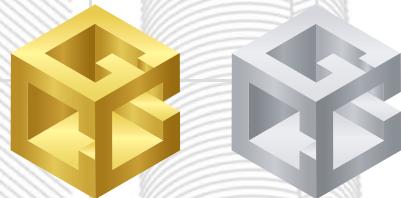




社員を育てる企業表彰
Good Career Company
Award 2019

グッドキャリア企業 アワード 2019



好事例集

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



グッドキャリア企業アワード 2019

Good Career Company Award 2019

「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。



Grand prize

「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、具体的な効果等を広く発信、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。

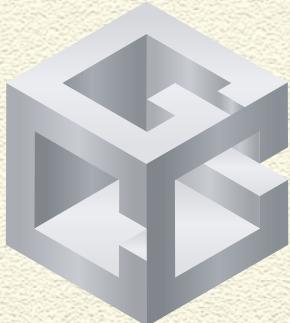
具体的な「グッドキャリア」の在り方については、各企業の経営理念などに応じ、企業ごとに多様に設定されうるものですが、企業が、「当社におけるグッドキャリアとは」という理念や具体的な方針を明確化し、かつ、従業員がそれを理解の上でグッドキャリアを実現するために自律的にキャリア形成の取組を行い、企業もこれを支援する、といった好循環が生まれることが重要です。

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 2019

Good Career Company Award 2019



Innovation prize

「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」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



法政大学経営大学院
イノベーション・マネジメント研究科
教授
藤村 博之

今年度の応募企業の特徴は、活動領域の幅広さにありました。医療・福祉分野や農業分野の企業からの応募があり、それぞれに特徴ある取組を展開している点が印象に残りました。キャリア開発は、個人の努力に任せておけばいいというものではありません。企業として、組織的な支援体制を作り、従業員と一緒に考えていく姿勢が大切です。今回の受賞企業の経験が多く企業に参考になることを期待しています。

■審査委員



日本電信電話株式会社
常勤監査役
井手 明子

企業と社員との関係が変化しつつあるなかで、グッドキャリアとは何か、「自律的」「多様性」「継続性」に着目して審査にあたりました。社員が自らの職業人生を築くにあたって必要な道筋をつける支援の仕組みが、きめ細かく、工夫に富んだものが多く見受けられました。農業や福祉、保育、介護といった事業での先進的な取組は、我が国が抱える社会的課題を解決するための人材育成につながり、将来に向けて心強く感じたところです。



武蔵大学 客員教授
北浦 正行

今回の応募企業は、業種や地域が一段と多彩なものとなり、キャリアの問題が産業、企業規模、地域に関わらず広く浸透してきたと思われます。選考は、大企業では取組の実績を問うと共に、中小企業においても、人事管理としてどこまで定着しているかを重視しました。とりわけ、教育研修制度や人事制度の一環として整備するに留まらず、企業の経営方針にも、しっかり結びついたものが目立ってきたと思います。



法政大学
キャリアデザイン学部 教授
坂爪 洋美

受賞された各企業は、個人の成長が企業の成長につながることを意識して人材育成に取り組まれていることが印象的でした。特に、「従業員の主体性を尊重しつつ会社のニーズも実現する」といった、従業員のキャリア自律実現上の大きな課題を乗り越える取組や、従業員の主体的な学習をより促進する取組が多く見受けられたことが、今年度の特徴だと思います。企業におけるキャリア形成のあり方がまた一步変わりつつあることを実感しました。



THK 株式会社 社外取締役
株式会社小松製作所 顧問
株式会社すき家 社外取締役
株式会社瑞光 社外取締役
立命館大学大学院経営管理研究科 客員教授
日置 政克

今回初めて審査に参加する機会をいただきましたが、各社の社員の自立に向けて、それをサポートする取組を見て、改めて感心しました。特に、中小の企業の例は知るチャンスがなかったので、新鮮でした。人材を”育成する”と言いますが、本来は、ここでいうように、社員の自立があって、そのキャリア形成を”支援する”ことであるべきだと思います。こうした良い事例の学びが、規模を問わず多くの企業に広がることを期待しています。



厚生労働大臣官房審議官
井内 雅明

受賞企業では従業員の自律的なキャリア形成のための様々な工夫された取組がなされており、本年度は業種や地域にも広がりが見られ、「キャリア形成」の理念が全国的に着実に浸透してきていると感じました。人口減少や社会構造の変化が進む中で、多様な人々が活躍し、また、その能力を伸長できる環境作りはより一層重要性を増しており、今後も、キャリア支援の取組の深化や広がりを期待しています。

Good Career Company Award 2019

CONTENTS



「グッドキャリア企業アワード2019」

大賞

[厚生労働大臣表彰]

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 05

東京都千代田区／情報サービス業

SCSK株式会社 09

東京都江東区／情報サービス業

日鉄工材株式会社 13

新潟県上越市／製缶板金業

日本生命保険相互会社 17

大阪府大阪市／生命保険業

株式会社ミツイ 21

宮城県仙台市／老人福祉・介護事業

4



「グッドキャリア企業アワード2019」

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

コニカミノルタウイズユー株式会社 25

東京都八王子市／管理、補助的経済活動を行う事業所

日本電産株式会社 27

京都府京都市／電子部品製造業

服部農園有限会社 29

愛知県丹羽郡／農業

三井住友海上火災保険株式会社 31

東京都千代田区／損害保険業

三菱ケミカル株式会社 33

東京都千代田区／有機化学工業製品製造業

※「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。



グッドキャリア企業アワード2019

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社



Challenging Tomorrow's Changes

評価のポイント

従業員一人一人の能力や適性・意欲に応じた 主体的・自律型のキャリア形成支援

経営者からのメッセージ

働く時間が長いというイメージのあったIT業界ですが、わが社では働き方を変え、社員一人ひとりのキャリア形成を支援することで「明るく挑戦する文化」の醸成に努めてきました。今回の受賞をはじめに、持続可能な社会の実現にITで貢献を続ける企業を目指してまいります。



代表取締役社長
菊地 哲

企業概要

- 事業概要: コンピュータ・ネットワークシステムの販売・保守、ソフトウェア受託開発、情報処理サービス、科学・工学系情報サービス、サポート、その他
- 業種: 情報サービス業
- 所在地: 東京都千代田区
- 従業員数: 4,462人
(男性3,697人 / 女性765人、うち非正規雇用160人)
- 平均年齢: 40.6歳
- 創業年: 1972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]
社員個々人において、自律というマインドの醸成が徐々にできつつあることを嬉しく感じます。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]
社内の文化・風土として浸透するよう、今後も継続して取り組んで参ります。

人事部
ダイバーシティ・キャリア課
課長 三平 晓弘
担当年数: 5年※写真中央
五十嵐 麗子
担当年数: 4年※写真に向かって右
白澤 聰子
担当年数: 2年※写真に向かって左



伊藤忠テクノソリューションズ株式会社の具体的な3つの取組

取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

スローガンである「Challenging Tomorrow's Changes」に掲げるとおり、明日を変えるITの可能性に挑み、夢のある豊かな社会の実現に貢献するためには、社員が誇りと使命感を持って働くことが必要です。社員が個々の強みや価値観を活かして働ける魅力ある会社となるよう自律的な成長を促すためのキャリア支援や、働きがいのある職場づくりを行っています。会社全体として挑戦しながら成長し続けることができるよう多角的なキャリア支援を目指しています。

「キャリア形成支援制度」にて上司・部下間で思いを共有

個々の自律したキャリア確立のため、毎年1回、社員が直属の上司と自分のキャリア・価値観・目指す姿について共有する「キャリア形成支援制度」を実施しています。部下があらかじめキャリア形成支援シートという面談用のシートを作成し、それをもとに上司と部下が面談するというものです。部下は自分自身の働く上での価値観、強みや弱み、ありたい姿などをシートの作成や面談を通して自覚すると共に、上司は部下の意向を踏まえ、どのようなキャリアを形成すればよいのかを考え、部下の力を最大限発揮するためのアドバイスをします。経験やライフィベント等によって変化する状況や価値観も考慮し、今後のキャリア志向や職業観などを共有する場として活用することで、社員が自律的にキャリアを形成していく様子を取り組んでおります。

新入社員、新卒5年目社員全員にキャリアフォローワン面談を実施し、社歴の浅いうちから自律的なキャリア形成を促す機会を設けています。ダイバーシティ・キャリア課を設置し、様々な場面で社員からの相談を受け付けています。人事部内にはキャリアコンサルタント資格合格者が8名おり、日々社員の相談対応の質向上に努めています。必要に応じて健康支援室にリファーできる体制をとっており、精神科医、臨床心理士、産業カウンセラー、保健師等の専門家に安心して相談できる体制を用意しています。人事部内のキャリアコンサルタントがキャリア理論を用いた組織内対話ファシリテーションやワークショップを開催しており、社員個々人の価値観を大切にしながら、各組織内の円滑なコミュニケーションが成されるよう多方面から工夫しています。

3 社員の能力向上を柔軟な働き方変革によりサポート

職務等級や在籍年次に合わせた階層別研修を企画・実施し、管理職層までの成長を支援しています。具体的には、新人研修、新人フォロー研修、ステージ昇格候補者研修、キャリアデザイン研修等を開催しています。自身の能力開発意欲に応じて、各種選択型・重点テーマ向けの研修も受講可能です。資格取得奨励金制度により、社員が自助努力により対象となる技術資格を取得した場合には資格取得奨励金を一時金として支給します。

スライドワーク、時間単位有休、朝型勤務制度、在宅勤務制度の活用や、一部社員で適用している裁量労働により、柔軟な働き方を実現しています。これにより、勤務時間を調整して自己啓発の時間を作ることができ、社員の成長に寄与しています。



取組の効果について

多角的な人材育成を通じて経営基盤の強化に寄与

中期経営計画「Opening New Horizons」達成に向け、社員自身の自律的・主体的なキャリア形成を支援してきました。キャリア形成支援制度の充実や社員のサポート体制構築、働き方変革、そしてきめ細かい能力開発に積極的に取り組んできました。「明日を変えるITの可能性に挑む」人材の育成により経営基盤の強化及び社員の定着化に貢献しています。

1

前述の取組①の効果について

上司・部下のコミュニケーションの活性化

過去、『自己申告制度』により異動調整をしていた時期がありました。「人事部に言えば異動させてくれるので異動申請をする」というマインドが生まれていたのも事実です。『自己申告制度』を廃止し、自律的・主体的なキャリア形成を促す『キャリア形成支援制度』に転換して以降、自分のキャリアは自分で考えるというマインドが醸成されています。「上司に自身のキャリア希望を上手に伝えるには、どうすればよいでしょうか?」という質問も増えました。制度を通じ上司・部下のコミュニケーションの活性化とキャリア自律のマインドの強化につながっています。

2

前述の取組②の効果について

面談が社員の前向き且つ能動的なキャリア形成に寄与

キャリア形成のための個別支援策であるキャリアフォローワン面談を通じて、「自分で考えてもやもやしていたがすっきりした」、「自分のキャリアなのだから自分で直接上司に話してみようと思う」、「相談することで目標が明確になったのでそれにむけて主体的に行動していく」と等の前向き且つ能動的な目標設定及び行動につながっています。総じて、自律的・主体的キャリア形成の風土が整ってきていることが様々な場面で感じられます。また、面談を通じて吸収した意見を、人事制度に反映させる等、経営課題の解決にもつなげています。

3

前述の取組③の効果について

柔軟な働き方による社員の定着化とモチベーション向上

きめ細かい研修体系が社員の能力開発意欲向上を促し、奨励金制度も寄与して資格保有者の増加に繋がっています。また、豊富な研修プログラムの選択肢により、会社が社員の成長を後押ししていることが認識されており、自己成長への意欲向上や、組織異動への主体的・積極的な姿勢、キャリア形成支援制度の高い入力率等に反映されていると考えています。柔軟な働き方をサポートする各種制度は、全社的にもそして育産休から復帰した社員からも特に評判がよく、社員の定着化やモチベーション向上に寄与していると考えられます。

今後の課題と展望

ダイバーシティ・インクルージョンの更なる推進

グローバル化やSDGsの観点からも、ジェンダー平等や社員個々のキャリアや人権の尊重、働きがいの向上は重要な課題です。ITを通じた豊かで持続可能な社会の実現に向け、これまでのキャリア施策を加速し、更にはLGBTへの理解や、ダイバーシティ・インクルージョンの推進を一層進めていきます。セルフ・キャリアドックの更なる推進とキャリア開発・カウンセリング強化に取り組み、ハード・ソフト両面で仕組みの充実を目指します。

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?



科学システム本部
建設ビジネス推進部
尹 淳恵

A1 入社以来サイエンス分野のエンジニアとして働いた後、5年目キャリアフォローフォローアップ面談があり、その後のキャリアを考える丁度いいタイミングでした。面談担当の人事部の方が所属部署の事情を知った上で幅広い視点から一緒に考えてくださる魅力的な方でとても有り難かったです。キャリア形成支援制度では自身の強み弱みやキャリアイメージを考えた上で上司と共にできるので大変貴重な機会となっています。

A2 キャリアフォローフォローアップ面談とキャリア形成支援制度を通じて部署を変えて視野を広げたいと希望し、サイエンス分野から企画統括部署に一度異動した経験により視野が広がりました。妊娠出産を経て、週二回の在宅勤務とスライドワークを利用しておらず、帰宅時間を早めて育児に充てられるため遠方通勤の自分には必須の制度です。両制度共に社内に浸透しているため同僚の方の理解もあり大変働きやすいです。

A3 サイエンス分野の解析シミュレーションスキルとソフトウェア開発スキルを習得し、両者を融合して新たな価値を築けるエンジニアになりたいです。また、顧客や同僚の気持ちに寄り添った上で、自分ならではの視点や価値をもって社内外に提供できるようになります。



エンタープライズ
第4本部
産業流通システム
技術部
中村 将人

A1 新卒入社5年目を対象に実施されたキャリアフォローフォローアップ面談をきっかけに、今まで以上に自身の長期的なキャリアについて考えられるようになりました。面談という対話形式により、経験や自己分析を誰かに聞いてもらい整理ができるというのも自分自身にとって非常に有意義だったと感じています。

A2 キャリアフォローフォローアップ面談後は、自分自身の強み・弱みやキャリアプランを実現するために今何をする必要があるのかを常に考え行動するようになりました。事業部内で某製品のエンジニアを育てる取組にも推薦頂くようになり、今後もさらなるキャリアアップを目標にCTCで頑張っていきたいです。

A3 大規模なインフラ構築をプロジェクトマネージャー・プロジェクトリーダーという立場で主導的に取り組んでいきたいです。プロジェクトメンバーをまとめることができ、自分自身も実機操作が行える技術知識・製品知識を持ったエンジニアとなれるようこれからも精進していきます。



エンタープライズ
事業グループ
EP企画統括部
小野地 舞花

A1 入社2年で営業から人事という大きなキャリアチェンジをしました。まだ営業の経験を積みたいという思いもあった為、異動後も暫く悩みましたが、年に一度のキャリア形成支援制度や、社内のキャリアコンサルタントによる面談、女性社員のメンター制度等、様々な仕組みを通じて、定期的に自身のキャリアを考えることができました。

A2 これまでの自分の棚卸をして、自分はどうなりたいのか?何を大切にしたいのか?誰をロールモデルとしたいか?といったことを考えることで漠然としていたキャリアイメージを少しずつ明確化できました。営業の時には見えなかった、自社のビジネスや組織の課題に気付くことができたことも大きな成長だと感じています。

A3 営業の現場で感じていたことも大切にしつつ、今後は経営的視点も持ち、人事の専門性を深めていきたいです。社員の皆さんのがCTCを好き!面白い!と思えるような取組を推進していく人になること、そして会社の成長を支えられる一人になることが目標です。



クラウド・セキュリティ
サービス本部
マルチクラウドビジネス
推進部
深澤 佑

A1 入社3年目のタイミングで新入社員時に配属された製造のお客様を担当する営業部署から、CTCが取扱をしている海外商材の製品営業として企画・推進部署へ異動をしたことです。さらに、家庭環境の変化です。子供が誕生したことにより、父親という社会的役割が増え、今までの働き方を考えるきっかけとなりました。

A2 特定の商材に関して知識を深く習得することが得意だということや、新たな面での仕事の楽しさに気付け、モチベーションが上がりいました。また、子供に会うために早く帰宅したい思いから、今までの働き方を考え直すようになりました。朝方勤務制度を利用し、出来る限り朝早くに出社し早く帰宅できるように働くようになりました。

A3 今後も、担当する領域に対して知識を吸収し続け、領域内で一番詳しい人になれるように努めたいです。また、新しい制度等を積極的に利用しながら、仕事と家庭との両立を行うことで、家族との時間を大切にしたいです。



グッドキャリア企業アワード2019

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

SCSK株式会社

SCSK

夢ある未来を、共に創る。

評価のポイント

IT人材の専門性認定制度や多彩な研修の提供、
社員の自己研鑽を促すきめ細かな支援

経営者からのメッセージ

当社では「働きやすく、やりがいのある会社」を目指して多角的な取組を進めています。その中でも重点を置いている人材育成の取組について高いご評価をいただき、大変嬉しく存じます。今後も、社員の成長=企業の成長という考え方のもと、社員の成長支援に積極的に取り組んで参ります。

代表取締役
社長執行役員
最高執行責任者
谷原 徹



企業概要

- 事業概要:コンサルティング、システム開発、ITインフラ構築、ITマネジメント、BPO(Business Process Outsourcing)、ITハード・ソフト販売までビジネスに求められる全てのITサービスの提供
- 業種:情報サービス業
- 所在地:東京都江東区
- 従業員数:全従業員数7,375人
(男性5,929人/女性1,446人、非正規雇用33人)
- 平均年齢:43歳
- 創業年:1969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]

この数年間でキャリア開発研修の設計を見直し、社員に定期的に自身のキャリアを考える機会を提供できていると感じます。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

日々の業務と直結して捉えることが難しい“キャリア”を考える重要性を伝え、理解してもらうことに苦労しました。

人事グループ
人材開発部
杉林 真規
担当年数:5年



SCSK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

2011年のITサービス会社2社の経営統合により誕生したSCSK。統合を機に働き方改革や健康経営を積極的に推進し、働く環境の改善が大きく進んだことから、2015年より社員のやりがいに応え、成長を支援する取組の拡充に本格的に着手しました。

技術変化が早いIT業界においては、社員一人ひとりが主体的に学び続けることが個人の成長につながり、事業の成長にも寄与することから、「学び」の支援に積極的に取り組んでいます。

1 専門性認定制度とCDP制度でキャリア形成を支援

各職務分野での長期キャリアが描けるよう専門性認定制度を整備し、CDP(Career Development Plan)制度を通して社員一人ひとりがキャリア設計を考え、上司が面談を通して支援する機会を提供しています。

- ①専門性認定制度:ITに関わる15職種35専門分野について、7段階のレベルごとにスキルを定義し、各分野の識者によるレベル認定を行っています。各分野のレベル定義は長期的なキャリア形成の指標となっているとともに、レベル認定審査の結果フィードバックは、各自の自己研鑽の指針として活用されています。
- ②CDP制度:年1回上司との面談を通じ各自のキャリア開発を支援する制度です。「1年間の取組の振り返り」「現業務とモチベーション」「将来キャリア」「専門性認定(次の目標・将来目標)」などについて社員の意思や方向性を上司と確認し、上司は組織の期待も踏まえたキャリア開発へのアドバイスを行っています。



2 350コースを取り揃えるSCSK i-Universityで社員の幅広いニーズに対応

「継続的な学びと成長の機会」を提供する人材育成体系「i-University」では、「キャリア開発」「リーダーシップ開発」「専門能力開発」「ビジネス基礎能力開発」の4分野で約350の研修コース(2019年度実績)を設けています。

これらの研修は、全社または各組織で策定した育成計画に基づき受講する指名型と、社員が自らの意思で受講する本人申込型の2種類で構成されています。本人申込型は事業分野や職域に関わらず幅広い分野から選択、各自のキャリア形成のニーズに対応できる仕組みとしています。



「専門能力開発」研修では、専門性認定制度に基づく職種・レベルごとのスキル定義を基に、上位レベルへの成長またはスキル分野の幅の拡大を目指す各種コースを設けており、計画的・段階的にスキル向上を図ることのできる仕組みとしています。また、事業分野ごとに「部門教育」も設けており、事業分野独自の専門スキルや知識習得のための各種研修も数多く実施しています。

3 社員の主体的な成長を促す多様な施策を整備

自己研鑽推進施策「コツ活」では、社員の主体的な学びを推奨することを目的に、1年間の自己研鑽活動の実績を登録することで一定のインセンティブを支給しています。登録された内容は、組織で共有するとともに、特徴的な活動は「コツ活」サイトで全社でも共有し、各自の自己研鑽の参考としてももらっています。

2019年7月からは、全社員が主体的に学ぶことへの援助として「学び手当」を導入しました。ITやビジネスに関する知見はもとより、豊かな人間性を修養するなど多様な学びに取り組むことで、組織としても「ラーニングカルチャー」を醸成し、価値創造を促進することを目的としています。

その他、場所にとらわれない働き方ができる「どこでもWORK」や、副業・兼業制度「スマートワーク・プラス」、社内ハッカソン「テクのこ」、技術の勉強の場を提供する「テクのこの里」など、多様な施策により、社員が主体的に成長できる環境を整備しています。

取組の効果について

学びの支援を通して「ラーニングカルチャー」を醸成

学びを支援する取組やそのための環境整備を進めてきたことにより、主体的に学ぶ社員が着実に増加してきています。社員意識調査においても「継続的な学習の必要性を感じる」と回答する社員が年々増加しています。また、自己研鑽から組織活動へも発展しつつあり「ラーニングカルチャー」が着実に醸成されてきています。

1

前述の取組①の効果について

専門性のレベル向上と自律的なキャリア形成の促進

専門性認定制度では、5,260名が認定レベルを保持し、うち62%の社員は高度専門性レベル（レベル4～7）の認定を受けています（2018年度）。毎年約1,000名がレベル認定審査を受けており、審査結果のフィードバックは次の成長に向けた指導に活用されています。また、認定レベルは業務アサインの基準としても活用されています。

上司とのCDP面談では、今後のキャリア形成についてのアドバイスを受けるとともに、一人ひとりの志向を踏まえた育成や配置の参考として活用されています。社員意識調査ではCDP制度の評価として、「キャリアに関して上司とコミュニケーションが取れている」や「当社での成功的キャリアパスイメージができる」などポジティブな回答が増加しています。

2

前述の取組②の効果について

i-Universityの活用で計画的・段階的なスキルアップが可能に

i-Universityの各プログラムを活用することで、社員は計画的・段階的にスキルアップを図ることが可能になっています。

2018年度には、「キャリア開発」「リーダーシップ開発」「専門能力開発」「ビジネス基礎能力開発」の各種研修を延べ11,770名が受講し、研修を通じたスキル習得が浸透してきています。

このうち「専門能力開発」は、専門性認定制度の職種別キャリアパスに紐付いたカリキュラムで、「職種別」「テクニカルオープン」「ベーシック（Pro）」「中核人材育成」の各種研修を延べ5,806名が受講し、研修を通じたスキル習得と職場での業務経験を通じ、専門性認定レベルを向上させる社員が増加しています。

3

前述の取組③の効果について

個人の主体的な学びの広がりと組織の活性化

「コツ活」の申請者数は、導入初年度（2017年度）は1,033名、2年目（2018年度）は2,028名と増加しており、取組が浸透してきています。申請状況や個人やグループでの取組事例、役員や社員の「コツ活」に関するメッセージを「コツ活」サイトや社内広報誌を通して紹介しています。個人の取組を越えて、部門独自でのセミナーや役職者によるリレーインタビューに発展するなど、取組の輪が徐々に広がっています。

「スマートワーク・プラス」の届出は76名（2019年10月時点）ですが、同制度の社内説明会には2,300名が参加し、社員の高い関心が寄せられています。



今後の課題と展望

全ての世代の活躍とダイバーシティ&インクルージョン

今後、仕事を通してキャリアを歩む期間が長くなることが見込まれることから、年齢に関わらず、全ての世代の社員が事業の中核として活躍いただきたいと考えています。そのためにも、さらなる「学び」の支援と活躍機会の提供に取り組んでいきます。また、年齢や国籍、性別、性的指向などにとらわれず、個々の能力や特性を活かして組織の成果を出すことが一層重要となることから、ダイバーシティ&インクルージョンを積極的に進めていきます。

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?



AMO
第一事業本部
ソリューション
第一部
中島 晶彦

A1 数年前に「専門性認定制度」の見直しがあり、技術力がある社員がより評価される仕組みに変わりました。それをきっかけに、最上位の資格を取得できるように努力したいと思いました。

A2 最上位の資格を受験するためには、公的資格の取得が必要です。これまで、いくつかの公的資格は取得していましたが、現在の地位に安穀とすることなく、改めて新しいことに挑戦し、常にチャレンジして上を目指すよう、仕事面でもプライベートでも意識して変化を求めるようになってきました。

A3 いつか訪れる世代交代を意識しつつ、第一線で活躍できている今のうちから次の世代を育成し、自分が第一線を退いた後も、後輩たちに技術継承を行っていきたいと考えています。また自分自身もずっと第一線でいられるよう、さまざまな人たちとの出会いを大切にし、切磋琢磨して、さらに上のスキルを身につけられるよう日々努力していきたいです。



基盤インテグレーション
事業本部
営業統括部
山下 淳美

A1 いずれグローバルな仕事に携わりたいというばんやりとした思いがありました。勉強がなかなか継続できず、英語力が伸び悩んでいました。受講した「TOEICレベルアッププログラム」で勉強の仕方を学び実行した結果、点数を伸ばすことで自信もつき、グローバルで活躍できる人材になりたいとより明確に思うようになりました。

A2 英語力を伸ばすことができた結果が一つの要因となり、部門内の選考を経て、海外派遣型の研修にも選抜していただきました。現地企業の方々と英語でコミュニケーションを取るなどの経験は、大変いい刺激になり、スキルアップの機会となりました。

A3 将来は、異文化対応力やビジネス開発スキルも持ち、自社やお客様の海外進出の支援、もしくは海外現地企業をお客様とした仕事に携わり、当社のグローバル展開に貢献できる人材になることが目標です。日常業務と自己学習の両立を継続することは簡単ではないので、社内研修を上手く活用しながら、スキル向上に努めていきたいと思います。



流通・メディア
第五事業本部
WEB・CRM
サービス部
大塚 由貴

A1 選抜型研修である中核人材育成に参加したことがきっかけとなりました。他部署の社員や社外の人との交流から、現在の仕事の延長でのキャリア形成だけでなく、広い視野で仕事を捉え直すよい機会となりました。

A2 長期的なキャリアを描けるようになり、そのため必要なスキルが明確になりました。現在の開発業務以外に、営業や事業企画など、異なる分野に挑戦する機会をいただきました。また、出産・育児休業から職場復帰し、短時間勤務で日々の業務と並行して新しい仕事に取り組む必要がありました。在宅勤務など社内制度が充実しており、働き方にも変化がありました。

A3 中核人材育成の研修を経て、もっと経営視点で物事を捉えられるようになりたい、他の分野の仕事も経験し自分の幅を広げたいという思いが強くなりました。今後は開発以外の事業企画の経験を積み、将来は経営に関わる仕事に従事できる人材を目指しています。また、仕事と家庭を両立しながら、今後も仕事の目標を持ち続け挑戦していきたいです。



製造システム
事業本部
製造システム
第四部
課長
町田 重憲

A1 エンジニアとして一定の成果をあげられるようになった一方、ITのビジネス活用を課題としている顧客に対する自らの能力不足を痛感した事がきっかけとなり、ビジネスを学ぶために国内留学制度を活用し、MBAを取得しました。

A2 MBA取得を通じ同世代のビジネスマンと交流できたことにより、人脈の重要性を再認識させられ、意識的に社外との交流を持つようになりました。また、顧客目線に近い形でIT活用のご相談を受けられるようになったと感じており、少しずつではありますが、ビジネスに貢献するIT活用案件を獲得し、成果をあげられるようになったと感じています。

A3 自身が管理職の立場になったため、部下育成をテーマにITスキルアップだけでなく、社外交渉・人脈形成をより強め、組織力の向上を図りたいと思っています。将来は組織づくりを通じて、これまで培った「顧客に寄り添うエンジニアリング力」に加え、「新しいビジネスを創造するITサービス提供力」を強化し、SCSKの発展に貢献したいと考えています。



グッドキャリア企業アワード2019

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

日鉄工材株式会社



評価のポイント

個人の能力の見える化や能力評価の仕組みを構築するなど
企業ビジョンに連動した人財育成

経営者からのメッセージ

「人と技術を大切にする」理念のもと、挑戦する風土作りと人財育成に注力してきました。大賞を受賞し、大変名誉であり嬉しく思います。今後も、社員が自己啓発・対話・協働することでキャリアアップし、高い目標をチームで達成する人財成熟に積極的に取り組みます。



代表取締役社長
石川 昌弘

企業概要

- 事業概要: ステンレス鋼・耐熱鋼・チタニウム・その他の各種金属及び合金を主材料とする製品の製造、加工ならびに販売
- 業種: 製缶板金業
- 所在地: 新潟県上越市
- 従業員数: 105人
(男性 94人 / 女性 11人、うち非正規雇用 9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]

自己実現や他者貢献により幸せ感ややりがいが向上しポジティブマインドが醸成され、自律的に問題を解決するようになったこと。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

「力量評価システム」や「力量」認定制度など当社独自の仕組みを構築したこと。



総務部 総務グループ長
川野 朋生
担当年数: 4年



総務部 総務グループ部員
平井 和博
担当年数: 7年

日鉄工材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2012年当時、大赤字会社でした。経営体質改善に取り組み、2014年度にはV字回復しました。しかし、社員のやりがいや顧客満足度が向上した訳ではありませんでした。社員自らの幸せ実現、顧客・地域への貢献意識を持って未来への成長戦略を作り「仕事にやりがいを感じる会社」にすべく「顧客・地域に貢献する働きやすく生産性の高い会社」作りを始めました。この改革の原動力は人財であると考えキャリア支援に取り組んでいます。

1

「力量評価教育訓練計画」を作成し定期的に評価を確認

「顧客・地域に貢献する働きやすく生産性の高い会社」実現のために、人づくり改革「玉ねぎストーリー」を展開しています。①人・製品・顧客と地域がかがやく（かがやきサイクル）②人財成長（力量評価システム・ファロス認定）③価値実現（ハイパーグッドジョブ活動）④挑戦の成果を認める社内表彰（AKB大賞・イノベーション大賞）を、玉ねぎを模してストーリー化して切磋琢磨しています。

力量評価システムでは毎年1回、上司と部下が対話を行い、個人毎の「力量評価教育訓練計画」を作成します。前年度の力量成長実績を踏まえて、当年度について「個人の強み・弱み」「資格」「階層別教育」「実作業における力量」毎に①何時②どの様な方法で③力量レベルをどのレベルに向上させるのかという目標を作ります。毎年2回、社長・役員・所属長が参加する「教育訓練・力量評価確認会議」で個人毎に力量成長実績を確認・評価しています。

人づくり改革・玉ねぎストーリー



2

「力量」の独自認定制度を設け職業能力評価を実施

技能系社員は「ファロス認定制度」、スタッフ系社員は「業務の達人認定制度」があり各々認定要件とレベルを全社員に公表しています。

「ファロス」認定要件は、「日本トップクラスの専門技能を生かして完成度の高い仕事ができる、自律的に創意工夫（イノベーション）を行う、愛情をもって若手人財を指導する」の3条件です。「業務の達人」認定要件は、「コンセプチュアルスキルとヒューマンスキルを習得し完成度の高い仕事ができる、他部門支援や部下育成に指導力を発揮できる」の3条件です。

ファロス・業務の達人は毎年上司と社員が対話を通じて現状のレベルを確認し、当年度到達目標と到達する為の具体的な取組を明確にしています。

ファロス認定制度と人事管理・育成ビジョン

勤続	ファロス目標 役職	育成ビジョン
入社～10年	スペシャリスト	自力で顧客が満足する高品質製品を作る
11年～20年	シングルスター (地域NO1) 作業長	技量向上・多能化 ハイパーグッドジョブ活動のリーダーとして変革力向上
21年～30年	ダブルスター (日本NO1) 職長	暗黙知を形式知化 総合効率向上 イノベーション挑戦
31年～	トリプルスター (世界NO1) 副長・工場長	世界最高の製品作り 業界レジェンドとして顧客アドバイス

3

所定就業時間の1割強を教育・改善活動に充当

当社は所定就業時間の20%を有給休暇及び教育・改善活動に使うのが会社の基本原則です。有給休暇20日取得のために8%（13時間／月・人）、教育・改善活動のために12%（20時間／月・人）活用します。

資格取得のための試験・講習会費用や専門的な知識を身につけるための費用は全額会社負担です。難しい資格取得や外部表彰を受けた場合は賞与の割り増しや賞金を授与しています。

自己啓発のために、多目的休暇として年間2日の有給休暇取得を推奨しています。また、年間1日～2日については勤務免除（有給）を行い、旅費・宿泊費等を全額会社が負担し、全社員が視野を広げる研修を行っています（例：世界文化遺産、発明記念館等のミュージアム見学）。

取組の効果について

ポジティブマインドの醸成で自律的に問題解決

個人では、自己実現や他者貢献により幸せ感ややりがいが向上しポジティブマインドが醸成されました。組織では、「共同体感覚(顧客・地域や職場への貢献意識)」を共有して近未来の夢を実現するために相互理解・サポートする職場風土が醸成されました。

社員アンケートでは、ほぼ100%の社員が「仕事のやる気」「改善挑戦意欲」「チームワーク」が「ある」となっています。

1

前述の取組①の効果について

積極的に「挑戦し成長」する主体性の向上

上司と部下が対話によってキャリア形成に関する計画を立案し、能力開発に計画的に取り組み、定期的に振り返る事を進めてから、積極的に「挑戦し成長」するという主体性が高まりました。改善提案数は2014年度4件／人・年から2018年度26件／人・年の6.5倍になりました。

グッドパフォーマンスを発揮した職場や個人がお手本になって全社に横展開する「尖兵制度(モデリング)」を実施しています。職場・個人の自律的価値向上活動が競うようにレベルアップするようになりました。力量評価システム、ファロス認定制度により、社員の成長意欲が高まり、現代の名工、にいがたの名工、文部科学大臣創意工夫功労者賞を受賞しました。

挑戦と成長対話　社長・部長と社員(職場単位・半年毎)
ビジョン合意・創造的思考・チーム学習の場



2

前述の取組②の効果について

人財育成ビジョンで目標意識と挑戦マインドが向上

ファロス・ダブルスター・トリプルスターなど身近にお手本となる人がいることで若手・中堅社員の成長意欲が高まりました。若手社員と中堅社員との能力を測定分析(比較)し改善することで、若手(教わる側)の能力向上スピードが速りました。一方教える側も、暗黙知の形式知化などを通じて自己啓発を行い、教える側の職務遂行能力も向上しました。

若手はわからない事はどんどん聞いて臆せずに挑戦する、上司はそれを許容・推奨する風土に変わりました。

ファロス認定式写真 技能が特に優れ、部下指導に熱心で
イノベーション(変革)に挑戦した人を認定



3

前述の取組③の効果について

計画的・着実な人財育成と改善・イノベーション力向上

教育・改善活動のために所定就業時間の12%(20時間／月・人)を活用することで、全職場が毎月計画的に着実に「力量評価教育訓練計画」および「ハイパーグッドジョブ活動」を実行しています。その結果、年度目標である個人毎の業務スキルを計画的に習得しています。個人業務力量の向上と多能化推進による総合能率向上、プロセスを変革する改善・イノベーション力向上は収益改善と労働生産性向上に劇的に寄与しています。

2018年度 ファンタスティック宣言【管理部】
外注工事

労働災害ゼロ + 品質問題ゼロ + 納期遅延ゼロ
(安全教育・
安全パトロール) (チェックシートによる
品質確認) (定期的な
進捗確認)

トリプルゼロ達成!!



5年連続
達成!!

今後の課題と展望

ファンタスティックに挑戦する企業風土作り

「顧客・地域に貢献する働きやすく生産性の高い会社」を理想の姿レベルで実現するために、ハイテクニッヂアントツ企業としてファンタスティック(通常の想定の範囲を超える目標)に挑戦する風土作りとそれを実現する原動力となるキャリア支援を積極的に推進します。すなわち、社員が自己啓発・対話・協働することでキャリアアップし、高付加価値製品を作り、高い目標をチームで達成する人財成熟に取り組みます。

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?



管理部
管理部長
T.T.

A1 外部講師による管理職・管理補佐職対象の自立支援教育を受講し、リーダーシップ・コミュニケーション等多くのことを学びました。「私のキャリアビジョン・プラン」を作成したことが自分のキャリアについて深く考えるきっかけになりました。

A2 上司と対話で決めたキャリア形成について計画通り実行した結果、「業務の達人認定制度」ではシングルスター認定を頂きました。また、「論理的思考能力」、「問題発見・解決力」、「構想・企画力」等のスキルアップの必要性を感じ、自ら進んで日本生産性本部の経営品質アセッサー資格を取得しました。上司の支援もあり、コツコツ経験値を積み上げている中で、飛躍的に成長したと実感しています。

A3 「プレゼンテーション力」、「情報収集力」等の更なるスキルアップを図り、部下への指導・育成を通じて職場全体の成長につなげていきたいです。また、アセッサー資格取得者として、社内のキャリア支援を含めて会社の改革取組全般について貢献します。



管理部
環境設備グループ
H.Y.

A1 私は専門知識のレベルを更に向上させたいとの強い思いから、33才の時に当社に転職しました。ファロス認定制度でダブルスターに認定されました。上司との対話においてトリプルスターを目指すには、部下指導力が弱点と認識しました。この対話をきっかけに課題克服に向けて将来のキャリアビジョンを強く意識するようになりました。

A2 管理補佐職になり、当社が行っている管理職や管理補佐職を対象とした自立支援教育で積極的に必要なスキルの習得に取り組んでいます。自立支援教育にて習得したリーダーシップ力やコミュニケーション力を部下指導に活用していく中で、自身の指導力が徐々に向上している事や部下に対しての育成効果が表れている事を実感しています。

A3 引続き専門知識に磨きをかけ会社に貢献します。また、KJ法やNM法等のアイデア発想法を学習・活用し、エジソンのように革新的なアイデアを創出したいです。



機器部
機器工場
S.M.

A1 入社から3年目で設計・見積部門から「電解銅箔製造用チタン製電着ドラム」の製造管理の部門へ異動となり、電着ドラムの技術管理に携わるようになりました。技術打合せのため顧客を初めて訪問した際、知識や経験で裏付けされた交渉力が求められることを実感したことが、自身のキャリアを考えるきっかけとなりました。

A2 専門的な知識を習得することを会社が支援する制度を活用して、当社の高い技術力をプレゼンし、顧客と直接一人で対話できるようになりました。そうした経験の積み重ねにより、外部折衝力や情報収集力が身に付き自身の成長を実感できています。今では上司から重要案件を任せて頂けるようになりました。

A3 製造管理の部門への異動は今思えば大きな転機だったと感じています。前に所属していた設計部門での経験も活かし、多角的な知見をもって製造管理・外部交渉が出来る電着ドラムのプロを目指していきたいと考えています。現在IoTの活用について猛勉強中です。IoTの導入により、高品質製品づくりと総合生産効率の向上を図ります。



総務部
経理グループ
Y.I.

A1 私は営業マンを志望し入社しました。大学時代に古地図の研究をしていた私の配属先は専門的に学習したことがない経理部門でした。全く知識のない経理業務でしたが、「力量評価教育訓練計画」で毎年目標(理想の姿)を決めて努力しました。年々出来る業務が増えた喜び、成長の実感がキャリアを考えるきっかけになりました。

A2 総務部オフィスの最新化に挑戦しました。情報収集力やベンチマークを活用して、働きやすく生産性の高いオフィスインバーションに取り組みました。対話を積み重ね様々な意見から最適な案を選択し、思い描いた通りのオフィスが完成した際は、やりがいと達成感に満たされました。

A3 「力量評価システム」による継続的な学習によって、自身の力量を磨き、組織の一員として新しい価値を提供していきたいと考えています。「私のキャリアビジョン・プラン」を実行し、常に現状を疑い、「メタルテクノで、世界をもっと楽しく快適に」すべく自律的にチャレンジします。



グッドキャリア企業アワード2019

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

日本生命保険相互会社



日本生命

評価のポイント

人材育成を経営基盤の一つに位置づけ、
“個”有の強みの獲得に向けた多彩な能力開発メニューを提供

経営者からのメッセージ

生命保険事業はお客様と社会からの信頼の上に成り立っており、「人がすべて」であると考えています。この度、『人財価値向上プロジェクト』の各種取組が評価いただけたことを大変嬉しく思います。今後も多様な人材の多彩な活躍に向け、取り組んで参ります。



代表取締役社長
清水 博

企業概要

- 事業概要:生命保険業免許に基づく保険の引受け、資産の運用、付随業務・その他業務
- 業種:生命保険業
- 所在地:大阪府大阪市
- 従業員数:73,260人
(男性7,169人／女性66,091人、うち非正規雇用7,129人)
- 平均年齢:44.9歳
- 創業年:1889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]

「キャリア研修をきっかけに、自分が何をしたいのかを見つめ直し、上位職を目指すことにした」といった感想をもらったこと

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

職種が多岐に亘る当社において、固定的な役割意識を越え、受け身ではなく自らの意志で主体的に行動してもらうこと



人材開発部 キャリア支援課長
左から
松尾 宏 担当年数:1年
松本 和信 担当年数:4年
原 光子 担当年数:3年

日本生命保険相互会社の具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

人口減少やデジタル化の進展等、当社を取り巻く環境が複雑化・高度化する中で、長期に亘ってお客様に安心をお届けするためには、従業員の専門性の強化が重要であると認識しています。このため、一人ひとりが“個”有の強みを持ち、生涯に亘り活躍する逞しい人財に成ることを目指す『人財価値向上プロジェクト』を立ち上げ、「人財育成」「ワークスタイル変革」「ダイバーシティ推進」を柱とした各種取組を推進しています。

1

一人ひとりがキャリアを自律的に考える機会を提供

従業員のキャリア自律支援として、職務公募や社内インターン等の制度面の整備に加え、キャリアビジョン形成を後押しする様々な施策を行っています。例えば、全社運動として9～10月をキャリア月間とし、管理職向けのキャリア指導支援ツールの提供や、ベテラン層向けに自身の経験・スキルの活用を促す動画コンテンツの配信等を実施しています。



また、キャリアの振り返りや自らの強みを認識し、今後のキャリアビジョンや人生における活躍の場を見出すことを目的に、「キャリア研修」を実施しています。2018年度は40歳・50歳・54歳・59歳(定年前)の従業員650名を対象に、年齢・役職ごとに開催しています。

これらのキャリア形成支援に関する取組は、国家資格「キャリアコンサルタント」を有した3名のキャリア支援課長が中心となり企画・運営を行っています。また、希望者に対しては個別にキャリア相談も実施しています。

2

「いつでも、どこでも」を実現する自己研鑽支援

働き方改革により捻出した時間を自己成長に活かすための支援として、能力開発プログラム「ニッセイアフタースクール」を展開しております。

具体的には、早帰り日である水曜日の18時以降に社内外の講師を招き、自分が伸ばしたい専門性の強化に向けた「資格試験対策講座」や「ビジネススキル講座」、現業に捉われない世の中の先進事例を学ぶ「SDGs体験ゲーム」、親世代が子育ての悩みやキャリアビジョンを共有する「ワーパパ・ワーママセミナー」等、年間70種類以上の講座を開催しております。



当プログラムは映像化しオンライン配信しているため、育休中の従業員や地方勤務者を含んだ全従業員が、過去開催分を含めた全コンテンツを視聴可能であり、「いつでも、どこでも」自身のスマホ等から即座に自己研鑽に取り組むことができます。

3

輝く女性を支える育成体系の充実と職場風土づくり

従業員の9割を女性が占める当社は女性の活躍がなくてはならない会社であり、中長期的な視点でキャリアビジョンを描き、実現するための支援を行っています。

女性の活躍領域の拡大に向け、営業管理職登用への動機付けやスキルアップを目的とした「きらめき塾」や、若手から管理職層までの育成を体系化した「次世代女性リーダー育成プログラム(選抜研修・役員メンター運営等)」を実施しています。

また、女性が長く働くための両立支援として、ガイドブックやオンラインセミナーを通じた情報提供を行い、産前・産後・育児期の各課題解決やキャリア意識の醸成を図っています。

加えて、これらの取組を実効化するためには、ともに働く男性や管理職の意識改革が不可欠という課題認識のもと、「男性育休100%取得」の推進や「ニッセイ版イクボス」を通じた“4つのイクジ”に取り組み、一人ひとりの意欲・能力を最大限に発揮できる職場風土づくりを進めています。



取組の効果について

ワークライフマネジメントを実践する従業員が増加

「ワーク」と「ライフ」のバランスを図るに留まらず、この2つをマネジメントすることを通じ、「ワーク」において生産性・効率性を高める働き方を追求し、それによる「ライフ」の時間の拡がりを自己成長につなげることで、より生産性の高い「ワーク」として還元する意識が定着しつつあります。

1

前述の取組①の効果について

キャリアを「我が事」として考える従業員が増加

年々キャリア月間運営の認知が広がり、2018年度はキャリアセミナー、キャリア相談等の受講者数が対前年2.67倍の790名に増加しました。また、定年前研修の受講後アンケートでは、再雇用を希望する59歳従業員の比率が、前年度比15ポイント増の82%に増加し、「現実的なキャリアビジョンを描けた」「人生100年時代での余生を見据え、今から行動に移したい」という声が多く見られました。

加えて、あらゆる職種・階層の研修にキャリア形成支援に資するコンテンツを組み込み、2018年度は67研修、延べ7,297名が受講しました。今年度からは地方勤務者向けにWeb面談を導入し、キャリア形成支援の輪を全国に広げています。

2

前述の取組②の効果について

“個”有の強み＝専門性を持った従業員が増加

資格試験対策講座の効果として、TOEIC対策講座の受験者平均点が150点増、FP2級対策講座の受験者合格率は一般合格率比15ポイント増の41%、消費生活アドバイザー資格の有資格者数は1,008名と企業別有資格者数で1位を記録しています(2019年4月時点)。

また、従業員のマインドや組織・風土、職場環境等に関する意識実態調査(ES調査)においては、「今の仕事で自分の能力を十分に発揮できている」という質問項目へのポジティブ回答占率は、人財価値向上プロジェクト開始前の2015年度と比較して10ポイント増の56%と、専門性強化だけでなく、培った“個”有の強みを発揮できている実感も増大しています。



3

前述の取組③の効果について

女性管理職の増加、多様性を受容する組織風土の浸透

「次世代女性リーダー育成プログラム」において、管理職候補ならびに管理職の層づくりが進んだ結果、女性管理職数(比率)は799名(19.9%)と上昇基調にあります。

また、「男性育休100%取得 6年連続達成」の取組をきっかけに、各職場においては育児だけでなく、介護・病気治療等を両立する仲間への配慮やサポートといった“お互い様意識”が広まってきています。

前述の意識実態調査(ES調査)においても、「ダイバーシティ推進は、経営に良い影響があると思う」という質問項目へのポジティブ回答占率は、2015年度と比較して10ポイント増の77%となり、多様性を受容する組織風土が浸透しています。

次世代女性リーダー育成プログラム



今後の課題と展望

「キャリアと人生を自ら切り拓く人材」を目指して

今後の更なる環境変化を見据えると、これまで以上に「専門性の強化」および「より長く活躍するためのキャリア自律」が重要になるとを考えています。全従業員がプロフェッショナルとなることを成長目標とし、退職後の社会との共生・融和までも見据えた「人生100年時代のキャリアと人生を自ら切り拓く人材育成」をコンセプトに、今後も一層の「多様な人材の多彩な活躍」を支援し続けて参ります。

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?



松本支社
支社人材育成
部長
上杉 雅信

A1 2018年3月に60歳定年を迎えて、定年後の再雇用制度である「エルダー職員」へ移行したことです。定年前の59歳の時に、キャリア研修として定年前研修を受講しました。エルダー職員について全国転勤型の職制が設けられることを知り、もともと定年後も働き続けたいと思っていたため、迷わず希望しました。

A2 60歳のタイミングで浜松支社から松本支社へ異動となりました。長年にわたって全国各地で勤務してきた経験から、それぞれの支社における取組の「差」がよく分かっていたので、その支社に合ったやり方を考え、同じ目標を持って働く職員の仕事に少しでも役立つことを考えていく意識が強くなったと思います。

A3 現役を継ぎ、知識や経験を若手に受け継いでいきたいと思っています。長年経験した業務の進め方や行動を見て、気付いたことがあればすぐに声をかけるなど、自分が先輩方に教わったこと、経験したことを伝えることで、困難に直面している人が少しでも楽になり、ひいてはそれが職員やお客様に還元されればと考えています。



サービス
サポートセンター
(東京)
課長
山下 清香

A1 数年前に「次世代女性リーダー育成プログラム」の一環である「ステップアップ研修」に参加する機会を頂きました。それまでは、管理職になることに消極的でしたが、研修を通じて同じ管理職を目指す仲間ができたり、役員や社長から直接語りかけいただいたことなどを通じて、管理職を目指す覚悟ができました。

A2 管理職になり、役員や社内外の管理職の方々と接する機会が増える中で、自分自身の知見の少なさを感じました。様々なジャンルの本を読んだり、社内の管理職向けセミナーや社外ネットワークへの参加など、知見を広げるための時間を持つように意識しています。

A3 自分自身が変化に積極的に対応していくとともに、自身の経験を後輩たちに伝え、一人でも多くの後輩がキャリアアップにチャレンジできるような環境を作っていくと思っています。

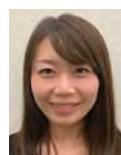


法人市場第一部
法人市場
課長
川戸 綾子

A1 新卒で営業職として入社後、社内でキャリア研修を受講する機会もあり、自然とキャリアアップへの意識は芽生えていました。その後、実際に販売スキルを活かした教育資料制作に携わる部署へ異動し、「自分は人に教えることが好きなんだ」と気づきました。異動することで視野が広がり、新しい自分に気づくきっかけとなりました。

A2 後輩育成のリーダーを任された時、研修等で自分が教えた知識で後輩が活躍することにやりがいを感じ、一層後輩育成への想いが強くなりました。また、自分自身をもっと成長させたいと思い、異業種交流会や地域のボランティアなど積極的に参加しています。幅広い経験が、仕事にも活かされていると感じます。

A3 今は目の前の後輩をお客様に信頼される「法人職域ファイナンシャルコーディネーター」に育てていきたいと日々邁進しています。この会社では様々なキャリアが選択できることを自ら実践して、今持っている自分の知識や経験を全て伝え、たくさんの後輩に私よりも早く・多くのキャリアを積んでほしいと願っています。



支払サービス部
副主任
木原 可織

A1 仕事をメインに行う業務職として入社以来、異なる職種の方と働くことも多く、幅広い領域に亘る知識や視座の高さに刺激を受けてきました。8年目の時に、地域限定の総合職へ職種変更のお話をいただいたことをきっかけにキャリアを改めて考え、より幅広いフィールドで経験を積み活躍したいと強く思い、挑戦を決めました。

A2 職種変更後は企画・開発業務に従事することが多くなり、働き方や必要なスキルの変化を感じています。将来のキャリアアップを意識しながら、階層別研修で自身に足りないスキルやコンピテンシーを明確にし、またそれらの強化を目的とした自己研鑽支援の研修への積極的な参加等、日々の業務に努めています。

A3 これまでの業務経験を通じ顧客対応力や支払の専門知識を習得してきましたが、将来的には部下を持つ立場になるため、社内研修等を活用してマネジメント力の伸長を図り、組織全体の成長にも貢献していきたいです。また、部内独自の研修や仕事の中で専門性をさらに強化し、会社における自身の強みを作りたいと考えています。



グッドキャリア企業アワード2019

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

株式会社ミツイ



評価のポイント

ダイバーシティをかけた多様な働き方と 自律的なキャリア形成支援

経営者からのメッセージ

弊社は「生まれてから最後までをサポートする」を理念に運営しております。社は「笑顔・笑顔・笑顔」の基、まずは社員が笑顔で働き続けられる事がビジネス全てのベースだと考えております。まだまだ設立5年の発展途上企業ではありますが、今回の大賞受賞を機に日々アップデートを重ねて参ります。



代表取締役社長
金沢 和樹

企業概要

- 事業概要: 福祉事業(保育、障がい児／障がい者向け事業、高齢者向け事業、コンサル事業)
- 業種: 老人福祉・介護事業
- 所在地: 宮城県仙台市
- 従業員数: 145人
(男性42人／女性103人、うち非正規雇用45人)
- 平均年齢: 41.9歳
- 創業年: 2014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]

キャリア支援を考えることにより、働きがいのある環境や社員一人ひとりの強みを活かす考え方方が浸透し、社員の職場定着率向上と共にサービス提供の質が向上したこと。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

社員は、日々目の前にいるお客様やご家族のサポートに尽力している反面、自身のキャリアプランを考えることが後回しになる傾向がある。



シニアライフデザイン事業部
ゼネラルマネージャー
岩淵 与博
担当年数: 2年



ソーシャルサポート事業部
ゼネラルマネージャー
佐藤 大介
担当年数: 2年



コンサル事業本部
ゼネラルマネージャー
佐久間 司
担当年数: 2年

株式会社ミツイの具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

保育、障がい児／障がい者支援、高齢者支援を一気通貫で運営し、ダイバーシティ化も促進している企業は全国的に珍しいと考えます。2年前から受験料等の全額補助を出す「資格取得支援制度」を策定した他、「社員の子どもの保育料無料」、「社員親族の老人ホーム料金補助」もあり、誰もが働き続けられる仕組みを作っています。『多様な人財の強みを活かした自律的キャリア支援』という観点で様々な取組を行っています。

1 多様な人財を活用し、 創意工夫を凝らした社内研修の実施

幅広い福祉事業を展開している強みを活かし、社内異業種人材の「管理職研修」や「リーダー研修」、「社内同業種／異業種交換研修」、社内専門家による「新卒者研修」等、働きがいやスキルアップにつながる研修を1～2ヶ月ペースで行っています。ユニークなものは【女性社員のみのキャリア研修】と【社内ジョブコーチ研修】です。女性社員のみのキャリア研修では、新卒者と30代社員がお茶をしながら「女子会」的な雰囲気で先輩社員のキャリアや現在の役割、目指していること、人生経験等を話します。女性ならではのキャリアもあるので、気になったことは都度質問可能で、先輩後輩の壁がない和やかな雰囲気で開催しました。社内ジョブコーチ研修では、障がい者の就労支援ジョブコーチが中心となり、障害福祉サービスの社員だけでなく、子ども対象事業の社員や新卒者も参加しています。「支援者が子どもの将来の自立について考える」「社員自身の働き方を見つめ直す」良い機会になっています。



2 キャリアアップを見据えたツールの活用や社内専門家による 職場定着率向上の取組

弊社は幅広く福祉事業を展開しているため、事業形態に合わせて各事業所が創意工夫を凝らした「目標達成シート」等を作成しています。社員の「夢」と「理想の働き方」を書き出し、管理職との面談の中で「社員の理想を実現するためのサポート内容」「社員が望むキャリアプラン」「目標達成のための社員自身の取組」等を話し合った後、シートの内容を発表し合い、お互いが「何を目標にしているのか」などを共有することで、自然に助け合い精神が強くなり職場の雰囲気がとても明るくなりました。また、弊社にはサービスの質向上のために臨床心理士や精神保健福祉士、障がい者就労支援のジョブコーチ等が在籍しており、「メンタルケア」や「働くを考える」プロのノウハウを新卒者を含めた社員向けにも有効活用しています。不安や悩みがある社員との面談を実施し、離職予防やキャリアアップのために「自己分析プログラム」「ストレングス視点」「ストレスメカニズム・対処法」など、職場定着率を向上させる取組を実施しています。

項目	内容	目標	達成度
目標達成シート	社員の夢と理想の働き方	実現	達成
キャリアプラン	目標達成のための社員自身の取組	実現	達成
自己分析プログラム	自己分析	実現	達成
ストレングス視点	ストレングス	実現	達成
ストレスメカニズム・対処法	ストレス対処法	実現	達成

3 ダイバーシティをとことん追求する、 「今までの当たり前」への挑戦

弊社の人財活躍の原動力は『ダイバーシティ』です。最近、ニュース等で「障がい者雇用」という単語が話題に上がりますが、弊社としては当たり前なので特に意識していません。弊社は障がいのある方の就労支援事業「就労移行支援／就労定着支援」を運営しており、弊社にマッチングする利用者がいれば積極的に自社雇用しています。一般的には「障がい者雇用＝非正規雇用」が多数を占めていますが、弊社で当初はパート雇用でスタートした方も『本人の強みを活かす環境』を整えたことで、入社1年で正社員登用しました。この社員はデザイン関係が強みで『弊社や新規事業のコンセプトを具体化したロゴ』をデザインし採用されました。その他、「28歳で管理職登用」「子連れ出勤や在宅ワークOK！で女性のキャリアアップを応援」「設立当初から定年70歳」「パート含め全員無期雇用！安心して働ける」など、ダイバーシティという言葉を具現化した会社です。



取組の効果について

「多様な社員の満足度向上」がキャリアアップの実現につながる

世の中的には『福祉で働く』というと「キツイ」「閉鎖的」といったネガティブなイメージがあり、福祉業界では「人材不足」が深刻な問題です。弊社では一人ひとりのやりたいことに耳を傾け、強みを引き出す環境を整えることで、社員に「ミツイでキャリアアップしていきたい！」と思ってもらえるよう、様々な施策に挑戦して高い職場定着率を実現しています。

1

前述の取組①の効果について

「相手の立場に立った伝え方」と「20～30代が見通しを持って安心して働ける環境づくり」

社内の人材で様々な研修を行うことで、受講者のスキルアップはもちろんのこと、講師側のスキルが大幅に向かっています。インプットしている知識をアウトプットすることで「本当の意味での理解」につながり、「提供者視点の伝え方と受講者視点での伝わり方」など、プレゼンテーション能力が高まりました。また、若い世代が「自身の働き方」や「キャリアプラン」を意識する機会が多いこともあり、管理職の年齢割合が【20代6.3%／30代62.5%／40代12.5%／50代18.6%】など、20～30代の割合が70%弱に上ります（計16名）。また、福祉事業の現場社員は女性割合が高いので、「小さなお子さんがいても安心して働き続けられるか」が大きなポイントです（子連れ出勤制度を利用した女性離職者0名）。女性社員が見通しを持ってキャリアアップできる環境が整っているのも弊社の強みです。



2

前述の取組②の効果について

「キャリアの見える化」による働きがいと永く働き続けられるサポート体制

事業所内のチーム力がアップして、職場の雰囲気がとても明るくなり、定性的な部分だけでなく定量的な成果が飛躍的に向上しました。また、週に1回「各々の進捗報告」「何らかの要因で達成が難しくなっている社員に対し皆で対策を考える」等が実践されたことで、多くの社員の目標が達成され（71.4%）、社員間のコミュニケーションが活発になりました。事業所立ち上げ後2年間、病気以外での離職者は0名でした。また、新卒1年目からイベント等の企画立案・運営など、やりがいのある役割を任せた他、社内専門家による面談や様々な研修の成果もあり、新卒1～2年目の社員の離職も0名です（全8名）。



3

前述の取組③の効果について

「まずはやってみる！」という企業風土の醸成

様々な人財が自身の強みを発揮できる環境を整えることで、自律的に考え自身の意見をアウトプットできるようになってきました。例えば、主に利用者の家族が対象の『家族会』の実施です。障がいのある方は、本人だけでなくその家族も「この先どうなっていくのかが不安」といった悩みを抱えている方が多いことが実情です。この企画は、日々本人とご家族とコミュニケーションをとっている現場のスタッフが「ご家族に共通する悩みや不安」に気付き、管理職に「ご家族が知りたい情報提供や、家族同士だからこそ理解し合える場を作りたい！」と提案したところから企画がスタートしました。結果、参加したご家族から嬉しい感想や「次回はこういった家族会にしてほしい！」といった貴重なご意見をいただきました。



今後の課題と展望

地方にも働きがいがあり、キャリアアップ出来る会社はまだまだある!!

若者の就職が首都圏に流れています。少子高齢化によって働き手確保が重要視されている中、地方企業は非常に難しい舵取りを迫られています。若い世代が「面白そう！首都圏に行かなくても、良い会社はある」と思ってもらえる事が重要と考えます。さらには、現在働いてもらっている社員にはキャリア支援する事で働き続けられる環境を整備し続け、その環境を日々アップデートしていく事も重要です。弊社の特徴である、多岐に渡る事業展開をフル活用し、定年100歳を目指して今後もキャリアアップを支援して参ります。

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?



りつきーばーく
保育園
あすと長町
園長
今泉 紗由理

A1 入社のきっかけは、自分の子どもが待機児童になる可能性もあった時期に「同じ保育園に子どもを預けながら保育士として働ける」という募集内容に魅力を感じて応募しました。親子で安心して働ける環境の中で現場リーダーになり、他の保育士から様々な相談をされるうちに「自分の理想の保育園像」をイメージするようになりました。

A2 園長になってからは、面談等を通してこまめに保育士とコミュニケーションを図ることを意識しました。その中で保育士一人ひとりの悩みやキャリアプランに向かい、皆がやりがいを持って働ける環境の重要性を感じました。また、保育園に併設している障がい児や障がい者事業所とクリスマス会等のイベントを一緒に行い、多様な人々が関われる機会をつくりました。

A3 今までの保育園の慣習にとらわれず、柔軟なアイディアやICT化で保育士の働きやすさやキャリアアップできる環境を追及し、日々保育士が子どもたちに笑顔で接することができるよう、ワークライフバランスが充実した保育園を目指していきたいです。



就労移行支援
就労定着支援
「Rickeyクルーズ」
仙台青葉通
支援員
阿部 仁護

A1 私自身、長く働き続けられる就職先を目指し、利用者として就労移行支援に通っていました。支援員の方や他の利用者と関わる中で、「支援してもらう側ではなく、自分でも誰かをサポートできるかもしれない」という想いが強くなり、ミツイへの入社を志望して、初めはパート雇用からスタートしました。

A2 元々絵を描いたりするのが好きでデザイン系の学校を卒業したこともあり、社内の事業所パンフレットや会社のロゴ等を作成する役割を担いました。また、支援員としては元利用者という経験を活かし、「利用者視点」を大事に支援を行っています。1年近く勤務して体調を崩すこともなかったので、自分から正社員を志望し、会社側からも評価してもらえたことで、現在は正社員として働いています。

A3 自身の強みを活かし、ゆくゆくは社内にデザイン部を立ち上げて販促物や教材を作成していきたいと考えています。外注せず自社完結でコストを抑え、よりスピーディーに依頼者の想いをカタチにしてミツイの飛躍を支えていきたいです。また、「障がいの有無」に捉われず、自分の強みと役割、職場環境がマッチングすれば「自分らしく働く」に繋がるということを体現していきたいです。



就労移行支援
「Rickeyクルーズ」
仙台青葉通
センター長
泉 智佳

A1 ミツイに入社するまでは障がい者の就労支援は未経験だったので、管理職を目指すなどのキャリアプランは全く意識していませんでした。しかし、今まで自分が知らない分野での毎日が面白く、上司のサポートや様々な研修の機会を頂いたことで意欲的に働くことができ、入社11ヶ月後には現場リーダー、その後9ヵ月後にはセンター長に抜擢していただきました。

A2 現場リーダーを経験したことで支援員の想いも受け止めつつ、管理職として事業所全体を運営するための視野が広がりました。また、管理職になったことで物事の見え方が変わり、以前上司が現場に伝えていた意図や真意が「なるほど！」そういうことがありました。

A3 就労移行支援は、障がいのある方が一般企業への就労を目指すサポートを行う事業所です。ミツイは様々な福祉事業を展開しているので、社内事業所での職場体験等を通じて働くための自信を深め、一人でも多くの方の「笑顔」と「将来の自立」を実現していきたいです。私自身は、ミツイの将来のために次世代リーダーを育成する環境づくりにチャレンジしたいと考えています。

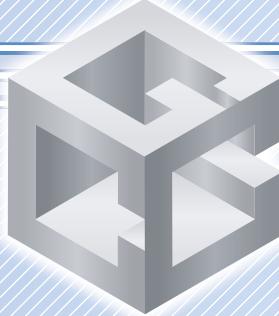


介護付有料
老人ホーム
「暖暖の里仙台南」
所長
渡邊 淳

A1 前職で現場リーダーを経験しており、入社時から「次は所長を目指したい」と思っていました。上司からも「ゆくゆくは所長を目指してほしい」と伝えて頂いていたため、日頃から所長の姿勢や考え方を参考にして業務に取り組んでいました。ミツイのキャリアパスに年齢等は関係なく、社員の「やってみたい！」という想いを尊重している会社なので、28歳の時に所長を任せられました。

A2 職種柄もあり、「職員の安定した職場定着」を目指しました。老人ホームは24時間365日運営する事業所なので、職員の働きやすさを追求し、希望休や有休を取りやすくなったり、シフトの組み方を工夫したりなど、職員の希望をできるだけ実現するよう努めました、その結果、職員の入れ替わりが落ち着き、長く働いてくれる職員が増えました。

A3 核家族化やご近所付き合いが希薄になっている昨今、社内の保育園や障がい児事業の子どもたちと高齢者が触れ合う機会を多く作り、多世代交流を活発にしていきたいです。また、少子高齢化が進む現状を踏まえ、事業所数を増やして地域のニーズに応えていきたいと思っています。私自身はさらにスキルアップし、多事業所を統括してミツイの成長を支えていくことを目指します。



グッドキャリア企業アワード2019

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

コニカミノルタウイズユー株式会社



KONICA MINOLTA

評価のポイント

多職種の経験や長期キャリアビジョンによる
障害者の職業能力を最大限高めることを意識したキャリア支援

経営者からのメッセージ

障がいをもった社員がそれぞれの能力・特性を活かして、やりがいを感じ、楽しく働きながら、事業貢献し成長していくことを、確実に実践していきたいと思っています。

今回の受賞をチャンスとし、「協働共生カンパニー」として社員全員が更なる成長を目指し取り組んで参ります。

代表取締役社長
東野村 光昭



企業概要

- 事業概要: デジタル印刷、データ入力・スキャン業務、園芸、カフェ・ショップ運営、自動販売機管理、機密文書処理、機械メンテナンス、社史管理
- 業種: 管理、補助的経済活動を行う事業所
- 所在地: 東京都八王子市
- 従業員数: 145人
(男性92人／女性53人、うち非正規雇用1人)
- 平均年齢: 29.9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]

障がい者社員(メンバー)が本配属を迎え、後輩の成長のために頑張ろうと思えるメンバーが着実に増えており、その結果、各自の成長に繋がるという好循環を実感しています。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

メンバーの成長は、各部署の健常者社員(指導員)が粘り強く励まし、期待を込めて指導している賜物だと思います。5年先の成長を信じ、各部署との協働を進め、更に充実させていきたいです。

※当社では、障がい者社員をメンバー、健常者社員を指導員と呼んでいます。

人財育成グループ
岡村 雅子
担当年数: 5年



取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

当社は設立当初から知的障がい者社員の能力の可能性を見出し高めることを目標に人財育成に取り組んできました。社会的な自立を目指し、さらに社員が事業に貢献し、誇りと自信を持ち積極的に活き活きと力を合わせて働くためには、メンバーを企業人として業務遂行のプロフェッショナルに育てる必要がありました。その中で、独自のキャリア支援プログラムを実践し、現在は長期の個別育成プログラムの導入に取り組んでいます。

具体的な取組

知的障がい者の職業能力を最大限高めることを目的としたキャリア支援

毎年15名程度入社する新卒メンバー（知的障がい者社員）の社会人としての土台作りのため、入社後3年間は1年毎に職場を変え多職種の業務をあえて経験させ、そのことにより新たな職業適性の発見や対応力の強化を実施しています。4年目以降は本配属として「健常者社員（指導員）と同じジョブ・グレード制度（人事待遇制度）」、「適性や志向に応じた3つのコース分け評価」、「メンバー研修制度の充実」、「長期個別育成計画」等で更なる成長促進と長期定着就労を目指しています。本配属時には、3年間を振り返り、今後の職業生活設計を考えるため、障害者職業能力開発校でのキャリアアップ研修を実施しています。また、メンバーを支援する指導員の意識・スキル向上のため、社内外講習への参加・指導員勉強会の定期開催や、障がい者支援に関わる社会福祉系の国家資格等の取得をサポートするため費用の一部を会社負担としています。



今後の課題と展望

更なる成長のための長期キャリアビジョン・新規業務開拓

更なる成長にむけてメンバーの5年後のキャリア目標を定め、メンバーと指導員がともに長期キャリアビジョンを意識し長期個別育成計画を確実に実践することと、それをサポートする指導員の支援能力の向上が重要と考えます。また、メンバーのリーダー任用制度も導入を予定しています。さらに、事業貢献という観点を含め、新規業務の創出も積極的に実施しており、事業貢献とキャリア支援制度の充実をメンバー成長のための車の両輪と捉え、強化しています。

取組の効果

メンバーと指導員の確実な成長と高い定着率

入社後3年間で多くの業務を経験することで、苦手と考えられていた業務についても新たな適性の発見や、様々な業務に対する適応力の向上等、メンバーの確実な成長が見られます。また、指導員の資格取得については、支援制度を利用し社会福祉士や精神保健福祉士等を自ら取得する社員が増えています。メンバーのキャリア支援によるやりがい向上や、知見・スキルをもった指導員のメンバー定着支援等の取組により、まだ設立6年ということもありますが正規採用した新卒メンバー94名の定着率は現時点では100%を維持しています。

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？



A1 ジョブローテーション中の3年間は、どのグループになるか決まるまで緊張もありましたが、どの場所でも頑張ろうと思えるようになりました。4年目の本配属以降では、仕事をするだけでなく、後輩へ教えることも仕事となり、責任も増えたように思います。

事業推進部
八王子サービス
グループ
板橋 直斗

A2 本配属時の研修では、ビジネスマナー（挨拶や社会人に求められること）を繰り返し、気持ちのいい挨拶をしっかりしていこうと思いました。同期だけで、研修を受けるのも久しぶりだったので、みんなの頑張りが知れる良い機会でした。

A3 現在、コニカミノルタ全体の自衛消防隊にも所属し、規律を守り、役割を全うすることの大切さを実感しています。業務でも、後輩に優しくするだけでなく、注意を促すことも必要だと思いました。今後、色々な業務を習得し、後輩に頼られる人に成長したいです。

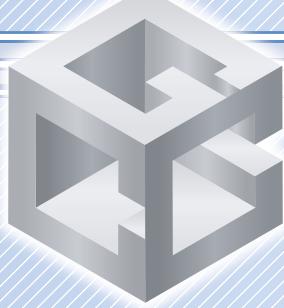


A1 ジョブローテーションでは、環境の変化に慣れるまで緊張しましたが、徐々に慣れて居心地がよくなり、最後にはそのグループが好きになりました。本配属になると、長く在籍する分、新しい業務も覚える機会が増え、仕事の幅が広がったと思います。

事業推進部
プリンティング
グループ
岩崎 清美

A2 本配属以降では、グループリーダーとの面談を経て、課題目標シートを作成し、その評価をもらえて、自分が頑張ったことを分かってもらえたと感じます。仕事に取り組むモチベーションアップになっていると思います。

A3 今は、業務スケジュールなどを指導員さんから指示を受けて進めていますが、これからはメンバーだけでも業務を回せるようになっていきたいです。私自身、周りから信頼されて頼りにされる人財になっていけるように、責任をもって仕事に取り組みます。



グッドキャリア企業アワード2019

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

日本電産株式会社



評価のポイント

100年後を見据えたグローバル人材の育成や社員の能力を
最大限発揮できる環境を整備

経営者からのメッセージ

当社は「100年後も成長し続ける企業」をスローガンに、人材育成、社員のキャリア形成支援に取り組んできました。この度取り組みを評価頂き大変光栄に存じます。これからも社員がいきいきと挑戦し続ける企業を目指して邁進して参ります。



専務執行役員
渡邊 剛

企業概要

- 事業概要: 精密小型モータ、車載及び家電・商業・産業用モータ、機器装置、電子・光学部品、その他の開発・製造・販売
- 業種: 電子部品製造業
- 所在地: 京都府京都市
- 従業員数: 2,794人
(男性 2,225人 / 女性 569人、うち非正規雇用138人)
- 平均年齢: 39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]

制度を利用して活躍する社員が増えたことや、社員自身が自律的にキャリアを考える文化が醸成されつつあること。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

新規制度や教育プログラムの導入の際に社員の理解・協力を得ながら浸透させていくのに時間がかかったこと。

左から
人事部 女性活躍推進室
加見 恵里子
部長 平田 智子
大山 直子
船木 路子



取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

当社は創業当初より人材育成に注力していますが、1兆円企業の仲間入りを果たしたことを契機に、今後益々激化するグローバル競争に打ち勝つべく、「100年後もグローバル成長し続ける企業」をビジョンとして打ち立てました。企業成長には人材の成長が不可欠との考えのもと、①グローバル人材の育成強化、②多様な人材が最大限能力を発揮できる環境整備、③社員の自律的な成長意欲の促進に継続的に取り組んでいます。

具体的な取組

グローバル人材育成とキャリア教育支援

●グローバル人材育成

海外を含む全グループの経営幹部候補生を対象とした「グローバル経営大学校」と、その候補生を育成する「次世代グローバル人材育成プログラム」を運用しています。これまで世界11か国以上から参加し、各地でグローバルリーダーとして活躍しています。また、海外拠点のOJTから語学力やビジネス習慣を学ぶ「海外トレーニング制度」も2017年度に導入し、毎年若手社員を中心に10名程度を世界各国に派遣しています。



●キャリア教育支援

社員の自律的なキャリア形成を支援するため、キャリア教育を2017年度よりスタートしました。若手社員向けの研修のほか、管理職一歩手前の女性社員を対象とした研修を実施し、社員自身がキャリアを考え、ビジョン実現のために自律的にチャレンジするよう働きかけています。各研修には受講者の上司も関与し、全社で中長期的なキャリア形成・支援サイクルを回せるよう取り組んでいます。



今後の課題と展望

一人ひとりが夢を実現できるキャリア支援を

当社はコーポレートスローガンに「All for dreams」を掲げ、夢を形にする社員集団であることを目指しています。会社の大きな夢・目標に向かって社員のベクトルを合わせると同様に、様々なバックグラウンドやキャリア志向をもつ社員一人ひとりの夢に寄り添い、活躍を支援していくことが必要と考えます。今後も、「社員と会社がwin-winな関係」をグッドキャリアと考え、社員の夢、会社の夢どちらの実現にも繋がる取組を進めて参ります。

取組の効果

学びを成長に。未来のリーダー人材を育成

当社は研修後の社員の成長を重要視しており、グローバル関連の研修やキャリア研修等を受講後、プロジェクト参画や海外駐在等を経験するなど、業務を通じてキャリアビジョンを実践する風土が醸成されています。グローバル経営大学校卒業生の中には海外拠点の社長に就任する等、本研修がキャリアパスの一つとして確立しているほか、今後会社を牽引する経営幹部候補生のタレントプールの構築にも繋がっています。また、研修を通じたグローバル規模のコミュニティができ、社員同士のスマートな連携や部署・会社を超えたシナジー創出に貢献しています。

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きた変化とは?

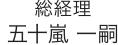
Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?

A1 全世界に10万人を超える社員がいます。グローバル経営大学校に参加するメンバーにはダイバーシティがあり、視野が広がりました。研修で100年後も成長し続ける企業造りにどう貢献するのか、明確になりました。



日本電産(大連)
有限公司
総經理
五十嵐 一嗣

A2 挑戦を奨励する社風であり、定期的にあります上司との面談で明確になったビジョンを伝え、現在は大連の事業所の責任者として、ビジョンの実現に日々邁進しています。



A3 100年後も成長し続ける企業造りに貢献したいと思います。社史、地域社会の歴史に残る仕事をしたいと思います。そして、事業所責任者のバトンを次世代に最高の状態で渡したいと思います。



A1 次のステップとして管理職という選択肢が見えてきました。社内の女性活躍推進プロジェクトに参加する機会を頂きました。女性管理職の方からお話を伺う機会が増え、自身のキャリア形成について考えるようになりました。

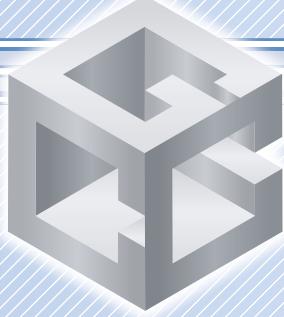


営業支援部
課長
秋山 真名美

A2 キャリア研修で、これまでの自分のキャリアの棚卸をし、自分の強みや仕事上大切にしている事を再認識できました。また、自分自身が管理職になったことで、ロールモデルとして社内等でお話する機会も頂いています。



A3 メンバー間の意見交換を推進し、一体感のあるチーム作りを目指したいです。また、性別や働き方に関わらず、メンバーが自分の強みを生かしながら会社の成長に貢献できるよう、チームを牽引していきたいと思います。



グッドキャリア企業アワード2019

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

服部農園有限会社



評価のポイント

地域における農業全体の成長を目指し、
経営者と社員が横並びの関係でキャリア育成

経営者からのメッセージ

今、農業は大きな問題を抱えています。農家の高齢化による担い手の減少に伴い、耕作放棄地は増え続けています。「地域農業を支える次世代農業者の育成」が我々の課題であり、地域農業の課題もあります。この度の受賞が農業界のイノベーションに繋がると信じています。



代表取締役
服部 忠

企業概要

- 事業概要: 農産物の生産及び販売
- 業種: 農業
- 所在地: 愛知県丹羽郡
- 従業員数: 15人
(男性9人/女性6人、うち非正規雇用6人)
- 平均年齢: 28歳
- 創業年: 創業1960年(法人化1999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]

最初は「自分が変わること」へ大きな抵抗があった職員たちでしたが、互いに教え合い学び合うことで意識が変わり自身の可能性を信じるようになってくれたことです。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

思い浮かびません。彼らは地道な努力や継続が必要なことにも懸命に取り組んでくれました。その姿に、こちらが突き動かされた程でした。



人事・総務部
服部 都史子
担当年数: 4年

取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

弊社の掲げる経営目標は「100年企業を作る」です。町の農家は急速に減っており、弊社の中から次世代後継者を輩出することが必須です。農作業だけでなく、地域を担う意識の醸成を踏まえた教育をする必要がありました。技術力と人間性を研ぎ信頼される人となること、組織を束ねる力や経営感覚を養うことを目指し、教育を最優先事項と位置付けて経営コンサルタントの指導を仰ぎ、経営者も職員と横並びの関係で共に学んできました。

具体的な取組

誰もがリーダー！共に学ぶ環境づくりで成長をサポート

社員教育の基礎として、コンサルタント指導の下、全員が同じ教育(日本CL学会の講座)を受講しています。目的を明確にし、起きている事実を認め、目的に沿った行動により達成していくこと。他者の支援を認め行動でお返しすることを学び、より建設的な対応ができるよう取り組んでいます。

年二回の社長面談では、自分で課題を見出すことを促し、会社が期待していることを伝えた上で今後の成長目標を明確にしています。目標発表会を行い個々の目標を共有し、成長の可視化に力を入れています。

技術的に必要な免許、資格については費用負担も含めて全面的にサポートし、技術や栽培の専門性を高める研修は講師を招いて自社企画しています。

農業分野にとどまらず、人材育成研修の受講や経営継承、独立就農も視野にいれ経営研修も行っています。

「農の雇用事業」を活用し、若手社員と中堅社員が組むプラザーシスター制を展開。指導力や技術力の向上を目指しています。



今後の課題と展望

多様な働き方を認め必要とされ働く環境の実現を目指して

古くから何千年も継承されてきた農業は多様な働き方ができ、どの世代でも活躍することのできる仕事です。シニア世代や子育て中の女性にも活躍の場を創出し、引き継ぎ誰もが必要とされ働く環境づくりに力を入れていきたいです。

その基礎となるのが経営理念であり、ここ数年の取り組みから、全ての職員にキャリア支援は必要だと実感しました。農業を通じて様々な世代が関わり時代に合わせて柔軟に対応していきたいです。

取組の効果

社員教育の基礎を一本化、教え合い学びあう文化の実現

社員教育の基礎を一本化し、全員が同じ教育を受けたことにより、仕事における価値基準を一つにすることができました。弊社の教育は「自分ができる」ことを目標としておらず、「教えた人ができる様になる」ことを目標としているため、研修の報告や感想文の提出を通してアウトプットし、繰り返し挑戦する粘り強さが生まれました。互いに教え合い学ぶことで業務の中でもサポート体制が整い残業時間の削減、繁忙期にも休みが取れる体制が整いました。職員が主体となり職場体験の受け入れや、研修のアシスタントを務めるなど精力的に取り組む姿が見られます。

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きた変化とは？

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？

A1 会社の勧めで日本CL(建設的な生き方)学会の基礎講座を受講し、自身の欠点を認める様になりました。それまでの私は物事を継続し、やり切ることが苦手で行動も雑な一面がありました。丁寧な行動を心掛け積み重ねることで周りの評価も変わると学び、挑戦しようと思いました。

A2 朝早く出社し事務所のトイレ掃除をすること、お世話になった方へ葉書を書くことに毎日取り組んできました。その継続した結果、「信頼できる人」という評価を頂き現場統括という重要な部門を任せてもらうようになりました。

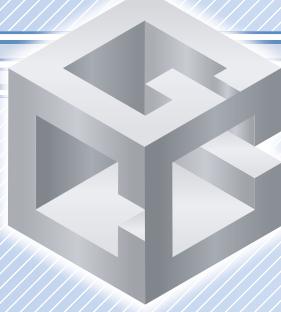
A3 会社にしていただいた研修により今の私があります。今後も自分を高める努力を惜しまず、学んだことを部下の育成に役立てていきたいです。そしてお世話になっている地域に貢献し、周りの方を笑顔にする人になっていきたいです。



A1 「経営は逆算である」と経営研修で学びました。何度も転職をしてきましたが、このような研修をさせてくれる会社はありませんでした。「経営を知らないから仕事がつまらない」と先生がおっしゃるように、経営を学んだことで仕事に向かう意識が変化しました。

A2 研修ではインプットするだけでなく、アウトプットしながら実践的に身に付けることを一貫しており、前述の経営研修を自社開催しています。受講者に教えることで、深い知識や、自分の言葉で分かりやすく伝えるにはどうしたらいいかと考えることで自身の成長にも繋がっています。

A3 転職で得た他業種の経験と、この会社で学んだ経営スキルを活かして、社内の改善活動や品質の向上に努め、さらには新しい農業のスタイルを形作ってみたいです。多様な働き方として個人的にも事業展開に挑戦してみたいと思っています。



グッドキャリア企業アワード2019

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

三井住友海上火災保険株式会社

立ちどまらない保険。

MS&AD 三井住友海上

評価のポイント

全社員のキャリアビジョンの作成や
上司部下間でのキャリア対話を通じて自己実現を支援

経営者からのメッセージ

イノベーション賞の受賞は大変光栄なことであります。心より感謝申し上げます。当社はすべての社員が健康で働きがいをもち、いきいきと活躍できる会社を目指しています。今後とも、社員一人ひとりが成長し、様々なことにチャレンジできるよう取り組んでまいります。



取締役社長
原 典之

企業概要

- 事業概要: 金融業・保険業
- 業種: 損害保険業
- 所在地: 東京都千代田区
- 従業員数: 21,922人
(男性8,914人、女性13,008人、うち非正規雇用6,358人)
- 平均年齢: 40.7歳
- 創業年: 1893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]
キャリア研修などの後に「少し元気になりました」とほほ笑んでくださる方が、着実に増えてきたことです。
- [キャリア形成支援の取組で苦労したこと]
「キャリアビジョンがうまく描けない」という声も聞きます。少しでも役に立つツール作りに知恵を絞っています。



人事部 能力開発チーム
高崎 隆浩
担当年数: 7年

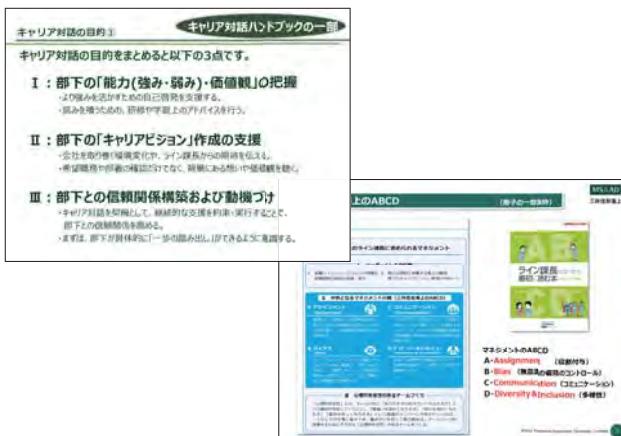
取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

当社の中期経営計画「Vision 2021」において、「多様な社員全員が成長し、活躍する会社」を実現するために、「感謝や自己成長等の実感により働きがい、やりがいを向上させること」などを目指しています。そのためには、社員一人ひとりがキャリアビジョンを描き、その実現に向け一歩を踏み出すとともに、上司が部下のキャリアビジョン実現に向けサポートする態勢づくり、自己研鑽に取り組みやすい環境づくりが重要だと考え取り組んでいます。

具体的な取組

上司部下間の「キャリア対話」を全職場で実施

- ①全社員の働きがい・やりがいを向上させるためには、社員一人ひとりが3年から5年後のなりたい姿（キャリアビジョン）を描き、その実現に向けて行動することが重要だと考えています。
- ②そのため全社員が「キャリアビジョンシート」を作成し、それをもとに上司・部下間で「キャリア対話」を実施することを必須化しています。
- ③そのための支援として、キャリアビジョンを描く意味や考え方をわかりやすく説明した動画やサポートツールを作成したり、様々な社員の取組を社内衛星放送やHPで紹介しています。
- ④「キャリア対話」は、部下の成長に焦点を当てた相互理解であると定義するとともに、「キャリア対話ハンドブック」を作成し、趣旨を徹底しています。例えば、上司はキャリア対話を通じて「部下の強み・弱み、価値観の把握」「部下のキャリアビジョン作成の支援」「部下との信頼関係構築および動機づけ」を図ることとしています。



今後の課題と展望

心理的安全性のあるチームづくりを目指した取組

- ①環境変化への対応やダイバーシティ&インクルージョンの実現には「心理的安全性」の確保が必要であるとして、全職場で取り組んでいます。
- ②「間違いを認めて大丈夫」「助けを求めて大丈夫」「意見を言っても大丈夫」という意識を全社員が共有することで、一人ひとりが仕事に集中でき、働きがい・やりがいを持って活動できます。心理的安全性が確保されなければ、真の「働き方改革」は実現できないと考えています。

取組の効果

上司が部下のキャリアビジョン実現をサポート

- ①部下のキャリアビジョン実現のサポートは、上司に求められる中核的なマネジメント行動であると定義しています。
- ②具体的には「アサインメント(A)」「バイアス(B)」「コミュニケーション(C)」「ダイバーシティ&インクルージョン(D)」をマネジメントのABCDとして全管理職が意識しています。
- ③それを徹底するために「部支店マネジメント研修」を全職場で実施しています。これはライン部長がファシリテート役となり、管下のライン課長に対しディスカッションを中心に実施し、管理職間の意識統一やコミュニケーションを図っています。

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きた変化とは?

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?

A1 社内の女性向け研修(MS女性リーダースクール、MS女性アカデミー)に参加できたことです。特にアカデミーでは、キャリア対話のサポートツール作成に取り組み、自分自身のキャリアについても深く考えるようになりました。

A2 管理職になり、部下のキャリアビジョンと共に描いていく事に取り組んでいます。キャリア対話を通じて部下の考え方や思いを知ることができ、その重要性を実感しています。部下との対話がとてもよい刺激にもなっています。

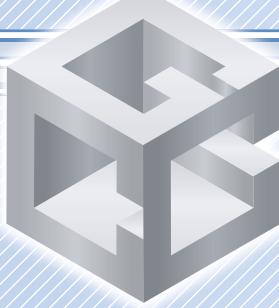
A3 “自らキャリアビジョンを描き、実現していく意欲と力を備えた社員”を、ひとりでも多く育成したい。そしてその活動を通じて、働きがい、やりがいを感じられる職場を創っていきたいと思います。



A1 キャリアビジョンシートを作成したこと、さらにそれを用いた上司とのキャリア対話です。女性の上司の存在が、自分自身のキャリアに向き合う一番のきっかけになっています。

A2 短期の目標数字だけではなく、長期的なキャリア形成を意識した日々の活動を心がけるようになりました。自分自身の興味を大切にすることの重要性や、スキルアップのために勉強することの楽しみを実感しています。

A3 社会人としての自信と女性としての魅力を兼ね備え、仕事やプライベートを通じて社会貢献に勤しむことで、後輩のロールモデルでありたいと思います。



グッドキャリア企業アワード2019

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

三菱ケミカル株式会社



評価のポイント

全社員のキャリアデザイン面談を実施するなど
グループ一丸でのキャリア形成支援

経営者からのメッセージ

私たちは、会社の持続的な成長を支えるのは、社会の変化を捉え自ら成長し続ける従業員一人ひとりであると考え、「キャリアデザイン」に取り組んでいます。今回の受賞を励みに、私たちの施策もさらに成長させていきます。



執行役員 人事部長
金丸 光一郎

企業概要

- 事業概要: 機能商品、素材他
- 業種: 有機化学工業製品製造業
- 所在地: 東京都千代田区
- 従業員数: 18,087人
(男性15,509人、女性2,578人、うち非正規雇用1,119人)
- 平均年齢: 42歳8か月
- 創業年: 1933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]
多くの社員の声をもとに、組織の課題を把握し、課題解決に繋げられたこと。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]
なぜ、今「キャリア」を考えることが必要か?を社員一人ひとりに理解してもらうこと。



人事部キャリアサポート室
竹内 昌子室長ほか、
担当年数: 2年半

取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

社員一人ひとりが自律的にキャリアを考えることが会社の持続的な成長につながると考えました。それは、当社の経営基本方針のひとつ「人を活かす経営」に掲げる、意欲的、自発的、主体的に仕事に取り組む人材の育成に寄与するものと考えております。統合時より一貫してキャリア施策に取り組んでいます。

具体的な取組

2017年3社統合を機にキャリアサポート室を発足

2017年に発足した三菱ケミカル（三菱化学、三菱樹脂、三菱レイヨン）では社員のキャリアデザイン面談制度を新設し、年に1回、上司と部下がキャリアについて考える場を設けました。これまで社員が主体的にキャリアを考える文化がなかったため、キャリアサポート室を立ち上げ、キャリアの理解・浸透と個別支援を軸として、様々な施策を実施しています。

- キャリア相談窓口（いつでもキャリア相談）の設置
- キャリアデザイン面談制度の新設および面談シートからの相談申し込み機能付加
- 移動キャリアサポート室による各拠点での説明会やワークショップの開催
- 階層別教育でのキャリア教育の実施
- 入社3年目社員や公募異動者等への面談実施・職位者を対象とした面談スキル研修の実施等

キャリア相談窓口は、室のメンバー以外に社内の有資格者に登録頂き、社員の相談に対応協力してもらっています。また、階層別教育の研修フォローの位置づけとして研修参加者全員と面談を実施し、対象層としての課題抽出や内省を通じた中長期的なキャリア意識の醸成を図っています。



今後の課題と展望

更なるキャリア理解・浸透の促進と組織課題への対応

- 変化を受け入れ、変化に即したキャリアを柔軟に考えができる人材育成

各社員がキャリアを主体的に考えるためのワークショップや研修について、人事制度革の中で体系的に整えていきます。

- 製造オペレーター層を中心としたキャリア教育

徐々にキャリアの理解は進んでいますが、異動が殆どない製造オペレーター層に対しては工夫が必要と考えています。

- 個々の支援の先にある、取り巻く環境（職場）支援

個人で解決できない課題が多い中、個人を取り巻く職場支援が必要と考えています。働きやすい環境向上のため、サーベイを基軸とした組織開発に取り組んでいきます。

取組の効果

社員のキャリア自律への意識変化

キャリア理解浸透施策として国内各拠点への移動キャリアサポート室の実施やキャリアデザイン面談シートへのキャリア相談申し込み機能の付加により、2017年度のキャリア相談件数39件に対し、2018年度の件数が約248件と大幅に増加しました。また、各施策の社員の反応に変化を感じており、徐々に自分事としてのキャリア自律が少しずつ進んだと思います。キャリア相談・面談からの様々な課題を人事施策につなげることができます。

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きた変化とは？

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？

A1 入社4年目で海外ビジネスチャレンジ制度を活用し、中国にトレーニー（約1年）として駐在したこと、育休を取得したことです。



人事部
グローバル
HRグループ
加藤 美希

A2 海外ビジネスチャレンジ制度を通して、現地の人事関連知識や文化に対する理解を深めることができました。中国語・英語の学習を継続的に取り組み、日本に帰国し、育休を取得した後も、グローバルな業務に携わることができます。

A3 育児とうまく両立しながら、海外（特に中国）において人事のプロフェッショナルとして活躍できる人材となりたいと考えています。



A1 事業所の「女性活躍、ダイバーシティ推進」のプロジェクトに参画し、会社の取組や皆さんの声を聞くことで自身のキャリアについても考えられるようになりました。躊躇していた管理職昇格も前向きに捉えることができました。



福岡事業所
品質保証部
企画調整
グループ
秋子 敦子

A2 仕事を通じて成長できるチーム作りに貢献したいと思っていました。また、人生100年時代といわれる今、自身もとどまるうことなく新しいことにチャレンジしてイキイキと過ごしていくことが目標です。

A3 仕事を通じて成長できるチーム作りに貢献したいと思っています。また、人生100年時代といわれる今、自身もとどまるうことなく新しいことにチャレンジしてイキイキと過ごしていくことが目標です。

キャリア支援応援コラム

スタートアップへのエール

わが国が活力ある経済社会を実現するには、働く人一人ひとりが、それぞれの職場で能力を高め、能力を発揮し、豊かなキャリアを積むことが必要であり、企業にはそれを支援することが求められています。では企業は何に、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。また、アワードにはモデルとなる取組事例を見い出し、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、さらには、取組の成果をもってアワードに挑戦することを期待します。

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



株式会社アシックス

グッドキャリア
企業アワード2018
大賞受賞

新卒やキャリア採用において、会社のキャリア支援体制に関する応募者の関心は、年々高まっていると感じています。当社を魅力的な職場として知って頂くために、アワードという形で評価して頂く事は非常に重要であると実感しています。今後も、社員のキャリア支援策について、より一層の充実を進めてまいります。



白鷺電気工業株式会社

グッドキャリア
企業アワード2018
イノベーション賞受賞

今回の受賞をきっかけに、社員一人ひとりのモチベーションが上がり自己啓発を行い、資格取得者も増加しています。また企業ブランド力も高まり地方の中小企業で建設業という厳しい環境の中、昨年を大きく上回る新卒・中途採用者の応募があり採用活動にも良い影響を与えています。

過去受賞企業一覧

平成30年度

大賞

[厚生労働大臣表彰]

企業名	所在地
株式会社アシックス	兵庫県神戸市
株式会社KMユナイテッド	京都府京都市
コニカミノルタ株式会社	東京都千代田区
東海東京フィナンシャルホールディングス株式会社	東京都中央区
UTエイム株式会社	東京都品川区

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
コネクシオ株式会社	東京都新宿区
白鷺電気工業株式会社	熊本県熊本市
株式会社東邦銀行	福島県福島市
株式会社ナンゴー	京都府宇治市
社会保険労務士法人ハーモニー	千葉県千葉市

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
秋田製鍊株式会社	秋田県秋田市
有限会社ウェルフェア三重	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

●過去受賞企業の取組

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2019 シンポジウムの模様

2019年11月27日(水)、渋谷ストリームホール(東京)にて「グッドキャリア企業アワード2019シンポジウム」を執り行いました。

シンポジウムでは、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 土屋厚生労働審議官、定塚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。



伊藤忠テクノソリューションズ
株式会社



SCSK株式会社



日鉄工材株式会社



日本生命保険相互会社



株式会社ミツイ



コニカミノルタワイズユー
株式会社



日本電産株式会社



服部農園有限会社



三井住友海上火災保険
株式会社



三菱ケミカル株式会社

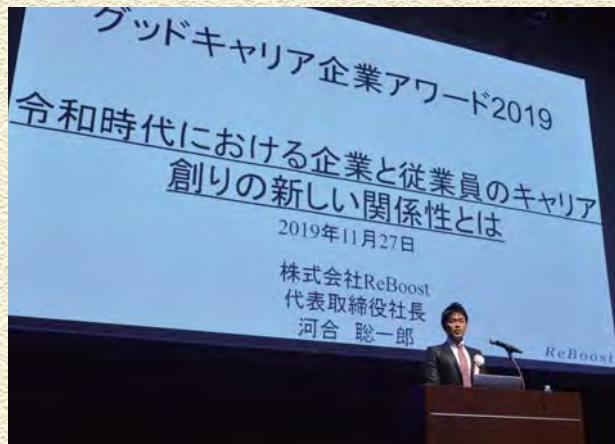
審査総評



表彰式授与の後には、藤村 博之氏（法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 教授）が審査総評を行いました。



基調講演



河合 聰一郎 様（株式会社ReBoost 代表取締役社長）をお迎えし、「令和時代における企業と従業員のキャリア創りの新しい関係性とは」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、藤村 博之氏（法政大学経営大学院 イノベーション・マネジメント研究科 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〉

篠原 貴之 氏 (SCSK株式会社 人事グループ 人材開発部 部長)

石川 昌弘 氏 (日鉄工材株式会社 代表取締役社長)

今井 孝之 氏 (日本生命保険相互会社 人材開発部 部長「ダイバーシティ推進部長」)

服部 都史子 氏 (服部農園有限会社 総務)





Good Career Company
Award 2019

