

キャリア自律支援と離職防止

中央大学 商学部 妹尾ゼミ

後藤優大 本間深志 山口龍一 大村成美 神谷沙耶香

キャリア自律とは

環境変化や競争の激化する現代において、従業員主導の能力開発が重要となっており、特に注目されているのが...

キャリア自律

自らの意思で主体的に行動し、継続的にキャリア開発に取り組んでいること

堀内・岡田（2009）

しかし個人に完全に任せるだけでは、方向性が不明確であることや、資金的、時間的にも制限が多く、企業による支えが必要であり...

キャリア自律支援

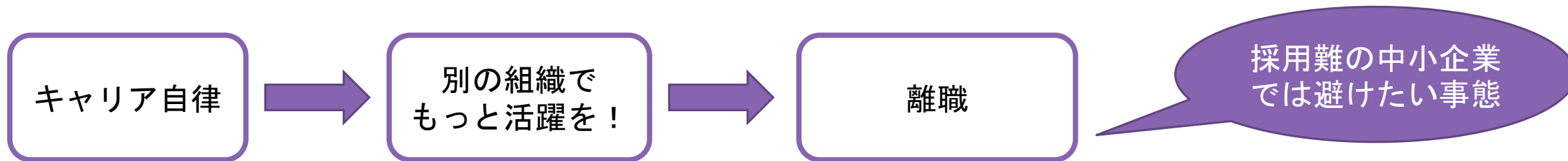
キャリア自律に取り組む従業員（個人）を企業が継続的かつ積極的に支援すること

平林・川崎・高橋（2014）

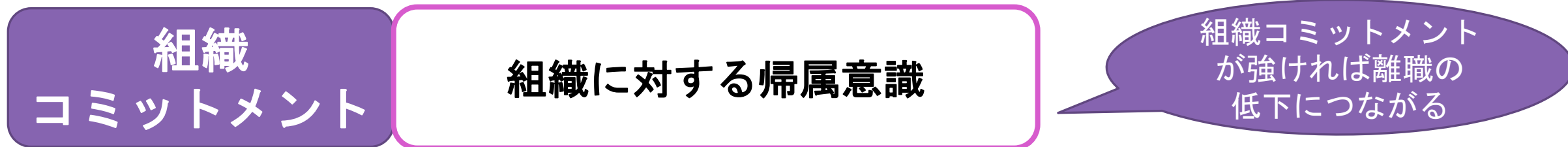
つまり個人主導でありながらも、企業が支えることが重要となる。

離職の懸念

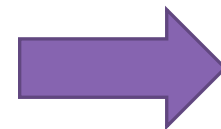
キャリア自律が重要である一方、自己実現を追い求め、結果的に離職するのではという懸念も...



では実際にキャリア自律は離職を促進するのか。そこで重要となる概念が...



キャリア自律は組織コミットメントにどう影響するのか



キャリア自律と組織コミットメント



キャリア自律は
組織コミットメ
ントを高める！

キャリア自律を構成する心理的要因

- **有能感**：仕事や職場の課題、問題に対処できるという自信
- **自己責任感**：職務の自律性、挑戦性、幅
- **役割の明確化**：自分は何が得意化、何をしたいかの自覚

元をたどるとこの三つの心理的要因を
促進しながらキャリア自律支援を行う
ことが重要なのでは？

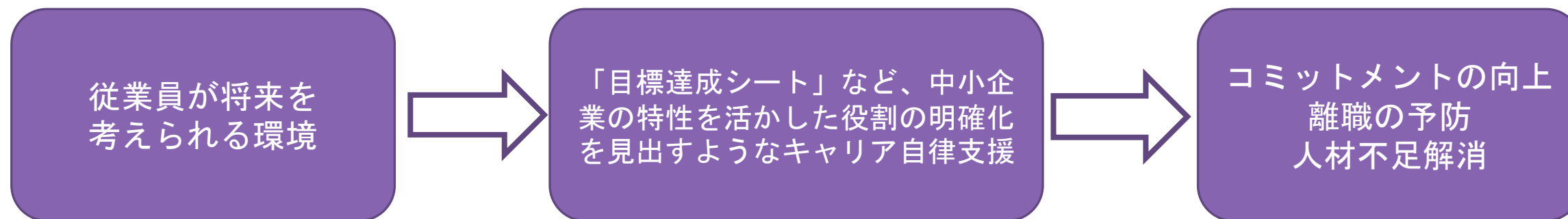
インタビュー調査結果



株式会社ミツイ様

- 選択理由 厚生労働省主催「グッドキャリア企業アワード2019」など数多くの賞を受賞され、新卒の離職が3年間0名であり、離職を予防しながらキャリア自律支援をしている事例であるため
- 調査日時 2020年10月13日 11:00~13:00
- 調査方法 ビデオ通話を使った半構造化インタビュー

インタビュー結果



他の要素（有能感・責任感）はどうなっているのか？

考察

役割の明確化

重要度高...気づきの与え、フィードバック

有能感

重要度低...自己本位になりやすい、必要なものを理解した上で実感させる

責任感

重要度低...過度になると負担に

求められる能力が
明確化

役割の
明確化

有能感

目的をもって
磨いた能力獲得
の実感

組織コミットメント
(企業への愛着)

組織内での自身の役割が明確に

まとめ

理想的な広義の取り組みとして...

社員が将来を
考えられる職
場づくり

目標達成シートと管理職面談を通じた
「役割の明確化」

社員のやりたいことを
尊重する社風

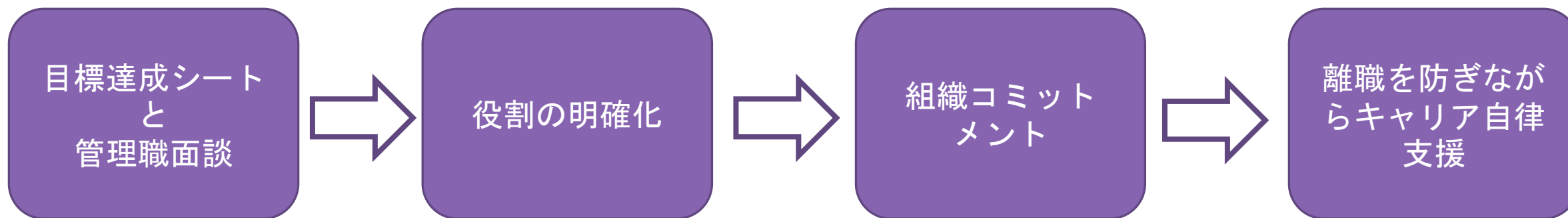
中小企業での目標達成シートのポイント！

- 多大なコストはかからない
- 管理職の目が届きやすく、柔軟な面談が可能
- 面談担当者に特段の資格は必要ない



結論

結論として...



しかし、本研究にはこういった限界点も...

- 一中小企業を対象としており、業種や社風による違いが予想されるため直ちに、多数の中小企業に適するものではない。
- インタビュー調査を中心としているため、今後全社員を対象とした統計的調査が必要となる。
- 本研究のキャリア自律支援の成果は短期的成果のため、長期的な観察が必要である。

参考文献

- 井上善海（2009）「中小企業の人材育成と業績に関する一考察」『広島大学経済論叢』第33巻第1号、pp. 93-100.
- 神谷翔吾（2016）「若年時のキャリア形成が将来の離職行動・就業形態に与える影響」一橋大学国際公共政策大学院コンサルティング・レポート.
- 川崎昌・高橋武則（2015）「質問紙実験によるキャリア自律支援施策の検討」『目白大学経営学研究』第13号、pp. 21-45.
- 高端紅（2012）「中国における日系中小企業の人材マネジメント：コア人材の育成と確保を中心に」『国際ビジネス研究』第4巻第1号、pp. 145-159.
- 商工中金（2018）「中小企業の人手不足に対する意識調査」
- 鈴木泰詩・浦坂純子（2012）「中小企業従業員における組織コミットメントの規定要因：経営者との一体感を醸成するためには」『評論・社会科学』第101号、pp. 59-83.
- 鈴木竜太・服部泰宏（2019）『組織行動 組織の中の人間行動を探る』有斐閣.
- 堀内泰利・岡田昌毅（2009）「キャリア自律が組織コミットメントに与える影響」『産業・組織心理学研究』第23巻第1号、pp. 15-28.
- 平林隆一・川崎昌・高橋武則（2014）「中小企業における自律的キャリア形成支援の実態」『目白大学経営学研究』第12号、pp. 1-14.