

「人」を育て「人」が育つ企業を表彰

Good Career Company Award 2022

グッドキャリア企業 アワード 2022

上司と部下とのコミュニケーションを活かし、
多様な人材のキャリア形成支援を展開



好事例集

社員の自律的なキャリア形成を
支援する企業の先進事例

グッドキャリア企業

「グッドキャリア企業アワード」の趣旨・背景について

産業構造の変化、グローバル化等が進展する中で、我が国の経済が競争力を高め、引き続き成長を遂げていくためには、変化する経済社会に自律的に対応できる人材を育成していくことが必要です。また、労働力人口の減少、少子高齢化が進む中で、誰もが意欲と能力に応じて働くことのできる社会を実現していくためには、働く人一人一人の能力を高め、生産性を高めていくことが不可欠です。

そのためには、キャリア実現の場である各企業において、事業主自身が経営上の課題に即して、従業員の自律的なキャリア形成・能力開発を促進する仕組みを設け、多様なキャリアパスを設定の上、実行性ある支援を計画的に実施することが重要です。

厚生労働省は、こうした観点から、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業等を表彰し、その理念や取組内容、具体の効果等を広く発信、普及することにより、キャリア形成支援の重要性を社会に広め、定着を期すことを目的に、グッドキャリア企業アワードを実施しています。

「グッドキャリア」とは

「グッドキャリア企業アワード」における「グッドキャリア」とは、

- ・各企業における経営上の課題等に対応し、また、変化する経済社会の方向性を踏まえて、
- ・従業員が自らのキャリアビジョンを明らかにし、その実現を図るため、
- ・自律的・継続的に自らのキャリア形成に取り組んでいる状態をいいます。

具体的な「グッドキャリア」の在り方については、各企業の経営理念などに応じ、企業ごとに多様に設定されるものですが、企業が、「当社におけるグッドキャリアとは」という理念や具体の方針を明確化し、かつ、従業員がそれを理解の上でグッドキャリアを実現するために自律的にキャリア形成の取組を行い、企業もこれを支援する、といった好循環が生まれることが重要です。

この実現に向けて、従業員が自らのキャリアビジョンについて考える機会の設定や、人事・教育訓練制度の充実などの取組を積極的に推進している企業を「グッドキャリア企業」と呼んでいます。

「グッドキャリア企業アワード」は、グッドキャリア企業と認められる企業の中でも、特に他の模範となる先駆的取組を行っている企業を表彰するものです。



アワード 2022

審査総評

個々の従業員の自主性を活かす

今年度は2年ぶりの募集であったが、前回は42社上回る89社から応募があった。どの会社もキャリア開発に意欲的に取り組んでおられることがよくわかる内容であった。

キャリア開発とは、単なる能力開発ではなく、売れる能力を維持・向上させていくことである。いま売れている能力はわかるが、5年後、10年後にどのような能力が売れるようになるのか、正直なところ誰にもわからない。不確実性はますます高まっている。だからこそ、従業員一人一人の自律性が必要になる。企業に指示されて取り組むのではなく、自分の頭で考えて必要なものを見極め、そこに時間と労力をかけて自らの能力を高めていく。このことでしか不確実性に対処することはできない。

キャリアは個人のものだから、各従業員に任せておけばいいというものではない。日々一緒に働いている管理職が良き相談相手の役割を果たし、企業も組織的にその取組を支援する。自主的な社内勉強会や定期的なジョブローテーション、キャリアコンサルティングなどが従業員の自律的なキャリア形成を促進する。従業員の能力が高まることは企業の競争力向上に寄与する。

キャリア開発の取組に正解はない。企業が置かれている環境は千差万別であり、従業員の思いも多様である。正解は作っていくものである。今回の表彰企業は、それぞれに工夫をこらし、従業員に考えて行動する場を用意している。多くの企業の参考になれば幸いである。

審査委員長 藤村 博之

審査委員



審査委員長

法政大学大学院
イノベーション・マネジメント研究科
教授

藤村 博之



専修大学経営学部
教授

廣石 忠司



法政大学
キャリアデザイン学部
教授

坂爪 洋美



国際教養大学
国際教養学部客員教授

山内 麻理



キャリア・エンパシー代表
法政大学
キャリアデザイン学部 兼任講師

島村 泰子



厚生労働省大臣官房審議官

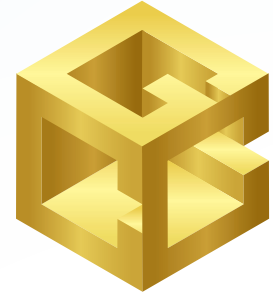
原口 剛

グッドキャリア企業アワード

大賞

[厚生労働大臣表彰]

従業員の自律的なキャリア形成支援について特に他の模範となる取組を総合的かつ継続的に推進し、その成果が顕著である企業等(5社程度)を表彰します。



GOOD CAREER COMPANY
AWARD

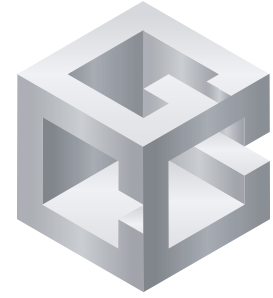
大賞

グッドキャリア企業アワード

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

自社における重要課題に取り組むため、従業員の自律的なキャリア形成支援について、対象者、取組手法等を重点化してキャリア形成支援を展開し、人材育成、ひいては企業経営上の具体的な成果に結びつけるなど、特に他の模範となる取組を推進し、その成果が認められる企業等(最大10社程度)を表彰します。



GOOD CAREER COMPANY
AWARD

イノベーション賞

「グッドキャリア企業アワード」評価の視点

エントリーシートに各企業のキャリア支援の取組について記載いただき、下記の評価項目により、評価を行いました。

	評価項目	評価のポイント
01	キャリア支援の特徴、理念	<ul style="list-style-type: none">● 自社におけるキャリア形成支援の特徴、強みや良さを理解しているか● 人事管理(人材マネジメント)上の課題や人材育成ビジョン、経営における目指す姿と有機的な関連があるか
02	キャリア支援の取組 ①キャリア形成について考える機会 ②職業能力開発・自己啓発(学び・学び直しの観点を含む)の機会 ③職業能力評価の仕組み ④上記以外の観点も含めた取組全般	<ul style="list-style-type: none">● 他の企業のモデルとなる優れた取組を行っているか● 職場に効果的に定着しているか、積極的に活用されているか
03	キャリア支援による効果等	<ul style="list-style-type: none">● 具体的な効果がみられているか● 経営上または人事管理(人材マネジメント)上の課題の解決につながっているか● 従業員からの評価を聞く機会があり、その結果を受けて修正する仕組みがあるか● 離職率や残業時間の数値が著しく高くないか
04	総括	<ul style="list-style-type: none">● 総合的にみて、当該企業の理念や取組内容を広く周知することにより企業等の取組が促進されると考えられるか

CONTENTS



グッドキャリア企業アワード2022

大賞 [厚生労働大臣表彰]

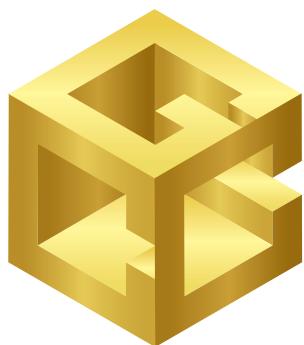
- P.05 株式会社イデックスビジネスサービス
福岡県福岡市／その他の小売業
- P.09 えびの電子工業株式会社
宮崎県えびの市／電子部品・デバイス・電子回路製造業
- P.13 トラスコ中山株式会社
東京都港区／機械器具卸売業
- P.17 株式会社ナンゴー
京都府宇治市／はん用機械器具製造業
- P.21 雪印メグミルク株式会社
東京都新宿区／食料品製造業



グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞 [厚生労働省人材開発統括官表彰]

- P.25 NTTコミュニケーションズ株式会社
東京都千代田区／通信業
- P.27 コカ・コーラ ボトラーズジャパンビジネスサービス株式会社
東京都港区／その他のサービス業
- P.29 西部ガス絆結株式会社
福岡県春日市／その他のサービス業
- P.31 株式会社ダイムワカイ
京都府京都市／職別工事業
- P.33 トゥモローゲート株式会社
大阪府大阪市／映像・音声・文字情報制作業
- P.35 社会福祉法人 平鹿悠真会
秋田県横手市／社会保険・社会福祉・介護事業
- P.37 富士通株式会社
東京都港区／情報サービス業
- P.39 明治安田生命保険相互会社
東京都千代田区／保険業
- P.41 ヤフー株式会社
東京都千代田区／インターネット附随サービス業
- P.43 株式会社洛北義肢
京都府京都市／業務用機械器具製造業
- P.45 LAPRAS株式会社
東京都品川区／情報サービス業



グッドキャリア企業アワード2022

大賞

[厚生労働大臣表彰]

株式会社イデックスビジネスサービス



株式会社イデックスビジネスサービス

評価の
ポイント

社内ワークショップの実施や、外部メンター制度の導入により、4社合併等の環境変化の中で、高齢者を含む多様な人財が活躍できるキャリア支援を展開

経営者からのメッセージ

当社では「お客様の働き方を進化させる」企業として、様々な働き方に関する取組をまずは自社で導入してみてもお客様に提案して参りました。これからも大賞受賞を励みに新たな取組にチャレンジして参りたいと思います。



代表取締役社長
大和 健児

企業概要

事業概要：通信機器販売及びオフィス用品の通信販売

業種：その他の小売業

所在地：福岡県福岡市

従業員数：249人(男性146人/女性103人、うち非正規雇用195人)

平均年齢：42.5歳(正社員)

創業年：2000年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

総活躍推進ワークショップ等の活動で他部署とのコミュニケーションが図れ、自律的な人財が増えてきたことです。



経理総務部
人事シニアマネージャー
北原 浩
担当年数：4年

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

雇用形態やバックボーン等の多様性を各々が理解した上で取組や制度を浸透させていくことです。



経理総務部 経理総務課
課長補佐
内山 真一郎
担当年数：3年

株式会社イデックスビジネスサービスの 具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけと これまでの経緯

2018年4月の4社合併により多様な人財が集まり、それぞれが能力を発揮できる様に新しいことにチャレンジしてきました。様々な人財（雇用形態含む）がいる事で理念の浸透には苦労しましたが、IBS総活躍推進ワークショップの実施、ほめる制度の導入、健康経営の取組など、企業価値の向上やエンゲージメント向上を図り、働き方の多様性を知ることで、当社らしい働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

01 社内ワークショップ活動による自主性のある社員の育成

2019年度より社内ワークショップを立ち上げ、「すべての社員が個性や能力を十分に発揮し、いきいきと活躍できる職場環境を実現する」という目的のもと、毎期メンバーを入れ替えながら様々な施策立案と実行に取り組んできました。

その他にも社内で様々なプロジェクトやワークショップを実施しており、自主性のある社員の育成を推進しています。また、専門性や社歴・年代など多様な人財が構成メンバーとなっており、ダイバーシティ&インクルージョンの推進にもなっています。



▲社内ワークショップの位置付け

02 外部メンター制度導入等によるキャリア形成の環境整備

若年層を対象に外部メンター制度を導入し、外部コーチとONE TO ONE形式でメンタリングを実施することで、日々の業務に対する姿勢や必要なスキルや資格など、自身のキャリア形成に活かせるアドバイスや相談ができる環境を整備しています。

上司との定期面談などの際には、部署毎×等級毎に必要な「知識・スキル・能力・資格」などをまとめた「キャリアラダー」を用いて自身が不足している点を上司と共有したり、自身の将来的なキャリアアップの指針としています。



▲外部メンター制度による面談

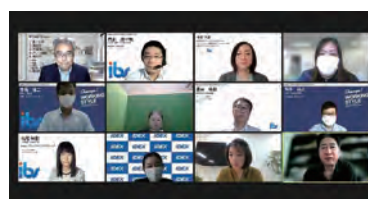
03 多様な人財が活躍できる社員意識改革の取組

2018年より福岡県あすばるキャリアアップ・カレッジを通じて女性リーダーの育成をスタートさせました。その中で自主的に行動できる「経営的視点」を持った女性リーダーの育成に努めています。アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）を取り除き遠慮マインドの変革を図っています。それ以外にも外部の女性のキャリア形成支援

研修には積極的に参加しています。女性管理職がまだまだ社内に少なく、その為にも女性リーダー育成を目標にしています。また、ロールモデルがない事で消極的になっていることを社外の女性管理職・リーダーとの交流により解決を図っています。



▲階層別研修①
「キャリアの棚卸とキャリアプランを考える研修」



▲階層別研修②
「自分の強みを活かした自分らしいリーダー像を考える研修」

取組の効果について

承認文化等の取組による チャレンジする組織風土 の醸成

合併以来、多様な人財が互いを認め合い、皆が力を最大限発揮できる様に社内ワークショップの実施や外部メンター制度の導入、自発的な教育機会の提供を行ってきましたが、それにより社員全員が活躍できる文化が醸成され、チャレンジする風土も生まれ企業価値の向上、エンゲージメント向上に繋がっています。数多くの女性リーダー育成により、次世代社員もリーダー、そしてその次の管理職を目指すような好循環が生まれています。

前述の取組 01 の効果について

01

ワークショップ実施によるエンゲージメントの向上

現在も様々なワークショップを実施しており、構成メンバーの積極的な関わりにより組織が活性化し好循環が生まれています。多様な人財が構成メンバーとして活動することで部署横断的な関係性が生まれ、組織が活性化し協働性が向上しています。また、構成メンバーそれぞれが専門性や能力を発揮することにより新規事業やイノベーション創出の推進にもつながっています。

その取組過程や各種活動を通じてリーダーとしての心構えや行動を学んだり、自分事として考える姿勢を得て成長しています。更に、社員皆が活躍できる文化が醸成されチャレンジする風土も生まれ企業価値の向上、エンゲージメント向上に繋がっています。



▲ IBS 総活躍推進ワークショップ

前述の取組 02 の効果について

02

心理的安全性確保による自律的に対応できる人財の育成

外部メンター制度により早期に不安を取り除くことで離職率も低下し、優秀な人財のリテンションにも繋がっています。2020年度以降に入社した新卒採用社員の3年以内離職率は0%を保っています。グループ内の新事業創出アイデアコンテストへの自発的

な応募や、社内の様々なプロジェクトやワークショップに多くの社員が参画し、その挑戦が承認される企業風土の醸成に繋がっています。特に、若手社員の成長が目覚ましく、その雰囲気や学生にも伝わり採用にも反映され毎年数多くの優秀な学生の応募という結果に表れています。

前述の取組 03 の効果について

03

社員総活躍を意識したキャリア形成支援の創出

女性活躍推進法における一般事業主行動計画で掲げた目標の一つである「2020年度からの5年間で、主任以上のリーダー職女性を7名以上登用する」については、その後の研修やワークショップなど様々な取組により、リーダー職登用の男女比率が1:2と数多くの女性リーダーの

育成に繋がり、2020年度からの3年で主任以上のリーダー職女性を8名登用と予定を前倒して目標達成することができました。

この取組を始めた頃に新卒採用で入社してきた社員もリーダー、そしてその次の管理職を目指しています。

今後の課題と展望

変化に対応できる人財育成のための能力開発

経営課題である「変革意識や経営参画意識の向上」の実現に向けて、積極的にキャリア支援を行っていきます。資格取得支援やeラーニングなど自発的な学びの場を提供したり、今後も様々な社内プロジェクトを創出することで自発的なキャリア形成支援を図っていきます。また、若手社員の登用・プロ人財の評価方法の見直し等を行うべく人事制度の見直しも検討していきます。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



戦略企画室
吉村 嘉奈子

A1

2020年4月に営業部門からの異動により、会社全体に関わる業務に携わるようになりました。また、同時期に社内の様々なワークショップにも参加するようになり、他部署のより多くの社員と協働するようになりました。

A2

現部署での業務やワークショップでの取組を評価いただき、今年度より主任を任せていただくことになりました。業務上特に若手社員との接点が増え、キャリアアップに関するアドバイスをすることも増えました。

A3

社員がより働きがいを感じられるような施策の提案をしていきたいです。また、若手社員中心の新規事業ワークショップで提案されたアイデアを具現化していく過程で若手社員の成長をサポートし、女性リーダーとしても活躍していきたいです。



ソリューション営業部
セールスプロモーション課
藤井 晴菜

A1

新卒入社1年目でフィールドセールスを経験したあと、コロナ禍をきっかけに立ち上げた当社では新しい営業方法であるインサイドセールスチームの初期メンバーに抜擢されました。

A2

インサイドセールスの確立には今でも試行錯誤の連続ですが、新規見込み顧客の獲得、潜在ニーズの掘り起し、商談に至るまでの業務を実際に行いながら、改善案をチームで共有し見直しを図りながら活動を行っています。

A3

将来的にはインサイドセールスチームの基盤を確立し、安定して商談創出ができるチームにしていきたいです。そのために、マインド面やスキル面でも更にブラッシュアップを図り、自ら発信していける仲間を増やしたいと思います。



ソリューション営業部
大阪オフィス
伊藤 夏実

A1

双子を含む3人の子どもの母親です。子どもが小さく体調不良などにより、業務やスケジュールの調整が急遽発生することがありますが、テレワークや時差出勤を活用させていただき、業務を遂行することができています。

A2

社内のキャリア研修を受講させていただき、自身のキャリアの棚卸や将来のキャリアを考える機会がありました。その後も同世代の社員と意見交換をする中で、より前向きに楽しみながら仕事と向き合うようになりました。

A3

子育て中であってもキャリアアップを諦めることなく、これからも色々な案件にチャレンジし経験を積んでいきたいです。若い世代が今後のキャリアを考える際に、キャリア選択の幅を広げてもらえるような存在になりたいです。



ソリューション営業部
ソリューションセールス課
北島 義弘

A1

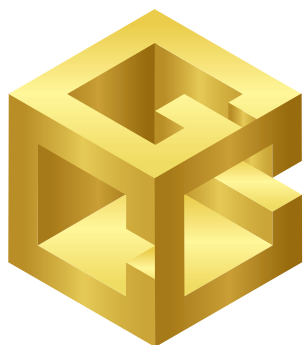
継続雇用制度の期間満了による退職後、長年の勤務経験を活かして事業の発展に貢献すべく昨年度より現場復帰しています。今は新しい環境で学ぶことも多く、毎日が新鮮です。

A2

新しい環境に身を置き、これまで培ってきた知識以外のものを吸収していく機会が多くあります。シニア世代向けのITリテラシー研修も予定されていますので、更なるスキルアップに励みたいと思います。

A3

長年培ってきた経験を若い世代に伝えて行く事は勿論、自らも学びの姿勢を忘れず新しい事をどんどん吸収しながら業務に励みたいです。自分の居場所は自分でつくる意識で70歳まで活躍できるキャリアデザインを描いています。



グッドキャリア企業アワード2022

大賞

[厚生労働大臣表彰]

えびの電子工業株式会社



えびの電子工業株式会社

評価の
ポイント

人事評価制度「成長チェック」による評価や、管理職への
コーチング研修を導入し対話による部下の自己実現や目標
達成をサポートすることで、人材育成を推進

経営者からのメッセージ

素晴らしい賞を頂きまして、心から感謝を申し上げます。今回の受賞により、弊社における学びと育成の機運がより高まっています。この喜びを胸に、会社と地元の発展に貢献する人材育成へ、今後とも努力して参ります。



代表取締役社長
津曲 慎哉

企業概要

事業概要：電子部品や自動車部品の製造、
生産工場向けの省力化機器及
びソフトウェアの開発

業 種：電子部品・デバイス・電子回路製造業

所 在 地：宮崎県えびの市

従業員数：690人(男性225人/女性465人、
うち非正規雇用139人)

平均年齢：43.3歳

創 業 年：1975年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

「人材が育たない」、「学んだ事もない」、「社員になりたくない」という声が減り、人材が育ってきていること。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

人事評価制度の大幅な一新、前例が無かった社内研修への費用捻出、人材育成の取組に対する理解の浸透。



経営管理部 代表取締役社長

津曲 慎哉
担当年数：6年

総務部 部長

入佐 秀幸
担当年数：4年

えびの電子工業株式会社の 具体的な3つの取組

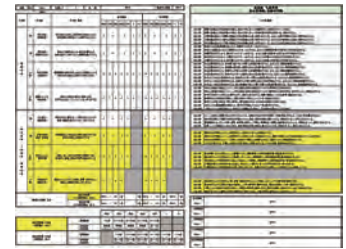
取組をはじめたきっかけと これまでの経緯

きっかけは2017年。人手不足での募集に人が集まらずに、応募が来ない理由を「自慢できる自社ブランド製品が無いから…」と嘆いた後に、ふと「自社ブランドは『優れた人材です』と言いたい」と強く思った事。そして、同時期に「人材が育たない」という悩みを聞いた事です。それから社内の声を集め、分かりやすい育成の仕組み、外部講師による社内研修、働き方の支援など、時には逆境を活用しながら人材育成に挑んで参りました。

01

『成長チェック』 人事評価を加点式の育成制度へ転換

2019年に「分かりやすく育てやすい」を重視した人事考課制度の改革を実施。採点重視の減点方式から育成重視の加点方式へ、結果を本人にフィードバックする育成面談を導入、名称も人事考課から成長チェックになりました。全社員を個人技能適性と集団適性で育成する「共通成長チェック」と、管理職を育成する「職制成長チェック」の二つを制定。職制成長チェックでは、「何が出来れば、どんな役割になれるのか」が一目で分かります。『心と体の健康管理』として、無理をせず有休取得と残業時間の上限を満たしながら昇進する仕組みや、業務管理の『技能専門職』と、経営管理や育成面談なども行う『総合管理職』の選択制で責任者育成を進めています。



▲職制成長チェックはA3印刷1枚で完結

02

『コーチング』 育成に役立つコミュニケーション

管理職に多かった「育成を習った事が無いし、どう伝えればよいのか分からない」という悩みを解決するため、2021年度より、プロのコーチを招いてのコーチング研修を実施。6工場全ての管理職と候補者の44名が、「対話によって、自己表現や目標達成を効果的にサポートしていくコミュニケーション技術」を基礎から学び合っています。新型コロナに負けずにリモート開催や動画撮影によって、未受講者にも後日視聴受講できる体制を整備して毎月行っています。2022年度からは事業部長・工場長クラスへのeラーニングも開始。毎月、自分のペースによって学びたいテーマを選び、希望するコーチへ相談できる仕組みを導入しています。



▲対面によるコーチング研修中の風景

03

『多様性のあるキャリアサポート』 自分らしい働き方

えびの電子工業における「グッドキャリア」とは、『ライフステージに合わせた、自分らしい働き方』です。パートと社員の身分変更がいつでも・何度でも可能であり、パートにも退職金制度があるため、育児や介護で退職を選ばずに柔軟にキャリアを継続する事が可能です。他にも、「能力と適性による障害者採用」、「仕事と生活の両立応援宣言」、「仕事と介護の両立応援宣言」、「男性の育休取得100%企業宣言」、「不妊治療休暇両立支援制度」、「仕事と学業の両立支援制度」などに取り組んでいます。誰もが地元で家族と自分らしく、グッドキャリアを築ける様に。えびの電子工業は多様性のあるキャリアサポートを積極的に行っています。



▲2021年4月パートの退職金制度開始時の案内

取組の効果について

多様な人材による 自分らしいキャリアが 経営に貢献

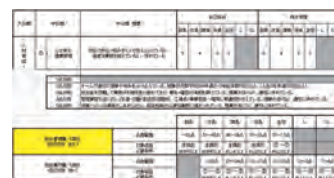
えびの電子工業における「グッドキャリア」とは『ライフステージに合わせた、自分らしい働き方』です。そしてキャリア支援とは、『働きながら頑張る人を、会社として応援すること』と考えて取組を行っています。人事評価制度の改革、育成に対する本格的な研修、様々なキャリア支援の取組は、特に管理職の増加・人手不足の解消・生産性の向上に寄与しており、多様な人材の活躍が、会社の経営に大きく貢献しています。

01

前述の取組 01 の効果について

『成長チェック』 女性の管理職比率が大幅に増加

『職制成長チェック』はシンプルで分かりやすい加点式の仕組みのため、本人への説明と同意の確認が行いやすく、「どうしたら昇進できるのか分からない」、「昇進は割に合わない」という声が減少。特に女性における「自信がありません」や「昇進したら更に負担が増えて、きっと耐えられないと思う」という不安の解消に貢献しています。女性の管理職比率は2019年度の11.4%（35名中4名）から、2021年度には2.4倍となる27.3%（33名中9名）に増加。「マイペースでキャリア形成を行える仕組み」の理解が深まり、昇進への安心感が広がった事で、管理職に対する苦手意識が弱まり、意欲的に挑戦される方が増えてきています。



項目	内容	備考
職制成長チェック
必要要件

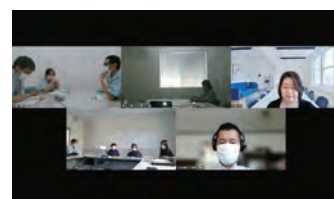
▲心と体の健康管理項目の詳細、役職別の必要条件

02

前述の取組 02 の効果について

『コーチング』 相手本位による育成への意識改革

コーチングにおける唯一のルールは『アドバイスをしない』。これまで部下に対して「仕事でミスさせずに、すぐに結果を残す事」を優先して指示を出していたり、育成に悩んでいた管理職にとって、大きなインパクトがありました。自分の経験に基づいた育成から、相手本位による育成へ。過去を否定せずに会社全体で。経営者も中間管理職も共に、育成への理解を進めたことによって、悩みと学びを深め合い、孤立せずに自らの考え方について深く見つめ直す機会を得られています。例えば「休まず働く事が評価されてきた」などのこうあるべきといった固定概念からの転換がスムーズに行えており、より良い職場への意識改革が無理なく一斉に進んでいます。



▲移動自粛時はオンライン開催、休んだ人は後日に動画で学習

03

前述の取組 03 の効果について

『多様性のあるキャリアサポート』 生産性の向上

働きやすさから求人への応募者が増加、管理職の求人に遠方からUIターンで応募を頂きました。2021年度には42名の方がパートや派遣の非正規から正社員となり、キャリアを継続されています。働きながら通信制大学の卒業を目指している方もいます。障がい者の雇用率は、法律が求める2.3%を上回る4.44%です。多様性のあるキャリアサポートの効果により、多様な人材が能力や個性を活かして、大きな戦力として現場を支えています。平均勤続年数の増加に比例して、多能工が進み、熟練度が上がり、生産性が向上。少子高齢化による採用難の中、非常に助かっています。ダイバーシティ&インクルージョンが大きく経営に貢献しています。



▲夜勤でも活躍している技能実習生の生産風景

今後の課題と展望

DXによる人材育成推進、 全員参加による豊かさの創造

今後は、全社員が共有できるクラウドを活用して、成長チェックや各支援制度の成り立ち・仕組み・活用事例などの『アーカイブ説明動画』の整備に努めます。また、全社員アンケートから「カウンセラー」など必要な資格や体制のニーズを把握して、社内公募による各工場への人員配置を目指します。キャリア支援を今後も推進し、全員参加により豊かさを創造する事から、地元地域の発展に貢献する100年企業を目指してゆきます。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



経営管理部
（技能実習生担当）
ゲンティジェムフォン

A1

私はベトナム人です。最初の職場は日本人だけだったので、言葉が分からなくて大変でした。半年ぐらいで日本語が少し上手になって、会社や仲間から通訳を頼まれて嬉しかったです。それで通訳になりたいと思いました。

A2

日本語能力試験で一番難しいN1に挑戦しています。日本に来て6年目の2022年4月から、日本の通信制大学の3年生に編入しました。働きながら大学の卒業を目指しています。友達や会社が応援してくれています。

A3

23年1月から、通訳の在留資格で正社員になって働き続けます。これからも職場の仲間をサポートしながら頑張ります。将来は日本で通訳として活躍したいです。もしベトナムに帰ったら、日本語の先生になりたいです。



FASE 事業部
（省力化機器開発担当）
樋口 雅一

A1

私は以前、当時の事業部長より後任者として期待して頂いた事があります。当時は具体的な育成方針が無く、日々の業務に追われて、自分自身に必要な能力や仲間の状況もよく分からずに、期待に応えられませんでした。

A2

職制成長チェックで「出来ている事、出来ていない事」が分かり、目標を立て易くなりました。コーチング研修に参加して学んだ「相手の話を聞き・相手を知る事」で、今後は仲間の良さを引き出してゆきたいと思います。

A3

今の仕事にとってもやりがいを感じています。将来は培った技術と学びを活かして、仲間や後輩と共に成長を続けて、「えびの電子工業のFASE事業部に頼めば間違いない」というブランド力の確立に貢献したいです。



総務部
（人事総務・売上担当）
大山 麻貴子

A1

製造業を探して人材派遣に入りましたが、事務経験を買われてえびの電子工業の総務で働く事になりました。半年ほどして「シングルで子育てをしながらでも働きやすく、スキルアップも出来そうだな」と感じました。

A2

その後、仲間との女子トークから私の希望が上司に伝わり、「正社員として継続して働いてみては？」と声をかけてもらいました。勤務開始から1年後の契約期間満了後に転籍。今は正社員として働いて半年程です。

A3

まだまだ学んでいる最中ですが、将来は、何でも聞いても答えて下さる先輩の様に、活躍できる人になりたいです。4か月後には仲間が産休に入るので、先ずはそれまでに、確実に今の仕事を出来る様になりたいです。



三股工場
（工場運営担当）
池田 広美

A1

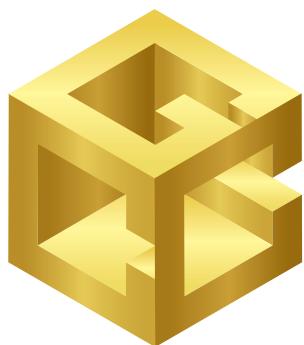
知り合いの紹介で製造として中途入社した後、すぐに人手不足から品質管理を担当して5年。今は工場長代理として努力中です。責任者として様々な問題に対応する中で、意思疎通や真因について、いつも悩んでいました。

A2

以前は「人としてどうか？」などを基準とした考え方がでしたが、会社で行われるコーチング・成長チェック・採用・ハラメントなどの研修を受けて視野が広がり、考え方に柔軟性が出てきてストレスが少なくなりました。

A3

私は人と関わりを持ち、共に生きる事が好きです。コーチングの学びを実践する会話を心がけて、工場内で信頼の輪が広がり、誰もが認め合って仲間同士として楽しく働ける。そうなる事を目指して成長してゆきたいです。



グッドキャリア企業アワード2022

大賞

[厚生労働大臣表彰]

トラスコ中山株式会社

TRUSCO®

評価の
ポイント

HR サポート課の新設、タレントマネジメントシステムの運用により社員一人一人の声を聞く環境を整え、定期的なジョブローテーションによる一人一人のキャリア形成をフォロー

経営者からのメッセージ

転職流行りの世の中ではありますが、「生涯を通して働き続けることの出来る企業」を目指して、制度・仕組みの拡充を行っています。「定年まで頑張る」ではなく「気がつけば定年まで働いていた」が理想の会社だと考えています。



代表取締役社長
中山 哲也

企業概要

事業概要：機械工具、物流機器、環境安全用品をはじめとしたプロツール（工場用副資材）の卸売業及び自社ブランド TRUSCO の企画開発
業 種：機械器具卸売業

所在地：東京都港区
従業員数：2,996人(男性 1,427人 / 女性 1,569人、うち非正規雇用 1,326人)
平均年齢：39.6歳
創業年：昭和 34 (1959) 年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

社員と会社のありたい姿を一致させていく環境を提供することで、それぞれの成長に繋がっていると実感できることです。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

より多くの社員が変化を実感するために、会社と社員双方向でのコミュニケーション機会にはまだ苦労しています。



人事部 HRサポート課
大越陽平・落合美帆・新野加奈・内田博行
(係長心得) (主任) (課長)
担当年数：1年

トラスコ中山株式会社の 具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけと これまでの経緯

当社はジョブローテーションにより社員一人一人の能力開発による部署の活性化を目指しています。その反面、「キャリア形成がしにくい・チャレンジの機会が少ない」という課題がありました。それらを解決すべく、人事制度改革で、より働きがいと働きやすさのある企業を目指し、HRサポート課の新設・タレントマネジメントシステムの運用やエンゲージメントサーベイにより現場の声を仕組みや制度に反映させています。

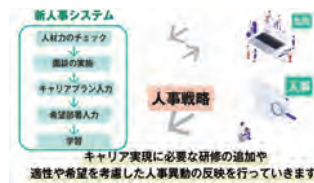
01 HR サポート課による社員や事業所責任者との面談を実施

2022年1月に主体的なキャリア支援を行うことを目的に、HRサポート課を新設しました。希望社員とのキャリア面談の実施や、各事業所責任者との定期的な面談を行っています。責任者との面談では、各種キャリア支援策の事前案内・全社に案内した新しい人事制度の詳細説明・課題ヒアリングを実施しています。自分たちでは良かれと

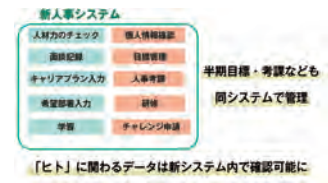
思っていた支援策が、社員にとってはイメージがつかなかったり余計な仕事となったりすることもあるため、声を聞いた上で方針や支援策を見直すことを随時行っています。対面での実施を基本としていますが、全国に事業所があるためオンラインも使いながら意見交換をしています。



▲キャリア支援策の案内



▲新人事システムの説明①



▲新人事システムの説明②

02 1on1 面談を活用した主体的なキャリア形成

2022年度より年に1度、全社員を対象とした希望部署を会社に伝える制度を設けました。1on1面談で上司と本人がコミュニケーションを取った上で、上司がタレントマネジメントシステムに入力するという流れです。事前説明では、キャリアを考えることの意味や必要性、考えた結果「希望部署がない＝これまで通りジョブローテーションで様々なスキルを身につけたい」社員も後押しすることを念入りに伝えることを心掛けました。会社主導の異動で成長することもキャリア形成の一つと考えるためです。またジョブ・カードを基にした「トラスコ・キャリアプランシート」を任意で作成し、キャリアの棚卸や面談時の会話のきっかけ作りに役立てられるようにしました。



▲1on1面談

03 エンゲージメントサーベイの結果を人材育成に繋げる

今までは足りないスキルやマインドセット等の社員教育を教育担当の知識や感覚で行っていましたが、エンゲージメントサーベイを実施することにより、各階層の課題を分析した上での研修立案や、事業所ごとの人材育成の課題の把握ができるようになりました。研修立案では、既存の研修内容の変更や、新しく実施する研修を増やすなど、教育体制の改善をしました。例えば、若手層がキャリアについて課題を抱えている事が分かったため、責任者に1on1面談研修を実施し、部下との面談について学んでもらいました。各事業所では、自組織の課題が明確になり、教育やコミュニケーションの改善に取り組んでいます。



▲1on1研修実施（全責任者対象）

取組の効果について

自分自身でチャレンジ できる環境が整ってきた

責任者からHRサポート課への人材育成・部下のキャリア形成に関わる相談や問合せも徐々に増えてきています。併せて人事コースの増設や希望部署を会社に伝える機会を設けたことにより、会社主導・個人主導いずれにしても自分でキャリアを考える機会ができ、具体的に学び、チャレンジする社員が増えてきています。当社のエンゲージしている状態を開示できたことで、どうすればその状態になるかを考えられるようになりました。

前述の取組 01 の効果について

01

社員の声を反映した人事施策の立案

HRサポート課を新設したことにより、キャリア相談の受け皿が広がり、人事に関わるちょっとした疑問や不安を相談しやすい環境ができました。社員からは「キャリアプランシートを使って改めて自分自身を見つめ直すことで、やりたいことが明確になった」「上司だけでなく、いろいろな人に話を聞いてもらえるのは嬉しい」という反

応がありました。責任者との面談では、人事制度や取組の目的を文面だけではなく直接話すことが、深い理解につながっています。人事側としても、エンゲージメントサーベイの結果と通ずる内容や実情を聴くことができ、人事制度や取組の改善につながっています。

前述の取組 02 の効果について

02

モチベーション向上・やるべきことの明確化

これまで希望があっても会社に伝える仕組みがなかったためキャリア形成にバラつきが出ており、本人のモチベーションが低下してしまう事もあり、また上司も具体的な指導ができない事もありました。全社員に希望部署をヒアリングしたことで一人一人のキャリア志向が明確となり、各事業所でも上司と部下のコミュニケーション

や仕事の取り組み方に少しずつ変化が出ています。社員からは「自分が考えていることを言葉にすることで考えが明確になった」や「これまでにない異動の考え方に期待をしている」という声が挙がっています。人事管理でも社員の意思をもとに、より働きがいを持って仕事ができる社員を一人でも多く増やしたいと考えています。

前述の取組 03 の効果について

03

データを軸にした組織改善、研修実施、仕事改革

エンゲージメントサーベイの内容を研修参加者や事業所長へ解説しつつ、『なぜ』その項目が高いのか・低いのかを考える機会を設けています。サーベイを行ったことにより、各階層ごとなど様々な切り口での分析をすることで、それぞれの考えていることが分かり、お互い声を伝えやすい環境になりました。また、各階層で実施してい

る研修のアプローチ方法も考えやすくなりました。各事業所でも、エンゲージメントサーベイが自部署の課題を話し合うきっかけとなりました。実際に、その課題に対して勉強会やコミュニケーションを取る方法など、各事業所でアイデアを出し実践しています。

今後の課題と展望

人事制度改革を浸透させるための積極的な取組

今回大賞を受賞できたことは大変光栄に思います。しかしながら今はまだ制度を作ったにすぎず、浸透までには至っていないのが実情です。会社と社員がお互いに価値を高めていくには、理解—浸透—習慣でいえばまだ理解の段階です。人事がもっと積極的に情報発信や声を聞く機会を増やし、その声を形にしていき、社員一人一人が自分事になっていけば、浸透から習慣へ変革させていくことにつながると感じています。

社員の声

Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



岡山支店兼米子支店
支店長
島村 誠

A1 エンゲージメントサーベイで、自身では問題ないと考えていた支店内のコミュニケーションに部下が満足していないことに気がきました。責任者向けに開催された1on1面談研修で傾聴の重要性を学び、実践しようと思いました。

A2 月に一度1on1面談を実施し、自分が話す面談から「部下が話す」面談に変更しました。少人数でのミーティングも週次で開催し、案件や業務の工夫について意見交換する場を設けています。社員同士の理解が深まり、自発的な行動が増えました。

A3 部下のキャリア形成を手助けする中で、当社の特徴でもある「様々な部署を経験したい」という声を聞きます。私も今まで以上に他部署のことを知り多くの経験をすることで、より一層部下と自身の成長に繋がりたいです。



MRO サプライ東京支店
支店長代理
白崎 千裕

A1 社歴が上がるにつれ、自部署のことを考える機会、社員一人一人と向き合う機会が増えました。全員がやりがいを持って働ける環境を整えたいという想いから、マネジメント能力を身につけたいと考えました。

A2 ポスチャレンジ・コースに立候補しました。上司との面談や、年齢や働く地域に関わらず挑戦できる制度が背中を押してくれました。役職の変化に伴い責任感が増したこと、主語が自分ではなくなったことが一番の変化です。

A3 まだまだ足りない部分があると感じていますが、これからも学びを続けてスキルアップを図り、自部署だけでなく全国の社員全員が気持ちよく働けるような職場づくりに貢献していきたいです。



財務課
太田 しおり

A1 人事制度改革により、人員募集のある部署に希望者が立候補できる社内立候補制度（オープンポジション）ができました。私の希望する財務課から募集があり、挑戦したことがきっかけです。

A2 以前より通信教育制度を利用して簿記の勉強はしていましたが、異動後は簿記の実務知識が問われることもあり、学んだことを伝える機会も増えたため、いっそう勉強に励んでいます。

A3 まずは現在の部署で学びを深めていきます。将来次の部署へ異動した際には財務課で経験したことや学んだことを活かして自分から発信をし、部署の皆さんに還元できるようになりたいです。

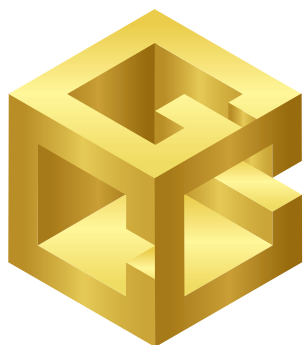


ブラネット埼玉
菊地 直人

A1 ロジス社員（物流専門職）として入社し、まずは物流を極めたいと考えていました。より高い視座で、物流に携わりながらキャリアアップできるロジスエアコースが新設され、コース変更にチャレンジしたことがきっかけです。

A2 自分の責任感が上がったことに加え、仕事の幅も広がっています。特にマネジメントの役割が増え、全社的な目線・やり切ることの重要性を実感しています。チーム内でエンゲージメント改善の取組も行っています。

A3 現在のスキルに磨きをかけ、将来は物流業務全般を担えるロジスキャリアコースへの挑戦を目指したいと考えています。会社が目指す物流のありたい姿の実現のために、貢献できる人材を目指します。



グッドキャリア企業アワード2022

大賞

[厚生労働大臣表彰]

株式会社ナンゴ

We Improve!!

株式会社 ナンゴ

評価の
ポイント

自律的に向上できる組織づくりを目指してプロジェクトグループ室を設置し、勉強会の自主的な実施、生産効率や職場環境の改善など、「継続して学ぶ組織」を実践

経営者からのメッセージ

最大の経営資本である人(人財)が向上し続ける組織とそれをサポートする取組をご評価頂いた事本当に嬉しいです。最終学歴ではなく最終学習歴を更新し続ける人生を目指すビジネスパーソンをサポートできる企業でありたいです。



代表取締役
南郷 真

企業概要

事業概要：金属全般精密機械加工及び各種治具・省力化機械の設計・製作

業種：はん用機械器具製造業

所在地：京都府宇治市

従業員数：15人(男性13人/女性2人、うち非正規雇用2人)

平均年齢：44歳

創業年：1973年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

進化的・継続的なキャリア支援を経営戦略の一つとして社内共有することで、自律的に行動する風土が更に活発化しています。



生産本部 技術部
リーダー
野田 公平
担当年数：9年

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

継続的な支援に「進化」をプラスし、総合的な取組を構築していくこと、また自律的なキャリア形成を継承していく風土づくり。



プロジェクトグループ室
グループ長
奥野 英子
担当年数：1年10ヶ月

取組の効果について

総合的なキャリア支援で 自律的に向上できる 風土が浸透

2018年イノベーション受賞時の「今後の課題と展望」でも掲げていましたが、男性目線だけ見ていたものを女性の視点で見る事により、社員へのフォローがより一層きめ細やかになり、社員の向上心を養う力「人間力」が向上しています。又、コロナ禍の厳しい状況でも、総合的にキャリア支援に取り組み、社員一人一人が「今すべき事は何か?」を自主的に考えるきっかけとなり、生産効率が向上、売上増加へと繋がっています。

01

前述の取組 01 の効果について

プロジェクトグループ室による自由参加の勉強会を実施

当社は、重要課題の進捗確認の為に「実行計画書」を作成し、進捗度をチェックできる仕組みを構築しています。今年度のプロジェクトグループ室の計画の一つに、「自由参加の勉強会」と掲げ、月1回の開催を開始しました。自由参加という事で、呼びかけは必要以上に行わず、自主的な参加を優先した結果、ほとんどの社員が参加し、お昼休みという自由時間、業務と違ったなごやかなムードの中、コミュニケーションも取りながら実施できました。上半期の題材は既に決まっていますが、「こんな感じの勉強会なら気が楽で楽しく学べる!」「今さら恥ずかしくて聞けないこともテーマにあって嬉しい」等、社員からの嬉しい声が上がっています。



▲自由参加の勉強会（月1回開催）

02

前述の取組 02 の効果について

一人の学びが社員全員の学びへと繋がり向上する組織

行政や支援機関等を通して、人材育成のトレンドや自社の課題に合った研修・セミナーに関する情報収集を積極的に行い、全社員へ案内をしています。研修参加後は、報告会を実施し学んだ内容を共有しています。報告会では、以前に参加したことのある研修の報告を聞くこともあります。他者の考えを聞く貴重な機会、復習にもなり「継続して学ぶ組織」を実践しています。一例として、昨年 SDGs の取組が進む中、SDGs オンラインセミナーを受講し、試験にも合格、社内活動へと発展させています。また、研修などに参加している間は、業務を他の社員がフォローできるように、工程会議での共有や業務内容を、全社員が見える化できる仕組みを構築しています。



▲社内の SDGs 活動

03

前述の取組 03 の効果について

ISO（環境・品質）同時取得による生産効率の向上

社員一丸となり苦戦しながら ISO14001、ISO9001 を同時取得することが出来たことは、会社全体の向上にも繋がり、安心・安全をお客様にお届けできる証として誇らしく思います。また新たに入社してくれるであろう人材に関しても、自信をもって自社をアピールすることができます。また何より、大手企業様からの問合せが一段と多くなりました。社内熟練工による長年の経験や技術を若い社員へ伝承し、また積極的に外部のノウハウを取り入れることで、会社全体のレベルアップに繋がっています。技術・品質・情報の共有化が図れている為、モチベーションもアップし社員の「人間力」も更に向上しています。



▲長年の経験・技術の伝承

今後の課題と展望

～千年続く企業を目指して～ ネクストイノベーション

2023年創業50周年を迎え、次のステージである売上向上、業務拡大など更なる成長を目指す為には、個々の力を限りなく向上させ、「組織力」「学び」そして、「働きやすさ」を重要課題と考えています。社員数15名ですが、地域に根付く企業として中小零細企業の模範となるよう、チームナンゴーマン丸となって色々なことにチャレンジし、モノづくり産業において不可欠の存在となる事をミッションとして参ります。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



プロジェクトグループ室
グループ長
奥野 英子

A1

長年モノづくり企業に勤務していましたが、自身の今後の在り方を模索する中、向上し続けられる企業での勤務が今まで培った経験を生かせるのではと転職し、現在に至っております。

A2

これまでの経験が認められ、プロジェクトグループ室グループ長に任命されました。大役を任じられ、自らが学ぶ事に興味や関心を持ち、積極的に会社全額負担でのセミナーを受講する等、周りへ波及するよう努めています。

A3

培った経験を次世代へ継承できるよう、また自身もチームメンバーも仕事を通じて向上出来るよう、自らが率先して学び続けます。そしてモノづくりの楽しさ・可能性を次世代の子供たちに伝えていきたいと考えています。



製造部
T.H.

A1

技術専門学校在籍中、授業の一環でモノづくりの展示会を見学し、その時初めて【ナンゴ彫り】（当社の特許技術）を見て感動しました。切削技術の高さを目の当たりにし、自分もナンゴで働きたいと志願しました。

A2

入社後は、旋盤加工やフライス加工、ジョブローテーションもとても良い刺激で色々な経験が出来ます。12月には、男性育児休暇を取得させて頂いたり、大変働きやすい環境なのでプライベートも充実しています。

A3

競争社会で秀でるために技術を独り占めにするのではなく、社内共有で会社全体の技術力向上に繋げていきたいです。また、地域連携で完成した成果物や技術発信で地域も盛り上げ社会に貢献して行きたいと考えています。



製造部
M.Y.

A1

技術継承を継続的に行っており、自分に製造部内でのジョブローテーションのお話を頂いたのがきっかけでした。会社の中でも重要な仕事を任せられることで、大きくステップアップできる良い機会だと思いました。

A2

今までとは違った機械を使ったり、違う加工方法を学ぶ事により視野も広がりますし、何より技術の引き出しが増えました。自分が成長する事で自信が付き、仕事も今まで以上に楽しくやりがいを感じるようになりました。

A3

もっと技術面や人間的にも成長し、自身が手本になれるように努力していきます。また、ジョブローテーションなどで得た技術や経験を活かし、先輩と共にのびのび成長できる環境と仕組みを作っていきたいと思います。



営業部 支援チーム
M.N.

A1

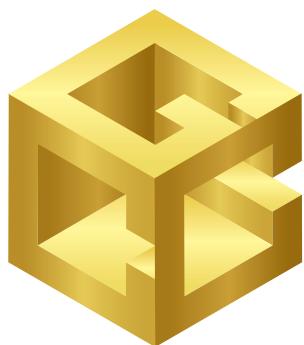
10年以上ブランクがあり仕事を始めることに不安がありましたが、ホームページを見てモノづくりに対する興味が沸いてきたと同時に、社員ブログ等から明るい社風が見て取れたのでこの会社で働きたいと思いました。

A2

ご縁があり入社、HPで見た通り全員が一生懸命で親切でとても働きやすい環境でした。初めはわからないことが多々ありましたが、丁寧に教えてくれたり、声をかけやすい雰囲気なので安心して職務を実行できています。

A3

私はパート社員として限られた時間内で勤務していますが、正社員と変わらず責任ある仕事も任せられ、やりがいも感じています。今後、様々な面で更にDX化等が進んでいくので、時代と共に更なる進化をしていきたいです。



グッドキャリア企業アワード2022

大賞

[厚生労働大臣表彰]

雪印メグミルク株式会社



未来は、ミルクの中にある。

雪印メグミルク

評価の
ポイント

全世代を対象とし、非正規社員への評価制度の導入による正社員転換の仕組み化など、総合的、継続的なキャリア支援の実施

経営者からのメッセージ

わたしたちがこれまで積み重ねてきたキャリア支援に関する取組を評価いただいたことをたいへん嬉しく思います。これからも多様な人材が働きがいを感じて会社と共に成長し、みなさまにおいしさと健康をお届けし続けたいと思います。



代表取締役社長
佐藤 雅俊

企業概要

事業概要：牛乳、乳製品および食品の製造・販売など

業種：食料品製造業

所在地：東京都新宿区

従業員数：4,221人(男性3,197人/女性1,024人、うち非正規雇用1,087人)

平均年齢：40.8歳

創業年：1925年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

ワークショップやキャリア相談後に従業員の明るい笑顔に触れられること。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

個々の課題や問題に自ら向き合ってもらったり気づいてもらうこと。

人事部 課長
須栗 紀子
担当年数：3年

人事部 課長
栗林 拓
担当年数：4年



人事部 副部長
山田 美穂子
担当年数：2年

人事部 専任部長
山崎 俊一
担当年数：半年

雪印メグミルク株式会社の 具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけと これまでの経緯

2017年に10年後の未来に向けた羅針盤として「グループ中期ビジョン2026」を描きました。この中で、多様な人材が希望と誇りを持って、個性と能力を最大限に発揮して、成長し続ける企業を目指しています。一人一人が未来に向けて「キャリア・デザイン」を持つことは、人生を幸福にし、より充実したものにするための大きな力となり、従業員と会社の成長に繋がると考え、以来、キャリア支援に継続的に取り組んでいます。

01 グループ人材育成の推進

「グループの持続的成長を支える人材の育成」「個人の能力開発を通じた従業員一人一人の自己実現」「人材の多様性の確保」を人材育成の基本方針とし、体系化したスキル習得に軸足を置き、階層別・専門研修など企業グループとしてプログラムを展開しています。スキル開発は、職能等級・役割区分別に必要なスキル習得を目的に個々

人の能力開発の機会としています。また、プレゼンテーション、アカウンティング等公募型のビジネススキル研修を導入し、個々人のニーズに沿った能力開発の機会を設けています。これらはグループ企業従業員の参加も募っており、スキル習得以外の参加者相互の啓発、活性化、グループ意識の醸成にも寄与しています。



▲2022年度人材育成体系



▲酪農研修

02 従業員一人一人のキャリア形成支援

全従業員へのキャリアデザイン冊子の配付に始まり、主な仕組みには、研修・ワークショップと面談・カウンセリングがあります。年齢別のワークショップでは、30歳、38歳を節目のタイミングとしてキャリアを振り返り、今後のキャリアビジョンとアクションプランを作成し、実現に向けた行動習慣を身に着けます。昨年度から45歳と50歳を対象に新たなワークショップを導入しました。更に人生100年時代を見据えて、定年退職後も含めたいきいきとしたセカンドキャリアに向けて、57歳向けのワークショップを企画中です。面談・カウンセリングとして、上司による部下とのキャリア面談や社内キャリアコンサルタントによる相談・カウンセリングの機会を設けています。



▲キャリアデザイン冊子

03 多様な人材が活躍できる職場づくり

企業戦略として女性活躍を推進しています。取組として、キャリアアップに向けて主体的な行動の意識付けを目的とした女性社員研修、アンコンシャスバイアスに関するオンラインセミナー、男性の育児参画を目的とした社内イントラネットでの「イクメン・イクボス紹介」等があります。非正規社員を対象に年1度の能力評価を行っています。基礎的な知識・技術や改善・工夫力、計画力、

正確性・効率性等を評価し、結果により昇給額を決定します。また、年1度、筆記試験と面接試験により非正規社員を正社員に登用しています。非正規社員に対しても正社員同様に通信教育修了時の費用の半額助成を行っており、これらの施策により能力開発と職業能力を評価し人材活用を進めています。

取組の効果について

雪印メグミルクバリューの浸透

グループの職員一人一人が大切に考える共通の姿勢・価値観として、主体性・チャレンジ・チームワークの三つを「雪印メグミルクバリュー」としています。変化のスピードが早く、将来の予測が難しい世の中にあっても、グループ人材育成、一人一人のキャリア形成支援、多様性の推進は、バリューの実践に繋がりに、ひいては長期ビジョンの実現を可能にするものと考えています。



前述の取組 01 の効果について

01

人的資本経営への進化

2016年度から3年毎に実施している従業員アンケート調査結果によると、人材育成に関する従業員の評価は、2016年度の48.2ポイントから2022年度は54.9ポイントと6.7ポイント向上しました。中でも個別項目の「会社は経営職になるための研修・教育機会を提供している」は15.8ポイント、「研修・教育は体系的に整備・活用されている」は8.3ポイントと大きく上昇しました。今年度も、e-ラーニングの充実や社内公募によるグローバル人材の育成等、人的資本への投資を進めています。



▲従業員アンケート

前述の取組 02 の効果について

02

キャリア自律人材の増加

従業員アンケート調査結果では、「会社はキャリアについて考える機会を提供している」について、従業員の6割が肯定的に捉え、また7割の従業員が自らのキャリアの将来像を描いています（「明確」と「ぼんやりと」の合計）。研修やワークショップは、従業員一人一人がこれまでの業務や経験を振り返り、自らの価値観、強み等自己理解を深め、学びを含む今後のキャリア形成を考える機会となります。上司と部下のキャリア面談は、上司にとっても部下のキャリア形成を支援する意識の向上や部下の価値観への気づき等の効果があります。また、社内キャリアコンサルタントによる相談では、社内外の環境や法令・制度に関する理解の促進や気づき、視野の広がりなどの効果があります。



▲オンライン研修

前述の取組 03 の効果について

03

ダイバーシティ&インクルージョンの進展

2016年度の「女性活躍宣言」当初2%台だった女性管理職比率は、2022年4月時点は6.1%まで増加し、現在、2026年度末の10.0%を目標としています。男性従業員の育児休業取得率は、直近3年間で39.3%から47.3%と向上し、育児参画意識の向上と職場の理解、環境整備が進んでいます。また、直近3年間で49名の非正規社員が正社員に転換しました。一層の成長や能力開発を目指す非正規社員にとっては目標となるものであり、複数年にわたる自己研鑽のうえ正社員転換し、新たなフィールドにチャレンジする例もあります。社会課題解決への取組を表彰する「雪印メグミルクグループSDGs実践アワード」では非正規社員の活躍も見られます。



▲SDGs実践アワードポスター

今後の課題と展望

従業員エンゲージメントの向上

従業員構成上の課題としての高齢化、また、高齢者雇用安定法改正に見られるように就業期間の長期化が進みます。少子化の進展、労働力人口の減少なども踏まえ、経営戦略のひとつであるベテラン、シニア社員の活性化、戦力化に向けてキャリア支援施策を講じていきたいと考えています。

また、一方で若手・中堅社員の一層の成長も不可欠であり、社内公募制度等によりチャレンジする機会を創出し、従業員エンゲージメントの向上に取り組みたいです。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



雪印メグミルク健康保険組合（出向）
小出 聡（シニア社員）

A1

初めて管理職になった職場で、職場のメンタルヘルスとキャリアサポートの重要性を感じて、金沢で産業カウンセラー、札幌でキャリアコンサルタントの資格を取得し、その後も勉強を継続し、スキルを活用してきました。

A2

働きやすい職場づくりと、それぞれの能力を十分に発揮できるように配慮して、職場を活性化して、会社業績と部下のビジネスパーソンとしての成長に少しは貢献できたのではないかと考えています。

A3

キャリア相談を受けて、65歳のシニア退職後も、まだまだ元気なので、産業カウンセラーとキャリアコンサルタントの資格を活かし、地元でキャリアサポートのできる仕事に就いて、地域に貢献したいと考えています。



海外事業部
李 娟

A1

自身の基礎研究の成果を商品に応用し、お客様に届けるという一連の流れに携わりたいと思い、更に言葉の壁という弱みを強みに活かせる場を求めてキャリア・チャレンジ制度に応募しました。

A2

多くの方と連携して推進する複雑な業務に就き、求められる能力も増えたと実感しています。強みを発揮するために基礎的な知識やコミュニケーション能力の強化に取り組んでいます。

A3

視野を広げ、多くの人に良い効果を与えられるように今までの経験を活用できる道を捜していこうと思います。常に未知の領域に興味があり、不確実な時代の先にある「おたのしみ」を前向きに取り入れていきたいと考えています。



ロジスティクス部
野村 常治郎（課長）

A1

入社以来20年従事した物流部門から人事へ異動したことで、全く違うキャリアを上積みできました。また社外研修に参加した際に、様々な企業の人事担当者や交流したことがキャリアを考える良い機会になりました。

A2

人事で多くの部署と関わる機会を頂き、会社全体の理解が深まったことで、他職場との連携や全社最適を意識した行動を心掛けています。現職場では子育てや介護など各メンバーの事情に合わせた多様な働き方ができる環境を模索しています。

A3

これからは時代の変化に適切に対応していく力が重要になるので、積極的に幅広い経験を積むことで視野を広く持ち、様々な変化へ柔軟に対応していく。そのようなチーム作りをしていきたいと考えています。



雪印ビーンスターク株式会社（出向）
熊谷 一樹

A1

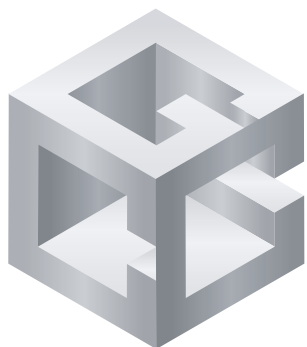
ジョブローテーション制度で製造部門の3職場を経験した後、現在のマーケティング部門に異動しました。多くの視点から物事を捉え、考える必要性を感じるようになりました。

A2

製造の知識だけでなく、より広く、多くのことを体系的に学ぶ必要性から社内外の研修を受講しました。特に社外、異業種の方たちとの学びに刺激を受け、自分自身のこともより深く知ることができました。

A3

組織や会社をより良くするために、これまでの学びを活かして働きかけたいと思います。社会全体が「おいしいもので健康になる」ために何が提供できるかを模索し、実現させたいと考えています。



グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

NTTコミュニケーションズ株式会社



現場のマネージャーを主導とした自律的なキャリア形成支援の仕組みを構築し、キャリア面談後の行動変容調査を積極的に活用

経営者からのメッセージ

このたび当社の取組を評価いただき大変光榮に思います。私たちは社員一人一人の「個」の力にフォーカスし、ウェルビーイングの実現とエンゲージメントの向上に向け HRM 施策を推進しています。この受賞を励みに、社員の自律的キャリア形成の更なる支援に取り組んでいきます。



ヒューマンリソース部長
奥田 智行

企業概要

事業概要：国内電気通信事業における
間通話サービス、国際通
信事業、ソリューション事業、及
びそれに関する事業等

業 種：通信業

所 在 地：東京都千代田区

従業員数：9,364 人（男性 7,572 人 / 女性
1,792 人、うち非正規雇用 364 人）

平均年齢：43.9 歳

創 業 年：1999 年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

キャリア面談や支援を通じて、個人が価値観
ややりたい姿を再認識し活躍やチャレンジを
している姿を確認できること。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

キャリア面談で培った暗黙知（知見）をマネー
ジャーが汎用的に使えるよう形式知化（言語
化）していくこと。



ヒューマンリソース部 人材開発部門 キャリアデザイン室
渡邊康英・浅井公一・石川達夫
森川裕子・森川理佳・佐藤由佳子

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

これまで社内 ES 調査の結果から、モチベーションやパフォーマンスの低下が如実に表れた 50 代前後の社員に対し、キャリア形成施策をキャリアデザイン室がその中心となり取り組んできましたが、本来、日常的なコミュニケーションや業務指導の一環として、これを担うのは上司であるべきことから、その指南書となるハンドブックを作成することにより、マネージャーのキャリア支援力の底上げが急務であると認識したことです。

具体的な取組

「発奮・スタンスセオリー」によるキャリア自律の促進

キャリア面談を行った社員数は 3,000 人を超え、その 7 割以上にポジティブな行動変容が確認されています。しかし、この成果は専門的ノウハウを持つキャリアデザイン室のメンバーにより成されたものです。「チーム全員の能力を最大限に発揮させる役割を遂行する人的資源モデルはマネージャー」という人事の原点に立ち戻った時、マネージャーには、キャリアデザイン室のノウハウを手軽に習得できるツールが必要であり、それを実現したのがこの

「発奮・スタンスセオリー」です。そして、その浸透を加速させるためにマネージャーミートアップや勉強会を開催し、マネージャーのスキル向上とともに、部下のキャリア形成に対する意欲の向上に繋がるよう取り組んでいます。



▲発奮・スタンスセオリーとは

取組の効果

変化・多様化する社員の価値観に沿ったキャリア支援

マネージャーの 5 割が目を通し、中でも年上の部下を持つマネージャーの 9 割が一度はこれを読み、実践を行っています。実践法をさらに詳しく教えて欲しいという相談が増えたりするなど、キャリア形成ムードの高まりを見せています。解決したい課題に目次からワンクリックでたどり着ける利便性と部下からのさまざまな質問や相談に対する具体的なアドバイスが評価され、確実に浸透が進んでいます。

今後の課題と展望

社員と事業との成長連鎖によるエンゲージメント向上

今後も、時代の変化に伴う社員のキャリア観の変化に合うよう進化させ続ける必要があることから、本ハンドブックに「完成」はありません。この取組は、マネージャーと部下の間にある心理的安全性や相互信頼の一助にすぎませんが、キャリアを自律的に捉えることができるようになることで人生が充実し、会社や組織へのエンゲージメントが上がるように、取り組んでいきたいと思っています。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは?

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



ビジネスソリューション本部
ソリューションサービス部
担当課長
会田 肇

A1

部内にキャリアマネージャー制度を立ち上げ、社員の CDP 形成や専門性強化を支援して業務にマッチングさせる役割を担ったことです。部下との対話の中で自分自身についても考えるようになりました。

A2

キャリアマネージャーとして部下に一人一人のなりたい姿を描いてもらい、専門スキルを意識していくことで固定化していた従来業務から新しい業務領域へチャレンジさせることが出来てきました。

A3

この仕事をとおして自身の経験などを後輩のみなさんへ伝承させていきたいと思っています。社員が明るい未来を描き、やりがいを持ってチャレンジしていくことを支援し続けたいです。



ソリューション&マーケティング本部
事業推進部 担当課長
林 真理子

A1

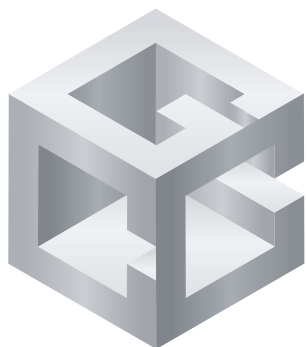
管理職への登用を機に、自身の強みやキャリアの軸を意識するようになりました。自身だけでなく部下のキャリア支援に活かすべく、キャリアコンサルタントの資格を取得しました。

A2

現在自組織社員の人事・育成業務に従事しています。キャリアデザイン室と連携し、若手社員のキャリアの幅に応えるための研修などを企画し、社員の自律的なキャリア構築のサポートを実施しています。

A3

NTTグループは、190以上の国/地域へのネットワークカバレッジがあり、世界中に社員がいます。労働環境やキャリアの考え方の異なる外国籍社員の自己実現も支えられるようスキルアップを図りたいと考えています。



グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

コカ・コーラ ボトラーズジャパン ビジネスサービス株式会社



評価の ポイント

部門責任者・上司・キャリアコンサルタントが連携し、
全世代を対象に、組織戦略と一体となったキャリア形成支援を実施

経営者からのメッセージ

当社グループは「すべての人に
ハッピーなひとときをお届けし、価
値を創造します」をミッションに掲
げております。今回の受賞を励み
にこれからも人財と組織の持続的
な成長に向けて歩みを進めてまい
ります。



代表取締役会長 兼 社長
ビヨーン・イヴァルソン

企業概要

事業概要：清涼飲料水、嗜好飲料、酒類
および乳飲料類ならびに食品
等の販売に関する事務処理、
情報処理、電話対応の受託業
務、飲料販売機材の管理

業 種：その他のサービス業
所 在 地：東京都港区
従業員数：2,575 人（男性 1,477 人 / 女性
1,098 人、うち非正規雇用 679 人）
平均年齢：46.6 歳
創 業 年：2019 年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

主体的なキャリア形成意欲が向上し、キャリア実現に向けて
能力開発に励む社員が増えたことです。

キャリア形成支援の取組で苦勞したこと

社員の主体的なキャリア開発行動を通じて、成長実感や仕事
への満足感が得られるように支援することです。



統合プログラム
オーケストレーションサービス部
ケーバビリティ開発課 課長

石井 裕美子

担当年数：4 年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

コカ・コーラ ボトラーズジャパングループでは企業理念「Paint it RED! 未来を塗りかえる。」のもと、変革を推進しています。ビジネスモデルの転換期の中で社員はスキルチェンジが求められており、特に組織変革を推進する変革型リーダーの育成が急務でした。組織変革の実現に向けて自ら考え、挑戦出来るリーダー人財を育成することをめざし、リーダーシップ開発とキャリア開発に取り組んできました。

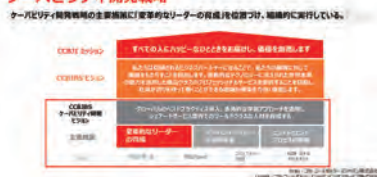
具体的な取組

部門責任者・上司・キャリアコンサルタントによるキャリア支援

組織変革を実現出来るリーダー人財を育成することを目指して、階層別にオンラインのリーダーシップ開発とキャリア開発プログラムを導入しました。一般職向けの「次世代リーダー育成プログラム」では、国家資格を保有したキャリアコンサルタントがキャリア面談を実施し、自己理解の促進およびキャリアビジョンの明確化を支援すると共に、部門横断型部門長面談も実施し、専門領域を超えたキャリアチェンジを実現出来るように支援しています。

また、部門責任者・上司・キャリアコンサルタントが一体となって、社員一人一人に合わせたキャリア・育成プランを立案・実行し、部門の壁を越えた適材適所のキャリアの実現を支援しています。

ケーパビリティ開発戦略



▲ケーパビリティ開発戦略

キャリア開発推進の取組み



▲キャリア開発推進の取組

取組の効果

社員のキャリア満足度およびパフォーマンスの向上

一般職向け次世代リーダー育成プログラム受講者の90%以上は、キャリア面談を通じて自己理解が深まると共に、キャリアビジョンが明確になりました。また、部門横断型部門長面談を通じて視野が拡大し、キャリアの実現に向けて主体的に能力開発に励んでいます。社員の特徴・キャリアプランを反映させ、部門の壁を越えた適材適所のキャリアを実現させた結果、社員のキャリア満足度が向上し、パフォーマンス向上に繋がっています。

今後の課題と展望

社員のキャリア自律を通じて、組織の成長を実現

社員のパフォーマンスを最大限に発揮してもらうためにはエンゲージメントを高める必要があり、キャリア開発が重要成功要因であると考えています。社員がキャリアオーナーシップを発揮し、キャリアを実現出来るようにするために、社員が自ら手を挙げて挑戦することが出来る機会を増やしていきたいと考えています。キャリアを自律的に考え行動することが出来る社員の育成を通じて、組織の持続的な成長を目指します。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは?

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



カスタマーコンタクトセンターサービス部
リテールフードセールススクール課
岩根 末季

A1

30代から様々な研修に参加させていただき、自身のキャリアを振り返り、何を目指していくのが明確になりました。研修の学びをアウトプットできる環境もいただけ、経験値が増え自信にも繋がったのだと思います。

A2

チャレンジする事の楽しさを知り、自ら研修やプロジェクトに携わり、東京2020オリンピックの業務にはスーパーバイザーとして参加しました。短期決戦で多数のメンバーと協働し、改めてマネジメントの楽しさを実感しました。

A3

現在は営業で培った知識を活かしてチーム運営を行っています。今後はよりたくさんのメンバーと仕事をするためにも、学びの姿勢を緩めず、視座を高く持ち、更につ上のポジションにチャレンジしたいと考えています。



ファイナンスサービス部
RTR サービス課
林 洋介

A1

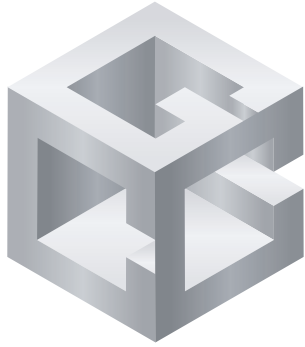
次世代リーダー育成プログラムへの参加と同時期に結婚と息子の誕生も重なり、今まで漠然としか考えてこなかった自身のキャリアをこれからは深く見つめていかなければならないと感じるようになりました。

A2

上司との1on1の中で自身の強みである購買・支払の経験を活かしながら更に知識を広げたいと希望を伝えました。結果、想定よりも早く異動が実現し、現在は希望していた決算関係の仕事に携わっています。

A3

社内研修への参加と並行して、簿記などの資格を取得した結果、今までよりも多角的な視点で業務に取り組むことが出来ています。この状態を継続して、自社のみならず社会にとって必要な人財となるよう努力していきたいです。



グッドキャリア企業アワード2022 イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

西部ガス絆結株式会社



西部ガス絆結株式会社

評価の ポイント

障がいのある社員を「戦力であり、プロフィットを生み出す社員」と考え、「得意を生かし苦手を補い合う」ようなキャリア形成支援を実践

経営者からのメッセージ

私たちが考えるグッドキャリアとは「障がい者が納税者になれるキャリア形成と支援」です。日々その取組を実践し結果を出していることを評価いただき大変光榮に存じます。これからも社員がワクワク成長する会社になっていきたいと思



代表取締役社長
船越 哲朗

企業概要

事業概要：コピー、印刷、デザイン、電子化、事務作業アウトソーシング
請負、清掃、障がい者就労支援（就労移行、自立訓練）、他

業 種：その他のサービス業
所 在 地：福岡県春日市
従業員数：25人（男性16人 / 女性9人、うち非正規雇用11人）
平均年齢：41.7歳
創 業 年：2014年（現法人設立2017年）

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

チーム制を導入することで仕事に対する意識（責任感）が変わり、チーム全体が同じ目標を共有するようになりました。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

月1回の個人面談で、当初、社員の特性を把握するのは難しく、仕事に対する意識の方向を同じにすることに苦労しました。



千代事業所 マネジャー
林田 成宏
担当年数：5年11か月

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

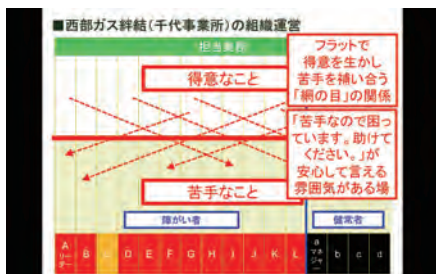
社員の給与を毎年上げていくためにどうすればいいかを考えた結果です。赤字経営では賞与も出せませんし給与も上げられません。ですから給与を上げるためには黒字が絶対条件で、黒字を出せるような働き方（＝組織運営）をしないと実現しないのです。これまで税金で整備されたセイフティネットで救われてきた障がい者社員たちは、困難を乗り越え働けるようになり納税者になれて社会に恩返しができ、喜びと自信に満ち溢れています。

具体的な取組

得意を生かし苦手を補い合う『網の目』の関係の組織

弊社の15人の障がい者社員は「戦力であり、プロフィットを生み出す社員」です。「業務において健常者社員が障がい者社員をサポート・管理する」という一般的な方法ではなく、「障がい者も健常者も皆、得意を生かして業務を行ない、苦手なことは得意な人に補ってもらう」という組織運営を行なっています。

この組織運営をキャリア支援の軸として人事評価制度を導入し、業績評価とプロセス評価を社員自ら行なっています。この取組により、社員が「会社の期待を知る」「自分で1年後の成長した姿をイメージする」「自分で目標設定し現状の課題と改善取組を明確にする」「自らが決めた取組を実践する」という一連の行動を行なうことになり、自主性と自律性をもって自らのキャリア形成を行なっています。



▲網の目の関係の組織運営

取組の効果

初年度から5年連続で黒字達成、障がい者が納税者に

何事においても「自分から進んで・・・」という意識があり、行動につながっています。得意を生かしてイキイキと働き、社員一丸となって収益を上げ、黒字という結果を出しています。設立初年度から5年連続で黒字、かつ親会社グループ以外の売上が50%を占める実績です。毎年黒字を出し法人税を納税し、個人でも所得税を納税する障がい者社員も増え、正に「障がい者が納税者になれる事業運営モデル」を実践しています。

今後の課題と展望

特別ではなく当たり前である社会づくりに貢献する

「障がいがあっても得意を生かして社会に貢献し、納税者になり高齢者を支える」これが特別ではなく当たり前である社会になって欲しいと思っています。私たちは「障がい者社員は黒字に貢献し納税者になれる」ことを実証しています。この事実を多くの方に知ってもらい同じ取組をする会社が増えることが私たちの願いです。高齢者が増え労働人口が減っていくわが国において「障がい者のキャリア形成と支援」は最重要であると考えます。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは?

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



千代事業所
大蔵 健司

A1

私は40代で精神疾患を発症し、それまでのキャリアが無に帰したと思いました。そこから医療・福祉の人達の援助に恵まれ、ピアスタッフとして新たなキャリアを形成しようと考えました。

A2

精神保健福祉士の資格を取得し社会復帰を目指しましたが、期待した職種にはつげず一度は障がい者枠で一般企業に就職しました。しかし「得意」を生かせず3か月で退職。その後西部ガス絆結に就職することになります。

A3

健常者の時のスキル、障がい者となつてからのスキルも、今の職場・人間関係があつてこそ活用出来ています。職場の仲間と共に「働く意義」を感じられるようになりたいと思っています。



千代事業所
山崎 吾郎

A1

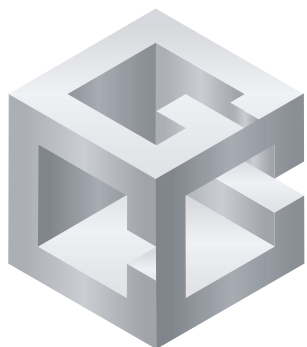
デザイナーである父の影響によりデザインの世界へ夢を持ちました。専門学校で基礎を学び社会人になってから様々なデザイン・印刷会社を経験しました。資格なしでの実務業務だったので経験数によりキャリアアップの階段を上りました。

A2

デザインをメインで行なう業務として入社以来、お客さまのご依頼に対応できるように紙媒体以外のデザイン(例:マグカップやTシャツのデザイン等)のスキルアップを図ってきました。

A3

今後はデザイン制作チームのリーダーとしての意識を持って、教え方や伝え方を学び工夫しながら、後進の人材育成にも力を入れていきたいと考えています。



グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

株式会社ダイムワカイ



株式会社ダイムワカイ

評価のポイント

「職務」「能力」「目標」「キャリア支援（能力開発）」を
見える化し、身に付けるべき知識・スキルを明確にした職人の
給与制度「大夢道」を導入して、人材育成を推進

経営者からのメッセージ

この度は「イノベーション賞」という素晴らしい賞の受賞に至り大変うれしく思うとともに、社内での取組をご評価していただいた事を光栄に存じます。今後も現状に満足せずより一層人材育成に努力してまいります。



代表取締役社長
石川 孝一

企業概要

事業概要：建築板金業
(金属屋根材の製造・販売・施工)

業 種：職別工事業
所 在 地：京都府京都市
従業員数：90人(男性52人/女性38人、
うち非正規雇用2人)
平均年齢：39.2歳
創 業 年：1947年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

教えて育てる、学んで成長するということが実を結び、若年者の雇用確保、定着率UPに繋がっていること。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

会社、社員の両面から支持され、尚且つ理解しやすく、取り組みやすい仕組みづくりをすること。



社長室 室長
山中 潔
担当年数：8年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

慢性的な人材不足のなか、キャリア支援においては、中途採用者のスキル、社員個人個人の自助努力に頼っていたというのが現状でした。ただ、限られた人員の中で育ててくるのを待つのではなく、「一人の百歩より全員の一步」という社長の考えのもと、「育てる」ではなく、全員と一緒に成長していける仕組みを構築出来ないかというのが始まりです。そして、最も重要視したのが「それってワクワクするか」という会長の言葉です。

具体的な取組

4つの見える化

「ワクワクする」ためには、単純明快であることが必須となるので、「職務」、「能力」、「目標」、「キャリア支援（能力開発）」4つの見える化を大切にしております。その一つが、職人の給与制度に導入している「大夢道」で、柔道・華道といった「道」の概念を取り入れ、10級から参段までの身に付けるべき知識・スキルを明確にしております。また、4級以上は、管理職として黒帯なら制服を黒味のかかったものに変更することで、より強く上への憧れが目に見える仕組みとしております。何を教えればよいか、何を身に付けるべきかを「見える化」したことで、職人の世界の「技術は見て盗め」という概念の払拭に努めております。



▲大夢道試験の写真

取組の効果

教育（学び）は、不可能を可能に

「単位制の企業内大学制度」においては、当初受講生であった幹部社員が講師に、職人においても「大夢道」での育成成果で登録基幹技能者が5名（内3名は職業訓練校指導員免許取得）と、全員で学び成長していけるようにと始めたキャリア支援が結果的に、良き指導者を育てております。その結果、「このようなことも知らないの」ではなく、「これまだ教えてなかったね」といえる社風が醸成されております。

今後の課題と展望

建築板金業の認識度アップ

「現場仕事を希望する人自体が少なく、雇用が出来ても、仕事の面白さを感じるまでに辞めてしまう」これが業界の抱えている問題であり、課題といえます。そのような環境の中、若年者の雇用促進、定着率アップのための大きな柱として「キャリア支援」があると考えております。求人間口を広げるためにも、建築板金業とは何かを知ってもらうことが必要で、今回職人育成システムの「大夢道」を評価頂けたことが大変な励みになります。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



東日本事業部 係長
原 亜友美

A1

新卒で入社し、建築に関わる知識が一切なかった私が、社内での勉強会などが充実していたことで自信をつけることができ、大阪への転勤が決まった時に、今まで以上に自身のキャリアについて考えるようになりました。

A2

学んだことは即実践を心がけるようにしておりました。実践することでさらに何が足りないのかが明確になり「知らないことがまだこんなにもあるのか、楽しいな」という気持ちに気づくことができました。

A3

今までの経験を糧と一緒に働いているチームの皆に力添えをしていけたらと思います。これからは一人一人の個性を大事に働きやすい環境を作っていけたらと思っています。



滋賀事業所 施工部
北川 大樹

A1

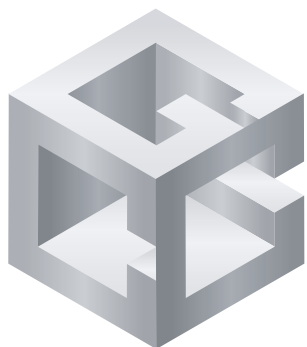
2013年に短大卒業後入社し、日々漠然と早く一人前になりたいと技術習得に動いていたのが、2016年に板金学校への派遣制度の1期生として、2年間学校に通わせて頂いたことが、きっかけとなりました。

A2

板金学校卒業後受験した技能検定2級で知事賞を頂いたことが大きな自信となり、その後1級に合格し、大夢道の試験でも順調に昇級し、形として目に見える目標を立て、クリアしてきたことで、技術習得も進んでいます。

A3

今後は、基幹技能者登録、職業訓練指導員免許取得等をクリアし、人に教える喜びも味わいたいが、指導者というより、後輩と共に学び、修練を積み上げていくことで、自身はもちろん、チーム全体の成長を目指します。

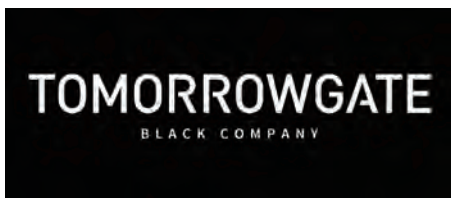


グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

トゥモローゲート株式会社



経営理念を示すビジョンマップと個人のマイビジョンマップを組み合わせ、企業の考え方に沿った一人一人の役割を明確化し、社員のキャリア自律を支援

経営者からのメッセージ

数ある企業の中から、このような栄誉ある賞をいただき大変ありがたく思います。今後も、会社のビジョンと個人のキャリア実現を紐づけながら、弊社ミッションである「世の中にきっかけを。」を体現し続けてまいります。



代表取締役 最高経営責任者
西崎 康平

企業概要

事業概要：ブランディング事業

業種：映像・音声・文字情報制作業

所在地：大阪府大阪市

従業員数：40人(男性27人/女性16人)

うち非正規雇用7人)

平均年齢：30.2歳

創業年：2010年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

命令や受身による行動ではなく、なりたい自分になるための目標であることで、社員の自発的な行動が増えた。



意匠制作部
常務取締役
最高意匠制作責任者
ゼネラルマネージャー
池田 亮
担当年数：9年

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

定量ゴールとアクションの区分が曖昧だと行動に繋がらないため、区分が明確かチェックする必要があること。



戦略企画部
常務取締役
最高戦略企画責任者
ゼネラルマネージャー
西崎 隼平
担当年数：6年

取組をはじめたきっかけと これまでの経緯

2018年に会社の経営理念を刷新。中期ビジョンと達成への具体的なアクションを設計しました。その運用過程で、会社のビジョンだけでなく社員のキャリア形成と紐づける必要性を感じ「マイビジョンマップ」の運用を開始しました。企業ビジョンを一方向的に伝えるだけでなく、個人の価値観に沿った働き方を明確化することで、これまで以上に仕事に対する目的意識が生まれ、自発的で生産性の高い組織へと変化しました。

具体的な取組

マイビジョンマップで社員の自律的キャリア形成を支援

トゥモローゲートでは、社員が自身のキャリア形成と向き合う“きっかけ”として、入社時に個人が実現したいビジョンを明確にする「マイビジョンマップ」を全従業員が設計しています。会社ビジョンと自分ビジョンの2軸から、社員が仕事やプライベートで実現したいゴールを定め、そこから逆算した短期の目標達成に向けて必要な行動内容を全53項目のフレームワークで言語化します。マイビジョンマップは人事評価制度と連動し、達成度に応じて昇格や昇給にも繋がります。半期に1度の上長との1on1面談で進捗確認をしながら、社員一人一人が達成したいマイビジョンに向けて、目的を持って業務に取り組んでいます。



▲ビジョンマップ



▲マイビジョンマップ

取組の効果

社員だけでなく会社の組織体制にも効果を実感

社員側と会社側の両面で効果を実感しました。社員側は、自身のビジョンと会社の経営理念に沿って自分の役割を明確化することでモチベーション向上に繋がり、会社側は、社員が「会社ごと」を「自分ごと」と捉えるトップダウンとボトムアップを掛け合わせたハイブリットな組織へと変化しました。結果として、入社3年以内の正規社員の離職率は0%を実現し、既存の働き方や福利厚生制度の6割以上が社員からの提案で生まれました。

今後の課題と展望

好きなものを選ぶ「100の福利厚生」を実現

妊娠や出産、子育てや家族の介護など、仕事や家庭の環境も時間と共に変化します。社員の目指すキャリア形成を支援する際、一律の働き方や社内制度で対応していくのは限界があります。今後トゥモローゲートでは様々な環境下におけるキャリア支援として、「100の選べる福利厚生」を目指します。(2022年現在は50個)充実した選択肢の中から最適な福利厚生を選ぶことで心理的安全性を担保していきます。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは?

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



戦略企画部
福成 浩之

A1

新卒入社でスキルもなかった私は、上司から努力の必要性を教わったことで、キャリアを強く意識するようになりました。マイビジョンマップを通じて、目標と行動が連動することでキャリアに迷う場面が激減しました。

A2

キャリア支援制度で「思考」し、業務の中で「行動」することで、成長速度を上げ、自分のビジョンに近づくことができました。現在は、新卒入社5年目で東京支社長に就任し、支社の立ち上げを一から任せられています。

A3

支社長という立場になり、何事も経営者視点で考えるスキルが身に付きました。支社をさらに成長させ自社の目指す「世界一変わった会社」の実現を成し遂げたいです。また、更なるキャリアアップを3年後を目処に考えています。



人事総務部/広報発信部
刑部 美穂

A1

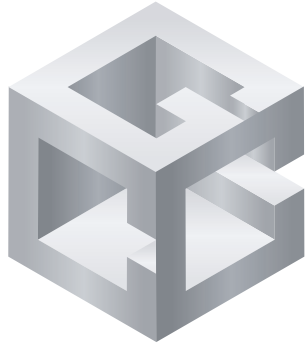
結婚を機に「仕事と妊活」や「仕事と子育て」の両立を見据えた今後のキャリアを強く考えるようになりました。マイビジョンマップがあることで将来のビジョンから逆算して、今何をしたいか明確になりました。

A2

女性のキャリア支援として、仕事と家庭の両立を促進する社内制度が増えました。どちらかを諦めないといけないのではなく個人の状況に合わせて柔軟に対応してくれると、女性社員も安心して働くことができると思います。

A3

バックオフィス全般を担うことで培った、幅広い分野での専門知識を今後は新しい分野にチャレンジし、利益を生み、会社のビジョン達成に貢献したいです。子育てをしながら働く社員のモデルケースにもなっていきたいです。



グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

社会福祉法人 平鹿悠真会



評価の ポイント

女性の多い職場として、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場作りと、研修制度や資格取得支援による専門性の向上を両立

経営者からのメッセージ

良いケアを目指すにはまず働きやすい環境づくりが重要であると考えます。その働きやすい環境は継続雇用や人材育成の面にも必ず繋がってきます。今回の受賞を機にさらに職員も法人もステップアップして参ります。



理事長
西成 忍

企業概要

事業概要：福祉事業

(特別養護老人ホーム・
居宅介護支援事業所の運営)

業種：社会保険・社会福祉・介護事業

所在地：秋田県横手市

従業員数：37人(男性8人/女性29人、
うち非正規雇用2人)

平均年齢：43歳

創業年：2014年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

自分に合ったキャリアを選択することで働きやすい職場となり、ワークライフバランスの向上にも繋がっていると感じます。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

スタッフそれぞれの家庭環境があり、そのスタッフに合ったアプローチを考えることが難しいと感じました。



介護支援部門 統括ユニットリーダー
佐々木 充晃
担当年数：8年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

介護施設に勤務する職員は、体力的に、家庭と仕事を両立しながらキャリアを積み上げることが困難であり、優秀であっても介護職から離脱する場合があります。そのような環境でもスキルアップやモチベーションを向上させ、働きやすい環境を構築し、ワークライフバランスを保てるように、様々な取組を新設したり、変革を実施してきました。いかにして主体的にキャリアを積み上げるかということを考えながら取り組んでいます。

具体的な取組

WLBに配慮した職場環境づくりと専門性の向上の両立

産休育休希望者に数回の「育児面談」を実施し、復帰後の働き方、「事業所内託児所」利用の有無、会議録送付等を確認、説明を行い、不安なく復帰できるよう支援しています。それにより育休後に「短時間勤務」から徐々に産休前の働き方に戻すことも可能です。子供が体調を崩した場合などは、「多目的休暇」や「勤続年数に応じて有給化した子の看護休暇」も利用可能です。また専門性のある国家資格等の取得に挑戦する職員を歓迎し、「人材育成面談」を通じて、取得への情報提供や費用助成の説明をし、合格への支援を行いながら、専門性の向上が図られる様、後押ししています。最終的には育て続けられる、学び続けられる、そして働き続けられる環境を構築していきます。



▲面談



▲介護福祉士実務者研修



▲育児書類



▲モチベーション向上研修

取組の効果

職員への取組の浸透とトリプル 100%の達成

取組を継続した結果、職員への取組の認知度が増すことにより、事業所内託児所利用で産休前の働き方を維持したりして復帰率は創設以来 100%。特別休暇である多目的休暇も令和 3 年度は 100%を達成しています。また平成 29 年度より進めてきた資格支援制度を利用して国家資格等専門資格取得者は 9 名と増加しています。これにより介護職員 21 名全員が介護福祉士保有者となり 100%を達成することができました。

今後の課題と展望

長く働ける場としての位置づけへのさらなる挑戦

介護施設職員は家庭環境の変化などにより離職が多い、長く働ける業種ではないという風潮を根底から覆し、様々な取組や変革によって長く働ける場としての位置づけでありたいと考えます。「介護職も悪くはない」「これだったら働けるな」と思ってもらえるような地域のランドマークとしての役割を担うことを意識して、今後も継続雇用のための様々な取組を行い、組織と個人が発展するようさらなる挑戦を目指します。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは?

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



介護支援部門
小西 優美

A1

託児所を利用しながら働ける環境であることに魅力を感じ入職しました。入職後に 2 人目、3 人目を出産し、復帰後は短時間勤務を活用しながら、3 人の子育てと仕事を両立することができました。

A2

ユニットリーダーを任せてもらえるようになり、子育てをしながらでも女性管理職として働くことができ、自信に繋がりました。キャリアに応じて様々な研修にも参加させてもらい成長することができています。

A3

子育てをしながらでも自信をもって楽しく働ける環境づくりに携わっていきたいです。そして様々な資格を取得しスキルアップしながら、引き続き福祉の仕事に携わり、誰かの役に立てるように頑張りたいです。



介護支援部門
佐々木 祥子

A1

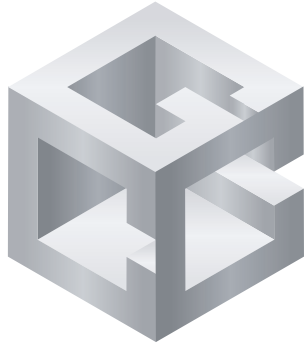
平鹿悠真会に入職し、ご利用者一人一人に寄り添ったケアが自分が求める理想の介護であると確信しました。そのケアを学ぶ機会とそれらを実践する環境を与えていただいたことがきっかけです。

A2

ユニットリーダー研修に参加し、自らのスキルアップを図ることができました。職員一人一人の意見を取り入れて、様々な視点から個別支援のあり方を見直すことができています。

A3

上司としての立場から時に見守り、個人の意見を言い出しやすい環境を整えたいです。また、研修などで全員が成長し自信に繋げ、それぞれが発信することでより良い介護を目指したいと考えています。

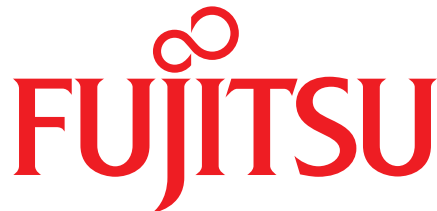


グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

富士通株式会社



キャリア支援施策を人材・組織変革の要とし、
ジョブ型人材マネジメントの実現に向けた、
社員のキャリアオーナーシップに基づくキャリア支援を展開

経営者からのメッセージ

当社はパーパスの実現に向け「すべての社員が魅力的な仕事に挑戦し、常に学び成長し続ける」ことを目指し、主体的なキャリア形成の機会と環境の提供に取り組んでいます。今回の受賞を励みに、キャリア施策のさらなる充実に邁進します。



執行役員
EVP CHRO
平松 浩樹

企業概要

事業概要：情報通信業
業種：情報サービス業
所在地：東京都港区

従業員数：36,216人(男性29,473人/女性6,743人、うち非正規雇用1,786人)
平均年齢：43.6歳
創業年：1935年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

社員のキャリアオーナーシップ意識が高まり、
挑戦と成長が促され、自律的にキャリア形成する社員が増えたこと。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

「ジョブ型人材マネジメント」のフルモデルチェンジをするため、様々な施策をスピーディに遂行したことです。



増田 宗則
担当年数：2年



安宅川 誉弘
担当年数：1年



柄沢 恵里香
担当年数：14年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

当社の従来のビジネスモデルは、お客様から受託した IT システムを正確に構築し、要望を実現する姿勢が求められていましたが、IT 企業から DX 企業へ変革し、お客様と共に社会課題の解決を考え、事業の変革を実現し、成長への貢献が求められるようになりました。DX 企業への変革をきっかけに、社員のマインドや組織文化を醸成することが急務となり、自らのキャリアを自ら考えることを後押しするキャリア支援に取り組みました。

具体的な取組

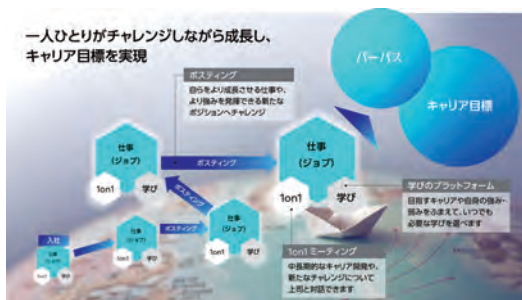
社員のキャリアオーナーシップに基づく成長支援

社員がキャリアオーナーシップを発揮し充実したキャリアを実現するための支援プログラム「FUJITSU Career Ownership Program」を行っています。

社員が3年後の将来のありたい姿を描き、どうチャレンジしたいかの成長ビジョンを設定し、組織ビジョンとアラインし、上司と1on1で対話しています。

随時、社内キャリアカウンセラーへの相談もでき、必要なスキルはオンデマンドでいつでも学ぶことができます。

また、キャリアオーナーシップを考えるイベント、学びをテーマにした全社イベントを実施しています。



▲キャリア目標を実現

取組の効果

社員のキャリアオーナーシップ意識の高まりと挑戦

社員が将来のありたい姿を描き、その実現に向けたキャリアオーナーシップの意識が高まりました。

必要なポジションが可視化され、年齢、役職問わず自らのキャリアを自律的に選ぶことができるポスティング制度により、公平なキャリア形成機会につながり、若手社員や女性に限らず人材流動化が高まる効果がありました。

従業員エンゲージメントサーベイの「成長の機会」についても向上しています。

今後の課題と展望

更なるキャリア支援の充実と持続的に成長する組織へ

キャリア支援の取組をさらに充実し、多くの社員に提供していきます。あらゆる社員がキャリアオーナーシップを発揮できるよう、多様な選択肢を示し、機会を提供してまいります。

当社のパーパスである「イノベーションによって社会に信頼をもたらし、世界をより持続可能にしていこう」とを実現するため、持続的に成長できる組織を形成していきます。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは?

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



キャリア&メディア事業本部
メディアソリューション事業部
部坂 太士

A1

コロナウィルス拡大がきっかけです。テレワーク環境での仕事の進め方が定着する中で、今後の自分の良いキャリアを築いていくためにスキルや資格取得に取り組んで参りました。その中で現在取り組んでいる仕事の質も高まったと感じています。

A2

これまで自分が経験してきた経験や今後やっていきたい仕事に向け証明になるような、スキルや資格取得に取り組んで参りました。その中で現在取り組んでいる仕事の質も高まったと感じています。

A3

スキルや資格取得の中で感じたのは、経験に勝るものはないという点です。獲得した資格等を証明にして、新たな経験にトライしたいと思っております。将来的には、業界や国内外関係なくビジネス創出ができる人材になりたいです。



官公庁事業本部
官庁第三事業部
石河 望美

A1

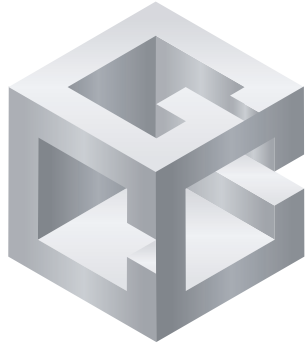
女性リーダー育成施策に参加したことがきっかけです。外部機関によるアセスメント、女性幹部社員と同じ立場の方との対話により自身の強み・弱みを知り、「自分らしい」キャリアを考える機会となりました。

A2

幹部社員登用のポスティングへ応募しました。短時間勤務で培った効率的な働き方や経験に基づく協調の場を醸成する力など、自分らしさをどう組織のために活かせるかを前向きに考えられるようになりました。

A3

メンタリング制度など組織の枠を越えた取組へ積極的に協力したいです。自分自身が機会を得られたように、少しでも多くの方が自分らしくキャリアチャレンジできるように関わっていきたくと思っています。



グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

明治安田生命保険相互会社

明治安田生命

評価の ポイント

人事情報を一元管理した「タレントマネジメントシステム」の構築や、社内外のキャリアコンサルタントによる相談窓口の設置により、いつでも職員がキャリア形成を考えられる環境を構築

経営者からのメッセージ

当社は、生命保険会社として長期にわたるお客さまからの負託にお応えするために、従業員一人ひとりの不断の自己変革・自己成長を促す、さまざまな取組を進めてまいりました。

今回のイノベーション賞受賞の栄誉を嬉しく思い、今後も従業員が働く意味や幸せの意味を感じながら、自分らしいキャリアを形成できるよう支援してまいります。



取締役
代表執行役社長
永島 英器

企業概要

事業概要：個人および企業向け各種生命保険・年金商品などの金融商品の販売。契約保全サービス等の生命保険業務および関連業務。貸付、有価証券投資、不動産投資等の資産運用

業種：保険業
所在地：東京都千代田区
従業員数：47,415人（男性4,596人/女性42,819人、うち非正規雇用6,791人）
平均年齢：45歳9ヵ月
創業年：1881年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

さまざまな研修やキャリアコンサルティング等を通じて、一人ひとりに寄り添ったキャリア支援に取り組んだ結果、多くの職員の意欲醸成につなげられたこと。



浅井 祐香里・神谷 瑠子・山片 美幸
担当年数：1年8ヵ月 担当年数：2ヵ月 担当年数：1年2ヵ月

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

キャリアビジョンを描きにくい職員に対する支援、情報提供などを通じた自律的なキャリア形成が思うように進展できなかったこと。



亀崎 公一朗・森 菜々理・鈴木 学
担当年数：4年8ヵ月 担当年数：1年1ヵ月 担当年数：8ヵ月

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

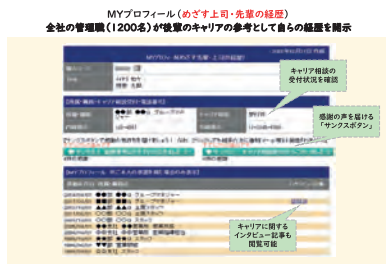
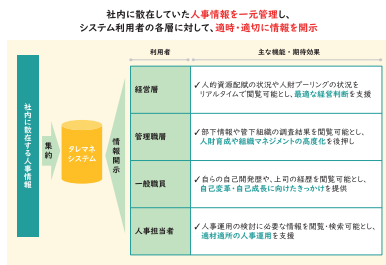
現在、当社では10年後にめざす姿の実現に向け、「社会的価値の向上」と「経済的価値の向上」の好循環創造に向けた取組を推進しています。そのなかで取り組む人事マネジメント改革では、「明治安田フィロソフィー」を体現する人財を、「長期的時間軸」で育成し、「一人ひとり」の個性やありようを尊重するという方針を基本に据えています。今後も当社が持続的に成長し、お客さまの期待に応えていくためには、一人ひとりの人財としっかりと向き合い、使命感の醸成、不断の自己変革・自己成長の促進に努め、職員一人ひとりがめざすキャリアの実現に向けた支援体制の拡充を進めています。

具体的な取組

キャリア形成をいつでも考えられる環境の構築

当社では、職務経歴、研修履歴、保有資格、評価等の人事情報を一元管理した、「タレントマネジメントシステム」を、全職員に閲覧可能として、目標とするロールモデルの検索や具体的キャリアの選択肢、めざすキャリアに必要な知識やスキル、キャリアビジョン策定につながる様々な情報と機会を提供し、いつでも職員が自律的にキャリア形成を考えられる環境を構築しています。

また、社内外のキャリアコンサルタントによる相談の窓口を設置し、いつでも仕事やキャリアについて相談できる体制を整備し、人事運用・人事制度担当者等とも連携し、人事部一体となり、相談者の個別の状況を踏まえたきめ細やかなキャリア相談、コンサルティングの提供に取り組んでいます。



▲タレントマネジメントシステム

取組の効果

能力・キャリア開発の風土醸成が定着、自己啓発に取り組む職員の増加

「タレントマネジメントシステム」は展開後、半年間で個人情報等の照会は90万回、うちMYプロフィール（先輩・上司の経歴）照会は12万回も閲覧され、現在も多くの職員に活用されています。また、いつでもキャリア相談可能な社内外窓口の設置により、キャリアビジョンの策定が容易になり、自律的にキャリア開発に取り組む、挑戦意欲ある職員が年々増加しています。

職員へのアンケートでは、自己啓発意欲に関する項目で、「知識・能力を身につける機会がある」82%、「知識・能力を高めようとする組織風土がある」70%など、各組織でキャリア開発の風土が着実に定着している回答が多くなり、自己啓発に取り組む職員の増加に繋がっています。

今後の課題と展望

職員一人ひとりの成長を支援し、会社の成長に結びつける人財育成を目指して

当社は、女性職員の占率が約90%と高く、また50歳以上の職員が10年後には約50%となる一方、総職員数は2割減少が見込まれるという要員構成上の特徴があり、一人ひとりが自立し、多様な人財が協力して総合力を発揮できる、ダイバーシティ&インクルージョンの推進が、会社の発展に不可欠と考えています。年齢、性別、障がいの有無や国籍等に関わらず、活躍・挑戦できる環境の拡大・整備に努め、一人ひとりの意欲や能力に応じた人事運用を心がけ、挑戦する人を後押しし、頑張った人に報いる制度に、この先も見直して参ります。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



福岡マーケティング開発部
（内部管理統括部長）
大下 美香

A1

他支社の先輩がL-NEXT研修（※）受講後に、「キャリア・チャレンジ制度（異動型）」を活用して広島支社の内部管理課長として着任され、頑張っている姿に刺激を受けました。（※）女性職員の上位職登用に向けた半年間の研修

A2

タレントマネジメントシステムで活躍するロールモデル等も参考にして、自分もL-NEXT研修を受講、講師からの叱咤激励や研修参加者より刺激を受け、また昨年スタートした事務サービス・コンシェルジュの方々の活き活きとした姿に、自分も「一歩踏み出す」決心をして「キャリア・チャレンジ制度」に応募しました。

A3

歴代の上司の皆さんに自由にのびのびと仕事をさせていただいたと、とても感謝しています。私も部下に安心感を与えられる上司でありたいと思っています。そのためには、相手の話をとことん聞き、安心して「一歩を踏み出し」、挑戦できる環境を作っていきたいです。



収益管理部
国際基準計理G
（上席アクチュアリー）
今泉 裕夫

A1

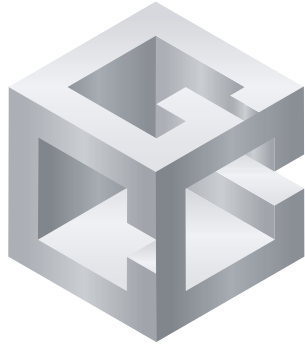
両親の介護が必要になる等、健康面での不安が増してきたことから、当初は実家の最寄り拠点（支社等）への異動希望を出していましたが、当時の上司から「リモート型」で仕事をする制度の話をいただき、キャリア・チャレンジ制度（リモート型）に応募しました。

A2

リモート型制度の活用により、これまでの経験やキャリアが活かせる職務に就くことができました。非対面での打合せの場合、意思疎通がしにくい場面もあり、事前連携される資料に目を通し、自分なりに要点を整理したうえで打合せに臨むようしています。

A3

それぞれの事情にあわせて、ワークとライフのバランスを自身でマネジメントして、築いたキャリアやスキルを続けることができる制度であると思いますので、今後ともワークとライフ、双方の質の向上を図るよう努めていきたいと思っています。



グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

ヤフー株式会社



評価の ポイント

「対話を通じて、社員を応援・支援～YJびあさぼ～」を導入し、リモート中心の「新しい働き方」にシフトしていく中での対話機会を創出し、自律的なキャリア形成を支援

経営者からのメッセージ

弊社はミッションに UPDATE JAPAN を掲げ、「良いサービス、良い会社づくり」に挑んでいます。このたびの受賞も励みとして、これからも社内外でさまざまなイノベーションが生まれる組織や環境をつくっていききたいと思います。



代表取締役社長
社長執行役員 CEO
小澤 隆生

企業概要

事業概要：イーコマース事業、会員サービス事業、インターネット上の広告事業など

業 種：インターネット付随サービス業

所 在 地：東京都千代田区

従業員数：7,905人(男性5,003人/女性2,902人、うち非正規雇用1,008人)

平均年齢：36.8歳

創 業 年：2019年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

同僚というフラットな立場で、対話を通じてサポートすることで、社員のキャリアに関する理解が深まっています。



(コアメンバー)

鈴木麻未・後藤雅美・水摩直子

※ YJびあさぼ有志メンバー 11名で活動

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

支援者である YJびあさぼ側の心理的負担軽減が課題でした。そこで創出されたのが、オープンダイアログと 2on1 という形式です。

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

弊社は人事制度の根幹として「人財開発企業」となることを標榜し、社員の自律的なキャリア形成を支援する様々な施策を行っています。

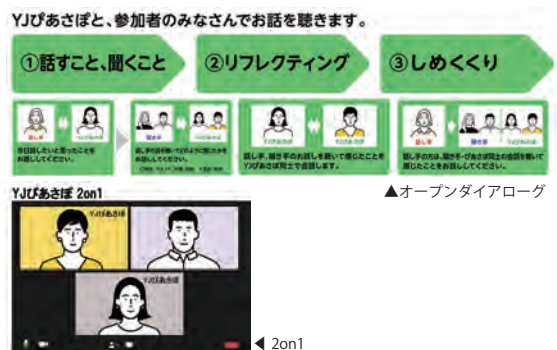
コロナ禍をきっかけにリモートワークを基本とした働き方に移行して多様な働き方が実現した一方、対話機会の減少という課題が顕在化しました。キャリア形成においては自己理解のための対話が重要であるという考えから、キャリアコンサルタント等の有資格者社員「YJびあさぼ」による、対話を通じた支援活動を開始しました。

具体的な取組

「YJびあさぼ」対話を通して同僚を応援・支援

リモートワーク中心の働き方の中で、オンラインでも対話の機会を創出するために、「対話を通じて、社員を応援・支援～YJびあさぼ*～」を導入しました。活動形態は、オープンダイアログ（びあさぼ2名と参加者2～3名）、2on1（びあさぼ2名と社員1名）の二つです。キャリアコンサルタント等の有資格社員が有志ボランティアとして、対話を通して同僚を応援・支援しています。同僚という上下関係のない対等な立場で、話を聞き、相談者の希望に応じて必要な場合は関係部門とも連携して、社員のキャリア、自律、成長支援、安全な働き方を支援しています。

*Yahoo! JAPANのpeer（ピア・同僚）をsupport（サポート・支援する）



取組の効果

社員の自律的なキャリア形成、成長支援に貢献

「YJびあさぼ」の取組によって、利用社員のキャリアに関する理解は深まり、ビジネスキャリアだけではなくライフキャリアを大切にすることで、業務にもいい形で影響し、生産性も上がっています。利用社員の満足度も91%と非常に高く、毎月複数回の対話の場は早々に予約枠が埋まる状況で、ニーズの高さがうかがえます。社員の自律的なキャリア形成、成長支援に役立つ取組として、支持されています。

今後の課題と展望

新たな働き方から生まれる多様な「対話」ニーズを解決

ヤフーの新たな働き方から生まれる、多様な「対話」ニーズに引き続き、取り組んでいきたいと思えます。

YJびあさぼとして生み出したこのキャリア支援、自律の取組、ノウハウをグループ会社に展開し、担い手を増やしたいと考えています。また、人生100年時代のキャリア形成や、仕事と自身の療養や家族の介護の両立も視野に入れ、相談を受けた際にサポートができるよう知見の向上にも努めていきます。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



グッドコンディション推進室
室長
市川 久浩

A1

グッドコンディション推進室は従業員の健康を支援する様々な施策を担っています。YJびあさぼが有志活動を安心して行えるようにまた必要な社員にサポートができるように、リファー先として産業医や保健師が支える体制を整えています。

A2

産業医への相談はハードルが高いと感じたり、どういときに相談したらよいかわからない社員もいると思うので、選択肢のひとつとして、同僚が対話を通じて応援・支援してくれる仕組みは非常に有効なのではないかと思えます。

A3

YJびあさぼの“対話を通じて同僚として応援・支援する”というコンセプトは、社員同士が互いに理解し支援しあうことができる心理的安全性の高い職場環境にもつながると考えています。この取組が浸透することを期待しています。



ビジネスパートナー PD 本部
本部長
岸本 雅樹

A1

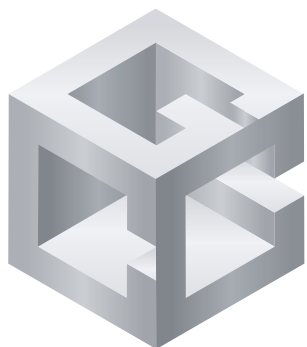
ビジネスパートナー PD 本部は、全社各部署の人事担当部門です。社員有志ボランティアとして活動するYJびあさぼをバックアップし、YJびあさぼに相談する社員が希望する場合には、必要な連携がされるようサポートしています。

A2

コロナ禍以降、在宅ワークが続く中で、直接業務とは関連しないちょっとした相談や会話の機会が減っていることが課題でした。その解決策の一つとして創意工夫で新しい取組を立ち上げたYJびあさぼの熱意と行動力はとても頼もしいと思えます。

A3

今後、働き方の選択肢は益々広がり、多様になると考えています。自律的なキャリア形成をサポートするためには、上長や人事部門といった従来の相談先だけでなく、さまざまな相談・対話の相手を選べることも重要です。これからの活躍に期待しています。



グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

株式会社洛北義肢



株式会社 **洛北義肢**

評価の
ポイント

「10年のパスウェイ」を定めてキャリアパスを明確化し、プロフェッショナルとして学び続ける人材育成・教育・能力開発を推進

経営者からのメッセージ

「地球上のどこにいても自律し医療職として人のお役に立てる人材」に育って欲しいという願いのこもった取組です。本キャリア制度をこのように評価していただきとても嬉しいです。これからも世の中から必要とされる人材の育成に注力して参ります。



代表取締役社長
坂本 明信

企業概要

事業概要：義肢装具・各種補装具に関する臨床サービス、製造、販売、開発

業 種：業務用機械器具製造業

所 在 地：京都府京都市

従業員数：74人(男性46人/女性28人、うち非正規雇用7人)

平均年齢：37歳

創 業 年：1973年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

同僚が主体的に行動し成長していく姿と今では積極的に後輩の指導に取り組んでくれることはとても感慨深いです。

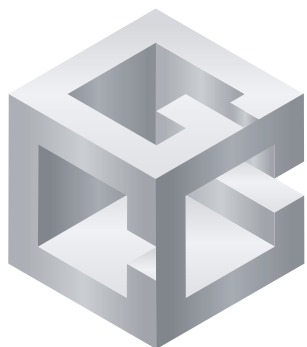
キャリア形成支援の取組で苦労したこと

制度が人を育てるのではなく、制度の中で自らが「チャレンジすること」により成長することを周知徹底すること。



総務部 課長
岡田 泰典
担当年数：12年

総務部 主任
藪 純子
担当年数：12年



グッドキャリア企業アワード2022

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

LAPRAS株式会社



LAPRAS

評価の
ポイント

勤務地不問・フルリモート・所定労働時間の義務撤廃の新しい働き方の中で、マネージャー、従業員、人事担当の3者での定期的なミーティングにより、社員の成長を支援

経営者からのメッセージ

弊社は人の可能性を信じる理念を掲げています。従業員にとっても、事業と個人の双方のより良い未来につながると信じ取り組んできました。この度はそうした取組を評価して頂き、大変勇気づけられる想いです。今後も引き続き可能性の発揮を支援する制度や取組を進めて参ります。



代表取締役 CEO
染谷 健太郎

企業概要

事業概要：「すべての人に最善の選択肢をマッチングする」というミッションのもと、自然言語処理を中心とする機械学習やクローリング技術を用いた HRtech サービスを提供しています。

- ・エンジニア向けキャリアマッチングプラットフォーム「LAPRAS」
- ・企業向けエンジニア採用サービス「LAPRAS SCOUT」
- ・企業向け副業エンジニア採用サービス「LAPRAS Freelance」
- ・プロフェッショナルによる職業紹介サービス「LAPRAS CAREER」

業 種：情報サービス業

所 在 地：東京都品川区

従業員数：41人(男性27人/女性14人、うち非正規雇用1人)

平均年齢：34.55歳

創 業 年：2016年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

キャリア支援が実際に人の行動を変え、新たな成長と事業実績に貢献できたこと。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

事業成長に必要な基準を理解し、コンピテンシーやグレードを定義したうえで、実務サイクルの中に自然と組み込める運用を設計したこと。



HR 人事責任者
千田 和央
担当年数：7年

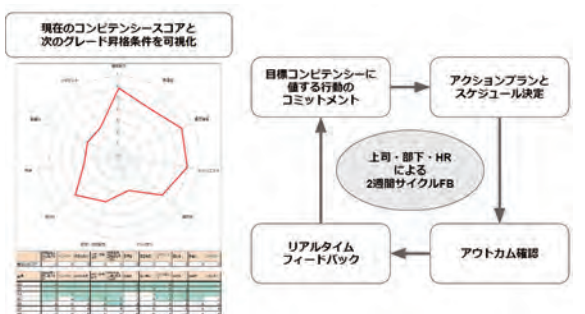
取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

「成長」という言葉の意味が広く、何をもちて成長であるか、アウトカムが向上したと言えるのか曖昧でした。事業成長に寄与するコンピテンシーの特定を行い、実務を通じてその能力を開発することによって、誰でも確信をもって成長に取り組める環境を作ることに取り組んでまいりました。リアルタイムでコンピテンシーが発揮されているか細かいスパンでフィードバックすることで実務との連携を深めてきました。

具体的な取組

コンピテンシー可視化とリアルタイムフィードバック

従業員のコンピテンシースコアを認定し、次のグレード昇格基準となるコンピテンシースコアとのギャップを可視化しています。これにより、従業員は昇格するために自分が成長させるべき能力が明らかになり、キャリアアップの道筋が明瞭化します。目指すコンピテンシースコアに該当する行動と納期を上司・部下・L&D担当の3者間でコミットし、2週間単位でリアルタイムフィードバックを行っています。L&D担当が同席することで上司と部下の間に発生する期待や従業員が目指す姿のズレを埋め、コーチングを通じて組織としてフォーカスすべきテーマに集中させています。



▲コンピテンシースコアの活用

▲リアルタイムフィードバックによるキャリアの明確化

取組の効果

成長とパフォーマンスの両立、評価に対する納得度向上

目指すコンピテンシースコアに該当する具体的なストレッチ行動を組織としてのフォーカスポイントに投下するため、従業員の成長と組織として求めているアウトカムの両立を可能としました。リアルタイムフィードバックが行われているため、上司部下の間での評価のズレもなくなり、モチベーション低下も避けることができています。評価制度に対する満足度も8割を超えており、直近2年間の新入社員は一人の退職者も出していません。

今後の課題と展望

エンジニアハードスキル開発の仕組みを構築

今後を見据えると優秀なITエンジニアの確保が競争の鍵となります。現状のコンピテンシースコアは、あらゆる職種に共通するソフトスキルを表現するものになっています。ソフトウェアエンジニアの育成を視野に入れた際には、ソフトウェアエンジニアに共通するハードスキルを開発を視野に入れなくてはなりません。グローバル基準で構造化されているエンジニアのハードスキルをスコア化する試みに取り組んでおります。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは?

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



カスタマーサクセスマネージャー
廣瀬 結美

A1

コンピテンシースコアが出来たことにより、日常業務ではなかなか気づきづらい、より高いレベルで会社に貢献できるようになるためにはどの能力を伸ばせばいいのか明確になりました。

A2

KPI・KGIの達成のために上流から働きかける意識が生まれました。サービス提供やプロダクトとしてどんな機能を提供するかといった観点を、顧客接点の多いカスタマーサクセスから動かしに行くといった動きが増えています。

A3

チームメンバーそれぞれの強みを活かしながら、チームの生産性を最大化していくことを追求していきたいと思えます。今後は社会に対してカスタマーサクセスの認知度を上げ、プレゼンスを発揮していきたいと考えています。



カスタマーサクセス
千里 有紀

A1

コンピテンシースコアによって自分が次のグレードに到達するために、不足しているコンピテンシーが明示的にわかるので、次の昇格タイミングまでに注力ポイントとして置くことが出来ました。

A2

リクエスト能力を伸ばすために業務やプロジェクトを依頼するようにしました。ゴールと成果のイメージを文書で依頼しています。2週間単位でFBを貰いながら挑戦できたことは強力な効果を実感できました。

A3

徳島在住で母でもあり、地方の制約やライフステージの制約があっても、キャリアをあきらめたくないので市場価値を上げていける状態を目指していきたいと考えています。

キャリア支援応援コラム

スタートアップへのエール

わが国が活力ある経済社会を実現するには、働く人一人一人が、それぞれの働く場で能力を高め、能力を発揮し、豊かなキャリアを積むことが必要です。企業にはそれを支援することが求められますが、何を、どのように取り組めばいいのかが難しいことです。この課題にかかんに挑戦し、素晴らしい成果をあげた企業を表彰するのがグッドキャリア企業

アワードですが、表彰を通してモデルとなる取組事例を広く紹介することもアワードの大切な役割です。多くの企業が、表彰企業を参考に取組を進化させること、また、その成果をもって、このアワードに挑戦することを期待します。

学習院大学 名誉教授 / グッドキャリア企業アワード推進委員会座長 今野 浩一郎

過去受賞企業コメント

グッドキャリア企業アワード2020 大賞

株式会社 JTB



コロナ禍で大きな影響を受けましたが、持続的な価値創出の源泉こそ「人財」であることを再認識し、大賞をいただいたキャリア改革を更に進めています。社員が自律的にキャリアをデザインし、挑戦できるよう様々な支援制度を設け、ワークスタイルと学び方を進化させることで、働きやすさと働きがいの向上に繋がっています。

グッドキャリア企業アワード2020 イノベーション賞

NTTアドバステクノロジ株式会社



受賞を機にキャリア形成支援の重要性がさらに認知され、キャリアコンサルティングの他、各施策の有効性を測る全社アンケートや、世代別発達課題に合わせた研修など具体的な取組に発展しています。仕事を通じ自分らしさを発揮しながら活躍できる成熟した企業を目指し、今後も社員のキャリア形成を支援していきます。

過去受賞企業一覧



大賞
[厚生労働大臣表彰]

企業名	所在地
令和2年度	
株式会社 JTB	東京都品川区
T I S 株式会社	東京都新宿区
万協製薬株式会社	三重県多気郡
SWSスマイル株式会社	三重県津市
令和元年度	
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	東京都千代田区
SCSK 株式会社	東京都江東区
日鉄工材株式会社	新潟県上越市
日本生命保険相互会社	大阪府大阪市
株式会社ミツイ	宮城県仙台市
平成30年度	
株式会社アシックス	兵庫県神戸市
株式会社KM ユナイテッド	京都府京都市
コニカミノルタ株式会社	東京都千代田区
東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社	東京都中央区
U T エイム株式会社	東京都品川区



イノベーション賞
[厚生労働省人材開発統括官表彰]

企業名	所在地
令和2年度	
株式会社三井住友銀行	東京都千代田区
ポストン・サイエンティフィックジャパン株式会社	東京都中野区
エヌ・ティ・ティ・アドバステクノロジ株式会社	神奈川県川崎市
株式会社はたらクリエイト	長野県上田市・佐久市
医療法人社団恵正会	広島県広島市
令和元年度	
コニカミノルタウイズユー株式会社	東京都八王子市
日本電産株式会社	京都府京都市
服部農園有限会社	愛知県丹羽郡
三井住友海上火災保険株式会社	東京都千代田区
三菱ケミカル株式会社	東京都千代田区
平成30年度	
コネクシオ株式会社	東京都新宿区
白鷺電気工業株式会社	熊本県熊本市
株式会社東邦銀行	福島県福島市
株式会社ナンゴー	京都府宇治市
社会保険労務士法人ハーモニー	千葉県千葉市

主なキャリア形成支援制度

キャリアコンサルティング

キャリアコンサルタントの育成やキャリアコンサルティングを受けられる環境の整備を推進しています。
詳しくは、厚生労働省「キャリアコンサルティング」ページをご覧ください。



人材開発支援助成金

労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や教育訓練休暇制度等を導入し労働者に適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成する制度です。

詳しくは、厚生労働省「人材開発支援助成金」ページをご覧ください。



教育訓練給付制度

働く人の主体的な能力開発の取組を支援するため、雇用保険に加入している(されていた)方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を「教育訓練給付」としてご本人に支給されます。

対象となる教育訓練は、中長期的なキャリア形成に資する「専門実践教育訓練」、速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する「特定一般教育訓練」、雇用の安定・就職の促進に資する「一般教育訓練」の3種類があり、それぞれ給付率などが異なります。

詳しくは、厚生労働省「教育訓練給付制度」ページをご覧ください。



グッドキャリアプロジェクト

「グッドキャリアプロジェクト」というウェブサイトをオープンしています。ぜひ活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/career-award/>



サイト内コンテンツ

● 過去受賞企業の取組

受賞企業と好事例集を紹介しています。

● グッドキャリア企業アワード

グッドキャリア企業アワードのエントリーを受付。

その他、グッドキャリア企業アワードの各種イベントを紹介しています。

● グッドキャリアコラム

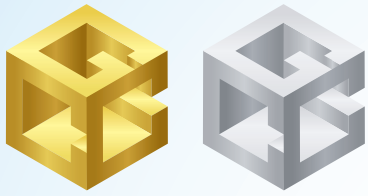
グッドキャリアに関するコラムを掲載しています

MEMO

A large grid of small dots for writing, consisting of 25 columns and 30 rows.

MEMO

A large grid of small dots for writing a memo. The grid consists of 25 columns and 30 rows of dots, providing a structured space for text entry.



*Good Career Company
Award 2022*

