

Title	キャリアコンサルティング普及が自律的キャリア促進への影響についての研究
Author(s)	HE, LIUZEYU
Citation	年次学術大会講演要旨集, 39: 823-827
Issue Date	2024-10-26
Type	Conference Paper
Text version	publisher
URL	http://hdl.handle.net/10119/19512
Rights	本著作物は研究・イノベーション学会の許可のもとに掲載するものです。This material is posted here with permission of the Japan Society for Research Policy and Innovation Management.
Description	一般講演要旨

2 D 1 6

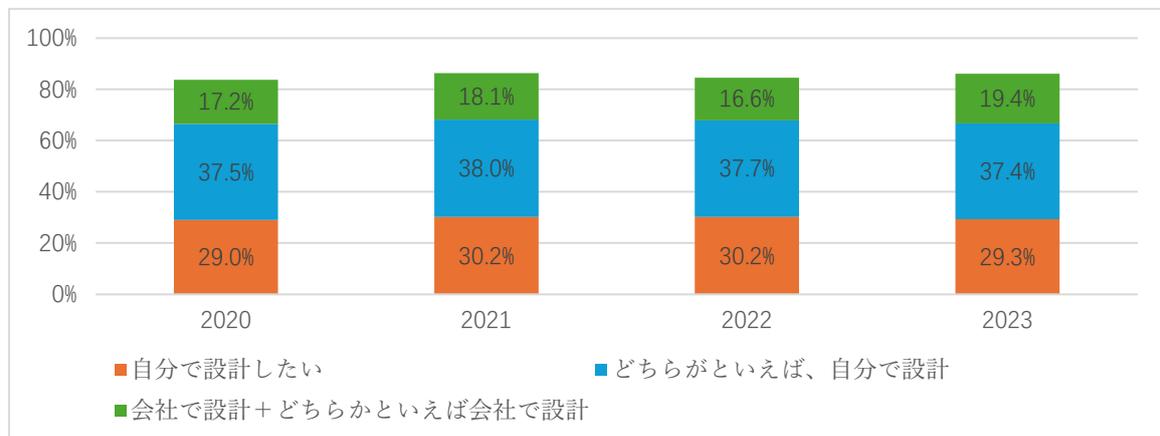
キャリアコンサルティング普及が自律的キャリア促進への影響についての研究

○HE LIUZEYU (亜細亜大学大学院)

1. はじめに

近年、国際競争の激化と日本企業の事業部門の海外移転などに伴い、日本企業における従業員のキャリア開発を取り巻く環境が変化している。従来、日本企業におけるキャリア開発は特定の組織に所属していて、その組織で知識やスキルを身につけ、個人のキャリア成功に辿り着くことである（武石, 2023, p. 53）。さらに、日本企業におけるメンバーシップ型長期雇用を前提で行われる雇用活動の下で、企業側が責任を持ち主導するキャリア設計が日本キャリアシステムの特徴である（労務行政研究所&藤村, 2020, p. 160. 武石, 2023, p. 53）。しかし、コロナ感染症の拡大により、日本の雇用情勢が不安定になり（厚生労働省, 2022, p. 117）、能力需要の変化と企業に対する信頼感低下などの原因でキャリア設計主体が個人に移している（労務行政研究所&藤村, 2020, p. 161）。これらの現状の下で、自律的キャリア開発が言及されていて、「Society 5.0」に向けてイノベーションの創出するために多様な人材採用・育成しながら、従業員の自律的なキャリア開発が重要視されている（日本経済団体連合会, 2022, p. 28）。自律的キャリア開発を促進するため、2002 からはじめ、キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティング政策が普及され、2016 年にあたって、キャリアコンサルタントの国家資格化に伴い、社会的な期待が大きくなり、より一層の普及促進が期待されている（労働政策研究・研修機構, 2018, p. 1）。図表 1-1 によると、近年の従業員自己キャリア設計の意欲は会社で設計する意欲より明らかに高いことが示されてきた。

図表 1-1 職業生活設計の考え方(正社員)



出典：厚生労働省「能力開発基本調査」令和2年度—令和5年度より筆者作成

本研究は、自律的キャリアの先行要因と影響要素を先行研究で整理したうえ、労働政策研究・研修機構が発表した「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」（第1回と第2回）と「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ」の公表データを用いて、キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティング政策の普及が自律的キャリア開発の促進に与える影響を明らかにすることを目的とする。

2. 先行研究

自律的キャリア開発とは、個人の意思を主体として、内的基準重視という考え方を基に、自分の

キャリア競争力を構築し、自身を継続的にモチベートしながら、より広い視野からキャリアを開発することであり、キャリアを自律的に形成できる人材像を「価値観」、「自己動機付け」、「主体性」、「幅広い視野、Integrity」「状況コントロール力、実践力、構想力」などに挙げられている（花田, 2001, p. 1; 高橋, 2002, p. 36）。自律的キャリア開発アプローチに関する研究は、バウンダリレス・キャリア (boundaryless career)、プロティアン・キャリア (protean career)、インディペンデント・キャリア (independent career) とプロアクティブ・キャリア (proactive career) などがある (Hall, 2004; Briscoe&Hall, 2006; Gerber et al, 2009; Wiernik & Kostal, 2019; Hirschi&Koen, 2021, p. 2)。

武石 (2023, p. 55) によると、自律的キャリア開発は「個人が自身のキャリアを主体的に考えて自己決定することが重視される」と述べ、組織やライフキャリアなどの成功、キャリア自己意思と自己責任を含めてトータルのキャリア開発を指し、バウンダリレス・キャリアとプロティアン・キャリアは自律的キャリア開発の軸と指摘した。

花田 (2003) はCAC (キャリア・アクション・センター) の研究に基づいて、自律的キャリア開発モデルを分析し、そのモデルの特徴を「自己を理解する」、「環境を理解する」、「その統合を行い」、「自分のキャリアゴール、アクションプランを構築する」という4つのステップに分けられると指摘している (p. 1)。さらに、自律的キャリア開発を個人の能動的なアクションにより実行するプロセスと述べ、環境変化に対する能動的な立場という視点から、自律的キャリア開発のコアコンピテンシーを「気付き」「価値観」「継続的学習」「未来志向」「ネットワーキング」と「柔軟性」にまとめました (pp. 3-4)。さらに、日本の現状に合わせて、日本における自律的キャリア開発を「人間力」という観点に置き、仕事のスキルや知識、役割、価値、個人・仕事のマーケットバリューに至るトータルの人間力と表現し、日本でのコンピテンシーを「自らを高め続ける力」、「自己動機付けできる力」、「逆境にあってもチャンスを作る力」、「Integrity/志」と「ソーシャルキャピタル、信頼感を有する」と指摘した (p. 12)。

自律的キャリア開発を促す要素についての研究では、行動要素と心理要素に分けられている。高橋 (2012, pp. 39-40) は日本の大手企業に勤める30代と40代の従業員2400人を対象にしたアンケート調査で、自律的キャリア開発の行動要素を「主体的ジョブデザイン行動」、「ネットワークキング行動」と「スキル開発行動」に挙げられ、更にキャリア評価と自律行動の相関係数を分析した結果「主体的ジョブデザイン行動」は仕事の内的満足に強い相関関係があり、「ネットワークキング行動」と「主体的ジョブデザイン行動」は主体的キャリア評価に強い相関関係があると示した。平野 (2003, p. 20-21) は自律的キャリア開発の心理要素を製薬メーカーB社へのアンケート調査分析で、「回顧・展望→統合」というモデルに示した。「回顧」は「節目の認識」・「教訓の獲得」・「経験の意味づけ」があり、「展望」は「目標」・「自己効力感」・「役割期待の明瞭さ」であり、「統合」は「上司との垂直交換関係」と指摘した。

従って、自律的キャリア開発の行動要素と心理要素の相関関係について、堀内 (2009, p. 23) は「職業的自己概念」・「主体的キャリア形成意識」・「職業的自己効力感」を心理要素として取り上げ、「主体的仕事行動」・「キャリア開発行動」・「職場環境変化への適応行動」などの行動要素に分析を行った。その結果、自律的キャリアの心理要素は行動要素に促進していることを明らかにし、心理要素と行動要素を合わせて、キャリアの充実感に正の影響があり、組織へのコミットメントに関連することを指摘した。更に、堀内 (2016, p. 83) は心理・行動要素が転機経験、垂直的交換関係と水平的交換関係を通じて、自律的キャリア開発を促進させることも示した。

以上の先行研究を通じて、自律的キャリア開発の先行要因（個人のコンピテンシー、能動的なアクションなど）と影響要素（心理・行動）が明らかになった。本研究では、自律的キャリア開発の先行要因を「自己高め意欲」、自律的キャリア開発の促進要素を「自己デザイン行動」と「経験獲得のマインドセット」に定義する。

3. 公表データ分析

本章では、「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」と「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ」報告書で公表した既存データの中から、キャリアコンサルタント登録者とキャリアコンサルティング経験者に分けて、キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティングの普及がもたらす効果について分析する。

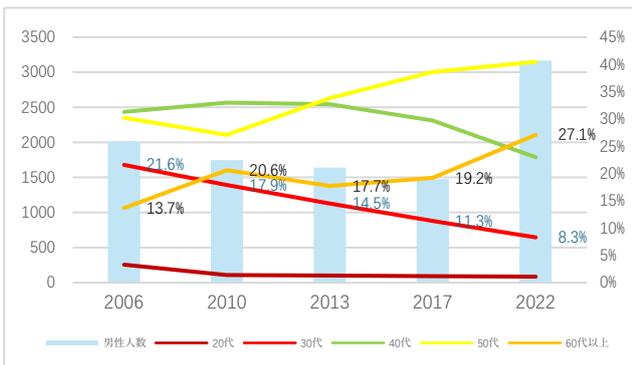
キャリアコンサルタント登録者向けの効果

「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」報告書を基に、キャリアコンサルタント登録者の活動状況、活動状況の経年比較とキャリアコンサルタントとしてのキャリア形成を中心に分析を行う。

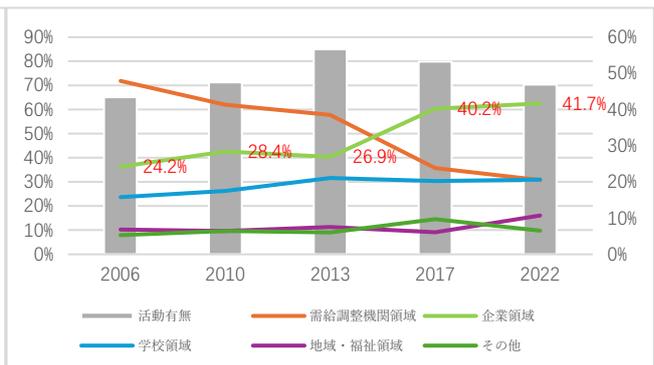
(1) キャリアコンサルタント普及状況

図表 3-1 と 3-2 によると、2006 から 2022 年にわたって、キャリアコンサルタント登録者の年代別登録者割合が大きく変化している。2006 年に比べて、2022 年の 30 代の登録者割合が 13.3%減りに対し、60 代以上の登録者が 13.6%増加した。さらに、男性人数が登録者総数の増加に伴い、2 倍以上増加してきたが、男性登録者の割合が逆に 2006 より 16.5%減少している。登録者の活動状況から見ると、活動している登録者割合が安定しているが、近年減少の傾向があることも見受けられる。活動場所の変化に関して、企業領域での活動が継続的に増加する傾向があり、2006 年に比べ 17.5%増加し、特に 2016 年以降キャリアコンサルタントの国家資格化以降、企業でのキャリアコンサルティング活動は 2013 年より 13.3%変化してきた。

図表 3-1 登録者基本情報



図表 3-2 登録者活動状況



出典：労働政策研究・研修機構(2022), pp. 290-291 より作成

出典：労働政策研究・研修機構(2022), pp. 296-297 より作成

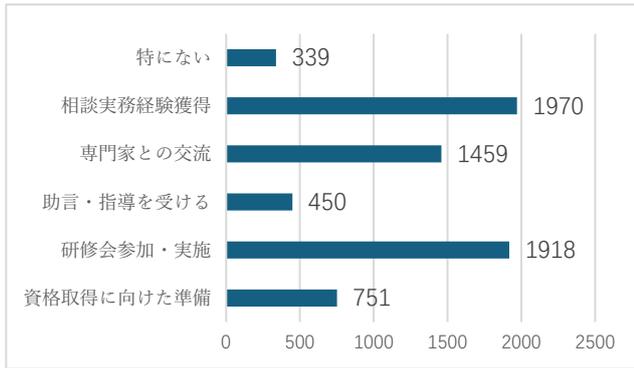
以上の図表より、登録者年齢構成が変化しているにもかかわらず、キャリアコンサルタント活動が活発に推進していて、特に企業におけるキャリアコンサルタントの活用が重視され、キャリアコンサルタント政策の普及が見受けられている。

(2) 登録者活動状況と影響

図表 3-3 と図表 3-4 から見ると、登録者は自身の能力維持・能力向上に向けて多様な能力開発計画を立ち、特に実務経験獲得と研修会・勉強会への参加又は実施が最も選択され、専門家との交流や資格獲得に向けた準備なども能力開発計画に含まれている。第 2 回の調査は「自らキャリアコンサルティングを受ける」を追加し、14.2%(複数回答)に占めているが、上位の 2 項目は第 1 回と同じことである。項目別実行頻度に関して、「ほぼ毎日」実行する比率が両項目とも一番高い割合を占めていて、定期的実行する比率を合わせると 50%以上であることも明らかにした。

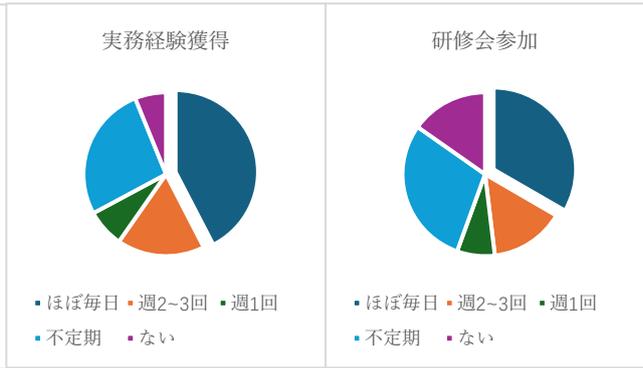
以下の図表 3-3 と図表 3-4 より、キャリアコンサルタント政策の普及は登録者能力開発計画のプランニングに有意な影響があり、さらに、研修会・勉強会への参加と経験の獲得など自己スキルアップ行動の実行頻度に効果的であったと考えられるのではないだろうか。

図表 3-3 能力開発計画（複数回答）



出典：労働政策研究・研修機構(2018), p. 124 より作成

図表 3-4 上位項目別実行頻度



出典：労働政策研究・研修機構(2018), pp. 125-126

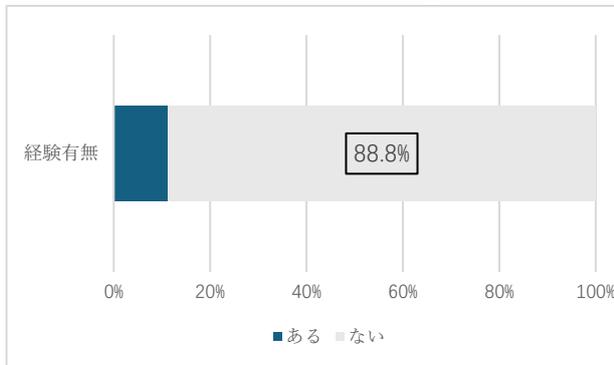
キャリアコンサルティング経験者向けの効果

「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ」と「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」報告書を基に、経験の有無、キャリア意識、経験者の相談内容が経験者のキャリアに与える影響を整理する。

(1) 経験有無・キャリア意識、経験者の相談内容

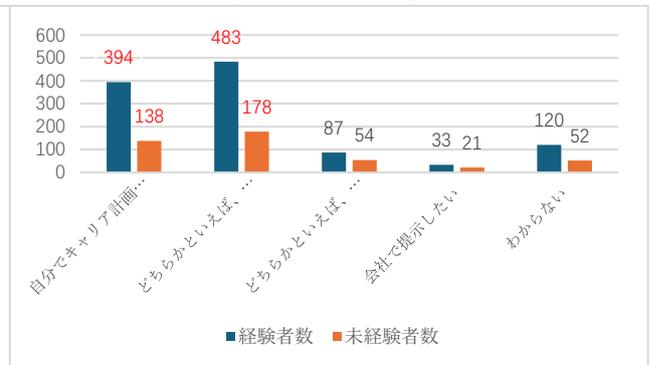
図表 3-5 と図表 3-6 から見れば、キャリアコンサルティング経験のない回答数が 80%以上を占めているが、キャリア意識の側面から見ると、キャリアコンサルティング経験者は未経験者より、自身のキャリア計画を自分で設計する傾向が見受けられている。つまり、キャリアコンサルティング経験の有無がキャリア意識に影響することを通じて、キャリアの自己責任意識促進に関連すると考えている。図表 3-7 と図表 3-8 により、生活設計・能力開発計画・キャリアプランと就職・転職活動に関する相談数は 16 項目の中に上位を占めていて、キャリアコンサルタント政策は個人キャリア促進の関連行動に関連があると考えられる。

図表 3-5 キャリアコンサルティング経験の有無



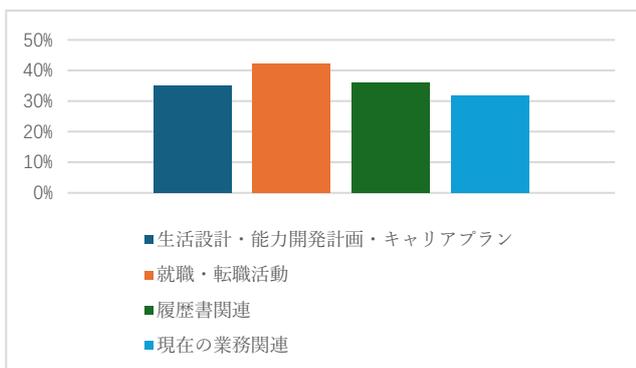
出典：労働政策研究・研修機構(2017), p. 14 より作成

図表 3-6 経験別のキャリア意識



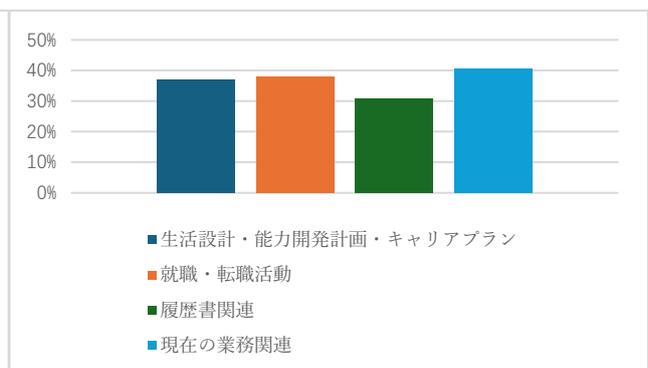
出典：労働政策研究・研修機構(2017), p. 38, p. 172 より作成

図表 3-7 相談内容(2018)



出典：労働政策研究・研修機構(2018), p. 40

図表 3-8 相談内容(2022)



出典：労働政策研究・研修機構(2022), p. 94

4. 考察と限界

以上のように、労働政策研究・研修機構の公表データを用いて、キャリアコンサルタント政策の普及では、以下の効果が明確になった。1. 自己責任のあるキャリア・能力開発計画の促進、2. 自己スキルアップ行動、3. 多様な経験を獲得する意欲。キャリアコンサルタント登録者方面から見ると、キャリアコンサルタント政策の普及が登録者の能力開発計画に促進する効果があって、さらに、自己スキルアップ行動実行頻度を向上させる効果もある。キャリアコンサルティング経験者の側面から見れば、キャリアコンサルティングの経験は自身のキャリア意識に正の影響があり、自己責任のキャリア行動を促進させる効果が見受けられている。それらの効果を通じて、個人の自己高め意欲を向上させ、将来向けの自己デザイン行動や経験獲得のマインドセットに関連し、自律的キャリア開発の先行要因を満たし、自律的キャリア開発促進の影響要素に一致することが見受けられている。つまり、キャリアコンサルタント・キャリアコンサルティング政策の普及が自律的キャリア開発の促進を強化させることに予測できると考えている。

一方、本研究は公表した報告書データを使用する分析であり、調査個票の詳細は手に入れず、記述統計しかできないため、各項目の相関係数が確認できず、定量分析はできなかった。また、個人属性、例えば、収入、業種などは自律的キャリア開発促進にどのような影響があるについて検討する必要がある。今後も、更なる研究を進めていきたい。

【参考文献】

1. 花田光世(2001)「キャリアコンピテンシーをベースとしたキャリア・デザイン論の展開—キャリア自律の実践とそのサポートメカニズムの構築をめざして」CRL Research Monograph(1), 1-5.
2. 花田光世, & 宮地夕紀子(2003). キャリア自律を考える: 日本におけるキャリア自律の展開. CRL レポート, 1, 1-14.
3. 平野光俊(2003)「組織モードの変容と自律型キャリア発達」神戸大学ディスカッション・ペーパー, 29, 1-29.
4. 堀内泰利&岡田昌毅(2009)「キャリア自律が組織コミットメントに与える影響」『産業・組織心理学研究』23(1), 15-28.
5. 堀内泰利&岡田昌毅(2016)「キャリア自律を促進する要因の実証的研究」『産業・組織心理学研究』29(2), 73-86.
6. 厚生労働省(2020-2023)「能力開発基本調査」.
7. 厚生労働省(2022)「令和4年版 労働経済の分析 —労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題」.
8. 高橋俊介(2002)「成果主義とキャリア自律の補完関係」組織科学, 35(4), 32-42.
9. 高橋俊介(2012)『21世紀のキャリア論: 想定外変化と専門性細分化深化の時代のキャリア』東洋経済新報社.
10. 藤村博之&労働行政研究所(2020)『企業競争力を高めるこれからの人事の方向性』労働行政, pp. 156-167.
11. 日本経済団体連合会(2022)「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」.
12. 武石恵美子(2023)『キャリア開発論』中央経済社.
13. 労働政策研究・研修機構(2017)「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ」.
14. 労働政策研究・研修機構(2018, 2023)「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」.
15. Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (2006) 「The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications」『Journal of vocational behavior』69(1), 4-18.
16. Gerber, M., Wittekind, A., Grote, G., & Staffebach, B. (2009) 「Exploring types of career orientation: A latent class analysis approach」『Journal of Vocational Behavior』75(3), 303-318.
17. Hall, D. T. (2004) 「The protean career: A quarter-century journey」『Journal of vocational behavior』65(1), 1-13.
18. Hirschi, A., & Koen, J. (2021) 「Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration」『Journal of Vocational Behavior』126, 103505.
19. Wiernik, B. M., & Kostal, J. W. (2019) 「Protean and boundaryless career orientations: A critical review and meta-analysis」『Journal of counseling psychology』66(3), 280.