

調査研究資料 No.125-6
2010



平成21年度
農業(酪農業)に係る総合的かつ体系的な
職務分析の推進に関する調査研究

独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

ISSN 1340-2404

調査研究資料 No.125-6
2010

THE INSTITUTE OF RESEARCH AND DEVELOPMENT
POLYTECHNIC UNIVERSITY

平成 21 年度
農業(酪農業)に係る総合的かつ体系的な
職務分析の推進に関する調査研究

独立行政法人雇用・能力開発機構

職業能力開発総合大学校能力開発研究センター

はじめに

少子・高齢化等の労働市場を取り巻く変化、技術革新・産業構造の変化、国際競争力の激化等の社会・経済情勢の変化などを背景として、産業界、事業主団体、企業等は、変化に対応できる人づくりの強化を図るため多様な職業訓練や教育訓練の機会を確保する必要があります。

一方、企業等における教育訓練の実態は、能力開発に積極的な大企業においては、海外進出等のグローバル化や IT 化等の技術革新に対応するため、集合研修などの OFF-JT のほか、労働者自らが能力を向上するための支援の試みもあるものの、中小企業等では、人材育成の必要性を認識しながらも、日々の業務が優先され、取り組みが遅れている状況にあります。

独立行政法人雇用・能力開発機構（以下、「機構」という）では、このような中小企業の人材育成の取り組みを支援するため、職業能力開発関係機関や中小企業等産業団体と連携を図り、毎年度産業分野や業種を選定し、具体的かつ体系的に職務内容を分析し、仕事の体系（以下、「職業能力体系」という。）のモデルデータ化を進めています。

本資料は、全国農業会議所、（社）日本農業法人協会の協力を得て、農業（酪農業）における職業能力体系をモデル化したものです。酪農業に携わる地方関係団体や個別農業法人においては、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一層の整備を期待しています。

また、開発された職業能力体系は、訓練コースの設定・評価・見直しに至る PDCA サイクルを軸とした職業訓練の質の保証、及び職業訓練全体の水準の維持・向上のための標準データとして不可欠であり、国の教育訓練プログラム等の均質化、維持・向上を図るための基本データになりますので、各職業能力開発施設等関係機関においては、本資料を活用し、酪農業における人材育成の基盤構築に係る取り組みへの支援等にも活用していただきますようお願いいたします。

最後に、本調査研究を進めるにあたりご協力いただいた全国農業会議所、（社）日本農業法人協会をはじめとする作業部会委員等に心より感謝を申し上げます。

2010年3月

職業能力開発総合大学校
能力開発研究センター所長

平成 21 年度

農業（酪農業）に係る総合的かつ体系的な
職務分析の推進に関する調査研究作業部会

（敬称略、順不同）

作業部会委員

| | | |
|-------|---------------------|-------------|
| 須藤 泰人 | 有限会社 ロマンチックデーリィファーム | 代表取締役 |
| 広野 正則 | 有限会社 広野牧場 | 代表取締役 |
| 及川 竹生 | 岩手県中央農業改良普及センター | 主任農業普及員 |
| 佐藤謙一郎 | 社団法人 日本農業法人協会 | 参事 |
| 丸山 義昭 | 全国農業会議所 | 新規就農・人材対策部長 |
| 辻村 英樹 | 株式会社コンサルティングオフィス辻村 | 代表取締役 |

オブザーバー

| | | |
|-------|----------------|-----------|
| 藤田 裕一 | 農林水産省 経営局人材育成課 | 課長補佐 |
| 板野 隆文 | (独)雇用・能力開発機構 | 業務推進部 調査役 |

事務局

| | | | |
|--------------|-------------|------------|-------|
| (独)雇用・能力開発機構 | 職業能力開発総合大学校 | 能力開発研究センター | 開発研究部 |
| 長瀬 安信 | 開発研究部 | 部長 | |
| 鐵本 運一 | 調査研究室 | 室長 | |
| 横山 知子 | 調査研究室 | 研究員 | |
| 工藤 晋司 | 調査研究室 | 研究員 | |

研究担当室

| | | | | |
|--------------|-------------|------------|-------|-------|
| (独)雇用・能力開発機構 | 職業能力開発総合大学校 | 能力開発研究センター | 開発研究部 | 調査研究室 |
|--------------|-------------|------------|-------|-------|

（所属・役職は平成22年3月時）

目 次

はじめに

第 1 章 調査研究概要

- 1-1 調査研究概要 …… 3
 - (1) 農業(酪農業)の選定の経過
 - (2) 酪農業とは

第 2 章 農業法人における農業(酪農業)の現状と課題

- 2-1 酪農業の特徴 …… 7
 - (1) 酪農業の社会的意義と役割
 - (2) 酪農業の現状
 - (3) 酪農業の経営規模の特徴
 - (4) 人材確保、定着の課題と取組み
- 2-2 業界を取り巻く環境の変化 ……20
 - (1) 経済における地位
 - (2) 国の動き
 - (3) 社会に果たす役割
- 2-3 経営上の課題 ……27
 - (1) 収益性の確保
 - (2) 企業形態と経営戦略
 - (3) 技術革新・情報化への積極的対応
- 2-4 職業生涯設計 ……33
 - (1) 賃金統計情報
 - (2) キャリアイメージ

第 3 章 農業(酪農業)の職務分析の流れ

- 3-1 農業(酪農業)の職務分析に係る調査研究の流れ ……39
- 3-2 農業(酪農業)の職務分析 ……41

第 4 章 生涯職業能力開発体系について

- 4-1 生涯職業能力開発体系とは ……45
- 4-2 人材をめぐる環境変化と求められているもの ……46
- 4-3 生涯職業能力開発体系の構成 ……47
 - (1) 様式 1 (生涯職業能力開発体系)
 - (2) 様式 2 (職務別職業能力体系)

| | |
|------------------------------------|-----|
| (3) 様式3 (職務別能力要素の細目) | |
| (4) 様式4 (職務別能力要素の細目の内容) | |
| (5) 様式5 (職業能力開発体系) | |
| (6) 様式6 (目標別職業能力開発体系) | |
| (7) 様式7 (カリキュラム) | |
| 4-4 生涯職業能力開発体系を活用した人材育成の流れ | …54 |
| 4-5 生涯職業能力開発体系のデータ構造 | …55 |
| 第5章 職業能力体系 (モデルデータ) について | |
| 5-1 生涯職業能力開発体系における用語の定義 | …59 |
| (1) 職務分析とは | |
| (2) 職業能力体系 (モデルデータ) とは | |
| 5-2 職務分析にあたっての区分方法 | …59 |
| (1) 部門 | |
| (2) 職務 | |
| (3) 仕事 | |
| (4) 作業 | |
| (5) 作業に必要な知識及び技能・技術 | |
| 5-3 職務分析にあたってのレベル区分と「仕事」の概念 | …61 |
| 5-4 職務分析結果の表記方法等 | …63 |
| (1) 「仕事」、「作業」の表記方法 | |
| (2) 「知識」及び「技能・技術」の表記方法 | |
| 第6章 まとめ | |
| 6-1 農業(酪農業)における職業能力体系 (モデルデータ) の活用 | …67 |
| 6-2 職業能力体系 (モデルデータ) の評価・検証の必要性 | …67 |
| 6-3 職業能力体系 (モデルデータ) の普及のあり方 | …68 |
| 資料 | |
| 資料1 職務構成表 | |
| 資料2 職務構成表(作業名まで) | |
| 資料3 様式1 (生涯職業能力開発体系) | |
| 資料4 様式2 (職務別職業能力体系) | |
| 資料5 様式3 (職務別能力要素の細目) | |
| 資料6 様式4 (職務別能力要素の細目の内容) | |