

本件に関するご連絡先：
総合研究開発機構
研究調査部
主任研究員 辻明子・斉藤徹史
Tel：03-5448-1710



総合研究開発機構

扱い 2012年5月15日(火) 14時

NIRA 研究報告書にて公表

NIRA 研究報告書

『働く人の自律を考える - 会社人間という殻を打ち破れるか - 』

景気低迷など閉塞感が強まるなか、これからの働き方はどうあるべきか。

本報告書では、自分の判断で選択するという「自律」の視点から働き方を捉え直し、過去の「自律」から脱却し、社会変化の下で新たな「自律」を体現した働き方が重要になっていることを論じた。また、そのような働き方を可能にするための政策課題を、独自に実施したアンケート調査結果などを踏まえて提示した。

働く人の自律のあり様は、組織内で自分の職場環境の改善を求めて意思表示する「声 (Voice)」と、よりよい職場環境を求めて転職する「退出 (Exit)」という 2 つの言葉で表すことができる。

かつての高度経済成長下の働き方は、「声」を発し「退出」を行う必要がないものであった。しかし、これからの新たな自律は、働く人に求められる資質やスキル・ノウハウを身につけるために「声」や「退出」を手段として使うことに加え、仕事に自分なりの楽しさ、企業理念への共感、多様性の受容が重要な要素となっている。政策課題として 2 つの方法がある。第 1 に、職場で自分のキャリア実現に向けた意思表示(「声」)の機会をつくること、また、「退出」(退職)しても不利にならない仕組みをつくることである。第 2 に、自律への意欲を育てる必要がある人を対象に、公共職業訓練の見直し・活用や公的なキャリアプラン教育の実施、就業前教育(キャリア教育)の充実を行うことである。

ホワイトカラー正社員を対象に独自のアンケート調査を行った。その結果、「職業生活を自分で決めているという意識 (= 自己決定意識)」とみると、個人の自己決定意識が強いからといって、共同性(組織に共感したり貢献したい意識)が弱いとはいえないことがわかった。また、自己決定意識は弱いが共同性は強いというような典型的な「会社人間」は、組織への貢献を考えるものの、実際に「声」として出すことは少なく、自分が組織から「退出」できるとも考えていないことが明らかとなった。

なお、働く人の自律を巡っては様々な意見がある。本報告書には、守島基博一橋

大学大学院教授による巻頭言(「なぜ、今、働く人の自律なのか」)のほか、経済学や経営学、法学などの学識者から示された「自律」に対する見解を紹介した。

* 本報告書の全文は NIRA ホームページでご覧いただけます。

NIRA 研究報告書『働く人の自律を考える - 会社人間という殻を打ち破れるか - 』

[http : www.nira.or.jp/pdf/1201report.pdf](http://www.nira.or.jp/pdf/1201report.pdf)

総合研究開発機構 (National Institute for Research Advancement)

総合研究開発機構(NIRA)は、わが国の経済社会の活性化・発展のために大胆かつタイムリーに政策提言や政策課題の論点などを提供する民間の独立した研究機関です。学者や研究者、専門家のネットワークを活かして、公正・中立な立場から公益性の高い活動を行い、わが国の政策論議を一層活性化し、政策形成過程に貢献していくことを目指しています。

研究分野としては、国内の経済社会政策、国際関係、地域に関する課題をとりあげます。

1974 年政府認可法人として設立後、2007 年財団法人を経て、2011 年 2 月に「公益財団法人」に認定されました。

会 長：牛尾 治朗(ウシオ電機株式会社代表取締役会長)

理事長：伊藤 元重(東京大学大学院経済学研究科教授)

ホームページ：<http://www.nira.or.jp>