

検定・能力評価に係る 業界団体・企業ヒアリング概要

職業能力評価研究会関係業界団体・企業ヒアリング概要

【(有) 原田左官工業所】 (技能検定(都道府県方式)・独自社内検定関係) 《平成25年8月1日聞き取り》

I 団体・企業の概要 (採用形態等含む)

【(有)原田左官工業所】

- 所在地等：東京都文京区。昭和24年創業。
- 事業概要：左官・タイル張り・れんが・ブロック積・防水・建築工事業
- 従業員数：43名
- 正社員の採用に当たっては、未経験の人を採用することが多く、資格を持っている人を優先して採用することはない。

II 検定等能力評価に係る具体の取組み

- 技能検定(左官・タイル張り)を1級、2級合わせて毎年2～3人受検。入社後、受検資格が生じたら受検を勧奨。受検時に受検料を半額支給、合格すれば全額支給。さらに、1級に合格すると報償制度として5万円支給。
- 仕事内容が技能検定でカバーしていない業務(組積工事(ブロック積)、防水工事(シート防水))について、社内検定を実施。狭い範囲の知識であるため学科試験は無し(左官職種は技能検定の学科試験の知識で足りる)。社内検定により自信を付けさせ、作業現場での単独作業を行わせる。
- 自社独自の職業能力評価基準(表形式)を作成。職種分野毎に1～5のレベル分け。現場部門だけでなく、管理、事務、経理の各部門も対象。目標を持たせて意識を高めることが目的。技能検定とはリンクしていない。
- 社員の評価に当たっては、技能レベルとマネジメント能力のレベルの両方を評価。

III 検定等に係る取組みの効果・課題に係る認識

- 技能検定は能力向上の動機付けに役立っている。
- 技能検定及び職業能力評価基準の活用後は評価が明確になり、社員に対し能力のレベルアップを促しやすくなった。
- 職人には技能を磨くことに専念するタイプと皆をまとめてマネジメントするタイプがあり、スペシャリストの技術者を目指すか、現場マネージャーを目指すか、当人に自覚させて、その能力を伸ばす方針。
- 職業能力評価基準に基づく評価を、マネジメント能力の高い社員の管理部門への配置転換に活用。
- 昇級に当たって、技能検定資格の有無は大きくは影響しない。
- 中途採用する場合には、技能検定資格を有していることも評価の一要素であるが、それよりも当人のこれまでの経験が会社の仕事内容に合っていることを重視。左官の仕事は、仕上げ、下地、土壁等の多岐にわたり、セメントと漆喰、テナント工事と建築工事の別等もあるため。技能検定1級を持つだけでも全体の仕事ができるわけではない。
- 現在行っている社内検定では水を張って漏れなければ合格としているが、施工方法といった作業過程についての評価基準の充実が必要。
- 学科試験及び実技試験で評価できない能力は、各職人の能力を考慮し、採配してまとめる能力(現場マネジメント能力)、適切な人員配置、予算管理の能力。マネジメント能力等は上司が評価。

職業能力評価研究会関係業界団体・企業ヒアリング概要

【(株)ミットヨ】(技能検定(都道府県方式)等関係)《平成25年8月6日聞き取り》

I 団体・企業の概要(採用形態等含む)

【(株)ミットヨ】

- 所在地等：神奈川県川崎市。昭和9年創業。
- 事業概要：精密測定機器の製造・販売
- 従業員数：国内約2,700人(生産1,000名、技術650名、営業・サービス600名等)
- 大卒・高卒の正社員採用を毎年50名程度のほか、正社員の中途採用を、各事業部門で毎月若干名、主に欠員を補充するためにやっている。

II 検定等能力評価に係る具体の取組み

- 技能検定職種「機械加工」「機械検査」など(合計1,729名、「機械検査」683名、「機械加工」452名、「仕上げ」217名等)を中心に関連する様々な職種を受検を勧奨するとともに、会場・設備の提供等実施にも協力。
- 技能検定に合格した際には受検料に加え報奨金を支給するとともに、技能士氏名を社内報に掲載、工場内に掲示。
- 経理などのサポート部門の労働者にビジネスキャリア検定の受検を勧奨し、技能検定と同様に支援(合格者312名)。
- 各種作業別に能力の度合いを記載した「スキルマップ」を作成し、各個人の職業能力を定量的に評価しやすくしている。

III 検定等に係る取組みの効果・課題に係る認識

- 技能検定は、チャンピオン育成というよりも、企業全体としての技能の底上げはもちろんのこと、測定器に慣れることにも役立っている。
- 技能検定の合格以上に、事前の訓練のプロセスを通して、技能の特定の人への偏りを排し、広く伝承していくことができている。
- 配属の変更もあるため、職務拡大のために技能検定を受検させることもある。
- 技能検定合格については、採用や人材配置において参考とはしているものの、それだけで決定することはない。
- 中途採用においても、技能検定合格は参考にはするものの、それ以上にこれまでのキャリアを重視している。
- 優れた技能や技術を持っている技術者を「師匠」としてその技能や技術を伝えていく「師匠制度」があるが、現在「師匠」に相当する技術者が退職のため不在であり(「師匠補」1名のみ)、制度の見直しを図っている。
- 「スキルマップ」により、個人の職業能力の程度、特に多能工のレベルを定量的に評価することが可能となった。
- 現在の人事評価では業務目標を策定し、達成のための行動の評価、保有能力の発揮度合いの評価等の総合的な人事評価を行っており、個別の資格は直接評価に含めていない。
- 学科試験及び実技試験だけでは評価できない能力としては、部下育成能力が挙げられる。

職業能力評価研究会関係業界団体・企業ヒアリング概要

【三益工業(株)】(技能検定(都道府県方式)・業界検定関係)《平成25年8月7日聞き取り》

I 団体・企業の概要(採用形態等含む)

【三益工業(株)】

- 所在地等：東京都大田区。昭和41年創業。
- 事業概要：航空宇宙部品・高速鉄道車両部品・発電設備部品などの製造
- 従業員数：約50名
- 中途採用者は、他社で2～3年経験したくらの若い人が多い。定期的な新卒者の採用計画が立てられない等の理由から、結果として新卒採用は行っていない。

II 検定等能力評価に係る具休の取組み

- 技能検定受検者は、年間3名程度。受検促進活動を始めたピークの頃は年間10名程度。受検日は会社出勤扱、受検料を支給、合格者には報奨金支給。
- 技能検定資格所有者は、機械加工作業従事者約35名のうち、機械加工(普通旋盤、数値制御旋盤、フライス盤、マシニングセンタ)、仕上げ、機械検査の職種の1級、2級が24人、機械加工の特級が1名。
- 業界検定として、日本非破壊検査協会の磁粉探傷試験の資格保持者が1名。他に、検査要員は、顧客企業の作業認定資格を取得。
- 2002年にISO9001(品質マネジメントシステム)を取得。ISO9001の要求事項に人的資源の運用管理があり、その中で必要な力量(能力)や教育訓練、技術経験を明確にすることが要求された。そのため、機械加工の分野について、業務に必要な能力の基準をレベル分けし、自社独自の職業能力レベル基準表を作成。
- ISO9001に力量評価の項目があったことを契機に、2002年頃から技能検定受検促進を始めた。
- 受検準備練習として、自社工場での練習に加え、職業能力開発センター、試験会場企業の協力を得ている。

III 検定等に係る取組みの効果・課題に係る認識

- 技能検定受検により、企業全体の技能の底上げにつながった。自己の能力評価や自己啓発にも役立つ。
- 技能検定資格を昇進、給与にかかるとは直接反映していない。参考程度。資格取得後に能力の伸びない人もいる。総合的に能力をみて、処遇している。
- 社員の中途採用は、面接→トライアル期間(3ヶ月)→採用の判断、となる。技能検定資格は採用の判断材料の一つにすぎない。各社によって求める技能が違い、有資格者が幅広い作業ができるとは限らない。技能検定は能力開発の土台であり、その後は各自が能力向上を図るもの。自社は大量生産ではないので、個人の能力の分野の違いが大きいため、技能検定資格で一律に能力評価できない。
- 社員の技能は旋盤系とフライス盤系に分かれ、配置転換はあまりない。
- 職業能力レベル基準表により、各業務に必要な技能・知識を明確にすることができ、教育訓練計画の策定が容易になった。また、各個人の能力向上の課題を顕在化できた。
- 学科試験及び実技試験では評価できない能力としては、理論・知識を複合的に使いこなし、課題に適用させるための分析力・応用力が挙げられる。

職業能力評価研究会関係業界団体・企業ヒアリング概要

【藤田観光(株)】(技能検定(指定試験機関方式)関係)《平成25年8月6日聞き取り》

I 団体・企業の概要(採用形態等含む)

【藤田観光(株)】

- 所在地等：東京都文京区。昭和30年設立。
- 事業概要：ホテル・レストラン・婚礼・宴会など(ホテル椿山荘東京など全国に約60施設を運営)
- 社員数：約1,200名
- 社員の中途採用は、特定の専門職(不動産部門など)以外では行っておらず、原則学卒採用、かつ、職種別採用ではない(事業所間の異動に加え、調理、レストラン、婚礼等各部門間の配置転換が随時あり得る)
- 各事業所の契約社員・パートタイムはその限りでない。社員登用も毎年行っている。

II 検定等能力評価に係る具体の取組み

- 技能検定「ホテルストラサービス」「調理」を社の人材育成戦略の中核に位置づけし、業務(出張)扱いで受検を勧奨、合格した際には受験料を支給。「ホテルストラサービス」技能士数は、計約100名(1級、2級が概ね半数ずつ)。
- また、検定受検合格を含め、能力習得・自己啓発を促すため、社として「通信教育講座の案内」を編纂し、登載講座(検定関係のみならず、事務系を含めた幅広い分野設定)の受講を推奨(修了奨励金の支給等)。
- こうした取組みとは別に、藤田観光グループとして、「施設部門」「施設保守、バッドマーク等」、「料理部門」、「サービス部門」(レストラン、フロント、婚礼等)の各部門を対象に、毎年「技能コンクール」を実施。基礎力向上を目的に職務場面を可能な限り模した実技試験等によって、顧客サービスの観点を中心とした実践力を評価。成績優秀者を表彰

III 検定等に係る取組みの効果・課題に係る認識

- 技能検定等は、基本的に(社員一人一人の厳格な能力評価と言うよりも)社員の自己研鑽の督励と、社全体のサービス(マインド)向上、これを企業経営に反映、ひいては業界全体のクオリティを向上させることを目的に推進。
- このため、人事配置、昇級・昇格等の人事管理上も、検定等の資格取得実績は参照するが、基準直結ではない。
- そもそも経験者の社員中途採用は原則行っていないが、パートタイム等の募集採用に当たっても、検定等の資格は求人条件として明示はしていない。明示することで、応募者の母集団が狭まること(資格は有していないが適性能力の高い者を逃すこと)のリスクをより重視。
- 非正規の社員登用に当たっては、現場での実務能力評価に加え、技能検定等の資格も重要な判断要素。
- 国としても、技能検定等の検定の認知度向上に一層努めていただくことを期待(これにより、個人の技能向上・資格取得、企業の側の正当な評価と言った好循環の発生に期待。)

職業能力評価研究会関係業界団体・企業ヒアリング概要

【(株)エンジニア】(技能検定(指定試験機関方式)関係)《平成25年9月19日聞き取り》

I 団体・企業の概要(採用形態等含む)

【(株)エンジニア】

- 所在地等：大阪府大阪市。昭和23年創業。
- 事業概要：作業工具等の開発・販売(自社工場はない。製造は外注。)
- 従業員数：約30名
- 開発・営業などの基幹業務担当として正社員(新卒)を採用しており、補助・周辺業務には派遣労働者を受け入れている。専門職(デザイナー)には中途採用実績がある。また、派遣労働者から直接雇用に移り替えた実績がある。

II 検定等能力評価に係る具体の取組み

- 技能検定や民間資格などの資格制度を活用し、従業員が業務の全体像を俯瞰し、業務をスムーズに行う上で必要な知識を取得させている。
- 特に技能検定「知的財産管理職種」について、開発職や営業職の全従業員に受検勧奨を行っている。正社員、派遣労働者であるか否かに関わらず受検料を会社負担(3回まで+合格したとき)とし、合格した際には報奨金を支給。「知的財産管理」技能士数は、計9名(2級：4名、3級：5名)と、全従業員の3分の1を占める(来年度中に2分の1となることを目指している。代表者も2級を取得済。)
- 学生インターンや採用内定者などの入社前の段階にある者に対して、業務に有用な資格制度として3級の受検を奨めている。
- 民間資格である「DIIアドバイザー」(2名受検中)、「ビジネス実務法務検定」(営業職4,5名有資格)等も活用している。
- 社内の全部門についてスキルマップを作成。4～5区分のレベル分け。

III 検定等に係る取組みの効果・課題に係る認識

- 弁理士(事務所)との会話が難しいが、「知的財産管理」技能検定資格によりコミュニケーションが容易になる。3級を取ると特許等の制度全体が俯瞰できる。
- 社内スキルマップと技能検定をリンクさせているが、昇級・昇格の要件とまではしていない(目安に止まる)。スキル(技能)プラス実績及びリーダーシップ等により総合評価を行っている。
- 技能検定の資格は求人条件として明示はしていない。実際の応募者に技能士が少ないことから、技能士を求人条件とすることにより選択の幅が狭まるおそれがあるため。しかし、技能士の取得の有無は選考の基準として有用であるため、技能士の絶対数が増えれば、明示したい。
- 3級受検のためのセミナー、講習会を実施して欲しい(初心者を対象としたものが必要。3級資格者が2級を受検するのは比較的容易)。
- 実技試験が作業試験でないため、技能を計ることについて限界がある。

職業能力評価研究会関係業界団体・企業ヒアリング概要

【大阪大学 本部事務機構】（技能検定（指定試験機関方式）関係）

《平成25年10月4日聞き取り》

I 団体・企業の概要（採用形態等含む）

【大阪大学 本部事務機構（研究推進部 産学連携課 知的財産事務グループ）】

- 所在地等：大阪府吹田市 吹田キャンパス内。平成17年4月設置（産学連携課）、平成23年6月設置（知的財産事務グループ）。
- 業務内容：大学の教職員等が創作した知的財産の届出、出願、知的財産権の承継、維持に関する業務
- 従業員数：16名（知的財産事務グループ）
- 一般事務に関する業務に従事する事務職員（以下「一般職員」という。）以外に、特許出願、契約、発明補償金の支払等の知的財産に関する事務を担当する特任事務職員、事務補佐員（1年更新、労働契約期間の限度あり。各セクションにおいて選考）を採用。
- 特任事務職員等を対象として、概ね年に1度、一般職員（係員級）への採用試験を行っている（採用は若干名）。

II 検定等能力評価に係る具体の取組み

- 知的財産に関する専門的な知識が必要となる、知的財産事務グループの特任事務職員等の採用において、技能検定「知的財産管理職種」を積極活用。
- 知的財産事務グループの特任事務職員等の求人（応募）条件に「〇級知的財産管理技能士以上又は同等の知識がある」ことを付している（※技能士資格を必須としないのは、応募者が限られて選考に支障を来すため）。条件とする技能検定の等級は、求める人材に応じて変更。
- 大学教職員（産学連携課に限定しない）を対象とした知的財産に関する基礎研修（目的別研修の一つ）を行っており、技能検定「知的財産管理職種3級」レベルを想定して講義を行っている。研修後の効果測定のため、実際に技能検定「知的財産管理職種3級」を受検させている。
- 知的財産管理技能士は、一般職員だけで全体で30数名（平成25年4月現在）。今後増える見込み。

III 検定等に係る取組みの効果・課題に係る認識

- 「〇級知的財産管理技能士以上又は同等の知識がある」ことを明示して採用することにより、業務に必要な基礎知識に関する教育コストをかけずに済み、即戦力として活躍してもらえ人材を確実に確保できる（むしろ、知的財産の知識以外に必須の能力はあるが、これについては面接等で確認）。
- 他の大学、企業等で知的財産業務を経験した知的財産管理技能士が応募・採用に至るケースもあり、知的財産分野で一定の労働市場が形成されている模様（ただし、キャリアアップの道筋は不分明）。
- 技能検定「知的財産管理職種3級」を基礎研修に取り入れることにより、ジョブローテーション等で異動になる職員に、短期間で効率的、効果的に業務に必要な基礎知識を習得させることができる。
- 特任事務職員の報酬は職務給による年俸制を適用する旨、給与規程で定められており、技能士資格取得などによる昇給はない。

職業能力評価研究会関係業界団体・企業ヒアリング概要

【葬祭ディレクター技能審査協会】（認定技能審査関係）《平成25年9月11日聴取》

I 団体の概要 【葬祭ディレクター技能審査協会】

- 所在地等：東京都港区。（事務局は、全日本葬祭業協同組合連合会と一般社団法人全日本冠婚葬祭互助協会が交互で実施。）平成7年に全日本葬祭業協同組合連合会と一般社団法人全日本冠婚葬祭互助協会の2団体が、この技能審査の実施のために設立したもの。
- 事業概要：葬祭ディレクター技能審査の運営
- 試験概要：平成8年度より実施。年1回、全国8箇所で開催。
平成24年度の受検者数2,769人、合格者数1,899人。累計の合格者数25,503人（1・2級合計延べ数）。
（参考：平成22年度国勢調査（速報） 火葬・墓地管理業、冠婚葬祭業の葬儀師・火葬作業員数41,900人）

II 検定等能力評価に係る具体の取組み

- 試験は、葬儀の受付、設営、運営などの業務に従事する者を対象とした技能。
1級は社葬を含む全ての葬儀における葬儀サービス（仕切れるレベル）、2級は個人葬における葬儀サービス（顧客の前に出られるレベル）を、各々評価。
- 試験は、学科試験＋実技試験（幕張（焼香机用の白布天張り）、接遇、喪主等との打ち合わせロールプレイ、司会の実演及び実技筆記試験）。
- 葬祭業に対する消費者からのクレームは変化している（花など物理的面のクレームから、従業員の気配りなどサービスに関するクレームが主になっている）。
各社とも従業員の人材教育に力を入れている。
- 受検者は試験合格のための努力、企業は受検者が合格できるよう指導を、各々行うことで、全社的な質向上につながっている。
- 最近の受検者の傾向として、女性が増加していること、葬祭関連従業者（花き取扱事業者等）やホテル従業者なども受検していること、全日本葬祭業協同組合連合会、全日本冠婚葬祭互助協会の会員以外の葬祭事業者からの受検が増えていること。

III 検定等に係る取組みの効果・課題に係る認識

- 資格制度が普及するにつれ、消費者からの信頼の指標として認知。各社は有資格者数や有資格者名の一覧を表示し、PRに活用。
葬祭業には許認可が無いことから、社内に有資格者がいることは消費者等へのアピールになる。
- 自社で人材育成するほかに、採用に当たって有資格者（特に1級）を優遇している企業や資格手当を支給している企業もある。
- 有資格者にとっても、企業を選ぶメリットがあり、労働移動に資格が活用されている。
- 業界全体への評価、信頼性が高まるにつれ、業界で従事する労働者の社会的地位も向上。結果として、葬祭業への入職希望も増えている。
- 今後の課題として、
 - ・葬祭業者の役割が変化している（昔は幕張や設営などが主。今は遺族ケアなどが主）ことから、コミュニケーションや気配りなどを試験で評価したいが、（講習を通じた目線合わせに務めているものの、）600人の試験官が同一目線で公平な審査を行うための基準が難しい。
 - ・有資格者の現状の把握（業界内で従事しているか等）がされていないこと、現場で要求される知識等は資格取得時から変化していくことから、更新制度等の導入を検討中。

職業能力評価研究会関係業界団体・企業ヒアリング概要

【日本百貨店協会】（独自の業界検定関係）《平成25年7月24日聞き取り》

I 団体の概要

【日本百貨店協会】

- 所在地等：東京都中央区日本橋。昭和23年3月16日設立。
- 目的：百貨店業の健全な発展を図り、もって国民生活の向上と国民経済の発展に寄与することを目的とする。
- 会長：茶村俊一（J・フロントリテイリング（株）取締役会長）
- 会員百貨店数：85社242店舗（2013年3月1日現在）
- 会員百貨店従業員数：約9万人

II 検定等能力評価に係る具体の取組み

【百貨店プロセールス資格制度について】

- 日本百貨店協会が主催で、2003年（平成15年）9月から開始され、フィッティングアドバイザー（メンズ・レディース）及びギフトアドバイザーの3資格について、それぞれ1級から3級を認定しており、平成25年9月末現在で合計約2万4千人を認定している。

	フィッティングアドバイザー（メンズ・レディース）	ギフトアドバイザー
1級	筆記、ロールプレイング試験、イントロシート	
2級	指定通学講座の受講＋筆記、ロールプレイング試験	
3級	指定通信講座の受講＋審査レポートの提出	

※1級の受験資格は、2級資格を保有し、百貨店に勤務している者（有期雇用社員等含む）

※ロールプレイング試験では、典型的な接客場面における接客能力をはじめ、贈答・しきたりの知識、採寸スキル等を評価

【職業能力評価基準について】

- 平成23年度から策定作業を開始し、平成25年5月に発表。
- 百貨店プロセールス資格の1級についての人物像を、職業能力評価基準を策定することにより、具体的に整理したところ。

III 検定等に係る取組みの効果・課題に係る認識

【効果等】

- 1級合格者の写真を店内に貼り出す等により、従業員の受験に向けた意識を高めるとともに、顧客にもアピール。
- 資格について、好事例を提示することにより活用を推奨しているところ。
- 資格を取得している有期雇用労働者については、給与に反映されている場合や正社員に転換している例もある。

【課題】

- どのように受験者数を増やしていくのかが課題。（国のお墨付きがあれば増えていくのではないかと認識。）
- 百貨店を担う人物が少なくなってきた。例えば接客関係の業界と組んでいくとか、取引先の販売員に拡大するなどが考えられる。
- 百貨店については、47都道府県にすべてあるが、地域により偏りがある。地方における人材育成が重要との認識。

職業能力評価研究会関係業界団体・企業ヒアリング概要

【NP0法人シニアマイスター・ネットワーク】（独自の業界検定関係）《平成25年9月5日聞き取り》

I 団体の概要

【NP0法人シニアマイスター・ネットワーク】

○所在地等：東京都文京区西片

○理事長：作古貞義（流通科学大学名誉教授）

○目的：観光関連産業の発展に寄与してきたシニアの生きがいを支援することによって、日本の観光文化の保全と社会貢献を目指す。

II 検定等能力評価に係る具体の仕組み

【ホテル業職業能力評価検定試験について】

○NP0法人シニアマイスター・ネットワークが以下のとおり制度を構築し、試験を実施している。

- ・平成19年度に厚生労働省委託のモデル事業として、資格制度検討委員会を立ち上げ、職業能力評価基準を活用した資格認定制度を構築し、テキストを作成。その後、平成21年度に、厚労省の委託事業として、フロント部門の試行試験を実施し、併せてテキストを改訂。
- ・試験は、Lv.1～4に区分され、受験者にテキスト等を事前に送付の上、講義を受講、筆記試験（ホテル経営論、フロント業務）、面接質疑、ロールプレイング試験（ホテルのチェックインの場面設定）等を行う。Lv.3以上（マネージャークラス）については、PC分析、論文発表、プレゼンテーション等も行う。
- ・大学の観光科等の授業計画にも位置づけ。
- ・平成24年度末までに合計約250人が受験。不合格者に対しては追試を行うなどして約9割が合格している。

【職業能力評価基準について】

- 平成16年に策定、平成21年にメンテナンス。
- 平成22年・23年度に職業能力評価基準を活用するためのキャリアマップ・職業能力評価シートを作成し、その導入支援を行った。

III 検定等に係る取り組みの効果・課題に係る認識

【効果等】

- 業界への就職に際し、厚労省の職業能力評価基準に準拠した資格としてアピールすることができ有意義である（学生）。
- 成績評価の公平性、透明性により、不公平感が払拭され有意義である（企業スタッフ）。
- ジョブ・カード制度の仕組みも生かすことで就職活動に有効である（転職・求職者）。

【課題】

- 業界統一基準との認識が低く、周知活動が必要である。
- 今後は、Lv.5（総支配人）をどう構築していくのかが課題である（Lv.5のテキストは作成済み）。

職業能力評価研究会関係業界団体・企業ヒアリング概要

【一般社団法人新日本ス・パ・マ・ケット協会】（独自の業界検定関係）《平成25年9月27日聞き取り》

I 団体の概要

【一般社団法人新日本ス・パ・マ・ケット協会】

○所在地等：東京都千代田区内神田

昭和33年「日本セルフ・サービス協会」発足。平成21年「社団法人全国スーパーマーケット協会」と「社団法人日本セルフ・サービス協会」が合併し、新たに「社団法人日本セルフ・サービス協会」として発足。翌平成22年に現在の名称となる。

○目的：セルフ・サービス方式の健全な発展と普及を図ることにより、商業の近代化を通じて流通機構の合理化を促進するとともに、国民の消費生活の向上に寄与し、もってわが国経済の発展に貢献することを目的とする。

○会長：横山 清（株式会社アークス）

○正会員企業数：389社（2013年3月1日現在）

II 検定等能力評価に係る具体の取組み

【ス・パ・マ・ケット検定（S検）について】

○ス・パ・マ・ケット業界全体のレベルアップを図るための職業能力評価基準に準拠した資格認定制度で、ス・パ・マ・ケット等の小売業（流通業）に従事している方（社員・従業員／パート・アルバイト含む）の知識と技術の向上を目指した能力検定試験。

○S検の種類：☆ベーシック（1・2級）☆マネジャー級（2・3級）・バイヤー級（以上がス・パ・マ・ケットスタッフの総合的乃至幹部候補生に係る能力評価）☆チエッカラー技能検定（1～3級）・食品表示管理士検定（上～初級、基礎級）・チーズ販売士検定（中～初級）（以上が特定職種に係る能力評価）☆については、採点基準を職業能力評価基準に準拠して作成。

○試験内容：筆記試験、実技試験（チエッカラー技能検定のみ）※実技試験は、挨拶からフィッシャー処理の正確さ・迅速さ等までを審査する。
1級は応対話法（イレギュラーな顧客の要望への対応に係るロールプレイ）も加わる。

○昭和62年からの累計受験者数48,227人（うちフィッシャー技能検定16,387人）、合格者数26,313人（同8,458人）（平成24年度末現在）
※チーズ販売士検定除く。

○企業単位の受験が原則。一定数の受験者数が存する場合、同一試験環境を整備した上で、「企業内受験制度」も活用。

【職業能力評価基準について】

○平成16年に策定。

○平成22年・23年度に職業能力評価基準を活用するためのキャリアアマップ・職業能力評価シートを作成し、その導入支援を行った。

III 検定等に係る取組みの効果・課題に係る認識

【効果等】

○ス・パ・マ・ケットにおいて、お客様が一番負担に感じるのはレジで会計をするときと言われており、苦情もレジに集中するとされている。そのため、レジに関する教育がとりわけ重要との認識。

○検定に合格することにより給与に反映したり、昇進の要件として活用している企業もある。会員企業従業員の受験が原則なので採用選考基準として活用する意識はない。結果として転職の際に役に立ったという声もある。

○海外（特に東南アジア）からS検についての見学や提携の依頼がある。

【課題】

○厚労省の職業能力評価基準に準拠しているだけでなく、これ以上のなんらかの国のお墨付きがあればもっと発展していくと思われる。