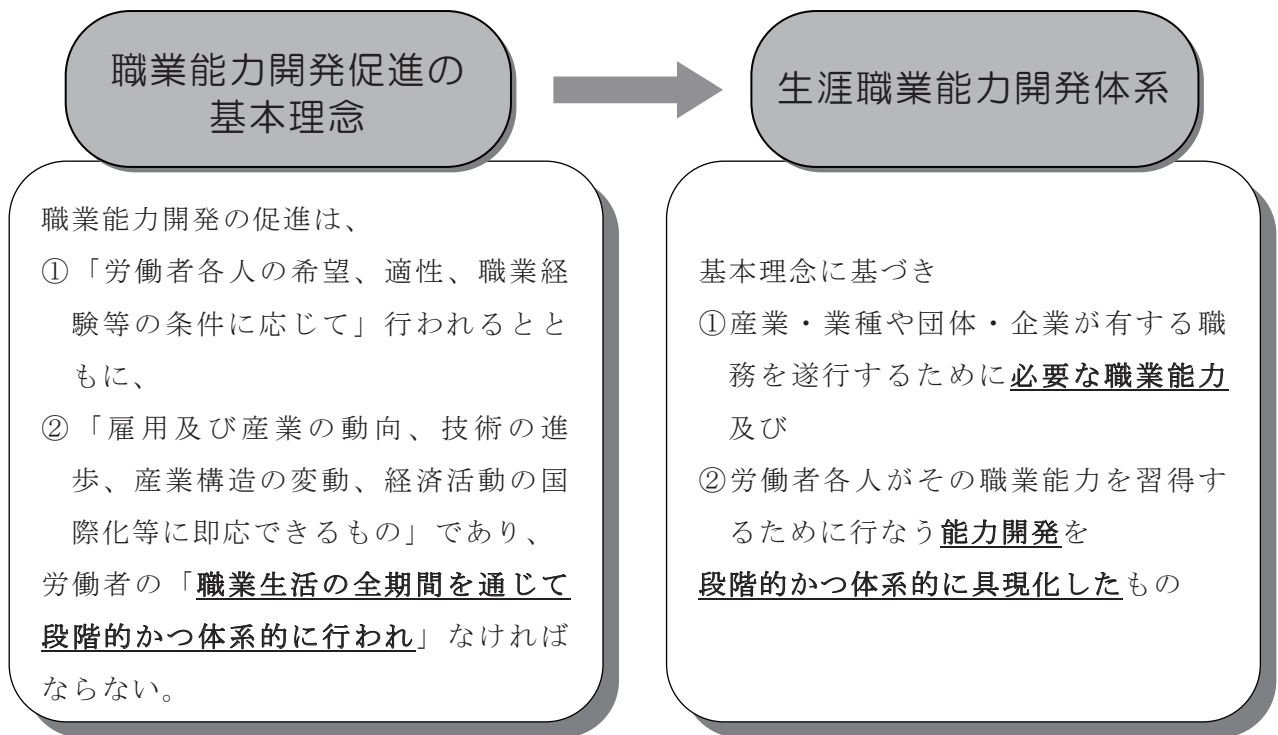


第 4 章

生涯職業能力開発体系について

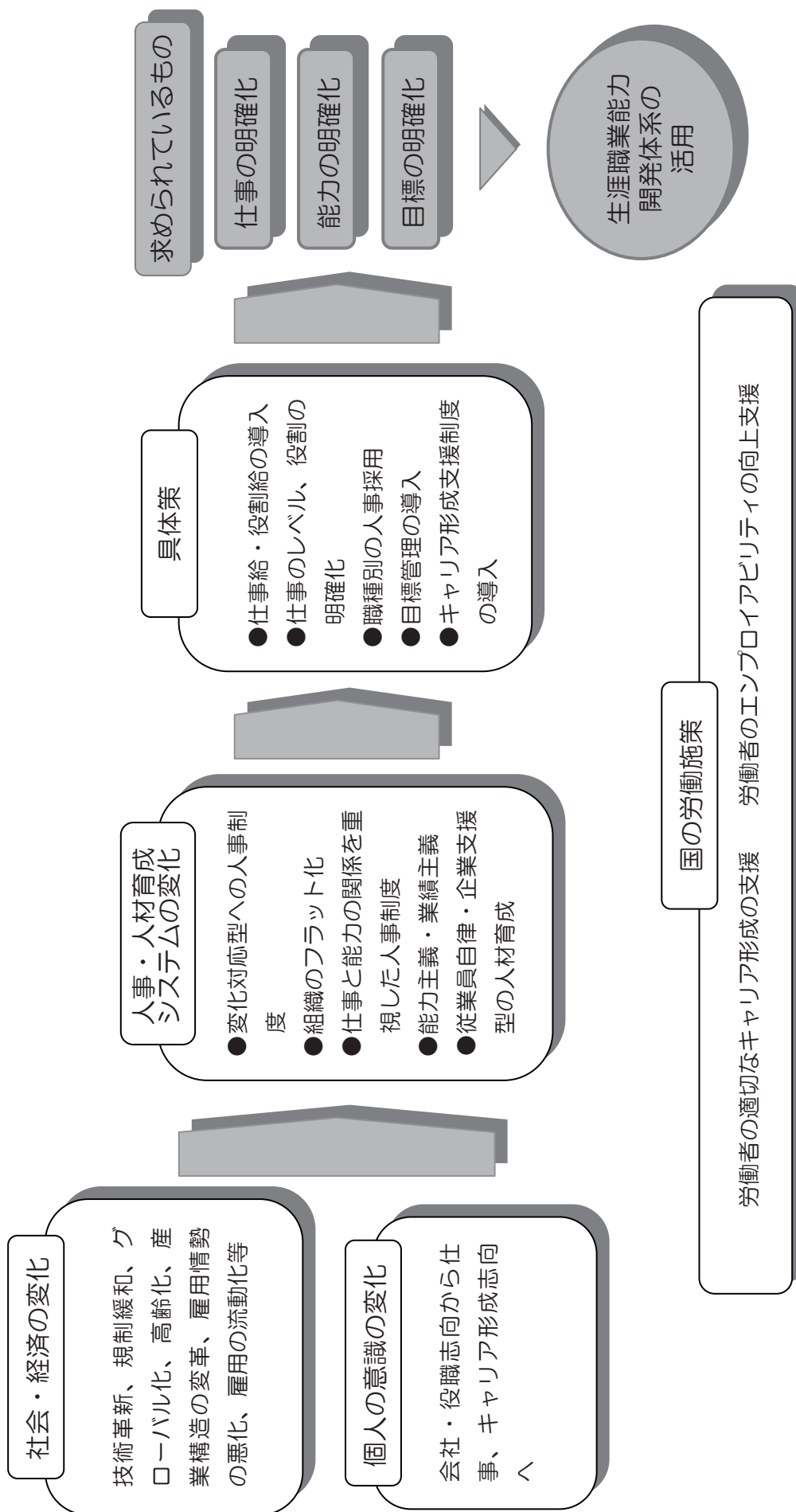
4-1 生涯職業能力開発体系とは



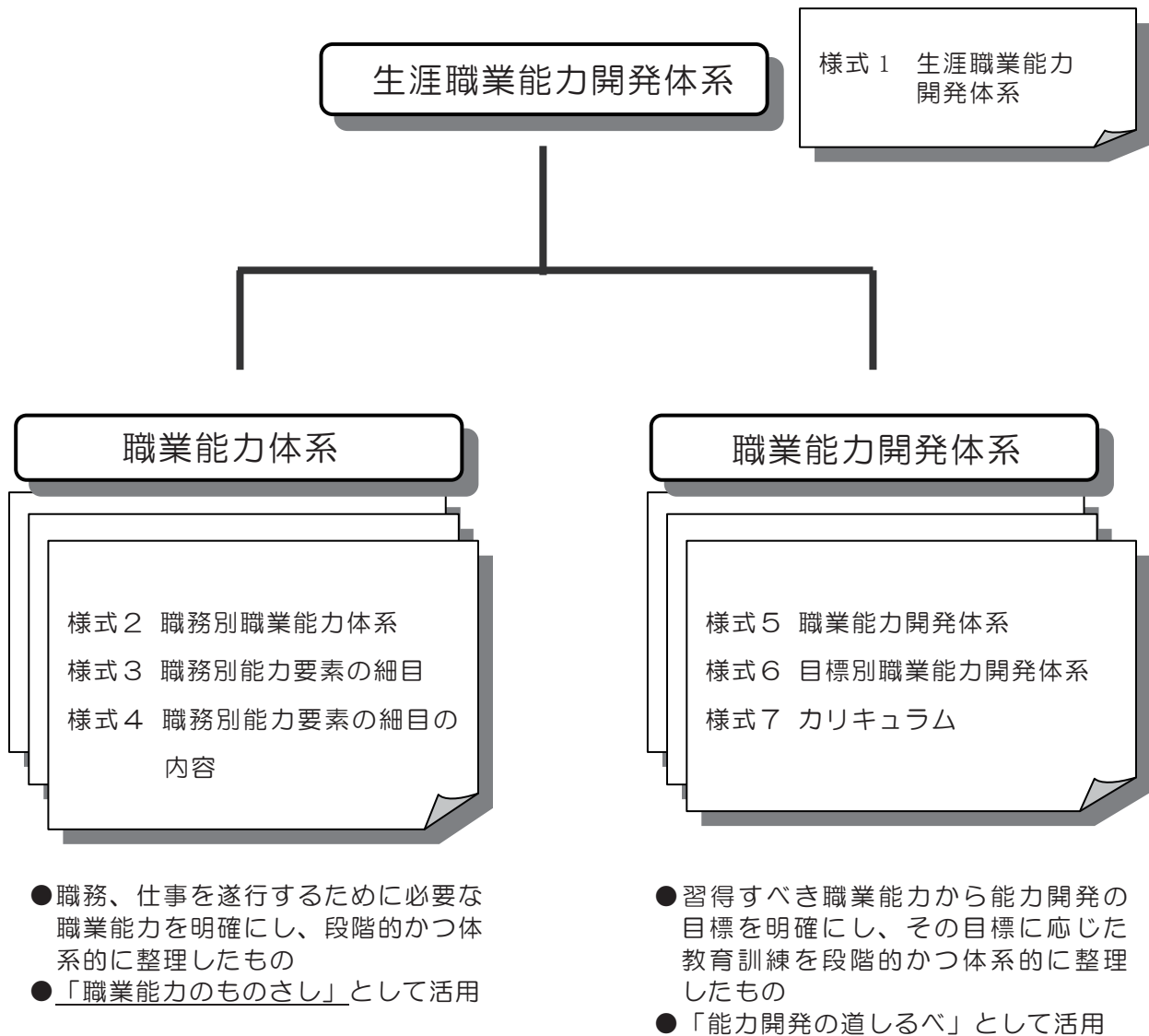
(1) 生涯職業能力開発体系の特徴

- a 団体・企業が有する、または必要とする職業能力（スキル）が明確になる。
- b 従業員各人の現在のスキルが明確になり、従業員のスキルの確認、将来目標の設定が容易になる。
- c 能力開発の成果がスキル向上により明らかになる。
- d 段階的・体系的な人材育成ができる。
- e 計画的・効果的な人材育成ができる。
- f 人員配置や目標に合わせた効果的な人材育成ができる。

4-2 人材をめぐる環境変化と求められているもの



4－3 生涯職業能力開発体系の構成



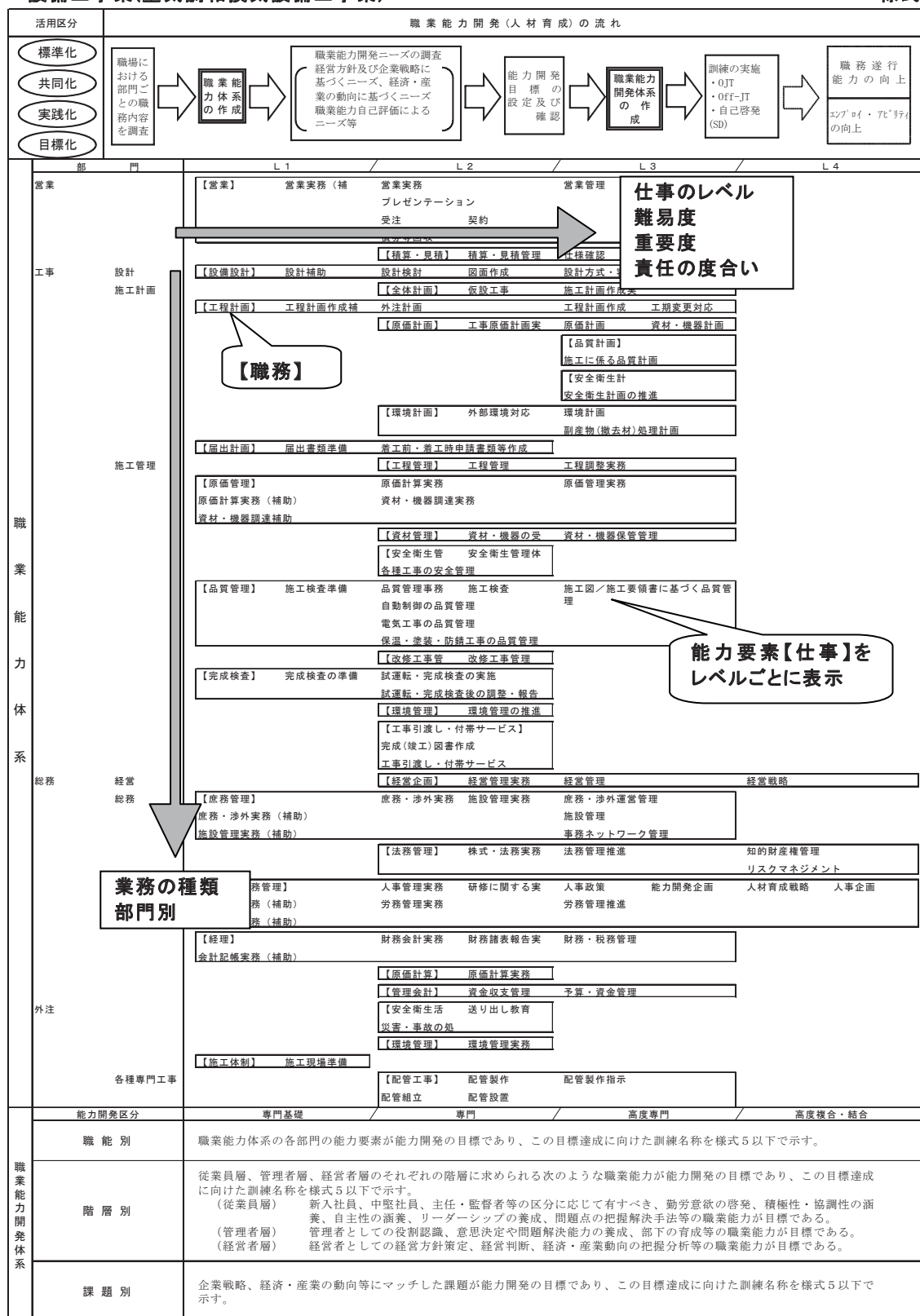
(1) 様式1 (生涯職業能力開発体系)

職業能力体系と職業能力開発体系の全体像を鳥瞰できるように示したもの。

生涯職業能力開発体系

設備工事業(空氣調和換氣設備工事業)

様式 1



(2) 様式2 (職務別職業能力体系)

能力要素（仕事を遂行する能力）を段階的・体系的に示したもの。職務ごとの仕事が明確にできる。

設備工事業(空気調和換気設備工事業)

職務別職業能力体系

様式2

部門	レベル	L 1	L 2	L 3	L 4
工事 施工計画	職務 全体計画		仮設工事	施工計画作成実務	
	工程計画	工程計画作成補助	外注計画	工程計画作成 工期変更対応	
	原価計画		工事原価計画実務	原価計画 資材・機器計画	
	品質計画			施工に係る品質計画	
	安全衛生計画			安全衛生計画の推進	
	環境計画		外部環境対応	環境計画 副産物（撤去材）処理計画	
工事 施工管理	届出計画	届出書類準備	着工前・着工時申請書類等作成		
	工程管理		工程管理	工程調整実務	

(3) 様式3 (職務別能力要素の細目)

能力要素とそれを構成する能力要素の細目（作業を遂行する能力）を示したもの。仕事を構成する作業が明確にできる。

設備工事業(空気調和換気設備工事業)

職務別能力要素の細目

様式3

部門	レベル	L 1	L 2	L 3	L 4
工事 施工計画	職務 全体計画		仮設工事 仮設計画 仮設工事	施工計画作成実務 施工計画書作成 施工体制台帳の作成	
	工程計画	工程計画作成補助 工程計画作成補助	外注計画 外注計画の作成	工程計画作成 工程計画作成実務 工程計画の調整・修正 資材・機器の搬入・搬出計画 揚重計画の策定 工期変更対応	
	原価計画		工事原価計画の検討 数量の拾い出し計画	原価計画 実行予算の計画 追加変更対応計画 資材・機器計画 資材計画 機器計画	

（４）様式４（職務別能力要素の細目の内容）

能力要素の細目を構成する知識及び技能・技術の内容を示したもの。作業を行うために必要な能力が知識及び技能・技術により確認できる。

設備工事業(空気調和換気設備工事業)**職務別能力要素の細目の内容****様式４**

職 務	工程計画	レベル表示	L 3
能力要素	工程計画作成		
能力要素の細目	能力要素の細目の内容		
1. 工程計画作成実務	技能・技術	1. 建設業法、品確法、適正化法等に基づき施工体制の検討ができる 2. 施工体系の点検項目の検討ができる 3. 施主等と調整し施工順序の調整ができる 4. 工事の所要工程表を作成することができる 5. 施主等の指定する工事工程表の作成ができる 6. 機器及び資材の搬入時期、資材の搬入量の計画ができる 7. 工程計画に基づき人員配置計画を検討することができる 8. 工程計画に基づき品質管理体制の計画ができる 9. 工程計画に基づき安全管理体制の計画ができる 10. 工程計画に基づき搬入計画を検討することができる 11. 工場加工材の作成期間を踏まえて工程計画の作成ができる 12. 施主等の指定する工事月報の作成ができる 13. 立会検査の指示があった場合、工程計画から立会検査時期の計画ができる	
2. 工程計画の調整・修正	技能・技術	1. 他業者との調整及び工程計画の修正ができる 2. 施主等との調整から施工順序の修正ができる 3. 施主等との調整から工事の所要工程表の修正ができる 4. 施主等との調整から工事工程表の修正ができる	
3. 資材・機器の搬入・搬出計画	技能・技術	1. 他業者との工程上の関連を把握することができる 2. 資材の搬入工程表の作成ができる 3. 事前に建築、並びに設備工事工程、仮設計画から搬入機器、搬入時期、搬入手順、必要重機等を判断して搬入計画の立案ができる 4. 搬入資材の検査項目の検討ができる 5. 搬入機器に応じた搬入手順、他工事との調整方法等の検討ができる 6. 機器類の概略分割、組立て方法、搬入手法に合った搬入計画を検討することができる 7. 搬入時の保管場所の検討ができる 8. 屋外保管時の留意点の検討ができる 9. 他業者と調整し残材や使用済みの機器の搬出計画を立てることができる	
4. 揚重計画の策定	技能・技術	1. 揚重機器の荷重制限、寸法を把握し、資材の大きさ、重量、数量等から荷姿、梱包方法の検討ができる 2. 資材によって最適な揚重機器の判断ができる 3. 梱包材の搬出計画を検討することができる 4. 揚重機器の搬入計画を策定することができる 5. 揚重の工程表を作成し他業者との調整ができる	

(5) 様式5(職業能力開発体系)

職業能力開発体系の全体像を鳥瞰できるように示したもの。職能別、階層別、課題別に訓練名称を段階的・体系的に示している。(本調査研究では作成に至っていない)

職業能力開発体系						能力開発のレベル 4段階で表示	様式 5
〇〇製造業							
区分	部門	職務	専門領域	専 門	高度専門	高度複合・統合	
職 能 別	経営	経営企画		企画書作成	企画・発想力開発	経営戦略	
	総務	総務業務	〇 A 操作・文書作 成 一般総務業務	文書・資料作成管 理実務		企画立案	
		人事・労務管理	人事・労務の基礎	人事・給与・社会 労務企画管理 能力開発実務	法務・渉外実務 法務・渉外管理		
	経理	財務・税務会計	経理の基礎	財務会計実務 税務会計実務 原価計算実務 管理会計実務	財務会計	訓練名称をレベル 区分に応じて配列	
		原価計算					
		管理会計					
	営業	営業企画管理		マーケティング実 務		営業・マーケ ティング戦略	
		営業活動	営業販売基礎技術	営業技術	販売管理マーケ ティング		
	生産管理	工程管理	生産管理基礎	生産計画 工程管理		生産システム設 計	
		設備管理					
	品質管理	品質管理					
	製造 組立	部品実装組立	機械部品組立基礎 電装部品組立基礎			新素材加工の動 向 最先端切削加工 技術	
		製造	旋盤加工	機械図面の見方	旋盤（3） 旋盤（1） 旋盤（2）		旋盤エキスパート
フライス盤加工			フライス盤基礎	フライス盤応用	難削材切削加工技 術		
技術 電装 設計			実装設計				

区分	階層（訓練対象者）	専門領域	専 門	高度	高度複合・統合	
階 層 別	新入社員	新規採用	会社概要 マナー基本	仕事の進め方 ビジネスマナー	訓練名称をレベル 区分に応じて配列	
		中途採用	会社概要	仕事の進め方		
	中堅社員	総合職		OJTの基本と実践 問題解決手法 コミュニケーション	マネジメント基礎 リーダーシップ 部下の指導	
		技術職		OJTの基本と実践	マネジメント基礎 リーダーシップ 部下の指導	
	管理・監督 者			人の扱い方		
	経営幹部				標準管理実践 戦略発想	

区分	課 題	専門領域	専 門	高度専門	高度複合・統合	
課 題 例	I T 化推進	情報リテラシー	〇 A 研修 パソコン利用技術	インターネット利 用技術		
		電子調達対応		電子商取引技術		
	営業力強化	顧客折衝力強化	ディベート術	プレゼンテーショ ン技術	提案型営業 コンサルティング 営業	ナレッジマネジ メント
		顧客情報管理強化			顧客管理技術 （CRM）	
	国際化	国際対応力	英会話初級	ビジネス英語		

(6) 様式6(目標別職業能力開発体系)

職能別、階層別、課題別に、能力開発目標ごとの訓練名称を示したもの。能力開発の目標とそれに対応した訓練名称が確認できる。(本調査研究では作成に至っていない)

〇〇製造業 目標別職業能力開発体系 様式6					
(職能別)					
部門 職務	能力開発目標	専門基礎	専門	高度専門	高度複合・統合
製造 旋盤加工	* 外形加工 旋盤による高精度加工を習得する。	図面の見方 旋盤(1)	旋盤(2) 旋盤(3) 旋盤(4) 旋盤(4)	旋盤応用(1) 精密切削加工 旋盤のエキスパート	先端切削技 新素材加工
能力要素により設定					
能力要素に関する具体的な目標を設定					
(階層別)					
階層(訓練対象者)	能力開発目標	専門基礎	専門	高度専門	高度複合・統合
中堅社員	中堅の役割としての部下の育成及びリーダーシップ等をはじめとする統率力を身につける。 技術食に必要な...に対する部下のリーダーシップとしての指導をつける。		OJTの基本と実践 コミュニケーション 問題解決手法 OJTの基本と実践	マネジメント基礎 リーダーシップ 部下の指導 マネジメント基礎 リーダーシップ	
階層に求められる具体的な職業能力により設定					
訓練名称					
(課題別)					
課題	能力開発目標	専門基礎	専門	高度専門	高度複合・統合
IT化推進	全社的な情報化を推進するために必要な情報リテラシーの向上。 インターネット上における	OA研修 パソコン利用技術	インターネット利用技術 電子商取引技術		
具体的な課題により設定					
営業力強化	顧客情報管理強化	ディベート術	プレゼンテーション技術	提案型営業 コンサルティング営業 顧客管理技術(CRM)	ナレッジマネジメント
国際化	国際対応力の強化	英会話初級	ビジネス英語		
訓練名称					

(7) 様式7 (カリキュラム)

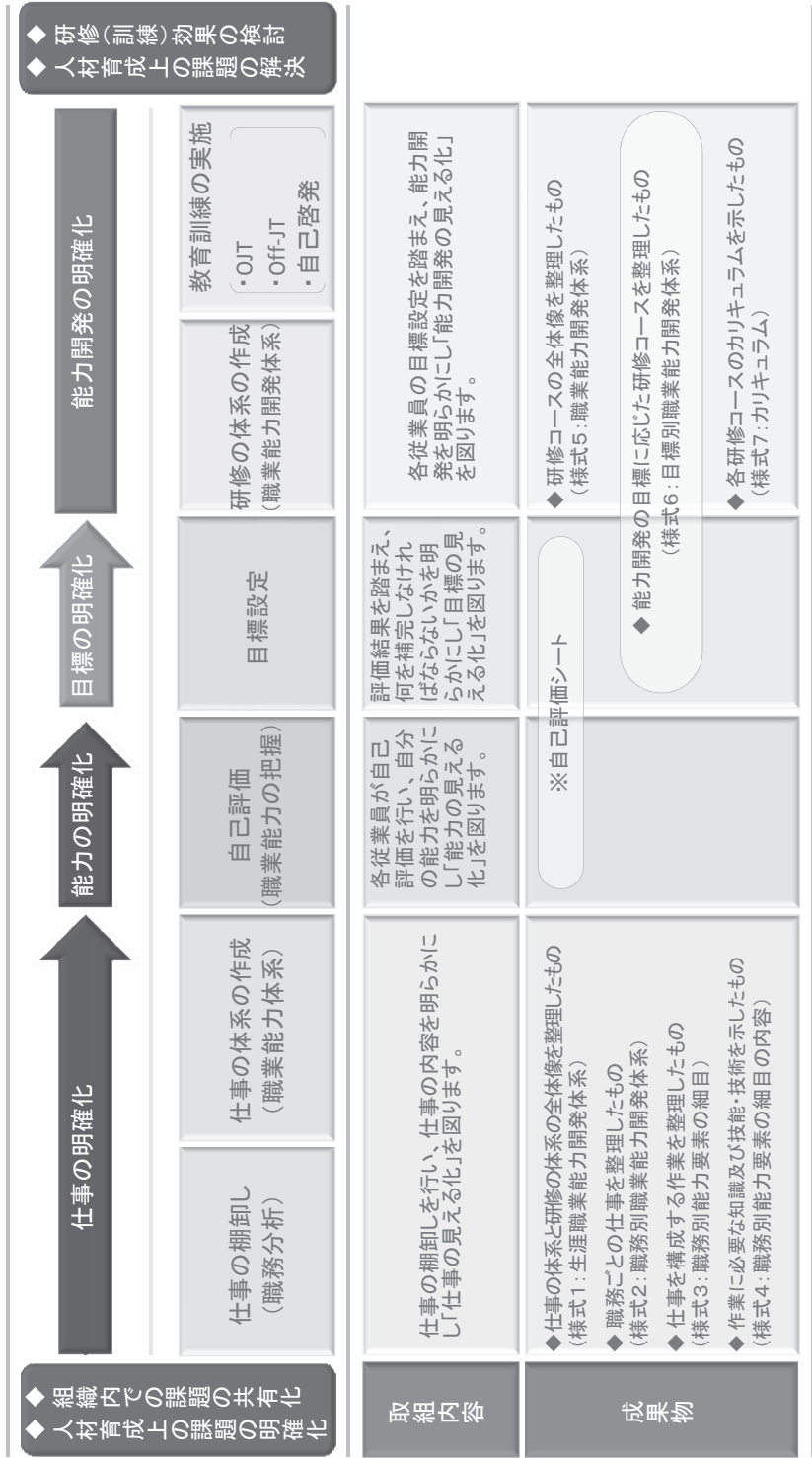
訓練名称のカリキュラムを示したもの。訓練を実施するための具体的な内容が確認できる。(本調査研究では作成に至っていない)

区分		E	作成者又は 実施機関名	ポリテクセンター〇〇 (tel : xxx-xxx-xxxx)	管理番号	S401-107-4
訓練名称		営業・マーケティング戦略				
訓練対象者		営業部門管理職、営業リーダー				
訓練目標		マーケティングの理論と営業メンバーの行動管理の方法を習得し、戦略的な営業活動を立案できる人材を育成する。特に顧客リーダーの変化や顧客の経営課題に対応した提案技法を習得する。				
細目		内 容				訓練時間(h)
1. 企業経営と経営戦略		(1)経営ビジョンの考え方 (2)環境分析 (3)経営戦略				3.0
2. マーケティングの枠組み		(1)マーケティングの意義と役割 (2)マーケティング戦略の考え方 (3)マーケティング情報の収集と探索				1.5
3. マーケティング戦略の展開の考え方		(1)市場戦略 (2)商品(サービス)戦略 (3)価格戦略 (4)販売促進戦略				2.5
4. 顧客への提案書づくりの考え方と進め方		(1)顧客の問題点の発見方法 (2)課題の解決方法 (3)提案作業と提案作成				5.0
5. 営業組織とシステム開発組織のあり方		(1)市場対応型営業組織の考え方 (2)システム開発組織のあり方				3.0
6. 営業メンバー行動管理		(1)SFAの考え方と進め方 (2)効率的な営業活動指針 (3)営業活動管理の考え方 (4)営業計画の策定				3.0
		訓練時間合計				18.0
使用機器・教材等		テキスト、資料、OHP、事例シート、チェックシート				

4-4 生涯職業能力開発体系を活用した人材育成の流れ

生涯職業能力開発体系を活用した人材育成の流れ

人材育成のビジョン及びマネジメントサイクルづくりのキーワードは、「明確化（見える化）」
「生涯職業能力開発体系」は、次の「仕事」・「能力」・「目標」・「能力開発」の流れの明確化を支えます。



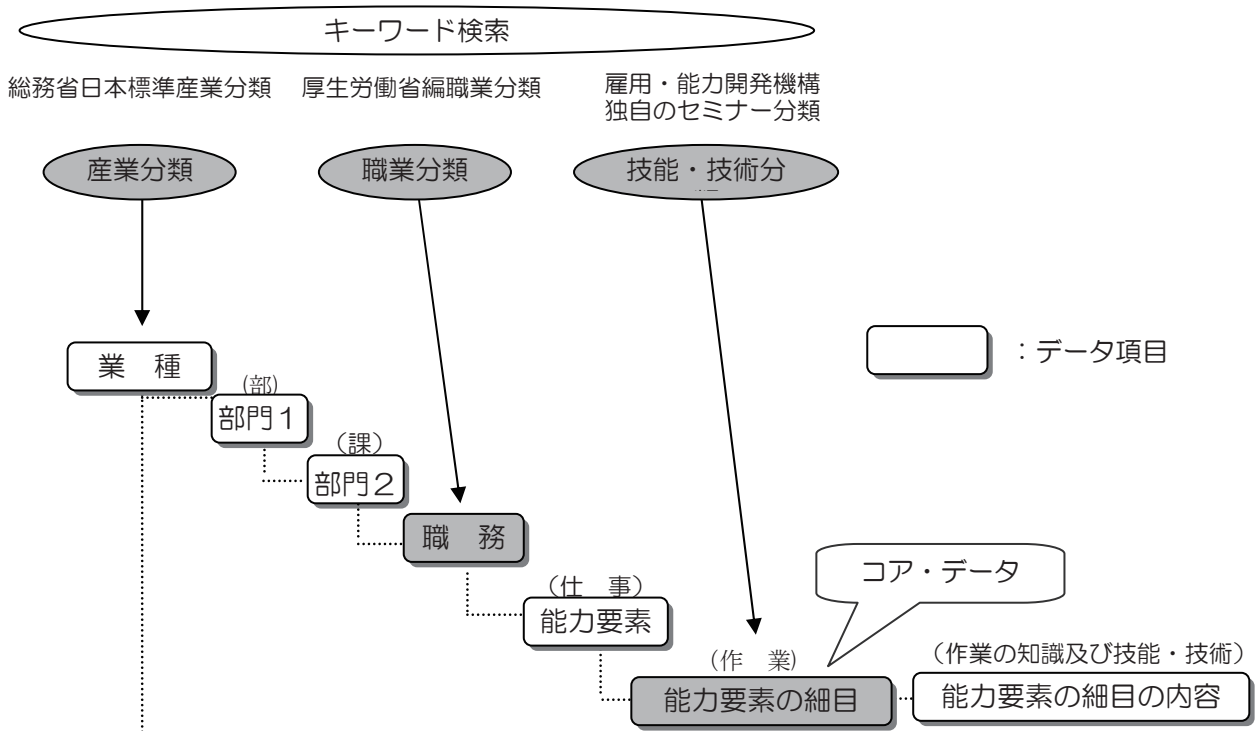
※「自己評価シート」とは、各従業員が有する職業能力を把握するためのチェックシートです。貴社の職務・仕事・作業ごとに必要な知識及び技能・技術(生涯職業能力開発体系様式4「職務別能力要素の細目の内容」)を活用することにより、客観的な自己評価を行うことができます。この例として、ジョブ・カード様式6「評価シート」等があります。

4-5 生涯職業能力開発体系のデータ構造

生涯職業能力開発体系の拡充と普及を促進するため、データの構造化に当たっては、名称に一定の基準が必要となるため、「業種名」では、原則日本標準産業分類の小分類もしくは細分類を採用することとしている。

また、「職務名」については、原則厚生労働省編職業分類を基本としているが、中央団体及び専門委員との協議の上選定することとしている。

生涯職業能力開発体系（職業能力体系）のデータ構造



(例)

電気機械器具製造業	製造	加工	旋盤加工	外径加工	加工準備	旋盤各部の名称を知っている 機械図面の読方を知っている 各部の注油と点検ができる 加工工程を組むことができる
	総務	庶務	庶務管理	庶務・渉外実務（補助）	文書作成	社内文書と社外文書の種類、用途を知っている 書式通りに文書を作成できる 簡単な帳票類を作成ができる

