

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)

「労働者¹がその職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるようにすることが、職業の安定及び労働者の地位の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にかんがみ、この法律の規定による職業能力の開発及び向上の促進は、産業構造の変化、技術の進歩その他の経済的環境の変化による業務の内容の変化に対する労働者の適応性を増大させ、及び転職に当たっての円滑な再就職に資するよう、労働者の職業生活設計に配慮しつつ、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。」

職業能力開発体系は、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「職業能力の体系」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「職業訓練の体系」である。

職業能力開発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、過去に整備した「職業能力の体系」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 「職業能力の体系」整備の背景

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下、「雇用支援機構」という。）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、「職業能力の体系」の整備を進めている。

その結果、平成 27 年度までに整備した「職業能力の体系」は業種別では 97 業種、汎用では 1 分野 10 部門となっている。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、「職業能力の体系」の見直しが求められている。

大工工事業の「職業能力の体系」については、雇用支援機構として平成 16 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、見直しが必要な業種として選定した。

当該業種の「職業能力の体系」の見直しにあたっては、大工工事業の中央団体である一般社団法人全国中小建築工事業団体連合会（以下、「全建連」という）の協力を得て、実際に大工工事を行っている事業所を訪問し、「職業能力の体系」等に関してヒアリングを実施した。

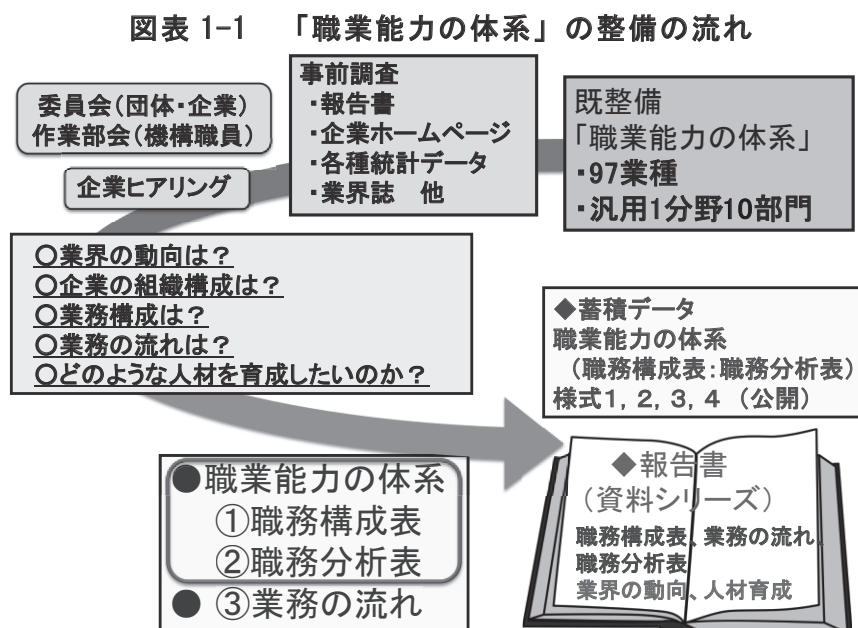
全建連は、昭和 46 年に設立され、現在、都道府県に 35 の会員団体により組織されており、木造軸組工法の振興と業界の健全なる発展、公共の福祉に寄与することを目的として設立された「工務店経営者による全国組織」である。

全建連では、自由な設計・増改築・リフォームが可能である木造軸組工法（在来工法）による住宅の供給を中心とし、住宅業界に於ける様々な動きをリアルタイムに捉えつつ、品質の向上と維持、次代を担う経営者・技能者の育成、技術・技能の向上及び継承を図るなど、未来に向けた業界の健全育成を図ると同時に、消費者への安心・安全の確保を第一に掲げて各種事業を展開している。

1-3 「職業能力の体系」整備の流れと調査研究の方法

「職業能力の体系」を整備するにあたり、以下のように事前調査やヒアリングにより情報を収集し、委員会及び作業部会を開催して、職務分析をはじめ業界の動向や人材育成についても検討を行った。

「職業能力の体系」の整備の流れを図表 1-1 に示す。



①事前調査

事務局がインターネット（団体や企業のホームページ、各種統計資料など）や書籍などから業界の動向、現状と課題、人材育成の状況などに関する資料・情報の収集を行い、「職業能力の体系」の基本となる枠組みを設定する。

②委員会と作業部会

事前調査結果を活用して「職業能力の体系」を検討するために、委員会及び作業部会を設置し開催する。

委員会では、中央団体職員と中央団体推薦の企業の経営者や社員等の専門家に参加して頂き、作業部会で作成した職務分析表の記述内容を検討し、業界の動向や人材育成の現状などについて聞き取りを行っている、作業部会では、機構職員（管理職及び指導員）が参加し、その専門性を活かし、「職務構成表」「業務の流れ」「職務分析表」の新規作成や見直し作業を行っている。

両会は単独開催と合同開催の場合がある。合同開催の場合は、団体や企業の専門家と機構職員が直接意見交換できるため作業効率も良く、また、機構施設としても団体や企業との連携を深めることができる。

今年度は、作業部会は全3回（6月6日～8日、7月20日～22日、8月31日～9月2日）を開催した。委員会は全4回（6月24日、7月20日、8月31日、9月14日）を開催した。このうち、7月20日と8月31日は委員会と作業部会を合同開催した。

③企業ヒアリング

7月から9月にかけて、委員会委員の所属企業や中央団体からの紹介企業、または、作業部会委員若しくは所属施設が予めより協力関係にある事業所などを訪問している。作成している「職務構成表」「業務の流れ」「職務分析表」の記述内容の他、職務の変化、業界の動向、人材育成の現状について聞き取りを行っている。企業における現状を把握しつつ、委員会及び作業部会での検討結果を確認することができ、より、実態に沿った職務分析を行うことができる。

今年度は、全建連の会員4団体、作業部会委員や事務局が個々に選定した企業6社を訪問した。（東北、関東、関西、近畿、四国など）

④「職務構成表」「職務分析表」「業務の流れ」の作成

委員会及び作業部会での検討結果と企業ヒアリングで得た様々な情報（業界の動向、企業の組織構成や業務構成、業務の流れ、職務の変化、人材育成の状況等）を整理し、「職業能力の体系」（職務分析表及び職務分析表）と「業務の流れ」に反映させるため、委員会及び作業部会で検討を重ね作成している。

今年度も、委員会及び作業部会での検討結果や企業ヒアリングの結果を整理し、「職業能力の体系」（職務分析表及び職務分析表）と「業務の流れ」の見直しを行った。特に企業ヒアリングでは、委員会や作業部会では議論されなかった指摘や意見を聞き

取ることができ、より現場に沿った業務として整理することができた。企業ヒアリングで聞き取りした内容にはその概要を「資料 1」に取りまとめた。

⑤データの蓄積

現在蓄積している「職業能力の体系」は業種別で 97 業種、汎用データとして 1 分野 10 部門がある。また、マクロプログラムを介して「職務分析表」のデータ変換を行い、様式 1～4（「参考 1～4」を参照）を作成している。この様式 1～4 を基盤整備センターホームページ¹で公開している。

⑥報告書の取りまとめ

作成した各種データ（「職務構成表」「職務分析表」「業務の流れ」と様式 1～4）、業界の動向、人材育成の状況等を報告書（資料シリーズ）として取りまとめている。

1-4 職務分析対象企業の形態、提供品、従業員規模等

今年度は、統計資料や文献調査から得た情報をもとに、委員会や作業部会の検討を通して、職務分析の対象とする大工工事業を以下のとおりとした。詳細は「資料 1 大工工事業の動向と人材育成」で述べる。

- ①業種名 : 大工工事業
- ②企業形態 : 大工工事業を請負う工務店などの事業所
- ③従業員規模 : 10～20 名程度
- ④提供品(施工物) : 木造在来軸組工法による新築住宅施工及び改修工事

「職業能力の体系」は企業が自社用アレンジするための標準的な要素を記述しているものである。今回の見直しにあっても、大工工事業の標準的な業務内容を抽出して分析を行っている。分析対象とする企業については、国内で多くを占める従業員規模 10～20 名程度の事業所²とした。また、在来工法で木造建築物を建てることは、基本かつ重要な大工の技能であることから、木造住宅の在来工法による新築と改修工事について分析することとした。

限られた工法や部材についての分析ではあるが、RC 構造などの施工についても、また、他の工法（2×4 工法、プレハブ工法など）についても、本分析表を参考に独自の分析表作成することが可能である。

¹ <http://www.tetras.uitec.or.jp>

² 「職業能力の体系」の整備については「中小企業」を対象としており、多くは用語として「企業」を用いている。しかしながら、大工工事業に関わる多くの統計資料（「資料 1 大工工事業の動向と人材育成」を参照）が「事業所」としていること、また、本調査・研究における職務分析対象は従業員規模の小さい（本社や支所などの複数の事業所を有しない）企業としたことから、大工工事業について述べる場合は「企業」ではなく「事業所」を用いることとした。なお、「体系」に関わる一般的な記述については「企業」を用いた。