

グッドキャリア企業アワード2020 設問内容一覧

応募内容のアウトライン						
1	貴社が考えるキャリア支援、グッドキャリア及び応募する背景を教えてください	必須				
2	キャリア支援の取組について一押しのアピールポイントを教えてください	必須				
1. キャリア支援の特徴、理念						
1	貴社が今回のキャリア支援に取り組むことになったきっかけや背景は何ですか？	必須				
2	貴社の経営課題の解決に、キャリア支援はどのように寄与していますか？	必須				
3	貴社の人事管理（人材マネジメント）や、人材育成ビジョンの達成へ向けて、キャリア支援はどのように位置づけられていますか？	必須				
2. キャリア支援の取組及び効果等-1 <キャリア形成について考える機会>						
1	従業員が自身のキャリア形成について主体的に考え、職業生活設計（目標）の設定やこれに応じた行動を促す機会・仕組み（※従業員がキャリアについて自分自身で考える時間を設けるために工夫している点などがあれば併せて記載ください）	任意				
2	仕事やキャリアの問題を社内外の専門家（キャリアコンサルタント等）と相談できるような機会・仕組み	任意				
—	【効果について】キャリア形成について考える機会の1、2の取組で、どのような効果や変化があったか	※1,2にご入力いただいた場合必須				
2. キャリア支援の取組及び効果等-2 <職業能力開発・自己啓発の機会>						
3	従業員の職業生活設計（目標）の実現に向けた職業能力開発（教育訓練、研修など）の機会・仕組み	任意				
4	従業員の自己啓発を支援する機会・仕組み（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）	任意				
—	【効果について】職業能力開発・自己啓発の機会の3、4の取組でどのような効果や変化があったか	※3,4にご入力いただいた場合必須				
2. キャリア支援の取組及び効果等-3 <職業能力評価の仕組み>						
5	従業員の職業能力評価の仕組み	任意				
6	非正規雇用の労働者など雇用形態に拘ることなく職業能力を評価し、人材を活用する仕組み	任意				
—	【効果について】職業能力評価の仕組みの5、6の取組でどのような効果や変化があったか	※5,6にご入力いただいた場合必須				
2. キャリア支援の取組及び効果等-4						
7	対象層に特化したキャリア支援の取組（※若者の定着支援、女性活躍推進、高齢者の継続雇用、非正規雇用等による活用など）	任意				
—	【効果について】対象層に特化したキャリア支援の7の取組でどのような効果や変化があったか	7にご入力いただいた場合必須				
8	その他の取組、効果（これまでに記載いただいた内容以外の取組があれば、その効果も含め記載） （※AI等の進展、人生100年時代、働き方改革、新型コロナウイルス感染症対策などによる働き方の変化（働く場所の多様化やオンラインの活用等）を踏まえたキャリア形成支援の取組があれば、記載してください）	任意				
2. キャリア支援の取組及び効果等-5						
9	キャリア支援の取組による効果が、貴社の経営上または人事管理（人材マネジメント）上の課題の解決にどのようにつながっているか	任意				
10	貴社で取り組むキャリア支援に対して、従業員アンケート等で従業員からの評価を聞く機会を設けている場合 また、それらを踏まえてキャリア支援の方針・方策を見直す仕組みがある場合は、具体的に教えてください。	任意				
11	以下項目について数値を教えてください。 <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:50%;">入社三年目までの離職率</th> <th style="width:50%;">平成31年度(2019年度)の月の平均残業時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;"> 【入社三年目までの離職率算出の仕方】 新卒・中途社員が3年以内に離職した割合 100名の企業で、10名の新卒・中途社員を採用。3年以内に5名が退職した場合 ⇒5名(3年以内退職)÷10名(新卒・中途社員採用数)＝離職率50% </td> <td style="text-align: center;"> 【算出の仕方：月間平均所定外労働時間数の計算式は次のとおりです】 $\text{月間平均所定外労働時間数} = \frac{\text{算定期間中の毎月の所定外労働時間数の合計}}{\text{算定期間中の毎月の労働者数の合計}}$ ※基本的に期間は2019年4月～2020年3月までですが、企業ごとで設定する年度にお任せ致します。 ※計算式についての参考資料 https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/dl/subsidy_worktime4_7.pdf </td> </tr> </tbody> </table>	入社三年目までの離職率	平成31年度(2019年度)の月の平均残業時間	【入社三年目までの離職率算出の仕方】 新卒・中途社員が3年以内に離職した割合 100名の企業で、10名の新卒・中途社員を採用。3年以内に5名が退職した場合 ⇒5名(3年以内退職)÷10名(新卒・中途社員採用数)＝離職率50%	【算出の仕方：月間平均所定外労働時間数の計算式は次のとおりです】 $\text{月間平均所定外労働時間数} = \frac{\text{算定期間中の毎月の所定外労働時間数の合計}}{\text{算定期間中の毎月の労働者数の合計}}$ ※基本的に期間は2019年4月～2020年3月までですが、企業ごとで設定する年度にお任せ致します。 ※計算式についての参考資料 https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/dl/subsidy_worktime4_7.pdf	必須
入社三年目までの離職率	平成31年度(2019年度)の月の平均残業時間					
【入社三年目までの離職率算出の仕方】 新卒・中途社員が3年以内に離職した割合 100名の企業で、10名の新卒・中途社員を採用。3年以内に5名が退職した場合 ⇒5名(3年以内退職)÷10名(新卒・中途社員採用数)＝離職率50%	【算出の仕方：月間平均所定外労働時間数の計算式は次のとおりです】 $\text{月間平均所定外労働時間数} = \frac{\text{算定期間中の毎月の所定外労働時間数の合計}}{\text{算定期間中の毎月の労働者数の合計}}$ ※基本的に期間は2019年4月～2020年3月までですが、企業ごとで設定する年度にお任せ致します。 ※計算式についての参考資料 https://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/dl/subsidy_worktime4_7.pdf					
12	その他キャリア支援に関わる効果について特筆すべきものがあれば教えてください。（例：女性の管理職数、非正規従業員から正規社員への転換の割合、等）	任意				
3. 今後の展望						
13	今後取り組んでいきたいと考えているキャリア支援の取組やその背景にある問題意識などについて、自由に記載してください。	任意				