

我が国における「職業能力評価基準」に関する取り組みについて

(職業能力評価基準とは)

- ・業種別、職種・職務別に、必要とされる能力を担当者から組織・部門の責任者に必要とされる能力水準まで4つのレベルを設定し整理・体系化。
- ・仕事をこなすために必要な「知識」や「技術・技能」に加えて、どのように行動すべきかといった「職務遂行能力」を記述。
- ・職務を確実に遂行できるか否かの判断基準となるよう、典型的なビジネスシーンにおける行動例を記述。
- ・業界団体との連携のもと、企業調査の実施による職務分析に基づき策定。

(実績)

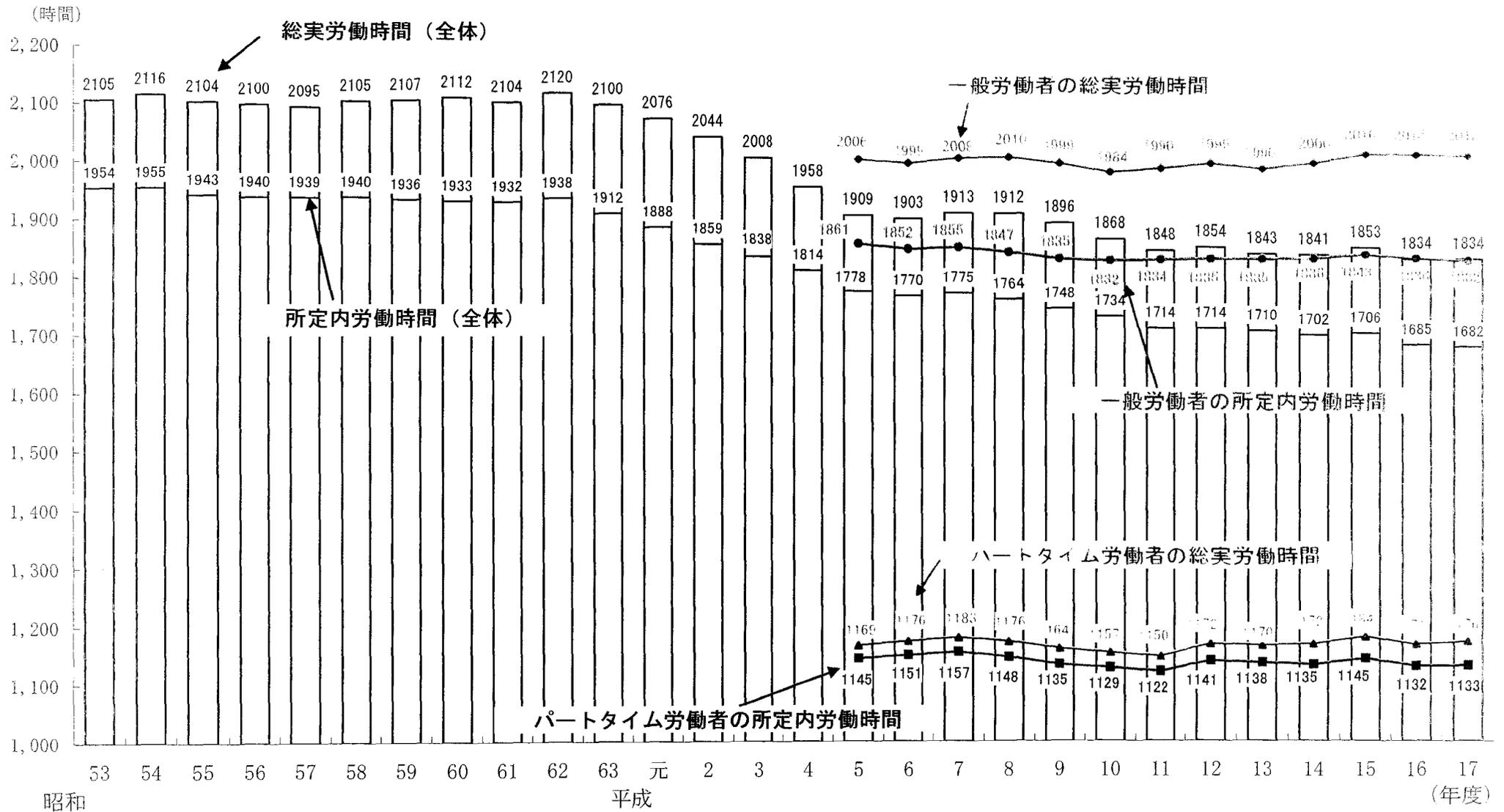
- 業種横断的な経理・人事等の事務系職種の職業能力評価基準を策定。
- 業種別のもので電気機械器具製造業、ホテル業、自動車製造業等23業種の能力評価基準を策定。

業種ごとの専門的な職種	19年度以降完成予定の業種（毎年業種を拡大）										
	産業廃棄物処理業	金属プレス加工業	DIY業	クレジットカード業	ビルメンテナンス業	電気通信工事業	コンビニエンスストア業	石油精製業	専門店業（マネジメント職種）
	ボウリング場業	在宅介護業	クリーニング業	写真館業	各種商品卸売業	軽金属製品製造業	鍛造業	自動販売機製造・管理運営業			
すでに完成した業種											
市場調査業	外食産業	自動車製造業	広告業	光学機器製造業	エンジニアリング業	左官工事業	造園工事業	フィットネス産業	パン製造業	総合工事業	
17年7月完成	17年7月完成	17年8月完成	17年9月完成	17年9月完成	17年12月完成	17年12月完成	17年12月完成	18年2月完成	18年2月完成	18年4月完成	
電気機械器具製造業	ホテル業	印刷業	プラスチック製品製造業	型枠工事業	鉄筋工事業	フルードパワー業	スーパーマーケット業	ファインセラミクス製品製造業	アパレル業	防水工事業	ロジスティクス分野
16年6月完成	16年9月完成	16年9月完成	16年9月完成	16年10月完成	16年10月完成	16年10月完成	16年12月完成	17年3月完成	17年3月完成	17年5月完成	17年5月完成

業種横断的な事務系職種（16年2月完成）

経営企画	人事・労務 ・能力開発	法務・総務 ・広報	経理・財務	情報システム	営業・マーケティング	生産管理	物流	国際業務
------	----------------	--------------	-------	--------	------------	------	----	------

就業形態別労働者 1人平均年間総実労働時間の推移（年度）



資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

- (注) 1 調査産業計、事業所規模30人以上。
- 2 数値は、年度平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
- 3 昭和58年以前の数値は、各月次の数値を合算して求めた。
- 4 一般、パートについては、平成5年から調査。

労働時間分布の長短二極化

	平成5年	平成16年	平成17年	平成18年
週35時間未満の者	929万人	1237万人	1266万人	1205万人
	18.2%	23.6%	24.0%	22.5%
週35時間以上 週60時間未満の者	3625万人	3354万人	3384万人	3553万人
	71.1%	64.0%	64.1%	66.4%
週60時間以上の者	540万人	639万人	617万人	580万人
	10.6%	12.2%	11.7%	10.8%
合 計	5099万人	5243万人	5280万人	5353万人

30代男性で週労働時間60時間以上の者

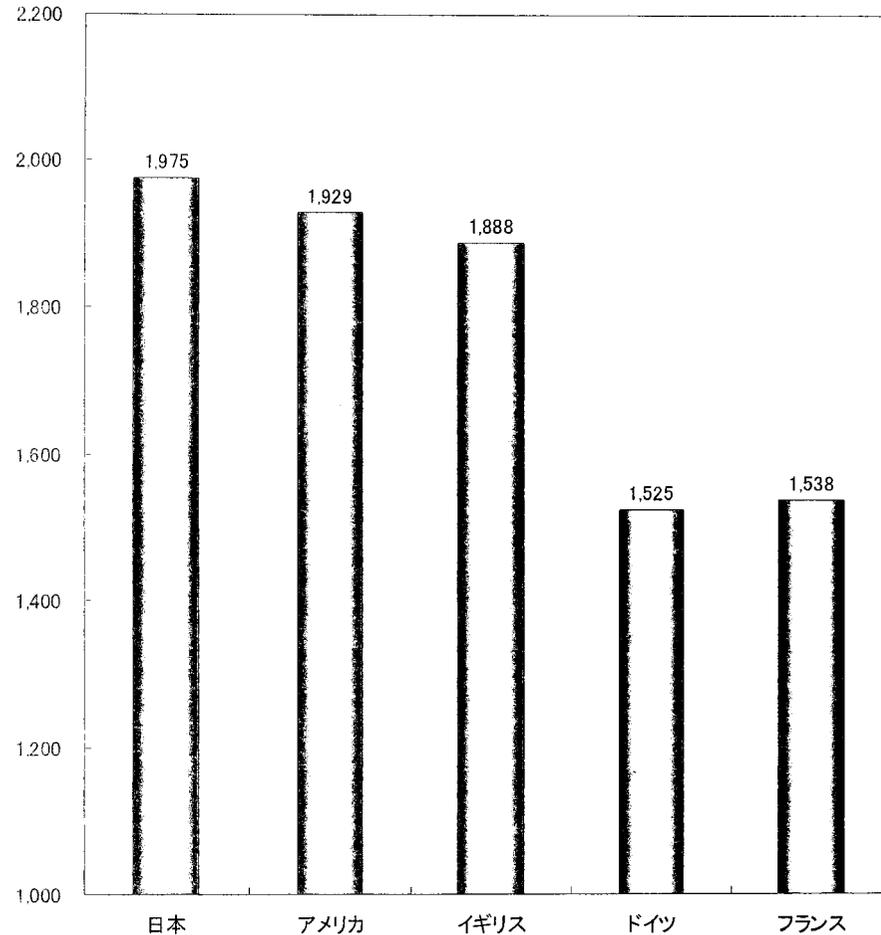
	平成5年	平成16年	平成17年	平成18年
週60時間以上の者	153万人	200万人	199万人	188万人
	20.3%	23.8%	23.4%	21.7%

※ 資料出所:総務省「労働力調査」

※ 上の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、統計上の制約から、雇用者のみの数値が得られないため、下の表は雇用者だけでなく自営業主と家族従業者を含んだ就業者数により作成。

労働時間の国際比較

(時間) 諸外国の年間総実労働時間



週労働50時間以上の労働者割合 (2000年)

日本	28.1
アメリカ	20.0
イギリス	15.5
ドイツ	5.3
フランス	5.7
イタリア	4.2
オランダ	1.4
ベルギー	3.8
デンマーク	5.1
スウェーデン	1.9
フィンランド	4.5
オーストリア	20.0
ニュージーランド	21.3

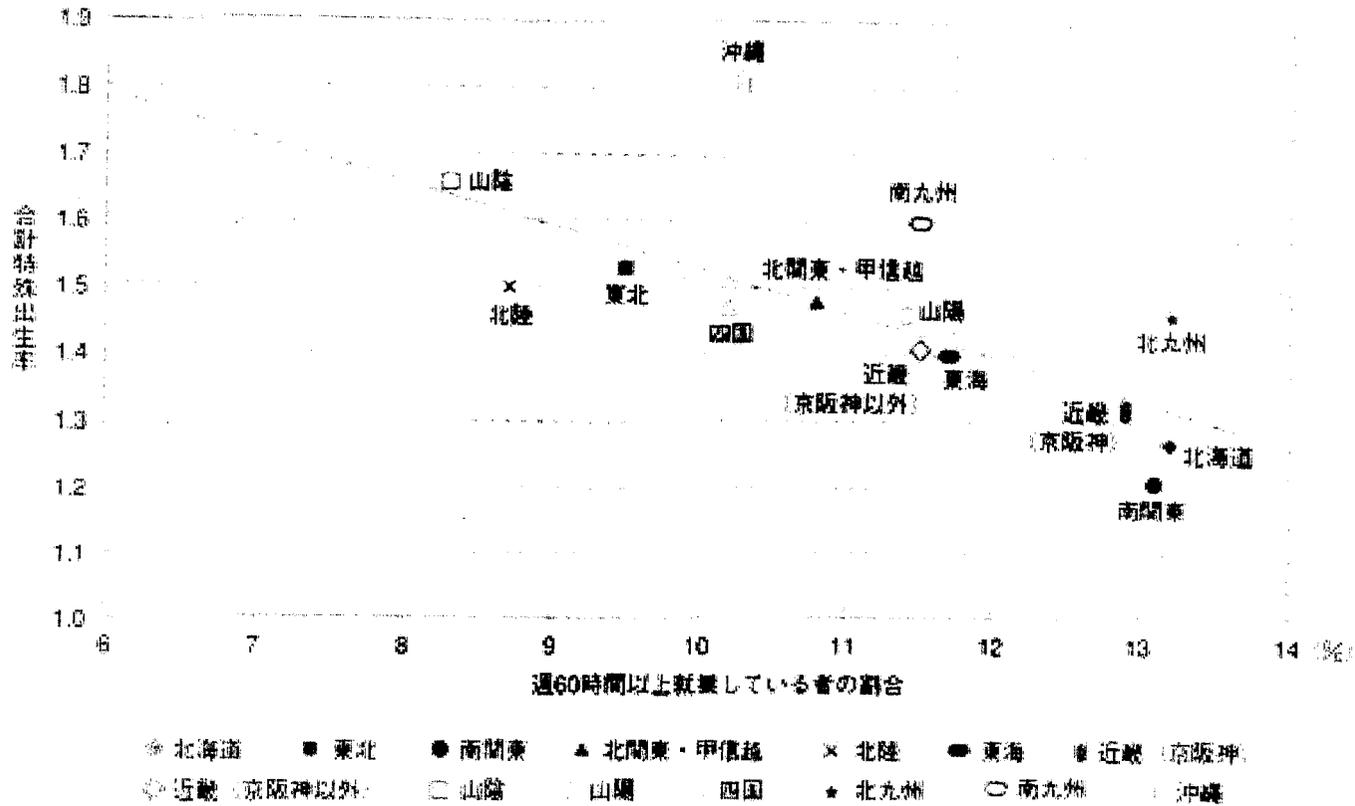
資料出所) ILO "Working time and worker's preferences in industrial countries : Finding the balance" (2004)

資料出所) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2006」

注1) 製造業、生産労働者のもの。2003年の値。

注2) 事業所規模は、日本人5人以上、アメリカは全規模、その他は10人以上。

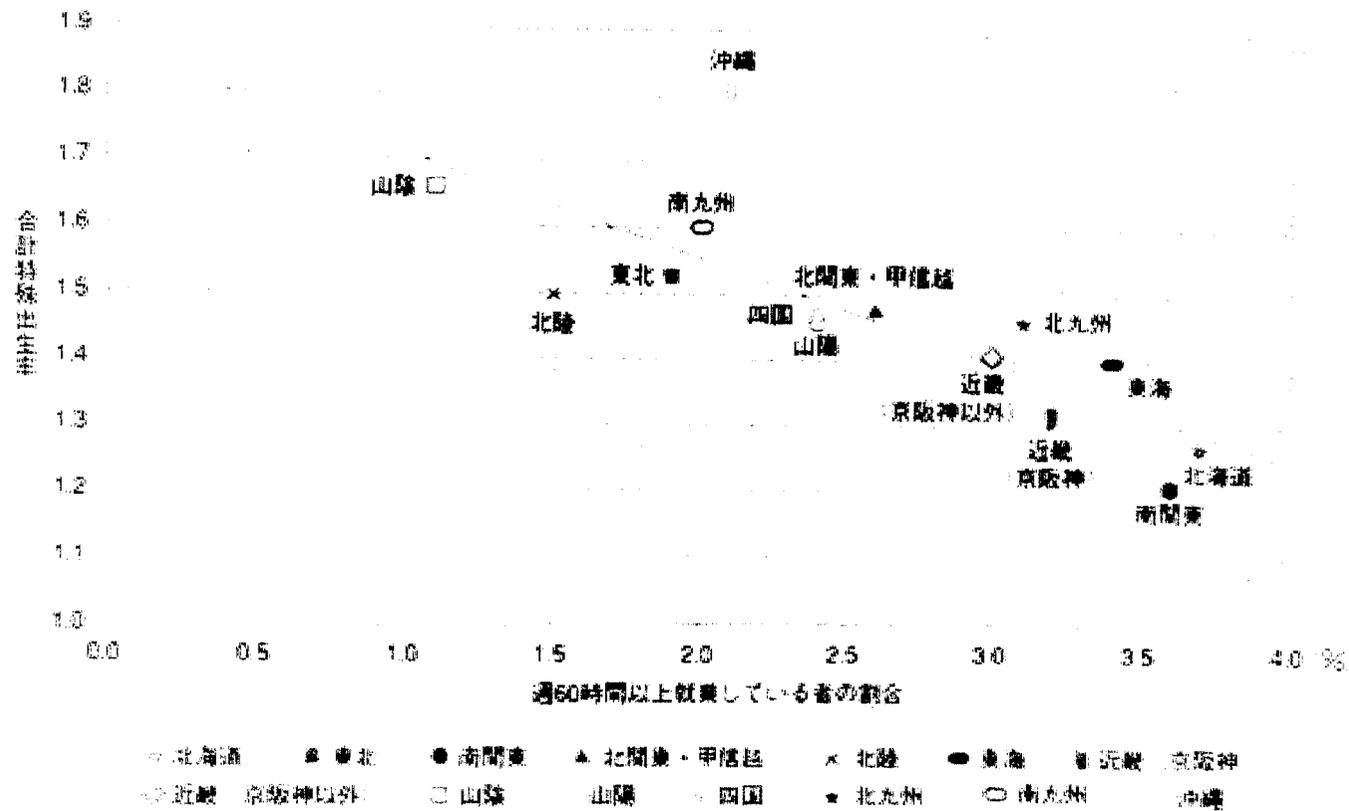
図表2-1-11-1 有配偶の男性正社員・正規職員のうち週60時間以上就業している者の割合と合計特殊出生率



資料：総務省「就業構造基本調査」（1997年）、厚生労働省「人口動態統計」（1997年）により政策評価官室作成

出典：厚生労働省「平成15年版 厚生労働白書」

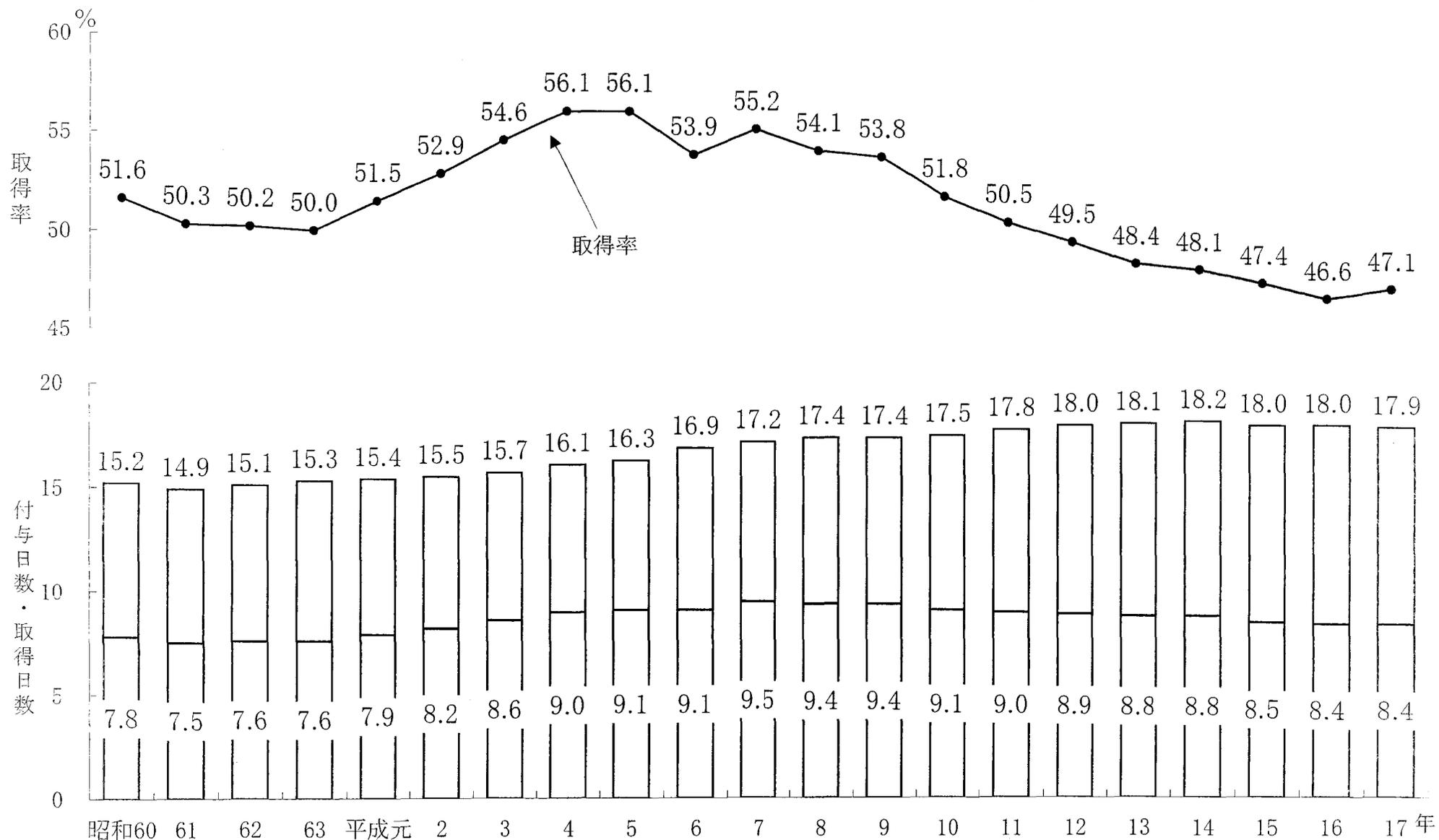
図表2-1-11-2 有配偶の女性正社員・正規職員のうち週60時間以上就業している者の割合と合計特殊出生率



資料：総務省「就業構造基本調査」（1997年）、厚生労働省「人口動態統計」（1997年）により政策評価官室作成

出典：厚生労働省「平成15年版 厚生労働白書」

労働者1人平均年次有給休暇の推移(調査産業計、企業規模30人以上)



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。
 2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

労働時間等設定改善法の概要(平成18年4月1日施行)

労働時間等の設定の改善

- ・ 労働時間、始業・終業の時刻、休日数、年次有給休暇の日数や時季等の労働時間等に関する事項の設定を労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものへ改善すること
- ・ 事業主は、労働時間等の設定の改善を図るため、必要な措置を講ずるよう努めなければならない
- ・ 国は、事業主等に対し援助等を行うとともに、必要な施策を総合的かつ効果的に推進するよう努めなければならない

労働時間等設定改善指針(大臣定め)の策定

事業主等が労働時間等の設定を改善するという努力義務に適切に対処できるよう、具体的取組を進める上で参考となる事項を掲げるもの

労働時間等設定改善委員会

- ・ 労使間の話合いの機会を整備するため労働時間等設定改善委員会を設置
- ・ 一定の要件を充たす委員会には、労使協定代替効果、届出免除といった労働基準法の適用の特例

労働時間等設定改善実施計画

2以上の事業主が共同して作成し、大臣承認を受けた場合、計画内容の独禁法違反の有無を関係大臣が公正取引委員会と調整

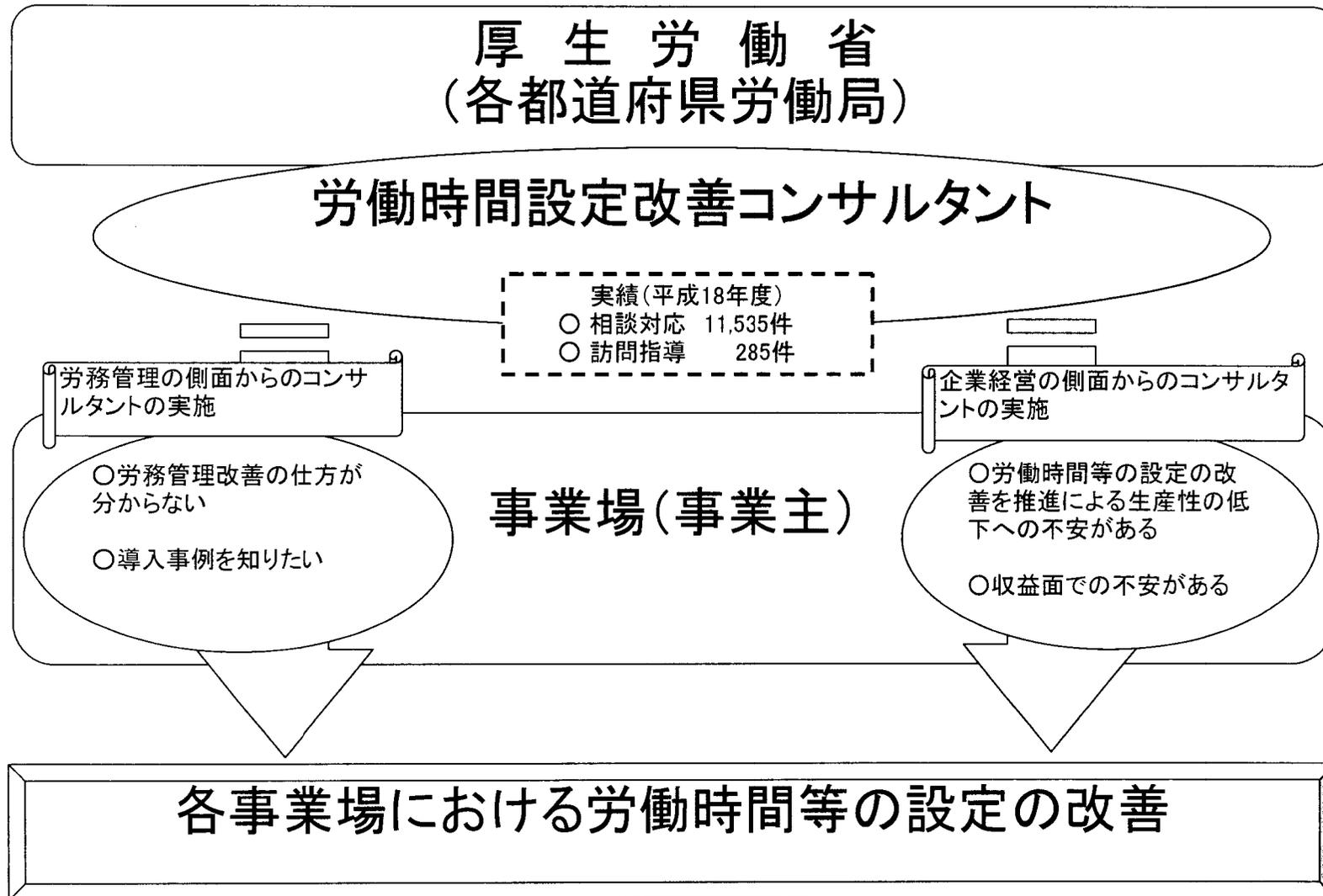
労働時間等設定改善指針概要

- 1 基本的考え方
 - ① 労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応
 - ② 労働時間の短縮
 - ③ 労使の話合いによる自主的な取組の推進
- 2 事業主等が講ずべき措置
 - ① 一般的な措置
年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等
 - ② 特に配慮を必要とする労働者への措置
 - ・ 健康の保持→労働時間の短縮、深夜業の回数減少等
 - ・ 育児・介護→育児休業、介護休業、勤務時間の短縮等
 - ・ 妊娠中・出産後→産前産後休暇、保健指導・健康診査の時間確保等
 - ・ 自発的な職業能力開発→有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇等

国の支援策

- ・ 労働時間等設定改善援助事業
- ・ 労働時間等設定改善推進助成金
- ・ 普及啓発の促進

労働時間設定改善コンサルタント制度について



労働時間等の設定改善の促進を通じた仕事と生活の調和対策の推進

1 労働時間等の設定改善に向けた取組の推進

労働時間等設定改善指針の策定を踏まえ、長時間にわたる時間外労働の是正、計画年休制度の普及等による年次有給休暇の取得促進に重点を置いた取組みを推進する

○ 労働時間等設定改善援助事業の実施

- ・ 仕事の内容や進め方にまで踏み込んだ助言・指導を行う専門家を地域の主要な事業主団体に配置し、労働時間等の設定改善に積極的に取り組む中小企業団体に対して、個々の会員事業場の実情を踏まえた指導、援助を行う

○ 労働時間等設定改善推進助成金の支給

- ・ 労働時間等の設定改善（計画年休制度の導入又は連続休暇の取得促進等）を団体的取組として行う中小企業団体に対し助成を行う
- ・ 20代後半から30代の労働者の労働時間等の設定の改善を重点的に取り組む中小企業団体に対して上乗せして助成を行う

○ 特に時間外労働が長い事業場の事業主に対する自主的取組の推進

- ・ 長時間にわたる時間外労働の是正のための自主点検等を行う

○ 労働時間設定改善コンサルタントの配置

- ・ 都道府県労働局において、労働時間等設定改善に関する相談への対応や助言・指導を行う
- ・ 20代後半から30代の労働者の労働時間等の設定の改善を促進するため重点的な助言・指導を行う。

2 仕事と生活の調和に係る社会的気運の醸成

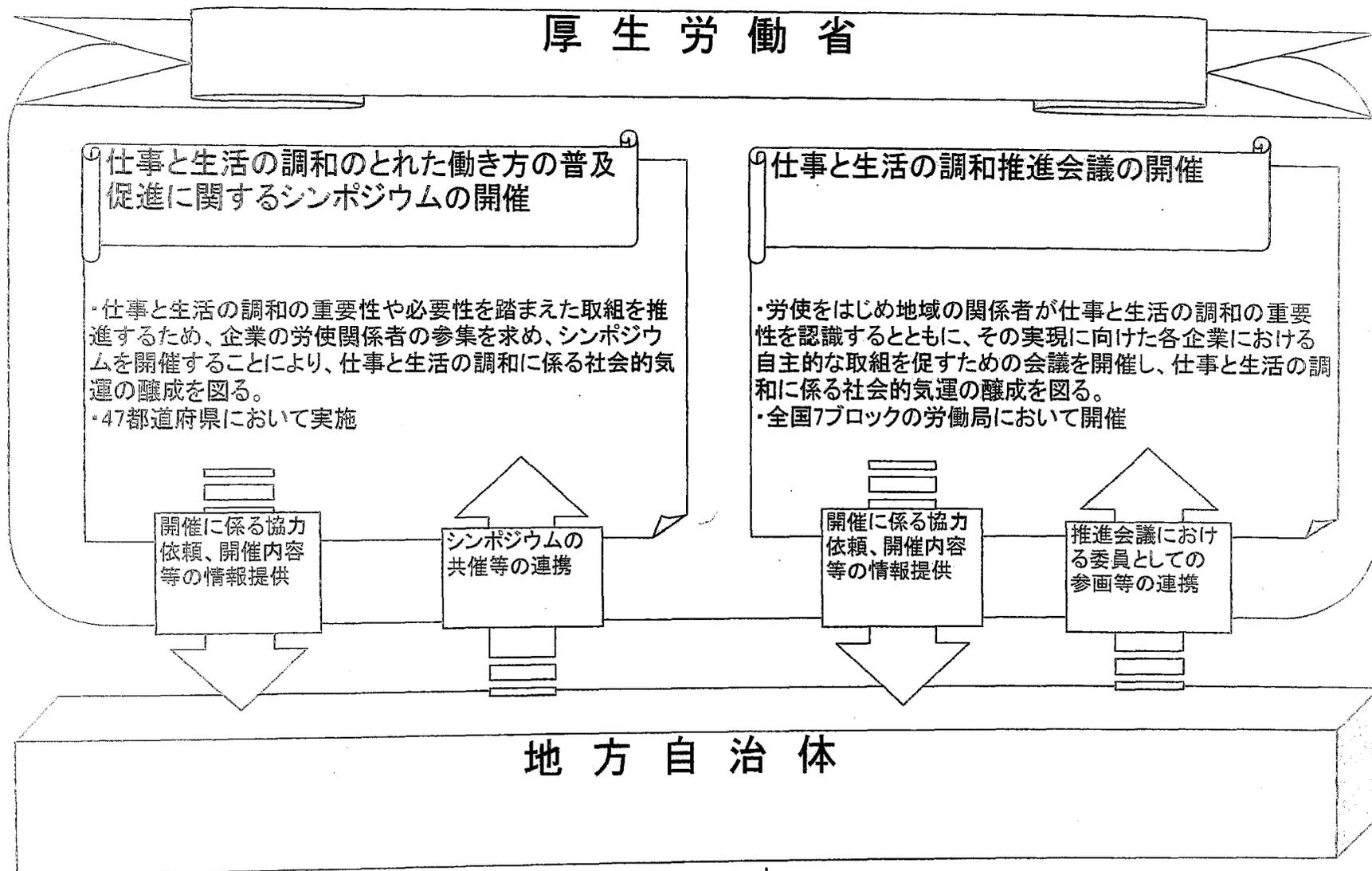
○ 仕事と生活の調和推進会議の開催

- ・ 労使をはじめ地域の関係者が仕事と生活の調和の重要性について認識を共有するとともに、その実現に向けた各企業における自主的な取組みを促すための会議を開催する

○ 仕事と生活の調和キャンペーンの推進

- ・ 企業の労使関係者の参集を求めシンポジウムを開催する等により関係労使をはじめ、広く国民が仕事と生活の調和の重要性や必要性を踏まえた取組みを行うための社会的気運の醸成を図る

労働時間等設定改善関係事業と地方自治体との連携について



テレワークの普及促進について

テレワークとは

情報通信技術（IT）を活用して、場所や時間に制約されずに働くこと ※e-Japan 戦略Ⅱ

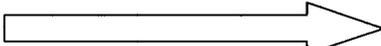


- ITを活用し、多様な就労形態を選択することにより、一人ひとりがより創造的な能力を最大の能率で発揮しうる社会を実現
- 就業と家事・育児・介護の両立が可能となるなど、男女が共同して参画する社会を実現

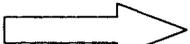
政府目標と現状

e-Japan 戦略Ⅱ 子ども・子育て応援プラン

就業人口に占めるテレワーカー（週8時間以上テレワークを実施する者）の比率

6.1%（2002年）  20%（2010年までの目標）

テレワーク人口の現状 ※国土交通省調査

408万人（6.1%）（2002年）  674万人（10.4%）（2005年）

厚生労働省の取組

在宅勤務ガイドラインの周知



在宅勤務に伴う労務管理上の問題を解消するためのガイドラインを策定・周知することにより、在宅勤務に関する適正な労務管理を推進

テレワークの普及啓発



「テレワークシンポジウム」の開催及びテレワーク導入マニュアル、テレワーク導入好事例集の作成・配付

テレワーク相談センターにおける相談等の実施



テレワーク相談センターにおける、専門相談員による相談・助言等を通じ、適正な労務管理の下でのテレワーク普及促進

平成19年度の取組

中小企業を対象とした、テレワークの試行導入事業を総務省と共同して実施する予定