

調査研究資料 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

ISSN 1340-2404

調査研究資料 No.125-7
2010

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT
POLYTECHNIC UNIVERSITY

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

はじめに

国際競争力の強化や外資系企業の増加等グローバル化の進展、非正規雇用の増加等就業形態の多様化、世界経済の衰退による「派遣切り」と称される失業者の増加など、労働者は常に失業の不安を抱えるとともに、求職者も完全失業率が5%を上回る厳しい雇用環境となっています。

事業主団体、企業等は、このような厳しい社会情勢にあって、存続のために設備投資や人材確保を抑えてはいるものの、社会情勢の変化に柔軟に対応し、企業に貢献する人材育成や能力開発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ります。

しかしながら、人材育成や能力開発に積極的な大企業では、人材育成や能力開発に係る集団研修や労働者自らの能力開発支援の試みはあるが、中小企業等では、労働者の人材育成や能力開発の必要性は認識しながらも、日々の業務が優先され、取り組みが遅れているのが実態です。

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や能力開発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、産業分野や業種を選定し、具体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。）のモデルデータ化を進めています。

本資料は、全国社会保険労務士会連合会の協力を得て、平成20年度は専門サービス業（社会保険労務士事務所）における職業能力体系をモデル化し、平成21年度は、職業能力体系に対応したモデルカリキュラムを作成したものです。社会保険労務士業に関わる地方業界団体や個別企業においては、この体系及びカリキュラムを基に、独自の職業能力体系・研修の体系を整備し人材育成環境の一層の整備を期待しています。

また、開発された職業能力体系は、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・向上のための標準データとして不可欠であり、国の教育訓練プログラム等の均質化、維持・向上を図るための基本データになりますので、各職業能力開発施設等関係機関においては、本資料を活用し、社会保険労務士事務所における人材育成の基盤構築に係る取り組みへの支援等にも活用していただきますようお願いいたします。

最後に、本調査研究を進めるにあたりご協力いただいた全国社会保険労務士会連合会をはじめとする作業部会委員等に心より感謝を申し上げます。

2010年3月

職業能力開発総合大学校
能力開発研究センター所長

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 委員

（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
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	開発研究部	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 月時点)

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）の選定の経過 …… 3
- 1-2 専門サービス業（社会保険労務士事務所）とは …… 3
- 1-3 社会保険労務士とは …… 4
- 1-4 社会保険労務士の業務 …… 4
 - (1) 1号業務 [関係書類の作成・代行業務]
 - (2) 2号業務（証書類等の作成業務）
 - (3) 3号業務（相談・指導業務）

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 …… 7
 - (1) 社会保険労務士の就業者数及び就業状況（全国）
- 2-2 社会保険労務士の課題 …… 8
 - (1) 社会保険労務士事務所の事業規模
 - (2) 社会保険労務士の年齢（開業者）構成
 - (3) 社会保険労務士の受託事業状況
 - (4) 社会保険労務士の受託している事業所の業種
 - (5) 受託している業務の範囲
 - (6) 希望研修内容
- 2-3 人材育成と人材確保 ……15

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 ……17
- 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 ……20
- 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 ……22
- 3-4 社会保険労務士の職業能力開発のポイント ……24

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 …… 27
- 4-2 人材をめぐる環境変化と求められているもの …… 28
- 4-3 生涯職業能力開発体系の構成 …… 29
 - (1) 様式 1（生涯職業能力開発体系）
 - (2) 様式 2（職務別職業能力体系）

(3) 様式3 (職務別能力要素の細目)	
(4) 様式4 (職務別能力要素の細目の内容)	
(5) 様式5 (職業能力開発体系)	
(6) 様式6 (目標別職業能力開発体系)	
(7) 様式7 (カリキュラム)	
4-4 生涯職業能力開発体系を活用した人材育成の流れ	… 36
4-5 生涯職業能力開発体系のデータ構築	… 37
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	… 39
(1) 職務分析とは	
(2) 職業能力体系(モデルデータ)とは	
5-2 職務分析にあたっての区分方法	… 39
(1) 部門	
(2) 職務	
(3) 仕事	
(4) 作業	
(5) 作業に必要な知識及び技能・技術	
5-3 職務分析にあたってのレベル区分と「仕事」の概念	… 41
5-4 職務分析結果の表記方法等	… 43
(1) 「仕事」、「作業」の表現方法	
(2) 「知識」及び「技能・技術」の表現方法	
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	… 47
6-2 職業能力体系モデルデータの評価・検証の必要性	… 47
6-3 職業能力体系(モデルデータ)の普及のあり方	… 48
6-4 職業能力開発体系(モデルデータ)の普及のあり方	… 48
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)	

