

3社に1社は「キャリアの自律」への関心が高くなっていることを受け、対応を実施。「キャリアプランの作成を支援」「働き手自身が希望の仕事に応募できる制度を導入」の声

株式会社学情（本社：東京都千代田区）は、企業・団体の人事担当者を対象に、インターネットアンケートを実施。今回は、「キャリアの自律」に関して調査しました。社員や入社希望者の「キャリアの自律」への関心について、「関心が高くなっていると感じる」と回答した人事担当者が半数に迫りました。7割以上の人事担当者が、特に「キャリアの自律」への関心が高い世代は「20代」と回答。また、3社に1社は「キャリアの自律」への関心が高くなっていることを受け、「対応していることがある」としました。対応していること・対応を検討していることは「研修機会の拡充」が最多。次いで、「人事評価制度の変更」、「昇進・昇格制度の変更」、「1on1などのコミュニケーションの機会の拡充」が続きました。「キャリアプランの作成を支援する研修を導入した」「社内公募制度やFA制度を導入し、働き手自身が希望の仕事・ポジションに応募できる制度を導入した」「メンター制度やキャリア面談制度を拡充している」といった声が寄せられています。

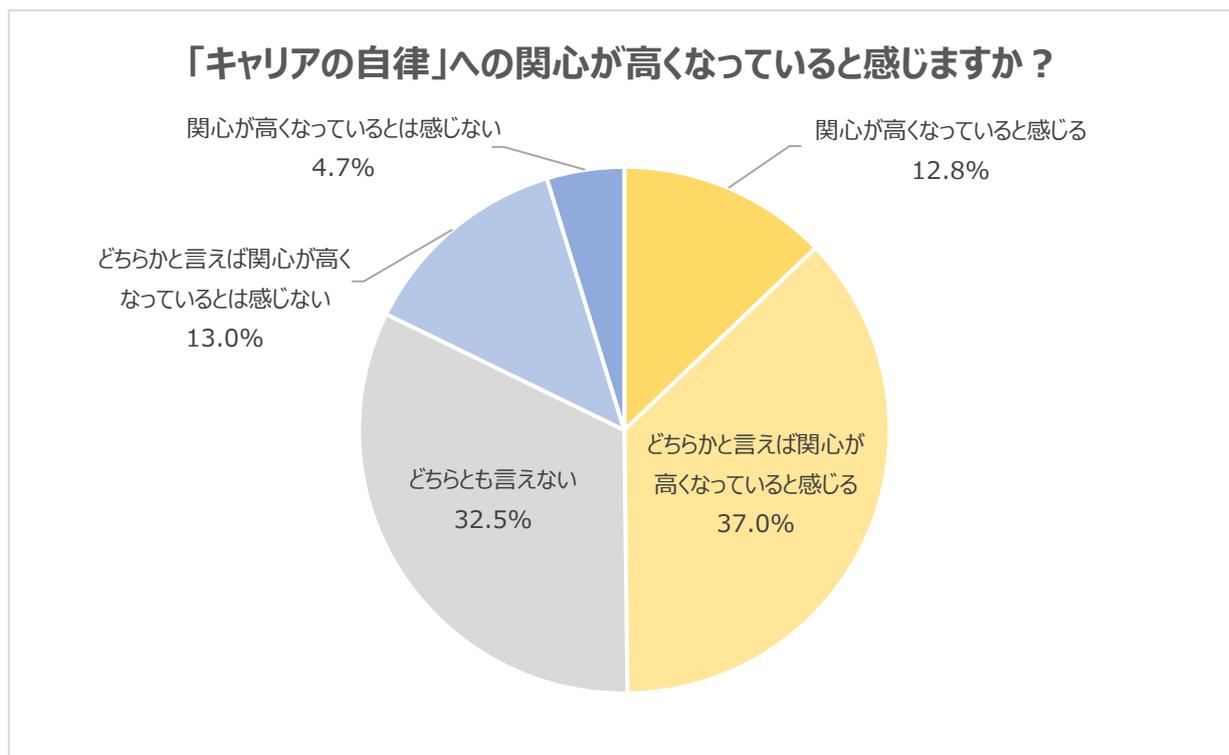
【TOPICS】

- (1) 「キャリアの自律」への関心が「高くなっていると感じる」の回答が半数に迫る
- (2) 「キャリアの自律」への関心が高い世代は「20代」
- (3) 3社に1社は「キャリアの自律」への関心が高くなっていることを受けて対応を実施
- (4) 「キャリアの自律」に関連して対応・対応を検討していることは「研修機会の拡充」が最多

【調査の背景】

終身雇用が当たり前ではなくなりつつある今、働き手による主体的なキャリア形成への関心が高くなっています。働き手の「キャリアの自律」への関心を、企業はどのように捉えているのかアンケートを実施しました。

(1) 「キャリアの自律」への関心が「高くなっていると感じる」の回答が半数に迫る



社員や入社希望者の「キャリアの自律」への関心について、「関心が高くなっていると感じる」と回答した

人事担当者が12.8%に上りました。「どちらかと言えば関心が高くなっていると感じる」37.0%を合わせると、約半数の人事担当者が「キャリアの自律への関心が高くなっている」としています。「入社後のキャリアプランを質問される機会が増えてきた」「キャリア形成支援への関心が高くなっている」などの声が上がっています。

■人事担当者の声

「資格取得を目指す社員が増えている」

「ポータブルスキルを習得したいという声をよく聞くようになった」

「社内で整備しているキャリア形成支援に関する制度を利用する社員が増えた」

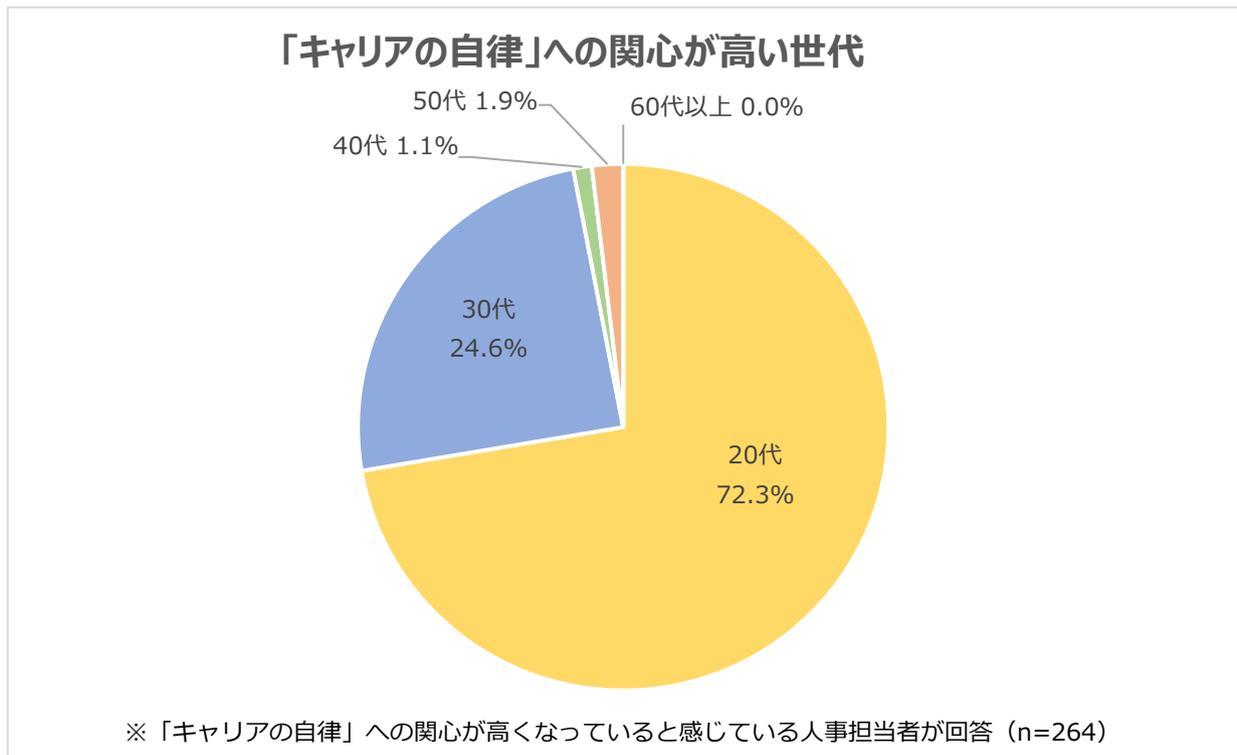
「『キャリア形成』や『スキル習得』を理由に、転職する人が増えているように感じる」

「優秀な人材ほど、自身のキャリア形成への関心が高いと感じている」

「社内サーベイでも、『キャリア形成』への関心が高くなっているという結果が出ている」

「若手のうちから、チャレンジの機会を得て成長したいという20代が増えている」

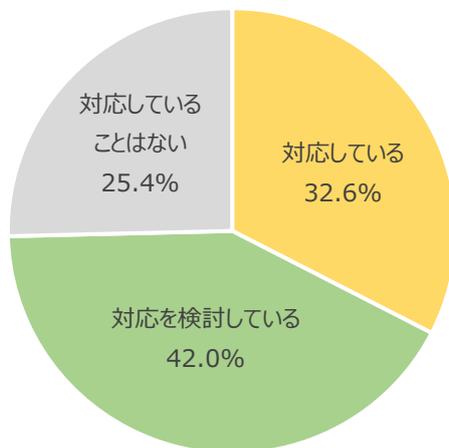
(2) 「キャリアの自律」への関心が高い世代は「20代」



「キャリアの自律」への関心が高い世代は、「20代」と回答した人事担当者が、72.3%に上りました。若い世代を中心に、「キャリアの自律」に関心を持っていることが分かります。次いで回答を集めたのは「30代」24.6%でした。

(3) 3社に1社は「キャリアの自律」への関心が高くなっていることを受けて対応を実施

「キャリアの自律」への関心が高くなっていることを受けて、 対応していること・対応を検討していることはありますか？

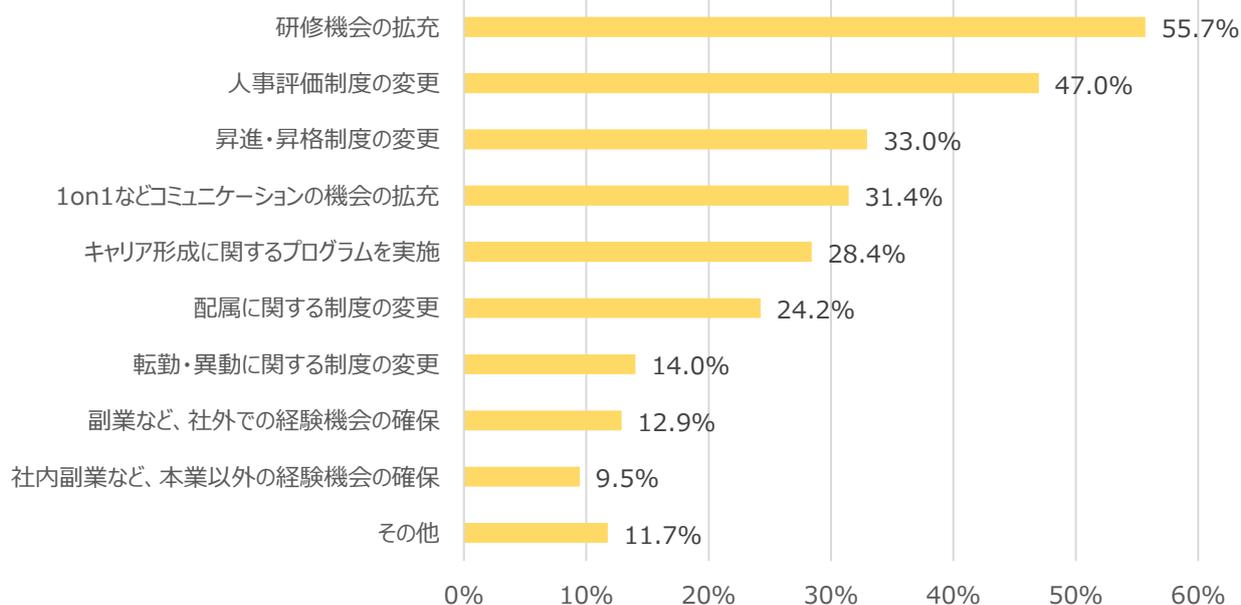


※「キャリアの自律」への関心が高くなっていると感じている人事担当者が回答（n=264）

「キャリアの自律」への関心が高くなっていることを受け、「対応している」と回答した企業は32.6%でした。3社に1社は、「キャリアの自律」への関心が高くなっていることを受け、何らかの対応を行っていることが分かります。「対応を検討している」と回答した企業は、42.0%となりました。

（４）「キャリアの自律」に関連して対応・対応を検討していることは「研修機会の拡充」が最多

「キャリアの自律」への関心が高くなっていることを受けて、 対応していること・対応を検討していること（複数回答可）



※「キャリアの自律」への関心が高くなっていると感じている人事担当者が回答（n=264）

「キャリアの自律」への関心が高くなっていることを受け、対応していること・対応を検討していることは「研

修機会の拡充」が55.7%で最多。次いで、「人事評価制度の変更」47.0%、「昇進・昇格制度の変更」33.0%、「1on1 などコミュニケーションの機会の拡充」31.4%が続きました。「キャリアプランの作成を支援する研修を導入した」「1on1 を通じたキャリア形成支援を実施するために、管理職向けのコミュニケーション研修を導入した」「資格取得支援制度を拡充した」「社内公募制度やFA 制度を導入し、働き手自身が希望の仕事・ポジションに応募できる制度を導入した」「メンター制度やキャリア面談制度を拡充している」「勤務地を選択できる制度を導入した」「申請すれば副業を可能にした」といった声が寄せられています。

■調査概要

- ・調査期間：2024年1月22日～2024年1月31日
- ・調査対象：企業・団体の人事担当者
- ・有効回答数：531社
- ・調査方法：Web 上でのアンケート調査

※各項目の数値は小数点第二位を四捨五入し小数点第一位までを表記しているため、択一式回答の合計が100.0%にならない場合があります。

■株式会社学情とは

東証プライム上場・経団連加盟企業。法人株主として朝日新聞社・大手金融機関が資本出資。2004年から、「20代通年採用」を提唱。会員数230万人の「20代向け転職サイト5年連続No.1・20代専門転職サイト〈Re就活〉」（2019年～2023年 東京商工リサーチ調査 20代向け転職サイト 第1位）や、会員数40万人の「オリコン顧客満足度(R)調査 学生満足度2年連続No.1・スカウト型就職サイト〈あさがくナビ（朝日学情ナビ）〉」（※2022年～2023年 オリコン顧客満足度(R)調査 逆求人型就活サービス 就活支援コンテンツ 第1位）を軸に、業界で唯一20代の採用をトータルにサポートする大手就職・転職情報会社です。

また日本で初めて「合同企業セミナー」を開催し（自社調べ）、合同企業セミナーのトップランナーとして、20代来場数No.1の「20代・30代対象の合同企業セミナー〈転職博〉」（2020年 自社調べ 転職イベントにおける20代来場数 第1位）や、新卒学生対象・合同企業セミナー来場数No.1「合同企業セミナー〈就職博〉」（2023年 東京商工リサーチ調査 新卒学生対象・合同企業セミナー 来場数 第1位）を運営。2019年には外国人材の就職・採用支援サービス「Japan Jobs」を立ち上げるなど、若手人材の採用に関する多様なサービスを展開しています。

[創業/1976年 資本金/15億円 加盟団体/一般社団法人 日本経済団体連合会、公益社団法人 全国求人情報協会]

<https://company.gakujo.ne.jp/>