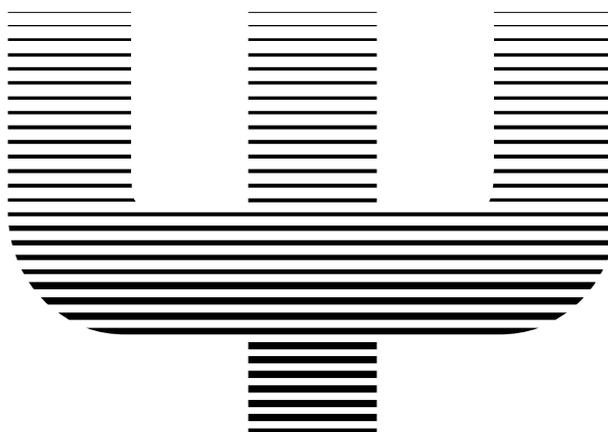


調査研究資料
要約版

No. 125-7
2010



平成 21 年度
専門サービス業(社会保険労務士事務所)
に係る総合的かつ体系的な職務分析の推進
に関する調査研究

独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

平成 20 年度 専門サービス業（社会保険労務士事務所）に係る総合的
かつ体系的な職務分析の推進に関する調査研究 作業部会 （敬称略、順不同）

作業部会委員

奥田 久美 全国社会保険労務士会連合会 専務理事
中澤 利夫 全国社会保険労務士会連合会 研修課長
佐藤 元明 社会保険労務士佐藤元明事務所
椎野 登貴子 社会保険労務士椎野事務所
立岩 優征 社会保険労務士法人日本人財化センター 代表社員

オブザーバー

今井 靖 （独）雇用・能力開発機構本部業務推進部 能力評価課 課長補佐

事務局

（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 開発研究部
庄司 久孝 所長
高山 純次 開発研究部 部長
鷹尾 英俊 開発研究部 調査研究室 室長
工藤 晋司 開発研究部 調査研究室 研究員
安中 宏 開発研究部 在職者訓練研究室 室長
伊藤 英樹 開発研究部 在職者研究室 研究員

研究担当室

（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校
能力開発研究センター 開発研究部 調査研究室
（所属・役職は平成 21 年 3 月時点）

平成 21 年度 生涯職業能力開発体系（社会保険労務士事務所）フォローアップ検討会
（敬称略、順不同）

作業部会委員

中澤 利夫 全国社会保険労務士会連合会 研修課長
佐藤 元明 社会保険労務士佐藤元明事務所
椎野 登貴子 社会保険労務士椎野事務所
立岩 優征 社会保険労務士法人日本人財化センター 代表社員

事務局

（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター 開発研究部
長瀬 安信 部長
鐵本 運一 調査研究室 室長
横山 知子 調査研究室 研究員
工藤 晋司 調査研究室 研究員

研究担当室

（独）雇用・能力開発機構 職業能力開発総合大学校
能力開発研究センター 開発研究部 調査研究室
（所属・役職は平成 22 年 3 月時）

平成 21 年度 「専門サービス業（社会保険労務士事務所）に係る 総合的かつ体系的な職務分析の推進に関する調査研究」 一 要約版 一

調査研究の目的

少子・高齢化等の労働市場を取り巻く変化、技術革新・産業構造の変化、国際競争力の激化等の社会・経済情勢の変化などを背景として、産業界、事業主団体、企業等は、変化に対応できる人づくりの強化を図るため多様な職業訓練や教育訓練の機会を確保する必要がある。

一方、企業等における教育訓練の実態は、能力開発に積極的な大企業においては、海外進出等のグローバル化や IT 化等の技術革新に対応するため、集合研修などの OFF-JT のほか、労働者自らが能力を向上するための支援の試みもあるものの、中小企業等では、人材育成の必要性を認識しながらも、日々の業務が優先され、取り組みが遅れている状況にある。

独立行政法人雇用・能力開発機構（以下、「機構」という）では、このような中小企業の人材育成の取り組みを支援するため、職業能力開発関係機関や中小企業等産業団体と連携を図り、毎年度産業分野や業種を選定し、段階的かつ体系的に職務内容を分析し、仕事の体系（以下、「職業能力体系」という。）のモデルデータ化に関する調査研究を行っている。

開発された職業能力体系は、全国社会保険労務士会連合会及び都道府県社会保険労務士会、加盟企業の経営戦略に沿った人材育成や課題解決に活用することにより、仕事の明確化、能力の明確化、目標の明確化、能力開発の明確化の 4 つの明確化が図られ、段階的かつ体系的な人材育成に取り組む早道となる。

また、当該体系は訓練コースの設定・評価・見直しに至る PDCA サイクルを軸とした職業訓練の質の保証、及び職業訓練全体の水準の維持・向上に不可欠であり、国の教育訓練プログラム等の均質化、維持・向上を図る上で重要な財産となることから、継続的にそのモデルデータの蓄積と更新を図ることが求められている。

調査研究結果の概要

1. 調査研究概要

平成 21 年度に取り組む本調査研究の業種選定においては、平成 20 年度に労・公・使の有識者を委員とする生涯職業能力開発体系調査研究会において対象業種の検討を行い、その結果、日本標準産業分類の中分類の業種にこだわらず、小分類レベルでの業種も対象とし、日本版デュアルシステム、実践型人材養成システム等や人材育成研究会に取り組む企業など、企業内における能力開発の計画や実施が活発化している業界団体、および今後法人企業の増加に伴って就業人口が増加すると予想される業界団体を対象として、職業能力体系（モデルデータ）を整備することとした。

当該研究会の検討結果を受けて全国社会保険労務士会連合会（以下、連合会）と協議を行った結果、社会保険労務士をめぐる状況として、次の(1)～(4)が重要な課題であることが明らかになった。(1)現状は個人事務所形態で業務を行っている社会保険労務士が多いが、社会保険労務士法の改正によって法人化が可能なり、法人形態の増加が見込まれること、(2)各事務所における従業員の能力開発と、社会保険労務士自身の体系的・段階的なレベルアップの必要性があること、(3)政府が進めている電子申請に対応するため、IT活用技術の必要性があること、(4)同連合会としては、現在までに新規会員向けの研修や定期的な会員向けの研修等を行っているものの、研修体系が段階的かつ体系的に整理されていないことが課題となっており、今後は研修への積極的な取り組みを計画していること。

こうした状況の下に、連合会としては、社会保険労務士の職業能力体系（モデルデータ）を整備することにより、効果的な職業能力開発体系を構築することができるのではないかと提案をいただいたことから専門サービス業（社会保険労務士事務所）を選定し、平成20年度に職業能力体系の構築をおこない、平成21年度においては職業能力体系の見直し及び職能力開発体系の構築を図ることとした。

2. 専門サービス業(社会保険労務士事務所)の概要

(1) 専門サービス業(社会保険労務士事務所)とは

専門サービス業（社会保険労務士事務所）とは、日本標準産業分類において大分類L（学術研究、専門・技術サービス業）、中分類72（専門サービス業）、小分類725（社会保険労務事務所）、細分類L7251 専門サービス業(社会保険労務士事務所)（その中は、社会保険労務士事務所及び社会保険労務士法人事務所に分かれている。）に位置づけられている。主な業務は、「労働・社会保険諸法令に基づく申請書等・帳簿書類の作成、提出書手続の代行、申請等に関する事務代理、労務管理その他の労働・社会保険に関する事項の相談・指導を行う事業所」となっている。

(2) 社会保険労務士とは

社会保険労務士とは、社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）に基づき、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ための業務を行う者と定義されており、事業主や労働者の要望に応え、労働社会保険関係の法令やその取扱いに精通し、適切な労務管理その他労働社会保険に関する相談・指導を行う国家資格者である。

また、労働・社会保険に関する法律、人事・労務管理の専門家として、企業経営の3要素（ヒト・モノ・カネ）のうち、ヒトの採用から退職までの労働・社会保険に関する諸問題、さらに年金の相談などヒトに関するエキスパートである。

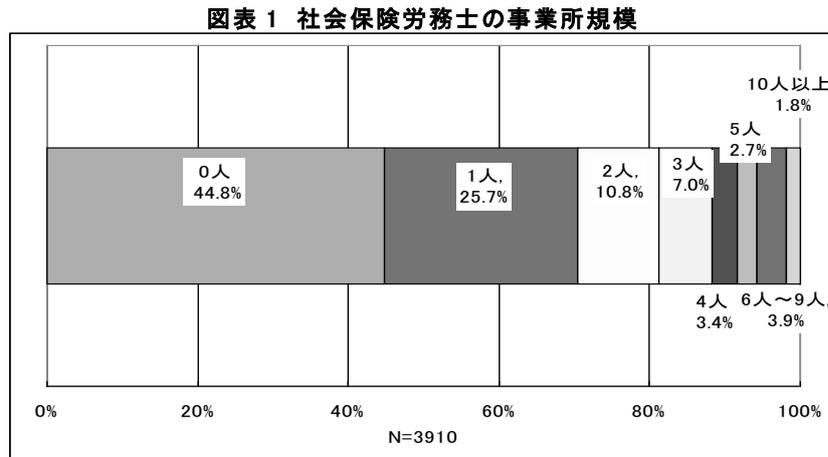
社会保険労務士の要件としては、「社会保険労務士法に基づき、毎年一回、厚生労働

大臣が実施する社会保険労務士試験に合格し、かつ、2年以上の実務経験のある者で、連合会に備える社会保険労務士名簿に登録された者」と法律により定められている。

平成21年12月末日現在、社会保険労務士は全国で34,714人、社会保険労務士法人会員は、302法人となっている。

(3) 企業規模と従業員の構成

平成20年度に連合会が実施した社会保険労務士実態調査によると、専門サービス業(社会保険労務士事務所)の事業規模は、社会保険労務士本人のみで開業している(従業員数0人)が半数近く占めている。(図表1)



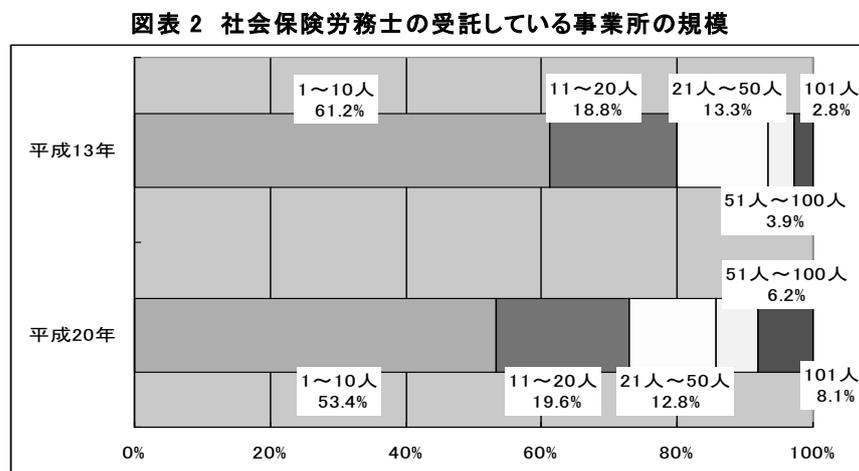
出典：社会保険労務士実態調査

(4) 社会保険労務士の受託事業状況

平成13年度の社会保険労務士実態調査では、1事業所あたりの平均受託事業所数は、34.1事業所であった。平成20年度の調査では23.6事業所と減少している。また社会保険労務士の受託している事業所の規模をみると従業員数が10人未満の事業規模の事業者が53.4%が一番多く、逆に50人以上の事業所は14.3%となっており、受託している事業所対象のほとんどが中小・零細企業の状況となっている。

その一方で従業員50人以上の受託事業所先が多くなっていることから、従業員規模の大きい企業への業務拡大傾向が見られる。(図表2)

このように社



出典：社会保険労務士実態調査

会保険労務士の実態をみると、個人開業が非常に多い一方で従業員規模の大きい企業への業務拡大傾向が見られるため、今後社会保険労務士事務所においては、従業者数を増加し組織的な業務展開をする可能性が示唆される。

さらに専門サービス業(社会保険労務士事務所)の受託企業が、日本企業数の99.7%を占める中小・零細企業であり、その中小・零細企業が昨年度からの世界経済の急速な減速に伴い、製造業においては、元請け企業の減産を受け、業況は悪化している。

また、現在の企業状況を考えると、国内の会社企業数は平成18年では151万6千企業で、平成13年と比べると、10万2千企業(6.3%) (年率1.3%)の減少となっている(平成18年事業所・企業統計調査の概要より)。一方、平成21年の社会保険労務士試験の出願者数が試験が始まった1968年度以降最多の6万7745人に上ったと連合会より発表された。

このような社会保険労務士の状況及び受託企業状況等からみても、社会保険労務士に課せられる新たな業務展開や現状業務の迅速かつ信頼性のある対応は非常に大きいと考えられるため、社会保険労務士としてのスキルアップを段階的かつ体系的に進めるための職業能力体系の整備がますます必要になっていると考えられる。

3. 社会保険労務士の現状と課題

社会保険労務士となるには、社会保険労務士試験に合格した方、又は試験科目すべてが免除される方、若しくは弁護士となる資格を有する方が、連合会へ登録(都道府県社会保険労務士会への入会手続き)して、社会保険労務士としての業務を行うことができる。試験合格者又は試験科目すべての免除者については、登録に際し、2年以上の実務経験若しくは連合会が行う数ヶ月間の通信教育と4日間の面接講習(講義形式の座学)による講習を受講することにより、初めて社会保険労務士となる資格を有することとなる。

社会保険労務士の業務は、顧問となっている企業等との継続的な関係の中で、実務家として、労働社会保険関係諸法令に基づく申請等の手続きを行うのみではなく、労務管理の専門家として、労働社会保険関係諸法令についての専門的な知識を生かし、法律問題や労務管理等の相談、指導を行っている。また、企業内において労使間の問題となるのは、賃金、労働時間など労働条件全般であるが、これらの問題の解決を通じて、労働環境の改善に大いなる貢献をしている。

また、平成17年の社会保険労務士法の改正により、特定社会保険労務士制度ができ、個別労働関係紛争の和解調停において代理人としての業務が可能となった。連合会では、今後、個別労働関係紛争に関して簡易裁判所での訴訟代理権、労働審判での代理権などの獲得を目指しており、さらに活動の幅が広がることが予想される。

4. 人材育成と人材確保

昭和 43 年の社会保険労務士制度創設から 40 年の間に、社会保険労務士の業務範囲は格段に拡充された。これに伴い法律専門家としての社会保険労務士の社会的責任と役割は一層重いものとなってきている。連合会では、労働・社会保険に関する法律、人事・労務管理の専門家として必要な基礎的な知識を習得するための新規入会者・開業準備者を対象とした階層別の集団研修や、全会員に対し 5 年に 1 度の受講を義務付ける倫理研修、労働社会保険諸法令の改正に関する実務知識を習得するための法令研修、現在社会問題となっている年金の相談に関する研修、個別労働関係紛争に関する研修、e-Gov 電子申請システムの仕様が一部公開されたことによる労働社会保険諸法令の手続きの電子化研修等の数多くの研修を企画し、都道府県社会保険労務士会が中心となってこれら研修を実施している。また新たな方針として、連合会では、研修のあり方について、体系的研修制度の構築を目指すこととしており、社会保険労務士が、国民に信頼されるにふさわしい労務管理及び社会保険の専門家であるために、段階的・体系的な研修による業務遂行能力向上のための取り組みをする準備を進めているところである。この構想においては、専門家として求められる一定水準の業務遂行能力を習得すること、広範多岐にわたる社会保険労務士の専門業務について、さらに専門性を高めるための研修を受講できる施策を講ずること、大学院等との連携等、人材育成分野に重点を置いた施策を講ずることとしている。以上のような背景のもと、社会保険労務士個人の資質向上を図ること、そのための研修制度の充実は極めて重要な課題であり、今般の階層別研修等の項目による職務や仕事レベルでの細分化、さらに現状業務と照らし合わせた段階的かつ体系的な業務整理は、今後効率的な人材育成と新たな事業展開を図る意味において大変有意義であったと考える。併せて、受託企業規模が拡大傾向にある中、適材適所の人材を確保するためにも、個々の社会保険労務士業務を体系・可視化した職業能力体系（モデルデータ）の活用は、研修受講による個人のスキルアップについて当初の目的であった効果的な人材育成モデルへの展開への大きな要因となるものと期待するところである。

5. 専門サービス業(社会保険労務士事務所)職務分析データ構築に関するポイント

今回作成した専門サービス業(社会保険労務士事務所)に係る職業能力体系(モデルデータ)は、事務所の規模を従業員 5 名程度として標準的な職務を洗い出し、名称や表現についても一般的で汎用性のある表現、もしくは、業界標準となっているような職務名・仕事名を用いて表現することによって、より多くの社会保険労務士が活用できるよう配慮を行った。

しかし、カンや経験を要する作業等については、標準的な内容とならないため扱っていない。これらの内容については、各人が独自に加筆・修正を加え活用していただ

くことを想定している。

作業部会における各委員からの意見をまとめ整理した職務構成表を図表 3 に示す。

図表 3 専門サービス業(社会保険労務士事務所)の職務構成詳細表

団体または企業名	部門	職務名	仕事名
専門サービス業 (社会保険労務士事務所)	事務所運営	経営	経営企画
		管理・総務	庶務管理
			法務管理
			人事・労務管理
		経理	財務・税務会計
	営業	営業活動	
	社会保険労務士事務所業務	労務管理	就業規則及び労使協定指導
			採用指導
			労働時間指導
			賃金指導
			解雇・退職指導
			労使関係管理指導
			非正規労働者の指導
			安全・衛生指導
			その他の指導
			労働社会保険手続対応
		労働社会保険相談	
		労働社会保険に係る行政不服審査 助成金申請	
		年金相談	年金手続
			年金相談
			年金に係る行政不服審査
		給与計算	給与計算
		経営労務監査	経営労務監査指導
			労務診断
		人事コンサルティング	人事制度設計・管理
			教育訓練制度設計・管理
	賃金制度設計・管理		
	福利厚生制度設計・管理		
	国家資格管理	社会保険労務士倫理	社会保険労務士の義務と責任
			コンプライアンス
		資質向上	資質向上
		会員活動	組織的対応 社会貢献活動

6. まとめ

全国社会保険労務士連合会、並びに都道府県社会保険労務士会は、新規入会者研修、倫理研修等各種の研修を実施しているところである。今回、社会保険労務士としての職業能力体系を作成したことから、これを基に、研修をより段階的かつ体系的に計画・実行されることが見込まれる。社会保険労務士としての幅を広げ、社会保険労務士の資質の向上の一助としての活用が望まれるところである。

また、公共職業能力開発施設等での実際の活用にあたっては、企業の要望を十分把握し、本モデルデータを基本として地域性、個別企業の独自性を付加して、各社のオリジナルの職業能力体系を構築することが大切である。

現在、整備を行った各業種の職業能力体系（モデルデータ）は、機構本部をとおして全国の都道府県センターに送信されている。

目次

はじめに

第1章 調査研究概要

- 1-1 専門サービス業(社会保険労務士事務所)の経過
- 1-2 専門サービス業(社会保険労務士事務所)とは
- 1-3 社会保険労務士とは
- 1-4 社会保険労務士の業務

第2章 専門サービス業(社会保険労務士事務所)の現状と課題

- 2-1 社会保険労務士の現状
- 2-2 社会保険労務士の課題
- 2-3 人材育成と人材確保

第3章 検証・拡充のポイント

- 3-1 専門サービス業(社会保険労務士事務所)の職務分析に係る調査研究の流れ
- 3-2 専門サービス業(社会保険労務士事務所)の職業能力体系構築に関するポイント
- 3-3 専門サービス業(社会保険労務士事務所)の職業能力開発体系構築にあたって
- 3-4 社会保険労務士の職業能力開発のポイント

第4章 生涯職業能力開発体系について

- 4-1 生涯職業能力開発体系とは
- 4-2 人材をめぐる環境変化と求められているもの
- 4-3 生涯職業能力開発体系の構成
- 4-4 生涯職業能力開発体系を活用した人材育成の流れ
- 4-5 生涯職業能力開発体系のデータ構築

第5章 職業能力体系(モデルデータ)について

- 5-1 生涯職業能力開発体系における用語の定義
- 5-2 職務分析にあたっての区分方法
- 5-3 職務分析にあたってのレベル区分と「仕事」の概念
- 5-4 職務分析結果の表記方法等

第6章 まとめ

- 6-1 専門サービス業(社会保険労務士事務所)における職業能力体系モデルデータの活用
- 6-2 職業能力体系モデルデータの評価・検証の必要性
- 6-3 職業能力体系(モデルデータ)の普及のあり方
- 6-4 職業能力開発体系(モデルデータ)の普及のあり方

資料

- 資料1 職務構成表
- 資料2 職務構成表(作業名まで)
- 資料3 様式1(生涯職業能力開発体系)
- 資料4 様式2(職務別職業能力体系)
- 資料5 様式3(職務別能力要素の細目)
- 資料6 様式4(職務別能力要素の細目の内容)
- 資料7 様式5(職業能力開発体系)
- 資料8 様式7(カリキュラムモデル)

本資料等は、能力開発研究センター「職業能力開発ステーションサポートシステム・能力開発研究センター刊行物検索」から閲覧、ダウンロードができます。

URL : <http://www.tetras.uitec.ehdo.go.jp/>

調査研究資料 No.125-7 要約版

平成 21 年度 専門サービス業(社会保険労務士事務所)に係る総合的かつ体系的な職務分析の推進に関する調査研究

発行 2010 年 3 月

発行者 独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター

所長 川村英治

〒252-5196 神奈川県相模原市緑区橋本台 4-1-1

(2010 年 4 月 1 日より政令指定都市移行に伴い新住所表記にしました)

電話 042-763-9046 (普及促進室)

印刷 株式会社 芳文社

〒194-0033

東京都町田市木曽町 2320

TEL 042-792-3100

本書の著作権は、独立行政法人雇用・能力開発機構が有しております。

調查研究資料 No. 125-7
要約版 2010

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT
POLYTECHNIC UNIVERSITY