

**キャリア支援企業表彰2014  
一人を育て・人が育つ企業表彰**

募 集 要 項

平成26年6月

厚生労働省

## 目次

1	趣旨	.....	P 1
2	応募対象	.....	P 1
3	応募資格	.....	P 1
4	評価項目	.....	P 2
5	賞	.....	P 2
6	審査委員会	.....	P 2
7	審査結果発表	.....	P 2
8	受賞企業等の公表等	.....	P 2
9	応募方法	.....	P 3
10	応募先及び問い合わせ先	.....	P 3
11	応募締切日及びスケジュール	.....	P 4
12	留意事項	.....	P 4
13	個人情報の取扱	.....	P 4
14	主催機関	.....	P 4
添付資料 1	事業の全体図「キャリア支援企業表彰」	.....全体図	P 1
添付資料 2	評価項目の構成・内容	.....評価項目	P 1～3
添付資料 3	応募用紙	.....応募用紙	P 1～10
添付資料 4	応募用紙への記載上の注意事項	.....注意事項	P 1～5

### 問い合わせ先

事務局：中央職業能力開発協会 キャリア形成促進室  
キャリア支援企業表彰 2014 事務局  
(担当 斎藤・林)

TEL 03-6758-2892、2821

〒160-8327 東京都新宿区西新宿7-5-25

URL : <http://www.career.javada.or.jp>

E-mail [hyoushou@javada.or.jp](mailto:hyoushou@javada.or.jp)

# キャリア支援企業表彰2014一人を育て・人が育つ企業表彰— 募集要項

## 1 趣旨

産業構造の変化、グローバル化等が進展する中で、我が国が引き続き経済成長を遂げていくためには、変化する経済社会に対応した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、公的な職業能力開発を推進してだけでなく、それぞれの企業等において、従業員の自律的なキャリア形成を支援していくことが重要です。

こうしたことから、厚生労働省は、事務を中央職業能力開発協会に委託し、『人を育て』『人が育つ』ことに重点を置いて取り組み、成果を上げている企業等を表彰し、その理念、取り組み内容を、広く啓発、普及していくこととしました。

人材育成に重点を置いて取り組んでいらっしゃる企業の方の応募をお待ちしております。

## 2 応募対象

次の2項目に継続的に取り組んでいる企業等(※)を応募対象とします。

- ① 雇用している従業員に職業能力開発の機会を提供していること
  - ② 雇用している従業員が希望するキャリア(職業経歴・働き方)を形成していくために何らかの支援を行っていること
- ※ 企業等：企業(事業所を含む)をはじめ物資等の生産・販売、サービスの提供など経済的事業を継続的に営む法人

## 3 応募資格

次の2項目を満たしていることを応募資格とします。

- ① 応募時点において、労働関係法令に関して重大な違反がなく、かつ、その他の法令上又は社会通念上、表彰にふさわしくないと判断される問題がないこと
- ② 表彰を受けた場合、取り組み内容の公表が可能であること

\* 対象となるか判断が困難な場合は、事務局までお問い合わせ下さい。

#### 4 評価項目

企業等から応募された取り組みを「キャリア形成の仕組みと活用」、「機能・効果性」、「普及推進への貢献」の三側面から多面的に評価し、その特徴を見た上で、下記6の審査委員会によって表彰対象を選定します。

評価項目の詳細は、添付資料2「評価項目の構成・内容」のとおりです。

なお、添付資料2の評価項目すべてを満たしているかどうかが表彰の要件ではありません。いくつかの項目について、特に優れた特徴を持つ企業等も表彰対象として選定されます。

#### 5 賞

厚生労働大臣が、「キャリア支援企業表彰 2014」として5～10企業等を表彰します。

#### 6 審査委員会

学識者等で構成する審査委員会において、応募企業等の取り組みを評価し、表彰対象企業等を選定します。

#### 7 審査結果発表

平成26年11月上旬（表彰対象企業等には直接ご通知申し上げます。）

#### 8 受賞企業等の公表等

① 受賞企業等については、厚生労働省記者クラブを通して、厚生労働省及び中央職業能力開発協会からプレス発表を行います。

受賞企業等は、ホームページ・企業案内パンフレット等に「厚生労働省主催・キャリア支援企業表彰 2014 の厚生労働大臣表彰受賞企業等」である旨、記載することができます。

② 11月に表彰式を行います。

③ 表彰式の時期をはじめ、その他の時期に事例発表の機会を計画しています。ご協力をお願いいたします。

④ 厚生労働省及び中央職業能力開発協会による好事例集を作成し、団体、企業等へ配布します。また、厚生労働省又は中央職業能力開発協会のホームページに表彰事例を登載、公開します。

なお、公開内容については予めご確認ください。

- ⑤ 厚生労働省及び中央職業能力開発協会が発行する広報誌で表彰事例を紹介することがあります。
- ⑥ 新聞、雑誌等マスコミからの取材にご協力をお願いすることがあります。

## 9 応募方法

- ① 指定の応募用紙に記入していただき、郵送で下記 10 の応募先へお送りください。記入内容を分かりやすくするため必要に応じ、既存のパンフレット、写真・図・イラストを添付してください。

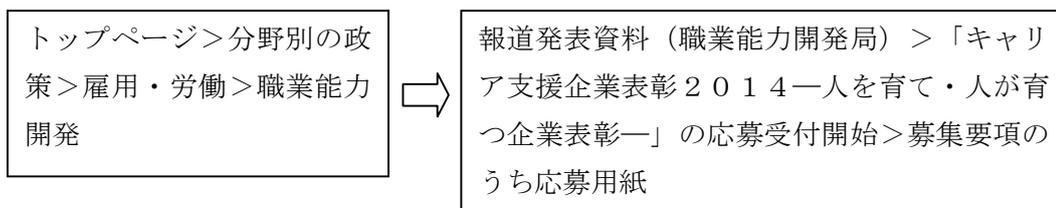
- ② 応募用紙には、ページを記載してください。パンフレット等はインデックス（見出し）を付けてください。

**応募用紙及びパンフレット等は、A4フラットファイルに綴じて、3部提出して下さい。**

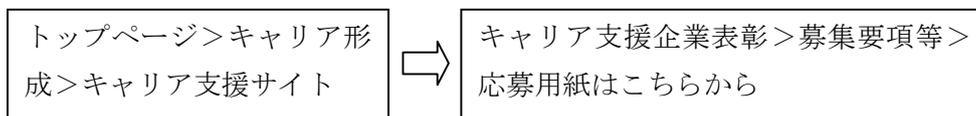
- ③ 応募用紙は、中央職業能力開発協会にて、紙又は電子データにより配布します。また、厚生労働省及び中央職業能力開発協会のホームページからダウンロードすることも入手できます。

◎厚生労働省ホームページ

URL : [http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/shokugyououryoku/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyououryoku/index.html)



◎中央職業能力開発協会ホームページ URL : <http://www.career.javada.or.jp/>



## 10 応募先及び問い合わせ先

- ① 応募先

〒160-8327 東京都新宿区西新宿7-5-25  
中央職業能力開発協会 キャリア形成促進室

キャリア支援企業表彰2014事務局

② 問い合わせ先(担当者)

キャリア支援企業表彰2014事務局 担当 斎藤、林

TEL 03-6758-2892、2821

FAX 03-3365-2716

E-mail [hyoushou@javada.or.jp](mailto:hyoushou@javada.or.jp)

## 11 応募締切日及びスケジュール

応募受付開始	平成26年6月9日(月)
応募締切日	平成26年7月18日(金) 必着
審査	平成26年7月下旬～10月下旬
審査結果通知	平成26年11月上旬
表彰	平成26年11月中

## 12 留意事項

- ① 提出いただいた資料に基づく審査の過程で、訪問の上、幹部・関係者へのヒアリング及び資料内容の確認をさせていただくことがあります。
- ② 提出いただいた資料類、写真類は返却いたしませんので、あらかじめご了承ください。
- ③ 審査に関するお問い合わせには応じられません。
- ④ 提出いただいた文書等の著作権及び使用権は、厚生労働省に帰属するものとします。

## 13 個人情報の取扱

応募者の個人情報は、審査及び運営に必要な範囲内で利用し、第三者へ提供することは一切ありません。応募者の同意なく、利用範囲を超えて利用することはありません。

## 14 主催機関

厚生労働省職業能力開発局キャリア形成支援室

TEL 03-5253-1111

担当 遠藤・小川(内 5975)

# キャリア支援企業表彰

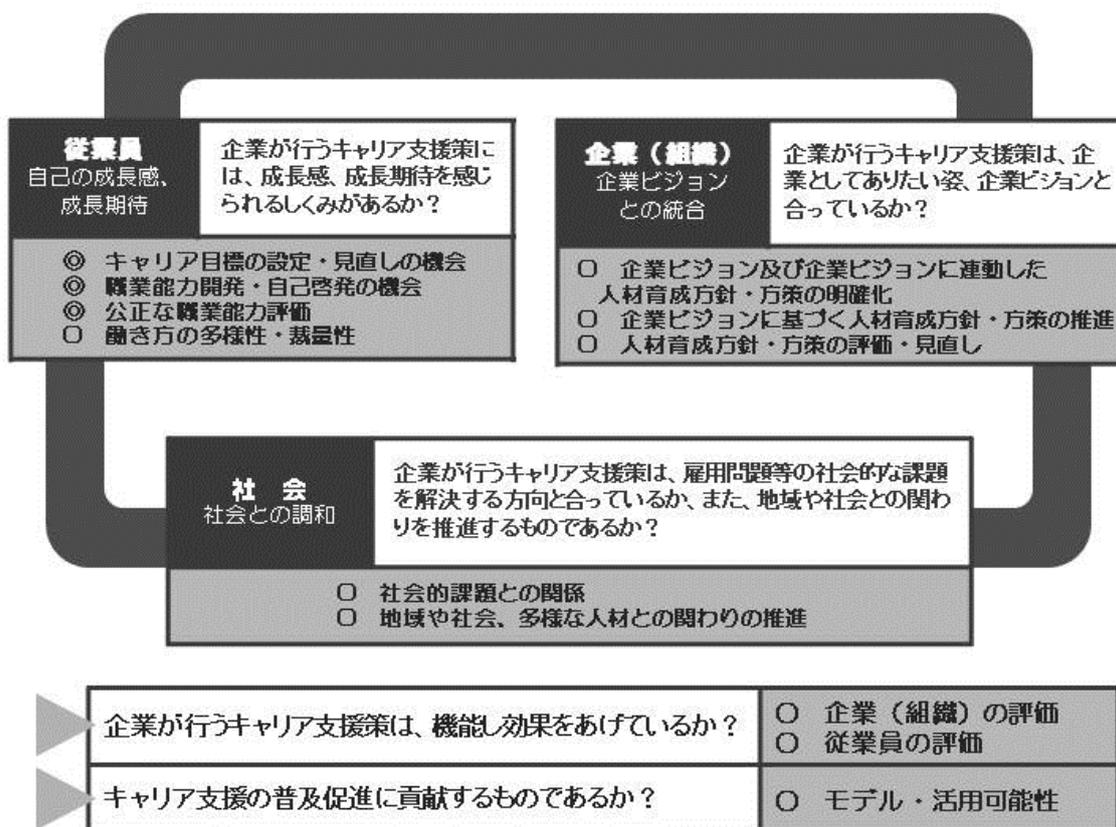
～人を育て・人が育つ企業表彰～

## 1. 表彰の目的

経済のグローバル化による社会環境の変化、労働力人口の減少等の課題に対応する人材の育成を図るため、企業等において、その雇用する従業員のキャリア支援を実施することが重要となっている。このため「人を育て」・「人が育つ」ことを経営の重点として取り組み、成果を上げている企業等を表彰し、その理念、内容を、広く啓発、普及していく。

## 2. 評価の視点

企業が行うキャリア支援策の内容は、表彰に値するものであるか？



※ 表彰するかどうかは、総合点で判断するほか、特に優れた取組み（他社が行っていない先行的事例等）が行われた場合は、その内容によっても判断します。

## 評価項目の構成・内容

企業等から応募された取り組みは、以下の評価項目によって、多面的に評価し、取り組みの特徴を把握します。

評価項目は、大別して「キャリア形成の仕組みと活用」・「機能・効果性」・「普及推進への貢献」の3側面で構成しています。

ただし、企業等から応募された取り組みは、以下の項目すべてを満たしているかどうかが表彰の要件ではありません。

いくつかの項目について、特に優れた特徴を持つ企業等も表彰対象として選定されます。

### 1 キャリア形成の仕組みと活用

企業等の取り組みを「キャリア形成の仕組みと活用」の側面から評価します。

評価にあたっては、「労働者」の視点から「自己の成長感、成長期待」を、「企業」の視点から「企業ビジョンとの統合」を、「社会」の視点から「社会との調和」をそれぞれ達成しているかどうかをみていきます。

具体的な評価項目は次のとおりです。

#### 1-1 従業員の視点（自己の成長感、成長期待）

##### (1) キャリア目標の設定・見直しの機会がある

- ① キャリアの目標やキャリアの計画を、短・中・長期に分けて考える機会や仕組みが用意されている
- ② 上司と部下の間で、キャリアの現状や目標について、すり合わせる機会や仕組みが用意されている
- ③ これまでのキャリアを振り返る機会、キャリアの目標を見直す機会や仕組みが用意されている
- ④ 必要なときに、仕事やキャリアの問題を上司や同僚又は社内外の専門家（キャリア・コンサルタント等）に相談できる機会や仕組みが用意されている

##### (2) 職業能力開発・自己啓発の機会がある

- ① キャリア支援の考え方を含む人材育成に係る基本的方針及びこれに基づき行う職業訓練、職業能力検定等に関する情報が示されている
- ② 世代や階層に応じた職業能力開発の機会や仕組みが用意されている
- ③ 職業能力検定等の受検機会や仕組みが用意されている

- ④ 日常の業務や研修等の機会が、キャリアの目標に向けた取り組みにつながれる
  - ⑤ 従業員の自己啓発を支援する機会や仕組みが用意されている
  - ⑥ 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇等の休暇制度を設け、活用の促進を図っている
- (3) 公正な職業能力の評価を行っている
- ① 企業の「求める人材像」に近づくことで評価される仕組みがある
  - ② これまでのキャリア、培った職業能力（転職者、非正規労働者を含む）が公正に評価される仕組みがある
  - ③ 非正規社員の監督者登用、転職者採用等、多様な人材が能力発揮できる仕組みがある
- (4) 働き方に多様性・裁量性がある
- ① 担当する仕事内容について個人の希望が考慮される
  - ② 働く場所、働く時間なども含め、働き方について選択できる
  - ③ 社内公募制度、プロジェクト募集等、従業員が職業能力を有効に発揮できる仕組みがある

## 1-2 企業（組織）の視点（企業ビジョンとの統合）

- (1) 企業ビジョン及び企業ビジョンに連動した人材育成方針・方策を明確にしている
- ① 人材育成方針・方策が企業ビジョンや経営戦略と連動している
  - ② キャリア支援の考え方を盛り込んだ人材育成方針・方策を作成している
- (2) 企業ビジョンに基づく人材育成方針・方策を推進している
- ① 企業ビジョンや経営戦略、企業ビジョンに連動した人材育成方針・方策が明確に示され、社内に浸透している
  - ② 人材育成方針・方策に基づき中・長期的な視点で計画的にキャリア支援を行っている
  - ③ 人材育成方針・方策に基づくキャリア支援の状況をモニタリングしている
- (3) 人材育成方針・方策を適宜評価し、見直している
- ① 企業ビジョン等とともに、キャリア支援のあり方を含む人材育成方針・方策を定期的に評価している

- ② 経営課題の変化等に応じ、キャリア支援のあり方を含む人材育成方針・方策を必要に応じ見直している

### 1-3 社会の視点（社会との調和）

#### (1) 社会的課題との関係

- ① キャリア支援に関する考え方や取組が雇用や職業能力開発に係る社会的な課題を解決する方向と合っている

(例)

- ・ 65歳以上の高齢者の活躍の場の確保につながっている
- ・ ポジティブアクションの目標達成につながっている
- ・ 希望する非正規社員の正社員化につながっている
- ・ メンタルヘルスの改善につながっている
- ・ 若年者の短期離職の縮減につながっている

#### (2) 地域や社会、多様な人材との関わりを推進している

- ① 地域活動やボランティア活動等地域や社会との関わりを推進している
- ② 社内でダイバーシティを実現する他、異分野・異業種で活躍する者との交流等社外の多様な人材と関わる機会を提供又は推進している

## 2 機能・効果性

企業等の取り組みを「機能・効果性」の側面から評価します。

具体的な評価項目は次のとおりです。

### 2-1 企業（組織）の評価

- ① 問題解決スキル・習熟率の上昇、提案件数の増加など仕事の質、生産・サービスの向上につながっている

### 2-2 従業員の評価

- ① 企業が行うキャリア支援に対する従業員の評価が高い又は向上している

## 3 普及推進への貢献（モデル・活用可能性）

企業等の取り組みを「普及推進への貢献」の側面から評価します。

- ① 他の企業から見て先進的な取組を行い、それが自社の参考になるなどモデル性のあるキャリア支援の取扱や仕組みであり、他企業での導入や活用可能性がある

添付資料 3

キャリア支援企業表彰2014応募用紙

\* 貴企業等の取組内容等をこの応募用紙にご記載下さい。もし、記載欄に書ききれない場合は、裏面をご利用いただくか、任意の補助紙をご利用下さい。

※記載にあたっては、別に用意している「応募用紙への記載上の注意事項」を参考にして下さい。

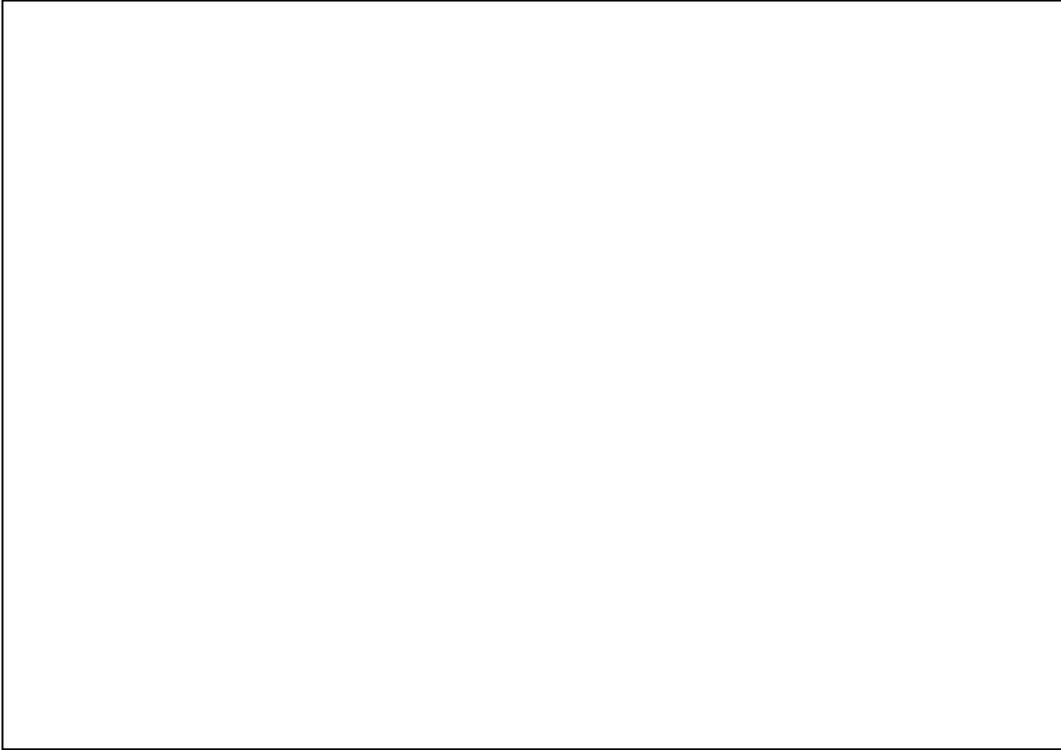
1 会社（事業所）等の概要

				記入時	年	月	日現在
企業等名				業種			
所在地	〒						
記入担当者	(氏名)		(所属部署)		(内線)		
			(電話)				
			(メールアドレス)				
従業員数	総計	正社員	非正規社員	正社員の平均年齢	おおよそ		歳
男性				正社員のうち最も多い年齢層			
女性				(○をつけてください)			
				120代	230代	340代	450代 560代
計							

\* 会社等の事業内容等が分かるパンフレット又はホームページ掲載情報の写しがあれば、添付して下さい。

これらの資料がない場合は、事業内容を具体的に記載して下さい。

2 企業ビジョンの内容



3 キャリア支援の取り組み内容及び特徴



次に、上記のキャリア支援について具体的にお聞きします。

貴社が取り組んでいるキャリア支援の内容を次の項目に沿って記載して下さい。なお、名称にこだわらずに同趣旨の取り組みがなされていれば、その内容を記載して下さい。

また、関係する資料があれば添付して下さい。

なお、以下の項目すべてを満たしているかどうか表彰の要件ではありません。いくつかの項目について、特に優れた特徴を持つ企業等も表彰対象として選定されます。したがって、該当する取り組みがなければ、空欄で構いません。

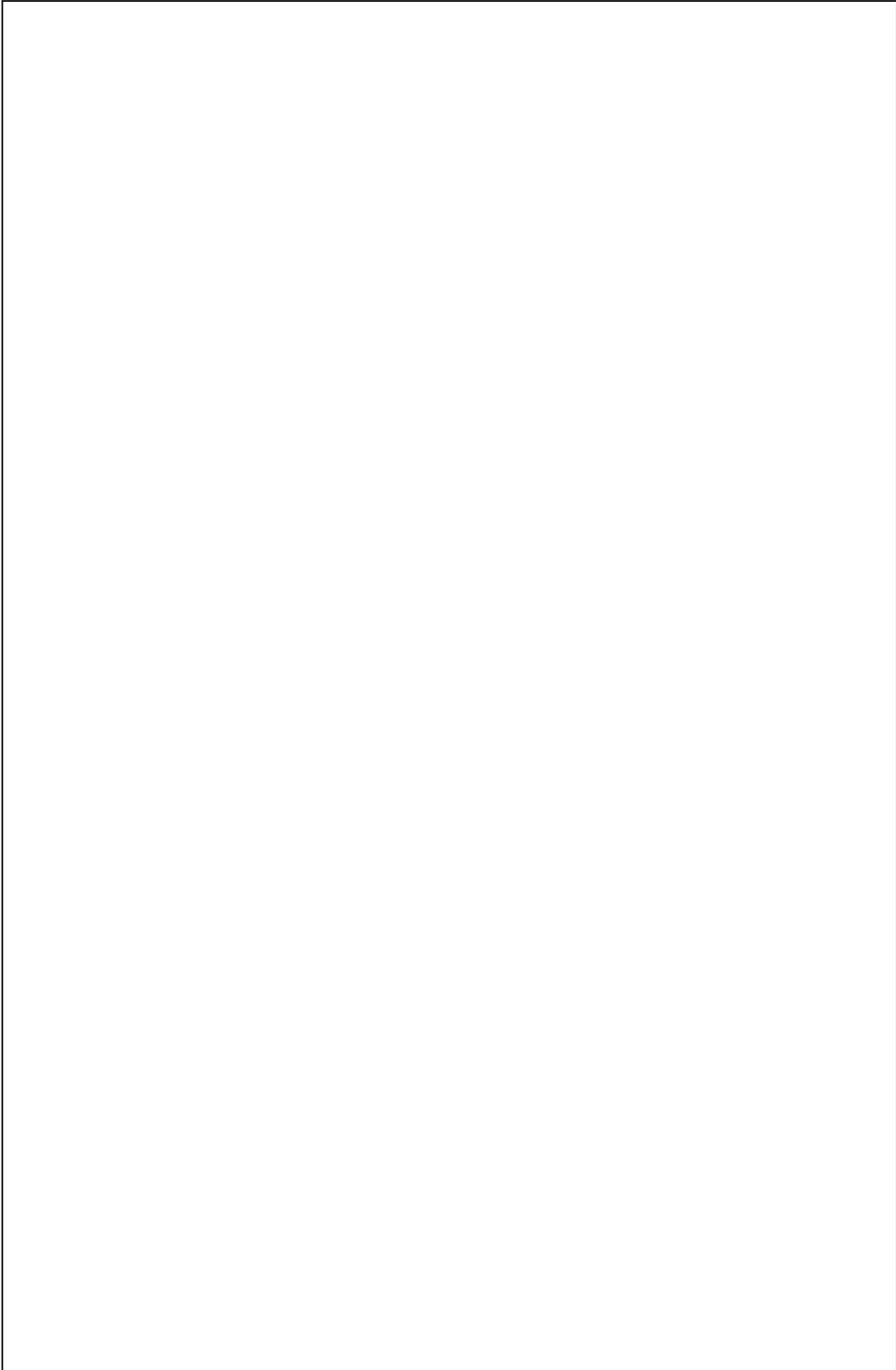
### 3-1 キャリア形成の仕組みと活用

#### 3-1-1 従業員の視点（自己の成長感、成長期待）

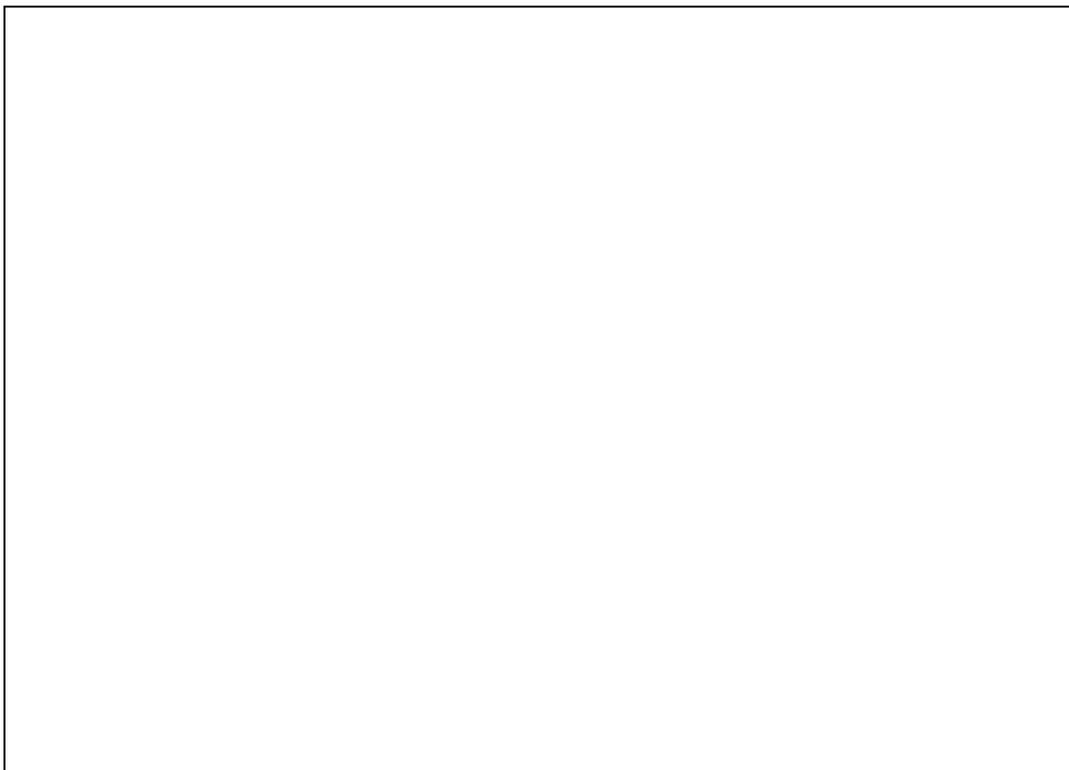
##### 3-1-1-1 キャリア目標の設定・見直しの機会がある

--

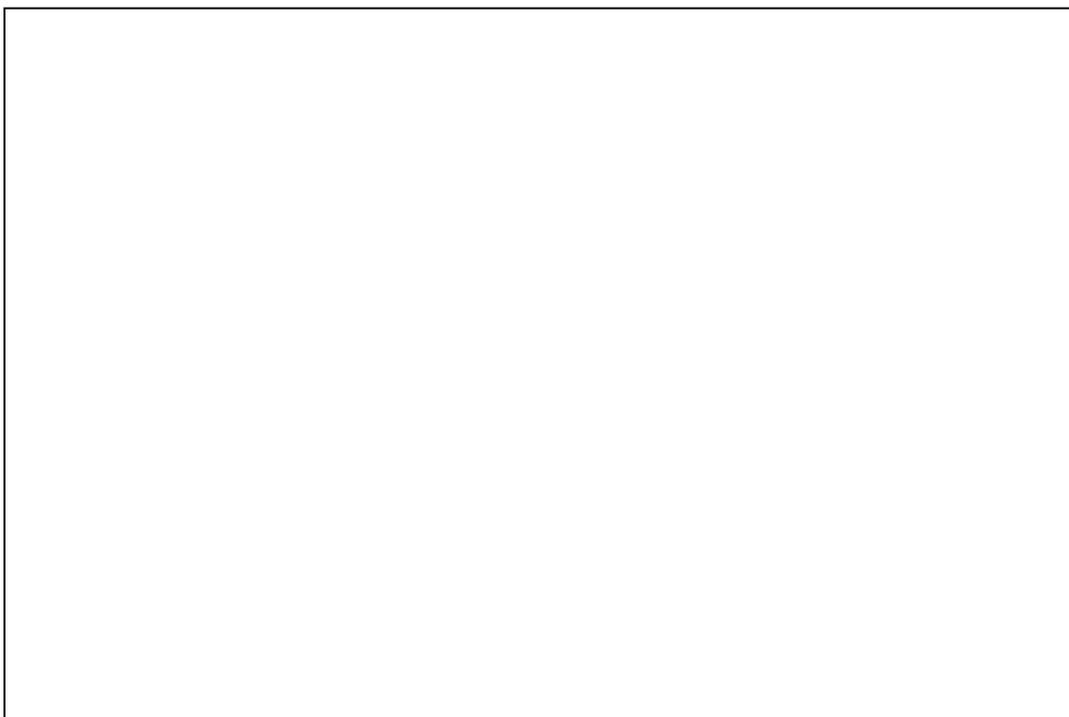
3-1-1-2 職業能力開発・自己啓発の機会がある



3-1-1-3 公正な職業能力の評価を行っている

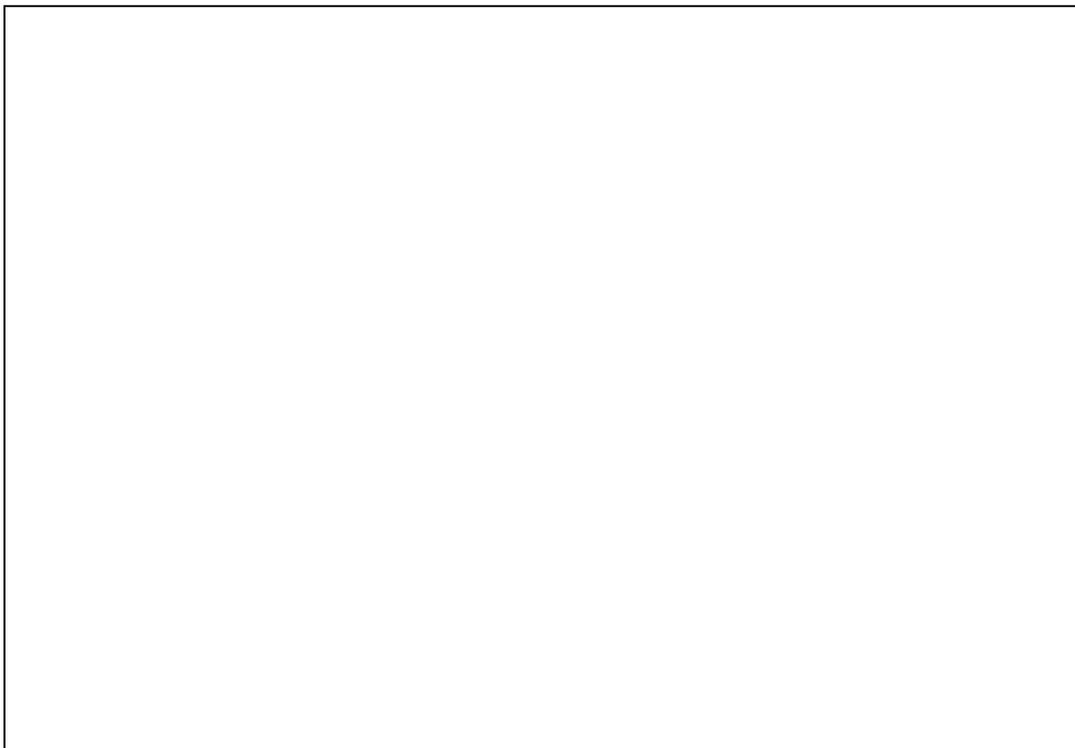


3-1-1-4 働き方に多様性・裁量性がある

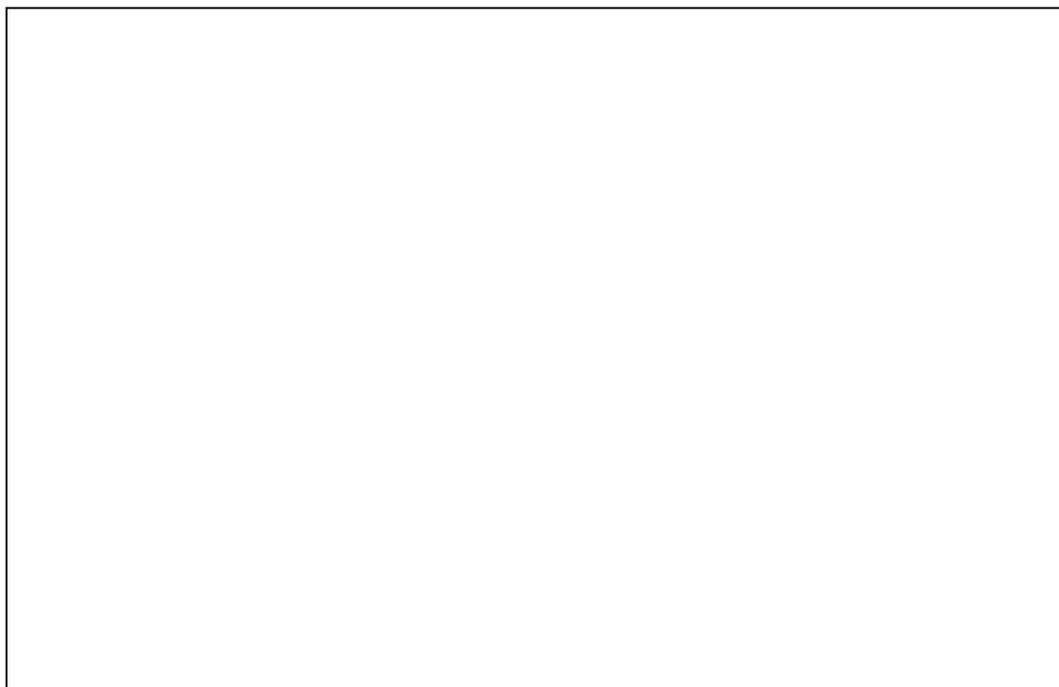


3-1-2 企業（組織）の視点（企業ビジョンとの統合）

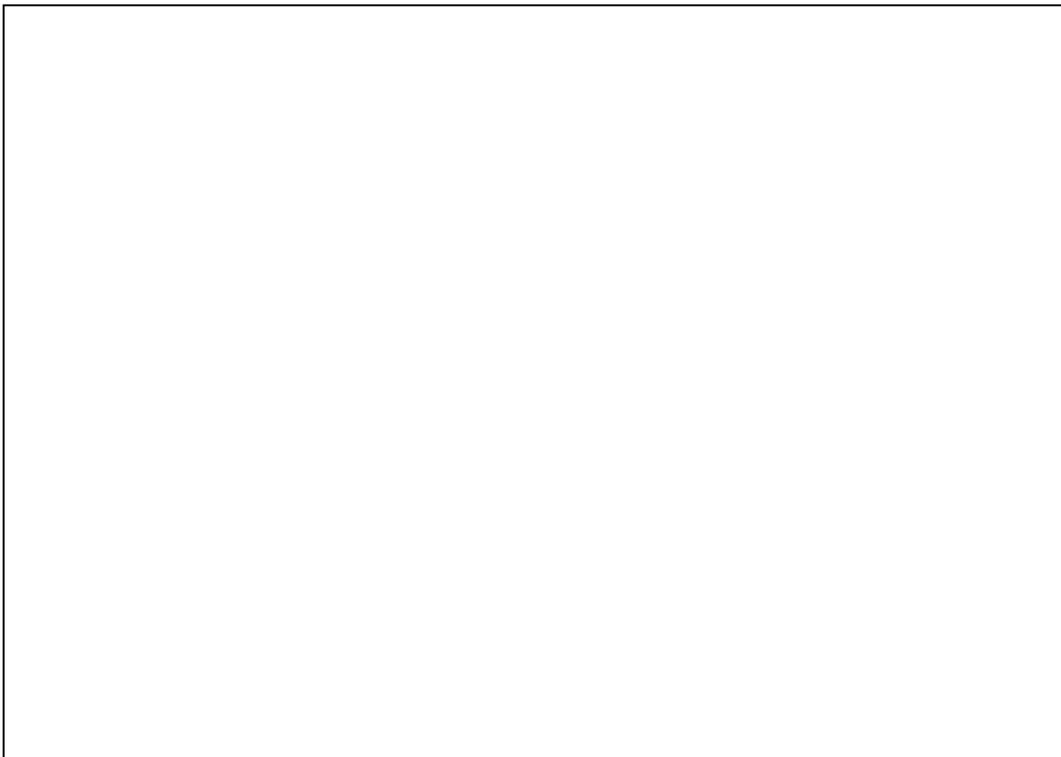
3-1-2-1 企業ビジョン及び企業ビジョンに連動した人材育成方針・方策を作成している



3-1-2-2 企業ビジョンに基づく人材育成方針・方策を推進している

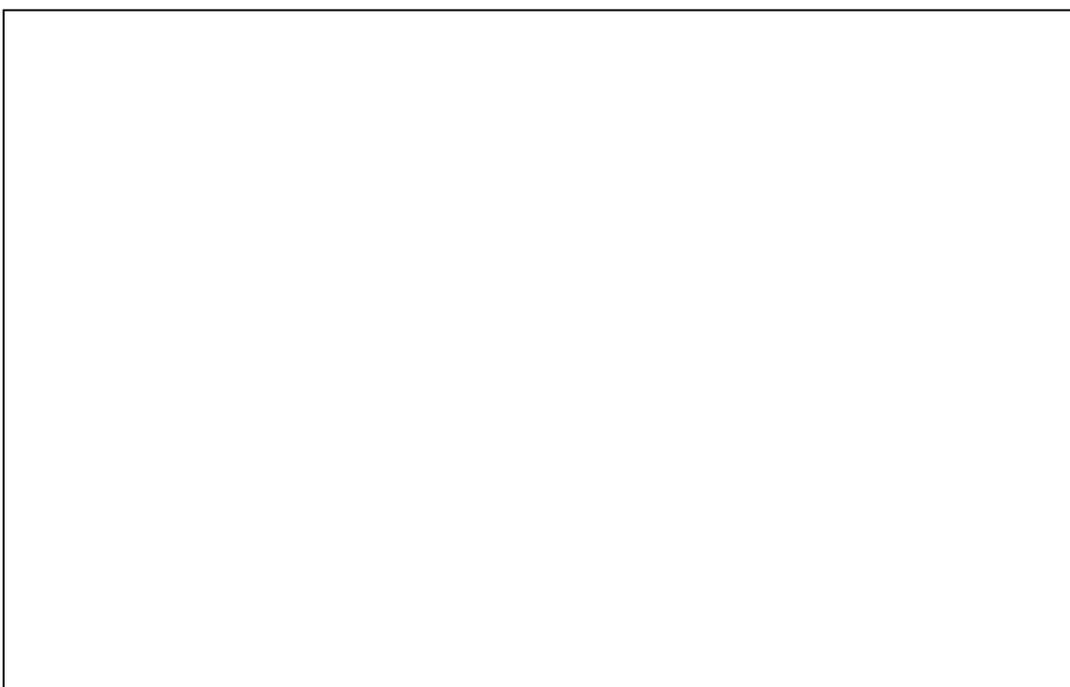


3-1-2-3 人材育成方針・方策を適宜評価し、見直している

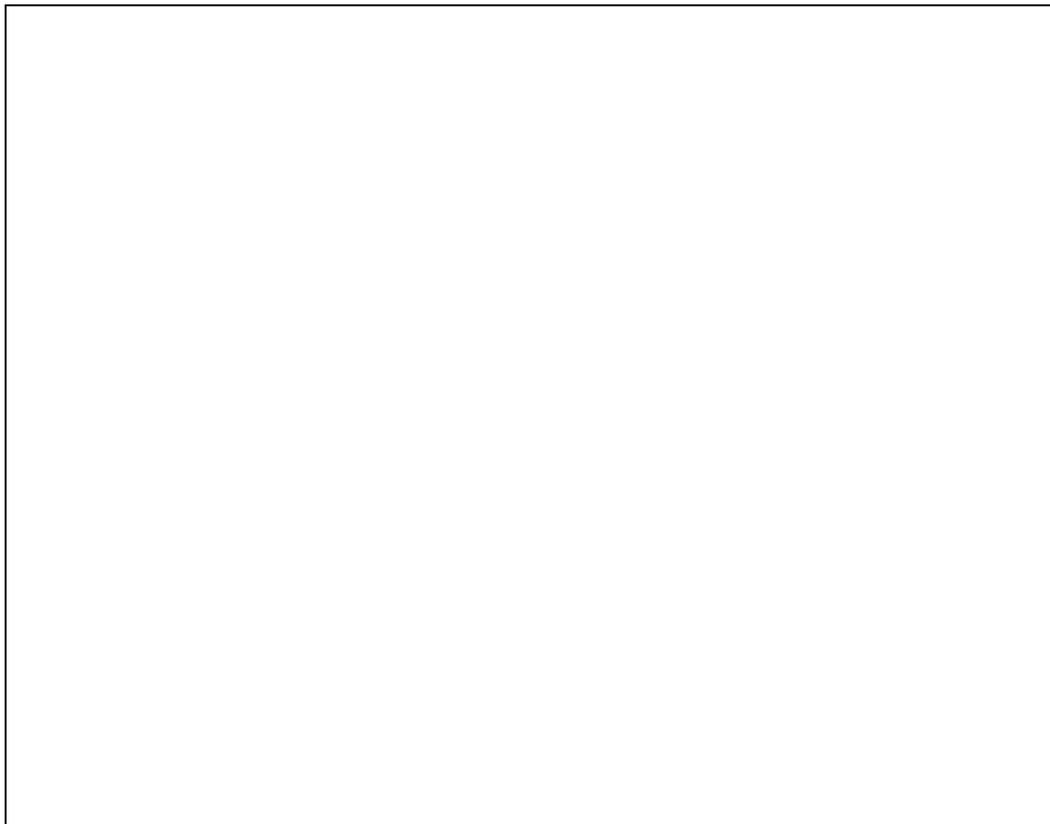


3-1-3 社会の視点（社会との調和）

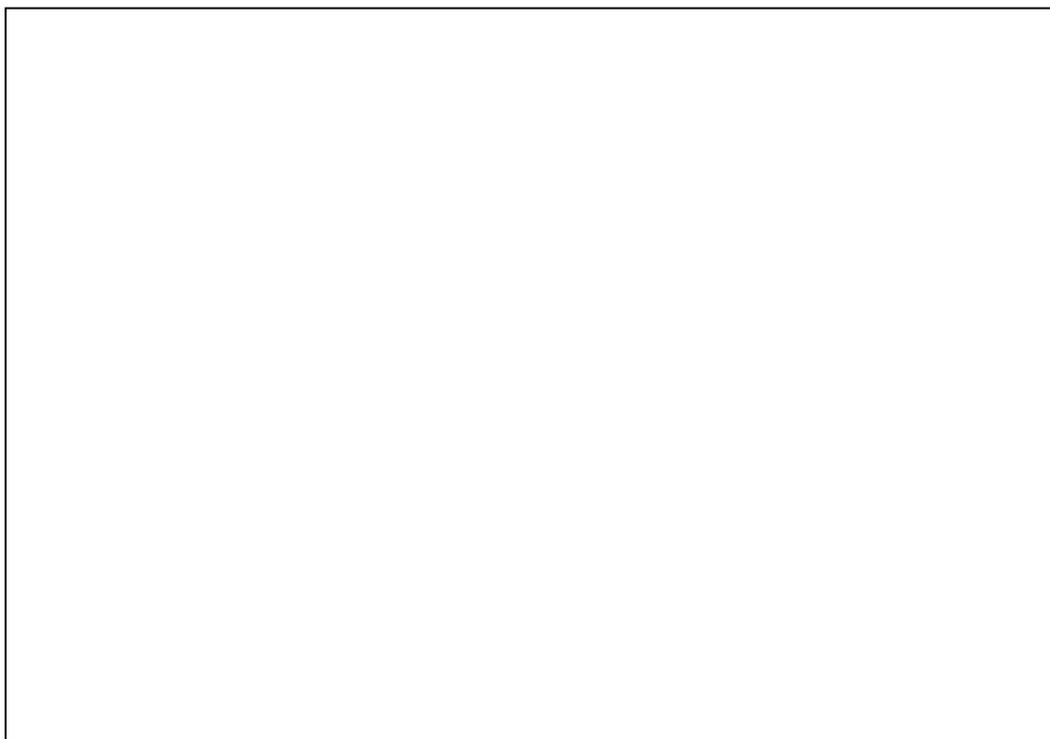
3-1-3-1 キャリア支援に関する考え方や取組が雇用や職業能力開発に係る社会的な課題を解決する方向と合っている



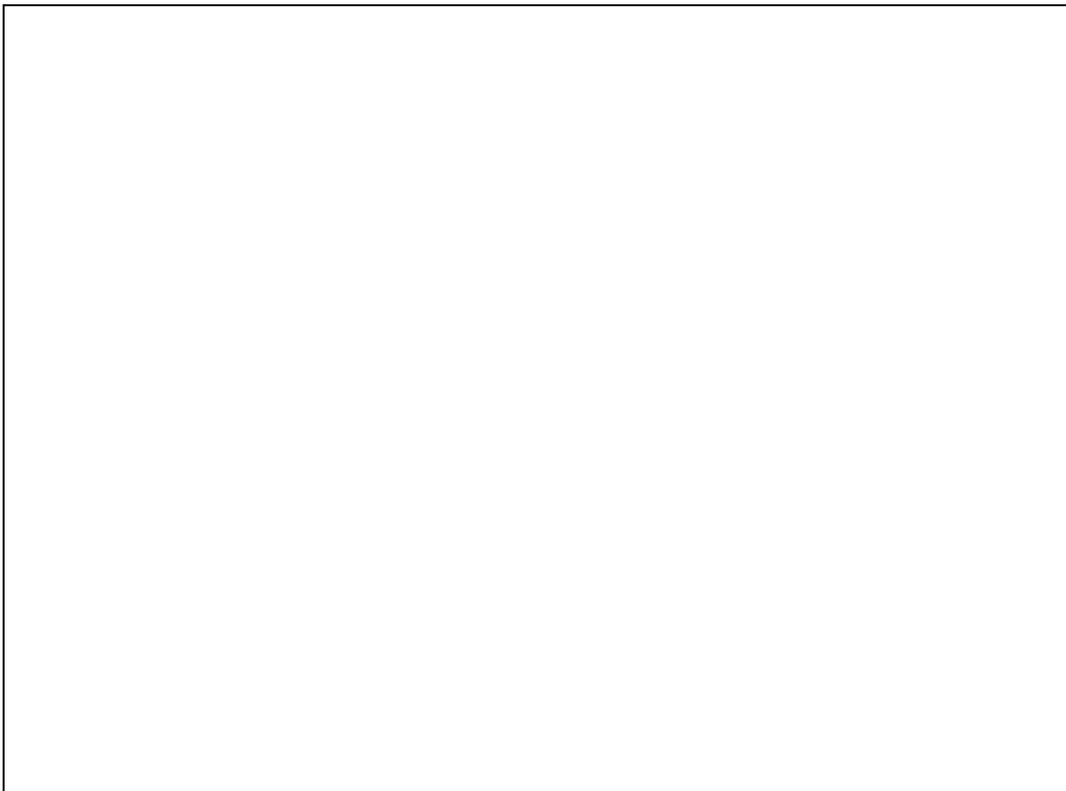
3-1-3-2 地域や社会、多様な人材との関わりを推進している



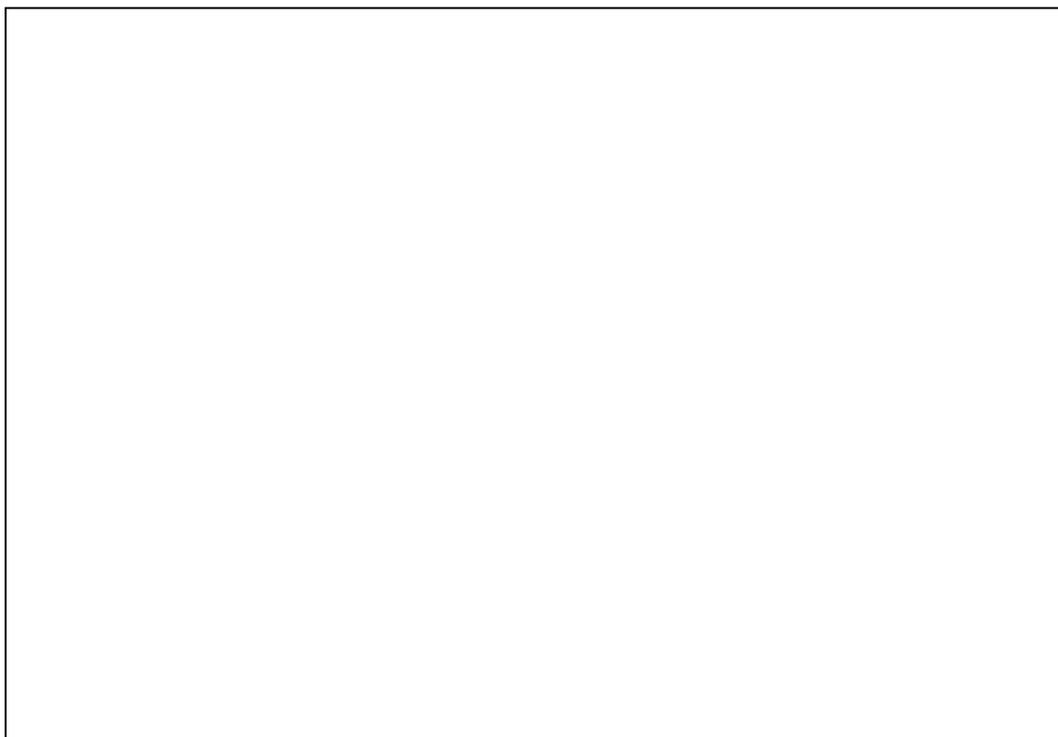
3-2 キャリア支援の機能と効果



3-3 キャリア形成に係る自己努力



3-4 今後の課題





## 労働関係をはじめ法令の遵守状況に関する報告書

「キャリア支援企業表彰2014一人を育て・人が育つ企業表彰」に応募するにあたり、平成26年6月9日現在の労働関係をはじめ法令の遵守状況について、下記のとおり申し出ます。

- 1 平成25年4月以降、労働基準法、労働安全衛生法、最低賃金法に係る重大又は悪質な法違反はない。
- 2 平成25年4月以降、労働者派遣法、職業安定法、高年齢者等雇用安定法、男女雇用機会均等法に係る法違反はない。
- 3 平成25年度の労働保険料の申告・納付は、適切に行っている。
- 4 平成25年度（平成25年6月1日現在）の障害者法定雇用率は達成している又は法定雇用率の対象外企業である。
- 5 その他、重大な法令（コンプライアンス）違反はない。

平成 年 月 日

厚生労働省職業能力開発局長 殿

企業名

応募担当者名

**応募用紙への記載上の注意事項**

**※ 応募用紙への記載にあたっては、本注意事項の  内の説明を参考にしてください。**

1 会社（事業所）等の概要

				記入時	年	月	日現在	
企業等名				業種				
所在地	〒							
記入担当者	(氏名)		(所属部署)		(電話)			(内線)
	(メールアドレス)							
従業員数	総計	正社員	非正規社員	正社員の平均年齢	おおよそ		歳	
男性				正社員のうち最も多い年齢層				
女性				(○をつけてください)				
				1 20代	2 30代	3 40代	4 50代 5 60代	
計								

\* 会社等の事業内容等が分かるパンフレット又はホームページ掲載情報の写しがあれば、添付して下さい。

これらの資料がない場合は、事業内容を具体的に記載して下さい。

2 企業ビジョンの内容

**企業ビジョン（会社方針・企業方針等名称にこだわらず同趣旨のもの）の考え方、その内容等を記載して下さい。**  
**また、関連資料があれば添付して下さい。**

### 3 キャリア支援の取り組み内容及び特徴

貴社がキャリア支援のために取り組んでいる内容を全体的にまとめて言うと、どのような特徴がありますか。  
また、関係する資料があれば添付して下さい。

次に、上記のキャリア支援について具体的にお聞きします。

貴社が取り組んでいるキャリア支援の内容を次の項目に沿って記載して下さい。なお、名称にこだわらずに同趣旨の取り組みがなされていれば、その内容を記載して下さい。

また、関係する資料があれば添付して下さい。

なお、以下の項目すべてを満たしているかどうか表彰の要件ではありません。いくつかの項目について、特に優れた特徴を持つ企業等も表彰対象として選定されます。したがって、該当する取り組みがなければ、空欄で構いません。

#### 3-1 キャリア形成の仕組みと活用

##### 3-1-1 従業員の視点（自己の成長感、成長期待）

###### 3-1-1-1 キャリア目標の設定・見直しの機会がある

従業員がこれまでのキャリアを振り返る機会・仕組みや、今後のキャリアの目標や計画を考える機会・仕組み（参考情報の提供、キャリア研修受講機会を含む）があれば、その内容や特徴等を記載するか又は資料を提出してください。

また、仕事やキャリアの問題を上司や同僚又は社内外の専門家（キャリア・コンサルタント等）に相談できる機会・仕組みがあれば、その機会・仕組みや内容、特徴等を記載するか又は資料を提出してください。

###### 3-1-1-2 職業能力開発・自己啓発の機会がある

職業能力開発（職業能力検定を含む）の機会・仕組みがあれば、その体系、内容、特徴、実績、活用促進の仕組み等を記載するか又は資料を提出してください。

また、受講料などの金銭的援助、社内での自主的な勉強会等に対する援助、就業時間の配慮、教育訓練休暇の付与等の自己啓発支援の機会・仕組みがあれば、その内容や特徴等を記載するか又は資料を提出してください。

さらに、職業能力開発、自己啓発の実績はどうなっているか、これら職業能力開発の他に日常業務の推進方法を含め、従業員のキャリア形成につながるものとしてどのようなものがあるか、その特徴等を記載するか又は資料を提出してください。

### 3-1-1-3 公正な職業能力の評価を行っている

職業能力評価の取扱・仕組みがあれば、評価の考え方、評価方法、公正な評価をするために特に取り組んでいる事項等（評価者訓練、評価基準、評価結果のフィードバック等）を記載するか又は資料を提出してください。

また、非正規社員のリーダー登用、転職者の採用等、多様な人材の職業能力を評価・活用する取扱・仕組みがあれば、その内容や特徴等を記載するか又は資料を提出してください。

### 3-1-1-4 働き方に多様性・裁量性がある

働く場所、時間等働き方、仕事の内容について、個人の希望が考慮されたり、選択できる取扱・仕組みがあれば、その内容や特徴等を記載するか又は資料を提出してください。

また、社内公募制度、プロジェクト募集等の労働者の職業能力を有効に活用する取扱・仕組みがあれば、その内容や特徴等を記載するか又は資料を提出してください。

## 3-1-2 企業（組織）の視点（企業ビジョンとの統合）

### 3-1-2-1 企業ビジョン及び企業ビジョンに連動した人材育成方針・方策を作成している

企業ビジョン及び企業ビジョンに連動した人材育成方針・方策（名称にこだわらず同趣旨のもの）を社内のどのレベルで決定しているか、どのような検討・作成体制、手順で作成しているか、キャリア支援の考え方が盛り込まれているか、予算額・対応人員などをはじめどの程度具体化しているか、その考え方や内容、特徴等を記載するか又は資料を提出してください。

### 3-1-2-2 企業ビジョンに基づく人材育成方針・方策を推進している

企業ビジョンや人材育成方針・方策を管理者や従業員が理解しやすいように周知・浸透を図っているか、そのために、どのような工夫を凝らしているか、人材育成方針に基づく人材育成状況をどのようにモニタリングし、その情報はどのレベルまでを把握しているか、また、それを評価した上で具体的改善に生かしているか、その内容や特徴等を記載するか又は資料を提出してください。

3-1-2-3 人材育成方針・方策を適宜評価し、見直している

経営環境や経営課題の変化等に応じ、企業ビジョンとともに人材育成方針を定期的又は必要に応じ評価し、見直しの必要性・内容を検討しているか、社内の検討体制、手順、頻度、関与しているレベル、見直しにあたって決定するレベルについて、その考え方、内容を記載するか又は資料を提出してください。

3-1-3 社会の視点（社会との調和）

3-1-3-1 キャリア支援に関する考え方や取組が雇用や職業能力開発に係る社会的な課題を解決する方向と合っている

65歳以上の高齢者の活躍の場の確保に努力している、ポジティブアクションの目標達成に努力している、希望する非正規社員の正社員化を行っている、若年者の短期離職を縮減している等の雇用や職業能力開発に係る社会的な課題を解決する仕組みがあれば、その考え方や内容、特徴等を記載するか又は資料を提出してください。

3-1-3-2 地域や社会、多様な人材との関わりを推進している

地域活動やボランティア活動等を通じた地域や社会との関わりを推進している、社内でのダイバーシティの実現、異分野・異業種で活躍する者との交流等多様な人材と関わる機会を提供又は推進している、また、従業員個人の自発的な取組みを評価していれば、その目的や内容、特徴等を記載するか又は資料を提出してください。

3-2 キャリア支援の機能と効果

キャリア支援の取り組みによって、どのような効果又は変化がありましたか。  
例えば、定着率の上昇、問題解決スキル・習熟率の上昇、提案件数の増加、契約件数の増加、従業員満足度調査での高評価、研修参加人数・自己啓発取組件数の増加など、その内容、実績などを記載するか又は資料を提出してください。

3-3 キャリア形成に係る自己努力

従業員の方々の中で、企業等のキャリア支援の取り組みを活用するとともに、本人の努力によって、本人・企業等双方にとって望ましいキャリアを形成している方がいれば、その方の属性（現在の担当職務、年齢、性別等）、キャリア形成（職務経歴）の内容、これまでのキャリア開発の内容（職業能力開発など）など評価されるポイントをまとめて下さい。（複数の方、また従業員本人がまとめたもの、既存の資料を添付しても構いません。）

#### 3-4 今後の課題

キャリア支援に関して、今後に向けた課題があればその内容を簡単に記載してください。