

## 1 「モデル評価シート・モデルカリキュラム等」について

### (1) 「モデル評価シート」について

- ・ジョブ・カードは、①総括表（様式1）、②職務経歴（様式2）、③学習歴・訓練歴（様式3）、④免許・取得資格（様式4）、⑤キャリアシート（様式5）、⑥評価シート（様式6）で構成され、職業能力形成プログラムを実施する場合、事業主の方は、「評価シート」を訓練実施計画の一部として作成し、訓練修了後にこれに基づき評価を行っていただくことになります。
- ・そこで、「モデル評価シート」は、事業主の方が「評価シート」を作成される際の参考として活用いただくために作成・公開するものです。
- ・なお、「評価シート」の作成は、モデル評価シートの他、「職業能力評価基準」（<http://www.hyoka.javada.or.jp/>）や「日本版デュアルシステム訓練修了後の評価項目作成支援ツール」（[http://www.ehdo.go.jp/career\\_navi/intend/ndtool2.html](http://www.ehdo.go.jp/career_navi/intend/ndtool2.html)）などの汎用的な評価基準に基づいて作成する必要があります。

### (2) 「判定目安表（評価ガイドライン）」について

- ・職業能力形成プログラムを実施する事業主の方が評価シートを作成いただく際には、モデル評価シートを参考にさせていただきますが、この評価シートに基づき、訓練成果を評価する際の参考にさせていただくために作成しているのが「判定目安表（評価ガイドライン）」です。
- ・モデル評価シートで掲げた評価項目である「職務遂行のための基準」の各項目について、A（常にできている）、B（大体できている）又はC（評価しない）として評価するための参考となる、A、B、Cに該当する職務行動の例をとりまとめています。

### (3) 「モデルカリキュラム」について

- ・「モデルカリキュラム」は、職業能力形成プログラムのうち雇用型訓練（有期実習型訓練・実践型人材養成システム）を実施する事業主の方が、事前に訓練実施計画を作成される際の参考として活用いただくために作成・公開するものです。
- ・「モデルカリキュラム」は、訓練実施計画の検討の参考となるとともに、これを構成する「訓練カリキュラム」及び「訓練計画予定表」は、評価シートとともに上記雇用型訓練を実施する事業主の方の諸手続（キャリア形成促進助成金

の手續、この手續と併せて行う有期実習型訓練実施計画の確認や実践型人材養成システム実施計画認定申請)において必要となる書類の作成に当たっての参考となるよう作成しています。

(5) 「人材要件確認表」について

- ・職務を遂行する上で必要となる職業能力が明らかになっていることは、雇用する側と働く側の双方にとってメリットがあることと考えられ、例えば、人材育成の場面ではもとより、人材確保の場面では職業能力のミスマッチ解消にも資するものと考えられます。そこで、これを目に見える形で整理するために、職業能力評価基準に基づき「人材要件確認表」を作成することとしています。
- ・「人材要件確認表」は、主に中堅人材に求められる能力要件、即ち、就職基礎能力は既に培われていることを前提とした比較的高度な職業能力を対象として、職業経験の観点も踏まえた職務遂行のための基準を、必要な資格等とあわせて、中途採用などの場面で活用できる形で整理することとしています。
- ・例えば、企業の方は、中途採用における職業能力のチェックリストとして、求職者の方は、自身に培った能力のチェックやキャリア形成上の目標設定に、「人材要件確認表」を活用することができます。

(6) ホームページへの掲載について

モデル評価シート等の別紙については、今般作成したもののうち各1例を掲げていますが、ホームページにおいては、ここに掲載しているものも含め全て入手ができます。

- ・モデル評価シート及びモデルカリキュラム  
([http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job\\_card01/jobcard05.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard05.html))
- ・判定目安表（評価ガイドライン）  
([http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job\\_card01/jobcard11.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard11.html))
- ・人材要件確認表  
(<http://www.hyoka.javada.or.jp/jirei>)

## 2 マテリアル・ハンドリング業について

### (1) 概観

マテリアル・ハンドリング（Material Handling; MH）とは、日本語で運搬管理と訳されており、生産拠点や物流拠点内の原材料、仕掛品、完成品の全ての移動に関わる取り扱いを指します。広義には拠点間の搬送などの物流も含まれますが、実際には自動化設備内での物品の搬送機器や工程を意味することが多いです。日本MH協会では、マテリアル・ハンドリングとは「あらゆる場合と時と場所とで、運搬を合理化し、運搬手法を活用して、経済性、生産性を向上する」ことであると定義しています。

マテリアル・ハンドリング業の具体的な業務は、マテリアル・ハンドリングに活用する機器や情報システムの構築・コンサルティング、そして計画・設計・設置工事・取扱い・保守・メンテナンス等となっています。そこで、「職業能力評価基準（マテリアル・ハンドリング業）」では、これらの業務のうち、「倉庫」「コンベヤ」の2つの領域を対象とし、以下の11職種（15職務）について、その仕事に携わる方々に必要な職業能力を整理しています。

- 1) 客対応や提案活動、システム企画等の営業企画業務を行う「営業技術」（職務：「営業技術」）
- 2) マテリアル・ハンドリングシステムの計画設計業務を行う「計画設計/基本設計」（職務：「計画設計/基本設計」）
- 3) 製造品の生産工程（技術・計画・管理）を統括し、技術マネジメントを行う「生産統括」（職務：「生産統括」）
- 4) マテリアル・ハンドリングシステムの実施設計業務を行う「実施設計/詳細設計」（職務：「実施設計/詳細設計」）
- 5) マテリアル・ハンドリング製造品の部品や材料等の購買・調達を行う「購買・調達」（職務：「購買・調達」）
- 6) マテリアル・ハンドリングの製造に使う設備の計画・保全及び金型管理を行う「生産技術」（職務：「生産技術」）
- 7) 製造品の加工、検査、試運転及び出荷までの業務を行う「製造」（職務：「加工・組立」、「検査」、「出荷検査・梱包・出荷」）
- 8) マテリアル・ハンドリングシステムの製造品の現場設置における施工計画から据付工事までの業務を行う「工事」（職務：「施行計画」、「施行管理」、

「検収・引渡し」)

- 9) マテリアル・ハンドリング製品の保守・メンテナンス業務を行う「サービス技術」(職務:「保守・メンテナンス」)
- 10) 製造品の品質を統括的に管理する「品質管理」(職務:「品質管理」)
- 11) マテリアル・ハンドリング業の業務遂行における部門やチーム等の管理を行う「管理」(職務:「管理」)

今回、職業能力評価基準の職種のうち「実施設計/詳細設計」における製図と「加工・組立」における組立について、モデル評価シート・モデルカリキュラム等を作成しました。

## (2) 検討

「マテリアル・ハンドリング」におけるモデル評価シート・モデルカリキュラム等については、中央職業能力開発協会において、日本MH協会(会長 秋庭 雅夫)との連携のもと、基準策定普及委員会(座長 秋庭 雅夫:東京工業大学名誉教授)を設置し、検討を行いました。

## (3) 「モデル評価シート」について

訓練の職務「実施設計/詳細設計(製図)」、「加工・組立(組立)」について作成しました(別紙1-1:訓練の職務「加工・組立(組立)」)。

## (4) 「判定目安表(評価ガイドライン)」について

モデル評価シートにあわせて、訓練の職務「実施設計/詳細設計(製図)」、「加工・組立(組立)」について作成しました(別紙1-2:訓練の職務「加工・組立(組立)」)。

## (5) 「モデルカリキュラム」について

モデル評価シートに対応して、「マテリアル・ハンドリング実践科(製図コース)」、「マテリアル・ハンドリング実践科(組立コース)」について作成しました(別紙1-3:訓練の科目職務「マテリアル・ハンドリング実践科(組立コース)」)。

## (6) 「人材要件確認表」について

「営業技術」、「実施設計/詳細設計(製図)」(職業能力評価基準ではレベル2

に相当)の職務をこなす人材に求める要件を整理しました(別紙1-4:「「営業技術」シニア技術スタッフ」)。

### 3 在宅介護業について

#### (1) 概観

在宅介護については、「訪問介護」、「訪問入浴」、「通所介護(デイサービス)」がサービスの「三本柱」と言われています。「職業能力評価基準(在宅介護業)」では、この3つのサービス及び事業管理(本部、及び事業所)を対象として、以下の5職種(5職務)について、その仕事に携わる方々に必要な職業能力を整理しています。

- 1) 本部において、介護サービスの開発、全体運営、管理等を行う「介護サービス事業管理(本部)」(職務:「介護サービス事業管理(本部)」)
- 2) 各事業所において、人材、介護サービスの品質、物(施設・設備・物品等)、売上・利益管理等、事業の運営・管理を行う「介護サービス事業管理(事業所)」(職務:「介護サービス事業管理(事業所)」)
- 3) 訪問介護員(ホームヘルパー)が利用者の居宅を訪問して、食事・入浴・排泄等の身体介護、洗濯・掃除・調理等の生活援助を行う「訪問介護サービス」(職務:「訪問介護サービス」)
- 4) デイサービスセンター(日帰り介護施設)等において、食事・入浴等の介護サービス、機能訓練やレクリエーション等を行う「通所介護サービス」(職務:「通所介護サービス」)
- 5) 浴槽を積んだ入浴車が、利用者の居宅を訪問して入浴の介護を行う「訪問入浴サービス」、(職務:「訪問入浴サービス」)

今回、職業能力評価基準の職種のうち、「訪問介護サービス」、「通所介護サービス」、「訪問入浴サービス」の職種と、それに関連が深い「施設介護サービス」についても、主として介護老人福祉施設(特養ホーム)及び介護老人保健施設(老健施設)を念頭にモデル評価シート・モデルカリキュラム等を作成しました。

#### (2) 検討

「在宅介護業」におけるモデル評価シート・モデルカリキュラム等については、中央職業能力開発協会において、一般社団法人日本在宅介護協会(会長 寺田 明

彦)のほか、公益社団法人全国老人福祉施設協議会(会長 中田 清)及び社団法人全国老人保健施設協会(会長 川合 秀治)との連携のもと、基準策定普及委員会(座長 是枝 祥子:大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科教授)を設置し、検討を行いました。

(3) 「モデル評価シート」について

訓練の職務「訪問介護サービス」、「通所介護サービス」、「訪問入浴サービス」、「施設介護サービス」について作成しました(別紙2-1:訓練の職務「訪問介護サービス」)。

(4) 「判定目安表(評価ガイドライン)」について

モデル評価シートにあわせて、訓練の職務「訪問介護サービス」、「通所介護サービス」、「訪問入浴サービス」、「施設介護サービス」について作成しました(別紙2-2:訓練の職務「訪問介護サービス」)。さらに、参考として、評価のレベル・イメージを短時間で概観したい評価者の便を考えて、「簡略版」も別途作成しました(別紙2-3:訓練の職務「訪問介護サービス」)。

(5) 「モデルカリキュラム」について

事業所の規模によって訓練のパターンが異なるため、OJTとOff-JTの割合に着目して、「介護サービス実践科(ホームヘルパー取得OJT特化型コース)」、「介護サービス実践科(ホームヘルパー取得Off-JT特化型コース)」について作成しました(別紙2-4:訓練の科目「介護サービス実践科(ホームヘルパー取得OJT特化型コース)」)。

(6) 「人材要件確認表」について

「訪問介護」、「通所介護」など細かい職種に区分せず「ケアスタッフ」として採用する場合に求める要件を整理しました。また、介護業界でケアスタッフとして働いた経験がある人材のみならず、他業界経験者を中途採用する場合にも適用可能なものとして作成しています(別紙2-5:「ケアスタッフ」)。

## 4 プラスチック製品製造業について

### (1) 概観

プラスチックは、石油、天然ガスを主な原材料とする高分子化合物であり、加工、加圧することによって簡単に成形することができます。製品は、自動車・電気機械部品をはじめ、日用品・雑貨、容器・包装資材、建築材料等、様々な分野で利用されています。プラスチック製品製造業とは、合成樹脂メーカーが石油から製造した原料プラスチックを、成形に適した成形材料にし、成形・仕上げ加工するまでを主に指します。

そして、「職業能力評価基準（プラスチック製品製造業改訂版）」では、以下の4職種（6職務）について、その仕事に携わる方々に必要な職業能力を整理しています。

- 1) 製品を量産する前に、必要な技術、材料の特性、原価を検討し、実際に試作品の作成・評価を行う「技術」（職務：「設計・開発」）
- 2) 製造現場において、作業管理や成形機等の操作を行い、成形品を完成させる「製造」（職務：「製造管理」、「成形」、「二次加工」）
- 3) 生産管理計画に基づいて工程・日程を管理するとともに、資材の調達・官営や外注管理、在庫管理、原価管理に関する企画及び推進を行う「生産管理」（職務：「生産管理」）
- 4) 「検査等」により製品品質の維持向上を図る品質管理及び国際規格の取得などの品質保証を行う「品質管理」（職務：「品質管理」）

今回、職業能力評価基準の職種のうち「製造」について、モデル評価シート・モデルカリキュラム等を作成しました。

### (2) 検討

「プラスチック製品製造業」におけるモデル評価シート・モデルカリキュラム等については、中央職業能力開発協会において、全日本プラスチック製品工業連合会（会長 五十嵐 明迪）との連携のもと、職業能力評価基準の改訂のために設置された包括的職業能力評価制度整備委員会（座長 前田 晃穂：職業能力開発総合大学校東京校機械系教授）において、職業能力評価基準の改訂と併せて検討を行いました。

### (3) 「モデル評価シート」について

訓練の職務「成形」、「二次加工」について作成しました（別紙3-1：訓練の

職務「成形」)。

(4) 「判定目安表（評価ガイドライン）」について

モデル評価シートにあわせて、訓練の職務「成形」、「二次加工」について作成しました（別紙３－２：訓練の職務「成形」）。

(5) 「モデルカリキュラム」について

モデル評価シートに対応して、「プラスチック製品製造実践科（成形コース）」、「プラスチック製品製造実践科（二次加工・組立て・包装コース）」について作成しました（別紙３－３：訓練の科目「プラスチック製品製造実践科（成形コース）」）。

(6) 「人材要件確認表」について

「技術」、「製造」、「生産管理」、「品質管理」（職業能力評価基準ではレベル２～３に相当）の職務をこなす人材に求める要件を整理しました（別紙３－４：「製造」）。

## 5 鍛造業について

(1) 概観

鍛造とは、鉄や非鉄の金属材料を加圧及び打撃することによって、目的の形状に加工することをいい、この加工法で製造された製品を鍛造品といいます。鍛造業は、鉄鋼業及びユーザー等から搬入した鋼材を鍛造し、最終的に自動車産業、船舶業、土木・建築業などに鍛造品を搬出するものです。

そして、「職業能力評価基準（鍛造業）」では、以下の１０職種（１７職務）について、その仕事に携わる方々に必要な職業能力を整理しています。

- 1) 生産ライン及び製造設備の企画・開発及び設備の改善・保全を行う「鍛造技術」（職務：「鍛造設計」、「金型設計」、「設備技術」）
- 2) 自社製品の品質向上活動を推進・実践するための具体的な方策を検討・計画し、それを管理する「品質管理」（職務：「品質管理」）
- 3) 工程・日程を管理するとともに、資材の調達・管理や外注管理、在庫管理、原価管理に関する企画及び推進を行う「生産管理」（「生産計画」、「工程管理」）
- 4) 金属素形材を加工品（ワーク）の大きさに切断する「切断」（職務：「切断」）
- 5) 加工品を型鍛造または自由鍛造により成形を行う「鍛造」（職務：「加熱」、「ハンマ型鍛造」、「プレス型鍛造」、「自由鍛造」、「リングロール鍛造」）
- 6) 鍛造製品に加熱・冷却の操作をして、目的とする特性に改善する「熱処理」

(職務：「熱処理」)

- 7) 製造現場における最終段階で、表面処理やコイニング、機械加工などによって鍛造品の外観を整えるとともに様々な機能を持たせる「仕上」(職務：「仕上」)
- 8) フライス盤や放電加工機などの各種工作機械による機械加工、表面仕上げ、保守、金型検査といった金型の製作・維持管理を行う「金型製作」(職務：「金型製作」)
- 9) 製品の一つ以上の特性値に対して、測定、試験、ゲージ合わせなどを行い、製品ごとの要求仕様に適合しているかどうかを判定する「検査」(職務：「検査」)
- 10) 工場の生産ラインに設置されている機械設備に関する故障や劣化等の問題に対し、設備技術部門等と連携しながら問題解決のマニュアル作成、再発防止策を企画・実行する「設備保全」(職務：「設備保全」)

今回、職業能力評価基準の職種のうち、「鍛造技術」、「品質管理」、「生産管理」、「切断」、「鍛造」、「熱処理」、「仕上」、「金型製作」、「検査」、「設備保全」について、モデル評価シート・モデルカリキュラム等を作成しました。

## (2) 検討

「鍛造業」におけるモデル評価シート・モデルカリキュラム等については、中央職業能力開発協会において、社団法人日本鍛造協会(会長 竹内 雅彦)との連携のもと、基準策定普及委員会(座長 小野 宗憲：大同大学工学部名誉教授)を設置し、検討を行いました。

## (3) 「モデル評価シート」について

訓練の職務「鍛造設計」、「金型設計」、「設備技術」、「品質管理」、「生産管理」、「切断」、「加熱作業」、「ハンマ型鍛造」、「熱感プレス」、「冷間プレス」、「アップセッタ」、「自由鍛造」、「リングロール」、「熱処理」、「ショットブラスト」、「コイニング作業」、「矯正作業」、「防錆処理」、「機械加工」、「パフ研磨」、「金型製作作業」、「金型保守作業」、「金型検査作業」、「受入検査」、「試打検査」、「外観・寸法・硬度検査」、「非破壊検査」、「最終検査」、「材料試験」、「設備保全」について作成しました(別紙4-1：訓練の職務「鍛造設計」)。

## (4) 「判定目安表(評価ガイドライン)」について

モデル評価シートにあわせて、訓練の職務「鍛造設計」、「金型設計」、「設備技術」、「品質管理」、「生産管理」、「切断」、「加熱作業」、「ハンマ型鍛造」、「熱感プレス」、「冷間プレス」、「アップセッタ」、「自由鍛造」、「リングロール」、「熱処理」「ショットブラスト」、「コイニング作業」、「矯正作業」、「防錆処理」、「機械加工」、「パフ研磨」、「金型製作作業」、「金型保守作業」、「金型検査作業」、「受入検査」、「試打検査」、「外観・寸法・硬度検査」、「非破壊検査」、「最終検査」、「材料試験」、「設備保全」について作成しました（別紙４－２：訓練の職務「鍛造設計」）。

(5) 「モデルカリキュラム」について

モデル評価シートに対応して、「鍛造実践科（基礎コース）」、「鍛造実践科（熱間プレス型鍛造工程基礎コース）」、「鍛造実践科（ハンマ型鍛造後工程基礎コース）」、「鍛造実践科（熱間プレス鍛造作業実践コース）」について作成しました（別紙４－３：訓練の科目「鍛造実践科（基礎コース）」）。

(6) 「人材要件確認表」について

基準策定普及委員会での議論及び企業調査結果、鍛造業界では業種内での転職例は少ないため、現段階では敢えて人材要件確認表を用意する必要性は低いとの結論に至り、作成しませんでした。しかしながら、今後は鍛造業界内部での人材の流動化も起こりえることから、鍛造業に適した人材要件確認表の在り方についての検討を今後の課題とすることが考えられます。

## 6 軽金属製品製造業について

(1) 概観

軽金属製品製造とは、アルミニウムに陽極酸化処理（アルマイト処理）を行い、腐食・防食、着色を施したものであり、軽量でリサイクルが容易といった特性を持っており、その用途は日用品、建材、電子・機械部品、装飾品など多岐に渡ります。

その工程は、一般的に製錬・合金地金工程（第一次加工）、素材形成工程（第二次加工）、製品加工工程（第三次加工）に分けることができます。また、軽金属製品製造業は、業態が多様であると同時に経営形態も様々であるため、「職業能力評価基準（軽金属製品製造業）」については、これらの工程のうち製品加工工程（第三次加工）を対象とし、以下の6職種（17職務）について、その仕事に携わる方々に必要な職業能力を整理しています。

- 1) アルミニウムの形状を一定の形に成形することで要求機能を与える「加工」(職務:「機械加工」、「プレス加工」)
- 2) アルミニウム陽極酸化処理作業を行う「表面処理」(職務:「マスキング」、「機械的前処理」、「ラッキング・アンラッキング」、「前処理」、「陽極酸化処理」、「後処理」)
- 3) アルミニウム製品の部品を組み立てる「組立」(職務:「組立」)
- 4) アルミ製品の運搬・梱包を行う「運搬・梱包」(職務:「運搬・梱包」)
- 5) アルミニウム製品の品質管理を行う「品質管理」(職務:「品質検査」、「品質試験」)
- 6) 陽極酸化処理するアルミ製品の仕様・工程の設計や液、設備、環境等の管理を行う「生産技術」(職務:「仕様・工程設計」、「液管理」、「環境管理」、「設備管理」、「工程管理」)

今回、職業能力評価基準の職種のうち、「加工」、「表面処理」、「品質管理」の職種と、「組立」、「運搬・梱包」の職種を統合した「組立・運搬・梱包」について、モデル評価シート・モデルカリキュラム等を作成しました。

## (2) 検討

「軽金属製品製造業」におけるモデル評価シート・モデルカリキュラム等については、中央職業能力開発協会において、一般社団法人軽金属製品協会(会長 島 勲)との連携のもと、基準策定普及委員会(座長 星野 重夫:東京都市大学(旧 武蔵工業大学)名誉教授)を設置し、検討を行いました。

## (3) 「モデル評価シート」について

訓練の職務「加工」、「表面処理」、「組立・運搬・梱包」、「品質管理」について作成しました(別紙5-1:訓練の職務「加工」)。

## (4) 「判定目安表(評価ガイドライン)」について

モデル評価シートにあわせて、訓練の職務「加工」、「表面処理」、「組立・運搬・梱包」、「品質管理」について作成しました(別紙5-2:訓練の職務「加工」)。

## (5) 「モデルカリキュラム」について

モデル評価シートに対応して、「軽金属製品製造実践科(加エコース)」、「軽金属製品製造実践科(表面処理コース)」、「軽金属製品製造実践科(組立/運搬・梱

包／品質管理コース)」について作成しました（別紙５－３：訓練の科目「軽金属製品製造実践科（加工コース）」）。

(6) 「人材要件確認表」について

「加工」、「表面処理」、「組立」、「運搬・梱包」、「品質管理」、「生産技術」（職業能力評価基準ではレベル１から３に相当）における職務をこなす人材に求める要件を整理しました（別紙５－４：「加工」）。