GOOD CAREER COMPANY AWARD 2018

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

好事例集

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

「グッドキャリア企業アワード」とは

「グッドキャリア企業アワード」の趣旨・背景について

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、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、具体の効果等を広く発信、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」とは

「グッドキャリア企業アワード」における「グッドキャリア」とは、

・各企業における経営上の課題等に対応し、また、変化する経済社会の方向性を踏まえて、
・従業員が自らのキャリアビジョンを明らかにし、その実現を図るため、
・自律的・継続的に自らのキャリア形成に取り組んでいる状態

をいいます。

具体的な「グッドキャリア」の在り方については、各企業の経営理念などに応じ、企業ごとに多様に設定されうるものですが、企業が、「当社におけるグッドキャリアとは」という理念や具体の方針を明確化し、かつ、従業員がそれを理解の上でグッドキャリアを実現するために自律的にキャリア形成の取組を行い、企業もこれを支援する、といった好循環が生まれることが重要です。

この実現に向けて、従業員が自らのキャリアビジョンについて考える機会の設定や、人事・教育訓練制度の充実などの取組を積極的に推進している企業を「グッドキャリア企業」と呼んでいます。

「グッドキャリア企業アワード」は、グッドキャリア企業と認められる企業の中でも、特に他の模範となる先駆的取組を行っている企業を表彰するものです。

「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等（最大10社程度）を表彰します。

評価の視点

エントリーシートに各企業のキャリア支援の取組について記載いただき、下記の評価項目により、評価を行いました。

	評価項目	評価のポイント
1	キャリア支援の特徴、理念	●自社におけるキャリア形成支援の特徴、強みや良さを理解しているか ●人事管理（人材マネジメント）上の課題や人材育成ビジョン、経営における目指す姿と有機的な関連があるか
2	キャリア支援の取組 ①キャリア形成について考える機会 ②職業能力開発・自己啓発の機会 ③職業能力評価の仕組み ④上記以外の観点も含めた取組全般	●他の企業のモデルとなる優れた取組を行っているか ●職場に効果的に定着しているか、積極的に活用されているか
3	キャリア支援による効果等	●具体的な効果がみられているか ●経営上または人事管理（人材マネジメント）上の課題の解決につながっているか ●従業員からの評価を聞く機会があり、その結果を受けて修正する仕組みがあるか ●離職率や残業時間の数値が著しく高くないか
4	総括	●総合的にみて、当該企業の理念や取組内容を広く周知することにより企業等の取組が促進されると考えられるか

審査委員

審査委員長

法政大学大学院
イノベーション
マネジメント研究科
教授
藤村 博之

日本企業は、会社主導で従業員の職業経験を積み上げていく方式をとってきたため、個人が自分のキャリアを自分で管理し、形成していくという意識を持ちにくかったが、不確実性が高まる中で、企業任せにすることのリスクが高まっています。キャリア形成とは「売れる能力を維持すること」です。3年後、5年後に必要とされる能力を予測しながら自分で動かなければなりません。今年度の受賞企業は、この点を従業員に意識させていると思います。

審査委員

キリンホールディングス(株)
社外取締役
住友商事(株)
社外取締役
岩田 喜美枝

本アワードは、企業の一般的な職業能力開発を対象とするものではなく、従業員が自らのキャリアビジョンを実現するために自発的にキャリア形成をすることを企業がどのように支援しているかに着目する賞です。アワードの回数を重ねるに従って、そのことの理解が進み、今回応募いただいた企業は、中小企業を含め、従業員の自発性という要素がしっかり入っている企業が多く、その観点からはこれまでになく取組の水準が高かったと思います。

武蔵大学
客員教授
北浦 正行

受賞企業はそれぞれ方針、仕組み、実績と3拍子揃っており、年々ハードルが上がってきているようにも思います。その中で、サービス関係など業種の広がりが出てきたことによって、他の企業が参考となるようなモデルが多様化してきたといえます。また、中小企業でも、単なる教育研修ではなく、キャリア支援の意味合いをしっかり認識した取組を図ることによって、少人数ならではの個人主導の人材育成の姿が見られるようになったのは喜ばしいです。

法政大学
キャリアデザイン学部
教授
坂爪 洋美

今年度もグッドキャリアの実現に向けた様々な取組を拝見させていただきました。今年度の特徴としては、自社の現状や課題を踏まえた上で、他社がやっているからといった理由ではなく、自社にとってベストな取組を模索・導入する企業が増えたことがあります。また、取組を進める中で生じた課題や、新たな課題にスピーディーに対処することを通じて、取組を継続的にブラッシュアップしている企業も増えました。

(株)people first
代表取締役
八木 洋介

社員が実力の備わったキャリア決定の当事者になることは業績向上の重要な要素です。そのために、キャリア自立の支援や、実力向上のための研修機会付与、ダイバーシティ促進による機会均等向上の重要性は論を待ちません。今回の受賞企業の多くはこのような施策をしっかり実施しておられます。しかし、自立した社員を活用する施策ということになると、社内公募以外に取り立てて目立ったものはほとんどなく、今後この点に期待したいと思います。

厚生労働大臣
官房審議官
山田 雅彦

我が国企業に「キャリア形成」の理念が着実に浸透してきていると感じました。今年の応募企業を概観すると、①取組内容のレベルが全体的に向上してきた、②多様かつ新たなキャリア形成支援が出てきた、ということができます。新しい試みのいくつかが今回受賞しました。一方で、惜しくも受賞を逃した企業の中にもキラリと光る興味深い取組が多数みられました。今後も、さらなる取組の深化や、多くの新たな試みの実践を期待しています。

CONTENTS

「グッドキャリア企業アワード2018」

大賞
［厚生労働大臣表彰］

株式会社アシックス ····· 05
兵庫県神戸市／運動用具製造業

株式会社KMユナイテッド ····· 09
京都府京都市／建築塗装工事業

コニカミノルタ株式会社 ····· 13
東京都千代田区／事務用機械器具製造業

東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社 ····· 17
東京都中央区／金融商品取引業・商品先物取引業

UTエイム株式会社 ····· 21
東京都品川区／労働者派遣業

「グッドキャリア企業アワード2018」

イノベーション賞
［厚生労働省人材開発統括官表彰］

コネクシオ株式会社 ····· 25
東京都新宿区／電気機械器具小売業

白鷺電気工業株式会社 ····· 27
熊本県熊本市／電気工事業

株式会社東邦銀行 ····· 29
福島県福島市／銀行業

株式会社ナンゴー ····· 31
京都府宇治市／はん用機械器具製造業

社会保険労務士法人ハーモニー ····· 33
千葉県千葉市／社会保険労務士事務所

※「社員の声」に掲載の従業員氏名については、各社の要望に応じた表記とさせて頂いております。