第 1 章

社労士制度発展に向けた取組み

1 社労士による労務監査業務の取組み
2 AI ／ AX時代の取組み
3 ビジネスと人権・人権尊重経営の取組み
4 国際連携の取組み
5 働き方改革への取組み
6 広報に関する取組み
7 職業倫理の確立とコンプライアンス強化の取組み
8 情報セキュリティへの取組み
9 プロフェッショナル育成の取組み
10 社会貢献への取組み
11 社会保険労務士総合研究機構
12 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）
13 連合会が受託している主な委託事業
14 災害対応

1 社労士による労務監査業務の取組み

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

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

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たことから、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。

そこで、連合会として関わっている労務監査に関連する事業について、紹介したい。

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。



社労士診断認証制度 認定証

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、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、持続可能性の向上を図ることができる。



２．経営労務診断のさらなる取組みについて

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
2025 年度末時点	4,193 社	260 社	497 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

なお、本制度については、今後、「労務監査業務ガイドライン」に基づき、見直す予定である。

Ⅱ．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、企業統治及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 年に会社法及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、企業の内部統制及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。

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専門的労務監査

2000 年代以降、共働き世帯の増加や家庭環境の多様化といった社会構造の変化を背景に、特に都市部において、保育所の利用を希望しながら入所できない、いわゆる「待機児童」問題が顕在化し、社会課題となった。

こうした状況を受け、政府は待機児童の解消を重要な政策課題に位置付け、保育の受け皿の拡充に向けた取組みを進めてきた。その一環として、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、2016 年度に内閣府主導のもと「企業主導型保育事業」が創設された。

その後、保育の受け皿が急速に拡大する中で、国会等において、保育士の処遇問題や労務管理に関する課題が顕在化し、最終的に保育の質への影響を懸念する指摘へとつながった。

連合会では、こども家庭庁からの委託を受けて、公益財団法人児童育成協会（以下「育成協会」という。）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。本労務監査事業は、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いる。具体的には、監査員である社労士が実際に監査対象

企業主導型保育事業における専門的労務監査事業の実施状況

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
対象施設数	27	500	500	500	500	450
実施県会数	7	11	15	20	22	25
監査員数	34	382	433	464	470	432

である保育施設に足を運び、労務監査基準に基づいた統一的かつ効率的な専門的労務監査を実施し、保育施設に結果を通知するとともに、改善報告の確認等を行っている。

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ヤー

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

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。

この医療機関勤務環境評価センターによる評価について、2022 年度から全国の社労士を労務管理サーベイヤーとして推薦し、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

1. 概要

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。

また､昨今では｢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。

さらに、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。

2. 導入実績

連合会では、2026 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調査を実施した。2025 年度において、「労働条件審査」を実施した都道府県会は合計 13 会であり（表 1 参照）、導入事業所数は 550 件、審査に従事した社労士数は 798 人（表 2 参照）となっている。

表 1　労働条件審査の実施状況

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
実施した	11	9	10	14	12	13
実施していない	36	38	37	33	35	34

表 2　労働条件審査の導入実績

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
事業所数	257	262	435	507	465	550
審査従事社労士数	450	279	847	723	672	798

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ったが、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。

2 AI／AX時代の取組み

Ⅰ．AI普及への対応

AIの技術革新と社会への浸透が急速に進行している現状に鑑み、社労士がAIを正しく理解し、業務の質の向上及び効率化に寄与することを目的として、連合会では2025年に新たに情報利活用・AI研究部会を設置した。「AIによる社労士業務の代替（AIを正しく恐れる）」、「AIを活用した社労士業務の発展」及び「AIを活用するためのデータ利活用の留意点」の3つの視点で課題整理を行い、以下の対応を行った。

1．社労士AI活用ガイドラインの策定

2025年3月に総務省・経済産業省から公表された「AI事業者ガイドライン」を参考に、社労士版AI活用ガイドラインの策定を開始した。個人情報等機密情報のAI入力リスクを正確に理解しAIを正しく活用することを通じて、社労士が国民からの負託に応えることを目指して編纂する。

2．AIを正しく理解するための啓発

AIが急速に進歩する中、社労士の新しい技術に対する不安の解消、責任ある専門家としての取扱いの推進及び社労士業界におけるAI活用人材の底上げを目的として、『月刊社労士』2026年2月号から「AIを正しく理解する」の連載を開始している。


AIを正しく理解する

全国社会保険労務士会連合会　副会長
業務改善・デジタル革新特別委員会　委員長
大西 宗明

AIに対して正しく恐れる

AIによる働き方の変革は、私たち社労士業界に限らず、ホワイトカラー全般に及ぶ大きな関心事となっています。しかし実際には、AIに対して過度な期待や不必要な不安を抱いている方も少なくないのではないでしょうか。

私が担当する業務改善・デジタル革新特別委員会では、このような認識のばらつきを是正するため、「情報利活用・AI研究部会」を設置し、会員の皆様がAIを正しく理解し、適切に対応していけることを目指しています。

コロナ禍において、私たちは「コロナを正しく恐れる」ことで困難な時期を乗り越えました。同様に、AIについても「正しく恐れる」姿勢を持つことで、今ある過度な期待や不安を取り除いていけるものと考えています。

AIの特徴

連合会では、AIの実態を正確に把握するため、社労士業務システム等を開発する複数の企業に対しAI実装に関するヒアリングを行っています。中には「今後2年以内にAIを実装したい」と計画を語る企業もありますが、実際にヒアリングを進めると、AIに関する検討はまだ道半ばであるというのが率直な印象です。

AIは、これまでのデジタル化では困難であった「人に寄り添う」コミュニケーションを模倣しようとします。しかしこれは、学習データに基づき「ある文脈に続く最適らしい言葉」を統計的に導き出しているにすぎません。聞き心地が良くても、正確さが常に担保されているわけではありません。確実に正しい判断を行うためには、最終的には労務管理の専門家である私たち社労士が責任を持って判断する必要があります。

では、それでもなぜAIを活用するのかという疑問が生じるかもしれません。AIは、膨大な資料の要約や、会議で出された多様な発言の整理など、大量情報の「まとめ」に大きな力を発揮します。AIは「要約とは何か」を学習しているため、利用者が理解しやすい形に整えることが得意なのです。

ただし注意すべきは、個人情報や機密情報が含まれる資料をAIに読み込ませることは非常に危険であるという点です。入力したデータはAI事業者が管理するクラウド（推論サーバー）に保存されますが、そこへのサイバー攻撃を完全に防ぐ保証はありません。また、情報漏洩時の損害賠償を「直近12か月分の支払額を上限」と定める事業者も存在します。この点は十分に理解したうえでの活用が求められます。

社労士AI活用ガイドラインで顧問先企業等の信頼を確保

社労士は、AIを正しく理解したうえで「道具」として適切に使いこなしていく必要があります。AI利活用時代において、顧問先企業等の視点に立つと、社労士が自社従業員に関する情報を個人情報保護法等に則り適正に取り扱えているかは大きな関心事です。知らぬ間にAIを利用し、思わぬ情報漏洩事故が起きてはならないと考えるのが当然です。

そこで連合会では、安心して業務を任せていただくための仕組みとして「社労士AI活用ガイドライン」の策定を進めています。ガイドラインに

月刊 社労士 2026 2　8

『月刊社労士』2026年2月号記事

3．AI活用事例の募集

社労士がAI活用方法を正しく理解し、業務に有効活用できるようにするため、2026年2月から社労士業務におけるAI活用事例の収集を、都道府県会設置のデジタル推進委員を通じて開始した。収集した事例は全国の都道府県会で共有し、AIに関する検討・研修に活用できる環境を整備した。

4．AIブロードリスニングの試行実験

連合会実施の政策提言でのAIブロードリスニング活用可否につき、2025年11月に試行実験を行った。試行実験では、国民年金第3号被保険者制度の見直しをテーマにデジタル推進委員から意見を収集し、分析を行った。その結果、連合会政策提言の特徴が、政府等の関係機関等に主張等を伝える機能であるのに対して、AIブロードリスニングは、多様な意見の傾向を分析するツールであるため、当該分析結果をそのまま提言にすることは総花的になり、制度改正等を検討する場面においては響かないものになることが判明した。AIブロードリスニングは、むしろ連合会が主体となって検討する制度設計（事業計画等）に会員の意見・意識を最大限に反映させる検討の補助資料としての活用が有効であるが、活用にあたっては費用が高額であることが課題となった。

5. 社労士業務システム等開発個社 AI 対応状況ヒアリング

社労士業界における AI の影響を具体的に知るため、一般社団法人人事労務システム協議会（以下「HRSA」という。）の協力を得て、システム開発業者（９社）の AI 対応についてヒアリングを行った。その結果、AI には誤回答があることから、最終判断は人間が行うべきであり、専門家である社労士がその役割を担うことには変わりないという意見が大半を占めた。

6. データ標準化の要請

社労士業務システムの IT-BCP 対策として、インシデント発生時の他社システムへの迅速な移行を可能にするため、法定帳簿データ標準化の実現を HRSA に要請した。

Ⅱ. デジタル・ガバメントへの対応

１. 電子申請定期協議

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、2025 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」においても当該内容が継続事項とされた。行政手続におけるオンライン利用率引上げを目的として、政府は、連合会と厚生労働省及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ている。連合会は社労士が日々抱える電子申請に関する課題を都道府県会設置のデジタル推進委員から集約し、連合会から行政に対し 56 件の提言を提出し、社労士を通じた企業の電子申請における利便性向上に貢献した。

これらの取組みの結果、主要手続における電子申請率は前年比３％増の 76%となり、行政手続のデジタル推進に寄与している。

2. デジタル資格者証を活用した電子申請

2024 年８月にデジタル庁が構築した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。）の運用開始を期に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の活用を前提とした電子申請業務のさらなる効率化及び利便性向上策を厚生労働省及びデジタル庁に提案した。その結果、厚生労働省労働基準局監督課が運営する労働条件ポータルサイト「確かめよう　労働条件」の事業者向けサイトにおいて、デジタル資格者証を用いた電子申請が可能となり、社労士によるオンライン手続の信頼性及び利便性が向上し、電子申請の実務における活用拡大が図られた。

2026 年３月提供開始のデジタル庁 G ビズポータルα版の事前準備に際して、社労士の知見を活かした利便性向上に資する提言を行った。その結果、作成した必要書類を電子ロッカーに保存することで、クラウド上で書類を管理し、必要な時に顧問先企業等と同期・連携が可能となる機能が実装された。

３. 社労士用電子申請ヘルプデスク及び電子証明書発行状況

2025 年５月 30 日から７月 10 日まで（延べ 30 日間）電子申請に関するヘルプデスクを開設し、215 件の相談を受けた。年度更新及び算定基礎届等に関する相談が多く寄せられ、社労士の電子申

請利用促進に貢献することができた。

また、電子証明書の所持者数は 2026 年 3 月末日で 18,079 人（開業・法人の社員会員数の 60.9%）となっている。

4. 国家資格システムの改善要望

国家資格システムの円滑な運用及び実務に即した改善を図るため、都道府県会から当該改善に関する意見・要望を幅広く収集し、当該意見・要望をデジタル庁に提出した結果、一部機能の改善検討が進められる等、国家資格システムの利便性向上に資する取組みが推進された。

3 ビジネスと人権・人権尊重経営への取組み

Ⅰ．ビジネスと人権

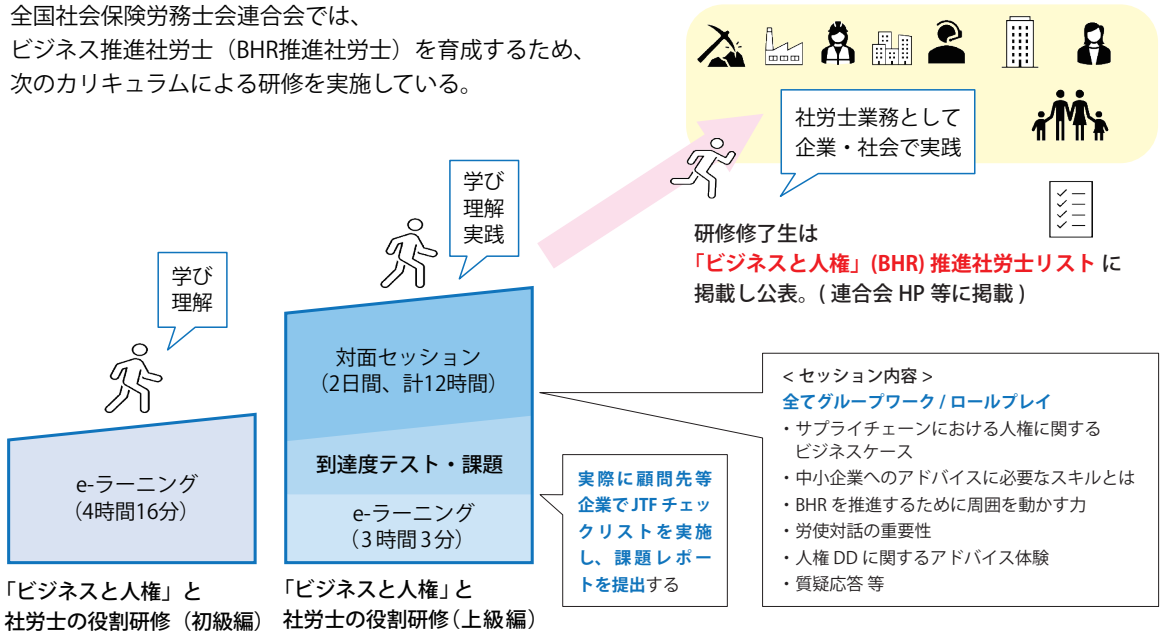
連合会はその国際活動が評価され (29 頁参照)、2020 年 3 月には国際労働機関 (以下「ILO」という。) との間で、労働法及び社会保障制度に関する専門的なアドバイスを提供する社労士制度の世界的な普及を通じて労働・社会保障関連法令等の遵守向上を図るとともに、全ての人のディーセント・ワーク (働きがいのある人間らしい仕事) の実現をもって「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に寄与することを目指すべく、覚書を締結した。

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た。

「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。

社労士法改正において、第 1 条に「個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与すること」として、労働環境における人権尊重への取組みが社労士の使命として明記され、人権尊重経営における社労士の存在感が増している。

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



ビジネスと人権研修体系図

協力を受けて構築した「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) 推進社労士として、リストを公開している。

2025 年度においては、三重、岡山、大阪、福岡、北海道、宮城、兵庫、東京にて計８回の「対面セッション上級編」を開催し、192 人が受講し、2026 年 3 月末時点の累計受講者数が 838 人となった。他方、既に BHR 推進社労士である者を対象に、実践力向上を目的とした「ビジネスと人権」強化研修を ILO 駐日事務所の技術協力を受けて開催し、「ビジネスと人権」の実践力養成を実施した。

こうした連合会における人権尊重への取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。

2025 年 12 月に日本政府「ビジネスと人権」に関する行動計画（NAP）が改定され、日本における 2020 ～ 2025 年の取組みと成果として、「国際機関や全国社会保険労務士会連合会と協力した専門人材の育成」が取り上げられ、指導原則の履行推進に向けた能力構築におけるこれまでの取組みとして「中小企業の人権尊重の取組をサポートする「ビジネスと人権（BHR）推進社労士」の育成を全国各地で実施し、2025 年 11 月末までに 646 名の社労士が研修を修了した。同じく、ILO への拠出によって、人権・労働課題の特定とその対処法について実例から学ぶ場を提供し、各企業内におけるビジネスと人権の専門人材の育成に努めた。」旨記載され、当該分野における社労士の存在感を示した。

ILO 駐日事務所が発行した「中小・中堅企業の責任ある企業行動：BHR 推進社労士との協働実践例」及び「サステナブル調達パートナーシップ：業界全体での取組みと中小企業の責任ある企業行動事例集」の 2 種類の事例集作成に協力し、両事例集発行を受けて ILO 駐日事務所が一般向けに開催した「ビジネスと人権：中小企業のリアルな事例と学び」に登壇し、これまでのビジネスと人権に関する取組みを紹介した。

一般社団法人電子情報技術産業協会から要請により、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）」事業への協力を行った。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。

EXPO2025 大阪・関西万博における対応として、８月９日に連合会主催「BHR 推進社労士サミット 2025」と、大阪会・連合会主催、近畿地域協議会共催「ビジネスと人権デューディリジェンス」シンポジウム～人権尊重の課題と持続可能な社会の実現～」（以下「BHR シンポジウム」という。）をグランキューブ大阪（大阪国際会議場）で開催した。「BHR 推進社労士サミット 2025」では、BHR 推進社労士の好事例の紹介を通じて、企業と社労士が進めていくべき「ビジネスと人権」の取組みを考察するパネルディスカッションを行い、午後の「BHR シンポジウム」では、各界有識者による基調講演、続いて有識者、企業、社労士を交えたパネルディスカッションを行った。

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、連合会及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、取引先へのインタビュー
3．人権に関する悪影響の改善に関する取組みの実施
　（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
5．「ビジネスと人権」に関する役員向け講演の実施

4 国際連携の取組み

Ⅰ．国際交流活動への取組み

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 ILO との間で、労働法及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として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、世界の社労士類似制度との連携として、ルーマニア、イタリア、スペイン、カナダ、韓国、日本の 6 カ国による世界労働専門家協会 (World Association of Labor Professions。 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、外国人材雇用支援部会を設置し、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・実施する取組みを進めている。

2025 年度は、外国人材雇用支援セミナー 2026 をオンラインで開催し、育成就労制度など外国人材を取り巻く制度や現状などをテーマに基調講演を行い、外国人材の適正な労務管理のあり方や関係各機関の取組み等についてパネルディスカッションを行った。



外国人材雇用支援セミナーチラシ



JP-MIRAI からの感謝状

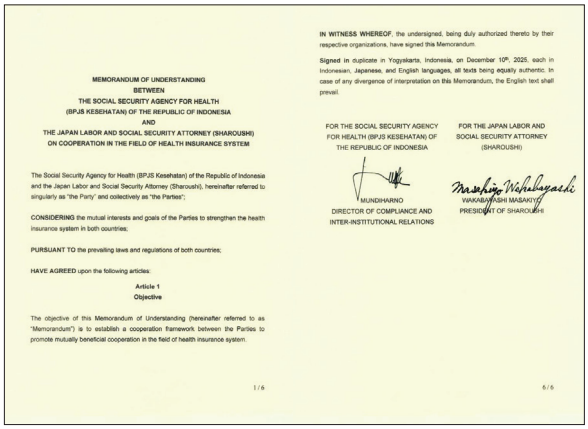
2024 年度に覚書を締結した一般社団法人 JP- MIRAI との協力関係において、９月２日に開催された「JP- MIRAI 中小企業向け動画教材ローンチイベント～外国人材の適正な受け入れと共生社会の実現を目指して～」に登壇し、外国人雇用の適正化について社労士の役割や可能性を情報発信し、これまでの協力関係に対し、JP-MIRAI から当連合会へ感謝状が贈呈された。

２．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。

インドネシア BPJS 健康（健康保険実施機関）がインドネシア・ジョグジャカルタで 12 月に主催した「Indonesia Healthcare Anti-Fraud Forum 1st INAHAFF CONFERENCE 2025」に参加し、医療保険制度分野における相互に利益のある協力を促進するための覚書を締結した。

また、BPJS 雇用 (労働保険・年金実施機関) とは、既存の協力関係に加えて、外国人材雇用支援に関する協力を盛り込んだ Record of Discussion（討議議事録）を締結し、より広範囲な協力関係を構築した。



MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
THE SOCIAL SECURITY AGENCY FOR HEALTH
(BPJS KESEHATAN) OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
AND
THE JAPAN LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY (SHAROUSHI)
ON COOPERATION IN THE FIELD OF HEALTH INSURANCE SYSTEM

The Social Security Agency for Health (BPJS Kesehatan) of the Republic of Indonesia and the Japan Labor and Social Security Attorney (Sharoushi), hereinafter referred to singularly as "the Party" and collectively as "the Parties";

CONSIDERING the mutual interests and goals of the Parties to strengthen the health insurance system in both countries;

PURSUANT TO the prevailing laws and regulations of both countries;

HAVE AGREED upon the following articles:

Article 1
Objective

The objective of this Memorandum of Understanding (hereinafter referred to as "Memorandum") is to establish a cooperation framework between the Parties to promote mutually beneficial cooperation in the field of health insurance system.

1 / 6

IN WITNESS WHEREOF, the undersigned, being duly authorized thereto by their respective organizations, have signed this Memorandum.

Signed in duplicate in Yogyakarta, Indonesia, on December 10th, 2025, each in Indonesian, Japanese, and English languages, all texts being equally authentic. In case of any divergence of interpretation on this Memorandum, the English text shall prevail.

FOR THE SOCIAL SECURITY AGENCY FOR HEALTH (BPJS KESEHATAN) OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

MUNDIHARNO
DIRECTOR OF COMPLIANCE AND INTER-INSTITUTIONAL RELATIONS

FOR THE JAPAN LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY (SHAROUSHI)

WAKABAYASHI MASAKIYO
PRESIDENT OF SHAROUSHI

6 / 6

インドネシア BPJS 健康覚書



SUBSEQUENT ACTIONS

RECORD OF DISCUSSION
BETWEEN
SOCIAL SECURITY AGENCY FOR EMPLOYMENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA
AND
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

PURPOSE

AREA OF COOPERATION

COORDINATION

インドネシア BPJS 雇用との RoD

3．国際機関等との連携について

マレーシア・クアラルンプールにて開催された ISSA 主催の「世界社会保障フォーラム 2025」に招待され、「効果的なコミュニケーションによる包括的なサービス提供」に関するインタラクティブセッションに参加し、社労士制度について発信した。

国連の指導原則や OECD ガイドラインに基づき、サプライチェーン全体での人権リスク管理を学び、実践的な取組みを促進することを目的に、経済産業省が東京で開催した「タイにおける責任ある企業行動の推進研修コース」のワークショップに、BHR 推進社労士を講師として派遣した。

また、国際的な「ビジネスと人権」の動向に合わせた環境・社会配慮を習得し、ベトナム企業の競争力を高めることを目的に、経済産業省が企画した「ベトナムにおける責任ある企業行動の推進研修コース」の調査及びワークショップが 12 月及び 1 月にベトナム・ホーチミンで実施され、現地に BHR 推進社労士を講師として派遣した。

5 働き方改革への取組み

Ⅰ．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 人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。) に労務管理サーベイヤーを担う社労士を推薦する等、医師の働き方改革の実現に向けた協力を行っている。

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

2．産業保健分野における関連専門職とのハブ機能

働き方改革関連法前後から産業保健分野の重要性や関心の高まりもあり、また、社労士業務との親和性も高いことから、2020 年に設立された一般社団法人日本産業保健法学会との連携を進めている。同学会は、産業保健を法的側面からも推進すること、産業保健にかかる法的問題をリファー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とつながると考えている。

6 広報に関する取組み

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及び“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及び 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及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、重点事業に係る広報を中心に、各事業に必要な広報を包括的・横断的に実施している。

近年、積極的な DX の推進や生成 AI の活用等による生産性向上に加え、人事・賃金制度の再構築を通じた働きがいのある職場づくりや、「ビジネスと人権」への対応としてサプライチェーンを含むあらゆるステークホルダーの人権尊重に向けた取組みが不可欠となっている社会環境において、社労士は企業価値及び職場環境の向上を支援する使命を担う存在であることを、広く国民に伝えるための広報活動を展開している。

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」に掲げる理念のもと、社労士制度の将来的発展を見据え、次代を担う世代を意識した広報活動について、連合会、都道府県会及び全国 47,000 人超の会員が一丸となって取り組んでいく。

直近の広報コンテンツ		
第９次社会保険労務士法改正成立特設ページ **『それが、私たち社労士です。』** 2025 年６月 18 日に成立した、第９次社会保険労務士法改正を受けて開設したページ。		
What's 社労士 社労士制度創設 55 周年を迎え、これまで社労士が取り組んできた企業価値の向上や働きがいのある職場環境づくりについて、広く国民の皆様に周知するための業務紹介動画。		
社労士だからできること ～変わりゆく社会と変わらぬ使命～ 働き方改革や DX の推進等により、事業環境が急速に変わりゆくなかで、企業やそこで働く人々をサポートする社労士の業務紹介を通じ、将来にわたって社労士が社会に果たす役割の重要性を伝えるための動画。		

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、連合会及び都道府県会の取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及び公式 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組み



社労士に向けた広報に関する取組みとして会報とメールマガジンを発行している。

1．会報

連合会発足以来、連合会の施策及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、会報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、2026 年 3 月号発行部数 50,350 部）として発行しており、2024 年からは環境に配慮した取組みの一つとして、ペーパレスの推進が求められていること等を受けて、7・8 月号を合併発刊することとし、年 11 号発行している。

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 2026 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	9,271 人
通達情報	行政からの通達情報やお知らせ等	8,862 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	7,623 人

7 職業倫理の確立とコンプライアンス強化の取組み

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及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及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、労務管理及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、労務管理及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、連合会及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組みをさらに進めている。

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

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

Ⅲ．より適切な情報発信に向けた取組み

会員が行う広告等の情報発信については、違法あるいは脱法的な表現を使用して利用者を誤認させたり、過度な期待を持たせるような表現を用いるものがあってはならない。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、取組みを進めている。



8 情報セキュリティへの取組み

Ⅰ．SRP Ⅲ認証制度の創設

不適切な AI 活用によりサイバー攻撃が増大するなか、社労士業務においても不正アクセス又はランサムウェア感染等による情報漏えい及び業務停滞リスクが高まり、新たな情報セキュリティ対策が求められる情勢となった。

社労士事務所においてはこれまで個人情報及びマイナンバーの安全管理措置を行ってきたところであるが、政府においては近年のサプライチェーン全体に及ぼすサイバー攻撃リスクに鑑み、国家サイバー統括室等の監督の下、「サプライチェーン強化に向けたセキュリティ対策評価制度」（以下「SCS 評価制度」という。）を 2027 年 3 月から運用開始することとなった。

このような状況を踏まえ、連合会では、既存の SRP Ⅱ認証制度※に情報セキュリティ要件を加えることで、SCS 評価制度との融合を図る「SRP Ⅲ認証制度」を 2027 年 4 月に創設すべく検討を開始した。

（※）SRP Ⅱ認証制度とは

「個人情報保護法」及び「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」に定める個人情報及び特定個人情報 (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ている社労士事務所を連合会が認証する制度。



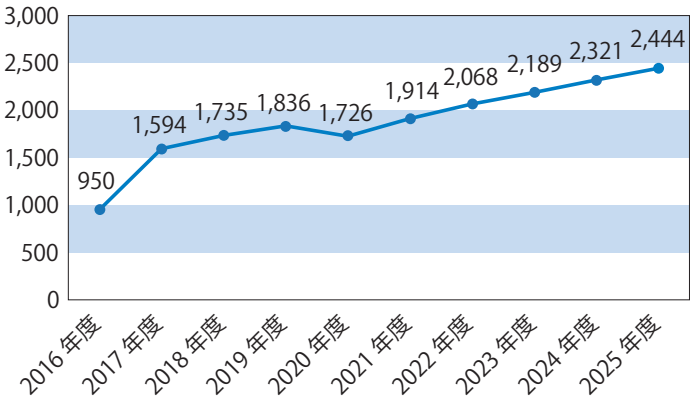
SRP Ⅱ認証マーク

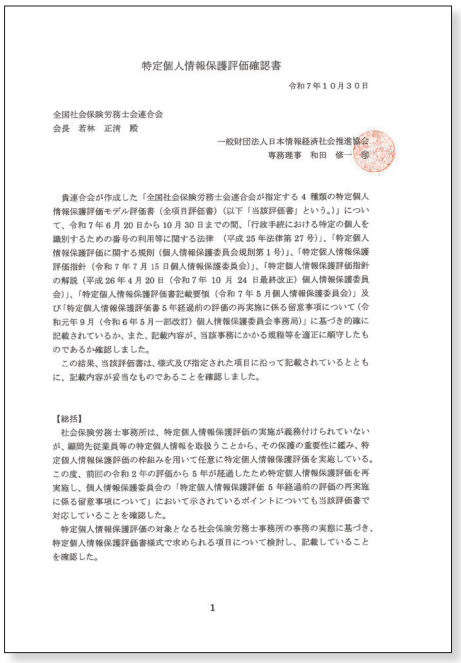
Ⅱ．SRP Ⅱ認証制度の取組み

SRP Ⅱ認証事務所を対象に標的型攻撃メール訓練を実施するなど、実践的なセキュリティ対策能力の向上に取り組んだ。また、SRP Ⅱ認証制度で採用している特定個人情報保護評価書ひな形については 2025 年度が個人情報保護委員会規則に定める 5 年ごとの見直し対象時期に該当することから、最新の情報セキュリティ対策基準に更改した。2026 年 3 月末時点の認証件数は、2,444 となっている。

【参考：SRP Ⅱ認証事務所検索ページ】https://www.shakaihokenroumushi-srp2.jp/srp2/

SRP Ⅱ認証取得事務所数の推移





特定個人情報保護評価確認書

令和７年１０月３０日

全国社会保険労務士会連合会
会長　若林　正清　殿

一般財団法人日本情報経済社会推進協会
専務理事　和田　修一

貴連合会が作成した「全国社会保険労務士会連合会が指定する４種類の特定個人情報保護評価モデル評価書（全項目評価書）（以下「当該評価書」という。）」について、令和７年６月20日から10月30日までの間、「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（平成25年法律第27号）」、「特定個人情報保護評価に関する規則（個人情報保護委員会規則第１号）」、「特定個人情報保護評価指針（令和７年７月15日個人情報保護委員会）」、「特定個人情報保護評価指針の解説（平成26年４月20日（令和７年10月24日最終改正）個人情報保護委員会）」、「特定個人情報保護評価書記載要領（令和７年５月個人情報保護委員会）」及び「特定個人情報保護評価書５年経過前の評価の再実施に係る留意事項について（令和元年９月（令和６年５月一部改訂）個人情報保護委員会事務局）」に基づき的確に記載されているか、また、記載内容が、当該事務にかかる規程等を遵正に順守したものであるか確認しました。

この結果、当該評価書は、様式及び指定された項目に沿って記載されているとともに、記載内容が妥当なものであることを確認しました。

【総括】

社会保険労務士事務所は、特定個人情報保護評価の実施が義務付けられていないが、顧問先従業員等の特定個人情報を取扱うことから、その保護の重要性に鑑み、特定個人情報保護評価の枠組みを用いて任意に特定個人情報保護評価を実施している。この度、前回の令和２年の評価から５年が経過したため特定個人情報保護評価を再実施し、個人情報保護委員会の「特定個人情報保護評価５年経過前の評価の再実施に係る留意事項について」において示されているポイントについても当該評価書で対応していることを確認した。

特定個人情報保護評価の対象となる社会保険労務士事務所の事務の実態に基づき、特定個人情報保護評価書様式で求められる項目について検討し、記載していることを確認した。

1

Ⅲ．都道府県会実施の情報セキュリティ研修支援

2024 年度は「IT-BCP」整備に向けた支援策として独立行政法人情報処理推進機構（以下「IPA」という。）の協力のもと「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)」を実施したところであるが、2025 年度においては、引き続き IPA 講師派遣の協力を得て、これを基礎とした都道府県会実施の情報セキュリティ研修（13 都道府県会）を行った。

Ⅳ．国家資格システムへの情報セキュリティ対応

国家資格システム導入への対応として、連合会及び都道府県会の情報セキュリティ対策強化が求められることから、連合会及び都道府県会事務局の登録担当者を対象とした情報セキュリティ研修を実施し、会員情報の適切な管理・運用に資する体制を整備した。

9 プロフェッショナル育成の取組み

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、この規定に基づきプロフェッショナルとしての社労士を育成するために、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、労働及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及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など、プロフェッショナルとしての社労士の育成を図る取組みを推進している。

Ⅰ．今後の研修制度

社労士個々の資質の向上及び会員全体の質的水準の底上げを図るとともに、持続可能な人材育成基盤及び能力担保の確立を目的として、単位制の導入を見据えた研修体系の構築に係る検討を進めている。

また、社労士の使命を果たすうえでは、労務管理及び社会保障制度に関する基本的理解の深化と、実務対応力の向上が不可欠であるため、研修内容の充実を図るための取組みを進めている。

具体的には、2024 年より学術的視点及び実学的視点の双方を踏まえた研修の実施に着手したところであり、労働、人事労務及び社会保障の三分野に係る研修を中核として、各種研修の拡充を進めている。

Ⅱ．キャリア形成支援に向けた新たな取組み

社労士登録後における新たな取組みとして、キャリア形成を支援する観点から、実務研修のあり方について検討を進めている。本取組みは、登録後の実務経験の蓄積と専門性の向上に資するものとして、今後のプロフェッショナル育成施策の一環として位置付けることとしている。

Ⅲ．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、働き方改革関係及び諸法令改正の解説等、多岐にわたる研修コンテンツを e ラーニングにより配信している。2024 年からは、地域協議会及び都道府県会において実施したオンライン研修などについても、当該研修システムを経由して共有化する取組みを開始しており、会員の受講機会の一層の拡大を図っているところである。加えて、受講管理機能の強化及び今後のシステム拡張への対応を見据え、2026 年３月に研修システムの改修を実施した。


全国社会保険労務士会連合会
学習
マイページ
キーワード入力
タグ選択
検索
絞込みなし
分野別研修
倫理関係
新人研修
都道府県会等研修
法令研修
業務研修
業務関連分野に関する研修
2025/01/30 ～
34%
「育児・介護休業法等の改正について」の解説
2025/01/17 ～
0%
2024年問題対応現場と社労士の実務研修（医師）
2025/01/17 ～
0%
2024年問題対応実務研修（運送）


全国社会保険労務士会連合会
新規入会者研修（1） 社会保険労務士制度の目的と沿革
新たに社会保険労務士会に入会した方を対象とする講座です。社会保険労務士制度の根拠法令である社会保険労務士法の解説を交えながら、社会保険労務士制度がどのように創設され、発展してきたのか、制度設立の目的とその歴史を振り返ります。
講師：橋口 剛和（宮崎会）／大津 章敬（愛知会）
もっと見る
新規入会者研修（1） 社会保険労務士制度の目的と沿革

10 社会貢献への取組み

Ⅰ．学校教育への取組み

1．学校教育について

学校教育への取組みは、2003 年に開始した。背景としては、若年層を取り巻く雇用環境の不安定化や、解雇、労働条件の引下げ、ハラスメント、メンタルヘルス不調など、労働をめぐる課題の深刻化があったところにある。こうした状況を踏まえ、中学校・高等学校等の段階から、働くことの意義や社会保障制度の必要性について理解を深める機会を設けることが重要であるとの認識のもと、社労士による学校教育（出前授業）への取組みが始まった。当初は、地域の有志による活動に端を発して始まったとされるが、都道府県会が教育委員会等との連携を進め、組織的な事業として発展させてきた。こうした学校教育（出前授業）は、高等学校を中心に広がり、全国の社労士会において実施される取組みとなった。これを受け、2008 年には、当時の文部科学大臣に対し、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。

さらに、2011 年からは、「多くの人に、いきいきと働いてもらいたい」という考えのもと、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～』を作成し、授業内容の充実を図っている。また、都道府県会や地域協議会においては、大学生等を対象とした寄付講座にも取り組んでおり、労働・社会保障制度に関する理解の促進を通じて、広く社会に貢献できる人材の育成にも寄与している。

2．出前授業とは

全国の社労士会では、これからの時代を担う学生・生徒に向けて、社会保障制度の仕組みや働くときの基本的なルールについて、社労士が学校等を訪問し、分かりやすく伝える出前授業を実施している。

授業では、これから社会に出る学生・生徒が安心して働けるように、労働条件の確認方法、労働基準法の基本、社会保険制度の概要など、働くうえで必要となる基礎知識を分かりやすく解説している。さらに、実際の事例をもとに学生･生徒自身が考える参加型の内容を取り入れることで、知識の習得にとどまらず、自ら判断し行動する力を養う内容の授業も実施している。

3．出前授業の意義

出前授業は、学生・生徒が社会に出る前に、働くときの基本的なルールや社会保障制度について理解を深める機会となっている。若年層をめぐっては、労働条件の確認不足によるミスマッチや早期離職、労働トラブルへの対応の難しさなどが課題となっており、在学中に基礎知識を身に付けることの重要性が高まっている。社労士が現場の視点を踏まえて分かりやすく説明することで、学生・生徒は制度を知識として学ぶだけでなく、自ら考え、適切に行動するための視点を身に付けることができる。出前授業は、将来の労働トラブルの未然防止に資するとともに、安心して働き始めるための土台づくりに寄与するものである。

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. 会社を休むときに確認しておこう
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



● 2025 年度学校教育に関する調査結果

2026 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。2025 年度においては、地域の実情に応じ 43 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。

出前授業の実施状況

項目	都道府県会
実施した	43
実施していない	4

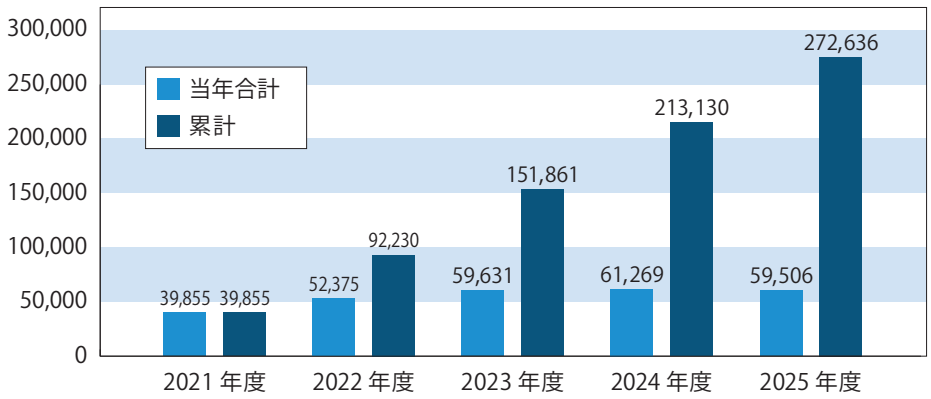
●学校教育事業実績推移

2021 年度から 2025 年度に全国で、約 27 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。2025 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、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の推移

項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
当年合計	39,855	52,375	59,631	61,269	59,506
累計	39,855	92,230	151,861	213,130	272,636

出前授業の受講者数の推移



出前授業の実施数

項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	5 年間累計
大学	37	44	54	47	52	234
専門学校	48	54	67	76	61	306
特別支援学校	22	22	29	28	34	135
高等学校	235	236	277	264	251	1,263
中学校	122	108	129	146	155	660
小学校	20	31	43	50	35	179
その他	9	12	24	21	19	85
合計（実施数）	493	507	623	632	607	2,862

図 1 ● 2025 年度学校別の実施状況

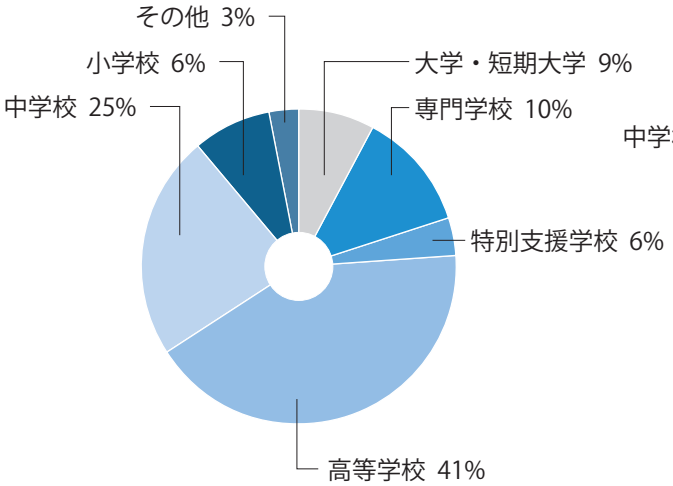
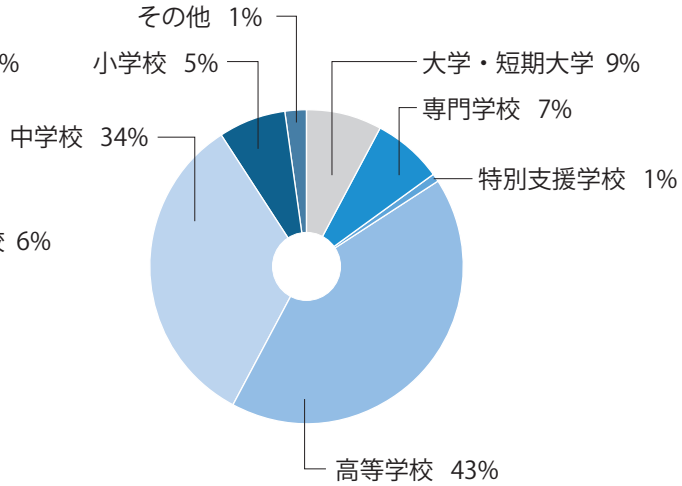


図 2 ● 2025 年度受講者別の実施状況



Ⅱ. 成年後見制度への取組み

1. 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」及び「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。

近年、成年後見制度については、本人の意思をより尊重し、必要な範囲で適切な支援を行うことができるよう見直しが進められており、2026 年 6 月には民法が改正され、順次施行されることになっている。

2. 社労士会の取組み

地域における社労士の成年後見活動の取組みは、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、都道府県会及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などに選任されるための具体的な取組みとして、成年後見人として求められる知識能力及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などの施策を行った。

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、2025 年度の後見人、保佐人、補助人を合わせた後見人等の受任件数は 874 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、補助開始及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。

連合会では、成年後見制度の概要や社労士の役割について理解を深めてもらうため、PR 動画やチラシなどの周知資料を作成・公表するとともに、今後の成年後見制度の見直しや民法改正の動向を踏まえ、改正後の制度に対応した教材や実務支援ツール等の充実を図ることにより、都道府県会や会員の適切な実務対応への支援を推進する予定である。

後見人等の受任状況

項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
後見人	481	494	496	518	572
保佐人	108	143	163	188	235
補助人	28	49	41	41	67
合　計	617	686	700	747	874



成年後見制度 PR アニメーション

https://www.shakaihokenroumushi.jp/initiatives/adh

3.2025 年度成年後見制度への取組みに関する調査結果

2026 年 4 月に都道府県会を対象とした実績調査を行った。2025 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 31 会であった（表 1 参照）。

また、成年後見制度の取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、14 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	31
実施していない	16

表 2 ●実施体制（実施体制のある 31 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、都道府県会の取組みとして実施している	14

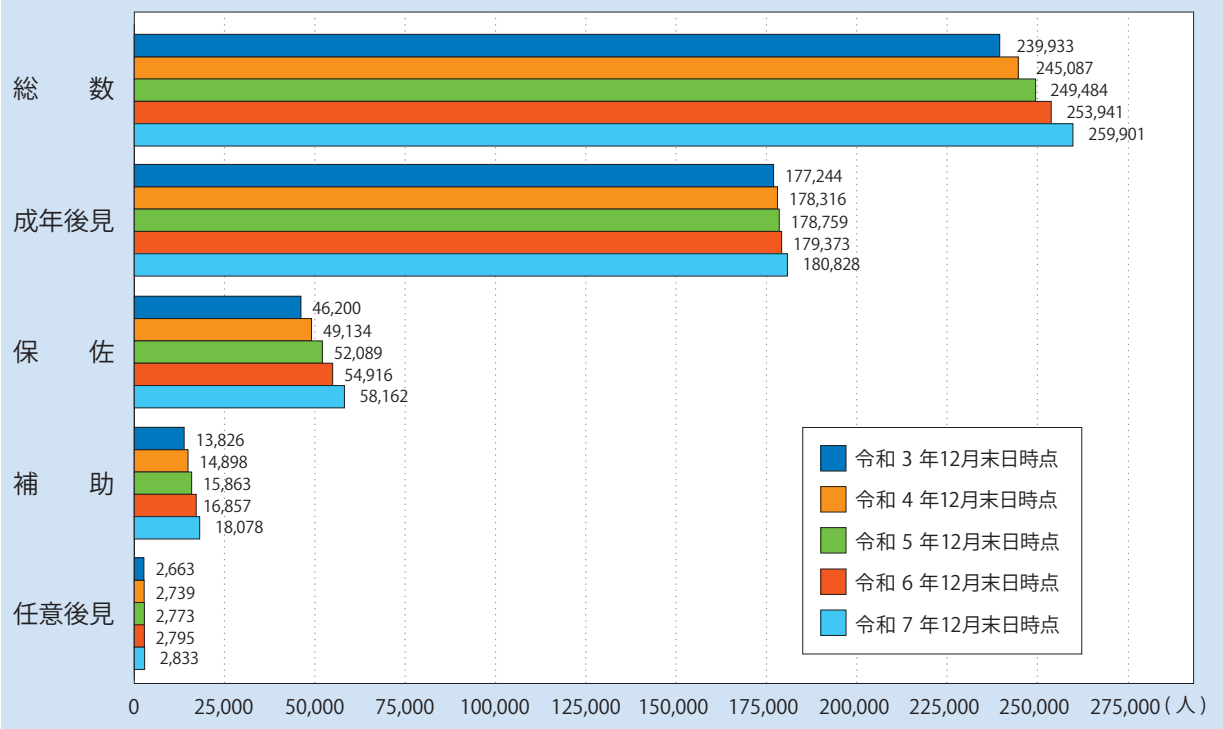
一般社団法人社労士成年後見センター一覧（2025 年 8月末現在）

	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/	仙台市青葉区五橋一丁目 6 番 6 号　五橋ビル 9 階	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/seinennkoukenn/	金沢市玉鉾二丁目 502 番地　TRUSTY BUILDING 2 階	076-292-2066
10	一般社団法人社労士成年後見センター山梨 http://www.y-sr.com/kouken/	甲府市酒折一丁目 1 番 11 号　日星ビル 2 階	055-244-6064
11	一般社団法人社労士成年後見センター長野 https://www.sr-nagano.or.jp/modules/pico/index.php/content0290.html	長野市中御所 1-16-11　鈴正ビル 3 階	026-223-0811
12	一般社団法人社労士成年後見センター愛知 http://www.aichi-sr.or.jp/seminar/20200130175307 21.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

4. 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（(2025 年 1 月～ 2025 年 12 月）最高裁判所事務総局家庭局）によると、2025 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 259,901 人（前年は 253,941 人）であり、対前年比約 2.3%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。

Ⅲ．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、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

2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
5,918 件	5,922 件	6,948 件	7,251 件	7,148 件

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 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。



社労士会労働紛争解決センター特設ウェブサイト

Ⅳ　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 ヶ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 人の職員及び約 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。

1. 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 ヶ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 ヶ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（内容点検含む。）
③ 年金生活者支援給付金請求書の受理業務（内容点検含む。）
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の申請書及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

2. 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 ヶ所の「オフィス」が設置され、現在、全国 41 都道府県 80 ヶ所（センター：

51 ヶ所、オフィス：29 ヶ所）の街角センターを運営している。

3. 2025 年度の事業

街角センターにおける 2025 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 10,396 件減少（△ 1.5%）し、654,969 件となった。また、街角センターの 2025 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、以下の取組みを行った。

〈主な取組み〉

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、全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、並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かかる研修を５月に実施するとともに、８月には全てのセンター長・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、令和７年年金制度改正法の概要、お客様満足度アンケート等の結果及び誤交付しないため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）研修にかかる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）を実現した全日程リモート研修を３回実施し、多数の受講者の参加を得て、相談員（社労士）の育成に努めた。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７回実施した。

過去５年間の相談件数の推移

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
相談件数	662,326	655,645	712,372	665,275	654,969

11 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、社労士制度及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。

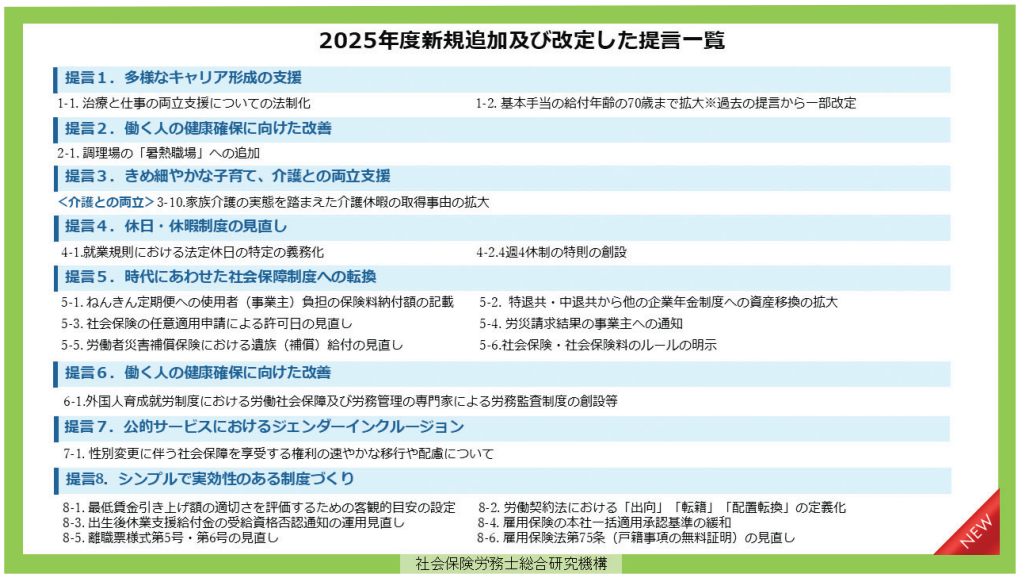
Ⅰ．社労士の視点に基づく政策提言・宣言

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、2022 年度から労働法・社会保障制度及び人事・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。

2026 年 3 月 12 日に 2025 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、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 18 項目を追加し、柔軟な働き方の促進を阻害している法制度や、現場で不公平・非効率な運用を生んでいる法規制の改善提案を中心に、62 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中、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・社会保障制度及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。



2025 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

〈実績〉

政策提言の継続的な実施に向けた取組みを進めており、提言内容については、政府関係会議等からのヒアリング要請等あらゆる機会を通じて発信している。2024 年度から政策提言項目のうち、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項目を実績一覧として、提言公表 Web ページにて随時掲載している。

制度改正の実現 （過年度の連合会提言に関連する項目）		制度改正の実現 （過年度の連合会提言に関連する項目）
2022 年度提言	2023 年度提言	2022 年度提言
ストレスチェック実施の 人数要件の撤廃	**遺族年金受給権者は 老齢年金の繰り下げ受給不可の見直し**	**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**
厚生労働省基準局 2025 年 5 月 14 日付基発 0514 第 1 号 「労働安全衛生法及び作業環境法の 一部を改正する法律について」に 盛り込まれた提言	「社会経済の変化を踏まえた 年金制度の機能強化のための 国民年金法等の一部を改正する等 の法律」に盛り込まれた提言 ※ 2028（令和 10）年 4 月施行	厚生労働省職業安定局雇用保険課 2025 年 4 月 1 日以降版更新 「59501-59800 育児休業等給付関係に 関する業務取扱要領」に 盛り込まれた提言

掲載ページ

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及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

パネル調査結果

Ⅲ．社労士向け社会課題調査

社労士が現場を通じて認識している社会課題を的確に把握し、速やかな提言・発信につなげることを目的として、社会課題等をテーマとした社労士対象の調査（以下「社会課題調査」という。）

を実施していくこととなった。

本調査の実施に先立ち、2025 年 12 月 9 日から 2026 年 1 月 4 日にかけて、テーマ選定のための事前調査を行い、その結果を踏まえ、社会課題調査シリーズの第 1 回として、「働き方改革が労働意欲・労働時間・職場文化に与える影響」に関する調査を実施した。

今後は、社会課題を切り口にした会員調査を「社会課題調査シリーズ」として、継続的に実施していく予定であり、企業や労働現場の最前線で活動する社労士の実務知を収集・分析し、制度運用上の課題や改善の芽を体系的に抽出し、これらの知見をエビデンスに基づく提言・発信に結びつけ、社会課題の解決・改善における社労士の役割と貢献を明確にしていく。



調査結果

Ⅳ．各種事業

1.「社労士制度推進プロジェクト」

第 9 次社労士法改正で明確化された「社会保険労務士の使命」を踏まえ、社労士未来戦略シナリオ 2030 等に基づき、現行法令や制度との整合性を検証するとともに、社会から求められる新たな役割創出と、その実現に向けた仕組みの改善に関する研究を開始した。

2.「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るのか把握するため、社労士及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、その結果を公表している。

また、本プロジェクトの成果を取りまとめた内容を書籍化した。

3.「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」及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。

Ⅴ．大学院との連携

全国で社労士制度に理解ある大学及び大学院と連携し、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（研究概要及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）
社労士制度推進プロジェクト	連合会副会長　石倉正仁
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　吾郷眞一
「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　吾郷眞一
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　新谷眞人
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　小椰治宣
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

※いずれも各年度の 3 月 1 日時点の数字

12 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（以下「本制度」という。）は、社労士が賠償リスクに備え、安定して業務を遂行できるよう支援するとともに、依頼者への損害賠償責任を円滑に履行するため、1995 年 12 月に連合会によって創設された制度である。2026 年 3 月末日時点では 19,854 人（開業社労士及び社労士法人の社員）が加入しており、社労士の社会的責任を支える重要な基盤となっている。

近年、各種助成金・給付金の受給要件や手続が複雑化し、また、高齢者・外国人雇用、同一労働同一賃金、人材確保など、働く人や企業を取り巻く課題は急速に多様化している。こうした中で専門家である社労士に寄せられる期待は高まり、その責任は一層重くなっている。このような状況において、本制度は、依頼者保護の観点はもとより、社労士が安心してその専門性を発揮し、業務に取り組むための環境を確保するうえで欠かせない役割を果たしている。

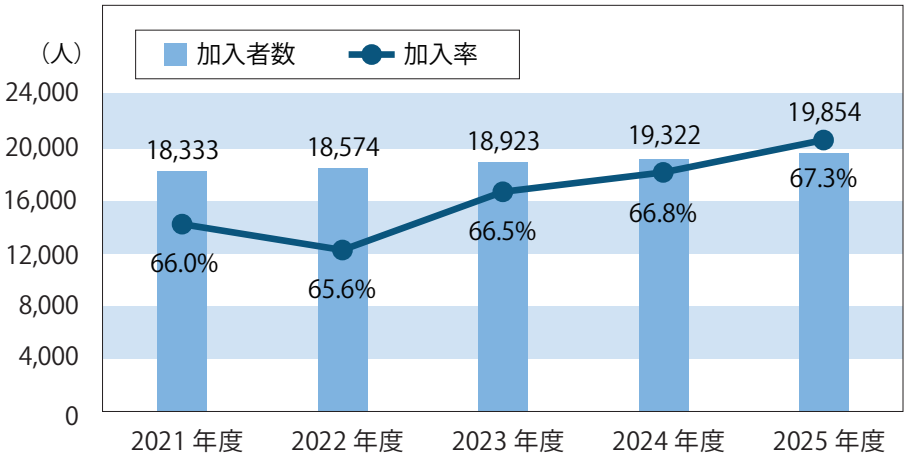
また、連合会では、賠償事故の未然防止を目的に、事故防止研修や事例集の提供等を通じて会員の適切な業務遂行の支援に取り組んでおり、補償制度と事故防止の取組みを両輪として整備することで、職務に注力できる環境づくりを推進している。

本制度は、社会情勢や業務内容の変化に応じて必要な見直しを行いながら、安定的な運用を継続している。

本制度の構成

種別	名称
主契約	社会保険労務士賠償責任保険
特約	事務組合担保保険
	サイバーリスク保険
	サイバーリスク保険＜情報漏えい限定補償プラン＞

主契約における過去 5 年間の加入者数及び加入率の推移（開業＋法人の社員）



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。

13 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政府機関等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。

2025 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（センター事業）」と育成協会委託事業「企業主導型保育施設への労務監査事業」及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「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」が 2018 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 年度は、都道府県労働局の事業に加えて厚生労働省の委託事業として「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（専門家派遣事業）」が開始され、企画競争入札を経て連合会が受託し、都道府県会の協力のもと、連合会委託事業運営本部において、2021 年度まで 3 年度にわたり本事業を受託運営してきた。2022 年度は、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、専門家の派遣事業を都道府県センターが直接行うこととなり、厚生労働省の委託事業名も「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、2024 年度まで実施された。2025 年度は、「全国センター事業」及び「都道府県センター事業※」が統合され、「センター事業」となった。連合会は、引き続き本事業を受託し、47 都道府県センターを開設のうえ、以下の事業を実施した。

① 働き方改革に関する中小企業・小規模事業者等が抱える課題に対して、電話・メール・来所・窓口相談派遣による相談を都道府県センター合計 26,984 件、個別訪問よる支援を 26,653 件、セミナーを 2,329 件（参加者数 62,994 人）実施した。

② 全国センター長会議を 4 月と 9 月に開催し、都道府県センター間の連携と情報共有を図った。

③ センター事業に都道府県センターの専門家として従事した社労士などに対して、社労士及び行政機関関係者を講師とした動画教材を用いてオンライン研修を実施した。

④ 2025 年度に初めて都道府県センター事業専門家となった者を対象とした支援の質の向上に資する研修を 6 月～ 7 月に実施した。

⑤ 職務分析・職務評価に詳しい社労士に講師をお願いして、都道府県センターから推薦された社労士等の専門家に対する職務分析・職務評価に関するコンサルティング手法を付与する基礎研修を 6 月～ 7 月に、グループワーク形式による応用研修を 8 月～ 9 月に実施した。
加えて、過去に職務分析・職務評価を実施した経験があり、引き続きコンサルティングを実施する意思のある者を対象にしたオンライン形式によるフォローアップ研修を 11 月に実施した。

⑥　これから働き方改革に取り組む中小企業の参考になり、センター事業の周知に活用できる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を作成した。また、その事例の中から動画を作成し、働き方改革特設サイトに掲載した。

⑦　働き方改革特設サイトの「中小企業の取組み事例」掲載企業の中から、更なる労働時間の削減、生産性向上などの働き方改革の推進についてチャレンジを促し、その取組み過程、到達点を事例化するため、コンサルティングを実施する候補となる企業を選定し、その支援を担当する社労士を育成専門家として委嘱し、周知用資料を作成するとともに、動画も作成した。

⑧　建設業、道路貨物運送業、情報サービス業の中小企業等の都道府県センター利用を勧奨するためのリーフレットを作成した。

⑨　都道府県センターからの案内及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、400 万ページビューの目標数を達成した。

※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。

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、全国約 5,000 のすべての企業主導型保育施設に対し、労務監査を実施する方針が定まった。その後、コロナ禍により単年度あたりの監査実施数が約 500 件に見直された。

連合会では、2020 年度より育成協会から「企業主導型保育施設への労務監査事業」を受託し、対象となる保育施設において保育士等職員の「労務環境」や「処遇改善」に関する事項を確認するため、

労務監査基準に基づき監査員である社労士が実地で労務監査を実施し、保育施設に結果を通知するとともに、改善報告の確認等を行っている。

また、連合会においては 2019 年から「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。

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。

企業主導型保育事業における専門的労務監査事業の実施状況

	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
対象施設数	27	500	500	500	500	450
実施県会数	7	11	15	20	22	25
監査員数	34	382	433	464	470	432

※ 6 年間で 30 都道府県にて実施

Ⅲ．高度外国人スペシャリスト事業

未来投資戦略 2018 を受けて、高度外国人材活躍推進プラットフォームがジェトロに設置された。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及び高度外国人材活躍推進コーディネーターにとっては回答が困難なものが含まれる。そこで、社労士が企業内の労務管理・制度整備に精通する「高度外国人材スペシャリスト」として、ジェトロが対応する高度外国人材に関する相談等のうち、ジェトロ職員等にとって回答が困難な専門的知見に係るものについて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、2025 年度で 6 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。

14 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

・震災及び原発事故による被災者の皆様からの労働問題及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、東日本大震災及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 年能登半島地震への対応として、連合会では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組みを実施している。

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