

1 調査研究概要

1-1 調査研究の目的

産業構造の変化や技術革新に伴い雇用形態が多様化するなど、目まぐるしく変化する社会経済状況下においては、働いている者やこれから働こうとする者に対する多様な職業能力開発が必要であり、その基本理念を職業能力開発促進法では次のとおり定めている。

基本理念（同法第三条）

「職業に必要な労働者の能力（以下、「職業能力」という。）を開発し及び向上されることが、職業の安定及び労働者の地位向上のために不可欠であるとともに、経済及び社会の発展の基礎をなすものであることをかんがみ、この法律の規定による職業能力開発及び向上の促進は、労働者各人の希望、適性、職業経験等の条件に応じつつ雇用及び産業の動向、技術の進歩、産業構造の変動、経済活動の国際化に即応できるものであって、その職業生活の全期間を通じて段階的かつ体系的に行われることを基本理念とする。」

生涯職業能力開発体系（以下、「生涯体系」という。）は、この職業能力開発促進法の基本理念を具現化できるよう、二つの体系から成っている。一つは企業が有する職務を遂行するために必要な職業能力である知識や技能・技術を明らかにするための「仕事の体系」である。もう一つは、教育訓練をどのように進めるかについて、段階的かつ体系的に整理した「研修の体系」である。（参考 2 生涯職業能力開発体系について 参照）

生涯体系は職業能力開発に関心の高い企業において、職務やその内容の明確化や教育訓練コースを設定する際の参考資料として活用されている。

また、公共職業能力開発施設においても、訓練ニーズの調査や訓練カリキュラムを策定する際の参考資料としても活用されている。

本調査研究では、過去に策定し「仕事の体系」の見直しを図ることにより、中小企業等における職業能力開発の推進及び公共職業能力開発施設における訓練内容の充実を具現し、我が国の職業能力開発の推進に寄与することを目的としている。

1-2 「仕事の体系」整備の背景

雇用支援機構では、平成 11 年度から産業分野や業種毎に変化する職務内容を分析し、「仕事の体系」の整備を進めている。

その結果、平成 24 年度末までに整備した「仕事の体系」は 93 業種となっている。しかし、経営環境や技術革新等の変化に伴い、職務内容は絶えず変化していることから、「仕事の体系」の見直しが求められている。

建設機械・鉱山用機械製造関連の職業能力体系については、雇用支援機構として平成 11 年度に初めて整備を行った業種の一つであり、整備後 10 年以上が経過していることから、職務分析の見直しが必要な業種として、建設機械製造業を選定した。

当該業種の「仕事の体系」の見直しにあたっては、建設機械製造業の中央団体である一般社団法人日本建設機械工業会（以下、「CEMA」（英語表記：Japan Construction Equipment Manufacturers Association の略）という。）の協力を頂き整備にあたった。

CEMA は、「建設機械産業の健全な発展を図り、わが国の経済発展と国民生活の向上に寄与すること」を目的として設立された団体であり、建設機械産業の発展や社会・環境との調和を図るとともに、人材の育成にも力を入れている。

今回、職務構成や仕事及び作業の内容の見直しを行い、既存の「仕事の体系」の充実を図ることにより、能力開発を推進するための資料として活用が期待できるとのご了解を CEMA より頂き、作業部会を立ち上げ、「仕事の体系」の見直しにあたった。