

キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰

栗田アルミ工業株式会社

所在地 茨城県土浦市 業種 輸送機械製造業 従業員数 221人

いろいろな仕組みを整えて、男性も女性も、高齢者も、国籍が違って、心を一つにして、多様な人材の力で社業発展を目指して、人財の育成を推進

1 すべての社員を対象に、資格取得などの費用は全額会社負担

- ① 通信講座・社外セミナー・資格取得など自己啓発費用は、原則として旅費を含め全額会社負担、就業規則に明示
- ② 業務に関連しなくても上司の承認があれば原則受講可能
- ③ 通信教育利用者 24年度 137名、25年度上半期 79名、下半期(現在) 82名受講
通信教育の課題について上司が目を通し、学習をフォロー、その結果、ほぼ全員が修了し、50%以上の者が優秀者(平均90点以上)として表彰を受けている
- ④ 教育体系図により、社員の段階ごとに会社が推薦する通信講座などを利用しやすいように1枚の用紙に記入
- ⑤ 資格取得、専門知識習得など個人別の総合考課表に記録

2 生涯現役を目指し、実質的に定年を撤廃

- ① 9月30日現在の最高齢者は、男性75歳、女性67歳
- ② 中高齢者の不意の病気に対応するため及び自己啓発・ボランティア活動等に活用する目的で「有給休暇積立制度」を創設
- ③ 社員プロジェクトチームにより就業規則を改定し、60歳以上の社員が退職するまでの働き方として、短時間勤務を含めて多様な働き方を本人が選択することが可能

3 社員食堂に各種技能検定有資格者・技能修了者の一覧表を掲示

能力開発啓蒙促進活動の見える化を推進

4 期間社員(外国人を含む)、パートからの正社員化

勤務成績、職場推薦を経て、希望者はほぼ全員社員に転換

5 中央職業能力開発協会の「職業能力評価基準」を参考に「職業能力開発シート」の作成

評価シートは自己分析に資する目的で、人事考課に直接関係なく従業員の気づきに役立っている

6 子育てにやさしい企業を目指して

育児短時間勤務制度・就業時間の変更・所定外労働の免除制度など、法定を超える育児支援制度を整備

キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰

有限会社COCO-LO

所在地 群馬県桐生市 業種 介護事業 従業員数 65人

仕事を楽しむためには専門性を高めることが不可欠 やる気、学ぶことを応援し、キャリア形成を全力で支援

1 自己研鑽の重要性の浸透努力と多様な能力開発機会の確保

社長から、朝のミーティング（毎週月曜日）及びブログを利用して自己研鑽の大切さ等を常に発信、就業規則の前文に自己研鑽の大切さを明記

年間スケジュールに基づき、週に1回、各種社内勉強会を実施（第1週：全体勉強会、第2週：社長を講師とする勉強会、第3週：事業所ごと勉強会、第4週：専門職別勉強会）、勤務時間外は残業とし、勉強会においては500円以内の食事を用意、他に各事業所管理者向け研修（今年度は宿泊研修も実施）、外部講師による研修（部外者の参加も可）の実施

社員が必ず所属する7チームのうちの「チームブレイン」が勉強会を企画・運営

就業規則に「研修・資格取得支援制度」を位置づけるとともに、研修参加・資格取得等に費用がかかる場合、費用を補助（年間1名7万円を上限）

外部研修参加時には研修参加費、交通費、宿泊費を負担（回数制限なし、1回7万円まで）

「自分を高める休暇」として最長1年間の休暇（無休）制度あり

自己研鑽に励んだ者や、充実したプライベートを送った者を対象とした表彰制度あり

（今年度COCO-LO賞5名受賞）

2 「夢リスト」・「セルフチェック表」によるキャリア目標・個人目標の設定・見直し

4月にキャリアアップ研修の実施により、「夢リスト」で1年間の個人目標設定

年に2回の管理者面談（各事業所リーダー）で、「夢リスト」・「セルフチェック表」による相談の実施・年1回、社長との面談を行い、資格取得や管理者候補への意欲を聞き入れている

3 立候補制度による施設長への就任など多様な働き方

管理者を希望する者は、立候補し、管理者会議で審査、研修を受けた上で、管理者になることが可能（24年10月にオープンした施設はこの制度による施設長が就任）

社長起業塾として、社長とともに新規事業を考える社員を募り、随時会合を開催

4 軽度の知的障害のある職員もヘルパー2級の資格取得

21年に入社、24年に講習に通い、周囲の社員の協力も得て、資格を取得

5 非正規社員も正社員化が可能

育児等の都合で就業時間が短い非正規社員も、能力の向上、時間の都合がつくようになれば随時正社員化

キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰

株式会社山岸製作所

所在地 群馬県高崎市 業種 金属加工業/精密機械加工業 従業員数 96人

「企業は人なり。人材育成は企業力」の理念に基づき、『テクニカルセンター』 や『テクニカルマイスター制度』で新人から幹部までの人材育成を実施

1 「企業は人なり。人材育成は企業力」の企業理念で人材育成

押しつけでなく、自己啓発、自己改革により個人の能力が発揮でき、技術だけでなく人として世界に通用する人材育成を目指している

2 社長自らキャリア・コンサルタント資格を取得し、社員と面談、研修会への参加

社長が、社員に不満を感じてきたのは社員を育ててこなかった自分に責任があると気づき、イキキした会社づくりに努力、キャリア・コンサルタント資格取得を契機に夢ややりがいを社員と共有

毎週1回面談の時間を用意、また常務を中心に幹部社員を対象とした「傾聴の勉強会」を毎週実施、キャリア・コンサルタント有資格者2名、産業カウンセラー有資格者1名在籍

3 技能教育活動「テクニカルマイスター制度」の推進

ヒューマンスキルとテクニカルスキルの両方の能力を育成する制度

各部門に必要な職務を明示し、その進捗状況を評価、次に何を習得すべきか明確化

毎年1月・5月に成果発表会を実施、素晴らしい取組は表彰しモチベーションアップ

過去、中間リーダーの育成が課題になった際、リーダーに選ばれた者の未経験、社長の過度の期待により両者に溝ができ、若手社員の退職が続いたことの反省に基づき制度化

4 群馬県認定職業訓練校「ヤマギシテクニカルセンター」の運営

2010年開校、入校者は新入社員が中心、4月～9月に1日あたり2～3時間・週2～3回・約130時間のカリキュラム、機械加工の基礎知識を身につけ、OJTがスムーズになり、先輩社員とのコミュニケーションも深まり（毎年新入社員6～8名、関連会社約2名が対象）

5 技能検定合格者の職種・級・名前を掲示板に表示

6 社員全員参加による社内ピカピカプロジェクト運動の展開

工場内及び各自の机の中にある不要物の廃棄、トイレ清掃

7 65歳以上高齢者の再雇用

社員96人のうち65歳から73歳まで12名の者が活躍（嘱託、パート、仕事内容変わらず）

キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰

伊藤忠商事株式会社

所在地 東京都港区

業種 総合商社

従業員数 4,296人

社員一人ひとりが自らのキャリア開発を主体的に捉え、成長を促す仕組みを提供することで、「キャリアと多様性を重視した人材力強化」を体系的に推進

1 **民間企業として初めての「キャリアカウンセリング室」の設置**

2002年にキャリア支援を行う社内組織として立ち上げ、専任のキャリアカウンセリング有資格社員が常駐。階層別研修時に、人事・総務部室長クラス及び社内キャリアカウンセラーによる個別面談を実施し、きめ細かなキャリア支援を推進

2 **キャリア・ビジョンシートを活用したキャリアビジョン面談**

「気づき」による自己研鑽を促すべく、毎年キャリア・ビジョンシート（WEB実施、自らの強み・弱みを把握、それを強化/補う100種類以上の研修（集合研修やE-learning）を検索可能）を作成し、短期・中長期のキャリアビジョンや能力開発等につき上司との面談義務付け

3 **職掌移動制度などによる多様なキャリア志向への対応**

年に1回、全社的に総合職・事務職（一般職）・特別職（弁護士資格所持者等）間の職掌移動を実施、事務職については、本人の働き方・キャリア志向に応じて2つのコースを設定

4 **多様な人材への活躍支援、及び多様な働き方への選択**

性別・国籍・年齢等、多様な人材の活躍を支援すべく、2003年より「人材多様化推進計画」を策定、2013年度に総合商社初の女性執行役員誕生、女性の海外駐在支援（子女のみ帯同して海外駐在可能な制度の新設等）やロールモデルを創出し、頑張る女性社員へのキャリア支援を推進

5 **多様な職業能力開発体系**

OJTを中心に据えた上で、全社研修（階層別、選抜・選択研修）と6つの営業組織独自研修推進。全社研修として、新入社員研修、4年目・8年目研修、新任部課長等の節目研修推進

6 **公平・公正な評価の実施**

全組織長に対し評定者研修を義務づけ、評定者自身の評価傾向診断やDVDを使った評価フィードバック体験を実施、部下が上司のマネジメントスタイルを評価する多面観察を毎年実施

7 **派遣社員・中途採用者に対する公正な評価**

派遣社員研修の実施、優秀な派遣社員に対する表彰制度、正社員としての採用を実施
キャリア採用者（中途採用者）に対しては、メンター制度、集合研修等を実施し社内ネットワーク構築を支援

キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰

SCSK株式会社

所在地 東京都江東区 業種 情報・通信業 従業員数 7,510人

「働きやすい、やりがいのある」会社づくりを目指し、社員一人ひとりが自発的に成長し続ける仕組みの整備と充実したワークライフ・バランスの推進

1 「スマートワーク・チャレンジ20」により働きやすい会社への取組

情報サービス産業は長時間労働とのイメージを払拭し、有給休暇取得日数20日＋平均月残業時間20時間を目標に、業務効率化と意識改革に取り組む

アイデアコンテストの開催、各課の実態に即した具体的施策の作成など

働き方の改善度合の高い組織を褒賞（削減分残業手当を原資に賞与の特別加算を実施予定）

2 人材公募制度、研修受講など自発的・主体的な成長を促す仕組みを整備

FA、人材公募制度、海外トレーニーなど、自ら成長をデザインする機会の提供

自分に必要なものを選択して受講できる研修体系

自らの現状と目標感について専門性認定制度で可視化

多様性に配慮した研修・フォロー施策（女性ライン管理職は、2018年に100名とする目標）

CDP制度、目標管理と評価を通じた上司との対話、フィードバック・アドバイスによる主体的成長の促進

3 年1回の長期キャリアビジョンと中・短期の目標設定のためのキャリア開発プログラム制度（GDP制度）

キャリア開発シート、一般社員用、上司用の運用ガイドを提示し、部下と上司の対話を促進

4 キャリアアドバイスセンターによるキャリアよろず相談、マネージャー支援の実施

キャリアアドバイザー4名（産業カウンセラー資格所有） 面談実績232名（2012年度）

階層別研修でセッションも担当し、キャリア自律を啓蒙

5 多様な教育機会の提供、自己啓発支援

専門能力研修（4,379名 2012年度人数以下同じ）、マネジメント・階層別研修（2,384名）、共通能力研修（1,724名）、グローバル人材育成（105名）に大別し、年間約300コース提供
さらに、所属部署独自の研修受講、勉強会あり

自己啓発支援として、資格報奨金制度（732名）、語学学習への支援（1,887名）、国内大学院派遣制度などあり

6 専門性認定制度の推進

職種・専門分野で専門性のレベル評価（7段階）、必然的に自己研鑽が求められる仕組み

キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰

大和証券株式会社

所在地 東京都千代田区 業種 証券業 従業員数 8,080人

多彩なキャリアパスを設け、全ての社員がモチベーション高く働き続けられる環境を整備。社員のライフステージに合わせて、法定を超える様々な両立支援を実施

1 **年2回の自己申告制度、職制転向試験等により多彩なキャリアの選択機会提供**

半年に一度、自己申告書により、今後のキャリアビジョンを申告

職制転向制度を年2回実施

(職制転向者は、2009年度から2012年度の過去4年間で約750名)

社員専用のWLB推進サイト「ダイワWLBステーション」を設置

当サイトは自宅からも閲覧可能なため育児休職中の社員も活用

サイト内の掲示板機能を利用した「キャリアに関する相談窓口」では、女性役員や女性部室店長が「キャリア・アドバイザー」として女性社員からの悩みや相談に対応

「キャリアデザインブック」として人事制度、教育研修制度を冊子にまとめ配布

2 **キャリアビジョンに沿って、自ら選択、参加できる職業能力開発機会**

段階に応じた教育研修内容と多様な資格取得に補助

年次に応じた研修カリキュラムの他、従業員個々のステージに応じて自ら選択、参加できる研修を実施、資格取得はポイント制で、昇格の必要条件

3 **キャリア支援により資格取得者が増加**

ファイナンシャルプランナー等の資格取得者が年々増加

例 AFP保有者 2005年末 約2,300人→2012年末 約5,000人

4 **様々な両立支援制度(育児・介護等)を整備**

従業員のライフステージに合わせて両立支援制度を整備

5 **女性の活躍支援**

管理職に占める女性比率 2005年度末 2.2%→2013年度末 4.8%

現在生え抜きの女性役員5名、全国127支店のうち14の支店長が女性

6 **パート社員・派遣社員の正社員登用**

在籍3年超のパート社員、派遣社員を正社員へ登用

7 **営業員再雇用制度の推進**

結婚、出産などにより退職した社員のうち、退職後5年以内の社員は、退職時と同じ処遇条件で再雇用

キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰

有限会社原田左官工業所

所在地 東京都文京区 業種 左官・タイル・防水・組積工事業 従業員数 40人

4年間で職人へステップアップさせるための教育訓練・仕組みを実施。女性の長所を伸ばすことと環境を整えることで女性職人を多数育成

1 女性職人の育成（40人中7人の女性職人・見習いが在籍）

女性進出が難しいとされていた左官への女性入職者を増やし、育成の仕組みづくり
女性の特徴が生かせる仕事を創り出し、長所を伸ばすよう努力

2 左官版モデリング訓練の実施

OJT教育だけでなく、名人の施工モデル・ビデオを見て作業手順をまねるOFF-JTを導入
習熟期間の短縮化 現代版の「見て習う」訓練

3 見習い期間（4年間）のうちにOJT、OFF-JTで基本作業を習得

4年間のうちで、1ヶ月、3ヶ月、6ヶ月、1年、2年、3年目に定期的に社長面談
目標設定、キャリア形成、現場での悩みなどを聞き、配置転換などに活用
ブラザー・シスター制度：5～10年目の先輩が月1回定期的に面談、仕事面・プライベート
面の相談、3ヶ月に1回ブラザー・シスター同士で飲み会（費用は会社が2万円まで負担）
4年目の披露会に社員全員・家族が参加、記念品・お祝い金・4年間の写真を授与
本人が先輩や親へ感謝の言葉を述べる

4 左官・タイル技能検定試験受験への支援

合格後に会社が受験料を全額負担、技能検定1級合格者に報奨金制度（5万円）あり
外部の技能検定説明会、練習会への費用を会社で全額負担
社内練習会の企画・実施
INAX 建築技術専門校へ1年間見習い工社員派遣
自発的な資格取得に対し、会社で半額又は全額負担
左官1級5人、同2級7人、タイル1級7人、同2級2人

5 女性専用の更衣室・休憩室、育児休業制度など女性の働きやすい環境づくり

6 従業員と社長との年1回の面談

個人の目標設定とキャリアデザインを定期的に振り返り

7 経営計画書を冊子にして従業員全員に配布

月1回の全体会議で読み合わせを行い、周知徹底

キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰

株式会社ヒロハマ

所在地 東京都墨田区 業種 缶パーツ製造業 従業員数 125人

「一人ひとりの素晴らしさの最大限発揮」を目的とした人事理念のもと、 「立志」「自己育成」「仕事での社会貢献」をめざすキャリア形成支援

1 経営理念に「一人一人の持つすべての能力を共にベストの形で花開かせよう」と位置づけ、 人事管理制度の中に「職能資格制度」を確立

各レベルの内容を「職能資格要件表」に明示し、基本給及び人事考課にも連動

2 定期的な自己申告、面接により、本人の希望を聞きながら配転や自己啓発がシステム化

毎年2月に全員が「自己申告書」を提出、それをもとに社長・会長・部門長と面談

将来進むべき方向、仕事の目標、スキルアップの具体的方向などを明確化

各課の年間業務計画の中で、各人が求められる力量に応じて個別の教育計画を策定

基本的に半年に1度以上、上司による進捗確認を実施し、その際に教育計画も見直し

3 多様な職業能力開発機会の確保

① 新入社員：入社前 通信教育「社会人としての基礎知識」、入社後3ヶ月 製品知識の基礎教育 ②2年目：1年かけて生産システムの概要 ③中堅社員以上：週1回 外部コンサルタントによる個別指導（個別に1時間/1人コーチを受けられる、職場改善・部下育成等テーマはさまざま、中堅社員以上のキャリア形成にプラス ④係長以上：月1回 外部機関を招いたマネジメント講習会、外部主催のメンタルヘルス講習会を受講し知識を高め実践につなげる

有志：「キャップの勉強会」、「ISO 勉強会」、「技術の勉強会」など

業務に関する通信教育、外部講習会参加、資格試験の取組は、非正規を含め全社員対象、費用は全額会社負担、参加は業務の一環、毎年3月を「通信教育強化月間」に設定

(24年度受講実績 通信教育43名、外部講習会47名、資格試験27名)

4 非正規社員の活用

非正規社員は、パートと準社員・嘱託に分けている

非正規は、準社員、社員への登用制度あり

5 女性の働きやすい職場へ努力

千葉工場は、金属製品プレス加工だが、男性36名、女性41名（非正規を含む）

定着率が良く、出産後に育児休業を取得して職場復帰ができる環境づくりで多数の実績有り

介護休暇は、非正規も利用できるよう取得実績を作った

キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰

三井住友海上火災保険株式会社

所在地 東京都千代田区 業種 損害保険業 従業員数 18,587人

「社員一人ひとりの力量向上」と「社員が活躍する場としての組織力向上」 に重点を置いた能力開発施策により、主体的なキャリア形成を支援

1 目指す社員像として「自ら学び自ら考え、チャレンジし、成長し続ける社員」と位置づけ

2 体系的な能力開発の推進

高い成果は、①マインド、②知識・スキル（「ビジネスパーソンに共通のもの」と「所属部門や担当業務に直結するもの」）に支えられ、人事部と各部門の人財育成担当が連携して各施策を推進

例 人事部では、集合研修のうち「マネジメント研修」・「カフェテリア方式の任意選択型研修」などを実施

各社員に対し、「能力開発マップ」・「部門別スキルマップ」によって、「必要な知識・スキル」・「学習手段」を示し、自己啓発を促している

例 損保事業に必要な資格取得支援、社内イントラネットeラーニングシステムなど実施

3 目標チャレンジ制度・キャリアマネジメント研修などによるキャリア目標の設定・見直し

① 目標チャレンジ制度：パート社員を含む全社員対象、個人目標・将来に向けた能力開発目標を年3回上司との間で目標チャレンジ面談を実施

② キャリアマネジメント研修：中長期のキャリア、自分の強みを活かして組織に貢献していく意義と必要性などを考える機会を提供、

入社2年目、33歳、43歳に実施、今後は50歳代にも広げる予定、43歳参加者全員に社外コンサルタント（産業カウンセラー）による個別面談も実施、

③ 成長Myページ：社員が自らの成長を振り返り、今後のキャリア形成を考えるツール

④ 能力開発マップ：社員自身が自分に役立つ研修・通信講座・推薦図書の確認が可能

⑤ 役職者へのマネジメント研修：全ライン長を対象、2012年度843名参加

4 ポストチャレンジ制度・希望担当業務等の自己申告制度など多様性・裁量性のある働き方

社員自ら希望する業務にチャレンジできるよう「ポストチャレンジ制度」・「希望担当業務等の自己申告制度」、社員自ら裁量を持って働くことができるよう「企画業務型裁量労働制」・「事業場外みなし労働時間制」、仕事を自主的・計画的に行うことができるよう「フレックスタイム制・シフト勤務制」・「ホームオフィス制度」などの制度を用意

キャリア支援企業表彰2013 厚生労働大臣表彰

サントリーホールディングス株式会社

所在地 大阪府大阪市北区 業種 製造業 従業員数 6,109人

従業員一人ひとりの成長とキャリア自律を支援し、 「やってみなはれ」を発揮できる人材育成をめざす

1 「フロンティア体系」をもとに人材育成を推進

「自分の内なる〈フロンティア〉を開拓しよう」をメッセージに、キャリア開発体系を「フロンティア体系」を整理、3つの軸で一人ひとりのキャリアを支援

① Growing：基盤人材としての成長を促す

資格階層ごとに求める人物像を「フロンティアステップ」と整理、「MUST（求められる姿）」・「CAN（発揮してほしい力）」・「VALUE（サントリー-VALUE）」で明示

新入社員での実施例：入社時研修、生産実習、営業実習、環境保全活動などを体験実習

② Self-Reliance：キャリアサポートや自己啓発の仕組みの提供

1) 自己啓発支援プログラムを用意（応募型研修など約520種）、嘱託・契約社員も受講可
2012年1,867名受講

2) 人事本部内にキャリアサポート室(8名)を設置し、個々のキャリア相談をサポート、随時受付型面談の他に異動・休職明けなどキャリアの節目に面談を実施、年間のべ700人と面談

3) 入社4年目・12年目（必須）、40代、50代（必須）にキャリア・ワークショップを開催し、気づきの場を提供、参加者累計2,092名（2006年～2012年）

② Stretching：経営戦略とリンクしたキャリアストレッチ

グローバル人材育成と自ら手を挙げてチャレンジする風土づくりを目指し、若手・中堅・リーダー向けに「トレーニー」「キャリアチャレンジ」「MBA留学」などを、課長・部長向けに「グローバルリーダーシップ研修」などを実施、他に社内公募制度も実施

2 一人ひとりのキャリア開発をサポート

・キャリアビジョン：「なりたい姿」（中長期的な将来や異動希望など）を話し合う「キャリアビジョン」を考課面接（年4回）とは別に年1回実施、面談後上司は従業員一人ひとりの育成計画を作成、人事部門とも共有

・若手従業員は10年で3部署を経験、新入社員へのコーチャー制度導入、コーチャーは研修で「教える技術」、「伸ばす技術」を習得

・仕事とライフイベントの両立を支援する制度（キッズサポート休暇、ジョブリターン制度など）の実施、フレックス・テレワーク導入によるワークスタイル革新の推進

「キャリア支援企業表彰 2013」審査委員会委員名簿

○今野浩一郎	学習院大学経済学部教授
岩田喜美枝	公益財団法人 21世紀職業財団会長
北浦 正行	公益財団法人日本生産性本部参事
杉浦 信平	厚生労働省職業能力開発局長
花田 光世	慶應義塾大学総合政策学部教授
守島 基博	一橋大学大学院商学研究科教授

(敬称略、五十音順、○委員長)

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2012」表彰企業一覧

平成 24 年度に厚生労働大臣表彰を受賞された企業は次のとおりです。

企業名	所在地	業種	従業員数
アサヒビール株式会社	東京都墨田区	酒類製造・販売業	3,390人
東京海上日動システムズ株式会社	東京都多摩区	情報・通信業	1,404人
株式会社博報堂	東京都港区	広告・サービス業	3,663人
株式会社日立製作所	東京都千代田区	電気機械器具製造業	34,509人
株式会社日立ソリューションズ	東京都品川区	情報・通信業	10,327人
日産自動車株式会社	神奈川県横浜市西区	自動車、船舶の製造、販売、関連事業	24,240人
株式会社クリアテック	静岡県磐田市	一般機械器具製造業	37人
株式会社デンソー	愛知県刈谷市	自動車部品製造業	43,359人
田代珈琲株式会社	大阪府東大阪市	コーヒーの製造・販売・企画等	16人
株式会社長峰製作所	香川県仲多度郡まんのう町	生産機械器具製造業	72人

表彰企業の取組内容は、次をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/kyarikon/dl/130326.pdf>

別紙 1 4

「キャリア支援企業表彰 2013 表彰式・キャリア支援推進シンポジウム」 開催要領

1 趣旨

「キャリア支援企業表彰 2013～人を育て・人が育つ企業表彰～」において、従業員のキャリア形成支援を推進し、また、成果を上げているとして、厚生労働大臣から表彰を受けた企業の取組内容を情報提供し、従業員にとってのキャリア形成、企業にとってのキャリア支援の重要性を広く、啓発、普及する。

2 主催者

厚生労働省、中央職業能力開発協会

3 後援（申請中）

一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会、公益財団法人日本生産性本部、特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会、全国社会保険労務士会連合会、独立行政法人労働政策研究・研修機構、日本産業カウンセリング学会、日本キャリアデザイン学会

4 開催日

11月26日(火) 13:00～17:00

5 場所

新宿明治安田生命ホール

(〒160-0023 東京都新宿区西新宿 1-9-1 明治安田生命新宿ビル B1F)

6 テーマ

「キャリア支援が切り拓く社員の成長・企業の発展」

7 内容

- 13:00～13:30 (30分) 表彰式
- 13:30～13:35 (5分) 休憩
- 13:35～14:15 (40分) 基調講演
「キャリア支援と人事活動のバランスを考える」
慶應義塾大学総合政策学部教授 花田 光世氏
- 14:15～14:35 (20分) 表彰企業・取組内容の紹介①
サントリーホールディングス株式会社
- 14:35～14:55 (20分) 表彰企業・取組内容の紹介②
栗田アルミ工業株式会社
- 14:55～15:05 (10分) 休憩
- 15:05～16:35 (90分) パネルディスカッション
パネラー SCSK株式会社
有限会社COCO-LO
サントリーホールディングス株式会社
栗田アルミ工業株式会社
コメンテーター 慶應義塾大学総合政策学部教授 花田 光世氏
モデレーター 厚生労働省職業能力開発局
キャリア形成支援室長 浅野 浩美
- 16:35～17:00 (25分) 質疑

8 参加予定者

企業従業員、企業等経営者、人事・教育担当者、キャリア・コンサルタント、職業相談担当者、学生、教育関係者、研究者

9 参加費

無料