GOOD CAREER COMPANY AWARD 2026

グッドキャリア企業アワード2026

── 受賞企業における取組概要 ──

大賞

厚生労働大臣表彰

大賞は、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を表彰します。ここでは、主な取組内容を記載しています。

大阪ガス株式会社

所在地：大阪府大阪市 ｜ 業種：ガス業 ｜ 従業員数：1,303 人 / その他非正規従業員数：18 人

審査した委員の評価

「知る・考える・行動する」ための仕組みを構築、新たな挑戦を促進
スキル・経験の可視化と上司やキャリアコンサルタントとの対話を一体的に実施
社員の声を施策改善に反映し、キャリア支援を継続的に高度化

事業環境の変化や働く意識の多様化を背景に、「従業員の輝き向上」を経営戦略の１つとして重点課題に掲げ、社員が自律的にキャリアを「知る・考える・行動する」ための仕組みを整備。

独自のタレントマネジメントシステムでポータブルスキルや経験領域を可視化。1,100 名超の先輩社員の経歴公開、上司との自己観察面談、節目年齢での研修やキャリアコンサルタント面談等を組み合わせ、社員が自らキャリアを考え選択する機会を提供。

社内インターン「タメスキル」や公募制度を実際の異動・海外駐在等のキャリア展開につなげるとともに、キャリアコンサルタント面談で把握した社員の声を研修や制度運用の改善に反映。

株式会社ササキ

所在地：山梨県韮崎市 ｜ 業種：電気機械器具製造業 ｜ 従業員数：347 人 / その他非正規従業員数：29 人

審査した委員の評価

経営層が先に体験し、対象を段階的に拡大して全社へ浸透させたセルフ・キャリアドック
外部専門家との対話を人事制度へ還流し、離職率改善と派遣社員からの正社員登用・中核人材化を実現

半導体需要の拡大に伴う急成長の中、離職率 15%と現場の疲弊を背景に、外部の 1 級キャリアコンサルティング技能士と協働した自走型組織への変革に着手。

社長・役員が自ら体験参加したうえで、対象を段階的に拡大しながら展開したセルフ・キャリアドック。キャリア形成カードによる棚卸しと上司との 1on1 を軸に、外部専門家と経営層による月 2 回の定例会議を通じた現場の声を人事評価制度改善に直結。

キャリア自律チェックシートのデータ分析により、要ケア層を早期に検知し予防的フォロー面談を実施、離職率は 15%から 6%へ改善。雇用形態を問わずフラットに評価し、派遣社員から正社員となった社員のうち、課長に 3 名・主任に 11 名が登用されている。

有限会社近松商会

所在地：岐阜県岐阜市 ｜ 業種：各種商品卸売業 ｜ 従業員数：35 人 / その他非正規従業員数：2 人

審査した委員の評価

全ての社員が「幸せだな」「ここで働いてよかったな」と思える状態を作り出すことを重視し、社員が主体的に成長を実感できる「自己組織化」の文化を育成

早期離職、相談できる環境が整っていない、結果を出しても評価されない等の課題を背景に、キャリアコンサルタントと共に制度づくりを開始。企業成長が先か人の成長が先かを考え、全社員が「幸せだな」「ここで働いてよかったな」と思える状態を作り出すことを重視。

社員が主体的に成長を実感できる「自己組織化」の文化をつくるため、これを支える力として、①周囲との関係性を育てる力 ②自分で自分を成長させる力 ③与えられた役割を果たし価値を生む力の育成を目指す。

主体的に提案する社員が増加し、部署を超えた連携が定着、世代や国籍を超えた交流が進むなど自ら学び成長する風土が定着。

パナソニック オートモーティブシステムズ株式会社

所在地：神奈川県横浜市 ｜ 業種：電気機械器具製造業 ｜ 従業員数：3,999 人 / その他非正規従業員数：319 人

審査した委員の評価

学び・対話・社内公募をつなぐ「Career Agent」を軸に、本人の意思による挑戦と自律的なキャリア選択を支援

学習機会や社内公募制度、経験・スキルの可視化、スカウト制度など多様な仕組みを展開

社員一人ひとりのキャリア形成から学び・挑戦までを支援する「Career Agent」を展開し、パフォーマンスマネジメントの仕組み ABD や 1on1 Meeting、キャリア相談を通じて、自律的なキャリア選択を支援。

企業内大学「Panasonic Automotive Systems University（PAS University）」による学習機会と、社内公募「Career PASport」を連動。社内公募制度による部門間異動など、本人の意思による具体的な挑戦・キャリア選択につながっている。

「Career Card」で経歴・スキル・志向を可視化し、「Career Scout」で職場からのスカウト機会を創出。シニア向け「Elder Career PASport」も整備し、年代を問わず多様なキャリア選択を支える環境を拡充している。

株式会社 PHONE APPLI

所在地：東京都港区 ｜ 業種：情報サービス業 ｜ 従業員数：240 人 / その他非正規従業員数：7 人

審査した委員の評価

経営戦略・人材戦略とキャリア形成施策が密接に連動

自社におけるキャリア支援の実践を活かし、顧客企業の人的資本経営や組織づくりを支援

スキルベースの人事制度を軸とし、求めるスキルや昇格要件等を明確化。育成施策との連動により、社員の主体的な学習と挑戦を支援。

多様な 1on1 やキャリア面談を通じて、社員一人ひとりが主体的にキャリアを考える機会を確保し、エンゲージメントの向上につながっている。

社員のウェルビーイング向上、3 年定着率 96%、売上高 22 億円から 45 億円への大幅な伸長を実現し、企業成長につながる好循環を生み出す。

イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

イノベーション賞は、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、今後のさらなるキャリア形成支援の展開が見込まれ、人材育成、ひいては企業経営上の具体の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 を表彰します。
ここでは、主な取組内容を記載しています。

NTT ドコモビジネスエンジニアリング株式会社

所在地：東京都港区 ｜ 業種：通信業
従業員数：1,775 人 / その他非正規従業員数：372 人

審査した委員の評価

- 大学との共同研究によるデータ分析を基に、キャリア自律とエンゲージメントの関係性や促進要因を把握
- セルフチェック・人的支援・生成 AI を連動させ、全社員のキャリア自律を継続的に支援

- キャリア自律を継続的に測定・可視化し施策改善につなげるため、筑波大学働く人への心理支援開発研究センターとの共同研究により約 1,400 名の社員データを分析し、キャリア自律とエンゲージメントの関係や促進要因を把握。
- 「キャリア自律度セルフチェック」「キャリア自律ナビゲーター」「生成 AI キャリア支援」を連動。年 1 回の全社員キャリア面談や四半期ごとのエンゲージメント調査も組み合わせ、測定・可視化・対話・行動支援を一体化して継続的に支援。
- 「キャリア支援対象の空白地帯を作らない」を基本方針に、全社員を対象とし、キャリア相談・研修を契機に、資格取得や社内公募、社外兼業などのキャリア自律行動の拡大につなげている。

株式会社ガスパル

所在地：東京都品川区 ｜ 業種：その他の小売業
従業員数：990 人 / その他非正規従業員数：124 人

審査した委員の評価

- キャリアデザインシート、自己研鑽支援制度、上司による伴走支援を通じた、社員のキャリア自律と企業価値向上
- 社員の声や外部キャリアコンサルタント視点から組織課題を把握、キャリア支援施策の改善に活用

- 「キャリアを考えるきっかけづくり」に留まらず、Will・Can・Must の観点による「キャリアデザインシート」の導入、年 2 回のキャリアデザイン面談、自己研鑽支援制度の拡充、上司による伴走支援の強化等を図り、「考える」「言語化する」「挑戦する」「振り返る」のサイクルが定着。
- 外部キャリアコンサルタントから組織課題に関するフィードバックを受け、キャリア支援施策の改善に活用。
- エンゲージメント調査で全体評価は偏差値 60.4 の A レーティングを獲得、2025 年度営業利益 114 億円、お客様満足度アンケートの最上位評価は 80%と目標を上回る成果につながる。

株式会社勝山電気工事

所在地：群馬県高崎市 ｜ 業種：設備工事業
従業員数：14 人 / その他非正規従業員数：2 人

審査した委員の評価

- 社員が描いた目標を出発点に成長を支援し、背伸びした挑戦ほど正当に評価される仕組みを導入
- 若手の育成を重視し、裁量を委ねることで、多能工化と業績向上を実現。応募者も大幅に増加

- 一つの元請業者への依存で倒産寸前まで追い込まれた過去から、下請けから元請けへと経営の舵を切り、施工のみを担う単能工から、提案・見積・図面作成・施工管理まで担う多能工化への能力拡充を推進。
- キャリアを主体的に考える出発点として「今期どの力を伸ばすか」を社員自ら選択。役員面談で視野・視座を広げながら目指す到達点と道筋を共に描き、背伸びした挑戦を正当に評価する仕組みを設計。BB（ビッグブラザー）制度により OJT を充実させ、新たな領域への挑戦を支援。
- 多能工化と社員の数字への意識変革により、大型案件がなければ 3 億円に届かなかった売上は 7 億円超へ拡大、営業利益率は 5% 以上向上。採用応募数も年間 3 名ほどから 30 名近くへ増加。

有限会社キッズガーデン

所在地：東京都荒川区 ｜ 業種：社会保険・社会福祉・介護事業
従業員数：38 人 / その他非正規従業員数：27 人

審査した委員の評価

- 保育人材不足に向き合い、人材育成を経営基盤に位置づけ、独自のキャリア支援を展開
- 「伸びしろ」を共有する対話や「国家試験カフェ」等の学びで成長を支援、雇用形態を問わず、成長を処遇やキャリアに反映

- 「職員が幸せでなければ良い保育は実現できない」を理念に、保育人材不足の中で人材育成を経営基盤と位置付け、職位ごとの期待像・必要研修・想定年収を明示したキャリアパスで「次に目指す姿」と「必要な学び」を見える化。
- 年 2 回の自己評価・評価面談で強みと「伸びしろ」を共有し、役員との 1on1、対話型研修、新入職員の毎日 10 分の OJT 振り返りと合わせ、対話を重ねる育成サイクルを運用。
- 勤務時間内の「国家試験カフェ」等で働きながらの資格取得を支援（常勤保育士の約 2 割が取得中）し、パート職員も役割拡大を時給に反映。雇用形態を越えて成長が処遇につながり、離職率は 21%から 7%に改善、区内初の医療的ケア児受入れ等にも結実。

株式会社シーエスエー

所在地：島根県出雲市 ｜ 業種：情報サービス業
従業員数：53 人

審査した委員の評価

- 社員とともに創り上げてきた「自律型キャリア支援」により、個人と組織が互いに成長し続ける文化を育む

- 2016 年当時、採用難や部署間コミュニケーション不足、受け身の風土などが課題としてあり、「企業は第一に人」の理念のもと、「社員とその家族の幸福度向上」を経営の根幹に据えた会社づくりをスタート、自律型キャリア支援へと発展させた。
- 社員の声をキャリア支援や職場づくりに反映することを重視。社員自ら目標を設定する仕組みや社長面談、キャリア面談、委員会活動などを通じて、自律的なキャリアを支援。
- 継続したキャリア支援により、主体性やリーダーシップ、組織全体のコミュニケーションが向上、自ら学び挑戦する文化が根付く。

株式会社中川

所在地：和歌山県田辺市 ｜ 業種：林業
従業員数：30 人 / その他非正規従業員数：5 人

審査した委員の評価

- 林業の担い手不足という社会課題に対し、DX と柔軟な働き方で創出した時間を人材育成に還元
- 「緑の雇用」制度を活用し、未経験でもプロの技術者へ成長できる強固な土台を整備

- 林業の担い手不足を背景に「木を伐らない林業」を掲げ、6 時間フレックス制度や日当制、大型ドローン等の DX による現場作業の省力化で生まれた時間を「キャリアを熟考し学ぶ余白」へと還元。
- 未経験からプロを目指せる「緑の雇用」を活用した育成やスマート林業研修の内製化、社外キャリアコンサルタント面談、挑戦領域の申告制度、中堅リーダーへのロードマップで自律的な学びを後押し。
- 2 か月に 1 回の現場主導評価と給料公開で透明性を確保。男性育休取得率 100%、離職率 0%、地域を担う人材を育てるため「起業育成」に取り組み、10 年間で 7 名が起業。

日本航空株式会社

所在地：東京都品川区 ｜ 業種：航空運輸業
従業員数：14,627 人 / その他非正規従業員数：111 人

審査した委員の評価

- プロフェッショナル人材の育成を推進、キャリアオーナーシップを通じて「日本トップレベルのウェルビーイング企業」を目指す
- 上司との対話やキャリアチャレンジ制度を通じ、自律的なキャリア形成を支援

- キャリアシートを活用した上司との対話、社内キャリア相談窓口、キャリアチャレンジ制度などのキャリア支援施策を導入。
- 一般社員のキャリア形成を支援する管理職に対し、支援スキル向上施策を実施。上司との対話の充実を図ることで、社員が自律的にキャリアを考え行動できる仕組みを構築。
- 面談満足度 91%、キャリアプラン実践への自信度向上、離職率の改善などの成果。経営目標である「新たな価値を創る変革・挑戦文化の醸成」に向けた、一人ひとりの行動変容を促進。

日本電気株式会社

所在地：東京都港区 ｜ 業種：情報通信機械器具製造業
従業員数：21,934 人

審査した委員の評価

- 「ジョブ型人材マネジメント」への変革と連動した、AI と人によるキャリア自律支援を推進
- 「AI キャリアトーク」と「有人相談」を組み合わせ、キャリア相談の機会を大幅に拡大

- 「ジョブ型人材マネジメント」へ変革する中で、社員が自らキャリアの方向性を考え、学び・成長・挑戦につなげる支援が重要に。一方で、キャリア相談機会の拡充や心理的ハードルが課題。
- 課題に対し、「自分・仕事を知る→実践で力をつける→新たな仕事に挑む」の 3 ステップによる統合的なキャリア支援体制を構築、「AI キャリアトーク」と「有人相談」を組み合わせた支援を展開。
- 「AI キャリアトーク」利用者は運用開始から 1 年で延べ 12,000 人を超え、キャリア相談の機会を大幅に拡大。

P＆Gジャパン合同会社

所在地：兵庫県神戸市 ｜ 業種：建築材料，鉱物・金属材料等卸売業
従業員数：670 人 / その他非正規従業員数：46 人

審査した委員の評価

- 「キャリアのオーナーシップは社員本人にある」という考えが根付いた「成長志向」の企業文化
- 「自ら考え、上司に提案し、対話で合意形成を図る」過程を通して、主体的なキャリア形成を支援

- 経営哲学「社員こそが最も重要な経営資産」の考えのもと「社員全員が CEO 候補生」と捉え、世界で活躍できるリーダーを外部登用ではなく自社で育成。
- キャリアについて、自ら考え上司に提案し、継続的な対話により合意形成を図る過程を通して、キャリア形成を主体的に進められるよう支援。
- イクオリティ＆インクルージョンを、ビジネス成長につながる組織の基盤と位置づけ、多様な社員が能力を発揮し、成長・挑戦できる環境づくりを推進。

社会福祉法人ひだまり

所在地：滋賀県米原市 ｜ 業種：社会保険・社会福祉・介護事業
従業員数：117 人 / その他非正規従業員数：72 人

審査した委員の評価

- 「経験より意欲」。無資格入職者・外国籍職員・パート職員を資格取得と役割拡大・登用につなぐ、誰も取り残さない育成
- 雇用形態や働く時間を変えずに役職を担える仕組みを整備

- 人口減少と人材不足が進む中、「人を育てることが地域を育てる」という理念のもと、「経験より意欲」を人材育成の軸に据え、キャリア支援を経営戦略の柱として推進。
- 勤務時間内での受講や費用負担による学びと資格取得の支援に加え、多職種連携や地域活動、法人プロジェクトへの参画など、実践を通じて成長できる機会を提供。毎月実施する職員アンケートを幹部会議で分析・共有し、各種制度の見直しへ反映。
- 無資格入職 5 年以内の介護福祉士取得率 91%、外国籍職員 17 名中 6 名が介護福祉士を取得。能力に応じてパート職員のままリーダー・副管理者へ登用し、過去 3 年で 10 名がパートから正職員へ転換。育休復帰率 100%、女性管理者 20 名中 16 名。

GOOD CAREER COMPANY AWARD 2026

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare