

第5章

職業能力体系（モデルデータ）について

5-1 生涯職業能力開発体系における用語の定義

（1）職務分析とは

企業の生産活動等における「職務」の種類、性質、複雑さ、難しさ等に着目し、その遂行のために必要な職業能力を明らかにすることである。「職務」とは、企業等組織として果たすべき機能を同一の種類、系統等で括った区分のことをいう。

また職務分析は、企業の経営活動における必要な「仕事」について分析するものあり、労働者個人の仕事を分析するものではない。

なお、この「職務分析」は一般的広義な用語ではなく、機構が開発した生涯職業能力開発体系作成に係る用語として扱っている。

（2）職業能力体系（モデルデータ）とは

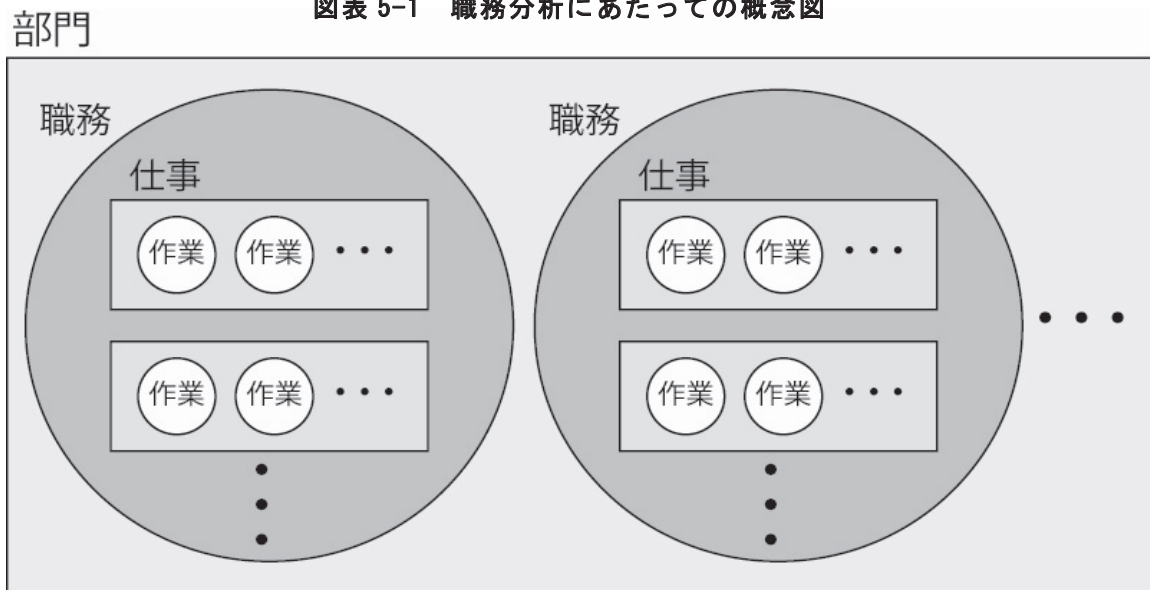
企業等が人材育成や能力開発等のために職務分析を行う際、白紙の状態から職務分析するのは大変なため、業界標準の参照すべき職務分析データがあれば自社固有の職務分析を効率的に作成することが可能となる。ここで参照する職務分析データで第4章の4-3「生涯職業能力開発体系の構成」の（2）様式2（職務別職業能力体系）、（3）様式3（職務別能力要素の細目）、（4）様式4（職務別能力要素の細目の内容）の内容を、職業能力体系（モデルデータ）と称している。

5-2 職務分析にあたっての区分方法

職務分析にあたっては、分析内容を系統的に整理するため、「部門」「職務」「仕事」「作業」「作業に必要な知識及び技能・技術」と分けている。概念図及び考え方は、以下のとおりである。（図表5-1、図表5-2参照）

また、「仕事」は、複数の人または複数の部門（部、課等）が行っている場合、職務分析は、どの系統に属する「仕事」に整理するかの方針を明確にし、同一仕事の重複を避ける必要がある。

図表 5-1 職務分析にあたっての概念図



(1) 部門

職務分析における「部門」とは、企業全体の業務機能はその種類、系統等によって大きく括った区分であり、企業組織として一定の役割を持った複数の「職務」の集まりをいう。

おおむね企業組織の”課”に相当し、企業の規模等によっては、2つの階層で整理してもよく、企業組織の”部”及び”課”に相当する。

(2) 職務

職務分析における「職務」とは、企業組織として果たすべき業務機能を同一の種類、系統等で括った区分であり、複数の「仕事」の集まりをいう。

(3) 仕事

職務分析における「仕事」とは、企業の経営活動に資する一定の目的を持って遂行するものであり、分業または分担が可能な”まとまり”をいう。

(4) 作業

職務分析における「作業」とは、「仕事」を構成する要素であり、これ以上分割または人に分担できないものをいう。

複数の「作業」を目的達成に向け、順序化（ステップ化）またはグループ化したものが「仕事」となる。

(5) 作業に必要な知識及び技能・技術

職務分析における「作業」を行うための必要な能力を知識及び技能・技術に分けてあらわしたもので、「作業」の内容、範囲、程度等を「知識」では「作業を行うために何を知らなければならないか?」、「技能・技術」では「作業を行うために何ができなければならないか?」という視点で分析したものをいう。

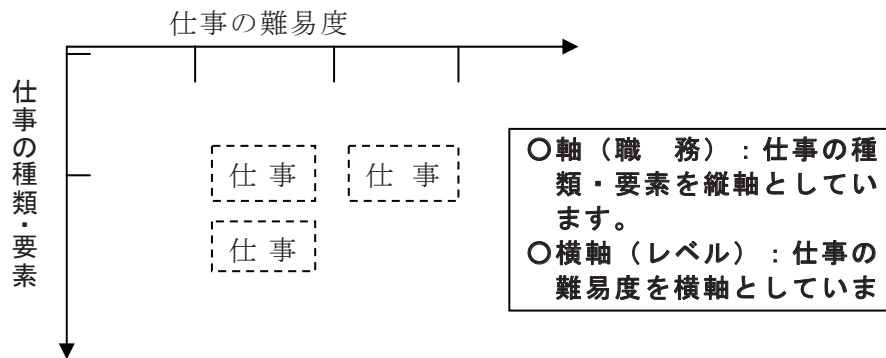
図表 5-2 「部門」「職務」「仕事」及び「作業」の参考例

	部 門	職 務	仕 事	作 業
例 1	経 理	財務・税務会計	会計記帳	取引の分類と仕訳
	総 務	原価計算	財務会計	現預金取引の出納
	営 業	管理会計	財務諸表報告	証書類の整理
	⋮	⋮	⋮	⋮
例 2	コンサルティング	システム監査	システム監査の本調査実施	監査日程の作成
	パッケージソフトウェア開発・製造	プライバシーマーク取得支援	システム監査の予備調査実施	監査担当者の選定と役割設定
	研 究	情報リテラシー研修企画	システム監査結果の報告	重要項目と監査ポイントに基づく本調査
	⋮	⋮	⋮	⋮
例 3	製造・ハード組立	部品実装組立	基板製作	基板作成予備作業
	技術・電送設備	手はんだ部品実装	部品実装	基板作成作業
	ソフトウェア設計	組 立	⋮	基板検査作業
	⋮	⋮	⋮	⋮
例 4	製造・製造	測定・検査	材料試験	検査準備
	製造・組立	工作機械加工	非破壊検査	硬さ試験
	生産管理	プレス加工	機械検査	強度試験
	⋮	⋮	⋮	⋮

5-3 職務分析にあたってのレベル区分と「仕事」の概念

職業能力体系（モデルデータ）は、「仕事」の種類ごとに段階的かつ体系的に整理し、一覧表化しているが、それぞれの「仕事」を遂行するための「難易度（レベル）」の設定が必要である。（図表 5-3 参照）

図表 5-3 仕事の種類とレベルの関係



職業能力体系を構築するにあたってのレベルは、図表 5-1 に示すとおり、「仕事」の単位で 4 段階のレベル区分で整理している。

職務分析において仕事のレベル区分を行うにあたっては、図表 5-1 を基準にそれぞれの業界の特徴を加味して作成することとなる。

図表 5-4 レベル区分ごとの仕事内容の主な考え方

レベル区分	仕事内容の主な考え方	仕事の概念
1	<ul style="list-style-type: none"> ● 指導指示または指導管理の下で行う仕事 ● 定められたマニュアルに沿って、部分的に指導を受けながら行う仕事（日常定型業務等） ● チームの中でメンバーシップを理解しながら行う仕事 ● 補助的または基礎的な仕事 ● 労働災害の意義及び危険防止が理解できる段階の仕事 	・ 企業利益の礎を育む仕事
2	<ul style="list-style-type: none"> ● 職務の反復経験から適切な判断ができ自主的に行う仕事 ● チームの中で中心メンバーとして行う仕事 ● 職務の反復経験から創意工夫や改善について提案相談できる段階の仕事 ● 職務に関する専門分野の向上や拡大のため、新たな職務にチャレンジする段階の仕事 	・ 企業利益を生む仕事
3	<ul style="list-style-type: none"> ● 指導指示または指導管理を行う仕事 ● 与えられた持ち場で管理運営または部下の指導監督を行う仕事 ● チームの中でリーダーシップを発揮して行う仕事 ● 他部門または他企業との業務調整、問題解決等を行う仕事 ● 職務に関する専門分野の高度化または他の専門分野との複合化に対応する仕事 ● 企業の政策（事業展開）や経営方針の企画・立案を上申する仕事 	・ 企業利益を先導する仕事
4	<ul style="list-style-type: none"> ● 新しい生産設備や新技術の導入に対応する仕事 ● 他の専門分野との複合・統合により高付加価値化や新分野展開を担う研究開発的または調査分析的な仕事 ● 企業内の基準・制度の改正を行う仕事 ● 企業の政策（事業展開）や経営方針の企画・立案・決定に参画する仕事 ● 総合的な判断及び意思決定を行う仕事 	・ 企業利益を創造する仕事

5-4 職務分析結果の表記方法等

（1）「仕事」、「作業」の表記方法

「仕事」や「作業」の表記は、できるだけ一般的な表記が好ましい。その「仕事」が特定機器等に依存する場合であってもできるだけ機器名を出さず、一般的で汎用性のある表現にする。しかし、業界標準となっているような商標・機器を用いて「仕事」や「作業」が行われている場合は、職業能力体系（モデルデータ）をより使いやすくする観点から「仕事」の表現に含めることもある。

（2）「知識」及び「技能・技術」の表記方法

a. 「知識」及び「技能・技術」の表記内容は、その「作業」を遂行するのに最低限必要不可欠なものだけを記述することとしている。

表記が細か過ぎると、例えば「作業」の会計資料作成における「作業に必要な知識、技能・技術」で「鉛筆の持ち方を知っている」、「消しゴムの使い方を知っている」までを記述することになる。そのため、煩雑化しないように留意する。

b. 職業能力体系（モデルデータ）では「作業」を行うために必要な能力を「知識」及び「技能・技術」に分け、行動あるいは動作として「〇〇ができる」事項とそれを裏付ける知識として「〇〇を知っている」事項を記述する。

「〇〇を知っている」は、「〇〇ができる」を裏付ける周辺知識や基礎知識を明確にして、応用行動や業務改善につながるものである。

c. 全ての業種で「〇〇ができる」ことを便宜的に「作業を行うのに必要な技能・技術」としている。サービス業や卸・小売業等の場合、「〇〇ができる」という項目は「技能・技術」に該当しないこともあるが、「技能・技術」欄に記入することとしている。

d. 職業能力体系（モデルデータ）では、何を知らなければならないか、何ができなければならないか（何を教えなければならないか）を明確にするために、「〇〇促進、〇〇案内」等の名詞止め表現は用いない。

例えば、「荷物預かりができる」「販売促進ができる」を、「荷物預かり」「販売促進」のように名詞表現とすると、「荷物預かりの何を（予約受付、場所確認、管理簿作成？）」「販売促進の何を（計画、企画、実施？）」が不明確（レベルに関係なく全ての職務が含まれてしまう危険もある）になり、自己評価の実施や教育訓練計画を立案する際に再考する必要性が生じるため、「〇〇を知っている」、「〇〇ができる」という動詞表現に統一している。

