

クラウドワーカーのキャリア成功感の規定要因

—— 偶発的経験・交流・就業ポジションの観点から

徳永浩光（国家資格キャリアコンサルタント・登録番号21028809）

要約

本研究は、クラウドソーシングで就業するワーカー（N=217）を対象に、キャリア成功感（「うまくいっている」感覚）の規定要因を多角的に分析した。先行研究（徳永, 2026a）で明らかになったクラウドワーカーのキャリア意識の全体像を踏まえ、本研究では（1）偶発的経験と交流の相乗効果、（2）就業ポジション別の困難構造、（3）仕事満足度とキャリア成功感の乖離メカニズムの3点を検討した。

主な知見は以下のとおりである。第一に、偶発的経験と交流はそれぞれ独立にキャリア成功感を予測し（ $B=0.249, p<.001$; $B=0.250, p<.01$ ）、両者の交互作用はライティング職においてのみ有意であった（ $B=0.424, p=.036$ ）。第二に、本業志望（移行中）群はキャリア成功感が最も低く（ $M=1.69, p<.001$ ）、不安が最も高かった（ $M=4.12, p<.01$ ）。第三に、仕事満足度と成功感は異なる規定要因を持ち、成功感は行動要因（偶発性・交流）で、満足度は構造要因（経験年数・学習意欲の逆転効果）で規定されていた。ロジスティック回帰分析により、偶発的経験（ $OR=1.654$ ）と交流（ $OR=1.782$ ）が困難群から充実群への移行を有意に予測することが示された。

これらの結果から、クラウドワーカーのキャリア支援において、偶発的経験の創出と人的ネットワークの構築を組み合わせた介入が有効であること、特に本業志望層と成功先行層（行動力はあるが不満を抱える層）への差別化された支援の必要性が示唆された。

クラウドワーカー

キャリア成功感

計画的偶発性理論

偶発的経験

交流

就業ポジション

1. 問題と目的

1.1 研究の背景

クラウドソーシングを活用した働き方は急速に拡大しており、多様なキャリア段階にある就業者が参入している（Lo Presti et al., 2018）。先行研究（徳永, 2026a）では、クラウドワーカー217名を対象とした実態調査により、仕事満足度（ $M=2.43$ ）と自己評価（ $M=2.29$ ）の低さ、将来への不安の高さ（ $M=3.58$ ）という全体像が明らかになった。また、偶発的経験と自己評価の間に有意な相関

($\rho=0.300$, $p<.001$) が確認され、計画的偶発性理論 (Mitchell et al., 1999; Krumboltz, 2009) のクラウドワーカーへの適用可能性が示唆された。

しかし、先行研究では以下の点が未検討であった。

1. 偶発的経験と交流の**相乗効果** (交互作用) の有無
2. 就業ポジション (本業志望・副業・お小遣い等) による**キャリア成功感の規定要因の違い**
3. 仕事満足度とキャリア成功感の**乖離メカニズム**

1.2 理論的枠組み

計画的偶発性理論と交流の役割

計画的偶発性理論 (Krumboltz, 2009) は、キャリア発達において予期しない出来事が重要な役割を果たすことを主張する。Mitchell et al. (1999) は好奇心・持続性・柔軟性・楽観性・冒険心の5スキルを提唱した。本研究ではこれに加え、**人的交流 (ネットワーキング)** が偶発的経験の効果を増幅する可能性に注目する。

キャリア成功感と仕事満足度の区別

従来のキャリア研究では仕事満足度が主要なアウトカム指標として用いられてきたが、クラウドワーカーのように非典型的な就業形態においては、「仕事に満足している」と「キャリアがうまくいっている」ことが必ずしも一致しない可能性がある。本研究では両者を区別し、それぞれの規定要因の違いを検討する。

1.3 リサーチクエスチョンと仮説

RQ1: 偶発的経験と交流は、キャリア成功感に対して相乗効果を持つか

- H1a: 偶発的経験と交流の交互作用がキャリア成功感を有意に予測する
- H1b: この交互作用効果はクリエイティブ職 (ライティング等) でより顕著である

RQ2: 就業ポジションによってキャリア成功感の水準と規定要因はどのように異なるか

- H2a: 本業志望 (移行中) 群のキャリア成功感是他群より有意に低い
- H2b: 本業志望群の困難は、偶発的経験や交流の不足よりも、目標と現実のギャップに起因する

RQ3: 仕事満足度とキャリア成功感はどのような点で乖離し、それぞれ何によって規定されるか

- H3a: キャリア成功感は行動要因 (偶発的経験・交流) によって規定される
- H3b: 仕事満足度は構造要因 (収入・経験年数) によって規定される

- H3c: 「うまくいっているが不満」な成功先行群は、将来接続感の低さを特徴とする
-

2. 方法

2.1 調査概要

本研究は、徳永（2026a）で収集されたデータの二次分析である。

- 調査時期:** 2026年2月
- 調査方法:** CrowdWorks上でのWebアンケート（Googleフォーム）
- 対象者:** CrowdWorks登録ワーカー
- 有効回答数:** N=217（回収220、パターン回答・矛盾回答3名を除外）

2.2 測定変数

変数	尺度	項目数
キャリア成功感（従属変数1）	5件法（1:まったく～5:非常にそう思う）	1項目
仕事満足度（従属変数2）	4件法（1:まったく不満～4:やや満足）	1項目
偶発的経験	4件法（逆転処理後: 1:なし～4:何度もある）	1項目
交流・ネットワーキング	4件法（逆転処理後: 1:なし～4:定期的）	1項目
学習意欲	5件法	1項目
挑戦姿勢	5件法	1項目
柔軟性	5件法	1項目
不安	5件法	1項目
将来展望	5件法	1項目
将来接続感	5件法	1項目
就業ポジション	名義尺度（本業/副業/移行中/お小遣い）	1項目
職種	名義尺度（ライティング/データ入力/その他等）	1項目
経験年数	順序尺度（4段階）	1項目
収入	順序尺度（3段階）	1項目

2.3 分析方法

- RQ1:** 階層的重回帰分析（Step 1: 主効果、Step 2: 交互作用項の追加）、中心化による多重共線性の軽減、単純傾斜分析、職種別サブグループ分析
- RQ2:** クラスカル・ウォリス検定、Mann-Whitney U検定（Bonferroni補正）、カイ二乗検定、ポジション別重回帰分析
- RQ3:** 4象限分析（満足度×成功感の中央値分割）、ロジスティック回帰分析（困難群vs充実群）、満足度と成功感の規定要因比較（重回帰分析）

分析にはPython 3（pandas, scipy, statsmodels）を使用した。

2.4 倫理的配慮

調査は匿名で実施し、個人が特定される情報は収集していない。回答は自由意志に基づき、回答しないことによる不利益がない旨を説明した。

3. 結果

3.1 記述統計

変数	M	SD	range
キャリア成功感	2.29	0.90	1-5
偶発的経験（逆転後）	2.23	0.90	1-4
交流（逆転後）	1.41	0.70	1-4

変数間相関（スピアマン）：偶発的経験×交流 $\rho=0.229$ ($p<.001$)、偶発的経験×成功感 $\rho=0.300$ ($p<.001$)、交流×成功感 $\rho=0.230$ ($p<.001$)

3.2 RQ1: 偶発的経験と交流の相乗効果

3.2.1 階層的重回帰分析（全体）

Table 1. キャリア成功感を従属変数とする階層的重回帰分析（N=217）

変数	Step 1		Step 2	
	B	p	B	p
偶発的経験（中心化）	0.249	<.001***	0.256	<.001***
交流（中心化）	0.250	.004**	0.226	.011*
偶発的経験×交流	—	—	0.098	.322 n.s.
R ²	.119		.123	
ΔR ²	.004 (p=.322)			

全体モデルでは、偶発的経験と交流の主効果はともに有意であったが、**交互作用項は有意ではなかった** ($\Delta R^2=.004, p=.322$)。H1aは支持されなかった。

3.2.2 職種別の交互作用効果

Table 2. 職種別の交互作用効果

職種	n	主効果R ²	交互作用R ²	ΔR^2	交互作用B	p
ライティング	54	.196	.265	.069	0.424	.036*
データ入力	71	.066	.075	.009	0.152	.426
その他	77	.124	.146	.022	-0.284	.176

ライティング職においてのみ交互作用が有意であり (B=0.424, p=.036)、説明力が6.9%向上した。H1bは部分的に支持された。

3.2.3 単純傾斜分析

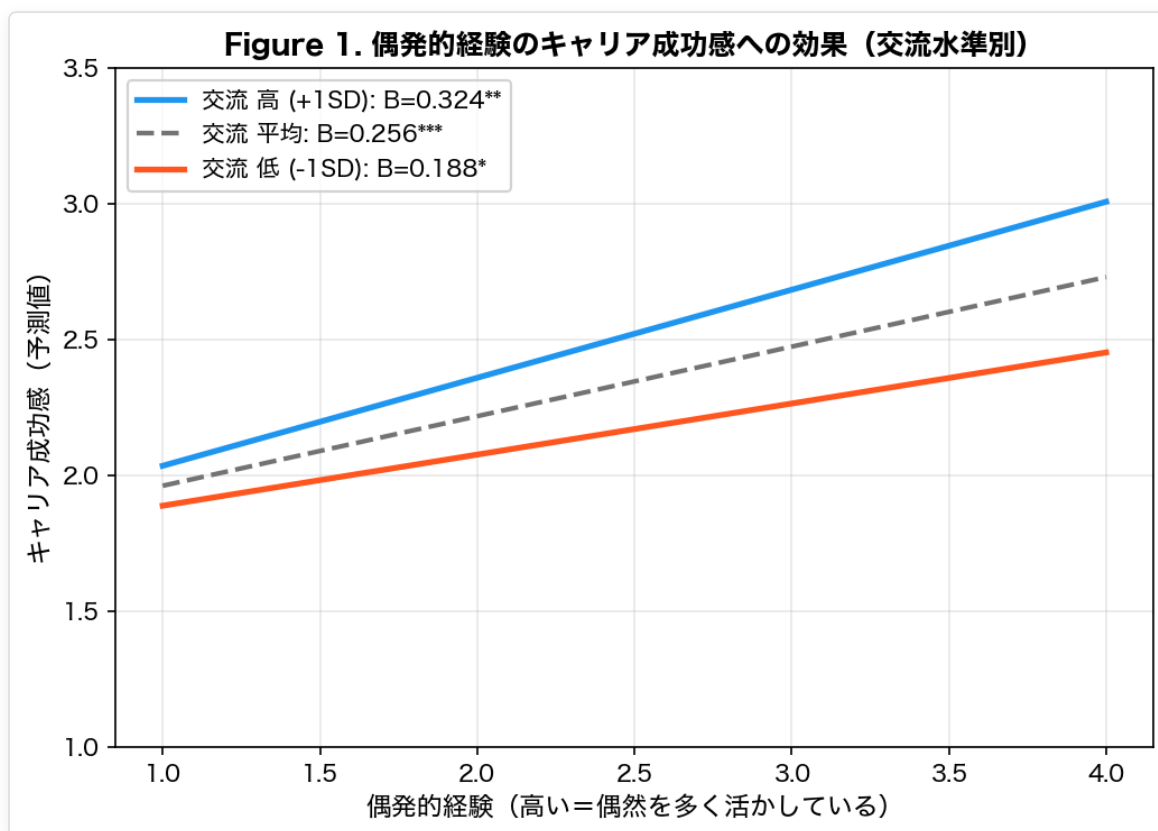


Figure 1. 偶発的経験のキャリア成功感への効果 (交流水準別の単純傾斜)

- 交流が高い場合 (+1SD) : 偶発的経験の効果 B=0.324, p=.002**

- 交流が低い場合 (-1SD) : 偶発的経験の効果 $B=0.188, p=.037^*$

交互作用は全体では有意水準に達しなかったが、**交流が高い人ほど偶発的経験の効果大きい傾向** ($B=0.324$ vs 0.188) が確認された。

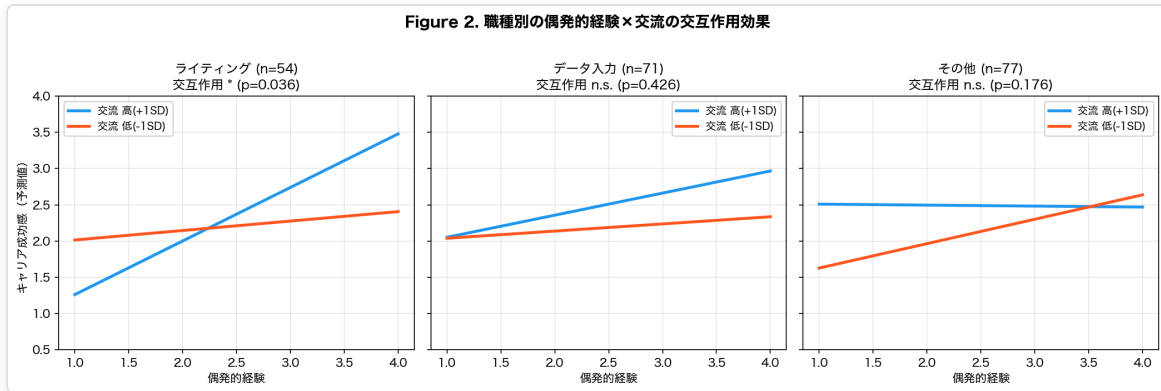


Figure 2. 職種別の偶発的経験×交流の交互作用効果

ライティング職では交流の高低で傾斜の差が顕著であり (Figure 2左)、交互作用が有意 ($p=.036$) であった。データ入力・その他の職種では傾斜の差は小さく、交互作用は有意ではなかった。

3.3 RQ2: 就業ポジション別の困難構造

3.3.1 ポジション別プロフィール

Table 3. ポジション別のキャリア変数プロフィール

変数	本業(n=12)	副業(n=47)	移行中(n=26)	お小遣い(n=132)	H	p
成功感	2.67	2.53	1.69	2.29	16.81	.001***
不安	3.75	3.66	4.12	3.43	12.09	.007**
偶発的経験	2.75	2.60	1.96	2.11	17.02	.001***
将来接続感	3.33	2.60	2.73	2.28	17.08	.001***

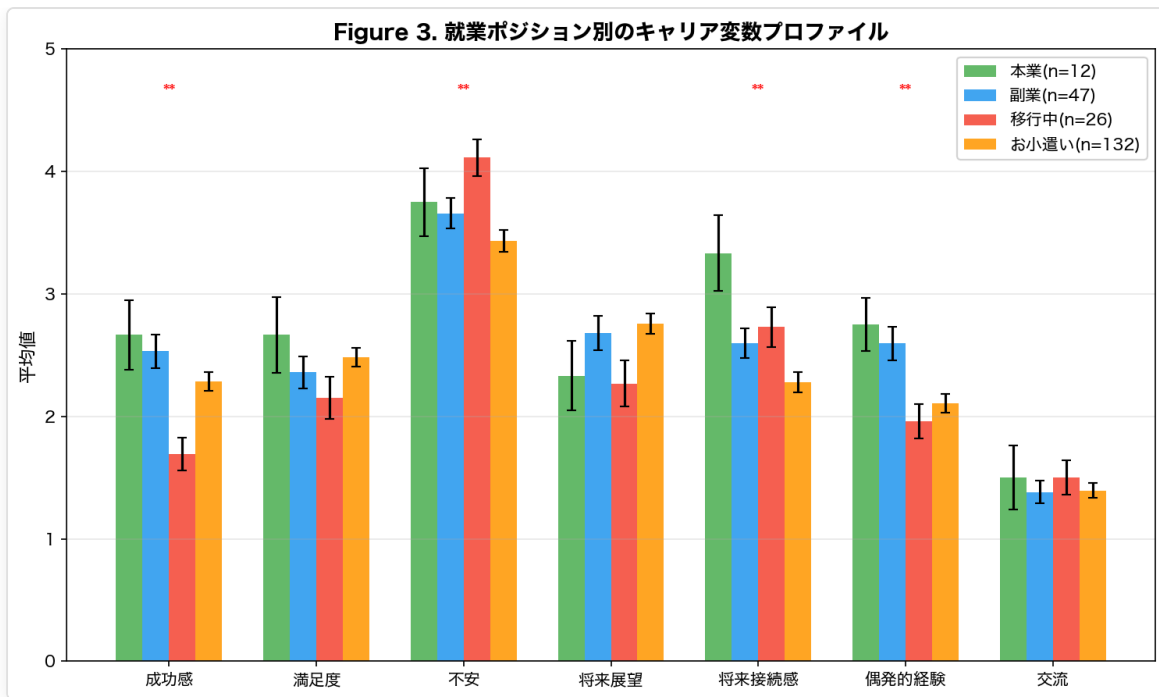


Figure 3. 就業ポジション別のキャリア変数プロフィール (エラーバーは標準誤差)

移行中（本業志望）群は成功感が極端に低く（M=1.69）、不安が最も高かった（M=4.12）。H2aは支持された。

3.3.2 本業志望群 vs その他の比較

Mann-Whitney U検定の結果、本業志望群は成功感（U=1444, $p < .001$, $r = .248$ ）と不安（U=3335, $p = .002$, $r = .209$ ）で有意差が見られた一方、**偶発的経験（ $p = .102$ ）、交流（ $p = .346$ ）、学習意欲（ $p = .719$ ）、挑戦姿勢（ $p = .801$ ）には有意差がなかった。**

3.3.3 目標タイプの差異

本業志望群は「独立・事業拡大」を目標に選択する割合が有意に高かった（34.6% vs お小遣い群 7.6%, $\chi^2 = 17.96$, $p < .001$ ）。大きな目標を掲げる一方で現実との間にギャップがあり、これが低い成功感と高い不安の源泉と考えられる。H2bは支持された。

3.4 RQ3: 満足度と成功感の乖離メカニズム

3.4.1 4象限の分布

Table 4. 満足度×成功感の4象限分布と特徴

象限	n (%)	偶発性	交流	不安	将来接続感
充実群 (満足○成功○)	60 (27.6%)	2.47	1.50	3.25	2.98
満足先行群 (満足○成功×)	43 (19.8%)	2.05	1.37	3.28	2.67
成功先行群 (満足×成功○)	23 (10.6%)	2.65	1.91	3.70	2.09
困難群 (満足×成功×)	91 (41.9%)	2.05	1.24	3.91	2.11

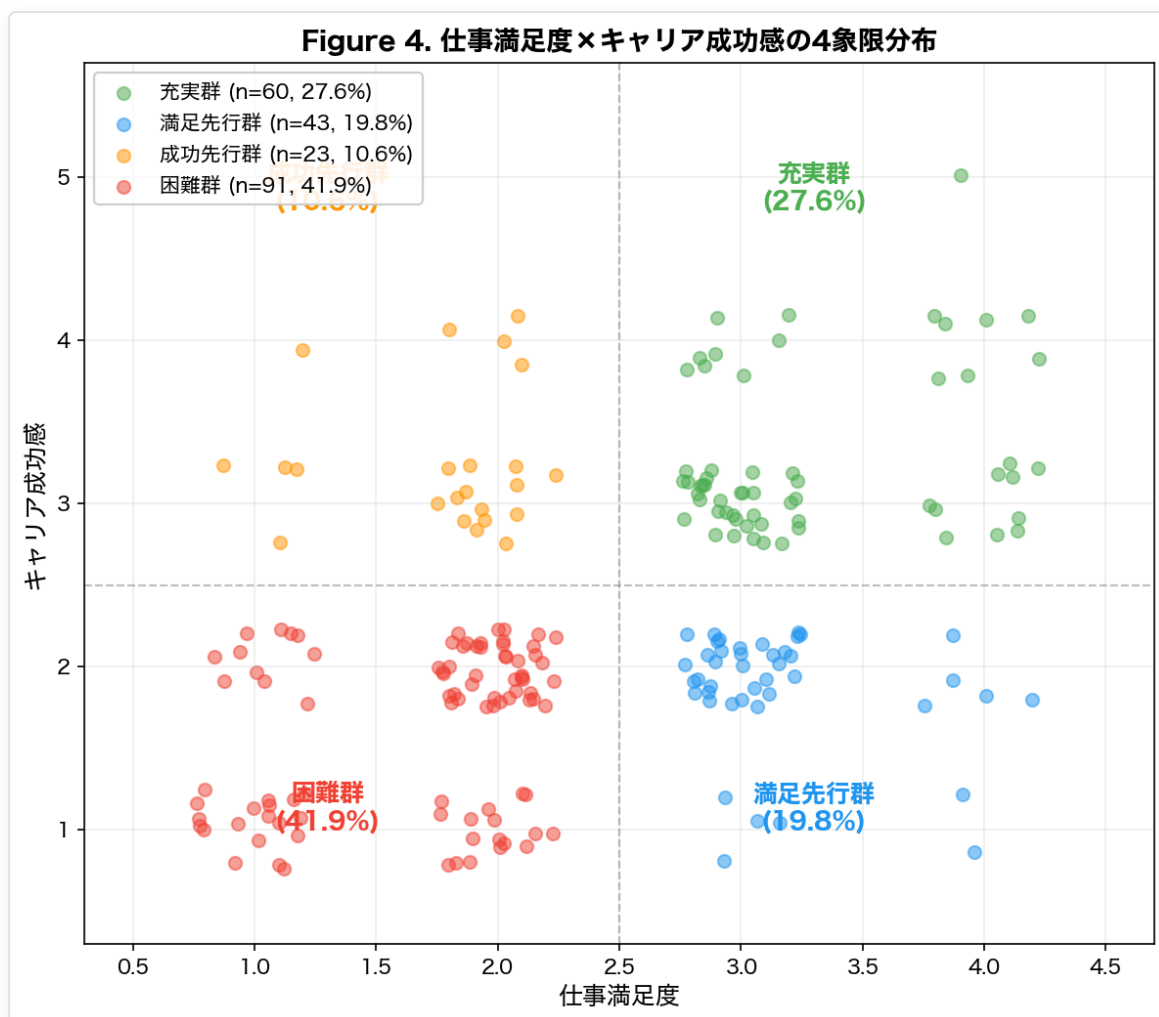


Figure 4. 仕事満足度×キャリア成功感の4象限分布 (ジッター付き散布図)

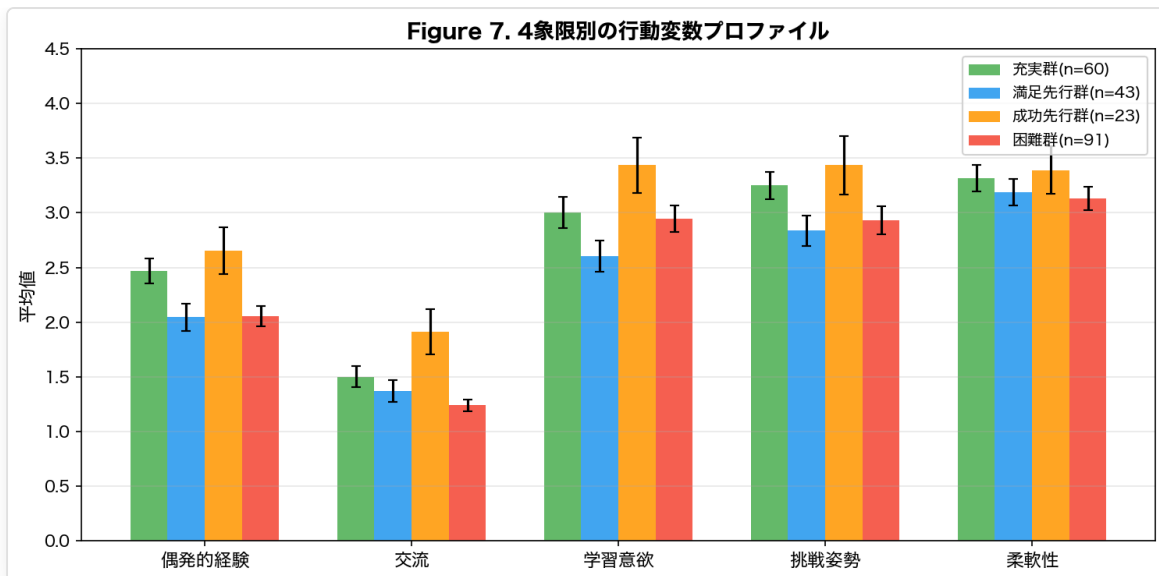


Figure 5. 4象限別の行動変数プロフィール (エラーバーは標準誤差)

成功先行群の特徴: 全行動指標（偶発性・交流・学習・挑戦）で4群中最高値を示す一方、将来接続感が極めて低い（M=2.09）。副業ポジションの占有率が47.8%（他群18.6%）と高く、専門スキル志向（30.4% vs 9.8%）と単価低下への不安（43.5% vs 24.2%）が特徴的であった。H3cは支持された。

3.4.2 困難群と充実群を分ける要因

Table 5. 困難群vs充実群のロジスティック回帰分析 (n=151)

変数	B	OR	95%CI	p
偶発的経験	0.503	1.654	[1.050, 2.604]	.030*
交流	0.578	1.782	[1.015, 3.129]	.044*
学習意欲	-0.326	0.722	[0.489, 1.065]	.100
挑戦姿勢	0.180	1.197	[0.797, 1.797]	.387
柔軟性	0.162	1.176	[0.790, 1.751]	.424

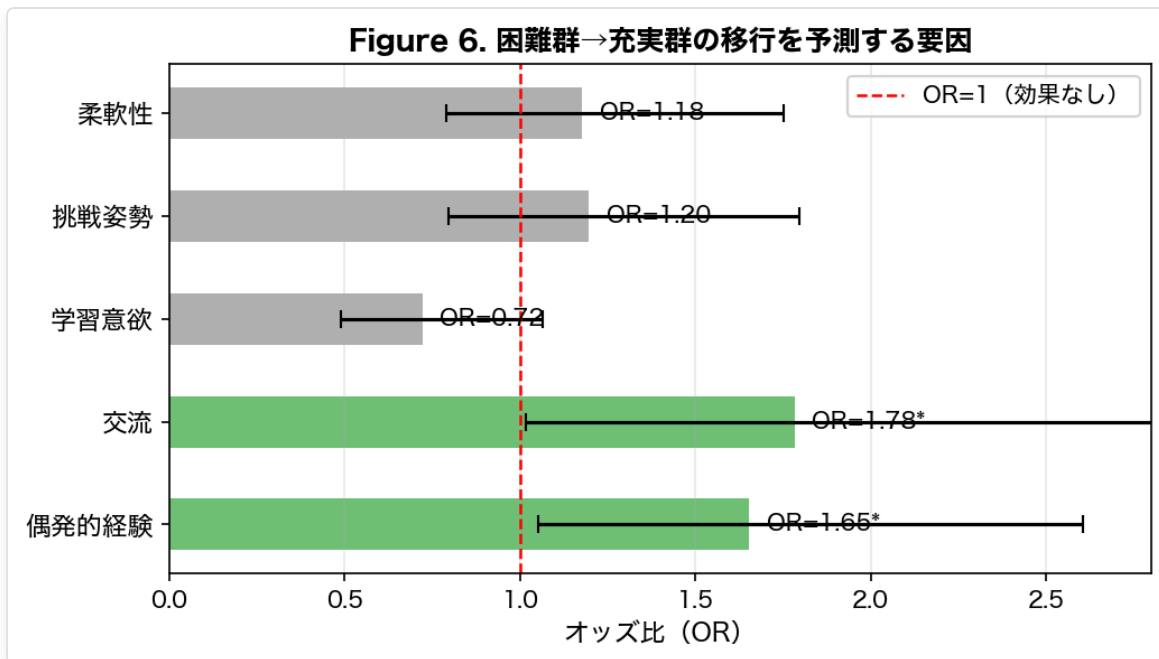


Figure 6. 困難群→充実群の移行を予測する要因 (オッズ比と95%信頼区間)

偶発的経験が1段階上がると充実群に属する確率が1.65倍、交流が1段階上がると1.78倍となった。

3.4.3 満足度と成功感の規定要因の違い

Table 6. 満足度と成功感の規定要因比較 (重回帰分析, N=217)

規定要因	満足度(β)	p	成功感(β)	p
偶発的経験	0.140	.054†	0.234	.001**
交流	0.140	.042*	0.188	.005**
学習意欲	-0.249	.003**	-0.102	.204
経験年数	-0.215	.002**	-0.065	.327
R ²	.104		.143	

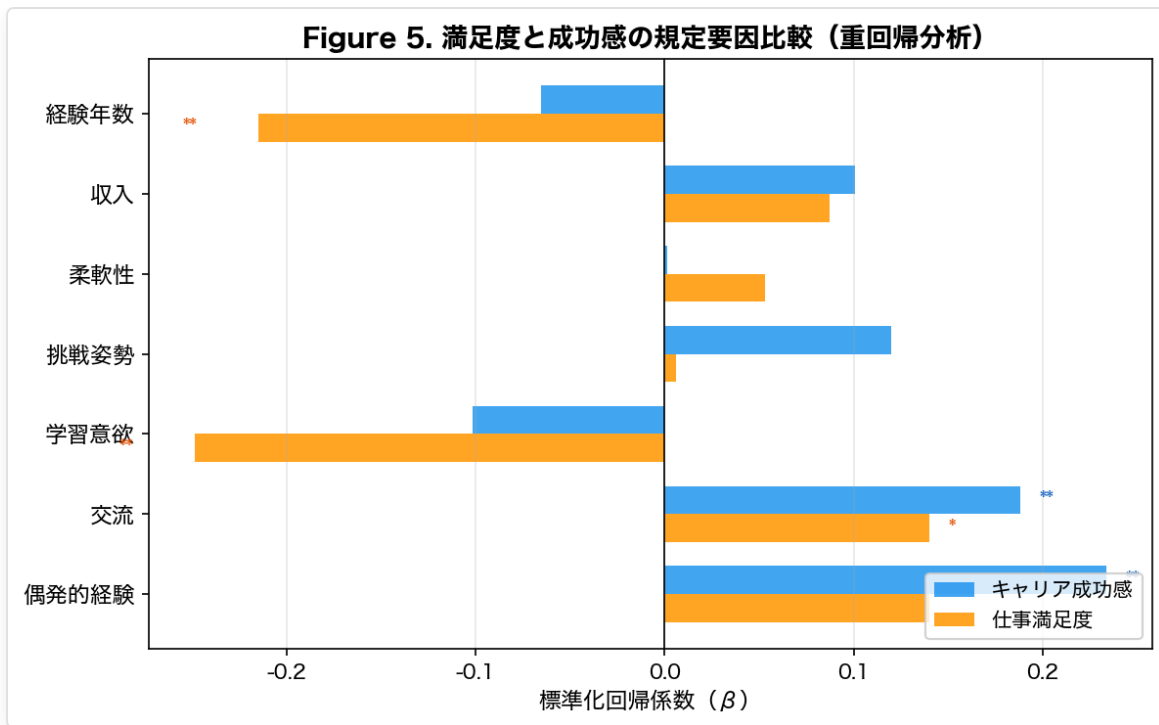


Figure 7. 満足度と成功感の規定要因比較 (標準化回帰係数β)

成功感は行動要因 (偶発性 $\beta=.234$, 交流 $\beta=.188$) で規定され、満足度は経験年数 ($\beta=-.215$) と学習意欲 ($\beta=-.249$) の逆転効果で規定されていた。H3aとH3bは支持された。

満足度における学習意欲と経験年数の負の効果は、「学ぶ意欲が高い人ほど現状に満足しない」「経験を積むほど限界を感じる」という構造を示唆している。

4. 考察

4.1 偶発的経験と交流の関係性 (RQ1)

全体モデルでは交互作用が有意ではなかったものの、偶発的経験と交流はそれぞれ独立にキャリア成功感を予測する重要な要因であることが確認された。両者が独立した効果を持つことは、キャリア支援において「偶然の経験を増やす支援」と「人的ネットワークを広げる支援」をそれぞれ別のアプローチとして提供する必要性を示唆している。

ライティング職においてのみ交互作用が有意であった点は、職種特性との関連で解釈できる。ライティングは案件の獲得経路が多様であり (紹介、コンペ、SNS等)、人的ネットワークを通じて偶然の機会に出会いやすい職種特性を持つ。一方、データ入力のような定型的業務では、偶然の要素がキャリア展開に寄与する余地が相対的に小さいと考えられる。

4.2 本業志望層の困難構造 (RQ2)

本業志望（移行中）群のキャリア成功感が最も低いという結果は、クラウドワーカーのキャリア支援における重要な示唆を含んでいる。注目すべきは、本業志望群の偶発的経験や交流の水準が他群と**有意差がなかった**点である。つまり、本業志望群は「行動が足りない」のではなく、**高い目標（独立・拡大 34.6%）と現実の間のギャップ**が困難の本質であると考えられる。

この知見は、計画的偶発性理論の文脈で興味深い。目標が明確であること自体は成功感と関連しないことは先行研究（徳永, 2026a: $\rho = -0.090$, n.s.）でも確認されているが、本分析はその理由の一端を明らかにした。すなわち、**大きな目標は基準（アスピレーション・レベル）を引き上げ、同じ水準の成果でも「うまくいっていない」と評価させる**可能性がある。

4.3 満足度と成功感の乖離 (RQ3)

本研究の最も重要な知見の一つは、仕事満足度とキャリア成功感が異なる構造を持つことの実証である。

成功感は「何をしたか」（行動）で決まり、満足度は「何を持っているか/どのくらい経験があるか」（状態）で決まる。 この区別は、キャリア支援の目標設定において重要な意味を持つ。

特に注目すべきは**満足度における学習意欲の負の効果（ $\beta = -.249$ ）**である。これは「学ぶ意欲が高い人ほど現状に不満」というパラドックスを示している。学習意欲の高い人は自らの可能性を認識しているがゆえに、クラウドワークの現状に満足できないのかもしれない。この解釈は、成功先行群（行動力は高いが不満）に副業層が多い（47.8%）こととも整合する。

4.4 実践的示唆

- 偶発的経験の創出支援:** 困難群から充実群への移行には $OR = 1.654$ の効果が確認された。新しい仕事や分野への小さな挑戦を促すコーチング的介入が有効と考えられる。
- 交流・ネットワーキング支援:** 交流の $OR = 1.782$ は偶発性よりも大きく、クラウドワーカーの孤立解消が重要であることを示す。オンラインコミュニティやメンター制度の整備が求められる。
- 本業志望層への目標調整支援:** 大きな目標と現実のギャップが困難の源泉であるため、短期的なマイルストーン設定や、目標の段階的見直しを支援するアプローチが必要である。
- 成功先行層への将来接続感の醸成:** 行動力はあるが将来接続感の低いこの層には、現在のスキルや経験がどのように将来のキャリアにつながるかを可視化するキャリアカウンセリングが有効と考えられる。
- 満足度と成功感の区別:** キャリア支援の目標を「満足度の向上」に置く場合と「成功感の向上」に置く場合で、有効な介入が異なることを認識する必要がある。

4.5 本研究の限界と今後の課題

1. **二次分析の限界:** 本研究は先行研究のデータの二次分析であり、本研究の仮説に最適化された測定が行われていない。特に、偶発的経験と交流が各1項目での測定であり、構成概念の妥当性に課題がある。
2. **横断研究の限界:** 因果関係の推定には限界がある。縦断研究による検討が必要である。
3. **サンプルの偏り:** CrowdWorks登録者に限定されており、一般化には慎重を要する。
4. **交互作用効果の検出力:** 全体では交互作用が有意でなかったが、Cohen's $f^2=0.005$ と効果量が極小であった。より大きなサンプルでの再検証が求められる。
5. **成功先行群のサンプルサイズ:** 成功先行群は $n=23$ と少なく、探索的な知見として位置づける必要がある。

5. 結論

本研究は、クラウドワーカーのキャリア成功感が偶発的経験と交流という2つの行動要因によって有意に予測されることを明らかにした。この効果は就業ポジションや職種によって異なる様相を見せ、特にライティング職では両者の相乗効果が確認された。また、仕事満足度とキャリア成功感は異なる規定構造を持ち、キャリア支援においてこれらを区別して扱う必要性が示された。

クラウドワーカーのキャリア支援において、偶然を活かす力の醸成と人的ネットワークの拡大は、「うまくいっている」感覚を高める有効なアプローチとなりうる。ただし、本業志望層の目標ギャップ問題や成功先行層の将来接続感の問題など、層別に異なる支援ニーズが存在することに留意が必要である。

参考文献

- Kim, B., Jung, S. H., Jang, S. H., Lee, B., Rhee, E., Cho, S. H., & Lee, S. M. (2014). Construction and Initial Validation of the Planned Happenstance Career Inventory. *The Career Development Quarterly*, 62(3), 239-253.
- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- Lo Presti, A., Pluviano, S., & Briscoe, J. P. (2018). Are freelancers a breed apart? *Human Resource Management Journal*, 28(3), 427-442.

- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned Happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115-124.
- 徳永浩光 (2026a). クラウドワーカーのキャリア意識とAI影響に関する実態調査 —— クラウドソーシング登録ワーカーへのアンケート調査から.
- 徳永浩光 (2026b). 資格取得がキャリア満足度に与える影響.

付録

付録A: 変数の逆転処理

- 偶発的経験: 元の尺度 (1=何度もある~4=まったくない) を逆転 (5-元の値) し、高値ほど偶発的経験が豊富であることを示す
- 交流: 元の尺度 (1=定期的~4=まったくない) を逆転 (5-元の値) し、高値ほど交流が活発であることを示す

付録B: 4象限の定義基準

- 満足度: 3以上を「満足あり」、2以下を「満足なし」(4件法)
- 成功感: 3以上を「成功あり」、2以下を「成功なし」(5件法)

付録C: VIF (多重共線性の確認)

交互作用モデル (中心化後) : 偶発的経験 1.06、交流 1.13、交互作用項 1.08。いずれも10未満であり問題なし。