

報道関係者各位

2024年6月6日
株式会社 NEWONE

キャリア自律が高い≠離職リスクが高い キャリア自律していると、していない層に比べて 自身の職場の推奨度が約3倍高いことが判明

企業に求められるもの=キャリア自律の促進+キャリアアップできる環境整備

エンゲージメント向上を軸とした組織開発・人材育成コンサルティング支援を通して“推し
ゴト改革”を進める株式会社 NEWONE（本社：東京都千代田区 代表取締役：上林周平、
<https://new-one.co.jp/> 以下、NEWONE）は、20代～40代の会社員618名を対象に、
「仕事・職場に関するアンケート」を実施しました。

<画像挿入>

■開催背景

当社にて2024年4月に発表した「“推せる職場”に関する定量調査」において、“推せる職
場”にいる人は、目標設定やキャリアにおける自己決定感が高いことが明らかになりまし
た。一方、自身のキャリアに関心が高く、向上のために行動できている=キャリア自律し
ている人でない限り、キャリアに関する自己決定感や希望をそもそも持たない/持てない
のでしょうか。

今回は、キャリア自律とエンゲージメントとの関係性について紐解いていきます。

■調査サマリー

企業に求められるもの=キャリア自律の促進+キャリアアップできる環境整備

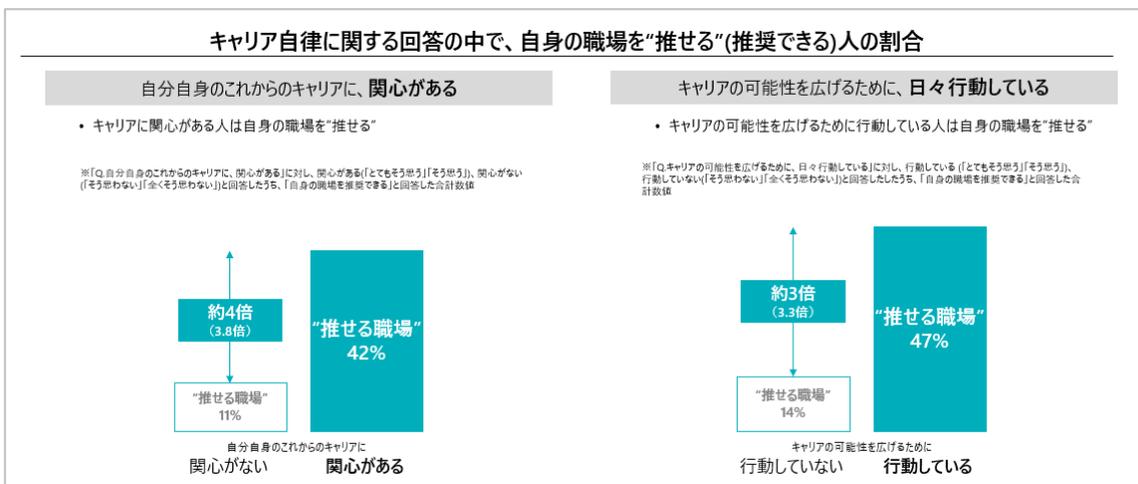
- キャリア自律層は、していない層に比べて自身の職場の推奨度が約3~4倍高いこと
が判明！エンゲージメント（ワークエンゲージメント）との高い相関も見られ、仕事
をポジティブに捉えていると推測されます。
- キャリア自律高い≠離職リスクが高い。いずれの年代もキャリア自律していない人ほ
ど、現段階での離職傾向が高いことが明らかに。同時に、**現職でキャリアアップでき
る間は離職せず留まる意向**も見られました。
- キャリア自律の促進には「**自身で決める実感**」「**上司・組織に受け入れてもらって
いる実感**」がポイント。しかし、個人意識の改革だけでは限界があるため、キャリア自
律の促進+キャリアアップできる環境整備をする企業側の動きも重要です。

■各調査結果のご紹介

1. キャリア自律している層は、していない層に比べて自身の職場の推奨度が約3~4倍高いことが判明！

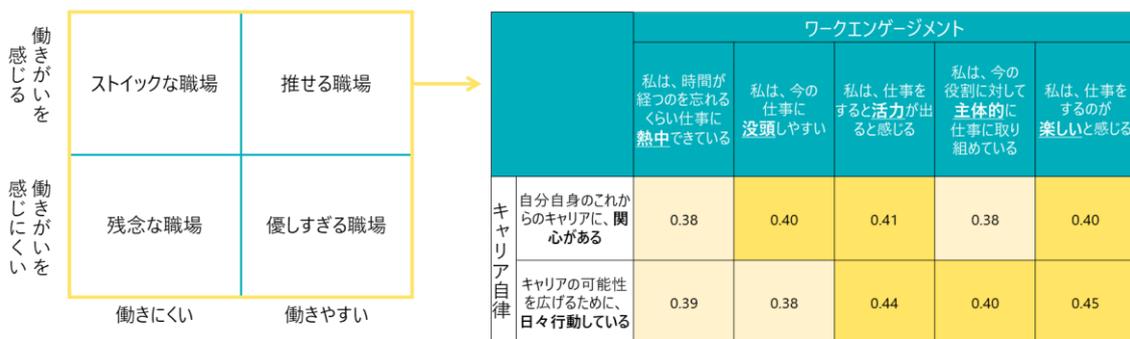
まずは、キャリア自律と自身の職場の推奨度との相関性を調査。キャリアに関心があり「自身の職場を他者に推奨できる」と回答した方は42%であるのに対して、関心がない方は11%。また、キャリアの可能性を広げるために行動しており「自身の職場を他者に推奨できる」と回答した方は全体の47%に対して、行動していないと回答した方は14%と比較的低い数値となりました。

この結果から、キャリア自律している層は、していない層と比較すると自身の職場の推奨度が約3~4倍高いことが明らかになりました。

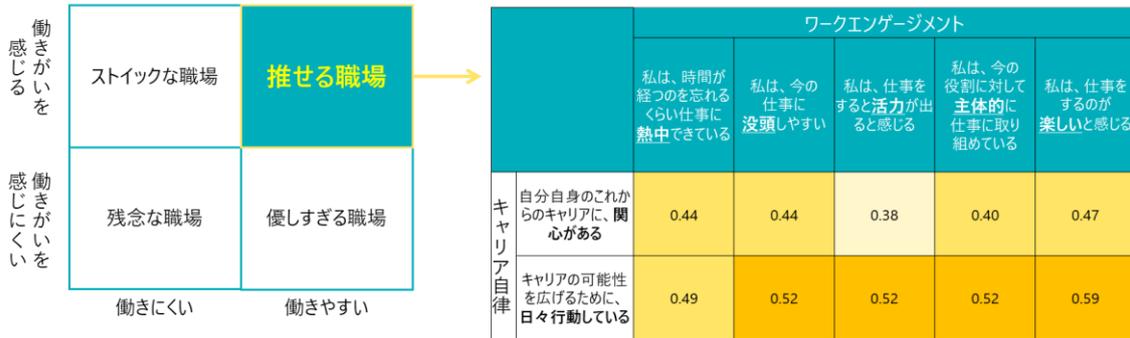


キャリア自律とワークエンゲージメントの相関は高く、キャリア自律している人は仕事に対してポジティブに取り組んでいることが分かります。“推せる職場”においてはさらにその傾向は強まります。

▼全職場におけるキャリア自律とワークエンゲージメントの相関



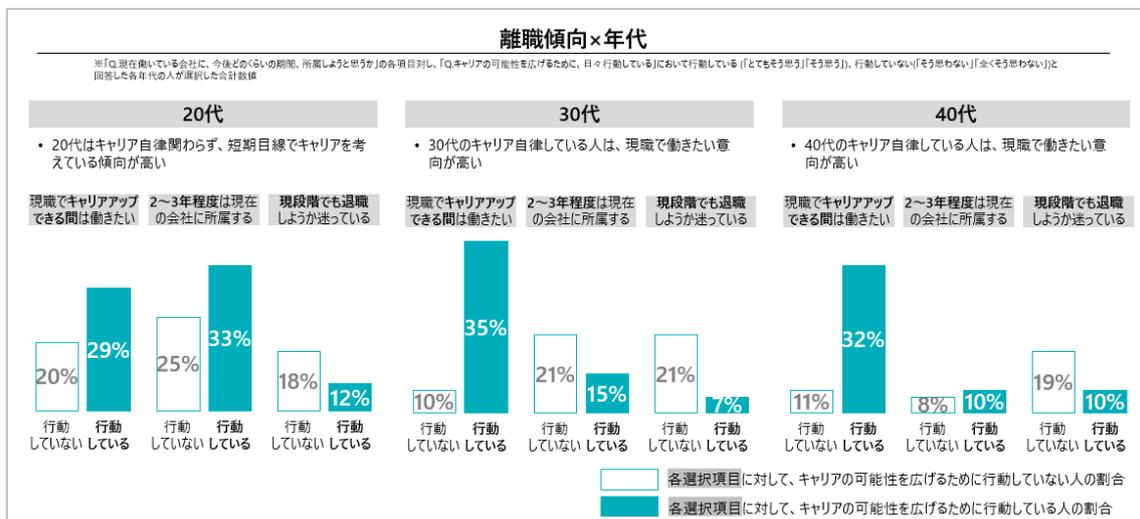
▼”推せる職場”のキャリア自律とワークエンゲージメントの相関



2. キャリア自律高い≠離職リスクが高い。いずれの年代もキャリア自律していない人ほど、現段階での離職傾向が高いことが明らかに。

キャリア自律している人ほど職場の推奨度が高いように、離職傾向が比較的低く、現職でキャリアアップできる間は離職せず留まる意向が見られました。いずれの年代においても、キャリア自律していない方が現段階の退職意向は高い傾向にあります。

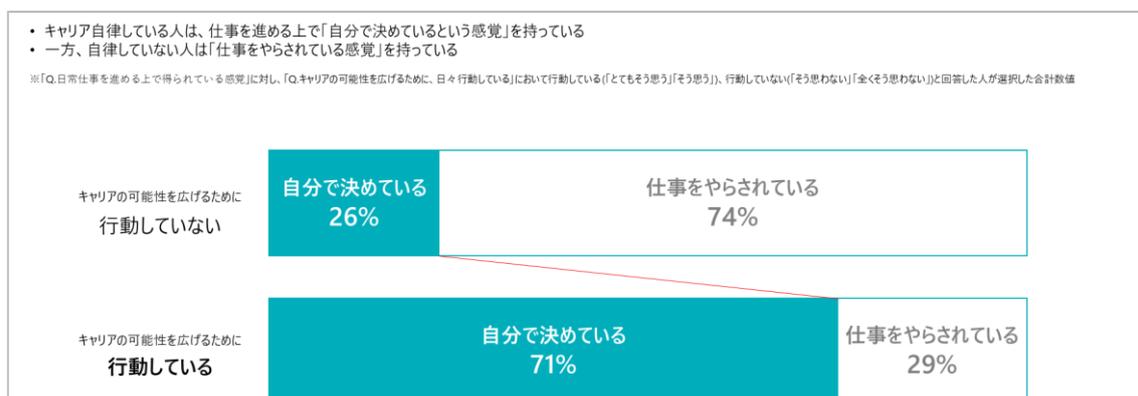
また、20代のキャリア自律人材はキャリアを短期目線で捉える傾向がみられ、現職でキャリアアップできないと感じると離職につながるリスクが高いことが推測できます。企業側がキャリアアップのイメージを伝えることが、若手社員ほど重要です。



3. キャリア自律の促進には「自身で決める実感」「上司・組織に受け入れてもらっている実感」がポイント。

キャリア自律している人の方が、していない人に比べて仕事を自分で決めているという感覚をもっており、主体的に働いている様子がみられます。また、キャリア自律と仕事の進め

方では、目標やチーム、キャリアについて自身の意見・意向が提案できることや反映されることと相関がみられます。しかし、企業側がキャリアアップのイメージを伝えることが重要であるように、個人意識の改革だけでは限界があるため、キャリア自律の促進+キャリアアップできる環境整備をする、企業側の双方の動きが重要だと考えられます。



自社の仕事の進め方

• キャリア自律と仕事の進め方では、自分の意見が反映されているかに関する項目で高い相関がみられる

※「Q.自社の仕事の進め方」及び「Q.キャリアに対する認識(=キャリア自律軸)」各項目に対する回答(「特にそう思う」「そう思う」「どちらとも言えない」「そう思わない」「全くそう思わない」)の相関係数

		自社の仕事の進め方						
		自社では、フレックスなど働く時間を比較的自由に決めることができる	自社では、在宅など働く場所を比較的自由に決めることができる	自社では、自分が担う目標の設定に、自分自身の意見が比較的反映されている	自社の自分自身の担う目標は、適度にストレッチである	自社では、所属チームの方針や問題点に、自分の意見を提案できる	自社では、仕事の進め方について、自分で決めることができる余地がある	自社では、自分のキャリア意向を、上司などに伝えることができる
キャリア自律層	自分自身のこれからのキャリアに、関心がある	0.27	0.21	0.31	0.27	0.34	0.24	0.30
	キャリアの可能性を広げるために、日々行動している	0.30	0.26	0.40	0.36	0.36	0.29	0.31

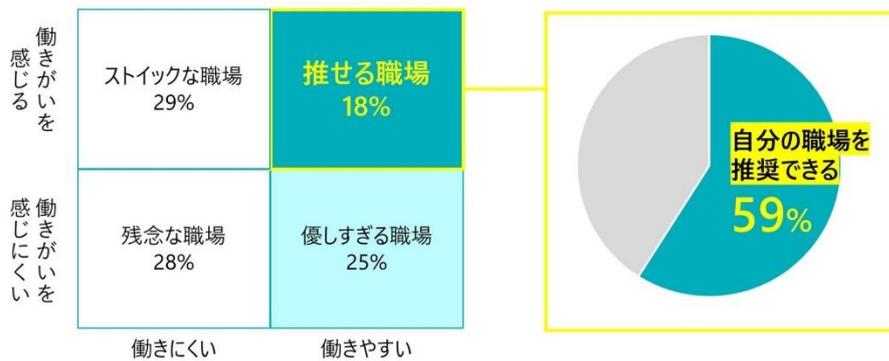
 ……相関がある
 ……弱い相関がある

■本調査における前提

※働きがい×働きやすさ⇒『推せる職場』

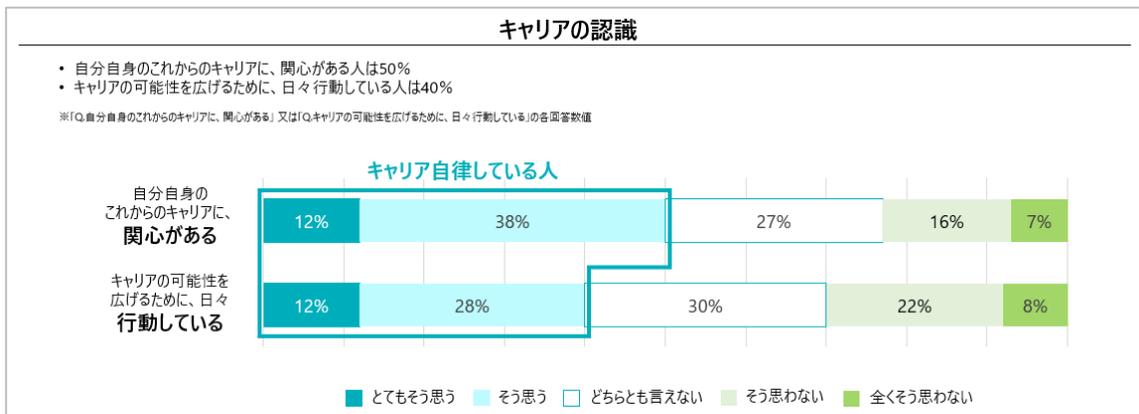
NEWONE では、“働きがい”と“働きやすさ”の観点から、職場を4象限に分類しました。また、自身の職場を「推せる職場」と回答している人は、高い自己決定感とエンゲージメントとの相関性があることが分かっています。

- 働きがいを感じ、働きやすい職場 … 推せる職場
- 働きがいを感じ、働きにくい職場 … ストイックな職場
- 働きがいを感じにくく、働きやすい職場 … 優しすぎる職場
- 働きがいを感じにくく、働きにくい職場 … 残念な職場



※本調査におけるキャリア自律の定義

本調査では、キャリアに対して「関心がある人」「(可能性を広げるために)行動している人」をキャリア自律している人と定義しています。



■本調査のダウンロード

本調査の詳細データは、下記 URL よりダウンロードいただけます。

<https://new-one.co.jp/download/16755/>

■株式会社 NEWONE 会社概要

「他にはない、新しい (new one) 価値を生み出す」を社名に掲げ、エンゲージメントをテーマに、「個人の意識変革」と「関係性の向上」を中心とした企業向けコンサルティング、人材育成・組織開発を提供。人的資本経営が企業にとって重要な課題となっている昨今、社員が自発的に仕事にのめり込む、熱中していく状態、好循環なエンゲージメントサイクルで生み出す職場「推せる職場」づくりを通して、Softbank、カゴメ、三菱地所ホームをはじめ、多数の企業様の支援を実施しています。

*2022年7月に企業経営者や人事担当者、マネジメント層と接してきた経験をもとに、こ

れからのリーダーに必要なマネジメントのノウハウ本『人的資本の活かしかた』発売

URL : <https://www.amazon.co.jp/dp/477621217X>

- ・所在地：東京都千代田区隼町 2-19-4F
- ・設立日：2017 年 9 月 1 日
- ・代表者：上林周平
- ・事業内容：コンサルティング、企業研修・組織開発等
- ・URL : <https://new-one.co.jp/>

【本件に関する企業様からのお問い合わせ先】

<https://new-one.co.jp/contact/>