

沖縄県人材育成企業認証制度要綱

(目的)

第1条 この要綱は、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組みを促し、「雇用の質の向上」を図ることを目的とする。

(認証)

第2条 知事は、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「沖縄県人材育成企業」として認証することができる。

2 知事は、前項の規定により企業を認証したときは、当該認証の申請者に「沖縄県人材育成企業」認証書を交付するとともに、認証した企業の概要、人材育成の取組みの内容等について広く周知を図るものとする。

(申請)

第3条 前条の認証を受けようとする企業は、沖縄県人材育成企業認証申請書（様式第1号）及び、人材育成の取組み内容が分かる資料を事務局に提出するものとする。

(認証基準)

第4条 知事は、申請者が以下の要件を満たすと判断する場合、これを認証する。

(1) 認証の前提条件

- ① 原則として、県内に登記された法人を単位として認証する。
- ② 県外資本の企業は、県内の事業所を認証対象とする。
- ③ 就業規則届出義務のある常時10名以上（正規・非正規雇用問わず）を県内で雇用する組織。
- ④ 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれら営業の一部を受託する営業を行う組織でないこと。また、風俗営業等の規制及び業務の適正化等に関する法律第2条第1項第7号（マージャン、パチンコ店等）または第8号（ゲームセンター等）に規定する営業を行う組織でないこと。
- ⑤ 暴力団と関係する組織でないこと。
- ⑥ 沖縄県内での事業実績が3年以上あり、沖縄県内において直近3年間、労働関係法令の重大な法令違反がないこと。また、その他の法令についても直近3年間重大な法令違反がないこと。

- ⑦ 今後も中長期的に事業運営の見通しと意志があり、認証を受けるために積極的に人材育成を推進する意志が経営者にあること。
- ⑧ その他、本認証制度の趣旨に照らし、適当でない組織であると、知事が認めた場合は、認証を行わない。

(2) 認証の必須条件

① 若手人材の定着

・原則として、29歳以下の若手社員（正社員に限らず雇用保険適用者全体）の年間離職率の直近3年間の実績が、県内の新卒離職率の業界平均と比較して低いと認められること。

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を実施していること。
・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。所定外労働時間が月45時間を超える者に対しては、健康障害防止のための配慮と改善に向けた措置を講じていること。

③ 事業主都合による解雇等

・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を行っていないこと。

(3) 認証の基本項目

働きがいの基準（5分野15項目）

大多数の項目において、良好な状況や有効な取り組みが見られること。

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

組織の目指す姿、行動規範、期待される人材像、生み出すべき価値などが明確に定義されている。

項目1-2. 人材像に基づく採用・評価・登用

期待される人材像に基づいた人材採用が行われ、評価制度や人材の登用基準とも連動している。

項目1-3. ビジョンと人材像の浸透・共有

ビジョンや期待される人材像が、その文言だけでなく、意味するところが腹落ちして広く社員に浸透共有されている。

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

仕事上やキャリア上の課題、期待などを、本人が上司や上級職経営者、人事部門や周囲の先輩同僚と十分意思疎通し、理解し合い、支援を受けている。

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

多様な人たちからのポジティブ、ネガティブ両方の多様なフィードバックを通じて、一人ひとりが気づき成長している。

項目 2-3. 相互に学び支援し啓発し合う組織

組織として相互学習の場が多く、相互に教えあい学びあい刺激し合う習慣、それらを通じてチーム、顧客や会社経営の視点で考え行動する習慣が身に付いている。

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

一人ひとりが、仕事の全体像や自身の仕事の流れ、求められる能力水準の段階と自身の現在の能力発揮レベルを理解して仕事に取り組んでいる。

項目 3-2. 仕事における背伸びを通じた能力開発と成長

一人ひとりが常に成長できる仕事に取り組めるように、育成を意識した背伸びの仕事付与や課題付与が行われ、その過程で経営者や管理職が社員を支援している。

項目 3-3. キャリアステップの提供による成長の継続

中長期的な成長の継続とキャリアの形成のための次のステップを、社内外問わず本人に意識させ、提供している。

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

新卒中途入社ないしは職種転換などの大きな変化において、新しい職務職場に適応するための支援や機会が十分提供されている。

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

職場の育成機能では不十分な能力の獲得のために、研修等の十分な人材育成投資を行っている。

項目 4-3. 長期的視点の意図的なコア人材育成投資

日常業務のなかでは育ちにくく、育成に時間のかかるリーダー人材などを長期的視点で発掘し、育成することを行っている。

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

日常の多様なコミュニケーションを通じて、相互に人間として関心を持ち、個人を人として尊重し合い、支え合う風土が確立されている。

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

一人ひとりが自身の仕事に関して、気づきや腹落ちでしっかりとした価値観や取り組み姿勢を持って仕事に取り組んでいる。

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

一人ひとりが経営の視点、社会の視点などの高い視点とグローバルな広い視野で、向上心を持って自身のキャリア形成に主体的に取り組んでいる。

(4) 雇用に関する社会的貢献の加点評価

① 育成を前提とした人材の採用や登用

- 直近3年間で新規学卒者の正規社員採用を一定数以上行っている場合
- 他業種からの未経験者、あるいは非正規社員として働いていた者、一定期間以上前職がない人など、即戦力としては期待できないが、育成前提での正規社員としての中途採用を直近3年間で一定数以上行っている場合
- 直近3年間で非正規社員から正規社員への登用の数を一定数以上行っている場合

② 社会の人材育成への貢献

- 自社の人材育成にとどまらず、業界や地域コミュニティの人材育成や、学生や子供たちのキャリア教育への協力などの社会的な人材育成上の貢献について直近3年間で実績がある場合(計画的なインターンシップ受け入れ等)
- 「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、その割合(法定雇用率)に相当する雇用義務数を超えて(雇用義務がない場合は1人以上)障害者を積極的に雇用している場合

(事務局による審査)

第5条 事務局は、認証取得を申請した企業の書類審査と、従業員アンケート、ヒアリング等を実施し検証を行う。

(企業への支援)

第6条 前条の審査の結果、認証水準到達のための支援が必要と判断する場合、事務局は、認定人材育成コンサルタントに派遣指示を行う。認定人材育成コンサルタ

ントは、企業の意向を確認し、認証水準到達のための人材育成の取り組み支援策を策定し、企業の支援を行う。

(審査委員会)

第7条 審査委員会は、学識経験者・産業支援団体・沖縄県社会保険労務士会・沖縄県による代表者で構成する。

2 事務局は、第6条の審査の結果、認証取得を申請した企業が、認証水準に十分到達していると判断する場合、審査委員会に、企業からの申請書等関係書類を提出し、事務局による審査の結果を報告する。

3 審査委員会は、前項の内容を基に審議し、県に認証意見を具申することを決定する。

(認証期間および再認証)

第8条 認証期間は、3年とする。

2 認証企業は、認証期間満了日の6ヶ月前までに、再認証のための申請を行うものとする。再認証にかかる申請およびその後の手続き等については、第3条から第7条を準用する。

3 前項の過程において、前回認証から3年を経過した場合には、「認証更新審査中企業」とし、前回認証から4年を経過した時点で、再認証が決定されていない場合には、自動的に認証を失効する。

(認証後の変更の届出)

第9条 認証を受けた企業は、認証基準に大きな影響を与える企業内制度の変更などがあつた場合は、遅滞なく事務局に申し出を行い、事務局の指示を受け、沖縄県人材育成企業変更事項届出書(様式第2号)を知事に提出しなければならない。

(年1回の中間報告)

第10条 認証を受けた企業は、認証を受けた日から1年を経過後30日以内、及び2年を経過後30日以内に、沖縄県人材育成企業中間報告書(様式第3号)を知事に提出しなければならない。

(認証の辞退)

第11条 認証を受けた企業は、認証基準を満たさなくなったとき、又は認証継続の意思を失ったときは、沖縄県人材育成企業辞退届出書(様式第4号)を知事に提出しなければならない。

(認証の取消し)

第12条 知事は、認証企業が認証基準を満たさないことが明らかになったとき、労働関係及びその他の重大な法令違反があったとき、その他認証企業として適当でなくなったと認めるときは、当該企業の認証を取消することができる。

(その他)

第13条 この要綱に定めるもののほか、この要綱の実施に必要な事項は別に定める。

附 則

この要綱は、平成 25 年 11 月 21 日から施行する。