

# 第 1 章 調査開発概要



## 第1章 調査開発概要

### 第1節 調査開発の背景・目的

近年、産業構造の変化や技術革新が急速に進展し、雇用形態も多様化している。社会経済が大きく変動する状況においては、現在働いている者のみならず、これから働こうとする者に対しても、多様な職業能力の開発が求められている。このような背景を踏まえ、職業能力開発促進法は、職業能力開発に関する基本的理念を以下のとおり定めている。

#### 基本理念(同法第三条)

「労働者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、及び転職に当たっ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。」

この職業能力開発促進法の基本理念を具現化するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(以下「機構」という。)では、職務分析によって職業を段階的かつ体系的に整理し、「職業能力の体系」(以下「能力体系」という。)として広く提供している。

整備された能力体系は、職業能力開発に積極的に取り組む企業において、職務およびその内容の明確化、教育訓練コースの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の策定に際しても重要な資料として活用されている。

さらに、平成28年度からは、能力体系に基づくデータがジョブ・カードにおける能力評価シート作成時の「汎用性のある評価基準」として公的に位置付けられ、活用が推進されている。

能力体系は、職務遂行に必要な知識、技能・技術を明らかにしたものであり(構成については資料1を参照)、これを基に教育訓練をどのように実施するかを整理したものが「職業訓練の体系」(以下「訓練体系」という。)である。これら2つを総称して「職業能力開発体系」(以下「体系」という。)と呼んでいる。

今般、厚生労働省において、職業能力開発促進法第5条第1項の規定に基づき、職

業訓練や職業能力評価など、職業能力開発に関する基本的な指針となる「第12次職業能力開発基本計画(令和8年3月31策定)」が取りまとめられた。

本計画は、令和8年度から12年度までの5年間を対象期間としており、産業構造の急速な変化や人口減少に伴う労働供給制約を踏まえ、成長型経済への移行を確実にするための職業能力開発施策の方向性を示すものである。

その中では、我が国が持続的な経済・産業の発展を実現していくためには、労働者一人ひとりが能力を高め、その能力を十分に発揮できる仕事に就くことができるよう、労働市場の「見える化」を進めるとともに、産業界・成長分野に必要な人材の育成や確保を戦略的に推進することが不可欠であるとしている。また、個別化・共同化(共有化)・見える化という3つの視点を掲げ、業種横断的な能力開発を可能とする仕組みづくりを推進している。

特に、デジタル技術の進展や職務・働き方の多様化を踏まえ、企業や個人による職業能力開発への投資を一層促進し、生産性向上と処遇改善を同時に実現していくことが重要であると位置づけられている。

また、今後の職業能力開発の方向性として、AIやデジタル技術の進展など経済・社会構造の急速な変化を踏まえ、人材ニーズの変化に対応した訓練プログラムの開発提供、並びに個人の自律的・主体的なキャリア形成支援の充実が求められている。

加えて、キャリアコンサルティングの拡充や、教育訓練のオンライン化・夜間休日対応など、学び直しを行いやすい環境整備を進めることの重要性が指摘されている。

現在、社会全体においてデジタルトランスフォーメーション(以下「DX」という。)が急速に進展しており、働き方や仕事・作業の進め方において大きな変革が生じている。これまでの職業能力は、主として産業構造や職種ごとの技能に基づき整理されてきたが、AI、データ活用、リモートワーク、グローバルな連携など、産業横断的に必要とされる能力が急速に拡大している。こうした中では、従来の延長では捉えきれない新しい能力領域を示すことが不可欠であり、能力体系データ自体も、DX時代における人材育成の基盤として再構築されることが強く求められている。

業種別の能力体系データは、多くの職務情報を含む一方で、ものづくり分野の技術職に共通する業種横断的な職務への対応が困難となっている。例えば、「工程管理」や「検査」等は複数業種で共通して登場するが、業種ごとに対象範囲や記述の細かさが異なるため、横断的な人材育成計画や訓練設計に活用しにくいという課題がある。

以上のことを踏まえ、本調査開発では、既存のものづくり分野(製造業、建設業)の能力体系データを「業種別」から「職務別」に再編し、ものづくり分野に共通する基盤職務を整理したベースとなる能力体系を整備する。さらに2年目にDX関連の仕事・作業を付加し、中小企業の人材育成支援に直結する能力体系として提案する。本資料では、ベースとなる能力体系整備に係る1年目の到達点と課題を報告する。

## 第2節 職業能力開発体系の概要と活用状況

### 2-1 職業能力開発体系の様式

体系は、前節で述べたとおり、能力体系と訓練体系の2つで構成されている。また、図1-1のとおり体系データは7つの様式があり、体系の全体像を表す様式1、能力体系に関する様式2～4、訓練体系に関する様式5～7で構成されている。

なお、業種ごとに整備した能力体系はモデルデータとして基盤整備センター（以下「センター」という。）のホームページで公開しており、事業主団体及び事業主等（以下「事業主等」という。）において、職務分析、教育訓練計画の策定、人材育成の参考資料として活用することが可能である。

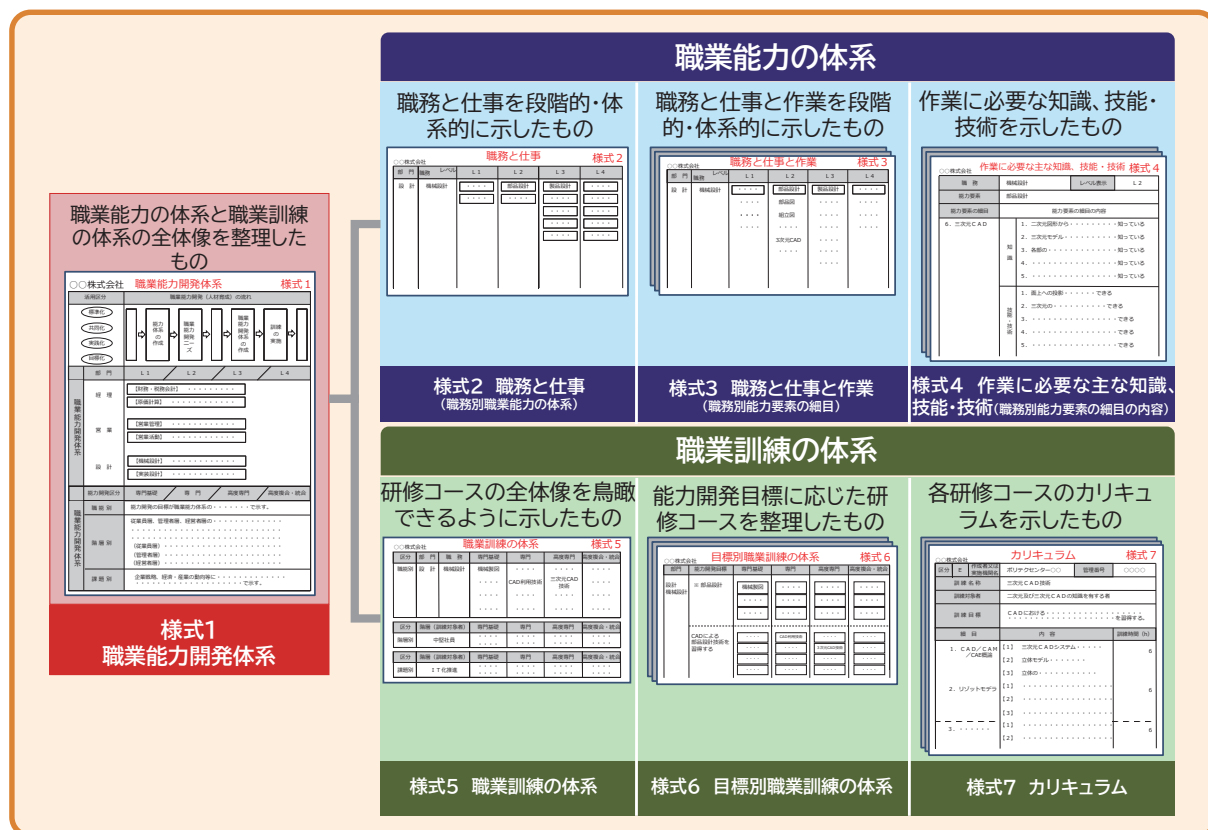


図1-1 職業能力開発体系の様式

### 2-2 職業能力開発体系の整備状況

業種毎の能力体系の整備は平成11年から始まり、これまで(令和7年度末まで)に整備した能力体系は99業種である。訓練体系については、平成24年度から22業種が整備されている。体系の整備状況は表1-1のとおりである。

表1-1 職業能力開発体系の整備状況(令和7年度末現在)

分類	NO	業種名	整備状況			
			職業能力の体系	整備年度	職業訓練の体系	整備年度
01農業, 林業	01	米作・米作以外の穀作農業	○	21		
	02	野菜作農業(露地野菜)	○	21		
	03	野菜作農業(施設野菜)	○	22		
	04	酪農業	○	21		
	05	林業	○	22		
02建設業	01	土木工事業	○	16		
	02	造園工事業	○	17		
	03	建築工事業	○	R3		
	04	大工工事業	○	28		
	05	とび・土工・コンクリート工事業	○	29		
	06	鉄骨工事業	○	26	○	27
	07	鉄筋工事業	○	16		
	08	左官工事業	○	20		
	09	板金・金物工事業	○	R4		
	10	塗装工事業	○	20		
	11	床・内装工事業	○	24	○	25
	12	電気工事業	○	23	○	24
	13	電気通信工事業	○	24	○	25
	14	空調調和換気設備工事業	○	23	○	24
	15	給排水衛生設備工事業	○	23	○	24
	16	型枠工事業	○	27		
03製造業	01	肉加工品製造業	○	23		
	02	パン製造業	○	18		
	03	惣菜製造業	○	15		
	04	シャツ製造業	○	14		
	05	木製家具製造業	○	19		
	06	紙製容器製造業	○	16		
	07	印刷業	○	14		
	08	製本業	○	17		
	09	プラスチック製品製造業	○	R1		
	10	ガラス容器製造業	○	17		
	11	鋳鉄鋳物製造業	○	21		
	12	鍛工品製造業	○	20		
	13	非鉄金属素形材(鋳物・グイスト)製造業	○	22		
	14	機械鋸・刃物製造業	○	26	○	27
	15	鉄骨製造業	○	26	○	27
	16	金属プレス製品製造業	○	R2		
	17	金属熱処理業	○	17		
	18	物流運搬(マリアル・ハートリング)設備製造業	○	26	○	27
	19	建設機械製造業	○	25	○	26
	20	金属工作機械製造業	○	24	○	25
	21	機械工具製造業	○	21		
	22	金属プレス用金型製造業	○	23	○	24
	23	プラスチック射出成形用金型製造業	○	23	○	24
	24	計測機器製造業	○	24	○	25
	25	光学レンズ製造業	○	25	○	26
	26	集積回路製造業	○	14		
	27	電子回路基板製造業	○	20		
	28	電子回路実装基板製造業	○	21		
	29	民生用電気機械器具製造業	○	R2		
	30	情報通信機械器具(組込関連)製造業	○	19		
	31	通信機械器具・同関連機械器具製造業	○	R2		
	32	自動車部分品・附属品製造業(※1)	○	30	○	R1
	33	食品機械・同装置製造業(※2)	○	27		
	34	包装・荷造機械製造業	○	27		
	35	配電盤・制御盤製造業	○	27		
	36	医療用機械器具製造業	○	R3	○	R4
	37	航空機・同附属品製造業	○	R6	○	R7

(次ページへ続く)

分類	NO	業種名	整備状況			
			職業能力の体系	整備年度	職業訓練の体系	整備年度
04情報通信業	01	情報サービス業	○	R4		
05運輸業, 郵便業	01	一般貸切旅客自動車運送業	○	17		
	02	一般貨物自動車運送業	○	14		
06卸売, 小売業	01	各種商品卸売業	○	16		
	02	衣服卸売業	○	14		
	03	飲食品卸売業	○	16		
	04	酒類卸売業	○	14		
	05	建築材料, 鉱物・金属材料等卸売業	○	16		
	06	機械器具卸売業	○	16		
	07	その他の卸売業	○	16		
	08	百貨店, 総合スーパー	○	14		
	09	その他の各種商品小売業	○	15		
	10	婦人服小売業(チェーン店)	○	14		
	11	婦人服小売業(単独店)	○	14		
	12	料理品小売業	○	15		
	13	自動車小売業	○	14		
	14	電気機械器具小売業	○	14		
	15	ホームセンター	○	14		
07学術研究, 専門・技術サービス業	01	社会保険労務士事務所	○	20		
	02	建築設計業	○	12		
	03	測量業	○	26	○	27
	04	地質調査業	○	26	○	27
	05	非破壊検査業	○	25	○	26
	06	エンジニアリング業	○	26	○	27
08宿泊業, 飲食サービス業	01	旅館	○	14		
	02	ホテル	○	15		
	03	専門料理店(和食)	○	18		
09生活関連サービス業, 娯楽業	01	普通洗濯業	○	15		
	02	旅行業	○	14		
	03	葬儀業	○	17		
	04	ボウリング場	○	16		
	05	フィットネスクラブ	○	14		
10教育, 学習支援業	01	専修学校, 各種学校	○	18		
11医療, 福祉	01	訪問介護事業	○	16		
	02	有料老人ホーム	○	19		
12サービス業(他に分類されないもの)	01	産業廃棄物処分業	○	16		
	02	家具修理業	○	18		
	03	職業紹介業	○	15		
	04	労働者派遣業	○	15		
	05	ビルメンテナンス業	○	25	○	26
	06	警備業	○	14		

## 汎用(分野別)

13汎用	01	電気保全(メカトロ)分野	○	24		
	02	製造業 経営及び事務部門	○	25		
	03	製造業 営業部門	○	25		
	04	製造業 生産管理部門	○	25		
	05	サービス業 経営及び事務部門	○	25		
	06	サービス業 営業部門	○	25		
	07	サービス業 品質管理部門	○	25		
	08	建設業 経営及び事務部門	○	27		
	09	建設業 営業部門	○	27		
	10	建設業 施工管理部門	○	27		
	11	建設業 作業管理(施工部門)	○	27		

※1：03-32自動車部分品・附属品製造業→①自動車機械部品製造業、②自動車電装品製造業に分類し整備していること。

※2：03-33食品機械・同装置製造業→①自動機・ライン製造業、②流体食品・飲料加工プラント製造業に分類し整備していること。

## 2-3 職業能力開発体系の活用状況

中小企業等では、従業員の人材育成を行う重要性は理解している一方、人手不足の中、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、労働生産性の向上、業務効率化及び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が求められている。

そこで機構においては、従業員の人材育成上の課題を抱える事業主等に対して、課題解決のために体系を活用して図1-2に示す「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4つの見える化の流れで職業能力の開発及び向上に関する支援を行っている。



図1-2 職業能力開発体系を活用した「4つの見える化」

人材育成支援の4つのステップのうち、④目標達成のための研修の計画・実施である「能力開発の見える化」は、支援の現場において最も多く取り組まれているステップであり、次に①仕事に必要な職業能力の把握・整理である「仕事の見える化」が続く傾向にある。支援数が多い理由としては、近年のコロナ禍や人手不足、人的資本の関係など支援のケースによって状況は異なるが、「能力開発の見える化」は実際に団体、事業主等が研修等を実施し、目標達成のための成果が見えやすく、「仕事の見える化」は目標達成のための職業能力の洗い出しをするステップであることが考えられる。

一方、機構外部の活用状況については、表1-2にセンターホームページに公開している能力体系モデルデータ(以下「モデルデータ」という。)の過去5年間のダウンロード件数を示す。年間平均で約73,000件、令和6年度においては約13,000件と過去に比べると少ないものの多くの利用者が活用している状況である。

表1-2 モデルデータのダウンロード件数

令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
262,023	47,498	25,017	14,623	13,419

※機構外部からの件数のみ集計(センター調べ)

### 第3節 調査開発の内容と実施体制

#### 3-1 モデルデータの課題

機構内に限らず、事業主等一般の利用者においても、当該モデルデータが活用されていることは前節で述べたとおりである。しかしながら、これまでセンターが整備してきたものづくり分野(製造業、建設業)のモデルデータは、以下のように業種別・部門別で体系化されている。

- ・製造業：業種別 37 業種、汎用(部門別) 3 部門
- ・建設業：業種別 16 業種、汎用(部門別) 4 部門

しかし、これらを技術職に共通する基盤職務としてまとめた体系は整備されておらず、業種横断的に求められる能力を抽出する目的には最適化されていないという課題があった。

特に、業種ごとに記述の細かさや範囲が統一されておらず、同じ用語でも業種によって解釈が異なる構造が見られ、中小企業の実務における横断的な技術職像との乖離といった課題が顕在化していた。

こうした背景を踏まえ、「技術職としての本質的な業務」を軸に、既存のモデルデータから共通基盤職務を抽出し、業種横断で整合のとれる体系を再構築することとした。例えば、溶接のように複数業種で共通して必要とされる職務を基点に整理していくこととした。

なお、共通基盤能力を最初から生成AIで新規生成するのではなく、既存のモデルデータを再構築する方針を採った理由は、次のとおりである。

- ・メンテナンス性、継続性の確保  
将来の改訂や差管理、既存版との互換性を確保しやすい。
- ・客観性、透明性の担保  
モデルデータは活用実績を有し、整備に際しては業界団体の協力を得ている。
- ・再現性、比較可能性の確保  
何を統合、再定義したかという差分の明確化を通じて、後年の評価や他分野展開における比較を容易にできる。

#### 3-2 スケジュールと実施体制

本調査開発では、令和7年度から2年計画で実施しており、以下に主なスケジュールと図1-3にプロセス図を示す。

1年目は、モデルデータから、ものづくり分野(製造業、建設業)の技術職に共通す

る基盤職務を横串で抽出し、ベースとなる能力体系を整備する。この過程において、対話型生成AIを活用した効率的な分析手法や整備方法の確立も目指す。

2年目は、1年目に整備したベースとなる能力体系にDX関連要素を付加した新たな能力体系を整備し、中小企業の人材育成・職業訓練に活用できる実践的な体系を提案する。

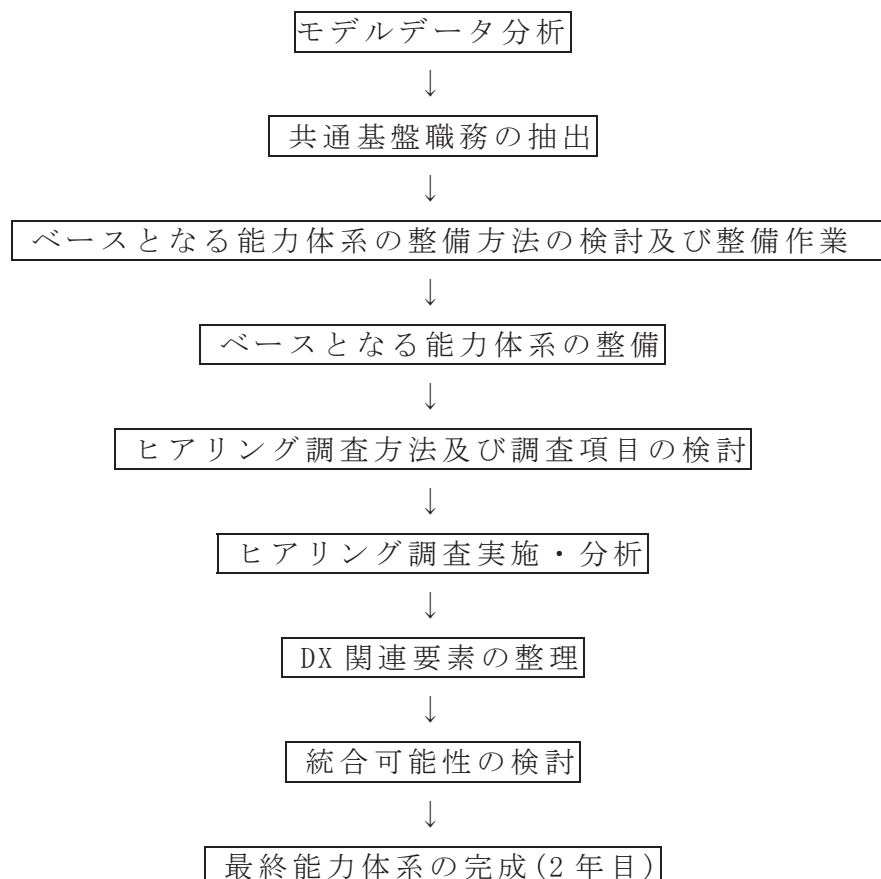


図 1 - 3 プロセス図

実施にあたり、機構職員(訓練担当管理職、職業訓練指導員、職業大教員)で構成される「DX時代における職務別職業能力の体系の整備に関する作業部会」(以下「作業部会」という。)とものづくり分野(製造業、建設業)に対してDX推進・支援をしている団体・企業等の有識者および作業部会委員で構成される「DX時代における職務別職業能力の体系の整備に関する委員会」(以下「委員会」という。)を設置した。

作業部会では、モデルデータの分析と整備方法の検討や整備作業、ヒアリング調査方法と調査項目の検討を行い、委員会ではDX関連の仕事・作業の現状確認、現場の課題やヒアリング調査方法についての意見交換を実施した。

1年目の作業部会および委員会の主な議題は次のとおりである。

1年目(令和7年度)

【第1回作業部会開催概要】

日時 : 令和7年7月2日～4日

議題 : (1) 製造業、建設業の分析  
(2) 職業能力の体系整備方法の検討  
(職務の洗い出し、分野ごとのまとめ方)

【第2回作業部会開催概要】

日時 : 令和7年10月1日～3日

議題 : (1) 第1回作業部会の成果物に関する分析結果と今後の方針  
(2) スキルアイを活用した「作業に必要な主な知識、技能・技術」の整理

【第1回委員会開催概要】

日時 : 令和7年12月11日

議題 : (1) ものづくり分野におけるDX関連の仕事・作業の現状と課題  
(2) DX推進事例等のヒアリング調査方法と調査項目

【第3回作業部会開催概要】

日時 : 令和7年12月10日～12日

議題 : (1) ものづくり分野におけるDX関連の仕事・作業の現状と課題  
(2) DX推進事例等のヒアリング調査方法と調査項目  
(3) 第2回作業部会の成果物に関する分析結果と今後の方針  
(4) スキルアイを活用した「作業に必要な主な知識、技能・技術」の整理

