

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

「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と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と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、ということが出来ます。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いただきます。

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]

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

経営者からのメッセージ

当社は「企業は人」とあるという信念のもと、人財育成に力を注いで参りました。当社の取組を「大賞」という形で認めて頂けた事、大変嬉しく思います。今後も、キャリア支援はビジネスを継続的に発展させていくための成長戦略として位置づけ、積極的に取り組んで参ります。

代表取締役社長
COO
廣田 康人



企業概要

- 事業概要: 各種スポーツ用品等の製造および販売
- 業 種: 運動用具製造業
- 所 在 地: 兵庫県神戸市
- 従業員数: 1,028人
(男性726人/女性302人、うち非正規雇用67人)
- 平均年齢: 39.7歳
- 創 業 年: 1949年

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]

継続的なキャリア開発施策の実施により、「育成・成長するカルチャー」が根付きつつあること。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

自律的なキャリア形成の必要性を共有、及びキャリア支援に関する総合的な仕組みを構築すること。

人事総務統括部
人財開発部
部長

中野 修

担当年数: 3年



人事総務統括部
人財開発部
教育研修チーム
マネジャー

増田 桂子

担当年数: 3年



株式会社アシックスの具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

事業のグローバル化に伴い、市場環境はスピードが増し、競争も激しくなっています。このような環境下において、多様な人財の活用による差別化されたイノベーションの創出や、グローバルでビジネスを推進できる人財の確保・育成は急務です。当社では経営戦略の1つに「個人とチームの成長」を掲げ、個々の社員が自律的に成長するためのキャリア支援と、多様な人財が最大限能力を発揮できる環境作りに取り組んでいます。

1

次世代リーダー育成プログラムや海外派遣、女性社員を対象としたキャリアデザイン研修の実施

次世代リーダーを育成する選抜型プログラム“ASICS Academy”は、次期経営幹部の育成から次期マネジャーの育成まで、4つの階層で構成されており、対象者に期待するレベルに合わせた戦略的な育成を可能にしています。プログラム終了後も、キャリアプラン実践のための費用を一定の範囲で会社が負担する等、継続したキャリア開発を行っています。

個人のキャリアアスピレーションに合わせ、海外派遣の機会も用意しています。1～5年間の海外赴任、3～6ヶ月間の長期出張のプログラムを通じて、実践的な業務経験を積む機会を提供しています。

女性社員を対象としたキャリアデザイン研修では、「管理職になる自信がない」「育児との両立ができるか不安」など女性特有の課題に向き合い、ライフプランを含めた継続的なキャリア形成について取り扱っています。



2

「エントリー制度」や「社内公募制度」を設け、希望職種へチャレンジできる機会を提供

自律的なキャリア形成を実現するための制度として、興味のある部門を年に1回意思表示できる「エントリー制度」や、社内の空きポジションに応募できる「社内公募制度」を設け、希望の職種へチャレンジできるチャンスを拡大しています。個人の意欲とその能力を最大限に活かすと同時に、経営的な視点からも、重点的に強化すべき部門に、素早く適切な人財を配置できる仕組みを構築しています。

また、転居を伴う異動を望まない地域限定職や、介護・育児でも働き続けられる制度（時短勤務、在宅勤務）を取り入れる事で、自身のライフプランに応じた選択が可能となり、多様な人財の長期的な活躍を支援しています。

3

CDPシートを活用し、計画的な育成や成長速度の向上を支援

昇格時、入社3年目、選抜トレーニング等の節目のタイミングで自身のキャリアを棚卸し・検討する機会を設け、キャリアアスピレーション（ビジョン・目標・ありたい姿）とその実現に向けた能力開発を記入するCDP(=Career Development Plan)シートの作成を義務付けています。加えて、社長自らが「自律的キャリア形成の必要性」について、研修プログラムの場で直接メッセージを伝える等、啓蒙活動も強化しています。記載したCDPシートは上司・部下の面談を通して話し合い、そこで合意した能力開発プランについては、OJT及び各種研修プログラムを通して、会社が継続的な取組を支援しています。社員一人ひとりが自身のキャリアを意識し、成長速度を上げる事は、環境変化の激しい状況下でビジネスを推進・リードするために不可欠であると考えています。



取組の効果について

総合的なキャリア支援の取組が「育成・成長するカルチャー」を醸成

キャリア支援を総合的に取り組んだことにより、社員のキャリア形成に関する意識の高まりと、部門全体で人財を育成する意識の高まりが見られました。上司・部下の双方が自律的キャリア形成の重要性を理解し、能力開発に計画的・積極的に取り組む事で、「育成・成長するカルチャー」が醸成されつつあります。直近の社内エンゲージメント・サーベイにおいても、「学び、成長している実感がある」「社員の教育・研修をサポートする環境がある」の項目において、高いスコアを取得することができました。

1

前述の取組①の効果について

ビジネスの継続的な発展に必要な人財の創出

ASICS Academyでは、次世代リーダーに必要な知識・スキルのインプットに加え、本人の描くキャリアアスピレーションと連動をする事で、効果的な人財育成の実現と、経営基盤を担う人財の安定的な確保を目指しています。

また、女性の継続的なキャリア形成については、環境と意識の両面からサポートを行っています。キャリアデザイン研修に参加した女性社員は、管理職を目指す意欲が、参加前の31%から73%に上昇する等、大きな変化が見られました。女性の管理職比率は、2014年の6%から2017年末時点で12%へと上昇しました。2020年に15%、将来的には30%を目指し、活動を続けています。



2

前述の取組②の効果について

個人の意欲とその能力の活用による組織の活性化

昨年度は約20名が、これらの制度を利用して希望の職種への転換を実現しました。「未経験の職種にチャレンジしてキャリアの幅を広げたい」「語学を活かした業務を経験することで、いずれは海外赴任を経験し、グローバルで活躍できる人財になりたい」「ライフステージに合わせた働き方を希望している」など、社員の多様なキャリアアスピレーション実現に繋がっています。

3

前述の取組③の効果について

キャリアアスピレーションの見える化が、個人の成長促進に寄与

社員一人ひとりが自律的キャリア形成の必要性を理解し、キャリアアスピレーションを描くことで、能力開発に必要な育成機会（例、海外研修、プロジェクトリーダー経験、OJTを通じた育成など）の提供が可能となりました。これにより社員の成長速度が早まり、若手社員の早期の管理職登用が可能となっています。マネジャーの年代別統計において、30代の比率が直近3年間で約10%高まっています。グローバルで活躍できる優秀な若手人財が、着実に育っており、個人のキャリアの幅の広がりが会社の成長に寄与しています。



今後の課題と展望

キャリア支援の継続による人財育成の強化

2019年以降は、全社員にCDPシートの作成と提出を義務化し、全社的なキャリア支援をさらに強化します。そのための土壌作りとして、会社全体での「育成・成長するカルチャー」作りに継続して取り組みます。

キャリア形成の意識の高まりと共に、社員の成長速度が早まり、若手社員の早期の管理職登用が可能となりました。限られた部門内でのキャリアに留まらず、幅広い経験を積むためのジョブローテーションの仕組み作りを進める等、グローバルでの経営を担える人財の育成を強化していきます。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは？
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



オニツカタイガー
カンパニー
オニツカタイガー
プロダクト部
アシスタント
マネジャー
M. H.

A1 これまでも自分のキャリアに対しての考えは持っていましたが、その実現を後押しするための制度がアシックスには充実していると感じています。中でも選抜型の研修であるASICS Academyに参加した事は、自身の成長のきっかけになりました。

A2 積極的に外部研修やTEDなどの公演会に参加し外部の人と接することで、自分を刺激するようにしています。ASICS Academyに参加したことで、思考の幅が広がりました。日々の業務も経営的な視点でも考えるようになりました。

A3 ASICS Academyを経て、「もっと積極的に学びたい!」「色々な部署で幅広い経験を積みたい!」という意欲が高くなりました。将来的には、海外の販売会社でのマネジメント業務など、経営を担える人財を目指していきたいです。



人事総務統括部
人財開発部
S. A.

A1 入社時は、お客様に近い経験をしたいという希望で、営業に配属されました。5年間ビジネスの最前線で経験をさせて頂き、次のキャリアとして、今度は自社内に目を向けた仕事を経験したいと思っていた時に、社内公募制度で現職の募集を知り、チャレンジする事にしました。

A2 全く異なる分野の仕事で、初めは言葉の意味さえ分からない状態でした。ただ自分で希望した分、前向きに仕事に取り組む事ができました。上司からは、一つの課題をクリアすることに、次の成長につながる機会を貰うことができ、コツコツと経験を積み上げていく中で、飛躍的に自分が成長できた実感がありました。

A3 営業としてビジネスの最前線でお客様と直接関わった経験を活かしながら、人事のスペシャリストとして、さらなるスキルアップを目指していきたいです。当社で働くすべての社員が、イキイキと働ける環境を目指し、人財育成や組織開発に携わっていきたくと考えています。



経営企画室
M. M.

A1 新入社員から8年目まで営業として働く中で、女性を対象としたキャリアデザイン研修に参加する機会を頂きました。それまでは目の前の仕事に夢中になるばかりでしたが、本研修をきっかけに、社内外の先輩方の様々な働き方を知り、自身の長期的なキャリアを考えることができるようになりました。

A2 長期的なキャリアを描くことで、そのために「いつまでに何を」すれば良いのかが明確になり、スキルアップを目指して仕事に取り組むようになりました。その後、社外プロジェクトや次世代リーダー育成研修(ASICS Academy)にも選抜して頂き、さらなる成長機会を頂きました。

A3 各種研修参加を通し、マインドチェンジができたと共に、様々なインプットを得ました。今後はそれを後輩に伝える役割を担えればと思っています。また、研修と同様に、現在所属する経営企画室への異動も私にとって視野を広げる大きな転機となりました。今後は経営視点で物事を考え実践する仕事にチャレンジしていきます。



法務・
コンプライアンス
統括部
法務部
マネジャー
E. I.

A1 私はキャリア採用としてアシックスに入社しました。管理職について特に意識はしていませんでしたが、上司から今後の活躍について期待して頂き、女性を対象としたキャリアデザイン研修に推薦して貰ったことで、自身のキャリアについて向き合う機会を得ました。上司の積極的な支援が、今の自身のキャリア形成のきっかけです。

A2 自分自身が管理職となり立場が変わったことで、管理職向けの研修に参加する機会を得る事ができました。その結果、部下の育成を通じて会社を成長させる事の大切さを学び、メンバーのスキル向上に関する意識が高まりました。

A3 自身もメンバーも仕事を通じて成長し、またそれをチームの成長につなげていきたいです。グローバル化が進む状況の中で、国境を超えた連携が必要となっていますが、グローバルで活躍できる人財となり、グローバル連携体制構築に貢献して、アシックスの成長を支えていきたいと考えています。

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]

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

経営者からのメッセージ

これまで建設業は、「最後に行き着く職業」だったのかもしれませんが。しかし、人材育成が外部からでもはっきりと分かり、チャレンジできる職業になれば、今よりずっと魅力的な業界になることは間違いありません。貴重な技術は収録して展開し、後世まで残すべきです。本受賞によって無限の可能性を感じています。

社長
竹延 幸雄



企業概要

- 事業概要: 塗装工事業を中心とし左官、熱絶縁、防水、内装仕上などの建築工事の施工、塗料及び塗料関連資材の販売、コンサルティング
- 業 種: 建築塗装工事業
- 所 在 地: 京都府京都市
- 従業員数: 45人
(男性29人/女性14人、うち非正規雇用2人)
- 平均年齢: 32.1歳
- 創 業 年: 2013年

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]
未経験から入社した人が、キャリアを構築し、誇らしくある職人姿を見れることです。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]
自主性をもってもらうことです。

総務部 人事
倉田 真由美
担当年数: 3年



株式会社KMユナイテッドの具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

大阪・大手塗装会社・竹延の子会社として、人材育成を目的に創設しました。

高度な技能を持つベテラン職人の高齢化や、職人全体の意識・質の低下などにより、人材育成が難しい状態にあり、新たな枠組みでの「人財」の発掘・育成の必要性に迫られ、KM ユナイテッドを立ち上げました。未経験者かつ、女性や永住外国人、高齢者といったいわゆる労働弱者を正社員として採用を積極的に行っています。

1

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

特化した仕事に集中させ、教え教え教え教育で、経験のない素人集団を成功に導くため、自信をつけさせることが何よりも大切です。圧倒的に短期間にして生産性をもたらす”キャリア修得の時短”を目指すためにも、適切なキャリア支援のプログラムや能力評価基準のキャリア構築のロードマップの作成をしました。指導者に業界トップクラスの一流技能者を選任、マンツーマンに近い形で指導にあたる体制づくりをすることが極めて重要なポイントです。自社のみで教育しなければいけないという既成概念に囚われず、外部教育機関や取引関係のある製造メーカー等の協力を得て“エコシステム連携”によるキャリア支援を受けられる環境を整備いたしました。



2

セルフ・キャリアドックの導入による従業員の定着

「チャレンジシート（厚生労働省の推奨するジョブカード様式準拠）」を活用し、半年おきに経営幹部と従業員が、職業能力評価・将来のキャリア目標を再考する面談を設けることで、やる気ある人財が、目指す職人像に近づくためのモチベーションの持続をサポートしています。このプロセスはトレーナーズ・トレーニングという新たなキャリア育成のきっかけにもなっています。そのような中、昨年、厚生労働省「セルフ・キャリアドック導入支援事業」のモデル企業に選定いただき、キャリアコンサルタントによる従業員面談が実施され、「制度が整いすぎて自主性が少ない会社」と診断されハード面だけを整備し環境を整えるだけでは、人が自然と成長しない事に気づかされました。



3

外国人や女性の円滑なキャリア形成の支援

未経験で入社した従業員のうち半数が女性です。やる気がある人を採用し、力を発揮しやすい環境を整え、頑張っている人を公正に評価した結果が、女性であり、外国人であった、ということに過ぎないのです。永住外国人の採用も、正社員として雇用しています。彼らには、日本人の配偶者がいることが多く、自身は日本語が話せても読み書きを苦手としていることが多く、現場に入る際には、日本語で書かれた書類に記入するので、トラブルやアクシデントを防ぐためには身近なサポートが必要だと、配偶者への協力を仰ぎます。女性を採用する際も同様で、夫婦が共に働く場合は家族の理解やサポートが不可欠であることを説明し、納得がいくように「夫婦同席面接」を行っています。



取組の効果について

生産性や技能向上による顧客満足度の向上

生産性が向上し、会社の利益や個人の収入増につなげることもできるようになりました。キャリア支援を持続的にしてきた結果、未経験入職者が当初目標としていたレベルをはるかに超え、ハイエンドな技術要求に応える事ができる人材にまで成長しました。結果として、顧客満足度が高まり、本人にも「自分がやった仕事という顔の見えるブランド構築」によってやりがいや存在意義という自信が芽生えました。

1

前述の取組①の効果について

教えられる側と教える側の双方の技術向上

教える側も、教えられる側も一時的ではなく、技能伝承は恒久的に続けなくてはならないなか、指導者は高齢化し、現場で直接指導することが次第に難しくなり、一流の技術との違いをデジタルで確認できるために始めたのが技能伝承のテレワークです。

また、「職人の勘」といわれる暗黙知が見える化できるキャリア支援ツール『技ログ』を開発し、教えられる側のレベルに応じた階層別カリキュラムや、映像教材をスマホ視聴でいつでも・どこでも修得できるようになることによって、現場経験が豊富なながらも、教え方がわからないベテラン職人が教え方を学ぶ「トレーナーズ・トレーニング」となり社内教育の標準化につながっていくと考えています。



2

前述の取組②の効果について

【自主性】をもつ従業員の増加

顧問キャリアコンサルタントの方と相談して、キャリアコンサルティングを、会議室での従業員面談だけでなく、リアルな生産領域の建設現場に足を踏み込んでもらいました。面談で悩みを聞いてくれた人が自分の現場まできて、声をかけ、新たな課題を経営陣に忌憚なくフィードバックします。

キャリアコンサルタントという専門家を通して、独自の経営戦略を貫こうとする経営者と、実際に働く従業員の、処遇や評価などの様々なベクトルの乖離を客観的に提言・改善する360度評価システムを得たことで、課題とされていた【自主性】をもつ従業員が増え、先送りせず改善策を常に模索する体制が整いつつあります。



3

前述の取組③の効果について

作業の効率化によるコストカット

女性の登用によって、将来妊娠等の健康上の影響を考え、当たり前で使用されてきた有機溶剤作業を水性塗料に切り替えることに舵をきりました。それを実現するために工法改善が必要となりましたが結果として従来の3倍近い作業効率化が実現しました。そして昼間作業が可能になり、深夜・休日業務が激減したことでコストも約60%カットとなりました。

また、多様な人材による積極的なチャレンジが行われ、付加価値の高い商品を生み出しています。磁器タイル調塗装工法「KEPT」は、高品質・安全・低コストで、実績をのばしています。また経験2年前後の女性社員が、有名建物で技能を発揮し、中には、従来単価の約20倍以上の高付加価値な製品を施工することが可能となり、売上は大幅に増加しています。



今後の課題と展望

多様性の環境に会社をなじませ新たなキャリア支援への再デザイン

建設業界の多くの中小企業が取り組むべき経営的アプローチとしては、会社を多様性の環境にまずは馴染ませること、それをきっかけとして直面する課題や巻き起こる問題に向き合い、ひとつずつ従来のキャリア支援システムを修正、もしくは従来型を捨て去り失敗をおそれず、新たに再デザインすることが重要に思います。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは？
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



工事部
インストラクター
S. P. N.

- A1 来日しキャリアを形成できるような職につけずにいましたが、一流の職人から技術・言葉・様々なサポートを受けることが出来、初めて自身のキャリア形成が可能なんだと実感した時です。
A2 社内で外国人材支援の一貫である「ブチ職人語学学校」で、読み書きを学び一級塗装技能士の試験にチャレンジしました。語学サポートはとても励みになりました。
A3 まだまだ学ぶことがたくさんありますが、いずれは自分で現場を仕切れる職長になりたいです。



工事部
サブ
インストラクター
A. U.

- A1 入社間もないころ、建築現場にはまだまだ女性が少なく男社会でした。そんな業界を変えるためにも、これから入社する女性職人のキャリアモデルとして頑張ろうと思いました。
A2 サブインストラクターに昇格することで、「トレーナーズ・トレーニング」=教える側の教育の講習を受講するなど、新たなキャリアにも取り組んでいます。
A3 インストラクター昇格・塗装技能士の最高峰である一級塗装技能士の資格取得を目指して、女性職人のキャリアモデルとして恥じないよう精進していきます。



工事部
クラフトスタッフ
S. S.

- A1 以前は販売員をしており、全くの畑違いの職種でしたが、細分化された技術を毎日鍛錬しているなかで、この仕事の面白さを実感し、ステップアップしたいと思いました。
A2 会社で開催される勉強会にはすすんで立候補し参加を重ねました。そうした結果、史上最速でサブインストラクター候補に選ばれました。
A3 結婚をし出産をしてもキャリアを構築できるこの会社で、ママ職人として活躍し、一流職人になりたいです。

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]

コニカミノルタ株式会社



KONICA MINOLTA

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

経営者からのメッセージ

この度の大賞受賞、大変光栄に存じます。「本人・上司・会社」三位一体での従業員の自律的なキャリア形成支援に対する地道な取組が評価され、大変嬉しく思います。

これからも一人ひとりが働きがい・やりがいを持ち、「個が輝く会社」を目指し取り組んで参ります。

常務執行役
人事・総務担当
若島 司



企業概要

- 事業概要: 情報機器事業及び、ヘルスケア事業の開発・製造・販売、ソリューション・サービスの提供。
産業用材料の開発・製造・販売
- 業 種: 事務用機械器具製造業
- 所 在 地: 東京都千代田区
- 従業員数: 6,670人
(男性5,472人/女性1,198人、
内非正規雇用110人)
- 平均年齢: 45.6歳
- 創 業 年: 1873年(設立年:2003年)

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]

従業員からの感謝や御礼の言葉や、ビジョン実現のための行動開始の報告を直接に頂くことができたこと。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

「自らのキャリア自律の重要性」を活動を通して理解して頂くこと。

戸田 武弘
大澤 以清
行本 智
岩井 康幸
白石 晋一
中野 美方



コニカミノルタ株式会社の具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

コニカとミノルタの経営統合当初より、従業員一人ひとりの主体的・自律的なキャリア形成に重点をおき、「本人・上司・会社」の三位一体での取組として展開しています。

また、社会・事業環境の大きな変化に合わせて、能力開発機会・育成プログラム・多様な人財が働きやすい環境等をタイムリーに提供し、成長を支援しています。

1

「人財のトランスフォーム」を進めるため、面談を通じた長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

従業員の自律的なキャリア形成支援として、『CDS(Career Development Support:自己申告)』を毎年全従業員を対象に実施しています。各自が「3年後のありたい姿」を描きながら、自己の棚卸しと今後1年間の能力・キャリアの開発目標と計画を定めます。また、日々の業務を通じて能力開発ができるよう上司と面談を行い、目標と計画を共有します。CDSでは半年後及び1年後に各自が振り返りと上司との面談を行うことで、PDCAサイクルが確実に回せる仕組みにしています。

2

「キャリアサポート室」を整備し、全従業員を対象に、節目となる年齢におけるキャリアデザイン研修や面談を実施

管理職・一般職を問わず全従業員を対象として、節目となる年齢(30・40・50・55)にてキャリアデザイン研修を実施しています。昨年度で、50歳以上の全従業員が研修を受講しています。また、研修講師も『キャリアサポート室』に所属する専任のキャリアアドバイザーが担当しています。

キャリアアドバイザーは、全国の主要拠点(関東・東海・関西)に常駐し、研修受講者全員(一般職)の受講後フォロー、及びキャリア入社者・単身転勤者など大きな環境変化があった人や本人希望のキャリア面談にも対応しています。キャリアアドバイザー全員が社内での豊富な業務経験を持っており、各自の悩みや希望に寄り添いながらの面談が行えることが特徴です。



3

公募型自己啓発教育「コニカミノルタカレッジ」、若手海外派遣プログラム、兼業・副業の解禁など多面的なキャリア支援を展開

『課題提起型デジタルカンパニー』としてお客様のニーズを先取りした社会的課題に貢献していくには、イノベーションの創出が重要であり、そのための多面的なキャリア支援を展開しています。

事業環境変化に柔軟に対応した能力開発機会「コニカミノルタカレッジ」の提供、若手層のキャリア自律(自らのアイデンティティ確立)を狙いとした「若手海外派遣プログラム」の開始、多様な働き方と共に、個人が様々な経験・知見を持つための「兼業・副業の解禁、ジョブリターン制度の導入」、多様な人財や組織の壁・役割を越えた交流の促進「ネットワーキング施策」などを進めています。

取組の効果について

自己実現に向けて前向きな意欲を持ち行動を起こす社員の増加

「本人・上司・会社」三位一体での自律的なキャリア形成支援への取組と社会・事業環境の変化に対応した、より良い成長の機会や働く環境の提供により、自らのキャリアを主体的に考え、自己実現に向けて前向きな意欲を持ち行動を起こす社員が増えてきています。

1

前述の取組①の効果について

若手層や女性社員の着実な成長

CDSは、自分の強み・課題を棚卸ししながら、中期(3年)・短期(1年)のキャリア開発目標と計画について、上司と話し合う大切な機会として従業員に浸透しています。直近5年間での実施率は、ほぼ100%となっています。また、主体的な自己実現やキャリア形成の機会である人財公募制度の活用も年々増加しています。目標に向け挑戦する意識と行動促進の定着により、育成の重点課題として取り組んできた若手層や女性社員が着実に成長し、管理職任用者中の対象層比率も増加してきています。

2

前述の取組②の効果について

自発的希望によるキャリア相談件数増加

キャリアデザイン研修は、50歳代全従業員が受講完了しており、全年齢層においても、約7割が受講完了しています。研修を通じて、「会社への貢献と自己実現を踏まえたキャリアを自ら考える」ことの必要性和重要性が社内に浸透してきたと感じています。また、本人の自発的希望によるキャリア相談件数も増加しており、これも「本人が問題意識を持ち自ら行動していく」というキャリア自律意識の一つの表れと受けとめています。相談も、制度理解などの説明依頼から、将来の目標・成長に関することなど自己実現に向けた前向きで意欲的な内容が増えていきます。

3

前述の取組③の効果について

能力・スキル獲得への研鑽意欲の向上

- ・公募型自己啓発機会である「コニカミノルタカレッジ」では、強化すべき能力・スキルの明示と内容の拡充により、昨年度の受講者は対前年比2.7倍になりました。
- ・「若手海外派遣プログラム」で派遣者は、海外環境でも怯むことなく新たなことにチャレンジし、現地スタッフとも積極的に交わり、多くの気づきや学びを得ています。
- ・「兼業・副業」制度は、導入後10ヶ月で24件の申請があり、挑戦意欲や社外でも通用するプロフェッショナルリティ獲得に向けた研鑽意欲が高まってきていると感じています。

今後の課題と展望

社会・事業環境の変化に合わせた取組で「個が輝く会社」を目指して

従業員のキャリア形成支援のためには、社会や事業環境の変化に合わせた取組が益々重要になると考えています。

これまでの活動の継続と時代の先を見据え先取りした支援策を示し、一人ひとりが働きがい・やりがいを持ち、常に「個が輝く会社」を目指し取り組んでいきます。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは？
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



ダイバーシティ
推進室
末永 千絵

- A1 CDSは、自分の業務経験を振り返り、職域拡大も含めたキャリア開発を考える機会になりました。
- A2 自分の強みや課題は何か、本当に自分が成し遂げたいことは何かを考えました。
そして、ダイバーシティ推進室へ異動。これまでの経験を活かし、新たなキャリアを歩んでいます。
- A3 人の気持ちや感情を大切にし、それぞれが持つかけがえのない個性を発揮し、より輝ける場を創っていききたいと思います。



IoTサービス
PF開発統括部
小熊 久美子

- A1 自らの専門性をさらに高めるとともに、今後必要となる専門スキル強化を考えて、ICT社内スキル認定に必要な教育を受け、KMプロダクトオーナー“Standard”に合格しました。
- A2 自分の専門性が活かせる職務として、Cyber Physical Systemプラットフォームのサービス開発リーダーを担当しています。
- A3 自分の強みであるITスキルをさらに磨きながら、それを活用して、多様な事業のソリューション開発をリードしたいと考えています。



ヘルスケア
事業本部
伊藤 亨

- A1 40代後半に企業人としての50代を考え、築いてきた能力の集大成を意識し転職しました。
入社後『キャリアデザイン研修』で60歳以降をイメージできていないことに愕然とし、セカンドライフの選択肢を考えるようになりました。
- A2 研修をきっかけに「自身の為に」を中心に考え行ってきた行動を、「組織・会社・社会の為に」なる様に変えて行きたいと思い始めています。
- A3 将来、業務では「解りやすくスキル継承をすること」を継続すると共に、今までついてきてくれた妻の笑い声を聞き続ける日々を自分のなりた姿としてイメージしています。



プロフェッショナル
プリント事業本部
李 侑珍

- A1 若手海外派遣プログラムで半年間、海外販売会社にて販売最前線を経験してきたことです。
- A2 多様なバックグラウンドを持つ方々から、効率的な働き方を学んだり、多方面での物事を考える姿勢を勉強し、身に付けられました。
- A3 将来は、更に広い視野を持って、文化やダイバーシティを理解した上で市場を牽引する、グローバルで通用する人財になりたいと考えてます。

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]

東海東京フィナンシャル・ ホールディングス株式会社

 東海東京フィナンシャル・ホールディングス

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

経営者からのメッセージ

「学び続ける会社」というキャッチフレーズのもとに推進している社員の自発的な学習やキャリア形成を実現する取組を高く評価いただき、心より感謝いたします。

今後も社員の成長を重んじ、個性を生かし、専門性に優れた、きらきら輝く社員の自己実現をサポートする企業グループであり続けられるよう邁進いたします。

代表取締役社長
最高経営責任者
(CEO)

石田 建昭



企業概要

- 事業概要: 金融業・保険業
- 業 種: 金融商品取引業・商品先物取引業
- 所 在 地: 東京都中央区
- 従業員数: 2,900人
(男性1,833人/女性1,067人、
うち非正規雇用153人)
- 平均年齢: 38.6歳
- 創 業 年: 1929年

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]

自律的なキャリア形成に挑む社員の成長や活躍を実感できることです。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

導入した制度が実際に社内の文化として浸透するよう今でも様々な工夫をしています。まだまだ道半ばですのでこれからも継続して取り組みます。

人事企画部人事企画室
マネージャー
福岡 裕子
担当年数: 4年



東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社の具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

時代の激変に対応し、イノベティブな企業グループとしての成長を続けるためには、人間性と専門性を兼ね備えた人財育成が不可欠であり、社員のキャリア支援は重要な経営課題の一つと捉えていました。『学び続ける会社』をキャッチフレーズに、社員が自ら学び、自律的なキャリア形成を支援する取組として、「資格マイレージ制度」や「社内公募制度」など、キャリアアップのための多様な機会を充実させています。

1

カフェテリア研修や資格マイレージ制度で主体的な学びを支援

社員が意欲を持って主体的に学ぶことを支援するために、「カフェテリア研修」（自己研鑽のための任意参加型研修、Eラーニング受講、社外セミナー参加支援制度、資格取得支援）として様々な学びの場を提供しています。これらのコースは社員一人ひとりが自己啓発ニーズに応じて自由に選択できるよう、業務に直接関連しない講座なども幅広く用意するとともに、社外資格の取得や社外セミナー受講の支援を行っています。また、「学び続ける会社」を目指し、社員の自発的な学習の努力を昇格等に反映させることを目的に「資格マイレージ制度」を導入しています。主にカフェテリア研修の受講に資格マイレージポイントが付与されるため、積極的にカフェテリア研修を活用して『学び続ける』文化が醸成され、キャリアの自己実現にも繋がっています。



2

社内公募制度を活用した自律的なキャリア形成の促進

社内公募制度は主体性をもってチャレンジする社員に対し、様々な職務でのキャリア形成を実現させる制度として2006年に導入しました。能力開発を担える部署が募集内容を公開して人材を募り、面接等で適性・能力を判断し、人材を登用します。また、2014年に導入した専門コースは、社外にも通用する高度な専門性や知識をもち、社内でも高い能力を発揮している社員を専門コース社員として認定し、その価値に見合った処遇をする制度です。専門性を発揮した働き方を目指す社員がチャレンジできる機会であるとともに、上司が部下のキャリア形成を考える貴重な機会として浸透しています。



3

多様な教育・研修により『金融のプロフェッショナル』を育成

東海東京フィナンシャル・ホールディングスにおける教育・研修のテーマは、「お客さまに選ばれる総合金融グループとなるため、更なる進化を目指し、学び続けること。」です。金融のプロフェッショナルとして一流の人材育成を目指し、グループ会社の東海東京アカデミーと当社人事企画部が連携し、階層別教育と専門的な研修プログラムを展開しています。若手社員教育は入社2年目社員までの育成プログラムを一新し、入社2年間で「金融のプロフェッショナル」として成長できるよう支援する教育プログラムを整えています。その一環として、若手社員にはAFP資格(AFFILIATED FINANCIAL PLANNER)取得を推進しています。また、リーダー育成研修や国内外MBA派遣などにより次世代人材の育成にも力を注いでいます。

取組の効果について

社員の自己啓発意欲の向上、キャリアパス実現にむけた制度として広く浸透

社員の自己啓発（研修受講や資格取得）意欲を高める制度として浸透し、より難易度の高い資格取得にチャレンジする社員も増加しています。専門性の高い人財の育成・確保に繋がるだけでなく、管理職への早期登用や次世代リーダーとしての活躍を期待できる社員との相関性も高いと考えます。学ぶことのチャレンジや努力が可視化され、かつ昇格等に反映される仕組みは、社員自身のキャリアパス実現にむけた制度として広く浸透しています。

1

前述の取組①の効果について

可視化された資格マイレージポイントが 自己啓発意欲の向上に寄与

カフェテリア研修や資格マイレージ制度により、自己啓発意欲を持つ社員が年々増加しています。カフェテリア研修のひとつである『TT School』は毎年300～400名の社員が自主的に参加しています。通信講座（5分間ドリル、TT Learning、Eラーニング講座）は全285講座を提供し、毎年約2,000名の社員が受講しています。また、『資格取得支援制度』では24種類の資格への支援を行っています。これらの学びで得た資格マイレージポイントにより、直近5年間で約600名が昇格しました。自らの学びが昇格要件として可視化されるため、多様な管理職の公平な登用にも繋がっています。女性管理職比率も向上し、多くの社員が自分自身のキャリアパス実現のための制度と捉えています。

2

前述の取組②の効果について

専門職務の認定がビジネスの 高度化と多様化に大きく貢献

社内公募制度は、2006年の導入以来590名の社員が応募しており、既に277名が「新たな職務でキャリアを積み、より成長したい」という思いを実現しています。この制度により、主に専門職として活躍できる職務（投資銀行業務、アナリスト、ディーラー、トレーダー、プライベートバンカー等）や、当社の戦略を担う人材の着実な育成に繋がっています。2018年度までに公募・選抜で国内外MBAに派遣した社員は計33名（国内28名、海外5名）、MBA以外では日本経済経営研究所の客員研究員として米国コロンビア大学に4名を派遣しています。また、高度な専門性や知識をもち社内でも高い能力を発揮している社員を認定する専門コースの制度は、これまでに64名が認定されており、当社ビジネスの高度化と多様化に大きく貢献しているとともに、キャリアパスを実現する機会として浸透しています。



3

前述の取組③の効果について

教育・研修プログラムを積極的に 活用する社員の増加

会社を支えるのは「人」に他なりません。当社では教育・研修の充実に力を注ぎ、社員一人ひとりの個性や能力に応じた専門的な研修プログラムを提供しています。

2016年度、従来の若手社員の教育プログラムを刷新しました。育成体制を明確化しOJTの内容を統一する他、証券ビジネスの醍醐味を感じる機会として本社トレーニー研修などを取り入れたことで、基礎能力と専門性の習得が強化されました。合わせてAFP資格の取得を推進したことにより、全社のAFP資格保有率は57.1%となり、同業他社と比較してもトップクラスとなっています。2011年度から導入した選抜教育（次世代リーダー育成）ではこれまでに124名が選拔され、キャリアパスを実現するための研修として社員の参加意欲も向上しています。



今後の課題と展望

「キャリアデザインプログラム」による更なるキャリア形成支援の推進

当社でのキャリア形成支援を更に浸透・強化するため、今年度より『キャリアデザインプログラム（以下、CDP）』を導入しました。CDPでは、社員自身がキャリアやライフプランに向き合えるよう「節目となる年次・年代」において考える機会を提供します。また、『資格マイレージ制度』は2019年4月に全面刷新する人事制度にて『プロフェッショナルマイレージシステム』と名称変更し、さらに社員のキャリアや専門性を磨く仕組みとしてリニューアルします。今後は新人事制度とCDPが一体となり、更なるキャリア形成支援を推進します。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



東海東京証券
リテール統括部
新ビジネス企画室
室長
櫻井 崇博

A1 入社してから現在まで主にリテール営業に従事していました。営業課長になるための課長候補者研修でコーチング主体のマネジメントを学び、営業課長時に受講した次世代リーダー育成研修ではビジネスに対する考え方を大きく広げることができ、自身のキャリアもより深く考えるようになりました。

A2 当社が行っている各種研修を通じて習得したことを、営業の仕事で積極的に活用していく中で、お客様への対応力も向上し、成果が上がるようになりました。また、部下にも同様の指導をすることで育成の効果も表れ、変化が起きていることを実感しています。

A3 現在携わっている仕事は新しいことにチャレンジする事が多く、AI等の最先端の技術を含めて幅広い知識や柔軟な考え方が必要です。今まで学んだことを現在の仕事に上手く活用するとともに、当社の研修制度等も利用しながら成長し続けて会社に恩返しをしたいと考えています。



東海東京FH
戦略企画部
マネージャー
園田 洋平

A1 会社での担当業務にやりがいを感じる一方で、自分の能力不足を痛感していたことがきっかけとなり、社内公募で国内大学院のMBAに挑戦しました。MBA取得後、社内のリーダー育成研修に選抜されたことで更に自身の今後のキャリアを強く意識するようになりました。

A2 会社では自律的なキャリア形成促進のための取組の1つとして専門コース認定制度があります。今後のキャリアを考えた結果、自らの専門性を更に磨いていきたいと考え、専門コース制度へ応募し、認定してもらうことができました。

A3 会社が継続的な学習を支援する体制を用意してくれているため、引続き自身の専門性を磨き、組織の一員としてしっかりと価値を提供していきたいと考えています。自発的にキャリア形成を進めていくことで、いつまでもわくわくするような仕事に取り組んでいきたいと思っています。



東海東京FH
人事企画部
マネージャー
平田 梨紗

A1 入社して7年経過した頃、マーケット部門で知識や経験を積んだ段階で海外MBA派遣制度に挑戦する機会を得たことです。MBA取得を通じ経営や企業金融に関する知識・スキルを身に着けることにより、マーケット部門で得たことを土台に経営戦略や新ビジネスに関わる方向へキャリアをステップアップさせたいと考えました。

A2 米国での2年間は多様な国籍や経歴の学生たちと共に学ぶ一方、インターンシップにも挑戦しました。知識の習得以外にグループワークを通じ意見の伝え方や異なる意見の調整について考える機会を得て、周囲といかに良い関係を作り、個々の力が活きるチームとして成果を出すか考えるようになりました。

A3 社内外で、バックグラウンドや意見の異なるメンバー間でも積極的にアイデアや意見を出し合い議論して、個々の能力の集合以上の成果やビジネスを生み出せるようなチーム作りに貢献したいです。また若手がキャリア形成に向かって強みを伸ばしていく手助けを今度は自分ができたら良いなと思います。



東海東京証券
キャピタル・
マーケット部
アシスタント
マネージャー
岩田 奈津実

A1 学生の頃から法人業務に興味を持っていました。入社当時の新入社員は全員リテール配属でしたが、入社前の会社説明会で社内公募制度を知っていたためリテール営業で多くの知識と経験を積み、その後法人業務に携わりたいというキャリアプランを描いていました。

A2 入社後、自分が最も自信を持って提案できたIPOやPO株式に係る業務に携わりたいと思い、現在の所属部署であるキャピタル・マーケット部を志望するようになりました。日々の業務は大変なこともありましたが、成果を残し、社内公募制度を利用して希望の部署へ応募するという具体的な目標があったため、乗り越えることができました。

A3 当部に異動して6年目になり、今までよりも更に高度な知識が求められていると感じています。現在はTT Learningで証券アナリストの勉強を行い、資格取得を目指しています。引き続きプロフェッショナルとなるべく、毎日の業務の中での勉強に加えて、当社の多様な研修制度を活用し、専門的な資格の取得に努めたいと考えています。

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]

UTエイム株式会社



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

経営者からのメッセージ

創業当時から社員の成長を意識し、これまで無期雇用やキャリアアップの環境づくりに取り組んでまいりました。今回受賞できたことは、弊社ミッションとして掲げている「はたらく力で、イキイキをつくる。」をもとに活動してきた社員の大きな成果です。今後も社会的意義のあるこの活動に全力で努めてまいります。

代表取締役社長
筑井 信行



企業概要

- 事業概要: 総合製造派遣・請負事業
- 業 種: 労働者派遣業
- 所 在 地: 東京都品川区
- 従業員数: 14,061人
(男性10,905人/女性3,156人うち非正規雇用348人)
- 平均年齢: 36.3歳
- 創 業 年: 1995年

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]

キャリア支援を事業戦略の中心にしたことにより、組織の中に共感を得やすい共通の軸ができ、一体感が生まれたこと。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

会社のキャリア支援に関する思いや様々な取組を知ってもらうこと。

執行役員
キャリア開発担当
水田 誠
担当年数: 3年半



UTエიმ株式会社の具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

当社は創業以来派遣就労する社員も無期雇用を原則とし、中長期的な視点で社員の定着や育成に取り組んできました。近年では少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少、非正規社員の割合の増加といった社会環境及び労働法制の変化を受け、我々人材ビジネス業界の在り方も変わる必要があると感じ、一層キャリア支援の強化に努めています。

1

社内キャリアパートナーによる面談と研修によるマインドの醸成



面談及び研修を中心に社員の自律的キャリア形成を支援しています。

そこで、当社では派遣事業の管理担当者を、改めて「キャリア支援者」として資格認定する制度、「キャリアパートナー制度」を作りました。外部のキャリアコンサルタント養成機関などと共同で、研修プログラムや認定試験制度を開発し、キャリア支援者として必要なスキル、姿勢などの研修及び試験を実施し、社内認定しています。2018年7月現在、管理担当者の8割(265人)がキャリアパートナーとして認定され、社員とのキャリア面談を実施しています。

また、「キャリアデザイン研修」では、社会・仕事・自己理解を元にキャリア形成の必要性を伝え、その上でUTグループで提供できる多様なキャリアパスを説明し、より具体的な目標設定を促しています。

2

中長期的なキャリア形成を実現する顧客企業への転籍支援制度「Next UT」



派遣会社が、自社社員を派遣先である顧客企業へ積極的に転籍支援するのはあまり一般的ではありません。但し、派遣就労をする人は、必ずしも積極的な選択の結果ではなく、機会があればいわゆる正社員としての勤務を望む社員も少なくありません。他方、記録的な有効求人倍率の高まりなどから人材確保が難しくなっている企業が増えており、主要な取引先である大手のメーカーも例外ではなく、特に地方拠点においては苦戦が顕著です。そこで、この両者のニーズをマッチングさせる為の仕組みを「Next UT」として制度化し、後押ししています。

3

キャリアアップ・キャリアチェンジ支援研修

営業や採用、労務管理を担当する事業管理者やバックオフィス業務など一般職への登用、配置転換を支援する「UTエントリー制度」。また、グループ内で設計開発やITなどエンジニア派遣を行う事業会社へ移籍を支援する制度「One UT」などキャリアアップやキャリアチェンジを後押しする教育研修プログラムを整えています。

スーパーマネージャースクール: 将来の幹部やリーダーを目指す社員向けに、会社のビジョンや戦略、また論理的思考や問題解決、会計などビジネススキルやマネジメントを学ぶ研修を実施しています。60時間の座学研修と通信講座を約8カ月間受講してもらうプログラムです。

エンジニア育成研修: 社内の研修施設「UTアドバンスト・キャリアセンター(UTACC)」において、未経験からエンジニア職への職種転換を支援する研修を実施しています。元大手メーカーのトップエンジニアなど現場経験豊かな講師による実践的な研修プログラムです。このほか、eラーニングを導入し、自主学習を促す仕組みを構築しています。

取組の効果について

キャリア支援の強化による離職率の改善

キャリアパートナーによる面談や研修を通じて、社員のキャリア形成に対する必要性の認識、また動機の醸成が少しずつ進んできているのを感じています。結果として教育研修やキャリアアップ支援プログラムへの参加者が2年間で倍増しています。また、社員とのコミュニケーションが活性化した結果、離職率改善へ繋がっているのを実感しています。更には、営業や採用面においても、このキャリア支援の取組が評価、支持され業容拡大に繋がる好循環が生まれています。

1

前述の取組①の効果について

キャリアアップチャレンジ社員の増加

2017年度において、12,000名を超える社員がキャリア面談を受けました。その他キャリアデザイン研修には約3,600名が参加し、研修後のアンケートで、3分の1の社員が何らかのキャリアアップ施策に興味があると回答しています。

また、入社初期の社員との面談を強化推進する事で、社員と管理者との関係構築や会社への理解が進み、早期の離職者低減に繋がっており、取組を始めて以降月間の離職率が約1%改善しています。

2

前述の取組②の効果について

転籍実績の増加

過去2年半で約300名の社員がNext UTを利用し顧客企業へ転籍しました。転籍先は総合電機メーカーや大手自動車部品メーカーも含まれており、労働力人口の減少や現場の技能継承の観点からも年々増加する傾向にあります。

当社での様々なキャリア支援プログラムを活用しながら、キャリアパスを顧客企業へ発展的に広げるこの仕組みは、「モノづくり」業界全体への貢献に繋がると確信しています。

3

前述の取組③の効果について

管理者への登用、エンジニアへの 職種転換実績の増加

2015年から年間プログラムとして開始した「スーパーマネージャースクール」は、今年第4期を迎え、受講者の総数は160名を超えました。そのうち約半数社員が「UTエントリー制度」などを活用して管理者へ登用されており、今期初めて受講者の中から執行役員も誕生しています。

また、研修施設UTアドバンスト・キャリアセンター(UTACC)などを活用し、過去3年で約700名(2018年7月現在)の社員がエンジニアとしてのキャリアをスタートしています。



今後の課題と展望

自らのキャリア形成を真摯に考えられる会社

当社では、人材ビジネスを人と仕事の単なるマッチングビジネスではなく、キャリア支援を軸に、はたらく人と企業がともに成長できる「キャリアプラットフォーム」の提供だと捉えています。その様な意味では、当社に集まる全ての人に雇用形態や働き方の違いに依存しない、オープンで柔軟、かつ実効性の高いキャリア支援の場としての機能充実を図り、はたらく人と企業の双方から選ばれる企業を目指したいと考えています。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは？
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



UTエイム→
UTテクノロジー→
顧客企業へ転籍
狛澤 卓

A1 入社当初は住宅設備の工場で網戸を作るという現場仕事でした。何でもやると覚悟を決めたものの、自分には無理と後ろ向きな気持ちでいました。しかし成果物が積みあがっていくのを見るにつれ、達成感を感じ、自主的に作業スピードを上げるべく仕事の改良を続け、段取りやチームワークも向上するなど、現場力が身についていきました。複数の現場を経験し、30歳でキャリアについて考えだし、上司の勧めもあり「リーダー総合研修」を受講しました。

A2 『リーダーとはどういうものか』をテーマに、工程管理や、コミュニケーション、マネジメントなどを学びました。心に残ったのは、＜リーダーシップ＞でした。一人で頑張り過ぎるのではなく、みんなで参加している意識を持ち、周りに意見を求める事の大切さを知りました。そして、＜改善＞。今までの経験が、マネジメントやスキルの原理原則に合致していることを発見し、自信をもってエンジニアへのキャリアアップを決断し、UTテクノロジーに転籍、その後、派遣先より評価され、Next UT制度で顧客企業へ転籍しました。

A3 今後は正社員として腰を落着けて働いていくことができます。権限も今まで以上に増えそうです。



刈谷キャリア
センター
課長代理
菅野 裕子

A1 卒業後数社にわたり製造周りの仕事に就いてきたのも、今思えば作ることが自分に合っていたのでしょう。UTエイムに入社後、リーダーを任せられました。このまま一生派遣社員でいるのはいやだと思い始めていたころ、上司から「管理者にならないか？」と提案を受けました。「派遣される人から派遣する人になる」ということにすごく違和感がありましたが、ここは決めるしかないと思いました。

A2 管理者になってみると現場感はあるものの、知識不足から失敗も経験。法律面などの猛勉強をしました。マネージャーからの勧めもあり、スーパーマネージャースクールに参加し、全国の同じ立場の仲間と交流して、たくさんものを得ました。

A3 私は人から声をかけていただいた事がきっかけでリーダーになりました。部下には“仕事楽しい”という想いを培いつつ、キャリアアップを目指せるような支援をしていきたいと思っています。



UTエイム→
UTテクノロジー→
UTグループ
原 ちる

A1 国語の教師を目指し大学に入学するも諸事情により退学。一時は投げやりな時期もありましたが、進学をあきらめようとする妹を、「何としても進学させてあげたい。」という想いを持って入社しました。職場では、祖父のようなベテランの方から毎日“モノづくり”についての話をしていただき、徐々に“モノづくり”という仕事への興味を持つよう気持ちが変化しました。入社して半年、キャリア面談で「上に行きたい。」と伝え、One UTを利用しUTテクノロジーへ転籍、エンジニア職のスタート地点に立つことができました。

A2 UTテクノロジーでは、品質保証の仕事を任せてもらいました。最初は設計の仕事を目指していましたが、「自分がやりたいことは」と毎日考えるうち「学習機会の提供をしていきたい」という漠然とした思いが強くなり、UTグループのキャリア開発部門にエントリーしました。1回目は不合格。1年後、もう一度チャレンジして合格しました。

A3 当初の夢だった教師ではありませんが、学びたい人、成長したい人をサポートする、そんな仕事をしていきたいです。

グッドキャリア企業アワード2018

イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

コネクシオ株式会社

CONEXIO

人をつなぐ、価値をつなぐ

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」

経営者からのメッセージ

「人をつなぐ、価値をつなぐ」という理念ステートメントのもと、携帯電話を通して人々の豊かな暮らしや社会のライフラインを支えていくのが私たちの使命です。そして、その原点となるのは従業員一人ひとりの成長に他なりません。私たちのキャリア支援の取組をご評価いただいたこと大変うれしく思います。これからも人財育成を通じた地域社会への貢献に取り組んでまいります。

代表取締役社長
井上 裕雄



企業概要

- 事業概要: 携帯電話の卸売・販売及び携帯電話を利用したソリューションサービスの提供
- 業 種: 電気機械器具小売業
- 所 在 地: 東京都新宿区
- 従業員数: 7,141人
(男性3,445人/女性3,696人、
うち非正規雇用1,731人)
- 平均年齢: 33.5歳
- 創 業 年: 1997年

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]
新卒として採用した社員が、数年後にメンターやリクルーターとして新人育成や採用活動に当たっている姿を見たときに、社員の成長を感じられること。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]
新しい施策を導入する際に、その想いや意図を現場に浸透させること。

人財開発部 部長代行
平山 鋼之介
担当年数: 8年



取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

携帯電話販売代理店業界はこれまで非正規雇用の割合が多く、当社においても同様の状況でした。

携帯電話の高機能化やサービスの複雑化が急速に進むなか、お客様の多様なご要望にお応えし、企業として成長するためには中長期的な従業員の育成が必要であると考え、2008年頃から新卒正社員の採用と非正規雇用からの正社員登用を積極的に進めるとともに、独自の教育システム「コネクシオカレッジ」を立ち上げました。現在、新入社員の定着と成長を支援するためのメンター制度や、キャリアアップを目指したい従業員がeラーニングなどで主体的に学習できる仕組みを展開しています。

具体的な取組

①社内SNSを活用したメンター制度

新卒社員のサポートを目的として、メンター制度を運用しています。新人とメンターの直接的なコミュニケーションに加えて、社内SNSを活用して、同じ組織のメンバーも（職場が離れていても）相談・フォローなどに参画できる環境を構築しています。

また、新人とメンターそれぞれから月報を人事に提出してもらっており、業務習得の進捗が芳しくない、早期退職の兆候があるといったサインを発見した場合は人事と上司が連携して、早期に対策を打てるよう取り組んでいます。

②昇格・登用制度と学習の連動によるチャレンジの促進

100科目以上のeラーニングを正社員・非正規雇用問わず全従業員に無料で提供しています。そして、社内の昇格、正社員登用においては、職能資格ごとに設定された指定科目を修了することを昇格・登用へのチャレンジの条件としています。企業理念の行動指針に基づき、従業員が《主体的》にチャレンジできる制度であること、昇格や登用の条件が《フェア》でオープンにされていることを大切にしています。



今後の課題と展望

仕事を通じて

成長とやりがいを感じられる会社を目指して

スマートフォンの普及や関連サービスの高度化、多様化により業務内容は複雑化し、社員に求められるスキルは年々高まっています。また、少子高齢化により人財不足はますます深刻化していくことが見込まれます。

「ESなくしてCSなし」という方針のもと、従業員一人ひとりが・安心して働けることができる会社であること・仕事を通じて成長とやりがいを感じられる会社であることを目指して、引き続き取り組んでまいります。

取組の効果

取組①の効果

お客様対応や勤務シフトの兼ね合いから新人とメンターがコミュニケーションをとる時間が作りにくい、という課題を解決するために導入したSNSでしたが、全スタッフに開放したことで、スタッフ全員が新人の成長を確認できるようになり、店舗全体のコミュニケーション活性化につながりました。

取組②の効果

昇格・登用との連動によりeラーニングの1人当たりの年間修了科目数は1.0科目(2016年度)から3.8科目(2018年9月時点)に増加しました。正社員への登用者数も増加し、正社員比率は33.9%(2012年)から75.6%(2018年)に上昇しました。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは？
- Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
- Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



人事部人事課
山西 美帆

- A1 育児休業を取得中に社内の育児者向けのオフ会に参加しました。そこで、復職に向けて何か資格を取得することで、業務だけでなく自分自身のステップアップにも役に立つのではと考え資格の勉強を始めました。
- A2 復職前にビジネスキャリア検定とFPの資格を取得しました。
- A3 取得した資格を活かして、社員からの様々な相談に対応していきたいです。



ドコモショップ
岐阜正木店
店長
青木 秀樹

- A1 社会人となり20年目を迎える年に、「キャリア・ライフデザイン研修」を受講しました。将来のキャリアについて、漠然とした不安を持っていた時期でもありました。
- A2 研修に参加したことにより、自分のスキルや強みにより明確になるとともに今後のキャリアプラン(人生のプラン)を主体的に描くことの重要性を再認識しました。
- A3 自分の強みを活かすと共に、まだ見たことのない自分の能力を開発してさらに会社に貢献していきたいと考えています。これから成すべきことが明確になりました。

グッドキャリア企業アワード2018

イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

白鷺電気工業株式会社

SHIRASAGI

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

経営者からのメッセージ

当社のキャリア形成支援制度の取組をご評価頂き、イノベーション賞受賞に至りましたこと、至極光栄に存じます。今回の受賞を励みとして、これからも白鷺電気工業全社をあげて、社員の自律的なキャリア形成を支援していきたいと思います。

代表取締役社長
沼田 幸広



企業概要

- 事業概要: 電気・通信工事
- 業 種: 電気工事業
- 所 在 地: 熊本県熊本市
- 従業員数: 118人
(男性105人/女性13人、うち非正規雇用8人)
- 平均年齢: 40.8歳
- 創 業 年: 1947年

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]

社員が自発的に勉強会を実施するなど部を超えたコミュニケーションの輪が広がったこと。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

現業部門の社員と顔を合わせる機会が少ないこと。

管理部 総務課
原之園 淳子
担当年数: 2年



取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

2015年7月～2018年6月の中期経営計画で、2017年2月に70周年を迎え、更に30年後の100年企業を目指す基盤づくりとして「人を大切にし、育てる企業」を経営の柱とすることを策定しました。社員の顔が見える規模という利点を活かし、社員一人ひとり、部署、職域ごとに、きめの細かいキャリア支援を行い、チャレンジする心と柔軟性、広い視野を持ち社会の変化に対応できる人材を育成する取組をスタートしました。

具体的な取組

キャリアコンサルタントによる定期面談と資格取得の全社的なサポート

キャリアコンサルタントの資格を持つ社員が「資格応援プロジェクト」を立ち上げ、年2回の個別面談を実施しキャリアビジョンの設定を支援しました。

技術系に偏っていた資格を全社員が受験可能で、会社が求める資格の種類拡大及び資格取得表彰金や資格手当の見直しを行いました。更に資格手当を基準内賃金に含め、賞与や時間外に反映されるよう就業規則を変更し全社的にサポートを拡充しました。

社員研修は、役職ごとに設定され、全体、部門、能力と職能ごとに研修プログラムを組んでおり、会社が主体性を持ってキャリアアップを支援する研修に切り替えました。

現業部門がそれぞれ人材育成と技術継承をテーマに特色ある教育プログラムを作成しレベルアップを図ります。

30代～40代の中堅社員から中期経営計画策定メンバーを3年ごとに選抜し、社長と共に会社の中期経営計画を策定し経営や人材について経営者の視点で考えることの出来る社員の育成をしています。



○昇塔訓練



○定期面談

今後の課題と展望

キャリア支援を継続することにより、人材確保課題を解決

社員が自らキャリアデザインを行い、仕事と家庭のバランスがとれた生活を営み、自己啓発に取り組める仕組み作りを進めていきたいと考えています。

今後益々厳しくなることが予想される人材確保は最大の課題であり、超少子高齢化社会を生き抜く知恵と経済的基盤、健康で生きがいを感じ、社会の支え手になる人材を育成するキャリア支援をその課題解決の中心と捉え継続した支援を行います。

取組の効果

意欲の向上を推進

資格取得に向けて、就業後に同じ資格を受験する仲間が集まり勉強会を実施するなど意欲ある社員が増え、以前は年間1～2名であった1級電気工事施工管理技術士の合格者は、資格応援プロジェクトを始めた2年間で11名が合格、その他の資格にも意欲的に取り組んだことにより資格手当の総額が以前の年間額の2.5倍になりました。

キャリア支援の取組により、社員自らの自己実現と、いろいろなものにチャレンジしその良さや問題点を踏まえビジネスとして発展させる未来志向で「どんどん新しいものを取り入れて改革を進め、常にチャレンジし続ける」社風が社員の共通認識につながり、部門を超えた仲間との絆も深まり活気ある職場になりました。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは？
- Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
- Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



営業部
営業課
井田 賢利

- A1 営業部に配属され、技術的な理解をもっと深めたいとなりました。
- A2 電気工事士や工事施工管理技士の資格を取得したことで技術的な会話も自信をもって対応できるようになりました。
- A3 更に上級レベルの資格取得に挑戦し、時代の変化にしっかり対応できるようにしていきたいと思っています。



管理部
経理課
井上 恵美子

- A1 経理課への異動と正社員として採用されたのがきっかけです。
- A2 日商簿記は学んでいましたが、より専門的知識を深めるため、建設業経理士1級取得を目指して勉強中です。
- A3 経理は表に出る業務ではありませんが、どんな業種であれ必ず必要なものですから、経理のスペシャリストとして、会社を支え頼られる存在になりたいと考えています。

グッドキャリア企業アワード2018

イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

株式会社東邦銀行



すべてを地域のために

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

経営者からのメッセージ

この度の「イノベーション賞」受賞、誠に光栄に存じます。

当行は、従来より「人を大事にする経営」を基本とし、人材育成およびキャリア支援に取り組んで参りました。今後も、従業員一人一人が自らの成長を主体的に考え行動するための様々な機会を提供し、積極的なチャレンジを支援して参ります。

取締役頭取
北村 清士



企業概要

- 事業概要：預金、貸出、内国・外国為替、有価証券投資・社債引受・信託（他）
- 業 種：銀行業
- 所 在 地：福島県福島市
- 従業員数：3,113人
（男性1,556人/女性1,557人、
うち非正規雇用650人）
- 平均年齢：40.6歳
- 創 業 年：1941年

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]
研修を通じて多くの行員と出会えたこと。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]
人材育成の様々な施策を、現場に浸透させていくこと。

人事部人材育成課
阿部 和弘
担当年数：4年



人事部人材育成課
渡部 麻希
担当年数：4年



取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

- ・当行の人材育成の原点は、2011年設立の「とうほうユニバーシティ」にあります。それは、「人を大事にし、働きがいを実感できる企業風土の醸成と、当行の将来を担い地域を支える人材の育成」「地域経済やお客さまの期待に応えるべく、行員一人一人が能力開発に努め、実践することを目指す」という設立趣意に基づいております。
- ・とうほうユニバーシティでは若手からベテランまでキャリアアップが可能な研修や自己啓発の場を提供しています。

具体的な取組

1. 新入行員2か月間研修を実施(研修センター)

社会人基礎力・人間力・銀行業務をバランスよく学習します。



○模擬店舗を活用したロールプレイング研修 ○手話講座

2. TOHO Morning School & Evening Schoolを実施

「働き方大改革」により創出された時間を有効活用するための、新たな学びの場を提供しています。



- ・TV会議システムを活用し、全店へリアルタイム配信します。
- ・北村頭取による、開講1周年記念特別講演を実施しました。「東邦銀行の働き方大改革～職員総活躍実現に向けて～」

3. 「ライフプラン研修(30歳、40歳、50歳)」を実施

ジョブ・カードを参考とした「キャリアプランシート」を作成し、キャリアアップに繋がる行動を明確化しています。

今後の課題と展望

「学び方改革」の推進とスキルの「見える化」

「働き方大改革」により創出された時間を自ら学ぶ時間として活用した「学び方改革」を進め、従業員のスキル向上を図り、「多様化するお客さまのニーズにお応えできる幅と厚みのある人材」の育成とキャリアプランシート活用等により、従業員スキル情報の一元化を図り、スキルの「見える化」を実現して従業員の成長に努めます。

取組の効果

1. 新入行員研修

- (1) 社会人としてのマナー、銀行業務の早期習得を目的に、2か月間の長期研修を実施しております。
- (2) 配属後の業務へのスムーズな対応に大きな効果がある他、同期の絆も深まっています。

2. TOHO Morning School & Evening School

- (1) 完全フレックスタイム制や朝型勤務シフト等により創出された時間を有効活用するため、朝・夕方に自己啓発の場を提供しています。
- (2) 開講1年で全15回、9千人超が受講しました。

3. キャリアプランシートの作成

- (1) キャリアデザインやライフプラン重要性認識のためライフプラン研修を実施しています。
- (2) 研修でキャリアプランシートを作成。新しいことにチャレンジする意識が醸成されています。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは？
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



総合融資部
参事役
永山 光臣

- A1 中小企業診断士養成課程への派遣および中小企業診断士資格の取得です。
- A2 コンサルティングスキルと銀行実務を掛けあわせることで、中小企業経営に関する知識と視野が飛躍的に拡大。キャリアデザインが明確になりました。
- A3 今まで培った経営支援スキルを、地域のため、お客さまの利益向上のため、フル活用していきます。



本店営業部
仁井田 彩

- A1 資産運用専担としてお客さまに感謝される喜びを感じる一方、知識不足を痛感したことがきっかけです。
- A2 自己啓発に積極的に取り組みました。行外研修にも参加し、視野を広げることの大切さを学びました。
- A3 単に「商品提案」ではなく、お客さまへ最適な「コンサル提案」を行えるようスキルアップを目指します。また、結婚を機に、様々な両立支援制度を利用しながら家庭と仕事を両立し、お客さまや後輩から頼られるスペシャリストを目指します。

グッドキャリア企業アワード2018

イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

株式会社ナンゴー

We Improve!!

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

経営者からのメッセージ

さまざまなキャリア支援に取り組むことで自社が成長してきました。今回の受賞は社員全員が取り組んで来た事を認めて頂いたものであり大変光栄に感じています。この受賞を通過点として、まだまだ未来に向けて向上し続ける組織でありたいです。

そして社会から存在を認められ感謝される組織で在りたいと願います。

代表取締役
南郷 真



企業概要

- 事業概要: 金属全般精密機械加工と
治具・省力化機械の設計製作
- 業 種: はん用機械器具製造業
- 所 在 地: 京都府宇治市
- 従業員数: 15人
(男性12人/女性3人、
うち非正規雇用1人)
- 平均年齢: 44.3歳
- 創 業 年: 1973年

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]

自分のためだけでなく全員の事を考えて行動する風土になったこと。社員全員が同じゴールに向かって各々が着実に成長していることを実感できています。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

すぐに効果の見えない取組は苦勞しますが、全員でアイデアを出し合い、何度も時間をかけて全員が納得のいくまでブラッシュアップしていきます。

経営本部 企画チーム
野田 公平
担当年数: 5年



取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

当社経営理念においての「仕事を通じた向上」とは、単に技術面だけでなく社会人として仕事や生活面も含め、考え方や道徳心、向上心を養う力を「人間力」と定義し、それを高めていくことを要してきました。少人数の組織の為、大企業のようにOJTできる人材に余裕が無く全員で知恵を出しあい課題解決に取り組み、苦勞し蓄積してきた個人保有技術や各自の気づき、ノウハウ等を共有し可視化する事でOJTを補完できる仕組みを進化させ続けています。

具体的な取組

スキルマップをもとに自律的な研修支援！ 日々の感謝はサンクスカードで！

各自のスキルマップを作成し、自己評価と他者評価により現状を把握し、多能工化を見据え、自己研鑽のための研修活用を支援しています。研修は原則、上限を定めず全額会社負担とし、受講したいという希望を積極的に受け入れるようにしています。また、研修などに参加している間の業務を他の全社員がフォローできるよう、各自が今抱えている業務内容を全社員が共有できる仕組みを構築し、不在による仕事の停滞や受講者の懸念をなくしています。また、知識の習得と技術力向上のため、加工に関する社内テストを毎月1回行い、単なるテストではなく、理解度をより深めるための工夫も凝らしています。

また、社員同士のコミュニケーションツールの一つとして、日頃感じた他の社員への感謝の念を手書きでしたための「サンクスカード制度」を導入し、相手の良いところを観ることで前向きな思考や周りをよく観察する姿勢ができ、貢献したことは感謝されるため、自律的に取り組む風土が醸成されています。



今後の課題と展望

性別・年齢を問わない働きやすい 社内環境整備

現状、弊社の製造現場は全員男性ですが、女性でも気持ちよく働いてもらうため、魅力のある労働環境への改善、また、性別・年齢を問わず社員全員が多能工化できる環境となるよう引き続き改善していく必要があると考えています。

熟練の高齢者の視点からの技術継承や、高齢者の短時間シフト、これに加え、今までは男性目線だけで見ていたものを女性ならではの目線でも見る事ができるよう、多様な採用を積極的に進めています。

取組の効果

アウトプットやブラッシュアップによる 着実な能力の定着

参加した研修では、内容をレポートに纏め部署内にて報告会を行い、学んだ内容を共有すると同時にアウトプットできる体制を整えています。

社内テストでは、今まで何となくしか理解していなかったことが明確になり、理解度のチェックだけでなく、OJTの補完機能としても効果が出ています。単に問題に対する正解を知ることでは終わるのではなく、主体的に考えられる能力を身に付けるために、より効果的な実施方法をブラッシュアップしています。また、「人間力」を養える「サンクスカード制度」により、相手の良いところを探し、「ありがとう」の気持ちを伝えることで、感謝の心をもつ大切さを意識させ、前向きで主体的に取り組む姿勢や人間力の向上に繋がっています。



社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは？
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



製造部
旋盤チーム リーダー
木田 博久

A1 幾つかのプロジェクトリーダーを任されるようになり、現場の業務のみに従事するだけではなく、広い視野をもつ必要性を感じました。

A2 品質管理を任せてもらい、製品の品質向上や確実な検査体制を構築することができました。

A3 自分自身が得たスキルや知識を後輩に確実に伝えていきたいと思っています。



営業部
村上 祐希

A1 毎年の会社及び個人の目標設定において、近い将来の自分の姿を想像した時、新しいことにチャレンジしたいと思うようになりました。

A2 お客様へもう一步踏み込んだ提案が必要だと思い、会社と上司に相談し、すぐに社内・社外のサポート環境を作って頂き、現在も継続中です。

A3 技術的なスキルを着実に身に付けて、お客様のニーズに寄り添った提案ができる営業になります。

グッドキャリア企業アワード2018

イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

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

経営者からのメッセージ

今「働き方」が大きく変わる節目を迎えています。そのため、経営者に対し良き提案やアドバイスができる社会保険労務士が求められています。この賞を頂けたことは「もっと頑張りなさい」というエールと感謝致します。今後も「親身」に寄り添える人材を育成し、社会に貢献致します。

代表社員
徳永 康子



企業概要

- 事業概要: 労務管理コンサルティング、
労働社会保険事務代理等
- 業 種: 社会保険労務士事務所
- 所 在 地: 千葉県千葉市
- 従業員数: 23人
(男性6人/女性17人、
うち非正規雇用11人)
- 平均年齢: 39.3歳
- 創 業 年: 1997年

キャリア形成支援担当者紹介

[キャリア形成支援の取組をして良かったこと]

「自分には無限の可能性がある」ことを、仕事を通じて実感できる従業員が増えてきた事。自己の成長意欲が顧問先への貢献意欲に繋がる事を気づかされました。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

知識を深め、分かりやすく伝える事が喜びであると、前向きに歩めるチーム作り。チームの一人一人の成長という視点を持ち、上司が部下の長所や欠点を捉え、客観的に指導できるようになること。

社員 東京オフィス 所長
山崎 裕樹
担当年数: 5年



取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

社会保険労務士に求められる経営者の視点が大きく変わってきたのがきっかけです。昨今、コンプライアンスに対する意識の高まりを背景に、「働き方改革」にコミットし、親身に寄り添える「会社の参謀」としての役割までが求められるようになりました。このニーズに応えるべく、今期と5年後のビジョン（目指す法人像、社員像）を、経営計画発表会で明確に伝えました。計画を元に、「育成・成長ビジョン」を共有し、「専門家を育てる」キャリア支援に取り組んでいます。

具体的な取組

「育成・成長ビジョン」の共有、 仕組みの見える化でキャリア形成を支援

【育成ビジョン】

社員は6～7名単位で構成されているチームに所属。毎週のチームミーティング、期中の個別面談を通じて、目標達成の進捗や課題を確認します。目標は法人・チームとして達成すべきものだけでなく、個人の目指す理想像、意欲を考慮し、チャレンジ目標を設定します。役員・チームの上長で構成する月に1回のコンサル会議内で、チームごとの育成状況を共有し、希望者には外部研修参加費用として一人1年10万円まで、必要な支援を行います。



【成長ビジョン】

月に1回はチームを横断し、業務面での専門性を高める『コンサル勉強会』、半年に1回は当社が主催する異業種研修の場『ロウムカフェ』を開催し、知識を得るだけでなく、参加して下さる顧問先・関与先企業との接点を通じて、専門家として、会社の参謀として「お客様が求めているものは何か」を常に関心する機会も用意しています。さらに社会保険労務士の資格取得を推奨し、2016年4月より合格者へのお祝い金制度も新たに導入しました。

今後の課題と展望

働き方改革の実践と「働き方改革」支援に ふさわしい専門家を目指す

「働き方改革」実現に向け、2018年7月に働き方改革関連法が公布されました。

また、今年は社会保険労務士制度創設「50周年」の節目の年です。まず自分たち自身でキャリア支援に取り組み、中小企業の先進事例となることで、「働き方改革」にコミットできる専門家として、お客様や社会に貢献することができると考えます。

今後も継続的に、従業員のキャリア形成と、専門家としての一層の成長をサポートしてまいります。

取組の効果

専門家として育成される自覚から、 従業員満足度、顧問先満足度のアップ

経営環境の変化により、事務代行中心の旧来型の社会保険労務士業は徐々に淘汰され、今まさに私たちの活躍する場が増えています。

キャリア支援の取組によって、「評価の基準」が明確になり、指導する上長も、従業員本人も、方向性をそろえて目の前の業務に取り組めるようになりました。専門家として育成されているという自覚から、従業員の満足度、貢献意欲が上がってきております。併せて女性の管理職への積極登用も進め、女性管理職比率は約50%になっています。質の高い顧問先サービスの標準化を進めた結果、顧問先様からの満足度も上がり、顧問先数の増加、顧問先単価のアップ等で対前年比約10%超の売上アップを達成できました。

社員の声

- Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？
- Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
- Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



東京オフィス
コンサルタント
菊池 麻由子

A1 外部の研修に参加させてもらったとき、幅広い視野を持って、お客様の役に立つ仕事をしたいと思ったのがきっかけです。

A2 2016年4月から「キャリアコンサルタント」が国家資格になり、勉強して取得しました。最近の仕事に繋がるようになってきました。

A3 企業の、従業員に関する問題解決に向けた支援をすること。企業の発展、従業員の成長と一緒に喜び合えるコンサルタント。



幕張オフィス
サブコンサルタント
高橋 直樹

A1 これまで勤めていた福祉の仕事から転職したことです。社会保険労務士としての専門性を深めて、世の中の役に立ちたいと考えました。

A2 自分自身のキャリアアップを通じて得る機会はたくさんあるので、経験のないことにも積極的に挑戦できるようになりました。

A3 専門性を高め、お客様によりよい提案ができるよう日々研鑽を積みたと思っています。また、この仕事の魅力を職場内外で共有し、よりよい組織作り的一端を担いたいです。

キャリア支援応援コラム

スタートアップへのエール

少子高齢化が進むなかで活力ある経済社会を実現するには、働く人一人ひとりが職場で能力を十分に高め発揮し、豊かなキャリアを積む必要があります。そのためには企業は何に、どのように取り組むべきなのか。この難しい課題に挑戦し、素晴らしい成果をあげた企業を表彰するのがグッドキャリア企業アワードですが、アワードには他の企業に参考になる取組モデルを見つけ、広く紹介するという役割もあります。多くの企業が、表彰企業を参考に取組を進化させることを、さらに、それをもってこのアワードに挑戦することを期待しています。

学習院大学 名誉教授/グッドキャリア企業アワード推進委員会座長 今野 浩一郎

過去受賞企業コメント

OMRON

オムロン太陽株式会社

グッドキャリア
企業アワード2017
大賞受賞

受賞後は、地元企業より多数の問い合わせがあり、これまでの取組が間違いではなかったことや、他社の規範になるのだと実感することができました。

これにより、企業価値の向上にも繋がったと感じています。そして、今後もより一層制度を整備して従業員が働きやすい会社を作り続ける必要性を感じました。



秋田製錬株式会社

グッドキャリア
企業アワード2017
イノベーション賞受賞

今回のエントリーをきっかけに、人口減少を起因とする課題に対する各施策間のつながりを深く理解する事ができ、一企業に落とし込んで機能的なブレイクダウンができるようになりました。

受賞後は、従業員一人ひとりの自律したキャリアへの考えがより根付くとともに、採用活動等にも良い影響となっております。

過去受賞企業一覧

平成29年度

大賞

[厚生労働大臣表彰]

企業名	所在地
オムロン太陽株式会社	大分県別府市
川相商事株式会社	大阪府門真市
大同生命保険株式会社	大阪府大阪市
株式会社千葉興業銀行	千葉県千葉市

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

企業名	所在地
秋田製錬株式会社	秋田県秋田市
有限会社ウェルフェア	三重県伊勢市
島根電工株式会社	島根県松江市
社会医療法人財団董仙会	石川県七尾市
トラスコ中山株式会社	東京都港区

平成28年度

大賞

[厚生労働大臣表彰]

企業名	所在地
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	東京都江東区
キヤノン株式会社	東京都大田区
有限会社COCO-LO	群馬県桐生市
株式会社リクルート住まいカンパニー	東京都中央区
学校法人YIC学院	山口県山口市

イノベーション賞

[職業能力開発局長表彰]

企業名	所在地
イーソル株式会社	東京都中野区
有限会社川原代自動車電機工業所	茨城県龍ヶ崎市
ソフトバンク株式会社	東京都港区
特定非営利活動法人ぬくもり	大阪府河内長野市
株式会社北都銀行	秋田県秋田市

主なキャリア形成支援制度

キャリアコンサルティング

キャリアコンサルタントの育成やキャリアコンサルティングを受けられる環境の整備を推進しています。詳しくは、厚生労働省「キャリアコンサルティング」ページをご覧ください。



人材開発支援助成金(旧キャリア形成促進助成金)

労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や人材育成制度を導入し労働者に適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成する制度です。

詳しくは、厚生労働省「人材開発支援助成金」ページをご覧ください。



教育訓練給付制度

雇用保険に加入している(されていた)方が、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了された場合に、掛かった費用の20%(上限10万円)が、ご本人に支給されます。

平成26年10月1日から、中長期的なキャリアアップを支援するため、「教育訓練給付金」の給付内容が拡充されました。専門的・実践的な教育訓練として指定されると、当該講座の受講生(※)に受講費用の50%(年間上限40万円)が支給されます。さらに資格等取得し、被保険者として1年以内に雇用された方、又はすでに雇用されている方に対しては20%が追加支給されます。(合計70%、年間上限56万円)

※雇用保険に加入している(されていた)等、一定の要件を満たしている方に限ります。

詳しくは、厚生労働省「教育訓練給付制度について」ページをご覧ください。



グッドキャリアプロジェクト

「グッドキャリアプロジェクト」というウェブサイトをオープンしています。ぜひご活用ください。



サイト内コンテンツ

●過去受賞企業の取り組み

受賞企業と好事例集を紹介しています。

●グッドキャリア企業アワード

グッドキャリア企業アワードのエントリーを受付。その他、グッドキャリア企業アワードの各種イベントを紹介しています。

●グッドキャリアコラム

グッドキャリアに関するコラムを掲載しています。



グッドキャリア企業アワード2018 表彰式の模様

2018年11月27日(火)、時事通信ホール(東京)にて「グッドキャリア企業アワード2018表彰式」を執り行いました。表彰式では、受賞企業への表彰状授与のほか、審査総評や基調講演、受賞企業を交えたパネルディスカッションなど盛りだくさんの内容で、多くの方にご来場いただき、大盛況のうちに終了いたしました。

表彰状授与

当日は、厚生労働省の鈴木俊彦厚生労働事務次官・吉本明子人材開発統括官が出席し、受賞企業10社に表彰状とトロフィーが授与されました。また、各受賞企業から受賞の喜びのコメントをいただきました。



株式会社アシックス



株式会社KMユナイテッド



コニカミノルタ株式会社



東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社



UTエიმ株式会社



コネクシオ株式会社



白鷺電気工業株式会社



株式会社東邦銀行



株式会社ナンゴー



社会保険労務士法人
ハーモニー

審査総評



表彰式授与の後には、厚生労働省 若年者・キャリア形成支援担当 参事官付 キャリア形成支援室長 松瀬 貴裕 氏が審査総評を行いました。



基調講演



今年は、株式会社LIFULL 執行役員 人事本部長 羽田幸広 様をお呼びし、「社員が自律的に挑戦する組織のつくりかた」をテーマに基調講演を行っていただきました。

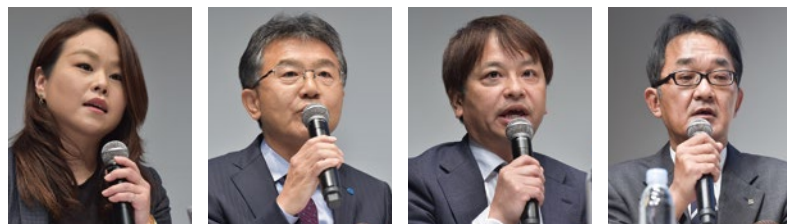


パネルディスカッション

後半は「グッドキャリア企業—社員が成長できる企業—とは」をテーマに、坂爪 洋美 氏（法政大学 キャリアデザイン学部教授）をコーディネーターにお迎えし、受賞企業4社を交えてパネルディスカッションを行いました。



〈パネリスト〉 倉田 真由美 氏（株式会社KMユナイテッド 総務部人事 執行役員）
戸田 武弘 氏（コニカミノルタ株式会社 人事部 人財育成グループ グループリーダー（部長））
水田 誠 氏（UTエイム株式会社 執行役員 キャリア開発担当）
相案 充成 氏（株式会社東邦銀行 人事部 担当部長兼 人材育成課長）



GOOD CAREER COMPANY AWARD
2018