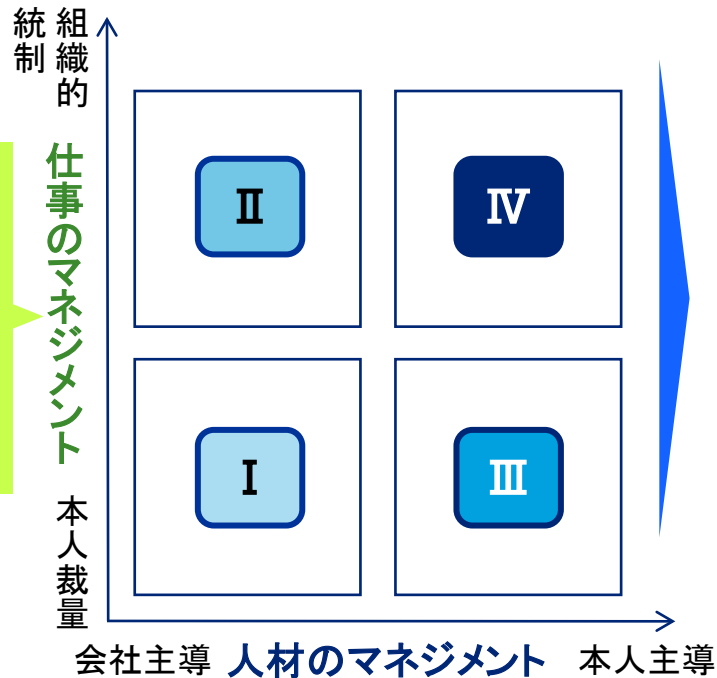


図表1-1: 自律・自立型人材育成の取り組みにおける企業のタイプ

各タイプの特徴

タイプ別の分類



組織・上司からの仕事に対する統制・管理の徹底度や仕事の標準化がどの程度行われているのか

育成や異動に対して、どの程度会社主導で実施をしているのか(もしくは本人主導か)

I

- 雇用や成長を社員が自立的に捉えにくいことに加え、仕事の仕方の裁量度が高い(管理がゆるい)ため、スキル・意識が高い／低い人材の差異が生じやすい
- また、スキル・意識が低い人材は、仕組み上、代謝されにくい

II

- 会社主導の仕事のマネジメントにより、会社が意図する組織的な働き方を要求され、企業内スキルや企業に対するロイヤリティが徹底的に叩き込まれる。かつ会社主導のキャリアが重視され、個人のキャリアに対する自立意識は醸成されにくい
- 組織の仕事のやり方にあわない社員は自ら退職(頻度は小さい)

III

- 働き方について会社からの統制を受けることは少ないものの、会社は雇用や成長を自己責任と捉えているため、キャリアを自らつくりあげる志向の人材が多く入社し、個人の自立的な意識が醸成される
- キャリア実現のための自発的な退職は恒常的である

IV

- 会社が示すバリュー・成果にコミットしながら、自己責任でキャリアを進めることが要求され、組織に対する非常に高い一体感と個人の自立的な意識が必然的に醸成される
- 不活性人材は風土・仕組み上、退出を余儀なくされる(主に外資系企業に多く見られる)