グッドキャリア企業アワード2019

大賞受賞

［厚生労働大臣表彰］

株式会社ミツイ

MITSUI

評価のポイント

ダイバーシティをかかげた多様な働き方と自律的なキャリア形成支援

経営者からのメッセージ

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

代表取締役社長
金沢 和樹

企業概要

●事業概要：福祉事業（保育、障がい児／障がい者向け事業、高齢者向け事業、コンサル事業）
●業　　種：老人福祉・介護事業
●所 在 地：宮城県仙台市
●従業員数：145人（男性42人／女性103人、うち非正規雇用45人）
●平均年齢：41.9歳
●創 業 年：2014年

キャリア形成支援担当者紹介

［キャリア形成支援の取組をして良かったこと］

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

［キャリア形成支援の取組で苦労したこと］

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

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

ソーシャルサポート事業部
ゼネラルマネージャー
佐藤 大介
担当年数：2年

コンサル事業本部
ゼネラルマネージャー
佐久間 司
担当年数：2年

株式会社ミツイの具体的な3つの取組

取組をはじめたきっかけとこれまでの経緯

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

1 多様な人財を活用し、創意工夫を凝らした社内研修の実施

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

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

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

3 ダイバーシティをとことん追求する、「今までの当たり前」への挑戦

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

取組の効果について

「多様な社員の満足度向上」がキャリアアップの実現につながる

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

1 前述の取組❶の効果について
「相手の立場に立った伝え方」と「20～30代が見通しを持って安心して働ける環境づくり」

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

2 前述の取組❷の効果について
「キャリアの見える化」による働きがいと永く働き続けられるサポート体制

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

3 前述の取組❸の効果について
「まずはやってみる！」という企業風土の醸成

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

今後の課題と展望

地方にも働きがいがあり、キャリアアップ出来る会社はまだまだある!!

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

社員の声

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

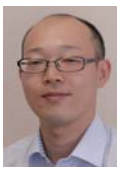
りっきーぱーく
保育園
あすと長町
園長
今泉 紗由理

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

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

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

◆◆◆◆



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

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

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

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

就労移行支援
「Rickeyクルーズ
仙台青葉通」
センター長
泉　智佳

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

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

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

◆◆◆◆

介護付有料
老人ホーム
「暖暖の里仙台南」
所長
渡邉　淳

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

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

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

グッドキャリア企業アワード2019

イノベーション賞

［厚生労働省人材開発統括官表彰］

日本電産株式会社

Nidec
All for dreams

評価のポイント

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

経営者からのメッセージ

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

専務執行役員
渡邊　剛

企業概要

●事業概要：精密小型モータ、車載及び家電・商業・産業用モータ、機器装置、電子・光学部品、その他の開発・製造・販売
●業　　種：電子部品製造業
●所 在 地：京都府京都市
●従業員数：2,794人（男性2,225人/女性569人、うち非正規雇用138人）
●平均年齢：39歳
●創 業 年：1973年

キャリア形成支援担当者紹介

［キャリア形成支援の取組をして良かったこと］
制度を利用して活躍する社員が増えたことや、社員自身が自律的にキャリアを考える文化が醸成されつつあること。

［キャリア形成支援の取組で苦労したこと］
新規制度や教育プログラムの導入の際に社員の理解・協力を得ながら浸透させていくのに時間がかかったこと。

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

取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

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

具体的な取組

グローバル人材育成とキャリア教育支援

●グローバル人材育成

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

●キャリア教育支援

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

今後の課題と展望

一人ひとりが夢を実現できるキャリア支援を

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

取組の効果

学びを成長に。未来のリーダー人材を育成

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

社員の声

Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ（制度・出来事など）とは？
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
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？

日本電産（大連）有限公司
総経理
五十嵐 一嗣

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

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

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

◆◆◆◆

営業支援部
課長
秋山 真名美

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

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

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

グッドキャリア企業アワード2019

イノベーション賞

［厚生労働省人材開発統括官表彰］

服部農園有限会社

HATTORI

評価のポイント

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

経営者からのメッセージ

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

代表取締役
服部　忠

企業概要

●事業概要：農産物の生産及び販売
●業　　種：農業
●所 在 地：愛知県丹羽郡
●従業員数：15名(男性9名／女性6人うち非正規雇用6人)
●平均年齢：28歳
●創 業 年：創業1960年(法人化1999年)

キャリア形成支援担当者紹介

［キャリア形成支援の取組をして良かったこと］
最初は「自分が変わること」へ大きな抵抗があった職員たちでしたが、互いに教え合い学び合うことで意識が変わり自身の可能性を信じるようになってくれたことです。

［キャリア形成支援の取組で苦労したこと］
思い浮かびません。彼らは地味な努力や継続が必要なことにも懸命に取り組んでくれました。その姿に、こちらが突き動かされた程でした。

人事・総務部
服部 都史子
担当年数：4年

取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

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

具体的な取組

誰もがリーダー！ 共に学ぶ環境づくりで成長をサポート

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

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

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

農業分野にとどまらず、人材育成研修の受講や経営継承、独立就農も視野にいれ経営研修も行っています。
「農の雇用事業」を活用し、若手社員と中堅社員が組むブラザーシスター制を展開。指導力や技術力の向上を目指しています。

今後の課題と展望

多様な働き方を認め必要とされ働く環境の実現を目指して

古くから何千年も継承されてきた農業は多様な働き方ができ、どの世代でも活躍することのできる仕事です。シニア世代や子育て中の女性にも活躍の場を創出し、引き続き誰もが必要とされ働く環境づくりに力を入れていきたいです。
その基礎となるのが経営理念であり、ここ数年の取り組みから、全ての職員にキャリア支援は必要だと実感しました。農業を通じて様々な世代が関わり時代に合わせて柔軟に対応していきたいです。

取組の効果

社員教育の基礎を一本化、教え合い学びあう文化の実現

社員教育の基礎を一本化し、全員が同じ教育を受けたことにより、仕事における価値基準を一にすることができました。弊社の教育は「自分ができる」ことを目標としておらず、「教えた人ができる様になる」ことを目標としているため、研修の報告や感想文の提出を通してアウトプットし、繰り返し挑戦する粘り強さが生まれました。互いに教え合い学ぶことで業務の中でもサポート体制が整い残業時間の削減、繁忙期にも休みが取れる体制が整いました。職員が主体となり職場体験の受け入れや、研修のアシスタントを務めるなど精力的に取り組む姿が見られます。

社員の声

Q1 自身のキャリアを考えるきっかけ(制度・出来事など)とは？
Q2 その後、取り組まれたことや起こった変化とは？
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？

作業統括部長
水稲部門主任
高須　輝

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

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

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

◆◆◆◆

生産・品質管理部
主任
森井 和幸

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

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

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

グッドキャリア企業アワード2019

イノベーション賞

［厚生労働省人材開発統括官表彰］

三井住友海上火災保険株式会社

立ちどまらない保険。

MS&AD 三井住友海上

評価のポイント

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

経営者からのメッセージ

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

取締役社長
原　典之

企業概要

●事業概要：金融業・保険業
●業　　種：損害保険業
●所 在 地：東京都千代田区
●従業員数：21,922名
（正社員15,564名、非正規雇用社員6,358名）
●平均年齢：40.7歳
●創 業 年：1893年

キャリア形成支援担当者紹介

［キャリア形成支援の取組をして良かったこと］
キャリア研修などの後に「少し元気になりました」とほほ笑んでくださる方が、着実に増えてきたことです。

［キャリア形成支援の取組で苦労したこと］
「キャリアビジョンがうまく描けない」という声も聞きます。少しでも役に立つツール作りに知恵を絞っています。

人事部 能力開発チーム
髙﨑 隆浩
担当年数：7年

取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

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

具体的な取組

上司部下間の「キャリア対話」を全職場で実施

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

今後の課題と展望

心理的安全性のあるチームづくりを目指した取組

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

取組の効果

上司が部下のキャリアビジョン実現をサポート

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

社員の声

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

東京自動車
営業第二部
第四課
永島 祐子

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

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

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

◆◆◆◆

東京自動車
営業第二部
第四課
森川 美沙

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

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

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