

「職業能力の体系」の活用に向けた課題 ～体系データの見直し作業を通して～

職業能力開発総合大学校基盤整備センター 平川 政利*
千葉職業能力開発促進センター高度訓練センター 工藤 晋司**
埼玉職業能力開発促進センター 藤浪 栄一

1. はじめに

職業能力の体系（以下「体系」という。）は1999年から整備が始まり、これまで（平成28年度末）に業種別で97業種、汎用データで1分野10部門に至っている。以下、これらのデータの総称を「体系データ」という。

体系データは、産業構造の変化や技術革新に伴う雇用形態の多様化など、目まぐるしく変化する業務内容を系統的に整理したものであり、人材育成の基盤となっている。こうしたことから、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）では、機構が行う職業訓練や事業主支援において体系データを積極的に活用するように努めている。しかしながら、機構の各施設では多様な業務に追われる中で、体系データの活用方法に苦慮していることが窺われる（後述の「4（2）ウ 活用体制の主要因」参照）。その要因として、体系データの作成に主力が置かれ、体系の目的と活用方法の検証が不十分であることが考えられる。そこで、本稿においては、体系の目的を職業能力開発施策との関わりで検証し、さらに体系データの見直し作業から今後の活用に向けた課題を整理することとする。

2. 職業能力開発施策と体系の目的

体系（職業能力の体系）は図1に示すように、必

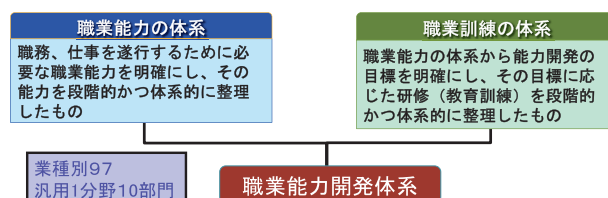


図1 「職業能力開発体系」

要な職業能力を明確にし、その能力を段階的かつ体系的に整理したものである。さらに、能力開発の目標を明確にし、その目標に応じた職業訓練を段階的かつ体系的に整理したものが「職業訓練の体系」である。これら両体系からなるものを「職業能力開発体系」と称している。その基本理念は職業能力開発促進法（第3条）に依っており、「職業能力開発の促進は、労働者の職業生活の全期間を通じて段階的にかつ体系的に行われること（生涯職業能力開発体系）」としている。

なお、職業能力開発体系の各名称は、2014年から用いられているものであり、それ以前は図2のようになっていた。ただし、名称変更だけで各内容は変わっていない。名称変更の理由は、利用者及び関係者への浸透性を高める観点から、さらには、職業能力開発と生涯学習の混同を避ける観点からである⁽¹⁾。

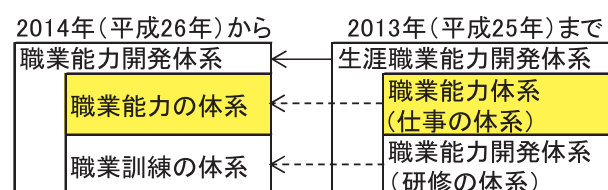


図2 名称の変更

* 2017年3月31日まで所属

** 現 新潟職業能力開発短期大学校

本稿における記述は、各年における名称を用いることを基本とする。また、「職業能力の体系」と「職業能力体系（仕事の体系）」は、本稿の主テーマであり随所に出てくることから、両者とも「体系」と略すこととする。

（1）職業能力開発施策の動向

職業能力開発施策の動向⁽²⁾⁽³⁾を生涯職業能力開発体系との関わりで整理すると以下ようになる。

生涯に渡った職業訓練の理念として「段階的かつ体系的」な訓練の考え方は、1969年の職業訓練法の改正で打ち出された。すなわち、労働者が職業生活の全期間を通じて必要な段階で適切な職業訓練を受けられるように、新規学卒者の養成訓練を基本とし、在職者の向上訓練によってさらに技能を高め、離職者の再訓練によって技能を補完するというものであった。

1980年代に入ると企業主導の職業能力開発が中心となり、終身雇用を前提とした企業内の特殊的技能を習得する生涯職業能力開発体系が形づくられた。企業における生涯職業能力開発体系は、内部労働者のOJTを基底とし、企業外のOff-JTや教育訓練がそれを補完することで体系化を図ることとした。

2000年代に入ると、景気の停滞からリストラ、新卒採用控え（就職氷河期）、非正規雇用の増大が社会問題となり、これへの対応として企業主導から個人主導の生涯職業能力開発体系が形成された。2001年の職業能力開発促進法改正では、個人主体の「キャリア形成支援」を制度化し、個人の適性や経験等に即した職業選択や能力開発を支援する相談体制（キャリアコンサルティング）、及び企業内における労働者のキャリア形成支援を設けた。2011年の第九次職業能力開発基本計画では、個人の主体的な能力開発の支援及び企業による労働者の能力開発の支援を目的とした「職業生涯を通じたキャリア形成支援の一層の推進」を図ることとしている。

以上ように生涯職業能力開発体系に係る施策は、企業主導から個人主導に移ってきており、それに伴って職業訓練の対象者は、内部労働者（主に終身雇用制による正規労働者）から外部労働者（非正規

労働者、ニート等）も視野に入れた広い範囲になってきた。このように企業に属さない外部労働者の比重が高まるにつれ、訓練内容は個々の企業ニーズの対応に止まらず、広く通用性のある技能習得が求められるようになってきた。

（2）体系データの整備の経緯

体系データとは、各業種の内容を職務分析によって系統的に整理したものであり、その構造については図3を参照されたい。体系データの整備は1999年から始まったが、本稿では2つの時期に分けて、それらの活用目的と背景を整理していく。

ア 体系データの作成（1999年から2011年）

当初は（1999年～2001年）、雇用・能力開発機構（現高齢・障害・求職者雇用支援機構）の施設が地元団体や企業の協力を得て、体系データを作成していた。その後（2002～2011年）は、厚生労働省・経済団体・業界中央団体・企業などの協力を得て、体系データを作成し、部内資料及び調査研究資料として取りまとめられた。この時期における体系データの活用目的を部内資料⁽⁴⁾、調査研究資料⁽⁵⁾から抜粋すると以下のとおりである。

○業界のモデルデータを作成し、このモデルデータを基に、地方業界団体や個別企業による独自体系の作成や職業能力開発を支援しようとするものである。

○この体系を基に、独自の職業能力体系を作成し、研修の体系を整備し人材育成環境の整備をする。また、機構の実施する各職業訓練コースの設定・評価・見直しという一連のPDCAサイクルを軸とした職業訓練の質の保障や職業訓練全体の水準の維持・向上のための標準データを作成する。

イ 体系データの見直し（2012年～2016年）

2012年からは、機構が業界中央団体や企業などの協力を得て、既存データ（93業種）の見直しを中心に行い、一部新規開発（4業種）を行った。この時の見直し業種の選定基準は、公共職業能力開発施設が事業主等へ支援する際に活用が高く見込まれる業種、新規成長が見込まれる業種、一定年数（5年以上）が経過している業種であった。また、見直しの目的

を資料シリーズ⁽⁶⁾から抜粋すると以下のとおりである。

- 「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を具現する。

(3) 体系の活用目的の検討

体系は前述のように、必要な職業能力を段階的かつ体系的に整理したものである。これを具体的に表わしたのが体系データであるので、体系データの活用目的は体系の活用目的と考えることができる。そこで、職業能力開発施策の動向と体系データの整備の経緯を比較しながら、体系の活用目的を検討する。

第一は、体系データの整備と職業能力開発施策との関わりについてである。体系データの整備が始まったのが1999年なので、職業能力開発施策における生涯職業能力開発体系では、企業主導から個人主導に移った時期である。では、機構における生涯職業能力開発体系の整備との関わりはどうであったのだろうか。そこで、機構における「生涯職業能力開発体系」の検証及び拡充計画（2002年）⁽⁷⁾から、その拡充内容を確認すると以下のとおりである。

- ・職業能力開発基本計画に基づき、職業能力のミスマッチを解消して雇用の安定・拡大を図るために生涯職業能力開発体系の活用を位置づけている。
- ・具体的には、キャリア形成促進のための支援システム、及び職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備などである。
- ・これを受ける形で業種別の職業能力評価制度の整備として体系データの整備・拡充があり、その活用は団体及び傘下企業としている。

こうしたことから、体系データの整備に当たっては、職業能力開発施策の「個人主体のキャリア形成支援」を意識して、キャリア形成の促進や職業能力の適性評価が挙がっている。しかし、その対象は団体及び傘下企業の労働者（内部労働者）であり、企業・業界の横断的な観点から職務やスキルの共有化ということであった。そのために、企業に属していない外部労働者も含めた全国共通の指標を意識したものではなかったと考える。

第二は、体系データの作成、見直しに係る各資料に記載された活用目的についてである。各資料（部内資料、調査研究資料、資料シリーズ）の記載内容の要点をまとめると、それらは「事業主支援と公共職業能力開発の訓練内容の充実」となる。事業主支援は在職労働者（内部労働者）のOJTを推進することであり、公共職業能力開発は企業外のOff-JTによって企業内のOJTを補完することである。これらによって、在職労働者のキャリア形成を支援するに当たり、企業独自の仕事を分析して必要な職業能力を明確にする必要がある。この分析を一から行うのは大変なので、体系データを参考にして独自データへ作り変えていく。このように体系データの活用は、企業の独自データを作成するためのモデルであったといえる。そのために、体系データを「モデルデータ」と称したと思われる。

以上、体系データの整備と職業能力開発施策との関わり、及び体系データの作成、見直しに係る各資料のまとめから、その活用目的を整理する。体系データの整備における活用目的は、職業能力開発施策の動向を反映した個人主体の支援よりは、以前の施策である企業主体の支援に重点があり、それを基に企業の独自データに作り変えるための「モデルデータ」となる。

3. 体系データ見直しの考え方

体系データの整備において、筆者らは体系データの見直し作業に関わった（2012年～2013年）。その時の考え方について以下にまとめる。

体系の活用目的の検討から、体系データの位置付けは独自データに作り変えるためのモデルデータであることを確認した。体系データがモデルデータとして機能するには、正確性のみならずわかりやすさが必要である。ところが、既存データを見ると、支援の対象が中小企業であるにもかかわらずその実態に合っていなかったり、データの構成に不自然さが見受けられたりした。そこで、体系データの見直しに際しては、データ構造を図3のように整理して行うこととした。

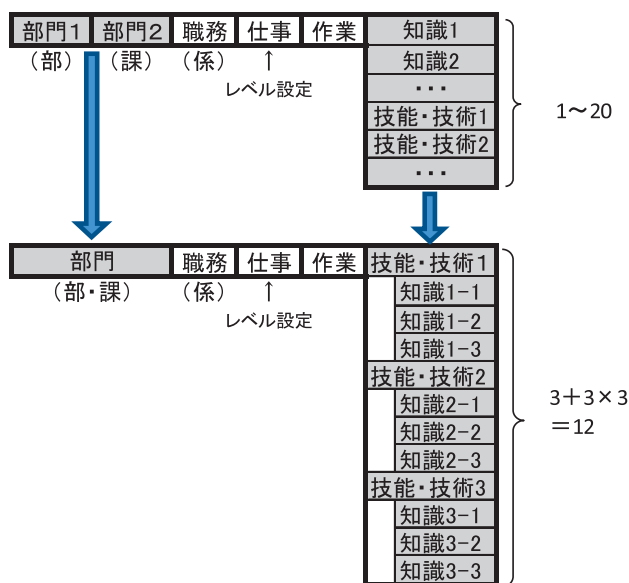


図3 データ構造の見直し

(1) 中小企業の実態に沿った見直し

体系データの活用については、中小企業が中心であるにもかかわらず、大企業的な構成であった。つまり、体系データの組織構成をみると、部門1(部)、部門2(課)、職務(係)というように細分化されているが、中小企業では必ずしも部、課に分かれてはおらず、もっとゆるやかな体制で行っているという声が多く聞かれた。そこで、見直し作業に当たっては、部門1と部門2を部門に統合することとした。

(2) データの不自然さに対する見直し

データの不自然さは、特に最少データの「作業に必要な知識、技能・技術」の記述内容に見受けられた。まずは、データ数についてである。作業に必要な「知識」または「技能・技術」の記述数が、少ないものは1個、多いものは20個程度と極端にばらついていた。このばらつきは、分析者の得意分野は細かく、そうでない分野は粗くなった結果と思われる。

次は、「作業に必要な知識、技能・技術」におけるデータ構造のわかりにくさである。分析結果を単位に分類して構造化するときの原則は、単位内は同じレベル(種類、意味)であること、単位間は論理的に順序づけられていることが必要である⁽⁸⁾。構造化の原則に照らしてみると、「作業」を構成する要素として「知識」と「技能・技術」を同レベルに配

置していたが、これらは異質な内容である。従って、単位内の要素は同じレベルであることに反しており、その結果、「知識」と「技能・技術」の関係がわからなくなっていた。そこで、以下のような記述に改めた。

- ①「技能・技術」の下位に、その技能・技術ができるために直接必要な「知識」を位置づけた。
- ②1から20前後と不均一だった記述数を、重要度の高い順に「技能・技術」を3個とし、「技能・技術」に対する「知識」を3個として、総計を12個程度にした。

それぞれの検討の考えは次のとおりである。

①については、作業を行うためには、まず「何ができなければならないか」が優先されるとし、次に「できるためには何を知らなければならないか」という構成が自然であると考えた。

②については、各作業の要素(知識、技能・技術)を全て抽出するのは膨大な時間を要するので現実的ではない。そこで、論理的思考の80/20の法則「重要なポイントは3つ、アウトプットの80%はインプットの20%によってもたらされる」⁽⁹⁾を参考にし、主要な3つを抽出することとした。

4. 課題の検討

体系データの見直し作業を通して今後の課題をまとめる。課題の抽出とまとめは、次のような手順で行った。

まず、見直し作業を通して「体系の活用促進」に必要なと思われる要因を、思いつくままにカード化した。これらのカード内容を分類して項目別(①体系の活用目的、②体系の活用方法、③体系の活用体制)にまとめた。

次に、項目別の要因と体系活用状況(アンケート調査結果)を比較検討し、要因の内容を確認した。さらに、要因間の関連を検討し、全体像を特性要因図にまとめた。

(1) 特性要因の抽出

「体系の活用促進」に必要なと思われる要因(仮説)

と既存のアンケート結果⁽¹⁰⁾⁽¹¹⁾の自由記述「不十分な点、苦勞したこと、不安要素」とを比較検討した。自由記述に注目したのは、選択形式の単純回答よりも、具体的な困り感が反映していると考えたからである。検討の結果、多くの要因がアンケート結果で確認できた(★印)。また、アンケート結果では確認できなかったが、課題として必要と思われる要因はそのまま残した(☆印)。以下に、検討結果から項目別に整理した要因を列挙する。

①体系の活用目的

【人材育成】

☆活用の段階(仕事の見える化、能力の見える化、目標の見える化、能力開発の見える化)

☆対象(事業主・内部労働者、外部労働者)

★体系データの位置づけ(モデル、基準)

【他の制度との関係】

☆職業能力評価基準、キャリア段位、ジョブ・カード制度等

②体系の活用方法

【事業主支援(内部労働者)】

★モデルデータの内容

(企業規模に不一致、用語の整理)

★独自データへのカスタマイズ

(職業の単位の設定、仕事のレベル設定)

★企業との関わり方

(信頼関係、ニーズ把握)

【公共職業能力開発(内部労働者、外部労働者)】

★能開セミナーへの展開(内部労働者)

(職業の単位から訓練の単位への展開、訓練レベル設定)

☆システム・ユニット訓練等への展開(外部労働者)

(仕事の単位から訓練の単位への展開、訓練レベル設定)

③体系の活用体制

【施設内の体制整備】

★施設内の協力、連携

(科体制、転勤に伴う継続性、時間のやりくり)

★人材育成

【広報・普及】

★業界・団体の協力 ★人在育成研究会

(2) 特性要因図の作成

「体系の活用促進」という特性に対して、それに影響を及ぼすと思われる要因を洗い出し、それぞれの関連を表したのが特性要因図(図4)である。

特性要因図は、大骨として書き出した要因に対して、それをさらに分解して個々の小さな要因を位置付けている。このように系統的に整理した要因の中から、「体系の活用促進」に大きく影響を与えると考えられる要因(主要因)について、アンケート結果と照合しながら絞り込んでいった。図4の丸印を

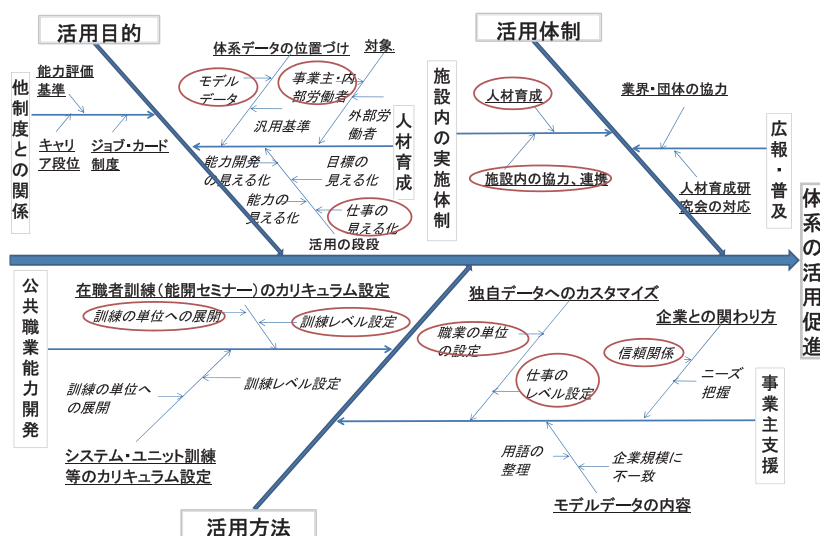


図4 体系の活用に関する特性要因図

つけているものが主要因である。以下、主要因（アンダーラインを引いたもの）についての検討結果を示す。

ア 活用目的の主要因

「体系の活用目的の検討」で示したように、誰に対して（対象）何を（体系データの位置づけ）どのように（活用段階）するかが重要である。この検討結果から、体系の活用目的は「事業主・内部労働者」に対して、「モデルデータ」を「仕事の見える化」に活用することが確認できた。

イ 活用方法の主要因

活用目的の主要因から事業主・内部労働者の支援に重点があることから、活用方法も事業主支援と公共職業能力開発の在職者訓練（能開セミナー）に重点が置かれる。その中で、特に苦勞していることや不安要素をアンケート結果と照合すると、最も多いのが「モデルデータ」から「目的とするデータ」へのカスタマイズの方法である。事業主支援では、企業独自の職業の単位への設定、及び仕事のレベル設定である。公共職業能力開発では、能開セミナーにおける訓練単位への展開、及び訓練レベルの設定である。

次に考えられる主要因は、企業との関わり方における信頼関係の築き方である。企業との関わりは、マニュアルに沿った型通りの対応に止まらずに、いかに信頼関係を得るかが要点と考えるからである。

ウ 活用体制の主要因

同じく各施設で苦勞していることや不安要素をアンケート結果と照合してみると、真っ先に浮かぶのが施設内における協力・連携である。各施設の職業訓練指導員は、本来の訓練指導業務の他にも多種多様な業務に追われ、時間的なやりくりで奔走している様が窺われる。こうした中で、施設全体や科内の協力・連携体制をとることによって、いかに体系活用に充てる時間を見出すかである。

また、体系活用にはかなりの専門性が必要である。それは、図4に示した様々な要因をクリアできなければならないからである。そのために、これを主業務とできる人材育成も大きな課題である。

(3) 体系活用に向けた課題の検討

体系活用に向けた課題の検討を特性要因図から整理した。さらに、特性要因図における「体系の活用促進」に大きな影響を及ぼしている主要因を絞り込んだ。この主要因を中心に、体系活用に向けた課題を体系データの見直し作業、及び見直し作業に係る施設ヒアリングを通して具体化していく。

ア 活用目的の課題

何かを行うに際しては、その目的や方針を明確にする必要がある。こうした問題意識で体系活用に関する目的を思い浮かぶままに書きだすと、①企業・団体等に対する職業能力開発体系の作成、②ジョブ・カード制度における評価シートの作成、③訓練ニーズ把握のための調査、④在職者訓練コースの設定、⑤離職者訓練におけるシステム・ユニット訓練など、多くの活用方法が考えられる。しかし、体系データの見直しに係る施設ヒアリングでは、多くの活用に処するといっても、多様な業務に追われる中であれもこれもは無理とのことであった。これは、活用範囲が広すぎて体系の活用目的が曖昧であることの証左でもある。そこで、職業能力開発施策の動向と体系データの整備の経緯から、体系の活用目的を検討した結果、①と④に絞られることを確認した。

今後の課題は、体系の活用を発展させるに当たり、その目的や方針をきちんと練り直すことである。直近の課題としては、②に関するジョブ・カード制度の改正（2015年）に伴う体系データの位置づけである。具体的には、以下のようになる。

体系データがジョブ・カード作成のための汎用性のある基準に含まれた（2016年）ことから、今までの「モデル」に「基準」という機能が加わった。モデルはそれを基に作り直すこと、基準は共通の指標としてそのまま用いることであり、両者の活用目的は異なっている。にもかかわらず、体系データを汎用性のある基準にそのまま流用している。また、汎用性のある基準は、職業能力評価基準、モデル評価シート、技能検定などいろいろあるが、これらの内容や表現との統一性はない。ジョブ・カードの目的は、労働者が再就職や転職をする場合に、自らの職業能力を証明することである。この目的に沿うため

の基準は、全国共通の指標であるべきであり、他の基準との整合性の検討も必要である。こうしたことを踏まえて、体系データがモデルではなく基準として機能するための検討が必要である。

イ 活用方法の課題

活用方法の主要因の検討から、モデルデータから目的のデータへ作り変える（カスタマイズ）方法が最も重要な課題であった。目的のデータとは、事業主支援では企業の独自データであり、公共職業能力開発では在職者訓練のカリキュラムである。独自データは企業における職業の単位であり、在職者訓練は公共職業能力開発における訓練の単位である。このように両者には大きな違いがあることから、別々に検討することとする。

①事業主支援における独自データへの展開

まず、職業の単位の設定について検討する。モデルデータを基に独自データに作り変えるときの課題は、「職務－仕事－作業」の単位が定まらないことである。体系データの見直し作業においても同様の問題に直面した。この時の状況から単位が定まらない原因を探てみると、それぞれの判断基準が曖昧であることが挙げられる。つまり、判断基準に照らしてもどれにも当てはまるように思われ、迷いを生じて定まらない。特に「仕事（分業・分担のできるまとまり）」と「作業（一連の動作のまとまり）」の間で迷うことが多い。そこで、単位に分割する切り口を具体的に示すことが望まれる。切り口の例として「対象」「方法」「工程」「内容」などが考えられる。

次は、職業の単位である「仕事」のレベル設定についてである。仕事のレベルは、技能・技術の難易度、及び責任の範囲という二つの視点から、仕事の程度を区分したものである。この難易度と責任の範囲は感覚的であること、さらに二つの視点の判断をどのように統合するかがわかりづらい。これが、仕事のレベル設定を難しくしていると考ええる。体系データの見直し作業では、二つの要素を包含し、且つ序列のはっきりしている職位（新人：担当職，中堅：主任・係長，ベテラン：職長，管理職：部・課長）を判断尺度とした。具体的には、その仕事に従事している者の職位を考え、職位のレベルを仕事のレベ

ルに置き換えることを考えた。しかし、日本における雇用の特徴⁽¹²⁾として、同じ仕事に異なる職位の者が従事していることがレベル設定に際して悩む点である。そこで、複数の職位レベルの中から、主な従事者をどのように特定するかが課題として残っている。

②公共職業能力開発における在職者訓練のカリキュラムへの展開

モデルデータから在職者訓練のカリキュラムへ展開するには、職業の単位から訓練の単位へという次元の異なるカスタマイズが必要である。つまり、モデルデータの「職務－仕事－作業」という構成とは異なる「実技」「学科」という構成に変換しなければならない。また、在職者訓練は公共職業能力開発であるから、その地域の企業横断的な要素を配慮する必要がある。そのために、事業主支援における独自化に対して、在職者訓練のカリキュラムへの展開は多くの企業に通用する一般化が重要になってくる。

以上のように、訓練カリキュラムへの展開は、事業主支援の独自データ化とは全く異なる活用方法であることを認識し、モデルデータから実技、及び学科への展開方法の検討が急務である。特に、学科への展開には注意を要する。モデルデータの中で学科に関係するのは「知識」であるが、この記載は直接必要な要素に限っている。そのために、断片的な内容であり、体系的な要素が失われている可能性がある。訓練カリキュラムの学科は、体系的な知識のまとまりであり、企業のOJTを補完する意味でも重要である。このような課題を踏まえて、モデルデータから実技、学科への展開方法を検討し、マニュアル化することが必要である。（事業主支援のマニュアルは、「職業能力開発プロデュースガイド」⁽¹³⁾として整備されている。）

ウ 活用体制の課題

活用体制の主要因の検討から、多様な業務に追われる中で施設内における協力・連携と人材育成が重要であった。そこで、指導員業務の多様性と人材育成という視点から課題を検討していく。検討に当たっては、体系データの見直し作業における施設ヒ

アリング結果を参考にして行う。

まず、指導員業務について確認しておく。現在の指導員業務は、①訓練生に対する技能・技術指導から②事業主支援まで幅広い内容に及んでいる。こうした中で、従来の①のスキルを活かしながら②のスキルに拡大していくにはどうするかが課題となっている。

次は、多様な指導員業務の中で、体系活用の実践力を高めていく人材育成についてである。体系活用に関する指導員研修が行われているが、研修は短期間に集中して行うことから、どうしても詰め込み形式になってしまい、これだけで実践力は身につかない。要は研修の結果を実践にどのように活かしていくかが大きな課題である。こうした課題に対して体系の活用を積極的、効果的に推進していくには、施設におけるモチベーションの発揚が必要である。やる気を喚起させなければ行動に移らないからである。そのためには体系のメリット、必要性を自ら認識するような意識改革を進める必要がある。例えば、いつでも支援できるバックアップ体制をとって安心感を与え、「やれそうだな」という気にさせる。その上で活用スキルを実践して徐々に自信をつけさせる。さらに、数をこなすことで体系の必要性を根拠のないものをから確信のあるものに変えていく。こうした取り組みを進めることによって、指導員研修の結果が実践に活かされ、専門性の構築に繋がると考える。

5. おわりに

体系はこれまでにいろいろな活用が提案されてきたが、「何でもできることは、何にもできないことになりかねない」という問題意識から体系の活用目的を検証した。こうした活用目的を確認した上で、体系データの見直し作業における考え方を整理し、体系データの構造を改善した。

さらに、体系データの見直し作業を通して体系活用に向けた課題を特性要因図に表し、その主要因を絞り込んでいった。その結果、活用に向けた課題は3つの項目に集約され、それらの要約は以下のとお

りである。

第一の活用目的については、その目的や方針を明確にすることが必要である。第二の活用方法については、モデルデータから目的のデータへ作り変える方法が最も重要な課題である。第三の活用体制としては、施設内における協力・連携と人材育成が重要な課題である。今後は、体系活用に係る課題の対応を検討すること、さらに可能性を秘めている新たな活用（日本版NVQ、障害者や高齢者の職務再設計など）に対して、その目的や方針を見定めて活用方法を検討することが望まれる。

<文 献>

- (1) 通達「職業能力開発体系」を活用した職業能力開発業務の推進について（2014.3.27）
- (2) 谷口雄治：「日本における職業訓練政策の展開と生涯訓練の概念・意義」『職業能力評価システムの日英米比較研究－職業教育訓練との関連で－』名古屋大学（2014）
- (3) 早川宗八郎他：「生涯職業能力開発の体系化に関する研究」調査研究報告書No.81 職業能力開発大学校研修研究センター（1995）
- (4) 「総合的かつ体系的な職務分析の推進に関する調査研究」平成16年度～19年度 部内資料 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター（2004～2007）
- (5) 「総合的かつ体系的な職務分析の推進に関する調査研究 平成20年度～23年度」研究資料 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター（2008～2011）
- (6) 「職業能力の体系」の整備等に関する調査研究 平成24年度～28年度 資料シリーズ 職業能力開発総合大学校 基盤整備センター（2012～2016）
- (7) 「生涯職業能力開発体系の検証及び拡充計画」『生涯職業能力開発体系調査研究会』委員会資料 職業能力開発総合大学校 能力開発研究センター（2002）
- (8) バーバラ・ミント：「新版 考える技術・書く技術」ダイヤモンド社（2012）
- (9) 平井孝志、渡部高士：「ビジュアルシンキング」日本経済新聞社（2012）
- (10) 公共職業訓練能力評価課：「生涯職業能力開発体系に係るアンケート調査結果」部内資料 高齢・障害・求職者雇用支援機構（2013）
- (11) 研修課：「平成25年度 職業能力開発体系を活用した事業主支援の推進に係る研修」アンケート調査結果 部内資料 職業能力開発総合大学校（2013）
- (12) 濱口桂一郎：『日本の雇用と労働法』日経文庫（2011）
- (13) 業種別職業能力開発体系の構築に関する調査研究会：「職業能力開発プロデュースガイド」『業種別職業能力開発体系の構築に関する調査研究』調査研究資料No.136 職業能力開発総合大学校 基盤整備センター（2014）