

## 「企業行動憲章 実行の手引き」抜粋

### 4-3 安全と健康のため、快適な職場環境を実現する。

#### 《基本的な心構え・姿勢》

従業員の安全と健康の確保は企業経営において優先されるべき事項の一つである。経営トップの率先垂範の下に「安全第一主義」を徹底し、「安全文化」の醸成を図るとともに、労働安全衛生対策が企業内で自律的に推進される体制づくりに努める。また、従業員の要望を参考にしながら、快適な職場づくりに努める。

#### 《具体的なアクションプランの例》

- (1) 安全衛生管理組織の活動を活性化する。  
管理者、安全衛生担当者、産業医等で構成する安全衛生委員会の開催。
- (2) 年間安全衛生活動計画を策定する。  
経営トップの安全衛生管理の基本方針、年間・月別の重点実施事項、災害減少目標や職場改善目標等を盛り込む。
- (3) 安全衛生教育を実施する。
- (4) 日常の安全衛生活動を実践する。  
5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）、KYT（危険予知訓練）活動等により、従業員の安全衛生に関する認識を高める。
- (5) 労働安全衛生マネジメントシステムへの自主的取り組みを行う。  
PDCAサイクルにより、職場における安全衛生水準の向上を図る。
- (6) 労働衛生対策を実施する。  
労働衛生の3管理（作業環境管理、作業管理、健康管理）の実施。
- (7) 心とからだの健康づくりを推進する。
  - ①心とからだの両面にわたるトータルヘルス・プロモーション・プラン（THP）の実施。
  - ②職場における健康増進活動・各種行事の実施。
  - ③従業員に対する運動指導、保健指導、栄養指導を行う。
  - ④職場におけるメンタルヘルス対策の充実。「心の健康づくり計画」策定。
  - ⑤従業員、管理者等へのメンタルヘルス教育の実施、相談体制の整備。
  - ⑥従業員本人の健康情報に関するプライバシーの保護に留意する。
- (8) 自主的に快適な職場づくりに取り組む。

#### 《関連資料》

「安全対策の徹底について」（2003年9月22日）日本経団連

### 4-4 従業員の個性を尊重し、従業員のキャリア形成や能力開発を支援する。

#### 《基本的な心構え・姿勢》

技術革新やグローバル化に伴う競争力の激化、また少子・高齢化の進展などが国の企業を取り巻く環境は大きく変化している。企業は学校教育に十分配慮した公平・公正で秩序ある採用を実施し、採用者一人ひとりの強みや持ち味を生かした育成・活用を図る。

従業員には、これまで以上に状況変化に対応しうる高度な判断力や課題解決能力が求められている。企業は個々の従業員の能力や適性に焦点を当てた多様な育成支援策を提供し、自らのエンプロイヤビリティ（雇用される能力）を高める努力に対して十分な環境整備を図るなど積極的な支援を行う。

#### 《具体的なアクションプランの例》

- (1) 「新規卒業者の採用選考に関する企業の倫理憲章」を遵守する。
- (2) 多様な研修・能力開発機会を提供する。
  - ①OJT、Off-JTの一層の推進
  - ②選抜型、選択型研修の実施
  - ③キャリア開発向上に向けた多様な研修プログラムメニューの整備
  - ④外部セミナー、異業種交流会への派遣
  - ⑤通信教育等の自己啓発に対する支援
  - ⑥大学院等の社会人教育システムの活用
- (3) キャリア・カウンセリング・システムの整備・充実を図る。
- (4) インターンシップを促進する。  
学生が実社会との関わりについての理解を深め、職業意識を高めることを目的として、インターンシップを希望する大学生・高校生を受け入れる。

#### 《関連資料》

「倫理憲章の趣旨実現をめざす共同宣言」2004年 日本経団連  
「新規卒業者の採用選考に関する企業の倫理憲章」2004年 日本経団連  
「21世紀を生き抜く次世代育成のための提言」2004年 日本経団連  
「若年者の職業観・就労意識の形成・向上のために」2003年 日本経団連  
「企業における経営幹部養成の今後の方向性」2002年 日経連（現・日本経団連）  
「産業訓練実態調査-2000年度企業内教育に関する総合アンケート調査-」  
2001年 日経連（現・日本経団連）・日産調  
「エンプロイヤビリティの確立をめざして-従業員自律・企業支援型の人材育成を」1999年 日経連（現・日本経団連）  
「グローバル化時代の人材育成について」2000年 経団連（現・日本経団連）