

グッドキャリア企業アワード 2016 受賞企業における取組概要

■ 大賞（厚生労働大臣表彰）

大賞は、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に贈られます。

※五十音順

株式会社エヌ・ティ・ティ・データ

所在地：東京都江東区 業種：情報サービス業 従業員数：11,435人

評価のポイント

「変化する時代に対応したキャリア設計支援と多様な研修による人財育成」

- ◆ 10の人財タイプ（専門性の種類）と4つのレベルを定義し、社員の目指す姿や人財タイプごとの能力開発ロードマップを提示する「プロフェッショナル GDP」を導入。各社員の現在の到達レベルを認定するとともに、社員の自律的なキャリア形成を支援。
- ◆ 社員は、目指す人財像を踏まえて自らキャリアを設計し、四半期ごとに上司と面談。これに加えて、企業が各社員に対し、年次・役職に応じた階層別研修でその時の役割や必須知識を認識させ、階層と専門性の2方向で社員のキャリア形成を長期的にフォロー。
- ◆ 多様な研修プログラム（2015年度実績：1,676件）を提供（2015年度の社員一人あたりの年間学習時間：76.6時間）するほか、人財タイプごとのコミュニティ活動により組織の枠にとられない後進育成活動を推進。

キヤノン株式会社

所在地：東京都大田区 業種：情報通信機械器具製造業 従業員数：26,360人

評価のポイント

「研修部門と相談部門の両輪による総合的なキャリア形成支援」

- ◆ 研修を主体とする人材開発部門と従業員の相談業務を主体とする部門（キャリアコンサルタント等、専任の専門家を配置）が双方から従業員のキャリア形成をサポート。
- ◆ 社員の自律的なキャリア形成と適材適所の配置の実現のため、2005年度から「キャリアマッチング制度」「キャリア形成支援面談」を実施。制度定着とともに社員の活用が増加している。2016年度からは、3～6ヶ月の能力開発と組み合わせた社内公募制度である「研修型キャリアマッチング制度」を開始。
- ◆ 階層別研修や選択研修を実施するほか、eラーニング講座の提供等、自己啓発の機会を整備。機械、電気といった5つの主要分野では、分野ごとに「技術人材育成委員会」を設置、社内有識者の声をふまえ、新入社員からリーダーに至るまで階層に応じた育成体系の構築、研修等を実施。

有限会社 COCO-LO

所在地：群馬県桐生市 業種：介護事業 従業員数：83人

評価のポイント

「介護事業者が求める人材を活かす継続的なキャリア形成と多様な働き方の実現支援」

- ◆ 毎年全社員にキャリアアップ研修を実施するとともに、社員1人1人に目標を設定。年2回の管理者面談（業務の進行状況や目標・課題の確認）、年1回の社長面談（将来の夢やキャリア目標について）を実施し、将来やりたい事などを考える機会を提供。
- ◆ 勤務形態を、正社員、準社員、パート、アルバイトから選択でき、勤務時間も柔軟に設定でき、従業員の生活状況に適した働き方が可能。全ての勤務形態から正社員への切替えも可能。
- ◆ 資格手当一覧を明示、自己啓発のための研修費として年間7万円を上限に支給。残業は極力せず、夕方の時間を自己啓発の為に確保できる仕組みとしている。

株式会社リクルート住まいカンパニー

所在地：東京都中央区 業種：住まい領域における情報サービス業
従業員数：1,528人

評価のポイント

「ワーキングマザーを含め社員が自らのキャリアについて主体的に考える機会の整備」

- ◆ 「WILL・CAN・MUSTシート」を用いて、社員個人の「WILL（今の仕事で実現したいこと、2～3年後のキャリアイメージ）」「CAN（強みと課題、能力開発テーマ）」「MUST（業務ミッション）」を一気通貫で設計し、1年で6回、上長と振り返りを実施。
- ◆ 自身のキャリアについて考え始めるタイミングである社会人6年目の社員を対象に、2日間かけて今後のキャリアを考えるプログラムを実施。34歳以降には、3歳おきに外部のキャリアカウンセラーと1対1でキャリアプランについて再度考える機会も整備。
- ◆ 産休・育休取得者と上司のコミュニケーションシートの導入等、社員の4分の1を占めるワーキングマザーに対してもキャリア継続・成長支援を充実。

学校法人Y I C学院

所在地：山口県山口市 業種：学校教育 従業員数：146人

評価のポイント

「教育業界の人材育成上の課題に応じた先進的なキャリア形成支援の展開」

- ◆ トータルサポート室を設置し、キャリアコンサルタント等への相談機会を確保。新入教職員、育休復職者、退職者へは定期的（年4回）に相談を実施。
- ◆ 研修受講費用や資格取得費用の支給・貸与制度や、職業訓練に係る休暇取得制度を整備しているほか、就業時間内での自主的専門分野別勉強会の開催を推進するなど、教職員の自己啓発に対する支援を実施。
- ◆ 複線型人事制度を導入し、従来型のキャリアパスと並行して特定の専門的な業務を行う人材を専門職として処遇。具体的には、業務の役割や難易度に基づく評価、特別な技術や能力に基づく評価、業務に関する資格取得や研修課程修了に対する評価を実施。

■ イノベーション賞（職業能力開発局長表彰）

イノベーション賞は、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、今後のさらなるキャリア形成支援の展開が見込まれるなど、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に贈られます。

※五十音順

イーソル株式会社

所在地：東京都中野区 業種：情報サービス業 従業員数：381人

評価のポイント

「中堅企業における専門的なキャリア形成支援サービスの展開」

- ◆ 従業員数 381 人の中堅企業として、専門的なキャリア形成支援サービスを網羅的に展開。具体的には、2・3・5・10 年次に節目研修を実施し、キャリアの振り返りと今後のキャリアプランを検討する機会を設定するほか、社内キャリアコンサルタント及び社外 EAP 機関への相談体制の確保、人事考課基準（各能力等級の人材イメージや点数配分、昇格・降格の基準など）の公開と評価者研修の実施により公正な人事考課を実施。

有限会社川原代自動車電機工業所

所在地：茨城県龍ヶ崎市 業種：自動車整備業 従業員数：12人

評価のポイント

「小規模企業におけるキャリア形成支援を通じた従業員の意欲向上」

- ◆ 従業員 12 人の小規模企業として、キャリア形成支援を積極的に実施。具体的には、職能と職種別技能をまとめた等級別の考課表（評価基準）を公開し、全従業員が自己評価及び個人目標を申告、従業員が主体的にキャリア形成について考える環境を整備。また、半期ごとに社長面談を実施し、評価と目標設定の客観化、会社目標との調整を実施。外部研修や資格取得費用は全額会社が負担、外部機関へのキャリア相談の機会も提供。

ソフトバンク株式会社

所在地：東京都港区 業種：通信業 従業員数：22,647人

評価のポイント

「手挙げ制」によるキャリア形成・学び合いの支援

- ◆ 自ら希望する部署に手を挙げ、選考を経て異動を実現する「全社フリーエージェント制度」や、新規事業や成長事業などのポジションを社内公募する「全社ジョブポスティング制度」など、社員手挙げ型の制度を充実。また、「自分の知恵や知識を共有したい」と考える社員が仲間を募集して学ぶ場をつくる「知恵マルシェ」や、社内講師認定制度を設けるなど、社員同士が学び合い、高め合うための施策を実施。講演やワークショップを通じキャリアに向きあう定期イベント「キャリアカレッジ」で社員の自律キャリア形成・制度活用を促す。

特定非営利活動法人ぬくもり

所在地：大阪府河内長野市 業種：社会福祉事業 従業員数：95人

評価のポイント

「正規・非正規の区別ないキャリア形成支援」

- ◆ 人材不足が深刻な福祉業界において、家庭を抱える女性など、それぞれの生活スタイルに合わせた働き方を尊重。本人の希望によりパート勤務となっている従業員も多数在籍する中、非正規職員も含めたキャリアパス（職位に応じて求められる能力、資格等）の明示、所属長による非正規社員への毎月面談を通じた本人の能力・意欲に応じた担当業務の変更や正社員転換の実施、キャリアコンサルタントによる相談体制の整備等により、正社員・非正規社員の区別ないキャリア形成支援を実施。

株式会社北都銀行

所在地：秋田県秋田市 業種：銀行業 従業員数：1,545人

評価のポイント

「キャリア支援室が現場に出向いたキャリア形成支援の実施」

- ◆ 社員一人ひとりの成長や満足感を向上させるため、人事部キャリア支援室が現場に出向き、社員一人ひとりとキャリア開発支援面談を実施。社内イントラネットを活用し、面談内容・キャリアプランを本人と上司、キャリア支援室が三位一体で共有。社員へのアンケートや面談を通じて作成した人材ポートフォリオを踏まえてキャリア形成支援の取組を展開することとし、役職別の研修や資格取得に対する自己啓発奨励金の付与、ミドル層へのキャリアデザイン研修等の取組を実施。