

第1章

社労士制度発展に向けた取り組み

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

1 政府のデジタル推進への対応

I. 政府のデジタル推進への対応

2023 年 6 月に規制改革推進会議から公表された「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、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厚生労働省が整理したことを踏まえ、政府は、引き続き連合会と連携して電子申請の課題把握等を行う旨の方針を提出した。

これを受け、連合会は、2023 年度に 10 回開催された厚生労働省およびデジタル庁等との定期協議に参加し、提言等 71 件を提示し、各行政機関から 44 件の回答を得ている。

各行政機関に提出した提言等（抜粋）

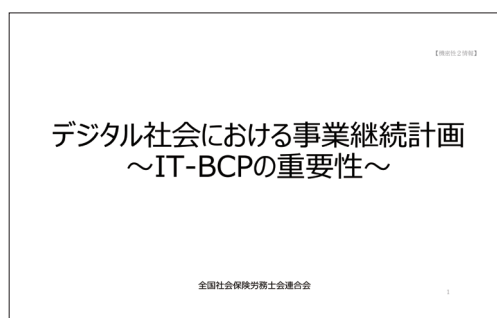
要望月	連合会が各行政機関に提出した提言等	担当部局
9 月	マイナンバー制度で保険者間の調整について、A 健康保険組合の被扶養者が就職し、B 健康保険組合の被保険者資格を取得した際に、A 健康保険組合の扶養から外す手続きをせず、A と B の資格が重複しているケースがあります。 国民健康保険で本人の申出がなくとも職権喪失が可能となっているため、医療保険者間で情報連携いただき、健保組合も従業員の被扶養者が新規で被保険者資格を取得した際は、本人の申出がなくとも職権喪失できるようご検討をお願いします。	保険局 保険課
10 月	2023 年度中に 36 協定届の本社一括申請の手続きが簡素化されるとのことですが、具体的にどのように簡素化される方向性なのかご教示をお願いします。	労働基準局 監督課
	デジタル活用によるハローワークへの来所によらないオンライン失業認定の試行状況についてご教示をお願いします。	職業安定局 雇用保険課
2 月	労働保険関係成立届の申請画面において、エラーの指示内容・箇所・指定可能文字がわかりづらいと感じています。改修についてのご検討をお願いします。 わかりづらいと感じる具体例 ①事業主の住所又は所在地及び社労士記載欄について、「指定可能な文字以外が指定されています。」とエラーメッセージが表示されますが、当該エラー箇所が赤字になる「(1) 事業主の住所又は所在地」等エラー箇所を分かりやすく明示いただきたい。 ②当該様式をどのように入力してよいのか記載要領の掲載がないため、労働保険関係成立（継続）届電子申請操作マニュアル等のリンク先を e-Gov に掲載いただきますようお願いいたします。 ③ e-Gov において、数字やカタカナを入力する際に「全角」なのか「半角」なのか判りにくい場合があり、エラーチェックで初めて判明することもあります。入力規制を設ける、マウスを当てると「全角」か「半角」かどちらで入力してほしいのが表示される、また、入力欄に「全角」か「半角」か予め記載しておく等の改善対応について部局全体でご検討をお願いします。	労働基準局 労災保険業務課 労働保険徴収業務室 職業安定局 雇用保健課 年金局 事業管理課

II. デジタル社会における事業継続計画 ～ IT-BCP の重要性～

2023 年 6 月に社労士業務ソフトウェアを提供するシステム業者がランサムウェア攻撃を受け、約 2,800 社労士事務所に影響を及ぼした。

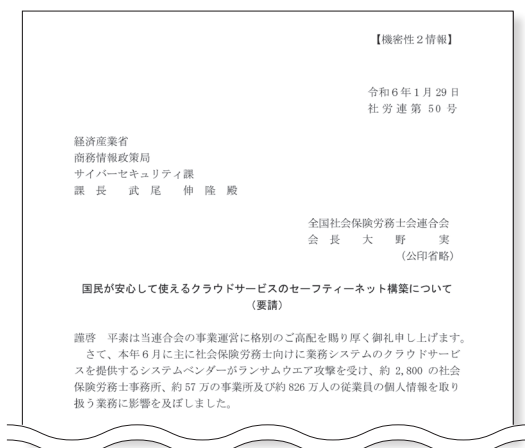
連合会は、外部有識者で構成する連合会における個人情報保護委員会の検討を経て、独立行政

法人情報処理推進機構（以下「IPA」という。）の協力のもと「デジタル社会における事業継続計画～IT-BCPの重要性」と題するレジュメを作成し、都道府県会を通じて会員に情報セキュリティの啓発およびクラウドサービスを選定する際の留意点を周知した。



常に意識しておきたい！ IT-BCP事前対策チェックリスト			
No.	項目	内容	☐
1	運営体制	危機的事象が発生した時の役割分担が組織内で共有されているか？ (例：業務継続対応者、情報セキュリティインシデント対応者の分担)	
2		危機的事象が勤務時間中に起こった場合、勤務時間外に起こった場合それぞれについて、①従業員、②システム保守会社、③顧問先企業への連絡体制、連絡手段を整備しているか？	
3		経営者、業務継続対応者、情報セキュリティインシデント対応者、システム担当者が参集できない場合の代替要員や各情報システムの緊急マニュアルを整備しているか？	
4	情報資産の確認	事務所が保有している情報資産の棚卸し及び当該情報資産の価値 (＝危機的事象によって被る被害総額の概算)を認識しているか？	
5	優先業務・情報システム	危機的事象が発生した時に何の業務を優先するべきかを決定しているか？ (優先業務：)	
6		優先業務に必要な情報システムは何か？ (必要な情報システム：)	
7		優先業務に必要な情報システムを継続・復旧するための対策を立てているか？ (例：バックアップへの切替、代替サービスの確保、紙申請、手作業) (対策：)	
8	予防対策	基本的な情報セキュリティ対策を実施できているか？ 参考：IPA15分できる！情報セキュリティ自社診断 https://www.ipa.go.jp/secutv/guide/sme/5minutes.html	
9		データのコピー又はバックアップをとっているか？ (方法：)	
10		ログを取得しているか？	
11		事務所で使用している情報システムごとに、故障や停止時の対応策を検討しているか？	
12		特定個人情報及び個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備しているか？ (例：SRPⅡ認証の取得等)	
13		事務所で作業が困難になった場合に備えて、リモートワーク体制を整備しているか？	
14		情報システムの盗難・損傷・破壊・消失を防止するための耐災害対策は行っているか？ (例：施設保管、転倒防止、消火設備)	
15		サイバーリスク補償に関する保険の必要性を理解しているか？	
16		危機的事象発生時の対応についての教育・訓練を実施しているか？	
17	顧問先企業との取り決め	顧問先企業と緊急時の取扱いを決めているか？ (例：緊急時には前月と同じ条件で給与計算をする等)	

また、クラウドサービス選定にあたっては、個人情報取扱事業者としての責任が、クラウド事業者ではなく、ユーザ側である社労士および顧問先企業等に課される現状に鑑み、政府が提唱するクラウド・バイ・デフォルトの原則（クラウドサービスの利用を第一候補として、その検討を行うこと）を後退させないためにも、安心して使えるクラウドサービスの「見える化」が喫緊の課題と認識し、連合会としては、2024年1月経済産業省あてに「国民が安心して使えるクラウドサービスのセーフティーネット構築について（要請）」を発出し、クラウドサービス認証制度の創設および事故発生時における手続の法定期日緩和措置等の必要性を提言した。



【機密性2情報】	
○具体的な施策	
1.	特定個人情報を格納できる安全なシステムであることの認証制度の確立
2.	クラウドサービスに対する監査制度の創設 政府が認定した特定の監査専門機関による公正な監査が実行される制度
3.	クラウド利用に対する免責制度の確立 前記1及び2を満たしたサービスの利用者に対するクラウドシステムの障害等に起因する損害賠償に対する免責制度
4.	クラウド事業者利用者の負うべき損害賠償を負わせることのできる保険制度の確立又は現行保険制度の拡充

なお、本件に関しては、IPA が企画する中小企業向け情報セキュリティセミナーでも取り上げられ、「『いざという時にどうすれば良いか？』～事業継続の観点から見た情報セキュリティ対策～」と題したパネルディスカッションに連合会社労士業務デジタル推進部会委員がパネラーとして招かれ、事故発生から復旧までの実体験を通じて IT-BCP 対策の重要性を国民に伝えることに貢献している。

Ⅲ. 人的資本標準コード化検討会議

2022 年 10 月に社会保険システム連絡協議会（以下「社シス協」という。）と締結した「デジタル原則時代のデジタル・ソリューション創出に向けた連携・協力に関する覚書」を契機に人的資本標準コード化検討会議を開催し、法定 3 帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿）を基礎データとする労務管理上の経営判断に有用な人的資本経営レポートを出力できるクラウドシステムの構築が有用である旨を、連合会から社シス協に提案している。法定 3 帳簿を基礎データにすれば ISO30414（人的資本に関する情報開示のガイドライン）で求められる 11 項目 58 指標の約 30% をカバーでき、また、人的資本可視化指針で示される有価証券報告書への「男女間賃金格差」、「女性管理職比率」および「男性育児休業取得率」の開示義務対応の一助となる。

Ⅳ. 国家資格等情報連携・活用システム

2024 年 11 月にデジタル庁構築の国家資格等情報連携・活用システムが運用開始予定となっている。これに伴い社労士の登録もオンライン化され、マイナポータルを活用したマイナンバーカードによる登録申請が可能となる。連合会は、デジタル庁と表示項目等の調整（設定シートの作成）を行い、当該システムと社労士名簿との連携を実現する。

2 社労士による労務監査業務の取り組み

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

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

I. 社労士診断認証制度～経営労務診断～

1. 概要

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

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

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

企業経営における人事・労務の適正な管理は、



社労士診断認証制度 認定証

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



2. 経営労務診断のさらなる取り組みについて

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

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

3. 「社労士診断認証制度」の普及・促進について

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

認証企業数

	職場環境改善宣言企業	経営労務診断実施企業	経営労務診断適合企業
2023年度末時点	3,156 社	187 社	344 社

※職場環境改善宣言企業数には経営労務診断実施企業・適合企業を含む

II. 企業主導型保育施設への労務監査

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

Ⅲ. 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）とされる。

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

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

〈特定労務管理対象機関〉

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

Ⅳ. 労働条件審査

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

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

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

3 人権尊重への取り組み

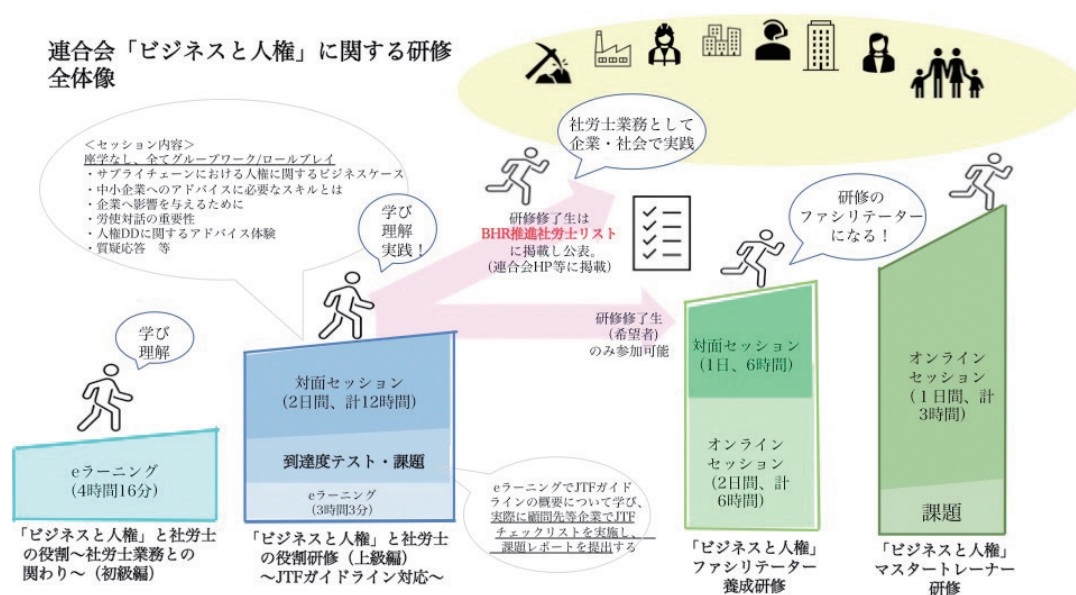
1. 「ビジネスと人権」

連合会はその国際活動が評価され（32 頁参照）、2020 年 3 月には国際労働機関（以下「ILO」という。）との間で、労働法および社会保障制度に関する専門的なアドバイスを提供する社労士制度の世界的な普及を通じて労働・社会保障関連法令等の遵守向上を図るとともに、すべての人のディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現をもって「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に寄与することをめざすべく、覚書を締結した。

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

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

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



連合会「ビジネスと人権」に関する研修全体像

「ビジネスと人権」に関する研修カリキュラム一覧

「ビジネスと人権」と社労士の役割～社労士業務との関わり～（初級編） カリキュラム			
◆eラーニング（4時間16分）			
No.	タイトル	内容	時間
1	開講挨拶・ねらい	本研修の目的及び研修概要についての説明。	4分
2	総論Ⅰ（UNGP制定まで）	1. ILO（国際労働機関）について 2. 資本主義における企業の変遷 3. 資本主義における企業の変遷 4. 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」(UNGP) 5. ILO中核的労働基準（ILO基本8条約）～4分野・8条約 6. 企業が問われる人権リスク 7. 人権デューデリジェンス(人権DD)のプロセス 8. 「ビジネスと人権」における労働組合の役割	37分
3	総論Ⅱ（今なぜBHRなのか）	「ビジネスと人権」を企業に求める圧力、「ビジネスと人権」が企業価値を決める時代へ、「ビジネスと人権」で求められる具体的内容、外国人技能実習生に関する人権リスク	35分
4	各論Ⅰ UNGPs詳解-近年の国際動向含む-	ビジネスと人権に関する動向－法制化の動き、UNGPs（ビジネスと人権指導原則）とは？、人権デューデリジェンスと中核的労働基準、日本のビジネスと人権に関する行動計画（NAP）	24分
5	各論Ⅱ ILO多国籍企業宣言概説	多国籍企業宣言とは？、責任ある労働慣行はいかに実現できるか、多国籍企業宣言のツール、サプライチェーン実務	22分
6	各論Ⅲ ILO多国籍企業宣言と日本企業の取組み	人権DD実施にあたっての日本企業の課題？、いくつかの日本企業の事例と学び、事例学習のための参考資料	21分
7	各論Ⅳ（BHRを構成する国際基準1）	国際人権章典・ILO中核的労働基準について、強制労働の対応、FAQ・チェックリストの例	16分
8	各論Ⅴ（BHRを構成する国際基準2）	Equal Pay（同一賃金）について、差別禁止、女性のエンパワーメント原則、暴力とハラスメント、結社の自由・団結権・団体交渉権	19分
9	各論Ⅵ（BHRと新型コロナウイルス）	新型コロナウイルス感染症が仕事の世界に及ぼした影響、今後の回復支援について、労働安全衛生の観点から	11分
10	おわりに	最新動向、「ビジネスと人権」はSDGsのメインストリーム、ILO駐日事務所のBHR普及策、求められるもの、企業における人権配慮の本質とは	54分
	社労士に求められる役割及び上級編の概要	企業を取り巻く環境、社労士に求められる役割、上級編の概要の説明。	13分
「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）～JTFガイドライン（※）対応～ カリキュラム			
◆eラーニング（3時間3分）			
No.	タイトル	内容	時間
1	開講挨拶・研修概要	本研修の目的及び研修概要についての説明。	5分
2	繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン	2022年8月に公開された「ビジネスと人権」の概要、JTFが「ビジネスと人権」に取組むようになった背景、JTFガイドライン及びJTFチェックリストについての解説。	65分
3	ビジネスと人権：国際基準と企業における実践に向けたポイント		35分
4	社労士業務における「ビジネスと人権」への関わり事例～“人”にかかわる専門家として社会に貢献するために～		78分
◆課題（対面セッション受講への要件）			
No.	項目		時間
1	本研修初級編の受講修了		
2	ILO eラーニング：Empowering Woman at Work能力開発プラットフォームの受講完了＜推奨＞		
3	ILO eラーニング：多国籍企業宣言について 受講修了		
4	経済産業省「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」について＜推奨＞		
5	本研修上級編eラーニングの受講修了		
6	本研修上級編eラーニング後の確認問題（修了テスト）の合格		
7	JTFガイドラインのチェックリストの実施		
8	課題レポートの提出		
◆対面セッション（2日間、計約12時間）			
No.	項目		時間
1	開会挨拶	本研修の目的及び研修概要についての説明。	5分
2	ウォームアップ	お互いを知り、信頼関係を築き、有益な学習体験と期待値の設定と基本ルールを作る。各グループで自己紹介と人権DDに関連する自分の経験（あれば）と期待値を共有する	35分
3	セッション1. 目標・期待値の設定	事前課題に対する見解、経験、課題、質問事項を共有し、研修に期待することを話し合う共有セッション。グループディスカッション後、全体で発表し、共有する。	45分
4	セッション2. サプライチェーンにおける人権のビジネスケース	ケーススタディを通して、参加者は人権DDのビジネス上の利点を理解し、なぜこれが重要なのか、私たちはどのように仕事をするができるのか、この研修でツールをどのように使用するかを探索する。	60分
5	セッション2: サプライチェーンにおける人権のビジネスケース（続き）	企業がなぜビジネスと人権に取り組む必要があるかを伝えるためのピッチ（売り込み文句）作りを通して、どのような論点が考えられるか探索する。	45分
6	セッション3. 社労士が中小企業へアドバイスする際に必要な能力	グループワークを通して、企業がビジネスと人権や人権DDを実践できるようサポートするために社労士には何が必要なのか整理し探索する。	50分
7	セッション4. BHRを推進するために周囲を動かす力	グループワークやロールプレイを通して影響力とは何か、なぜそれが重要なのかを理解する。	80分
8	1日目のまとめ	1日目に学んだことをまとめ、2日目の学習アジェンダにあることを参照しながら1日を締めくくる。	30分
9	(2日目の)開会と1日目の振り返り	1日目の振り返りを話し合う。	25分
10	セッション4. BHRを推進するために周囲を動かす力(練習編)	影響力スキルのセッションで特に覚えていることを尋ねる。それらのスキルを実践し、主要なステークホルダーに影響を与える練習をする。	80分
11	セッション5. 労使対話の重要性	「ビジネスと人権」と人権DDのプロセスに労働者を参加させることがなぜ重要なのかについて議論し、合意する。	45分
12	セッション6. 人権DDのアドバイザーを体験する	アドバイザーのプロセスにおける課題がどのようなものかシミュレーションをするロールプレイを行う。	60分
13	セッション7. 研修の学びを実務で活かすには	振り返りの個人ワークとグループワークを通じて、今後具体的に日々の社労士業務に反映する方法を検討する。	40分
14	セッション8. 質疑応答・質問掲示板の振り返り	研修の振り返り、研修中にホワイトボードのメモに書かれたものや、その他出てきた疑問について、オープンディスカッションを行う。	20分
15	セッション9. 今後の行動計画	アクションプランのまとめと共有	20分
16	閉会と次のステップ	まとめ、アンケート。	40分

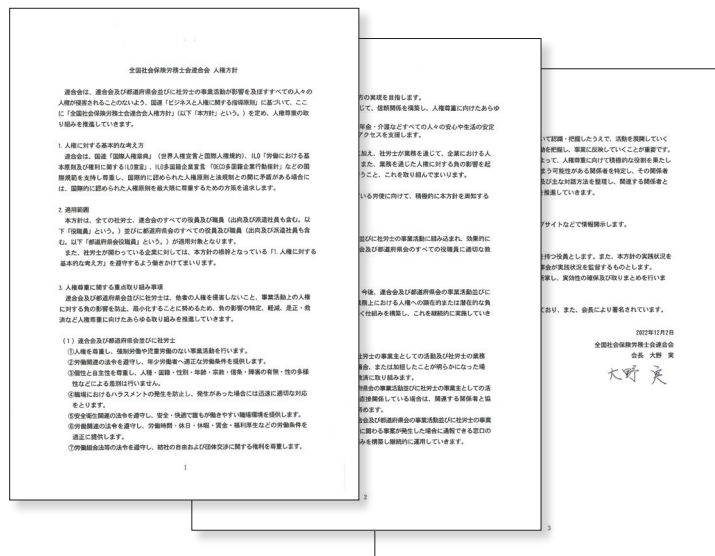
※JTFガイドライン……日本繊維産業連盟(JTF)が、国際労働機関(ILO)駐日事務所の協力の下、人権分野において日本の繊維業界が社会的責任をはたすために策定した「繊維産業における責任ある企業行動ガイドライン」を指す。（日本繊維産業連盟ホームページ）<https://www.jtf-net.com/news/200220831RBCguideline.htm>
本ガイドラインは、中小・小規模企業がほとんどである日本の繊維産業の特徴を踏まえ、サプライチェーンの末端に位置する受注者としての立場に軸足を置いた内容となっている。
また、確認すべき事項が、個別の課題ごとにリスト化されており、それをチェックすることで中小・小規模経営者にも実情を把握出来るようになっている。
これを繊維産業だけでなく、他産業においても応用が利くものとして、連合会の研修で使用させていただいている。

されている。地域協議会・都道府県会と協力し、2023 年度末までに全国で9回開催し、194 名が修了した。連合会では、これらすべての「ビジネスと人権」に関する研修を修了した社労士を「ビジネスと人権」(BHR) 推進社労士とし、そのうち、対外的な公開を希望とした者を「「ビジネスと人権」(BHR) 推進社労士リスト」を連合会ウェブサイトに掲載している。

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、すべての国民が安心して暮らせる「人を大切にする社会」の実現を加速させるため、連合会および都道府県会ならびに社労士は、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。

この「人権方針」に基づいた取り組みとして、連合会は、組織による人権への取り組みの1つである人権デュー・ディリジェンスの実施に当たって、「ビジネスと人権」の理解を促し、スムーズな進行に役立てること等を目的として、連合会事務局職員を対象に「ビジネスと人権」理解研修を実施した。連合会では、引き続き事業活動上の人権に対する負の影響を防止、最小化することと努めるため、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リスクマップの作成等を進めていくこととしている。



連合会 人権方針



「ビジネスと人権」と社労士の役割研修
(上級編)の様子

4 働き方改革への取り組み

I. 2024 年問題への対応に向けて

連合会では、時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務（医師、建設、運送）において 2024 年 4 月から新たに規制が適用される、いわゆる「2024 年問題」について、社労士が適切に対応することができるよう、施行前後の状況を踏まえた社労士向け研修の実施等を検討してきた。

時間外労働の上限規制については、2019 年 4 月働き方改革関連法施行時においても、施行前後で企業等から様々な質問や支援依頼があった。当時と同様、新たに適用される 3 事業・業務においても、施行後、様々な課題が発生し、社労士の支援が求められると予想されること、その際、業界の特性等の知識を深めたいと対応する必要があることから、医師、建設、運送の 3 分野に特化した研修動画を作成し、2024 年 3 月 15 日から社労士研修システム講座（e ラーニング）にて配信を開始した。

なお、2024 年度には、施行後にクローズアップされる課題について、的確に対応できるよう、対面式の意見交換型の研修を全国 3 カ所で予定している。

II. 働き方改革における外部団体との連携

1. 医師の働き方改革に向けて

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

評価にあたっては、労務管理サーベイヤ（社労士）と医療サーベイヤ（医師）の 2 名体制で対象医療機関を評価することとなっており、連合会では、評価センター指定法人である公益社団法人日本医師会に労務管理サーベイヤ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ル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、安衛法上の積み残し課題の解決を図ることを主な目的としている。同学会と連携することにより、社労士、産業医、保健師・看護師、カウンセラー、企業の人事担当者や弁護士らとのネットワーク化が進み、企業あるいは個人へのよりの確な支援へとつながると考えている。

5 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。

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 BPJS 雇用との間で、インドネシア版社労士の育成、技術協力、研究等に関する包括的な協定を締結した。その後、2020年10月にインドネシア社会保障審議会令で、インドネシア版社労士として「アゲナリス」が制度化された。これは、従来のプリサイ、カデル JKN が統合されたもので、労働保険・医療保険全般を網羅するものである。

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

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

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

II. 直近の取り組み

1. 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（1-15 委託事業参照）。これらの訪日研修や専門家派遣協力を通して、社会保険全般にわたる専門資格アゲナリス（インドネシア版社労士）の技能基準作成支援を進めてきた。

また、インドネシアの大統領直属である国家開発企画庁（BAPPENAS）からの要請に基づき、社

会保険等の適用および保険料徴収ならびに高齢化社会に果たす社労士の役割等について、来日した同機関スハルソ・モノアルファ国家開発企画大臣および幹部に講義を行い、2024年2月16日には、健康保険実施機関であるBPJS健康からの要請に基づき、社会保険等の適用および保険料徴収に果たす社労士の役割等について、来日した同機関幹部に対し講義等を行うなど、インドネシア政府機関との独自の関係に基づく活動も実施している。

また、ベトナム社会保障（Viet Nam Social Security：VSS）からも高い関心が寄せられ、ベトナムにおける社会保険の適用拡大および保険料徴収向上について意見交換を行った。

2. 世界労働専門家協会との関係構築について

世界労働専門家協会の構成国である韓国公認労務士会により2023年5月25日に開催された「韓国労働法制定70周年記念イベント」へ出席し、「労働紛争解決手続きでの労働専門家の役割」「パンデミック前後のスマートワークの国家別事例研究」に登壇し4年ぶりに対面での会合に参加した。同じく構成国のイタリア労働専門家協会が2023年6月28日から7月2日にかけて開催した「労働フェスティバル」へ参加し、「新型コロナウイルス・パンデミックにおけるスマートワークに関する各国の対応」をテーマにしたレポートを提出し、お互いの制度に関するプレゼンテーションなどを行った。



韓国イベントの様子

3. 外国人材受入支援に向けた活動

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

2023年度は、外国人材雇用に関して精通する社労士を講師とし、「2024年版外国人材雇用に関する動画」を作成し、連合会ホームページ会員ページにて公開した。一般的な外国人材雇用の基礎知識および事例はもとより、昨今の「ビジネスと人権」、人権尊重への関心の高まりから議論が重ねられている日本の技能実習制度および特定技能制度の新制度移行の動向について最新情報を会員社労士に伝達した。

6 広報に関する取り組み

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



I. 社労士制度推進月間

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

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

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

II. 対外的な広報

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

生成AI（ChatGPT等）やロボット技術（RPA等）の進化等、飛躍的に発展するDXへの対応や、人権尊重に向けた取り組み等の新たな労務管理が求められる今の時代において、社労士は引き続き中小企業を支援していく存在であるということを、全ての国民に伝えるための広報活動を行う必要がある。なかでも社労士制度の将来的発展を見据え、社労士業の次代を担う世代の取り込みも意識した広報活動について、連合会、都道府県会および全国約45,000人の会員が一丸となって取り組んでいく。

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

直近3年間の広報コンテンツ		
社労士制度創設 55 周年『Go on,Go next』 2023 年 12 月 2 日、社労士制度創設 55 周年を記念したブランディング動画。		
What's 社労士 社労士制度創設 55 周年を迎え、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。		
Stand by.. 「人を大切にする企業づくり」のために奔走する働く人々や社労士の姿を 4 つの世界観・ストーリーで描いた動画。		
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。		

Ⅲ. 連合会ホームページ・公式 SNS を使用した広報

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

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

IV. 社労士に向けた広報に関する取り組み

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

1. 機関誌

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

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

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

その後、会員向けの業務関連情報の発信をより効果的に行うため、同誌の全面的リニューアルを行い、2011年1月号より『月刊社労士』（A4判、横書き、2024年3月号発行部数48,980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2024年3月現在のもの）。

種 別	内 容	登録数
連合会情報	連合会主催の研修・イベントの情報、研修システムの新規講座情報、社労士業務支援ツールに関する情報、共済会からのお知らせ等	約 8,495
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 7,999
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 6,949



7 社会貢献への取り組み

I. 学校教育

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

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

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

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

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

目次

はじめに

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

社会保険労務士（社労士）とは



● 2023 年度学校教育に関する調査結果

2024 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。2023 年度においては、地域の実情に応じ 42 の都道府県会が出前授業を実施した。出前授業などの学校教育の推進は、次代を担う世代に働くことの大切さを伝える重要な活動であることから、継続して連合会と都道府県会が連携し、柔軟に対応していくこととする。

実施状況

項目	都道府県会
実施した	42
実施していない	5

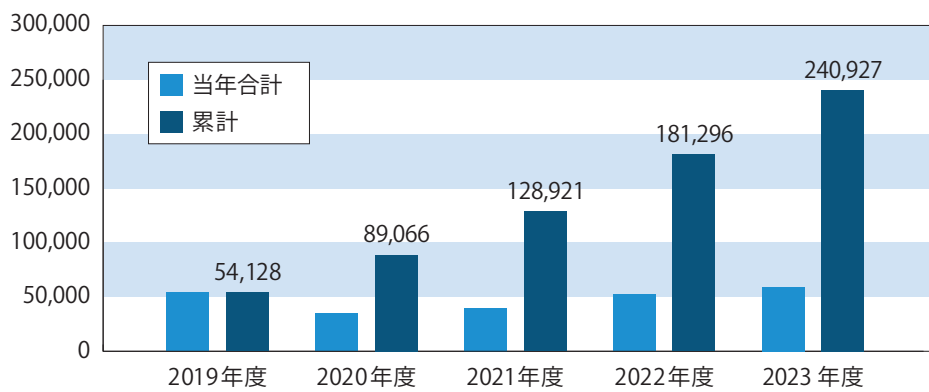
● 学校教育事業実績推移

過去 5 年間（2019 年度から 2023 年度）に全国で、24 万人を超える学生・生徒に対して学校教育（出前授業）が実施された。2023 年度の学校別の内訳では、実施数としては高等学校が最も多く、次いで中学校、専門学校、大学・短期大学、小学校、特別支援学校と続いている。その他、少年院などでも実施された。

過去 5 年間の出前授業の受講者数

項目	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	5 年間累計
受講者数（人）	54,128	34,938	39,855	52,375	59,631	240,927

過去 5 年間の出前授業の受講者数の推移



過去5年間の出前授業の実施数

項目	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	5 年間累計
大学	49	17	37	44	54	201
専門学校	55	37	48	54	67	261
特別支援学校	41	31	22	22	29	145
高等学校	277	194	235	236	277	1,219
中学校	59	29	122	108	129	447
小学校	1	0	20	31	43	95
その他	24	18	9	12	24	87
合計（実施数）	506	326	493	507	623	2,455

図1 ● 2023 年度学校別の実施状況

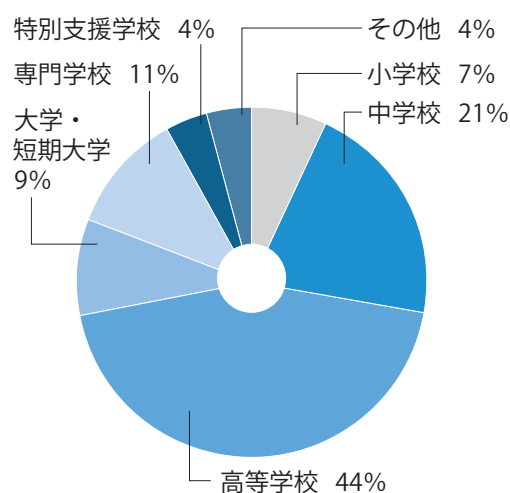
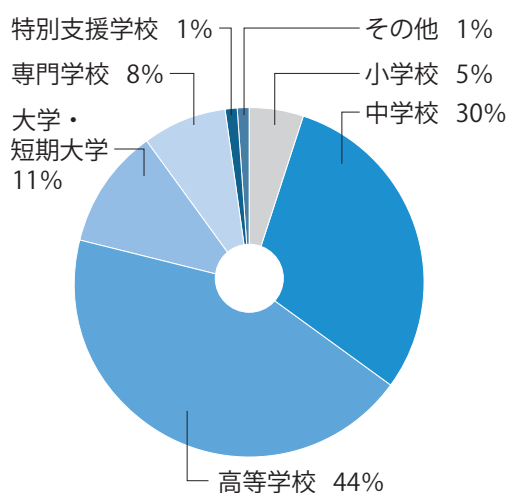


図2 ● 2023年度受講者別の実施状況



Ⅱ. 労働条件審査

地方自治体業務の民間委託が拡大するとともに、一般競争入札の実施によるコスト削減が求められることにより、業務を受託する企業の中には、労働社会保険諸法令の遵守が徹底されていない等の問題が見受けられる実態があった。このような問題に対し、雇用される労働者の労働条件の確保を図り、指定管理者制度導入企業の労務管理の適正性を客観的に評価・検証する取り組みの一部について、地方公共団体からの依頼を受け、社会的要請にこたえるかたちで社労士会が労働条件審査として実施している。2023 年度には、全国で 507 件実施された。

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

● 2023 年度労働条件審査の導入実績

2024 年 4 月に都道府県会を対象とした労働条件審査の導入実績に関する実態調査を行った。

2023 年度において労働条件審査を実施した都道府県会は 14 会であった（表 1 参照）。また、2023 年度の労働条件審査の導入実績は、事業所数が 507 件、審査に従事した社労士数が 723 人であった（表 2 参照）。

表 1 ●労働条件審査の実施状況

項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度
実施した	9	10	14
実施していない	38	37	33

表 2 ●労働条件審査の導入実績

項目	2021 年度	2022 年度	2023 年度
事業所数	262	435	507
審査従事社労士数	479	847	723

8 成年後見制度への取り組み

I. 成年後見制度について

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

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

II. 社労士会の取り組み

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

以来、都道府県会において、成年後見人養成研修の実施、一般社団法人社労士成年後見センター（以下「成年後見センター」という。）の設置を進め、これまでに全国に17の成年後見センターが設置され、2023年度の後見人、保佐人、補助人を合わせた受任後見人等の受任状況件数は700件に達するに至った。

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

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

後見人等の受任状況

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
後見人	367	483	481	494	496
保佐人	83	102	108	143	163
補助人	13	19	28	49	41
合計	463	604	617	686	700



成年後見制度 PR アニメーション



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

Ⅲ. 2023 年度成年後見制度への取り組みに関する調査結果

2024 年 4 月に都道府県会を対象とした実態調査を行った。2023 年度に成年後見制度に関する事業を実施した都道府県会は 29 会であった（表 1 参照）。

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

表 1 ●実施状況

項目	都道府県会
実施した	29
実施した	18

表 2 ●実施体制（実施体制のある 29 都道府県会対象）

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

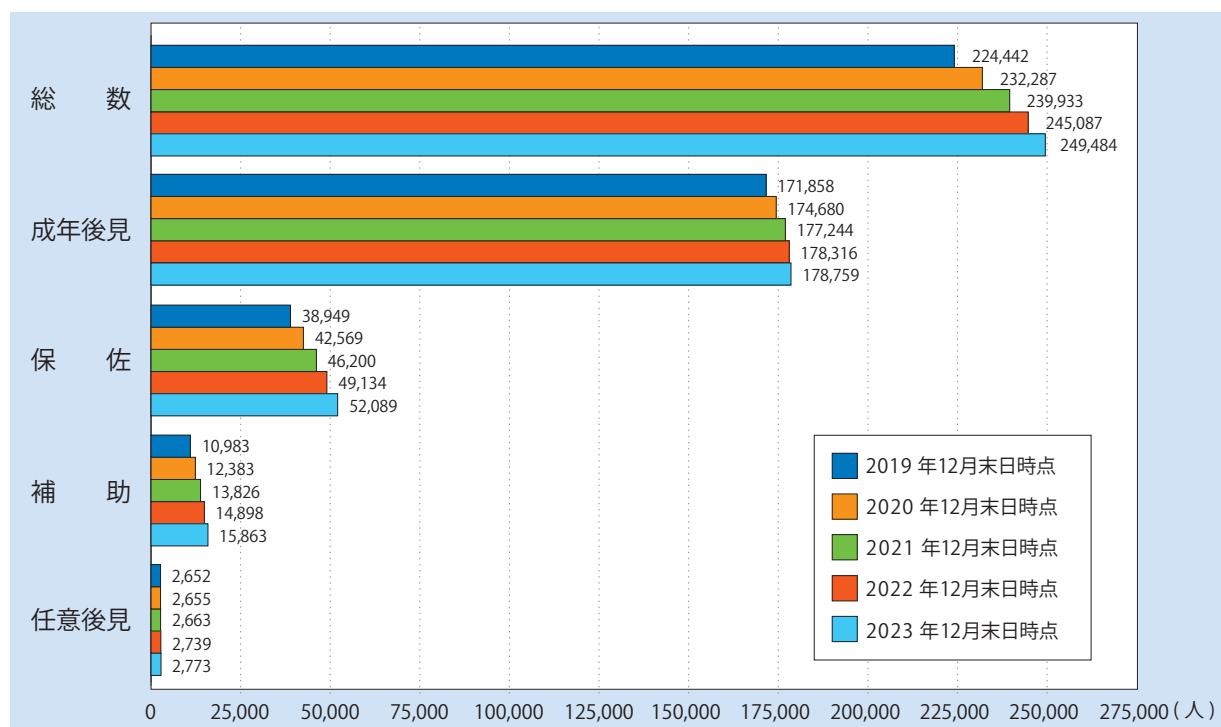
一般社団法人社労士成年後見センター一覧（2024 年 8 月末現在）

	名 称	所在地	電話番号
1	一般社団法人社労士成年後見センター北海道 https://www.sr-kouken.org/	札幌市中央区南四条西十一丁目 1293 番地 13 サニー南 4 条ビル 2 階	011-518-1165
2	一般社団法人社労士成年後見センターみやぎ http://www.sharo-miyagi.com/	仙台市青葉区本町一丁目 9 番 5 号	022-796-2473
3	一般社団法人社労士成年後見センター秋田 http://akita-sr.jp/	秋田市大町三丁目 2 番 44 号 大町ビル 3 階	018-863-1777
4	一般社団法人社労士成年後見センター福島 https://srkokenfukusima.jimdoofree.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.jimdoofree.com/	千葉市中央区富士見 2-7-5 富士見ハynesビル 7 階	043-307-5830
7	一般社団法人社労士成年後見センター東京 https://www.koukensr.or.jp/	千代田区神田駿河台 4-6 御茶ノ水ソラシティアカデミア 4 階	03-5289-8863
8	一般社団法人社労士成年後見センター富山 https://sr-toyama.jp/sct/	富山市千歳町一丁目 6 番 18 号 河口ビル 2 階	076-441-0457
9	一般社団法人社労士成年後見センター石川 http://ishikawa-sr.net/seinennkoukenn/	金沢市玉鉾二丁目 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/2020013017530721.html	名古屋市中熱田区三本松町 3-1	052-889-2800
13	一般社団法人社労士成年後見センターわかやま http://www.sr-wakayama.jp/	和歌山市北出島一丁目 5 番 46 号	073-425-6584
14	一般社団法人社労士成年後見センター岡山 http://www.okayama-sr.jp/	岡山市北区野田屋町二丁目 11 番 13 号	086-201-0270
15	一般社団法人社労士成年後見センター広島 http://www.hiroshima-sr.or.jp/	広島市中区橋本町 10 番 10 号 広島インテスビル 5 号	082-836-4487
16	一般社団法人社労士成年後見センター福岡 https://sr-kouken-fk.or.jp/	福岡市博多区博多駅東 2-5-28 博多偕成ビル 3 階	092-414-8775
17	一般社団法人社労士成年後見センター熊本 https://www.sr-kumamoto.or.jp/	熊本市中央区細工町 4-30-1 扇寿ビル 5 階	096-324-1124

Ⅳ. 成年後見制度の利用者数の推移

成年後見関係事件の概況（（2023年1月～2023年12月）最高裁判所事務総局家庭局）によると、2023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249,484人（前年は245,087人）であり、対前年比約1.8%の増加となっている。

成年後見制度の利用者数の推移



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

9 職業倫理向上のために

I. 職業倫理確立の重要性

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

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

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

II. 倫理研修の実施

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

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

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

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

III. より適切な情報発信に向けた取り組み

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

させたり、過度な期待を持たせるような表現を用いるものがあったりはならない。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」を策定した。

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

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



10 研修に関する取り組み

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



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

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

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

I. 今後の研修制度

社労士個々人の資質および全体の質の向上を図るとともに、社労士全体に対する国民からの信頼を確固たるものとし、社労士の社会的地位の向上を目指すため、新しい研修制度として「研修大綱」の策定に向けた取り組みを進めている。

II. 社労士研修システム

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

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日公布法律第116号、翌年4月1日施行）で、労働局のあっせんの代理は社労士業務に加えられた）。個別労働関係紛争解決促進法の制定を受けて、連合会は、個別労働関係紛争に対する国民生活の利便向上に寄与しようと、都道府県会に総合労働相談所を設置する方針を決定し、順次設立されていった。

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

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

一方で、紛争解決センターの利用者拡大のための広報活動が検討され、総合労働相談所で受けた労働相談に紛争性があり、相談者がその解決を望む場合には、そのまま紛争解決センターがあっせんへとつなげる連携をすることとした。さらに2013年4月15日に「職場のトラブル相談ダイヤル」の名称で「全国共通ナビダイヤル」を設置し、連合会が全国からの労働相談に電話で対応し、あっせんによる解決の可能性がある相談については、都道府県会の総合労働相談所を紹介するという方策を整えた。

そして、連合会では2023年度に紛争解決センターでの紛争解決の有用性を熟知した特定社労士による持ち込み事案を増やすことや、あっせん委員およびセンター職員の円滑な対応に資するため、研修動画を作成し会員向けに公開した。



社労士会労働紛争解決センター特設ウェブサイト

12 社会保険労務士総合研究機構

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

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

I. 社労士の視点に基づく政策提言・宣言

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

2024年3月6日に2023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。

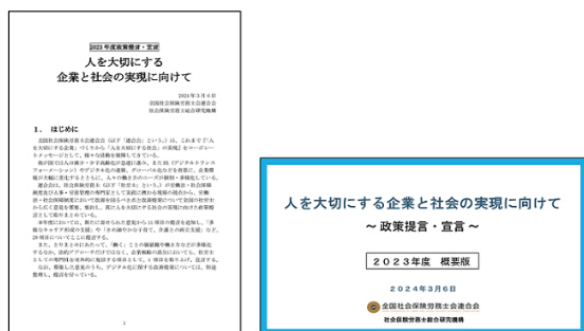
本提言の取りまとめにあたっては、全国の社労士から広く意見募集を行っており、本年度は新たに11項目の提言を追加し、柔軟な働き方の推進を阻害している法制度や、現場で不公平・非効率な運用を生んでいる法規制の改善提案を中心に、28項目の提言を取りまとめた。また、「働く」ことの価値観や働き方などが多様化するなか、社労士は人的資本経営の専門家であることを宣言している。

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

提言 1. 多様なキャリア形成の支援 New 1-1. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃 1-2. 在宅勤務者の雇用保険適用手続における見直し 1-3. 高齢期のキャリア形成に即した失業等給付の見直し 1-4. 高齢者にかかる無期転換ルールの一括適用除外 1-5. 100人以下企業における障害者雇用調整金の拡充	提言 4. 年次有給休暇の取得促進 4-1. 時間単位年休の時季指定日数からの控除対象への見直し 4-2. 年次有給休暇取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化 4-3. 紹介予定派遣から直接雇用へ移行時の年次有給休暇の取扱いの見直し
提言 2. きめ細やかな子育て、介護との両立支援 New 2-1. 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大 New 2-2. 育児休業取得による社会保険料免除要件の見直し New 2-3. 転籍時の育児休業給付の継続受給 New 2-4. 育児休業給付金における支給期間の終了日の変更 New 2-5. 第3子以降における育児休業給付金の支給要件の見直し New 2-6. 育児休業給付金の支給申請方法の簡素化 2-7. 産前産後休業期間の見直し 2-8. 育児休業及び介護休業の取得要件にかかる労使協定適用除外の見直し 2-9. 介護休業期間における社会保険料免除等改正	提言 5. 公正なセーフティーネットの整備 New 5-1. 遺族年金受給権者は老齢年金の繰下げ受給不可の見直し New 5-2. フリーランス等における労災保険特別加入制度の見直し 5-3. 年金の毎月支払い
提言 3. 働く人の健康確保に向けた改善 New 3-1. 特例事業場における法定労働時間週44時間制の見直し New 3-2. テナントビルにおける休養室設置基準の見直し 3-3. 短時間労働者への休憩時間の付与 3-4. ストレスチェック実施の人数要件の撤廃 3-5. 小規模事業場への健康管理支援体制の見直し 3-6. 産業医の紹介支援体制の構築	提言 6. シンプルで実効性のある制度づくり New 6-1. 通勤手当の社会保険算定基礎からの除外 New 6-2. 離職証明書等における被保険者期間の確認方法の見直し New : 2023年度新規追加（改定）した提言 2023年度提言 特徴的提言 1-1. 副業・兼業における労働時間通算による割増賃金支払いの撤廃 2-1. 出生時育児休業及び子の看護休暇の対象を祖父母に拡大 3-1. 特例事業場における法定労働時間週44時間制の見直し 5-2. フリーランス等における労災保険特別加入制度の見直し

2023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

2023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」（2024年3月6日公表）



本文

概要版

タイトル	サイズ(Kb)
2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」 本文	595.53
2023年度政策提言・宣言「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」 概要	1,130.67



掲載ページ二次元コード

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

持続可能な社労士制度・業務の在り方の考察並びに社労士業務および社労士の経済的基盤の実態把握を目的に、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」の2種類のWeb調査を、本年度から定期的実施する。

「社労士実態調査」については5年に1度、「開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査」については、2年に1度実施する予定である。

Ⅲ. 各種事業

1. 「社労士総研研究プロジェクト」

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

2. 「社労士社会政策研究会」・「社労士研究助成制度」

「社労士社会政策研究会」

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

「社労士研究助成制度」

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

Ⅳ. 大学院との連携

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

研究プロジェクト一覧

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

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

13 街角の年金相談センター

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

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

I. 街角センター事業の受託経緯

2007 年 5 月に発生した年金記録問題に対して、連合会は国民の皆様の不安解消とこの問題の早期解決に貢献するため、年金の専門家であり唯一の国家資格者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係る業務委託契約を締結して全国 27 都道府県 51 か所の年金相談センターの運営業務を受託し、2010 年 1 月 4 日から「街角の年金相談センター」として運営を開始することとなった。

〈委託業務の内容〉

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

II. 街角センターの運営業務と「オフィス」の設置

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

の選任等の業務を行っている。

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

Ⅲ. 2023 年度の事業

街角センターにおける 2023 年度の年金相談件数は、特別支給の老齢厚生年金受給者の増加および新型コロナウイルス感染症が 5 類感染症に移行となったこと等の影響もあり、前年度比 56,727 件増加し、712,372 件となった。また、街角センターの 2023 年度の事業については、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）して、運営本部主催の研修として当該研修の充実努めた。さらに、街角センターの職員および業務委託社労士を対象に「職員・業務委託社労士合同研修」を 1 月に開催し、機構から講師を招いて年金給付業務の取り組みに係る講義や事務処理誤りの再発防止のための注意喚起などを行った。また、新たにセンター（オフィス）長に就任した新規管理者に対して、街角センターの運営業務の内容や管理者としての心構え等について研修を実施し、管理者としての自覚を促した。
- ② 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運営部による指導監査（自主点検）を実施した。また、指導監査（自主点検）の実施にあたっては、過去の監査結果等（厚生労働省や機構による監査結果等を含む。）を踏まえて監査項目を見直すなど、指導監査の充実を図った。
- ③ 年金相談スキルを持った社労士を育成するために運営本部が主催する年金相談実務者（初心者）研修について、実際の年金相談業務を想定した実践的な研修（窓口装置を活用した研修や年金相談の一連の流れをロールプレイで演習等）を連合会で実施した。なお、当該研修の実施にあたっては、受講者の負担軽減および受講機会の増加等を図るため、研修期間の一部をリモート研修とするとともに、遠方の受講者がより参加しやすい環境を実現するため、全日程をリモートで行う研修プログラムを試行実施し、令和 6 年度からの本格実施に向けて道筋を構築した。

過去 5 年間の相談件数の推移

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
相談件数	839,880	744,373	662,326	655,645	712,372

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

I. 社会保険労務士賠償責任保険制度

社会保険労務士賠償責任保険制度は、1995年12月に連合会において創設された制度であり、2024年3月末日時点の加入者数は18,923人（開業社労士および社労士法人の社員）である。本来、社労士の業務遂行上、事故が発生することがあってはならないが、社労士業務は複雑多岐にわたり、高度かつ専門的な知識のもとに遂行されるものであり、万が一の事故の発生リスクとそれに伴う依頼者保護および経済的損失のリスクに備えるため、社労士の社会的責任と信頼の確保の観点から制度化された。

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

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

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

II. 福利厚生事業（全国社会保険労務士会連合会共済会）

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

1. 福祉共済事業

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

2. 各種斡旋事業

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

15 連合会が受託している主な委託事業

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

2023 年度においては、厚生労働省委託事業「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（全国センター事業）」と公益財団法人児童育成協会（以下「育成協会」という。）委託事業「企業主導型保育施設への労務監査事業」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」および JICA 委託事業「インドネシア国際特別研修」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、19 年度からの施行に備えて、都道府県労働局の委託事業として「働き方改革推進支援センター事業」が 18 年 4 月から開始され、全国で 18 の社労士会が事業を受託した。2019 年度からは、都道府県労働局の事業に加えて厚生労働省の委託事業として「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（専門家派遣事業）」が開始され、企画競争入札を経て連合会が受託し、2021 年度まで 3 年度にわたり、都道府県会の協力のもとに、連合会委託事業運営本部において本事業を受託運営してきた。

2022 年度からは、本事業における全国センターと都道府県センターとの役割分担が大きく変更になり、専門家の派遣事業は都道府県センターが直接行う形に変わり、厚生労働省委託事業の名称も「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（全国センター事業）」に変更された。連合会では引き続き本事業を受託し、2023 年度については、委託事業運営本部において主に以下の事業を実施した。

- ① 建設業・情報サービス業総合相談窓口を設置し、全国の両産業の中小企業・小規模事業者からの電話、FAX、メールによる相談対応を 785 件実施した。
- ② 事業主向けのオンラインセミナーを 8 月（基調講演：水町勇一郎東京大学教授）と 11 月（基調講演：樋口美雄慶應義塾大学名誉教授）に開催し、合計で 2,162 人が視聴した。
- ③ 都道府県センター事業に専門家として協力した 2,000 人以上の社労士等に対して、社労士および行政関係者を講師とした教材ビデオを作成し、オンラインでの研修を実施した。
- ④ 全国の中小企業に対して延べ 77 万通のダイレクトメールを送付し、都道府県センター事業の周知と利用促進を行った。
- ⑤ 都道府県センターからの案内および厚生労働省の関係情報を総括した「働き方改革特設サイト」の構築・運用を行った。
- ⑥ 「わたしの会社の働き方改革取組事例集 2023」、「『働き方改革推進支援センター』支援事例 2023」を作成（前者は印刷・配布、後者は特設サイトに掲載）し、働き方改革に取り組んだ企業とその企業を支援した社労士の活動を紹介した。
- ⑦ 「わたしの会社の働き方改革取組事例集 2023」掲載企業のうち 2 社について動画を作成し、厚生労働省 YouTube チャンネルおよび働き方改革特設サイトで配信した。

- ⑧ 「職務分析・職務評価」に詳しい5名の社労士の協力を得て、都道府県センターから推薦された111人の社労士等の専門家に対して、東京において集合方式による研修を実施した。

※都道府県労働局の委託事業である「働き方改革推進支援センター事業」については、2018年度は18、2019年度は15、2020年度は12、2021年度は13、2022年度は12（新潟は連合会が受託）、2023年度は13（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、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針が定まった。その後、コロナ禍により単年度あたりの監査実施数が約500件に見直された。

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

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、労務監査を実施した企業主導型保育施設は7県会27施設に留まったが、2021年度は11都道府県の監査員382名、2022年度は15都道府県の監査員433名、2023年度は20都道府県の監査員464名により、それぞれ500施設に対する立入調査、保育施設への結果の通知、施設からの改善報告の確認業務を実施（2020年度から2023年度の4年間で22都道府県）している。

2023年度から労務監査業務は「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、2023年度、2024年度とも育成協会が落札している。

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て設置された。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、手続きに係る実務的かつ実践的な情報に係るニーズは非常に高い状況にある。他方、こうした情報はジェトロの職員および高度外国人材活躍推進コーディネーターにとって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から情報提供を行う事業である。

高度外国人材とは、日本国内又は海外の大学・大学院卒業当の最終学歴を有し、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、2023 年度で 4 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 5 回行った。

Ⅳ．JICA インドネシア国別研修

「1-5 国際的な課題への取り組みについて」にて記載している他国への社労士制度導入支援について、連合会では独自の活動をすすめる中で、様々な協力機関との関係を築いてきた。その一つである JICA からは、2015 年からインドネシア国別研修を受託している。

これらの活動を経て、インドネシア版社労士制度となる「プリサイ」および「カデル JKN」が導入された。2017 年からの「インドネシア社会保険実施能力強化プロジェクト」では、より強力な協力のもと、2020 年 10 月に社会保険全般にわたる専門資格「アゲナリス」が作られた。これをうけ、2021 年からは「社労士制度実施プロジェクト」では、アゲナリス制度の具体的な実施および運用の検討のためアゲナリスの資格要件、試験制度、業務内容などの詳細を含む制度の運用方針の策定を支援している。

2023 年には、インドネシア国別研修「社労士制度実施能力向上」を受託し、8 月 3 日～9 日において、インドネシア政府幹部 16 名に対して、来日に先立ったオンライン研修と訪日研修を実施した。

また、訪日研修の他にもインドネシアへの専門家派遣やオンライン会議をインドネシアの国家開発企画庁（BAPPENAS）、社会保障審議会（DJSN）、労働省、BPJS 雇用（労働・年金実施機関）、BPJS 健康（健康保険実施機関）などと実施するなど、継続的な協力を実施している。



研修の様子

2023年度のJICAに関する活動について

日程・場所	内 容
5月16日オンライン 6月23日オンライン	社労士制度実施プロジェクトについてインドネシア政府機関との会議
8月3日～9日 東京	【委託事業：2023年度JICA国別研修インドネシア社労士制度実施能力向上】 講義：適用徴収に果たす社労士の役割、自主運営に向けての日本の組織運営 等 視察：社労士事務所、関与先事業所 等
1月31日～2月8日 インドネシア	JICAインドネシア短期専門家派遣
3月6日オンライン	JICA・インドネシア労働省PES職員向け研修への登壇

16 災害対応

I. 東日本大震災に関する対応

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

1. 被災県会において実施する事業

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

2. 被災県以外の都道府県会において実施する事業

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

3. 行政機関等が行う相談会等において協力を行う事業

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

4. 連合会が行う各種事業

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

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

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

II. 能登半島地震に関する対応

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

III. 自然災害に対する支援活動等

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