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 社労士未来戦略シナリオ 2030
3 デジタル対応
4 グローバルな課題への取り組み
5 広報に関する取り組み
6 SDGs の普及促進への取り組み
7 労務コンプライアンスの実現に向けて
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

Ⅰ 働き方改革への取り組み

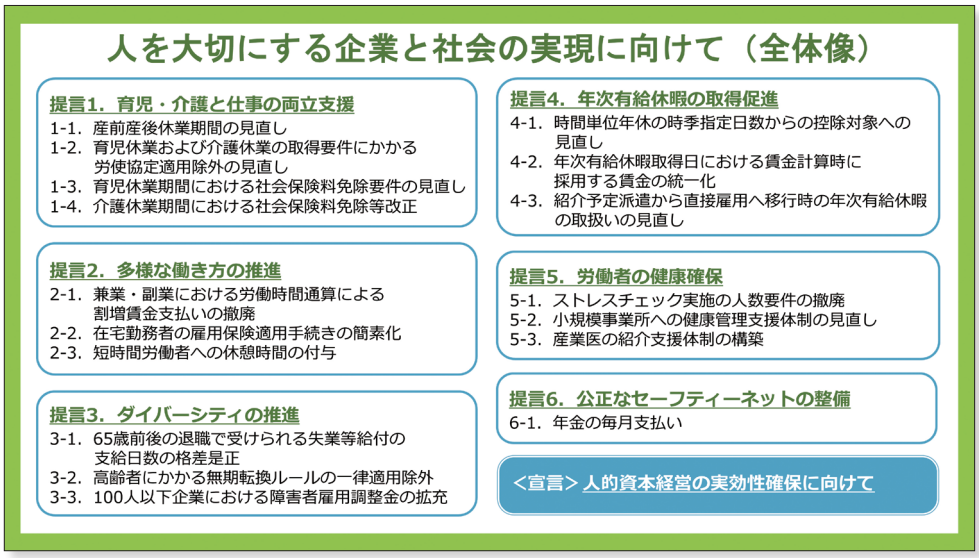
Ⅰ．社労士の視点に基づく政策提言

連合会では、「働き方改革推進支援に関する事業」の一環として、多様で柔軟な働き方の創造、導入および浸透を目的に、働き方改革の専門家としての実務・知見に基づいた提言として、2023 年３月６日に「『人を大切にする企業と社会の実現に向けて』政策提言・宣言」を公表した。

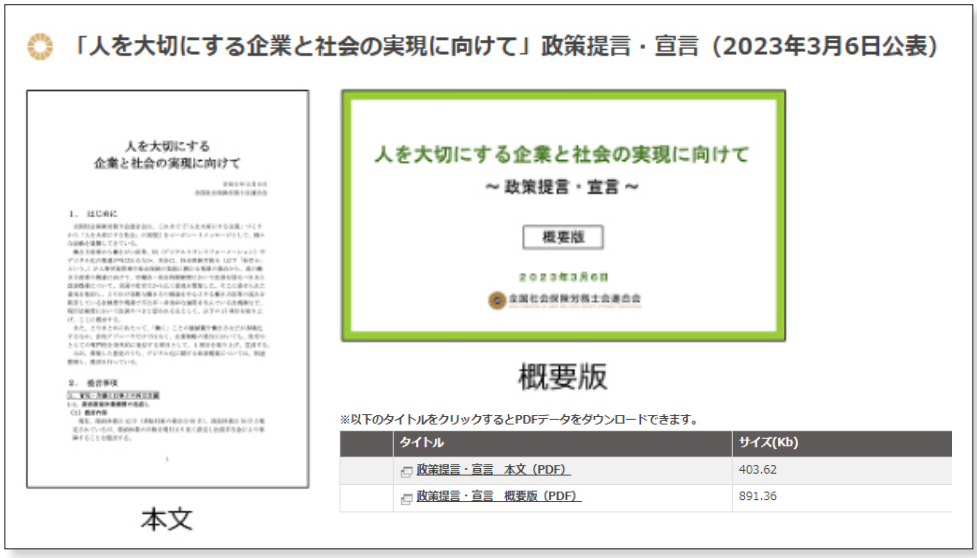
本提言の取りまとめにあたっては、全国の社労士から広く意見募集を行い、働き方改革の流れを阻害している法制度や、現場で不公平・非効率な運用を生んでいる法規制など、現行法制度において改善すべきと思われる点として 17 項目の提言を取りまとめた。

また、「働く」ことの価値観や働き方などが多様化するなか、社労士は人的資本経営の専門家であることを宣言している。

「人を大切にする企業と社会の実現に向けて」政策提言・宣言　全体像



掲載ページ



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

Ⅱ．働き方改革オンラインイベントの実施

働き方改革は、長時間労働の是正や同一労働同一賃金などの法的措置への取り組みから、働く人々が多様で柔軟な働き方を選択できる環境を整え、モチベーションの向上とアウトプットの最大化による労働生産性の向上を目指す「働きがい改革」にシフトしつつある。

連合会では、人事戦略の領域は社労士の専門性や実践力を発揮する領域であり、社労士が企業と働く人に寄り添い、人材戦略の見直しを支援する存在であることを広く内外に示すことを目的に、2023 年 3 月 23 日､24 日の 2 日間において､「働き方改革から働きがい改革へ ～社労士と考える『人を大切にする社会』づくり～」と題した事業主向けオンラインイベントを実施した。

本イベントはオンラインライブ配信（Zoom ウェビナー）で開催し、ワークエンゲージメントの重要性やパーパス経営の実践等に関して有識者による講演を行うとともに、「働きがいのある職場づくり」に向けて、社労士と有識者によるパネルディスカッションを行い、２日間で延べ 1,431 人が視聴した。

また、オンラインライブ配信に先駆けて、２月１日から順次、連合会 YouTube チャンネルにて人的資本経営や多様な働き方の推進等をテーマとした社労士による解説動画の配信を開始し、全コンテンツで合計 81,263 回（2023 年３月末時点）再生された。

なお、広報活動の一環として、企業が抱える課題に対し社労士がアドバイスを行う様子を再現したプロモーションムービーを作成し、イベント特設サイトおよび連合会 YouTube チャンネルにて公開したほか、本イベントの全プログラムについて連合会 YouTube チャンネルにてアーカイブ配信を行っている。



オンラインライブイベントのチラシ



プロモーションムービー

Zoom ウェビナー（2023 年 3 月 23、24 日実施）

	テーマ
DAY1	講演①ワークエンゲージメントの実践に向けて
	講演②人を幸せにするサービス
	講演③ビジネスの未来～働きがいと企業づくり～
DAY2	講演④中小企業・小規模事業者におけるパーパス経営の実践
	パネルディスカッション 社労士と考える「働きがいのある職場」のつくり方 ～働きがい改革を実現する人事労務管理のあり方を提言～

社労士解説動画（連合会公式 YouTube チャンネル配信）

テーマ
「働きやすさと働きがい」を目指す 組織づくりと人づくり
多様な働き方とダイバーシティ経営
廃業を救え！事業承継時の経営者・ 人事担当者の働きがいとは？
人を大切にし働きがいを作る 社労士と進める「人的資本経営」の実現
社外取締役としての社労士の役割

Ⅲ．働き方改革における外部団体との連携

1．医師の働き方改革に向けて

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

評価にあたっては、労務管理サーベイヤー（社労士）と医療サーベイヤー（医師）の 2 名体制で対象医療機関を評価することとなっており、連合会では、評価センター指定法人である日本医師会に労務管理サーベイヤーを担う社労士を推薦する等、医師の働き方改革の実現に向けた協力を行っている。

また、医療機関に精通した社労士として養成された「医療労務コンサルタント」が、都道府県における「医療機関勤務環境改善支援センター」の医療労務アドバイザーを担うなど、医療機関における勤務環境改善に向けて積極的に支援を行っている。

2．産業保健分野における関連専門職とのハブ機能

働き方改革関連法前後からの産業保健分野への関心の高まりを受け、また、社労士業務との親和性も高いことから、2020 年に設立された一般社団法人日本産業保健法学会との連携を進めている。同学会は、産業保健を法的側面からも推進すること、産業保健にかかる法的問題をリファーできる専門家を増やすこと、産業保健実務者に法を踏まえた問題解決能力を高めていただくこと、高めるための手法を探究すること、法を予防的に活用する流れを作ること、労働安全衛生法上の積み残し課題の解決を図ることを主な目的としている。同学会と連携することにより、社労士、産業医、保健師・看護師、カウンセラー、企業の人事担当者や弁護士らとのネットワーク化が進み、企業あるいは個人へのより的確な支援へとつながると考えている。

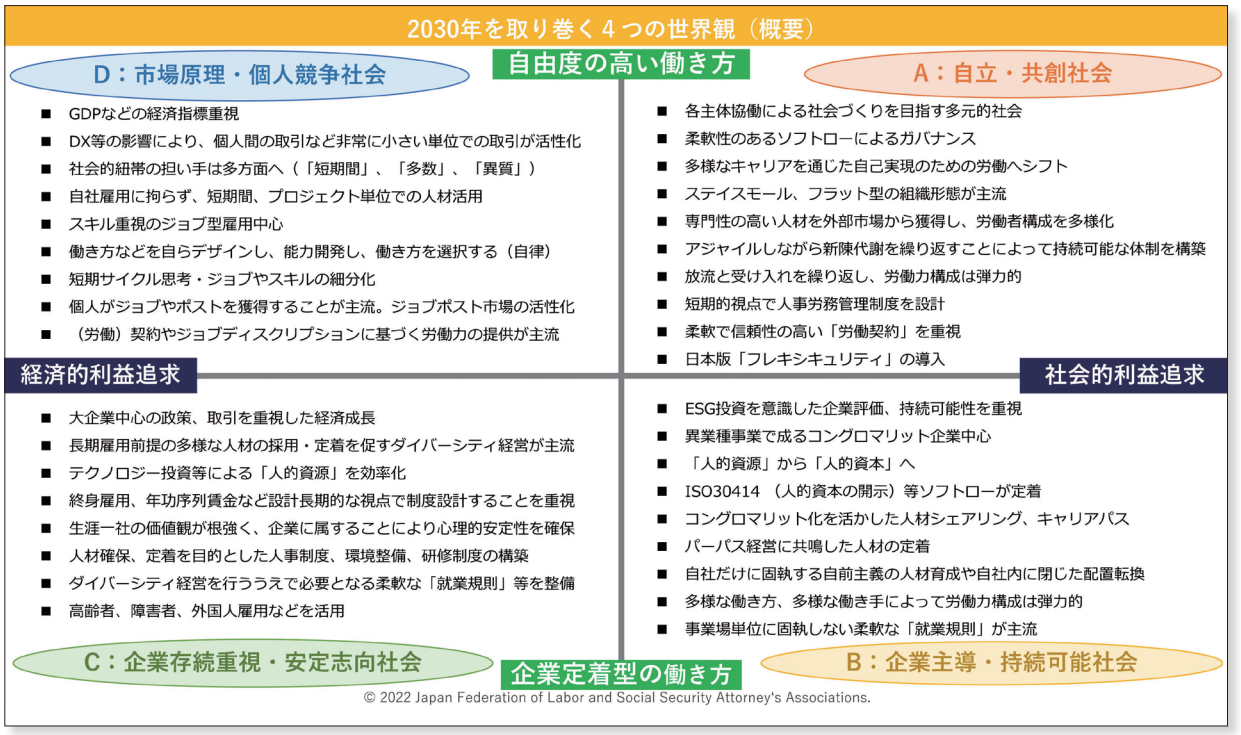
2 社労士未来戦略シナリオ 2030

連合会では、目まぐるしく変化する時代において、環境変化への対応力の高い持続可能な社労士制度・業務のあり方を考察するため、「社労士未来戦略シナリオ 2030 策定プロジェクト」を発足させ、2021 年 12 月から 2022 年 11 月にかけて議論を行い、報告書として「社労士未来戦略シナリオ 2030 報告書～未来を起点に社労士業務を構想する～」を取りまとめ、会員限定で公開した。

本報告書では、シナリオプランニングを用いて、社会や企業、働く人の多様化が進む世界において今後起こりうる未来（世界観）を複数描き、その未来（世界観）における社労士の役割について整理するとともに、共通した社労士の本質を再考している。

また、本報告書が描く未来（世界観）は、2030 年に等しく起こりうる世界であるとともに、多様化する社会、企業、働く人のパーパスそのものでもあるとし、2030 年を起点に考えられる社労士の役割は、それぞれの思考・パーパスを一緒にデザインし、実現に向けたサポートを行うことである、としている。

今後、連合会は、本報告書の取りまとめ内容を踏まえつつ、持続可能な社労士制度を支える事業のあり方について検討を行う。



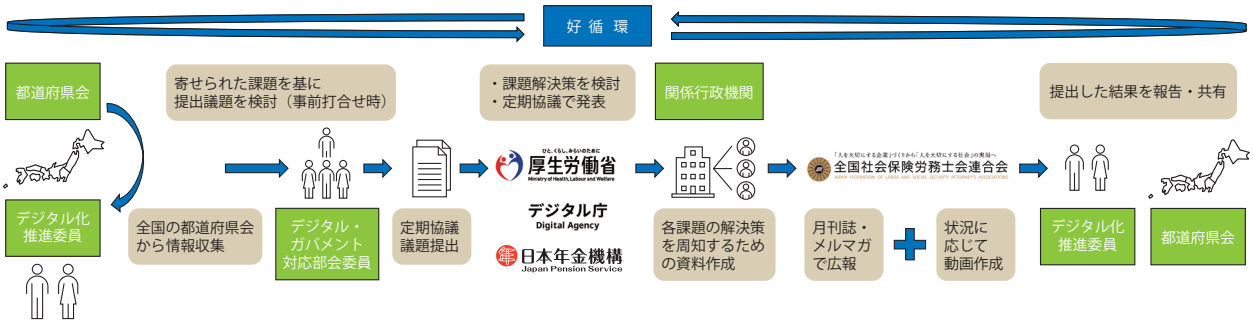
3 デジタル対応

Ⅰ．デジタル・ガバメントへの対応

規制改革実施計画（2022 年 6 月 7 日閣議決定）において、社会保険に係る手続について、社労士による代理手続が多いことを踏まえ、より多くの社労士による電子申請の活用と電子申請における課題の提示が行政手続のデジタル化を抜本的に進める上での社労士の果たすべき役割であると整理された。これを踏まえ、厚生労働省は、連合会と連携して、電子申請の課題の把握等を行うとともに、オンライン利用率の大幅な引き上げに向け、可能なものから順次必要な措置を講ずることとした。

これを受け連合会は、電子申請に関する課題を集約する要望フォームを会員専用ホームページ内に設置し、集約した課題に関して毎月厚生労働省等と協議を行った。2022 年度は、101 件の要望に対し、全てに回答を得た。

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

(1) 社労士がデジタル社会を支える先端的専門士業であることのブランド価値向上を目指し、社会保険労務士個人情報保護認証制度（SRP Ⅱ認証制度）を実施している。2023 年 2 月には「SRP Ⅱ認証取得のためのワークショップ」を開催し、当該認証制度の意義を共有することで、都道府県会における SRP Ⅱ認証取得活動につなげた。2023 年 4 月 1 日現在、SRP Ⅱ認証取得事務所は 2,068 事務所となっている。

(2) 社労士は顧問先従業員等の個人情報を常に取り扱う専門士業であることから、連合会では



認証番号：1234567


「SRP Ⅱ認証取得のためのワークショップ」の模様

2016年3月から外部有識者で構成する個人情報保護委員会を設置し、社労士による個人情報の信頼確保に関する取り組みに関して評価等をいただいている。当該委員会の提案によりSRPⅡ認証取得事務所を対象とした標的型メール訓練および「デジタル社会における事業継続計画～IT-BCPの重要性～」の策定等を実施している。

Ⅲ．デジタル化推進に向けた取り組み

コロナ禍の影響で、テレワークおよびWeb会議等を活用した働き方が急速に浸透し、その一方で、このような働き方に付随するオンラインコミュニケーションに関する様々な課題が顕在化した。これを受け当該課題を社労士の視点で解決すべく「社労士だからアドバイスできる『人』を起点にしたデジタルな働き方～テレワークに対応した労務管理とオンラインコミュニケーション～」を作成した。

マイナンバーカード普及促進に関する施策としては、顧問先企業等にマイナンバーカード取得および健康保険証機能登録勧奨を行うための社労士版マイナンバーカード取得促進リーフレットを作成し、会員による普及活動を活性化した。また、当該取り組みをデジタル庁の「デジタルの日」にエントリーした。

加えて、日々進歩するデジタル社会にふさわしい社労士業務の在り方を考え、新たな社労士のビジネス領域を創出する「未来を前向きに拓く社労士のデジタル化」を実現するための構想・概念を「社労士プラットフォーム」として広義に捉え、社労士プラットフォーム報告書を策定した。





Ⅳ．国家資格等情報連携・活用システムへの対応

政府が構築する「国家資格等情報連携・活用システム」を使った登録オンライン化が2024年に開始されることとなった。社労士は、マイナンバーカードに資格の属性を追加する先行32資格に選ばれた。

連合会では、今後、法改正等各種情報の迅速な共有、受講済み研修の表示等を国民に周知する等、会員サービスの充実を図るべく会員マイページを構築し、政府が目指すデジタル強靭化社会にふさわしいインフラの整備を行う。

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

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

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

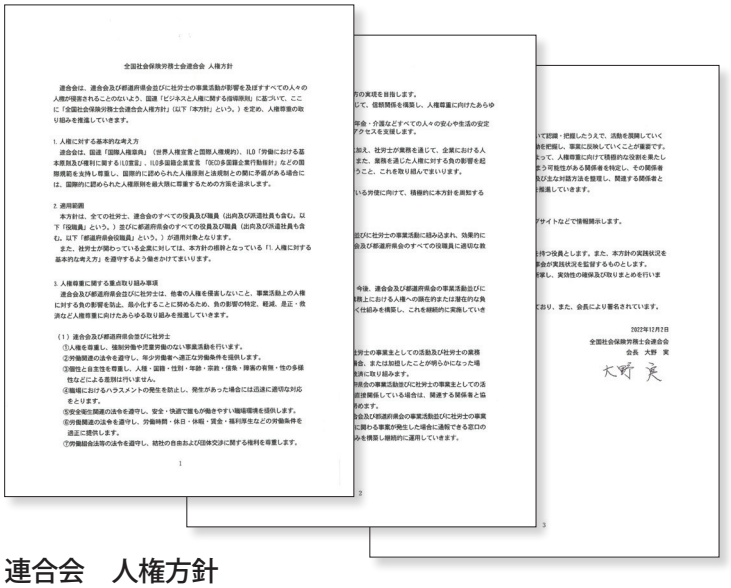
さらに昨今では、世界において SDGs（持続可能な開発目標）が掲げられ、持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現が叫ばれている。社労士制度は、まさに持続可能な労働社会保険制度の実効性を担保する普遍的な役割を担っており、世界に必要とされていると自負している。一方で国内に目を転じれば、人口減少により外国人材の受け入れが続くと想定されるため、グローバルな対応を一層積極的に推進していかなければならない。

Ⅱ．直近の取り組み

1．国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に関する活動

前述の ILO との覚書の締結から、2022 年度は社労士が企業における「ビジネスと人権」に貢献するための取り組みをさらに進展させた。

「人権尊重」を根幹とした、安心していきいきと働くことができる「人を大切にする企業」づくりと、すべての国民が安心して暮らせる「人を大切にする社会」の実現を加速させるため、2022 年 12 月、連合会は士業団体として初めて「人権方針」を策定した。同方針は、連合会および都道府県会ならびに社労士が、関係組織、取引先、政労使など、それぞれの関係者と誠実に向き合い、人権を尊重して活動していくことを内容としている。



連合会　人権方針



「ビジネスと人権」と社労士の役割研修（上級編）の様子

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

当該研修は、実際に企業に対して「ビジネスと人権」の観点からアドバイスできる人材を育成することを目的に、オンデマンド講義、事前課題および対面による 2 日間のセッションによって構成され、21 名が修了した。

2．ISSA 世界社会保障フォーラム 2022 への参加

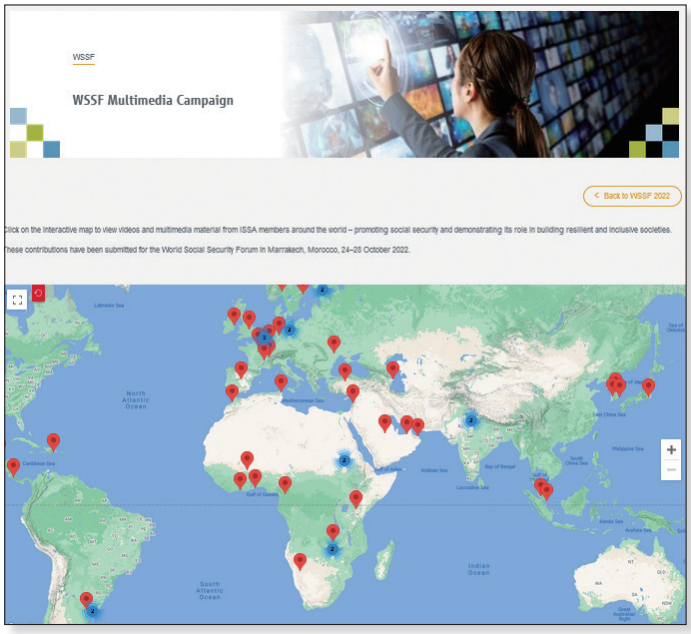
3 年に一度開催される ISSA 最大のイベントである「世界社会保障フォーラム 2022」がモロッコ・マラケシュにて開催され、準会員として参加した。“HEALTH COVERAGE（すべての人に健康保険を）” のスローガンのもと、2020 年から 2022 年に起きた大きな社会の変化に社会保障制度がどのように対応したか、その経験、学び、未来への示唆等について多くの国から報告が行われた。

また、ISSA 社会保障マルチメディア・キャンペーンに 40 カ国、52 の社会保障機関から 143 作

品の応募があり、世界社会保障フォーラムにおいても大きな注目を集めた。連合会からも「社労士制度紹介動画（英語）」を出展し、世界に向けて社労士制度を知っていただく機会を得た。



ISSA 世界社会保障フォーラムの様子



ISSA 世界社会保障フォーラムマルチメディア・キャンペーン

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、2022 年 11 月 10 日～ 17 日において、インドネシア政府幹部 14 名が来日し、研修が実施された。現在、インドネシアにて導入されている BPJS 雇用（労働保険・年金実施機関）の「プリサイ」および BPJS 健康（健

康保険実施機関）の「カデル JKN」というインドネシア版社労士について、今後双方の機能を高めながら幅広く高度な知識を有する資格制度である「アゲナリス」の運用に向けて、同研修は、日本の事例を参考にしながら検討を進める良い機会となっている。



インドネシア研修の様子

4．外国人材受入支援に向けた活動

「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」（2022 年 6 月）に示されたように、外国人材が安全かつ安心して暮らせる共生社会の実現が求められるなか、連合会は、厚生労働省、独立行政法人日本貿易振興機構（JETRO）、一般財団法人日本国際協力センター（JICE）の後援を受けて「共生社会実現を目指す外国人材雇用管理セミナー～職場定着（リテンション）の具体的施策／実践～」を 2022 年 11 月 16 日に開催した。当日は 312 人が視聴し、アーカイブとしては計 800 回の再生がなされた。外国人材と日本人社員のシナジー効果により企業が成長するポイントや外国人材にとって魅力ある企業となる事例が紹介されるとともに、社労士が外国人材の雇用管理の専門家であることについて周知する機会となった。

セミナープログラム（2022 年 11 月 16 日開催）
外国人労働者の適正な雇用管理の確保に向けた取組 ～外国人との共生社会の実現に向けたロードマップを踏まえて～
パネルディスカッション



セミナーのチラシ



セミナー配信の様子

5 広報に関する取り組み

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



Ⅰ．社労士制度推進月間

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

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

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

Ⅱ．対外的な広報

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

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。

特にこれからは、若い世代にも社労士を知っていただくとともに、多くの学生が社労士を目指していただけるよう、若年層に社労士制度の魅力を伝えるための広報活動にも力を入れていくことを検討している。

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」を開催し、連合会・都道府県会間の情報連携を強化している。

直近３年間の広報コンテンツ		
Stand by.. 「人を大切にする企業づくり」のために奔走する働く人々や社労士の姿を４つの世界観・ストーリーで描いた Web 動画。		
ひとりになった桃太郎 昔話でおなじみの桃太郎をモチーフに、労務管理の課題を描く Web アニメ。		
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～」		

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		
あなたらしい働き方で、あたらしい働きがいを。 ～ Beyond CORONA with You ～ 「働き方改革」を超えた「働きがい改革」へ、誰もがいきいきと働ける社会づくりの貢献に向けさらなる決意を示す新聞広告。		
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支える社労士の姿を描いた Web 動画。		

Ⅲ．連合会ホームページ・公式 SNS を使用した広報

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

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

X（旧 Twitter）アカウント：@sharouren
https://twitter.com/sharouren

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

YouTubeチャンネル：全国社会保険労務士会連合会
https://www.youtube.com/channel/UCK2vO47SpMmenSDfcHT0jrw

Ⅳ．社労士に向けた広報に関する取り組み



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

1．機関誌

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

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

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

その後、会員向けの業務関連情報の発信をより効果的に行うため、同誌の全面的リニューアルを行い、2011 年 1 月号より『月刊社労士』（A4 判、横書き、2023 年 3 月号発行部数 48,310 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 2023 年 3 月現在のもの）。

種　別	内　容	登録数
連合会情報	連合会主催の研修・イベントの情報、研修システムの新規講座情報、社労士業務支援ツールに関する情報、共済会からのお知らせ等	約 8,150
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 7,600
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 6,500

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およ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もと、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、「連合会人権方針」を掲げ、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、社労士法において「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存在であり、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続けている。

このことから、持続可能な企業活動を実現するための「働き方改革」の支援をはじめとする連合会事業および社労士の業務が、SDGs の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あると考えられる。

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。



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

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

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

Ⅰ．社労士診断認証制度～経営労務診断～

1．概要

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

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

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

企業経営における人事・労務の適正な管理は、



社労士診断認証制度 認定証

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







2．経営労務診断のさらなる取り組みについて

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

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

3．「社労士診断認証制度」の普及・促進について

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

また、「社労士診断認証制度」の利用環境を整備すべく、2023 年４月より、専用サイト「経営労務診断のひろば」の大幅なリニューアルを行った。本リニューアルにより、認証取得企業は簡単に事業情報や求人ページの掲載が可能となりアピールの場が増える等、認証を受けるメリットがさらに大きくなった。

認証企業数

	職場環境改善宣言企業	経営労務診断実施企業	経営労務診断適合企業
2022 年度末時点	2,125 社	128 社	297 社

※職場環境改善宣言企業数には経営労務診断実施企業・適合企業を含む

Ⅱ．労働条件審査

地方自治体業務の民間委託が拡大するとともに、一般競争入札の実施によるコスト削減が求められることにより、業務を受託する企業の中には、労働社会保険諸法令の遵守が徹底されていない等の問題が見受けられる実態があった。このような問題に対し、雇用される労働者の労働条件の確保を図り、指定管理者制度導入企業の労務管理の適正性を客観的に評価・検証する取り組みの一部について、地方公共団体からの依頼を受け、社会的要請にこたえるかたちで社労士会が労働条件審査として実施している。2022 年度には、全国で 435 件実施された。

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

● 2022 年度労働条件審査の導入実績

2023 年４月に都道府県会を対象とした労働条件審査の導入実績に関する実態調査を行った。

2022 年度において労働条件審査を実施した都道府県会は 10 会であった（表１参照）。

また、2022 年度の労働条件審査の導入実績は、事業所数が 435 件、審査に従事した社労士数が 847 人であった（表２参照）。

表１●労働条件審査の実施状況

項目	2020 年度	2021 年度	2022 年度
実施した	11	9	10
実施していない	36	38	37

表２●労働条件審査の導入実績

項目	2020 年度	2021 年度	2022 年度
事業所数	257	262	435
審査従事社労士数	450	479	847

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ことが必要であった。開始当時はバブル崩壊などで若者の雇用環境が不安定になり、これから社会に出る学生に対して、社労士が「働く」ことへの気構え、必ず知っておいてほしい知識を伝えることは大変意義深いことであった。

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

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

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

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

目　次

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



Ⅰ．2022 年度学校教育に関する調査結果

2023 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。2022 年度においては、地域の実情に応じ 42 の都道府県会が出前授業を実施した。調査では、「実施した（コロナ禍でもまったく影響なく実施できた）」という都道府県会が 24 会で最も多く、オンライン授業を実施した都道府県会は 12 会であった（表 1、表 2 参照）。出前授業などの学校教育の推進は、次代を担う世代に働くことの大切さを伝える重要な活動であることから、継続して連合会と都道府県会が連携し、柔軟に対応していくこととする。

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なく実施できた）	24
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）	18

表２●オンライン授業の実施の有無（出前授業を実施した42都道府県会対象）

項目	都道府県会
オンライン授業を実施した	12
オンライン授業を実施しなかった	30

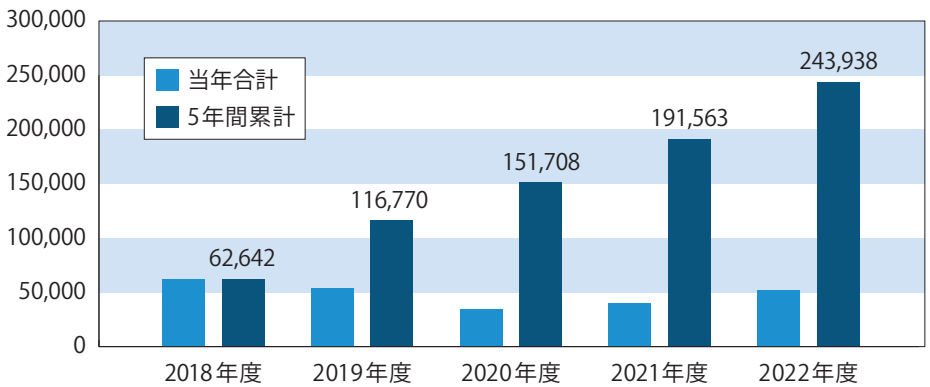
Ⅱ．学校教育事業実績推移

過去５年間（2018 年度から 2022 年度）に全国で、24 万人を超える学生・生徒に対して学校教育（出前授業）が実施された。2022 年度の学校別の内訳では、実施数としては高等学校が最も多く、次いで中学校、専門学校、大学・短期大学、小学校、特別支援学校と続いている。その他、少年院などでも実施された。

過去５年間の出前授業の受講者数

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	5 年間累計
受講者数（人）	62,642	54,128	34,938	39,855	52,375	243,938

過去５年間の出前授業の受講者数の推移



過去５年間の出前授業の実施数

項目	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	5 年間累計
大学	60	49	17	37	44	207
専門学校	57	55	37	48	54	251
特別支援学校	43	41	31	22	22	159
高等学校	333	277	194	235	236	1,275
中学校	63	59	29	122	108	381
小学校	7	1	0	20	31	59
その他	12	24	18	9	12	75
合計（実施数）	575	506	326	493	507	2,407

図１● 2022 年度学校別の実施状況

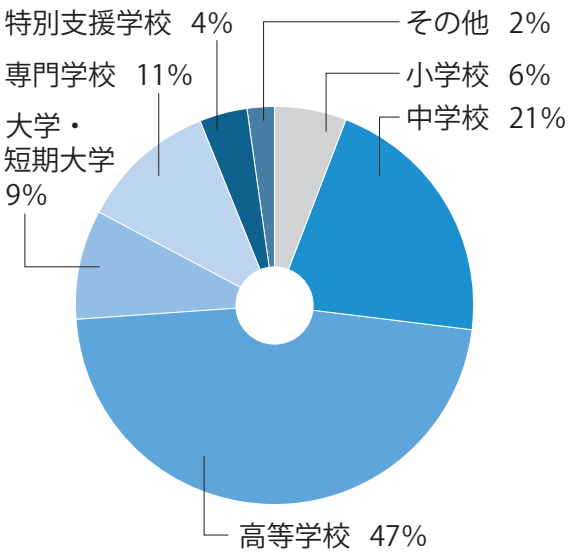
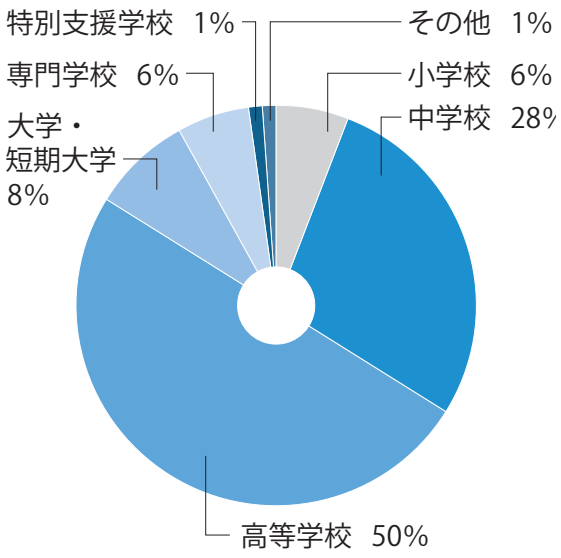


図２● 2022 年度受講者別の実施状況



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」、および「後見登記等に関する法律」の成年後見制度を構成する 4 本の法律が、成年後見制度と「車の両輪」とも称されている介護保険法と同時に施行され、今日に至っている。

Ⅱ．社労士会の取り組み

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

以来、都道府県会において、成年後見人養成研修の実施、一般社団法人社労士成年後見センター（以下「成年後見センター」という。）の設置を進め、これまでに全国に 17 の成年後見センターが設置され、2022 年度の後見人、保佐人、補助人を合わせた受任件数は 686 件に達するに至った。

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

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

後見人等の受任状況

項目	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
後　見　人	312	367	483	481	494
保　佐　人	63	83	102	108	143
補　助　人	14	13	19	28	49
合　　計	389	463	604	617	686



成年後見制度 PR アニメーション

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

Ⅲ．2022 年度成年後見制度への取り組みに関する調査結果

2023 年 4 月に都道府県会を対象とした実態調査を行った。2022 年度はコロナ禍においても、成年後見制度に関する事業を実施した都道府県会が 27 会あり、「コロナ禍で研修が中止になる等の影響はあったが実施できた」という都道府県会が 15 会で最も多かった（表 1 参照）。

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

表 1 ●実施状況

項目	都道府県会
実施した（コロナ禍で研修が中止になる等の影響はあったが実施できた）	15
実施した（コロナ禍でもまったく影響なく実施できた）	12
実施していない（コロナの影響で成年後見制度に関する取り組みは全て中止となった）	2
実施していない（会として取り組みを行っていない）	18

表 2 ●実施体制（実施体制のある 29 都道府県会対象）

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

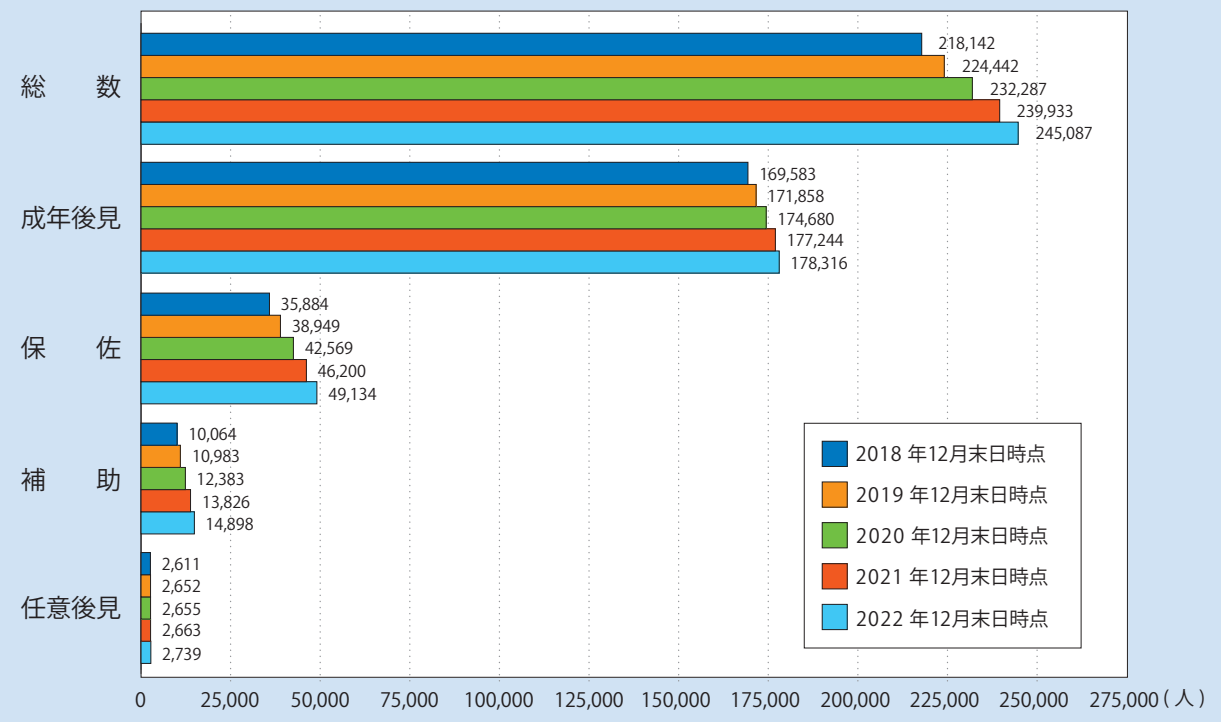
一般社団法人社労士成年後見センター一覧（2023年8月末現在）

	名　　称	所在地	電話番号
1	一般社団法人社労士成年後見センター北海道 https://www.sr-kouken.org/	札幌市中央区南四条西十一丁目 1293 番地 13 サニー南 4 条ビル 2 階	011-518-1165
2	一般社団法人社労士成年後見センターみやぎ http://www.sharo-miyagi.com/	仙台市青葉区本町一丁目 9 番 5 号	022-796-2473
3	一般社団法人社労士成年後見センター秋田 http://akita-sr.jp/	秋田市大町三丁目 2 番 44 号　大町ビル 3 階	018-863-1777
4	一般社団法人社労士成年後見センター福島 https://srkokenfukusima.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　富士見ハイネスビル 7 階	043-307-5830
7	一般社団法人社労士成年後見センター東京 https://www.koukensr.or.jp/	千代田区神田駿河台 4-6　御茶ノ水ソラシティアカデミア 4 階	03-5289-8863
8	一般社団法人社労士成年後見センター富山 https://sr-toyama.jp/sct/	富山市千歳町一丁目 6 番 18 号　河口ビル 2 階	076-441-0457
9	一般社団法人社労士成年後見センター石川 http://ishikawa-sr.net/seinennkoukenn/	金沢市玉鉾二丁目 502 番地　TRUSTY BUILDING 2 階	076-292-2066
10	一般社団法人社労士成年後見センター山梨 http://www.y-sr.com/kouken/	甲府市酒折一丁目 1 番 11 号　日星ビル 2 階	055-244-6064
11	一般社団法人社労士成年後見センター長野 https://www.sr-nagano.or.jp/modules/pico/index.php/content0290.html	長野市中御所 1-16-11　鈴正ビル 3 階	026-223-0811
12	一般社団法人社労士成年後見センター愛知 http://www.aichi-sr.or.jp/seminar/20200130175307 21.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

Ⅳ．成年後見制度の利用者数の推移

成年後見関係事件の概況（(2022 年 1 月～ 2022 年 12 月）最高裁判所事務総局家庭局）によると、2022 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 245,087 人（前年は 239,933 人）であり、対前年比約 2.1%の増加となっている。

成年後見制度の利用者数の推移



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

10 職業倫理向上のために

Ⅰ．職業倫理確立の重要性

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

社労士は、従来から社労士法、会則をはじめとする各種規程等に掲げる精神のもと、労働社会保険諸法令および労務管理分野の業務に精通し、その職責を全うすべく資質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、労務管理および労働社会保険諸法令の専門家として、真に会員一人ひとりがさらなる職業倫理の高揚に努め、国民の生活を支えるとともに、社会的信用を築き業務を遂行することがより一層求められることとなった。

Ⅱ．倫理研修の実施

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

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

また、コロナ禍を受け、2020 年度以降の倫理研修については、従来までの集合研修から、連合会で運営する ｅ ラーニングに変更のうえ、例年２月１日から３月 31 日までの２カ月間で実施している。

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

Ⅲ．より適切な情報発信に向けた取り組み

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

させたり、過度な期待を持たせるような表現を用いるものがあってはならない。そのため、全会員が共通認識としなければならない「社労士の職業倫理に照らし不適切と考えられる情報発信に関する指導指針」を策定した。

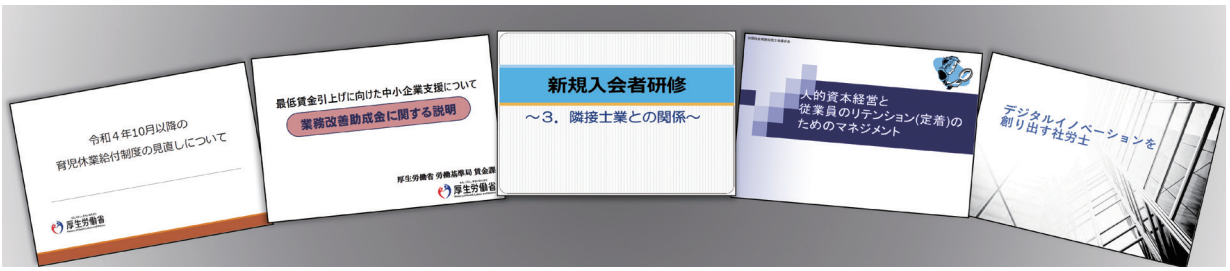
また、研修における指導指針の解説用資料「『社労士の職業倫理に照らし不適切と考えられる情報発信に関する指導指針』を理解するために」を作成し、会員に向けた周知徹底の取り組みを行っている。

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



Ⅱ 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、都道府県会およ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。



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

そこで、新たな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、未来を起点とした社労士の役割を見据え、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目指し、「研修大綱」の策定および研修単位制度の導入に向けた取り組みを進めている。

Ⅱ．社労士研修システム

2010 年より「社労士研修システム」を導入し、従来の集合研修に加え、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。現在は、今後新たに構築される研修大綱等に基づき、研修システムの刷新を進めている。

I2 社労士会労働紛争解決センター（総合労働相談所、職場のトラブル相談ダイヤル事業）

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

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

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

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

一方で、紛争解決センターの利用者拡大のための広報活動が検討され、総合労働相談所で受けた労働相談に紛争性があり、相談者がその解決を望む場合には、そのまま紛争解決センターがあっせんへとつなげる連携をすることとした。さらに2013年4月15日に「職場のトラブル相談ダイヤル」の名称で「全国共通ナビダイヤル」を設置し、連合会が全国からの労働相談に電話で対応し、あっせんによる解決の可能性がある相談については、都道府県会の総合労働相談所を紹介するという方策を整えた。そして、連合会では2022年度に紛争解決センターの広報活動のための特設サイトを閲覧しやすいシンプルな仕様に改修するとともに、解決事例の紹介を追加し、国民への理解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推進会議」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。



I3 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．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」および関連する分野の研究発表の機会を提供するとともに、研究成果を普及・発信し、社労士の専門的知見を広く国民に活用いただき、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を支援すること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）の普及は、社労士の「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研究・検討し、現場で実践を行っている。

2022 年 6 月に『労働 CSR ガイドブック～働き方改革と企業価値の創造』を出版し、当書籍を基に社労士向けオンライン研修「労働 CSR 実践研修～企業価値向上につなげる社労士によるガイドブック活用に向けて～」を実施した。

Ⅳ．大学院との連携

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

研究プロジェクト一覧

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

テーマ	主任研究員（肩書は研究当時・敬称略）
社労士による労働 CSR 推進プロジェクト	立命館大学法学部教授　吾郷眞一
「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　吾郷眞一
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　三柴丈典
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　三柴丈典
「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　新谷眞人
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バ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　小椰治宣
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　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

I4 街角の年金相談センター

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

街角センターは「身近に顔と顔が見える安心、そして、信頼」を理念として、約 400 人の職員および約 800 人の業務委託社労士が年間約 700,000 件の老齢、遺族、障害などの年金にかかる相談（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、連合会は国民の皆様の不安解消とこの問題の早期解決に貢献するため、年金の専門家であり唯一の国家資格者の社労士がその社会的使命を果たすための統一的活動を行うことを理事会で決議し、都道府県会の協力を得て、全国で無料年金相談を実施した。

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

2009 年 12 月 28 日、連合会は機構と年金相談センター運営業務に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の申請書およびその他各種申請書等の管轄年金事務所への引き渡し
⑥ 年金制度等の周知

Ⅱ．街角センターの運営業務と「オフィス」の設置

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

の選任等の業務を行っている。

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

Ⅲ．2022 年度の事業

街角センターにおける 2022 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。）の感染拡大に伴う影響により、窓口閉鎖や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 6,700 件減少したが、655,645 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。
また、実施にあたり過去の監査結果等（厚生労働省や機構による監査結果等を含む。）を踏まえて、監査項目を見直すなど、指導監査の充実を図った。

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、街角センターが主催して毎月実施している相談員研修について、研修教材を運営本部が提供（４回／年）して、運営本部主催の研修として当該研修の充実に努めた。さらに、街角センターの職員および業務委託社労士を対象に「職員・業務委託社労士合同研修」を１月に開催し、機構から講師を招いて年金制度改正等に係る講義や事務処理誤りの再発防止のための注意喚起などを行った。
なお、運営本部主催の研修等の実施に当たっては、Web 研修・会議システムを活用して、効果的かつ効率的に実施した。

③ 年金相談スキルを持った社労士を育成するために運営本部が主催する年金相談実務者（初心者）研修について、実際の年金相談業務を想定した実践的な研修（ウインドウマシンを活用した研修や年金相談の一連の流れをロールプレイで演習等）を実施するとともに、遠方から参加する受講者の負担軽減やコロナ感染症の感染防止等を図るためリモート研修を取り入れた。また、新たにセンター（オフィス）長に就任した新規管理者に対して、街角センターの運営業務の内容や管理者としての心構え等について資料を作成・提供し、管理者としての自覚を促した。

④ 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に要望し、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、機構および都道府県会と協力・連携して消毒液やアクリル板等を設置するなど感染拡大の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（2022.4 ～ 2023.3）：発生延べ 110 拠点・閉鎖延べ 14 拠点）

過去 5 年間の相談件数の推移

	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
相談件数	805,851	839,880	744,373	662,326	655,645

I5 社会保険労務士賠償責任保険 福利厚生事業（全国社会保険労務士会連合会共済会）

Ⅰ．社会保険労務士賠償責任保険制度

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

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

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

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

Ⅱ．福利厚生事業（全国社会保険労務士会連合会共済会）

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

1. 福祉共済事業

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

2. 各種斡旋事業

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

I6 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、労務管理およ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が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、労務監査に関係す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

1．専門家派遣事業（2019 ～ 2021 年度まで）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、都道府県労働局の委託事業として「働き方改革推進支援センター事業」が同年 4 月から開始され、2019 年度からは、都道府県労働局の事業に加えて厚生労働省の委託事業として「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業（専門家派遣事業）」が開始され、企画競争入札の結果、連合会が受託した。以後、2021 年度まで 3 年度にわたり、都道府県会の協力のもとに、連合会委託事業運営本部において本事業を受託運営してきた。

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の相談支援や、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 件の相談を行った。

※　都道府県労働局の委託事業である「働き方改革推進支援センター事業」については、2018 年度は 18、2019 年度は 15、2020 年度は 12、2021 年度は 13、2022 年度は 12（新潟は連合会が受託）の社労士会が運営した。

2．全国センター事業（2022 年度以降）の概要

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

① コロナ禍でオンラインでの相談を希望する中小企業のニーズに対応するため、全国の社労士 44 人を「オンラインコンサルティング専門家」に委嘱し、オンラインによる支援を 470 件実施した。

② 事業主向けのオンラインセミナーを 9 月と 2023 年 2 月に開催し、合計で 1,828 人が視聴した。

③ 社労士および行政関係者を講師とした研修動画を作成し、都道府県センター事業に専門家として協力した 2,000 人以上の社労士等に対して、オンラインでの研修を実施した。

④ 全国の中小企業に対して延べ 56 万通のダイレクトメールを送付し、都道府県センター事業の周知と利用促進を行った。

⑤　都道府県センターからの案内および厚生労働省の関係情報を総括した「働き方改革特設サイト」の構築・運用を行った。
⑥　「わたしの会社の働き方改革取組事例集 2022」、「働き方改革 " ヒント発見 " 事例集 2022」を作成し、働き方改革に取り組んだ企業とその企業を支援した社労士の活動を紹介した。
⑦　「職務分析・職務評価」に詳しい社労士の協力を得て、都道府県センターから推薦された 84 人の社労士等の専門家に対するコンサルティング手法に係る研修を実施した。

Ⅱ．企業主導型保育施設への労務監査事業

企業主導型保育事業は、従業員の多様な働き方に応じた保育を提供する企業等を支援するとともに、待機児童対策に貢献することを目的として、内閣府（当時）が所管する事業として、2016 年度に創設された。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。

2018 年 11 月に総務省「子育て支援に関する行政評価・監視―保育施設等の安全対策を中心として― 結果に基づく勧告」が出され、保育業界全体として、保育士等の処遇改善にかかる賃金改善確認を徹底するよう要請され、2018 年 12 月、内閣府に「企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討委員会」（以下「検討委員会」という。）が設置された。2019 年 1 月の検討委員会でのヒアリングの際に、連合会から企業主導型保育施設への労務監査の提案を行い、その結果、2019 年 3 月「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。

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が定められ、今後全国約 5,000 のすべての企業主導型保育施設に対し、労務監査を実施する方向となった。内閣府（2023 年度よりこども家庭庁へ移行）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（以下「育成協会」という。）となっている。なお、2023 年度から監査業務は「企業主導型保育事業における指導・監査、研修及び相談支援等業務」として、国の委託事業として一般競争入札に付されることになり、2023 年度は育成協会が落札している。

こうした一連の動きのもと、2020 年度から連合会では育成協会から「企業主導型保育施設への労務監査事業」を受託し、連合会に事業運営委員会を設置し、事業運営に関して全国的な統一を図りながら実施している。

2020 年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受け、7 県会 27 施設に留まったが、2021 年度は 11 都道府県の監査員 382 名により、2022 年度は 15 都道府県の監査員 433 名により（3 年間で延べ 18 都道府県で実施）、それぞれ 500 施設に対する立入調査、保育施設への結果の通知、施設からの改善報告の確認業務を実施した。

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

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

2. 被災県以外の都道府県会において実施する事業

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

3. 行政機関等が行う相談会等において協力を行う事業

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

4. 連合会が行う各種事業

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

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

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

Ⅱ．自然災害に対する支援活動等

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