

第1章

社労士制度発展に向けた取り組み

- 1 働き方改革への取り組み
- 2 デジタル対応
- 3 グローバルな課題への取り組み
- 4 広報に関する取り組み
- 5 SDGs の普及促進への取り組み
- 6 労務コンプライアンスの実現に向けて
- 7 学校教育への取り組み
- 8 成年後見制度への取り組み
- 9 職業倫理向上のために
- 10 研修に関する取り組み
- 11 社労士会労働紛争解決センター（総合労働相談所、職場のトラブル相談ダイヤル事業）
- 12 社会保険労務士総合研究機構
- 13 街角の年金相談センター
- 14 社会保険労務士賠償責任保険 福利厚生事業（全国社会保険労務士会連合会共済会）
- 15 連合会が受託している主な委託事業
- 16 災害対応

1 働き方改革への取り組み

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

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

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

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

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

働き方の革新を通じた「人を大切にする企業」づくり
社労士と共創する働きがいのある職場と未来の社会へ

オンライン開催 「人」を起点とする新しい経営の実現へ

HR INNOVATIONS 2022
2022.3.4 13時よりライブ配信

【イベント概要】
新型コロナウイルス感染症拡大による社会や生活の変化により、働く人々の意識も大きく変わっています。これからのBeyond CORONAの時代においては、労働時間短縮に努めつつ、働き方改革によって、働き手側の生活の質を向上させ、企業側の生産性を向上させることを目指す人を大切にする企業づくりが求められています。『人を大切にする企業』づくりが実現することで、企業・社会へ、経済と一歩一歩近づいていくことを目指してまいります。

【イベント講師】
新築30年超の歴史ある企業による社会や生活の変化により、働く人々の意識も大きく変わっています。これからのBeyond CORONAの時代においては、労働時間短縮に努めつつ、働き方改革によって、働き手側の生活の質を向上させ、企業側の生産性を向上させることを目指す人を大切にする企業づくりが求められています。『人を大切にする企業』づくりが実現することで、企業・社会へ、経済と一歩一歩近づいていくことを目指してまいります。

【特別ゲスト】
株式会社日本経済新聞社 代表取締役社長 田嶋 正彦
株式会社日本経済新聞社 代表取締役社長 田嶋 正彦
株式会社日本経済新聞社 代表取締役社長 田嶋 正彦
株式会社日本経済新聞社 代表取締役社長 田嶋 正彦

【イベントスケジュール】
13:00-13:05 開会挨拶
13:05-14:05 講演・対談
14:05-14:10 休憩
14:10-14:45 対談
14:45-14:50 休憩
14:50-15:25 座談
15:25-15:35 休憩
15:35-16:05 パネルディスカッション
16:05-16:10 閉会挨拶

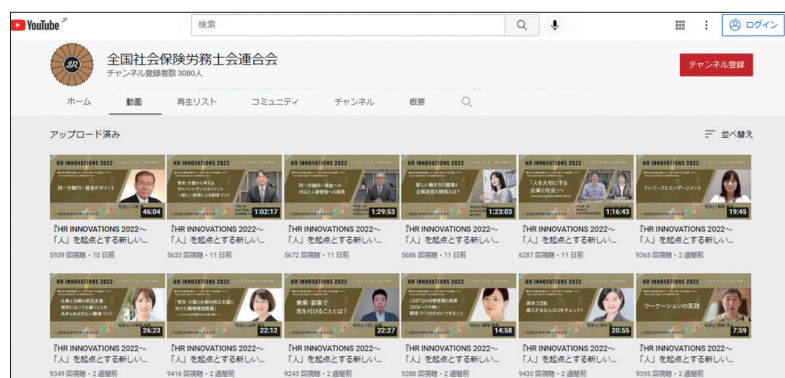
主催：全国社会保険労務士会連合会 共催：日本経済新聞社 後援：厚生労働省

オンラインライブイベントのチラシ



オンラインライブイベントの様子

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



連合会 YouTube チャンネルでの講義動画配信

2 デジタル対応

I. デジタル・ガバメントへの対応

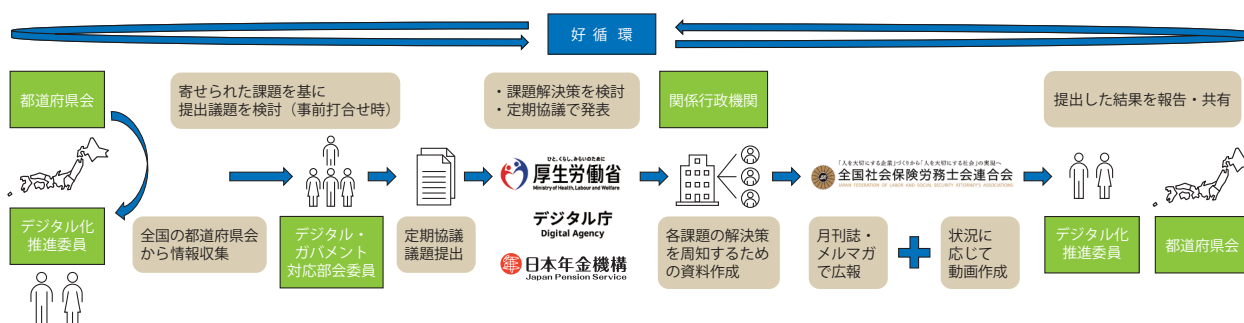
連合会は「デジタル化推進本部」を再編成し、新たに各都道府県会から2名以内のデジタル化推進委員を構成員として増強することで、加速化するデジタル化社会に迅速かつ全国的に対応する体制を整えた。

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

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

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

官民連携のデジタル加速化体制



II. 情報セキュリティに関する対応

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

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

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

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



認証番号：1234567

SRP II 認証マーク

Ⅲ. デジタル化推進に向けた取り組み

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

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



マイナンバーカード取得促進活動特設サイト

Ⅳ. デジタル化が生み出す人事労務戦略イノベーションに向けた取り組み

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

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



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

3 グローバルな課題への取り組み

I. 国際交流活動への取り組み

連合会は、2007年に韓国公認労務士会との間で「社会保険労務士・公認労務士制度に関する情報交換、調査、研究」等7項目からなる交流協定書を締結した。連合会として国際化・グローバル化活動が本格化したのは、2008年に連合会初の国際イベントである「社労士制度創設40周年記念国際シンポジウム」において、「国際活動推進宣言」を行ったことがスタートとなる。

近年では、2018年に社労士制度創設50周年記念事業として、「国際社労士シンポジウム&日本の社労士制度に関する国際ラウンドテーブル」を開催し、国際労働機関（以下「ILO」という。）、労働コンサルタント全国協議会（イタリア）、労働法専門家全国連合会（ルーマニア）、公認労務士会（韓国）、BPJS雇用（インドネシア）といった社労士類似制度を持つ国々の参加により、連合会との間でパネルディスカッション等を行った。後半の日本の社労士制度に関する国際ラウンドテーブルでは、前者に加えて、タイ社会保障局、マレーシア社会保障機構、駐日ベトナム社会主義共和国大使館を加えた8カ国により、社労士制度が導入されていない各国の状況を確認し、今後の社労士制度導入の可能性について意見交換を行った。

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

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

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

さらに昨今では、世界においてSDGs（持続可能な開発目標）が掲げられ、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現が叫ばれており、まさに社労士制度は、持続可能な労働社会保険制度の実効性を担保するためにも、世界に必要とされる普遍的な役割を持っていると考えている。今後も人事労務管理分野において社労士のような専門家が関与することは、国内外を問わず極めて重要であると考えている。また、人口減少となるため、外国人材の受け入れが続くと想定されるため、グローバルへの対応について積極的に推進する考えである。



連合会 YouTube チャンネルでの講義動画配信

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

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

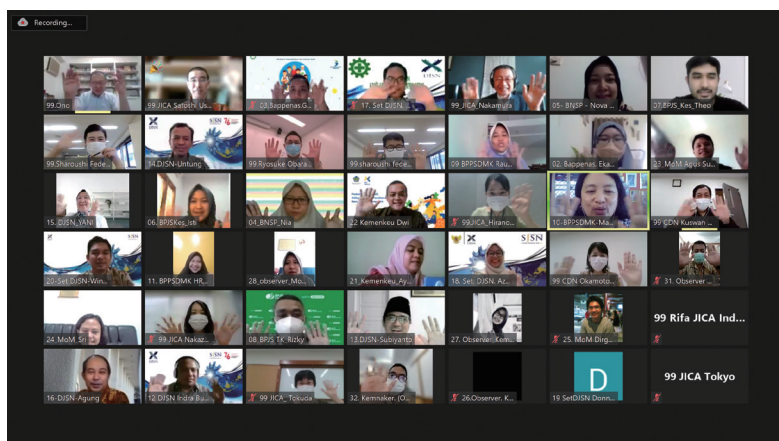


ISSA 特別優秀賞

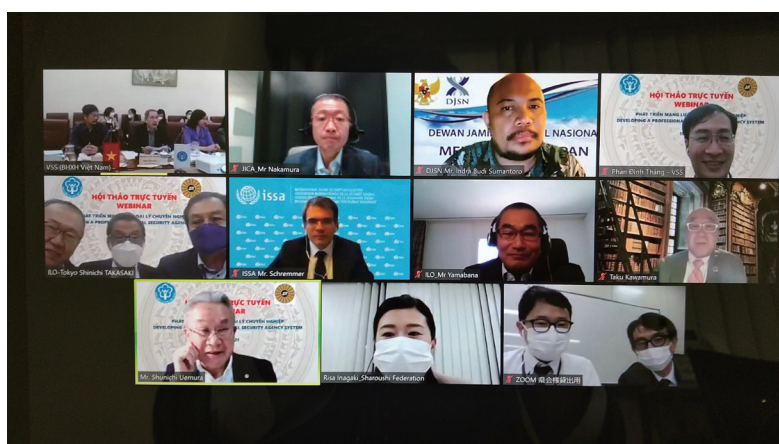
3. 各国への社労士制度導入に向けた活動

インドネシアについては、JICAによる社会保障制度適用促進等への支援を継続して実施し、インドネシア国別研修「インドネシア社労士制度実施プロジェクト」を受託し、2021年7月5日から16日において、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況に鑑み、事前のオンデマンド学習とオンラインでの研修を併用する形式にて実施し、インドネシア政府幹部30名が参加した。さらに、2022年3月30日にインドネシアの労働保険・年金実施機関であるBPJS雇用主催のオンラインセミナーに連合会理事が登壇した。

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



インドネシア研修の様子



ベトナム社会保障へのセミナーの様子

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



PR 動画

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



4 広報に関する取り組み

コーポレートコピー「『人を大切にする企業』づくりから『人を大切にする社会』の実現へ」の理念のもと、社労士の業務と社労士会の施策の周知及び社労士というブランド力を高めるための広報施策を展開している。



I. 社労士制度推進月間

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

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

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

II. 対外的な広報

社労士の認知度向上のためには、めまぐるしく変化する我が国の社会情勢を的確に捉え、都度「誰に・何を・どのような方法で」発信すべきかについての検討を行い、時宜を得た広報事業を展開することが求められている。

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

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

コンテンツ（直近3年間）		
ひとりになった桃太郎 昔話でおなじみの桃太郎をモチーフに、労務管理の課題を描く Web アニメ。		
それぞれの選択 それぞれの環境下で葛藤する人々と社労士の役割を描いた3本の Web アニメ。		
「百合の選択 ～あたらしい生活（くらし）～」		
「社長の選択 ～あたらしい自分～」		
「社労士の選択～あたらしい挑戦～」		
パパの選択～それぞれの大切なもの～ 働き盛りの男性を主人公に、仕事と家庭の両立を実現していく Web アニメ。		
“自分にぴったりの”働き方とは？ 仕事選びの第一歩 これから就職活動をはじめる学生をターゲットとした Web コンテンツ。		
コロナ禍における社労士の取り組みに関する広報コンテンツ その笑顔を守るために、いま私たちができること。 ～ Beyond CORONA 社労士 コロナ禍において様々な困難に直面している国民の皆様を陰から支える社労士の姿を描く Web 動画。		

Ⅲ. 連合会ホームページ・公式 SNS 広報

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



全国社会保険労務士会連合会ホームページ
<https://www.shakaihokenroumushi.jp>



Twitterアカウント：@sharouren
<https://twitter.com/sharouren>



Facebookページ：全国社会保険労務士会連合会
<https://www.facebook.com/sharouren>



YouTubeチャンネル：全国社会保険労務士会連合会
<https://www.youtube.com/channel/UCK2vO47SpMmenSDfCHT0jrw>



IV. 社労士に向けた広報に関する取り組み

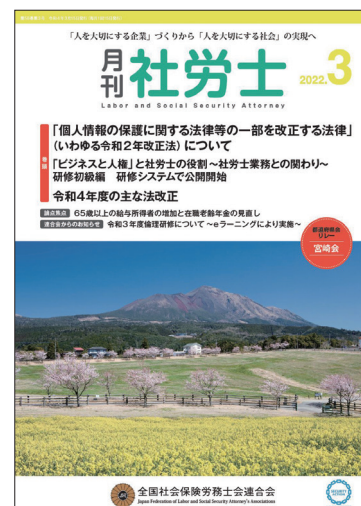
1. 機関誌

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

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

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

その後、会員向けの業務関連情報の発信をより効果的に行うため、同誌の全面的リニューアルを行い、2011年1月号より『月刊社労士』（A4判、横書き、2022年3月号発行部数47,770部）として発行している。



2. メールマガジン

2017年6月よりメールマガジンを随時発行し、積極的な情報展開を行っている。メールマガジンは3種類あり、それぞれの内容と登録数は以下の表のとおりである（登録数は2022年3月現在）。

種 別	内 容	登録数
連合会情報	連合会主催の研修・イベントの情報、研修システムの新規講座情報、社労士業務支援ツールに関する情報、共済会からのお知らせ等	約 7,600
通達情報・トレンドボックス	行政からの通達情報やお知らせ等	約 7,000
外部団体情報	外部団体・機関が主催する社労士業務に有益なセミナー等のイベント情報や、お知らせ等	約 6,000

5 SDGs の普及促進への取り組み

I. SDGs とは

SDGs とは、2015 年 9 月、ニューヨーク国連本部において、持続可能な世界を実現するために採択された「持続可能な開発目標」のことであり、誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のために、17 の国際目標とその下に 169 のターゲット、232 の指標が掲げられている。地球規模の優先課題及び世界のあるべき姿を明らかにし、一連の共通の目標やターゲットを軸に、あらゆる取り組みを総動員するものであり、社労士が関係する労働分野も数多く掲げられている。

現在、日本企業においても SDGs の 17 の国際目標を経営戦略に積極的に取り込み、人権や環境問題等を視野に入れて事業活動を行う企業が増えている。

連合会においても、我が国社会が将来にわたって継続発展していくために SDGs に即した取り組みをさらに進めることは極めて重要であるとの認識の下、これまで社労士制度が日本における持続可能な労働社会保険諸法令及びその制度の実効性の担保に寄与してきたという自負とともに、さらなる活動を通じて持続可能な社会の実現に向け、サポートを継続していくこととしている。

連合会では、「目標 3：すべての人に健康と福祉を（あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する）」と「目標 8：働きがいも経済成長も（すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する）」を 2 つの優先ゴールと定め、各種施策の検討を行い、取り組みを進めている。



Ⅱ. 連合会の取り組み

社労士は、社会保険労務士法（以下「社労士法」という。）において「労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資すること」と規定され、我が国の持続可能な労働社会保険諸法令・制度の実効性の担保に寄与してきた制度であり、社労士（会）の活動を通じて、人と企業に寄り添い、誰もが安心して暮らせる社会の実現を目指して活動をしている。

このことから、社労士及び社労士会の取り組みそのものが SDGs の理念である持続可能な社会の実現に合致していると考えられる。

連合会では、2019 年より SDGs への取り組みについて検討を進め、各事業にて取り組みを推進していることを広く国民や会員の皆様に認識していただくため、連合会ホームページを活用し発信している。

連合会の取り組み

連合会は、これまでも「人を大切にする企業づくり」と「人を大切にする社会の実現」を目指し各種の社会貢献事業を展開してきました。これらの事業はSDGsの目指す目標であるすべての人が健康で幸せに暮らせる社会、働きがいも経済の成長も両立できる社会の実現につながるものです。これからも社労士はすべての人の心に寄り添う労務管理と労働社会保険諸法令の専門家として皆様とともに明るい社会づくりに貢献していきます。

 【1】働き方改革の推進 	 【2】総合労働相談所 	 【3】社労士会労働紛争解決センター 
 【4】街角の年金相談センター 	 【5】学校教育事業 	 【6】成年後見活動 
 【7】社会保障政策の技術支援（海外） 	 【8】社労士診断認証制度 	 【9】労働条件審査 



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

6 労務コンプライアンスの実現に向けて

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

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

Ⅰ. 社労士診断認証制度～経営労務診断～

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

これら社労士が行う適正な労務管理に向けた企業への確認、指導及びサイバー法人台帳を利用した経営労務診断サービスは、一定以上の効果を示してきたが、2020 年 4 月 1 日より、連合会独自の制度として、働き方改革に積極的に取り組み、労務コンプライアンスを遵守している企業に対し、連合会が認証マークを発行し、企業の人材定着等を支援する「社労士診断認証制度」を開始した。

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

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

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

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

「社労士診断認証制度」を活用した労働環境の整備と業務基盤の確立に向けた取り組みとして、2021年5月11日に一般社団法人日本損害保険代理業協会との連携に関する覚書を締結し、同協会の会員代理店及びその法人顧客への「社労士診断認証制度」の普及・周知を進めている。



社労士診断認証制度 認定証



Ⅱ．労働条件審査

地方自治体業務の民間委託が拡大するとともに、一般競争入札の実施によるコスト削減が求められ、業務を受託する企業の中には、労働社会保険諸法令の遵守が徹底されていない等の問題が見受けられる実態があった。このような問題に対し、雇用される労働者の労働条件の確保を図り、指定管理者制度導入企業の労務管理の適正性を客観的に評価・検証を行う取り組みの一部について、地方公共団体からの依頼を受け、社会的要請にこたえる形で社労士会が労働条件審査として実施しており、2021年度には、全国で189件実施されている。

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

7 学校教育への取り組み

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

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

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



I. 2021年度学校教育に関する調査結果

2022年4月に都道府県会を対象とした学校教育に関する実態調査を行った。2021年度においては、地域の実情に応じ41の都道府県会が工夫して出前事業を実施した。出前授業を実施するにあたり、「コロナ禍で中止になる授業や授業のやり方の変更もあったが概ね実施できた」という回答が最も多く、32会となった（表1参照）。今回の実態調査では、新たにオンライン授業の実施の有無について確認し、17会がオンライン授業を実施したことがわかった（表2参照）。今後も連合会と都道府県会とが連携し、柔軟に対応していくこととする。

表1 ●実施状況

項目	都道府県会
実施した（コロナ禍でもまったく影響はなく実施できた）	9
実施した（コロナ禍で中止になる授業や授業のやり方の変更もあったが概ね実施できた）	32
実施していない	6

表2 ●オンライン授業の実施の有無（出前授業を実施した41会対象）

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

II. 学校教育事業実績推移

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

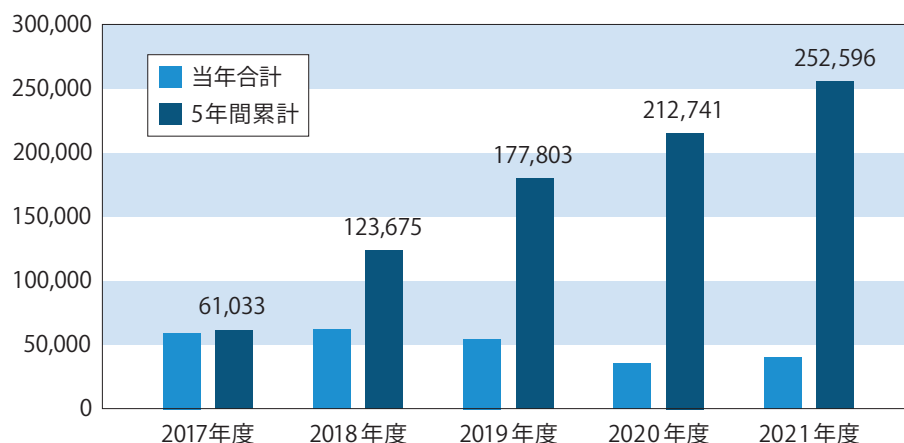
過去5年間の出前授業の実施数

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

過去5年間の出前授業の受講者数

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

過去5年間の出前授業の受講者数の推移



8 成年後見制度への取り組み

I. 成年後見制度について

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

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

II. 社労士会の取り組み

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

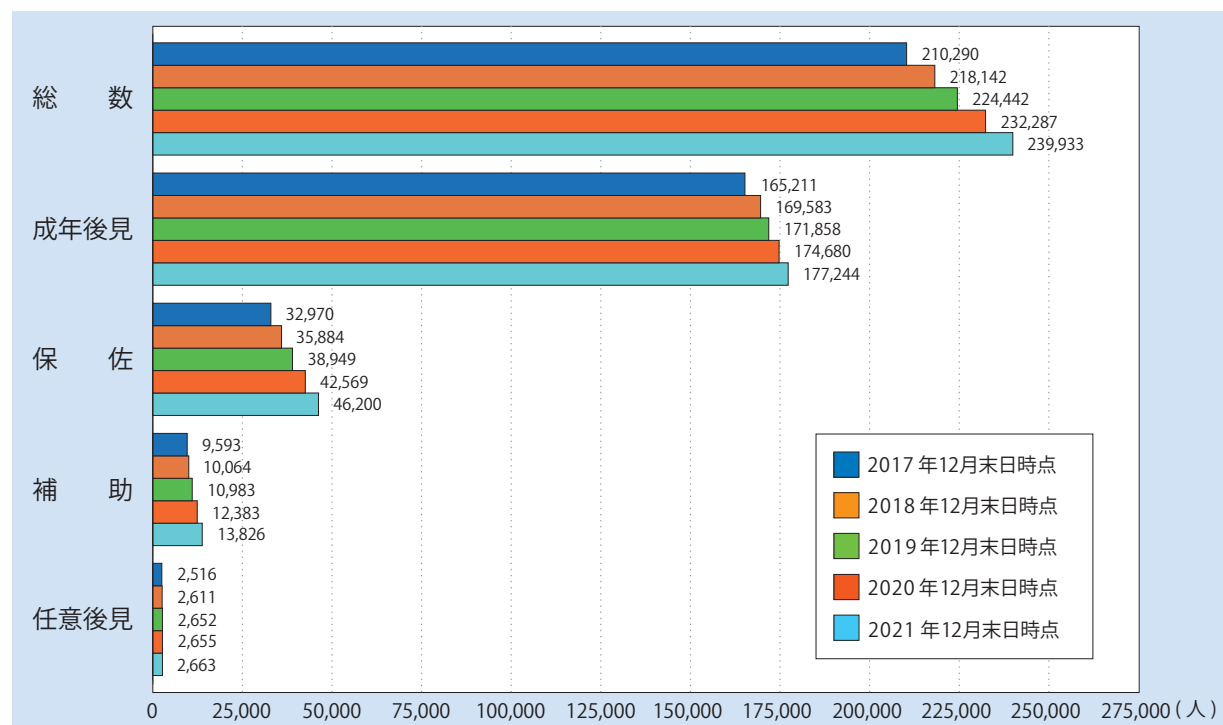
以来、都道府県会において、成年後見人養成研修の実施、一般社団法人社労士成年後見センター（以下「センター」という。）の設置を進め、これまでに全国に17のセンターが設置され、2021年度の後見人、保佐人、補助人を合わせた受任件数は617件に達するに至った。また、センターを設置せず、都道府県会での取り組みとして実施している会もあり、形にとらわれず、地域の実情に応じた取り組みがなされている。

後見人等の受任状況

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
後見人	361	312	367	483	481
保佐人	74	63	83	102	108
補助人	14	14	13	19	28
合計	449	389	463	604	617

最高裁判所では、全国の家裁の成年後見関係事件（後見開始、保佐開始、補助開始及び任意後見監督人選任事件）の処理状況について、毎年「成年後見関係事件の概況」として統計データを公表している。これまで成年後見人等と本人との関係について、親族以外の内訳に弁護士や司法書士等は記載されていたが社労士は記載がなく、社労士を加えてもらえるよう、かねてより最高裁判所事務総局家庭局へ申し入れを行っていた。今般、この申し入れが実を結び、令和3年版の「成年後見関係事件の概況」より「社会保険労務士」が追加された。

成年後見制度の利用者数の推移



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

一般社団法人社労士成年後見センター一覧（2022年8月現在）

	名 称	所在地	電話番号
1	一般社団法人社労士成年後見センター北海道 https://www.sr-kouken.org/	札幌市中央区南四条西十一丁目 1293 番地 13 サニー南 4 条ビル 2 階	011-518-1165
2	一般社団法人社労士成年後見センターみやぎ http://www.sharo-miyagi.com/	仙台市青葉区本町一丁目 9 番 5 号	022-796-2473
3	一般社団法人社労士成年後見センター秋田 http://akita-sr.jp/	秋田市大町三丁目 2 番 44 号 大町ビル 3 階	018-863-1777
4	一般社団法人社労士成年後見センター福島 https://srkokenfukusima.jimdofree.com/	福島市御山字三本松 19 番地 3	024-535-1717
5	一般社団法人社労士成年後見センター埼玉 https://srg11.org/	さいたま市浦和区高砂一丁目 1 番 1 号 朝日生命ビル 7 階	080-8915-8370
6	一般社団法人社労士成年後見センター千葉 https://srseinenkouenchiba.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/seinenkoukenn/	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	長野市巾着所 1-16-11 鈴正ビル 3 階	026-223-0811
12	一般社団法人社労士成年後見センター愛知 http://www.aichi-sr.or.jp/seminar/2020013017530721.html	名古屋市熱田区三本松町 3-1	052-889-2800
13	一般社団法人社労士成年後見センターわかやま http://www.sr-wakayama.jp/	和歌山市北出島一丁目 5 番 46 号	073-425-6584
14	一般社団法人社労士成年後見センター岡山 http://www.okayama-sr.jp/	岡山市北区野田屋町二丁目 11 番 13 号	086-201-0270
15	一般社団法人社労士成年後見センター広島 http://www.hiroshima-sr.or.jp/	広島市中区橋本町 10 番 10 号 広島インテスビル 5 号	082-836-4487
16	一般社団法人社労士成年後見センター福岡 https://sr-kouken-fk.or.jp/	福岡市博多区博多駅東 2-5-28 博多偕成ビル 3 階	092-414-8775
17	一般社団法人社労士成年後見センター熊本 https://www.sr-kumamoto.or.jp/	熊本市中央区細工町 4-30-1 扇寿ビル 5 階	096-324-1124

9 職業倫理向上のために

I. 職業倫理確立の重要性

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

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

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

II. 倫理研修の実施

社労士の知名度の向上とともに、労務管理及び労働社会保険諸法令の専門家として社会的な期待が高まり、社労士の活躍の場が広がるにつれ、社労士には法令遵守だけではなく、より高いレベルでの品位保持が求められることとなった。そのための取り組みとして、2007 年から全会員を対象として 5 年に 1 度必ず受講しなければならない義務研修として倫理研修を実施してきた。

この「倫理研修」のカリキュラムには、近年特に改善が求められる不適切な情報発信を含む社労士の職業倫理に関する諸課題を扱うとともに、連合会及び都道府県会に寄せられている苦情の事案等に関する内容が扱われている。そのため、社労士として業務を行ううえで注意する点等について会員一人ひとりが理解することで、「ひとりの社労士による不適切な行為であっても、社労士全体に対する信用を損なうことになる」ということを全会員が共通意識を持つことが可能となっている。また、このテキストは近年の動向を踏まえた改訂を随時行い『月刊社労士』に同封して全会員に配布するなど、社労士の品位保持に向けた取り組みをさらに進めている。

また、2020 年度以降の倫理研修の実施については、会員の健康と新型コロナウイルスの感染拡大の防止を第一に考え、従来までの集合研修から、連合会で新たに運営する e ラーニングに変更のうえ、2 月 1 日から同年 3 月 31 日までの 2 カ月間で実施した。コロナ禍を契機とした社会変化のなかでも柔軟に対応することにより、国家資格者である社労士が 5 年に 1 度必ず受講しなければならない義務研修である倫理研修を受講することで、高度の専門性と職業倫理を保持し、国民に対して誠実・公正に業務を行うことに寄与することができる取り組みを行っている。

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

Ⅲ. より適切な情報発信に向けた取り組み

会員が行う広告等の情報発信については、違法あるいは脱法的な表現を使用して利用者に誤認させたり、過度な期待を持たせるような表現を用いていると思われる状況があつてはならない。そのため、全会員が共通認識としなければならない「ガイドライン」を策定した。

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

また、加速度的に変化し続ける社会において、不特定多数が閲覧することができるホームページ等、インターネットの利用が進み、不適切な情報発信はより短期間で広域に伝わる状況となっているため、会員による不適切な情報発信が行われることのないよう、連合会において全国の会員のホームページ等を検索するシステムの運用をしている。連合会においてその検索した結果を把握し、都道府県会と共有することにより全国で統一的な対応が図られるよう、更なる取り組みを行っている。



10 研修に関する取り組み

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



近年では我が国の少子高齢化や就業形態の多様化等を背景とし、労働及び社会保険に関する諸制度が複雑かつ専門的なものとなっており、労働社会保険諸法令及び労務管理に精通した社労士に対する期待はより一層高まっている。そのため、社労士は常に研鑽を重ね、資質の向上に努めていかなければならない。

そこで、時代のニーズに対応できる社労士を育成するため、今後の研修制度のあり方を掲げた「研修大綱」の策定を進めている。

また、研修大綱に掲げた目標を実現するため、社労士に研鑽の場を提供し、専門知識、技術習得の一助とするとともに、最新の情報をキャッチアップできる場を保障すべく、「社労士研修システム」の再構築を進めている。

I. 研修大綱

連合会では、研修規則に基づき、年度ごとの研修計画を策定し、時代のニーズに合わせた研修を盛り込む等、社労士の資質向上を図ってきた。

今後は、時代の流れに鑑み、これからの社労士制度発展の礎として、社労士の職業倫理、行動規範等を理解し、「人を大切にする企業」づくりの支援を効果的に実践できる人材の確実な育成とその仕組みづくりが必要であると考えている。

この先5年後、10年後に社労士全体の質の向上が達成されること、全国各地において国民の期待に応えることができる社労士の育成、ひいては、社労士の社会的地位向上並びに制度発展の実現をめざし、「研修大綱」の策定を進めている。

II. 社労士研修システム

2010年より「社労士研修システム」を導入し、従来の集合研修に加え、これまで多数の研修コンテンツをeラーニングにより配信してきたところであるが、現在は、策定中の研修大綱に基づき、研修システムを利用した社労士が「一定程度の専門能力を確実に習得する」ことができる研修システムへの刷新を進めている。

11 社労士会労働紛争解決センター（総合労働相談所、職場のトラブル相談ダイヤル事業）

1999年7月27日に、国民が利用しやすい司法制度の実現等を目的とした司法制度改革審議会が設置され、裁判以外の紛争解決方法の普及と社労士等の専門家の活用が審議された。また、この頃には、非正規雇用の増加、成果主義の導入等による労働条件の変化も起こり、労働組合の機能低下、長期不況という状況からも労働紛争は増加していた。

これに対応するため、「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」が制定された（2001年7月11日公布法律第112号、同年10月1日施行。以下「個別労働関係紛争解決促進法」という。）。いわゆる都道府県労働局の紛争調整委員会によるあっせん制度の導入である（後の2002年11月19日の社労士法改正（同月27日法律第116号公布、翌年4月1日施行）で、労働局のあっせんの代理は社労士業務に加えられた）。個別労働関係紛争解決促進法の制定を受けて、連合会は、個別労働関係紛争に対する国民生活の利便向上に寄与しようと、都道府県会に総合労働相談所を設置する方針を決定し、順次設立されていった。

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

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

一方で、紛争解決センターの利用者拡大のための広報活動が検討され、総合労働相談所で受けた労働相談に紛争性があり、相談者がその解決を望む場合には、そのまま紛争解決センターがあっせんへとつなげる連携をすることとした。さらに2013年4月15日に「職場のトラブル相談ダイヤル」の名称で「全国共通ナビダイヤル」を設置し、連合会が全国からの労働相談に電話で対応し、あっせんによる解決の可能性がある相談については、都道府県会の総合労働相談所を紹介するという方策を整えた。2020年3月12日には同相談ダイヤルに併設して「新型コロナウイルス感染症対応のための労務管理・労働相談ダイヤル」を開設し、助成金や休業補償関係等多くの事業主や労働者からの相談に対応している。そして、連合会はさらなる周知を目的として、2020年度には紛争解決センターの広報動画を作成し、国民への理解度促進と認知度向上を図っている。

また、法務省ではODR(Online Dispute Resolution、Webを通じたADR)を全国レベルで行うべく「ODR推進検討会」を立ち上げ、国民に身近な紛争解決ツールとして検討を進めている。連合会に対してもADRの現場に携わる組織としてのオブザーバー参加依頼があったため、これに出席し、社労士会におけるODRの導入について検討を進めている。



12 社会保険労務士総合研究機構

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

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

I. 「社労士総研研究プロジェクト」

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

II. 「社労士社会政策研究会」・「社労士研究助成制度」

1. 「社労士社会政策研究会」

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

2. 「社労士研究助成制度」

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

III. 社労士による労働 CSR プロジェクト

社会における労働に関する CSR（Corporate Social Responsibility：企業の社会的責任）の普及においては、社労士の活動支援は「社会的使命」であると捉え、社労士が「労働 CSR」に積極的に関与する方策についての研究、実行を図っている。

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

IV. 大学院との連携

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

社労士総研研究プロジェクト一覧

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

テーマ	主任研究員（肩書は研究当時・敬称略）
社労士による労働 CSR 推進プロジェクト	立命館大学法学部教授 吾郷真一
「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 覚
労災保険法上の特別加入制度に関する諸問題の検討	明治大学法学部教授 青野 覚
社会保険労務士による「社会保険と労務のルール」に関する教育活動の成果と課題	追手門学院大学心理学部教授 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

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

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

I. 街角センター事業の受託経緯

2007年5月に発生した年金記録問題に対して、連合会は国民の不安解消とこの問題の早期解決に貢献するため、年金の専門家であり唯一の国家資格者の社労士がその社会的使命を果たすための統一的活動を行うことを理事会で決議し、都道府県会の協力を得て、全国で無料年金相談を実施した。

その後、社会保険庁の廃止に伴い、2010年1月1日に機構が設立されることとなり、旧社会保険庁が運営していた51か所の年金相談センターについても機構が運営し、その運営業務は外部委託することとされ、政府からの要請により連合会が受託することとなった。

2009年12月28日、連合会は機構と年金相談センター運営業務にかかる業務委託契約を締結して全国27都道府県51か所の年金相談センターの運営業務を受託し、2010年1月4日から「街角の年金相談センター」として運営を開始することとなった。

〈委託業務の内容〉

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

II. 街角センターの運営業務と「オフィス」の設置

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

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

Ⅲ. 2021年度の事業

街角センターにおける2021年度の事業については、前年度から引き続き新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ感染症」という。）の全国的な感染拡大に伴う緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の発令により、外出の自粛要請などが行われた影響もあり、年金相談件数は前年度に比べて約82,000件減少したが、662,326件の年金相談に対応するとともに、適正な事業運営等のため、以下の取り組みを行った。

〈主な取り組み〉

- ① 街角センターにおける個人情報等の適正な管理など運営業務の適切な実施を確認・推進するため、全ての街角センターを対象として指導監査（自主点検）を実施した。
- ② 街角センターの相談員等のスキルの維持・向上を図るために、街角センターが毎月実施している相談員研修について、タイムリーな情報を研修教材として提供し、研修の充実に努めた。また、新たにセンター（オフィス）長に就任した者に対して運営業務の内容や管理者としての心構え等について資料を作成・提供し、管理者としての自覚を促した。さらに、街角センターの職員および業務委託社労士を対象にした研修では、機構から講師を招いて、主に年金制度改正等について講義を行い、スキルの維持・向上に努めた。
- ③ 各種研修や会議の開催にあたっては、Webシステムを活用して、効果的かつ効率的に実施するとともに、年金相談スキルを持った社労士を育成するため、運営本部において実際の年金相談業務を想定した実践的な研修として年金相談実務者研修を実施した。
- ④ 2022年度以降の契約締結に向け、街角センターの円滑な運営業務に資するために必要な経費の確保等について機構と協議した結果、安定した運営体制を確保するための複数年契約（2022年度、2023年度）を締結し、業務委託社労士の処遇改善等に必要な経費の確保を図った。
- ⑤ 街角センターにおけるコロナ感染症の感染拡大防止対策として、消毒液等の備品配置に加え、緊急事態宣言下（まん延防止等重点措置を含む。）における運営体制、研修および会議の実施方法の変更などを行った。（後述参照。）
- ⑥ 街角センター未設置県の解消を図るため、新たなオフィスの設置に向けて機構と協議を行った。

Ⅳ. 新型コロナウイルス感染症感染防止への対応

街角センターは、親切・丁寧な相談に応じるため、対面での相談を実施しているが、コロナ感染症の感染防止対策や感染者が発生した場合の対応等について定めた「街角の年金相談センターにおける新型コロナウイルス感染症対策ガイドライン」の周知徹底を図るとともに、緊急事態宣言が発令された区域の街角センターの運営体制を見直すなど、機構及び都道府県会と協力・連携して感染リスクを軽減させた。

なお、街角センターで感染者が発生した場合は、機構、保健所等の関係機関と連携して迅速な初期対応（濃厚接触者の特定、街角センターの閉所、消毒等）を徹底し、お客様への影響を最小限にするよう努めている。（コロナ感染症の発生状況（2021.2～2022.3）：延べ 27 拠点）

Ⅴ. その他

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

過去 5 年間の相談件数の推移

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

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

I. 社会保険労務士賠償責任保険制度

社会保険労務士賠償責任保険制度は、被保険者（社労士）または業務の補助者（被保険者の社員、使用人、その他業務を補助する方）が行った社労士業務により発生した不測の事故について、保険期間中に日本国内において損害賠償請求がなされた場合、被保険者が法律上の損害賠償責任を負担したことによって被る損害を補償するものである。本来、社労士の業務遂行上、事故が発生することがあってはならないが、社労士業務は複雑多岐にわたり、高度かつ専門的な知識のもとに遂行されるものであり、万が一の事故の発生リスクとそれに伴う依頼者保護及び経済的損失のリスクに備えるため、社労士の社会的責任と信頼の確保の観点から制度化されたものであり、現在、多くの社労士が本制度加入に至っている。

また、本制度には特約として、労働保険事務組合業務にかかる損害を補償する保険と、近年の社会のデジタル化に伴うサイバーセキュリティに関するリスク及び情報漏えいに関する損害を補償する保険がある。

II. 福利厚生事業（全国社会保険労務士会連合会共済会）

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

1. 福祉共済事業

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

2. 年金共済事業

拠出型企業年金保険にかかる団体契約の運営を行っている。

3. 各種斡旋事業

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

15 連合会が受託している主な委託事業

連合会では、政府の働き方改革実行計画に基づく施策について全面的な支援と協力を行っているが、その一環として、働き方改革に関連した委託事業に対しては、労務管理及び労働社会保険の専門家である社労士こそが企業における取り組みを的確に支援できること、また、「人を大切にする企業づくり」の観点からも社労士の果たすべき役割は大きいという考え方のもとに、積極的に参画している。

また、労務監査に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た。2022年度から本事業の仕組みが大きく変更になったが、引き続き連合会が落札した。

2021年度までの本事業では、全国の中小企業・小規模事業者等における働き方改革関連法の施行に伴う労務管理上の課題に対して、労務管理の専門家である社労士が、会社を直接訪問して相談支援を行ったり（コロナ禍でのオンライン対応も含む）、中小企業団体、市町村等が設置した相談窓口での相談支援を行った。2019年度には全国で1,660人、2020年度には2,503人、2021年度には2,678人の社労士が「派遣専門家」として連合会から委嘱されて相談支援活動を行い、2019年度には30,756件、2020年度には45,125件、2021年度には37,386件の相談実績を上げた。

※ 都道府県労働局の委託事業である「働き方改革推進支援センター」事業については、社労士会において、2018年度は18会、2019年度は15会、2020年度は12会、2021年度は13会が受託した。

2. 周知広報及び「働き方改革グッドプラクティス」選定事業の実施

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

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

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

Ⅱ. 企業主導型保育施設への労務監査事業

企業主導型保育事業は、従業員の多様な働き方に応じた保育を提供する企業等を支援するとともに、待機児童対策に貢献することを目的として、内閣府が所管する事業として、2016年度に創設された。本事業は、従来の認可保育園に比べて、①働き方に応じた多様で柔軟な保育サービスの提供が可能（延長・夜間、土日の保育、短時間・週2日のみの利用も可能）、②複数の企業が共同で設置することが可能、③地域住民の子どもの受け入れが可能、④運営費・整備費について認可施設並みの助成が受けられること、などがメリットとして挙げられている。

一方、2018年の第196回通常国会において、保育士等の処遇改善等加算が保育士に実態として行き届いていないことや、長時間労働等職場環境に起因する離職率の高止まり等の労務管理の問題に関する指摘がなされた。2018年11月9日付総務省「子育て支援に関する行政評価・監視—保育施設等の安全対策を中心として—の結果に基づく勧告」では、保育業界全体として、保育士等の処遇改善にかかる賃金改善確認を徹底するよう要請された。このような状況を受け、2018年12月、内閣府に「企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討委員会」（以下「検討委員会」という。）が設置され、企業主導型保育施設に対する従来の指導・監査、相談支援のあり方等について議論が開始された。2019年1月21日には検討委員会において連合会へヒアリングが行われ、企業主導型保育施設への労務監査の提案を行った。その結果、2019年3月18日付の「企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討委員会報告」において、「指導監査の内容について、財務面、労務面を強化すること」とされ、企業主導型保育施設に対する労務監査の導入の検討が開始された。なお、内閣府は、企業主導型保育事業に要する経費を補助する事業の実施主体となる実施機関を公募しており、現在、この実施機関は公益財団法人児童育成協会となっている。

その後、企業主導型保育施設への労務監査事業は、モデル事業の実施を経て、検討委員会において労務監査基準など必要な事項が定められた。この基準に基づき統一的かつ効率的な労務監査を行い、企業主導型保育施設職員の「労務環境」や「処遇改善」に関して重点的に確認することにより、保育施設で働く職員の働きやすい職場環境の醸成を促し、当該施設の「保育の質」の向上を図ることへつながることとされ、今後全国約5,000のすべての企業主導型保育施設に対し、労務監査を実施する方向となった。

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

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

16 災害対応

I. 東日本大震災に関する対応

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

1. 被災県会において実施する事業

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

2. 被災県以外の都道府県会において実施する事業

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

3. 行政機関等が行う相談会等において協力を行う事業

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

4. 連合会が行う各種事業

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

II. 自然災害に対する支援活動等

各地で発生する自然災害に対し、被災状況を踏まえ、都度、様々な支援活動に取り組んでいる。また、2021年1月に、新たにリスクマネジメント委員会を設置し、自然災害を含む事業運営上の様々なリスクについてアセスメントを行い、事業継続計画（BCP）の策定を含めた対策の検討を行うなどの取り組みを実施している。