

小企業で働く人々のキャリア展望と能力開発活動

——なぜ小企業勤務者は乏しい能力開発機会を問題と感じないのか

藤本 真

(労働政策研究・研修機構主任研究員)

経験の有無という側面からは、従業員20人未満の小企業の勤務者の能力開発機会は、より大規模な企業の勤務者に比べて顕著に乏しい。しかしながら、勤務者自身の主観においては問題としてとらえられない傾向もまた、より大規模な企業の勤務者に比べて顕著に強い。

なぜ小企業勤務者は、能力開発機会を享受する機会が相対的に小さいのに、そのことを問題としてとらえようとならないのか。学習に関する諸研究は、将来に関する目標や志向が人を学習に導くことをしばしば指摘している。小企業勤務者では「将来のことは考えていない」という回答が約6割に達し、より規模の大きい企業の勤務者、とりわけ従業員100人以上の企業の勤務者との違いが目につく。すなわち、小企業勤務者は学習に向かうための目標や志向が弱いのではないかと考えられる。

二項ロジスティック分析を行ってみると、回答者の個人的な属性や、勤務先の業種・規模、勤務先における役職などをコントロールしても、「将来のことは特に考えていない」と回答する勤務者は、自身の能力開

発について特に問題とは考えていない可能性が、他のキャリア志向をもつ勤務者に比べて、統計的に有意に高くなる。

そして、30人以上の企業に勤務する回答者をリファレンス・グループとして、9人以下の企業に勤務している場合、10～29人の企業に勤務している場合と、「将来のことは特に考えていない」というキャリア志向を持つこととの関係を二項ロジスティック分析により確認すると、従業員9人以下の企業、並びに10～29人の企業の勤務者は、他の要因をコントロールしても、30人以上の企業の勤務者に比べて、「将来のことは特に考えていない」という状態になりやすいことが示された。つまり、小企業勤務者は目標や志向が弱く、そのために能力開発の状況を問題視する傾向が弱いとみられる。

ふじもと・まこと 労働政策研究・研修機構主任研究員。
最近の著作に「『キャリア自律』はどんな企業で進められるのか——経営活動・人事労務管理と『キャリア自律』の関係」『日本労働研究雑誌』No. 691 (2018年) など。産業社会学・人的資源管理専攻。