

第 1 章

社労士制度発展に向けた取り組み

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

1 デジタル対応

I. 政府のデジタル推進への対応

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

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

II. 情報セキュリティに関する取り組み

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

個人情報及び特定個人情報の安全管理措置に関するチェックシート

※本チェックリストのご利用にあたっては、以下の点をご留意ください。

- ・当該チェックリストの書類を用いて必ずしてあるべき事項を確認するだけでは問題であるとは限りません。
- ・実施部局によっては各自でチェック項目を一部変更する必要がある場合ございます

社労士事務所/監査士法人名

担当者：_____

実施日：_____

[用語の定義]

個人情報データベース等	個人情報を主とする情報の集合物であって、的に掲げるもののをいう。 一 定の事業の目的を達成するために特定の個人情報を電子計算機を用いて収集することができるよう体系的に構成したもの 二 前項に掲げるもののほか、一定の事業の目的を達成するために氏名、生年月日、その他の記述等により特定の個人情報を収集することができるよう体系的に構成したもの (法典：個人情報保護法)
特定個人情報ファイル	個人番号等の内訳に含む個人情報をデータベース等をいう。(法典、行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用に関する法律)
保管区域	個人情報データベース等を取り扱うサークル(マイナンバービューラ等)の重要な情報システムを管理する区域をいう。(法典：個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編))
取扱区域	保管区域以外の、個人データを取り扱う事務を実施する区域をいう。(法典：個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編))
情報システム	ハードウェア及びソフトウェアから成るシステムであって、情報処理は通常の用に供するもの(法典：「情報システム」、「機密情報」及びその関連用語)。(法典：政府機関等の取扱基準策定のためのガイドライン(令和5年度版))

1. 個人情報及び特定個人情報を扱う安全な運営環境

(1) 諸机关企業との合意

標準	チェック項目	状況
NED-1	以下の事項を確認しに、 <u>社労士事務所との合意を得ているか?</u> ① 個人番号等を扱う事務の範囲 ② 個人番号及び個人番号と関連付けて実管理される個人情報の範囲	<input type="checkbox"/> 1 是している <input type="checkbox"/> 2 略しているが、今後得る予定である(見込期間: _____ 年 _____ 月) <input type="checkbox"/> 3 その他(_____)
NED-2	契約書面により、 <u>社労士事務所に社労士登録を受ける</u> 。以降同一者が特定個人情報の取扱いを委託を受け、個人番号等を扱う事務及び本件業務を通じて皆を定めているか?	<input type="checkbox"/> 1 是している <input type="checkbox"/> 2 略しているが、今後得る予定である(見込期間: _____ 年 _____ 月) <input type="checkbox"/> 3 その他(_____)
NED-3	顧問先企業と契約契約書を締結し、該契約契約書には以下の項目を含んでいるか? ①契約存続期間 ②事務所内の個人情報の取り扱いの禁止 ③特約個人情報の目的的範囲の規定 ④個人情報の取扱いの停止権 ⑤個人情報の漏洩による責任 ⑥契約終了後の特定個人情報の返却義務 ⑦特定個人情報を含む個人情報の明示化 ⑧従業者に対する監督・監査 ⑨契約内容の遵守状況について報告を求める規定 ⑩当該企業があるに心配のときは要領先に対して、実地の監査、調査等を行うことができる規定等	<input type="checkbox"/> 1 是している <input type="checkbox"/> 2 略しているが、今後見直す予定である(見込期間: _____ 年 _____ 月) <input type="checkbox"/> 3 その他(_____)



認証番号: 1234567

SRP II認証取得マーク

個人情報および特定個人情報の安全管理措置に関するチェックシート

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

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

（※）SRP II 認証制度とは

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

III. 人的資本経営に資するデータ標準化の取り組み

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

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

IV. マイナ保険証への対応

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

V. 国家資格等情報連携・活用システム

2024 年 8 月にデジタル庁構築の国家資格等情報連携・活用システム（以下「国家資格システム」という。）の運用が開始され、社労士についても同年 11 月 29 日に国家資格システムと社労士名簿

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



デジタル資格者証イメージ

2 / 社労士による労務監査業務の取り組み

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

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

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

I. 社労士診断認証制度～経営労務診断～

1. 概要

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

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

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



社労士診断認証制度 認定証

登録されており、知的財産権が保護されている。

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



2. 経営労務診断のさらなる取り組みについて

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

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

3. 「社労士診断認証制度」の普及・促進について

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

認証企業数

	職場環境改善宣言企業	経営労務診断実施企業	経営労務診断適合企業
2024年度末時点	3,886 社	227 社	433 社

※職場環境改善宣言企業数には経営労務診断実施企業・適合企業を含む

II. 連合会が進める経営労務監査

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

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

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

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

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

III. 企業主導型保育施設への労務監査

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

IV. 医療機関勤務環境評価センターにおける労務管理サーベイ

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

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

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

〈特定労務管理対象機関〉

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

V. 労働条件審査

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

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

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

VI. 繊維産業の実態を踏まえた監査要求事項・評価基準 JASTI 監査

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

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

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

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

3 / 人権尊重への取り組み

I. 「ビジネスと人権」

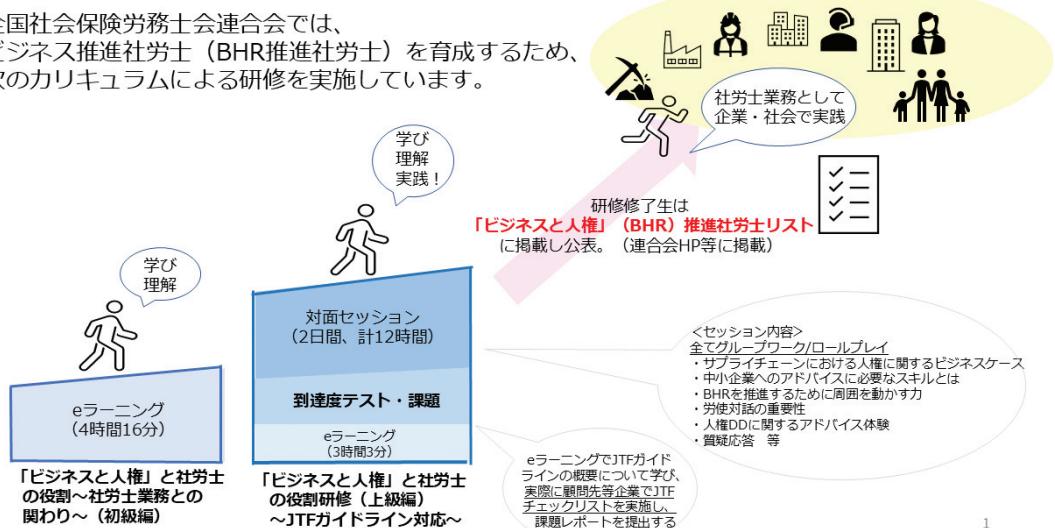
連合会はその国際活動が評価され（35頁参照）、2020年3月には国際労働機関（以下「ILO」という。）との間で、労働法および社会保障制度に関する専門的なアドバイスを提供する社労士制度の世界的な普及を通じて労働・社会保障関連法令等の遵守向上を図るとともに、全ての人のディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現をもって「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に寄与することをめざすべく、覚書を締結した。

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

社労士の「ビジネスと人権」に関する能力の形成・向上に向けては、ILO駐日事務所からの技術協力をうけて構築した「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）を修了した社労士を、「ビジネスと人権」（BHR：Business and Human Rights）推進社労士と称することとした。

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

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



連合会「ビジネスと人権」に関する研修全体像

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

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

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

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

II. 社労士会としての人権尊重

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

事業活動上の人権に対する負の影響を防止、最小化するため、連合会ではこの「人権方針」に基づき人権デューディリジェンスを実施し、負の影響の特定、軽減、是正／救済といった人権尊重に向けた以下の取り組みを進めている。

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

4 働き方改革への取り組み

I. 2024年問題への対応に向けて

連合会では、時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務（医師、建設、運送）において2024年4月より新たに規制が適用された、いわゆる「2024年問題」について、社労士が適切に対応することができるよう、施行前後の状況を踏まえた社労士向け研修を3事業・業務別に東京都・福岡県・大阪府の3都市で実施した。

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

2024年問題対応研修スケジュール

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



運送分野における研修の様子

II. 働き方改革における外部団体との連携

1. 医師の働き方改革に向けて

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

評価にあたっては、労務管理サーバイサー（社労士）と医療サーバイサー（医師）の2名体制で対象医療機関を評価することとなっており、連合会では、評価センター指定法人である公益社

団法人日本医師会（以下「日本医師会」という。）に労務管理サーバイナーを担う社労士を推薦する等、医師の働き方改革の実現に向けた協力を行っている。

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

2. 2024年問題に関する各業界団体誌への寄稿

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

3. 産業保健分野における関連専門職とのハブ機能

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

5 / 国際的な課題への取り組み

I. 國際交流活動への取り組み

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

他国への社労士制度導入支援事業も展開しており、独立行政法人国際協力機構（以下「JICA」という。）による「インドネシア版社労士」プロジェクトにおいて、現地調査における調査員派遣や本邦研修などを通じ、社労士制度を紹介し、インドネシアに合ったかたちでの社労士制度導入支援を行った。2017 年にはインドネシア版社労士である「プリサイ（労働保険・年金）」「カデル JKN（健康保険）」が本格導入され、同年 12 月にはインドネシア BPJS 雇用（労働保険・年金実施機関）との間で、インドネシア版社労士の育成、技術協力、研究等に関する包括的な協定を締結した。その後、2020 年 10 月にインドネシア社会保障審議会令で、2024 年 9 月には労働大臣令にて、インドネシア版社労士として「アゲナリス」が制度化された。これは、従来のプリサイ、カデル JKN が統合されたもので、労働保険・医療保険全般を網羅するものである。

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

また、連合会は、2020 年 4 月 1 日に日本の土業団体として初めて国際社会保障協会（ISSA）へ準会員として加盟した。他にも、世界の社労士類似制度との連携として、ルーマニア、イタリア、スペイン、カナダ、韓国、日本の 6 力国による世界労働専門家協会（World Association of Labor Professions。以下「WALP」という。）を 2019 年 6 月に創設する、といった国際的な連携を進めてきた。さらに昨今では、世界において SDGs（持続可能な開発目標）が掲げられ、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現が叫ばれており、まさに社労士制度は、持続可能な労働社会保険制度の実効性を担保するためにも、世界に必要とされる普遍的な役割を持っていると考えている。今後も人事労務管理分野において社労士のような専門家が関与することは、国内外を問わず極めて重要であると考えている。また、今後の人口減少に向けて、外国人材の受け入れが続くと想定されるため、国際的な対応について積極的に推進する考えである。

II. 直近の取り組み

1. 外国人材受け入れ支援に向けた活動

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

施する取り組みを進めている。

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

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

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



JP-MIRAI 覚書

外国人材雇用管理セミナーのチラシ

2. ISSA グッド・プラクティス賞優秀賞の受賞

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



グッドプラクティス賞状



国際社労士フォーラムのチラシ

3. 世界労働専門家協会との関係構築および国際社労士フォーラムの開催

WALP の構成国であるカナダ公認人材専門家協会が 4 月 29 日から 5 月 1 日にかけて開催した「カナダ HR カンファレンス & エキスポ 2024」とイタリア労働専門家協会が 2024 年 6 月 28 日から 7 月 2 日にかけて開催した「労働フェスティバル」へ参加し、人事関連の様々なテーマや AI と各国社労士業務との関連等が取り上げられ、議論した。

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

4. 各国への社労士制度導入に向けた活動

インドネシアについては、JICA による社会保障制度適用促進等への支援を継続して実施している。本邦研修や専門家派遣協力等を通して、アゲナリスの技能基準作成支援を進めている。

6 / 広報に関する取り組み

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



I. 社労士制度推進月間

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

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

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

II. 対外的な広報

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

また、飛躍的に発展するDXへの対応や、サプライチェーンを含めた社内外すべてのステークホルダーの人権尊重に向けた取り組み等の新たな労務管理が求められる今の時代において、社労士は引き続き中小企業を支援していく存在であるということを、全ての国民に伝えるための広報活動を行う必要がある。さらにコーポレートメッセージ「『人を大切にする企業』づくりから、『人を大切にする社会』の実現へ」に掲げる理念に基づき、社労士業の次代を担う世代の取り込みも意識した広報活動について、連合会、都道府県会および全国約46,000人の会員が一丸となって取り組んでいく。

直近3年間の広報コンテンツ		
社労士制度創設55周年『Go on, Go next.』 2023年12月2日、社労士制度創設55周年を記念したプランディング動画。		
What's社労士 社労士制度創設55周年を迎えるにあたり、これまで社労士が取り組んできた企業価値の向上や働きがいのある職場環境づくりについて、広く国民の皆様に周知するための業務紹介動画。		
社労士だからできること～変わりゆく社会と変わらぬ使命～ 働き方改革やDXの推進等により、事業環境が急速に変わりゆくなかで、企業やそこで働く人々をサポートする社労士の業務紹介を通じ、将来にわたって社労士が社会に果たす役割の重要性を伝えるための動画。		

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

III. 連合会ホームページ・公式SNSを使用した広報

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

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

IV. 社労士に向けた広報に関する取り組み

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

1. 機関誌

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

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

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

その後、会員向けの業務関連情報の発信をより効果的に行うため、同誌の全面的リニューアルを行い、2011年1月号より『月刊社労士』(A4判、横書き、2025年3月号発行部数49,520部)として発行している。

2. メールマガジン

2017年6月よりメールマガジンを随時発行し、積極的な情報展開を行っている。メールマガジンは3種類あり、それぞれの内容と登録数は以下の表のとおりである(登録数は2025年3月現在のもの)。

種別	内容	登録数
連合会情報	連合会主催の研修・イベントの情報、研修システムの新規講座情報、社労士業務支援ツールに関する情報、共済会からのお知らせ等	8,883人
通達情報・トレンドボックス	行政からの通達情報やお知らせ等	8,416人
外部団体情報	外部団体・機関が主催する社労士業務に有益なセミナー等のイベント情報やお知らせ等	7,238人



7 / 社会貢献への取り組み

I. 学校教育

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

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

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

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

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

目 次

はじめに

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

社会保険労務士（社労士）とは



● 2024年度学校教育に関する調査結果

2025年4月に都道府県会を対象とした学校教育に関する実績調査を行った。2024年度においては、地域の実情に応じ44の都道府県会が出前授業を実施した。出前授業などの学校教育の推進は、次代を担う世代に働くことの大切さを伝える重要な活動であることから、継続して連合会と都道府県会が連携し、柔軟に対応していくこととする。

実施状況

項目	都道府県会
実施した	44
実施していない	3

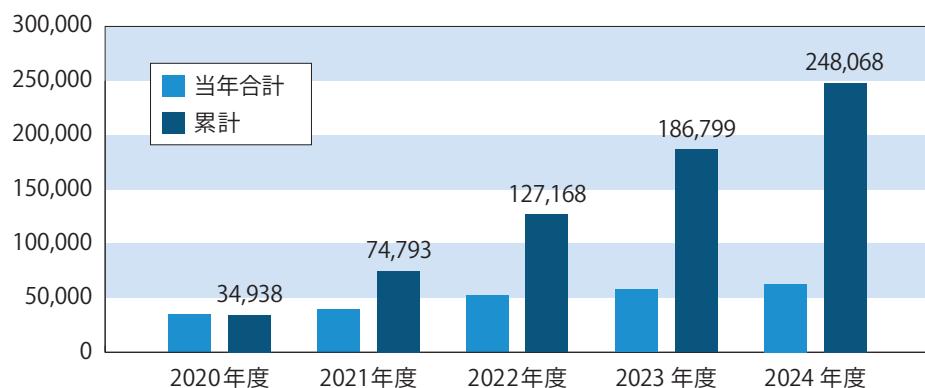
●学校教育事業実績推移

2020年度から2024年度に全国で、約25万人の学生・生徒に対して学校教育（出前授業）が実施された。2024年度の学校別の内訳では、実施数としては高等学校が最も多く、次いで中学校、専門学校、小学校、大学・短期大学、特別支援学校と続いている。その他、職業訓練校や少年院などでも実施された。

出前授業の受講者数

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

出前授業の受講者数の推移



出前授業の実施数

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

図1 ● 2024年度学校別の実施状況

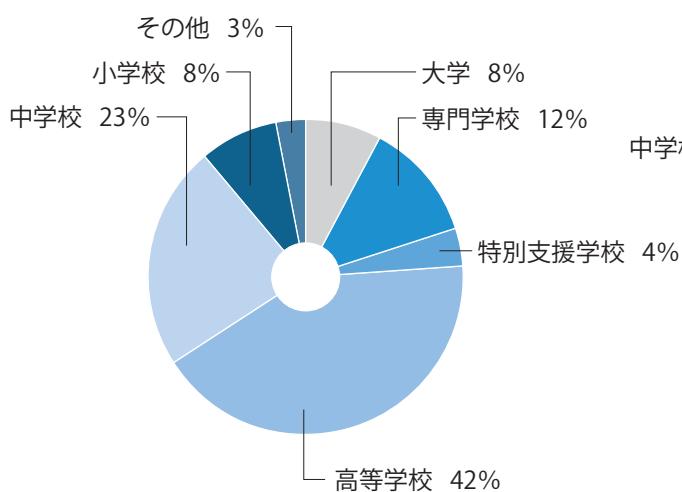
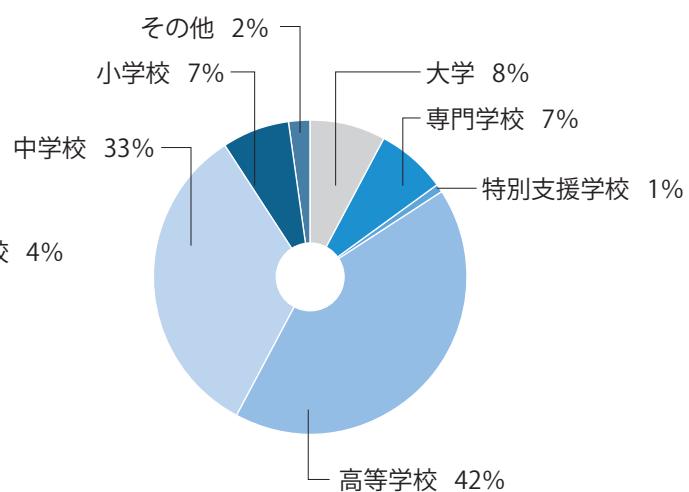


図2 ● 2024年度受講者別の実施状況



II. 労働条件審査

地方自治体業務の民間委託が拡大するとともに、一般競争入札の実施によるコスト削減が求められることにより、業務を受託する企業の中には、労働社会保険諸法令の遵守が徹底されていない等の問題が見受けられる実態があった。このような問題に対し、雇用される労働者の労働条件の確保を図り、指定管理者制度導入企業の労務管理の適正性を客観的に評価・検証する取り組みの一部について、地方公共団体からの依頼を受け、社会的要請にこたえるかたちで社労士会が労働条件審査として実施している。2024年度には、全国で465件実施された。

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

● 2024年度労働条件審査の導入実績

2025年4月に都道府県会を対象とした労働条件審査の導入実績に関する実績調査を行った。

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

表1 ●労働条件審査の実施状況

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

表2 ●労働条件審査の導入実績

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

8 成年後見制度への取り組み

I. 成年後見制度について

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

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

II. 社労士会の取り組み

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

以来、都道府県会において、成年後見人養成研修の実施、一般社団法人社労士成年後見センター（以下「成年後見センター」という。）の設置を進め、これまでに全国に17の成年後見センターが設置され、2024年度の後見人、保佐人、補助人を合わせた受任後見人等の受任状況件数は747件に達するに至った。

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

成年後見活動が社労士の社会貢献の取り組みの一つであることをアピールするために、成年後見制度PRアニメーションを作成し、連合会ホームページの「成年後見制度」ページに掲載している。

後見人等の受任状況

項目	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
後見人	483	481	494	496	518
保佐人	102	108	143	163	188
補助人	19	28	49	41	41
合計	604	617	686	700	747



成年後見制度 PR アニメーション

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

III. 2024 年度成年後見制度への取り組みに関する調査結果

2025 年 4 月に都道府県会を対象とした実績調査を行った。2024 年度に成年後見制度に関する事業を実施した都道府県会は 29 会であった（表 1 参照）。

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

表 1 ● 実施状況

項目	都道府県会
実施した	29
実施していない	18

表 2 ● 実施体制（実施体制のある 29 都道府県会対象）

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

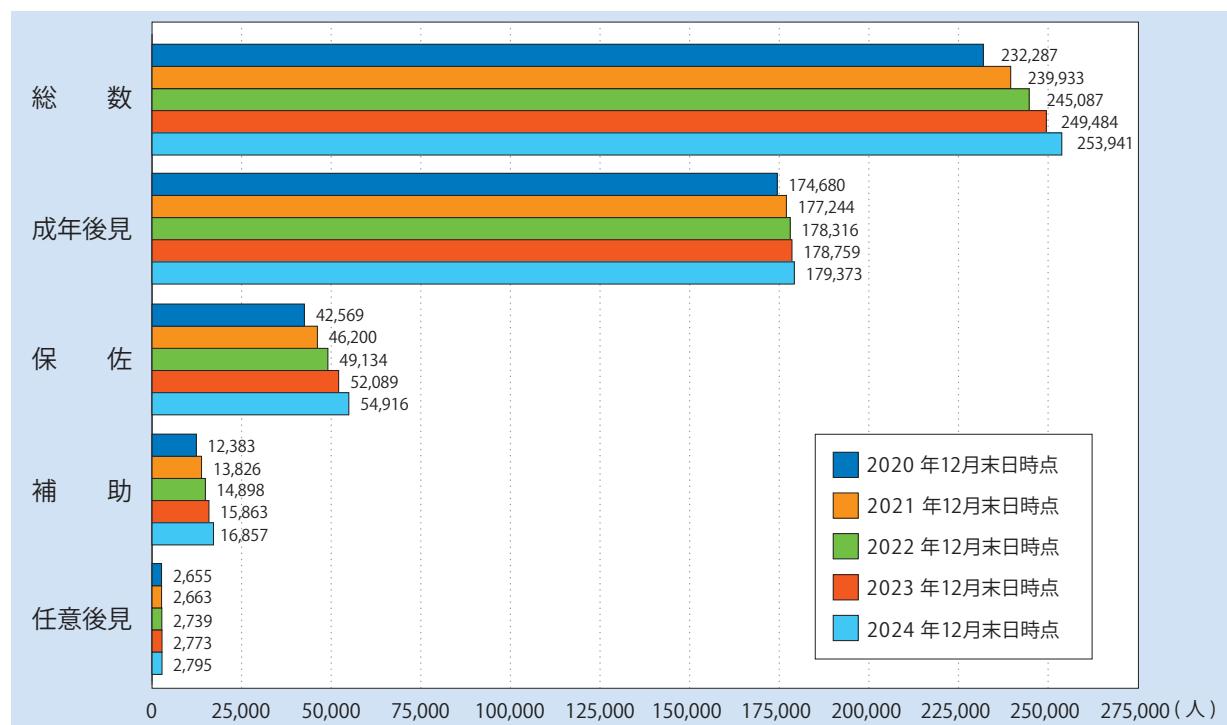
一般社団法人社労士成年後見センター一覧（2025 年 8 月末現在）

	名 称	所在地	電話番号
1	一般社団法人社労士成年後見センター北海道 https://www.sr-kouken.org/	札幌市中央区南四条西十一丁目 1293 番地 13 サニーランドビル 2 階	011-518-1165
2	一般社団法人社労士成年後見センターみやぎ http://www.sharo-miyagi.com/	仙台市青葉区本町一丁目 9 番 5 号	022-796-2473
3	一般社団法人社労士成年後見センター秋田 http://akita-sr.jp/	秋田市大町三丁目 2 番 44 号 大町ビル 3 階	018-863-1777
4	一般社団法人社労士成年後見センター福島 https://srkoukenfukusima.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://srseinenkouenkhiba.jimdofree.com/	千葉市中央区富士見 2-7-5 富士見ハイネスビル 7 階	043-307-5830
7	一般社団法人社労士成年後見センター東京 https://www.koukensr.or.jp/	千代田区神田駿河台 4-6 御茶ノ水ソラシティアカデミア 4 階	03-5289-8863
8	一般社団法人社労士成年後見センター富山 https://sr-toyama.jp/sct/	富山市総曲輪 2-1-3 富山商工会議所ビル 7 階	090-3376-3836
9	一般社団法人社労士成年後見センター石川 http://ishikawa-sr.net/seinenkoukenn/	金沢市玉鉢二丁目 502 番地 TRUSTY BUILDING 2 階	076-292-2066
10	一般社団法人社労士成年後見センター山梨 http://www.y-sr.com/kouken/	甲府市酒折一丁目 1 番 11 号 日星ビル 2 階	055-244-6064
11	一般社団法人社労士成年後見センター長野 https://www.sr-nagano.or.jp/modules/pico/index.php/content0290.html	長野市中御所 1-16-11 鈴正ビル 3 階	026-223-0811
12	一般社団法人社労士成年後見センター愛知 http://www.aichi-sr.or.jp/seminar/2020013017530721.html	名古屋市熱田区三本松町 3-1	052-889-2800
13	一般社団法人社労士成年後見センターわかやま http://www.sr-wakayama.jp/	和歌山市北出島一丁目 5 番 46 号	073-425-6584
14	一般社団法人社労士成年後見センター岡山 http://www.okayama-sr.jp/	岡山市北区野田屋町二丁目 11 番 13 号	086-201-0270
15	一般社団法人社労士成年後見センター広島 http://www.hiroshima-sr.or.jp/	広島市中区橋本町 10 番 10 号 広島インテスビル 5 号	082-836-4487
16	一般社団法人社労士成年後見センター福岡 https://sr-kouken-fk.or.jp/	福岡市博多区博多駅東 2-5-28 博多偕成ビル 3 階	092-414-8775
17	一般社団法人社労士成年後見センター熊本 https://www.sr-kumamoto.or.jp/	熊本市中央区細工町 4-30-1 扇寿ビル 5 階	096-324-1124

IV. 成年後見制度の利用者数の推移

成年後見関係事件の概況 ((2024年1月～2024年12月) 最高裁判所事務総局家庭局) によると、2024年12月末日時点における成年後見制度（成年後見・保佐・補助・任意後見）の利用者数は合計で253,941人（前年は249,484人）であり、対前年比約1.8%の増加となっている。

成年後見制度の利用者数の推移



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

9 職業倫理向上のために

I. 職業倫理確立の重要性

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

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

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

II. 倫理研修の実施

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

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

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

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

III. より適切な情報発信に向けた取り組み

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

させたり、過度な期待を持たせるような表現を用いるものがあつてはならない。そのため、全会員が共通認識としなければならない「社労士の職業倫理に照らし不適切と考えられる情報発信に関する指導指針」を2016年に策定した。

しかしながら、本指針の策定から8年が経過し、多くの社労士がウェブサイトやSNS等様々な媒体を通じて多様な情報発信を行うようになったことから、その時代に即した厳格かつ実効性ある指導を実施するため、2025年に本指針の改定を行い、連合会ホームページ会員ページや倫理研修テキストに趣旨を掲載する等、会員に向けた周知徹底の取り組みを行っている。

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



10 / 研修に関する取り組み

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



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

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

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

I. 今後の研修制度

社労士個々人の資質および全体の質の向上を図るとともに、社労士の社会的地位の向上を目指すため、学術的・実学的視点での研修を体系化するための新たな取り組みとして、労働、人事労務、社会保障の3分野の研修をはじめとする研修の充実を図ることとしている。

II. 社労士研修システム

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

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

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

これに対応するため、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が制定された（2001年7月11日公布法律第112号、同年10月1日施行。以下「個別労働関係紛争解決促進法」という。）。いわゆる都道府県労働局の紛争調整委員会によるあっせん制度の導入である（後の2002年11月19日の社労士法改正（同月27日公布法律第116号、翌年4月1日施行）で、労働局のあっせんの代理は社労士業務に加えられた。）。個別労働関係紛争解決促進法の制定を受けて、連合会は、全国の都道府県会に総合労働相談所を設置し、個別労働関係紛争に対する国民生活の利便向上に寄与する方針を決定した。現在では、労働者からの相談を中心に、全国で毎年5,000件を超える労働相談を受け付けている。

過去5年間の総合労働相談所における相談受付件数

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

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

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

一方で、紛争解決センターの利用者拡大のための広報活動が検討され、総合労働相談所で受けた労働相談に紛争性があり、相談者がその解決を望む場合には、そのまま紛争解決センターがあっせんへとつなげる連携をすることとした。さらに2013



社労士会労働紛争解決センター特設ウェブサイト

年4月15日に「職場のトラブル相談ダイヤル」の名称で「全国共通ナビダイヤル」を設置し、連合会が全国からの労働相談に電話で対応し、あっせんによる解決の可能性がある相談については、都道府県会の総合労働相談所を紹介するという方策を整えた。

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

12 / 社会保険労務士総合研究機構

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

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

I. 社労士の視点に基づく政策提言・宣言

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

2025年3月13日に2024年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」を公表した。

本提言の取りまとめにあたっては、全国の社労士から広く意見募集を行っており、本年度においては、「多様なキャリア形成の支援」「きめ細やかな子育て、介護との両立支援」「時代にあわせた社会保障制度への転換」などの観点で整理したうえで、過去の提言に新たな視点を加え改定した提言2項目と、新たに寄せられた意見に基づく提言19項目を加えた47項目の提言を取りまとめた。また、「働く」ことの価値観や働き方などが多様化するなか、社労士は人的資本経営の専門家であることを宣言している。

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

2024年度新規追加及び改定した提言一覧

提言1. 時代にあわせた社会保障制度への転換

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

提言2. 公正なセーフティネットの整備

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

提言3. きめ細やかな子育て、介護との両立支援

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

提言4. 多様なキャリア形成の支援

- 4-1. オンラインでのハローワーク求職登録の解禁

提言5. シンプルで実効性のある制度づくり

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

提言6. 働く人の健康確保に向けた改善

- 6-1. 労働基準法に労働時間の定義の規定化

NEW

社会保険労務士総合研究機構

2024年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」提言一覧



本文

概要版

タイトル	説明	サイズ(Kb)
□ 2024年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」_本文	2024年度政策提言・宣言 本文	461.97
□ 2024年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」_概要	2024年度政策提言・宣言 概要版	1,459.77
□ 2024年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」_単年度版	2024年度政策提言・宣言 単年度版 (新規追加・改定した提言を抜粋)	310.51

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

2022 年度提言 【年次有給休暇取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化】

2022 年度提言 【副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃】

2022 年度提言 【ストレスチェック実施の人数要件の撤廃】

2022 年度提言 【小規模事業場への健康管理支援体制の見直し】

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

2023 年度提言 【育児休業延長後に転籍等した場合の育児休業給付の継続受給】

2024 年度提言 【国民年金第 3 号被保険者制度の見直し】



掲載ページ二次元コード

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

持続可能な社労士制度・業務のあり方の考察並びに社労士業務および社労士の経済的基盤の実態把握を目的として、全ての社労士を対象とした「社労士実態調査」と一定の条件に該当する特定の社労士を対象に同一調査項目を一定期間確認するパネル調査である「開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査」（以下「パネル調査」という。）の2種類のWeb調査を2024年度より実施し、調査結果を公表した。

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



社労士実態調査結果二次元コード



パネル調査結果二次元コード

III. 各種事業

1. 「社労士総研研究プロジェクト」

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

2. 「社労士社会政策研究会」・「社労士研究助成制度」

● 「社労士社会政策研究会」

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

● 「社労士研究助成制度」

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

3. 「新しい時代における労使コミュニケーションの活性化研究プロジェクト」

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

IV. 大学院との連携

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

研究プロジェクト一覧

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

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

13 街角の年金相談センター

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

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

I. 街角センター事業の受託経緯

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

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

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

〈委託業務の内容〉

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

II. 街角センターの運営業務と「オフィス」の設置

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

の選任等の業務を行っている。

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

III. 2024年度の事業

街角センターにおける2024年度の年金相談件数は、特別支給の老齢厚生年金受給権発生者数の減少等に伴い、前年度比47,097件減少（△6.6%）し、665,275件となった。また、街角センターの2024年度の事業については、円滑、かつ適正な事業運営等のため、以下の取り組みを行った。

〈主な取り組み〉

- ① 街角センターにおける個人情報等の適正な管理など運営業務の適切な実施を確認・推進するため、すべての街角センターを対象とした運営部による指導監査（自主点検）を実施した。なお、指導監査の実施にあたっては、過去の監査結果等（厚生労働省及び機構による監査結果等を含む。）を踏まえて監査項目を見直すなど、監査の充実を図った。
- ② 街角センターの相談員等のスキルの維持・向上を図るために街角センターが毎月実施している相談員研修について、研修教材を運営本部が提供（4回／年）するとともに、運営本部主催の研修も実施（3回／年）して当該研修の充実に努めた。さらに、街角センターの職員及び業務委託社労士を対象に「街角の年金相談センター職員・業務委託社労士合同研修」を1月に開催し、街角センターの運営業務に係る留意事項及び事務処理誤りの再発防止のための注意喚起、ならびに機構から講師を招いて年金給付業務における留意点等について講義を行った。また、新たにセンター（オフィス）長に就任した新規管理者に対して、街角センターの組織運営の留意事項や管理者としての心構え等について研修を5月に実施するとともに、9月にはすべてのセンター長・オフィス長が参加する「街角の年金相談センターセンター長・オフィス長会議」を開催し、街角センターの運営業務における諸課題等について情報共有するとともに、近年増加している「苦情・不当要求行為者（カスタマーハラスメント）」の対応等について機構から講師を招いて講義を行った。
- ③ 街角センター及び年金事務所に従事する相談員（社労士）の育成のために運営本部が主催する年金相談実務者（初心者）研修について、遠方からの受講者が参加しやすい環境（負担軽減、受講機会の増加等）の実現のため全日程をリモートで行う研修を本格実施（3回）し、多数の受講者に対して研修を実施した。なお、一部日程をリモートとした従来型の年金相談実務者（初心者）研修についても8回実施して相談員（社労士）の育成に努めた。

過去5年間の相談件数の推移

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

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

社会保険労務士賠償責任保険制度は、1995年12月に連合会において創設された制度であり、2025年3月末日時点の加入者数は19,322人（開業社労士および社労士法人の社員）である。本来、社労士の業務遂行上、事故が発生することがあってはならないが、社労士業務は複雑多岐にわたり、高度かつ専門的な知識のもとに遂行されるものであり、万が一の事故の発生リスクとそれに伴う依頼者保護および経済的損失のリスクに備えるため、社労士の社会的責任と信頼の確保の観点から制度化された。

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

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

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

II. 福利厚生事業（全国社会保険労務士会連合会共済会）

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

1. 福祉共済事業

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

2. 各種斡旋事業

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

15 連合会が受託している主な委託事業

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

2024年度においては、厚生労働省委託事業「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（全国センター事業）」と公益財団法人児童育成協会（以下「育成協会」という。）委託事業「企業主導型保育施設への労務監査事業」および独立行政法人日本貿易振興機構（以下「ジェトロ」という。）委託事業「高度外国人スペシャリスト事業」を実施している。

I. 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

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

2022年度からは、本事業における全国センターと都道府県センターとの役割分担が大きく変更になり、専門家の派遣事業は都道府県センターが直接行うかたちに変わり、厚生労働省委託事業の名称も「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（全国センター事業）」に変更された。連合会では引き続き本事業を受託し、2024年度については、委託事業運営本部において主に以下の事業を実施した。

- ① 全国センター長会議の開催（5月、10月）および専門家として従事する社労士等に対する研修の実施
- ② 職務分析・職務評価に関するコンサルティング手法を付与するため、基礎研修（6月～7月）、応用研修（8月～9月）、フォローアップ研修（11月）の実施
- ③ コンサルティング支援事例を収集・選定し、長時間労働是正関係、同一労働同一賃金等の事例について周知用のリーフレットおよび動画の作成
- ④ 「『働き方改革』わが社の実践記録」を『月刊社労士』を通じて募集し、好事例を働き方改革特設サイトに掲載
- ⑤ 都道府県センターからの案内および厚生労働省からの関係情報を総括した「働き方改革特設サイト」の構築・運用を行い、300万PVの目標数を達成

※都道府県労働局の委託事業である「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援センター事業（都道府県センター事業）」については、2018年度は18、2019年度は15、2020年度は12、2021年度は13、2022年度は12（新潟は連合会が受託）、2023年度は13（新潟、福井、和歌山は連合会が受託）、2024年度は13（茨城、新潟、福井、和歌山は連合会が受託）の社労士会が運営した。

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

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

II. 企業主導型保育施設への労務監査事業

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

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

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

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

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

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、労務監査を実施した企業主導型保育施設は7県会27施設に留まったが、2021年度は11都道府県の監査員382人、2022年度は15都道府県の監査員433人、2023年度は20都道府県の監査員464人、2024年度は22都道府県の監査員470人により、それぞれ500施設に対する立入調査、保育施設への結果の通知、施設からの改善報告の確認業務を実施（2020年度から2024年度の5年間で27都道府県）している。

なお、2023年度から企業主導型保育事業はこども家庭庁に移管され、労務監査業務は「企業主導型保育事業における指導・監査、研修及び相談支援等業務」の一部として、こども家庭庁の委託事業として単年度ごと一般競争入札に付されることになり、育成協会が落札し引き続き事業を運営している。

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

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

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

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

連合会では、2020 年度から当事業を受託し、2024 年度で 5 年目となり、高度外国人材に関心を持つ中小企業等への書面相談・オンライン講演を実施するとともに、高度外国人材に係る相談対応を行うジェトロ職員等への助言等の相談対応を計 10 回行った。

16 災害対応

I. 東日本大震災に関する対応

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

1. 被災県会において実施する事業

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

2. 被災県以外の都道府県会において実施する事業

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

3. 行政機関等が行う相談会等において協力を行う事業

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

4. 連合会が行う各種事業

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

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

II. 能登半島地震に関する対応

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

III. 自然災害に対する支援活動等

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

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