

フリーランスのキャリアトランジションにおける計画的偶発性の役割

— 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

国家資格キャリアコンサルタント（登録番号：21028809）

要旨

本研究は、フリーランスのキャリアトランジション（会社員→フリーランス→法人化）において、計画的偶発性スキルが果たす役割を明らかにすることを目的とする。CrowdWorksで募集したフリーランス経験者190名（有効回答）を対象にアンケート調査を実施し、Planned Happenstance Career Inventory (PHCI) 短縮版5項目を用いて分析した。その結果、(1) フリーランスへの移行は低計画寄り（ $M=2.47$ ）であり、56.8%が「あまり計画していなかった」以下と回答した、(2) PHCI合計得点はキャリア満足度と弱～中程度の正の相関を示した（ $\rho=0.274$, $p<.001$ ）、(3) 楽観性（ $\rho=0.294$ ）と冒険心（ $\rho=0.252$ ）がキャリア満足度との関連が最も強かった、(4) 4SリソースのうちSelf（自己効力感）がキャリア満足度との相関が最も強かった（ $\rho=0.457$, $p<.001$ ）ことが明らかになった。特に、計画性が低い移行者であっても偶発的経験がある群はキャリア満足度が有意に高く（ $p=.009$, $r=.252$ ）、計画的偶発性理論のフリーランスへの適用可能性が示された。

キーワード：フリーランス、キャリアトランジション、計画的偶発性理論、PHCI、Schlossbergの移行理論、4Sリソース

1. はじめに

1.1 研究の背景

近年、フリーランスとして働く人口は増加傾向にある。内閣官房が2020年に実施した調査によると、日本国内のフリーランス人口は462万人と推計されている。働き方改革の推進やリモートワークの普及、副業解禁の流れを背景に、会社員からフリーランスへのキャリアトランジション（移行）は、もはや特殊な選択ではなくなりつつある。

一方で、フリーランスのキャリア形成には固有の課題がある。組織に属さないがゆえにキャリアパスが不明確であり、収入の不安定さ、社会的信用の不足、孤独感といった問題が指摘されている (Lo Presti et al., 2018)。さらに、フリーランスとして成功した一部の人々は法人化へと進むが、このキャリア段階の進展を規定する要因については十分に研究されていない。

こうした中、筆者が着目するのが「偶然」の役割である。フリーランスへの移行は、必ずしも綿密な計画の下で行われるとは限らない。「たまたま受けた仕事がきっかけになった」「知人の紹介で独立に至った」など、予期せぬ出来事がキャリアの転機となることは少なくない。Krumboltz (1999) が提唱した計画的偶発性理論 (Planned Happenstance Theory) は、こうした偶然をキャリアに活かすためのスキルを体系化した理論であるが、フリーランスのキャリアトランジションに適用した研究は、国内外ともにほぼ存在しない。

1.2 研究の目的

本研究では、以下の4つのリサーチクエスチョン (RQ) を設定し、フリーランスのキャリアトランジションにおける計画的偶発性の役割を明らかにする。

- **RQ1** : フリーランスへの移行は、どの程度計画的であり、どの程度偶発的であったか
- **RQ2** : 計画的偶発性スキル (PHCI 5要素) は、キャリア満足度とどのように関連するか
- **RQ3** : キャリア段階 (フリーランス／法人化意向あり／法人化済み) によって、計画的偶発性スキルの水準は異なるか
- **RQ4** : Schlossbergの4Sリソース (Situation, Self, Support, Strategy) は、キャリア満足度とどのように関連するか

1.3 本研究の意義

筆者は、国家資格キャリアコンサルタントとして延べ300社以上の企業でキャリア支援に従事してきた。また、自身も会社員からフリーランスを経て法人化に至った当事者である。この「専門家」と「当事者」の二つの視点から、フリーランスのキャリアトランジションを実証的に分析することに、本研究の独自性がある。

本研究は、以下の3点で意義を持つ。

1. **学術的意義** : PHCIをフリーランスのキャリアトランジションに適用する初めての実証研究であること
2. **実践的意義** : フリーランスのキャリア支援に対し、「偶然を活かすスキル」という具体的な支援の観点を提供すること
3. **社会的意義** : 多様な働き方が広がる中、フリーランスへの移行を検討する人々に対し、データに基づいた知見を提供すること

1.4 先行研究との接続

本研究は、筆者の先行研究である研究1（資格取得キャリア調査, N=300）および研究2（クラウドワーカー調査, N=217）の知見を発展させるものである。研究1では「明確な目的意識が高い満足度と関連する」（独立開業目的M=3.86 vs 趣味M=3.21）ことが示された一方、研究2では「目標の明確さとキャリア満足度は無相関」（ $\rho = -0.090$, n.s.）であった。本研究では、この「目標明確性パラドックス」の解明に加え、計画的偶発性理論のフリーランスへの本格的適用を試みる。

2. 理論的背景と先行研究

2.1 計画的偶発性理論（Planned Happenstance Theory）

Krumboltz（1999）が提唱した計画的偶発性理論は、キャリアの多くは予期せぬ偶然の出来事によって形成されるとし、偶然を積極的にキャリアに活かすための5つのスキルを重視する。Mitchell, Levin, & Krumboltz（1999）は、これらのスキルを好奇心（Curiosity）、持続性（Persistence）、柔軟性（Flexibility）、楽観性（Optimism）、冒険心（Risk Taking）の5要素に整理した。

Kim et al.（2014）は、この5要素を測定するための標準化尺度としてPlanned Happenstance Career Inventory（PHCI）を開発した。PHCIは25項目（5因子×5項目）で構成され、内的整合性（Cronbach's $\alpha = .82 \sim .90$ ）と多文化的妥当性が確認されている。本研究では、クラウドソーシング調査の回答負担を軽減するため、各因子から代表項目を1つずつ選定した短縮版5項目を使用する。

2.2 Schlossbergの移行理論

Schlossberg（1981）は、人生における移行（transition）への適応を規定する要因として、4つのS — Situation（状況）、Self（自己）、Support（支援）、Strategy（戦略）を提唱した。本研究では、この4Sを補助的理論として用い、フリーランスへのキャリアトランジションにおけるリソースの充足度と、キャリア満足度との関連を検証する。

2.3 自己決定理論と移行動機

Deci & Ryan（2000）の自己決定理論は、人間の基本的な心理欲求として自律性（Autonomy）、有能感（Competence）、関係性（Relatedness）を挙げる。フリーランスへの移行動機は、これらの欲求と密接に関わっている。本研究では、移行動機の選択肢設計にこの理論を反映し、考察においてPHCIスキルと動機の質の関連を論じる。

2.4 先行研究の課題と本研究の位置づけ

先行研究を概観した結果、以下のギャップが確認された。(1) 計画的偶発性理論のフリーランスへの適用が未探究であること、(2) PHCIを日本のフリーランスに適用した研究が存在しないこと、(3) 「会社員→フリーランス→法人化」の段階的移行を包括的に捉えた研究が不足していること、(4) キャリアトランジション理論とPHCIの統合的検討がなされていないこと。本研究は、これらのギャップを埋めることを試みるものである。

3. 調査方法

3.1 調査対象と手続き

CrowdWorksに登録し、フリーランスとしての活動経験がある者を対象とした。プラットフォーム上でアンケート回答タスクとして募集し、Googleフォームを用いて回答を収集した。

- 調査期間：2026年3月5日～3月13日
- 総回答数：220名
- 有効回答数：190名（除外30名 — PHCI 5問が全て同一値のパターン回答）

3.2 測定尺度

3.2.1 計画的偶発性スキル（PHCI短縮版）

Kim et al. (2014) のPHCI（原版25項目）から、各因子の代表項目を1つずつ選定し、5項目の短縮版を構成した。回答は5段階リッカート尺度（1：まったくあてはまらない～5：非常にあてはまる）で求めた。Cronbach's $\alpha = 0.674$ であり、5項目の短縮版としては許容可能な水準であった。

3.2.2 移行リソース（4S）

Schlossbergの4Sに対応する4項目を作成し、5段階リッカート尺度で回答を求めた。

3.2.3 その他の変数

基本属性（7項目）、キャリアトランジションの経緯（7項目）、キャリア成果（3項目）、自由記述（1項目、任意）を含め、全27問で構成した。

3.3 質問項目の構成

セクション	問数	内容	対応RQ
A. 基本属性	7問	年齢、就業形態、職種、年収、前職など	—
B. キャリアトランジション	7問	きっかけ、計画性、準備、偶発的経験、法人化	RQ1・RQ3
C. PHCI短縮版	5問	好奇心・持続性・柔軟性・楽観性・冒険心	RQ2・RQ3
D. 移行リソース・成果	7問	4S (状況・自己・支援・戦略)、満足度	RQ2・RQ4
E. 自由記述	1問	偶然のエピソード (任意)	考察

3.4 分析方法

記述統計、Spearmanの順位相関係数、Mann-WhitneyのU検定、Kruskal-Wallis検定、Friedman検定、Fisherのz変換による相関係数の群間差検定を使用した。多重比較にはBonferroni補正を適用した。分析にはPython (scipy、pandas) を使用した。

3.5 倫理的配慮

本調査では、個人を特定できる情報は収集せず、すべての回答を匿名で処理した。調査の目的・データの取り扱いについて、回答前にインフォームドコンセントを得た。

4. 結果

4.1 回答者の属性

有効回答190名の属性を図1に示す。年齢は30代が最多 (73名, 38.4%)、次いで40代 (54名, 28.4%) であった。性別は女性が115名 (60.5%)、男性が71名 (37.4%) であった。就業形態はフリーランス (個人事業主) が119名 (62.6%) で最多であり、副業フリーランスが45名 (23.7%) であった。

フリーランスとしての活動年数は1年未満が72名 (37.9%) と最多であり、3年未満が63.7%を占めた。年収は100万円未満が129名 (67.9%) と大多数を占めた。前職は正社員が97名 (51.1%) で過半数であった。

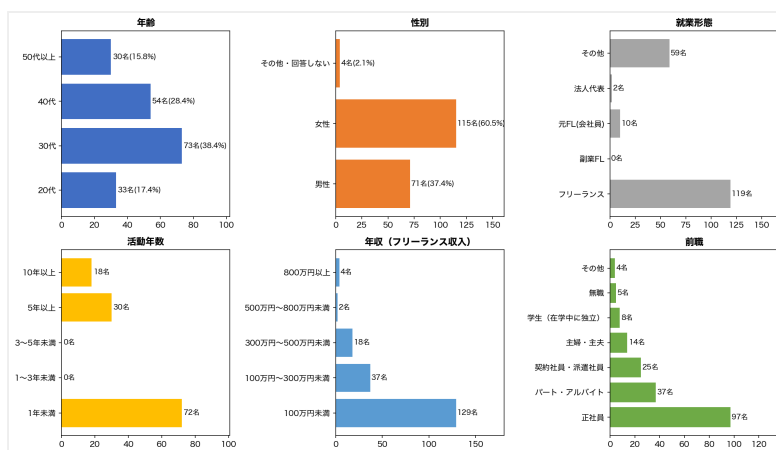


図1. 回答者の属性分布 (N=190)

4.2 リッカート尺度の記述統計

変数	N	M	Mdn	SD	最小	最大
B2: 計画性	190	2.47	2.0	1.18	1	5
C1: 好奇心	190	3.60	4.0	1.04	1	5
C2: 持続性	190	3.79	4.0	0.88	1	5
C3: 柔軟性	190	3.77	4.0	0.87	1	5
C4: 楽観性	190	3.42	4.0	1.13	1	5
C5: 冒険心	190	3.55	4.0	1.02	1	5
PHCI合計	190	18.13	18.0	3.27	9	24
D1: Situation	190	3.66	4.0	1.00	1	5
D2: Self	190	2.91	3.0	1.14	1	5
D3: Support	190	3.55	4.0	1.18	1	5
D4: Strategy	190	3.13	3.0	1.27	1	5
D5: キャリア満足度	190	3.06	3.0	1.14	1	5
D6: 満足度変化	190	3.52	4.0	1.05	1	5

注：PHCI短縮版 Cronbach's $\alpha = 0.674$ (5項目, N=190)

4.3 RQ1：キャリアトランジションの計画性と偶発性

4.3.1 計画性の分布

フリーランスへの移行の計画性（B2）は、平均2.47（SD=1.18, Mdn=2.0）であり、中間点（3.0）を下回った。「まったく計画していなかった」（25.3%）と「あまり計画していなかった」（31.6%）を合わせると、56.8%が低計画での移行であった（図2）。一方、「ある程度計画していた」は25.3%、「綿密に計画して独立した」は2.1%にとどまった。

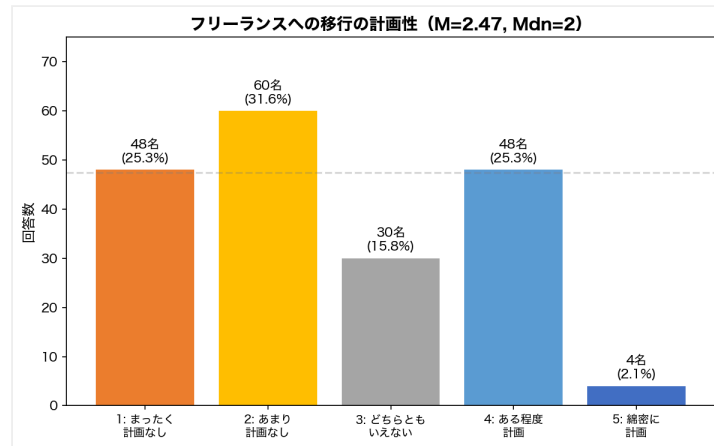


図2. フリーランスへの移行の計画性（B2）の分布

4.3.2 フリーランスになったきっかけ

きっかけ（B1, 複数選択）で最も多かったのは「自由な働き方・時間の使い方に憧れた」（109名, 57.4%）であり、次いで「自分のスキルや経験を活かしたかった」（61名, 32.1%）、「人間関係や職場環境への不満」（47名, 24.7%）、「育児・介護など家庭の事情」（38名, 20.0%）であった（図3）。

トリガー分類では、混合型（計画的動機と偶発的動機の両方を選択）が69名（36.3%）で最多、計画型が66名（34.7%）、偶発型が40名（21.1%）であった。

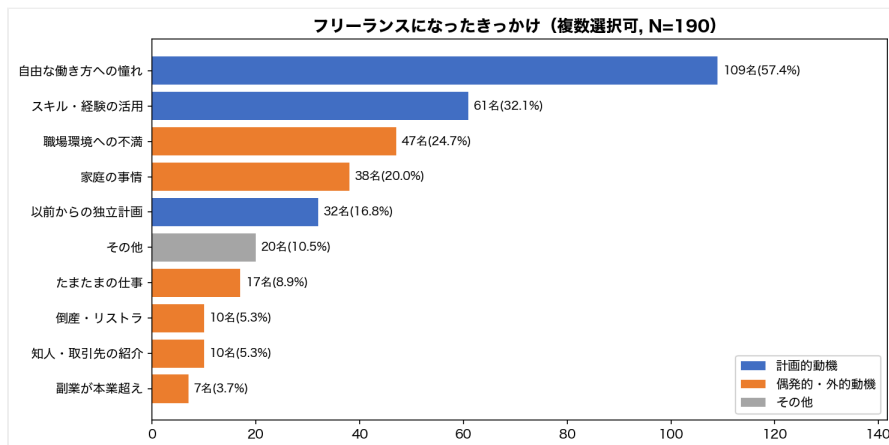


図3. フリーランスになったきっかけ（B1, 複数選択可）

4.3.3 計画性とキャリア満足度の関連 (H1b)

計画性 (B2) とキャリア満足度 (D5) のSpearman相関は $\rho=0.192$ ($p=.008$) であり、弱いながらも有意な正の相関が認められた。これは、研究2のクラウドワーカー調査 ($\rho=-0.090$, n.s.) とは異なる結果であり、H1b (計画性と満足度は無関連) は支持されなかった。

4.3.4 計画効果の二分化 (H1c)

将来方向性 (D7) を能動的群 (「フリーランス継続」「法人化」; $n=112$) と受動的・不明群 ($n=78$) に二値化した比較では、能動群の計画性 ($M=2.76$) が受動群 ($M=2.06$) より有意に高かった ($U=5742$, $p<.001$, $r=0.277$)。計画性は「現在の満足度」だけでなく「将来の方向性」にも関連しており、H1cは支持された。

4.3.5 偶発的経験の緩衝効果 (H1d)

低計画群 ($B2 \leq 2$, $n=108$) において、偶発的経験がある群 ($n=49$) は偶発的経験がない群 ($n=59$) よりキャリア満足度が有意に高かった ($M=3.24$ vs $M=2.68$, $U=1856$, $p=.009$, $r=0.252$)。計画性が低くても、偶然を活かした経験がキャリア満足度を補償する効果が確認され、H1dは支持された。

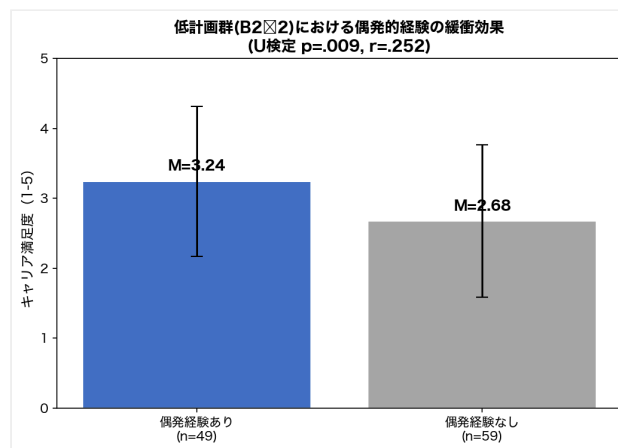


図4. 低計画群における偶発的経験の緩衝効果

4.4 RQ2 : PHCIとキャリア成果の関連

4.4.1 PHCI 5因子の概要

PHCI 5因子の平均値を図5に示す。持続性 ($M=3.79$) と柔軟性 ($M=3.77$) が最も高く、楽観性 ($M=3.42$) が最も低かった。

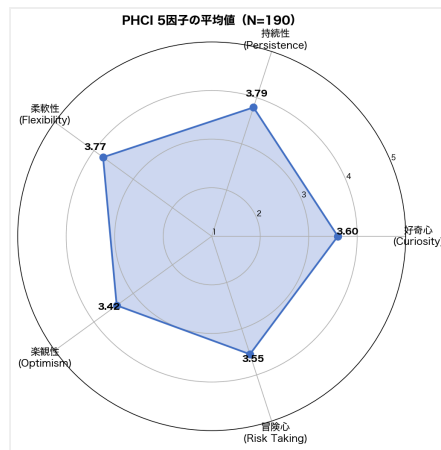


図5. PHCI 5因子の平均値 (N=190)

4.4.2 PHCI × キャリア満足度の相関 (H2a, H2b)

PHCI合計得点とキャリア満足度のSpearman相関は $\rho = 0.274$ ($p < .001$)であり、弱～中程度の正の相関が認められた (H2a支持)。因子別では、楽観性 ($\rho = 0.294$, $p < .001$)と冒険心 ($\rho = 0.252$, $p < .001$)がキャリア満足度との相関が最も強く、好奇心 ($\rho = 0.053$, n.s.)は非有意であった。

因子	ρ	p値	判定
C1: 好奇心	0.053	.468	n.s.
C2: 持続性	0.182	.012	*
C3: 柔軟性	0.181	.012	*
C4: 楽観性	0.294	<.001	***
C5: 冒険心	0.252	<.001	***
PHCI合計	0.274	<.001	***

注：* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

H2bは部分支持であった。冒険心はキャリア満足度と有意な相関を示したが、好奇心は非有意であり、代わりに楽観性が最強の相関を示した。

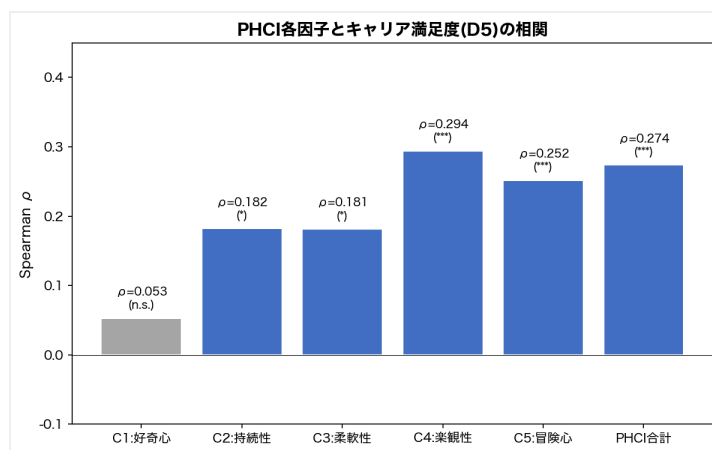


図6. PHCI各因子とキャリア満足度 (D5) のSpearman相関

4.4.3 PHCI × 満足度変化 (H2c)

PHCI合計得点と満足度変化 (D6: フリーランスになってからの変化) のSpearman相関は $\rho=0.288$ ($p<.001$) であり、H2cは支持された。

4.4.4 満足度高群 vs 低群のPHCI比較 (H2d)

キャリア満足度の高群 (D5=4-5, $n=80$) は低群 (D5=1-2, $n=66$) よりPHCI合計得点が有意に高かった ($M=19.19$ vs $M=17.35$, $U=3486$, $p<.001$, $r=0.276$)。因子別では、楽観性 ($r=0.258$) と冒険心 ($r=0.248$) の効果量が最も大きかった。

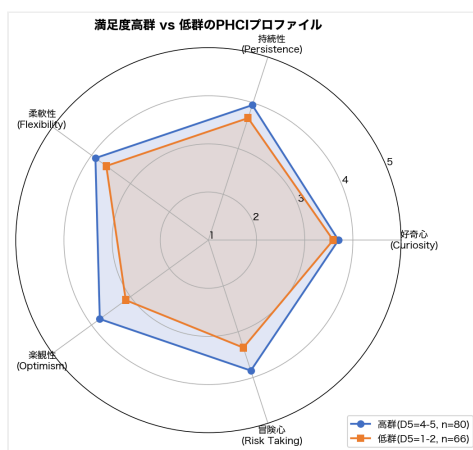


図7. 満足度高群 vs 低群のPHCIプロフィール

4.4.5 年収帯別PHCI (H2e)

年収帯別のPHCI合計得点にはKruskal-Wallis検定で有意差は認められなかった ($H=3.299$, $p=.509$)。H2eは不支持であった。ただし、本調査対象の67.9%が年収100万円未満であり、年収帯による群間比較には限界があった。

4.5 RQ3：キャリア段階別のPHCI比較

法人化グループの分類では、G1（法人化無関心）が150名、G2（法人化意向あり）が36名、G3（法人化済み）が4名であった。G3のサンプルサイズが極めて小さいため、G2+G3を統合した2群比較も実施した。

4.5.1 PHCI合計の群間比較（H3a）

G2+G3統合群（n=40, M=19.00）はG1（n=150, M=17.90）よりPHCI合計得点が有意に高かった（U=3636, p=.039, r=0.150）。効果量は小さいが、法人化志向群がより高いPHCIスキルを持つ傾向が確認された。

4.5.2 キャリア満足度の群間比較（H3c）

キャリア満足度は、G1（M=2.91）、G2（M=3.58）、G3（M=4.25）の順に単調増加し、Kruskal-Wallis検定で有意差が認められた（H=14.573, p<.001）。法人化に近い段階ほどキャリア満足度が高いという明確なパターンが示された。

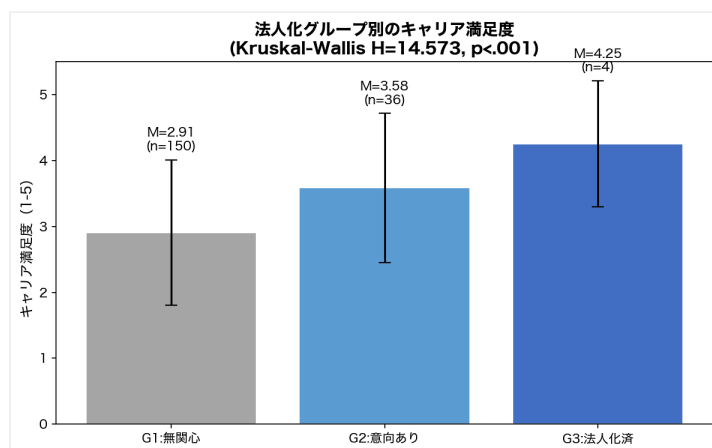


図8. 法人化グループ別のキャリア満足度

4.6 RQ4：4Sリソースとキャリア満足度

4.6.1 4S各要素の記述統計と要素間差（H4b）

4S各要素の平均値は、Situation（M=3.66）が最も高く、Self（M=2.91）が最も低かった。Friedman検定で4要素間に有意差が認められ（ $\chi^2=70.060$, p<.001）、Wilcoxon対比較（Bonferroni補正 p<.0083）では、SelfがSupport・Strategyより有意に低かった。

仮説H4b（Support最低）は不支持であり、実際にはSelf（自己効力感）が最低であった。フリーランスにとって、周囲からの支援よりも「自分のスキルや能力でやっていけるという自信」の方が課題であることが示唆された。

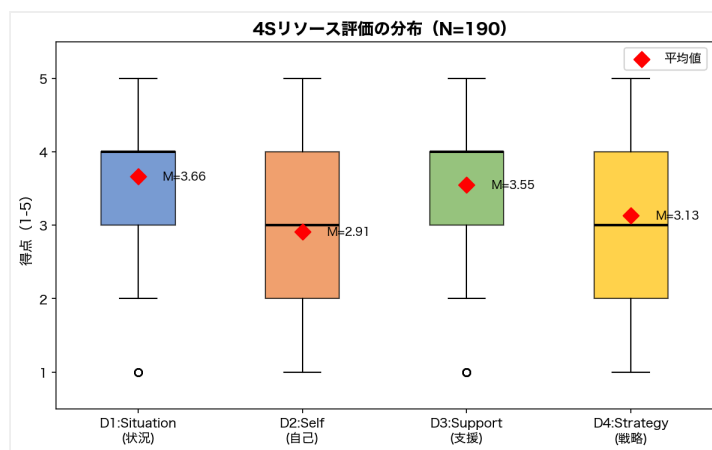


図9. 4Sリソース評価の分布 (N=190)

4.6.2 4S × キャリア満足度の相関 (H4a)

4S全要素がキャリア満足度と有意な正の相関を示した。Self ($\rho=0.457$) が最も強く、次いで Situation ($\rho=0.407$)、Support ($\rho=0.285$)、Strategy ($\rho=0.249$) の順であった。H4a (Self最強) は支持された。

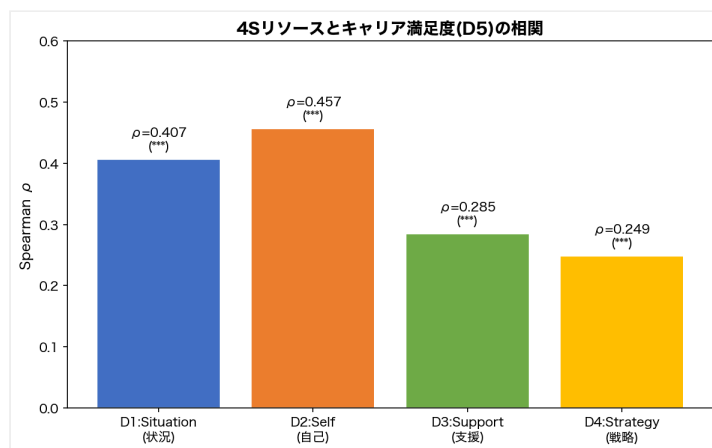


図10. 4Sリソースとキャリア満足度 (D5) の相関

4.6.3 満足度高群 vs 低群の4S比較 (H4c)

キャリア満足度の高群は低群より、4S全次元で有意に高得点であった。効果量はSelf ($r=0.466$) が最大で、次いで Situation ($r=0.427$)、Support ($r=0.316$)、Strategy ($r=0.262$) であった。H4cは支持された。

4S要素	高群(D5=4-5) M	低群(D5=1-2) M	U	p	r
D1: Situation	4.14	3.24	3894	<.001	0.427
D2: Self	3.40	2.29	4029	<.001	0.466
D3: Support	3.92	3.11	3581	<.001	0.316
D4: Strategy	3.50	2.80	3422	.002	0.262

4.6.4 補償仮説 (H4d)

Support低群 (D3≤2, n=37) の中で、楽観性高群 (C4≥4, n=22) は楽観性低群 (C4<4, n=15) よりキャリア満足度が高い傾向にあった (M=2.86 vs M=2.13) が、統計的有意水準には達しなかった (U=217, p=.091, r=0.277)。サンプルサイズの制約もあり、傾向的支持にとどまった。

4.6.5 PHCIと4Sの関連 (H4e)

PHCI合計得点と4S合計得点のSpearman相関は $\rho=0.339$ ($p<.001$) であり、中程度の正の相関が認められた。両者は関連するが冗長ではなく、H4eは支持された。個別の相関では、Self (D2) が全てのPHCI因子と最も強い関連を示した (特にC4楽観性 $\rho=0.319$ 、C5冒険心 $\rho=0.295$)。

4.7 探索的分析

4.7.1 目標明確性パラドックスの解決 (H5a)

トリガー種別ごとの計画性×満足度の相関を検証したところ、計画型 ($\rho=0.094$, n.s.) および偶発型 ($\rho=-0.007$, n.s.) では計画性と満足度は無関連であったが、混合型 ($\rho=0.336$, $p=.005$) でのみ有意な正の相関が認められた。「計画的動機と偶発的動機の両方を持つ」人々において、計画性の高さがキャリア満足度と関連するという条件付き効果が示された。

4.7.2 能動性仮説 (H5d)

将来展望が能動的な群 (M=18.72) は受動的・不明群 (M=17.28) よりPHCI合計得点が有意に高かった (U=5492, $p=.003$, $r=0.220$)。PHCIスキルが高い者は、キャリアの方向性をより能動的に選択する傾向が確認された。

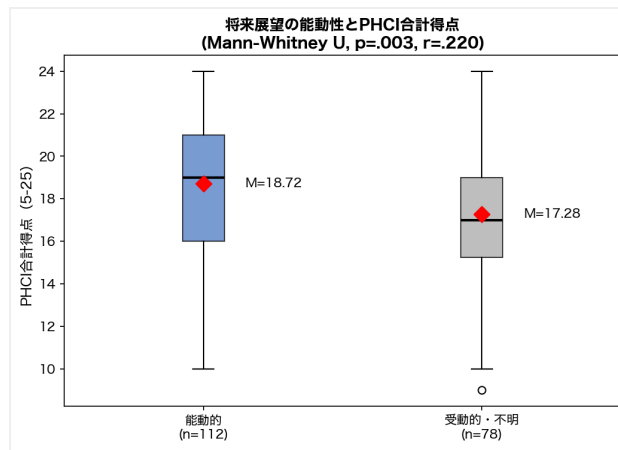


図11. 将来展望の能動性とPHCI合計得点

4.7.3 その他の探索的結果

H5b (資格→独立パイプライン)：スキル・資格取得準備ありの群 (M=3.01) とない群 (M=2.85) のSelf得点に有意差はなかった (p=.349)。不支持。

H5c (PHCI補償仮説)：低計画群 ($\rho = 0.267$, p=.005) も高計画群 ($\rho = 0.274$, p=.049) もPHCI×満足度相関は同程度であり、Fisherのz検定で有意差はなかった (z=-0.043, p=.966)。PHCIの効果は計画性の水準に依存しないことが示唆された。

H5e (偶発性→法人化リンク)：偶発的経験と法人化状況の間にカイ二乗検定で有意な関連は認められなかった ($\chi^2=8.178$, p=.416)。不支持。

H5f (活動年数の調整効果)：仮説と逆に、短期群 (3年未満) でPHCI×満足度相関が有意 ($\rho = 0.310$, p<.001) であり、長期群 (3年以上) では非有意 ($\rho = 0.146$, p=.322) であった。

H5g (前職種別4Sプロフィール)：元正社員群はSupport (D3) が非正社員群より有意に低かった (M=3.36 vs M=3.74, p=.026)。満足度に有意差はなかった (p=.100)。

4.8 仮説検証結果一覧

仮説	RQ	内容	結果
H1a	RQ1	混合型多数派	部分支持
H1b	RQ1	計画性≠満足度	不支持
H1c	RQ1	計画効果の二分化	支持
H1d	RQ1	偶発経験の緩衝	支持
H2a	RQ2	PHCI×満足度相関	支持
H2b	RQ2	冒険心・好奇心優位	部分支持
H2c	RQ2	PHCI×満足度変化	支持
H2d	RQ2	高満足群PHCI優位	支持
H2e	RQ2	PHCI×年収	不支持
H3a	RQ3	法人化群PHCI優位	支持 (2群)
H3b	RQ3	冒険心・持続性弁別	検証不可 (G3 n=4)
H3c	RQ3	法人化群高満足度	支持
H3d	RQ3	法人化群高計画性	部分支持
H4a	RQ4	Self最強相関	支持
H4b	RQ4	Support最低	不支持 (Self最低)
H4c	RQ4	高満足群4S優位	支持
H4d	RQ4	補償仮説	傾向的支持
H4e	RQ4	PHCI×4S独立	支持
H5a	横断	目標明確性パラドックス	部分支持
H5b	横断	資格→Self	不支持
H5c	横断	PHCI補償	不支持
H5d	横断	能動性仮説	支持
H5e	横断	偶発性→法人化	不支持
H5f	横断	活動年数調整効果	不支持 (逆方向)
H5g	横断	前職別4S	部分支持

5. 考察

5.1 フリーランスへの移行は「低計画寄りの混合型」

本研究の最も基本的な発見は、フリーランスへの移行が「低計画寄り」であったことである。計画性の平均は2.47であり、56.8%が「あまり計画していなかった」以下と回答した。この結果は、研究2のクラウドワーカー調査で53.5%が「漠然とした方向性」のみであった知見と整合する。

しかし、きっかけの分析では、純粋な偶発型は21.1%にとどまり、最多は混合型（36.3%）であった。フリーランスへの移行は、綿密な計画に基づくものでも、完全な偶然の産物でもなく、「自由な働き方への憧れ」という計画的動機と「家庭の事情」「職場への不満」といった外的・偶発的要因が組み合わさって生じることが示された。

5.2 計画性とキャリア満足度の関係 — 「目標明確性パラドックス」の解明

研究1では「明確な目的意識が高い満足度と関連する」ことが示された一方、研究2では「目標の明確さとキャリア満足度は無相関」であった。本研究では、計画性とキャリア満足度に弱い正の相関（ $\rho=0.192$, $p=.008$ ）が認められ、研究1の方向性に近い結果となった。

しかし、探索的分析（H5a）により、この関係はトリガー種別によって調整されることが明らかになった。計画的トリガーのみの群（ $\rho=0.094$, n.s.）や偶発型トリガーのみの群（ $\rho=-0.007$, n.s.）では計画性と満足度は無相関であったが、混合型トリガーの群（ $\rho=0.336$, $p=.005$ ）でのみ有意な正の相関が認められた。

この発見は、「目標明確性パラドックス」に対する一つの解答を提供する。計画性の効果は無条件に作用するのではなく、「計画的動機と偶発的動機の両方を持つ」人々において最も効果的に機能する。純粋に計画的な移行や純粋に偶発的な移行では、計画性の高低はキャリア満足度に影響しない。むしろ、計画と偶然の両面を認識し、その中で計画的に行動できる者が最も高い満足度を得ている。

5.3 楽観性の中心的役割

PHCI 5因子のうち、キャリア満足度との関連が最も強かったのは楽観性（ $\rho=0.294$ ）であり、次いで冒険心（ $\rho=0.252$ ）であった。一方、好奇心は非有意（ $\rho=0.053$ ）であった。

この結果は、フリーランスのキャリアにおいて「新しいことへの興味」よりも「不確実な状況でも物事はうまくいくだろうと前向きに考える」姿勢がより重要であることを示唆する。フリーランスは収入の不安定さ、案件の不確実性、社会的信用の不足など、常に不確実な状況に置かれている。こうした環境において、楽観性は心理的レジリエンスの源泉として機能し、キャリアの困難を乗り越える力となっていると考えられる。

冒険心が2番目に強い相関を示したことも注目に値する。「結果が読めなくても、チャンスだと思えば行動に移す」という姿勢は、新規クライアントの開拓や新しい分野への挑戦に直結する。研究2で挑戦姿勢が高低自己評価群を有意に区別した ($p=.043$) 知見と一致する。

好奇心が非有意であった点は、フリーランスの職種構成と関連する可能性がある。本調査ではライティング・編集 (45.8%) が最多であり、既存スキルの深化で仕事を継続する職種が多いことから、「新しい分野への興味」よりも「不確実性への対処力」がキャリア満足度を規定する文脈にあったと解釈できる。

5.4 偶発的経験の緩衝効果

本研究の実践的に最も重要な発見は、計画性が低い移行者であっても、偶発的経験がキャリア満足度を補償するという緩衝効果 (H1d) の確認である。低計画群 ($B2 \leq 2$) において、偶発経験あり群 ($M=3.24$) は偶発経験なし群 ($M=2.68$) より有意に高い満足度を示した ($r=0.252$)。

偶発的経験の内容として最も多かったのは「想定していなかった分野の仕事の依頼」(55名)であり、次いで「自分のスキルの掛け合わせで新しい価値を提供できた」(40名)、「思いがけないクライアントとの出会い」(39名)であった。これらは、計画的偶発性理論が提唱する「偶然の機会を活かす」行動そのものであり、意図せずフリーランスになった人々にとっても、偶然の出来事がキャリアの充実につながりうることを示している。

5.5 Self (自己効力感) の核心的役割

4Sリソースの分析で最も注目すべきは、Self (自己効力感) の二面性である。Selfは4S中最低の平均値 ($M=2.91$) を示す一方、キャリア満足度との相関は最強 ($\rho=0.457$) であった。すなわち、フリーランスにとって「自分のスキルや能力でやっていけるという自信」は最も不足しているリソースであると同時に、最もキャリア満足度に影響するリソースでもある。

当初の仮説ではSupport (支援) が最低と予測したが、実際にはSelfが最低であった。この結果は、フリーランスのキャリア支援において、外部の支援ネットワーク構築だけでなく、自己効力感の向上 (スキルアップ支援、成功体験の蓄積、メンタリング等) が最優先課題であることを示唆する。

さらに、元正社員群はSupport (D3) が非正社員群より有意に低かった ($M=3.36$ vs $M=3.74$, $p=.026$)。組織からの離脱により支援ネットワークが縮小したことが反映されている可能性がある。

5.6 法人化とキャリア段階

法人化グループ別のキャリア満足度は $G1 < G2 < G3$ の単調増加パターンを示し ($H=14.573$, $p < .001$)、本研究で最も明確な結果の一つであった。法人化済み群の平均満足度 ($M=4.25$) は、法人化無関心群 ($M=2.91$) と大きな差を示した。

ただし、G3（法人化済み）のサンプルサイズはn=4と極めて小さく、この結果の一般化には慎重を要する。また、この結果は「法人化すれば満足度が上がる」という因果関係を意味するものではない。法人化できるだけの事業基盤を持つ者が高い満足度を示すという選択効果の可能性も考慮する必要がある。

5.7 実践への示唆

本研究の結果から、フリーランスへのキャリア支援において、以下の3点が重要であると考えられる。

1. **楽観性と冒険心の意識的な育成**：PHCI 5因子のうち楽観性と冒険心がキャリア満足度との関連が最も強かった。キャリアコンサルティングにおいて、不確実な状況を前向きに捉える認知的リフレーミングや、小さなリスクテイキングの成功体験を積み重ねる支援が有効であると考えられる。
2. **Self（自己効力感）の向上を最優先課題に**：4Sリソースで最低かつ最強の相関を示したSelfの向上が、フリーランスのキャリア満足度改善の鍵である。具体的には、スキルの棚卸し、ポートフォリオの整理、小さな成功の可視化といった支援が考えられる。
3. **「計画なき独立」を否定しない支援**：56.8%が低計画での移行であり、偶発的経験がキャリア満足度を補償することが示された。フリーランスへの移行を「綿密に計画すべき」と一律に指導するのではなく、偶然の機会を活かすスキル（PHCIスキル）の育成を並行して行う支援が求められる。

筆者は、計画的偶発性理論を軸に「偶然を活かす」キャリア支援を実践してきた。本研究の知見を活かし、フリーランスを含む多様な働き方をする人々が、自分らしいキャリアを築けるよう支援を続けていきたい。

5.8 研究の限界

1. **サンプルの偏り**：CrowdWorksでの募集のため、クラウドソーシングを利用するフリーランスに限定される。年収100万円未満が67.9%を占め、副業フリーランスや低収入層に偏っている。直接契約型フリーランスや高収入フリーランスとの比較は今後の課題である。
2. **法人化済みサンプルの不足**：G3（法人化済み）がn=4と極めて少なく、RQ3の検証に大きな制約を生じた。法人化済みフリーランスに焦点を当てた追加調査が必要である。
3. **PHCI短縮版の信頼性**：原版25項目から5項目に圧縮しており、Cronbach's $\alpha = 0.674$ と十分とは言えない。各因子を1項目で測定しているため、因子分析による構造確認も不可能である。PHCI日本語フル版の開発と妥当性検証は今後の重要な課題である。
4. **横断的調査の限界**：1回のアンケートでは因果関係の特定はできない。PHCIと満足度の関係には逆因果（満足している人がPHCIの自己評価を高くつける）の可能性がある。

5. 活動年数との関係の解釈：H5fで予想に反し、短期群でPHCI×満足度相関が強かった。これは、フリーランス初期においてPHCIスキルが生存・成功の弁別力を持つ一方、長期群では他の要因（事業基盤、ネットワーク等）が満足度を規定する可能性を示唆するが、追加検証が必要である。

6. おわりに

6.1 結論

本研究は、フリーランスのキャリアトランジションにおける計画的偶発性の役割を、CrowdWorksで募集した190名のアンケートデータに基づき実証的に検証した。主な結論は以下の4点である。

RQ1に対しては、フリーランスへの移行は計画的というよりも低計画寄りであり（ $M=2.47$ ）、56.8%が低計画での移行であった。ただし、純粋な偶発型は21.1%にとどまり、計画的動機と偶発的動機の混合型が最多（36.3%）であった。

RQ2に対しては、PHCI合計得点はキャリア満足度と弱～中程度の正の相関（ $\rho=0.274$, $p<.001$ ）を示し、特に楽観性（ $\rho=0.294$ ）と冒険心（ $\rho=0.252$ ）が重要な因子であった。

RQ3に対しては、法人化志向群はPHCIスキルが有意に高く（ $p=.039$ ）、キャリア満足度は $G1<G2<G3$ の明確な単調増加パターンを示した（ $p<.001$ ）。ただし、法人化済み群のサンプルサイズ（ $n=4$ ）が小さく、一般化には制約がある。

RQ4に対しては、4SリソースのうちSelf（自己効力感）がキャリア満足度との相関が最も強く（ $\rho=0.457$ ）、同時に最も平均値が低い（ $M=2.91$ ）リソースであった。

総合的に、計画的偶発性理論のフリーランスへの適用可能性が示された。特に、計画性が低い移行者であっても偶発的経験がキャリア満足度を補償するという緩衝効果は、フリーランスのキャリア支援に重要な示唆を提供する。

6.2 今後の課題

- 法人化済みフリーランスに焦点を当てた追加調査（サンプルサイズの確保）
- PHCI日本語フル版（25項目）の開発と妥当性検証
- 縦断的調査の実施（キャリアトランジションの各段階をリアルタイムで追跡）
- インタビュー調査による質的データの補完
- クラウドソーシング以外のフリーランス（直接契約型、高収入層）への対象拡大
- 活動年数によるPHCIの効果の変化についての追加検証

参考文献

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- 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. (1999). Creating Learning Experiences for Undecided College Students. *Journal of College Student Development*, 40(1), 9-16.
- 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? The Role of Protean and Boundaryless Career Attitudes in Employability and Career Success. *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.
- Schlossberg, N. K. (1981). A Model for Analyzing Human Adaptation to Transition. *The Counseling Psychologist*, 9(2), 2-18.
- Super, D. E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- 内閣官房日本経済再生総合事務局 (2020). 「フリーランス実態調査結果」.

付録A：アンケート質問項目一覧

本調査で使用した全27問の質問項目を以下に示す。回答形式は、単一選択（単一）、複数選択（複数）、5段階リッカート尺度（5件法）、自由記述のいずれかである。

セクション	問番号	質問内容	形式	対応変数
A. 基本属性	A1	年齢	単一	age
	A2	性別	単一	gender
	A3	現在の就業形態	単一	work_status
	A4	フリーランスとしての活動年数	単一	fl_years
	A5	主な職種	複数	job_type
	A6	フリーランスとしての年収（直近1年間）	単一	annual_income
	A7	フリーランスになる直前の働き方	単一	prev_work
B. キャリアトランジション	B1	フリーランスになった主なきっかけ（3つまで）	複数	trigger
	B2	フリーランスへの移行の計画性	5件法	plan_level
	B3	フリーランスになる際に準備したこと	複数	preparation
	B4	予想外の出来事がキャリアに良い影響を与えた経験	単一	serendipity
	B5	偶発的経験の内容（B4で経験ありの場合）	複数	serendipity_type
	B6	法人化の状況	単一	incorporation
	B7	法人化の理由（B6で法人化関連を選択した場合）	複数	incorp_reason
C. PHCI短縮版	C1	新しい分野や未知の仕事に対して、興味を持って積極的に学ぼうとする	5件法	phci_curiosity
	C2	困難な状況に直面しても、簡単にあきらめずに努力を続ける	5件法	phci_persistence
	C3	状況の変化に応じて、自分の考えややり方を柔軟に変えることができる	5件法	phci_flexibility
	C4	不確実な状況でも、物事はうまくいくだろうと前向きに考える	5件法	phci_optimism
	C5	結果が読めなくても、チャンスだと思えば行動に移す	5件法	phci_risktaking

D. 移行リソース・ 成果	D1	フリーランスになったタイミングは良いタイ ミングだったと思う	5件法	s_situation
	D2	自分のスキルや能力でやっていけるという 自信がある (あった)	5件法	s_self
	D3	家族や周囲の人が理解し支えてくれている (いた)	5件法	s_support
	D4	収入の見通しやリスクについて十分に考え た	5件法	s_strategy
	D5	現在のキャリア全体に対する満足度	5件法	career_satisfaction
	D6	会社員時代と比べた満足度の変化	5件法	satisfaction_change
	D7	今後のキャリアの方向性	単一	future_direction
E. 自由記述	E1	偶然の出来事がキャリアに良い影響を与え た経験 (任意)	自由 記述	episode

注：B5はB4で「何度もある」「2～3回ある」「1回ある」を選択した場合のみ表示。B7はB6で「すでに法人化している」「検討中」「いずれ法人化したい」を選択した場合のみ表示。

付録B：PHCI原版と本研究で使用した短縮版の対応表

本研究では、Kim et al. (2014) が開発したPlanned Happenstance Career Inventory (PHCI) の原版25項目 (5因子×5項目) から、各因子の代表項目を1つずつ選定し、短縮版5項目を構成した。以下に原版との対応を示す。

因子	英語名	原版の項目数	本研究で使用した項目（日本語）
好奇心	Curiosity	5項目	新しい分野や未知の仕事に対して、興味を持って積極的に学ぼうとする
持続性	Persistence	5項目	困難な状況に直面しても、簡単にあきらめずに努力を続ける
柔軟性	Flexibility	5項目	状況の変化に応じて、自分の考えややり方を柔軟に変えることができる
楽観性	Optimism	5項目	不確実な状況でも、物事はうまくいくだろうと前向きに考える
冒険心	Risk Taking	5項目	結果が読めなくても、チャンスだと思えば行動に移す

注：原版PHCIは25項目（各因子5項目）で構成され、Cronbach's $\alpha = .82 \sim .90$ の内的整合性が報告されている（Kim et al., 2014）。本研究の短縮版5項目のCronbach's $\alpha = 0.674$ であった。PHCIの公認日本語版は2026年時点で存在しないため、本研究では筆者が各因子の概念定義に基づいて日本語項目を作成した。