

グッドキャリア企業アワード 2026 キャリア支援の取組例

主体的なキャリア目標の設定・見直し

- ・キャリア改革を経営改革に位置づけ、会社が社員の自己実現を支援する方向性を提示
- ・キャリアデザイン研修などキャリア形成について考える機会を提供
- ・部下がキャリアプランシートを作成し、上司が面談でフォローする

キャリアコンサルティングを受ける機会・仕組み

- ・社内及び社外キャリアコンサルタントによる従業員へのキャリアコンサルティング実施
- ・社内キャリアコンサルタントによるセルフ・キャリアドックを導入
- ・節目年齢ごとのキャリア研修

職業能力開発（教育訓練・研修など）の機会・仕組み

- ・リ・スキリングの機会を提供
- ・集合研修やオンライン研修の実施、資格取得促進制度など、能力開発機会を提供
- ・年次・役職に応じた階層別研修で役割の認識や必須知識を付与
- ・スキル、知識習得促進のための資格手当や表彰制度の導入
- ・業務改善提案制度や成果発表会の実施
- ・所定就業時間の一定割合を教育・改善活動にあてる

主体的なキャリア形成・自己啓発の機会

- ・職場での自主的な勉強会の開催・奨励
- ・手挙げ式の社員研修の実施（動画学習・社外講座・オンラインキャリア研修等）
- ・資格取得奨励金制度による資格の取得に向けた経済的な支援
- ・学び・学び直しへの支援（教育訓練給付金制度、公的職業訓練の利用奨励）

公正な人事・能力評価制度

- ・達成すべき仕事の能力のモジュール化、個人の能力の見える化などにより、能力評価の仕組みを構築
- ・成果プロセス評価シートによって、成果とプロセスを分けて評価
- ・社内公募制度の拡大

働き方の多様性（仕事内容、場所、時間等）を支援

- ・週休3日制の導入
- ・リモートワークとオンサイトを活用するハイブリッドな働き方
- ・社員の様々な事情に配慮した勤務時間の変更

正社員転換や推進の仕組み

- ・非正規社員への面談を通じた能力・意欲に応じた担当業務の変更や正社員転換の実施
- ・非正規社員から正社員に転換するための社内検定制度の整備

中高年齢者のキャリア支援

- ・年齢不問の能力開発・キャリア開発の機会を提供
- ・（シニア向け）キャリアデザイン研修の実施
- ・短時間、短日数勤務選択制の導入

女性のキャリア支援

- ・育児と仕事の両立等をサポートするため、短時間勤務可能期間を延長
- ・ライフステージにあわせた働き方（雇用形態）の選択

外国人のキャリア支援

- ・日本語能力、専門知識・スキルの学習支援
- ・社内における交流機会の創出、メンター制度の導入
- ・住宅の確保（住居の提供、住居費負担等）

育児・介護と仕事の両立支援

- ・フレックス、テレワークを全社員へ適用
- ・オフィスに託児所を併設