

「社労士制度創設55周年を迎えて」 激変する社会 変わらぬ使命

～今 社労士だからできること。55年で培った「信頼」と「誇り」を胸に～

1. はじめに

歴史と伝統の重み

社会保険労務士制度（以下「社労士制度」という。）は、2018年12月2日に創設50周年を迎えた。これを記念して、同年12月5日に天皇皇后両陛下ご臨席のもと、東京国際フォーラムに全国から来賓および会員約4,300人が参集し、記念式典が執り行われた。記念式典では、三権の長である内閣総理大臣、衆・参議院議長、最高裁判所長官および厚生労働大臣から祝辞をいただき、50年の歳月の中、日本の労働法制、社会保障制度の発展に大きく寄与し、専門家の立場から企業の健全な発展と労働者の福祉の向上に努めてきた功績に対し、深い感謝の意が述べられた。

記念式典の最後には、47都道府県社会保険労務士会（以下「都道府県会」という。）および全国社会保険労務士会連合会（以下「連合会」という。）の会旗が壇上に並び、その華やかかつ荘厳な光景は、先達が築き上げた歴史と伝統、会員一人ひとりが培った国家資格者としての誇りを感じさせる一場面となった。



また、記念式典前日には帝国ホテルにおいて、国会議員をはじめ関係行政機関および海外からの招待者等1,400名を迎えて記念祝賀会を開催するとともに、記念式典翌日には国際労働機関（以下「ILO」という。）との共催により、国連大学にて「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」が開催され、アジア地域 5 か国、欧州 3 か国の代表団からパネリストが登壇し、世界に誇れる日本の社労士制度に大きな関心が寄せられた。



社会保険労務士法（以下「社労士法」という。）が制定され、50 年を超える歳月が経過する中で、雇用環境と中小企業の労務管理の在り方、デジタル技術の飛躍的な進展とそれに伴う電子申請に代表される社会保険労務士（以下「社労士」という。）業務のあり方は、当時から想定することができないスピードで変化を遂げた。今日に至るまでの道のりは決して平坦ではなく、その時、その時代において全国の社労士一人ひとりが工夫を凝らし、知見を結集させ乗り越えてきた歴史がある。

国際的活動の進展

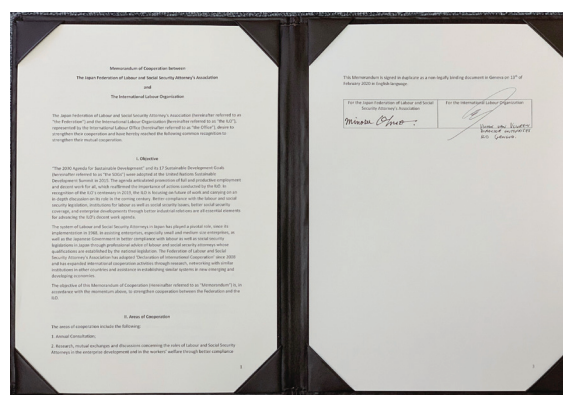
1968 年に創設された社労士制度は、今年で 55 年を迎える。我が国における社労士の地位は年々向上し、現在では 45,000 人を超える会員を擁する制度に発展し、その知名度と認知度は、飛躍的に高まっている。

制度創設以来、社労士法第 1 条に掲げる「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」ことを目的に労働社会保険分野の唯一の国家資格者としての専門性を有し、社会の要請に応え、労使双方の様々な問題解決に貢献してきた。直近においては、「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、劇的な社会の変化に対応するための取り組みを積極的に進め、社労士としての使命を果たしている。

また、今から 15 年前、2008 年に開催された「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」を行ったことを契機として、国際活動を本格化した。他国への社労士制度導入支援を積極的に展開し、特に独立行政法人国際協力機構（以下「JICA」という。）による「インドネシアプロジェクト」において、インドネシアに社労士制度を紹介し、調査・研究、本邦研修を重ねた結果、2017 年には、「インドネシア版社労士」が導入されるに至った。また、JICA などの国際機関とも交流を深め、国際舞台で「社労士（SHAROUSHI）」をアピールし、労働分野のみならず医療、年金、介護等の社会保障に関する分野にまで幅広い専門性を有する制度と

して、今や欧米諸国からも注目を浴びている。

さらに、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、全ての人にディーセント・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」（Memorandum of Cooperation）を締結するという大きな成果を得るまでに至った。これは、「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」の理念がグローバルスタンダードと一致し、持続可能な社会の実現に向けて、社労士制度が極めて重要な役割を果たすことが国際的にも評価されたことを意味するものである。



求められる社労士の役割

これからの未来においては、人口の減少、少子高齢化がもたらす労働力人口の減少により消費が低迷し、一人当たりの社会保障負担が経済成長を阻害する「人口オオナス社会」が到来することによって、新たな市場原理が格差社会を生み出すといわれている。社労士は、「長時間労働の是正」「働く女性・子育て支援」「高齢者雇用支援」など従前からの働き方改革を推進し続けるとともに、コロナ禍を経て、企業内で急速に整備されたりリモートワークなどの働きやすさを基盤に、「働き方改革」から一歩進めた「働きがい改革」として、従業員が熱意や意欲を持って毎日の仕事に取り組み、幸福度を高める職場環境作りに取り組んでいる。

「働きがい改革」は、従業員がその会社で働き続けたいと思う環境を作ること、従業員のモチベーションを高め、離職率を低下させ、生産性を高める好循環を生み出し、心身ともに健康で働き続けるための重要なファクターとされている。多様化するワークスタイルを総合的に判断し、労使双方の心をつかみ、働きがいを熟成させるための助言、相談ができる能力がこれからの社労士には求められる。

さらに、人工知能やロボット技術の進化により、労働環境や労働条件が劇的に進化していくことが想定される。こうした高度化・複雑化する労働環境の変化は、社労士の在り方や役割を大きく変化させることとなる。物理的なデジタル化に対応するだけでなく、コンプライアンスやリスクマネジメントの取り扱いがより重要視されるようになり、社労士が問題解決に貢献するために

は、より高度な知識やスキルが求められることになる。また、企業内に「労働 CSR」の視点を取り入れた社会的責任を持った企業づくりの支援、国際的な動向を見据えた「ビジネスと人権」を意識した企業活動の支援など、社労士は、変わりゆく社会に対応し、すべての国民が安心してやりがいを持って働ける社会の実現を目指していく。

2. その時 国民のそばにいつも社労士が。

社労士制度の創設

戦後復興期、労務管理分野の近代化が遅れ、特に中小企業において本格化する労働力不足にいかに対処するかが大きな課題であった。当時政府は、労働社会保険関係の様々な法令の整備をすすめ、その内容が充実されるとともに、複雑化していった。そのような現状の中、労働社会保険分野に精通し、適切な手続き、労務指導を行う専門家の誕生は、自然発生的な流れでもあり、社会からの要請でもあった。その後、制度発足まで幾多の壁を乗り越え、第 58 回通常国会において社労士法が成立し、1968 年 6 月 3 日公布、同年 12 月 2 日に施行された。

制度発足から今年で 55 年、時代の変化に対応し、様々な要請に応えるため、これまで 8 次にわたる法改正を実現し、業務範囲の拡大、制度の充実を図り、専門家としての使命を着実に果たし、社労士制度は社会的地位を確立しているといえる。

以下、これまでの 55 年の歴史の中で、予測困難であった事象に奔走した社労士の姿を振り返る。

年金記録問題への対応

社労士が、社会的に大きくクローズアップされ、国民の記憶にも強く刻まれている出来事として、年金記録問題への対応が挙げられる。2007 年 5 月、5,000 万件にも上る年金記録が不明であるとされた「年金記録問題」が発生し、国民的問題に発展した。

国民に大きな不安が広がる中、この問題の早期解決、年金加入者等の権利救済のため、社会的使命感を持って社労士が立ち上がった。都道府県会と全国社会保険事務所において、無料年金相談会を実施。全国各地で年金記録問題の解決に取り組む社労士の姿は大きな反響を受け、「年金の専門家＝社労士」が、広く国民に浸透した。また、国民からの認知度の高まりを契機として、社労士は、行政の外延的存在から脱却し、主体的に行政協力を行う立場に立ち、直接的に年金加入者の権利擁護のための相談・指導などの役割を担うようになった。さらに、一連の年金記録問題を通じ、検証委員会、第三者委員会といった政府の委員会に社労士が参画する機会が得られたことで、年金問題に限らず、様々な問題解決に社労士の知見が必要不可欠であるとされた。

この状況を受け、連合会では、「年金の専門家＝社労士」としての地位をより一層向上させるべく、研修制度を拡充させ、研鑽を積み重ね、高度化する相談に全国の社労士が的確に対応し、信頼を積み重ねていった。その後、社会保険庁が廃止され、2010 年 1 月、現在の日本年金機構の設立時に、それまで社会保険庁が運営していた全国 51 箇所の年金相談センターを引き継ぐ形で運営業務を受託し、社労士による「街角の年金相談センター」の開設に至っている。「街角の年金相談センター」

は、「身近に顔と顔が見える安心、そして信頼」を理念に、対面での相談に徹し、現在ではオフィスを含め全国 80 箇所に規模を拡大し、国民のニーズに応え続けている。

東日本大震災への対応

2011 年 3 月 11 日、東日本大震災が発生し、地震と大津波によって、東北の太平洋沿岸地域を中心に壊滅的被害が発生した。さらに、福島第一原子力発電所の大きな損害による放射能被害が拡大し、死者・行方不明者が 2 万人を超えるという未曾有の大災害となった。

連合会では、会員の安否確認を急ぐとともに、「東日本大震災災害対策本部」を設置し、全国の会員からの義援金募集、無料電話相談窓口「社労士会復興支援ほっとライン」の実施を決定した。また、労災や年金など、被災した方々や被害を受けた企業を対象とした労働社会保険に関する手続き支援、厚生労働省等が施行する特例措置に関する相談対応や情報提供に協力するとともに、今後必要とされる施策について会員からの意見を集約し、意見具申を行った。さらに被災地である岩手・宮城・福島の各地で公的機関が相談窓口を開設することが困難な地域の避難所等において、「社労士会労働・年金相談ほっとキャラバン」による出張相談会を実施、日常の生活を失い、茫然自失する被災者の不安解消の一助となる活動を積極的に行った。

また、会員に呼びかけた義援金は、約 8,500 万円に達し、被災された会員へのお見舞金および社会貢献の一環として日本赤十字社へ寄託した。東日本大震災という危機的な災害を経験した中で、どんな状況におかれても、国民の生活を支え、企業の円滑な事業継続に貢献する存在として、社労士が重要な役割を果たすことが実証された。今後も被災地の復興のために協力するとともに、各地で起こる様々な災害、予測を超える災害リスクに社労士は強い使命感を持って対応していく。

コロナウイルス感染症拡大への対応

2020 年「新型コロナウイルス感染症（COVID-19）」が全世界に拡大し、働き方や文化、これまでの価値観など、すべての在り方、考え方が様変わりした。

2019 年 12 月、中国湖南省武漢市において「原因不明のウイルス性肺炎」として初めて確認されて以降、国際的に感染が拡がり、世界保健機関（WHO）は、2020 年 3 月 11 日に「世界的大流行（パンデミック）」を宣言した。日本では、同年 1 月に初めて感染者が確認され、さらに感染が拡大した 4 月には「緊急事態宣言」が発出された。「緊急事態宣言」が発出されたことで、不要不急の外出を控えることが求められ、イベントの中止要請、飲食店や商業施設の時間短縮や休業要請がされるなど、社会・経済活動がストップし、企業を取り巻く環境は一変した。各企業では、緊急融資や各種助成金等の支援策を頼りに懸命な企業努力を進めるものの感染拡大が長期化する中、事業の維持・存続が危ぶまれる状況となった。

これまで経験のない国難ともいえる状況において、企業活動に甚大な影響が見え始めた同年 4

月3日、連合会では、「今こそ『人を大切にする企業づくり』の実践を」と題した会長メッセージをいち早く発信し、労働社会保険の専門家である社労士が、「Beyond CORONA」をスローガンに「1社でも多くの事業主と1人でも多くの雇用を守る」ために立ち上がり、その使命を果たすべく、雇用調整助成金の申請支援等に協力することを表明した。

さらに連合会では、政府が次々と打ち出す各種施策や特例措置の情報をいち早く国民に届けるため、ホームページに「新型コロナウイルス感染症関係情報」緊急特設ページを開設し、迅速な情報提供を続けるとともに、「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、雇用調整助成金の申請や特例措置および休業補償、企業活動縮小に伴う解雇・雇止め・退職に関する相談に対応した。また、雇用調整助成金を活用した支援を続ける中で、より迅速に対応するための課題、国民が本当に必要とするニーズを洗い出すため、社労士からの緊急アンケートを実施し、専門家の英知を結集した現場の声として厚生労働省に提案し、雇用調整助成金の要件緩和等の改善に繋げた。

社労士は、この国難と言える状況下におかれても、常に「人」に寄り添い、未知なるウイルスに対する国民不安の払しょくに全身全霊で取り組んだ。使命感を携え、全国各地で奔走する社労士の姿は、連日のように報道され、社労士のおかげで事業を継続し、雇用が守られたという声が数多く寄せられた。

コロナ禍を超えて、これまでの働き方が大きく変わり、テレワークやリモート会議を実施するためのデジタル化への転換、「新しい生活様式」に対応する柔軟で多様な働き方の導入が加速的に進んだ。社労士は、コロナ禍において導入したデジタル化を基盤に中小企業・小規模事業者に対し、新しいビジネスモデルを提案し、国難を乗り越えたその先の明るい未来に向けて、国民に寄り添った支援を続けている。

[illegible]

働き方改革への取り組み

政府は、労働者が多様な働き方を選択できる環境を整え、自分の未来を自分で創っていける「夢」のある社会の実現を目指すとともに、企業に生産性、収益性の向上をもたらし、持続可能な社会を実現するという「1億総活躍社会」を掲げ、「働き方改革」をその最大のチャレンジとして位置付けた。2017年3月の働き方改革実現会議において、「働き方改革実行計画」が決定し、翌年には「働き方改革を推進するための関係法令の整備に関する法律」いわゆる「働き方改革関連法」が成立し、働き方改革が本格的にスタートした。連合会では、「働き方改革実行計画」の発表を受けて、同年9月に「働き方改革支援宣言」を策定し、社労士が先頭になって働き方改革を牽引する決意を表明した。

社労士法第1条に掲げる「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、「人を大切にする企業づくり」、「人を大切にする社会」の実現を掲げている社労士にとって、この「働き方改革」を法令遵守と実務面からサポートすることは、まさに与えられた使命そのものである。

働き方改革の具体的な項目としては、長時間労働を是正することによる生産性の向上、同一労働同一賃金の課題整理のほか、育児・介護中の労働者の雇用継続、治療と仕事の両立支援、外国人や高齢者の雇用促進の取り組みなど様々な改善メニューが挙げられる。しかしながら、政府が発信する「働き方改革」を漠然とイメージしても、具体的にはどう取り組めばよいか分からないという中小企業が多い。その課題は、企業ごとに違い、労使双方の意識改革からスタートし、それぞれの企業の課題にきめ細やかに支援していくことは、社労士しかできない仕事である。

連合会では、2018年から厚生労働省の「働き方改革推進支援センター」事業を受託している。社労士が相談員の立場で企業をサポートし、労働時間の短縮、年次有給休暇の確実な取得、非正規雇用労働者の処遇改善、人材不足の解消等の相談、支援を通じて、様々な成功事例が挙げられている。

また、「医療業界の働き方支援」として、公益社団法人日本医師会と連携し「医療労務コンサルタント」制度を創設、医療業界の労務管理の特殊性に踏み込んだ働き方改革、労務管理の相談、支援を進めている。さらに、外国人の「特定技能者などの労働者の雇用と労働環境の改善」に向けて、人権を尊重しながら、働きがいにつく雇用の供給、適切な労働指導を通じて外国人労働者の安心・安全を確保する取り組みなど、様々な業務領域の働き方改革に社労士の専門性が発揮されている。

「働き方改革」は、次のステップとして、テレワーク下での働き方、副業・兼業、場所を特定しない働き方による企業の地方移管、地方創生の取り組みなど、「働き方改革フェーズII」の段階に進んでいる。社労士は、これから先も「人を大切にする」をキーワードに「働き方改革」の諸施策が円滑に進むよう、各企業の新たな労務管理の構築に貢献していく。

働き方改革の進捗状況

◆労働時間インターバル制度の導入が努力義務になりました

◆労働時間インターバル制度とは、1日の勤務終了後、1日の勤務開始前、一定期間以上の休憩時間を確保する仕組みです。働き方改革の推進の一環として、2023年4月1日より、労働時間インターバル制度の導入が努力義務となりました。

◆労働時間インターバル制度の導入が努力義務になりました

◆労働時間インターバル制度とは、1日の勤務終了後、1日の勤務開始前、一定期間以上の休憩時間を確保する仕組みです。働き方改革の推進の一環として、2023年4月1日より、労働時間インターバル制度の導入が努力義務となりました。

働き方改革法改正

◆労働時間インターバル制度の導入が努力義務になりました

◆労働時間インターバル制度とは、1日の勤務終了後、1日の勤務開始前、一定期間以上の休憩時間を確保する仕組みです。働き方改革の推進の一環として、2023年4月1日より、労働時間インターバル制度の導入が努力義務となりました。

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～

Day1 3/23 (木) 14:00～16:40

Day2 3/24 (金) 14:00～16:20

Special Guest

◆労働時間インターバル制度の導入が努力義務になりました

◆労働時間インターバル制度とは、1日の勤務終了後、1日の勤務開始前、一定期間以上の休憩時間を確保する仕組みです。働き方改革の推進の一環として、2023年4月1日より、労働時間インターバル制度の導入が努力義務となりました。

Event Schedule

時間	内容	講師
14:00～14:30	開会挨拶	全国社会保険労務士会連合会 代表理事 佐藤 正
14:30～15:00	ワークエンゲージメントの推進	東京大学大学院経済学研究科 教授 山本 隆
15:00～15:30	休憩	
15:30～16:00	人を大切にする社会	東京大学大学院経済学研究科 教授 山本 隆
16:00～16:30	閉会挨拶	全国社会保険労務士会連合会 代表理事 佐藤 正

主催：全国社会保険労務士会連合会

デジタル化への対応

インターネットの普及に伴い、それまで書面により行われていた行政機関への各種申請、届出が、インターネットを利用して自宅や会社のパソコンから可能となり、電子申請の環境整備が着々と進められた。連合会では、こうしたデジタル化の流れ、電子政府への対応を検討し、電子証明書の発行業務については、自らの信頼性のもとに責任を持って発行することとし、2003年9月、土業初の認証局となる連合会認証局を開局した。これを契機に電子証明書の取得促進を進めるとともに、厚生労働省との定期協議の場において、事業主の電子署名省略をはじめ、利便性を高めるための改善策を利用者の立場から伝達し、さらなる利用促進を図っている。

さらに加速化する行政手続きのデジタル化に対応するため、2022年には、各都道府県会に2名のデジタル化推進委員を配置し、より多くの社労士が電子申請を活用するよう利用促進を進めるとともに、日頃から利用する電子申請に関する課題を集約し、厚生労働省、デジタル庁と情報共有を図ることで、デジタル化をさらに加速化させるための体制を構築した。

また、政府のデジタル・ガバメント閣僚会議において、デジタル社会の実現を目指し、その基盤となるマイナンバーカードの普及・利便性の向上に関する検討が進められ、社労士は、社会保障を担う専門家としてマイナンバー制度の普及を推進し、2024年秋を目途に健康保険証が廃止される方針となったことを踏まえ、その機能をマイナンバーカードに移行するための支援を一層進める必要がある。マイナンバーカードは、将来的に国民一人ひとりの属性を連携するハブとなることから、持続可能な企業づくりに欠かせないインフラ整備である。マイナンバーを管理する社労士は、顧問先企業との信頼関係をより強化し、安心を提供し続けなくてはならない。

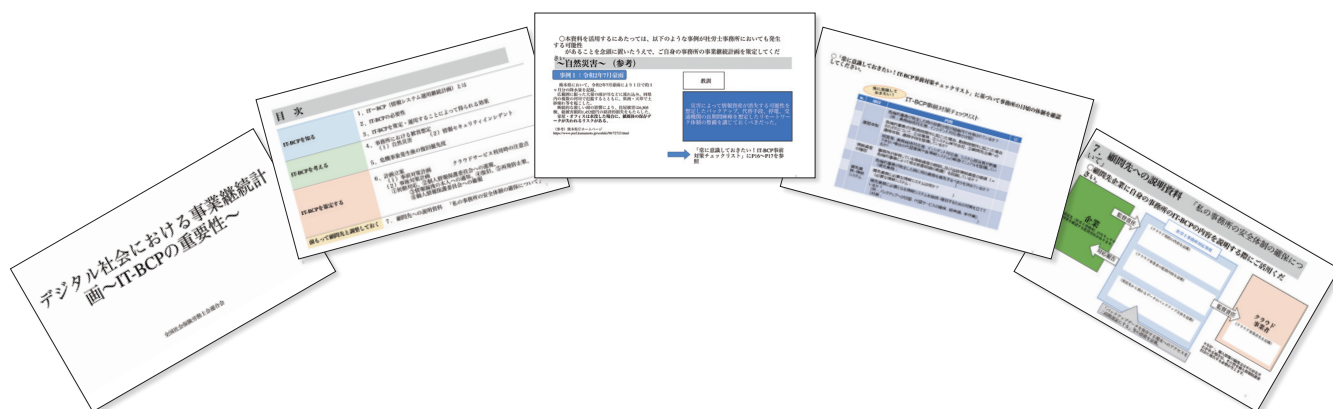
その安心を「見える化」するために、個々の社労士事務所が、「個人情報保護法」および「行政手続における特定の個人を擁護するための番号利用等に関する法律」に定める個人情報および特定個人情報（マイナンバー）の取り扱いを遵守する社労士事務所を連合会が認証する制度として「SRP

II 制度」があり、情報セキュリティ対策の強化が急務とされる社会にあってニーズが高まっている。まだ取得されていない事務所におかれては、事務所運営の基盤として取得の準備を進めていただきたい。

また、2021 年に成立した「デジタル改革関連法」において、国家資格関係事務のマイナンバー利用および情報連携の拡大が検討され、2024 年にサービスを開始する「国家資格等情報連携・活用システム」の構築に際し、社会保障・税・災害等に係る 32 資格の国家資格の 1 つとして社労士が組み込まれることになった。今後、社労士の登録事務等が見直されるとともに、マイナンバーを基盤とした新しい実務運用に向けた準備を進めなければならない。

社会のデジタル化が加速する一方で、企業における情報セキュリティ対策が大きな課題となっている。「Emotet」と言われる、あたかも関係者を装って偽メールをばら撒きウイルスに感染させる手口などのサイバー攻撃が巧妙化・悪質化している。2023 年 6 月には、クラウド型の社労士業務支援システムがランサムウェアの被害を受け、このシステムを利用する全国の社労士事務所において、日常業務、給与計算業務等が停止し、大混乱を招いた。また、この被害は業務が停止するだけでなく、システム内で管理されている個人情報漏洩の恐れがあり、個人情報保護法に基づく個人情報保護委員会への報告や本人への通知が必要となっている。当該システムだけで管理されている在職者の数は、およそ 800 万人と言われており、大きな影響が生じている。社労士は、迅速で適切な対応と、顧問先との信頼関係維持を緊急に進めなければならない。

この件を受けて、不審なメールやリンクに対する注意喚起、ネットワークの適切な運用など、従業員一人ひとりのセキュリティ意識の向上が重要であること、また、業務の継続性を維持するため、システム上のバックアップとデータが消失するケースを想定した復元手段を持ち合わせることの必要性が明らかになった。さらに、万が一サイバー攻撃が発生した場合に備えたリスク対応計画の策定など、被害拡大を最小限にとどめるための方策を検討しなければならない。



IT-BCP

3. 変わりゆく社会 変わらない使命

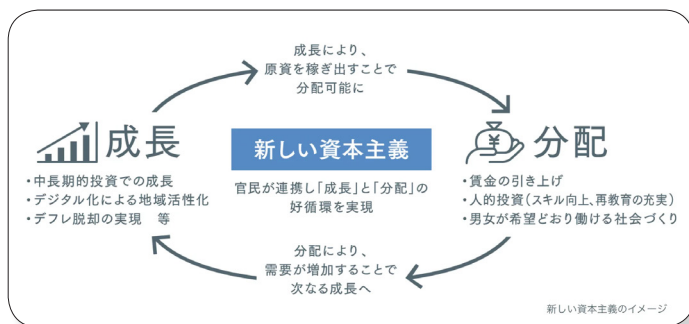
2022 年に入り、ロシアのウクライナ侵攻を端に国際社会の分裂が拡大し、ロシアと欧米諸国側の対立が一層深まっている。アジア圏においても台湾有事への懸念が叫ばれ、日本の防衛費予算が増額されるなど、国民の不安は増大している。また、ウクライナ情勢等を背景とした世界的なエネルギー・食糧価格の高騰も、国内の経済活動に大きな影響を及ぼしている。

政府においては、「新しい資本主義」の方針のもと、「構造的な賃上げ」、「成長のための投資と改革」等を重点分野として掲げている。また、「全世代型社会保障制度」の構築に向けて、どのような働き方においてもセーフティネットが確保され、安心して働くことができる社会保障制度の必要性から、その課題の第一歩として、「勤労者皆保険の実現に向けた取り組み」が盛り込まれ、特に被用者保険の適用拡大の促進については、社労士の全面的な協力が期待されている。

一方で、企業においては、持続的な成長を可能とする経済社会の実現に向けて、人的資本に関する効果的な開示の在り方や、多様な働き方の推進を含む人的資本経営の実践が進められるとともに、国際的な企業のサプライチェーンにおける人権尊重への関心の高まりを受け、国内企業においてもビジネスと人権、人権デューデリジェンスなどの取り組みが加速している。連合会では、コロナ禍を超えて、国民の日常が戻りつつある中、新たな時代を見据え、「新しい資本主義」、「全世代型社会保障制度」などの政府の施策に対し、引き続き「人」に着目した取り組みを続けていく。

なお「新しい資本主義」においては、従来の資本主義に対し、社会的責任や環境保護を企業活動に導入し、持続可能な経済社会を目指す新たな考え方を示している。具体的には、企業や投資家が社会と環境に配慮した事業活動を行うことや、地域経済や労働者の福祉を優先させる投資活動を行うことなどが挙げられ、企業の社会的責任や環境保護に対する取り組みが高く評価される。総じて、経済的利益や豊かさを追求するだけでなく、「人」や自然、地球を大切にする社会を目指す経済システムとして注目されている。

それらの実現に向けて、多様な働き方を定着させるとともに、個人が所有する「人的資本」（スキル、知識、経験、培ったノウハウ、健康状態など）を経済的価値のある資源に位置づけ、人材を育成し、活性化させることで企業の生産性を向上させ、構造的な賃上げにつながる好循環を生み出すことが重要となる。また同時に、上場企業においては、人材育成方針、男女別賃金、女性管理職比率等の非財務情報を有価証券報告書等にて開示することが義務付けられる等、政府が目指す「新しい資本主義」は、まさに社労士が使命とする「人を大切にする企業づくり」から、「人を大切にする社会」の実現に向けた取り組みと一致していることから、社労士が模範となり実践していかなければならない。



今後一層進展するであろうデジタル社会においては、新たなデータを活用し、顧客や社会のニーズを基に、ビジネスモデルを変革するとともに、これまで確立してきた業務そのものや、組織、プロセス、長い歴史の中で育んだ企業文化・風土までも変革することが求められ、競争上の優位性を確立していかなければならない。これからの未来は、現在の延長線上にはなく、我々がこれまで経験してことのない非連続的な技術革新が次から次へともたらされる社会であることを踏まえていく必要がある。

4. さらなる社労士制度の発展に向けて～未来を起点に社労士業務を構想する～

さて、デジタル技術の進化が著しく進む未来、社労士の業務は、AI に置き換わってしまうのだろうか。

労務管理の分野では、顧客情報の管理や給与計算業務、社会保険の手続き業務など、正確性が求められ、日々繰り返される作業的業務はAI 技術を活用することによって、より効率的に処理できるようになるだろう。一方で、しかし、顧客との対話や相談、トラブルの解決など、人間的な判断や対応が必要な業務や、過去の経験値に基づく対応はAI に置き換えることはできない。

これからの社労士の業務は、AI 技術と共存し、先端技術を駆使することで業務の効率化を図り、生産性を高めていかなければならない。日常業務を自動化し、正確性のあるデータを集積し、比較・分析に活用することが求められる。

AI 技術を最大限活用することで、社労士は、多くの時間をクオリティの高い業務や顧客対応に充てることが可能となるだろう。

社労士が50年を超える歴史の中で培った「人を大切にする」業務は、AI が代替することはできない。「人」に寄り添う社労士の使命は、決して変わることはない。

このように、AI などのテクノロジーの発展、コロナショック、ウクライナ侵攻など外部環境が劇的に変化しており、既存の社会経済システムが未来永劫続くといったことはなく、変化に対応できるようにしなければならない VUCA の時代である。社労士制度も柔軟に変化するアジャイルな制度にするため、未来起点で考えて社労士制度を捉えなおす必要性が出てきた。

このような状況を踏まえ、社労士制度創設 60 年にあたる 2028 年を超えた未来を起点とした「社労士未来戦略シナリオ 2030」報告書を 2022 年 11 月に策定した。

本報告書では、未来を起点とした社労士業務や社労士制度を構想するために、シナリオプランニングを用いて、将来起こりうる複数のシナリオを描いたうえで、それぞれのシナリオ（世界観）における社労士の在り方を明らかにするとともに、多様化する未来に向けて社労士がどのようなシナリオ（世界観）においても、国民や社会に向けて、社労士が役割を全うできるよう、起こりうる様々な「未来」を検証し、求められる社労士像をデザインするため「2030 年を取り巻く 4 つの世界観」を整理している。そして、この「2030 年を取り巻く 4 つの世界観」を俯瞰し、社労士の役割を再定義し、社労士の支援対象を切り口に、「企業向け支援」、「個人向け支援」、「社会への関与」という視点で社労士の役割を捉えなおした。

「4 つの世界観」は企業や働く人の思考あるいはパーパス

当初、これらの「4 つの世界観」はどれも等しく起こりうる未来であり、「未来予測の答えや正解」を示しているのではなく、「未来をどう創造するか、創出するかの問い」と捉えていた。一方で、議論を深めていく中で、この「4 つの世界観」を、企業の思考、働く人の思考、あるいはパーパスとも捉えられるということがわかった。これら「4 つの世界観」は企業または個人等のパーパスと見立てると、例えば、社労士はこの「4 つの世界観」を企業または個人等に提示し、どのパーパスを選択するのかを一緒に検討することから始める。あるいは、この「4 つの世界観」に基づく経営方針や個人のワークライフプランなどが定まっていない場合または変更する必要がある場合には方針決定に向けた支援を社労士が行う。そして、その選択に応じて、もしくは既にパーパスを持っている企業または個人等に向けて、そのパーパスに沿った、提案、助言・指導を行って継続的に支援していく役割を社労士が担うことになる。

つまり、社労士は行政の政策、企業や自治体の経営、一人ひとりのワークライフデザインなどを現場で一致させていく、デザイナーであり、実務家である、ということを導出した。また、労使や社会全体と対話をし続け、社会全体に貢献していくことは社労士制度創設以来 55 年間に亘り、社労士が果たし続けていた使命、本質であり、そのことは未来の視点から見ても変わらないことが確認できる。

価値創出や変革の源泉は「人」であり、それを支えるのが社労士

価値創出や変革の源泉は「人」である。それにまつわる支援の担い手である我々社労士はこれまで、とにかく「人」にまつわる問題解決や改善を果たす役割が大きかったが、これからは従来の役割に加え、「人」にまつわる未来について、労使を含めた社会全体とともにデザインし、未来に向けた人づくり、企業づくり、場づくり、機会づくり、地域づくりなどを通じて、多様な人材による多元的な発想や能力の発揮を促し、そのことにより、活力にあふれ、豊かさを実感できる社会の実現に向けて、社労士の果たす役割がさらに大きくなると思われる。

社労士の役割・本質は核心部分とアジャイルする部分と両方の視点を持ち合わせつつ、こうした未来の視点から見て、社労士制度創設55周年を迎えた今こそがダイナミックにスピード感をもって、社労士制度や社労士の役割を変革する時だと考えている。

あなたらしい働き方で、 あたらしい働きがい。

この2年間、私たち社労士は労務管理の専門家として、
コロナ禍においてもより働きやすい職場づくりを実現すべく、
さまざまな企業・団体のデジタル化などを推進し、働き方改革を支援してきました。
社会や暮らしが大きく変化するなか、多様な働き方が定着し、
働く人たちの価値観もますます多様化してきた現在、
「働きやすさ」から一歩踏み込んで、より個々の“人”にフォーカスした
「働きがい」を追求するニーズが高まっているのを感じます。

“人を大切にする企業づくり”を掲げる私たち社労士が、
いま社会から求められていること。
それは、「一人ひとりが働きやすい環境づくり」を通して、
新しい時代に「より前向きに働きたいと思える職場づくり」を支援すること。

「働き方改革」を超えた「働きがい改革」へ。
ここから本当の意味での「Beyond CORONA」が始まります。
12月2日「社労士の日」に、さらなる決意とともに、
誰もがいきいきと働ける社会づくりに貢献してまいります。

Beyond CORONA with You

社 労 士

“人を大切にする企業づくり”のために奔走する、
働く人、社労士の姿を描く4つのストーリー。
「Stand by...」特設サイトにて動画公開中。



2023年12月2日、社会保険労務士制度は創設55周年を迎えます。

12月2日は「社労士の日」。



全国社会保険労務士会連合会

社労士会 Q