

「キャリア支援企業表彰2015」 の概要

I キャリア支援企業厚生労働大臣表彰実施要領

1 趣旨

職業生涯の長期化等を背景に、労働者のキャリア形成が必要であり、そのためには、それぞれの企業等において、労働者の自律的なキャリア形成を支援していくことが重要である。このため、他の模範となるキャリア支援の取組を推進している企業等を表彰し、これを広く国民に周知することにより、企業等の取組を促進することを目的とする。

2 表彰の名称

名称を「キャリア支援企業表彰」とし、語尾に表彰実施年を付する。また、副題を「人を育て・人が育つ企業表彰」とする。

3 表彰の対象

労働者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推進し、その成果が顕著である企業等とする。

4 募集

募集は年1回、公募により行うものとする。応募用紙は、郵送によって事務委託先団体において受け付ける。

5 審査及び決定の方法

- (1) 事務委託先団体に設置する審査委員会において審査し、厚生労働大臣が決定する。
- (2) 審査委員会は、外部有識者及び厚生労働省大臣官房審議官（職業能力開発担当）を審査委員として構成する。
- (3) 表彰数は、毎年度原則10件以内とする。

6 その他

- (1) 表彰に係る事務は、職業能力開発局育成支援課キャリア形成支援室の管理の下、事務委託先団体が行う。
- (2) 募集要項及び応募用紙は、厚生労働省ホームページに掲載する。
- (3) 受賞企業には、毎年11月に表彰状の授与等を行うことを原則とするが、特に必要があると認めるときは、随時、別の方法をもって行うこととする。

II 「キャリア支援企業表彰2015」審査委員会委員（敬称略。五十音順）

今野 浩一郎
（委員長・学習院大学経済学部教授）

岩田 喜美枝
（公益財団法人21世紀職業財団会長）

北浦 正行
（公益財団法人日本生産性本部参与）

中山 峰孝
（厚生労働省大臣官房審議官）

花田 光世
（慶應義塾大学名誉教授）

守島 基博
（一橋大学大学院商学研究科教授）

III 当表彰制度の詳細はこちらへ

- ◆ 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/20150512careerhyosho/>
- ◆ 中央職業能力開発協会 <http://www.career.javada.or.jp/id/career/contents/code/04>

IV 事業の全体図

キャリア支援企業表彰

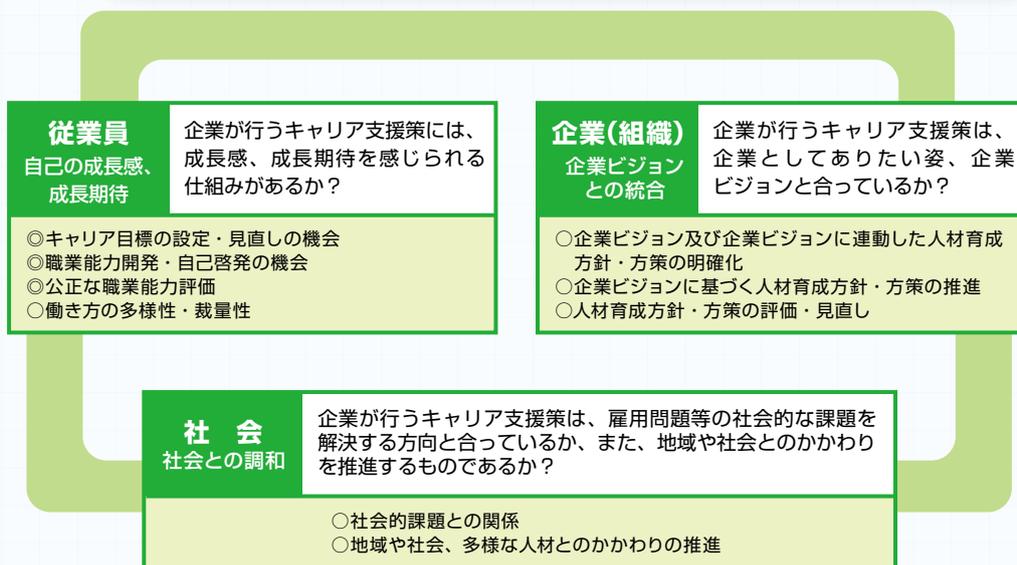
— 人を育て・人が育つ企業表彰 —

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？



企業が行うキャリア支援策は、機能し効果をあげているか？	<ul style="list-style-type: none"> ○企業(組織)の評価 ○従業員の評価
キャリア支援の普及促進に貢献するものであるか？	<ul style="list-style-type: none"> ○モデル・活用可能性

※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(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。

V 評価項目

企業等から応募された取組は、P40「事業の全体図」の「評価の視点」にあるとおり、

- ①「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? (キャリア形成の仕組みと活用)」
- ②「企業が行うキャリア支援策は、機能し効果をあげているか? (機能・効果性)」
- ③「キャリア支援の普及促進に貢献するものであるか? (普及推進への貢献)」

の三側面から多面的に評価しますが、評価項目の詳細は次のとおりです。

なお、評価項目すべてを満たしているかどうかは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

企業等の取組を「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、「従業員」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 必要となしに、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み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組みにつながられる
- 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、非正規雇用従業員を含む)が公正に評価される仕組みがある
- ③ 非正規雇用従業員の監督者登用、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
- ・希望する非正規雇用社員の正規雇用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)

企業等の取組を「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