

追手門学院大学
心理学論集第30号抜刷
2022年3月31日発行

原 著

キャリア・アダプタビリティの概念化と測定

四宮 康亮*・藤田 尚宏**・三川 俊樹***

(*：京都府立医科大学 **：特定非営利活動法人Viewぷらす ***：追手門学院大学)

Conceptualization and Measurement of Career Adaptability

Yasuaki Shinomiya*, Naohiro Fujita**, Toshiki Mikawa***

(**Kyoto Prefectural University of Medicine* ***NPO "View Plus"* ****Otemon Gakuin University*)

キャリア・アダプタビリティの概念化と測定

四宮 康亮*・藤田 尚宏**・三川 俊樹***

(*: 京都府立医科大学 **：特定非営利活動法人Viewぷらす ***：追手門学院大学)

Conceptualization and Measurement of Career Adaptability

Yasuaki Shinomiya*, Naohiro Fujita**, Toshiki Mikawa***

(*Kyoto Prefectural University of Medicine **NPO "View Plus" ***Otemon Gakuin University)

1. はじめに

現代は、世界全体でライフキャリアに関する環境の変化が激しくなっており、先が見通せない不確実な社会になっている。2016年の世界経済フォーラム（ダボス会議）では、VUCAの時代が到来したことが取り上げられ、注目をあつめた。VUCAとは Volatility（変動性：変化が予測不能のパターンをもつこと）、Uncertainty（不確実性：問題や出来事の予測がつかないこと）、Complexity（複雑性：多数の原因や因子が絡み合っていること）、Ambiguity（曖昧性：出来事の因果関係が不明瞭で前例もないこと）という4つの言葉の頭文字をとったもので、現代の経済的環境が混沌として予測不可能な状況にある状態のことであり、現在の日本の雇用情勢も予測不可能な状況である「変動型社会」となっている（小澤, 2020）。

さらに、2019年12月から流行した新型コロナウイルス（COVID-19）は世界全体に影響を与え、複数回に渡る緊急事態宣言による感染拡大防止策は、日本の雇用情勢にも大きな影響をもたらした。労働政策研究・研修機構（2021）が行った直近の労働状況調査の報告によると、飲食・宿泊業、運輸業等で特に厳しい状況が続くなど、業種間格差が大きくなって一方、企業の人手不足感は根強く、経営環境が好転する企業もあること、3割弱の企業では1年後の労働者の増加を見込んでいるなど、雇用情勢の

不確実な状況がまだしばらく続くことを予想している。

このようなライフキャリアが不確実な状況の中で注目されているのが、キャリア・アダプタビリティ（career adaptability）という概念である。以下では、キャリア・アダプタビリティの概念について、これまでの研究をまとめ、また四宮（2010）、藤田（2018）が実施したキャリア・アダプタビリティの測定の試みについて報告し、課題と今後の研究の方向性について考察したい。

2. キャリア・アダプタビリティの歴史と概念

キャリア・アダプタビリティとは、Super D.E.が提唱した職業的発達理論で提案されていた概念を Savickas M.L.が引き継ぎ、発展させたものである。

Super（1957）は、職業的発達を評価する指標として着目した職業的成熟（vocational maturity）という概念の中で、発達段階に応じた職業決定と適応をもたらす能力について提案しており、それぞれの時期に特有のキャリア発達課題があるとした。その後、Crites（1973）は、職業的発達の基準を整理して、キャリア成熟（career maturity）を測定する尺度（Career Maturity Inventory：CMI）を開発し、「一貫性」「現実性」「遂行能力」「態度」の4側面から構成されるキャリア成熟の因子モデルを提案した。

さらにSuper（1984）は「キャリア成熟とはキャリア発達課題に取り組もうとする個人の態度的・認

知的レディネスである」としたほか、「身体的・社会的発達や社会的期待に伴って個人が、直面する発達課題に対処するためのレディネス」と定義した (Super, 1990)。このように、キャリア成熟はキャリア発達課題に取り組むためのレディネスであるとともに、そのキャリア発達課題を達成することを通して、さらにキャリア成熟が促進されると考えられてきた。なお、成人期以降のキャリア発達を説明する際にはキャリア成熟という概念では十分ではない (Nevill & Super, 1988) ことを指摘していたが、社会が安定し一定の秩序が保たれている時にはキャリア成熟という概念は有効であるが、絶えざる変化にさらされている現代の環境にはそぐわないとして、予測できない仕事や状況の変化に適応するためのレディネスを含めて、新たにキャリア・アダプタビリティという概念が提案されたと考えられる (三川, 2021)。

その後、Savickas (1997) は、Superのキャリア発達理論に沿って、キャリア・アダプタビリティを「現在あるいは今後の職業的発達課題、職業上のトランジション、個人的トラウマなどに対処するためのレディネスおよびリソース」とであると定義し、キャリア発達を測定する指標として注目した。

Superが提唱したキャリア成熟、キャリア・アダプ

タビリティに対して、Savickasのキャリア・アダプタビリティの概念が異なる点は、①成人期以降だけでなく児童期、青年期を含むすべての発達段階に適用できること、②キャリア・アダプタビリティは児童期から青年期および成人期へと移行するにつれて、一般に高くなると期待されること、③各発達段階のキャリア・アダプタビリティは、次の発達段階で働くキャリア・アダプタビリティのレディネスとなることなど、それ自体に発達の連続性と順次性が認められるとしており、さらにキャリア・アダプタビリティは個人のキャリア発達課題を最もよく評価できる概念である、としている (Savickas, 1994)。

Savickas (2005) はさらに、キャリア・アダプタビリティを構成する4次元と、それに必要な能力についてまとめており、キャリア・アダプタビリティが①働くものとしての自分の将来に対して関心をもつキャリア関心 (Career Concern)、②将来の職業生活についてのコントロール力を高めるキャリア統制 (Career Control)、③自己の可能性を探索する好奇心をもつキャリア好奇心 (Career Curiosity)、④自分の大きな志を追求する自信を強めるキャリア自信 (Career Confidence) の4次元で構成されているとし、そのために必要な能力や対処行動、介入方法を表1のようにまとめている。

表1 キャリア・アダプタビリティの次元 (Savickas, 2005)

キャリア質問	キャリア 問題	アダプタビリティ 次元	態度と信念	能力	対処行動	関係性の見方	キャリア介入
私に未来はあるのか？	無関心	関心	計画的	計画能力	認識、関与、準備	依存	方向付けの学習
誰が私の未来を所有しているのか？	不決断	統制	決断的	意思決定能力	主張、秩序、意思	自立	意思決定訓練
私はみずからの未来をどうしたいのか？	非現実性	好奇心	探求的	探索能力	試行、リスクテキング、調査	相互依存	情報探索活動
私はそれを実現できるか？	抑制	自信	効力感	問題解決能力	持続、努力、勤勉	対等	自尊心の確立

堀越・道谷 (2018) より引用

このキャリア・アダプタビリティの4次元について、北村 (2018) は関心、統制、好奇心、自信を独立した概念として扱わず、一体となって機能する1つの統合的概念とすること、キャリア・アダプタビリティの次元の下に、キャリア・アダプタビリティのABCと呼ばれる態度と信念 (attitude & belief) と能力 (competence) という下位次元を設けており、その下位次元が発達することにより、全体として発達する点がユニークな点であるとしている。

また、Savickas & Porfeli (2012) は、キャリア・アダプタビリティについて、adaptabilityと同じadaptと

いう同じ語源を持つadaptivity, adapting, adaptationとの差異を以下のように説明している。

①Adaptivity (適応レディネス)：柔軟性、変化に対する前向きさといった個人特性を意味する。キャリアにおける不均衡や転機に対し、適切な行動で立ち向かう志向性がadaptivity だといえる。adaptivity は、開放性、外向性、まじめさ、協調性 (ネガティブ) などの個人特性の組み合わせによって示される。

②Adaptability (適応資源)：adaptability とは、現時点もしくは将来予期される職業上の発達課題、転

機，トラウマに対処するために必要な個人資源を示す社会心理的概念である。不慣れで複雑でとらえどころがない課題に対処するため欠かせない自己調整力（self-regulatory resource；Muraven & Baumeister, 2000）であり，個人の内的な欲求と置かれた環境の要請との「適応」が必要となる場面では，極めて重要な役割を果たす。adaptability は adaptivity という個人特性に比べて，変化しやすく，教育や経験を重ねることで蓄積される性質がある（Sullivan & Sheffrin, 2003）。

- ③**Adapting（適応反応）**：adapting とは，キャリアサイクルにおけるステージ変化，ある仕事から別の仕事，ある職業から別の職業への変化などに合わせて起こる，発達課題，転機，トラウマなどに「適応」するための反応行動を意味する。（中略）キャリア・アダプタビリティがこうしたステップを回すために必要な意識喚起，情報収集，意思決定，キャリア上の探索，役割達成，次の成長機会に向けた離脱といった行動を促すとしている。
- ④**Adaptation（適応結果）**：「適応」とは内的なニーズと外的な機会がうまく調和することである。その調和は現在の仕事がこれまでやってきたことや将来の希望と調和することでさらに大きくなる。キャリアを構成するとは，自己概念を仕事役割の中で実現する試みを続けていくことであり，様々

な転機において adaptivity, adaptability, adapting を発揮していくことで，「適応」がもたらされる。よい「適応」は，成功，満足，発達により示される。

これらの4つの概念は，それぞれ関連性の強い概念であるが，独立した概念であることが実証的に示されている（Hirschi & Valero, 2015）。また，Savickas（2013）は，adaptivity, adaptability, adapting, adaptation の相互関係について，キャリアにおいて，適応する準備が整っており（adaptivity），適応資源がある（adaptability）人が，変化する環境に対して適応行動（adapting）を取ることによって，適応結果（adaptation）が生み出されるという「adaptivity → adaptability → adapting → adaptation」の流れを想定することを示唆している。

その一方でキャリア・アダプタビリティのシステムティック・レビューを実施した Johnson（2018）は，キャリア・アダプタビリティに関連する要因との研究をまとめた結果，キャリア・アダプタビリティは単純な一方通行の関係にあるのではなく，良好な adapting が adaptability を高めるなど，何らかのフィードバックループが存在する可能性が示唆されるとしている。その上で，adaptivity, adaptability, adapting, adaptation それぞれの概念に含まれる内容を表2のようにまとめている。

表2 キャリア・アダプタビリティに含まれる概念（Johnston, 2018）

Adaptivity （適応レディネス）	Adaptability （適応資源）	Adapting （適応反応）	Adaptation （適応結果）
前向きな性格	関心	キャリア計画	キャリア満足
希望	統制（コントロール）	キャリア決断	昇進可能性
楽観主義	好奇心	キャリア探索	起業の意図
確固たる自己評価	自信	職業上の自己効力感	組織への忠誠
将来の働く自己像		起業家的自己効力感	転職意思
粘り強い目標追求		キャリア決断の自己効力感	学業上の満足
柔軟な目標調整		積極的なスキル獲得	雇用上の地位
学習目標志向		積極的なネットワーキング	

北村（2018）より引用

以上の視点から，Savickasが概念化したキャリア・アダプタビリティを整理すると，①自己と環境とを「適合」させることを目的としていること，②アダプタビリティには4次元で構成されていること，また，態度・信念・能力という下位次元が発達することにより，全体として発達するものであり，すべての発達段階に適用できること，③キャリア・アダプタビリティには adaptivity, adaptability, adapting,

adaptation という類似した概念があり，相互に関連し合うことによりキャリア発達が促進される，とまとめることができる。

3. キャリア・アダプタビリティを測定する試み

Savickas (1997) がキャリア・アダプタビリティの定義を示したことにより、キャリア・アダプタビリティがどのような次元で構成されているのかについて、測定尺度の作成を試みる動きが広まった。

日本では、渡辺・黒川 (2002) が、Savickas (1997) の概念を基に、就労している30歳から65歳計726名を対象に調査を行い、「変化に対応するための資質、レディネス」に意味のある行動特性、志向性のある8因子を抽出し、キャリア・アダプタビリティの概念とそれを構成する因子を示した。また、益田 (2008) は企業人のキャリア・アダプタビリティの発達のプロセスについての研究を進め、転職などの具体的な変化への対応が想定される企業人の研究を進展させている。

一方、Savickas & Porfeli (2012) は、Savickas (2005) の関心、統制、好奇心、自信の4次元を統合的概念として構成したキャリア・アダプタビリティを測定するキャリア適応能力尺度 (CAAS ; Career Adapt-Abilities Scale) の開発を行い、13か国を対象とした横断的研究を行った。その結果、キャリア・アダプタビリティの4次元は個人がどのような文化や文脈に置かれるかという要因に大きな影響を受けることを示している。そして、Savickas & Porfeli (2012) がキャリア適応能力尺度 (CAAS) を作成したことにより、現在では世界中でキャリア適応能力尺度 (CAAS) を基にした、定量研究を中心とした研究が進んでいる。

日本では、キャリア適応能力尺度 (CAAS) の妥当性・信頼性の検証はこれまででなされていなかったが、北村 (2021) がキャリア適応能力尺度 (CAAS) を参考に、大学生のキャリア・アダプタビリティを的確に把握できるように留意して質問内

容を変更し、日本の大学生版キャリア・アダプタビリティ尺度の開発を試みている。その結果、「未来自信」「好奇心」「自己決定」の3因子が抽出され、大久保・青柳 (2003) の大学生用適応感尺度との基準関連妥当性が認められたことから、大学生のキャリア・アダプタビリティを把握し、より効果的なカウンセリングが可能になり、キャリア教育に活用できる可能性を示している。

さらにSavickas, Porfeli, Hilton, & Savickas (2018) は、高校生、大学生、大学院生を対象とした学生キャリア構成尺度 (SCCI ; Student Career Construction Inventory) の開発を行った。その結果、「結晶化」「探索」「選択」「準備」の4因子が抽出され、高校生、大学生、大学院生との間に差がなく一般化が可能であること、キャリア適応能力尺度 (CAAS) との関連について検証したところ、学生キャリア構成尺度 (SCCI) とキャリア適応能力尺度 (CAAS) の適応資源 (Adaptability)、適応行動 (Adapting)、適応結果 (Adaptation) との間に相関があることを示した。さらに、学生キャリア構成尺度 (SCCI)、キャリア適応能力尺度 (CAAS) に加え、Porfeli, Lee, Vondracek & Weigold (2011) が開発した職業的アイデンティティ状態評価尺度 (VISA : Vocational Identity Status Assessment) を使用し、キャリア・アダプタビリティの仮説構造モデルの作成を試みた。その結果、VISAの自己疑念 (Self-Doubt) がCAASの適応資源 (Adaptability) 及びSCCIの適応行動 (Adapting) に負の影響をもたらし、適応資源 (Adaptability) の発達を遅らせ、適応行動 (Adapting) への関与を妨げる可能性があること、また適応資源 (Adaptability) は適応行動 (Adapting) だけでなく、アイデンティティの取組或いは関与 (Identity Commitment) にも影響を与えていることを示唆している (図1)。仮説構造モデルの結果から、キャリア・アダプタビリティ

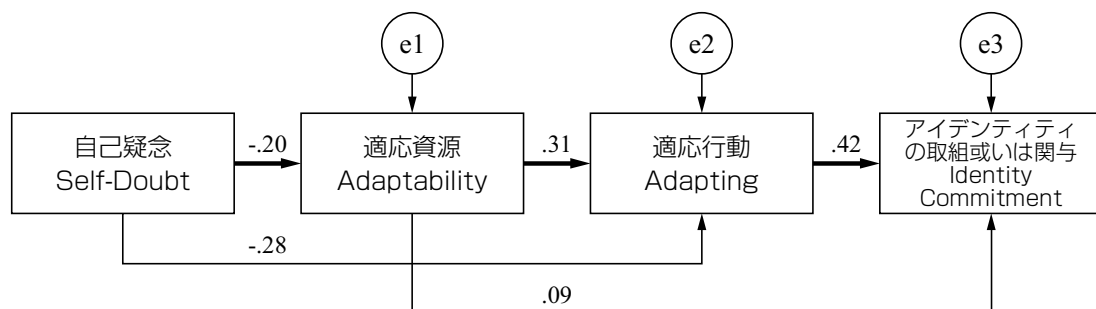


図1 キャリア・アダプタビリティの仮説構造モデル (Savickas et al., 2018)

※記載されたすべての標準化されたパス係数は、 $p < .05$ で統計的に有意

の発達において適応行動（Adapting）は適応資源（Adaptability）と適応結果（Adaptation）の間の関係を仲介するという仮説を示している。

さらに、Savickas（1994）がキャリア・アダプタビリティは成人期以降だけでなく、児童期、青年期を含むすべての発達段階に適用できると概念であると提案したため、キャリア・アダプタビリティの発達についての研究および尺度作成の試みについても行われている。Hirschi（2009）はスイスの8年生（日本の中学2年生に対応）を対象にキャリア・アダプタビリティ発達と有能感、生活満足度の経験への影響について調査を行い、キャリア・アダプタビリティに「肯定的感情傾向」「目標決定」「能力の信用」「社会的状況」の4因子を抽出したほか、キャリア・アダプタビリティと肯定的感情傾向の接続を支えることが、キャリア・アダプタビリティが増加すると予測し、それにより有能感と生活満足度経験を増加することを示している。

Hirschi（2009）の研究を受けて、四宮（2010）は、日本の中学生1～3年生を対象としたキャリア・アダプタビリティ尺度の開発を試み、性別や学年ごとの因子得点の変化や、環境要因となる学校内との適応との関連について調査を行った。因子分析の結果、キャリア・アダプタビリティ尺度においては、「将来設計・展望力」「進学設計・展望力」「変化対応力」

「責任力」の4側面とそれを補助する「援助要請力」「時間解決」の6因子を確認している（表3）。また、学校内での適応との関連について調べたところ、「時間解決」以外の5因子は、河村（1999）の学校生活意欲尺度との各因子と正の相関関係であることを示した。さらに、「時間解決」と学校生活意欲尺度の「学級との関係」との関連について、1、3年生には有意な相関はみられなかったが2年生では有意な負の相関がみられ、2年生は時間解決を行いやすい傾向がある生徒と学級との関係が悪いこととの関連がみられた。時間解決因子は自分の決定ではなく、周囲や時間によって変化を待つ質問項目により構成されており、自らの決定を行わない、または反映されないことにより、学級との関係の悪化につながることを考えられる。また、学校生活意欲尺度を開発した河村（1999）は、学校生活意欲得点はソーシャル・スキル、自尊感情得点と関連があることを見出しており、このことから、キャリア・アダプタビリティの発達を促すために、2年生の時期に時間解決傾向が高い生徒に対して、ソーシャル・スキルや自尊感情を高める評価方法の工夫や支援が必要であることを示した。なお、キャリア・アダプタビリティ尺度の「援助要請力」については各学年で性差がみられ、男子よりも女子の方が有意に高かったが、学年が上がるごとに得点の性差は小さくなっている

表3 中学生を対象にしたキャリア・アダプタビリティ尺度の項目例（四宮，2010）

（将来設計・展望力）

- 5. 将来の職業や就職先のことについて考えている
- 8. どんな職業を選ぶかを、自分で考えている
- 7. 自分の興味のあることを職業にしたいと強く思うようになった

（進学設計・展望力）

- 28. 進学先について、いろいろと検討している
- 26. 何のために進学するのかを考えるようになった
- 24. 進学や進学先のことについて考えている

（変化対応力）

- 38. 失敗しても、あきらめずに、うまくいくまでがんばろうと思う
- 22. 最初は友達になる気がしない人でも、すぐにあきらめないで友だちになろうとする
- 40. 友だちが困ったときには、助けることができると思う

（援助要請力）

- 44. 友だちに助言を求める
- 45. 問題を解決するために、人に援助してくれるようたのむ
- 41. 自分のおかれた状況を人に聞いてもらう

（責任力）

- 6. 自分のしたことには自分で責任をもつことが大切だと思う
- 9. 何かしようとする時、自分にそれができるかどうか不安になる（逆転項目）
- 10. これからの人生では、自分の意思と責任で生き方を決めていきたい

（時間解決）

- 48. こんなこともあると思ってあきらめる
- 46. 時が過ぎるのにまかせ
- 43. これでもかまわないと納得する

四宮（2010）に基づき、各因子から3項目ずつ抽出した。

ことが示された。さらに、男子と女子でキャリア・アダプタビリティの「援助要請力」の発達に違いがあり、男子は「教師との関係」が、女子は「友人との関係」が他の下位尺度に比べて関連が高くなることがわかり、キャリア・アダプタビリティの発達の支援を促すキーパーソンとなる人が違うことを示している。

藤田（2018）は、四宮（2010）のキャリア・アダプタビリティ尺度を参考に大学生版キャリア・アダプタビリティ尺度の開発を試み、自己有用感、職業忌避的傾向尺度、就職活動不安・就職活動状況との関連について検討した。藤田（2018）のキャリア・アダプタビリティ尺度は、キャリア・アダプタビリティに関する要素だけでなく、類似するキャリアレジリエンスという特性を含んでいることが特徴である。キャリアレジリエンスとは「社会情勢の変化や仕事にまつわる様々な危機に直面した際に、自らそれに対処し、回復していく力」（池田・伏木・山内, 2018）と定義されており、個人の要因としてのレジリエンスの中でも遺伝による影響が強いもの（特性）と、獲得しやすいもの（能力）があることが明らかにされている（平野, 2010; 2015）。また、作成にあたり児玉（2015）が作成した「キャリアレジリ

エンス尺度」を参考にしているため、藤田（2018）のキャリア・アダプタビリティ尺度には、児玉（2015）が定義した「キャリア形成を脅かすリスクに直面したとき、それに対処してキャリア形成を促す働きをする心理的特性」の要素が含まれている。藤田（2018）によって作成されたキャリア・アダプタビリティ尺度は、因子分析の結果から、「コミュニケーション」「ソーシャルサポート」「将来展望」「積極的対処」「課題実行」「楽観性」の6因子が確認されている（表4）。

また、自己有用感が高いほど、キャリア・アダプタビリティが高いこと、キャリア・アダプタビリティがイライショナル・キャリア・ピルーフや職業忌避的な傾向とキャリア発達を阻害する要因に影響を与えること、キャリア・アダプタビリティが確立されていると就職活動不安が低くなること、キャリア・アダプタビリティの高さが変化する環境、すなわち就職活動に対して、積極的な適応行動（adapting）を起こしやすいことを示した。

なお、児玉（2017）は大学生版キャリアレジリエンス測定尺度の作成を試みており、その結果、「問題対応力」「ソーシャルスキル」「新奇多様性」「未来志向」「援助志向」の5因子が抽出されていること、職

表4 大学生版キャリア・アダプタビリティ尺度の項目例（藤田, 2018）

-
- (コミュニケーション)
- 8. 自分の方から友達を作るのがうまい
 - 64. 自分から人と親しくなることができる
 - 59. おもしろく話をするのが得意だと思う
- (ソーシャルサポート)
- 41. 自分の考えや気持ちを素直に話せる人がいる
 - 34. 自分のことをわかってくれる人がいる
 - 27. 困った時には、頼りになる人がいる
- (将来展望)
- 1. 将来の職業や就職先のことについて考えている
 - 7. 自分が将来何をしたいのか考えている
 - 16. 今から将来のことについてしっかり考えている
- (積極的対処)
- 60. 色々なことを知りたいと思っている
 - 55. 新しいことや珍しいことが好きな方だ
 - 48. 困ったときには、自分でやれることをやってみようと思う
- (課題実行)
- 24. 自分が立てた計画はうまく実行できる自信がある
 - 20. 問題を整理することができる
 - 58. 困難なことでも前向きに取り組むことができる
- (楽観性)
- 56. 自分の将来の見通しは明るいと思う
 - 61. 自分の将来にはきっといいことがあると思う
 - 29. 自分の将来に、希望をもっている
-

藤田（2018）に基づき、各因子から3項目ずつ抽出した。

業決定不安を感じている人に対し、それぞれの因子が単にキャリア形成を促進するのみでなく、キャリア形成を脅かすリスクに直面した時、それに対処してキャリア形成を促す働きを示していることが確認されており、キャリア・アダプタビリティとキャリアレジリエンスは構成される因子および関連する内容が類似していることが示唆される。

4. キャリア・アダプタビリティに 関する課題と今後の研究の方向性

Savickasによってキャリア・アダプタビリティの概念化が図られてから、現在の不確実な社会に適応する指標として近年注目が高くなっている。Johnson (2018) のシステマティック・レビューでも示されたように、研究内容は測定尺度の開発に限らず、キャリア発達に関わる他の要因との関連やその結果についてなど多岐にわたる。

北村 (2018) は、キャリア・アダプタビリティに関する近年の研究動向について、以下の3点にまとめている。1点目は、キャリア・アダプタビリティがその機能を発揮するためには、様々な個人特性（適応レディネス：Adaptivity）が前提として必要になるため、その要因に関する研究である。例えば性格特性（前向きさ、確固たる自己評価、希望や楽観主義、感情知能）、自己や仕事に対する認知（将来の仕事上の自己像、天職感）、目標に対する姿勢（粘り強い目標追求、柔軟な目標調整）などの関連要因が挙げられている。2点目は、キャリア・アダプタビリティを説明変数に、適応結果を被説明変数とした研究で、キャリア・アダプタビリティは、職務満足やキャリア・サクセスなどを始めとする多くのポジティブな成果変数に対して正の関係があり、その要因について調べる研究である。これらの要因についてはキャリア満足、主観的幸福、キャリア・アイデンティティ、天職感、適職感、エンプロイアビリティ、昇進可能性、職務成果、ワーク・エンゲイジメント、起業意図、仕事ストレスの提言などとの関連について調べた研究があり、今後も増えていくと思われる。3点目は、キャリア・アダプタビリティのもつ媒介効果、調整効果に関しての研究である。キャリア・アダプタビリティを形成する個人特性と適応行動を媒介する効果がある研究成果が蓄積されつつある一方、調整効果についてはまだ蓄積が少ない状況である。

さらに北村 (2018) は、キャリア・アダプタビリ

ティ研究の今後の課題について以下の3点を挙げている。1点目は、キャリア・アダプタビリティの発達メカニズムがよくわかっていないため、受けた教育、仕事経験、それまでの人間関係などがキャリア・アダプタビリティの発達にどのような影響を与えるか、またキャリア・アダプタビリティの発達にどうつながるのかといったメカニズムの解明が不十分である点である。2点目は、キャリア・アダプタビリティと個人を取り巻く文脈要因（職務特性、上司との関係、雇用の安定度、組織のキャリアマネジメント、社外での人間関係、外部労働市場の状況など）との関係がよくわかっていないことである。3点目は、具体的なキャリアの転機において、キャリア・アダプタビリティがいかなる個人資質や適応行動を結び付けて「適応」をもたらすのかという、具体的な心理プロセスに沿った形でキャリア・アダプタビリティの機能をよく理解できていないことである。

これらの研究動向と課題を踏まえた上で、キャリア・アダプタビリティの発達とそれに関連する要因についての今後の研究課題について述べていきたい。

1点目は、他の研究を踏まえた上での尺度の再検討の実施である。とくに四宮 (2010) においては、キャリア・アダプタビリティ尺度の因子を構成する質問項目数に違いがあるため、Savickas & Porfeli (2012) のキャリア適応能力尺度 (CAAS) の質問項目などを参考に、同じ問題数で因子を構成できる測定尺度の開発を試みたい。

2点目は、キャリア・アダプタビリティとキャリアレジリエンスとの違いについて検討することである。藤田 (2018) のキャリア・アダプタビリティ尺度には児玉 (2015) のキャリアレジリエンスの要因が含まれており、キャリアレジリエンスとは、「変化に直面した際に、自らそれに対処する力」としてキャリア・アダプタビリティと共通している部分が多い。キャリア・アダプタビリティとの違いについて、London (1983) はキャリアレジリエンスの下位概念としてアダプタビリティを位置付けており、さらにBimrose & Hearne (2012) はキャリアレジリエンスとキャリア・アダプタビリティの違いについて、キャリアレジリエンスは「変化が起こった時にそこから切り抜けることに関連した能力であり、キャリア・アダプタビリティは事前対策的な要素であるとしている。つまり、キャリアレジリエンスは変化が起こった際に切り抜けるための「能力」としているのに対し、キャリア・アダプタビリティは変化が起

こる前に事前対策をし、対処する「発達」であるため、それぞれがどのように影響を及ぼしながら発達し、能力が形成されていくのかについて検討を行う必要がある。

また、3点目には、近年注目されているグリット（Grit）との関連についても注目したい。グリットとはDuckworth, Peterson, Matthews & Kelly（2007）が提唱した「成しとげる力」を測定するものであり、「興味の一貫性」と「努力の粘り強さ」の2因子で構成されている。またグリットは個人の自己実現と密接に関わるものであり、幸福な人生を送る上で重要な要因として位置づけることができるとしている（Von Culin, Tsukayama & Duckworth, 2014）。さらに、グリットの高い人はそうでない人よりも人生の意義を見出しやすく、長期目標を追求することで生じる機会損失（例：他のことをしていたらもっと幸福であった可能性）を低く見積もる（Eskreis-Winkler, Gross & Matthews, 2016）などのように、現行目標に専念しやすいため、現行目標に意義を見出し、代替目標に目もくれずに、高水準の努力をし続けるが故に、高達成を成し遂げると考えられる（竹橋・樋口・尾崎・渡辺・豊沢, 2019）。日本では竹橋ら（2019）がグリッドの概念、長期的な結果との関連とそのメカニズムについて説明を行い、長期目標の達成との関連が指摘されてきた他の要因（知能などの才能、誠実性、自己統制）との相違点について議論を行い、Duckworth et al.（2007）の尺度を基に日本語版グリット尺度の作成及び信頼性・妥当性の検討を実施している。キャリア・アダプタビリティを構成する次元には「関心」「統制」があり、これはグリットの因子と重複する部分でもあるため、グリットの高さがキャリア・アダプタビリティの「関心」「統制」だけでなく「好奇心」「自信」の次元や発達とどのような関連があるのかについても調査を実施し、その発達メカニズムを解明していきたい。

付 記

本論文は、追手門学院大学大学院心理学研究科に提出された四宮康亮の修士論文（平成21年度）、および藤田尚宏の修士論文（平成29年度）を再構成して執筆したものである。また、四宮（2010）および藤田（2018）が作成したキャリア・アダプタビリティ尺度の一部は、三川（2021）においても紹介した。

引 用 文 献

- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, **81**(3), 338-344.
- Crites, J. O. (1973). Career Maturity Inventory (CMI). *Theory and research handbook*, McGraw-Hill.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, **92**, 1087-1101.
- Eskreis-Winkler, L., Gross, J. J., & Duckworth, A. L. (2016). Grit: Sustained self-regulation in the service of superordinate goals. *Handbook of self-regulation: Research, theory and applications*, pp. 380-395. New York: Guilford.
- 藤田尚宏（2018）. 大学生進路選択におけるキャリア・アダプタビリティの研究－レジリエンスとの関連から 追手門学院大学心理学研究科2017年度修士論文（未公開）
- 平野真理（2010）. レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み－二次元レジリエンス要因尺度（BRS）の作成 パーソナリティ研究 **19**(2), 94-106.
- 平野真理（2015）. レジリエンスは身につけられるか：個人差に応じた心のサポートのために 東京大学出版会.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of vocational behavior*, **74**, 145-155.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, **88**, 220-229.
- 堀越弘・道谷里英（2018）. マーク・サビカス：キャリア構築理論 渡辺三枝子（編著）新版 キャリアの心理学 [第2版]－キャリア支援への発達のアプローチ ナカニシヤ出版, pp.85-109.
- 河村茂雄（1999）. 生徒の援助ニーズを把握するための尺度の開発（2）－スクール・モラル尺度（中学生用）の作成－ カウンセリング研究 **32**, 283-291.
- 児玉真樹子（2015）. キャリアレジリエンスの構成概念の検討と測定尺度の開発 心理学研究 **86**, 150-159.

- 児玉真樹子 (2017). 大学生用キャリアレジリエンス測定尺度の開発 学習開発学研究 **10**, 15-23.
- 北村雅昭 (2018). 不確実性の時代におけるキャリアとキャリア・アダプタビリティ 大手前大学論集 **19**, 31-48.
- 北村雅昭 (2021). 大学生を対象としたキャリア・アダプタビリティ尺度の開発 ビジネス実務論集 **39**, 1-10.
- 池田めぐみ・伏木田稚子・山内祐平 (2018). 大学生のクラブ・サークル活動への取り組みがキャリアレジリエンスに与える影響 日本教育工学会論文誌, 41067.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, **26**(1), 3-30.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of management review*, **8**(4), 620-630.
- 益田勉 (2008). キャリア・アダプタビリティと組織内キャリア発達 人間科学研究 **30**, 67-78.
- 三川俊樹 (2021). キャリア教育と評価 梶田叡一 (監修) 浅田匡・古川治 (編著) 教育における評価の再考－人間教育における評価とは何か pp.174-195. ミネルヴァ書房.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle?. *Psychological bulletin*, **126**(2), 247-259.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1988). Career maturity and commitment to work in university students. *Journal of vocational behavior*, **32**(2), 139-151.
- 大久保智生・青柳肇 (2003). 大学生用適応感尺度の作成の試み－個人・環境の適合性の視点からパーソナリティ研究 **12**(1), 38-39.
- 小澤康司 (2020). 現代社会に求められるキャリア・カウンセリング 日本キャリア開発研究センター (監修) ライフデザイン・カウンセリングの入門から実践へ－社会構成主義時代のキャリア・カウンセリング pp. 9-21. 遠見書房.
- Porfeli, E. J., Lee, B., Vondracek, F. W., & Weigold, I. K. (2011). A multi-dimensional measure of vocational identity status. *Journal of adolescence*, **34**(5), 853-871.
- 労働政策研究・研修機構 (2021). 記者発表 第4回 新型コロナウイルスによる雇用・就業への影響等に関する調査【6月調査】(一次集計) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構ホームページ <https://www.jil.go.jp/press/documents/20210915.pdf> (2021年9月17日閲覧)
- Savickas, M. L. (1994). Convergence Prompts Theory Renovation, Research Unification, and Practice Coherence. In Savickas, M. L., Lent, R. W. (Eds.), *Convergence in Career Development Theories*. pp. 235-257. California : Consulting Psychologists Press, Inc.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life - span, life - space theory. *The career development quarterly*, **45**(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. pp. 42-70. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and counseling : Putting theory and research to Work*, 2. pp. 147-183. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, **80**(3), 661-673.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, **106**, 138-152.
- 四宮康亮 (2010). 中学生のキャリア・アダプタビリティに関する研究－学級適応感との関連から追手門学院大学心理学研究科2009年度修士論文 (未公刊).
- Sullivan, A., & Sheffrin, S. M. (2003). *Economics: Principles in action*. Upper Saddle River, New Jersey. ; Pearson Phentice Hall.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. Harper. (スーパード. E. 日本職業指導学会 (訳) (1960). 職業生活の心理学－職業経歴と職業的発達 誠信書房)
- Super, D. E. (1984). Career & life development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates eds., *Career choice & development*, pp. 121-178. Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In Brown D. & Brooks L. (Eds.),

Career choice and development (2nd ed.), pp. 197-

261. San Francisco: Jossey-Bass.

竹橋洋毅・樋口収・尾崎由佳・渡辺匠・豊沢純子
(2019). 日本語版グリット尺度の作成および
信頼性・妥当性の検討 心理学研究, **89**(6), 580-
590.

Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L.
(2014). Unpacking grit: Motivational correlates of
perseverance and passion for long-term goals. *The
Journal of Positive Psychology*, **9**(4), 306-312.

渡辺三枝子・黒川雅之 (2002). キャリア・アダプタ
ビリティの測定尺度の開発 筑波大学心理学研
究, **24**, 185-197.