



| 認 | 定 | 社 | 内 | 検 | 定 | 活用事例集

～持続的な人材育成の仕組みづくりに向けて～



ひと、暮らし、みらいのために

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

本事例集をご覧の皆さんへ

- ◆ 社内検定認定制度とは、個々の企業や団体が、そこで働く労働者を対象に自主的に行っている検定制度（社内検定）のうち、一定の基準を満たしており、技能振興上奨励すべきであると認めたものを厚生労働大臣が認定する制度です。
現在、43事業主等112職種が認定されています。
- ◆ 労働者の職業能力を検定する仕組みとしては、職業能力開発促進法に基づく国家検定である「技能検定」があり、企業横断的・業界標準的な普遍性のある能力を対象としています。
一方、技能検定の対象とならない、先端的な技能や企業に特有の技能等の職業能力について、個々の企業・事業主団体が自社で雇用する労働者等を対象に自主的に構築するのが「社内検定」です。
- ◆ 社内検定認定制度は、技能の見える化を図ること等により、客観的な評価制度を踏まえた労働者の能力の開発・向上、処遇の改善等に役立ち、企業の魅力を高め、もって、貴重な人材の定着、戦力となる人材の確保に資することが期待されます。
- ◆ 本事例集では、既に認定された社内検定制度について、検定構築に当たってのプロセス、人事制度等における活用方法、構築の効果を中心に、掲載させていただいております。
- ◆ 本事例集が、社内検定制度の構築に真摯に取り組もうとする皆さんにとって、大いにお役に立てましたら幸甚です。

各事例の構成

各事例の構成については基本的に次のようになっています。
ご関心の高い項目を中心にご活用ください。

検定制度の主な内容をまとめています。

検定制度の構築を行うこととした背景・目的をまとめています。

営している。

また分科会・共通委員会のトップは工場長が担当し、具体的な運営は課長、係長、各職場の技能教育担当者が担っている。

全職種で試験は毎年1回必ず実施している。繁忙の製造現場からは1年間の休止を求められることもあるが、一度試験をやめたら技能伝承もストップすると考え、繁忙期も社内技能検定を継続運用することで検定制度の定着化を図ってきた。

各職種の分科会で試験内容の見直しは随時検討しており、時流に合わせて変えるもの変えないものを見極めている。製品の進化、製造方法の進化に対応して試験内容を改訂している。



(4) 人事制度・待遇面との連携

社内技能検定と経営施策や人事施策とのリンクは明文化されていないが関連している。職務ごとに「求められるスキルの基準」が作成されており、その基準から評価する能力項目が導き出されている。製造部では社内技能検定の試験結果が能力評価の一手段になっており、その点では能力評価の中に社内技能検定が組み込まれていると言える。

デンソーでは多くの従業員が社内技能検定を取得することが社風として定着しているが、その目的は検定受験を通じて技能向上であり、検定取得だけが目的化することのないよう啓蒙に努めている。

(5) 構築の効果・メリット

①社内技能検定に取組んだことによるメリット

業務の標準化や、職務分析により必要な技能・知識を整理し見える化したことで、職位と必要技能が具体的に繋がり、より確かな能力開発が図れるようになっている。

②社内技能検定を構築し認定を受けたことによるメリット

認定社内技能検定の運用を通じて、デンソーが人材育成に力を入れていることが公に認知されることは、組織的に技能レベルの向上に努め、ひいては品質レベルも高い企業であるというブランディングにつながると考えている。

特に若手社員の場合、技能向上のために何をすれば良いか迷うことがあるが、そのような時、社内技能検定に合格することを目標にさせることで必要な基礎知識やスキルの獲得が進む効果がある。デンソーとしても技能レベルの管理方法として社内技能検定を運用していくことで、どの製造部門でも技能レベルの担保ができると考えている。

また、試験基準などを固から認められることにより、制度として徹底で取れない、権威のある持続的な制度として運用できるようになるというメリットもある。

なお、受検には社内技能検定の合格者個人を原簿事項で認める制度がある。従業員が自分の経歴をまとめる際に、公に認知されている経歴が表れることの意義は大きい。

さらに、デンソーではグループ各社への社内技能検定構築支援も実施している。

社内検定認定制度活用事例

CASE 01 株式会社デンソー

DENSO
Crafting the Core

※業種…自動車部品製造業

※従業員数…連結162,029人、平均43,980人(令和6年10月現在)

※受検者数…1,496人/年(令和6年度)

製造部門で必要とされる全ての技能について技能検定が整備されている技能については技能検定を、自社業務に独自で必要となる技能については、「デンソー社内技能検定」(以下「社内技能検定」という。)を組み合わせて補充することで、全ての従業員が検定を通じて技能向上を図ることができる仕組みを構築している。

(1) 社内検定制度の概要

株式会社デンソー(以下「デンソー」という。)は、社内技能検定を昭和47年に構築し、昭和60年に厚生労働省の第1号認定を受けている。

デンソーの従業員が取得している技能検定は54作業にのぼるが、その対象となっていない技能をカバーするために38職種(うち厚生労働大臣認定は16職種)の社内技能検定を有している(令和6年4月時点)。現在デンソーには約26,000人の技能者が在籍しており、技能検定の基へ取得者数は約30,000人、社内技能検定の基へ取得者数は約55,000人におよび、デンソーの人材育成施策のひとつとして定着している。



(2) 背景・目的

高いスキルや業務に関する知識を持つ従業員が求められている中、スキルレベルを客観的に測ることができ技能検定を取得する従業員と、業務に関連する検定職種がない従業員がおり、アンバランスが生じていた。そのため、実際の生産工程に携わる従業員にとって、技能検定と同じ役割を果たし、目指すべき方向性を示し、ステータスを与える資格を、社内技能検定として作ろうとした。

(3) 構築前後の取組

①認定前

技能職種全てをカバーすると言っても、職種範囲の設定は難しい。現状では製品単位での職種を基本としている。従業員の技能を評価するためにどの程度の粗さ・細さの職種にするかを意思決定しなければならない。各製品の生産工程における職種とそれに必要な技術を丁寧に分析し、社内組織の構成も考慮して職種を設定している。

②認定後

社内技能検定は、技能系社員教育を専門に担う技能人財育成部が事務局となり、製造部門を中心とした分科会を組織して運営されている。
全社横断的な技能の場合は共通委員会を設けて運

検定制度を構築するに当たっての認定前後の苦労・工夫・留意点等をまとめています。

検定制度の運用に当たり、人事制度・待遇面等について考慮していることをまとめています。

検定制度の構築に取り組み、認定を受けたことによる効果・メリット等をまとめています。

目次

● 本事例集をご覧の皆様へ	01
● 各事例の構成	02
● 活用事例の紹介（16機関）	04
● 団体等検定制度について	36
● 認定社内検定一覧	38

製造系企業・団体における活用事例

CASE 01	株式会社デンソー	04
CASE 02	今治タオル工業組合（旧四国タオル工業組合）	06
CASE 03	ジヤトコ株式会社	08
CASE 04	磨き屋シンジケート	10
CASE 05	西川株式会社	12

サービス系企業・団体における活用事例

CASE 06	アメニティネットワーク技能検定協会	14
CASE 07	イオン株式会社	16
CASE 08	株式会社伊藤園	18
CASE 09	株式会社ファンケル	20
CASE 10	株式会社ちふれ化粧品	22

建設系企業・団体における活用事例

CASE 11	ビケ足場仮設事業協同組合	24
CASE 12	スプレーウレタン・ウレア工業会	26
CASE 13	管清工業株式会社	28
CASE 14	株式会社トーエネック	30
CASE 15	一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会	32
CASE 16	日本室内装飾事業協同組合連合会	34

case
01

株式会社デンソー

DENSO
Crafting the Core

- ◆業種 … 自動車部品製造業
- ◆従業員数 … 連結 162,029名、単独43,980名(令和6年10月現在)
- ◆受検者数 … 1,496名/年(令和6年度)

技能検定が整備されている技能については技能検定を、自社業務に独自で必要となる技能については、「デンソー社内技能検定」(以下「社内技能検定」という。)を組み合わせ補完することで、全ての従業員が検定を通じて技能向上を図ることができる仕組みを構築している。

(1) 社内検定制度の概要

株式会社デンソー(以下「デンソー」という。)は、社内技能検定を昭和47年に構築し、昭和60年に厚生労働省の第1号認定を受けている。

デンソーの従業員が取得している技能検定は54作業にのぼるが、その対象となっていない技能をカバーするために38職種(うち厚生労働大臣認定は16職種)の社内技能検定を有している(令和6年4月時点)。現在デンソーには約26,000人の技能者が在籍しており、技能検定の延べ取得者数は約39,000人、社内技能検定の延べ取得者数は約55,000人におよび、デンソーの人材育成施策のひとつとして定着している。

(2) 背景・目的

高いスキルや業務に関する知識を持つ従業員が求められている中、スキルレベルを客観的に測ることができる技能検定を取得する従業員と、業務に関連する検定職種がない従業員がおり、アンバランスが生じていた。そのため、実際の生産工程に携わる従業員にとって、技能検定と同じ役割を果たし、目指すべき方向性を示し、ステイタスを与える資格を、社内技能検定として作ろうとした。



(3) 構築前後の取組

① 認定前

技能職種全てをカバーすると言っても、職種範囲の設定は難しい。現状では製品単位での職種を基本としている。従業員の技能を評価するためにどの程度の粗さ・細かさの職種にするかを意思決定しなければならない。各製品の生産工程における職務とそれに必要な技能を丁寧に分析し、社内組織の構成も考慮して職種を設定した。

② 認定後

社内技能検定は、技能系社員教育を専門に担う技能人財養成部が事務局となり、製造部門を中心とした分科会を組織して運営されている。

全社横断的な技能の場合は共通委員会を設けて運営している。

また分科会・共通委員会のトップは工場長が担当し、具体的な運営は課長、係長、各職場の技能教育担当者が担っている。

全職種で試験は毎年1回必ず実施している。繁忙の製造現場からは1年間の休止を求められることもあるが、一度試験をやめたら技能伝承もストップすると考え、繁忙期も社内技能検定を維持運用することで検定制度の定着化を図ってきた。

各職種の分科会で試験内容の見直しは随時検討しており、時流に合わせて変えるもの変えないものを見極めている。製品の進化、製造方法の進化に対応して試験内容を改訂している。



（４）人事制度・待遇面との連携

社内技能検定と経営施策や人事施策とのリンクは明文化されてはいないが関連はしている。職務ごとに「求められるスキルの基準」が作成されており、その基準から評価する能力項目が導き出されている。製造部では社内技能検定の試験結果が能力確認の一手段になっており、その点では能力評価の中に社内技能検定が組み込まれていると言える。

デンソーでは多くの従業員が社内技能検定を取得することが社風として定着しているが、その目的は検定受検を通じた技能向上であり、検定取得だけが目的化することのないよう啓蒙に努めている。

（５）構築の効果・メリット

①社内検定構築に取り組んだことによる メリット

業務の棚卸しや、職務分析により必要な技能・知識を整理し見える化したことで、職位と必要技能が具体的に繋がり、より確かな能力進展が図れるようになっている。

②社内検定を構築し認定を受けたことによる メリット

認定社内検定の運用を通じて、デンソーが人材育成に力を入れていることが公に認知されることは、組織的に技能レベルの向上に努め、ひいては品質レベルも高い企業であるというブランディングにつながると考えている。

特に若手社員の場合、技能向上のために何をすれば良いか迷うことがあるが、そのような時、社内技能検定に合格することを目標にさせることで必要な基礎知識やスキルの獲得が進む効果がある。デンソーとしても技能レベルの管理方法として社内技能検定を運用していくことで、どの製造部門でも技能レベルの担保ができると考えている。

また、試験基準などを国から認められることにより、制度として強固で崩れない、権威のある持続的な制度として運用できるようになるというメリットもある。

なお、愛知県には社内検定の合格者個人を県知事名で認める制度がある。従業員が自分の経歴をまとめる際に、公に認知されている経歴が表れることの意義は大きい。

さらに、デンソーはグループ各社への社内検定構築支援も実施してる。

imabari towel
Japancase
02

今治タオル工業組合

- ◆業種 … タオル製造業
- ◆従業員数 … 組合員78社 従業員数1,855名(令和6年12月現在)
- ◆受検者数(累計) … 207名(1級113名、2級112名)(令和7年3月現在)

タオルの製造に必要とされる「整経」技能について、以前存在していた国家技能検定に替わるものとして、社内検定を構築した。本社内検定は、タオル製造の人材育成のための重要な仕組みと位置づけられており、「今治タオルプロジェクト」の根幹を支えている。

(1) 社内検定制度の概要

タオルの製造工程には、紡績、糸染、整経、製織、後加工、縫製・仕上げなどの技能がある。このうち、社内検定では、経糸をビームに揃えて巻きつけ、タオル織機にかける前の状態まで糸を加工する「整経」、商品企画に応じた経糸が巻きつけられたビームを織機に装着し、緯糸を入れてタオル生地の状態にする「製織」という技能を対象としている。

今治タオル工業組合の社内検定には1級と2級があり、受検するためには、2級は2年以上の職務経験、1級は7年以上の職務経験(ただし、職業能力開発施設普通課程、短大又は高校専攻科卒業者は5年以上、大学専門学部卒業者は4年以上)と社内検定2級ま



たは技能検定(織機調整)2級合格後、2年以上当該職種に従事することが必要とされている。

(2) 背景・目的

タオル製造(製織)の技能については、以前は「織機調整技能士」という国家技能検定が存在していたが、平成12年に廃止されてしまった。しかしながら、

業界ではその後も製織の技能を評価する仕組みをつくりたいという声が多く、国家技能検定に替わる技能者を評価する今治産地独自の仕組みを構築するために社内検定を導入した。

また、今治タオル工業組合では、平成18年より「今治タオルプロジェクト」に取り組んでいる。当時は海外から輸入された廉価なタオルが激増し、苦しい状況にあった。しかしながら、このプロジェクトにおいて、ブランドマークやロゴ、ブランドマニュアルの確立、独自の品質基準の設定などを行い、積極的なメディアプロモーションを図ったことにより、ブランド力及びそれに伴う売上の向上に成功した。これらの取組は、地域産業復活、地域活性化の成功モデルとしても全国的に知られているところである。社内検定は、「今治タオル」のブランド力を支える、高い技能を持った人材を育成するための重要な仕組みとして位置づけられ、一体的に運用されている。

(3) 構築前後の取組

① 認定前

平成21年度より、以前の国家技能検定(織機調整技能士)の内容を参考にしながら、今治独自の技術を加え、技能者を評価するための新たな仕組みづくりに取り組んだ。その過程では、関係者の理解を得ることに苦勞したが、技能者を評価する仕組みの重要性を何度も説明した。また、新たな技能評価制度の創設のために公的機関や従業員にも協力を依頼し、産地全体で苦勞を重ねながら制度化を行った。

そして、「今治タオルプロジェクト」の取組が世間に認知されるにつれて、今後の人材育成についても関心が高まり、平成23年に認定を受けることができた。

② 認定後

認定後は、社内検定の運営委員会が中心となり、総務部会、試験基準部会、検定実施部会の3部会を設置し、協議検討を重ねている。

試験問題や試験基準を作成する上で注意しているのは、技術革新が進む中で、それをどの程度、またどのくらいのスピードで反映すれば良いかという点である。試験問題の作成などや評価者の確保については、業界の技術者で構成する「今治タオル技能士会」の協力を得て、ともに検討を続けている。

（４）人事制度・待遇面との連携

今治タオル工業組合は、今治市や今治商工会議所と協力して、平成20年にタオル製造技能者としての最高の技術と技能を持ち、技能者の模範となる人材に与えられる「タオルマイスター」制度を設けた。タオルマイスターになるためには、実務経験20年以上などいくつもの厳しい要件がある。社内検定は「タオルマイスター」になるための登竜門として位置づけられており、社内検定1級に合格していない者はタオルマイスターにはなれない。

今治タオル工業組合では、「タオルマイスター」を目指して、各社の従業員が互いに切磋琢磨しながら、知識や技能の向上に取り組む環境整備を更に進めている。

また、今治タオル工業組合に属するある企業では、一時金の支給（1級50,000円、2級20,000円）や資格手当（1級5,000円、2級3,000円）を創設し、モチベーションの向上を図っている。



（５）構築の効果・メリット

①社内検定構築に取り組んだことによる メリット

タオル製造のうち、整経や製織に係る職務分析を行うことで、業務に必要な技能や知識を業界水準として整理できた。また、産地の行政機関や公設試験施設（官）、県立高等技術専門学校（学）、愛媛県繊維染色工業組合（産）、今治タオル技能士会などと連携して取り組んだため、産地全体の業界技術標準や目指すべき技能レベルの共通認識を創出することにつながった。

②社内検定を構築し認定を受けたことによる メリット

認定後、産地全体の技術力が向上した。また、今治タオル工業組合に属する企業や技能者同士の連帯感も強化され地域全体の活性化のために取り組むという意識が徹底されている。

各社の従業員にとっては、社内検定により、全体の中での自分の業務の位置づけが分かり、キャリア構築の上でのひとつの目安になっている。また、必要な知識と技能が「見える化」されたことで、若手とベテランをつなぐ役割も果たしている。

また、国の認定を受けたことは対外的なアピールにつながり、消費者の反応も良い。今治タオルのブランド力向上への貢献は大きい。さらに、業界技術水準の向上や高齢化の進む同職種の後継者育成にもつなげていきたい。



case
03

ジャトコ株式会社

Jatco

- ◆業種 … 自動車用変速機、電動パワートレインおよび部品の開発・製造・販売
- ◆従業員数 … 12,500名(令和6年3月現在)
- ◆受検者数(累計) … 1級330名、2級202名(令和6年3月現在)

自動車部品の製造業務において、技能検定職種にはない自動変速機の製造組立業務に関する社内検定を構築した。社内検定は、顧客、海外・国内メーカーに対する品質の信頼性をアピールする材料となっている。

(1) 社内検定制度の概要

ジャトコ株式会社(以下「ジャトコ」という。)は、「自動変速機組立」を対象職種として、平成24年に厚生労働省の認定を受けている。

社内検定の内容は、自動変速機の組立における品質とスピードに関する技能形成の度合いを測るものであり、実技試験は、1級、2級ともに同じ内容だが、試験時間は1級が75分、2級が90分と異なる。1級では2級に比べて組立時間を15分間短縮しているが、この違いで求められる技能の難易度は相当高いものとなる。

実技試験については、1人当たりの所要時間が長く、検定員数も限られているため、1日6名(AM:3名、PM:3名)で1週間程度で実施している。一方、学科試験は1日で実施している。

(2) 背景・目的

国の技能検定のうち、ジャトコでは15職種を活用しているが、製造における組立業務の技能検定は当社の自動変速機の組立業務とは合致しないことから、社外からも認められる技能士と同等レベルの検定の立ち上げが社内部的に求められた。また、製品の組立技能についての品質レベルを対外的にアピールしたいという意識もあった。

現在、製造プロセスの自動化が進んでいるが、放置すれば現場の技能レベルが落ちる。一方で、製造プロセスの自動化レベルを向上させるためには、自

動化の要素となる各技能のレベル向上が不可欠であり、社内検定はその技能向上に効果がある。この技能向上は、当社がグローバルに通用するものづくりを推し進めるためにも欠くことができないものである。また、新事業の電動化パワートレイン事業に共通する要素も「自動変速機組立」の中には織り込まれている為、部品の取り扱い、計測機器の原理原則を習得する事などで知識・技能の底上げに繋がると考えている。

(3) 構築前後の取組

① 認定前

社内検定の準備開始から認定取得まで、およそ2年半程度の期間を要した。取得にあたって最も難しかった点は、「自動変速機ユニットの組立の難しさとは何か」を変速機について詳しくはない方にも分かりやすく説明する必要に迫られたことである。

この課題に対しては、自動変速機の部品点数や測定対象となる要素数や計測精度などについて自動車



エンジンと比較しながら、組立の難易度を説明し、社内検定の審査委員からの理解を得た。

また、認定取得に先立ち、各ラインの作業工程ごとに、1級、2級それぞれについて技能と知識を星取表形式で整理した。工程と技能、知識の対応関係を整理できたことで、学科試験と実技試験を整備しやすくなった。

② 認定後

実技試験には時間がかかり、検定員の数も限られているため、単純に毎回100人受検するといった運用は困難なため、期間をかけて合格者を増やそうとしている。2014年の試験後、工場ごとに組立の練習機材を設置し、実技試験と同じユニットを事前に触ることができるようにしたことで、その後、合格者が増えてきている。

(4) 人事制度・待遇面との連携

社内検定の合否は、今までは処遇(昇格含む)に直接は反映していなかったが、社内スキルアップ教育とも関連させた体制を構築してきており、現在は昇格要件になっている。

(5) 構築の効果・メリット

①社内検定構築に取り組んだことによる メリット

社内検定に取り組んだことにより、今後のジャトコ組立業界を担うエキスパート集団が構築された。知識、技能を伝承し、機能構造、部品の取り扱い、計測機器などの原理原則を習得することで、従業員の底上げができ、結果として品質向上、生産性向上につなげることができた。また、仕事の進め方を部下に徹底することができるようになってきた。



②社内検定を構築し認定を受けたことによる メリット

検定1級、2級取得に向けての活動が定着してきた。各拠点の有資格者が時間を作り検定合格を目指している従業員に向け、教育訓練を実施するまでに成長した。

社内検定は、顧客への信頼性のアピールにつながっている。たとえば、海外メーカーに対して参考情報として伝え、国内の完成車メーカーには品質の信頼性をアピールする材料のひとつとして通用している。



合格者の声

**社内検定に合格したことで、
自分の自信につながりました。
後輩の指導にも役に立っています。**

社内検定に合格したことで、仕事でも良い効果が出ています。後輩よりも知識と技能があるので指導面で役に立ち、また、社内検定を受検する過程を通じて基礎的な知識を再確認することができました。夏、練習に励んだ経験は一生忘れないと思います。合格することができて、これから社内の組立部署でやっていけるという自信につながりました。

case
04

磨き屋シンジケート



- ◆業種 … 金属製品製造業
- ◆会員企業 … 40社(うち金属研磨業者36社)(令和6年10月現在)
- ◆受検者数(累計) … 1級45名、2級25名(令和6年10月現在)

燕市を中心に、地場産業として発展してきた金属バフ研磨は、後継者が育たない課題があったが、金属バフ研磨の技能を「見える化」することで、技能習得を容易にした。厚生労働大臣の認定を受けたことで全国各地に取り上げられ、改めて金属バフ研磨技術への注目が集まり、「燕の金属研磨」のブランディングの確立に寄与している。

(1) 社内検定制度の概要

磨き屋シンジケートは、燕市を中心に共同受注によって大ロットの受注に対応するために、金属バフ研磨業者で組織された事業者団体である。磨き屋シンジケートは、平成30年に「磨き屋シンジケート金属バフ研磨社内検定」の厚生労働大臣の認定を受けた。金属基盤技術の1つである、金属バフ研磨が対象である。

金属バフ研磨とは、多様な金属を磨き光らせることによって付加価値を付けることである。磨きムラがあっても歪んでもいけない。研磨できる形状が幅広いことから、顧客ニーズに応じて多様な金属を磨き上げる実務経験が必要である。

(2) 背景・目的

金属研磨業は燕市が誇る地場産業である。しかし、後継者が育たず廃業が相次いだ。さらに、様々な製品に対応するため機械化が難しく、人の手が絶対的に必要だったが、人材育成も困難だったため、金属バフ研磨業者全体として衰退が危惧される状況下で、「磨き屋シンジケート」が立ち上げられた。再興を図るためには、大ロットの受注だけではなく、技能を見える化し、それに基づいて人材育成し、事業継承を行えるようにする取り組みが急務だった。



(3) 構築前後の取組

① 認定前

金属バフ研磨業者は小規模事業者がほとんどであり、小規模事業者だけでは手間の掛かる社内検定の構築・運営は難しい。そこで、燕商工会議所が磨き屋シンジケートを支えることで、社内検定の認定を目指すこととなった。

まず、検定制度を構築するために、過去にまとめていた金属バフ研磨に求められる技能を棚卸しし、磨き屋シンジケートと燕商工会議所が一緒になって議論し、職務分析を行った。必要な技能や知識を明らかにした後、試験問題の範囲と項目を定め、出題の方法について議論している。特に実技試験の採点をする際の基準については、何度も試行を行い、評価基準をあわせることに腐心した。

認定申請に至る過程では、金属研磨業の人材育成に熱心な磨き屋シンジケートのメンバーと、地場産

業の振興に熱心な燕商工会議所の職員の想いが一致し、互いに連携し合いながら準備を進めることにより認定までたどりつくことができた。

② 認定後

認定を取得した後、記者会見をしたところ多くのマスコミに取り上げられ、注目度は高まった。「金属研磨」は汎用性が高く、メガネや車、腕時計など金属製造業には「研磨」は不可欠である。しかし、大手メーカーでは金属研磨を内製化させる方向に進んでいるが、社内での技術教育に苦労している面もある。一方で、中小規模の研磨業者は、独自の技術力をいかに継承し、後継者や若手育成を行っていくかが課題でもある。認定社内検定制度は、それを支える人材育成基盤となるだろう。



（４）人事制度・待遇面との連携

他の人事制度との連携は、各社によるところが大きいですが、研磨業全体の技術力の底上げと、後継者育成による安定した技術の提供によって今後工賃が上がる可能性はある。さらに、社員教育に熱心なことに加え技術的な信用へとつなげることができる可能性がある。

（５）構築の効果・メリット

①社内検定構築に取り組んだことによる メリット

社内検定構築を目指すにあたっては、磨き屋シンジケートと燕商工会議所との関係なども改めて確認し、相互にメリットがあるような関係性を構築する

ことで、会則なども改善し、磨き屋シンジケートの組織としての結束力が強くなった。

さらに、磨き屋一番館（燕研磨振興協同組合が市から受託して事業をやっている研修施設）とも連携し、後継者育成や新規事業の促進など、地場産業における人材育成の基盤が確立できた。磨き屋一番館の卒業生に、社内検定の２級を受検してもらうことで、技能水準を客観的に証明できるとともに、一定数の受検者数の確保も可能となっている。

また、社内検定構築に取り組む過程で、改めて金属バフ研磨に求められる技能や知識はなにかを見つめ直すことができたことは大きい。特に小規模事業者が多い中で、これまでは人材育成が困難だったが、金属バフ研磨に必要な技能と知識を体系立てて身につけられるようになったことは地域地場産業の今後の財産にもなるであろう。

②社内検定を構築し認定を受けたことによる メリット

地場産業の事業者集団である磨き屋シンジケートと地域の産業振興を目指す燕商工会議所が「人材育成」という共通目的でより強固な連携の仕組みを確立することができた。さらに、燕商工会議所は地域企業の事業発展が主たる目的であるため、社内検定を通して、地場の産業の重要な部分を担っている研磨業が発展していく事は相互にメリットがある。また受検者数の増加は社内検定制度を永続的に続ける財政基盤を確固たるものにするために重要であり、今後も相互に協力し合いながら社内検定の継続と発展を目指していき、金属研磨業に対するブランディング、高付加価値化を実現させていきたい。

case
05

西川株式会社



- ◆業種 … 寝具製造業、卸売・小売業
- ◆従業員数 … 1,225名(令和7年2月)
- ◆受検者数(累計) … 85名(1級23名、2級62名)

寝具のコンサルティング販売技術を体系化し、販売員の全体的なスキルアップに繋げるとともに、販売員のモチベーションアップやキャリアパスの構築に活かしている。

(1) 社内検定制度の概要

西川株式会社(以下、「西川」という。)では、20年以上前から社内資格制度を導入し販売員教育を行っており、令和2年に「西川寝具社内検定」として厚生労働省の認定を受けた。

検定は、西川寝具販売1級、西川寝具販売2級の2種に分かれている。2級は、寝具販売職に1年以上従事した者を対象に、掛け・敷き・まくらの理論基礎、商品・素材の知識、使用上の注意(学科)、既製品まくらのフィッティング、説明ツールを用いた敷き寝具のご提案、素材の特徴を踏まえた掛け寝具のご提案(実技)など寝具の基本的な知識と販売技術習得が求められる。1級は、寝具販売職に3年以上従事した者を対象に、掛け・敷き・まくらの理論応用、品質管理(学科)、オーダーメイドまくらのフィッティング、測定機器の利用による敷き寝具のご提案、お客様の寝室環境やお悩みに合わせた掛け寝具のご提案など応用力が求められる。

(2) 背景・目的

睡眠への関心が高まっている昨今、店頭でお客様のご要望にお応えする販売員は、寝具や睡眠に関する幅広い知識を持ち、快適な睡眠環境を提案する技能が求められる。寝具は、身体に合わないものを使用すると睡眠の質の低下に繋がる可能性があり、季節や使用環境、使用者の特徴などによって適切な素材やボリュームも異なる。また、快適に寝具を使用いただくには適切なお手入れも必要となる。

そのため西川では、以前より社内資格制度を導入し販売員教育を行ってきたが、一方で早期退職者によって、ベテランと新人スタッフの二極化が進む課題があった。この状況を改善するために、厚生労働省社内検定認定制度を導入し、

①販売員のモチベーションアップ、キャリアパスに活かす

②これまでの属人的なスキルになりがちだった寝具のコンサルティング販売技術を体系化し、販売員の全体的なレベルアップにつなげる

③業界初となる厚生労働省認定の社内検定を導入することで、業界内での地位向上と差別化を図ることとした。

また以前より、社内資格制度だけでなく公的な認可を受けた資格を店頭活用したいという声もあり、自社の販売技術を明確にし標準化することで合格した販売員たちが、生活者に、より説得力を持ってサービスや商品を提案する事にもつなげる狙いもあった。



(3) 構築前後の取組

① 認定前

平成 28 年から構築に着手し、令和 2 年 12 月に寝具業界として初の認定を受けた。

この 5 年間には、令和元年 2 月西川産業、西川リビング、京都西川の 3 社経営統合があり、西川としての販売技術のスタンダード化を図るため試験内容の見直しが必要となった。日本睡眠科学研究所、商品部門など多くの部門への確認作業、また 30 人もの F A（販売員）に対してトライアル試験を行うこととなり苦戦したが、知識や技術レベルの考察を行うことで、販売技術のプロセスが明確となり、西川寝具社内検定の価値をさらに見つけ直す良い機会となった。

また認定前、認定後、第一回目実施時においては、新型コロナウイルス感染拡大の影響があり、進行については思うように進まない状況に困難も多くあった。

② 認定後

令和 6 年 10 月現在、第 8 回の開催を数えるまでになった。

検定実施にあたっては、開催日に向けた検定会場や運営人員の確保、ご案内資料の作成や勉強用資料の発信など、実施すべき項目が細かくあるため、それらをスケジュール立ててリスト化し、漏れが無いように運営にあたっている。

検定試験は、1 級や 2 級のレベルに足る内容になっているかを都度見直し、検定後は運営メンバーでの検討会をもとに、内容のブラッシュアップを図っている。

また、半期に一度、全国の西川 F A（販売員）が一堂に会する決起大会では「西川寝具社内検定」の進捗状況と、合格者の声や現在の活躍などを合わせて報告し、自身の成長機会として重要であることを発信しつづけている。

(4) 人事制度・待遇面との連携

検定の合格者には、一時金として 1 級合格者に 5 万円、2 級合格者に 3 万円を支給している。また毎月の給与に手当として、1 級 5,000 円、2 級 3,000 円を支給している。

また、西川 F A（販売員）ステージ制度の、昇格要件の一つとしても考慮されている。具体的には、3

ステージあるうちの、ステージ 1 からステージ 2 に昇格する際に、2 級を取得推奨としている。また、ステージ 2 からステージ 3 に昇格する際に、1 級を取得推奨としている。

(5) 構築の効果・メリット

検定構築に向けて、販売技術のスタンダード化を図るために、社内の関係各所と知識や技術レベルの考察を行った。それにより、販売業務のプロセスが明確化でき、西川寝具社内検定の価値をさらに見つけ直す良い機会になった。

寝具業界初の厚生労働省認定を受けたことで、「その技能評価に対しての権威付け」を社内ですっかり共有でき、モチベーションアップにもつながった。

他にも、合格証書や認定バッジの付与、名刺に社内検定認定制度のロゴマークを入れて活用できるようにしている。合格証書は店頭が目立つ位置に配置し、認定バッジは胸元に着用し、ともに接客する際にお客様に「寝具販売のスペシャリスト」として認知してもらう事を目的としている。名刺には「厚生労働省認定社内検定 西川寝具販売 1 級（または 2 級）」と明記することにより、接客を受けるお客様の安心感へと繋げている。



合格者の声

社内検定を受検し、日頃の接客の積み重ねがとても重要であると実感しました。

社内検定を受検して、日頃の接客方法を改めて見直す良い機会になりました。資格取得後も販売技術をブラッシュアップしていき、生活者により信頼してもらえるよう資格をアピールしていきたいと思っています。

case
06アメニティネットワーク
技能検定協会

◆業種 … 独自の製品・システムによるトイレ総合メンテナンスのFCネットワーク

◆加盟社数 … 56社61拠点(令和6年10月現在)

◆受検者数 … 471名(うち現職者138名)(令和6年10月現在)

トイレの汚れや臭い、不具合の問題が発生する前に問題点を発見する「予防型メンテナンス」の考え方にに基づき、「トイレ診断士」の社内検定を構築。認定後、トイレ診断という業務の認知度が飛躍的に高まり、現在ではクライアントからも頼りにされる存在となっている。

(1) 社内検定制度の概要

トイレのメンテナンスを専門とする企業が集まって構成された「アメニティネットワーク」は、内部に「アメニティネットワーク技能検定協会」という組織を設置し、「トイレ診断士」という社内検定の構築・運営を行っている。「トイレ診断士」は平成9年度に構築され、平成15年1月に厚生労働省の認定を受けた。

アメニティネットワークでは、快適なトイレの維持管理サービスの提供にあたり、必ずトイレ診断士による「トイレ診断」を行い、換気回数、臭気濃度、排水などのチェック、トイレルーム内の設備や備品を総合的に診断し、汚れや臭いなど問題点の発生原因を見極めている。

トイレ診断士は1級と2級に分かれている。2級は、トイレルーム内の設備や備品に顕在化している問題点を把握・診断できる知識や技能が求められる。



それに対して1級は、給排水系、換気空調の設備なども含めトイレをシステムとして捉え、潜在的な問題点も見極められることが必要とされている。

(2) 背景・目的

かつてトイレの維持管理は「汚れたらきれいにする」、「臭いからほかの香で紛らわす」といった事後処理型のメンテナンスが中心で、環境への負荷も大きかった。

アメニティネットワークでは、問題が発生しないように定期巡回を実施する「予防型メンテナンス」という従来とは全く異なる考え方を取り入れ、①トイレの診断・問題点の発見、②トイレの問題解決及び維持管理に関する相談と提案、③定期的な診断管理(リピートメンテナンス)を行っている。このようなサービスを提供するためには、トイレのおかれている実情を体系的かつ正確に捉え、的確な診断結果を提示することが必須であり、加盟店の知識や技能を標準化する必要があったことから、トイレ診断士が誕生した。

(3) 構築前後の取組

① 認定前

社内検定の構築にあたっては、トイレ診断士養成委員会を立ち上げ、試験問題や試験基準などについて検討した。構築以降、認定を受ける前の平成9年～13年までは、単一等級の資格として、トイレの技

術的な課題や歴史について総合的に学ぶとともに、実技においては、トイレの診断のみならず、快適性や実践的な対応も含めた診断後の提案要素も盛り込まれていた。

しかしながら、厚生労働省の認定を受けるにあたり、技能を診断のみに限定するなど明確化を図り、等級を1級と2級の複数級に分け、段階的なキャリア構築ができるようにした。

② 認定後

トイレを取り巻く環境は日々変化していることから、過去に何度か合格者のフォローアップ集合研修を実施している。

ただし、通常は、個別現場でのOJTによる技能の維持と向上という形態が主流である。トイレ診断を通じた収益確保までのプロセスを実際に体験することで、受検者の確保につなげている。

トイレ診断士の実技試験は、一人ひとり個別に試験を実施する関係で一定数の個室を準備する必要があるため、会場の確保に苦労しているが、早くから予約をするなどの工夫をしている。また、試験問題作成者、採点者の確保が重要であり、人材育成に努めている。

（４）人事制度・待遇面との連携

社内検定構築の目的のひとつは、フランチャイズ加盟店の技能を明確化し、レベルを統一するためであったが、現在は、検定を保有している加盟店に優先的に仕事を発注する仕組みになっており、実質上、業務を行うために必須の資格となっている。

（５）構築の効果・メリット

厚生労働省の認定を受けたことで、「トイレ診断士」という名称が広まった。それに伴い、トイレ診断という業務自体の認知度が高まり、業務を円滑に行うことができるようになっている。

例えば、予防型メンテナンスを重視するトイレ診断士の取組に共感したクライアントから、広報誌への掲載を打診され、「トイレのメンテナンスはトイレ診断士というプロに任せています」とクライアント自身のアピールの材料に用いられたこともある。

加えて、著名な建築家やデザイナーの方が手掛けた「THE TOKYO TOILET」についても定期的な

トイレ診断に関わっていることからメディアへの露出も増え、さらに認知の度合いが高まっている。

また、コロナ禍を経て、衛生環境を重視する企業や団体がますます増え、より一層の業務の拡大が期待される。



合格者の声

資格を持つことでトイレの現場では、清掃スタッフの方々への指導にも役立っています。

1級の試験はとても難しかったです。

でも、トイレメンテナンスの仕事をする上で、トイレ診断士の資格を取得することは必須と考えていますので、頑張って勉強した結果、合格することができました。トイレの現場では、清掃スタッフの方々に指導をすることがあるのですが、トイレ診断士の資格を保有しているということで、以前よりも、こちらの提案をご採用いただけるようになりました。

case
07

イオン株式会社



◆業種 … 小売業

◆従業員数 … (単体)イオン(株):509名イオンリテール(株):114,606名(令和6年2月現在)

◆合格者数(累計) … ①鮮魚士1級34名、2級1,890名、3級3,781名

②ホットデリカマスター6,969名、③寿司マスター6,238名

④ガーデニングマスター781名、⑤グリナリーマスター1,707名

⑥農産マスター3,325名

(令和6年2月現在)

6種類の社内検定職種を構築し、各従業員が今まで自己流で対応していた技能や知識を標準化することで、顧客の安心感につなげている。また、社内検定に合格することにより、安全面・衛生面への意識づけが向上し、労働災害の防止にもつながっている。

(1) 社内検定制度の概要

イオン株式会社(以下「イオン」という。)は、6種類の社内検定職種について厚生労働省認定を受けており、一般的には、それぞれ①鮮魚士1級、2級、3級、②ホットデリカマスター、③寿司マスター、④ガーデニングマスター、⑤グリナリーマスター、⑥農産マスターという名称を用いている。

鮮魚士1級、2級以外については、基礎訓練の一環として活用しており、イオンの各領域で働く上で

最低限、身につけてほしい技能や知識を標準化したものという位置づけになっている。

それに対して、鮮魚士1級、2級は、魚の切り方に加え、魚の見分け方など、高度な技能や知識が求められる。イオンでは、認定を受けている社内検定(鮮魚士及び5種類の「マスター」とは別に、その上のレベルとして「アドバイザー」(現在17資格)資格も構築しているが、鮮魚士1級、2級で求められる技能や知識のレベルは、この「アドバイザー」よりも高い。

(2) 背景・目的

昭和44年、イオンの前身であるジャスコ株式会社誕生以来、「継続成長する人材が長期にわたり働き続けられる企業環境の創造」を人事の基本理念のひとつとし、研修や社内資格制度の充実など、人材育成に熱心に取り組んできた。

(3) 構築前後の取組

鮮魚士は平成15年、他の5つの社内検定は平成16年に認定を受け、現在に至っている。いずれの社内検定も、顧客に販売可能なレベルの商品を安定的、継続的に製造するために必要な技能や知識を担保するという実務的な方針の下で運用してきた。

各回の試験については、事前に各店の店長に受検



エントリー希望者の有無を聞いた上で、全国に数か所ある研修会場、もしくは実店舗において実施している。試験当日の検定官は、各地域の商品部(商品の提供・店舗の巡回が主業務)が担当している。

本社では、試験問題の作成や検定官の育成などを行っている。担当部署の役割の中に社内検定が明確に位置づけられ、通常業務の一環として行われている。小売業では顧客のニーズや時代の変化のスピードに対して、柔軟にサービス内容を変えていく必要がある。そうした変化に社内検定の認定基準や試験内容を合わせていくことが難しい側面もあるが、適宜見直しを図りながら運営している。

(4) 人事制度・待遇面との連携

①の鮮魚士3級及び②～⑥の社内検定で求められている技能や知識は、顧客に商品を提供するために必須であるため、正社員のみならずコミュニティ社員(パート社員)も含め、一定時間(目安として1日4時間以上)勤務する従業員には訓練・研修の一環として受検を実施している。例えば、鮮魚士の資格取得は、水産部門で勤務する上で求められる基礎的な技能や知識の中のひとつという位置づけであり、研修制度の一環としてプログラムに組み込まれている。

また、すでに検定に合格している者を対象に、上乗せの基準として、令和3年より更新制度を導入し、3年おきに知識・技術・意識の更新を行っている。

なお、コミュニティ社員(パート社員)については、資格を取得すると、時間給として上乗せされる(た

だし上限あり)。資格を有するコミュニティ社員(パート社員)が一度退職し復職する場合も、一定条件を満たしていれば資格を取得したことが引き継がれる。

更に「イオンリテール」だけでなく「マックスバリュ」などグループ各社内で通用する資格として扱っている。

資格取得者は名札に資格名を記載し、例えば鮮魚士については、各店舗では、資格取得者がいることを掲示するようにしている。各店舗に2級、3級の有資格者を一定数配置し(2級は2人以上、3級は10人程度)、どの店舗においても同じ商品・サービスレベルを提供できる体制を構築している。1級の取得者は、店舗に所属している者もいるが、大半は他の従業員を指導する業務に就いている。

(5) 構築の効果・メリット

社内検定を構築したことによる一番のメリットは、今まで各従業員が自己流でやっていた技能を、標準化できたことである。どこの店舗に行っても同じ技能、同じできばえの商品ができるようにしたこと、社内の業務基準が明確になった。従業員が「ある商品について、一定の時間内でこのくらいのレベルで作ることができる」などの共有認識を持ち、作業効率を上げることができたことは大きな効果である。

また、全ての店舗において、一定レベルの商品の担保及び衛生管理の徹底を図ることによって、イオンの姿勢や商品の基準を顧客に示すことができ、顧客の安心感につなげることができていることにも意義を感じている。

さらに、調理器具や包丁などの扱い方も標準化されたため、危険な扱いが減少することによって、安全でスピーディーな作業ができるようになった。衛生管理面への意識向上や作業効率の向上なども相まって、従業員への教育や能力開発が効果的に実施できている。



case
08

株式会社伊藤園



- ◆業種 … 食料品製造業
- ◆従業員数 … 5,205名(令和6年4月現在)
- ◆受検者数 … 約1,500名/回

**社内検定の構築により、社内外から伊藤園ブランドへの信頼度が向上。
販売促進時に資格保有者の幅広い知識と高い商品説明力が好評である。**

(1) 社内検定制度の概要

株式会社伊藤園(以下「伊藤園」という。)は、平成6年から社内独自の検定制度を実施してきたが、平成29年3月に厚生労働省の認定を受け、「伊藤園ティーテイスター社内検定」と改称している。

試験は年に1回実施、レベルに応じて1～3級まであり、各級とも学科、検茶、口述の試験が行われ、お茶の文化や健康性、製造工程などの幅広い知識と、お茶のいれ方やお茶の産地・品種の見分けなどの技能が求められる。

受検対象は関連会社を含めた伊藤園グループ全従業員である。お茶に関わる会社の従業員として、全社員が必要な知識と技能であるため、特定の職種に限らず、隔たり無く受検している。

(2) 背景・目的

伊藤園は茶葉と茶系飲料を中心とする商品を取扱っている。その強みを発揮してお茶の魅力を社内外に発信していくために、従業員がお茶に関する高い知識と技術を持つことが今後増々必要になると考え、それらの実現のためにティーテイスターを社内検定認定制度に申請することとした。

また、伊藤園の長期ビジョンである「世界のティーカンパニー」の実現に向けて、さらなる知名度の向上、従業員の技術に対する社会的評価の向上につなげることも厚生労働省の社内検定認定制度への申請目的である。



(3) 構築前後の取組

① 認定前

認定前の伊藤園独自の制度から社内検定認定制度へ申請する際に、従業員の技能向上を図るため、試験の仕組みを再構築した。

具体的には、各級合格者に求める知識とそれに合致する試験の難易度を改めて見直したことで、検茶、口述の試験の合格基準をこれまで以上に明確化するため、より詳細なチェックポイントを設定したことが挙げられる。

例えば、以前の口述試験では、評価者によって評価にばらつきが生じることもあった。社内検定認定制度への見直しにあたって、詳細なチェックポイントを設定し、試験直後に各評価者が意見を出し合うことで、評価者によるばらつきを生じにくくした。

② 認定後

昨今、訪日外国人旅行客の増加などを背景に、日本の食文化である“お茶”への関心が高まっている。特に抹茶は飲用だけでなく料理やデザートなど用途

も広がっており、従業員が抹茶への広く深い知識を持つことが不可欠だと判断し、試験問題に取り入れた。

また、伊藤園は全国各地に従業員が駐在しており、学科試験を全国の主要都市会場にて実施していたが、一部地域では会場までの利便性が悪いなどの課題があった。そこで、令和5年度より学科試験をCBT方式に変更した。CBT方式にすることで、従業員が居住地付近のテストセンターで受検可能となり、利便性が向上したため、受検者増加に繋がった。

(4) 人事制度・待遇面との連携

上位級の受検にあたり、茶道に関する概略の知識・技能修得の支援として研修制度を整備している。

また、資格保有者に対して、お茶の啓発活動の対価として「認定資格手当」を支給している。1級、2級資格保有者には、「厚生労働省認定社内検定」と取得級を表示したバッジ(1級は金色、2級は銀色)と作務衣(1級は黒色、2級はウグイス色)が配付され、それを用いて社外でのお茶の啓発活動を行うことができる。

(5) 構築の効果・メリット

①社内検定構築に取り組んだことによる メリット

社内検定構築にあたって、お客様の前でお茶を振る舞う場面を意識した検定内容に見直した。その結果、より実践的な検定へとレベルアップすることができたと考えている。

また、伊藤園では、従業員にお茶に関する社内教育用テキストをデータ配信しているが、社内検定の構築にあたって関連文献を参考にし、必要な知識と技能を再整理した。その結果、従業員がお茶を広める啓発活動をするための基礎情報を集約し充実できたと考えている。



②社内検定を構築し認定を受けたことによる メリット

認定後、伊藤園ブランドの知名度、信頼感が上がっていると実感している。例えば、スーパーマーケットには「棚割り」と呼ばれる商品ラインアップを決める作業があるが、それを伊藤園に任せる店舗が増加した。これは、伊藤園が全国の幅広いお茶を取扱っていることに加え、個々の営業担当者が、社内検定によりお茶の文化や歴史的背景、健康性、昨今の市場動向などの正確かつ多角的な知識を身に付けており、信頼されているからだと考えられる。

店舗などでの販売促進においても資格保有者は顕著な実績を示している。伊藤園の従業員がお客様に直接商品説明し、その中で、検定受検で得た知識や技能がお客様に評価され、安心して商品を買っていただけることにつながっている。同時に、従業員としても、お客様目線やニーズをつかむ機会が増え、知識や技能の向上意欲がこれまで以上に高まっている。

case
09

株式会社ファンケル FANCL

- ◆業種 … 化粧品・健康食品の研究開発、製造及び販売
- ◆従業員数 … 3,195名(令和6年10月1日現在)
- ◆受検者数(累計) … 1級 11名、2級 14名 (令和6年10月現在)

電話窓口でのメイクに関する相談に対して、顔の見えないお客様に電話で具体的にアドバイスする技能は、アドバイス技能一般とは異なる独自の技能であることから、メイクスキルを分解・言語化した上で、その検定を実施している。これにより、テレコミュニケーターの技能向上を実現するとともに、技能の見える化・標準化により、電話窓口相談全体への信頼性が高まっている。

(1) 社内検定制度の概要

株式会社ファンケル(以下「ファンケル」という)は、電話窓口部門に在籍するテレコミュニケーターを対象とした、「ファンケルグループ社内検定 メイクアップカウンセラー」について、令和4年8月に厚生労働省の認定を受けている。これは、電話窓口において、お客様のなりたい姿に合わせた効果的なメイクアップの方法を、具体的に伝える技能を見える化することで、テレコミュニケーターの技能を向上させ、お客様満足に繋げるものである。

1級と2級の等級に分け、電話窓口業務とメイクの知識を問う「学科試験」と、セルフメイクと通話のロールプレイングで表現する「実技試験」により技能の程度を確認する。



(2) 背景・目的

電話窓口では、多くのお客様からファンデーション

の選び方や自分に似合うメイク方法を教えてほしいとのご相談を受ける。

ファンケルでは、お客様のなりたい姿に合わせた効果的なメイクアップの方法を具体的に伝える技能を高めることを目的に、令和2年より社内検定を実施している。店舗ではお客様の顔を見ながらアドバイスをしたり、実際にメイクアップを施すこともできるが、電話窓口の場合、顔が見えないため、的確にアドバイスを行うことが難しい状況である。

近くにファンケルの店舗がないお客様や、なかなか店舗に行くことができないお客様から、電話でのご相談を受ける中で、テレコミュニケーター自身のメイクのスキルアップと電話でのアドバイスのスキルアップは必須であり、その技能には独自性があると考え、厚生労働省認定の検定制度を導入することとした。コロナ禍をきっかけに電話以外にもオンラインでのメイクカウンセリングも増えているため、伝える技能を高めることで、お客様の満足をより向上させたいと考えている。

(3) 構築前後の取組

① 認定前

従来は、顔の見えない電話先のお客様に対して、顔立ちに合わせたメイクアドバイスやなりたい姿を表現するためのメイクアドバイスをするためには、個々の経験や感覚に頼ることが少なくなかった。

そこで当検定を構築するにあたり、誰が対応して

も同じ基準でアドバイスできるように、この感覚的なメイクスキルを分解し、言語化する必要があった。

また、そのスキルを電話で分かりやすく説明するための、お客様への質問の仕方や共通のツールを活用した目線の合わせ方なども、検討する必要があった。特にお客様のなりたい姿に合わせたメイクを、段階的に「色」「形」「質感」に分解し、同じ基準で判断・表現できるように分解・言語化した点が最も苦労した点であった。

② 認定後

言語化したメイクスキルや説明の仕方を、電話窓口での「共通のものさし」として、「社内教育」「社内検定」「お客様へのアドバイス」で活用することによって、技能の見える化・標準化に繋げることができた。社内外には検定制度について周知を行い、業務でオンラインカウンセリングを担当するテレコミュニケーターには、検定の概要や受検のメリットなどを都度伝え、受検への促しを行っている。

また、評価者の採点の目線を合わせることも大切なことから、同じメイクの仕上がりやロールプレイングを採点する機会を作り、採点レベルの保持に努めている。

（４）人事制度・待遇面との連携

取得したテレコミュニケーターにおいては、部門長より他のテレコミュニケーターの前で合格証を授与し自身の努力を称え、モチベーション向上のきっかけを作っている。また、インセンティブとして人事評価の際にその成果を評価の中に反映するような仕組みを作っている。

（５）構築の効果・メリット

社内検定の構築・認定に取り組んだことにより、以下のような効果が見られている。

① 技能の見える化・標準化

従来より、メイクアップの技術の研修を行い、業務に取り組んできたが、今回、認定を受ける際に改めて、メイクアップ技術、説明方法に関して、再度見直しを行い、メイクスキルを分解・言語化した基準を設けることにした。これにより、テレコミュニケーターと教育側の「共通のものさし」ができたこ

とにより、メイクスキル向上に寄与することができている。

② 従業員のモチベーションアップ

検定にチャレンジすることで、テレコミュニケーターの意識向上やモチベーションの向上に繋がり、職務の幅が広がっている。

③ 知識や技能・技術の向上

上位級である1級を取得することで、これまでの電話窓口では難しかった、

- ・メイクをするシーンと、なりたい姿を訊き出す応対技能

- ・肌悩みや顔のプロポーショナルを確認する技能

- ・肌悩みや顔のプロポーショナルに合わせたメイク方法を、ツールを活用しながら、分かりやすく口頭で説明する技能

- ・「アンチエイジングメイク」「イメージメイク」をセルフで表現する技能

を意識し、高めることで、より幅広い提案に繋がっている。

④ 業界内での地位向上・差異化

メイクアドバイス技能一般ではなく、電話窓口相談業務でのメイクアドバイス技能に特化した検定を実施しているという当社独自の取組を、企業ホームページへの掲載も含め周知することにより、当社の電話相談への信頼性を高め、他社との差異化にも資するものとなっている。



case
10

株式会社ちふれ化粧品 ちふれ

- ◆業種 … 化粧品小売業
- ◆従業員数 … 1,117名(令和6年11月現在、ちふれホールディングス株式会社)
- ◆受検者数(累計) … 53名 ※Grade I のみ(令和6年10月現在)

ビューティーアドバイザーにとって必要な化粧品販売・カウンセリング・メイクアップ等に関する知識と技能を検定の対象とし、検定合格を昇進や昇給の重要な考慮要素として評価することにより、モチベーションアップや明確なキャリアパスの形成につながっている。また、技能・知識の基準の標準化により、企業全体の技能の底上げにつながり、企業としてより高いサービス品質を提供することで、顧客満足度を向上させる環境を形成している。

(1) 社内検定制度の概要

株式会社ちふれ化粧品（以下「ちふれ化粧品」という。）は、百貨店、量販店、直営店などの各店舗で勤務し、カウンセリング活動に従事しているビューティーアドバイザー（以下「BA」という。）を対象とした「ちふれビューティーアドバイザー社内検定」について、令和6年1月に厚生労働省の認定を受けている。

これは、BAの化粧品販売に関する知識及び技能の標準化と向上を図るとともに、厚生労働大臣の認定を受けることで、対外的な信用を高め、BAの職業能力に対する顧客評価の向上、それに伴うBAのモチベーションアップを図るものである。

対象者はBA（BA正社員及び地域限定正社員）で、Grade I と Grade II の等級に分け、化粧品販売・カウンセリング・メイクアップ等に関する知識と技能を検定の対象としており、実技試験は顧客の顔印象に応じたメイクアップの実施や接客・カウンセリングの技能に関する試験を行う。

(2) 背景・目的

従業員の技能向上と人材育成を目的とし、業務の質を高めるための重要な施策として導入した。

ちふれ化粧品では、入社後3年ほどでキャリアアップが感じられないことを理由に退職するBAが増加

していることが課題であり、この問題を解決し企業として安定的な成長を目指すためには、確固たるキャリアプランを提示することが不可欠であると考えた。

ちふれ化粧品が重視している店頭の対面販売では、顧客のニーズに合った商品を提案し、実際にメイクアップを行うことで顧客に満足感と安心感を提供し、商品を販売する一連の技能が求められる。この技能は、BAの経験年数によって差が生じるため、研修や現場での実践を通じて段階的に知識と技能を習得することが重要であり、検定として確立したいと考えた。そこで、厚生労働省の社内検定認定制度や同業他社が導入している類似の検定制度を調査し、どの制度が適しているかを様々な角度から検討した。その結果、自社の特徴を反映できる社内検定制度を構築し、これによりBAのモチベーション向上、さらには顧客評価の向上につなげようと考えた。



（３）構築前後の取組

① 認定前

制度整備に向けた社内調整や、社内検定の準備から認定取得までに約１年の期間を要した。

取得にあたり最も難しかった点は、どのように検定を作成すればBAの技能を適切に評価できるかという基準であった。まず、技能を測る基準がなかったため、新たに定めた基準をもとに検定を作成した。この基準作りにおいては、どのような項目を設ければ判定しやすくなるかを検討し、美容テキストの改正を進めるなど、内容の精査を行った。また、公平性を保つために検定内容を工夫すると同時に、指導者間の評価基準を統一するための研修も開催した。

さらに、学科試験においては、各グレードに合わせたレベルの問題を作成することに苦労した。

これにより、偏りのない内容で受検者の技能を適切に評価できる仕組みを整えることができた。

② 認定後

認定後の運用において、いくつかの課題があった。

まず、会場として３部屋を確保したが、それぞれの広さや照明の明るさが適切であるかを検討する必要があり、会場環境の調整に苦労した。

また、検定員・運営の人数やスケジュール調整にも時間がかかり、実施体制を整えることが容易ではなかった。さらに、評価に関しても検定員によって基準が異ならないよう、目線合わせが必要であり、そのために研修会を開き、検定員の間で評価基準の統一を図るなどの対応を行った。

（４）人事制度・待遇面との連携

社内検定認定制度の運用を通じて、BAのキャリアアップを支援し、人事制度・待遇面との連携を強化することを重要視した。職業能力検定認定要領に基づき、社内検定の可否に応じた次のような処遇を実施することで、BAのモチベーション向上と企業全体の成長を促進している。

① 合格者報奨金の支給、賞状・バッジの贈呈

検定合格者には、その成果を讃えるため、報奨金の支給や、達成感を象徴する賞状・バッジを贈呈する。これにより、合格者のモチベーション向上を目指している。



② 社内検定合格を昇進要素とする

社内検定に合格したBAを昇進や昇級の際の重要な考慮要素として評価する。検定に合格することで、BAのキャリアアップ（マスター・エキスパート）への道が開かれるため、明確なキャリアパスを描きやすくなり成長意欲を高める効果がある。

③ 合格者には合格通知書を交付

検定に合格したBAへ合格通知書を交付する。合格者の努力を称賛するとともに、自己成長意欲を促進する狙いがある。

（５）構築の効果・メリット

社内検定の構築を進める中で、BAに求められる技能や知識の基準の整理・標準化ができ、スキルアップが今後期待される。これにより、顧客からの評価が向上し、企業としてより高いサービス品質を提供できる印象を築くことにもつながっている。また、認定制度を通じて、スキルや知識が公的に認められる機会を設けたことで、BA自身の職業意識とモチベーションが高まった。さらに、合格者に限らずBA全体の技能の底上げに繋がっている。特に長く勤めるBAにとって、接客スキルや美容技能を改めて研鑽する貴重な機会となり、これまで課題であった基礎的な技能やスキルの底上げが図られた。検定研修の講師は相手ができるように指導する難しさを実感し、伝え方や対応力の向上を図ることもできた。

case
11ビケ足場仮設事業
協同組合

- ◆業種 … 建設業(ビケ足場施工)
- ◆従業員数 … 加盟社数41社、人員3,500名(うち施工スタッフ:約2,300名)(令和6年3月末現在)
- ◆受検者数(累計) … 1級733名、2級3,080名

建設現場における技能の標準化と教育体制の確立により、若手従業員のモチベーション向上に寄与し、顧客や求職者からの評判も向上している。

(1) 社内検定制度の概要

ビケ足場仮設事業協同組合(以下「ビケ組合」という。)は、「ビケ足場施工士1級、2級」という社内検定を平成20年から試行を開始し、平成23年2月に厚生労働省の認定を受けている。

認定社内検定は、とび職などの国家技能検定では測れない、ビケ足場の組立に関する技能をはじめ、足場の設計や部材積算などの技能まで、現場で求められる職務に関する幅広い技能を測るものである。なお、『ビケ足場』とは、主に低層住宅建設現場で使用される足場の一種であり、安全対策と施工効率向上の両立を目的として、足場の緊結部分にくさび方式を採用した足場を示すものである。

(2) 背景・目的

建築業界では古くから、「親方の背中を見て仕事を覚える」といった考え方があり、教育といった観点が欠けていた。

また、親方によって、良い・悪いの評価が異なるなど、なにが正しいのか、明確な基準や判断がなく、自己流で作業が行われてきた。

この昔ながらの作業や育成手法を改め、正しい基準を明確にし、作業や状態の良し悪しの判断が出来るように文書化し、育成するための制度構築が必要と考えた。



(3) 構築前後の取組

① 認定前

社内検定を取得することでどのようなメリットがあるのか、経営者だけでなく、受検者自身に理解してもらい浸透させることに苦勞した。特にベテランの従業員になるほど、「技能は現場で覚えるもの」「自分の技能を測ることなどできない」として、検定制​​度自体への忌避感があった。

受検者には「何十年培ってきた高度な技能・キャリアの軌跡を証明するもの、示せるものが何もないのはもったいない」ということを伝え、社内検定取得の意義の理解に努めた。

顧客であるハウスメーカーが認定社内検定を構築・活用していたこともあり、足場業界として、認定社内検定を構築すれば、顧客の信頼も獲得できるのではないかという業界共通の考えや雰囲気も後押しとなった。認定社内検定構築の目的を組合内で明確にし、共通認識を作り上げられることがポイント

である。

なお、社内検定の立ち上げに際しては、組合内に「社内検定運営委員会」を設置した。

② 認定後

原則として、この社内検定に合格した者を現場を指揮する職長として認めるようにした。

これまで正しい作業手順などが明確になっていなかっただけでなく、ビケ足場を施工する職長としての要件も明確に出来ていなかった。

職長を目指す若手の施工スタッフは修得すべきことが明確になったことで、モチベーションアップに繋がり、第151回（令和6年3月末）の終了時点で受験者数は1級733人、2級3,080人となり、合格者は1級193人（合格率26.3%）、2級1,352人（合格率43.9%）となった。多数の施工スタッフが正しい「知識」「技能」「考え方」を習得するために資格取得にチャレンジしている。

（４）人事制度・待遇面との連携



企業ごとに支払（給与）制度・体系は異なるが、基本的に職長と職長以外で収入が異なっている。社内検定認定制度を導入することで職長＝収入増加に繋がる要件を明確にすることが出来た。

また、合格証や有資格カードの発行、ビケ会ニュース（広報誌）への合格者の掲載などにより受験に対するモチベーションを高めている。

一級ビケ足場施工士合格者のご紹介

 銅管ビルト株式会社 東海営業所 八木 達也 様 この度、ビケ足場施工士検定一級に無事合格する事が出来ました。実は、一級試験は数年前にも一度受けた事があり、その後続けて3回、計4回目にしてやっと合格する事が出来ました。 合格を知った時は、嬉しい気持ちとともに、正直とてもホッとした事を覚えています。仕事は日々とても忙しく、合間を縫いながら試験に向けて、地道に勉強をして参りました。 今後は、一級合格者としてつけた知識、技術を活かし、現場を牽引して行ける様、日々邁進していく所存です。	 株式会社ダイサン 埼玉サービスセンター 高木 直樹 様 今回、4度目の受験で合格することが出来ました。一級の仲間入りが出来てとても嬉しく思います。練習に立ち会って頂いた、安西さん、富永さん本当にありがとうございました。 練習では出来ていたことが、本番になると検定会場の雰囲気でのまっ失をしてしまい3度も不合格を味わいました。一つ一つの動作の前に落ち着くことが大事だということを改めて感じる事が出来ました。 これからは赤ヘルの一員として他の見本になれる様に責任感を持って行動していこうと思います。
---	--

（５）構築の効果・メリット

施工スタッフにとっては、社内検定を通じて目指すべき方向性や将来イメージを持つことができるため、モチベーションの向上の一助にもなっており、ひいては定着率向上にもつながっている。業界の主な採用対象は高校生であり、業界として認定社内検定という人材育成システムを有していることが、教師や保護者の信頼感を高めている。

最近では、2級は高卒3年目での受験者が増え、1つの目標となっている。一方で、1級のストレート合格は難しく諦める者も多かったが、地道に学習と訓練を継続することで合格する者も増えてきている。このような1級合格者は、後輩の指導に熱心である。

また、正しい知識を得ることで事故の発生も減少するとともに、お客様満足の向上にも繋がっている。



case
12スプレーウレタン・
ウレア工業会

スプレーウレタン・ウレア工業会

- ◆業種 … 建設業・防水工事業
- ◆加盟社数 … 140社(令和6年5月末現在)
- ◆受検者数(累計) … 1級 333名、2級40名(令和6年3月現在)

社内検定の構築により、建設業界における防水工法の技能を標準化でき、エンドユーザーから高い評価と信頼を得ている。また、複数等級化したことで、施工技能者が実務経験を積み、今後目指すべき姿が明確となり、キャリアプラン(将来の目標)を持って働くことにつながるなど、人材の確保・育成・定着におけるプラスの効果も期待されている。

(1) 社内検定制度の概要

スプレーウレタン・ウレア工業会(以下「SUK」という)は、「スプレーウレタン・ウレア工業会社内検定」について、平成25年10月に厚生労働大臣の認定を受け、単一等級による試験を開始した。平成30年3月、難易度が分かれていない単一等級から、難易度により1級2級に等級を分けた複数等級に規程を変更、名称を「SUK 超速硬化ウレタンスプレー施工社内検定」とした。

本検定では、超速硬化ウレタンスプレー専用吹付け機による吹付け工法により、所定の膜厚で吹き付けるために必要な知識と技能を測ることとしている。

(2) 背景・目的

建築物の防水工事をした場合は、防水性能を保証することとなっており、その防水性能の品質を確保するうえで、塗膜厚の確認は重要な要素となっている。超速硬化ウレタンスプレー工法は、超速硬化ウレタンスプレー材料を、専用吹付け機を用いて吹付けることで高品質で高物性の塗膜を作り出すことができる。漏水などの防止のため防水層の塗膜厚の確保は重要であり、施工技能者には専用吹付け機の正しい操作技能と高度な吹付け技能が求められる。超速硬化ウレタンスプレー工法の需要拡大と、建設の偽装問題により品質管理を問われた時代背景も相

まって、これまで親方・職長が伝承してきた経験的な技能について標準化するため、社内検定を構築した。

(3) 構築前後の取組

① 認定前

SUK事務局に社内検定実施準備委員会を設置し、技能検定に携わっている委員など外部からの知識や技能を積極的に取り入れ、社内検定の構築に向けて取り組んだ。実技試験における客観性や公平性を担保するため、試験架台の製作や塗膜厚の測定方法などの確立に向け、検証を重ねた。検定の構築の過程において、内部でノウハウを持っていない場合は、類似の技能検定や社内検定に携わる社外の人からの



協力を得ることは重要であった。

② 認定後

社内検定運営委員会事務局が中心となり、総務部会、試験基準部会、検定実施部会の3部会を設置し、検定運営の精度向上に取り組んでいる。

また、超速硬化ウレタンスプレー工法の進展と業界構造の変化を背景に、企業における人材育成や能力開発のあり方にも変化が見られていることなどを鑑みて、約1年6か月の期間をかけ、複数等級化に向けて検討を進め、平成30年3月に規程を変更した。令和元年より1級、2級の複数等級にて試験を開始した。



（４）人事制度・待遇面との連携

SUKでは、総会および支部情報交換会(全国6支部)で、本検定の実施状況と結果報告を行い、会員企業に対して、検定合格者に対するインセンティブ・報酬増加などの付与を盛り込んだ啓発活動を行っている。

また、検定合格者をSUKのホームページ上に掲載、さらに、実技試験の高得点者については「優秀合格者」として総会で表彰、記念品を贈呈することで、検定合格者の地位の向上につなげている。

（５）構築の効果・メリット

①社内検定構築に取り組んだことによる メリット

技能の伝承は、一般的に親方・職長の経験知に頼っているところが見受けられるが、検定の構築により、建設業界における防水工法の技能を視覚的にわかるよう標準化した。それにより、施工技能者は「厚み

をつけるためには、どのくらい縦横にスプレーを吹くことが必要であるか」などを意識するようになった。

また、複数等級化に取り組んだことにより、施工技能者が実務経験を積み、今後目指すべき姿が明確となり、超速硬化ウレタンスプレー工法の職種における技能形成の目標が明確となったことは、大きなメリットである。

施工技能者は、実務経験3年以上で2級を受検し、見習いから一人前になった「あかし」を得ることができ、実務経験7年以上で1級を受検し、親方・職長として認められて後輩指導もできるようになる。検定の構築は、施工技能者が「〇年後どんな自分でありたいか」という目指すキャリアを実現するために目標を持って働けるきっかけとなっている。

②社内検定を構築し認定を受けたことによる メリット

検定合格者は、正確で精緻な施工ができる技能を有し、エンドユーザーのニーズに応えることができる施工技能者であることを明確にするため、大手建設会社技術部、大手設計事務所に対し、設計仕様書の段階で、駐車場や屋上の防水工事は、SUK超速硬化ウレタンスプレー施工社内検定の合格者による施工である旨明記することを推進する活動を行っている。

高い技能は品質の信頼度向上となり、受注機会が増加するなど、社内検定制度の社会的な認知度の向上につながっている。

本検定の複数等級化により、施工技能者の人材の確保・育成・定着におけるプラスの効果も期待されている。

case
13

管清工業株式会社



- ◆業種 … 建築物排水管・下水道管路、施設の総合維持管理業
- ◆従業員数 … 656名(令和6年9月現在)
- ◆受検者数 … 90名(令和6年9月現在)

従業員のモチベーションアップを図るとともに、技能の標準化を図り、均一のサービスを顧客に提供できるようにするため、社内検定を構築した。接客マナーを重視しており、今では、従業員の対応について顧客から一定の評価を受けるようになっている。

(1) 社内検定制度の概要

管清工業株式会社(以下「管清工業」という。)は、下水道管路施設の維持管理業を行っており、社内の部署は大きく公共事業部、運輸事業部、排水事業部に分かれている。このうち、建築物排水設備の清掃・調査・修繕、住宅・マンション・ビル・商業施設・工場などの緊急詰まり清掃から定期的な維持管理までを担当する排水事業部の従業員を対象とした「排水管理総合技術者」という社内検定を平成25年度から構築を開始し、平成27年2月23日に厚生労働省の認定を受けた。

検定の対象範囲は、排水管清掃の職種における技術者が通常有すべき技能及びこれに関する知識となっている。具体的には、安全衛生や下水道、排水設備に関する知識、過去に行った現場管理に関する



記述のほか、機械操作、清掃手順などの技術を対象としており、作業時の接客マナーも重視している。実技試験は、顧客からの依頼を活用し、実施している。その時の顧客からの依頼によって現場の状況は異なるため、チェック項目(シート)を何種類か用意し、臨機応変かつ公正な試験運営を行っている。

実務経験3年以上で受検資格を得ることができるが、実際に合格するのはベテランの従業員が多い。

(2) 背景・目的

自治体が管理する公共下水道管路施設の維持管理を担当する公共事業部には、公的な資格制度などが充実しているが、排水事業部の業務分野では資格制度がなく、従業員が業務の目標を設定しづらい状況にあった。また、個々の従業員が持つ技術が文章化(見える化)されていないため、品質にバラつきがあり、技術の伝承がしづらい状況にあった。

そこで、従業員のモチベーションアップを図るとともに、技能の標準化を図り、均一のサービスを提供できるようにするため、また、これからの世代に技術を伝えていくため、社内検定を構築することになった。

管清工業の社内検定の大きな特徴は、中期経営計画作成にあたり社長から「技術の伝承」を図るべきという指示があったことにより、社内検定の構築が決定したことである。そのため、社内検定の構築にあたり新設された「認定審査委員会」(以下「委員会」

という。)のメンバー(関係部署の主な従業員)を中心に、認定前後を通じて熱心な取組が行われた。

(3) 構築前後の取組

① 認定前

委員会のメンバーが業務の洗い出しや試験問題の作成を実施し、平成25年度に社内検定を構築した。当時から厚生労働省の社内検定認定制度について認知はしていたが、ひと通り運営してから申請しようと考え、すぐに申請はしなかった。

② 認定後

認定後も引き続き設置されている委員会を、原則年3回程度開催しており、以下が一連の業務内容となっている。①試験対策のための講習会、及び試験の日程決定、テキストの作成、講師の選定、②試験の実施、採点、結果の確認、③合格者を役員に上申。

運営上、緊急時の迅速な対応が必要とされる業務の性質から、講習会や試験の日程を決めることが難しいという課題が挙げられている。そのため、講習会は同じ内容で2回(2日間)開催し、どちらかに出席する、試験の日程をなるべく早く決めて各職場の協力を求めるなどの工夫を絶えず行っている。

また、今後、社内・社外に対して、もっと社内検定のPRをすることによって、受検者数、合格者数を増やしていく必要性を感じている。合格者数が増えた場合には、業務の担当者に社内検定合格者がいることを受注時の強みにするなど、新規の顧客開拓にも活用したいと考えている。



(4) 人事制度・待遇面との連携

管清工業には、認定を受けている社内検定(排水管理総合技術者)の他、実務経験1年以上で受検できる「排水管理主任技術者」という資格もある。「排水管理主任技術者」を経て「排水管理総合技術者」

を受検するキャリアパスが構築されている。

排水管理総合技術者の合格者に対しては、一律15,000円の報奨金と、毎月の資格手当を支給している。

また、管清工業の従業員については、昇格・昇給の元となる人事考課時の判断材料とするとともに、社員証を色分けすることで合格者と分かるようにしている。協力会社については、社内検定の合格状況によってランク付け(A～D)をしており、発注の際の判断材料のひとつとしている。

(5) 構築の効果・メリット

社内検定の導入によって、管清工業及び協力会社の従業員のモチベーションが向上した。社内検定の受検、講習会の開催などを通じて、従業員が継続的に勉強できる場所を作ることができた。最近では、協力会社が集まって勉強会を開くこともある。

また、厚生労働省の認定を受けたことで、全国の協力会社への認知度が高まった。顧客にPRすることによって、食品安全に取り組んでいる企業(食品工場)や病院から一定の評価を受けるようになってきている。

受検者の声

自分の強み・弱みが 見える化できた点が良かったです。

社内検定受検は、日々の業務のモチベーション向上に役立ちました。今回は合格することができませんでしたが、自分の強み・弱みが見える化できた点が良かったです。また、直接業務に関わる知識でなくても、個人のお客様と接する場合の前提の知識として必要であることも理解できました。

case
14

株式会社トーエネック TOENEC

- ◆業種 … 設備工事業(建設業)
- ◆従業員数 … 4,868名(令和6年3月現在)
- ◆受検者数(累計) … 126名(1級:66名、2級:60名、令和6年9月現在)

工事現場により仕事の内容が異なる電気工事について社内検定を構築することで、技能の見える化を図り、客観的な評価を可能とするとともに、当社特有の技能を対外的にアピールしている。

(1) 社内検定制度の概要

株式会社トーエネック(以下「トーエネック」という。)は、「建築電気設備工事」を対象職種として、平成30年8月に、厚生労働省の認定を受けている。

これは、社内において、主に協力会社の社員の技能に対し、客観的な評価が見える化する必要があるという課題を抱える中、元々トーエネック社内検定として同様の制度があったため、本認定検定制度を導入することにより厚生労働省認定の格付けを得て、より一層客観的な評価としての位置づけとするためであった。

とりわけ、建築電気設備工事の特徴として、建築物に必須とされる電気設備は目に見えない電気を扱うことから、それらの配線、接続など高い施工技能を要求される電気工事について、関係労働者の技能の向上を図るとともに自己啓発の目標を与える必要があった。

また、技能評価に対して客観性と権威を持たせるとともに、協力会社及び当社相互における技能水準の統一的な向上を図ることが求められた。

本検定は、1級及び2級に分かれており、1級では、建築電気設備工事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しており、従来から行っていた社内検定では、第1種電気工事士の免許を取得した者を対象としていた。

また、2級では、建築電気設備工事における初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しており、従来から行っていた社内

検定では、第1種電気工事士の免許を有している者もしくは第2種電気工事士の免許を有しており、5年以上の実務経験がある者を対象としていた。

なお、1級は、高圧電気工事(600ボルト超)を想定しており、2級は、低圧電気工事(600ボルト以下)を想定している。



(2) 背景・目的

工事現場によって仕事の内容が異なる電気工事(例:高圧や低圧などの電圧により、使う工具・配線するケーブル・設置する機器等、様々なことが異なる)において、工事を施工する者の技能・技術力を事前に評価し、評価された人が適正な範囲の工事をするのが適当であると考えられた。そのため、当該工事に従事する協力会社の社員の技能について、その技能が見える化し客観的な評価をする必要があるという課題があった。

トーエネックには、元々、協力会社の社員について、電気工事の技術力の向上、教育を目的とした社

内検定の制度があったため、課題の解決にあたってこれを利用できないかという意見もあった。

そこで、これまで実施していた社内検定が、厚生労働省の社内検定認定制度の認定を受けることによって、厚生労働省認定の格付けを得た客観的な評価基準となり、上記の課題の解決に資すると判断し、申請をすることとなった。

（３）構築前後の取組

① 認定前

厚生労働省に認定を申請する際、「社内検定認定制度の対象となるか」についての議論があった。すでに認定を取得している業種（職種）の中に当社が認定を受けようとする「建築電気設備」と同様な業種（職種）がなかったため、厚生労働省に「建築電気設備」とはどのような職種なのかという段階から説明する必要がある、そのための資料が必要となった。

厚生労働省へ申請をするにあたり、社内の各部署および協力会社の理解を得るため、関係部署への調整、説明が必要であり、特に、認定を取得したことによるメリットについて協力会社に説明するため、社内における社内検定に対する認識を統一しなければならなかった。

学科試験、実技試験の問題作成にあたり、１級、２級の差別化をどのようにするか、また、一回限りの試験ではないので、複数の問題のパターンの構成に苦慮した。

② 認定後

これまで実施していた社内検定の合格者を、新たな厚生労働省認定の社内検定認定制度の合格者として取り扱うこととするための移行措置を時限的に講じることとした。このため、カリキュラム・知識の範囲・必要とする技術の詳細を分析し、厚生労働省と綿密な調整の上、移行の内容が決まったが、それまでの間、資料の作成および詳細な分析に非常に多くの時間が必要となり、協力会社（旧制度での資格取得者）への説明と理解を得るのにも時間を要した。

運用をしている内線統括部は、厚生労働省の社内検定認定制度の経験がなかったので、認定後は運用に関して手探り状態で始めることとなった。

（４）人事制度・待遇面との連携

立案段階から、合格者に対しインセンティブを与えて、社内検定を受検する動機付けにすることとしていた。現在も、定期的にインセンティブの見直し、再検討をして、さらなる充実を図っていくこととしている。

なお、当社は、協力会社を評価する際、協力会社に所属する合格者の人数を評価項目の一つとしている。

（５）構築の効果・メリット

① 社内検定の構築に取り組んだことによる効果、メリット等

社内検定制度の構築時に、電気工事の内容について詳細に分析したことにより、技能の難易度による基準が明確になった。

② 社内検定を構築したことによる効果、メリット等

社内検定の合格者の有無によって、客観的に協力会社を評価することができ、それぞれの工事に適した協力会社の選定に活用できている。

また、当社特有の技能を見える化して、有する技能を対外的にアピールすることで施工技能の差別化を図ることにつながっている。

さらに、社内検定合格者には、建築電気設備工事に関する優良な技能力に対してトーエネック電工技能者の称号を与えること等により従業員のモチベーションアップにつながるとともに、当社ホームページ等において積極的に広報すること等により、社会一般の評価がより一層高まることが期待されている。



case
15日本建設躯体工事業
団体連合会

- ◆業種 … 専門工事業(とび・土工)
- ◆会員数 … 全国8団体
- ◆受検者数(累計) … 636名(令和6年度見込みを含む)

コンクリート打込み・締固め工に係る社内検定を構築することにより、躯体の最終品質となるコンクリート打設に専門特化する土工職のステータスの向上、賃金の上昇、確固たる一つの職種としての確立等に寄与している。

(1) 社内検定制度の概要

一般社団法人日本建設躯体工事業団体連合会（以下「日本躯体」という。）は、「コンクリート打込み・締固め工社内検定」について令和3年3月に厚生労働省の認定を受けている。

コンクリート打込み・締固めについては、技能検定の対象職種でもなく、建築物の品質を決定する重要な要素であるにも関わらず、その社会的地位が十分確立されていないため、就労者の高齢化や、他職種に比べて賃金が低い状況等を招いていることから、社会的地位の向上等を目指して、構築されたものである。

なお、内部振動機を適切に操作し、2級では、一般的な形状の型枠内部へ適切（密実）に、打込み・締固めができる技能が求められるのに対し、1級では、配管や階段下などの複雑で狭い型枠内部へ適切（密実）に、効率的な打込み・締固めができる、より高度な技能が求められている。

(2) 背景・目的

コンクリート工事でコンクリートの打込み・締固めに従事するコンクリート工は、コンクリート構造物の品質を左右する重要な職種であるが、低賃金で魅力のない職種として、若手入職者が減少し、作業員の高齢化が進み、将来が危ぶまれる状況にある。

このような事態を改善するための課題として、以下のことが考えられている。

①設計労務単価に、コンクリート工の設定がなく、土工職として扱われる。

②専門技能があっても、軽作業員と同じ職種になっている。

③主業務である、コンクリート打込み・締固めは、肉体的負担が大きい。

④社会的な認知度が低く、他職と比較して専門技能や肉体的負担に対する賃金が安い。

こうした課題に対処するため、躯体の最終品質となるコンクリート打設に専門特化する土工職にもステータスを与え、実質賃金の向上を図り、一つの職種として確立させるため、本検定を立ち上げ、公的な認定を受け、社会にアピールしていく必要があった。



(3) 構築前後の取組

① 認定前

実地試験の資器材の決定に苦慮してきている。当該検定の内容は型枠に適切にコンクリートの打込み・締固めを行うことであるが、生コンクリートを

そのまま使用することは、廃材の関係あるいは試験型枠の関係から行うことが不可能であったため、生コンクリートによる作業と同等な作業を行うことができる試験材料の調整に、困難を来した。

また、実施に当たる手法（内部振動機の採用の決定）についても検討が必要となったが、その他の実施手順等のほか、前記試験材料の検討も併せ、日本大学中田教授等の学識経験者のお力をお借りして検定の構築に努めるとともに、引き続きご助力いただいているところである。

② 認定後

実地試験に際し検定員が必要となり、当初、必要人数を3名としたが、試験に伴う負担が大きく、また、固定化されてしまいがちである。そのため検定員の養成について、考慮してきたが、養成しきれていない。一方、収支の面からも検定員の省力化が必要と考えているが、検定員の練度を考慮しても、検定の正確性確保の観点から限度がある。なお、1級の受検者は、毎年ある程度確保できているが、2級の受検者は若年の就労者が少なく、徐々に減少している実態があり、対象者の拡大が見込める団体等検定への移行が望まれており、その準備を着々と進めている。また、実技試験を行うため、ある程度の広さを持つ会場が必要となるが、適地の確保が困難となっている。

（４）人事制度・待遇面との連携

本検定の実施者である日本躯体においては、技能者を直接雇用しておらず、昇給、賞与等に反映させることや、昇進の決定を直接行うことはできないが、会員団体を通じてその傘下の構成員に対し、合格者の待遇面への反映を強く勧奨している。

現在、建設業就労者への処遇改善の動きは強まり、建設業法の改正などの施行と遵守など官民一体となって進められているところでもあり、一層の努力が必要と考えている。

（５）構築の効果・メリット

日本躯体は、各地区団体（北海道、東北、東京、東海）で構成する一般社団法人である。また、定款では「建設躯体工事に関する技術及び技能の向上を図るとともに、建設躯体工事業者の社会的、経済的

地位の向上に努め、もって、建設業の健全な発展に寄与すること」とされており、主にとび及び土工事業者の団体である。本検定は、そのうち土工の処遇及び社会的地位の向上のため創設したものであり、

（一財）建設業振興基金が運営しているCCUS（建設キャリアアップシステム）の認定資格とされるとともに、CCUSに登録する場合の技能者の格付けに係る能力評価基準の対象資格として位置づけられており、土工の地位の向上に資することが期待される。なお、傘下の団体に対しては、本検定の合格者に係る技能者の格付けに当たっては、CCUSでの取扱いを踏まえて行われるよう、勧奨しているところである。

また、本検定の構築により、コンクリート打設に関わる公的な認定を受けた社内検定制度が整備されたことは、土工職を若者が誇りをもって将来を託せる職種に転換させられる契機となるものと思われる。さらに、躯体の最終工程の品質を造り込むコンクリート工の存在感を社会全体に示すことで、エンドユーザーからも好感され、土工職の地位向上が建設業界全体のイメージを大きく変える可能性も秘めており、大いに期待している。



case
16日本室内装飾事業
協同組合連合会

- ◆業種 … 内装工事業
- ◆従業員数 … 組員5,886社(令和6年4月現在)
- ◆受検者数(累計) … 138名(令和6年10月現在)

社内検定を構築し、住宅リフォーム等の顧客の要望を踏まえ、デザイン設計、費用の見積もりなど室内装飾(インテリアデコレーション)の提案に向けてワンストップで対応可能なインテリアリフォームの専門家の育成に寄与している。

(1) 社内検定制度の概要

日本室内装飾事業協同組合連合会(以下「日装連」という。)は、従前より独自の検定制度を実施していたが、より広く認知されることを望む声が多くあったこと等から、令和6年3月に「日装連インテリアデコレーター社内検定」として、厚生労働省の認定を受けた。

本検定は、インテリアリフォームの専門職として、顧客からのリフォームに対する要望を的確に捉え、インテリア計画を網羅的にプレゼンテーションできる説明ツールの制作及び見積書、工程表の作成等を行って、顧客へのリフォーム計画を提案する知識、能力を測るものであり、1級及び2級に分かれている。1級は、顧客の要望に対し付加価値的な追加提案をすることで、より高い顧客満足度を得ることができる知識・能力が必要とされており、2級は、的確な要望対応の知識、能力を備えていることが求められる。

試験は、学科試験並びに製作等実技試験を行っている。

(2) 背景・目的

日装連の組員事業者は、住宅及び非住宅の大・小建築物の内装仕上げ工事施工を専門としており、主に壁紙やフィルム、ビニル系タイル等の貼り作業の他、窓まわりのカーテン、ブラインド等の取り付け、家具販売やイス張り等も手掛ける総合インテリア

事業者である。

住宅リフォーム等の改装における工事施工に当たり、消費者の多様なニーズに応えられるインテリア工事の専門家として信頼いただくためには、顧客ニーズの把握、工事プラン及び説明文の作成、イメージ可視化のためのパース・プレゼンテーションボードの作成、工事費用と工程の書面提示等についてワンストップで対応できる技能が求められる。

このため、所属事業所におけるOJTや現場経験のほか、日装連傘下单組での研修会における学習等によってレベルアップを図っている。

そうした取組とともに、昭和57年に日装連内装士認定制度を創設し、インテリア工事における企画設計力と施工管理能力、並びに顧客接遇の資質向上を図るための検定試験制度を実施してきたところである。高度な専門知識と技術を兼備した専門家を育成するにあたっては、資格の付与を以て動機付けを行うことが有効であるとともに、検定を通じて資格を得ることは一定水準以上の技術・知識を持つことを



証明するものであり、より一層広く社会に対して認知されることが望ましいことから、厚生労働省の社内検定認定制度の認定を得ることとした。

（３）構築前後の取組

① 認定前

社内検定の認定申請においては、従前からの試験制度の実績や、厚生労働省の助言、指導等により制度認定に到達することができたが、業界内慣習等もあり、技能の内容等を文章化し、わかり易く客観的な表現にするのに苦勞し、長い年月を費やした。制度設計や手続きにあたっては、過去に別の技能検定の制度構築に携わった者や、現場経験が豊富な識者のほか、専従に近い事務職の３名体制で作業に取り組んだ。また、試行試験を実施するにあたっては、全国から参集した１０名の組合員事業者にも協力いただいた。

② 認定後

認定後、初年度の検定実施に際しては、日装連の事務局及び担当委員会が、実施規程等の策定のほか、全国の実施機関（１０のブロック）に対して詳細な試験実施要領を配布するなど、準備段階での支援に当たった。特に試験内容の漏洩を防止するため、学科試験は全国同一の日時で、実技試験は一定期間内でそれぞれ実施するなど、厳格な体制を敷いている。また、実技試験では、受検者数に応じた会場環境の確保のほか、必要な機器や資材の調達に苦心した。さらに、検定水準会議を実施し、全国の検定委員による採点評価の水準を平準化するなど、客観的かつ信頼性の高い検定とするための取組を行っている。なお、試験問題については、試行試験の結果を踏まえた改良を行い、適正化に努めており、特に学科試験では、年度ごとに異なる出題とすべく、本部検定委員による協議の上、作成している。

（４）人事制度・待遇面との連携

日装連は、連合会という立場から、全国都道府県組合の所属員である企業に対し、検定に合格した従業員等の処遇改善が図られるようにするため、次のような働きかけを行うことを検討している。

・合格者に対して各企業の規定等に従った昇給、賞与の増額、合格一時金等を支給すること

・合格した場合、各企業の規定等に従った昇進、昇給の考慮要素とすること

また、本社内検定のPRを積極的に行い、合格者の社会的な評価の向上を図るほか、リフォーム事業者の信頼性の向上に努め、一般消費者からの受注増や、正当な対価、報酬が得られるようサポートを進める。

（５）構築の効果・メリット

①社内検定構築に取り組んだことによる メリット

構築におけるプロセスでは、技能者の日常業務の分析等による制度設計や問題作成の作業を行う中で、本来あるべき技能者の業務品質のほか、いかに資質向上を図るべきか、その技能をどのように測るべきかについての再認識がなされた。内装業界でこれらの共有が可能となれば、業界全体の底上げにも繋がるものと考えられる。

②社内検定を構築し認定を受けたことによる メリット

社内検定の試験内容は、建築やリフォーム関連の広い分野の知識と、基礎的な技能でありながらも、近年は簡略化されているプレゼンテーション手法であるため、受検を通じて高度な技能を持つ人材の育成につながるものである。また、厚生労働省の認定であることから、検定合格者を広く周知し、日装連の人材教育施策も併せてアピールできる。さらに、検定試験の運営実務に携わることにより、検定委員、担当委員会、実施機関（ブロック・単組）の関係者にとって、日常業務における高度な技能のあり方などについて自らも学びを得る機会となっている。

今後、年々合格者が増えていく中で、インテリアリフォームの品質向上も図られるものと期待される。



(参考) 団体等検定制度について

「団体等検定制度」は、事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に、雇用する労働者以外の者を含めて実施する職業能力検定について、

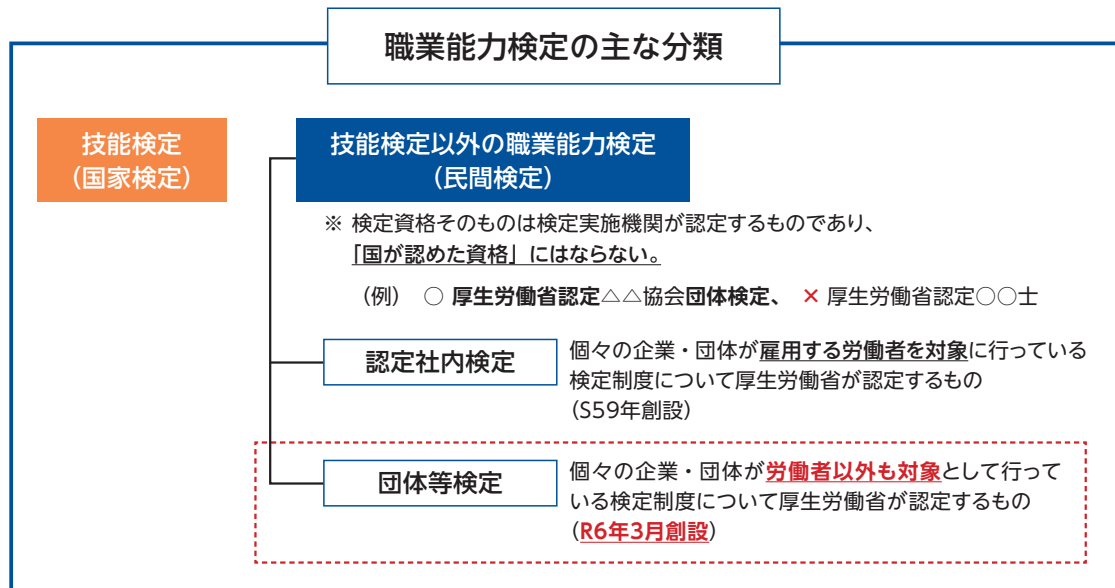
- ◆ 検定合格者が、社内での職務等級の昇級に際して考慮されている
- ◆ 検定合格者は、現場の責任者として活躍が期待されている
- ◆ 検定の実施により、業界内の技能水準の統一・向上を図っている

といった、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する制度です。

従来の社内検定認定制度は主に企業内の労働者を対象としていましたが、この団体等検定制度は受検対象を広げ、より多くの労働者の社会的評価の向上を目指すものです。

この団体等検定の認定を受けることで、社内検定と同様に「厚生労働省認定」の検定であるという表示やロゴマークを使用し、対外的にアピールすることができます。

社内検定だけではなく、団体等検定制度についても、人材育成にご活用いただけると幸いです。



団体等検定の
ロゴマーク



認定社内検定一覧

＜認定日順＞（令和7年4月1日現在 43事業主等112職種）

認定事業主等の名称	認定社内検定の名称	認定年月日	認定社内検定の対象職種	認定事業主等の所在地
株式会社デンソー	デンソー社内技能検定	昭 60.3.30	電装品組付（点火系）	愛知県刈谷市
			電装品組付（充電始動系）	
			機能製品組付	
			メーター組付	
		昭 61.3.18	小型モーター組付	
		昭 61.4.18	冷暖房器組付	
			プラグ組付	
			ラジエーター組付	
			フィルター組付	
			ポンプ組付	
			電子製品組付	
		昭 62.3.26	試験・実験	
			部品管理	
			製品管理	
			部品検査	
			製品検査	
セキスイハウス協力会	セキスイハウス主任技能者検定	昭 60.4.30	セキスイハウス基礎施工 セキスイハウス外装施工 セキスイハウス内装施工	大阪府大阪市
イオン株式会社	イオン社内検定	平 15.2.18	鮮魚販売加工	千葉県千葉市
		平 16.2.17	惣菜販売加工	
			寿司販売加工	
			園芸品販売加工	
			生花販売加工	
			農産物販売加工	
キャタピラージャパン合同会社	キャタピラー社内技能検定	昭 62.2.23	建設機械溶接施工	神奈川県横浜市
大和ハウス工業協会連合会	大和ハウス工業施工主任技能者検定	昭 62.2.23	大和ハウス工業基礎施工 大和ハウス工業外装施工 大和ハウス工業内装施工	大阪府大阪市
兼房株式会社	兼房株式会社社内検定	昭 62.3.26	木工機械刃物加工	愛知県丹羽郡大口町
株式会社互省製作所	互省製作所社内技能検定	昭 63.3.10	六角穴付きねじ類成形加工機械調整	神奈川県横浜市
日立 Astemo 株式会社	日立 Astemo 社内技能検定	昭 63.12.19	振動・応力測定 ピストン加工 プロペラシャフト組立て	東京都千代田区
		平 2.1.26	H V L A 加工・組立て ウォーターポンプ加工・組立て ペーンポンプ加工 ペーンポンプ組立て	
			フロントカバー加工・組立て オイルポンプ加工・組立て	
			物流管理	
		平 4.3.31	パワーステアリングギア組立て	
		平 4.11.20	ダイハツ部品管理	
		平元 .3.22	ダイハツ部品管理	
		平 3.3.5	F.R.P. 製品水研	
内浜化成株式会社	内浜化成株式会社社内技能検定	平 5.3.18	S.M.C. 製品成形 B.M.C. 製品成形 F.R.P. 製品接着 F.R.P. 製品二次加工 F.R.P. 製品塗装 F.R.P. 製品塗装検査 F.R.P. 製品修正 F.R.P. 製品組付	愛知県豊田市
			三菱自動車部品管理	
三菱自動車工業株式会社	三菱自動車パーツスタッフ社内検定	平 3.3.5	三菱自動車部品管理	東京都港区
ヤンマーアグリ株式会社	ヤンマーアグリ株式会社社内技能検定	平 3.4.12	農業機械販売・技術サービス	大阪府大阪市
		平 19.10.24	大型農業機械販売 大型農業機械技術サービス	
			マツダ車軸組立 マツダ車体スポット溶接 マツダ完成車検査	
マツダ株式会社	マツダ社内技能検定	平 4.3.31	マツダ車体ガスシールドアーク溶接 マツダ車体溶接ロボットの調整・操作 マツダ車部品検査	広島県安芸郡府中町
		平 4.11.20	マツダ変速機組立 マツダ車ボディ外板部品外観品質の判定・修復	
		平 5.3.8	マツダ車完成組立	
			マツダ車完成組立	
			マツダ車完成組立	
		平 7.3.15	トヨタ産業車両・機器販売	
		平 8.2.20	トヨタ産業車両整備	
トヨタ自動車販売店協会	トヨタ営業スタッフ技能検定	平 7.3.15	トヨタ産業車両・機器販売	東京都千代田区
	トヨタ産業車両サービス技能検定	平 8.2.20	トヨタ産業車両整備	
小島プレス工業株式会社	小島プレス工業株式会社社内検定	平 6.1.6	ロボット塗装作業	愛知県豊田市
全日本美容業生活衛生同業組合連合会	全日本美容業生活衛生同業組合連合会社内検定	平 9.6.30	着付	東京都渋谷区

認定事業主等の名称	認定社内検定の名称	認定年月日	認定社内検定の対象職種	認定事業主等の所在地
資生堂ジャパン株式会社	資生堂技能検定	平 10.2.10	ビューティーコンサルタント	東京都港区
いすゞ自動車株式会社	いすゞパーツマスター検定	平 11.2.1	いすゞ部品業務	神奈川県横浜市
日本きもの着付士協会	日本きもの着付士協会社内検定	平 11.9.22	着付指導	神奈川県横浜市
一般財団法人全日本和装 コンサルタント協会	一般財団法人全日本和装 コンサルタント協会社内検定	平 13.11.14	着物着付指導	大阪府守口市
アメニティネットワーク 技能検定協会	アメニティネットワーク 技能検定協会社内検定	平 15.1.9	トイレ診断	神奈川県横浜市
社会福祉法人 日本盲人社会福祉施設協議会	日本盲人社会福祉施設協議会社内検定	平 16.9.14	点字資料製作	東京都台東区
一般社団法人日本窯業外装材協会	一般社団法人日本窯業外装材協会社内検定	平 16.9.14	窯業系サイディング施工	東京都中央区
日本ロックセキュリティ協同組合	日本ロックセキュリティ 協同組合錠施工社内技能検定	平 18.3.17	錠施工	東京都千代田区
シチズン時計 マニファクチャリング株式会社	シチズン社内検定	平 18.5.10	治具研削盤	埼玉県所沢市
			数値制御微い研削盤	
			エヴァーグ研削盤	
			I S - 2 機切替	
			手曲げ加工	
			実体顕微鏡分解調整	
		平 19.4.10	腕時計生産技術	
			A T - 3 オペレート	
			三次元測定機	
			N C 自動盤（腕時計部品加工）	
			時計用メッキレジスト形成	
			時計用車製作	
			腕時計信頼性試験	
			I P 成膜	
			プラ部品検査	
			トランスミッション組立て	
UDトラックス株式会社	UDトラックス社内技能検定	平 19.10.23	車両組立て	埼玉県上尾市
田島ルーフィング株式会社	田島ルーフィング社内検定	平 20.5.14	床診断	東京都千代田区
ビケ足場仮設事業協同組合	ビケ足場仮設事業協同組合社内検定	平 23.2.4	ビケ足場施工	大阪府大阪市
今治タオル工業組合	今治タオル工業組合社内検定	平 23.11.4	タオル製造（製織）	愛媛県今治市
		平 30.3.15	タオル製造（整経）	
ジャトコ株式会社	ジャトコ株式会社社内技能検定	平 24.3.19	自動変速機組立	静岡県富士市
スプレーウレタン・ウレア工業会	S U K 超速硬化ウレタンスプレー 施工社内検定	平 25.10.24	超速硬化ウレタンスプレー施工	東京都港区
株式会社コーセー	コーセーメイクレッスン検定	平 26.10.1	コーセービューティコンサルタント	東京都中央区
管清工業株式会社	排水管理総合技術者検定	平 27.2.23	排水管の清掃及び調査	東京都世田谷区
株式会社伊藤園	伊藤園ティーテイスター社内検定	平 29.3.24	ティーテイスター	東京都渋谷区
株式会社デンソートリム	デンソートリム社内検定	平 29.6.9	トリム製品製造装置オペレータ	三重県三重郡菰野町
磨き屋シンジケート	磨き屋シンジケート金属バフ研磨社内検定	平 30.3.5	金属バフ研磨	新潟県燕市
株式会社トーエネック	トーエネック電工技能者社内検定	平 30.8.9	建築電気設備工事	愛知県名古屋市中区
西川株式会社	西川寝具社内検定	令 2.12.11	寝具販売	東京都中央区
株式会社ファンケル	ファンケルグループ社内検定	令 4.8.8	メイクアップカウンセラー	神奈川県横浜市
株式会社ジェイテクト	株式会社ジェイテクト社内検定	令 5.4.17	シュール型研削加工	愛知県刈谷市
富山県プラスチック工業会	富山県プラスチック工業会 押出成形社内検定	令 5.10.11	プラスチック押出成形	富山県富山市
株式会社ちふれ化粧品	ちふれビューティーアドバイザー社内検定	令 6.1.23	ビューティーアドバイザー	埼玉県川越市
日本室内装飾事業協同組合連合会	日装連インテリアデコレーター社内検定	令 6.3.19	日装連インテリアデコレーター	東京都港区

認定社内検定活用事例集

～持続的な人材育成の仕組みづくりに向けて～

令和7年4月

厚生労働省委託「団体等検定創設支援事業」

公益社団法人日本看護家政紹介事業協会（厚生労働省委託事業受託者）

社内検定認定制度に関するお問い合わせ

厚生労働省人材開発統括官能力評価担当参事官室

電話番号：03-5253-1111(内線5945)

※受付時間／9:30～18:15(12:00～13:00、土・日・祝日は除く)

E-mail shanaikentei@mhlw.go.jp

社内検定認定制度で、人材育成と職場の活性化を。



詳しくは、厚生労働省ホームページをご覧ください。

社内検定 厚生労働省

検索



あしたを拓く人を創る
厚生労働省 人材開発統括官

2025年4月作成