

社会課題
調査シリーズ

No.2

給付付き税額控除 「検討すべき」約7割

～社労士は“制度が現場で回るか”を重視～

—給付付き税額控除に関する意識調査（社会保障と税一体改革の視点から）調査—

社会保険労務士総合研究機構では、社労士が現場を通じて認識している社会課題を的確に把握し、速やかな提言・発信につなげることを目的として、社会課題等をテーマとした会員対象の調査を実施しています。

今般、社会保障と税の一体改革に関連して議論されている「給付付き税額控除」及び「食料品の消費税率ゼロ」について、具体的な制度設計公表前における社労士の考えを把握することを目的として、「給付付き税額控除に関する意識調査（社会保障と税一体改革の視点から）」を実施しました。

調査にご協力いただいた会員の皆様に厚く御礼申し上げます。

また、詳細な調査結果については連合会ホームページに掲載しております。本誌では、一部を抜粋してご紹介します。なお、グラフは本誌掲載用に形式を一部変更しております。

【調査概要】

調査期間：2026年3月31日(火)～4月13日(月)

調査方法：Web回答（連合会ホームページ会員ページ内に回答用URLを公開し、社労士からの回答を募集）

回答数：857人

Topics 1

給付付き税額控除は「有力な選択肢」として認識

給付付き税額控除について、「社会保障と税一体改革の中で検討すべき」と回答した者は、約7割（図1）であり、また、「低所得者層への支援策として検討に値する」との回答も6割（図2）を超えている。

図1 ●給付付き税額控除は社会保障と税一体改革の中で検討すべきテーマか

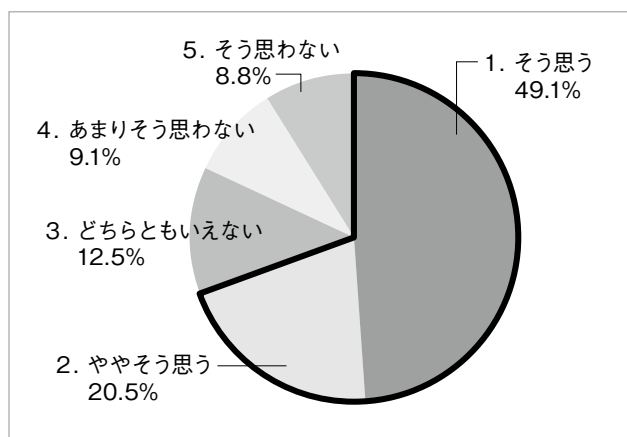
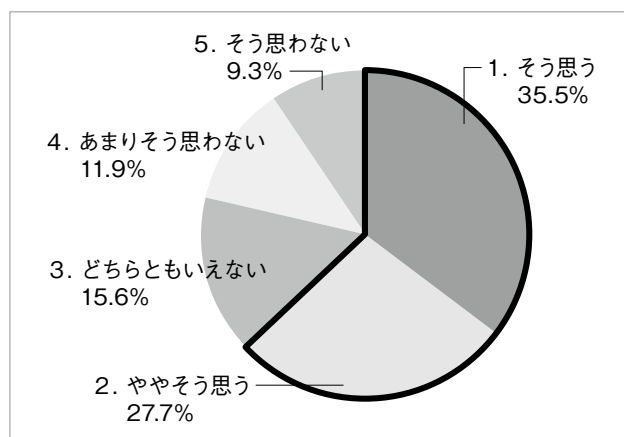
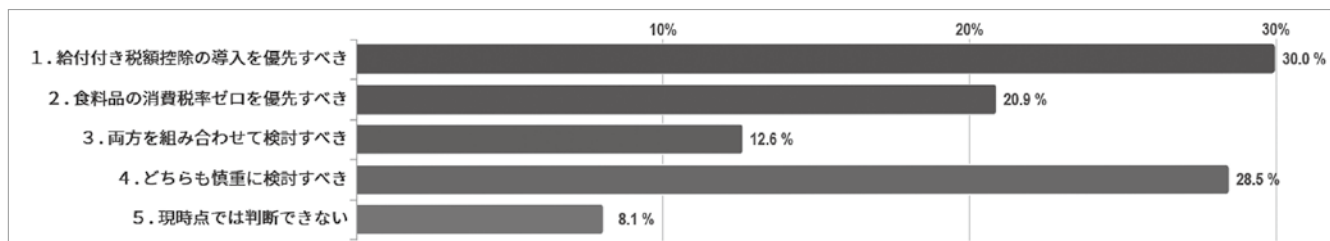


図2 ●給付付き税額控除は、低所得者層への支援策として検討に値するか



また、負担軽減策として望ましい方向性については、「給付付き税額控除の導入を優先すべき」30.0%と最も高く、次いで「どちらも慎重に検討すべき」28.5%、「食料品の消費税率ゼロを優先すべき」20.9%（図3）と、給付付き税額控除は負担軽減策として有力な選択肢と認識されるものの、制度設計を踏まえた慎重な検討を求めているといえる。

図3 ●負担軽減策として望ましい方向性



Topics 2 国民としては賛成、社労士としてはより慎重な判断

給付付き税額控除の導入について、同一人に対して、国民としての評価と専門家である社労士としての評価を尋ねることにより、どのような傾向がみられるか、確認する項目を設定したところ、「国民として賛成」53.3%であるのに対し、「社労士として賛成」47.5%（図4）にとどまった。また、食料品の消費税率ゼロについても同様に、「国民として賛成」38.9%、「社労士として賛成」33.2%（図5）となり、いずれも社労士としての判断では慎重な傾向が確認された。

これは、日常的に企業や労働者の相談対応を行う中で、制度導入後の事務負担や運用上の課題、制度の公平性などを具体的に想定しているためと考えられ、「現場で回る制度」であるかという点を重視していることを示すものといえる。

図4 ●給付付き税額控除の導入について賛成である

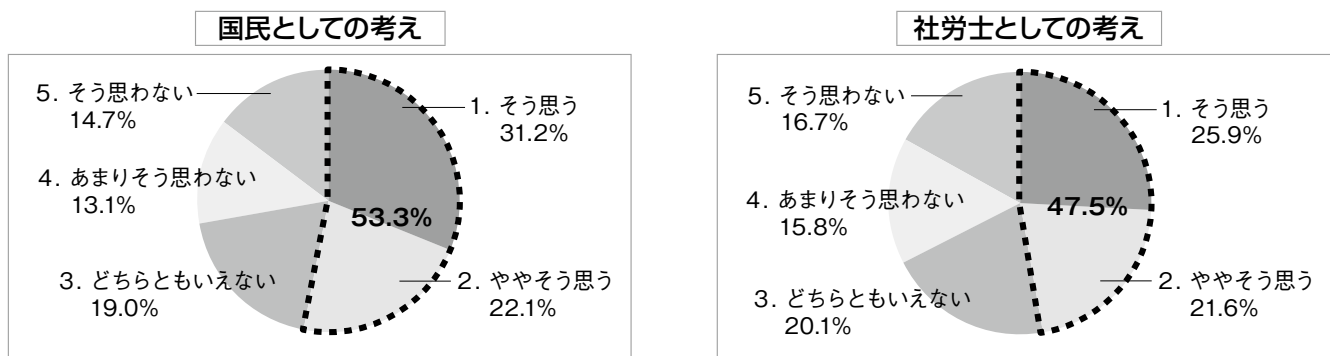
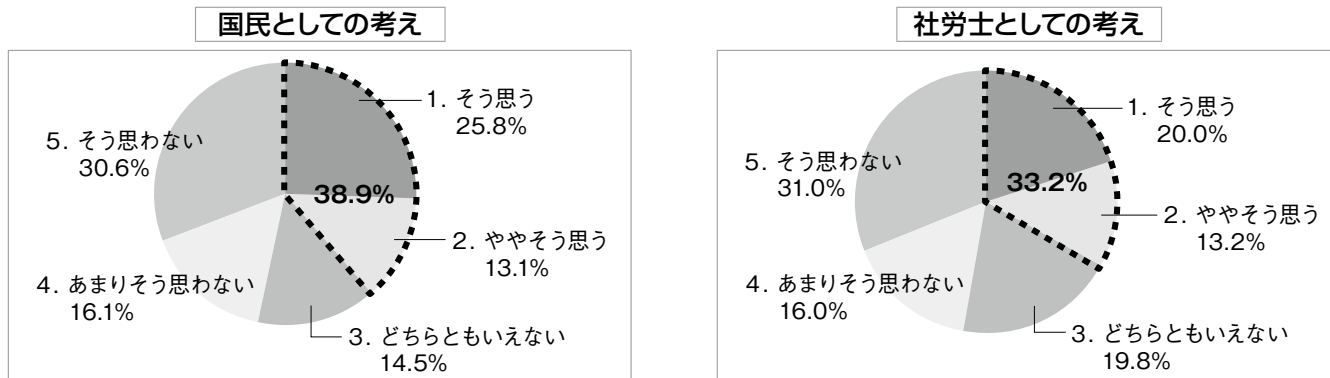


図5 ●食料品の消費税率をゼロにすることに賛成である

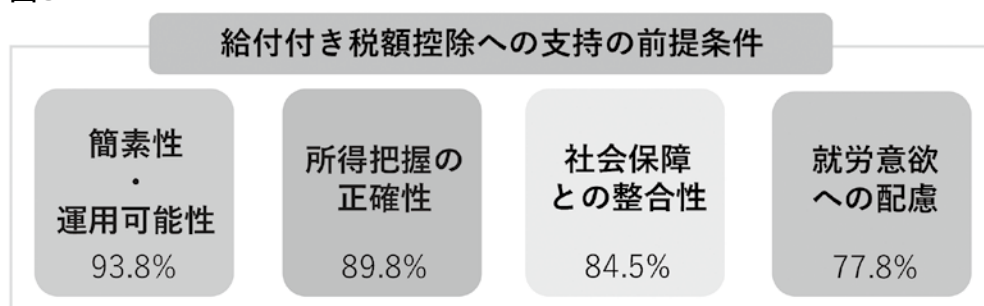


Topics 3 支持の前提は「簡素性・正確性・整合性」等の確保

給付付き税額控除を導入する場合にあたっては、「制度の簡素性」・「所得把握の正確性」・「社会保障との整合性」等を重視する傾向がみられた。

具体的には、「制度の分かりやすさと実務運用可能性の重視」93.8%、「所得把握や対象者判定の正確性への課題」89.8%、「社会保障給付との整合性の確保」84.5%や「就労意欲や就労インセンティブへの配慮」77.8%（図6）となっている。

図6



※各設問における「そう思う」「ややそう思う」と回答した割合を合算したもの

これらを踏まえ、社労士の立場から特に重要と考えられている点は、以下のとおり整理できる。

1. 真に支援を必要とする方に、的確に支援が及ぶこと
2. 所得・資産把握の精度を高め、公平性が担保されること
3. 社会保障財源との整合性が明確にされていること
4. 事業者、自治体その他の現場実務に過度な負担を生じさせないこと
5. 国民にとって理解しやすく、中長期的に持続可能な制度であること

すなわち、給付付き税額控除の制度設計にあたっては、「簡素性・運用可能性」・「所得把握の正確性」・「社会保障との整合性」・「就労意欲への配慮」といった複数の要件が満たされていることを前提としており、総合的な観点から判断されていることが明らかとなった。

調査結果レポートの詳細は連合会ホームページで公表中

上記以外にも、調査結果レポートの詳細は、連合会ホームページにて公表しています。連合会ホームページ「テーマ別調査」または右記の二次元コードからご覧いただけますので、社労士の皆様もぜひ調査結果をご覧ください、日々の活動に役立てていただければ幸いです。



今後も社労士総研は、社会課題を切り口にした会員調査を継続的に実施いたします。企業・労働現場という最前線で活動する社労士の実務知を収集・分析し、制度運用上の課題や改善の芽を体系的に抽出します。これらの知見をエビデンスに基づく発信と提言に結び付け、社会課題の解決・改善における社労士の役割と貢献を明確にしていきたいと思います。

明治大学大学院経営学研究科

(経営労務プログラム)

募集のご案内

平成20年度より、明治大学大学院経営学研究科に経営労務プログラムが開設され、連合会より、同プログラムに社会保険労務士を推薦することとしております。

同プログラムへの推薦により、これまでに147名の社労士が明治大学大学院に入学し、修了した方にはMBA(経営学修士)が授与されています。

令和9年度入試におきましても、下記のとおり募集要項が定められましたので、ご案内いたします。

募集要項 (要約)

1. 明治大学大学院経営学研究科 (博士前期課程) 概要

- (1) 大学院所在地
東京都千代田区神田駿河台1-1
・JR中央線・総武線、東京メトロ丸ノ内線／御茶ノ水駅 下車徒歩3分
・東京メトロ千代田線／新御茶ノ水駅 下車徒歩5分
・都営地下鉄三田線・新宿線、東京メトロ半蔵門線／神保町駅 下車徒歩5分
- (2) 授業時間帯
原則、平日(月曜日～金曜日)夜間・土曜日
※平日昼間開講の講義も履修可能
- (3) 修了要件
①2年以上在学し、所定の研究指導を受けていること。
②必修10単位含む36単位以上修得していること。
③成績の平均がB(GPA2.00)以上であること。
④修士論文(又は課題研究レポート)の提出及び合格すること。
- (4) 学費等(初年度)
入 学 金 200,000円
授 業 料 560,000円
教育充実料 110,000円
そ の 他 3,000円
合 計 873,000円
- (5) その他
①明治大学大学院の募集要項は、明治大学大学院HPからダウンロードしてください。
https://www.meiji.ac.jp/dai_in/bosyuyoko-kakomon/6t5h7p00001c3a52-att/2027keieiken_yoko.pdf
②入学検定料 35,000円

2. 応募要件

以下の3つの要件すべてを満たす場合、応募することができます。

- (1) 社会保険労務士として登録していること。
- (2) 出願時までに3年以上の人事労務管理に関する実務経験を有する者であること。
- (3) 明治大学大学院に入学する時点で、22歳以上であること。

3. 募集期間

令和8年7月21日(火)から令和8年8月26日(水)

4. 入試説明会

明治大学大学院が令和8年7月17日(金)に実施した入試説明会の動画を連合会ホームページ会員ページにて配信いたします。入学を検討中の方はもちろん、これから検討したいという方もご視聴ください。

- (1) 配信期間（予定）
令和8年7月31日(金)～令和8年8月26日(水)
- (2) 説明会内容（予定）
 - ①全国社会保険労務士会連合会からの挨拶
 - ②明治大学大学院経営学研究科長からの挨拶
 - ③経営労務プログラムの入試・カリキュラムについて
 - ④人事労務系教員紹介
 - ⑤公開講義の案内
 - ⑥グローバルフロントの案内

5. 提出書類

- (1) 職務経歴書
 - ① 所定の様式を使用してください。
 - ② 所定の様式は、連合会ホームページの会員ページ お知らせ「令和9年度明治大学大学院経営学研究科（経営労務プログラム）募集及び入試説明会動画のご案内」よりダウンロードできます。
なお、A4版でプリントアウトし、提出してください。
- (2) 課題レポート
 - ①テーマ：下記1および2のいずれかから1つを選択してください。
 1. 「ビジネスと人権」と社会保険労務士との関わりについて、あなたの考えを述べてください。
 2. 労働時間管理に関する労務管理上の取組みについて、社会保険労務士の視点であなたの考えを述べてください。
 - ②文字数：3,000字程度（2,700字～3,300字）
※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）。
 - ③提出形式：パソコンで作成し、A4版・縦方向、横書でプリントアウトし、提出してください。
 - ④その他：レポートは、1行目に所属会及び氏名、2行目に選択したテーマ、その後1行あけて、4行目から本文を書き始めてください。
- (3) 研究計画書（前年度までの「志望理由書」を令和9年度入試より変更）
 - ①記載内容・文字数
 - I. 以下3つの事項について、合計2,400字以内で記載してください（参考文献は字数に含めず別に記載）。
 1. 研究したいテーマ（マネジメント志向であり、経営学と合致していること）
 2. 上記テーマを選んだ理由
 3. 研究計画（研究の目的、意義、期待される効果、研究方法等）
 - II. 本研究科修了後、研究成果をどのように活かしたいかを200字程度で記載してください。
 - ※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：所定の様式を使用してください。所定の様式は、連合会ホームページの会員ページ お知らせ「令和9年度明治大学大学院経営学研究科（経営労務プログラム）募集及び入試説明会動画のご案内」よりダウンロードできます。
なお、A4版でプリントアウトし、提出してください。

※全国社会保険労務士会連合会における選考の結果、推薦されることとなった場合、本書は明治大学大学院出願書類の「研究計画書」を兼ねることとなります。従って、明治大学大学院出願時に、新たに「研究計画書」を作成し、提出する必要はありません。

6. 書類提出先

所属の都道府県社会保険労務士会

7. 提出方法

- (1) 所属の都道府県社会保険労務士会に持参
各都道府県社会保険労務士会の業務時間内に持参してください。
- (2) 所属の都道府県社会保険労務士会に郵送
特定記録郵便もしくは簡易書留扱いで郵送してください。
令和8年8月26日(水)必着です。

※提出書類に不備があった場合は受け付けられません。

8. オンライン面接

提出書類の審査の結果、推薦候補者とされた方については、令和8年10月7日(水)～10月30日(金)の期間内に、推薦委員会による30分程度のオンライン面接を実施いたします。詳細につきましては、推薦候補者となった方に連合会から直接ご連絡いたします。なお、面接日につきましては、候補日を複数挙げていただいたうえで調整いたします。

9. 連合会における推薦者の決定

- (1) 都道府県社会保険労務士会会長の推薦に基づき、連合会に設置された推薦委員会において、提出書類の審査並びにオンライン面接のうえ決定されます。
- (2) 推薦に関する結果は、連合会から直接応募者に通知します。
- (3) 推薦者の決定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。

10. 出 願

- (1) 連合会において推薦が決定した場合、別途、明治大学大学院に出願していただくこととなります。
- (2) 明治大学大学院への出願期間は、令和8年11月27日(金)～令和8年12月2日(水)となります。

11. 明治大学大学院における合格者の決定

- (1) 面接試問が明治大学大学院において行われます。
- (2) 面接試問日は令和9年2月20日(土)、合格者の決定日は令和9年2月24日(水)です。詳細は明治大学大学院経営学研究科の募集要項をご確認ください。
- (3) 合格に関する通知は、明治大学大学院から直接合格者に行われます。

お問い合わせ先 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

社労士院生の研究活動に対するサポート体制

—教育補助講師による研究支援体制—

【入試説明会における明治大学大学院経営学研究科資料より抜粋】

経営学研究科に入学した現役社労士は、2年間の研究活動を通じて修士論文または課題研究レポートをまとめて提出しなければなりません。実務志向の考え方を学術研究志向に転換させるのは、誰でも大変に辛いことです。経営労務プログラムは、修士論文を作成する過程において現役社労士が直面する困難を想定し社労士の研究活動をサポートするための教育補助講師体制を整えています。

1. 授業補助
2. 教材作成
3. 授業のフォローアップ

担当教員の指示に従って、授業のフォローアップを行います。このフォローアップとは、やむをえない事情で授業を欠席した院生に対し、教材を配布したり、授業の概要と要点について解説したり、また、必要な場合には、必読すべき文献を紹介します。

4. 学習への支援・指導

担当教員の指示に従って、院生個人の自学・自習に対する支援と指導を行います。この場合の“支援”とは、書誌の利用法、文献検索法、図書館活用法、研究に必要な文献収集、情報収集に関わるものを指しています。また、この場合の“指導”とは、修士論文執筆に必要な「執筆要領」に関わる助言、場合によっては、修士論文作成上の注意などを指しています。

〈教育補助講師等に関する問い合わせ先〉 明治大学大学院経営学研究科
東京都千代田区神田駿河台1-1 TEL: 03-3296-4705

担当指導教員の専門領域と修了生の研究テーマ

プロフィール	石塚史樹 教授  1975年東京都生まれ。1997年東京大学経済学部卒業、1999年同大学大学院経済学研究科修士課程、2004年同博士課程修了。博士（経済学）。2004年～2005年にFBC Consulting GmbH.（独・フランクフルト）の編集部正社員として勤務。2005年～2014年に西南学院大学経済学部専任講師・助教授・准教授・教授として勤務。2014年～2022年に東北大学経済学研究科・経済学部准教授として勤務。2022年4月より明治大学経営学部専任准教授、2023年4月より同専任教授。単著に『現代ドイツ企業の変遷と変容』（明石書店、2008年）、共著に『福祉国家の転換：連携する労働と福祉』（旬報社、2020年）など。その他論文多数。	山崎憲 教授  1967年生まれ。2010年～2017年中央大学法学部兼任講師。博士（経営学）。2003年～2006年に外務省専門調査員として在デトロイト日本国総領事館に赴任。著書に『働くことを問い直す』（岩波書店、2014年）、『デトロイトウェイの破綻―日米自動車産業の明暗』（旬報社、2010年）、『フレキシブル人事の失敗―日本とアメリカの経験』（黒田兼一との共著、旬報社、2012年）、『仕事と暮らしを取りもどす―社会正義のアメリカ』（遠藤公嗣、筒井美紀との共著、岩波書店、2012年）ほか。	早川佐知子 准教授  1977年生まれ。2013年明治大学大学院経営学研究科博士後期課程修了（博士（経営学））。広島国際大学医療経営学部を経て、2019年より明治大学経営学部公共経営学科へ。専門は医療マネジメント、人事労務管理。著書に『タスクシフトは誰のためにあるのか』（晃洋書房）、『アメリカの看護師と派遣労働―その歴史と特殊性―』（溪水社）など。
	専門領域 雇用関係、労使関係 人事労務管理	専門領域 人事労務管理	専門領域 医療経営、人事労務管理
担当された社労士修了生の研究テーマ（例）	・独立行政法人における要員および総人件費の管理手法についての一考察 ・日本における外資系スタートアップ企業の人事管理施策についての一考察 ・中小企業におけるタレントマネジメントの導入実態に関する一考察	・職場のコミュニケーション・スキルにユーモアが与える影響―コミュニケーションスキルの自己評価と、ユーモア・タイプの選好との関係に対するアンケート調査の分析と考察― ・定年後の自営業として事業継続の成功要因の研究―高齢開業社労士へのインタビュー調査から― ・中小企業におけるミドル・シニア人材の募集・採用―雇用のミスマッチからの考察― ・病院組織における自主的な委員会の活動が職員に与える影響	・従業員のキャリア自律を促す企業の支援の獲得と上司の対応 ・職場のハラスメント防止対策が人材の定着に与える影響―製造業の事例を中心に― ・銀行業務における職務経験が退職後のキャリア選択に及ぼす影響の分析

人間を、社会を熟知した大人が 安心して議論を 交わせる場所を

早川 佐知子

(明治大学経営学部准教授)



社労士のみなさま、こんにちは。明治大学大学院で経営労務プログラムを担当しております早川佐知子と申します。こちらのプログラムを担当して8年目になりました。専門的な知識をお持ちの社会人たちは大学院に何を求めているのか、そして大学院はどんな場であるべきなのか一試行錯誤しながら歩んだ年月でした。

大学院には演習（同じ研究室に所属する仲間や指導教員とともに論文執筆を進める時間）と特論（さまざまな研究室のメンバーが自由に集い、担当教員の専門分野を学ぶ時間）の二つの科目がございます。前回『月刊社労士』に執筆させていただいた際には、演習のことを中心にご紹介しましたので、今回は特論のお話をいたしましょう。

私が担当しておりますのは、「人材育成特論」と「人的資源開発特論」です。「人材育成特論」では、国内外の人材の育て方をさまざまな角度から学んでいきます。昨今、“リスクリング”という言葉が流布しましたが、なかなか政策が狙った通りには進んでいないようです。それはなぜなのか？日本の人材育成のスタイルを明治期まで遡って学んでみると、どうにも“リスクリング”とは相性の悪い構造が出来上がっているということがわかります。また、海外の人材育成のスタイルも価値観も、長い歴史を経て、本当にその国ならではのやり方が定着しています。時代に合わせて柔軟に変えている国もあれば、頑固に伝統的な方法を守っている国もあり、正解はありません。

「人的資源開発特論」では、“能力主義”をテーマにしています。海千山千の社会人になっても、“能力”と聞くと、ドキッとしまいませんか。自分の能力はどんなレベルなのだろう。それは時代に求められる能力なのか。部下はどんな能力を伸ばしたいと望んでいるのか。そういった悩みは、おそらく一生ついて回る、忌々しいような、人間という存在の本質に

関わるような、深いテーマなのだと思います。

そしてどちらの科目も、ディスカッションの時間を大切にしています。クラス全体で行う場合もあれば、数名ずつのグループに分かれて気兼ねなく行う場合もあり、いずれも自由で闊達な雰囲気にも包まれた時間です。少しテーマから外れたとしても、日頃ご自身が悩んでいることや不思議に思っていたことを場に投げかけていただき、それを皆で共有して考えることができるのも、大学院という利害関係のないフラットな場だからなのではないでしょうか。年齢も性別も、開業されている方も会社員の方も関係なく、一般の社会人入学の方や中小企業診断士コースの方々とも一緒に議論するのは、視野の広がる楽しい時間です。

働きながら通学の時間を捻出するのは大変なご苦労があるかと思いますが、修了された方々は揃って「本当に大学院へ来てよかった！」とおっしゃいます。自分一人の頭では限界がある、もっと視野を広げたいとお考えの方は、ぜひ大学院へいらしてください。

Profile 1977年生まれ。2013年明治大学大学院経営学研究科博士後期課程修了（博士（経営学））。広島国際大学医療経営学部を経て、2019年より明治大学経営学部公共経営学科へ。専門は医療マネジメント、人事労務管理。著書に『タスクシフトは誰のためにあるのか』（晃洋書房）、『アメリカの看護師と派遣労働—その歴史と特殊性—』（溪水社）など。

大学院における研究成果と 社労士業務

藤久保 尚平
(千葉会)



●入学の経緯

日頃の業務を通じて、人事労務管理によって組織全体を変革していくことの難しさを強く感じていました。時代とともに働く目的や働き方が変化し、組織のあり方や人間関係のネットワークも大きく変わる中で、社労士として何ができるのかを模索していました。どうすれば、誰もが快適かつ公正に働ける組織を創ることができるのか。人権尊重や相互扶助の精神に基づく組織やネットワークを、どのように広げていけるのか。その問いに向き合う中で、自律型組織について体系的に学びたいと考えていた折、明治大学大学院の経営労務プログラムを知りました。大学院での学びを通じて、実務に活かせる理論や視点を得たいと思い、入学を決意しました。

●研究成果（修士論文）の概要

所属ゼミは山崎憲教授の研究室でした。当初は自律型組織そのものをテーマに論文を書く予定でしたが、学びを深める中で試行錯誤を重ね、やがて病院職員の自律と協働の促進という方向へテーマが移りました。論文テーマの絞り込みには苦労しましたが、それは私だけではなく、多くの同期生も同様だったように思います。授業後に互いの進捗や悩みを語り合い、励まし合いながら通学した時間は、今でも印象に残っています。1年目は週5日、2年目でも週3日大学院へ通い、特に1年目は常に課題や研究に追われるような日々でした。

そのような中、先生方のご指導を受けながら研究を進めた結果、病院組織における自主的な委員会活動に着目し、それを組織内アドホクラシー（自律型組織）の一形態として再定義するテーマへと辿り着きました。結果として、入学当初から関心を持っていた自律型組織の視点を論文に取り入れることができ、研究は大きく前進しました。論文において、学術的な視点として病院組織を官僚制とアドホクラシ

ーのハイブリッド型として捉え直し、自主的に活動する委員会を「自律と協働を媒介する組織内アドホクラシー」として理論化しました。また実務面での成果や期待として、職種間協働の促進やコンフリクトの低減など、病院組織の課題解決への可能性に加え、他業種への応用可能性についても示唆することができました。

●大学院修了が社労士業務に及ぼした効果

大学院では多様な価値観や専門性を持つ方々と議論を重ねたことで、自分一人では気づけなかった視点や考え方に触れる機会を得ることができました。その経験は、現在の実務においても、より多角的に経営課題を捉える姿勢へと活かされているように感じています。人事労務管理は組織内部だけで完結するものではなく、社会経済や歴史文化等、様々な関係性の中で生じていることを以前より強く意識するとともに、それらを複雑なままに知覚する捉え方に意識が向くようになりました。物事を単純化すれば、一見解決したように見える場合でも、長期的視点で見たときに本当に最適なのか、大切なものを見落としていないかということを立ち止まって考えるようになりました。また、人事労務管理の整備や改善を、経営全体へどのように響かせるかという点について、僅かですが、より一貫性を持って考えるようになったと感じています。

こうした変化は、ご指導くださった先生方、事務局の皆様、そして共に学んだ院生の方々との出会いによって得られたものであり、私にとってかけがえない財産となりました。人から影響を受け、学ぶことの楽しさを改めて知ったことで、これからも学び続けたいという思いを新たにしました。大学院生活は決して楽ではなく、多忙さや悩みに直面することもあります。しかし、それを上回る学びと出会いがあるため、意欲のある方にはぜひ挑戦していただきたいと思っています。

Profile 大学卒業後IT系企業にて営業職に従事するかたわら、社労士試験の勉強を始め、平成29年「第49回社会保険労務士試験」に合格。在職中に登録区分を「その他」から「開業」に変更し、社労士事務所を開設。令和3年、勤務していた企業を退職。令和4年、特定社会保険労務士を付記。同年、医療労務コンサルタント。令和8年3月、明治大学大学院経営学研究科博士前期課程修了（経営学修士）。

開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査（パネル調査）の実施について

令和6（2024）年に初めて実施した「開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査」（パネル調査）においては、多くの開業社労士の協力のもと、業務内容や経営環境の実態について貴重なデータが得られました。本調査は、同一の対象者に対して継続的（2年に1回）に調査を行うことにより、業務や経営の変化の過程を把握することを目的とするものであり、単発の調査では捉えきれない実態の把握に資する重要な取組みとなっています。

本調査は今回がその第2回となり、第1回調査においてご協力いただいた開業社労士約2,000名を対象として実施いたします。同一対象者に対する継続調査により、個別の業務スタイルの変化や業界全体の動向をより精緻に把握することを目指すものです。

なお、今回は本調査とあわせて、全会員を対象

とする「社労士実態調査」も実施しました。同実態調査が業界全体の現状を横断的に把握するものであるのに対し、本調査は特定の開業社労士を継続的に追跡することにより、開業後の事務所運営や業務領域の変化の過程を明らかにすることを目的とするものであり、両者は相互に補完し合う位置付けにあります。

前回の調査後も、社労士を取り巻く環境は大きく変化しています。働き方改革関連施策の浸透や各種制度改正、AIの進展など、業務や経営に影響を及ぼす要因は多岐にわたります。こうした変化に的確に対応し、社労士制度が社会経済情勢の変化に適合しつつその役割を果たし続けるためには、継続的な実態把握が不可欠です。本調査の趣旨をご理解いただき、対象となられた方におかれましては、積極的なご回答をお願いいたします。

実施方法等

実施時期	本年8月下旬ごろに対象者約2,000名に調査票を送付（回答期限9月ごろ予定）
回答方式	PC・スマートフォン等を使用したWebによる回答
調査項目	業務内容、収益構造、顧客構成、IT活用状況、人材確保・育成、今後の事業展開に関する意向等
結果公表	回答者に個別に送付されるほか、連合会HP・本誌等で公表

なお、本調査の回答内容は統計的に処理し、個人や事務所が特定される形で公表されることはありません。調査結果については、本誌等を通じて会員へフィードバックするとともに、制度検討や対外的な情報発信の基礎資料として活用していく予定です。

「社労士実態調査」及び「開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査」概要

調査の目的・種類

1. 社労士実態調査（全社労士向け調査）

持続可能な社労士制度・業務の在り方を考察するため、社労士を対象に、開業・勤務実態や業務内容などを調査項目にした実態調査を実施し、社労士業務の現在の実態を明らかにする。

2. 開業社労士の業務スタイルの変化に関する調査（特定の社労士を対象とした複数年にわたるパネル調査）

社労士開業後の事業所及び業務の広がりを明らかにするため、「1. 社労士実態調査」にて抽出した調査対象者（①30歳以上59歳以下②「開業」又は「法人の社員」③開業後5年以上経過する者）を対象にパネル調査（定量調査及び定性調査）を実施し、複数年にかけて開業実態を追う。

1. 社労士実態調査 ＜社労士業務の現状を知る＞

調査方法：全社労士向け調査
※ 単発で実施し調査時点での現状を把握する

以下の者を抽出しさらに調査
①30歳以上59歳以下
②「開業」又は「法人の社員」
③開業後5年以上経過

2. 開業社労士の業務スタイルの 変化に関する調査 ＜開業社労士の広がりを知る＞

調査方法：パネル調査
※ 同じ対象者に同じ質問を同じ形式で一定期間の間に複数回行う調査

今回実施
する調査