

グッドキャリア企業アワード2017

# 大賞受賞

[厚生労働大臣表彰]

## オムロン太陽株式会社



### 【評価のポイント】

### 障がいの有無に関わらず個々に寄り添った成長の支援

#### 経営者からのメッセージ

当社が取り組んでいるダイバーシティ&インクルージョンの牽引を目指した取組が高く評価されたことを喜び、心より感謝いたします。今後も全従業員が自己理解の上で、互いをしっかり見つめ合い、そしてさらに互いを磨き合うことができるように心のサポートを続けて参ります。

代表取締役社長  
大前 浩一



#### 企業概要

- 事業概要：リレーソケット、各種スイッチなど電子部品の製造
- 業種：電気機械器具製造業
- 所在地：大分県別府市
- 従業員数：64人（男性46人/女性18人、うち非正規雇用9人）
- 平均年齢：42.2歳
- 創業年：1972年

#### キャリア形成支援担当者紹介

【キャリア形成支援の取組をして良かったこと】  
従業員のモチベーションの向上が感じられたこと。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】  
「絵に描いた餅」や「独りよがり」にならないように、当社従業員にとって良いものを作り、そして運用すること。

総務グループ  
なかの めぐみ  
中野 恵美  
担当年数：4年



## オムロン太陽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

「人的基盤の構築」を2020年に向けた中期ビジョンの重点目標の一つに位置づけ、更にオムロンの企業理念の一つである「人間性の尊重」のもと、働きがいを感じて長く働いてもらいたい思いから取組を始めました。その内容は、これも企業理念である「ソーシャルニーズの創造」のニーズを当社従業員のニーズと捉え、障がいのある人の育成や有期契約社員の無期契約化などに着手し、特例子会社である当社の状況に合せた制度の構築に努めました。

### 1 障がいの有無に関わらずすべての従業員に同じ研修の機会を提供

階層別やビジネススキル強化のための研修は、社員等級に応じたオムロンの教育システムを導入していますが、数年前は自社がそのレベルに到達していないことに気づき、レベルに合った独自の研修をつくり、実施して底上げを図りました。この結果、現在はオムロンの教育システムにて受講できる研修が多くなりました。

そして研修に際して、障がいの有無に関わらず同じ制度にてキャリアアップできるための取組として、障がいの特性上進捗の遅れがある場合などは、それを補う筆談や従業員による手話でのサポートをするなど、その人の育成タイミングを逃さないように支援をしています。これにより個人の適性を重視した無理のないキャリアアップが可能となりました。また、「ひとづくり研修」（障がい特性の説明、傾聴、アサーション、手話など）を管理職を含めた全階層にて実施することで、障がい特性を理解して協働することを推進しています。



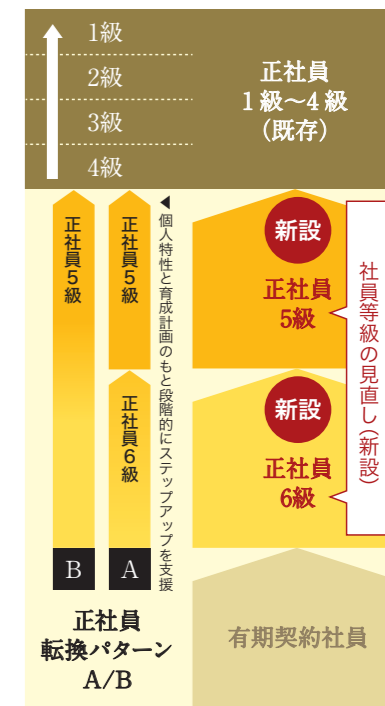
### 2 従業員の障がいの状態やレベルに合わせた社員等級を新設

有期契約社員の正社員への転換について前倒した取組を2013年より実施し、既に6名を正社員に転換しました（うち障がいのある者：2名、派遣社員：1名）。

しかし、障がいの特性上、既存の社員等級からのスタートでは要求レベルが高くなる者がいたことから、障がいの状態やレベルに合せた2つの等級を新設しました。

### 3 職能要件書を整備し、資格取得奨励金制度を導入

自身の階層に応じた目標の設定が出来るように「職能要件書」を整備しました。それとともに、目標設定時と年度途中、年度末に上司による面談を行い、達成状況に応じてフォローし、目標を達成できるように総務からの支援も定期的に行うこととしました。また、業務に有用な資格を自己啓発にて取得した際に奨励金を付与する制度を導入し、資格取得を推進しました。



## 取組の効果について

### 活気があふれ、多くの従業員の成長を実感

選ばれた者にだけチャンスが与えられるのではなく、障がいの有無も関係なく、全ての従業員にチャンスを与え、必要なサポートをすることで活気を感じられるようになりました。また、人材育成に関する取組がスムーズに行えるようになり、多くの者の成長が見られるようになりました。



1

前述の取組①の効果について

### 自律的な行動の促進と企業としての存在価値の向上

聴覚障がいのある者に中堅社員研修を受講させる機会を与えて、筆談や従業員による手話でのサポートをすることで自立的な行動が出来るようになり、その取組はオムロン全社（国内外）の企業理念を実践した活動発表会の発表者（手話）として参加し、ゴールド賞を受賞するという成果を出すことにまで繋がりました。そしてこの活動がオムロン他社にも影響を与えることとなり、組織を超えた交流や研修を発信する役目を担うようになり、想像以上の存在価値を高めることにも繋がりました。また、「ひとづくり研修」では障がい特性の理解が深まりつつあり、障がいのある者から「もっとわかって欲しい」という要望が出るようになり、この研修を続けていく意義を見出しています。



2

前述の取組②の効果について

### 正社員転換によるモチベーション向上

正社員に転換されたことによるモチベーションの向上や、無理なくキャリアアップができるようになったことで、従業員の家族にも将来に対する安心感を抱いてもらえるようになりました。この取組と同時に、有期契約社員で入社する者の正社員転換までの育成についても考えられるようになりました。

3

前述の取組③の効果について

### 目指す姿の明確化と資格取得の意識の高まり

「職能要件書」により、階層に応じた目標の設定が出来るようになり、目指す姿が明確になりました。

また、自己啓発による積極的な資格取得への意識が高まり、国家資格の取得にチャレンジするなど、業務に活かそうとする姿勢が見られるようになりました。

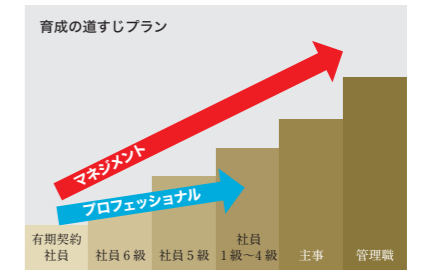


## 今後の課題と展望

### 人や状況に合わせた継続的な整備

これらの取組はこれで終わりではなく、人や状況に合わせた継続的な整備が課題です。状況の把握のためには、やはり障がい特性の理解は不可欠であり、「ひとづくり研修」を継続して実施し、教育の支援体制や協働できる職場環境の整備を進めます。

そして次世代人材の育成は必然とし、キャリアアップが難しい者にはチャンスを奪うのではなく、「プロ」としての道を進み、モチベーションの維持ができる制度の整備が必要と捉えています。



## 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？



生産管理  
グループ  
鬼塚 豊

A1 中堅社員研修に参加して勉強したことです。

A2 仕事や研修の頑張りが評価されて、昇格できました。また、その取組についてオムロン全社の発表会で発表者（手話）として参加し、ゴールド賞を受賞することができました。

A3 今後はもっと成長したいです。そして、職場のリーダーとしてチームをまとめたり、人を育てたいと考えています。



品質技術  
グループ  
吉武 泰希

A1 担当している業務の一つに、従業員が工場内にて安全に業務ができているかを調査する作業環境測定がありますが、この業務を通じて安全な職場を作るためには何をすればよいか考えるようになり、これが第一種衛生管理者の資格を取得するきっかけになりました。

A2 衛生管理者としての知識がまだ少ないため、講習会などに積極的に参加して知識の向上に努めています。また、衛生管理に関する法律や条文の改正も多いため、学習意欲が継続しています。

A3 衛生管理者としての活動はもちろんのこと、業務に有用な資格の更なる取得も目指しています。



製造グループ  
古長 健太

A1 正社員の試験があり、チャンスだと思いチャレンジしてみました。

A2 多能工化をして出来ることを増やしています。

A3 いろいろな製造ラインで活躍できるように頑張りたいです。



製造グループ  
工藤 香織

A1 私は有期契約社員で6年間、検査や半田付け作業の資格を取得して製造現場で働いていましたが、会社から正社員登用試験のお話をいただき、45歳という年齢で最後のチャンスだと考えてそれから毎日、いつもより2時間早起きをして、いろいろな勉強をして、試験に挑んで正社員になりました。このような機会を与えてくれた会社に感謝しています。

A2 正社員になって、いろんな研修に参加させてもらい、自分の仕事に関わる品質を守って行きたいと考えました。また、自身の多能工化の必要性や経験を活かして、新しく入ってきた人達に品質の重要性や作業方法を指導していくことを始めました。

A3 私は6年間検査工程に携わってきたので品質の知識を更に高めて、自分の経験をもとに製造現場だけではなく、工場全部のいろんな検査に関わっ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2017

## イノベーション賞受賞

[人材開発統括官表彰]

# 島根電工株式会社



【評価のポイント】

### 若手の成長意欲に応えるきめ細かなキャリア支援

#### 経営者からのメッセージ

これからも、社員とその家族を大切にする経営を続けながら、一人ひとりが自己実現の喜びを感じ取れるような組織文化・風土の醸成に取り組んでまいります。

代表取締役社長  
荒木 恭司



#### 企業概要

- 事業概要：電気・管・通信工事
- 業種：電気工事業
- 所在地：島根県松江市
- 従業員数：380人（男性332人/女性48人、うち非正規雇用29人）
- 平均年齢：35.5歳
- 創業年：1956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担当して良かったこと】  
関わった社員の成長や活躍を間近に見聞きできること。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】  
若年社員の思いに寄り添ったり、気づいたりするための感性が必要であること。

管理本部 教育課  
やまもと しょう  
山本 翔  
担当年数：4年



## 取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

「人財育成こそ会社発展の必須条件である」という強い信念のもと、昭和38年に中学卒の若手社員を青年高等学院の夜間授業に参加させたことから当社の社員教育が始まりました。その翌年には、年次計画に基づいた自社での若年社員研修や先輩社員による専属の指導・支援体制（B.B制度）を整備し、平成4年には認定職業能力開発校の認定を受けました。このように、人財育成を大切にしている組織文化や風土を着実に醸成・定着させ、時代や社会の変化に対応しながら現在の教育体制に至っています。

### 具体的な取組

#### 若年社員対象の宿泊集合研修や若手先輩社員による専属の指導・支援体制を整備

入社から3年間で計10回、のべ45日間の宿泊集合研修を実施しています。専門知識・技術はもちろん、経営理念の理解や規律、マナー、働く意義など人格教育を併せた総合的な学びの場となっています。また、同期が一堂につどい、良きライバルであり、支え合う仲間関係を醸成することで、より効果的な成長につながっています。

また、3年目までの若手社員全員に対し、若手先輩社員を専属の指導役・相談役=B.B（Big Brother）につけ、OJTを行っています。技術的な指導に加え、若年社員が抱える様々な不安や悩みを取り除き、公私ともに手厚い支援・フォローを行っています。



マナー講習、表情を豊かに

### 今後の課題と展望

#### 明確なキャリアデザインの作成と、より主体的で自律的な成長の促進

会社が求める社員像や期待目標を明確にしたキャリアデザインを作成し、それに沿って教育体系を整えていきます。

社員は同デザインを参考にしながら、自身のキャリアを見据え研修を受講したり、自己啓発に取り組んだりできるような、より主体的で自律的な成長を促す仕組み作りを進めていきたいと考えています。

### 取組の効果

#### 離職率の低下と若手先輩社員の成長実現

定期的な集合研修は、自分自身の働き方や目標を振り返り、今後のキャリアを見つめ直す大切な機会となっています。

若手先輩社員（B.B）が専属でOJT、支援、フォローを行うことで、若年社員は仕事に安心して取り組むことができ、離職率の低下に結びついています。

また、B.Bとなった社員にとっても、責任を持って後輩指導を行うことで、B.B自身のさらなる成長につながっています。

このように、充実した教育研修やB.B社員による指導・支援体制を積み重ねてきたことで、若年社員を「育てる」とか「支援する」といったことが、当たり前前の組織文化や風土として定着しています。

### 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？



松江営業所営業課  
池田一生

A1 10回の宿泊集合研修・同期との関わりからです。

A2 研修で同期の活躍や成長を目の当たりにし、自分自身の成長や学ぶ意欲がより一層高まりました。

A3 資格取得など自分自身も着実に成長していくとともに、後輩からも頼りにされる社員になっていきたいです。



松江営業所工務課  
班長  
泉谷祐真

A1 BBとして若年社員の指導・相談役となったことです。

A2 若年社員が安心して仕事に取り組むために指導方法や接し方について考え直しました。また、自身の技術の成長にもつながり、電気工事技能コンクールの全国大会でチャンピオンになることができました。

A3 若年社員が成長してBBとなった時、自分が見本となるような社員になっていきたいです。

グッドキャリア企業アワード2017

## イノベーション賞受賞

【人材開発統括官表彰】

# トラスコ中山株式会社

# TRUSCO®

【評価のポイント】

## 従業員主体の職掌選択制度やジョブローテーションによる自律型人材の育成

### 経営者からのメッセージ

「自覚に勝る教育なし」教育はどこまで行っても本人の自覚の問題だと思いません。自覚を持って実践する、描いたビジョンを実現する、全て本人次第であり、それが結果としてキャリアアップに繋がります。そのような人材を当社では支援し、働き続けられるフィールドを用意してきました。まだまだ道半ばではありますが、自己鍛錬した分だけ結果に繋がる企業づくり・仕事づくりをこれからも行ってまいります。この度の受賞、心より感謝いたします。ありがとうございました。

代表取締役社長  
中山 哲也



### 企業概要

- 事業概要：機械工具、物流機器、環境安全用品をはじめとしたプロツール（工業用副資材）の卸売業および自社ブランドTRUSCOの企画開発
- 業種：機械器具卸売業
- 所在地：東京都港区
- 従業員数：2,511人（男性1,262人/女性1,249人、うち非正規雇用996名）
- 平均年齢：43.4歳
- 創業年：1959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担当して良かったこと】

部門をまたぐ人事異動では、一人前に仕事をできるようになるまでに、いろいろなスキルを身につける自己鍛錬が必要です。困難を乗り越えて成長する社員を見ると、企業の底力が向上していることを実感できます。振り返れば必ずその人の、キャリアアップ・スキルアップに繋がっています。

【キャリア形成支援の取組で苦労したこと】

現在のジョブローテーションや部門をまたぐ人事異動の形が完成するまでには、多くの困難がありました。社員が理解・納得して受け入れるまでには長い時間がかかりました。困難の克服により、社員全体の能力・スキル・人間力の向上に繋がり、企業成長の原動力になっています。



総務部 人事課長 おの まさと 大谷 正人 担当年数：3年8ヶ月	経営企画部 人材開発課長 きむら たかひろ 木村 隆之 担当年数：4年1ヶ月
--	--

## 取組を始めたきっかけとこれまでの経緯

以前より職掌選択制度を導入していましたが、ジョブローテーションや人事異動に偏りがあるという現実がありました。平成19年頃より各職掌の定義を改めて社内に浸透させると共に、部門にとらわれない公平・公正な異動を実施しています。それにより「働き方は自分で選ぶ」という認識が定着し、従業員が自身の人生を見据えてライフプランを設定することに繋がっています。

### 具体的な取組

#### ① 従業員が主体的に6つの職掌から働き方を選択可能

キャリア（海外・国内）、エリア、スペシャリスト、サポート、ロジスの6つの職掌があり、オールラウンド職種か専門職種か、転居を伴う異動が可能かどうかなど働き方を自分で選択できるようになっています。キャリアアップの意欲や生活の変化により、一定基準を満たせば職掌変更をすることが可能です。

#### ② 定期的なジョブローテーション、人事異動

職種のジョブローテーションや、平均5年を目安に部門をまたいだ人事異動を行います。様々な職種を経験することにより、仕事力と思考力が上がり、広い視野を持った自律型人材の育成・創出に繋がっています。

#### ③ 従業員が事業活動の拡大に向けて「提言」できる「白紙の部屋研修」を実施

自分自身で考え続け行動する社員の育成を目的とした「白紙の部屋研修」を実施しています。会社から与える「軍資金30万円」と、「1ヶ月の時間」を使い、自分が決めたテーマについて、全て自分で考え行動し、深く研究をします。研究成果は経営会議にて提言します。



新たなプロモーションの手段を創出するために、期間限定で実店舗の運営を行いました。

### 今後の課題と展望

#### 制度・取組の正確な浸透と運用強化

当社の企業ポリシーは、従業員が「安心してやりがいを持って働ける」ことであり、非正規雇用の従業員はすべてパートタイマーです。雇用している以上は責任を持って、その従業員と家族が充実した幸せな人生を送れるように支援をしています。そこから作られた制度や取組を、従業員全員に正しく浸透させること、今よりも運用を強化していくことに、今後一層力を入れて取り組んでまいります。

### 取組の効果

#### キャリアに対する考え方の変化とイノベーションの創出

##### 取組①・②の効果

当社では責任者（ボス）は入社9年目以上で「ボスチャレンジ・コース」に立候補した社員より選ばれており、立候補する女性社員が年々増えてきています。ジョブローテーションや人事異動により男女問わず様々な部門を経験し、キャリアに対する考え方が変わってきているためと考えています。またエリアコース（転居を伴う異動なし）として入社した社員が、研修で他職掌の社員に刺激を受け、キャリアコース（転居を伴う異動あり）に職掌変更を申し出ることも増えました。成長意欲のある社員にはチャンスがあり、やりがいを持って活躍できる環境を創出しています。

##### 取組③の効果

会社を変えたい熱い思い、もっともっと良い会社になりたいという思いを持つ社員に、若手からベテランまで、社員誰でも集中して自分の研究したいテーマに取り組める機会となっています。直近の研修生からは「新たな商品プロモーションのために、原宿にアンテナショップを2週間出店」や「市場調査のため海外へ渡航」など、既成概念にないチャレンジがありました。新たな検討課題を経営会議にて提言し、独創的な事業イノベーションを生むきっかけとなっています。

### 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？



ファクトリー営業部 東部  
江戸川支店  
支店長  
富士谷 美貴

A1 父親が病気を患い、専業主婦としてやってきた母親が心機一転、必死に勉強しケアマネジャーの資格を取得したことです。女性も手に職をしっかりと持って自立する必要性を目の当たりにしました。

A2 「ボスチャレンジ・コース」に手を挙げる資格を私が得たタイミングがこの直後でした。周囲の応援や後押しもあって挑戦することを決めました。

A3 未経験なことは現部署で全てなくすこと、不足しているスキルを磨いていくことが目下の目標です。他部署での経験も重ねてマルチに活躍できる人材へ成長していきます。



eBiznes営業部  
MROサブプライ東京支店  
支店長  
高井 萌子

A1 エリア職として入社しましたが、社内の研修や会議の参加を通して、全国の同世代の社員や個性豊かな責任者と出会ったことがきっかけです。

A2 キャリア職に変更し、新しく配属された部署では毎日の仕事がかかりと変わりました。今は毎日が発見の連続で、やりがいを感じています。

A3 自ら手を挙げる者にはチャンスを与えてくれる会社なので、自分と同じような思いを持っている人に変化を与えられる人間でありたいです。今後も迷ったときは困難な道を選択できる人材へ成長していきたいです。