「職業能力開発体系」を活用した支援事例

会員企業向けの研修１７コースの開発

一般社団法人
山梨県機械電子工業会　様

抱えていた課題	課題解決のための主な取組	アウトプット（成果）
●新たに、自動車や航空機分野等へ進出することによる事業拡大や高付加価値化が喫緊の課題となっている。 ●上記の課題に取り組む上で、従業員の高齢化と技能継承の遅れ、新入社員から中堅社員の層における人材育成が課題となっている。	**能力の見える化** ●会員企業を対象としたアンケート調査を活用して、抱えている課題を解決するために、従業員の身につけるべき職業能力を明確化した。 **能力開発の見える化** ●「職業能力の体系」モデルデータを参考に、明確となった職業能力を習得する研修カリキュラムを提案した。	●若手社員から中堅社員までの幅広いニーズに対応できる人材育成プランを作成し、会員企業向けに体系的な１７コースの研修を開発でき、OJTを補完する効果的な人材育成が実施できた。

若手の人材育成及び人材の確保

香川県鉄筋業協同組合　様
武田建設株式会社　様

抱えていた課題	課題解決のための主な取組	アウトプット（成果）
●県内の鉄筋工事業における魅力ある企業づくりを目指す中で、若手の人材育成及び人材の確保が課題となっている。	**仕事の見える化** ●「職業能力の体系」モデルデータを活用し、従業員から現場の意見を集約し、職務に必要な業務内容について明確化した。 **能力開発の見える化** ●「職業能力の体系」モデルデータを活用し、明確となった職業能力について年代別に整理し、経験に応じた人材育成プランを提案した。	●人材育成プランを作成することで、入社からの人材育成の流れが明確となり、採用活動において、求職者に対する広報の強化につながった。 ●仕事に必要な作業を整理することで、動画教材など、体系的な研修教材の作成が容易となった。

「職業能力の体系」モデルデータの整備業種

モデルデータとは、産業・業種の標準的かつ一般的な業務・仕事について、平成11年から全国の事業主団体等と共同で職務分析を行い、仕事に求められる知識や技能・技術をまとめたものです。令和4年4月現在で、日本標準産業分類の小分類を中心に以下の98業種(約2,700職務)を整備しています。

❶農業、林業　米作・米作以外の穀作農業、野菜作農業（露地栽培）、野菜作農業（施設野菜）、酪農業、林業
❷建設業　土木工事業、造園工事業、建築工事業、大工工事業、とび工事業、鉄骨工事業、鉄筋工事業、左官工事業、板金・金物工事業、塗装工事業、床・内装工事業、電気工事業、電気通信工事業、空気調和換気設備工事業、給排水衛生設備工事業、型枠工事業
❸製造業　肉加工品製造業、パン製造業、惣菜製造業、シャツ製造業、木製家具製造業、紙製容器製造業、印刷業、製本業、プラスチック製品製造業、ガラス容器製造業、銑鉄鋳物製造業、鍛工品製造業、非鉄金属素形材（鋳物・ダイカスト）製造業、機械鋸・刃物製造業、鉄骨製造業、金属プレス製品製造業、金属熱処理業、物流運搬設備製造業、建設機械製造業、金属工作機械製造業、機械工具製造業、プラスチック射出成形用金型製造業、金属プレス用金型製造業、計測機器製造業、光学レンズ製造業、集積回路製造業、電子回路基板製造業、電子回路実装基板製造業、民生用電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業（組込関連）、通信機械器具・同関連機械器具製造業、自動車部分品・附属品製造業、食品機械・同装置製造業、包装・荷造機械製造業、配電盤・制御盤製造業、医療用機械器具製造業
❹情報通信業　情報サービス業
❺運輸業、郵便業　一般貸切旅客自動車運送業、一般貨物自動車運送業
❻卸売業、小売業　各種商品卸売業、衣服卸売業、飲食料品卸売業、酒類卸売業、建築材料／鉱物・金属材料等卸売業、機械器具卸売業、その他の卸売業、百貨店・総合スーパー、その他の各種商品小売業、婦人服小売業（チェーン店）、婦人服小売業（単独店）、料理品小売業、自動車小売業、電気機械器具小売業、ホームセンター
❼学術研究、専門・技術サービス業　社会保険労務士事務所、建築設計業、測量業、地質調査業、非破壊検査業、エンジニアリング業
❽宿泊業、飲食サービス業　旅館、ホテル、専門料理店（和食）
❾生活関連サービス業、娯楽業　普通洗濯業、旅行業、葬儀業、ボウリング場、フィットネスクラブ
❿教育、学習支援業　専修学校／各種学校
⓫医療、福祉　訪問介護事業、有料老人ホーム
⓬サービス業（他に分類されないもの）　産業廃棄物処分業、家具修理業、職業紹介業、労働者派遣業、ビルメンテナンス業、警備業

お問い合わせ先
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構神奈川支部
関東職業能力開発促進センター
ポリテクセンター関東
生産性向上人材育成支援センター
訓練第二課／生産性センター業務課
〒241-0824　横浜市旭区南希望が丘７８番地
tel　０４５－３９１－２８１９

人材育成プランのご提案
（スマートフォン対応）

生産性向上人材育成
支援センター
（スマートフォン対応）

職業能力の体系
（PC画面向けの表示）

人材育成の支援メニュー

◆ハロートレーニング（在職者訓練）
◆生産性向上支援訓練
◆職業訓練指導員の派遣・施設設備の貸出
◆共同・受託研究
◆社員の長期研修（事業主推薦制度）
◆各種情報提供

詳しくは最寄りのポリテクセンター・ポリテクカレッジの生産性向上人材育成支援センターまでお問い合わせ下さい。

生産性センター　検索

R5.3

頼れる

人材育成のパートナー

「人材育成プラン」のご提案

企業の成長のカギは従業員のスキルアップ
未来を切り開く人材育成のビジョンづくりを支えます

独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構
らしく、はたらく、ともに

計画的・効果的な人材育成のために4つの見える化をサポートします！

職業能力開発体系による「人材育成プラン」のご提案

人材育成上の課題

1 仕事の見える化
仕事・作業に必要な職業能力の整理

2 能力の見える化
従業員の職業能力の把握

3 目標の見える化
従業員育成の目標設定

4 能力開発の見える化
人材育成プランの作成と研修の実施

人材育成上の課題の解決

こんなお悩みはありませんか?

- 各職場に必要な能力は？
- 従業員がどのような能力を持っているか？
- 従業員に身に付けて欲しい能力は？
- その能力を身に付けるために何をしなければならないか？

A社
人材育成
担当Bさん

人材育成を具体的にどうやって進めたらよいか相談したい…

「仕事の見える化」をサポートします。

各業種の仕事・作業に必要な知識や技能・技術を見える化した「職業能力の体系」モデルデータを整備しております（※裏表紙参照）。モデルデータを活用して従業員の職業能力を把握し、スキルアップに向けて目標を設定します。

A社の組織図

部・課		係
技術	設計	機械設計
		開発設計
	設備技術	設備管理
製造	切断	材料出庫
		切断
	溶接	溶接
	切削加工	旋盤加工
		NC旋盤加工
		フライス加工

仕事・作業に必要な職業能力を整理
（例）「機械設計」

仕事	作業	知識、技能・技術
製図	設計準備	投影図を作成することができる。 ・JISの規格を知っている。 ・2次元CAD等のツールの利用法を知っている。 ・部品図及び組立図の作成手順を知っている。
	2次元CAD	CADソフトを操作できる。 ・製図機能を知っている。 ・図面作成方法を知っている。 ・機械要素部品の作成方法を知っている。
試作設計	設計準備	試作計画書（時期・材料・機械・作業者・作業方法）の作成ができる。 ・試作品図面の作成方法を知っている。 ・材料表等の作成方法を知っている。 ・用途に応じた自社の技術を知っている。
		コストや開発期間の見積もり検討ができる。 ・材料・部品の市販の有無を知っている。 ・外注方法を知っている。 ・開発費の算出方法を知っている。

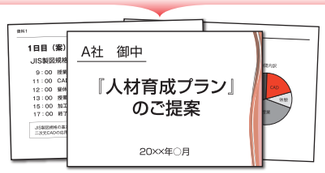
仕事に必要な知識、技能・技術を習得するためのコースを設定します。

「能力開発の見える化」をサポートします。

多様な仕事に対応する研修カリキュラムを約3,000コース整備しています。カリキュラム等をもとに**「人材育成プラン」**をご提案いたします。人材育成プランを進める際には、当機構のハロートレーニング（在職者訓練）、生産性向上支援訓練等をご利用いただけます。

研修コース一覧（例）

	ステップ1	ステップ2	ステップ3	ステップ4
機械設計	●JIS製図規格解説	●機械設計製図 ●二次元CAD応用技術	●機械加工を考慮した設計技術（設計基準と加工基準） ●設計と加工技術（機械加工における製品設計の考え方） ●機械設計のための企画開発実習（機械設計編）	●VEと組立性評価によるコストミニマム設計 ●製品環境規制に対応する環境配慮設計 ●3次元公差解析を使用した公差の最適化手法 ●メカトロ機械設計（リニアガイド、ボールネジ、サーボ編）
	●機械設計に必要な知識	●機械要素設計技術 ●機械設計技術（切削部品設計）		



人材育成プラン活用により、以下のメリットがありました。

- 各職場に必要な能力が明確となり、計画的な人材育成が可能となりました。
- 従業員一人一人の能力及び目標が明確となり、仕事に対する意欲の向上や職場の活性化につながりました。
- 従業員のスキルアップにより、企業の生産性向上のための工夫が見られるようになりました。

Q1 人材育成のメリットは何ですか。

従業員のスキルアップにより、職場に必要な**人材の確保、職場定着率の向上**が図られるほか、**業務改善・生産性向上**といった企業が抱える課題の解決が期待できます。

また、こうした取組を続けることにより、企業実績のみならず、企業の人的投資への姿勢が評価され、**企業価値の更なる向上**といった好循環も期待できます。

Q2 職業能力開発体系とは何ですか。

職業能力の開発及び向上に向けて、人材育成をどのように計画的･効果的に進めるかについて整理するためのツールです。

仕事･作業に必要な職業能力（知識、技能･技術）を段階的･体系的に整理した「職業能力の体系」と、それらを身につけるための訓練カリキュラムを同様に整理した「職業訓練の体系」からなっています。

このうち「職業能力の体系」は、人材開発支援助成金等の厚生労働省の助成金における「汎用性のある評価基準」に定められています。

Q3 どのように人材育成を支援してもらえますか。

従業員の人材育成における課題解決のために、職業能力開発体系を活用して**「4つの見える化」**の流れで従業員の職業能力の開発及び向上に関する支援を行います。御社のご要望にあわせて、ハロートレーニング（在職者訓練）・生産性向上支援訓練の実施、テクノインストラクター（職業訓練指導員）の派遣、機器設備等をご利用いただけます。

Q4 費用はかかりますか。

「人材育成プラン」は無料でご提案いたします。

詳しくは、最寄りのポリテクセンター･ポリテクカレッジの生産性向上人材育成支援センターまでお問い合わせください。