

東京都社会保険労務士会業務概要



東京都社会保険労務士会

目 次

1	東京都社会保険労務士会	1 ページ
2	東京都社会保険労務士会組織	2
3	会員数の推移	3
4	支部別個人会員数	4
5	各種無料相談	5
6	治療と仕事の両立支援	6
7	障がい者就労支援	7
8	一般社団法人社労士成年後見センター東京(成年後見機関)	8
9	学校教育関係	9
10	働き方改革関係	10
11	労働条件審査	14
12	社労士診断認証制度	15
13	社労士会労働紛争解決センター東京	17

1 東京都社会保険労務士会

社会保険労務士

社会保険労務士は、社会保険労務士法に基づき、労働及び社会保険に関する法令に基づいて、「申請書の作成」や作成した書類を企業に代わって行政機関などへ提出する「提出代行業務」を行います。さらに、行政機関に対してする主張、陳述を行う「事務代理」などを行います。

また、労務関係のコンサルタント業務を行っており、個別企業の人事労務に関する相談、助言、指導を行います。

その他、個別労働紛争解決手続において、一定の条件のもと、紛争の当事者を代理することが認められています。

社会保険労務士が行う事務は、労働基準法をはじめ、健康保険や年金関係法令など、60を超える法令を扱っています。

- * 一つひとつの企業に最適な「いきいき働ける環境づくり」のご提案・運用支援
- * 従業員の採用から退職までの労働社会保険に関する様々な手続きの代行
- * 職場トラブルの未然防止、トラブルの円満解決
- * 年金の相談・手続きの代行

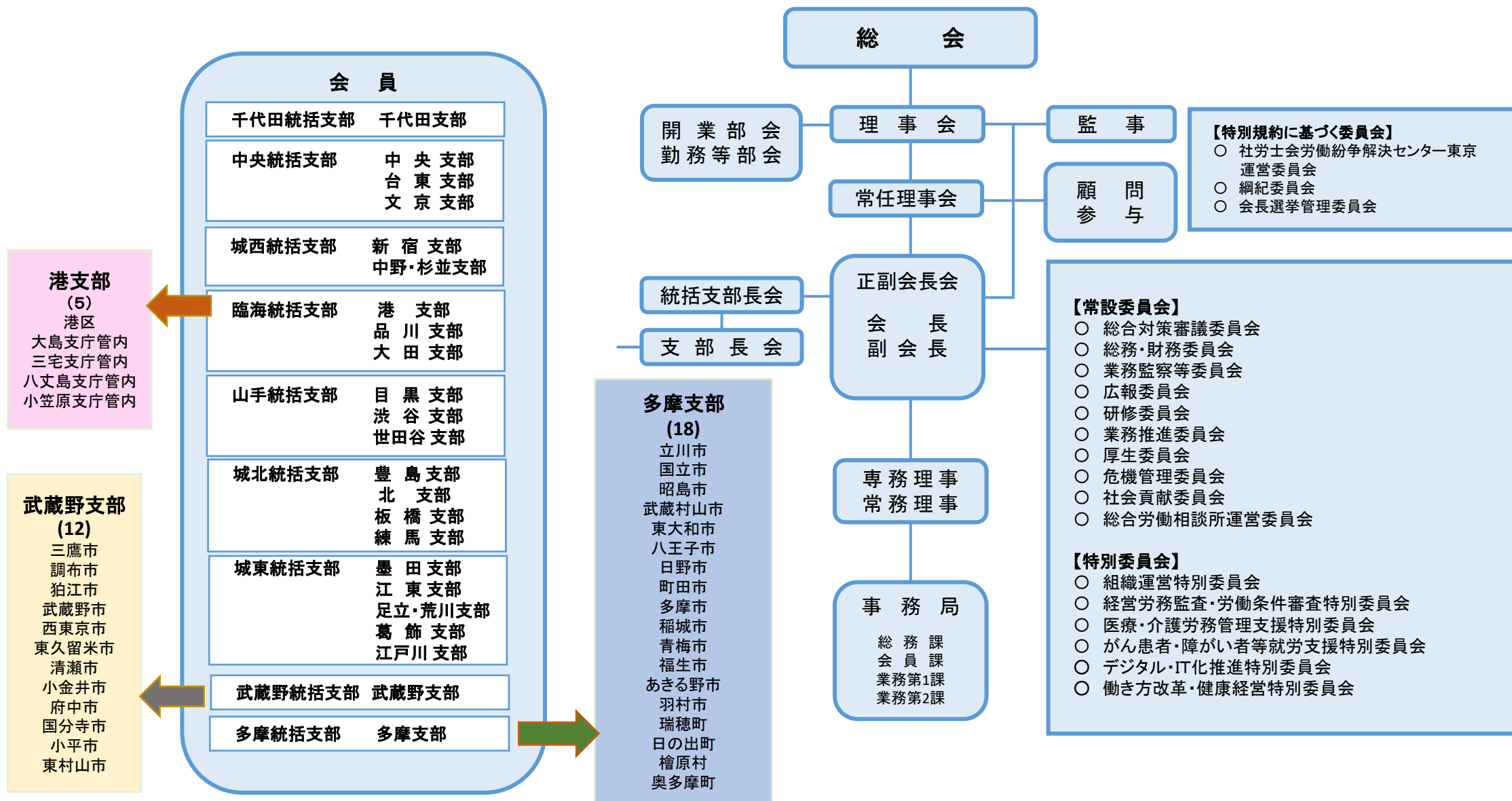
東京都社会保険労務士会

東京都社会保険労務士会（以下「本会」といいます。）は、社会保険労務士法に基づいて、昭和53年11月2日に設立された法定団体です。

社会保険労務士は、社会保険労務士制度において、常に品位を保持し、業務に関する法令及び実務に精通して、公正な立場で、誠実にその業務を行います。本会は、社会保険労務士の使命及び職責に鑑み、会員の品位を保持し、その資質の向上と業務の改善進歩を図るために、会員の指導及び連絡に関する事務を行うことを目的に設立されました。

2 東京都社会保険労務士会組織

東京会は、9の統括支部、23の支部で組織されています



3 会員数の推移

東京会の会員構成は、勤務等会員の比率が高くなっています

※設立 昭和53年11月

年 度	個 人 会 員				法人会員
	開 業	法人社員	勤 務 等	合 計	
全国 (令和8年7月末現在)	25,244	4,444	17,702	47,390	3,381
令和8年7月末	4,613	1,276	6,789	12,678	979
増 減	<i>+161</i>	<i>+59</i>	<i>+268</i>	<i>+488</i>	<i>+59</i>
令和7年3月末	4,452	1,217	6,521	12,190	920
令和6年3月末	4,352	1,179	6,288	11,819	873
令和4年3月末	4,279	1,036	6,004	11,319	746
令和2年3月末	4,189	888	5,759	10,836	622
平成30年3月末	4,070	750	5,421	10,241	493
平成20年3月末	3,337	197	4,060	7,594	94
平成10年3月末	2,220	—	2,786	5,006	—
平成元年3月末	1,716	—	1,718	3,434	—
昭和53年11月	1,187	—	2,214	3,401	—

4 支部会員数

東京都社会保険労務士会支部別会員数

令和8年7月31日現在

統括支部		支 部	区市	個人会員数	統括支部		支 部	区市	個人会員数
千代田	2,023	千代田	千代田区	2,023	城北	1,164	豊島	豊島区	472
		中央	中央区	1,133			北	北区	181
中央	1,689	台東	台東区	264			板橋	板橋区	195
		文京	文京区	292			練馬	練馬区	316
城西	1,473	新宿	新宿区	1,022	城東	1,189	墨田	墨田区	164
		中野・杉並	中野区	183			江東	江東区	337
			杉並区	268			足立・荒川	足立区	210
臨海	2,234	港	港区	1,504				荒川区	96
		品川	品川区	403			葛飾	葛飾区	158
		大田	大田区	327			江戸川	江戸川区	224
山手	1,331	目黒	目黒区	164	武蔵野	785	武蔵野	* 1	785
		渋谷	渋谷区	748	多摩	790	多摩	* 2	790
		世田谷	世田谷区	419	合 計				12,678

* 1 (12市) 三鷹市、調布市、狛江市、武蔵野市、西東京市、東久留米市、清瀬市、小金井市、府中市、国分寺市、小平市、東村山市

* 2 (18市町村) 立川市、国立市、昭島市、武蔵村山市、東大和市、八王子市、日野市、町田市、多摩市、稲城市、青梅市、福生市、あきる野市、羽村市、瑞穂町、日の出町、檜原村、奥多摩町

5 都民相談の充実について(各種無料相談)

電話相談

社労士
110番

- ◆ 相談日 毎週月・水曜日 10:00～16:00 03-5289-8844
- ◆ 相談場所 東京都社会保険労務士会相談室
- ◆ 相談内容 労働基準・雇用保険・年金等労働社会保険に関する電話相談(相談時間30分)
- ◆ 相談実績 令和7年度 4,532件、6年度 6,357件、5年度 6,028件、4年度 6,076件、3年度 5,497件、2年度 4,368件

面談相談

労働問題

総合労働相談所

- 【東京都社会保険労務士会相談室】 03-5289-8833 (予約受付時間 10:00～16:00)
- ◆ 相談日 毎週火・木曜日／第1・3土曜日 10:30～16:00
(毎月第2木曜日は「女性相談員の日」で「女性のみ」の相談)

【多摩相談室・社労士会立川サテライトオフィス】

- ◆ 相談日 毎月第1・2・4火曜日 10:30～16:00
- ◆ 相談内容 解雇・賃金・退職金・労働問題・労働災害・ハラスメント、障害者雇用・就労支援等労働問題全般の相談(社労士2名による面談相談・相談時間80分)
- ◆ 相談実績(合計) 令和7年度 517件、6年度 509件、5年度 568件、4年度 512件、3年度 264件、2年度 187件

年金

年金相談センター

- 【東京都社会保険労務士会相談室】 03-5289-8833 (予約受付時間 10:00～16:00)
- ◆ 相談日 毎週金曜日／第2・4土曜日 10:00～16:00

【多摩相談室・社労士会立川サテライトオフィス】

- ◆ 相談日 毎月第3火曜日 10:00～16:00
- ◆ 相談内容 年金に関する様々な疑問・質問の相談(社労士2名による面談相談・相談時間50分)
- ◆ 相談実績(合計) 令和7年度 206件、6年度 183件、5年度 240件、4年度 215件、3年度 154件、2年度 74件

6 治療と仕事の両立支援

目 的

治療と仕事との両立や仕事への復帰等に不安を抱える患者に対して早期に介入し、就労の維持や退院後の生活に関する情報提供及び相談対応を行うことで、患者の不安を軽減し、療養生活や生計を立て直す方法がイメージできるようになり、前向きに治療に取り組めるようになることを目的としています。

相談事業

- ◆ 実施方法
地方独立行政法人東京都立病院機構が指定する場所において、通院する患者、家族及び職員が抱える、治療と仕事の両立支援に係る相談に応じ、適切な助言・指導を行います。
- ◆ 実施場所 東京都立大塚病院、広尾病院、松沢病院
- ◆ 実施回数 原則月1回1枠(1時間)、最高で3枠(3時間)

相談対象者

- ◆ 就労中及び就職に向けた準備を行っている患者
- ◆ 健康保険・雇用保険・公的年金等の社会保障制度の利用を検討している患者
- ◆ 治療の継続及び退院後の生活において介助が必要な患者の支援者
- ◆ 病院スタッフでは対応困難な問題を抱え、権利擁護の立場から相談の必要性が高いと思われる患者

相談内容

就業規則の確認・休暇制度の活用、雇用保険、傷病手当金、障害年金、遺族年金等の社会保障制度の利用等を想定していますが、社会保険労務士業務の範囲内で、患者の状況に応じて柔軟に対応します。

7 障害者等就労支援

目 的

東京都社会保険労務士会では、がん患者・障がい者等就労支援特別委員会を設置し、医療機関、支援団体、福祉施設、経営者団体、障がい者等に対する支援体制を確立し、障がい者等の安定した就労又は円滑な職場復帰の実現を推進することを目的とし、取り組んでいます。

東京会の取組

項 目	内 容
相談窓口の設置	・「総合労働相談所」(予約面談)にて、障害者等雇用及び就労支援に関する相談を対面形式で行います。 〈相 談 日〉 毎週火・木曜日、第1、第3土曜日(祝日を除く) 10:30～15:50 ・「社労士110番」(電話相談) 〈相 談 日〉 毎週月・水曜日(祝日を除く) 10:00～16:00
企業向け支援	・ 会社の体制づくり、各種制度構築のサポート ・ 個別相談、定着支援 ・ 法改正等の情報提供 ・ 好事例の紹介(短時間正社員制度の導入、在宅勤務制度の導入等) ・ 「中小企業のための障害者雇用支援フェア」、「TOKYO障がい者マッチング応援フェスタ」への参加
障害者就労支援施設等との連携	・ 施設職員向け研修会への講師派遣 ・ 特別支援学校における教員、生徒、家族向け研修会、相談会への派遣 ・ 支援セミナーの実施(障害年金制度のポイント) ・ ボッチャ&障がい者疑似体験会、トライアル事業(就労支援セミナー)の実施
パラスポーツ支援 東京都 TEAM BEYOND	・ 東京都障がい者スポーツ協会主催「企業×障がい者スポーツ競技団体交流会2021」への参加 ・ 「BOCCIA BEYOND CUP」参加 『東京都社会保険労務士会 チームリエゾン』、取材対応

8 一般社団法人社労士成年後見センター東京(成年後見機関)

一般社団法人社労士成年後見センター東京とは

一般社団法人社労士成年後見センター東京(以下、「社労士後見センター」といいます。)は、年金・医療・介護等の社会保障制度全般に関わっている唯一の士業である社会保険労務士が、その実務経験を活かし、認知症、知的障害その他の精神上の障害により判断能力が不十分になってしまった方に寄り添い、「本人らしい生活」を送ることができるよう支援することを目的として、法定団体である東京都社会保険労務士会が平成 26年4月に設立した一般社団法人です。

社労士後見センターの取組

社労士後見センターでは、社会保険労務士の円滑な成年後見活動を支援するとともに、次の取組を行っています。

- ◆ 社会保険労務士に「成年後見人養成研修」、「更新研修」などの効果的な研修を実施し、能力担保の保持、後見活動に不可欠な倫理意識を徹底しています。
- ◆ 都内各地区に「ブロック支部」を設置し、東京都社会保険労務士会所属の統括支部・支部と密接に連携するとともに、区市町村をはじめ、社会福祉協議会、地域包括支援センター等の関係機関や弁護士、司法書士等の関係士業などと積極的な関係構築を進めています。
- ◆ 成年後見制度の理解のために「成年後見公開講座」を定期的開催しています。

社労士後見センターの公益活動

- ◆ 東京都社会保険労務士会が主催する無料相談会等への相談員の派遣
- ◆ 社会福祉協議会等が主催する成年後見研修会への講師派遣

会員数・受任状況

- ◆ 会 員 数・・・正会員289名、賛助会員5団体（令和8年8月1日現在）
 - ◆ 受任状況・・・99件(法定後見93件、任意後見6件、令和8年8月1日現在)
- ※延べ受任件数196件(法定後見182件、任意後見14件)

東京都成年後見活用あんしん生活創造事業

区市町村における成年後見制度の利用を促進するための体制整備及び事業の実施を支援することにより、認知症高齢者、知的障害者等が 判断能力の低下によって自らの財産管理や日常生活を営むことが困難となった場合に、地域で安心して生活を継続できるよう、成年後見制度の積極的な活用を図ることを目的とする。

9 学校教育関係

出前授業の内容

将来社会に出る生徒、学生に対し、社会人としてのルールや働くうえでの基本的な労働関係の法律、社会保険制度の仕組み等を学習することにより、「働くこと」の大切さを認識させ、安心して働くための支援を行います。

【働くことと社会保険】

- ・ 働くこととは
- ・ 労災保険、雇用保険
- ・ 健康保険、厚生年金保険
- ・ 世代間扶養 etc

【働くときのルール】

- ・ 学校と社会の違い
- ・ いろいろな働き方
- ・ 給与明細書の見方
- ・ 就業規則とは
- ・ 労働時間の決まり
- ・ 残業時間と残業代 etc

【社会に出るときの基礎知識】

- ・ 年金はいつから加入するの
- ・ 問題（ハラスメント、解雇）が起こったら
- ・ 国民年金保険料が払えなかったら
- ・ 困ったときの相談先 etc

東京会の取組

- ◆ 東京会では、都立高校に対し実施しました。

令和7年度 本会実施:4校、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:14校
(6年度 本会実施:5校、プログラム事業:12校、5年度 本会実施6校、プログラム事業19校)

- ◆ 支部では、小学校、中学校、高等学校に対し実施しました。

(令和7年度 150校、6年度 147校、5年度 126校、
4年度 104校、3年度 95校、2年度 53校)

- 令和2年2月19日 東京都議会議長あて請願書提出
6月10日 採択

10 働き方改革支援セミナー

東京会の取組

日 程	働き方支援セミナー	講師等	参加者数
令和8年1月20日 ～3月31日	戦略人事の新たな潮流と働く人のココロ	学習院大学経済学部 経営学科教授	402名 e-ラーニング
日 程	健康経営セミナー	講師等	参加者数
令和7年4月1日 ～12月2日 (基礎編)	真に求められる健康経営とは ～社会保険労務士のかかわり方～	働き方改革・健康経営特別委員会	475名 e-ラーニング
令和7年4月1日 ～10月26日 (基礎編)	「銀の認定」取得のポイントと「金の認定」の概要		316名 e-ラーニング
令和7年12月3日 ～8年3月31日 (基礎編)	新たな職域としての健康経営と社労士の役割		650名 e-ラーニング
令和7年10月27日 ～8年3月31日 (基礎編)	「健康優良企業」制度 「銀の認定」取得のポイントと「金の認定」の概要		486名 e-ラーニング
令和7年11月21日 ～8年1月30日 (専門編)	女性特有の健康問題 ～職場において、どう取り組むか～	関東労災病院 産婦人科医	24名 e-ラーニング
	職場におけるメンタルヘルス対策と職場環境改善の進め方	(独法)労働者健康安全機構 統括研究員	26名 e-ラーニング
	高齢者の健康課題への取組みについて ～健康経営優良法人2026の新評価項目を掘り下げる～	OHサポート株式会社 代表取締役/産業医	25名 e-ラーニング

10 働き方改革健康経営セミナー

東京会の取組

日 程	健康経営セミナー	講師等	参加者数
令和8年2月3日 (実践編) 18:30～20:30	健康経営優良法人(中小規模法人部門)の概要と申請のポイント	働き方改革・健康経営特別委員会	5名 集合 17名 e-ラーニング*
令和8年2月13日 (実践編) 18:30～20:30	健康経営優良法人(大規模法人部門)の概要と申請のポイント		4名 集合 21名 e-ラーニング*
令和8年2月17日 (実践編) 18:30～20:30	健康経営を成功に導く戦略マップを使いこなす ～企業のレベルに合わせたKGI/KPIの設定からPDCAの回し方まで～	経営サポーターおがわ代表 中小企業診断士/健康経営エキスパートアドバイザー	7名 集合 23名 e-ラーニング*
令和8年2月20日 (実践編) 18:30～20:30	面談技術ブラッシュアップ ～「わかっちゃいるけどできない・やらない」相手と向き合う4×4のセオリー～	産業医科大学産業医事務研修センター 副センター長/教育教授	11名 集合
令和8年2月25日 (実践編) 18:30～20:30	社員の健康が利益を生む時代 ～社労士が拓く「攻めと守りの健康経営」～	働き方改革・健康経営特別委員会	4名 集合 21名 e-ラーニング*

日 程	健康経営フェスタ2026	講師等	参加者数
令和8年3月17日 11:00～16:30	基調講演「健康経営とワーク・エンゲイジメント ～活気ある職場づくりに向けて～	慶応義塾大学総合政策学部教授 働き方改革・健康経営特別委員会	208名 (個別相談企業3社)

10-2 専門家派遣

東京都への主な専門家派遣協力

◆ 働きやすい職場環境づくり推進専門家の派遣（東京都産業労働局）

働きやすい職場環境づくりに関することについて依頼に基づいて専門家を派遣します。
（令和7年度 57件、6年度 94件、5年度 54件、4年度 89件）

◆ 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業

（魅力ある職場づくり推進奨励金の訪問・助言、審査）

労働環境の改善、人材育成、賃金引上げなどの社員のエンゲージメント向上に向けた取組を支援する事業で、社会保険労務士が専門家として訪問・助言を行うとともに、奨励金の審査業務を行います。

（令和7年度 2,249件【審査件数2,670件】、6年度 2,067件【2,748件】、5年度2,252件【544件】）

エンゲージメント向上推進事業研修

研修会名	開催日程	カリキュラム	講師等	参加者数
審査専門家向け初回研修	令和7年5月9日	情報セキュリティ及びガバナンスに関する留意事項、心得	「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進実施本部	審査専門家 10名
派遣専門家向け初回研修	令和7年5月15日	本事業の概要・現状について	（公財）東京しごと財団	派遣専門家 57名
新任派遣専門家向け初回研修	令和7年7月16日	本事業の制度、派遣専門家の心得、情報セキュリティ及びガバナンスに関する留意事項	「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進実施本部	新任派遣専門家 8名
審査専門家向け研修	令和7年8月6日	社会保険労務士の使命～ガバナンス・セキュリティ・受託者の責務について～		審査専門家11名
派遣専門家向け研修	令和7年8月22日	令和7年度における新しい取組について～DE&I推進、社員のつながり支援～		派遣専門家 63名

東京都からの受託事業	東京都関係部局
働きやすい職場環境づくり推進専門家派遣・・・労働環境課雇用平等担当	産業労働局
エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業・・・企業支援部雇用環境整備課雇用環境調整担当（東京しごと財団）	
指定管理者における労働条件・労働環境に係る調査等委託	総務局
東京都政策連携団体経営目標管理に係る専門家派遣	
福祉・介護職員処遇改善加算取得促進事業	福祉保健局
介護職員処遇改善加算等取得促進支援事業	
治療と仕事の両立支援相談事業（広尾、大塚、松沢病院）	独立行政法人 東京都立病院機構
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・・・指導部	教育庁

11 労働条件審査

労働条件審査の内容

地方自治体の公共事業の実施に関する委託を受けた企業について、社会保険労務士が労働基準法等の労働社会保険 諸法令に基づく規程類・帳簿書類の整備 状況を確認するとともに、その規程類・帳簿書類の内容のとりの労働条件が確保されている職場になっているかを確認します。

《「法令違反」等の改善・是正に向けた審査》

① 書類審査(規程類・帳簿書類の審査)

就業規則などの規程類、賃金台帳などの帳簿書類の内容を審査し、法令上の問題点を洗い出す。

② ヒアリング

従業員からヒアリングを行い、職場の実態が規程類・帳簿書類の内容のとおりか確認する。



「審査報告書」による審査結果報告

- ◆ 審査結果を分かりやすく記載します。
- ◆ 企業は問題点の改善・是正に活用します。

東京会の取組

- ◆ 東京都指定管理者における労働条件・労働環境に係る調査等委託
(東京都総務局) 令和2年度以降各年度3施設実施、**8年度は6施設**)
- ◆ 「登記簿等の公開に関する事務」の民間競争入札に当たっての入札参加者に対する調査
(東京法務局) R6.10.1～R10.9.30
- ◆ 企業主導型保育施設への労務監査
(全国社会保険労務士会連合会受託事業) 令和7年度30施設、6年度40施設、5年度40施設、4年度60施設、3年度60施設
- ◇ 東京会各支部では、区市の指定管理者に対し実施しました。
(令和7年度282施設、6年度347施設、5年度452施設、4年度255施設、3年度150施設、2年度149施設)
審査対象施設：勤労福祉施設、図書館、保育園、区民センター、公共スポーツ施設、高齢・障害者福祉施設等



WEBから
認証申請が
できる!

社労士による「経営労務診断[®]」の認証マーク制度

社労士診断認証制度

認証を受けて「人を大切にする企業」をアピール

企業の信頼度アップ

優良人材のリクルート

社労士診断認証制度とは!?

貴社の労働社会保険諸法令の遵守状況や職場環境改善の積極的な取組み、
企業経営の健全化の取組みを社労士が毎年確認・診断し、
その認証結果を全国社会保険労務士連合会が運営するウェブサイトに掲載します。
貴社が「人を大切にする企業」であることをPRできるとともに、
認証マークにより自社サイトや名刺でもPRできます。



「職場環境改善宣言企業」認証シートの
項目を確認していただき、職場環境改善
に一層力を入れることを宣言いただければ、全国社会保険労務士連合会
よりマークを付与し、認証企業として
掲載をします。



「職場環境改善宣言」を行なった上で、
「経営労務診断基準」に基づき所定の
項目について社労士の確認を受けた
企業に全国社会保険労務士連合会
よりマークを付与し、企業情報サイトに
マーク情報を掲載します。



「職場環境改善宣言」を行なった上で、
所定の項目について社労士の確認を受け、
「経営労務診断基準」に基づき必須項目
のすべてが適正と認められた企業に、
全国社会保険労務士連合会よりマークを
付与し、企業情報サイトにマーク情報と
各項目の調査結果を掲載します。

※「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」の文字列を含む認証マーク及び「経営労務診断」の用語は、全国社会保険労務士連合会の登録商標です。



全国社会保険労務士連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOUR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEYS'S ASSOCIATIONS

<https://www.sr-shindan.jp/>

認証を受けるメリット

1 人を大切にする企業としての信頼性向上

社労士診断認証制度は「人を大切にする企業」であることを認証するものです。
職場環境をよりよく改善し、従業員の皆さんが働きやすい企業を目指すことをアピールすることができます。

2 優良人材のリクルートへのアピール

認証を受け診断結果を公表することで
企業情報に高い信頼性が生まれます。
求職者にとって診断結果を確認できることは、企業実態の貴重な情報源となります。

3 労務コンプライアンスの見える化

全国社会保険労務士連合会が作成した「経営労務診断基準」に基づき診断するため、人事労務管理に関する問題を正しく把握することができ、さらに企業が自発的に診断を受けている高いコンプライアンス意識があることを証明できます。

4 女性活躍推進や人的資本関連指標の公表

診断の数値情報は女性活躍推進法、労働施策総合推進法や育児・介護休業法の情報公開項目に対応しているため、診断結果を公表することで、法令の公表義務を充足することができます。

5 企業情報ページからPR

企業情報画面で事業紹介や求人情報を入力・公開することができ、認証企業を検索したユーザーにむけて企業PRをすることができます。

おすすめの活用方法



リクルートサイトへの貼付

公式サイトのリクルートページやリクルート専用サイトへの認証マーク
貼り付けにより、求職者へ積極的なアピールができます。



会社案内・名刺への掲載

会社案内や名刺、商品パンフレットの企業紹介のコーナーなどに認証マークを掲載することで企業への関心と安心感を与えます。



求人広告への記載

様々な求人媒体の募集要項に記載し、積極的なアピールに活用。優良人材の応募へ強い影響力があると考えられます。



企業PRページの掲載

認証結果を掲載している企業情報の画面に、詳しい事業内容や求人情報をフリー掲載できますので、企業PRとして活用することができます。

認証マークの取得・経営労務診断のお申し込みは

社労士診断認証制度の公式サイト

経営労務診断のひろば

経営労務診断のひろば

<https://www.sr-shindan.jp/>



企業の信頼性向上のPRをしたい

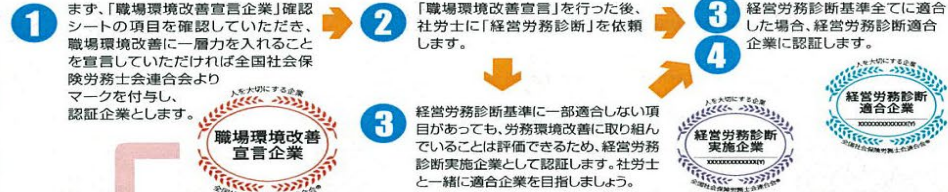
我が社は人を大切にしている

労務管理の法令遵守に積極的に取り組んでいる優良企業だがイマイチそのことが伝わらない

などと思ったことはありませんか？

優良な労務や職場環境改善の取組みを対外的にPRするのが **社労士診断認証制度** です!!

「社労士診断認証制度」の認証の流れ



「働き方改革への取組み」、社労士診断認証制度のファーストステップ
まずは「**職場環境改善宣言**」の認証取得から

認証登録掲載料・認証マーク
発行費用は一切かかりません。

認証の取得方法は？

社労士に依頼する場合

委託している社労士にご相談ください。担当社労士と一緒に「職場環境改善宣言」の確認項目をチェックし、社労士が確認・登録手続きを行います。認証後、全国社会保険労務士会連合会より認証マークが発行されます。
※社労士の手続き費用については個別に社労士にご確認ください。※委託社労士がない場合は「経営労務診断のひろば」より社労士をご検索ください。

セルフチェックで取得する場合

社労士に依頼しないで認証取得する場合は、全国社会保険労務士会連合会運営の「経営労務診断のひろば」サイトより認証のお手続きが可能です。詳しい手続き方法は「経営労務診断のひろば」サイトに掲載しています。 ※認証費用はかかりません。

セルフチェックで認証の申請をする場合は？

- 1 右ページの確認シートに記入してください。
- 2 専用ページにアクセスしてください。
経営労務診断のひろば
<https://www.sr-shindan.jp/>
- 3 専用ページ内の「セルフチェック登録専用フォーム」ボタンを押して、専用フォームに企業情報と、「記載した確認シート(右面)」のとおり入力して送信してください。

申請から約1週間で「専用サイトへの企業情報掲載」と「認証マークの発行」を行います。



「職場環境改善宣言企業」 確認シート

事業者名	確認日	年	月	日
------	-----	---	---	---

このシートにご記入していただき、「経営労務診断のひろば」サイトの「職場環境改善宣言のセルフチェック登録」から申し込みをしていただくこと、宣言企業として「経営労務診断のひろば」に掲載することができ、「職場環境改善宣言企業」のマークが付与されます。

※回答欄の該当に☑を入れてください。

項目	No.	内 容	回 答
1.就業規則	1	働くことに関するルールを定めている	☐ はい ☐ 策定中です
	2	育児・介護休業法に関する取扱いについての定めがある	☐ はい ☐ 策定中です
	3	ハラスメントに関する対応ルールを定めている	☐ はい ☐ 策定中です
2.労働時間管理	4	始業・終業の時間管理を行っている	☐ はい ☐ 管理の準備をしています
	5	時間外勤務や休日出勤を命じるために必要な労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署へ届け出ている	☐ はい ☐ 締結・届出の準備をしています
	6	人員配置や業務分担の見直し、「ノー残業デー」を設ける等、長時間労働とならないような取組みを行っている	☐ はい ☐ 取組みの準備をしています
3.年次有給休暇	7	年次有給休暇を、対象者に付与している	☐ はい ☐ 整備の準備をしています
	8	従業員が、自分の付与日数と残日数を知っている	☐ はい ☐ 知らせる仕組み作りを準備しています
	9	基本給・手当金額等の基準が定められている	☐ はい ☐ 基準を設ける準備をしています
4.賃金	10	勤務時間のすべてについて、正しく支給している	☐ はい ☐ 不備解消の準備をしています
	11	全従業員の給与は、最低賃金以上となっている	☐ はい ☐ 不備解消の準備をしています
	12	雇入時健康診断を実施している	☐ はい ☐ 実施に向けた体制を整えています
5.健康診断	13	定期健康診断を実施している	☐ はい ☐ 実施に向けた体制を整えています
	14	健診結果に所見があった従業員を把握している	☐ はい ☐ 把握に向けた体制を整えています
6.労働条件	15	労働条件や労働契約内容を書面などで明示している	☐ はい ☐ 明示する準備をしています
	16	介護や治療等と両立しながら勤務できる定めがある	☐ はい ☐ 定めを設ける準備をしています
	17	従業員の勤務態度や能力等を評価する仕組みがある	☐ はい ☐ 制度構築の準備をしています
7.仕事と治療の両立	18	正規従業員とそれ以外の従業員の間に、不合理な待遇差や差別的取扱いはない	☐ はい ☐ 実態を確認し、取り組みます
	19	女性管理職がいる	☐ はい ※該当しない場合は、空欄のまま次へ進んでください
	20	65歳以降も働きたい従業員のため、働ける制度がある	☐ はい ※該当しない場合は、空欄のまま次へ進んでください
8.雇用形態にかかわらず 公正な待遇の確保	21	外国人従業員の在留資格は適正であり、期限内である また、日本人従業員の労働条件と差別はない	☐ はい ※該当しない場合は、空欄のまま次へ進んでください
	22	障害者雇用を推進している	☐ はい ☐ 採用に向けた準備をしています

★診断結果

「はい」が15個以上	法令遵守や働き方改革を進めている姿勢が評価できます。『経営労務診断』を受けてみませんか。
「はい」が11個以上	職場改善が着実に進んでいます。現在検討中のルールについて、今一度整理してみましょう。『経営労務診断』を受けてみませんか。
「はい」が6～10個	労働関連法規や法改正の情報について、担当社労士から話を聞いてください。
「はい」が5個まで	担当社労士の助言を受けて、働くルールについて確認する機会を設けてください。

職場環境改善宣言	法令等を遵守し、働き方改革を進め、職場環境の改善に努めます。	☐ はい
----------	--------------------------------	-----------------------------

13 社労士会労働紛争解決センター東京

社労士会労働紛争解決センター東京とは

社労士会労働紛争解決センター東京は、「裁判外紛争解決手続の利用の促進に関する法律(ADR法)」に基づく法務大臣の認証及び厚生労働大臣の指定を受けて、労務管理の専門家である特定社会保険労務士が、トラブルの当事者の言い分を聞くなどしながら、その知見と経験を活かして、個別労働関係紛争を「あっせん」という手続により、簡易・迅速に解決(和解の仲介)する機関です。

センターの特徴

【特徴1】

費用無料

【特徴2】

平日夜間
(17時～20時)
土曜日実施

【特徴3】

複数回
対応が可能
(原則3回まで)

【特徴4】

複数の
特定社会保険労務士
で対応

【特徴5】

使用者(会社)からの
あっせん申立ても
可能

東京会の取組

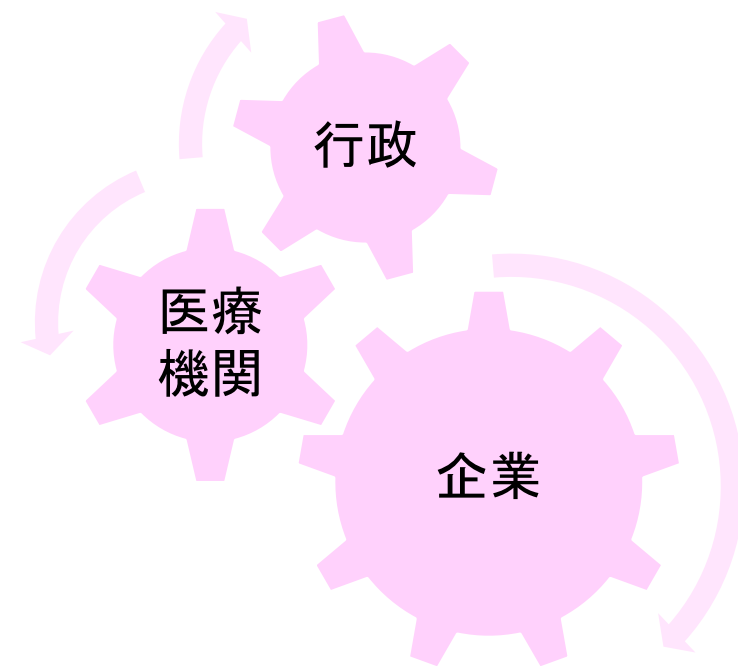
- ◆ 認 証…平成21年10月16日
- ◆ 体 制…あっせん委員 10名、助言弁護士 1名
- ◆ 受付件数…令和7年度 7件(うち和解成立0件)、6年度 9件(3件)、5年度10件(4件)
- ◆ 連 携…東京会運営の「総合労働相談所」、「社労士110番」と連携

東京都社会保険労務士会の これまでの取り組み ～がん患者等就労編～

東京都社会保険労務士会
がん患者・障がい者等就労支援特別委員会
2026年7月 現在

当会の趣旨・目的

当会では、がん患者・障がい者等の安定した就労又は円滑な職場復帰を支援するため、**医療機関団体、福祉施設、経営者団体、がん患者・障がい者等に対する支援体制を確立し、がん患者・障がい者等の安定した就労又は円滑な職場復帰の実現を推進することを目的**とし取組んでいます。



当委員会について

〈平成27年8月より〉

がん対策推進企業アクション推進パートナー(厚生労働省)参加

〈平成28年8月〉

社会貢献委員会 がん患者等就労支援部会 設置

〈平成29年度より〉

- ・がん患者・障がい者等就労支援特別委員会 設置
※現在、14名の委員で構成し、月1回委員会を開催
- ・東京地域両立支援推進チーム参加

就労支援活動の3本柱

I 相談支援体制の確立

II セミナー、講演活動

III 両立支援に関する周知・広報活動

I 相談支援体制の確立 ①

相談窓口の設置

次の相談窓口に「がん患者等の就労支援」に関する相談内容を追加しました。



〈社労士110番（無料電話相談）〉

- ・相談日時：毎週月・水曜日
10:00～16:00
(祝日はお休みさせていただきます。)
- ・相談時間：1回あたり30分程度を上限
- ・専用電話：03-5289-8844



〈総合労働相談所（面談形式）〉

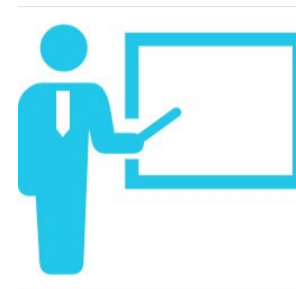
- ・相談日時：毎週火・木曜日、第1、第3土曜日
10:30～15:50
(祝日はお休みさせていただきます。)
 - ・相談時間：1回あたり1時間程度を上限
- ※「事前予約制」となります。
03-5289-8833

I 相談支援体制の確立 ②

トライアル事業（就労支援セミナー＆就労支援相談会）

東京都内のがん診療連携拠点病院を中心とした医療機関（3医療機関限定）を対象に「就労支援セミナーの講師」および「就労支援相談員」を原則1回、無料にて派遣して言います。

〈就労支援セミナー〉	1 時間まで	
〈就労支援相談会〉	原則予約制として1人あたり50分程度・相談者2名まで	
〈実績〉	平成30年度	3 医療機関
	令和 5 年度	3 医療機関
	令和 6 年度	3 医療機関



I 相談支援体制の確立 ③

医療機関等への相談員等派遣

独立行政法人東京都立病院機構様及び都内のがん診療連携拠点病院等と協定を締結し、就労支援相談員を派遣支援を行っています。

〈相談〉 原則月 1 回（予約制） 60分/人、相談者 2 ～ 3 名まで

〈派遣先〉 1 都立病院（広尾病院、松沢病院、大塚病院）

2 日本医科大学付属病院

3 東京大学医学部附属病院

4 がん研有明病院 ※患者サポートグループへ講師派遣

5 順天堂大学医学部附属順天堂医院



Ⅱ セミナー、講演活動 ①

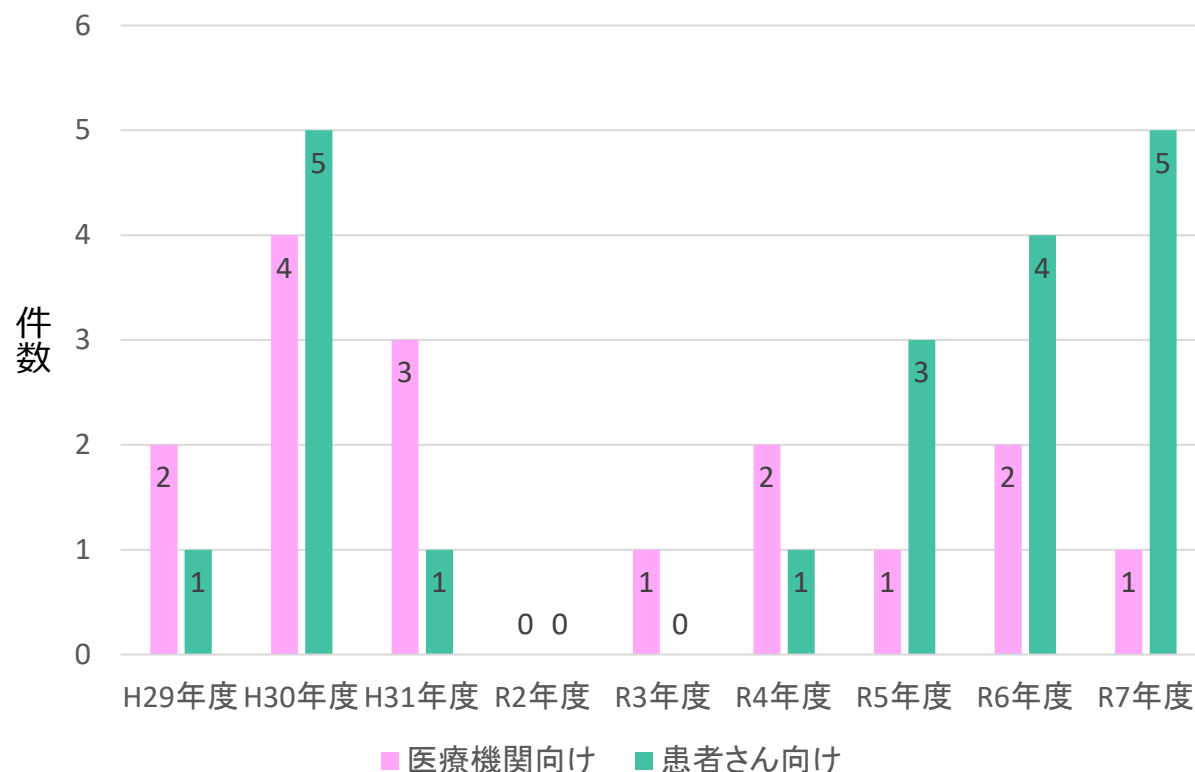
医療機関向け

医療機関に講師を派遣し、医療従事者等へがん患者等の就労支援の必要性などを伝えています。

患者さん向け

医療機関主催の患者会や市民講座等に講師を派遣し、患者さんやご家族に対して治療と仕事を両立するために利用できる制度の活用のポイントなどを伝えています。

セミナー・講演 実績



Ⅱ セミナー、講演活動 ②

企業様向け

企業の現状や問題点、就労継続の取組事例紹介、当委員から両立支援実現のためのポイントなどを伝え、企業の両立支援の促進を行っています。
社内の管理職研修や社員研修にも対応しています。

当会会員向け

人事労務管理の専門家として、がん患者等就労支援の現状、必要な知識・対応等を会員へ伝えるとともに、模擬患者からの模擬相談を受けるといったより実践的な研修も行なっています。



Ⅱ セミナー、講演活動 ③ ～当会会員向け～

がん患者等就労支援相談員能力担保研修会の開催〈年1回の開催〉

医療機関等でがん患者等への就労支援に携わる会員のための研修会を実施しています。

〈主なカリキュラム〉

- ・東京都社会保険労務士会の取組
- ・相談員として必要な知識（障害年金の基礎知識など）
- ・相談員として大切にしたいこと
- ・事例を使ったグループワーク
- ・相談対応のデモンストレーション



Ⅱ セミナー、講演活動 ④ ～当会会員向け～

治療をしながら働き続けられる職場づくり
ー中小企業における両立支援推進ための取り組みー

治療と仕事の両立について、企業を支援できるよう研修会を実施しています。

〈主なカリキュラム〉

- ・東京都保健医療局によるご講演
- ・中小企業の取組み事例
- ・企業への治療と仕事 両立支援の進め方
- ・中小企業経営者が仕事と治療の両立支援を進めるにあたって
- ・パネルディスカッション



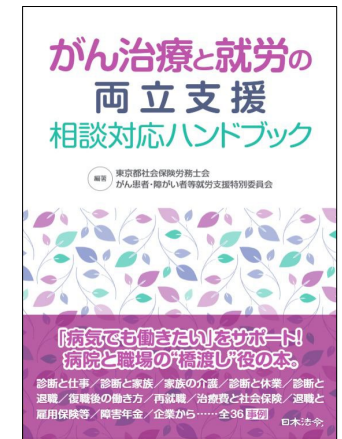
Ⅲ 両立支援に関する周知・広報活動 ①

初版分が完売し、
重版となりました！

「がん治療と就労の両立支援 相談対応ハンドブック」の出版及び印税の寄付

2020年12月に委員が、医療機関や企業の労務相談の現場で、実際にこれまで対応してきた相談事例、回答例とその根拠条文を類型化してとりまとめた書籍を日本法令より出版いたしました。

また、同書籍の印税をがん患者就労に多大に貢献されている国立がん研究センター中央病院と、公益財団法人日本対がん協会及び、認定NPO法人マギーズ東京の3つの団体に寄付を行いました。



Ⅲ 両立支援に関する周知・広報活動 ②

NHK 「フォーラム がんと生きる～こころとからだ 私らしく～」 に協力団体として参加

一社) CSRプロジェクトWorkCAN`s主催「治療と仕事の両立支援についての事例検討シンポジウム」に協力団体として参加

公益財団法人がん集学的治療研究財団が主催「がんフェア2023～AYA世代と共に～」 に参加

厚生労働省労災疾病臨床研究事業「企業・産業保健スタッフ・医療機関の連携による両立支援システム開発」平成30年度 パネル会議出席

都民ファーストの会東京都議団との議員懇談会参加

NHK Eテレ情報番組「あしたも晴れ！ 人生レシピ」「がんになったとき 知っておきたい事」に出演協力

頭頸部がん 治療をしながら働くためのガイドブックへの協力

Ⅲ 両立支援に関する周知・広報活動 ③

パンフレット作成

「社会保険労務士によるがん患者・障がい者等就労支援（がん患者就労編）」

両立支援に悩んでいる方が病気と障がいとともに仕事を続けられるために社会保険労務士が支援できることについて障がい者・長期療養者就労支援の共通リーフレットを作成しております。パンフレットは当委員会の特別ページからダウンロード可能です。

https://www.tokyosr.jp/file/employment-support/employment_support02.pdf

取材・執筆

日経産業新聞取材や開業社会保険労務士専門紙SRの執筆記事掲載



Ⅲ 両立支援に関する周知・広報活動 ④

当会ホームページ内に当委員会の特別ページを設置

「社労士ができる支援（一般向け・企業向け・医療機関向け）」および「当委員会の活動実績」を掲載しております。

東京都社会保険労務士会ホームページ

“こんな時は社労士へ”にある以下のバナーをクリックすると
ご覧になれます。

<https://www.tokyosr.jp/employment-support/>

がん患者・障がい者
就労支援いたします



委員会の取組についての紹介動画の設置

同ホームページ内に当会が行う就労支援事業への取り組みのPR動画を掲載しております。

最後に

東京都社会保険労務士会では、

がんになっても自分らしく生きることができる「がんとの共生社会」および「その他の疾病治療と仕事の両立」を旨指して、医療・福祉・介護・産業保健・就労支援分野の皆様と共に連携し、両立支援の活動を積み重ねてまいります。

今こそ社労士の出番と考えています。是非とも社労士をご活用下さい。

本日は、貴重なお時間を頂き、誠にありがとうございました。

社会保険労務士による 「労働条件審査」導入のご提案

令和8年8月



東京都社会保険労務士会

目次

1.	労働条件審査とは	2
2.	民間委託の現状と課題	3
3.	解決策としての「労働条件審査」	5
4.	実施状況	8
5.	労働条件審査の導入に向けて	9
6.	参考資料	10

1. 労働条件審査とは

【社労士による「労働条件審査」とは】

指定管理者や公共事業を請け負った事業者について、労働基準法等の労働社会保険諸法令が遵守され、適正な職場環境が確保されているかを、社会保険労務士が専門的な視点から確認するものです。

さらに、法令遵守の確認にとどまらず、**労働者がいきいきと働くことのできる職場環境づくりにつなげることを目的**としています

労働条件が整備された企業に安心して業務を任せることができ、働きやすい環境づくりを行うことで、**委託業務に従事する方の意欲や業務効率が向上し、公共サービスの質や住民サービスの質を向上**させることが期待できます。

【審査の内容】

労働基準法、労働社会保険諸法令の遵守がなされているか、書類確認、現地確認、事務担当へのヒアリング等による総合評価

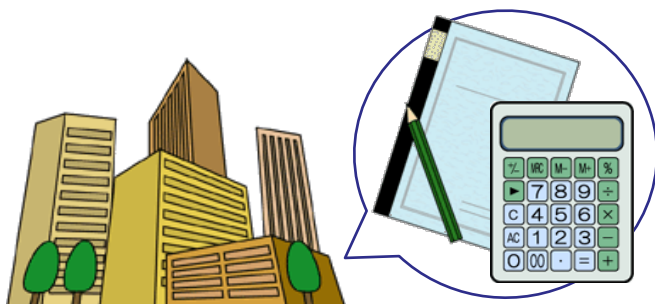
※自治体によっては「労務（労働）環境モニタリング」という名称で実施しているケースもあります。

2. 民間委託の現状と課題

(1) 民間委託の現状

- 平成15年6月から**指定管理者制度**がスタートしました。
- 指定管理者制度をはじめ、公共サービスの提供に民間事業者を活用する取組が広く行われています。

民間事業者



競争入札で落札するために、
コストの削減が求められる

市民（住民）



公共サービス・住民サービスの
質の向上を期待している

2. 民間委託の現状と課題

(2) 民間委託の課題

① 過度なコスト削減による労働条件低下等のリスク

- 価格競争やコスト削減が過度に進んだ場合、労働条件の低下（低賃金・長時間労働）や法令遵守（社会保険未加入）上の問題が生じるリスクがあります。

② 専門的なノウハウを保有していない

- 労働・社会保険関係法令は専門性が高く、制度改正も頻繁であるため、自治体担当者のみで労働条件の適正性を詳細に確認することには一定の負担があります。

③ 住民サービスの質の低下

- 低賃金、長時間労働、社会保険未加入など、不適正な労働条件のもとでは、従業員の意欲や定着率の低下を招き、結果として公共サービスの質に影響を及ぼす可能性があります。

3. 解決策としての「労働条件審査」

(1) 社労士による「労働条件審査」のポイント

① 労働・社会保険の専門家による客観的な審査

社労士は、日頃から企業の労務管理コンサルティングをはじめ、労働社会保険に関する広範かつ複雑な手続きや、賃金計算、さらには近年増加している個別労働関係紛争の未然防止から解決に関するさまざまな業務を行っています。

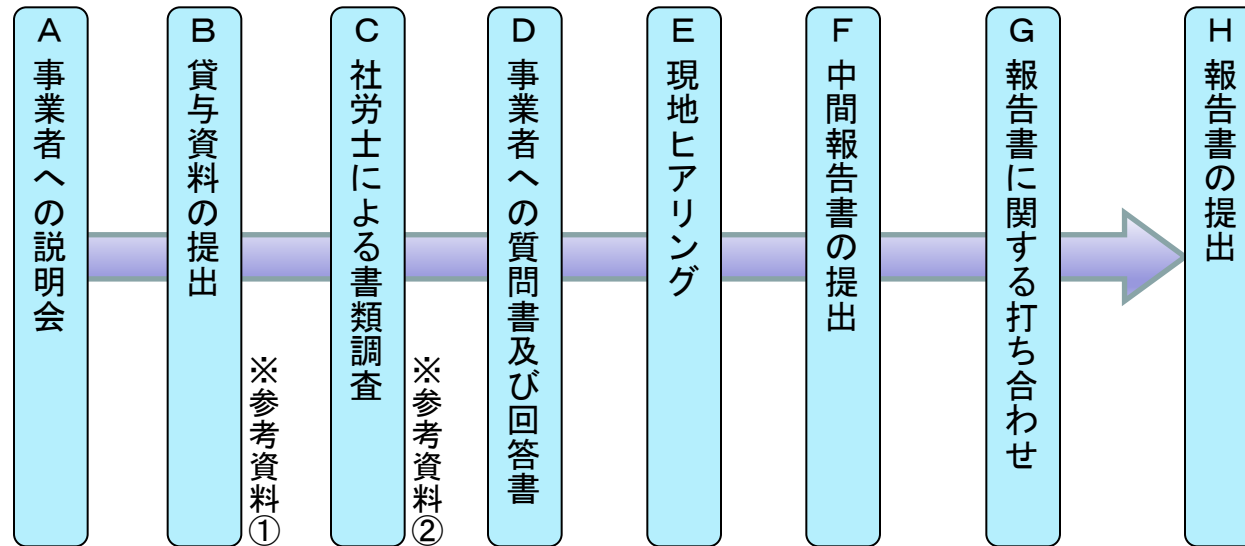
こうした知識や経験によって、**問題点を把握するとともに、事業者が自ら改善していくための具体的な助言**を行うことができます。

② 労務管理・職場環境の専門家として改善を支援

社労士は、労務管理コンサルティング業務の経験の蓄積により、**労働者がいきいきと働くことのできる職場環境の整備や、生産性の向上につながる助言・支援**を行っています。これが公共サービスの質や住民サービスの質を向上させることにつながります。

3. 解決策としての「労働条件審査」

(2) 労働条件審査実施の流れ



<標準例>

社会保険労務士3名
調査期間:2~3か月

労働条件審査の手法

「労働条件審査」の主な手法は、まず企業に雇用されている労働者の労働条件が適法であるかを確認するため、法令に基づき各企業の事業主が作成した**規程類（就業規則、賃金規程等）の整備状況**や内容の審査を行います。また、これらの規程類が実態として機能しているかどうかを確認するため、**帳簿書類（賃金台帳、出勤簿等）の確認とあわせて事業場の現地においてヒアリングを実施**します。これらの結果は審査報告書としてとりまとめ、ご報告します。

3. 解決策としての「労働条件審査」

(3) 労働条件審査を導入する自治体のメリット

- 労働関係法令の遵守状況を専門家の視点から確認
- 指定管理者・受託事業者の労務管理上のリスクを早期に把握
- 問題点の指摘にとどまらず、事業者の自主的な改善を支援
- 適正な労働環境の確保による公共サービスの安定的な提供
- 自治体によるモニタリング機能を専門的な立場から補完



労働条件審査は、**単に法令違反を指摘することを目的とするものではなく**、労務管理上の課題を把握し、**改善につなげる**ことにより、適正な労働環境と公共サービスの質の確保を図るものです。

4. 実施状況

実施状況

【東京都】

東京都総務局においては、都の指定管理者に対して実施しています。コロナ前は、東京都財務局において、建設業等（公共事業）に対し実施していました。

【23区・市】

23区は多くの区で実施されており、多摩地区においては武蔵野市、昭島市、あきるの市で実施しています。

【武蔵野統括支部管内】

令和4年度、令和5年度、令和8年度 武蔵野市にて実施しています。

※契約期間の中間年度で実施するため、令和6年度及び令和7年度は実施なし

5.労働条件審査の導入に向けて

労働条件審査は、法令違反を指摘することだけを目的とするものではありません。

社会保険労務士の専門的な視点から、指定管理者の労働環境を確認し、課題の早期把握と自主的な改善を支援することで、

適正な労働環境の確保

→ 安定した事業運営

→ 公共サービス・住民サービスの質の向上

につなげていく取組です。

貴市におかれましても、指定管理者に対する「労働条件審査」の導入を、ぜひご検討ください。東京都社会保険労務士会では、導入方法や対象事業者の選定、実施方法等についてもご相談を承ります。

6.参考資料①貸与・確認資料チェック一覧

貸与・確認資料チェック一覧表

提出いただく書類の有無を□にチェックしていただき、コピーをご提出下さい。なお、当日まで準備できない書類については、この裏面の枠内に事由あるいは準備予定日等をご記入ください。

調査項目	関係資料	チェック	確認資料	貸与日等
① 労働契約・労使協定関係	諸規則	☐ 有 ☐ 無	就業規則（現場の調査対象労働者に適用される全ての規則）及び直近の届出(監督署受理印のある控)（意見書を含む）	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無	賃金（給与）規程（現場の対象労働者に適用される全て）	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無	育児・介護休業規程	年 月 日
	帳簿等関係書類	☐ 有 ☐ 無	労働条件通知書又は雇用契約書※	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無	時間外・休日労働に関する協定書（36 協定）及び協定届（監督署受理印のある控）	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無	労働者名簿（又は従業員名簿）※	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無	賃金（給与）台帳（令和 7 年 1 月～令和 7 年 1 2 月支払分、同期間内の賞与支払分を含む）※	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無	タイムカード又は出勤簿及びシフト表（上記賃金台帳と同期間もの）※	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無	時間外・休日労働許可申請書※	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無	年次有給休暇管理簿（有給休暇取得届出書を含む）※	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無	賃金控除協定書	現地確認
	その他労使協定	☐ 有 ☐ 無	一斉休憩除外協定書	現地確認
		☐ 有 ☐ 無	変形労働時間制等の制度導入に伴う協定書	現地確認
		☐ 有 ☐ 無	給与支払いが確認できる帳票及び銀行振込同意書等※	現地確認
		☐ 有 ☐ 無	労働者代表の選任方法が確認できるもの（過半数組合がある場合を除く）	現地確認
		☐ 有 ☐ 無	健康診断個人票※	現地確認
② 労働安全関係	帳簿等関係書類	☐ 有 ☐ 無	衛生管理者・産業医選任報告、定期健康診断報告書（常時使用する労働者 50 人以上の事業場に限る）	現地確認
		☐ 有 ☐ 無	衛生委員会議事録（同上規模の事業場に限る）	現地確認
		☐ 有 ☐ 無	衛生推進者（常時使用する労働者 10～49 人の事業場に限る）資格要件証明書類（受講修了証等）	現地確認
		☐ 有 ☐ 無	定期健康診断結果報告書、ストレスチェック検査結果報告書（双方とも常時使用労働者 50 人以上の事業場）	現地確認
		☐ 有 ☐ 無	労働保険関係成立届（対象事業場に係る届）	現地確認
③ 社会・労働保険関係	労働保険	☐ 有 ☐ 無	令和 7 年度労働保険料概算・確定申告書及び納付書・領収証書（口座振替を除く）	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無	雇用保険被保険者離職証明書（調査対象労働者が離職した場合に限る）※	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無	雇用保険被保険者資格取得確認通知書※	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無		

	社会保険	☐ 有 ☐ 無	令和 7 年標準報酬決定通知書又は算定基礎届の控及び月額変更届の控又は決定通知書並びに賞与支払届・総括表※	年 月 日
		☐ 有 ☐ 無	社会保険被保険者資格取得届（又は確認等通知書）※	年 月 日
注意事項	※印のある資料名は特定の 3 名（A 管理者、B 正規労働者、C 非正規労働者）の対象労働者にかかる帳票をご提出ください。			

指定管理者名 :
連絡先 :
担当者名 : (携帯)

準備できない書類について [事由あるいは準備予定日等]

書類預かり証

令和 年 月 日

上記の書類を確かに預かりいたしました。調査目的以外に利用することはありません。

東京都社会保険労務士会武蔵野統括支部

社会保険労務士 _____ 印

⑦ 令和〇年度 〇〇市指定管理者 調査シート1

名： 調査チーム名：

調査の 視点	調査区分	具体的な調査ポイント	確認書類等	根拠法令等	○×	調査結果
(1) 就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件について、適正な内容となっているか。	1) 就業規則の労働条件は、適正な内容となっているか。	① 労働時間及び休憩は、始業・終業の時刻等を明示し、適正に定められているか。	●就業規則（種別毎） ●賃金（給与）規程 ●育児・介護休業法施行規則	労基法第22条（労働時間） 労基法第89条（就業規則作成、届出義務） 労基法第35条（休日）第3.14条第10号（休日の指定について） 労基法第39条（年次有給休暇） 育児・介護休業法第5条（育児休業の申出）		
		② 休日、休暇等は、日数等を特定し、適正に定められているか。		育児・介護休業法第6条（事業主の義務等） 育児・介護休業法施行規則 育児・介護休業等に関する指針		
		③ 就業規則は、単に備え置くだけでなく、「必要な時に容易に確認できる場所や方法」を具体的に示しているか。	●本部ヒアリング （周知方法）	労基法第106条（周知義務） 労基法施行規則第22条の2（周知方法）		
		④ 就業規則は、過半数代表者の意見書を添付し、作成又は変更を届出ているか（常時10人以上の従業員を使用する事業場に限る）。	●就業規則（変更）届 （受理印付）及び意見書	労基法施行規則第9条（就業規則の届出）		
		⑤ 基本的な法定事項を明示し、就業場所・業務の変更範囲は、雇入れ直後だけでなく、将来的な配置転換や出向等を含む「変更の範囲」まで網羅されているか。		労基法第14条（契約期間等） 労基法施行規則第5条（労働条件） 厚生労働省告示第357号（平15.10.22）「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」 パートタイム有期雇用労働法第6条（労働条件に関する文言交付） 労働契約法第18条（有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換） パートタイム有期雇用労働法第16条（相談のための体制の整備）		
2) 労働条件通知書の内容について、適正な内容となっているか。	⑥	有期労働契約は、契約更新の有無・更新の基準、通算契約期間や更新回数の上限の有無、およびその内容を明示するなど、適正な内容になっているか。	●労働条件通知書等 ●無期転換関連法令 ●就業規則			
		⑦ 無期転換申込権が発生する更新時に、権利がある旨と転換後の労働条件を明示をしているか。無期転換等の手続きは適正か。				

6.参考資料②調査シート



東京都社会保険労務士会
公式キャラクター シャロロン®

社会保険労務士による
障がい者就労支援



東京都社会保険労務士会
公式キャラクター シャロロン®

障がいとともに
仕事を続けるために

社会保険労務士による
長期療養者等就労支援



東京都社会保険労務士会
公式キャラクター シャロロン®

病気とともに
仕事を続けるために

あなたの そばに

病気や障害とともに
仕事を続けることに
不安を感じているあなたへ。
私たち社会保険労務士が、
あなたのそばにいます。
あなたの状況に合わせて、
どうすれば安心して
仕事を続けられるか、
一緒に考えていきましょう。
病気や障害と仕事の
両立を支援するために、
お手伝いさせていただきます。

病気や障害で、働くことに悩む皆様へ

次のような、ご相談をお受けいたします。

- 労働条件や、退職などの制度について
- 高額な医療費、休職時の生活費について
- 会社への伝え方について

等

企業の皆様へ

多様性を受容する風土、治療と仕事の両立ができる職場環境作りのサポートをします。

- 管理職や従業員への講演、個別相談会
- 社内制度構築や、社会保障制度の解説
- 人事担当者向けセミナー

等

働く世代のライフステージに応じたサポートが出来ます。

休職
復職

障害者
雇用

健康
保険
年金

退職
解雇



東京都社会保険労務士会
公式キャラクター シャロロン®

支援機関では

就労支援や定着支援をサポートします。

- 障害のある方やご家族への個別相談会
- 支援スタッフ、地域支援者向けセミナー
- 施設や事業所での講演

等

医療機関では

がん診療連携拠点病院を中心に
就労支援を行っています。

- 患者さんやご家族への個別相談会
- 患者さんやご家族向けセミナー
- 医療従事者向けセミナー

等



URL: <https://www.tokyosr.jp/otoiawaseSRsyuroushien>

無料電話相談のご案内

就労支援に関する電話相談を受け付けております。

※秘密は厳守いたします。

相談日: 毎週月・水曜日(祝日の場合お休み) 時間 10:00~16:00

TEL.03-5289-8844

無料対面相談のご案内

就労支援・年金に関する

対面相談を受け付けております。

※事前予約制となります。 ※秘密は厳守いたします。

予約電話番号 **TEL.03-5289-8833**
(10:00~16:00)

東京都社会保険労務士会について

パンフレットの内容に関わるお問い合わせは、
上記URLまたは上記QRコードよりご連絡ください。

東京都社会保険労務士会

〒101-0062 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

<https://www.tokyosr.jp>