

報道関係者 各位

平成 27 年 5 月 12 日

【照会先】

職業能力開発局育成支援課

キャリア形成支援室

室長 藤浪 竜哉

キャリアコンサルティング専門官 亀田 敦志

(代表電話) 03(5253)1111(内線 5908)

(直通電話) 03(3502)8931

中央職業能力開発協会

キャリア形成促進室長 福島 政次

キャリア形成基盤支援課長 塚田多恵子

(直通電話) 03(6758)2816、03(6758)2892

## 「キャリア支援企業表彰 2015～人を育て・人が育つ企業表彰～」を公募します ～従業員のキャリア形成支援に取り組む企業を対象に、5月14日から7月15日まで募集～

厚生労働省では、従業員の自律的なキャリア形成の支援に取り組む企業を公募し、優れた事例を表彰する「キャリア支援企業表彰」を実施します。

働く期間の長期化、産業・職業構造の変化などを背景に、従業員のキャリア（職業経歴・働き方）形成が重要になってきました。働く人一人ひとりの能力を高めていくためには、公的な職業能力開発を推進してだけでなく、それぞれの企業が従業員のキャリア形成を支援していくことが重要です。そのため厚生労働省では、企業のこうした取組を促進することを目的に、2012（平成 24）年から表彰事業を実施し、キャリア支援の理念や取組内容について、広く啓発、普及を図っています。

募集対象は、以下の条件を満たす企業などで、事業所単位での応募のほか、NPO法人などの応募も可能です。学識経験者などで構成する審査委員会が、応募者の取組内容を審査し、10月下旬には5～10の表彰企業を選定、公表します。受賞企業は、厚生労働大臣が表彰するとともに、ウェブサイトはじめ各種広報媒体などで、優れた事例として紹介します。

### 【募集要項概要】

[募集対象] 次の2点に継続的に取り組んでいる企業や法人

- ① 雇用している従業員に職業能力開発の機会を提供していること
- ② 雇用している従業員が希望するキャリア（職業経歴・働き方）を形成していくために何らかの支援を行っていること

[募集期間] 平成 27 年 5 月 14 日（木）～ 7 月 15 日（水）必着

[結果発表] 平成 27 年 10 月下旬

\*この表彰事業に関する応募受付などの事務は、中央職業能力開発協会が行います。

〈別添資料〉

- 「キャリア支援企業表彰 2015～人を育て・人が育つ企業表彰～」ポイント
- 募集要項
- 実施要領
- 「キャリア支援企業表彰 2014」受賞企業
- リーフレット「対象企業募集 キャリア支援企業表彰 2015」

## 「キャリア支援企業表彰 2015—人を育て・人が育つ企業表彰—」ポイント

### 1 応募対象

次の2点に継続的に取り組んでいる企業などが対象となります。

- ① 雇用している従業員に職業能力開発の機会を提供していること
- ② 雇用している従業員が希望するキャリア（職業経歴・働き方）を形成していくために何らかの支援を行っていること

事業所単位での応募も可能です。

対象となるか判断に困る場合は、事務局までお問い合わせください。

### 2 募集受付期間

5月14日（木）～7月15日（水）必着

### 3 表彰の対象となる取組み

応募いただいた企業などの取組みを、次の3つの視点から多面的に評価し、審査委員会において表彰企業を選定します。

#### (1) 「キャリア形成の仕組みや活用」の視点

- ① 「従業員の視点」：キャリア目標の設定、的確な職業能力開発の機会の提供、公正な職業能力の評価が行われるなど、労働者の自己の成長感・成長期待に応えられる取組みかどうか
- ② 「企業の視点」：企業（組織）ビジョンに連動した人材育成方針に基づいた方策を推進するなど企業ビジョンとの統合が図られている取組みかどうか
- ③ 「社会の視点」：例えば、高齢者の活躍の場の確保につながっているなど、雇用や職業能力開発に係る社会的な課題を解決する方向に合い、社会との調和が図られているかどうか

#### (2) 「機能・効果性」の視点

企業などの取組みが仕事の質、生産・サービスの向上や労働者の評価の向上などにつながっているかどうか

#### (3) 「普及推進への貢献」の視点

企業などの取組みにモデル性があり、他企業での導入や活用可能性があるかどうか

※以上の視点をすべて満たしている必要はなく、この中のいくつかで優れた特徴を持つ企業なども表彰対象として選定されますので、積極的にご応募ください。

### 4 賞

厚生労働大臣から「キャリア形成支援企業 2015」として、5～10企業などを表彰します。

### 5 審査方法

学識者などで構成する審査委員会で審査し、厚生労働大臣が決定します。

### 6 審査結果の発表

平成27年10月下旬

## 7 受賞企業の公表

- ① 受賞企業は、厚生労働省記者クラブを通して、プレス発表を行います。
- ② 受賞企業は、ホームページ、企業案内パンフレットなどに「厚生労働省主催 キャリア支援企業表彰 2015 の厚生労働大臣表彰受賞企業」である旨記載することができます。
- ③ 表彰式を行います。
- ④ 表彰式の時期をはじめ、その他の時期に事例発表の機会を計画しています。
- ⑤ 好事例集を作成し、団体、企業などへ配布します。
- ⑥ 厚生労働省または中央職業能力開発協会のホームページに表彰事例を掲載します。
- ⑦ 厚生労働省の広報誌に表彰事例を紹介することがあります。
- ⑧ 新聞、雑誌などマスコミからの取材にご協力をお願いすることがあります。
- ⑨ 厚生労働省や中央職業能力開発協会からの公開内容については、あらかじめご確認いただきます。

## 8 応募方法

指定の応募用紙に必要事項を記入し、次の応募先に郵送で応募してください。

〒160-8327

東京都新宿区西新宿 7-5-25

中央職業能力開発協会 キャリア形成促進室

キャリア支援企業表彰 2015 事務局

## 9 応募用紙

応募用紙 (Word ファイル) は、厚生労働省または中央職業能力開発協会のホームページ ([URL:http://www.career.javada.or.jp/](http://www.career.javada.or.jp/)) からダウンロードできます。中央職業能力開発協会では印刷物も配布します。

## 10 問い合わせ先

キャリア支援企業表彰 2015 事務局 担当 塚田、前島

TEL 03-6758-2892、2820

FAX 03-3365-2716

E-mail [hyoushou@javada.or.jp](mailto:hyoushou@javada.or.jp)

**キャリア支援企業表彰2015**  
**一人を育て・人が育つ企業表彰**

募 集 要 項

平成27年5月

厚生労働省

## 目次

1	趣旨	P 1
2	応募対象	P 1
3	応募資格	P 1
4	評価項目	P 2
5	賞	P 2
6	審査委員会	P 2
7	審査結果発表	P 2
8	受賞企業等の公表等	P 2
9	応募方法	P 3
10	応募先及び問い合わせ先	P 3
11	応募締切日及びスケジュール	P 4
12	留意事項	P 4
13	個人情報の取扱い	P 4
14	主催機関	P 4
添付資料 1	事業の全体図「キャリア支援企業表彰」	全体図
添付資料 2	評価項目の構成・内容	評価項目 P 1～3
添付資料 3	応募用紙	応募用紙 P 1～7
添付資料 4	応募用紙への記載上の注意事項	注意事項 P 1～5

### 問い合わせ先

事務局：中央職業能力開発協会 キャリア形成促進室  
キャリア支援企業表彰 2015 事務局  
(担当 塚田・前島)

TEL 03-6758-2892、2820

〒160-8327 東京都新宿区西新宿7-5-25

URL : <http://www.career.javada.or.jp/>

E-mail [hyoushou@javada.or.jp](mailto:hyoushou@javada.or.jp)

# キャリア支援企業表彰2015一人を育て・人が育つ企業表彰

## 募集要項

### 1 趣旨

産業構造の変化、グローバル化等が進展する中で、我が国が引き続き経済成長を遂げていくためには、変化する経済社会に対応した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、働く人一人ひとりの能力を高め、生産性を高めていくことが不可欠です。

そのためには、公的な職業能力開発を推進してだけでなく、それぞれの企業等において、従業員の自律的なキャリア形成を支援していくことが重要です。

こうしたことから、厚生労働省は、事務を中央職業能力開発協会に委託し、『人を育て』『人が育つ』ことに重点を置いて取り組み、成果を上げている企業等」を表彰し、その理念、取組内容を、広く啓発、普及していくこととしました。

人材育成に重点を置いて取り組んでいらっしゃる企業の方の応募をお待ちしております。

### 2 応募対象

次の2項目に継続的に取り組んでいる企業等（※）を応募対象とします。

- ① 雇用している従業員に職業能力開発の機会を提供していること
  - ② 雇用している従業員が希望するキャリア（職業経歴・働き方）を形成していくために何らかの支援を行っていること
- ※ 企業等：企業（事業所を含む）をはじめ物資等の生産・販売、サービスの提供など経済的事業を継続的に営む法人

### 3 応募資格

次の2項目を満たしていることを応募資格とします。

- ① 応募時点において、労働関係法令に関して重大な違反がなく、かつ、その他の法令上又は社会通念上、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと
  - ② 表彰を受けた場合、取組内容の公表が可能であること
- \* 対象となるか判断が困難な場合は、事務局までお問い合わせ下さい。

#### 4 評価項目

企業等から応募された取組みを「キャリア形成の仕組みと活用」、「機能・効果性」、「普及推進への貢献」の三側面から多面的に評価し、その特徴を見た上で、下記6の審査委員会によって表彰対象を選定します。

評価項目の詳細は、添付資料2「評価項目の構成・内容」のとおりです。

なお、添付資料2の評価項目すべてを満たしているかどうかは表彰の要件ではありません。いくつかの項目について、特に優れた特徴を持つ企業等も表彰対象として選定されます。

#### 5 賞

厚生労働大臣が、「キャリア支援企業表彰 2015」として5～10企業等を表彰します。

#### 6 審査委員会

学識者等で構成する審査委員会において、応募企業等の取組みを評価し、表彰対象企業等を選定します。

#### 7 審査結果発表

平成27年10月下旬（表彰対象企業等には直接ご通知申し上げます。）

#### 8 受賞企業等の公表等

① 受賞企業等については、厚生労働省記者クラブを通して、厚生労働省及び中央職業能力開発協会からプレス発表を行います。

受賞企業等は、ホームページ・企業案内パンフレット等に「厚生労働省主催・キャリア支援企業表彰 2015の厚生労働大臣表彰受賞企業等」である旨、記載することができます。

② 11月に表彰式を行います。

③ 表彰式の時期をはじめ、その他の時期に事例発表の機会を計画しています。ご協力をお願いいたします。

④ 厚生労働省及び中央職業能力開発協会による好事例集を作成し、団体、企業等へ配布します。また、厚生労働省又は中央職業能力開発協会のホームページに表彰事例を登載、公開します。

なお、公開内容については予めご確認いただきます。

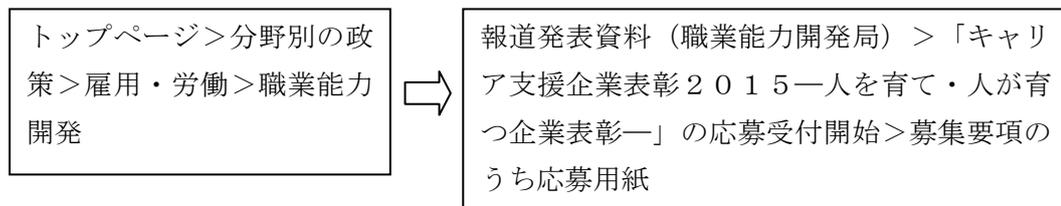
- ⑤ 厚生労働省及び中央職業能力開発協会が発行する広報誌で表彰事例を紹介することがあります。
- ⑥ 新聞、雑誌等マスコミからの取材にご協力をお願いすることがあります。

## 9 応募方法

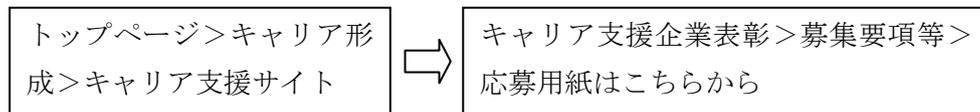
- ① 指定の応募用紙に記入していただき、郵送で下記 10 の応募先へお送り下さい。  
FAXや、E-mail 等による提出は受けられません。応募用紙の記入内容を分かりやすくするため必要に応じ、既存のパンフレット、写真・図・イラストを添付して下さい。
- ② 応募用紙には、ページを記載して下さい。パンフレット等はインデックス（見出し）を付けて下さい。  
**応募用紙及びパンフレット等は、A4フラットファイルに綴じて、3部提出して下さい。**
- ③ 応募用紙は、中央職業能力開発協会にて、紙又は電子データにより配布します。  
また、厚生労働省及び中央職業能力開発協会のホームページからダウンロードすることも入手できます。

### ◎厚生労働省ホームページ

URL : [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/shokugyououryoku/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyououryoku/index.html)



### ◎中央職業能力開発協会ホームページ URL : <http://www.career.javada.or.jp/>



## 10 応募先及び問い合わせ先

### ① 応募先

〒160-8327 東京都新宿区西新宿7-5-25  
 中央職業能力開発協会 キャリア形成促進室  
 キャリア支援企業表彰2015事務局

② 問い合わせ先（担当者）

キャリア支援企業表彰2015事務局 担当 塚田、前島

TEL 03-6758-2892、2820

FAX 03-3365-2716

E-mail hyoushou@javada.or.jp

11 応募締切日及びスケジュール

応募受付開始	平成27年5月14日（木）
応募締切日	平成27年7月15日（水）必着
審査	平成27年7月中旬～10月中旬
審査結果発表	平成27年10月下旬
表彰	平成27年11月下旬

12 留意事項

- ① 提出いただいた資料に基づく審査の過程で、訪問の上、幹部・関係者へのヒアリング及び資料内容の確認をさせていただくことがあります。
- ② 提出いただいた資料類、写真類は返却いたしませんので、あらかじめご了承ください。
- ③ 審査に関するお問い合わせには応じられません。
- ④ 提出いただいた文書等の著作権及び使用権は、厚生労働省に帰属するものとします。

13 個人情報の取扱い

応募者の個人情報は、審査及び運営に必要な範囲内で利用し、第三者へ提供することはありません。応募者の同意なく、利用範囲を超えて利用することはありません。

14 主催機関

厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室

TEL 03-5253-1111

担当 亀田（内 5908）

# キャリア支援企業表彰

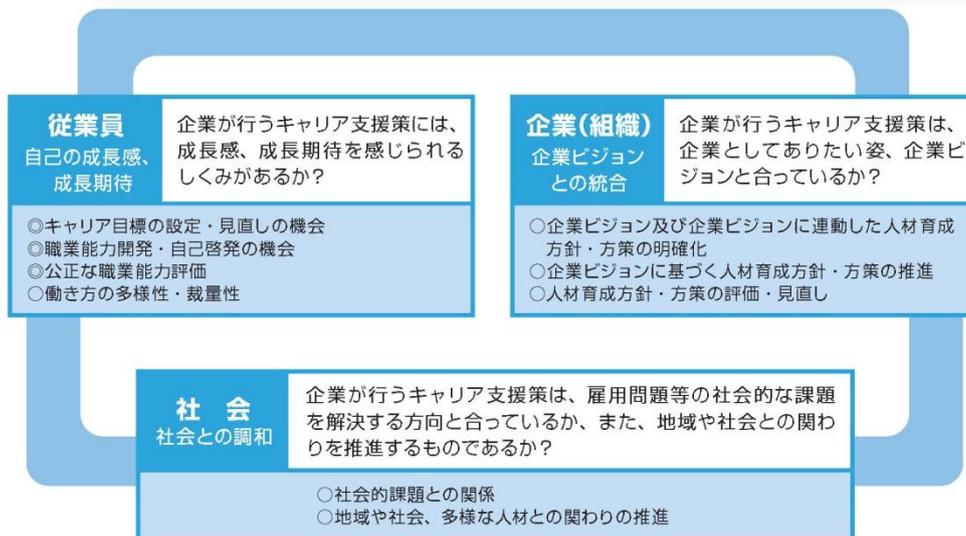
一人を育て・人が育つ企業表彰

## 1. 表彰の目的

経済のグローバル化による社会環境の変化、労働力人口の減少等の課題に対応する人材の育成を図るため、企業等において、その雇用する従業員のキャリア支援を実施することが重要となっている。このため「人を育て」・「人が育つ」ことを経営の重点として取り組み、成果を上げている企業等を表彰し、その理念、内容を、広く啓発、普及していく。

## 2. 評価の視点

企業が行うキャリア支援策の内容は、表彰に値するものであるか？



企業が行うキャリア支援策は、機能し効果をあげているか？

- 企業(組織)の評価
- 従業員の評価

キャリア支援の普及促進に貢献するものであるか？

- モデル・活用可能性

※表彰するかどうかは、総合点で判断するほか、特に優れた取組(他社が行っていない先行的事例等)が行われた場合は、その内容によっても判断します。

## 評価項目の構成・内容

企業等から応募された取組みは、以下の評価項目によって、多面的に評価し、取組みの特徴を把握します。

評価項目は、大別して「キャリア形成の仕組みと活用」・「機能・効果性」・「普及推進への貢献」の3側面で構成しています。

ただし、企業等から応募された取組みは、以下の項目すべてを満たしているかどうか表彰の要件ではありません。

いくつかの項目について、特に優れた特徴を持つ企業等も表彰対象として選定されます。

### 1 キャリア形成の仕組みと活用

企業等の取組みを「キャリア形成の仕組みと活用」の側面から評価します。

評価にあたっては、「労働者」の視点から「自己の成長感、成長期待」を、「企業」の視点から「企業ビジョンとの統合」を、「社会」の視点から「社会との調和」をそれぞれ達成しているかどうかをみていきます。

具体的な評価項目は次のとおりです。

#### 1-1 従業員の視点（自己の成長感、成長期待）

##### (1) キャリア目標の設定・見直しの機会がある

- ① キャリアの目標やキャリアの計画を、短・中・長期に分けて考える機会や仕組みが用意されている
- ② 上司と部下の間で、キャリアの現状や目標について、すり合わせる機会や仕組みが用意されている
- ③ これまでのキャリアを振り返る機会、キャリアの目標を見直す機会や仕組みが用意されている
- ④ 必要なときに、仕事やキャリアの問題を上司や同僚又は社内外の専門家（キャリア・コンサルタント等）に相談できる機会や仕組みが用意されている

##### (2) 職業能力開発・自己啓発の機会がある

- ① キャリア支援の考え方を含む人材育成に係る基本的方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報が示されている
- ② 世代や階層に応じた職業能力開発の機会や仕組みが用意されている
- ③ 職業能力検定等の受検機会や仕組みが用意されている
- ④ 日常の業務や研修等の機会が、キャリアの目標に向けた取組みにつなげら

れる

- ⑤ 従業員の自己啓発を支援する機会や仕組みが用意されている
- ⑥ 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇等の休暇制度を設け、活用の促進を図っている

(3) 公正な職業能力の評価を行っている

- ① 企業の「求める人材像」に近づくことで評価される仕組みがある
- ② これまでのキャリア、培った職業能力（転職者、非正規雇用従業員を含む）が公正に評価される仕組みがある
- ③ 非正規雇用従業員の監督者登用、転職者採用等、多様な人材が能力発揮できる仕組みがある

(4) 働き方に多様性・裁量性がある

- ① 担当する仕事内容について個人の希望が考慮される
- ② 働く場所、働く時間なども含め、働き方について選択できる
- ③ 社内公募制度、プロジェクト募集等、従業員が職業能力を有効に発揮できる仕組みがある

1-2 企業（組織）の視点（企業ビジョンとの統合）

(1) 企業ビジョン及び企業ビジョンに連動した人材育成方針・方策を明確にしている

- ① 人材育成方針・方策が企業ビジョンや経営戦略と連動している
- ② キャリア支援の考え方を盛り込んだ人材育成方針・方策を作成している

(2) 企業ビジョンに基づく人材育成方針・方策を推進している

- ① 企業ビジョンや経営戦略、企業ビジョンに連動した人材育成方針・方策が明確に示され、社内に浸透している
- ② 人材育成方針・方策に基づき中・長期的な視点で計画的にキャリア支援を行っている
- ③ 人材育成方針・方策に基づくキャリア支援の状況をモニタリングしている

(3) 人材育成方針・方策を適宜評価し、見直している

- ① 企業ビジョン等とともに、キャリア支援のあり方を含む人材育成方針・方策を定期的に評価している
- ② 経営課題の変化等に応じ、キャリア支援のあり方を含む人材育成方針・方策を必要に応じ見直している

### 1-3 社会の視点（社会との調和）

#### (1) 社会的課題との関係

- ① キャリア支援に関する考え方や取組みが雇用や職業能力開発に係る社会的な課題を解決する方向と合っている

(例)

- ・ 65歳以上の高齢者の活躍の場の確保につながっている
- ・ ポジティブアクションの目標達成につながっている
- ・ 希望する非正規雇用従業員の正規雇用化につながっている
- ・ メンタルヘルスの改善につながっている
- ・ 若年者の短期離職の縮減につながっている

#### (2) 地域や社会、多様な人材との関わりを推進している

- ① 地域活動やボランティア活動等地域や社会との関わりを推進している
- ② 社内でダイバーシティを実現する他、異分野・異業種で活躍する者との交流等社外の多様な人材と関わる機会を提供又は推進している

## 2 機能・効果性

企業等の取組みを「機能・効果性」の側面から評価します。

具体的な評価項目は次のとおりです。

### 2-1 企業（組織）の評価

- ① 問題解決スキル・習熟率の上昇、提案件数の増加など仕事の質、生産・サービスの向上につながっている

### 2-2 従業員の評価

- ① 企業が行うキャリア支援に対する従業員の評価が高い又は向上している

## 3 普及推進への貢献（モデル・活用可能性）

企業等の取組みを「普及推進への貢献」の側面から評価します。

- ① 他の企業から見て先進的な取組みを行い、それが自社の参考になるなどモデル性のあるキャリア支援の取扱いや仕組みであり、他企業での導入や活用可能性がある

キャリア支援企業表彰2015応募用紙

\* 貴企業等の取組内容等をこの応募用紙にご記載下さい。もし、記載欄に書ききれない場合は、裏面をご利用いただくか、任意の補助紙をご利用下さい。

※記載にあたっては、別に用意している「応募用紙への記載上の注意事項」を参考にして下さい。

1 会社（事業所）等の概要

				記入時	年	月	日現在
企業等名				業種			
所在地	〒						
記入担当者	(氏名)		(所属部署)		(内線)		
			(電話)				
			(メールアドレス)				
従業員数	総計	正社員	非正規雇用社員	正社員の平均年齢	おおよそ		歳
男性				正社員のうち最も多い年齢層			
女性				(○をつけて下さい)			
				1 20代	2 30代	3 40代	4 50代 5 60代
計							

\* 会社等の事業内容等が分かるパンフレット又はホームページ掲載情報の写しがあれば、添付して下さい。

これらの資料がない場合は、事業内容を具体的に記載して下さい。

## 2 企業ビジョンの内容

## 3 キャリア支援の取組内容及び特徴等

次に、上記のキャリア支援について具体的にお聞きします。

貴社が取り組んでいるキャリア支援の内容を次の項目に沿って記載して下さい。なお、名称にこだわらずに同趣旨の取組みがなされていれば、その内容を記載して下さい。

また、関係する資料があれば添付して下さい。

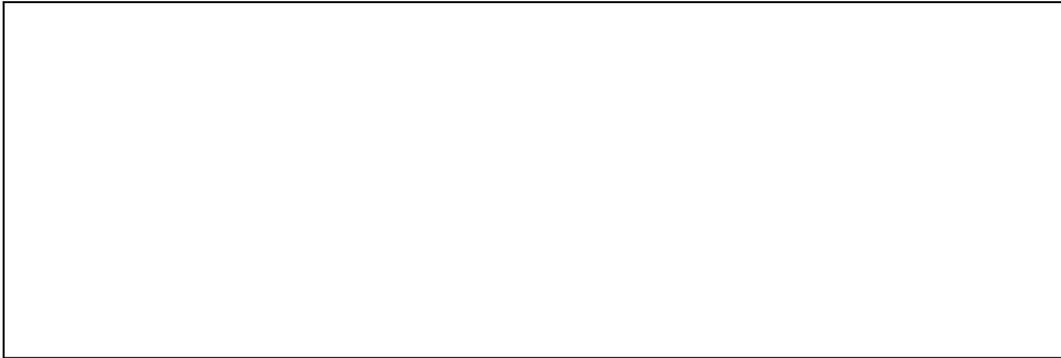
なお、以下の項目すべてを満たしているかどうか表彰の要件ではありません。いくつかの項目について、特に優れた特徴を持つ企業等も表彰対象として選定されます。したがって、該当する取組みがなければ、空欄で構いません。

### 3-1 キャリア形成の仕組みと活用

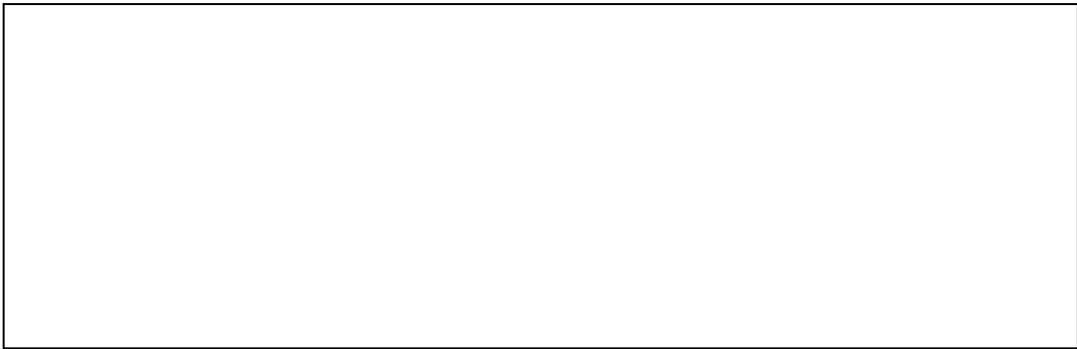
#### 3-1-1 従業員の視点（自己の成長感、成長期待）

##### 3-1-1-1 キャリア目標の設定・見直しの機会がある

3-1-1-2 職業能力開発・自己啓発の機会がある



3-1-1-3 公正な職業能力の評価を行っている



3-1-1-4 働き方に多様性・裁量性がある



3-1-2 企業（組織）の視点（企業ビジョンとの統合）

3-1-2-1 企業ビジョン及び企業ビジョンに連動した人材育成方針・方策を作成している



3-1-2-2 企業ビジョンに基づく人材育成方針・方策を推進している

--

3-1-2-3 人材育成方針・方策を適宜評価し、見直している

--

3-1-3 社会の視点（社会との調和）

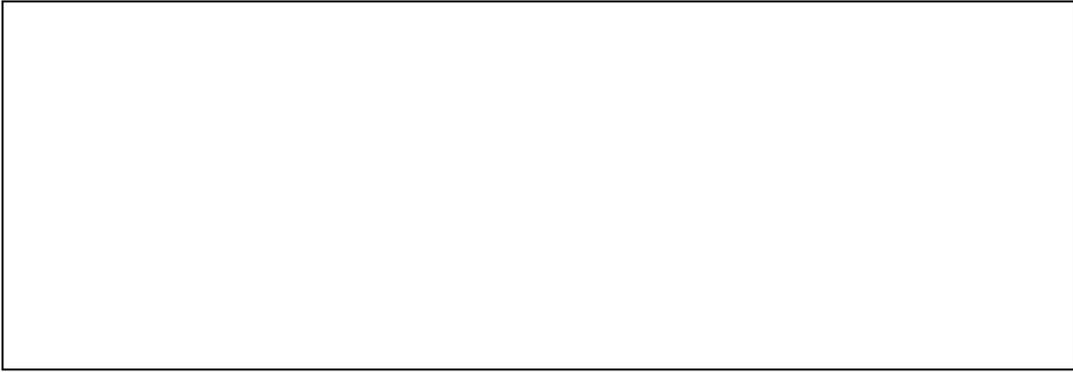
3-1-3-1 キャリア支援に関する考え方や取組みが雇用や職業能力開発に係る社会的な課題を解決する方向と合っている

--

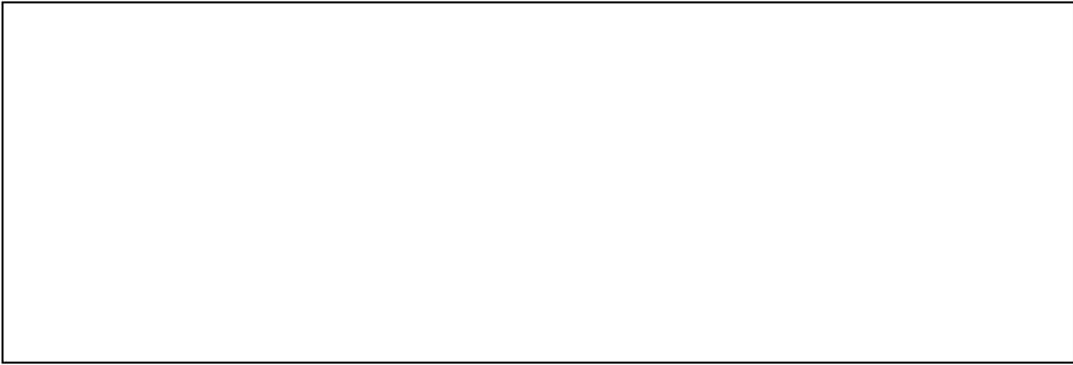
3-1-3-2 地域や社会、多様な人材との関わりを推進している

--

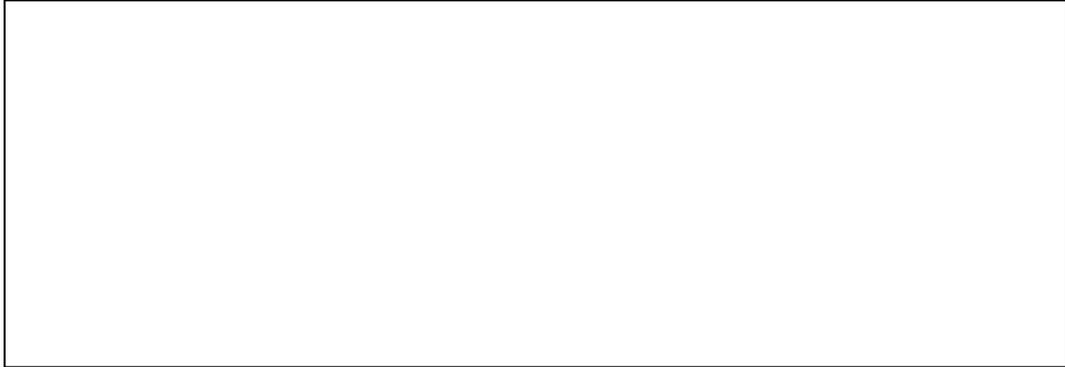
3-2 キャリア支援の機能と効果



3-3 キャリア形成に係る自己努力



3-4 今後の課題



4 参考資料

今後のキャリア支援企業表彰の業務の参考のために次のことにお答え下さい。

(表彰対象として選定されるかどうかには直接関係しません。)

- キャリア支援企業表彰を何でお知りになりましたか。
- イ リーフレットで知った
  - ロ 厚生労働省のホームページで知った
  - ハ 中央職業能力開発協会のホームページで知った
  - ニ 職業能力開発サービスセンター（都道府県職業能力開発協会）の相談等の中で知った
  - ホ その他（具体的に \_\_\_\_\_ )

## 労働関係をはじめ法令の遵守状況に関する報告書

「キャリア支援企業表彰2015一人を育て・人が育つ企業表彰」に応募するにあたり、平成27年5月14日現在の労働関係をはじめ法令の遵守状況について、下記のとおり申し出ます。

- 1 平成26年4月以降、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に係る重大又は悪質な法違反はない。
- 2 平成26年4月以降、労働者派遣法、職業安定法、高年齢者等雇用安定法、男女雇用機会均等法に係る法違反はない。
- 3 平成26年度の労働保険料の申告・納付は、適切に行っている。
- 4 平成26年度（平成26年6月1日現在）の障害者法定雇用率は達成している（注：納付金を納付していても達成したことにはなりません）。  
なお、次に当てはまる場合は記号に○を付けて下さい。  
イ 法定雇用率の対象外企業である。  
ロ 特例子会社制度、企業グループ算定特例、事業協同組合算定特例により達成している。  
ハ 平成26年6月1日現在で未達成であったが平成27年6月1日現在で達成している。
- 5 その他、重大な法令（コンプライアンス）違反はない。

平成 年 月 日

厚生労働省職業能力開発局長 殿

企業名

応募担当者名

**応募用紙への記載上の注意事項**

**※ 応募用紙への記載にあたっては、本注意事項の  内の説明を参考にしてください。**

1 会社（事業所）等の概要

		記入時	年	月	日現在
企業等名		業種			
所在地	〒				
記入担当者	(氏名)		(所属部署)		
			(電話)		(内線)
	(メールアドレス)				
従業員数	総計	正社員	非正規雇用社員	正社員の平均年齢	おおよそ 歳
男性				正社員のうち最も多い年齢層 (○をつけて下さい)	
女性					
計				1 20代 2 30代 3 40代 4 50代 5 60代	

\* 会社等の事業内容等が分かるパンフレット又はホームページ掲載情報の写しがあれば、添付して下さい。

これらの資料がない場合は、事業内容を具体的に記載して下さい。

2 企業ビジョンの内容

- ・企業ビジョン（会社方針・企業方針等名称にこだわらず同趣旨のもの）の考え方、その内容等を記載して下さい。
- ・また、関連資料があれば添付して下さい。

### 3 キャリア支援の取組内容及び特徴等

貴社がキャリア支援のために取り組んでいる内容を全体的にまとめて言うと、どのような特徴がありますか。

また、キャリア支援の取組みを始めた時期、経緯や背景（企業を取り巻く状況の変化や人材育成の課題など）についても可能な範囲で記載願います。

なお、関係する資料があれば添付して下さい。

次に、上記のキャリア支援について具体的にお聞きします。

貴社が取り組んでいるキャリア支援の内容を次の項目に沿って記載して下さい。なお、名称にこだわらずに同趣旨の取組みがなされていれば、その内容を記載して下さい。

また、関係する資料があれば添付して下さい。

なお、以下の項目すべてを満たしているかどうか表彰の要件ではありません。いくつかの項目について、特に優れた特徴を持つ企業等も表彰対象として選定されます。したがって、該当する取組みがなければ、空欄で構いません。

#### 3-1 キャリア形成の仕組みと活用

##### 3-1-1 従業員の視点（自己の成長感、成長期待）

###### 3-1-1-1 キャリア目標の設定・見直しの機会がある

以下の取組みがあればその内容、特徴等を記載するか又は資料を提出して下さい。

- ・従業員がこれまでのキャリアを振り返る機会・仕組み
- ・今後のキャリアの目標や計画を考える機会・仕組み  
(参考情報の提供、キャリア研修受講機会を含む)
- ・仕事やキャリアの問題を上司や同僚又は社内外の専門家（キャリア・コンサルタント等）に相談できる機会・仕組み

###### 3-1-1-2 職業能力開発・自己啓発の機会がある

以下の取組みがあればその内容、特徴等を記載するか又は資料を提出して下さい。

- ・職業能力開発（職業能力検定を含む）の体系、内容、特徴、実績、活用促進の取組み等
- ・受講料などの金銭的援助、社内での自主的な勉強会等に対する援助、就業時間の配慮、教育訓練休暇の付与等の自己啓発支援の内容や特徴等
- ・職業能力開発、自己啓発の実績
- ・これら職業能力開発の他に日常業務の推進方法を含め、従業員のキャリア形成につながるものとしてどのようなものがあるか

### 3-1-1-3 公正な職業能力の評価を行っている

- 以下の取組みがあればその内容、特徴等を記載するか又は資料を提出して下さい。
- ・ 職業能力評価の取扱い、仕組みについて、評価の考え方、評価方法、公正な評価をするために特に取り組んでいる事項等（評価者訓練、評価基準、評価結果のフィードバック等）
  - ・ 非正規雇用社員のリーダー登用、転職者の採用等、多様な人材の職業能力を評価・活用する取扱い・仕組みの内容や特徴等

### 3-1-1-4 働き方に多様性・裁量性がある

- 以下の取組みがあればその内容、特徴等を記載するか又は資料を提出して下さい。
- ・ 働く場所、時間等の働き方、仕事の内容について、個人の希望が考慮されたり、選択できる取扱い・仕組み
  - ・ 社内公募制度、プロジェクト募集等の労働者の職業能力を有効に活用する取扱い・仕組み

## 3-1-2 企業（組織）の視点（企業ビジョンとの統合）

### 3-1-2-1 企業ビジョン及び企業ビジョンに連動した人材育成方針・方策を作成している

- 以下についてその考え方や内容、特徴等を記載するか又は資料を提出して下さい。
- ・ 企業ビジョン及び企業ビジョンに連動した人材育成方針・方策（名称にこだわらず同趣旨のもの）を社内のどのレベルで決定しているか、どのような検討・作成体制、手順で作成しているか、キャリア支援の考え方が盛り込まれているか、予算額・対応人員などをはじめどの程度具体化しているか、

### 3-1-2-2 企業ビジョンに基づく人材育成方針・方策を推進している

- 以下についてその考え方や内容、特徴等を記載するか又は資料を提出して下さい。
- ・ 企業ビジョンや人材育成方針・方策を管理者や従業員が理解しやすいように周知・浸透を図っているか、そのために、どのような工夫を凝らしているか
  - ・ 人材育成方針に基づく人材育成状況をどのようにモニタリングし、その情報はどのレベルまでを把握しているか
  - ・ また、それを評価した上で具体的改善に生かしているか

### 3-1-2-3 人材育成方針・方策を適宜評価し、見直している

以下についてその考え方や内容、特徴等を記載するか又は資料を提出して下さい。

- ・経営環境や経営課題の変化等に応じ、企業ビジョンとともに人材育成方針を定期的又は必要に応じ評価し、見直しの必要性・内容を検討しているか
- ・上記についての社内の検討体制、手順、頻度、関与しているレベル、見直しにあたって決定するレベルについて

### 3-1-3 社会の視点（社会との調和）

#### 3-1-3-1 キャリア支援に関する考え方や取組みが雇用や職業能力開発に係る社会的な課題を解決する方向と合っている

以下の取組みがあれば、その内容、特徴等を記載するか又は資料を提出して下さい。

- ・65歳以上の高齢者の活躍の場の確保に努力している
- ・女性の活躍推進やポジティブアクションの目標達成に努力している
- ・希望する非正規雇用社員の正社員化を行っている
- ・若年者の短期離職を縮減している

等の雇用や職業能力開発に係る社会的な課題を解決する仕組み

#### 3-1-3-2 地域や社会、多様な人材との関わりを推進している

以下の取組みがあれば、その目的や内容、特徴等を記載するか又は資料を提出して下さい。

- ・地域活動やボランティア活動等を通じた地域や社会との関わりを推進している
- ・社内でのダイバーシティの実現、異分野・異業種で活躍する者との交流等多様な人材と関わる機会を提供又は推進している
- ・従業員個人の自発的な取組みを評価している

### 3-2 キャリア支援の機能と効果

キャリア支援の取組みによって、効果又は変化があればその内容、実績などを記載するか又は資料を提出して下さい。

- ・例えば、定着率の上昇、女性管理職比率の増加、問題解決スキル・習熟率の上昇、提案件数の増加、契約件数の増加、従業員満足度調査での高評価、研修参加人数・自己啓発取組件数の増加など

### 3-3 キャリア形成に係る自己努力

従業員の方々の中で、企業等のキャリア支援の取組みを活用するとともに、本人の努力によって、本人・企業等双方にとって望ましいキャリアを形成している方がいれば、その方の属性（現在の担当職務、年齢、性別等）、キャリア形成（職務経歴）の内容、これまでのキャリア開発の内容（職業能力開発など）など評価されるポイントをまとめて下さい。（複数の方、また従業員本人がまとめたもの、既存の資料を添付しても構いません。）

### 3-4 今後の課題

キャリア支援に関して、今後に向けた課題があればその内容を簡単に記載して下さい。

# キャリア支援企業厚生労働大臣表彰実施要領

平成 24 年 4 月 23 日  
職業能力開発局長

## 1 趣旨

職業生涯の長期化等を背景に、労働者のキャリア形成が必要であり、そのためには、それぞれの企業等において、労働者の自律的なキャリア形成を支援していくことが重要である。

このため、他の模範となるキャリア支援の取組を推進している企業等を表彰し、これを広く国民に周知することにより、企業等の取組を促進することを目的とする。

## 2 表彰の名称

名称を「キャリア支援企業表彰」とし、語尾に表彰実施年を付する。また、副題を「人を育て・人が育つ企業表彰」とする。

## 3 表彰の対象

労働者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推進し、その成果が顕著である企業等とする。

## 4 募集

募集は年 1 回、公募により行うものとする。

応募用紙は、郵送によって事務委託先団体において受け付ける。

## 5 審査及び決定の方法

(1) 事務委託先団体に設置する審査委員会において審査し、厚生労働大臣が決定する。

(2) 審査委員会は、外部有識者及び厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当）を審査委員として構成する。

(3) 表彰数は、毎年度原則 10 件以内とする。

## 6 その他

(1) 表彰に係る事務は、職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室の管理の下、事務委託先団体が行う。

(2) 募集要項及び応募用紙は、厚生労働省ホームページに掲載する。

(3) 受賞企業には、毎年 11 月に表彰状の授与等を行うことを原則とするが、特に必要があると認めるときは、随時、別の方法をもって行うこととする。

「キャリア支援企業表彰 2014」受賞企業

【厚生労働大臣表彰受賞企業】

(10社、取組みの概要は別紙1～10)

株式会社みずほフィナンシャルグループ（東京都千代田区）

株式会社富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ（神奈川県川崎市）

株式会社千代田設備（新潟県新潟市）

有限会社ホテルさかえや（長野県下高井郡山ノ内町）

東北テクトロン株式会社（長野県茅野市）

株式会社豊田自動織機（愛知県刈谷市）

田辺三菱製薬株式会社（大阪府大阪市）

大阪ガス株式会社（大阪府大阪市）

有限会社共栄資源管理センター小郡（福岡県小郡市）

社会福祉法人みずほ厚生センター（大分県臼杵市）

キャリア支援企業表彰 2014

## 株式会社みずほフィナンシャルグループ

所在地 東京都千代田区 業種 金融業 従業員数 45,966 人

(連絡先) グループ人事部 ダイバーシティ推進室 五十嵐 伊津子 電話 03-5224-2498

E-mail: itsuko.igarashi@mizuhofg.co.jp

人事ビジョン「社員一人ひとりの成長がみずほの成長に繋がる」に基づき、社員が自身のキャリアを主体的に考え行動するための様々な機会を提供し、積極的なチャレンジを支援。

### 1. キャリア自律を社員に浸透・促進させていくため、様々な取組を実施

#### ① キャリア面談

社員が自身のキャリアの蓄積を棚卸したうえで、これまでの蓄積を今後どのような形で活かしていきたいのか、どのような職務を希望するのか、希望するキャリアを実現するためにどのような取組をしているのか、といったことを考え、上司と話し合い、共有するための面談制度を制定。

#### ② キャリアアドバイザー制度

社員が「キャリア自律」の考え方を理解実践できるように面談や研修を通じて支援することを目的に、複数名配置している。

#### ③ 両立支援制度利用（予定）者向け面談制度

産前休業前、育児休業前、復職前、復職後の各タイミングで職場の上司と両立者の一層のコミュニケーションを促し、その能力・スキルを最大限に発揮して活躍できるように導入。

#### ④ キャリアデザイン研修

入社4年次の社員対象。キャリアの考え方や役割期待・求められる能力を認識し、自らのキャリアを中長期的にデザインしてもらうことで、社員の自律的なキャリア意識を醸成。

#### ⑤ ジョブフェア

特定職の視野拡大、本部組織・業務組織の深化、ロールモデルの提示などを狙いとして、特定職が自らの職務内容を説明する展示型説明会を開催。

### 2. 適切な人材マネジメントを推進するための人事評価や職系転換を実施

#### ① 職系転換

職員の自主性と自己責任原則に則り、その職務・能力やキャリア形成に応じた能力発揮の機会を支援するため、本人の希望に基づき一層の適材適所を推進する職系転換を進めている。

#### ② エキスパートプログラム

優れた専門能力を有し、自らのキャリア形成について強い意欲をもった特定職で、マネジメント職階以上への登用を展望し得る人材を早期に発見し、そのキャリア開発を支援するもの。なお、エキスパートプログラムへのチャレンジを考えている層へもキャリアアップセミナーを実施。

#### ③ ジョブ公募

社員の強みを活かし、能力を開発する機会を提供する場として、また、新しいことに果敢にチャレンジする社員を全力で支援する観点より、グループ横断で実施。

### 3. 働き方の多様性・裁量性を実現

#### ① ワーク・ライフ・バランス支援に向けた柔軟な人事運営

配偶者などの転勤に伴う柔軟な転勤や両立支援制度利用者の自宅近隣店への異動などを実施。

キャリア支援企業表彰 2014

## 株式会社富士通ソーシアルサイエンスラボラトリ

所在地 神奈川県川崎市 業種 情報サービス業 従業員数 1,117人

(連絡先) ビジネスマネジメント本部キャリア開発部 島村 泰子 E-mail: ssl-cds@ml.fujitsu.com

### 夢のある・夢を抱ける会社

社員の自律を促し、組織活性化・経営に役立てる“開かれたキャリア支援”

#### 1. 社員のキャリア形成を支える3つのアプローチ

社員のキャリア支援には、「社員による自律的なキャリア開発」「幹部職からの積極的なキャリア開発支援」「組織的な人材育成」の3点が必要との観点からアプローチし展開

#### 2. 社員による自律的なキャリア開発

(1) キャリアデザインサポート室の設置（現在はキャリア開発部内に設置）

##### ・キャリア相談

すべての社員、非正規雇用の社員を含め、キャリア形成の実現を支援するため、随時相談の出来る「キャリア相談窓口」がある。必須で実施しているトレーニー（新人の1.5年間）フォロー面談、若手社員面談（3年目、4年目）、11年目、45歳以上にキャリア・フォロー面談等実施、他にキャリア研修実施後の7年目、50代に希望面談を実施

##### ・キャリア研修

キャリア研修では20代、30代、40代、50代等、キャリアの発達課題に合わせて全階層で実施している。また、トータルキャリアの観点から20代よりキャリアのほか、マネー、健康などをテーマについて支援強化。尚、キャリア開発部内の専門キャリア・コンサルタント5名で対応

##### ・管理者への報告&ヒアリング「開かれたキャリアカウンセリング」

2010年より面談でのヒアリングに関する情報を本人の承認の上、上司に公開、専門のキャリア・コンサルタントが中立的な立場で社員と職場をつなぐ橋渡しの機能を担う

#### 3. 幹部職からの積極的なキャリア開発支援

社員と直属上司とのキャリア面談を実施、現状のキャリアステージの確認、3年～5年後の目標、1年間のスキルアップ計画などについて「キャリア面談シート」を活用

#### 4. 組織的な人材育成

・「SSLキャリアデザイン制度」としてキャリアパスを策定、企業独自のCDPとして、求める人材像を明確化し、キャリアパスに基づき、組織的な人材育成を行う

・「SSL研修ロードマップ」により能力開発に必要な教育の場が社員に提供されている。研修形態も集合教育、通信教育、e-Learningなどがある。年間100コース、260回開催、受講生数4,500人

#### 5. 若年社員の早期戦力化と人間的成長の支援

自律型人材育成を目標に若手社員へのフォロー体制はトレーナー制度、若手社員面談、キャリア研修受講後のキャリアフォロー面談など手厚く行っている。その効果は定着率に表れている。1～2年では100%、3年で90%、7年で70%、又、新人の特性に合わせて支援方法や教育プログラムを改善

#### 6. 高齢者の活用

2013年全社員を65歳まで雇用を延長し働き方も選択できるようにした。シニア層に対し、「57歳ネクスト・ステージ」研修で定年後の生活や働き方を考える場を提供

キャリア支援企業表彰2014

## 株式会社千代田設備

所在地 新潟県新潟市中央区 業種 設備工事業 従業員数 220人

(連絡先) 総務部 鈴木 元伸 電話 025-284-1141

**社員一人ひとりが成長し、会社も成長する「社員成長制度」を推進。  
社員を自立させ、生き甲斐ある人生づくりを会社がサポート。**

### 1. 千代田テクニカル・スクール

平成13年に職業訓練実施施設として新潟県知事の認定を受けて開校した企業内訓練校。主に新入社員が基本的な配管の技術を学ぶ場として利用

### 2. 「成長シート」を利用した人材育成

「成長シート」とは、職層・階層別に作成された評価基準シートであり毎年改訂している。従業員はシートに記載されている評価項目により1年間でどのような知識や技術を習得しどれだけの成果をあげれば良いのかを確認し、具体的な「成長目標」を設定し上司のサポートを随時受けながら目標達成を目指す。半期に1回、上司から成長結果がフィードバックされ次のステップアップにつなげている。

### 3. 資格取得等支援制度

「職能資格基準ガイドライン」によって職層・階層別に必要な資格を明らかにしており、会社は「資格取得支援制度」により資格取得に要する費用を全面的に負担している。さらに、資格取得後はその資格の難易度等に応じた資格手当を月々の給与で支給することにより資格取得へのモチベーションを図っている。

### 4. スタンプカードを利用した施策

#### ・研修会参加推進スタンプカード

社内で実施される様々な研修会や勉強会に参加するとポイントがもらえるというユニークな制度。10点が1万円相当のインセンティブになり、ゲーム感覚で自己啓発を促進

#### ・改善提案推進スタンプカード

業務改善につながる改善提案を推進することを目的としたカード。実際に業務改善につながった提案に対しては1年に1回その改善度に応じて金賞・銀賞・銅賞のいずれかの表彰がされる。(今年度は1ヶ月あたり30件の改善提案実績)

### 5. 技能競技大会への積極的な参加

技能五輪全国大会・技能グランプリ・技能五輪国際大会へ積極的に参加することにより心技体を鍛える場としている。技能五輪全国大会には毎年3名ほど参加して入賞を果たしている。技術の向上はもちろん、大会へチャレンジすることで人間性を磨くことを目的としている。

### 6. 従業員全員が正社員

従業員220名は全てが正社員である。縁あって入社してきた従業員は家族と同じであるという経営者の思いのもと、人材育成を進めている。

キャリア支援企業表彰 2014

## 有限会社ホテルさかえや

所在地 長野県下高井郡山ノ内町 業種 旅館業 従業員数 28人

(連絡先) 湯本 晴彦 電話 0269-33-2531 E-mail: info@e-sakaeya.jp

「人の縁に育まれ、人の縁を育む」 従業員は会社との縁をスタートに、先輩・同僚との縁、宿泊客との縁、地域との縁を得て成長し、どこでも通用する一人前の社会人としての能力が育まれる。

### 1. キャリア設定

エントリー（高校新卒）、トレーニー（短大新卒・専門校卒）、ジュニアアシスタント（大学新卒）が社会人の入口となり、社会人マナーや心得を持ち、ハイと言って指示を受け行動できる能力が求められ、さらに協調性や自ら仕事を探すあるいは貢献する能力の保有が確認され、次のステップのシニアアシスタントとなり、組織を意識した思考と行動、併せて後輩の面倒を見る事が求められる。

以降、キャプテン職とマスター職（エキスパートコース）が併設される。キャプテン職からマネージャー職を経てディレクター職として経営に関与する。

### 2. 教育研修

業務習得はOJT中心であるが、上位職へは、外部研修機関の教育的カリキュラム「Constructive Living（建設的な生き方）」を学ぶ事、外部講師を招聘し現場事例に基づくコミュニケーション研修開催あるいはセミナー参加（会社負担）を促している。月1回の外部で行われている経営塾における社長と学ぶ機会もある。

「マネージャー職・マスター職は（4名）、管理職ではなく教育者たれ！」が求められる。

毎月1日休館日を設け、概ね研修に当てトイレ掃除研修（注 現在は年1回）・マネジメント研修やボランティア活動を展開している。

週に1回の自主的勉強会として、字を上手く書く勉強や漢字の勉強会がある。

縁のあった人（家族・友人・客・取引先・上司同僚等）を宛先として、（ありがとう）はがきを出すことを奨励している。会社負担で複写はがきを持たせ、差出日連続100日以上には表彰を行う。また自社の研修やセミナーを、近隣同業者にも公開講座（マネジメント・社員向け）としたり、無料見学会も行っている。

### 3. キャリア形成支援

当社を成長の場として、どこの職場へ行っただとしても立派に“一人立ち”できる能力の持ち主となることを基本としている。

社長若しくはマネージャーによる年2回の個人面談が、評価・目標設定を含め、キャリアの見直しの機会となっている。社員目標シート・社員評価シートが作成されている。

社長がキャリア開発推進者となり、個人のキャリア計画を策定している。

資格取得支援について、金銭的あるいは取得準備支援の会社応援がある。

### 4. 非正規社員からの正規社員、女性の登用

非正規社員（パート）の職種は、仲居・清掃・送迎・夜警となっている。正規社員への登用数1名。女性管理職2名。

### 5. 積極的な障害者等の雇用・就労支援

障害者手帳保有者2名、知的障害1名、フリースクール卒1名、不登校内定者1名、不登校・引きこもり、保護観察中の生徒などの問題を抱える生徒の就労支援も多数行う。

キャリア支援企業表彰 2014

## 東北テクトロン株式会社

所在地 長野県茅野市 業種 製造業 従業員数 120名

(連絡先) 経営企画総務部 部長 宮原 大祐 電話 0266-71-2880

E-mail:miyahara@t-p-s.co.jp

3.11 の震災により福島県いわき市から長野県茅野市に移転した。地元中途採用をしたもののチームワークがとりづらい状況に危機感を感じ、競争より協調を重視して「人理念」を徹底追求

### 1. 活動を見える化したキャリア目標設定

- (1) 職務能力ロードマップを策定し、職務能力の基準を明確化
- (2) キャリアアッププランを作成し、能力の棚卸し、成長目標を設定
- (3) セクショナリズムを廃し、評価は、競争ではなく協調を重視
- (4) スキルマップを点数化し成長を見える化

### 2. 充実した教育システム

- (1) 教育プログラムは、人材育成専任課長がコントロール
- (2) 新入社員にはマンツーマンの専任トレーナー(2～3年先輩社員)によるOJTを実施
- (3) ものづくりの基礎を学習する「夢工房」を設置するとともに、技能検定資格取得者は、朝礼で紹介し、正面玄関に掲示し表彰
- (3) 小集団活動CDGM(Creative Dynamic Group Method)による創造性、自主性を形成

### 3. 部活動によりチームワークを醸成

- (1) 若年者の定着率の向上のため、部活動(野球部、コマ部、ゴルフ部)への積極的な支援を実施し、地域との連携及び貢献にも効果

### 4. キャリア支援の効果

- (1) 技能検定資格者 25 職種 17 名を出すほか、長野県優秀技能者表彰で平面研削部門 1～3 位
- (2) 社員の意識が変化するとともに、若年者の離職率の低下
- (3) 2011 年 7 月以降、2014 年 6 月までに非正規雇用の社員を 8 人正社員化

キャリア支援企業表彰 2014

## 株式会社豊田自動織機

所在地 愛知県刈谷市 業種 輸送用機械器具製造業 従業員数 13,287人

(連絡先) 技術技能ラーニングセンタ 関田 仁 電話 0562-48-9270

E-mail: hitoshi.sekita@mail.toyota-shokki.co.jp

**従業員一人ひとりを大切にしたキャリア形成の施策をベースに、個人が成長し、会社が発展することで、ものづくりを日本に残し、国や地域社会に貢献する**

### 1. 話し合いをベースとしたキャリア形成の推進 (OJT)

上司と部下による対話をベースとしたキャリア形成を基本に、事務技術職・技能職がそれぞれ「チャレンジシート面談」「育成面談」を実施し、将来に向けた育成の方向性を相互に共有することで、上司の育成マインドと部下の成長意欲の喚起をはかる。

#### (1) チャレンジシート面談 (事務技術職対象、年2回実施)

中長期の目指す姿 (役割・人材像) を描き、それを実現するために経験したい業務や伸ばしたい能力を自ら考え、上司のアドバイスや意見も織り込んで、成長のベクトルを合わせ、職場でのOJTを推進する。また、チャレンジシート面談実施後は、全社的に展開している「中期育成計画」に面談結果を反映させ、計画的な異動育成を推進している。

#### (2) 育成面談 (技能職対象、年1回実施)

スキルアップを目的とし、上司と部下が相談の上、強み弱みを明確化し、育成計画を共有することで、将来のキャリア形成につなげていく。あわせて、職場への提案や上司へ伝えたいことも記述することで、コミュニケーションの一助ともしている。

### 2. キャリア形成を支援する教育研修の推進 (Off-JT)

社是である※「豊田綱領」を基本とし、職種別・階層別の教育研修体系を整備し、資格や役割、年齢に応じた人材育成に資する教育研修を企画・運営している。様々な研修の中から特長的な研修として、技術技能ラーニングセンターの取り組みを以下のとおり紹介する。

#### (1) 事務技術職

新入社員は、入社後「基礎技術講座」を3か月間受講する。この講座では、技術系に必要な基礎技術・知識の習得と実習に重点を置き、ものづくりの面白さ、奥深さを体験できる。教材は、当社が生産している製品、および内製化による豊富な教科書を使用しており、受講後の受講者の満足度・理解度等から、カリキュラムや教科書の改善を毎年実施している。

また、中堅社員向けに「ステップアップ講座」を約100講座設け、自ら希望する従業員が受講できるしくみとし、自分が必要と考える技術を学ぶ機会を与えており、実績としては毎年1名あたり平均3講座の受講がある。

#### (2) 技能職

新入社員のおよそ8割が技能専修学園で約1年間の教育を受ける。技能専修学園では、知識・技能習得の他、人格形成を目的とした訓練を行っている。在学中には、技能士補の資格取得支援も推進している。

中堅社員以上を対象に、現場で必要な25の技能講座を設け、技能や知識の向上をはかっている。また、全技能職を対象に、国家技能検定をはじめとする技能資格取得を奨励し、資格取得者に対し手当を支給するなど、キャリア形成に向けた支援をはかっており、実績として、技能職の半数以上が資格を取得している。

※豊田綱領・・・社祖 豊田佐吉翁の遺志を体し昭和10年10月30日に発表

キャリア支援企業表彰 2014

## 田辺三菱製薬株式会社

所在地 大阪府大阪市中央区 業種 医療品製造・販売業 従業員数 4,918人  
(連絡先) E-mail: jinzai-ml@ml.mt-pharma.co.jp

### キャリア形成支援を中核とした、人材育成体系の再構築と再定義

#### 1. 人材総合マネジメントシステム

「人材総合マネジメントシステム」の中に、新たな人材育成方針、めざす人材像、人材育成のしくみなどについて組み入れ、冊子を全社員に配布、周知している。

#### 2. キャリア目標の設定・見直しの仕組み

- ・ キャリア面談（1回/年）、目標管理面談（6回/年）の実施。
- ・ 上司との面談を通じ、自身の働き方の見直し、今後の目標を考える機会を設けている。
- ・ キャリア面談内容はデータベース化し、上司・部下が共有できるシステムとなっている。
- ・ 部署ごとの業務内容、求められる行動・能力要件を「仕事マップ」としてイントラネットで社員に開示している。また、直接人事に相談するルートも設けられている。

#### 3. キャリアデザイン研修

##### (1) キャリア形成のベース作り（入社5年目まで）

入社時、3年目、5年目研修までを一つの節目と捉え、OJTを中心にキャリアの方向付け、および必要な能力の獲得を通じ、自律したプロフェッショナル人材の育成を目指している。

尚、新入社員研修では先輩社員が育成指導に当たり、また各部門では先輩社員制度を適宜導入。

##### (2) キャリアの節目（30歳、40歳、50歳時研修）

それまでの自身を振り返り、今後の目標を再設定し、目標に対し、主体的に取り組むことを支援している。研修後は上司との面談の機会を設定しフォローを行う。

#### 4. キャリア支援に関連する人事制度

キャリアチャレンジ制度（1回/年）、社内公募制度（随時）、自己申告制度（1回/年）を実施。意欲ある社員に対し、挑戦の場を与えることを目的としている。

#### 5. 選択型研修（手上げ研修）等、自発的な能力開発の機会の提供

選択研修では年間約10コース/約250名受講（2014年）ビジネススキル、マインド、マネジメントなどの分野で社員自ら手を上げて研修に参加できる機会がある。他、通信教育、語学研修、資格取得奨励など受講料、受験料等会社から一部金銭的な支援がある。

#### 6. 働き方の多様性・裁量性

個人の希望を考慮し、働き方が選択出来る仕組みとして、選択可能な等級制度（マネジメントコース/専門職コース）を設けている。

フレックスタイム制、みなし労働時間制、裁量労働制、法定以上の育児・介護休業制度、「配偶者同居ガイドライン」の作成、ボランティア休暇、失効年休積立制度など働き方の多様性に応じた制度を導入、運用している。

#### 7. ダイバーシティ推進

もともと女性社員の勤続年数は長く、ダイバーシティ推進の中でも「女性活躍推進」を最重点テーマとしてかかっている。

2015年までに係長以上の社員に占める女性の割合を9%以上の目標に設定している。

キャリア支援企業表彰 2014

## 大阪ガス株式会社

所在地 大阪府大阪市中心区 業種 電気・ガス業 従業員数 5,861 人  
(連絡先) 人事部人材開発チーム 津田 敦史 E-mail:a-tsuda@osakagas.co.jp

「人間成長の経営」の基本理念に基づき、育成コース別の人事制度を導入することで、  
全ての社員のやる気と活力の向上と、一人ひとりのキャリア形成支援を推進

### 1. 育成コース別人事制度

- (1) 全ての社員に役割と期待を明示し、適切な採用・育成・評価・配置を行うために育成コース別の人事制度を導入。目指すべき人材像、育成段階に応じて最大で4コースを設定
- (2) 自律的なキャリア形成・成長意欲向上のため、社員自らが育成コースをエントリーし、上司と面談を行った上で決定

### 2. 自己観察制度

毎年、社員が記入する「自己観察表」に基づいて上司との面談を一人ひとり行うことで、自らの仕事ぶりや適性を見直し、職務を振り返る機会とするとともに、今後のキャリアや能力開発の方向性を考える場としている

### 3. チャレンジセミナー等の自己啓発援助

育成コース、職責資格別に設定されている役割期待に基づく体系から、個々人の課題に合わせて選択し、自主的に参加できる研修制度「チャレンジセミナー」や、公的資格援助制度、通信教育制度がある

### 4. 啓発プログラム

職責資格の節目のタイミングで、基礎能力診断、ヒューマンアセスメント、キャリアアセスメント等を行うことで、職場での職務遂行と自己啓発による能力向上の結果を確認する機会としている

### 5. 社内公募制度「人材公募」

特定の仕事に自ら手を上げてチャレンジする人材を求める「人材公募」制度を設けている。関係会社での仕事を対象に昭和63年からスタートし、平成5年からは社内の仕事にも範囲を広げている。現在までに251名が新しい職場で活躍

### 6. 若年層の育成

入社3年間を若年層育成期間として位置付け、社会人としての基盤を作る時期としている。6ヶ月目、2年目、3年目の節目で、フォローアップ研修を行い、その間、新人指導員の任命等により育成を推進

### 7. キャリアガイダンス研修・キャリア開発面談

セカンドライフを見据えてどのようなキャリアを築いていきたいのかを考えるきっかけとして、45歳、53歳のタイミングでキャリアガイダンス研修を行っている。研修後は、自身の職歴や能力・持ち味などを棚卸した上で、人事部担当者全員が面談し、今後の進路についてアドバイスを行う

### 8. 女性活躍推進

採用、育成、意識・風土改革の3つを柱に女性活躍推進に取り組んでいる。

女性社員を対象としたメンタリングプログラムを実施し、キャリア意識の向上と人脈形成をサポートしている。新卒総合職採用に占める女性比率30%以上

キャリア支援企業表彰2014

## 有限会社共栄資源管理センター小郡

所在地 福岡県小郡市 業種 一般廃棄物処理業 従業員数 36人

(連絡先) サービスチーム 道久 嘉朗 (ミヒサ ヨシロウ) 電話0942-72-0497

E-mail:yoshiro@kyoeisigen.co.jp

### 「企業の基は人なり」

人は自社の最大資産、人を育て、人が磨かれる仕組みづくりで企業価値を上げる

#### 1. 新入社員教育に力点を置いた人材育成

1年間に6回の社員面談を実施(社長2回、リーダー2回、グループ長2回)。1対1の面談によりコミュニケーションを図り、将来のキャリア形成に関する悩みや希望を聴き、今後の目標設定に役立てている。

#### 2. 自発的な社外研修受講を推奨

自らのキャリア形成を進めるために必要であると考え外部研修について、従業員が会社に申請することにより受講することができる。①次年度に受講したい社外研修について志望動機や期待される成果などを記入した「社外研修派遣申込書」を提出し承認を得て参加。②受講後にその成果およびその成果を今後どのように活かしていくか「研修報告書」にて報告。③3ヶ月経過後に学んだことをどのように業務に活かしたか、その自己評価などを記入した「研修3ヶ月経過後報告書」にて報告。従業員の自己啓発を支援する仕組みとして機能している。

#### 3. 充実した社内教育研修制度

##### ・ビジネススクール

全社員を対象として1年間に6回実施。廃棄物処理法や労働安全衛生など業務上必要な知識の習得を目的としている。

##### ・ビジネスカレッジ

経営管理者及びその候補者を対象として1年間に6回実施。よき経営管理者になるため、また、管理者として的人格形成のために実施している。

その他さまざまな社内研修制度が導入されている。

#### 4. キャリア名簿

キャリア名簿とは、入社日から現在に至るまでに所属していた部門、職位、所属期間などの職務経歴と、その間に取得した資格や受講した研修の内容などが記載された名簿である。毎年1回、4月に一人ひとりが過去1年間にやってきたことを記入して名簿を更新している。入社日から現在までを振り返りそれを将来のキャリア形成に活かしている。ジョブ・カードの一部として利用することもできる名簿になっている。

#### 5. 非正規雇用の社員の正社員化

非正規雇用の社員の大半は定年後の嘱託社員か臨時の期間雇用者であるが、期間雇用者として雇用した者であっても正社員として求められる能力を持っていれば正社員へ登用している。(2014年度1名実績あり)

キャリア支援企業表彰 2014

## 社会福祉法人みずほ厚生センター

所在地 大分県臼杵市 業種 社会福祉事業 従業員数 220人

(連絡先) 障害者支援施設 聖心園 高橋 智秀 電話 0972-63-6692

E-mail:takahasi@i-mizuho.net

職員は、施設経営の「パートナー」という考えのもとに働きがいのある、働きやすい職場作りを目指し、「共育・共生」を実現

### 1. 法人の経営理念・基本方針を小冊子にまとめ配布

- ① 「クレド:わが法人の信条」として印刷し職員がいつも携帯できるように配布
- ② 一人一人の尊厳を守り「共育・共生」の地域づくりに貢献を最上位概念とし、「パートナー行動基準」「求める人材像」「求めるリーダー像」を掲げている
- ③ 5年分の「私の目標」を記載するようになっている

### 2. 実用的なキャリアパスと人事制度

- ① 職種毎の職務要件書と人事考課を兼ねたキャリアパスシートでパートナーが自分の仕事は何をやるべきか、どこを目指すべきかが明確
- ② 人事考課は、基本給表ではなく、昇給係数と昇給額により柔軟にコントロール
- ③ 習熟に係る年数と能力の発揮度を係数化したハイブリッド計算方式
- ④ 被評価者は、評価のプロセスと現在のランクを認識

### 3. 「共育・共生」を通して「学習する集団」に

- ① 部門毎、役職及び経験年数毎のポイント制教育カリキュラム
- ② 国家資格取得のバックアップ 平成 25 年 3 月 31 日現在、・社会福祉士 4 名、・介護支援専門員 13 名(前年度 11 名)・介護福祉士 32 名(前年度 28 名)・精神保健福祉士 1 名(前年度 1 名)
- ③ 資格取得を費用及び時間面から支援し、取得した場合は、一斉メールで全パートナーに知らせ、忘年会でも表彰

### 4. 短時間正規職員制度でキャリアの寸断を防止

- ① 平成 22 年よりいち早く短時間正規職員制度を導入
- ② 短時間正規職員は、社会保険も加入し、賞与も支給するので社会保障や経済面からも安心でき、安定した暮らしを確保

### 5. 女性の雇用促進

- ① 男女は、平等に機会提供(管理職 15 名中女性 3 名、指導職 26 名中 16 名)
- ② 非正規雇用の職員については、1 年間の人事考課で標準以上であれば、本人の希望により、次年度を正規職員として雇用

2015

対象企業募集

# キャリア支援 企業表彰2015

人を育て・人が育つ企業表彰

厚生労働省では、平成24年度から、キャリア支援企業の理念や取組内容を広く啓発、普及するための表彰事業を実施しています。キャリア支援企業とは、人を育て、人が育つことに重点を置いた取組みで成果を上げている企業をいいます。以下の要領で対象企業を募集します。皆さまのご応募をお待ちしています。

**募集受付期間：平成27年5月14日(木)～7月15日(水)必着**

**従業員のキャリア形成支援に取り組む企業の皆さま、ぜひご応募ください。**

## 募集概要

<p><b>募集対象</b></p>	<p>次の2つに継続的に取り組んでいる企業等※を募集します。</p> <p>①従業員に職業能力開発の機会を提供している。 ②従業員が希望するキャリア（職業経歴・働き方）を形成していけるよう、支援を行っている。</p> <p>※企業等とは、企業（事業所単位でも可）をはじめ、物資の生産・販売、サービスの提供など、経済的事業を継続的に営む法人。</p>
<p><b>応募資格</b></p>	<p>次の2つの要件を満たしていることを応募資格とします。</p> <p>① 応募時点において、労働関係法令に関して重大な違反がなく、かつ、その他の法令上または社会通念上、表彰にふさわしくないと判断されないこと。 ② 表彰を受けた場合、取組内容の公表が可能であること。</p>
<p><b>応募方法</b></p>	<p>① 指定の応募用紙に必要事項を記入して、事務局宛に郵送でお送りください。応募用紙は、厚生労働省または中央職業能力開発協会ホームページからダウンロードできます。</p> <p>◆厚生労働省ホームページ <a href="http://www.mhlw.go.jp/">http://www.mhlw.go.jp/</a>        トップページ＞分野別の政策＞雇用・労働＞職業能力開発＞        報道発表資料（職業能力開発局）＞「キャリア支援企業表彰2015の応募受付開始」</p> <p>◆中央職業能力開発協会ホームページ <a href="http://www.career.javada.or.jp/">http://www.career.javada.or.jp/</a>        トップページ＞キャリア形成＞キャリア支援サイト＞キャリア支援企業表彰＞募集要項等</p> <p>② 記入内容を分かりやすくするため、必要に応じて、資料（写真・図・イラスト、掲載記事など）を添付してください。</p> <p>*詳しくは募集要項をご覧ください。</p>
<p><b>応募締切</b></p>	<p>平成27年7月15日（水）必着</p>

## 選考と表彰

### 審査の視点

応募いただいた企業等の取組みを、次の3つの視点から多面的に評価し、審査委員会において表彰企業を選定します。

3つの視点	評価のポイント
1 キャリア形成の仕組みや活用	①「従業員の視点」 キャリア目標の設定、的確な職業能力開発の機会の提供、公正な職業能力の評価が行われるなど、従業員の成長感・成長期待に応えられる取組みかどうか。 ②「企業の視点」 企業（組織）ビジョンに連動した人材育成方針に基づいた方策を推進するなど、企業ビジョンとの統合が図られている取組みかどうか。 ③「社会の視点」 例えば、高齢者の活躍の場の確保につながっているなど、雇用や職業能力開発に関する社会的な課題を解決する方向に合致し、社会との調和が図られているかどうか。
2 機能・効果性	取組みが仕事の質、生産・サービスの向上や労働者の評価の向上などにつながっているかどうか。
3 普及推進への貢献	取組みにモデル性があり、他企業での導入や活用可能性があるかどうか。

\*以上の視点をすべて満たしている必要はなく、この中のいくつかで優れた特徴を持つ企業等も表彰対象として選定されますので、積極的にご応募ください。

### 審査結果発表

平成27年10月下旬予定（表彰対象企業等には直接通知します。）

### 表彰

「キャリア支援企業表彰2015」として、5～10法人を厚生労働大臣が表彰します。

### 表彰企業の公表ほか

- ① 厚生労働省記者クラブを通して、プレス発表を行います。
- ② 自社のホームページ、パンフレットなどに「キャリア支援企業表彰 2015 厚生労働大臣表彰受賞企業」である旨記載することができます。
- ③ 表彰式・事例発表の場を設けます。
- ④ 好事例集の作成、配布、厚生労働省または中央職業能力開発協会のホームページに表彰事例を掲載します。また、厚生労働省の広報誌などで表彰事例を紹介することがあります。
- ⑤ 厚生労働省などからの公開内容については、あらかじめご確認いただきます。

## 問い合わせ・応募先

中央職業能力開発協会 キャリア形成促進室 キャリア支援企業表彰 2015 事務局  
担当 塚田、前島 TEL: 03-6758-2892、2820  
〒160-8327 東京都新宿区西新宿7-5-25

URL:<http://www.career.javada.or.jp/> E-mail: [hyoushou@javada.or.jp](mailto:hyoushou@javada.or.jp)