

参考 1

職業能力開発体系（様式 1）

生涯職業能力開発体系

様式 1

職務分析表（配電盤・制御盤製造業）

活用区分	職業能力開発（人材育成）の流れ					
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">標準化</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">共同化</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">実践化</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">目標化</div>						
部門	レベル	L1	L2	L3	L4	
職業能力体系	経営		【経営】 監査	経営管理	内部統制	経営企画
	営業		【営業実務】 営業活動 現地調査 仕様打合せ 積算・見積		【管理】 営業管理 納期管理	
	設計		【電気設計】 回路設計 レイアウト設計	基本設計		
	製造	【資材調達（設計と協同）】 部品・資材調達		【筐体設計】 筐体設計		
		【板金・塗装】 板金 筐体組立 塗装				
		【組立・配線】 組立 配線				
		【検査】 出荷検査	立会検査（営業・設計と協同）			
		【出荷】 出荷				
		【据付・調整】 工事 据付	試運転・調整			
	事務管理	【保守・点検（営業・設計と協同）】 保守・点検 改修				
	【総務】 庶務	情報システム管理	施設管理	広報		
	渉外	環境管理				
	【人事】 採用事務	人事計画	研修	人事管理	研修企画	
		【労務】 労務実務 福利厚生	労務管理	安全・衛生管理		
			【法務】 法務管理			
	【経理】 会計	財務・税務	管理会計	予算管理	原価管理	
		原価計算				
能力開発区分	カリキュラムレベル	1	2	3	複合・結合	
職業訓練の体系	職能別	職業能力の体系の各部門の能力要素が能力開発の目標であり、この目標達成に向けた訓練名称を様式5以下で示す。				
	階層別	従業員層、管理者層、経営者層のそれぞれの階層に求められる次のような職業能力が能力開発の目標であり、この目標達成に向けた訓練名称を様式5以下で示す。 (従業員層) 新入社員、中堅社員、主任・監督者等の区分に応じて有すべき、勤労意欲の啓発、積極性・協調性の涵養、自主性の涵養、リーダーシップの養成、問題点の把握解決手法等の職業能力が目標である。 (管理者層) 管理者としての役割認識、意思決定や問題解決能力の養成、部下の育成等の職業能力が目標である。 (経営者層) 経営者としての経営方針策定、経営判断、経済・産業動向の把握分析等の職業能力が目標である。				
	課題別	企業戦略、経済・産業の動向等にマッチした課題が能力開発の目標であり、この目標達成に向けた訓練名称を様式5以下で示す。				

高齢・障害・求職者雇用支援機構