

社内検定認定要領

平成 28 年 4 月

厚生労働省

第1章 趣旨

本要領は、社内検定認定規程（昭和59年労働省告示第88号）（以下「認定規程」という。）第11条に基づき、職業能力開発促進法施行規則（昭和44年労働省令第24号）（以下「規則」という。）第71条の2及び認定規程第2条各項に掲げる基準の趣旨を明らかにするほか、社内検定の認定に係る各種手続を定めるものである。

第2章 社内検定認定制度の認定基準と申請手続

1 認定の対象

(1) 総論

社内検定認定制度は、事業主等による検定の制度や運営方法・実施体制などの「枠組み」について、認定基準を満たしたものを認定する制度である。事業主等や合格者個人を認定するものではない。

(2) 認定の対象となる社内検定

社内検定が、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（以下「能開法」という。）第2条第3項に規定する「職業能力検定」に該当することが必要である。能開法上の「職業能力検定」とは、職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定（厚生労働省の所掌に属しないものを除く。）をいう。

(3) 社内検定の実施主体である「事業主等」

「事業主等」とは、事業主又は事業主の団体若しくはその連合団体をいう。

「事業主の団体」とは、同一業種又は同一企業グループの事業主が共同で社内検定を行うための団体等をいう。業界団体が法人化されたものや中小企業事業協同組合のように組合として組織化されたものが該当する。継続的に共同で事業を実施している場合（元請と下請の関係など）も含む。

「事業主の団体若しくはその連合団体」の場合、これらの団体が登記されていない団体であっても差し支えない。

(4) 社内検定の受検者の範囲

受検者の範囲は、原則として認定を受けようとする事業主が雇用する労働者（事業主の団体又はその連合団体にあつては、その構成員である事業主が雇用する労働者）である。事業主がその雇用労働者以外の下請け企業、系列企業等の関連企業の労働者を含めて受検者としても、それが営利を目的としない限り差し支えない。

また、事業主の団体又はその連合団体が社内検定を実施する場合にあつては、その構成員である一人親方等の事業主自身を含めて受検者とすることも差し支えない。

2 認定基準

(1) 社内検定が直接営利を目的とするものでないこと。

社内検定は、原則として事業主が雇用する労働者に係る人材育成の一環として行われるものであることから、受検手数料については、無料で行うことが望ましいが、社内検定の

実施に必要な経費として実費程度までの受検手数料を受検者から徴収することは差し支えない。社内検定そのものを一つの利益追求の手段として実費以上の受検手数料を徴収することはできない。

なお、受検者から徴収する手数料は同一職種で同一級のものについては全員同額とすること。

認定後の事業報告に記載された決算から、継続的に利益が生じていると認められる場合は、厚生労働省から受検手数料の見直しの検討を依頼する。

また、認定事業主等においても、受検手数料の額が適正なものとなっているか、自主的に点検を行うこと。

(2) 社内検定を実施する者が社内検定の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的な基礎を有するものであること。

「経理的な基礎を有する」とは、事業主等の財政基盤が明確となっており、経理処理及び財産管理が適切になされている状況をいう。

具体的には、決算書類等により、資産や負債の状況を確認でき、継続的に検定を運営することが可能な財政基盤が必要である。経理処理に関しては、厚生労働省への報告の基礎となる会計帳簿が備え付けられており、検定の実施に必要な財産の管理・運用について監事等によるチェック体制の整備が必要である。

「技術的な基礎を有する」とは、試験運営のオペレーションや試験問題の作成等に関してノウハウや専門的な人材を有する状況をいう。

事業主等が、社内検定に関する業務を他に委託して実施することは、原則として認められない。しかし、委託を受ける者が社内検定を実施しようとする事業主等と人的・物的に高度に密接な関係にある場合であって、当該社内検定に関する業務の一部を委託することがやむを得ない場合、また、法令関係の問題について学識者に監修を依頼する等の試験の適切かつ公正な実施のためにやむを得ない場合に限り、認められることがある。

(3) 社内検定の公正な運営のための組織が確立されており、かつ、社内検定に当たる者の選任の方法が適切かつ公正であること。

社内検定を実施するための運営組織を整備し、管理・責任体制を明確にすることが必要である。社内検定は企業内で行われる試験であるため、試験が公正かつ客観的な評価の下に行われることが重要であり、このことが担保されなければならない。このため、検定の基準（試験基準）が適切であるとともに、当該基準に基づき試験実施が適切かつ公正に実施できる運営組織が必要である。

事業主団体の連合団体においては、社内検定を実施するための運営組織の構成員を各事業主団体から選出し、事業主団体同士のコンセンサスの形成に配慮することが望ましい。

検定に当たる者の選任については、試験基準、試験問題等の作成、試験の採点、可否の判定等に当たる者は、当該社内検定職種について専門的な技能、技術又は学識経験を有する者であって、原則として次の①から④のいずれかに該当するようにすること。

① 当該社内検定職種に関して一定年数以上の実務の経験又は教育訓練担当の経験を有し、現在職長級以上の地位にある者又はこれらの地位にあった者

検定委員に必要となる実務経験は、検定職種により熟練に要する年数が異なることから、一律に基準を設定することは困難だが、上級の技能者を対象としている技能検定1級（都道府県で実施している職種）の受検に必要な実務経験を7年としていることから、7年以上を目安にすることが望ましい。

② 事業場等において、当該社内検定職種に関する技術部門若しくは教育訓練部門の課長級以上の地位にある者又はこれらの地位にあった者

③ 短期大学（高等専門学校及び旧専門学校を含む。）以上の学校において、当該社内検定に関する学科を修めて卒業し、その後一定年数以上の学識経験を有する者

④ 上記①、②又は③に掲げる者と同等以上の技能、技術又は学識経験を有する者

(4) 社内検定が職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識の評価に係る客観的かつ公正な基準に基づくものであること。

検定の対象となる技能の範囲並びに検定の内容、程度、等級区分及び方法等が適切である必要がある。評価基準は、検定の対象となる「技能の範囲」、「等級区分」、「受検対象者」に於いて公正に評価できるものとし、社内検定職種の等級ごとに必要とする知識、技能の範囲及び程度（試験の出題範囲）を学科試験、実技試験ごとに具体的に定めること。

規則に基づき認定される社内検定は、能開法第44条の規定に基づき厚生労働大臣が行う技能検定を補完するものであることから、検定の基準（試験基準）は技能検定に準拠し、また合格者に対する社会的評価を位置付ける意味でも、技能の幅と深さが必要である。

また、適正な検定を実施するためには、社内検定の対象となる職種に関して、現に就労している者を対象とした職務分析を実施すること等により、職種ごとにレベルに応じた能力を明確にし、それを基礎とした客観的な検定基準を作成することが必要である。

加えて、社内検定認定制度の趣旨が「労働者の経済的社会的地位の向上」であることから、労働者に対して段階的な能力評価を行い、それに於じた処遇を行うことが必要である。そのため、等級区分については、原則として2等級以上の複数等級を設定すること。

なお、単一等級については、技能検定等の業界共通の検定と連関させる場合など、原則として一定の階層性が認められる場合に限る。単一等級とする場合、技能検定の単一等級が上位級と位置づけられており、社内検定は技能検定を補完するものであることから、社内検定においても単一等級は、上位級とすることが求められる。

受検資格は、等級区分ごとに社内検定職種に関する一定の実務経験又は研修・訓練の経験を必要とするように定め、最も下位の等級について少なくとも1年以上の実務経験又はこれに相当する研修・訓練の経験を必要とするよう設定すること。

社内検定は、試験が公正かつ客観的な評価の下に行われることが重要であり、このため、検定の基準（試験基準）に基づき、学科試験問題及び実技試験問題を、また、試験問題に応じた試験実施要領（試験実施上の注意事項、試験場に準備しておくもの等を定めたもの）及び採点基準を作成する必要がある。

(5) 社内検定が職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識を適正に評価するために必要な試験その他の評価方法を有するものであり、かつ、社内検定の実施の方法が適切かつ公正であること。

社内検定は、国家検定に準じて適正に実施することが求められる。具体的には、(6)から(13)までの基準を満たすものを認定対象とする。

(6) 技能振興上奨励すべきものであること。

① 厚生労働省が技能振興上奨励すべきものとして認定する社内検定とは、労働者の知識及び技能の向上を図るために、実践的な職業能力を測るものであり、検定職種に関する高度な知識及び技能の程度を検定するものである。

ただし、技能検定と競合する検定のほか、次に掲げる試験のように労働者の知識及び技能の向上に結びつく認めがたいものなどは認定の対象にはならない。

ア 管理監督者を選別することのみを目的としてその適性を評価するために実施される試験

(例 係長登用試験、課長登用試験等)

イ 出向、配置転換等の際に、その適性・意欲を有しているかどうかを評価するために実施される試験

(例 外部派遣試験、国内留学試験、配置転換審査試験等)

ウ 企業の実務を遂行するために必要な一般的教養を有しているかどうかを評価するために実施される試験

(例 英語検定、ワープロ検定等)

エ 当該企業の業務との関連において求める最低限度の基礎的な知識及び技能を有しているかどうかを評価するために実施される試験

(例 金融保険業における基礎的な実務試験、製造業における商品知識の試験等)

オ 他の法令に基づき実施される検査、検定、試験又は研修と競合するもの

(例 医療関係資格試験、弁護士、弁理士等)

カ 法令等により規制対象となっている業種・職種に関する試験

(例 風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律(昭和23年法律第122号)による規制対象業種等)

② 技能振興上奨励すべきものとして認められるものとしては、社内での技能評価に権威と客観性を持たせることが可能となること、社内検定の合格が処遇に結合しやすい素地を与えること、技能水準の向上や職場の活性化を図る上で効果的であること、事業主の団体が実施する場合には関連企業相互間における技能水準の統一的向上や地域社会における技能尊重気運の醸成等が図られること等の効果が期待されるものが望ましく、具体的には次のアからオの例があること。

ア 社内検定合格者は、国家検定合格者と同様に社内の職能等級の昇級に際し考慮対象とされているもの。

イ 社内検定合格者が現場施工の責任者として活用されているもの。

ウ 社内検定合格者を社内のマイスター制度で活用するなどの顕彰に取り組んでいるもの。

エ 国家検定に該当しない職業能力について、能力向上の目標として社内検定を導入し、技能労働者の技能のレベルアップに活用しているもの。

オ 社内検定により、技能向上及び自己啓発の目標を与えることとともに、品質及び安全確保を図ることで、社会的評価の向上に資するもの。

(7) 社内検定が、労働者の有する職業能力に対する社会的評価の向上に資すると認められるものであること。

社内検定の合格者については、企業として、検定の可否に応じた適切な処遇を実施することが望ましく、具体的には、次の①から③のような配慮が考えられる。また、企業名を冠した適切な称号を与え、企業として社内検定合格者の価値が高まるよう顧客へPRしていくことも考えられる。

① 合格者に対して、昇給、賞与の増額、手当、合格一時金等を支給すること。

② 合格した場合、昇進、昇級の考慮要素とすること。

③ 合格者に対して、労働条件（勤務地、労働時間、部下の人選等）の決定について、イニシアチブを与えること。

認定申請の際に、企業として労働者の社会的評価の向上について、どのように取り組むのか実施計画を提出すること。

(8) 社内検定が、能開法第44条の規定に基づき厚生労働大臣が行う技能検定を補完するものであること。

技能検定を補完するものとは、現に実施されている技能検定とは職種若しくは内容が異なるものであり、又は補完関係にあることが明らかなものである必要がある。技能検定を補完する場合としては、以下の①から③のような例が考えられる。

① 技能検定に該当する職種がないもの。

② 企業特有の技能を対象としており、技能検定の既存職種を補完するもの。

③ 技能検定のように一職種一作業の専門技能を求めるものではなく、幅広い技能、複合的な技能を対象としているもの。

また、技能検定との補完関係が認められるためには、技能検定の試験制度を参考として、社内検定を構築する必要がある（等級区分の複数設定、受検に必要な実務経験や職業訓練歴等）。

なお、職種の名称は検定に係る技能の実態にふさわしいものとし、原則として技能検定と同一の名称でないものとする。

(9) 検定が、学科試験及び実技試験で行われるものであること。

実践的な職業能力を測るためには、学科試験だけでなく、特に実技試験の実施が重要である。

学科試験については、受検者が日常の仕事や試験準備の過程で、従事している仕事の原理やその理論を理解し、職務に当たって正確な知識に裏付けられたより高度化された判断力、応用力の向上に資するものである必要がある。

また、実技試験については、正確な知識や理論に裏付けられたより高度化された判断力、応用力を測る実践的な試験であることが求められるため、実際に製品の製作を行う製作等作業試験やロールプレイを行う実地試験である必要がある。紙面上で例を設定して判断力を問う計画立案等作業試験や、受検者に対象物の状態や状況をビデオ等を用いて提示し、

判断等を行わせる判断等試験もあるが、製作等作業試験又は実地試験との組合せによらなければ、社内検定の認定対象となる実技試験としては認められない（例えば、製作等作業試験と計画立案等作業試験、実地試験と判断等試験とを併用することは可能）。

※ 規則別表第 11 の 4 の 2（抄）

- ・ 製作等作業試験（受検者に材料等の提供等を行い、実際に物の製作、組み立て、調整等の作業を行わせる試験をいう。）
- ・ 実地試験（擬似的な現場の状況等を設定し、ロールプレイ等の実地動作又は口述を行わせる試験をいう。）
- ・ 計画立案等作業試験（受検者に現場における実際的な課題等を紙面等を用いて表、グラフ、図面、文章等によつて提示し、計画立案、計算、予測等の作業を行わせる試験をいう。）
- ・ 判断等試験（受検者に対象物又は現場の状態、状況等を原材料、標本、模型、写真、ビデオ等を用いて提示し、判断、判別、測定等を行わせる試験をいう。）

(10) 検定が、いずれの対象職種についても原則として毎年一回以上実施されること。

社内検定は、毎年一回以上継続的に実施される必要がある。受検者の規模が小さいため、数年で全ての従業員が合格してしまい、検定の継続的实施ができない場合は、認定の対象とならない。

受検者の規模を確保し、検定を継続的に実施するには、同業他社との連携などにより、業界団体や事業協同組合等において検定を実施するなどの方法が考えられる。

ただし、対象となる労働者に大幅な変動がある等毎年 1 回以上行うことが困難となった場合は、検定を休止する年を設けてもよい。

(11) 検定の実施に関する計画として、次のいずれにも適合する計画を定めていること。

- ① 検定を適正かつ確実に実施するために必要な職員の確保について定められていること。
- ② 検定を適正かつ確実に実施するために必要な事務所その他の設備の確保について定められていること。
- ③ 検定に係る経理が、他の業務に係る経理と区分して整理されることとされていること。
- ④ 検定の基準及び検定の実施の方法について、定期的に点検を行うこととされていること。

社内検定実施規程に①、②、③及び④に関する事項が規定されており、認定後も検定が規程どおり適切に実施されることが必要となる。

①に関しては、検定基準に基づく試験問題及び客観的な採点基準の作成、公正な採点等の検定を継続的に実施できる人員体制を確保する必要がある。また、これらの業務に携わる検定委員については、検定に係る職種に関して長期にわたる実務経験、指導経験や学識経験がある者など、業務に精通した者を選任する必要がある（上記（3）参照）。

②に関しては、試験実施前に試験問題や採点基準等の秘密事項を管理できる設備や、受検者全員が受検できる試験設備、会場等を確保する必要がある。

③については、社内検定事業に係る収支と事業主等が行う他の事業に係る収支を区分して経理する必要がある。社内検定を実施するために徴収した受検手数料を他の事業に流用することはできない。受検手数料を徴収しないなど、社内検定の実施経費を他の事業から補填することは可能である。

④については、技術の進歩や機械化により、現に検定対象としている知識や技能が陳腐化していくことが考えられる。職種により現行技能等が陳腐化するスピードは異なると考えられるので、一律に見直しを行う期間を定めるものではないが、事業主等において定期的に検定の基準等を点検し、試験内容をアップデートしていく必要がある。その検討の計画や考え方について、申請時に明らかにすること。

なお、点検結果については、毎年度、実施の有無を含めて、厚生労働省に報告すること。

(12) 検定の合格者に称号を付す場合にあっては、検定の対象職種その他に照らして、称号が適切なものであること。

合格者に適切な称号を付与し、顧客等に対して周知することは、労働者が誇りを持つことや、社会的評価の向上に結びつくものと考えられる。

適切な称号とは、次のような条件を満たすものである。

① 実施主体である事業主等の名称又は略称を冠するもの。

② 国家資格と誤認されるおそれがないもの。

例えば、事業主等の名称を冠せず「〇〇士」とすることは、国家資格と誤認させるおそれがある。

③ 検定職種の内容を的確に表記していると認められるもの。

(13) 社内検定を実施する者が、次のいずれにも該当する事業主等であること。

① 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第6号に規定する暴力団員（以下「暴力団員」という。）又は暴力団員でなくなった日から5年を経過しない者（以下「暴力団員等」という。）がその事業活動を支配する者でないこと。

② 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者でないこと。

③ その他、社内検定を実施するにふさわしい者であること。

検定の実施主体に暴力団員等が関与している場合は、認定対象とならない。

申請時に暴力団員等が関与しているか否か確認するが、虚偽の申請により認定を受けたことが判明した場合は、認定を取り消すこととなる。

その他、社内検定を実施するにふさわしい者については、当該事業主等が行う事業の内容、役職員の社内検定に対する理解等によって判断を行うものとする。具体的には以下のアからエの例のように、能開法第4条第1項に基づく必要な援助や、同法第8条に基づく多様な職業能力開発の機会の確保について、具体的な取組を継続的に実施していること等が望ましい。

ア 体系化された研修システムに基づいた人材育成を行うことによって、社員の職業能力開発に取り組んでいること。

- イ 独自の研修用テキストに基づき、明確な訓練目標を立てて人材育成を行うことで、社員の能力開発に取り組んでいること。
- ウ 階層別の能力付与を目的とした研修及び検定を実施していること。
- エ 技能検定への受検奨励や合格に向けた社内講習等を定期的に行っていること。

3 社内検定の認定申請手続き

社内検定の認定申請手続きは次の（１）から（６）のとおりである。

（１）事前相談

社内検定の認定の申請に当たっては、厚生労働省に事前に相談し、認定制度の趣旨や申請の方法等について、あらかじめ理解しておくことよ。

なお、既に実施している社内検定について認定を受ける場合と、これから開発する社内検定について開発と同時に認定を受ける場合の２つに分けられる。

（２）助言・指導

既に実施している社内検定又はこれから開発しようとする社内検定の構想等が、社内検定の目的、対象職種、実施能力、非営利性、技能検定（国家検定）との補完関係等の観点で認定制度の趣旨に沿っているかについて検討の上、助言・指導する。

なお、これから社内検定を開発しようとする場合は、社内検定が実際に支障なく実施できるかどうかについても、上記に含まれる。

（３）認定申請

認定申請に必要な書類を提出する。

（４）職業能力開発専門調査員への意見聴取

認定に当たっては、厚生労働大臣は厚生労働省職業能力開発局長が任命した職業能力開発専門調査員に対し、当該社内検定に関する技術的かつ専門的事項についての意見を聴取する。

（５）認定

専門調査員の意見を踏まえ、申請書類が審査され、認定されると厚生労働大臣の認定証が交付される。

（６）公示

認定されたものは、厚生労働省のホームページにおいて公示される。

4 申請書類

認定申請の際に提出する書類は次のとおりである。

（１）社内検定認定申請書

申請者が事業主の場合は、社内検定認定申請書（様式第１号）、事業主の団体又はその連合団体（以下「団体等」という。）の場合は、社内検定認定申請書（様式第２号）により申請する（例１参照）。

（２）事業の概要及び申請の趣旨

事業の概要及び申請の趣旨について記載する（例２参照）。なお、会社等のパンフレッ

トがあれば添付する。

(3) 定款等（※団体等の場合のみ）

申請者が団体等の場合は、定款又はこれらに準ずる規程を添付する。

ただし、既に認定を受けている社内検定に職種を追加する場合には不要とする。

(4) 前年度の決算書類

株主総会又は団体等の総会への提出書類で差し支えない。

(5) 当該年度及び次年度の社内検定実施計画書

実施日程、実施場所、受検予定者数、社内検定に関する収支予算を含めて作成する（例3参照）。受検手数料については、その積算根拠を示すこと。

(6) 検定の基準（試験基準）

試験基準は、社内検定の対象となる職種及び等級区分ごとに、学科試験及び実技試験の試験科目とその範囲及び程度を示したものとし、上位等級のものは下位等級のものより難易度が高いものとする（例4参照）。なお、試験科目とその範囲は要求する技能の内容に合致するものとする。

学科試験基準は、社内検定の対象となる職種の作業を適切に遂行するために、当該作業を行う者の技能の裏付けとなる種々の知識を有するかどうかを評価できるように設定する。

実技試験基準は、社内検定の対象となる職種及び等級に対応する技能を評価できるように設定する。

なお、試験基準の作成に当たり、参考となるものは以下のとおりである。

- ① 技能検定試験の試験科目及びその範囲並びにその細目
- ② 職業能力評価基準

(7) 社内検定実施規程

次に掲げる事項を記載したものとする（例5参照）。

- ① 検定の名称、対象職種、等級の区分及び検定を受けることができる資格に関する事項
- ② 検定の実施の回数、時期及び場所に関する事項
- ③ 社内検定の運営のための組織に関する事項
- ④ 試験問題の作成及び合否の判定に当たる者に関する事項
- ⑤ 合格者の登録及び証明に関する事項
- ⑥ 検定の手数料その他検定を受けようとする者から徴収する費用に関する事項
- ⑦ 公正な検定の実施を担保するための秘密保持に関する事項
- ⑧ 社内検定の合格者の称号に関する事項
- ⑨ 検定の実施に必要な職員の確保に関する事項
- ⑩ 検定の実施に必要な事務所その他の設備の確保に関する事項
- ⑪ 検定に係る経理と他の業務に係る経理の区分に関する事項
- ⑫ 検定の基準及び検定の実施方法に係る定期的な点検に関する事項
- ⑬ その他社内検定の実施に関し必要な事項

(8) その他（試験問題、試験実施要領、採点基準、試行試験の結果等）

社内検定が適正かつ公正に実施できることを試行試験等により明らかにすることが必要である。

試行試験は、検定の基準（試験基準）、試験実施体制等が実際の試験において適正かつ公正に機能し得るものであるか否かを確認するために実施するものであり、その実施については、以下のような準備が必要である。

① 試験問題（案）

試験問題（案）は学科試験問題（案）及び実技試験問題（案）とする。

ア 学科試験問題（案）

学科試験問題は、試験基準に定める範囲全体にわたって出題し、当該基準に定める技能の範囲、程度を逸脱しないようにする。

また、その内容は、単に記憶力を問うものでなく、実務経験に基づく知識や考え方を問うものにする。試験時間の目安は、概ね1時間以上とする。

イ 実技試験問題（案）

実技試験問題は、労働者の総体的技能の程度が的確に判定できるように工夫し、試験基準に定める技能の範囲、程度を逸脱しないように出題する。

実技試験は、製品の製作を行う製作等作業試験やロールプレイを行う実地試験により実施するものとする（2（9）参照）。試験時間は、合格し得る能力を有する者の能力発揮に必要な時間とする。

② 試験実施要領（案）

実技試験に関する試験場の準備、実施上の注意事項、受検者に対する説明事項、試験の流れ等の具体的な実施方法について記載する。特に、実技試験の製作等作業試験については、使用器工具、材料、設備等を含めて記載する（例6参照）。

③ 採点基準（案）

採点基準には、採点項目、採点方法（減点方式、加点方式など）、配点、採点の処理方法（可否の判定方法を含む。）について記載する。採点項目及び採点方法は、採点の公平を保つため客観的なものとし、これが困難なものについては、具体的な採点指針等を示すことにより採点における客観性を確保すること。

なお、採点基準に基づき、採点用紙も作成する（例7参照）。

④ 試行試験の結果等

試行試験の結果を分析し、その結果報告書を作成する。この分析結果において、試行試験により、受検者の職業能力を適切に評価できたことを明らかにする必要がある。

なお、製作等作業試験の場合は、試験に使用した器工具、材料、設備、試験の実施状況、完成した課題作品等を添付する。

また、他の実技試験の実施方法の場合においても、必要に応じて試行試験の実施状況を示す写真等を添付する（例8参照）。

5 認定後の定期報告等

(1) 定期報告等

認定を受けた後の厚生労働大臣への定期報告等の手続きについては表のとおりである。

(2) 変更の承認

以下のいずれかを変更しようとするときは、厚生労働大臣の承認が必要である。

- ① 認定社内検定の名称
- ② 対象職種の名称
- ③ 検定の基準(試験基準)
- ④ 社内検定実施規程

6 取消事由

認定を受けた後であっても、以下のいずれかに該当する場合には、認定を取り消すことがあること。

- (1) 認定の基準に適合しなくなったとき。
- (2) 厚生労働大臣の承認を受けずに社内検定実施規程の変更を行ったとき。
- (3) 必要な届出・資料の提出・報告を怠ったとき。
- (4) 不正の手段により認定を受けたとき。
- (5) 認定事業主等として適当でなくなったと認められるとき。

なお、認定の基準に適合していることを確認するために、必要に応じて事業所等への訪問調査への協力を依頼する場合がある。

表 認定社内検定報告等手続き

名称	どのようなときに	いつまでに	どのようなもの
社内検定実施計画等に関する書類	定期的に(毎年)	各事業年度開始後、遅滞なく	(1) 当該年度の認定社内検定の実施計画書 [実施日程表、実施場所、受検予定者数等について記載する。] (2) 前年度に係る収支決算書 (3) 前年度に係る認定社内検定の実施状況報告書 [実施日、実施場所、受検者数等について記載する。] (4) 点検の結果報告書 (例9参照)
社内検定に係る事項の変更承認申請	次の事項を変更するとき (1) 認定社内検定の名称 (2) 対象職種 of 名称 (3) 検定の基準(試験基準) (4) 社内検定実施規程	あらかじめ	(1) 変更の内容 (2) 変更の時期 (3) 変更の理由 (例10参照)
社内検定に係る事項の変更届	次の事項を変更したとき [事業主の場合] (1) 事業主の名称 (2) 事業主の所在地 [事業主の団体又はその連合団体の場合] (1) 団体・連合団体の名称 (2) 団体・連合団体の所在地 (3) 団体・連合団体の定款、寄附行為又は規則	遅滞なく	(1) 変更の内容 (2) 変更年月日 (例11参照)
社内検定に係る報告又は資料の提出	厚生労働大臣が必要と認めるとき	遅滞なく	認定社内検定の実施に係る報告又は資料
社内検定の廃止届	認定社内検定を廃止したとき	遅滞なく	(1) 廃止年月日 (2) 廃止の理由

例1 社内検定認定申請書の例

様式第1号(事業主が認定申請を行う場合)

社内検定認定申請書			
職業能力開発促進法施行規則(昭和44年労働省令第24号)第71条の2第1項の認定を受けたいので、関係書類を添えて申請します。			
平成 年 月 日			
		所在地	
		申請者	
		事業主名	印
厚生労働大臣 殿			
1 事業の種類			
2 事業の内容			
3 常用労働者数			
4 資本金の額			
5 認定を受けようとする社内検定の名称及び職種			
名称			
職種			

注意:氏名を記載し、押印することに代えて、署名することができる。

(A4版)

社内検定認定申請書

職業能力開発促進法施行規則(昭和44年労働省令第24号)第71条の2第1項の認定を受けたいので、関係書類を添えて申請します。

平成 年 月 日

所在地
申請者
団体名及び代表者の氏名 印

厚生労働大臣 殿

- 1 団体の種類
- 2 団体設立年月日
- 3 団体構成員数
- 4 団体の行う事業の内容
- 5 団体構成員が雇用する常用労働者数
- 6 認定を受けようとする社内検定の名称及び職種

名称

職種

例2 事業の概要及び申請の趣旨の例

事業の概要及び申請の趣旨

①事業の種類	〇〇〇製造業
②事業の内容	〇〇、〇〇、〇〇機械及び関連製品の製作
③資産等	・資本金〇億円、労働者数〇人。(平成〇年〇月〇日現在) ・労働者の職業能力の開発及び向上を図るための取組状況
④社内検定の目的	・〇〇機械の使用実態から高度の技能を要求される溶接施工について関係労働者に自己啓発の目標を与えとともに技能の向上を図る。 ・社内検定合格者に対する具体的な社会的評価の内容 ・大臣認定が必要な理由
⑤社内検定の対象となる技能の内容	〇〇機械の溶接施工能力
⑥技能検定との補完関係等	技能検定に該当する職種はない。 〇〇機械の溶接施工は、その特質上極めて高い精度が要求されるとともに、使用する特殊鋼に伴う歪みや応力の発生を抑えることが必要であることから熟達した技能が必要であるとともに、我が社独自の〇〇〇〇溶接施工法を行っており、これら溶接施工技能を検定対象とした。 なお、社内には〇級〇〇職種技能検定の合格者が〇人いる。
⑦社内検定の実施状況(実施予定)	平成〇年から毎年、1級、2級に区分して試験を行っている。 実施事業所は、本社〇〇工場(〇〇県〇〇市)、〇〇支社〇〇工場(〇〇県〇〇市)、△△会社(〇〇県〇〇市)である。

(注)

- ①＝団体等の場合は業種及び法人格の有無を記載する。
- ③＝団体等の場合は会員数、会員事業所に雇用される労働者の総数、正味財産を記載する。
- ⑥＝類似の技能検定職種、同業他社の職種、作業との技能内容の違い、独自性等を記載する。
- ⑦＝既に社内検定を実施している場合はその状況を記載する。これから社内検定を開始する場合は実施予定(受付日、試験日、合格発表日等)を記載する。

例3 当該年度及び次年度の社内検定実施計画書の例

平成〇〇年度 〇〇〇〇社内検定 実施計画書

1 実施日程

日 程	実 施 内 容													
平成〇〇年〇月〇日(〇)	平成〇〇年度「〇〇〇〇社内検定」実施日程発表													
平成〇〇年〇月〇日(〇)～ 〇月〇日(〇)	受検申込み受付													
平成〇〇年〇月〇日(〇)	学科試験 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>対象職種</th> <th>等級区分</th> <th>受験予定者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">〇〇職種</td> <td>1級</td> <td>--人</td> </tr> <tr> <td>2級</td> <td>--人</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">△△職種</td> <td>1級</td> <td>--人</td> </tr> <tr> <td>2級</td> <td>--人</td> </tr> </tbody> </table> 実施場所: ××センター	対象職種	等級区分	受験予定者数	〇〇職種	1級	--人	2級	--人	△△職種	1級	--人	2級	--人
対象職種	等級区分	受験予定者数												
〇〇職種	1級	--人												
	2級	--人												
△△職種	1級	--人												
	2級	--人												
平成〇〇年〇月〇日(〇)～ 〇月〇日(〇)	実技試験 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>対象職種</th> <th>等級区分</th> <th>受験予定者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">〇〇職種</td> <td>1級</td> <td>--人</td> </tr> <tr> <td>2級</td> <td>--人</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">△△職種</td> <td>1級</td> <td>--人</td> </tr> <tr> <td>2級</td> <td>--人</td> </tr> </tbody> </table> 実施場所: 〇〇工場、□□工場	対象職種	等級区分	受験予定者数	〇〇職種	1級	--人	2級	--人	△△職種	1級	--人	2級	--人
対象職種	等級区分	受験予定者数												
〇〇職種	1級	--人												
	2級	--人												
△△職種	1級	--人												
	2級	--人												
平成〇〇年〇月〇日(〇)	試験結果集約、総合判定													
平成〇〇年〇月〇日(〇)	合格発表及び合格証書交付													

2 社内検定に関する収支予算

(円)

収 入		支 出	
摘 要	単価×数量	摘 要	単価×数量
受検手数料(学科)	@---×--	試験問題作成費	@---×--
受検手数料(実技)	@---×--	会場借料	@---×--
		テキスト印刷費	@---×--
		試験委員手当	@---×--
		実技試験材料費	@---×--
		合格証書作成費	@---×--
収入計	----	支出計	----

3 受検手数料の積算根拠

項目	積算の根拠
1 試験問題作成費等	①試験問題作成費 試験委員(監修) ○名 ○○円(1時間当たり) $○名 × ○○円 × ○時間 × ○日$ $= △△円$ ②テキスト印刷費 ・試験問題 A4 両面○○P ○○部 $単価 ○円 × ○○部 = △△円$ ・解答用紙 A4 片面OP ○○部 $単価 ○円 × ○○部 = △△円$
2 会場借料	会場借料 ○○円(1会場1日当たり) $○○円 × ○か所 = △△円$
3 試験委員手当	試験委員 ○名 謝金 △円(1日当たり) $○名 × ○円 × ○か所 = ××円$
4 実技試験材料費	①…単価○円 × ○個 = △△円 ②…単価○円 × ○個 = △△円 ③…単価○円 × ○個 = △△円
5 合格証書作成費	$○円 × ○枚 ÷ ○ = △円$
総合計	学科試験 試験問題作成費+会場借料+試験委員手当+合格証書作成費=○○円 $○○円 ÷ ○○名 = △△円$ 実技試験 試験問題作成費+会場借料+試験委員手当+実技試験材料費+合格証書作成費=○○円 $○○円 ÷ ○○名 = △△円$

例4 検定の基準(試験基準)の例

1 ○○会社△△技能者社内検定○○職種1級の検定の基準(試験基準)

(1)試験の合格に必要な技能及びこれに関する知識の程度

○○職種における上級の技能者が通常有すべき技能及びこれに関する知識の程度を基準とする。

(2)検定の基準(試験基準)

表1の左欄のとおりである。

(3)検定の基準(試験基準)の細目

表1の右欄のとおりである。

表1

検定の基準(試験基準)	検定の基準(試験基準)の細目
学科試験	
実技試験	

※ 具体的な記載例は、技能検定の試験科目及びその範囲を参照のこと。

- ・厚生労働省ホームページに 112 職種(主に製造業、建設業等のものづくり系職種)を掲載。
- ・各指定試験機関のホームページに 15 職種(主にサービス系職種)を掲載。

例5 社内検定実施規程の例

〇〇会社社内検定実施規程

(目的)

第1条 この規程は、社内検定認定規程(昭和 59 年労働省告示第 88 号)に基づき、〇〇会社において次条に掲げる職種に従事する労働者に必要な知識及び技能の程度を検定する社内検定(以下「検定」という。)の実施について必要な事項を定める。

なお、検定は〇〇会社の関連会社の事業所を含めて実施するものとする。

(検定の名称、職種及び等級の区分)

第2条 検定の名称は次のとおりとする。

〇〇会社△△技能者社内検定

2 検定の対象とする職種及び等級の区分は次のとおりとする。

職種	等級の区分
〇〇〇〇職種	1級及び2級
△△△△職種	1級、2級及び3級

(試験基準及び実技試験の実施方法)

第3条 検定は学科試験及び実技試験によって行い、その試験は別に定める「〇〇会社△△技能者社内検定の基準」のとおりとする。

2 実技試験は、製作等作業試験によって行う。

(受検資格)

第4条 検定の受検資格は次のとおりとする。

職種及び等級	受検資格
〇〇〇〇職種1級	当該職種に5年以上従事した者
〇〇〇〇職種2級	当該職種に3年以上従事した者
△△△△職種1級	当該職種に7年以上従事した者
△△△△職種2級	当該職種に4年以上従事した者
△△△△職種3級	当該職種に1年以上従事した者

(試験科目の免除)

第5条 学科試験又は実技試験のいずれかに合格した者は、同職種、同級以下の当該試験の免除を受けることができる。

(検定の実施回数)

第6条 検定は毎年1回以上定期に実施するものとする。

(運営組織)

第7条 検定の総括責任者は、〇〇会社人事部研修グループ長とし、別表に掲げる「社内検定運営組織」によって検定を適正かつ公正に実施する。

2 社内検定運営委員会の委員、首席検定委員、検定委員及び補佐員は次に掲げる選任基準に基づいて総括責任者が任命する。

区分		選任基準	担当業務	人員	任期
運営委員会	委員長	社内検定職種に関して〇〇年以上の教育訓練担当の経験を有し、現在△△の職位にある者	検定の基準、試験問題作成、試験運営に係る統括業務	1名	3年
	委員	社内検定職種に関して〇〇年以上の実務の経験を有し、現在△△の職位にある者	検定の基準、試験問題作成	5名	3年
	専門委員	社内検定職種に関する学科を修めて大学等を卒業し、〇〇年以上の学識経験を有する者	試験問題作成に係る専門的な観点からの監修	1名	3年
首席検定委員		事業場において、当該社内検定職種に関する□□部門の△△以上の職位にある者	学科、実技試験の採点に係る統括業務	1名	1年
検定委員		事業場において、当該社内検定職種に関する□□部門の〇〇以上の職位にある者	学科、実技試験の採点	10名	1年
補佐員		〇〇研修グループ職員	試験運営に係る補助業務(試験問題印刷、会場設営等の準備)	10名	1年

3 第1項及び第2項の運営体制を維持し、検定を継続的に実施するため、選任基準に該当する者に対して必要な研修等を行い、検定実施に係る人材育成を行う。

4 検定の実施に必要な事務所その他の設備は、〇〇会社が確保するものとする。

5 検定の実施時期、場所、その他検定の実施に関し必要な事項は総括責任者が定め、関係者に通知するものとする。

(合否の決定)

第8条 学科試験及び実技試験のいずれについても、次に掲げる合格基準に達した者を検定の合格者とし、その決定は総括責任者が行う。

職種及び等級	合格基準点	
	学科試験	実技試験
〇〇〇〇職種1級	満点の80%以上	満点の80%以上
〇〇〇〇職種2級	満点の70%以上	満点の70%以上
△△△△職種1級	満点の80%以上	満点の80%以上

△△△△職種2級	満点の70%以上	満点の70%以上
△△△△職種3級	満点の70%以上	満点の70%以上

(合格証書の交付等)

第9条 検定の合格者に対しては、社内検定合格証書(様式1)によって通知し、社内検定合格証書を交付するとともに、社内検定合格者台帳(様式3)に登録する。

- 2 検定の学科試験又は実技試験のいずれかに合格した者に対しては、社内検定一部合格通知書(様式2)により通知するとともに、社内検定一部合格者台帳(様式4)に記録する。
- 3 検定の合格者は、合格証書又は一部合格通知書について、記載の氏名に変更が生じた場合、再交付手数料〇〇〇円を支払った上で、合格証書又は一部合格通知書の再交付を受けることができるものとする。この場合、旧氏名で交付を受けた合格証書又は一部合格通知書を添付して申し込むものとする。
- 4 検定の合格者は、合格証書又は一部合格通知書の紛失、破損等が発生した場合、その事由を記入した書類を添え、再交付手数料〇〇〇円を支払った上で、合格証書又は一部合格通知書の再交付を受けることができるものとする。

(社内検定の合格者の称号)

第10条 〇〇会社△△技能者社内検定の合格者の称号は次のとおりとする。

〇〇会社△△技能者

(受検手数料)

第11条 検定の受検手数料は次のとおりとする。

職種及び等級	学科試験	実技試験
〇〇〇〇職種1級	---円	---円
〇〇〇〇職種2級	---円	---円
△△△△職種1級	---円	---円
△△△△職種2級	---円	---円
△△△△職種3級	---円	---円

(区分経理)

第12条 検定業務について、特別会計を設け、〇〇会社が行う他の事業に係る経理と区分して経理処理を行うものとする。なお、第11条に基づき受検者から徴収した受検手数料は、他の事業に流用することはできない。

(秘密保持)

第13条 社内検定運営委員会の委員、補佐員その他検定の実施に携わる者は、その職務上知り得た検定に関する秘密事項を他に漏らし又は盗用してはならない。

2 秘密事項の範囲は次のとおりとする。

- (1)実技試験及び学科試験の試験問題及び解答(公表されたものを除く。)
- (2)試験問題の作成に要した資料のうち試験問題に直接関係のあるもの
- (3)実技試験採点基準(実技試験採点用紙を含む。)

- (4)実技試験実施要領の作成に要した資料のうち採点基準に直接関係のあるもの
 - (5)実技試験及び学科試験の答案
 - (6)検定の合否(合格発表したものを除く。)
 - (7)受検者の得点(合格発表後受検者個人の得点をその本人に知らせる場合を除く。)
 - (8)受検者の氏名等の個人情報
 - (9)その他総括責任者が秘密事項と定めたもの
- 3 秘密事項に関する帳簿及び書類については、当該秘密事項が他に漏れることのないよう適切に保存しなければならない。

(受検の停止等)

第 14 条 受検に際して不正行為を行った者に対しては、受検の停止又は合格の取消しを行う。

(検定の定期的な点検等)

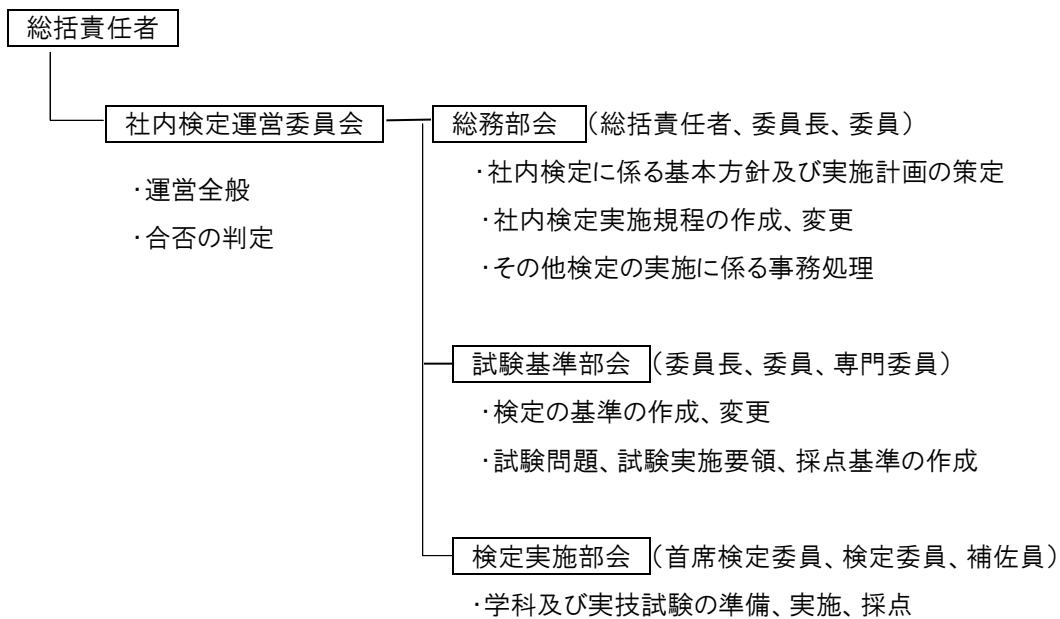
第 15 条 検定の基準及び検定の実施方法について、運営委員会において1年に一度定期的な点検を行い、必要に応じ変更を行うものとする。

2 前項の定期的な点検等により、本規程及び検定の基準を変更する必要がある場合には、運営委員会において協議、厚生労働省の承認を得て、社内検定実施規程又は検定の基準を変更するものとする。

(その他)

第 16 条 上記に掲げるもののほか、検定の実施に関し、総括責任者が必要と認めるものについては、別に定めることができるものとする。

[別 表]



* 社内検定運営委員会事務局を〇〇課に置く。

様式1

第〇〇〇号

〇〇会社△△技能者社内検定合格証書

〇〇〇〇 殿

〇〇年〇〇月〇〇日生

厚生労働省認定の〇〇会社△△技能者社内検定(〇〇〇〇職種〇級)に合格したことを証し、〇級〇〇会社△△技能者と称することを認める。

〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇会社

代表取締役社長 〇〇〇〇 印

様式2

〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇〇〇 殿

〇〇年〇〇月〇〇日

〇〇会社

代表取締役社長 〇〇〇〇 印

〇〇会社△△技能者社内検定一部合格通知書

あなたは、平成〇年度〇〇会社△△技能者社内検定において下記の試験に合格したので通知します。

職種	等級	学科・実技の別
〇〇〇〇職種	〇級	〇〇

なお、この通知書は次回の社内検定受検の際に一部試験免除の証拠書類となりますので大切に保管してください。

様式3

〇〇会社△△技能者社内検定 合格者台帳

職種	等級	合格証書番号	交付年月日	氏名	生年月日	住所

様式4

〇〇会社△△技能者社内検定 一部合格者台帳

職種	等級	一部合格年月日	学科・実技別	氏名	生年月日	住所

例6 試験実施要領の例

〇〇会社△△技能者社内検定 学科試験実施要領(〇〇〇〇職種)

試験は、別に定める学科試験問題により行うものとするが、試験の実施について、留意すべき事項を次のように定める。

1 試験実施日

実施計画に基づき、定められた日時に行うものとする。

2 試験の内容

(1)試験時間 : 1時間30分

(2)問題数 : 50題(A群:真偽法30題、B群:多肢択一法20題)

3 試験前の準備

4 受検者に対する説明事項

検定委員は、試験開始前に以下の注意事項等を読み上げるものとする。

- (1) 係員の指示があるまで、試験問題の表紙はあけさせないこと。
- (2) 答案用紙に検定職種名、作業名、級別、受検番号、氏名を必ず記入させること。
- (3) 係員の指示に従って、問題数を確かめさせること。それらに異常がある場合は、黙って手を挙げさせること。
- (4) 試験開始の合図で始めさせること。
- (5) 解答の方法について以下の事項を説明すること。
 - イ A群の問題(真偽法)は、一つ一つの問題の内容が正しいか、誤っているかを判断して解答すること。
 - ロ B群の問題(多肢択一法)は、正解と思うものを一つだけ選んで、解答すること。二つ以上に解答した場合は誤答となること。
 - ハ 答案用紙へ解答する際は、答案用紙に記載されている注意事項に従うこと。
- (6) 電子式卓上計算機その他これと同等の機能を有するものは、使用させないこと。
- (7) 携帯電話等は、使用させないこと。
- (8) 試験中、質問があるときは、黙って手を挙げさせること。ただし、試験問題の内容、漢字の読み方等に関する質問には答えないこと。
- (9) 試験終了時刻前に解答ができあがった場合は、黙って手を挙げさせて、係員の指示に従わせること。
- (10) 試験中に手洗いに立ちたいときは、黙って手を挙げさせて、係員の指示に従わせること。
- (11) 試験終了の合図があったら、筆記用具を置かせ、係員の指示に従わせること。

第1章 実施上の注意

試験は、別に定める実技試験により行うものとするが、試験の実施について、留意すべき事項を次のように定める。

1 試験実施日

実施計画に基づき、定められた日時に行うものとする。

2 試験の内容

(1)試験時間

等級	実施形式	試験時間	
		標準時間	打切り時間
1級	製作等作業試験	5時間30分	6時間
2級	製作等作業試験	5時間	5時間30分

(2)製作等作業試験の概要

イ 1級

〇〇工具及び〇〇工具を使用し、〇〇板厚さ〇〇を加工して、〇〇に△△のある製品を製作する。

ロ 2級

〇〇工具及び〇〇工具を使用し、〇〇板厚さ〇〇mmを加工して、〇〇の製品を製作する。

3 試験前の準備

(1)試験場の選定

- イ 試験場の選定に当たっては、作業面積、照明、換気等試験実施に支障のないように十分注意すること。
- ロ 床面積については、受検者1名当たりの作業面積が〇m×〇mを標準とすること。

(2)試験用材料

試験場に準備する支給材料は、「第2章 設備基準」に示すとおりとするが、その準備に当たり特に留意すべき事項は、次のとおりである。

- イ 日本工業規格(JIS)品を準備すること。
- ロ 支給材料で、寸法に過不足のあるもの、きず、割れ等の欠陥を有するもの、歪みの大きなもの等は、加工難易、加工時間等に影響を及ぼすので、材料は検定委員の判断の下に十分吟味すること。また、予備材料を適当数準備すること。

(3)試験用設備

試験場に準備する設備は、「第2章 設備基準」に示すとおりとするが、試験に使用する設備、器具等は点検整備を行っておくこと。

(4)試験場の整備

- イ 受検者の作業場所はテープ等で区画し、受検番号を表示し、受検者が作業すべき場所を明示すること。
- ロ 支給材料及び貸与する工具等は、所定の場所に整然と配置しておき、数量等を十分に点検、確認しておくこと。

- ハ 受検者の作業終了時の申告等が確認できるような配置とすること。
- ニ 試験場内に受検者を待機させる場所等を確保しておくこと。
- ホ 残材を回収する箱等を用意すること。

4 実施に当たっての注意事項

- (1) (※危険有害業務であるガス溶接作業を伴う場合)試験当日、各受検者に対して、労働安全衛生法第 61 条第1項の規定に基づくガス溶接作業主任者免許証、ガス溶接技能講習修了証等の資格証を携帯していることを確認すること。
- (2) 試験開始前に受検者が持参した工具等を点検し、使用工具等一覧表に記載されている以外のものは使用させないものとするが、特に留意すべき事項は、次のとおりである。
 - イ 受検者の持込みを禁止している〇〇機械類とは、〇〇機、〇〇機等の機械類のことである。
 - ロ 〇〇工具等の使用は禁止すること。
- (3) 試験開始前に「5 受検者に対する説明事項」を説明した後、受検者からの質問を受けてもよいが、試験問題の内容や解答の示唆を促すような質問には一切答えないこと。
- (4) 試験開始、標準時間、打ち切り時間及び待ち時間のときには、チャイム、笛等で試験時間の経過を受検者に周知すること。
- (5) 〇級の図面による X の値は、〇〇〇～〇〇〇mmの範囲で〇〇mmごとの値のうちから1つを、〇級については〇〇〇～〇〇〇mmの範囲で〇〇mmごとの値のうちから1つを、それぞれ試験当日に検定委員が指定し、掲示すること。
- (6) 試験中、受検者の責めによらない理由により作業が中断された場合は、適当な場所に受検者を待機させること。
- (7) 検定委員は、受検者の安全には特に留意し、試験中受検者が負傷しそうになったり、操作を誤って器工具等を破損しそうになったりしたときには、直ちに適切な処置をとって、災害を未然に防ぐよう努めること。
- (8) 展開図の作成誤り等により、受検者から材料の請求があっても材料は再支給しないこと。
- (9) 正しく展開図を作成せずに、組立ての段階において補正している受検者がいても、試験を中止させる必要はない。
- (10) 受検者が提出した製品は、マーキングペン又はラベル等により識別できるようにすること。

5 受検者に対する説明事項

検定委員は、試験開始前に試験問題(注意事項、仕様等)を読み上げ、概要を説明するものとするが、それに次の事項を必ず付け加えること。

- (1) 試験開始及び終了等の方法
- (2) 使用設備類の概略、使用方法
- (3) 電動工具使用時の安全作業の遂行
- (4) 待ち時間が生じた場合等の処置
- (5) 作業終了時の意思表示の方法(挙手して“終了しました。”と発声する等)
- (6) 残材の処理の方法及び集積方法
- (7) 支給材料は再支給しないこと。
- (8) その他試験実施に際して必要な伝達事項
- (9) 試験中は、携帯電話(電卓機能の使用を含む。)等の使用は禁止とすること。

第2章 設備基準

1 試験用材料

実技試験問題の「○ 支給材料」に示すとおりとする。

2 試験用設備

実技試験問題の「使用工具等一覧表○ 試験場に準備されているもの」に示すとおりとする。

3 採点用器工具

採点に使用する設備、器工具は、次表のとおりとする。

等級	品名	寸法又は規格	数量	備考
1級	定盤(けがき用)	○○mm×○○mm×○○mm	○	○○製
	金属製直尺	測定長さ ○○mm	○	
	ノギス	M型 最小読取り値 ○○mm 最大測定長 ○○mm	各○	
	シリンダゲージ	指示器の目量 ○○mm	○	
	リングゲージ	φ○○	○	シリンダゲージの補正用
	精密定盤	○○×○○程度以上	○	
	2級	定盤(けがき用)	○○mm×○○mm×○○mm	○
金属製直尺		測定長さ ○○mm	○	
ノギス		M型 最小読取り値 ○○mm 最大測定長 ○○mm	各○	
シリンダゲージ		指示器の目量 ○○mm	○	
精密定盤		○○×○○程度以上	○	JIS○○○○

第3章 採点基準

採点基準(採点用紙を含む。)は、検定秘とし、別に定める

例7 採点基準の例

〇〇会社△△技能者社内検定 実技試験 採点基準

第1 〇級採点基準

1 採点項目及び配点

採点項目及び配点は、次のとおりとする。

採点項目		配点
課題 1	ひずみ	45
	寸法精度	
	機能	
	できばえ	
	作業時間	
	:	
課題 2	ひずみ	45
	寸法精度	
	機能	
	できばえ	
	作業時間	
	:	
作業態度		10

2 採点方式

(1)採点は、減点法とし、「5 項目別採点基準」に示す採点項目ごとに減点を行い、配点 100 点から減点合計を差し引いたものを最終得点とする。

(2)

:

3 採点の原則

(1)受検者1名に対して、検定委員3名で採点を行う。

(2)検定委員により評価(得点)が異なる場合は、3名の合議により評価を決する(又は、3名の平均点を得点とする)。

:

4 失格要件

次に示す項目のうち、1 項目でも該当するものがある場合は、採点の対象とせず失格とすること。

(1)作業進行中、受検者の不注意により、設備の一部でも破損し、作業の進行を不可能にした場合

(2)

:

5 項目別採点基準

(1)課題 1 について

イ ひずみ採点

次に示す採点箇所について、「ひずみ検査機」によりひずみの強弱を判定し、次表により減点する。

採点箇所	採点項目	減点数
① ○○部	加工部に強いひずみがあるもの	1
② ○○○○部		1
③ ○○部		1
④ ○部		1
⑤ ○○○○部		1

ロ 寸法精度

次に示す採点箇所について、ノギス又はスケールを使用して 1mm 単位で測定し、次表により減点する。

採点箇所	基準寸法(mm)	誤差値(mm)及び減点数			
		±3 以内	±4 以内	±5 以内	±6 以上
① ○○面の下端より○○面上端まで	***	±3 以内	±4 以内	±5 以内	±6 以上
		0	2	4	8
② ○○面の下端より○部の線の中心まで	***	±3 以内	±4 以内	±5 以内	±6 以上
		0	2	4	8
③ ○○部より○○部の線の中心まで	***	+ - 03 以内	+ - 14 以内	+ - 25 以内	+ - 36 以上
		0	2	4	8

ハ 機能採点

次に示す採点箇所を目視により判定し、各箇所ごとに次表により減点する。

採点箇所	採点項目	減点数
① ○○部	・○○○があるもの	8
② ○○部		8
③ ○○部の接合部		8
④ ○○部の接合部		8
⑤ ○○部	・機能が不適切なもの	2
⑥ ○○部	・機能が不適切なもの	2

ニ できばえ採点

- ① 評価基準
- ② 評価の処理方法

：

ホ 作業時間採点

：

(2)課題 2 について

：

(3)作業態度採点

6 合否の判定方法

課題1、課題2及び作業態度の各項目において8割以上得点した者について合格とする。

例8 試行試験の分析結果の例

〇〇会社△△技能者社内検定 試行試験結果報告書

1 実施日程

(1)実施日時

学科試験 平成 年 月 日()

実技試験 平成 年 月 日()

(2)実施場所

学科試験 社内会議室(東京都千代田区)

実技試験 研修センター実習室(神奈川県横浜市)

2 受検者情報

受検者	勤続年数	検定職種 実務経験	訓練受講歴等
A	10年	2年	
B	5年	1年	
C	3年	0年	
～	～	～	～
Z	〇年	〇年	

3 採点者(検定委員)情報

採点者	所属	検定職種 実務経験	指導歴等
a	人事部人事課	20年	
b	人事部人事課	15年	
c			

4 製作等作業試験において使用した設備等

(1)器工具 …… ×〇名 = △ヶ

…… ×〇名 = △ヶ

(2)材料 …… ×〇名 = △ヶ

…… ×〇名 = △ヶ

(3)完成した課題作品(別添)

5 受検者ごとの合否結果

受検者	学科	実技	社内検定合否
	点数／合否	点数／合否	
A	100／○	100／○	○
B	50／×	100／○	×
C	50／×	50／×	×
～	～	～	～
Z			

6 受検者ごとの詳細な試験結果

評価項目	A	B	C		Z
	点数	点数	点数		点数
	5				
	2				
	2				
...					
点数 計	80				
合否	○				

7 受検者・採点者からの意見(アンケート結果)

(1)受検者からの意見

- ① 試験実施前の説明内容は適切か
- ② 試験の難易度、時間は適切か
- ③ 試験環境に問題はないか
- ④

(2)採点者からの意見

- ① 採点基準に客観性はあるか
- ② 採点項目に過不足はないか
- ③ 検定により合格者と不合格者の差を明確にできると考えるか
- ④ 社内検定を実施・運営していく面で問題や支障となりそうな点はあったか
- ⑤

8 試行試験結果の分析・評価

例9 認定社内検定実施計画書等(毎年度の定期報告)の例

平成 年 月 日

厚生労働大臣 殿

認定事業主の所在地
認定事業主等の名称
代表者 氏名 印

平成(X)年度 認定社内検定実施計画書等の提出について

標記について、社内検定認定規程(昭和59年労働省告示第88号)第6条に基づき、下記のとおり提出します。(なお、前年度の決算に関する書類については、株主総会終了後に提出します。)

記

- 1 平成(X)年度 認定社内検定の実施計画書(別添1参照)
- 2 平成(X-1)年度 決算に関する書類
- 3 平成(X-1)年度 認定社内検定の実施状況報告書(別添2参照)
- 4 平成(X-1)年度 点検の結果報告書(別添3参照)

別添1

平成〇〇年度 〇〇〇〇社内検定 実施計画書

1 実施日程

日 程	実 施 内 容													
平成〇〇年〇月〇日(〇)	平成〇〇年度「〇〇〇〇社内検定」実施日程発表													
平成〇〇年〇月〇日(〇)～ 〇月〇日(〇)	受検申込み受付													
平成〇〇年〇月〇日(〇)	学科試験 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>対象職種</th> <th>等級区分</th> <th>受験予定者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">〇〇職種</td> <td>1級</td> <td>10人</td> </tr> <tr> <td>2級</td> <td>15人</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">△△職種</td> <td>1級</td> <td>20人</td> </tr> <tr> <td>2級</td> <td>25人</td> </tr> </tbody> </table> 実施場所: ××センター	対象職種	等級区分	受験予定者数	〇〇職種	1級	10人	2級	15人	△△職種	1級	20人	2級	25人
対象職種	等級区分	受験予定者数												
〇〇職種	1級	10人												
	2級	15人												
△△職種	1級	20人												
	2級	25人												
平成〇〇年〇月〇日(〇)～ 〇月〇日(〇)	実技試験 <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>対象職種</th> <th>等級区分</th> <th>受験予定者数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">〇〇職種</td> <td>1級</td> <td>10人</td> </tr> <tr> <td>2級</td> <td>15人</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">△△職種</td> <td>1級</td> <td>20人</td> </tr> <tr> <td>2級</td> <td>25人</td> </tr> </tbody> </table> 実施場所: 〇〇工場、□□工場	対象職種	等級区分	受験予定者数	〇〇職種	1級	10人	2級	15人	△△職種	1級	20人	2級	25人
対象職種	等級区分	受験予定者数												
〇〇職種	1級	10人												
	2級	15人												
△△職種	1級	20人												
	2級	25人												
平成〇〇年〇月〇日(〇)	試験結果集約、総合判定													
平成〇〇年〇月〇日(〇)	合格発表及び合格証書交付													

2 社内検定に関する収支予算

(円)

収 入		支 出	
摘 要	単価×数量	摘 要	単価×数量
受検手数料(学科)	@---×---	テキスト印刷費	@---×---
受検手数料(実技)	@---×---	合格証書作成費	@---×---
		会場借料	@---×---
		試験問題作成費	@---×---
		試験委員手当	@---×---
		実技試験材料費	@---×---
		予備費	--
収入計	-----	支出計	-----

平成〇〇年度 〇〇〇〇社内検定実施状況報告書

1 実施状況概要

対象職種	等級区分	学科試験実施日	実技試験実施日
〇〇職種	1級	〇〇月〇日	〇〇月〇〇日
	2級		〇〇月〇〇日
△△職種	1級		〇〇月〇〇日
	2級		〇〇月〇〇日

受験申込み期間 〇〇月〇〇日～〇〇月〇〇日

試験実施場所 学科試験 ××センター

実技試験 〇〇工場、□□工場

合格発表日 〇〇月〇〇日

2 社内検定受験・合格状況

群別	職種名	〇〇		計	
		1級	2級		
免除なし	学科・実技とも受験	受験申請者数 (1)			
		学科試験合格者数 (2)			
		実技試験合格者数 (3)			
		社内検定合格者数 (4)			
	学科のみ受験	受験申請者数 (5)			
		学科試験合格者数 (6)			
		実技のみ受験	受験申請者数 (7)		
			実技試験合格者数 (8)		
実技免除 (学科のみ受験)	受験申請者数 (9)				
	社内検定合格者数 (10)				
学科免除 (実技のみ受験)	受験申請者数 (11)				
	社内検定合格者数 (12)				
両方免除	受験申請者数 (13) (=合格者数)				
計	総計	(14)受験申請者数 (1)+(5)+(7)+(9)+(11)+(13)			
	学科	(15)受験申請者数 (1)+(5)+(9)			
		(16)合格者数 (2)+(6)+(10)			
		(17)合格率 (16)÷(15)			
	実技	(18)受験申請者数 (1)+(7)+(11)			
		(19)合格者数 (3)+(8)+(12)			
		(20)合格率 (19)÷(18)			
	総計	(21)社内検定合格者数			

	(4)+(10)+(12)+(13)			
総計	(22)合格率 (21)/(14)-(5)-(7)			

注1: 総計の受験申請者数及び社内検定合格者数は、上記の表の考え方(同一人物が学科・実技両方受験しても1人で計上、同様に実技のみあるいは学科のみ受験しても1人で計上、両方免除でも1人で計上)で算出する。算出方法が正しければ、上記表の太線部のみでもよい。

注2: 合格率は、小数点以下第2位を四捨五入して、小数点以下第1位までを表記すること。

3 社内検定に関する収支決算

収入の部	科目	単価	人数	金額
	受検手数料(学科)	----	--	-----
	受検手数料(実技)	----	--	-----
	合計金額			-----

支出の部	科目	単価	数量	金額
	テキスト印刷費	----	--	-----
	試験問題作成費	----	--	-----
	試験委員手当	----	--	-----
	会場借料	-----	-	-----
	合格証書作成費	---	--	-----
	合計金額			-----

収支決算 ▲-----円

処理方法: 不足経費分については会社の〇〇費から補てんする。

別添3

平成〇〇年度に係る点検の結果報告書

社内検定運営委員会において、〇〇会社△△技能者社内検定に係る検定の基準及び検定の実施方法について点検を行った結果は以下のとおり。

1 検定の基準

(1)見直しの要否・内容

(2)見直し時期

2 検定の実施方法

(1)見直しの要否・内容

(2)見直し時期

例 10 変更の承認申請の例

- 認定社内検定の名称、対象職種の名義、検定の基準又は社内検定実施規程を変更する場合

	平成	年	月	日
厚生労働大臣 殿				
		所在地		
		申請者		
		事業主名		印
〇〇〇〇社内検定に係る事項の変更の承認について				
標記について、社内検定認定規程(昭和59年労働省告示第88号)第4条第1項の規定に基づく承認を受けたいので、下記のとおり申請します。				
記				
1. 認定社内検定の名称				
2. 変更する事項				
3. 変更する内容(新旧対照表を添付)				
4. 変更年月日				
5. 変更理由				

社内検定認定規程

	昭和59年12月17日	労働省告示第 88号
改正	昭和60年 9月30日	労働省告示第 62号
改正	昭和62年 2月19日	労働省告示第 12号
改正	平成 6年 5月 2日	労働省告示第 50号
改正	平成12年12月25日	労働省告示第120号
改正	平成13年 9月28日	厚生労働省告示第315号
改正	平成28年 3月28日	厚生労働省告示第 99号

(趣旨)

- 第1条 職業能力開発促進法施行規則(昭和44年労働省令第24号。以下「規則」という。)
第71条の2第1項に規定する事業主等の行う職業能力検定(以下「社内検定」という。)の認定については、規則に定めるもののほか、この告示の定めるところによる。
- 2 規則第71条の2第1項の認定(以下「認定」という。)を受けた社内検定(以下「認定社内検定」という。)は、労働者の職業に必要な能力(以下「職業能力」という。)についての評価が適正になされることにより、労働者の職業能力の開発及び向上を促進し、もつて、労働者の経済的社会的地位の向上及び社会経済の健全な発展に寄与するものでなければならない。

(認定の基準)

- 第2条 認定の基準は、次のとおりとする。
- 一 前条第2項及び職業能力検定を適正に実施するために必要な事項に関する基準(平成28年厚生労働省告示第98号)各号のいずれにも適合するものであり、かつ、当該事業主等が雇用する労働者(事業主の団体又はその連合団体にあつては、その構成員である事業主が雇用する労働者)の有する職業能力の程度を検定する制度であつて、技能振興上奨励すべきものであること。
 - 二 社内検定が、労働者の有する職業能力に対する社会的評価の向上に資すると認められるものであること。
 - 三 社内検定が、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第44条の規定に基づき厚生労働大臣が行う技能検定を補完するものであること。
 - 四 検定が、学科試験及び実技試験で行われるものであること。
 - 五 検定が、いずれの対象職種についても原則として毎年1回以上実施されること。
 - 六 検定の実施に関する計画として、次のいずれにも適合する計画を定めていること。
 - イ 検定を適正かつ確実に実施するために必要な職員の確保について定められていること。
 - ロ 検定を適正かつ確実に実施するために必要な事務所その他の設備の確保について定められていること。

- ハ 検定に係る経理が、他の業務に係る経理と区分して整理されることとされていること。
- ニ 検定の基準及び検定の実施の方法について、定期的に点検を行うこととされていること。
- 七 検定の合格者に称号を付す場合にあつては、検定の対象職種その他に照らして、称号が適切なものであること。
- 八 社内検定を実施する者が、次のいずれにも該当する事業主等であること。
 - イ 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成3年法律第77号）第2条第6号に規定する暴力団員（以下「暴力団員」という。）又は暴力団員でなくなつた日から5年を経過しない者（以下「暴力団員等」という。）がその事業活動を支配する者でないこと。
 - ロ 暴力団員等をその業務に従事させ、又はその業務の補助者として使用するおそれのある者でないこと。
 - ハ その他社内検定を実施するにふさわしい者であること。

（認定の申請）

第3条 認定を受けようとする事業主は、社内検定認定申請書（様式第1号）に次の各号に掲げる書類を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

- 一 申請を行う日の属する事業年度の前年度に係る決算に関する書類
- 二 申請を行う日の属する事業年度及び次年度における認定を受けようとする社内検定の実施計画書
- 三 検定の基準を記載した書類及び社内検定の実施に関する規定（以下「社内検定実施規程」という。）
- 四 その他必要な書類

2 認定を受けようとする事業主の団体又はその連合団体は、社内検定認定申請書（様式第2号）に前項各号に掲げる書類及び当該団体又は連合団体の定款若しくは寄附行為又はこれらに準ずる規定（次条第2項において「定款等」という。）を添えて、厚生労働大臣に提出しなければならない。

3 社内検定実施規程は、次の各号に掲げる事項を記載したものでなければならない。

- 一 検定の名称、対象職種、等級の区分及び検定を受けることができる資格に関する事項
- 二 検定の実施の回数、時期及び場所に関する事項
- 三 社内検定の運営のための組織に関する事項
- 四 試験問題の作成及び合否の判定に当たる者に関する事項
- 五 合格者の登録及び証明に関する事項
- 六 検定の手数料その他検定を受けようとする者から徴収する費用に関する事項
- 七 公正な検定の実施を担保するための秘密保持に関する事項
- 八 社内検定の合格者の称号に関する事項
- 九 検定の実施に必要な職員の確保に関する事項

- 十 検定の実施に必要な事務所その他の設備の確保に関する事項
- 十一 検定に係る経理と他の業務に係る経理の区分に関する事項
- 十二 検定の基準及び検定の実施方法に係る定期的な点検に関する事項
- 十三 その他社内検定の実施に関し必要な事項

(変更の承認等)

第4条 認定社内検定を実施する事業主等（以下「認定事業主等」という。）は、認定社内検定の名称、対象職種の種類、検定の基準又は社内検定実施規定を変更しようとするときは、変更の内容、時期及び理由を記載した書類を提出して厚生労働大臣の承認を受けなければならない。

2 認定事業主等は、事業主の場合にあつては事業主の名称又は所在地を、事業主の団体又はその連合団体の場合にあつては事業主の団体又はその連合団体の名称若しくは所在地又は定款等を変更したときは、遅滞なく、変更の内容及び年月日を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(意見の聴取)

第5条 厚生労働大臣は、認定をしようとするときは、職業能力の開発及び向上に関する事項に関し学識経験のある者の意見を聴くものとする。

(実施計画書等の提出)

第6条 認定事業主等は、各事業年度開始後、遅滞なく、次に掲げる書類を厚生労働大臣に提出しなければならない。

- 一 当該年度の認定社内検定の実実施計画書
- 二 前年度に係る決算に関する書類
- 三 前年度に係る認定社内検定の実実施状況報告書
- 四 前年度に係る第2条第6号二に規定する点検の結果報告書

(資料の提出)

第7条 厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、認定事業主等に対し、認定社内検定の実施に関する報告又は資料の提出を求めることができるものとする。

(社内検定の廃止の届出)

第8条 認定事業主等は、認定社内検定を廃止したときは、遅滞なく、廃止の年月日及び理由を厚生労働大臣に届け出なければならない。

(認定の取消し)

第9条 厚生労働大臣は、認定事業主等又は認定社内検定が、次の各号のいずれかに該当するときは、認定を取り消すことができるものとする。

- 一 第2条の認定の基準に適合しなくなつたとき。
- 二 第4条第1項の承認を受けないで同項の変更を行つたとき。
- 三 第4条第2項又は第6条から第8条までに規定する届出又は報告若しくは提出を怠つたとき。
- 四 不正の手段により認定を受けたとき。
- 五 認定事業主等として適当でなくなつたと認められるとき。

(認定等の公示)

第10条 厚生労働大臣は、社内検定を認定したときは、認定事業主等の名称、認定事業主等の所在地、認定社内検定の名称及び対象職種の名をインターネットその他の適切な方法により公示するものとする。これらの事項の変更について承認をし、又は届出を受理したときも、同様とする。

(その他の事項)

第11条 この規定に定めるもののほか、社内検定の認定に関し必要な事項は、厚生労働省職業能力開発局長が定めるものとする。

[参考2]

職業能力検定を適正に実施するために必要な事項に関する基準

平成28年 3月28日厚生労働省告示第 98号

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第50条の2に規定する職業能力検定を適正に実施するために必要な事項に関する基準は、次に掲げるものとする。

- 一 職業能力検定が直接営利を目的とするものでないこと。
- 二 職業能力検定を実施する者が職業能力検定の適正かつ確実な実施に必要な経理的及び技術的な基礎を有するものであること。
- 三 職業能力検定の公正な運営のための組織が確立されており、かつ、職業能力検定に当たる者の選任の方法が適切かつ公正であること。
- 四 職業能力検定が職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識の評価に係る客観的かつ公正な基準に基づくものであること。
- 五 職業能力検定が職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識を適正に評価するために必要な試験その他の評価方法を有するものであり、かつ、職業能力検定の実施の方法が適切かつ公正であること。