

「人」を育て「人」が育つ企業を表彰

Good Career Company Award 2024

グッドキャリア企業 アワード 2024



好事例集

働く一人ひとりの能力を高め、生かす

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

「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、働く人一人一人の能力を高め、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、実効性ある支援を計画的に実施することが重要です。

厚生労働省は、こうした観点から、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業等を表彰し、その理念や取組内容、具体の効果等を広く発信、普及することにより、キャリア形成支援の重要性を社会に広め、定着を期すことを目的に、グッドキャリア企業アワードを実施しています。

「グッドキャリア」とは

「グッドキャリア企業アワード」における「グッドキャリア」とは、

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

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

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

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



アワード 2024

審査総評

個人の成長を支援するさまざまな取組

今年度は、94社から応募があり、従業員のキャリア開発への取組がさらに進んでいることがうかがわれる内容であった。応募書類の内容も自社の活動の特徴が的確に表現されているものが多く、他社の参考になるものが豊富にあった。

今年度の特徴は、従業員に寄り添う取組が多かったことである。「キャリア開発に取り組もう」とか「キャリアの自己管理が大切だ」とスローガンを掲げても、従業員にしてみれば何にどう取り組めば良いのかわからないというのが正直なところである。そういった悩みに真摯に向き合い、従業員目線で仕組みをつくっている企業が数多く見られた。

キャリア開発において重要な役割を担うのは第一線の管理職である。1on1ミーティングによって、日々一緒に働いている管理職がキャリア開発の相談にのることを大切にしている企業が多かった。また、キャリア相談を充実させ、直属の管理職とは異なった目線で助言を受けられることの重要性も強調されていた。

自分のキャリアを自分で管理する上で、挑戦することは不可欠の要素である。企業の人事異動にしたがって複数の業務を経験することの意味は小さくないが、それだけでは不十分である。自分の頭で考えて新しい業務に手をあげて移っていくこともあっていいはずである。しかし、そこには躊躇がある。失敗したらどうなるのだろうか考えるのが普通である。その怖さを乗り越えて一歩踏み出すには、会社としてそういった行動を支援する仕組みが必要である。従業員の挑戦を促進することを制度化している企業もあった。

キャリア開発において、自ら学ぶことの重要性はとても大きい。自己啓発を支援する仕組みを提供している会社は多いが、そういった制度が実際にどれだけ使われているかという点、企業側が期待するほどではないというのが実状である。自らの意思で学ぶことを促進する取組も今回の応募企業の中に見られた。

キャリア開発は、さまざまな側面から考えて実行することが有効である。それぞれの企業に合った方法を組み合わせて展開することを期待したい。

審査委員長 藤村 博之

審査委員



審査委員長

独立行政法人労働政策研究・研修機構
理事長

藤村 博之



日本キャリア・カウンセリング学会 会長
帝京平成大学大学院臨床心理学研究科長 教授

馬場 洋介



法政大学
キャリアデザイン学部
教授

坂爪 洋美



専修大学経営学部
教授

廣石 忠司



キャリア・エンパシー代表
法政大学
キャリアデザイン学部 兼任講師

島村 泰子



国際教養大学
国際教養学部 客員教授

山内 麻理

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。



GOOD CAREER COMPANY
AWARD

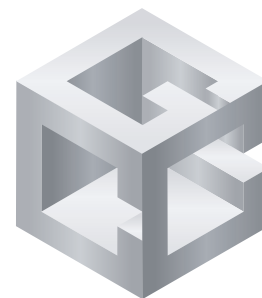
大賞

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、従業員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。



GOOD CAREER COMPANY
AWARD

イノベーション賞

「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
01	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
02	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(学び・学び直しの観点を含む)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	● キャリア支援として有効であり、他の企業のモデルとなる優れた取組を行っているか ● 働く場所の多様化や働き方の変化を踏まえ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
03	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
04	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则认为られるか

CONTENTS



グッドキャリア企業アワード2024

大賞

厚生労働大臣表彰

- P.05** | **株式会社関西鷹**
奈良県磯城郡／職別工事業
- P.09** | **キャノンマーケティングジャパン株式会社**
東京都港区／各種商品卸売業
- P.13** | **住友生命保険相互会社**
大阪府大阪市／保険業（保険媒介代理業・保険サービス業を含む）
- P.17** | **西日本電信電話株式会社**
大阪府大阪市／通信業
- P.21** | **ネクスキャット株式会社**
東京都豊島区／情報サービス業



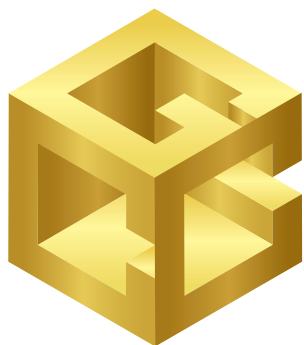
グッドキャリア企業アワード2024

イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

- | | |
|--|---|
| P.25 株式会社岡崎土質試験所
愛知県岡崎市／技術サービス業 | P.35 株式会社ダイナム
東京都荒川区／娯楽業 |
| P.27 キャレオス株式会社
広島県福山市／社会保険・社会福祉・介護事業 | P.37 株式会社デンソー
愛知県刈谷市／輸送用機械器具製造業 |
| P.29 株式会社サカイエステック
福井県福井市／総合工事業 | P.39 株式会社日本エー・エム・シー
福井県福井市／金属製品製造業 |
| P.31 株式会社就労センター
愛知県半田市／社会保険・社会福祉・介護事業 | P.41 株式会社ビジョン・コンサルティング
東京都港区／専門サービス業（他に分類されないもの） |
| P.33 株式会社セーフティ&ベル
東京都江東区／設備工事業 | P.43 株式会社Massive Act
東京都港区／情報サービス業 |

※「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いただきます。



グッドキャリア企業アワード2024

大賞

厚生労働大臣表彰

株式会社関西鳶



評価の ポイント

全員経営で最大限の顧客満足を実現するというビジョンを掲げ、
全員参加の未来会議等で経営者の思いを従業員全員が共有し、
企業成長の最重要ミッションとしてキャリア支援を実施

【 経営者からのメッセージ 】

このような素晴らしい賞を頂きまして、心から感謝を申し上げるとともに身が引き締まる思いです。今後も社員さん達と共に成長し全社員さんが誇りに想える関西鳶にして参ります。そして建設業界全体に良い影響を与えていけるように努めていきたいと思っています。



代表取締役
酒井 雄生

企業概要

事業概要：建設業

業 種：職別工事業

所 在 地：奈良県磯城郡

従業員数：27 人（男性 26 人 / 女性 1 人
うち非正規雇用 0 人）

平均年齢：29 歳

創 業 年：1988 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

毎年、一人一人の成長が実感できることです。また自らの成長だけではなく、部下の指導や教育にも熱心に関わってくれることです。



工事部 取締役
西井 弘之
担当年数：15 年

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

まずは 3K と言われる建設業で、新卒採用に取り組むことに苦労しました。また、危険な仕事でもあるため、キャリア形成支援にあたりご家族の理解を得ることです。



管理部 取締役
岡本 芳樹
担当年数：7 年

株式会社関西鷹の 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

法人設立前の個人事業主時代の10数年前は組織として全く機能しておらず、それが離職率の高さや作業効率の悪化による利益率の低下につながってまいりました。そこで、従業員一人一人が高い志を持って業務に取り組むことで屈強な内部統制を築くことができると考えました。そこから、法人成立のタイミングで、『思いやりから安心で“安全”を』の企業理念とともに、全社員が働きやすい環境の実現と離職ゼロの達成に挑戦してきました。

01 社員全員に“経営者意識”を持たせる未来会議の実施

弊社では毎月未来会議というものを実施し、役員と全従業員とで自社の最新の業績をすべて共有します。大きな特徴としては、売上はもちろんのこと経費についても顧問税理士から提供される月次試算表をもとにすべて共有します。そのうえで、キャリアや年齢に関係なく全員が自社の業績を把握し、コスト意識を強く持つことを心がけています。また、未来会議では、経営者と従業員のコミュニケーションを積極的にはかることも強く意識しており、組織が良い方向に進むように自由闊達な意見が飛び交うような土壌ができております。会議では全員が必ず発言できる機会を設けて、どんな意見であっても全員で真剣に議論して個々の意思と自主性を尊重しています。



▲会議写真

02 10年先の“未来”を見据えたキャリア形成をサポート

弊社の主力である鷹工事は体力仕事であり、定年まで現場の第一線で働き続けられるわけでは決してありません。そこで弊社では、社員が現場の第一線で活躍できる若い頃から、将来を見据えて積極的に多種多様な研修を受けることができる機会を設けたり、技術系をはじめとする様々な資格取得のためのサポートを全社をあげて行っております。また、現場を

退いた後にスムーズに管理職側に移行できるように経営計画の策定や経営者育成のための研修等も積極的に受講するように促しています。常に未来を意識した行動を個々の従業員に責任をもって取ってもらうことで、それぞれが掲げた“夢や目標の達成のための道標”となるように支援しております。

03 個々の強みを適正評価、年齢や国籍の壁を越えた組織へ

弊社では管理職側と従業員側で積極的に面談を行っております。弊社では大きく現場作業を中心に行う部門と資材置き場等での場内作業を行う部門にわかれております。管理職側が一方向的に割り振るのではなく、個々の能力やスキルを見極めた上で、各々の希望も確認して役割を決めていって

ます。場合によっては部門間の異動もフレキシブルに行っております。また、個々の能力やスキルを客観的かつ適正に評価し、年齢や国籍に関係なく昇給や昇格が可能な環境を整備するとともに、障がいを持っている社員でも働きやすい職場づくりを推進しております。

取組の効果について

All for one “チーム関西鷹” の実現

異なる個性や価値観を持った27名が、関西鷹という一つのチームで夢や目標を共有し、その実現のために切磋琢磨して協力していくという、創業者である父やそれを受け継いだ私が掲げた“大家族経営”と“社員ファースト”、これが着々と形になってきています。“仲間の笑顔、家族の幸せ、みんなからのありがとう”、まだまだ道半ばではありますが、我々はこれらの実現に一步一步近づくことができております。

01

前述の取組 01 の効果について

“一人一人が経営者”～社員の意識は会社の希望の光～

未来会議を行うようになってから、多くの社員が自分が会社に所属しているだけでなく、自分が会社を動かしていく存在なんだという意識が芽生えたと感じています。今まで意見を述べるのを遠慮していた社員が積極的に提案してくれるようになったり、自分の仕事だけで精一杯だった社員が困っている後輩の手助けをしたりといったことが当たり前になる環境ができてきました。責任感が増すことで個々が自信と誇りを持ちながら日々の業務に取り組むことに貢献できるようになり、その結果、スキルや意識も向上し、ほとんどの社員の生産性が10%～20%アップしました。“関西鷹を自分たちでもっと良くしていく”、全員が同じ方向を向いています。



▲社員同士の情報共有

02

前述の取組 02 の効果について

“エキスパート集団の結成”～会社の未来は社員の未来～

本取組によって多くの社員が難関資格を次々と取得することができております。その結果、取引先の信頼を高めることができた、会社としての業務の幅が大きく広がったりといったプラスの効果が出てきております。最近はこちらが指示するまでもなく、個々で自分に必要なスキルを積極的に学ぼうとする土壌ができてきました。また、多くの社員に経営者意識が芽生えるようになり、常に自分が管理職ならどうするかという観点が持てるようになりました。その結果、早い段階での職長への昇格が実現した社員もいれば、将来、自分が関西鷹の管理職になってもっと会社を大きく発展していきたいという夢を持つ社員も出てきてくれるようになりました。



▲足場の組立て練習



▲松村 とび 賞状

03

前述の取組 03 の効果について

夢と希望が溢れる職場で“新卒の離職率ゼロを実現”

本取組の結果、若手の職長が毎年のように誕生しております。高卒3年目や4年目が職長に昇進し、上司として自分より2～3才程度若いだけの新人を自信を持って教育できております。また、今年には初めての外国人実習生の職長が誕生しました。さらに、約2年前には障がいを抱えながら頑張っている社員が職長に昇進することができました。弊社ではこのように年齢や国

籍や属性に関係なく努力と意欲次第で誰でも夢を叶えることができます。こういった偉大な先輩達の姿をみて新入社員も自分もそうなりたいたいと強く意識して高いモチベーションで業務に取り組んでいます。その結果、新卒の離職率ゼロが今も継続できております。関西鷹の夢のバトンはこれからも受け継がれていきます。

今後の課題と展望

未来永劫続く 会社へのチャレンジ

時代はどんどん移り変わります。現状に満足しては未来はありません。関西鷹は未来に向けて以下の3つの実現を宣言します。①日本一福利厚生が充実している会社を目指し続けます。②年齢、性別、国籍、属性にかかわらず、すべての社員が最大限のパフォーマンスを発揮できる職場を追及し続けます。③奈良から日本へ、日本から世界へ、社員とともに世界に誇れる企業であり続けます。関西鷹は未来永劫社会に貢献し続けます。

社員の声

Q1

自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？

Q2

その後、取り組まれたことや起こった変化とは？

Q3

築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？



工事部
木村 健人

A1

入社当初、挨拶がなかったこと、資材をぶつけてしまったことを上司から注意を受け、仕事をしていく中で、自身の社会人としての在り方考えることが増えました。入社3年目を迎えた頃、職長として現場に立たせて頂いた時、上司に教えてもらったことが身に沁みました。

A2

職長として現場に立つことの責任感と日々向き合いました。挨拶をすること、物を大切にすること、作業内容をよく理解してから現場へ入ること、当たり前ですが一番大切なことを徹底して取り組みました。結果、従業員やお客様との関係が良くなり、仕事のやり易さ、楽しさが増え職長として成長することができました。

A3

今後も、現場での経験や学んだことを自身の成長に繋げ、次は後輩達の手助けができるようになりたいです。会社全体のブラッシュアップを図り、自ら成長していける仲間を増やしていきたいです。



工事部
大西 椋馬

A1

仕事をしていく中でできることが増え、お客様からのありがとうの言葉を頂くことが増えました。人から感謝される喜びをやりがいに感じ、仕事をする上で自分の役割を考えるようになったことがきっかけです。

A2

会社にとって自分の役割を考えた時に、得意分野で伸ばして行くことに目を向け仕事に活かせる努力をしました。足場の解体作業が自身の得意分野なので、丁寧にスピーディーに作業を終わらせ、他の現場へ応援に向かうことで仕事効率を上げることに成功しました。

A3

上司の心強い教えがあったからこそここまで来れました。次は自分が後輩達に繋げていけるように自分も成長させながら、指導していける立場になりたいです。そして、後輩達が働きやすい環境づくりに積極的に取り組み、会社全体の成長に繋げていきたいです。



工事部(技能実習生担当)
グエン ヴァン カー

A1

私は、ベトナム人です。会社で初の外国人受入れの時に入社しました。最初は慣れない日本での生活・言葉の壁にぶつかり大変苦労しました。仕事をしていく中で、健全な価値観や日本の考え方を学ぶことができ、成長できたことがきっかけです。

A2

ベトナム人の部下が注意を受けている時、自分が説明し一緒に直していくことを徹底しました。結果、日本人従業員とベトナム人従業員を繋ぐ役割を果たすことができました。また、作業主任者の資格も取得できたので職長としても挑戦していきたいです。

A3

今後も、日本人従業員とベトナム人従業員の架け橋となれるように、そして、ベトナム人従業員が働きやすい環境づくりを心がけ、会社全体の団結力強化へ繋げていきたいです。



事務
後藤 ゆりえ

A1

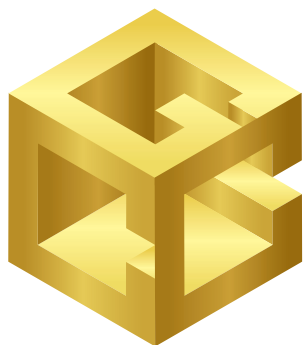
足場図面を作成する仕事を頂いたことです。ゼロからのスタートなので、講習等に参加させて頂き、学びの時間を頂きました。自分が今後、どのように仕事に向き合っていくべきなのか明確になり、今後のキャリアを考えるキッカケとなりました。

A2

実際に足場を組んでいる工事部の方に足場の構造の説明を受けましたが、一度や二度で足場の仕組みを理解することはできず、何度も繰り返し教えてもらいました。その結果、足場図面を作成し、お客様に提出することができるようになりました。

A3

図面の精度をあげ、労働基準監督署に提出する書類として、一人で図面を完成できるようになりたいです。そのために、根気強く、必ず結果を出せるように日々の積み重ねを大切にしていきたいと思っています。



グッドキャリア企業アワード2024

大賞

厚生労働大臣表彰

キヤノンマーケティングジャパン株式会社

Canon

キヤノンマーケティングジャパン株式会社

評価の ポイント

退職理由を分析・把握した課題をもとに、社内キャリアコンサルタントによるキャリア面談、年代別セミナー等のキャリア支援施策を導入し、従業員のリテンションに貢献

【 経営者からのメッセージ 】

当社は、パーパス「想いと技術をつなぎ、想像を超える未来を切り拓く」の実現に向け、グループ人材戦略「人的資本の価値最大化」に基づき、多様な社員へのキャリア施策に取り組んできました。社員自らが考えるキャリア形成を一層支援していきます。



代表取締役社長
足立 正親

企業概要

事業概要：キヤノン製品および関連ソリューションの国内マーケティング

業 種：各種商品卸売業

所 在 地：東京都港区

従業員数：4,541 人（男性 3,574 人 / 女性 967 人、うち非正規雇用 412 人）

平均年齢：47 歳

創 業 年：1968 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

キャリア面談を終えて、社員が主体的になり、イキイキとした笑顔を見せてくれたこと。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

キャリアは一人一人のものであり一律ではない中で、会社全体のキャリア自律の風土を醸成していくこと。



キャリアデザイン支援室<左から>
榎原 敦(主管)・増淵顕之(主席)・
釘本健太郎(室長)・富永友嘉利(主管)・
黒崎孝典(主管)
担当年数：3 年

キャノンマーケティングジャパン株式会社の 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

若手の早期離職者の増加を受けて、退職時のヒアリングを分析・把握した課題をもとに、キャリア面談や年代別キャリア研修等のキャリア支援施策をスタート。キャリアコンサルタントの専任組織による「セルフ・キャリアドック」運営と、「上司と部下とのキャリア面談」を柱とし、人事制度の見直し、経営層への提言等を推進。全社員のキャリア自律意識の向上と自律した社員により活性化された組織風土の醸成を目指して活動しています。

01 はじまりは「不幸な退職をなくせ」

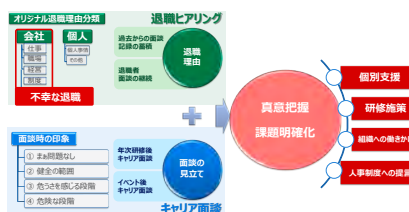
リーマンショックの傷も癒え、新卒採用数も元に戻り始めたころ、入社者の早期離職にそれまでと異なる傾向が見えました。その後コロナ禍も重なり、若手社員の定着には一層の危機感を抱くようになりました。それらを背景に、過去からの退職理由の累積情報や対面談で見立てた内容を、分類・分析をする「エビデンス・ベースド」の手法を取り入れてきました。その情報を活かし、入社2年次と5年次のキャリア研修を先行して開発・実施しました。併せて「HRA（ヒューマンリソースアドバイザー）制度」も設け、入社から3年間、人事部門のアドバイザーと繋がりを持ちながら、組織や会社の理解を深める中で、その後のキャリア意向などについても会話しています。

キャリア支援施策	
人育成施策	キャリア支援施策
新任部長研修	クリエイティブセミナーⅡ 57歳
新任インフラ部長研修	クリエイティブセミナーⅠ 52歳
新任技術部長研修	キャリアデザインセミナーⅣ & 面談 40歳
5年次研修	キャリアデザインセミナーⅡ & 面談 27歳
HRA制度	人事部門中堅・若手社員との面談 25歳
2年次研修	キャリアデザインセミナーⅠ & 面談 24歳

▲キャリア支援施策

02 「エビデンス・ベースド」のキャリア支援

「キャリアデザイン支援室」は2021年10月の設立から3年間で、キャリアコンサルタント有資格者5名が在籍する専任組織に至っていますが、前述の「エビデンス・ベースド」の分析結果を基にした「セルフ・キャリアドック」の運営に実直に挑んでいます。把握した課題を「年代別キャリア研修」・「キャリア面談」・「上司と部下とのキャリア面談」などを開発する際のシラバスに落とし込むことで、実りある内省の機会となるよう設計をしています。また、施策に参加した社員の声や反応を丁寧に受けとめて、社内公募制度等の人事制度や、会社施策、人材育成施策等への提言を行い、従業員の働きがいの向上にも努めてまいりました。



▲エビデンス・ベースド・キャリア支援

03 キャリア支援は風土作り：「上司と部下とのキャリア面談」

当社は日系企業としては早い段階で役割給制度を導入し、目標管理面接も長きにわたり行われてきました。一方で比較的短期間の達成成果を図る目標管理面接の場では、長いスパンのキャリアについて会話することに困難さもありました。社内でも開放的にキャリアが語られる「風土」を醸成するには、組織内の部下と上司の風通しがよくなければ始まらないと捉え、2022年からキャリア支援の根幹をなす施策として目標管理面接とは別に「上司と部下とのキャリア面談」の機会を設け全社で展開しました。

また、共通のテーマを持つ労働組合や、グループ会社のキャリア支援部門といったステークホルダーとも施策情報の交換を行うことで、相互の活動品質向上に繋げています。



▲「上司と部下とのキャリア面談」

取組の効果について

一人一人のキャリア自律と 活性化された組織風土の 醸成

キャリア支援は、キャリア面談やキャリア研修などの施策を通じて、社員一人一人のキャリア自律意識の醸成や、復職や異動などの環境変化（イベント）を迎えた社員のスムーズな組織適応の支援も行っています。またマネジメントの観点から、キャリア支援は上司の大事な役割の一つと位置づけ、上司のキャリア支援力向上を図っています。このようにキャリア支援は、【人の力】に関わる活動の縁の下での力持ちの役割を果たしています。

01

前述の取組 01 の効果について

すべての世代のキャリア自律を目指して

労働組合が実施する調査では「仕事に対する満足度」の全組合員の肯定率は増加傾向にあり、特に20代は顕著で全体を大きく上回りました。全体より低かった20代の「勤続志向」に対する肯定率も、大きく改善され、若手キャリア支援からスタートした効果も読み取ることができました。また、HRA制度でも入社3年目のインタビューで職場への定着状況やキャリア意向に

ついて会話しており、例年約8割が順調に適応でき、不安のある方には適宜対応しています。

若手のリテンション対応がきっかけでしたが、会社起因する理由で退職を考えるという「不幸な退職」を明確にし、対策することで「世代を超えて従業員のキャリア自律にアプローチするべき」という点にも気づきました。

02

前述の取組 02 の効果について

社員一人一人の想いと、働きがいに向き合う施策

全従業員への意識調査の回答では「キャリアプランを描けている」割合が、3年間で2桁を超えて増加しました。この結果はキャリア研修のアンケート回答「有意義な機会となった」「キャリアに対する考えを深められた」が95%以上の肯定率である点も寄与しています。また上司とのキャリア面談では「中長期視点のキャリアビジョン」へと年々内省が深まっており、シニア層のクリエイティブライフセミナーでもその満足度は99%と高い効果が確認できました。

エビデンスの多角的な分析により組織や風土、マネジメント等の課題を顕在化しキャリアデザイン支援室から経営層へも提言してきました。引き続きキャリア自律した個人の成長と、それによる企業の永続的な発展に向け、好循環を生み出していきたいです。



▲「上司と部下とのキャリア面談」のステップ

03

前述の取組 03 の効果について

個人の働きがいの充実と共に、企業の永続的発展を

人事評価への納得度の高さが個人と組織の成長・繁栄に繋がると捉え、労働組合による評価納得度調査が毎年行われており、約8割の組合員が評価に納得との結果を得ています。納得度向上に向けては、上司と部下との間の良好な関係構築が欠かせないことから「上司と部下とのキャリア面談」での職場における信頼関係の醸成は大きな意義を持つと考えます。

また、従業員意識調査では「上司の部下育成の関心度合」が3年間で堅調に向上しています。この3年間というのは部下が上司とのキャリア面談を通じ、キャリアについて会話がなされて来た期間でもあり、上司による部下育成への関与がより多面的になった結果、良好に推移したと推測しています。



▲エンゲージメント向上ループ

今後の課題と展望

グループ各社への展開を目指して

キャリア自律の風土を醸成していくことは、まだまだ時間がかかるとしています。各々の施策をブラッシュアップしていくこと、さらに、内省を深める場や新しい環境にチャレンジする機会を設けること等、社員がキャリア自律していけるよう支援していきます。

また、自社だけではなく、グループ各社（約 18,000 人）へのキャリア支援施策の展開を図り、一人一人の想いを大切に、イキイキとキャリアを歩んでいけるように支援していきます。

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？



コンスーマ営業統括本部
コンスーマ営業第二部
見立 亮

A1

世代別キャリアセミナーに参加し、同世代で社内の異なるキャリアを歩んできた方達と対話したこと、同じタイミングで課長へと昇進し、部下のキャリアの伴走者となったことが、自己を見つめなおすきっかけとなりました。

A2

自分の好きなバスケットボールを通じて、仕事以外のつながりも増やしています。特に世代の違う方や異業種の仕事をされている方との対話により、様々なキャリアや考え方を学ぶようにしています。

A3

まだまだ知らない世界、学ぶことが多いと感じますが、まずは、身近な部下や同じ組織、家族や自分が住む地域との関係を大切にし、出会えて良かったなと思って貰えるような人間になっていきたいです。



ビジネスパートナー事業部
九州ビジネスパートナー第一営業部
村山 かのん

A1

中小企業を中心とした営業を行っており、経営者や責任者と話す機会が増えたと同時に、営業スキル不足を痛感する毎日でした。営業としてもっと成長したい気持ちと、何を身に付ければよいかわからないと思う時期がありました。

A2

キャリアデザインセミナーや上司フィードバックで自分の強み・弱みを分析することができました。また、5 年次研修で「傾聴力・ロジカルシンキング・時間管理」といった細やかな研修があり、営業に必要な要素を学べました。

A3

「言葉を磨き、愛される営業パーソンになる」ことを入社当時から目標としています。また、ライフステージが変わっても活躍され続けている、同じ拠点で働く女性先輩社員のような働き方を実現していきたいです。



GB ソリューション事業部
流通営業部
中澤 友哉

A1

新卒入社後、3年間の代理店営業を経験し、お客様へ直接お役立ちしたいという想いから社内公募制度を利用して直販部門へ異動したことがきっかけとなりました。

A2

お客様の IT リテラシーや要求水準が高くなっているため、自身に求められる能力も増えた実感しています。また現在は若手の多い部門なので自身の経験を後輩にも伝えるよう意識して取り組んでいます。

A3

「魅力ある会社」となるために、営業部門として数多くのお客様と接点を持ち、お客様のありたい姿を実現する真のパートナーを目指します。その上で事業を通じて社会課題解決に貢献したいと考えています。



ビジネスイノベーション部門
デジタルドキュメントサービス企画部
神矢 安希子

A1

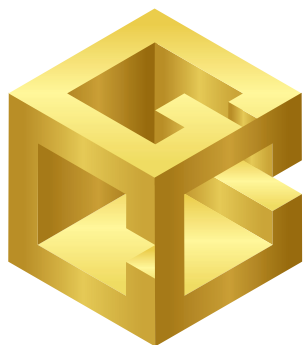
前職では、情報システムのプロジェクトマネジメントを担当。この経験を通じて、技術的スキルだけでなく、ビジネス全体やニーズを深く理解し、より広い視野にてサービス創出に挑戦したいと考えているようになったことがきっかけです。

A2

新しい環境で大きなビジネスの進め方の違いを感じました。その刺激がチームにも良い影響を与え、新たな仕組みの策定の実現等、チーム力の向上に繋がったと思っています。

A3

上司とのキャリア面談やキャリア採用者向けのサポートが充実しているので、資格取得など含め、さらなるキャリアアップを目指します。自身の経験も踏まえ、今後キャリア入社される方の力になればと思います。



グッドキャリア企業アワード2024

大賞

厚生労働大臣表彰

住友生命保険相互会社

あなたの未来を強くする



評価の ポイント

「人財共育」の理念のもと、多彩な制度や専任チームによる
理念浸透・取組推進活動等により、入社から定年まで
切れ目なく全社的にキャリア支援・開発を推進

【 経営者からのメッセージ 】

素晴らしい賞を頂き心より感謝申し上げます。当社が目指している、お客さま・社会・職員の「ウェルビーイング（よりよく生きる）」を実現するため、より一層「人財共育」の取組を進めてまいります。



取締役
代表執行役社長
高田 幸徳

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・
その他の業務

業 種：保険業（保険媒介代理業・保険
サービス業を含む）

所 在 地：大阪府大阪市

従業員数：42,511 人

（男性 4,401 人／女性 38,110 人
うち非正規雇用 2,563 人）

平均年齢：46.6 歳

創 業 年：1907 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

主体的に学ぶ職員が増え、職員一人一人のキャリア自律やウェルビーイングに繋がっていると感じられること。



人事部 人財開発室長
渡邊 一田
担当年数：2 年 6 か月

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

職種やキャリア等、さまざまなニーズのある職員をサポートし伴走する体制を構築したこと。



人事部 人財開発室
川尻 沙織
担当年数：9 年 6 か月

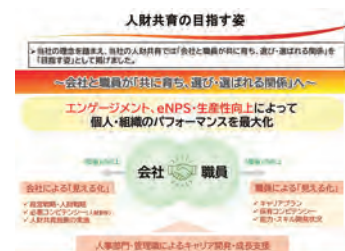
住友生命保険相互会社の 具体的な 3つの取組

取組をはじめたきっかけと これまでの経緯

経営戦略において、ウェルビーイングに貢献する「なくてはならない保険会社グループ」を目指すことを掲げており、その推進エンジンとして「職員（人）」を「財（たから）」と位置づけ、会社と職員・上司と部下が「共に学び育つ＝人財共育」に取り組んでいます。職員一人一人が「ありたい姿」（will）を思い描き、その実現に向けて取り組めるよう、キャリア自律の促進とそれを後押しする支援や制度の拡充に取り組んでいます。

01 「人財共育」の理念を社長自らが発信

「人財共育」の理念浸透、取組を推進するため、社長を本部長とする「人財共育本部」を設置しています。人財戦略の全体像やキャリア自律の重要性について、社長自らが定期的に動画メッセージを配信し、各種会議や式典等の社長説示で折に触れ発信するとともに、職員と対面して対話する機会（タウンホールミーティング）も設けています。また、人財共育本部のメンバーが全国へ出向して講義や対話を実施するとともに、理念浸透・取組推進の専任チーム「エバンジェリストチーム」が全国の全所属長（約390名）と対話を行い、人財共育に関する課題を共有し、意見の吸い上げやアクションのすり合わせ等を実施しています。



▲「人財共育」の考え方を全職員に向けて分かりやすく解説。理念浸透を図る。

02 目指すキャリアの実現に資する多彩な支援

本人希望や自己研鑽の状況を尊重した職務付与や異動配置を行う「マイキャリア運営」を実施しています。リテール、ホールセール、資産運用など事業分野毎に、目指す人財像を明文化した「コンピテンシー」が設定されており、職員のコンピテンシー習得状況も考慮して異動の検討がされています。また、キャリアコンサルタントとのキャリア面談や、1on1、各事業分野の業務を紹介する「ジョブフェア」、興味のある業務体験ができる「ジョブトライプログラム」、希望する講座やセミナーの受講費用を年間20万円まで補給する「自己啓発費用サポート」など多彩な支援策を提供し、職員自身が自分に必要な支援策を選択、活用できる環境を整備しています。



▲ジョブトライプログラム（興味のある業務体験）の様子。オンラインで全国から参加が可能。

03 納得感のある人事評価、コンピテンシー評価の導入

職員の人事評価については、目標管理制度（MBO）を採用し、業績面・行動面の両面から評価を行っています。特に、若手・中堅職員には、昇格・昇号基準にコンピテンシー評価を導入し、公平性と透明性を向上させています。期中には、定期面談に加え、毎月の1on1や同僚からコンピテンシーの発揮状況についてフィードバックをもらう運営（相互FB）等を実施し、職務の状況やコンピテンシーの発揮状況をきめ細かくすり合わせることで、人事評価に対する納得感の向上を図っています。また、非正規雇用の職員についてもMBOを採用、自己啓発への支援を行い、本人の希望を尊重しつつ正規雇用職員への登用を積極的に行っています。



▲人事評価に関するマニュアルを整備し、納得感の向上を図る。

取組の効果について

会社と職員が「共に育ち、 選び・選ばれる関係」へ

社長自らが「人財共育」の理念を繰り返し発信し、専任チームを中心に、理念浸透・取り組み推進に注力することにより、会社全体でキャリア形成、キャリア自律の意識が確実に向上しています。入社から定年まで経歴や層別に応じた支援、キャリアの専門性に応じた支援など、多彩なキャリア支援を切れ目なく行うことで、職員一人一人の「ウェルビーイング」実現にも貢献しています。

01

前述の取組 01 の効果について

理念浸透によるキャリア形成意識の向上

理念浸透の取組を進めることで、職員サーベイにおける「経営・人財戦略の浸透度」は2022年度63.0%から71.0%と8pt向上しました。また、エバンジェリストチームによる所属長へのサポート等により、所属長の人財共育への意識が向上し、各所属の実情に沿ったキャリア支援の取組が拡充してきています。そうした取組の結果、職員のキャリア形成への前向きな意識醸成が進んでいます。

職員サーベイ（総合キャリア（基幹職）肯定回答率）

ー所属長は私のキャリア開発をサポートしている：70%

ー当社は私が「成長するための機会・サポート」を提供している：73%



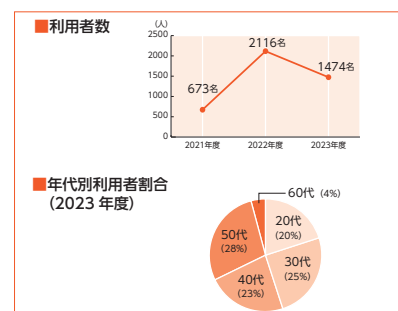
▲社長と管理職のタウンホールミーティングの様子

02

前述の取組 02 の効果について

それぞれのキャリア実現に向けた自己啓発が加速

「マイキャリア運営」や各種支援策の実施によって、中長期的なキャリアを考え、自己啓発に取り組む職員が増加しました。マイキャリア運営の対象である若手・中堅職員のタレントマネジメントシステムへの希望キャリア登録率は94%、希望キャリアへの配置（異動）は90%以上を維持しており、職員のキャリア希望に会社が最大限応えていくサイクルが形成されています。「自己啓発費用サポート」の利用者は直近3年間で約4,300名に上り、20代から60代まで幅広く活用され、FP技能士1級、CIA（公認内部監査人）、各種証券アナリスト等、難関資格の合格者を毎年コンスタントに輩出しているほか、語学やビジネススキル等の習得にも繋がっています。



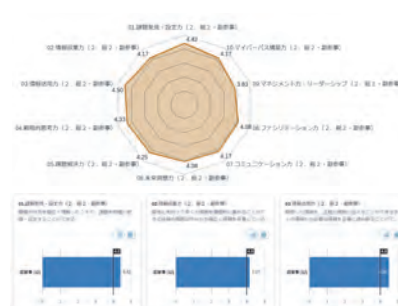
▲自己啓発費用サポート活用状況

03

前述の取組 03 の効果について

人事評価制度の充実によるモチベーションアップ

人事評価に関しては、年4回の定期面談に加えて、月1回の1on1や、コンピテンシーの発揮状況を同僚同士で確認する「相互FB」運営により、適切な目標設定、進捗確認、振返りが実施でき、職員の納得感・モチベーションの向上に繋がっています。職員サーベイ結果では、人事評価の納得度（肯定回答率）は85.7%、所属長との定期面談の充実度（肯定回答率）は78.5%と高い水準となっています。また、コンピテンシー評価を導入したことで、職員一人一人の能力開発やスキルアップの方向性が明確となり、会社から提供する研修や教材等のコンテンツについても、コンピテンシーを主軸とする体系だった内容に整理しています。



▲同僚等からコンピテンシー評価をもらう「相互FB」運営

今後の課題と展望

ウェルビーイングに貢献する 「人財共育」のさらなる推進

ウェルビーイングに貢献する「なくてはならない保険会社グループ」になるためには、職員一人一人が、自律的かつ主体的に成長しながら自身の価値を発揮することが重要です。その実現を後押しするキャリア支援も、時代の変化に合わせ、常に進化し続けていく必要があります。これからも職員の多様なニーズに応えるキャリア支援を提供していくことで、会社と職員が共に学び育つ関係の実現を目指してまいります。

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？



千葉支社
大島 崇明

A1

毎月1回、所属長等と1on1ミーティングをする機会があります。1on1ミーティングを通じて、自分の得意なことや苦手なこと、将来実現したいことが明確になり、目指すキャリアの方向性が定まりました。

A2

苦手なスキルを克服するため、セミナー等の受講費用の一部補助を受けることができる「自己啓発費用サポート」を活用し、社外セミナーを受講しました。学んだスキルは日々の業務で活用しています。

A3

不確実性が高く、将来の予想が困難な時代だからこそ、常にスキルや知識のアップデートが必要です。だからこそ、学ぶことを継続し、お客さまのお役に立てるスキルや知識を身につけた人財になりたいと思います。



法人総括部
宮内 佐代

A1

育児休業から復職した際、職務を再開できる喜びを感じつつも、その後の育児と仕事の両立には大きな不安がありました。当時の人事部の親身なサポートもあり、転居を伴う異動のない職種に変更しました。

A2

フレックスやリモートワークの活用でバランスよく業務を遂行することができました。特定の部署に長く在籍し、焦りを感じましたが、キャリア研修や社外の方と交流する機会もあり、前向きに捉えることができました。

A3

良い意味で過去の経験にしがみつかず、ホールセール部門で視座を高めていきたいです。育児の経験は様々な面で活かされると確信しています。若い方々がキャリア選択の幅を狭めずに挑戦したいと思うロールモデルでありたいです。



国際業務部
木内 雄士

A1

南アフリカ発祥で広くグローバル展開している健康プログラム Vitality 等、海外関連業務に携わる中で、自身も海外のパートナー等とビジネスを行う担い手になりたいと考え、社内公募制度のMBA 留学に応募しました。

A2

英語や経営学等の知識・スキル習得に加えて、世界中から集まる未来の経営者たちと日々議論する経験を得ながら、グローバルな人脈ネットワークを構築でき、卒業後も交流が続いていることはとても大きな財産となりました。

A3

留学で得た知識・スキル、経験や人脈ネットワークを活かして、海外子関連会社の経営モニタリングや、新たな海外市場への進出やM&A等 に貢献し、将来的には海外関連部門のマネージャーとして活躍したいと考えています。



運用企画部
葛巻 夏帆

A1

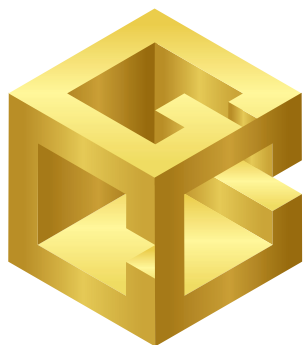
家族の病気が判明した際、仕事の継続に悩みました。同様の経験で得た視点を業務に活かし活躍される方々、また、職場の先輩・後輩に励まされ、今の私だからできる働き方を、と思うようになりました。

A2

資産運用部門内の研修制度を活用し、資産運用を通じた社会課題の解決について理解を深めました。上司との1on1ミーティングで今後のキャリアについて親身に聞いて頂き、視野を広げることができました。

A3

運用フロントとミドルの両面で専門性を高めたいと考えます。「無理」と決めつけず、実現に向けた方法を探す姿勢を大切にしたいです。得られた視点を忘れず、同じようにキャリアに悩む方の参考になれば幸いです。



グッドキャリア企業アワード2024 大賞

厚生労働大臣表彰

西日本電信電話株式会社



評価の ポイント

自律的キャリア開発の支援を明確に打ち出し、
社内ダブルワーク制度を活用したキャリア相談窓口をはじめ、
「知る、相談する、学ぶ、挑戦する」を柱に多様な取組を展開

【 経営者からのメッセージ 】

この度の大賞受賞を誠に光栄に存じます。変化の激しい時代、価値創造の源泉は「人」。今後も、社員の自律的なキャリア創造に向けた取組を推進し、社員の Well-being 最大化と業績向上をめざしてまいります。



代表取締役社長
社長執行役員
北村 亮太

企業概要

事業概要: 国内電気通信事業における県内
通信サービスの提供およびそれ
に附帯する事業など

業 種: 通信業

所 在 地: 大阪府大阪市

従業員数: 1,410 人 (男性 1,100 人 / 女性
310 人、うち非正規雇用 10 人)
(参考: NTT 西日本グループ 32,200 人)

平均年齢: 44.8 歳

創 業 年: 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

キャリア形成支援に関わった社員のマインドや
行動が変わり、イキイキと活躍している姿を見
られることです。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

組織の開設から日が浅いため、取組の浸透や
認知度向上、効果的な施策の見極めに苦労しま
した。



総務人事部 プロフェッショナル人材戦略部門<左から>
山村 隼・熊谷耕作・鳥井真次(室長)・
田瀬博幸(部門長)

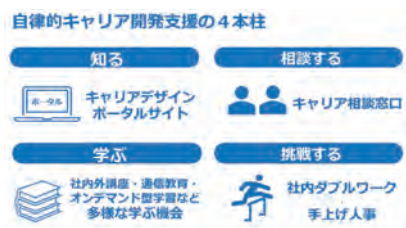
西日本電信電話株式会社の 具体的な 3つの取組

取組をはじめたきっかけと これまでの経緯

社員の自律的キャリア形成を実現するための人事給与制度への見直しを2023年度に控える中、アンケートで多くの社員がキャリアに悩んでいることが判明しました。これまでキャリア自律の重要性についてメッセージ等で発信してきましたが、社員のキャリアに関する相談機会や支援が不足していました。そこで「キャリア相談窓口」を開設し、専任組織を設立。寄せられた相談や要望を基に、本格的な取組を進めてきました。

01 トップによる「4本柱の自律的キャリア開発支援」PR

全社員向けトップメッセージの動画配信に加え、社長キャラバンとして全支店を訪問し、経営戦略やビジョン、キャリア支援の取組等を社員に直接発信した上で、双方向の意見交換を行いました。エンゲージメント調査では、「キャリアの描き方が分からない」、「キャリアパスやモデルを知りたい」、「キャリア形成の支援してほしい」といった声が多く寄せられました。これを受け、「①知る、②相談する、③学ぶ、④挑戦する」の4本柱を掲げ、社員の自律的なキャリア開発支援の取組を推進し、認知度向上と内容の充実に努めています。



▲4本柱の自律的キャリア開発支援

02 社員の自律的なキャリア開発と挑戦の推進

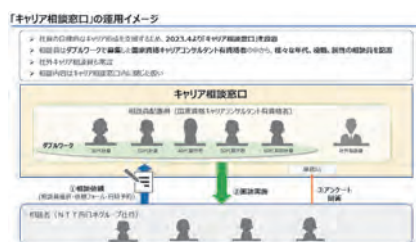
「ポータルサイト」では組織毎の業務内容や専門分野毎のキャリアパターン、推奨資格、ロールモデルなど、社員が知りたい様々な情報を提供しています。また、自己啓発支援として公募による様々な越境型研修や交流研修を実施し、社外との交流を通じて人脈形成やリーダーシップの強化、自ら学ぶ姿勢の醸成に取り組んでいます。さらに、非正規雇用社員も含め、社員が「目標設定シート」を活用して当期の目標や成長課題を上長と共に設定し、他者への貢献や新たな価値の創造、自身の成長につながる挑戦を評価・賞賛する仕組みを導入しています。これにより、社員の自律的なキャリア開発を推進しています。



▲キャリアデザインポータルサイト

03 キャリアに悩んだ社員の強い味方「キャリア相談窓口」

2023年4月に開設した「キャリア相談窓口」では、社内ダブルワーク制度で募集した国家資格キャリアコンサルタントを持つ社員を相談員として配置（現在は社外相談員も配置）し、社員のキャリアに関する不安や悩みに寄り添った対応を行っています。キャリア相談は完全リモートで実施しており、遠隔地の社員も気軽に利用可能な仕組みとなっています。社内相談員は、資格を活かしながらダブルワークで柔軟かつ効率的な働き方を実現しています。これまでに延べ24人の社内相談員が活躍し、相談員同士の交流の場を設けることで、対応品質の維持、向上にも努めています。



▲キャリア相談窓口運用イメージ

取組の効果について

キャリア自律の重要性理解 による社員の行動変容

トップメッセージや自己啓発支援の充実、キャリア相談窓口をはじめとするキャリア自律に向けた支援の強化により、エントリー型研修やダブルワークへの応募者数、資格取得者数、キャリア相談利用件数が増加しており、キャリア自律の重要性が着実に浸透しています。行動する社員が増えることで、周囲のメンバーにも行動変容が見られるなど、波及効果も生まれています。

01

前述の取組 01 の効果について

トップによるキャリア自律の重要性の発信と浸透

トップメッセージ動画の配信に加え、社長キャラバンで全支店を訪問し、双方向の意見交換を実施してきました。これにより、社員からは「知りたかったことを知ることができた」、「自律的キャリア開発支援の取組について体系的に理解することができた」、「社員の声をしっかり聴いて形にしようとしてくれていることに感銘を受けた」等の声が寄せられ、社員の自律的キャリア開発に対する認知度が向上し、意識が醸成されました。また、多くの貴重な声を基に、「①知る、②相談する、③学ぶ、④挑戦する」の4本柱を掲げ、社員の自律的なキャリア開発支援のさらなる充実に取り組んでいます。



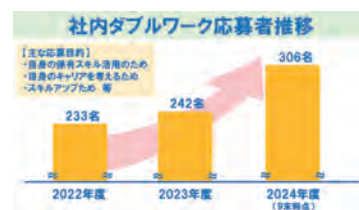
▲社長キャラバンの模様

02

前述の取組 02 の効果について

キャリア自律に対する意識向上による挑戦者の増加

社員の自己啓発を支援する仕組みが充実した結果、2023年度のグループ全体の資格取得者数は対前年度1.4倍となる2.2万人に達しました。また、直近の越境型研修や交流研修には、応募可能な社員の2割以上にあたる340名（募集枠の3.7倍）が応募するなど、キャリア自律に対する意識が高まっています。ダブルワークへの応募者も右肩上がりで増加しています。応募の理由としては、「保有スキルを活かすため」、「自身のキャリアを考えるため」の他、「上司や同僚などがダブルワークに参加し、充実している姿を見て自分も挑戦しようと思った」という声が多く聞かれ、周囲のメンバーにも自律的なキャリア形成に向けた行動変容が見られるようになっていきます。



▲社内ダブルワークの応募者推移

03

前述の取組 03 の効果について

キャリア相談窓口の利用者拡大による様々な波及効果

キャリア相談窓口への相談件数は、開設から15カ月で860件に達し、満足度は94%と非常に高い評価を得ています。相談員をダブルワークで募集することで、社員の所持資格を有効活用し、やる気を引き出しています。また、相談員が自身の所属組織にて独自でキャリアデザイン研修やキャリア相談を実施するなど、波及効果も見られます。さらに、寄せられた相談傾向や社員の要望を基に、新たなキャリアデザイン研修の考案やロールモデル動画の提供、上長向けには1on1での良い例、悪い例を数分の動画コンテンツとして提供するなど、社員の声を基に新たな取組にも活かしています。



▲上長向け1on1動画のワンシーン

今後の課題と展望

キャリア自律に向けた取組 の点から面への拡大

社員が高い専門性やスキルを発揮し、自律的なキャリア形成を実現するための取組の効果が
見え始めていますが、社員の早期キャリア自律に向けては道半ばとなっています。今後は従
来の取組に加え、社員のキャリア開発を最も近くでサポートする上長向け支援の充実や、各
組織が自律的に研修やキャリア支援施策を実施できるようサポートを強化し、キャリア自律に向
けた取組を点から面へ拡大していきます。

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？



総務人事部
山中 裕平

A1

コロナ禍での就職活動です。社会構造
が急激に変化する現代だからこそ、自
分の強みを持つべきと感じました。また
社員数が多いからこそ、好機をつかむ
ためにも理想のキャリアを明確にしてお
くべきとも感じていました。

A2

自ら情報をつかみに行くことに注力した
ところ、素敵な出会いに恵まれました。
その結果、理想のキャリアが具体化さ
れたことに加え、キャリアコンサルタント
資格の取得や希望部署への配属につ
ながりました。

A3

キャリア自律に関するさらなる自己研鑽
を積み、身近な人から頼られるロール
モデルになりたいです。将来は人的資
本経営の中核の役割を担うことがで
きる人材にもなりたいです。



NTTビジネスソリューションズ株式会社
今井 真央

A1

社会人として中堅層に差し掛かる中、出
産・育児を経験しました。3年間の育
休期間はありませんでしたが、引越を伴わ
ない人事異動やコアタイムを指定しない
フレックス制度を活用し、ワークとライ
フの充実が図れています。

A2

育休からの復職を控えた方々に経験と
知識を持って寄り添いたいと考え、キャ
リアコンサルタント資格を取得し、社内
外でダブルワーク（キャリア相談）をし
ています。皆さまのお役に立てること
がやりがいとなっています。

A3

多様な人材が働く NTT グループで一
層活躍するため、将来は海外赴任等で
幅広い視野を養いながら、国内外の自
律的なキャリア形成支援にも関わり、海
外拠点を含む NTT グループの持続的
発展に貢献したいと考えています。



株式会社NTT西日本（出向）
藤木 位雄

A1

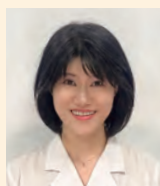
会社生活で自身のキャリアに対する漠然
とした不安を抱えていた 40 代後半に、
転職となる社外 NPO と社会課題に取り
組むプロジェクトへ参加し、自身の無知
に気づき自分にもできることがあると感
じたことがきっかけでした。

A2

プロジェクトで出会った NPO やその企
画先の中間支援団体に関わり続け、対
人支援への興味からキャリアコンサルタ
ント資格を取得。その後、偶然社内外
でキャリア支援を行う機会に遭遇し積極
的に関わるようになりました。

A3

まず現職で社員が輝けるよう成長を後
押しし、自身の経験を伝える役割も担
います。将来はキャリアコンサルタント
資格を軸に、障がい者やライフワーク
のアスリートキャリア支援の領域で、多
くの笑顔に出会いたいと思います。



総務人事部 健康管理センタ
山口 文子

A1

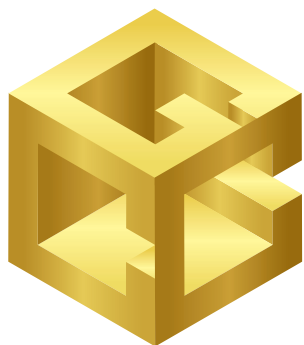
健康管理業務に従事する中で、身体面
だけでなくメンタルヘルスやキャリアの
重要性を強く実感しました。大学院で
臨床心理学やキャリア支援を再度学ぶ
経験が、自身のキャリアを見つめ直す
転機となりました。

A2

ダブルワークでキャリアコンサルタント
を務め、他組織の方々とネットワーク
を広げています。また、ウェルビーニ
ングな働き方に関する心理学研究を続け、
協働できる多くの仲間が増えたことを嬉
しく思います。

A3

メンタルヘルスの向上とキャリア成長は
関連しており、両者を統合した支援を目
指しています。多様な背景を持つ方々
をサポートできるよう、専門性を高めな
がら新たな領域にも柔軟に挑戦してい
きたいと考えています。



グッドキャリア企業アワード2024

大賞

厚生労働大臣表彰

ネクスキャット株式会社



評価の ポイント

オールリモートワーク・ウルトラフレックスで自由度の高い働き方を実現しつつ、ビジョンの共有や相互理解の仕組みをつくり、それぞれの「らしさ」の発揮を支援

【 経営者からのメッセージ 】

当社は「幸せに働く。そしてみんなをずっと幸せにする。」を経営理念に掲げ、創業当初より新時代の働き方の実証実験をしています。この働き方が、少しでも日本企業の経営のヒントになるなら幸甚です。この度は栄誉ある賞を賜り誠にありがとうございます。



代表取締役
千歳 紘史

企業概要

事業概要：デザイン経営・DX 推進事業

業 種：情報サービス業

所 在 地：東京都豊島区

従業員数：36 人（男性 16 人／女性 20 人
うち非正規雇用 0 人）

平均年齢：36 歳

創 業 年：2020 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

柔軟な働き方により、地方在住・育児・介護・半農半 X の両立をする従業員など、幸せに働くメンバーが拡大。



取締役
小林 武蔵
担当年数：5 年

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

多様な働き方を許容する上で、同調圧力や情報格差を生まないう、心理的安全性の高い文化づくりを徹底。



経営企画室 チーフ
岩舘 由香
担当年数：4 年

ネクスカット株式会社の 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

「人口減少社会の課題解決」をテーマとして様々な取組を実施しています。地方・海外在住、介護や育児による環境変化など、働き方に制限のあった方々に活躍してもらうことで課題解決につなげます。

画一的なキャリアや価値観を推奨せず、多様なキャリア意向や価値観を受け入れ、ライフステージやライフスタイルを尊重することで、当社が経営理念に掲げる「幸せに働く。そしてみんなをずっと幸せにする」を目指します。

01 自由度の高いオールリモート・ウルトラフレックス

誰もが自分らしく働ける組織を目指し、役員や管理部を含む全従業員が創業以来一貫して完全フルリモート（オールリモートと命名）です。さらに、始業・休憩・終業時間の自由度が高いフルフレックスを超えて、月間の総勤務時間も個々人で柔軟に決められます（ウルトラフレックスと命名）。ウルトラフレックスは、2019年4月1日から施行された「働き方改革関連法」により、フレックスタイム制の精算期間を最長3ヵ月間に延長できるようになったことを受けて考案した働き方です。3ヵ月という長いスパンで勤怠を調整できるようになり、閑散期や繁忙期、あるいは個々人のライフスタイルやライフステージに合わせた、より柔軟な働き方が実現しました。



▲育児や介護の両立やワーケーションの実現も

02 本音で相談できる良好な関係性を構築する 1on1

従業員が主体的にキャリア形成を考えるためには、従業員と会社、あるいは従業員と上司の関係性が良好で本音で相談する必要があります。そのため当社は1on1を重視しています。自己を開示しあって信頼関係を築き、何でも話せる心理的安全性の高い状態でキャリア相談ができるようにしています。1on1は本人と上司だけでなく、斜めの部署の上司や、役員と行う機会も設けており、より偏らない広い視点でキャリアにまつわるヒントを得ることができます。1on1を行うマネージャー層は必ず「1on1研修」を受講するなど、従業員との対話をより良いものにするよう日々取り組んでいます。



▲気軽に話せる関係性で安心感のある環境に

03 透明性の高い「ガラス張り経営」でありのままを伝える

毎年1回、当社独自のアンケートを実施して社員の素直な声を聞き、内容は全社員に開示しています。また社員に開示するだけでなく、求職者向けの資料にもそのまま掲載するなど、社外に対してもオープンな姿勢で向き合っています。これによって社内外にありのままの当社を知ってもらい、ともに課題解決に向き合う会社づくりをしています。

また、当社独自のアンケートだけでなく、外部機関のサーベイも積極的に活用した定量的な分析も行っており、この結果も開示しています。

アンケートやサーベイに限らず、社内のあらゆる情報は人事等の一部の情報を除きすべての社員がアクセスできる状態になっており、透明性の高い「ガラス張り経営」にこだわっています。



▲匿名で本音を伝えられやすくなる仕組み

取組の効果について

1年で従業員数が3倍以上に！ 国内外から応募増

採用力が高まり、日本全国のみならず海外からも当社で働きたいと応募してくださる求職者が増加しました。また採用後の定着率も高く、当社の事業の中心となるクリエイター職は創業以来4年間離職率ゼロを誇ります。日本次世代企業普及機構が実施するホワイト企業認定では最高ランクを取得、働きがいのある会社づくりの専門機関である Great Place To Work® からは「働きがいのある企業」として認定されています。

01

前述の取組 01 の効果について

公私のバランスを取りながらチャレンジできる環境に！

育児・介護といったライフステージの変化や、兼業農家の業務繁忙などに合わせた業務時間の調整が可能です。従業員からは「子どもと過ごせる時間が増えた」「仕事を変えることなく両親が暮らす故郷にUターンできた」などの喜びの声が多数上がっています。全社員の約3割が未就学児を持っていますが、産前産後、育児休業といった休業も取得しやすく、

時短勤務の要望にも柔軟に応える制度で、ワークライフバランスを保ちながら安心してキャリアを形成することができています。また外部機関により実施した客観的な調査でも、多くの従業員が「この会社で長く働きたいと思う」という意向が確認できました。

02

前述の取組 02 の効果について

ジョブチェンジやマネージメントへの挑戦で幸せに働く

1on1を通じて中長期的なキャリア形成について考える中で、男女・年齢を問わずマネージメントに挑戦したい従業員が増えました。現在では、全マネージャーの4割が女性です。また、より自分らしい働き方を目指してジョブチェンジ（職種の変更）にチャレンジする従業員の実績も複数生まれています。接客業務を担っていたメンバーがクリエイターにチャレンジした

り、管理部業務を担っていたメンバーが広報業務にチャレンジしたりしています。他の職種も積極的に体験できるよう、公募制のプロジェクトも定期的に発足させており、自身の主業務に限らない取組に参加できることもこれらの効果を高めています。

03

前述の取組 03 の効果について

自律的な課題解決とリファラル（社員紹介）採用の増加

アンケートやサーベイの結果を含むあらゆる情報に従業員がアクセス可能にすることで、自律的に課題解決の動きが発生し、トップダウンで号令をかけなくとも日々改善活動が行われています。

また、日々の業務の中では課題に目が向きがちですが、所属していると当たり前になってしまいがちな自社の魅力にも、客

観的なサーベイ結果を定期的に確認することで自覚しなおすことができ、エンゲージメントの向上につながります。結果として、友人・知人を自社に紹介したいと考えるようになり、リファラル（社員紹介）採用が増加しました。求職者にも多くの情報をオープンにしており、入社後の期待 GAP が少なく安心感があるという声もあります。

今後の課題と展望

幸せに働く当社の在り方を 世界のスタンダードに

私たちの新しい働き方を国内外に発信し、幸せな働き方としてデファクトスタンダードとなることを目指します。

特に、世界規模でのオールリモートワークを実現するにあたっては、労働法規がこれまで想定していなかった状況が発生することがあります。各種専門家と連携し、コンプライアンスを遵守しながらも、より自由度の高い働き方を追求してまいります。企業、従業員、社会にとって幸せな三方良しの働き方を実現します。

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？



Division 2
若松 大輔

A1

エンジニアとしての専門性を活かしなが
ら、よりビジネス価値を提供できるディ
レクターへのキャリアチェンジについて
役員との 1on1 で深い対話を重ねまし
た。この対話が新たな可能性への気づ
きとなりました。

A2

新しい職種への挑戦でありながら、過
去の経験を最大限に活かしており、強
い成長実感を得ています。そんな挑戦
中でありながら、オールリモートを活用
し、地方移住も実現。仕事と家庭の両
立を実現できました。

A3

1 つの職種にこだわることなく幅広いス
キルを磨き続け、関わるすべての人に
良い影響を与えられる存在でありたい
です。そして何より、2 人の子供と妻に
誇れる自分であり続けることを目指し
ます。



Division 1
小阪 美帆

A1

前職で毎日1時間半かけて通勤する生
活の中、仕事も子育ても中途半端なの
では？と、キャリアと仕事、子育てのバ
ランスに迷う時期がありました。そんな
時に自由度の高い働き方を掲げている
当社に共感し転職しました。

A2

通勤がなくなり子供と過ごす時間が
増えました。ボランティア活動にも参加
して地域との関わりが深くなりました。ま
た仕事に集中する時間を自由に設定す
ることができるので、仕事も全力で取り
組めるようになりました。

A3

お客様により満足いただける「デザイン
組織構築サービス」を提供し続けると
共に、社員が幸せに働けるように、課
題解決に向き合っていきたいです。子
供の成長を見守り、自分も成長を続け
られるよう努力していきます。



Division 1
御厨 大輔

A1

生きる哲学を大切にする企業理念に共
感し、それを軸に自己成長と充実した
生活を実現するキャリア形成が可能なの
が、私のこれからのキャリアを考える
大きなきっかけとなりました。

A2

オールリモートワーク・ウルトラフレッ
クスなので、子供と向き合える時間
が増えました。身内に販売やプレゼント
する玉ねぎ畑の作付や管理にもより一
層取り組み、暮らしの質の向上を実現
できました。

A3

時代の変化を見据えつつ、生活に根ざ
した会話を大切に、深みのある人生
を築きたいと考えています。また、多
様な価値観を持つ人々と共創し、新た
な可能性を追求していきたいです。



Division 1
堀井 久美子

A1

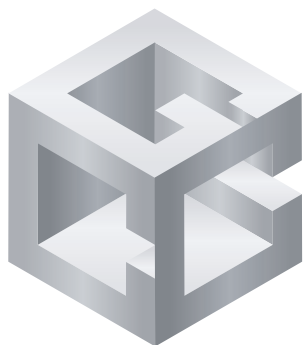
これまでデザイナーとしてキャリアを歩
んできましたが、マネージャー職に推薦
してもらったことがきっかけです。これ
までのキャリアを活かしながら、様々な
課題解決にチャレンジできる機会が増え
ました。

A2

プレイングマネージャーとして業務バラ
ンスの調整を取るところが最初の挑戦
でした。たくさんのメンバーに助けても
らって今があります。もっとメンバーの
キャリア形成に関わって恩返ししたいと
思うようになりました。

A3

お客様向けのデザイン業務だけでなく、
自社の「組織デザイン」に力を入れて
いきたいです。「ここで働いているから
幸せだ」と思ってもらえる仕組みの形
成に、貢献できるような存在になりたい
です。



グッドキャリア企業アワード2024 イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

株式会社岡崎土質試験所



株式会社
岡崎土質試験所

評価の ポイント

職業能力評価を通じて従業員の強みと改善点を的確に把握し、
個別にカスタマイズされたキャリア支援を展開

【 経営者からのメッセージ 】

当社は、男女を問わず全社員が成長できる環境整備を重要課題とし、働きがいとスキルアップを支援しています。社員の成長は企業の成長に直結するため、今後も安心して誇りを持って働ける職場づくりに取り組んでいきます。



取締役社長
加茂 浩

企業概要

事業概要：地質調査業務・環境試験委託
業 種：技術サービス業
所 在 地：愛知県岡崎市

従業員数：15人（男性7人／女性8人、
うち非正規雇用4人）

平均年齢：51.4歳

創 業 年：1991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

育児中の女性社員が柔軟な働き方でキャリアを築ける環境を整え、成長を支援できた。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

勤務体制の柔軟化に向けて、法的な調整や社内の制度変更で時間と労力がかかった。



総務部
内山 えりこ
担当年数：1年

総務部 取締役副社長
朝倉 薫
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

キャリアアップ支援に本格的に取り組むことになったきっかけは、パート社員からの要望でした。ある日、「子供の教育費などでお金がかかるため収入をアップしたいが、子育ての時間を犠牲にしたくない」という具体的な相談がありました。この声に応えようとする中で、当社は新しい働き方を提供する必要性を強く感じました。この要望を受け、既存の短時間勤務制度を見直すこととし、社会保険労務士と相談の上、柔軟な運用のための変更を加えました。

具体的な取組

職業能力評価で従業員の強みを把握、個別支援を展開

職業能力評価のグラフ化により、従業員一人一人の強みや改善点を視覚的に把握し、非正規雇用も含めたすべての雇用形態において公平な評価を行っています。これをもとに、各人に合わせたアドバイスや研修、資格取得支援を提供し、能力向上を促進します。また、仕事やキャリアに関する悩みを社内外の専門家と相談できる機会も豊富に設け、迅速に個別の問題解決に対応できる仕組みを整備しています。こうした取組により、従業員のキャリア形成を支援し、全体のスキル向上を図っています。



▲共に学び、知識とスキルを共有

取組の効果

キャリア形成支援による業務の効率化、良好な職場環境

キャリア形成支援と専門家相談の機会を通じ、従業員はキャリア意識が高まり、積極的に目標設定や改善提案を行うようになりました。職場環境がより率直に意見交換できる職場環境となり、業務効率やモチベーションが向上しました。結果として、組織全体の生産性が高まり、より働きやすい職場が実現しています。

今後の課題と展望

従業員の成長の機会を提供し、職場の成長と発展の促進

近年、従業員から自己成長の機会やキャリア支援を求める声が増えており、資格取得や自己啓発のサポートが不足していることが課題として浮上しています。これを解決し、従業員が自らの成長に主体的に取り組める環境を整えるため、自己啓発資金の支援制度を検討しています。この支援により、従業員のスキル向上を促進し、全体的な職場の成長を目指します。

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？



業務部
河島 麻美

A1

仕事と子育ての両立を考えながらパートで働いてきましたが、子供が成長し働ける時間が少し増えてきたと感じていた頃、会社から短時間正社員制度の導入について話を聞き、関心を持ちました。

A2

会社から短時間正社員制度の導入について説明を受け、私の意見も取り入れていただき、現在の制度で働くことができました。子供たちも手伝ってくれることが増え、充実した日々を送っています。

A3

パートの時から働きやすい環境のおかげで今まで働くことができたので、報告書の作成の理解が進み、作成ができる種類も増えました。経理の仕事も携わりだしたのでいち早く覚えてお世話になった上司の力になりたいです。



業務部
鈴木 広樹

A1

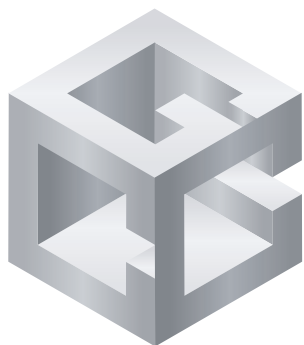
社内でスキルマップシートを用いて自己分析を行い、その結果から自分に不足しているスキルの分野が明確になったことがキャリアを見直すきっかけになりました。

A2

苦手な試験業務や書類作成に重点的に取り組むことで、自分の総合スキルが向上し、お客様に試験方法や内容をわかりやすく具体的に伝えられるようになりました。

A3

さらなるスキルアップを通じて、お客様の多様な要望に応えられる【土のお医者さん】として、より信頼される存在として活躍できるよう、日々努力していきたいです。



グッドキャリア企業アワード2024 イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

キャレオス株式会社



評価の ポイント

「全ての職員」の「全ての前向きな行動」を対象とした
業務改善表彰制度「Cappy!」を人事制度に組み込み、
従業員の主体的なキャリア形成を促進

【 経営者からのメッセージ 】

弊社の人事ポリシーは「挑戦する人に報いる」ことです。すべての社員が意欲的に働ける職場づくりと、一人一人のアイデアを職場に活かす仕組みづくりに取り組んできました。これからもイノベーションを繰り返し、キャリア形成の仕組みを体现、発信して続けてまいります。



代表取締役社長
藤井 克樹

企業概要

事業概要：総合福祉事業（年齢や障がいの有無に関わらないトータルサポート）

業 種：社会保険・社会福祉・介護事業

所 在 地：広島県福山市

従業員数：853人（男性175人/女性678人、うち非正規雇用 423 人）

平均年齢：46.1 歳

創 業 年：1984 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

社員一人一人のエンゲージメント強化につながり、組織全体の活性化、そして組織効力感の醸成ができたこと。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

様々な個性が集まる中で、目的を見失わないための旗振り役をすることと、組織全体の浸透度を高めていくこと。



人事部 次長
加藤 将
担当年数：2 年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

当グループは10以上の団体と100以上の職場で構成され、今後も増加予定です。各団体で人事制度は整備されていたものの、キャリアアップが十分に促進されていなかったため、改善に取り組むことにしました。人事部の対応不足や属人的なマネジメント、キャリア形成を促す仕組みの欠如が原因と考え、自発的なキャリア形成を支援する「入口機能」の付与に向けた活動を開始しました。

具体的な取組

多様な職場でのキャリア支援を促進 Cappy!制度

「キャリア形成が自走する多拠点経営」を実現できたプラットフォーム型改善活動=業務改善表彰制度「Cappy!」は、弊社の業務改善活動をキャリア支援に活用する取組です。「Cappy!」は社名「CAREAOTH」と「Happy!」を組み合わせた造語で、人事制度と業務改善を連動させ、立体的なキャリア支援を実現しています。特に、外国人や障がい者を含む多様な職場を持つ弊社グループ全体で、職員の前向きな活動を促し、キャリア形成への動機づけを可能としています。



▲ Cappy! 授賞式集合写真

取組の効果

Cappy!制度による先行指標管理と全社効果

「Cappy!」制度により、昇進や専門性向上などの「結果」だけでなく、キャリアにつながる前向きな姿勢を把握する「先行指標」での管理が可能となりました。制度導入後、前向きな活動の可視化が進み、不活性組織の特定も可能に。全社的に離職率の改善、若手の昇進、採用者数の増加といった効果が見られています。

今後の課題と展望

幅広い職員の多様なキャリア形成を支援

- (1) インドネシア出身の職員など、幅広い職員の参加を促進すること。
- (2) 改善活動を通じて将来像を描きやすくし、自律的なキャリア形成を支援すること。
- (3) 受賞後に新たな委員会設置や委員長任命など、キャリアパスの多様化を図るための設計に着手する予定。

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?



ゆうゆう今津
I.R.

A1

上司の方に声をかけていただいたり、今後どういう風に仕事に取り組んでいくかなど話を聞いた時、「人から信頼される」、そういう上司に自分もなりたいと思ったこと。

A2

まずは部下の話を親身になって聞いた。また、一緒に行動することや部下の育成にも積極的に関わりようになり自分自身も成長でき、周囲からの信頼も集まるようになった。

A3

部下に信頼されて、頼っていただけるような自分になりたい。自分が日ごろ学んできたことや教えていただいたことを次の世代に教えて、人を育てていけるような人物になりたい。



夢門塾ゆうゆう湯野
Y.C.

A1

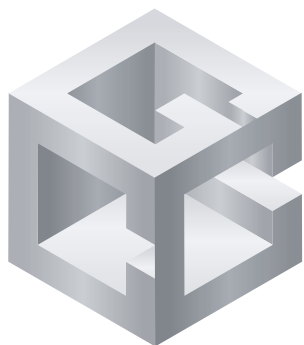
新規事業所が立ち上がり、地域の子どもたちにより良い支援を広げていきたいと考えたため、管理者にキャリアアップしたいと考えた。

A2

安定した支援を提供したいから、職員の離職を防ぎたいと感じるようになった。
そのため、コミュニケーション(職員 Mtg、1on1 での面談、また、やりたいことの吸い上げ等)を多くとった。

A3

職員の得意分野や長所を活かして、スタッフ全員が輝ける事業所を作る管理者になりたい。そしてその輪を広げていき地域の子どもたちをどんどん支えていけるようなスタッフになりたい。



グッドキャリア企業アワード2024 イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

株式会社サカイエステック



未来あるLife・Lineを創る企業

株式会社 サカイエステック

評価の ポイント

男性従業員比率の高い建設業界において、「女性活躍推進チーム」を結成し、働きやすい環境整備を進めることで、人材獲得と時間外労働の削減を実現

【 経営者からのメッセージ 】

グッドキャリア企業アワード 2024 イノベーション賞という評価を頂いたこと、誠に嬉しく思います。
今後も全社員が明るく快適に働ける「魅力ある職場づくり」に奮闘し、建設業界にジェンダーニュートラルを根付かせていきたいと思っています。



代表取締役
山岸 康弘

企業概要

事業概要：公共事業・給排水衛生空調設備
工事・プラント設備工事・電気・
通信工事

業 種：総合工事業
所 在 地：福井県福井市
従業員数：61 人（男性 53 人 / 女性 8 人、
うち非正規雇用 0 人）
平均年齢：44 歳
創 業 年：1949 年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

キャリアパスの形成により、一人一人に向けた道筋
を作ること、社員の目標達成の報告が増え、モチ
ベーションの向上を感じたとき、達成感を感じます。



営業部 営業部長
水野 寿一
担当年数：3 年

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

全社員にキャリアパスの形成支援を行いますが、
全員が良い結果が出るとは限りません。長期化する
場合は、メンタルケアのサポートが重要だと考えて
います。



工事部 建築設備課
工事部部長
中村 忠志
担当年数：2 年

取組をはじめたきっかけと これまでの経緯

2022年5月に弊社公式 Instagram を開設し、求人募集を行ったところ、多数の応募を頂き開設から現在まで20名近い社員が入社しました。入社した社員の8割は建設業未経験で1からのキャリア形成になるため「キャリア支援担当者」を配置し「キャリアチャレンジ制度」「マンツーマン制度」を導入することで「一人一人と向き合える環境」を作っています。自らのキャリアを自ら考え成長できるようキャリア支援に取り組んでいきたいです。

具体的な取組

働きやすい環境整備を進めることで、人材獲得と 時間外労働の低減を実現

男性従業員比率の高い建設業界において「ジェンダーニュートラル」を根付かせたい思いで「女性活躍推進チーム」を結成し、働きやすい環境を模索・実行しています。

全社員を対象に希望部署へ配置転換を可能にする「キャリアチャレンジ制度」を導入しました。また、多様な経験を積みたい若手社員と再雇用したベテラン現場担当者とをマッチングしてペアで仕事を進める「マンツーマン制度」を3年前より始めています。さらに、全従業員を対象とした面談や、勉強会による意欲醸成、資格取得費用負担、AI活用を進めています。



▲キャリア支援制度グラフ



▲女性活躍推進チーム



▲現場管理（女性社員）

取組の効果

自己決定の重要性

～自分で考え、自分で見つける唯一のキャリア形成～

「キャリアチャレンジ制度」により、部署や仕事内容を自己決定することで、責任感が高くなり高パフォーマンスに繋がっています。

また、柔軟なキャリア形成や離職防止に努めるなどのキャリア支援が、従業員の満足度・組織の活性化・生産性の向上に繋がっています。

女性管理職増加、有資格者増加、人材獲得、技術継承を実現しています。

今後の課題と展望

ジェンダーニュートラルの実現！

～従業員一人一人が主体のキャリア支援～

ジェンダーニュートラルを推進していますが、まだまだ建設業に根付いておらず、女性が働きやすい環境作りは発展途上だと感じております。キャリア形成推進企業として、自分らしさを発揮でき、自らのキャリア形成を自分自身で行える環境を作っていきたいと考えています。従業員一人一人が自分のキャリアの方向性と向き合いモチベーションを高められるような支援を行っていきます。

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？



工事部 建築設備課
黒川 絵理

A1 現場担当者の工事現場補助をしていく中で、私が作成した図面で、現場が完成していくのを見て自分でも「やってみたい!」という気持ちが高まり、現場施工管理に興味を持ったのがきっかけです。会社の「キャリアチャレンジ制度」を利用し、「安全品質管理課（事務職）」から「工事部 建築設備課（総合職）」に部署移動を希望しました。

A2 現在は現場施工管理の国家資格取得に向けて奮闘中です。資格が取得できた際は、今はまだ少ないですが、女性現場管理者として工事現場の最前線で仕事をしたいと思っています。また、キャリアチャレンジ制度利用後、前向きな姿勢が認められ、女性活躍推進チームのリーダーを任されるようになりました。

A3 女性活躍推進チームのリーダーとして、後に続く女性社員の資格取得の支援を行い、また女性社員のロールモデルになれるようリーダーシップを発揮していきたいです。

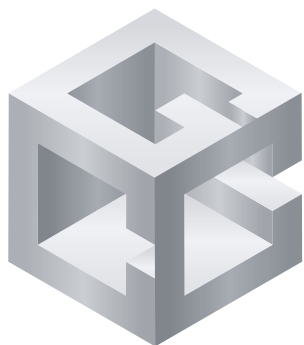


環境システム事業部
環境システム課
河内 亮樹

A1 色々な経験を積んでみたいという思いから「マンツーマン制度」を利用しました。「マンツーマン制度」ではキャリア支援アドバイザーにキャリア形成のアドバイスを頂きました。

A2 アドバイスを元に資格取得や仕事スキルが向上し、先輩方のスピード感に付いていけるようになりました。今後もキャリアアップを続けていきますが、行き詰まった際は「マンツーマン制度」を再度利用したいと思っています。

A3 今後は、引き続き「1級建築施工管理技士」取得に努め、設備工事だけではなく、建築工事に幅を広げていきたいです。また、マンツーマン制度で教わったことを次世代に繋いでいきたいです。



グッドキャリア企業アワード2024 イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

株式会社就労センター



評価の ポイント

「ビジョンシート」の活用や1on1面談を通じ、従業員の成長と会社ビジョンを一体的に考える環境を整備するとともに、現場の管理職がマネジメントに注力できる仕組みを構築

【 経営者からのメッセージ 】

この度はイノベーション賞という栄えある賞を賜り、心よりお礼申し上げます。
障がい福祉事業を運営する当法人にとって職員の成長は『支援の質』向上に直結するため今後も職員一人一人のキャリア形成に取り組みつつ、より良い支援に繋げていきたいと考えております。



代表取締役
長井 映樹

企業概要

事業概要：障がい者総合支援法に基づく福祉サービス

業 種：社会保険・社会福祉・介護事業

所 在 地：愛知県半田市

従業員数：52人（男性5人 / 女性47人、うち非正規雇用16人）

平均年齢：45.4歳

創 業 年：2012年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

自分の将来をイメージしやすくなったことで、今、何をすべきなのか明確になり、主体的に取り組む職員が増えたことです。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

キャリア形成にあてる時間を確保するためのデジタル化と『今の積み重ねが未来を作る』という文化の醸成です。



管理部 職員
青木 ちさと
担当年数：6年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

きっかけは障がい福祉事業所を運営している当法人の理念が「障がいがあっても地域で継続して暮らしていけるための支援の実現」であることを背景とし職員の成長が利用者の満足度や安心感に直結するという代表の強い想いです。

従業員が自身のキャリアを主体的に考え、スキルを継続的に向上するための環境を整えることが重要であり、利用者の居場所づくり・やりがいづくり・経済的安心を提供できる人材の育成を目指しております。

具体的な取組

個々にあわせたキャリア形成を実現する三つの骨組み

当法人のキャリア形成に関する取組は大きく以下三つです。

①ビジョンシート

入社時に3年後の理想の自分を想定した「ビジョンシート」を提出してもらいそれを元にした面談が入社時の理想と現状の乖離を可視化・認識共有し、内省を促すことにつながり、自身のキャリアプランについて話し合う機会となっています。

②目標管理シートの活用

半期ごとに『支援』『法令遵守』『数値目標達成』『育つ・育てる』の四つの目標を記載する目標管理シートを用い、6ヵ月間の目標を設定し、上長との擦り合わせ後、修正・確定させます。

③1on1面談実施

従業員と上長が毎月実施している面談で、目標の進捗把握や現在の課題について話し合い、問題なければ受容・承認し、課題がある場合は成長を促すための具体的な改善策などをアドバイスすることで行動を促す機会にしております。

▲従業員面談の際に使用したビジョンシート

取組の効果

職員自身がキャリア形成を考える文化の醸成

キャリア支援の取組によりキャリア形成について考える風土が醸成されました。

従業員一人一人が『ただこなす』ではなく『なぜやるのか』『どうしたらより効率的に行えるのか』という視点をもつようになり自律的なキャリア形成風土づくりに寄与していると感じております。

また、納得感のある評価がなされるようになったことから継続的に安心して働ける職場環境作りに役立つことができたのではないかと考えます。

今後の課題と展望

さらなるデジタル化とキャリア形成に係る時間確保

当法人のみならず障がい福祉事業に関する業界は、支援記録・バックオフィス業務などにおいてDX化できる部分が多く残っていると感じているため、業務自動化・効率化・省人化を目的としたRPA、AI等のデジタルツールを活用できる人材育成をリスキリング(学び直し)を通じてサポートしていくことで、法人成長とキャリア支援を両立させていきたいと考えております。

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?



オアシス豊明
杉村 実希

A1 障がい福祉事業所で働く中で、利用者様が地域で継続して生活していくために何ができるか。また、当法人でどのような役割を果たせるか考えたことがきっかけです。

A2 上長との1on1面談などを通して、自分の将来になりたい職員像が明確になりました。研修に参加させてもらえる機会も増え、現在は、会社の福利厚生制度を利用して自身のスキルアップのため学習しています。

A3 培ったスキルを事業所運営にも生かし、職員からも会社からも信頼される人物になりたいと考えております。また、利用者様から「ここに来て良かった」という声をたくさんもらえる事業所づくりに努めます。

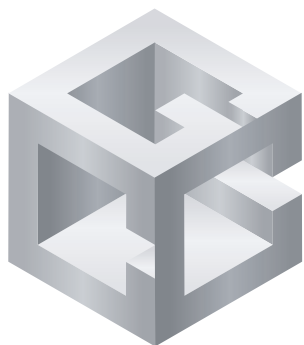


ガーデン
崎原 健匡郎

A1 未経験で入社し、障がい者支援に関する知識がほとんどなかった自分が、1on1面談や勉強会などのスキルアップの機会が充実していたことで自信をつけることができ、キャリアについて考えるようになりました。

A2 面談での内容をすぐに現場で行動することを心がけました。行動した後に現状の自分に何が足りないのかを自ら見直すことで、やるべきことが明確になり仕事がドンドン楽しくなりました。

A3 利用者様のみならず、一緒に働いているメンバーの皆の力になることが目標です。女性が多い職場のため、一人一人の個性を大事に働きやすい環境を作っていけたらと思っています。



グッドキャリア企業アワード2024 イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

株式会社セーフティ&ベル



評価の ポイント

キャリアアップ面談やセルフ・キャリアドックの導入、
複線型人事制度等により、従業員がキャリアビジョンを
描くことや、ライフステージに合わせた働き方を支援

【 経営者からのメッセージ 】

弊社のキャリア形成への取組が、イノベーション賞と言う素晴らしい賞をいただくことになり、誠に光栄に思います。中小企業にとっては取り組みにくい課題ではありますが、今後も継続して取り組んでいきたいと思えます。



代表取締役
宇佐見 聡

企業概要

事業概要：インターホン、防犯カメラ、入退室システムの設置工事

業 種：設備工事業

所 在 地：東京都江東区

従業員数：120人(男性84人/女性36人、うち非正規雇用4人)

平均年齢：40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

社員自身がやりがいと自己の成長を結び付けて考えてくれるようになり、そのことが会社の未来に繋がっていること。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

社員の自己成長と、企業の発展がどのように絡んでくるのかを上長および社員自身の双方が同じ理解をしてもらうこと。



人事課 専任課長
沼倉 里絵
担当年数：1年

人事課 課長
高橋 佑介
担当年数：1年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

二つあります。一つは直近 10 年ほどで社員数が 2 倍に増加し、若年層の増加と女性の割合が 3 割を超える特異な社員構成になったことにより、大きな変革の必要性を感じた為です。二つ目は採用面です。中小企業である当社にとって事業に精通した即戦力の社員の採用は非常に難しく、未経験の社員を採用・育成し、社員のキャリアアップと会社の事業の方向性を適合させることが必須でした。そのこと無くして企業の発展・前進は厳しいと考えました。

具体的な取組

企業理念「安心コンシェルジュ」の取組と推進

当社は中期事業ビジョン「他社がやれないことにチャレンジし、ビル・マンション・施設・地域の『安心コンシェルジュ』」を目標に掲げ、全社員で取り組んでいます。お客様に感動を超えるサービスと地域の安心安全を提供する役割を担う社員の教育と支援を行いました。更に多様な働き方を選択できる複線型人事制度と自律的なキャリア形成を支援するセルフ・キャリアドックの導入、就業環境の整備、女性管理職を育成する女性視点マネジメント研修を実施しています。社員の自律と成長が会社の成長と発展に繋がっていることを実感し、やりがいを持って自身のキャリアと仕事に向き合える環境整備に取り組んでいます。



▲女性視点マネジメント研修の様子



▲エニアグラム講師による面談

取組の効果

主体的な社員の増加と課題解決に向けた取組開始

従来の当社社員の特徴であった指示待ちが減り、社員からの積極的な提案や社会貢献を意識した意見が増加しました。組織を横断する課題解決に向けた組織を社員が立ち上げ、活動を始めたことも大きな変化です。

また、当社で導入している人間心理学「エニアグラム」の知識をベースとした社員相互の思いやりと文化が醸成され始めました。それぞれの得手不得手や心理のメカニズムを相互に理解し合うことで、世代や立場を超えた対話が増えてきました。

今後の課題と展望

社員のキャリアビジョンと会社の事業の方向性の一致

継続と波及です。今後も社員が自律的に考え、日々の業務を通して成長が続けられる施策を継続し、社員全員が自身の成長の重要性を感じてもらえるよう情報を発信し続けます。少しでも多くの社員への働きかけと自律への支援が今後の課題です。

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?



首都圏事業部
第2営業部 1課
久保田 優介

A1 エニアグラム研修を受講したことで自分自身をより深く理解し、自分の強みを活かしたキャリアの築き方や将来ありたい姿を考えるきっかけとなりました。

A2 相手の考えや受け取り方を意識してコミュニケーションをとるようにしました。向き合った人と自分は物事の捉え方や感じ方が違うと分かったうえで対話すると、ストレスなく人間関係を構築できるようになりました。

A3 社内では前向きな発言が増え、お互いの違いを理解し合いながら働ける職場になってきています。管理職として部下の想いを尊重し、成果に繋げていける組織づくりを目指します。

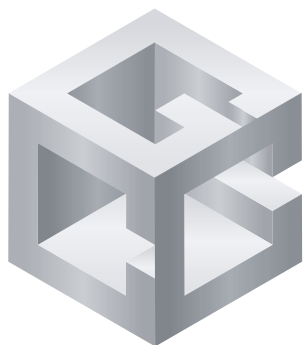


社長室 企画室
営業アシスタント課
濱田 絵里

A1 エニアグラム面談、女性マネジメント研修を通じ自分の想い・価値観・今後どうなっていきたいかを話す場面が多くありました。アウトプットしたことで、自分の軸が明確になり、キャリアに真剣に向き合うようになりました。

A2 これまで縁がないと思っていた管理職ですが、キャリアを考えたときにチャレンジしたいと明確な目標を立てることができ、苦しい部分と向き合いながら自分の良さを再確認できたことで自信が付き、昇格に繋がりました。

A3 入社 11 年の間で経験した実体験を活かしながら、自分の所属している部署や会社がより良く発展できるように尽力していきたいと思っています。また、社員一人一人がありがたい姿を見つけ輝ける会社創りにも貢献したいです。



グッドキャリア企業アワード2024 イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

株式会社ダイナム



評価の ポイント

「人生大学（社内研修）」「セルフ・キャリアドック」「キャリア相談窓口」の3つの仕組みにより、キャリアを考える機会を提供し、従業員のキャリア自律を推進

【 経営者からのメッセージ 】

この度は当社ダイナムの「人生大学」を始めとして、創業から丁寧に紡いで参りましたキャリア支援の取組を評価頂き、大変光栄に思います。これからも多様な人材が働きがいを感じ、会社と共に成長し、日常の娯楽を提供できる企業として成長して参ります。



代表取締役社長
保坂 明

企業概要

事業概要：全国チェーン型パチンコホール
の展開（394店舗）

業 種：娯楽業

所 在 地：東京都荒川区

従業員数：7,496 人

（男性 4,953 人 / 女性 2,543 人、
うち非正規雇用 3,369 人）

※ 2024 年 9 月末

平均年齢：39.1 歳

創 業 年：1967 年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

従業員がキャリア自律していく姿を目の当たりにできたことに加え、同時に自身も成長させてもらっていることです。



人材開発部
キャリア開発支援担当
澁谷 修
担当年数：6 年

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

一人一人の異なる環境やキャリア課題のニーズを捉えながら取組を進めることです。今後も研鑽を重ねて参ります。



人材開発部 人材開発部長、キャリア開発支援担当メンバー
【前列左より】佐藤、神林部長、澁谷
【後列左より】勝野、増島、吉田

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

キャリア支援の原点は1997年から今なお継続して実施している、自己と人生を見つめ直す研修である「人生大学」です。また近年大きな転機となったのが、新型コロナウイルス感染症が拡大した2020年です。業界の未来や働き方に対して従業員の不安が募りはじめたことを機に、人生大学ではエンゲージメント向上を重点に内容を改定、また2021年からキャリア自律向上を目的にセルフ・キャリアドックを新設しました。

具体的な取組

全従業員のキャリア自律とエンゲージメントの向上

取組は大きく3点あります。1点目は「人生大学」です。エンゲージメント向上を目的に経営陣も含め全従業員役職不問で参加する3泊4日の集合研修です。企業理念を通じて会社と従業員の結束を高めると同時に、人生やキャリアを主体的に見つめ直す場でもあります。2点目は「セルフ・キャリアドック」です。キャリア自律促進を目的に25歳・35歳・45歳・55歳の従業員が対象になります。キャリア・ライフ・健康・マネーをテーマとし、研修とキャリア面談をセットで行います。3点目は「キャリア相談窓口」です。希望者に対し、社内キャリアカウンセラーに常時相談ができます。これらの3点に取り組み、従業員のキャリア自律促進とエンゲージメント向上の仕組みとしております。



▲人生大学

取組の効果

目標の数値と状態を達成

2023年度の効果として「人生大学」はエンゲージメントの意識変容率が121%、「セルフ・キャリアドック」はキャリア自律に対する意識変化を起こした人が受講者の90%、行動変化を起こした人が89%、「キャリア相談窓口」は101件の相談が寄せられました。またこの他にも、社内公募応募数124名、社内インターンシップ応募数148名、資格支援受講者数2,166名と、キャリア自律促進の成果が出ています。

今後の課題と展望

一人一人の従業員に寄り添ったキャリア支援体制

現状キャリア支援の取組3点を大枠として仕組み化ができました。今後はより個人に着目し、抱えている不安（業界の未来、働き方、高齢化、心と身体の健康、お金、仕事と介護の両立、など）に寄り添えるようなサポート体制を構築し、個々のキャリア・人生がよりイキイキとし、キャリア自律できるような支援をしていきたいです。

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？



営業部 ストアマネジャー
菊地 一幸

A1 2年前にセルフ・キャリアドックを受講しました。普段なかなか考えることが無かった自分自身の未来や、家族との在り方について、立ち止まって考える良いきっかけになりました。

A2 受講した当時は複数店舗のマネジメント職でしたが、その後営業現場の店長職に復帰となりました。以前はあまり考えることがなかった部下のキャリアにも目を向け、一緒に考えるようになりました。

A3 特にマネジメントに関するスキルは、地域社会との関わりに役立てたいと考えています。将来に関しては現場の最前線から離れた時に、後輩の良き相談相手になりたいです。

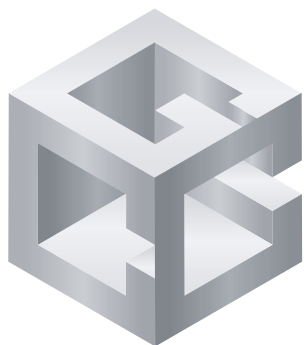


営業部 アシスタントマネジャー
晴山 美実子

A1 人生大学を受講し、キャリアは人生全てだと学びました。ここ数年 WLB が上手く取れず迷っていましたが、研修で仕事や健康、金銭面から自身がどうありたいかを考え、仲間と共有することで変化の契機となりました。

A2 目標達成には「休日の過ごし方が鍵」と読書からも学び、【勉強・交際・家事・休養】の4つに分類し計画して時間を過ごせるようになりました。また、身体の資本の健康的な食事作りにも努められるようになりました。

A3 自身の変革のきっかけをいただきとても感謝しています。今後は憧れられる母であり、家族であり、従業員であるよう、周囲の【影響の輪】へ能動的に行動して生き生きしたキャリアを送り続けます。



グッドキャリア企業アワード2024 イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

株式会社デンソー

DENSO

Crafting the Core

評価の ポイント

年2回のサーベイを通じて社員のキャリア実感を可視化し
フィードバックすることで、キャリア支援施策のPDCAに活用、
キャリア実現を実感する社員の増加につながっている

【 経営者からのメッセージ 】

環境と安心の社会課題解決に向け
「実現力のプロフェッショナル集団」
を目指し、自律的なキャリア形成に取り
組んでいます。受賞を励みに、今
後も社員の挑戦と成長を後押しする
施策拡充・風土づくりに邁進します。



総務・人事本部
副本部長
原 雄介

企業概要

事業概要：自動車技術、システム・製品事業
業 種：輸送用機械器具製造業
所 在 地：愛知県刈谷市

従業員数：54,292 人（男性 44,797 人 /
女性 9,495 人、うち非正規雇
用 5,484 人）

平均年齢：44.7 歳
創 業 年：1949 年

キャリア形成支援担当者紹介

キャリア形成支援の取組をして良かったこと

会社の制度や機会を活用し、自分のキャリアを
自律的に考え、行動している社員が増えてきて
いること。



人事企画部 制度企画室
担当係長
長瀬 佑介
担当年数：4 年

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

キャリア実現という目に見えにくい状態をデータ
で可視化し、施策のPDCAに繋げる仕組みづく
り。



人事企画部 制度企画室
担当
杉浦 秋彦
担当年数：2 年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

自動車産業は転換期を迎え、事業の変革が必須です。変革が進む中、社員に必要な能力やスキルは変化し、キャリアの視界も不透明になっています。当社は、キャリアは「会社が社員に用意するもの」という旧来の考え方を改め、「個人の幸せと組織の大義の実現・両立を図ること」と定めました。社員が自律的にキャリアを考え、会社も社員のキャリア実現の舞台を用意すべく、様々なキャリア支援施策に取り組んでいます。

具体的な取組

多様なキャリア実現支援の施策とデータによるPDCA

当社では、社員のキャリア実現を支援するために多様な施策を展開しています。例えば、上司と部下と一緒にキャリアデザインを考える制度、キャリア相談室、自己学習支援、リスキングに関する制度、社内外の別の仕事に挑戦できる制度等、沢山の制度があります。また、社員のキャリア実現の「実感」をはじめ、各施策の状況をサーベイ等のデータを通じて収集し、現状の可視化を行っています。可視化されたデータは、ダッシュボードのテクノロジーを通じて上司や研修を受けた社員にフィードバックしています。社員のキャリア実現に向けて、様々な場面でデータが活用されながらアクションの企画や改善が行われています。



▲フィードバックされたデータの例

取組の効果

社員のキャリア実現「実感」の着実な増加

2021年より、全社員向けのサーベイを実施し、キャリア実現の「実感」について回答を得ています。肯定的な実感がある社員の割合は年々増えており、2021年から25pt以上も増加しました。キャリア相談の件数も昨対比で3倍以上増え、また、社内でキャリアについて考えるイベントも自発的に企画されています。「実感」の増加に加え、社内でキャリアについて自ら考え、行動する機運が高まってきています。

今後の課題と展望

社員一人一人の多様なキャリアに寄り添う支援への挑戦

キャリアは、千人いれば千通りの実現パターンがあり、一人一人のキャリア実現を支援する施策の充実が重要です。データを通じたPDCAを元に、既存施策の進化は勿論、社員の意欲に応える新たな施策の企画を進めます。社員のキャリア実現の「実感」を引き続き大事にしながら、今後はその「行動」や「結果」のデータにも注目し、各取り組みにフィードバックすることで、一人一人がキャリア実現を目指す仕組み作りに挑戦します。

社員の声



先端技術研究所
千田 樹絵子

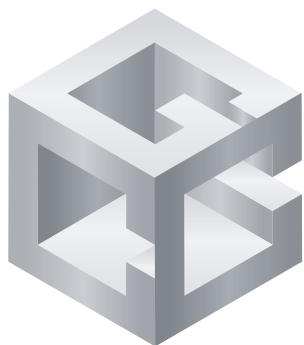
- Q1** 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？
- Q2** その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
- Q3** 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは？

- A1** 生産技術の経験を積む中で、製造業の成長のためには事業企画から製造段階までを一貫して検討することが重要だと感じ、これまで関わったことのない事業開発を学ぶ機会を得るために社外出向制度への挑戦を決意しました。
- A2** 出向先のベンチャーキャピタルで投資業務や複数の企業の事業開発に関わりました。企業が主催した製品やアプリの体験会に参加し、そこでは私たちのチームの仮説やイメージが顧客の求めていることのアズを実際に実感できました。
- A3** 私たちの事業はモビリティ利用者のニーズや可能性に着目し、先回りの開発が不可欠です。出向中の経験を活かし、顧客が誰か、そのニーズは何かを意識しながらより良いプロダクトの創造のために努力を続けてまいります。



エレクトロニクス機器
製造1部
祖父江 仁志

- A1** データ活用へのプロに向けたキャリア進展・スキルアップに向けて、データ分析の実践経験を積みたいと考えておりました。そこで、他部門のデジタル関連業務に自らの意思で挑戦するデジタル越境チャレンジ制度に挑みました。
- A2** この制度を通じて、他の製造部門のプロジェクトに参画し、データ分析を活用した製品の品質向上に取り組みました。その結果、スキルの向上に加え、同じ課題を持つ他部門のメンバーとも繋がることができました。
- A3** この経験を通じて得たスキルは、モノづくりの品質向上に活かしていきます。また、現在自身が実施している勉強会を通じて、仲間を増やししながら、DX推進をより一層加速させていきたいと考えております。



グッドキャリア企業アワード2024 イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

株式会社日本エー・エム・シー



評価の ポイント

製造業の主軸となる技能職種のための施策に加え、事務系職種も含めキャリアパスについて考えることを支援する取組を展開することにより、自発的なキャリア形成を促進

【 経営者からのメッセージ 】

当社のキャリア形成支援の取組を評価いただき、大変嬉しく思います。今後も社は「品質（人の質）は最大の宝である」のもと、社員一人一人のキャリア形成を支援し、働きやすく働きがいのある企業を目指してまいります。



代表取締役
社長執行役員
北川 浩文

企業概要

事業概要：高圧配管用継ぎ手の製造・販売
業 種：金属製品製造業
所 在 地：福井県福井市

従業員数：185人(男性141人/女性44人、
うち非正規雇用41人)
平均年齢：41歳
創 業 年：1963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

若手・中堅社員の自律的なキャリア形成の取組が、他の社員のキャリア形成にも拡がり始めていること。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

これまでの会社主導の受動的なキャリア形成から、社員の自律的なキャリア形成を進めることの必要性について理解を促すこと。



総務部
取締役 専務執行役員
総務部長
高橋 永
担当年数：12年

総務部総務課
課長
平瀬 布美代
担当年数：12年

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

弊社は以前より技能委員会による技能向上活動等、製造業の主軸となる技能職種のための施策を重点的に取り組んできました。また、キャリアパスに悩んでいた事務系職種の中堅女性社員のために、2021年3月より外部キャリアコンサルタントによる「エンカレッジプログラム」を開始しました。これをきっかけに外部キャリアコンサルタントを活用した「キャリアコンルーム」を設置し、全ての社員を対象にキャリア形成を支援しています。

具体的な取組

「エンカレッジプログラム」によるキャリア形成支援

キャリアパスに悩む事務系職種の中堅女性社員向けに、2021年3月より外部キャリアコンサルタントによる「エンカレッジプログラム」を開始しました。第1期受講生は、キャリアコンサルティング面談を通じて自己のキャリアパスを見つめ、仕事観を明確にすること、管理職へのインタビューでキャリアビジョンを具体化すること、セミナー運営を通じて巻き込む力を養うことに取り組みました。現在は第2期受講生が新入社員・内定者研修やインターンシップの企画運営、目標達成ノートを活用した目標設定や戦略の立て方、モチベーション維持の手法を身につける取組を行っています。



▲エンカレッジプログラム



▲キャリアコンルームちらし

取組の効果

「キャリアコンルーム」設置によるキャリア自律促進

「エンカレッジプログラム」第1期受講生の発案により、外部キャリアコンサルタントによる多様なキャリア研修とキャリアコンサルティング面談を提供する「キャリアコンルーム」を設置しました。ワーク・ライフ・バランスに関する相談も可能な為、社員が自らのキャリアについて主体的に考える場となっています。これにより、自らのキャリアに責任を持ち、キャリア形成に積極的に取り組む社員が増加しています。

今後の課題と展望

能力開発・キャリア形成等に資する人事評価制度の確立

当社の人事評価制度において、特に事務系職種に対する評価内容と基準が不明瞭であるため、社員が能力開発やキャリア形成に向けた目標を設定しづらいという課題があります。今後は、能力開発やキャリア形成に関する評価内容と基準を明確化するとともに、成果評価と能力評価のバランスを見直すことで、社員のキャリア自律を促す人事評価制度の確立を目指し、より一層キャリア形成支援に取り組んでいきます。

社員の声

Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?

Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは?

Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



営業部技術営業課
中島 安曇

A1 エンカレッジプログラムでのキャリアコンサルティングがきっかけで、前向きに自分のキャリアを考えるようになりました。その後も数回受けることで、定期的にキャリアを振り返る機会の重要性を実感しました。

A2 エンカレッジプログラムを通じて、自分で考え行動する経験が自信につながりました。この経験を他の社員にも実感してほしいと思い、2期生への引継ぎやキャリアコンルームの立ち上げに取り組んでいます。

A3 先輩方のように、私も2期生を含む次世代のメンターとして、困ったときに相談できる存在でありたいです。また、仕事や私生活で新しい挑戦の楽しさを忘れずに過ごしたいです。

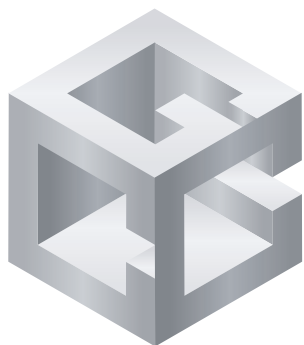


総務部総務課
松井 祐樹

A1 入社後の人事面談が最初のきっかけでした。人事・採用業務を希望していましたが、「自社理解を深めるために営業を経験してほしい」とアドバイスを受けました。この面談を通じて、キャリアを真剣に考える道筋が示されました。

A2 営業職で7年の経験を積み、今年から希望していた総務部に配属されました。営業と採用には共通の知識・スキルが多く、今だからこそ楽しめる仕事だと感じています。

A3 採用では、営業経験を活かして自社の魅力を伝え、共に成長できる仲間を集めたいです。また、入社する後輩がやりがいを持って働けるよう、キャリア形成支援にも力を入れます。



グッドキャリア企業アワード2024 イノベーション賞

厚生労働省人材開発統括官表彰

株式会社ビジョン・コンサルティング



評価の ポイント

社員のキャリアビジョンを踏まえた配属、ジョブローテーションによる多様な業務の経験、メンターやカウンセラーの配置などによりキャリアを考える機会を提供

【 経営者からのメッセージ 】

この度は「イノベーション賞」を受賞でき、嬉しく思っております。今後も全社員が最高のパフォーマンスを発揮できるよう、「顧客に期待以上の価値を、社員には最大の成長を」という目標を掲げ、キャリア支援に取り組めます。



執行役員
石井 千春

企業概要

事業概要: 戦略コンサルティング、業務コンサルティング、ITコンサルティング、システムインテグレーション、新規事業開発
業 種: 専門サービス業（他に分類されないもの）

所 在 地: 東京都港区
従業員数: 1,066 人（男性 886 人 / 女性 180 人、うち非正規雇用 230 人）
平均年齢: 32.8 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

各種取組が社員の成長に繋がり、また社員の成長が会社の成長に直結する好循環を実感できていること。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

取組や制度が、常に「社員が心底納得し、且つ満足できるもの」であるよう制定・ブラッシュアップすること。



人事労務部
事業推進担当
齋藤 麻友子
担当年数：4 年半

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

代表メッセージ『社員の成長無くして、会社の成長無し』の下、創業当初から社員のキャリア支援を会社の成長戦略の一つと位置づけてきました。そして「全社員が毎年成長し、毎年昇給する」ことを使命とし、人を育てる方針を貫いています。

業界では珍しい「プール制の導入^(※)」や、業界の悪しき習慣を変革し All Up できるよう「カウンセラー制度の導入」、Vision Method に基づく研修の実施等に取り組んできました。

(※) 一般的なファームは業界・ソリューションが固定化されやすい一方で、ビジョン・コンサルティングは、プロジェクトベースで業界、業務内容、コンサルティングフェーズを変えられます。

具体的な取組

Vision Method = 全体育成×個別育成研修

○社内トップレベルのスペシャリストによる研修

「最良の教師は社内にいる」という考え方にに基づき、全研修外部講師に頼らず、各分野の社内トップレベルのスペシャリストが講師を務めます。現場の今を知る講師による新鮮な情報を活用することで、実務で直接活かせる研修となっています。

○レベル別、身に付けるべきスキルに合わせた研修

社員のスキルを効果的に向上させるため、一人一人のレベルやスキルに合わせて研修を実施しています。

○フィードバックによる深い学びができる研修

研修では実務課題に取り組み、講師からフィードバックを受けます。フィードバックを受けて課題に取り組むことで、学んだ内容を深く吸収できます。



▲ Vision Method に基づく独自の研修を受講する様子



▲研修体系

取組の効果

教えることで教わる～研修講師・受講者共に成長～

研修満足度は 99.9% に達しました。

また、ビジョン・コンサルティングでは「教えることで教わる」文化が根付いており、受講者だけでなく、研修講師も新たな気づきを発見することで、全社員が成長できる機会づくりに成功しました。

また、受講者は研修で新たなスキルを身に付け、「プール制」を活かすことで、キャリア形成のために、他企業への転職や他部門への異動をせずとも、自身の希望する業界や領域に挑戦できています。

今後の課題と展望

グループ会社のノウハウを活かし、キャリア支援強化

今後も継続して研修制度のブラッシュアップ等に取り組んでいく予定です。また、弊社は特にキャリア支援に注力しており、新規事業でもキャリア支援に取り組んできました。現在は、新規事業を法人化しグループ会社「ビジョン・キャリア」を立ち上げ、社内に留まらないキャリア支援を行っています。

今後は、ビジョン・キャリアで蓄積したノウハウを弊社に取り入れ、グループ全体でキャリア支援をより強化していきます。

社員の声

Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは?

Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは?

Q3 築いたスキルを今後どう活かしていくか、または将来ありたい姿とは?



コンサルティング部・プリンシパル
佐々木 太郎

A1 VC の「プール制度」と「クリアな人事制度」は、私にとってキャリアの転機となりました。業界未経験で入社した私も、実力と成果に基づいた評価制度のおかげで、未経験領域への挑戦と成長の機会を得られました。

A2 自動車業界の DX 戦略策定を推進し、スキルと新たな知識を融合して成果を上げました。さらに、入社 1 年未満で人事担当役員に任命され、貴重な経験を通じて成長を実感しました。

A3 金融機関の生成 AI 導入案件で最新技術を活かし、課題解決に取り組んでいます。お客様に貢献しつつ、VC の「イノベーションで世界をより良くする」というビジョンの実現を牽引したいと考えています。

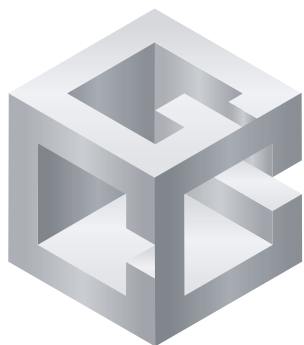


コンサルティング部・アソシエイトプリンシパル
岡本 恵理子

A1 社内の研修講師やカウンセラーを担当し、海外経験や高度な IT 技術を持つ若手社員と接する中で、自分自身も新技術の習得やニューノーマルな考え方へアップデートが必要だと感じています。

A2 機械学習・ディープラーニングに関する講座を受講して資格を取得したり、カウンセラー仲間や若手社員の早期育成のため、定期的に情報交換を行い、課題解決や新しい考え方への理解など、取組を進めています。

A3 様々な変化に適応し、顧客に価値あるパフォーマンスを発揮するため、年齢 / 性別 / 経歴などに関係なく、主体的かつ継続的に学び続けられるヒト・組織でありたいと考えています。



グッドキャリア企業アワード2024 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 Massive Act



評価の ポイント

小規模企業ならではの強みを活かした全社員での経営戦略の共有、
一人ひとりのニーズに寄り添ったキャリア支援で従業員のキャリア形成と
企業の発展を両立

【 経営者からのメッセージ 】

この度の受賞誠に光栄に思います。
過去の失敗から、企業価値の源泉は
「人」だと学びました。小規模組織
だからこそ一人一人に真摯に向き合
い、実践知を社会に還元し、日本の
人材資本経営の一助となれば幸い
です。



代表取締役
高萩 遼介

企業概要

事業概要：・デジタルマーケティング支援
事業
・DX 導入 / コンサルティング /
アドバイザー事業
・グロースマーケティング事業
・マーケティングオペレーション
構築支援事業

業 種：情報サービス業
所 在 地：東京都港区
従業員数：9人（男性5人 / 女性4人、
うち非正規雇用0人）
平均年齢：33 歳
創 業 年：2017 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

少人数組織だからこそ、一人一人の成長が組織全体に好影響
を与え、主体性をもって活躍できる社員が増えたことで好循
環が生まれました。

キャリア形成支援の取組で苦労したこと

取組・制度の形骸化を防ぐため、PDCA サイクルを徹底し、定
期的なトラッキングと MTG を行うことで実効性のある支援体制
を構築できました。



CEO office
マネージャー
金田 渚
担当年数：2 年半

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

弊社代表が Massive Act 設立以前に創業した別会社での失敗経験を踏まえ、従業員のキャリア支援の重要性を痛感したことがきっかけです。この経験から、人材の成長なくして組織の持続的な発展はないという強い信念のもと、従業員一人一人の成長を支援するメンバードリブンな経営を実践しています。会社を運営するうえで大事にしている要素である、やりがい・待遇・環境を実現するため、様々な取組を行っています。

具体的な取組

キャリア支援で組織を育てる、少数精鋭の成長戦略

弊社では、従業員数9人という小規模企業の強みを活かし、従業員一人一人に寄り添ったキャリア支援を経営の中核に据えています。全従業員が参加する月次会議では、経営方針等の周知を行い、代表と従業員との月次1on1では、個々のキャリアプランについて丁寧な対話を重ねています。また、社内ポータルサイトを活用し、経営方針や戦略の共有を徹底することで、組織ビジョンの浸透を図っています。さらに、各従業員の成長段階や志向性に合わせて業務をカスタマイズすることで、日常の業務遂行そのものが能力開発につながる仕組みを構築しています。この継続的な取り組みにより、従業員一人一人の着実な成長と組織全体の発展を同時に実現しています。



▲戦略議論 MTG



▲業務効率化議論



▲代表との月次1on1



▲社内ポータルサイト

取組の効果

キャリア開発による組織と個人の価値向上の実現

様々な取組の結果、従業員一人一人が自身のキャリアを明確に言語化し、具体的な目標と行動計画の策定が可能となりました。その結果、業務への能動的な取り組みが増加したことで個人の市場価値と業務貢献度の向上につながり、年平均昇給率115%を達成することができました。さらに、経営側と従業員の認識が共通化され、納得感を持って業務に臨める環境が整い、組織のサービス品質向上という好循環を実現できています。

今後の課題と展望

チーム力強化に向けた従業員同士の交流活性化

組織の一体感を高め、共通の価値観と目標を醸成するため、社外レクリエーションの更なる充実を図りたいと考えています。これまでも複数回のイベント実施実績がありますが、より頻繁な機会創出を通じて、メンバー間の信頼関係構築や相互理解を深めることで、チームワークの強化と組織パフォーマンスの向上を目指します。業務外での従業員間の交流を通じて、職場を超えた絆づくりを促進していき、さらなる発展を目指します。

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?



デジタルソリューションDiv.
佐藤 伸哉

A1

第一子の誕生をきっかけに自分自身とチームの生産性向上をより意識するようになり、自らのスキルをどう会社に活かすかを考えるきっかけとなりました。

A2

業務のマニュアル化や自動化の推進に取り組みました。自分が直接関与していない業務の棚卸しや生産性向上にも取り組むことで、会社にとってより価値の高い仕事にリソースが割けるようになりました。

A3

業務効率化のノウハウを活かし、専門人材の育成と生産性向上に注力したいと考えています。新しいツールや手法を積極的に取り入れ、組織の働き方改革をけん引する存在を目指します。



コーポレートマネジメントDiv.
吉田 千奈美

A1

業界未経験で入社し右も左もわからない状態でしたが、上司からの丁寧なフィードバックとアウトプット機会を通じて、自分の強みと課題を明確にすることができました。それまで漠然としていた自身のキャリアを具体的に描けるようになりました。

A2

定期的な面談やアウトプット機会を通じて、自身の成長や課題を体系的に振り返り、具体的な改善アクションを設定・実行してきました。また、業務に関連する専門スキルと資格の習得に注力した結果、業務の質が着実に向上していることを実感しています。

A3

これまでに習得したスキルを活かし、学びと知見の共有を継続的に実践していきます。また、新たな課題に対しても積極的にチャレンジし、組織の成長に寄与できる人材として、さらなる価値創出を目指します。

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、働く人一人一人が、それぞれの働き場で能力を高め、能力を発揮し、豊かなキャリアを積むことが必要です。企業にはそれを支援することが求められますが、何を、どのように取り組めばいいのかが難しいことです。この課題にかかんに挑戦し、素晴らしい成果をあげた企業を表彰するのがグッドキャリア企業アワードですが、表彰を

通してモデルとなる取組事例を広く紹介することもアワードの大切な役割です。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、この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

グッドキャリア企業アワード2022 大賞

トラスコ中山株式会社



組織を活性化する「ジョブローテーション」に加え、社員が自律的にキャリアを描けるよう支援する「希望部署を会社に伝える制度」を設け、多様な働き方のニーズに対応しています。今後も「安心してやりがいを持って働ける」そして「気がつけば定年まで働いていた」を実現する環境づくりを進めてまいります。

グッドキャリア企業アワード2022 イノベーション賞

西部ガス絆結株式会社



受賞により、社員たちが自分たちの働き方に確信を持ち、自信をもってさらにイキイキと働いてくれるようになりました。障がいのある有無に関係なく苦手を補い合う働き方は健康経営や人的資本経営においてヒントになる働き方だと感じています。グループ内外に発信し、より良い社会づくりに貢献したいと思っています。

過去受賞企業一覧



企業名	所在地
令和4年度	
株式会社イデックスビジネスサービス	福岡県福岡市
えびの電子工業株式会社	宮崎県えびの市
トラスコ中山株式会社	東京都港区
株式会社ナンゴー	京都府宇治市
雪印メグミルク株式会社	東京都新宿区
令和2年度	
株式会社JTB	東京都品川区
TIS株式会社	東京都新宿区
万協製薬株式会社	三重県多気郡
SW5スマイル株式会社	三重県津市
令和元年度	
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
S C S K 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



企業名	所在地
令和4年度	
NTTコミュニケーションズ株式会社	東京都千代田区
コカ・コーラボトラーズジャパンビジネスサービス株式会社	東京都港区
西部ガス絆結株式会社	福岡県春日市
株式会社ダイムワカイ	京都府京都市
トゥモローゲート株式会社	大阪府大阪市
社会福祉法人平鹿悠真会	秋田県横手市
富士通株式会社	東京都港区
明治安田生命保険相互会社	東京都千代田区
ヤフー株式会社	東京都千代田区
株式会社洛北義肢	京都府京都市
LAPRAS 株式会社	東京都品川区
令和2年度	
株式会社三井住友銀行	東京都千代田区
ボストン・サイエンティフィック ジャパン株式会社	東京都中野区
エヌ・ティ・ティ・アドバンステクノロジ株式会社	神奈川県川崎市
株式会社はたらクリエイト	長野県上田市・佐久市
医療法人社団恵正会	広島県広島市
令和元年度	
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

※企業名、所在地は受賞当時のものです。

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。

「キャリアコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム）」でキャリアコンサルタントを探することができるほか、「キャリア形成・リスキリング推進事業」では、個人に対してキャリアコンサルティングを実施するとともに、セルフ・キャリアドックの導入などの企業の取組に対してキャリアコンサルタントによる支援を行っています。

詳しくは、厚生労働省「キャリアコンサルティング・キャリアコンサルタント」ページをご覧ください。



人材開発支援助成金

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教育訓練休暇制度等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

働く人の主体的な能力開発の取組を支援するため、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、修了した場合に、その費用の一部を「教育訓練給付」としてご本人に支給されます。

対象となる教育訓練は、中長期的なキャリア形成に資する「専門実践教育訓練」、速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資する「特定一般教育訓練」、雇用の安定・就職の促進に資する「一般教育訓練」の3種類があり、それぞれ給付率などが異なります。

詳しくは、厚生労働省「教育訓練給付制度」ページをご覧ください。



職場における学び・学び直し促進ガイドライン

労使が協働し、効果的にリスキリングに取り組んでいくための「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を令和4年に策定し、基本的な考え方や具体的な取組例を整理しているほか、別冊では各省庁の公的支援策も掲載しています。また、ガイドラインの更なる周知を図るため、特設サイトを開設し、シンポジウムの開催情報や企業事例、ガイドライン解説動画、公的支援策診断コンテンツなどを掲載しています。

詳しくは、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン特設サイト」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。ぜひご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/career-award/>



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。



Good Career Company Award 2024

