

社会保険労務士白書

2025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

2025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

第217回通常国会において、社会保険労務士法（以下「法」という。）の一部を改正する法律案が可決、成立し、令和になって初めての第9次法改正が実現しました。本年は、昭和・平成・令和と三代にわたり積み重ねられてきた法改正の歩みを礎とし、社会保険労務士制度（以下「社労士制度」という。）にとって、新たなる時代の扉を開く起点の年となるものであります。

社労士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および社会保険に関する諸制度に通曉する国家資格者の存在が求められ、社労士制度はまさに時代の要請として創設されました。それから半世紀が経過し、先達の多大なる尽力の下、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てまいりました。

そのうえで、このたびの第9次法改正の趣旨は、「急速な少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い働き方が多様化する中で、社労士が担う業務や役割の重要性が飛躍的に高まっており、このような状況を踏まえ、社労士の現在の業務や役割に相応しい規定」として整備されました。特に第1条を「目的規定」から「使命規定」へと改定した意義は、社労士が使命としているものを明定化するとともに、社労士制度および社労士による日々の実践が社会全体に対し影響を及ぼし、その公益性が顕在化することにより、社労士は自らの職務に対し、より一層の社会的使命と貢献の実感を抱くことがあります。また、この使命感は、崇高なる動機を涵養し、日々の業務遂行において意義と充足感をもたらすとともに、いかなる困難に直面する場合においても、使命への共鳴を通じて、粘り強く課題に取り組む力を醸成します。さらに、使命を共有することにより、社労士相互の連帯感は一層強固なものとなり、共通の理想と目標に向かって一致団結し、その達成に向けて一層邁進することになります。

昨今の社会経済情勢は、国内外の展開等により複雑さや不安定さが増大するなか、政府は「成長型経済の実現」と「地方創生2.0」を掲げ、取り組みを加速しています。また、「人口減少下における持続可能な経済社会の構築」と「人を中心の国づくり」を目指し、中長期的な社会の構造変化に耐え得る強靭で持続可能な社会を確立する等を基本方針としております。

まさに、国の方針は、社労士会のコーポレートメッセージである、「『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」と一致をみるところであります。

こうした状況を踏まえ、我々社労士は、使命感を持って劇的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、更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、新たな価値を創造したいと考えております。

あらためて、全国約46,000人の会員一丸となって、今回の第9次法改正の趣旨・新たな使命に基づい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、社労士制度について、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。

2025年10月
全国社会保険労務士会連合会
会長 若林 正清

発刊にあたって

社会保険労務士制度（以下「社労士制度」という。）は 2028（令和 10）年 12 月 2 日に 60 周年を迎えます。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（以下「社労士」という。）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 46,000 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、人材の確保や育成、定着への対応が求められています。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・疾病等との両立支援、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、人口減少下にあっても、経済のパイを縮小させないためのイノベーションや生産性の向上、そして、その前提となる質の高い雇用の確保を目指していることがあります。また、国際秩序が大きく変化する中にあっても、官民が連携し、こうした課題解決のための取り組みを推進していることがあります。さらに、「賃上げを起点とした成長型経済の実現」と「若者や女性にも選ばれる地方」を実現する「地方創生 2.0」を「令和の日本列島改造」として進め、日本全体の活力を取り戻し、「新しい日本・楽しい日本」を目指す取り組みも行われています。

こうした急激に複雑化する社会の潮流において、社労士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もって豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを、その使命としています（社会保険労務士法第 1 条）。

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、さら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労士制度は、その専門領域に止まることなく、国と企業、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も、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しうるのか、大いに注目されるところとなっています。

今般、社会保険労務士法の一部を改正する法律案が可決、成立したことをも踏まえて、社労士を取り巻く様々な環境の変化と、社労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 2025 年版」を発刊する運びとなりました。

本書が、国民の皆様の社労士に対するご理解を深めていただくとともに、社労士制度のさらなる発展の一助になれば幸いです。

2025年10月
社会保険労務士総合研究機構
所長 村田 賀之

CONTENTS

卷頭特集 1

改正社会保険労務士法が成立 9

卷頭特集 2

社労士制度創設来初の 「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)」の調査結果を公表 ～開業社労士の多様な志向が明らかに～ 15

第 1 章

社労士制度発展に向けた取り組み

1. デジタル対応	24
2. 社労士による労務監査業務の取り組み	27
3. 人権尊重への取り組み	31
4. 働き方改革への取り組み	33
5. 国際的な課題への取り組み	35
6. 広報に関する取り組み	38
7. 社会貢献への取り組み	41
8. 成年後見制度への取り組み	45
9. 職業倫理向上のために	48
10. 研修に関する取り組み	50
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)	51
12. 社会保険労務士総合研究機構	53
13. 街角の年金相談センター	57
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)	59
15. 連合会が受託している主な委託事業	60
16. 災害対応	63

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)	66
2. 登録状況	68
3. 紛争解決手続代理業務試験の状況	72
4. 社会保険労務士試験の状況	74

第 3 章

組織・財政等

1. 連合会の事業内容	78
2. 都道府県会の事業内容	79
3. 地域協議会	79
4. 連合会の財政状況 (公益事業)	80
5. 懲戒	82

第 4 章

関係資料等

1. 直近のプレスリリース一覧	86
2. 設置委員会・部会一覧	87
3. 2023・2024 年度の委員会・部会検討結果一覧	88
4. 都道府県社会保険労務士会一覧	98
5. 街角の年金相談センター一覧	99
6. 著作物	101
7. 労働社会保険関係法改正一覧	102

改正社会保険労務士法が成立

1 改正社会保険労務士法の成立とその意義

2025（令和7）年6月18日、第217回通常国会において、使命規定の創設、労務監査に関する業務の明記等を盛り込んだ改正社会保険労務士法が成立した。

昨今、我が国における急速な少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い、働き方に対するニーズはますます多様化しており、事業主にとっては高齢者、女性、障害者、外国人等の多様な人材を活用し、それぞれの人材に適合した「人的資本・人への投資」を行うなど適切な人材戦略を展開することが喫緊の課題とされている。

このたびの改正は、労働および社会保険に関する専門家である社会保険労務士がこのような社会的要請に応えることにより、適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与し、もって事業の健全な発達と労働者等の福祉及び社会保障の向上及び増進並びに豊かな社会の実現に資することができるよう、その使命を明らかにするなど社会保険労務士制度に関し所要の整備をするため、以下の4項目の実現を図るものである。



改正社労士法が成立した参議院本会議（6月18日）

第9次社会保険労務士法改正の項目

1. 社会保険労務士の使命に関する規定の新設
2. 労務監査に関する業務の明記
3. 社会保険労務士による裁判所への出頭及び陳述に関する規定の整備
4. 名称の使用制限に係る類似名称の例示の明記

2 法改正の経緯

第9次社会保険労務士法改正は、自由民主党、公明党、立憲民主党、国民民主党および日本維新の会の国会議員を中心に準備が進められ、本年の通常国会に提出された。今国会では、社会保険労務士法のほか重要法案の審議が重なり、非常に流動的なスケジュールの中、関係各所への働きかけにより、6月6日の衆議院厚生労働委員会、10日の衆議院本会議において可決された。その後、参議院に送付され、17日の厚生労働委員会、18日の参議院本会議において可決し、成立に至った。



衆議院厚生労働委員会（6月6日可決）



参議院厚生労働委員会（6月17日可決）

3 社会保険労務士法の一部を改正する法律要綱

第1 社会保険労務士の使命に関する規定の新設

社会保険労務士法の目的規定を改め、「社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もつて豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする」旨の規定を設けること。（第1条関係）

第2 労務監査に関する業務の明記

社会保険労務士の業務に、事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項に係る「法令並びに労働協約、就業規則及び労働契約の遵守の状況を監査すること」が含まれることを明記すること。（第2条第1項第3号関係）

第3 社会保険労務士による裁判所への出頭及び陳述に関する規定の整備

裁判所にともに出頭することとされている弁護士の地位について、「訴訟代理人」を「代理人」に改めること。（第2条の2関係）

第4 名称の使用制限に係る類似名称の例示の明記

- 1 社会保険労務士に類似する名称に「社労士」が含まれることを明記すること。
- 2 社会保険労務士法人に類似する名称に「社労士法人」が含まれることを明記すること。
- 3 社会保険労務士会又は全国社会保険労務士会連合会に類似する名称に「社労士会」及び「全国社労士会連合会」が含まれることを明記すること。(第26条関係)

第5 施行期日等

- 1 この法律は、公布の日から施行すること。ただし、第4は公布の日から起算して10日を経過した日から、第3は令和7年10月1日から施行すること。(附則関係)
- 2 その他所要の規定の整理を行うこと。

4 社会保険労務士法の一部を改正する法律

社会保険労務士法(昭和四十三年法律第八十九号)の一部を次のように改正する。

第一条を次のように改める。

(社会保険労務士の使命)

第一条 社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もつて豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする。

第二条第一項第三号中「こと」の下に「(これらの事項に係る法令並びに労働協約、就業規則及び労働契約の遵守の状況を監査することを含む。)」を加える。

第二条の二中「訴訟代理人」を「代理人」に改める。

第二十五条の二十中「第一条の二」を「第一条、第一条の二」に改める。

第二十六条第一項中「これ」を「社労士その他の社会保険労務士」に改め、同条第二項中「これ」を「社労士法人その他の社会保険労務士法人」に改め、同条第三項中「これら」を「社労士会若しくは全国社労士会連合会その他の社会保険労務士会若しくは全国社会保険労務士会連合会」に改める。

附則

この法律は、公布の日から施行する。ただし、第二十六条の改正規定は公布の日から起算して十日を経過した日から、第二条の二の改正規定は令和七年十月一日から施行する。

理由

最近における社会保険労務士制度を取り巻く状況の変化に鑑み、社会保険労務士の使命を明らかにする規定を設け、社会保険労務士の業務に労務監査が含まれることを明記し、社会保険労務士が裁判所にともに出頭することとされている弁護士の地位を代理人に改め、及び名称の使用制限に係る類似名称の例示として社労士等を追加する必要がある。これがこの法律案を提出する理由である。

5 | 社会保険労務士法の一部を改正する法律 新旧対照表

社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）（抄）

（傍線部分は改正部分）

改 正 後

（社会保険労務士の使命）

第一条 社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もつて豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする。

（社会保険労務士の業務）

第二条 社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行ふことを業とする。

一～二 〔略〕

三 事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について相談に応じ、又は指導すること（これらの事項に係る法令並びに労働協約、就業規則及び労働契約の遵守の状況を監査することを含む。）。

2～4 〔略〕

第二条の二 社会保険労務士は、事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について、裁判所において、補佐人として、弁護士である代理人とともに出頭し、陳述をすることができる。

2 前項の陳述は、当事者又は代理人が自らしたものとみなす。ただし、当事者又は代理人が同項の陳述を直ちに取り消し、又は更正したときは、この限りでない。

（社会保険労務士の義務等に関する規定の準用）

第二十五条の二十 第一条、第一条の二、第十五条、第十六条、第十九条、第二十条、第二十三条の二、第二十五条の三十及び第二十五条の三十六の規定は、社会保険労務士法人について準用する。

（名称の使用制限）

第二十六条 社会保険労務士でない者は、社会保険労務士又は社労士その他の社会保険労務士に類似する名称を用いてはならない。

2 社会保険労務士法人でない者は、社会保険労務士法人又は社労士法人その他の社会保険労務士法人に類似する名称を用いてはならない。

3 社会保険労務士会又は連合会でない団体は、社会保険労務士会若しくは全国社会保険労務士会連合会又は社労士会若しくは全国社労士会連合会その他の社会保険労務士会若しくは全国社会保険労務士会連合会に類似する名称を用いてはならない。

改 正 前

（目的）

第一条 この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて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ことを目的とする。

（社会保険労務士の業務）

第二条 社会保険労務士は、次の各号に掲げる事務を行ふことを業とする。

一～二 〔略〕

三 事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について相談に応じ、又は指導すること。

2～4 〔略〕

第二条の二 社会保険労務士は、事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項について、裁判所において、補佐人として、弁護士である訴訟代理人とともに出頭し、陳述をすることができる。

2 前項の陳述は、当事者又は訴訟代理人が自らしたものとみなす。ただし、当事者又は訴訟代理人が同項の陳述を直ちに取り消し、又は更正したときは、この限りでない。

（社会保険労務士の義務等に関する規定の準用）

第二十五条の二十 第一条の二、第十五条、第十六条、第十九条、第二十条、第二十三条の二、第二十五条の三十及び第二十五条の三十六の規定は、社会保険労務士法人について準用する。

（名称の使用制限）

第二十六条 社会保険労務士でない者は、社会保険労務士又はこれに類似する名称を用いてはならない。

2 社会保険労務士法人でない者は、社会保険労務士法人又はこれに類似する名称を用いてはならない。

3 社会保険労務士会又は連合会でない団体は、社会保険労務士会若しくは全国社会保険労務士会連合会又はこれらに類似する名称を用いてはならない。



参議院厚生労働委員会を傍聴する大野前連合会会長（最後列左から3人目）、
柏木前全国政連会長（最後列左から2人目）

6 社会保険労務士法の一部を改正する法律の公布等について（令和7年6月25日付通達）

社会保険労務士法の一部を改正する法律については、第217回通常国会において2025（令和7）年6月18日に可決成立し、本日、令和7年法律第77号として公布されたところである（以下この法律を「改正法」という。）。

改正法は、一部の規定を除き、公布の日から施行される。改正の趣旨及び概要を了知するとともに、その施行に当たっては下記第3に留意の上、遺漏なきを期されたい。

なお、都道府県社会保険労務士会に対しては、全国社会保険労務士会連合会を通じて周知される予定である。

記

第1 改正の趣旨

社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）は、制定以降8度にわたり改正が行われてきたところであるが、急速な少子高齢化の進展、就業構造の変化等の社会経済情勢の変化に伴い働き方が多様化する中で、社会保険労務士が担う業務や役割の重要性が飛躍的に高まっており、このような状況を踏まえ、社会保険労務士の現在の業務や役割に相応しい規定を整備するため、下記第2のとおり改正が行われたものである。

第2 改正の概要

1 社会保険労務士の使命に関する規定の新設（第1条関係）

社会保険労務士法の目的規定を改め、社会保険労務士の使命規定として、「社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もつて豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする」旨の規定を設けたこと。

2 労務監査に関する業務の明記（第2条第1項第3号関係）

社会保険労務士の業務に、事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項に係る「法令並びに労働協約、就業規則及び労働契約の遵守の状況を監査す

ること」が含まれることを明記したこと。

3 社会保険労務士による裁判所への出頭及び陳述に関する規定の整備（第2条の2関係）

社会保険労務士が裁判所にともに出頭し陳述をすることができることとされている弁護士の地位について、「訴訟代理人」を「代理人」に改めたこと。

4 名称の使用制限に係る類似名称の例示の明記（第26条関係）

- (1) 社会保険労務士でない者が用いてはならないこととされている、社会保険労務士に類似する名称に、「社労士」が含まれることを明記したこと。
- (2) 社会保険労務士法人でない者が用いてはならないこととされている、社会保険労務士法人に類似する名称に、「社労士法人」が含まれることを明記したこと。
- (3) 社会保険労務士会又は全国社会保険労務士会連合会でない団体が用いてはならないこととされている、社会保険労務士会又は全国社会保険労務士会連合会に類似する名称に、「社労士会」及び「全国社労士会連合会」が含まれることを明記したこと。

5 施行期日等

- (1) この法律は、公布の日から施行することとしたこと。ただし、上記4は公布の日から起算して10日を経過した日から、上記3は令和7年10月1日から施行することとしたこと。（附則第1条関係）
- (2) その他所要の規定を整備したこと。

第3 施行に当たっての留意事項

1 労務監査に関する業務の明記について

改正法により、社会保険労務士法第2条第1項第3号の業務に、事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項に係る「法令並びに労働協約、就業規則及び労働契約の遵守の状況を監査すること」、いわゆる「労務監査」が含まれることが明記されたが、これは、社会保険労務士が従前から行っている「労務監査」に関する業務が、同号に規定する相談・指導業務に含まれることを明記したものであり、社会保険労務士の行う相談・指導業務の範囲について拡大又は縮小したものではないこと。

2 裁判所への出頭及び陳述に関する規定の整備について

改正法により、社会保険労務士が非訟事件手続においても、裁判所において、補佐人として、弁護士である代理人とともに出頭し、陳述できることとなるが、その業務の範囲は「事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項」に限定されることに変更はなく、また弁護士とともに出頭するという形式に変更が加えられるものではないこと。

3 名称の使用制限に係る類似名称の例示の明記について

改正法により、類似名称に「社労士」が含まれることが明記されたが、従来から社会保険労務士法第26条の「これに類する名称」には「社労士」が該当するものと取り扱っており、同法第33条の罰則の適用に当たっては、その取り扱いに変更を加えたものではないこと。

4 その他

法案審議の過程において、一部の社会保険労務士の不適切な行為等に対する指摘がなされたところである。改正法第1条に「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」が社会保険労務士の使命として規定されたことも踏まえ、引き続き、社会保険労務士及び社会保険労務士法人による不正事案を把握した場合には、懲戒処分の適正かつ厳格な実施のため、関係者に対し事実関係の聴取を確実に実施すること等により適切な調査を実施するとともに、不適切な情報発信を行っている旨の情報に接した場合には、都道府県社会保険労務士会とも連携し、所要の措置を講じること。

社労士制度創設来初の 「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）」 の調査結果を公表

～開業社労士の多様な志向が明らかに～

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。

連合会では、社労士が将来にわたり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発展を助け、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（以下「パネル調査」という。）」の2つの調査を実施することとなった。

〈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・業務のあり方を考察するため、全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「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



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10～12月

対象者：一定条件の開業社労士

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。

ここからは昨年10月に実施したパネル調査の概要と調査結果の一部について確認する。

4 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）（2024年実施）の概要

パネル調査については、社労士制度創設55年来初の実施であり、社労士が開業以降どのような経営状況を辿り、どのような活動を展開していくのか、同一調査対象を複数年に渡って調査を行っていく。

調査対象は、(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、のいずれにも該当し、かつ、2024年4月に実施した「社労士実態調査」において本調査への協力に同意した社労士であり、調査依頼状を発送し、調査を実施した。以下はその概要となる。

調査概要

1. 調査の目的	社労士が開業以降どのような経営状況を辿り、どのような活動を展開していくのか、同一調査対象を複数年に渡って調査(パネル調査)することで社労士業界の動向を明らかにする。			
2. 調査事項	(1)基本情報 (2)事務所活動状況 (3)事務所経営状況 (4)事務所の人的資本関係 (5)経営目標			
3. 調査期間	2024年10月19日～12月1日			
4. 調査対象者	1983人 ※2024年春季に実施した「社労士実態調査」時点での(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年以上経過のいずれにも該当し、「社労士実態調査」において本調査への協力に同意した社労士 ※69歳以下という条件は、あくまで春季時点であり、今回の調査では10月1日時点の年齢で集計を行ったため、70歳の者の回答も集計には含まれている。			
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:1,609人 有効回収率:81.1% 調査不能数:374人 調査不能率:18.9% 不能内訳:未回答 334人 その他 40人			

事務所タイプ

事業拡大・成長型	専門性(労働及び労務管理、年金・社会保険)及び事業価値を高めて、常に事務所の規模や売上高を拡大し、成長していくことを目指しているタイプ
プロフェッショナル型	専門性(労働及び労務管理、年金・社会保険)を磨き、自分自身が直接関与することを信念として、自身が目指す一定規模の事務所の体制や売上高を目指しているタイプ
ライフプランとの両立型	自分のライフプランと両立型。専門性を發揮しながら支援することを基本としつつ、事務所の規模を大きく変化させることを意図せず、事業の継続を目指しているタイプ

志向タイプを確認した趣旨は、主に以下の3つであり、社労士になりたい方あるいは既に社労士である方の個々の目標設定に活用し、連合会としては施策の妥当性検証に活用することを想定している。

<パネル調査において開業社労士の志向を確認する設問を設定した趣旨>

- ① 開業社労士のモデルの提示
- ② 社労士という国家資格制度を通じて、個々の開業社労士が志向している事務所タイプ毎の社会に貢献するアプローチ、公益性、経済性および自己実現等の比較検討
- ③ 各タイプでの志向の明確化および社労士の魅力や個々の社労士の目標設定の見える化

(1) 回答者の状況 (基本情報)

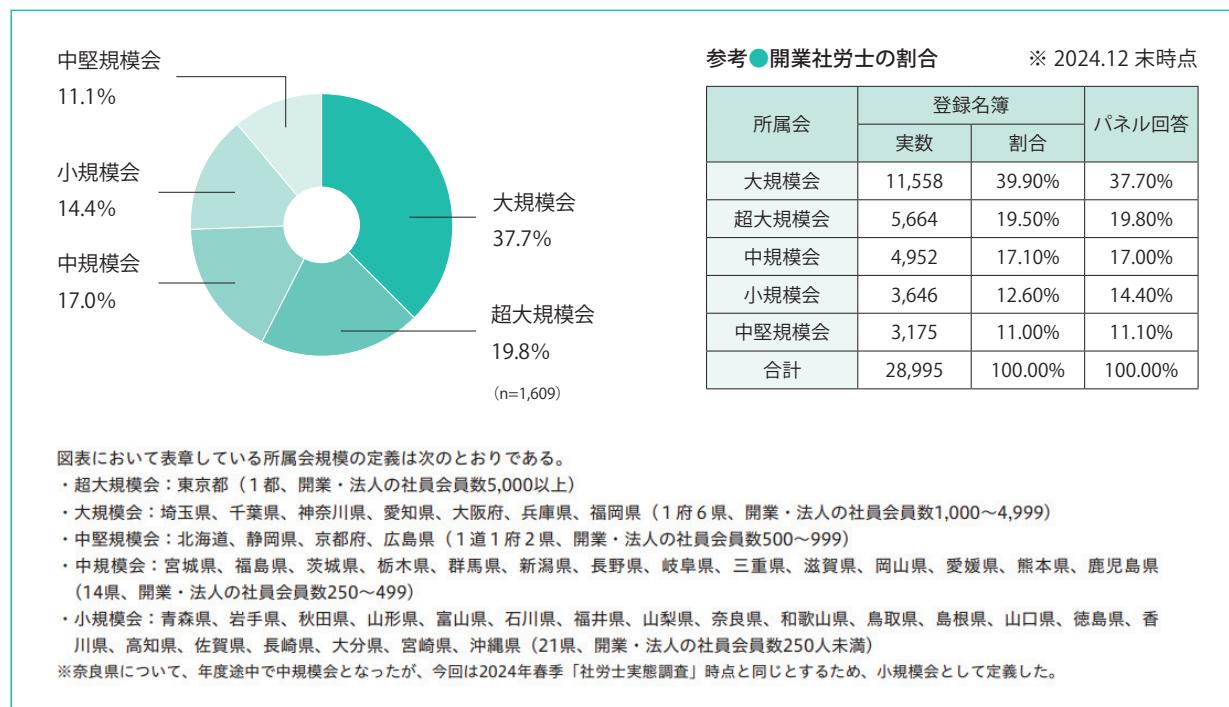
◆所属している地域性

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

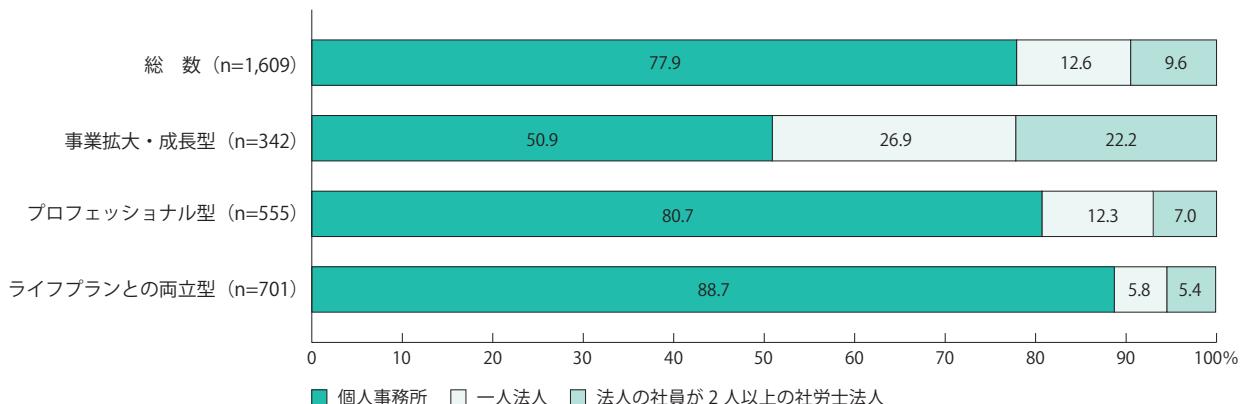
の活動実態を把握するうえで地域を確認することは重要と考え、今回の実態調査に回答された社労士の所属会の状況を示す。

集計区分の中で唯一、单一の都道府県（東京都）のみで構成されている「超大規模会」の割合が「中規模会」「小規模会」「中堅規模会」よりも高いのが特徴的であり、「大規模会」と比較しても、半数程度の規模となっている。また、所属している地域性については、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。

所属会（地域ブロック）



開業形態

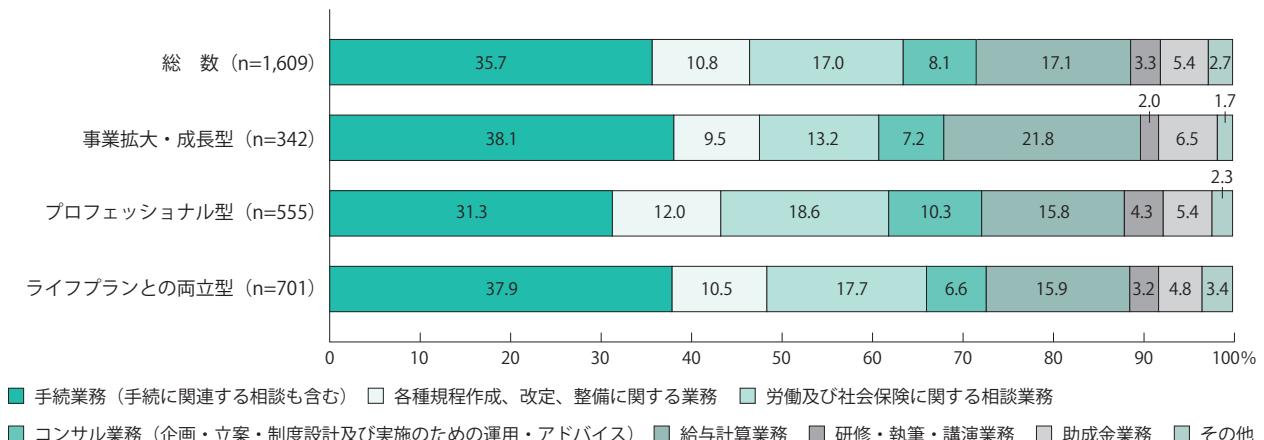


(3) 受託業務として手続きが中心

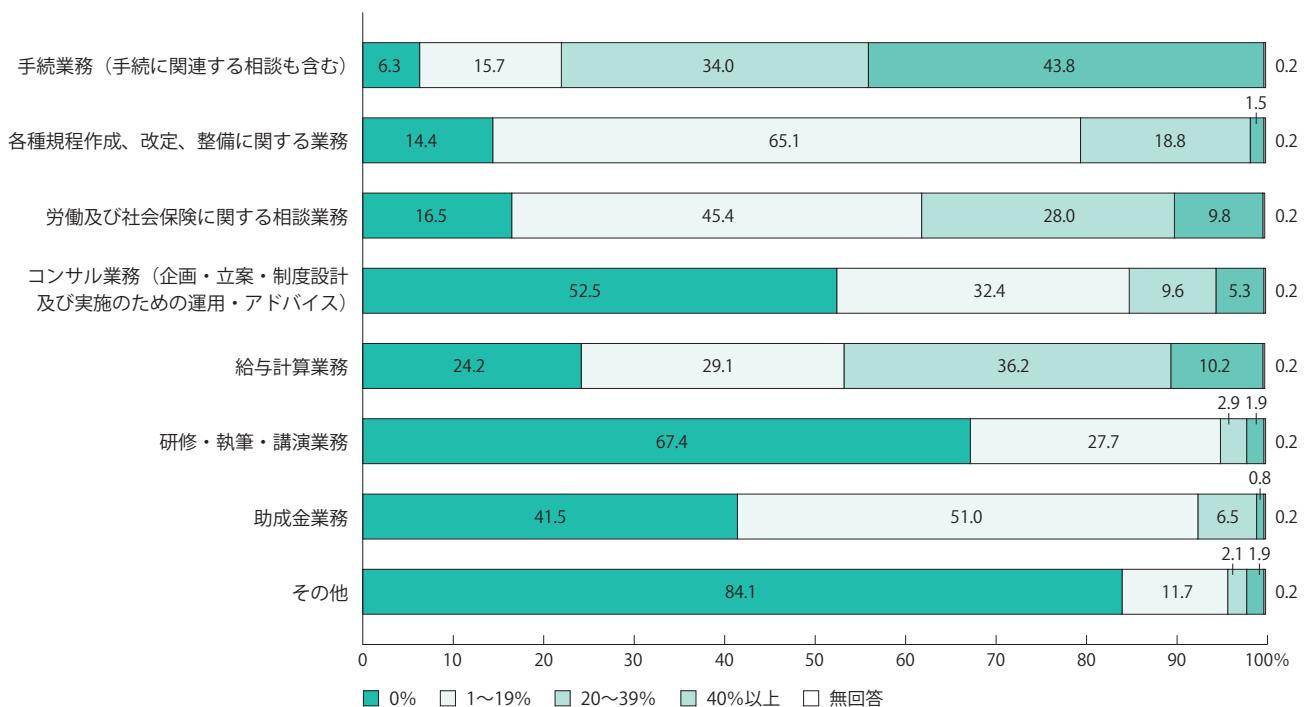
3タイプの共通点として、「手続き業務（手続きに関する相談も含む）」が売上の30%を超えて40%近くを占めている一方、事業拡大・成長型は「給与計算業務」の受託割合が21.8%と高くなっている。

受託業務範囲の内訳の分布では、「手続き業務（手続きに関する相談も含む）」については、「40%以上」の割合が43.8%となっていることから、社労士事務所および社労士法人では、手続き業務が社労士の中核的な業務となっていることが分かる。

受託業務範囲の内訳（平均値の積み上げ）



受託業務範囲の内訳（分布）

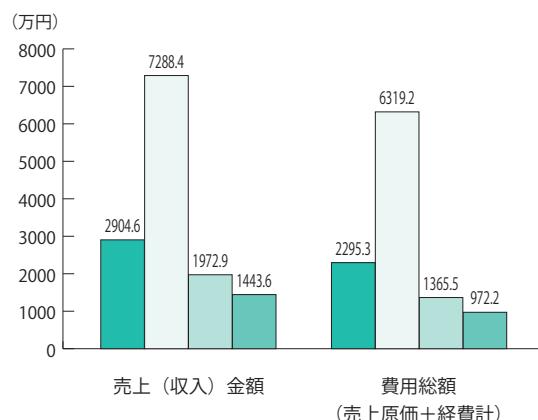


（4）売上については、事業拡大・成長型の社労士事務所・法人で際立つ

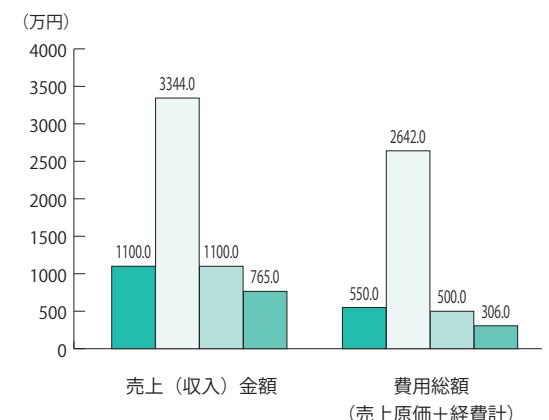
社労士事務所あるいは社労士法人の売上の全体平均は「約 2,905 万円」であり、タイプ別でみると、事業拡大・成長型が「約 7,288 万円」、プロフェッショナル型は「約 1,973 万円」、ライフプランとの両立型は「約 1,444 万円」となっている。

また、売上の中央値は全体が「約 1,100 万円」であり、タイプ別でみると、事業拡大・成長型は「約 3,344 万円」、プロフェッショナル型は「約 1,100 万円」、ライフプランとの両立型は「約 765 万円」となっていることから、平均値と中央値どちらも事業拡大・成長型で際立っていることが分かる。

社労士事務所あるいは社労士法人のみの収支（平均値）



社労士事務所あるいは社労士法人のみの収支（中央値）



■ 総数 (n=1,609) □ 事業拡大・成長型 (n=342) ■ プロフェッショナル型 (n=555) ■ ライフプランとの両立型 (n=701)

(5) まとめ

まず、今回のパネル調査では、1,600人を超える皆様にご回答いただいたことに改めて謝意を申し上げる。回答率は80%を超えており、同調査に賛同し、関心を持っていただけたということで、大変ありがとうございますと受け止めている。

紙幅の都合上、主なトピックだけの掲載となつたが、社労士の経済的基盤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、連合会ホームページにて公表しており、下記二次元コードより閲覧いただきたいが、開業社労士は多様な志向タイプのもとで開業、経営をしていることが確認できることから、社労士制度の拡張性、持続可能性および弾力性等への評価につながり、様々な価値に基づいた活動が認められているといえるのではないか、と総括できる。

なお、次回のパネル調査は、2026年秋頃の実施予定であり、今回の2024年調査と比較分析した結果をお見せしたいと考えている。

パネル調査結果（概要版・詳細版）を連合会ホームページで公表中

上記以外にも、連合会ホームページにて調査結果概要版と詳細版を公表しています。

また、2024年春期に行った、全ての社労士を対象とした「社労士実態調査」の結果概要と詳細版も公表しています。ぜひご覧ください。



第 1 章

社労士制度発展に向けた取り組み

- 1 デジタル対応**
- 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 国際的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 デジタル対応

I. 政府のデジタル推進への対応

2022年6月閣議決定の「規制改革実施計画」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」と整理されたことを受け、2024年5月公表の「規制改革実施計画のフォローアップ結果について」においても継続事項とされたことから、行政手続におけるオンライン利用率引き上げを目的として、政府は、全国社会保険労務士会連合会（以下「連合会」という。）と厚生労働省およびデジタル庁等との定期協議を引き続き設置することとし、電子申請の普及・改善のための具体的な検討を行った。連合会からは、56件の提言を提出し、社労士を通じた企業の電子申請利便性向上に貢献した。

また、政府の電子申請基盤である「e-Gov」が2024年8月にガバメントクラウド環境に移行した際には、連合会は、当該移行前にデジタル庁および厚生労働省並びに社会保険システム連絡協議会（現：一般社団法人人事労務システム協議会）と連携し、システム障害発生時の迅速な情報共有等について協議を行い、国民の利益を損なうことがない体制の整備に努めた。

II. 情報セキュリティに関する取り組み

国家的課題となっているサイバー攻撃から社労士が顧問先企業等の個人情報を確実に守り、危

個人情報及び特定個人情報の安全管理措置に関するチェックシート		
本チェックシートのご利用にあたっては、以下の点をご留意ください。 ・各項目の質問に必ずお答えください。 ・各項目の質問に必ずお答えください。 ・各項目に記載する内容を正確に記入してお答えください。 ・各項目に記載する内容を正確に記入してお答えください。		
社労士事務所/社労士法人名 _____ 担当者 _____ 実施日 _____		
【用語の定義】		
個人情報データベース等	個人情報をもつた複数の集合体であって、次に掲げるものをおい。 一一定の基準の目的を達成するために特定の個人情報を電子計算機を用いて収集することができるよう体系的に構成したもの。 二 前号に掲げるもののほか、一定の基準の目的を達成するために収集、保管、利用、その他の記述等により特定の個人情報を収集することができるよう体系的に構成したもの。 (出典:個人情報保護法)	
特定個人情報ファイル	個人情報をその内容に含む個人情報データベース等をい。(出典:行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用に関する法律)	
管理制度	個人情報データベース等を取り扱うユーザー(マイナンバーカード等の重要な情報システム)を管理する組織をい。(出典:個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通称版))	
取扱区域	管理区域以外の、個人データを取り扱う事務所を実施する区域をい。(出典:個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通称版))	
情報システム	ハードウェア及びソフトウェアから成るシステムをい。 情報システムは通常の例に従うもの(以下「情報システム」)、「機器等」及びその関連参照)。(出典:各機関等の対策強化実施のためのガイドライン(令和5年度版))	
1 個人情報及び特定個人情報に関する安全管理措置		
(1) 顧問先企業との合意		
E01-0	チェック項目	状況
	以下の事項を明確に、顧問先企業との合意を得ておるか?	<input type="checkbox"/> 1 はい <input type="checkbox"/> 2 いいえが、今後得る予定である(見込時期: 年月) <input type="checkbox"/> 3 その他()
	個人番号を利用する事務所(顧問先)と個人番号と関連付けて保管される個人情報の範囲	<input type="checkbox"/> 1 はい <input type="checkbox"/> 2 いいえが、今後定める予定である(見込時期: 年月) <input type="checkbox"/> 3 その他()
E01-1	契約書等により、社労士事務所(社労士法人を含む、以下同じ)が特定個人情報の提供を受け、個人番号を用いて個人情報を収集する旨を定めておるか?	<input type="checkbox"/> 1 はい <input type="checkbox"/> 2 いいえが、今後定める予定である(見込時期: 年月) <input type="checkbox"/> 3 その他()
	個人番号を利用する事務所(顧問先)と個人番号の範囲	<input type="checkbox"/> 1 はい <input type="checkbox"/> 2 いいえが、今後定める予定である(見込時期: 年月) <input type="checkbox"/> 3 その他()
	個人番号を利用する事務所(顧問先)と個人番号の範囲	<input type="checkbox"/> 1 はい <input type="checkbox"/> 2 いいえが、今後定める予定である(見込時期: 年月) <input type="checkbox"/> 3 その他()
E01-2	個人番号を契約する事務所(顧問先)と個人番号の範囲	<input type="checkbox"/> 1 はい <input type="checkbox"/> 2 いいえが、今後定める予定である(見込時期: 年月) <input type="checkbox"/> 3 その他()
	個人番号を利用する事務所(顧問先)と個人番号の範囲	<input type="checkbox"/> 1 はい <input type="checkbox"/> 2 いいえが、今後定める予定である(見込時期: 年月) <input type="checkbox"/> 3 その他()
	個人番号を利用する事務所(顧問先)と個人番号の範囲	<input type="checkbox"/> 1 はい <input type="checkbox"/> 2 いいえが、今後定める予定である(見込時期: 年月) <input type="checkbox"/> 3 その他()

個人情報および特定個人情報の安全管理措置に関するチェックシート



認証番号: 1234567

SRP II認証取得マーク

機的事象発生時においても情報資産の損害を最小限に留めつつ事業の継続または早期復旧を図るため、「社労士事務所向けセキュリティインシデント対応机上演習（IT-BCP研修）」を、独立行政法人情報処理推進機構の協力を得て、20の都道府県社会保険労務士会（以下「都道府県会」という。）で実施するとともに、社労士がクラウドサービスを活用する際に、個人情報および特定個人情報の安全管理措置を確認するためのチェックシートを連合会で作成した。

また、SRP II認証制度への加入促進を実施するとともに、SRP II認証取得事務所を対象に、標的型攻撃メール訓練を実施した。なお、2025年3月末現在において、SRP II認証取得件数は2,321件となっている。

（※）SRP II認証制度とは

「個人情報保護法」および「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」に定める個人情報および特定個人情報（マイナンバー）の取り扱いについて、自治体で定める特定個人情報保護評価書と同等の基準で、自らの事務所の状況確認ができる社労士事務所を連合会が認証する制度である。プライバシーマークについては、いわゆる一事務所が認定の対象外であることから、社労士事務所の規模に関わらず対応できるSRP II認証制度のニーズは高まっている。

III. 人的資本経営に資するデータ標準化の取り組み

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」の開示が義務化されてから2期目を迎える。これらの指標をはじめ、労働者が働く企業を選ぶ際の参考となる企業の労務管理指標を公開することは、人手不足解消が喫緊の課題とされる社会情勢の中で、ミスマッチのない人材獲得を可能ならしめる。社労士の目指すところは、法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳および出勤簿等）を基に作成した労務管理の指標開示を通じ、企業の経営判断に資する助言を行っていくところにある。

連合会では、当該データ利活用を加速化させるため、法定帳簿のデータ標準化の働きかけを一般社団法人人事労務システム協議会に行っている。

IV. マイナ保険証への対応

2024年12月2日の紙の健康保険証の新規発行の廃止措置に先立ち、マイナンバーカードの健康保険証利用（以下「マイナ保険証」という。）の運用に関し、都道府県会選任のデジタル推進委員を通じて、社労士への制度周知を進めるとともに、全国からの意見を取りまとめ、マイナ保険証の本格活用に向けた実務上の疑問点等を厚生労働省に提出・共有することでマイナ保険証の適正運用に協力した。

V. 国家資格等情報連携・活用システム

2024年8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（以下「国家資格システム」という。）の運用が開始され、社労士についても同年11月29日に国家資格システムと社労士名簿

との連携を行い、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手続を一部開始した。これに伴い社労士資格を証明するデジタル資格者証が発行されることとなり、連合会は、当該デジタル資格者証を活用した社労士による電子申請業務に関する改善提案を厚生労働省およびデジタル庁に行っている。



デジタル資格者証イメージ

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。

2025年6月の第9次社労士法改正により、労務監査業務が法律に明記されることとなり、社労士による労務監査業務は今後ますます重要性も増していくことが予想される。

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全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



社労士診断認証制度 認定証

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、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
2024年度末時点	3,886社	227社	433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. 連合会が進める経営労務監査

2000年代以降、コンプライアンスの重要性が高まり、企業統治および監査制度の透明性が国際的に強化されてきた中で、日本においても2006年に会社法および金融商品取引法が施行され、企業統治の強化と内部統制報告の義務化が進められた。これにより、企業は、法令遵守と業務の適正性を確保するため、内部統制体制の整備が不可欠となっている。

近年、日本の企業においても、人的資本を具体的に数値化して示す非財務情報の開示が義務付けられるなど人的資本が経営課題としての重みを増してきている。同時に、企業が投資家に対し、中長期的な視点で自社の企業価値の向上を公表することを目的として作成する財務情報と非財務情報を統合した統合報告の普及も進んできている。

こうした流れを受け、連合会では、企業の内部統制および非財務情報の重要性に対応し、労務管理や労働社会保険諸法令の法令遵守に加え、企業運営に欠かせない経営上の人材配置や人材マネジメントに関する研究を行っており、2020年から導入している「社労士診断認証制度」これに基づく「経営労務診断」に加え、「経営労務監査」に関する検討を進めてきた。

これまで検討してきた「経営労務監査」の考え方を具現化した経営労務監査の標準的な進め方を2025年1月より、会員向けに公開した。

連合会が進める経営労務監査は、企業が掲げる経営目標に対して、人材マネジメントと経営戦略が効果的に連動しているか等や、企業のガバナンス状況を認識・評価するツールとして活用・応用できるものとなっている。

III. 企業主導型保育施設への労務監査

連合会では、子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。

IV. 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

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）

V. 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。

VI. 繊維産業の実態を踏まえた監査要求事項・評価基準 JASTI 監査

近年、世界的に人権等のサステナビリティへの対応が求められる中で、我が国の繊維業界においても社会・人権面の取り組みを向上させ、さらには国際競争力の強化を図る必要性が高まっている。繊維産業の持続可能性や今後成長が見込める海外市場への展開も踏まえると、日本がこの対応に遅れを取れば、ビジネス機会の喪失につながる恐れもあり、この問題への対応は必要不可欠という認識のもと、2025年3月、経済産業省では、日本の繊維産業全体の社会・人権面の対応強化による競争力向上を図るべく、日本の繊維産業の実態を踏まえた監査要求事項・評価基準「Japanese Audit Standard for Textile Industry（以下「JASTI」という。）」を策定した。

JASTIは、国際的な人権基準であるILO中核的労働基準を包摂したうえで、社会・人権面を中心とした、中小企業等が最低限遵守すべき事項を網羅した監査要求事項・評価基準から構成されている。また、基本的な国内法令等に加え、一部には、国際スタンダードや人権基準に照らして取り組むべき内容（方針策定、体制構築等）を含めている。

内容としては、人手不足が深刻な分野に即戦力となる外国人を受け入れる「特定技能制度」において、繊維業が特定技能制度の対象分野となつたが、繊維企業が特定技能外国人を受け入れる際の追加要件の一つとして、「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」が課されることになった。当該要件を確認する認証・監査の一つとして、この追加要件への適合を確認するための対象となる認証・監査の1つとしてJASTIが追加された。

連合会では、繊維の産地を中心にJASTI監査対応社労士を養成し、連合会ホームページにリスト公開し、2025年7月から社労士によるJASTI監査を開始した。

3 人権尊重への取り組み

I. 「ビジネスと人権」

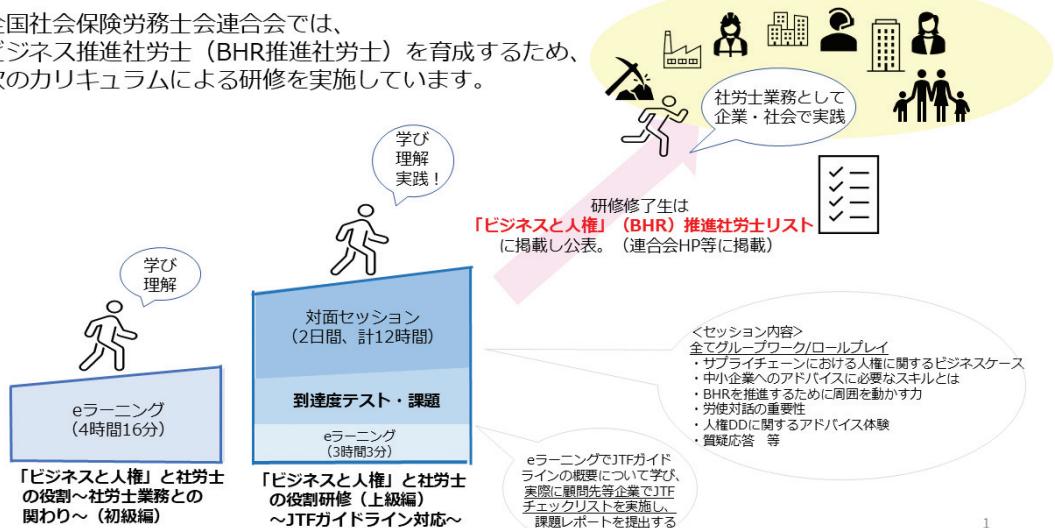
連合会はその国際活動が評価され（35頁参照）、2020年3月には国際労働機関（以下「ILO」という。）との間で、労働法および社会保障制度に関する専門的なアドバイスを提供する社労士制度の世界的な普及を通じて労働・社会保障関連法令等の遵守向上を図るとともに、全ての人のディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現をもって「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に寄与することをめざすべく、覚書を締結した。

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て構築した「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）を修了した社労士を、「ビジネスと人権」（BHR：Business and Human Rights）推進社労士と称することとした。

2024年度においては、北海道、宮城県、千葉県、東京都、石川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、香川県、高知県、福岡県、熊本県、鹿児島県にて計22回の「対面セッション上級編」を開催し、452人が受講し、累計受講者数が646人となり、連合会ホームページにBHR推進社労士リストを公表した。ファシリテーター養成研修を開催し、対面セッションの講師を養成し、今後も継続した実施を目指している。

全国社会保険労務士会連合会では、
ビジネス推進社労士（BHR推進社労士）を育成するため、
次のカリキュラムによる研修を実施しています。



連合会「ビジネスと人権」に関する研修全体像

こうした連合会における人権尊重への取り組みについて関心が高まり、他の団体等と連携した事業を開始している。

経済産業省拠出の ILO プロジェクト「アジアにおける責任あるバリューチェーン構築：ビジネス活動におけるディーセント・ワークの促進を通じて」の一環として中小企業向け「ビジネスと人権」に関するセミナーを開催した。「ビジネスと人権」に精通する専門家として BHR 推進社労士が講師を務め、都道府県会と緊密に連携し、岩手県、秋田県、山形県、福島県、栃木県、千葉県、東京都、富山県、静岡県、三重県、大阪府、兵庫県、和歌山県、広島県、山口県、高知県、福岡県、佐賀県、鹿児島にて 19 回開催した。3 月には第 20 回として、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンとの共催によりオンライン開催し、計 531 社、628 人が参加した。

「東京都社会的責任調達指針」を策定し、経済合理性のみならず持続可能性にも配慮した調達を行うことを通じて、環境・人権・労働・経済の各分野での望ましい慣行を広げ、持続可能な社会に貢献することを目指す東京都において、公益財団法人東京都人権啓発センターから依頼があり、9 月 30 日に開催された令和 6 年度第 2 回人権啓発指導者養成セミナー「中小企業向け『ビジネスと人権』実践編—社会保険労務士による相談型ワークショップ」の企画・運営および BHR 推進社労士を講師として派遣した。

一般社団法人電子情報技術産業協会から依頼があり、電機・電子業界に属するサプライチェーン上の企業（特に、中小企業）のサステナビリティに関する取り組みを業界全体で推進していくことを目的とする中小企業向け「ビジネスと人権」に関する取り組み推進のための試行プログラム「サステナブル調達パートナーシップ（SPP）トライアル」事業への協力を実施した。本事業において、経営者層を中心とする経営者サロンから実務者へ、企業における人権方針の策定を目指した研修を実施した。

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、全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並びに社労士は、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。

事業活動上の人権に対する負の影響を防止、最小化するため、連合会ではこの「人権方針」に基づき人権デューディリジェンスを実施し、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以下の取り組みを進めている。

1. 事務局職員を対象とした「ビジネスと人権」理解研修の実施
2. 第三者・外部専門家の参加による高リスク分野・重点課題の特定
3. 人権に関する悪影響の改善に関する取り組みの実施
 - (1) ハラスメント対応窓口の再整備と周知
 - (2) 社労士会館のバリアフリー化
 - (3) カスタマーハラスメント対策規程等の整備
 - (4) 人権デューディリジェンス報告書の公表
4. 救済メカニズムの構築

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月より新たに規制が適用された、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を3事業・業務別に東京都・福岡県・大阪府の3都市で実施した。

研修は、講義と意見交換会の2部制で実施し、第1部では施行後の現状と業界特性を踏まえた講演を、第2部では受講者から事前に寄せられた質問に対する解説と意見交換を中心に実施し、第1部の講義部分のみ社労士研修システム講座（eラーニング）にて配信を行っている。

2024年問題対応研修スケジュール

分野	日程	場所	内容
運送	10月3日	東京都	講義「改善基準告示と運送業の36協定の実務」 意見交換会「運送業界の働き方改革Q&A」
建設	10月25日	福岡県	講義「社労士が紐解く建設業界～働き方改革、扱い手三法など～」 意見交換会「建設業界の労務管理Q&A」
医師	11月8日	大阪府	講義「医師の働き方改革の現状～開始から半年が経って～」 意見交換会「医師の働き方改革実務対応Q&A」



運送分野における研修の様子

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、労務管理サーバイサー（社労士）と医療サーバイサー（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（以下「日本医師会」という。）に労務管理サーバイサ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. 2024年問題に関する各業界団体誌への寄稿

2024年問題に関連し、社労士が各業界の働き方改革の支援の担い手であることの広報として、「日本医師会」や「公益社団法人 全日本トラック協会」等、各業界の特徴や関心事項を踏まえたテーマを設定し、各業界団体誌へ寄稿を行った。

3. 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ド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、労働安全衛生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的確な支援へつながると考えている。

5 / 国際的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かたち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 月にはインドネシア BPJS 雇用（労働保険・年金実施機関）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、2024 年 9 月には労働大臣令にて、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」に寄与することをめざすべく、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として初めて国際社会保障協会（ISSA）へ準会員として加盟した。他にも、世界の社労士類似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 力国による世界労働専門家協会（World Association of Labor Professions。以下「WALP」という。）を 2019 年 6 月に創設する、といった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おり、まさに社労士制度は、持続可能な労働社会保険制度の実効性を担保するためにも、世界に必要とされる普遍的な役割を持っていると考えている。今後も人事労務管理分野において社労士のような専門家が関与することは、国内外を問わず極めて重要であると考えている。また、今後の人口減少に向けて、外国人材の受け入れが続くと想定されるため、国際的な対応について積極的に推進する考えである。

II. 直近の取り組み

1. 外国人材受け入れ支援に向けた活動

連合会では、外国人材受け入れ支援に関して、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いる。

2024 年度は、外国人材雇用管理セミナー 2024 をオンラインで開催し、2024（令和 6）年第 213 回通常国会において成立した外国人技能実習制度の改正法（育成労法）のポイントと、外国人材の適正な労務管理のあり方などをテーマに基調講演およびパネルディスカッションを行った。

加えて、連合会と一般社団法人 JP-MIRAI は 2024 年 11 月 2 日、「ベトナムから日本への移住労働者に関する公正で倫理的なリクルート」（VJ-FERI）に関する連携の覚書を締結した。

また、繊維業における特定技能外国人を受け入れる際の追加 4 要件の一つである「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」を満たすことが認められるための制度の一つとして、経済産業省が策定した繊維業の監査要求事項・評価基準「JASTI（Japanese Audit Standard for Textile Industry）」に基づく第三者監査制度（以下「JASTI 監査」という。）を策定するとともに、将来的な認証制度への移行を視野に入れた第三者監査を含めた全体スキームの運用体制の効果的な手法・方策等について検討する「繊維産業における責任ある企業行動ルール形成戦略研究会 JASTI 策定検討ワーキンググループ」に参画した。また、JASTI 監査について会員への情報提供を実施するとともに、JASTI 監査に対応可能な監査員の養成、同監査制度の一部運営への協力について検討を行い、経済産業省および日本繊維産業連盟等と意見交換を行った。



JP-MIRAI 覚書

外国人材雇用管理セミナーのチラシ

2. ISSA グッド・プラクティス賞優秀賞の受賞

ISSA アジア・太平洋地域グッド・プラクティス賞コンテスト 2024 に社労士の果たしている役割等について「行政管轄を越えた社労士の触媒機能～社会的包摂を高める機能を持つ人的資本としての社労士の役割と影響～」と題してエントリーし、優秀賞を受賞した。この受賞をうけて、2024 年 12 月にサウジアラビア・リヤドで開催された、ISSA アジア・太平洋地域社会保障フォーラムにて登壇し、受賞プレゼンテーションにおいて社労士の役割と機能について説明した。



グッドプラクティス賞状



国際社労士フォーラムのチラシ

3. 世界労働専門家協会との関係構築および国際社労士フォーラムの開催

WALP の構成国であるカナダ公認人材専門家協会が 4 月 29 日から 5 月 1 日にかけて開催した「カナダ HR カンファレンス & エキスポ 2024」とイタリア労働専門家協会が 2024 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、人事関連の様々なテーマや AI と各国社労士業務との関連等が取り上げられ、議論した。

また 2025 年 3 月 12 日には、連合会主催で国際社労士フォーラムを開催し、WALP メンバーを招待した。社会経済情勢と働き方の変化に応じた社会課題の解決等について、海外の労働専門家である WALP メンバー、外部有識者、社労士と幅広く議論した。

4. 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。本邦研修や専門家派遣協力等を通して、アゲナリスの技能基準作成支援を進めている。

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。

また、飛躍的に発展するDXへの対応や、サプライチェーンを含めた社内外すべてのステークホルダーの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。さらに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」に掲げる理念に基づき、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46,000人の会員が一丸となって取り組んでいく。

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周年を記念したプランディング動画。		
What's社労士 社労士制度創設55周年を迎えるにあたり、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。		

加えて、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。

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アカウント : @sharouren](https://x.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、2025年3月号発行部数49,520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2025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	8,883人
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	8,416人
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	7,238人



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・生徒が安心して働くように、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. 入社の時に確認しておこう
 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



● 2024年度学校教育に関する調査結果

2025年4月に都道府県会を対象とした学校教育に関する実績調査を行った。2024年度においては、地域の実情に応じ44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	44
実施していない	3

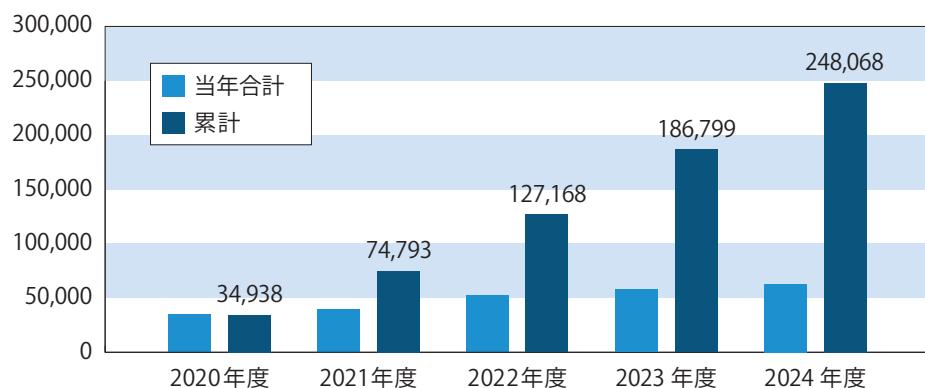
●学校教育事業実績推移

2020年度から2024年度に全国で、約25万人の学生・生徒に対して学校教育（出前授業）が実施された。2024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、小学校、大学・短期大学、特別支援学校と続いている。その他、職業訓練校や少年院などでも実施された。

出前授業の受講者数

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	5年間累計
受講者数（人）	34,938	39,855	52,375	59,631	61,269	248,068

出前授業の受講者数の推移



出前授業の実施数

項目	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	5 年間累計
大学	31	37	44	54	47	213
専門学校	37	48	54	67	76	282
特別支援学校	17	22	22	29	28	118
高等学校	194	235	236	277	264	1,206
中学校	29	122	108	129	146	534
小学校	0	20	31	43	50	144
その他	18	9	12	24	21	84
合計（実施数）	326	493	507	623	632	2,581

図1 ● 2024年度学校別の実施状況

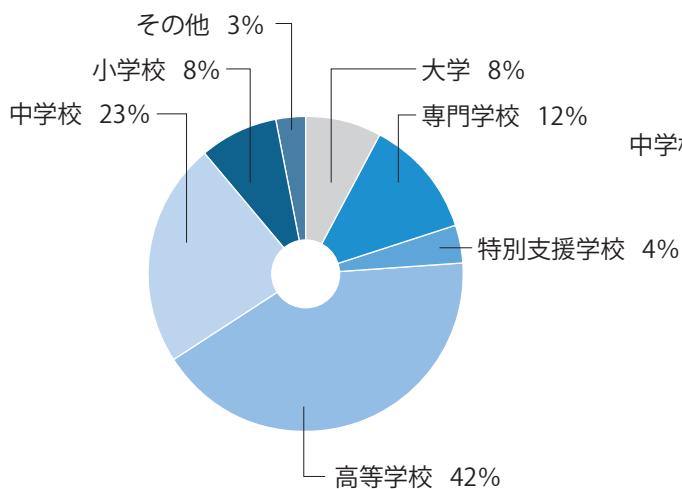
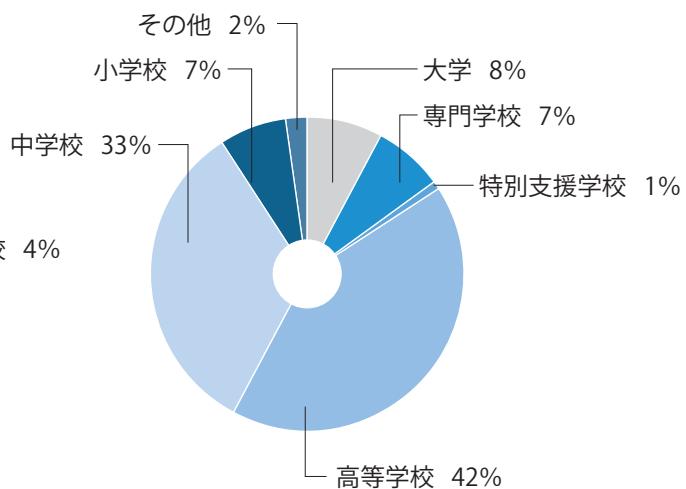


図2 ● 2024年度受講者別の実施状況



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。2024年度には、全国で465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。

● 2024年度労働条件審査の導入実績

2025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績調査を行った。

2024年度において労働条件審査を実施した都道府県会は12会であった（表1参照）。また、2024年度の労働条件審査の導入実績は、事業所数が465件、審査に従事した社労士数が672人であった（表2参照）。

表1 ●労働条件審査の実施状況

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
実施した	11	9	10	14	12
実施していない	36	38	37	33	35

表2 ●労働条件審査の導入実績

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
事業所数	257	262	435	507	465
審査従事社労士数	450	479	847	723	672

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に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、2024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747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、成年後見制度PRアニメーションを作成し、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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
後見人	483	481	494	496	518
保佐人	102	108	143	163	188
補助人	19	28	49	41	41
合計	604	617	686	700	747



成年後見制度PRアニメーション

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

III. 2024 年度成年後見制度への取り組みに関する調査結果

2025 年 4 月に都道府県会を対象とした実績調査を行った。2024 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、かたちにとらわれず、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
実施していない	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

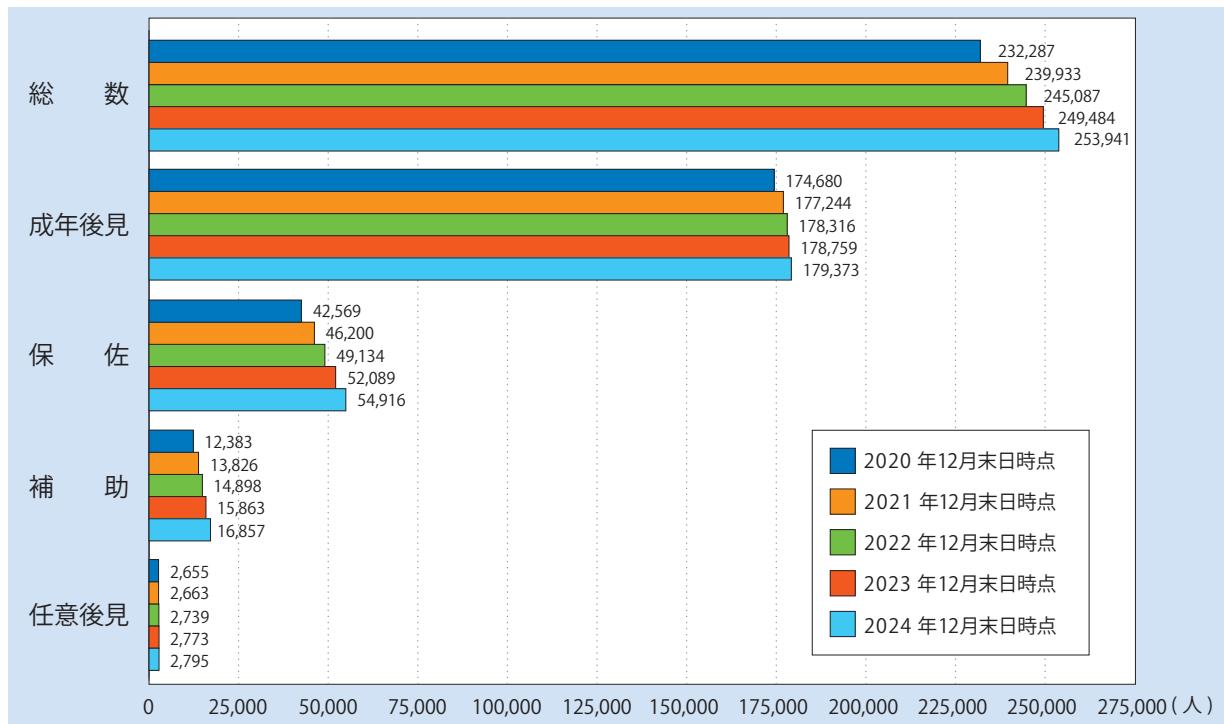
一般社団法人社労士成年後見センター一覧（2025 年 8 月末現在）

	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 サニーランドビル 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://srkoukenfukushima.jimdofree.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.jimdofree.com/	千葉市中央区富士見 2-7-5 富士見ハイネスビル 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/	富山市総曲輪 2-1-3 富山商工会議所ビル 7 階	090-3376-3836
9	一般社団法人社労士成年後見センター石川 http://ishikawa-sr.net/seinenkoukenn/	金沢市玉鉢二丁目 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 ((2024年1月～2024年12月) 最高裁判所事務総局家庭局) によると、2024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253,941人（前年は249,484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 ヶ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な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つてはならない。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2016年に策定した。

しかしながら、本指針の策定から8年が経過し、多くの社労士がウェブサイトやSNS等様々な媒体を通じて多様な情報発信を行うようになったことから、その時代に即した厳格かつ実効性ある指導を実施するため、2025年に本指針の改定を行い、連合会ホームページ会員ページや倫理研修テキストに趣旨を掲載する等、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、社労士の社会的地位の向上を目指すため、学術的・実学的視点での研修を体系化するための新たな取り組みとして、労働、人事労務、社会保障の3分野の研修をはじめとする研修の充実を図ることとしている。

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。また、単位制等、今後の研修事業を見据え、新たな研修システムの導入に向けての検討を進めている。

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、全国の都道府県会に総合労働相談所を設置し、個別労働関係紛争に対する国民生活の利便向上に寄与する方針を決定した。現在では、労働者からの相談を中心に、全国で毎年5,000件を超える労働相談を受け付けている。

過去5年間の総合労働相談所における相談受付件数

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
6,817件	5,918件	5,922件	6,948件	7,251件

その後、司法制度改革のなかで、こ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ともに認証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



社労士会労働紛争解決センター特設ウェブサイト

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、連合会では紛争解決センターの利用促進に向けた取り組みとして、あっせん委員や特定社労士向けの研修動画の作成・公開や、公式SNSにおいて、過去に紛争解決センターで取り扱った解決事例の概略や社労士会紛争解決センター特設ウェブサイト、ADR紹介動画を発信する等を行っている。

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。

2025年3月13日に2024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、本年度においては、「多様なキャリア形成の支援」「きめ細やかな子育て、介護との両立支援」「時代にあわせた社会保障制度への転換」などの観点で整理したうえで、過去の提言に新たな視点を加え改定した提言2項目と、新たに寄せられた意見に基づく提言19項目を加えた47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。

2024年度新規追加及び改定した提言一覧

提言1. 時代にあわせた社会保障制度への転換

1-1. 国民年金第3号被保険者制度の見直し 1-2. マルチジョブホルダーへの雇用保険適用 1-3. 標準賞与額の上限の引き上げの仕組みの見直し

提言2. 公正なセーフティネットの整備

2-1. 年金及び各種手当の毎月払い ※過去の提言から一部改定 2-2. 労働保険の暫定任意適用事業の廃止
2-3. 高額療養費制度における多段階の保険者通算制度の導入 2-4. 高額介護合算療養費の所得基準内容の見直し
2-5. 失業に伴う国民健康保険料の軽減措置証明書類について 2-6. 健康保険及び厚生年金保険における激甚災害時减免措置の導入
2-7. 育成労制度における監理支援機関への労働社会保険及び労務管理の専門家による外部監査の導入

提言3. きめ細やかな子育て、介護との両立支援

3-1. 育児休業・介護休業の労使協定適用除外の見直し及び休業給付に係る被保険者期間の短縮 ※過去の提言から一部改定
<育児との両立> 3-2. 育児休業を複数回取得した際の養育特例の継続適用 3-3. 育児休業給付と健康保険各種給付との併給調整の導入
<介護との両立> 3-11. 介護休業給付に係る就労日制限の廃止 3-12. 介護休業給付の手続簡便化

提言4. 多様なキャリア形成の支援

4-1. オンラインでのハローワーク求職登録の解禁

提言5. シンプルで実効性のある制度づくり

5-1. 厚生年金保険資格喪失時の国民年金への自動切替え 5-2. 75歳到達時の健康保険資格の自動喪失
5-3. 労働保険と社会保険との賃金（報酬）の定義の統一 5-4. 雇用保険被保険者転勤届の廃止

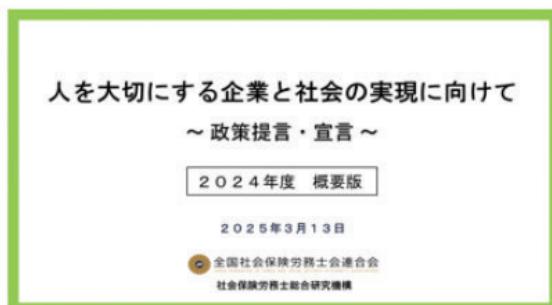
提言6. 働く人の健康確保に向けた改善

6-1. 労働基準法に労働時間の定義の規定化

NEW

社会保険労務士総合研究機構

2024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



本文

概要版

タイトル	説明	サイズ(Kb)
2024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	2024年度政策提言・宣言 本文	461.97
2024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	2024年度政策提言・宣言 概要版	1,459.77
2024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」_単年度版	2024年度政策提言・宣言 単年度版 (新規追加・改定した提言を抜粋)	310.51

政策提言のうち、政府関係会議等の報告書等で言及のあったものや、制度改正が実現したものである。

2022年度提言【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】

2022年度提言【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】

2022年度提言【ストレスチェック実施の人数要件の撤廃】

2022年度提言【小規模事業場への健康管理支援体制の見直し】

2023年度提言【特例措置対象事業場における法定労働時間週44時間制の見直し】

2023年度提言【育児休業延長後に転籍等した場合の育児休業給付の継続受給】

2024年度提言【国民年金第3号被保険者制度の見直し】



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・業務のあ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として、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」（以下「パネル調査」という。）の2種類のWeb調査を2024年度より実施し、調査結果を公表した。

今後、2024年度を起点とし、「社労士実態調査」については5年に1度、「パネル調査」については、2年に1度実施する予定である。



社労士実態調査結果二次元コード



パネル調査結果二次元コード

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、冊子として発刊・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。

3. 「新しい時代における労使コミュニケーションの活性化研究プロジェクト」

社労士が関与先企業の労使コミュニケーションにどのような影響を与えていているのか把握するため、社労士および社労士の関与先企業を対象に、労使協定締結や人事制度の作成等の局面における関与内容などを調査項目とした調査を実施し、公表している。

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）
新しい時代における労使コミュニケーションの活性化研究プロジェクト	立教大学経済学部教授 首藤若菜
社労士による労働CSR推進プロジェクト	立命館大学衣笠総合研究機構教授 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 三柴丈典
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 三柴丈典
「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—	亞細亞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（オーラルヒストリー事業）	一橋大学フェアレイバ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 毛塙勝利
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 覚
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 覚
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 鋒山泰弘
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である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. 2024年度の事業

街角センターにおける2024年度の年金相談件数は、特別支給の老齢厚生年金受給権発生者数の減少等に伴い、前年度比47,097件減少（△6.6%）し、665,275件となった。また、街角センターの2024年度の事業については、円滑、かつ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、すべての街角センターを対象とした運営部による指導監査（自主点検）を実施した。なお、指導監査の実施にあたっては、過去の監査結果等（厚生労働省及び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、監査の充実を図った。
- ② 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）するとともに、運営本部主催の研修も実施（3回／年）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及び業務委託社労士を対象に「街角の年金相談センター職員・業務委託社労士合同研修」を1月に開催し、街角センターの運営業務に係る留意事項及び事務処理誤りの再発防止のための注意喚起、ならびに機構から講師を招いて年金給付業務における留意点等について講義を行った。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、街角センターの組織運営の留意事項や管理者としての心構え等について研修を5月に実施するとともに、9月にはすべてのセンター長・オフィス長が参加する「街角の年金相談センターセンター長・オフィス長会議」を開催し、街角センターの運営業務における諸課題等について情報共有するとともに、近年増加している「苦情・不当要求行為者（カスタマーハラスメント）」の対応等について機構から講師を招いて講義を行った。
- ③ 街角センター及び年金事務所に従事する相談員（社労士）の育成の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、遠方からの受講者が参加しやすい環境（負担軽減、受講機会の増加等）の実現のため全日程をリモートで行う研修を本格実施（3回）し、多数の受講者に対して研修を実施した。なお、一部日程をリモートとした従来型の年金相談実務者（初心者）研修についても8回実施して相談員（社労士）の育成に努めた。

過去5年間の相談件数の推移

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
相談件数	744,373	662,326	655,645	712,372	665,275

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、2025年3月末日時点の加入者数は19,322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、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（社労士および社労士法人）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者）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。

2024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」および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」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、2019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2019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、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かたちに変わり、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、2024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 全国センター長会議の開催（5月、10月）および専門家として従事する社労士等に対する研修の実施
- ② 職務分析・職務評価に関するコンサルティング手法を付与するため、基礎研修（6月～7月）、応用研修（8月～9月）、フォローアップ研修（11月）の実施
- ③ コンサルティング支援事例を収集・選定し、長時間労働是正関係、同一労働同一賃金等の事例について周知用のリーフレットおよび動画の作成
- ④ 「『働き方改革』わが社の実践記録」を『月刊社労士』を通じて募集し、好事例を働き方改革特設サイトに掲載
- ⑤ 都道府県センターからの案内および厚生労働省からの関係情報を総括した「働き方改革特設サイト」の構築・運用を行い、300万PVの目標数を達成

※都道府県労働局の委託事業である「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援センター事業（都道府県センター事業）」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）、2024年度は13（茨城、新潟、福井、和歌山は連合会が受託）の社労士会が運営した。

なお、2025年度の中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業は、「全国セン

ター事業」と「都道府県センター事業」が「センター事業」として一体化された。連合会は、引き続き本事業を受託し、委託事業運営本部にセンター本部を置き、都道府県会の協力を得て、全国の社労士約2,000人がセンター長やセンター事業専門家として、47都道府県センターの事業運営に当たっている。

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の全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人、2022年度は15都道府県の監査員433人、2023年度は20都道府県の監査員464人、2024年度は22都道府県の監査員470人により、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2024年度の5年間で27都道府県）している。

なお、2023年度から企業主導型保育事業はこども家庭庁に移管され、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、育成協会が落札し引き続き事業を運営している。

Ⅲ. 高度外国人材活躍推進プラットフォーム事業 高度外国人材スペシャリスト業務

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独立行政法人日本貿易振興機構（以下「ジェトロ」という。）が設置された。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情報提供を行う事業である。

高度外国人材とは、日本国内または海外の大学・大学院卒業等の最終学歴を有し、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、2024 年度で 5 年目となり、高度外国人材に关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 10 回行った。

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。

II. 能登半島地震に関する対応

2024年1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。

2025年2月には、いつ起こるかわからない災害に備え、将来に役立つ経験を残すことを目的に「被災地域の連絡協議会」を開催し、被災地域の社労士の出席のもと、災害発生時に顧問先に対して行った対応、災害への備え、災害後に求められる対応等について意見交換を行った。

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、「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もつて豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする」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46,000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、平成26年の第8次法改正および令和7年の第9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	<ul style="list-style-type: none"> 提出代行業務の追加 ・社労士会の設立等 ・連合会の設立等 ・社労士会およ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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・社労士の権利および義務に関する規定の整備 ・社労士法人制度の創設 ・社労士会およ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日および 平成19年4月1日施行	<ul style="list-style-type: none"> ・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および試験 ・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日および 平成28年1月1日施行	<ul style="list-style-type: none"> ・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
第9次法改正	
令和7年6月25日公布 令和7年6月25日、 令和7年7月5日および 令和7年10月1日施行	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険労務士の使命に関する規定の新設 ・労務監査に関する業務の明記 ・社会保険労務士による裁判所への出頭および陳述に関する規定の整備 ・名称の使用制限に係る類似名称の例示の明記

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、2025年3月31日現在の登録者数は、46,237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、2025年3月31日現在の登録者数は、14,405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。2025年3月31日現在の法人会員数は3,103(うち、社員が1人の社労士法人は1,529)となっている。

年度末登録者数の推移

(単位：人)

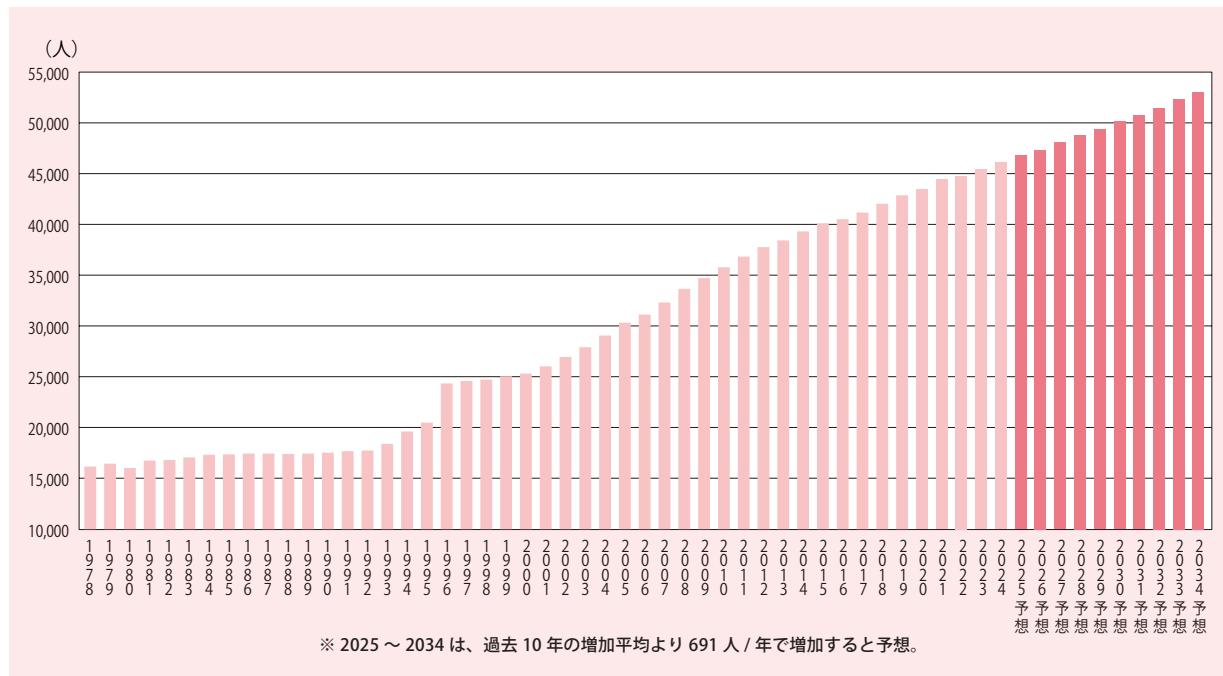
年 度	開 業	法人の社員	勤 務 等	合 計	前年度比
2015	23,480	1,648	14,982	40,110	779
	(8,552)	(759)	(2,575)	(11,886)	(505)
2016	23,573	1,955	15,007	40,535	425
	(8,732)	(908)	(2,705)	(12,345)	(459)
2017	23,725	2,241	15,221	41,187	652
	(8,909)	(1,153)	(2,739)	(12,801)	(456)
2018	23,962	2,491	15,603	42,056	869
	(9,007)	(1,276)	(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)
2024	24,819	4,127	17,291	46,237	851
	(9,124)	(2,012)	(3,269)	(14,405)	(215)

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
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
2024	255	65	3,103
			主たる事務所 2,611 従たる事務所 492

※ () 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

2025年3月31日現在の登録者の年齢別構成は、20歳代(0.5%)、30歳代(6.6%)、40歳代(23.0%)、50歳代(31.9%)、60歳代(22.7%)、70歳代(12.0%)、80歳代(2.9%)、90歳代以上(0.4%)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57.06歳、最年少は23歳、最年長が103歳となっている。

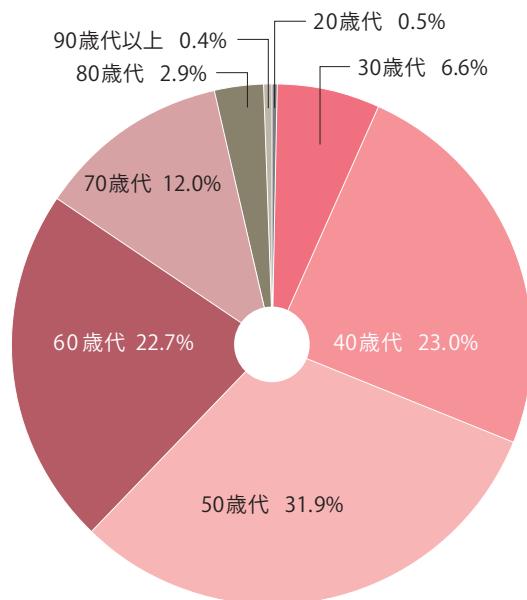
また、2025年3月31日現在の男女別構成は、男性が66.7%、女性が33.3%となっている。

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
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%)
2024	46,237	30,772 (66.6%)	15,465 (33.4%)

※ ()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 (2015-2019)

(単位:人)

	2015			2016			2017			2018			2019		
	開業	勤務等	計												
1 北海道	914	298	1,212	909	301	1,210	901	303	1,204	916	332	1,248	923	336	1,259
2 青森	158	40	198	158	40	198	162	45	207	164	46	210	161	49	210
3 岩手	131	49	180	138	53	191	143	57	200	148	58	206	151	54	205
4 宮城	374	156	530	376	158	534	380	159	539	382	166	548	393	171	564
5 秋田	137	34	171	139	34	173	139	34	173	139	36	175	141	32	173
6 山形	170	48	218	171	42	213	176	48	224	182	47	229	179	46	225
7 福島	265	51	316	257	59	316	270	57	327	276	57	333	284	49	333
8 茨城	383	107	490	379	114	493	382	108	490	387	116	503	390	118	508
9 栃木	291	57	348	289	57	346	290	62	352	286	65	351	289	61	350
10 群馬	366	219	585	363	222	585	376	210	586	387	199	586	386	197	583
11 埼玉	1,310	557	1,867	1,319	551	1,870	1,318	550	1,868	1,336	570	1,906	1,355	586	1,941
12 千葉	1,028	423	1,451	1,047	431	1,478	1,075	423	1,498	1,085	455	1,540	1,109	457	1,566
13 東京	4,534	5,218	9,752	4,679	5,294	9,973	4,824	5,435	10,259	4,941	5,621	10,562	5,084	5,769	10,853
14 神奈川	1,644	879	2,523	1,656	889	2,545	1,666	911	2,577	1,713	931	2,644	1,738	955	2,693
15 新潟	374	150	524	382	144	526	383	139	522	389	145	534	383	150	533
16 富山	185	99	284	184	102	286	190	99	289	199	97	296	203	99	302
17 石川	216	101	317	212	104	316	216	100	316	214	103	317	215	107	322
18 福井	188	72	260	194	62	256	195	63	258	190	65	255	199	60	259
19 山梨	146	32	178	145	30	175	148	29	177	148	30	178	147	33	180
20 長野	428	202	630	432	201	633	431	198	629	432	200	632	432	191	623
21 岐阜	367	209	576	367	206	573	367	210	577	367	217	584	367	222	589
22 静岡	702	316	1,018	710	311	1,021	712	314	1,026	722	305	1,027	738	310	1,048
23 愛知	1,634	877	2,511	1,649	900	2,549	1,658	941	2,599	1,695	936	2,631	1,724	976	2,700
24 三重	272	129	401	273	135	408	281	135	416	281	137	418	294	137	431
25 滋賀	229	133	362	239	128	367	247	114	361	256	116	372	260	121	381
26 京都	626	251	877	625	255	880	633	250	883	633	252	885	657	254	911
27 大阪	2,227	1,826	4,053	2,307	1,783	4,090	2,381	1,798	4,179	2,434	1,830	4,264	2,461	1,903	4,364
28 兵庫	1,115	513	1,628	1,148	487	1,635	1,173	490	1,663	1,202	496	1,698	1,201	519	1,720
29 奈良	230	97	327	223	92	315	224	91	315	225	95	320	236	98	334
30 和歌山	184	69	253	180	71	251	182	70	252	186	64	250	190	62	252
31 鳥取	89	41	130	97	36	133	106	31	137	109	28	137	104	35	139
32 島根	96	37	133	92	37	129	92	34	126	91	35	126	93	38	131
33 岡山	316	174	490	317	173	490	322	188	510	334	190	524	340	189	529
34 広島	661	140	801	663	131	794	660	144	804	666	149	815	678	154	832
35 山口	207	89	296	218	86	304	223	83	306	221	89	310	225	84	309
36 徳島	125	48	173	132	45	177	135	45	180	136	48	184	138	46	184
37 香川	207	76	283	207	78	285	209	75	284	209	75	284	212	78	290
38 愛媛	283	70	353	288	71	359	289	75	364	288	75	363	291	69	360
39 高知	109	66	175	110	68	178	111	72	183	112	74	186	114	69	183
40 福岡	967	498	1,465	994	506	1,500	1,011	506	1,517	1,047	524	1,571	1,081	547	1,628
41 佐賀	103	36	139	102	30	132	108	35	143	108	33	141	113	33	146
42 長崎	104	68	172	105	65	170	105	66	171	109	67	176	116	65	181
43 熊本	298	129	427	303	123	426	316	128	444	321	130	451	323	135	458
44 大分	178	73	251	180	74	254	184	75	259	189	77	266	191	75	266
45 宮崎	168	57	225	170	55	225	170	49	219	185	44	229	188	46	234
46 鹿児島	263	107	370	269	112	381	264	117	381	272	126	398	276	133	409
47 沖縄	126	61	187	131	61	192	138	55	193	141	52	193	144	52	196
合計	25,128	14,982	40,110	25,528	15,007	40,535	25,966	15,221	41,187	26,453	15,603	42,056	26,917	15,970	42,887

※開業は法人の社員を含む。

個人会員数推移（2020-2024）

(単位：人)

	2020			2021			2022			2023			2024		
	開業	勤務等	計												
1 北海道	932	353	1,285	934	368	1,302	952	368	1,320	969	367	1,336	980	370	1,350
2 青森	165	38	203	165	36	201	160	37	197	163	34	197	165	34	199
3 岩手	156	50	206	158	56	214	159	56	215	160	50	210	162	49	211
4 宮城	410	169	579	406	176	582	412	176	588	410	172	582	419	175	594
5 秋田	140	30	170	137	34	171	138	33	171	136	31	167	135	31	166
6 山形	184	43	227	186	45	231	186	50	236	182	51	233	182	50	232
7 福島	286	52	338	292	57	349	294	60	354	297	64	361	295	70	365
8 茨城	392	117	509	397	112	509	411	110	521	420	113	533	417	110	527
9 栃木	297	59	356	307	59	366	312	73	385	316	76	392	321	73	394
10 群馬	388	194	582	391	210	601	391	206	597	397	203	600	402	207	609
11 埼玉	1,386	582	1,968	1,374	589	1,963	1,382	587	1,969	1,400	584	1,984	1,414	600	2,014
12 千葉	1,142	469	1,611	1,152	481	1,633	1,169	485	1,654	1,181	476	1,657	1,190	490	1,680
13 東京	5,189	5,835	11,024	5,318	6,017	11,335	5,474	6,128	11,602	5,539	6,301	11,840	5,676	6,541	12,217
14 神奈川	1,764	961	2,725	1,771	1,006	2,777	1,800	1,009	2,809	1,801	1,038	2,839	1,847	1,030	2,877
15 新潟	387	155	542	396	151	547	395	153	548	391	152	543	386	172	558
16 富山	204	105	309	202	101	303	203	108	311	204	114	318	210	110	320
17 石川	220	108	328	221	117	338	222	121	343	230	128	358	236	120	356
18 福井	197	60	257	198	60	258	199	63	262	196	64	260	198	64	262
19 山梨	153	34	187	154	37	191	157	40	197	155	42	197	155	42	197
20 長野	426	207	633	428	209	637	424	202	626	424	191	615	425	196	621
21 岐阜	367	211	578	371	206	577	383	212	595	382	220	602	382	227	609
22 静岡	743	309	1,052	751	320	1,071	758	321	1,079	758	322	1,080	771	326	1,097
23 愛知	1,771	985	2,756	1,806	992	2,798	1,842	1,022	2,864	1,879	1,041	2,920	1,900	1,053	2,953
24 三重	294	137	431	298	140	438	296	151	447	298	153	451	306	155	461
25 滋賀	266	115	381	267	119	386	272	125	397	283	123	406	289	116	405
26 京都	679	246	925	686	242	928	686	245	931	691	246	937	706	253	959
27 大阪	2,534	1,913	4,447	2,555	1,956	4,511	2,595	1,955	4,550	2,650	1,961	4,611	2,707	2,009	4,716
28 兵庫	1,208	519	1,727	1,253	526	1,779	1,258	540	1,798	1,281	544	1,825	1,321	527	1,848
29 奈良	231	104	335	235	97	332	244	101	345	242	106	348	250	105	355
30 和歌山	192	61	253	190	55	245	190	56	246	189	55	244	189	57	246
31 鳥取	102	35	137	105	28	133	103	33	136	107	33	140	107	36	143
32 島根	96	42	138	97	44	141	101	42	143	98	43	141	99	43	142
33 岡山	343	191	534	345	205	550	347	204	551	353	196	549	364	191	555
34 広島	685	155	840	694	155	849	694	153	847	695	163	858	705	152	857
35 山口	227	77	304	231	73	304	231	78	309	227	78	305	235	86	321
36 徳島	141	45	186	139	43	182	135	42	177	134	43	177	136	40	176
37 香川	218	72	290	219	70	289	221	66	287	217	67	284	224	69	293
38 愛媛	288	74	362	282	76	358	284	86	370	280	86	366	279	80	359
39 高知	121	66	187	132	64	196	131	64	195	130	60	190	132	54	186
40 福岡	1,102	545	1,647	1,127	547	1,674	1,145	575	1,720	1,151	580	1,731	1,171	608	1,779
41 佐賀	118	34	152	117	35	152	117	34	151	115	38	153	116	35	151
42 長崎	123	65	188	122	71	193	133	70	203	132	72	204	139	77	216
43 熊本	327	140	467	337	135	472	340	129	469	335	134	469	336	132	468
44 大分	199	70	269	202	69	271	202	71	273	204	70	274	202	73	275
45 宮崎	184	47	231	186	49	235	180	51	231	190	45	235	191	53	244
46 鹿児島	285	126	411	291	127	418	299	126	425	304	129	433	306	133	439
47 沖縄	153	54	207	158	55	213	164	62	226	168	63	231	168	67	235
合計	27,415	16,059	43,474	27,783	16,420	44,203	28,191	16,679	44,870	28,464	16,922	45,386	28,946	17,291	46,237

※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）

代理業務を行うま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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
受講者数	881人	686人	602人	672人	649人	649人	779人	628人	598人	610人
修了者数	855人	662人	585人	649人	624人	570人	700人	583人	562人	558人
修了率	97.05%	96.50%	97.18%	96.58%	96.15%	87.83%	89.86%	92.83%	93.98%	91.48%

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、2024年度までの総受験者数は、29,771人、総合格者数は、19,019人、平均合格率は63.88%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、2024年度は、受験申込者数900人、受験者数は856人、合格率は46.50%となり、いずれも前年より減少した。

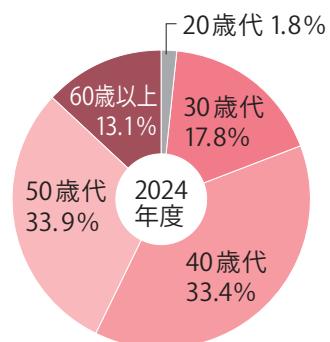
受験申込者数、受験者数、合格者数、合格率の推移

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
受験申込者数	1,211人	1,060人	932人	959人	935人	916人	990人	934人	935人	960人
受験者数	1,175人	1,019人	890人	911人	905人	850人	950人	901人	892人	856人
合格者数	656人	647人	510人	567人	490人	526人	473人	478人	502人	398人
合格率	55.83%	63.49%	57.30%	62.24%	54.14%	61.88%	49.79%	53.05%	56.28%	46.50%

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、2024年度においては30歳代、50歳代、60歳代以上の割合が増加した。30歳代は前年比0.3%増の17.8%に、50歳代は4.0%増の33.9%に、60歳代以上は0.3%増の13.1%となった。一方、40歳代は2022年度以降減少傾向が続き、前年比4.6%減の33.4%となった。また、合格者の男女比については、2022年度以降女性の割合が微増しており、前年比1.0%増の44.2%となった。

合格者の年齢別構成



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
20歳代	1.8%	1.8%	2.5%	1.6%	1.6%	1.3%	2.1%	1.5%	1.8%	1.8%
30歳代	26.8%	24.4%	20.6%	21.5%	24.1%	15.4%	17.8%	19.0%	17.5%	17.8%
40歳代	33.1%	42.2%	37.5%	39.2%	40.8%	41.3%	41.2%	43.1%	38.0%	33.4%
50歳代	23.5%	20.6%	24.7%	25.4%	19.8%	28.5%	25.8%	24.7%	29.9%	33.9%
60歳以上	14.8%	11.0%	14.7%	12.3%	13.7%	13.5%	13.1%	11.7%	12.8%	13.1%

合格者の男女別構成

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
男	66.3%	59.7%	64.3%	62.8%	59.6%	58.4%	59.2%	57.1%	56.8%	55.8%
女	33.7%	40.3%	35.7%	37.2%	40.4%	41.6%	40.8%	42.9%	43.2%	44.2%

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試験地として実施している。

また、2022年度から合格発表日をこれまでの11月上旬から1ヶ月繰り上げ10月上旬とともに、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した。インターネットによる申込みは、毎年約5%増加しており、2024年度は受験申込者の85%を占めている。

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、2024年度は、53,707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、受験者数は少しづつ増加し、2024年度は、43,174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年度を除きおおむね6～7%台で推移しており、2024年度は6.9%であった。

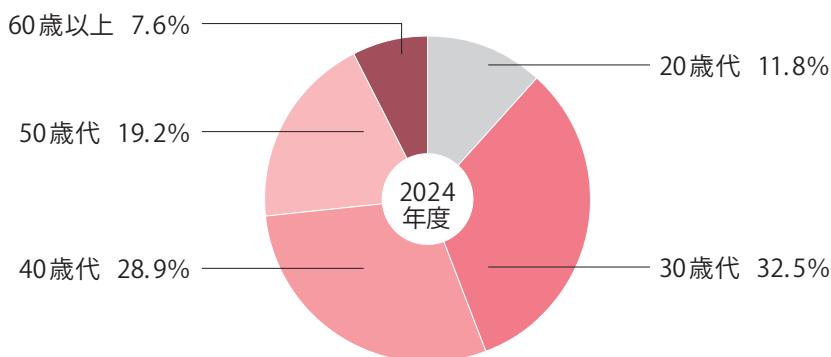
受験申込者数、受験者数、合格者数、合格率の推移

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
受験申込者数	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	53,707人
受験者数	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	43,174人
合格者数	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	2,974人
合格率	2.6%	4.4%	6.8%	6.3%	6.6%	6.4%	7.9%	5.3%	6.4%	6.9%

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、60歳代以上は、前年とほぼ同じであるが50歳代は前年比0.3%増加し、19.2%となった。合格者の最高齢者は、2018年度以来6年ぶりに80歳代となった。

合格者の年齢別構成

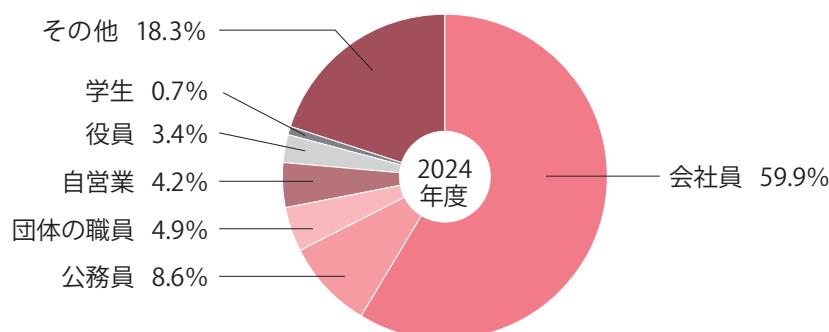


	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
20歳代	9.6%	9.1%	10.0%	9.2%	8.2%	12.3%	12.8%	10.7%	11.8%	11.8%
30歳代	32.5%	31.4%	30.7%	29.5%	33.1%	30.1%	35.6%	30.4%	32.6%	32.5%
40歳代	30.9%	32.3%	31.2%	32.8%	31.5%	30.1%	28.5%	31.4%	29.2%	28.9%
50歳代	18.0%	18.8%	19.6%	19.2%	18.8%	18.7%	16.9%	20.1%	18.9%	19.2%
60歳以上	9.0%	8.4%	8.5%	9.3%	8.4%	8.8%	6.2%	7.1%	7.5%	7.6%
最年少者	21歳	20歳	17歳	20歳	20歳	20歳	20歳	20歳	21歳	20歳
最高齢者	77歳	79歳	74歳	84歳	75歳	78歳	73歳	75歳	76歳	81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で、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



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
会社員	51.3%	54.9%	59.1%	57.4%	58.9%	58.4%	60.4%	61.0%	58.8%	59.9%
公務員	8.5%	6.6%	5.9%	6.2%	7.7%	8.1%	7.8%	7.7%	8.8%	8.6%
団体の職員	4.6%	5.3%	5.3%	5.3%	5.2%	4.0%	5.6%	4.7%	4.6%	4.9%
自営業	4.4%	4.5%	5.8%	5.2%	4.3%	4.8%	4.2%	4.4%	4.3%	4.2%
役員	2.6%	2.1%	2.4%	3.1%	3.1%	3.0%	3.4%	3.6%	2.9%	3.4%
学生	0.7%	0.6%	0.4%	0.5%	0.5%	1.0%	1.1%	0.6%	0.8%	0.7%
その他	27.9%	26.0%	21.1%	22.3%	20.3%	20.7%	17.5%	18.0%	19.8%	18.3%

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

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
男	67.2%	66.1%	63.8%	65.1%	64.3%	64.0%	61.7%	61.9%	61.2%	61.1%
女	32.8%	33.9%	36.2%	34.9%	35.7%	36.0%	38.3%	38.1%	38.8%	38.9%

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に、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に、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に、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に、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およびその他の収入（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50%を占めている。

なお、2024年度における次期繰越収支差額は、約11億円を有しており、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	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
1.会費収入	732,532,855	750,003,200	766,160,200	783,103,900	802,800,800
2.手数料収入	93,801,712	81,424,160	84,144,336	80,916,000	82,467,000
3.事業収入	203,314,998	198,881,161	232,918,410	228,867,913	239,584,258
4.その他の収入	4,684,411	10,934,888	3,684,427	320,152,714	56,427,074
当期収入合計	1,034,333,976	1,041,243,409	1,086,907,373	1,413,040,527	1,181,279,132
前期繰越収支差額	761,191,295	721,693,684	734,490,941	827,101,532	1,004,654,706
収入合計	1,795,525,271	1,762,937,093	1,821,398,314	2,240,142,059	2,185,933,838

勘定科目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
1.会費収入	821,396,700	838,687,000	857,256,700	870,420,600	886,899,200
2.手数料収入	73,974,000	80,813,000	82,927,000	77,986,000	84,449,000
3.事業収入	204,359,494	241,069,282	214,631,109	227,148,349	312,730,748
4.その他の収入	146,682,916	183,397,215	80,781,695	156,512,604	142,495,603
当期収入合計	1,246,413,110	1,343,966,497	1,235,596,504	1,332,067,553	1,426,574,551
前期繰越収支差額	1,140,113,078	1,028,938,783	1,265,747,318	1,269,199,887	1,226,583,691
収入合計	2,386,526,188	2,372,905,280	2,501,343,822	2,601,267,440	2,653,158,242

支出の部

(単位：円)

勘定科目	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
1. 事業費支出	597,934,652	535,244,797	541,250,223	542,796,356	575,942,420
2. 管理費	360,404,080	369,453,544	353,258,480	344,565,454	368,221,976
3. その他の支出	115,492,855	123,747,811	99,788,079	348,125,543	101,656,364
当期支出手合計	1,073,831,587	1,028,446,152	994,296,782	1,235,487,353	1,045,820,760
当期収支差額	△ 39,497,611	12,797,257	92,610,591	177,553,174	135,458,372
次期繰越収支差額	721,693,684	734,490,941	827,101,532	1,004,654,706	1,140,113,078

勘定科目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
1. 事業費支出	716,237,545	653,306,727	707,790,900	708,151,006	767,267,749
2. 管理費	298,020,183	325,886,678	394,259,015	469,175,947	496,088,649
3. その他の支出	343,329,677	127,964,557	130,094,020	197,356,796	273,858,233
当期支出手合計	1,357,587,405	1,107,157,962	1,232,143,935	1,374,683,749	1,537,214,631
当期収支差額	△ 111,174,295	236,808,535	3,452,569	△ 42,616,196	△ 110,640,080
次期繰越収支差額	1,028,938,783	1,265,747,318	1,269,199,887	1,226,583,691	1,115,943,611

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およ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およ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

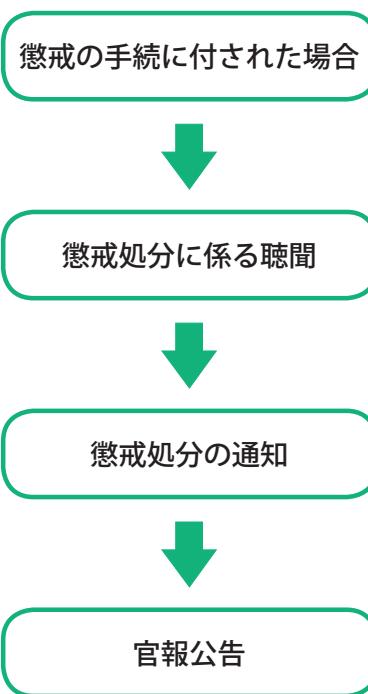
社労士の業務を、1年以内の一定期間、停止することを命ずる処分である。停止期間を1年以内のどの程度のものにするかは、処分権者たる厚生労働大臣の裁量に委ねられている。

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	
2015	0	2	1	3
2016	0	2	0	2
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
2024	0	1	2	3

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
- 3 2023・2024年度の委員会・部会検討結果一覧
- 4 都道府県社会保険労務士会一覧
- 5 街角の年金相談センター一覧
- 6 著作物
- 7 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
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
内閣府「賃上げを幅広く実現するための政策アイデアコンテスト」における「残業から副業へ。すべての会社員を個人事業主にする。」と題するアイデアに関する声明	2024年7月19日
東京都人権啓発センター中小企業向け「ビジネスと人権」ワークショップに「ビジネスと人権」推進社労士を講師として派遣	2024年8月9日
全国社会保険労務士会連合会主催「外国人材雇用管理セミナー～外国人材を取り巻く多様な制度と社労士だからできるアドバイス～」の開催	2024年10月2日
中小企業とともに人権尊重について考える～ILO駐日事務所と協力して中小企業向け「ビジネスと人権」セミナーを全国各地で開催～	2024年11月7日
大企業から小規模事業者まで幅広く社労士が関与～社労士を対象とした実態調査の結果を公表～	2024年11月8日
「2024年問題対応実務研修」を実施。全国から社労士が参集 2024年問題対応の実務学ぶ～運送、建設、医師の3事業・業務へ社労士による支援の充実化を図る～	2024年12月12日
社労士関与先企業における労使コミュニケーションに関するWeb調査	2024年12月16日
2024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	2025年3月13日
社労士における繊維産業の監査要求事項・評価基準「Japanese Audit Standard for Textile Industry (JASTI)」への対応開始について	2025年3月26日

2 設置委員会・部会一覧

I. (2023・2024年度事業)「本部」、「常設委員会」、「特別委員会」の体制で事業を推進

2023・2024年度は、デジタル推進を基軸とする社労士業務の推進に関する事業や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の推進を図るべく、様々な施策を講じてきたところである。

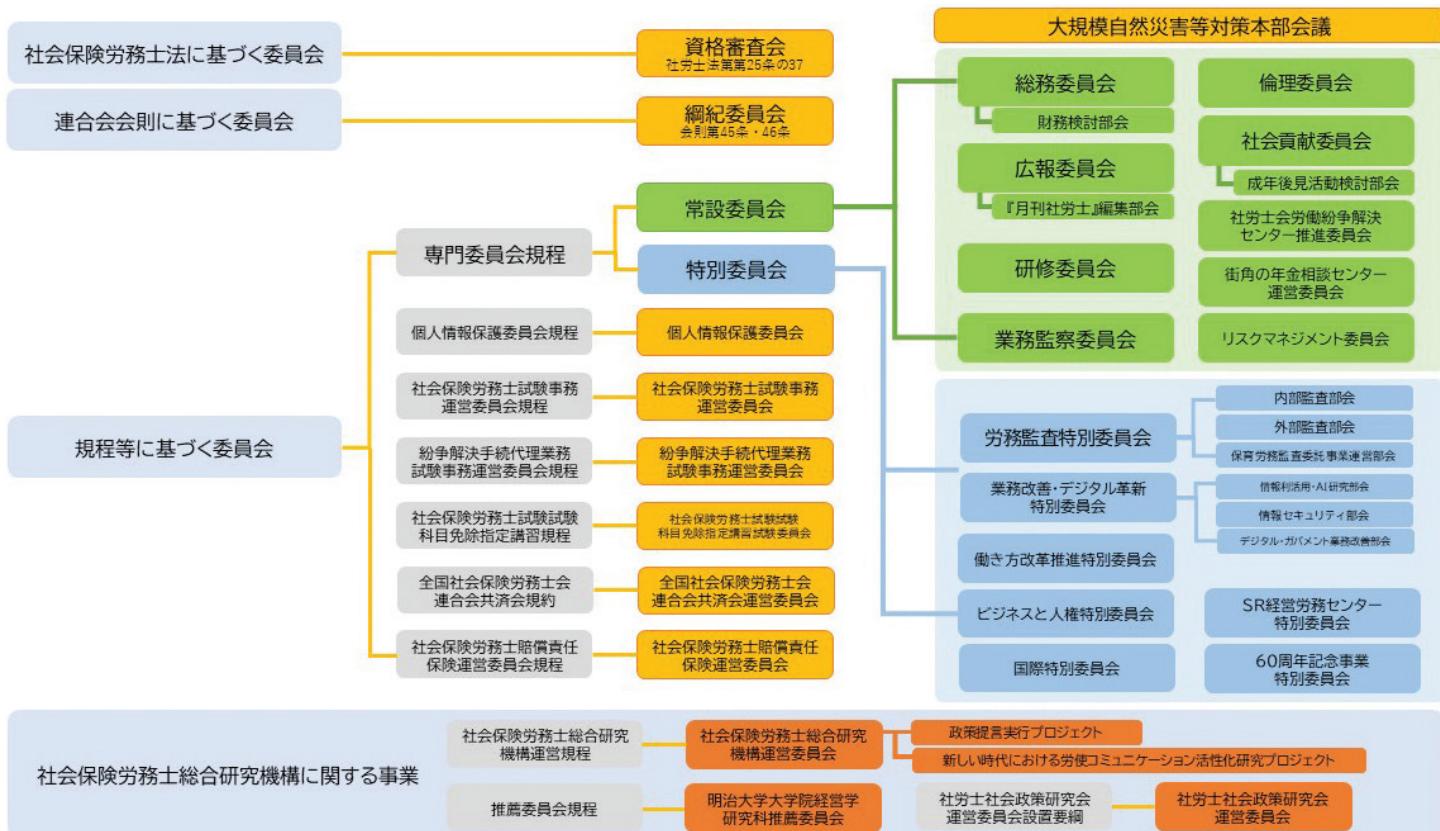
II. (2025・2026年度事業) 創的な環境変化に対応し、新たな価値を創造するための事業を推進

2025・2026年度においては、「常設委員会」および「特別委員会」を設置し、国民に寄り添う士業として一層信頼される制度とすべく、使命感を持って事業の効果的な推進を図っていくこととした。

生成AIの進化は、あらゆる仕事の進め方や社会の価値を大きく揺るがしている。このような新たな事業環境においても社労士が社会に大きな価値を提供できるよう、外部有識者を含めた研究チームの組成等を通じ推進していく。また、労務監査やビジネスと人権等の業務についても社労士の新たな重要業務として確立させるため、強力に推進していくこととしている。

2025・2026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。

全国社会保険労務士会連合会 2025・2026年度 委員会体制構成図



3 / 2023・2024年度の委員会・部会検討結果一覧

1. 常設委員会

総務委員会

《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、統合または一元化に関する検討
3. 連合会事務局の組織関係規程の再整備に関する検討
4. 中長期的視野に立った財政の在り方に関する検討
5. 連合会及び都道府県会事務局におけるカスタマーハラスメントへの対応に関する検討
6. 連合会事務局におけるビジネスと人権への対応に関する検討

《検討結果》

1. 社労士登録のオンライン化については、令和6年11月29日の制度移行に合わせて必要とされる連合会会則等規程類の改正を行うとともに、都道府県会の事務局においても登録業務がスムーズかつ統一的に行えるよう所要の対応を図った。
2. 登録オンライン化の開始に合わせて、連合会登録名簿管理システムが都道府県会で利用可能となるよう対応を行った。また、都道府県会における会計管理については、勘定科目等を一定程度、統一的な構成とすべく適正な会計処理に向けた対応を行った。
3. 連合会会則について、理事定数の見直し及び社労士登録のオンライン化に対応するための改正を行った。
4. 社労士制度を将来にわたり持続的に発展させるため、各事業と都道府県会の財政基盤を調整・強化するための支援、交付金等の在り方を抜本から見直し、事業運営の安定化及び事務局機能の強化に寄与すべく、収支の状況を精査するとともに社会経済情勢、今後の会員数推計も踏まえた検証を行った。
5. 連合会及び都道府県会事務局におけるカスタマーハラスメントへの対応として、「カスタマーハラスメント対策規程」及び「カスタマーハラスメント対策マニュアル」を作成するとともに、カスタマーハラスメントに対し毅然とした対応を行うことを連合会ホームページに方針として示した。
6. 連合会人権方針に基づき、連合会及び都道府県会事務局職員向けのビジネスと人権に関する研修を実施するとともに、連合会事務局における人権デューデリジェンスを実施した。

広報委員会

《検討事項》

1. 社労士のブランド価値向上及び制度の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

《検討結果》

1. 社労士制度創設 55 周年を迎えたことを踏まえ、これから更なる発展に向け、社労士の業務及び社労士会の施策の周知並びに「社労士」ブランド力を高めるため①社労士制度推進月間②「社労士の日」広報事業③年間を通じた広報事業—の 3 つに分け、都道府県会セミナーの開催支援、新聞広告の掲載及びブランディング動画作成等の事業を実施した。
2. 連合会及び都道府県会の取り組みを会員へ伝えるため、『月刊社労士』において新コーナー「都道府県会のフューチャー情報」及び「スポットライト情報」を創設したほか、法令改正情報等の情報を迅速に周知するため SNS 及びメールマガジンで配信を行った。
3. 広報計画を策定の上、全国広報担当者会議を開催し、その内容の周知及び都道府県会の広報事業の事例共有を行うとともにプレスリリースの効果を高めるための講座を実施した。

研修委員会

《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

《検討結果》

1. 単位制の導入も視野に入れつつ、専門士業としての研修を体系化するため、学術的・実学的視点の双方から労働・人事労務・社会保障の 3 分野に整理した。このうち、令和 6 年度に労働分野の研修として「労働法基礎＆先端研修」を実施した。また、人事労務分野の研修については、令和 7 年度の実施に向けた準備を進めるとともに社会保障分野の研修については実施に向けた検討を行った。
2. 研修計画を策定し、都道府県会等から任意で提供される研修コンテンツの共有化を推進することで会員の研修受講機会の拡大を図った。また、新規入会者研修の内容の一部を見直すとともに主要な諸法令改正等を e ラーニング研修として配信した。
3. オンライン研修の効果的な運用を目指し、令和 7 年度の稼働に向け、新研修システム導入の検討を行った。

業務監察委員会

《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

《検討結果》

1. 業務侵害行為防止に関する国民向け広報について、より実効性の高い広報活動や行政機関との協力関係を継続しつつ、更なる連携強化に向けた検討を行った。
2. コンサルティング会社等の一般企業のサイトを監視し、同サイトにおいて社労士の独占業務に関する記載を検索するシステムを運用し、当該企業の所在地のある都道府県会へ情報提供を行うとともにシステムを活用した事例の共有等についての検討を行った。
3. 都道府県会が業務侵害行為を確認した際に、都道府県会における対応方法として定めている業務監察実施要綱について、より速やかに厳正な対応を行うことができるよう改正案の検討を行った。

倫理委員会

《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

《検討結果》

1. 社労士の法令遵守や品位保持を目的とした倫理研修テキストに、社会的に問題視される事項への注意喚起、不適切な情報発信の防止や懲戒処分の重大さを再認識させる項目を追加し、全会員に配布するとともに委員長による研修動画を作成した。
2. 不適切な情報発信に関して、具体的な指導が困難な事案の増加等を踏まえ、より実効性のある指導を行うために「不適切な情報発信に関する指導指針」を改定するとともに、会員ホームページ等における不適切な情報発信についての検索システムを運用し、是正要請等の対応を行った。
3. 苦情対応に関して都道府県会の相談に応じ、公正な対応を導いていくため、報告時の苦情分類等の見直しや都道府県会からの苦情報告を令和6年4月からシステム化する等して効率的な苦情の収集・分析を可能にした。

社会貢献委員会

《検討事項》

1. 学校教育事業に関する活動状況の把握・支援等の在り方に関する検討について
2. 労働条件審査の実施状況及び今後の方針・支援等の在り方に関する検討について

《検討結果》

1. 都道府県会における出前授業支援のため、学校教育用テキスト及び当該テキストに沿ったパワーポイント資料等の内容について検討の上、都道府県会へ提供した。また、都道府県会における学校教育の取り組みに関する調査結果を踏まえ、今後の課題について検討するとともに引き続き学校等との協議の上、出前授業を実施している都道府県会に支援金を交付することとした。
2. 都道府県会における労働条件審査の取り組みに関する調査結果を踏まえ、普及促進に必要な今後の活動や支援内容について検討を行った。

社労士会労働紛争解決センター推進委員会

《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の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

《検討結果》

1. 事業主向け及び労働者向けの広報として、連合会が運用するSNSにおいて、あっせん解決事例や過去に作成したADRの広報動画リンク等を投稿し、あっせん申立件数の増加を図った。
2. 「特定社労士」「あっせん委員」「センター職員」のスキルアップを図るため、『月刊社労士』やホームページ等を活用し、研修動画の受講促進活動を行った。
3. あっせん申立件数のうち総合労働相談所からの持ち込みが最も比率が高いことを受け、総合労働相談所相談員向けに研修動画等を通じてADRセンターの理解促進を図るとともに各ADRセンターの取組を共有するサイトを作成し、ADRセンター事業の推進を図った。

街角の年金相談センター運営委員会

《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
複数年契約の締結、人件費等の必要経費の確保、及びセンター運営における体制強化等に関する事項について検討を行う
2. 年金相談窓口等の運営業務に関する検討
契約単価の引上げ及び研修の充実等に関する事項について検討を行う
3. 年金相談スキルを持った社労士の育成等の充実
連合会主催の年金相談実務者研修の全期間リモート開催について検討を行う

《検討結果》

1. 街角センター運営業務に係る令和6年度以降の契約について、日本年金機構に要望書を提出して協議を行い、複数年契約の締結、職員・社労士の処遇改善（人事院勧告に準じた給与・報酬の引上げ）及び街角センターの円滑な運営のために必要な予算の確保を図った。
2. 年金相談窓口等の運営業務に係る令和6年度及び令和7年度の契約について、それぞれの年度において都道府県会からの要望等を踏まえて日本年金機構に要望書を提出し、その実現のために協議を重ねた。その結果、特に令和7年度契約締結に向けて、契約単価（相談業務費、諸経費Ⅰ、諸経費Ⅱ）を大幅に引き上げ、都道府県会事務局の管理費である諸経費Ⅱについては令和5年度に続き大幅に引き上げ、都道府県会の財政負担の軽減を図った。
3. 年金相談スキルを持った社労士の育成を図るため、令和6年度より連合会が主催する年金相談実務者研修について「全日程リモート研修」を本格実施することとし、受講生が参加しやすい環境の実現等を図った。

リスクマネジメント委員会

《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. 大規模災害時の危機管理に関する検討
4. 被災地域の連絡協議会の実施に関する検討

《検討結果》

1. 連合会の事業に関するリスクを洗い出し、事業停止時の影響度の分析「事業影響度分析（BIA）」・評価を行うとともに業務における講ずべき防止策及び発生時の対応策に関する取りまとめを行った。
2. 大規模自然災害時において、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法などを記載した、連合会における事業継続計画（BCP）を策定した。
3. 大規模災害等の発生時に、会員一人ひとりが取るべき備えとその対応に関する検討を行い、東日本大震災時に行政等から発出された通達を整理することで、今後災害発生時に社労士が業務の参考とできるような仕組みを整えた。また、災害等緊急時の社労士会・社労士事務所における人的安全の確保、会員一人ひとりが取るべき行動の指針を示すべく、防災マニュアルを策定した。
4. 災害発生時の顧問先に対する対応や災害発生時に備えた事前対応と災害後に求められる対応に関する検討を行い、いつ起こるか分からない災害に備え、将来に役立つ経験を残すことを目的に、被災地域6県会（岩手会、宮城会、福島会、石川会、兵庫会、熊本会）による「被災地域の連絡協議会」を開催した。

2. 特別委員会

デジタル推進特別委員会

《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

《検討結果》

1. 厚生労働省及びデジタル庁等との定期協議において、電子申請の普及・改善のための具体的かつ積極的な提言等を行い、社労士を通じた企業の電子申請利便性向上に貢献した。
2. クラウドサービス提供事業者へのランサムウェア攻撃事故を契機に社労士事務所におけるIT-BCP対策が急務となったことから、独立行政法人情報処理推進機構の協力を得てIT-BCP実演練習を20都道府県、24か所で実施した。また、個人情報保護委員会事務局の協力を得て社労士事務所用IT-BCP対策チェックシートを作成し、会員ホームページに掲載し会員の意識啓発を図った。
3. 人的資本経営に資するデータ標準化の重要性を報告書に取りまとめるとともに関係団体等に実現のための働きかけを行った。また、マイナ保険証の本格運用開始に伴う企業の不安を解消すべく、社労士による相談・指導を充実するためのQ&Aを厚生労働省と協力して作成し迅速な対応に努めた。

働き方改革推進特別委員会

《検討事項》

働き方改革関連法及び働き方改革の取組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

1. 時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務（医療、建設、運輸等）について、令和6年4月に施行されることから、施行前後の状況を踏まえた上で、会員向けに研修を行うなどの対応を行う
2. 働き方改革関連法の施行5年後見直し及び新しい時代を見据えた働き方に関して、政府からのヒアリング等の要請があった場合に対応する

《検討結果》

1. 施行前は業界理解を深めていただくために研修動画を作成し、研修システムにて配信を行った。施行半年後は、施行後明らかになった課題等の解消に向けた対面型研修を全国3か所（東京・大阪・福岡）にて実施した。また、社労士が働き方改革の支援の担い手であることを、効果的に広報する観点から、各業界団体と連携して業界誌に寄稿を行った。
 2. 厚生労働省「労働基準法制研究会第8回」、内閣府「規制改革推進会議第1回働き方・人への投資・ワーキンググループ」にてヒアリング等の要請に対応した。
- これら各種事業を通じて、当該領域における社労士の役割等の深度や広がりを内外に示す活動を行った。

成年後見活動検討特別委員会

《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

《検討結果》

成年後見人養成研修テキストの内容について全体の見直しを行った上、都道府県会に提供了。

また、都道府県会における成年後見活動の取り組みに関する調査結果を踏まえ、今後の活動に係る問題点と改善策について検討を行った。

業務開発特別委員会

《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. 社労士診断認証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

《検討結果》

1. 国際労働機関（ILO）駐日事務所からの技術協力を得て「ビジネスと人権」に関する研修を構築し、上級編修了者を「ビジネスと人権」推進社労士として全国で646人養成した。関係各機関からの中小企業向け「ビジネスと人権」に関する支援要請に応えた。
2. 保育施設への労務監査事業を実施するに当たり労務監査基準マニュアル等を作成し、監査員へ解説・研修を行い、監査における指摘の平準化を図った。また、監査結果の指摘内容の妥当性や監査実施における課題の検討を行った。
3. これまで連合会で検討してきた「経営労務監査」の考え方を具現化し、経営と労務を不可分の視点で構成した「経営労務監査」の標準的な進め方をまとめたマニュアル及び同マニュアルを解説した研修動画を作成し、令和7年1月より公開した。
4. 日本損害保険代理業協会との連携セミナーの開催や、全国254の信用金庫が加盟する「よい仕事おこしフェア実行委員会」と協定を締結し、「よい仕事おこしフェア」に土業団体として初めて参加し、参加企業のブース訪問及びセミナー講演を行うなど、社労士診断認証制度の周知広報を行った。
5. 今後の連合会の事業運営に資するため、社労士業務におけるAI（人工知能）の活用について、社労士を取り巻く環境の変化の想定や社労士に求められる変化等に適切に対応するため、「社会保険労務士向け生成AI活用ガイドブック」を作成するとともにガイドブックを基に解説を加えたeラーニング動画の配信を行った。

国際特別委員会

《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

《検討結果》

国際協力機構（JICA）のインドネシア社労士制度プロジェクトなど関係各国への社労士制度導入支援を関係機関との協力・連携のもと、委託事業等の対応を行った。世界労働専門家協会を招いた国際社労士フォーラムを開催した。国際社会保障協会（ISSA）グッドプラクティスアワード2024において優秀賞を受賞した。

外国人材受入に関する事業においては、育成就労制度の動向に注視しながら研修やセミナーを実施した。また、特定技能制度における繊維業の追加要件「国際的な人権基準に適合し事業を行っていること」を充足する制度の1つであるJASTI制度について対応を行った。

これら国内外の各種事業を通じて、当該領域における社労士の役割等を内外に示した。

SR経営労務センター特別委員会

《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

《検討結果》

1. 未設置県の状況を把握するとともに全国SR世話人会との連携を軸に側面的な支援について検討を行った。
2. 全国SR交流会及び全国SR世話人会が主催する会議に参加するなど、多角的な視点からSR経営労務センターと全国SR世話人会との連携に関する検討を行った。

4 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 サニ一南四条ビル 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 2 階	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 富士見ハイネスビル 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 ブレイス新潟 1 階	025-250-7759
富山県社会保険労務士会	〒 930-0083 富山市総曲輪 2-1-3 富山商工会議所ビル 7 階	076-413-4801
石川県社会保険労務士会	〒 921-8002 金沢市玉鉢 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 岐阜市薮田東 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 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 高知市桟橋通 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 熊本県中央区細工町 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 セントラルコープ兼陽 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

5 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・エム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 川越市脇田本町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	047-7160-3111
	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 ノクティプラザ1・10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 プレイス新潟6階	025-244-9246
富山	富山	富山	〒 930-0010 富山市稻荷元町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 サウスピット静岡2階	054-288-1611
	沼津	沼津	〒 410-0801 沼津市大手町3-8-23 ニッセイスタートビル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	大曾根	〒 460-0008 名古屋市中区栄4-2-29 JRE名古屋広小路プレイス8階	052-242-2340

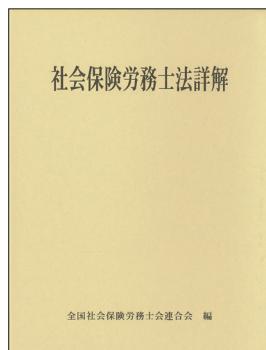
都道府県	名称	管轄年金事務所	所在地	電話番号
三重	津(オフィス)	津	〒 514-0036 津市丸之内養正町 4-1 丸之内三重ビル 1 階	059-224-8612
滋賀	草津	草津	〒 525-0026 草津市渋川 1-1-50 近鉄百貨店 草津店 5 階	077-564-4311
京都	宇治	京都南	〒 611-0031 宇治市広野町西裏 54-2	0774-43-1511
	京都(オフィス)	京都西	〒 615-8073 京都市西京区桂野里町 17 ミュー阪急桂 (EAST) 5 階	075-382-2606
大阪	天王寺	天王寺	〒 543-0054 大阪市天王寺区南河堀町 10-17 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 豊中高架下店舗南プロック 1 階	06-6844-8391
	なかもず	堺東	〒 591-8025 堺市北区長曾根町 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 姫路市南畠町 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 エストパレク 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 熊本市中央区花畠町 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

6 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。

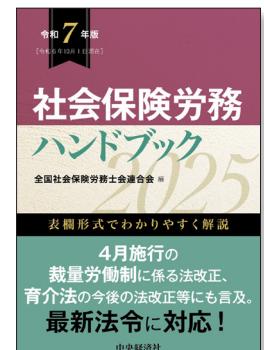
名 称	
社会保険労務士法詳解	労働保険の実務相談
社会保険労務六法	社会保険の実務相談
社会保険労務ハンドブック	社会保険労務士手帳
労働基準法の実務相談	月刊社労士



〈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〉

7 労働社会保険関係法改正一覧

2024 年度に実施された労働社会保険関係の制度改正を掲載する。

労働基準関係		
制度改正	施行日	概要
労働契約締結時の労働条件明示の追加	2024 年 4 月 1 日	使用者が労働者と労働契約を締結する際の労働条件明示事項に、雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務に加えて、就業の場所及び従事すべき業務の「変更の範囲」の明示が追加された。
有期労働契約締結時の更新上限の明示等	2024 年 4 月 1 日	使用者が労働者と期間の定めがある労働契約を締結する際に、契約更新の回数や年数に上限がある場合は、その更新上限の内容を書面で明示しなければならない。また、契約期間の途中で更新上限を新設・短縮する場合は、あらかじめその理由の説明しなければならない。
労働契約更新時の労働条件明示の追加等	2024 年 4 月 1 日	使用者は、無期転換申込権が発生する労働者との契約更新時には、通常の労働条件の明示事項に加えて、①無期転換の申込機会、②無期転換後の労働条件を明示しなければならない。また、使用者は、②の労働条件を決定するにあたって、他の通常の労働者との均衡を考慮した事項の説明に努めなければならない。
適用猶予業種の時間外労働の上限規制	2024 年 4 月 1 日	施行から 5 年間猶予されていた建設事業、自動車運転の業務、医師、鹿児島・沖縄県の砂糖製造業の 4 業種に時間外労働の上限が適用された。
改善基準告示の改正	2024 年 4 月 1 日	自動車運転者に対する拘束時間等を規制する改善基準告示（自動車運転者の労働時間等の改善のための基準）が見直された。
専門業務型裁量労働制の見直し	2024 年 4 月 1 日	対象業務にいわゆる「M & A アドバイザー」が追加され 20 業務に拡大された。また、適用対象となる要件に労働者本人の同意を追加したほか、同意の撤回に関する手続の定めを求めた。
企画業務型裁量労働制の見直し	2024 年 4 月 1 日	制度を導入するにあたっての労使委員会の決議事項について、対象労働者の同意の撤回に関する手続などを追加したほか、対象労働者に適用される賃金・評価制度を変更する場合、労使委員会に変更内容の説明を行うことが追加された。
労働安全衛生関係		
規制対象とする化学物質を追加	2024 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が施行されており、2024 年 4 月に規制対象とする化学物質 234 物質を追加した。
化学物質管理者の選任義務	2024 年 4 月 1 日	化学物質を取り扱う事業者に対し、化学物質管理者の選任を義務づけた。
保護具着用管理責任者の選任義務	2024 年 4 月 1 日	労働者に保護具の使用が必要となる化学物質を取り扱う事業者に対し、保護具着用管理責任者の選任を義務づけた。
衛生委員会の付議事項の追加	2024 年 4 月 1 日	（安全）衛生委員会における付議事項に、化学物質管理が適切に実施されていることを労使等でモニタリングし、調査審議することが追加された。
労働者死傷病報告の電子申請義務化	2025 年 1 月 1 日	事業者が労働基準監督者に提出する労働者死傷病報告等について、電子申請が義務化された。

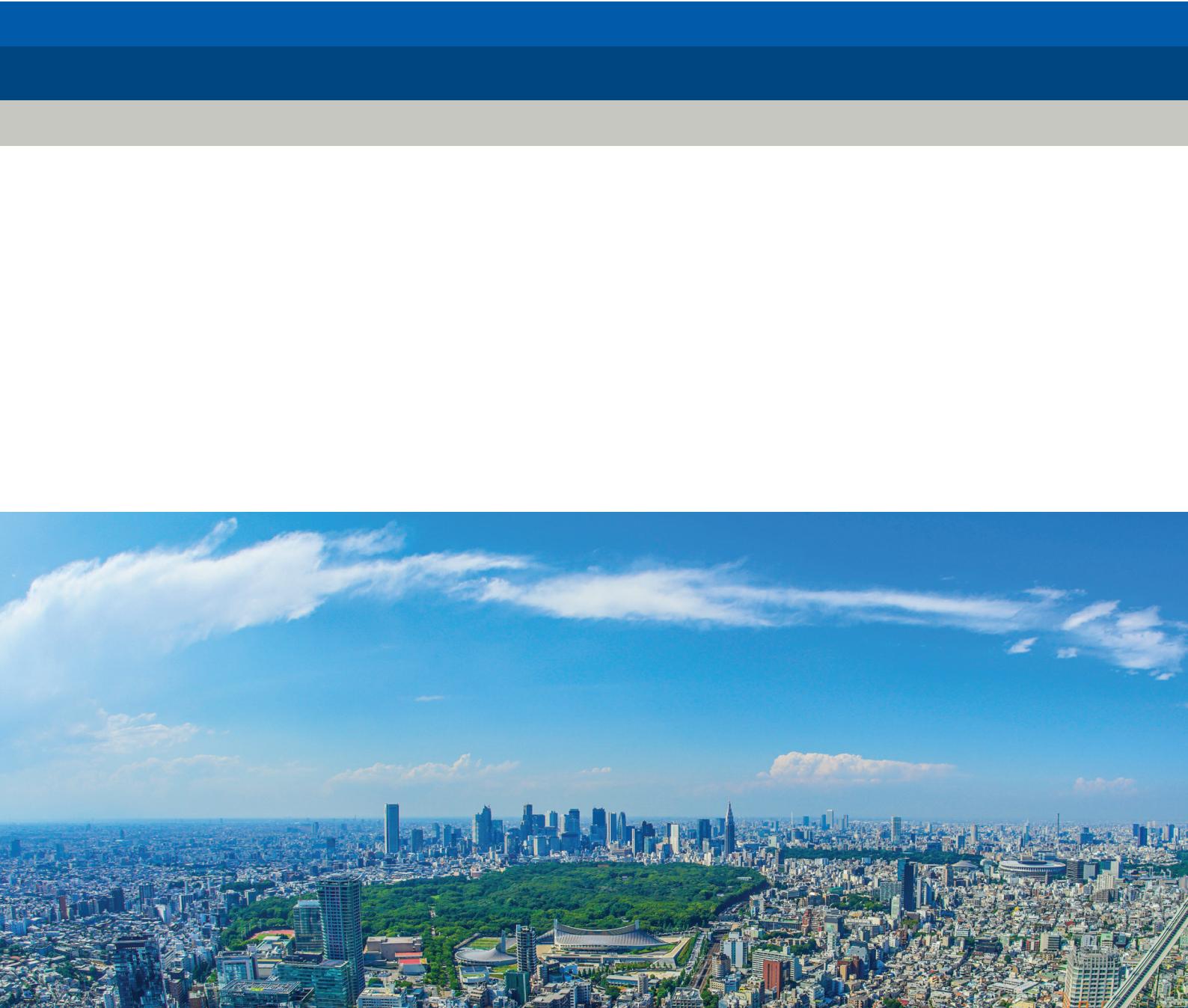
労災保険関係		
制度改正	施行日	概要
労災保険率等の改正	2024年 4月1日	労災保険率（20業種）、特別加入保険料率、労務費率が改正された。
労災保険の特別加入の追加	2024年 11月1日	フリーランス法で規定される特定受託事業者が、同法の施行とあわせて労災保険の特別加入対象に追加された。
職業安定法関係		
労働者募集時等の労働条件明示の追加	2024年 4月1日	事業主が労働者の募集等をする際、明示しなければならない労働条件に、就業の場所及び従事すべき業務の「変更の範囲」や、更新上限の内容を含む有期労働契約を更新する場合の基準が追加された。
雇用保険関係		
教育訓練給付金の拡充	2024年 10月1日	教育訓練後に5%以上の賃上げ実施を要件に追加給付（10%）を行う専門実践教育訓練給付金など、教育訓練給付金が拡充された。
離職票のマイナポータル交付開始	2025年 1月20日	離職者本人が希望し、事業主が離職手続を電子申請で行うことなどの利用条件を満たせば、雇用保険被保険者離職票が本人のマイナポータルに直接交付される仕組みが導入された。
障害者雇用関係		
障害者雇用率の引き上げ	2024年 4月1日	障害者雇用率が2.3%から2.5%に引き上げられた（民間企業の場合）。
障害者雇用率算定対象の拡大	2024年 4月1日	障害者雇用率の算定対象となる障害者の範囲に、週10時間以上20時間未満の重度の身体・知的障害者・精神障害者が追加された。
障害者雇用調整金等の減額	2024年 4月1日	障害者雇用率を超えて障害者を雇用する事業者に支給される障害者雇用調整金、報奨金について、一定の対象人数を超えると支給額が減額されるしくみが導入された。
健保・年金関係		
被用者保険の適用拡大	2024年 10月1日	特定適用事業所の範囲が、常時被保険者数101人以上の企業から同51人以上に拡大された
健康保険証の新規発行の終了	2024年 12月2日	健康保険証の新規発行・更新が終了し、資格確認はマイナ保険証を基本とする仕組みに移行。1年間の経過措置期間あり。
その他		
フリーランス法施行	2024年 11月1日	フリーランスに業務委託をする事業者に対し、書面等による取引条件の明示、報酬の支払期日の規制、募集情報の的確表示、育児介護等への配慮、ハラスメントに係る体制整備、中途解除の事前予告などを求め、フリーランスで働く者を保護する法律が施行された。

社会保険労務士白書 2025年版

2025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