

資料 2 職業能力開発体系について

資料2 職業能力開発体系について

職業能力開発促進法において、

第一章総則第三条（職業能力開発促進の基本理念）

「…職業能力の開発及び向上の推進は…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。」

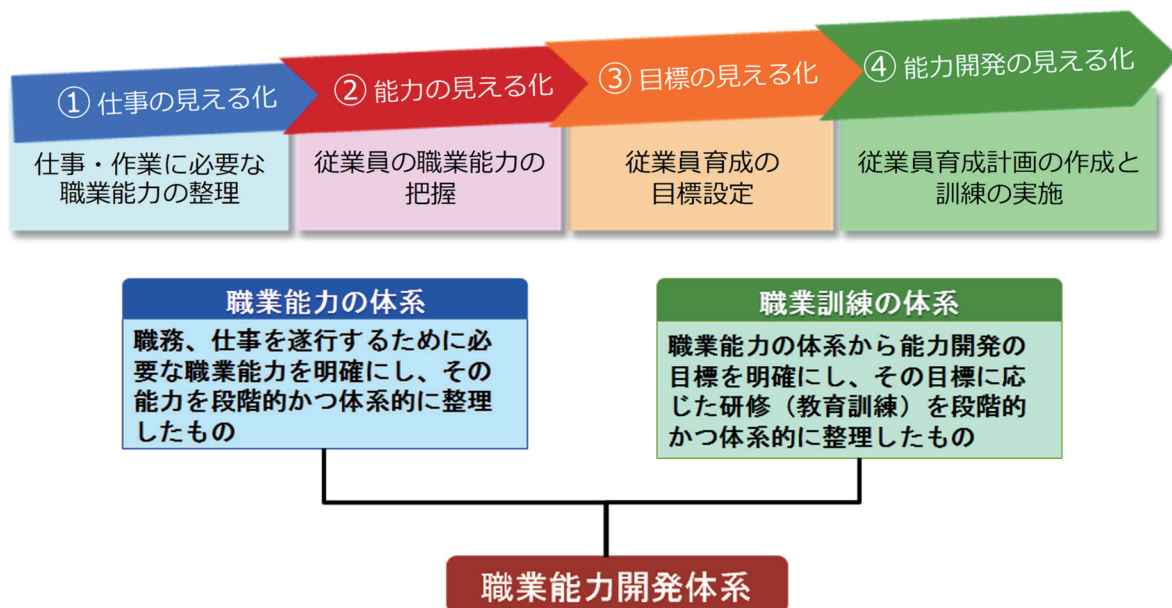
とある。

中小企業等では、従業員の人材育成を重要視している一方、日々の業務が先行し、思うように人材育成を実施することが困難な状況にある。このため、各業界団体等では、人材育成を推進するため新人研修などの階層別研修や安全衛生研修等を実施しているが、より日常の業務に沿った内容で段階的かつ体系的な人材育成支援が重要であると考えられる。

そこで、職業能力開発総合大学校 基盤整備センターでは、「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」の一連の流れに沿って計画的に行うことが重要と考え、「仕事の見える化」を業種毎に整備している。これが「職業能力の体系」モデルデータである。

また「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」の一連の流れを「**職業能力開発体系**」としている。その中でも、①仕事の見える化において、職務、仕事を遂行するために必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を「**職業能力の体系**」、④能力開発の見える化において、職業能力の体系から能力開発の目標を明確にし、その目標に応じた研修（教育訓練）を段階的かつ体系的に整理したものを「**職業訓練の体系**」としている。

図表 39 人材育成の流れ



図表 39 に示しているように、「職業能力の体系」と「職業訓練の体系」は「職業能力開発体系」による「人材育成プラン」として、事業所等へ提案するものである。提案する様式を図表 40 に示す。

「職業能力開発体系」の前身である生涯職業能力開発体系のご案内（ホームページ掲載内容）において

私ども雇用・能力開発機構は、国の施策に基づいて事業主団体や企業が行う人材育成、能力開発及びキャリア形成の相談支援を行っています。そして、これらの相談支援が、事業主等顧客本位で充実するために、全国の事業主団体等にご協力いただき、産業・業種の職務分析を行い、業種ごとの職務分析モデルデータ及び公共職業訓練の実施過程でこれまで蓄積した訓練カリキュラムモデルを「生涯職業能力開発体系」として提供しています。

なお、貴社独自の（貴社固有の仕事と作業を網羅した）「生涯職業能力開発体系」を作成する際には、上図の「業種ごとの職務分析モデルデータ」及び「訓練カリキュラムモデル」を参照しながら、カスタマイズすることができますので、より短期間で効果的な人材育成に取り組むことができます。

と示されているように、体系のデータは標準的なものとしてまとめることを目標としている。

図表 40 職業能力開発体系の様式

