

### 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

#### 1. キャリアコンサルティング経験の有無による現在の状況の違い

本章では、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を用いて、キャリアコンサルティング経験が現在の働き方および意識に与える影響を検討する。

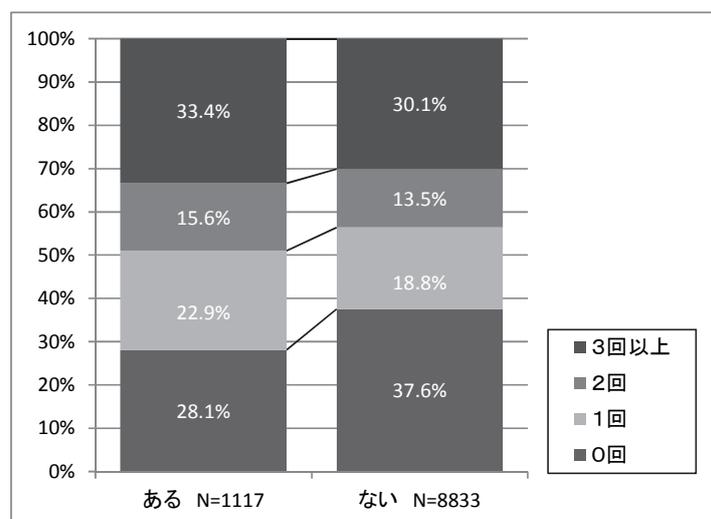
この分析は、本来、前章の分析と同じ意味の分析であるが、前章では回答者属性別にキャリアコンサルティング経験率を検討した。本章ではそれを逆転させて、キャリアコンサルティングの経験の有無で回答者属性がどのように異なるのかを見るものである。

特に、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を取り上げて検討を行う。このことによってキャリアコンサルティング経験が後の職業生活やキャリアに与えた可能性を議論するための基礎となる情報を整理することができる。後に述べるとおり、ここで取り上げる回答傾向をそのままキャリアコンサルティングの影響によって生じたものであると単純に結論づけることはできないまでも、そのような方向で議論を進める可能性を拓くことに繋がるものと考えられた。

#### 2. 現在の働き方の違い

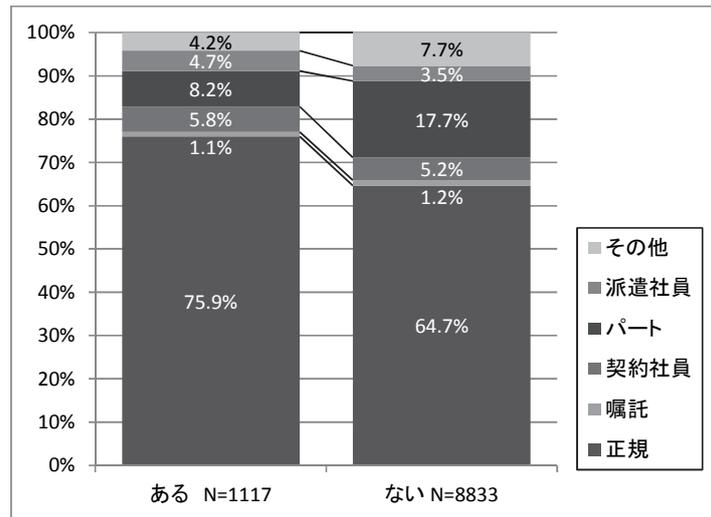
まず、図表3-1には、キャリアコンサルティング経験の有無別の転職回数を示した。図から、大きな差がみられているのは「0回」であり、キャリアコンサルティング経験のある者は28.1%、キャリアコンサルティング経験のない者は37.6%であった。概して、キャリアコンサルティング経験のある者の方が転職回数が多かった。

図表3-1 キャリアコンサルティング経験の有無別の転職回数



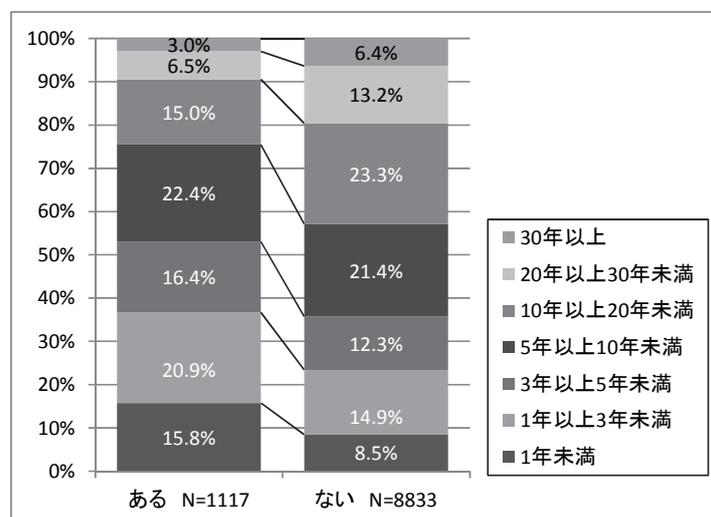
図表3-2には、キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の雇用形態を示した。図から、キャリアコンサルティング経験のある者は「正規」(75.9%)が多かったことが示される。一方、キャリアコンサルティング経験のない者は経験ありの者に比べて「パート」(17.7%)が多かった。

図表3-2 キャリアコンサルティング経験の有無別の雇用形態



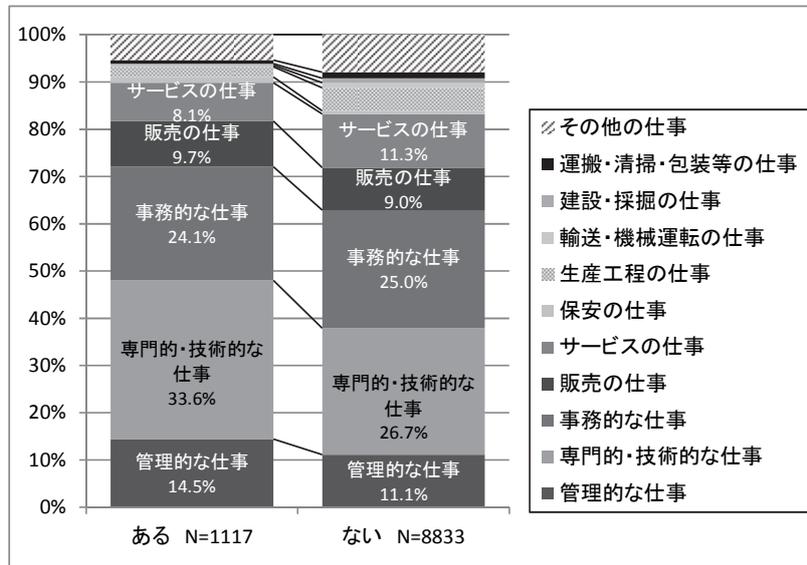
図表3-3には、キャリアコンサルティング経験の有無別に現在の職場での勤続年数を示した。図から、キャリアコンサルティング経験のある者は「1年未満」「1年以上3年未満」「3年以上5年未満」で5割強を占めることが示される。一方、キャリアコンサルティング経験のない者では「1年未満」「1年以上3年未満」「3年以上5年未満」の割合は4割弱であった。概して、キャリアコンサルティング経験のある者の方が現在の職場での勤続年数が短いことが示される。

図表3-3 キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の職場での勤続年数



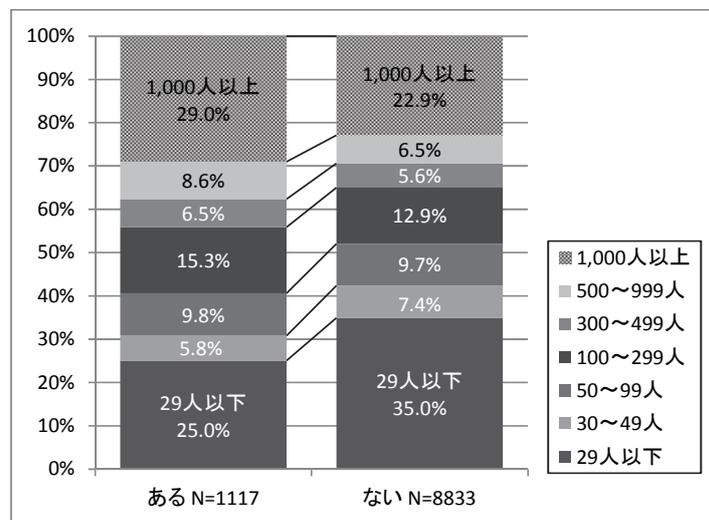
図表3-4には、キャリアコンサルティング経験の有無別の仕事内容を示した。キャリアコンサルティング経験のある者は経験のない者と比べて「専門的・技術的な仕事」(33.6%)、「管理的な仕事」(14.5%)に従事している割合が高かった。

図表3-4 キャリアコンサルティング経験の有無別の仕事内容



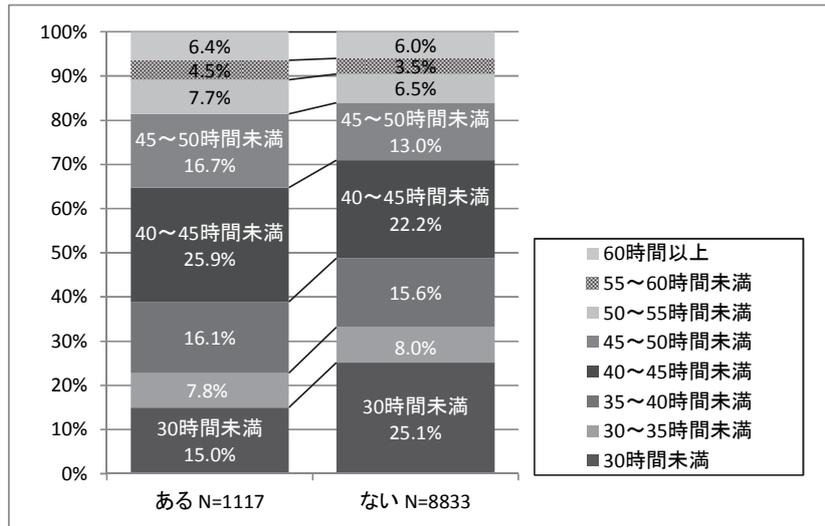
図表3-5には、キャリアコンサルティング経験の有無別の勤務先全体の従業員規模を示した。図から、キャリアコンサルティング経験のある者は「1,000人以上」(29.0%)の大企業に勤務している者が多く、キャリアコンサルティング経験のない者は「29人以下」(35.0%)が多いことが示される。概して、キャリアコンサルティング経験のある者の方が従業員規模が大きい勤務先に所属していることが示された。

図表3-5 キャリアコンサルティング経験の有無別の勤務先全体の従業員規模



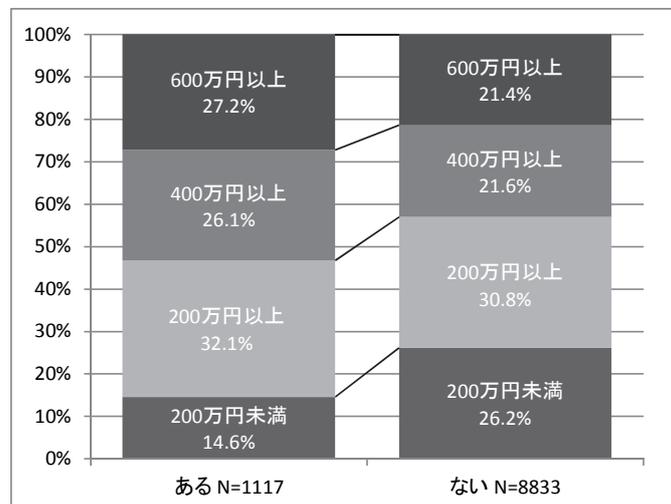
図表3-6には、キャリアコンサルティング経験の有無別の役職を示した。図から、大きく差が見られたのは「役職は特になし」であり、キャリアコンサルティング経験のある者は60.3%、キャリアコンサルティング経験のない者は68.0%であった。概して、キャリアコンサルティング経験のある者の方が、係長や課長などの何らかの役職についている割合が高いことが示された。

図表3-6 キャリアコンサルティング経験の有無別の役職



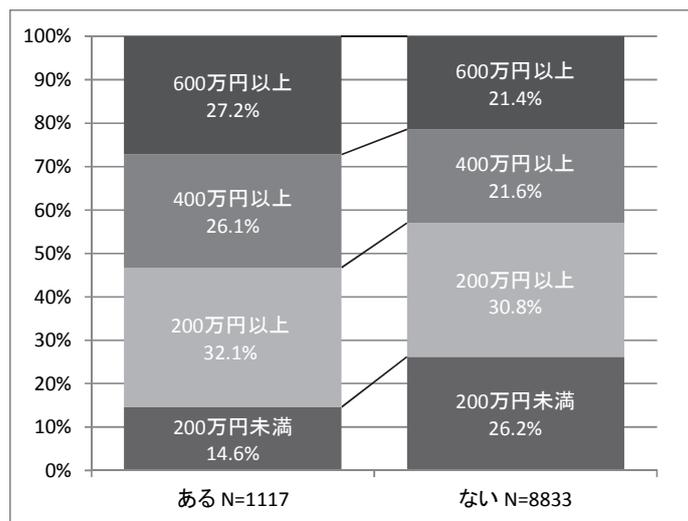
図表3-7には、キャリアコンサルティング経験の有無別の1週間の就業時間(残業含む)を示した。経験の有無で大きな差がみられたのは「40～45時間未満」「45～50時間未満」「30時間未満」であり、キャリアコンサルティング経験のある者は「40～45時間未満」(25.9%)、「45～50時間未満」(16.8%)の者が多く、キャリアコンサルティング経験のない者は「30時間未満」(25.1%)が多かった。概してキャリアコンサルティング経験のある者は労働時間が長く、経験のない者は労働時間が短かったことが示される。

図表3-7 キャリアコンサルティング経験の有無別の1週間の就業時間



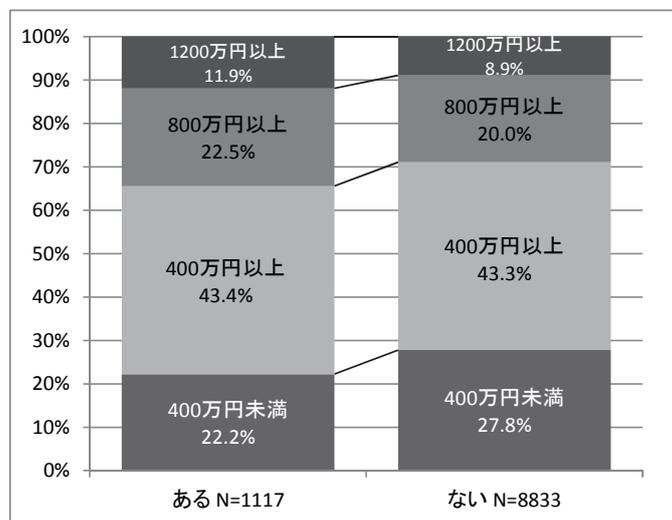
図表3-8には、キャリアコンサルティング経験の有無別の最近1年間の個人年収を示した。キャリアコンサルティング経験のある者はキャリアコンサルティング経験のない者と比べて「600万円未満」(26.1%)、「600万円以上」(27.2%)が多かった。一方、キャリアコンサルティング経験のない者はキャリアコンサルティング経験がある者と比べて「200万円未満」(26.2%)の者が多かった。概して、キャリアコンサルティング経験のある者は年収が高く、経験のない者は年収が低かったことが示される。

図表3-8 キャリアコンサルティング経験の有無別の最近1年間の個人年収



図表3-9には、キャリアコンサルティング経験の有無別の最近1年間の世帯年収を示した。キャリアコンサルティング経験のある者では概して年収が高い世帯が多く、キャリアコンサルティング経験がない者と比べて「1200万円以上」(11.9%)、「800万円以上」(22.5%)が多かった。一方、キャリアコンサルティング経験のない者ではキャリアコンサルティング経験のある者に比べて「400万円未満」(27.8%)の者が多かった。

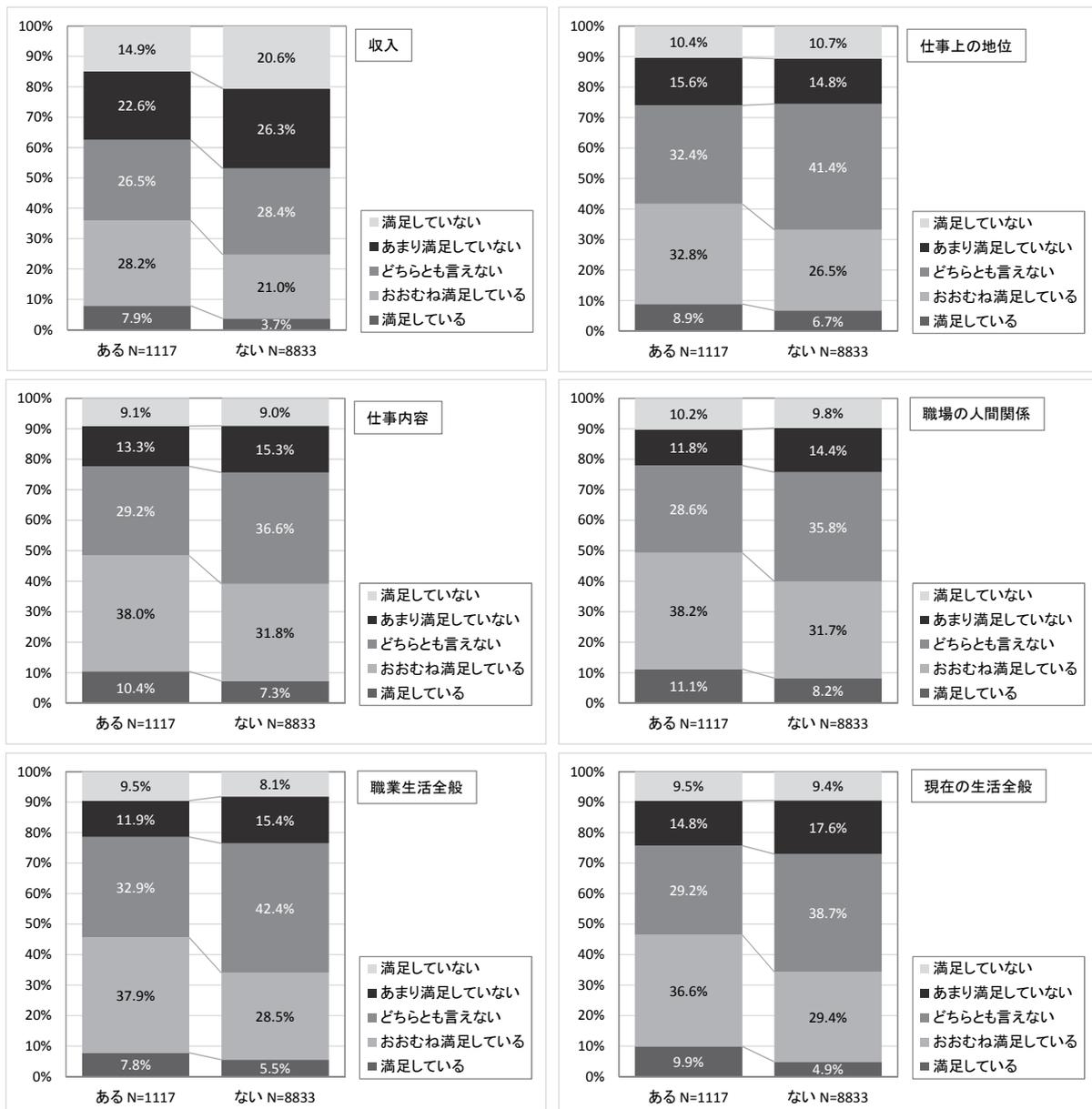
図表3-9 キャリアコンサルティング経験の有無別の最近1年間の世帯年収



### 3. キャリア意識の違い

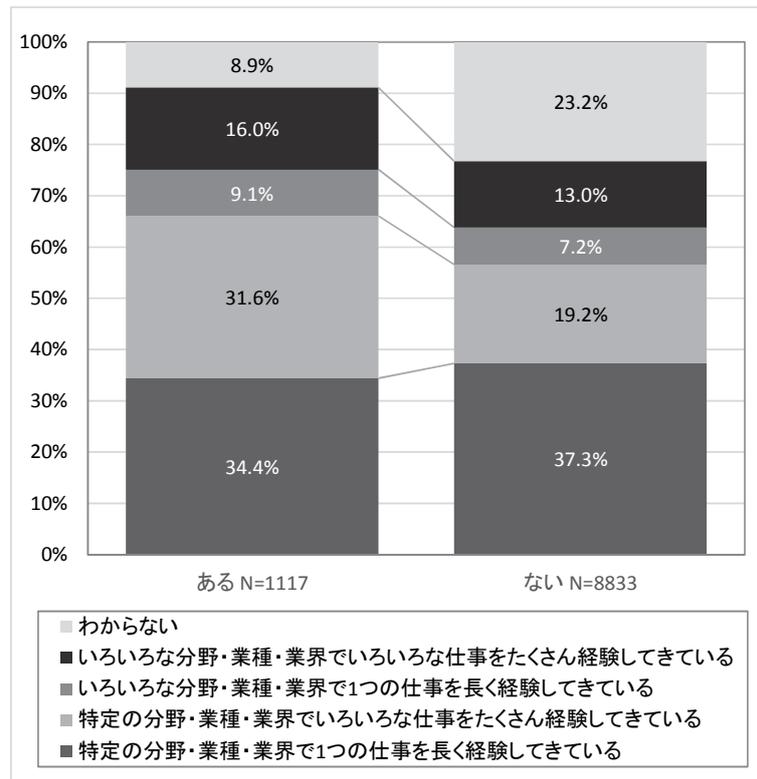
図表3-10には、キャリアコンサルティング経験有無別の現在の満足感を示した。「収入」「仕事上の地位」「仕事内容」「職場の人間関係」「職業生活全般」のどの満足感も回答傾向は類似しており、「満足している」「おおむね満足している」を合計した値はキャリアコンサルティング経験のある者の方が大きかった。例えば、「収入」に対する満足感では、「満足している」「おおむね満足している」を合計した値は、キャリアコンサルティング経験がある者は36.1%であった。それに対してキャリアコンサルティング経験のない者は24.7%であった。その他、「仕事上の地位」「仕事内容」「職場の人間関係」「職業生活全般」「現在の生活全般」のいずれの満足感でもキャリアコンサルティング経験ありと経験なしの間に、10ポイント前後の違いがあることが指摘できる。

図表3-10 キャリアコンサルティング経験の有無別の現在の満足感



図表3-11には、キャリアコンサルティング経験の有無別に自らの職業経験に対する意識をたずねた回答結果を示した。図から、キャリアコンサルティング経験ありでは経験なしに比べて「特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている」(31.6%)が多く、「わからない」(8.9%)が少ないことが示される。一方で、キャリアコンサルティング経験なしは経験ありに比べて「わからない」(23.2%)が多く、「特定の分野・業種・業界でいろいろな仕事をたくさん経験してきている」(19.2%)が少なかった。

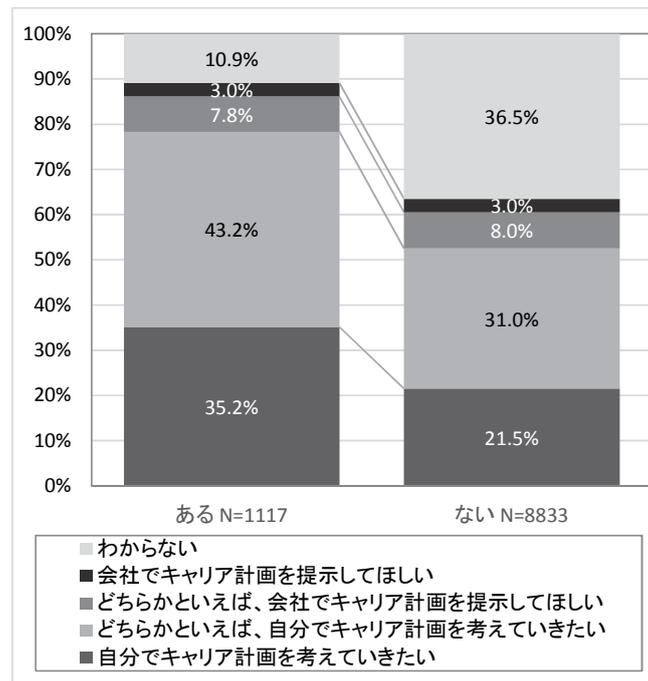
図表3-11 キャリアコンサルティング経験の有無別の職業経験



図表3-12には、キャリアコンサルティング経験の有無別に生涯を通じたキャリア計画に対する考え方を示した。キャリアコンサルティング経験ありでは、「自分でキャリア計画を考えていきたい」(35.2%)および「どちらかといえば、自分でキャリア計画を考えていきたい」(43.2%)が顕著に多かった。一方で、キャリアコンサルティング経験なしでは「わからない」(36.5%)が顕著に多かった。

また、図表3-13には、キャリアコンサルティング経験の有無別に生涯を通じたキャリア計画を立てる理由を示した。本調査項目は複数回答であるが、概してキャリアコンサルティング経験ありの者は○をつけている項目の数が多く、したがって%の値が大きい。特に、キャリアコンサルティング経験なしの者と値の開きが大きいのは「将来の仕事やキャリアアップに備えて」であり、経験ありの者は58.1%、経験なしの者は44.2%であった。その他、「昇進・昇格に備えて」「転職や独立のため」などでも値の開きが大きかった。

図表3-12 キャリアコンサルティング経験の有無別の生涯を通じたキャリア計画



図表3-13 キャリアコンサルティング経験の有無別の生涯を通じたキャリア計画を立てる理由  
(複数回答)<sup>1</sup>

	ある N=875	ない N=4636
現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため	49.5%	44.7%
将来の仕事やキャリアアップに備えて	58.1%	44.2%
昇進・昇格に備えて	25.6%	16.4%
配置転換・出向に備えて	12.9%	6.9%
資格取得のため	16.8%	14.6%
転職や独立のため	29.0%	20.1%
海外勤務に備えて	4.1%	1.8%
退職後に備えるため	21.1%	28.4%
その他	4.5%	6.6%

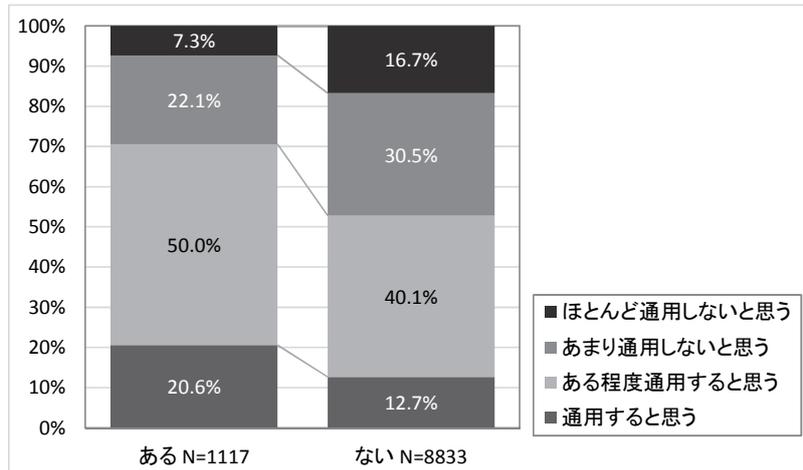
※1%水準で統計的に有意に値が大きい箇所<sup>1</sup>に網かけ、値が小さい箇所<sup>2</sup>に下線を付した。

図表3-14には、キャリアコンサルティング経験の有無別に「職業能力が他社で通用するか否か」に対する考え方を示した。概して、キャリアコンサルティング経験ありでは「通

<sup>1</sup> 本報告書では、クロス表の分析にあたって、 $\chi^2$ 検定を行って1%水準で統計的に有意か否かの確認を行った後、1%水準で有意となった表について残差分析を行い、1%水準で統計的に有意に値が大きいセルまたは有意に値が小さいセルについて解釈を行う手法を用いた。クロス表の分析の後、残差分析を行って、クロス表のどこに特徴があるのかを確認する手法は、統計手法としては一般的であるが、表頭および表側のNの数と照らして期待される数値(期待値)からどの程度大きいか(あるいは小さいか)という言葉を「歪み」を検討する統計手法であるため、表の見目の%の大小関係と直感的にずれる場合がある。そこで、本報告書では便宜上、「相対的に」「他と比較して」のように表記をして、可能な限り表の見目と齟齬のないように記述することを試みた。ただし、本来、当該クロス表が統計的に有意である(≒表頭と表側に関連がみられている)のは、表中の網掛けまたは下線部分に統計的に有意な対応関係があるからであり、そこにこそ特徴的な結果が示されると解釈の方が正確である。本報告書ではクロス表を解釈するにあたって、表面上の大小関係ではなく、むしろ統計的に有意な結果である網掛けまたは下線部分に着目するよう留意されたい。

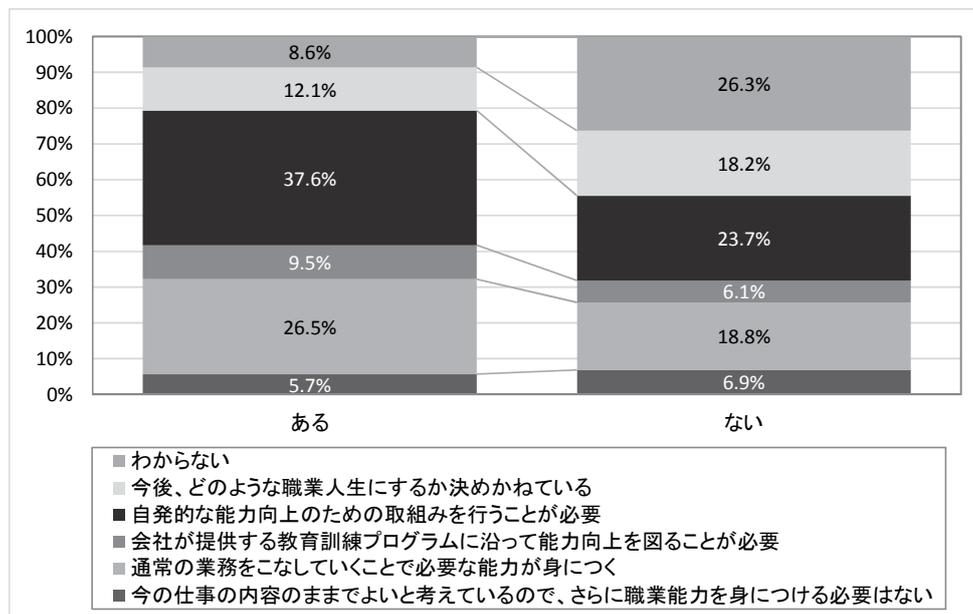
用する」の回答が多かった。具体的には、キャリアコンサルティング経験ありでは「通用すると思う」(20.6%)、「ある程度通用すると思う」(50.0%)であった。一方で、キャリアコンサルティング経験なしでは「通用すると思う」(12.7%)、「ある程度通用すると思う」(40.1)であった。

図表3-14 キャリアコンサルティング経験の有無別の「職業能力が他社で通用するか否か」



図表3-15には、キャリアコンサルティング経験の有無別に、職業能力を習得・獲得するために何が必要かに対する回答を示した。キャリアコンサルティング経験ありは経験なしに比べて「自発的な能力向上のための取組みを行うことが必要」(37.6%)、「通常の業務をこなしていくことで必要な能力が身につく」(26.5%)の回答が多かった。一方、キャリアコンサルティング経験なしは経験ありに比べて「わからない」(26.3%)、「今後、どのような職業人生にするか決めかねている」(18.2%)が多かった。

図表3-15 キャリアコンサルティング経験の有無別の職業能力習得の必要性



#### 4. 本章の結果のまとめ

##### (1) 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

本章では、キャリアコンサルティング経験の有無で現在の状況がいかにより異なるかを検討した。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せる変数を取り上げて検討を行うことで、キャリアコンサルティング経験が後の職業生活やキャリアに与える影響を議論することが可能となるものと考えられた。これは、キャリアコンサルティング経験ありの者と経験なしの者を比較することによって、いわば実験群と統制群を比較する準実験的な手法によるデータと解釈することができる。キャリアコンサルティング経験は必ずしも単純に後の職業生活やキャリアに影響を与えると結論付けることはできないまでも、仮に、そうした因果関係を想定することが可能であるならば、いかなる結論を導出することができるのか、以下に試みに解釈および考察を行うこととする。

図表3-16に、キャリアコンサルティング経験のある者とない者の違いをまとめた。この表から以下の3点を指摘しうる。

図表3-16 キャリアコンサルティングの経験の有無による現在の状況の違い(結果のまとめ)

	「経験あり」の回答者の特徴	「経験なし」の回答者の特徴
転職経験	転職経験ありが7割(72%)	転職経験ありが6割(62%)
雇用形態	正規就労7割(76%)	正規就労6割(65%)
現在の勤務先の勤続年数	3年未満4割弱(36%)	3年未満2割弱(23%)
現在の勤務先の勤続年数	1/3が専門的・技術的職業(34%)	1/4が専門的・技術的職業(27%)
現在の勤務先の勤続年数	3割が1000人以上(29%)	2割が1000人以上(23%)
現在の勤務先の勤続年数	係長+課長相当職で3割弱(28%)	係長+課長相当職で2割(20%)
1週間の就業時間	40~50時間で4割強(43%)	40~50時間で4割弱(35%)
最近1年間の個人年収	600万以上で3割弱(27%)	600万以上で2割(21%)
最近1年間の世帯年収	800万以上で1/3(34%)	800万以上で3割(29%)
現在の満足感	現在の生活全般に満足が5割弱(47%)	現在の生活全般に満足が1/3(34%)
これまでの職業経験	特定の分野でいろいろな仕事をたくさん経験している者が3割(32%)	特定の分野でいろいろな仕事をたくさん経験している者が2割(19%)
生涯を通じたキャリア計画	自分で考えたい者が4割(35%)	自分で考えたい者が2割(22%)
キャリア計画を立てる理由	「将来の仕事やキャリアアップ」が6割弱(58%)	「将来の仕事やキャリアアップ」が4割弱(44%)
職業能力が他社で通用するか	「通用する」が2割(21%)	「通用する」が1割(13%)
職業能力習得に必要なこと	「自発的な取り組み」4割弱(38%)	「自発的な取り組み」2割強(24%)

第一に、キャリアコンサルティング経験のある者は、現在までに転職経験がある者が多い。また、それに伴って現在の会社での勤続件数が短い者も多い。後の章で繰り返し示されるとおり、今回の調査結果では、キャリアコンサルティングは、概して30歳前後に転職を考えて企業外の人材サービス機関を利用した際に多く経験されていることが示された。したがって、結果的に転職に伴ってキャリアコンサルティングが多くなされていることは事実として示される。転職は人の職業生活やキャリアに極めて大きな影響を与えるライフイベントであり、そのため、この時に相談の機会を求める者が多いことが示される。

第二に、キャリアコンサルティング経験のある者は、キャリアコンサルティング経験のな

い者と比べて、概して言えば、役職や年収などを含めた働き方の面で全般的に現在、良好であることも指摘しうる。例えば、キャリアコンサルティング経験のある者は、現在、従業員規模が大きい勤務先で正規就労の形で長時間働き、役職に就き、年収が高い者が多い。すなわち、キャリアコンサルティング的な支援を受けた場合、受けない場合と比べれば、ある程度、適切な転職先に転職することが可能となり、結果的に現在、良好な働き方のできる勤務先に勤められていると推察することができる。その際、キャリアコンサルティング経験者では「特定の分野でいろいろな仕事をたくさん経験している者」が多いことにも着目したい。仮に、キャリアコンサルティング経験者が良い転職先に転職していると考えれば、転職にあたって、自らが経験してきた「特定の分野」(≒業種・業界)を変えずに仕事内容を変える方が望ましく感じられている可能性も考えうる。

第三に、しかしながら、やはりキャリアコンサルティングの最大の効果はその後のキャリア意識にあると言える。表に示したとおり、キャリアコンサルティング経験者では、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い。キャリアコンサルティングの経験が過去の出来事であり、キャリア意識への回答が現在のことである以上、そこに様々な道筋があるとしても一定の対応関係を想定することは可能であると思われる。

## (2) キャリアコンサルティング経験と現在の状況の因果関係

上述のとおり、過去のキャリアコンサルティング経験と現在の状況には一定の対応関係がみられた。しかしながら、この対応関係をいかなる因果関係として考察するには、いくつかの解釈が想定される。第一に、最も素朴にキャリアコンサルティングの効果を大きく評価すれば、過去にキャリアコンサルティングを受けたからこそ、現在、キャリアや職業に対する意識が高いと解釈しうる。キャリアコンサルティングを受けたのは過去の出来事であり、それに対して現在の意識は調査回答時点のものであるため、時系列的からもある程度の妥当性を持つ解釈である。

ただし、第二に、キャリアコンサルティングの効果をより小さく評価するとすれば、もともとキャリアや職業に意識が高い就労者がおり、そうしたタイプの就労者はもともと意識が高いために自らのキャリアや職業に問題意識を持ちやすく、結果的にキャリアコンサルティングにも関心を持ちやすいため、キャリアコンサルティングの経験者が多くなるとも言える。そして、そもそもキャリアや職業に意識が高い者は、その意識の高さから大企業ホワイトカラー正社員の地位を獲得しやすいか、あるいは、逆に大企業ホワイトカラー正社員の地位にあるためにキャリアや職業に対する意識がもともと高かったと想定される。結果的に、キャリアコンサルティングに関心を持てば、その機会を得やすい環境にあったことも考えられる。こうして、キャリアコンサルティングが直接、現在の意識に影響を与えたというよりは、むしろ本来のキャリア意識の高さが、現在のキャリア意識の高さにも、過去のキャリアコンサ

ルティング経験にも影響を与えたとする解釈がありうる。

実際には、この第一の解釈と第二の解釈の中間的・混合的な解釈が妥当であろうと推測される。

例えば、本調査から、1,000人以上の大企業に勤務する大卒正社員ホワイトカラー（事務職、専門職、管理職）に限定して、相談の有無による意識の違いを比較した結果、相談経験のある者は、統計的に有意に、①自分でキャリア計画を考えていきたいと回答し、②それは将来の仕事やキャリアアップや昇進・昇格に備えてであった。③また、職場から自分に求める能力が十分に知らされていると考え、④キャリア開発を考えることについて職場は協力的であり、⑤自らの職業能力は他者でも通用すると考えており、⑥会社が提供する教育訓練に沿って能力向上を図るか、あるいは自発的な能力向上の取り組みを行うことが必要だと考えていた。

すなわち、もともとキャリア意識が高かったためにキャリアに対する関心も高く、したがってキャリアに関する相談をしてみたいとも思いやすく、実際に相談を希望すればキャリアコンサルティングを受ける機会に恵まれる協力的な職場にいた。そして、実際にキャリアコンサルティングを受けた結果、一定程度には効果があり、その時点でのキャリアや職業に関する問題（転職する、仕事内容を変える等）は解消し、よりいっそうキャリアや職業に対する意識は高まったものと推察される。また、そもそもキャリア意識が高いため、キャリアコンサルティングの結果から自らのキャリア形成に有益な手がかりを得やすく、また、キャリアコンサルティングで得た示唆を活かしやすい職場環境にもあることも想定される<sup>2</sup>。

### (3) キャリア形成の循環的な因果関係モデル

このように、本章の結果を穏当に解釈した場合、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の経験した者が多く、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整理することができよう。

本来、もともと資質や機会に恵まれた者に支援が提供されることで、よりいっそう資質や機会が増加する結果はキャリア理論にいう「雪だるま効果」の1つであり、キャリア支援研

<sup>2</sup> なお、キャリアコンサルティングの効果をもっと過小に評価する解釈として、もともとキャリア意識が高い個人がいて、何もせずに今に至れば本来、本章の結果で現れた以上に、満足感はじめ各種のキャリア意識は極めて高かったかもしれないのに、過去にキャリアコンサルティングを経験したがために逆に悪影響があって、もともとのキャリア意識はかなり低められ、せいぜい本章の結果に示された程度の意識の高さぐらいに押しとどめられてしまったという解釈がありうる。この解釈の可能性を全く否定するものではないが、これまでの先行研究の結果から、個別相談が効果的なキャリアガイダンス手法であることは既にある程度まで認められているため、妥当ではないと思われる。ただし、ある面でこの解釈に考慮の余地があるのは、例えば、若年の頃の高すぎるアスピレーション（野望、志望、希望）を現実的な範囲内にクールダウン（冷却）し、適切な方向に導くということは現状でも行われており、キャリアコンサルティングが常に本章で言うところのキャリア意識を高める、アップする、強化する方向で関わるばかりではないことに留意する必要があるからである。

究においてよく観察される（労働政策研究・研修機構，2010 キャリア教育に関する研究でも類似の結果）。今回の結果もキャリア形成の良循環と悪循環が想定され、その転轍点にキャリアコンサルティングを置く理論的なモデルを考えることができる（図表3-17参照）。

このキャリアコンサルティングとキャリア形成の循環モデルからは、何点かの示唆が得られる。第一に、キャリアコンサルティングの効果とは具体的に問題を解決することもさることながら、本来、キャリア形成の悪循環にある者を良い循環へと方向転換をさせることにあると言えよう。キャリア意識が低く、それ故、キャリアや職業の面で十分に自らのスキルや知識を活用して切れていなかった場合、キャリアコンサルティングを経験することによって、まずは意識が変化し、意識の変化に伴って働き方が変化し、働き方が変化することによって仕事の成果や処遇、働く場所も良い方向に向かうことが期待できる。キャリアコンサルティングによって眼前の直接的な問題解決がなされるのみならず、中長期的なキャリア形成の良い循環へと入っていくきっかけとなることが、キャリアコンサルティングの重要な効果として考えられる。

したがって、第二に、現在、順風満帆で働くことができていると感じている者にとっても、キャリアコンサルティングは効果を発揮すると期待される。現在、特に問題を抱えていないとしても、その方向性を維持し、さらに強化するためにもキャリアコンサルティングは有効に機能する。また、現在は良いとしても、潜在的に何らかの方向転換を考える必要が生じている場合もある。そうした方向転換を考えるきっかけとしてもキャリアコンサルティングは機能することが期待される。キャリアの行く先の方向を変化させる転轍点として作用する以上、足下のわずかなポイントの切り替えが中長期的に大きな方向の変化へと結びついていくことはおおむね予測されることでもある。

第三に、こうしてキャリアコンサルティングの効果の1つとして、短期的な問題解決と同様の重みをもって、中長期的な方向転換という機能があるとするれば、この取り組みは一定の期間ごとに定期的になされる必要があるということも言うことができるであろう。長いキャリアの最終地点に自分なりの遠大なキャリア目標を置いてそれを目指すのだとしても、そこに至るまでに何度か方向があっているのか確認をする必要がある。そもそも、確認をした結果、長期的な目標を変化させていくことも十分に考える。また、そうした大げさなキャリア目標を持たないとしても、現在の自分の働き方で良いのか、良いとすればさらに続けていくにはどうすれば良いのか、何か少し変えればもう少し良くなることあるのか等、定期的に検討することには大きな意義があると言えよう。この意味で、定期的に相談機会を提供しようとするセルフキャリアドックのような試みには重要な意義があると言えるであろう。

図表3-17のモデルからは、キャリアコンサルティングには、クライアントの具体的な「問題解決」の他に、「方向転換」や「現状確認」という機能があることも明らかになる。今後は「方向転換」や「現状確認」といった機能にも。従来以上に着目をしていく必要がある。

図表3-17 キャリアコンサルティングとキャリア形成の循環モデル

