

# 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<sup>1</sup>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、及び転職に当たつ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、企業において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」であり、もう一つは、教育訓練をどのように進めるかを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、職務や仕事の区分、その内容の明確化、教育訓練コースを設定など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 28 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。

とび工事業の「職業能力の体系」については、雇用支援機構として平成 12 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、躯体工事業の中央団体である一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会（以下、「日本躯体」という）の協力を得て、団体より推薦された企業の代表者等を委員とする委員会を立ち上げ、「職業能力の体系」等について検討を行った。また、委員所属企業や団体支部などより紹介を受けた企業等を実際に訪問し、「職業能力の体系」等に関してヒアリングを実施した。

日本躯体は、全国のとび・土工専門業者を束ねる法人として、昭和 50 年に設立され、現在、北海道・東北・東京・東海・近畿・中国・四国・九州の 8 ブロックの会員団体により組織されている。設立以来、日本躯体では躯体専門工事業界の中心的な団体として、企業の近代化推進・技能者育成・人材の確保・福利厚生の実現に努め、平成に入ると労災上積制度の「共済金」とともに「日本建設工事業厚生年金基金」を発足させ、福利厚生の実現に尽力して来た。しかしながら、現在では若年者の減少に伴う技術者の不足やベテランの大量離職など、以前にも増して、建設業界は深刻な建設業担い手不足が懸念されている。

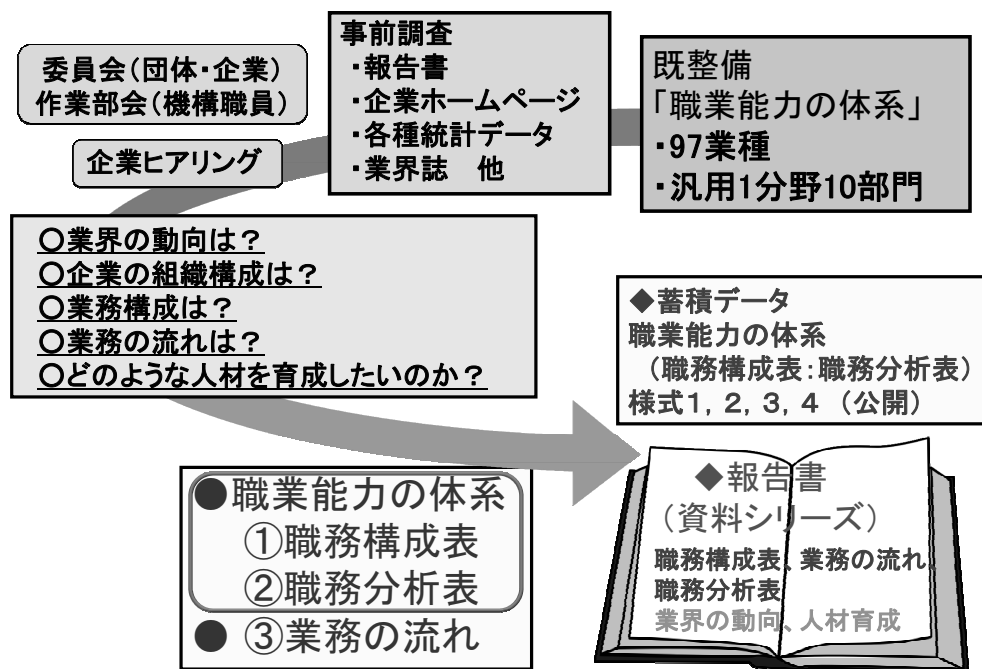
このような状況下、日本躯体では将来の建設投資に対する建設業の供給力を維持・確保するために、建設生産システムにおける生産性の向上対策に取り組んできた。平成 29 年度は「建設技能者の環境改善」「現場生産性の向上対策」「若手人材確保と育成対策」などを実施すべき目標と課題に定め、さらなる展開を図っている。また、新 3K（希望・休日・給与）の実現を図るための活動を推進している。

### 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。

図表 1-1 「職業能力の体系」の整備の流れ



#### 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。

作業部会は機構職員（管理職及び指導員）により構成され、その専門性を活かして「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。委員会は中央団体職員と中央団体より推薦された企業の経営者や社員等の専門家により構成され、作業部会で作成した「職務分析表」等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も情報交換を行っている。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回各回3日間（平成29年6月14日～16日、7月19日～21日、9月25日～9月27日）を開催した。委員会は全4回各回3時間程度（平成29年6月14日、7月19日、9月25日、平成30年2月2日）を開催した。このうち、6月14日・7月19日・9月27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

8月から10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て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、日本躯体関連団体8団体、関連団体傘下企業20社、作業部会委員や事務局が個々に選定した2団体と企業6社を訪問した。（北海道、東北、近畿、中部、関東、東海、中国、四国、九州、沖縄）

### ④「職務構成表」「職務分析表」「業務の流れ」の作成

事前調査結果、委員会及び作業部会での検討結果、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」（職務構成表及び職務分析表）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」（職務構成表及び職務分析表）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ついてはその概要を「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<sup>1</sup>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。

---

<sup>1</sup> <http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp>

#### 1-4 職務分析対象企業の形態、提供品、従業員規模等

「職業能力の体系」は企業が自社用に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、とび・土工・コンクリート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 20 名程度の事業所<sup>2</sup>とした。

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工事業を以下のとおりとした。詳細は「資料1 とび工事業の動向と人材育成」で述べる。

- ①業種名 : とび・土工・コンクリート工事業
- ②企業形態 : とび・土工・コンクリート工事業を請負う事業所
- ③従業員規模 : 20 名程度
- ④提供品(施工物) : 中層(5階建)鉄骨造建築物(地下なし)、  
地盤改良や地質改良不要の新築工事に関わる、
  - ・とび工事(足場組立、建築工事機械組立、鉄骨建て方など)
  - ・土工工事(掘削、地業工事など)
  - ・コンクリート工事(捨コン、基礎コン締固め)

現場や規模が異なっても作業の構成要素は同一であるので、各事業所で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。

---

<sup>2</sup> 「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、とび工事業に関わる多くの統計資料(「資料1 とび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、とび・土工・コンクリート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。