

想定される。1995年から2015年の産業別の総労働時間と付加価値の変化の推移を見ると、産業によっては総労働時間が増加する一方で、労働時間当たり付加価値が減少している（第2-4-4図）。今後、業種を越えた労働移動を支援し、各分野での付加価値を高めていくためには、学び直しの機会の拡充を含めて人材育成を強化することが重要である。たとえば、学校教育においても、産業構造の転換に合わせて、将来的な産業界のニーズの取込みを図ることが重要であり、産学と政府が連携した取組が求められている。具体的には学校教育のカリキュラムに基礎的な教養課程や専門的な課程を充実するだけでなく、特定の専門分野の学習を端緒として、これに隣接する分野や関連する分野に応用し発展させる訓練の課程を広げていくことで、学んだ内容を生産活動等の現場に応用していくことが掲げられる。また、教育機関における専門的教育を積んだ学生（例えば博士学位取得者）がインターンシップ等により企業で働く機会を持つなど、産学交流の場を設けるといった支援も考えられており、こうした双方向の取組が重要な役割を果たすと考えられている。

4 労働法制やルール等の順守

●労働市場における監督監視や企業評価

働き方の改革が実効性を持つためには、まず大前提として、策定された労働法制や労働ルールが順守される必要があることは言うまでもない。

労働基準監督機関は事業場の監督等を通じてその実効性を確保する役を担っている。我が国の労働基準監督官の人数は2016年度で3,241名と雇用者1万人に対して0.62人となっている。同様に各国の状況を見ると、雇用者1万人あたりで英国の0.93人、フランスの0.74人、ドイツ1.89人となっており、我が国の割合は諸外国に比して低い水準にある。2015年から月100時間超の残業が行われているすべての事業場等に監督指導を行っていたところ、2016年度からは監督対象を月80時間超に拡大している。こうした監督対象の拡大のほか、インターネット等を用いたより多くの情報提供に対応するためには、体制の充実が重要になってくる。さらに、たとえば自動車の運転者は地方運輸局からの通報情報提供体制等があるが、労働基準監督機関と関係行政機関との連携も重要である。

女性や若者等が活躍しやすい環境整備のため、様々な取組が行われている。たとえば、女性の活躍推進の観点から政府のウェブサイトで、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など女性が活躍するために必要な企業の情報が公表されるよう、必要な制度改正を検討することとされている。また、女性活躍促進法と若者雇用促進法に基づき提供する職場情報等を集約するなどの一体的な取組が進められることとなっている。