

設備工事業(電気工事業)に係る総合的
かつ体系的な職務分析の推進に関する調査研究資料要約版

1書名	設備工事業(電気工事業)に係る総合的 かつ体系的な職務分析の推進に関する調査研究資料				
2発行番号	調査研究資料No. 130-4	3分野	生涯職業能力開発体系	4担当室	調査研究室

5目的

中小企業等が、日常業務の合間に社内の仕事や作業をゼロから洗い出し、従業員の人材育成計画や教育訓練計画等を策定するには大変な労力と時間が必要となります。本調査研究は、業種ごとに段階的かつ体系的に職務や仕事を整理し、必要な職業能力等を「見える化」することによって、企業において段階的かつ体系的な人材育成計画や教育訓練計画等を立てていただくことを目的に進めている調査研究です。

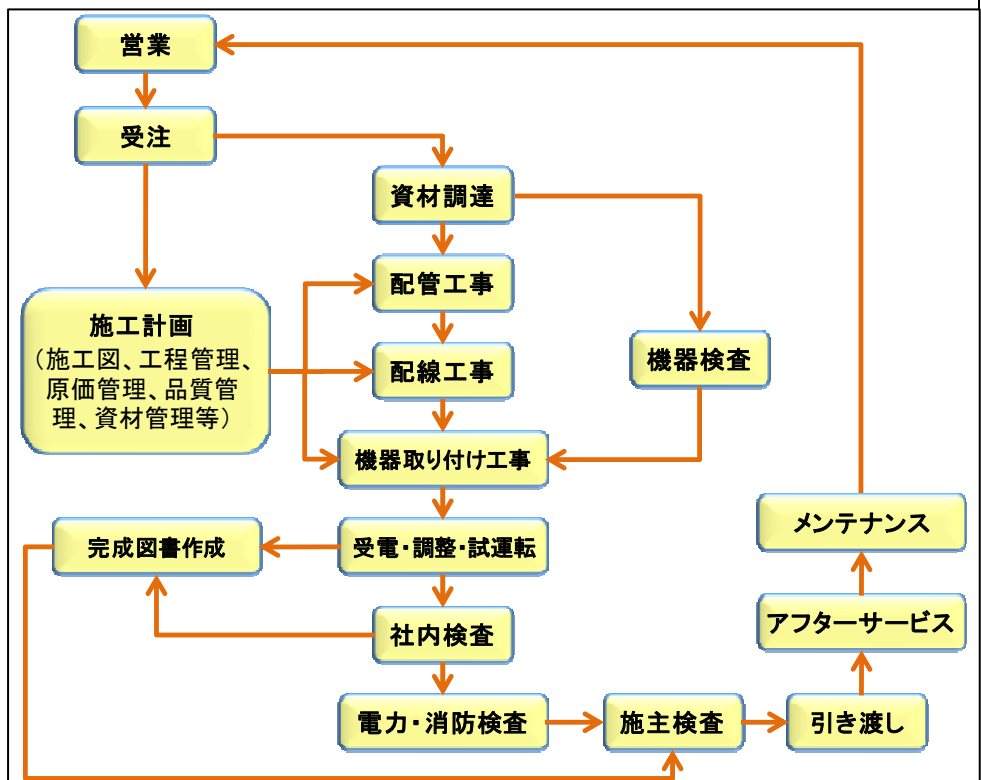
6概要

本調査研究は、中小企業等が人材育成において抱えている課題や問題(技能・技術の承継ができない、優秀な人材を確保したい、従業員に目標とやりがいを持たせたい、従業員ごとに必要な研修や研修計画の作り方が分からない等)を解決する一助として、産業団体等の協力を得て、それぞれの業種ごとに「職務」を遂行するために必要な能力要素を洗い出し、団体・企業等が行う能力開発や人材育成等に係る計画を効果・効率的に進めていただくよう整備しているものです。

本調査研究資料は、全日本電気工事業工業組合連合会の協力のもと、設備工事業(電気工事業)の「営業・受注」から「施工」、「引渡し」までの一連の流れの中で行われる仕事や作業、またその作業を行うにあたって必要となる知識や技能・技術を洗い出し、また、仕事については個々に

レベル間の調整を行い、段階的かつ体系的にまとめたものです。このデータ(職業能力体系のモデルデータ)は、「電気工事業」の標準的な仕事や作業等を整理したものです。自社で活用するにあたっては、本モデルデータをベースに自社の特徴などを付加して、オリジナルの職業能力体系のモデルデータを構築していただき、能力開発や教育訓練の計画・実施に活用していただけます。

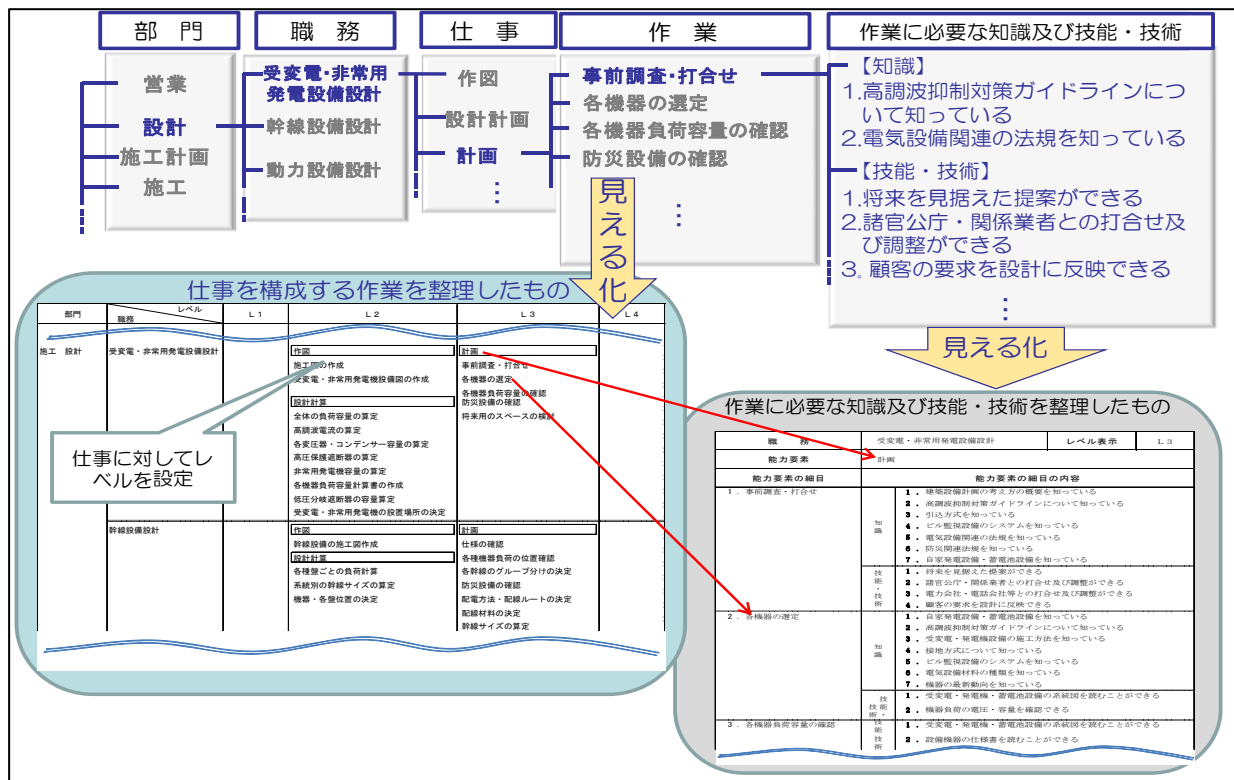
図表1: 設備工事業(電気工事業)の標準的な業務の流れ



7職務分析に係るポイント

- ① 従来、職務構成表は、管理事務部門から始まっていたが、20名規模の中小企業を想定した場合、施工部門がメインとなることから、管理事務部門は施工部門の後に整理した。
- ② 従来のように発注者からの発注内容通りに施工するだけでなく、施主・需要家のニーズを探り出し、困っていることを解決するための提案を持ちかけて、工事案件を作り出し、受注を確保していく提案型の営業活動である「技術営業」を施工部門に位置付けて整理することとした。
- ③ 太陽光発電や風力発電等の創エネルギー設備、電気自動車用充電設備等の蓄エネルギー設備及び環境配慮型の照明器具やコンセント等の省エネルギー設備に係る職務を新たに加えた。
- ④ 電気工事業者が「設計」として捉える業務は、「施工図の作成」であることから、これを各設備の設計職務に反映させた。
- ⑤ 「配線」職務については、弱電設備配線、低圧設備配線及び高圧設備配線に分けて整理することとした。また「配管」職務については、低圧・弱電設備配管と高圧設備配管に分けて整理することとした。

図表2: 電気工事業の部門・職務等関係図



8本書の活用方法

生涯職業能力開発体系は、後継者・管理者・社員の人材育成や人材確保に関して、「仕事の見える化」・「能力の見える化」・「目標の見える化」等によって課題発見・解決に活用できます。例えば、自社のISO認証取得や人材育成、技能伝承に反映させる技術・技能マップの基礎資料としての活用事例があります。

注記 本報告書等は、能力開発研究センター「職業能力開発ステーションサポートシステム

- ・能力開発研究センター刊行物検索」から閲覧、ダウンロードができます。

URL : <http://www.tetras.uitec.jeed.or.jp/>