

沖縄県人材育成企業認証制度（認証審査基準）

【別紙1】

目的：従業員が働きがいを感じ、スキルアップとキャリア形成を行うことができる人材育成に優れた企業を、県が認証することにより、企業に積極的な人材育成の取り組みを促し、「雇用の質の向上」を図る。

【認証審査基準の枠組み】 I：認証対象の企業（事業所）の定義（前提条件） II：必須条件（「働きやすさ」としての労働環境等の整備状況）審査 III：基本項目「働きがい」（5分野15項目：到達基準加点項目と努力基準加点項目）についての審査 IV：最終的に社会貢献度も加点項目とする。

II 【必須条件：労働環境等（働きやすさ）の整備状況】

- ①若手人材の定着
 - ・原則として、29歳以下の若手社員の離職率が、県内の新卒離職率の業界平均と比較して低いこと。
- ②労働条件と労働環境
 - ・就業規則の整備と採用時の労働条件通知の実施
 - ・労働時間の把握や長時間労働への対処の実態について、会社側の認識と社員側の認識に大きなギャップがないこと。長時間労働への配慮と改善措置。
 - ・原則として、直近1年間、事業主都合による解雇または退職勧奨がないこと。

III 【基本項目：「働きがい」（5分野15項目の審査）】

* 当該項目の評価は、定量評価（社員アンケート調査=点数評価=による到達基準加点項目）と定性評価（社員及び経営者へのインタビュー調査による努力基準加点項目）を実施する。

- 分野1 ビジョンと人材像の実質化
- 項目1-1：ビジョンと人材像の明確化
 - 項目1-2：人材像に基づく採用・評価・登用
 - 項目1-3：ビジョンと人材像の浸透・共有
- 分野2 コミュニケーションを通じた人材育成
- 項目2-1：コミュニケーションを通じた相互理解と支援
 - 項目2-2：フィードバックによる気づきを通じた能力開発
 - 項目2-3：相互に学び支援し啓発し合う組織
- 分野3 仕事を通じた人材育成
- 項目3-1：仕事及び必要能力の体系化・可視化と自身の能力水準の把握
 - 項目3-2：仕事における背伸びを通じた能力開発と成長
 - 項目3-3：キャリアステップの提供による成長の継続
- 分野4 職場育成機能を補完する人材育成投資
- 項目4-1：十分な初任者導入教育
 - 項目4-2：職場では得られない特定スキル・基礎理論や教養の獲得機会
 - 項目4-3：長期的視点の意図的なコア人材育成投資
- 分野5 人・仕事・キャリアへの取り組み姿勢の形成支援
- 項目5-1：個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心
 - 項目5-2：気づきや腹落ちを通しての仕事観や仕事への取り組み姿勢の形成
 - 項目5-3：高い視線や広い視野を持ったキャリア自律の意識の形成

I 【認証対象企業（事業所）の前提条件】

- ① 経営体：原則として県内に登記された法人を単位とする。
なお、全国展開の企業は原則として県内事業所が単位。
- ② 従業員規模：常時10名以上（就業規則届出義務）
- ③ 風営法・暴力団関係：風営法により規制される業種や、暴力団と関係する組織でないこと。
- ④ 活動実績：県内での事業実績が3年以上。なお、その間労働関係及びその他重大な法令違反がないこと
- ⑤ 将来の継続性：事業運営見通し及び、経営者が今後も人材育成の積極的取組意志があること。

- ④ 社会的貢献に関する加点評価
IV「社会的貢献に関する加点評価」
育成前提の人材採用・登用（いずれも過去3年間で一定数行っていること）
- ② 社会の人材育成への貢献
・新規学卒の正規社員での採用実施
・他業種からの未経験者や、他社の非正規雇用者などを育成前提で正規社員として採用実施
・非正規から正規社員への登用実施
- ① 社会的なインタラクション受入等キャリア教育への貢献
・計画的なインタラクション受入等キャリア教育への貢献
・法定数を超える障害者雇用を積極的に行っている場合