

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. 国際活動
4. 国民に向けた広報に関する取り組み
5. 社労士に向けた広報に関する取り組み
6. コロナ禍における社労士の取り組み
7. 職業倫理向上のために
8. 研修に関する取り組み
9. 社会貢献活動
10. 労務コンプライアンスの実現に向けて
11. 学校教育への取り組み
12. 成年後見制度への取り組み
13. 社労士会労働紛争解決センター
14. 街角の年金相談センター
15. 災害対応
16. 社会保険労務士賠償責任保険制度

1 働き方改革への取り組み

政府では就業機会の拡大や意欲・能力を発揮できる環境づくりといった重要な課題を解決するため、働く人がそれぞれの事情に応じて多様な働き方を選び、将来に対して、より良い展望が持てる社会を実現するという一億総活躍社会の実現を施策として掲げた。この実現に向けた最大のチャレンジを働き方改革としており、具体的な計画として、政府は平成 29 年 3 月 28 日に「働き方改革実行計画」を働き方改革実現会議において決定した。翌年には「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(平成 30 年法律第 71 号) (以下「働き方改革関連法」という。) が成立し、企業においては、改正労働基準法の施行日である平成 31 年 4 月 1 日を皮切りに、順次、関連法改正への対応に向けた準備を早急に進める必要がでてきた。また、このことと併せて「労働力人口増加」のなかで行われていた労務管理から、「労働力人口減少」に向けた対応が必要となる等、「労務管理」は新しい時代を迎えることとなった。

このような時代に対応すべく、全国社会保険労務士会連合会 (以下「連合会」という。) では、平成 30 年度から働き方改革の推進に関する事業を重点施策とし、社会保険労務士 (以下「社労士」という。) が働き方改革関連法の趣旨を正しく理解し、企業に対し、実用的な支援を行うことができるよう具体的な施策等について検討することとした。働き方改革の特設サイトの設置及び事業主向けリーフレットの作成等の広報施策と併せて、働き方改革関連法関連研修及び実務研修の実施に向けて議論を開始した。令和元年度の取り組みを進めるにあたり、①長時間労働是正や雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、②いわゆる同一労働同一賃金の導入、③企業が生み出す付加価値 (労働生産性) を高めること、が必要とされていたため、この 3 大テーマを取り扱うこととした。

その結果、働き方改革に関する実務的な知識、ノウハウを習得することを目的とした「働き方改革実務セミナー」の実施や社労士の業務支援ツールとして「年次有給休暇管理簿ツール」と「労働生産性算定ツール」を作成し、公開した。

さらに、働き方改革関連法解説リーフレット「働き方改革 法改正で何が変わるの? 長時間労働是正編」及び同「同一労働同一賃金編」を作成し、全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会、中小企業家同友会全国協議会及び日本医師会等に提供するとともに連合会ホームページに掲載して周知を行った。

また、令和2年10月には、「一社でも多くの企業の経営維持と一人でも多くの労働者の雇用を守る」とのスローガンのもと、「～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」を開催し、広く内外に多様で柔軟な働き方の導入・定着を支援した。

働き方改革実務セミナー資料



業務支援ツール

■ 年次有給休暇管理簿ツール

自社でシステムを導入していない事業者を提供することによって、年次有給休暇の時季指定義務等について対応することができるよう、支援するツール。

前年度繰越分		今年度付与日数		合計日数		取得日数		残日数		次回繰越日数		時季指定可能日数	
日	時間	日	時間	日	時間	0日	0時間	0日	0時間	0日	0時間	0日	/ 0日
1日の所定労働時間		時間単位年休1日の時間数		時間単位年休の単位時間		時間単位年休の日数		前年度付与日数		前年度取得日数		インフォメーション	
時間	時間	0時間	時間	時間	日	日	日	時間	<input type="checkbox"/> 今年度付与した年次有給休暇から優先的に使用				

請求日	指定区分	休暇期間	(半休の場合) 休暇時間帯	(時間単位年休の場合) 休暇時間	使用日数	使用時間数	残日数	残時間数	取消	所属長	備考
		から									
		まで									
		から									
		まで									
		から									
		まで									

■ 労働生産性算定ツール

現在の付加価値を維持しつつ労働時間を減らしたいとき、どの程度労働生産性を上げればよいか、また上げた際どのような影響があるか、シミュレーションできるツール。

リーフレット

■ 「働き方改革 法改正で何が変わるの？」 長時間労働是正編

■ 「働き方改革 法改正で何が変わるの？」 長時間労働是正編：医療機関向け ※日本医師会との連名

■ 「働き方改革 法改正で何が変わるの？」 同一労働同一賃金編

I. デジタル化への取り組み

連合会では、令和元年9月に正副会長会をメンバーとする「デジタル化推進本部」を設置。組織体制を整備のうえ、政府が策定する「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画」が実行されていくことを前提に、種々の審議検討を進めてきた。

また、厚生労働省関係部局、内閣官房番号制度推進室、経済産業省商務情報政策局及び総務省行政管理局、また、行政機関だけでなく、各方面との連携を密接なものにしてきた。現在は、これらの活動を礎に次のとおり事業展開がなされている。



II. デジタル・ガバメントへの対応

政府のデジタル・ガバメント閣僚会議においては、マイナンバー制度の利活用範囲の拡大として「各種免許・国家資格等：運転免許証その他の国家資格証のデジタル化、在留カードとの一体化、クラウドを活用した共通基盤等の検討」が課題として整理された。

これらの動向を受け、連合会は内閣官房番号制度推進室と調整を行い、デジタル・ガバメント閣僚会議で検討される「国家資格等」には社労士も含めることができるかどうか打診を行った。また、これと並行して令和2年7月16日に連合会が開催した第155回常任理事会・第220回理事会合同会議において、マイナンバーの活用目的が社会保障・税・災害対策にあることから、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に寄与すべき国家資格者であることを組織決定。政府がマイナンバー制度の利活用範囲の拡大として検討する「国家資格等」の範囲に、社労士を加えられるよう調整することについて組織的コンセンサスを形成した。

7月17日には、「経済財政運営と改革の基本方針2020」（いわゆる骨太の方針）及び「世界最先端デジタル国家創造宣言・官民データ活用推進基本計画の変更」が閣議決定され、各種免許・国家資格、教育等におけるマイナンバー制度の利活用について検討することが本格化した。

これを受け、厚生労働省において、連合会、日本医師会、日本看護協会、日本歯科医師会、

日本薬剤師会、日本介護福祉士会及び学識者を構成メンバーとする「社会保障に係る資格におけるマイナンバー制度利活用に関する検討会」が設置された。連合会からも副会長1名が構成員として参画している。

マイナンバー利活用検討会においては、令和3年通常国会に提出すべく、マイナンバーを活用した登録手続の簡素化及びマイナポータルを活用した資格所持の証明・提示の実現に関する諸整理が行われた。

Ⅲ．情報セキュリティに関する対応

SRPⅡ認証制度は、令和3年2月現在1,852件の認証に至っている。特定個人情報保護評価に関する規則第15条によれば、5年経過前に評価の再実施をすることが努力義務とされており、連合会はこれに対応すべく社労士版特定個人情報保護評価書の改訂作業を行い、令和2年10月に一般財団法人日本情報経済社会推進協会（JIPDEC）より確認書の発行を受けた。

都道府県社会保険労務士会（以下「都道府県会」という。）の情報セキュリティ対策研修としては、独立行政法人情報処理推進機構の協力のもと、従前の講師派遣事業を活用した研修に加え、オンライン研修を実施した。個々の会員のニーズに対応するため、連合会で10分程度の解説動画を用意し、12月に会員専用ページで公開した。

また、連合会に設置した情報セキュリティの外部有識者等を委員とする個人情報保護委員会を令和2年8月に開催し、SRPⅡ認証事務所を対象に行った標的型メール訓練への評価を受け、以下の課題が提示された。

1. 日常から相手方のメールアドレスを確認する習慣を身に付ける。
2. 感染後の初動として、メールを削除してしまうことは被害拡散防止のための手掛かりを消失させてしまうことから、推奨されない旨の再認識をする。

Ⅳ．社労士業務のデジタル化

従前より、社労士業務における電子申請の利用促進を図るべく、厚生労働省、総務省及び日本年金機構との間で手続上の具体的事項について、毎月定期協議を重ね、利便性向上に努めてきた。

直近においては、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への見直しが喫緊の課題となり、連合会では「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」について公表した。

また、社労士業務システムを開発・販売するシステムベンダーをはじめ45社が参加する社会保険システム連絡協議会との間で社労士業務ソフトのデータ・用語の統一化に関する意見交換を行った。

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年に国際雇用労使関係協会（ILERA）での日韓共同フォーラムにて、社労士、公認労務士の両制度の役割、未来への展望について、幅広く意見交換を行った。

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（JICA）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合意書を締結した。その後、2020年10月にインドネシア社会保障審議会令（DJSN）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 が合体したもので、労働保険・医療保険全般を網羅するものである。

一方、連合会では、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。ILO、韓国公認労務士会、インドネシア BPJS 雇用、イタリア労働コンサルタント全国協議会、ルーマニア労働法専門家全国連合会と連合会との間でパネルディスカッション等を行った。



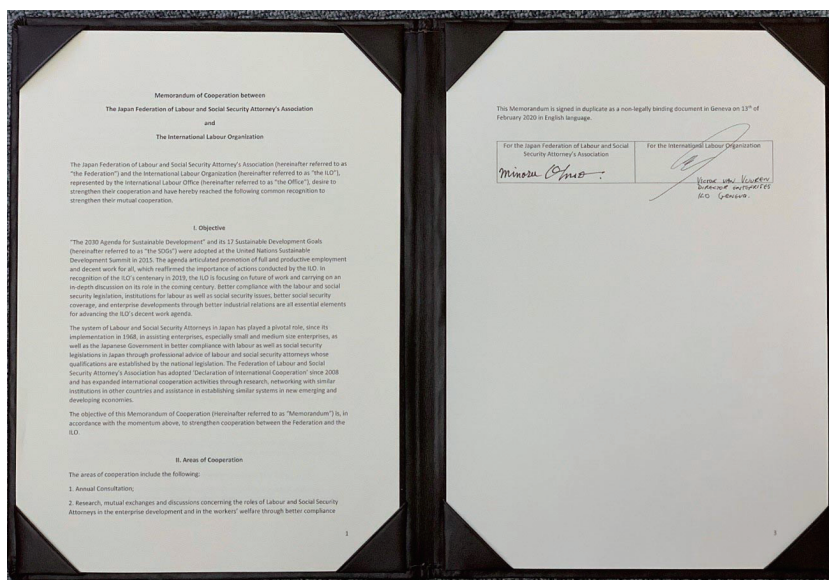
さらに昨今、世界ではSDGs（持続可能な開発目標）が掲げられ、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現が叫ばれており、まさに社労士制度は、持続可能な労働社会保険制度の実効性を担保するためにも、世界に必要とされる普遍的な役割を持っていると考えている。今後も人事労務管理分野において社労士のよ

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、グローバル化への対応について積極的に推進する考えである。

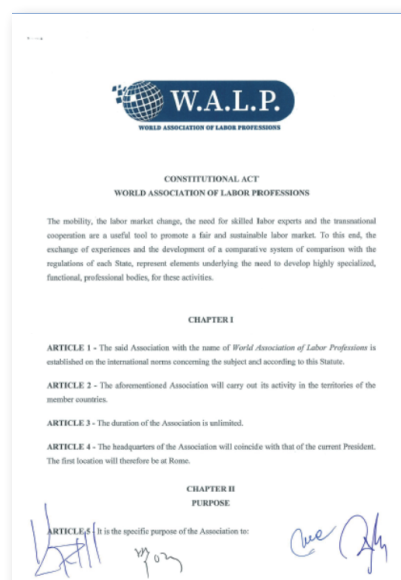
II. 直近の取り組み

1. ILO との覚書 (MOC) 締結

2020年3月23日に国際労働機関 (ILO) (スイス・ジュネーブ) とテレビ電話会議システムで接続し、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。



ILO との MOC (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)

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日に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。

3. 国際社会保障協会（ISSA）の準会員加盟に向けた活動

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（ISSA）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（SOCSCO）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日にかけてクアラル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。



ISSA 世界社会保障フォーラム風景

4. 外国人材受入れ拡大に向けた対応

2019年4月に駐日インドネシア共和国大使館から要請を受け、改正出入国管理及び難民認定法に伴う外国人材の受入れ拡大等、外国人労働者への対応に向けて意見交換を行った。

5. 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

厚生労働省及び独立行政法人国際協力機構（JICA）等の関係各機関の協力を得て、以下の活動を行った。

- ①独立行政法人国際協力機構（JICA）によるインドネシア社会保険実施能力強化プロジェクトへの支援として、現地調査及びインドネシア政府幹部等を対象とする講義等を行った。

日程	場所	内容
2019年4月5日～11日	ジャカルタ	インドネシア版社労士に関する各関係機関との諸会議実施 等
2019年6月30日～7月8日	ジャカルタ	インドネシア版社労士に関する各関係機関との諸会議実施 等
2019年9月23日～10月1日	ジャカルタ	インドネシア版社労士に関する各関係機関との諸会議実施 等
2019年11月27日～12月4日	ジャカルタ	インドネシア版社労士の今後についての意見交換 等
2020年1月5日～11日	ジャカルタ	インドネシア版社労士の今後についての意見交換 等

- ②インドネシア政府各関係機関からの直接の要請に基づき、同機関幹部等を対象とする講義等を行った。

日程	場所	内容
2020年4月11日	東京	日本の社労士制度についての講義と意見交換 等
2020年9月20日	大阪	高齢化社会への対応 等

6. ベトナムへの社労士制度導入に向けた支援

従来からのベトナム社会主義共和国社会保障局の要請により、2019年12月24日から28日にベトナム訪問調査を行い、ベトナム社会保障局局长、徴収部門、財務部門、健康保険部門、社会保障部門及び国際協力部門と面会。今後の社会保障制度への協力の可能性について意見交換を行った。

4

国民に向けた広報に関する取り組み

I . 社労士制度推進月間

平成5年度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関係団体、メディア媒体へのPR広報を展開している。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、連合会のホームページ及びSNSへの情報掲載等を行っている。

令和2年度社労士制度推進月間の取り組み

種別	作成ツール
社労士会セミナー	テーマ「～ Beyond CORONA ～」 セミナー資料 セミナー用スライドデータ (PPT) Web 広告出稿
広報支援物	ポスター B2 ポスター B3 除菌ウェットティッシュ
日本商工会議所への協力依頼	毎年6月頃に社労士会セミナー実施にかかる協力依頼を実施。協力依頼後、日本商工会議所から各地商工会議所へ開催協力に関する事務連絡等を発信



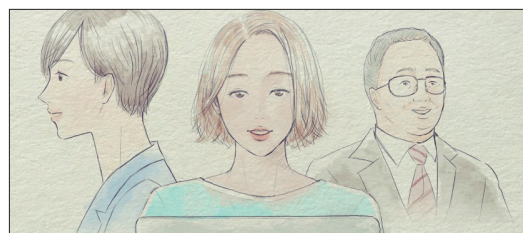
II . 年度別広報

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、発信すべき内容の検討を行うとともに、メディア媒体を活用した広報を展開する必要があるとの観点から、年度別に様々な広報事業を展開している。近年はスマートフォンの爆発的な普及に伴い、影響力の拡大しているインターネットやSNSを中心とした広報展開をし、広報ターゲットを経営者に限らず、一般就労者や学生にも拡げている。また、制作した広報コンテンツは短期間の活用ではなく、継続的に活用することにより広報に一貫性を持たせ、都道府県会と共有することにより、さらなる相乗効果を目指している。

広報制作コンテンツ（直近3年間）

①『パパの選択』【WEBアニメ】

令和元年2月2日の「社労士の日」を記念した広報として制作し、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アニメを公開。



②「それぞれの選択」【WEBアニメ】

令和2年12月2日に、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、働く全ての人へ贈るWEBアニメを3本公開。

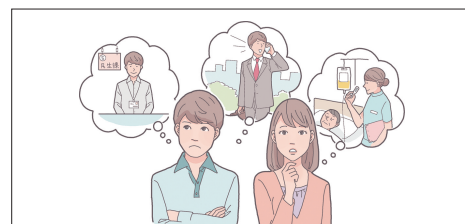
②桃太郎ポケットティッシュ

平成30年度中に大学学食トレイに出稿した広告（桃太郎）のデザインを用いたポケットティッシュ。



③“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。



④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、平成30年から令和元年まで全6話配信。



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。

5 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。

I . 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、昭和58年度から平成10年度まで労働省・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。

平成8年から12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、平成8年から11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（平成12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、平成23年1月号より『月刊社労士』（A4判、横書き、令和3年2月号発行部数47,190部）として発行している。



II . メールマガジン

平成29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。（登録数は令和3年2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 6,400
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 5,800
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 4,800

6 コロナ禍における社労士の取り組み

連合会及び都道府県会の取り組みとして、「一社でも多くの企業の経営維持と一人でも多くの労働者の雇用を守る」とのスローガンのもと、以下のような施策を幅広く展開している。

- ・雇用調整助成金、学校休業等給付金の支給申請の方法を事業主にわかりやすく解説したWebコンテンツの制作・配信
- ・最新の行政施策等に関する情報の配信
- ・行政施策（雇用調整助成金等）に対する専門家としての意見の提出
- ・社労士ならではの雇用調整助成金 Q&A
- ・社労士による新型コロナウイルス感染症対応のための労務管理・労働相談ダイヤルの実施
- ・厚生労働省、経済産業省、観光庁をはじめとする中央省庁、都道府県、市区町村等の地方自治体からの要請に応じた各種相談対応 等

また、政府の新型コロナウイルス感染症対応に関し、社労士が雇用調整助成金の複雑な申請業務について、顧問先の相談対応にあたる一方、これまで関与がなかった新規の経営者からの依頼にも積極的に対応している。

新型コロナウイルス感染症の収束に向けた先行きが不透明な中、改めて、今こそ「一人でも多くの労働者の雇用を守る」ため、社労士が使命感を持って全力で業務にあたる決意を表明し、斯界一丸となって取り組む姿勢を社会へ発信することを目的とし、連合会では新聞広告、動画配信及び特設サイトを制作している。

変わりゆく世界。変わらない使命。

2020年、このわずか数か月の間に、
私たちの働き方や文化、価値観など、
すべてのあり方や考え方が大きく変わってしまいました。

私たち社労士は
労働と社会保険制度の専門家として、
さまざまな企業や働く人たちへの
支援を続けてきました。
しかし、働く環境が大きく変化し、
多くの人々がその影響に悩まされています。
こんな時にこそ、
社労士の真価が問われていると感じます。

働く人の心に寄り添うこと。
そのご家族にまで、想いをはせること。
この世界を取り巻く環境がどんなに変わろうとも、
私たち社労士の使命が変わることはありません。

一社でも多く、企業の経営を維持し、
一人でも多く、働く人たちの生活を守り、
このかつてない危機をともに乗り越えていくために、
企業の労働・雇用に関する適切なアドバイスや
助成金申請の支援などを通じて、
これまで以上に全力で使命を果たしてまいります。

Beyond CORONA
社 労 士

「Beyond CORONA」特設ページでは
ショートムービーや新型コロナウイルス対応の
相談ダイヤル等をご紹介します。



全国社会保険労務士会連合会
All Japan Federation of Labour Unions and Social Insurance Consultants

(日本経済新聞掲出広告)

I . 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っている。

一方で、雇用保険関係の助成金の不正受給等に関与したとして、社会保険労務士法（以下「社労士法」という。）に基づく厚生労働大臣の懲戒処分を受ける事例など、全国約43,000人の会員の中のごく一部の会員による事案とはいえ、社労士全体の信用を損なうような問題が生じている。

社労士には、社労士法第1条の2により、品位を保持し、誠実に職務を行うことが義務付けられ、信用を損なう行為を禁止される等、国家資格者として、一定の職責が規定されている。

連合会では、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という観点から、そのための取り組みとして、平成19年から全会員が5年に一度受講しなければならない倫理研修を実施してきた。

近年、コンプライアンスやCSR（企業の社会的責任）に関する国民の意識が高まっている中で、企業に対して労務管理のスペシャリストとして相談・指導業務を行う社労士には、より一層厳格な品位保持が求められている状況にある。

そこで、連合会では、会員の品位保持に特化した検討を行うために、平成25年4月、連合会に、社労士の職業倫理向上のための検討機関として、社労士の品位保持に関するタスクフォース（以下「タスクフォース」という。）を設置した。

また、同年秋には、連合会に常設委員会として倫理委員会を設置し、タスクフォースから以下の検討事項を引き継ぎ、社労士が日々の業務において、職業倫理上留意すべき事項に関する検討を行っている。

1. 不適切な広告や情報発信にかかる対応策
2. 業務委託契約時の不備による依頼者とのトラブルの未然防止
3. 助成金不正受給手続等の違法行為の根絶に向けた取り組み

II . 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。この「ガイドライン」をもとに、全会員が職業倫理に基づく健全な広報活動を展開できるよう、『月刊社労士』誌上において、「不適切な広告や情報発信」をテーマにした記事を掲載し、周知広報を行っている。

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』を作成して送付した。

平成29年度以降の倫理研修のカリキュラムについては、受講者の研修への参加意識を高めるために、グループディスカッション（またはパネルディスカッション）の実施を必須とすることや、不適切な情報発信を含む社労士の品位保持に関わる問題を扱ったテキストを新たに作成する等の見直しを行った。なお、同テキストは、連合会及び都道府県会に寄せられる職業倫理に関する事項の中からトレンドの話題を毎年追加し、『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。

一方で、令和元年度の倫理研修の実施については、新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、10県会で未開催となり約1,600人の会員が受講することが叶わず、コロナ禍における実施運営の面で新たな課題が発生した。

このような状況を踏まえ、連合会では、令和2年度の倫理研修の実施については、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について、連合会で新たに運営するe-ラーニングに変更のうえ、実施することとした。令和3年2月1日から同年3月末までの2カ月間で約13,200人の会員が受講する予定としている。



8 研修に関する取り組み

社労士制度の歩みのなかで一貫して不変なものは、公共的使命と職責の重要性を自覚し、常に専門知識を涵養し理論と実務に精通することである。社労士として品位を保持し、知識を涵養し、依頼者の信頼に応えるために絶えず念頭におかなければならないことは、社会経済の進歩発展に対応し、常に専門家として確かな情報に裏付けられた適切な業務を行うことであることはいうまでもない。

平成11年頃から本格化した司法制度改革、規制改革等、社労士を取り巻く環境の変化に適切に対処するため、連合会は、会員のさらなる資質向上を図るべく、社労士の新たな役割、研修目標等を定めた研修基本計画が策定された。

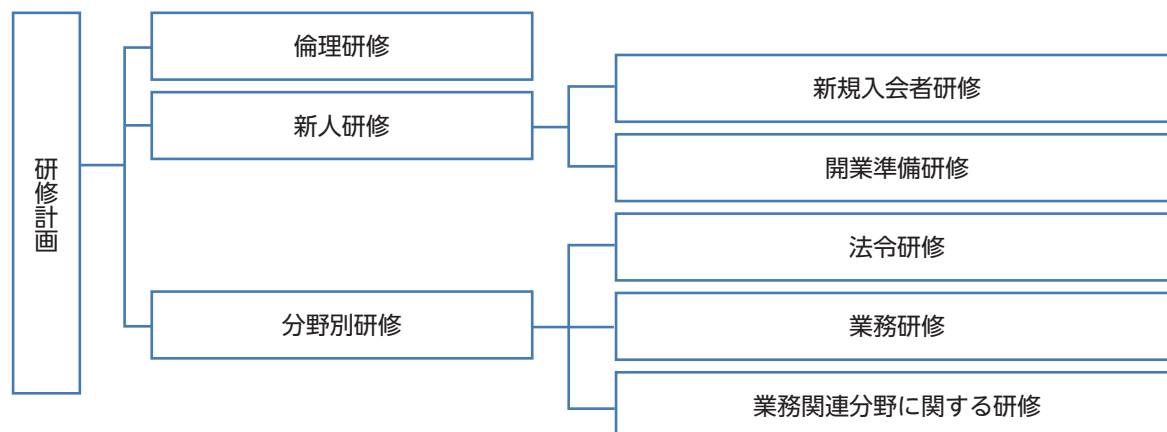
この研修基本計画は、研修制度確立のための基本精神と研修体系並びに研修を実施するための要項から構成されたが、連合会としての研修を適切に運営すべく、新たな時代のニーズに対応できる研修制度のあり方を検討する必要が出てきた。このため、他士業における研修制度等との比較検討を行い、研修の分野、研修の実施等に関する規定を定め、また、新たに加えられる個別労働紛争に関する裁判外紛争解決手続における代理業務に係わる研修を含めた今後の幅広い研修制度のあり方と、その重要性・必要性に鑑みた研修体系を構築するために、研修規則が策定され、現在に至っている。

以降、毎年度研修計画を策定し、年金相談研修など、時勢にあった研修を盛り込むなどの方策がとられている。

また、従来の集合研修に加えて、すべての社労士が、「いつでも」、「どこでも」、「何度でも」受講し、資質の向上に努められるよう、平成22年よりe-ラーニングシステムを活用した「社会保険労務士研修システム」を導入しているが、今後は、このような配信型研修が主流になっていくと思われる。

なお、研修体系は、倫理研修、新人研修（新規入会者研修、開業準備研修）、分野別研修（法令研修、業務研修、業務関連分野に関する研修）としている。

研修体系図



9 社会貢献活動

国連グローバル・コンパクト、SDGsの普及促進への取り組み

「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ー・アナン国連事務総長(当時)が提唱したもので、2000年7月の発足から現在まで約160カ国で13,000程度の企業・団体が署名している。人権、労働、環境、腐敗防止の4分野10原則を支持し、グローバル社会の良き一員として、健全で持続可能な社会の実現に貢献するための世界的な枠組みである。

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、グローバル化の流れを受けて、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ということから、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」に署名をした。

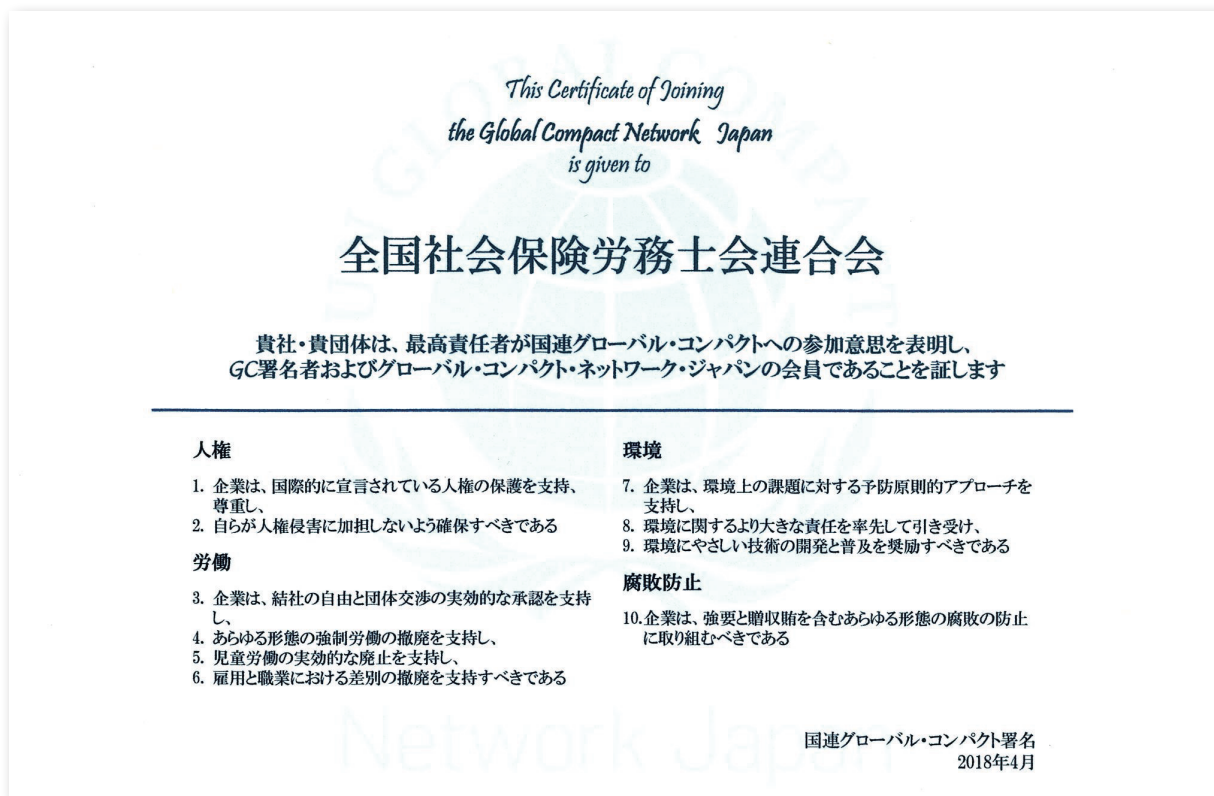
日本では381の企業、大学、自治体や公共団体等が署名(2020年11月27日現在)をしているが、士業団体としては初めての署名となった。この署名を機に、UNGCが提唱する10原則を研修や各種広報等を通じて全国の社労士に周知するとともに、労務管理および労働社会保険諸法令に関する日本の国家資格者として、その職務を通じて具体的な取り組みを推進し、持続可能な社会の実現に貢献できるよう活動している。

一方で、2015年9月にニューヨークの国連本部において持続可能な世界を実現するために、国連加盟国193カ国の全会一致で採択された持続可能な開発目標「SDGs」は、誰1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、2030年を年限とする17の国際目標とその下に169のターゲット、232の指標が定められている。地球規模の優先課題や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る。このSDGsには、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、日本企業でも17のゴールを経営戦略に積極的に取り込み、人権や環境などを視点に入れて事業活動することで、社会より評価される機運が高まっている。

連合会は、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に即した取り組みがさらに広まっていくと認識しており、社労士制度は日本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るという自負とともに、その活動を通じて持続可能な社会の実現をサポートしていく。

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）」を優先ゴールとして施策の検討を行い、取り組んでいくこととしている。



国連グローバル・コンパクトの 10 原則

人権	原則 1. 人権擁護の支持と尊重	環境	原則 7. 環境問題の予防的アプローチ
	原則 2. 人権侵害への非加担		原則 8. 環境に対する責任のイニシアティブ
労働	原則 3. 結社の自由と団体交渉権の承認	腐敗防止	原則 9. 環境にやさしい技術の開発と普及
	原則 4. 強制労働の排除		原則 10. 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取組み
	原則 5. 児童労働の実効的な廃止		
	原則 6. 雇用と職業の差別撤廃		

コンパクト=誓い・盟約（小型という意味ではありません）

持続可能な開発目標

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



誰1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、2030年を年限とする17の国際目標とその下に169のターゲット、232の指標が定められている。

連合会におけるSDGs優先ゴール

項目	取り組み
<p>安心して暮らせる福祉サービスの推進</p> <p>3 すべての人に健康と福祉を</p>	<p>安心して暮らせる福祉サービスを。「健康保険」も、社会福祉サービスのひとつです。社労士は、「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」を目的として、業務を行っています。企業における採用から退職までの「労働・社会保険に関する諸問題」や「年金」等、相談に応じています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・街角の年金相談センター https://www.shakaihokenroumushi.jp/consult/tabid/217/Default.aspx ・総合労働相談所 https://www.shakaihokenroumushi.jp/consult/tabid/214/Default.aspx
<p>働き方改革（同一労働同一賃金等）、ディセメント・ワークの推進</p> <p>8 働きがいも経済成長も</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革特設サイト 雇用管理改善等、働き方改革を実施したい事業主を支援しています。 https://hatarakikata-sharoushi.org/ ・総合労働相談所 職場での労働問題について社労士が相談対応しています。 https://www.shakaihokenroumushi.jp/consult/tabid/214/Default.aspx ・社労士会労働紛争解決センター 社労士が労働者・経営者の間に入り、双方との「話し合い」により問題解決をめざす機関です。職場での労働問題について社労士が相談対応しています。 https://www.shakaihokenroumushi.jp/consult/tabid/215/Default.aspx ・社労士による出前授業 地域ごとに教育機関との連携を図り、社労士が学校教育の場等へ伺い、小学校から大学までの各段階に応じ、学生が社会に出る前に知っておくべき労働及び社会保険に関する基礎知識を伝えるための活動（出前授業）を行っています。 https://www.shakaihokenroumushi.jp/organization/tabid/261/Default.aspx

10 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一層高まっている。これからの社労士には、企業における従業員の能力を最大限に発揮させるための組織構成等、「非財務」部分について指導し、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。

これまでも社労士は、顧問先の手続業務を糸口に労務コンプライアンスの徹底を図る等、日々の労務管理の相談指導の業務の中で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で、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提供することが求められる。

I . 社労士診断認証制度

令和2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実践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、①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、②「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場合に利用できる「経営労務診断実施企業」マーク、③診断基準に基づく調査事項がすべて適正な場合に付与される「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」であることを社会に強くアピールすることができる。なお、この3つのマークは、信頼、安心の証として商標登録されており、知的財産権が確保されている。



企業経営における適正な労務管理は、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るとともに、持続可能性をも向上させるべく、連合会では「社労士診断認証制度」を積極的に推進していくこととしている。

企業は、労働力の確保及び定着のために、働きやすい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くことが求められており、企業の健全性を把握させるためには、財務部門だけでなく、労務管理に関しても適切な評価を行うことが肝要である。

今後は「社労士診断認証制度」の有用性を広く一般にPRするため、関係団体との連携を図り、広報活動を展開していく。

Ⅱ．労務監査

連合会の社会保険労務士総合研究機構（以下「社労士総研」という。）において「経営労務監査」をテーマとして、研究が進められてきたところである。

労働に関する企業の社会的責任（労働 CSR）を踏まえて目標の達成に向けた経営戦略と人材マネジメントとが効果的にリンクして運営されているか否かを、適法性、適切性、最適性の観点からチェック、評価することを目的とし、企業活動を組織労働の編成として把握し監査するのが、連合会が提唱する「経営労務監査」といえる。

経営労務監査は、会社の人材マネジメント（労務管理施策）に関する主要な制度と規程類の適法性・適切性に関する「労務コンプライアンス監査」と人材配置の適切性に関する「人材ポートフォリオ監査」を二本の柱としている。

Ⅲ．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、競争入札によるコスト削減が進められ、業務を受託する企業の中には、コスト削減のため、残業代の不払い、社会保険適用逃れなど、労務コンプライアンス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及び労務管理の適正性を客観的に評価・検証を行うための取り組みの一部について、地方公共団体等からの依頼を受け、労働条件審査を実施している。令和元年度には、全国で361件実施された。

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へ委託していたが、一部の入札参加企業において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、平成24年度から調査に協力している。

11 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、平成15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、平成20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。平成23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。

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。

- はじめに
- 会社で働くということ
- いろいろある働き方
- 給与明細をよく見てみよう
- 入社の前に確認しておこう
- 会社を休みたいとき
- 職場でトラブルがあったとき
- 病気やけがで病院に行ったとき
- 職場や通勤中にけがをしたとき
- 失業したり退職したりしたとき
- 年をとったときの生活は？
- 困ったときの相談先
- 社会保険労務士（社労士）とは



学校教育事業実施の推移

平成 24 年度

都道府県数	学校数	内訳
38 都道府県	358 校	大 学 37 校 専門学校 19 校 特別支援学校 4 校 高等学校 270 校 中学校 24 校 小学校 1 校 その他 20 力所 生徒数 (教材使用数) 46,521 名

平成 25 年度

都道府県数	学校数	内訳
38 都道府県	366 校	大 学 52 校 専門学校 21 校 特別支援学校 10 校 高等学校 253 校 中学校 29 校 小学校 1 校 その他 15 力所 生徒数 (教材使用数) 44,516 名

平成 26 年度

都道府県数	学校数	内訳
41 都道府県	442 校	大 学 62 校 専門学校 34 校 特別支援学校 13 校 高等学校 297 校 中学校 34 校 小学校 2 校 その他 13 力所 生徒数 (教材使用数) 55,649 名

平成 27 年度

都道府県数	学校数	内訳
40 都道府県	430 校	大 学 45 校 専門学校 27 校 特別支援学校 11 校 高等学校 300 校 中学校 44 校 小学校 3 校 その他 28 力所 生徒数 (教材使用数) 53,353 名

平成 28 年度

都道府県数	学校数	内訳
43 都道府県	515 校	大 学 54 校 専門学校 51 校 特別支援学校 26 校 高等学校 316 校 中学校 65 校 小学校 3 校 その他 33 力所 生徒数 (教材使用数) 58,732 名

平成 29 年度

都道府県数	学校数	内訳
43 都道府県	524 校	大 学 67 校 専門学校 64 校 特別支援学校 31 校 高等学校 303 校 中学校 55 校 小学校 4 校 その他 14 力所 生徒数 (教材使用数) 61,033 名

平成 30 年度

都道府県数	学校数	内訳
44 都道府県	563 校	大 学 60 校 専門学校 57 校 特別支援学校 43 校 高等学校 333 校 中学校 63 校 小学校 7 校 その他 12 力所 生徒数 (教材使用数) 62,642 名

令和元年度

都道府県数	学校数	内訳
41 都道府県	482 校	大 学 49 校 専門学校 55 校 特別支援学校 41 校 高等学校 277 校 中学校 59 校 小学校 1 校 その他 24 力所 生徒数 (教材使用数) 54,128 名

12 成年後見制度への取り組み

I . 社会の変化と介護保険制度、成年後見制度の整備

我が国社会は世界にも類を見ない超少子高齢化社会の時代に突入し、厚生労働白書令和2年版によれば、令和元年には総人口1.26億人、65歳以上人口は3,589万人となり、総人口に占める割合（高齢化率）は28.4%に達している。この統計によれば、21年後の令和22年には総人口1.11億人、65歳以上人口は3,921万人、高齢化率は実に35.3%に達するとの推計が示され、今後ますます高齢化が速度を上げて進んでいくとされている。

	平成2年	令和元年	令和22年
総人口	1.24億人	1.26億人	1.11億人
65歳以上人口（高齢化率）	1,489万人（12.1%）	3,589万人（28.4%）	3,921万人（35.3%）

出典：「令和2年版厚生労働白書」

また、65歳以上の高齢者がいる世帯の状況についても、厚生労働省の令和元年国民生活基礎調査によれば、我が国の65歳以上の人数は3,763万1千人で、65歳以上の者のいる世帯数は2,558万4千世帯、そのうち、「65歳以上の一人暮らしの高齢者の世帯」は736万9千世帯となっており、社会全体が高齢化する中で、高齢者の一人暮らしが増加している。

我が国社会においては、核家族化が進行し、高齢者の一人暮らしが急増する中で、高齢者の介護と、認知症等により物事を判断する能力が十分でない方の権利を守るための支援について、家族単位から社会全体で支える仕組みへ変化させる要請が高まり、平成12年に介護保険制度、成年後見制度が整備された。

II . 社労士に成年後見を依頼するニーズ

上述のとおり、超少子高齢化時代の高齢者支援を実現するため、介護保険制度と成年後見制度は車の両輪として整備された。

介護保険制度については、自治体に提出する要介護認定申請書等の作成、提出を業務とする社労士がこの分野の専門家であること、また、高齢者の生活を支える老齢年金や障害年金等について、受給に関する相談から、年金請求の書類作成、提出までの支援は従来、社労士の主たる業務である。

こうした事情を踏まえ、今後ますます高齢化が進展する中で、年金受給等に関する高齢者の支援の分野において、社労士の活用が欠かせないとの認識をもった地域の社労士が、自主的に「介護保険制度」及び「成年後見制度」についての研究会を設立し、自治体や家庭裁判所に働きかけ、後見人等として活躍するようになった。

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を見せたことから、連合会は平成23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、令和元年度の後見人、保佐人、補助人を合わせた受任件数は463件に達するに至った。

一般社団法人社労士成年後見センター一覧（令和3年1月31日現在）

NO.	名称	設立年月日	住所	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	平成26年1月20日	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	平成28年2月24日	仙台市青葉区本町一丁目9番5号	022-223-0573
3	一般社団法人社労士成年後見センター秋田	平成27年4月21日	秋田市大町三丁目2番44号	018-823-6835
4	一般社団法人社労士成年後見センター福島	平成30年2月7日	福島市御山字三本松19番地3	024-535-4430
5	一般社団法人社労士成年後見センター埼玉	平成26年8月1日	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	090-5822-9340(事務局直通)
6	一般社団法人社労士成年後見センター千葉	平成27年12月2日	千葉市中央区富士見2-7-5 富士見ハynesビル7F	043-223-6002
7	一般社団法人社労士成年後見センター東京	平成26年4月1日	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	平成25年11月12日	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	平成25年6月21日	金沢市玉鉾二丁目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	平成26年5月22日	甲府市酒折一丁目1番11号 日星ビル2F	055-244-6064
11	一般社団法人社労士成年後見センター長野	平成27年7月31日	長野市中御所1-16-11 鈴正ビル3F	026-223-0811
12	一般社団法人社労士成年後見センター愛知	平成26年10月20日	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	平成27年12月1日	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	平成29年3月1日	岡山市北区野田屋町二丁目11番13号 旧岡山あおば生命ビル7F	086-226-0164
15	一般社団法人社労士成年後見センター広島	平成25年10月1日	広島市中区橋本町10番10号 広島インテスビル5階	082-836-4487
16	一般社団法人社労士成年後見センター福岡	平成27年11月2日	福岡市博多区博多駅東2-5-28	092-414-8775
17	一般社団法人社労士成年後見センター熊本	平成25年10月22日	熊本市中央区細工町4-30-1 扇寿ビル5F A室	096-324-1124

後見人等の受任状況

(件)

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
後見人	218	284	361	312	367
保佐人	33	49	74	63	83
補助人	7	10	14	14	13

成年後見制度のご案内

成年後見制度とは
認知症、高齢病気の、精神障がい等によって判断能力が著しく低下した方又は、自分の財産管理や生活に関わる重要な決断を行うことが困難な方など、判断能力が著しく低下した方を支援する制度です。
成年後見制度は、このように判断能力が著しく低下した方に、後見人等（保佐人・補助人等）が、ご本人の財産管理や専ら取組むべき行為、生活などについて支援します。

社会保険労務士としての役割
社会保険労務士は、成年後見制度に関する法律に基づいて、ご本人の判断能力が著しく低下した方に対し、後見人等の選任や、後見人等の職務執行の監督、後見人等の報酬の請求などを行います。また、ご本人の財産管理や専ら取組むべき行為、生活などについて支援します。

成年後見制度のメリット
成年後見制度は、ご本人の判断能力が著しく低下した方に対し、後見人等の選任や、後見人等の職務執行の監督、後見人等の報酬の請求などを行います。また、ご本人の財産管理や専ら取組むべき行為、生活などについて支援します。

全国社会保険労務士会連合会
〒100-8340 東京都中央区日本橋本町3-2-12
全国社会保険労務士会連合会

13 社労士会労働紛争解決センター

平成 11 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、長期不況も相まって、個別の労働者と使用者のトラブル「個別労働関係紛争」が急増していた。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（平成 13 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。）、都道府県労働局の紛争調整委員会によるあっせんの制度が導入された。

個別労働関係紛争解決促進法の制定を受けて、個別労働関係紛争の未然防止、円満な解決が国民生活の利便向上に資するとして、都道府県会に総合労働相談所が順次設立されることとなった。

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（以下「ADR 法」という。）。ADR 法の制定を受けて、連合会は社労士が個別労働関係紛争の解決を自ら行い、その使命を果たせるよう、都道府県会とともに民間型 ADR として、認証 ADR 機関の設立を行うこととした。

連合会は、平成 20 年 7 月 11 日に法務大臣の認証、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。現在、45 の都道府県会においても開設に至り、多くの事案の解決に寄与している。

また、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、そのままセンターがあっせんへつなぐことができるよう「職場のトラブル相談ダイヤル」を設置している。

あっせん事案別件数累計と割合

内訳	件数	割合
解雇、退職、雇止め	580 件	49.4%
労働条件	60 件	5.1%
賃金未払、サービス残業、退職金	263 件	22.4%
パワハラ、セクハラ、いじめ	185 件	15.7%
その他（※）	87 件	7.4%
合計	1,175 件	100%

※個人情報の流出に対する賠償請求、社会保険手続への対応要求など。

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、日本年金機構（以下「機構」という。）の委託を受け、全国 41 都道府県 80 箇所の街角センター（街角の年金相談センター：51 箇所、街角の年金相談センター（オフィス：29 箇所））を運営する事業である。

街角センターは「身近に顔と顔が見える安心、そして、信頼」を理念として、約 400 人の職員及び約 800 人の社労士が年間 80 万件以上の老齢、遺族、障害などの年金にかかる相談を対面で受け、国民の皆様からの負託に応えている。

連合会がこの街角センターの運営事業を開始したのは、平成 22 年 1 月からであるが、それまで旧社会保険庁が運営してきた年金相談センターを連合会が受託するまでには、次のような経緯があった。

I . 街角センター事業の受託の経緯

平成 19 年 5 月に発生した年金記録問題に対し、連合会では、いち早く公的年金に関する専門家であり唯一の国家資格者として、国民の不安解消と権利擁護を図るため、社労士事務所等における無料年金相談の実施を理事会で決議。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。

平成 20 年 1 月、政府（舛添厚生労働大臣（当時））からの要請に応じて、全国の都道府県会の年金相談センター及び社労士事務所等における無料年金相談等の活動を都道府県会及び社労士の支援を得て積極的に展開した。

その後、社会保険庁の廃止に伴い、平成 22 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 箇所の年金相談センターは外部委託することとされ、連合会では、社労士による「街角の年金相談センター構想」を提案し、政府からの要請により連合会で年金相談センターの運営業務を受託することとなった。

連合会では受託に向け、専門委員会を設置し、当時社会保険庁が運営していた年金相談センターを視察し、業務の実態把握を行う等、精力的に取り組んだ。

平成 21 年 12 月 28 日、連合会は機構と年金相談センター運営業務委託にかかる業務委託契約を締結し、全国 27 都道府県 51 箇所の年金相談センターの運営業務を受託し、新たに平成 22 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. 裁定請求書等申請書の受理業務
3. 源泉徴収票等の再作成・交付業務
4. 年金制度の周知
5. 1～4 に付随する業務

<委託業務の履行場所>

全国 51 箇所の年金相談センター（当時）

Ⅱ．街角センターの運営業務の開始

社会保険庁及び 27 都道府県社会保険事務局からの業務にかかる引継ぎ等が行われたのは、平成 21 年 12 月 28 日の業務終了後となり、年明け早々に業務開始日を迎えるという相当厳しいスケジュールの中で平成 22 年を迎えた。

そして、1 月 4 日、27 都道府県の 51 箇所では街角センターは一斉に業務を開始し、広く国民生活の利便性の向上に寄与するべく、対面による年金相談業務が全国で幕を開けた。この後、街角センターの運営のために都道府県会に設置された街角の年金相談センター運営部（以下「運営部」という。）、街角センターの職員及び業務委託契約を締結した社労士の尽力により、街角センターの運営業務は、数箇月後には本格的に軌道に乗ることになった。

Ⅲ．オフィスの開設

街角センターは受託当初、27 都道府県 51 箇所であったが、27 都道府県以外の県も含めて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対し要望してきた。

その結果、新規の街角センターの設置は叶わなかったものの、相談窓口 2 ブースのミニ街角センターとも言うべき常設型出張相談所の設置が実現し、平成 23 年度においては、新たに常設型出張相談所が「オフィス」の呼称で 5 都県に 10 箇所開設、平成 29 年度までの間に 29 箇所の「オフィス」が開設され、現在では、全国 41 都道府県 80 箇所に拡充し、運営している。

Ⅳ．令和元年度の事業

街角センターにおいては、対面による年金相談の一層の質の向上を図り、適正な事業運営に努め、令和元年度においては、次のような対応を重点的に行った。

1. 相談員等のスキルの一層の向上を図るために、研修の充実に努め、タイムリーな情報等を研修テーマとして取り上げる等のうえ相談員研修を毎月実施した。
2. センター（オフィス）長の管理者に対しては、管理者としての自覚を促すため、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、資料提供等を行った。
3. 各種研修や会議の開催にあたっては、Web システムを活用する等効果的な実施に努めた。
4. 街角センターの運営業務の適切な実施を確認・推進するため、運営部に指導監査（自主点検）の実施を求めるとともに、機構本部による巡回指導（80 箇所）に対して運営部と運営本部で連携して対応した。
5. 個人情報保護委員会（PPC）による立入検査、会計検査院によるヒアリング及び機構監事による監査に対して運営部と運営本部で連携して対応した。

6. 平成29年度から始まった予約相談について、年金事務所の予約率向上と相まって、街角センターの相談件数が予想を上回ったことに伴い、街角センターの体制強化を図るため、必要な予算措置を講じるべく機構と協議を重ね、体制強化に必要な増額の変更契約を締結した。

7. 10月に始まった年金生活者支援給付金について、適切かつ迅速な窓口相談に対応するため、必要な情報収集及び研修資料を作成・提供した。

国民の皆様の立場に立って親切丁寧に相談に応じることで、国民の皆様の信頼を得るとともに、令和元年度の年金相談件数は、839,880件となった。

今後も引き続き国民生活の利便性の一層の向上に寄与するため、年金制度改正等に迅速に対応し、街角センターの相談員等の対面による年金相談スキルの一層の向上を図っていく。また、より適正な事業運営に努めるのは勿論のこと、街角センターが未設置である県の解消を図るべく、新たなオフィスの設置などに向けて機構と協議を重ねていくこととしている。

過去5年間の相談件数の推移

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度
相談件数	858,061	752,878	986,162	805,851	839,880

I . 東日本大震災に関する対応

平成 23 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

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むとともに、リスクマネジメントの観点からも様々な取り組みを行っている。

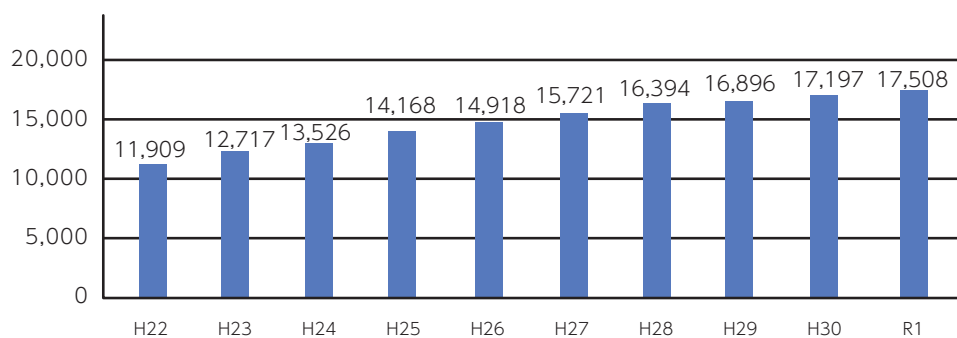
16 社会保険労務士賠償責任保険制度

社会保険労務士賠償責任保険は、被保険者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において、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。そもそも社労士業務の遂行上、事故があってはならないが、万が一の場合、依頼者保護及び経済的損失のリスクを回避するために制度化されたものであり、多くの社労士が加入に至っている。

本制度には特約として労働保険事務組合業務についての損害を補償する「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について補償する情報漏えいに関する「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。

また、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制度」や、「団体長期所得補償制度（GLTD）」などを取り扱っている。なお、「社会保険労務士賠償責任保険」の加入状況は次表のとおりである。

社会保険労務士賠償責任保険 加入推移



特約（事務組合担保保険・情報漏えい保険）加入件数

