case 14

株式会社トーエネック

◆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、客観的な評価を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こと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、その技能を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

❶ 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り、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。

❷ 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

❶ 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。

❷ 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。