

「ビジネスと人権(BHR)」推進に関する事業の基本方針

(2026年5月12日開催第479回正副会長会決定)

第9次社会保険労務士法の改正で規定された、「社会保険労務士の使命」を踏まえて、「ビジネスと人権(BHR)」推進に関する事業の基本方針を次のとおりとします。

＜社会保険労務士の使命＞

社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もって豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする。

1. 「ビジネスと人権(BHR)」は、全ての社労士が自覚し、全うする使命

「ビジネスと人権」(以下「BHR」という。)とは、企業が事業活動を行う上で、従業員、顧客、取引先、地域住民など、関わるすべての人々の人権を尊重する責任を指します。このBHRと、使命規定にある「個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与すること」は、軌を一にする理念です。

したがって、全ての社労士は、BHRを推進する主体として使命を自覚し、その使命を全うする職責を有します。

2. 上記1を踏まえたBHR関連事業の推進

連合会では、全ての社労士がこの使命を果たすことに向けた支援を行うとともに、社労士がBHRの専門人材として社会に広く認知され、信頼される職能となることを中長期的な目標とし、次の考え方に基づきBHR関連事業を推進します。

(1) 連合会人権方針の確実な履行と会員への周知促進

BHRを通じた人権尊重社会への貢献、「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、ひいては持続可能で豊かな社会の達成に向けて定めた連合会人権方針について、その確実な履行を図るとともに、会員への周知をより一層促進します。

(2) 全ての会員に向けた基礎的なBHRの習得(会員向け発信・受講促進の強化)

BHRが労務管理・職場環境整備など社労士の日常実務に深く関わるテーマであることを踏まえ、全ての会員が社労士としての使命を果たせるよう、理解を一層深め、実務とのつながりをより明確にして実践につなげることを目的に、基礎的なBHRを習得できる研修等を企画・実施します。

具体的には、研修委員会による「新規入会者研修」、「業務研修」の中に位置づけ、実効性を確保します。

(3)「BHR 推進社労士」の位置づけの明確化

これまで、「BHR 推進社労士」は、社労士が企業における人権尊重の取り組みを支える役割を担えることを対外的に明確にする観点から養成してまいりました。

今後は、BHR について、全ての社労士の基礎的な理解を前提とする方針を踏まえ、BHR 推進社労士を、BHR の理解促進及び取り組みの推進を先導し、その普及と実践の広がりを支える中核的な存在として位置づけます。

(BHR 推進社労士が担う主な役割)

- ・中央官庁、地方自治体、業界団体等からの要請に応じて、BHR に関する説明、助言、取り組み支援等に参画する役割
- ・都道府県会において、会員である社労士に対する BHR の啓発・普及、情報共有、実務上の助言その他の会員同士の支え合いを担い、地域における自主的な活動を推進する役割
- ・実践知の蓄積と好事例の創出・整理・共有を主導し、分かりやすい情報発信を通じて、職能全体の認知向上を牽引する役割

なお、対外発信については、まず BHR 推進社労士が中心となり、成果と実践を可視化し、その蓄積をもとに、社労士全体の信頼と認知を段階的に高める取り組みとして推進します。

これにより、全ての会員に求められる基礎的素地の確保と、BHR 推進社労士に期待される会内外での先導・牽引する役割との関係を明確にし、役割に応じた研修体系の構築を図ります。

こうした取り組みを計画的に推進するため、2030 年度末を目途に、BHR 推進社労士 2,000 人の養成を目指します（2025 年度末現在 838 人）。

また、上記（2）との関係を整理し、持続可能な研修形態の在り方を検討します。併せて、中期的な量的拡大と質的向上の両立を図るため、必要な施策を講じます。

(4)ファシリテーター養成の位置づけ

上記（3）の BHR 推進社労士の養成状況を踏まえ、BHR に関する研修、普及及び取り組み支援を担うファシリテーターの養成を進めます。

(5)一般社会に向けた対外発信の強化(職能としての認知確立)

社労士が BHR の専門人材として社会に広く認知されることを目指し、統一的な方針のもとで、継続的な情報発信を行います。

具体的には、BHR 推進社労士による実践と成果の可視化を起点に、会員の基礎力向上と連動して、社労士の職能としての価値が社会に伝わる広報・PRを強化します。

3. 今後の展望

近年、経済のグローバル化、働き方の多様化の進展とともに、世界的に人権等のサステナビリティへの対応が求められる中で、我が国においても社会・人権面の取組みを向上させ、さらには国際競争力の強化が重要な課題となっております。

これらは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や「ILO 多国籍企業宣言」等の国際規範に基づくものであり、「中小企業による責任ある企業行動 (RBC)」、「BHR」及び「人権デューディリジェンス」等を踏まえた人権尊重の企業活動が一層強く求められています。

実務の現場では、この人権尊重を進めるにあたり、特に中小企業が直面する課題の大半は、労務コンプライアンスへの確実な対応に加え、人手不足や人材の確保・定着への対応であり、これらの課題の解消に向けても、そこに国際基準に根ざした人権尊重の取組みを重ねることが不可欠となっております。

他方、中小企業においては、限られた経営資源の中で対応体制を整えることが容易ではなく、加えて支援を担う専門人材の確保・供給も十分とはいえません。

こうした状況を踏まえ、連合会としては、これまでも、省庁、地方自治体や業界団体の要請により、対応を推進してまいりました。

今後は、「社会保険労務士の使命」に基づき、より一層、全ての会員が使命として自覚できるよう、BHR が倫理と同様に基本的な素地として具備される研修施策を講じるとともに、会員一人ひとりの活躍の場、社会に貢献できる新領域を広げる施策、あるいは新たな社会的価値を創出することによって、「社会保険労務士の使命」が果たされる環境づくりを行ってまいりたいと考えております。

以上

世界的に人権等のサステナビリティへの対応が求められている一方、特に中小企業の実務の現場で必要な、**人権尊重を踏まえた労務コンプライアンス等に関する実務対応の支援**ができる専門人材の不足による取り組みの遅れが指摘されている中、社労士は**BHR支援の専門人材**として、この社会課題解決への貢献が期待されている(2025.12外務省公表「ビジネスと人権」行動計画NAP参照)。第9次社会保険労務士法の改正で新設された、「社会保険労務士の使命」を踏まえて、連合会「ビジネスと人権(BHR)」(以下「BHR」という。)推進に関する事業の基本方針は以下のとおり。

ビジョン 日本企業の人権尊重の対応を踏まえた持続可能な社会の実現のため、社労士が信頼されるBHR支援の専門人材として、社会課題解決に貢献する。

企業に求められている BHRの取り組み

企業規模に関係なく、BHRの対応

- ・人権方針の策定
- ・人権デューデリジェンスの実施
- ・苦情処理・救済メカニズムの構築
- ・サプライチェーン全体での取り組み

・人材の確保・定着
・伴走支援による企業価値の向上



全ての社労士が担うべき使命
「個人の尊厳が保持された適正な労働環境(BHRの本質)の形成に寄与」

【BHRに関する伴走支援】

- ・人権方針の策定支援
- ・人権デューデリジェンスの実施支援(企業活動が人権に与える悪影響を特定し、それを防止・軽減し、その結果を追跡調査・開示する仕組みを構築等)
- ・苦情処理・救済メカニズムの構築支援
- ・サプライチェーン全体での取り組み支援

【通常の社労士業務による伴走支援】

- ・労働社会保障関係法令にかかる対応(労務コンプライアンス)
- ・賃金計算、労務管理
- ・多様な働き手の確保・定着

【社労士法第1条 社会保険労務士の使命】

社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もって豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする。

基本認識

BHRは新領域ではなく、社労士の使命の延長線上の実務である。そして、社労士がこれまで担ってきた実務を基盤とするものである。

連合会「ビジネスと人権(BHR)」推進に関する事業の基本方針

1. 「ビジネスと人権(BHR)」は、全ての社労士が自覚し、全うする使命
BHRと、社労士法使命規定にある「個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与すること」は、軌を一にする理念。従って、**全ての社労士は、BHRを推進する使命を自覚し、BHRの推進を全うする職責を有することとする。**
2. 上記1を踏まえたBHR関連事業の推進
連合会では、全ての社労士がこの使命を果たし、社労士が**BHRの専門人材として社会に広く認知され、信頼される職能となることを中長期的な目標**とし、BHR関連事業を、次の考え方にに基づき推進する。
 - (1) 連合会人権方針の確実な履行と会員への周知促進
 - (2) 全ての社労士に基本的なBHRの習得(会員向け発信・研修受講促進の強化)
 - (3) 「BHR推進社労士」の位置づけの明確化
 - ◆ **BHRの理解促進及び取組み推進を先導し、その普及と実践の広がりを支える中核的な存在**としての位置づけ
 - ・外部からの要請に対応する役割(中央官庁、地方自治体、業界団体等)
 - ・都道府県会での自主的な活動を推進する役割(会員同士の支え合い等)
 - ・社会に対し職能全体の認知向上を牽引する役割(実践知の蓄積と好事例の創出・整理・共有の主導、情報発信等)
 - ◆ **2030年度末を目途に、BHR推進社労士2,000人の養成**を目指す(2025年度末現在838人)。
 - (4) ファシリテーター養成の位置づけ
社労士向けBHRに関する研修講師である、ファシリテーターの養成を進める。
 - (5) 一般社会に向けた**対外発信の強化(職能としての認知確立)**
3. 今後の展望
実務の現場では、この人権尊重を進めるにあたり、特に中小企業が直面する課題の大半は、**労務コンプライアンスへの確実な対応に加え、人手不足や人材の確保・定着への対応**であり、これらの課題の解消に向けても、そこに**国際基準に根ざした人権尊重の取組みを重ねることが不可欠**となっている。