



サービス資料 | Grow士業（士業事務所向け採用支援）

Grow士業

有資格者を待つ採用から、 対象を広げて選ばれる採用へ。

有資格者採用の母集団の薄さと、事務所の魅力が伝わらない課題を踏まえ、
訴求設計から採用まで支援します。

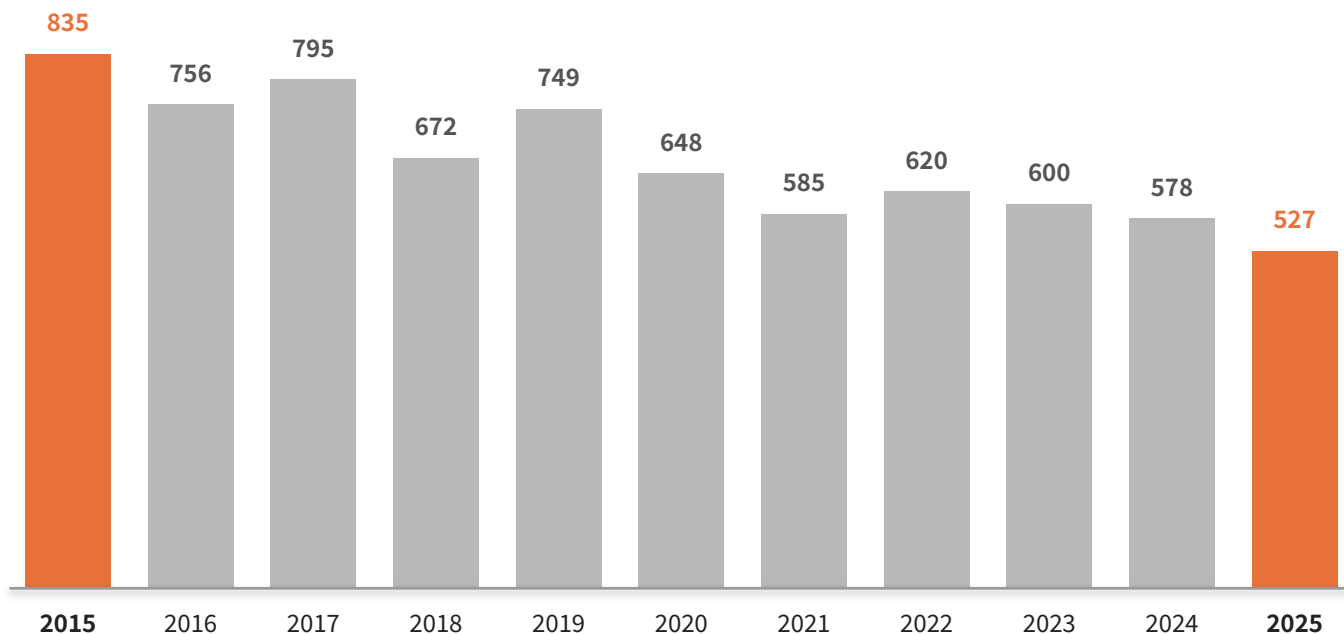
株式会社Nicop（RYOMAグループ）



税理士試験で5科目に到達した人は、10年で37%減った

受験者は2020年の26,673人から2025年は36,320人に回復しました。一方で、5科目に到達した人は年527人です。

税理士試験の5科目到達者数（人）



参考：受験者数 2015年 38,175人／2020年 26,673人／2025年 36,320人

試験に合格して登録した税理士は、減っている

登録者のうち「試験合格者」の区分（各年3月末）

35,064→34,411人

2021年→2026年で653人減。
登録者全体は79,404人→82,513人（3.9%増）。

司法書士試験の合格者（2025年度）

751人

受験者14,418人・合格者の平均年齢42.05歳

有資格者だけに頼らない
採用の設計が要る。

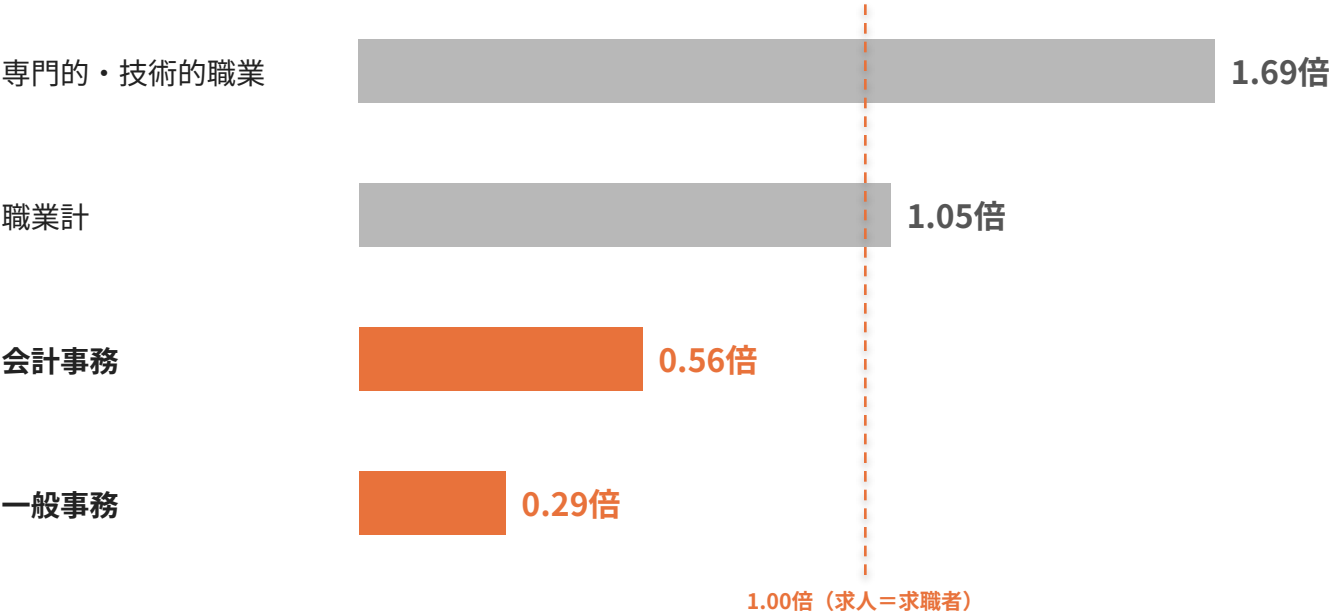
出典：国税庁「統計情報（令和7年度）その他『税理士』」20-7（1）税理士試験の受験・合格者数、（2）税理士登録者数（各年度末3月31日現在、Excel版）。
法務省「令和7年度司法書士試験の最終結果について」。「37%減」「653人減」「3.9%増」はNicopによる計算。

会計事務・一般事務は、仕事を探す人が求人より多い

ハローワークでは、会計事務・一般事務を希望する人が求人より多く、母集団を作りやすい状態です。

職業別の有効求人倍率（2026年7月）

原数値・常用（パートを含む）・ハローワーク経由



求人と、仕事を探す人の数（2026年7月）

会計事務

有効求人	仕事を探す人（有効求職者）
17,745 件	31,928 人

一般事務

有効求人	仕事を探す人（有効求職者）
120,593 件	415,773 人

母集団は作れる。勝負は、並んだ求人の中で
選ばれる事務所かどうか。

出典：厚生労働省「一般職業紹介状況（令和8年7月分）」参考統計表（2026年8月28日公表。ハローワーク経由の求人・求職で、民間の求人媒体は含まない）。
有資格者に限った職業別の倍率は公表されていないため、参考として「専門的・技術的職業」全体を表示しています。

士業事務所から寄せられる、採用の悩み



有資格者を募集しても、
応募がほとんど
来ない。



紹介を待つしか、
採用の手立てが
なくなっている。



育成・顧客・働き方など、
事務所の魅力が
外に伝わっていない。



「お堅い」業界の
イメージで、異業種の人が
応募してこない。



採用担当がおらず、
所長が面接も判断も
抱えている。



求人を出しても、
何を直せばよいか
分からない。

対象を広げるほど、母集団は厚くなります。
誰を採って、どう育てるかの設計から始めます。

対象を広げるほど母集団は厚くなる。層ごとに、伝える中身を変える

有資格者／科目合格者・受験生／補助者の経験者／異業種・第二新卒。4つの層で、市場も響く訴求も違います。

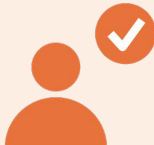
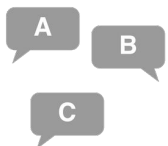
	有資格者	科目合格者・受験生	補助者の経験者	異業種・第二新卒
市場の状態	新しく資格を得る人が限られ、事務所どうしで取り合う	働きながら資格を目指す層。受験者は2020年から増加	事務の経験を生かしたい層。事務職は求職者が求人より多い	母数が多い層。未経験から専門性と安定を求める
響く訴求	担当する顧客の規模・業種、裁量と、所長の方針	受験と両立できる勤務時間と休暇、資格取得の支援	任せる業務の範囲、使うソフト、残業の実態	平易に書いた業務内容、育成の流れ、先輩の前職
採り方	スカウトなどで、個別に声をかける	求人媒体で、両立できる条件を前に出す	求人媒体で、業務の中身を具体的に書く	応募条件を見直し、育成の流れを明記する

有資格者を待ちながら、補助者の経験者や異業種の層から採って育てる。並行すると、採用が止まりにくくなる。

※代表的な傾向です。実際の対象と訴求は、事務所の業務と育成の体制を伺って決めます。

採用が止まる原因は、「誰に・何を・どう書くか」のずれにある

媒体や掲載プランを替える前に、3つのうちどこがずれているかを確認めます。

	陥りやすい姿		あるべき姿
誰に	 資格を目指す人だけを狙う 原稿の対象を「資格取得を目指す方」に限り、母集団が広がらない	▶	 媒体の登録者層に合わせて対象を広げる 第二新卒・異業種の層まで対象を広げ、検索条件も見直す
何を	 「資格取得を支援」だけを打ち出す 資格に関心のない人には響かず、事務所の魅力も伝わらない	▶	 将来に通用するスキルと安定を言葉にする 身につくスキル、育成の流れ、働き方を具体的に書く
どう書くか	 専門用語のまま、仕事内容を書く 業務がイメージできず、未経験の人が「自分には無理」と感じてしまう	▶	 業務を平易に書き、応募の壁を下げる 職種名・仕事内容の表現を見直し、先輩の前職の例を載せる

採る層を決め直し、事務所の魅力を未経験の人にも伝わる言葉にする

4つの工程で進めます。工程ごとに、Nicopが行うこと・作るもの・事務所をお願いすることを分けています。

	01 対象の再設定	02 強みの言語化	03 原稿と検索条件	04 運用と改善
Nicopが行うこと	媒体の登録者層と事務所の業務から、採る層を決める (補助者の経験者・異業種など)	顧客・育成・働き方などを競合の事務所と比べ、選ばれる理由を整理する	職種名・仕事内容を平易にし、検索条件も見直して原稿を作る	応募数を見ながら原稿を改善し、スカウト文面も直す (送信の代行は範囲をご相談)
作るもの	採用要件とターゲットの整理	訴求軸の整理表	求人原稿	数値の報告と改善案
事務所にお願いすること	任せたい業務と育成体制の共有	制度・条件の事実確認	原稿内容の確認と承認	面接の実施と可否の判断

※対応する媒体の例：マイナビ転職・Indeedなど。スカウト代行・日程調整などのRPO（採用代行）も、範囲をご相談のうえ組み合わせられます。

税理士補助の求人で、実際に変えた4つのこと

対象・訴求・応募条件・仕事内容の書き方を変え、1掲載あたりの応募は、31件から最大78件になりました（P.11）。

変えたこと	支援前		支援後
対象	「税理士資格の取得を目指す方」のみ	▶	未経験から専門性と安定したキャリアを得たい、第二新卒・異業種の層まで広げる
訴求の軸	資格取得	▶	将来に通用するスキルと、安定
応募条件	緩和前の条件（詳細は記録なし）	▶	「社会人経験1年以上・学歴不問」に。経験者には給与の優遇を明記する
仕事内容	専門的な表現のままの業務説明	▶	平易な表現に直し、育成の流れと先輩の前職の例を載せる

共通しているのは、資格に関心のない人にも「自分にもできそう」と思えるかどうかです。将来に通用するスキルと安定を言葉にし、「お堅い」業界のイメージを和らげました。

※税理士法人の支援で実施した内容です（詳細はP.11）。検索で表示されるための条件（検索・特徴コード）の見直しもあわせて行いました。

所長は判断と面接に、Nicopは設計・運用・改善に集中する

開始前に担当範囲を決め、どちらが何を持つかを明確にします。

工程	事務所にお願いすること	Nicopが担うこと
採用計画	採用する職種・人数・時期・予算の決定	採る層の整理と、媒体・施策の計画
対象と訴求	任せたい業務と、育成体制の共有	採用要件の整理、競合比較、訴求軸の整理
求人	給与・制度など内容の事実確認と承認	求人原稿の作成と改善、検索条件の見直し、掲載作業
スカウト・応募者対応	送る対象と伝え方の方針の確認	スカウト文面の改善、送信・日程調整の代行（範囲はご相談）
選考	面接の実施と合否の判断	面接で伝える内容のすり合わせと、歩留まりの分析
改善	改善案の承認と、事務所内への反映	数値の報告と次の打ち手の提案

※RPO（スカウト代行・日程調整など）を含めるかは、ご相談時に決めます。面接は事務所で行っていただきます。

税理士・社労士・司法書士。事務所ごとに、効いた打ち手は変わる

士業事務所の支援事例を3つ紹介します。事務所名は伏せ、職種・規模・媒体を併記しています。

税理士補助の採用

税理士法人 | マイナビ転職

最大約2.5倍

1掲載あたりの応募数（2回の平均でも約2.0倍）
31応募 → 46応募・78応募
計3名を採用（うち経験者1名）

効いた打ち手

対象の拡大×訴求の転換

詳細 P.11

社労士補助の採用

社労士事務所（従業員約15名） | マイナビ転職

482応募

初めての掲載・8週間
2名を採用（予定人数を充足）

効いた打ち手

応募の壁を下げる原稿

詳細 P.12

事務職・技術職の採用

司法書士法人（従業員約30名） | Indeedなど

3か月で3名

1年以上採れなかった職種で採用
支援後は事務所で求人を運用

効いた打ち手

人物像の設計×運用の内製化

詳細 P.12

※数値は当社の支援実績記録・公開事例によるもので、掲載期間・プランは事例ごとに異なります。
いずれも株式会社Nicop設立前、RYOMAグループの採用プランニング事業部（現・株式会社Nicop）が担当した支援事例です。

導入事例1：税理士法人が、税理士補助の応募を最大約2.5倍に

税理士法人 | 税理士補助の採用 | 媒体：マイナビ転職

支援前

対象が「税理士資格の取得を目指す方」に限られ、1掲載あたり31応募で採用に至らなかった

支援後

対象を広げて原稿を作り直し、**46応募・78応募の掲載で計3名採用**

1掲載あたりの応募数

31→最大78応募

最大約2.5倍（2回の平均でも約2.0倍）

課題	Nicopが担ったこと	結果
原稿の対象が資格志向の層だけに限られ、マイナビ転職で狙うターゲットが定まっていなかった。 1掲載あたり31応募にとどまり、採用に至らなかった。	・ 第二新卒・異業種まで対象を広げ、検索で表示されるための条件も見直し ・ 訴求を「資格取得」から「将来に通用するスキルと安定」に転換 ・ 応募条件を緩め、経験者の給与優遇を明記 ・ 仕事内容を平易に書き、育成の流れと先輩の前職の例を掲載	78応募 1掲載あたり（支援前は31応募） 計3名採用 46応募の掲載で2名（うち経験者1名）、78応募の掲載で1名

条件 応募数は1回の掲載あたりの値で、46応募・78応募はそれぞれ別の掲載です（2回の平均は62応募）。掲載期間とプランは本資料では記載していません。倍率はNicopによる計算です。

導入事例2・3：応募の壁を下げ、人物像を決めて、採りたい職種で採用

初めての掲載で母集団を作った社労士事務所と、1年以上採れなかった職種で採用できた司法書士法人の事例です。

導入事例2	社労士事務所（従業員約15名） 社労士補助 マイナビ転職	導入事例3	司法書士法人（従業員約30名） 事務職・技術職 Indeedなど
課題		課題	
求人媒体への初めての掲載。 専門性の高い仕事のため、 応募の壁が高くなりやすかった。		1年以上、事務職と技術職の採用に 至らなかった。求人の運用を外部に一任し、 事務所内に運用のノウハウがなかった。	
Nicopが担ったこと		Nicopが担ったこと	
- 採用戦略の立案から運用まで一括で支援 - 職種名・仕事内容欄などを、応募の壁を下げる表現に - 強みの明確化と、スカウト文面の改善・送信代行		- 事務所の理念と、競合との違いを整理 - 既存の職員へのヒアリングで人物像を設計 - 原稿の書き方・媒体の運用法・適性検査の読み方を共有	
482応募	8週間・2名採用（予定人数を充足）	3か月で3名	支援後は事務所で求人を運用

条件 初めての掲載のため、支援前の応募数はありません。

条件 支援は3か月間の採用コンサルティングです。応募数は記載していません。

※株式会社Nicop設立前、RYOMAグループの採用プランニング事業部（現・株式会社Nicop）が担当した支援事例です。
株式会社Nicop | Grow土業（土業事務所向け採用支援）

Growシリーズで支援実績300社突破。その知見を士業事務所の採用に

Grow士業は、業界特化パッケージ「Growシリーズ」の1つです。4つの業界で積み上げた採用支援の知見を使います。

Growシリーズの支援実績

300 社突破

特化している業界

4 業界

継続率

89 %

4業界：SES・不動産・士業・リユース

士業事務所での実例から（詳細はP.10～12）

最大約2.5倍

1掲載あたりの応募数（平均でも約2.0倍）
（税理士補助・マイナビ転職）

482応募

初めての掲載・8週間で2名採用
（社労士補助・マイナビ転職）

3か月で3名

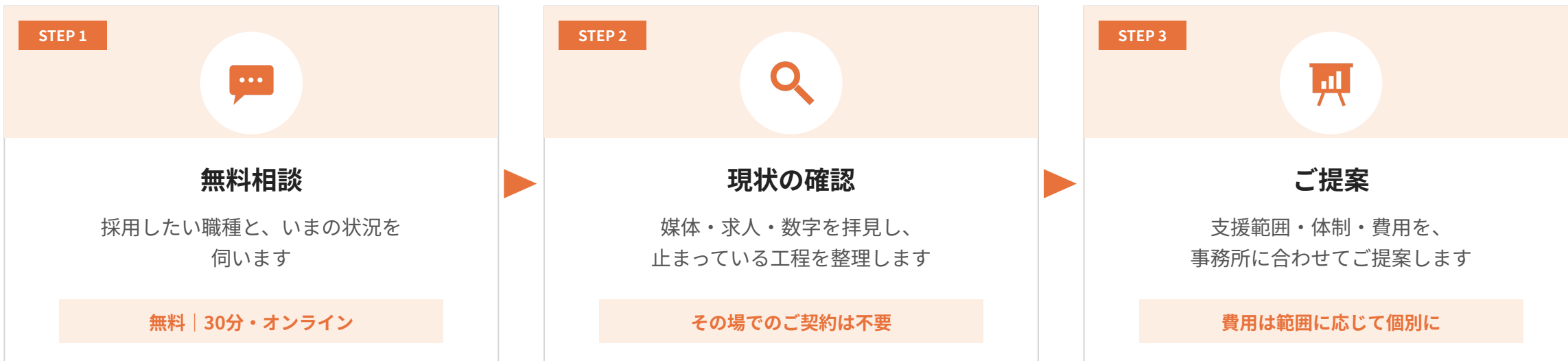
1年以上採れなかった職種で採用
（事務職・技術職・司法書士法人）

※支援実績・継続率は、2026年9月時点のNicopサービスサイトの表記です。RYOMAグループの採用プランニング事業部から引き継いだ支援実績を含みます。

※業界での数値は各社の条件による実例で、同じ結果を保証するものではありません。

まずは、採用したい職種の採用相場から

事務所の採用状況を伺い、職種ごとの採用相場と、いま打つべき手をお伝えします。



ご相談時に伺うこと



採用したい職種と、
人数・時期



利用中の媒体・プランと、
おおよその費用



困っている工程
(応募・面接・辞退など)

費用の考え方：Nicopの支援費は、支援範囲と運用量に応じてお見積りします。媒体費（掲載費・スカウト費など）は別途です。何にいくらかかるかが分かる形でご提案します。

30分の無料相談で、採用相場と、いま打つべき手をお伝えします

事務所に合う人の採用へ。まずは相談から。

下記URL、または右のQRコードから開けるお問い合わせフォームより、お気軽にご相談ください。
採用したい職種と人数、利用中の媒体、困っている工程を伺えると、具体的にお伝えできます。

お問い合わせフォーム（無料で相談する）

<https://nicop.jp/contact/>

※30分・オンライン。その場でのご契約は不要です。



スマートフォンから

無料相談でお伝えすること：採用したい職種の採用相場／止まっている工程の見立て／いま打つべき手

会社概要

社名	株式会社Nicop（RYOMAグループ）
設立	2026年2月（RYOMAグループ内で2022年1月に事業開始）
代表取締役	影山のえ
所在地	〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷5丁目14-7 ゼニス南新宿6F
事業内容	採用支援事業、組織支援事業、採用・組織コンテンツ制作事業、 コーポレート・採用ブランディング事業、AI支援事業
社員数	30名（正社員・インターン・業務委託含む）

Vision

採用と組織の
新しいスタンダードを作る

Mission

パートナーの目指す姿を
本気で実現し、
企業と人の価値を最大化する

私たちは、クライアントを「パートナー様」と呼び、
ともに採用に本気で向き合います。

