

平成 24 年 3 月修了  
修士（学術）学位論文

離職率と社会人としての基礎力についての一考察

キャリアカウンセリングをとおしての A 社事例

A Consideration of the Job Separation Rate  
and Basic Social Skills  
A Case Study of Company A through Career Counselling

平成 23 年 12 月 16 日

高知工科大学大学院 工学研究科 基盤工学専攻

学籍番号 1 1 4 5 1 0 6

坂本 ひとみ

Hitomi Sakamoto

## 要旨

本研究は、産業構造の変化と企業から求められる職業能力について記述し、第2次産業である県内製造業を事例に、キャリアカウンセリング手法を用いて、企業と若年者の職場における意識の GAP に焦点を当てる。そして、「就業に必要な能力」についての隔たりを埋め、キャリア形成支援に繋がるコンサルティングを推進することを目的とする。

現代社会は、技術革新やビジネスのグローバル化の影響、また少子高齢化の進行、人口減少など、産業や労働を取り巻く環境は大きく変貌している。そして IT 化や業務の効率化・多様化等により、労働市場における就業者に求められる能力も変化している。コミュニケーションを含む社会人基礎力は、どの産業にも不可欠なものであるものの、全産業に占める第3次産業の割合が増加していること、第1・2次産業の変質（サービス化）も加わり、その重要性はより増大しているものとする。この産業構造とともに労働環境（求められる能力）の変化は、若年者の離職率の増加の要因になっているものと推察する。

最近では、若年者の職場のストレスやメンタルヘルスの問題がクローズアップされている。私たちを取り巻く社会や産業構造の変化は、労働者の心理・精神面にも大きな影響を与えていると言えよう。また、職場における個人と企業の意識の隔たりも課題の一つであり、その隔たりを埋められずにいる場合、個人のキャリア形成はストップし、メンタルヘルスの悪化や離職に繋がっていく。こうした状況下、コミュニケーションツールとして「調和の場」を提供する役目としてキャリアカウンセリングの存在意義があるものとする。

調和の「場」を提供し、企業と社員の隔たりを埋めることは、社員の職務の満足度へも繋がると考える。職務に対する満足度は、組織内での個人のキャリア形成に大きく影響し、社員のモチベーションが高いと企業業績が良いことは、様々な研究から一般通念となっている。先行研究においては、個人が働く背景にある欲求と企業とのかかわりを研究したものを取り上げた。その結果、この研究と今ある社会状況が一致しているということがわかった。そこから、高知県の若年者の離職に悩む A 社事例とアメリカの成功事例をもとに先行研究を重ねてみてきた。A 社におけるカウンセリングからは、GAP の存在が明らかになり、この GAP を埋めていくことが、企業の抱える課題の解決に向けて成果が得るのではないかと考える。B 社・C 社においては、キャリア・コンサルタント、もしくはそのスキルをもった人物が関わることで企業と社員の GAP は軽減されていることがわかった。その結果キャリア・コンサルタントの効果的な関わり方があるということを発見した。

## Summary

This study describes changes in industrial structure and abilities required by companies and then with a case study of Company A, a secondary industry manufacturer in Kochi prefecture, focuses on narrowing the perceptual gap between employers and young employees through career counselling. It aims to promote counselling methods that bridge this gap and lead to helping young workers build their career paths.

In modern society, the environment surrounding industries and labour has been greatly changed due to the influence of technological innovation and globalization, along with the declining birth rate and ageing population. Workers' abilities required in the job market have also changed with the coming of the IT age, bringing about business diversification and efficiency-oriented tendencies. Basic social skills including communication skills, which are essential to all industries, are gaining greater importance as the tertiary sector is growing and primary and secondary industries are increasingly adopting elements of the service industry. This structural change in industries seems to be a cause of the rise in the job separation rate, along with changes in job market requirements.

Recently young people's mental health at the workplace has been drawing attention. It can be said that changes in our society and industrial structure are seriously affecting workers' mentality. Distance between companies' and workers' perception is also an issue, for if they cannot bridge this gap, individual worker's career formation will stall and his or her mental health may deteriorate, eventually leading to job separation. Under such circumstances, career counsellors play a significant role in providing a safe place for communication.

To provide opportunities for coordination to narrow the gap between management and workers will lead to employees' satisfaction about their jobs. Job satisfaction is positively connected to personal career build-up and through various studies it is generally accepted that a company with highly motivated workers has good business performance. By examining previous studies on workers' desire and workplace relation, it was found that their social situation is the same as the one we are facing. Then those cases were compared with the case of Company A, which is suffering from young workers' job separation, and a successful example of an American company. Consulting at Company A revealed that there was a gap and to bridge the gap seems to pave the way to solve the problems. Consulting at Company B and C showed the gap was narrowed by career counselling, suggesting that there exists an effective way of involving career consultants with companies.