

Z世代×優秀層の引き留めに必須！

「キャリア安全性」 を確保する 組織づくりとは？

JAIC | ジェイック



株式会社ジェイック 取締役

東宮 美樹

1997年筑波大学を卒業。食品会社や人材派遣会社などを経て、ジェイックに入社。新人～次世代リーダー・管理職までコミュニケーション改善や主体性発揮、エンゲージメント強化の研修、また、自身の経験も踏まえた女性活躍やキャリア研修、イクボス育成などを得意とする。

2019年にジェイック取締役、2023年にキャリア面談プラットフォームを提供する株式会社Kakedas取締役に就任。

はじめに

Z世代や優秀層の離職は、多くの企業様からいただく相談テーマです。大卒のいわゆる“3年3割”という入社後の離職率は、数十年間さほど変わっていません。しかし、新人や若手の離職の中身を見ると、過去とは違う転職が増えていることも感じます。この数十年で、キャリアに対する考え方や価値観が変わってきたことを反映していると感じます。

そんなZ世代や優秀層の引き留めに必須となる施策として最近、注目されているキーワードが「キャリア安全性」という考え方です。記事ではZ世代や優秀層が今どういう価値観を持っているのか、具体例も紹介したうえで、キャリア安全性が確保された企業の特徴を解説していきます。

*本レポートは2024年4月17日に開催したセミナーを基に作成したものです。予めご了承ください。

キャリア安全性とは何か？

人事の方であれば、最近「キャリア安全性」という言葉を耳にすることが増えたと感じていらっしゃるかもしれません。キャリア安全性とは、そもそもどういう概念でしょうか？

キャリア安全性は、「自分のキャリアについて長期間安全な状態でいられると認識できるかどうか」という概念です。例えば、とある会社に在籍しているとして、自分自身のキャリアは5年後も10年後も安全な状態なのか、キャリアを築ける姿がイメージできるかということです。

「キャリア安全性」とは・・・
自分のキャリアについて長期間、安全な状態で
いられると認識できるかどうか、その度合いのこと



ハーバード/エドモンド

「キャリア安全性」と似た響きの言葉として「心理的安全性」があります。「心理的安全性」という言葉はすっかり日本の組織開発やマネジメント領域で馴染んだ感覚がありますが、「心理的安全性」を提唱したエドモンドさんが「キャリア安全性」という言葉も提唱しています。

キャリア安全性について、もう少し具体的に解説しましょう。「キャリア安全性が高い」のはどういう状態かという、例えば入社してきた新人や若手であれば「上司や先輩のキャリアに憧れる。5年後10年後、自分もあなりたい」とか、「上司や先輩は実力があり、他社でも通用する、転職できるけど、あえてこの会社を選んで働いているのだな」と思える状態です。

そして、上記なども踏まえて「この会社で頑張れば成長できるし活躍できそう。市場価値もしっかりと高まって、いざというときには転職などの選択肢もある」と思える状態がキャリア安全性の高い状態です。

一方で、キャリア安全性が低いのがどういう状態かという「この会社の上司や先輩のようにはなりたくない」「疲弊しているし楽しくなさそうに仕事をしている」「このまま仕事していると他社で通用する力がつかない」「頑張りたいけど挑戦ができない」などと思っている場合はキャリア安全性が低いということです。

キャリア安全性が高い

- ・ 会社の上司や先輩のキャリアに憧れるなあ
- ・ この職場にいれば成長できるし活躍できそう！
- ・ 仕事では、成長に向けた挑戦ができる職場だ！



キャリア安全性が低い

- ・ 会社の上司や先輩のようになりたくない…
- ・ この職場だとどこでも活躍する力がつかない
- ・ 成長したくてもキャリアアップの挑戦ができない



未来が不透明…終身雇用でもない…

Z世代にとっては「キャリア安全性」が高いというのは非常に重要である

昭和の時代であれば、転職が一般的ではありませんでしたし、転職に対する心理的ハードルも高く、キャリア安全性が低くても「何とかこの会社で頑張るぞ」と思ってもらえました。しかし、いまは転職が当たり前となり、少子化の中で若手人材は常に売り手市場といっても良い状態です。つまり、Z世代にとってはキャリア安全性に不安を感じたら転職を考えることが当たり前です。

そういう中でキャリア安全性が低いと、退職してキャリア安全性が高そうな他社で働きたい、となってしまいます。

未来が不透明、日本経済は右肩下がりになるのではないかと懸念もあり、終身雇用もなくなった中で、Z世代は「新卒で会社に入ったらもう安泰だ」という感覚はもっていません。

未来に明るい絵を描きにくいからこそ、Z世代にとってキャリア安全性が高いということは、働く場所を選ぶ上で重要な概念になっています。採用に携わっている方であれば、面接のときにキャリアについての質問や、会社にどんな成長支援・キャリア支援の仕組みがあるのかを聞かれることも増えているのではないのでしょうか。

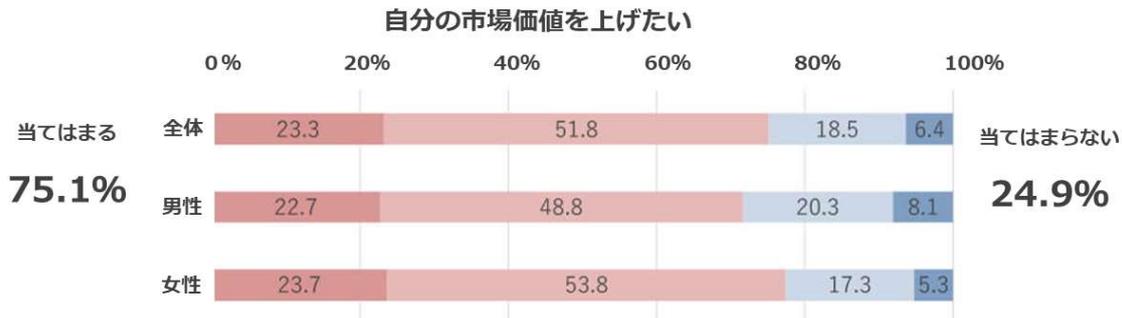
意識調査から見るZ世代×優秀層の価値観

続いて、Z世代や、いまの若手優秀層がどんな感覚を持っているのか、意識調査の結果も見てみましょう。まずはZ世代のキャリア観についてです。

Z世代×優秀層の価値観 - 24卒・25卒に聞く！Z世代のキャリア観に関する意識調査 -

【Z世代のキャリア観】

① 自分の市場価値をあげる働き方を希望する人 75.1%



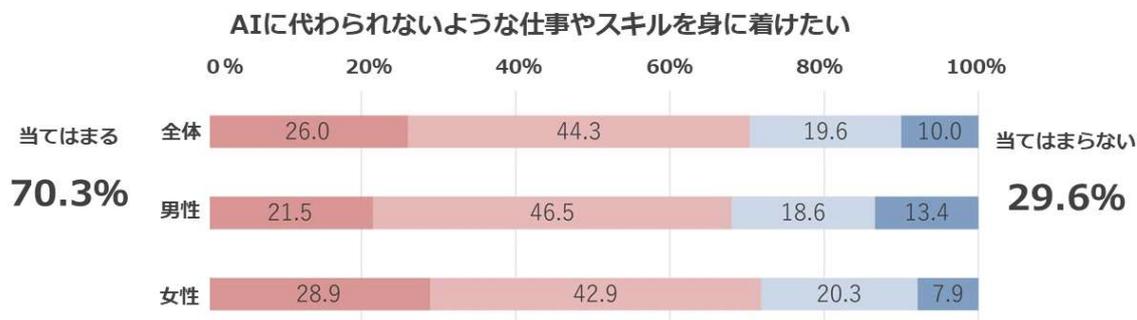
調査期間：2024年1月 / 調査：外部SHIBUYA109 lab. 調べ/回答者数：438名

「自分の市場価値を上げる働き方を希望する人」に当てはまるが、75.1%となっています。全体的に非常に高い数字です。将来に対する不安がある中で「市場価値」という言葉に対して、いまの若手は非常に敏感です。

Z世代×優秀層の価値観 - 24卒・25卒に聞く！Z世代のキャリア観に関する意識調査 -

【Z世代のキャリア観】

② AIに代わられない仕事やスキルを身に着けたい 70.3%



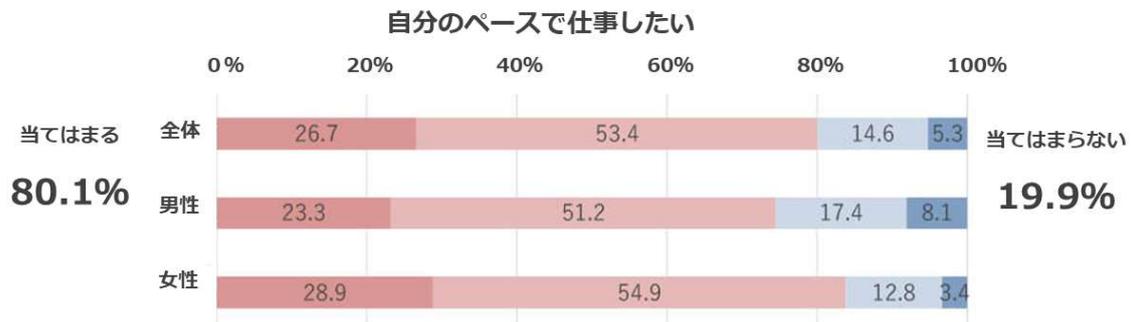
調査期間：2024年1月 / 調査：外部SHIBUYA109 lab. 調べ/回答者数：438名

また、「AIに代わられない仕事やスキルを身に着けたい」も70.3%と高い数字になっています。“人間の仕事がAIに代わられる”というのは、いろいろなメディアでも言われていますし、若手世代ほど大学やプライベートでもAIに馴染んでいる人は多いでしょう。だからこそ、危機感があるという感覚でしょう。そして、これも裏を返すと、AIに代わられないような仕事をできる、そういう力を身に着けられる会社が選ばれやすいということです。

Z世代×優秀層の価値観
- 24卒・25卒に聞く！Z世代のキャリア観に関する意識調査 -

【Z世代のキャリア観】

③ 自分のペースで仕事をしたいと考える人 80.1%



調査期間：2024年1月 / 調査：外部SHIBUYA109 lab.調べ/回答者数：438名

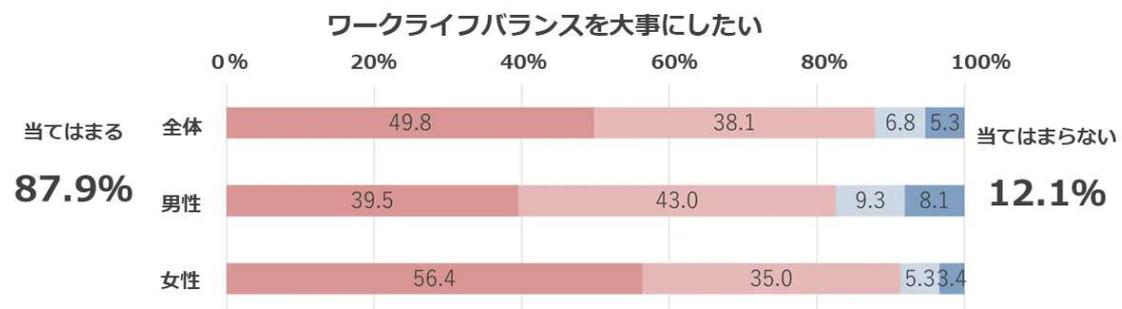
最後の結果は違和感がある人もいるかもしれませんが、「自分のペースで仕事をしたい」という回答は80.1%となっており、先ほど2つの回答よりも高くなります。

昭和の世代は、「モーレツ」とも呼ばれる働き方をして、プライベートはないがしろになっていた方も多かったのではないのでしょうか。就職氷河期の方であれば、「プライベートの充実なんて言っていられない」というような時期もあったかと思います。しかし、現代は少子化の影響もあって、慢性的な売り手市場となり、仕事に対する価値観も変容している中で、「自分のペースを守りながら力をつけて市場価値を上げたい」という感覚が主流になっています。

Z世代×優秀層の価値観
- 24卒・25卒に聞く！Z世代のキャリア観に関する意識調査 -

【Z世代のキャリア観】

④ ワークライフバランスを大切にしたい 87.9%

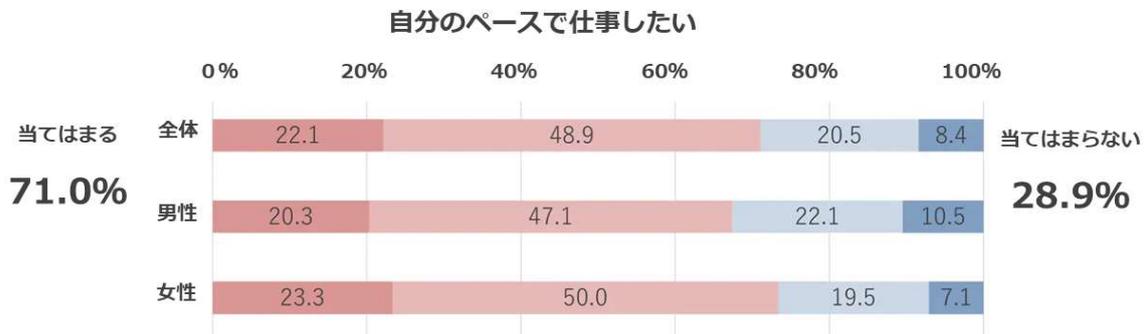


調査期間：2024年1月 / 調査：外部SHIBUYA109 lab.調べ/回答者数：438名

先ほどの「自分のペースで仕事をしたい」につながってくるのがワークライフバランスです。「ワークライフバランスを大切にしたい」はさらに高まって87.9%という結果になっています。「自分のペースで…」と同じ傾向で、男女比を見ると女性の方が明らかに高い数値です。

【Z世代のキャリア観】

⑤ 給与と労働時間が見合っているか確認したい 71.0%



最後は「給与と労働時間が見合っているか確認したい」という価値観です。

最近、「タイパ(タイムパフォーマンス)」といって投下する時間の生産性を気にする人が増えています。タイパは、私たちが外食したり物を買ったりするときに、“コスパ(コストパフォーマンス)”を気にするのと同じように、時間に対して見合うか？を気にする感覚です。プライベートでも、YouTubeや映画を2倍速で見る方が増えていると言いますが、Z世代の若者は仕事や職場に対しても“タイパ”を気にします。

そして、仕事や職場における“タイパ”に対する感覚が「給与と労働時間が見合っているか」ということになるわけです。

「ワークライフバランスや給与と労働時間の見合いを気にしながら、市場価値も高めたい」というのは、昔から個人単位では思っていたことでしょう。しかし、昔は仕事優先が当たり前の価値観であり、転職も普通ではなかった中で、言えなかった、心のうちに留めていたかもしれません。しかし、いまは「市場価値を高めながらも、自分のペースでタイパよく仕事したい」という公言するのが当たり前の感覚であり、「タイパが合わない」「キャリア安全性が低い」と思えば、転職しやすい市場環境になっています。

ワークライフバランスと成長を両立するためには、本人が学びに対して主体的になってないと、両軸の期待を満たすことは難しいでしょう。

ただし、私たち企業や管理職側もこういう要望が強くなっていることを認識した上で、育成に入っていないと、どちらにとっても望まない結果、LOSE-LOSEな状態になってしまいます。

心理的安全性とキャリア安全性の実態

ここまで「キャリア安全性」の話をしてきましたが、ここで「心理的安全性」についても触れておきたいと思います。

心理的安全性を簡単に説明すると、組織の中で自分の考えや気持ちを役職や経験、年齢、性別関係なく誰に対しても発言できる状態ということです。組織の目標達成や成果を出すために、自分が感じている不安や懸念、突拍子もない意見やアイデアなどを遠慮なく発言できる状態が心理的安全性の高い状態です。心理的安全性が低いと、イノベーションは起きませんし、働くメンバーのモチベーションも下がりエンゲージメントが低くなります。

心理的安全性という言葉は日本のHR領域においてすっかり馴染んだ言葉になったと感じますが、功罪が生まれています。

優しい会社になってきたのになぜ社員が辞めてしまうのか

「心理的安全性の浸透」の結果、 起きてしまった失敗があれば教えてください (N=77 選択制・複数回答可)	
厳しさや張りのないぬるま湯組織になった	30
甘えの気持ちから責任感やモチベーションが低下した	25
自律の履き違えで勝手に動かれ、組織として機能しなくなった	20
世代間での距離が生まれた	15
遠慮のない空気から、人間関係トラブルやハラスメントが発生した	12
無謀な挑戦や行動がもとでトラブルとなった	7

ビズヒント企業「組織の心理的安全性に関する調査」

上記は「心理的安全性の浸透」を進めてきた結果、起きてしまった失敗について管理職の方77名に聞いた調査結果です。結果を見ていると、厳しさや張りのないぬるま湯組織になったと感じている管理職の方も一定の割合いることが分かります。

心理的安全性という言葉の普及は、〇〇ハラスメントという言葉が多く使われるようになってきたタイミングとも一致します。その結果、心理的安全性という言葉が誤解されて、ハラスメント回避の意識とも相まって管理職の方が踏み込んだ指導ができなくなったり、当たり障りないマネジメントになってしまったりすることが増えています。

優しい会社になったけど、よく見たらぬるま湯になっていて、管理職だけ仕事を抱え込んでしまったり、部下に対して要望ができなくなったりしている状態が多くの職場で生まれています。

これは本来の心理的安全性が浸透していないという問題でもあります。そもそも部下だけが自由に言える状態だけではなく、管理職もきちんとと言える状態になっているのかは、見ないといけない点でしょう。

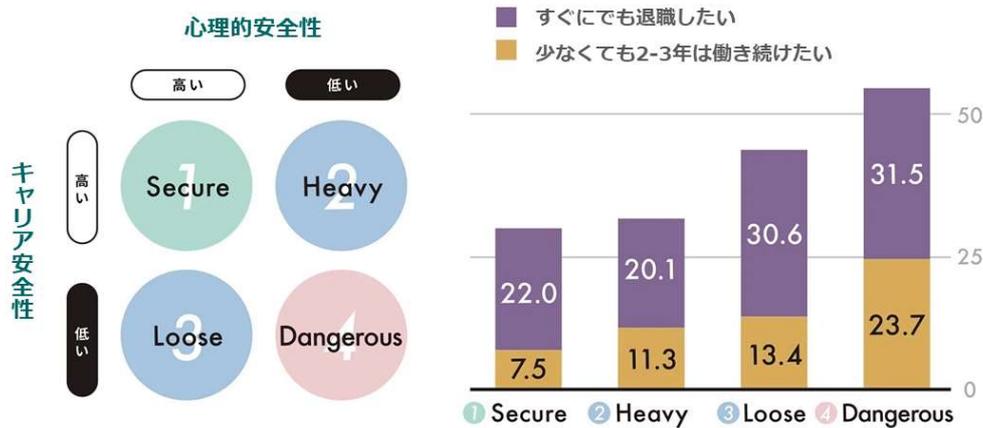
もちろん、現場でモーレツに働いて叩き上げで管理職になった方が非常に厳しく部下を指導するという時代は終わりました。そして、ある意味で、その反動もあったのか「心理的安全性」という概念が注目されましたが、本来の心理的安全性ではなく、「温い職場づくり」になってしまった部分があるわけです。

その結果、一方的に権利を主張する人が増えたり、職場の中で規律が保たれなくなったりすると、結果的に管理職に負荷がいたり、モチベーションが下がってしまう人が出たりします。“温い職場”になれば、優秀層になるほど「キャリア安全性」が急激に下がっていきます。そうすると、今度は優秀層の離職が生まれるわけです。

若手の活躍のために心理的安全性だけでは不十分？

心理的安全性？キャリア安全性？

若手が活躍できる職場の条件は、心理的安全性だけでは不十分？



画像引用元: スキイキ! プロ活らば by マイナビ | 企業×外部人材の可能性を学ぶメディア『なぜ「心理的安全性」と「キャリア安全性」のバランスが求められているのか? 企業と人材双方が育っていく解決策』
元データ: リクルートワークス研究所 | 『大手企業における若手育成状況調査報告書』

上の図は「心理的安全性」が高い/低いと「キャリア安全性」が高い/低いという2軸を掛け合わせて、4つに分類したとき、「どのような会社だと辞めたいと思われてしまうのか」を表したデータです。

左側が掛け合わせの4象限を示しています。4象限の左上、1はSecure、キャリア安全性も心理的安全性も高い職場、“キャリアと心理、2つの軸で安全”な職場です。右上の2はHeavy、心理的安全性は低いですがキャリア安全性は高い、“大変だけど成長できる”というイメージです。左下の3はLoose、心理的安全性は高いがキャリア安全性は低い、“居心地は良いけど成長できない”、“温い”とか“ゆるブラック”とも表現される職場ですね。最後の右下4はDangerous、キャリア安全性も心理的安全性も低い、つまり“危険”な職場です。

右側は、左の1~4までの職場における離職意向を示しています。「すぐにでも退職したい」と「少なくとも2-3年は働き続けたい(けど、そのあたりで退職したい)」、それぞれの比率を棒グラフで示したものです。2つの合計が高いほど、若手が退職しやすい職場ということになります。

詳しく見ていくと、右下の4: Dangerousな職場、この会社では将来のキャリアを描けないと思われているし、さらに自由にものを言えない職場では、当然辞めたい人が多くなります。すぐと2-3年を合計すると55.2%。つまり今いる若手の半分が数年で退職するかもしれないということです。

営業会社や店舗系の会社などで、このような若手離職の悩みをよく聞きます。たとえば「店長になったら終わり、先のキャリアが見えない」「店長も幸せそうではないし、アルバイトのシフトと店舗の売上に追われている」「今は営業で頑張るのも良いけど、その先が見えない」、さらに「上司も話を聞いてくれない」「数字のことだけ」となると、辞めたくなくなってしまいます。

次に注目していただきたいのが、3: Looseの「心理的安全性は高いが、キャリア安全性が低い」です。何でも言い合える職場なので、居心地はよく「すぐ辞めたい」という人は4: Dangerousと比べるとぐっと減少して、23.7%⇒13.4%となります。

しかし、「2-3年は働くけど、そこで辞めたい」という比率を見ると、31.5%⇒30.6%と4: Dangerousとあまり変わりません。つまり、これが「キャリア安全性が低いと今の若手は辞めやすい」ということです。

すぐと2-3年を合計すると44%と、3: Looseの職場も数年で半数弱が退職してしまう形になります。どんなに働きやすく風通しの良い環境だったとしても、キャリアが見えないと、Z世代の若手は辞めてしまうということです。さらにLooseの職場では、優秀な若手ほど退職する傾向も出てきます。

次に1: Secureと2: Heavyを併せて見てみます。2つの領域はわりと傾向が近く、まず3: Loose、4: Heavyと比べると、ぐっと離職意向が下がります。これがキャリア安全性の高さ、「この職場で働いていれば市場価値が高まる」という意識がもたらすものです。

ただ、その中で2: Heavy、「成長できるけど、自由に発言できない」という職場だと、今すぐの離職意向は1: Secureと比べると高まります。

そして、1: Secureは心理的安全性もキャリア安全性も確保された職場は最も離職意向は低くなりますが、それでも29.5%。Z世代は「キャリア形成の上で転職を当たり前のものとして視野に入れている」と言われますが、いまはどんな良い職場でも3割ぐらいは離職意向を持っているということです。

なお、これは感覚値になりますが、1: Secureな職場では、キャリアアップの実現、独立のために離職したいといった前向きな転職が増える傾向が出てきます。

説明を通じて、改めて押さえておきたい大事なポイントは、どんなに話しやすい空気感の会社であったとしても、キャリアが見えない、市場価値が身に付かないと思ったら、若手は辞めていくということです。

キャリア安全性を高める3つのポイント

ここからはキャリア安全性の高め方について話していきます。

組織によって、また、その中でも部署や上司によってもキャリア安全性の高い低いが生じます。また、働く新人や若手が主体的に仕事に取り組まなければキャリア安全性は実現しませんので、問題は複合的になってきます。ただし、間違いなく言えるのは、会社としてキャリアの支援やアドバイスができる環境を整えることが必須の時代になってきているということです。

そして、心理的安全性はもちろん大切です。しかし、心理的安全性をはき違えて“個人がワガママを言えるだけの職場”になってしまうと、結局若手は定着しませんし、組織としてもパフォーマンスが上がらないということです。だからこそ、キャリア安全性を高めることが必須なのです。キャリア安全性を高めるうえでは、キャリア安全性がどんな要素に分解できるのか、どうすれば高められるのかを理解することが始まりです。

キャリア安全性を高める3つのポイント



キャリア安全性を校正する要素は、大きく時間視座、市場視座、比較視座という3つの視座に細分化できます。職場ごとに、どの視座が充足していて、どの点が足りてないかを振り返って、手を打っていくことが大切です。

① 時間視座

時間視座は「このまま職場で働き続けたときに、キャリア形成できるか？」という視点です。時間視座の視点でキャリア安全性が低い職場と言うのは「変化やチャレンジが少ない」職場です。

たとえば歴史がある安定企業では、同じ仕事を10年近く経験しないとキャリアの変化が起こらないというケースもあるでしょう。今の時代、こういう会社では、時間軸が長すぎると感じられたり、成長できないと感じられてしまったりするという事です。

また、採用段階で「こういうキャリア形成が実現できます」と面接で話していても、現場に配属されるとキャリアが見えなくなってしまうこともあります。

当然、事業やビジネスモデルによっては新人や若手のうちに大きい仕事を任せられない、昇格はできないという場合もあるでしょう。そうした場合も、2-3年ぐらいの時間軸でどうキャリア形成に向けた変化やキャリアビジョンを描けるようにするかが重要なポイントになってきます。

② 市場視座

市場視座は、“市場価値”ということで「他社で通用するのか？」という視点です。

たとえば「今の仕事は、今の会社特有の経験なので、違う環境では活躍できないのではないか…」といった不安が生じるというのは、市場視座の観点でキャリア安全性が低いということです。とくに新卒で入社した人は、入社3-4年経過して仕事に慣れたところに市場視座の不安が生じやすくなります。

なぜかという、新卒は自分自身の市場価値やキャリアが客観視できないからです。基準がないからこそ、キャリアや成長を客観視させることが大切になります。

客観視できてないと「もっと給与が欲しい」とか「この評価はおかしい」という声が出てきてしまいます。逆に、最近はずりつつあるのに「自信がない」と感じている若手も増えています。自分自身のキャリアや市場価値を客観視させる機会を与えることが非常に重要なポイントです。

③ 比較視座

比較視座は、市場視座と少し近い概念ですが、市場価値と違うのは「自分の知り合いと比べた時にキャリア形成できているのか…」という視座であることです。

例えば、ゴールデンウィークや夏季休暇のタイミングは、大学の同期などと話す機会も多くなります。そこで友人・知人と比較する中で「自分はスキルが溜まっていないのではないか」と不安になって早期離職してしまう方もいらっしゃいます。

こういう場合は事業部横断で交流機会を与えた方が良いでしょう。また、他社の若手との交流、他社への出向、他社との合同研修やオープン研修への派遣なども良いでしょう。最近では、越境留学といって他社で働く機会を与えている会社もあるぐらいで、定期的に“外”と触れ合える学習機会を与えないと、同期や同世代の話の中で誤った判断をしてしまうことも出てきます。

現在は、SNSなどを通じて“隣の青い芝生”の情報がいくらでも入ってくる時代です。市場視座と同じで、客観的な視点を持てるようにしないと偏った視座や情報だけで離職を決めてしまうこともあります。

キャリア安全性を高める具体施策

次に時間・市場・比較という3つの視座を高めるために、具体的にどんな施策をできるのかを解説していきます。下記はキャリア安全性を高めるための施策例です。

キャリア安全性を高める具体施策

種別	施策
キャリア開発研修	キャリア自律支援プログラム (若手対象キャリア研修/シニア対象キャリア研修)
上司からのフィードバック	上司・部下間でのミーティング (定期的な評価とキャリアについてのフィードバック)
キャリアコンサルタントとのキャリア面談	専門家によるキャリア面談 (セルフキャリアドック/キャリア相談窓口の設置)
スキル獲得に向けた配置・異動	社内公募制度 (年2回の公募とその公募による配置転換等)
資格取得/金銭補助	資格取得支援 (取得後の補助金/スクール費用の負担等)

最近では、キャリア開発研修を実施する企業が非常に増えています。

Z世代の若手対象のキャリア開発研修を実施する企業はもちろん、ミドルやシニアに対して教育をやっている会社も増えています。とくに従業員の年齢構成を見た時にミドルやシニアの比率が多い会社ほど、会社として給与が高い方々にもう一段成長・パフォーマンスしてもらいたいと考えて、ミドル・シニア向けのキャリア自律を促している傾向にあります。

また、現場での創意工夫やイノベーション、ソリューション提案が求められる傾向が強まる中で、キャリア自律を通して、自身の仕事や成長に対してより主体的に考えてもらう必要があると考えている企業も増えています。

他には最近増えているケースは「若手の離職傾向が今まで少し変わってきた」「優秀層から抜けていく」といった相談でキャリア研修を実施するケースで、これは先ほどの3:Looseに近いような職場です(なお、キャリア安全性は「本人がどう感じているか?」ですので、キャリア安全性が低い職場が必ずしもキャリア形成できない職場ではありません)。

また、上司からのフィードバックはもちろん大切です。キャリア研修だけ実施しても「現場での受け皿がない」「上司が部下のキャリアについて建設的なフィードバックができない」「管理職がキャリア面談の仕方がわからない」「上司自身がキャリア自律していない」といった状況では上手くいきません。

とくに形だけ1on1の制度を導入しても、上司のアドバイスがずれていたり、業務レビューになってしまっていたりすると、逆に上司のフィードバックが「この会社ではダメだな」と転職を決意させる最後の決め手になってしまうこともあります。

また、キャリアコンサルタントによる外部のキャリア相談窓口を設けることも有効です。社内にキャリア相談をできる人事を置いたり、上司の1on1を導入したりすることも良いですが、どうしても社内だと「相談しにくい…」という心理が生まれます。また、社内からのアドバイスだと「会社の人だからな。社内でキャリア形成できる、キャリア安全性があると言うよね…」と思われる部分もあります。だからこそ、社内と社外を組み合わせ、社外のフラットな視座を持った専門家に本音でキャリアの相談をできる機会を作ることが有効です。

他にもキャリア安全性を高める施策としては、スキル獲得に向けた配置・異動を促す仕掛け、自分が望むキャリア形成を実現できる機会となる社内公募制度もあります。また、資格取得などの支援も有効でしょう。

ただし、各施策がぶつ切りにならないように注意することも大切です。キャリア自律を促す仕組み、描いたキャリアビジョンを実現するための仕掛け、社内の仕掛けと社外接点の仕掛けなど、全体像を考えて複合的にやることでキャリア安全性が高まっていきます。

しかし実際には、施策がぶつ切りになってしまったり、うまく融合させたりしたデザインができていない企業もまだ多い印象です。

働きがいが高い会社の9割がキャリア自律への取り組みを実施

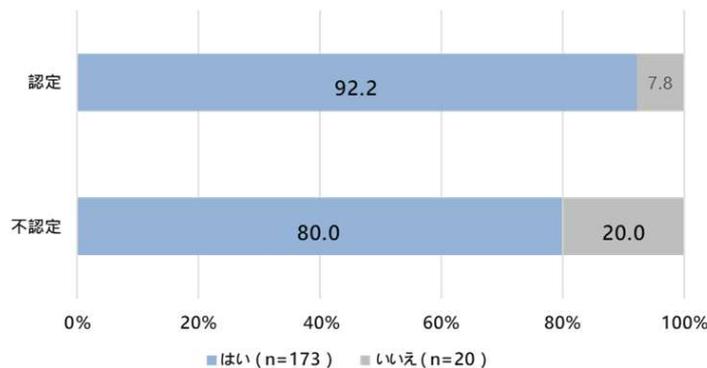
HR分野で働いている方であれば、働きがいのある会社研究所が「Great Place To Work®;働きがいのある会社」ランキングを発表していることをご存じの方も多いかもかもしれません。

弊社も何年も入賞しているのですが、「働きがいがある会社」ランキングと相関があるデータが出ておりまして、それが「キャリア自立への取り組み」を実施しているかどうかです。

2024年版 日本における「働きがいのある会社」ランキング 調査結果より

働きがいが高い会社 = キャリア自律への取り組み 9割が実施

<従業員のキャリア自律に向けて会社として取り組み>



仕事や職場環境に関する意思決定への参画実感、経営・管理者層への信用や、仕事に対する誇りが有意に高い

「働きがいがある会社」ランキングに入賞されている企業は、9割が「キャリア自立への取り組み」を実施しています。

一方で、ランキングに応募したが不認定になった会社は実施率8割となっています。不認定の会社も自ら「働きがいのある会社」ランキングに応募する企業ですので、働きがいを生み出すための取り組みを実施している企業です。ただ、その中でもキャリア自律への取り組み実施で差が出るというというのは面白いデータです。

仕事での重要な意思決定に参画できているという実感がある、管理者層への信頼がある、仕事に対する誇りを持っている会社は、キャリア自律への取り組みを積極的に行っています。

やはり従業員が成長する場や機会を会社が与えたとしても、社員が自分のキャリアや学び、成長に対して主体的になっていないと、極端にはそれらの施策も無駄になってしまいます。キャリア安全性を高める上でも、キャリア自律は入り口になるものだといえるでしょう。

キャリア自律支援を促すキャリア研修

弊社でも多くの会社にキャリア研修を提供していますが、最近の潮流として人気があるキャリア研修が下記のもので

す。

キャリア自律支援を促すキャリア研修

自己理解を高めるアセスメント「ストレンクス・ファインダー®」の活用

ストレンクス・ファインダー®とは、2,300万人以上が受けている米国ギャラップ社の開発した「才能診断」ツールです。

「才能」とは、以下のように定義されており、ハイパフォーマーと呼ばれる人は自らの「才能」を上手く使いこなしていることが調査結果として出ております。

『無意識に繰り返し現れる思考、感情、行動のパターン』

「強み」にフォーカスする能力開発がもたらすもの

人は「自分の強み」を知ると、心理的な活力が高まると言われます。そして、データとしても、「強み」を知り、活かすことができれば、モチベーションが高まり、生産性も向上し、ひいては「生きがい」すらも高まるということが解明されています。

米ギャラップの調査では、「強みを活かす」ことに注力する人と組織は、以下の影響もあり、能力開発の鍵とされています。今回はこの「強み」に焦点を当てキャリア自律を促すプログラムとなっております。



「さあ、才能に目覚めよう」
日本でも累計130万部を突破

生活の質
非常に高いと報告
3倍高い

「強み」を重視しているチームの
生産性
12.5%高い

エンゲージメント
仕事への積極性
6倍高い

「うちの会社は社内公募制度もあり、社員からも応募がどんどん入っている。キャリア支援に関する様々な支援も充実している」という会社は良いですが、実態はそんなに簡単ではありません。異動希望を叶えられる確率が高いわけでもないし、部署や職種のバリエーションにも限界があるでしょう。

従って、「今の仕事に対して主体的に取り組んで欲しい」という働きかけをする必要があるわけですが、ただひたすら「そこで頑張れば大丈夫」と言ってもキャリアや成長をイメージできない社員が多いでしょう。そして、自信喪失やマンネリ化が生じ、キャリア安全性も低下するわけです。

その中で、「強み」にフォーカスすることで、キャリアビジョンやキャリア形成の抽象度を高め、主体的に仕事に対して取り組めるようにするキャリア研修が、いま非常に人気があります。

「強み」と言っても難しいものではなく、ストレンクス・ファインダー®という世界で一番使われている才能診断を使ったキャリア研修です。

ストレンクス・ファインダー®の診断結果を踏まえて、自分の持ち味や強みにフォーカスした能力開発をすることで幸福度が3倍高くなるというデータもあります。

また、生産性やエンゲージメントも高くなりますし、異動が叶わなくても、今の仕事に対して自分らしい意味や取り組み方を見出せるようになります。いわゆるジョブクラフティングの概念です。

キャリア安全性を高めるためのキャリア面談

もう一つ、弊社が提供しているのが「Kakedas(カケダス)」というキャリア面談のサービスです。

キャリア安全性を高めるためのキャリア面談

1 ON1でキャリアカウンセリングを行いキャリア安全性を高めていく

Kakedasは、従業員に「第三者の国家資格キャリアコンサルタントに本音を相談して整理できる」環境を提供します。サービスを通じて、従業員の方々は自身の悩みや意思を言語化することができ、考えや今やるべきことが整理されます。また、組織側でもどのように組織改善すればよいかの施策を打つヒントが得られます。



社内での1on1や人事によるキャリア相談窓口は有効な施策です。なぜなら悩みを理解しやすく、解決策を提案しやすいからです。一方で、どうしても上司や人事や“社内の人”であり、利害関係が生じます。

キャリア相談といった時、多くの人はいきなり前向きで明確なキャリア希望が出てくるわけではなく、漠然とした不安や悩みがあり、その中に大切にしたい価値観や叶えたいキャリアイメージが混在しています。

Kakedasは、国家資格を持ったプロのキャリアコンサルタントが従業員の悩みを傾聴し、その中から前向きな価値観や意思を引き出します。

Kakedasでは、それぞれのキャリア面談、対話内容を個人が特定できない形で分析しています。それを見ると、Z世代の相談では、人間関係や「自分自身が思ったよりも成長できていないのではないか」といった悩みが増えています。

そして、「悩みを社内では相談できていない」という声もかなり多くあります。なぜ会社や上司に相談しないのかというと、悩みの対象である人間関係の中に上司が入っているケース、「上司と合わないとは社内で言えない」「ネガティブなことを言ったら評価が下がるのではないかと」悩んで抱え込んでしまうといった要因です。

繰り返しになりますが、キャリアについていきなり前向きで明確なキャリア希望が出てくる人は多くありません。大抵の場合、目の前の悩みや漠然とした不安があり、その中に大切にしたい価値観や叶えたいキャリアイメージが混在しているのです。この時、表面的に前向きな声だけを言わせてもキャリア自律は生まれません。漠然とした悩みや感情もすべて吐き出して専門家に整理してもらうことで、前向きな意思が前面に出てきます。

また、キャリア支援をすべて現場の上司任せにしてしまうと管理職の負荷も重くなります。だからこそ、社内と社外を組み合わせ、外部の第三者に吐き出してキャリアイメージや前向きな意思が明確になった上で、人事や上司に相談することで、建設的な意見交換やフィードバックもしやすくなります。

Kakedasは、累計で国家資格キャリアコンサルタント2,700人以上が登録しており、そこから絞りこんだうえで、従業員1人1人と相性が合うキャリアコンサルタントをAIでマッチングして、自分自身のキャリアについて相談することができます。オンラインで、平日日中の業務時間内はもちろん、夜間も土日でも面談対応が可能です。もちろん転職斡旋はしませんし、企業側には個人を特定しない形で相談内容を分析、他社との比較などを実施した組織開発の参考となるレポートを提供します。

キャリア自律支援を促すキャリア研修

キャリアカウンセリングで従業員の本音を可視化し、組織改善をサポートします

サーベイ等では分からない課題を、「対話」のカウンセリングとAI解析を通じて可視化し、組織改善につなげます。他社比較で以下の項目もデータで提出され、改善策が提示されます。

【フィジカルヘルス・メンタルヘルス・執務環境・プライベートの充実、適正な労働時間・周囲の理解・適職度・退職リスク】

[データレポートサマリーの一例]



※安心して相談できる環境を維持するため、レポートは、個人を特定できない形で分析した情報となります。予めご了承ください。

キャリアに関する問題は、組織や上司によって違い、従業員によっても異なりますし、会社のカルチャーも影響してきます。また、悩みが表に出にくいという特徴もあり、人事や経営層からすると実態をつかみにくいという点があります。しかし、Kakedasのキャリアコンサルタントは第三者であり、かつ守秘義務を持っており、個人がどういうご相談をしているか外部には開示されません。だからこそ各従業員が本音を話してくれるわけです。

同時に、Kakedasではすべての対話をテキスト化し、個人を特定できない形で分析してレポートにします。60分の対話の中で引き出された従業員の本音や悩みが何かを他社比較のもとにデータで解析できますので、もしご興味があればお問い合わせください。

発行元

株式会社ジェイック

設立 : 1991年3月

社員数 : 226名(2023年1月末時点)

資本金 : 2億6188万円(2023年7月末時点)

取引先 : 98,685社(2023年4月末時点)

教育研修

リーダーシップ&コミュニケーション、
ヒューマンスキル分野を中心とした
個別研修、公開セミナー

「7つの習慣®」「原田メソッド®」
「デール・カーネギー・トレーニング」
「OSP」「リーダーカレッジ（管理職兼職）」
「エースカレッジ（若手研修）」
「新入社員研修 PRO」など

採用支援

新卒及び
若年層の採用支援

・若手採用支援「就職カレッジ®」
・新卒採用支援「新卒カレッジ®」
・新卒ダイレクトリクルーティング
「Future Finder®」
・各種採用イベント

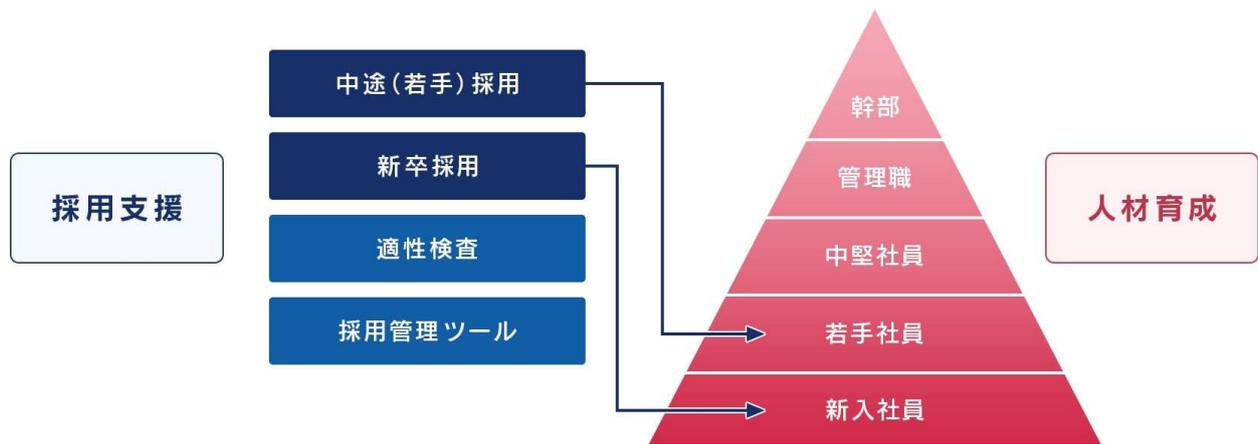
Mission

企業のホームドクター、人材のメンターとなり
人と組織の限りない可能性に貢献し続ける。

Vision

「学ぶ楽しさ」「働く幸せ」「成長する喜び」に
満ちあふれた社会を実現する。

「人」と「組織」の課題を採用と教育、2つの方法で解決します。



サービス一覧

就職カレッジ®

研修を受けた約18人の若者を無料で面接できる【集団面接会】！



新卒カレッジ®

大学連携／約20人の学生と出会う【集団面接会】に無料参加できる！



Future Finder®

手間をかけずに、自社での活躍可能性が高い学生とだけ会える新卒ダイレクトリクルーティング



HCI-AS

ストレス耐性から活躍可能性まで丸裸にする！短時間&Web上で実現できる【適性検査】



MARCO POLO®

「わが社で活躍可能性の高い人材」をピタッと見抜ける【適性検査】



新入社員研修PRO

「プロフェッショナル」として高い基準を身につける「7つの習慣®」を基にした新入社員研修PRO



仕事の基礎の基礎

学生から社会人へのマインドチェンジに最適！自分の殻を破る新人研修の決定版



OSP

次世代を担う期待の若手社員を育てる！OSP（オスパ）研修



若手特化型 オンライン研修プログラム

「新人・若手になって欲しい6つのモデル」を実現する若手特化型オンライン研修プログラム



プレゼンテーション・ トレーニング

【人を動かす】あらゆるプレゼンテーションがうまくいく



リーダーシップ& コミュニケーション研修

【人を動かす】リーダーシップ&コミュニケーション研修



JAICリーダーカレッジ

周囲をリードして結果を出し続ける！次世代リーダー・幹部を育てる継続教育プログラム



ストレンクス・ ファインダー® 研修

【公開セミナー】強みを生かして成果を出す！「ストレンクス・ファインダー®」1DAY研修



7つの習慣® 研修

【公開セミナー】リーダーの原理原則「7つの習慣®」2日間研修



原田メソッド® 研修

「目標達成」と「人間力」を同時に高める「原田メソッド®」研修



営業研修「営業の真実」

営業部隊の能力不足を解決！「提案営業」を実現する営業トレーニング



Kakedas

約2,000人の国家資格キャリアコンサルタントによるキャリア相談プラットフォーム



働きがいのある会社

Grate Place To Work® Instituteが運営する「働きがいのある会社」ランキングは、世界約60カ国で「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を発表するランキングです。ジェイックでは2017年の初エントリーから7年連続でベストカンパニーに選出されています。



日本HRチャレンジ大賞 “イノベーション賞””奨励賞”

「日本HRチャレンジ大賞」（主催：日本HRチャレンジ大賞実行委員会、後援：厚生労働省、株式会社東洋経済新報社、株式会社ビジネスパブリッシング、ProFuture 株式会社）は、“人材領域の果敢なチャレンジが日本社会を元気にする”をキャッチフレーズに、人材（HR）領域で優れた新しい取り組みを積極的に行っている企業を表彰するものです。ジェイックは社会性の高い独自サービスの開発を通じて、過去3回のイノベーション賞、奨励賞を受賞しています。



お問い合わせ

株式会社ジェイック
教育事業部 社員研修事務局

✉ kenshu@jaic-g.com

☎ [03-5282-7600](tel:03-5282-7600)

テレワーク体制となっておりますので、電話でのお問い合わせは、折返しの対応とさせていただきます。予めご了承ください。