「キャリア支援企業表彰 2012」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。

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 4 募

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。

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 6 そ の 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2012 審査委員会委員

· 今野 浩一郎 (委員長·学習院大学経済学部教授)

- ・岩田 喜美枝 (財団法人 21 世紀職業財団会長)
- ・内田 俊彦(厚生労働省大臣官房審議官)
- ·北浦 正行(公益財団法人日本生産性本部参事)
- ・花田 光世 (慶應義塾大学総合政策学部教授)
- · 守島 基博 (一橋大学商学研究科教授)

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/2r9852000002nomw.html 中央職業能力開発協会 http://www.career.javada.or.jp/id/career/contents/code/5-1

Ⅳ 事業の全体図

キャリア支援企業表彰 一人を育て・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、その雇用する労働者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?

労働者 自己の成長感、 成長期待

企業が行うキャリア支援策には、 成長感、成長期待を感じられるし くみがあるか?

- ◎キャリア目標の設定・見直しの機会
- ◎職業能力開発・自己啓発の機会
- ◎公正な職業能力評価
- ○働き方の多様性・裁量性

企業(組織) 企業ビジョン との統合

企業が行うキャリア支援策は、企 業としてありたい姿、企業ビジョ ンと合っているか?

- ○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・方策の明確化
- ○企業ビジョンに基づく人材育成方針・方策の推進
- ○人材育成方針・方策の評価・見直し

社会 社会との調和

企業が行うキャリア支援策は、雇用問題等の社会的な課題を 解決する方向と合っているか、また、地域や社会との関わりを 推進するものであるか?

- ○社会的課題との関係
- ○地域や社会、多様な人材との関わりの推進

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?

○企業(組織)の評価

○労働者の評価

キャリア支援の普及促進に貢献するものであるか?

○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。