

社員を育てる企業表彰

グッドキャリア 企業アワード2018

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

事例紹介

「グッドキャリア企業アワード」とは

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必要があります。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、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、具体的効果等を広く発信、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。

グッドキャリア企業アワード 公式サイト
<https://career-award.mhlw.go.jp/winners.html>



「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。

「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、労働者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。

グッドキャリア企業アワード2018

大賞受賞 [厚生労働大臣表彰]

※五十音順

株式会社アシックス

評価のポイント

キャリアビジョンの設定と企業の成長戦略に合致した自律的な能力開発への総合的サポート

具体的な取組

- ◆ビジネスの継続的・安定的な発展を意識した、次世代リーダー育成プログラムや長期海外派遣、女性社員を対象としたライフイベントと仕事の両立のためのキャリアデザイン研修を実施。
- ◆自律的なキャリア形成を実現するための制度として、「エントリー制度」や「社内公募制度」等を設け、自身の希望職種へチャレンジできる機会を提供。
- ◆CDP(Career Development Plan)シートを活用した、キャリアアスピレーション(ビジョン・目標・ありたい姿)とそれに向けた能力開発の検討による選抜メンバーの計画的な育成、成長を支援。 全社展開を見据えた活動推進。



株式会社KMユナイテッド

評価のポイント

ICTを活用した一流からの技能伝承とセルフ・キャリアドックを軸とした多様な人材の育成

具体的な取組

- ◆ICT・デジタル技術による映像学習「技ログ」や自社の教育施設「大阪職人育成アカデミー」を活用し、一流の職人による充実した指導を受けられる環境を整備。
- ◆セルフ・キャリアドックの導入を契機とした、キャリアコンサルタントによる従業員面談の定着とそれに基づく課題把握・解決を展開。
- ◆家族からのサポートを三者面談により仕組み化し、外国人や女性の円滑なキャリア形成を支援。



コニカミノルタ株式会社

評価のポイント

時代の要請にも対応した自律的なキャリアビジョンの実現を本人・上司・会社の三位一体で支援

具体的な取組

- ◆時代の要請に応える「人財のトランスフォーム」を進めるため、本人・上司・会社が三位一体となった、面談を通じた中期キャリアビジョンの作成とその実現に向けたPDCAを実行。
- ◆全従業員が節目となる年齢(30・40・50・55歳)で受講するキャリアデザイン研修や受講後の専任キャリアアドバイザーによるキャリア相談を担う「キャリアサポート室」を整備。
- ◆兼業・副業の解禁やジョブリターン制度の導入、「コニカミノルタカレッジ」(公募型自己啓発教育)の展開、メンター制度や海外派遣プログラムによる若手の支援など多面的なキャリア支援を実施。



東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社

評価のポイント

多様な研修制度と「資格マイレージ制度」を中心に自律を促す幅広い能力開発・自己啓発を展開

具体的な取組

- ◆社外での資格取得も含めた幅広い学習機会を提供する「カフェテリア研修」と、学びを昇格等に反映させる「資格マイレージ制度」により、意欲を持って主体的に学ぶことを支援。
- ◆社内公募制度によるキャリアパスの実現や専門コース社員の認定による高度な専門性の発揮と処遇への反映など、自律的なキャリア形成を促進。
- ◆新入社員の充実した研修や若手社員の資格取得促進、階層別・部門別の研修の実施、次世代リーダー育成教育やMBA取得制度の導入などにより継続的に学びを支援。



UTエიმ株式会社

評価のポイント

無期雇用や転籍制度をベースとした派遣労働者の中長期的キャリアの総合的できめ細かな支援

具体的な取組

- ◆社内キャリアパートナーによるキャリア面談とキャリアパスの説明を含むキャリアデザイン研修の実施により、自律的なキャリア形成に対する意欲を喚起。
- ◆社員の中長期的なキャリア形成を実現するための、顧客企業への転籍を積極的に支援する「Next UT」制度を実施。
- ◆幹部を目指すための「スーパーマネージャースクール」や未経験からの職種転換を支援する自社研修施設での「エンジニア研修」など、キャリアチェンジ・キャリアアップのための研修の実施。



イノベーション賞受賞 [厚生労働省人材開発統括官表彰]

※五十音順

コネクシオ株式会社

評価のポイント

「社内SNSを活用したメンター制度」及び
「昇格・登用制度と学習の連動によるチャレンジの促進」

具体的な取組

- ◆新入社員に対して、社内SNSを活用したメンター制度でのきめ細かな相談やフォローにより定着を支援。さらに、非正規を含む全従業員を対象に、100科目以上のeラーニング(JMAM_eラーニングライブラリ)を無料で提供し、社内昇格・登用制度と連動させることで、自らの意思によるチャレンジを促進。

白鷺電気工業株式会社

評価のポイント

キャリアコンサルタントとの定期面談や資格取得の
全社的なサポートによる意欲の向上

具体的な取組

- ◆社内のキャリアコンサルタントが年2回の個別面談を実施してキャリアビジョンの設定を支援。また、「資格応援プロジェクト」を立ち上げ、資格取得表彰金や資格手当を、技術系以外の全従業員に対象拡大し、意欲の向上を推進。

株式会社東邦銀行

評価のポイント

『ダイバーシティ・マネジメント』に基づく多様な
従業員のキャリアデザインと成長の支援

具体的な取組

- ◆「とうほうユニバーシティ」を中心とした研修体系に基づく、若手からベテラン・女性向けの充実した研修などにより、個々人のキャリアデザインやモチベーションアップを支援。特に、「ライフプラン研修(30歳、40歳、50歳)」では、ジョブ・カードを参考とした「キャリア・プランシート」作成により、キャリアアップへ繋がる行動を明確化。さらに、自己啓発を支援する多彩な仕組みを整備し、従業員の主体的な成長を促進。

株式会社ナンゴー

評価のポイント

自己研鑽への全面的なサポートと
社内コミュニケーションの充実による自律的取組の支援

具体的な取組

- ◆自己研鑽のための研修やセミナーを原則上限なしで全額会社負担することにより、積極的な取組を促す環境を整備。また、毎月実施する加工技術に関する社内テストや、社員同士が日頃の感謝を伝える「サンクスカード制度」を通じた社内コミュニケーションの充実により、自律的な活動と定着を支援。

社会保険労務士法人ハーモニー

評価のポイント

顧客の「働き方改革」にコミットできる
専門家としての育成・成長を目指したキャリア形成支援

具体的な取組

- ◆チーム単位での定期的な面談や勉強会を通じた目標設定や進捗状況の把握により、個々人がキャリアを考えることを支援。さらに、費用を負担し、積極的な学習機会の提供、女性管理職への積極登用により、顧客からの多様なニーズに対応するための高い専門性の獲得や、社労士資格取得へのチャレンジを促進。