

キャリア支援企業表彰 2014

株式会社みずほフィナンシャルグループ

所在地 東京都千代田区 業種 金融業 従業員数 45,966人

人事ビジョン「社員一人ひとりの成長がみずほの成長に繋がる」に基づき、社員が自身のキャリアを主体的に考え行動するための様々な機会を提供し、積極的なチャレンジを支援。

1. キャリア自律を社員に浸透・促進させていくため、様々な取組を実施

① キャリア面談

社員が自身のキャリアの蓄積を棚卸したうえで、これまでの蓄積を今後どのような形で活かしていきたいのか、どのような職務を希望するのか、希望するキャリアを実現するためにどのような取組をしているのか、といったことを考え、上司と話し合い、共有するための面談制度を制定。

② キャリアアドバイザー制度

社員が「キャリア自律」の考え方を理解実践できるように面談や研修を通じて支援することを目的に、複数名配置している。

③ 両立支援制度利用（予定）者向け面談制度

産前休業前、育児休業前、復職前、復職後の各タイミングで職場の上司と両立者の一層のコミュニケーションを促し、その能力・スキルを最大限に発揮して活躍できるように導入。

④ キャリアデザイン研修

入社4年次の社員対象。キャリアの考え方や役割期待・求められる能力を認識し、自らのキャリアを中長期的にデザインしてもらうことで、社員の自律的なキャリア意識を醸成。

⑤ ジョブフェア

特定職の視野拡大、本部組織・業務組織の深化、ロールモデルの提示などを狙いとして、特定職が自らの職務内容を説明する展示型説明会を開催。

2. 適切な人材マネジメントを推進するための人事評価や職系転換を実施

① 職系転換

職員の自主性と自己責任原則に則り、その職務・能力やキャリア形成に応じた能力発揮の機会を支援するため、本人の希望に基づき一層の適材適所を推進する職系転換を進めている。

② エキスパートプログラム

優れた専門能力を有し、自らのキャリア形成について強い意欲をもった特定職で、マネジメント職階以上への登用を展望し得る人材を早期に発見し、そのキャリア開発を支援するもの。なお、エキスパートプログラムへのチャレンジを考えている層へもキャリアアップセミナーを実施。

③ ジョブ公募

社員の強みを活かし、能力を開発する機会を提供する場として、また、新しいことに果敢にチャレンジする社員を全力で支援する観点より、グループ横断で実施。

3. 働き方の多様性・裁量性を実現

① ワーク・ライフ・バランス支援に向けた柔軟な人事運営

配偶者などの転勤に伴う柔軟な転勤や両立支援制度利用者の自宅近隣店への異動などを実施。

キャリア支援企業表彰 2014

株式会社富士通ソーシアルサイエンスラボトリ

所在地 神奈川県川崎市 業種 情報サービス業 従業員数 1,117人

夢のある・夢を抱ける会社

社員の自律を促し、組織活性化・経営に役立てる“開かれたキャリア支援”

1. 社員のキャリア形成を支える3つのアプローチ

社員のキャリア支援には、「社員による自律的なキャリア開発」「幹部職からの積極的なキャリア開発支援」「組織的な人材育成」の3点が必要との観点からアプローチし展開

2. 社員による自律的なキャリア開発

(1) キャリアデザインサポート室の設置（現在はキャリア開発部内に設置）

・キャリア相談

すべての社員、非正規雇用の社員を含め、キャリア形成の実現を支援するため、随時相談の出来る「キャリア相談窓口」がある。必須で実施しているトレーニー（新人の1.5年間）フォロー面談、若手社員面談（3年目、4年目）、11年目、45歳以上にキャリア・フォロー面談等実施、他にキャリア研修実施後の7年目、50代に希望面談を実施

・キャリア研修

キャリア研修では20代、30代、40代、50代等、キャリアの発達課題に合わせて全階層で実施している。また、トータルキャリアの観点から20代よりキャリアのほか、マネー、健康などをテーマについて支援強化。尚、キャリア開発部内の専門キャリア・コンサルタント5名で対応

・管理者への報告&ヒアリング「開かれたキャリアカウンセリング」

2010年より面談でのヒアリングに関する情報を本人の承認の上、上司に公開、専門のキャリア・コンサルタントが中立的な立場で社員と職場をつなぐ橋渡しの機能を担う

3. 幹部職からの積極的なキャリア開発支援

社員と直属上司とのキャリア面談を実施、現状のキャリアステージの確認、3年～5年後の目標、1年間のスキルアップ計画などについて「キャリア面談シート」を活用

4. 組織的な人材育成

・「SSLキャリアデザイン制度」としてキャリアパスを策定、企業独自のCDPとして、求める人材像を明確化し、キャリアパスに基づき、組織的な人材育成を行う

・「SSL研修ロードマップ」により能力開発に必要な教育の場が社員に提供されている。研修形態も集合教育、通信教育、e-Learningなどがある。年間100コース、260回開催、受講生数4,500人

5. 若年社員の早期戦力化と人間的成長の支援

自律型人材育成を目標に若手社員へのフォロー体制はトレーナー制度、若手社員面談、キャリア研修受講後のキャリアフォロー面談など手厚く行っている。その効果は定着率に表れている。1～2年では100%、3年で90%、7年で70%、又、新人の特性に合わせて支援方法や教育プログラムを改善

6. 高齢者の活用

2013年全社員を65歳まで雇用を延長し働き方も選択できるようにした。シニア層に対し、「57歳ネクスト・ステージ」研修で定年後の生活や働き方を考える場を提供

キャリア支援企業表彰2014

株式会社千代田設備

所在地 新潟県新潟市中央区 業種 設備工事業 従業員数 220人

**社員一人ひとりが成長し、会社も成長する「社員成長制度」を推進。
社員を自立させ、生き甲斐ある人生づくりを会社がサポート。**

1. 千代田テクニカル・スクール

平成13年に職業訓練実施施設として新潟県知事の認定を受けて開校した企業内訓練校。主に新入社員が基本的な配管の技術を学ぶ場として利用

2. 「成長シート」を利用した人材育成

「成長シート」とは、職層・階層別に作成された評価基準シートであり毎年改訂している。従業員はシートに記載されている評価項目により1年間でどのような知識や技術を習得しどれだけの成果をあげれば良いのかを確認し、具体的な「成長目標」を設定し上司のサポートを随時受けながら目標達成を目指す。半期に1回、上司から成長結果がフィードバックされ次のステップアップにつなげている。

3. 資格取得等支援制度

「職能資格基準ガイドライン」によって職層・階層別に必要な資格を明らかにしており、会社は「資格取得支援制度」により資格取得に要する費用を全面的に負担している。さらに、資格取得後はその資格の難易度等に応じた資格手当を月々の給与で支給することにより資格取得へのモチベーションを図っている。

4. スタンプカードを利用した施策

・研修会参加推進スタンプカード

社内で実施される様々な研修会や勉強会に参加するとポイントがもらえるというユニークな制度。10点が1万円相当のインセンティブになり、ゲーム感覚で自己啓発を促進

・改善提案推進スタンプカード

業務改善につながる改善提案を推進することを目的としたカード。実際に業務改善につながった提案に対しては1年に1回その改善度に応じて金賞・銀賞・銅賞のいずれかの表彰がされる。(今年度は1ヶ月あたり30件の改善提案実績)

5. 技能競技大会への積極的な参加

技能五輪全国大会・技能グランプリ・技能五輪国際大会へ積極的に参加することにより心技体を鍛える場としている。技能五輪全国大会には毎年3名ほど参加して入賞を果たしている。技術の向上はもちろん、大会へチャレンジすることで人間性を磨くことを目的としている。

6. 従業員全員が正社員

従業員220名は全てが正社員である。縁あって入社してきた従業員は家族と同じであるという経営者の思いのもと、人材育成を進めている。

キャリア支援企業表彰 2014

有限会社ホテルさかえや

所在地 長野県下高井郡山ノ内町 業種 旅館業 従業員数 28人

「人の縁に生まれ、人の縁を育む」 従業員は会社との縁をスタートに、先輩・同僚との縁、宿泊客との縁、地域との縁を得て成長し、どこでも通用する一人前の社会人としての能力が育まれる。

1. キャリア設定

エントリー（高校新卒）、トレーニー（短大新卒・専門校卒）、ジュニアアシスタント（大学新卒）が社会人の入口となり、社会人マナーや心得を持ち、ハイと言って指示を受け行動できる能力が求められ、さらに協調性や自ら仕事を探すあるいは貢献する能力の保有が確認され、次のステップのシニアアシスタントとなり、組織を意識した思考と行動、併せて後輩の面倒を見る事が求められる。

以降、キャプテン職とマスター職（エキスパートコース）が併設される。キャプテン職からマネージャー職を経てディレクター職として経営に関与する。

2. 教育研修

業務習得はOJT中心であるが、上位職へは、外部研修機関の教育的カリキュラム「Constructive Living（建設的な生き方）」を学ぶ事、外部講師を招聘し現場事例に基づくコミュニケーション研修開催あるいはセミナー参加（会社負担）を促している。月1回の外部で行われている経営塾における社長と学ぶ機会もある。

「マネージャー職・マスター職は（4名）、管理職ではなく教育者たれ！」が求められる。

毎月1日休館日を設け、概ね研修に当てトイレ掃除研修（注 現在は年1回）・マネジメント研修やボランティア活動を展開している。

週に1回の自主的勉強会として、字を上手く書く勉強や漢字の勉強会がある。

縁のあった人（家族・友人・客・取引先・上司同僚等）を宛先として、（ありがとう）はがきを出すことを奨励している。会社負担で複写はがきを持たせ、差出日連続100日以上には表彰を行う。また自社の研修やセミナーを、近隣同業者にも公開講座（マネジメント・社員向け）としたり、無料見学会も行っている。

3. キャリア形成支援

当社を成長の場として、どこの職場へ行ったとしても立派に“一人立ち”できる能力の持ち主となることを基本としている。

社長若しくはマネージャーによる年2回の個人面談が、評価・目標設定を含め、キャリアの見直しの機会となっている。社員目標シート・社員評価シートが作成されている。

社長がキャリア開発推進者となり、個人のキャリア計画を策定している。

資格取得支援について、金銭的あるいは取得準備支援の会社応援がある。

4. 非正規社員からの正規社員、女性の登用

非正規社員（パート）の職種は、仲居・清掃・送迎・夜警となっている。正規社員への登用数1名。女性管理職2名。

5. 積極的な障害者等の雇用・就労支援

障害者手帳保有者2名、知的障害1名、フリースクール卒1名、不登校内定者1名、不登校・引きこもり、保護観察中の生徒などの問題を抱える生徒の就労支援も多数行う。

キャリア支援企業表彰 2014

東北テクトロン株式会社

所在地 長野県茅野市 業種 製造業 従業員数 120名

3.11 の震災により福島県いわき市から長野県茅野市に移転した。地元中途採用をしたもののチームワークがとりづらい状況に危機感を感じ、競争より協調を重視して「人理念」を徹底追求

1. 活動を見える化したキャリア目標設定

- (1) 職務能力ロードマップを策定し、職務能力の基準を明確化
- (2) キャリアアッププランを作成し、能力の棚卸し、成長目標を設定
- (3) セクショナリズムを廃し、評価は、競争ではなく協調を重視
- (4) スキルマップを点数化し成長を見える化

2. 充実した教育システム

- (1) 教育プログラムは、人材育成専任課長がコントロール
- (2) 新入社員にはマンツーマンの専任トレーナー(2～3年先輩社員)によるOJTを実施
- (3) ものづくりの基礎を学習する「夢工房」を設置するとともに、技能検定資格取得者は、朝礼で紹介し、正面玄関に掲示し表彰
- (3) 小集団活動CDGM (Creative Dynamic Group Method)による創造性、自主性を形成

3. 部活動によりチームワークを醸成

- (1) 若年者の定着率の向上のため、部活動(野球部、コマ部、ゴルフ部)への積極的な支援を実施し、地域との連携及び貢献にも効果

4. キャリア支援の効果

- (1) 技能検定資格者 25 職種 17 名を出すほか、長野県優秀技能者表彰で平面研削部門 1～3 位
- (2) 社員の意識が変化するとともに、若年者の離職率の低下
- (3) 2011 年 7 月以降、2014 年 6 月までに非正規雇用の社員を 8 人正社員化

キャリア支援企業表彰 2014

株式会社豊田自動織機

所在地 愛知県刈谷市 業種 輸送用機械器具製造業 従業員数 13,287人

従業員一人ひとりを大切にしたキャリア形成の施策をベースに、個人が成長し、会社が発展することで、ものづくりを日本に残し、国や地域社会に貢献する

1. 話し合いをベースとしたキャリア形成の推進（OJT）

上司と部下による対話をベースとしたキャリア形成を基本に、事務技術職・技能職がそれぞれ「チャレンジシート面談」「育成面談」を実施し、将来に向けた育成の方向性を相互に共有することで、上司の育成マインドと部下の成長意欲の喚起をはかる。

(1) チャレンジシート面談（事務技術職対象、年2回実施）

中長期の目指す姿（役割・人材像）を描き、それを実現するために経験したい業務や伸ばしたい能力を自ら考え、上司のアドバイスや意見も織り込んで、成長のベクトルを合わせ、職場でのOJTを推進する。また、チャレンジシート面談実施後は、全社的に展開している「中期育成計画」に面談結果を反映させ、計画的な異動育成を推進している。

(2) 育成面談（技能職対象、年1回実施）

スキルアップを目的とし、上司と部下が相談の上、強み弱みを明確化し、育成計画を共有することで、将来のキャリア形成につなげていく。あわせて、職場への提案や上司へ伝えたいことも記述することで、コミュニケーションの一助ともしている。

2. キャリア形成を支援する教育研修の推進（Off-JT）

社是である※「豊田綱領」を基本とし、職種別・階層別の教育研修体系を整備し、資格や役割、年齢に応じた人材育成に資する教育研修を企画・運営している。様々な研修の中から特長的な研修として、技術技能ラーニングセンターの取り組みを以下のとおり紹介する。

(1) 事務技術職

新入社員は、入社後「基礎技術講座」を3か月間受講する。この講座では、技術系に必要な基礎技術・知識の習得と実習に重点を置き、ものづくりの面白さ、奥深さを体験できる。教材は、当社が生産している製品、および内製化による豊富な教科書を使用しており、受講後の受講者の満足度・理解度等から、カリキュラムや教科書の改善を毎年実施している。

また、中堅社員向けに「ステップアップ講座」を約100講座設け、自ら希望する従業員が受講できるしくみとし、自分が必要と考える技術を学ぶ機会を与えており、実績としては毎年1名あたり平均3講座の受講がある。

(2) 技能職

新入社員のおよそ8割が技能専修学園で約1年間の教育を受ける。技能専修学園では、知識・技能習得の他、人格形成を目的とした訓練を行っている。在学中には、技能士補の資格取得支援も推進している。

中堅社員以上を対象に、現場で必要な25の技能講座を設け、技能や知識の向上をはかっている。また、全技能職を対象に、国家技能検定をはじめとする技能資格取得を奨励し、資格取得者に対し手当を支給するなど、キャリア形成に向けた支援をはかっており、実績として、技能職の半数以上が資格を取得している。

※豊田綱領・・・社祖 豊田佐吉翁の遺志を体し昭和10年10月30日に発表

キャリア支援企業表彰 2014

田辺三菱製薬株式会社

所在地 大阪府大阪市中央区 業種 医療品製造・販売業 従業員数 4,918人

キャリア形成支援を中核とした、人材育成体系の再構築と再定義

1. 人材総合マネジメントシステム

「人材総合マネジメントシステム」の中に、新たな人材育成方針、めざす人材像、人材育成のしくみなどについて組み入れ、冊子を全社員に配布、周知している。

2. キャリア目標の設定・見直しの仕組み

- ・ キャリア面談（1回/年）、目標管理面談（6回/年）の実施。
- ・ 上司との面談を通じ、自身の働き方の見直し、今後の目標を考える機会を設けている。
- ・ キャリア面談内容はデータベース化し、上司・部下が共有できるシステムとなっている。
- ・ 部署ごとの業務内容、求められる行動・能力要件を「仕事マップ」としてイントラネットで社員に開示している。また、直接人事に相談するルートも設けられている。

3. キャリアデザイン研修

(1) キャリア形成のベース作り（入社5年目まで）

入社時、3年目、5年目研修までを一つの節目と捉え、OJTを中心にキャリアの方向付け、および必要な能力の獲得を通し、自律したプロフェッショナル人材の育成を目指している。

尚、新入社員研修では先輩社員が育成指導に当たり、また各部門では先輩社員制度を適宜導入。

(2) キャリアの節目（30歳、40歳、50歳時研修）

それまでの自身を振り返り、今後の目標を再設定し、目標に対し、主体的に取り組むことを支援している。研修後は上司との面談の機会を設定しフォローを行う。

4. キャリア支援に関連する人事制度

キャリアチャレンジ制度（1回/年）、社内公募制度（随時）、自己申告制度（1回/年）を実施。意欲ある社員に対し、挑戦の場を与えることを目的としている。

5. 選択型研修（手上げ研修）等、自発的な能力開発の機会の提供

選択研修では年間約10コース/約250名受講（2014年）ビジネススキル、マインド、マネジメントなどの分野で社員自ら手を上げて研修に参加できる機会がある。他、通信教育、語学研修、資格取得奨励など受講料、受験料等会社から一部金銭的な支援がある。

6. 働き方の多様性・裁量性

個人の希望を考慮し、働き方が選択出来る仕組みとして、選択可能な等級制度（マネジメントコース/専門職コース）を設けている。

フレックスタイム制、みなし労働時間制、裁量労働制、法定以上の育児・介護休業制度、「配偶者同居ガイドライン」の作成、ボランティア休暇、失効年休積立制度など働き方の多様性に応じた制度を導入、運用している。

7. ダイバーシティ推進

もともと女性社員の勤続年数は長く、ダイバーシティ推進の中でも「女性活躍推進」を最重点テーマとしてかかっている。

2015年までに係長以上の社員に占める女性の割合を9%以上の目標に設定している。

キャリア支援企業表彰 2014

大阪ガス株式会社

所在地 大阪府大阪市中央区 業種 電気・ガス業 従業員数 5,861人

「人間成長の経営」の基本理念に基づき、育成コース別の人事制度を導入することで、全ての社員のやる気と活力の向上と、一人ひとりのキャリア形成支援を推進

1. 育成コース別人事制度

- (1) 全ての社員に役割と期待を明示し、適切な採用・育成・評価・配置を行うために育成コース別の人事制度を導入。目指すべき人材像、育成段階に応じて最大で4コースを設定
- (2) 自律的なキャリア形成・成長意欲向上のため、社員自らが育成コースをエントリーし、上司と面談を行った上で決定

2. 自己観察制度

毎年、社員が記入する「自己観察表」に基づいて上司との面談を一人ひとり行うことで、自らの仕事ぶりや適性を見直し、職務を振り返る機会とするとともに、今後のキャリアや能力開発の方向性を考える場としている

3. チャレンジセミナー等の自己啓発援助

育成コース、職責資格別に設定されている役割期待に基づく体系から、個々人の課題に合わせて選択し、自主的に参加できる研修制度「チャレンジセミナー」や、公的資格援助制度、通信教育制度がある

4. 啓発プログラム

職責資格の節目のタイミングで、基礎能力診断、ヒューマンアセスメント、キャリアアセスメント等を行うことで、職場での職務遂行と自己啓発による能力向上の結果を確認する機会としている

5. 社内公募制度「人材公募」

特定の仕事に自ら手を上げてチャレンジする人材を求める「人材公募」制度を設けている。関係会社での仕事を対象に昭和63年からスタートし、平成5年からは社内の仕事にも範囲を広げている。現在までに251名が新しい職場で活躍

6. 若年層の育成

入社3年間を若年層育成期間として位置付け、社会人としての基盤を作る時期としている。6ヶ月目、2年目、3年目の節目で、フォローアップ研修を行い、その間、新人指導員の任命等により育成を推進

7. キャリアガイダンス研修・キャリア開発面談

セカンドライフを見据えてどのようなキャリアを築いていきたいのかを考えるきっかけとして、45歳、53歳のタイミングでキャリアガイダンス研修を行っている。研修後は、自身の職歴や能力・持ち味などを棚卸した上で、人事部担当者と全員が面談し、今後の進路についてアドバイスを行う

8. 女性活躍推進

採用、育成、意識・風土改革の3つを柱に女性活躍推進に取り組んでいる。

女性社員を対象としたメンタリングプログラムを実施し、キャリア意識の向上と人脈形成をサポートしている。新卒総合職採用に占める女性比率30%以上

キャリア支援企業表彰2014

有限会社共栄資源管理センター小郡

所在地 福岡県小郡市 業種 一般廃棄物処理業 従業員数 36人

「企業の基は人なり」

人は自社の最大資産、人を育て、人が磨かれる仕組みづくりで企業価値を上げる

1. 新入社員教育に力点を置いた人材育成

1年間に6回の社員面談を実施(社長2回、リーダー2回、グループ長2回)。1対1の面談によりコミュニケーションを図り、将来のキャリア形成に関する悩みや希望を聴き、今後の目標設定に役立てている。

2. 自発的な社外研修受講を推奨

自らのキャリア形成を進めるために必要であると考える外部研修について、従業員が会社に申請することにより受講することができる。①次年度に受講したい社外研修について志望動機や期待される成果などを記入した「社外研修派遣申込書」を提出し承認を得て参加。②受講後にその成果およびその成果を今後どのように活かしていくか「研修報告書」にて報告。③3ヶ月経過後に学んだことをどのように業務に活かしたか、その自己評価などを記入した「研修3ヶ月経過後報告書」にて報告。従業員の自己啓発を支援する仕組みとして機能している。

3. 充実した社内教育研修制度

・ビジネススクール

全社員を対象として1年間に6回実施。廃棄物処理法や労働安全衛生など業務上必要な知識の習得を目的としている。

・ビジネスカレッジ

経営管理者及びその候補者を対象として1年間に6回実施。よき経営管理者になるため、また、管理者としての人格形成のために実施している。

その他さまざまな社内研修制度が導入されている。

4. キャリア名簿

キャリア名簿とは、入社日から現在に至るまでに所属していた部門、職位、所属期間などの職務経歴と、その間に取得した資格や受講した研修の内容などが記載された名簿である。毎年1回、4月に一人ひとりが過去1年間にやってきたことを記入して名簿を更新している。入社日から現在までを振り返りそれを将来のキャリア形成に活かしている。ジョブ・カードの一部として利用することもできる名簿になっている。

5. 非正規雇用の社員の正社員化

非正規雇用の社員の大半は定年後の嘱託社員か臨時の期間雇用者であるが、期間雇用者として雇用した者であっても正社員として求められる能力を持っていれば正社員へ登用している。(2014年度1名実績あり)

キャリア支援企業表彰 2014

社会福祉法人みずほ厚生センター

所在地 大分県臼杵市 業種 社会福祉事業 従業員数 220 人

職員は、施設経営の「パートナー」という考えのもとに働きがいのある、働きやすい職場作りを目指し、「共育・共生」を実現

1. 法人の経営理念・基本方針を小冊子にまとめ配布

- ① 「クレド:わが法人の信条」として印刷し職員がいつも携帯できるように配布
- ② 一人一人の尊厳を守り「共育・共生」の地域づくりに貢献を最上位概念とし、「パートナー行動基準」「求める人材像」「求めるリーダー像」を掲げている
- ③ 5年分の「私の目標」を記載するようになっている

2. 実用的なキャリアパスと人事制度

- ① 職種毎の職務要件書と人事考課を兼ねたキャリアパスシートでパートナーが自分の仕事は何をやるべきか、どこを目指すべきかが明確
- ② 人事考課は、基本給表ではなく、昇給係数と昇給額により柔軟にコントロール
- ③ 習熟に係る年数と能力の発揮度を係数化したハイブリッド計算方式
- ④ 被評価者は、評価のプロセスと現在のランクを認識

3. 「共育・共生」を通して「学習する集団」に

- ① 部門毎、役職及び経験年数毎のポイント制教育カリキュラム
- ② 国家資格取得のバックアップ 平成 25 年 3 月 31 日現在、・社会福祉士 4 名、・介護支援専門員 13 名(前年度 11 名)・介護福祉士 32 名(前年度 28 名)・精神保健福祉士 1 名(前年度 1 名)
- ③ 資格取得を費用及び時間面から支援し、取得した場合は、一斉メールで全パートナーに知らせ、忘年会でも表彰

4. 短時間正規職員制度でキャリアの寸断を防止

- ① 平成 22 年よりいち早く短時間正規職員制度を導入
- ② 短時間正規職員は、社会保険も加入し、賞与も支給するので社会保障や経済面からも安心でき、安定した暮らしを確保

5. 女性の雇用促進

- ① 男女は、平等に機会提供(管理職 15 名中女性 3 名、指導職 26 名中 16 名)
- ② 非正規雇用の職員については、1 年間の人事考課で標準以上であれば、本人の希望により、次年度を正規職員として雇用