

社労士研究助成制度 募集のご案内

連合会では、日々研鑽を積まれている皆様を支援するため、「社労士研究助成制度」を設けています。

本制度は、年に1度研究費の助成希望者を募集し、ご提出いただいた研究計画書等の申込書類に基づき、社会保険労務士総合研究機構に設置する「社労士社会政策研究会運営委員会」（以下「運営委員会」という。）にて選考を行います。選考を通過した研究につきましましては、その成果を提出期限までにご提出いただき、内容について審査の上、「可」とされたものにつきましましては、研究助成費が支払われることとなります。

つまり、「入口」である申請書類での選考と、「出口」である研究成果の内容の審査、2つの関門を通過してはじめて研究助成費が支払われる仕組みとなっております。

また、本制度は、助成費が支払われるだけでなく、連合会ホームページ等での公開や製本版を作成し都道府県会等に配布するほか、「社労士社会政策研究会」で研究報告を行っていただくことも想定しております。

ぜひ、本制度の趣旨にご賛同いただき、奮ってご応募いただければ幸いです。

第7回 社労士研究助成制度応募要領

1. 対象者

社労士で、「労働法制・労務管理」「年金・社会保障」に関する領域を研究する個人またはグループ（グループの場合、全員が社労士であることとする。）

2. 募集テーマ

①「労働法制・労務管理」もしくは、②「年金・社会保障」に関するもの

3. 研究助成費

20万円（税抜）

4. 研究助成の申請方法

研究助成申請書（様式1号）及び研究計画書（様式2号）に必要事項を記入し、以下のメールアドレス宛にEメールで送信してください。

なお、申請書様式は、連合会ホームページ会員ページ「注目トピックス」からダウンロードをお願いいたします。

▶申請書類送付先アドレス（社会保険労務士総合研究機構）：souken@shakaihokenroumushi.jp

▶応募締切日：2025年2月28日（金）

※メール件名に「第7回社労士研究助成制度応募」と明記してください。

※Eメール受信時刻が期限内であること。提出期限を過ぎたものは一切受け付けません。

5. 選考結果の通知

運営委員会による厳正な選考のうえ、2025年4月末日までに申請者全員に選考結果を通知いたします。

<選考基準>

1. 社労士法第1条の精神に照らし、企業の健全な発達や労働者等の福祉の向上に寄与するとともに、社労士の地位向上に貢献する内容であるか。
2. 先見性に富んだ内容であるか。
3. 実現性のある研究計画であるか。

6. 研究成果（論文）の提出

選考の結果、研究助成の対象となった場合、研究成果（論文）を、全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構宛に郵送にて提出していただきます。

(1) 研究成果（論文）要領

① 文字数：30,000～100,000字程度

※句読点は文字数にカウントしてください。

※参考文献は、必ず明記してください。なお、文末に参考文献を列記する場合、文字数のカウント外としてください（文末に文字数を明記してください）。

② 提出形式：パソコンで作成し、A 4 判横書でプリントアウトし、郵送でご提出ください。

※執筆要領（詳細）については研究助成の対象となった方に別途お知らせします。

(2) 提出（郵送）先

全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構

〒103-8346 東京都中央区日本橋本石町 3 - 2 - 12 社会保険労務士会館 7 階

※封筒の表面左下に「研究成果（論文）在中」と記入すること。

(3) 提出締切日 2026年3月31日(火)必着

7. 研究成果（論文）の審査

提出いただいた研究成果（論文）は、以下の評価基準に基づき、運営委員会において厳正に審査いたします。審査の結果は、2026年7月上旬に連合会から直接通知いたします。

＜研究成果（論文）の審査基準＞

1. 設定したテーマにおける先行研究を十分に踏まえているか。
2. 説得力のある論理展開をしているか。
3. 新たな知見を提示しているか。
4. 研究目的が達成されているか。
5. 誤字脱字の有無、文章表現の巧拙等や、執筆要領に即した論文となっているか。

8. 研究助成費の支払

運営委員会における審査において、「可」とされたものについては、研究助成費が支払われます。審査結果によっては、若干の修正等を条件に、研究助成費を支払うこととする場合があります。

なお、研究助成費は原則研究代表者に一括して支払われますが、グループ研究については、研究代表者が指定する割合で支払うことも可能です。

9. 研究成果（論文）の公表

研究成果（論文）については、その旨の要旨等を、『月刊社労士』や当連合会ホームページ等で公開するほか、製本版を都道府県会等へ寄贈するとともに、研究助成対象者については、連合会が主催する「社労士社会政策研究会」にご登壇いただき、研究報告を行っていただくことを想定しています。

10. 留意事項

① 以下ア～ウのものは対象外とします。

ア. 他の助成制度から助成されているもの、若しくはその予定があるもの。

イ. 他の機関に既に提出されたもの、若しくはこれから提出するもの（修士論文等）。

ウ. 過去に本助成制度において既に選考を受けたもの（助成対象、助成対象外に同じ）。

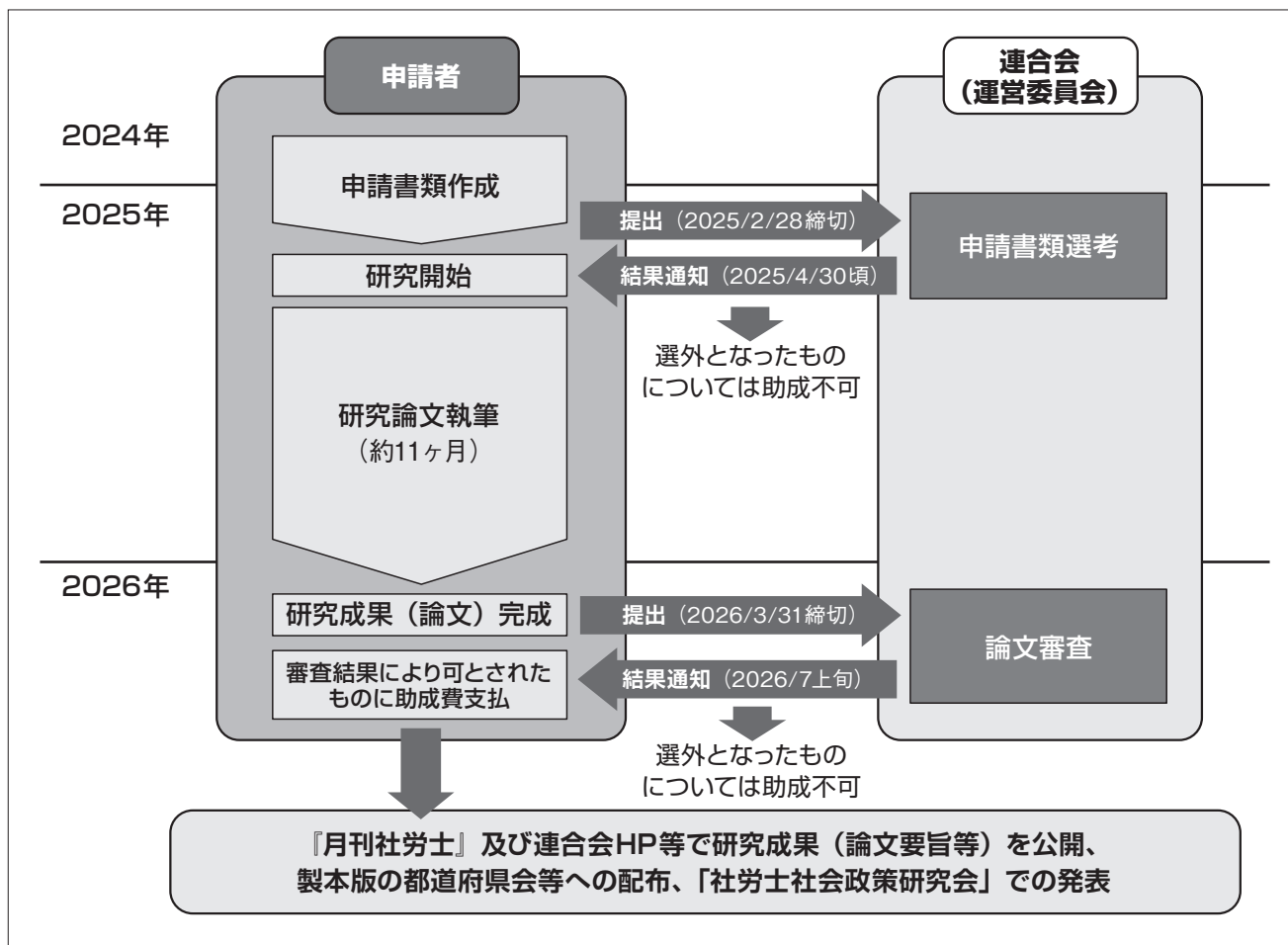
なお、上記ア～ウに該当するものと同一のテーマに関するものであっても、新たな研究と認められるものについては、応募対象とします。その場合、ア～ウに該当する研究と新たな研究の相違点を明示すること。

② 1人（1グループ）につき、同一年度での応募可能点数は1点とします。

③ 連続して応募することは可能ですが、新規応募者を優先します。

④ 選考及び審査結果に関する照会には応じられませんので、あらかじめご了承ください。

<助成制度申請から助成費支払いまでの流れ>



社労士研修システム講座開講のお知らせ

論文の書き方

昨今リカレント教育やリスクリングのため大学院に通われる社労士も多く、「論文」を執筆し、発信する機会が増えている現状があります。

こうした活動は、労働・社会保険諸法令に関する唯一の国家資格者である社労士が、労働・社会保障全般及び人事・労務管理に関する問題点、課題について、その問題点や課題の現場や、その運用の実態を踏まえた考察をし、学術的知見として対外的に発信することを意味し、学問研究に貢献するとともに問題点の改善や課題の克服に資するものであると考えております。

また、社会保険労務士総合研究機構では、毎年、社労士研究助成制度を設けるなど、学術研究の支援を行っているところです。

高度の専門的知識を有する国家資格者である社労士が、その有益な専門的知見を活発に、発信いただくために、本講座を参考にいただければ幸いです。

講師: 松山大学法学部教授
社会保険労務士総合研究機構所長
村田 毅之 氏

内容: ・社会保険労務士が論文を書くことの意義
・論文とは
・論文を書く際の基本的留意点
・論文作成の手順
・注の表記の仕方
・「論文」を知り「論文執筆」に取りかかる実践的準備作業
・おわりに 社会保険労務士への期待

時間: 16分

こちらの二次元コードから
研修システムにアクセス出来ます。



第7回 社労士社会政策研究会 開催のご案内

社会保険労務士総合研究機構では、「労働法制・労務管理」「年金・社会保障」及びこれに関連する研究発表の場の継続的な提供、研究成果の普及・発信を行い、企業の健全な発達や労働者等の福祉の向上に寄与するとともに、社労士の地位向上に貢献することを目的として、毎年、「社労士社会政策研究会」を開催しています。

本年度においても以下のとおり開催しますので、この機会にぜひ、ご参加ください。

開催概要

■ 実施方法 オンライン開催

※本年度はオンライン（Zoomウェビナー）で参加する方を募集します。

■ 日 程 2024年11月29日(金)

第1部（基調講演、研究成果発表） 13：00～14：55

第2部（分科会） 15：10～16：40

■ 対 象 者 会員（社労士であればどなたでも参加が可能です）

■ 参 加 費 【オンライン参加者】 無料

■ 定 員 【オンライン参加者】 第1部：1,000名 第2部：各分科会500名

※申込数が定員に達した場合、受付終了となります。

■ 申込方法 右記二次元コードまたは連合会ホームページ会員専用ページ「注目トピックス」から申込ページにアクセスいただきお申し込みください。



■ 申込期間 【オンライン参加者】 2024年10月1日(火) 10：00～開催当日

■ プログラム

【第1部】

時 間	内 容
13：00～13：05	開会
13：05～13：10	開会挨拶 大野 実 連合会会長
13：10～14：00	(1) 基調講演 (50分) 中小企業・小規模事業者の持続的賃上げに向けて 講演者：首藤 若菜（立教大学経済学部教授）
14：00～14：10	休憩

14：10～14：50	(2) 研究成果発表 (40分) 地域における労働社会へのアプローチ支援の可能性 (中間報告) 発表者：佐藤 淳子 (滋賀会) ＜報告要旨＞ 2020年4月、全国社会保険労務士会連合会近畿地域協議会が実施する関西大学大学院推薦入試制度の後押しをいただき、社会人3年コースを選択し大学院での学びを開始しました。前期課程では、自律的キャリア形成が重要視されつつある近年において、地域の人材を活かした若年期における体験支援によって自律的なキャリア形成能力を発達させる可能性について考察し修士論文としました。現在はその後のステージにおける課題の一つである、働きたい意思があっても既存の公的支援等では思うような場に到達できない状況にある方々に向け、民と官が連携することによる労働社会へのアプローチを可能にする支援方策を検証したく模索しています。 雇用に限らず多様な社会とのかかわり方を念頭に検討することで、労働社会や地域においてコーディネーターとして役割を果たす可能性をもつ社労士が、その知見と人脈を活かし労働社会へのアプローチを支援することが可能とも考えています。すでに活動されている社労士の方が全国にいらっしゃるのではないかと思います。本報告においては、中間報告となり拙い内容になるかとは思いますが、諸先輩の皆さまよりアドバイスやご意見をいただければ幸いです。
14：50～14：55	(3) 研究助成制度に関する説明 (5分) 村田 毅之 社労士総研所長

【第2部】 分科会 (2テーマ同時開催)

※2テーマ同時進行で行いますので、分科会①、②いずれかを選択しご参加ください (両方のプログラムに参加することはできません)

時 間	内 容
15：10～16：40	分科会① (90分) 中小企業・小規模事業者の賃上げの実態と社労士の役割 コメンテーター：首藤 若菜 (立教大学経済学部教授) 進行役：飯野 正明 (東京会) パネリスト：高野 聖子 (東京会) 八木 裕之 (大阪会) ＜報告要旨＞ 近年、最低賃金の上昇に頭を悩ませている中小・小規模企業の経営者は多いことであろう。「今年の最低賃金は〇〇円になりました。」と伝えるのにブルーになっている社労士も多いと思われる。 実際の引き上げ額を全国平均で見ると、2022年に前年比31円、2023年は41円、そして今年は51円の引き上げ額となっている。政府の目標である「2030年代半ばまでに最低賃金1,500円」を達成するには、今年レベルの引き上げ額が今後も続くこととなる。 今後も続く最低賃金の上昇についていけば、企業の未来はない訳であり、我々社労士が5年先、10年先の企業の未来のために、様々な提案をする機会が求められることであろう。我々社労士は、顧問先の存続のため、自分たちの存続のため、この問題と向き合うことが求められる。 賃上げの意義、特に今年度は、地方において高い賃上げとなっていること等、中小企業・小規模事業者の賃上げの実態や今後の見通しを踏まえた上で、今後も続くであろう最低賃金の引き上げに対して、社労士はどう企業を支援していくことができるか議論したい。
15：10～16：40	分科会② (90分) 「介護職員等処遇改善加算を活用した人材の確保・育成および定着について」 発表者：五井 淳子 (東京会) コメンテーター：古都 賢一 (社会福祉法人全国社会福祉協議会副会長) 進行役：阿部 知佳 (東京会) ＜報告要旨＞ 2024年7月に厚生労働省が公表した「第9期介護保険事業計画」によると、2026年度には約25万人、2040年度には約57万人の介護職員が不足するという。国は、職員の処遇改善、多様な人材の確保・育成、生産性の向上、外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組むとしているが、まずは他産業と比べ依然低い水準にある処遇の改善が喫緊の課題であろう。 介護職員の処遇改善施策の大きな柱として、処遇改善加算制度が挙げられる。 2009年に処遇改善交付金からスタートしたこの制度は、数度の改定を経て、2024年6月から処遇改善加算、特定加算、ベースアップ等支援加算の3加算を一つにした「新加算」として生まれ変わった。 制度の形は変われど、開始当時から一貫しているのは、その目的が「人材の育成と定着」であるということだ。しかし、新加算を取得した介護事業所の多くは、せっかく作ったキャリアパスや職場環境改善の取り組みを、上手く運用できていないというのが実情である。 そこで、人事労務の専門家である我々社労士がどのように関われば、この制度を上手に活用し職員の確保・育成と定着に寄与できるのか、考察・議論したい。

問い合わせ先

全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構 TEL：03-6225-4864