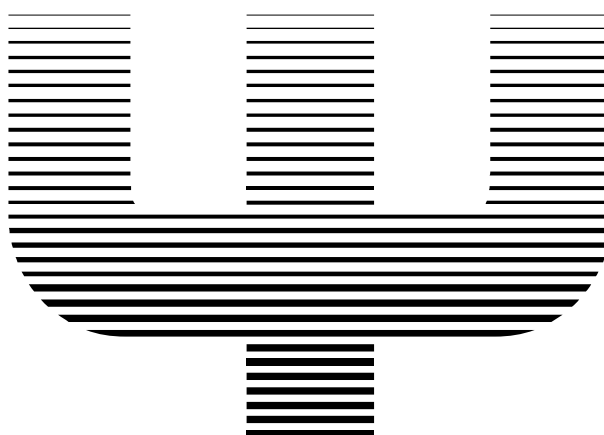


ISSN 1340-2390

資料シリーズ No. 76
2023



板金・金物工事業における
「職業能力の体系」の整備等に関する調査研究

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業能力開発総合大学校基盤整備センター

板金・金物工事業における
「職業能力の体系」の整備等に関する調査研究

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

職業能力開発総合大学校基盤整備センター

はじめに

新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大に伴い、世界各国は経済社会活動の抑制など、感染拡大に対応せざるを得ず、感染症は経済に大きな影響を与えました。我が国においては、2021年以降、ウィズコロナの考え方の下、経済活動との共生を進め、感染症による危機を乗り越えつつあったところで、原材料価格の高騰等に伴う世界的な物価上昇と海外への所得流出という新たな試練を迎えています。

また、国内の状況として、人口減少および少子高齢化が課題として残されており、労働市場も含めた社会全体に大きな影響を与えています。労働人口の減少する社会において、活力ある経済社会を構築するためにも、職業能力形成機会の乏しい非正規労働者をはじめ、若年者、女性、高齢者、障害者を含め、全ての働く人々の職業能力を高めることが不可欠といえます。

人材育成にあたっては、企業の求める職業能力を分類・整理し、明確にすることで、社員個々が有する職業能力を的確に把握することが可能になります。これにより企業の有する技術力や生産力が「見える化」され、企業の将来に向けた職業能力の強み弱みも浮き彫りとなり、過不足の無い組織的・体系的な人材育成（研修・職業訓練・OJT・Off-JT等）の計画と実施が可能になります。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、企業の人材育成の取り組みを支援するため、平成11年度から産業団体や企業等と連携を図り、産業分野や業種毎に「職業能力の体系」の整備を進めて参りました。この度の板金・金物工事業においては、19年ぶりの更新整備となり、ここで整備された「職業能力の体系」は、個々の企業における人材育成に活用していただく他、PDCAサイクルに基づいた公共職業訓練の質保証や水準維持・向上のための基礎データとして活用され、業界団体や企業の更なる発展に向けた「ものづくり」「ひとづくり」に微力ながら貢献できれば幸いです。

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日本板金工業組合連合会をはじめとする当団体の構成企業様、企業訪問ヒアリングを受けて頂いた企業様、関係各位に対し、心より感謝申し上げます。

2023年3月

職業能力開発総合大学校
基盤整備センター
所長 高井 宏幸

職業能力の体系の整備に関する調査研究委員会
委員名簿
 ～ 板金・金物工事業 ～

(敬称略、順不同)

委員会

令和4年度委員名簿

氏名	所属	役職
天野 宏昌	有限会社 天野钣金工作所	代表取締役
野溝 年成	有限会社 野溝金属	代表取締役
國松 慶誇	有限会社 國松工業	代表取締役
横瀬 雅哉	YOKOBAN株式会社	代表取締役
小畠 義郎	一般社団法人 全日本钣金工業組合連合会	専務理事
中島 均	職業能力開発総合大学校	准教授

オブザーバー

氏名	所属	役職
梶原 幸範	本部 公共職業訓練部 訓練支援課	課長補佐
石原 進	本部 公共職業訓練部 訓練支援課	専門役

事務局

氏名	所属	役職
安達 明史	職業能力開発総合大学校 基盤整備センター 開発部	部長
多々良 敏也	職業能力開発総合大学校 基盤整備センター 開発部 高度訓練開発室	室長
吉岡 央雄	職業能力開発総合大学校 基盤整備センター 開発部 在職者訓練開発室	室長
荒木 勇太郎	職業能力開発総合大学校 基盤整備センター 開発部 在職者訓練開発室・高度訓練開発室 (併任)	開発研究員
池田 和生	職業能力開発総合大学校 基盤整備センター 開発部 在職者訓練開発室・高度訓練開発室 (併任)	開発研究員
若松 道博	職業能力開発総合大学校 基盤整備センター 開発部	相談役

調査研究担当室：高度訓練開発室
 在職者訓練開発室

目 次

第1章 総論

第1節 調査研究の趣旨	3
第2節 板金・金物工事業における「職業能力の体系」の更新整備概要	5
2-1 経緯（職業能力開発体系の整備状況）	5
2-2 対象業種	7
2-3 日本標準産業分類との相関	7
2-4 業界動向及び板金・金物工事業の各種統計データ	8
2-5 更新整備作業の流れイメージ等	16
2-5-1 調査研究委員会	18
2-5-2 企業訪問等によるヒアリング	25
第3節 「職業能力の体系」の整備とは	26
3-1 「職業能力の体系」の構成	26
3-2 「部門」「職務」「仕事」「作業」の関係	27
3-3 「職業能力の体系」における区分レベルについて	30
3-4 業務の流れ図	31
3-5 職務構成	33
3-6 職務分析	34
3-6-1 「仕事」	34
3-6-2 「作業」	34
3-6-3 「作業に必要な主な知識及び技能・技術」	35
3-6-4 区分レベル設定について	37

第2章 各論

第1節 業務の流れ図	41
第2節 職務構成表（部門－職務）	43
2-1 「経営」～「営業」部門における職務構成	44
2-2 「技術」～「建築板金・施工」部門における職務構成	44
第3節 職務分析表	45
3-1 職務分析（部門－職務－仕事）	46
3-2 職務分析表（部門－職務－仕事－作業－作業に必要な主な知識及び技能・技術）	50
3-2-1 経営部門	55
3-2-2 監査部門	58
3-2-3 事務・管理部門	59
3-2-4 営業部門	66
3-2-5 技術部門	68
3-2-6 施工管理部門	71
3-2-7 建築板金・施工部門	80

第3章 調査研究成果（「職業能力の体系」の様式1～4）

3-1 様式1 職業能力開発体系	93
3-2 様式2 職務別職業能力体系（職務と仕事）	94
3-3 様式3 職務別能力要素の細目（職務と仕事と作業）	97
3-4 様式4 職務別能力要素の細目の内容（作業に必要な主な知識、技能・技術）	107

参考資料

参考1：職業能力開発体系の整備状況 一覧	191
参考2：企業訪問ヒアリング結果（板金・金物工事業）	197
参考3：用語集	231
参考4：参考文献等	237