



第2回 プラチナキャリア・アワード

表彰方法と受賞企業のご報告

2020年6月
プラチナキャリア・アワード事務局

第2回 プラチナキャリア・アワード 表彰式

■ オンライン開催

■ 日時：6月25日（木）15時～（約45分間予定）

- ストリーミングURL：<https://api01-platform.stream.co.jp/apiservice/lplt3/NTMzNA%3d%3d%23MTM%3d%23280%23168%230%232FE620D9C000%23OzEw%23>

<プログラム>

- 司会よりプラチナキャリア・アワードの紹介
- 主催者挨拶
- 最優秀賞表彰
- 優秀賞表彰
- 特別賞表彰
- 東洋経済賞表彰
- 審査委員長ご挨拶
- 後援よりご挨拶

プラチナキャリアとは・・・

3つの視点を特徴とするキャリア

長期的視点

年齢によらず（70歳超でも）
第一線で働けるスキルを身につける

自律的な学び

企業まかせでなく、自らの学びや経験を通じてスキルを磨く

社会への貢献

社会に関心を持ち、その課題解決を目指す

人生100年時代、ポストコロナ時代
これからの社会人が目指すべきキャリア像

プラチナキャリア・アワード設立の狙い

プラチナキャリア・アワードとは

- プラチナキャリア構築に資する制度導入、運用実践企業を表彰
- アワードを通じ、企業および働き手の意識や価値観変容を企図

企画：東洋経済新報社、三菱総合研究所、三菱UFJ信託銀行

後援：厚生労働省、東京証券取引所

プラチナキャリア実践企業となれば

- 働き手の立場にたった人材育成企業と認識、有益な人材確保に繋がる
- 社会課題に関心の高い人材が多くイノベーションを起こせる企業と認識

ひいては、持続的成長に資する企業として企業価値向上

評価方法

一次評価 (スクリーニング)

アンケート※回答を用いた定量評価/スクリーニング

<評価項目例>

- ✓ 正社員定年年齢
- ✓ 副業・兼業導入状況
- ✓ 転職を理由に退職にした社員の採用実績の有無
- ✓ HRTech/EdTechの導入状況
- ✓ 事業を通じた社会課題解決の実績有無
- ✓ テレワーク導入状況 etc.

審査委員評価

専門家による知見に基づいた定性評価

- ✓ スクリーニングされた企業について、追加調査を実施、実績に関するデータを収集
- ✓ 次ページに示すメンバーによる審査委員会開催、追加調査結果も含めてご議論頂き、表彰企業選定

※CSR企業総覧2020
プラチナキャリア特別調査

第2回プラチナキャリア・アワード審査委員会メンバー

審査委員長

小宮山 宏 株式会社三菱総合研究所 理事長

審査委員

佐々木 かをり 株式会社イー・ウーマン 代表取締役社長

佐藤 昌宏 デジタルハリウッド大学大学院 教授

牧野 篤 東京大学大学院教育学研究科 教授

諸星 裕美 オフィスモロホシ社会保険労務士法人 代表

社会保険労務士・キャリアコンサルタント

柳川 範之 東京大学大学院経済学研究科 教授

(ゲスト審査員)

(五十音順・敬称略)

第2回プラチナキャリア・アワード受賞企業

最優秀賞 積水化学工業株式会社

優秀賞
(五十音順)

味の素株式会社
サントリーホールディングス株式会社
株式会社T&Dホールディングス

特別賞 株式会社ディスコ

東洋経済賞 IDEC株式会社

特別賞：「自律的にキャリアを創造できる仕組みのある企業」を対象に選定

東洋経済賞：東洋経済新報社CSR企業総覧編集長より推薦のあった中堅企業から本アワードにふさわしい企業を選定

(ご参考) 各社の受賞のポイント

<p>最優秀賞</p>	<p>積水化学工業株式会社</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「自分のキャリアは自分でつくる」ことを重視しながら、各年代の節目で研修を行い、制度設計のみでなく毎年継続して実績もだしていること ・年齢を問わず中途採用を実施、また転職した社外経験のある元社員を再度採用する制度があり既に実績もあげていることに加え、マネジメント層にダイバーシティを意識したマネジメント手法習得の研修を実施し、こうした人材活躍の場を広げる下地を作っていること。 ・第三者機関からの意見を踏まえ「環境貢献製品」を社内認定、その売上高比率目標の達成率を管理職以上報酬と連動することで、社会課題解決に資する事業を通じて人材開発を進めていること
<p>優秀賞 (五十音順)</p>	<p>味の素株式会社</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・人事制度理念を「多様なキャリア形成・自律的成長」に変更、基幹職から一般職まで幅広い層を対象に人事制度改定を実施し、キャリア開発支援制度の充実を進めるとともに、キャリア選択の拡大を目的に早期退職優遇制度/転進支援制度も導入していること ・事業活動を通じて社会課題解決と経済的価値の両立を目指す「Ajinomoto Group Shared Value (ASV)」活動を実施。社会貢献としての実績をあげるとともに、事業展開を通じて社会を変えるだけでなく従業員の成長にも結びつけていること
	<p>サントリーホールディングス株式会社</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・グローバル共通のラーニングマネジメントプラットフォームを導入し、様々な講座の配信を行うと共に、個々人の学習履歴を管理し学びのサポートをしていること ・45歳以上の自己都合退職を自由選択定年として扱い、社外転身をサポートし多様なキャリアの選択を支援、さらに転職後数年以内であれば復職できるカムバック制度の導入も進めていること
	<p>株式会社T&Dホールディングス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・65歳定年制度、最長70歳までの継続雇用制度導入していること。 ・業務改革により業界最高水準の業務効率を実現。終業後時間を有効活用し、従業員一人ひとりが成長出来る環境を整備していること ・年代別・役職別等の集合研修・資格取得へのサポート・社内公募による「チャレンジキャリア制度」の導入や、地域型職員を対象とする社外研修受講の体制構築など、自発的学習機会を拡大していること
<p>特別賞</p>	<p>株式会社ディスコ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・社命による異動は少なく、自身の異動は自らが選択する文化・方針を導入し（異動の自由）、新入社員から中堅・ベテランまで広く実績もあげているとともに、さらに制度を強化していること ・業務収支を個人別に見える化する独自の管理会計「個人Will制度」を導入、一人ひとりが採算管理しながら仕事をしていく中で、仕事や研修を選択、自らの意思でキャリアデザインを描くことができること
<p>東洋経済賞</p>	<p>IDEC株式会社</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・定年引き上げや継続雇用制度、テレワーク、副業・兼業制度の導入を進めるとともに、他企業への再就職支援も検討していること ・54歳以上のセカンドキャリアを考える「ライフプランセミナー」やボランティア活動促進「ライフサポート休暇」を導入していること ・自社の製品・サービスの強みを活かした社会課題解決アイデアを出し合うSDGsワークショップを通じて、社員の意識を高めていること