

実務経験等に係る評価基準等について

レベル2からレベル4までの各レベルで求める実務経験等について、実務の経験可能性とカーボンマネジャーの裾野拡大の必要性、実務経験の蓄積による業務の安定的な実施、アセッサーと認定審査員による効率的な評価等を総合的に考慮し、次の評価基準等を設けることとする。(評価の方法等を含めた詳細は、別紙のとおり。)

レベル2

レベル2の育成プログラムの中で実施される演習において、省エネ法における定期報告書等の作成について、一定の指示に従い、的確に、求められる計算を行い、定められた様式に基づく報告書等の作成が実施できていると認められること。

レベル3

省エネ法の中期計画書等や、温室効果ガスの排出削減計画書の作成等の業務について、自ら一通りの手順を進め、求められる計算を行い、定められた様式に基づく報告書の作成等をするなど、上司の指示等がなくとも、的確に業務遂行ができていると認められること。

レベル認定申請者が示した業務実績を示す事例 (1件) に基づいて評価する。

レベル4

省エネや温室効果ガス削減等に関する総合管理、基本戦略策定等の業務について、業務の実施方針を立て、チームに必要な指示等を行い、自らの名前で文書を取りまとめるなど、社内におけるチームのリーダー等の業務の責任者の立場で、的確に業務遂行ができていると認められること。

レベル認定申請者が示した業務実績を示す事例 (2件以上) に基づいて評価する。

レベル2

○実践キャリア・アップ戦略 基本方針

「一定の指示があれば、ある程度の仕事ができる」

○カーボンマネジメント人材における特徴

「基礎技術を実践できる」

- ① 自社における中・小規模な設備のエネルギー管理や、
- ② 事業主体全体（エンティティベース）の排出量算定など

(1) 評価の基準

レベル2の育成プログラムの中で実施される演習において、次に掲げる報告書等の作成について、一定の指示に従い、的確に、求められる計算を行い、定められた様式に基づく報告書等の作成が実施できていると認められること。

- ・省エネ法における定期報告書及び中期計画書の作成
- ・試行排出量取引制度における報告書の作成
- ・地球温暖化対策法における温室効果ガス排出量の報告書の作成

(2) 評価の方法

上記基準を満たすことを、演習の講師が評価する。

(3) 運用実務

研修機関が発行する研修修了証明書をもって確認する。

レベル3

○実践キャリア・アップ戦略 基本方針

「指示等がなくとも、一人前の仕事ができる」

○カーボンマネジメント人材における特徴

「応用技術を実践できる」

- ① 自社等における中・小規模な設備のエネルギー管理や、
- ② 特定の事業（プロジェクトベース）で削減量算定など

（１）評価の基準

次に掲げる報告書の作成等の業務について、自ら一通りの手順を進め、求められる計算を行い、定められた様式に基づく報告書の作成等をするなど、上司の指示等がなくとも、的確に業務遂行ができていと認められること。

- ・省エネ法の定期報告書の作成業務
- ・省エネ法の中期計画書の作成業務
- ・省エネ法の管理標準の作成業務
- ・省エネ機器（注）の管理、監督の業務

（注）エネルギー管理研修の実務従事証明書記載の熱設備、電気設備を総称して省エネ機器という。

- ・省エネ機器の商品企画、設計、製造 又は 品質保証活動
- ・省エネ機器の営業活動（顧客が省エネルギー診断を踏まえて行う省エネ措置の内容を理解した上で、これに適切に対応する省エネ機器を選択して行う販売活動や、顧客のニーズを適切に製造部門に繋いで必要な省エネ機器の開発・製造を行う営業活動をいう。）
- ・省エネの推進活動（省エネ効果を定量的に目標設定して行われるものに限る。）
- ・省エネプロジェクトの提案活動（他社（顧客等）に対する省エネルギー診断の結果に基づいて行う省エネプロジェクトの提案活動をいう。）
- ・東京都など地方自治体の条例に基づく排出量削減提出書類の作成業務
- ・排出削減プロジェクト計画書の作成業務（JVETS、JVER、国内クレジット）
- ・温室効果ガス削減量の算定業務
- ・温室効果ガスの削減量の検証業務 等

（２）評価の方法

レベル認定申請者が示した業務実績を示す事例（１件）に基づいて、当分の間、認定審査員２名により、上記基準を満たすことを評価する。

（注）認定審査員は、レベル認定申請者の勤務先の企業（注：企業以

外の組織の場合には、適宜、当該組織に読み替え。以下同じ。)には属さない第三者から選ばれる。

アセッサーが十分な規模で確保された本格的な体制の下では、企業内のアセッサー（1名）が第一次評価を行い、認定審査員（1名）は、その評価の妥当性を外部評価する。

（3）評価に用いられる書類

認定審査員は、次の書類に基づいて、評価を行う。その際、認定審査員は、必要がある場合に限り、上司に電話によるヒアリングを行い、資料の提出を求めることができる。（本格的な体制の下では、第一次評価は、アセッサーが行い、認定審査員は、その評価の妥当性を外部評価する。）

① レベル認定申請者が作成した「業務実績説明書」

- ・ 上記（1）に記載する業務に従事した期間とその業務の内容を記載。
- ・ 実績として示す事例について、業務実施体制と担当業務範囲を記載。
- ・ 当該事例に係る定期報告書の写し等。

（注）顧客への提案書などには、保護すべき顧客の情報が含まれることがあり、レベル認定申請者が当該書類が必要であると判断する場合には、申請者が自らの責任において、顧客に対して、レベル認定を受けるために使用することの了解を得るものとする。

② 上司（当該業務の第一義的な責任者を指す。）による確認書（押印のあるもの）

- ・ 上記事例について、上司として、どのような内容・程度の指示を行い、又は指示を行わなかったかという事実関係を記載。
- ・ 上司の指示等がなくとも、的確に業務遂行ができていると認められるかどうかについての上司としての確認を記載。

（注）退職者など、上司による確認書を得ることが困難な場合には、認定審査員による面接をもって、これに代えることができる。

（4）評価の視点

- ・ 業務実績説明書に記載された事例の客観的な実在性
（例：国への報告書であれば、確認は容易。）
- ・ 記載事例の実績としての有効性
（例：顧客に内容面で受け入れられなかった提案書であれば、困難。）
- ・ エビデンス確認など、業務遂行の的確性

- ・ 業務実績説明書、評価書の記述内容の信頼性 等

なお、認定審査員の行う評価に当たっては、事務局での下審査を活用する。

(5) 認定審査員の守秘義務

レベル認定委員会は、認定審査員を委任する際、守秘義務契約を締結する。守秘義務に違反した場合には、委任が取り消される。

(6) 利害関係者との関係

レベル認定委員会との守秘義務契約において、認定審査員は、レベル認定申請者及びその所属する企業などの組織との関係において利害関係者となる場合には、認定審査員となることができないことを規定する。

レベル4

○実践キャリア・アップ戦略 基本方針

「一人前の仕事ができることに加えて、チーム内でリーダーシップを発揮することともに、必要に応じて「指示」や「指導」を行うことができる」

「高度な専門スキルを有する」

「本レベル以上が「アセッサー」になれる」

○カーボンマネジメント人材における特徴

「自社等において責任を持って、チームへの指示・指導を実践できる」

- ・ 自社等における大規模な設備のエネルギー管理や、
- ・ カーボンマネジメントに関する総合管理、戦略策定、内部審査・検証等、さらには、
- ・ 人材の評価・育成（採用等も含む。）など

（1）評価の基準

省エネや温室効果ガス削減等に関する総合管理、基本戦略策定等の業務について、業務の実施方針を立て、チームに必要な指示等を行い、自らの名前で文書を取りまとめるなど、社内におけるチームのリーダー等の業務の責任者の立場で、的確に業務遂行ができていると認められること。

- ・ 省エネ法の定期報告書及び中期計画書の作成責任者としての業務
- ・ 省エネ法の管理標準の作成責任者としての業務
- ・ 省エネ機器（注）の管理、監督について現場責任者としての業務
（注）エネルギー管理研修の実務従事証明書に記載の熱設備、電気設備を総称して省エネ機器という。
- ・ 省エネ機器の商品企画、設計、製造 又は 品質保証活動のチームリーダーとしての業務
- ・ 省エネ機器の営業活動（顧客が省エネルギー診断を踏まえて行う省エネ措置の内容を理解した上で、これに適切に対応する省エネ機器を選択して行う販売活動や、顧客のニーズを適切に製造部門に繋いで必要な省エネ機器の開発・製造を行う営業活動をいう。）のチームリーダーとしての業務
- ・ 省エネの推進活動（省エネ効果を定量的に目標設定して行われるものに限る。）のチームリーダーとしての業務
- ・ 省エネプロジェクトの提案活動（他社（顧客等）に対する省エネルギー診断の結果に基づいて行う省エネプロジェクトの提案活動をいう。）のチームリーダーとしての業務
- ・ 東京都など地方自治体の条例に基づく排出量削減提出書類の作成責任者とし

での業務

- ・ 排出削減プロジェクト計画書の作成責任者としての業務（JVETS、JVER、国内クレジット）
- ・ 省エネ・温室効果ガス削減戦略策定責任者としての業務（CSR 報告書、CDP 書類、SRI 書類）
- ・ 国内クレジット審査業務
- ・ カーボンオフセット（JVER）審査業務
- ・ JVETS 審査業務
- ・ CDM 審査業務

（２）評価の方法 レベル認定申請者が示した業務実績を示す事例（２件以上）に基づいて、当分の間、認定審査員 ２名により、上記基準を満たすことを評価する。

（注）認定審査員は、レベル認定申請者の勤務先の企業（注：企業以外の組織の場合には、適宜、当該組織に読み替え。以下同じ。）には属さない第三者から選ばれる。

アセッサーが十分な規模で確保された本格的な体制の下では、企業内のアセッサー（１名）が第一次評価を行い、認定審査員（１名）は、その評価の妥当性を外部評価する。

（３）評価に用いられる書類

認定審査員は、次の書類に基づいて、評価を行う。その際、認定審査員は、必要がある場合に限り、上司に電話によるヒアリングを行い、資料の提出を求めることができる。（本格的な体制の下では、第一次評価は、アセッサーが行い、認定審査員は、その評価の妥当性を外部評価する。）

① レベル認定申請者が作成した「業務実績説明書」（A 4、２枚程度）

- ・ 上記（１）に記載する業務に従事した期間とその業務の内容を記載。
- ・ 実績として示す事例（２件以上）について、業務実施体制を記載。
- ・ 上記事例に即して、業務の実施方針を立てる、チームに必要な指示等を行う、自分の名前で文書を取りまとめるなど、業務の責任者としての活動について記載。
- ・ 業務の責任者として取りまとめ等を行った計画書等の写し（自らが行った指示等の関与が分かるもの）を添付。

（注）顧客への提案書などには、保護すべき顧客の情報が含まれることがあり、レベル認定申請者が当該書類が必要であると判断する場合には、申請者が自らの責任において、顧客に対して、レベル認定を受けるために使用することの了解を得るもの

とする。

- ② 上司（レベル認定申請者を人事上評価する立場にある上司をいう）による確認書（押印のあるもの）

・上記事例に即して、社内評価として、一人前の仕事ができていることに加えて、チーム内でリーダーシップを発揮し、必要に応じて、適切な指示、指導を行っているかどうかについての上司としての確認を記載。

（注）コンサルタントなどで、上司による確認書を得ることが困難な場合には、認定審査員による面接をもって、これに代えることができる。

- （４）評価の視点

レベル３に同じ。

- （５）認定審査員の守秘義務

レベル３に同じ。

- （６）利害関係者との関係

レベル３に同じ。