

今回から4回にわたり、企業におけるキャラ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「会社主導のキャラリア形成」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、社員がキャラ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

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

不足、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

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

不足、価値観・働き方の多

りつつある。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

で、社員自身がキャラリアを主体的に考え、選択していく「キャラリア自律」という考え方方が企業や社会で広がりつつある。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

で、社員自身がキャラリアを主体的に考え、選択していく「キャラリア自律」という考え方方が企業や社会で広がりつつある。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

で、社員自身がキャラリアを主体的に考え、選択していく「キャラリア自律」という考え方方が企業や社会で広がりつつある。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・会社主導のキャラリア(1)

の枠にとらわれないキャラリア観が浸透し、管理職ではなく専門職を志望す

キャラ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、社員のキャラリア自立成長や競争力向上の鍵となる重要な要素といえる。

しかし現状では、将来の法について解説する。

また、企業側も、社員のキャラ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

る。反対に、従来型の「会社主導のキャラリア」に固執し続けられれば、人材流出やモチベーション低下を招ぐり

ランを思い描いている者はない。日本生産性本部の2025年の調査による

ランを思い描いている者はない。日本生産性本部の2025年の調査による

ランを思い描いている者はない。日本生産性本部の2025年の調査による

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



（毎週木曜日に掲載）

