

キャリア対話に関する定性調査 調査結果

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



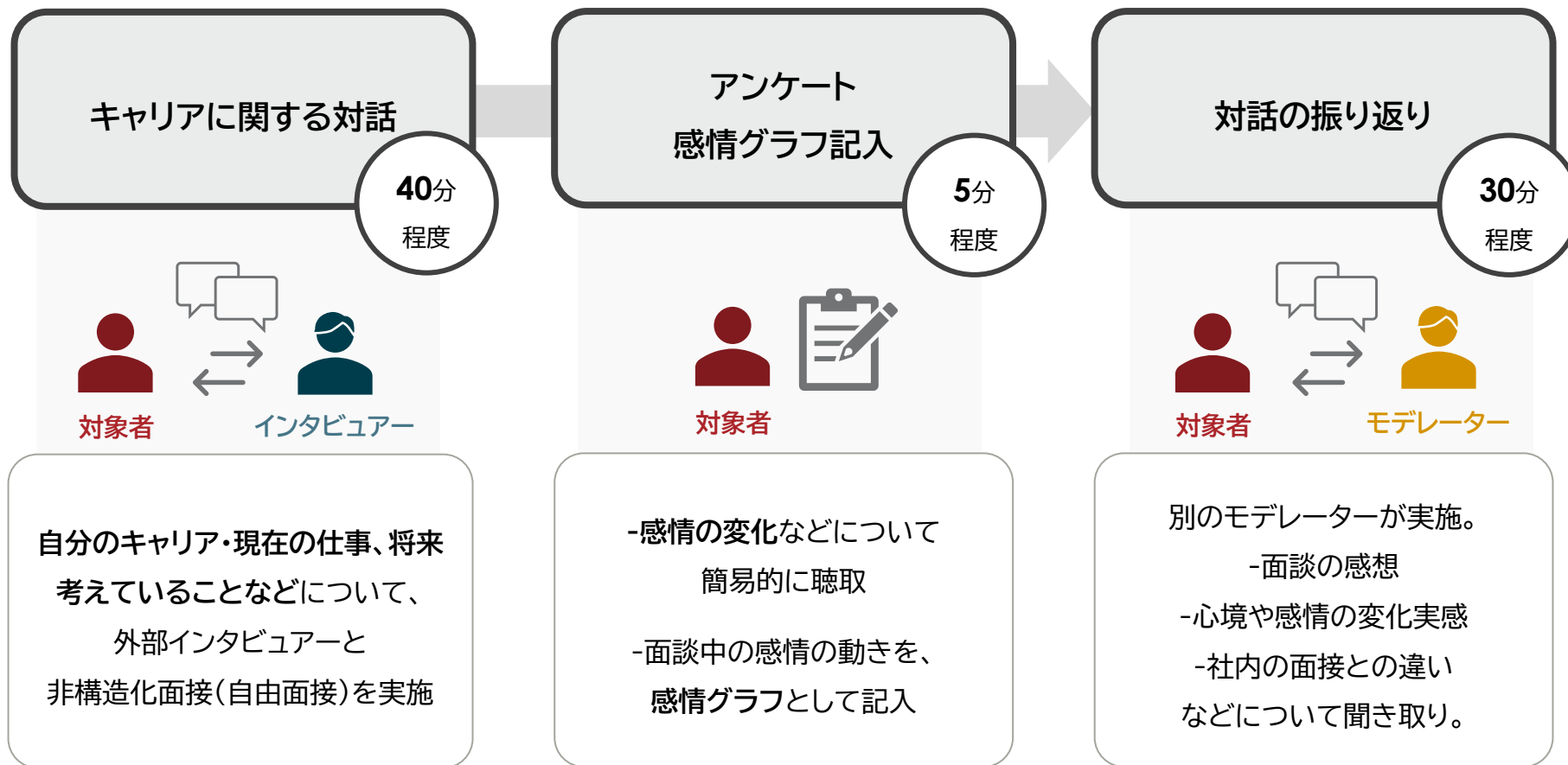
頁	内容
P4	調査概要とサマリ・提言
P10	【Ⅰ】 キャリア対話による感情の変化
P19	【Ⅱ】 キャリア対話の効果

調査名称	パーソル総合研究所「キャリア対話に関する定性調査」
調査内容	個人のキャリアについての面談シーンの会話を分析し、感情変化や気持ちの言語化などの創発性がどのように生まれているかを明らかにする。
調査手法	調査会社モニターを用いたオンラインデプスイントビュー
調査時期	2024年3月22日-3月25日
調査対象者	■全国の男女・正規雇用就業者(年齢30-49歳、役職者含む) -合計10s -※男女均等に割付 -※一部業種除外、役員以上の役職者を除外
インタビュー時間	90分(前半約40分はキャリア対話、後半約30分は対話の振り返り+アンケート回答など)
実施主体	株式会社パーソル総合研究所

引用について

本調査を引用いただく際は出所を明示してください。出所の記載例:パーソル総合研究所「キャリア対話に関する定性調査」

キャリア対話による心境や感情の変化を明らかにするため、面談直後にその面談を振り返る実験的な手法で実施。



キャリアに関する対話部分のインタビュアーは、普段からキャリアに関するオンライン面談を実践している複数人で実施。インタビュアー募集にあたっては、外部面談サービスを提供しているエール株式会社の協力を得た。モデレーターは調査会社所属のモデレーターで実施。

1.

キャリア対話による感情の変化

■ キャリア対話の効果

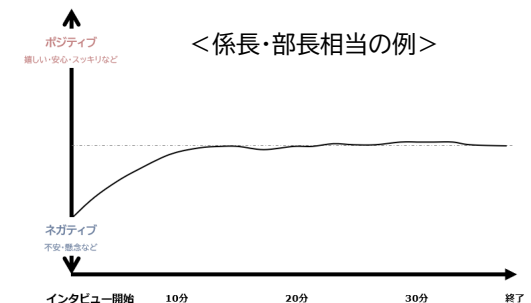
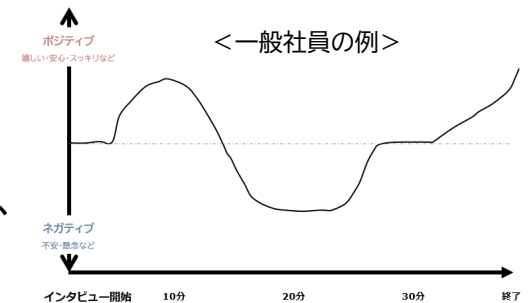
✓ 今回のキャリア対話では、10人中9人の出席者が「本音で話せた」と回答。

対話前後で気持ちの変化を感じているのは3人にとどまるが、対話をして「スッキリした」人は半数以上に上る。

■ 感情グラフの傾向

✓ 役職別には、一般社員の感情グラフでは、前半、対話に慣れてきた安心感から感情がポジティブに動き、キャリアへの不安の話になるとネガティブに動く傾向が多かった。その後、キャリアの未来の話を始めると前向きな内容になり、再びポジティブな感情に動き、最後はインタビュアーからの肯定的な言葉によりポジティブな感情で終了している。

✓ 係長や部長相当の役職の感情グラフでは、ポジティブな感情に至ることは少ない傾向。ポジティブにならない理由として、「対話だけでは新しい発見はない」「現状が大きく変わることはない」などの意見が挙がる。



1.

キャリア対話による感情の変化

■対話前後の気持ちの変化

- ✓ 対話前後での気持ちの変化として、「話せてスッキリした」解放感を感じている人が多い傾向。過去のキャリアの整理から、今後のキャリアの方向性を考えるきっかけになったり、自分の強みを再確認したりと、対話によって前向きな気持ちが醸成されている様子。
- ✓ 一方、対話前後で心境の変化を感じなかった人の意見として、「話ただけでは現実是不変わる」「想定通りの対話内容だった」などが挙がる。これらは普段からキャリアの見直しを自分で実施している人や、係長以上の役職の人達に多い傾向。

■自己開示のきっかけ

- ✓ 自己開示できるきっかけは、インタビュアーの「しぐさ」「行動・感情」によって醸成されている。
インタビュアーの表情や相づちから対話相手としての安心感が生まれ、
さらに分かりやすい問いかけや細やかな深掘りが、話を打ち明けやすい状態を作り出していることが明らかとなった。

■社外の人との対話の良さと限界

- ✓ キャリアについて社外の人と対話することで、普段職場で話しづらい内容が話せたり、より広い視野でキャリアについて考えられたりする点が良さとして挙がる。一方、職場で具体的にどう動いていくべきかなどのリアルな相談は難しいと感じられている。

2.

キャリア対話の効果

「解放」の効果



- ✓ 悩みに対して深堀されることにより、職場では打ち明けられなかった不満が「解放」される効果が見られた。
不満が解放されることで感情がスッキリし、今後のキャリアを改めて考え直すきっかけにもつながっている様子。

「内省」の効果



- ✓ これまでのキャリアの「振り返り」を対話で一緒に行うことにより、過去の成功例や自分の強みなどを再確認する機会につながっている。

「整理」の効果



- ✓ キャリアに対する自分の気持ちや考えを細かく深堀されることで思考が整理され、今後向かうべきキャリアの方向性を検討しようとする、前向きな気持ちが醸成されている。

2.

キャリア対話の効果

「気づき」の効果



✓繰り返し投げかけられた問いに対して気持ちを言語化したことで、自分でも気付いていなかった潜在的な気持ちに「気づく」効果が見られた。

「交響」の効果



✓職場で言えなかった気持ちを聞いてもらい、対話相手と気持ちを分かち合えて嬉しい、聞いてもらえて嬉しいという気持ちから、ポジティブな感情につながっている。

「言霊」の効果



✓自身の仕事や会社についての想いを「言葉」にすることで現実を固定化させる側面がある。その上で、「思っていない言葉を与える」ことを忌避することも。

ここ数十年、キャリア・カウンセリングの制度的普及、キャリア自律のトレンドの高まりにより、企業の人事管理においても他者とキャリアについて語ることの意義が見直されてきた。しかし、そうしたキャリア対話を実施したことによる実質的な効果と意義については、十分に言語化されているとは言えない。そこで今回の調査では、キャリアに関する外部との対話を行い、それを振り返るという実験的な定性インタビューを実施した。

その結果、定量的な調査では確認しにくいキャリア対話の具体的な効果について、主観的な振り返りとともに明らかにすることができた。「解放」「内省」「整理」といった効果が、対話において発現しており、それらは単独の思考には無い他者からの刺激や問いかけによってもたらされていた。企業のキャリア対話の制度や仕掛けにおいても、こうした効果について理解を深め、狙いを明確化することは重要である。

また、社内と社外のキャリア対話の棲み分けについても示唆を得ることができた。内部でのキャリアについての語りが十分でないとき、社外人材との対話は特に新しい価値ある経験として受け取られていた。その一方で、仕事やキャリアの具体的な変化までは生みだしにくいという限界も感じられている。

今後も重要性を増し続けるキャリア対話の実践において、今回得られた示唆が参考になれば幸いである。

【I】 キャリア対話による感情の変化

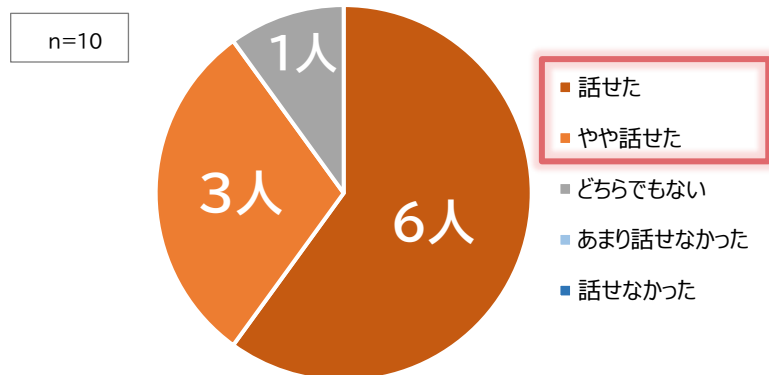
パーソル総合研究所
シンクタンク本部



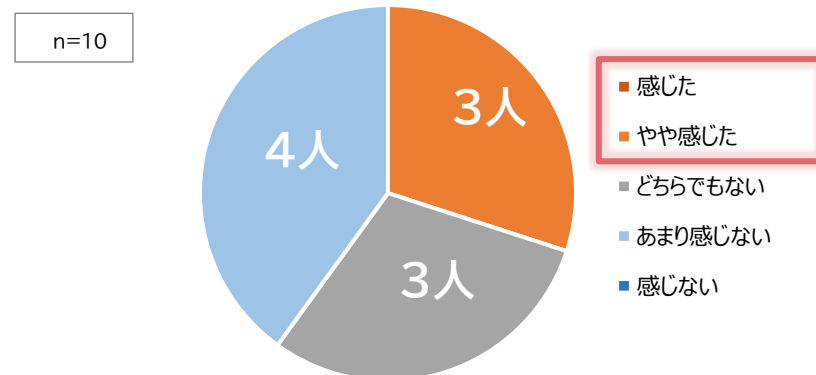
今回のキャリア対話では、10人中9人の出席者が「本音で話せた」と回答。

対話前後で気持ちの変化を感じているのは3人にとどまるが、対話をして「スッキリした」人は半数以上に上る。

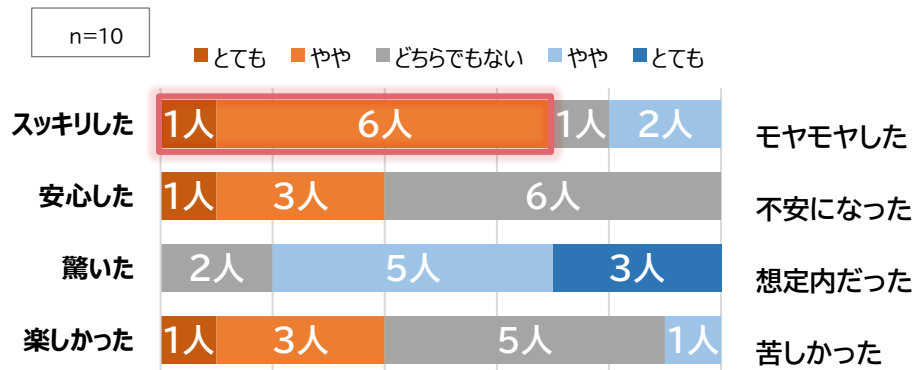
本音で話せたか



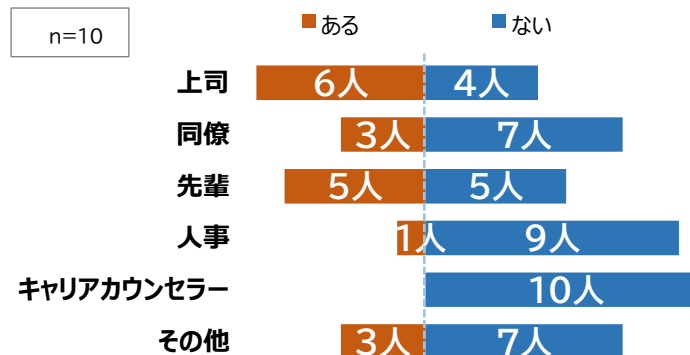
対話の前後で気持ちの変化を感じたか



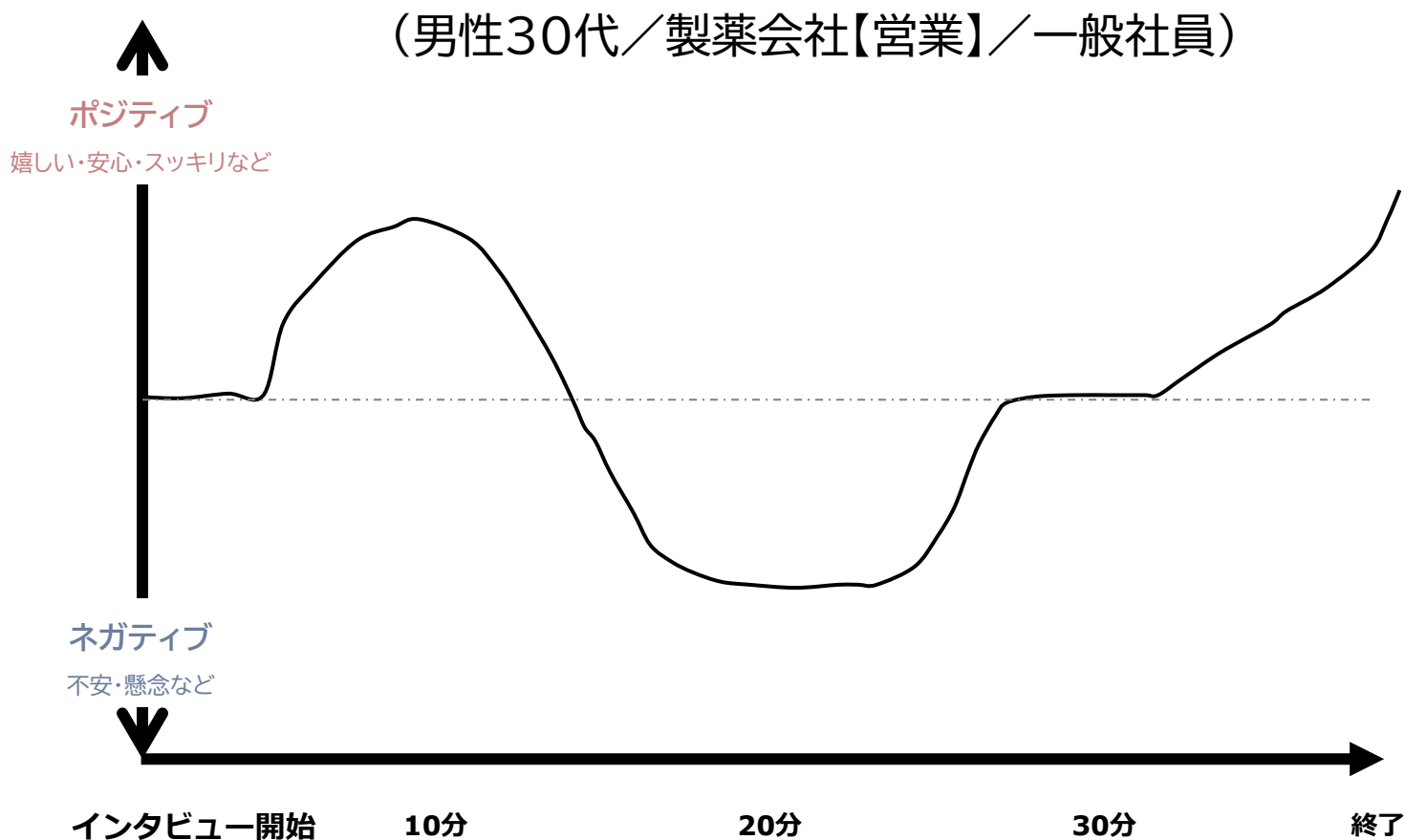
対話後の気持ち



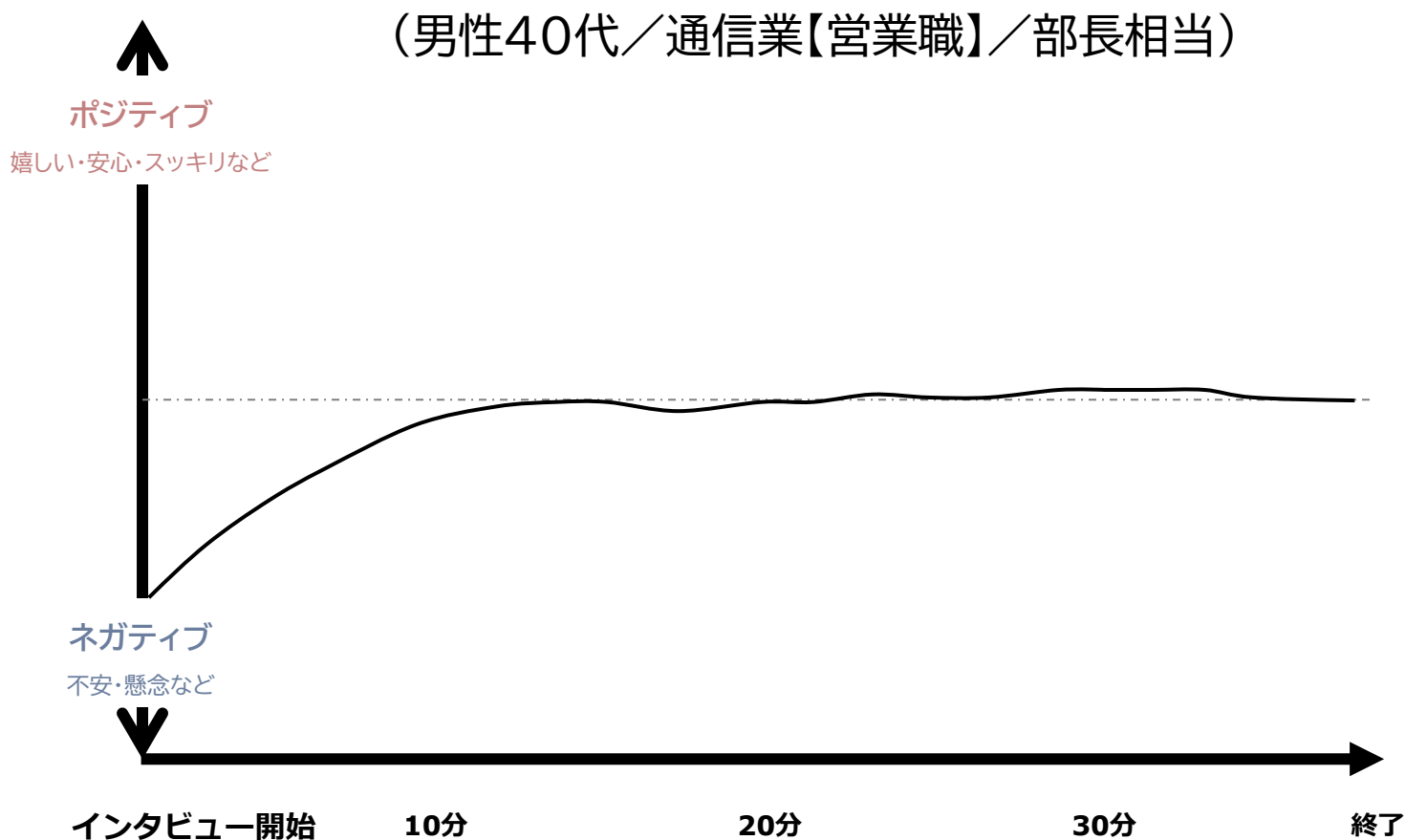
勤め先でキャリアについて話す機会があるか



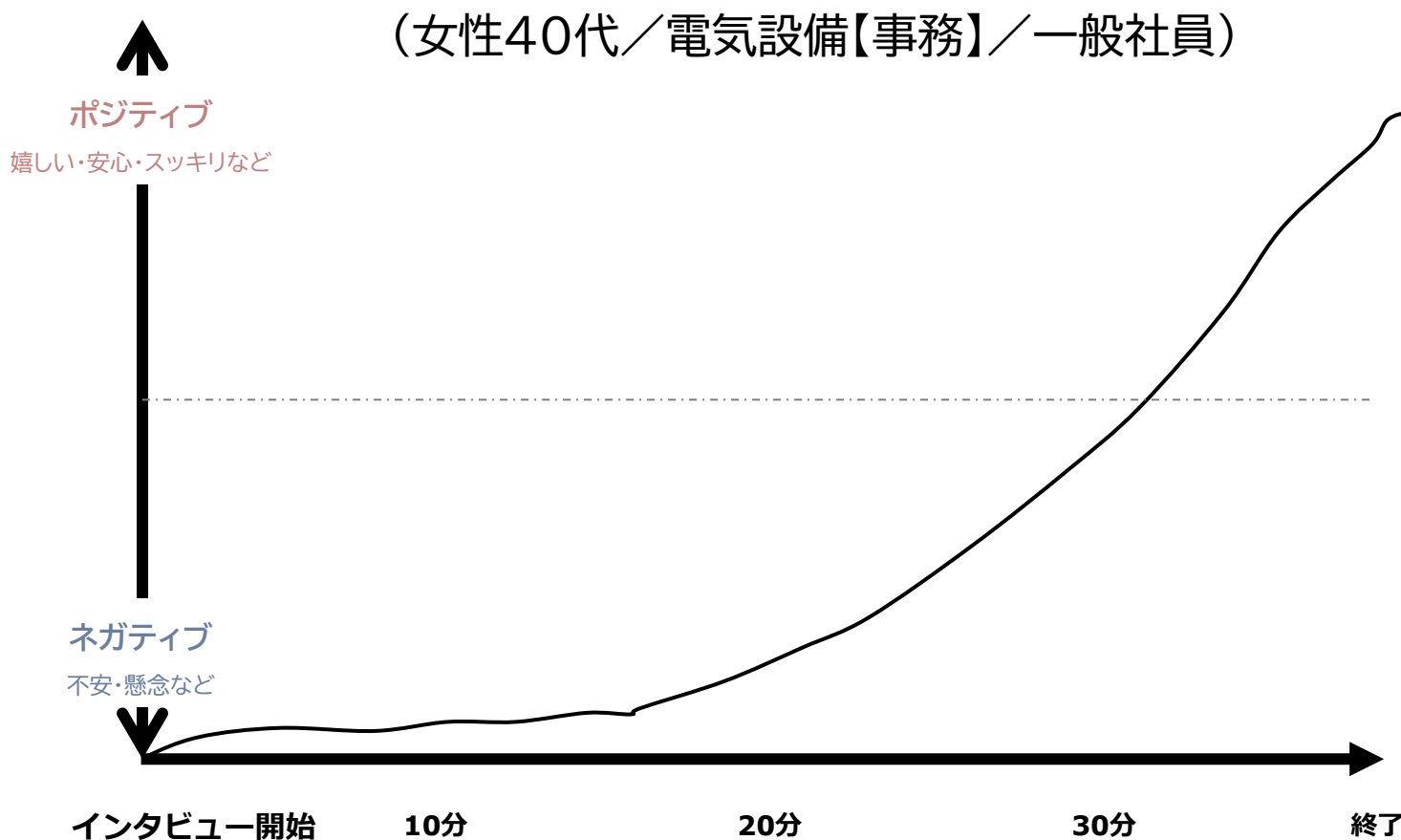
一般社員では、以下のような感情の動きが多い傾向。前半、対話に慣れてきた安心感から感情がポジティブに動き、キャリアへの不安の話になるとネガティブに動く。その後、キャリアの未来の話を始めると前向きな内容から、再びポジティブな感情に動く傾向。最後までインタビューーからの肯定的な言葉により、スッキリした感情で終了している。



係長や部長相当の役職の場合、ポジティブな感情に至ることは少ない傾向であった。ポジティブにならない理由として、「対話だけでは新しい発見はない」「現状が大きく変わることはない」などの意見が挙がる。



キャリアに対して多大な不安を感じていた一部の対象者では、以下のような動きを見せる人もいた。キャリアに対して不安でいっぱいの中、対話を通して現状が整理され自分の良さを引き出されたことで、前向きな気持ちに動いている。



対話前後での心境の変化を確認したところ、「話せてスッキリした」などの解放感を感じている人が多い傾向であった。また、過去のキャリアの整理から、今後のキャリアの方向性を考えるきっかけになったり、自分の強みを再確認したりと、対話によって前向きな気持ちが醸成されている様子が見えてくる。

対話前



対話に対する緊張

どんな話をするのか分からないことへの緊張感、きちんと自分の気持ちを伝えられるかの心配など

キャリアへの不安

このまま今の職場で働き続けていいか、転職すべきか悩んでいるが、何からどう行動すべきか分からない

職場に対する不満

職場や仕事に対して不満があるが、職場の人には話せずモヤモヤした気持ちを抱えている

対話後(変化あり)



話せてスッキリした

自分の今後のキャリアの考えを聞いてもらえてスッキリした、普段職場で話せない不満を話せてスッキリしたなど

キャリアに対して前向きになれた

キャリアの整理から、今の仕事で自分がやりたいことの再確認や、転職の準備をすべきかなど、今後の行動を考えるきっかけになった

自分の強みを思い出した

これまでのキャリアの振り返りと、インタビューアの客観的な意見から、自分の強みを思い出してポジティブな気持ちになった

一方、面談前後で心境の変化を感じなかった人の理由では「話ただけでは現実が変わらない」「想定通りの対話内容だった」などが挙がる。これらは普段からキャリアの見直しを自分で実施している人や、係長以上の役職の人達に多い傾向であった。

対話前



対話に対する緊張

どんな話をするのか分からないことへの緊張感、きちんと自分の気持ちを伝えられるかの心配など

キャリアへの不安

このまま今の職場で働き続けていいか、転職すべきか悩んでいるが、何からどう行動すべきかわからない

職場に対する不満

職場や仕事に対して不満があるが、職場の人には話せずモヤモヤした気持ちを抱えている

対話後(変化なし)



現実は何も変わらない

この対話で自己分析をしたからといって現状は何も変わらない、結局転職するかしらないか決まるわけではないなど

特に新しい気付きはなかった

定期的に自分でキャリアを振り返っているので、今回特別に意識的な変化はなかった

対話中の話しやすさ、いわゆる自己開示できるきっかけは、インタビュアーの「しぐさ」「行動・感情」によって醸成されている。インタビュアーの表情や相づちから対話相手としての安心感が生まれ、さらに分かりやすい問いかけや細やかな深堀が、話を打ち明けやすい状態を作り出している。

インタビュアーのしぐさ

豊富な相づち

にこやかな表情

ゆっくりした話し方

インタビュアーの行動・感情

ラポール形成

インタビュアー本人の自己紹介により、対話相手の人物像が理解でき信頼関係の構築につながる

共感の反応

話の内容に共感してくれると、理解してくれているという安心感が生まれる

問いかけの言葉

分かりやすい言葉で質問してくれると、質問の意図が分かりやすく話しやすい

話の深堀り

細かく深堀してくれることで、自分で追及しなかった気づきを得ることができる

話の要点まとめ

話した内容の要点をまとめてくれると、思考が整理され話しやすさにつながる

感想の共有

自分に対する肯定的な印象を共有されると、自分を認めてくれるという嬉しい気持ちになる

キャリアについて社外の人と対話することで、普段職場で話しづらい内容が話せたり、より広い視野でキャリアについて考えられる点が良さとして挙がる。一方、職場で具体的にどう動いていくべきかなどのリアルな相談は難しいと感じられている。

良さ



社外の人なので何でも話しやすい

利害関係がない相手だと本音で話すことができる、
職場への不満も気兼ねなく打ち明けられる

キャリアについて広い範囲で話せる

会社の面談は直近の目標設定など限定的なものが多いが、
社外との対話だと数年先の広い範囲でキャリアの相談ができる

職場にはない、新しい視点を得ることができる

社外から見た自分の仕事に対する印象などを聞くことで、
新しい気付きが得られ、今後のキャリアの参考にできる

限界

職場で具体的にどうしていくかなどの
リアルな話はできない

社内の人と話す方が、会社の実態に合わせて話をするので、
よりリアルに、具体的にどうしたいかの話ができる

これまでのキャリアの遍歴を説明する手間がかかる

社内で自分のキャリアの背景をわかっている人の方が、
業界や会社の話をするにあたって細かい説明をする手間
が省け、深い相談ができる

【Ⅱ】 キャリア対話の効果

パーソル総合研究所
シンクタンク本部



悩みに対して深掘されることにより、職場では打ち明けられなかった不満が「解放」される効果が見られた。
不満が解放されることで感情がスッキリし、今後のキャリアを改めて考え直すきっかけにもつながっている様子。

キャリア
対話

悩みに対する問いかけ

悩んでるとかモヤモヤされてるみたいなお話もありましたけど、満足度的なところとか、何がきっかけでそのモヤモヤし始めたとか、何かそういうのがあるんだしたら、よかったらお聞きしたいなって思ってるんですけど大丈夫ですかね。



インタビューー

会社へ不満があることの共有

あ、大丈夫です。なんかモヤモヤしてるのは、このまま今の仕事を続けていってもいいのかなってところもありつつ、その～、なんだろうな。なんかこの仕事自体は好きではあるんですけど、会社の制度というか、あんまり会社の方針が好きじゃないというか…



対象者

不満の詳細や自分の気持ちの共有

…求められてることが、段々多くなってきて、多分、キャリアもそこそこ積んでいるってところもあるのかもしれないですけど、ちょっと限界を感じています。なんか求められることが、とにかく多すぎて、もう対応できない。現状維持は衰退ですと言われました。そう言われていて、ええ～って。ついていけない、私。

振り返り

会社へのネガティブな気持ちを解放したことで、自分で道を切り開いていこうという気持ちが生じた

(会社に対して)ただ、鬱々とした気持ちだったんですけどずっと。会社に対してずっとそう思っていて。なんか仕事も鬱々とした気持ちだったんですけど、話したことで、スッキリもしたし、なんか方向性として、自分が本当にやりたかったことみたいなのが見えたので、何だろう、その会社に対して何か求めるのではなくて、新しく自分で道を開いていってもいいのかなってような気持ちになったので、そういった意味では気持ちに変化は生じたかなって。



対象者

これまでのキャリアの「振り返り」を対話で一緒に行うことにより、
過去の成功例や自分の強みなどを再確認する機会につながっている。

キャリア
対話

強みに関する問いかけ

振り返ってみて自分についてなんか改めてこういうところが自分が好きとか、こういうところは自分が人より長けているとか、自分について新たな理解というか思い出してみても自分についてなんか新たな気づきがあります？



インタビューー

自己理解の共有

あの～、結構、座ってるだけの事務員さんというよりも、どうかしなきゃという癖がありまして、他の現場の事務員さんを見ていると、与えられたことだけをやって、とても素直で正直で、私にはそこがないんですけれども、あの～、待ってるだけの人間ではなくってというのは、すごいつくづく感じます。



対象者

客観的な印象の共有

すごいエネルギーな人だと思いました。若い頃から全部自分で解決していくってのは、ある意味なかなか今の人たちはできないことですし、なので、できればこれからの中で、何かそんなことに出会えるような機会とかがあったら、なんかすごく〇〇さんは今と違う光を放つことがあるかななんて勝手に思ったりしました。



インタビューー

キャリアの振り返りから、自分の強みを思い出した

最後の方に何かエネルギーな方だって言ったんで、「あ、そうだったな、私」って思い出したんですね。もう今は死んでるかのようには会社に行ってるんで、ただ、そうだなって思いましたね。はい。人に言われてみて、「あ、そっか、私こんな死んだふうな感じで会社に行くのは、私の性に合っていないな」というのが、うん、はい。再発見させていただいて、そう思えるように、仕事じゃなくてもプライベートでそういうふうにしていくのもありかなとか思ってしまっただけです。



対象者

振り返り

キャリアに対する自分の気持ちや考えを細かく深掘されることで思考が整理され、
今後向かうべきキャリアの方向性を検討しようとする、前向きな気持ちが醸成されている。

キャリア
対話転職すべきかの
悩みに対する深掘

転職活動へいまいち行動
に起こせない、気が乗らな
いというんですかね。そこ
のところをもう少しよかつ
たらお話してもらってもい
いんですかね。

転職活動ができない
理由の整理と新たな不安

有休とかも取りやすいです。職場環境
的には、まあ困ってはいないというか、
そこも微妙なんですよ。楽だからいい
など思っている自分もいるし、こんな
で、このままでいいのかと自問をする
自分もいたりするので、なんかちょっと
モヤモヤしているというような。



不安に対する深掘

じゃ～、いざ違う世界に
行くと今と環境が変わっ
たりするとどうなのかな
という不安というのか。
どんなことが頭をよぎ
りますか。



不安の要素の整理

結構新しい環境に踏み出すというステップ
があまり得意ではなくて。まだありがたいこ
とに転職が今までなかったんですけど、
転職とかそういうイベントもあまり好きで
はないです。やっぱりこう、心配だなとい
うのと面倒くさいなというような感情が後押
しをしていないんじゃないかなと。



振り返り

あいまいな不安が整理されたことで、やっぱり何か行動した方がいいなと前向きな気持ちになった

何となく不満があった状態だったのに、そこに気づけて落ち込みはするんですけど、これも自分の中の不満、不安要素だったんだ
なっているところで気づけたのは、少し思考がいい意味で前向きにはなったかなと思います。会社でできることが少し漠然とというか
少しイメージできるようになりました。少し何かやった方がいいかなってというような、前向きな気持ちで終わった。



繰り返し投げかけられた問いに対して気持ちを言語化したことで、
自分でも気付いていなかった潜在的な気持ちに「気づく」効果が見られた。

キャリア対話

キャリア全体に関する
問いかけ(1回目)

キャリア全体で思っていることなど、まあ、不安な点でもいいですし、逆に満足なこととか、ちょっと長い目線で見た考えや思いなどお聞かせいただけますか？



顕在化した
気持ちの共有

あまり1つの考え方には固執はしないようにとは思っていますが、まあ面白い仕事をしたいなということぐらいですかね。



キャリア全体に関する
問いかけ(2回目)

他に今後のキャリアに関しての、例えば不安だとか、あるいは、より満足しているとか、今の話に加えてとかあればお聞きしたいなと。



潜在的な気持ちの発掘&共有

不安ですか？ん～。不安というのはあまり正直なくて、あの～、そうですね～。ないこともないか。今後の10年15年でまた、変わっていくときに、自分がどこまでついて行けるかという部分は、不安というよりは、ん～、漠然と自分の時代じゃなくなるんだなという感じはありますね。その中でどうやって、あの～、またさっきの話じゃないけれど、その中でも役に立てるようにポジションを作っていけるかというのは、ちょっと想像がつかないので。不安と言えばそこが。



振り返り

繰り返し問われたことで、今まで考えたことがなかった自分の気持ちに気付けた

(話せた後)まあ、あの～、たぶん、なんとなくは今まで感じていたことなのでしょうけれど、それを言葉で言うってということでは、こんなところで不安に思っているのかなっていうふうには思いましたね。まあ、どちらかというと、ネガティブな話なので、不安なので、あの～、ん～、こう気づいたから、ああ良かったというふうには思ってはなくて、ああ、まあ、そんなふうには思っているんだな、ちょっとはというぐらいの気持ちですね。あまり不安なことを残しておいてもいいことはないのです。



対象者

職場で言えなかった気持ちを聞いてもらい、対話相手と気持ちを分かち合えて嬉しい、
聞いてもらえて嬉しいという気持ちから、ポジティブな感情につながっている。

キャリア
対話

やりがいに関する問いかけ

今おっしゃったやりがいで、
どんなことがそのとき自分の中で、
何か感じたっていうか、
何か言葉にできますか？



問いかけに対する本心

やりがい、、、。ポジティブな
聞き方をされるが、本当は
ポジティブな内容じゃない。
悔しい気持ちを分かしてほしい。



自分が人より頑張っていることを聞いてほしい

自分が今まではやる立場だったのが、人の補佐に回る立場になっ
たら、どうして欲しいかわかるじゃないですか。あの～、う～っと、
現場にみんな男性が行かれて大変だということを知ってるん
で、要するに積極的に雑用をやるようになってしまっうんですね。
どうしても、**多分そういうCADオペさんはなかなかいないとい
うか**、コピー取りとか、テプラでちょっとやっというとか、本当に
やって欲しいんですよ。そういうのを先回りし、やってしまってる
というか、**普通の事務はちょっとやりたくないことを、これが
やって欲しいとわかってる**んですね。本当にマンツーマンで雑用
をして欲しいんですね。男性は。それで自己満だったんですね。
どっかで。

振り
返り

誰にも言えなかった気持ちを聞いてくれて、分かってくれて嬉しい

(話せた後) **すっきりしましたね**。はい。多分どこかでこんな頑張ってたのについているのがあるんですね。**社会では認めてもらえな
い**ですけども、聞いていただく人もいないですし、久々に聞いてくださる方が現れて思いのたけを全部最後の方はぶつけてた
というか、はい、それですっきりしたんだと思います。



自身の仕事についてインタビュアーがかけたポジティブな言葉を認められない違和感から、職場へのネガティブな感情が強いことを再確認。改めて、現状を解決しなくてはという気持ちに変化が生じている。

キャリア対話

肯定的な声かけ
(1回目)

端から見ると企画開発とかカッコいいお仕事なさってるなって、私全然仕事してないので、思いますよ。

肯定意見への
反抗

誰でもできるんですよ。多分●●さんも今すぐできます。

肯定的な声かけ
(2回目)

本当ですか？私はもう組織中で、実務をこなすのとかが、全然想像つかないですよ。逆にすごいなって思います。皆さん、プロジェクト回してる方たちって。それができてる〇〇さんは本当10年間溜めてこられたものとか、たくさんあるんだろうなど。



肯定意見への反抗

本当に誰でもできるんですよ。本当に何か40代で全く経験がない人とかが採用されて入ってきたりとか、去年くらい、一昨年くらいかな、したんですけど、全然できるんで誰でもできますよ。



振り返り

対話によって職場への不満を再確認し、現状を解決すべきという気持ちが生じた

仕事に対してすごくネガティブに考えているから、そこにポジティブなところを見いだしたくないみたいな。例えば嫌いな人のいいところとかって見つけたくないじゃないですか。仕事の話するのが本当に本当に嫌なんだなと思って。でも転職活動するんだったら、多分それはちょっとは必要なところなので、解決していかなくちゃいけないとかちょっと思ったり。



対象者

✓ 広く見られた「話す目的が無いまま話す」場への不安

今回、転職や悩み相談といった明確な目標が無い場を設定した。話すこと自体を対象者が求めている場であり、社外の他者と仕事の話をする事への戸惑いは多くの対象者に見られた。特にビジネスライクに対話を進めようとする傾向の強い者は、当初の不安感が大きい傾向。対話が始まるとそうした不安が解消されていくのもほぼ全員に見えた傾向。

✓ 「再度の問いかけ」と「間をとる」ことによる深堀り

表面的なやり取りで終わらず、インタビュアーが相手の言葉を繰り返しながら再度問いかけたり、言葉の間を十分に空けることによって、対象者が新しい言葉を探し始めるシーンが多く見られた。「自分の言葉が通じすぎない場」であることの影響が現れている。

✓ 「振り返りインタビュー」による認知変化

キャリアに関する対話を実施後にすぐ振り返るという実験的な状況において、自分の感情変化を実感したり、改めて言語化している様子が見られた。キャリア・カウンセリングにおいても重層的／多段的な設計の有効性が示唆される。

✓ 「世間知」による修正

インタビュアーによる一般的、常識的な範囲からの判断・価値付けによって、自分の認識を改めたり、別の言葉を紡ぐきっかけになっている。こうした世間一般の知識を、押し付けない形でどの程度使うかが、インタビュアーの暗黙知となっている。