

修士論文（研究報告書）要旨

論文（報告書）タイトル：「キャリア開発支援と業績との関係について」

学籍番号：AM19013

氏名：ZHOU ZHUOYAN

指導教授：張相秀 教授

【論文（報告書）の構成】

はじめに

第1章 序論（研究背景、問題意識、研究目的、研究方法）

第2章 先行研究（キャリア開発支援の概要、効果及び現状、モチベーション理論）

第3章 事例研究（日中企業のキャリア開発支援の取り組みと効果）

第4章 仮説設定と実証分析

第5章 おわり

参考文献

【論文（報告書）の内容】

1. 研究目的

本研究の目的は、日中企業のキャリア開発支援について、その現状と解決策などについて検討する。次は、実証研究を通して、企業がキャリア開発を支援する程度と経營業績との関係を明らかにする。

2. 研究方法

まず、文献調査では、キャリア開発の歴史と変遷を整理し、キャリア開発に関する先行研究や関連文献、統計情報などを収集・整理する

次に、事例研究として、企業のホームページなどの資料を調査分析する。

先行研究と事例研究から仮説を構築し、実証分析を行う。実証分析は企業の経営者と従業員を対象にアンケート調査を実施する。

結論では、分析結果と提案、及び今後の課題を提示する。

3. 先行研究

少子高齢化と年功序列が崩壊する状況で、多くの日本企業では、企業間競争を勝ち抜くために、人材育成と人材育成制度を重視している。

日本企業では、優秀な人材の育成・確保、組織の活性化など様々な効果が期待できるように、戦後からキャリア開発支援が導入された。日本のキャリア開発支援の歴史を振り返ると、日本企業におけるキャリア開発支援の動向は「組織主導」から「自律的な形成」へ転換している。社内公募制度、自己申告制度など、新たなキャリア開発支援制度が注目されている。しかし、自律的キャリア開発の導入状況は、まだ低い水準にとどまっており、今後、キャリア開発支援をどのように進めていくかが、重要な課題になっている。中国の場合は、「企業経営管理人才隊伍建設中長期企画（2010－2020年）」政策により、企業内のキャリア開発支援システムを構築することを企業に義務付けている。

キャリア開発支援の取り組みは、自己認識と仕事への認識を高め、社員の成長を促すことができる、また、社員の離職意識が下がることで、パフォーマンスとモチベーション（動機づけ）が向上し、チームワークへの貢献意識が生まれ、仕事の効率を向上させることができる。キャリア開発支援の実施により、企業の成長と業績向上に役立つと見込まれる。

4. 事例研究

事例研究では、キャリア開発支援を積極的に実施している日中企業を対象に日本企業3社、中国企業1社を選択し、キャリア開発の取り組みと効果について考察した。日中大手企業では、自社の経営理念に

基づいて、社員一人ひとりのキャリア形成を支援しており、社員の個性と自律性を尊重し、多くのキャリア開発制度が整備されている。社員がキャリア開発制度を受ける後、仕事への理解、自分のキャリア目標の明確および仕事への満足・効率に役立つとわかった。

5. 仮説設定と実証分析

キャリア開発と企業の経営状況の関係について明らかにすることは、企業の経営戦略の一助となることから、以下の仮説を構築し、実証する。

仮説①：企業がキャリア開発を支援すればするほど、人材の定着率を向上させることができる。

仮説②：企業がキャリア開発を支援すればするほど、社員のモチベーションを向上させることができる。

仮説③：社員のモチベーションを向上させることができれば、企業の経営成果に貢献することができる。

3つの仮説について、アンケート調査から相関分析と重回帰分析を行った結果、すべて有意であることが示された。

6. 結論

少子高齢化と経済発展の停滞を背景に、企業にとって人材の確保と育成は、重要な人事課題の一つになっている。キャリア開発は人材戦略の一環として、重要性が高まっている。本研究では実証研究を通して、キャリア開発支援の取り組みが企業の経営成果に影響を与えることを明らかにした。

今後の課題として、新型コロナウイルスの影響で日本国内での企業キャリア開発の現状が十分に調査できなかった。今後の一つの課題といえば、日本企業のキャリア開発支援に関する研究を深層的に行うことである。

【主要参考文献】

1. 小野公一 (2011) 『働く人々の well-being と人的資源管理』 白桃書房
2. 厚生労働省 (2014) 「キャリア・コンサルティング研究会－企業経営からみたキャリア・コンサルティングの意義や効果に関する好事例収集に係る調査研究」 報告書
3. 宮城まり子 (2012) 「企業におけるキャリア相談室の機能と役割：キャリア相談事例より」 『法政大学キャリアデザイン学部紀要』, 第9号, pp273-291
4. 山本寛 (2009) 『人材定着のマネジメント 経営組織のリテンション研究』 中央経済社
5. 労務行政研究所 (2016) 『これからのキャリア開発支援:企業の育成力を高める制度設計の実務』 労務行政
6. 労働政策研究・研究機構 (2013) 「構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」 『JILPT 調査シリーズ』, No. 111
7. 山口千鶴子 (2007) 「目標管理とキャリア開発」 『富山大学看護学会誌』 第6巻2号, p13-14