キャリア安全性とワークエンゲージメントの関係
-Z世代を対象に-

武蔵大学 経済学部 経営学科 4年
山崎秀雄専門ゼミナール 第3部
学籍番号：1212166 塚越雄太

近年、若手社員の早期離職といった問題が盛んに叫ばれている。「待遇への不満」や「業務内容の厳しさ」などが一般的な退職理由のイメージとしてあげられるが、Z世代においては「ゆるい環境」であることや、そこから生じる「将来への不安」といった理由が他世代より多いことが古屋（2023）により指摘されている。古屋（2023）は、これらの背景には「職場のキャリア安全性の低さ」があり、キャリア安全性は心理的安全性と並んでワークエンゲージメントに作用する要因であると述べている。我が国では、労働関連法の改正などにより、職場環境の改善が図られているにもかかわらず、若手の離職率は改善されていない。そこで、本研究では「キャリア安全性」に着目し、どのような組織環境であればキャリア安全性やワークエンゲージメントを高められるのか、といった問題意識を基に調査・研究することとした。

上記の問題意識より、以下の3つの仮説を立てた。

- ・仮説1「社外の人との業務外交流が盛んであると、キャリア安全性は高まり、ワークエンゲージメントも高まる」
- ・仮説2「上司が部下を適切に指導している組織では、部下のキャリア安全性は高まり、ワークエンゲージメントも高まる」
- ・仮説3「スペシャリスト志向の組織において、キャリア安全性は高まり、ワークエンゲージメントも高まる」

これらの仮説の検証のため、インターネット上でアンケート調査を行い、71件の有効回答を得た。これらに対し、相関分析・回帰分析・t検定を実施し仮説を検証した。検証結果として、「キャリア安全性が高まるとワークエンゲージメントも高まる」ことと「上司が部下を適切に指導している組織では、部下のキャリア安全性が高まる」ことを確認できた。よって、仮説2は支持された。一方で、仮説1に関しては支持されず、仮説3に関しては逆の結果（キャリア安全性が下がる）となることが明らかになった。