

特例子会社におけるキャリア教育の推進 ～自社研修と出張授業の取り組み～

○梶野 耕平（第一生命チャレンジド株式会社 人財育成部 次長）
齊藤 朋実・越後 和子（第一生命チャレンジド株式会社）

1 はじめに

当社では、設立以来、障がいがある社員（以下「社員」という。）が主体的に業務へ取り組めるよう、業務の見える化や仕組みづくりに注力してきた。これにより、社員が主体的に行動できる環境が整備されてきた。しかし、近年、若年層の転職希望による離職や、設立当初から勤務している高齢な社員の意欲・能力の低下に起因すると思われる離職が散見されるようになってきた。離職者の増加は、組織の持続的成長に対する深刻な課題となる。

離職者の傾向を見ると、それぞれ離職理由は異なるものの、特に18～34歳の若年層の社員（以下「若年層社員」という。）は「将来のキャリアイメージを持てていない」という課題が浮かび上がる。このことから、特例子会社においても、健常者と同様に「将来どのような仕事をしたいか」「どのような働き方をしたいか」といった勤労観・職業観を育むキャリア教育とキャリア形成支援の必要性が高まっている。

キャリア形成とは、個人が職業生活を通じて自己の能力や価値観を発展させ、社会的・職業的自立を目指すプロセスである。一方、キャリア教育はその基盤を支えるものであり、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育¹⁾」と定義される。特例子会社も、従来の職場定着に主眼をおいた人財育成から、社員一人ひとりが仕事を通じて自己実現を目指す「キャリア形成」に重点を置いた人財育成への比重を高めていく事が求められている。

2 キャリア教育の取り組み

(1) 離職傾向の分析

当社の2019～2024年度の離職者数を見ると、一定の割合で社員が離職していることが確認される（図1）。また離職者48名中、13名が転職を理由にしており（図2）、体調不良・勤怠悪化を理由にしている26名の中でも個別に見ていくと、体調不良に至る前段階で、業務におけるモチベーションの低下やキャリアの問題を抱えている例が見られた。

さらに勤続年数が短い若年層社員の離職が48名中37名と多い。彼らは業務遂行能力に課題があるわけではなく、むしろ高い成果を上げていたが、自身の能力と業務難易度との間に乖離を感じており「現在の業務が簡単すぎる」「現職では十分なやりがいが見られないのではないか」といった認識から転職を希望していた。

また、近年では体力や認知機能の低下、モチベーションの低下など、高齢化に起因すると思われる離職も散見されているが、それが高齢化による問題かどうか、また潜在的に高齢化による職場不適応が起こりそうなケースがあるのか、今後社内の実態を把握していく必要がある。

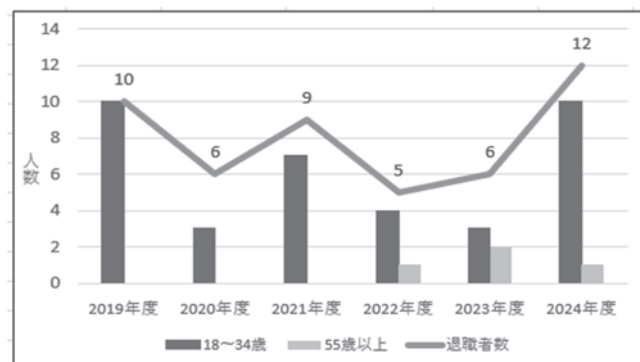


図1 退職者数の推移

年齢	退職者数	体調不良 勤怠悪化	転職	その他
18～34歳	37	19	11	7
35～54歳	7	3	2	2
55歳以上	4	4	0	0
合計	48	26	13	9

図2 退職者の状況

(2) 数値化の取り組み

全ての社内研修は共通のアンケートを実施する事で数値化を図り、各研修へのニーズや満足度を比較・検証できるようにしており、その後の研修方針や運営に反映している。また今年度より、障がいがある社員・トレーナーを対象に、全社共通で必要なスキルをチェックする取り組みを開始した（図3）。今後、本スキルチェックにより、社員の成長を数値化し、現状で当社社員に備わっているスキル及び不足しているスキルを明確にしたり、スキルの変化を踏まえた上で、研修体系を作成することを目指している。

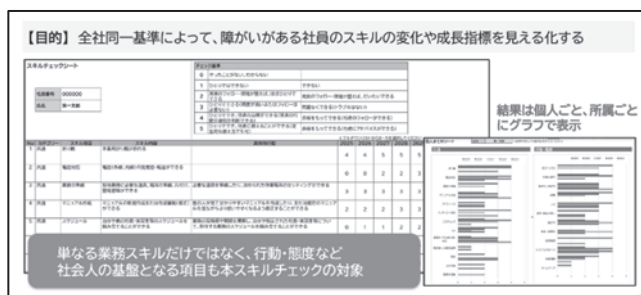


図3 スキルチェックについて

