

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)				
				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

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。