

今回から4回にわたり、

てきた。

企業におけるキャリア自律の重要性や、社員と組織の新しい関係性について考察していく。

かつて日本企業では、終身雇用や年功序列を前提とした「会社主導のキャリア形成」が一般的であった。

企業に長く勤め続けることで安定した収入や将来の保障が得られるため、社員が自らキャリアを選択する必要性は低く、会社に従うことが合理的な選択肢とされ

てきた。しかし、企業を取り巻く環境は大きく変化している。経済成長の停滞や人材不足、価値観・働き方の多

く、企業を取り巻く環境は大きく変化している。経済成長の停滞や人材不足、価値観・働き方の多

こうした変革期において、社員自身がキャリアを主体的に考え、選択していく「キャリア自律」という考え方が企業や社会で広がっている。特に若い世代では「自分らしい働き方」を重視し、転職や副業など多様な働き方を模索する動きが活発化している。会社

## 個と組織の関係を問い直す

### 脱・会社主導のキャリア(1)

の枠にとらわれないキャリア観が浸透し、管理

様化、技術革新、雇用の流動化などにより、従来の雇

用慣行の前提は通用しなくなっている。

の枠にとらわれないキャリア観が浸透し、管理

職業ではなく専門職を志望する人やワークライフバランスを重視する人、転職を理由に転職を考える人など、



新井 みち子（あらい・みちこ）  
コンサルティング事業本部組織人事BU HR第2部  
シニアマネージャー

る。反対に、従来型の「会社主導のキャリア」に固執し続ければ、人材流出やモチベーション低下を招くリスクが高まる。

さらに、自律的にキャリアを描く社員は、変化への適応力が高く、新しいことを学ぶ意欲も高い傾向がある。そのため、組織全体の活

キャリアや働き方の志向もますます多様化している。企業がこうした価値観を尊重し、社員のキャリア自律を支援することは、優秀な人材の確保や定着、組織の活性化を支える基盤とな

また、企業側も、社員のキャリア自律をどのように支援し、組織力の強化につなげていくべきか、具体的な取り組みや方向性を模索している段階だ。

性化と競争力強化に大きく寄与する可能性がある。キャリア自律は、企業の持続的成長や競争力向上の鍵となる重要な要素といえる。

次回、企業がキャリア自律をどのように推進していくのか、その具体的な方法について解説する。

（毎週木曜日に掲載）

