



業界別マーケティングレポートシリーズ

社労士 業界の

市場動向と未来市場予測

Market Trends & Future Outlook

Human × AI

最新 AI と人手編集による業界別レポート

AI.marketing

業界の概要

業界の動向

市場分析

業界の課題と機会

業界の将来展望

業界の現状と未来を予測し

徹底対策を！！ 完全無料 0円



！
本レポートは AI によって生成された内容を基に作成しております。内容には人手による確認・編集を行っておりますが、すべての情報の正確性・妥当性を保証するものではありません。

▶ 目 次

Chapter1	エグゼクティブサマリー（要約）	1P
Chapter2	業界の市場概況（PEST 分析）	2P
Chapter3	主要プレイヤーと業界構造	6P
Chapter4	経営環境と課題	7P
Chapter5	新たな潮流	9P
Chapter6	AI の活用について	11P
Chapter7	今後の展望と提言	13P

社会保険労務士業界は、企業の「人」に関わるあらゆる制度を司り、労働者の権利を守り、健全な労使関係を構築することで、日本経済の持続的な成長を根底から支える「社会の調整弁」です。皆様の専門知識と遵法精神は、企業のコンプライアンス遵守と、従業員のエンゲージメント向上に不可欠なインフラであり、その社会的使命はますます重要性を増しています。

しかし、その重要性の裏側で、皆様の事業環境は今、「HR テック（SaaS）による、独占業務（1号・2号業務）の徹底的な自動化・コモディティ化」「働き方改革の深化がもたらす、人事労務課題の爆発的な複雑化」「『先生業』の旧態依然としたビジネスモデルと、深刻な後継者不足」という、業界の存在意義そのものを揺るがす、不可逆的なパラダイムシフトに直面しています。これは、従来の「手続き代行と、問題が起きてからの事後対応」という、受け身の労務管理モデルが、もはや事務所の存続すら危うくすることを示唆しています。

この大きな転換点を乗り越え、未来の経営者から「事業成長に不可欠な戦略ブレイン」として選ばれ続けるためには、単なる「手続きの専門家」から脱却し、クライアントの経営戦略と一体となって、人材の採用・育成・定着・活躍をデザインする「**戦略的人事パートナー**」へと、自らの役割を劇的に進化させることが絶対条件です。本資料では、その進化を遂げるための羅針盤として、以下の3つの戦略的視点を深く掘り下げていきます。

【脱・手続き代行戦略】

高度なコンサルティング能力と組織開発の知見を武器に、「手続き顧問料」ではなく「クライアントの人事生産性向上への貢献度」で評価されるための具体的な価値提供の手法を提示します。

【HR テックによる事務所革命】

テクノロジーを、単なる業務効率化ツールではなく、付加価値の高いコンサルティングを生み出すための「分析ツール」「コミュニケーションハブ」として駆使する方法を解説します。

【未来を創る事務所経営戦略】

属人的な知識と経験への依存から脱却し、組織としてノウハウを体系化。多様な専門性を持つ人材が「企業の組織と文化を創る」という誇りを持ち、成長できる持続可能な事務所の経営モデルを提案します。

本資料は、最新の市場データと人事労務の現場のリアルな課題に基づき、中小社労士事務所の経営者様が、自らの真の価値を再発見し、未来のクライアントと共に成長するための実践的なアクションプランを提示することをお約束します。

2-1 市場規模と推移

社労士の顧問契約市場は、企業の存続数に比例するため、安定的な市場です。しかし、登録者数は年々増加し、競争は激化しています。一方で、「働き方改革」の推進、頻繁な法改正、そして深刻化する人手不足を背景に、企業の人事労務に関する課題は、かつてないほど複雑化・高度化しており、質の高いコンサルティングへの需要はむしろ増大しています。

【弁護士市場の動向と近年の背景】

年度	市場の状況・動向	主な市場背景
2021-2022年	コロナ禍と 雇用調整助成金特需	新型コロナの影響で、雇用調整助成金の申請支援業務が爆発的に増加。多くの事務所が多忙を極める一方で、特需後の収益の柱が課題となる。
2023年	多様な働き方の進展と 同一労働同一賃金への対応	リモートワーク、副業・兼業、フリーランス活用などが一般化。それに伴う人事評価制度や労働時間管理の見直し、同一労働同一賃金の厳格な運用に関する相談が急増。
2024年	「物流・建設の2024年問題」と労働時間管理の厳格化	運送業、建設業、医師の時間外労働上限規制がスタート。36協定の見直しや、労働時間の適正な把握、生産性向上のためのコンサルティング需要が高まる。
2025年 - 予測	「人的資本経営」の本格化と組織開発へのシフト	企業価値を測る上で、人材を「コスト」ではなく「資本」と捉える「人的資本経営」が、大企業だけでなく中小企業にも浸透。従業員のエンゲージメント向上、リスキリング支援、D&I 推進といった、組織開発に関する専門的な助言が、社労士の新たな中核業務となる。

今後の市場は、手続き業務（1号・2号業務）の価値はテクノロジーによってゼロに近づき、相談・指導業務（3号業務）の価値が飛躍的に高まるという、明確な二極化が進みます。この変化に適応し、「3号業務のプロフェッショナル」へと自らを変革できるかどうか、事務所未来を分けます。

2-2 市場の動向（PEST分析）

社労士の業務と経営を規定する、外部環境の変化を分析します。

【PEST分析】 P：政治的要因 E：経済的要因

	詳細な影響分析	中小社労士事務所が取るべき戦略的対応
P 政治 (Political)	<p>■働き方改革関連法の継続的な改正 年次有給休暇の取得義務化、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金、パワハラ防止法など、法改正はとどまることを知りません。この法改正へのキャッチアップと実務対応支援は、社労士の根源的な価値です。</p> <p>■フリーランス保護新法・全世代型社会保障 働き方の多様化に対応した新しい法整備や、社会保険の適用拡大など、制度は常に変化しており、専門家による正確な情報提供が不可欠です。</p>	<p>■「法改正の翻訳家・実装パートナー」としての価値提供 難解な法改正の内容を、クライアントの業界や実情に合わせて「何をすべきか」という具体的なアクションプランにまで落とし込んで提案する。</p> <p>■行政協力業務への積極的関与 「働き方改革推進支援センター」の専門家として活動するなど、公的な立場で知見を提供し、地域での信頼性と認知度を高める。</p>
E 経済 (Economic)	<p>■深刻な人手不足と採用競争の激化 日本の生産年齢人口は減少し続け、中小企業にとって人材の確保は死活問題です。採用だけでなく、採用した人材に長く活躍してもらうための「リテンション（定着）」が、最重要の経営課題となっています。</p> <p>■賃上げ圧力と生産性向上の要請 物価高騰を背景に、政府からも企業への賃上げ要請が強まっています。しかし、原資のない賃上げは経営を圧迫するため、「生産性向上」とセットでの人事制度改革が不可欠です。</p>	<p>■「採用・定着コンサルティング」への事業シフト 求人票の書き方指導から、面接の同席、入社後のオンボーディング（定着支援）プログラムの構築、魅力的な人事評価・賃金制度の設計まで、採用・定着に関する包括的な支援を行う。</p> <p>■人事関連の補助金活用支援 キャリアアップ助成金や人材開発支援助成金など、クライアントが活用できる助成金を積極的に提案・申請支援し、制度改定の原資創出をサポートする。</p>

2-2 市場の動向（PEST 分析）

【PEST 分析】 S：社会的要因 T：技術的要因

	詳細な影響分析	中小社労士事務所が取るべき戦略的対応
S 社会 (Social)	<p>■労働価値観の劇的な変化 若者世代は、給与の高さだけでなく、「働きがい」「成長実感」「心理的安全性」「ワークライフバランス」を職場に強く求めます。これらの期待に応えられない企業からは、人は静かに去っていきます。</p> <p>■メンタルヘルス・ハラスメント問題の深刻化 従業員の心の健康や、ハラスメントのない職場環境の整備は、企業の安全配慮義務として、その重要性がますます高まっています。</p>	<p>■「組織診断」サービスの導入 従業員満足度調査（ES サーベイ）や、組織のエンゲージメントレベルを測定するツールを導入し、データに基づいて組織の課題を可視化し、改善策を提案する。</p> <p>■DE&I・ハラスメント研修の専門家となる 管理職向けのハラスメント研修や、全従業員向けの DE&I 研修の講師となる。相談窓口の外部委託先として、企業のガバナンスを支える。</p>
T 技術 (Technological)	<p>■HR テック（労務管理 SaaS）の完全な浸透 SmartHR、freee 人事労務、ジョブカンといったクラウド型労務管理ソフトが、入退社手続き、給与計算、年末調整といった、従来の社労士の独占業務を、安価かつ自動で実行します。</p> <p>■AI による規程作成・法律リサーチ AI が、就業規則のドラフトを作成したり、膨大な判例や通達の中から関連する情報を瞬時にリサーチ。専門家が情報検索に費やしていた時間は、劇的に短縮されます。</p>	<p>■「HR テック導入コンサルタント」への転身 どのクライアントに、どの HR テックが最適かを選定し、導入から運用までを支援する。自らがテックノロジーのハブとなる。</p> <p>■「AI+人間」によるハイブリッドな価値提供 AI が生成したドラフトを、クライアントの企業文化や実情に合わせてカスタマイズし、潜在的なリスクを指摘するなど、AI では不可能な「行間を読む」コンサルティングに価値の源泉を置く。</p>

2-3 地域・専門性別の動向や格差

社労士に求められる役割も、地域や専門性によって大きく異なります。

■大都市圏

【特徴】

IT企業、スタートアップ、外資系企業が多く、リモートワークや副業、ストックオプションといった先進的な人事労務課題に関するニーズが高い。競争も激しい。

■地方都市

【特徴】

建設業、運送業、医療・介護、製造業といった地域基幹産業の「2024年問題」や、事業承継に伴う労務問題、最低賃金改定への対応などが中心。

■専門特化型

【特徴】

医療・介護、障害年金、IPO労務、グローバル人事、労働組合対応など、特定の分野に特化。地域を問わず、全国から相談が舞い込む。

自事務所のロケーションと、これまでの経験、そして何より自らの情熱がどこにあるのを見極め、戦うべき「土俵」を定めることが、成功への第一歩です。

社労士業界は、圧倒的多数を占める個人・小規模事務所と、一部の大規模法人によって構成されています。

■トッププレイヤー（大手社労士法人・コンサルティングファーム）

【ビジネスモデル】

数百人規模の専門家を擁し、大企業向けに、人事制度設計、M&Aの労務デューデリジェンス、グローバル人事といった、高度で大規模なコンサルティングを提供。

【強み】

圧倒的な組織力、ブランド力、多角的な専門性。

■ミドルプレイヤー（中堅・準大手社労士法人）

【ビジネスモデル】

数十人規模。助成金申請、給与計算アウトソーシング、特定業種特化など、明確な強みを武器に、中堅・中小企業を主なクライアントとする。

【強み】

効率化された業務プロセスと、特定の分野における深いノウハウ。

■スモールプレイヤー（大多数の個人事務所・中小社労士事務所）

【ビジネスモデル】

所長と数名のスタッフで構成。地域の小規模事業者をクライアントとし、手続き代行から労務相談まで、幅広く対応する。

【強み】

経営者との距離が近く、親身な対応。柔軟なネットワーク。

【課題】

所長個人のスキルと労働時間に、事務所の成長が完全に依存。組織的なノウハウの蓄積や、マーケティング活動ができていない。

■業界の動向

税理士業界同様、後継者不在の個人事務所を、規模拡大を目指す法人がM&Aする動きが活発化。また、弁護士、税理士、中小企業診断士などが連携し、ワンストップで経営課題を解決する「プラットフォーム」化の動きも進んでいます。

中小社労士事務所の経営者が抱える課題は、社会貢献性の高い「専門職」としての矜持と、変化に適応しきれない「事業」としての脆弱性との間にあります。

【課題の本質 1】 価格競争に陥るのは、「価値の源泉」の変化への無自覚

■「手続き」に価値があるという幻想

かつては、複雑な手続きを正確に行うこと自体が価値でした。しかし、HR テックがそれを代替する今、価値の源泉は、手続きの先にある「企業の課題解決」へと完全に移行しています。この変化に気づかず、いまだに「手続きの安さ」で勝負しようとする事自体が、戦略的な誤りです。

■貢献度の「見える化」の失敗

良い就業規則を作り、労使トラブルを未然に防いだとしても、その「何も起きなかった」ことの価値を、金額としてクライアントに提示できていません。自らの貢献が、コスト削減や離職率低下にどれだけ繋がっているのかを、データで示す努力を怠っています。

【課題の本質 2】 常に多忙で儲からないのは、「時間」を切り売りする労働集約モデル

■「作業」に追われ、付加価値業務ができない

給与計算や社会保険手続きといった、毎月発生する定型的な「作業」に、所長やスタッフの時間が奪われています。クライアントの人事制度を設計したり、経営者と未来を語り合ったりといった、本来最も価値の高い業務に時間を割けていません。

■売上の上限が「労働時間」で決まる構造

顧問先が増えれば増えるほど、労働時間が増え、物理的な限界を迎える。顧問料単価を上げない限り、事務所は成長できないという、構造的なジレンマを抱えています。

【課題の本質 3】 事務所が大きくならないのは、「職人」の集合体**■ノウハウの属人化と「俺のやり方」**

労働相談への対応や、助成金の申請ノウハウなどが、すべて所長やベテラン職員の頭の中にしかなく、事務所として標準化・共有化されていません。これにより、サービスの品質が担当者によってバラつき、組織としての成長が阻害されます。

■「教える」文化の欠如

プレイングマネージャーである所長は、若手を育成する時間的・精神的余裕がない。結果、若手は簡単な手続き作業ばかりで成長実感が持てず、数年で独立・転職してしまいます。

【課題の本質 4】 事業承継ができないのは、「看板」と「関係性」の引き継ぎの困難さ**■「〇〇先生だから」という究極の属人性**

顧問契約は、事務所のシステムではなく、所長個人のキャラクターと、経営者との長年の信頼関係によって成り立っています。この目に見えない資産を、後継者が引き継ぐことは、ほぼ不可能です。

■魅力のないビジネスモデル

テクノロジーに仕事を奪われ、価格競争は激化し、人は育たない。このような未来が見えにくい事業を、後継者が「継ぎたい」と思えないのは、当然のことかもしれません。

この厳しい現実の中から、未来の経営者に真に必要とされる、新しい社労士の姿が生まれています。

■「社外 CHO（最高人事責任者）」としての伴走支援

【具体例】

専任の人事部長を置けない中小企業に対し、月額顧問契約で、採用から育成、評価、制度設計、組織文化の醸成まで、人事戦略の立案と実行を包括的に支援する。経営会議にも参加し、人事の観点から経営者に助言を行う。

【ポイント】

企業の「外部専門家」から、経営を共に担う「内部パートナー」へと、立ち位置を根本から変えます。

■組織開発コンサルティングへの展開

【具体例】

従業員エンゲージメントサーベイを実施し、データに基づいて組織の課題を診断。その解決策として、管理職向けのコーチング研修や、部門間のコミュニケーションを活性化させるワークショップなどを企画・実行する。

【ポイント】

法律や制度といった「ハード」面だけでなく、人の感情や関係性といった「ソフト」面にも踏み込み、組織のパフォーマンスを最大化する。

■DX・HR テック導入支援

【具体例】

クライアントの業種や規模、企業文化に最適な勤怠管理システムや給与計算ソフトを選定し、導入から初期設定、従業員への説明会までをトータルでサポートする。

【ポイント】

テクノロジーに仕事を奪われるのではなく、テクノロジーを使いこなす「指南役」となる。これにより、クライアントの業務効率化に直接的に貢献し、感謝される存在となります。

■的資本経営・ESG 情報開示支援

【具体例】

上場を目指す企業や、大手企業と取引する企業に対し、投資家や社会から求められる、従業員のエンゲージメント率、女性管理職比率、男女の賃金差異といった「人的資本」に関する情報の開示を支援する。

【ポイント】

人事労務の専門知識を、企業のIR（インベスター・リレーションズ）や、CSR（企業の社会的責任）という、より経営の中核に近い領域で活かします。

これまでマーケティングとは無縁だった「先生業」にとって、AIは、その専門知識を、未来のクライアントが抱える「切実な人事の悩み」を解決する「処方箋」へと変換する、最強のマーケティング・ドクターとなります。

1. AI による「潜在顧客の悩み」を掘り起こすコンテンツ戦略

【課題】

事務所のホームページに「就業規則作成」「給与計算」と書いてあるだけ。経営者が本当に知りたい情報が何もない。

AI 活用シナリオ

【STEP1】ターゲット顧客の「リアルな悩み」を AI にプレストさせる

プロンプト (AI への命令文) 例

あなたは人事コンサルタントです。従業員 50 名、平均年齢 30 代の IT 企業の経営者が、最近「優秀な若手社員の離職」に悩んでいます。この経営者が、夜中に一人で Google 検索するであろう、具体的な悩みや質問を 10 個挙げてください。

AI の回答 (悩み・質問例)

「若手社員 退職理由」「優秀な社員 引き止め方」
「給与以外 モチベーション」「人事評価制度 不満」「ワンオンワン やり方 効果」…

【STEP2】その「悩み」に寄り添う専門家コラムを AI と執筆する

プロンプト (AI への命令文) 例

上記の悩みを踏まえ、「なぜ、あなたの会社の『エース』は辞めてしまうのか? - 優秀な若手の離職を防ぐ、今すぐできる 3 つの打ち手」というテーマで、経営者の心に響くブログ記事の構成案を作成してください。精神論ではなく、人事制度やコミュニケーションの仕組みとして、具体的な解決策を提示してください。

【効果】

経営者が抱える、誰にも相談できない孤独な悩みに、専門家として光を当てる。これにより、Web サイトが単なる事務所案内から、「経営の駆け込み寺」へと変わります。「この先生なら、自分の悩みを分かってくれるかもしれない」という、深い信頼関係の第一歩を築きます。

2. AI による「顧問契約の価値」の再定義と提案力強化

【課題】

顧問契約の価値を、月次の手続き作業以外でどう説明すれば良いかわからない。

AI 活用シナリオ

【顧問契約プランの「価値翻訳」】

プロンプト (AI への命令文) 例

当事務所の新しい顧問契約プラン「戦略人事パートナープラン」のサービス内容を、顧客向けの提案書に記載します。以下のサービス内容を、単なる作業リストではなく、顧客（経営者）にとってどのような「価値（ベネフィット）」があるのかが伝わるように、魅力的な文章に書き換えてください。

- ・ サービス内容：月次労務相談、36 協定作成・届出、入退社手続き、助成金情報提供…

プロンプト (価値翻訳例)

- ・ 月次労務相談 → 「社長、その判断、待ってください！」
経営の意思決定に、いつでも『法務と人事のプレーキ役』を。
- ・ 36 協定作成・届出 → コンプライアンス違反のリスクから会社を守る
『防火壁』を構築します。
- ・ 入退社手続き → 煩雑な手続きから解放され、社長が『未来を創る仕事』に
集中できる時間を生み出します。
- ・ 助成金情報提供 → 国からもらえる『返済不要の資金』を逃さずキャッチし、
会社の成長を加速させます。

【効果】

AI を使って、自社のサービスを「作業（機能）」から「価値（ベネフィット）」へと翻訳する。これにより、提案書が、単なる料金表から、「会社の未来を共に創るための投資提案書」へと劇的に変わります。

社労士は、AIに仕事を奪われるどころか、AIを使いこなし、人間ならではの「共感力」と「課題解決力」で、企業の成長と、働く人々の幸福を実現する、新時代の「ヒューマン・キャピタル・プロデューサー」となります。その未来を担う中小事務所が実践すべき、5つの具体的なアクションプランを提言します。

1. アイデンティティの変革:「手続きの代行屋」から「企業の社外CHO（最高人事責任者）」へ【アクションプラン】

事務所のミッションを「クライアントを『人が集まる、人が育つ、人が辞めない』会社にする」など、人事戦略のパートナーとしての姿勢を明確に打ち出す。

顧問先との月次ミーティングでは、手続きの報告だけでなく、必ず「人に関するお困りごとはありませんか?」と問いかけ、経営者の悩みを引き出すことを習慣化する。

2. サービスモデルの変革:「作業量ベースの顧問料」から「貢献価値ベースのコンサルティングフィー」へ【アクションプラン】

手続き業務は、HR テックの導入支援を含めた「標準パック」とし、人事制度設計や研修、組織開発といったコンサルティング業務は、プロジェクト単位で別途フィーを請求する、明確な料金体系を構築する。

離職率の低下や、採用コストの削減といった、具体的な成果に連動した成功報酬型の契約モデルを検討する。

3. 業務プロセスの革新:「紙と電話」から「クラウドとチャット」へ【アクションプラン】

クライアントとの連絡を、原則としてビジネスチャットツールに統一。これにより、コミュニケーションの記録が残り、迅速な対応が可能になる。

事務所内の案件管理、進捗管理、ノウハウ共有を、クラウド型のプロジェクト管理ツールで行い、業務の属人化を防ぎ、組織としての生産性を高める。

4. 人材戦略の刷新：「手続き担当者」から「人事コンサルタント」へ

【アクションプラン】

スタッフの評価基準から、単純な処理件数を外し、クライアントへの貢献度や、新しい知識（法改正、HR テックなど）の習熟度を重視する。

労務だけでなく、コーチング、ファシリテーション、組織心理学といった、コンサルティングに必要なソフトスキルの研修機会を、事務所として積極的に提供する。

5. パートナリシップ戦略の構築：「一土業完結」から「経営課題解決チーム」へ

【アクションプラン】

税理士、弁護士、中小企業診断士、Web マーケター、組織開発コンサルタントなど、自事務所にはない専門性を持つプロフェッショナルとの強固なネットワークを構築する。

クライアントの経営課題に応じて、最適な専門家チームを自らがハブとなって編成し、ワンストップで課題解決にあたる。「先生に相談すれば、人事のことはもちろん、経営のことも何とかなる」という、地域の駆け込み寺となる。

「人」こそが企業の最大の財産である。この普遍の真理が、再認識される時代。貴事務所が、その価値を最大限に引き出し、クライアントを成功に導く灯台となる。本資料が、その輝かしい航海図を描くための一助となることを、心から願っております。

【お取り扱いおよび著作権に関するご注意】

1. 著作権について

本 PDF コンテンツに関する著作権および一切の知的財産権は、ラフロックス株式会社に帰属します。個人的な学習の範囲を超える、以下の行為を固く禁じます。

本コンテンツの全部または一部を、複製、スキャン、デジタル化すること。

本コンテンツの全部または一部を、第三者に対して貸与、譲渡、共有、配布、販売、送信（インターネット上へのアップロードを含む）すること。

本コンテンツの内容を、許可なく改変、翻訳、翻案すること。

2. 免責事項

本書に掲載されている情報は、著者の経験や AI リサーチに基づいたものですが、その効果や成果を保証するものではありません。実践はお客様ご自身の判断と責任において行ってください。

本書の情報を利用したことによる、いかなるトラブルや損失・損害に対しても、著作者および販売者は一切の責任を負いかねます。

本書に掲載されている情報は、2025 年 9 月現在のものです。AI 関連ツールや各種プラットフォームの仕様変更により、将来的に情報が古くなる可能性があることをご了承ください。

3. その他

本コンテンツをダウンロードいただいた時点で、上記すべての事項に同意したものとみなします。

ご理解とご協力のほど、何卒よろしくお願い申し上げます。

AI.marketing

運営会社：ラフロックス株式会社
www.rough-marketing.com/

 roughRocks

