

～営業人材の「行動特性」を可視化し、育成の共通言語を作る～

セールススキル検定 導入・活用ガイド

01

本検定の導入目的

本検定は、属人化しやすい営業スキルを体系化し、客観的に測定・認定するものです。営業職のパフォーマンスを左右する「知識」と「ヒューマンスキル（対人能力）」の両面を評価することで、以下の課題を解決します。

- ✓ 営業スキルの可視化（強み・弱みの把握）
- ✓ 社内育成・指導における「共通言語」の確立
- ✓ 採用・配置・昇格検討時の客観的な参考指標

02

測定の仕組みと妥当性（なぜ“営業力”が測れるのか）

CBT（知識） + 実技（対人） = 総合営業力

本検定では、約40項目の「セールス・コンピテンシー（成果につながる行動特性）」を定義し、級位に応じて以下の手法で測定します。

- ・知識・判断力（3級・全級一次）：CBT方式
ビジネスマナー、セールスエッセンシャル、営業知識、マーケティング基礎、ビジネス計数など、実務に必要な知識と状況判断力をコンピュータ試験（CBT）で客観的に測定します。
- ・対人実践力（2級・1級二次）：記述式課題+ヒューマンアセスメント方式
知識だけでは測れない「顧客との信頼関係構築」「商談」「合意形成」などの対人スキルを、記述式課題や実技などを通じて測定します。

 【ここが特徴】 採点は、専門の訓練を受けた複数のアセッサー（評価者）が行います。社内評価ではバイアスがかかりがちな「人間力」の部分を、第三者の視点で公平・精緻にスコア化できる点が、多くの導入企業様から評価されています。

03

各級の対象者と導入イメージ

| 級位 | 3級 | 2級 | 1級 |
|--------|---|-----------------------------|----------------------------|
| 推奨対象 | 新人～若手 | 中堅社員 | 管理職・熟練層 |
| 測定領域 | ビジネスマナー、態度資質、営業知識、マーケティング、ビジネス計数、ビジネス法務、コミュニケーション基礎 | コミュニケーション実践、問題解決、リレーションシップ等 | コミュニケーション上級、組織マネジメント、人材育成等 |
| 活用イメージ | 配属前の基礎教育、営業未経験者の早期戦力化 | 実践力の確認、リーダー候補の要件確認 | マネージャー登用要件、指導者としてのスキル証明 |

04

導入企業での活用事例

- ・育成計画への活用：合格後に発行される結果レポート（統合結果マイページ）で個人の課題を特定し、OJTや研修プランに反映。
- ・人事評価の補助指標：定量的な「売上数字」と、定性的な「スキル評価（本検定）」を組み合わせ、多角的な評価を実施。

運用上のご注意

本検定の結果は、個人の能力開発および適正配置の参考とすることを主目的としています。単独の結果のみをもって、減給・降格・解雇などの不利益な処遇決定を行うことは推奨いたしません。

【お問い合わせ・詳細】 特定非営利活動法人セールスキャリア開発機構 サイト：<https://sales-career.org/>

