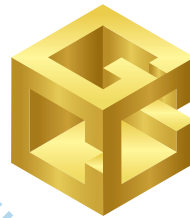


社員を育てる企業表彰

グッドキャリア企業 アワード2020

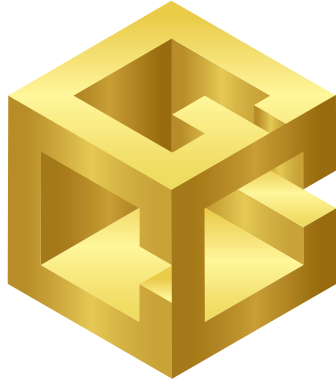
社員の自律的なキャリア形成を
支援する企業の先進事例

好事例集



グッドキャリア企

Good Career Com

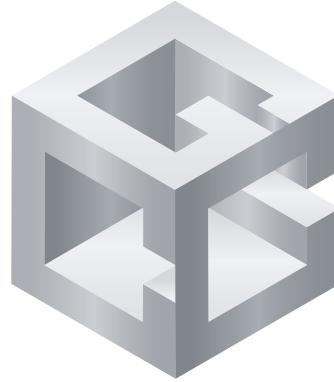


「グッドキャリア企業アワード」

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。

「グッドキャリア企業

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

評価項目



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

評価のポイント



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

業アワード2020

pany Award 2020

「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。

アワード」評価の視点

記載いただき、下記の評価項目により、評価を行いました。



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



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

審査総評

キャリア開発支援は企業の競争力を高める

今年度は、コロナ禍のまっただ中だったため、応募企業が少なくなるのではないかと心配したが、大企業部門22社、中小企業部門25社の応募があり、昨年と比較しても遜色ない応募企業数であった。これは、キャリア形成支援に関する企業の関心が高いことを示している。

一般に、大企業の担当者は、応募書類の執筆に慣れており、取組の実態を的確に表現している。他方、中小企業においては、専任の担当者がいない場合が多いので、記述に不十分なところが散見される。それゆえ、実地調査が大きな意味を持ってくる。今回の応募企業の中にも、書類を見る限りでは高く評価できるようには見えなかったが、実際にその企業を訪れて話を伺うと、素晴らしい取組をしておられることが判明した例があった。

キャリア開発支援は、従業員のためだけでなく、企業の競争力向上にも寄与している。今回のような、誰も経験したことのないような状況下で企業の生き残りに貢献してくれるのは、ふだんからさまざまなことを考えている従業員である。キャリアを考えると、自分が担当している仕事を見直すことであり、これからどのような分野で自分の力を伸ばしていくかを考えることである。今回の表彰企業は、それぞれに工夫をこらし、従業員に考えて行動する場を用意しておられた。他の企業の参考になれば幸いである。

審査委員長 藤村 博之

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



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



住友商事株式会社
社外取締役

井手 明子



専修大学大学院経営学研究科
研究科長 教授

廣石 忠司



法政大学
キャリアデザイン学部
教授

坂爪 洋美



厚生労働大臣官房審議官

富田 望

CONTENTS



「グッドキャリア企業アワード2020」

大賞

[厚生労働大臣表彰]

株式会社JTB	05
東京都品川区／生活関連サービス業・娯楽業	
TIS株式会社	09
東京都新宿区／情報通信業	
万協製薬株式会社	13
三重県多気郡／製造業	
SWSスマイル株式会社	17
三重県津市／管理、補助的経済活動を行う事業所	



「グッドキャリア企業アワード2020」

イノベーション賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

株式会社三井住友銀行	21
東京都千代田区／金融業・保険業	
ボストン・サイエンティフィック ジャパン株式会社	23
東京都中野区／製造業	
エヌ・ティ・ティ・アドバンステクノロジー株式会社	25
神奈川県川崎市／情報通信業	
株式会社はたらクリエイト	27
長野県上田市・佐久市／情報通信業	
医療法人社団恵正会	29
広島県広島市／医療・福祉	

※「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2020

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

株式会社JTB

感動のそばに、いつも。 **JTB**

評価のポイント

**キャリア改革を経営改革の1つに位置づけ、
社員の成長を促す多様な学びや対話の機会を創出**

経営者からのメッセージ

当社は、人財が最大の経営資源の会社であり、一人ひとりが「自律創造型社員」として専門性を磨き成長することによって、社の成長、グループの発展を支えるという考え方で、これまで人財育成に取り組んで参りました。大賞受賞の栄誉を嬉しく思い、今後も新たな交流の時代を切り拓いていく社員の育成に努めて参ります。

代表取締役 社長執行役員
山北 栄二郎



企業概要

- 事業概要: 「交流創造事業」として、ツーリズムを基盤に、法人のお客様や社会の課題解決を図るビジネスソリューションや、地域の価値向上に取り組むエリアソリューションを展開。
- 業 種: 生活関連サービス業・娯楽業
- 所 在 地: 東京都品川区
- 従業員数: 14,497人(男性5,465人/女性9,032人、うち非正規雇用2,224人)
- 平均年齢: 39歳
- 創 業 年: 1912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】

社員一人ひとりに、社の目指す方向と自身の将来を重ね合わせて一歩を踏み出す機会を提供できていること。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

社内での推進体制を築くこと。様々な制度や教育の機会を社内に周知し多くの社員に利用してもらうこと。

人事部 ダイバーシティ推進事務局長
高岡 裕之
担当年数: 3年



株式会社JTB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、2018年に地域と機能に分かれていた15社を経営統合し、抜本的なビジネスモデル変革や組織変革を進めてきました。社員の活躍領域が全国にそして様々な事業に広がった中で、社員一人ひとりがその変化をチャンスと捉え、自身の能力を最大限に発揮しイキイキと働くこと、そしてその力を掛け合わせて、お客様にとって価値あるソリューションを創出・提供し続けることを目指して、社員のキャリア支援に取り組みました。

1

「社員と会社の関係性を変えていく」カルチャー改革

2018年度からの経営改革の3本柱の一つに「カルチャー改革」を掲げ、「ダイバーシティを基盤としたイノベーションあふれる風土」の実現を目指して参りました。その中で「会社が社員を育てる」のではなく「会社は社員一人ひとりの自己発揮・自己実現を支援する（社員が自ら育つ、社はそれを支援する）」という、『社員と会社の関係性を変えていく』ことをカルチャー改革の一つとして位置づけ、「キャリア改革」を掲げました。

その具体策として「キャリア開発の主体を変える（主体的・能動的なキャリア開発への転換）」「キャリアの築き方を変える（活躍領域の拡大と新たな能力開発の拡充）」「マネジメントを変える（メンバーのキャリア開発を支援するマネジメントへ）」という3つの変革を起こす取組を進めました。社員と会社の新たな関係性の中で生まれる「社内外で活躍し続ける社員」が経営改革実現の人財基盤となることを目指しています。

2

「あなたの学びの応援団」～JTBユニバーシティ～

社内育成プラットフォームである「JTBユニバーシティ」では、企画・運営・研修実施と一貫した体制のもと年間800本以上の集合研修やウェビナーの実施、eラーニングの作成、キャリア開発支援などを行っています。昨今のコロナ禍では、集合研修からウェビナーへの転換、休業を余儀なくされた社員が自宅で利用できるeラーニングの作成・配信も行い、「学び」の機会を提供し続けました。また、多様な挑戦機会として、海外や専門領域（財務、法務、IT、シンクタンク、MBAなど）への派遣研修や異業種交流研修への参加支援、通信教育や資格取得の費用補助も行っています。2019年からは、「必要な時に、必要な学びの提供」を掲げてLMSを導入し、学びのコンテンツを一人ひとりにワンストップで提供するサービスを開始。2021年度からは全社に展開し、社員のキャリアプランに応じて教育機会をレコメンドするような取組を行っています。



社内講師による動画講座

3

キャリアを考える多様な「対話」の機会を創出

人事評価制度で利用する「成果プロセス評価シート」では、成果とプロセスを分けて評価をしており、プロセスの中に「自分らしさの発揮」を織り込むようにして日々の行動を意識するようになっています。「未来への行動チェックシート」では、ビジョンの記入だけでなく、自身の強み・弱みを把握した上で新たな挑戦を具体化させ、上司と共有しています。その上司⇄メンバー間の面談の質を向上させるために、キャリア面談サポートキット「プラス・キャリア」を作成すると共に、「JTBキャリアサイト」において自己理解や仕事理解を促す情報提供を行っています。

その他にも、経営陣のトークや多様な活躍社員を紹介するオンラインイベントの「JTBキャリアアデイズ」、キャリアデザイン研修（28、36、46、56歳必修）、29歳と56歳の社員全員が人事部長との面談を行う（キャリアデザイン面談）など、多様な情報提供や対話の機会を設けています。

■成果プロセス評価シート（シートA）※一部

評価項目	評価	評価	評価
1	成果	プロセス	評価
2	成果	プロセス	評価
3	成果	プロセス	評価
4	成果	プロセス	評価

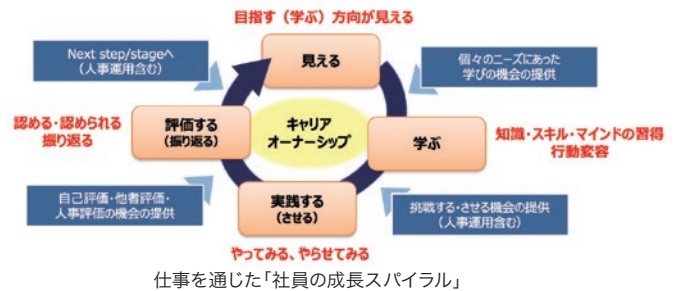
■未来への行動チェックシート（シートB）※一部

未来への行動	未来への行動	未来への行動
キャリアビジョン実現に向けた取り組み	キャリアビジョン実現に向けた取り組み	キャリアビジョン実現に向けた取り組み
キャリアビジョン実現に向けた取り組み	キャリアビジョン実現に向けた取り組み	キャリアビジョン実現に向けた取り組み
キャリアビジョン実現に向けた取り組み	キャリアビジョン実現に向けた取り組み	キャリアビジョン実現に向けた取り組み

取組の効果について

キャリア支援の体系化による社員のキャリア意識の向上

キャリア改革の取組を通して、仕事を通じた成長プロセスを「見える」→「学ぶ」→「実践する」→「評価する」という「社員の成長スパイラル」として明示し、人財育成の基本的な考え方の基に、キャリア形成支援に関する制度や施策を体系的に分かりやすく整理することで、社員のキャリア意識の向上につながりました。



1

前述の取組①の効果について

「社員が自ら育つ、社はそれを支援する」カルチャーの醸成

キャリア形成を織り込んだ人事評価制度が定着し、上司・メンバー間の相互理解が進んだことに加え、研修後の職場での能力発揮や定着を促す取組の浸透が進んでいることにより、キャリア改革で掲げた「メンバーのキャリア開発を支援するマネジメントへ」の転換が進んでいます。

また、社員への意識調査で「教育研修やセミナー等に積極的に参加できる雰囲気がある」と回答した社員が9割を超えるなど、職場での学ぶ風土が根付いていることに加え、多くの社員から多様な教育・挑戦機会への申込みがなされており、社員の活躍領域の拡大と新たな能力開発の拡充につながっています。

2

前述の取組②の効果について

一人ひとりの成長につながる「行動変容」の機会を提供

JTBユニバーシティが提供する研修では、研修での学びを行動変容に繋げるため、「研修アクションプランシート」の作成を必須としています。社員が事前に上司と受講目的確認を行い、研修で受講後のアクションプランを記入し、受講1か月後と3か月後に進捗を自己評価をし上司からフィードバックを受ける、という一連の流れを仕組み化しています。2019年度、集合研修に延べ11,000名余りの参加者があった中で、シートを活用する研修(JTBユニバーシティが提供する研修全体の9割以上)でのシートの事前記入率はほぼ100%であり、3か月後の進捗確認の記入率は、77.2%(前年度より4.9ポイント向上)となっており、研修後の職場での能力発揮や定着を促す取組の浸透が進んでいます。

研修アクションプランシート

3

前述の取組③の効果について

様々な場面でキャリアを考える機会を創出

社員意識調査で浮き彫りになっていた「キャリアに対する希望や想いを把握している」ということに対する『上司・メンバー間のギャップ』が改善してきており、職場での対話が進んでいます。

キャリアデザイン研修受講後アンケートでは96%の社員が「有意義だった」と回答。キャリアデザイン面談後アンケートでも「自身の今と将来にとって役立った」という回答が85%となるなど、高い評価を得ています。「キャリア開発」に関する情報等を社員向けに発信する「JTBキャリアデイズ」では、前回は活躍する女性社員の本音トークや副業体験談などを取り上げ高い関心を集めました。

様々な対話の機会や多様な働き方で活躍する社員に触れることを通して、多くの社員がキャリアを考える機会を得ています。



JTBキャリアデイズ「なでしこフォーラム」

今後の課題と展望

社員の働き方と学び方を変えていきます！

時間や場所に縛られず、デジタル×リアルによるハイブリッドな働き方を「新たなJTBワークスタイル」として定め、制度や仕組み、ツールの整備を進めています。また「JTBユニバーシティ」でも社員の学び方を大きく変えようとしています。そのワークスタイル変革とユニバーシティ改革によって、社員の働き方と学び方を大きく変え、働きやすさと働きがいの向上につなげて、一人ひとりのキャリア形成を支援していきます。

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？



教育第二事業部
品田 直子

A1 新卒で教育旅行(学校)営業として入社後、3回の育休取得や時短勤務をする中で、自身のキャリアが漠然としていましたが、「女性営業職のためのリーダーシップ強化研修」の受講が今後のキャリアを考えるきっかけとなりました。

A2 私にとってのキャリアアップは「自分のできる仕事が増える」というのが一番近いイメージです。二の足を踏んでいた「マネジメント」もその一つであると気づき、キャリアアップについて前向きかつ柔軟に考えられるようになりました。

A3 育児や介護、その他の環境によりキャリアアップを諦めることなく、変化は大きなチャンスだと捉え、自分のやりたいことを積極的に発信できるワークライフバランスの取れた環境作りをしたいと思っています。



経営戦略本部
経営戦略チーム
山口 章宏

A1 自らの知識の幅を広げる必要性を感じ、社内の公募制度を利用して、一橋大学 大学院 経営管理プログラム(ホスピタリティ・マネジメント・プログラム)で経営学を学びました。

A2 2年間の大学院派遣を経て、2020年4月より現在の部署に所属しております。多面的に検討する必要がある環境において、経営分析のフレームや財務の知識、他社事例など、MBAプログラムで得た知識が役に立っていると感じています。

A3 2年間の学びで得た知識や人脈を、社業の発展に活かしていく責務を感じています。個人的には、将来は社会課題の解決に資するようなソリューションの開発に取り組みたいと考えています。



東京中央支店
塔岡 有彩

A1 結婚を機会に自身のキャリアを見直そうと思い、会社のキャリアサポート制度を利用しました。当時は大阪の支店で勤務地制限なしの営業職をしていましたが、結婚相手が東京勤務ということで、地域を東京エリアに指定し、内勤の職種に変更しました。

A2 新しい職場の東京中央支店はダイバーシティの取組が進んでおり、様々な職種や働き方の社員と出会うことができました。コロナ禍の影響もあり、異動後すぐは慣れない事も多くありましたが、その分新しい事を経験できる良い機会だと思い、日々仕事に向き合っています。

A3 営業から内勤への職種変更により、これまで経験できない事にもたくさん携わるようになりました。そこでは営業経験を活かして自分らしさを出していきたいと思っています。これからいろいろな仕事を経験して成長し、将来、出産の機会があれば、子育てをしながら仕事を続けたいと思っています。



人事部
人材開発チーム
秋元 智絵

A1 教育営業でキャリア教育に携わった事をきっかけに、自身のキャリアについて真剣に考えるようになりました。そして、これまで何となく実施していた人事評価面談で、「未来への行動チェックシート」をもとに、自身の強い「想い」を上司に伝えることができました。

A2 毎年の面談を通じて、これまでの自身のキャリアの棚卸を行い、今後自分がどうなりたいかを考える機会が増えました。その中で、他者のキャリアサポートに携わりたいと考え、キャリアコンサルタントの資格取得に向けて勉強を始めました。

A3 実際に希望していた人事部門に異動した今、現在学んでいるキャリアコンサルタントの知識を活かして、社員が自分のキャリアを真剣に考えるきっかけを与えられるような機会の提供やサポートに関わっていきたいと思います。



グッドキャリア企業アワード2020

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

TIS株式会社



TIS

TIS INTEC Group

評価のポイント

1人ひとりの自己実現を重視したタレントマネジメントや
女性の活躍を促すキャリア支援の推進

経営者からのメッセージ

当社の最も重要な経営資源は人材です。この信念のもと、人材戦略を重要施策と位置付け様々な施策を進めてきました。今回の評価を一層の励みに、多様な人材のWillを引き出し、活かす取組を続けて参ります。

代表取締役会長兼社長
桑野 徹



企業概要

- 事業概要: コンサルティングサービス・システムインテグレーションサービス・アウトソーシングサービス・IT基盤構築サービス・先端技術の研究と提供
- 業 種: 情報通信業
- 所 在 地: 東京都新宿区
- 従業員数: 6,002人(男性4,307人/女性1,695人、うち非正規雇用25人)
- 平均年齢: 39.7歳
- 創 業 年: 1971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】

社員のWill引き出し・組織のWill受け止めを並行し、エンゲージメントに繋がる取組ができました。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

「将来展望」と「棚卸からの自己理解」の両方をバランスよく考えてもらうよう、情報発信に努めました。

人事部 人材開発部

山澤 美加子

担当年数: 3年※写真向かって左

俊成 さえ子

担当年数: 3年※写真向かって中央

田口 愛味子

担当年数: 3年※写真向かって右



TIS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

TISは「ムーバーとして、未来の景色に鮮やかな彩りを」ミッションを掲げ、デジタル技術を駆使し新しい世界へと動かしていくモノやコト、システムを生み出す人材が活躍する組織作りを進めています。多様な価値観やスキルを持つ社員一人ひとりのWillが輝き自己実現に取り組めることが、新たなビジネスの創造には不可欠です。「自己実現の重視」をマニフェストとして社員に宣言し、様々な取組を実施しています。

1

一人ひとりのWill形成を促す研修・対話の場づくり

「自分で自分のキャリアを考える」ためには、考えるための知識を得ること、安心安全な場で対話し内省する機会を増やすことが大切です。70歳までキャリアを継続できるよう再雇用制度を改定しており、より中長期的な視点でキャリアを考える場を提供しています。

まず、節目年齢毎にキャリア研修を設けました。新入社員研修、最初の昇格研修、10年度ごとの節目年齢に応じたキャリア課題を知り、自分自身や同期との対話から過去と未来を考えます。

上司とは、1on1でキャリアや能力形成などのテーマを部下が自由に決め対話します。役職者は全員、傾聴・コーチングを講義や演習で学んで1on1に臨んでいます。

人事本部も、新卒3年目社員全員への面談や5年目社員全員との対話会を開催しています。また、希望者はキャリアコンサルタントに面談することができます。対話を通じ、自分の「Will-Can-Must」を考える機会にもなっています。



2

キャリアプランをタレントマネジメントに活用

毎年1回、全社員は自分の経験やスキル(Can)と将来展望(Will)を内省し、キャリアプランシートを作成します。スキル情報やキャリアプランはタレントマネジメントシステムに取り込みます。

上司は面談で想いを聴き、Will実現を支援する立場でコメントや育成案を組織内で共有します。その後、Will-Can-Mustを活かすジョブアサインを考えていきます。

高度の技術職やデータサイエンティストなど新職種が設けられ、キャリアの選択肢が増えています。また、Will実現には能力形成が欠かせません。全社研修だけでも年間120講座540回を用意しています。提携するベンチャー企業へ出向し「武者修行」する機会もあります。今年度はコロナ禍でも学びの機会を維持するため、全社研修を全てオンライン開催に転換しました。新しい取組として社員同士がテーマを掲げ気軽に学び合う「ワクワクスクール」も始めています。



3

女性キャリアを支える風土の醸成

女性社員の活躍を進めるため、支える環境づくりと、本人と周囲(特に上司)双方の意識向上に取り組みました。

育児と仕事との両立や管理職登用をサポートするため、いち早く「短時間勤務可能期間の延長」を行いました。いわゆる「小1の壁」の不安軽減に活用されています。「フレックス」「テレワーク」を全社員に適用し、介護休暇制度など環境を整えました。

管理職には「イクボス」セミナーを開催、育児などの両立に取り組む部下のマネジメントを指導しています。

本人向けには、各種制度とその活用事例を社内のポータルサイトに公開、キャリア研修でも抜粋して紹介し、働き方のヒントを提供しています。「ワクワクスクール」でも、多様なテーマの一つとして両立しながら活躍する女性社員のパネルディスカッションを開催しました。1on1に加えて主任層の女性社員全員に、上司が管理職昇格への不安や支援策を話し合う面談を行っています。

取組の効果について

中長期的なキャリア形成意識とたゆまぬ成長意欲の醸成

「今とその先の未来」という視点でキャリアを考える意識が芽生え、日々の業務と繋げてWill-Can-Mustを本人/上司が共有する場が増えました。「キャリアオーナーシップ」の意識を持つことで成長意欲も高まり、学びの機会が活用されています。ワークライフ両立を前提にやりたいことに取り組む人も増えています。

1

前述の取組①の効果について

成長実感を再認識し、キャリアを考える意識の醸成

直近1年間だけでも、全社員の約2割がキャリア研修を受講しキャリアに関して学び、考える機会を持てました。研修を通じて経験やスキルを再評価し、自身の価値観に基づいたキャリア形成を意識しはじめ、具体的なスキルアップや成長イメージを持ち始めています。自身のキャリアを考える機会が増えたことで、日々の業務と繋げて「何ができるようになったか」「将来どうなりたいか」「それをどう実現していくか」を本人/上司が前向きに語る場が増えました。自ら「キャリアオーナーシップ」の意識を持ち、「新規事業創出」や「社内公募」などにチャレンジする社員が増えています。事業部の意識も高まり、独自のキャリア研修も行われています。

2

前述の取組②の効果について

キャリアプランに基づいた適材適所実現へ

キャリアプランシートの提出率は毎年95%以上に達しています。高度技術職や専門スキルの認定者が増えることで、認定を受けた本人のほか、技術力を強みとしたキャリア形成を考える若手社員のモチベーション向上にもつながりました。組織側でも適材適所の実現にキャリアプランを意識するようになってきました。

定量的な効果として、毎年行っている「働きがい調査」で「働きがい」「誇り」のポイントが上昇しました。

オンライン研修では、グループワークを多用し運営を工夫することで、理解度や満足度は集合研修と同等の水準を維持しています。「ワクワクスクール」も短い時間に気軽なテーマで学べる機会として認知度を高めています。

3

前述の取組③の効果について

ワークライフ両立、そして挑戦へ

男性の育休取得者も年々増え、社内全体にお互いのワークライフ両立を尊重しあう風土が形成されています。特に女性の復職者は働き方を見直しつつ、描いていたキャリアを継続して実現しようとする人が増えています。

「ワクワクスクール」では出産・育児と両立して活躍する女性先輩社員に体験談や助言を率直に話してもらい、大きな刺激の場になりました。充実した育休・時短勤務制度を改めて知ることができた、などの感想もありました。

女性主任への上司面談では、管理職昇格への不安やためらいを上司が傾聴し、昇格後も支援する姿勢を示すことで、女性社員が一歩を踏み出す機会になっています。

今後の課題と展望

多様な人材が活躍し、社会の願いをかなえる企業体へ

会社が目指す「社会の願いをかなえる企業体へ」を共有しつつ、一人ひとりの多様性を尊重し合うことが今後一層求められます。グループ会社も含め各組織において多様な仕事内容や働き方を示し、「一人ひとりのWill-Can-Mustを広げ、活かす」取組を強化していきます。

社員全員が互いの多様なキャリア意識を知り視野を広げ、何歳になっても変化に適応し学び続ける、しなやかな企業体を目指します。

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？



サービス事業統括本部
デジタル社会サービス
企画部
岩間 遥

A1 社内で開催されている「新規事業企画体験研修」に参加しました。年齢や等級の制限がなく20代若手でもエントリーでき、内容も今までのIT技術研修とは大きく異なるものでした。ここでビジネスを産み出す体験をしたことが、エンジニアとしてのキャリアだけでなく、その他のキャリアの可能性についても考えるきっかけとなりました。

A2 研修で作った企画はあと一歩でしたが、その後も挑戦したいと思い、ある社会課題を解決するサービスを企画しました。結果、その企画が採用され、現在は新規事業企画推進のキャリアに転向しています。また、ボランティア休暇制度を利用して小学校にボランティアに行くこともでき、今までは全く異なる方々と新しい交流を経験できました。

A3 エンジニアからキャリア転向をした経験を、社員同士で学びあう「ワクワクスクール」で今後シェアしていきたいと思っています。そうすることで、自分以外にも多様なキャリアを歩む人が増えるきっかけとなれればと考えています。



リース・ローン事業部
リース・ローンビジネス
営業部
藤本 彩花

A1 他業界からTISに転職して入社した直後に、上司との1on1や、配属部外先輩と話せるメンター制度(What's Up)を利用しました。先輩から業務の指導は受けて、それとは別の場で自分の将来像や困っていること等を話すことで考えが整理され、行動を起こすための気づきを得られました。

A2 IT業界用語や社内の専門用語が多く飛び交う中で当初は知識習得に不安がありましたが、面談で課題や自分が本当に注力すべきことが明確になり、着実に解決できるようになりました。その後のコロナ対応で在宅勤務が続くようになり、周囲とコミュニケーションが取りやすくなっていたことで自主的に動けるようになりました。新規事業推進からアカウント営業に挑戦する機会を頂き、新しい案件にも自信を持って取り組むことができています。

A3 新規事業の立ち上げを通して経験したことを活かし、アカウント営業として大きな案件を獲得できるよう挑戦し続けます。将来は業務の幅を広げグローバルで活躍できる人材を目指し、TISの更なる発展に貢献します。



カードネットワーク
事業部
カードネットワーク
第1部
笠原 敦子

A1 事業部主催の次世代リーダー研修や人事部主催の選抜型研修を受講した時に、他部門の方との交流を通じて自身の強みや弱みを再認識することができました。それをきっかけに、今後の長期的なキャリア像を描くことが出来るようになりました。

A2 夫のサポートも受けながら家事・育児と両立してチームリーダーとしての仕事のバランスを取りながら業務を続けていました。目指すキャリア像に近づくため自分の強みである育成力をもっと伸ばしたいと思い、勉強してキャリアコンサルタントの資格を取得しました。キャリアの考え方や面談スキルを学んだことが、メンバーの育成に役立っています。

A3 まず、今までは部門内の1チームのリーダーとして仕事をしていましたが、これからは部門内にとどまらず部門・事業部全体に関わるエンハンスメント(システム保守)改革の一端を担いたい。そして今後は管理職となり、部下との1on1やキャリア面談を通して各人が目指すキャリア実現を支援することで、お客様のビジネス拡大を支える人材を増やします。



ビジネスイノベーション
事業部
ビジネスイノベーション
第2部
村知 拓哉

A1 私はSEとしてキャリアを積んできました。長年担当した業界の知見を活かしつつ新しい経験を積みたいと考え社内公募制度を利用して、コンサル部門へ異動しました。また、その後、第3子が産まれることが分かり、家庭を支えるため、管理職昇格直後ではありましたが1か月の育休を取得しました。

A2 コンサルタントとしての業務を通じて以前と全く異なるスキルが身についたと感じています。新しい経験を得たことで将来のキャリアの選択肢を増やすことができました。また、私の育休がきっかけとなり、翌年、後輩の男性社員も長期の育休を取得しました。

A3 今後、同僚・部下が望む多様なキャリアプランに対して、自らの経験を元に社内制度を活用してワークライフを両立させる方法をアドバイスしたいです。何かを犠牲にして頑張る、ではなく、誰もが働きやすい風土のある職場環境を作り上げ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2020

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

万協製薬株式会社

BANKYO

評価のポイント

業務のモジュール化による習熟度評価と ジョブローテーションによる多様な人材の育成

経営者からのメッセージ

昨今の日本企業では組織目標と個人の成長がかけ離れてしまい、燃え尽きる社員が多いとされています。しかし、弊社ではキャリア支援の取組を通じて、個人能力向上と組織成長の両立を可能にしています。今後も社員の自立した成長を促す取組を続けてまいります。

代表取締役社長
松浦 信男



企業概要

- 事業概要: 医療用医薬品から化粧品までのスキンケア製品に特化して開発・製造・販売を行う、製品アウトソーシングサービス業
- 業 種: 製造業
- 所 在 地: 三重県多気郡
- 従業員数: 222人(男性118人/ 女性104人、うち非正規雇用53人)
- 平均年齢: 32歳
- 創 業 年: 1960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】

面談により個々の目標の明確化とモチベーションUP、リーダーシップ発揮に繋がると同時に、メンタル支援にもなっています。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

個々の成長(キャリア)の重要性を理解してもらうことや、公平性を保ちながら推進することが難しく、試行錯誤しています。

開発部
部長 濱口 高明
担当年数: 11年※写真向かって左
製造部生産管理課
課長 高島 久美
担当年数: 14年※写真向かって右



万協製薬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

弊社は阪神大震災で被災し、1996年に神戸から三重県の田舎へ移転しました。地元を中心に雇用し高度人材に育てることから始めたため、社員のための「融通の利く仕組み」が必要となり、制度に発展しました。

社員成長が組織成長につながると考える弊社では社員エンパワーメントを徹底し、「社員の自己成長」を促し、同時に「自分の家庭に居るようなリラックス感」を作り出し、自主積極的な組織を作ることに取り組んでいます。

1

業務のモジュール化とジョブローテーションによる育成

各部門において達成すべき仕事の能力を細かくモジュール化し、それぞれの達成度で社員能力を評価して、賞与や昇給に反映しています。各項目は、A「日常作業等の簡単な項目」、B「取得するのに相当な努力がいる項目」、C「会社にとって貢献度や重要度が高く、年数を重ねないと覚えられない項目」の3段階のランクで点数に差をつけ、さらにそれぞれの項目を「やったことがない」、「一人で行える」、「教えてもらいながらできる」、「人に教えられる」の4段階の習熟度で点数をつけています。

また、各モジュールに応じて社員が工夫して作った手順書があるため、全組織横断のジョブローテーションを積極的に実施しています。モジュールの習熟度とジョブローテーションの連携が、社員の能力開発の重要要因と考えています。

【オペレート・切替習得表】
習得表を作成し、進捗状況の確認
来習得の生産うい配座に活かす

2

キャリアアッププランと経営幹部面談によるフォロー

年度始めにキャリアアッププランを作成し、上司が常にフォローするようにしています。プラン作成面談は個人指導という形で行われるため、社員はこれから取り組むべき課題について理解も進み、今後のキャリアについて考える機会となっています。

なお年2回、経営幹部（社長・部長）との面談を行い、ここでは配置転換や転属、会社に改善してほしいこと等について話し合いを行っています。家庭事情に伴う勤務時間の融通などもここで話し合わせ、迅速に対応しています。

また2019年度には外部のキャリアコンサルタントによるキャリア面談も行いました。今後も随時、そういった機会を作っていく予定です。



3

社員のモチベーションを高める様々な取組

社員が様々な業務改善を提案する「社長直行便！万協をもっと、良くしよう提案書」制度は、社員が直接会社を変えることができる提案制度として重要視しており、社長との直接対話も公開しています。

また年に1回、全社員が参加して行う成果発表会では、各課の前年度目標の振り返りと当年度目標の発表を行っています。短期戦略の検証を社員全員で行うことで、組織としての気付きを共有しています。近年では全国から顧客やビジネスパートナー、社外の見学希望者も増え、町内ホールを借り切って200人以上の規模で開催しています。そこでは社員の貢献に対して様々な表彰も行い、社員のモチベーションを高める仕組みともなっています。

その他、入社年度と所属を超えた6名のグループ「ブチコミファミリー」での旅行や食事会など、万協ならではのユニークな制度はモチベーションを高めるとともに、コミュニケーション力育成につながっています。



取組の効果について

社員エンパワーメントによる個人と組織的能力の向上

様々な社員にとって魅力的な「融通の利く仕組み」が制度に発展し、弊社は三重県内で「社員想いの会社」として次第に有名となり、研究開発に欠かせない高度人材の採用につながっています。また社員エンパワーメントを徹底し、自己成長を促すキャリア支援の取組によって、個人能力と組織的能力の向上、さらに会社の業績向上に寄与しています。

1

前述の取組①の効果について

「能力向上の確認」による意識向上と組織的能力の向上

モジュールシステムは業務の習熟度が誰の目にも明らかで、「能力向上の確認」ができることから、個々人の意識向上や、「次はこの項目を習得したい」という自発的な申し出につながったり、上司も部下にフォローがしやすくなりました。モジュール総点数も順調に伸びており、社員の能力向上、つまり会社にとっても人材育成が進んでいることが伺えます。また、モジュールシステムにより部門内の仕事のフォローがしやすく、有給休暇取得率が業界全国平均より高い水準で推移し、働きやすい環境と言えます。

なお、ジョブローテーションで他部署を経験した社員が増加するに伴い、部門を超えて協力し合える体制が社内に行き渡っています。

2

前述の取組②の効果について

働き方やキャリア、課題を考える機会の創出

上司とのキャリアアッププラン作成面談では、モジュールシステムと同様、個人の取り組むべき課題について理解が進み、上司もフォローがしやすくなりました。様々な悩みの相談の場でもあり、メンタル支援としても寄与しています。

経営幹部との面談においても、仕事のみならず家庭事情の相談が可能であり、勤務時間の変更等も迅速に対応していることから、様々な事情を抱える社員が働きやすい環境となっています。近年、多様な勤務パターンのパートタイム契約社員が数多く勤務してくれているのは、雇用形態による優遇の差がないのはもちろんのこと、職業能力評価の仕組みが明確であり、社員にとって融通の利く仕組みが整っているためと考えます。

3

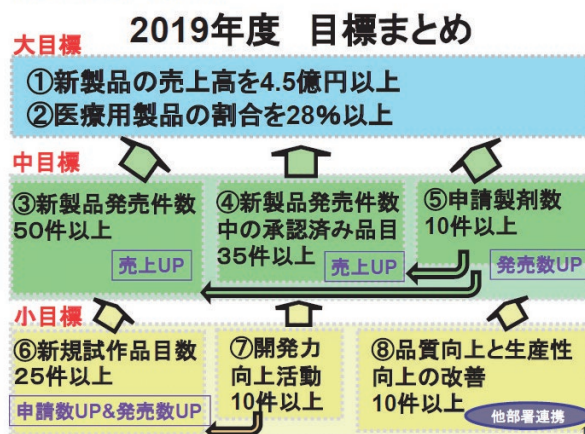
前述の取組③の効果について

組織を意識したモチベーションアップへの寄与

モジュールシステムによる個人の成果が、各課の目標達成に通じているという連携図を毎年作成し、年に1回の成果発表会で発表しています。これにより、社員と組織の目標とその達成はつながっているということが明確になり、特に現在では個人の目標を小目標、チームの目標を中目標、課の目標を大目標として設定することで、より個人目標から組織の目標への連携を各個人が意識しやすくなりました。

また、成果発表会での表彰や提案書制度は、自発的な職場改善や社員のモチベーションアップに寄与し、その他プチコミファミリーなどの取組は、会社の人間重視の姿勢をより理解してもらいやすくなり、部門を超えた連携につながっています。

品質管理部 開発課



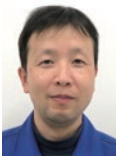
今後の課題と展望

社員が目指したいコースに合わせたキャリア形成支援

過去5年間で社員が急増し、半数以上が入社3年以内の若者のため、統一した教育プログラムを行うのが難しくなってきています。若者には人材教育と基礎的な技術教育、中堅社員にはリーダーシップ教育やマネジメント教育、加えて製薬会社であることから高度な人材教育と正確な製造管理・品質管理が求められていますが、これらを一つの教育プログラムで補完することは難しく、個別プログラムの構築が急務であると考えています。

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？

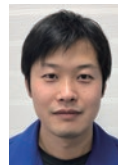


開発部開発課
課長
小林 崇剛

A1 入社5年目にジョブローテーション制度で、品質保証課での分析業務から開発課へ異動し、業務内容が大きく変わったことがきっかけでした。キャリアアップ面談でスキル習得状況を把握することで、自身の成長を意識することができました。

A2 異動後は経営幹部との打ち合わせや顧客とのやり取りが増え、一気に視野が広がりました。自社のビジネスや組織について学べ、これまで習得したスキルを基に、チームや部署単位の繋がりを意識しながら、会社全体への貢献を考えるようになりました。

A3 会社の将来図を描くことに積極的に関わることで、会社とともに自身や課員も合わせて成長していきたいです。そのために能力を最大限に発揮できる仕組み・環境作りに携わり、会社全体を考えて行動し成長できる人を増やしたいと考えています。



製造部包装課
課長
吉川 直樹

A1 入社当初は契約社員からスタートしました。キャリアアップ面談や経営幹部との面談などで、自身の成長を促す機会が多くあり、熱心に指導してくれる上司達と一緒に働き成長していきたいと思い、正社員を目指したことがきっかけでした。

A2 業務習得を追求することで、自身の成長が実感できました。積極的な姿勢で臨むと気づきも得られ、製造現場の改善も自発的に取り組むようになりました。この行動が会社の成長に繋がることが分かり、やりがいと楽しさが増えていきました。

A3 現在、入社3年以内の若い社員が多いです。自身の経験を伝え成長を後押ししていきたいと思います。そして、仕事にやりがいと楽しさを感じる自主積極的な人を増やし、共に成長していきたいと考えています。



品質管理部GMP課
リーダー
木原 紀子

A1 前部署の品質管理部品質管理課でリーダーになり、書類の作成や試験室の管理、監査の対応等を担当するようになった時、専門的な知識が不足していると感じたことがきっかけです。

A2 当時は会社が三重県に移転してまだ日も浅く、社内に指導してくれる人が少なかったため、様々な社外セミナーや勉強会に参加しました。その後、現在のGMP課に異動となり、業務の一環として従業員への教育を行うようになりました。

A3 会社の成長に伴い毎年多くの新人が入社し、教育の重要性が高まっています。自らも新しい知識やスキルを習得しつつ、会社全体の成長につながるような指導や教育を行っていききたいと思います。



総務部経理課
廣川 雅子

A1 経営幹部との面談や、社内で社長自らが講師となって行われている「次世代養成塾」に参加したことがきっかけで、リーダー＝役職ではなく、社員一人一人がリーダーシップを発揮して行動する重要性を、意識するようになりました。

A2 何が会社にとって正しい道かを考え、職場改善の提案を行ったり、初めて経験する業務に挑戦しました。そうすることで役職としてのリーダーなど、今後の自分のキャリアを考える自信にもつながりました。

A3 一人一人の自律した職場改善意識や成長意欲が、会社をよい方向に導いていくということを、自らも行動を起こし、周りの社員に伝えていきたいと思っています。そして会社とともに自分自身をより成長させたいです。



グッドキャリア企業アワード2020

大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

SWSスマイル株式会社



評価のポイント

障がい者1人ひとりの個性に応じた成長のサポートと 高齢者や女性も含め多様性を活かしたキャリア支援の推進

経営者からのメッセージ

多様性の受容(D&I)をベースとした人材の活躍推進の取組について受賞賜り、感謝申し上げます。障がい者、高齢者、女性がチームとなって事業発展、社会貢献が果たせる様、働きがいのある会社を目指します。

代表取締役社長
相松 久雄



企業概要

- 事業概要: リサイクル事業(ワイヤーハーネス部品の解体、分別)、梱包箱清掃事業(電子部品出荷用ケースの清掃)、構内緑化事業、シュレッダー事業、紙書類の電子化事業(PDF化)、機能検査用リード線圧着事業、各種サービス事業
- 業 種: SWS(住友電装株式会社)の特例子会社で管理、補助的経済活動を行う事業所
- 所 在 地: 三重県津市
- 従業員数: 77人(男性59人/女性18人、うち非正規雇用0人)
- 平均年齢: 34.9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】

サポートスタッフが仕事を企画、運用することで障がい者に向き合う意識、姿勢が向上し、愛情を持ってサポートすることが出来てきており、障がい者の成長につながっています。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

各種取組も障がい者によっては戸惑いも見受けられたがサポートスタッフの定例会議や日々のスタッフミーティングで話し合いながら運用に繋がっています。

※当社では障がい者社員を業務社員、出向社員をサポートスタッフと呼んでいます。

総務部
部長 井端 健二
担当年数: 4年※写真中央

川端 元
担当年数: 6年※写真に向かって左

井上 悦子
担当年数: 2年※写真に向かって右



SWSスマイル株式会社の具体的な3つの取組

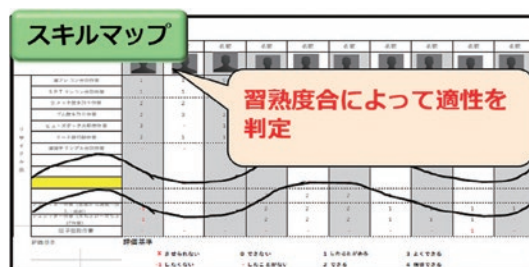
取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

会社設立の趣旨が障がい者雇用(精神と知的)とその育成であり、一人ひとりの特性に応じて、会社生活を通じて社会人としての成長、自立を支援しています。その支援にあたっては、サポートスタッフ6名と親会社の人材育成スタッフ、さらに社長、部長で構成される「個人の成長プロジェクト」として定例会を開催し、これまでに多能工化を目的としたスキルマップによる習熟度の判定、評価面談、資格手当、表彰制度に取り組んでいます。

1

障がい者の成長支援プログラムの運用による多能工化

業務社員の成長支援プログラムとして、業務に対する作業能力判定、勤務態度(行動評価)を標準化して、一人ひとりの評価と、定期的な面談を通じて、少しでも多くの業務に挑戦する仕組みを制定・運用しています。具体的には主な作業として、70を超える業務があり、間接補助作業に加え、製造部門の作業も受け入れ、見える化して、業務社員とチャレンジしてみたい業務を話し合い、多くの業務ができるよう多能工化を推進しています。また、多くの業務社員にとって、キャリア形成を主体的に考えることは、大変難しいと考えますが、社会人として、身につけておくべきことを勤務態度として評価し、業務社員のみならず、一番の支援者である家族とも連携して、成長していくことを支援しています。



2

スキル、知識習得促進の為の資格手当と表彰制度

業務社員のスキル、知識習得の目標の一つとして2019年より14種類の資格に賞与支給時に手当を支給することとしました。今後もスタッフと同じような資格等の能力向上に役立つものを増やすとともに、弊社独自の作業の中にもスキルを必要とする作業、知識については資格認定をおこなっていきます。さらに、それらの資格取得状況と業務態度、スキルマップの履修数上位で模範となる者については新たな役職としてリーダー職を新設しました。また、2020年1月には業務社員への表彰制度として6つの賞を設けて毎年各賞の該当者を表彰することで、日頃の努力に報いることとしています。



3

サポートスタッフとして高齢者や女性スタッフの活用

業務社員を支えるサポートスタッフの平均年齢は54歳で、22名在籍しています。そのうち工場製造部門からの出向者は18名で、サポートスタッフ全員、過去に障がいがある者と働いた経験はほとんどありません。当社は障がいを考慮し、軽作業が中心であり、加齢とともに体力的な衰えなどから、高齢者の継続雇用の場でもあり、第一線のものづくりで活躍されていた方を受け入れております。異動後は障がいに対する基礎知識を習得すべく、業務社員に関する講習会などにも積極的に参加するとともに、新たな役割として、現場手法を使い、作業のしやすさや働きやすい職場づくりと模範的な作業、指導者として、65歳まで継続的に勤務しております。また、女性スタッフも共感性が高く、業務社員に対して細やかな配慮ができるサポートスタッフとして2018年度3名から2020年度8名と増員しています。

取組の効果について

前向きな働き方につながるチャレンジ風土醸成

継続的に障がい者雇用率を高める為に、社内外の業務拡大に取り組んでおり、業務社員の特性やレベルに合った配置、増員をおこなっています。配置にあたり、企業在籍型のジョブコーチからのアドバイスを受けながら、多くの業務社員が前向きにチャレンジし、新規業務の拡大につなげています。

1

前述の取組①の効果について

多能工化と上位資格への挑戦意欲の向上

サポートスタッフがここ3年間、成長支援プログラムの運用を通じて、業務社員に向き合う意識、姿勢が向上し、障がいの特性を理解しながら、多能工化することや社会行動を向上させていく役割が浸透してきました。心身のバランスを崩しやすい業務社員において、2018年度の離職者2名は、自閉症の社員でしたが、プログラムによるキャリア支援の効果もあり、同様な特性のある社員も含め、2019年1月以降、退職者はいません。また、評価点数はリーダー人選時の評価指標となっており、2019年度には、リーダーに2名昇進、2020年度には6名が上位等級へ昇格しています。

2

前述の取組②の効果について

資格認定による達成感と良き行動の習慣化

資格認定の際には朝礼等で表彰、社内報にも掲載することで、資格挑戦者が増え、2019年度で16名に資格手当を支給しました。また、工場作業において、2020年度には3業務を対象として追加します。認定を受けることによる達成感と作業スキルについては毎年、認定確認をおこなうことで、業務品質が維持されています。

表彰制度では、挨拶、笑顔等が本人の特性も含め、他の模範となっている社員について、日々の良き行動が習慣化していることを褒めることにより、その行動を伸ばしていきます。

3

前述の取組③の効果について

障がい者を支援する高齢者、女性のスタッフの活躍

設立当初、親会社での障がい者への理解があまり進んでいないこともあり、当社への異動希望者はほとんどなく、業務社員の支援体制構築に苦労しました。そのため、見学者の積極的な受け入れにより多様性への理解促進を進めました。今では、高齢者(シニア)には社内での成長支援プログラムを実行するサポートスタッフとして、面倒見の良さや豊富な社会経験を活かし、業務社員の良きサポート役になっています。また、女性社員もそれぞれのライフステージの中で、業務社員を見守るサポートスタッフとしてやりがいを持って接しています。今後も障がい者の増員を計画しており、障がい者、高齢者、女性といった多様性を活かしたチームで進めていきます。

今後の課題と展望

ものづくりへの意欲をキャリアに反映

今後もプログラムを愚直に実行し、会社生活を通じて、人から慕われることに対し、ポジティブな気持ちを持つ自立した社会人として活躍できる人をできる限り多く育成したいと考えます。また、親会社(住友電装株式会社)は製造会社であり、その社員と同様に改善意識の醸成や自身の安全を確保する為に、3S活動や危険予知訓練をおこなっており、ものづくり企業の一員としての自覚とその行動の習慣化を進めていきます。

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？



四日市事業所
エコリサイクルチーム
古市 恵美

A1 2019年6月、四日市事業所の開設にあたり、製造部門から異動。年齢を重ね、子育ても少し落ち着いてきて、次の自分自身のキャリアを考えていたタイミングであり、新たな挑戦として、前向きに進むことが出来ました。

A2 四日市事業所の第1号スタッフとして業務社員の気持ちを少しでも理解出来るように研修会の参加等を含め、取り組んだ結果、2020年4月よりチームリーダーとして業務社員をまとめる立場となりました。

A3 業務社員の一人ひとりが社会の一員として自信を持って、行動、生活していけるよう、仕事の幅を広げる等、業務を通じて、個人の成長を支援していきます。



エコリサイクルチーム
前田 昭

A1 スマイルへの異動前は工場の班長として、製造、検査、物流を経験した後に、特例子会社立ち上げに参画し、製造部門での経験とスキルを業務社員への指導、作業環境での配慮等で活かす、新たな挑戦となりました。

A2 業務社員5名からスタートしましたが、作業指導全般を行っており、相手に伝える事の難しさを痛感しました。写真及び映像、漫画で見本を見せる事等、作業者目線で説明、フォローすることで安全を確保しています。

A3 社内専属のジョブコーチの助言や他のスタッフとで、業務社員との接し方をこれからも学び続け、業務目標と一緒に達成したい。更に、常に安全を意識し指導力を上げていけるように日々精進していきます。



環境整備チーム
山上 修司

A1 まず、自分の可能性を引き出す方法を考えました。その最初がメンタルヘルス検定の資格取得でした。その資格が会社として認定され、手当として受け取れるよう制度化して頂きました。これが次のステップのきっかけでした。

A2 その後、自分だけの成長を考える事だけではなく、他の業務社員のスキル向上でした。それには、他の業務社員の気持ちがどこにあるかを知ることを考え、ジョブコーチの資格を取得し、リーダーにも任命されました。

A3 今後は、自分の業務の一つとして、他の業務社員への「声掛け」を行い、会社スローガンである『安全、挨拶、笑顔』を実践できるよう、日々少しずつ成長していきます。



エコリサイクルチーム
浦川 幸治

A1 入社まもなく学生時代に勉強したパソコンに関連した業務に携わる事があり、その事がきっかけで業務社員の作業時間管理や有価物の集計等の作業改善に取り組むことになりました。

A2 スタッフしか使用できなかったハンドリフトでの運搬業務も任せられ、他の認定された業務社員も使用できるきっかけとなりました。また、資格認定制度でメンタルヘルス・マネジメント検定試験Ⅱ種、Ⅲ種に挑戦、合格出来ました。

A3 現状、私にしかできない業務があるので、今後はリーダー職として後輩に伝える役割を担えればと思っています。私自身は第一種衛生管理者の資格取得にチャレンジし、更なるスキルアップを目指していきます。



グッドキャリア企業アワード2020

イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

株式会社三井住友銀行



SMBC

三井住友銀行

評価のポイント

多様かつ充実した各種キャリア支援制度による 現場主導での自律的なキャリア形成の推進

経営者からのメッセージ

「飽くなき成長意欲を持つプロフェッショナルな人材が、自律的に課題を設定し、心置きなく挑戦できる環境を整える」という当行の人材育成ビジョンに基づき、様々な取組を行っておりますが、今回のイノベーション賞の受賞を契機とし、より一層従業員の成長を支援していきたいと思います。

頭取 CEO(代表取締役)
高島 誠



企業概要

●事業概要：当行の本店および国内・海外支店等が、預金業務、貸出業務、商品有価証券売買業務、有価証券投資業務、内国為替業務、外国為替業務、社債受託および登録業務、金融先物取引等の受託業務、証券投資信託の窓口販売業務等を行っています。

●業 種：金融業・保険業

●所 在 地：東京都千代田区

●従業員数：34,205人(男性12,644人/女性21,561人、うち非正規雇用7,748人)

●平均年齢：37歳9ヵ月

●創 業 年：1876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】

業務環境の変化を受けた人事戦略変革の一環として取り組んできたが、徐々に各施策が浸透し、当行ビジネスの変革を支える礎が築けてきていると実感。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

大きなパラダイムシフトで、複数の施策を同時並行で実施しているため浸透度合いにはまだ爬行性があり、更なる努力が必要と感じている。

人事部
樋口 知比呂
担当年数：10年※写真左
人材戦略グループ長
上田 剛
担当年数：13年※写真中央
安江 勇祐
担当年数：9年※写真右



研修所 企画グループ長

上村 大輔

担当年数：2年※写真左

河津 千紗

担当年数：5年※写真右



取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

足許の不確実性の拡大、事業領域の変化、価値観の多様化、働き方改革などの変化に直面する中で、従来のOff-JTを主体とした本部主導の人材育成から、O-JTを主体とした職場主導の育成により、個人の能力や適性に合わせて取り組む方向に大きく舵を切りました。

具体的な取組

自律的成長モデルへの転換を人材育成ビジョンで導く

2020年新中期経営計画策定に併せ、人材育成ビジョン「飽くなき成長意欲を持つプロフェッショナルな人材が、自律的に課題を設定し、心置きなく挑戦できる環境を整える」を制定しました。人事部では「現場主導の自律的成長モデル」への転換を進めてきました。各ビジネスの最前線で役職員が自律的に成長する環境の整備が一層進む中、「人財力No.1」を志すにあたり、人材育成に携わるあらゆる場面における指針として、本ビジョンを制定しました。人材育成のPDCAを強く意識し、特に、Checkという観点においては、施策の振り返り・評価を継続的に行い、施策の機敏な軌道修正や改善を行っています。具体的には、2019年度期初に発信した人材育成重点施策の振り返り結果を2020年度期初に通達発信して次へのActionに繋げていく取組を行いました。実施済施策の評価・結果の公表を通じて、人事部のIntegrityの向上に取り組んでいます。

人材育成ビジョン

飽くなき成長意欲を持つプロフェッショナルな人材が、自律的に課題を設定し、心置きなく挑戦できる環境を整える

ビジョンの要素	目指すべき姿
飽くなき成長意欲を持つ	- 主体的に現業務に取り組む、成長の実感を得られている - 役位や年次にかかわらず、成長意欲を刺激し続けるための適切なフィードバックを受けている - 現状に甘んじない、妥協しない
プロフェッショナルな人材	- 請負った責任を全うし、実行する - Five Valuesを高いレベルで実践している - 何事も「自分ごと」と捉えるオーナーシップをもっている - 職業を通じて身に着けた人格、振る舞える力
自律的な課題設定	- 自律性の大前提として、組織のミッション・ビジョン・バリューを正しく理解している - 正しい課題設定のために、徹底的な自己理解が進んでいる - 変化の激しい環境を自ら分析し、開発すべき能力や自己実現に向けた課題が明確になっている
心置きなく挑戦できる環境	- リスクを取り挑戦する気概を持ったメンバーを建設的に支援する職場環境 - 失敗よりも機会損失を恐れる風土 - ビジョンや目指すべき姿を単なるお題目にさせないコミットメント

今後の課題と展望

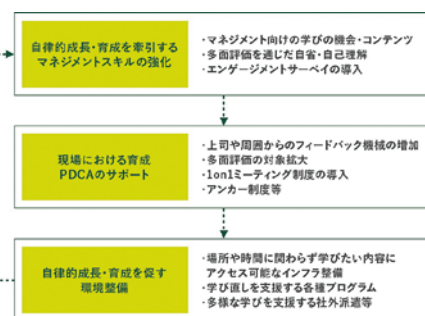
人材リソース戦略的配置とリスクによるキャリア支援

人材リソースの戦略的配置をグループ・業務領域横断で進めます。具体的には、本部の生産性向上・業務削減の徹底や、各ビジネスにおけるデジタルイノベーション加速・事務/店舗改革などの業務改革を進める一方で、成長分野・注力事業領域には積極的なリソース配置を行います。リスクの為の、異動間研修やスキル研修の拡充し、働き方の選択肢を拡大します。

取組の効果

エンゲージメントを測定して見える化しPDCAを回転

継続的に組織改善に取り組んでいただくためのサポートツールとして、エンゲージメントを測定して見える化するツールを導入し、キャリアに関して「職務」「自己成長」のスコアを各職場でモニタリングし、改善活動に繋げる取組を行っています。



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？



管理部秘書室
安永 幸恵

A1 お客さまから「歴代一の担当」と言っていたことを目標に、得意分野を伸ばし、顧客本位の行動を実践しました。お客さまからの言葉が原動力となり、自己との対峙が仕事・キャリアを考える契機となりました。

A2 新人研修副講師を経験。一人ひとりと向き合い、個性を活かす方法を考え、研修生が自身を表現できる場を作りました。営業に拘っていたキャリア感も変化し、組織認識力を高められる部署への異動を希望するようになりました。

A3 自ら変革を起こすこと、新しいことへの挑戦意欲があります。特に構想展開・企画力を高められる業務にチャレンジしたいです。銀行が置かれている状況を認識し、カラを破り、お客さまとともに発展・成長し続けたいです。



トレード
ファイナンス
営業部
小林 亮太

A1 海外研修経験を通じて(米州及びブラジル)、自身のスキル不足を痛感し、キャリアにおける課題を認識しました。この悔しさが、ファイナンス知識を補うため米国公認会計士の資格取得に至るきっかけとなりました。

A2 実務で得た経験を活かし、プロジェクト遂行力を発揮しました。具体的には、英国で当初のブロックチェーン技術を活用した貿易金融案件を成約し、コロナ禍で拡大を続けております。

A3 "常に自己研鑽を続け、自身の描いたキャリアを実現できる人材"の育成に力を入れたいと思います。その為には将来のマネジメントを目指し、視座高く経営目線を持って組織運営をしたいと考えています。



グッドキャリア企業アワード2020

イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

ボストン・サイエンティフィック ジャパン
株式会社

Boston
Scientific

評価のポイント

社内公募の積極的活用などキャリアオーナーシップを
キーワードとした主体的なキャリア形成支援

経営者からのメッセージ

私たちの取組を評価いただき、この賞を受賞できたことを大変光栄に思います。一人ひとりの最適なキャリア形成と価値創造の最大化を通じ、これからも患者さんに、医師に、社会に役立てる存在であり続けたいと考えています。

代表取締役社長
スティーブン・モース



企業概要

- 事業概要: 1. 医療機器の製造・輸入および販売 2. 医療に関する情報提供サービス 3. 医療に関するセミナー、講演会、展示会の開催等 4. 医療機器の臨床開発、薬事申請、およびこれらに付随・関連する業務
- 業 種: 製造業
- 所 在 地: 東京都中野区
- 従業員数: 905人(男性659人/女性246人、うち非正規雇用30人)
- 平均年齢: 42歳
- 創 業 年: 1987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]

「手を挙げて挑戦する文化」が着実に根づいてきており、自律的に学び成長し続ける社員の姿を嬉しく思います。

[キャリア形成支援の取組で苦労したこと]

社員の自律性が自然と醸成される仕掛けづくりと、支援だけでなく適正なチャレンジを行う姿勢を常に意識しています。

人事部長
前田 敦子



人事部 タレント
ディベロップメント
グループ
磯野 加奈
担当年数: 5年



取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

ビジネス環境が複雑化する今、当社が患者さんや医療従事者、そして社会のさらなるニーズに応えていくためには、まず社員自身が「変化」に対応していく必要があります。

そこで、社員が主体的にキャリアや働き方を選択しながら、能力を最大限発揮できる組織・文化を醸成することを目的とし、「キャリアオーナーシップ」をキーワードに人材育成、キャリア開発に関する方針・プログラムを2016年より大きく見直しました。

具体的な取組

「キャリアオーナーシップ」を育む制度・能力開発

● 社内公募制度の拡大

社内の活性化と公平な「挑戦」への機会提供、そしてその意思表示の場として、2018年より採用オープンポジションを月次で社内共有し、社員からの応募を継続的に受け付けています。さらに2019年からは、管理職登用を原則公募制としました。

● 多彩な社員応募型研修を展開

2019年より手挙げ式の「社員応募型研修」を導入。動画学習や社外講座、オンラインキャリア研修など多様なニーズに応えるプログラムを提供しています。その1つが「越境学習」。ベンチャー企業の課題を解決する越境型の短期体験学習プログラムで、キャリア研修で醸成した意識を、行動変容につなげるための仕掛けとして導入しました。

● 頻度の高い 1on1 実施とキャリア対話の促進

1on1を仕組化するだけでなく、時機を得たフィードバック・コーチング、キャリア対話実施のためのワークショップやオリジナルビデオを通じた啓発を行っています。



今後の課題と展望

働き方の変化により広がるキャリアの多様化とその融合

コロナ禍を経て、当社ではリモートワークを標準化するとともに、リモートとオンサイトを上手に活用するハイブリッドな働き方にシフトします。今後ますます多様化する社員ひとり一人の能力を最大化するだけでなく、さらにそれらを融合するための取組を推進していきます。

- インクルーシブカルチャーの醸成
- コミュニケーション・コラボレーションの促進
- セルフマネジメントの強化、マネジャーのスキル向上

取組の効果

自ら挑戦し、学び成長し続ける風土の醸成

● キャリア・オーナーシップ、ラーニングオーナーシップの醸成
過去2年の社内公募数は、のべ230ポジション、応募者数188名。管理職登用やキャリアシフトの機会として社内公募が活用され、またその挑戦のために自発的な能力開発が行われるという好循環が生まれています。

● エンゲージメントの向上

定期実施しているエンゲージメントサーベイにおいて、社内のキャリア機会・支援満足度が大幅に上昇。「上司と頻繁にキャリアや能力開発について話し合っている」「仕事にキャリア目標達成に役立っている」と回答した社員が9割を超えています。

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？



インターベンショナル
カーディオロジー
事業部
事業企画部
三浦 厚志

A1 会社の経営がどういふものか、経営者目線を見た時にどのように貢献すべきかに興味があり、社内公募を通じて4年前はエリアセールスマネジャーに、昨年は事業企画部営業戦略マネジャーに手を挙げました。

A2 新しいことへのチャレンジは苦勞も多いですが、自己成長を感じることができました。特に組織の中で自分がどのように貢献できているか、目の前の売上だけでなく長期的・体系的目線で見られるようになってきた気がします。

A3 「夢中は努力に勝る」という言葉がありますが、新しい取組創出する機会が多い仕事に携わっていることから、そのスキルを活かし、皆が楽しく夢中になる仕事や組織を創出できる人になりたいと思います。



情報技術部
三浦 和子

A1 女性リーダー育成の社外活動に1年間参加する機会をもらいました。そこで社外の方々と交流することができ、多様なロールモデルを知ること、自分らしいキャリアとは何かを深く考えるようになりました。

A2 一番大きな変化はマインドセットです。「キャリアは会社から与えられるもの」との考えから、「自分自身で切り開くもの」と考えるようになりました。仕事を通して自分の人生、自己実現のために、主体的・能動的に行動したいです。

A3 今年、社内公募制度により事業部門からITへ異動しました。他に類のない人事異動ではありますが、これまでの経験とスキルで新しいことへチャレンジし、自らを成長させるとともに、将来はロールモデルとしての存在になりたいと思います。



グッドキャリア企業アワード2020

イノベーション賞受賞

[厚生労働省人材開発統括官表彰]

エヌ・ティ・ティ・アドバンステクノロジー 株式会社



NTTアドバンステクノロジー株式会社

評価のポイント

社内キャリアコンサルタントによるセルフ・キャリアドックの 実施と部署間の連携によるキャリア支援の全社的展開

経営者からのメッセージ

私たちは、お客様に価値を提供する源泉は従業員一人ひとりの人間力と技術力と考えています。この度はその人財育成の取組を評価いただき大変光栄に存じます。これを励みに、従業員自らが描くキャリアに寄り添い、さらなる価値の提供を目指して参ります。

代表取締役社長
木村 丈治



企業概要

- 事業概要: 1.トータルソリューション事業
2.セキュリティ事業
3.クラウド・IoT事業
4.AI×ロボティクス事業
5.グローバル事業
6.知的財産事業
- 業 種: 情報通信業
- 所 在 地: 神奈川県川崎市
- 従業員数: 2,667人(男性2,115人/女性552人、うち非正規雇用715人)
- 平均年齢: 45.65歳
- 創 業 年: 1976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】

研修やキャリアコンサルティングを通じて、社員の様々な想いに寄り添い、一人ひとりが大切にしている動機や価値観、自身の能力を再認識してもらえたこと。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

キャリアは業務の延長線上ではなく、自身のために自ら取り組む重要性に気づいてもらうことに苦労しました。

人事部/人事部タレントマネジメント推進室
本川史生室長ほか人材開発担当、
人事担当メンバー
担当年数: 4年



取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

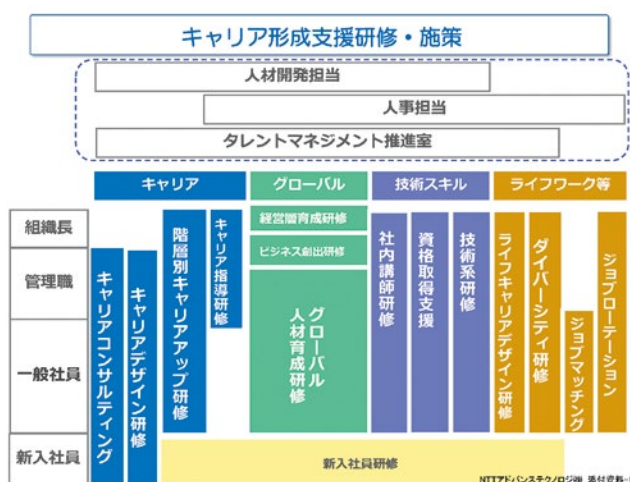
ITバブル崩壊以降景気の低迷が続く中、2014年に過去最低の売上となったことを契機に、業績回復とさらなる発展のため、根幹となる人材の強化が急務となりました。これまでのような会社が求める人材の育成から、自らのキャリアに主体的に取り組むキャリアオーナーシップの醸成へシフトし、柔軟性と複数の技術領域をカバーする技術力を合わせもった人材育成とセルフ・キャリアドックの両輪で取り組んでいます。

具体的な取組

セルフ・キャリアドックと組織間連携でキャリアを支援

2017年度より社内キャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを導入しています。5年に一度の定期実施と社員がいつでも利用できるコンサルティングがあり、社員が利用しやすいよう対面とオンラインを選択できるようにしています。

また、複数の技術領域で活躍する人材を育成するため研修と資格取得を支援し、事業領域に合わせた7つの技術分野を設け、複数の分野で難易度の高い資格を取得した社員には「複合型技術者」の称号の付与と、カバーする分野の数に合わせ星★を付与することで、技術力を可視化しています。さらに、自身が描くキャリアに挑戦するために、ジョブローテーションやジョブマッチングにより専門分野ごとに作られた事業本部間の異動を可能にしています。



今後の課題と展望

キャリアオーナーシップの醸成とグローバル化に向けて

組織の目標に向かって夢中で業務に取り組み、職務経験を積み重ねることでキャリアが形成されてきた傾向があり、自身のありたい姿を踏まえたキャリアを描くことに慣れていない社員が多いことが分かってきました。そのため、今後も自らの将来像を見据えたキャリア形成が定着するよう継続して支援することと、ダイバーシティ&インクルージョンもさらに進化させ、外国籍社員との共働によるイノベーションの創出を支援していきます。

取組の効果

自己実現とモチベーションアップ

キャリアコンサルティングにより、「潜在的な感情の気付き⇒自己理解⇒おかれている環境の理解⇒行動促進⇒具体的問題解決」の自己成長サイクルが回りキャリアオーナーシップの醸成に繋がりました。

これにより、これまでの業務を中心としたスキルアップから自分の興味・価値観に基づいたスキルアップを視野に入れる変化が見られ、事業本部の垣根を超えたジョブチャレンジや新たな分野の資格取得に挑戦するなどの変化が起き始めています。

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？



Value
Co-creation
事業本部
ビジネスリレーション
第一部門
三篠 広渚

A1 入社時からキャリアを考える機会はありませんでしたが、研修の一環で営業職の私がセキュリティ技術担当の部署へ異動しました。はじめは分からないことだらけでしたが、そのうち「こういう道もあるんだ」と感じ、キャリアを考えるようになりました。

A2 やりたいことを積極的にできる風土だったので、異動先の部署では難しい資格にも挑戦しました。この異動で今まで考えてもみなかった色々な分野に目を向けられるようになったので、意図しない分野の異動もありだと思うようになりました。

A3 技術担当の経験で、エンジニアの話すことが分かるようになりました。営業職に戻ってからは、エンジニアとお客様の懸け橋を担い、技術を理解した営業として活躍したいと思います。



人事部
山崎 雅博

A1 エンジニアとして自分が立ちどかしたと思った頃、自分の可能性を広げる方法はないかと、自己申告で本部門へのキャリアチェンジに手を挙げました。

A2 採用とダイバーシティの仕事を経験し、ビジネスキャリア検定やメンタルヘルスマネジメント検定にも挑戦、人という視点で仕事を見ることができるようになりました。

A3 再び技術畑に戻るつもりです。キャリアチェンジで得た経験で、一人のエンジニアからチームリーダーとして活躍する自信ができました。後輩の「自分は今後どんなキャリアを送れるのか」という疑問に、私がその一例だと示すことも目標の一つ。若手技術者のキャリアをサポートしていきたいです。



グッドキャリア企業アワード2020

イノベーション賞受賞

〔厚生労働省人材開発統括官表彰〕

株式会社はたらクリエイト



評価のポイント

育児や介護等女性のライフステージに合わせて
働き方やキャリア選択、ステップアップをサポート

経営者からのメッセージ

「仕事」を楽しむ大人が増えれば、自分も社会も豊かになり、子どもたちの未来も前進する、と信じています。キャリア支援を通して経済的価値と社会的価値を両立し、SDGsにも力を入れながら、持続可能な組織を目指していきます。

代表取締役CEO
井上 拓磨



企業概要

- 事業概要: オンラインによるオフィス業務代行
コンテンツ制作業務
人材育成業務
コンサルティング業務
- 業 種: 情報通信業
- 所 在 地: 長野県上田市・佐久市
- 従業員数: 121人(2021年1月現在)(男性2人/女性119人、うち非正規雇用107人)
- 平均年齢: 36歳
- 創 業 年: 2015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〕

「楽しく仕事をする」空気が広がっていることです。スタッフによる主体的な取組も増え、組織の可能性も広がっていると感じます。

〔キャリア形成支援の取組で苦労したこと〕

「正解」も「完成形」もないことです。だからこそ、みんなで実践・学習を繰り返しながら、向き合い続けたいと思います。

取締役COO/キャリアコンサルタント
高木 奈津子
担当年数: 3年6ヵ月



取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

私たちのミッションは、「はたらくをクリエイトすることで仕事を楽しむ人を増やす」。環境や属性を理由に「仕事を楽しむこと」を諦めなくていいように、クリエイトを続けてきました。従業員のほとんどは、結婚や子育て・介護等を理由に仕事を離れた経験のある女性です。ライフステージにあわせた働き方の選択肢をつくり、スキルや心理的ブランクを埋めながら、主体的にキャリアを再構築していく制度・取組を導入しています。

具体的な取組

ライフステージにあわせた働き方を選択し主体性を育む

勤務時間は月60時間～160時間の幅があり、雇用形態は4種類。それぞれのライフステージに応じて、徐々に働く時間を増やすことができます。また、フレックスタイム制や在宅勤務制度により、日々の働く時間を柔軟に調整することが可能です。オフィスには託児所を併設しており、「子どもたちに働く姿を見せる」という意味を込めて、子連れ出社も歓迎しています。また、「キャリア・アンカー」や「ストレングス・ファインダー」など、お互いの価値観や強みを知り・共有する機会を積極的に取り入れ、「いかしあう文化」を育てています。個々の強みにあわせたジョブローテーションの他、チームで仲間を募集し、自らやりたい仕事に手をあげる「社内求人制度」も立ち上がりました。ステップアップの方向として「スペシャリスト型」と「ゼネラリスト型」があり、スキル習得のための座学研修やワークショップなども充実させながら、主体的な選択を後押ししています。



今後の課題と展望

チャレンジを続け、誰もが仕事を楽しめる社会へ

最近では、「子育て中の女性」に限らず、身体的・精神的な理由等で「フルタイム勤務が困難な状況にある人」も、仲間に加ってくれるようになりました。多様な人材が集まる中でも、常に状況の変化に向き合いながら、個々と組織の相互発展にチャレンジし続けたいと思います。また、生まれた制度や取組をオープンソース化することで、他の地域でも取組が生まれる後押しをし、「誰もが仕事を楽しめる社会」を目指していきます。

取組の効果

一人ひとりの成長と事業発展の両立を実現

3年間の取組により、ほとんどのスタッフが入社後1年以内に勤務時間を増やし、10名がパートタイマーから短時間正社員に、2名がフルタイム正社員に転換しました。また、35名がステップアップによる昇給も果たしています。常時全従業員の10%程度の育児休業者もいて、従業員からは「ここがあったから働けた」といった声も生まれています。ライターやエンジニア、デザイナー等の専門的スキルも育ており、事業開始当初から、従業員数5.5倍増に対して月間売上は10.7倍増と、従業員の成長が事業成長にもつながっています。

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？



システム部門
早坂 さやか

A1 3人目の子どもが1歳の頃、2年後に働き始めることを想定し仕事を探していました。はたらクリエイトに託児所があることを知り、「それならすぐに働き始める」と思い、迷わず応募しました。

A2 これまで、オペレーション業務やシステム構築など、様々な業務にチャレンジをしてきました。子どもの成長にあわせて勤務時間を増やし、今は正社員として働いています。子どもと一緒に成長できていると感じますね。

A3 入社当時、自分がエンジニアになれるとは想像もしていませんでした。「キャリアアップ・スキルアップにチャレンジしたい」という想いが他のメンバーにも広がるように、引き続き楽しく仕事に取り組んでいきたいです。



コラム部門
千野 佳代子

A1 入社して1年後、2人目出産を機に産休育休を取得しましたが、それまでの経験が振り出しに戻ることなく、仕事を続けられました。雇用形態問わず多様な業務に挑戦でき、常にやりがいを感じられる環境だと思います。

A2 育休から仕事復帰した直後は勤務時間を短くするなど、自分の状況に合わせて仕事を再開しました。パート雇用を継続したまま案件立ち上げなどに携わり、現在はコラム部門のマネージャーへとキャリアアップできました。

A3 産休育休を取得する仲間が、キャリアを絶やさず安心して働ける環境作りに関われたらと思います。またメンバー個々の声を聴き、課題改善のためのサポートを通じて、つながりあるチーム作りを目指していきたいです。



グッドキャリア企業アワード2020

イノベーション賞受賞

【厚生労働省人材開発統括官表彰】

医療法人社団恵正会



にのみやグループ

医療法人社団 恵正会

評価のポイント

管理者との対話を積極的に行い、
自発性を重視した医療・介護人材のキャリア形成支援

経営者からのメッセージ

「熱意を持って努力し、成果を上げた人が報われる。自らの成長を実感できる。ここで働いてよかった。」を実現させるキャリア形成に取り組んできました。その取組を評価いただき大変光栄に存じます。今後も、職員の成長とともに地域社会に安心を提供し続けられるよう精進してまいります。

理事長
二宮 正則



企業概要

- 事業概要：広島市安佐北区にクリニック5施設（有床診療所1）、通所系サービス5施設、訪問介護サービス1施設、訪問看護サービス1施設、看護小規模多機能型居宅介護1施設、居宅介護支援事業所1施設を運営
- 業 種：医療・福祉
- 所 在 地：広島県広島市
- 従業員数：230人（男性41人／女性189人、うち非正規雇用51人）
- 平均年齢：43.6歳
- 創 業 年：創業1997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】

事業所内コミュニケーションが活性化され、職員から「仕事に対して前向きに取り組めるようになった」との声が聞かれました。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

ブレインゲーマネージャーが多い現場において、面談時間を確保するなど管理者（所属長）への理解と協力が必要だったことが苦労しました。

事業推進グループ
宇多 雅和
担当年数：7年



取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

組織にとって「人」は最大の資産であり、人にとって「組織」は自己実現の場となります。仕事を通じて個人の成長と自己実現を支援し、「組織の一員」として、それぞれの職場で能力を向上させることが必要だと考えました。その実現に向けて、現場の管理者が職員一人ひとりの価値観や現在のモチベーションを把握し、内発的動機を促進させることで目標達成に向け自律的に仕事ができる環境づくりに取り組んでいます。

具体的な取組

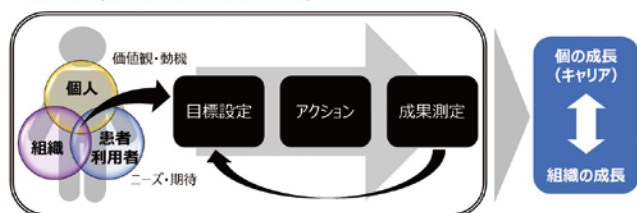
リアルタイムな面談でキャリア開発を支援

現場の管理者は職員一人ひとりの仕事への意欲の向上を図るとともに、価値観に応じた内発的動機を促す面談をリアルタイムに対話方式で実施します。必要なときに機敏に目標達成のための支援をすることを原則とするため、管理者と職員の1対1の対話が継続的に実施されることになります。主役はあくまでも職員本人であるため、職員自身が自発的に面談を設定することも可能です。

リアルタイムでアシストしていれば、自ずと未来に向けての成長課題に重点をおくことが可能となります。短期的な課題だけでなく、仕事を通じて将来的にどのような姿を目指したいか、どのような活躍をしたいか、といった中長期的なキャリアビジョンについても対話するなどキャリア開発を支援していきます。また、資格取得の目標達成を支援する取組として、介護職員初任者研修、介護職員実務者研修、准看護師、認定看護師の資格取得を経済的に支援しています。

内発的動機による個の成長を組織の力へ導く独自システム

※RAT（リアルタイム・アシスト・ツール）



リアルタイムなアシスト面談（内発的動機を促す）

取組の効果

内発的動機の促進が組織を活性化する

面談を続けることで、学ぶ目的がより明確化され、「やらされる研修」から「自ら学ぶ研修」へと変容してきました。「上司との会話が増えた」「仕事に対して前向きになった」などコミュニケーションの活性化も図れています。また、複数ある事業所を横断しておこなうプロジェクトや委員会活動、人事異動などは以前に比べスムーズに実行されています。資格取得支援については、4名の職員（介護職・受付事務）が看護資格の取得に挑戦し、資格取得後には看護職員として活躍するなど、医療と介護の切れ目のない連携が促進されています。

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？



デイケアそよかぜ
主任（所長）
小笠原 哲也

A1 上司として部下との面談を重ねる中で、自らが学びレベルアップしなければ他者に対して内発的動機を喚起させる支援ができないことに気付かされたことがきっかけです。

A2 恵正会が実施している、次世代リーダー育成研修（2年間）に参加したことで、リーダーとしての軸ができました。現在は、重要プロジェクトのリーダーを任せられ法人運営にも携わっています。

A3 自分の成長とともに、職員一人ひとりのキャリア形成を支援していきたいと考えています。また、恵正会の職員がイキイキと働ける職場環境を作るため、組織開発にも携わっていきたくと考えています。



三田クリニック
外来看護職員
四辻 一美

A1 訪問介護員として在宅ケアに携わっていたとき、訪問看護師が利用者・家族から頼りにされている姿を見て看護職員への憧れを覚え、看護の資格取得へチャレンジしたいと考えました。

A2 上司との面談で、看護の資格を取得したいという想いを伝えられたことが、資格取得支援制度の活用につながりました。経済的支援を受け、働きながら准看護師養成校へ通うことができました。

A3 介護福祉士・准看護師の両視点でケアができるよう心がけていきたいです。そして、国家資格である看護師の資格を取得し、将来は訪問看護師として在宅療養を支えていきたいと考えています。

今後の課題と展望

職員のキャリア開発が地域社会に貢献

この仕組みを成熟させるためには、面談の質を高めていくことが必要です。職員一人ひとりの価値観や置かれている立場を把握し、どのようなアシストをしていくべきかを経験を通じて身につけてもらいたいと考えています。そして、個々のキャリア開発を支援し続けることが組織全体の成長と発展に繋がり、患者、利用者をはじめ地域社会に新たな価値を提供し、貢献できる法人であり続けることを目指していきます。

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。企業はそのために何に、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出し、広く紹介する役割もあります。多くの企業が、表彰企業を参考に取組を進化させること、また、そ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



伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

グッドキャリア企業アワード2019
大賞受賞

弊社の取組「自立したキャリア形成への支援」が名誉ある大賞を受賞することができ、大変うれしく思います。コロナ禍により社会や家族とのかかわりが変化し、以前にもまして多様なキャリアの在り方が求められることが予想されます。受賞を機に、改めて社員のキャリア実現をサポートしていきたいと思っています。



服部農園有限会社

グッドキャリア企業アワード2019
イノベーション賞受賞

受賞後、以前にも増して他農家から視察の申込みがあります。私たちのような小さな組織にこそ教育が重要な鍵になると考える中での受賞が、会社、社員にとって大きな自信、支えとなりました。コロナ禍による細やかな舵取りが必要な難しい局面においても、社員一人一人が柔軟に考え、対応し、活躍してくれています。

過去受賞企業一覧

令和元年度

大賞 [厚生労働大臣表彰]

企業名	所在地
伊藤忠テクノソリューションズ株式会社	東京都千代田区
SCSK株式会社	東京都江東区
日鉄工材株式会社	新潟県上越市
日本生命保険相互会社	大阪府大阪市
株式会社ミツイ	宮城県仙台市

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
コニカミノルタウイズユー株式会社	東京都八王子市
日本電産株式会社	京都府京都市
服部農園有限会社	愛知県丹羽郡
三井住友海上火災保険株式会社	東京都千代田区
三菱ケミカル株式会社	東京都千代田区

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იმ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 [職業能力開発局長表彰]

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

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開いています。ぜひご利用ください。



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

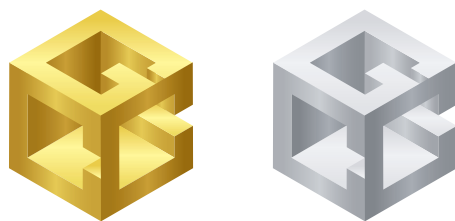
グッドキャリア企業アワードのエントリーを受付。
その他、グッドキャリア企業アワードの各種イベントを紹介しています。

●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。

MEMO

MEMO



Good Career Company
Award 2020