

卷末資料

資料
1

資料
2

資料
3

資料
4

資料 1

職業能力開発プロデュースガイド

職業能力開発プロデュースガイド

(職業能力開発体系を活用した事業主支援)



独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構

＜職業能力開発プロデュースガイドの発行にあたって＞

近年、我が国の産業構造が変化し、国際競争が激化する中、製造業や建設業における雇用が縮小する一方で、環境分野等今後成長が見込まれる分野での雇用が拡大しており、今後は、世界レベルの技術革新に対応できる高度な能力開発を進めるため、成長が見込まれる分野を中心として必要とされる人材育成を図るとともに、我が国の基幹産業であり国際競争力を有するものづくり分野における人材育成を図ることが喫緊の課題となっています。

また、少子高齢化の進展は、労働力の需給両面にわたる構造的な変化が著しく進行しており、活力ある経済社会を構築するためには、国民一人一人の能力を高め、生産性を向上させることが不可欠です。

このような職業能力開発をめぐる経済社会の現状を踏まえて策定された、第9次職業能力開発基本計画（平成23年厚生労働省告示第143号）において、企業等を含む多様な訓練の担い手を活用しつつ、我が国全体の職業能力開発施策の質及び量の両面にわたる確保を図るため、訓練カリキュラムや職業能力評価システム等の職業能力開発のインフラ整備を行う職業能力開発のプロデュース機能（総合調整機能）を強化することが国、即ち当機構の役割として求められているところであります。

このプロデュース機能の強化に当たり、当機構が開発した職業能力開発体系は、訓練ニーズ把握からコース設定、能力評価を行う際の根幹のツールであるとともに、事業主等が行う教育訓練に対する支援（事業主支援業務）を行うツールとしても大いに活用できる国家的資産であります。

職業訓練指導員の皆さんが、施設において職業能力開発体系を積極的に活用して事業主等が抱えている人材育成上のさまざまな課題を的確に把握し、解決を図ることができるよう、平成24年度から当研究会において、事業主支援業務に活用できるツールの作成について議論を重ね、今般、その成果を「職業能力開発プロデュースガイド（職業能力開発体系を活用した事業主支援）」として取りまとめたところであります。

この「職業能力開発プロデュースガイド」を活用して職業能力開発体系の理解を深めることにより、事業主等の課題を的確に捉え、課題解決のための

- ①仕事の見える化
- ②能力の見える化
- ③目標の見える化
- ④能力開発の見える化

が容易になり、事業主支援をより効率的・効果的に推進することができるとともに、各地域で開催される人材育成研究会等の取組を積極的に進め、当機構が地域における人材育成のパートナーとしての存在感を示すことにつながるものと確信しています。平成25年3月に作成した「事業所訪問ガイド」と併せて、このプロデュースガイドをご活用いただくことにより、事業主支援業務に係る実績が更に向上するものと期待しています。

平成26年3月
業種別職業能力開発体系の構築に
関する調査研究会

～目次～

1. はじめに
 - (1) ガイドの目的 (資1-1)
 - (2) ガイドの位置付けと構成 (資1-2)
2. 段階的アプローチ手順
 - (1) 企業・団体訪問の流れ (資1-4)
 - (2) 職業能力開発体系を活用した要望の実現(例) (資1-8)
3. 職業能力開発体系の活用の基本
 - (1) 職業能力開発体系の概要 (資1-14)
 - (2) 職業能力開発体系を活用した支援例 (資1-23)
4. 事業主支援の事例
 - (1) ひとつの製品を従業員一人で作れるようにしたい (資1-39)
 - (2) 従業員に短期間で「〇〇技術」を習得させたい (資1-43)
 - (3) 団体傘下に「〇〇技術」を浸透させたい (資1-46)
 - (4) 団体に主催している講習会の評価をしたい (資1-48)
 - (5) 従業員個人に適した研修体制を充実させたい (資1-51)

1 はじめに

(1) ガイドの目的

本ガイドは、『企業の真意を理解した事業主支援を提供する』ことを目的に作成しており、『職業能力開発体系』を活用した事業主支援の方法をまとめています。

具体的には、「事業主支援のプロセス（考え方）」及び「企業・団体の要望の整理・分析や支援策の提案に対するコンテンツの活用方法」を記載しています。

イ. 事業主支援メニュー

企業・団体による能力開発が段階的かつ体系的に進められるように、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の事業主支援には、以下のようなものがあります。

事業主支援のメニュー

- **人材育成に関する企画・提案**
- 在職者訓練
- 指導員派遣
- 施設貸与（施設設備、訓練機器等の貸与）
- 各種情報提供（民間教育訓練機関等の紹介、教材・資料等の提供等）
- 共同・受託研究
- その他（緊急雇用対策講習 等）

ロ. 『職業能力開発体系』を活用するメリット

企業・団体において『職業能力開発体系』を活用していただくことは、円滑な人材育成の促進につながり、段階的な従業員の能力開発を可能にし、その結果、現場の改善や従業員のモチベーション向上といった職場環境の良好化に役立つと考えられます。

そのため、効果的で継続した事業主支援が重要となり、「企業の真意」をくみ取り、理解することが必要不可欠になります。機構は、事業主支援のコンテンツとして、職務や作業内容及び作業に必要な主な知識及び技能・技術をまとめた「職業能力の体系」のもととなる「職務分析モデルデータ」及び「職業訓練の体系」のもととなる「訓練カリキュラムモデルデータ」を有しています。

以下に、『職業能力開発体系』の活用による企業・団体のメリットを示します。

『職業能力開発体系』の活用による企業・団体のメリット

- 各職場に必要な能力を理解できる【現状の整理・確認、職務の分析】
- 従業員がどのような能力を持っているかを理解できる【能力の評価】
- 従業員に身に付けてほしい能力を提示できる【目標の設定】
- 能力を身に付けるために必要なことを計画及び実施ができる【教育訓練コース等の設定・実施】

また、指導員の業務における『職業能力開発体系』の積極的な活用は、企業・団体の抱える課題を解決に導き、良好な関係を築くことに役立ちます。併せて、企業訪問によって「製造・施工現場を知る」ことは、訓練計画・実施といった訓練運営や受講者への仕事理解を促すといった効果を発揮しますので、「積極的に企業を訪問すること」を心掛けましょう。

以下に、指導員にとって『職業能力開発体系』を活用するメリットを示します。

- 『職業能力開発体系』の活用による指導員のメリット
- 「作業に必要な主な知識及び技能・技術」を理解することで、職務に直結した専門の技術要素を訓練に取り込むことができる。【専門性の追求】
 - 「職務」の内容を理解することで、関連した分野の技術を訓練に取り込むことができる。【専門性の拡充、他系との連携】
 - 受講者の「仕事の理解」に活用することで、より詳細な就職支援ができる。【就職支援の推進】
 - 企業や団体独自の「職業訓練の体系」を作成することで、継続的な能力開発セミナーを実施することができる。【企業との連携】

(2) ガイドの位置付けと構成

イ. 位置付け

本ガイドは、『事業所訪問ガイド』で紹介している「機構の支援メニュー」の一部であり、『職業能力開発体系』を活用した事業主支援の基本的な流れ（課題の把握・分析～企画・提案）を主なテーマとしてまとめています。

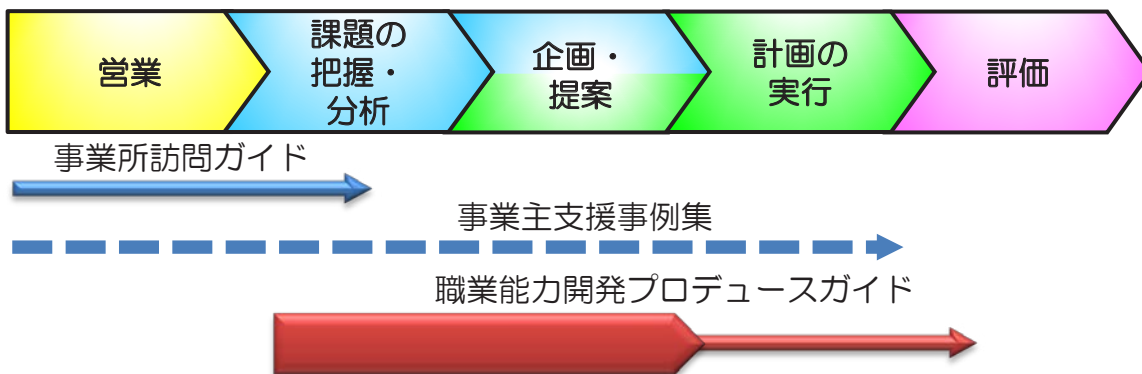


図1-1 ガイドの位置付け

【コラム】

- ・ 事業所訪問ガイド：事業所を訪問する際のポイントを記載しています。
【ダウンロードの方法】
 「ライブラリ」→「02.通達・事務連絡」→「10.公共職業訓練-03.職業訓練課(H24限り)」→「250325 「事業所訪問ガイド」の活用について」
- ・ 事業主支援事例集：施設の複合的な事業主支援の取り組みを記載しています。
【ダウンロードの方法】
 「ライブラリ」→「02.様式・事務資料等」→「90.IDNOTESデータ-02.平成23年度」→「事業主支援事例集」の送付について」

□. 構成

本ガイドは、『職業能力開発体系』をベースとした事業主支援について紹介しており、構成は、基本的な事業主支援の流れに沿った形（下図参照）となっています。

●段階的アプローチ手順（2章）

企業・団体訪問については、「事業所訪問ガイド」の「2 事業所訪問・支援メニュー」にポイント等が紹介されています。その内容は、企業訪問の基本的事項が中心となっています。

「接点を持つ」場面から「企画・提案の準備」までの企業訪問の流れと、その際の『職業能力開発体系』の活用方法を紹介しています。

●職業能力開発体系の活用の基本（3章）

『職業能力開発体系』の良さに気づいてもらい、基本的な活用方法を習得するために、本章では職業能力開発体系の概要と基本的な活用例として4つのステップを紹介しています。

●事業主支援の事例（4章）

『職業能力開発体系』を活用した事業主支援業務の展開において参考となる情報を提供したいと考え、本章では3章の内容を踏まえた具体的な活用事例を紹介しています。

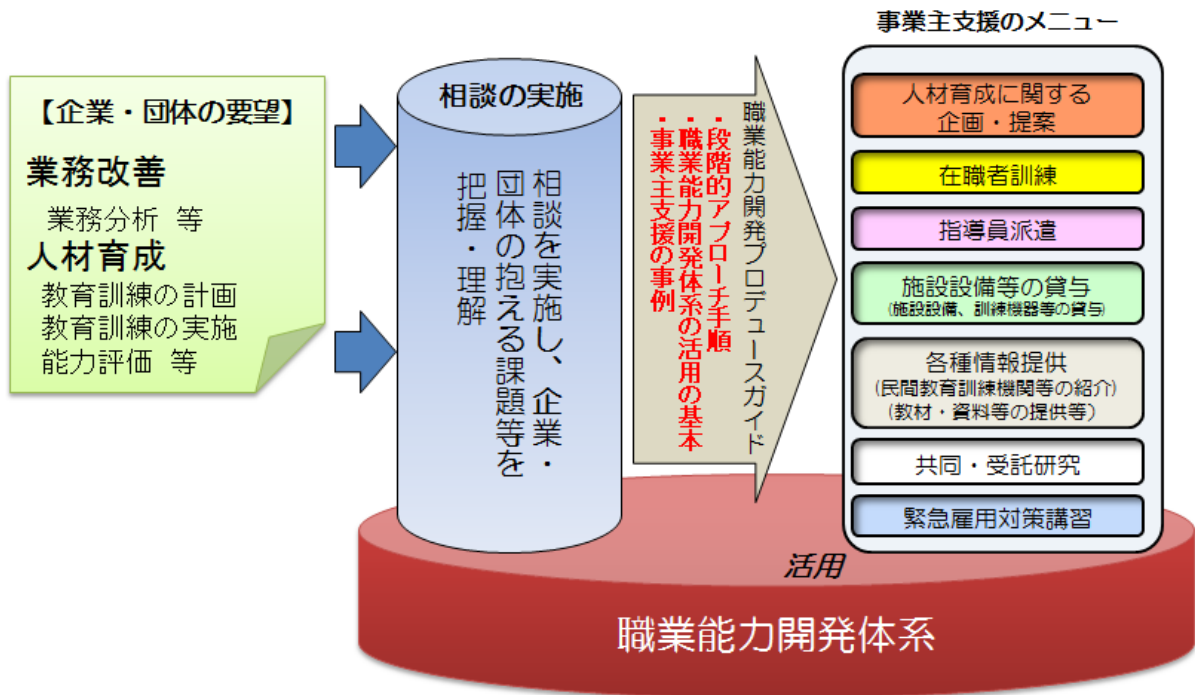


図1-2 ガイドの構成

2 段階的アプローチ手順

(1) 企業・団体訪問の流れ

企業・団体の抱える課題を知るためには、積極的な「企業訪問」が必要であり、相手の話を聴くことが重要となります。

企業に対するアプローチには「三段階」のステップがあり、「企業・団体と接点を持つ」場面から「企画・提案の準備」までの流れと、その際の『職業能力開発体系』の活用方法を紹介します。

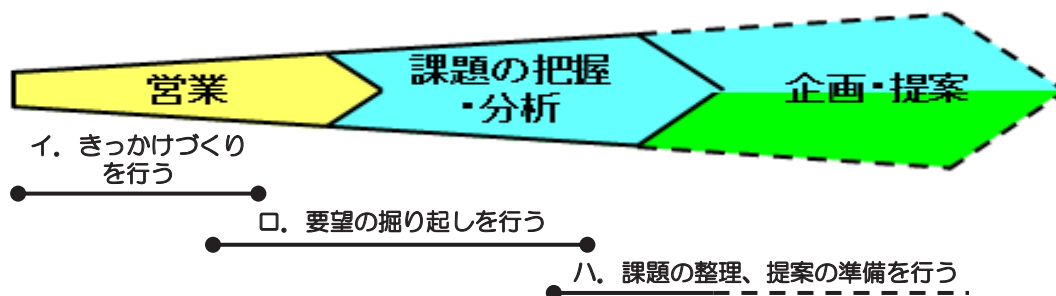


図2-1 企業訪問のステップ

イ. きっかけづくりを行う

①きっかけをつくる

当然のことながら、企業・団体との「出会い」から事業主支援が始まっていくため、きっかけを逃さないことが重要です。企業・団体からの連絡を待つだけでなく、こちらからの「きっかけづくり」を心掛けましょう。

企業訪問のきっかけとして、「直接、訓練業務に関係する場合」や「間接的に業務に関係する場合」が考えられます。

企業訪問のきっかけづくり

- 直接、訓練業務に関係する場合
 - ⇒就職先（求人）の開拓、求職者情報の提供、修了者のフォローアップ調査（離職者・学卒者・デュアルシステム訓練）
 - ⇒訓練ニーズの把握、修了者アンケート等（在職者・離職者・学卒者訓練）
 - ⇒企業実習の受入れ依頼や巡回指導（デュアルシステム訓練）
 - ⇒能力開発セミナー募集等の広報（在職者訓練）
- 間接的に業務に関係する場合
 - ⇒施設内イベントの実施（ポリテックビジョン、ものづくり体験教室等）
 - ⇒外部イベントへの参加（技能フェスティバル等）
 - ⇒事業主団体の行事（総会等）への参加
（団体の傘下企業と効率良くかつ的確に接点を持つためのチャンス）

企業訪問時の話題づくりのために日頃からの情報収集に心掛けましょう。訓練を実施するために、専門分野の技術動向等を収集していると思いますが、それに加え、社会情勢や地域状況（産業構造や雇用・求人状況等）及び広報用パンフレットや事業主支援メニューの理解を行っておくことが重要です。

②訪問前に企業・団体の情報を収集する

企業・団体からの第一印象が、継続的な関係（お付き合い）の維持に大きな影響を与えます。そのために、企業・団体の『お役に立ちたい』という姿勢を忘れず、**企業・団体を知る**ための準備（情報収集）を行いましょ。そのコンテンツとして、『職業能力開発体系』を活用することが可能であり、「企業の主体となる職務内容の理解」や「周辺業務との関連の確認」を行っておくことで、訪問時に相談内容を理解しやすくなると思われます。

つまり、この段階の『職業能力開発体系』の活用は、**指導員の専門性を補うという効果**を持っています。したがって、専門分野以外の企業・団体を訪問する際は、どのような仕事があるのか（業種の概要）を確認し、専門分野の企業・団体を訪問する際は、熟知していない職務（職務遂行に必要な技術は何か？等）の確認を行います。これにより、**指導員各自の専門の拡充**にもつながります。

また、訓練内容と職務の関連を整理する（関連付けする）ことで、各自が行っている訓練（機構の実施する訓練）が**「職務内容に基づいた職業訓練である」という証明になり、「機構の訓練は仕事に役立つ」という理解**につながるはずで

す。信頼関係の構築の第一歩として、『職業能力開発体系』を活用した相互理解に取り組んでいきましょう。

●指導員各自の取り組み

- ⇒各自の専門分野の明確化や技術・指導力の向上
- ⇒担当（専門分野）する訓練内容（技術要素）と業種の職務・仕事・作業の関連性の整理（職業能力開発体系の活用が可能）
- ⇒企業で主体となる職務の内容の整理・分析（職業能力開発体系の活用が可能）
- ⇒企業で主体となる職務とその周辺職務との関連性の整理（職業能力開発体系の活用が可能）

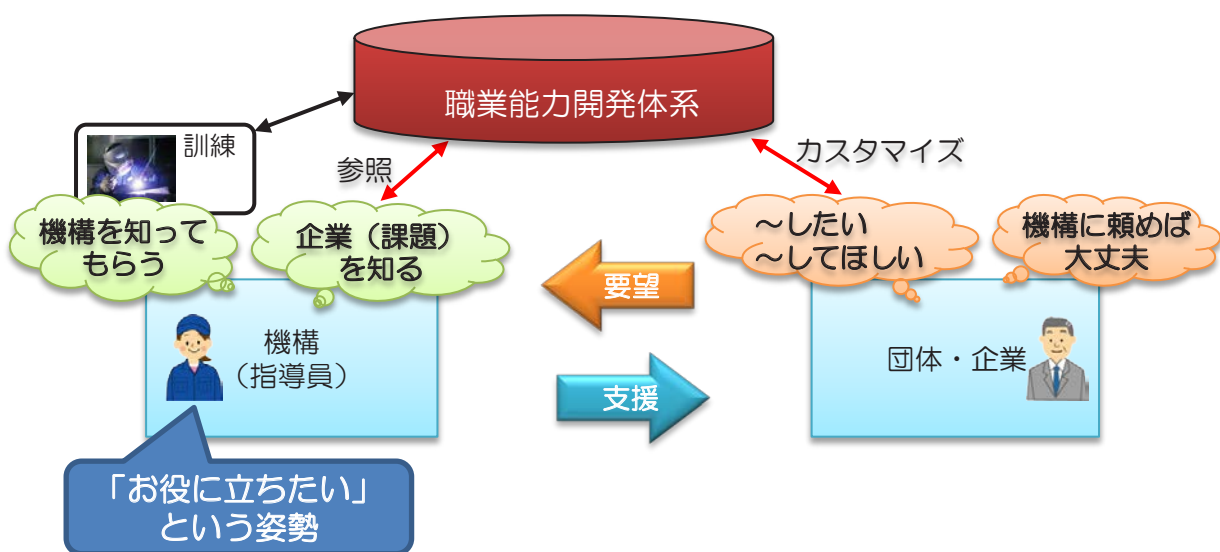


図2-2 企業・団体との関係構築

□. 要望の掘り起しを行う

企業・団体の理解を深めるとともに、機構との信頼関係を築く（深める）ために「**定期的な企業訪問**」が重要となります。訪問時に持参するパンフレット（能力開発セミナーの開催案内等）については、商品の案内であるとともに、相手の「**会話を引き出す（広げる）**」ためのツールにもなります。したがって、コースの**押し売りではなく、相手の話しを聴く**ことに心掛けましょう。

また、訪問を重ねていく中で、単発の能力開発セミナーの実施や指導員派遣等の依頼が増えてくると考えられます。カリキュラムを提示する際、「**関連する職務内容（A4で1～2枚程度）**」を添付（『職業能力開発体系』の活用）するといった工夫により、職務の関連性やコースの効果を理解してもらいながら、誠意をもった実施に取り組んでいきましょう。

能力開発セミナーの実施以外にも、従業員の現状確認や研修効果（受講による従業員の変化の割合）の確認といった「**能力評価**」に関する「**相談**」等も考えられます。そこで、「**『職業能力開発体系』を「多様な相談に備えるため（相談準備）のコンテンツ」として捉え、相手企業の業務概要を頭に入れておくとともに、関連する職務の部分を持参（手持ち資料）して企業訪問を行いましょ**う。これを基に、職務内容を確認（メモ）しながら話しを聴くことは、企業理解を深め、各自の専門性の枠を意識的に広げることにもなっています。また、施設に戻った後、**相談内容を『職業能力開発体系』に反映（整理）していくことは、企業・団体が抱える課題や要望を少しずつ把握（明確化）することにつながっていきます**。

この段階では、企業に対してどのような提案を行っていくかという戦略を立てるための相談内容の整理を行っていくことが重要です。そのための「施設としての取り組み」と「指導員各自の取り組み」を以下に示します。

- 施設としての取り組み
 - ⇒企画・提案に向けた課題の整理（企画・提案の準備）
 - ⇒訪問計画書の進捗管理
 - ⇒施設内の体制の調整
 - ⇒施設間連携の状況の把握・整備
- 指導員各自の取り組み
 - ⇒訪問計画に沿った確実な訪問（準備、アポイントを含む）
 - ⇒担当する企業・団体の詳細分析（訪問後のデータ更新等）
 - ⇒その他（相談に応じた支援策の検討等）

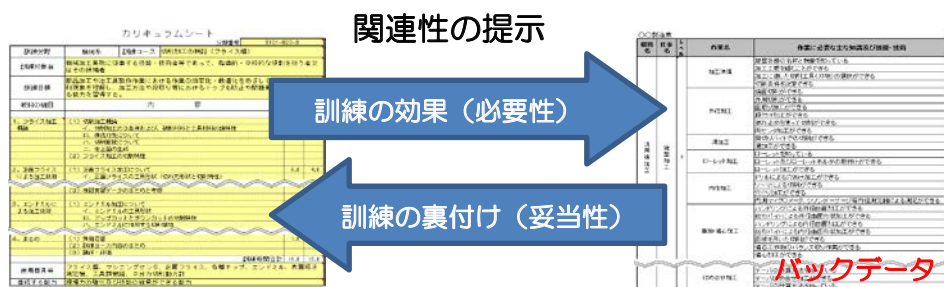


図2-3 『職業能力開発体系』を活用した訓練と職務の関連性の整理・提示

八. 課題の整理、提案の準備を行う

定期的な企業訪問や単発の能力開発セミナーの実施等によって信頼感が増すごとに、相談内容にも深まりが出てきます。必ず、相談内容を整理・提示しながら次のステップを提案できるように準備しておきましょう。

そのために、施設としては、企画・提案のための戦略を実現するための調整が必要です。また、**指導員一人一人が、企業・団体独自の内容を付加した『職業能力開発体系』をコンテンツとして提示・修正しながら、具体的な支援の提案を行っていきましょう。**

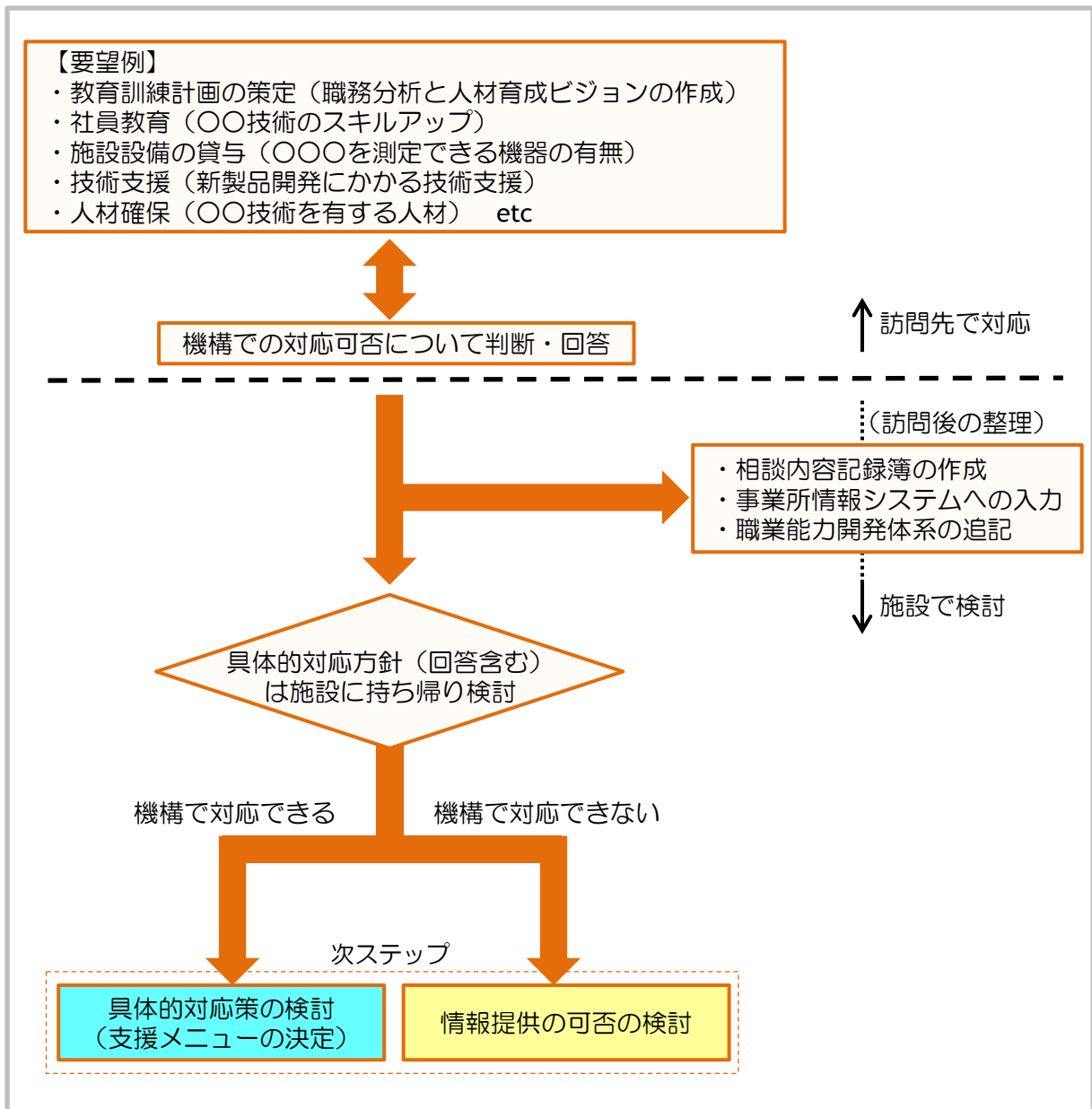


図2-4 課題の整理・具体策の検討

(2) 職業能力開発体系を活用した要望の実現 (例)

イ. きっかけづくりを行う

①きっかけをつくる

企業・団体からの問い合わせ(〇〇の情報を知りたい、△△資格を取得させたい等)に対して、必ず訪問するような体制(意思統一)に心掛けましょう。直接、能力開発セミナーの実施等につながらない可能性もありますが、何らかの支援を望んでいることは確かですので、訪問をして具体的な話しを聴くことが重要です。

相手から問い合わせがあるということは、機構に対する何らかの期待を持っているということですので、色々な展開が考えられます。もちろん施設としては、指導員・業務係を問わず、企業訪問できる体制(意思統一)を整えておく必要があります。

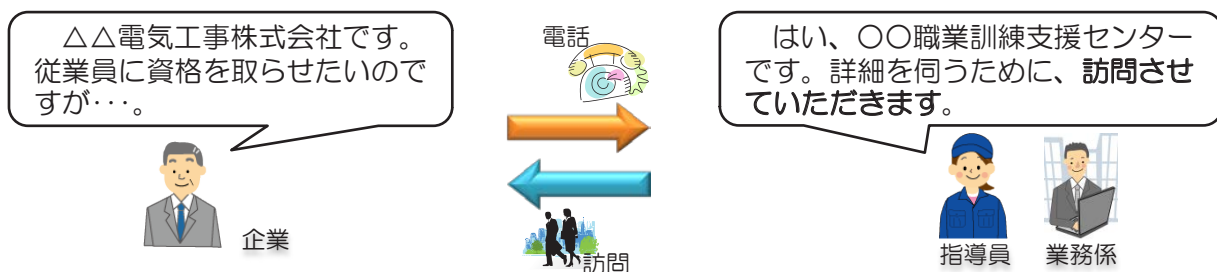


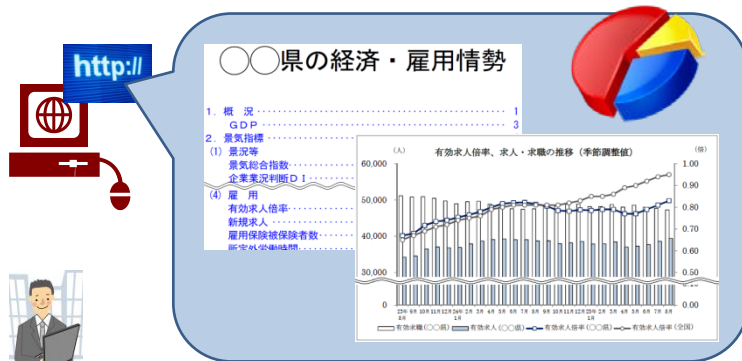
図2-5 訪問のきっかけ

【コラム】

企業情報の収集や持参資料の検討(訪問の準備)

⇒訪問する企業が、「機構のことを知っているか」または「あまり知らないか」等を考慮し、「どの程度の情報を事前に収集しておくか」や「どんな資料を持参するか」等を決めましょう。

⇒初めての訪問の場合、事業概要紹介リーフレット「**こんなときはご相談ください!!!**」を用いると**事業主支援メニュー**を紹介することが可能です。リーフレットの説明ができるように、内容の確認・整理を行っておきましょう。また、地域状況(産業構造や雇用・求人状況等)等の情報についても、日頃から収集しておきます。



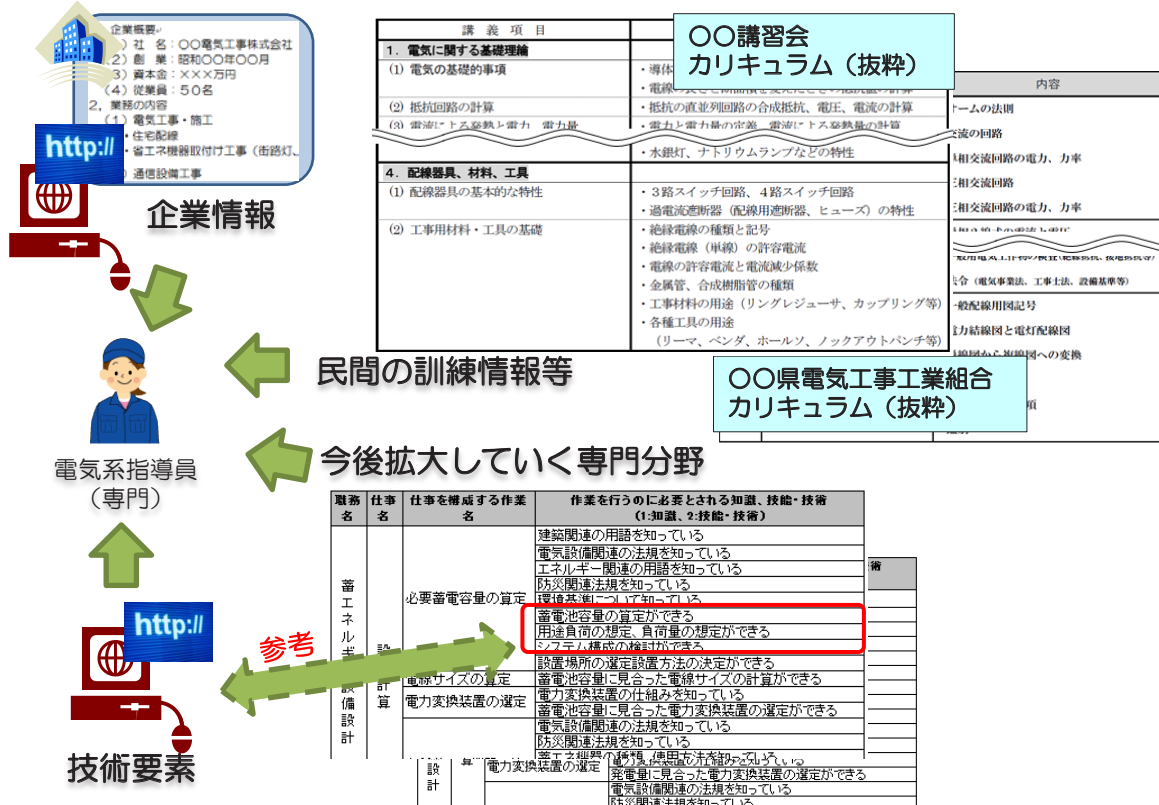
都道府県の労働局HPの「雇用情勢」を参照

【事業概要紹介リーフレット「こんなときはご相談ください!!!」のダウンロード方法】
「ライブラリ」→「02.通達・事務連絡」→「10.公共職業訓練—03.職業訓練課(H24限り)」→「240808 新規事業主等の開拓に向けた事業概要紹介リーフレットの送付について」

②訪問前に企業・団体の情報を収集する

インターネット等を活用し、企業の概要や製品情報を収集します。また、今回のように具体的な問い合わせがあった場合は、訪問時に提供するための情報を収集しておきましょう。

[専門とする分野の企業を訪問する]



[専門とする分野以外の企業を訪問する]

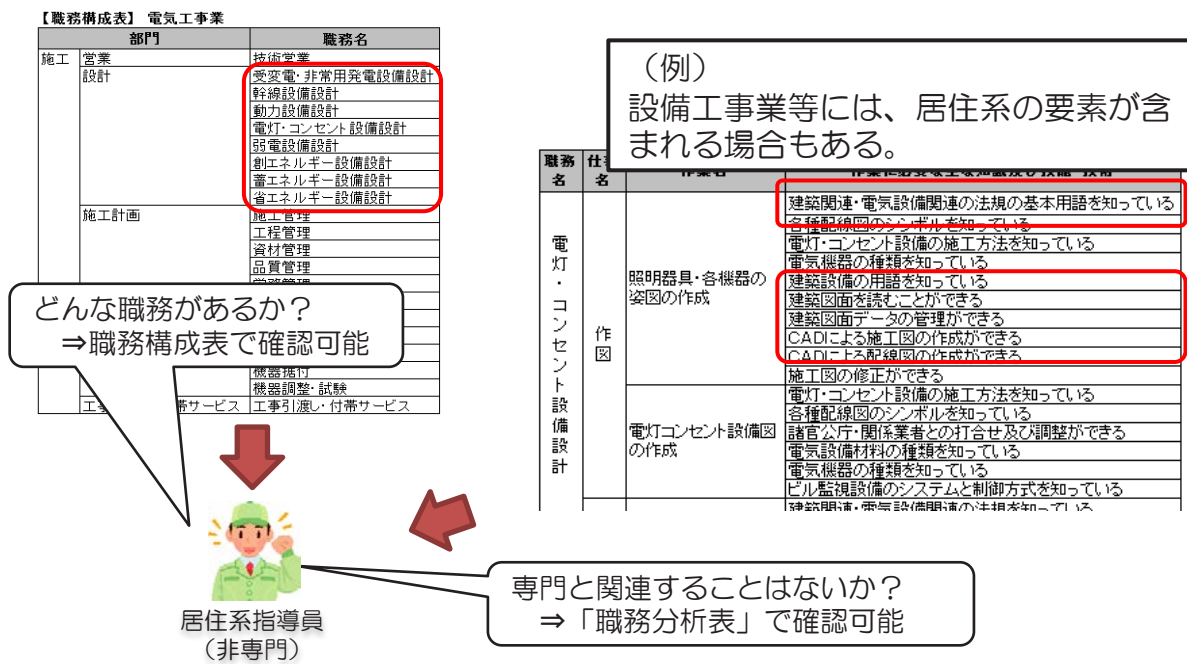


図2-6 企業を訪問する前の『職業能力開発体系』による情報収集

□. 要望の掘り起しを行っていく

定期的な電話連絡や訪問等を行いながら、企業・団体の要望は何か？を理解する（理解を深める）ように心掛けましょう。「お役に立ちたい」という姿勢を忘れず、聴いた話の内容を『職業能力開発体系』に追記しながら、企業・団体独自のコンテンツの充実を図っていきます。

【時期】 随時

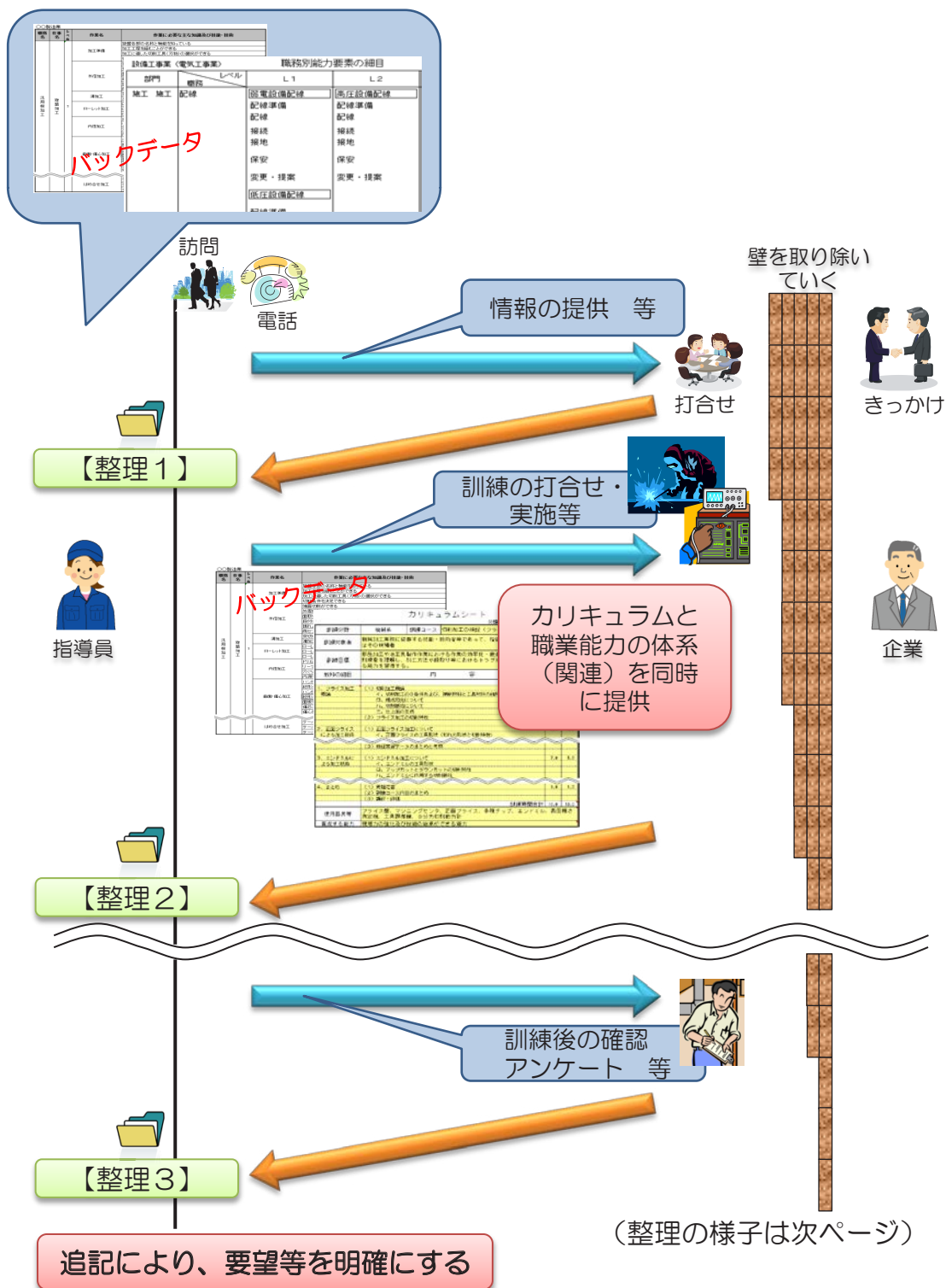


図2-7 要望の掘り起し

訪問後の整理（例）を示します。

【整理1】

設備工事業（電気工事業）

部門	職務名	仕事名	作業名
施工	配線	弱電設備配線	配線準備 配線 接続 接地 保安 変更・提案
		低圧設備配線	配線準備 配線 接続 接地 保安 変更・提案
		高圧設備配線	配線準備 配線 接続 接地 保安 変更・提案



訪問時
メモ

住宅やビルの低圧設備の配線が主業務のようだ。

- ・職務分析モデルデータから企業の得意とする分野の抽出

企業状況や技術動向等の情報収集を進めましょう
(項目の追記や削除)



【整理2】

設備工事業（電気工事業）

部門	職務名	仕事名	作業名
施工	配線	弱電設備配線	配線準備 配線 接続 接地 保安 変更・提案
		低圧設備配線	配線準備 配線 接続 接地 保安 変更・提案
		高圧設備配線	配線準備 配線 接続 接地 保安 変更・提案



訪問時
メモ

弱電設備や高圧設備配線は、配線が主のようだ。

接続技術の品質を向上させたいようだ。

作業に必要な主な知識及び技能・技術
接続部分において電気抵抗を増加させない接続ができる
接続部に張力がかからない施工ができる
絶縁性能の低下や断線防止に配慮した接続ができる
接続による電線の引っ張り強度減少を限度内に収めることができる
接続部の電氣的腐食策を講じることができる

- ・不要なデータを削除
- ・必要な技術の確認



【整理3】

設備工事業（電気工事業）

部門	職務名	仕事名	作業名	作業に必要な主な知識及び技能・技術
施工	配線	弱電設備配線	配線準備 配線 接続 接地 保安 変更・提案	...
		低圧設備配線	配線準備 配線 接続 接地 保安 変更・提案	
		高圧設備配線	配線準備 配線 接続 接地 保安 変更・提案	
		省エネ設備配線	配線準備 配線 接続 接地 保安	
		省エネ設備据付	機器据付	



訪問時
メモ

今後、省エネ設備の施工を手掛けたいようだ。

今後検討

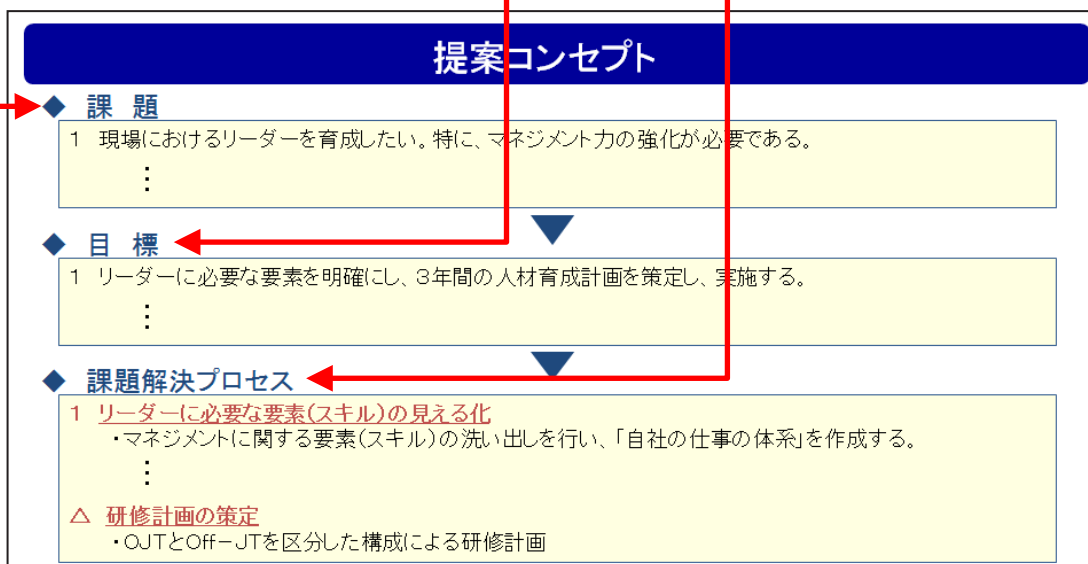
図2-8 訪問後の『職業能力開発体系』の整理（要望の整理）

八. 課題の整理、提案の準備を行う

『職業能力開発体系』を活用すると下表のような要望達成を支援できます。企業・団体に提案できるように、企画書（企業・団体独自の内容を付加した『職業能力開発体系』をコンテンツとして提示・修正）の用意等に取り組みましょう。

表1 『職業能力開発体系』を活用したプランニング

◆ 課題	職業能力の体系	◆ 目標	職業訓練の体系	◆ 課題解決プロセス
①従業員に目標とやりがいを持たせたい		①「将来像」の提示により、面白みを理解する		<p>○中期ビジョン（将来像の提示） ○短期計画</p> <p>○職務遂行に必要なとなる専門及び周辺技術の習得【職能別】 ○年代層・役職等に応じたマネジメント力等の向上【階層別】 ○現場の悩みを解決するための技術の習得【課題解決】</p> <p>○民間・都道府県立施設 + 機構</p>
②技術・技能の伝承をしたい		②『熟練技能者』の職務を分析し、後輩に伝える		
③技術・技能のレベルを上げたい		③従業員の職務を分析し、必要な仕事を洗い出す		
④従業員個人に適した教育訓練を充実させたい		④従業員の職務を分析し、個人の現状を理解する		
⑤教育講座を受講した後の効果の確認をしたい		⑤職務分析により、受講前後を比較する		
⑥現場のリーダー（マネジメント力）を育成したい		⑥リーダーに必要な要素との差を明確にする		
⑦外部研修機関等の情報を充実したい				



企画書では「コンセプト」が重要

図2-9 提案コンセプト（例）

【コラム】

企画書の作成・提示例

- ⇒提案コンセプトを示しながら、企画書の作成を行う
- ⇒職業能力開発体系の整理・分析が提案コンセプトの裏付けとなる
- ⇒分析に用いた職業能力開発体系を企画書に添付する

コンセプトの裏付けが「職業能力開発体系」による分析であり、企画書の中身となる

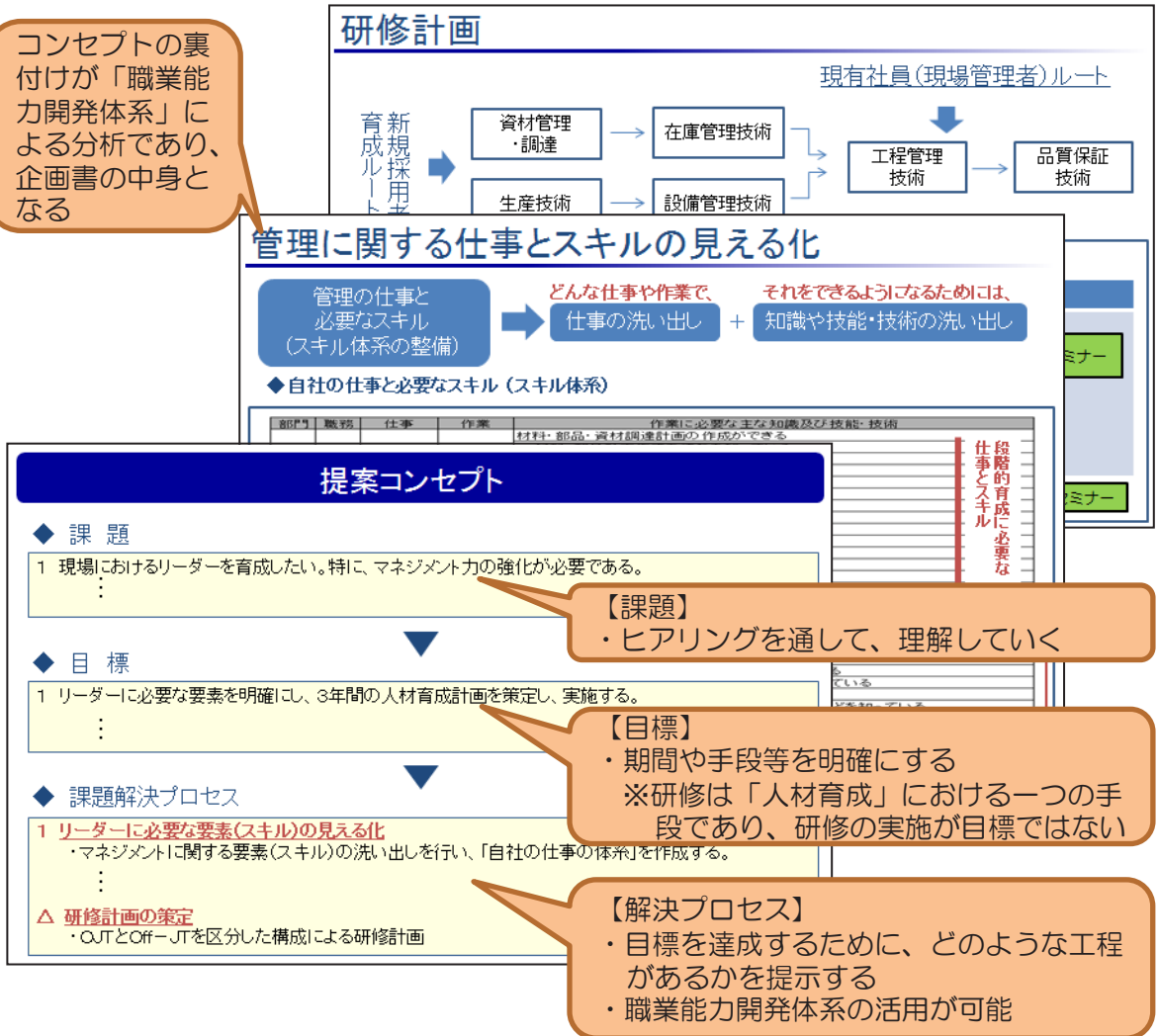


図2-10 企画書の構成(例)

【企画書を作成する際のポイント】

※「企画書」＝「研修の提案」ではありません。

【コンセプトの考え方(表現)】

以下のようなことを示していきます。

- (1) 「職業能力開発体系」を通じて、企業の「どの部分」を解決することができるのか？
- (2) 現状を変えられる仕組みを通じて、企業の「何に」対して効果があるのか？

【人材育成プラン】

研修の提案だけでなく、課題解決プロセスなどの提案コンセプトも含めた企画書を「人材育成プラン」として企業・団体に提案してください。

3 職業能力開発体系の活用の基本

(1) 職業能力開発体系の概要

イ. 職業能力開発体系を活用した人材育成イメージ

企業・団体の要望を実現するためには、現場（職場）の現状を確認し、具体的な目標を設定することが重要です。そこで、『職業能力開発体系』を活用して、現状の理解（今後の仕事に必要な能力と従業員の持つ能力の差異）と今後の展開（差異を埋めるための指針の作成と行動）を明確にしていきたいと思います。

『職業能力開発体系』の活用方法

会社の目標（業務の効率化を実現、新分野への展開等）の達成

○目標達成に必要なこと
→業務に必要な能力 等

○現状の理解
→組織体制、従業員の能力（実力） 等

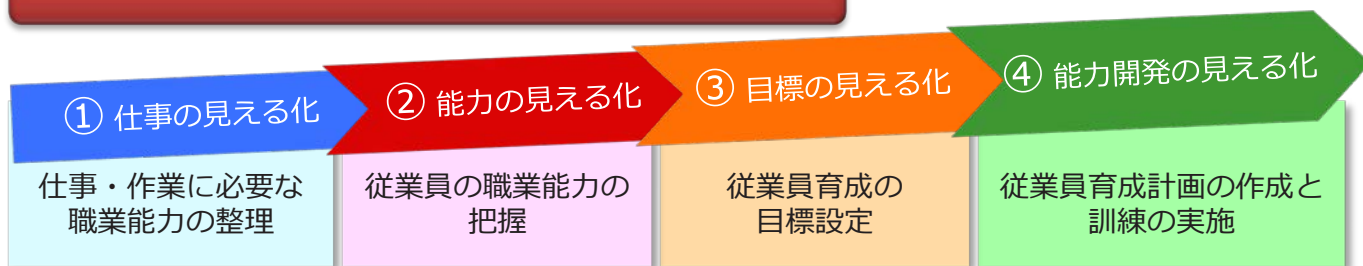
●職業能力開発体系を活用して可視化できる項目

- ⇒各職場に必要な職業能力は何か？（仕事の見える化）
- ⇒従業員がどのような能力を持っているか？（能力の見える化）
- ⇒従業員に身に付けてほしい能力は？（目標の見える化）
- ⇒能力を身に付けるために何をすべきか？（能力開発の見える化）

●職業能力開発体系の捉え方

多種多様な企業を支援するツールであり、職務分析モデルデータ及び訓練カリキュラムモデルデータは情報源（データベース）となります。

※どのステップからでも支援できることが必要です。



「仕事の見える化」をサポートします。

〇〇会社
〇〇会社の職務一覧

部署/職種	職務	係
総務	総務	総務
	経理	経理
	人事・労務	人事・労務
	安全・衛生	安全・衛生
経理	財務・税務	財務・税務
	簿記会計	簿記会計
営業	営業活動	営業活動
	顧客管理	顧客管理
生産管理	生産管理	生産管理
	外注管理	外注管理
品質管理	品質管理	品質管理
	品質保証	品質保証
技術	設計	設計
	設備技術	設備技術
製造	切削	材料在庫
	切削	切削
溶接	溶接	溶接
	溶接	溶接
切削加工	切削加工	切削加工
	切削加工	切削加工
プレス加工	プレス加工	プレス加工
	プレス加工	プレス加工

「機械設計」を構成する仕事、作業及び作業に必要な知識及び技術

仕事	作業	作業に必要な知識及び技術
製造	設計準備	機械図解、電気図解等の種類と特徴について知っている 関連規格について知っている 要求仕様を確認ができる
	2次元CAD	CADシステムの構成、操作方法について知っている 図解の作成ができる 属性機能の設定ができる
試作設計	設計準備	試作目的の把握ができる 試作材料(鉄板、材料、機械、作業者、作業方法)の作成ができる 試作結果の評価基準(試験項目、試験方法、評価基準)の作成ができる
	モデリング	3次元モデルの種類(ワイヤ、サーフェス、ソリッド等)について知っている 3次元モデルの作成ができる モデリング機能について知っている トップダウン/ボトムアップ設計について知っている 2次元図面から3次元化ができる 図面への投影、参照線、隠線作成ができる 3次元モデルの観察操作ができる

職務分析の結果をもとに「機械設計」に必要な知識及び技能・技術を習得するための教育訓練コースを設定

「能力開発の見える化」をサポートします。

多様な仕事に対応する教育訓練コースのカリキュラムモデルを約3,000コース整備しています。ぜひ、貴社の教育訓練コースの設定にご活用ください。

教育訓練コース一覧(例)

職種	レベル1	レベル2	レベル3	複合・統合
機械設計	<ul style="list-style-type: none"> JIS図面規格解説 	<ul style="list-style-type: none"> 機械設計図 二次元CAD応用技術 	<ul style="list-style-type: none"> 機械加工を考慮した設計技術(設計基準と加工基準) 設計と加工技術(機械加工における製品設計の考え方) 	<ul style="list-style-type: none"> V/Eと組立性評価によるカスタミニマム設計 製品環境規制に対応する環境配慮設計 3次元公差解析を使用した公差の最適化手法 メカトロ機械設計(シニアガイド、ボールジョイント、サーボ編) 高速化を目標とした力ム機構設計(設計実習)
	<ul style="list-style-type: none"> 機械設計に必要な知識 	<ul style="list-style-type: none"> 機械要素設計技術 機械設計技術(切削/成形設計) 	<ul style="list-style-type: none"> 機械設計者のための企画開発実習(設計実習) 	

★当機構では、企業等が行う教育訓練に対し、教育訓練コースの実施、講師派遣、施設設備の貸与等の各種支援を行っています。

図3-1 人材育成のビジョンづくり「職業能力開発体系」

3 職業能力開発体系の活用の基本

□. 職業能力開発体系の構成

『職業能力開発体系』は、**職業能力の体系**と**職業訓練の体系**の2系統に分かれ、企業・団体の人材育成方針に基づく「仕事と研修の全体像を掴む」ことができます。

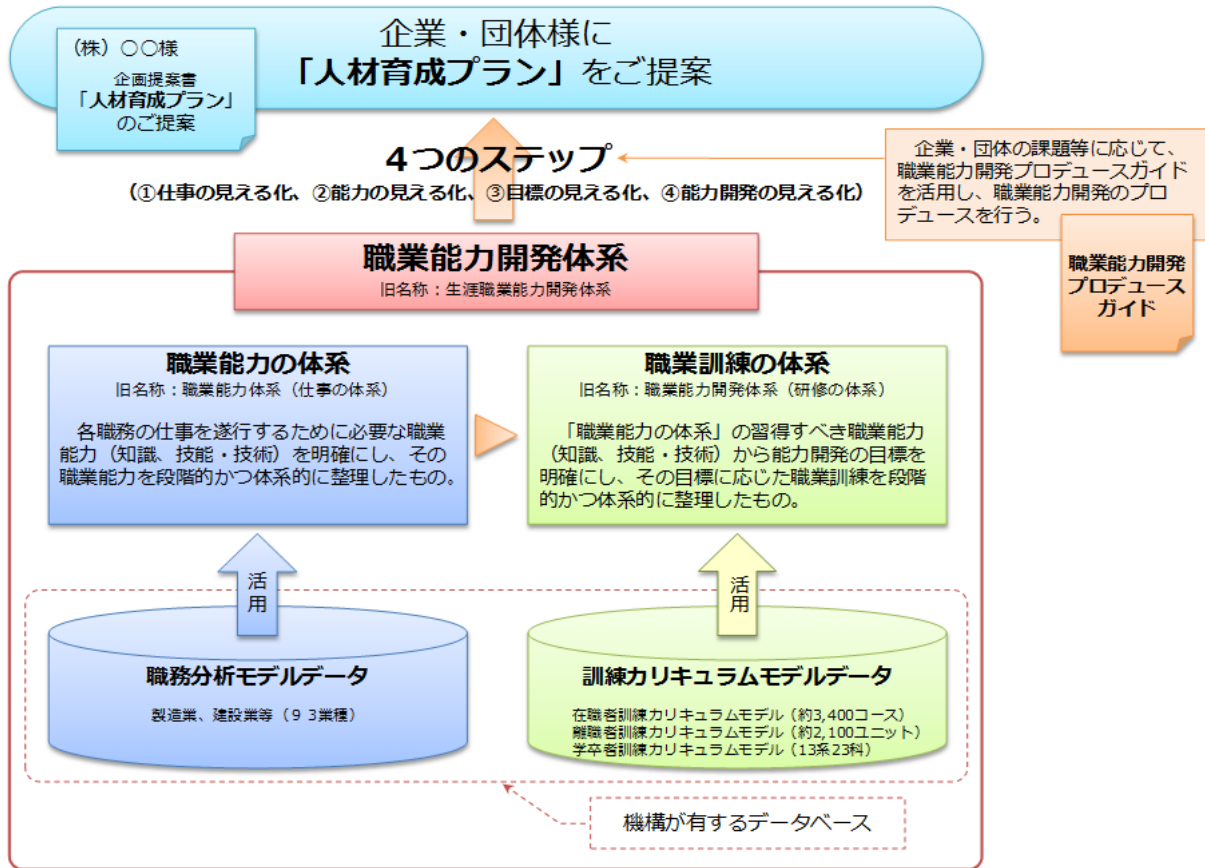


図3-2 『職業能力開発体系』の構成

八. 「職業能力の体系」の職務分析モデルデータ

①「職業能力の体系」の職務分析モデルデータの整備業種

- 93業種及び汎用（電気保全（メカトロニクス）を整備しています（平成25年度末現在）。
- 整備にあたっては、毎年関連する企業や業界団体等による作業部会を設定し、職務分析を行っています。

NO	業種名	整備状況				
		産業分類	職業能力の体系	整備年度	職業訓練に体系	整備年度
16	床・内装工事業	D	○	24	○	25
17	電気工事業	D	○	23	○	24
18	電気通信工事業	D	○	24	○	25
19	空調換気設備工事業	D	○	23	○	24
20	給排水衛生設備工事業	D	○	23	○	24
39	建設機械製造業	E	○	25		
40	金属工作機械製造業	E	○	24	○	25
41	機械工具製造業	E	○	21		
42	金属プレス用金型製造業	E	○	23	○	24
43	プラスチック射出成形用金型製造業	E	○	23	○	24
44	計測機器製造業	E	○	24	○	25
45	光学レンズ製造業	E	○	25		
汎用（分野別）						
1	管理・事務分野	-	○	25		
2	生産管理(品質管理含む)分野	-	○	25		
3	メカトロ(電気保全)分野	-	○	24		

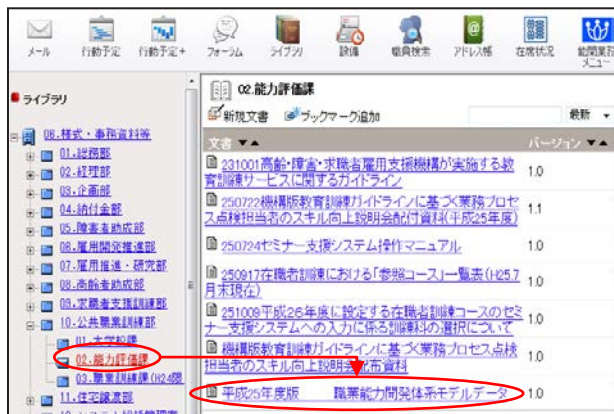
図3-3 職務分析モデルデータ一覧（参考）

②職務分析モデルデータの収集方法

「職業能力の体系」の職務分析モデルデータは、TeamWareのライブラリよりダウンロードします。

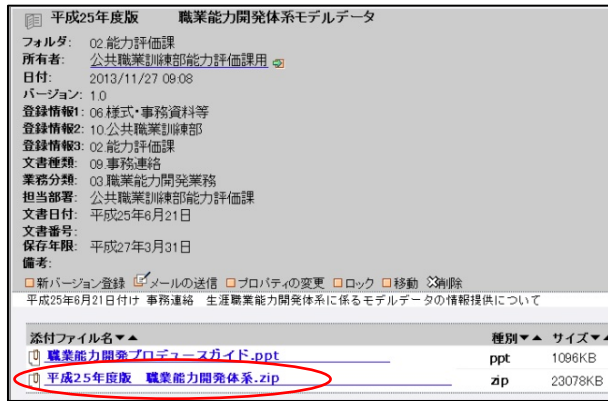
《ダウンロード方法》

「ライブラリ」→「06.様式・事務資料等」→「10.公共職業訓練-02.能力評価課」→「平成〇〇年度 職業能力開発体系に係るモデルデータ」

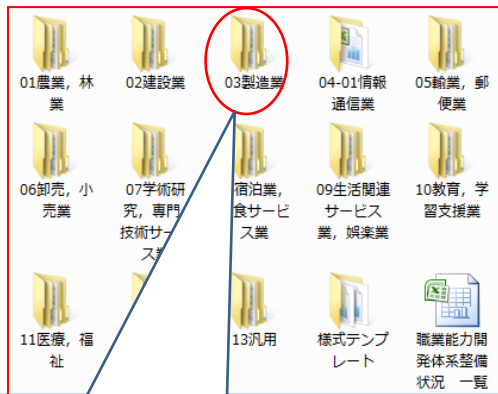


a) TeamWareの「ライブラリ」- 「06.様式・事務資料等」、「10.公共職業訓練部-02.能力評価課」にある「平成〇〇年度 職業能力開発体系に係るモデルデータ」を選択します。

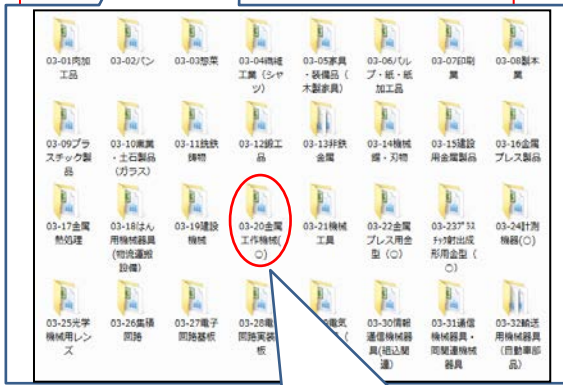
3 職業能力開発体系の活用の基本



b) 「平成〇〇年度版 職業能力開発体系.zip」をダウンロードします。



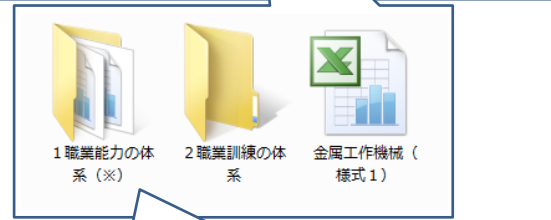
c) 「平成〇〇年度版 職業能力開発体系.zip」を解凍すると左図のフォルダ及びファイルが生成されます。



d) 「職業能力開発体系モデルデータ」内は、整備業種ごとに階層化されています。03-20金属工作機械(O)フォルダをクリックすると「職業能力の体系」、「職業訓練の体系」、「様式1」が表示されます。

（業種名に(O)が付いている業種は、「職業能力の体系」と「職業訓練の体系」両方のモデルデータがある業種です。）

整備業種



e) 「1 職業能力の体系(*)」フォルダをクリックすると「03-20金属工作機械 (職業能力の体系)」、「金属工作機械 (様式2)」、「金属工作機械 (様式3)」、「金属工作機械 (様式4)」の4つのファイルが表示されます。

なお、「1 職業能力の体系(*)」の(*)は、「作業に必要な主な知識及び技能・技術」に関係性を持たせた内容であることを表しています。(p20参照)

職務分析モデルデータ

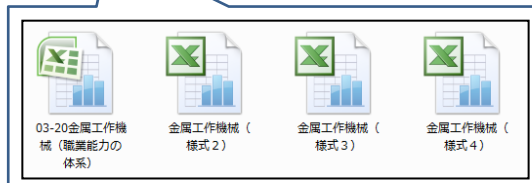


図3-4 職務分析モデルデータの収集方法

③職務分析モデルデータのファイル（様式）の構成

「1職業能力の体系(※)」フォルダ内には、職業能力の体系、様式2、様式3、様式4、の4つのファイルで構成しています。さらに「職業能力の体系」のファイルは、図3-5 のとおり「職務構成表」と「職務分析表」の2つのシートからなっています。また、「職務分析表」と各様式の関係は図3-6のような関係となっています。ただし、職務分析モデルデータは、企業・団体に対して、職業能力開発体系を説明するための参考データですので、各ファイルの活用にあたっては、企業の考えや事業概要等を考慮して選定することが必要です。

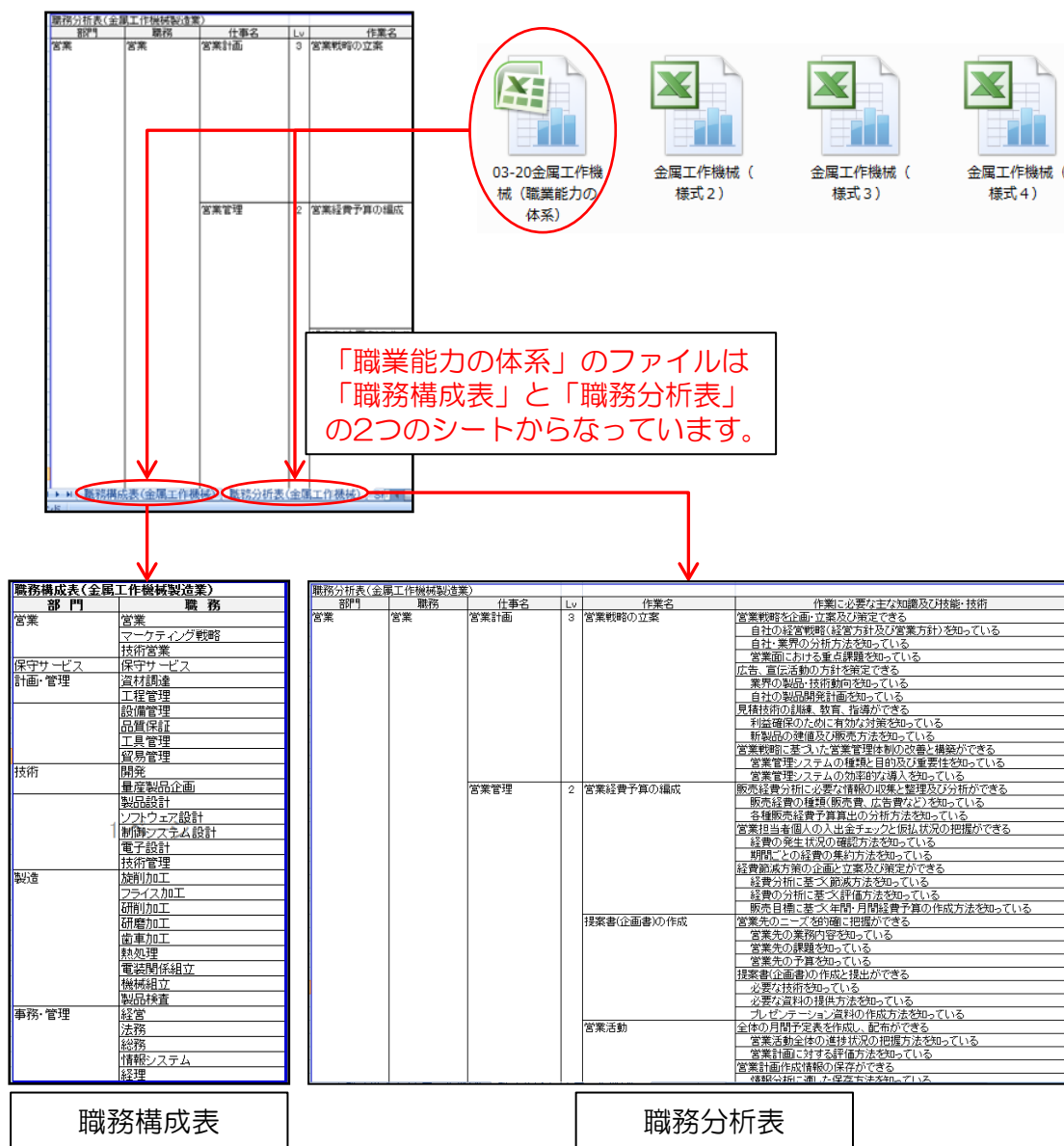


図3-5 「職業能力の体系」ファイルのシート構成

「職業能力の体系」ファイルの「職務分析表」と様式の関係は以下のようになっています。

- 様式2：職務分析表の「部門」から「仕事」までの関係を示しています
- 様式3：職務分析表の「部門」から「作業」までの関係を示しています
- 様式4：職務分析表の「職務」から「作業に必要な主な知識及び技能・技術」までの関係を示しています
- 様式1：「職業能力の体系」と「職業訓練の体系」を鳥瞰できるものとして作成しています

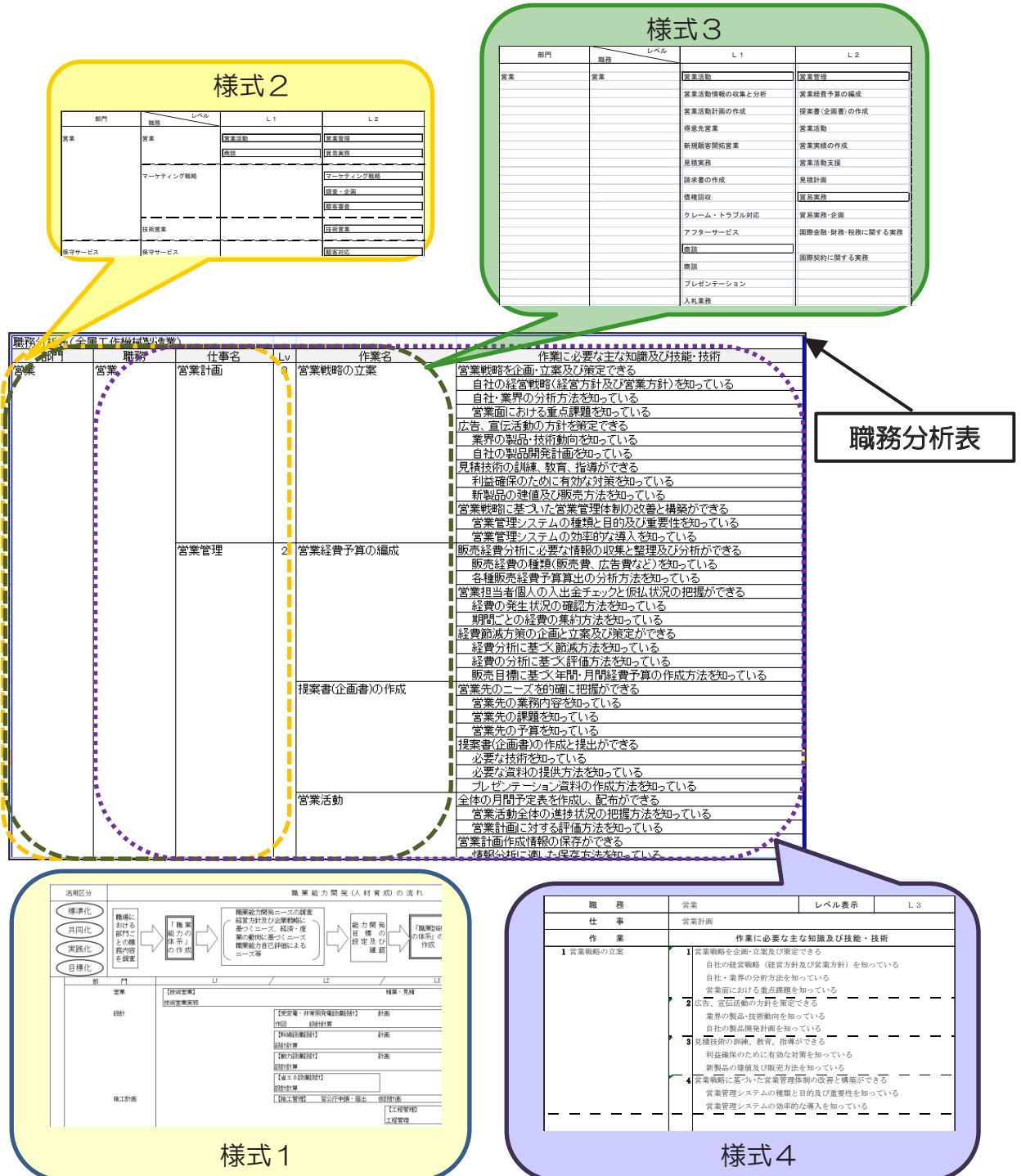


図3-6 「職務分析表」と各様式の関係

④職務分析表の項目と内容

職務分析表は、下図のようなツリー構造になっており、各要素ごとにまとめて捉えることができるようになっています。

- 「部門」及び「職務」：組織構成を示しています
- 「仕事」及び「作業」：業務構成を示しています
- 「作業に必要な主な知識及び技能・技術」：能力構成を示しています

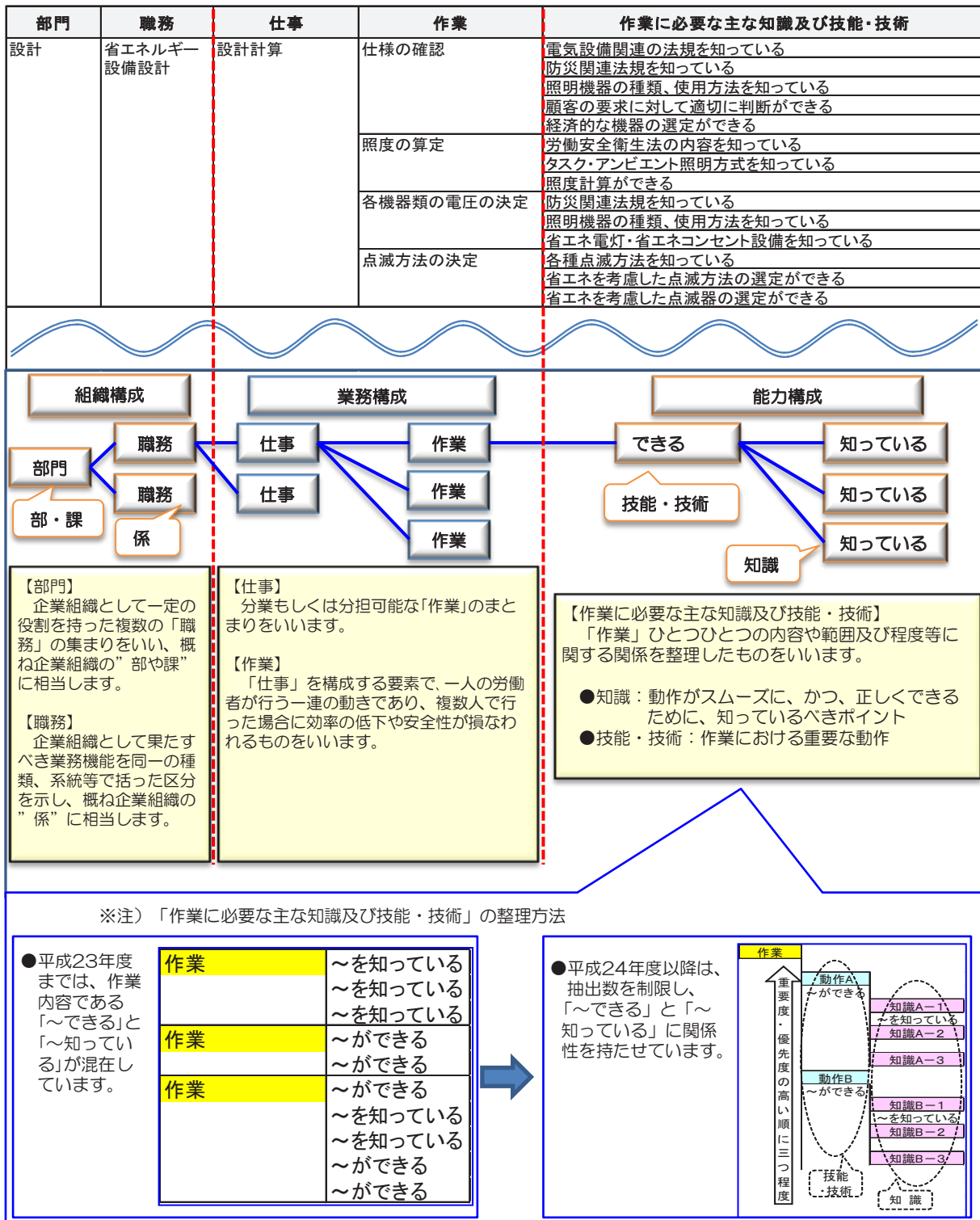


図3-7 職務分析表の各項目と内容

二. 訓練カリキュラムモデルデータ

①在職者訓練カリキュラムモデルの構成及び様式の対応

- 3, 408コース（平成25年度末）を整備しており、機構でセミナーとして実施可能なレベル3以上のコースは、1, 377コースです。
- 各コースは、「直接生産型」または「間接支援型」に分類されています。
⇒直接生産型 A：設計・開発 B：加工・組立 C：工事・施工 D：検査 X：保全・管理 Z：教育・安全
⇒間接支援型 X：保全・管理 Z：教育・安全
- 「カリキュラムシート」には、『訓練目標』や『教科の細目』及び『内容』等がまとめられています。

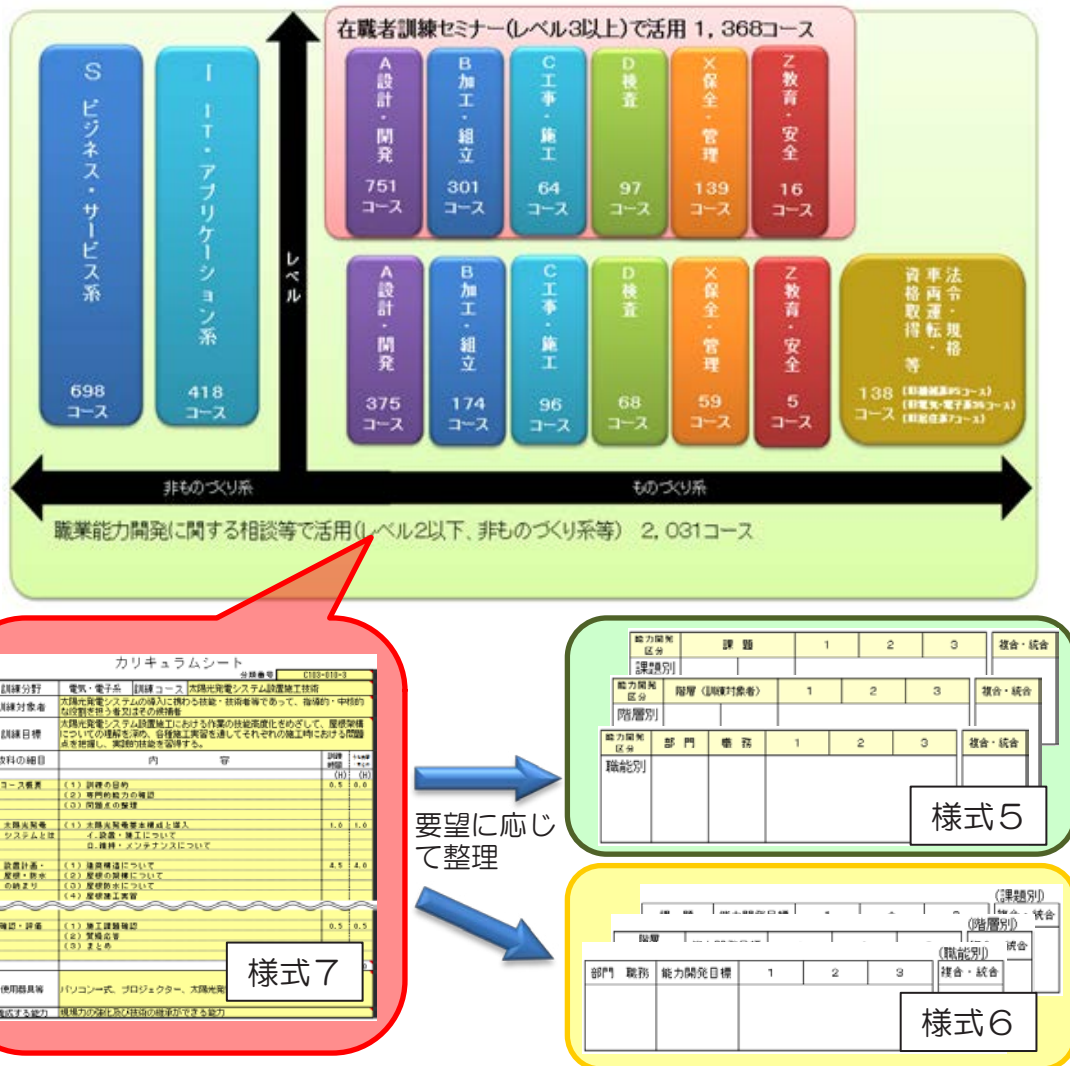


図3-8 在職者訓練カリキュラムモデルの構成及び様式の対応

企業・団体にとって、望んでいる社員教育の内容（カリキュラム）に「離職者訓練用」または「在職者訓練用」、「レベル1」または「レベル3」といった区別はありません。また、『在職者訓練』や『指導員派遣』といった訓練実施の形態の区別もありません。

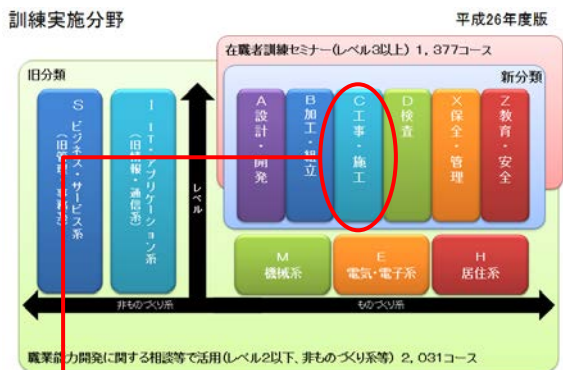
相手の声に応えながら、誠意を持った対応をとっていくことで、企業・団体と信頼関係が深まっていき、それ以降の展開を十分に望むことができます。

機構の事業主支援メニューを最大限に活かし、柔軟な対応に心掛けましょう。

②在職者訓練カリキュラムモデルの活用方法

「職業訓練の体系」のコンテンツとなり、これに、民間教育訓練機関等で実施する訓練やOJTで実施する内容を加味しながら、企業・団体独自の「職業訓練の体系」を作成します。

以下に、「雇用調整事業主に対する教育訓練に係る支援事業の具体的実施について（公共職業訓練部部長通達：平成22年4月1日）」で送付されているDVD-Rの使用方法を示します。



a) 大分類をクリックします。

C 工事・施工

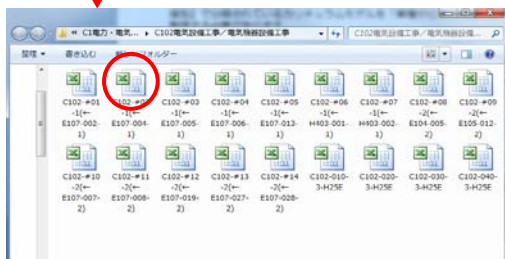
中分類	小分類	分類	モデル数
分類番号	名称	緊急	在庫
1	1 電力設備工事・電気機器設備工事	C101	1
	2 電気設備工事/電気機器設備工事	C102	14
	3 電気配線工事	C103	0
	4 冷凍設備工事/空調設備工事	C104	3
	5 通風設備工事/換気設備工事	C105	3
	99 その他(電力・電気・通信設備工事)	C199	0
1	機械設備工事(昇降機・駐車設備含む)	C201	0

b) 小分類をクリックします。

C102(電力・電気・通信設備工事-電気設備工事/電気機器設備工事)

No	分類番号	カリキュラム名	適用	緊急(英語)	カリキュラムのファイル名
	C102-01	室内電気設備工事	緊急講習		C102-01-1(E107-002-1).xls
	C102-02	電気設備設計	緊急講習		C102-02-1(E107-004-1).xls
	C102-03	電気設備施工	緊急講習		C102-03-1(E107-005-1).xls
	C102-04	電気設備工事の業務	緊急講習		C102-04-1(E107-006-1).xls
	C102-05	電気設備工事の構築	緊急講習		C102-05-1(E107-013-1).xls
	C102-14	電気機器設計・配線の実践技術	緊急講習		C102-14-2(E107-028-2).xls
	C102-15	自家用電気工作物の実践施工技術	在職者訓練	18	12 C102-010-3-H25E.xls
	C102-16	電気工作物の施工管理技術	在職者訓練	12	8 C102-020-3-H25E.xls
	C102-17	自家用電気工作物の安全管理・施工技術	在職者訓練	12	7 C102-030-3-H25E.xls
	C102-18	電気設備工事の施工管理業務	在職者訓練	24	10 C102-040-3-H25E.xls

c) フォルダを参照をクリックします。



d) 必要なファイルをクリックします。

図3-9 在職者訓練カリキュラムモデルの活用方法

在職者訓練カリキュラムモデルは、公共職業訓練部事務連絡（例年9月）の「平成〇〇年度在職者訓練コースの具体的な作成について」で配布されています。

【ダウンロード方法】

TeamWareの「ライブラリ」－「02.通達・事務連絡」、「10.公共職業訓練部-02.能力評価課」からダウンロード可能です。

(2) 職業能力開発体系を活用した支援例

イ. A社（電気工事会社）の要望

従業員に対して計画的な人材育成をしたい

必要に応じて、課題を
焦点化するための再ヒ
アリングを実施します。

- ・多能工化の必要性
- ・省エネに係る技術要素等の明確化
- ・個々の業務の関連性の明確化

ロ. 対応方法（4つの見える化のステップを踏んだ支援例）

ここでは、「A社」の支援について、「1. 仕事の見える化」⇒「2. 能力の見える化」⇒「3. 目標の見える化」⇒「4. 能力開発の見える化」の基本ステップを活用した進め方を紹介します。

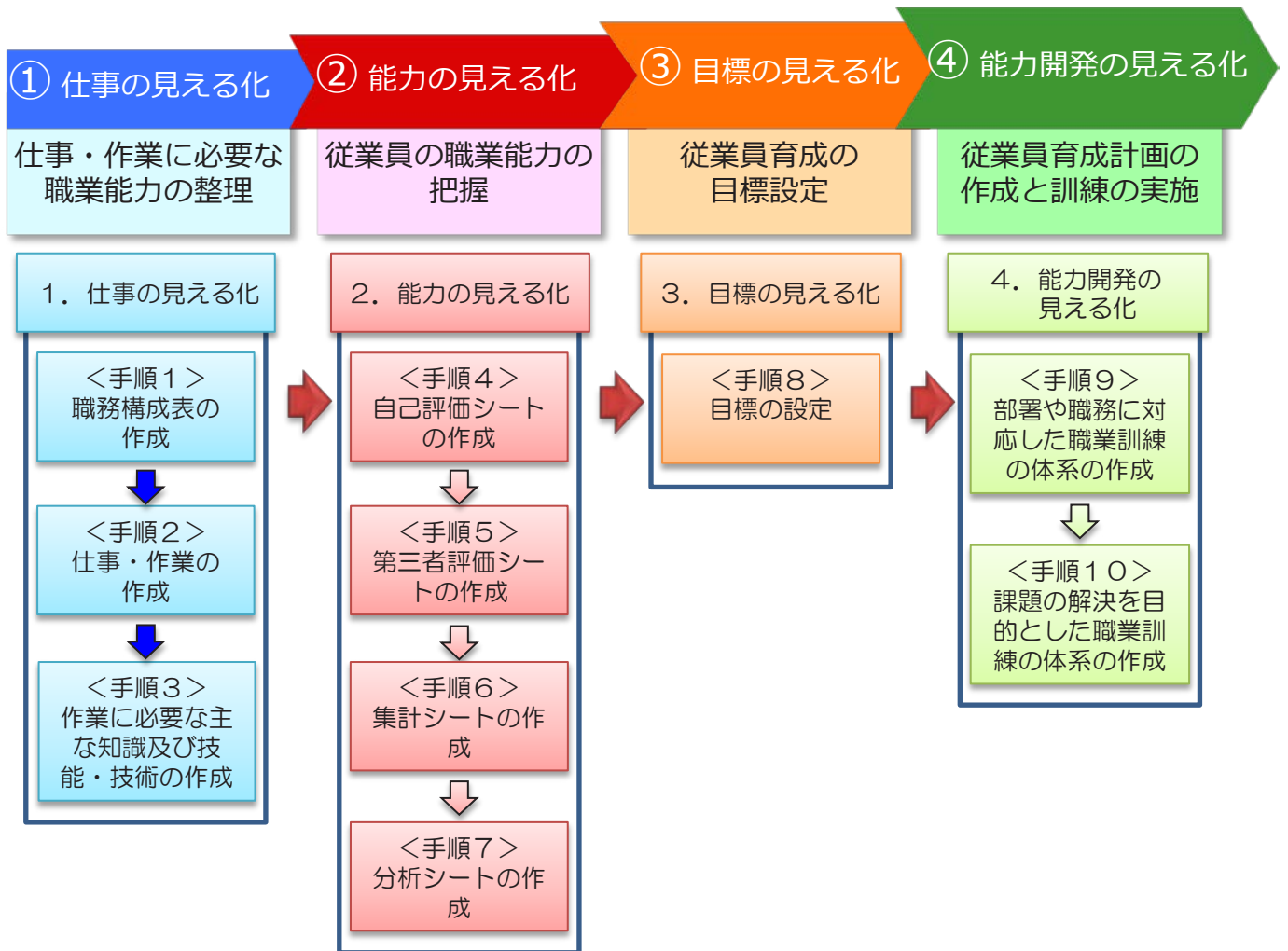
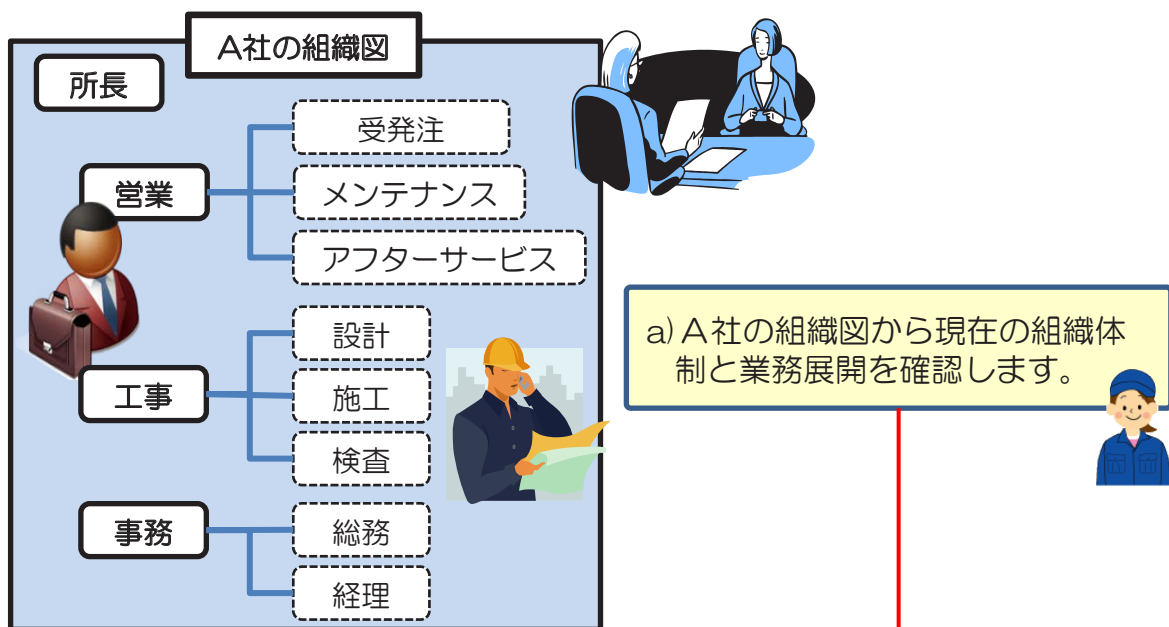


図3-10 人材育成全体の流れ

八. 仕事の見える化について

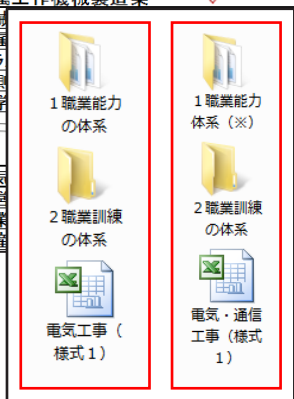
A社の組織図や要望を参考にA社の「職務構成表・仕事・作業・作業に必要な主な知識及び技能・技術」を作成します。

①<手順1> 職務構成表の作成



職業能力開発体系のモデルデータ整備状況 一覧

分類	NO	業種名	整備状況			
			職業能力の体系	整備年度	職業訓練の体系	整備年度
02建設業	10	塗装工事業	○	20		
	11	床・内装工事業	○	24	○	25
	12	電気工事業	○	23	○	24
	13	電気通信工事業	○	24	○	25
	14	空調調和換気設備工事業	○	23	○	24
03製造業	19	建設機械製造業	○	25		
	20	金属工作機械製造業	○	24	○	25
	21	機械	○	21		
	22	金属	○	23	○	24
	23	プラ	○	23	○	24
	24	計測	○	24	○	25
	25	光学	○	25		
汎用(分野別)	01	電気	○	24		
	02	経営	○	25		
	03	営業	○	25		
	04	生産	○	25		



b) TeamWareの「職業能力開発体系」のモデルデータ一覧 (P16図3-3) から類似業種があるかどうかを確認します。

図3-11 組織図と職務構成表の対比



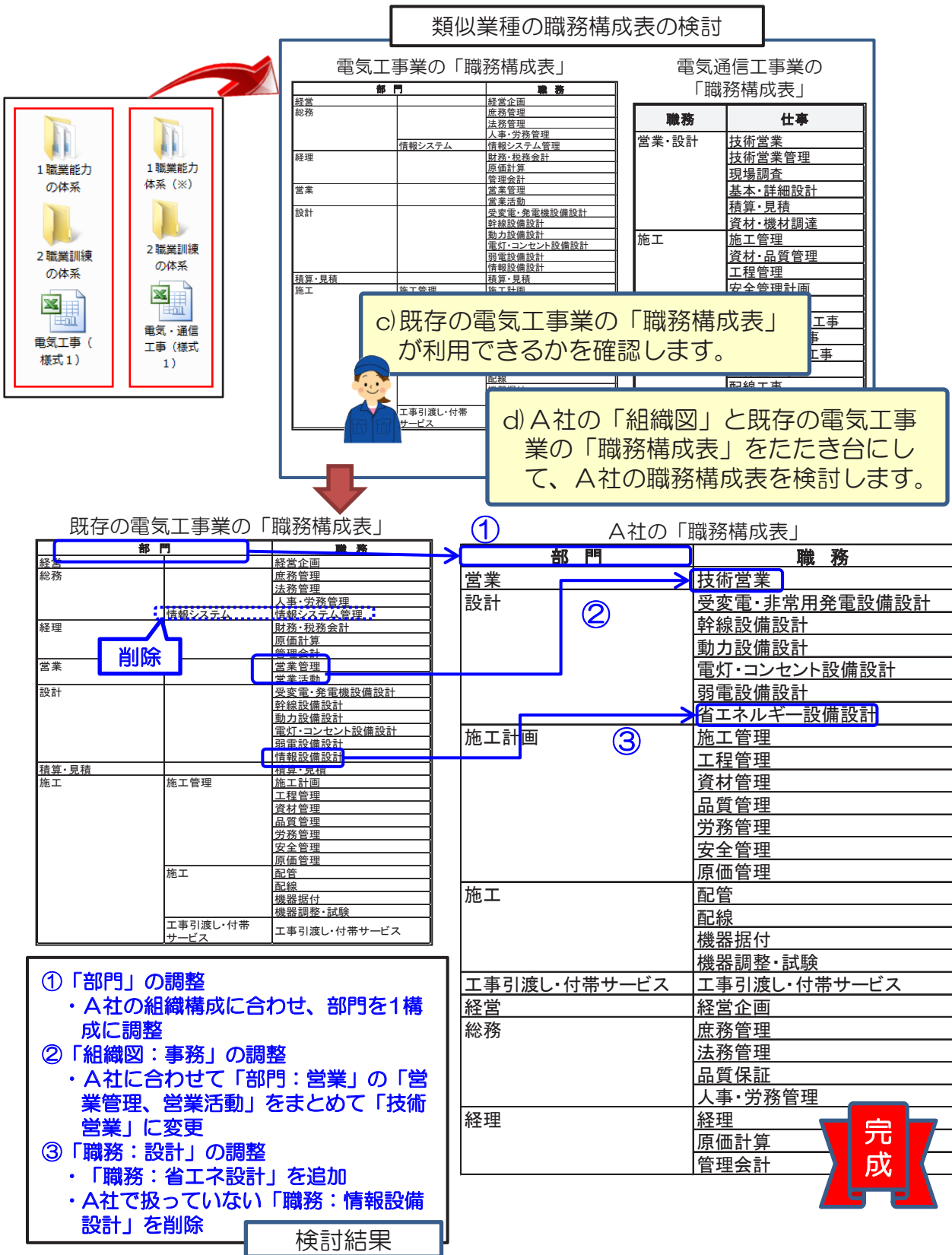


図3-12 職務構成表の作成



【コラム】

『業務の流れ』は、主に「製品製造工程（製造業）」や「施工工程（総合工事業）」等に関して、直接関係する部署等の要素を抽出し、その関係を整理した図です。完全に分業が行われている企業や一部のみを受注生産（一部を分業）している企業等もありますが、『業務の流れ』を作成することで、視覚的にイメージを共有することができます。

一例として、『電気工事の業務の流れ』を図3-13に示します。これを見ると、以下のようなことが分かってきます。

- ①「営業」はどのような役割を担っているか
- ②特に、「受発注業務」がどの部署と関わっているか
- ③設計部門と製造部門の関係はどうなっているか
- ④管理業務の位置づけはどうなっているか

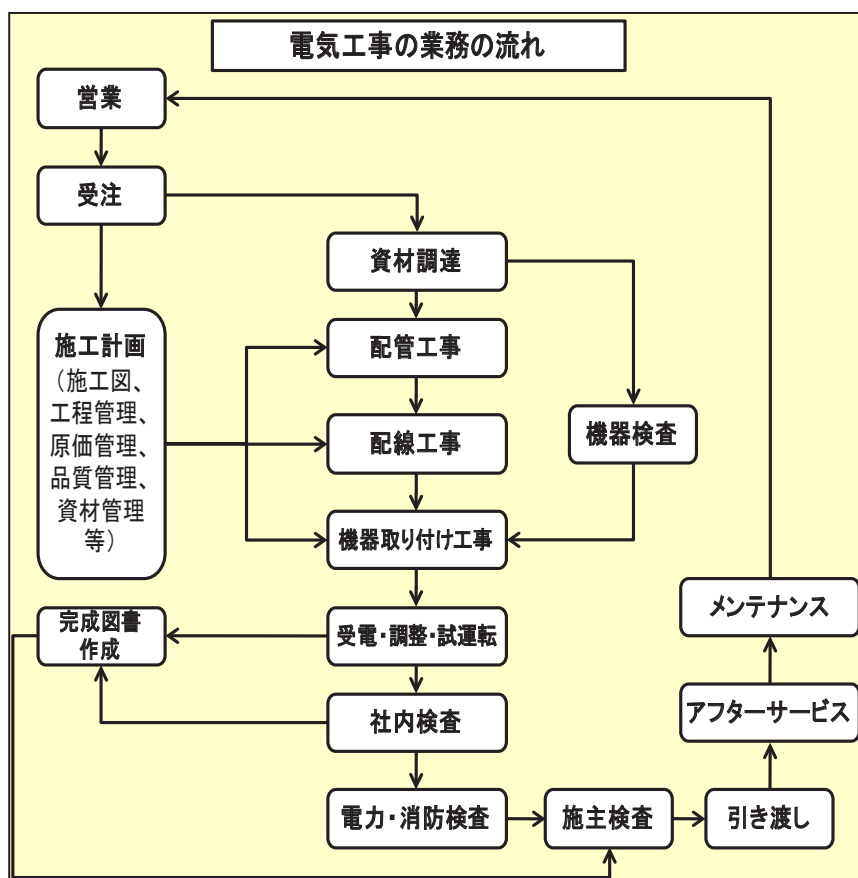


図3-13 業務の流れ



②<手順2> 仕事・作業の作成

「職務構成表」を基に、仕事の洗い出しについてA社と打合せを行い、今回は「省エネ設備設計」に焦点を絞り、仕事と作業の洗い出しを行います。

A社の職務構成表

部門	職務
営業 設計	技術営業
	受変電・非常用発電設備設計
	幹線設備設計
	動力設備設計
	電灯・コンセント設備設計
	弱電設備設計
	創エネルギー設備設計
	蓄エネルギー設備設計
施工計画	省エネルギー設備設計
	施工管理
	工程管理
	資材管理
	品質管理
施工	労務管理
	安原配
	電灯・コンセント設備設計
	配機
工事引渡し・付帯サービス	機
経営 総務	工
	経
経理	法
	品
	人
	経
	原
	管

①「省エネルギー設備設計」における「設計計算」は重要なため、今回は「仕事：設計計算」の内容の洗い出しを行います。

A社の職務分析表（作業まで）

職務	仕事	作業
電灯・コンセント設備設計	設計計算	分枝回路の決定
		回路別の負荷容量の算定
省エネルギー設備設計 ①	計画	照度の算定
		仕様の確認
		各機器類の電圧の決定
		点滅方法の決定
		防災設備の確認
		各機器の決定
		仕様の確認 ②
		照度の算定
		各機器類の電圧の決定
		点滅方法の決定
	回路別の負荷容量の算定	
	各種省エネ機器の決定	

②「職務：電灯・コンセント設備設計」の「作業」項目を基に、余分な「分枝回路の決定」及び「防災設備の確認」を削除しています。
また、省エネに特化した機器が多く出てきているため、「各機器の決定」を「各種省エネ機器の決定」に変更しています。

図3-14 仕事・作業の作成



③<手順3> 作業に必要な主な知識及び技能・技術の作成

既存の電気工事業の職務分析モデルデータを活用して、「作業に必要な主な知識及び技能・技術」を作成します。

A社用に作成した省エネルギー設計の仕事と作業			既存の電気工事業の職務分析モデルデータ	
部門	職務	仕事	職務	仕事
設計	省エネルギー設備設計	設計計算	仕様の確認 照度の算定 各機器類の電圧の決定 点滅方法の決定 回路別の負荷容量の算定 各種省エネ機器の決定	回路別の負荷容量の算定 照度の算定 仕様の確認 各機器類の電圧の決定 点滅方法の決定 各機器の決定
				作業に必要な主な知識及び技能・技術 諸官公庁・関係業者との打合せ及び調整ができる 電気設備関連の法規を知っている 各負荷回路の電圧降下の計算ができる 負荷容量の算定ができる 消防法の内容を知っている 照度計算ができる 各種機器の選定ができる 電灯・コンセント設備の施工方法を知っている 電気設備関連の法規を知っている 建築設備関連の用語を知っている 建築図面を読むことができる 防災関連の用語を知っている 照明機器の種類、使用方法を知っている 社会のニーズを把握できる 顧客の要求に対して適切に判断ができる 経済的な機器の選定ができる 防災関連法規を知っている 照明機器の種類、使用方法を知っている 電灯・コンセント設備を知っている 設備の使い勝手による点滅器の選定ができる 電気設備関連の法規を知っている 防災関連法規を知っている 照明機器の種類、使用方法を知っている 電気設備材料の種類を知っている 効率の良い機種を選定できる 電灯・コンセント設備の施工方法を知っている 建築仕様によって適切な器具の選定ができる

a) 「省エネルギー設備設計」を行う上で必要と考えられる「知識及び技能・技術」を追記します。

職務名	仕事名	作業名	作業に必要な主な知識及び技能・技術
省エネルギー設備設計	設計計算	仕様の確認	顧客の要求に対して適切に判断ができる 防災関連法規を知っている 照明機器の種類、使用方法を知っている 電気設備関連の法規を知っている 経済的な機器の選定ができる
		照度の算定	照度計算ができる 労働安全衛生法の内容を知っている タスク・アンビエント照明方式を知っている
		各機器類の電圧の決定	防災関連法規を知っている 照明機器の種類、使用方法を知っている 省エネ電灯・省エネコンセント設備を知っている
		点滅方法の決定	省エネを考慮した点滅器の選定ができる 省エネを考慮した点滅方法の選定ができる 各種点滅方法を知っている
		回路別の負荷容量の算定	各負荷回路の電圧降下の計算ができる 負荷容量の算定ができる 電気設備関連の法規を知っている
		各種省エネ機器の決定	効率の良い機種を選定できる 省エネ電灯・省エネコンセント設備の施工方法を知っている 照明機器の種類、使用方法を知っている 電気設備材料の種類を知っている 建築仕様によって適切な器具の選定ができる

省エネ特化の内容を追記

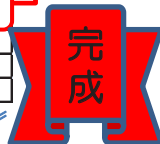


図3-15 「職務分析表」の完成

