

令和 2 年度 事業 報告 書

自 令和 2 年 4 月 1 日
至 令和 3 年 3 月 31 日

令和 2 年度は、半世紀に及ぶ社会保険労務士（以下「社労士」という。）制度の歴史を踏まえつつ、激動するデジタル社会の進展の中で「働き方改革」のさらなる推進を含め、社労士の進むべき道を定めていく年度と位置づけ、東京都社会保険労務士会（以下「東京会」という。）の各種事業を推進した。

同年は、4 月初めに「新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言」が発出・延長されたことを始め、当該宣言の解除後も引き続き三つの密の回避などの感染防止対策が求められる中で、計画した厚生事業はすべて中止のやむなきに至ったが、「コロナ禍の中で如何にすれば事業を実施できるか」という視点で検討し、ライブ形式又はオンデマンドの e ラーニング配信による研修の実施、オンラインによる委員会等会議の実施などにより、各事業の積極的な展開を図った。

令和 2 年度には、働き方改革関連法の周知と取組を踏まえた実践的な「働き方改革」の支援及び業務のデジタル・IT 化を推進する事業を重点として掲げたが、前者については、企業向け及び会員向けの「働き方改革セミナー」を各々開催し、特に会員向けのセミナーは、働き方改革・健康経営特別委員会とデジタル・IT 化推進特別委員会の連携による研修として実施した。

また、後者については、「社会に求められる社労士の姿と役割は何か」をテーマにオンラインシンポジウムを開催し、デジタルトランスフォーメーション（以下「DX」という。）社会における社労士の未来像を描いた他、研修講師候補者データベースの本格導入に係るインフラ整備の開始、電子申請支援センターの支援機能の充実、社労士自身がデジタル化に取り組むための Excel 等を活用した労働時間管理などの業務効率化を目的とした実践的な研修の実施、G ビズ ID の導入や e-Gov の更改に伴うチャットボットによる電子申請の QA 機能強化、電子申請フェアの開催、会員証の更新に向けた事務局内プロジェクトチームの設置などに取り組んだ。

I. 社労士制度の基盤整備関連事項

1. 働き方改革・健康経営に関する事業

- (1) 企業の「働き方改革の実現」を支援するため、中小企業の事業主や人事労務担当者に「コロナ禍における働き方改革支援セミナー（社労士会セミナー）」を開催し、働き方改革関連法の重要ポイントと企業がテレワークを導入する際の留意点や企業事例、メンタルヘルス対策等を解説することにより、社労士が働き方改革の先頭に立つ「労務管理の専門家」であることをアピールした。
- (2) 働き方改革・健康経営特別委員会とデジタル・IT化推進特別委員会が連携し、コロナ禍により急速に社会に普及したテレワーク、これを踏まえた勤怠管理システムの導入・労務管理をテーマとした会員向けの「働き方改革支援セミナー」を企画・実施した。
- (3) 東京商工会議所と意見交換を行い、今後の連携等について協議した。また、全国健康保険協会（協会けんぽ）東京支部とのコラボ事業として、健康企業宣言への取組みを推奨した。
- (4) 健康経営セミナーを能力別（基礎編、専門編、実践編、特別編）に編成し、年間を通じて知識の習得が可能となるよう研修システムを体系化した。また、新型コロナウイルス感染拡大防止を考慮し、少人数によるライブ研修や Web による研修を開催し、オンラインや eラーニング配信などハイブリッドに対応した。

2. デジタル・IT化推進に関する事業

- (1) コロナ禍の影響は、Web 会議システムの普及やテレワークの進展など、わが国の DX を加速させ、我々社労士の役割も変化している。このような背景を踏まえ、「社会に求められる社労士の姿と役割は何か」をテーマにオンラインシンポジウムを開催し、DX 社会における社労士の未来像を描いた。
- (2) 新型コロナウイルス感染症対策とも関連し、Web 会議を開催するためのインフラ整備や事務局職員のテレワーク勤務を実施するためのハード・ソフト両面の整備を行った。
- (3) 講師候補者データベースの本格導入について令和 2 年度よりインフラの整備を開始した。また、会員証の更新に向け、災害時の安否確認への対応など会員証活用・改定に係るプロジェクトチームを設置し、検討を開始することを決定した。
- (4) デジタルガバメントへ対応するため、東京会が設置した「電子申請支援センター」の支援機能等を拡充し、社労士自身がデジタル化に取り組むための Excel 等を活用した労働時間管理やクラウドストレージによる業務効率化を目的とした実践的な研修を実施するとともに、

会員に対する電子申請、情報セキュリティ対策、業務効率化・デジタル化に向けた業務支援ツール、RPA等ITサービスに関する研修及び情報提供に関するニーズ調査を行った。また、支部電子化推進員向け伝達研修を通じて、支部電子化推進員の育成・強化を図り、支部会員からの電子申請に関する相談を引き続き行った。GビズIDの導入やe-Govの大幅更改に伴い、チャットボットによる電子申請のQA機能を強化するとともに電子申請フェアを開催する等、全ての社労士が着実に電子申請とデジタル化に対応できるよう支援を行った。

- (5) 社労士のデジタル化を推進するためには、インターネット環境下において業務を行うことを前提に考えなければならない。情報セキュリティへの対応はデジタル化支援にとって必須のものであり、情報セキュリティ研修等を通じ、会員に対しその重要性を周知するとともに、東京会HPに電子申請・情報セキュリティ宣言事務所を公開し、社労士の電子化と情報セキュリティ対応を対外的にアピールした。
- (6) 「電子メールアドレス」未登録者に対して東京会会員サイトへの登録を依頼し、東京会、統括支部及び支部の連絡体制等の効率性、利便性を図った。
- (7) 既存のホームページ（会員サイト）の「マイページ」の追加機能（研修申込管理、受講履歴管理）について検討した。
- (8) 東京会公式Facebookやプレスリリース配信サービスを活用した効果的な広報を実施した結果、「雇用調整助成金社労士ホットライン」等に対する取材を受け、大手2紙の社会面に記事が掲載された。

3. 基盤整備に関する事業

- (1) 業務監察等委員会による苦情処理の機能強化を図るため、全国社会保険労務士会連合会（以下「連合会」という。）と連携した苦情処理体制を検討した。
- (2) 他士業及び民間事業者等のホームページを定期的に確認し、業務侵害の疑いのある場合は、業務監察等委員会による警告文書を発送するなど、厳格な措置を講じた。
- (3) 会員のホームページを定期的に確認し、不適切な情報発信に該当する箇所の修正依頼を行った。
また、啓発用動画を作成し、研修等において放映するとともに、メールマガジンでの周知及び支部に配布し、会員に注意を喚起した。
- (4) 東京都社会保険労務士政治連盟との連携のもとに「学校教育」事業拡充を東京都議会に請願し、採択された。
- (5) 法人社員に対し、法人化の効果や課題等に関するアンケートを実施し、次年度において、社労士法人を運営するに当たっての経営課題について、その改善策を協議することとした。

II. 職域拡大及び外部関係機関等との連携関連事項

1. 職域拡大に関する事業

(1) 社労士診断認証制度の普及促進を図るため、連合会と連携して、登録社労士の増加を図る研修の開催や事業主団体及び教育機関等への啓蒙を行うことについて検討した。また、多摩信用金庫と連携し、同金庫関係企業に対する社労士診断認証制度の実施について協議し、令和3年6月にセミナーを開催することとした。

(2) Q&A集「知っておきたい医療機関の働き方改革と労務管理Q&A」を支援セミナーの資料や営業ツールとして会員に提供したほか、都内地区医師会をはじめ、都歯科医師会、都薬剤師会を訪問し、医療関係団体への労務管理支援策として医療労務管理支援セミナー及び個別相談会開催の提案を行った。

また、医療労務コンサルタント研修を終了した会員659名を対象に「医療労務コンサルタントスキルアップ研修」の受講を促し、医療機関の専門的知識の習得に努めるとともに、コンサルタントの能力担保に努めた。

介護事業への職域拡大を図るとともに同分野に関心をもつ会員の掘り起こしを行うため介護事業労務管理研修を開催し、多くの出席者を得た。

(3) 連合会「月刊社労士」を通じ、事例集発刊とこれを活用した長期療養者の就労支援者研修の開催について全国の社労士にPRした。新型コロナウイルス感染拡大防止策を考慮し、Webによる研修を開催し、ブレイクアウトルーム機能を活用したグループワークを積極的に行うなど研修の充実を図った。

東京都病院経営本部と「治療と仕事の両立支援相談事業実施協定」を締結し、指定された3つの都立病院においてがん患者等とその家族への個別相談や院内スタッフへのサポート、講演会への講師派遣など両立支援を行った。

2. 外部関係機関等との連携に関する事業

(1) 行政情報の取得及び東京会の活動への理解を深め相互の連携を強化するために連絡会議・意見交換会を実施した。東京労働局については、労働基準部、雇用環境・均等部、職業安定部と意見交換会を行った。

(2) 「働き方改革支援事業」をはじめとする働き方改革関連の委託事業を受託し、社労士として社会的使命を果たすとともに国民の負託に応えた。また「医療労務管理支援事業」において2024年に迫る「医師の働き方改革」へ対応するため、東京都が主催する会議に参加し、情

報収集を行った。

- (3) 「東京都社会保険労務士政治連盟」、「東京社会保険労務士協同組合」、「東京 SR 経営労務センター」及び「一般社団法人社労士成年後見センター東京」と東京会が一堂に会する意見交換会を開催し、各団体の事業実施状況及び連携強化に関する意見交換を行った。
- (4) 経済団体、業界団体、他士業団体、労働団体等との関係強化を図るため、各種行事に参加した。なお、各団体との意見交換会については、新型コロナウイルス感染拡大防止のため今年度は中止又は延期した。
- (5) 災害復興まちづくり支援機構の代表委員に当会会員が就任し、同機構との協力・連携の強化を図った。また、令和2年度の災害復興まちづくり支援機構シンポジウムは次年度へ開催延期となり、引き続き幹事会を担当する不動産鑑定士協会が主催する次年度シンポジウムの準備委員会に参加し、関係他士業とも協力・連携を図った。
- (6) 東京2020大会に向け東京都が取り組んでいる「2020TDM（交通需要マネジメント）推進プロジェクト」に協力団体として参画し、交通混雑等を回避するための企業への働きかけ等広報に協力した。
- (7) 東京都が実施した新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金等の支給申請支援として、「休業等支援専門家派遣」及び「東京都中央卸売市場相談会」並びに「東京都労働相談情報センター雇用調整助成金等相談員」に、中小企業に相談・助言を行う専門家として社労士を派遣した。
- (8) 東京都が実施した「働きやすい職場環境づくり推進専門家派遣事業」において、中小企業に相談・助言を行う専門家として社労士を派遣した。
- (9) 東京都認証ソーシャルファーム（障害者、ひとり親の者など就労に困難を抱える者を全従業員の20%以上雇用する企業）の人事労務に関する審査に社労士を派遣した。

Ⅲ. 東京会の組織力強化関連事項

1. 東京会の組織運営能力の強化に関する事業

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から中止又は延期された研修会、会議等をeラーニングやZoomなどを活用することによって再開し、集合形式によらない形式での研修会、会議等の開催に適用すべく諸規程等の整備に着手した。
- (2) 統括支部に対する業務支援のため、統括支部会議等の案内文書及び統括支部・支部作成の会報の発送を引き続き行った。

- (3) 事務局関係の諸規程（嘱託職員や契約職員の就業規則・給与規程、テレワーク勤務規程）を制定・施行した。
- (4) 事務局職員研修として、情報セキュリティに関する研修をライブ受講とeラーニング配信により実施した。
- (5) 過年度分会費未納者等に対し、事務局からの電話・文書による督促の他、所在確認調査等を実施し、滞納会費の解消を図るとともに会則に基づく処分を適正に行った。
- (6) 東京会会長の選出方法について、直接選挙の実施に係る会員の意思を確認するためアンケート調査を行うとともに、アンケート調査結果等を基に、直接選挙の実施に当たり検討すべき課題の抽出と対応の検討を行った。

2. 会員支援に関する事業

- (1) 個人情報の保護や情報セキュリティ対策への適正化に取り組んでいる開業社労士事務所及び社労士法人を「電子申請・情報セキュリティ宣言事務所」として東京会HPに公開した。電子証明書による電子申請とGビズIDによる電子申請への支援を行うためチャットボットをはじめとした電子申請支援センターの拡充を図った。
- (2) 勤務等部会において、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、勤務先において対応した休業・時差勤務・テレワーク等についての事例を収集するためアンケート調査を行うとともに、アンケート調査結果等を基に検討すべき課題の抽出と対応の検討を行った。
また、勤務等会員の地位・知名度向上に向け、「働き方改革」等に係る業務を通じて得た知識等を会員に広く周知する方策を検討した。
- (3) コロナ禍の影響により、令和2年度は厚生事業を開催することが出来なかった。
- (4) コロナ禍の影響により、「自主研フェスタ」の開催を断念したものの、自主研究グループ紹介動画を作成するなど、自主研究グループと会員をつなぐための新たな方策を検討した。「第37回自主研究発表大会」については、研修会などと同様にライブ配信により初めて実施した。
- (5) 「社労士検索システム制度」を広く企業と国民に会員の対応可能業務等の情報を公開し業務拡大に繋げられるよう支援した。
- (6) 危機管理委員会の前身である災害対策委員会が策定した基金設置と運用に関するガイドラインを、今後の積立計画を明確にして現実的支援ができるよう、見舞金の支給基準、申請者の特定、貸付金制度について見直し、「大規模災害見舞金規程」を作成した。
- (7) 立川サテライトオフィスの設置が完了し、武蔵野・多摩地域の企業並びに住民に向けた相談をはじめとする様々なサービス向上の体制を整えるとともに会員の利便性の飛躍的な向上を図った。
- (8) 関係法律の改正等に対応した「業務委託契約書」及び「委任契約書」のひな形を作成し、会員専用ページに掲載した。

3. 会員の専門能力・資質の向上に関する事業

- (1) 社会経済環境や事業構造の変化にスピーディーに対応するための的確な研修テーマを設定し、実施した。また講師候補者データベースの具体化に向けその取組みを開始した。
- (2) 連合会の方針によりオンデマンド方式による開催となった令和2年度倫理研修については、受講対象会員へ積極的な受講勧奨を行うとともに、インターネット環境を整えることができない会員に対しては、来会による受講を実施した。
- (3) 令和元年度の後期より東京会主催となった必須研修について、コロナ禍の影響によりeラーニングを活用したオンデマンド研修として実施した。前期においては「パワハラ防止関連法」をテーマに、後期においては「高齢者の就業機会確保」をテーマに実施した。
- (4) 新規登録研修会においては、コロナ禍の影響によりeラーニングを活用したオンデマンド研修として実施し、社労士としての社会的使命をはじめ、社労士として職業倫理及び隣接士業との関係を新たにカリキュラムに加え、東京会・統括支部・支部の活動に対する理解を促進するとともに、職業倫理の徹底を図った。
- (5) 人事労務管理研修会（基礎編）については、コロナ禍の影響により、集合研修の代替策として令和元年度に収録した内容のオンデマンド配信を行うことで対応した一方で、10月から開催した専門編、特別編、応用編についてはライブ配信により実施した。またテーマにおいても幅広い内容を取り上げた。

年金研修については、コロナ当初からeラーニングシステムを活用したオンデマンド配信を基本として実施し、年度末に開催した社会保障制度研修会（特別編）や年金上級講座（周辺知識編）においてはライブ配信により実施した。

法学研修については、社労士の専門職倫理をはじめ憲法・民法・行政法をテーマとした基礎編と労働法に特化した専門編をライブ配信により実施するとともに、社労士業務に必要な民法・民事訴訟法・訴訟手続きの基礎知識等の習得を目的とした法務編をオンデマンド配信により実施した。
- (6) 業務研修において、人事評価制度やM&A、ニューノーマル時代のメンタルヘルスケアなどをテーマに取り上げ、社労士の専門性を高めるための研修の他、企業財務など社労士の業務拡大に資することを目的とした研修をeラーニングシステムを活用したオンデマンド配信により実施した。
- (7) コロナ禍の影響により、賃金減額など労働条件の不利益変更や退職勧奨、整理解雇、雇止めなどの雇用調整の局面の問題が社会に顕在化することが予想されたことから、企業の人事労務管理に携わる社労士として、労務トラブルの解決に向けどのようなプロセスを踏むのかなどを解説した3部構成の「労務トラブル対策セミナー」をeラーニングシステムを活用したオンデマンド配信により実施した。

- (8) コロナ禍の影響で統括支部・支部においても集合による研修が実施できない状況を踏まえたうえで、統括支部・支部が実施する一部の研修について、その模様を収録した動画を eラーニングシステムを活用しオンデマンド配信を行った。

IV. 広報及び社会貢献関連事項

1. 広報に関する事業

- (1) 11月に社労士会セミナーをライブ配信で実施し、社労士制度について効果的な情報発信を実施した。また、山手線をはじめとしたJR東日本10路線のトレインチャンネルに動画広告を掲載し広く様々な方面へ社労士のアピールを行った。
- (2) コロナ禍の影響により、「東京の10士業による暮らしと事業のよろず相談会」は中止となった。
- (3) 社労士試験合格者が東京会にスムーズに入会できるよう「社労士試験合格者セミナー」をライブ配信により開催し、東京会の事業内容をはじめ、開業会員・勤務等会員それぞれの立場から第一線で活躍する社労士の生の声を伝えるとともに、セミナー後段では登録・入会にあたっての疑問に答える質疑応答を実施した。
- (4) 東京会HP社労士検索システムにおいて、社労士として不適切発言を抑制するため登録制度の要綱を見直し審査基準を刷新した。

2. 社会貢献に関する事業

- (1) 昨年度に引き続き、東京都教育委員会が進める「都立高校生の社会的・職業的自立支援教育プログラム事業」に参画し、直接受託を含め、13校の都立高校に講師を派遣した。
- また、東京都教育庁より「生徒の社会的・職業的自立に向けた教員の指導力向上のための動画配信の依頼」を受け、講師を選任・派遣し、生徒及び教員に向けた動画を作成した。
- さらに、登録講師の負担軽減や不測の事態に備えるため、授業を標準化することを検討した。
- (2) 女性活躍推進セミナー「みんなが輝く社会を みんなが輝く会社を」をテーマに、2部構成のオンラインセミナーを開催した。
- (3) 算定基礎届に関する事務説明を加えた新しい事務説明会の開催を目指していたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から開催を中止した。
- (4) 出産育児に関する正しい情報の提供方法を検討し、社労士が顧問先の対象者に産前産後の大まかな予定を提示でき、営業ツールとして

活用できる「出産・育休に関するツール」を作成し、会員サイトへ掲載を行った。

- (5) 「立川サテライトオフィス」の開所に伴い、令和3年度より、総合労働相談所（多摩相談室）の相談回数を月1回から月3回に増強し、加えて、これまで多摩相談室においては実施していなかった年金相談センターを新たに開設することとした。
- (6) コロナ禍の影響により、「街角の年金相談センター・オフィス」の運営について2班体制等を強いられる中においても、適正な運営に努め、とりわけセンター・オフィスの現状と課題を整理し、改善すべき事項については連合会街角の年金相談センター運営本部に要望を行った。
- (7) 「紛争解決センター東京」の紛争解決対応力の更なる向上を図るために総合労働相談所運営委員会との定期的な意見交換会を実施し、総合労働相談所相談員との合同研修として「相談員のためのクレーム対応研修～クレーマーも虜にする対応術」を実施するとともに、相談員に「紛争解決センター東京」の利便性やあっせん実績等、更なる理解を深めるための活動を行った。
- (8) パラスポーツ支援の一環として、がん患者・障がい者等就労支援特別委員会が薦めるパラスポーツと有力選手や障がい者雇用を積極的に進める企業を取材し会報誌で紹介した。
- (9) コロナ禍における中小・小規模事業者の“いま”をヒトの側面から支援するため、「雇用調整助成金 社労士ホットライン」を開設し、2,529件の相談にあたりるとともに、2度目の緊急事態宣言の発令時には、社労士110番の相談体制を拡充し雇用調整局面における退職勧奨、整理解雇・雇止め、労働条件の引き下げ等関する労務トラブル等の相談について対応した。
- (10) 事例集「がん治療と仕事の両立支援相談対応ハンドブック」を発刊し、東京商工会議所のメールマガジン、プレスリリース業者を介したPRを行った。また、売上げの印税を国立がん研究センター及び（公財）日本対がん協会に寄付した。
- (11) 障がい者等就労支援活動をPRするためのパンフレットを企画し、作成した。