

第1章 本研究の背景・目的・方法

1. 本研究の背景

2001年5月、第7次職業能力開発基本計画では「労働市場の5つのインフラ整備」の1つとして「キャリア形成の促進のための支援システムの整備」が示された。そして、その一環として「キャリア・コンサルティング技法の開発」が挙げられた。以来、日本のキャリアコンサルティング施策は既に15年を経過した。

その間、厚生労働省職業能力開発局では、各方面の有識者・学識者を参集して「キャリア・コンサルティング研究会」を設定し、キャリアコンサルティングの具体的内容、能力体系、試験体制から、各方面への導入展開、活用事例、実態調査、資質確保に至るまで、様々なテーマを議論しつつ、日本のキャリアコンサルティング制度を推進してきた。また、厚生労働省の様々な施策と連動しつつ、幅広い対象層にキャリアコンサルティングを提供する機会を増やすべく、各種の制度の整備が進められてきた。

これに加えて直近の動向としては、各種政府レベルでの会議がキャリアコンサルティングに直接・間接に言及し、キャリアコンサルティングの取り組みに時宜に即した示唆を与えている点が特徴である。

例えば、国の産業競争力会議「雇用・人材分科会」中間整理（平成25年12月26日）では「キャリア・コンサルティングの体制整備」に関する言及がなされた。その内容を整理すると、まず、①キャリアコンサルティング技法の開発等を推進すること、②自らの職業能力の棚卸しに基づき、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を多くの国民に提供すること、そして、そのための方策としてキャリアコンサルタントの養成計画を策定し、確実に養成を図ることが指摘された。また養成計画策定後には、③キャリアコンサルティングの体制整備が確実に進むよう具体策を検討し、労使の理解を得つつ速やかに実行に移すものとされた。その上で具体的な方策として、④例えば、企業にキャリアコンサルタントの資格を有する職業能力開発推進者を設置すること、あるいは、⑤企業外の民間人材ビジネスを活用して労働者にキャリアコンサルティングの機会を提供すること、⑥そのために、例えば目標年次を定めて一定規模以上の企業へ義務付けること、雇用保険二事業の助成金支給の要件化を行うことなどが指摘された。

また、「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦—（平成26年6月24日）でも「キャリア・コンサルティングの体制整備」について言及がなされた。その中で、まずキャリアコンサルタントは、自らの職業経験や能力を見つめ直し、キャリアアップ・キャリアチェンジを考える機会を求める労働者にとって身近な存在であることが必要であるとされた。そのために、①キャリアコンサルタントの養成計画を策定し着実に養成を図ること、②キャリアコンサルタント活用のインセンティブを付与することが指摘された。その上で、③多くの企業でキャリアコンサルティングの体制整備が確実に進むための具体的な方策を検討することも、

あわせて指摘された。

さらに、「日本再興戦略」改訂 2015—未来への投資・生産性革命—（平成 27 年 6 月 30 日）では、「セルフ・キャリアドック（仮称）」の整備が明記された。ここで「セルフ・キャリアドック」は「個人が歩むべきキャリアパス（将来目指す職業・職務の実現に向けて積んでいく職務経験等の道すじ）とそのために身に付けるべき能力を確認する機会」として位置づけられた。その趣旨は、「まず何より、自らのキャリアについて立ち止まって考える「気づきの機会」がなければならない」ということであり、なぜ、立ち止まって考えなければならないかと言えば「何事においても、最初の判断が必ずしも正しいとは限らない」からである。したがって「常に立ち止まって自分を見つめ直し、やり直し、学び直すことができる機会が必要である」ことが述べられている。そして、このことが「変革の時代に備えた人材力の強化」につながり、「個人の潜在力の徹底的な磨上げ」、さらには「未来投資による生産性革命」を目標とした政策の一翼を担うものであることが記されている。

上述の政策的な文脈と軌を一にする形で、キャリアコンサルティングに関わる法的な整備もなされた。第一に、「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」の中で、職業能力開発促進法が改正され、キャリアコンサルティングは「労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう」と定義づけられた。第二に、事業主は、労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするためにキャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行うものとされた。第三に、キャリアコンサルタント試験および登録に関する詳細な規程が定められ、キャリアコンサルタントでない者の名称使用が制限された。第四に、キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの信用を傷つけること、不名誉となる行為をすることの禁止（信用失墜行為の禁止）、業務に関して知り得た秘密を漏らすこと、また盗用することなどをしてはならないという義務（守秘義務）が課せられた。この法改正に基づいて、平成 28 年 4 月 1 日より、キャリアコンサルタントの登録制度が開始され、いわゆるキャリアコンサルタントの国家資格化がなされた。

このようにキャリアコンサルティング制度は各方面から様々な形で期待され、それに呼応する形で法整備がなされ、着実に普及推進に向けて体制が整えられてきたと言えよう。

2. 本研究の問題意識

これらキャリアコンサルティング・キャリアコンサルタントをめぐる背景や動向を見据えた時、改めて重要なテーマとして浮上するのは、キャリアコンサルティングの効果をいかに示すかである。

以前から、いわゆるキャリアコンサルティングの効果測定の議論はなされてきた。

例えば、平成 17 年（2005 年）の厚生労働省職業能力開発局によるキャリアコンサルティ

ング研究会報告書「キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」でも取り上げている。この報告書ではキャリアコンサルティングを既に導入している先進的な企業・大学にヒアリング調査を実施した。その中でクライアントにアンケートを実施して効果測定を行った事例が紹介されている。その他、随所で、企業・大学でどのような効果があるのかに言及している。2001年にキャリアコンサルティング制度が開始して3～4年が経過し、企業や大学への本格的な導入展開を考えるにあたって、その効果をいかに示すのかという問題が前面化したためと解釈される。報告書では、その主要な結果として「経営者・管理者等に対し、主体的なキャリア形成支援の重要性及びこれに資するキャリア・コンサルティングの役割・効用を正しく伝えることが重要である」「キャリア・コンサルタントの役割は、単に学生を就職させるだけでなく、学生及び学校関係者に対し、主体的なキャリア形成の意義を伝えることを通じて、学生が自分をみつめ、自分と仕事との関わりを考えられる機会を提供することである」と記述している。キャリアコンサルティングを展開するにあたって、キャリアコンサルティングの提供者・設置者であるステークホルダーに、その効果をいかに説明するのかというアカウンタビリティの議論が生じ、それに伴って、キャリアコンサルティングの効果という論点が浮上していることがうかがえる。

類似の問題意識は、後続の平成18年(2006年)「キャリア・コンサルティング研究会」報告書「キャリア・コンサルティング導入・展開事例に係る調査研究」に引き継がれている。例えば、「今後さらに経営幹部、管理職のキャリア自律支援の意義、重要性に対する理解を促進するため、キャリア自律支援活動やその効果・成果を継続的にPR、紹介していくことが重要と考えている(p.45)」のように、キャリア支援の効果・成果のPRや紹介の重要性が指摘されている。また、「キャリア・コンサルタントの効果測定をすること。社員にとってキャリア・コンサルティングを受けての効果の有無について簡単なアンケートを実施し、改善する点は改善する。企業は効果がないものには投資をしないからである(p.49)」のように企業における効果測定の意味が直截に記述されている。さらには「キャリア・コンサルタントを活用した取り組みについて、何をもって効果とするかが今後の課題として挙げられた(p.25)」「今後の課題としては、キャリア相談活動の効果(個人と組織にたいして)を、どう評価するのかということです(p.53)」のように、効果をどのような指標でどう評価するのかといった問題も指摘されている。

キャリアコンサルティングの効果をより直接的に検討した報告書としては、平成23年「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書」がある。この報告書では、企業等にアンケート調査を行い、キャリアコンサルタント導入後にどのような効果があったかの回答を求めている。例えば、企業でキャリアコンサルタントを活用したことで役に立ったこととして、「相談や研修等への従業員の利用率・参加率が高まった(40.0%)」「メンタルヘルスの問題に適切に対処できるようになった(34.3%)」「従業員が自立的に将来設計をするようになった(22.9%)」が上位3位となっていた。一方、キャリアコンサルタントを育成・活用

する予定はないとした企業は「キャリア・コンサルタント有資格者がいなくても、キャリア形成支援は可能だから（42.4%）」「キャリア・コンサルタントの育成・活用による効果が不明だから（40.9%）」が大きな値を占める上位2位となっていた。

さらに直近のものとしては、平成27年（2015年）発刊の平成26年度「キャリア・コンサルティング研究会報告書—企業経営からみたキャリア・コンサルティングの意義や効果に関する好事例収集に係る調査研究」が、キャリアコンサルティングの効果を直接に検討している。そこではキャリア形成を促す制度の効果検証の現状として「多くの企業で、キャリア形成支援策についての効果検証を実施しているが、効果検証の内容としては、モチベーションに係る指標、満足度に係る指標、行動変容に係る指標等が中心である（p.8）」としている。具体的には、53.5%の企業が「専門人材等によるキャリア面接・相談」の効果検証を行っていると回答した。その上で、この報告書では企業におけるキャリア・コンサルティングの効果に関する調査結果を、①直接的な効果、②他の人事施策との相乗効果、③より広範な経営施策との相乗効果の3つの観点で整理を行っている。直接的な効果として「上司・部下のコミュニケーションの促進による相互理解」「社員の意識や職場の課題把握と改善施策への寄与」「部下との関係性構築とマネージャー支援」「仕事への主体的な取り組み」「社員が安心して相談できる環境の確保」「社員のキャリア形成についての理解、意識の醸成」などである。他の人事施策との相乗効果は「社員の定着促進」「社員の職業能力の向上」、広範な経営施策との相乗効果は「業績の向上」「新分野の開拓」などが挙げられている。

以上、日本のキャリアコンサルティング研究を振り返った場合、①ステークホルダーに対する説明責任の問題からキャリアコンサルティングの効果をいかに示すかという論点が浮上したことで、したがって、②キャリアコンサルタントを既に活用している企業等への調査なども一定程度、行われており、相応の知見も見られているということを示すことができる。

しかしながら一方で、キャリアコンサルティングの効果に関する研究は、その量的な厚みに乏しく、現状では様々な機会を活用して、様々な角度・視点から、いくつもの指標によって、繰り返し検討する必要がある。現段階では、研究の蓄積が十分ではなく、キャリアコンサルティングの効果について十分な議論を行いうるほどの知見は集約されていない。特に、何らかの定量的な指標で効果を検証しようとする研究は、様々な形で行われる必要がある。

3. キャリアガイダンスの効果に関する海外の研究動向

海外に目を転じると、OECDなどで行われた欧州のキャリアガイダンス研究¹でも、キャリ

¹ 本報告書では、キャリアガイダンスという用語を、キャリアコンサルティング、キャリアカウンセリング、その他のキャリア支援の取り組みを全て含む最も広い意味で用いる。これは、OECDなどの欧州キャリアガイダンス論の定義によるものであり、もっとも広義のキャリア支援をすべてキャリアガイダンスという用語で記述している。その上で、キャリアコンサルティングとキャリアカウンセリングをほぼ同義として、相互に交換可能な用語として用いている。従来、キャリアカウンセリングを狭い意味での1対1の非指示的な個別相談とし、

アガイダンスの効果に関する議論は盛んになされた。

特に、キャリアコンサルティングを含むキャリアガイダンス全般において、その効果をいかに示すかは、長く議論の焦点となってきた。現在に至る欧州キャリアガイダンス政策の議論のベースとなっている OECD (2004) でも「キャリアガイダンスは効果的な実践か」という節を設けて (OECD, 2004 p.33)、公共政策としてのキャリアガイダンスがいかなる側面で効果があると言えるのかについて議論を展開している。その中で、キャリアガイダンスの効果を検討した代表的な先行研究群を引用している。以下にそれら先行研究を紹介する。

(1) キャリアガイダンスの効果に関するレビュー研究およびメタ分析研究

キャリアガイダンスの効果に関するこれまでの研究の多くは、いくつかのキャリアガイダンスの効果研究を文献レビューやその他の手法を用いて何らかの形で集約し、総じてどういう主張が可能なのかを示す。

例えば、Killeen and Kidd (1991) はおもにアメリカのキャリアガイダンスの効果測定研究 40 本を精査して、30 本の研究で基本的にキャリアガイダンスには効果があったという結果を導いている。

より精緻な統計手法を用いた研究では、Spokane and Oliver (1983)、Oliver and Spokane (1988) の一連の研究がある。複数の効果測定研究の結果を統合するメタ分析という特殊な統計技法を用いて、1950 年～1983 年のキャリアガイダンスの効果に関する 60 研究について検討を行い、総じてキャリアガイダンスは効果があることを示した。なかでも、構造化されたグループガイダンスまたはキャリアクラス（授業の形式で行うもの）で効果がみられたが、キャリアクラスは一般に費用がかかるため、グループガイダンスが最も良いと示唆している。

Whiston, Sexton & Lasoff (1998) も、1983 年～1995 年の 47 研究についてメタ分析を実施し、キャリアガイダンスは総じて効果的と結論づけている。なかでも、個別カウンセリングが最も効果的であるとしている。さらに、この研究を発展させた Whiston, Brecheisen & Stephens (2003) では 1975 年から 2000 年までのキャリアガイダンスに関する 347 研究のメタ分析を実施した。その結果、(a)総じてカウンセラーがつかないキャリアガイダンスは効果が低い。(b)構造化されているグループプログラムの方が構造化されていないグループプログラムよりも効果は高い。(c)コンピュータだけを使うよりもコンピュータとカウンセラーの組み合わせの方が効果は高い。(d)効果検証に用いられた変数で最も多いのは「進路成熟度」「キ

それに対してキャリアコンサルティングを環境への働きかけや集団支援、指示や助言なども含むより幅の広い支援とすることもあった。しかし、現在、キャリアカウンセリング論においても 1 対 1 の個別相談のみがキャリアカウンセリングとは捉えられておらず、その他の様々な支援活動を含むことが多い。その点、キャリアコンサルティングとキャリアカウンセリングの言葉の意味には従来ほどの開きはない。あえて言えば、日本の労働行政がキャリア形成支援政策の一環として推進するキャリアカウンセリング施策の名称が「キャリアコンサルティング」制度であると整理できよう。しかし、以上の理由から、本報告書では、キャリアコンサルティングとキャリアカウンセリングには相互に区別をしないものとし、それらを包含する用語としてキャリアガイダンスを用いる。

キャリア探索行動」「進路希望」であったと報告している。

類似の研究では、Brown & Krane (2000) があり、62 研究のメタ分析の結果、どのような構成要素が含まれていれば有効なキャリアガイダンスになるのかを検証した。結果は以下の5つである。(a)進路や人生の目標を紙に書かせて具体化させる、(b)テスト結果の解釈やフィードバックを個別に行う、(c)関心のある進路の利害得失の現実的な見通しを与える、(d)成功した人物のモデル・メンターを与える、(e)ネットワーク作りを援助する。「目標の具体化」「個別のテスト解釈」「現実的な見通し」「モデル」「ネットワーキング」のうち3つ以上含んだ場合に効果が極めて高い(他のプログラムはいくつ複合しても効果がない)ことを示している。

さらに、Liu, Huang & Wang (2014) がある。47 の就職支援研究を比較した結果、何らかの就職支援を受けた者は受けなかった者に比べて就職先を得る確率が 2.67 倍高いことを示している。その他、仕事探しのスキルを教えること、セルフプレゼンテーション(自己提示≡自己PR)を改善すること、自己効力感(≡自信)を高めること、積極性を高めること、目標設定を促すこと、ソーシャルサポート(身近な人の支援)を受けることが効果的であることを示した。さらに就労支援にあたってはスキルの開発のみならずモチベーション向上が含まれている場合に効果的であることも示された。

(2) 欧州キャリアガイダンス論の先行研究

より直近の先進各国のキャリアガイダンス政策に関する研究は、ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network : ヨーロッパ生涯ガイダンス政策ネットワーク)、ICCDPP (International Centre for Career Development and Public Policy ; キャリア開発と公共政策に関する国際センター) などのインターネット上のコミュニティ、OECD、ILO、UNESCO、CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) などの国際機関、IAEVG (International Association for Educational and Vocational Guidance ; 国際キャリア教育学会)、NCDA などの国際学会などで行われている。

これら欧州のキャリアガイダンス政策に関する研究では、キャリアガイダンス・キャリアカウンセリングの効果を議論するにあたって共有されている枠組みがいくつかある。まず、キャリアガイダンスの効果を、(1)労働市場のみならず、(2)教育訓練、さらには(3)社会的公正・社会正義の3つの領域で考える。たんに、雇用やスキルのミスマッチを防ぐのみならず、教育訓練を適切に提供し、雇用と教育の両面から格差や貧困、犯罪などを緩和・是正・防止することを念頭に置く。そして、この延長線上に、民主主義や平等な社会の基盤を見る(OECD, 2004 ; ILO, 2006 ; Watts, 1999)。

具体的な有名研究としては、キャリアガイダンスを受けた者を5年間追跡してインタビューを行う調査研究がイギリスでなされた(Bimrose, Barnes, & Hughes, 2008)。イギリス教育・職業技能省(Department for Education and Skills; DfES)より助成を受けてウォーリック大学で行われたこの研究では、2003年12月から2004年3月にインタビュー調査が行われた50

名を5年間に渡って追跡し、最終的に29名にインタビューを継続した。最初のインタビュー直後には98%がガイダンスは有益だと回答していたが、引き続き4年後も69%がガイダンスは有益だと回答していた。なぜ有益であるかについては、専門的な情報にアクセスできた、洞察・目標・明確さを与えてくれた、自信や自己理解が促された、振り返ったり話たりする機会を与えてくれたなどが回答された。

一方で、欧州では「キャリアガイダンスの経済的なインパクト (The economic impacts of career guidance)」というテーマにも、継続的に関心が持たれている。これは、キャリアガイダンスがたんに進路やキャリアに思い悩む個人の問題を解決するにとどまらず、中長期的には国の経済全体に影響を与えうるとする議論であり、繰り返し論じられる。Watts (1999)、Hughes, Bosley, Bowes & Hughes (2002)、Hughes (2004)、Hooley & Vanessa (2015) とおもにイギリスの研究者および関連する研究者によって論じられてきたが、この議論では、キャリアガイダンス (キャリアカウンセリング含む) のアウトカムを、短期的アウトカム、中間的アウトカム、長期的アウトカムの3つに分類する。以下、Hughes ら (2002) をもとに説明すると、短期的アウトカムには個人の知識・スキル、態度、モチベーションなどが含まれる。具体的なアウトカムとしてスキルの習得や意識面での変化を考える。中間的アウトカムは個人の「探索」や「意思決定」が含まれる。すなわち個人の就職なり転職なり、具体的な行動の結果・成果を示す。これに対して長期的アウトカムは2つに分けられ、長期的アウトカム (個人) には、「教育訓練 (Training & education)」「労働供給に対する効果 (Labour supply effects)」「仕事に対する効果 (Job effects)」が該当する。つまり、長期的な労働やキャリア、個人の生活全体に対する効果である。そして、長期的アウトカム (経済) に、「経営者 (Employers)」「教育機関 (Learning providers)」「経済 (Economy)」が該当し、これが社会全体への効果となる。

この議論の最近の研究者である Hooley & Dodd (2015) では、これをプロセスモデルとして提示しており、以下の順に、キャリアガイダンスからマクロ経済への影響が波及するとしている。

- (1) キャリアガイダンス (career guidance)
- (2) 個人的効果 (individual outcomes ; 人的資本、社会資本、支援された移行)
- (3) 1 次的経済効果 (Primary economic outcomes ; 労働力率の増加、失業の減少、スキルや知識ベースの増加、柔軟で移動しやすい労働市場)
- (4) 2 次的経済効果 (Secondary economic outcomes ; 健康の増進、犯罪の減少、税収の増加、社会保障費用の減少)、
- (5) マクロ経済便益 (Macro-economic benefits ; 赤字削減、生産性向上、生活水準の向上、経済成長)

このプロセスモデルは過去の先行研究などを集約して整理したものであるが、ところどころ推計もなされており、例えば、労働市場における需給マッチングを改善することで、年間

£10.6 billion の生産性の向上が見込まれるといった数値も示されている (Hughes, 2004)。

また、Hooley らは、これを「個人（適切なキャリアガイダンスを受けて賢明に進路を選択する）」→「組織（組織や雇用主は従業員の長所を繋ぎ生産性を上げるのが容易になる）」→「地域（地域住民は地域を活性化する仕事や学習にアクセスしやすくなる）」→「国（学校から職業への移行がスムーズになり、社会保障費は減少し、生産性が高まる）」→「EU（国全体の労働市場・教育市場は効果的なものとなり、欧州 2020 の目標実現に貢献する）」といった形の一連のプロセスとして示している。

(3) キャリアガイダンスの効果検証研究における研究手法の議論

その上で、これらキャリアガイダンスの効果に関する研究では、キャリアガイダンスの効果は端的に示されるものではないことが繰り返し述べられる。キャリアガイダンスの効果をもっと単純に考えた場合、素朴な要請とは、例えば、キャリアガイダンスを行った結果、行っていない場合に比べて、何%就職率が上がった、転職が減った、モチベーションが上がったということが数字で端的に示されるということである。こうした単純な効果はキャリアガイダンス直後の個人的な意識変数では既に示されており、その集大成が前項で示したレビュー研究およびメタ分析研究の基礎となっている。しかし、比較的中長期の個人に対する効果以上の経済効果や組織や国全体への波及効果は示されることはない。そして、むしろ原理的にそれは難しいとさえ考えられる。それは一時点のキャリアガイダンスの効果が中長期の広範囲に及ぶと想定するにつれて、様々な関連する変数が交絡し、交錯するために、純粋なキャリアガイダンスの効果を示すことが難しいためである。

したがって、海外のキャリアガイダンスの効果研究は、多側面から効果の傍証たり得る間接的なエビデンスを集積し、それによってキャリアガイダンスの効果を臆気ながら示すことを行ってきた。そして、そのために実に様々な手法が提案・提起されている。

例えば、Hooley らによる報告書では、2010 年代以降のキャリアガイダンスの効果に関する代表的な文献として、ELGPN (2014) 発刊の「The Evidence Base on Lifelong Guidance: a Guide to Key Findings for Effective Policy and Practice」がある。これは、現在のエビデンス・ベーストなキャリア政策研究の第一人者であるイギリスの研究者であるが、その中で、キャリアガイダンスの効果測定の主だった手法が整理されている。大まかに、以下の量的研究と質的研究を紹介している。

- ・ 量的研究：何が起きたのかを測定する手法。支援介入手法とその効果の明確で単純な関係を検討するのに有益である。
- ・ 質的研究：何が起きたのかを記述し理解する手法。より幅広い微妙な効果を検討することができる。

ただし、この他に、キャリアガイダンスの効果を示す研究手法は多様なものがあるとし、また、多様な手法を用いて多様な観点から検証を継続する必要があるとする。

例えば、Hooley（2014）は以下の手法を列挙している。

- (1)スナップショット：何が起きたかのを「写真に撮る」（≒現状を把握する）手法。調査やインタビュー、観察などによって事例として切り取る。ステークホルダーが有益と感じるか否かを検討する。
- (2)ベンチマーキング：何が起きたかの現状を把握し、かつ狙いや目標と比較する。ベンチマーク（基準）は理論的に（何が起きるべきなのか）、または経験的に（他の機会に実施した時に何が起きたのか）設定しうる。
- (3)ビフォー・アフター研究（befor-after studies）：事前事後研究。何らかのプログラムの実施前と実施後の2回の現状把握を行い、結果としてどのようなことが起きたのかを検討する。
- (4)ゼン・アンド・ナウ研究（then-and-now studies）：研究参加者に過去を振り返ってもらい、介入前と何が変化したのか、何が変化していないのかをたずねる。
- (5)縦断追跡研究：研究参加者に長期的に関わり、ガイダンスの長期的な影響を検討する。
- (6)対象比較（controlled Trial）研究：キャリア開発サービスを受けたクライアント（実験群）と、受けなかったクライアント（統制群）で何が起きたのかを比較する。さらに2つの群にランダムに割り当てられている場合に、より良いとされる（ランダム化比較対照研究）。
- (7)費用便益分析（cost-benefit analyses）研究：プロセスのインプットとアウトプットの量を比較する。通常は金銭的な指標を用いる。

これらの研究手法を指摘した上で、キャリアガイダンス研究では端的に効果が示されるものではないことが繰り返し述べられる。

4. 先行研究からみた日本のキャリアガイダンスの効果研究

これら研究をふまえて、日本のキャリアコンサルティング研究およびキャリアガイダンス研究の現状を振り返った時、以下の3点を指摘しうる。

第一に、日本においては、キャリアコンサルティングの効果を検討しようとした研究そのものが量的に少ないことを指摘できる。例えば、海外のキャリアガイダンス研究において、個々の効果研究を統合してメタ分析による研究が可能であるのは、個々の効果研究そのものの数が多いことによる。したがって、まずは日本におけるキャリアガイダンスの効果研究を繰り返し継続し、キャリアコンサルティングが誰にどのような形でいかなる効果をもたらすのかについて、可能な限り知見を蓄積していく必要がある。

第二に、ただし、日本においては、その前段のキャリアコンサルティングの効果に関する議論が未だ十分に成熟していないことも指摘しうる。日本ではキャリアコンサルティングの効果に関する議論が多くなされているとはいいがたく、結果的に、日本のキャリアコンサル

ティングの捉え方は極めて素朴な水準に留まっている。例えば、日本では、何らかのキャリアに関する介入支援を行った結果、職業やキャリアに関する何らかの指標が何%増加した、低下したといった直接的なエビデンスが必要だと一般的には考えられている。しかし、上述のとおり、キャリアガイダンスの効果は、職業キャリアのみならず教育訓練やさらには社会的公正などの観点からも捉えうる。また、その効果の範囲も個人から社会・国へ、短期から長期へと様々なレベルで考えることができる。こうしたキャリアコンサルティングの効果に関する問題関心の深さは、やはり継続的にキャリアコンサルティングの効果とは何かを考え続ける中で次第に醸成されていくものであると言えるだろう。

第三に、キャリアガイダンスの効果を検証しようとする研究を量的に拡大させ、関連する議論そのものを充実させるにあたって、上述したような多彩な方法論を用いて検討を行う必要性も指摘しうる。キャリアガイダンスの効果を検討する際に最も大きな問題となるのは、金銭的・時間的コストである。効果測定研究においては、先述した「ランダム化比較対照研究」を行い、その結果をメタ分析した結果が最上のものとされる。「ランダム化比較対照研究」では実験群と対照群を分けて、ランダムに研究協力者を割り当てる実験的な手法を用いる。

しかし、この種の政策評価手法には賛否両論がある。(a)対照群を放置して何もしないことに、特に公的な研究においては、倫理的な問題が生じる。(b)ランダムに研究協力者を割り当てる際、性別・年齢・学歴・職歴などランダム化すべき変数をどこまで考えるかが難しい、(c)研究協力者を様々な変数でランダム化した場合、研究協力者数は増え、その費用が莫大なものとなる、(d)相当にコストをかけて限りなく厳密な効果検証を行ったとして、その知見を一般化しうる範囲が定かではない（仮に東京の大企業の男性従業員から得られた知見があったとして、どこまで通用するのか）、(e)一般に政策研究ではあまりに時間がかかりすぎた場合、そもそも実験で検証しようとした社会的な問題そのものが変化・解消し、研究知見が得られた頃には既に政策的な問題関心が別なところに移っている可能性がある。

これら良く言われる批判があるために、少なくとも欧州キャリアガイダンス論では、必ずしも実験的手法を否定する訳ではないが、通常の質問紙調査やインタビュー調査などの手法も併用することで、限られた研究予算でより多くの知見を得ようとするのが有力な考え方となっている。

以上の議論に基づいて、本研究では、(1)質問紙調査による量的研究をベースとしながらも、(2)キャリアコンサルティング経験者と未経験者を分けて比較する準実験的手法を用い、かつ、(3)短期の効果のみならず、中長期の効果をも探索的に検討するために過去を想起させるゼン・アンド・ナウ研究法を用い、(4)職業やキャリアに関する効果のみならず、職業生活全般もしくは職場における適正な働き方の問題なども念頭においた幅広い研究手法を用いて、キャリアコンサルティングの効果を検証する研究を行うこととした。

5. 本研究の方法概要

(1) 調査の趣旨

キャリアコンサルティング施策の効果的推進に当たり、労働者属性や領域に応じたキャリアコンサルティングの実態及び効果のきめ細かい把握が不可欠であるが、従来、キャリアコンサルティングの活用実態や効果について一定以上の規模で調査を実施することにより、定量的な把握・分析を行った前例が少ないことから、今回、大規模なアンケート調査を行うこととした。本アンケート調査結果を分析し、以後の厚生労働省におけるキャリアコンサルティング施策全般に有益に活用すべく、今後の施策展開に活用できるデータを提供する。

(2) 調査方針

本研究で、キャリアコンサルティングの効果およびニーズを検討する上で、次の基本方針を立てた。

第一に、キャリアコンサルティング経験者を幅広く集め、調査に回答を求めることとした。キャリアコンサルティング経験者にいつどのような場で誰にどのような内容の相談を行い、その結果、どのように問題は解決したのか、変化したのか、またどのような感想を抱いたのかを詳しくたずねることとした。

第二に、しかしながら、キャリアコンサルティングを経験したことがある者は、先行研究などから、おおむね10%を超えないものと想定されたことから、統計的な分析に足る一定の調査回答者を確保する必要がある。そのため、通常の調査よりは比較的大きなサンプルサイズで調査を行い、その中でキャリアコンサルティング経験者に回答を求めることとした。具体的には後述するとおり、約1万人に調査票を配布し、そのうち10%にあたる約1,000人のキャリアコンサルティング経験者に調査を実施した。

第三に、上述の手法を用いた場合、キャリアコンサルティングを経験していない多くの回答者が生じるが、これらキャリアコンサルティング未経験の回答者を比較対照としてキャリアコンサルティング経験の効果をより明確に示せるものと考えた。あわせて、キャリアコンサルティング未経験者のキャリアコンサルティングに対する潜在的なニーズをたずねることによって、今後のキャリアコンサルティング施策に資する何らかの知見を得ることを目的とした。

(3) キャリアコンサルティングの定義

上記3点の基本方針に加えて、調査設計時には、何をあるいどこまでをキャリアコンサルティングとして考えるかの定義が議論された。

特に、本調査では、キャリアコンサルティングを経験したことがある者とない者を分けるスクリーニング調査項目を用意して、それに回答してもらうことで「キャリアコンサルティング経験者」と「キャリアコンサルティング未経験者」の言わば回答者の群分けを行った。

具体的な質問項目の文言は「あなたは、過去に、専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をしたことがありますか。該当するもの1つに○をつけてください。」としたが、この文面に出てくる幾つかの用語を適切に定義する必要がある。

まず、原則的に、本調査におけるキャリアコンサルティングの定義は、能力開発基本調査に準じるものとしつつ、かつ2015年秋に改定された職業能力開発促進法および、より一般向けに公開されている厚生労働省HPにおける「キャリアコンサルティング」の記述などを加味して、次のとおりとした。

この調査で「キャリアコンサルティング」とは、本人の適性或職業経験等に応じて自らの職業生活設計を行い、これに即した職業選択や能力開発を効果的に行えるようにするための相談、助言、指導のことを言います。キャリアカウンセリングなどと呼ばれることもあります。

ただし、この定義では、2001年にキャリアコンサルティング制度の検討および推進がなされる以前の幅広いキャリアカウンセリング、産業カウンセリング、職業相談が外れる可能性がある。その結果、現在の40～50代の就労者は若い頃にキャリアコンサルティング類似の相談を経験していたとしても、その経験を調査の中で取り扱うことが難しい。

そこで、本調査では、厳密な意味でのキャリアコンサルティングだけではなく、過去に専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をした経験も含めた。

(4)「専門家や専門の担当者」による相談の定義

なお、上記の定義では、「専門家や専門の担当者」の範囲が問題となる。

調査企画段階で特に問題となったのは、「身近な人（友人・先輩・家族等）」によるソーシャルサポート（家族や友人などの社会的な人間関係と通じて行われる支援）の位置づけであった。当初、キャリアコンサルティング・キャリアカウンセリング関連の有資格者やその他のカウンセリング等の有資格者などを含めたいわゆる「専門家や専門の担当者」のみを対象とするのでは狭くなりすぎると考えられた。通常、人が職業やキャリアに関する相談を持ちかけるのは身近な他者であり、かつ身近な他者による支援は専門家による支援と同等か、ある場合にはむしろより一層機能する場合がある。こうしたインフォーマルな相談支援についても「専門家や専門の担当者」による相談支援と同じ枠組みで情報収集を行うことによって、その比較・対比から有意義な知見が得られると考えられた。実際、海外のキャリアカウンセリング研究においても、有資格者による専門的な支援と非専門的な支援は連続的に捉えられており、相互の機能の相違、役割の分担等が議論される場合がある。日本国内においても、いわゆる専門家のみならず、非専門家による相談支援全般について情報収集を行うことは、一定程度、意味のあることであると考えられた。

しかし、最終的には、「身近な人（友人・先輩・家族等）」によるソーシャルサポートを、本調査では「専門家や専門の担当者」と同じ枠組みで比較検討することを行わなかった。これはおもに調査票の設計段階で、設問が複雑に分岐し、調査票の内容が煩雑になり過ぎることが判明したためである。また、通常、「専門家や専門の担当者」による相談支援と言った場合、その内包として家族や友人によるソーシャルサポートは含まないと捉えるのが一般的であることは当然であり、それをあえて「専門家や専門の担当者」による相談支援と同じ枠組みの設問によって捉えることで、むしろ不自然な知見が得られる可能性が危惧された。

以上の議論の経緯から、本調査では、冒頭に以下の教示文を示し、回答者に自分はキャリアに関する相談をしたことがあるのか否かを判断してもらった。

この調査で「専門家や専門の担当者」とは、身近な人（友人・先輩・家族等）以外の以下の人を言います。

- ア) キャリアに関する相談の専門家（キャリアコンサルタント、キャリアカウンセラーなど）
- イ) キャリア以外に関する相談の専門家（一般的なカウンセラー、その他の相談支援者）
- ウ) その他の関連する担当者（大学キャリアセンター職員、会社の人事部担当社員など）

なお、上記の教示文でも回答者に迷いが生じる場合があると考えられたので、「※「専門家や専門の担当者」に対する相談かどうか迷う場合は、「専門家や専門の担当者」に相談したことがあるものとしてお答えください。」との注記も書き添えた。

(5)「キャリアに関する相談」の定義

さらに、本調査では「キャリアに関する相談」とは何かについても議論を行った。ただし、この点については、極めて幅広く「キャリア」の概念を捉えることとした。そもそも「キャリア」という概念は、職業や仕事を中核とした生活全体を含み込む概念であることは、昨今では広く知られるところとなっている。したがって、本調査においても、職業や仕事に関する相談ごとをすべて含むものとして定義した。本調査の冒頭では、上述の「専門家や専門の担当者」の定義、「キャリアコンサルティング」の定義とあわせて、以下のとおり「キャリアに関する相談」の定義も、回答者に明示した。

この調査で「キャリアに関する相談」とは、就職、転職、離職、再就職、復職のほか、職場の人間関係、ハラスメント、長時間労働のほか、職業や仕事に関する相談ごとすべてを含みます。

6. 調査の具体的な手続き

(1)対象者

本調査では、20代前半・20代後半・30代前半・30代後半・40代前半・40代後半・50代前半・50代後半×男性・女性の16セルを設定し、各セルに400～900名を割り付けて、総計約9,950名に調査に回答を求めた。

年代性別の割り付けは、労働力調査から性別・年齢階級別就業者数におおむね比例させて、以下のとおりとした。

20代前半男性 400名、女性 400名	20代後半男性 600名、女性 500名
30代前半男性 700名、女性 500名	30代後半男性 800名、女性 600名
40代前半男性 900名、女性 600名	40代後半男性 800名、女性 600名
50代前半男性 700名、女性 600名	50代後半男性 750名、女性 500名

すべて、現在、有職（パート・アルバイト含む）の者とし、その他の属性等については統制しないこととした。

なお、各種先行調査などから5～10%がキャリアコンサルティング経験者との予測が立てられることから、この対象者数からキャリアコンサルティング経験者を約500～1000名と想定して調査を実施した。その上で、残りの約9,000～9,500名をキャリアコンサルティング未経験者とした。

図表1-1は、本調査の回答者の属性（性別・年齢）である。

図表1-1 本調査の回答者(性別・年齢)

			20代 前半	20代 後半	30代 前半	30代 後半	40代 前半	40代 後半	50代 前半	50代 後半	合計
男性	相談経験	あり	70	100	138	112	98	73	71	83	745
			17.5%	16.7%	19.7%	14.0%	10.9%	9.1%	10.1%	11.1%	13.2%
	なし	330	500	562	688	802	727	629	667	4905	
	合計	400	600	700	800	900	800	700	750	5650	
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
女性	相談経験	ある	68	61	50	58	46	32	31	26	372
			17.0%	12.2%	10.0%	9.7%	7.7%	5.3%	5.2%	5.2%	8.7%
	ない	332	439	450	542	554	568	569	474	3928	
	合計	400	500	500	600	600	600	600	500	4300	
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
合計	相談経験	あり	138	161	188	170	144	105	102	109	1117
			17.3%	14.6%	15.7%	12.1%	9.6%	7.5%	7.8%	8.7%	11.2%
	なし	662	939	1012	1230	1356	1295	1198	1141	8833	
	合計	800	1100	1200	1400	1500	1400	1300	1250	9950	
			100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

その他の属性については、次のとおりである。

①配偶者：「あり」（52.3%）、「なし」（47.7%）

- ②就業状況：「おもに仕事」（86.7%）、「通学のかたわらに仕事（0.6%）」²、「家事などのかたわらに仕事」（12.7%）
- ③最終学歴：「中学・高等学校」（25.8%）、「専修学校・短大・高専」（23.6%）、「大学（文系）」（29.0%）、「大学（理系）」（14.5%）、「大学院（文系）」（2.5%）、「大学院（理系）」（4.7%）
- ④雇用形態：「正社員」（65.9%）、「嘱託」（1.2%）、「契約社員」（5.3%）、「パートタイム」（16.7%）、「派遣労働者」（3.6%）、「その他」（7.3%）
- ⑤現在の勤務先での勤続年数：「1年未満」（9.3%）、「1年以上3年未満」（15.6%）、「3年以上5年未満」（12.8%）、「5年以上10年未満」（21.5%）、「10年以上20年未満」（22.4%）、「20年以上30年未満」（12.5%）、「30年以上」（6.0%）
- ⑥職種（仕事内容）：「管理的な仕事」（11.5%）、「専門的・技術的な仕事」（27.5%）、「事務的な仕事」（24.9%）、「販売の仕事」（9.0%）、「サービスの仕事」（11.0%）、「保安の仕事」（0.8%）、「生産工程の仕事」（4.6%）、「輸送・機械運転の仕事」（0.9%）、「建設・採掘の仕事」（0.9%）、「運搬・清掃・包装等の仕事」（1.3%）、「その他の仕事」（7.6%）。
- ⑦勤務先の従業員数：「29人以下」（33.8%）、「30～49人」（7.2%）、「50～99人」（9.7%）、「100～299人」（13.2%）、「300～499人」（5.7%）、「500～999人」（6.8%）、「1,000人以上」（23.6%）
- ⑧勤務先での役職：「部長相当職」（4.0%）、「課長相当職」（8.1%）、「係長、主任、職長相当職」（13.1%）、「役員」（2.1%）、「経営者」（4.7%）、「役職は特になし」（67.1%）、「その他」（0.9%）
- ⑨転職回数：「0回」（36.6%）、「1回」（19.3%）、「2回」（13.7%）、「3回以上」（30.4%）

(2) 調査方法等

調査会社のモニターを利用したインターネット調査とし、上記割り当ての調査対象を収集した時点で調査を終了することとした。

(3) 実施時期

2016年9月

(4) 調査項目

①スクリーニング調査1問（キャリアコンサルティング経験者・未経験者判別用）

「あなたは、過去に、専門家や専門の担当者にキャリアコンサルティングを受けたり、キャリアに関する相談をしたことがありますか。該当するもの1つに○をつけてください。」

（キャリアコンサルティングの経験の有無の判別）

² 本調査項目は、職業能力開発基本調査を参照して「通学のかたわらに仕事」は「おもに通学していて、ほかに少しでも仕事をしている場合」を指すものとして設問に含めた。年齢とのクロス表を作成すると、20代前半23.4%、20代後半20.3%、40代前半18.8%が割合の多い上位3位であり、基本的に学生でかつアルバイトなどを行っている者を中心とするが、社会人の学び直し（資格取得）なども一定割合で含まれていたと考えられる。

②キャリアコンサルティング経験者用調査票（A票）約25問（自由記述3～5問含む）

キャリアコンサルティングの経験（相談回数、相談時の年齢、相談時期）
 相談した機関や場、相談担当者（専門家、それ以外、その他）、相談内容の詳細
 相談によって問題解決がなされたか否か、相談によるキャリアや職業生活の変化
 相談に対する感想、意識、相談をして感じたこと（自由記述）

③キャリアコンサルティング未経験者用調査票（B票）約20問

将来的な相談の可能性・希望、相談してみたい内容、相談するにあたって必要な条件、
 職場における働き方、必要とされる社内の支援、必要とされる行政による支援

④共通調査票 25問

現在の職業生活に対する満足感、職業経験、生涯を通じたキャリア計画の有無等、
 会社が求める職業能力、キャリア開発に対する職場の協力、自身の職業能力について
 基本属性（性別、年齢、配偶者の有無、就業状況、最終学歴、雇用形態、勤続年数、転職
 回数、現在の業務、勤務先の従業員数、役職、労働時間、年収）

ただし、詳細については巻末調査票を参照のこと。

なお、本調査では主として以下の3点を念頭に置いて、質問項目作成した。

- ①過去にキャリアコンサルティングを受けた経験がある者に対しては、その中長期的なキャリア・雇用・労働面に対する効果についてたずねる。おおむね、キャリアコンサルティングを受けたことによってポジティブな効果がみられているとの仮説を想定する。
- ②過去にキャリアコンサルティングを受けた経験のない者に対しては、現在および将来的なニーズおよび期待について主に検討する。現在、厳しい就労環境・キャリア環境に置かれている者でニーズが高いものとの仮説を想定する。
- ③過去にキャリアコンサルティングを受けた経験がある者と経験のない者で、現在の働き方、収入・労働時間、意識等に違いがあるかを検討する。過去にキャリアコンサルティングを受けた経験が特に現在の就労状況に良い影響をもたらしている属性にはどのようなものがあるかを比較検討する。おおむね、過去に厳しい就労状況、キャリア環境にあった者ではキャリアコンサルティングの中長期的な効果が顕著であることを仮説として想定する。

7. 本報告書分析にあたって(クロス表の分析について)

本報告書では全編にわたって、関連や違いを検討したい2つの変数を取り出し、クロス表を作成して分析を行う。基本的にはクロス表の分析によって、その割合が%多いか少ないか

という量的な比較を行うことで知見を得ることとする。ただし、本報告書では、クロス表の割合の大きさが真に大きい（あるいは小さい）と言うために、クロス表に χ^2 検定を行い、基本的には1%水準で統計的に有意となったものについてのみ解釈を行うこととした。また、その後、クロス表のどこに差や関連があって、全体としてクロス表が統計的に有意になっているのかを示すための分析として、「調整済み残差分析」を行って知見を得た。

この「調整済み残差分析」とは、クロス表から求められる期待度数に対して観測度数がどの程度かけ離れているかを示す「残差」を、各変数相互の比較が可能なように標準偏差で割って調整した「調整済み残差」が標準正規分布に近似的に従う性質を用いて検定を行うものである。クロス表内のセルが何らかの極端な傾向を示していれば、そのセルが統計的に有意となるので、クロス表の中のどこに特徴、歪みがあるのかを示すことが可能となる。クロス表の分析手法としては一般的な手法であり、クロス表の表面的な見た目の大小で比較するよりも、より厳密な結果を示すことができる。本研究では、キャリアコンサルティングの実態および効果に関するより詳しい知見を得たいと考えたので、この調整済み残差分析を用いた。

ただし、この手法のデメリットは、クロス表の見た目の大小関係と統計の有意性の判定がずれることである。明らかに別のセルの方が値が大きいにも関わらずそのセルは有意にならず、別のセルが統計的に有意になる場合がある。例えば、本報告書第5章の図表5-22には以下のクロス表がある（図表1-2参照）。このクロス表で「公的機関」では「キャリア以外の相談の専門家」「その他の関連する専門家」が統計的に有意に値が高いが、一方でクロス表の見た目では「キャリアに関する相談の専門家」が41.9%と最も多いように見える。

図表1-2（第5章図表5-22再掲）

	キャリアに関する 相談の 専門家	キャリア 以外に 関する 相談の 専門家	その他の 関連する 担当者	その他
企業内(人事部) N=140	58.6%	20.7%	20.7%	0.0%
企業内(人事部以外) N=98	38.8%	34.7%	20.4%	6.1%
企業外 N=495	85.5%	11.1%	2.6%	0.8%
学校 N=107	25.2%	11.2%	61.7%	1.9%
公的機関 N=260	41.9%	25.0%	33.1%	0.0%
その他 N=17	23.5%	5.9%	0.0%	70.6%

これは、本来、図表5-22をより詳しく書いた場合には、図表1-3のように書くべきであることによる。今回の調査では「公的機関」と回答した者が260名いて、「キャリアに関する相談の専門家」と回答した者が683名いたとしたら、本来、このセルでは159名がここに該当しなければならないはずなのに、実際の結果では109名しかいなかったために統計的に有意に値が小さいという結果となっている。

図表1-3 調整済み残差分析の表

		キャリアに 関する相 談の専門 家	キャリア 以外の 相談の 専門家	その他 関連する 担当者	その他	合計
企業内(人事部)	度数	82	29	29	0	140
	期待度数	85.6	24.6	26.8	3	140
	横%	58.6%	20.7%	20.7%	0.0%	100.0%
	調整済み残差	-0.7	1.1	0.5	-1.9	
企業内(人事部以外)	度数	38	34	20	6	98
	期待度数	59.9	17.2	18.8	2.1	98
	横%	38.8%	34.7%	20.4%	6.1%	100.0%
	調整済み残差	-4.8	4.7	0.3	2.8	
企業外	度数	423	55	13	4	495
	期待度数	302.7	86.9	94.8	10.6	495
	横%	85.5%	11.1%	2.6%	0.8%	100.0%
	調整済み残差	14.9	-5.0	-12.5	-2.8	
学校	度数	27	12	66	2	107
	期待度数	65.4	18.8	20.5	2.3	107
	横%	25.2%	11.2%	61.7%	1.9%	100.0%
	調整済み残差	-8.0	-1.8	11.8	-0.2	
公的機関	度数	109	65	86	0	260
	期待度数	159	45.6	49.8	5.6	260
	横%	41.9%	25.0%	33.1%	0.0%	100.0%
	調整済み残差	-7.3	3.6	6.5	-2.7	
その他:	度数	4	1	0	12	17
	期待度数	10.4	3	3.3	0.4	17
	横%	23.5%	5.9%	0.0%	70.6%	100.0%
	調整済み残差	-3.2	-1.3	-2.0	19.6	
計	度数	683	196	214	24	1117
	横%	61.10%	17.50%	19.20%	2.10%	100.00%

この場合、注意が必要なのは、たまたま今回のサンプルでは「キャリアに関する相談の専門家」と回答した者が683名いたために、「公的機関」で「キャリアに関する相談の専門家」に相談した者が41.9%となったが、別のサンプルではこの値は再現されない可能性があるということである。むしろ、期待値からのずれ具合に1%水準で検定をかけた「公的機関」では「キャリア以外の相談の専門家」「その他の関連する専門家」が統計的に有意に値が高いという結果の方が再現性が高く、頑健であるとみられる。期待値はその時々サンプルに左右されるが、そこからの乖離あるいは歪みそのものは統計的な検定結果から99%確かである（誤りが1%水準しかない）と主張できるからである。逆に言えば、クロス表の見た目の大小関係ではその時々サンプルに左右されるので、そうならないように期待値からの乖離を計算し、普遍的な傾向性をクロス表から取り出していると言える。

したがって、本来、参考図表のような形で周辺度数、期待度数、調整済み残差をすべてクロス表に書き込むと明確なのであるが、これを横%あるいは縦%のみで簡便に記載して示そうとするために、ここの誤解が生じやすくなる。本報告書では、表の説明に「他と比べて」「相対的に」「他の〇〇と比較すると」と言った形で、なるべく表の見た目と齟齬が生じないよう説明を行ったが、厳密には上記の説明が可能である旨、あらかじめ特記しておく。

8. 本報告書の構成と各章の概要

(1)第1章 本研究の背景・目的・方法

第1章では、本研究の背景について述べ、本研究の問題意識を説明した。特に、キャリアコンサルティングの効果に関する議論および研究は不断に継続的に行われるべきであることを、キャリアガイダンスの効果に関する海外の研究動向などを紹介して述べた。具体的には、キャリアガイダンスの効果に関するレビュー研究およびメタ分析研究、欧州キャリアガイダンス論の先行研究、キャリアガイダンスの効果検証研究における研究手法の議論を紹介した。これら海外の研究動向を受けて、日本のキャリアガイダンスの効果研究の不足を指摘し、本研究で改めてキャリアコンサルティングの効果の検討を行う重要性について述べた。

本研究の方法の特長は、まずインターネットのモニターを活用して大量の調査票を配布し、その中から過去にキャリアコンサルティング（またはそれに類似の相談）を経験した者を選び出した点にある。このことによって、これまでの研究ではあまり例がない1,000人強のキャリアコンサルティング経験者に回答を求めることができた。調査項目は、相談した機関や場所・相談担当者、相談によるキャリアや職業生活の変化などであり、キャリアコンサルティング未経験者との比較によって結果を示すことを主たる問題関心とした。

(2)第2章 キャリアコンサルティングの経験の有無

第2章では、キャリアコンサルティング経験がある者、ない者を含めて全体のサンプルで分析を行った。まず、今回の調査の全回答者9,950名のうち、キャリアコンサルティング経験があるものは1,117名で全体の11.2%であった。また、性別、年齢、配偶者の有無、最終学歴、就業状況、転職回数、雇用形態、勤続年数、仕事内容、従業員数、役職、就労時間、個人年収、世帯年収、キャリア意識との関連で、キャリアコンサルティング経験の有無を比較検討した。その結果、①基本的に年齢が若い層でキャリアコンサルティング経験がある者が多かった。②大卒ホワイトカラーで大企業で正規就労を長期間にわたって継続してきたと想定される層で、キャリアコンサルティング経験がある者が相対的に多かった。③キャリアコンサルティング経験の有無は、本人の職業やキャリアに対する意識（現在の満足感、自分のキャリア、キャリア計画、職業能力に対する意識等）とも密接な関連があり、いずれもキャリアや職業に意識が高い者でキャリアコンサルティング経験者は多かった。

(3)第3章 キャリアコンサルティング経験が現在の状況に与える影響

第3章でも、キャリアコンサルティング経験がある者、ない者を含めて全体のサンプルで分析を行った。特に、キャリアコンサルティング経験が現在の状況に与える影響を検討した。おもに時間的にキャリアコンサルティング経験の後に生じたとみなすことができる変数との関連を検討した。現在の働き方およびキャリア意識に対する影響を検討した結果、①キャリアコンサルティング経験者は転職経験がある者が多かった。②キャリアコンサルティング経

験者は、総じて働き方の面で現在、良好であった。具体的には、現在、従業員規模が大きい勤務先で働き、役職に就き、年収が高かった。③キャリアコンサルティング経験者は総じてキャリア意識が高かった。具体的には、現在の生活に満足し、生涯のキャリア計画は将来の仕事やキャリアに備えて自分で立て、他社でも通用する職業能力を持ち、自発的に職業能力に取り組む者が多かった。ただし、キャリアコンサルティング経験と現在の状況に対して単純な因果関係を想定することは難しく、もともとキャリア意識が高い者はキャリアコンサルティングに関心を持ちやすく、またキャリアコンサルティングを受ける環境にも恵まれているため、実際にキャリアコンサルティングを経験した者が多く、結果的に現在のキャリア意識の高さに結びついているといった、ある種の循環的な因果関係があると推測された。この点から、キャリアコンサルティングとキャリア形成に関する循環モデルを示した。

(4)第4章 キャリアコンサルティングの実態①ー相談内容

第4章からは、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、キャリアコンサルティングの相談内容に関する検討を行った。過去に相談を経験した回答者がどのような内容の相談を行ったのかを整理することは、今後のキャリアコンサルティングを考える際の基本的な情報を提供すると考えられた。検討の結果、①キャリアコンサルティングの相談内容のうち上位3位は「転職」「仕事内容」「自分の職業の向き不向き」であった。②個人属性との関連では年齢ごとに相談内容に特徴があり、20代前半は「学校時代の就職活動」「精神面の病気・不調」「職場の上司との人間関係」が多かった。20代後半には「結婚・出産・育児」の結果も若干多かった。30代では「転職」が多かった。その他の個人属性、例えば勤務先の属性などではあまり違いがみられなかった。③相談内容は、相談場所・機関と密接に関連していた。概して、企業の中では「モチベーション・アップ」や「配置転換・出向・転籍」「職場内外の人間関係」、企業の外では「転職」の相談が多かった。学校では「就職活動」「進学・留学」の相談、公的機関では「学校卒業後の就職活動の相談」が多かった。④相談内容は、相談担当者とも関連がみられた。キャリア相談の専門家は「転職」の相談、それ以外の相談の専門家は「人間関係」「精神面の不調」、その他の関連する担当者は「学生時代の就職活動」の相談内容が多かった。⑤相談内容の相互の関連を分析した結果、キャリアコンサルティングの相談内容は、「転職」「仕事内容（賃金・処遇、キャリア計画・能力開発等を含む）」「人間関係とメンタルヘルス（その他の病気、介護、結婚・出産等を含む）」「就職（学生時代、リストラ、定年後の就職を含む）」と整理することができた。

(5)第5章 キャリアコンサルティングの実態②ー相談場所・機関、相談担当者等

第5章では、キャリアコンサルティングの実態を明らかにするために、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、相談場所・機関、相談担当者、相談経験数、相談後の経過年数などについて検討を行った。検討の結果、相談場所・機関については、大まかに「企

業内」「企業外」「公的機関」の3つの類型に分類して整理することが可能であった。すなわち、①大企業に勤める者、正規就労者、勤続年数が長い者、役職者、年収が高い者は、相談場所・機関が「企業内」であることが多かった。②中小企業に勤める者、非正規就労者、勤続年数が短い者、役職なし、年収が低い者は、相談場所・機関が「公的機関」であることが多かった。③自発的なキャリア計画・能力向上に関心があり、転職志向・独立志向を持つ者は、相談場所・期間が「企業外」であることが多かった。なお、相談場所・機関が「学校」であるのは、学生時代の就職活動の相談の場合であった。相談担当者については、「企業内」＝「キャリア以外の相談の専門家」、「企業外」＝キャリアの相談の専門家、「公的機関」＝「その他の担当者」という対応関係がみられた。本章の結果をふまえて、企業内のキャリアコンサルティングの今後の継続的な普及促進、公的機関におけるキャリアコンサルティングのより一層の拡充、転職に関する相談を希望する対象者に対する環境整備の3点について示唆を行った。

(6)第6章 キャリアコンサルティングの効果①—個人属性および相談内容との関連

第6章では、キャリアコンサルティングの効果を検討した。具体的には、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、「相談したことで問題は解決したか」「相談したことでキャリアや職業生活は変化したか」「相談して良かったか」「相談してその後の職業やキャリアに役立ったか」の4つの質問を行った結果を分析した。また、問題が解決したか否かでは「どのように解決したか」、変化したか否かでは「どのような面で変化したか」も追加でたずねた。さらに、賃金や労働時間の変化については特別に質問項目を設けてたずねた。検討の結果、次の諸点が示された。①キャリアコンサルティング経験者は、概してキャリアコンサルティングによって問題は解決し、キャリアや職業生活は変化し、相談して良かった、役立ったと受け止めていた。②キャリアコンサルティングの結果、どのような面で変化したかをたずねた結果、「将来のことがはっきりした」「就職できた」「仕事を変わった、転職した」が上位3位であった。③相談内容との関連では、「転職」「資格取得」「将来のキャリア計画」「職場外の人との人間関係」などについての相談が、特に多くの側面から効果があったと回答されていた。

(7)第7章 キャリアコンサルティングの効果②—相談場所・機関、相談担当者等との関連

第7章では、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、相談場所・機関、相談担当者、相談経験数、相談後の経過年数との関連でキャリアコンサルティングの効果を検討した。検討の結果、①相談場所・機関で、概して効果に違いはみられなかったが、「学校」で相談した場合には「将来のことがはっきりした」の回答が多かった。「企業内」では「職業能力がアップした」「人間関係がよくなった」、が多かった。「企業外」では「カウンセラーに助けてもらいながら、自分で解決した」「仕事を変わった、転職した」の回答が多かったが、

賃金が「高くなった」、労働時間が「短くなった」という回答も多かった。②相談担当者については、「キャリアに関する相談の専門家」に相談した者で「問題は解決した」「カウンセラーに助けをもらいながら自分で解決した」「キャリアや職業生活は変化した」の回答が多かった。また、賃金が「高くなった」、労働時間が「短くなった」との回答が多かった。さらに相談して「とても良かった」「とても役立った」との回答が多かった。③過去に相談経験数が多い者ほど、「キャリアや職業生活は変化した」の回答が多かった。また、相談経験数が多いほど賃金が「高くなった」、相談して「とても良かった」「とても役立った」の回答が多かった。④相談後の経過年数では、概して15年～20年以上前に相談を経験したと推定される回答者で、「問題は解決した」「相談して良かった」「相談して役立った」と回答する者が少なかった。

(8)第8章 キャリアコンサルティングに関する自由記述

第8章では、キャリアコンサルティング経験がある者を対象として、キャリアコンサルティングに関する全般的な印象や感想について自由記述を求めた結果を分析した。検討の結果、①キャリアコンサルティングに関する自由記述内容は「心理的支援」「自己理解支援」「仕事理解支援」「行動支援」の4つの側面から整理することができた。②心理的支援は「親身になってくれた」「話を聞いてもらえた」という自由記述が中心であり、その効果として「気持ち楽になった」「安心した」「すっきりした」「気持ちは前向きになった」「自信がついた」「モチベーションが高まった」といった記述がみられた。③自己理解支援は、いわゆる「自己分析」「キャリアの棚卸し」に関する記述が中心であった。それによって「自分の向き不向き」「自分の個性・特性」の理解が促進されるが、これは相談場面で他者と接するために「視野が広がる」「自分では気が付かないことに気づく」ためであった。④仕事理解支援は、情報提供に関する自由記述が中心であった。おもに、業界・業種全体の情報、転職先の労働条件に関する情報、履歴書・職務経歴書の書き方、面接の受け方などの就職活動の方法に関する情報等に関する記述がみられた。⑤行動支援、最終的に「就職できた」「転職できた」という実際の結果に関する記述であり、その前段で「目標を設定できた」「ライフプランを組むことができた」などの記述もみられた。

(9)第9章 キャリアコンサルティング未経験者の相談ニーズ

第9章では、キャリアコンサルティング未経験者を対象に相談ニーズを検討した。検討の結果、①全般的には、専門カウンセラーに相談したい、定期的な相談機会を利用したいというニーズは高くなく、「相談したい+どちらかと言えば相談したい」で18.9%、「利用してみたい+できれば利用してみたい」で22.8%にとどまった。②ただし年齢によって相談ニーズは大きく異なった。例えば、20代後半では29.3%が相談したいと回答するなど、20代から30代前半で相談ニーズは高く、年齢が高くなるほど低かった。③相談ニーズは個人年収とも関連があり、年収が低い者と高い者で「相談したくない」の割合が高く、年収が中程度の者

で「相談したい」の割合が高い「逆U字型」の関係がみられた。④具体的に相談したい内容として「賃金や処遇について」「転職」「自分の職業の向き不向き」「仕事内容について」「定年後の就職、仕事について」が上位を占めた。おおむね年齢によって相談したい内容は異なり、概して20～30代では相談したい内容が多かった。20代では就職活動や進学・留学、職場の同僚や上司との人間関係、精神面の病気についてのニーズが大きく、30代では職業能力開発や職業生活設計、昇進などのキャリア関連の相談内容のニーズが大きかった。⑤長時間労働と相談ニーズとの関連も深かった。特に、長時間労働そのものよりも、むしろ会社側から適切に扱われていない、相談窓口がないといった場合に相談ニーズが高いようであった。長時間労働に象徴される働き方の問題とキャリアコンサルティングの関わりについては、今後、より一層の問題関心が持たれる必要があること等を示唆した。おもに若年層で相談ニーズが高いことについて示唆を行った。

(10)各章の結果をふまえての示唆

なお、上記の結果をふまえて、各章では今後のキャリアコンサルティング施策に関する示唆を行った。その概略を以下に示す。

- ①キャリアコンサルティング経験者は、おもに20代～30代前半に多く、その相談内容はもっぱら転職であった。今後、キャリアコンサルティング施策を考えるにあたって、その具体的な利用者層イメージとして若年就労者の転職をより一層強調して考慮する必要がある。なお、若年就労者でキャリアコンサルティング経験率が高いという結果は、時代変化として考える余地もあり（≒最近の就労者ほど経験率が高い）、今後、キャリアコンサルティング経験者の割合は増加すると解釈することもできる。
- ②キャリアコンサルティング経験のある者は、現在、昇進し、年収が高く、総じてキャリア意識も高い。ただし、本来、資質に恵まれキャリア意識が高い者であった可能性も高く、そうした対象層がキャリアコンサルティングを選好することによって、より一層本人のキャリア面に良い影響を与えるという良循環を考えることができる。一方、そうした循環のうちにはない者に対しては、キャリアコンサルティングを含むキャリア形成支援施策はキャリア形成の良循環をもたらす機会となる可能性があり、キャリアコンサルティング等の環境整備をより一層充実させる必要がある。
- ③キャリアや職業に関する相談の経験のある者に対して、その相談内容等をたずねた結果、かなりの割合が「30歳前後の企業外のキャリアカウンセラーによる転職の相談」であった。自由記述内容等からその全員が実際に転職をするのではなく、試みに転職相談を受けるものまで含むことが推察されるが、一方で、転職を希望するこの年代層に対するキャリアコンサルティング施策の側からの政策的な介入支援は従来あまり意識されておらず、後は、より一層「30歳前後の転職を希望する就労者」に対するキャリアコンサルティングのあり

方、アプローチを考える必要がある。

- ④キャリアコンサルティングは、実際に経験した者にとってはおおむね効果があると感じられていたが、なかでも「就職」「自分の職業の向き不向き」「資格取得」「能力開発」「将来のキャリア計画」「キャリア開発」などの職業やキャリアに直結した内容の場合、より有益であったと評価されやすい。一方で、職場の人間関係、精神面の病気・不調は、職業やキャリアの相談の枠内で持ち込まれる場合があるにも関わらず、現状では対応が十分ではなく、今後の課題となる。
- ⑤概して、キャリアに関する相談の専門家に相談した場合、より効果が高いが、一方で自由記述では、カウンセラーの質やスキルのばらつきに関するネガティブな側面についても指摘されており、キャリアコンサルタントの質向上の議論と並行して注視すべきである。
- ⑥キャリアコンサルティングを経験したことがない者の相談ニーズは高くはないが、年代が若い層では一定のニーズがあり、20代後半では約3割に達する。基本的に大企業に勤務する若年正社員でニーズが高いが、一方で、長時間労働他の働き方の問題を抱え、かつ、会社側から適切に扱われていない、相談窓口がないといった場合には、より相談ニーズが高い。長時間労働に象徴される働き方の問題とキャリアコンサルティングの関わりについては今後、より一層の問題関心が持たれるべきである。

引用文献

- Bimrose, J., Barnes, S., & Hughes, D. (2008). Adult career progression and advancement: A five year study of the effectiveness of guidance. Coventry: Warwick Institute for Employment Research and the Department for Innovation, Universities and Skills.
- Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown, & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp.740-766). New York: Wiley.
- Hooley, T. (2014). *The Evidence Base on Lifelong Guidance*. Jyväskylä, Finland: European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN).
- Hooley, T., & Vanessa, D. (2015). *The Economic Benefits of Career Guidance*. Derby: Careers England. Online.
- Hughes, D., Bosley, S., Bowes, L., & Bysshe, S. (2002). *The Economic Benefits of Guidance*. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Hughes, D. (2004). *Investing in Career: Prosperity for Citizens, Windfalls for Government*. Winchester: The Guidance Council.
- ILO (2006). *Career guidance: A resource handbook for low-and middle- income countries*. Geneva, ILO.

- Killeen, J. and Kidd, J. (1991). Learning outcomes of guidance: A review of recent research. Employment Department Research Paper 85.
- Liu, S., Huang, J.L., & Wang, M. (2014). Effectiveness of job search interventions: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 140(4), 1009–1041.
- OECD (2004). *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris: OECD.
- Oliver, L. W., & Spokane, A. R. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to gain? *Journal of Counseling Psychology*, 35, 447–464.
- Spokane, A.R. and Oliver, L.W. (1983). The outcomes of vocational intervention, in Walsh, W.B. and Osipow, S. H. (Eds) *Handbook of Vocational Psychology*, Volume 2. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Watts, A.G. (1999). The economic and social benefits of guidance, educational and vocational guidance. *International Association for Educational and Vocational Guidance*, 63, 12–19.
- Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. T. (1988). Career intervention outcome: A replication and extension. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 150–165.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390–410.