

**実践型人材養成システム  
板金技能者コース  
訓練担当者育成マニュアル**

---

職業能力評価基準

評価の流れ

評価の実施

判定目安表

訓練日誌等

企 業

労 働 者

能力本位の人事・賃金制度  
自社の価値観・能力要件の明確化  
公平な評価基準

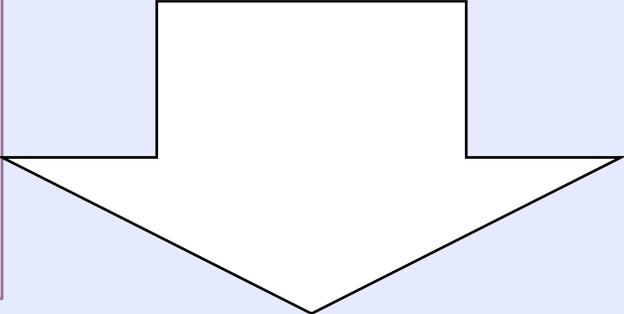
能力の客観的評価  
人事評価の不信  
目標設定  
キャリア形成

職務等級制度(職務記述書)  
職能等級制度(職能要件書)  
役割等級制度(役割基準書)  
採用時の適性判断  
人事異動  
キャリア形成・能力開発  
処遇決定  
目標管理制度

職業能力評価基準

・厚生労働省 職業能力評価基準  
・雇用・能力開発機構 日本版デュアルシステム  
・技能検定  
・業界団体

保有能力ベース→発揮能力ベース→行動ベース

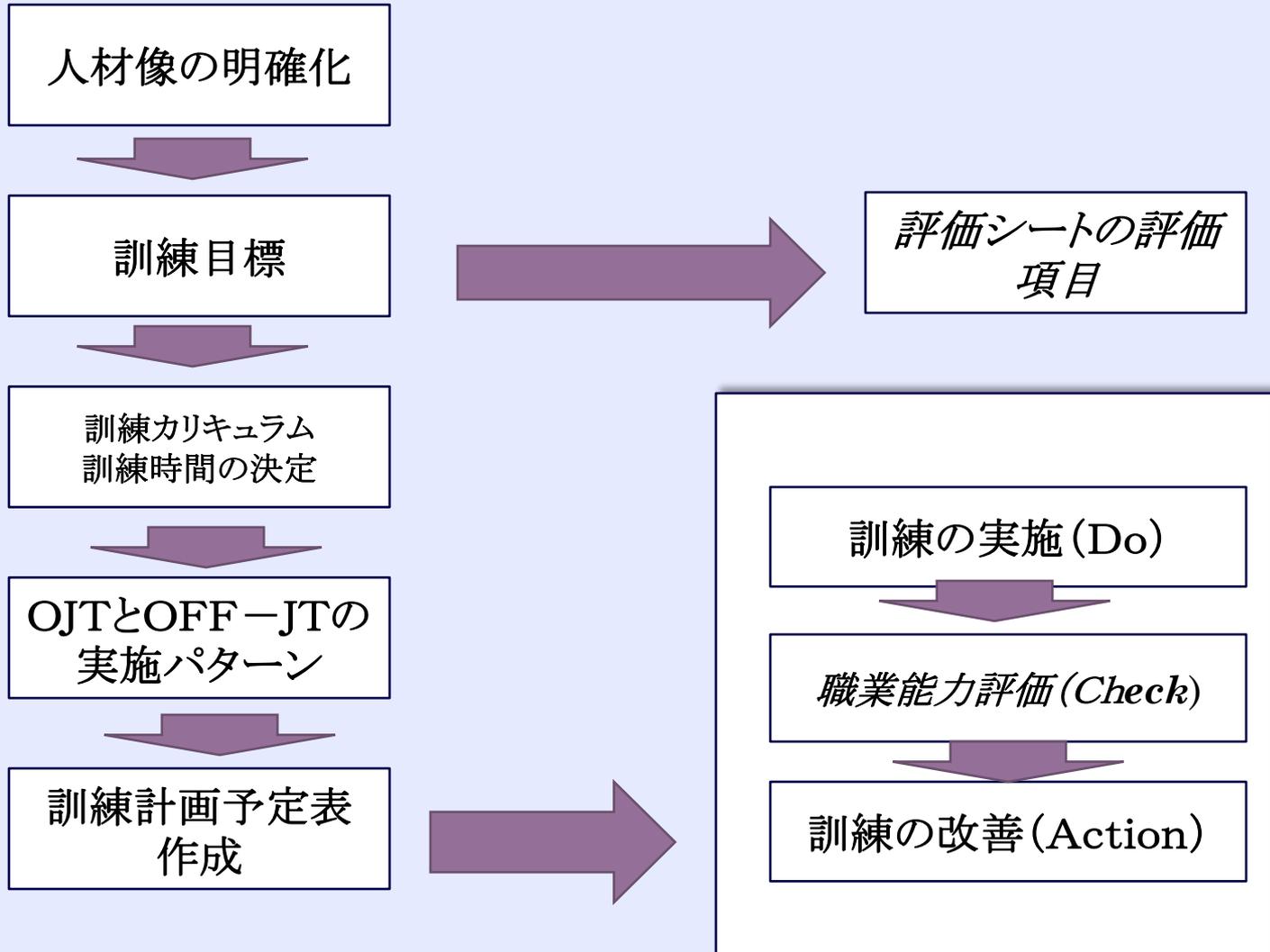


ジョブカード評価シート  
能力ユニット  
職務遂行のための基準

カスタマイズ

労働者 個人主導型のキャリア形成、自己実現  
企業 競争力向上、生産性向上  
企業と労働者のマッチング

# 実践型人材養成フロー



# 評価シート

## 訓練の職務

I 企業実習・OJT期間内における職務内容

II 職務遂行のための基本的能力

III①技能・技術に関する能力 - 基本的事項(事務・サービス系、技能系、技術系)

III②技能・技術に関する能力 - 専門的事項

- ・職業意識に関する観点
- ・職務への取り組みに関する観点
- ・職務に応じてとることが求められる行動の観点
- ・職務上必要な技能や技術の習得・行動についての観点

訓練日誌の記入・訓練写真

訓練実施前



中間評価



修了評価



評価シートの交付

到達目標の確認・明確化  
担当職務の説明  
訓練内容の説明  
評価項目・評価方法

評価シート記入  
訓練参加者と評価担当者の  
意見交換

評価担当者・評価責任者  
公平性・客観性

能力区分ごとに記入・成果のあるユニット

職務遂行のための  
基本的能力



技能・技術に関する能力  
基本的事項



技能・技術に関する能力  
専門的事項

判定目安表参考

判定目安表参考

- ・日常・直近の職務行動により評定
- ・基準ごとに評定
- ・大体出来ている→B
- ・常に(概ね80%程度以上)・質が高い→A
- ・職務行動がとられていない  
頻度が低い(20%程度)→C

- ・日常・直近の職務行動により評定
- ・基準ごとに評定
- ・大体出来ている→B
- ・常に(概ね80%程度以上)・質が高い→A
- ・職務行動がとられていない  
頻度が低い(20%程度)→C

- ・妥当性・客観性
- ・訓練日誌の活用
- ・未達成項目 原因、理由の意見交換
- ・方策等の助言