

社会保険労務士白書

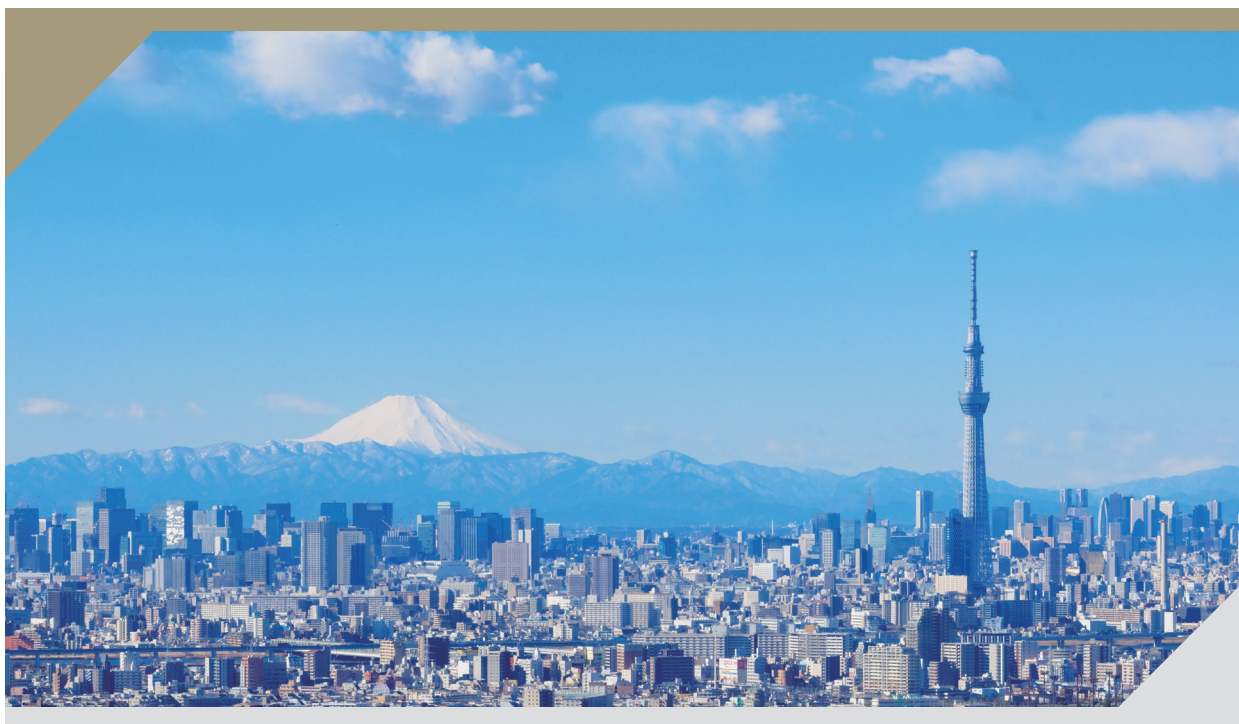
2024 年版



全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

社会保険労務士白書

2024 年版



全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

はじめに

社会保険労務士制度は、昨年、創設 55 周年の節目を迎えました。

本制度が法制化された 1968（昭和 43）年は、高度経済成長による労働力不足が顕著となっていた時代でした。多岐にわたる法令により複雑化する労働及び社会保険に関する諸制度に通暁する国家資格者の存在が求められ、社会保険労務士制度はまさに時代の要請として創設されました。

それから半世紀を経過し、先達の多大なる尽力のもと、これまでに 8 次にわたる法改正を重ね、「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資する」という社労士制度の目的を着実に果たし、現在では全国に約 45,000 名の会員を擁する制度として大きく発展を遂げて参りました。

さて、昨今の社会経済情勢は、サービス価格の上昇などインフレの抑制を目的とする金利政策の展開等より複雑さや不安定さが増大するなか、政府は「新しい資本主義」の方針のもと、デフレから完全に脱却し、「コストカット」が続いてきた日本経済を成長型の新たなステージへと移行させていくことが経済財政運営における最重要課題とし、これまでの「成長と分配の好循環」及び「賃金と物価の好循環」の取り組みを基盤としたうえで、「賃上げを起点とした所得と生産性の向上」をカギとしております。また、中長期的な持続可能な経済社会の実現に向けては、働き方に中立な社会保障制度の確立等「全世代型社会保障」の構築を基本方針としております。

企業においては、社会課題への対応を通じた持続的な成長を可能とする経済社会の実現に向けて、若者、女性、外国人、シニア、障害者等の多様な人材を通じた企業価値と働きがいの向上に繋がるブランディングへの取り組みの充実、「公正・公平」の視点が重視されるなか、サプライチェーンにおける人権尊重への関心の高まりを受け、「ビジネスと人権」の観点から「人権デューデリジェンス」やサプライチェーン全体で適切な価格転嫁の商習慣化に向けた「パートナーシップ構築宣言」等の推進が加速しております。

こうした状況を踏まえ、我々社労士は、使命感を持って急激な事業環境の変化に的確に対応しなければならず、同時に、当連合会においては、将来を展望して、社労士の使命を支え、業務を支援し、さらなる社会的地位の向上を実現するための各種の事業を、絶え間なく継続して展開していかなければならない転換期を迎えていると考えております。

特に、第 9 次社会保険労務士法改正については、目的規定から「使命規定」への転換を手がかりに、社会保険労務士制度を法的側面から再定義するため、その実現に向けた取り組みを推進することとし、対応を一層強化して参る所存であります。

末筆ながら、この白書により、社会保険労務士制度について、さらなるご理解をいただくことを祈念するとともに、発刊にご協力いただいた多くの方に御礼申し上げます。

2024年10月
全国社会保険労務士会連合会
会長 大野 実

発刊にあたって

社会保険労務士制度は 2023（令和 5）年 12 月 2 日で 55 周年を迎えました。

1968（昭和 43）年の制度創設から今日に至るまで、社会保険労務士は労務管理・労働社会保険諸法令に関する専門家として、社会的な信頼を着実に積み重ね、現在、全国で約 45,000 名の会員を擁するまでに成長、発展を遂げました。

近年、我が国社会は、急速な少子高齢化の進展により、経済を支える企業、とりわけその大多数を占める中小企業・小規模事業者において、経営を維持発展させるための人材の確保や育成、定着への対応が求められています。リモートワーク、時差出勤等の多様な働き方の導入、高齢者、障害者、外国人をはじめとする多様な人材の活用、育児、介護、病気の治療をしながら働く労働者の両立支援、人権に配慮した職場環境づくりなど、企業価値と生産性の向上への取り組みが積極的に行われています。

この取り組みの背景には、政府が「新しい資本主義」を掲げ、その実現を目指している「成長と分配の好循環」及び「賃金と物価の好循環」がありますが、併せて、社会課題の解決と持続的な経済成長の実現に向けて、長期的視点に立ち、戦略的に官民が連携して成長分野に人材や資本等を集中投入することにより、経済全体の生産性を高め、日本経済を「成長型の新たな経済ステージ」へと移行させようとする取り組みも行われています。

こうした急激かつ複雑化する社会の潮流において、最も重要視すべきことは「人への投資」であり、社会保険労務士は、まさに「人材」に関する専門的知見を備えた国家資格者です。

事業主の相談に応じて労働者が安心していきいきと働ける職場づくりを支援し、また、労働者やその家族からの働き方や年金といった暮らしに関する相談に応じ、包摂性のある持続可能な社会づくりを、現場に即した精緻な知見で支えることを社会的使命として、社会保険労務士は存在しています。

今や、労使関係や労務管理をはじめとする労働の分野のみならず、医療、年金、介護等の社会保険、更には福祉の分野を見据えた社会保障に関する高度の専門性を備えた社会保険労務士制度は、その専門性だけでなく、国と企業・労働者等、企業と労働者等の公労使を現場でつなぐ橋渡し役としての役割、各種コンプライアンスの実効性確保に向けた取り組み、そしてコンプライアンスプラスアルファに向けた支援を行っていることが国際的に高く評価されており、グローバルな視点から、我が国のみならず、国際社会の維持・発展にどのように貢献するのか、大いに注目されるところとなっています。

今般、社会保険労務士を取り巻く様々な環境の変化と、社会保険労務士の役割について整理し、制度の概要、連合会の活動報告等、多様な資料を掲載した「社会保険労務士白書 2024 年版」を発刊する運びとなりました。

本書が、国民の皆様の社会保険労務士に対するご理解を深めていただくとともに、社会保険労務士制度の更なる発展の一助になれば幸いです。

2024年10月
社会保険労務士総合研究機構
所長 村田 毅之

巻頭特集

社労士制度創設55年を迎え、「社労士実態調査」 および「開業社労士の業務スタイルの 変化に関する調査」の定期実施へ ～社会変化に対応し、さらなる貢献を目指して～	9
---	---

第 1 章

社労士制度発展に向けた取り組み

1. 政府のデジタル推進への対応	22
2. 社労士による労務監査業務の取り組み	25
3. 人権尊重への取り組み	28
4. 働き方改革への取り組み	31
5. グローバルな課題への取り組み	32
6. 広報に関する取り組み	34
7. 社会貢献への取り組み	37
8. 成年後見制度への取り組み	41
9. 職業倫理向上のために	44
10. 研修に関する取り組み	46
11. 社労士会労働紛争解決センター (総合労働相談所、職場のトラブル相談ダイヤル事業)	47
12. 社会保険労務士総合研究機構	48
13. 街角の年金相談センター	51
14. 社会保険労務士賠償責任保険 福利厚生事業 (全国社会保険労務士会連合会共済会)	53
15. 連合会が受託している主な委託事業	54
16. 災害対応	58

第 2 章

社会保険労務士について

1. 社会保険労務士制度の沿革 (概要)	60
2. 登録状況	62
3. 紛争解決手続代理業務試験の状況	66
4. 社会保険労務士試験の状況	68

第 3 章

組織・財政等

1. 連合会の事業内容	72
2. 都道府県会の事業内容	73
3. 地域協議会	73
4. 連合会の財政状況 (公益事業)	74
5. 懲戒	76

第 4 章

関係資料等

1. 直近のプレスリリース一覧	80
2. 設置委員会・部会一覧 (2023・2024年度)	81
3. 都道府県社会保険労務士会一覧	90
4. 街角の年金相談センター一覧	91
5. 著作物	93
6. 労働社会保険関係法改正一覧	94

社労士制度創設55年を迎え、 「社労士実態調査」および 「開業社労士の業務スタイルの 変化に関する調査」の定期実施へ ～社会変化に対応し、さらなる貢献を目指して～

1 将来にわたり使命を果たし続けるため

社会保険労務士制度（以下「社労士制度」という。）は1968年12月に創設され、2023年12月に55年を迎えた。

この間、社労士は「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与すること」および「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」という社会保険労務士法（以下「社労士法」という。）における社労士制度の目的を着実に果たしてきた。この55年の間、社会経済の成熟化、人口動態の変化、価値観の変容等の大きな動きの中で、全国の会員のたゆまぬ活動のおかげで、社労士制度創設当時と比較し、社会から求められている役割は圧倒的なスピードをもって、深度は深く、その幅は各段に拡張をみせている。

このような認識のもと、連合会では、社労士が将来にわたって使命を果たし続けるとともに、社労士制度が本質を堅持しつつ、社会経済情勢の変化に対応し、国民からの信頼・期待に応え、貢献し続ける持続可能な制度であることが必要であると考えている。また、国民、事業者や労働者等の合理的な意思決定や学術的发展を助け、国民生活の向上や社会経済の発展にさらに貢献する社労士制度であり続けるためには定期的な統計調査が必要不可欠と考えた。

2 2024年から2種類の調査を実施

以上の趣旨から、2024年度から社労士業務および社労士の経済的基盤の実態把握を目的に、「社労士実態調査」および「開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査」の2つの調査（以下「実態調査等」という。）を実施することとなった。

◆社労士実態調査（概要）

目的：持続可能な社労士制度・業務の在り方を考察するため、すべての社労士を対象に、開業・勤務実態や業務内容などを調査し、社労士業務の現在の実態を明らかにするため

対象：すべての社労士

実施頻度：5年に1回

実施時期：春

開始年月：2024年4月から

調査方法：WEB調査

回答方法：スマートフォン、パソコンで選択回答する簡易な方式（一部自由記載欄あり）

◆「開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査」（概要）

目的：社労士開業後の事務所および業務の広がりを明らかにするため

対象：「社労士実態調査」対象者の中から以下の①～③を抽出、固定化し、複数年かけて同じ質問に回答いただくパネル調査

① 30歳以上69歳以下

② 「開業」または「法人の代表社員」

③ 開業後5年以上経過

実施頻度：2年に1回

実施時期：秋

開始年月：2024年10月（予定）から

調査方法：WEB調査

回答方法：スマートフォン、パソコンで選択回答する簡易な方式（一部自由記載欄あり）

〈社労士向け調査の全体像（2種類）〉

調査の種類とその概要

1. 社労士実態調査（全社労士向け調査）

持続可能な社労士制度・業務の在り方を考察するため、すべての社労士を対象に、開業・勤務実態や業務内容などを調査項目にした実態調査を実施し、社労士業務の現在の実態を明らかにする。

2. 開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査（特定の社労士を対象とした複数年にわたるパネル調査）

社労士開業後の事業所及び業務の広がりを明らかにするため、「1. 社労士実態調査」にて抽出した調査対象者（①30歳以上69歳以下②「開業」又は「法人の社員」③開業後5年以上経過する者）を対象にパネル調査を実施し、複数年にかけて開業実態の変化を捉える。

1. 社労士実態調査
＜社労士業務の現状を知る＞
調査方法：全社労士向け調査

※ 単発で実施し調査時点での現状を把握する

以下の者を抽出しさらに調査
① 30歳以上69歳以下
② 「開業」又は「法人の代表社員」
③ 開業後5年以上経過

2. 開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査
＜開業社労士の広がりを知る＞
調査方法：パネル調査

※ 同じ対象者に同じ質問を同じ形式で一定期間の間に複数回行う調査

実施時期：2024年4～5月

対象者：全社労士

調査方法：Web調査（スマートフォン、パソコンで回答可）

調査頻度：5年に1回

実施時期：2024年10月頃

対象者：一定条件下の開業社労士

調査方法：Web調査（スマートフォン、パソコンで回答可）

調査頻度：2年に1回

3 調査結果は会員にフィードバックへ

連合会では実態調査等の調査結果を統計情報として開示することにより、社労士の役割・期待、専門性、認知度および経済性等について認識していただき、事業主や働く人など国民の皆様との建設的な対話促進に役立つものと考えている。

以上のような観点から、本実態調査等については社労士法および連合会会則の規定に基づき「アンケート」ではなく「調査」との位置づけで、会員に強く要請することとなった。

ここからは今年4月に実施した社労士実態調査の概要と同調査の速報値について確認する。

4 社労士実態調査(2024年実施) 調査の概要

社労士実態調査については、過去には不定期に実施したこともあったが、社労士制度創設55年にあたる2023年のデータを調査対象年とし、かつ本調査を定期化すべく検討し、本年4月にすべての社労士を対象に、調査依頼状を発送し、調査を開始した。以下はその概要となる。

調査概要

- 1. 調査の目的 持続可能な社労士制度・業務の在り方を考察するため、開業・勤務実態や業務内容などを調査項目とした実態調査を実施し、社労士業務の現在の実態を明らかにする。
- 2. 調査事項 (1)基本情報・個人の活動状況
(2)開業社労士としての活動状況
(3)開業社労士としての職業生活及び意識
(4)勤務等社労士としての活動状況
(5)勤務等社労士としての職業生活及び意識
- 3. 調査期間 2024年4月24日～6月9日
- 4. 調査対象者 45401人
※令和6年3月1日時点で社労士登録をしている全ての者から、4月16日までに連合会における退会手続きが終了している者を除き、新規登録者のうち回答希望があった者を足した人数
- 5. 調査の方法 郵送配付、Web回答(郵送にてWeb回答画面のURL、ログインIDとパスワードを配付する方法)
- 6. 回収状況 **有効回収数：25,408人 有効回収率：56.0%**

	対象数	回収数	回収率
開業・法人の社員	28,477	15,251	53.6%
勤務等	16,924	10,157	60.0%
合計	45,401	25,408	56.0%

調査不能数: 19,993人

調査不能率: 44.0%

不能内訳: 宛先不明 306人

未回答 19,608人

回答不備 44人

その他 35人

5 社労士実態調査(2024年実施) 調査結果(速報版)の概要

(1) 回答者の状況(基本情報)

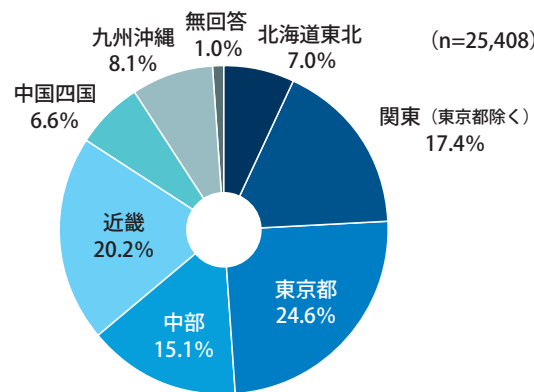
①所属している都道府県会について

社労士は、社労士法上、都道府県社会保険労務士会(以下「都道府県会」という。)に登録することが必須となっており、また、デジタル化やテレワークが進展してきているとはいえ、社労士の活動実態を把握するうえで地域を確認することは重要と考え、今回の実態調査に回答された社

労士の所属都道府県会の状況を示す。また、併せて、回答者の会員種別（開業、法人の社員、勤務等）も示す。

集計区分の中で唯一、単一の都道府県のみで構成されている「東京都」の割合が最も高いのが特徴的であり、また、会員種別のクロス集計に関しては、「東京都」と回答した者の割合は、他の種別に比べると勤務で高くなっている。

所属会（地域ブロック）



所属会（地域ブロック）＊種別

		総数	北海道東北	関東（東京都除く）	東京都	中部	近畿	中国四国	九州沖縄	無回答
		n	%	%	%	%	%	%	%	%
総 数		25,408	7.0	17.4	24.6	15.1	20.2	6.6	8.1	1.0
種 別	開 業	13,061	8.5	20.2	16.3	15.6	21.1	8.1	8.9	1.4
	法人の社員	2,190	8.4	13.9	28.6	17.8	15.7	6.5	8.5	0.6
	勤 務 等	10,157	4.9	14.6	34.3	13.8	20.0	4.7	7.0	0.7

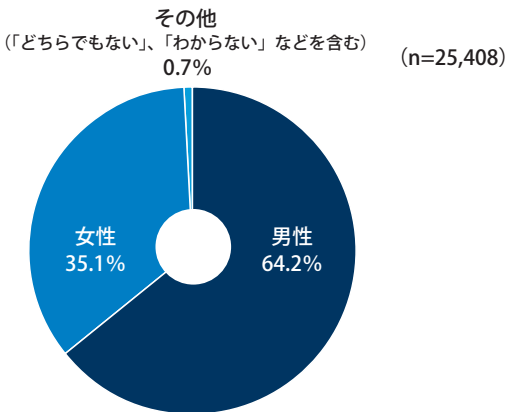
②性別・会員種別、年齢構成別について

性別の回答割合については、男女比で2対1となっている。

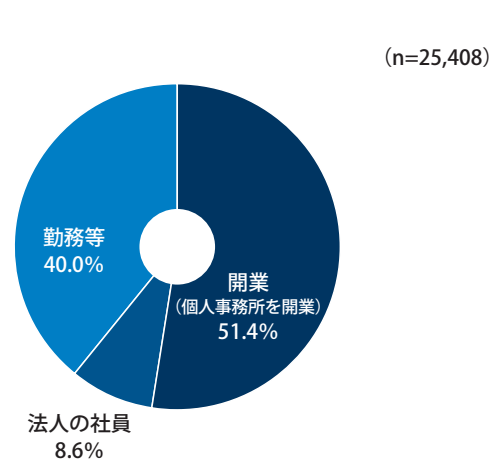
また、会員種別については、「開業¹」（以下本特集では「開業社労士」という。）と「勤務等²」（以下本特集では「勤務等社労士」という。）との比率は3対2となっている。

さらには、年齢構成については、50代が最も高く、40代、60代がおおよそ同じ割合で、40歳以上69歳までの回答が全体の8割を占め、平均年齢は55.5歳であった。

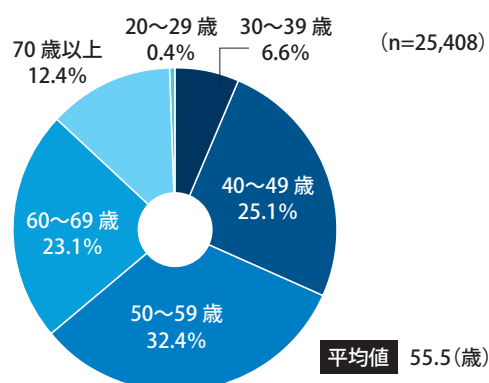
性別



会員種別



年齢構成



③回答者の状況（基本情報）の小括

本調査に回答した社労士の前提として、会員が所属している地域性、性別、会員種別および年齢構成については、社労士登録名簿（すべての社労士の登録情報が掲載されているもの）上の構成割合とほぼ合致しているといえる。

以下は、こうした回答者の状況（基本情報）に基づいて、「開業社労士・勤務等社労士共通編」「開業社労士編」「勤務等社労士編」と区分し、速報値として把握できた一部をトピックとして掲載する。

- 1 「開業（個人事務所）」に「法人の社員」を加算した数のことで、報酬を得る業として社労士業を行うため登録している社労士のことをいう。
- 2 社労士法人および社労士事務所並びに一般企業に勤務している社労士等のことをいう。

（2）開業社労士・勤務等社労士共通編

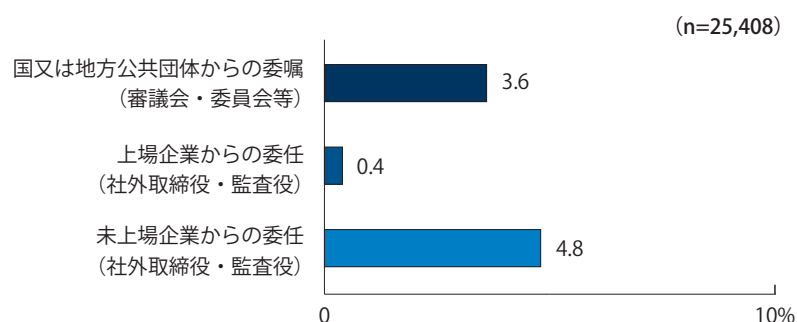
① 国または地方公共団体委員等の委嘱および民間企業からの委任の有無

社労士は、役割として公的な視点と民間の視点を持ち合わせているため、この設問を設定したが、「未上場企業から社外取締役・監査役の委任」が 4.8%と最も高く、次に「国又は地方公共団体からの委嘱（審議会・委員会等）」の割合が 3.6%、「上場企業からの委任（社外取締役・監査役）」の割合が 0.4%となった。

実数で見えてみると今回の実態調査の回答者の中では、全国で開業社労士・勤務等社労士合わせて「未上場企業から社外取締役・監査役の委任」が 1,207 人、「国又は地方公共団体からの委嘱（審議会・委員会等）」が 902 人、「上場企業からの委任（社外取締役・監査役）」には 98 人が担っていることがわかる。

中小企業・小規模事業者を含む幅広い企業経営者や人事・労務管理担当者では、従業員の新規採用、人材確保・定着やリテンション強化、すなわち人的資本経営の観点から、社労士への委任のニーズが見込まれ、今後も増加することが考えられる。

国または地方公共団体委員等の委嘱および民間企業からの委任の有無



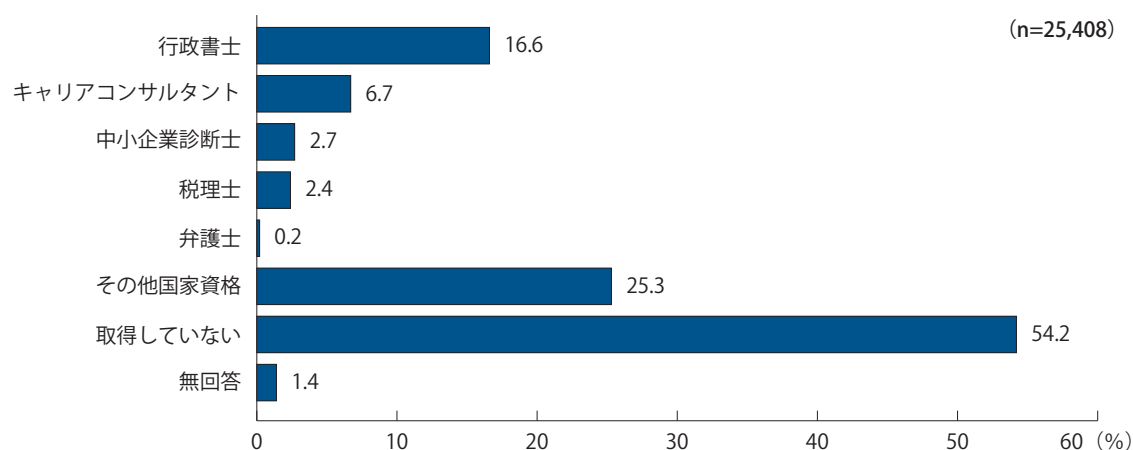
② 社労士以外の資格の有無

社労士以外の資格の状況としては、「行政書士」の割合が 16.6%と最も高く、以下、「キャリアコンサルタント」の割合が 6.7%、「中小企業診断士」の割合が 2.7%、「税理士」の割合が 2.4%、「弁護士」の割合が 0.2%となっている。なお、「其他国家資格」の割合が 25.3%、「取得していない」の割合が 54.2%となっている。

「其他国家資格」の内容は、宅地建物取引士、FP 技能士、衛生管理者などの回答が見られた。

なお、行政書士は 1951 年に創設された国家資格であること、キャリアコンサルタントは 2016 年に創設された国家資格であることを踏まえ、社会的なトレンドである国家資格と社労士登録年に相関があるかなどの分析を進める。

社労士以外の資格の有無



(3) 開業社労士編

① 開業歴等

回答された開業社労士の開業歴は平均で 13.3 年であったということを念頭に以降を確認してみる。

② 開業前の自身の状況

「会社員（社労士事務所又は社労士法人の従業員を除く）」の割合が 46.5%と最も高く、半数近くを占め、以下、「社労士事務所又は社労士法人の従業員（雇用形態を問わない）」の割合が 21.0%、「経営者（個人事業主を含む）」の割合が 6.8%、「パート・アルバイト・派遣社員」の割合が 6.4%、「会社役員」の割合が 4.5%、「公務員」の割合が 4.2%、「無職」の割合が 3.1%、「専業主夫・主婦」の割合が 2.4%等となっている。

大半の開業社労士は一度社会人等を経験したのち、開業していることがうかがえる。

③ 事務所の体制

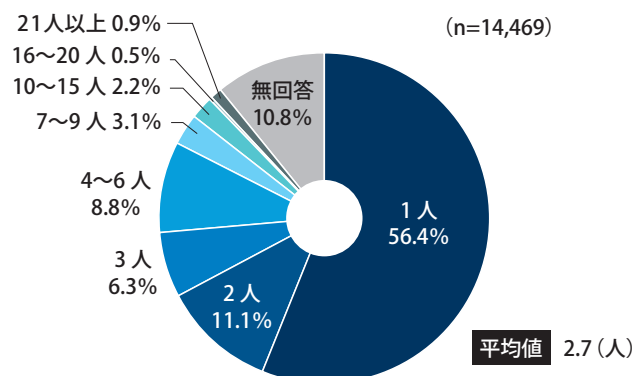
開業社労士自身を含む事務所の体制について、「1 人」の割合が 56.4%と半数を超え、「2 人」の割合が 11.1%、「3 人」以上の割合が 6.3%、「4～6 人」の割合が 8.8%と続き、「7 人以上」の割合が少ない。事務所の体制としての平均は 2.7 人となっている。

内訳を見ると、フルタイム職員のいる事務所よりパートタイム職員のいる事務所の方が多いも

の、1 事務所あたりの人数はパートタイム職員よりフルタイム職員の方が多くなっている。

なお、21 人以上を雇用している事務所が 0.9% ということで、130 事務所あった。すべての開業社労士事務所数のうち、開業社労士 1 人で経営している事務所が大半である一方で、従業員を相当数雇用している事務所も少なからず存在することがうかがえる。

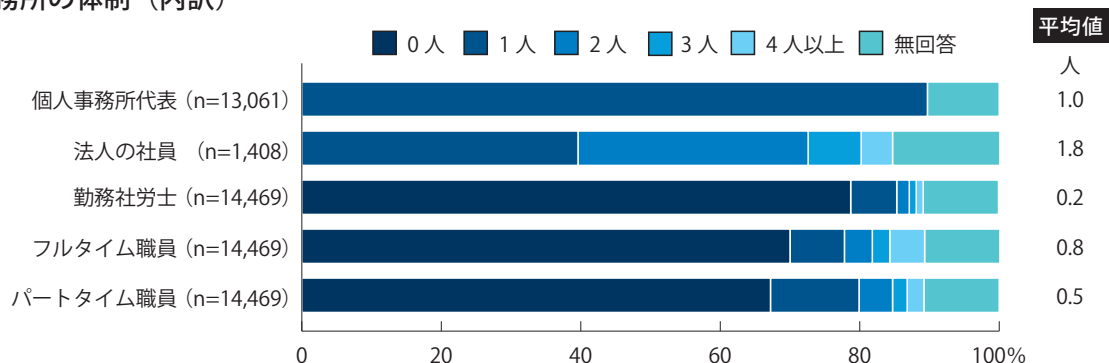
事務所の体制



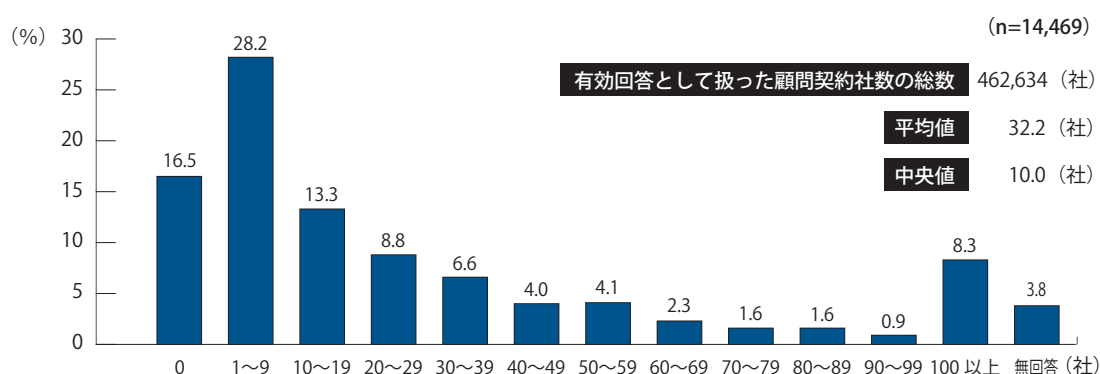
④顧問契約数

顧問契約社数は数が多いほど、割合は低くなるものの、100 社以上を顧問契約している開業社労士も一定数いることがうかがえ、1 社労士事務所（あるいは社労士法人）として、平均約 33 社と継続した契約形態である顧問契約を締結していることになる。

事務所の体制（内訳）



顧問契約数



⑤従業員規模別顧問契約者数

顧問先の従業員規模を確認すると、従業員規模が 29 人以下の受託割合が 63.9% を占める。一方で、従業員規模が 300 人以上を超える企業を受託している開業社労士も一定数存在することが確認できる。

具体的には、前述の 1 社労士事務所（あるいは社労士法人）として、平均約 33 社の顧問先の従業員規模を確認すると、従業員規模が 29 人以下の顧問先企業が 21.2 社（顧問先企業全体の約

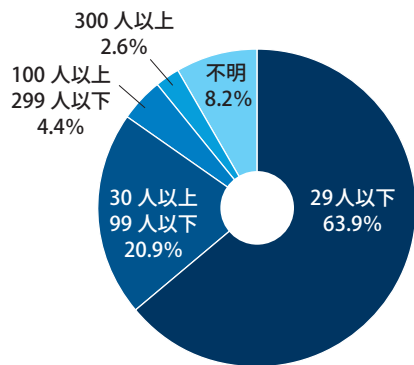
64%)と6割以上を占め、30人以上99人以下は7社(同21%)、100人以上299人以下が1.5社(同4.4%)、300人以上が0.8社(同2.6%)となる。

資本金の額または出資の総額や業種にもよるところではあるが、いわゆる大企業とされる従業員規模が300人以上の企業が0.8社(同2.6%)であった。これを開業社労士約28,000人に換算すると、728社となる。調査における企業の考え方の違い等があるため、注意が必要ではあるが、日本では従業者規模300人以上の事業者数は13,199社(約515万社の0.3%³)であるため、300人以上の企業には5%程度、開業社労士が顧問として関わっていると推察される。

一方で、当然ながら、日本に存在する企業も従業員規模が大きくなるほど少なくなるため、それと同様の傾向にあるのではないかと見受けられるが、その傾向を踏まえても社労士が顧問契約している大企業は一定程度あるといえるのではないかな。

3 「令和3年経済センサス活動調査 速報集計」の従業員規模別事業所数において、300人以上の事業所数の割合は全事業所数の0.3%

従業員規模別顧問契約社数



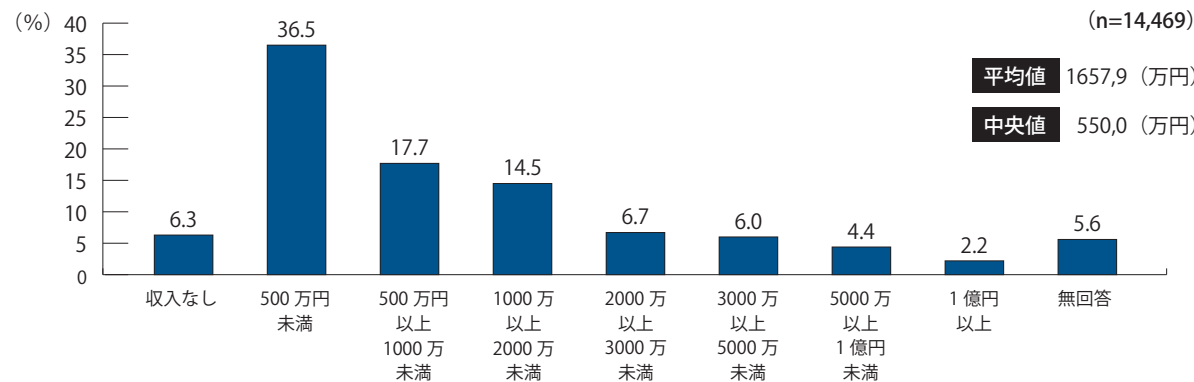
※各規模の顧問契約社数の総数を、顧問契約社数の総数(462,634社)で除算することにより、割合を算出した。

⑥開業社労士事務所の年間売上

開業社労士の事務所当たりの年間売上は平均して約1,658万円弱、中央値は550万円ということがわかる。

なお、1,000万未満が全体の6割程度いるが、1,000万以上が3割強であり、中には1億円以上売り上げる開業社労士が2%程度存在する。

開業社労士事務所の年間売上



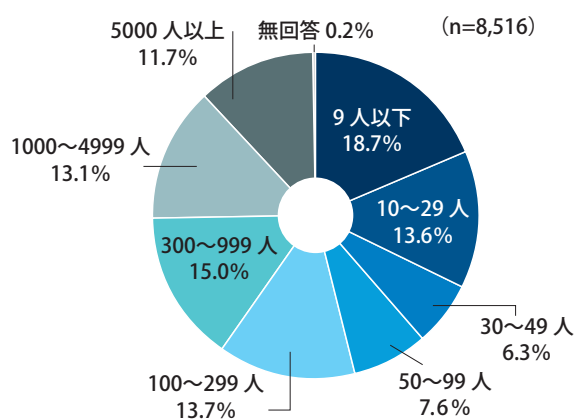
⑦開業社労士（小括）

開業（個人事務所）か社労士法人かの会員種別、開業歴、年齢、地域によっても多様なありようであることが見て取れるため平均でみることに注意が必要ではあるが、開業歴約 13 年で、1 事務所の体制としては開業社労士自身を含む 2 人体制で、年間売上は約 1,658 万円であるような社労士を、この調査結果の平均的な開業社労士像としてイメージすることができる。

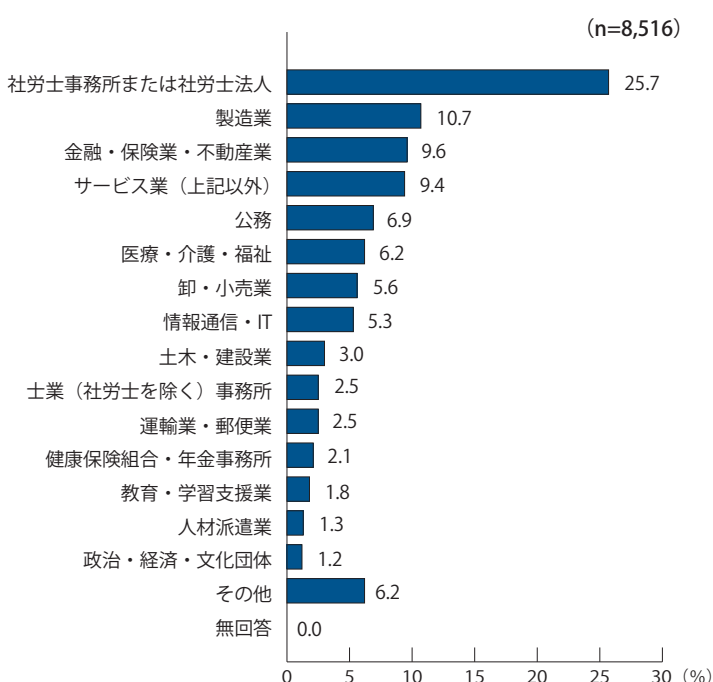
（４）勤務等社労士編

①勤務先の企業規模

勤務先の企業規模



勤務先業種



資本金の額または出資の総額や業種にもよるところではあるが、100 人以上の企業規模に半数以上が勤務しており、特に 1,000 人以上の企業規模には勤務社労士全体の約 25% 程度が勤務していることがわかった。一方で、30 人以下の企業規模に約 30% 以上が勤務していることもわかった。

細かくみると、「9 人以下」の割合が 18.7%、「10～29 人」の割合が 13.6%、「30～49 人」の割合が 6.3%、「50～99 人」の割合が 7.6%、「100～299 人」の割合が 13.7%、「300～999 人」の割合が 15.0%、「1,000～4,999 人」の割合が 13.1%、「5,000 人以上」の割合が 11.7%となっている。

②勤務先の業種

「社労士事務所または社労士法人」の割合が 25.7%と最も高く、以下、「製造業」の割合が 10.7%、「金融・保険業・不動産業」の割合が 9.6%、「サービス業（上記以外）」の割合が 9.4%、「公務」の割合が 6.9%、「医療・介護・福祉」の割合が 6.2%、「卸・小売業」の

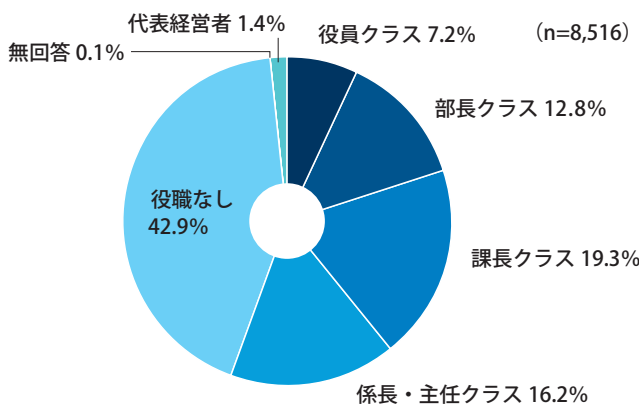
割合が 5.6%、「情報通信・IT」の割合が 5.3%、「土木・建設業」の割合が 3.0%、「士業（社労士を除く）事務所」の割合が 2.5%、「運輸業・郵便業」の割合が 2.5%、「健康保険組合・年金事務所」の割合が 2.1%、「教育・学習支援業」の割合が 1.8%、「人材派遣業」の割合が 1.3%、「政治・経済・文化団体」の割合が 1.2%となっている。

様々な業種に社労士として、その企業の社労士業務に従事していることがうかがえる。

③勤務先での役職

「役職なし」が約 4 割を超える一方で、役職のある割合の中では、「課長クラス」と「係長・主任クラス」が 10% 台後半と同程度に高く、「部長クラス」は 12.8%、「役員クラス」は 7.2% となっている。

勤務先での役職

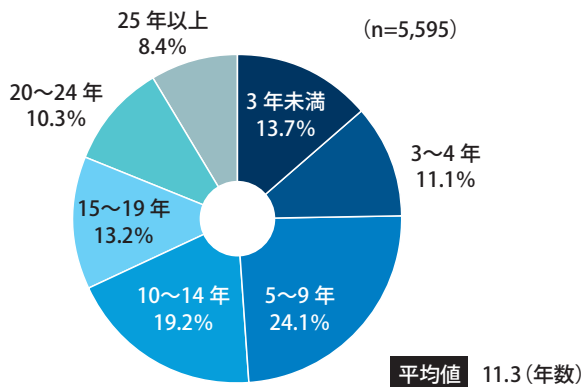


④社労士業務に従事している経験年数

5 年区切りで比較するために「3 年未満」と「3～4 年」を足して「5 年未満」とすると、割合は 24.8% と最も高く、次に、「5～9 年」の割合が 24.1% となり、この 2 つの区分で約半数程度を占めている。

それ以外の区分にはほぼ同程度となっていて、平均としては、約 11 年程度となっている。

社労士業務に従事している経験年数



⑤勤務等社労士（小括）

勤務等社労士は、様々な業種に社労士として、その企業の社労士業務に従事していることがうかがえ、企業規模も 100 人以上の企業に勤めている方が大半であった。

また、社労士業務に従事している年数は平均して 11 年程度であることがわかった。

(5) まとめ

まず、今回の社労士実態調査では、全社労士の 56% にあたる 25,000 人を超える皆様にご賛同・ご協力いただいたことに改めて謝意を申し上げます。

これほど多くの会員より回答があったことは、同調査に関心を持っていただけたということで、大変ありがたく受け止めている。

今回から 5 年に 1 度定期的に全社労士に向けて調査をするうえでは、社労士制度 55 周年であった 2023 年のデータが起点となるよう、2024 年の春に実施した。

ここに掲載した調査結果は速報版の内容となっていること、また、紙幅の都合上、主なトピックだけの掲載となったが、社労士の実態の一部を確認することができたといえる。

より詳細な内容については、今後、今回の調査に関して詳述した内容を社労士実態調査詳細版報告書（2024 年調査）として公表する予定であり、そちらに譲りたいと考えるが、開業社労士は中小企業・小規模事業者を中心に支援を行い、勤務社労士等については大企業において活躍をしていることが確認できることから、社労士制度全体として企業規模の大小にかかわらず、労働・社会保障および人事労務管理の分野において専門性を発揮し、サポートできているといえるのではないかと総括できる。

なお、今年度から初めて実施する「開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査」については、社労士実態調査において、一定要件の開業社労士で、かつ、同調査の協力を賛同いただいた方を対象として、本白書発行と同時期に調査を開始する予定であり、こちらに関しても、調査結果の概要等を公開してまいりたいと考えている。

第1章

社労士制度発展に向けた取り組み

- 1 政府のデジタル推進への対応
- 2 社労士による労務監査業務の取り組み
- 3 人権尊重への取り組み
- 4 働き方改革への取り組み
- 5 グローバルな課題への取り組み
- 6 広報に関する取り組み
- 7 社会貢献への取り組み
- 8 成年後見制度への取り組み
- 9 職業倫理向上のために
- 10 研修に関する取り組み
- 11 社労士会労働紛争解決センター（総合労働相談所、職場のトラブル相談ダイヤル事業）
- 12 社会保険労務士総合研究機構
- 13 街角の年金相談センター
- 14 社会保険労務士賠償責任保険 福利厚生事業（全国社会保険労務士会連合会共済会）
- 15 連合会が受託している主な委託事業
- 16 災害対応

1 政府のデジタル推進への対応

I. 政府のデジタル推進への対応

2023 年 6 月に規制改革推進会議から公表された「規制改革実施計画のフォローアップ結果について」において、社労士による電子申請の活用と電子申請における課題の提示が行政手続のデジタル化を抜本的に進める上での社労士の役割であると厚生労働省が整理したことを踏まえ、政府は、引き続き連合会と連携して電子申請の課題把握等を行う旨の方針を提出した。

これを受け、連合会は、2023 年度に 10 回開催された厚生労働省およびデジタル庁等との定期協議に参加し、提言等 71 件を提示し、各行政機関から 44 件の回答を得ている。

各行政機関に提出した提言等（抜粋）

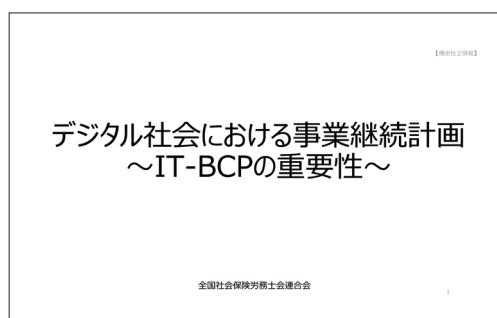
要望月	連合会が各行政機関に提出した提言等	担当部局
9 月	マイナンバー制度で保険者間の調整について、A 健康保険組合の被扶養者が就職し、B 健康保険組合の被保険者資格を取得した際に、A 健康保険組合の扶養から外す手続きをせず、A と B の資格が重複しているケースがあります。 国民健康保険で本人の申出がなくとも職権喪失が可能となっているため、医療保険者間で情報連携いただき、健保組合も従業員の被扶養者が新規で被保険者資格を取得した際は、本人の申出がなくとも職権喪失できるようご検討をお願いします。	保険局 保険課
10 月	2023 年度中に 36 協定届の本社一括申請の手続きが簡素化されるとのことですが、具体的にどのように簡素化される方向性なのかご教示をお願いします。	労働基準局 監督課
	デジタル活用によるハローワークへの来所によらないオンライン失業認定の試行状況についてご教示をお願いします。	職業安定局 雇用保険課
2 月	労働保険関係成立届の申請画面において、エラーの指示内容・箇所・指定可能文字がわかりづらいと感じています。改修についてのご検討をお願いします。 わかりづらいと感じる具体例 ①事業主の住所又は所在地及び社労士記載欄について、「指定可能な文字以外が指定されています。」とエラーメッセージが表示されますが、当該エラー箇所が赤字になる「(1) 事業主の住所又は所在地」等エラー箇所を分かりやすく明示いただきたい。 ②当該様式をどのように入力してよいのか記載要領の掲載がないため、労働保険関係成立（継続）届電子申請操作マニュアル等のリンク先を e-Gov に掲載いただきますようお願いいたします。 ③ e-Gov において、数字やカタカナを入力する際に「全角」なのか「半角」なのか判りにくい場合があり、エラーチェックで初めて判明することもあります。入力規制を設ける、マウスを当てると「全角」か「半角」かどちらで入力してほしいのが表示される、また、入力欄に「全角」か「半角」か予め記載しておく等の改善対応について部局全体でご検討をお願いします。	労働基準局 労災保険業務課 労働保険徴収業務室 職業安定局 雇用保健課 年金局 事業管理課

II. デジタル社会における事業継続計画 ～ IT-BCP の重要性～

2023 年 6 月に社労士業務ソフトウェアを提供するシステム業者がランサムウェア攻撃を受け、約 2,800 社労士事務所に影響を及ぼした。

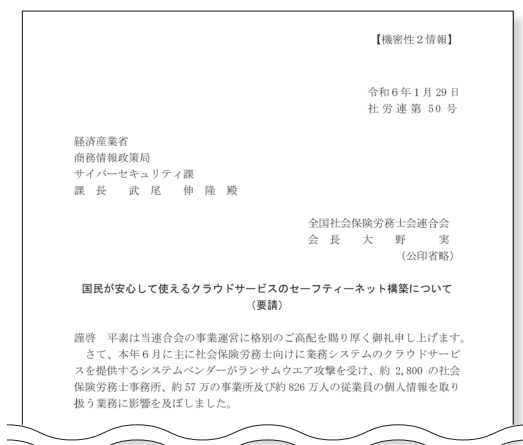
連合会は、外部有識者で構成する連合会における個人情報保護委員会の検討を経て、独立行政

法人情報処理推進機構（以下「IPA」という。）の協力のもと「デジタル社会における事業継続計画～IT-BCPの重要性」と題するレジュメを作成し、都道府県会を通じて会員に情報セキュリティの啓発およびクラウドサービスを選定する際の留意点を周知した。



常に意識しておきたい！ IT-BCP事前対策チェックリスト			
No.	項目	内容	☐
1	運営体制	危機的事象が発生した時の役割分担が組織内で共有されているか？ (例：業務継続対応者、情報セキュリティインシデント対応者の分担)	
2		危機的事象が勤務時間中に起こった場合、勤務時間外に起こった場合それぞれについて、①従業員、②システム保守会社、③顧問先企業への連絡体制、連絡手段を整備しているか？	
3		経営者、業務継続対応者、情報セキュリティインシデント対応者、システム担当者が参集できない場合の代替要員や各情報システムの緊急マニュアルを整備しているか？	
4	情報資産の確認	事務所が保有している情報資産の棚卸し及び当該情報資産の価値 (＝危機的事象によって被る被害総額の概算)を認識しているか？	
5	優先業務・情報システム	危機的事象が発生した時に何の業務を優先するべきかを決定しているか？ (優先業務：)	
6		優先業務に必要な情報システムは何か？ (必要な情報システム：)	
7		優先業務に必要な情報システムを継続・復旧するための対策を立てているか？ (例：バックアップへの切替、代替サービスの確保、紙申請、手作業) (対策：)	
8	予防対策	基本的な情報セキュリティ対策を実施できているか？ 参考：IPA15分できる！情報セキュリティ自社診断 https://www.ipa.go.jp/secutv/guide/sme/5minutes.html	
9		データのコピー又はバックアップをとっているか？ (方法：)	
10		ログを取得しているか？	
11		事務所で使用している情報システムごとに、故障や停止時の対応策を検討しているか？	
12		特定個人情報及び個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備しているか？(例：SRPⅡ認証の取得等)	
13		事務所で作業が困難になった場合に備えて、リモートワーク体制を整備しているか？	
14		情報システムの盗難・損傷・破壊・消失を防止するための耐災害対策は行っているか？(例：施設保管、転倒防止、消火設備)	
15		サイバーリスク補償に関する保険の必要性を理解しているか？	
16		危機的事象発生時の対応についての教育・訓練を実施しているか？	
17	顧問先企業との取り決め	顧問先企業と緊急時の取扱いを決めているか？(例：緊急時には前月と同じ条件で給与計算をする等)	

また、クラウドサービス選定にあたっては、個人情報取扱事業者としての責任が、クラウド事業者ではなく、ユーザ側である社労士および顧問先企業等に課される現状に鑑み、政府が提唱するクラウド・バイ・デフォルトの原則（クラウドサービスの利用を第一候補として、その検討を行うこと）を後退させないためにも、安心して使えるクラウドサービスの「見える化」が喫緊の課題と認識し、連合会としては、2024年1月経済産業省あてに「国民が安心して使えるクラウドサービスのセーフティーネット構築について（要請）」を發出し、クラウドサービス認証制度の創設および事故発生時における手続の法定期日緩和措置等の必要性を提言した。



【機密性2情報】	
○具体的な施策	
1.	特定個人情報を格納できる安全なシステムであることの認証制度の確立
2.	クラウドサービスに対する監査制度の創設 政府が認定した特定の監査専門機関による公正な監査が実行される制度
3.	クラウド利用に対する免責制度の確立 前記1及び2を満たしたサービスの利用者に対するクラウドシステムの障害等に起因する損害賠償に対する免責制度
4.	クラウド事業者利用者の負うべき損害賠償を負わせることのできる保険制度の確立又は現行保険制度の拡充

なお、本件に関しては、IPA が企画する中小企業向け情報セキュリティセミナーでも取り上げられ、「『いざという時にどうすれば良いか？』～事業継続の観点から見た情報セキュリティ対策～」と題したパネルディスカッションに連合会社労士業務デジタル推進部会委員がパネラーとして招かれ、事故発生から復旧までの実体験を通じて IT-BCP 対策の重要性を国民に伝えることに貢献している。

Ⅲ. 人的資本標準コード化検討会議

2022 年 10 月に社会保険システム連絡協議会（以下「社シス協」という。）と締結した「デジタル原則時代のデジタル・ソリューション創出に向けた連携・協力に関する覚書」を契機に人的資本標準コード化検討会議を開催し、法定 3 帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿）を基礎データとする労務管理上の経営判断に有用な人的資本経営レポートを出力できるクラウドシステムの構築が有用である旨を、連合会から社シス協に提案している。法定 3 帳簿を基礎データにすれば ISO30414（人的資本に関する情報開示のガイドライン）で求められる 11 項目 58 指標の約 30% をカバーでき、また、人的資本可視化指針で示される有価証券報告書への「男女間賃金格差」、「女性管理職比率」および「男性育児休業取得率」の開示義務対応の一助となる。

Ⅳ. 国家資格等情報連携・活用システム

2024 年 11 月にデジタル庁構築の国家資格等情報連携・活用システムが運用開始予定となっている。これに伴い社労士の登録もオンライン化され、マイナポータルを活用したマイナンバーカードによる登録申請が可能となる。連合会は、デジタル庁と表示項目等の調整（設定シートの作成）を行い、当該システムと社労士名簿との連携を実現する。

2 社労士による労務監査業務の取り組み

我が国社会の大きな変化によって雇用環境や労務管理が複雑化することに伴い、社労士の業務も、手続業務を中心としたものからコンサルティング業務へのニーズがますます高まっている。これからの社労士には、企業における労務管理や人的資源・人的資本の力を最大限に発揮するための組織構成等について指導し、企業経営全体を俯瞰して見ることができる能力が求められる。そして、このようなコンサルティング業務においては、単なる相談・指導による労務管理にとどまらず、社労士の業務にさらなる付加価値が必要となる。

これまでも社労士は、顧問先の手続業務をきっかけとして労務コンプライアンスの遵守の徹底を求め、労務管理を通じて経営労務診断を行ってきた。今後は、経営労務診断を適正な基準に基づき定期的に行い、その結果を広く社会に公表することにより、社労士が関与する企業の社会的信頼を高め、持続可能な企業であることを広く社会に向けて PR するという付加価値を企業に対して提供することが求められる。

I. 社労士診断認証制度～経営労務診断～

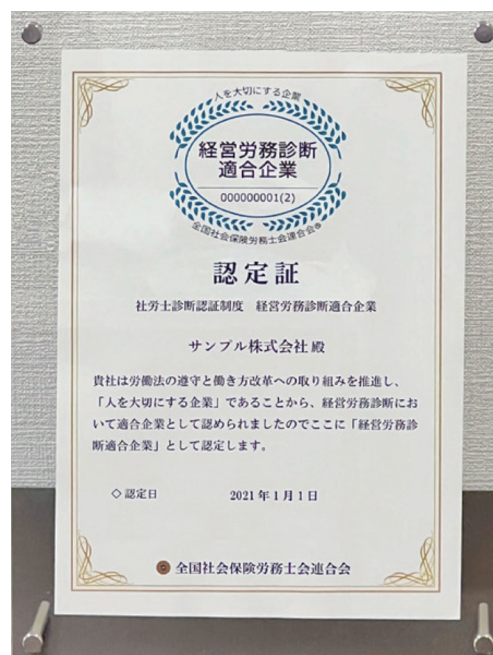
1. 概要

2020年4月1日より連合会独自の制度として、働き方改革に積極的に取り組み、労務コンプライアンスを遵守している企業に対し、連合会が認証マークを発行し、企業の人材定着等を支援する「社労士診断認証制度」を実施している。

認証マークは、社労士が企業と共に現状を確認し、また、企業が職場環境の改善に取り組んでいることを宣言する「職場環境改善宣言企業」マーク、社労士が連合会作成の「経営労務診断基準」に基づき診断し、確認を受けた企業に付与される「経営労務診断実施企業」マーク、診断基準に基づく調査事項がすべて適正の場合付与される「経営労務診断適合企業」マークの3種類が用意されている。

認証を受けた企業は、専用サイト「経営労務診断のひろば」内で認証マークが公表されるとともに、認証マークをリクルートサイトや会社案内・名刺へ掲載することができる等「人を大切にする企業」であることを社会的に広くアピールすることができる。なお、この3つのマークと「経営労務診断」「経営労務監査」のキーワードについては、信頼、安心の証として商標登録されており、知的財産権が保護されている。

企業経営における人事・労務の適正な管理は、



社労士診断認証制度 認定証

企業発展の鍵を握る重要な経営施策である。社労士による経営労務診断を受けることで、企業の価値をさらに高め、持続可能性を向上させるべく、連合会では引き続き「社労士診断認証制度」を積極的に推進していく。



2. 経営労務診断のさらなる取り組みについて

企業における非財務の視点による人的資本経営の重要性を踏まえ、診断結果を公表することで人的資本関連指標に関する法令の公表義務を充足できるよう、経営労務診断における数値情報の項目を設けている。

また、調査結果への信頼性をさらに高めるために、「経営労務診断プラスアルファ」として、5種類（1. 未払賃金 2. 建設業 3. 介護業 4. 労務管理 5. 労働協約・労使協定）の追加項目を作成するなど、企業からの要望に応えられる取り組みを行っている。

3. 「社労士診断認証制度」の普及・促進について

「社労士診断認証制度」を活用した労働環境の整備と業務基盤の確立に向けた取り組みとして、関係機関等との連携を強化し、セミナーや研修会を開催する等、関係各方面において、「社労士診断認証制度」を活用した労働環境の整備と業務基盤の確立が促進されるよう普及・周知を進めている。

認証企業数

	職場環境改善宣言企業	経営労務診断実施企業	経営労務診断適合企業
2023年度末時点	3,156 社	187 社	344 社

※職場環境改善宣言企業数には経営労務診断実施企業・適合企業を含む

II. 企業主導型保育施設への労務監査

連合会では、こども家庭庁からの委託を受けて、公益財団法人児童育成協会が実施する「企業主導型保育事業における専門的労務監査事業」について、2019 年から受託している。同労務監査事業では、労務監査基準に基づき統一的かつ効率的な専門的労務監査を行うことにより、企業主導型保育施設職員の「労務環境」や「処遇改善」に関して重点的に確認することにより、保育施設で働く職員の働きやすい職場環境の醸成を促し、当該施設の「保育の質」の向上を図ることを目的として行っている。

Ⅲ. 医療機関勤務環境評価センターにおける労務管理サーベイヤー

2024年4月から、診療に従事する勤務医には、時間外・休日労働時間の上限規制が適用され、その際、年間上限時間については、一般の労働者と同程度である960時間が上限（A水準）とされる。

しかし、医療機関において様々な医師の労働時間短縮の取り組みが行われたとしても、以下3つの理由により、時間外・休日労働時間が年960時間を超えて、やむを得ず従事させる必要がある場合は、当該医療機関は、医師の労働時間の短縮に関する計画の案を策定し、医療機関勤務環境評価センターの評価を受け、都道府県が地域の医療提供体制に照らし、各医療機関の労務管理体制を確認した上で、都道府県から特定労務管理対象機関の指定を受ける必要がある。

そして、このなかにある医療機関勤務環境評価センターによる評価について、全国の社労士が労務管理サーベイヤーとして対応にあたっている。

〈特定労務管理対象機関〉

- ①その医療機関が所在する地域の医療提供体制を確保するため（B水準）
- ②その医療機関が医師の派遣を通じてその地域の医療提供体制を確保するため（連携B水準）
- ③技能の修得・向上を集中的に行わせるため（C - 1・C - 2水準）

Ⅳ. 労働条件審査

行財政改革・構造改革の進展により、公共業務の民間委託が拡大され、一般競争入札実施によるコスト削減が求められてきた。この結果、行き過ぎたコスト削減を起因とする「労働条件の低下」「法令違反」の問題があがり、業務受託企業に雇用される労働者の適正な労働条件の確保を図るため、公共サービス基本法や公契約条例の制定などの動きが急速に広がってきた。しかし、業務委託する国・自治体等では、具体的な対応策が課題となっていたため、社労士会は自治体等に「労働条件審査」を提案し、労働社会保険諸法令の執行を高め、労働環境の改善につながるような活動を展開した。

労働条件審査とは、一般競争入札等により国・自治体等から業務を受託した企業について、社労士が労働社会保険諸法令に基づく規程類・帳簿書類の整備状況を確認するとともに、規程類等どおりの労働条件が確保されているか、労働者がいきいきと働くことができる職場になっているかを確認することである。

なお、昨今の「ビジネスと人権」の潮流もあり、東京都では2024年7月に「東京都社会的責任調達指針」が示される等、調達の適正化に向けた高まりもあり、「労働条件審査」への関心も一層高まっている。

3 人権尊重への取り組み

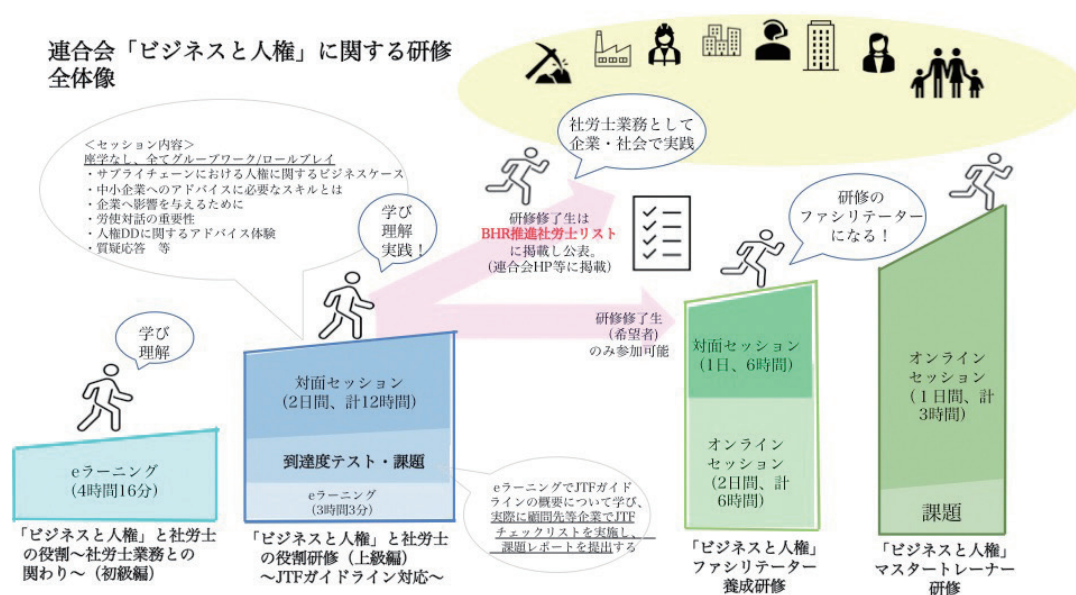
1. 「ビジネスと人権」

連合会はその国際活動が評価され（32 頁参照）、2020 年 3 月には国際労働機関（以下「ILO」という。）との間で、労働法および社会保障制度に関する専門的なアドバイスを提供する社労士制度の世界的な普及を通じて労働・社会保障関連法令等の遵守向上を図るとともに、すべての人のディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現をもって「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に寄与することをめざすべく、覚書を締結した。

世界的な「ビジネスと人権」に関する潮流を踏まえ、また、実際に欧米諸国のグローバル企業からサプライチェーン上にあった社労士の顧問先に対し、人権デュー・ディリジェンスの調査票が届き対応を迫られた等の情報も寄せられていることから、国民・会員社労士向けに様々な取り組みを実施している。「ビジネスと人権」という言葉ではありながら、実際、企業側が実施する具体的な対応の多くは、労働や社会保障にまつわる部分が多いこと、また、そうした企業を支援する社労士への影響も大きく、社労士業務の根幹において人権尊重の視点は必要不可欠であることから、連合会では、重点的に取り組むテーマの 1 つであると考え、精通した社労士の養成を進めている。

社労士の「ビジネスと人権」に関する能力の形成・向上に向けては、ILO 駐日事務所からの技術協力をうけ、2022 年 3 月に社労士研修システム講座内に開講した『「ビジネスと人権」と社労士の役割～社労士業務との関わり～研修（初級編）』の受講者を対象とした『「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）～日本繊維産業連盟（以下「JTF」という。）ガイドラインの活用～』を 2023 年 2 月から実施している。

当該研修は、実際に企業に対して「ビジネスと人権」の観点からアドバイスできる人材を育成することを目的に、オンデマンド講義、事前課題および対面による 2 日間のセッションによって構成



連合会「ビジネスと人権」に関する研修全体像

「ビジネスと人権」に関する研修カリキュラム一覧

「ビジネスと人権」と社労士の役割～社労士業務との関わり～（初級編） カリキュラム			
◆eラーニング（4時間16分）			
No.	タイトル	内容	時間
1	開講挨拶・ねらい	本研修の目的及び研修概要についての説明。	4分
2	総論Ⅰ（UNGP制定まで）	1. ILO（国際労働機関）について 2. 資本主義における企業の変遷 3. 資本主義における企業の変遷 4. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（UNGP） 5. ILO中核的労働基準（ILO基本8条約）～4分野・8条約 6. 企業が問われる人権リスク 7. 人権デューデリジェンス（人権DD）のプロセス 8. 「ビジネスと人権」における労働組合の役割	37分
3	総論Ⅱ（今なぜBHRなのか）	「ビジネスと人権」を企業に求める圧力、「ビジネスと人権」が企業価値を決める時代へ、「ビジネスと人権」で求められる具体的内容、外国人技能実習生に関する人権リスク	35分
4	各論Ⅰ UNGPs詳解-近年の国際動向含む-	ビジネスと人権に関する動向－法制化の動き、UNGPs（ビジネスと人権指導原則）とは？、人権デューデリジェンスと中核的労働基準、日本のビジネスと人権に関する行動計画（NAP）	24分
5	各論Ⅱ ILO多国籍企業宣言概説	多国籍企業宣言とは？、責任ある労働慣行はいかに実現できるか、多国籍企業宣言のツール、サプライチェーン実務	22分
6	各論Ⅲ ILO多国籍企業宣言と日本企業の取組み	人権DD実施にあたっての日本企業の課題？、いくつかの日本企業の事例と学び、事例学習のための参考資料	21分
7	各論Ⅳ（BHRを構成する国際基準1）	国際人権章典・ILO中核的労働基準について、強制労働の対応、FAQ・チェックリストの例	16分
8	各論Ⅴ（BHRを構成する国際基準2）	Equal Pay（同一賃金）について、差別禁止、女性のエンパワーメント原則、暴力とハラスメント、結社の自由・団結権・団体交渉権	19分
9	各論Ⅵ（BHRと新型コロナウイルス）	新型コロナウイルス感染症が仕事の世界に及ぼした影響、今後の回復支援について、労働安全衛生の観点から	11分
10	おわりに	最新動向、「ビジネスと人権」はSDGsのメインストリーム、ILO駐日事務所のBHR普及策、求められるもの、企業における人権配慮の本質とは	54分
	社労士に求められる役割及び上級編の概要	企業を取り巻く環境、社労士に求められる役割、上級編の概要の説明。	13分
「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）～JTFガイドライン（※）対応～ カリキュラム			
◆eラーニング（3時間3分）			
No.	タイトル	内容	時間
1	開講挨拶・研修概要	本研修の目的及び研修概要についての説明。	5分
2	繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン	2022年8月に公開された「ビジネスと人権」の概要、JTFが「ビジネスと人権」に取組むようになった背景、JTFガイドライン及びJTFチェックリストについての解説。	65分
3	ビジネスと人権：国際基準と企業における実践に向けたポイント		35分
4	社労士業務における「ビジネスと人権」への関わり事例～“人”にかかわる専門家として社会に貢献するために～		78分
◆課題（対面セッション受講への要件）			
No.	項目		時間
1	本研修初級編の受講修了		
2	ILO eラーニング：Empowering Woman at Work能力開発プラットフォームの受講完了＜推奨＞		
3	ILO eラーニング：多国籍企業宣言について 受講修了		
4	経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」について＜推奨＞		
5	本研修上級編eラーニングの受講修了		
6	本研修上級編eラーニング後の確認問題（修了テスト）の合格		
7	JTFガイドラインのチェックリストの実施		
8	課題レポートの提出		
◆対面セッション（2日間、計約12時間）			
No.	項目		時間
1	開会挨拶	本研修の目的及び研修概要についての説明。	5分
2	ウォームアップ	お互いを知り、信頼関係を築き、有益な学習体験と期待値の設定と基本ルールを作る。各グループで自己紹介と人権DDに関連する自分の経験（あれば）と期待値を共有する	35分
3	セッション1. 目標・期待値の設定	事前課題に対する見解、経験、課題、質問事項を共有し、研修に期待することを話し合う共有セッション。グループディスカッション後、全体で発表し、共有する。	45分
4	セッション2. サプライチェーンにおける人権のビジネスケース	ケーススタディを通して、参加者は人権DDのビジネス上の利点を理解し、なぜこれが重要なのか、私たちがどのように仕事をするができるのか、この研修でツールをどのように使用するかを探索する。	60分
5	セッション2: サプライチェーンにおける人権のビジネスケース（続き）	企業がなぜビジネスと人権に取り組む必要があるかを伝えるためのピッチ（売り込み文句）作りを通して、どのような論点が考えられるか探索する。	45分
6	セッション3. 社労士が中小企業へアドバイスする際に必要な能力	グループワークを通して、企業がビジネスと人権や人権DDを実践できるようサポートするために社労士には何が必要なのか整理し探索する。	50分
7	セッション4. BHRを推進するために周囲を動かす力	グループワークやロールプレイを通して影響力とは何か、なぜそれが重要なのかを理解する。	80分
8	1日目のまとめ	1日目に学んだことをまとめ、2日目の学習アジェンダにあることを参照しながら1日を締めくくる。	30分
9	(2日目の)開会と1日目の振り返り	1日目の振り返りを話し合う。	25分
10	セッション4. BHRを推進するために周囲を動かす力(練習編)	影響力スキルのセッションで特に覚えていることを尋ねる。それらのスキルを実践し、主要なステークホルダーに影響を与える練習をする。	80分
11	セッション5. 労使対話の重要性	「ビジネスと人権」と人権DDのプロセスに労働者を参加させることがなぜ重要なのかについて議論し、合意する。	45分
12	セッション6. 人権DDのアドバイザーを体験する	アドバイザーのプロセスにおける課題がどのようなものかシミュレーションをするロールプレイを行う。	60分
13	セッション7. 研修の学びを実務で活かすには	振り返りの個人ワークとグループワークを通して、今後具体的に日々の社労士業務に反映する方法を検討する。	40分
14	セッション8. 質疑応答・質問掲示板の振り返り	研修の振り返り、研修中にホワイトボードのメモに書かれたものや、その他出てきた疑問について、オープンディスカッションを行う。	20分
15	セッション9. 今後の行動計画	アクションプランのまとめと共有	20分
16	閉会と次のステップ	まとめ、アンケート。	40分

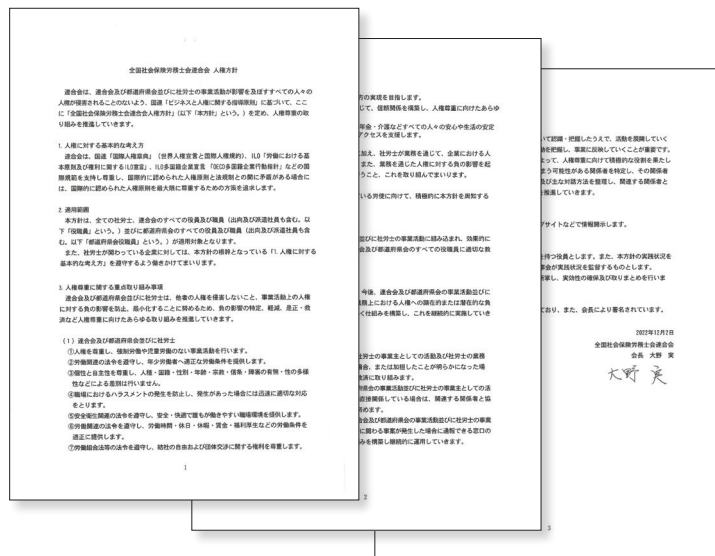
※JTFガイドライン……日本繊維産業連盟(JTF)が、国際労働機関(ILO)駐日事務所の協力の下、人権分野において日本の繊維業界が社会的責任をはたすために策定した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を指す。（日本繊維産業連盟ホームページ）<https://www.jtf-net.com/news/200220831RBCguideline.htm>
本ガイドラインは、中小・小規模企業がほとんどである日本の繊維産業の特徴を踏まえ、サプライチェーンの末端に位置する受注者としての立場に軸足を置いた内容となっている。
また、確認すべき事項が、個別の課題ごとにリスト化されており、それをチェックすることで中小・小規模経営者にも実情を把握出来るようになっている。
これを繊維産業だけでなく、他産業においても応用が利くものとして、連合会の研修で使用させていただいている。

されている。地域協議会・都道府県会と協力し、2023 年度末までに全国で9回開催し、194 名が修了した。連合会では、これらすべての「ビジネスと人権」に関する研修を修了した社労士を「ビジネスと人権」(BHR) 推進社労士とし、そのうち、対外的な公開を希望とした者を「「ビジネスと人権」(BHR) 推進社労士リスト」を連合会ウェブサイトに掲載している。

II. 社労士会としての人権尊重

2022 年 12 月に「人権尊重」を根幹とした、安心していきいきと働くことができる「人を大切にする企業」づくりと、すべての国民が安心して暮らせる「人を大切にする社会」の実現を加速させるため、連合会および都道府県会ならびに社労士は、関係組織、取引先、政労使など、それぞれの関係者と誠実に向き合い、人権を尊重して活動していくことを士業団体として初めて「人権方針」として宣言した。

この「人権方針」に基づいた取り組みとして、連合会は、組織による人権への取り組みの1つである人権デュー・ディリジェンスの実施に当たって、「ビジネスと人権」の理解を促し、スムーズな進行に役立てること等を目的として、連合会事務局職員を対象に「ビジネスと人権」理解研修を実施した。連合会では、引き続き事業活動上の人権に対する負の影響を防止、最小化することと努めるため、負の影響の特定、軽減、是正・救済といった人権尊重に向けたリスクマップの作成等を進めていくこととしている。



連合会 人権方針



「ビジネスと人権」と社労士の役割研修
(上級編)の様子

4 働き方改革への取り組み

I. 2024 年問題への対応に向けて

連合会では、時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務（医師、建設、運送）において 2024 年 4 月から新たに規制が適用される、いわゆる「2024 年問題」について、社労士が適切に対応することができるよう、施行前後の状況を踏まえた社労士向け研修の実施等を検討してきた。

時間外労働の上限規制については、2019 年 4 月働き方改革関連法施行時においても、施行前後で企業等から様々な質問や支援依頼があった。当時と同様、新たに適用される 3 事業・業務においても、施行後、様々な課題が発生し、社労士の支援が求められると予想されること、その際、業界の特性等の知識を深めたいと対応する必要があることから、医師、建設、運送の 3 分野に特化した研修動画を作成し、2024 年 3 月 15 日から社労士研修システム講座（e ラーニング）にて配信を開始した。

なお、2024 年度には、施行後にクローズアップされる課題について、的確に対応できるよう、対面式の意見交換型の研修を全国 3 カ所で予定している。

II. 働き方改革における外部団体との連携

1. 医師の働き方改革に向けて

2021 年 5 月に医療法の一部が改正され、地域医療提供体制と医療の質確保の観点から、年間の時間外労働時間が 960 時間を超える医師が在籍する医療機関については、医療法で規定された「医療機関勤務環境評価センター」による評価を受けることが義務化された。

評価にあたっては、労務管理サーベイヤー（社労士）と医療サーベイヤー（医師）の 2 名体制で対象医療機関を評価することとなっており、連合会では、評価センター指定法人である公益社団法人日本医師会に労務管理サーベイヤーを担う社労士を推薦する等、医師の働き方改革の実現に向けた協力を行っている。

また、医療機関に精通した社労士として養成した「医療労務コンサルタント」が、都道府県における「医療機関勤務環境改善支援センター」の医療労務アドバイザーを担うなど、医療機関における勤務環境改善に向けて積極的に支援を行っている。

2. 産業保健分野における関連専門職とのハブ機能

働き方改革関連法前後から産業保健分野の重要性や関心の高まりもあり、また、社労士業務との親和性も高いことから、2020 年に設立された一般社団法人日本産業保健法学会との連携を進めている。同学会は、産業保健を法的側面からも推進すること、産業保健にかかる法的問題をリファールできる専門家を増やすこと、産業保健実務者に法を踏まえた問題解決能力を高めて頂くこと、高めるための手法を探究すること、法を予防的に活用する流れを作ること、安衛法上の積み残し課題の解決を図ることを主な目的としている。同学会と連携することにより、社労士、産業医、保健師・看護師、カウンセラー、企業の人事担当者や弁護士らとのネットワーク化が進み、企業あるいは個人へのよりの確な支援へとつながると考えている。

5 グローバルな課題への取り組み

I. 国際交流活動への取り組み

連合会は、2007年に韓国公認労務士会との間で「社会保険労務士・公認労務士制度に関する情報交換、調査、研究」等7項目からなる交流協定書を締結した。連合会として国際化・グローバル化活動が本格化したのは、2008年に連合会初の国際イベントである「社労士制度創設40周年記念国際シンポジウム」において、「国際活動推進宣言」を行ったことがスタートとなる。

他国への社労士制度導入支援事業も展開しており、独立行政法人国際協力機構（以下「JICA」という。）による「インドネシア版社労士」プロジェクトにおいて、現地調査における調査員派遣や本邦研修などを通じ、社労士制度を紹介し、インドネシアに合った形での社労士制度導入支援を行った。2017年にはインドネシア版社労士である「プリサイ（労働保険・年金）」「カデル JKN（健康保険）」が本格導入され、同年12月には BPJS 雇用との間で、インドネシア版社労士の育成、技術協力、研究等に関する包括的な協定を締結した。その後、2020年10月にインドネシア社会保障審議会令で、インドネシア版社労士として「アゲナリス」が制度化された。これは、従来のプリサイ、カデル JKN が統合されたもので、労働保険・医療保険全般を網羅するものである。

こうした活動が評価され、2020年3月には ILO との間で、労働法および社会保障制度に関する専門的なアドバイスを提供する社労士制度の世界的な普及を通じて労働・社会保障関連法令等の遵守向上を図るとともに、全ての人のディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現をもって「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に寄与することを目指すべく、覚書を締結した。

また、連合会は、2020年4月1日に日本の士業団体で初めて国際社会保障協会（以下「ISSA」という。）へ準会員として加盟した。他にも、世界の社労士類似の制度との連携として、ルーマニア、イタリア、スペイン、カナダ、韓国、日本の6カ国による世界労働専門家協会（World Association of Labor Professions：WALP）を2019年6月に創設する等、国際的な連携を進めてきた。

さらに昨今では、世界において SDGs（持続可能な開発目標）が掲げられ、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現が叫ばれている。社労士制度は、まさに持続可能な労働社会保険制度の実効性を担保する普遍的な役割を担っており、世界に必要とされていると自負している。一方で国内に目を転じれば、人口減少により外国人材の受け入れが続くと想定されるため、グローバルな対応を一層積極的に推進していかなければならない。

II. 直近の取り組み

1. 各国への社労士制度導入に向けた活動

インドネシアについては、JICAによる社会保障制度適用促進等への支援を継続して実施している（1-15 委託事業参照）。これらの訪日研修や専門家派遣協力を通して、社会保険全般にわたる専門資格アゲナリス（インドネシア版社労士）の技能基準作成支援を進めてきた。

また、インドネシアの大統領直属である国家開発企画庁（BAPPENAS）からの要請に基づき、社

会保険等の適用および保険料徴収ならびに高齢化社会に果たす社労士の役割等について、来日した同機関スハルソ・モノアルファ国家開発企画大臣および幹部に講義を行い、2024年2月16日には、健康保険実施機関であるBPJS健康からの要請に基づき、社会保険等の適用および保険料徴収に果たす社労士の役割等について、来日した同機関幹部に対し講義等を行うなど、インドネシア政府機関との独自の関係に基づく活動も実施している。

また、ベトナム社会保障（Viet Nam Social Security：VSS）からも高い関心が寄せられ、ベトナムにおける社会保険の適用拡大および保険料徴収向上について意見交換を行った。

2. 世界労働専門家協会との関係構築について

世界労働専門家協会の構成国である韓国公認労務士会により2023年5月25日に開催された「韓国労働法制定70周年記念イベント」へ出席し、「労働紛争解決手続きでの労働専門家の役割」「パンデミック前後のスマートワークの国家別事例研究」に登壇し4年ぶりに対面での会合に参加した。同じく構成国のイタリア労働専門家協会が2023年6月28日から7月2日にかけて開催した「労働フェスティバル」へ参加し、「新型コロナウイルス・パンデミックにおけるスマートワークに関する各国の対応」をテーマにしたレポートを提出し、お互いの制度に関するプレゼンテーションなどを行った。



韓国イベントの様子

3. 外国人材受入支援に向けた活動

連合会では、外国人材受入れ支援に関して、政府の外国人材に向けた政策動向を情報収集し、厚生労働省等の施策と協調するとともに、一般企業や社労士向けのセミナーや研修等を企画・実施する取り組みを進めてきた。

2023年度は、外国人材雇用に関して精通する社労士を講師とし、「2024年版外国人材雇用に関する動画」を作成し、連合会ホームページ会員ページにて公開した。一般的な外国人材雇用の基礎知識および事例はもとより、昨今の「ビジネスと人権」、人権尊重への関心の高まりから議論が重ねられている日本の技能実習制度および特定技能制度の新制度移行の動向について最新情報を会員社労士に伝達した。

6 広報に関する取り組み

連合会のコーポレートメッセージ「『人を大切にする企業』づくりから『人を大切にする社会』の実現へ」の理念のもと、社労士の業務と社労士会の施策の周知および“社労士”のブランド価値向上につながる広報施策を展開している。



I. 社労士制度推進月間

社労士制度の理解促進と認知度向上を図ることを目的として、1993年より毎年10月を「社労士制度推進月間」と定め、都道府県会において、以下の事業を展開している。

- 1 雇用・労働・年金等に関する無料相談会の実施
- 2 事業主や総務・人事担当者等を対象とした「社労士会セミナー」の実施
- 3 ノベルティグッズを活用した広報
- 4 関係団体、メディア媒体への広報

連合会は広報支援物・セミナー資料作成、日本商工会議所等への協力依頼、連合会ホームページおよびSNSへの情報掲載等を行っている。

II. 対外的な広報

連合会では毎年度、効果的な広報について検討を行い、広報計画を策定し、同計画を基に連合会および都道府県会が一丸となった全国的な広報活動を展開するとともに、連合会の重点事業にかかる広報を中心に、各事業に必要な広報を包括的・横断的に実施している。

生成AI（ChatGPT等）やロボット技術（RPA等）の進化等、飛躍的に発展するDXへの対応や、人権尊重に向けた取り組み等の新たな労務管理が求められる今の時代において、社労士は引き続き中小企業を支援していく存在であるということを、全ての国民に伝えるための広報活動を行う必要がある。なかでも社労士制度の将来的発展を見据え、社労士業の次代を担う世代の取り込みも意識した広報活動について、連合会、都道府県会および全国約45,000人の会員が一丸となって取り組んでいく。

また、全国的な広報事業の速やかな展開を図るべく、「全国広報担当者会議」を開催し、連合会・都道府県会間の情報連携を強化している。

直近3年間の広報コンテンツ		
社労士制度創設 55 周年『Go on,Go next』 2023 年 12 月 2 日、社労士制度創設 55 周年を記念したブランディング動画。		
What's 社労士 社労士制度創設 55 周年を迎え、これまで社労士が取り組んできた企業価値の向上や働きがいのある職場環境づくりについて、広く国民の皆様に周知するための業務紹介動画。		
社労士だからできること～変わりゆく社会と変わらぬ使命～ 働き方改革や DX の推進等により、事業環境が急速に変わりゆくなかで、企業やそこで働く人々をサポートする社労士の業務紹介を通じ、将来にわたって社労士が社会に果たす役割の重要性を伝えるための動画。		
Stand by.. 「人を大切にする企業づくり」のために奔走する働く人々や社労士の姿を 4 つの世界観・ストーリーで描いた動画。		
ひとりになった桃太郎 昔話でおなじみの桃太郎をモチーフに、労務管理の課題を描く Web アニメ。		

Ⅲ. 連合会ホームページ・公式 SNS を使用した広報

社労士制度、連合会および都道府県会の取り組み等を適時にインターネットで配信するため、連合会ホームページおよび公式 SNS の更新を随時行っている。

	全国社会保険労務士会連合会ホームページ https://www.shakaihokenroumushi.jp	
	X (旧 Twitter) アカウント：@sharouren https://twitter.com/sharouren	
	Facebookページ：全国社会保険労務士会連合会 https://www.facebook.com/sharouren	
	YouTubeチャンネル：全国社会保険労務士会連合会 https://www.youtube.com/channel/UCK2vO47SpMmenSDfcHT0jrw	

IV. 社労士に向けた広報に関する取り組み

社労士に向けた広報に関する取り組みとして機関誌とメールマガジンを発行している。

1. 機関誌

連合会発足以来、連合会の施策および社労士に必要な情報を全国の会員に直接伝達することを目的として、機関誌の発行を行っている。

発行当初は『月刊社会保険労務士』（B5判、縦書き）として刊行するとともに、労働社会保険諸法令の改正時には随時、臨時増刊号を発行して会員の便に供した。また、1983年から1998年まで労働省・社会保険庁から関係行政機関に通達される文書のうち、社労士に必要な文書、関係資料を収録した『労働社会保険関係資料速報』を刊行していた。

1996年から2000年には、社労士業務の向上に資するため、労働社会保険諸法令または労務管理等の業務についての自主研究等の研究論文を募集し、優秀論文の発表・表彰を行い、1996年から1999年までそれぞれ入選論文集（『月刊社会保険労務士』臨時増刊号）を発行した（2000年は『月刊社会保険労務士』に入選論文を掲載）。

その後、会員向けの業務関連情報の発信をより効果的に行うため、同誌の全面的リニューアルを行い、2011年1月号より『月刊社労士』（A4判、横書き、2024年3月号発行部数48,980部）として発行している。

2. メールマガジン

2017年6月よりメールマガジンを随時発行し、積極的な情報展開を行っている。メールマガジンは3種類あり、それぞれの内容と登録数は以下の表のとおりである（登録数は2024年3月現在のもの）。

種 別	内 容	登録数
連合会情報	連合会主催の研修・イベントの情報、研修システムの新規講座情報、社労士業務支援ツールに関する情報、共済会からのお知らせ等	約 8,495
通達情報・トレンドボックス	行政からの通達情報やお知らせ等	約 7,999
外部団体情報	外部団体・機関が主催する社労士業務に有益なセミナー等のイベント情報やお知らせ等	約 6,949



7 社会貢献への取り組み

I. 学校教育

学校教育への取り組みについては、2003年に開始。当時、解雇、労働条件の引き下げ、パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどによる職場のトラブルの増加や離職、労働環境などに起因したメンタルヘルスの不調などが急増している状況があった。このような状況から、中学校や高等学校など学校教育の段階で一定の社会保障教育を実施し、社会保障の必要性や働くことの意義などを意識づけることが必要であった。開始当時はバブル崩壊などで若者の雇用環境が不安定になり、これから社会に出る学生に対して、社労士が「働く」ことへの気構え、必ず知っておいてほしい知識を伝えることは大変意義深いことであった。

社労士による学校教育（出前授業）の始まりは、有志による地元での活動に端を発するといわれている。これを都道府県会が組織としての取り組みと捉え、教育委員会等との連携を進めることで次第に発展させ事業化していった。こうした学校教育（出前授業）は、その後、高等学校において広がりを見せ、全国の社労士会において取り組みが広がっていった。このような流れを受けて、2008年に、当時の文部科学大臣に対して連合会会長より「労働並びに社会保険制度の学校教育カリキュラムへの取り上げについて」の申入れを行った。2011年からは学校教育（出前授業）の講義用に作製した学校教育用教材「知っておきたい 働くときの基礎知識～社会に出る君たちへ～」を展開して、さらなる充実を図っている。

また、都道府県会や地域協議会において、大学生などを対象とした授業（寄付講座）も行っている。この寄付講座は、大学生に対して、労働・社会保障制度の教育・研究を通じて、広く社会の各分野において貢献できる人材を育てることに寄与している。

教材として、「知っておきたい働くときの基礎知識～社会に出る君たちへ～」を作製している。

本教材は、これから社会に出る学生・生徒が安心して働けるように、働くときのルールや制度について取りまとめている。

目次

はじめに

1. 会社で働くということ
2. いろいろある働き方
3. 入社の前に確認しておこう
4. 給与明細をよく見てみよう
5. 会社を休みたいとき
6. 職場でトラブルがあったとき
7. 病気やけがで病院に行ったとき
8. 職場や通勤中にけがをしたとき
9. 失業したり退職したりしたとき
10. 年をとったときの生活は？
11. 困ったときの相談先

社会保険労務士（社労士）とは



● 2023 年度学校教育に関する調査結果

2024 年 4 月に都道府県会を対象とした学校教育に関する実態調査を行った。2023 年度においては、地域の実情に応じ 42 の都道府県会が出前授業を実施した。出前授業などの学校教育の推進は、次代を担う世代に働くことの大切さを伝える重要な活動であることから、継続して連合会と都道府県会が連携し、柔軟に対応していくこととする。

実施状況

項目	都道府県会
実施した	42
実施していない	5

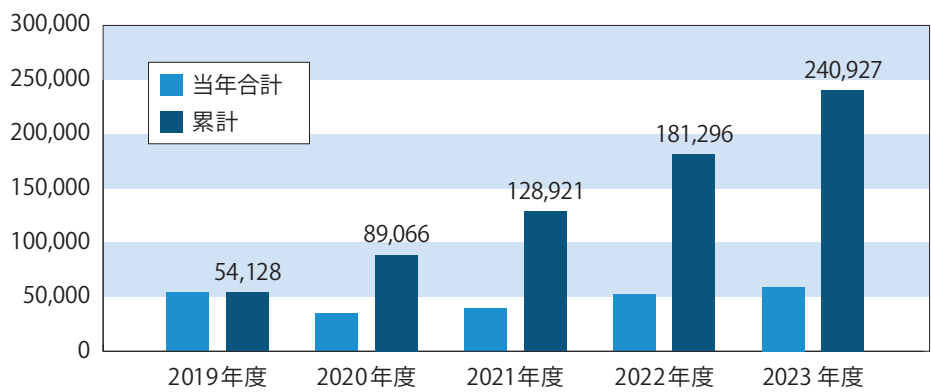
● 学校教育事業実績推移

過去 5 年間（2019 年度から 2023 年度）に全国で、24 万人を超える学生・生徒に対して学校教育（出前授業）が実施された。2023 年度の学校別の内訳では、実施数としては高等学校が最も多く、次いで中学校、専門学校、大学・短期大学、小学校、特別支援学校と続いている。その他、少年院などでも実施された。

過去 5 年間の出前授業の受講者数

項目	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	5 年間累計
受講者数（人）	54,128	34,938	39,855	52,375	59,631	240,927

過去 5 年間の出前授業の受講者数の推移



過去5年間の出前授業の実施数

項目	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	5 年間累計
大学	49	17	37	44	54	201
専門学校	55	37	48	54	67	261
特別支援学校	41	31	22	22	29	145
高等学校	277	194	235	236	277	1,219
中学校	59	29	122	108	129	447
小学校	1	0	20	31	43	95
その他	24	18	9	12	24	87
合計（実施数）	506	326	493	507	623	2,455

図1 ● 2023 年度学校別の実施状況

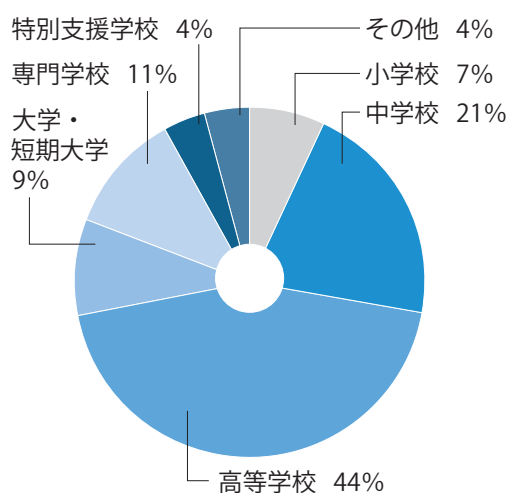
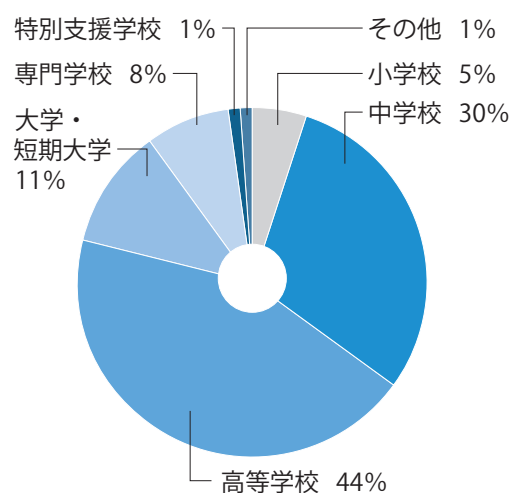


図2 ● 2023年度受講者別の実施状況



Ⅱ. 労働条件審査

地方自治体業務の民間委託が拡大するとともに、一般競争入札の実施によるコスト削減が求められることにより、業務を受託する企業の中には、労働社会保険諸法令の遵守が徹底されていない等の問題が見受けられる実態があった。このような問題に対し、雇用される労働者の労働条件の確保を図り、指定管理者制度導入企業の労務管理の適正性を客観的に評価・検証する取り組みの一部について、地方公共団体からの依頼を受け、社会的要請にこたえるかたちで社労士会が労働条件審査として実施している。2023 年度には、全国で 507 件実施された。

また、法務省では、「登記事項証明書等の交付及び登記簿等の閲覧等に係る事務（乙号業務）」を競争入札により民間事業者に委託していたが、一部の入札参加企業における社会保険料の納付に関する不正等の問題があった。このことを契機に、法務省から、労働社会保険諸法令の専門家である社労士に入札参加時の調査協力の要請があり、2012 年度から労働条件審査の技法を活用し調査に協力している。

● 2023 年度労働条件審査の導入実績

2024 年 4 月に都道府県会を対象とした労働条件審査の導入実績に関する実態調査を行った。

2023 年度において労働条件審査を実施した都道府県会は 14 会であった（表 1 参照）。また、2023 年度の労働条件審査の導入実績は、事業所数が 507 件、審査に従事した社労士数が 723 人であった（表 2 参照）。

表 1 ●労働条件審査の実施状況

項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度
実施した	9	10	14
実施していない	38	37	33

表 2 ●労働条件審査の導入実績

項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度
事業所数	262	435	507
審査従事社労士数	479	847	723

8 成年後見制度への取り組み

I. 成年後見制度について

成年後見制度は、認知症、知的障害、精神障害などの理由で判断能力の不十分な方々の財産管理や身上保護などの法律行為を法的に保護し、支援する制度である。

2000年に、「民法の一部を改正する法律」、「任意後見契約に関する法律」、「民法の一部を改正する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」、および「後見登記等に関する法律」の成年後見制度を構成する4本の法律が、成年後見制度と「車の両輪」とも称されている介護保険法と同時に施行され、今日に至っている。

II. 社労士会の取り組み

地域における社労士の成年後見活動の取り組みは、埼玉県、東京都から徐々に広がり、連合会は2011年度の事業計画において、都道府県会およびその会員である社労士の活動を支援することを掲げた。これ以降、社労士が家庭裁判所から後見人等を選任されるための具体的な取り組みとして、成年後見人として求められる知識能力および倫理を保持するための研修の実施、賠償責任を担保するための仕組みづくり、都道府県会とは別に一般社団法人を設置する等の施策を行った。

以来、都道府県会において、成年後見人養成研修の実施、一般社団法人社労士成年後見センター（以下「成年後見センター」という。）の設置を進め、これまでに全国に17の成年後見センターが設置され、2023年度の後見人、保佐人、補助人を合わせた受任後見人等の受任状況件数は700件に達するに至った。

最高裁判所では、全国の家庭裁判所の成年後見関係事件（後見開始、保佐開始、補助開始および任意後見監督人選任事件）の処理状況について、毎年「成年後見関係事件の概況」として社労士の実績を含め、統計データを公表している。

成年後見活動が社労士の社会貢献の取り組みの一つであることをアピールするために、国民向けの成年後見制度に関する周知動画を作成し、連合会ホームページの「成年後見制度」ページに掲載している。

後見人等の受任状況

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
後見人	367	483	481	494	496
保佐人	83	102	108	143	163
補助人	13	19	28	49	41
合計	463	604	617	686	700



成年後見制度 PR アニメーション



<https://www.shakaihokenroumushi.jp/organization/tabid/262/Default.aspx>

Ⅲ. 2023 年度成年後見制度への取り組みに関する調査結果

2024 年 4 月に都道府県会を対象とした実態調査を行った。2023 年度に成年後見制度に関する事業を実施した都道府県会は 29 会であった（表 1 参照）。

また、成年後見制度の取り組みの実施にあたり、17 の都道府県会は一般社団法人を設立している。一方、12 の都道府県会は一般社団法人を設立せず、都道府県会の取り組みとして実施しており、形にとらわれず、地域の実情に応じた取り組みがなされている（表 2 参照）。

表 1 ●実施状況

項目	都道府県会
実施した	29
実施した	18

表 2 ●実施体制（実施体制のある 29 都道府県会対象）

項目	都道府県会
一般社団法人を設立している	17
一般社団法人を設立せず、都道府県会の取り組みとして実施している	12

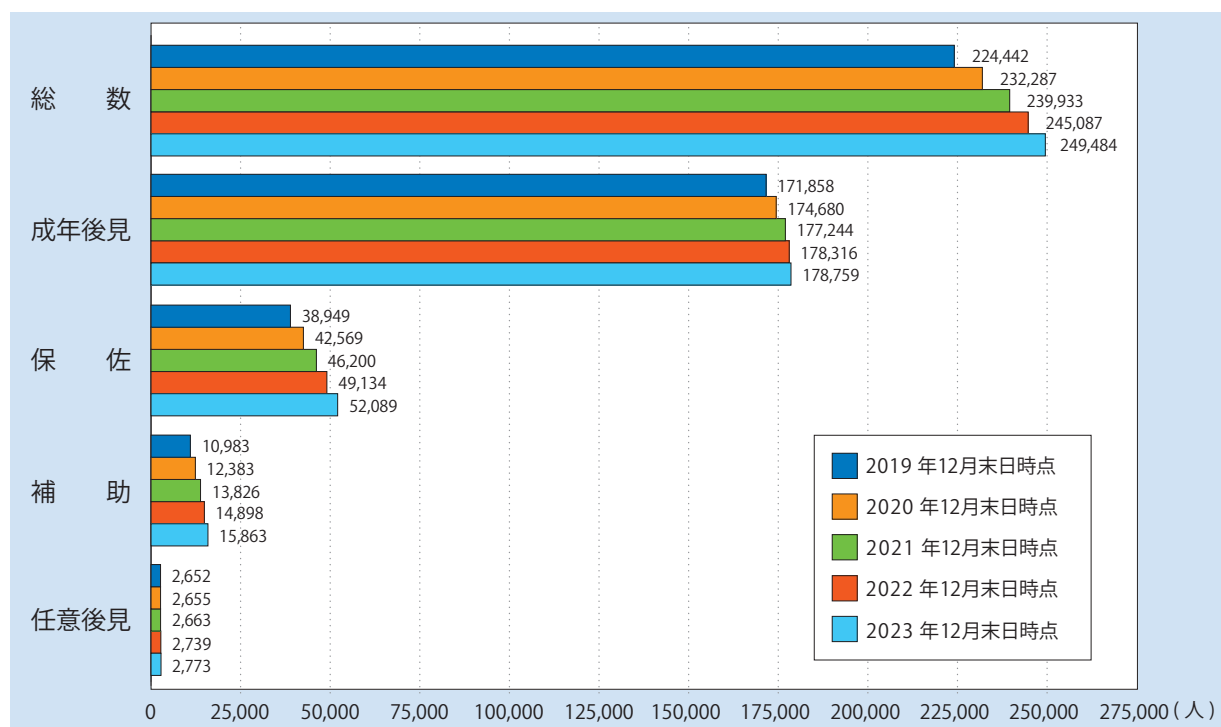
一般社団法人社労士成年後見センター一覧（2024 年 8 月末現在）

	名 称	所在地	電話番号
1	一般社団法人社労士成年後見センター北海道 https://www.sr-kouken.org/	札幌市中央区南四条西十一丁目 1293 番地 13 サニー南 4 条ビル 2 階	011-518-1165
2	一般社団法人社労士成年後見センターみやぎ http://www.sharo-miyagi.com/	仙台市青葉区本町一丁目 9 番 5 号	022-796-2473
3	一般社団法人社労士成年後見センター秋田 http://akita-sr.jp/	秋田市大町三丁目 2 番 44 号 大町ビル 3 階	018-863-1777
4	一般社団法人社労士成年後見センター福島 https://srkokenfukusima.jimdoofree.com/	福島市御山字三本松 19 番地 3	024-535-1717
5	一般社団法人社労士成年後見センター埼玉 https://srg11.org/	さいたま市浦和区高砂一丁目 1 番 1 号 朝日生命ビル 7 階	080-8915-8370
6	一般社団法人社労士成年後見センター千葉 https://srseinenkoukenchiba.jimdoofree.com/	千葉市中央区富士見 2-7-5 富士見ハynesビル 7 階	043-307-5830
7	一般社団法人社労士成年後見センター東京 https://www.koukensr.or.jp/	千代田区神田駿河台 4-6 御茶ノ水ソラシティアカデミア 4 階	03-5289-8863
8	一般社団法人社労士成年後見センター富山 https://sr-toyama.jp/sct/	富山市千歳町一丁目 6 番 18 号 河口ビル 2 階	076-441-0457
9	一般社団法人社労士成年後見センター石川 http://ishikawa-sr.net/seinennkoukenn/	金沢市玉鉾二丁目 502 番地 TRUSTY BUILDING 2 階	076-292-2066
10	一般社団法人社労士成年後見センター山梨 http://www.y-sr.com/kouken/	甲府市酒折一丁目 1 番 11 号 日星ビル 2 階	055-244-6064
11	一般社団法人社労士成年後見センター長野 https://www.sr-nagano.or.jp/modules/pico/index.php/content0290.html	長野市中御所 1-16-11 鈴正ビル 3 階	026-223-0811
12	一般社団法人社労士成年後見センター愛知 http://www.aichi-sr.or.jp/seminar/2020013017530721.html	名古屋市中熱田区三本松町 3-1	052-889-2800
13	一般社団法人社労士成年後見センターわかやま http://www.sr-wakayama.jp/	和歌山市北出島一丁目 5 番 46 号	073-425-6584
14	一般社団法人社労士成年後見センター岡山 http://www.okayama-sr.jp/	岡山市北区野田屋町二丁目 11 番 13 号	086-201-0270
15	一般社団法人社労士成年後見センター広島 http://www.hiroshima-sr.or.jp/	広島市中区橋本町 10 番 10 号 広島インテスビル 5 号	082-836-4487
16	一般社団法人社労士成年後見センター福岡 https://sr-kouken-fk.or.jp/	福岡市博多区博多駅東 2-5-28 博多偕成ビル 3 階	092-414-8775
17	一般社団法人社労士成年後見センター熊本 https://www.sr-kumamoto.or.jp/	熊本市中央区細工町 4-30-1 扇寿ビル 5 階	096-324-1124

Ⅳ. 成年後見制度の利用者数の推移

成年後見関係事件の概況（（2023年1月～2023年12月）最高裁判所事務総局家庭局）によると、2023年12月末日時点における成年後見制度（成年後見・保佐・補助・任意後見）の利用者数は合計で249,484人（前年は245,087人）であり、対前年比約1.8%の増加となっている。

成年後見制度の利用者数の推移



※注）成年後見制度の利用者とは、後見開始、保佐開始又は補助開始の審判がされ、現に成年後見人等による支援を受けている成年被後見人、被保佐人及び被補助人並びに任意後見監督人選任の審判がされ、現に任意後見契約が効力を生じている本人をいう。

9 職業倫理向上のために

I. 職業倫理確立の重要性

2007 年の社労士法改正により、特定社会保険労務士（以下「特定社労士」という。）による個別労働関係紛争における裁判外紛争解決手続代理業務が新たに認められ、社労士の業務に司法の分野に関する業務が加わったことにより、業務範囲が大きく拡大されるとともに、法律専門家としての社会的使命と責任がより一層高まった。

社労士は、従来から社労士法、会則をはじめとする各種規程等に掲げる精神のもと、労働社会保険諸法令および労務管理分野の業務に精通し、その職責を全うすべく資質および職業倫理の向上に努めてきたが、近年、助成金に絡む不祥事、社会保険・労働保険に関する虚偽の書類作成や、インターネット上での不適切な情報発信等により、懲戒処分による業務停止等の処分を受ける事案が散見されるようになった。

このため、労務管理および労働社会保険諸法令の専門家として、真に会員一人ひとりがさらなる職業倫理の高揚に努め、国民の生活を支えるとともに、社会的信用を築き業務を遂行することがより一層求められることとなった。

II. 倫理研修の実施

社労士の知名度の向上・活躍の場の拡大とともに、労務管理および労働社会保険諸法令の専門家として社会的な期待が高まり、社労士には法令遵守だけではなく、より高いレベルでの品位保持が求められることとなった。そのための取り組みとして、2007 年から全会員を対象とした 5 年に 1 度の義務研修として倫理研修を実施してきた。

この「倫理研修」のカリキュラムでは、近年特に改善が求められる不適切な情報発信を含む社労士の職業倫理に関する諸課題を扱うとともに、連合会および都道府県会に寄せられている苦情の事案等に関する内容が扱われている。そのため、社労士として業務を行う上で注意する点等について全会員が理解することで、「ひとりの社労士による不適切な行為であっても、社労士全体に対する信用を損なうことになる」という共通意識を持つことが可能となっている。また、このテキストを近年の動向を踏まえ随時改訂し、『月刊社労士』に同封して全会員に配布するなど、社労士の品位保持に向けた取り組みをさらに進めている。

また、会員の受講機会および受講管理の効率化の観点から、2020 年度以降の倫理研修については、従来までの集合研修から、連合会で運営する e ラーニングに変更のうえ、例年 2 月 1 日から 3 月 31 日までの 2 カ月間で実施している。

今後も e ラーニングによる実施を主としつつ、より効果的な実施方法等に関する検討を行いながら適切に実施していくこととしている。

III. より適切な情報発信に向けた取り組み

会員が行う広告等の情報発信については、違法あるいは脱法的な表現を使用して利用者を誤認

させたり、過度な期待を持たせるような表現を用いるものがあったりはならない。そのため、全会員が共通認識としなければならない「社労士の職業倫理に照らし不適切と考えられる情報発信に関する指導指針」を策定した。

また、研修における指導指針の解説用資料『「社労士の職業倫理に照らし不適切と考えられる情報発信に関する指導指針」を理解するために』を作成し、会員に向けた周知徹底の取り組みを行っている。

さらに、インターネットの利用が進み、不適切な情報発信はより短期間で広域に伝わる状況となっているため、会員による不適切な情報発信が行われることのないよう、連合会において全国の会員のホームページ等を検索するシステムの運用をしている。連合会において検索した結果を把握し、都道府県会と共有することにより全国で統一的な不適切な情報発信への対応が図られるよう、取り組みを進めている。



10 研修に関する取り組み

社労士法第16条の3において、「社会保険労務士は、社会保険労務士会及び連合会が行う研修を受け、その資質の向上を図るように努めなければならない。」と規定されており、連合会では、この規定に基づき社労士の資質向上のため、各種研修を実施している。



近年では我が国の少子高齢化や就業形態の多様化等を背景とし、労働および社会保険に関する諸制度が複雑かつ専門的なものとなっており、企業は職場環境改善や労務コンプライアンス遵守などの新たな付加価値の向上に取り組むうえで様々な課題に直面している。このような背景から、労働社会保険諸法令および労務管理に精通した社労士に対する期待はより一層高まっている。そのため、社労士は常に研鑽を重ね、資質の向上に努めていかなければならない。

連合会では、毎年度研修計画を策定し、時代の要請に応じた研修を企画する等、社労士の資質向上を図るための取り組みを推進している。

一方で、社労士の職業倫理、行動規範等を理解するための研修にも注力することにより、法令遵守のみならず、品位を保持し、公正かつ誠実に業務を行うための礎を築いている。

I. 今後の研修制度

社労士個々人の資質および全体の質の向上を図るとともに、社労士全体に対する国民からの信頼を確固たるものとし、社労士の社会的地位の向上を目指すため、新しい研修制度として「研修大綱」の策定に向けた取り組みを進めている。

II. 社労士研修システム

2010年より「社労士研修システム」を導入し、従来の集合研修に加え、働き方改革関係および諸法令改正の解説等、多数の研修コンテンツをeラーニングにより配信するとともに、2024年より地域協議会および都道府県会で実施したオンライン研修等について研修システムを経由して連合会から発信することにより、研修の受講機会の拡大を図っている。

11 社労士会労働紛争解決センター（総合労働相談所、職場のトラブル相談ダイヤル事業）

1999年7月27日に、国民が利用しやすい司法制度の実現等を目的とした司法制度改革審議会が設置され、裁判以外の紛争解決方法の普及と社労士等の専門家の活用が審議された。また、この頃には、非正規雇用の増加、成果主義の導入等による労働条件の変化も起こり、労働組合の機能低下、長期不況という状況からも労働紛争は増加していた。

これに対応するため、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が制定された（2001年7月11日公布法律第112号、同年10月1日施行。以下「個別労働関係紛争解決促進法」という。）。いわゆる都道府県労働局の紛争調整委員会によるあっせん制度の導入である（後の2002年11月19日の社労士法改正（同月27日公布法律第116号、翌年4月1日施行）で、労働局のあっせんの代理は社労士業務に加えられた）。個別労働関係紛争解決促進法の制定を受けて、連合会は、個別労働関係紛争に対する国民生活の利便向上に寄与しようと、都道府県会に総合労働相談所を設置する方針を決定し、順次設立されていった。

その後、司法制度改革のなかで、それまで行政等が行ってきた裁判外紛争解決手続について、認証を受けた民間事業者が行うための「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律」が制定された（2004年12月1日公布法律第151号、2007年4月1日施行。以下「ADR法」という。）。ADR法の制定を受けて、連合会は社労士が個別労働関係紛争の解決を自ら行いその使命を果たせるよう都道府県会と共に認証ADR機関の立ち上げを行うこととした。

連合会は、2008年7月11日に法務大臣の認証を得て、同月22日に厚生労働大臣の指定を受け、「社労士会労働紛争解決センター」を開設した。その後も順次都道府県会で労働紛争解決センター（以下「紛争解決センター」という。）が設立されている。

一方で、紛争解決センターの利用者拡大のための広報活動が検討され、総合労働相談所で受けた労働相談に紛争性があり、相談者がその解決を望む場合には、そのまま紛争解決センターがあっせんへとつなげる連携をすることとした。さらに2013年4月15日に「職場のトラブル相談ダイヤル」の名称で「全国共通ナビダイヤル」を設置し、連合会が全国からの労働相談に電話で対応し、あっせんによる解決の可能性がある相談については、都道府県会の総合労働相談所を紹介するという方策を整えた。

そして、連合会では2023年度に紛争解決センターでの紛争解決の有用性を熟知した特定社労士による持ち込み事案を増やすことや、あっせん委員およびセンター職員の円滑な対応に資するため、研修動画を作成し会員向けに公開した。



社労士会労働紛争解決センター特設ウェブサイト

12 社会保険労務士総合研究機構

社会保険労務士総合研究機構（以下「社労士総研」という。）は、社労士制度および社労士業務に関する内外の事情、情報を総合的に調査、研究し政策提言を行うとともに、その成果を活用し、社労士制度の充実と発展に寄与し、広く国民の福祉増進、経済発展に資することを目的として設置されている。

社労士制度の総合的な研究機関としての機能を有し、多方面の学識経験者等の協力を得て、労働社会保険諸法令に関する唯一の国家資格者として政策提言を行い得るシンクタンクとしての役割を担うことを目的として各種事業を行っている。

I. 社労士の視点に基づく政策提言・宣言

連合会では、『「人を大切にする企業」づくりから「人を大切にする社会」の実現』をコーポレートメッセージに、労働法・社会保障制度および人事・労務管理の専門家である社労士として、日頃から実務に携わる現場の視点に基づいて、毎年継続的に政策提言・宣言を発表している。

2024年3月6日に2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」を公表した。

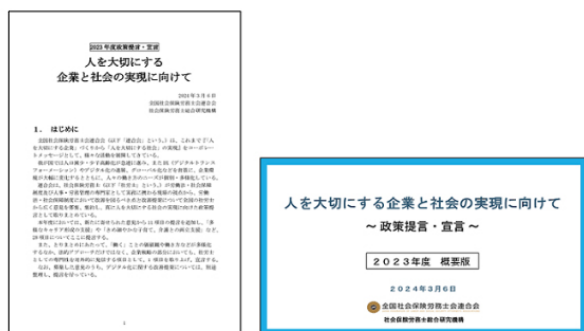
本提言の取りまとめにあたっては、全国の社労士から広く意見募集を行っており、本年度は新たに11項目の提言を追加し、柔軟な働き方の推進を阻害している法制度や、現場で不公平・非効率な運用を生んでいる法規制の改善提案を中心に、28項目の提言を取りまとめた。また、「働く」ことの価値観や働き方などが多様化するなか、社労士は人的資本経営の専門家であることを宣言している。

連合会は、労働法・社会保障制度および人事労務の専門家であり、労使双方の視点を併せ持つ社労士の知見に基づく政策提言を、今後も継続的かつ積極的に発信する。

提言 1. 多様なキャリア形成の支援 New 1-1. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃 1-2. 在宅勤務者の雇用保険適用手続における見直し 1-3. 高齢期のキャリア形成に即した失業等給付の見直し 1-4. 高齢者にかかる無期転換ルールの一括適用除外 1-5. 100人以下企業における障害者雇用調整金の拡充	提言 4. 年次有給休暇の取得促進 4-1. 時間単位年休の時季指定日数からの控除対象への見直し 4-2. 年次有給休暇取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化 4-3. 紹介予定派遣から直接雇用へ移行時の年次有給休暇の取扱いの見直し
提言 2. きめ細やかな子育て、介護との両立支援 New 2-1. 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大 New 2-2. 育児休業取得による社会保険料免除要件の見直し New 2-3. 転籍時の育児休業給付の継続受給 New 2-4. 育児休業給付金における支給期間の終了日の変更 New 2-5. 第3子以降における育児休業給付金の支給要件の見直し New 2-6. 育児休業給付金の支給申請方法の簡素化 2-7. 産前産後休業期間の見直し 2-8. 育児休業及び介護休業の取得要件にかかる労使協定適用除外の見直し 2-9. 介護休業期間における社会保険料免除等改正	提言 5. 公正なセーフティーネットの整備 New 5-1. 遺族年金受給権者は老齢年金の繰下げ受給不可の見直し New 5-2. フリーランス等における労災保険特別加入制度の見直し 5-3. 年金の毎月支払い
提言 3. 働く人の健康確保に向けた改善 New 3-1. 特例事業場における法定労働時間週44時間制の見直し New 3-2. テナントビルにおける休養室設置基準の見直し 3-3. 短時間労働者への休憩時間の付与 3-4. ストレスチェック実施の人数要件の撤廃 3-5. 小規模事業場への健康管理支援体制の見直し 3-6. 産業医の紹介支援体制の構築	提言 6. シンプルで実効性のある制度づくり New 6-1. 通勤手当の社会保険算定基礎からの除外 New 6-2. 離職証明書等における被保険者期間の確認方法の見直し New : 2023年度新規追加（改定）した提言 2023年度提言 特徴的提言 1-1. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃 2-1. 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大 3-1. 特例事業場における法定労働時間週44時間制の見直し 5-2. フリーランス等における労災保険特別加入制度の見直し

2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」提言一覧

2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」（2024年3月6日公表）



本文

概要版

タイトル	サイズ(Kb)
2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」 本文	595.53
2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」 概要	1,130.67



掲載ページ二次元コード

Ⅱ. 社労士実態調査・開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査（パネル調査）

持続可能な社労士制度・業務の在り方の考察並びに社労士業務および社労士の経済的基盤の実態把握を目的に、全ての社労士を対象とした「社労士実態調査」と、一定の条件に該当する特定の社労士を対象に同一調査項目を一定期間確認するパネル調査である「開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査」の2種類のWeb調査を、本年度から定期的実施する。

「社労士実態調査」については5年に1度、「開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査」については、2年に1度実施する予定である。

Ⅲ. 各種事業

1. 「社労士総研研究プロジェクト」

社労士制度の一層の充実と対外的周知を図るため、研究テーマを適宜選別し、研究活動を実施している。研究の成果は、連合会ホームページ掲載による公開のみならず、冊子として発行・販売、または研究成果（報告書）として国立国会図書館への納本等を行っている。

2. 「社労士社会政策研究会」・「社労士研究助成制度」

「社労士社会政策研究会」

社労士に「労働法制・労務管理」、「年金・社会保障」および関連する分野の研究発表の機会を提供するとともに、研究成果を普及・発信し、社労士の専門的知見を広く国民に活用いただき、社労士の社会的地位向上に貢献するための活動として実施している。

「社労士研究助成制度」

社労士が、「労働」、「社会保障」制度について常に意識し、どうあるべきかを考察する気運を醸成するとともに、その成果を集約し、内外に発信するための取り組みを目的として実施している。研究成果が認められた者には一部研究費用を助成している。

Ⅳ. 大学院との連携

全国で社労士制度に理解ある大学および大学院と連携し、社労士の大学院での学位取得、社会人向け講座の実施等、学術的な研鑽機会の提供を行っている。

研究プロジェクト一覧

これまでの社労士総研研究プロジェクトは以下のとおり（研究概要および研究報告書は連合会ホームページに掲載している）。

テーマ	主任研究員（肩書は研究当時・敬称略）
社労士による労働 CSR 推進プロジェクト	立命館大学法学部教授 吾郷真一
「次代の人事労務」提言プロジェクト	沖縄大学法経学部准教授 石川公彦
「社会保険労務士と CSR」	立命館大学法学部教授 吾郷真一
社会保険労務士の業務が中小企業のコンプライアンス・業績・産業保健に及ぼす効果に関する調査研究	大阪大学大学院法学研究科教授 福井康太 元大阪大学大学院法学研究科特任助教 西本実苗 ※研究員 天野メンタルコンサルティング代表 天野常彦 産業医科大学生態科学研究所教授 森 晃爾 近畿大学法学部教授 三柴文典
社会保険労務士の業務が中小企業のコンプライアンスに及ぼす効果に関する調査研究	大阪大学大学院法学研究科教授 福井康太
社会保険労務士の業務が中小企業の業績に及ぼす効果に関する調査研究	天野メンタルコンサルティング代表 天野常彦
社会保険労務士の業務が中小企業の産業保健に及ぼす効果に関する調査研究	産業医科大学医学部教授 森 晃爾
社会保険労務士の業務が中小企業のコンプライアンス・業績・産業保健に及ぼす効果に関する調査研究	近畿大学法学部教授 三柴文典
「人材ポートフォリオ」と経営労務監査の新たな展開—企業経営の展開と HRM の戦略化を図るために—	愛知東邦大学経営学部教授 田村 豊
中小企業の今後の福利厚生のあるあり方—求められる戦略的福利厚生—	山梨大学教授 西久保浩二
将来の国際間の労働力移動の自由化あるいは労働力不足が雇用現場に与える諸影響に関する基礎的考察	雇用構築学研究所研究主幹 紺屋博昭
障害者就労におけるディーセントワーク実現の課題	東北文化学園大学医療福祉学部教授 西本典良
英国ベヴァリッジ報告翻訳出版	関西大学政策創造学部教授 一圓光彌
人的資源管理の新しい視点をどう築くか？～経営労務監査の解説と拡充～	愛知東邦大学経営学部教授 田村 豊
労働法における労働者性の判断基準	日本大学法学部教授 新谷真人
地域雇用に貢献する中小企業の経営と人材育成	職業能力開発総合大学校准教授 谷口雄治
個性ある中小企業の経営理念と労務管理	日本大学商学部教授 永山利和
ヨーロッパにおける非典型雇用 イギリスとオランダの現状と課題—	亜細亜大学経済学部准教授 権丈英子
社会保険労務士制度 40 周年の歴史、実務の役割（オールラヒストリー事業）	一橋大学フェアレイベー研究教育センター 石川公彦
欧米における労働裁判制に関する研究	中央大学法学部教授 毛塚勝利
医療現場の労務管理に関する研究	埼玉済生会栗橋病院院長補佐 本田 宏
個性ある中小企業の経営理念と労使関係に関する調査研究	阪南大学経営情報学部教授 安井恒則
ホワイトカラー労働者の労働時間に関する新たな法規制	青森中央学院大学経営法学部教授 小俣勝治
ADR の実践マニュアル作成とその運用に関する研究	東京都社会保険労務士会 加藤博義
多様な雇用形態における人事労務管理の実態と社労士の果たすべき役割に関する研究	中央大学経済学部教授 八幡一秀
日本の社会保障制度の理論的背景に関する研究	東北文化学園大学医療福祉学部教授 森田慎二郎
労災保険民営化に関する論点整理と資料収集に関する調査研究	日本大学経済学部教授 小柳治宣
大韓民国 公認労務士法 和訳	東京都社会保険労務士会 朴 英彩（訳）
労働契約法・改正男女雇用機会均等法・改正パートタイム労働法・改正高齢者雇用安定法に関する情報収集・分析・対応に関する検討	明治大学法学部教授 青野 寛
労災保険法上の特別加入制度に関する諸問題の検討	明治大学法学部教授 青野 寛
社会保険労務士による「社会保険と労務のルール」に関する教育活動の成果と課題	追手門学院大学心理学部教授 峰山泰弘
若年者雇用対策（青年期の雇用能力開発）に関する国際比較研究	追手門学院大学心理学部教授 佐々木英一
経営理念の役割と労使関係に関する調査	愛知東邦大学経営学部准教授 田村 豊

13 街角の年金相談センター

現在、連合会は、全国 41 都道府県・80 か所の街角の年金相談センター（以下「街角センター」という。）を運営している。街角センターは、旧社会保険庁が運営していた年金相談センターの運営を日本年金機構（以下「機構」という。）の設立（2010 年 1 月）に併せて連合会が受託したものである。

街角センターは「身近に顔と顔が見える安心、そして、信頼」を理念として、約 400 人の職員および約 800 人の業務委託社労士が年間約 700,000 件の老齢、遺族、障害などの年金に係る相談（各種届出書の受付を含む。）を対面で受け、国民の皆様からの負託に応えている。

I. 街角センター事業の受託経緯

2007 年 5 月に発生した年金記録問題に対して、連合会は国民の皆様の不安解消とこの問題の早期解決に貢献するため、年金の専門家であり唯一の国家資格者の社労士がその社会的使命を果たすための統一的活動を行うことを理事会で決議し、都道府県会の協力を得て、全国で無料年金相談を実施した。

その後、社会保険庁の廃止に伴い、2010 年 1 月 1 日に機構が設立されることとなり、旧社会保険庁が運営していた 51 か所の年金相談センターについても機構が運営し、その運営業務は外部委託することとされ、政府からの要請により連合会が受託することとなった。

2009 年 12 月 28 日、連合会は機構と年金相談センター運営業務に係る業務委託契約を締結して全国 27 都道府県 51 か所の年金相談センターの運営業務を受託し、2010 年 1 月 4 日から「街角の年金相談センター」として運営を開始することとなった。

〈委託業務の内容〉

- ① 年金相談業務
- ② 裁定請求書等各種申請書（届出書）の受理業務
- ③ 年金生活者支援給付金請求書の受理業務
- ④ 各種証明書等（年金生活者支援給付金に関する証明書を含む。）
再交付申請書の受理、再交付（再発行）業務
※オフィスにおいては、再交付業務は行わない。
- ⑤ ①～④の申請書およびその他各種申請書等の管轄年金事務所への引き渡し
- ⑥ 年金制度等の周知

II. 街角センターの運営業務と「オフィス」の設置

街角センターの円滑な運営のため、連合会に街角の年金相談センター運営本部（以下「運営本部」という。）、都道府県会に街角の年金相談センター運営部（以下「運営部」という。）を設置し、運営本部と運営部が連携して街角センターの管理・指導、指導監査、職員の採用、業務委託社労士

の選任等の業務を行っている。

また、連合会においては、全ての都道府県に街角センターを設置することを機構に要望した結果、順次、小規模な街角センター（以下「オフィス」という。）の設置が認められ、2011 年度以降、2017 年度までに 29 か所の「オフィス」を設置し、現在、全国 41 都道府県 80 か所（センター：51 か所、オフィス：29 か所）の街角センターを運営している。

Ⅲ. 2023 年度の事業

街角センターにおける 2023 年度の年金相談件数は、特別支給の老齢厚生年金受給者の増加および新型コロナウイルス感染症が 5 類感染症に移行となったこと等の影響もあり、前年度比 56,727 件増加し、712,372 件となった。また、街角センターの 2023 年度の事業については、適正な事業運営等のため、以下の取り組みを行った。

〈主な取り組み〉

- ① 街角センターの相談員等のスキルの維持・向上を図るために街角センターが毎月実施している相談員研修について、研修教材を運営本部が提供（4 回／年）して、運営本部主催の研修として当該研修の充実に努めた。さらに、街角センターの職員および業務委託社労士を対象に「職員・業務委託社労士合同研修」を 1 月に開催し、機構から講師を招いて年金給付業務の取り組みに係る講義や事務処理誤りの再発防止のための注意喚起などを行った。また、新たにセンター（オフィス）長に就任した新規管理者に対して、街角センターの運営業務の内容や管理者としての心構え等について研修を実施し、管理者としての自覚を促した。
- ② 街角センターにおける個人情報等の適正な管理など運営業務の適切な実施を確認・推進するため、全ての街角センターを対象として運営部による指導監査（自主点検）を実施した。また、指導監査（自主点検）の実施にあたっては、過去の監査結果等（厚生労働省や機構による監査結果等を含む。）を踏まえて監査項目を見直すなど、指導監査の充実に努めた。
- ③ 年金相談スキルを持った社労士を育成するために運営本部が主催する年金相談実務者（初心者）研修について、実際の年金相談業務を想定した実践的な研修（窓口装置を活用した研修や年金相談の一連の流れをロールプレイで演習等）を連合会で実施した。なお、当該研修の実施にあたっては、受講者の負担軽減および受講機会の増加等を図るため、研修期間の一部をリモート研修とするとともに、遠方の受講者がより参加しやすい環境を実現するため、全日程をリモートで行う研修プログラムを試行実施し、令和 6 年度からの本格実施に向けて道筋を構築した。

過去 5 年間の相談件数の推移

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
相談件数	839,880	744,373	662,326	655,645	712,372

14 社会保険労務士賠償責任保険 福利厚生事業（全国社会保険労務士会連合会共済会）

I. 社会保険労務士賠償責任保険制度

社会保険労務士賠償責任保険制度は、1995年12月に連合会において創設された制度であり、2024年3月末日時点の加入者数は18,923人（開業社労士および社労士法人の社員）である。本来、社労士の業務遂行上、事故が発生することがあってはならないが、社労士業務は複雑多岐にわたり、高度かつ専門的な知識のもとに遂行されるものであり、万が一の事故の発生リスクとそれに伴う依頼者保護および経済的損失のリスクに備えるため、社労士の社会的責任と信頼の確保の観点から制度化された。

本制度は、時代に合わせて改定を重ね、現在は主契約と3つの特約から構成されており、社労士の安心安全な業務を支える制度として多くの社労士が加入するに至っている。

主契約である社会保険労務士賠償責任保険は、被保険者（社労士）または業務の補助者（被保険者の社員、使用人、その他業務を補助する方）が行った社労士業務により発生した不測の事故について、保険期間中に日本国内において損害賠償請求がなされた場合、被保険者が法律上の損害賠償責任を負担したことによって被る損害を補償するものである。

なお、特約は、労働保険事務組合業務に対応する「事務組合担保保険」と、近年の社会のデジタル化に伴うサイバーセキュリティに関するリスクおよび情報漏えいに関するリスクに対応する「サイバーリスク保険」および「サイバーリスク保険〈情報漏えい限定補償プラン〉」がある。

II. 福利厚生事業（全国社会保険労務士会連合会共済会）

連合会は、社労士の福利厚生の増進を図ることを目的に、全国社会保険労務士会連合会共済会を設置し、以下の事業を運営している。

1. 福祉共済事業

生命保険・医療保険・所得補償保険等、社労士を被保険者とする各種保険にかかる団体契約の運営を行っている。近年は、労働災害や通勤災害に伴う法律上の賠償責任等を補償する「使用者賠償責任保険」や、「団体長期所得補償保険（GLTD）」を取り入れるなど、様々なリスクへの備えとなる保険を選定・導入し、事業拡充を図っている。

2. 各種斡旋事業

宿泊料の一部補助を含む提携保養宿泊施設の利用斡旋、顧問報酬自動振替システムの斡旋、百貨店返礼用商品優待割引の斡旋など、各種斡旋事業を行っている。

15 連合会が受託している主な委託事業

連合会では、厚生労働省をはじめとした政府機関が行っている委託事業の中で、社労士の本来業務を通じて社会に貢献できる事業であり、行政等との連携協力の観点からも重要な事業について、積極的に協力実施している。

2023 年度においては、厚生労働省委託事業「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（全国センター事業）」と公益財団法人児童育成協会（以下「育成協会」という。）委託事業「企業主導型保育施設への労務監査事業」独立行政法人日本貿易振興機構（以下「ジェトロ」という。）委託事業「高度外国人スペシャリスト事業」および JICA 委託事業「インドネシア国際特別研修」を実施している。

I. 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

2018 年 6 月に働き方改革関連法が成立し、19 年度からの施行に備えて、都道府県労働局の委託事業として「働き方改革推進支援センター事業」が 18 年 4 月から開始され、全国で 18 の社労士会が事業を受託した。2019 年度からは、都道府県労働局の事業に加えて厚生労働省の委託事業として「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（専門家派遣事業）」が開始され、企画競争入札を経て連合会が受託し、2021 年度まで 3 年度にわたり、都道府県会の協力のもとに、連合会委託事業運営本部において本事業を受託運営してきた。

2022 年度からは、本事業における全国センターと都道府県センターとの役割分担が大きく変更になり、専門家の派遣事業は都道府県センターが直接行う形に変わり、厚生労働省委託事業の名称も「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（全国センター事業）」に変更された。連合会では引き続き本事業を受託し、2023 年度については、委託事業運営本部において主に以下の事業を実施した。

- ① 建設業・情報サービス業総合相談窓口を設置し、全国の両産業の中小企業・小規模事業者からの電話、FAX、メールによる相談対応を 785 件実施した。
- ② 事業主向けのオンラインセミナーを 8 月（基調講演：水町勇一郎東京大学教授）と 11 月（基調講演：樋口美雄慶應義塾大学名誉教授）に開催し、合計で 2,162 人が視聴した。
- ③ 都道府県センター事業に専門家として協力した 2,000 人以上の社労士等に対して、社労士および行政関係者を講師とした教材ビデオを作成し、オンラインでの研修を実施した。
- ④ 全国の中小企業に対して延べ 77 万通のダイレクトメールを送付し、都道府県センター事業の周知と利用促進を行った。
- ⑤ 都道府県センターからの案内および厚生労働省の関係情報を総括した「働き方改革特設サイト」の構築・運用を行った。
- ⑥ 「わたしの会社の働き方改革取組事例集 2023」、「『働き方改革推進支援センター』支援事例 2023」を作成（前者は印刷・配布、後者は特設サイトに掲載）し、働き方改革に取り組んだ企業とその企業を支援した社労士の活動を紹介した。
- ⑦ 「わたしの会社の働き方改革取組事例集 2023」掲載企業のうち 2 社について動画を作成し、厚生労働省 YouTube チャンネルおよび働き方改革特設サイトで配信した。

- ⑧ 「職務分析・職務評価」に詳しい5名の社労士の協力を得て、都道府県センターから推薦された111人の社労士等の専門家に対して、東京において集合方式による研修を実施した。

※都道府県労働局の委託事業である「働き方改革推進支援センター事業」については、2018年度は18、2019年度は15、2020年度は12、2021年度は13、2022年度は12（新潟は連合会が受託）、2023年度は13（新潟、福井、和歌山は連合会が受託）の社労士会が運営した。

Ⅱ. 企業主導型保育施設への労務監査事業

企業主導型保育事業は、従業員の多様な働き方に応じた保育を提供する企業等を支援するとともに、待機児童対策に貢献することを目的として、内閣府（当時）が所管する事業として、2016年度に創設された。

本事業は、従来の認可保育園と比較して、①働き方に応じた多様で柔軟な保育サービスの提供が可能（延長・夜間、土日の保育、短時間・週2日のみの利用も可能）、②複数の企業が共同で設置することが可能、③地域住民の子供の受け入れが可能、④運営費・整備費について認可施設並みの助成が受けられること、などがメリットとして挙げられている。

本事業における労務管理に関して、2018年11月に総務省「子育て支援に関する行政評価・監視—保育施設等の安全対策を中心として—の結果に基づく勧告」が出され、保育業界全体として、保育士等の処遇改善にかかる賃金改善確認の徹底が要請され、2018年12月、内閣府に「企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討委員会」（以下「検討委員会」という。）が設置された。翌年1月の検討委員会でのヒアリングにおいて、連合会から企業主導型保育施設への労務監査の提案を行い、同年3月の検討委員会報告において、「指導監査の内容について、財務面、労務面を強化すること」が盛り込まれた。

こうした一連の流れを受けて、企業主導型保育施設への労務監査事業は、モデル事業の実施を経て、検討委員会において労務監査基準などが定められ、今後全国約5,000のすべての企業主導型保育施設に対し、労務監査を実施する方針が定まった。その後、コロナ禍により単年度あたりの監査実施数が約500件に見直された。

連合会では、2020年度より育成協会から「企業主導型保育施設への労務監査事業」を受託することとなり、2019年から連合会の業務開発特別委員会のもとに「保育労務監査委託事業運営部会」を設置し、事業運営に関して全国的な統一を図りながら実施するため、研修教材の作成や監査基準マニュアル等の策定作業を行っている。

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、労務監査を実施した企業主導型保育施設は7県会27施設に留まったが、2021年度は11都道府県の監査員382名、2022年度は15都道府県の監査員433名、2023年度は20都道府県の監査員464名により、それぞれ500施設に対する立入調査、保育施設への結果の通知、施設からの改善報告の確認業務を実施（2020年度から2023年度の4年間で22都道府県）している。

2023年度から労務監査業務は「企業主導型保育事業における指導・監査、研修及び相談支援等業務」の一部として、こども家庭庁の委託事業として単年度ごと一般競争入札に付されることになり、2023年度、2024年度とも育成協会が落札している。

Ⅲ．高度外国人スペシャリスト事業

未来投資戦略 2018 を受けて、高度外国人材活躍推進プラットフォームがジェトロにて設置された。当プラットフォームの一環として、ジェトロのホームページ上に「高度外国人材活躍推進ポータルサイト」を開設し、省庁横断的な情報発信を行うとともに、専門相談員「高度外国人材活躍推進コーディネーター」による相談対応や継続的な企業支援「伴走型支援」（外国人材活躍支援パッケージ）を通じ情報提供を実施している。

ジェトロが実施する高度外国人材に係る企業支援においては、公的機関の情報や制度情報に限らず、企業の経営現場や留学生の就職市場、手続きに係る実務的かつ実践的な情報に係るニーズは非常に高い状況にある。他方、こうした情報はジェトロの職員および高度外国人材活躍推進コーディネーターにとっては回答が困難なものが含まれる。そこで、社労士が企業内の労務管理・制度整備に精通する「高度外国人材スペシャリスト」として、ジェトロが対応する高度外国人材に関する相談等のうち、ジェトロ職員等にとって回答が困難な専門的知見に係るものについてから情報提供を行う事業である。

高度外国人材とは、日本国内又は海外の大学・大学院卒業当の最終学歴を有し、企業において技術者、法律・会計等の専門職や営業職、経営等に従事する外国人であり、日本の大学等で学ぶ外国人留学生が社会人になることで、これに該当することが多い。

連合会では、2020 年度から当事業を受託し、2023 年度で 4 年目となり、高度外国人材に関心を持つ中小企業等への書面相談・オンライン講演を実施するとともに、高度外国人材に係る相談対応を行うジェトロ職員等への助言等の相談対応を計 5 回行った。

Ⅳ．JICA インドネシア国別研修

「1-5 国際的な課題への取り組みについて」にて記載している他国への社労士制度導入支援について、連合会では独自の活動をすすめる中で、様々な協力機関との関係を築いてきた。その一つである JICA からは、2015 年からインドネシア国別研修を受託している。

これらの活動を経て、インドネシア版社労士制度となる「プリサイ」および「カデル JKN」が導入された。2017 年からの「インドネシア社会保険実施能力強化プロジェクト」では、より強力な協力のもと、2020 年 10 月に社会保険全般にわたる専門資格「アゲナリス」が作られた。これをうけ、2021 年からは「社労士制度実施プロジェクト」では、アゲナリス制度の具体的な実施および運用の検討のためアゲナリスの資格要件、試験制度、業務内容などの詳細を含む制度の運用方針の策定を支援している。

2023 年には、インドネシア国別研修「社労士制度実施能力向上」を受託し、8 月 3 日～9 日において、インドネシア政府幹部 16 名に対して、来日に先立ったオンライン研修と訪日研修を実施した。

また、訪日研修の他にもインドネシアへの専門家派遣やオンライン会議をインドネシアの国家開発企画庁（BAPPENAS）、社会保障審議会（DJSN）、労働省、BPJS 雇用（労働・年金実施機関）、BPJS 健康（健康保険実施機関）などと実施するなど、継続的な協力を実施している。



研修の様子

2023 年度の JICA に関する活動について

日程・場所	内 容
5 月 16 日オンライン 6 月 23 日オンライン	社労士制度実施プロジェクトについてインドネシア政府機関との会議
8 月 3 日～9 日 東京	【委託事業：2023 年度 JICA 国別研修インドネシア社労士制度実施能力向上】 講義：適用徴収に果たす社労士の役割、自主運営に向けての日本の組織運営 等 視察：社労士事務所、関与先事業所 等
1 月 31 日～2 月 8 日 インドネシア	JICA インドネシア短期専門家派遣
3 月 6 日オンライン	JICA・インドネシア労働省 PES 職員向け研修への登壇

16 災害対応

I. 東日本大震災に関する対応

2011年3月14日に、被害が甚大な地域への復興支援と被災会員への支援を主たる目的とする東北地方太平洋沖地震災害対策本部（後に「東日本大震災災害対策本部」に改称。）を設置し、以下の事業を実施してきた。

1. 被災県会において実施する事業

- ・震災および原発事故による被災者の皆様からの労働問題および労働社会保険に関する電話無料相談の実施

2. 被災県以外の都道府県会において実施する事業

- ・被災地を離れ、他の都道府県の避難所に滞在する被災者の皆様との対面による無料相談の実施
- ・被災五県会（青森会、岩手会、宮城会、福島会、茨城会）へ、近隣の都道府県会に所属する会員を相談員として派遣する事業の実施

3. 行政機関等が行う相談会等において協力を行う事業

- ・被災地に所在する労働局、年金事務所、健康保険協会支部、都道府県、市区町村等が主催する相談会への会員派遣に関する事業

4. 連合会が行う各種事業

- ・義援金の募集に関する事業
- ・電話相談による社労士会「復興支援ほっとライン」の開設、運営
- ・被災県会が実施する「社労士会労働・年金ほっとキャラバン」に関する共同事業の実施
- ・厚生労働大臣への意見具申

なお、2022年5月16日、連合会会長は福島県を訪問し、福島会会員とともに、東日本大震災および東京電力第一原子力発電所の事故などで大きな被害を受けた地域（双葉郡）の視察を行った。

福島会会員より震災時の様子、現在の福島県の状況や福島会の復興支援活動について説明を受けながら、帰還困難区域に該当する双葉町、浪江町、大熊町、富岡町の各地域や、東日本大震災・原子力災害伝承館（双葉町）、震災遺構・浪江町立請戸小学校（浪江町）、東京電力廃炉資料館（富岡町）の各施設を視察した。

II. 能登半島地震に関する対応

2024年6月1日に発生した令和6年能登半島地震は地域に甚大な被害をもたらし、未だ被災地の国民生活および経済活動に多大なる影響を及ぼしている。連合会では、「大規模自然災害等対策本部」を設置し、被災地の支援について、地域の要請を踏まえ、必要とされる対応を鋭意実施しているところである。

III. 自然災害に対する支援活動等

各地で発生する自然災害に対し、被災状況を踏まえ、都度、様々な支援活動に取り組んでいる。また、2021年1月に設置したリスクマネジメント委員会において、事業継続計画（BCP）の策定を含めた対策の検討を行うなどの取り組みを実施している。

第 2 章

社会保険労務士について

- 1 社会保険労務士制度の沿革（概要）
- 2 登録状況
- 3 紛争解決手続代理業務試験の状況
- 4 社会保険労務士試験の状況

1 社会保険労務士制度の沿革(概要)

I. 社会保険労務士とは

社会保険労務士は、昭和43年6月3日に制定公布され、同年12月2日に施行された社会保険労務士法に基づく国家資格者である。

社会保険労務士制度は、労働および社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とするものである。社会保険労務士は、労働基準法、雇用保険法、健康保険法、国民年金法など、国民の生活と企業の事業運営に密接に関わる労働社会保険諸法令に精通した身近な専門家として、全国約45,000人が活躍している。

II. 特定社会保険労務士とは

特定社労士は、労働問題の専門家である社労士が、厚生労働大臣が定める特別研修を修了し、国家試験である紛争解決手続代理業務試験に合格した後、社会保険労務士名簿に合格した旨の付記を受けたADRの専門家であり、全国約14,000人が活躍している。

豊富な経験と知識で事業主や労働者の相談に応じ、和解交渉の代理や和解契約締結の代理等を行うことにより、トラブルを解決に導く役割を担っている。

III. 社会保険労務士制度の誕生

■ 戦後の産業・経済の著しい発展による社会的ニーズの向上

戦後の復興期に合わせて日本の雇用・労働体制が確立されるとともに、社会保障制度の整備が急ピッチで進められた。これに伴い、多様化した中小企業の労務管理への対応および社会保険に関する事務処理に専門的な知識・経験が必要とされるようになり、これらの事務を専門的に行う職業として誕生した。

■ 団体設立に向けた機運の高まり

一方で、これらの代行業務を請け負うにあたって著しく高額な報酬を求めたり、あるいは労働争議に不当に介入する者が現れ、「業界団体を結成し、自主的な規律の確立と資質の向上を図るべき」という機運が高まるようになった。こうした流れを受け、「労務管理士」、「社会保険士」が誕生した。

■ 社会保険労務士法の制定

その後、「労務管理士」と「社会保険士」は広く認知され、社会における重要度も増していくことになった。そのような動きを受け、両制度を併せて法制化する動きが活発となり、昭和43年6月3日に社労士法が公布され、同年12月2日に施行された。

■ 「都道府県社会保険労務士会」・「全国社会保険労務士会連合会」の設置

法制定当時は、(社)日本労務管理士協会、(社)日本社会保険士会を中心に、複数の団体が併存していたが、昭和53年5月、第1次社労士法改正が行われ、法定団体として、都道府県ごとの「社会保険労務士会」が設置されるとともに、連合組織として「全国社会保険労務士会連合会」が設置された。

Ⅳ. 社会保険労務士法改正の経緯

社労士法は、昭和 53 年の第 1 次法改正、昭和 56 年の第 2 次法改正、昭和 61 年の第 3 次法改正、平成 5 年の第 4 次法改正、平成 10 年の第 5 次法改正、平成 14 年の第 6 次法改正、平成 17 年の第 7 次法改正および平成 26 年の第 8 次法改正を経て、今日に至っている。

Ⅴ. これまでの社会保険労務士法改正の概要

第 1 次法改正	
昭和 53 年 5 月 20 日公布 昭和 53 年 9 月 1 日施行	・ 提出代行業務の追加 ・ 社労士会の設立等 ・ 連合会の設立等 ・ 社労士会及び連合会の行政機関への協力
第 2 次法改正	
昭和 56 年 6 月 2 日公布 昭和 57 年 4 月 1 日施行	・ 社労士の職責の明確化 ・ 提出代行事務の範囲の拡大 ・ 申請等に関する付記の制度の新設 ・ 社労士となる資格の要件の整備 ・ 団体登録制への移行 ・ 懲戒、罰則規定等の整備 ・ 社労士会及び連合会の事務の範囲の拡大等
第 3 次法改正	
昭和 61 年 5 月 23 日公布 昭和 61 年 10 月 1 日施行	・ 事務代理の新設 ・ 勤務社労士に関する規定の整備 ・ 研修受講等の努力義務化
第 4 次法改正	
平成 5 年 6 月 14 日公布 平成 6 年 4 月 1 日施行	・ 職務内容の明確化 ・ 登録即入会制への移行
第 5 次法改正	
平成 10 年 5 月 6 日公布 平成 10 年 10 月 1 日施行	・ 社労士試験の試験事務の連合会への委託等 ・ 事務代理等の範囲の拡大等
第 6 次法改正	
平成 14 年 11 月 27 日公布 平成 15 年 4 月 1 日施行	・ あっせん代理業務の追加等 ・ 社労士試験の受験資格の緩和 ・ 登録事項の整備等 ・ 懲戒事由の通知に関する規定の追加等 ・ 社労士の権利及び義務に関する規定の整備 ・ 社労士法人制度の創設 ・ 社労士会及び連合会の会則の記載事項の整備 ・ 法人制度設立に伴う罰則の整備
第 7 次法改正	
平成 17 年 6 月 17 日公布 平成 18 年 3 月 1 日及び 平成 19 年 4 月 1 日施行	・ 紛争解決手続代理業務の拡大 ・ 紛争解決手続代理業務に係る研修及び試験 ・ 労働争議不介入規定（法第 23 条）の削除 ・ 社労士法人に関する規定の整備
第 8 次法改正	
平成 26 年 11 月 21 日公布 平成 27 年 4 月 1 日及び 平成 28 年 1 月 1 日施行	・ 個別労働関係紛争に関する民間紛争解決手続における紛争の目的の価額の上限額の引き上げ ・ 補佐人制度の創設 ・ 社員が 1 人の社労士法人の設立に関する規定の整備

2 登録状況

I. 全国の社会保険労務士の登録者数の推移

1990年3月31日に17,433人であった社労士の登録者数は、毎年確実に増加しており、2024年3月31日現在の登録者数は、45,386人である。

2007年度からは新たに「特定社労士」の制度が設けられ、こちらも毎年確実に増加しており、2024年3月31日現在の登録者数は、14,190人である。

また、2002年の社労士法改正により、2003年から社労士法人の設立が認められ、さらに2014年の同法改正により2016年から社員が1人の社労士法人の設立が認められた。2024年3月31日現在の法人会員数は2,913（うち、社員が1人の社労士法人は1,402）となっている。

年度末登録者数の推移

（単位：人）

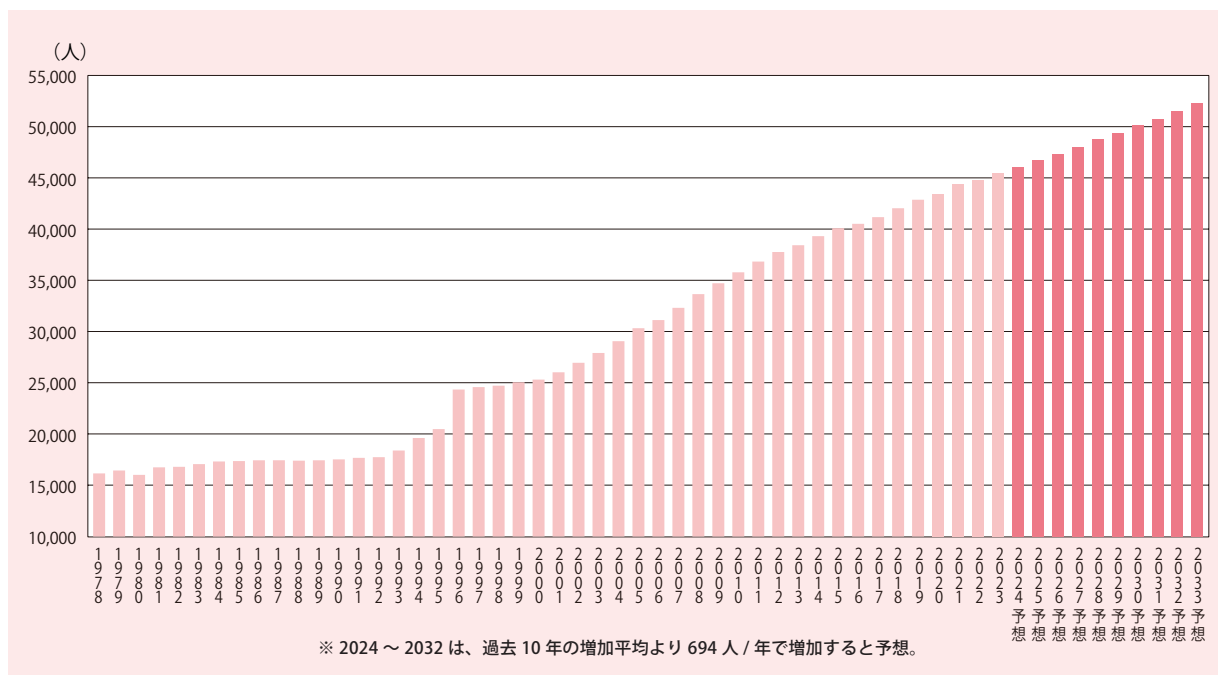
年 度	開 業	法人の社員	勤 務 等	合 計	前年度比
2014	23,241	1,359	14,731	39,331	886
	(8,352)	(607)	(2,422)	(11,381)	(628)
2015	23,480	1,648	14,982	40,110	779
	(8,552)	(759)	(2,575)	(11,886)	(505)
2016	23,573	1,955	15,007	40,535	425
	(8,732)	(908)	(2,705)	(12,345)	(459)
2017	23,725	2,241	15,221	41,187	652
	(8,909)	(1,153)	(2,739)	(12,801)	(456)
2018	23,962	2,491	15,603	42,056	869
	(9,007)	(1,276)	(2,836)	(13,119)	(318)
2019	24,158	2,759	15,970	42,887	831
	(9,116)	(1,401)	(2,930)	(13,447)	(328)
2020	24,423	2,992	16,059	43,474	587
	(9,180)	(1,526)	(2,977)	(13,683)	(236)
2021	24,429	3,354	16,420	44,203	729
	(9,175)	(1,698)	(3,051)	(13,924)	(241)
2022	24,514	3,677	16,679	44,870	667
	(9,148)	(1,827)	(3,126)	(14,101)	(177)
2023	24,549	3,915	16,922	45,386	516
	(9,099)	(1,931)	(3,160)	(14,190)	(89)

年度末法人会員数の推移

年 度	入会会員数	解散・廃止	法人会員数	
2014	115	23	752	
			主たる事務所 584	従たる事務所 168
2015	220	12	960	
			主たる事務所 762	従たる事務所 198
2016	284	18	1,226	
			主たる事務所 991	従たる事務所 235
2017	277	32	1,471	
			主たる事務所 1,212	従たる事務所 259
2018	266	29	1,708	
			主たる事務所 1,411	従たる事務所 297
2019	260	34	1,934	
			主たる事務所 1,598	従たる事務所 336
2020	244	58	2,120	
			主たる事務所 1,766	従たる事務所 354
2021	323	38	2,405	
			主たる事務所 2,024	従たる事務所 381
2022	328	45	2,688	
			主たる事務所 2,267	従たる事務所 421
2023	274	49	2,913	
			主たる事務所 2,453	従たる事務所 460

※（ ）内は特定社会保険労務士数

年度末登録者数の推移（グラフ）



Ⅱ．社会保険労務士の年齢別・男女別構成

2024 年 3 月 31 日現在の登録者の年齢別構成は、20 歳代（0.4%）、30 歳代（6.5%）、40 歳代（24.3%）、50 歳代（31.1%）、60 歳代（22.3%）、70 歳代（11.9%）、80 歳代（3.0%）、90 歳代以上（0.5%）となっており、50 歳代の割合が最も多く、40 歳代、60 歳代と続いている。平均年齢は 56.27 歳、最年少は 22 歳、最年長が 102 歳となっている。

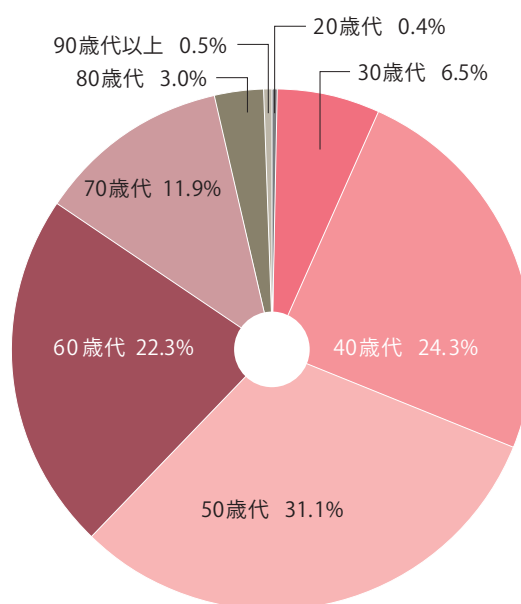
また、2024 年 3 月 31 日現在の男女別構成は、男性が 67.0%、女性が 33.0%となっている。

各年度末における登録者の男女比の推移

年 度	登録者数	男性	女性
2014	39,331	28,056 (71.3%)	11,275 (28.7%)
2015	40,110	28,337 (70.6%)	11,773 (29.4%)
2016	40,535	28,562 (70.5%)	11,973 (29.5%)
2017	41,187	28,790 (69.9%)	12,397 (30.1%)
2018	42,056	29,146 (69.3%)	12,910 (30.7%)
2019	42,887	29,473 (68.7%)	13,414 (31.3%)
2020	43,474	29,693 (68.3%)	13,781 (31.7%)
2021	44,203	29,994 (67.9%)	14,209 (32.1%)
2022	44,870	30,217 (67.3%)	14,653 (32.7%)
2023	45,386	30,422 (67.0%)	14,964 (33.0%)

※ （ ）内は登録者に占める割合を表わす。

年齢別構成



個人会員数推移（2014-2018）

（単位：人）

	2014			2015			2016			2017			2018		
	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計
1 北海道	903	291	1,194	914	298	1,212	909	301	1,210	901	303	1,204	916	332	1,248
2 青 森	164	39	203	158	40	198	158	40	198	162	45	207	164	46	210
3 岩 手	134	46	180	131	49	180	138	53	191	143	57	200	148	58	206
4 宮 城	362	156	518	374	156	530	376	158	534	380	159	539	382	166	548
5 秋 田	135	37	172	137	34	171	139	34	173	139	34	173	139	36	175
6 山 形	161	48	209	170	48	218	171	42	213	176	48	224	182	47	229
7 福 島	260	50	310	265	51	316	257	59	316	270	57	327	276	57	333
8 茨 城	360	116	476	383	107	490	379	114	493	382	108	490	387	116	503
9 栃 木	287	54	341	291	57	348	289	57	346	290	62	352	286	65	351
10 群 馬	354	219	573	366	219	585	363	222	585	376	210	586	387	199	586
11 埼 玉	1,290	557	1,847	1,310	557	1,867	1,319	551	1,870	1,318	550	1,868	1,336	570	1,906
12 千 葉	1,003	434	1,437	1,028	423	1,451	1,047	431	1,478	1,075	423	1,498	1,085	455	1,540
13 東 京	4,431	5,060	9,491	4,534	5,218	9,752	4,679	5,294	9,973	4,824	5,435	10,259	4,941	5,621	10,562
14 神奈川	1,594	901	2,495	1,644	879	2,523	1,656	889	2,545	1,666	911	2,577	1,713	931	2,644
15 新 潟	375	156	531	374	150	524	382	144	526	383	139	522	389	145	534
16 富 山	180	94	274	185	99	284	184	102	286	190	99	289	199	97	296
17 石 川	216	96	312	216	101	317	212	104	316	216	100	316	214	103	317
18 福 井	189	68	257	188	72	260	194	62	256	195	63	258	190	65	255
19 山 梨	145	29	174	146	32	178	145	30	175	148	29	177	148	30	178
20 長 野	428	192	620	428	202	630	432	201	633	431	198	629	432	200	632
21 岐 阜	363	208	571	367	209	576	367	206	573	367	210	577	367	217	584
22 静 岡	706	301	1,007	702	316	1,018	710	311	1,021	712	314	1,026	722	305	1,027
23 愛 知	1,590	866	2,456	1,634	877	2,511	1,649	900	2,549	1,658	941	2,599	1,695	936	2,631
24 三 重	266	125	391	272	129	401	273	135	408	281	135	416	281	137	418
25 滋 賀	229	141	370	229	133	362	239	128	367	247	114	361	256	116	372
26 京 都	616	245	861	626	251	877	625	255	880	633	250	883	633	252	885
27 大 阪	2,152	1,807	3,959	2,227	1,826	4,053	2,307	1,783	4,090	2,381	1,798	4,179	2,434	1,830	4,264
28 兵 庫	1,093	525	1,618	1,115	513	1,628	1,148	487	1,635	1,173	490	1,663	1,202	496	1,698
29 奈 良	234	93	327	230	97	327	223	92	315	224	91	315	225	95	320
30 和歌山	184	69	253	184	69	253	180	71	251	182	70	252	186	64	250
31 鳥 取	90	42	132	89	41	130	97	36	133	106	31	137	109	28	137
32 島 根	90	39	129	96	37	133	92	37	129	92	34	126	91	35	126
33 岡 山	305	173	478	316	174	490	317	173	490	322	188	510	334	190	524
34 広 島	649	143	792	661	140	801	663	131	794	660	144	804	666	149	815
35 山 口	205	81	286	207	89	296	218	86	304	223	83	306	221	89	310
36 徳 島	118	48	166	125	48	173	132	45	177	135	45	180	136	48	184
37 香 川	212	74	286	207	76	283	207	78	285	209	75	284	209	75	284
38 愛 媛	268	70	338	283	70	353	288	71	359	289	75	364	288	75	363
39 高 知	107	66	173	109	66	175	110	68	178	111	72	183	112	74	186
40 福 岡	933	485	1,418	967	498	1,465	994	506	1,500	1,011	506	1,517	1,047	524	1,571
41 佐 賀	102	35	137	103	36	139	102	30	132	108	35	143	108	33	141
42 長 崎	100	62	162	104	68	172	105	65	170	105	66	171	109	67	176
43 熊 本	296	109	405	298	129	427	303	123	426	316	128	444	321	130	451
44 大 分	180	66	246	178	73	251	180	74	254	184	75	259	189	77	266
45 宮 崎	164	55	219	168	57	225	170	55	225	170	49	219	185	44	229
46 鹿児島	253	105	358	263	107	370	269	112	381	264	117	381	272	126	398
47 沖 縄	124	55	179	126	61	187	131	61	192	138	55	193	141	52	193
合計	24,600	14,731	39,331	25,128	14,982	40,110	25,528	15,007	40,535	25,966	15,221	41,187	26,453	15,603	42,056

※開業は法人の社員を含む。

個人会員数推移（2019-2023）

（単位：人）

	2019			2020			2021			2022			2023		
	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計
1 北海道	923	336	1,259	932	353	1,285	934	368	1,302	952	368	1,320	969	367	1,336
2 青 森	161	49	210	165	38	203	165	36	201	160	37	197	163	34	197
3 岩 手	151	54	205	156	50	206	158	56	214	159	56	215	160	50	210
4 宮 城	393	171	564	410	169	579	406	176	582	412	176	588	410	172	582
5 秋 田	141	32	173	140	30	170	137	34	171	138	33	171	136	31	167
6 山 形	179	46	225	184	43	227	186	45	231	186	50	236	182	51	233
7 福 島	284	49	333	286	52	338	292	57	349	294	60	354	297	64	361
8 茨 城	390	118	508	392	117	509	397	112	509	411	110	521	420	113	533
9 栃 木	289	61	350	297	59	356	307	59	366	312	73	385	316	76	392
10 群 馬	386	197	583	388	194	582	391	210	601	391	206	597	397	203	600
11 埼 玉	1,355	586	1,941	1,386	582	1,968	1,374	589	1,963	1,382	587	1,969	1,400	584	1,984
12 千 葉	1,109	457	1,566	1,142	469	1,611	1,152	481	1,633	1,169	485	1,654	1,181	476	1,657
13 東 京	5,084	5,769	10,853	5,189	5,835	11,024	5,318	6,017	11,335	5,474	6,128	11,602	5,539	6,301	11,840
14 神奈川	1,738	955	2,693	1,764	961	2,725	1,771	1,006	2,777	1,800	1,009	2,809	1,801	1,038	2,839
15 新 潟	383	150	533	387	155	542	396	151	547	395	153	548	391	152	543
16 富 山	203	99	302	204	105	309	202	101	303	203	108	311	204	114	318
17 石 川	215	107	322	220	108	328	221	117	338	222	121	343	230	128	358
18 福 井	199	60	259	197	60	257	198	60	258	199	63	262	196	64	260
19 山 梨	147	33	180	153	34	187	154	37	191	157	40	197	155	42	197
20 長 野	432	191	623	426	207	633	428	209	637	424	202	626	424	191	615
21 岐 阜	367	222	589	367	211	578	371	206	577	383	212	595	382	220	602
22 静 岡	738	310	1,048	743	309	1,052	751	320	1,071	758	321	1,079	758	322	1,080
23 愛 知	1,724	976	2,700	1,771	985	2,756	1,806	992	2,798	1,842	1,022	2,864	1,879	1,041	2,920
24 三 重	294	137	431	294	137	431	298	140	438	296	151	447	298	153	451
25 滋 賀	260	121	381	266	115	381	267	119	386	272	125	397	283	123	406
26 京 都	657	254	911	679	246	925	686	242	928	686	245	931	691	246	937
27 大 阪	2,461	1,903	4,364	2,534	1,913	4,447	2,555	1,956	4,511	2,595	1,955	4,550	2,650	1,961	4,611
28 兵 庫	1,201	519	1,720	1,208	519	1,727	1,253	526	1,779	1,258	540	1,798	1,281	544	1,825
29 奈 良	236	98	334	231	104	335	235	97	332	244	101	345	242	106	348
30 和歌山	190	62	252	192	61	253	190	55	245	190	56	246	189	55	244
31 鳥 取	104	35	139	102	35	137	105	28	133	103	33	136	107	33	140
32 島 根	93	38	131	96	42	138	97	44	141	101	42	143	98	43	141
33 岡 山	340	189	529	343	191	534	345	205	550	347	204	551	353	196	549
34 広 島	678	154	832	685	155	840	694	155	849	694	153	847	695	163	858
35 山 口	225	84	309	227	77	304	231	73	304	231	78	309	227	78	305
36 徳 島	138	46	184	141	45	186	139	43	182	135	42	177	134	43	177
37 香 川	212	78	290	218	72	290	219	70	289	221	66	287	217	67	284
38 愛 媛	291	69	360	288	74	362	282	76	358	284	86	370	280	86	366
39 高 知	114	69	183	121	66	187	132	64	196	131	64	195	130	60	190
40 福 岡	1,081	547	1,628	1,102	545	1,647	1,127	547	1,674	1,145	575	1,720	1,151	580	1,731
41 佐 賀	113	33	146	118	34	152	117	35	152	117	34	151	115	38	153
42 長 崎	116	65	181	123	65	188	122	71	193	133	70	203	132	72	204
43 熊 本	323	135	458	327	140	467	337	135	472	340	129	469	335	134	469
44 大 分	191	75	266	199	70	269	202	69	271	202	71	273	204	70	274
45 宮 崎	188	46	234	184	47	231	186	49	235	180	51	231	190	45	235
46 鹿児島	276	133	409	285	126	411	291	127	418	299	126	425	304	129	433
47 沖 縄	144	52	196	153	54	207	158	55	213	164	62	226	168	63	231
合計	26,917	15,970	42,887	27,415	16,059	43,474	27,783	16,420	44,203	28,191	16,679	44,870	28,464	16,922	45,386

※開業は法人の社員を含む。

3 紛争解決手続代理業務試験の状況

I. 特別研修

第7次社労士法改正によって、新たに紛争解決手続代理業務を行うことができるようになった。当該業務を行うには、それに必要な学識および実務能力に関する研修である「特別研修」を修了し、紛争解決手続代理業務試験に合格後、社労士の登録に付記を受けることが義務付けられた。

特別研修は、2006年度から47都道府県会において実施されている。中央発信講義、グループ研修、ゼミナールの3つの方式で構成し、研修の総時間数は63.5時間とされた。

中央発信講義については、研修内容の理解度向上を図るために、2020年度からeラーニング方式を導入し、受講者がいつでもどこでも何度でも講義を視聴できる環境を整備した。

1. 中央発信講義（30.5時間）

個別労働関係紛争に関する法令および実務に関する研修として、憲法を基本とする法体系のなかで、個別労働関係法の制度および理論を理解し、また、個別労働関係紛争解決手続代理業務における倫理を確立するため、以下の科目について講義を行う。

- ①特定社労士の果たす役割と職責 ②専門家の責任と倫理 ③憲法（基本的人権に係るもの）
- ④民法（契約法、不法行為法の基本法則に係るもの） ⑤労使関係法 ⑥労働契約・労働条件
- ⑦個別労働関係法制に関する専門知識 ⑧個別労働関係紛争解決制度

2. グループ研修（18時間）

個別労働関係紛争における書面（申請書および答弁書）の作成に関する研修として、特定社労士がリーダーとなり、受講者が10人程度のグループを構成して行う研修。ゼミナールで行うケース・スタディーを中心に、申請書および答弁書の検討、争点整理、和解交渉の技術および代理人の権限と倫理等についてロールプレイ等の手法を取り入れて行う。

3. ゼミナール（15時間）

代理業務を行う上での実践的な能力を涵養することを目的として、個別労働関係紛争の解決のための手続に関する研修を行う。ケース・スタディーを中心に申請書および答弁書の検討、争点整理、和解交渉の技術および代理人の権限と倫理等についてロールプレイ等の手法を取り入れて行う。

受講者数等の推移

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
受講者数	838人	881人	686人	602人	672人	649人	649人	779人	628人	598人
修了者数	824人	855人	662人	585人	649人	624人	570人	700人	583人	562人
修了率	98.33%	97.05%	96.50%	97.18%	96.58%	96.15%	87.83%	89.86%	92.83%	93.98%

Ⅱ. 紛争解決手続代理業務試験

紛争解決手続代理業務試験は、社労士法第13条の3第1項の規定に基づいて実施されるものである。2006年度に年2回試験を実施した以外は、年1回の実施であり、2023年度までの総受験者数は、28,915人、総合格者数は、18,621人、平均合格率は64.40%となっている。

1. 受験申込者数、受験者数、合格者数、合格率の推移

紛争解決手続代理業務試験の受験資格は、社労士であり、かつ、連合会が実施する特別研修の修了者（修了見込者を含む。）であるため、年度による受験申込者数の大幅な増減は見られないが、2017年度以降は概ね900人台で推移している。試験地については、北海道、宮城県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県の12試験地で実施してきたが、受験申込者数が安定してきたこともあり、2016年度から試験地を7か所に統合し、北海道、宮城県、東京都、愛知県、大阪府、広島県、福岡県とした。

なお、2023年度は、受験申込者数935人、受験者数は892人となり前年より減少したが、合格率は3.23%増加し、56.28%となった。

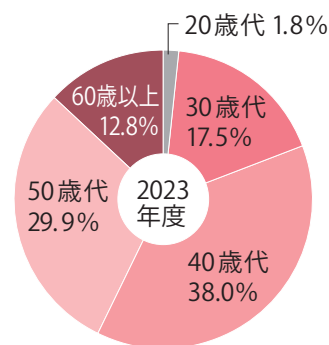
受験申込者数、受験者数、合格者数、合格率の推移

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
受験申込者数	1,164人	1,211人	1,060人	932人	959人	935人	916人	990人	934人	935人
受験者数	1,139人	1,175人	1,019人	890人	911人	905人	850人	950人	901人	892人
合格者数	710人	656人	647人	510人	567人	490人	526人	473人	478人	502人
合格率	62.34%	55.83%	63.49%	57.30%	62.24%	54.14%	61.88%	49.79%	53.05%	56.28%

2. 合格者の年齢別構成、男女比構成の推移

合格者の年齢別構成について、2023年度においては20歳代、50歳代、60歳代以上の割合が増加した。20歳代は前年比0.3%増の0.8%に、50歳代は5.2%増の29.9%に、60歳代以上は1.1%増の12.8%となった。一方、2011年度以降全体の約60%占めていた30歳代、40歳代はともに減少し全体の55.5%となった。また、合格者の男女比については、過去10年において概ね男性が約60%、女性が40%となっている。

合格者の年齢別構成



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
20歳代	2.7%	1.8%	1.8%	2.5%	1.6%	1.6%	1.3%	2.1%	1.5%	1.8%
30歳代	28.7%	26.8%	24.4%	20.6%	21.5%	24.1%	15.4%	17.8%	19%	17.5%
40歳代	32.3%	33.1%	42.2%	37.5%	39.2%	40.8%	41.3%	41.2%	43.1%	38.0%
50歳代	22.8%	23.5%	20.6%	24.7%	25.4%	19.8%	28.5%	25.8%	24.7%	29.9%
60歳以上	13.5%	14.8%	11.0%	14.7%	12.3%	13.7%	13.5%	13.1%	11.7%	12.8%

合格者の男女別構成

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
男	67.0%	66.3%	59.7%	64.3%	62.8%	59.6%	58.4%	59.2%	57.1%	56.8%
女	33.0%	33.7%	40.3%	35.7%	37.2%	40.4%	41.6%	40.8%	42.9%	43.2%

4 社会保険労務士試験の状況

I. 社会保険労務士試験の実施

連合会は、2000 年度社会保険労務士試験（以下「社労士試験」という。）から厚生労働省の委託を受け、社労士試験事務（合否判定に係る事務を除く。）を行っている。主な試験事務は、試験会場の決定、受験案内の作製・配布、受験申込書の受付、受験票の交付、試験当日の会場運営、合格証書の交付など広範囲にわたる。

2000 年度の受託当時は、北海道、宮城県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、石川県、静岡県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、香川県、福岡県、熊本県、沖縄県の 18 試験地での実施であったが、受験者の増加に伴い、2002 年度社労士試験から岡山県を試験地に加え 19 試験地で実施している。

また、2022 年度から書面による受験申込みに加え、インターネットによる受験申込みを開始するとともに、合格発表日をこれまでの 11 月上旬から 1 か月繰り上げ 10 月上旬とした。

II. 受験申込者数、受験者数、合格者数、合格率の推移

2000 年度、受託して最初の年の受験申込者数は、50,689 人であった。その後、毎年増加を続け、2010 年度には過去最高となる 70,648 人の受験申込みがあった。

しかし、2010 年度をピークにその後減少傾向が続き、2016 年度は 51,953 人、2017 年度には 5 万人を割り 49,902 人となり、2020 年度までほぼ横ばいとなったが、2021 年度以降は微増ながら増加傾向が続き、2023 年度は、53,292 人となった。

受験者数も 2010 年度に過去最高の 55,445 人をピークに減少傾向となった。特に 2020 年度は新型コロナウイルス感染症の影響による自粛等により、大きく減少した。しかし、2021 年度、2022 年度とコロナ禍のなかでの実施ではあったが、受験者数は少しずつ増加し、2023 年度は、42,741 人となった。

合格率は、2010 年度から 2014 年度は 5～9 % 台で推移していたが、2015 年度は、2.6 % となり過去最も低い合格率となった。2017 年度以降は、2022 年度を除き概ね 6～7 % 台で推移しており、2023 年度は 6.4 % であった。

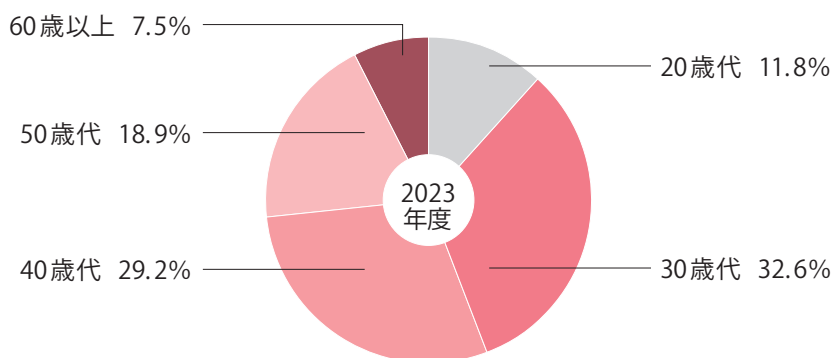
受験申込者数、受験者数、合格者数、合格率の推移

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
受験申込者数	57,199 人	52,612 人	51,953 人	49,902 人	49,582 人	49,570 人	49,250 人	50,433 人	52,251 人	53,292 人
受験者数	44,546 人	40,712 人	39,972 人	38,685 人	38,427 人	38,428 人	34,845 人	37,306 人	40,633 人	42,741 人
合格者数	4,156 人	1,051 人	1,770 人	2,613 人	2,413 人	2,525 人	2,237 人	2,937 人	2,134 人	2,720 人
合格率	9.3%	2.6%	4.4%	6.8%	6.3%	6.6%	6.4%	7.9%	5.3%	6.4%

Ⅲ. 合格者の年齢別構成

合格者の年齢別構成については、30歳代、40歳代が全体の6割を占めている。20歳代は、2010年度以降減少していたが、2023年度は前年比1.1%増加し11.8%となった。一方、50歳代は、2010年度以降微増傾向にあったが、2023年度は前年比1.2%減少し、18.9%となった。

合格者の年齢別構成

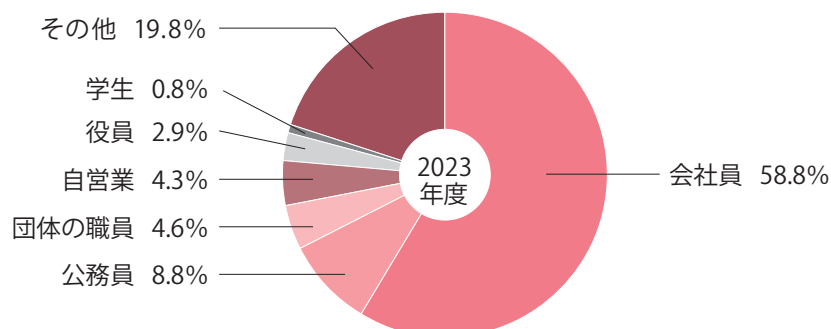


	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
20歳代	11.1%	9.6%	9.1%	10.0%	9.2%	8.2%	12.3%	12.8%	10.7%	11.8%
30歳代	35.8%	32.5%	31.4%	30.7%	29.5%	33.1%	30.1%	35.6%	30.4%	32.6%
40歳代	28.5%	30.9%	32.3%	31.2%	32.8%	31.5%	30.1%	28.5%	31.4%	29.2%
50歳代	17.9%	18.0%	18.8%	19.6%	19.2%	18.8%	18.7%	16.9%	20.1%	18.9%
60歳以上	6.7%	9.0%	8.4%	8.5%	9.3%	8.4%	8.8%	6.2%	7.1%	7.5%
最年少者	20歳	21歳	20歳	17歳	20歳	20歳	20歳	20歳	20歳	21歳
最高齢者	79歳	77歳	79歳	74歳	84歳	75歳	78歳	73歳	75歳	76歳

Ⅳ. 合格者の職業別構成

合格者の職業別構成については、会社員が半数以上を占めている。直近では、会社員のほか、公務員、団体の職員、自営業、役員が大半を占めている。一方、学生の割合が比較的少ないのは、受験資格を満たす要件が限定的であり、卒業後の方が受験資格を満たしやすいことが要因の一つとして考えられる。

合格者の職業別構成



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
会社員	55.3%	51.3%	54.9%	59.1%	57.4%	58.9%	58.4%	60.4%	61.0%	58.8%
公務員	6.8%	8.5%	6.6%	5.9%	6.2%	7.7%	8.1%	7.8%	7.7%	8.8%
団体の職員	4.4%	4.6%	5.3%	5.3%	5.3%	5.2%	4.0%	5.6%	4.7%	4.6%
自営業	3.8%	4.4%	4.5%	5.8%	5.2%	4.3%	4.8%	4.2%	4.4%	4.3%
役員	2.4%	2.6%	2.1%	2.4%	3.1%	3.1%	3.0%	3.4%	3.6%	2.9%
学生	0.7%	0.7%	0.6%	0.4%	0.5%	0.5%	1.0%	1.1%	0.6%	0.8%
その他	26.6%	27.9%	26.0%	21.1%	22.3%	20.3%	20.7%	17.5%	18.0%	19.8%

V. 合格者の男女別構成

合格者の男女別構成について、男女の割合は概ね男性 6 割、女性 4 割で推移しており、他の士業と比べて女性の割合が大きい点が特徴的であると考えられる。

合格者の男女別構成

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
男	64.3%	67.2%	66.1%	63.8%	65.1%	64.3%	64.0%	61.7%	61.9%	61.2%
女	35.7%	32.8%	33.9%	36.2%	34.9%	35.7%	36.0%	38.3%	38.1%	38.8%

第3章

組織・財政等

- 1 連合会の事業内容
- 2 都道府県会の事業内容
- 3 地域協議会
- 4 連合会の財政状況（公益事業）
- 5 懲戒

1 連合会の事業内容

全国社会保険労務士会連合会は、各都道府県の社会保険労務士会の連合組織で、厚生労働大臣の認可を受けた法定団体である。

I. 目的

社会保険労務士会の会員の品位を保持し、その資質の向上と業務の改善進歩を図るため、都道府県の社会保険労務士会及びその会員の指導及び連絡に関する事務並びに社会保険労務士の登録に関する事務を行うほか社会保険労務士試験及び紛争解決手続代理業務試験の実施に関する事務を行うことを目的としている。

II. 組織概要

所在地：東京都中央区日本橋本石町 3-2-12 社会保険労務士会館

TEL：03(6225)4864（代） FAX：03(6225)4865

III. 事業内容

1. 社会保険労務士の品位を保持するため、社会保険労務士会及びその会員に対し、勧告又は指導を行うこと。
2. 社会保険労務士の資質の向上を図るため、社会保険労務士の業務に関する研修を行うこと。
3. 社会保険労務士の登録及び社会保険労務士法人の届出に関する事務を行うこと。
4. 社会保険労務士の業務の改善進歩を図るため、調査研究を行うこと。
5. 社会保険労務士制度の普及宣伝を行うこと。
6. 社会保険労務士法（以下「法」という。）別表第1に掲げる労働及び社会保険に関する法令に関する調査研究を行うこと。
7. 関係行政機関等に対する協力及び連絡を行うこと。
8. 会報の発行を行うこと。
9. 福利厚生に関すること。
10. 法の規定に基づく社会保険労務士試験の実施に関する事務を行うこと。
11. 法の規定に基づく紛争解決手続代理業務試験の実施に関する事務を行うこと。
12. 法の規定に基づく試験免除等の講習を行うこと。
13. 資格審査会の設置及び運営を行うこと。
14. 社会保険労務士の電子申請に関する業務を行うこと。
15. 認証個別労働関係紛争解決手続の業務を行うこと。
16. その他本会の目的を達成するために必要な事業を行うこと。

2 都道府県会の事業内容

都道府県会は、会員の品位を保持し、その資質の向上と業務の改善進歩を図るため、会員の指導及び連絡に関する事務を行うことを目的とし、次に掲げる事業を行うこととしている。

- ・会員の品位を保持するため、会員の指導及び連絡を行うこと。
- ・会員の資質の向上を図るため、社会保険労務士の業務に関する研修を行うこと。
- ・社会保険労務士の業務の改善進歩を図るため、調査研究を行うこと。
- ・社会保険労務士制度の普及宣伝を行うこと。
- ・社会保険労務士法別表第1に掲げる労働及び社会保険に関する法令に関する調査研究を行うこと。
- ・連合会が行う社会保険労務士の登録及び社会保険労務士法人の届出に関する事務を行うこと。
- ・連合会が行う社会保険労務士試験及び紛争解決手続代理業務試験の実施に関する事務に協力を行うこと。
- ・会報の発行を行うこと。
- ・業務関係図書及び資料の斡旋並びに頒布を行うこと。
- ・関係行政機関等に対する協力及び連絡を行うこと。
- ・会員の福利厚生に関する施策を行うこと。
- ・認証個別労働関係紛争解決手続の業務を行うこと。
- ・その他都道府県会の目的を達成するために必要な事業を行うこと。

3 地域協議会

地域協議会は、連合会会則第62条に基づき、研修及び社会保険労務士会相互の地域的連絡調整を行うことを目的として設置されている。また、連合会会則施行細則第20条により、次表の地域区分とし、その地域に所属する社会保険労務士会により組織されている。

地域区分	所属社会保険労務士会
北海道・東北地域	北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島
関東・甲信越地域	茨城、栃木、群馬、埼玉、千葉、東京、神奈川、新潟、山梨、長野
中部地域	富山、石川、福井、岐阜、静岡、愛知、三重
近畿地域	滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山
中国・四国地域	鳥取、島根、岡山、広島、山口、徳島、香川、愛媛、高知
九州・沖縄地域	福岡、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄

4 連合会の財政状況（公益事業）

連合会の収入は、会費、納付金、手数料、寄付金、事業に伴う収入、資産から生ずる収入及びその他の収入（連合会会則第 51 条）によるものとされており、直近数年間をみると、概ね 10 億円超の収入を計上しており、そのうちの約 65% を会費収入が占めている。また、登録者数が増加傾向にあるため、会費収入は、直近数年間、対前年比 2 % 程度増加している。一方で支出に関しては、事業費支出が最も多く、支出全体の約 55% を占めている。

なお、2023 年度における次期繰越収支差額は、約 12 億円を有しており、財政状況は健全に推移している。

収入の部

（単位：円）

勘定科目	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度	2018 年度
1. 会費収入	713,149,543	732,532,855	750,003,200	766,160,200	783,103,900
2. 手数料収入	90,732,791	93,801,712	81,424,160	84,144,336	80,916,000
3. 事業収入	302,599,612	203,314,998	198,881,161	232,918,410	228,867,913
4. その他の収入	2,306,414	4,684,411	10,934,888	3,684,427	320,152,714
当期収入合計	1,108,788,360	1,034,333,976	1,041,243,409	1,086,907,373	1,413,040,527
前期繰越収支差額	693,664,873	761,191,295	721,693,684	734,490,941	827,101,532
収入合計	1,802,453,233	1,795,525,271	1,762,937,093	1,821,398,314	2,240,142,059

勘定科目	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
1. 会費収入	802,800,800	821,396,700	838,687,000	857,256,700	870,420,600
2. 手数料収入	82,467,000	73,974,000	80,813,000	82,927,000	77,986,000
3. 事業収入	239,584,258	204,359,494	241,069,282	214,631,109	227,148,349
4. その他の収入	56,427,074	146,682,916	183,397,215	80,781,695	156,512,604
当期収入合計	1,181,279,132	1,246,413,110	1,343,966,497	1,235,596,504	1,332,067,553
前期繰越収支差額	1,004,654,706	1,140,113,078	1,028,938,783	1,265,747,318	1,269,199,887
収入合計	2,185,933,838	2,386,526,188	2,372,905,280	2,501,343,822	2,601,267,440

支出の部

(単位：円)

勘定科目	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
1. 事業費支出	590,458,528	597,934,652	535,244,797	541,250,223	542,796,356
2. 管理費	343,609,359	360,404,080	369,453,544	353,258,480	344,565,454
3. その他の支出	107,194,051	115,492,855	123,747,811	99,788,079	348,125,543
当期支出合計	1,041,261,938	1,073,831,587	1,028,446,152	994,296,782	1,235,487,353
当期収支差額	67,526,422	△ 39,497,611	12,797,257	92,610,591	177,553,174
次期繰越収支差額	761,191,295	721,693,684	734,490,941	827,101,532	1,004,654,706

勘定科目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
1. 事業費支出	575,942,420	716,237,545	653,306,727	707,790,900	708,151,006
2. 管理費	368,221,976	298,020,183	325,886,678	394,259,015	469,175,947
3. その他の支出	101,656,364	343,329,677	127,964,557	130,094,020	197,356,796
当期支出合計	1,045,820,760	1,357,587,405	1,107,157,962	1,232,143,935	1,374,683,749
当期収支差額	135,458,372	△ 111,174,295	236,808,535	3,452,569	△ 42,616,196
次期繰越収支差額	1,140,113,078	1,028,938,783	1,265,747,318	1,269,199,887	1,226,583,691

5 懲戒

I. 懲戒処分の意義

社労士は、労働社会保険諸法令に関する事務の専門家として、独占的にその業務を行う特別な立場を社労士法によって認められている。その反面、常に品位を保持し、公正な立場に立ってその業務を行うべき職責と同法及び労働社会保険諸法令を遵守すべき義務が課せられている。

社労士に対する懲戒処分は、社労士の業務の適正な実施を確保するため、上記の職責または義務に反する行為を行った者に対し、厚生労働大臣が行う監督上の行政処分である。

懲戒処分は、刑罰たる行政罰とはその目的を異にするから、もし一個の行為が懲戒処分及び行政罰の双方の要件に該当する場合には、懲戒処分と行政罰が併科されうることになる。したがって、懲戒に付されるべき事件について、刑事事件として裁判が継続中であっても、それとは別に懲戒処分を行うことは差し支えない。

また、懲戒処分は、社労士制度の信用を高め、秩序を維持するために行う行政処分であるから、社労士が、業務上の過失により民事上の責任を負うことがあっても、それが直ちに懲戒処分の対象になるとは限らない。

II. 懲戒処分の種類

1. 戒告

戒告は、職責または義務に反する行為を行った者に対し、本人の将来を戒める旨を申し渡す処分であり、懲戒処分としては最も軽微なものである。戒告を受けた社労士は、その業務の実施あるいはその資格について制約を受けることにならないので、引き続き業務を行うことはできるが、戒告処分を受けたという事実（懲戒処分が行われたときは公告される。）は、その者の信用を失墜させ、事実上業務遂行に支障を及ぼす結果になる。

2. 1年以内の社労士の業務の停止

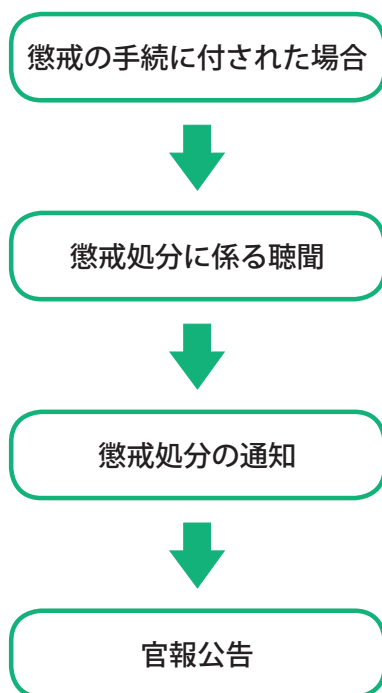
社労士の業務を、1年以内の一定期間、停止することを命ずる処分である。停止期間を1年以内のどの程度のものにするかは、処分権者たる厚生労働大臣の裁量に委ねられている。

社労士の業務の停止処分を受けた者は、所定の期間、その業務を行うことができなくなるので、依頼者との間の受託契約を解除し（開業社労士に限る。）、社労士証票も返還しなければならない。しかし、業務の停止処分を受けても、社労士たる資格は失わないから、登録は抹消されない。

3. 失格処分

失格処分とは、社労士の資格を失わせる処分をいい、懲戒処分として最も重いものである。失格処分を受けると、当該処分を受けた日から3年間は社労士となる資格を有しないので、その者の登録は抹消され、社労士会の会員たる資格を失うことになる。

懲戒処分の流れ



年度別懲戒処分件数一覧

(単位：件)

年度	処分の種類			合計
	戒告	1年以内の業務停止	失格処分	
2014	1	9	1	11
2015	0	1	1	2
2016	0	3	0	3
2017	0	1	0	1
2018	1	4	0	5
2019	1	5	1	7
2020	1	5	0	6
2021	0	5	0	5
2022	0	7	1	8
2023	1	14	0	15

第4章

関係資料等

- 1 直近のプレスリリース一覧
- 2 設置委員会・部会一覧 (2023・2024 年度)
- 3 都道府県社会保険労務士会一覧
- 4 街角の年金相談センター一覧
- 5 著作物
- 6 労働社会保険関係法改正一覧

1 直近のプレスリリース一覧

件 名	日 付
全国社会保険労務士会連合会 主催「共生社会実現を目指す外国人材雇用管理セミナー～職場定着（リテンション）の具体的施策／実践～」の開催	2022 年 10 月 3 日
デジタル原則時代のデジタル・ソリューション創出に向けた連携・協力に関する社会保険システム連絡協議会との覚書の締結について	2022 年 10 月 17 日
全国社会保険労務士会連合会が人権方針を策定	2022 年 12 月 2 日
全国社会保険労務士会連合会 主催「働き方改革から働きがい改革へ～社労士と考える「人を大切にする社会」づくり～」を開催	2023 年 2 月 1 日
全国社会保険労務士会連合会「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」政策提言・宣言を公表	2023 年 3 月 6 日
2023 年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」	2024 年 3 月 6 日
よい仕事おこしフェア実行委員会と連携協定締結	2024 年 4 月 23 日

2 設置委員会・部会一覧 (2023・2024 年度)

2023・2024 年度事業について、各事業の検討・実行機関となる委員会体制は以下のとおりである。

I. 「本部」、「常設委員会」、「特別委員会」の体制で事業を推進

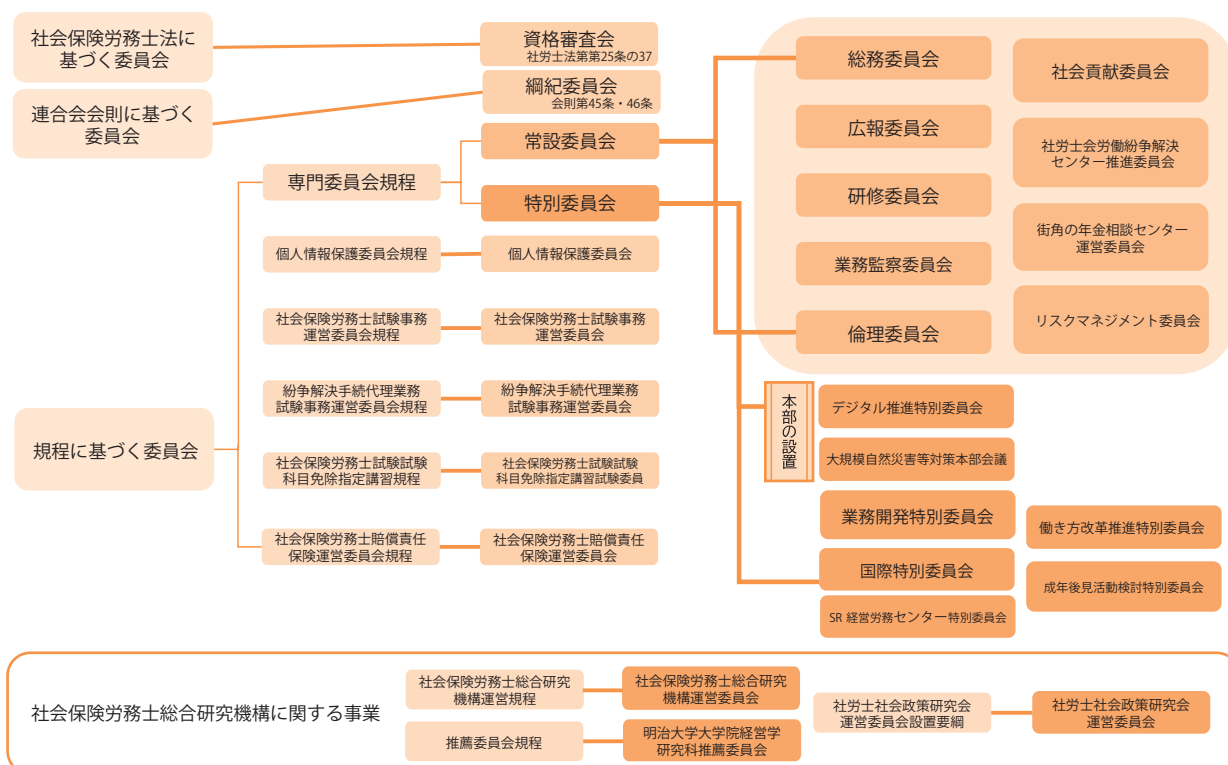
2021・2022 年度は、経済社会の急激な変化に対応し、様々な課題に直面する中小企業等に専門的知見を活かした支援を提供すべく、働き方改革の推進支援とデジタル推進等を基軸とし、様々な施策を講じてきたところである。

今期においても「本部」、「常設委員会」および「特別委員会」を継続して設置し、国民に寄り添う土壌として一層信頼される制度とすべく、事業の効果的な推進を図っていくこととした。

II. デジタル化、労務監査業務等の事業を推進

2023 年 12 月に社会保険労務士制度創設 55 周年を迎え、次の大きな節目となる制度創設 60 周年に向けて、改めて社労士制度の原点に立ち返り、社労士業務を通じて「人を大切にする企業」づくりを支援し、「人を大切にする社会」の実現を目指していくというコーポレートメッセージのもとで、デジタル推進等を基軸とする社労士業務の推進に関する事業、事業環境の変化に適合できる専門能力の涵養に関する事業をはじめ、使命感をもって各事業を強力に推進していくこととしている。

全国社会保険労務士会連合会 2023・2024 年度 委員会体制 構成図

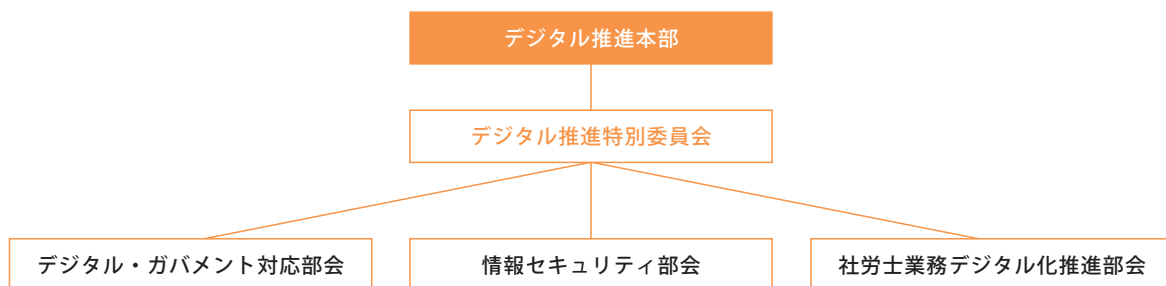


1. 本部

デジタル推進本部

《所掌事項》

デジタル技術の進展を背景に刻々と変化する社会的ニーズを迅速・的確に捉え、社労士としてこれに対応するための情報を共有するとともに、社労士の地位向上に向けた都道府県会との密接な連携による全国規模の取組を推進する。



大規模自然災害等対策本部

《所掌事項》

東日本大震災等の地震、津波、台風、水害をはじめとする突発的な災害が発生した際に、被災地の状況を勘案のうえ、必要な支援等時宜に適った対応を行う。また、必要に応じて被災地域同士の情報交換会を開催する。

2. 常設委員会

総務委員会

《所掌事項》

1. 連合会会務における総務全般に関わる事項
2. 他の委員会に属さない案件に関わる事項

《令和5・6年度の検討事項》

1. 社労士登録のオンライン化に伴う登録制度の変更・改善等に関する検討
2. 連合会及び都道府県会双方の業務の連携、共有、統合又は一元化に関する検討
3. 連合会事務局の組織関係規定の再整備に関する検討

広報委員会

《所掌事項》

国民、社労士に向けた広報に関する事項

《令和5・6年度の検討事項》

1. 社労士のブランド価値向上及び制度の将来的な発展を見据えた広報事業に関する検討
2. 連合会及び都道府県会の活動状況及び会員に有益な情報を迅速に伝達するための広報事業に関する検討
3. 連合会及び都道府県会が連携して実施すべき広報事業をまとめた広報計画策定に関する検討

『月刊社労士』編集部会

《所掌事項》

1. 『月刊社労士』の企画立案・編集に関する事項
2. 『月刊社労士』の発行に関する事項

研修委員会

《所掌事項》

社労士の業務能力向上のための研修の企画立案に関する事項

《令和5・6年度の検討事項》

1. 研修体系の整備及び単位制の導入等、社労士制度発展の礎となる研修事業に関する検討
2. 年度ごとの研修計画に関する検討

業務監察委員会

《所掌事項》

社労士法第 26 条、第 27 条に違反する業務侵害行為の防止に関する事項

《令和 5・6 年度の検討事項》

1. 業務侵害行為を防止・撲滅するための国民に向けた広報活動に関する検討
2. 業務侵害サイトの検索・監視等を行うシステムを活用した業務侵害の内容等の分析とその対応に関する検討
3. 業務侵害事案への都道府県会の対応支援に関する検討

倫理委員会

《所掌事項》

社労士の職業倫理の徹底に関する事項

《令和 5・6 年度の検討事項》

1. 社労士に求められる高い職業倫理の維持に向けた倫理研修の内容等に関する検討
2. 社労士による不適切な情報発信をなくすための情報発信に関する検討
3. 苦情対応に係る都道府県会との連携及び情報収集及び分析等に関する検討

社会貢献委員会

《所掌事項》

これからの社会貢献事業の在り方に関する事項

《令和 5・6 年度の検討事項》

1. 学校教育事業に関する活動状況の把握・支援等のあり方に関する検討
2. 都道府県会による労働条件審査の実施状況及び今後の方針・支援等のあり方に関する検討

社労士会労働紛争解決センター推進委員会

《所掌事項》

社労士会労働紛争解決センターの利用促進に関する事項

《令和5・6年度の検討事項》

1. 社労士会労働紛争解決センターの利用促進に向けた広報活動に関する検討
2. 社労士会労働紛争解決センターの運営に携わる者等へ研修の充実に関する検討
3. 社労士会労働紛争解決センターの運営に係る実態把握及び分析に関する検討

街角の年金相談センター運営委員会

《所掌事項》

街角の年金相談センターの運営及び都道府県会における年金相談窓口等の委託契約に関わる事項

《令和5・6年度の検討事項》

1. 街角センター運営業務に係る令和6年度以降の契約に関する検討
2. 年金相談窓口等の運営業務に関する検討
3. 年金相談スキルを持った社労士の育成等の充実

リスクマネジメント委員会

《所掌事項》

連合会における総合的な危機管理に関する事項

《令和5・6年度の検討事項》

1. 連合会における危機管理体制の整備に関する検討
2. 事業継続計画（BCP）の策定に関する検討

3. 特別委員会

デジタル化推進特別委員会

《所掌事項》

1. デジタル・ガバメントへの対応に関する事項
2. 情報セキュリティの確保に関する事項
3. 社労士業務のデジタル推進に関する事項

《令和 5・6 年度の検討事項》

1. デジタル・ガバメント及びガバメントクラウドへの対応に関する検討
2. 情報セキュリティ及び IT-BCPに関する検討
3. 社労士業務のデジタル対応に関する検討

デジタル・ガバメント対応部会

《所掌事項》

政府のデジタル化に関する動向の注視及び対応の検討

情報セキュリティ部会

《所掌事項》

1. 情報セキュリティ対策強化の検討
2. SRPⅡ 認証の取得促進に向けた検討
3. 国家資格等情報連携・活用システム（マイナンバー利活用）に関する検討

社労士業務デジタル化推進部会

《所掌事項》

1. 電子申請・マイナンバーカード利活用促進の検討
2. デジタル強靱化社会における新しい働き方の検討

働き方改革の推進に関する事項

《所掌事項》

働き方改革の推進に関する事項

《令和5・6年度の検討事項》

働き方改革関連法及び働き方改革の取組み推進のために必要となる経営改善や労働生産性の向上に向けた対応に関する検討

成年後見活動検討特別委員会

《所掌事項》

成年後見業務に関する事項

《令和5・6年度の検討事項》

都道府県会による成年後見事業に関する活動状況の把握・支援等のあり方及び社労士の成年後見活動の広報に関する検討

業務開発特別委員会

《所掌事項》

これからの職域を意識した新しい社労士業務の開発に関する事項

《令和 5・6 年度の検討事項》

1. 「ビジネスと人権」における人権デューデリジェンスへの対応及び「人への投資」等に関する社労士による企業支援の強化に向けた検討
2. 公益財団法人児童育成協会と業務委託契約を締結した「企業主導型保育施設への労務監査事業」の円滑な事業推進に向けた検討
3. 労務監査業務の体系化と定着及び周知広報等企業への普及に向けた検討
4. 社労士診断認知制度の推進に向けた周知広報活動及び関係機関等との連携に向けた検討
5. 新しい視点によるこれからの社労士業務に関する検討

経営労務監査等推進部会

《所掌事項》

「社労士診断認証制度」及び「経営労務監査」業務の普及・推進に関する事項

保育労務監査委託事業運営部会

《所掌事項》

企業主導型保育施設への労務監査事業の運営に関する事項

「ビジネスと人権」部会

《所掌事項》

「ビジネスと人権」における人権デューデリジェンスへの対応及び「人への投資」等に関する事項

イノベーションAIプロジェクト

《所掌事項》

新しい視点によるこれからの社労士業務に関する事項

国際特別委員会

《所掌事項》

国際機関等との一層の連携強化及び労働・社会保障制度全般における国際的な諸課題への取り組みに関する事項

《令和5・6年度の検討事項》

1. 国内外の政府、国際機関及び団体等との渉外に関する検討
2. 国際機関等との具体策を通じたアウトバウンドとインバウンドの双方の推進に関する検討

SR 経営労務センター特別委員会

《所掌事項》

SR 経営労務センターの未設置県会への設立支援及び全国の SR 経営労務センターの事業推進協力に関する事項

《令和5・6年度の検討事項》

1. SR 経営労務センターの全都道府県設置に向けた検討
2. 全国 SR 世話人会との連携等、SR 経営労務センターの事業推進への協力に関する検討

3 都道府県社会保険労務士会一覧

都道府県会	所在地		電話番号
北海道社会保険労務士会	〒 064-0804	札幌市中央区南 4 条西 11 丁目 サニー南四条ビル2 階	011-520-1951
青森県社会保険労務士会	〒 030-0802	青森市本町 5-5-6 青森県社会保険労務士会館	017-773-5179
岩手県社会保険労務士会	〒 020-0821	盛岡市山王町 1-1	019-651-2373
宮城県社会保険労務士会	〒 980-0014	仙台市青葉区本町 1-9-5 五城ビル 4 階	022-223-0573
秋田県社会保険労務士会	〒 010-0921	秋田市大町 3-2-44 大町ビル 3 階	018-863-1777
山形県社会保険労務士会	〒 990-0039	山形市香澄町 3-2-1 山交ビル 8 階	023-631-2959
福島県社会保険労務士会	〒 960-8252	福島市御山字三本松 19-3 第 2 信夫プラザ2F	024-535-4430
茨城県社会保険労務士会	〒 311-4152	水戸市河和田 1-2470-2	029-350-4864
栃木県社会保険労務士会	〒 320-0851	宇都宮市鶴田町 3492-46 栃木県社会保険労務士会館	028-647-2028
群馬県社会保険労務士会	〒 371-0846	前橋市元総社町 528-9 群馬県社会保険労務士会館	027-253-5621
埼玉県社会保険労務士会	〒 330-0063	さいたま市浦和区高砂 1-1-1 朝日生命浦和ビル 7 階	048-826-4864
千葉県社会保険労務士会	〒 260-0015	千葉市中央区富士見 2-7-5 富士見ハynesビル 7 階	043-223-6002
東京都社会保険労務士会	〒 101-0062	千代田区神田駿河台 4-6 御茶ノ水ソラシティ アカデミア 4 階	03-5289-0751
神奈川県社会保険労務士会	〒 231-0016	横浜市中区真砂町 4-43 木下商事ビル 4 階	045-640-0245
新潟県社会保険労務士会	〒 950-0087	新潟市中央区東大通 2-3-26 プレイス新潟 1 階	025-250-7759
富山県社会保険労務士会	〒 930-0018	富山市千歳町 1-6-18 河口ビル 2 階	076-441-0432
石川県社会保険労務士会	〒 921-8002	金沢市玉鉾 2-502 TRUSTY BUILDING 2 階	076-291-5411
福井県社会保険労務士会	〒 910-0005	福井市大手 3-7-1 織協ビル 7 階	0776-21-8157
山梨県社会保険労務士会	〒 400-0805	甲府市酒折 1-1-11 日星ビル 2 階	055-244-6064
長野県社会保険労務士会	〒 380-0935	長野市中御所 1-16-11 鈴正ビル 3 階	026-223-0811
岐阜県社会保険労務士会	〒 500-8382	岐阜市藪田東 2-11-11	058-272-2470
静岡県社会保険労務士会	〒 420-0833	静岡市葵区東鷹匠町 9-2	054-249-1100
愛知県社会保険労務士会	〒 456-0032	名古屋市熱田区三本松町 3-1 社会保険労務士会館	052-889-2800
三重県社会保険労務士会	〒 514-0002	津市島崎町 255	059-228-4994
滋賀県社会保険労務士会	〒 520-0806	大津市打出浜 2-1 「コラボしが 21」 6 階	077-526-3760
京都府社会保険労務士会	〒 602-0939	京都市上京区今出川通新町西入弁財天町 332	075-417-1881
大阪府社会保険労務士会	〒 530-0043	大阪市北区天満 2-1-30 大阪府社会保険労務士会館	06-4800-8188
兵庫県社会保険労務士会	〒 650-0011	神戸市中央区下山手通 7-10-4 兵庫県社会保険労務士会館	078-360-4864
奈良県社会保険労務士会	〒 630-8325	奈良市西木辻町 343-1 奈良県社会保険労務士会館	0742-23-6070
和歌山県社会保険労務士会	〒 640-8317	和歌山市北出島 1-5-46 和歌山県労働センター 1 階	073-425-6584
鳥取県社会保険労務士会	〒 680-0845	鳥取市富安 1-152 SG ビル 4 階	0857-26-0835
島根県社会保険労務士会	〒 690-0886	松江市母衣町 55-2 島根県教育会館 3 階	0852-26-0402
岡山県社会保険労務士会	〒 700-0815	岡山市北区野田屋町 2-11-13 旧岡山あおば生命ビル 7 階	086-226-0164
広島県社会保険労務士会	〒 730-0015	広島市中区橋本町 10-10 広島インテスビル 5 階	082-212-4481
山口県社会保険労務士会	〒 753-0074	山口市中央 4-5-16 山口県商工会館 2 階	083-923-1720
徳島県社会保険労務士会	〒 770-0865	徳島市南末広町 5-8-8 徳島経済産業会館 (KIZUNA プラザ) 2 階	088-654-7777
香川県社会保険労務士会	〒 760-0006	高松市亀岡町 1-60 エスアールビル 4 階	087-862-1040
愛媛県社会保険労務士会	〒 790-0813	松山市萱町 4-6-3	089-907-4864
高知県社会保険労務士会	〒 781-8010	高知市棧橋通 2-8-20 モリタビル 2 階	088-833-1151
福岡県社会保険労務士会	〒 812-0013	福岡市博多区博多駅東 2-5-28 博多偕成ビル 3 階 301 号	092-414-8775
佐賀県社会保険労務士会	〒 840-0826	佐賀市白山 2-1-12 佐賀商工ビル 4 階	0952-26-3946
長崎県社会保険労務士会	〒 850-0027	長崎市桶屋町 50-1 杉本ビル 3 階 B	095-821-4454
熊本県社会保険労務士会	〒 860-0041	熊本市中央区細工町 4-30-1 扇寿ビル 5 階 A	096-324-1124
大分県社会保険労務士会	〒 870-0021	大分市府内町 1-6-21 山王ファーストビル 3 階	097-536-5437
宮崎県社会保険労務士会	〒 880-0878	宮崎市大和町 83-2 鮫島ビル 1 階	0985-20-8160
鹿児島県社会保険労務士会	〒 890-0064	鹿児島市鴨池新町 6-6 鴨池南国ビル 11 階	099-257-4827
沖縄県社会保険労務士会	〒 900-0016	那覇市前島 2-12-12 セントラルコーポ兼陽 205 号室	098-863-3180
全国社会保険労務士会連合会	〒 103-8346	中央区日本橋本石町 3-2-12 社会保険労務士会館	03-6225-4864

4 街角の年金相談センター一覧

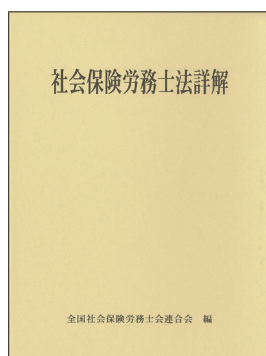
都道府県	名称	管轄年金事務所	所在地	電話番号
北海道	札幌駅前	札幌西	〒060-0001 札幌市中央区北1条西2-1 札幌時計台ビル4階	011-221-2250
	麻生	札幌北	〒001-0038 札幌市北区北38条西4-1-8	011-708-7087
青森	青森（オフィス）	青森	〒030-0802 青森市本町1-3-9 ニッセイ青森本町ビル10階	017-735-5228
岩手	盛岡（オフィス）	盛岡	〒020-0022 盛岡市大通3-3-10 七十七日生盛岡ビル4階	019-626-4102
宮城	仙台	仙台東	〒980-0803 仙台市青葉区国分町3-6-1 仙台パークビル2階	022-262-5527
秋田	秋田（オフィス）	秋田	〒010-8506 秋田市東通仲町4-1 秋田拠点センター ALVE（アルヴェ）2階	018-834-5512
山形	酒田	鶴岡	〒998-0044 酒田市中町1-13-8	0234-22-4554
福島	福島	東北福島	〒960-8131 福島市北五老内町7-5 i・s・M37（イズム37）2階	024-531-3838
茨城	水戸	水戸北	〒310-0021 水戸市南町3-4-10 水戸FFセンタービル1階	029-231-6541
	土浦	土浦	〒300-0037 土浦市桜町1-16-12 リーガル土浦ビル3階	029-825-2300
群馬	前橋	前橋	〒379-2147 前橋市亀里町1310 群馬県JAビル3階	027-265-0023
埼玉	大宮	大宮	〒330-0854 さいたま市大宮区桜木町2-287 大宮西口大栄ビル3階	048-647-6721
	草加	越谷	〒340-0022 草加市瀬崎1-9-1 谷塚コリーナ2階	048-920-7922
	川越（オフィス）	川越	〒350-1123 川越市協田本町16-23 川越駅前ビル8階	049-291-2820
千葉	千葉	千葉	〒260-0027 千葉市中央区新田町4-22 サンライトビル1階	043-241-1165
	船橋	船橋	〒273-0005 船橋市本町1-3-1 フェイスビル7階	047-424-7091
	柏	松戸	〒277-0005 柏市柏4-8-1 柏東口金子ビル1階	04-7160-3111
	市川（オフィス）	市川	〒272-0034 市川市市川1-7-6 愛愛ビル3階	047-329-3301
東京	新宿	新宿	〒160-0023 新宿区西新宿1-7-1 松岡セントラルビル8階	03-3343-5171
	町田	八王子	〒194-0021 町田市中町1-2-4 日新町田ビル5階	042-720-2101
	立川	立川	〒190-0012 立川市曙町2-7-16 鈴春ビル6階	042-521-1652
	国分寺	立川	〒185-0021 国分寺市南町2-1-31 青木ビル2階	042-359-8451
	大森	大田	〒143-0023 大田区山王2-8-26 東辰ビル5階	03-3771-6621
	八王子（オフィス）	八王子	〒192-0081 八王子市横山町22-1 エフ・ティービル八王子3階	042-631-5370
	足立（オフィス）	足立	〒120-0005 足立区綾瀬2-24-1 ロイヤルアヤセ2階	03-5650-5200
	江戸川（オフィス）	江戸川	〒132-0024 江戸川区一之江8-14-1 交通会館一之江ビル3階	03-5663-7527
	練馬（オフィス）	練馬	〒178-0063 練馬区東大泉6-52-1 WICSビル1階	03-5947-5670
	武蔵野（オフィス）	武蔵野	〒180-0006 武蔵野市中町1-6-4 三鷹山田ビル3階	0422-50-0475
神奈川	江東（オフィス）	江東	〒136-0071 江東区亀戸2-22-17 日本生命亀戸ビル5階	03-5628-3681
	横浜	横浜中	〒220-0011 横浜市西区高島2-19-12 スカイビル18階	045-451-5712
	戸塚	横浜西	〒244-0816 横浜市戸塚区上倉田町498-11 第5吉本ビル3階	045-861-7744
	溝ノ口	高津	〒213-0001 川崎市高津区溝口1-3-1 ノクティブラザ110階	044-850-2133
	相模大野	相模原	〒252-0303 相模原市南区相模大野3-8-1 小田急相模大野ステーションスクエア1階	042-701-8515
	藤沢（オフィス）	藤沢	〒251-0052 藤沢市藤沢496 藤沢森井ビル6階	0466-55-2280
	厚木（オフィス）	厚木	〒243-0018 厚木市中町3-11-18 Flos厚木6階	046-297-3481
	新横浜（オフィス）	港北	〒222-0033 横浜市港北区新横浜2-5-10 楓第2ビル3階	045-471-5300
新潟	新潟	新潟西	〒950-0087 新潟市中央区東大通2-3-26 ブレイス新潟6階	025-244-9246
富山	富山	富山	〒930-0010 富山市稲荷元町2-11-1 アピアショッピングセンター2階	076-444-1165
石川	金沢	金沢北	〒920-0804 金沢市鳴和1-17-30	076-253-2222
福井	福井（オフィス）	福井	〒910-0858 福井市手寄1-4-1 アオッサ（AOSSA）2階	0776-26-6070
長野	長野	長野南	〒380-0935 長野市中御所45-1 山王ビル1階	026-226-8580
	上田（オフィス）	小諸	〒386-0025 上田市天神1-8-1 上田駅前ビルパレオ6階	0268-25-4425
岐阜	岐阜	岐阜北	〒500-8891 岐阜市香蘭2-23 オーキッドパーク西棟3階	058-254-8555
静岡	静岡	静岡	〒422-8067 静岡市駿河区南町18-1 サウスポット静岡2階	054-288-1611
	沼津	沼津	〒410-0801 沼津市大手町3-8-23 ニッセイスタービル4階	055-954-1321
	浜松（オフィス）	浜松東	〒435-0044 浜松市中央区西塚町200 サーラプラザ浜松5階	053-465-2360
愛知	名古屋	中村	〒453-0015 名古屋市中村区椿町1-16 井門名古屋ビル2階	052-453-0061
	栄	大曽根	〒460-0008 名古屋市中区栄4-2-29 JRE名古屋広小路ブレイス8階	052-242-2340

都道府県	名称	管轄年金事務所	所在地	電話番号
三重	津（オフィス）	津	〒 514-0036 津市丸之内養正町 4-1 森永三重ビル 1 階	059-224-8612
滋賀	草津	草津	〒 525-0026 草津市渋川 1-1-50 近鉄百貨店 草津店 5 階	077-564-4311
京都	宇治	京都南	〒 611-0031 宇治市広野町西裏 54-2	0774-43-1511
	京都（オフィス）	京都西	〒 615-8073 京都市西京区桂野里町 17 ミュー阪急桂（EAST）5 階	075-382-2606
大阪	天王寺	天王寺	〒 543-0054 大阪市天王寺区南河堀町 10-17 天王寺北 NK ビル 2 階	06-6779-0651
	吹田	吹田	〒 564-0082 吹田市片山町 1-3-1 メロード吹田 2 番館 10 階	06-6369-4800
	堺東	堺東	〒 590-0077 堺市堺区中瓦町 1-1-21 堺東八幸ビル 7 階	072-238-7661
	枚方	枚方	〒 573-0032 枚方市岡東町 5-23 アーバンエース枚方ビル 2 階	072-843-6646
	城東	城東	〒 536-0005 大阪市城東区中央 1-8-24 東洋プラザ蒲生ビル 1 階	06-6930-5601
	東大阪	東大阪	〒 577-0809 東大阪市永和 1-18-12 NTT 西日本東大阪ビル 1 階	06-6736-6571
	豊中	豊中	〒 560-0021 豊中市本町 1-1-3 豊中高架下店舗南ブロック 1 階	06-6844-8391
	なかもず	堺東	〒 591-8025 堺市北区長曽根町 130-23 堺商工会議所会館 1 階	072-258-4701
兵庫	北須磨	須磨	〒 654-0154 神戸市須磨区中落合 2-2-5 名谷センタービル 7 階	078-795-3455
	尼崎	尼崎	〒 661-0012 尼崎市南塚口町 2-1-2-208 塚口さんさんタウン 2 番館 2 階	06-6424-2884
	姫路	姫路	〒 670-0961 姫路市南畝町 2-53 ネオフィス姫路南 1 階	079-221-5127
	西宮（オフィス）	西宮	〒 663-8035 西宮市北口町 1-2 アクタ西宮東館 1 階	0798-69-0030
奈良	奈良	奈良	〒 630-8115 奈良市大宮町 4-281 新大宮センタービル 1 階	0742-36-6501
和歌山	和歌山（オフィス）	和歌山東	〒 640-8331 和歌山市美園町 3-32-1 損保ジャパン和歌山ビル 1 階	073-424-5603
岡山	岡山	岡山西	〒 700-0032 岡山市北区昭和町 4-55	086-251-0052
広島	広島	広島東	〒 730-0015 広島市中区橋本町 10-10 広島インテスビル 1 階	082-227-1391
	福山	福山	〒 720-0065 福山市東桜町 1-21 エストパルク 6 階	084-926-7951
山口	防府	山口	〒 747-0035 防府市栄町 1-5-1 ルルサス防府 2 階	0835-25-7830
徳島	徳島（オフィス）	徳島北	〒 770-0841 徳島市八百屋町 2-11 ニッセイ徳島ビル 8 階	088-657-3081
香川	高松（オフィス）	高松西	〒 760-0028 高松市鍛冶屋町 3 香川三友ビル 5 階	087-811-6020
愛媛	松山（オフィス）	松山東	〒 790-0005 松山市花園町 1-3 日本生命松山市駅前ビル 5 階	089-931-6120
福岡	北九州	八幡	〒 806-0036 北九州市八幡西区西曲里町 2-1 黒崎テクノプラザ I 1 階	093-645-6200
佐賀	鳥栖（オフィス）	佐賀	〒 841-0052 鳥栖市宿町 1118 鳥栖市役所南別館 1 階	0942-82-0222
長崎	長崎（オフィス）	長崎南	〒 852-8135 長崎市千歳町 2-6 いわさきビル 5 階	095-842-5121
熊本	熊本	熊本西	〒 860-0806 熊本市中央区花畑町 4-1 太陽生命熊本第 2 ビル 3 階	096-206-2444
大分	中津（オフィス）	別府	〒 871-0058 中津市豊田町 14-3 中津市役所別棟 2 階	0979-22-6311
宮崎	宮崎（オフィス）	宮崎	〒 880-0902 宮崎市大淀 4-6-28 宮交シティ 2 階	0985-63-1066
鹿児島	鹿児島（オフィス）	鹿児島北	〒 892-0825 鹿児島市大黒町 2-11 南星いづろビル 6 階	099-225-0131

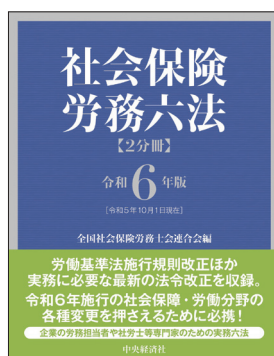
5 著作物

社労士の日常業務に役立てられる実務的な書籍について出版・頒布を行っている。
 なお、一部書籍については、広く一般の利便に供することを目的として、全国の書店にて販売されている。

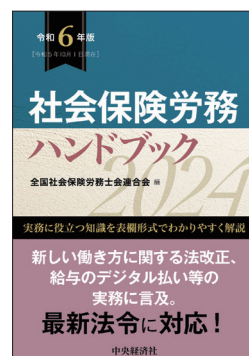
名 称	
社会保険労務士法詳解	労働保険の実務相談
社会保険労務六法	社会保険の実務相談
社会保険労務ハンドブック	社会保険労務士手帳
労働基準法の実務相談	月刊社労士



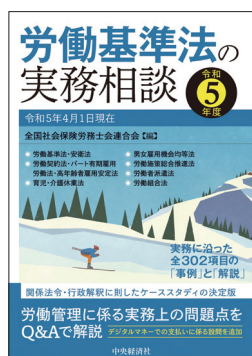
〈社会保険労務士法詳解〉



〈社会保険労務六法〉



〈社会保険労務ハンドブック〉



〈労働基準法の実務相談〉



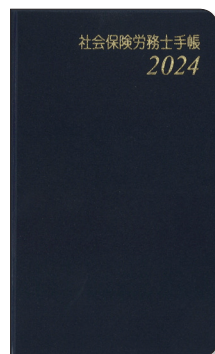
〈労働保険の実務相談〉



〈社会保険の実務相談〉



〈月刊社労士〉



〈社会保険労務士手帳〉

6 労働社会保険関係法改正一覧

2023 年度に実施された労働社会保険関係の制度改革を掲載する。

労働基準関係		
制度改革	施行日	概要
月 60 時間を超える時間外労働の割増賃金率引き上げ	2023 年 4 月 1 日 全面適用	使用者が、1 カ月に 60 時間を超える法定時間外労働をさせた労働者に対し、50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない労働基準法第 37 条の規定が全面適用された（中小企業に対する猶予措置の廃止）。
代替休暇の導入	2023 年 4 月 1 日 全面適用	使用者が、1 カ月に 60 時間を超える法定時間外労働をさせた労働者の休息の機会を確保するため、労使協定の締結により、法定の割増賃金率（25%）を超える割増賃金の支払いに代えて有給の代替休暇を付与する制度について、中小企業も導入できるようになった。
賃金デジタル払いの解禁	2023 年 4 月 1 日	使用者が、同意を得た労働者に対し、賃金の一部を厚生労働省から指定の受けた資金移動業者（指定資金移動業者）の口座への資金移動（賃金デジタル払い）によって支払うことができるようになった。ただし、現在まで指定資金移動業者がなく、導入はできない（令和 6 年 6 月時点）。
地域別最低賃金のランク区分見直し	2023 年 4 月 6 日	地域別最低賃金改定の目安を示す都道府県別のランク区分が 4 区分（A～D）から 3 区分（A～C）に見直され、令和 5 年度の目安の答申から適用された。
家事使用人の雇用ガイドラインを策定	2024 年 2 月 8 日	労働基準法の適用除外とされる家事使用人の働きやすい環境を整備する観点から、労働契約の条件の明確化・適正化、適正な就業環境の確保、保険の加入状況の確認など、雇用主や家政婦（夫）紹介所などの関係者が留意すべき事項をまとめたガイドラインを策定した。
労働安全衛生関係		
化学物質規制の見直し	2023 年 4 月 1 日	国の分類により、危険性・有害性が確認された化学物質すべてを規制対象とする新たな化学物質規制の一部が施行された。危険性・有害性がある化学物質を取り扱う事業者は、労働者がばく露される程度を最小限度にしなければならない措置の導入などが求められた。
労働者以外の者に対する保護措置	2023 年 4 月 1 日	危険・有害な作業を行う事業者は、作業を請け負わせる一人親方等や、同じ場所で作業を行う労働者以外の人に対しても、労働者と同等の保護が図られるよう必要な措置（周知・配慮・退避・掲示など）を講ずるよう義務づけられた。
トラックの荷役作業時における安全対策強化	2023 年 10 月 1 日	荷を積み卸す作業を行うときに「昇降設備」の設置義務の対象となる貨物自動車について、最大積載量 5 トン以上のものに加え、2 トン以上 5 トン未満のものが追加された。同様に、労働者に保護帽を着用させる義務の対象となる貨物自動車について、最大積載量 5 トン以上のものに加え、2 トン以上 5 トン未満で、テールゲートリフターが設置されているもの等が追加された。
テールゲートリフターの操作を行う労働者に対する特別教育の義務化	2024 年 2 月 1 日	事業者は、荷を積み卸す作業におけるテールゲートリフターの操作の業務を行う労働者に対し、特別教育をすることが義務づけられた。

労災保険関係		
制度改正	施行日	概要
精神障害の労災認定基準の改正	2023年9月1日	業務による心理的負荷（ストレス）評価表を見直し、カスタマーハラスメントや感染症の危険性が高い業務の従事したことを具体的出来事に追加したほか、業務外の理由ですでに発症していた精神障害の悪化について、労災認定できる範囲を見直すなどの改正を実施した。
雇用環境・均等関係		
男性の育児休業等の取得状況の公表	2023年4月1日	常時雇用する労働者が1,001人以上の事業主は、男性の育児休業（出生時育児休業）等の取得状況などを少なくとも年1回公表することが義務づけられた。
精神障害者の算定特例	2023年4月1日	障害者の法定雇用率の算定にあたって、週20時間以上30時間未満で就業する精神障害者を1人とカウントする特例を導入した。
雇用保険・二事業関係		
雇用保険料率の引き上げ	2023年4月1日	軽減措置が終了し、令和5年度の雇用保険料率は一般の事業で1,000分の15.5、農林水産・清酒製造の事業は1000分の17.5、建設の事業は1,000分の18.5に引き上げられた。
雇用調整助成金の見直し	2023年4月1日	コロナ禍の特例措置を令和5年3月末で廃止する一方で、短時間休業要件の緩和（一斉でなくても可）など、一部の特例を恒久化した。
オンライン失業認定の試行的実施	2023年7月24日	デジタル技術を活用した来所によらない失業認定を9所（北海道・函館所、宮城・仙台所、東京・品川所、新潟・新潟所、愛知・名古屋中所、大阪・梅田所、広島・広島東所、香川・高松所、福岡・福岡中央所）のハローワークにおいて試行的に開始した。対象は、障害者や子育て中など来所困難者と、計画的な早期再就職を目指してハローワークの支援を受ける者に限定される。
雇用保険手続の押印廃止	2023年10月1日	雇用保険手続のうち、押印が存続していた①あらかじめ登録された印影と照合する手続（雇用保険適用事業所設置届、雇用保険事業主事業所各種変更届など）②労働者が申請して事業主の証明により支給要件を満たすことを確認する手続（再就職手当支給申請書、高年齢雇用継続給付受給資格確認票・（初回）高年齢雇用継続給付支給申請書など）についても事業主の押印を廃止した。
キャリアアップ助成金・社会保険適用時処遇改善コースを新設	2023年10月20日	労働者本人負担分の手当支給や賃上げ等により、「年収の壁」を意識せず働く環境づくりを行い、新たに社会保険の適用を行った事業主を対象に、労働者1人あたり最大50万円を助成する。政府の「年収の壁・支援強化パッケージ」としてキャリアアップ助成金に新設された。

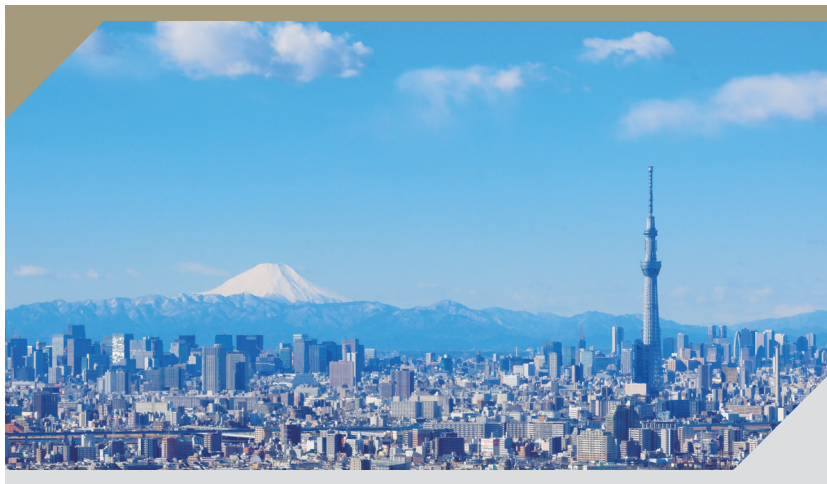
健保・年金関係		
制度改正	施行日	概要
出産育児一時金引き上げ	2023 年 4 月 1 日	健康保険の被保険者及び被扶養者が出産したときに支給される出産育児一時金が1児につき42万円から50万円に引き上げられた。
オンライン資格確認の原則義務化	2023 年 4 月 1 日	保険医療機関・薬局にオンライン資格確認の導入が原則義務化された。導入した医療機関等では、マイナ保険証の利用が可能になった。
令和5年度年金額改定で改定率が2通り	2023 年 4 月 1 日	年金額改定の指標となる名目手取り賃金変動率（2.8%）が物価変動率（2.5%）を上回ったため、新規裁定者（67歳以下の者）の年金額は名目手取り賃金変動率を、既裁定者（68歳以上の者）の年金額は物価変動率を用いて改定され、マクロ経済スライドの調整により、新規裁定者は前年度から2.2%の引き上げ、既裁定者は同1.9%引き上げられた。改定率が2に分かれるのは、現行の年金額改定のルール開始から初めて。
70歳以降に請求する場合の5年前時点での繰下げ制度の新設	2023 年 4 月 1 日	70歳以降80歳未満の間に老齢年金を請求し、請求時点における繰下げ受給を選択しない場合、年金額の算定に当たっては、請求の5年前に繰下げ申出があったものとして年金を支給する制度が新設された。5年以上前に時効消滅した給付分を繰下げ増額として、受給できるようになる。
社会保険適用促進手当の創設	2023年10月20日	社会保険に加入した短時間労働者の手取り収入の減少を補うため、社会保険料の算定に考慮されない手当として事業主が支給することができる。政府の「年収の壁・支援強化パッケージ」として導入された。最大2年間の時限措置。
事業主の証明による被扶養者認定の特例	2023年10月20日	繁忙期における労働時間延長、勤務日の増加など、一時的な収入増であることを事業主が証明することで、収入が健康保険の被扶養者認定基準を超えても引き続き被扶養者として認定されるしくみ。政府の「年収の壁・支援強化パッケージ」として導入された。連続2回まで。
その他		
中小労災共済法施行	2023年6月1日	中小事業主が行う事業に従事する者等の労働災害等その他の災害に関する共済事業について、新たな根拠法として整備された。従前は保険業法に基づく当分の間の暫定措置だった。フリーランスなどの個人事業者も共済契約者となり得る。

社会保険労務士白書 2024年版

2024 年 10 月 1 日発行

発行者／全国社会保険労務士会連合会
東京都中央区日本橋本石町 3-2-12
社会保険労務士会館

☎ 03 (6225) 4864 (代)



全国社会保険労務士会連合会

JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS