

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（雇用されうる能力）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。

《具体的アクションプランの例》

(1) 「新規学卒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。

- ① OJT、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

「新規学卒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)・日産訓

「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)