

建築工事業における 「職業能力の体系」の整備等に関する調査研究

担当室：高度訓練開発室

1. はじめに

平成 27 年 10 月 1 日改正の「高齢・障害・求職者雇用支援機構 職業訓練サービスガイドライン」第 4 章組織マネジメント 4.9 ナレッジ・マネジメント（国家的資産の蓄積と継承）にあるように職業能力開発体系モデルデータ（職業能力の体系及び職業訓練の体系）は国家的資産として蓄積し、これらを適切に継承し、充実を図ることとなっている。本年度は、その一環となる建築工事業における職業能力の体系を更新したところである。

ここでは、H11 年度版の当該体系に係る見直し整備の実施体制（スケジュール含む）及びその成果物（業務の流れ図、職務構成表、職務分析表等）を報告する。これらの職業能力の見直し整備が職業訓練コースに関するカリキュラムや指導ノウハウ、教材、評価シート、及びキャリアコンサルティングの相談ノウハウ、相談ツール・事例等に役立てば幸いである。

2. 実施体制等、スケジュール

現有の職業能力開発体系 97 業種中における今年度見直し整備対象業種は、以下の理由等を踏まえ、選定し実施した。

- ・過去 5 年間の当該体系データのダウンロード数が多く、整備後も活用が見込まれること。
- ・H11 年度更新整備した業種であり、職務・仕事が変わ化した可能性が大きいこと。

この職業能力の体系の見直しの実施体制は、日本建設業連合会の協力を得ての外部委員会の設置や当機構内の建築工事業分野を専門とする職業訓練指導員の作業部会の設置を通して、見直しの検討・修正等を行い、同団体構成企業をはじめとした関連企業へのヒアリング調査（事務局及び作業部会委員で実施）により随時、検証を実施した。本年度も、コロナ感染症の影響下の中、スケジュール等の変更はあったが、業界動向に係る情報収集、業務の流れ図、職務構成、職務分析表の原案作成、外部委員（2 名）・作業部会委員（5 名）の委嘱後、会議を開催して、体系データの更新作業を行った。第 2 回委員会・作業部会は中止となったが、集合形式による委員会、作業部会をそれぞれ年 3 回、年 2 回開催し、体系データの検討等を行い、作業部会の開催中には委員会との合

同会議（半日）を開催し、外部委員との意見交換を通して修正等を進めた。最終的な職務分析表等の精査は、12 月開催の外部委員会（第 3 回目）で行った。なお、コロナの影響等を受けながら、両委員会・作業部会の開催と並行に実施した九州、甲信越、東北地域の 8 企業にヒアリングを行い、意見交換して見直し中の体系データに反映させている。1 月以降、業務の流れ図、職務構成・分析表の最終精査等を外部委員に依頼しながら、報告書（資料シリーズ）の作成・発行に向けて取り組んでいるところである。

3. 職業能力の体系の見直し整備について

冒頭に記載したサービスガイドラインの当該体系の位置づけもあるが、本来、職業能力開発体系は、職業能力開発促進法の第一章総則第三条（職業能力開発促進の基本理念）に基づき、労働者、中小企業等における人材育成に資するためのものである。事業主団体等との連携・協力のもと、各業界における職務遂行に必要な職業能力を体系的に整備し、各企業の職務、仕事、作業等の明確化につながる業界のモデル体系（職業能力の体系）を整備することにより、それらを活用して、課題別・職能別・目標別の企業の独自研修等の企画・実施等を図り、ひいては業界全体、我が国全体の人材育成につなげていくものである。その研修の企画・実施に向けて相談支援することも当機構施設の重要な役割の一つでもあり、全国施設に向けた職業能力開発プロデュースガイドも職業能力開発体系を活用した事業主支援の在り方を示したものとなっている。

3-1 建設業（建築工事業等）の特徴等

平成 11 年度の整備から約 22 年が経過している中、建築工事業における各種技術自体、大きな変化はないが、どの業界も同じであるが、業界を取り巻く産業テクノロジーの発展（複合機等の進展、周辺装置の高機能化等）には著しいものがある。一方、建設業の従業員数は概ね 1997 年にピークを記録し、その後は縮小傾向にある。その減少理由は一概に言えないものの、バブル崩壊やリーマンショック等の影響や労働環境、離職率の高さ等が考えられる。今、働き方改革（2024 年問題）への対応を含め、雇用延長後の高齢者大量離職への対応、生産性の向上など、国内の建設業関連企業

