

キャリア支援に係る自社評価シート

平成 27 年 10 月

中央職業能力開発協会

目 次

I チェックリストの考え方と使い方

1. キャリア形成支援の必要性とチェックリスト	1
2. チェックリストの構成と使い方	1

II 評価項目

1. キャリア形成の仕組みと活用	4
1-1 従業員の視点	4
(1) キャリア目標の設定・見直しの機会	4
(2) 職業能力開発・自己啓発の機会	5
(3) 公正な職業能力評価	7
(4) 働き方の多様性・裁量性	8
1-2 企業（組織）の視点	9
(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・方策の明確化	9
(2) 企業ビジョンに基づく人材育成方針・方策の推進	10
(3) 人材育成方針・方策の評価・見直し	11
1-3 社会の視点	12
(1) 社会的課題との関係	12
(2) 地域や社会、多様な人材との関わりの推進	13
2. 機能・効果性	14
2-1 企業（組織）の評価	14
2-2 従業員の評価	14
3. 評価結果集計表	15

参考

表彰関係

(1) キャリア支援企業表彰とは	17
(2) 国の施策として表彰事業を行う意義	18
(3) 表彰の大まかな流れ	18
(4) キャリア支援企業の評価の視点と評価項目	19
(5) キャリア支援企業の評価基準・得点	20

I チェックリストの考え方と使い方

1. キャリア形成支援の必要性とチェックリスト

グローバル化や少子高齢化など産業・企業を取り巻く環境は大きく変化しています。そうした中で、経営全般にわたる対応が必要となっていますが、とりわけ産業・企業の活力を維持・向上させるうえで、付加価値の創造が重要な課題です。新技術・サービスの開発や新市場の育成が経営の焦点となりますが、それらの成否の鍵を握るのが人材だといえるでしょう。いかに一人ひとりの能力を高め、生産性の向上や事業活動の核心を目指していくかが、国を挙げての焦点となっています。

そうした意味で、人材育成は今や国家的な政策課題といえますが、重要なのはそれを個人主導の形で推進することです。IT化の中で仕事の進め方が大きく変わり、仕事の成果にも個人の資質・能力が重要な要素となってきました。一方においては、就業・勤務形態の多様化が進むとともに、ワーク・ライフ・バランスへの対応が急務です。また、定年後の継続雇用も進展して、長期の職業生涯をどう設計していくかも大きな問題となっています。このように、個人のキャリアの視点で人材育成を考えていくことは、時代の要請となっているといえます。

既にキャリア形成支援については、政府としても、キャリアコンサルティングの普及や雇用保険の給付金等、更には職業能力評価基準策定などの施策が充実強化されてきています。その中で、平成24年度から「キャリア支援企業表彰」がはじまり、従業員のキャリア支援という視点での優良企業の取組みの顕彰が行われてきました。この事業の中心的眼目は、「人を育て」「人が育つ」ことが経営の重点としてどこまで具体化しているかという点です。言い換えれば、教育研修体系の整備だけではなく、各従業員が自律的に自らのキャリアを考えることができるような環境を形成し、その中で企業が求める人材としての成長をどのように実現させているかという点が重要になります。

このチェックリストは、上記の表彰制度で用いている優良企業の評価基準をもとに、各企業がキャリア支援についての自己評価を行うため、一般的な形にしたものとなっています。チェックは、企業の経営者や管理者が自ら行うことを想定していますが、外部者の意見の聴取や従業員との意見交換を通じて、より客観的に判断していくことも考えられるでしょう。

2. チェックリストの構成と使い方

このチェックリストは、大きく「1 キャリア形成の仕組みと活用」と「2 機能・効果性」に分かれています。取組みとしては、このうち前者が中心であり、後者は実施された結果を検証するものとなっています。キャリア形成は主として従業員個人の視点（1-1）で考えていくべきものですが、これに加えて人材育成の支援者である企業（組織）の視点（1-2）、更には、多様な人材の活用などキャリアに関わる社会的課題の解決という意味での社会の視点（1-3）とに分けてチェックを行います。チェックのポイントは以下のとおりです。

1-1 従業員の視点

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

1-2 企業（組織）の視点

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

1-3 社会の視点

- (1) 社会的課題との関係
- (2) 地域や社会、多様な人材との関わりの推進

これらのうち従業員の視点は、そもそもキャリア目標を設定できる機会が与えられているか、それをサポートする職業能力開発の機会が与えられているか、更なるその結果を公正に評価されるような仕組みがあるか、といった構成になっています。また、働き方の多様性や裁量性についても配慮されているかについても評価対象となります。

企業（組織）の視点では、人材育成方針が明確になっていることが重要な点となっておりますが、特にそれが企業ビジョンや経営戦略といったものに関連付けられており、企業の事業方針などと整合的に策定・運用されているかという点が着目されています。社会の視点では、いま政策的な課題ともなっているような目標、例えば高齢者雇用の推進、女性活躍の推進、非正規雇用従業員への対応などにどう取り組んでいるかどうかが見られています。

なお、全体として、それぞれの取組みについて、取扱い・仕組みや実績もない場合が最低点となっており、仕組みはないが実績はある場合、取扱い・仕組みも実績も出ている場合といったような順で、評価点が高まるようになっています。取扱い・仕組みも実績も一応出ているだけでなく、それぞれの取組みの「評価項目」に記載された事項を満たしている場合には最高点となるようになっています。

さらに、これらのほか、「機能・効果性」ということで、「企業（組織）の評価」「従業員の評価」を見えています。これらによって、取組み全体についての「効果」が評価されることとなります。

以上のような内容のチェックシートの使い方のポイントを示せば、以下のとおりです。

- ① それぞれの評価項目ごとに示されている「着眼点」を踏まえ、4段階（i（5点）～iv（0点））で自己評価を行います。制度・仕組みが整っていてその実績があれば最高点の5点となります。
- ② 評価結果を集計表に記入して、A～Eの領域ごと（P15「3. 評価結果集計表」参照）の結果を取りまとめて比較を行います。6割を目安として強い領域、弱い領域を判断しましょう。
- ③ 一つひとつの項目において、とりわけ最低点（iv）であるものは、機会や仕組みの整備の必要性を検討しましょう。またiiiであるものについては、機会・仕組みの不十分な点やその実績が出てこない点などの理由と改善を検討しましょう。

- ④ 「2-2 従業員の評価」については、従業員の行動として表われた結果を見たものですが、必要に応じ、従業員に対して、これらの評価項目に関する意見について、直接（場合によっては個々の項目を）聞くことも考えられるでしょう。

II 評価項目

1. キャリア形成の仕組みと活用 (配点 70 点)

1-1 従業員の視点(配点 40 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 (配点 10 点)

【評価項目】

- 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

ア. 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・仕組みがあるか【評価項目①・③】

(着眼点)企業からキャリア目標設定を重視する姿勢が示されているか、定期的にキャリア研修受講機会があるか、キャリアを考える参考となる情報が提供されているか、目標や計画を短・中・長期に分けて考える機会や見直す機会があるか

- i. 仕組みがあり、キャリア目標を重視する姿勢が共有されるように工夫され、活用されている
- ii. 仕組みがあり実績もある
- iii. 仕組みはないが僅かながら実績はある又は仕組みはあるが実績はない
- iv. 実績・仕組みがない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

イ. 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・仕組みがあるか【評価項目②・④】

(着眼点)上司と部下の間でキャリアの現状や目標をすり合わせる機会・仕組みが定期的にあるか、社内外の専門家(キャリア・コンサルタント等)と相談できる機会・仕組みがあるか

- i. 上司、社内外の専門家と定期的及び必要に応じ相談できる体制が整っており、活用されている
- ii. 仕組みとして定期的及び随時上司等と相談できる体制がある
- iii. 仕組みとして上司等と話をする機会が必要に応じてある
- iv. 相談できる体制が特に用意されていない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

(2)職業能力開発・自己啓発の機会（配点 15点）

【評価項目】

- ① キャリア支援の考え方を含む人材育成に係る基本の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をキャリアにつなげていこうとする風土がある
- 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取扱いや制度を設け、活用の促進を図っている

ア. 職業能力開発(職業能力検定を含む)の機会・仕組みがあるか【評価項目①・②・③】

(着眼点)人材育成に係る基本の方針やこれに基づく職業能力開発に関する情報が示されているか、多様な機会・仕組みがあるか(長期的な視点、世代や階層別、豊富なメニュー、従業員の選択が可能、キャリア目標に合わせたオーダーメイド等)

- i. 従業員のキャリア目標の実現に向けた職業能力開発の機会・仕組み、又は多様かつ豊富で選択性のある機会・仕組みがある
- ii. 体系的な機会・仕組みがある
- iii. 十分ではないが機会・仕組みがある
- iv. 機会・仕組みがない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

イ. 受講料などの金銭的援助、自主的な勉強会に対する援助、就業時間の配慮、教育訓練休暇等の自己啓発支援の機会・仕組みがあるか【評価項目⑤・⑥】

- i. 従業員のキャリア形成に必要な多様な支援の機会・仕組みがある
- ii. 支援の機会・仕組みがある
- iii. 仕組みはないが僅かながら支援が受けられる
- iv. 機会・仕組みがない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

ウ. 職業能力開発、自己啓発の機会・仕組みが活用されているか、また、これらの機会の他に日常業務の推進方法を含めキャリアにつなげていこうとする風土があるか【評価項目①～⑥】

(着眼点)非正規雇用従業員、高齢者、女性を含め、原則としてすべての従業員にとって、提供された能力開発、自己啓発の機会・仕組みが活用しやすいものとなっているか、活用されているか、日常業務の推進やその背景にある考え方がキャリアにつながるものとなっているか

- i. 職業能力開発、自己啓発の積極的な活用、日常業務の推進方法やその背景にある考え方を通じて、キャリアにつなげていこうとする風土があり、そのための工夫がある
- ii. 職業能力開発、自己啓発の活用実績がある
- iii. 十分ではないが一部の従業員に職業能力開発、自己啓発の活用実績がある
- iv. 職業能力開発等の実績がほとんどなくキャリアにつなげる風土がない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

※【キャリア支援とは】

労働者一人ひとりが適性或職業経験等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるよう、各企業において実施されるキャリア形成のための支援全般を言う。

(3)公正な職業能力評価（配点 10 点）

【評価項目】

- ① 企業の「求める人材像」に近づくことで評価される取扱いや仕組みがある
- ② キャリア支援の考えから、これまでのキャリア、培った職業能力が公正に評価される取扱いや仕組みがある
- ③ 非正規雇用従業員の監督者登用、転職者採用等、多様な人材が能力を公正に評価され、能力発揮できる取扱いや仕組みがある

ア. 公正な職業能力評価の取扱い、仕組みがあるか【評価項目①・②】

(着眼点)企業の「求める人材像」に近づくことで評価される取扱い・仕組みがあるか、これまでのキャリア、培った職業能力を公正に評価するための評価者訓練等が行われているか、評価基準の明確化・開示、被評価者の納得が得られる評価方法・フィードバックの取扱い・仕組みとなっているか

- i. 従業員に能力評価の仕組みが理解され公正な運用がなされている
- ii. 能力評価の仕組みがほぼ公正な能力評価となっている
- iii. 仕組みはあるが公正な能力評価が期待できない
- iv. 仕組みがなく公正な能力評価が受けられない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

イ. 非正規雇用従業員のリーダー登用、転職者の採用等、多様な人材の職業能力を評価・活用する取扱い・仕組みがあるか【評価項目③】

(着眼点)非正規雇用従業員、転職者等を含めた多様な人材が能力を公正に評価され、能力発揮できる取扱い・仕組みがあるか

- i. 取扱い・仕組みがあり、積極的な推進が図られている
- ii. 取扱い・仕組みがあり、実績もある
- iii. 仕組みはないが僅かながら実績はある又は仕組みはあるが実績はない
- iv. 仕組みも実績もない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

※【非正規雇用従業員とは】

パートや契約、派遣、請負といった正規雇用以外の雇用形態で働く人たちのこと。

(4)働き方の多様性・裁量性（配点5点）

【評価項目】

- ① キャリア支援の考えから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、労働者が職業能力を有効に発揮できる仕組みがある

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、選択できる取扱い・仕組み、従業員が有効に能力発揮できる取扱い・仕組みがあるか【評価項目①～③】

（着眼点）働き方等について実質的に個人が選択できる取扱い・仕組みがあり、活用しやすい環境にあるか、社内公募制度、プロジェクト募集等の従業員が有効に能力発揮できる取扱い・仕組みがあるか

- i．選択や多様な人材が能力発揮できる取扱い・仕組みがあり従業員に活用されるように工夫がある
- ii．選択できる取扱い・仕組みがあり、個人の希望が考慮される実績がある
- iii．仕組みはないが僅かながら実績はある又は仕組みはあるが実績はない
- iv．個人の希望が考慮されることはなく、選択できる仕組みもない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

1-2 企業(組織)の視点(配点 20 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・方策の明確化 (配点5点)

【評価項目】

- 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

企業ビジョンや経営戦略、企業ビジョンに連動し、またキャリア支援の考え方を盛り込んだ人材育成方針・方策が作成されているか【評価項目①・②】

(着眼点)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、人材育成方針・方策等にキャリア支援の考え方が盛り込まれているか、人材育成方針・方策をどの程度具体化しているか(予算額、態様人員など)

- i. 企業ビジョンや企業ビジョンに連動し、またキャリア支援の考え方が十分に盛り込まれた人材育成方針が、具体的目標を含み経営者等の合意によって決定されている
- ii. 企業ビジョンやこれに連動し、キャリア支援の考え方が盛り込まれた人材育成方針が経営者などによって決定されている
- iii. キャリア支援の考え方は十分ではないものの人材育成方針が作成されている
- iv. 人材育成方針は作成されていない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

※【企業ビジョンとは】

経営理念のもと、自社の目指す将来の具体的な姿を社員や顧客、社会に対して表したもの。

経営理念が抽象的に表現された基本的な考え方であるとすれば、企業ビジョンは経営の目指すべき姿を具体的に表現したものであるといえる。

(2)企業ビジョンに基づく人材育成方針・方策の推進（配点 10 点）

【評価項目】

- 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、キャリア支援の考え方をはじめこれらが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

ア. 企業ビジョンや経営戦略、企業ビジョンに連動し、キャリア支援の考え方を盛り込んだ人材育成方針・方策が明確に示され、社内に周知、浸透を図っているか【評価項目①】

(着眼点)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,キャリア支援の考え方を管理者、従業員が理解しやすいように周知、浸透を図っているか、社内イントラネット・印刷物の配布、研修機会の活用等その内容の理解浸透にどのような工夫を凝らしているか

- i. 企業ビジョンや人材育成方針が多様な方法で周知されているとともに、社内に浸透させるための工夫がある
- ii. 企業ビジョンや人材育成方針が多様な方法で周知されている
- iii. 十分ではないが、周知されている
- iv. 周知されていない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

※【イントラネットとは】

インターネットとローカルエリアネットワークを組み合わせで生まれた造語。

イントラネットの特徴として企業内で閉じたネットワークで、外部からの不法侵入を防ぎ機密情報が漏れないように配慮されている。

イ. 人材育成方針に基づき、中・長期的視点からキャリア支援を行い、その状況をモニタリングしているか【評価項目②】

(着眼点)キャリア支援の状況をどの部署がどのような方法で把握しているか、その状況をどのレベルまで把握しているか、またそれを評価した上で具体的改善に生かしているか

- i. 人材育成を含むキャリア支援の状況を定期的に把握した上で、評価し、その状況を経営者、関係部署等に報告し、必要に応じて年次計画等の見直し、運用の改善を図っている
- ii. 職業能力開発の状況に限って年に1回程度把握し、その状況を経営者等に報告し、必要に応じて、年次計画の見直しを図っている
- iii. 職業能力開発の状況に限って担当部署(担当者)が年に1回程度把握しているが、経営者にまでは報告していない
- iv. 職業能力開発等の状況は特にまとめていない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

(3)人材育成方針・方策の評価・見直し (配点5点)

【評価項目】

- 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

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、見直しの必要性・内容を検討しているか【評価項目①・②】

(着眼点)どのような検討体制、手順、頻度で評価を行っているか、社内のどのレベルまで評価について関与しているか、見直しにあたっては社内のどのレベルで決定しているか、これまでに見直された実績があるか

- i. 環境変化や従業員のキャリア形成の状況等を踏まえ、経営者等が関与して見直しの必要性の検討が行われ、必要に応じ見直しを行っている
- ii. 担当部署(担当者)が評価、見直しを行い、経営者等まで深く関与することはない
- iii. 担当部署が評価、見直しを行うことはあるが、経営者は関与しない
- iv. 評価・検討が行われていない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

1-3 社会の視点(配点 10 点) 社会との調和

(1)社会的課題との関係 (配点5点)

【評価項目】

① キャリア支援に関する考え方や取組み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従業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

キャリア支援に関する考え方や取組みが高齢者の活用、ポジティブアクションの目標達成への努力、希望する非正規雇用従業員の正社員化、若年者の短期離職の縮減等、雇用や職業能力開発に係る社会的課題を解決する方向と合った取扱い・仕組みがあるか 【評価項目①】

(着眼点)高齢者の継続雇用・採用、女性の継続雇用・登用、非正規雇用従業員の正社員化、若年者の短期離職の縮減等の取組みと実績がどのようになっているか

- i. 取扱い・仕組み、実績があり、積極的な推進が図られるように工夫がある
- ii. 取扱い・仕組みがあり、実績がある
- iii. 仕組みはないが僅かながら実績はある又は仕組みはあるが実績はない
- iv. 仕組み・実績がない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

※ 【ポジティブアクションとは】

積極的差別撤廃措置を指す。

女性・障害者などに対する社会的差別を是正するために、雇用や高等教育などにおいて、それらの人々を積極的に登用・選抜すること。具体的には、特別枠や優遇措置を設けることをいう。

【メンタルヘルスとは】

「心の健康」の意。心が健康であると、身体・知性・情緒などが良く調和して、環境に適応でき、周りの人と折り合うことができる。さらに、自分が幸福であると感じ、仕事に対しても自分の能力を発揮することができ、能率的な生活ができる。

(2)地域や社会、多様な人材との関わりの推進（配点5点）

【評価項目】

- 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するキャリア支援の考え方や取組みとなっている
- 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するキャリア支援の考え方や取組みとなっている

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通し多様な人材との関わりを推進するキャリア支援の考え方や取組みとなっているか、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多様な人材と関わる機会を提供又は推進するキャリア支援の考え方や取組みとなっているか【評価項目①・②】

(着眼点)地域活動やボランティア活動等を通した地域や社会との関わりを推進しているか、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か

- i. 取扱い・仕組み、実績があり、積極的な推進が図られるように工夫がある
- ii. 取扱い・仕組みがあり、実績がある
- iii. 仕組みはないが僅かながら実績はある又は仕組みはあるが実績はない
- iv. 仕組み・実績がない

i	ii	iii	iv
5点	3点	1点	0点

※【ダイバーシティとは】

多様な人材を積極的に活用しようとする考え方のこと。性別や人種の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することで生産性を高めようとするマネジメントについていう。

2. 機能・効果性(配点 20 点)

2-1 企業(組織)の評価(配点 10 点)

【評価項目】

- 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

仕事の質、生産・サービスの向上等につながっているか【評価項目①】

(着眼点)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、顧客満足や売上高の向上、残業時間やクレーム数の減少等の効果が認められるか

- i. 実績として明らかに効果が認められる
- ii. 効果が認められる
- iii. 多少の効果が認められる
- iv. 効果が認められない

i	ii	iii	iv
10点	6点	2点	0点

2-2 従業員の評価(配点 10 点)

【評価項目】

- 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

企業が行うキャリア支援に対する従業員の受け止め方はどうか 【評価項目①】

(着眼点)従業員満足度、欠勤率、遅刻数、退職率、メンタルヘルス発生等の状況、研修への参加人数等はどのようになっているか

- i. 実績として明らかに効果が認められる
- ii. 効果が認められる
- iii. 多少の効果が認められる
- iv. 効果が認められない

i	ii	iii	iv
10点	6点	2点	0点

注:「普及推進への貢献のモデル・活用可能性」の項目については、他の企業から見て先進的な取組みを行い、それがもたらす他企業での導入や活用可能性を評価することになるため、評価項目から除いています。

3. 評価結果集計表

採点項目	配点	得点
1. キャリア形成の仕組みと活用	70	—
1-1 従業員の視点	40	—
(1) キャリア目標の設定・見直しの機会	10	—
ア. 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・仕組みがあるか	5	
イ. 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・仕組みがあるか	5	
(2) 職業能力開発・自己啓発の機会	15	—
ア. 職業能力開発(職業能力検定を含む)の機会・仕組みがあるか	5	
イ. 受講料などの金銭的援助、自主的な勉強会に対する援助、就業時間の配慮、教育訓練休暇等の自己啓発支援の機会・仕組みがあるか	5	
ウ. 職業能力開発、自己啓発の機会・仕組みが活用されているか、また、これらの機会の他に日常業務の推進方法を含めキャリアにつなげていこうとする風土があるか	5	
小計 A	25	
(3) 公正な職業能力評価	10	—
ア. 公正な職業能力評価の取扱い、仕組みがあるか	5	
イ. 非正規雇用従業員のリーダー登用、転職者の採用等、多様な人材の職業能力を評価・活用する取扱い・仕組みがあるか	5	
(4) 働き方の多様性・裁量性	5	
小計 B	15	
1-2 企業(組織)の視点	20	—
(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・方策の明確化	5	
(2) 企業ビジョンに基づく人材育成方針・方策の推進	10	—
ア. 企業ビジョンや経営戦略、企業ビジョンに連動し、キャリア支援の考え方を盛り込んだ人材育成方針・方策が明確に示され、社内に周知、浸透を図っているか	5	
イ. 人材育成方針に基づき、中・長期的視点からキャリア支援を行い、その状況をモニタリングしているか	5	
(3) 人材育成方針・方策の評価・見直し	5	
小計 C	20	
1-3 社会の視点	10	—
(1) 社会的課題との関係	5	
(2) 地域や社会、多様な人材との関わりの推進	5	
小計 D	10	
2. 機能・効果性	20	—
2-1 企業(組織)の評価	10	
2-2 従業員の評価	10	
小計 E	20	
合計	90点	

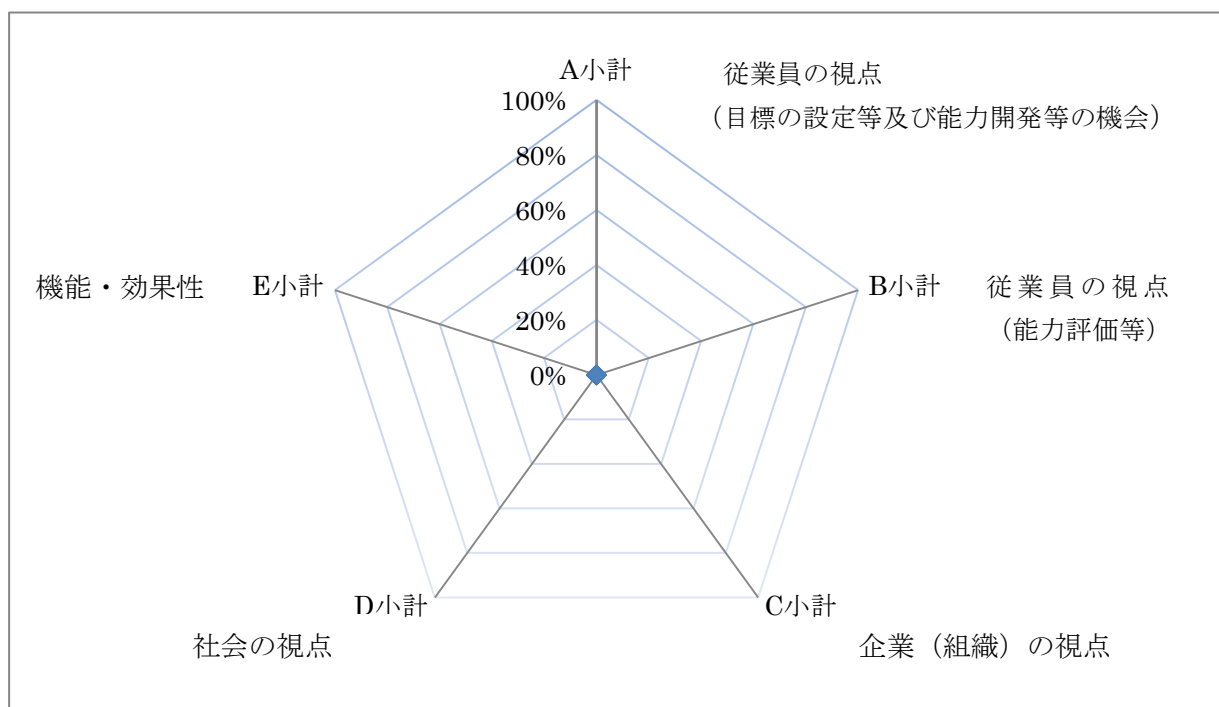
評価結果集計表からレーダーチャート作成の手順

- ① 15 ページ「3. 評価結果集計表」小計（A～E）の得点を、下表の得点小計欄に記入してください。
- ② 下表の「得点小計÷配点」により得点率をだします。各得点率は、＜参考＞をご参照ください。
- ③ 次に各得点率をレーダーチャートにプロットしてみましよう。全体のバランスがわかります。

小計	配点	得点小計	得点率
A従業員の視点(目標の設定等及び能力開発等の機会)	25		%
B従業員の視点(能力評価等)	15		%
C企業(組織)の視点	20		%
D社会の視点	10		%
E機能・効果性	20		%

＜参考＞得点と得点率の例

配点 25 点の場合	0 点	5 点	10 点	15 点	20 点	25 点
得点率	0%	20%	40%	60%	80%	100%
配点 15 点の場合	0 点	5 点	10 点	15 点	—	—
得点率	0%	33.3%	66.6%	100%	—	—
配点 20 点の場合	0 点	5 点	10 点	15 点	20 点	—
得点率	0%	25%	50%	75%	100%	—



※得点の見方

各小計の得点が60%以上の項目はキャリア支援の取組みが強い領域であり、60%以下の項目は弱い領域と考えられます。取組みの強い領域は今後も継続するとともに、弱い領域についてはさらなる取組みが望まれます。

参考

表彰関係

(1) キャリア支援企業表彰とは

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。

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

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

賞

厚生労働大臣が、「キャリア支援企業表彰」として5～10企業等を表彰します。

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。

審査結果発表

11月（表彰対象企業等には直接ご通知申し上げます。）

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いただきます。
- 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。

(2) 国の施策として表彰事業を行う意義

厚生労働省では、平成24年度から、キャリア支援企業の理念や取組み内容を広く啓発、普及するための表彰事業を実施しています。キャリア支援企業とは、人を育て、人が育つことに重点を置いた取組みで成果を上げている企業をいいます。

(3) 表彰の大まかな流れ

応募受付開始	4月
応募締切日	7月中旬
審査	7月～10月
審査結果通知	10月下旬
表彰	11月下旬

(4)キャリア支援企業の評価の視点と評価項目

評価の視点		評価項目	
1. キャリア形成の仕組みと活用	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 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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をキャリアにつなげていこうとする風土がある 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取扱や制度を設け、活用の促進を図っている 	
		(3)公正な職業能力評価 <ul style="list-style-type: none"> ①企業の「求める人材像」に近づくことで評価される取扱や仕組みがある ②キャリア支援の考えから、これまでのキャリア、培った職業能力が公正に評価される取扱や仕組みがある ③非正規社員の監督者登用、転職者採用等、多様な人材が能力を公正に評価され、能力発揮できる取扱や仕組みがある 	
		(4)働き方の多様性・裁量性 <ul style="list-style-type: none"> ①キャリア支援の考えから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、労働者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	(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・方策の明確化 <ul style="list-style-type: none"> 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・方策の推進 <ul style="list-style-type: none"> 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、キャリア支援の考え方をはじめこれらが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・方策の評価・見直し <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 ・希望する非正規労働者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の推進 <ul style="list-style-type: none"> 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するキャリア支援の考え方や取組となっている 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するキャリア支援の考え方や取組となっている 	
	2. 機能・効果性	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	3 モデル・活用可能性	①他の企業から見て先進的な取組みを行い、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機会・仕組みであり、他企業での導入や活用可能性がある

(5)キャリア支援企業の評価基準・得点

評価の視点と配点		評価の基準及び得点				
1. キャリア形成の仕組みと活用(70点)	1-1 従業員の視点(40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(10点)				
		ア. 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・仕組みがあるか【評価項目①・③】 (着眼点)企業からキャリア目標設定を重視する姿勢が示されているか、定期的にキャリア研修受講機会があるか、キャリアを考える参考となる情報が提供されているか、目標や計画を短・中・長期に分けて考える機会や見直す機会があるか				
		5点	3点	1点	0点	
		イ. 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・仕組みがあるか【評価項目②・④】 (着眼点)上司と部下の間でキャリアの現状や目標をすり合わせる機会・仕組みが定期的にあるか、社内外の専門家(キャリア・コンサルタント等)と相談できる機会・仕組みがあるか				
		5点	3点	1点	0点	
		(2)職業能力開発・自己啓発の機会(15点)				
	ア. 職業能力開発(職業能力検定を含む)の機会・仕組みがあるか【評価項目①・②・③】 (着眼点)人材育成に係る基本的方針やこれに基づく職業能力開発に関する情報が示されているか、多様な機会・仕組みがあるか(長期的な視点、世代や階層別、豊富なメニュー、従業員の選択が可能、キャリア目標に合わせたオーダーメイド等)					
	5点	3点	1点	0点		
	イ. 受講料などの金銭的援助、自主的な勉強会に対する援助、就業時間の配慮、教育訓練休暇等の自己啓発支援の機会・仕組みがあるか【評価項目⑤・⑥】 (着眼点)従業員がキャリア形成に必要な多様な支援の機会・仕組みがあるか					
	5点	3点	1点	0点		
	ウ. 職業能力開発、自己啓発の機会・仕組みが活用されているか、また、これらの機会の他に日常業務の推進方法を含めキャリアにつなげようとする風土があるか【評価項目①～⑥】 (着眼点)非正規従業員、高齢者、女性を含め、原則としてすべての従業員にとって、提供された能力開発、自己啓発の機会・仕組みが活用しやすいものとなっているか、活用されているか、日常業務の推進やその背景にある考え方がキャリアにつながるものとなっているか					
	5点	3点	1点	0点		
		(3)公正な職業能力評価(10点)				
		ア. 公正な職業能力評価の取扱、仕組みがあるか【評価項目①・②】 (着眼点)企業の「求める人材像」に近づくことで評価される取扱・仕組みがあるか、これまでのキャリア、培った職業能力を公正に評価するための評価者訓練等が行われているか、評価基準の明確化・開示、被評価者の納得が得られる評価方法・フィードバックの取扱・仕組みとなっているか				
		5点	3点	1点	0点	
		イ. 非正規従業員のリーダー登用、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・仕組みがあるか【評価項目③】 (着眼点)非正規従業員、転職者等を含めた多様な人材が能力を公正に評価され、能力発揮できる取扱・仕組みがあるか				
		5点	3点	1点	0点	
		(4)働き方の多様性・裁量性(5点)				
ア. 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、従業員が有効に能力発揮できる取扱・仕組みがあるか【評価項目①～③】 (着眼点)働き方等について実質的に個人が選択できる取扱・仕組みがあり、活用しやすい環境にあるか、社内公募制度、プロジェクト募集等の従業員が有効に能力発揮できる取扱・仕組みがあるか						
5点	3点	1点	0点			

(5)キャリア支援企業の評価基準・得点

評価の視点と配点		評価の基準及び得点						
1. キャリア形成の仕組みと活用 (70点)	(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・方策の明確化 (5点)	企業ビジョンや経営戦略、企業ビジョンに連動し、またキャリア支援の考え方を盛り込んだ人材育成方針・方策が作成されているか【評価項目①・②】						
		(着眼点)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、人材育成方針・方策等にキャリア支援の考え方が盛り込まれているか、人材育成方針・方策をどの程度具体化しているか(予算額、態様人員など)						
		5点	企業ビジョンやこれに連動し、キャリア支援の考え方が盛り込まれた人材育成方針が、経営者等によって決定されている	3点	キャリア支援の考え方は十分ではないものの人材育成方針が作成されている	1点	人材育成方針は作成されていない	0点
		ア. 企業ビジョンや経営戦略、企業ビジョンに連動し、キャリア支援の考え方を盛り込んだ人材育成方針・方策が明確に示され、社内に周知、浸透を図っているか【評価項目①】						
	(2)企業ビジョンに基づく人材育成方針・方策の推進 (10点)	(着眼点)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、キャリア支援の考え方を管理者、従業員が理解しやすいように周知、浸透を図っているか、社内イントラネット・印刷物の配布、研修機会の活用等その内容の理解浸透にどのような工夫を凝らしているか						
		5点	企業ビジョンや人材育成方針が多様な方法で周知されているとともに、社内に浸透させるための工夫がある	3点	十分ではないが、周知されている	1点	周知されていない	0点
		イ. 人材育成方針に基づき、中・長期的視点からキャリア支援を行い、その状況をモニタリングしているか【評価項目②】						
		(着眼点)キャリア支援の状況をどの部署がどのような方法で把握しているか、その状況をどのレベルまで把握しているか、またそれを評価した上で具体的な改善に生かしているか						
	(3)人材育成方針・方策の評価・見直し(5点)	人材育成を含むキャリア支援の状況を定期的に把握した上で、評価し、その状況を経営者、関係部署等に報告し、必要に応じて年次計画等の見直し、運用の改善を図っている						
		5点	職業能力開発の状況に限って年に1回程度把握し、その状況を経営者等に報告し、必要に応じて年次計画の見直しを図っている	3点	職業能力開発の状況に限って担当部署(担当者)が年に1回程度把握しているが、経営者にまでは報告していない	1点	職業能力開発等の状況は特にまとめていない	0点
		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、見直しの必要性・内容を検討しているか【評価項目①・②】						
		(着眼点)どのような検討体制、手順、頻度で評価を行っているか、社内のどのレベルまで評価について関与しているか、見直しにあたっては社内のどのレベルで決定しているか、これまでに見直された実績があるか						
1-3 社会の視点(10点)	(1)社会的課題との関係 (5点)	環境変化や従業員のキャリア形成の状況等を踏まえ、見直しの必要性の検討が経営者等が関与して行われ、必要に応じ見直しを行っている						
		5点	担当部署(担当者)が評価、見直しを行い、経営者等まで深く関与することはない	3点	担当部署が評価、見直しを行うことはあるが、経営者は関与しない	1点	評価・検討が行われていない	0点
	社会との調和	キャリア支援に関する考え方や取組が高齢者の活用、ポジティブアクションの目標達成への努力、希望する非正規労働者の正社員化、若年者の短期離職の縮減等、雇用や職業能力開発に係る社会的課題を解決する方向と合った取組・仕組みがあるか【評価項目①】						
		(着眼点)高齢者の継続雇用・採用、女性の継続雇用・登用、非正規労働者の正社員化、若年者の短期離職の縮減等の取り組みと実績がどのようなになっているか						
1-3 社会の視点(10点)	(1)社会的課題との関係 (5点)	取組・仕組み、実績があり、積極的な推進が図られるように工夫がある						
		5点	取組・仕組みがあり、実績がある	3点	仕組みはないが僅かながら実績はある又は仕組みはあるが実績はない	1点	仕組み・実績がない	0点
	(2)地域や社会、多様な人材との関わり(5点)	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通し多様な人材との関わりを推進するキャリア支援の考え方や取組となっているか、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多様な人材と関わる機会を提供又は推進するキャリア支援の考え方や取組となっているか【評価項目①・②】						
		(着眼点)地域活動やボランティア活動等を通した地域や社会との関わりを推進しているか、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か						
		5点	取組・仕組みがあり、積極的な推進が図られるように工夫がある	3点	仕組みはないが僅かながら実績はある又は仕組みはあるが実績はない	1点	仕組み・実績がない	0点

(5)キャリア支援企業の評価基準・得点

評価の視点と配点		評価の基準及び得点						
2. 機能・効果性(20点)	2-1 企業(組織)の評価(10点)	仕事の質、生産・サービスの向上等につながっているか【評価項目①】 (着眼点)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、顧客満足や売上高の向上、残業時間やクレーム数の減少等の効果が認められるか						
		実績として明らかに効果が認められる	10点	効果が認められる	6点	多少の効果が認められる	2点	効果が認められない
	2-2 従業員の評価(10点)	企業が行うキャリア支援に対する従業員の受け止め方はどうか【評価項目①】 (着眼点)従業員満足度、欠勤率、遅刻数、退職率、メンタルヘルス発生等の状況、研修への参加人数等はどのようになっているか						
		実績として明らかに効果が認められる	10点	効果が認められる	6点	多少の効果が認められる	2点	効果が認められない
3. 普及推進への貢献(10点)	モデル・活用可能性(10点)	他の企業からみ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があり、活用したい又は参考にしたいと考える内容か【評価項目①】 (着眼点)課題解決に向けて有効な取組となっているか、理念だけでなく具体的な施策として機能しているか、他の企業も導入可能なものか						
		モデル性、効果性、経済性等の視点からキャリア支援の普及推進への貢献性が高い	10点	モデル性が高く他企業の参考となる	6点	他企業において多少の参考となる	2点	モデル・活用可能性がない

注1:

表彰の対象とすべきか否かについては、①総合点で判断する他、②特に優れた取組(他社が行っていない先行的な事例等)が行われている評価項目がある場合は、その取組の内容によっても判断する。

また、中小企業については、仕組みの有無ではなく、取組が実態として行われているかどうかによっても判断する。

注2:

「3 モデル・活用可能性」の採点にあたっては、応募用紙の「3 キャリア支援の取組内容及び特徴」をはじめ、各記載内容を着眼点の内容をもとに判断する。

注3:

採点結果は、「1 キャリア形成の仕組みと活用」、「2 機能・効果性」を集計する。「3 普及推進への貢献」の採点結果は、他の項目と合計せず、単独に表彰対象の候補とすべきか否か判断する資料とする。