



社会保険労務士白書

2023年版



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

はじめに

社会保険労務士制度は、2023年12月に創設55周年の節目を迎えます。

今から55年前、1968年（昭和43年）は、我が国の国民総生産がアメリカに次ぐ世界第2位となる中で、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。当時においては、多岐に渡る法令により複雑化する労働及び社会保険に関する諸制度に通曉する国家資格者の存在が求められ、社会保険労務士制度はまさに時代の要請として創設されました。

それから半世紀が経過し、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るとともに、「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」という社会的使命を着実に果たし、現在では全国に約45,000名の会員を擁する制度として大きく発展を遂げて参りました。

さて、昨今の社会経済情勢については、不安定な国際情勢が世界経済に大きな影響を及ぼす中で、政府においては新しい資本主義の方針のもと、「構造的な賃上げ」、「成長のための投資と改革」などを重点分野とした総合経済対策を策定し、「人への投資」や成長分野における官民連携下での投資の促進により、民需主導の成長を目指すことを掲げております。

また、企業においては、持続的な成長を可能とする経済社会の実現に向けて、人的資本に関する開示のあり方や、多様な働き方の促進と定着を含めた「人的資本経営」の実践が進められるとともに、グローバル化の進展において、コストや効率を超えた「公正・公平」の視点が重視される中、サプライチェーンにおける人権尊重への関心の高まりを受け、国内企業においても「ビジネスと人権」の観点から「人権デューデリジェンス」の推進が加速しております。

こうした状況を踏まえ、我々社会保険労務士は、急激な事業環境の変化に的確に対応すべく、使命感を持って日々の業務に取り組んでおります。また、当連合会においては、我が国社会の将来を展望するとともに、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』を具現化するための施策を絶え間なく展開していかなければならないと考えております。

末筆ながら、本白書の定期的な刊行により、社会保険労務士制度について、さらなるご理解をいただくことを祈念するとともに、制度の進展の経過を実証する統計的な資料として、広く活用されますことを願っております。

2023年10月
全国社会保険労務士会連合会

会長 大野 実

発刊にあたって

社会保険労務士制度は2023年（令和5年）12月2日で55周年を迎えます。

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

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

政府においては、「新しい資本主義」を掲げ、急速な少子化とその背景にある若年層の将来不安への対応、雇用形態や年齢、性別等を問わず自らが働き方を選択でき、格差が固定されない持続可能で包摂的な社会の実現を目指すべく、「成長と分配の好循環」への取り組みがなされています。

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

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

今や、労使関係や労務管理をはじめとする労働の分野のみならず、医療、年金、介護等の社会保険、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会保険労務士の制度は、その専門性が国際的に高く評価されており、グローバルな視点から、我が国のみならず、国際社会の維持・発展にどのように貢献するのか、大いに注目すべきところとなっています。

今般、社会保険労務士を取り巻く様々な環境の変化と、社会保険労務士の役割について整理し、制度の概要、連合会の活動報告等、多様な資料を掲載した「社会保険労務士白書2023年版」を発刊する運びとなりました。

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

2023年10月
社会保険労務士総合研究機構
所長 村田 毅之

巻頭特集

「社労士制度創設55周年を迎えて」

激変する社会 変わらぬ使命

～今社労士だからできること。55年で培った「信頼」と「誇り」を胸に～

第 1 章

社労士制度発展に向けた取り組み

1. 働き方改革への取り組み…………… 22
2. 社労士未来戦略シナリオ 2030 …… 25
3. デジタル対応…………… 26
4. グローバルな課題への取り組み …… 28
5. 広報に関する取り組み…………… 32
6. SDGs の普及促進への取り組み …… 35
7. 労務コンプライアンスの実現に向けて…………… 37
8. 学校教育への取り組み …… 40
9. 成年後見制度への取り組み…………… 43
10. 職業倫理向上のために…………… 46
11. 研修に関する取り組み…………… 48
12. 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)…………… 49
13. 社会保険労務士総合研究機構…………… 50
14. 街角の年金相談センター…………… 52
15. 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)…………… 55
16. 連合会が受託している主な委託事業…………… 56
17. 災害対応…………… 58

第 2 章

社会保険労務士について

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

第 3 章

組織・財政等

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

第 4 章

関係資料等

1. 直近のプレスリリース一覧…………… 80
2. 設置委員会・部会一覧 (2023・2024年度) …… 81
3. 2021・2022年度の委員会・部会検討結果一覧…………… 82
4. 都道府県社会保険労務士会一覧…………… 90
5. 街角の年金相談センター一覧…………… 91
6. 著作物…………… 93
7. 労働社会保険関係法改正一覧…………… 94

「社労士制度創設55周年を迎えて」 激変する社会 変わらぬ使命

～今 社労士だからできること。55年で培った「信頼」と「誇り」を胸に～

1. はじめに

歴史と伝統の重み

社会保険労務士制度（以下「社労士制度」という。）は、2018年12月2日に創設50周年を迎えた。これを記念して、同年12月5日に天皇皇后両陛下ご臨席のもと、東京国際フォーラムに全国から来賓および会員約4,300人が参集し、記念式典が執り行われた。記念式典では、三権の長である内閣総理大臣、衆・参議院議長、最高裁判所長官および厚生労働大臣から祝辞をいただき、50年の歳月の中、日本の労働法制、社会保障制度の発展に大きく寄与し、専門家の立場から企業の健全な発展と労働者の福祉の向上に努めてきた功績に対し、深い感謝の意が述べられた。

記念式典の最後には、47都道府県社会保険労務士会（以下「都道府県会」という。）および全国社会保険労務士会連合会（以下「連合会」という。）の会旗が壇上に並び、その華やかかつ荘厳な光景は、先達が築き上げた歴史と伝統、会員一人ひとりが培った国家資格者としての誇りを感じさせる一場面となった。



また、記念式典前日には帝国ホテルにおいて、国会議員をはじめ関係行政機関および海外からの招待者等1,400名を迎えて記念祝賀会を開催するとともに、記念式典翌日には国際労働機関（以下「ILO」という。）との共催により、国連大学にて「国際社労士シンポジウム&日本の社労士制

度に関する国際ラウンドテーブル」が開催され、アジア地域5か国、欧州3か国の代表団からパネリストが登壇し、世界に誇れる日本の社労士制度に大きな関心が寄せられた。



社会保険労務士法（以下「社労士法」という。）が制定され、50年を超える歳月が経過する中で、雇用環境と中小企業の労務管理の在り方、デジタル技術の飛躍的な進展とそれに伴う電子申請に代表される社会保険労務士（以下「社労士」という。）業務のあり方は、当時から想定することができないスピードで変化を遂げた。今日に至るまでの道のりは決して平坦ではなく、その時、その時代において全国の社労士一人ひとりが工夫を凝らし、知見を結集させ乗り越えてきた歴史がある。

国際的活動の進展

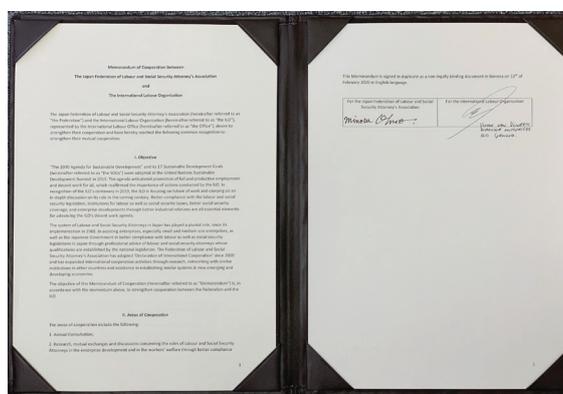
1968年に創設された社労士制度は、今年で55年を迎える。我が国における社労士の地位は年々向上し、現在では45,000人を超える会員を擁する制度に発展し、その知名度と認知度は、飛躍的に高まっている。

制度創設以来、社労士法第1条に掲げる「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」ことを目的に労働社会保険分野の唯一の国家資格者としての専門性を有し、社会の要請に応え、労使双方の様々な問題解決に貢献してきた。直近においては、「人を大切にする企業づくり」と「人を大切にする社会」の実現を目指し、劇的な社会の変化に対応するための取り組みを積極的に進め、社労士としての使命を果たしている。

また、今から15年前、2008年に開催された「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」を行ったことを契機として、国際活動を本格化した。他国への社労士制度導入支援を積極的に展開し、特に独立行政法人国際協力機構（以下「JICA」という。）による「インドネシアプロジェクト」において、インドネシアに社労士制度を紹介し、調査・研究、本邦研修を重ねた結果、2017年には、「インドネシア版社労士」が導入されるに至った。また、JICAなどの国際機関とも交流を深め、国際舞台で「社労士（SHAROUSHI）」をアピールし、労働分野のみならず医療、年金、介護等の社会保障に関する分野にまで幅広い専門性を有する制度と

して、今や欧米諸国からも注目を浴びている。

さらに、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、全ての人にディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現をもって「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に寄与することを目指すべく「覚書」（Memorandum of Cooperation）を締結するという大きな成果を得るまでに至った。これは、「人を大切にする企業づくり」と「人を大切にする社会の実現」の理念がグローバルスタンダードと一致し、持続可能な社会の実現に向けて、社労士制度が極めて重要な役割を果たすことが国際的にも評価されたことを意味するものである。



求められる社労士の役割

これからの未来においては、人口の減少、少子高齢化がもたらす労働力人口の減少により消費が低迷し、一人当たりの社会保障負担が経済成長を阻害する「人口オーナス社会」が到来することによって、新たな市場原理が格差社会を生み出すといわれている。社労士は、「長時間労働の是正」「働く女性・子育て支援」「高齢者雇用支援」など従前からの働き方改革を推進し続けるとともに、コロナ禍を経て、企業内で急速に整備されたりリモートワークなどの働きやすさを基盤に、「働き方改革」から一歩進めた「働きがい改革」として、従業員が熱意や意欲を持って毎日の仕事に取り組み、幸福度を高める職場環境作りに取り組んでいる。

「働きがい改革」は、従業員がその会社で働き続けたいと思う環境を作ることで、従業員のモチベーションを高め、離職率を低下させ、生産性を高める好循環を生み出し、心身ともに健康で働き続けるための重要なファクターとされている。多様化するワークスタイルを総合的に判断し、労使双方の心をつかみ、働きがいを熟成させるための助言、相談ができる能力がこれからの社労士には求められる。

さらに、人工知能やロボット技術の進化により、労働環境や労働条件が劇的に進化していくことが想定される。こうした高度化・複雑化する労働環境の変化は、社労士の在り方や役割を大きく変化させることとなる。物理的なデジタル化に対応するだけでなく、コンプライアンスやリスクマネジメントの取り扱いがより重要視されるようになり、社労士が問題解決に貢献するために

は、より高度な知識やスキルが求められることになる。また、企業内に「労働 CSR」の視点を取り入れた社会的責任を持った企業づくりの支援、国際的な動向を見据えた「ビジネスと人権」を意識した企業活動の支援など、社労士は、変わりゆく社会に対応し、すべての国民が安心してやりがいを持って働ける社会の実現を目指していく。

2. その時 国民のそばにいつも社労士が。

社労士制度の創設

戦後復興期、労務管理分野の近代化が遅れ、特に中小企業において本格化する労働力不足にいかに対処するかが大きな課題であった。当時政府は、労働社会保険関係の様々な法令の整備をすすめ、その内容が充実されるとともに、複雑化していった。そのような現状の中、労働社会保険分野に精通し、適切な手続き、労務指導を行う専門家の誕生は、自然発生的な流れでもあり、社会からの要請でもあった。その後、制度発足まで幾多の壁を乗り越え、第 58 回通常国会において社労士法が成立し、1968 年 6 月 3 日公布、同年 12 月 2 日に施行された。

制度発足から今年で 55 年、時代の変化に対応し、様々な要請に応えるため、これまで 8 回にわたる法改正を実現し、業務範囲の拡大、制度の充実を図り、専門家としての使命を着実に果たし、社労士制度は社会的地位を確立しているといえる。

以下、これまでの 55 年の歴史の中で、予測困難であった事象に奔走した社労士の姿を振り返る。

年金記録問題への対応

社労士が、社会的に大きくクローズアップされ、国民の記憶にも強く刻まれている出来事として、年金記録問題への対応が挙げられる。2007 年 5 月、5,000 万件にも上る年金記録が不明であるとされた「年金記録問題」が発生し、国民的問題に発展した。

国民に大きな不安が広がる中、この問題の早期解決、年金加入者等の権利救済のため、社会的使命感を持って社労士が立ち上がった。都道府県会と全国の社会保険事務所において、無料年金相談会を実施。全国各地で年金記録問題の解決に取り組む社労士の姿は大きな反響を受け、「年金の専門家＝社労士」が、広く国民に浸透した。また、国民からの認知度の高まりを契機として、社労士は、行政の外延的存在から脱却し、主体的に行政協力を行う立場に立ち、直接的に年金加入者の権利擁護のための相談・指導などの役割を担うようになった。さらに、一連の年金記録問題を通じ、検証委員会、第三者委員会といった政府の委員会に社労士が参画する機会が得られたことで、年金問題に限らず、様々な問題解決に社労士の知見が必要不可欠であるとされた。

この状況を受け、連合会では、「年金の専門家＝社労士」としての地位をより一層向上させるべく、研修制度を拡充させ、研鑽を積み重ね、高度化する相談に全国の社労士が的確に対応し、信頼を積み重ねていった。その後、社会保険庁が廃止され、2010 年 1 月、現在の日本年金機構の設立時に、それまで社会保険庁が運営していた全国 51 箇所の年金相談センターを引き継ぐ形で運営業務を受託し、社労士による「街角の年金相談センター」の開設に至っている。「街角の年金相談センター」

は、「身近に顔と顔が見える安心、そして信頼」を理念に、対面での相談に徹し、現在ではオフィスを含め全国 80 箇所に規模を拡大し、国民のニーズに応え続けている。

東日本大震災への対応

2011 年 3 月 11 日、東日本大震災が発生し、地震と大津波によって、東北の太平洋沿岸地域を中心に壊滅的被害が発生した。さらに、福島第一原子力発電所の大きな損害による放射能被害が拡大し、死者・行方不明者が 2 万人を超えるという未曾有の大災害となった。

連合会では、会員の安否確認を急ぐとともに、「東日本大震災災害対策本部」を設置し、全国の会員からの義援金募集、無料電話相談窓口「社労士会復興支援ほっとライン」の実施を決定した。また、労災や年金など、被災した方々や被害を受けた企業を対象とした労働社会保険に関する手続き支援、厚生労働省等が施行する特例措置に関する相談対応や情報提供に協力するとともに、今後必要とされる施策について会員からの意見を集約し、意見具申を行った。さらに被災地である岩手・宮城・福島の各地で公的機関が相談窓口を開設することが困難な地域の避難所等において、「社労士会労働・年金相談ほっとキャラバン」による出張相談会を実施、日常の生活を失い、茫然自失する被災者の不安解消の一助となる活動を積極的に行った。

また、会員に呼びかけた義援金は、約 8,500 万円に達し、被災された会員へのお見舞金および社会貢献の一環として日本赤十字社へ寄託した。東日本大震災という危機的な災害を経験した中で、どんな状況におかれても、国民の生活を支え、企業の円滑な事業継続に貢献する存在として、社労士が重要な役割を果たすことが実証された。今後も被災地の復興のために協力するとともに、各地で起こる様々な災害、予測を超える災害リスクに社労士は強い使命感を持って対応していく。

コロナウイルス感染症拡大への対応

2020 年「新型コロナウイルス感染症（COVID-19）」が全世界に拡大し、働き方や文化、これまでの価値観など、すべての在り方、考え方が様変わりした。

2019 年 12 月、中国湖南省武漢市において「原因不明のウイルス性肺炎」として初めて確認されて以降、国際的に感染が拡がり、世界保健機関（WHO）は、2020 年 3 月 11 日に「世界的大流行（パンデミック）」を宣言した。日本では、同年 1 月に初めて感染者が確認され、さらに感染が拡大した 4 月には「緊急事態宣言」が発出された。「緊急事態宣言」が発出されたことで、不要不急の外出を控えることが求められ、イベントの中止要請、飲食店や商業施設の時間短縮や休業要請がされるなど、社会・経済活動がストップし、企業を取り巻く環境は一変した。各企業では、緊急融資や各種助成金等の支援策を頼りに懸命な企業努力を進めるものの感染拡大が長期化する中、事業の維持・存続が危ぶまれる状況となった。

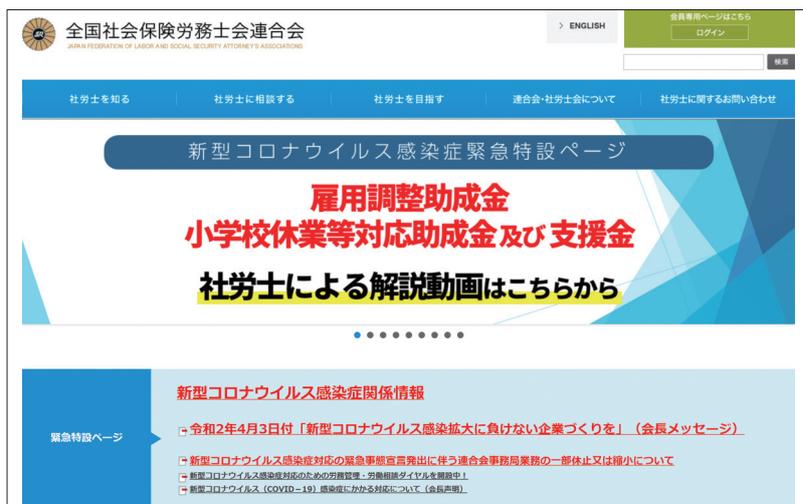
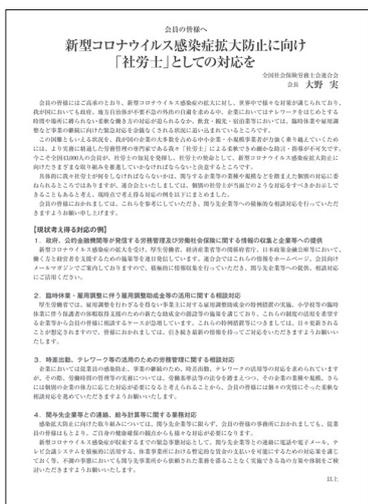
これまで経験のない国難ともいえる状況において、企業活動に甚大な影響が見え始めた同年 4

月3日、連合会では、「今こそ『人を大切にする企業づくり』の実践を」と題した会長メッセージをいち早く発信し、労働社会保険の専門家である社労士が、「Beyond CORONA」をスローガンに「1社でも多くの事業主と1人でも多くの雇用を守る」ために立ち上がり、その使命を果たすべく、雇用調整助成金の申請支援等に協力することを表明した。

さらに連合会では、政府が次々と打ち出す各種施策や特例措置の情報をいち早く国民に届けるため、ホームページに「新型コロナウイルス感染症関係情報」緊急特設ページを開設し、迅速な情報提供を続けるとともに、「新型コロナウイルス感染症対応のための労務管理・労働相談ダイヤル」を開設し、雇用調整助成金の申請や特例措置および休業補償、企業活動縮小に伴う解雇・雇止め・退職に関する相談に対応した。また、雇用調整助成金を活用した支援を続ける中で、より迅速に対応するための課題、国民が本当に必要とするニーズを洗い出すため、社労士からの緊急アンケートを実施し、専門家の英知を結集した現場の声として厚生労働省に提案し、雇用調整助成金の要件緩和等の改善に繋がった。

社労士は、この国難と言える状況下におかれても、常に「人」に寄り添い、未知なるウイルスに対する国民の不安の払しょくに全身全霊で取り組んだ。使命感を携え、全国各地で奔走する社労士の姿は、連日のように報道され、社労士のおかげで事業を継続し、雇用が守られたという声が数多く寄せられた。

コロナ禍を超えて、これまでの働き方が大きく変わり、テレワークやリモート会議を実施するためのデジタル化への転換、「新しい生活様式」に対応する柔軟で多様な働き方の導入が加速的に進んだ。社労士は、コロナ禍において導入したデジタル化を基盤に中小企業・小規模事業者に対し、新しいビジネスモデルを提案し、国難を乗り越えたその先の明るい未来に向けて、国民に寄り添った支援を続けている。



働き方改革への取り組み

政府は、労働者が多様な働き方を選択できる環境を整え、自分の未来を自分で創っていける「夢」のある社会の実現を目指すとともに、企業に生産性、収益性の向上をもたらし、持続可能な社会を実現するという「1億総活躍社会」を掲げ、「働き方改革」をその最大のチャレンジとして位置付けた。2017年3月の働き方改革実現会議において、「働き方改革実行計画」が決定し、翌年には「働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律」いわゆる「働き方改革関連法」が成立し、働き方改革が本格的にスタートした。連合会では、「働き方改革実行計画」の発表を受けて、同年9月に「働き方改革支援宣言」を策定し、社労士が先頭になって働き方改革を牽引する決意を表明した。

社労士法第1条に掲げる「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」ことを目的とし、「人を大切にする企業づくり」、「人を大切にする社会」の実現を掲げている社労士にとって、この「働き方改革」を法令遵守と実務面からサポートすることは、まさに与えられた使命そのものである。

働き方改革の具体的な項目としては、長時間労働を是正することによる生産性の向上、同一労働同一賃金の課題整理のほか、育児・介護中の労働者の雇用継続、治療と仕事の両立支援、外国人や高齢者の雇用促進の取り組みなど様々な改善メニューが挙げられる。しかしながら、政府が発信する「働き方改革」を漠然とイメージしても、具体的にはどう取り組めばよいか分からないという中小企業が多い。その課題は、企業ごとに違い、労使双方の意識改革からスタートし、それぞれの企業の課題にきめ細やかに支援していくことは、社労士しかできない仕事である。

連合会では、2018年から厚生労働省の「働き方改革推進支援センター」事業を受託している。社労士が相談員の立場で企業をサポートし、労働時間の短縮、年次有給休暇の確実な取得、非正規雇用労働者の処遇改善、人材不足の解消等の相談、支援を通じて、様々な成功事例が挙げられている。

また、「医療業界の働き方支援」として、公益社団法人日本医師会と連携し「医療労務コンサルタント」制度を創設、医療業界の労務管理の特殊性に踏み込んだ働き方改革、労務管理の相談、支援を進めている。さらに、外国人の「特定技能者などの労働者の雇用と労働環境の改善」に向けて、人権を尊重しながら、働きがいに結びつく雇用の供給、適切な労働指導を通じて外国人労働者の安心・安全を確保する取り組みなど、様々な業務領域の働き方改革に社労士の専門性が発揮されている。

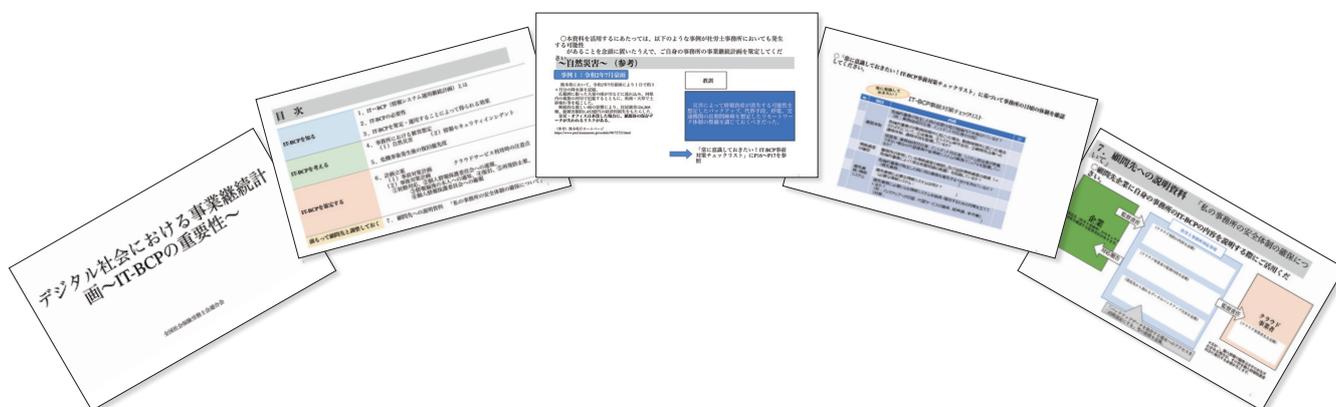
「働き方改革」は、次のステップとして、テレワーク下での働き方、副業・兼業、場所を特定しない働き方による企業の地方移管、地方創生の取り組みなど、「働き方改革フェーズII」の段階に進んでいる。社労士は、これから先も「人を大切にする」をキーワードに「働き方改革」の諸施策が円滑に進むよう、各企業の新たな労務管理の構築に貢献していく。

II 制度」があり、情報セキュリティ対策の強化が急務とされる社会にあつてニーズが高まっている。まだ取得されていない事務所におかれては、事務所運営の基盤として取得の準備を進めていただきたい。

また、2021年に成立した「デジタル改革関連法」において、国家資格関係事務のマイナンバー利用および情報連携の拡大が検討され、2024年にサービスを開始する「国家資格等情報連携・活用システム」の構築に際し、社会保障・税・災害等に係る32資格の国家資格の1つとして社労士が組み込まれることになった。今後、社労士の登録事務等が見直されるとともに、マイナンバーを基盤とした新しい実務運用に向けた準備を進めなければならない。

社会のデジタル化が加速する一方で、企業における情報セキュリティ対策が大きな課題となっている。「Emotet」と言われる、あたかも関係者を装って偽メールをばら撒きウイルスに感染させる手口などのサイバー攻撃が巧妙化・悪質化している。2023年6月には、クラウド型の社労士業務支援システムがランサムウェアの被害を受け、このシステムを利用する全国の社労士事務所において、日常業務、給与計算業務等が停止し、大混乱を招いた。また、この被害は業務が停止するだけでなく、システム内で管理されている個人情報漏洩の恐れがあり、個人情報保護法に基づく個人情報保護委員会への報告や本人への通知が必要となっている。当該システムだけで管理されている在職者の数は、およそ800万人と言われており、大きな影響が生じている。社労士は、迅速で適切な対応と、顧問先との信頼関係維持を緊急に進めなければならない。

この件を受けて、不審なメールやリンクに対する注意喚起、ネットワークの適切な運用など、従業員一人ひとりのセキュリティ意識の向上が重要であること、また、業務の継続性を維持するため、システム上のバックアップとデータが消失するケースを想定した復元手段を持ち合わせることの必要性が明らかになった。さらに、万が一サイバー攻撃が発生した場合に備えたリスク対応計画の策定など、被害拡大を最小限にとどめるための方策を検討しなければならない。



IT-BCP

3. 変わりゆく社会 変わらない使命

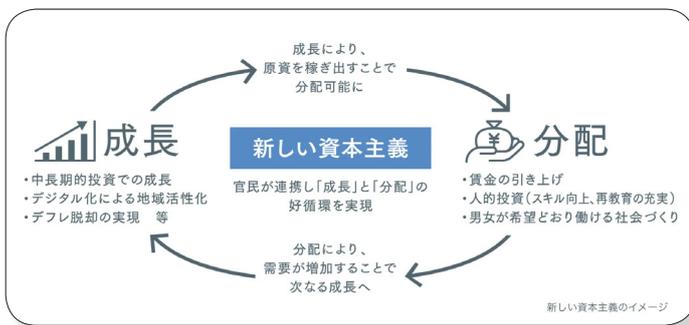
2022年に入り、ロシアのウクライナ侵攻を端に国際社会の分裂が拡大し、ロシアと欧米諸国側の対立が一層深まっている。アジア圏においても台湾有事への懸念が叫ばれ、日本の防衛費予算が増額されるなど、国民の不安は増大している。また、ウクライナ情勢等を背景とした世界的なエネルギー・食糧価格の高騰も、国内の経済活動に大きな影響を及ぼしている。

政府においては、「新しい資本主義」の方針のもと、「構造的な賃上げ」、「成長のための投資と改革」等を重点分野として掲げている。また、「全世代型社会保障制度」の構築に向けて、どのような働き方においてもセーフティネットが確保され、安心して働くことができる社会保障制度の必要性から、その課題の第一歩として、「勤労者皆保険の実現に向けた取り組み」が盛り込まれ、特に被用者保険の適用拡大の促進については、社労士の全面的な協力が期待されている。

一方で、企業においては、持続的な成長を可能とする経済社会の実現に向けて、人的資本に関する効果的な開示の在り方や、多様な働き方の推進を含む人的資本経営の実践が進められるとともに、国際的な企業のサプライチェーンにおける人権尊重への関心の高まりを受け、国内企業においてもビジネスと人権、人権デューデリジェンスなどの取り組みが加速している。連合会では、コロナ禍を超えて、国民の日常が戻りつつある中、新たな時代を見据え、「新しい資本主義」、「全世代型社会保障制度」などの政府の施策に対し、引き続き「人」に着目した取り組みを続けていく。

なお「新しい資本主義」においては、従来の資本主義に対し、社会的責任や環境保護を企業活動に導入し、持続可能な経済社会を目指す新たな考え方を示している。具体的には、企業や投資家が社会と環境に配慮した事業活動を行うことや、地域経済や労働者の福祉を優先させる投資活動を行うことなどが挙げられ、企業の社会的責任や環境保護に対する取り組みが高く評価される。総じて、経済的利益や豊かさを追求するだけでなく、「人」や自然、地球を大切にすることを目指す経済システムとして注目されている。

それらの実現に向けて、多様な働き方を定着させるとともに、個人が所有する「人的資本」（スキル、知識、経験、培ったノウハウ、健康状態など）を経済的価値のある資源に位置づけ、人材を育成し、活性化させることで企業の生産性を向上させ、構造的な賃上げにつながる好循環を生み出すことが重要となる。また同時に、上場企業においては、人材育成方針、男女別賃金、女性管理職比率等の非財務情報を有価証券報告書等にて開示することが義務付けられる等、政府が目指す「新しい資本主義」は、まさに社労士が使命とする「人を大切にする企業づくり」から、「人を大切にする社会」の実現に向けた取り組みと一致していることから、社労士が模範となり実践していかなければならない。



今後一層進展するであろうデジタル社会においては、新たなデータを活用し、顧客や社会のニーズを基に、ビジネスモデルを変革するとともに、これまで確立してきた業務そのものや、組織、プロセス、長い歴史の中で育んだ企業文化・風土までも変革することが求められ、競争上の優位性を確立していかなければならない。これからの未来は、現在の延長線上にはなく、我々がこれまで経験してことのない非連続的な技術革新が次から次へともたらされる社会であることを踏まえていく必要がある。

4. さらなる社労士制度の発展に向けて～未来を起点に社労士業務を構想する～

さて、デジタル技術の進化が著しく進む未来、社労士の業務は、AIに置き換わってしまうのだろうか。

労務管理の分野では、顧客情報の管理や給与計算業務、社会保険の手続き業務など、正確性が求められ、日々繰り返される作業的業務はAI技術を活用することによって、より効率的に処理できるようになるだろう。一方で、しかし、顧客との対話や相談、トラブルの解決など、人間的な判断や対応が必要な業務や、過去の経験値に基づく対応はAIに置き換えることはできない。

これからの社労士の業務は、AI技術と共存し、先端技術を駆使することで業務の効率化を図り、生産性を高めていかなければならない。日常業務を自動化し、正確性のあるデータを集積し、比較・分析に活用することが求められる。

AI技術を最大限活用することで、社労士は、多くの時間をクオリティの高い業務や顧客対応に充てることが可能となるだろう。

社労士が50年を超える歴史の中で培った「人を大切にする」業務は、AIが代替することはできない。「人」に寄り添う社労士の使命は、決して変わることはない。

このように、AIなどのテクノロジーの発展、コロナショック、ウクライナ侵攻など外部環境が劇的に変化しており、既存の社会経済システムが未来永劫続くといったことはなく、変化に対応できるようにしなければならないVUCAの時代である。社労士制度も柔軟に変化するアジャイルな制度にするため、未来起点で考えて社労士制度を捉えなおす必要性が出てきた。

このような状況を踏まえ、社労士制度創設60年にあたる2028年を超えた未来を起点とした「社労士未来戦略シナリオ2030」報告書を2022年11月に策定した。

本報告書では、未来を起点とした社労士業務や社労士制度を構想するために、シナリオプランニングを用いて、将来起こりうる複数のシナリオを描いたうえで、それぞれのシナリオ(世界観)における社労士の在り方を明らかにするとともに、多様化する未来に向けて社労士がどのようなシナリオ(世界観)においても、国民や社会に向けて、社労士が役割を全うできるよう、起こりうる様々な「未来」を検証し、求められる社労士像をデザインするため「2030年を取り巻く4つの世界観」を整理している。そして、この「2030年を取り巻く4つの世界観」を俯瞰し、社労士の役割を再定義し、社労士の支援対象を切り口に、「企業向け支援」、「個人向け支援」、「社会への関与」という視点で社労士の役割を捉えなおした。

「4つの世界観」は企業や働く人の思考あるいはパーパス

当初、これらの「4つの世界観」はどれも等しく起こりうる未来であり、「未来予測の答えや正解」を示しているのではなく、「未来をどう創造するか、創出するかの問い」と捉えていた。一方で、議論を深めていく中で、この「4つの世界観」を、企業の思考、働く人の思考、あるいはパーパスとも捉えられるということがわかった。これら「4つの世界観」は企業または個人等のパーパスと見立てると、例えば、社労士はこの「4つの世界観」を企業または個人等に提示し、どのパーパスを選択するのかを一緒に検討することから始める。あるいは、この「4つの世界観」に基づく経営方針や個人のワークライフプランなどが定まっていなかった場合または変更する必要がある場合には方針決定に向けた支援を社労士が行う。そして、その選択に応じて、もしくは既にパーパスを持っている企業または個人等に向けて、そのパーパスに沿った、提案、助言・指導を行って継続的に支援していく役割を社労士が担うことになる。

つまり、社労士は行政の政策、企業や自治体の経営、一人ひとりのワークライフデザインなどを現場で一致させていく、デザイナーであり、実務家である、ということを出した。また、労使や社会全体と対話をし続け、社会全体に貢献していくことは社労士制度創設以来55年間に亘り、社労士が果たし続けていた使命、本質であり、そのことは未来の視点から見ても変わらないことが確認できる。

価値創出や変革の源泉は「人」であり、それを支えるのが社労士

価値創出や変革の源泉は「人」である。それにまつわる支援の担い手である我々社労士はこれまで、とかく「人」にまつわる問題解決や改善を果たす役割が大きかったが、これからは従来の役割に加え、「人」にまつわる未来について、労使を含めた社会全体とともにデザインし、未来に向けた人づくり、企業づくり、場づくり、機会づくり、地域づくりなどを通じて、多様な人材による多元的な発想や能力の発揮を促し、そのことにより、活力にあふれ、豊かさを実感できる社会の実現に向けて、社労士の果たす役割がさらに大きくなると思われる。

社労士の役割・本質は核心部分とアジャイルする部分と両方の視点を持ち合わせつつ、こうした未来の視点から見て、社労士制度創設55周年を迎えた今こそがダイナミックにスピード感をもって、社労士制度や社労士の役割を変革する時だと考えている。

あなたらしい働き方で、 あたらしい働きがい。

この2年間、私たち社労士は労務管理の専門家として、
コロナ禍においてもより働きやすい職場づくりを実現すべく、
さまざまな企業・団体のデジタル化などを推進し、働き方改革を支援してきました。
社会や暮らしが大きく変化するなか、多様な働き方が定着し、
働く人たちの価値観もますます多様化してきた現在、
「働きやすさ」から一歩踏み込んで、より個々の“人”にフォーカスした
「働きがい」を追求するニーズが高まっているのを感じます。

“人を大切にする企業づくり”を掲げる私たち社労士が、
いま社会から求められていること。
それは、「一人ひとりが働きやすい環境づくり」を通して、
新しい時代に「より前向きに働きたいと思える職場づくり」を支援すること。

「働き方改革」を超えた「働きがい改革」へ。
ここから本当の意味での「Beyond CORONA」が始まります。
12月2日「社労士の日」に、さらなる決意とともに、
誰もがいきいきと働ける社会づくりに貢献してまいります。

Beyond CORONA with You

社 労 士

“人を大切にする企業づくり”のために奔走する、
働く人、社労士の姿を描く4つのストーリー。
「Stand by...」特設サイトにて動画公開中。



2023年12月2日、社会保険労務士制度は創設55周年を迎えます。

12月2日は「社労士の日」。



全国社会保険労務士会連合会

社労士会

第1章

社労士制度発展に向けた取り組み

- 1 働き方改革への取り組み
- 2 社労士未来戦略シナリオ 2030
- 3 デジタル対応
- 4 グローバルな課題への取り組み
- 5 広報に関する取り組み
- 6 SDGs の普及促進への取り組み
- 7 労務コンプライアンスの実現に向けて
- 8 学校教育への取り組み
- 9 成年後見制度への取り組み
- 10 職業倫理向上のために
- 11 研修に関する取り組み
- 12 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）
- 13 社会保険労務士総合研究機構
- 14 街角の年金相談センター
- 15 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）
- 16 連合会が受託している主な委託事業
- 17 災害対応

I 働き方改革への取り組み

I. 社労士の視点に基づく政策提言

連合会では、「働き方改革推進支援に関する事業」の一環として、多様で柔軟な働き方の創造、導入および浸透を目的に、働き方改革の専門家としての実務・知見に基づいた提言として、2023年3月6日に『人を大切にする企業と社会の実現に向けて』政策提言・宣言」を公表した。

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い、働き方改革の流れを阻害している法制度や、現場で不公平・非効率な運用を生んでいる法規制など、現行法制度において改善すべきと思われる点として17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。

「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」政策提言・宣言 全体像

人を大切にする企業と社会の実現に向けて（全体像）

提言1. 育児・介護と仕事の両立支援

- 1-1. 産前産後休業期間の見直し
- 1-2. 育児休業および介護休業の取得要件にかかる労使協定適用除外の見直し
- 1-3. 育児休業期間における社会保険料免除要件の見直し
- 1-4. 介護休業期間における社会保険料免除等改正

提言4. 年次有給休暇の取得促進

- 4-1. 時間単位年休の時季指定日数からの控除対象への見直し
- 4-2. 年次有給休暇取得日における賞金計算時に採用する賞金の統一化
- 4-3. 紹介予定派遣から直接雇用へ移行時の年次有給休暇の取扱いの見直し

提言2. 多様な働き方の推進

- 2-1. 兼業・副業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃
- 2-2. 在宅勤務者の雇用保険適用手続きの簡素化
- 2-3. 短時間労働者への休憩時間の付与

提言5. 労働者の健康確保

- 5-1. ストレスチェック実施の人数要件の撤廃
- 5-2. 小規模事業所への健康管理支援体制の見直し
- 5-3. 産業医の紹介支援体制の構築

提言3. ダイバーシティの推進

- 3-1. 65歳前後の退職で受けられる失業等給付の支給日数の格差是正
- 3-2. 高齢者にかかる無期転換ルールの一律適用除外
- 3-3. 100人以下企業における障害者雇用調整金の拡充

提言6. 公正なセーフティネットの整備

- 6-1. 年金の毎月支払い

<宣言> 人的資本経営の実効性確保に向けて

掲載ページ

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

人を大切にする
企業と社会の実現に向けて

2023年3月6日
全国社会保険労務士会連合会

本文

人を大切にする企業と社会の実現に向けて

～ 政策提言・宣言 ～

概要版

2023年3月6日
全国社会保険労務士会連合会

概要版

※以下のタイトルをクリックするとPDFデータをダウンロードできます。

タイトル	サイズ(Kb)
政策提言・宣言 本文 (PDF)	403.62
政策提言・宣言 概要版 (PDF)	891.36



連合会は本提言を起点として、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。

II. 働き方改革オンラインイベントの実施

働き方改革は、長時間労働の是正や同一労働同一賃金などの法的措置への取り組みから、働く人々が多様で柔軟な働き方を選択できる環境を整え、モチベーションの向上とアウトプットの最大化による労働生産性の向上を目指す「働きがい改革」にシフトしつつある。

連合会では、人事戦略の領域は社労士の専門性や実践力を発揮する領域であり、社労士が企業と働く人に寄り添い、人材戦略の見直しを支援する存在であることを広く内外に示すことを目的に、2023年3月23日、24日の2日間において、「働き方改革から働きがい改革へ～社労士と考える『人を大切にできる社会』づくり～」と題した事業主向けオンラインイベントを実施した。

本イベントはオンラインライブ配信（Zoom ウェビナー）で開催し、ワークエンゲージメントの重要性やパーパス経営の実践等に関して有識者による講演を行うとともに、「働きがいのある職場づくり」に向けて、社労士と有識者によるパネルディスカッションを行い、2日間で延べ1,431人が視聴した。

また、オンラインライブ配信に先駆けて、2月1日から順次、連合会 YouTube チャンネルにて人的資本経営や多様な働き方の推進等をテーマとした社労士による解説動画の配信を開始し、全コンテンツで合計81,263回（2023年3月末時点）再生された。

なお、広報活動の一環として、企業が抱える課題に対し社労士がアドバイスを行う様子を再現したプロモーションムービーを作成し、イベント特設サイトおよび連合会 YouTube チャンネルにて公開したほか、本イベントの全プログラムについて連合会 YouTube チャンネルにてアーカイブ配信を行っている。

オンラインイベント
働き方改革から働きがい改革へ
～社労士と考える「人を大切にできる社会」づくり～
Day1 3/23 (木) 14:00～16:40 Day2 3/24 (金) 14:00～16:20

Special Guest

Event Schedule

時間	23日(木)14時開演	23日(木)16時開演	24日(金)14時開演	24日(金)16時開演
14:00-14:05	開会挨拶	全国社会保険労務士会連合会 会長 岸本 正樹	14:00-14:10	開会挨拶
14:05-14:15	ワークエンゲージメントの 実践に向けて	慶応義塾大学経営学部長 山本 隆	14:10-14:15	開会挨拶
14:15-14:30	休憩		14:15-14:30	休憩
14:30-14:50	人事労務に関するサービス	株式会社パーソルキャリア 取締役 佐藤 隆	14:30-14:35	「日本企業に求められる 社労士の役割」
14:50-14:55	ビジネスの未来 ～働きがいのある社会づくり～	独立行政法人 経済産業研究所 研究員 山口 浩一	14:35-14:50	「働きがいのある社会づくり」 に向けての取り組み
			14:50-14:55	「働きがいのある社会づくり」 に向けての取り組み

主催：全国社会保険労務士会連合会

[PV] 2023オンラインイベント『働き方改...
Watch later Share

働き方改革から働きがい改革へ
～社労士と考える「人を大切にできる社会」づくり～

Watch on YouTube

全国社会保険労務士会連合会

プロモーションムービー



オンラインライブイベントのチラシ

Zoom ウェビナー (2023年3月23、24日実施)

	テーマ
DAY1	講演①ワークエンゲージメントの実践に向けて
	講演②人を幸せにするサービス
	講演③ビジネスの未来～働きがいと企業づくり～
DAY2	講演④中小企業・小規模事業者におけるパーパス経営の実践
	パネルディスカッション 社労士と考える「働きがいのある職場」のつくり方 ～働きがい改革を実現する人事労務管理のあり方を提言～

社労士解説動画 (連合会公式 YouTube チャンネル配信)

テーマ
「働きやすさと働きがい」を目指す 組織づくりと人づくり
多様な働き方とダイバーシティ経営
廃業を救え！事業承継時の経営者・ 人事担当者の働きがいとは？
人を大切に働きがいを作る 社労士と進める「人的資本経営」の実現
社外取締役としての社労士の役割

Ⅲ. 働き方改革における外部団体との連携

1. 医師の働き方改革に向けて

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

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

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

2. 産業保健分野における関連専門職とのハブ機能

働き方改革関連法前後からの産業保健分野への関心の高まりを受け、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いただくこと、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の確な支援へとつながると考えている。

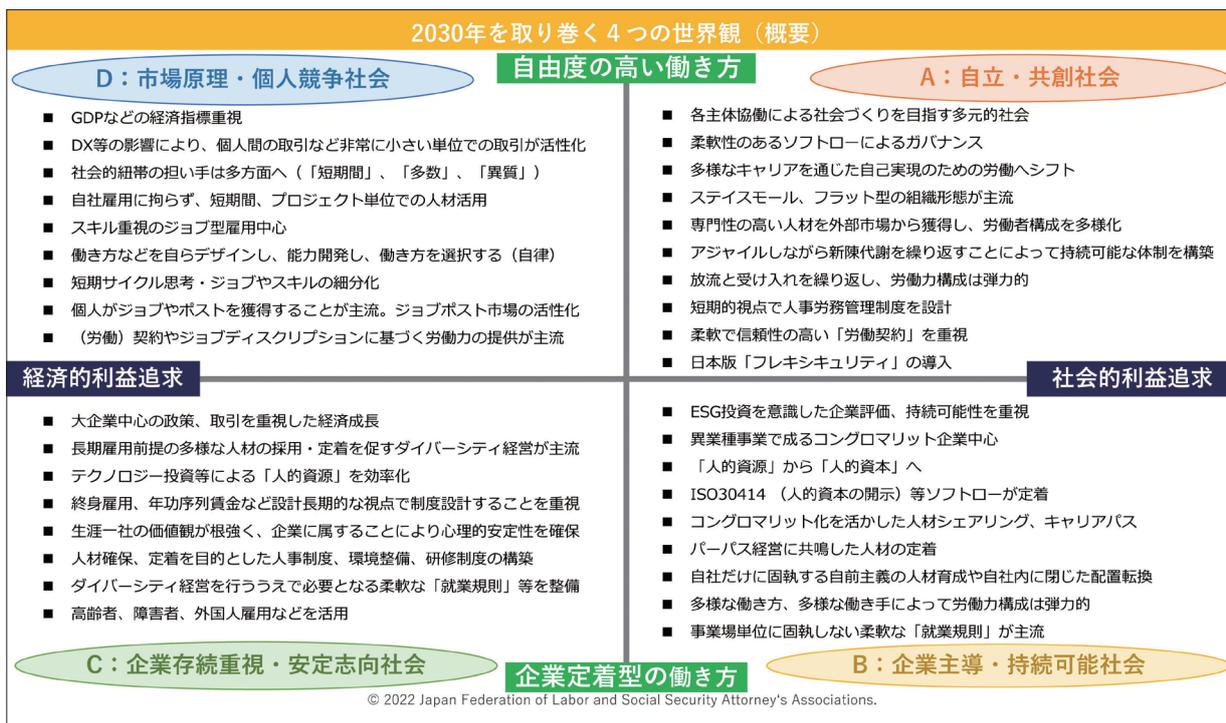
2 社労士未来戦略シナリオ 2030

連合会では、目まぐるしく変化する時代において、環境変化への対応力の高い持続可能な社労士制度・業務のあり方を考察するため、「社労士未来戦略シナリオ 2030 策定プロジェクト」を発足させ、2021年12月から2022年11月にかけて議論を行い、報告書として「社労士未来戦略シナリオ 2030 報告書～未来を起点に社労士業務を構想する～」を取りまとめ、会員限定で公開した。

本報告書では、シナリオプランニングを用いて、社会や企業、働く人の多様化が進む世界において今後起こりうる未来（世界観）を複数描き、その未来（世界観）における社労士の役割について整理するとともに、共通した社労士の本質を再考している。

また、本報告書が描く未来（世界観）は、2030年に等しく起こりうる世界であるとともに、多様化する社会、企業、働く人のパーパスそのものでもあり、2030年を起点に考えられる社労士の役割は、それぞれの思考・パーパスと一緒にデザインし、実現に向けたサポートを行うことである、としている。

今後、連合会は、本報告書の取りまとめ内容を踏まえつつ、持続可能な社労士制度を支える事業のあり方について検討を行う。



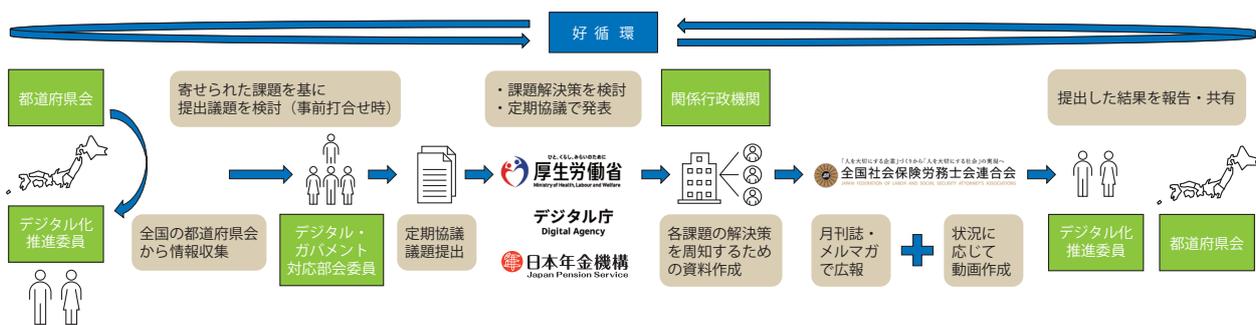
3 デジタル対応

I. デジタル・ガバメントへの対応

規制改革実施計画（2022年6月7日閣議決定）において、社会保険に係る手続について、社労士による代理手続が多いことを踏まえ、より多くの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果たすべき役割であると整理された。これを踏まえ、厚生労働省は、連合会と連携して、電子申請の課題の把握等を行うとともに、オンライン利用率の大幅な引き上げに向け、可能なものから順次必要な措置を講ずることとした。

これを受け連合会は、電子申請に関する課題を集約する要望フォームを会員専用ホームページ内に設置し、集約した課題に関して毎月厚生労働省等と協議を行った。2022年度は、101件の要望に対し、全てに回答を得た。

官民連携のデジタル加速化体制



II. 情報セキュリティに関する対応

- (1) 社労士がデジタル社会を支える先端的専門士業であることのブランド価値向上を目指し、社会保険労務士個人情報保護認証制度 (SRP II 認証制度) を実施している。2023年2月には「SRP II 認証取得のためのワークショップ」を開催し、当該認証制度の意義を共有することで、都道府県会における SRP II 認証取得活動につなげた。2023年4月1日現在、SRP II 認証取得事務所は 2,068 事務所となっている。
- (2) 社労士は顧問先従業員等の個人情報等を常に取り扱う専門士業であることから、連合会では



認証番号：1234567



「SRP II 認証取得のためのワークショップ」の様様

2016年3月から外部有識者で構成する個人情報保護委員会を設置し、社労士による個人情報の信頼確保に関する取り組みに関して評価等をいただいている。当該委員会の提案により SRP II 認証取得事務所を対象とした標的型メール訓練および「デジタル社会における事業継続計画～IT-BCPの重要性～」の策定等を実施している。

Ⅲ. デジタル化推進に向けた取り組み

コロナ禍の影響で、テレワークおよび Web 会議等を活用した働き方が急速に浸透し、その一方で、このような働き方に付随するオンラインコミュニケーションに関する様々な課題が顕在化した。これを受け当該課題を社労士の視点で解決すべく「社労士だからアドバイスできる『人』」を起点にしたデジタルな働き方～テレワークに対応した労務管理とオンラインコミュニケーション～」を作成した。

マイナンバーカード普及促進に関する施策としては、顧問先企業等にマイナンバーカード取得および健康保険証機能登録勧奨を行うための社労士版マイナンバーカード取得促進リーフレットを作成し、会員による普及活動を活性化した。また、当該取り組みをデジタル庁の「デジタルの日」にエントリーした。

加えて、日々進歩するデジタル社会にふさわしい社労士業務の在り方を考え、新たな社労士のビジネス領域を創出する「未来を前向きに拓く社労士のデジタル化」を実現するための構想・概念を「社労士プラットフォーム」として広義に捉え、社労士プラットフォーム報告書を策定した。



Ⅳ. 国家資格等情報連携・活用システムへの対応

政府が構築する「国家資格等情報連携・活用システム」を使った登録オンライン化が 2024 年に開始されることとなった。社労士は、マイナンバーカードに資格の属性を追加する先行 32 資格に選ばれた。

連合会では、今後、法改正等各種情報の迅速な共有、受講済み研修の表示等を国民に周知する等、会員サービスの充実を図るべく会員マイページを構築し、政府が目指すデジタル強靱化社会にふさわしいインフラの整備を行う。

4 グローバルな課題への取り組み

I. 国際交流活動への取り組み

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

近年では、2018年に社労士制度創設50周年記念事業として、「国際社労士シンポジウム&日本の社労士制度に関する国際ラウンドテーブル」を開催し、ILO、労働コンサルタント全国協議会（イタリア）、労働法専門家全国連合会（ルーマニア）、公認労務士会（韓国）、BPJS雇用（インドネシア）といった社労士類似の制度を持つ国々の参加により、連合会との間でパネルディスカッション等を行った。後半の日本の社労士制度に関する国際ラウンドテーブルでは、前者に加えて、タイ社会保障局、マレーシア社会保障機構、駐日ベトナム社会主義共和国大使館を加えた8つの組織により、社労士制度が導入されていない各国の状況を確認し、今後の社労士制度導入の可能性について意見交換を行った。

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

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

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

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

II. 直近の取り組み

1. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する活動

前述のILOとの覚書の締結から、2022年度は社労士が企業における「ビジネスと人権」に貢献するための取り組みをさらに進展させた。

「人権尊重」を根幹とした、安心していきいきと働くことができる「人を大切にする企業」づくりと、すべての国民が安心して暮らせる「人を大切にする社会」の実現を加速させるため、2022年12月、連合会は土業団体として初めて「人権方針」を策定した。同方針は、連合会および都道府県会ならびに社労士が、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内容としている。



連合会 人権方針



「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）の様子

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

当該研修は、実際に企業に対して「ビジネスと人権」の観点からアドバイスできる人材を育成することを目的に、オンデマンド講義、事前課題および対面による2日間のセッションによって構成され、21名が修了した。

2. ISSA 世界社会保障フォーラム 2022 への参加

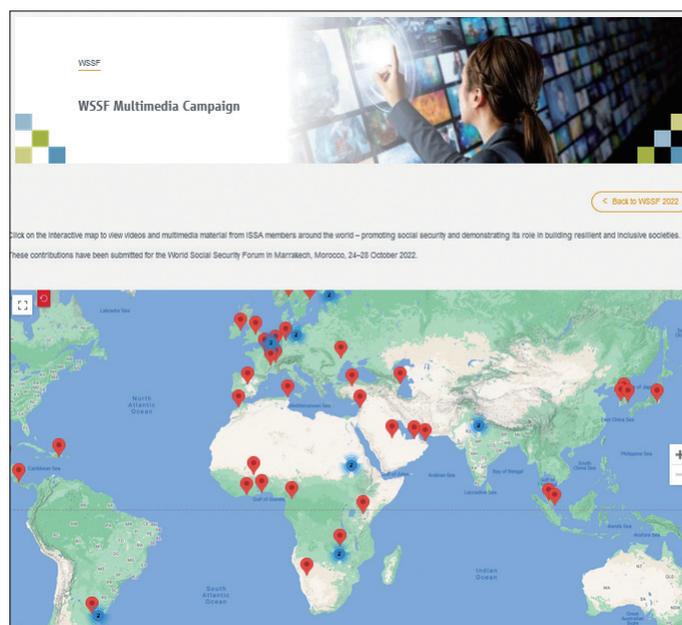
3年に一度開催されるISSA最大のイベントである「世界社会保障フォーラム2022」がモロッコ・マラケシュにて開催され、準会員として参加した。“HEALTH COVERAGE（すべての人に健康保険を）”のスローガンのもと、2020年から2022年に起きた大きな社会の変化に社会保障制度がどのように対応したか、その経験、学び、未来への示唆等について多くの国から報告が行われた。

また、ISSA 社会保障マルチメディア・キャンペーンに40カ国、52の社会保障機関から143作

品の応募があり、世界社会保障フォーラムにおいても大きな注目を集めた。連合会からも「社労士制度紹介動画（英語）」を出展し、世界に向けて社労士制度を知っていただく機会を得た。



ISSA 世界社会保障フォーラムの様子



ISSA 世界社会保障フォーラムマルチメディア・キャンペーン

3. 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、インドネシア国別研修「インドネシア社労士制度実施プロジェクト」を受託し、2022年11月10日～17日において、インドネシア政府幹部14名が来日し、研修が実施された。現在、インドネシアにて導入されているBPJS雇用（労働保険・年金実施機関）の「プリサイ」およびBPJS健康（健

康保険実施機関)の「カデルJKN」というインドネシア版社労士について、今後双方の機能を高めながら幅広く高度な知識を有する資格制度である「アゲナリス」の運用に向けて、同研修は、日本の事例を参考にしながら検討を進める良い機会となっている。

4. 外国人材受入支援に向けた活動

「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」(2022年6月)に示されたように、外国人材が安全かつ安心して暮らせる共生社会の実現が求められるなか、連合会は、厚生労働省、独立行政法人日本貿易振興機構(JETRO)、一般財団法人日本国際協力センター(JICE)の後援を受けて「共生社会実現を目指す外国人材雇用管理セミナー～職場定着(リテンション)の具体的施策/実践～」を2022年11月16日に開催した。当日は312人が視聴し、アーカイブとしては計800回の再生がなされた。外国人材と日本人社員のシナジー効果により企業が成長するポイントや外国人材にとって魅力ある企業となる事例が紹介されるとともに、社労士が外国人材の雇用管理の専門家であることについて周知する機会となった。



インドネシア研修の様子

セミナープログラム (2022年11月16日開催)	
外国人労働者の適正な雇用管理の確保に向けた取組 ～外国人との共生社会の実現に向けたロードマップを踏まえて～	
パネルディスカッション	

共生社会実現を目指す外国人材雇用管理セミナー
職場定着(リテンション)の具体的施策/実践

日時: 令和4年11月16日(水) 14:00～15:30
 開催方法: オンライン開催(ZOOM, YouTube)
 主催: 全国社会保険労務士会連合会
 後援: 厚生労働省, JETRO, JICE
 事前登録制 参加費:無料 対象:企業

外国人材の雇用を物めたいがどうやって育成をしていければいいか悩む...
 なかなか国内での人材確保が難しい外国人材はどう育てよう...
 外国人材も日本人もシナジー効果のある職場づくりはどうすれば...
セミナーで一緒に考えていきませんか?

「人も大歓迎する企業」づくりから「人も大歓迎する社会」の実現へ
全国社会保険労務士会連合会
 ALL-JAPAN FEDERATION OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY PROFESSIONALS ASSOCIATION
 社労士会 検索

セミナーのチラシ



セミナー配信の様子

5 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。

社労士の認知度向上のためには、めまぐるしく変化する我が国の社会情勢を的確に捉え、都度「誰に・何を・どのような方法で」発信すべきかについての検討を行い、時宜を得た広報事業を展開することが求められている。

特にこれからは、若い世代にも社労士を知っていただくとともに、多くの学生が社労士を目指していただけるよう、若年層に社労士制度の魅力伝えるための広報活動にも力を入れていくことを検討している。

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

直近3年間の広報コンテンツ		
<p>Stand by..</p> <p>「人を大切にする企業づくり」のために奔走する働く人々や社労士の姿を4つの世界観・ストーリーで描いたWeb動画。</p>		
<p>ひとりになった桃太郎</p> <p>昔話でおなじみの桃太郎をモチーフに、労務管理の課題を描くWebアニメ。</p>		
<p>それぞれの選択</p> <p>それぞれの環境下で葛藤する人々と社労士の役割を描いた3本のWebアニメ。</p>		
<p>「百合の選択～あたらしい生活（くらし）～」</p>		
<p>「社長の選択～あたらしい自分～」</p>		
<p>「社労士の選択～あたらしい挑戦～」</p>		

コロナ禍における社労士の取り組みに関する広報コンテンツ		
<p>あなたらしい働き方で、あなたらしい働きがい。 ～ Beyond CORONA with You ～</p> <p>「働き方改革」を超えた「働きがい改革」へ、誰もがいきいきと働く社会づくりの貢献に向けさらなる決意を示す新聞広告。</p>		
<p>その笑顔を守るために、いま私たちができること。 ～ Beyond CORONA 社労士～</p> <p>コロナ禍において様々な困難に直面している国民の皆様を支える社労士の姿を描いたWeb動画。</p>		

Ⅲ. 連合会ホームページ・公式 SNS を使用した広報

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



全国社会保険労務士会連合会ホームページ
<https://www.shakaihokenroumushi.jp>



X (旧 Twitter) アカウント：@sharouren
<https://twitter.com/sharouren>



Facebookページ：全国社会保険労務士会連合会
<https://www.facebook.com/sharouren>



YouTubeチャンネル：全国社会保険労務士会連合会
<https://www.youtube.com/channel/UCK2vO47SpMmenSDfcHT0jrW>



IV. 社労士に向けた広報に関する取り組み

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

1. 機関誌

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

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

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

その後、会員向けの業務関連情報の発信をより効果的に行うため、同誌の全面的リニューアルを行い、2011年1月号より『月刊社労士』（A4判、横書き、2023年3月号発行部数48,310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2023年3月現在のもの）。

種別	内容	登録数
連合会情報	連合会主催の研修・イベントの情報、研修システムの新規講座情報、社労士業務支援ツールに関する情報、共済会からのお知らせ等	約8,150
通達情報・トレンドボックス	行政からの通達情報やお知らせ等	約7,600
外部団体情報	外部団体・機関が主催する社労士業務に有益なセミナー等のイベント情報やお知らせ等	約6,500



6 SDGsの普及促進への取り組み

I. SDGsとは

SDGsとは、2015年9月、ニューヨーク国連本部において、持続可能な世界を実現するために採択された「持続可能な開発目標」のことであり、誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のために、17の国際目標とその下に169のターゲット、232の指標が掲げられている。地球規模の優先課題および世界のあるべき姿を明らかにし、一連の共通の目標やターゲットを軸に、あらゆる取り組みを総動員するものであり、社労士が関係する分野も数多く掲げられている。

現在、日本企業においてもSDGsの17の国際目標を経営戦略に積極的に取り込み、人権や環境問題等を視野に入れて事業活動を行う企業が増えている。

連合会においても、我が国社会が将来にわたって継続発展していくためにSDGsに即した取り組みをさらに進めることは極めて重要であるとの認識のもと、これまで社労士制度が日本における持続可能な労働社会保険諸法令の実効性の担保に寄与してきたという自負とともに、さらなる活動を通じて持続可能な社会の実現に向け、「連合会人権方針」を掲げ、サポートを継続していくこととしている。

連合会では、「目標3：すべての人に健康と福祉を（あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する）」と「目標8：働きがいも経済成長も（すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する）」を2つの優先ゴールと定め、各種施策の検討を行い、取り組みを進めている。



II. 連合会の取り組み

社労士は、社労士法において「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」と規定され、我が国の持続可能な労働社会保険諸法令・制度の実効性の担保に寄与してきた存在であり、社労士（会）の活動を通じて、人と企業に寄り添い、誰もが安心して暮らせる社会の実現を目指して活動を続けている。

このことから、持続可能な企業活動を実現するための「働き方改革」の支援をはじめとする連合会事業および社労士の業務が、SDGs の目標であるすべての人が健康で幸せに暮らせる社会、働きがいも経済の成長も両立できる社会の実現につながるものであると考えられる。

連合会では、2019 年より SDGs への取り組みについて検討を進め、各事業にて取り組みを推進していることを広く国民や会員の皆様に認識していただくため、連合会ホームページを活用し発信している。

連合会の取り組み

連合会は、これまでも「人を大切にする企業づくり」と「人を大切にする社会の実現」を目指し各種の社会貢献事業を展開してきました。これらの事業はSDGsの目指す目標であるすべての人が健康で幸せに暮らせる社会、働きがいも経済の成長も両立できる社会の実現につながるものです。これからも社労士はすべての人の心に寄り添う労務管理と労働社会保険諸法令の専門家として皆様とともに明るい社会づくりに貢献していきます。

- 【1】働き方改革の推進**
- 【2】総合労働相談所**
- 【3】社労士会労働紛争解決センター**
- 【4】街角の年金相談センター**
- 【5】学校教育事業**
- 【6】成年後見活動**
- 【7】社会保障政策の技術支援（海外）**
- 【8】社労士診断認証制度**
- 【9】労働条件審査**



社労士の SDGs への取り組み
<https://www.sr-message.jp/sdgs/>

7 労務コンプライアンスの実現に向けて

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

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

I. 社労士診断認証制度～経営労務診断～

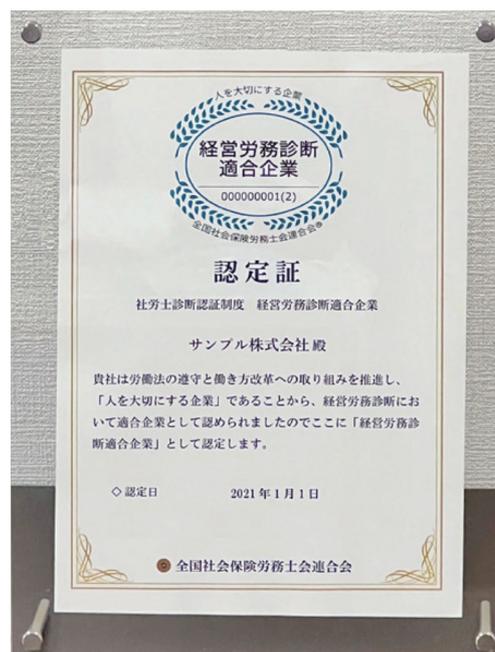
1. 概要

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

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

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

企業経営における人事・労務の適正な管理は、



社労士診断認証制度 認定証

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



2. 経営労務診断のさらなる取り組みについて

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

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、4種類（1. 未払賃金 2. 建設業 3. 介護業 4. 労務管理）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。

また、「社労士診断認証制度」の利用環境を整備すべく、2023年4月より、専用サイト「経営労務診断のひろば」の大幅なリニューアルを行った。本リニューアルにより、認証取得企業は簡単に事業情報や求人ページの掲載が可能となりアピールの場が増える等、認証を受けるメリットがさらに大きくなった。

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
2022年度末時点	2,125社	128社	297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. 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。2022年度には、全国で435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。

● 2022年度労働条件審査の導入実績

2023年4月に都道府県会を対象とした労働条件審査の導入実績に関する実態調査を行った。

2022年度において労働条件審査を実施した都道府県会は10会であった（表1参照）。

また、2022年度の労働条件審査の導入実績は、事業所数が435件、審査に従事した社労士数が847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
実施した	11	9	10
実施していない	36	38	37

表2 ●労働条件審査の導入実績

項目	2020年度	2021年度	2022年度
事業所数	257	262	435
審査従事社労士数	450	479	847

8 学校教育への取り組み

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・社会保険制度の教育・研究を通じて、広く社会の各分野において貢献できる人材を育てることに寄与している。

教材として、「知っておきたい働くときの基礎知識～社会に出る君たちへ～」を作製している。本教材は、これから社会に出る学生・生徒が安心して働けるように、働くときのルールや制度について取りまとめている。

目次

はじめに

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

社会保険労務士（社労士）とは



I. 2022年度学校教育に関する調査結果

2023年4月に都道府県会を対象とした学校教育に関する実態調査を行った。2022年度においては、地域の実情に応じ42の都道府県会が出前授業を実施した。調査では、「実施した（コロナ禍でもまったく影響なく実施できた）」という都道府県会が24会で最も多く、オンライン授業を実施した都道府県会は12会であった（表1、表2参照）。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、継続して联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。

表1 ●実施状況

項目	都道府県会
実施した（コロナ禍でもまったく影響なく実施できた）	24
実施した（コロナ禍で中止になる授業や授業のやり方の変更もあったが概ね実施できた）	18

表2 ●オンライン授業の実施の有無（出前授業を実施した42都道府県会対象）

項目	都道府県会
オンライン授業を実施した	12
オンライン授業を実施しなかった	30

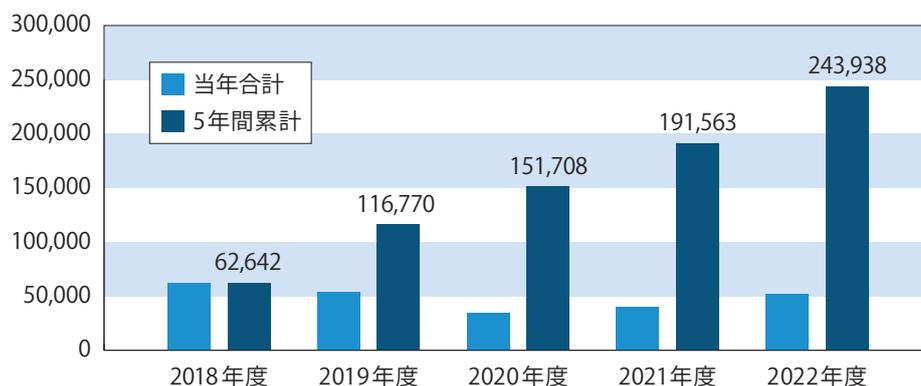
II. 学校教育事業実績推移

過去5年間（2018年度から2022年度）に全国で、24万人を超える学生・生徒に対して学校教育（出前授業）が実施された。2022年度の学校別の内訳では、実施数としては高等学校が最も多く、次いで中学校、専門学校、大学・短期大学、小学校、特別支援学校と続いている。その他、少年院などでも実施された。

過去5年間の出前授業の受講者数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	5年間累計
受講者数（人）	62,642	54,128	34,938	39,855	52,375	243,938

過去5年間の出前授業の受講者数の推移



過去5年間の出前授業の実施数

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	5年間累計
大学	60	49	17	37	44	207
専門学校	57	55	37	48	54	251
特別支援学校	43	41	31	22	22	159
高等学校	333	277	194	235	236	1,275
中学校	63	59	29	122	108	381
小学校	7	1	0	20	31	59
その他	12	24	18	9	12	75
合計（実施数）	575	506	326	493	507	2,407

図1 ● 2022年度学校別の実施状況

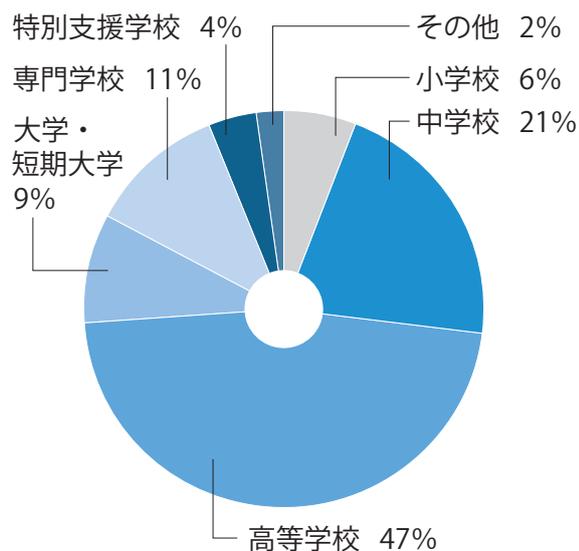
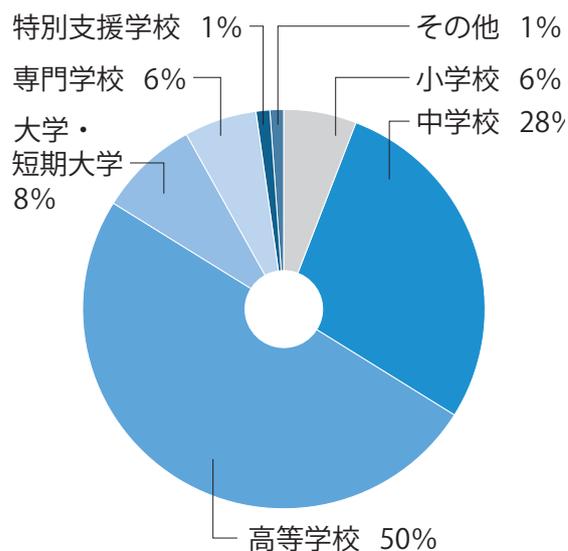


図2 ● 2022年度受講者別の実施状況



9 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、2022年度の後見人、保佐人、補助人を合わせた受任件数は686件に達するに至った。

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

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

後見人等の受任状況

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
後見人	312	367	483	481	494
保佐人	63	83	102	108	143
補助人	14	13	19	28	49
合計	389	463	604	617	686



成年後見制度 PR アニメーション

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

Ⅲ. 2022年度成年後見制度への取り組みに関する調査結果

2023年4月に都道府県会を対象とした実態調査を行った。2022年度はコロナ禍においても、成年後見制度に関する事業を実施した都道府県会が27会あり、「コロナ禍で研修が中止になる等の影響はあったが実施できた」という都道府県会が15会で最も多かった（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の都道府県会是一般社団法人を設立している。一方、12の都道府県会是一般社団法人を設立せず、都道府県会の取り組みとして実施しており、形にとらわれず、地域の実情に応じた取り組みがなされている（表2参照）。

表1 ●実施状況

項目	都道府県会
実施した（コロナ禍で研修が中止になる等の影響はあったが実施できた）	15
実施した（コロナ禍でもまったく影響なく実施できた）	12
実施していない（コロナの影響で成年後見制度に関する取り組みは全て中止となった）	2
実施していない（会として取り組みを行っていない）	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

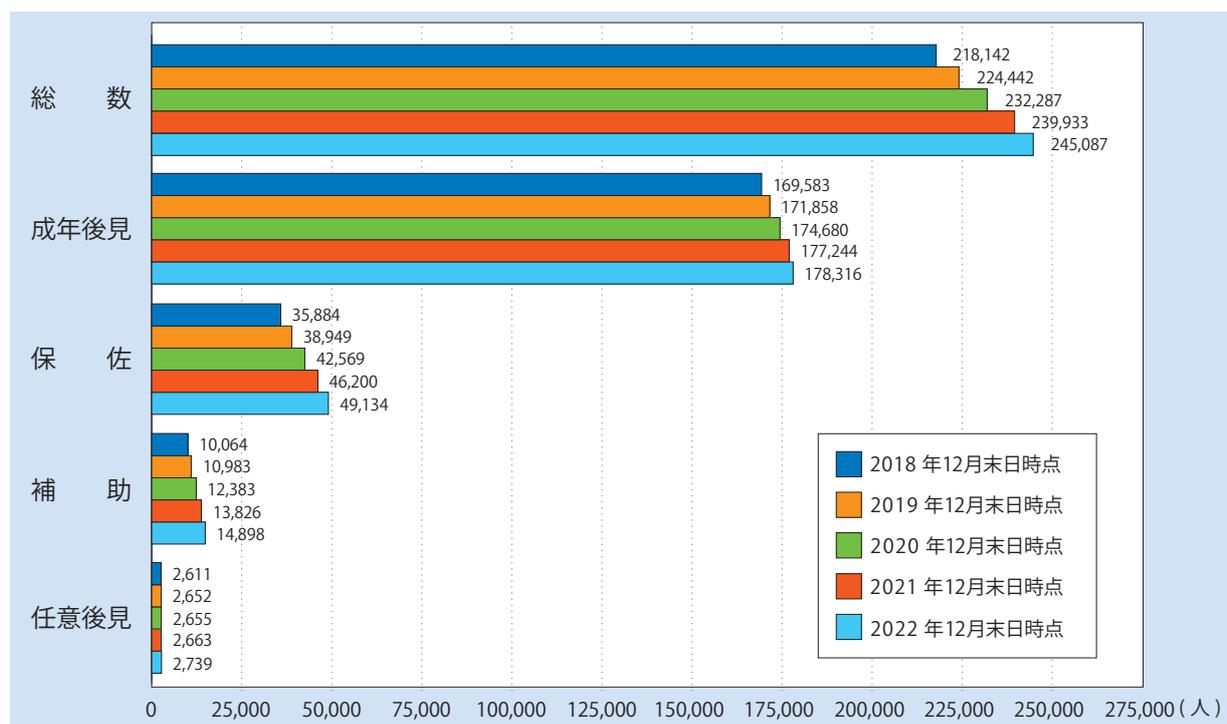
一般社団法人社労士成年後見センター一覧（2023年8月末現在）

	名 称	所在地	電話番号
1	一般社団法人社労士成年後見センター北海道 https://www.sr-kouken.org/	札幌市中央区南四条西十一丁目1293番地13 サニー南4条ビル2階	011-518-1165
2	一般社団法人社労士成年後見センターみやぎ http://www.sharo-miyagi.com/	仙台市青葉区本町一丁目9番5号	022-796-2473
3	一般社団法人社労士成年後見センター秋田 http://akita-sr.jp/	秋田市大町三丁目2番44号 大町ビル3階	018-863-1777
4	一般社団法人社労士成年後見センター福島 https://srkokenfukusima.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ynesビル7階	043-307-5830
7	一般社団法人社労士成年後見センター東京 https://www.koukensr.or.jp/	千代田区神田駿河台4-6 御茶ノ水ソラシティアカデミア4階	03-5289-8863
8	一般社団法人社労士成年後見センター富山 https://sr-toyama.jp/sct/	富山市千歳町一丁目6番18号 河口ビル2階	076-441-0457
9	一般社団法人社労士成年後見センター石川 http://ishikawa-sr.net/seinennkoukenn/	金沢市玉銚二丁目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（（2022年1月～2022年12月）最高裁判所事務総局家庭局）によると、2022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245,087人（前年は239,933人）であり、対前年比約2.1%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。

10 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並びに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、コロナ禍を受け、2020年度以降の倫理研修については、従来までの集合研修から、連合会で運営するeラーニングに変更のうえ、例年2月1日から3月31日までの2カ月間で実施している。

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

III. より適切な情報発信に向けた取り組み

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

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

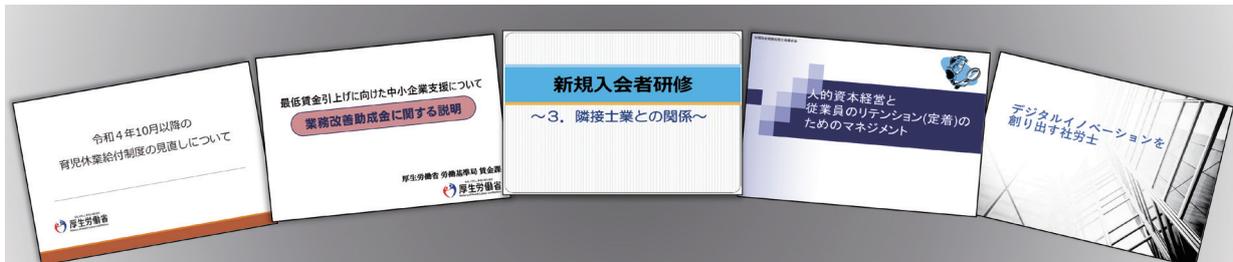
また、研修における指導指針の解説用資料『「社労士の職業倫理に照らし不適切と考えられる情報発信に関する指導指針」を理解するために』を作成し、会員に向けた周知徹底の取り組みを行っている。

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



II 研修に関する取り組み

社労士法第 16 条の 3 において、社労士は、都道府県会およ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。



近年の我が国における少子高齢化や就業形態の多様化等により、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。

そこで、新たな時代のニーズに対応できる社労士を育成するため、今後の研修制度のあり方を掲げた「研修大綱」の策定を進めている。また、研修大綱に掲げた目標を実現するため、社労士に研鑽の場を提供し、専門知識、技術習得の一助とするとともに、最新の情報をキャッチアップできる場を保障すべく、「社労士研修システム」の再構築を進めている。

I. 研修大綱

連合会では、研修規則に基づき、年度ごとの研修計画を策定し、時代のニーズに合わせた研修を盛り込む等、社労士の資質向上を図ってきた。

今後は、未来を起点とした社労士の役割を見据え、社労士の職業倫理、行動規範等を理解し、「人を大切にせる企業」づくりの支援を効果的に実践できる人材の確実な育成とその仕組みづくりが必要であると考えている。

この先 5 年後、10 年後に社労士全体の質の向上が達成されること、全国各地において国民の期待に応えることができる社労士の育成、ひいては、社労士の社会的地位向上並びに制度発展の実現を目指し、「研修大綱」の策定および研修単位制度の導入に向けた取り組みを進めている。

II. 社労士研修システム

2010 年より「社労士研修システム」を導入し、従来の集合研修に加え、これまで多数の研修コンテンツを e ラーニングにより配信してきた。現在は、今後新たに構築される研修大綱等に基づき、研修システムの刷新を進めている。

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

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

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

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

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

一方で、紛争解決センターの利用者拡大のための広報活動が検討され、総合労働相談所で受けた労働相談に紛争性があり、相談者がその解決を望む場合には、そのまま紛争解決センターがあっせんへとつなげる連携をすることとした。さらに2013年4月15日に「職場のトラブル相談ダイヤル」の名称で「全国共通ナビダイヤル」を設置し、連合会が全国からの労働相談に電話で対応し、あっせんによる解決の可能性がある相談については、都道府県会の総合労働相談所を紹介するという方策を整えた。そして、連合会では2022年度に紛争解決センターの広報活動のための特設サイトを閲覧しやすいシンプルな仕様に改修するとともに、解決事例の紹介を追加し、国民への理解促進と認知度向上を図っている。

また、法務省ではODR(Online Dispute Resolution、Webを通じたADR)を全国レベルで行うべく「ODR推進会議」を立ち上げ、国民に身近な紛争解決ツールとして検討を進めている。連合会に対してもADRの現場に携わる組織としてのオブザーバー参加依頼があったため、これに出席し、社労士会におけるODRの導入について検討を進めている。



13 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. 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。

II. 社労士社会政策研究会・社労士研究助成制度

1. 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、もって、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。

2. 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支援すること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。

III. 社労士による労働 CSR プロジェクト

社会における労働に関する CSR (Corporate Social Responsibility: 企業の社会的責任) の普及は、社労士の「社会的使命」であると捉え、社労士が「労働 CSR」に積極的に関与する方策について研究・検討し、現場で実践を行っている。

2022年6月に『労働 CSR ガイドブック～働き方改革と企業価値の創造』を出版し、当書籍を基に社労士向けオンライン研修「労働 CSR 実践研修～企業価値向上につなげる社労士によるガイドブック活用に向けて～」を実施した。

IV. 大学院との連携

全国の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究プロジェクトは以下のとおり（研究概要および研究報告書は連合会ホームページに掲載している）。

テーマ	主任研究員（肩書は研究当時・敬称略）
社労士による労働 CSR 推進プロジェクト	立命館大学法学部教授 吾郷真一
「次代の人事労務」提言プロジェクト	沖縄大学法経学部准教授 石川公彦
「社会保険労務士と CSR」	立命館大学法学部教授 吾郷真一
社会保険労務士の業務が中小企業のコンプライアンス・業績・産業保健に及ぼす効果に関する調査研究	大阪大学大学院法学研究科教授 福井康太 元大阪大学大学院法学研究科特任助教 西本実苗 ※研究員 天野メンタルコンサルティング代表 天野常彦 産業医科大学生態科学研究所教授 森 晃爾 近畿大学法学部教授 三柴文典
社会保険労務士の業務が中小企業のコンプライアンスに及ぼす効果に関する調査研究	大阪大学大学院法学研究科教授 福井康太
社会保険労務士の業務が中小企業の業績に及ぼす効果に関する調査研究	天野メンタルコンサルティング代表 天野常彦
社会保険労務士の業務が中小企業の産業保健に及ぼす効果に関する調査研究	産業医科大学医学部教授 森 晃爾
社会保険労務士の業務が中小企業のコンプライアンス・業績・産業保健に及ぼす効果に関する調査研究	近畿大学法学部教授 三柴文典
「人材ポートフォリオ」と経営労務監査の新たな展開—企業経営の展開と HRM の戦略化を図るために—	愛知東邦大学経営学部教授 田村 豊
中小企業の今後の福利厚生のあるあり方—求められる戦略的福利厚生—	山梨大学教授 西久保浩二
将来の国際間の労働力移動の自由化あるいは労働力不足が雇用現場に与える諸影響に関する基礎的考察	雇用構築学研究所研究主幹 紺屋博昭
障害者就労におけるディーセントワーク実現の課題	東北文化学園大学医療福祉学部教授 西本典良
英国ベヴァリッジ報告翻訳出版	関西大学政策創造学部教授 一圓光彌
人的資源管理の新しい視点をどう築くか？～経営労務監査の解説と拡充～	愛知東邦大学経営学部教授 田村 豊
労働法における労働者性の判断基準	日本大学法学部教授 新谷真人
地域雇用に貢献する中小企業の経営と人材育成	職業能力開発総合大学校准教授 谷口雄治
個性ある中小企業の経営理念と労務管理	日本大学商学部教授 永山利和
ヨーロッパにおける非典型雇用—イギリスとオランダの現状と課題—	亜細亜大学経済学部准教授 権丈英子
社会保険労務士制度 40 周年の歴史、実務の役割（オーラルヒストリー事業）	一橋大学フェアレイベー研究教育センター 石川公彦
欧米における労働裁判制に関する研究	中央大学法学部教授 毛塚勝利
医療現場の労務管理に関する研究	埼玉済生会栗橋病院院長補佐 本田 宏
個性ある中小企業の経営理念と労使関係に関する調査研究	阪南大学経営情報学部教授 安井恒則
ホワイトカラー労働者の労働時間に関する新たな法規制	青森中央学院大学経営法学部教授 小保勝治
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 小棚治宣
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 峰山泰弘
若年者雇用対策（青年期の雇用能力開発）に関する国際比較研究	追手門学院大学心理学部教授 佐々木英一
経営理念の役割と労使関係に関する調査	愛知東邦大学経営学部准教授 田村 豊

14 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、障害などの年金にかかる相談（各種届出書の受付を含む。）を対面で受け、国民の皆様からの負託に応えている。

I. 街角センター事業の受託経緯

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

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

2009 年 12 月 28 日、連合会は機構と年金相談センター運営業務にかか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. 2022年度の事業

街角センターにおける2022年度の事業については、前年度から引き続き新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ感染症」という。）の感染拡大に伴う影響により、窓口閉鎖や外出の自粛要請などが行われた影響もあり、年金相談件数は前年度に比べて約6,700件減少したが、655,645件の年金相談に対応するとともに、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營業務の適切な実施を確認・推進するため、全ての街角センターを対象として指導監査（自主点検）を実施した。
また、実施にあたり過去の監査結果等（厚生労働省や機構による監査結果等を含む。）を踏まえて、監査項目を見直すなど、指導監査の充実を図った。
- 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、街角センターが主催して毎月実施している相談員研修について、研修教材を運営本部が提供（4回／年）して、運営本部主催の研修として当該研修の充実を努めた。さらに、街角センターの職員および業務委託社労士を対象に「職員・業務委託社労士合同研修」を1月に開催し、機構から講師を招いて年金制度改正等に係る講義や事務処理誤りの再発防止のための注意喚起などを行った。
なお、運営本部主催の研修等の実施に当たっては、Web研修・会議システムを活用して、効果的かつ効率的に実施した。
- ③ 年金相談スキルを持った社労士を育成するために運営本部が主催する年金相談実務者（初心者）研修について、実際の年金相談業務を想定した実践的な研修（ウインドウマシンを活用した研修や年金相談の一連の流れをロールプレイで演習等）を実施するとともに、遠方から参加する受講者の負担軽減やコロナ感染症の感染防止等を図るためリモート研修を取り入れた。また、新たにセンター（オフィス）長に就任した新規管理者に対して、街角センターの運營業務の内容や管理者としての心構え等について資料を作成・提供し、管理者としての自覚を促した。
- ④ 街角センター未設置県の解消を図るため、新たなオフィスの設置に向けて機構に要望し、協議を行った。

Ⅳ. 新型コロナウイルス感染症感染防止への対応

街角センターは、親切・丁寧な相談に応じるため、対面での相談を実施しているが、コロナ感

染症の感染防止対策や感染者が発生した場合の対応等について定めた「街角の年金相談センターにおける新型コロナウイルス感染症対策ガイドライン」の周知徹底を図るとともに、機構および都道府県会と協力・連携して消毒液やアクリル板等を設置するなど感染拡大のリスクを軽減させた。

なお、街角センターで感染者が発生した場合は、機構、保健所等の関係機関と連携して迅速な初期対応（濃厚接触者の特定、街角センターの閉所、消毒等）を徹底し、お客様への影響を最小限にするよう努めている。

（コロナ感染症の発生状況（2022.4～2023.3）：発生延べ110拠点・閉鎖延べ14拠点）

過去5年間の相談件数の推移

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
相談件数	805,851	839,880	744,373	662,326	655,645

15 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もならないが、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。

制度創設以来、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る制度となっており、社労士の安心安全な業務を支える制度として多くの社労士が加入するに至っている。

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

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

II. 福利厚生事業（全国社会保険労務士会連合会共済会）

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

1. 福祉共済事業

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

2. 各種斡旋事業

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

16 連合会が受託している主な委託事業

連合会では、政府の働き方改革実行計画に基づく施策について全面的な支援と協力を行っているが、その一環として、働き方改革に関連した委託事業に対しては、労務管理および労働社会保険の専門家である社労士こそが企業における取り組みを的確に支援できること、また、「人を大切に作る企業づくり」の観点からも社労士の果たすべき役割が大きいという考え方のもとに、積極的に参画している。

また、労務監査に係る委託事業についても、社労士の本来業務を通じて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と位置付けて、積極的に協力実施している。

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

1. 専門家派遣事業（2019～2021年度まで）の概要

2018年6月に働き方改革関連法が成立し、それに先立って、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」が同年4月から開始され、2019年度からは、都道府県労働局の事業に加えて厚生労働省の委託事業として「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（専門家派遣事業）」が開始され、企画競争入札の結果、連合会が受託した。以後、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。

本事業では、全国の中小企業・小規模事業者等における働き方改革関連法の施行に伴う労務管理上の課題に対して、労務管理の専門家である社労士が、会社を直接訪問しての相談支援や、中小企業団体、市町村等が設置した相談窓口での相談支援を行った。2019年度には全国で1,660人、2020年度には2,503人、2021年度には2,678人の社労士が「派遣専門家」として連合会から委嘱されて相談支援活動を行い、2019年度には30,756件、2020年度には45,125件、2021年度には37,386件の相談を行った。

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

2. 全国センター事業（2022年度以降）の概要

2022年度から本事業における全国センターと都道府県センターとの役割分担が大きく変更になり、専門家の派遣事業は都道府県センターが直接行う形に変わり、厚生労働省の委託事業の名称も「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、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 コロナ禍でオンラインでの相談を希望する中小企業のニーズに対応するため、全国の社労士44人を「オンラインコンサルティング専門家」に委嘱し、オンラインによる支援を470件実施した。
- ② 事業主向けのオンラインセミナーを9月と2023年2月に開催し、合計で1,828人が視聴した。
- ③ 社労士および行政関係者を講師とした研修動画を作成し、都道府県センター事業に専門家として協力した2,000人以上の社労士等に対して、オンラインでの研修を実施した。
- ④ 全国の中小企業に対して延べ56万通のダイレクトメールを送付し、都道府県センター事業の周知と利用促進を行った。

- ⑤ 都道府県センターからの案内および厚生労働省の関係情報を総括した「働き方改革特設サイト」の構築・運用を行った。
- ⑥ 「わたしの会社の働き方改革取組事例集 2022」、「働き方改革“ヒント発見”事例集 2022」を作成し、働き方改革に取り組んだ企業とその企業を支援した社労士の活動を紹介した。
- ⑦ 「職務分析・職務評価」に詳しい社労士の協力を得て、都道府県センターから推薦された84人の社労士等の専門家に対するコンサルティング手法に係る研修を実施した。

II. 企業主導型保育施設への労務監査事業

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

本事業は、従来の認可保育園に比べて、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地域住民の子どもの受け入れが可能、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。

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—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を徹底するよう要請され、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。2019年1月の検討委員会でのヒアリングの際に、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、その結果、2019年3月「企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討委員会報告」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」とされ、企業主導型保育施設に対する労務監査の導入の検討が開始された。

その後、企業主導型保育施設への労務監査事業は、モデル事業の実施を経て、検討委員会において労務監査基準などが定められ、今後全国約5,000のすべての企業主導型保育施設に対し、労務監査を実施する方向となった。内閣府（2023年度よりこども家庭庁へ移行）は、企業主導型保育事業に要する経費を補助する事業の実施機関を公募しており、現在、この実施機関は公益財団法人児童育成協会（以下「育成協会」という。）となっている。なお、2023年度から監査業務は「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」として、国の委託事業として一般競争入札に付されることになり、2023年度は育成協会が落札している。

こうした一連の動きのもと、2020年度から連合会では育成協会から「企業主導型保育施設への労務監査事業」を受託し、連合会に事業運営委員会を設置し、事業運営に関して全国的な統一を図りながら実施している。

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、7県会27施設に留まったが、2021年度は11都道府県の監査員382名により、2022年度は15都道府県の監査員433名により（3年間で延べ18都道府県で実施）、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した。

17 災害対応

I. 東日本大震災に関する対応

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

1. 被災県会において実施する事業

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

2. 被災県以外の都道府県会において実施する事業

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

3. 行政機関等が行う相談会等において協力を行う事業

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

4. 連合会が行う各種事業

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

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

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

II. 自然災害に対する支援活動等

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

第2章

社会保険労務士について

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

I 社会保険労務士制度の沿革（概要）

I. 社会保険労務士とは

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

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

II. 特定社会保険労務士とは

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

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

III. 社会保険労務士制度の誕生

■ 戦後の産業・経済の著しい発展による社会的ニーズの向上

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

■ 団体設立に向けた機運の高まり

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

■ 社会保険労務士法の制定

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

■ 「都道府県社会保険労務士会」・「全国社会保険労務士会連合会」の設置

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

IV. 社会保険労務士法改正の経緯

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

V. これまでの社会保険労務士法改正の概要

第1次法改正	
昭和53年5月20日公布 昭和53年9月1日施行	<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 社労士会及び連合会の行政機関への協力
第2次法改正	
昭和56年6月2日公布 昭和57年4月1日施行	<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 社労士の権利及び義務に関する規定の整備 社労士法人制度の創設 社労士会及び連合会の会則の記載事項の整備 法人制度設立に伴う罰則の整備
第7次法改正	
平成17年6月17日公布 平成18年3月1日及び 平成19年4月1日施行	<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及び試験 労働争議不介入規定（法第23条）の削除 社労士法人に関する規定の整備
第8次法改正	
平成26年11月21日公布 平成27年4月1日及び 平成28年1月1日施行	<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

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、2023年3月31日現在の登録者数は、44,870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、2023年3月31日現在の登録者数は、14,101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。2023年3月31日現在の法人会員数は2,688（うち、社員が1人の社労士法人は1,290）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
2013	22,815	1,211	14,419	38,445	661
	(7,980)	(529)	(2,244)	(10,753)	(662)
2014	23,241	1,359	14,731	39,331	886
	(8,352)	(607)	(2,422)	(11,381)	(628)
2015	23,480	1,648	14,982	40,110	779
	(8,552)	(759)	(2,575)	(11,886)	(505)
2016	23,573	1,955	15,007	40,535	425
	(8,732)	(908)	(2,705)	(12,345)	(459)
2017	23,725	2,241	15,221	41,187	652
	(8,909)	(1,153)	(2,739)	(12,801)	(456)
2018	23,962	2,491	15,603	42,056	869
	(9,007)	(1,276)	(2,836)	(13,119)	(318)
2019	24,158	2,759	15,970	42,887	831
	(9,116)	(1,401)	(2,930)	(13,447)	(328)
2020	24,423	2,992	16,059	43,474	587
	(9,180)	(1,526)	(2,977)	(13,683)	(236)
2021	24,429	3,354	16,420	44,203	729
	(9,175)	(1,698)	(3,051)	(13,924)	(241)
2022	24,514	3,677	16,679	44,870	667
	(9,148)	(1,827)	(3,126)	(14,101)	(177)

※ () 内は特定社会保険労務士数

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	
2013	73	12	660	
			主たる事務所 520	従たる事務所 140
2014	115	23	752	
			主たる事務所 584	従たる事務所 168
2015	220	12	960	
			主たる事務所 762	従たる事務所 198
2016	284	18	1,226	
			主たる事務所 991	従たる事務所 235
2017	277	32	1,471	
			主たる事務所 1,212	従たる事務所 259
2018	266	29	1,708	
			主たる事務所 1,411	従たる事務所 297
2019	260	34	1,934	
			主たる事務所 1,598	従たる事務所 336
2020	244	58	2,120	
			主たる事務所 1,766	従たる事務所 354
2021	323	38	2,405	
			主たる事務所 2,024	従たる事務所 381
2022	328	45	2,688	
			主たる事務所 2,267	従たる事務所 421

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

2023年3月31日現在の登録者の年齢別構成は、20歳代（0.4%）、30歳代（6.7%）、40歳代（26.0%）、50歳代（29.7%）、60歳代（21.8%）、70歳代（11.8%）、80歳代（3.2%）、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56.04歳、最年少は23歳、最年長が101歳となっている。

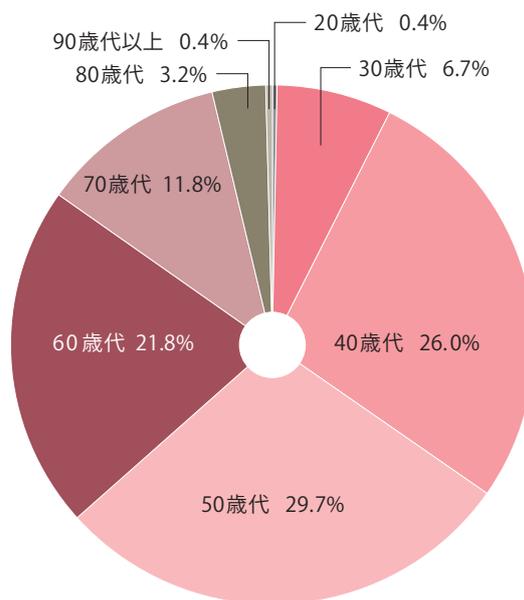
また、2023年3月31日現在の男女別構成は、男性が67.3%、女性が32.7%となっている。

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
2013	38,445	27,655 (71.9%)	10,790 (28.1%)
2014	39,331	28,056 (71.3%)	11,275 (28.7%)
2015	40,110	28,337 (70.6%)	11,773 (29.4%)
2016	40,535	28,562 (70.5%)	11,973 (29.5%)
2017	41,187	28,790 (69.9%)	12,397 (30.1%)
2018	42,056	29,146 (69.3%)	12,910 (30.7%)
2019	42,887	29,473 (68.7%)	13,414 (31.3%)
2020	43,474	29,693 (68.3%)	13,781 (31.7%)
2021	44,203	29,994 (67.9%)	14,209 (32.1%)
2022	44,870	30,217 (67.3%)	14,653 (32.7%)

※（ ）内は登録者に占める割合を表わす。

年齢別構成



（平均年齢 56.04 歳）

個人会員数推移 (2013-2017)

(単位：人)

	2013			2014			2015			2016			2017		
	開業	勤務等	計												
1 北海道	866	281	1,147	903	291	1,194	914	298	1,212	909	301	1,210	901	303	1,204
2 青森	159	41	200	164	39	203	158	40	198	158	40	198	162	45	207
3 岩手	132	43	175	134	46	180	131	49	180	138	53	191	143	57	200
4 宮城	347	156	503	362	156	518	374	156	530	376	158	534	380	159	539
5 秋田	129	38	167	135	37	172	137	34	171	139	34	173	139	34	173
6 山形	155	45	200	161	48	209	170	48	218	171	42	213	176	48	224
7 福島	255	54	309	260	50	310	265	51	316	257	59	316	270	57	327
8 茨城	358	109	467	360	116	476	383	107	490	379	114	493	382	108	490
9 栃木	281	59	340	287	54	341	291	57	348	289	57	346	290	62	352
10 群馬	352	212	564	354	219	573	366	219	585	363	222	585	376	210	586
11 埼玉	1,277	540	1,817	1,290	557	1,847	1,310	557	1,867	1,319	551	1,870	1,318	550	1,868
12 千葉	998	418	1,416	1,003	434	1,437	1,028	423	1,451	1,047	431	1,478	1,075	423	1,498
13 東京	4,278	4,938	9,216	4,431	5,060	9,491	4,534	5,218	9,752	4,679	5,294	9,973	4,824	5,435	10,259
14 神奈川	1,568	871	2,439	1,594	901	2,495	1,644	879	2,523	1,656	889	2,545	1,666	911	2,577
15 新潟	369	165	534	375	156	531	374	150	524	382	144	526	383	139	522
16 富山	172	101	273	180	94	274	185	99	284	184	102	286	190	99	289
17 石川	210	98	308	216	96	312	216	101	317	212	104	316	216	100	316
18 福井	190	67	257	189	68	257	188	72	260	194	62	256	195	63	258
19 山梨	145	28	173	145	29	174	146	32	178	145	30	175	148	29	177
20 長野	424	189	613	428	192	620	428	202	630	432	201	633	431	198	629
21 岐阜	356	200	556	363	208	571	367	209	576	367	206	573	367	210	577
22 静岡	687	296	983	706	301	1,007	702	316	1,018	710	311	1,021	712	314	1,026
23 愛知	1,554	839	2,393	1,590	866	2,456	1,634	877	2,511	1,649	900	2,549	1,658	941	2,599
24 三重	266	116	382	266	125	391	272	129	401	273	135	408	281	135	416
25 滋賀	223	140	363	229	141	370	229	133	362	239	128	367	247	114	361
26 京都	612	238	850	616	245	861	626	251	877	625	255	880	633	250	883
27 大阪	2,090	1,803	3,893	2,152	1,807	3,959	2,227	1,826	4,053	2,307	1,783	4,090	2,381	1,798	4,179
28 兵庫	1,081	502	1,583	1,093	525	1,618	1,115	513	1,628	1,148	487	1,635	1,173	490	1,663
29 奈良	237	91	328	234	93	327	230	97	327	223	92	315	224	91	315
30 和歌山	183	70	253	184	69	253	184	69	253	180	71	251	182	70	252
31 鳥取	90	47	137	90	42	132	89	41	130	97	36	133	106	31	137
32 島根	88	39	127	90	39	129	96	37	133	92	37	129	92	34	126
33 岡山	294	177	471	305	173	478	316	174	490	317	173	490	322	188	510
34 広島	636	156	792	649	143	792	661	140	801	663	131	794	660	144	804
35 山口	197	88	285	205	81	286	207	89	296	218	86	304	223	83	306
36 徳島	119	41	160	118	48	166	125	48	173	132	45	177	135	45	180
37 香川	213	65	278	212	74	286	207	76	283	207	78	285	209	75	284
38 愛媛	269	64	333	268	70	338	283	70	353	288	71	359	289	75	364
39 高知	105	66	171	107	66	173	109	66	175	110	68	178	111	72	183
40 福岡	883	477	1,360	933	485	1,418	967	498	1,465	994	506	1,500	1,011	506	1,517
41 佐賀	103	34	137	102	35	137	103	36	139	102	30	132	108	35	143
42 長崎	98	57	155	100	62	162	104	68	172	105	65	170	105	66	171
43 熊本	295	95	390	296	109	405	298	129	427	303	123	426	316	128	444
44 大分	177	66	243	180	66	246	178	73	251	180	74	254	184	75	259
45 宮崎	157	48	205	164	55	219	168	57	225	170	55	225	170	49	219
46 鹿児島	232	93	325	253	105	358	263	107	370	269	112	381	264	117	381
47 沖縄	116	58	174	124	55	179	126	61	187	131	61	192	138	55	193
合計	24,026	14,419	38,445	24,600	14,731	39,331	25,128	14,982	40,110	25,528	15,007	40,535	25,966	15,221	41,187

※開業は法人の社員を含む。

個人会員数推移（2018-2022）

（単位：人）

	2018			2019			2020			2021			2022		
	開業	勤務等	計												
1 北海道	916	332	1,248	923	336	1,259	932	353	1,285	934	368	1,302	952	368	1,320
2 青森	164	46	210	161	49	210	165	38	203	165	36	201	160	37	197
3 岩手	148	58	206	151	54	205	156	50	206	158	56	214	159	56	215
4 宮城	382	166	548	393	171	564	410	169	579	406	176	582	412	176	588
5 秋田	139	36	175	141	32	173	140	30	170	137	34	171	138	33	171
6 山形	182	47	229	179	46	225	184	43	227	186	45	231	186	50	236
7 福島	276	57	333	284	49	333	286	52	338	292	57	349	294	60	354
8 茨城	387	116	503	390	118	508	392	117	509	397	112	509	411	110	521
9 栃木	286	65	351	289	61	350	297	59	356	307	59	366	312	73	385
10 群馬	387	199	586	386	197	583	388	194	582	391	210	601	391	206	597
11 埼玉	1,336	570	1,906	1,355	586	1,941	1,386	582	1,968	1,374	589	1,963	1,382	587	1,969
12 千葉	1,085	455	1,540	1,109	457	1,566	1,142	469	1,611	1,152	481	1,633	1,169	485	1,654
13 東京	4,941	5,621	10,562	5,084	5,769	10,853	5,189	5,835	11,024	5,318	6,017	11,335	5,474	6,128	11,602
14 神奈川	1,713	931	2,644	1,738	955	2,693	1,764	961	2,725	1,771	1,006	2,777	1,800	1,009	2,809
15 新潟	389	145	534	383	150	533	387	155	542	396	151	547	395	153	548
16 富山	199	97	296	203	99	302	204	105	309	202	101	303	203	108	311
17 石川	214	103	317	215	107	322	220	108	328	221	117	338	222	121	343
18 福井	190	65	255	199	60	259	197	60	257	198	60	258	199	63	262
19 山梨	148	30	178	147	33	180	153	34	187	154	37	191	157	40	197
20 長野	432	200	632	432	191	623	426	207	633	428	209	637	424	202	626
21 岐阜	367	217	584	367	222	589	367	211	578	371	206	577	383	212	595
22 静岡	722	305	1,027	738	310	1,048	743	309	1,052	751	320	1,071	758	321	1,079
23 愛知	1,695	936	2,631	1,724	976	2,700	1,771	985	2,756	1,806	992	2,798	1,842	1,022	2,864
24 三重	281	137	418	294	137	431	294	137	431	298	140	438	296	151	447
25 滋賀	256	116	372	260	121	381	266	115	381	267	119	386	272	125	397
26 京都	633	252	885	657	254	911	679	246	925	686	242	928	686	245	931
27 大阪	2,434	1,830	4,264	2,461	1,903	4,364	2,534	1,913	4,447	2,555	1,956	4,511	2,595	1,955	4,550
28 兵庫	1,202	496	1,698	1,201	519	1,720	1,208	519	1,727	1,253	526	1,779	1,258	540	1,798
29 奈良	225	95	320	236	98	334	231	104	335	235	97	332	244	101	345
30 和歌山	186	64	250	190	62	252	192	61	253	190	55	245	190	56	246
31 鳥取	109	28	137	104	35	139	102	35	137	105	28	133	103	33	136
32 島根	91	35	126	93	38	131	96	42	138	97	44	141	101	42	143
33 岡山	334	190	524	340	189	529	343	191	534	345	205	550	347	204	551
34 広島	666	149	815	678	154	832	685	155	840	694	155	849	694	153	847
35 山口	221	89	310	225	84	309	227	77	304	231	73	304	231	78	309
36 徳島	136	48	184	138	46	184	141	45	186	139	43	182	135	42	177
37 香川	209	75	284	212	78	290	218	72	290	219	70	289	221	66	287
38 愛媛	288	75	363	291	69	360	288	74	362	282	76	358	284	86	370
39 高知	112	74	186	114	69	183	121	66	187	132	64	196	131	64	195
40 福岡	1,047	524	1,571	1,081	547	1,628	1,102	545	1,647	1,127	547	1,674	1,145	575	1,720
41 佐賀	108	33	141	113	33	146	118	34	152	117	35	152	117	34	151
42 長崎	109	67	176	116	65	181	123	65	188	122	71	193	133	70	203
43 熊本	321	130	451	323	135	458	327	140	467	337	135	472	340	129	469
44 大分	189	77	266	191	75	266	199	70	269	202	69	271	202	71	273
45 宮崎	185	44	229	188	46	234	184	47	231	186	49	235	180	51	231
46 鹿児島	272	126	398	276	133	409	285	126	411	291	127	418	299	126	425
47 沖縄	141	52	193	144	52	196	153	54	207	158	55	213	164	62	226
合計	26,453	15,603	42,056	26,917	15,970	42,887	27,415	16,059	43,474	27,783	16,420	44,203	28,191	16,679	44,870

※開業は法人の社員を含む。

3 紛争解決手続代理業務試験の状況

I. 特別研修

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

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

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

1. 中央発信講義（30.5時間）

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

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

2. グループ研修（18時間）

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

3. ゼミナール（15時間）

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

受講者数等の推移

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
受講者数	857人	838人	881人	686人	602人	672人	649人	649人	779人	628人
修了者数	837人	824人	855人	662人	585人	649人	624人	570人	700人	583人
修了率	97.67%	98.33%	97.05%	96.50%	97.18%	96.58%	96.15%	87.83%	89.86%	92.83%

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、2022年度までの総受験者数は、28,023人、総合格者数は、18,119人、平均合格率は64.66%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。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、2022年度は、受験申込者数934人、受験者数は901人となり前年より減少したが、合格率は3.26%増加し、53.05%となった。

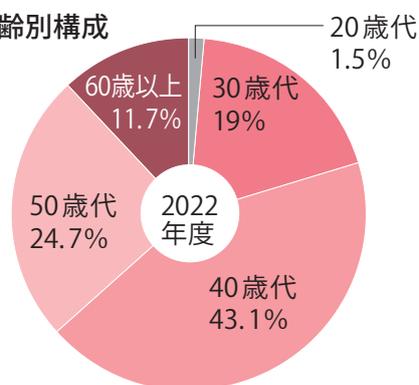
受験申込者数、受験者数、合格者数、合格率の推移

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
受験申込者数	1,299人	1,164人	1,211人	1,060人	932人	959人	935人	916人	990人	934人
受験者数	1,270人	1,139人	1,175人	1,019人	890人	911人	905人	850人	950人	901人
合格者数	837人	710人	656人	647人	510人	567人	490人	526人	473人	478人
合格率	65.91%	62.34%	55.83%	63.49%	57.30%	62.24%	54.14%	61.88%	49.79%	53.05%

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、2011年度以降30歳代、40歳代が全体の約60%を占めている。2022年度においては30歳代、40歳代がともに約1%増となったが、20歳代は前年比0.6%減の1.5%に、50歳代は1.1%減少し24.7%となった。また、合格者の男女比については、過去10年において概ね男性が約60%、女性が40%となっている。

合格者の年齢別構成



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
20歳代	2.0%	2.7%	1.8%	1.8%	2.5%	1.6%	1.6%	1.3%	2.1%	1.5%
30歳代	28.3%	28.7%	26.8%	24.4%	20.6%	21.5%	24.1%	15.4%	17.8%	19%
40歳代	35.0%	32.3%	33.1%	42.2%	37.5%	39.2%	40.8%	41.3%	41.2%	43.1%
50歳代	20.8%	22.8%	23.5%	20.6%	24.7%	25.4%	19.8%	28.5%	25.8%	24.7%
60歳以上	13.9%	13.5%	14.8%	11.0%	14.7%	12.3%	13.7%	13.5%	13.1%	11.7%

合格者の男女別構成

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
男	67.6%	67.0%	66.3%	59.7%	64.3%	62.8%	59.6%	58.4%	59.2%	57.1%
女	32.4%	33.0%	33.7%	40.3%	35.7%	37.2%	40.4%	41.6%	40.8%	42.9%

4 社会保険労務士試験の状況

I. 社会保険労務士試験の実施

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

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

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

II. 受験申込者数、受験者数、合格者数、合格率の推移

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

しかし、2010年度をピークにその後減少傾向が続き、2016年度は51,953人、2017年度には5万人を割り49,902人となり、その後、2020年度までほぼ横ばい状態であったが、2021年度は50,433人、2022年度は52,251人となり増加傾向が続いている。

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り、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、大きく減少している。2022年度も引き続きコロナ禍のなかでの実施ではあったが、受験者数は増加している。

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、6～7%台で推移していたが、2022年度は、5.3%となり2017年度以降では最も低い合格率となった。

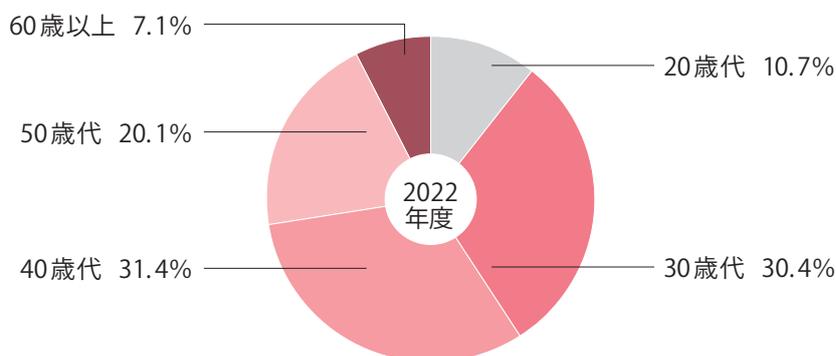
受験申込者数、受験者数、合格者数、合格率の推移

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
受験申込者数	63,640人	57,199人	52,612人	51,953人	49,902人	49,582人	49,570人	49,250人	50,433人	52,251人
受験者数	49,292人	44,546人	40,712人	39,972人	38,685人	38,427人	38,428人	34,845人	37,306人	40,633人
合格者数	2,666人	4,156人	1,051人	1,770人	2,613人	2,413人	2,525人	2,237人	2,937人	2,134人
合格率	5.4%	9.3%	2.6%	4.4%	6.8%	6.3%	6.6%	6.4%	7.9%	5.3%

Ⅲ. 合格者の年齢別構成

合格者の年齢別構成については、直近において30歳代、40歳代が全体の6割を占めている。20歳代は、2010年度の15.6%をピークに微減し、2022年度は10.7%となった。一方、50歳代は、2010年度以降微増し、2022年度は20.1%となった。

合格者の年齢別構成

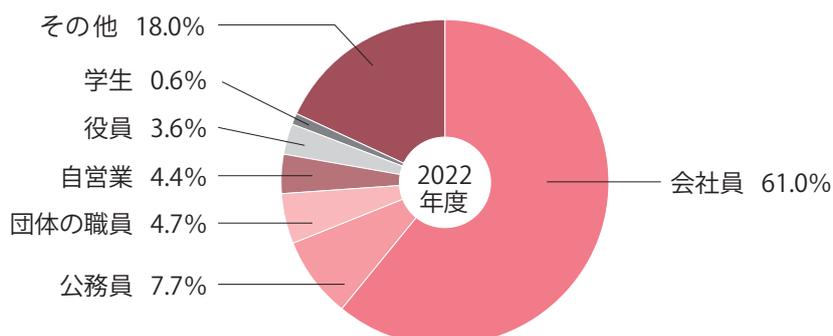


	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
20歳代	11.8%	11.1%	9.6%	9.1%	10.0%	9.2%	8.2%	12.3%	12.8%	10.7%
30歳代	40.7%	35.8%	32.5%	31.4%	30.7%	29.5%	33.1%	30.1%	35.6%	30.4%
40歳代	28.5%	28.5%	30.9%	32.3%	31.2%	32.8%	31.5%	30.1%	28.5%	31.4%
50歳代	13.3%	17.9%	18.0%	18.8%	19.6%	19.2%	18.8%	18.7%	16.9%	20.1%
60歳以上	5.7%	6.7%	9.0%	8.4%	8.5%	9.3%	8.4%	8.8%	6.2%	7.1%
最年少者	19歳	20歳	21歳	20歳	17歳	20歳	20歳	20歳	20歳	20歳
最高齢者	76歳	79歳	77歳	79歳	74歳	84歳	75歳	78歳	73歳	75歳

Ⅳ. 合格者の職業別構成

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

合格者の職業別構成



	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
会社員	53.3%	55.3%	51.3%	54.9%	59.1%	57.4%	58.9%	58.4%	60.4%	61.0%
公務員	5.4%	6.8%	8.5%	6.6%	5.9%	6.2%	7.7%	8.1%	7.8%	7.7%
団体の職員	4.6%	4.4%	4.6%	5.3%	5.3%	5.3%	5.2%	4.0%	5.6%	4.7%
自営業	3.5%	3.8%	4.4%	4.5%	5.8%	5.2%	4.3%	4.8%	4.2%	4.4%
役員	2.0%	2.4%	2.6%	2.1%	2.4%	3.1%	3.1%	3.0%	3.4%	3.6%
学生	0.6%	0.7%	0.7%	0.6%	0.4%	0.5%	0.5%	1.0%	1.1%	0.6%
その他	30.6%	26.6%	27.9%	26.0%	21.1%	22.3%	20.3%	20.7%	17.5%	18.0%

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
男	64.3%	64.3%	67.2%	66.1%	63.8%	65.1%	64.3%	64.0%	61.7%	61.9%
女	35.7%	35.7%	32.8%	33.9%	36.2%	34.9%	35.7%	36.0%	38.3%	38.1%

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

I 連合会の事業内容

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

I. 目的

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

II. 組織概要

所在地：東京都中央区日本橋本石町 3-2-12 社会保険労務士会館

TEL：03(6225)4864（代） FAX：03(6225)4865

III. 事業内容

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

2 都道府県会の事業内容

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

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

3 地域協議会

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

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

4 連合会の財政状況（公益事業）

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

なお、2022 年度における次期繰越収支差額は、約 12 億円を有しており、財政状況は健全に推移している。

収入の部

(単位：円)

勘定科目	2013 年度	2014 年度	2015 年度	2016 年度	2017 年度
1. 会費収入	699,045,920	713,149,543	732,532,855	750,003,200	766,160,200
2. 手数料収入	83,609,480	90,732,791	93,801,712	81,424,160	84,144,336
3. 事業収入	251,165,205	302,599,612	203,314,998	198,881,161	232,918,410
4. その他の収入	2,445,812	2,306,414	4,684,411	10,934,888	3,684,427
当期収入合計	1,036,266,417	1,108,788,360	1,034,333,976	1,041,243,409	1,086,907,373
前期繰越収支差額	649,192,182	693,664,873	761,191,295	721,693,684	734,490,941
収入合計	1,685,458,599	1,802,453,233	1,795,525,271	1,762,937,093	1,821,398,314

勘定科目	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
1. 会費収入	783,103,900	802,800,800	821,396,700	838,687,000	857,256,700
2. 手数料収入	80,916,000	82,467,000	73,974,000	80,813,000	82,927,000
3. 事業収入	228,867,913	239,584,258	204,359,494	241,069,282	214,631,109
4. その他の収入	320,152,714	56,427,074	146,682,916	183,397,215	80,781,695
当期収入合計	1,413,040,527	1,181,279,132	1,246,413,110	1,343,966,497	1,235,596,504
前期繰越収支差額	827,101,532	1,004,654,706	1,140,113,078	1,028,938,783	1,265,747,318
収入合計	2,240,142,059	2,185,933,838	2,386,526,188	2,372,905,280	2,501,343,822

支出の部

(単位：円)

勘定科目	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
1. 事業費支出	553,772,107	590,458,528	597,934,652	535,244,797	541,250,223
2. 管理費	338,770,700	343,609,359	360,404,080	369,453,544	353,258,480
3. その他の支出	99,250,919	107,194,051	115,492,855	123,747,811	99,788,079
当期支出合計	991,793,726	1,041,261,938	1,073,831,587	1,028,446,152	994,296,782
当期収支差額	44,472,691	67,526,422	△ 39,497,611	12,797,257	92,610,591
次期繰越収支差額	693,664,873	761,191,295	721,693,684	734,490,941	827,101,532

勘定科目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1. 事業費支出	542,796,356	575,942,420	716,237,545	653,306,727	707,790,900
2. 管理費	344,565,454	368,221,976	298,020,183	325,886,678	394,259,015
3. その他の支出	348,125,543	101,656,364	343,329,677	127,964,557	130,094,020
当期支出合計	1,235,487,353	1,045,820,760	1,357,587,405	1,107,157,962	1,232,143,935
当期収支差額	177,553,174	135,458,372	△ 111,174,295	236,808,535	3,452,569
次期繰越収支差額	1,004,654,706	1,140,113,078	1,028,938,783	1,265,747,318	1,269,199,887

5 懲戒

I. 懲戒処分の意義

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

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

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

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

II. 懲戒処分の種類

1. 戒告

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

2. 1年以内の社労士の業務の停止

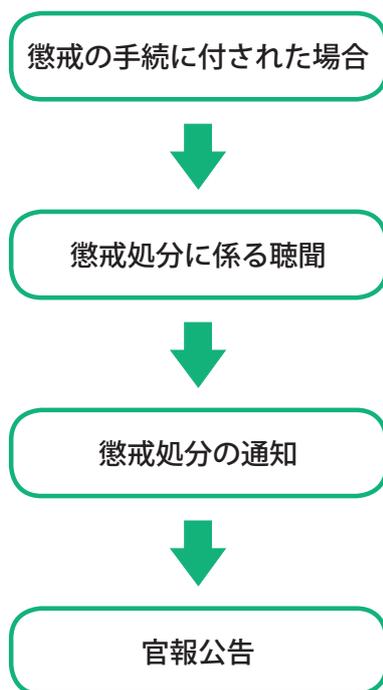
社労士の業務を、1年以内の一定期間、停止することを命ずる処分である。停止期間を1年以内のどの程度のものにするかは、処分権者たる厚生労働大臣の裁量に委ねられている。

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

3. 失格処分

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

懲戒処分の流れ



年度別懲戒処分件数一覧

(単位：件)

年度	処分の種類			合計
	戒告	1年以内の業務停止	失格処分	
2013	1	2	0	3
2014	1	9	1	11
2015	0	1	1	2
2016	0	3	0	3
2017	0	1	0	1
2018	1	4	0	5
2019	1	5	1	7
2020	1	6	0	7
2021	0	5	0	5
2022	0	7	0	7

第4章

関係資料等

- 1 直近のプレスリリース一覧
- 2 設置委員会・部会一覧 (2023・2024年度)
- 3 2021・2022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

直近のプレスリリース一覧

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

2 設置委員会・部会一覧 (2023・2024年度)

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

I. 「本部」、「常設委員会」、「特別委員会」の体制で事業を推進

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

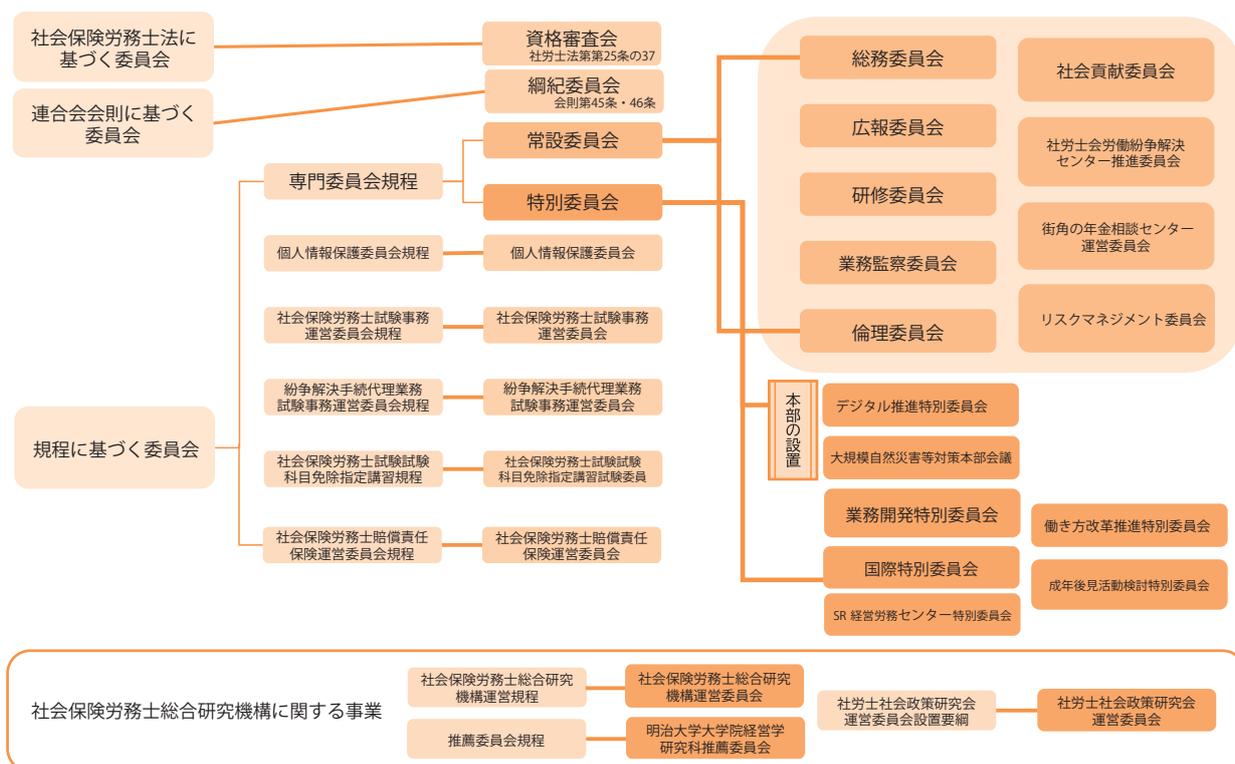
今期においても「本部」、「常設委員会」および「特別委員会」を継続して設置し、国民に寄り添う土業として一層信頼される制度とすべく、事業の効果的な推進を図っていくこととした。

II. デジタル化、労務監査業務等の推進体制を強化

特に、近年は「デジタル化」、「ビジネスと人権」の潮流に象徴されるように、社会経済環境が急激に変化することに伴い、事業環境も大幅に変化している状況にあることから、今後においても社労士を取り巻く環境の変化を的確に捉え、制度の更なる発展に向けた施策を効果的に講じる必要がある。

2023年12月に社会保険労務士制度創設55周年を迎え、新たな局面に対応した社労士業務の推進が一層求められることを踏まえ、都道府県会と密接な連携を図りながら、特にデジタル化、労務監査業務を強化し、各事業を強力に推進していくこととした。

全国社会保険労務士会連合会 2023・2024年度 委員会体制 構成図



3 2021・2022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. 連合会諸規程に関する検討
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. 諸会議開催のあり方に関する方針の策定について

《検討結果》

1. 社労士登録のオンライン化については、都道府県会を經由した登録手続を堅持したうえ、その合理化・効率化を図るという方針を定めるとともに、今後の都道府県会との会員情報の共有、会員管理の一元化、社労士の属性証明および国民向けの社労士情報の公開等の基礎となるデータベースの構築に向けて、都道府県会が独自に保有する情報に関する調査の結果分析を行うなどの対応を行った。
2. 連合会会則について、今後、理事定数の見直しを図ることを妥当とし、所要の会則改正が整うよう対応を進めることが適当であるとした。また、通常総会の運営について、オンラインを併用した開催等に向けた課題の整理を行い、対応策の取りまとめを行った。
3. 連合会事務局の業務執行に関する各職位の責任と権限を明確に定め、業務の組織的かつ能率的な運営を図ることを目的とし、「全国社会保険労務士会連合会事務局職務権限規程」の改定について検討を行うとともに、改定案の取りまとめを行った。
4. 連合会の諸会議の開催に関して、会議の主催者および出席者双方の時間的・経済的な負担軽減などの観点を含め、今後の開催および運営のあり方について検討を行い、「開催形式の選定」および「会議資料のペーパーレス化」に関する基本方針を策定した。

広報委員会

《検討事項》

1. 刻々と変化する社会情勢に応じた対外的な広報事業に関する検討
2. 連合会および都道府県会の取組みを会員に迅速に伝達するための広報事業に関する検討
3. 連合会・都道府県会間の一体化を図り、円滑に全国各地で広報活動を展開するための方策に関する検討

《検討結果》

1. 社会情勢の変化を考慮しつつ、社労士の業務およ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、新聞広告の実施および動画作成等の事業を実施した。
2. 連合会および都道府県会の取組み、法令改正情報並びに厚生労働省の通知通達情報等の情報を効率的に周知するために、月刊社労士の発行およびメールマガジンの配信を行った。
3. 広報計画を策定するとともに、全国広報担当者会議を開催し、その内容の周知および都道府県会の広報事業の事例共有を行った。

研修委員会

《検討事項》

1. 研修大綱、単位制度、新研修システム、コンテンツ整備等、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
3. 事務指定講習のデジタル化を含めた刷新に関する検討

《検討結果》

1. 研修大綱、単位制度等、新たな研修制度を構築するため、導入に向けた整理を行い、必要事項の検討を行った。研修システムについては、2024年度運用開始予定の会員マイページとの連携を見据え、研修コンテンツの整備と併せて検討を継続することとした。
2. 研修計画を策定し、社会情勢に応じた重点研修を掲げて実施した。また、研修の充実を図るとともに、eラーニング研修を活用し、受講拡大を図りつつ、様々な研修を提供することとした。
3. 事務指定講習の実施内容の見直しを含めたデジタル化に向けて厚生労働省と協議のうえ、検討を進めることとした。

業務監察委員会

《検討事項》

1. 業務侵害行為を防止するための国民に向けた広報に関する検討
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. 業務侵害行為防止に対する都道府県会の対応に関する連合会の支援（告発対応支援等）に関する検討

《検討結果》

1. 社労士の独占業務を周知するために、特設サイトを開設するとともに、注意喚起動画を作成し、公開した。また、事業主を含めた一般国民向け広報活動として、都道府県会および行政機関窓口と連携し、業務侵害行為を防止するためのポスター・チラシを活用いただく等の対応を行った。
2. アウトソーシング会社等、業務侵害行為を行う可能性がある一般企業の Web サイトを不作為に検索し、独占業務を業務内容として記載しているページを抽出するシステム構築に向けた検討を行った。
3. 業務侵害行為への対応の意義について、都道府県会の担当役員および事務局職員と共通認識を深めるために、業務侵害行為対策全国会議を実施した。

倫理委員会

《検討事項》

1. 職業倫理上における問題の実態把握に関する検討
2. 職業倫理に照らし不適切と考えられる情報発信をなくすための情報発信に関する検討
3. 都道府県会との連携強化をはじめとする苦情処理対応等に関する検討

《検討結果》

1. 社労士の品位保持に関して、一般国民、関係団体等により問い合わせが多い事項および社会的に注目されている事項に関し、倫理研修テキストに記載するとともに、委員長による研修動画を作成した。
2. 不適切な情報発信をしている社労士の Web サイトを該当社労士が所属する都道府県会へ情報提供する検索システムを構築し、運用を開始した。
3. 都道府県会の苦情受付に関して、対応方法等の実態を把握するべくアンケート調査を実施。全国統一的な対応方法の検討を行った。また、連合会への苦情処理報告をクラウド上で行うためのシステムを構築し、都道府県会の事務負担軽減および迅速な情報共有体制を整えるための検討を行った。

社会貢献委員会

《検討事項》

1. 都道府県会による学校教育事業に関する活動状況の把握および支援等のあり方に関する検討
2. 連合会、都道府県会、社労士による SDGs 普及促進に関する検討
3. 労働条件審査の実施状況および今後の方針・支援等のあり方に関する検討

《検討結果》

1. 都道府県会支援のため、学校教育教材を作成・提供した。また、担当者会議を開催し都道府県会間の情報共有を行うとともに、学校教育活動の意義を国民と全国の社労士に伝えるべく広報活動を行った。また、学校等と協議のうえ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. 連合会が推進する事業が SDGs の理念に合致していることを特設サイト等を活用し、社会に発信するとともに、連合会が署名した国連グローバルコンパクトに関して、ビジネスと人権等の領域が社労士の専門分野との親和性が高いことについて広報活動を行った。
3. 公契約の下に働く労働者の適正な労働条件の確保に資するべく、引き続き労働条件審査事業の普及促進を図った。

社労士会労働紛争解決センター推進委員会

《検討事項》

1. 国民への労働紛争解決センターの周知および利用促進を図るための広報に関する検討（広報動画の利用方法の検討）
2. 都道府県会の相談員や特定社労士のフォローアップのための研修に関する検討

《検討結果》

1. ADR 事業の広報活動のための特設サイトを、シンプルで閲覧しやすい仕様に改修するとともに、解決事例の紹介を追加した。また、検索サイトおよび SNS を活用した動画広告を実施するとともに、経営者用および労働者用のチラシを作成し、都道府県会へ提供した。
2. あっせん申立件数増加に向けて、特定社労士、あっせん委員、ADR センター事務局職員の各々を対象とした研修動画の作成に向けた検討を行った。

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 2022 年度以降の契約に関する検討（複数年契約、人件費等の必要経費の確保、体制強化等）
2. 年金相談窓口等の運営業務に関する検討（契約単価の引き上げ、研修の充実等）

《検討結果》

1. 街角センター運営業務に係る 2022 年度以降の契約について、機構と協議を重ね、複数年契約の締結、職員等の給与・報酬の引き上げを図り、人事院勧告に準じて給与・報酬を見直すことをルール化するとともに、職員就業規則等の諸規程の見直しを行った。また、相談員の育成のための研修については、機構との連携を強化することとなった。さらに、2024 年度以降の契約に係る要望事項等について、機構に対して要望書を提出することとした。
2. 年金相談窓口等の運営業務に係る 2022 年度契約において、社労士の相談業務費については人事院勧告に準じて見直すことをルール化し、年金事務所で実施する OJT 研修の研修時間の上限枠の引き上げを図った。

また、2023 年度契約において、課題であった都道府県会事務局の管理費相当額である契約単価の引き上げを実現するとともに、年金相談スキルを持った社労士育成のための年金相談実務者（初心者）研修について、受講者の負担軽減、受講機会の増加を図るため、全期間リモート研修の実施を取り入れることとした。

成年後見活動検討委員会

《検討事項》

国民への成年後見人としての社労士の認知拡大および利用促進を図るための都道府県会の活動支援に関する検討

《検討結果》

都道府県会における成年後見活動の取り組みに関する実態調査を行い、都道府県会と共有するとともに、今後の活動に係る問題点と改善策についての検討を行った。社労士および国民に向けた広報活動として、研修動画および周知動画を作成した。また、最高裁判所に働きかけを行った結果、最高裁判所事務総局家庭局発行の「成年後見関係事件の概況」に社労士の実績が公表された。

2. 特別委員会

デジタル化推進特別委員会

《検討事項》

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

《検討結果》

1. 政府の規制改革実施計画に「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」ことが掲出されたことを受け、厚生労働省およびデジタル庁等に全国の社労士から収集した電子申請の諸課題提示を定期的に行った。
2. 全国のデジタル化推進委員と SRP II 認証の意義を共有し SRP II 認証取得促進を活性化するためのワークショップを開催した。また、2024年10月開始の国家資格等情報連携・活用システムおよび会員マイページ構築に必要なセキュリティ対策を講じた。
3. テレワーク等を活用した働き方に対応する労務管理の参考に供するため、会員向けツール（テキストおよび PPT 資料）を作成した。また、オンラインイベント「デジタル化が生み出す人事労務戦略イノベーション」を開催し、社労士が我が国のデジタル化を支える先端士業であることを広く国民に周知した。

働き方改革推進特別委員会

《検討事項》

働き方改革フェーズ2の動向に対応した社労士業界の施策の検討

《検討結果》

連合会正副会長、働き方改革関連委員会および各都道府県会から2名ずつを委員とする働き方改革推進本部を設置し、都道府県会と一体となった働き方改革の推進に資する各種活動を展開した。

働き方改革および働きがい改革を支援する専門家であり、企業における取り組みを的確に支援できることを示すために国民向けオンラインイベントを2年連続で実施した。

また、労働および社会保障の専門家として『人を大切にする企業と社会の実現に向けて』政策提言・宣言」をとりまとめ公表した。

外部団体との連携では、医師の働き方改革に向けては日本医師会と連携し、労務管理サーベイヤーの推薦等の協力を行うとともに、産業保健分野における職域連携を目指した日本産業保健法学会の活動への協力および仕事と介護の両立支援に向けた日本介護支援専門員協会との協力など各種連携事業を進めた。

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。

業務開発特別委員会

《検討事項》

1. 新たな診断ニーズの掘り起こしをはじめとした事業モデルの実践について
2. 中小企業団体、行政等と連携した企業向けの広報に関する事項
3. 社労士診断認証制度の業種別診断項目に関する事項

《検討結果》

1. 社労士診断認証制度の特設サイトをリニューアルし、更なる利用促進を図るとともに、社会情勢に合わせた診断項目の追加・見直し等の対応を実施した。また、児童育成協会と「企業主導型保育施設への労務監査事業」に係る業務委託契約を締結し、労務監査業務の事業モデルのひとつとして対応した。
2. 関連団体等と連携し、当該団体等の参加会員および関連企業等に向けて、社労士診断認証制度の制度普及・利用促進に向けたセミナーを開催した。
3. 社労士診断認証制度の信頼性を高めるために、より詳細な診断に関するニーズが高い「未払い賃金」「建設業」「介護業」の3種について「社労士診断認証制度プラスアルファ」を公開し、それぞれの業態等に特化した診断が可能となった。

グローバル特別委員会

《検討事項》

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・実施

《検討結果》

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する活動として、連合会として、人権尊重に関する取り組みを推進するべく「連合会人権方針」を策定し、宣言した。また、これに基づき、ILO 駐日事務所の協力のもと、「ビジネスと人権と社労士の役割～社労士業務との関わり～研修」初級編・上級編を構築および実施、さらには国民向けのオンラインイベントを実施した。

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などをはじめとして、関係機関との協力・連携のもと委託事業やセミナー等の対応を行った。ISSA には、準会員として加盟をするとともに、グッドプラクティスアワード 2021 において、日本初の特別優秀賞を受賞した。

外国人材受入れに関する事業では、コロナ禍での外国人労働者への対応に向けて、国民向けのオンラインイベント等を実施した。これら国内外の各種事業を通じて、当該領域で社労士の役割等を内外に示す活動を行った。

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 サニー南四条ビル2階	011-520-1951
青森県社会保険労務士会	〒030-0802 青森市本町5-5-6	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	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	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	027-253-5621
埼玉県社会保険労務士会	〒330-0063 さいたま市浦和区高砂1-1-1 朝日生命浦和ビル7階	048-826-4864
千葉県社会保険労務士会	〒260-0015 千葉市中央区富士見2-7-5 富士見ハynesビル7階	043-223-6002
東京都社会保険労務士会	〒101-0062 千代田区神田駿河台4-6 御茶ノ水ソラシティ アカデミア4階	03-5289-0751
神奈川県社会保険労務士会	〒231-0016 横浜市中区真砂町4-43 木下商事ビル4階	045-640-0245
新潟県社会保険労務士会	〒950-0087 新潟市中央区東大通2-3-26 プレイス新潟1階	025-250-7759
富山県社会保険労務士会	〒930-0018 富山市千歳町1-6-18 河口ビル2階	076-441-0432
石川県社会保険労務士会	〒921-8002 金沢市玉銚2-502 TRUSTY BUILDING 2階	076-291-5411
福井県社会保険労務士会	〒910-0005 福井市大手3-7-1 織協ビル7階	0776-21-8157
山梨県社会保険労務士会	〒400-0805 甲府市酒折1-1-11 日星ビル2階	055-244-6064
長野県社会保険労務士会	〒380-0935 長野市中御所1-16-11 鈴正ビル3階	026-223-0811
岐阜県社会保険労務士会	〒500-8382 岐阜市藪田東2-11-11	058-272-2470
静岡県社会保険労務士会	〒420-0833 静岡市葵区東鷹匠町9-2	054-249-1100
愛知県社会保険労務士会	〒456-0032 名古屋市熱田区三本松町3-1	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216階	077-526-3760
京都府社会保険労務士会	〒602-0939 京都市上京区今出川通新町西入弁財天町332	075-417-1881
大阪府社会保険労務士会	〒530-0043 大阪市北区天満2-1-30 大阪府社会保険労務士会館	06-4800-8188
兵庫県社会保険労務士会	〒650-0011 神戸市中央区下山手通7-10-4 兵庫県社会保険労務士会館	078-360-4864
奈良県社会保険労務士会	〒630-8325 奈良市西木辻町343-1 奈良県社会保険労務士会館	0742-23-6070
和歌山県社会保険労務士会	〒640-8317 和歌山市北出島1-5-46 和歌山県労働センター1階	073-425-6584
鳥取県社会保険労務士会	〒680-0845 鳥取市富安1-152 SGビル4階	0857-26-0835
島根県社会保険労務士会	〒690-0886 松江市母衣町55-2 島根県教育会館3階	0852-26-0402
岡山県社会保険労務士会	〒700-0815 岡山市北区野田屋町2-11-13 旧岡山あおば生命ビル7階	086-226-0164
広島県社会保険労務士会	〒730-0015 広島市中区橋本町10-10 広島インテスビル5階	082-212-4481
山口県社会保険労務士会	〒753-0074 山口市中央4-5-16 山口県商工会館2階	083-923-1720
徳島県社会保険労務士会	〒770-0865 徳島市南末広町5-8-8 徳島経済産業会館 (KIZUNA プラザ) 2階	088-654-7777
香川県社会保険労務士会	〒760-0006 高松市亀岡町1-60 エスアールビル4階	087-862-1040
愛媛県社会保険労務士会	〒790-0813 松山市萱町4-6-3	089-907-4864
高知県社会保険労務士会	〒781-8010 高知市棧橋通2-8-20 モリタビル2階	088-833-1151
福岡県社会保険労務士会	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-5-28 博多偕成ビル3階301号	092-414-8775
佐賀県社会保険労務士会	〒840-0826 佐賀市白山2-1-12 佐賀商工ビル4階	0952-26-3946
長崎県社会保険労務士会	〒850-0027 長崎市桶屋町50-1 杉本ビル3階B	095-821-4454
熊本県社会保険労務士会	〒860-0041 熊本市中央区細工町4-30-1 扇寿ビル5階A	096-324-1124
大分県社会保険労務士会	〒870-0021 大分市府内町1-6-21 山王ファーストビル3階	097-536-5437
宮崎県社会保険労務士会	〒880-0878 宮崎市大和町83-2 鮫島ビル1階	0985-20-8160
鹿児島県社会保険労務士会	〒890-0064 鹿児島市鴨池新町6-6 鴨池南国ビル11階	099-257-4827
沖縄県社会保険労務士会	〒900-0016 那覇市前島2-12-12 セントラルコーポ兼陽205号室	098-863-3180
全国社会保険労務士会連合会	〒103-8346 中央区日本橋本石町3-2-12 社会保険労務士会館	03-6225-4864

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 (イズム37) 2階	024-531-3838
茨城	水戸	水戸北	〒310-0021 水戸市南町3-4-10 水戸FFセンタービル1階	029-231-6541
	土浦	土浦	〒300-0037 土浦市桜町1-16-12 リーガル土浦ビル3階	029-825-2300
群馬	前橋	前橋	〒379-2147 前橋市亀里町1310 群馬県JAビル3階	027-265-0023
埼玉	大宮	大宮	〒330-0854 さいたま市大宮区桜木町2-287 大宮西口大栄ビル3階	048-647-6721
	草加	越谷	〒340-0022 草加市瀬崎1-9-1 谷塚コリーナ2階	048-920-7922
	川越(オフィス)	川越	〒350-1123 川越市脇田本町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	04-7160-3111
	市川(オフィス)	市川	〒272-0034 市川市市川1-7-6 愛愛ビル3階	047-329-3301
東京	新宿	新宿	〒160-0023 新宿区西新宿1-7-1 松岡セントラルビル8階	03-3343-5171
	町田	八王子	〒194-0021 町田市中町1-2-4 日新町田ビル5階	042-720-2101
	立川	立川	〒190-0012 立川市曙町2-7-16 鈴春ビル6階	042-521-1652
	国分寺	立川	〒185-0021 国分寺市南町2-1-31 青木ビル2階	042-359-8451
	大森	大田	〒143-0023 大田区山王2-8-26 東辰ビル5階	03-3771-6621
	八王子(オフィス)	八王子	〒192-0081 八王子市横山町22-1 エフ・ティービル八王子3階	042-631-5370
	足立(オフィス)	足立	〒120-0005 足立区綾瀬2-24-1 ロイヤルアヤセ2階	03-5650-5200
	江戸川(オフィス)	江戸川	〒132-0024 江戸川区一之江8-14-1 交通会館一之江ビル3階	03-5663-7527
	練馬(オフィス)	練馬	〒178-0063 練馬区東大泉6-52-1 WICSビル1階	03-5947-5670
	武蔵野(オフィス)	武蔵野	〒180-0006 武蔵野市中町1-6-4 三鷹山田ビル3階	0422-50-0475
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	
神奈川	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 ブレイス新潟6階	025-244-9246
富山	富山	富山	〒930-0010 富山市稲荷元町2-11-1 アピアショッピングセンター2階	076-444-1165
石川	金沢	金沢北	〒920-0804 金沢市鳴和1-17-30	076-253-2222
福井	福井(オフィス)	福井	〒910-0858 福井市手寄1-4-1 アオッサビル(AOSSA)2階	0776-26-6070
長野	長野	長野南	〒380-0935 長野市中御所45-1 山王ビル1階	026-226-8580
	上田(オフィス)	小諸	〒386-0025 上田市天神1-8-1 上田駅前ビルパレオ6階	0268-25-4425
岐阜	岐阜	岐阜北	〒500-8891 岐阜市香蘭2-23 オーキッドパーク西棟3階	058-254-8555
静岡	静岡	静岡	〒422-8067 静岡市駿河区南町18-1 サウスポット静岡2階	054-288-1611
	沼津	沼津	〒410-0801 沼津市大手町3-8-23 ニッセイスタービル4階	055-954-1321
	浜松(オフィス)	浜松東	〒435-0044 浜松市東区西塚町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名古屋広小路ブレイス8階	052-242-2340

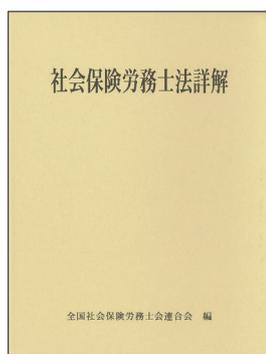
都道府県	名称	管轄年金事務所	所在地	電話番号
三重	津(オフィス)	津	〒514-0036 津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル1階	059-224-8612
滋賀	草津	草津	〒525-0026 草津市茨川1-1-50 近鉄百貨店 草津店5階	077-564-4311
京都	宇治	京都南	〒611-0031 宇治市広野町西裏54-2	0774-43-1511
	京都(オフィス)	京都西	〒615-8073 京都市西京区桂野里町17番地 ミュー阪急桂(EAST)5階	075-382-2606
大阪	天王寺	天王寺	〒543-0054 大阪市天王寺区南河堀町10-17 天王寺北NKビル2階	06-6779-0651
	吹田	吹田	〒564-0082 吹田市片山町1-3-1 メロード吹田2番館10階	06-6369-4800
	堺東	堺東	〒590-0077 堺市堺区中瓦町1-1-21 堺東八幸ビル7階	072-238-7661
	枚方	枚方	〒573-0032 枚方市岡東町5-23 アーバンエース枚方ビル2階	072-843-6646
	城東	城東	〒536-0005 大阪市城東区中央1-8-24 東洋プラザ蒲生ビル1階	06-6930-5601
	東大阪	東大阪	〒577-0809 東大阪市永和1-18-12 NTT西日本東大阪ビル1階	06-6736-6571
	豊中	豊中	〒560-0021 豊中市本町1-1-3 豊中高架下店舗南ブロック1階	06-6844-8391
	なかもず	堺東	〒591-8025 堺市北区長曾根町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
尼崎		尼崎	〒661-0012 尼崎市南塚口町2-1-2-208 塚口さんさんタウン2番館2階	06-6424-2884
姫路		姫路	〒670-0961 姫路市南畝町2-53 ネオフィス姫路南1階	079-221-5127
西宮(オフィス)		西宮	〒663-8035 西宮市北口町1-2 アクタ西宮東館1階	0798-69-0030
奈良	奈良	奈良	〒630-8115 奈良市大宮町4-281 新大宮センタービル1階	0742-36-6501
和歌山	和歌山(オフィス)	和歌山東	〒640-8331 和歌山市美園町3-32-1 損保ジャパン和歌山ビル1階	073-424-5603
岡山	岡山	岡山西	〒700-0032 岡山市北区昭和町4-55	086-251-0052
広島	広島	広島東	〒730-0015 広島市中区橋本町10-10 広島インテスビル1階	082-227-1391
	福山	福山	〒720-0065 福山市東桜町1-21 エストパルク6階	084-926-7951
山口	防府	山口	〒747-0035 防府市栄町1-5-1 ルルス防府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番地6 いわさきビル5階	095-842-5121
熊本	熊本	熊本西	〒860-0806 熊本市中央区花畑町4-1 太陽生命熊本第2ビル3階	096-206-2444
大分	中津(オフィス)	別府	〒871-0058 中津市豊田町14-3 中津市役所別棟2階	0979-22-6311
宮崎	宮崎(オフィス)	宮崎	〒880-0902 宮崎市大淀4-6-28 宮交シティ2階	0985-63-1066
鹿児島	鹿児島(オフィス)	鹿児島北	〒892-0825 鹿児島市大黒町2-11 南星いづろビル6階	099-255-0131

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している。

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〉



〈社会保険労務士手帳〉



〈月刊社労士〉

7 労働社会保険関係法改正一覧

2022 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・労働保険関係		
制度改正	施行日	概要
労災保険の特別加入対象拡大	2022 年 4 月 1 日 2022 年 7 月 1 日	労働者以外の業務形態で就業する人が一定の要件のもと、労災保険に加入できる特別加入制度の対象が拡大された。
副業・兼業の促進に関するガイドラインの改定	2022 年 7 月 8 日	ガイドラインを改定し、自社の労働者の副業・兼業について、①許容しているか否か、②許容に条件がある場合はその条件の情報公開を企業に促した。
労働保険料に関するメリット制適用事業主の不服申立等の見直し	2023 年 1 月 31 日	メリット制適用事業主に対し、労働保険料引き上げの原因となった労災保険給付の支給要件該当性に関する不服申立等を容認。審査請求や裁判等で支給要件該当性が否定されれば、労働保険料を再計算する一方で、労働者に対する労災保険給付は支給停止しない運用に変更された。
育児休業等・雇用保険関係		
有期契約労働者の要件緩和	2022 年 4 月 1 日	有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件である「引き続き雇用される期間が 1 年以上」を撤廃。雇用保険の給付も同様に支給要件が見直された。
個別周知・意向確認の義務化	2022 年 4 月 1 日	本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対して、利用できる制度や申出先、育休期間中の給付、社会保険料の取り扱いなどを個別に周知し、取得の意向確認を行うことが事業主に義務づけられた。
育休取得の雇用環境整備	2022 年 4 月 1 日	労働者が育児休業等を取得しやすくなるよう、相談窓口の設置や研修の実施など、雇用環境を整備する措置の実施（1 つ以上）が事業主に義務づけられた。
産後パパ育休の創設	2022 年 10 月 1 日	主に男性労働者を対象に、子の出生後 8 週間以内に 4 週間（28 日）まで、2 回に分割して取得できる産後パパ育休（出生時育児休業）を創設。雇用保険においては出生時育児休業給付金が創設された。
育児休業の分割取得	2022 年 10 月 1 日	子が 1 歳に達するまでの育児休業について、原則 2 回まで分割して取得できるように改正。雇用保険の育児休業給付金も原則 2 回まで支給対象とされた。
子が 1 歳以降の育児休業開始日の柔軟化	2022 年 10 月 1 日	これまで子が 1 歳以降の育児休業の開始日（夫婦で交代して育児休業を取得できる日）は、1 歳到達日の翌日、もしくは 1 歳 6 カ月到達日の翌日に限られていたが、配偶者が 1 歳以降の育児休業を取得している場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前を本人の育児休業開始日にできるようになった。
社会保険料免除要件の見直し	2022 年 10 月 1 日	育児休業等期間中の社会保険料が免除される要件が見直された。

雇用保険関係		
制度改正	施行日	概要
雇用保険受給期間の特例	2022年7月1日	基本手当の受給期間（原則1年以内）に、起業して事業を開始した者の事業の実施期間等を最大3年間算入しない特例を新設。事業を休廃業し、再び求職活動を行う場合に基本手当を受給しやすくした。
雇用保険料率の特例	2022年10月1日	コロナ禍における雇用保険制度の財政状況の悪化に対応する一方で、労使の負担感も踏まえた激変緩和措置として、年度途中の令和4年10月1日から料率を引き上げる特例が実施された。
雇用環境・雇用均等関係		
職場のパワーハラスメントを防止するための措置義務の全面適用	2022年4月1日	職場のパワーハラスメントを防止するために講ずべき措置の実施について、これまで努力義務であった中小企業に対しても義務づけられた。
女性活躍推進法に基づく行動計画策定義務等の対象拡大	2022年4月1日	一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務対象について、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から、同101人以上の事業主に拡大された。
くるみん認定制度の見直し	2022年4月1日	子育てサポート企業として認定される「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準が引き上げられ、引き上げ前のくるみん認定と同じ基準である「トライくるみん」が創設された。
「男女の賃金の差異」の情報公表の義務化	2022年7月8日	常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象とした女性活躍推進法に基づく情報公表の必須項目に、「男女の賃金の差異」が追加された。
求人・求職関係		
募集情報等提供事業の拡大	2022年10月1日	職業安定法の規制が適用される「募集情報等提供事業」の対象を拡大。インターネット上の公開情報等から収集（クロール）した求人情報・求職者情報を提供するサービスなどが追加された。
特定募集情報等提供事業者に対する届出制の適用	2022年10月1日	募集情報等提供事業者のうち、求職者に関する情報を収集する者（特定募集情報等提供事業者）に対し、届出制が導入された。
求人情報の的確表示の義務化	2022年10月1日	求人企業に対し、求人情報や自社に関する情報の的確な表示（虚偽・誤解を生じさせる表示の禁止、正確かつ最新の情報に保つ措置）が義務づけられた。

健保・年金関係

制度改正	施行日	概要
国民年金手帳の交付終了	2022年4月1日	新たに国民年金の被保険者となった者に対する資格取得のお知らせが、国民年金手帳の交付から基礎年金番号通知書の送付に切り替えられた。
在職老齢年金制度の見直し	2022年4月1日	60歳～64歳の在職老齢年金制度（低在老）の支給停止の基準額が、65歳以上の在職老齢年金制度（高在老）の基準額と同額に引き上げられた。
在職定時改定の導入	2022年4月1日	老齢厚生年金の受給権取得後に就労する65歳以上の者に対し、在職中であっても年金額の改定を毎年10月に行う在職定時改定が導入された。
繰上げ・繰下げ受給の見直し	2022年4月1日	繰下げ受給の上限年齢が70歳から75歳に引き上げられたほか、繰上げ受給の減額率が1月当たり▲0.5%から▲0.4%に見直された。
短時間労働者への適用拡大	2022年10月1日	短時間労働者を社会保険の適用対象とすべき事業所の企業規模要件について、常時雇用する労働者数500人超から100人超に拡大。勤務期間1年以上の要件も撤廃され、2カ月超の要件が適用された。
土業を強制適用業種に追加	2022年10月1日	常時5人以上の者を使用する個人事務所を強制適用とする法定業種に、社労士をはじめ、法律・会計事務を取り扱う「土業」が追加された。
その他		
労働者協同組合の法制化	2022年10月1日	労働者が組合員として出資し、その意見を反映して、自ら従事することを基本原理とする法人組織として「労働者協同組合」が設立できるようになった。

社会保険労務士白書 2023年版

2023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

55th
社労士 sharoushi