社会保険労務士白書
2022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

私ども社会保険労務士は、昭和 43 年に社会保険労務士法が制定されて以来、今日に至るまでの激動の時代において、労働社会保険諸法令を扱う唯一の国家資格者として、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上を目指して、時代のさまざまな要請に応えて参りました。

現在では会員数も 45,000 人に至り、多くの皆様のお役に立つとともに、その使命を果たすべく、全国社会保険労務士会連合会、都道府県社会保険労務士会、全会員が一丸となって、日々努力を重ねております。

さて、昨今の社会情勢については、我が国においても人口オーナス時代を迎えるとともに、いわゆる GAFA と称される企業群が台頭し、急激なデジタル化が進み、過度な市場原理主義の台頭による格差社会の拡大が現実のものとなりつつあり、人々の不安が高まるといった状況にあります。

こうしたなかで、政府においては、「新たな資本主義」をテーマに、「成長と分配の好循環」をスローガンとして、さまざまな施策の実現を図ろうとしています。

また、従前の「働き方改革」を「働きがい改革」に置き換えるとともに、労使双方が、仕事に関する熱意や意欲、幸福度などを重視することにより、働きがいを高めていこうという取り組みも進んでおります。

同時に、企業においても、いわゆる非財務情報の開示を義務付ける方向性が示されており、この中には、人材育成方針、男女別賃金、女性管理職比率等の人的資本にかかる項目についても検討がなされています。

私ども全国社会保険労務士会連合会と致しましても、コーポレートメッセージとして、「人を大切にする企業づくり」を支援し、「人を大切にする社会」の実現を目指すことを掲げて、社会からの要請に応えるべく、関与する企業とともに、変化に対応するための取り組みを積極的に進めて参る所存であります。

この「社会保険労務士白書」は一昨年度から刊行をはじめたところ、多くの反響が寄せられたことから、昨年度から毎年度刊行することと致しました。

社会保険労務士制度の現在の姿を大局から俯瞰するとともに、私どもが重点的に取り組んでいる事項を中心に編集を致しましたので、是非ご一読いただきたく存じます。

末筆ながら、この白書により、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、発刊にご協力いただいた多くの方に御礼申し上げます。

2022 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

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をいかに確保し、育成し、定着させるかが深刻な課題となりました。こうしたなか、政府は、人手不足のなかでも持続可能な経営を実現するための新たな施策として、職場の生産性を高める「働き方改革」や、デジタル技術を活用した「DX（デジタルトランスフォーメーション）」の推進を掲げるとともに、高齢者、障害者をはじめとする多様な人材の活用、また、育児、介護、病気の治療をしながら働く労働者の支援に取り組むようになりました。

2020年の初頭からの新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大は、我が国においても、瞬く間に、生活様式の全般にわたり劇的変化をもたらしました。特に働き方については、感染防止と生産性の両立という課題に対し、リモートワーク、時差出勤等、これまで対面で同じ時間に働くことを前提としていた中小企業・小規模事業者には、導入が難しいとされていた働き方を取り入れることが求められました。また、緊急事態宣言の発出により、観光業、飲食業等の業種においては、休業を余儀なくされ、多くの事業主が雇用調整助成金の活用等によって従業員の雇用と生活を維持するための対応に追われたのは記憶に新しいところです。

こうした社会の大きな変化によって、私たちの生活や働き方も、日々変化を余儀なくされています。そのことを最も身近に感じ、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専門家として、社会保険労務士が存在しています。

労使関係や日頃の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、更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、半世紀を優に超える歴史を有する、世界に類を見ないものであり、研究者の視点からしても、社会保険労務士がその専門性を発揮して、これからの我が国社会の維持・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環境の変化、その役割について整理し、社会保険労務士制度の概要、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2022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。

2022年10月
社会保険労務士総合研究機構
所長　村田　毅之

CONTENTS

巻頭特集 **働き方改革・デジタル・新しい資本主義** …… 9

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…… 18
2. デジタル対応…… 20
3. グローバルな課題への取り組み …… 22
4. 広報に関する取り組み…… 26
5. SDGs の普及促進への取り組み …… 29
6. 労務コンプライアンスの実現に向けて…… 31
7. 学校教育への取り組み …… 34
8. 成年後見制度への取り組み…… 36
9. 職業倫理向上のために…… 38
10. 研修に関する取り組み…… 40
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）…… 41
12. 社会保険労務士総合研究機構…… 42
13. 街角の年金相談センター…… 44
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）…… 47
15. 連合会が受託している主な委託事業…… 48
16. 災害対応…… 50

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）…… 52
2. 登録状況…… 54
3. 紛争解決手続代理業務試験の状況…… 58
4. 社会保険労務士試験の状況…… 60

第3章 **組織・財政等**

1. 連合会の事業内容…… 64
2. 都道府県会の事業内容…… 65
3. 地域協議会…… 65
4. 連合会の財政状況（公益事業）…… 66
5. 懲　戒…… 68

第4章 **関係資料等**

1. 直近のプレスリリース一覧…… 72
2. 設置委員会・部会一覧（令和３・４年度）…… 73
3. 都道府県社会保険労務士会一覧…… 82
4. 街角の年金相談センター一覧…… 83
5. 著作物…… 85
6. 労働社会保険関係法改正一覧…… 86

働き方改革・デジタル・新しい資本主義

はじめに

今日、産業界に DX（デジタルトランスフォーメーション）の波が押し寄せ、そのビジネス環境の激しい変化に対応するために、組織、業務、企業文化に至るまで、変革の機運が高まっている。このようななか、新たなビジネスモデルの構築が求められていることから、社労士は労使双方の立場に立って、企業における働き方改革、デジタル化を積極的に推進してきた。

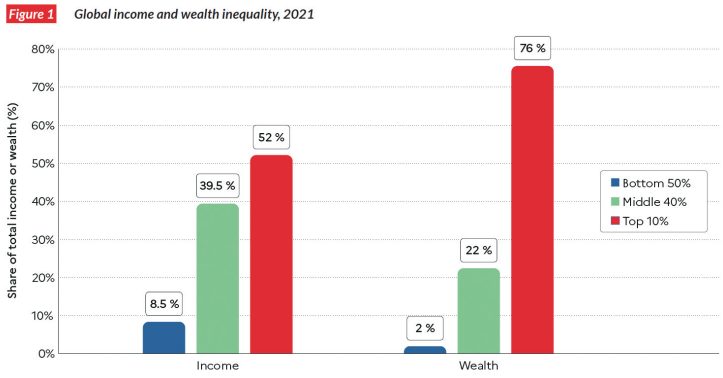
このような時代における「新しい」というキーワードは、コロナ禍を乗り越える時代（Beyond CORONA）に幾度となく用いられ、さまざまな場面で私たちへのメッセージとして伝えられてきた。「新しい日常」、「新しい生活様式」、そして「新しい資本主義」。

先が見通せない将来に対する不安を多く抱える時代に、社労士業界としても、これまでの考え方だけでは対応しきれない難しい局面に差し掛かっている。

イノベーションがその課題解決の鍵となるが、企業または業界内でイノベーションを起こすには、既存の事業を深めていく「深化」と、新しい事業を開拓する「探索」といった一見矛盾する概念を同時に取り入れていくことが必要となる。「二兎を追う者は一兎をも得ず」ということわざに反して、いわゆる両利きの経営は新しい時代を切り拓くための経営戦略となった。

『21 世紀の資本』で有名なフランスの経済学者トマ・ピケティが設立した世界不平等研究所（World Inequality Lab）が「世界不平等レポート 2022（World Inequality Report 2022）」を発表したが、そこでは、10%の富裕層が世界の富の 76%を保有していることが確認できる。

〔図 1〕Global income and wealth inequality,2021



出典：「世界不平等レポート 2022（World Inequality Report 2022）」世界不平等研究所（World Inequality Lab）

このレポートを見てすぐに思い当たるのが、デジタルの世界でイノベーションを起こした先駆者たちの名前だ。アメリカの経済雑誌フォーブスでは、テスラ CEO、アマゾン創業者、ルイ・ヴィトン会長、マイクロソフト創業者、グーグル創業者およびメタ CEO 等が世界トップ 10 に入る富豪だとしている。

デジタルはコピーを容易にできることを特徴とし、価値あるソフトウエアを一旦開発し市場に認めさせれば、生産工程なくしてコピーを販売することで巨額の収益を得ることを可能ならしめる。私たちの PC やスマートフォンのソフトウエアやアプリに日本製のものがほとんど見当たらないことには真摯に着目すべきである。ものづくり大国として世界に名を響かせてきた日本であるが、デジタルの世界では時間を掛けて丹精込めて仕上げるだけでは国際競争に追いつけない。緻密なものづくりに対する歴史と経験を強みとして最大限に活かしつつ、両利きの経営が求められる時代に突入したのだ。

有形資産から無形資産への転換

工場等の有形資産を持たないスタートアップ企業にとっては、不動産担保や個人保証なしに融資を受けることは難しく、日本でのイノベーションが起こりにくい構造になってしまっている。スタートアップ企業がその事業全体を担保に金融機関から成長資金を調達できるようにすることが急務といえる。そのためには、企業価値を判断する指標が必要となり、非財務の視点での人的資本に関する企業の取組みについての見える化が必要となる。

ESG 投資等を意識する株主を見据えた人的資本の指標開示の必要性があるのは当然のことながら、職業訓練、学び直し、副業・兼業推進および柔軟な働き方の推進等の人的資本を蓄積できるスタートアップ企業が活躍しやすい市場を育んでいくことが日本のイノベーションを活性化させる引き金となる。

男女の賃金格差の解消

OECD の主要統計によると、日本における男性の所得中央値と女性の所得中央値の差が 22.5% あると報告されており、OECD 加盟国の平均が 11.6% であることに鑑みると日本との差は 10.9 ポイントあることになる。また、男女の賃金格差は、非正規労働者の割合において、女性は 54.4%、男性は 22.2%であることから、正規・非正規の格差問題に通じるところもある。

2022 年 10 月から、いわゆる「特定 4 分の 3 未満短時間労働者」については、適用対象となる事業所規模が 501 人以上から 101 人以上に拡大され、 2 年後の 2024 年 10 月からは 51 人以上に拡大される。「130 万円の壁」を解消することで男女の働き方のギャップを縮める効果が期待される。

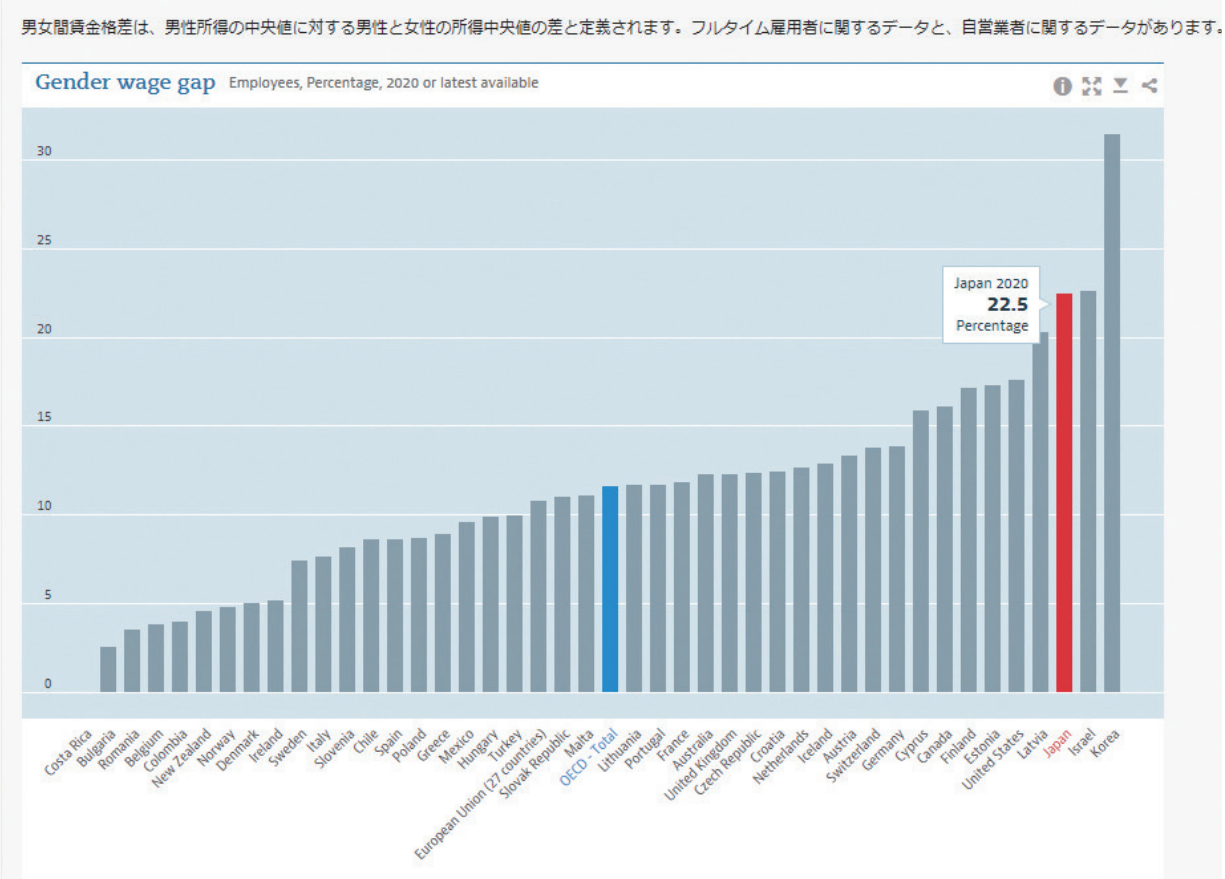
同じく 2022 年 10 月から「産後パパ育休制度」が開始され、配偶者の産休中に男性の育休が分割して 2 回取得できる等の措置が追加され、子育ての側面からも男女共同参画推進が図られることとなる。

2022 年 6 月に公表された女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（女性版骨太の方針 2022）

において、女性活躍推進法に基づき、常時雇用労働者 301 人以上の事業主に対し、男女間賃金格差に係る情報開示の義務化を図ることが掲げられた。

女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出をはじめ、男女共同参画推進に関する取組みを積極的に行う企業が人的資本の蓄積を推進する企業として、新しい資本主義といった新しいルールの中で躍進していくことが予想される。

〔図２〕男女間賃金格差（Gender wedge gap）

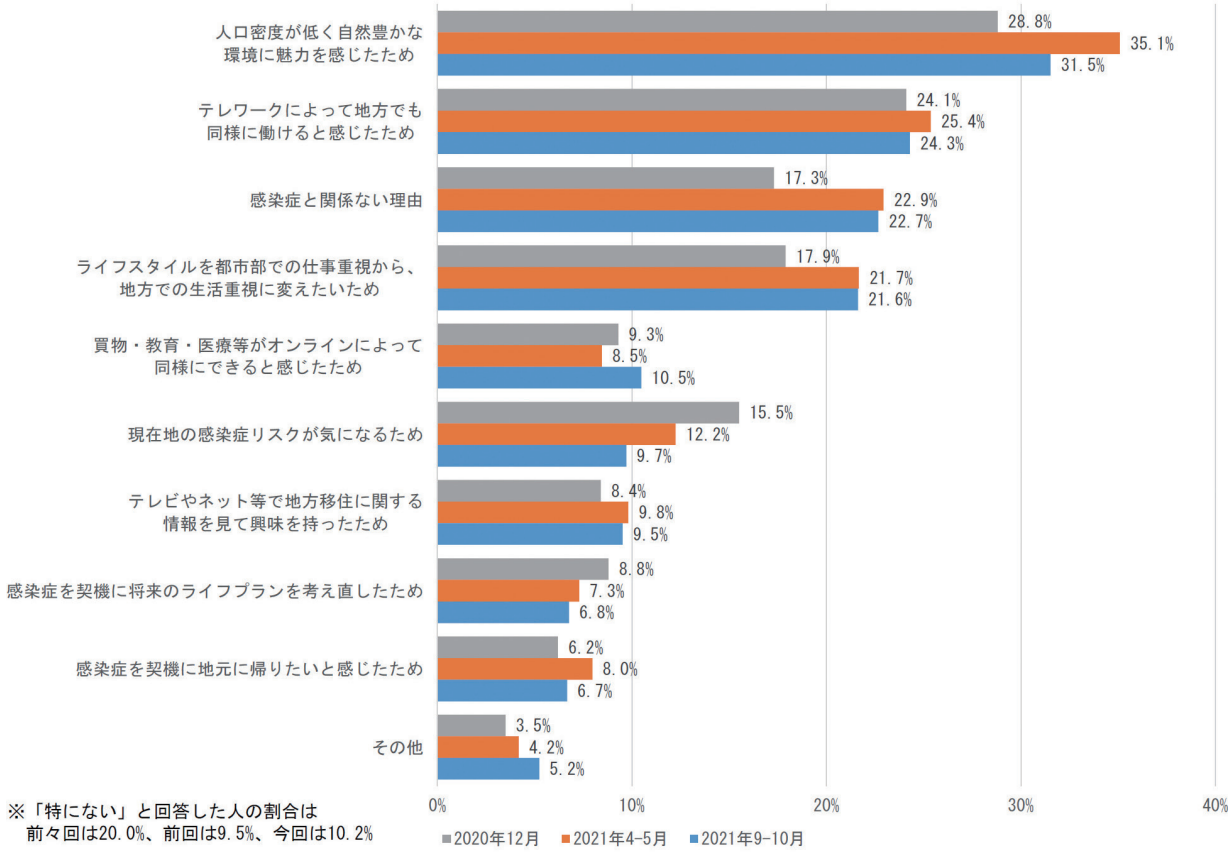


出典：OECD の令和２年以降の最新情報に基づく主要統計より

地方創生と働き方改革

都市への人口集中により地方の過疎化が社会問題視されてきたが、コロナ禍におけるテレワークの導入と相まって地方移住への関心が高まった。内閣府の調査によれば、東京圏在住で地方移住に興味のある人の関心理由でもっとも高い数値を示したのは「人口密度が低く自然豊かな環境に魅力を感じたため」であった。また、次順位は「テレワークによって地方でも同様に働けると感じたため」であり、テレワークの普及が地方創生の鍵となることが明らかになっている。

〔図３〕地方移住への関心理由



出典：新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化における調査（内閣府）

また、副業・兼業は、成長分野への円滑な労働移動が行われるに際して失業や起業失敗のリスクを回避・低減させる効果を生む。複数の企業に同時に所属することで、収入を安定させながら新たな分野にチャレンジすることを可能ならしめるからだ。しかしながら、副業・兼業を許可する企業数は、現時点においては少数であり、これを解消すべく厚生労働省では「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し企業の情報開示推奨を行うこととしている。

テレワークを活用した副業・兼業の事例としては、都心に居住しながら遠隔の故郷の企業にテレワークで参画する例もあるが、気に入った地方に移住して従前から勤めていた企業の仕事をテレワークでこなし、同時に現地で農作業等に従事するという転職なき移住等の働き方改革の例もある。

また、「保育園留学」といった、幼い子どもを連れ、ワーケーションとして地方に滞在することで、子どもは保育園の広い園庭でのびのびと地方の豊かな自然を体験し、親は新鮮な空気のなかでテレワークができる働き方を支援する自治体もでてきた。

地方創生をキーワードにテレワーク、副業・兼業といった柔軟な新しい働き方が次々と導入されていく。働き方改革フェーズ２、いわゆる「働きがい改革」が推し進められるなかで、いつでも、どこでも、だれでもが希望する働き方で活躍できる社会を構築するためには、働き方のルー

ルづくりをきちんと整備しておかねばならない。中抜け時間の考え方の整理等、労働時間マネジメントの難しさ、上司・同僚とのコミュニケーションが十分に取れないための不満も多く聞かれる。働き方改革フェーズ２を実行性あるものにするために、企業にとっても、働く人にとっても納得性のあるルール策定が求められている。

付加価値向上とイノベーション

コロナ禍およびウクライナ危機等の影響で各国の物価が上昇傾向にある。日本でも、2015年以来、約７年ぶりに消費者物価指数が２％を超えた。これまで経営努力でコストカットを敢行してきた企業も、人口減少社会で労働力が不足する現況下においては、付加価値向上に活路を見出す必要性が顕在化した。

企業のイノベーションが新たな付加価値向上の原動力となるが、イノベーションには持続的イノベーションと破壊的イノベーションがあり、その両者を同時に意識していくのが両利きの経営戦略となる。

持続的イノベーションは、既存のサービスを改善して、より顧客ニーズに合わせていくものであるのに対して、破壊的イノベーションはまったく新しいサービスを市場に投入して、既存のものを一掃してしまう勢いを持つ。デジタル技術はこの破壊的イノベーションを起こしやすい環境をつくった。日本の有能なメーカーがこぞって競争した携帯電話の高機能化であるが、日本が世界に誇れる携帯電話を開発し終えた頃には、海外のコンピュータ会社が生み出したタブレット型電話器によって携帯電話市場が一掃されてしまった。ガラケー（ガラパゴス携帯。進化に取り残された携帯電話）という言葉が皮肉をこめて使われたのもこの時期だ。

持続的イノベーションを継続することでサービスは磨かれ高機能なものに進化していき、顧客も安心してそのサービスを享受することができる。しかし、持続的イノベーションばかりを追い続けると、いつしか安定志向になり、破壊的イノベーションを起こすことが苦手な企業に変容してしまう。そして、まったく別の場所から生まれた新たな破壊的イノベーションに一掃されてしまうというジレンマに陥るのだ。

破壊的イノベーションを喚起する企業をつくるためには、人事評価制度が強く影響する。

持続的イノベーションは失敗の可能性が低く短期的な収益を見込めることから、多くのビジネスパーソンは持続的イノベーションを志向するようになる。破壊的イノベーションは未知の分野への探索となり、トライ・アンド・エラーの繰り返しでやっと日の目を浴びる。アマゾンの新規事業の成功率は10%と解説するビジネス誌もあり、経営陣の中長期的視野と失敗を許容する企業文化をうかがい知ることができる。

人事評価の観点に立つと、年度または四半期といった短期間の評価では破壊的イノベーションを起こすことは難しく、別の指標で働きがいを維持する方法が必要となる。グーグル等が採用するOKR（Objectives and Key Results。企業が求める結果がチームの目標に、チームが求める結果が個人の目標となり、企業と個人の方向性を統一させるもの）や、ドイツのビジネス向け大手ソ

フトウエア企業 SAP が提唱する No Rating（対話を重視し目標を設定するが、従業員を点数やランク付けしない評価方法）が例としてあげられる。短期的な結果を評価の対象とするのではなく、企業の目的・理念・志を理解し、その実現に向けて積極的に行動したことを評価する仕組みだ。

また、パーパス経営として、企業の存在意義を明確に打ち立て公表し、その存在意義に共感するビジネスパーソンが集まる採用活動を繰り返すことで、おのずと従業員がその企業で働く意義を実感しながら働くことができる「従業員エンゲージメント」の向上と結びつけて、企業の求める結果と従業員の目標を一致させる経営戦略も注目されている。

持続的イノベーションによる深化と破壊的イノベーションによる探索のジレンマに陥っている日本の人事の現況に、私たち社会保険労務士（以下「社労士」という。）の知恵を活かす時がきている。

両利きの経営戦略は、このジレンマを解消するのに有効な考え方となる。事業を「持続」すると同時に「破壊」するという、一見矛盾した戦略を受け入れるだけの器量が経営者に求められる。

むすびにかえて　～デジタル社会における社労士業界の取組み～

政府のデジタル臨時行政調査会では、デジタル原則として約 1 万の法令を総点検し 2022 年 6 月時点で約 4,000 条項の見直し方針を確定した。見直しの観点は、①目視規制、②定期検査・点検規制、③実地監査規制、④常駐・専任規制、⑤書面掲示規制、⑥対面講習規制、⑦往訪閲覧・縦覧規制、の 7 項目のアナログ規制となっており、社会のデジタル化を阻むアナログ的規制を 3 年間で一掃し、新たな成長産業の創出、人手不足の解消、生産性の向上や所得の増大等を実現することとしている。

社労士業界としても 2003 年に士業初の電子認証局を創設したことをはじめ、数々の場面で政府のデジタル・ガバメント構想に社労士として主体性をもって参加・協力してきており、電子申請の場面では厚生労働省に提出される労働社会保険諸法令手続の電子申請の大半は社労士が担っているとの報告も受けている。厚生労働省からの提案で、電子申請の利便性向上のため、全国の社労士から広く意見を集約する活動も 2022 年 5 月から本格的に開始された。

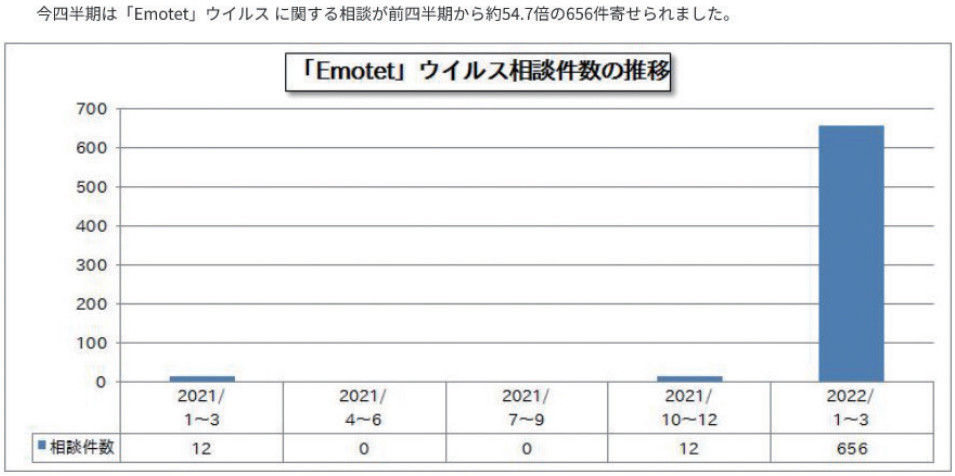
また、デジタル社会のパスポートであるマイナンバーカードについては、2021 年 10 月から健康保険証としての利用が開始され、2023 年 4 月からは保険医療機関・薬局にオンライン資格確認の導入を原則義務付ける方針が示された。また、2024 年度中を目途に保険者による保険証発行の選択制の導入を目指し、さらにオンライン資格確認の導入状況等を踏まえ、保険証の原則廃止を目指すとされている。同じく 2024 年 10 月には国家資格等情報連携・活用システム（仮称）が稼働され、32 の国家資格がマイナンバーカードで資格確認ができるようになり、社労士も、社会保障の担い手として優先的な取り組みが求められる資格として、そのファーストランナーに選ばれている。

デジタル田園都市国家構想基本方針に掲げられ、デジタル庁が幅広い国民活動として展開する「デジタル推進委員」については、全国社会保険労務士会連合会（以下「連合会」という。）のデジタル化推進本部体制強化により 2021 年 10 月に新たに設置した「デジタル化推進委員（都道府県社会保険労務士会（以下「都道府県会」という。）より 2 名以内選出）」活動との発展的協力関係構築を目指して、デジタル庁と意見交換を進めている。具体的には、デジタル庁の「デジタル

推進委員」が高齢者のスマートフォン操作支援を活動の中心に据えていたところを、マイナンバーカード取得促進やマイナポータル内の労働社会保険諸法令に関する情報の制度説明をその活動に加え、社労士がこれに参加・協力していく方向性としている。

サイバーセキュリティ対策に関しては、「Emotet」ウイルスが猛威をふるい、社労士業界にもその触手を伸ばした。「Emotet」ウイルスは、感染していない第三者を、あたかもウイルスの発信者に見立てて偽メールをばら撒くもので、当事者間の信頼関係を壊しかねない手法を用いるものである。

〔図４〕「Emotet」ウイルス相談件数の推移



出典：情報セキュリティ安心相談窓口の相談状況［2022 年１月～３月］（独立行政法人情報処理推進機構）

また、大手自動車メーカーのサプライチェーンがランサムウエア（身代金要求型ウイルス）に感染し、操業を一時停止する報道も世間を騒がせた。

私たち社労士が、顧客の個人情報を適正に扱い、処理することは当然ながら、外部からのサイバー攻撃にも十分な対策を講じていかなければならない時代に突入していることを改めて認識すべき状況だ。

一方で、さまざまな社会活動のデジタル化が進むなかで、データが特定の企業等に集約されることで富の偏在が起こっているのではないかという、データの取扱いに対する不信感が社会に渦巻いている。このような不信感が、日本のデータドリブン経営（データを収集・分析して経営戦略などの意思決定を行い、業績の向上を図る経営手法）のスピードを鈍化させている。しかし、これを払しょくできる明るい話題として「Web3.0」の検討がある。

インターネットが普及し、調べたいことはウェブで検索すれば解決するという状況が Web1.0 であり、SNS で自分の現況を写真等で発信し、他方でその情報に対して「いいね」等のコメントができるようになったのが Web2.0 である。そして、Web3.0 は、その発信した情報を、特定の企業が掌握するのではなく、ブロックチェーンの技術を活用して個人が自らのデータの管理や活用を

行うことができる次世代環境をいう。

私たち社労士は、労働社会保険諸法令に関する顧客情報を取り扱う専門士業であることから、企業の法定三帳簿（労働者名簿・賃金台帳・出勤簿）を中心に多くのデータに触れながら業務を遂行していく。行政手続を行うために使用してきた数値も、個別ではそれ以上の意味を持たないが、複数集積し比較・分析することで、当該企業の労務管理の方向性を検討するときの参考資料とすることもできる。

これまで、社労士がその知識と経験で数々の課題を解決してきたことに加え、データという新しい視点を投入することで、人材不足で悩む企業に、より納得性のある助言を行い、離職率の低下や中長期的にみた生産性の向上に資する提案ができるようになる。

さらに、社労士業界全体で当該企業データを集積し比較・分析することができれば、社労士が関与する企業とそうでない企業との比較も可能となり、社労士が顧問となることの優位性も検証できる。

Web2.0 の時代のデータ活用は一部の企業への富の集中をもたらしたかもしれないが、Web3.0 の時代においては、より公正でクリーンなデータ活用が可能になる。

連合会では、社労士の新たなビジネス領域の創出を目指し、社労士データプラットフォームの検討を進めている。社労士データプラットフォームは、このような公正でクリーンなデータ活用を基本とし、企業と働く人々が豊かでウェルビーイングを感じることができるデジタル社会の形成を支援するために活用していく。

連合会のコーポレートメッセージである「『人を大切にする企業』づくりから『人を大切にする社会』の実現へ」にもあるように、「人」起点の経営にフォーカスできる環境を整えるために、デジタルで導き出された統計データを大いに活用し、その分、人でしかできない温かみのある助言・提案を社労士が担っていく。私たち社労士は、このことを使命として新しい時代を切り拓いていきたい。

【図の解説】

〔**図 1**〕Global income and wealth inequality,2021：世界不平等研究所（World Inequality Lab）が 2021 年末に発表した報告書「世界不平等レポート 2022（World Inequality Report 2022）」から引用。2018 年に発表された「世界不平等レポート 2018」に続くもの。当該研究所の設立者であるトマ・ピケティは、『21 世紀の資本』（2014 年）において、世界各国の税務データを収集して分析した結果、多くの国で格差が拡大しており、その主たる要因として、「ｒ（資本収益率）＞ｇ（経済成長率）」、すなわち、経済成長の過程においては資本家が経済成長率を上回る投資利益を得ることにより、資産集中が進むことをあげた。

〔**図 2**〕男女間賃金格差 (Gender wedge gap): OECD の 2020 年以降の最新情報に基づく主要統計から引用。

〔**図 3**〕地方移住への関心理由：内閣府政策統括官（経済社会システム担当）が 2021 年 11 月に発表した「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」から引用。

〔**図 4**〕「Emotet」ウイルス相談件数の推移：独立行政法人情報処理推進機構（以下「IPA」という）が 2022 年４月に発表した「情報セキュリティ安心相談窓口の相談状況［2022 年第１四半期（１月～３月）］」から引用。情報セキュリティ安心相談窓口とは、IPA が国民に向けて開設している、一般的な情報セキュリティ（主にウイルスや不正アクセス）に関する技術的な相談に対してアドバイスを提供する窓口。

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 デジタル対応
3 グローバルな課題への取り組み
4 広報に関する取り組み
5 SDGs の普及促進への取り組み
6 労務コンプライアンスの実現に向けて
7 学校教育への取り組み
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 働き方改革への取り組み

働き方改革では、長時間労働の是正のための上限規制及び同一労働同一賃金の法整備等、法令に基づいた対応が求められてきたが、次のステップとして、副業・兼業、テレワーク、選択的週休３日制等の多様な働き方を導入することにより生産性向上を図る「働き方改革フェーズⅡ」の実現が求められている。また、新型コロナウイルス感染症対策の一環としてテレワークが企業に急速に浸透した影響もあり、都心から地方に移転した企業や、遠隔地採用を実施した企業など、地方創生に繋がる動きも現れつつある。

連合会では、このような「働き方改革フェーズⅡ」や地方創生への取り組みにおいて、社労士が支援を担う存在であることを内外に示すため、『働き方の革新を通じた「人を大切にする企業」づくり～社労士と共創する働きがいのある職場と未来の社会～』と題した事業主向けオンラインライブイベントを、株式会社日本経済新聞社と共催、厚生労働省の後援を受けて 2022 年３月４日に開催し、1,333 人が視聴した。

また、オンラインライブイベントの開催に先駆けて、働き方改革関連法での重要テーマの一つである同一労働同一賃金、新型コロナウイルス感染症拡大への対応として急速に広まったテレワークなどをテーマとした有識者や社労士による働き方改革に関連した講義動画を２月１日から順次、連合会 YouTube チャンネルにて配信を行い、全コンテンツで合計 380,699 回（2022 年３月末時点）再生された。

なお、広報に関しては、日本経済新聞に全７段モノクロ広告を１回、全５段モノクロ広告を３回出稿するとともに、講義動画を利用した YouTube 広告を実施した。開催後には、同紙（デジタル版を含む）に採録記事を掲載するとともに、日経チャンネル内特別ウェブサイトにおいて当日の映像を１年間アーカイブ配信することで、社労士が法律対応だけではなく労使とともに人事労務インフラを共創する専門家であることについて、政府・国民に広く周知した。

オンラインライブイベントプログラム（2022年3月4日開催）	
講演・対談	地方創生と働き方の捉え方
対　談	高齢者就労の実践
座　談	男性の育児参加がもたらす組織の成長
パネルディスカッション	社労士と共創する未来の社会に向けた人事労務管理の在り方

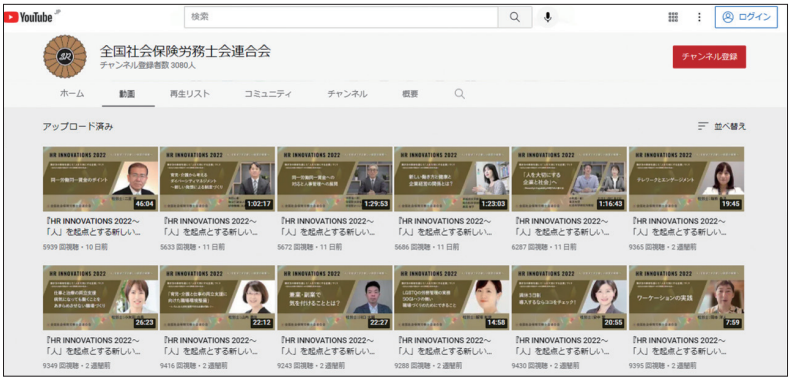


オンラインライブイベントのチラシ



オンラインライブイベントの様子

配信講義動画一覧
「人を大切にする企業と社会」へ―Diversity と Capability の時代の人事と法
新しい働き方と健康と企業経営の関係とは？
同一労働同一賃金への対応と人事管理への展開
育児・介護から考えるダイバーシティマネジメント～新しい発想による制度づくり
ワーケーションの実践
週休３日制導入するならココをチェック！
LGBTQ の労務管理の実務　SOGI ハラの無い職場づくりのためにできること
兼業・副業で気を付けることとは？
「育児・介護と仕事の両立支援に向けた職場環境整備」～いろんな人材を活用できる企業が強い！～
仕事と治療の両立支援　病気になっても働くことをあきらめさせない職場づくり
同一労働同一賃金のポイント
テレワークとエンゲージメント



連合会 YouTube チャンネルでの講義動画配信

2 デジタル対応

Ⅰ．デジタル・ガバメントへの対応

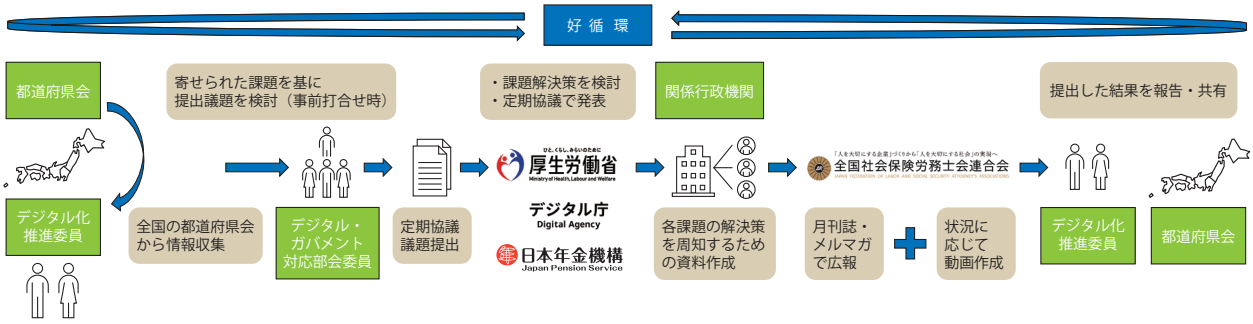
連合会は「デジタル化推進本部」を再編成し、新たに各都道府県会から２名以内のデジタル化推進委員を構成員として増強することで、加速化するデジタル化社会に迅速かつ全国的に対応する体制を整えた。

こうしたなか、厚生労働省は、規制改革実施計画（2021 年６月 18 日閣議決定）に基づき、労働社会保険諸法令の電子申請の利用促進、及び、さらなる利便性の向上に取り組むことを明確化し、行政手続のデジタル化において社労士が果たすべき役割について、次の２点を連合会に協力依頼した。

厚生労働省からの協力依頼事項
1　電子申請における課題を厚生労働省に提示すること。
2　より多くの社労士に電子申請を活用してもらうこと。

連合会は、全国のデジタル化推進委員を基軸に、社労士が日々抱える電子申請に関する課題を集約する要望フォームを連合会ホームページ内に設置するとともに、当該要望フォームに集約した課題等を基に、毎月厚生労働省等と協議を行い、課題の提示と解決・周知の好循環を生み出す官民連携のデジタル加速化体制を構築した。

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

新型コロナウイルス感染拡大防止の手段として、テレワークの導入及びオンラインによる会議・商談等の IT 利活用が急速に広まった一方で、企業の情報資産の窃取や業務妨害を狙ったサイバー攻撃・犯罪の巧妙化・悪質化が顕著となり、企業における情報セキュリティ対策強化は喫緊の課題となった。

連合会は、中小企業のサイバーセキュリティ対策強化に寄与することを目的として、独立行政法人情報処理推進機構（IPA）が設置する「サプライチェーン・サイバーセキュリティ・コンソーシアム」中小企業対策強化 WG に参画した。また、マルウェア Emotet によるウイルス感染を狙う攻撃メールによる国内での被害が相次いだことを受け、サイバーセキュリティ対策に関する注意喚起を積極的に行った。

個々の社労士事務所の情報セキュリティに対する取り組みについては、自治体で定める水準と

同程度以上であることを証明するための SRP Ⅱ認証制度への加入促進を継続するとともに、SRP Ⅱ認証取得事務所を対象に、標的型メール訓練を実施した。なお、2022 年３月末現在において、SRP Ⅱ認証取得件数は 1,914 件となった。



認証番号：1234567
SRP Ⅱ認証マーク

Ⅲ．デジタル化推進に向けた取り組み

政府は、「2022 年度末までにマイナンバーカードがほぼ全国民に行き渡ること」を目標に掲げるとともに、2021 年 10 月 20 日からマイナンバーカードを健康保険証として利用できる「オンライン資格確認」の運用を開始した。

連合会は、マイナンバーカード普及促進に関する施策として、連合会ホームページ内に「マイナンバーカード取得促進活動特設サイト」を開設し、会員によるマイナンバーカード普及促進活動を実施したところ、155,766 件（2021 年 12 月末時点）の活動実績を得た。また、マイナンバーカードへの健康保険証機能登録勧奨活動も併せて実施し、本活動については、138,243 件（2021 年 12 月末時点）の実績となった。さらに、会員を対象としたマイナンバーカード取得状況に関する WEB 調査を実施したところ、マイナンバーカードを取得しているとの回答が 91.3%（2022 年３月末時点）を占めた。



マイナンバーカード取得促進活動特設サイト

Ⅳ．デジタル化が生み出す人事労務戦略イノベーションに向けた取り組み

人口オーナス期に突入した我が国は、グローバル・デジタル化の進展や新型コロナウイルス感染症拡大等により、働き方が大きく変化した。企業においては存在意義に立ち戻り、企業価値を高めるための議論が進められている。

こうした状況下で、労務管理の専門家である社労士が企業のデジタル化を支援することで、多様で柔軟な働き方の実現及び企業の持続的な成長に貢献できることを内外に示すため、連合会主催、厚生労働省及びデジタル庁の後援による事業主向けオンラインライブイベント『デジタル化が生み出す人事労務戦略イノベーション』を 2022 年２月２日に開催し、1,306 人が視聴した。



オンラインライブイベントプログラム（2022 年２月２日開催）	
基調講演	ポスト・コロナに向けた人事労務戦略 新たなテクノロジーと多様で柔軟な働き方を「両輪」に
パネルディスカッション	デジタルファーストの時代・変化する人の意識 ～今こそ、人の心に寄り添うとき～

3 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、国際労働機関（以下「ILO」という。）、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カ国により、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、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 月にはインドネシア 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」に寄与することをめざすべく、覚書を締結した。

また、連合会は、2020 年４月１日に日本の士業団体として初めて国際社会保障協会（ISSA）へ準会員として加盟した。他にも、世界の社労士類似制度との連携として、ルーマニア、イタリア、スペイン、カナダ、韓国、日本の６カ国による世界労働専門家協会を 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、人口減少となるため、外国人材の受け入れが続くと想定されるため、グローバルへの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．国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する活動

前述のように、ILO との覚書を締結したことで、社労士が企業における「ビジネスと人権」への対応に貢献できること及び外国人材雇用管理の専門家であることを広く国民に周知するとともに、従来から活動している、社労士制度の国際化推進に向けて、活動を行った。

社労士の能力の形成・向上に向けては、ILO 駐日事務所の協力のもと、社労士向けのセミナーを 12 月に開催し、2022 年 3 月 31 日には『「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）』を社労士研修システム講座内に開講した。

一方、社労士が企業の「人権尊重経営」を支援する専門家として幅広い支援を担う存在であることを対外的に広く示すために、オンラインイベントを 2 月 24 日に開催した。

デジタル、働き方改革及びグローバルの視点で開催した『HR INNOVATIONS 2022 ～「人」を起点とする新しい経営の実現へ～』において、『「ビジネスと人権」が企業に与えるインパクト～グローバル社会において社労士と目指す企業づくり～』と題してオンラインライブイベントを実施し、株式会社日本経済新聞社と共催、厚生労働省、外務省、経済産業省及び独立行政法人日本貿易振興機構の後援をいただいた。

オンラインライブイベントプログラム（2 月 24 日開催）	
基調講演	「ビジネスと人権」の企業に与える影響～最新動向～
パネルディスカッション	「ビジネスと人権」の企業事例から見る対応のポイントとは



オンラインライブイベントのチラシ

配信講義動画一覧
ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）の目指すところと企業に期待すること
「ビジネスと人権」とこれからの企業経営 ー責任ある企業行動と人権デューディリジェンスとは？ー
高度外国人材活用について
コロナ禍で影響を受けた外国人材雇用
外国人材の労務管理のポイント（総論）
外国人材の労務管理のポイント（実務）
地域社会における外国人材活用について



連合会 YouTube チャンネルでの講義動画配信

2．ISSA アジア・太平洋地域グッド・プラクティス賞における特別優秀賞受賞

国際社会保障協会（以下「ISSA」という。）が主催するアジア・太平洋地域グッド・プラクティス賞コンテスト 2021 に「An analogue approach by skilled experts can be the strongest solution for human-oriented social security issues in the midst of the digital era（熟達した専門家による、アナログ的アプローチこそが、デジタル化時代の中でも、人間存在に根差した社会保障制度における問題解決の最強の解となりえる）」と題した内容にて応募し、特別優秀賞を受賞し、２月 23 日に受賞機関としてアジア・太平洋地域ヴァーチャル社会保障フォーラムにおいて講演を実施した。


CERTIFICATE OF MERIT

ISSA GOOD PRACTICE AWARDS
ASIA AND THE PACIFIC COMPETITION 2021

THE CERTIFICATE OF MERIT IS AWARDED TO:

JAPAN FEDERATION OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS, JAPAN

WITH SPECIAL MENTION

For *An analogue approach by skilled experts can be the strongest solution for human-oriented social security issues in the midst of the digital era*

Geneva, Switzerland, 22 February 2022

Marcelo Abi-Ramia Caetano
Secretary General

Prof. Dr Joachim Breuer
President

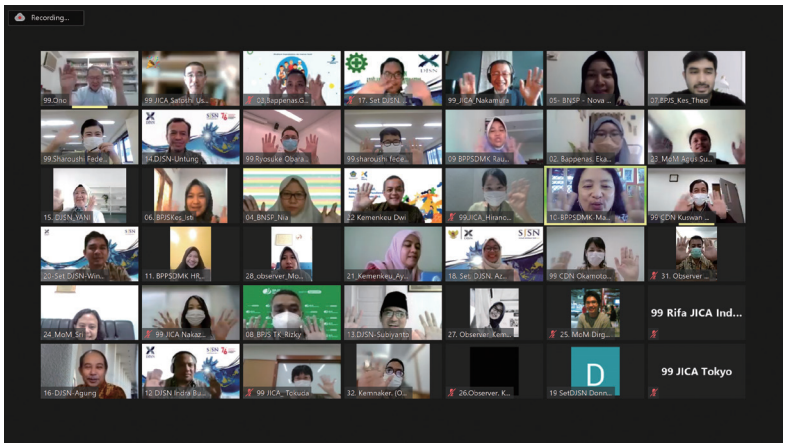
issa | INTERNATIONAL SOCIAL SECURITY ASSOCIATION

ISSA　特別優秀賞

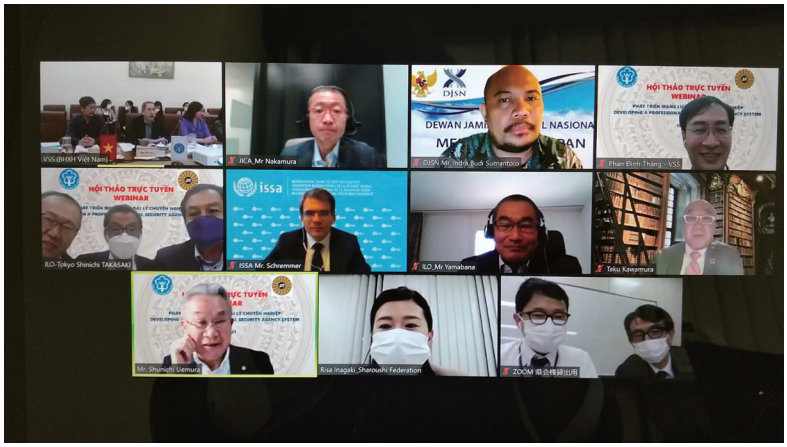
3．各国への社労士制度導入に向けた活動

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、2021 年７月５日から 16 日において、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況に鑑み、事前のオンデマンド学習とオンラインでの研修を併用する形式にて実施し、インドネシア政府幹部 30 名が参加した。さらに、2022 年３月 30 日にインドネシアの労働保険・年金実施機関である BPJS 雇用主催のオンラインセミナーに連合会理事が登壇した。

ベトナムについては、ベトナムの社会保障機関であるベトナム社会保障（VSS）からの要請により 2021 年 10 月 15 日、オンラインで日本の社労士制度導入に向けた講演を行い、ILO、ISSA、ILO 駐日事務所、JICA、インドネシア社会保障審議会（DJSN）同席のもと、意見交換を行った。



インドネシア研修の様子



ベトナム社会保障へのセミナーの様子

また、社労士が果たしている多様な社会的役割等に関する情報の入手の容易化を図るため、英語による社労士制度の紹介動画を作成し、２月 24 日に連合会 YouTube チャンネルにて公開した。



PR 動画
https://www.youtube.com/watch?v=SN3-DQEPBuo&t=18s

4 広報に関する取り組み

コーポレートコピー「『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というブランド力を高めるための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

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。

近年はスマートフォンの爆発的な普及に伴って影響力の拡大している動画サービスや SNS を中心に、事業主、一般就労者、学生等、各ターゲットに合わせたコンテンツを制作しているところである。

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」を実施するとともに、連合会・都道府県会間の情報連携を強化している。

コンテンツ（直近３年間）		
ひとりになった桃太郎 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。		
それぞれの選択 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。		
「百合の選択 ～あたらしい生活（くらし）～」		
「社長の選択 ～あたらしい自分～」		
「社労士の選択～あたらしい挑戦～」		
パパの選択 ～それぞれの大切なもの～ 働き盛りの男性を主人公に、仕事と家庭の両立を実現していくWebアニメ。		
“自分にぴったりな”働き方とは？ 仕事選びの第一歩 これから就職活動をはじめる学生をターゲットとしたWebコンテンツ。		
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 **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** 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陰から支える社労士の姿を描くWeb動画。		

Ⅲ．連合会ホームページ・公式 SNS 広報

社労士制度、連合会及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

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

1．機関誌



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、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又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、2022 年 3 月号発行部数 47,770 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 2022 年 3 月現在）。

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 7,600
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 7,000
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 6,000

5 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及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、社労士が関係する労働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下、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及びその制度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、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、社会保険労務士法（以下「社労士法」という。）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制度であり、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、社労士及び社労士会の取り組みそのものが SDGs の理念である持続可能な社会の実現に合致していると考えられる。

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。



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

6 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にかかる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、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～

これまで連合会では、労務管理に関する企業のニーズに応え、直近では働き方改革に関連した労務診断ドック、2014 年 11 月から一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）が運営するサイバー法人台帳 ROBINS における経営労務診断サービスを展開してきた。

これら社労士が行う適正な労務管理に向けた企業への確認、指導及びサイバー法人台帳を利用した経営労務診断サービスは、一定以上の効果を示してきたが、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」を開始した。

認証マークは、社労士が企業と共に現状を確認し、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ことにより、「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、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。

経営労務診断に関して、調査結果への信頼性をさらに高めるために、追加項目として、未払賃金に関する項目の他、特に労務管理に対するニーズの高い建設業及び介護業の項目を「社労士診断認証制度プラスアルファ」として作成し、企業からの要望に応える取り組みを行っている。

「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、2021 年 5 月 11 日に一般社団法人日本損害保険代理業協会との連携に関する覚書を締結し、同協会の会員代理店及びその法人顧客への「社労士診断認証制度」の普及・周知を進めている。



社労士診断認証制度 認定証

人を大切にする企業
職場環境改善
宣言企業
全国社会保険労務士会連合会®

人を大切にする企業
経営労務診断
実施企業
XXXXXXXXXXXXX(Y)
全国社会保険労務士会連合会®

人を大切にする企業
経営労務診断
適合企業
XXXXXXXXXXXXX(Y)
全国社会保険労務士会連合会®

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、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・検証を行う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形で社労士会が労働条件審査として実施しており、2021 年度には、全国で 189 件実施されている。

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、社労士がこれまで培った労働条件審査の技法を活用し、2012 年度から調査に協力している。

7 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事が必要であった。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することのできる人材を育てることに寄与している。

Ⅰ．2021 年度学校教育に関する調査結果

2022 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。2021 年度においては、地域の実情に応じ 41 の都道府県会が工夫して出前事業を実施した。出前授業を実施するにあたり、「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」という回答が最も多く、32 会となった（表 1 参照）。今回の実態調査では、新たにオンライン授業の実施の有無について確認し、17 会がオンライン授業を実施したことがわかった（表 2 参照）。今後も連合会と都道府県会とが連携し、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はなく実施できた）	9
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）	32
実施していない	6

表２●オンライン授業の実施の有無（出前授業を実施した 41 会対象）

項目	都道府県会
オンライン授業を実施した	17
オンライン授業を実施しなかった	24

Ⅱ．学校教育事業実績推移

過去５年間（2017 年度から 2021 年度）に全国で、約 250,000 人の学生・生徒に対して学校教育（出前授業）が実施された。

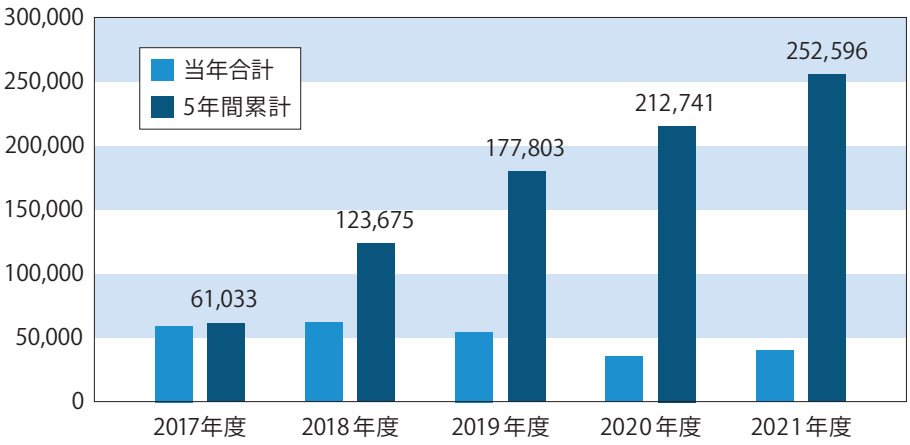
過去５年間の出前授業の実施数

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	5 年間累計
大学	67	60	49	17	37	230
専門学校	64	57	55	37	48	261
特別支援学校	31	43	41	31	22	168
高等学校	303	333	277	194	235	1,342
中学校	55	63	59	29	122	328
小学校	4	7	1	0	20	32
その他	14	12	24	18	9	77
合計（実施数）	538	575	506	326	493	2,438

過去５年間の出前授業の受講者数

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	5 年間累計
受講者数（人）	61,033	62,642	54,128	34,938	39,855	252,596

過去５年間の出前授業の受講者数の推移



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」、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。

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、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。

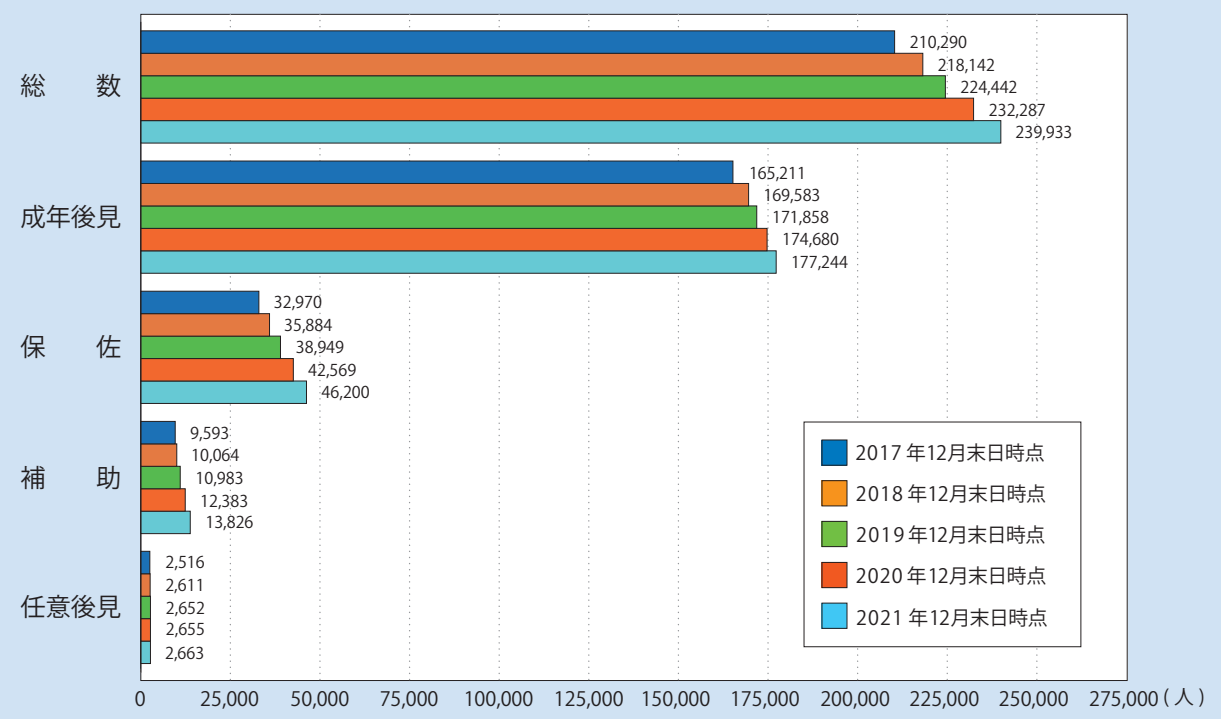
以来、都道府県会において、成年後見人養成研修の実施、一般社団法人社労士成年後見センター（以下「センター」という。）の設置を進め、これまでに全国に 17 のセンターが設置され、2021 年度の後見人、保佐人、補助人を合わせた受任件数は 617 件に達するに至った。また、センターを設置せず、都道府県会での取り組みとして実施している会もあり、形にとらわれず、地域の実情に応じた取り組みがなされている。

後見人等の受任状況

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
後　見　人	361	312	367	483	481
保　佐　人	74	63	83	102	108
補　助　人	14	14	13	19	28
合　　計	449	389	463	604	617

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」として統計データを公表している。これまで成年後見人等と本人との関係について、親族以外の内訳に弁護士や司法書士等は記載されていたが社労士は記載がなく、社労士を加えてもらえるよう、かねてより最高裁判所事務総局家庭局へ申し入れを行っていた。今般、この申し入れが実を結び、令和 3 年版の「成年後見関係事件の概況」より「社会保険労務士」が追加された。

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。

一般社団法人社労士成年後見センター一覧（2022年８月現在）

	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/	金沢市玉鉾二丁目502番地　TRUSTY BUILDING２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

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「特定労務士」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はより一層高まった。

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更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、社労士の活躍の場が広がるにつれ、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て 5 年に 1 度必ず受講しなければならない義務研修として倫理研修を実施してきた。

この「倫理研修」のカリキュラムには、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うえで注意する点等について会員一人ひとりが理解することで、「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」ということを全会員が共通意識を持つことが可能となっている。また、このテキストは近年の動向を踏まえた改訂を随時行い『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、2020 年度以降の倫理研修の実施については、会員の健康と新型コロナウイルスの感染拡大の防止を第一に考え、従来までの集合研修から、連合会で新たに運営する e ラーニングに変更のうえ、２月１日から同年３月 31 日までの２カ月間で実施した。コロナ禍を契機とした社会変化のなかでも柔軟に対応することにより、国家資格者である社労士が 5 年に 1 度必ず受講しなければならない義務研修である倫理研修を受講することで、高度の専門性と職業倫理を保持し、国民に対して誠実・公正に業務を行うことに寄与することができる取り組みを行っている。

今後においても e ラーニングによる実施を主としたなかで、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に誤認させたり、過度な期待を持たせるような表現を用いていると思われる状況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「ガイドライン」を策定した。

さらに、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。

また、加速度的に変化し続ける社会において、不特定多数が閲覧することができるホームページ等、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。連合会においてその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対応が図られるよう、更なる取り組みを行っている。



10 研修に関する取り組み

社労士法第 16 条の 3 において、社労士は、都道府県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、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。

そこで、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、時代の流れに鑑み、これからの社労士制度発展の礎として、社労士の職業倫理、行動規範等を理解し、「人を大切にする企業」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めざし、「研修大綱」の策定を進めている。

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ところであるが、現在は、策定中の研修大綱に基づき、研修システムを利用した社労士が「一定程度の専門能力を確実に習得する」ことができる研修システムへの刷新を進めている。

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日法律第116号公布、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。2020年3月12日には同相談ダイヤルに併設して「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、助成金や休業補償関係等多くの事業主や労働者からの相談に対応している。そして、連合会はさらなる周知を目的として、2020年度には紛争解決センターの広報動画を作成し、国民への理解度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推進検討会」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。



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。

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」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、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について、日々の研究・研鑽を重ねる社労士に対する研究活動支援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）の普及においては、社労士の活動支援は「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の研究、実行を図っている。

2020 年 12 月に社労士向けに取りまとめた「労働 CSR ガイドブック」の著者によるオンラインセミナー「社労士だからできる労働 CSR 実践セミナー～持続可能な企業と社会のために～」を開催し、457 名が参加し、労働 CSR の実践に向けた活動を行った。

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。

社労士総研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

13 街角の年金相談センター

街角の年金相談センター（以下「街角センター」という。）は、旧社会保険庁が運営していた年金相談センターを日本年金機構（以下「機構」という。）の設立（2010 年 1 月）に併せてその運営を連合会が受託し、現在、全国 41 都道府県において 80 か所を運営している。

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の申請書及びその他各種申請書等の管轄年金事務所への引渡し
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．2021 年度の事業

街角センターにおける 2021 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。）の全国的な感染拡大に伴う緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の発令により、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 82,000 件減少したが、662,326 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て指導監査（自主点検）を実施した。

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、タイムリーな情報を研修教材として提供し、研修の充実に努めた。また、新たにセンター（オフィス）長に就任した者に対して運営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。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した研修では、機構から講師を招いて、主に年金制度改正等について講義を行い、スキルの維持・向上に努めた。

③ 各種研修や会議の開催にあたっては、Web システムを活用して、効果的かつ効率的に実施するとともに、年金相談スキルを持った社労士を育成するため、運営本部において実際の年金相談業務を想定した実践的な研修として年金相談実務者研修を実施した。

④ 2022 年度以降の契約締結に向け、街角センターの円滑な運営業務に資するために必要な経費の確保等について機構と協議した結果、安定した運営体制を確保するための複数年契約（2022 度、2023 年度）を締結し、業務委託社労士の処遇改善等に必要な経費の確保を図った。

⑤ 街角センターにおけるコロナ感染症の感染拡大防止対策として、消毒液等の備品配置に加え、緊急事態宣言下（まん延防止等重点措置を含む。）における運営体制、研修および会議の実施方法の変更などを行った。（後述参照。）

⑥ 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と協議を行った。

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、緊急事態宣言が発令された区域の街角センターの運営体制を見直すなど、機構及び都道府県会と協力・連携して感染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（2021.2 ～ 2022.3）：延べ 27 拠点)

Ⅴ．その他

2008 年４月から都道府県会が受託している年金事務所における年金相談窓口等の運営業務に関して、機構との定例会議を月次で開催して都道府県会からの要望等を踏まえた業務改善等について協議を行い、順次改善を図るなど当該業務の円滑な実施に努めている。

過去５年間の相談件数の推移

	2017 年度	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度
相談件数	986,162	805,851	839,880	744,373	662,326

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、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。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及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ものであり、現在、多くの社労士が本制度加入に至っている。

また、本制度には特約として、労働保険事務組合業務にかかる損害を補償する保険と、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及び情報漏えいに関する損害を補償する保険がある。

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、事業の拡充を図っている。

2. 年金共済事業

拠出型企業年金保険にかかる団体契約の運営を行っている。

3. 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、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、労務管理及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、「人を大切にする企業づくり」の観点からも社労士の果たすべき役割は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、労務監査に関係す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（専門家派遣事業）

1．事業の概要

2018 年 6 月に働き方改革関連法が成立し、それに先立って、労働局単位で働き方改革推進支援事業が同年 4 月から開始されたが、2019 年度からは、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）」が開始された。連合会においては、国の重要施策である「働き方改革」の推進に対して全面的に協力するべく、企画競争入札に参加し、連合会を含む 3 社から選考が行われた結果、連合会が受託することとなった。以後、2021 年度まで 3 年連続で連合会が本事業を受託し、都道府県会の協力を得つつ、連合会委託事業運営本部において本事業を運営した。2022 年度から本事業の仕組みが大きく変更になったが、引き続き連合会が落札した。

2021 年度までの本事業では、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相談支援を行ったり（コロナ禍でのオンライン対応も含む）、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 件の相談実績を上げた。

※　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、社労士会において、2018 年度は 18 会、2019 年度は 15 会、2020 年度は 12 会、2021 年度は 13 会が受託した。

2．周知広報及び「働き方改革グッドプラクティス」選定事業の実施

本事業の周知及び利用促進を図るため、連合会ホームページでの「働き方改革特設サイト」の公開、全国の地方新聞 49 紙及び日本経済新聞への広告の掲載、全国 54 万社の中小企業等に対する DM の配布、ラジオ広告の実施等による周知広報を行った。2020 年度からは、その中心的なイベントとして、派遣専門家による優良支援事例を全国の中小企業等に広く紹介することを目的に、「働き方改革グッドプラクティス」選定事業を実施しており、その一環として、2020 年度と 2021 年度は、連合会会長を進行役として、「働き方改革グッドプラクティス」選定委員会委員である大学教授 3 名による「働き方改革座談会」を開催し、各年度その内容を全国の地方新聞 49 紙に掲載した。

2020 年度においては、 3 部門 9 事例を「働き方改革グッドプラクティス 2020」に選定し、2021 年度においては、 3 部門 12 事例を「働き方改革グッドプラクティス 2021」に選定した。い

ずれの年も、地方新聞 49 紙に 3 日連続で選定事例と各委員の講評を掲載するとともに、共同通信社のニュースサイト「47NEWS」にも掲載した。さらに、選定事例に最終審査に残った企業の取り組み内容を加えて冊子に編集した「働き方改革グッドプラクティス 2020 支援事例集」、「働き方改革グッドプラクティス 2021 支援事例集」を各年度作成した。

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。

一方、2018 年の第 196 回通常国会において、保育士等の処遇改善等加算が保育士に実態として行き届いていないことや、長時間労働等職場環境に起因する離職率の高止まり等の労務管理の問題に関する指摘がなされた。2018 年 11 月 9 日付総務省「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」では、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た。このような状況を受け、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、企業主導型保育施設に対する従来の指導・監査、相談支援のあり方等について議論が開始された。2019 年 1 月 21 日には検討委員会において連合会へヒアリングが行われ、企業主導型保育施設への労務監査の提案を行った。その結果、2019 年 3 月 18 日付の「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。なお、内閣府は、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主体となる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となっている。

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必要な事項が定められた。この基準に基づき統一的かつ効率的な労務監査を行い、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」の向上を図ることへつながることとされ、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。

こうした一連の動きを受け、連合会では、公益財団法人児童育成協会から 2020 年度より「企業主導型保育施設への労務監査事業」を受託、事業運営の委員会を設置し、事業全般に関して全国的な統一を図りながら実施している。

2021 年度は、11 都道府県（北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、岡山、広島、山口、福岡、熊本）の監査員 382 名にて、500 施設に対し立入調査を行い、その結果を保育施設へ通知、施設からの改善報告の確認業務を実施した。

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

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、新たにリスクマネジメント委員会を設置し、自然災害を含む事業運営上の様々なリスクについてアセスメントを行い、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

1 社会保険労務士制度の沿革（概要）

Ⅰ．社会保険労務士とは

社会保険労務士は、昭和 43 年 6 月 3 日に制定公布され、同年 12 月 2 日に施行された社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）に基づく国家資格者である。

社労士制度は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とするものであり、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 44,000 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及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「社会保険労務士法」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 次法改正及び平成 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	・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	・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	・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	・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	・社会保険労務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	・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	・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	・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 日現在 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、2022 年 3 月 31 日現在の登録者数は、44,203 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、2022 年 3 月 31 日現在の登録者数は、13,924 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。2022 年 3 月 31 日現在の法人会員数は 2,405（うち、社員が 1 人の社労士法人は 1,106）となっている。

年度末登録者数の推移

（単位：人）

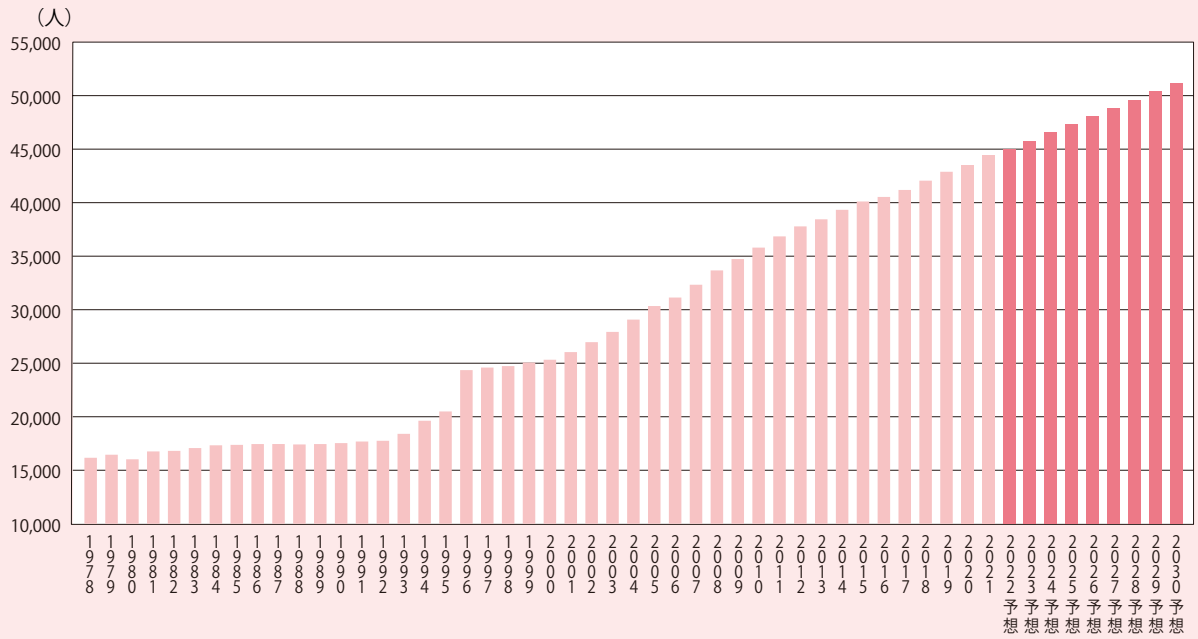
年　度	開　業	法人の社員	勤　務　等	合　計	前年度比
2011	21,983	984	13,883	36,850	1,049
	(7,031)	(394)	(1,811)	(9,236)	(727)
2012	22,469	1,086	14,229	37,784	934
	(7,605)	(446)	(2,040)	(10,091)	(855)
2013	22,815	1,211	14,419	38,445	661
	(7,980)	(529)	(2,244)	(10,753)	(662)
2014	23,241	1,359	14,731	39,331	886
	(8,352)	(607)	(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	1,316
	(9,175)	(1,698)	(3,051)	(13,924)	(477)

※（　）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	
2011	71	18	542	
			主たる事務所 417	従たる事務所 125
2012	95	38	599	
			主たる事務所 476	従たる事務所 123
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	1471	
			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

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

2022 年 3 月 31 日現在の登録者の年齢別構成は、20 歳代（0.3%）、30 歳代（7.1%）、40 歳代（27.3%）、50 歳代（28.7%）、60 歳代（21.4%）、70 歳代（11.5%）、80 歳代（3.3%）、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 55.82 歳、最年少は 23 歳、最年長が 101 歳となっている。

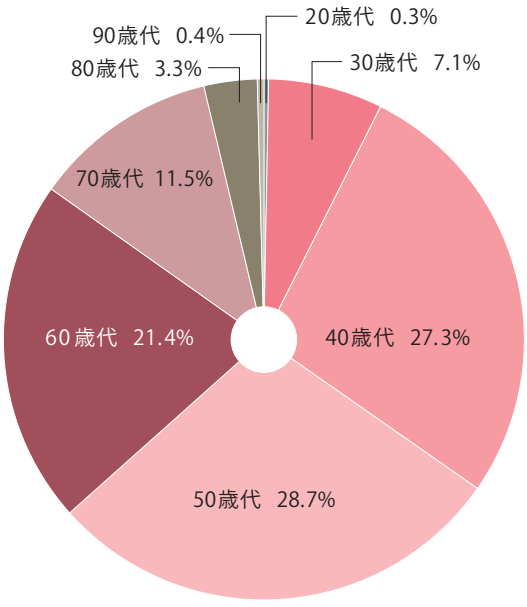
また、2022 年 3 月 31 日現在の男女別構成は、男性が 67.9%、女性が 32.1%となっている。

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	
2011	36,850	26,863	(72.9%)	9,987	(27.1%)
2012	37,784	27,401	(72.5%)	10,383	(27.5%)
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%)

※　（　）内は登録者に占める割合を表わす。

年齢別構成



（平均年齢 55.82 歳）

個人会員数推移（2012-2016）

（単位：人）

	2012			2013			2014			2015			2016		
	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計
1 北海道	855	274	1,129	866	281	1,147	903	291	1,194	914	298	1,212	909	301	1,210
2 青森	160	42	202	159	41	200	164	39	203	158	40	198	158	40	198
3 岩手	128	42	170	132	43	175	134	46	180	131	49	180	138	53	191
4 宮城	331	149	480	347	156	503	362	156	518	374	156	530	376	158	534
5 秋田	129	40	169	129	38	167	135	37	172	137	34	171	139	34	173
6 山形	148	45	193	155	45	200	161	48	209	170	48	218	171	42	213
7 福島	245	54	299	255	54	309	260	50	310	265	51	316	257	59	316
8 茨城	353	106	459	358	109	467	360	116	476	383	107	490	379	114	493
9 栃木	283	58	341	281	59	340	287	54	341	291	57	348	289	57	346
10 群馬	346	210	556	352	212	564	354	219	573	366	219	585	363	222	585
11 埼玉	1,260	550	1,810	1,277	540	1,817	1,290	557	1,847	1,310	557	1,867	1,319	551	1,870
12 千葉	975	419	1,394	998	418	1,416	1,003	434	1,437	1,028	423	1,451	1,047	431	1,478
13 東京	4,175	4,875	9,050	4,278	4,938	9,216	4,431	5,060	9,491	4,534	5,218	9,752	4,679	5,294	9,973
14 神奈川	1,543	831	2,374	1,568	871	2,439	1,594	901	2,495	1,644	879	2,523	1,656	889	2,545
15 新潟	368	170	538	369	165	534	375	156	531	374	150	524	382	144	526
16 富山	169	97	266	172	101	273	180	94	274	185	99	284	184	102	286
17 石川	203	98	301	210	98	308	216	96	312	216	101	317	212	104	316
18 福井	183	62	245	190	67	257	189	68	257	188	72	260	194	62	256
19 山梨	141	28	169	145	28	173	145	29	174	146	32	178	145	30	175
20 長野	419	202	621	424	189	613	428	192	620	428	202	630	432	201	633
21 岐阜	340	204	544	356	200	556	363	208	571	367	209	576	367	206	573
22 静岡	669	297	966	687	296	983	706	301	1,007	702	316	1,018	710	311	1,021
23 愛知	1,519	841	2,360	1,554	839	2,393	1,590	866	2,456	1,634	877	2,511	1,649	900	2,549
24 三重	254	117	371	266	116	382	266	125	391	272	129	401	273	135	408
25 滋賀	219	129	348	223	140	363	229	141	370	229	133	362	239	128	367
26 京都	620	221	841	612	238	850	616	245	861	626	251	877	625	255	880
27 大阪	2,060	1,794	3,854	2,090	1,803	3,893	2,152	1,807	3,959	2,227	1,826	4,053	2,307	1,783	4,090
28 兵庫	1,074	485	1,559	1,081	502	1,583	1,093	525	1,618	1,115	513	1,628	1,148	487	1,635
29 奈良	224	89	313	237	91	328	234	93	327	230	97	327	223	92	315
30 和歌山	179	74	253	183	70	253	184	69	253	184	69	253	180	71	251
31 鳥取	87	45	132	90	47	137	90	42	132	89	41	130	97	36	133
32 島根	90	41	131	88	39	127	90	39	129	96	37	133	92	37	129
33 岡山	279	182	461	294	177	471	305	173	478	316	174	490	317	173	490
34 広島	627	147	774	636	156	792	649	143	792	661	140	801	663	131	794
35 山口	199	82	281	197	88	285	205	81	286	207	89	296	218	86	304
36 徳島	123	37	160	119	41	160	118	48	166	125	48	173	132	45	177
37 香川	211	76	287	213	65	278	212	74	286	207	76	283	207	78	285
38 愛媛	261	74	335	269	64	333	268	70	338	283	70	353	288	71	359
39 高知	102	62	164	105	66	171	107	66	173	109	66	175	110	68	178
40 福岡	850	441	1,291	883	477	1,360	933	485	1,418	967	498	1,465	994	506	1,500
41 佐賀	97	40	137	103	34	137	102	35	137	103	36	139	102	30	132
42 長崎	101	60	161	98	57	155	100	62	162	104	68	172	105	65	170
43 熊本	290	90	380	295	95	390	296	109	405	298	129	427	303	123	426
44 大分	171	61	232	177	66	243	180	66	246	178	73	251	180	74	254
45 宮崎	155	47	202	157	48	205	164	55	219	168	57	225	170	55	225
46 鹿児島	230	87	317	232	93	325	253	105	358	263	107	370	269	112	381
47 沖縄	110	54	164	116	58	174	124	55	179	126	61	187	131	61	192
合計	23,555	14,229	37,784	24,026	14,419	38,445	24,600	14,731	39,331	25,128	14,982	40,110	25,528	15,007	40,535

※開業は法人の社員を含む。

個人会員数推移（2017-2021）

（単位：人）

	2017			2018			2019			2020			2021		
	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計	開業	勤務等	計
1 北海道	901	303	1,204	916	332	1,248	923	336	1,259	932	353	1,285	934	368	1,302
2 青森	162	45	207	164	46	210	161	49	210	165	38	203	165	36	201
3 岩手	143	57	200	148	58	206	151	54	205	156	50	206	158	56	214
4 宮城	380	159	539	382	166	548	393	171	564	410	169	579	406	176	582
5 秋田	139	34	173	139	36	175	141	32	173	140	30	170	137	34	171
6 山形	176	48	224	182	47	229	179	46	225	184	43	227	186	45	231
7 福島	270	57	327	276	57	333	284	49	333	286	52	338	292	57	349
8 茨城	382	108	490	387	116	503	390	118	508	392	117	509	397	112	509
9 栃木	290	62	352	286	65	351	289	61	350	297	59	356	307	59	366
10 群馬	376	210	586	387	199	586	386	197	583	388	194	582	391	210	601
11 埼玉	1,318	550	1,868	1,336	570	1,906	1,355	586	1,941	1,386	582	1,968	1,374	589	1,963
12 千葉	1,075	423	1,498	1,085	455	1,540	1,109	457	1,566	1,142	469	1,611	1,152	481	1,633
13 東京	4,824	5,435	10,259	4,941	5,621	10,562	5,084	5,769	10,853	5,189	5,835	11,024	5,318	6,017	11,335
14 神奈川	1,666	911	2,577	1,713	931	2,644	1,738	955	2,693	1,764	961	2,725	1,771	1,006	2,777
15 新潟	383	139	522	389	145	534	383	150	533	387	155	542	396	151	547
16 富山	190	99	289	199	97	296	203	99	302	204	105	309	202	101	303
17 石川	216	100	316	214	103	317	215	107	322	220	108	328	221	117	338
18 福井	195	63	258	190	65	255	199	60	259	197	60	257	198	60	258
19 山梨	148	29	177	148	30	178	147	33	180	153	34	187	154	37	191
20 長野	431	198	629	432	200	632	432	191	623	426	207	633	428	209	637
21 岐阜	367	210	577	367	217	584	367	222	589	367	211	578	371	206	577
22 静岡	712	314	1,026	722	305	1,027	738	310	1,048	743	309	1,052	751	320	1,071
23 愛知	1,658	941	2,599	1,695	936	2,631	1,724	976	2,700	1,771	985	2,756	1,806	992	2,798
24 三重	281	135	416	281	137	418	294	137	431	294	137	431	298	140	438
25 滋賀	247	114	361	256	116	372	260	121	381	266	115	381	267	119	386
26 京都	633	250	883	633	252	885	657	254	911	679	246	925	686	242	928
27 大阪	2,381	1,798	4,179	2,434	1,830	4,264	2,461	1,903	4,364	2,534	1,913	4,447	2,555	1,956	4,511
28 兵庫	1,173	490	1,663	1,202	496	1,698	1,201	519	1,720	1,208	519	1,727	1,253	526	1,779
29 奈良	224	91	315	225	95	320	236	98	334	231	104	335	235	97	332
30 和歌山	182	70	252	186	64	250	190	62	252	192	61	253	190	55	245
31 鳥取	106	31	137	109	28	137	104	35	139	102	35	137	105	28	133
32 島根	92	34	126	91	35	126	93	38	131	96	42	138	97	44	141
33 岡山	322	188	510	334	190	524	340	189	529	343	191	534	345	205	550
34 広島	660	144	804	666	149	815	678	154	832	685	155	840	694	155	849
35 山口	223	83	306	221	89	310	225	84	309	227	77	304	231	73	304
36 徳島	135	45	180	136	48	184	138	46	184	141	45	186	139	43	182
37 香川	209	75	284	209	75	284	212	78	290	218	72	290	219	70	289
38 愛媛	289	75	364	288	75	363	291	69	360	288	74	362	282	76	358
39 高知	111	72	183	112	74	186	114	69	183	121	66	187	132	64	196
40 福岡	1,011	506	1,517	1,047	524	1,571	1,081	547	1,628	1,102	545	1,647	1,127	547	1,674
41 佐賀	108	35	143	108	33	141	113	33	146	118	34	152	117	35	152
42 長崎	105	66	171	109	67	176	116	65	181	123	65	188	122	71	193
43 熊本	316	128	444	321	130	451	323	135	458	327	140	467	337	135	472
44 大分	184	75	259	189	77	266	191	75	266	199	70	269	202	69	271
45 宮崎	170	49	219	185	44	229	188	46	234	184	47	231	186	49	235
46 鹿児島	264	117	381	272	126	398	276	133	409	285	126	411	291	127	418
47 沖縄	138	55	193	141	52	193	144	52	196	153	54	207	158	55	213
合計	25,966	15,221	41,187	26,453	15,603	42,056	26,917	15,970	42,887	27,415	16,059	43,474	27,783	16,420	44,203

※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、それに必要な学識及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及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及び理論を理解し、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（申請書及び答弁書）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、申請書及び答弁書の検討、争点整理、和解交渉の技術及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及び答弁書の検討、争点整理、和解交渉の技術及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

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
受講者数	1,063人	857人	838人	881人	686人	602人	672人	649人	649人	779人
修了者数	1,032人	837人	824人	855人	662人	585人	649人	624人	570人	700人
修了率	97.08%	97.67%	98.33%	97.05%	96.50%	97.18%	96.58%	96.15%	87.83%	89.86%

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、2021年度までの総受験者数は、27,122人、総合格者数は、17,648人、平均合格率は65.04%となっている。

１．受験申込者数、受験者数、合格者数の推移

紛争解決手続代理業務試験の受験資格は、社労士であり、かつ、連合会が実施する特別研修の修了者（修了見込者を含む）であるため、年度による受験申込者数の大幅な増減は見られないが、2017年度以降は概ね900人台で推移している。試験地については、北海道、宮城県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府、兵庫県、広島県、福岡県の12試験地で実施してきたが、受験申込者数が安定してきたこともあり、平成28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、2021年度は、受験申込者数990名、受験者数は950名となり、３年ぶりに増加した。

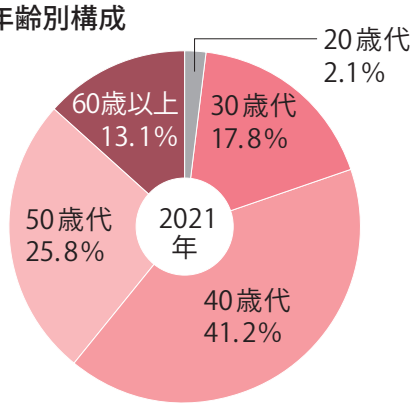
受験申込者数、受験者数、合格者数の推移

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
受験申込者数	1,458人	1,299人	1,164人	1,211人	1,060人	932人	959人	935人	916人	990人
受験者数	1,428人	1,270人	1,139人	1,175人	1,019人	890人	911人	905人	850人	950人
合格者数	861人	837人	710人	656人	647人	510人	567人	490人	526人	473人
合格率	60.29%	65.91%	62.34%	55.83%	63.49%	57.30%	62.24%	54.14%	61.88%	49.79%

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。2021年度においては20歳代が４年ぶりに増加し前年比0.8%増となったが、50歳代が約３%減少し25.8%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



	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
20歳代	2.7%	2.0%	2.7%	1.8%	1.8%	2.5%	1.6%	1.6%	1.3%	2.1%
30歳代	28.8%	28.3%	28.7%	26.8%	24.4%	20.6%	21.5%	24.1%	15.4%	17.8%
40歳代	31.8%	35.0%	32.3%	33.1%	42.2%	37.5%	39.2%	40.8%	41.3%	41.2%
50歳代	21.4%	20.8%	22.8%	23.5%	20.6%	24.7%	25.4%	19.8%	28.5%	25.8%
60歳以上	15.3%	13.9%	13.5%	14.8%	11.0%	14.7%	12.3%	13.7%	13.5%	13.1%

合格者の男女別構成

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
男	67.7%	67.6%	67.0%	66.3%	59.7%	64.3%	62.8%	59.6%	58.4%	59.2%
女	32.3%	32.4%	33.0%	33.7%	40.3%	35.7%	37.2%	40.4%	41.6%	40.8%

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。

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

Ⅱ．受験申込者数、受験者数、合格者数の推移

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 人となり、再び５万人台に回復している。

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。2021 年度は 2020 年度と同様に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％台で推移している。

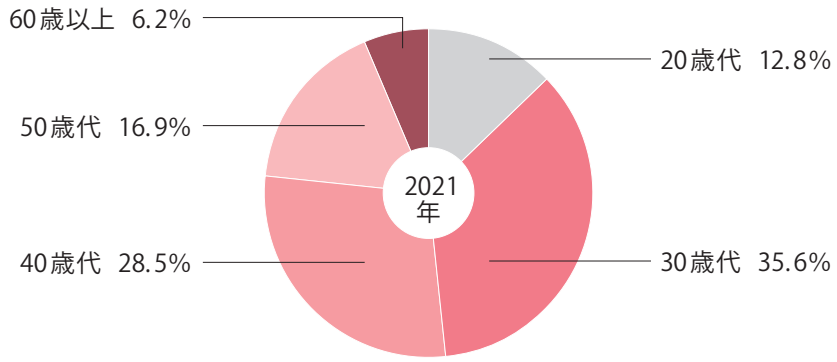
受験申込者数、受験者数、合格者数の推移

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
受験申込者数	67,662 人	66,782 人	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
受験者数	53,392 人	51,960 人	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
合格者数	3,855 人	3,650 人	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
合格率	7.2%	7.0%	5.4%	9.3%	2.6%	4.4%	6.8%	6.3%	6.6%	6.4%	7.9%

Ⅲ．合格者の年齢別構成

合格者の年齢別構成については、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、2021 年度は 12.8%となった。一方、50 歳代は、2010 年度以降微増し、2021 年度は 16.9%となった。

合格者の年齢別構成

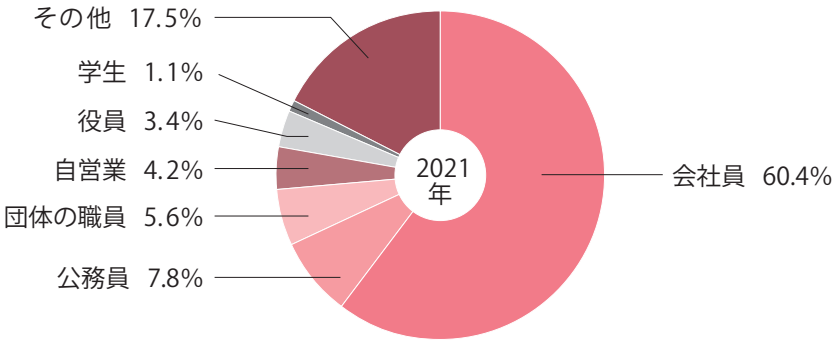


	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
20歳代	13.2%	12.1%	11.8%	11.1%	9.6%	9.1%	10.0%	9.2%	8.2%	12.3%	12.8%
30歳代	40.2%	41.5%	40.7%	35.8%	32.5%	31.4%	30.7%	29.5%	33.1%	30.1%	35.6%
40歳代	24.1%	26.8%	28.5%	28.5%	30.9%	32.3%	31.2%	32.8%	31.5%	30.1%	28.5%
50歳代	15.8%	14.0%	13.3%	17.9%	18.0%	18.8%	19.6%	19.2%	18.8%	18.7%	16.9%
60 歳以上	6.8%	5.6%	5.7%	6.7%	9.0%	8.4%	8.5%	9.3%	8.4%	8.8%	6.2%
最年少者	20 歳	20 歳	19 歳	20 歳	21 歳	20 歳	17 歳	20 歳	20 歳	20 歳	20 歳
最高齢者	76 歳	77 歳	76 歳	79 歳	77 歳	79 歳	74 歳	84 歳	75 歳	78 歳	73 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



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
会社員	51.3%	53.0%	53.3%	55.3%	51.3%	54.9%	59.1%	57.4%	58.9%	58.4%	60.4%
公務員	7.9%	6.4%	5.4%	6.8%	8.5%	6.6%	5.9%	6.2%	7.7%	8.1%	7.8%
団体の職員	5.5%	4.1% %	4.6%	4.4%	4.6%	5.3%	5.3%	5.3%	5.2%	4.0%	5.6%
自営業	3.0%	3.6%	3.5%	3.8%	4.4%	4.5%	5.8%	5.2%	4.3%	4.8%	4.2%
役員	1.9%	1.9%	2.0%	2.4%	2.6%	2.1%	2.4%	3.1%	3.1%	3.0%	3.4%
学生	1.0%	0.8%	0.6%	0.7%	0.7%	0.6%	0.4%	0.5%	0.5%	1.0%	1.1%
その他	29.5%	30.2%	30.6%	26.6%	27.9%	26.0%	21.1%	22.3%	20.3%	20.7%	17.5%

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

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
男	68.3%	65.2%	64.3%	64.3%	67.2%	66.1%	63.8%	65.1%	64.3%	64.0%	61.7%
女	31.7%	34.8%	35.7%	35.7%	32.8%	33.9%	36.2%	34.9%	35.7%	36.0%	38.3%

第3章

組織・財政等

1 連合会の事業内容
2 都道府県会の事業内容
3 地域協議会
4 連合会の財政状況（公益事業）
5 懲　戒

1 連合会の事業内容

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

Ⅰ．目的

社会保険労務士会の会員の品位を保持し、その資質の向上と業務の改善進歩を図るため、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おり、連合会会則施行細則第 20 条により、次表の地域とし、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、登録者数は増加傾向にあり、直近数年間、対前年度比２～３％程度増加している状況にある。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、2021 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	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
1. 会費収入	681,246,380	699,045,920	713,149,543	732,532,855	750,003,200
2. 手数料収入	110,589,605	83,609,480	90,732,791	93,801,712	81,424,160
3. 事業収入	267,936,681	251,165,205	302,599,612	203,314,998	198,881,161
4. その他の収入	134,549,765	2,445,812	2,306,414	4,684,411	10,934,888
当期収入合計	1,194,322,431	1,036,266,417	1,108,788,360	1,034,333,976	1,041,243,409
前期繰越収支差額	606,953,512	649,192,182	693,664,873	761,191,295	721,693,684
収入合計	1,801,275,943	1,685,458,599	1,802,453,233	1,795,525,271	1,762,937,093

勘定科目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
1. 会費収入	766,160,200	783,103,900	802,800,800	821,396,700	838,687,000
2. 手数料収入	84,144,336	80,916,000	82,467,000	73,974,000	80,813,000
3. 事業収入	232,918,410	228,867,913	239,584,258	204,359,494	241,069,282
4. その他の収入	3,684,427	320,152,714	56,427,074	146,682,916	183,397,215
当期収入合計	1,086,907,373	1,413,040,527	1,181,279,132	1,246,413,110	1,343,966,497
前期繰越収支差額	734,490,941	827,101,532	1,004,654,706	1,140,113,078	1,028,938,783
収入合計	1,821,398,314	2,240,142,059	2,185,933,838	2,386,526,188	2,372,905,280

支出の部

（単位：円）

勘定科目	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
1. 事業費支出	698,736,102	553,772,107	590,458,528	597,934,652	535,244,797
2. 管理費	283,521,808	338,770,700	343,609,359	360,404,080	369,453,544
3. その他の支出	169,825,851	99,250,919	107,194,051	115,492,855	123,747,811
当期支出合計	1,152,083,761	991,793,726	1,041,261,938	1,073,831,587	1,028,446,152
当期収支差額	42,238,670	44,472,691	67,526,422	△ 39,497,611	12,797,257
次期繰越収支差額	649,192,182	693,664,873	761,191,295	721,693,684	734,490,941

勘定科目	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
1. 事業費支出	541,250,223	542,796,356	575,942,420	716,237,545	653,306,727
2. 管理費	353,258,480	344,565,454	368,221,976	298,020,183	325,886,678
3. その他の支出	99,788,079	348,125,543	101,656,364	343,329,677	127,964,557
当期支出合計	994,296,782	1,235,487,353	1,045,820,760	1,357,587,405	1,107,157,962
当期収支差額	92,610,591	177,553,174	135,458,372	△ 111,174,295	236,808,535
次期繰越収支差額	827,101,532	1,004,654,706	1,140,113,078	1,028,938,783	1,265,747,318

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

懲戒の手続に付された場合

↓

懲戒処分に係る聴聞

↓

懲戒処分の通知

↓

官報公告

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	
2011	0	3	1	4
2012	2	7	1	10
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

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 (令和 3・4 年度)
3 都道府県社会保険労務士会一覧
4 街角の年金相談センター一覧
5 著作物
6 労働社会保険関係法改正一覧

1 直近のプレスリリース一覧

件　名	日　付
「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一般社団法人日本損害保険代理業協会との覚書の締結について	2021 年 5 月 7 日
コロナ禍における社労士の取り組みに関するショートムービーの公開について	2021 年 11 月 16 日
全国社会保険労務士会連合会 主催 オンラインイベント「HR INNOVATIONS 2022」を開催	2022 年 1 月 7 日
オンラインイベント「「ビジネスと人権」が企業に与えるインパクト～グローバル社会において社労士と目指す企業づくり～」の関連動画公開	2022 年 1 月 28 日
オンラインイベント「働き方の革新を通じた「人を大切にする企業」づくり～社労士と共創する働きがいのある職場と未来の社会～」の関連動画公開	2022 年 2 月 8 日
地域企業の持続可能な発展と地域住民の福祉向上に向けた連携に関する全国地方新聞社連合会との覚書の締結について	2022 年 2 月 22 日
社労士制度が ISSA グッド・プラクティス賞において特別優秀賞を受賞	2022 年 3 月 22 日

2 設置委員会・部会一覧（令和３・４年度）

令和３・４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．基本的な施策、推進体制は継続

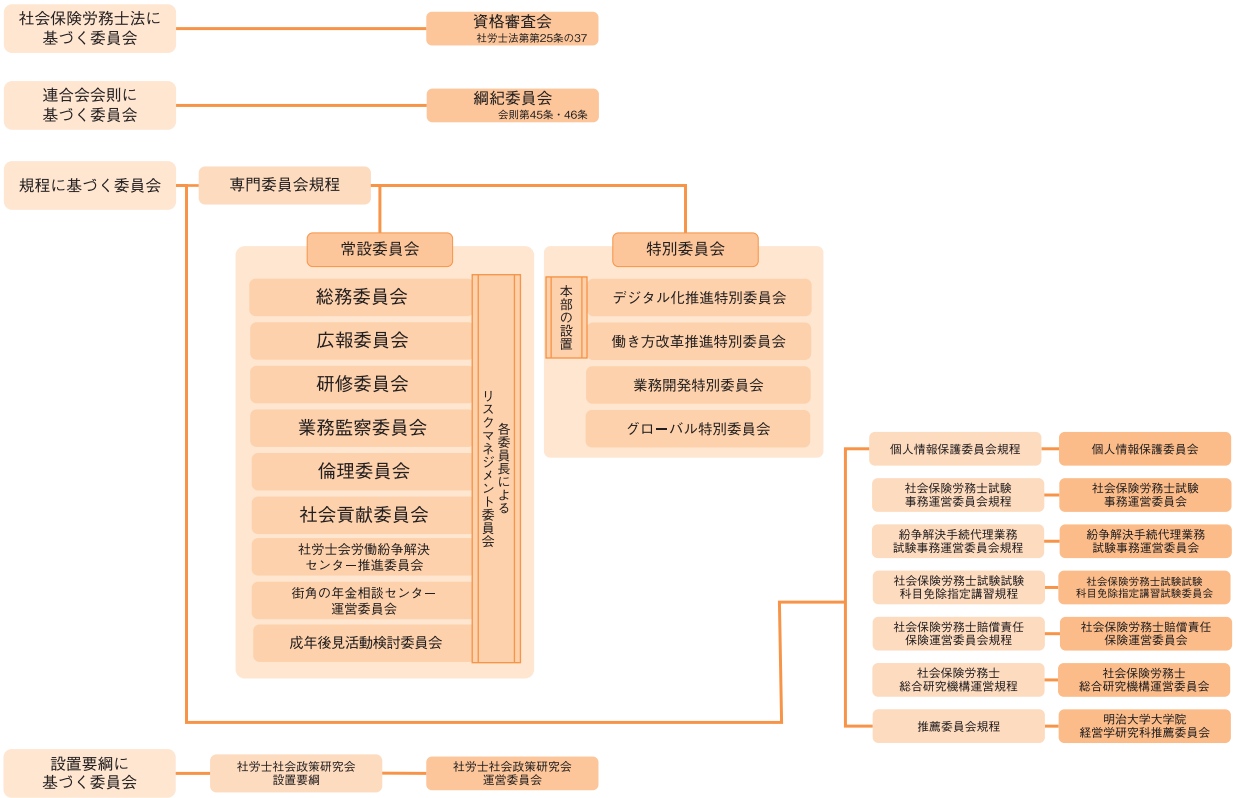
コロナ禍の対応に関する事業を展開しつつ、感染対策という制約を受けながらもデジタル化推進、働き方改革推進支援をはじめとする重点事業を中心として各種事業を展開してきたところである。

今期においても基本的な施策、推進体制は継続する方針が示された。これに伴い、前期に設置された「本部」、「常設委員会」、「特別委員会」が今期も継続して設置されることとなった。

Ⅱ．デジタル化、働き方改革の推進体制を強化

特に、重点事業の柱となる「デジタル化推進事業」、「働き方改革推進支援事業」については、推進本部を正副会長、各特別委員会委員長（必要に応じて同委員会部会の部会長）に加え、都道府県会会長、都道府県会が選出する推進委員で構成することとした。これにより、全国規模での会員一丸となった活動を確立し、事業の実行性を高めるほか、関連施策の情報共有及び活動方針の徹底、都道府県会との密接な連携を図るとともに、当該推進委員が各都道府県会のけん引役となり、最重点事業の活性化を狙う。

全国社会保険労務士会連合会 令和３・４年度 委員会体制 構成図

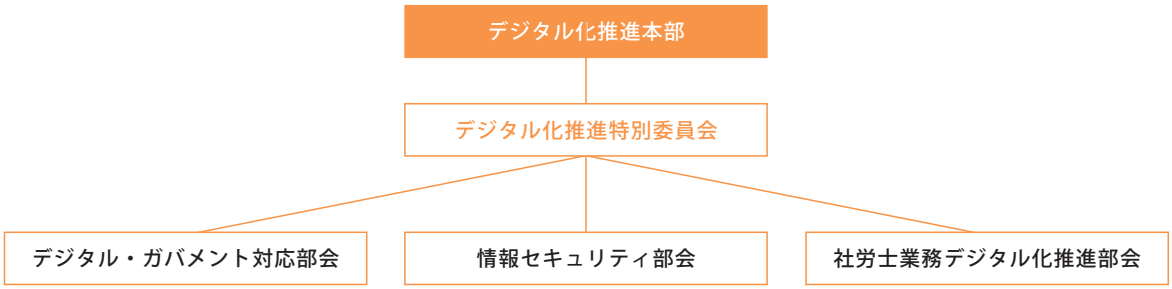


1. 本部

デジタル化推進本部

《所掌事項》

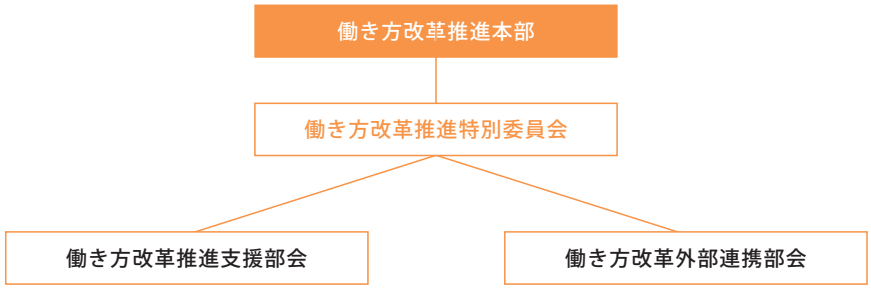
我が国の喫緊課題であるデジタル化に対応する社労士業界の施策の情報共有及び活動方針の徹底並びに都道府県会との密接な連携による全国規模の取り組みの推進



働き方改革推進本部

《所掌事項》

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（具体的にはフォーラム等の実施・政策提言等）及び都道府県会との密接な連携による全国規模の取り組みの推進



大規模自然災害等対策本部

《所掌事項》

事業計画における「災害対応に関する事業」として、地域的な風水害、地震災害をはじめとする突発的な自然災害が発生した際に、被災地の状況を勘案のうえ、必要な対応を行うとともに東日本大震災及び福島第一原子力発電所事故による被災地域の復興支援事業について引き続き支援するための検討を行う。

2. 常設委員会

総務委員会

《所掌事項》

1. 連合会会務における総務全般に関わる事項
2. 他の委員会に属さない案件に関わる事項

《令和３・４年度の検討事項》

1．コロナ禍における通常総会の開催方法等、非常時の会議運営等に関する検討
2．連合会事務局の組織関係規程、職務分掌・職務権限規程等の再整備に関する検討

広報委員会

《所掌事項》

国民、社労士に向けた広報に関する事項

《令和３・４年度の検討事項》

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．連合会及び都道府県会の取り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

『月刊社労士』編集部会

《所掌事項》

1．『月刊社労士』の企画立案・編集に関する事項
2．『月刊社労士』の発行に関する事項

研修委員会

《所掌事項》

社労士の業務能力向上のための研修の企画立案に関する事項

《令和３・４年度の検討事項》

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

業務監察委員会

《所掌事項》

社労士法第 26 条、第 27 条に違反する業務侵害行為の防止に関する事項

《令和３・４年度の検討事項》

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

倫理委員会

《所掌事項》

新たな時代に求められる社労士の職業倫理に関する事項

《令和３・４年度の検討事項》

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

社会貢献委員会

《所掌事項》

社労士による社会貢献事業の実態把握及び支援等のあり方に関する事項

《令和３・４年度の検討事項》

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及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の把握及び今後の方針・支援等のあり方に関する検討

社労士会労働紛争解決センター推進委員会

《所掌事項》

社労士会労働紛争解決センターの利用促進に関する事項

《令和３・４年度の検討事項》

1．国民への解決センターの周知及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

街角の年金相談センター運営委員会

《所掌事項》

街角の年金相談センターの運営及び都道府県会における年金相談窓口等の委託契約に関わる事項

《令和３・４年度の検討事項》

1．街角センター令和４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、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、必要経費の引上げ、研修の充実等）

成年後見活動検討委員会

《所掌事項》

成年後見人としての社労士の利用促進に関する検討

《令和３・４年度の検討事項》

国民への成年後見人としての社労士の認知拡大及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

3. 特別委員会

デジタル化推進特別委員会

《所掌事項》

我が国社会の緊急課題であるデジタル化に対応する社労士業界の施策について所掌し、デジタル化推進本部のもとで、当該施策の情報共有及び活動方針の徹底を図るとともに、都道府県会との密接な連携による全国規模の取り組みを推進する。

《令和３・４年度の検討事項》

デジタル化に対応する社労士業界の施策に関する検討

- デジタル・ガバメントへの対応
- 情報セキュリティの確保
- 社労士業務のデジタル化推進

デジタル・ガバメント対応部会

《所掌事項》

政府のデジタル化に関する動向の注視及び対応の検討

情報セキュリティ部会

《所掌事項》

1．情報セキュリティ対策強化の検討

2．SRPII 認証の取得促進に向けた検討

3．国家資格等情報連携・活用システム（マイナンバー利活用）に関する検討

社労士業務デジタル化推進部会

《所掌事項》

1．電子申請・マイナンバーカード利活用促進の検討

2．デジタル強靭化社会における新しい働き方の検討

働き方改革推進特別委員会

《所掌事項》

兼業・副業、テレワーク、フリーランス等の多様な働き方を実現するため、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について所掌し、働き方改革における社労士の存在意義を国民に定着させるとともに、フォーラム等の実施及び政策提言を行う等の活動を活性化するため、都道府県会との密接な連携による全国規模の取り組みを推進する働き方改革推進本部のもとで、有識者及び関係団体との連携により今日的課題を常に把握するとともに総合的な検討を行う。

《令和３・４年度の検討事項》

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

・フォーラム等の実施や政策提言を行う

・その活動を活性化するため、都道府県会との密接な連携による全国規模の取組みの推進

働き方改革推進支援部会

《所掌事項》

各種施策の企画、政府の働き方改革に関する動向の注視及び対応の検討並びに政策提言

働き方改革外部連携部会

《所掌事項》

外部団体等と連携した働き方改革の推進

業務開発特別委員会

《所掌事項》

これからの職域を意識した新しい社労士業務の開発に関する事項

《令和３・４年度の検討事項》

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
- 事業主に向けた広報
- 動線の核となる特設サイトのリニューアル
- 事業主向けセミナー
- 有識者を交えた「人を大切にする企業づくり」フォーラム

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
- 団体や行政のニーズの把握と、診断を受けるメリットを伝え広める方策の検討
- 診断業務に係る企業と社労士のマッチングの仕組みづくり

3．社労士診断認証制度の業種別診断項目に関する事項
- 企業のニーズに合わせた診断モデルの作成

経営労務監査等推進部会

《所掌事項》

「社労士診断認証制度」及び「経営労務監査」業務の普及・推進に関する事項

保育労務監査委託事業運営部会

《所掌事項》

企業主導型保育施設への労務監査事業の運営に関する事項

グローバル特別委員会

《所掌事項》

国際機関等との一層の連携強化及び社会保障制度全般における国際的な諸課題への取り組みに関する事項

《令和３・４年度の検討事項》

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

1．国際労務監査基準等の構築に関する事項

2．外国人材受入れ支援に関する事項

3．社労士制度の国際化推進に関する事項

「ビジネスと人権」研修構築 PT

《検討項目》

「ビジネスと人権」に関する研修制度の構築及び実施

（令和３年度「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、令和４年度「ビジネスと人権」と社労士の役割～社労士業務との関わり～研修上級編）

3 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 F	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 4F	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 3F	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 8F	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 7F	048-826-4864
千葉県社会保険労務士会	〒 260-0015　千葉市中央区富士見 2-7-5　富士見ハイネスビル 7F	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 4F	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 4F	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 1F	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 2F	076-441-0432
石川県社会保険労務士会	〒 921-8002　金沢市玉鉾 2-502　TRUSTY BUILDING 2F	076-291-5411
福井県社会保険労務士会	〒 910-0005　福井市大手 3-7-1 繊協ビル 7F	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 2F	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 3F	026-223-0811
岐阜県社会保険労務士会	〒 500-8382　岐阜市薮田東 2-11-11	058-272-2470
静岡県社会保険労務士会	〒 420-0833　静岡市葵区東鷹匠町 9-2	054-249-1100
愛知県社会保険労務士会	〒 456-0032　名古屋市熱田区三本松町 3-1	052-889-2800
三重県社会保険労務士会	〒 514-0002　津市島崎町 255	059-228-4994
滋賀県社会保険労務士会	〒 520-0806　大津市打出浜 2-1　コラボしが 21 6F	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 1F	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 4F	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 3F	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 F	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 5F	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 2F	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）2F	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 4F	087-862-1040
愛媛県社会保険労務士会	〒 790-0813　松山市萱町 4-6-3	089-907-4864
高知県社会保険労務士会	〒 781-8010　高知市桟橋通 2-8-20 モリタビル 2F	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 3F301 号	092-414-8775
佐賀県社会保険労務士会	〒 840-0843　佐賀市川原町 8-27　平和会館内	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 3F 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 5F 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 3F	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 1F	0985-20-8160
鹿児島県社会保険労務士会	〒 890-0056　鹿児島市下荒田 3-44-18　のせビル 2F	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

4 街角の年金相談センター一覧

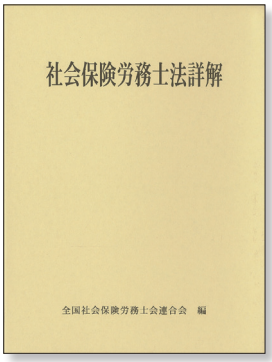
都道府県	名称	管轄年金事務所	所在地	電話番号
北海道	札幌駅前	札幌西	060-0001　札幌市中央区北 1 条西 2-1　札幌時計台ビル 4 階	011-221-2250
	麻生	札幌北	001-0038　札幌市北区北 38 条西 4-1-8	011-708-7087
青森	青森（オフィス）	青森	030-0802　青森市本町 1-3-9　ニッセイ青森本町ビル 10 階	017-752-6600
岩手	盛岡（オフィス）	盛岡	020-0022　盛岡市大通 3-3-10　七十七日生盛岡ビル 4 階	019-613-3270
宮城	仙台	仙台東	980-0803　仙台市青葉区国分町 3-6-1　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	018-893-6491
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（ｲｽﾞﾑ 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	048-920-7923
	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	045-620-9741
新潟	新潟	新潟西	950-0087　新潟市中央区東大通 2-3-26　プレイス新潟 6 階	025-244-9246
富山	富山	富山	930-0010　富山市稲荷元町 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	053-545-9961
愛知	名古屋	中村	453-0015　名古屋市中村区椿町 1-16　井門名古屋ビル 2 階	052-453-0061
	千種	大曽根	461-0004　名古屋市東区葵 3-15-31　千種ビル 6 階	052-931-4700

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	059-264-7700
滋賀	草津	草津	525-0026　草津市渋川 1-1-50　近鉄百貨店　草津店　5 階	077-564-4311
京都	宇治	京都南	611-0031　宇治市広野町西裏 54-2	0774-43-1511
	京都 (オフィス)	京都西	615-8073　京都市西京区桂野里町 17 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　堺市北区長曽根町 130-23　堺商工会議所会館 1 階	072-258-4701
兵庫	北須磨	須磨	654-0154　神戸市須磨区中落合 2-2-5　名谷センタービル 7 階	078-795-3455
	尼崎	尼崎	661-0012　尼崎市南塚口町 2-1-2-208　塚口さんさんタウン 2 番館 2 階	06-6424-2884
	姫路	姫路	670-0961　姫路市南畝町 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	0798-61-3731
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	747-0036　防府市戎町 1-8-25　防府広総第 3 ビル 3 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　鳥栖市役所東別館 1 階	0942-50-8151
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	0979-64-7990
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	099-295-3348

5 著作物

社労士の日常業務に役立てられる実務的な書籍について出版・頒布を行っている。
なお、一部書籍については、広く一般の利便に供することを目的として、全国の書店にて販売されている。

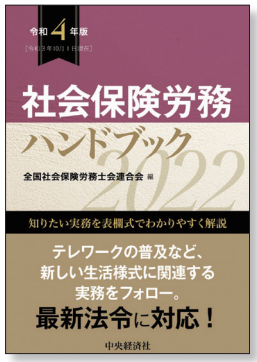
名　称	
社会保険労務士法詳解	労働保険の実務相談
社会保険労務六法	社会保険の実務相談
社会保険労務ハンドブック	社会保険労務士手帳
労働基準法の実務相談	月刊社労士



〈社会保険労務士法詳解〉



〈社会保険労務六法〉



〈社会保険労務ハンドブック〉



〈労働基準法の実務相談〉



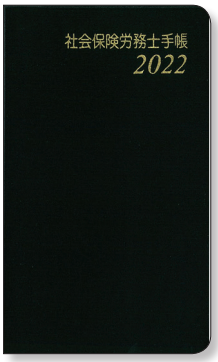
〈労働保険の実務相談〉



〈社会保険の実務相談〉



〈月刊社労士〉



〈社会保険労務士手帳〉

6 労働社会保険関係法改正一覧

2021 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・安全衛生関係		
制度改正	施行日	概要
36 協定届の様式見直し	2021 年 4 月 1 日	様式の使用者の押印及び署名が不要となったほか、労働者代表の適格性に関するチェックボックスが新設されるなどの見直しが行われた。
事務所衛生基準規則見直し	2021 年 12 月 1 日	事務所の便所の設置基準に関して「独立個室型の便所」を法令上位置づけ設置数に反映。少人数の作業場に対する例外も規定された。
建設アスベスト給付金の支給	2022 年 1 月 19 日	社労士法別表第一に追加された建設アスベスト給付金法の請求手続を開始。石綿にさらされる建設業務に一定期間従事し、石綿関連疾病に罹患した労働者等に対する給付金の支給が始まった。
労災保険関係		
労災保険の特別加入対象拡大	2021 年 4 月 1 日	労働者以外の形態で就労する芸能関係作業従事者、アニメーション制作作業従事者、柔道整復師、創業支援等措置（業務委託、社会貢献事業）で就労する高年齢者について、労災保険の特別加入制度の対象に追加された。
労災保険の特別加入対象拡大	2021 年 9 月 1 日	労働者以外の形態で就労する自転車を使用して貨物運送事業を行う者、IT フリーランスについて、労災保険の特別加入制度の対象に追加された。
脳・心臓疾患の 労災認定基準見直し	2021 年 9 月 14 日	いわゆる過労死ライン（月 100 時間または複数月平均 80 時間）を超えなくても、一定以上の時間外労働等があり、労働時間以外の負荷要因が認められる場合、業務と発症との関連性が強いと評価できることを明確化するなど、過労死等の認定基準が改正された。
雇用保険関係		
育児休業給付の 被保険者期間の要件見直し	2021 年 9 月 1 日	育児休業給付の被保険者期間の算定方法を見直し、出産日のタイミングによって育休開始日を起算点とすると被保険者期間要件を満たさない場合、産前休業開始日等を起算点とすることで被保険者期間要件を満たせば支給するとした。
雇用保険 マルチジョブホルダー制度創設	2022 年 1 月 1 日	複数の事業所で勤務する 65 歳以上の労働者が、そのうち 2 つの事業所での勤務を合計して週所定 20 時間以上等の要件を満たす場合に、本人からハローワークに申出を行うことで、申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者（マルチ高年齢被保険者）となることができる制度が創設された。

雇用制度・雇用環境・待遇関係		
制度改正	施行日	概要
同一労働同一賃金の全面施行	2021年4月1日	正社員（通常の労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者）との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されたほか、労働者の待遇に関する説明義務の強化などが中小企業も含めて全面施行された。
70歳までの就業機会の確保	2021年4月1日	事業主に対して65歳までの雇用確保義務に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、高年齢者就業確保措置として、①70歳までの定年引き上げ、②定年制の廃止、③70歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主に加えて他の事業主によるものを含む）、④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入のいずれかの措置を講ずる努力義務が新設された。
中途採用比率の公表	2021年4月1日	常時雇用する労働者が301人以上の企業に対し、直近の3事業年度の各年度について、採用した正規雇用労働者の中途採用比率をインターネット等で公表することが義務化された。
へき地の医療機関への看護師等の労働者派遣解禁	2021年4月1日	禁止されていた医療機関への看護師等の労働者派遣については、人材確保の観点から、へき地の医療機関に限り労働者派遣が解禁された。
社会福祉施設等への看護師の日雇派遣解禁	2021年4月1日	社会福祉施設等において行われる看護師の業務については、人材確保の観点から、原則禁止とされている日雇派遣の例外業務に追加された。
健康保険関係		
医療機関におけるオンライン資格確認システムの本格運用開始	2021年10月20日	マイナンバーカードを健康保険証として利用できるオンライン資格確認システムの本格運用が始まった。
傷病手当金の支給期間通算化	2022年1月1日	同一の傷病に関する傷病手当金の支給期間について、「支給開始日から起算して1年6カ月」から「支給開始日から通算して1年6カ月」に改正。支給期間の途中で就労するなど、傷病手当金が支給されない期間がある場合に、支給開始日から起算して1年6カ月を超えても繰り越して受給できるようになった。
任意継続被保険者の資格喪失	2022年1月1日	任意継続被保険者の資格喪失について、本人の申出による任意の資格喪失が可能とされた。
健康保険組合による任意継続被保険者の保険料算定基礎の見直し	2022年1月1日	健康保険組合が規約で定めることにより、「資格喪失時の標準報酬月額」または「健康保険組合における全被保険者の平均標準報酬月額を超え、資格喪失時の標準報酬月額未満の範囲内において規約で定める額」を健康保険組合の任意継続被保険者の保険料算定基礎とすることができるようになった。

年金制度関係		
制度改正	施行日	概要
年金額の改定ルール見直し	2021年4月1日	年金額の改定ルールの例外を撤廃し、賃金変動率が物価変動率を下回り、マイナスになる場合でも、賃金変動率の低下に応じた改定とするよう徹底された。
脱退一時金の見直し	2021年4月1日	支給上限年数が3年から5年に改正された。
国民年金保険料の申請全額免除基準の見直し	2021年4月1日	国民年金保険料の申請全額免除基準に寡婦以外の未婚のひとり親等が追加された。
障害年金の眼の障害における障害認定基準の見直し	2022年1月1日	障害年金の眼の障害における障害認定基準について、視力障害及び視野障害の基準等が見直された。
その他		
行政手続の押印等の廃止	—	事業主等に押印等を求めていた行政手続は、オンラインで手続を完結できるようにする等の観点から、一部を除き届出様式の押印等が廃止された。
フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン策定	2021年3月26日	事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請法、労働関係法令の適用関係、法令に基づく問題行為を明確化する指針が発出された。

社会保険労務士白書 2022年版

2022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）