

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 国連グローバル・コンパクト活動
- 6 SDGs の普及促進への取り組み
- 7 経営労務監査への取り組み
- 8 学校教育への取り組み
- 9 成年後見制度への取り組み
- 10 職業倫理向上のために
- 11 研修に関する取り組み
- 12 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）
- 13 社会保険労務士総合研究機構
- 14 街角の年金相談センター
- 15 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）
- 16 連合会が受託している主な委託事業
- 17 災害対応

1 働き方改革への取り組み

連合会における働き方改革への取り組みとして、2021年4月1日から正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指す、いわゆる同一労働同一賃金のうち、パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用が予定されていた（いわゆる同一労働同一賃金に関する法改正については労働者派遣法改正及びパートタイム・有期雇用労働法（大企業への適用）はいずれも2020年4月1日施行）ことから、2020年度は、企業の対応が最終段階に移る1年と想定されていたため、主に社会保険労務士（以下「社労士」という。）が同一労働同一賃金の法律及び制度の趣旨を正しく理解し、企業に対し、的確かつ実用的な支援を行うことができるよう、またテレワークを中心とした多様で柔軟な働き方の一層の定着を目的とした働き方改革フォーラム及びセミナー等について、当初、全国の複数箇所において開催するなど具体的な施策を実施する予定であった。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、当初設定した目標、実施形態等について大幅に見直すことを余儀なくされたことから、このパンデミックを契機に連合会として「Beyond CORONA」を掲げたことを踏まえ、ニューノーマルに向けた機運を一気に進め、社労士が企業の働き方改革を支援する専門家であり、企業における取り組みを的確に支援できることを内外に示すため、厚生労働省及び総務省の後援を受け、連合会初のオンラインイベントとして、

「Beyond CORONA 働き方改革フォーラム—社労士と考えるコロナの向こうの新しい働き方—」を、2020年10月21日から23日までの3日間にわたり実施し、当日参加を含め延べ3,692人が視聴した。また、同年11月19日から2021年3月31日までオンデマンド配信を行い、全コンテンツで合計404,871回再生された。

このように、企業向けフォーラムをオンラインで実施したことにより、従来の会場を使用した集合型フォーラムと比較し、時間、場所及びコストの面から全国からのアクセスが容易となり、新たな展開を切り開くことができたところである。

また、連合会の今後の事業展開を検討するにあたって、「新しい生活様式」を意識し、定着化を図る必要があることから、オンラインによる広報を検討し、Yahoo! トップページのブランドパネルスクエア広告も実施した。



Beyond CORONA 働き方改革フォーラム
社労士と考えるコロナの向こうの新しい働き方

2020年10月21日(水)・22日(木)・23日(金)
参加費無料 Zoomウェビナーにて開催

スペシャルゲスト Special Guest ※出演順に発表

 東京大学社会科学部准教授 教授 水町 第一部	 マツコックス株式会社 代表取締役社長 松本 浩志	 サイゴフーズ株式会社 代表取締役社長 青野 慶久	 株式会社オカムラ 働き方改革推進部副部長 兼人事担当部長 薄 良子	 株式会社大塚建設 CHRO兼取締役 横澤 昌典
---	---	---	---	--

～3日間の講演・対談・パネルディスカッションテーマ～

Day1 働き方改革全貌 ① Beyond CORONAの働き方 「働き方改革」の目的と意義 ② コロナ禍の働き方改革の推進体制 ③ 働き方改革の推進体制 ④ 働き方改革の推進体制 ⑤ 働き方改革の推進体制 ⑥ 働き方改革の推進体制	Day2 テレワーク 定着・実用性 ① テレワークで変わる働き方・テレワークの推進体制と 推進体制の構築 ② 働き方改革の推進体制 ③ テレワークの推進体制 ④ テレワークの推進体制 ⑤ テレワークの推進体制 ⑥ テレワークの推進体制	Day3 「はばか ディスカッション」 コロナ禍の新しい働き方 ① テレワークの推進体制 ② テレワークの推進体制 ③ テレワークの推進体制 ④ テレワークの推進体制 ⑤ テレワークの推進体制 ⑥ テレワークの推進体制
---	---	---

Beyond CORONA 変わりゆく世界。変わらない使命。
社 労 士 全国社会保険労務士会連合会

フォーラムの詳しい情報は
こちらからご覧ください
<https://www.ssho.or.jp/beyond-corona/>

Beyond CORONA 働き方改革フォーラム (チラシ)

Beyond CORONA 働き方改革フォーラム-社労士と考えるコロナの向こうの新しい働き方-
(オンデマンド配信、2020年11月19日～2021年3月31日)

講義名
<p>Beyond CORONA の働き方 —「働き方改革」とその先にあるもの</p> <p>オンデマンド限定公開【Q&A】</p>
<p>コロナの向こうの職場づくり —企業文化づくりがキーワード</p>
<p>実例に学ぶテレワーク、同一労働同一賃金など働き方改革の進め方 —社労士によるクライアント及び自身の事務所における対応事例</p>
<p>テレワークで変わる働き方 —テレワークの最新動向と総務省の政策展開</p>
<p>BCP 対策だけじゃない テレワーク導入・定着のポイント (労働時間、費用負担、就業規則等)</p>
<p>オカムラ働き方改革 "WiL-BE" —テレワークの実践事例とこれからの働き方・働く場とは—</p>
<p>幸せな働き方とテレワーク —マネジメントやコミュニケーションの在り方</p>
<p>会社と社員の幸せを両立させるテレワーク推進とは</p>
<p>【パネルディスカッション】 コロナの向こうの新しい働き方のつくり方 ～ニューノーマル時代の働き方改革フェーズIIの対応策</p>

2 デジタル対応

I. デジタルへの取り組み

政府のデジタル・ガバメント閣僚会議においては、社会保障の公平性実現及び行政の利便性向上・運用効率化等に資するため、デジタル社会の実現を目指し、その基盤となるマイナンバーカードの普及・利便性向上に関する検討が進められていた。

このような社会情勢を背景に、連合会は、『月刊社労士』2020年12月号に連合会会長からのメッセージとして、①社労士は社会保障を担う専門家としてマイナンバー制度の普及を推進すること、②全国の社労士を通じて、国民の皆様が健康保険被保険者証機能をマイナンバーカードに登録するための導入支援を行うこと、を宣言するとともに、動画によるメッセージ配信を行った。

マイナンバーカードは将来的に国民一人ひとりの大切な情報を連携するハブ（結節点）となることから、2021年に社労士の専門分野である健康保険法に基づく健康保険証機能がマイナンバーカードに登録されることを契機に、社労士が顧問先等におけるマイナンバーカードの相談等に対応することが求められるところである。このことは、顧問先等との信頼関係を将来に向かってより一層深く築くことを可能とすると考えられることから、これを実現するための手段のひとつとして、社労士がマイナンバーカードを自ら取得し、健康保険証登録を行うことを推進するために、会員の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。その結果、2020年12月の第1回調査ではマイナンバーカード取得率77.8%、2021年3月の第2回調査では83.3%といずれも高い取得率となった。

II. デジタル改革関連法成立に伴う対応

2021年5月12日、「デジタル改革関連法」が参議院本会議で賛成多数により可決成立し、同年9月1日施行として、デジタル庁の設置及びデジタル改革の具体的な施策が法制化された。

デジタル改革関連法のうち、「デジタル社会の形成を図るための関係法律の整備に関する法律」では、国家資格関係事務のマイナンバー利用及び情報連携の拡大が図られ、社労士を含む、社会保障・税・災害等に係る32の国家資格がその対象となった。これに対応するため、政府は、2024年度にサービス開始を計画する「国家資格等情報連携・活用システム（仮称）」を構築することとし、連合会においても、登録事務の見直し及び会員マイページの構築に向けた工程表（ロードマップ）の策定に着手している。

III. コロナ禍におけるデジタル対応

2021年3月23日に、連合会主催の「デジタル強靱化時代の人事労務戦略フォーラム」を厚生労働大臣及びデジタル改革担当大臣参加のもとWEBで開催し、一般から3,551人の参加者を得た。フォーラム内のディスカッションでは、人口減少社会の課題解決策として、デジタル化による多様な働き方の実現、これにふさわしい人事労務戦略が不可欠であり、これが企業の生産性向上、ひいては国民の経済活動の円滑化をもたらす好循環に繋がることを、参加者全員で共有した。また、

フォーラム全体を通じ、社労士は人事労務戦略の専門家であり、人手不足問題に象徴される人口減少社会の課題を乗り越えるために企業に寄り添うことのできる資格であることについて、関係各方面に広く理解されるに至った。

また、連合会では、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、社労士業務のオンライン化が喫緊の課題であるとの認識のもと、「工夫次第で現状の事務所のままでもできる効率化モデル」を公表している。



「デジタル強靱化時代の人事労務戦略フォーラム」の様子

IV. オリンピック・パラリンピックに備えた情報セキュリティ対応等

連合会では、東京オリンピック・パラリンピックの開催に向けて、過去の競技大会のサイバー攻撃の事例を参考に、独立行政法人情報処理推進機構（IPA）の協力を得て、開催期間中のサイバー攻撃に備え、会員及び当該会員の顧問先等への情報提供を図ることで中小企業の情報セキュリティ・インシデント防止に寄与した。

個々の社労士事務所の情報セキュリティについては、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（※）への加入勧奨を継続し、2021年3月末現在において1,725件の認証に至っている。

また、連合会内の情報セキュリティを堅実なものとするため、国の行政機関等が採用する「政府統一基準」に則り、テレワーク時の情報セキュリティ対策を含んだ「連合会情報セキュリティポリシー」を改訂している。

（※）SRP II 認証制度とは

「個人情報保護法」及び「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」に定める個人情報及び特定個人情報（マイナンバー）の取扱いを遵守する社労士事務所を対象に連合会が認証する制度。2017年の改正個人情報保護法の施行により同法の適用範囲が全事業所に拡大されたこと、また、プライバシーマークについては、いわゆる一人事務所が認定の対象外であることから、社労士事務所の規模に関わらず対応できるSRP II 認証制度のニーズは益々高まっている。



認証番号：1234567

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。

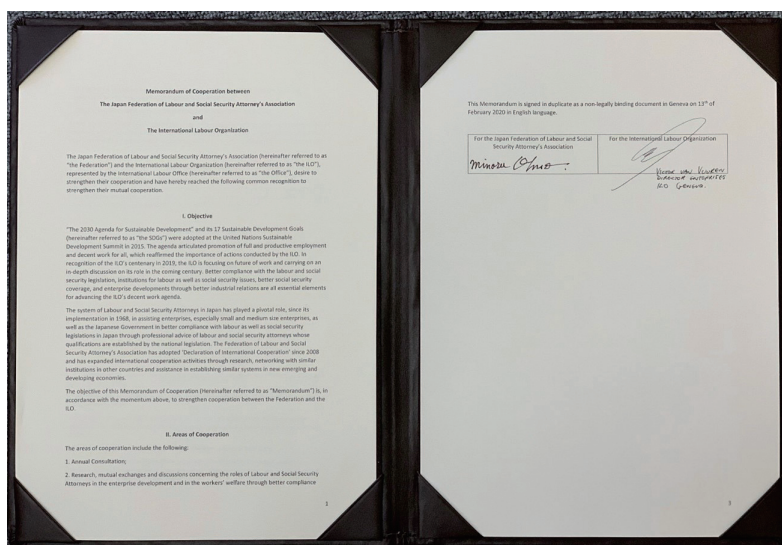
また、他国への社労士制度導入支援事業も展開しており、独立行政法人国際協力機構（以下「JICA」という。）による「インドネシア版社労士」プロジェクトにおいて、現地調査における調査員派遣や本邦研修などを通じ、社労士制度を紹介し、インドネシアに合った形での社労士制度導入支援を行った。2017年にはインドネシア版社労士である「プリサイ（労働保険・年金）」「カデルJKN（健康保険）」が本格導入され、同年12月にはインドネシアBPJS雇用との間で、インドネシア版社労士の育成、技術協力、研究等に関する包括的な協定を締結した。その後、2020年10月にインドネシア社会保障審議会令で、インドネシア版社労士として「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

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、グローバルスタンダードが進み、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。

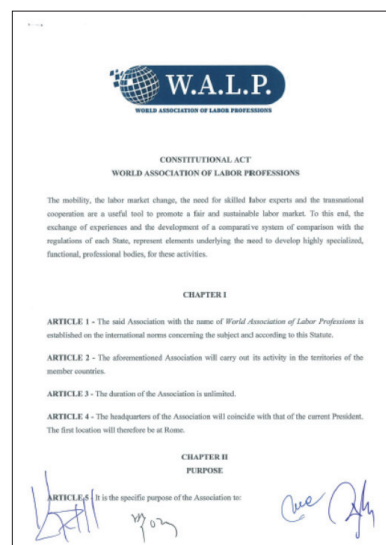
II. 直近の取り組み

1. ILOとの覚書（MOC）締結

2020年3月に国際労働機関（ILO）（スイス・ジュネーブ）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



ILO との MOC（覚書）（2020年3月23日）

世界労働専門家協会の会則
(2019年6月22日創設)

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。

現在、様々な局面で相互に協力して事業を行う方向で調整を進めている。

2. 世界労働専門家協会の創設

ルーマニア・労働法専門家全国連合会からの招待により、2019年5月3日から9日、ブカレストで開催された「労働法専門家国際サミット」及び「国際会議」に参加し、労働問題や高齢化による労働力減少について講演を行った。

また、同会議の参加6カ国（ルーマニア、イタリア、スペイン、カナダ、韓国、日本）で世界労働専門家協会設立に向けた議論を行い、同年6月19日から23日にイタリア・ミラノで開催された、イタリア・労働コンサルタント全国協議会主催の「労働フェスティバル」において、世界労働専門家協会が創設されることとなり、調印を行った。

同協会においては、本来であれば毎年対面でサミット等を開催し、各国の問題意識の共有等を図っていく予定であったが、コロナ禍により国際間の移動に大きな制約があることから、各国において会議が開催される場合には、連合会よりビデオメッセージを送る等、様々な形で相互交流を継続している。

3. 国際社会保障協会 (ISSA) への加盟

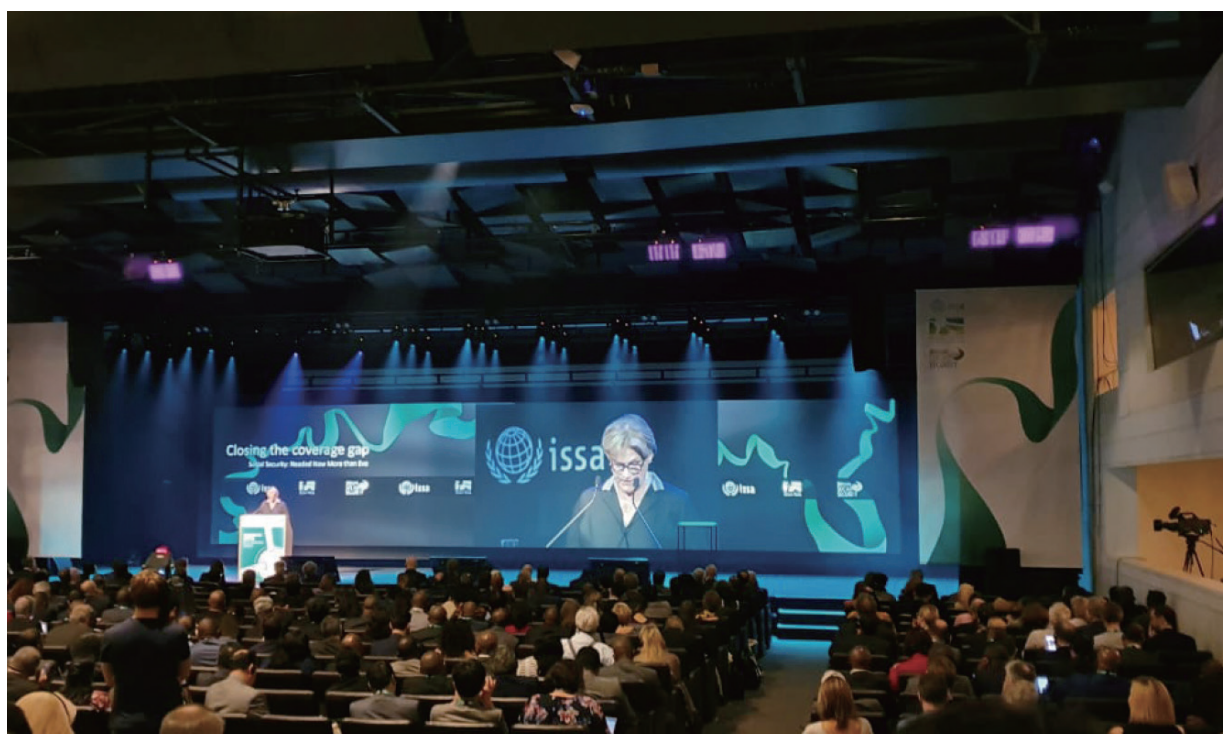
2019年10月14日から19日にかけてベルギー・ブリュッセルにおいて開催された国際社会保障協会（以下、「ISSA」という。）主催のISSA世界社会保障フォーラムに参加。14日に行われた総会にて、2020年4月より連合会が準会員として加盟することが承認された。

その後11月20日から24日にかけてマレーシア・クアラルンプールにおいて開催された世界社会福祉カンファレンス参加時には、マレーシアの社会保障機構（SOCISO）のCEO、勤労積立基金の戦略管理長と社労士制度について意見交換を行った。さらに、2月18日から20日にかけてク

アラランプールで開催されたマレーシアの社会保障機構（SOCSCO）主催の ISSA セミナーにも参加した。

その後、連合会は、2020年4月1日に ISSA に準会員として加盟した。今後、国際的な場での社会保障制度における社労士の有用性についての情報発信の場として期待される。

また、今回の加盟を機に ISSA が保持している各国の社会保障制度の概要や動向等の情報サービスへのアクセスが可能となり、社労士が直接アクセスできるように連合会ホームページの会員専用ホームページに ISSA の情報サービスへの入り口となる「My ISSA」の登録ページを整備した。



ISSA 世界社会保障フォーラム風景

4. インドネシアにおける社労士類似制度 (Agenalis: アゲナリス) への支援

JICAによるインドネシアにおける社会保障制度適用促進等への支援については、新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、両国間の往来が叶わない中、WEB会議システムを使用して、インドネシア政府幹部等を対象にオンライン講義等を行っている。

また、インドネシア社会保険実施能力強化プロジェクトの終了を受けて、インドネシア社労士版社労士制度国別研修への支援として、インドネシア政府幹部等を対象にオンライン講義等もを行っている。

5. 外国人材受入れ拡大に向けた対応

外国人材受入れの支援に関して、具体的には外国人材雇用を予定する企業に対する支援として、2021年2月17日に「外国人材雇用管理セミナー～社労士と目指す外国人材の活用と企業成長～」を厚生労働省及び独立行政法人日本貿易振興機構（以下「JETRO」という。）の後援並びに経済産

業省の協力を受けてオンラインセミナーを開催し、当日 1,126 人が視聴し、同年 3 月 31 日まで収録内容をオンデマンドにて配信した。

外国人材雇用管理セミナー～社労士と目指す外国人材の活用と企業成長～ (オンデマンド配信、2021年3月11日～3月31日)

講義名
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
高度外国人材活用について (JETRO)

さらに、外国人材受入れ後の定着に資するため、社労士のアドバイスが企業の採用力強化及び活性化に繋がった事例を紹介する「外国人材雇用に関する事例集」を作成し、セミナー特設サイト及び会員専用ホームページにおいて公開した。



外国人材雇用管理セミナーの様子



「外国人材雇用に関する事例集」

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

1993年より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、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、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・人事担当者等対象の「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PR広報、④関係団体、メディア媒体へのPR広報を行っている。連合会は広報支援物・セミナー資料作製、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、時宜に即し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・都道府県社会保険労務士会間の情報連携を強化している。

コンテンツ（直近3年間）		
『パパの選択』【WEBアニメ】 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 【視聴先】 https://youtu.be/AiRMtNWj6Y8		
「それぞれの選択」【WEBアニメ】 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		
「それぞれの生活（暮らし）～百合の選択～」 【視聴先】 https://youtu.be/ENhj1iFKBm8		
「あたらしい自分～社長の選択～」 【視聴先】 https://youtu.be/rAGqgSRXaFs		
「あたらしい挑戦～社労士の選択～」 【視聴先】 https://youtu.be/PqxbQLx89dc		
ナナイロニヒカル【WEBマンガ】 「漫画で読む、「人を大切にする」働き方改革」と題して、全6話配信。 【視聴先】 https://www.sr-message.jp/comic/		
“自分にぴったりな”働き方とは？仕事選びの第一歩【WEBコンテンツ】 これから就職活動をはじめめる学生をターゲットとし、株式会社マイナビ「学生の窓口」とタイアップしたWEBコンテンツ。 【視聴先】 https://www.sr-message.jp/gakusei/choice/		
桃太郎【WEBコンテンツ】 学生アルバイトに関するトラブル相談の広報として大学学食トレイに出稿した広告（桃太郎）デザインを用いてポケットティッシュや特設ページを作成。 【視聴先】 https://www.sr-message.jp/momotaro/		

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とともに、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. 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、2021年3月号発行部数47,130部）として発行している。



V. 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、会員を対象に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2021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 6,600
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 6,000
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 5,000

5 国連グローバル・コンパクト活動

「国連グローバル・コンパクト」(以下「UNGC」という。)は、1999年の世界フォーラムでコフィ・アナン国連事務総長(当時)が提唱したものであり、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みである。

労働分野の原則は国際労働機関(ILO)が策定を担い、結社の自由と団体交渉権の承認、強制労働の排除、児童労働の実効的な廃止、雇用と職業の差別撤廃の4つが挙げられている。

連合会では、今後、グローバルの流れを受けて、ますます国と国との繋がりが深まり、企業は人権と社会問題に対応しなければ生き残れない時代になると考え、平和で安定し、繁栄した国際社会の構築のために貢献することは、社労士制度の発展にも繋がる大きな意義があることから、2018年4月1日に人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、腐敗防止に関する10の原則に賛同し、健全なグローバル化と持続可能な社会の実現を目指す「UNGC」に署名した。

「UNGC」に署名する企業・団体は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、10の原則に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもとに、その実現に向けて努力を継続することが求められるところであるが、2000年7月の発足以来、現在までに全世界約160カ国、14,000以上の企業・団体が署名しており、我が国においても436の企業・団体が署名(2021年9月現在)している。

連合会は、我が国土業団体としては初の署名であり、この署名を機に、10の原則を研修・各種広報等を通じて社労士に周知するとともに、労務管理及び労働社会保険諸法令に関する国家資格者として、その職務を通じて具体的な取り組みを推進し、持続可能な社会の実現に貢献できるような活動を続けている。



6 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ことにより、広く評価される機運が高まっている。

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制度である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。

SDGs の掲げる 17 の国際目標については、すべてが社労士制度と深く関係するものであるが、連合会では、その中で特に、「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、取り組みを進めることとしている。



II. 特設ページの開設

社労士は、社労士法において「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」、「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行っている。

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、社労士（会）とSDGsとの関係について、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内に特設サイトを開設し、普及促進を行っている。



各行事をクリックすると別ウィンドウで開きます



7 経営労務監査への取り組み

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事が出来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を通じて、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PRするという付加価値を企業に対しても提供することが求められる。

I. 社労士診断認証制度 ～経営労務診断から経営労務監査へ～

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）（以下「JIPDEC」という。）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、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、その専用サイト「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。

企業においては、労働力の確保及び人材定着のために、職場環境の整備等が急務である。企業統治（コーポレート・ガバナンス）や内部統制体制を整備し、経営状態の透明性を高めていかなければならず、企業の健全性を把握するためには、財務部門だけでなく、労務管理に関しても監

査的な手法（労務コンプライアンス監査、人材ポートフォリオ監査に従業員の意識調査を加味）で適切な評価を行うことが求められている。

なお、社労士が経営労務監査に対応できるようにするため、2021年3月25日・26日にウェブ講義で「経営労務監査等特別研修」を実施した。



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、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、2020年度には、全国で257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かかる事務（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。

8 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。社労士が、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「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。社労士会では中学生に対して学校教育の活動を行ったのが組織的な対応として全国に先駆けた事例であった。

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」申し入れを行った。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、より専門性の高い講義を行い、実社会の様々な分野で貢献できる人材を育成することに寄与している。

I. 学校教材の作成・提供

連合会では、このような都道府県会の取り組みを支援するため、2011年より教材として「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～」を作成・提供し、過去5年間（2016年度から2020年度）に全国で、約270,000人の学生・生徒に対して学校教育（出前授業）が実施された。



II. 2020年度学校教育に関する調査結果

2021年4月に都道府県会を対象とした実態調査を行った。2020年度においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により学校教育に関する事業も大きな影響を受けたが、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（表1参照）。出前授業を実施するにあたり、新型コロナウイルス感染症について「影響は少なからずあった」という回答が最も多く26会となった（表2参照）。影響の内訳は、「依頼してくる学校が減少した」という回答が最も多かった一方で、コロナ禍においても工夫しながら実施が求められたことを示唆している（表3参照）。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必要がある。

表1 ●実施状況

項目	都道府県会
実施した	41
実施していない	6

表2 ●コロナウイルス感染症の影響の件数

項目	都道府県会
影響は大きかった	14
影響は少なからずあった	26
現在影響は出ていないが、今後影響が出る可能性がある	1
全く影響がなかった	0

表3 ●コロナウイルス感染症の影響の件数

項目	都道府県会
依頼してくる学校が減少した	26
3密（密集、密接、密閉）回避を心掛けた環境で実施した	17
授業自体が中止となった（冊子も配布していない）	12
授業のやり方を変更した（オンライン授業）	11
受講人数を減らすため、開催を数回に分けて実施した	9
授業自体が中止となった（冊子は配布した）	6
広報活動・周知活動を自粛した	6
授業のやり方を変更した（講師の授業を録画して学校に配布）	4
その他（※）	3

※他の地域の講師を地元の講師に変更した、事前打合せを電話で行った、中止となった学校から提出された「生徒の質問」のみ回答した〈各1〉

Ⅲ. 学校教育事業実績推移

過去5年間の出前授業の実施数

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	5年間累計
大学	54	67	60	49	17	247
専門学校	51	64	57	55	37	264
特別支援学校	26	31	43	41	31	172
高等学校	316	303	333	277	194	1,423
中学校	65	55	63	59	29	271
小学校	3	4	7	1	0	15
その他	33	14	12	24	18	101
合計（実施数）	548	538	575	506	326	2,493

過去5年間の出前授業の受講者数

	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	5年間累計
受講者数（人）	58,732	61,033	62,642	54,128	34,938	271,473

9 成年後見制度への取り組み

I. 成年後見制度について

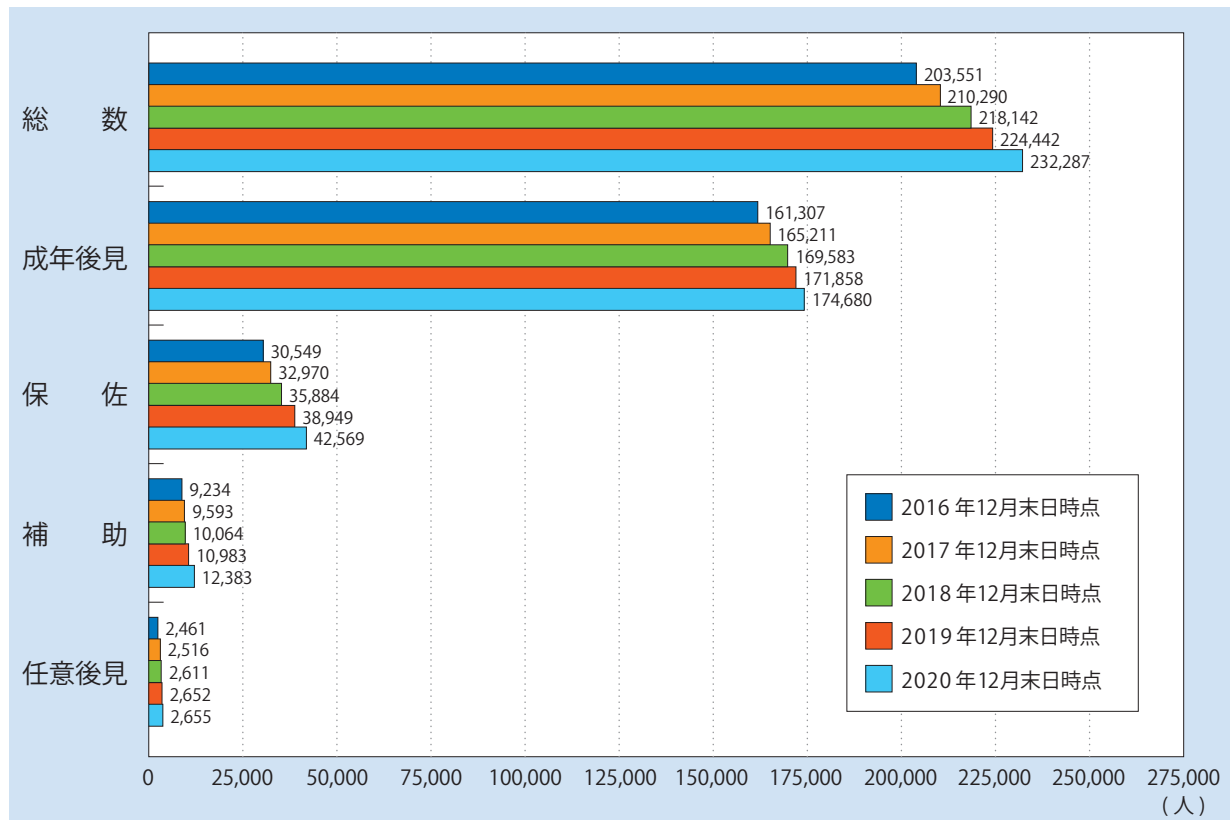
成年後見制度は、認知症、知的障害、精神障害などの理由で判断能力の不十分な方々の財産管理や身上保護などの法律行為を法的に保護し、支援する制度である。

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. 成年後見制度の利用者数について

成年後見関係事件の概況（（2020年1月～12月）最高裁判所事務総局家庭局）によると、2020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232,287人（前年は224,442人）であり、対前年比約3.5%の増加となっている。少子高齢化に伴い、利用者数が年々増加していることがうかがえる。

成年後見制度の利用者数の推移



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

Ⅲ. 社労士の取り組み

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、「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、2020年度の後見人、保佐人、補助人を合わせた受任件数は604件に達するに至った。また、成年後見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

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
後見人	284	361	367	367	483
保佐人	49	74	83	83	102
補助人	10	14	13	13	19

一般社団法人社労士成年後見センター一覧（2021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	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	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	018-863-1777
4	一般社団法人社労士成年後見センター福島 https://srkokenfukushima.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/	金沢市玉銚二丁目502番地 エーブル金沢ビル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	名古屋市長久区三本松町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 博多借成ビル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

10 職業倫理向上のために

I. 職業倫理確立の重要性

社労士の業務は、2007年の社会保険労務士法（以下「社労士法」という。）改正により、特定社会保険労務士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、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年に一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社会保険労務士会（以下「都道府県会」という。）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。なお、このテキストは、『月刊社労士』に同封して、すべての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。

なお、2020年度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、2021年2月1日から同年3月31日までの2カ月間実施した。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年に一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た。

2021年度においても、引き続きコロナ禍での実施が想定されるため、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つてはならない。そのため、全会員が共通認識として共有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、不特定多数が閲覧することができるホームページ等、インターネットを利用した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を構築し、2021年3月から本格的に運用を開始したところである。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。



11 研修に関する取り組み

社労士は、社労士法において、「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、急速に変化する社会経済情勢や労働社会保険諸法令等に迅速に対応することが求められている。

連合会では、社労士がこれらの変化に適切に対応するため、研修基本計画を策定し、年度ごとの研修計画に基づき時勢にあった研修を盛り込む等、会員のさらなる資質向上を図ってきたところである。

近年では就業形態の多様化や高齢化等を背景とし、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に精通した社労士に対する期待もより一層高まっている。

これらの期待に応えるため、これまで築いてきた礎をもとに、社労士制度がさらなる飛躍を遂げるべく、これからの職域を意識した新しい業務に関する研修を実施することにより、その業務能力を涵養すると共に、専門性の能力担保として外部から評価され得る制度発展の礎となる研修制度の整備が急務となっている。

そこで、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、「人を大切にせる企業」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の構築が必要であると考え、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、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。

一方、「いつでも、どこでも、何度でも」を標榜する社労士研修システムは、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、新しい生活様式により、オンライン研修が急速に発展したため、これらに即時に対応し、社労士のニーズに応えられるものとするため、より品質の高い研修を配信し、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」ことができる仕組みについても「研修大綱」と併せて検討を進めている。



12 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日の社会保険労務士法改正（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、司法制度改革の中で、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、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、紛争解決センターと総合労働相談所が連携する方針が打ち出された。すなわち、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こととした。さらに、「全国共通ナビダイヤル」も設置した。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。なお、「全国共通ナビダイヤル」は、2013年4月15日に「職場のトラブル相談ダイヤル」の名称でスタートした。

その後、紛争解決センターによるあっせんでの紛争解決件数や職場のトラブル相談ダイヤルでの相談件数は順調に伸びていった。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、公開した。

13 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. 「公的年金制度およびその周辺知識に関する研修」

年金制度に関する専門的知識を有する社労士を輩出することを目的として実施している。なお、本研修修了者には「高度年金・将来設計コンサルタント（登録商標第 5933395 号）」の称号が付与され、現在までに 314 名が修了している。

IV. 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。

V. 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おります）。

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（オーラルヒストリー事業）	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 小棚治宣
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 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

14 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（センター：51か所、オフィス：29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人の社労士が年間700,000件以上の老齢、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の経緯

2007年5月に発生した年金記録問題に対して、連合会では、国民の不安解消とこの問題の早期解決に貢献するため、社労士事務所による無料年金相談により、年金の専門家である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。

2008年1月、政府（舛添厚生労働大臣（当時））からの要請に応じて、全国の都道府県会に年金相談センターを設置するとともに社労士事務所等における無料年金相談等の活動を積極的に展開した。

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、当時社会保険庁が運営していた51か所の年金相談センター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 各種証明書等再交付申請書の受理、再交付（再発行）業務
- 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、順次、常設型出張相談所（オフィス）の設置が認められ、平成23年度以降、2017年度までに29か所の「オフィス」が設置され、現在、全国41都道府県80か所の街角センターを運営している。

III. 2020年度の事業

街角センターにおける2020年度の事業については、新型コロナウイルス感染症が全国的にまん延する中での事業運営であったが、感染防止対策を十分図り、対面による年金相談の一層の質の向上に努めた。また、コロナ禍であったが年金相談件数は大きく減少することなく、744,373件の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た運営部による指導監査（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。
- 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、運営本部に設置したウィンドウマシンを活用して年金相談実務者研修を実施し、実際の年金相談業務を想定した実践的な研修を行った。
- ④ 年金事務所における予約相談への移行強化に伴い、街角センターへの年金相談件数が増加傾向にあること等を踏まえ、2021年度の契約締結に向け、年金相談体制の強化など必要な経費の確保等について機構と協議した結果、職員・業務委託社労士の処遇改善、運営費の増額及び業務改善等が認められ、第5期契約として2021年度分を締結した。
- ⑤ 街角センターにおける新型コロナウイルス感染症の感染防止対策として、アクリルパーテーション、消毒液等の備品配置に加え、緊急事態宣言下における運営体制、研修及び会議の実施方法を変更する等、感染拡大防止を図った。（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に対する対応

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ため、新型コロナウイルス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「街角の年金相談センター新型コロナウイルス感染症対策ガイドライン」を策定して周知徹底を図った。

また、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。

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、円滑な運営業務を図るため、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っている。

過去5年間の相談件数の推移

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
相談件数	752,878	986,162	805,851	839,880	744,373

15 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「事務組合担保保険」（特約加入）及び、近年の社会のデジタル化に伴うリスク損害及び情報漏えいに関する損害について補償する「サイバーリスク保険、情報漏えい保険」（いずれも特約加入）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。

16 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、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の取り組みを的確に支援できること、また、「人を大切に作る企業づくり」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、労務監査に係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ている。

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ている。2019年度には全国で1,660人、2020年度には2,503人、2021年度には2,642人（2021年10月15日現在）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っており、2019年度には30,756件、2020年度には45,125件の相談実績を上げている。

※ 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、社会保険労務士会において、2018年度は18会、2019年度は15会、2020年度は12会、2021年度は13会が受託している。

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に「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、ラジオ広告等による周知広報を行っている。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、大野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今野浩一郎学習院大学名誉教授、水町勇一郎東京大学教授、松浦民恵法政大学教授による「働き方改革座談会」を開催し、その内容を、2020年度においては、9月26日（大分合同新聞のみ翌27日）に、2021年度においては、6月16日に、全国の地方新聞49紙に掲載した。

2020年度においては、最終的に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、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、「働き方改革グッドプラクティス 2020」の選定事例に、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「支援事例集」を作成した。

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。事業の財源は、事業主拠出金でまかなわれている。

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地域住民の子どもを受け入れが可能、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等加算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、相談支援の在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、その際、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、2020年に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」の向上を図ることとなり、2024年3月までに全国約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「令和2年度企業主導型保育施設への労務監査事業」を受託した。新型コロナウイルス感染症の影響を受けたこともあり、2020年度は8道府県27施設に対する実施に留まったが、2021年度については、対象を11都道府県500施設に拡大して労務監査を実施する予定としている。

連合会では、保育労務監査委託事業運営部会を設置し、事業全般に関して全国的な統一を図りながら行うこととしている。また、11都道府県会からグループリーダー51人、監査員382人の推薦を受けて、年度後半において事業を実施することとしている。

17 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に着手している。