

若手社員の育成に関する提言 ~ 企業は今こそ人材育成の原点に立ち返ろう ~ (概要)

《若年者雇用の課題は数多くあるが、ここでは企業内の若手社員の育成に焦点を当てて提言》

若年者雇用の現状 若年労働力減少時代の到来 若年者層の失業率の高止まり 有期雇用者の増加 若年者の職業観等の多様化

国、教育界、企業はそれぞれ取り組むべきことがある

企業は、競争力の維持・強化のために、将来を担う若手社員を育成し、人材の質的水準を向上させることが必要

これからの若手社員の育成のあり方

人材育成の原点に立ち返る

将来を担う若手社員(入社から10年ぐらいまでの層)については、長期的な視点に立って、仕事や職場を通じてじっくり育てていく

具体的提言1 経営者は人材育成にもつなげる企業理念を明確に打ち出す

企業が存続・発展していくための源泉は人であることから、経営者は人材育成の問題を自らの重要課題と位置づけ、積極的にリーダーシップを発揮すべきである。

具体的提言2		具体的提言3		具体的提言4
将来を担う人材を長期的視点で育成する		個々に合わせた成長の機会と環境を提供する		新卒者以外の若年者へも 採用の門戸を広げる
長期的な視点の「人材育成」と「成果主義」の両立を図る	管理者の「人材育成責任」を明確化する	チャレンジングな仕事を与え、「職場」主体で育成する	自主的・選択的キャリア形成を支援する	企業は従来以上に門戸を広げ、中途採用の拡大にも前向きに取り組む ホワイトカラーの中途採用では、即戦力のみならず将来性や潜在能力も重視することを検討すべき
若手社員については、短期的な成果や業績のみを求めず、本人の将来性や可能性を重視し、成長に結びつけていく	人材育成は管理者の本来業務であることを徹底 管理者は、若手社員に対して自ら範を示すことも必要	企業は、若手社員に職場の中でチャレンジする機会を提供し、試行錯誤を繰り返しながら経験を積ませる	若手社員の自主的なキャリア形成に対し、企業は多様なキャリアプランを提供するなどの支援を行なう	



企業が長期ビジョンを持って若手社員の育成に取り組むためには、それが可能となる環境づくりが必要であることから、国や教育界に以下を要望する

国への要望

- 多様な人材を安定して採用、育成するための環境整備を
経済政策の確実な実行による経済・産業の活性化
多様な人材を活かせる法整備の推進や阻害となる法令等の見直し
- 各関係省庁は、密接に連携し、民間活力も活かした取り組みを
若年者にかかわる政策が効果を最大限発揮できるよう各関係省庁の連携、民間活力の活用
実施施策の効果の検証
- わが国の技能・技術を継承できる人材育成の仕組みづくりを
中学・高校卒業時点から特定分野での専門家を目指すキャリア選択が可能となるような仕組みづくり
職業訓練や技術教育(MOT)の充実

教育界への要望

- 社会人としての素養・基礎能力・職業観を培う教育の強化を
家庭・学校等では「社会に出て働くことは大切」という意識・価値観を醸成
社会人としてのマナー習得教育の実施
初等・中等教育では基礎学力、高等教育では考える力、チームワーク等の養成
- 社会経験を持つ教師の採用・養成を
教師がビジネスや社会の情勢を的確にとらえられるよう、一定期間の就業経験の付与
多様な社会経験をもつ人材を教師として採用できる仕組みづくり