

追手門学院大学
心理学論集第31号抜刷
2023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(2)

四宮 康亮*・三川 俊樹**

(*: 京都府立医科大学 **: 追手門学院大学)

Conceptualization and measurement of Career Adaptability II

Yasuaki Shinomiya*, Toshiki Mikawa**

(**Kyoto Prefectural University of Medicine* ***Otemon Gakuin University*)

キャリア・アダプタビリティの概念化と測定 (2)

四宮 康亮*・三川 俊樹**

(*: 京都府立医科大学 **: 追手門学院大学)

Conceptualization and measurement of Career Adaptability II

Yasuaki Shinomiya*, Toshiki Mikawa**

(*Kyoto Prefectural University of Medicine **Otemon Gakuin University)

1. はじめに

現代社会は世界規模で混沌として予測不可能な状況にあり, Volatility (変動性), Uncertainty (不確実性), Complexity (複雑性), Ambiguity (曖昧性) という4つの言葉の頭文字をとったVUCA時代の渦中である。VUCAの時代には, 単一の専門分野だけで解決できることが少なくなり, 専門分野を超えて新たな問題解決策を提案できる人材が求められている(柳瀬, 2022)はか, 最近ではOECDによる Education 2030でも取り上げられ(坪井, 2021), 生涯に渡るライフキャリアについて研究と提案がなされている。

VUCAの時代におけるライフキャリアの構築と環境変化への対応について, 四宮・藤田・三川(2022)はキャリア・アダプタビリティ (Career Adaptability) の観点から歴史や概念についてまとめ, 測定の試みなどを紹介しながら, 今後の研究の課題や方向性について論じた。本稿では, キャリア・アダプタビリティだけでなく, それを構成要素とするキャリア構築理論 (Career Construction Theory) やそのメタ理論とされる社会構成主義 (Social Constructivism) について検討し, キャリア構築理論においてキャリア・アダプタビリティがどのように位置づけられているのかについて考察する。その後, キャリア・アダプタビリティの発達メカニズムやレジリエンスとの関連を検討した先行研究を概観するとともに, キャリア・アダプタビリティの発達に関する研究をどのように推進していくのか, その方向

性を示すことを目的としたい。

2. キャリア構築理論 (Career Construction Theory)

(1) キャリア構築理論と構成主義的カウンセリング

キャリア構築理論 (Career Construction Theory) とは, Savickas M.L. がSuper D.E. のキャリア発達理論を現代においても活用できるように進化させてきたものである。キャリア構築理論についてSavickas (2000) は, 従来のキャリア理論の観点を「構成主義 (constructivism): 主観的キャリア」と「客観主義 (objectivism): 客観的キャリア」に分類したうえで, 双方の「統合」(integration)を提案している。また, Savickasはキャリア・アダプタビリティや職業的パーソナリティだけでなく, その個人の最も主観的な, 「ライフ・テーマ」に焦点を当てている。そのため, キャリア構築理論は, 社会における現実やその意味は, 人々の相互作用を通じて社会的に構築されると考える社会構成主義 (Berger & Luckmann, 1966) をメタ理論としており, 不確実な状況の中で, ありたい自分と環境の統合を目指して内的・外的な「適応」を繰り返していく中で, 自ら作り出す過程がキャリア構築であるとしている (Savickas & Porfeli, 2012)。

Savickas (2011) はキャリア構築理論ができるまでの過程について, 「さまざまなキャリア発達理論のつながりに焦点を当てる枠組みを提示して, それらを1つの流れに収束し, さらにそれに関連し

た評価と介入のための手順を開発」し (Savickas, 1996), 「収束させる枠組みは, 最終的に, 個人の特性, 発達課題, ライフ・テーマに焦点を合わせた職業行動の構成主義理論へと進化」し (Savickas, 2001), 「キャリア・カウンセリングの精緻なモデルを付け加えた」としている (Savickas, 2005)。これらの過程を経て, Savickas (2011) は, 子どもの頃に尊敬していた人 (ロールモデル) など, 5つの質問を用いて明らかにしていく構成主義的カウンセリング (constructionist counseling) を確立している。その特徴について, Savickas (2011) は, 「語りを通じてキャリアを共に構成する関係性」を通してナラティブ・アプローチを実施しながら, ナラティブ・アイデンティティの「理解」「一貫性」「連続性」を高め, クライアントが短いストーリーを通じて自らのキャリアを形成 (construct) し, カウンセラーがその小さなストーリーを大きなストーリーに再構成 (reconstruct) し, クライアントとカウンセラーが修正されたアイデンティティ・ナラティブ, 新しい意志, 可能な行動を共に構成 (coconstruct) するとしている。

また, 宗方 (2012) は構成主義的カウンセリングに基づいたキャリア構築理論の過程を, 「a) 小さなストーリー (マイクロ構成主義) を通じてキャリアを構成する, b) 小さなストーリーを大きなストーリー (マクロ構成主義) へと脱構築または再構築する, c) ストーリーの中に次のエピソードを構築する」としている。さらに, Savickas (2011) は, 「構成主義的キャリア・カウンセリングは, 一致というよりは, むしろ価値づけ (mattering) を重視する」, 「キャリア・カウンセリングは, 過去の経験の意味と価値づけについて詳細に説明するだけでなく, 意思と行動を促進させることによって, 前途に待ち受けている世界との結合を鍛え上げる」としており, キャリア構築理論におけるキャリア・カウンセリングとは, クライアントによるナラティブ (物語) を基に, これまで構築してきたライフキャリアを振り返り, 脱構築や再構築を経て, 新たなライフキャリアを構築するための「共同作業」を意味することを強調している。

(2) 社会構成主義 (Social Construction)

キャリア構築理論のメタ理論となる社会構成主義について, 心理学者であるGergen K. J. は「私たちが一般的に実世界の事象についての観察であるとみなしている事柄は, 私たちが実際に言語を使用す

ることによってもたらされた産物である」と定義し, 「社会的構成主義において, 自己, 世界, 他者についての知識が真実であるか否であるかという考えは, 無意味である。真実や偽という概念は, それら自身, 言語的な人工物としてみなされるからである」と説明している (Gergen, 1999)。具体的には, 「原理的に対抗するすべての立場——例えば, 実証主義のような——に対して, われこそが真実だと主張することではないのです。社会構成主義は, どんな伝統や生き方にも, 一定の価値と理解可能性があると考えます」と二分法の議論を否定している。また, 「社会構成主義は, 自らを反省する姿勢を常にもち続けることが大切であることが大切だと考え, それを自らに対する課題にしてもいます。いかなる言葉, 主張, 提議であっても, 脱構築や道徳的・政治的な評価に対して開かれた, 暫定的なものでなければいけません」と常に変化に対してオープンマインドである必要があることを挙げている (Gergen, 1999)。

さらに, Gergen (1999) が提唱する社会構成主義においては, 医学モデルにおけるセラピストを「クライアントが報告する問題の原因を探し出し, それを取り除き, 人々を安心させる (治療すること)」としている。また主体としての自己を扱うカウンセリングに対して, 社会構成主義は客体化された自己を扱い, その特徴として, ①意味に焦点を当てる, ②セラピーは共同構成である, ③関係に焦点を当てる, ④価値に対して敏感になる, ことを挙げている。さらに, McLeod (1997) は社会構成主義の心理療法について, 「自己を社会的存在 (Social being) としてとらえるため, 自己を意味づけるとどのような手段も『社会的に構成されたもの』とみなし, 特定の社会的・文化的・歴史的状況から導き出せたものとして理解する」ことが必要であるとしている。

木下 (2017) は, 現代の心理学研究におけるアイデンティティ形成を, ①飽和した自己, プロテウス自己, ②他領域化と二重形成プロセス, ③多数的・多面的自己, ④対話的自己論, ⑤対話的自己論の限界という5つの変遷があったとしており, 自己と環境の相互関係から生まれるアイデンティティ形成には可変性はあっても自己を安定させる働きに意味を見出すことができるとして, Savickasのキャリア構築理論について, 自伝的ストーリーとしての「企画体としての自己」に対する社会構成主義とナラティブの認識論から提案している。そして, Gergenの医学モデルにおけるセラピストについては, 「特に②『セラピーは共同構成』と考えることは, 医学モデルの

中立を守る立場からみると働きかけが積極的にみえる。なぜなら自己を静的ではなく動的に捉え、統合された自己によってまとめ上げるのではなくて、環境との関わりの中から対話を通して調整するものとみられるからである」と分析している（木下, 2017）。

また、中村（2007）は構成主義の2つの側面を、心理学的構成主義と社会的構成主義として表1のように整理している。これらを比較すると、心理学的

構成主義が主観的キャリアを重視し、社会的構成主義が客観的キャリアを重視していると捉えることが可能である。また、前者はカウンセリング的な役割を、後者はコンサルティング的な役割を担っていると理解することができるが、これら2つの視点を統合した視点から、キャリア・アダプタビリティの発達について検討することが必要ではないかと考えられる。

表1 心理学的構成主義と社会的構成主義

	心理学的構成主義	社会的構成主義
主な研究者	カント、ピアジェ、グレーザーフェルド	ヴィゴツキー、ガーゲン
意味構成	個人的、主観的に構成される。	社会的に間主観的に構成される。
「真実」の概念	実行可能性に置き換える。 外的な基準はない。	言語的な人工物とみなす。 無意味である。
主体	個人的な主体 主体の絶対化	社会や共同体における主体
自己と他者	原則的に、自己と他者を区別しない。 個人的な主体は、他者を本質的に自分のようにみなし、他者の考えを自己の考えと並行して構成する。	自己と他者の関係は、絶えず構成され再構成される。
学び	主体の環境における混乱に対する同化と調節の過程。	共同体への参加に基づく言語による意味構成。
教師の役割	児童生徒の心的構成の過程に混乱を与えるために適した学びの環境を確立すること。 児童生徒の心の発達と構成における個人的な児童生徒	児童生徒が会話に参加し、修辭的な技術を獲得できるようになること。 コーディネーター、支援者、アドバイザー、チューター、コーチとしての役割。
分析の単位	個人	社会的な集団、あるいは文化

中村（2007）より引用

3. キャリア構築理論における キャリア・アダプタビリティの役割

Savickasのキャリア構築理論は、McAdams（1995）が提示した3つの視点を基にして、①職業的パーソナリティ（what）、②キャリア・アダプタビリティ（how）、③ライフ・テーマ（why）の3つの視点で整理される（堀越・道谷, 2018）。

堀越・道谷（2018）は、Savickasは「キャリア・アダプタビリティを向上させることの目的は、自己概念を実現することにある、と主張している」として、「人々は絶えず変化する環境のなかで、みずからも変化し適応を繰り返すダイナミックなプロセスを通じて、そのつどみずからの可能性を拡大させながら、自己概念を発達させ実現を目指していく。『ありたい自分になる』ための方法、つまりキャリア構築理論の『how』が、キャリア・アダプタビリティなのである」と結論づけている。

また、波多野・菊入・堀口・濱野・御手洗・吉田（2016）は、「キャリア構築理論の公的機関での適用

と課題について、『how』とは『人と人との間でつくられるナラティブによって、どのように働くのかという方略が下支えされている』と考え、それを高めるには『他者と共に自分の仕事を意味づけするということが必要になってくる』と述べており、キャリア構築理論のベースとなる理論が「差異心理学（個人差）」「発達心理学（発達課題と対処方略）」「力動心理学（動機づけ）」であること、その中のどのように行動するのかについてのhowがキャリア・アダプタビリティであるとしている。

キャリア・アダプタビリティの4つの次元の項目について、表2を用いて段階を分類すると、1つ目は「キャリア質問（Career Question）」に対する「キャリア問題（Career Problem）：否定的な反応」「アダプタビリティ次元（Adaptability Dimension）：肯定的な反応」、2つ目はそれに関する「態度と信念（Attitudes and Beliefs）」と「能力（Competencies）」とそれに対処する「対処行動（Coping Behaviors）」、3つ目は対処行動をとった結果、社会や他者との関係性も順次発達したものとして振り返る「関係性の見方（Relationship Perspective）」、4つ目はキャ

リア問題を抱えている個人に対してどのような介入をしたらいいかという「キャリア介入 (Career Invention)」となる。なお、2つ目の「態度と信念 (attitude & belief)」「能力 (competence)」は、発達

課題やトランジション、トラウマに対処する際のレジリエンスとリソースを表しており、Savickasは「キャリア構築のABC」と名づけている(堀越・道谷, 2018)。

表2 キャリア・アダプタビリティの次元

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のか?	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

堀越・道谷 (2018) は「キャリア・アダプタビリティの4次元のうち、ある次元の発達が不十分であったり、各次元の発達が不均衡であったりして、発達課題やトランジションへの取り組みがうまくいかないことがあり得る」ため、「キャリア構築理論を用いるカウンセラーはキャリア・アダプタビリティの4次元に対するクライアントの反応を把握することによって、彼らのキャリア・アダプタビリティをアセスメントすることができる」としている。

さらに、波多野ら (2016) は「キャリア・アダプタビリティ4つの次元を他人とか社会との関係性という観点で見たとき、関心の次元ではまだ依存しており、統制の次元ではある程度自立している。好奇心の次元では周りの人たちと相互依存の関係を作っている。自信の次元では対等関係ということ」とし、「キャリア・カウンセラー、あるいはキャリアコンサルタントが、それぞれの次元において問題のある人にどう介入をすればいいかという、関心の次元であれば方向付けの学習、統制の次元であれば意思決定の訓練、好奇心の次元であれば情報探索の活動、自信の次元であれば自尊心、self-esteemの確立ということとなる」と4つの次元によってその関係性と介入に違いがあることを述べている。

Savickas (2011) はキャリア・カウンセリングについて「個人という計画的視点からクライアントを著作者としてとらえ、彼らをその自伝的ストーリーによって特徴づけ、クライアントがキャリアを構築していくときの支柱となるライフ・テーマについて内省するのを支援する」ものとしており、クライアント自身が「文化的に形づくられ、社会的に構成され、

言語によって語られて発現した意識」をカウンセラーと共同構成する「企画体 (project) としての自己」としている。そして、木下 (2017) は「Savickasの『企画体 (project) としての自己』は、社会構成主義の立場から『現実』とみなしているものを社会的な関係の産物であるとみなすために、関係を中心とした理解のあり方や行動の可能性を模索する」ことができる」とまとめている。

一方、キャリア教育について、三川 (2018) は、「日本のキャリア教育におけるキャリアの考え方は、Super (1980) が提案した『生涯発達において変化する多様な役割の統合とその連鎖』の『役割』という概念が基礎になっており、働くことは自分の役割を果たして活動すること」であり、「働くことを通して人や社会とかかわり、そのかかわり方の違いや個人差が、その人らしい生き方となっていく」と指摘している。これは、Savickas (2011) がキャリア教育において自己とは主体 (Subject) であると位置づけており、Savickasのキャリア構築理論における「職業的パーソナリティ (what)」「キャリア・アダプタビリティ (how)」「ライフ・テーマ (why)」を整理すること、また、波多野ら (2016) が述べた「他者と共に自分の仕事を意味づけするということが必要」というキャリア・アダプタビリティ (how) に焦点を当てることと共通していることがうかがえる。

さらに、児美川 (2016) はキャリア教育とは大きくわけて「社会化」と「主体化」の二つを促す教育としており、社会化とは「子どもが社会的な存在として社会に適応していくこと」、主体化とは「子どもがその子らしく个性的に、自立的に役割を果たせる

ようになること」と定義している。この定義に対して、湯口（2021）は社会化を「急速に変化する社会に適応し、社会の中で自己の存在意義を見出していくこと」、主体化を「『自分らしさへの問い』（個性）と向き合い、自立していく必要がある」という説明を加え、「『社会化』と『主体化』とは左右の翼のようなものであり、人と社会とかかわりながら、成長していくもの」と補足しており、双方のバランスが重要であることを論じている。児美川（2016）や湯口（2021）が示唆しているキャリア教育とは、四宮・藤田・三川（2022）がまとめた「個人（＝主体化）」と「環境（＝社会化）」の適合を目的としたキャリア・アダプタビリティの概念と一致しており、Superのキャリア発達理論を受け継いだSavickasのキャリア構築理論は日本のキャリア教育においても取り入れやすいものであることが予想される。

4. キャリア・アダプタビリティの発達について

Johnston（2018）によるシステマティックレビューによれば、キャリア・アダプタビリティの概念に含まれる内容がどのようにキャリア・アダプタビリティ発達に関連しているかについて、海外ではさまざまな方法を用いて研究が行われているという。

例えば、Hirschi, Herrmann, & Keller（2015）はキャリア・アダプタビリティの4つの次元がそれぞれどのようにしてキャリア・アダプタビリティを発達させることに関連しているかについてを明らかにするために、ドイツの大学生1,260人を対象に、CAAS（Career Adapt-Abilities Scale, Savickas & Porfeli, 2012）、Adaptivity（適応レディネス）及びAdapting（適応反応）を測定する質問紙調査を実施（T1）し、さらに6か月後のフォローアップ調査に協力した363人を対象にAdapting（適応反応）を測定する質問紙調査を実施（T2）し、T1とT2にAdapting（適応反応）の違いがないかについて調査を行った。その結果、T1とT2のAdapting（適応反応）の理論的に対応する側面に違いはなかったこと、キャリア・アダプタビリティの4つの次元による心理的キャリアリソースが、さまざまなキャリア固有の行動形態の適応に対する、より文脈一般的で特性のような適応性の効果を部分的に媒介することを示唆していることを報告した。さらにHirschi et al.（2015）はキャリア・アダプタビリティの4つの次元が、Adaptivity（適応レディネス）及びAdapting（適応反応）に対する影響を媒介することを示す概念的枠組みを図1にまとめており、Adaptivity（適応レディネス）の「確固たる自己評価」と「前向きな性格」は互いに関連し合っていること、Adaptivity（適応レディネス）がキャリ

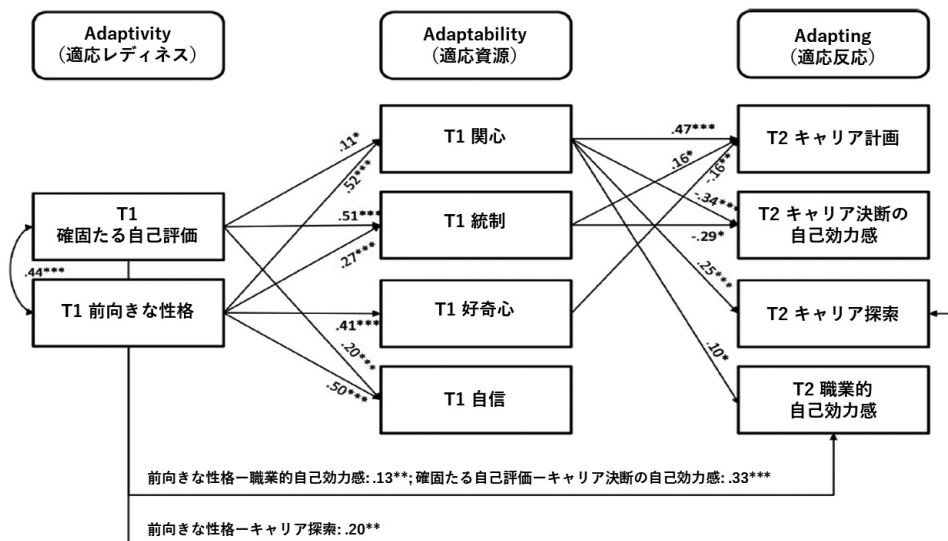


図1 関心、統制、好奇心、自信という個人資源の観点から、Adaptability（適応資源）がより具体的な Adapting（適応反応）や態度に対するより文脈一般的Adaptivity（適応レディネス）の効果を媒介することを示唆する概念的枠組み（Hirschi et al. 2015）

※パス図は、有意な標準化パラメータを示している（n=363）。また、わかりやすくするために、有意なパスのみを示している。

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

ア・アダプタビリティの4つの次元のほとんどに正の影響を与えていること、キャリア・アダプタビリティの「関心」因子はAdapting（適応反応）すべてに影響を与えており、「統制」「好奇心」因子も一部のAdapting（適応反応）に影響を与えていることを示している。

また、Hirschi & Valero（2015）は、キャリア・アダプタビリティの4つの次元を獲得しやすい適応性プロフィールを持つサブグループが存在するかどうかを明らかにするため、ドイツの大学生350名を対象にAdapting（適応反応）であるキャリアプランニング、キャリア意思決定の困難さ、キャリア探索、職業的自己効力感信念との関連について調査を行ったところ、適応性プロフィールが高い学生は、低い学生に比べ、より多くのキャリア・アダプタビリティ

を獲得していることを示している。また同じくドイツの大学生1226人を対象にAdaptivity（適応レディネス）である中核的自己評価、積極性との関連についての調査においても同様の結果となり、キャリア・アダプタビリティの4つの次元はAdaptivity（適応レディネス）及びAdapting（適応反応）に関連する因子が存在していることを示している。

さらに、Di Maggio, Ginevra, Santilli, Nota, & Soresi（2020）は、イタリアの高校生416人を対象にキャリア・アダプタビリティの役割と持続可能な発展を達成するために組織的（系統的）なチャレンジの検討の傾向及び社会的希望と高等教育に投資する傾向について、図2の仮説構造モデルを作成し、どのような効果があるのかについて調査を実施した。その結果、図3の回帰分析モデルが示され、図2の仮説構

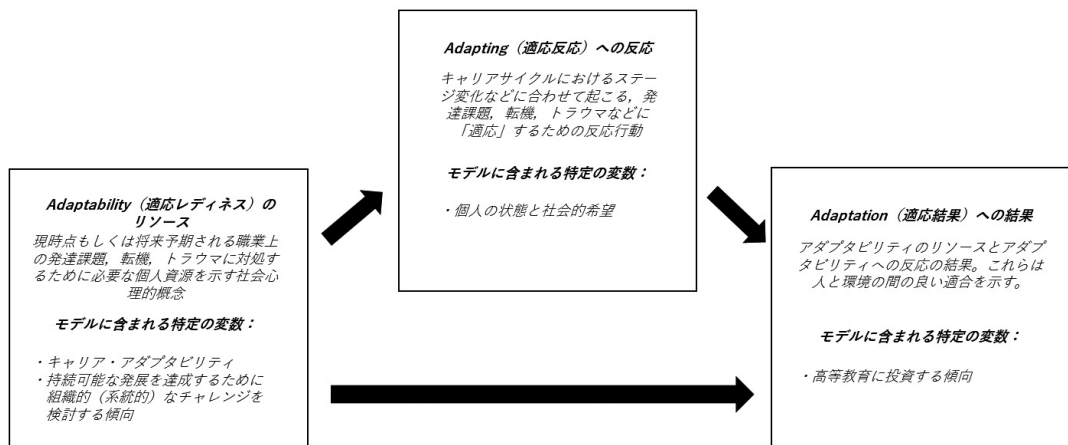


図2 Adaptation（適応結果）のキャリア構築モデルに基づく概念的フレームワーク
(Savickas&Porfeni, 2012; Rudolph et al. 2017)

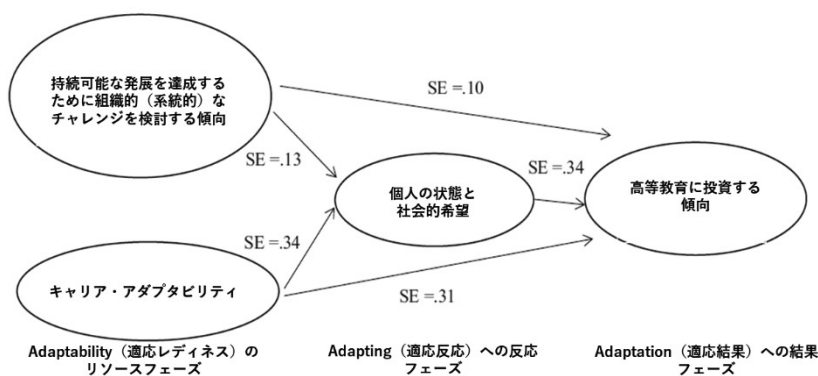


図3 完全媒介モデルにおける有意な標準化パラメータ推定値（SE：標準化パラメータ推定値）、実線は統計的に有意な効果を示し実線は、 $p<0.05$ で統計的に有意（Rudolph et al. 2017）

※各フェーズの記載は筆者が追記

造モデルを支持する結果が得られたとともに、キャリア・アダプタビリティだけでなく、チャレンジの検討や個人の状態と社会的展望からも適応結果（Adaptation）である高等教育に投資する傾向に正の影響を与えていることを示しており、これまでの先行研究を拡張するための新しい貢献を提供することを可能にし、予防的なキャリア介入のための有用な提案が提供できるとしている。

これらの先行研究からみると、キャリア・アダプタビリティの4つの次元は、確固たる自己評価や前向きな性格により促進され、特に「関心」はその後のAdapting（適応反応）に影響を与えること、キャリア・アダプタビリティの4つの次元を獲得しやすい適応性プロフィールを持つサブグループが存在すること、キャリア・アダプタビリティはAdapting（適応反応）だけでなく、人と環境との間の良い適合であるAdaptation（適応結果）にも直接関連している、とまとめることができる。

5. キャリア・アダプタビリティとレジリエンス

Hirschi & Valero（2015）でも示されたキャリア・アダプタビリティの4つの次元を獲得しやすい適応性プロフィールとの関連については、レジリエンス（resilience）との関連研究が多くなされている。レジリエンスとは「困難な出来事があった後、回復する能力があること」であり、アメリカ心理学会の定義によると「逆境、トラウマ、悲劇、脅威、極度のストレス（家族関係の問題、健康問題、職場の経済的な問題）に直面する中で適応していくプロセスを意味する」とされる（Southwick & Charney, 2012）。レジリエンスが関連する発達や諸能力について、Masten & Tellegen（2012）は、幼少期からの発達において、レジリエンスは適応性のある発達の結果と正の関係にあり、不適応な発達の結果とは負の関係があることを示唆している。また、Bimrose & Hearne（2012）はレジリエンスとキャリア・アダプタビリティの2つの概念は互いに補完し合っており、中でもレジリエンスは、さまざまな個人的および構造的障壁を克服する個人の能力における重要因子としたうえで、レジリエンスを「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」、キャリア・アダプタビリティを「事前対策的な要素」と分類している。さらに、Glavin, Haag, & Forbes（2017）もキャリア移行と不確実性を乗り切る上で特に重要

な2つの特性として、キャリア・アダプタビリティとレジリエンスを挙げており、それぞれ強く関連していることが先行研究より知られている。

しかしながら、キャリア・アダプタビリティとレジリエンスそれぞれの因果関係については先行研究によって異なる結果が示されている。Santilli, Grossen, & Nota（2020）は、キャリア・アダプタビリティとレジリエンス、生活満足感に関する研究をイタリアとベルギー各158人のmiddle school students（日本の中学生～高校生年代）を対象に調査を実施し、標準化された回帰パス係数を作成したところ、キャリア・アダプタビリティは直接的、またはレジリエンスを介して間接的に生活満足感に影響を与える結果となった。その一方で、Pang, Wang, Liu, Fang, Chen, & Wen（2021）が、中国の大学生666人を対象に、レジリエンスとキャリア・アダプタビリティがキャリア決断の自己効力感にどのように関連するかについての調査を実施したところ、レジリエンスは直接的、またキャリア・アダプタビリティを介した強化を経て、間接的にキャリア決断の自己効力感を高める影響を与える結果となり、Santilli et al.（2020）の示した結果とはキャリア・アダプタビリティとレジリエンスの因果関係が異なっている。

日本では、湯口（2021）がAdapting（適応反応）の概念であるキャリア探索とレジリエンスとの関連について調べており、レジリエンスがキャリア探索の促進要因となっていることを示唆しているが、考察において「キャリア探索とレジリエンスとの間には、相互作用が生まれている可能性も否定できないだろう」と述べている。さらにSavickas, Porfeli, Hilton, & Savickas（2018）の仮説構造モデル（図4）にはPorfeli, Lee, Vondracek, & Weigold（2011）が作成した職業的アイデンティティ状態評価尺度（VISA：Vocational Identity Status Assessment）の因子である自己疑念（Self-Doubt）とアイデンティティの取組或いは関与（Identity Commitment）が含まれている。これら2つの因子は、職業的アイデンティティの状態を示しており、確立するためには発達だけでなく能力も必要であることから、職業的アイデンティティを形成するためには、キャリア・アダプタビリティとレジリエンスの関係はBimrose & Hearne（2012）がまとめたように補完関係にあることが考えられる。

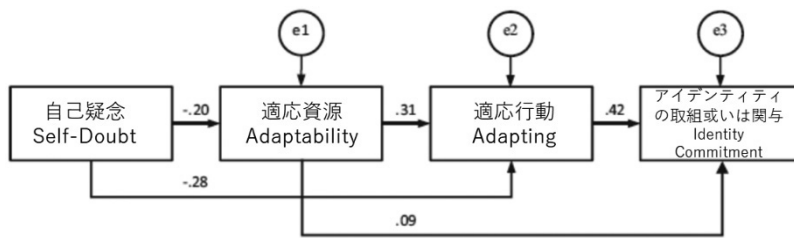


図4 キャリア・アダプタビリティの仮説構造モデル (Savickas et al. 2018)

※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

6. キャリア・アダプタビリティを測定する尺度の作成及び検討

キャリア・アダプタビリティ発達の測定を行う際、Savickas & Porfeli (2012) が開発したCAAS2.0が国際的に使用され、中国 (Hou, Leung, Li, Li, & Xu, 2012) や韓国 (Tak, 2012) でも信頼性・妥当性が検討されている。しかし、日本では信頼性・妥当性が検討されておらず、また国内でキャリア・アダプタビリティを測定する尺度はSavickas (2005) がまとめた4つの次元である「関心」「統制 (コントロール)」「好奇心」「自信」に即していない (四宮, 2010; 藤田, 2018; 北村, 2021など)。また、キャリア・アダプタビリティ発達に関する研究は非常に少なく、就労準備 (授業やインターンシップなど) や就職活動場面における測定に関するものがほとんどである。

そこで、本研究では日本の文化に即したキャリア・アダプタビリティ尺度の開発を、四宮 (2010)、藤田 (2018) が作成したキャリア・アダプタビリティ尺度を用いて改訂を行い、「関心」「統制」「好奇心」「自信」の4つの次元に即しているかについて、項目ごとに分類した因子ごとに因子分析及び信頼性の検討を行った。尺度改訂の実施方法として、①四宮 (2010)、藤田 (2018) の質問項目の中で因子負荷量が高い項目を抽出した後、4つの次元に再度分類を行い、②Rudolph, Katz, Lavigne, & Zacher (2017) が実施したキャリア・アダプタビリティの4つの次元と成果変数との関係などを参考に質問内容を変更し、③Rudolf et al. (2017) の成果変数の項目に該当する項目を新たに2問ずつ加え、4つの次元に関する質問がそれぞれ8問、計32問の新たな尺度、すなわち追手門版キャリア・アダプタビリティ尺度 (O-CAS: Career Adaptability Scale Otemon Form) を作成した。

この尺度は、追手門学院大学心理学部心理学科に

所属する大学生に2022年7月に調査を依頼した。調査依頼時に、個人のプライバシーは尊重されることを文章および口頭で説明を行い、回答をもって同意したものとした。回答があった学生100名のうち、欠損データや特定の番号のみ回答していないかを確認し、有効データとなった分析対象者数は男性49名、女性51名、合計100名 (平均年齢20.15歳 ($SD=1.28$)) であった。分析ソフトはSPSS27.0を使用した。

O-CASは、尺度を通じてキャリア・アダプタビリティの発達と、発達に関連する要因について測定することを目的としているため、Savickas (2005) や Savickas & Porfeli (2012) が示したキャリア・アダプタビリティの4つの次元に沿っている必要がある。そのため、本研究ではO-CASの因子構造を確認するにあたり、因子抽出は4つの次元ごとにvarimax回転を用いた主成分分析を行った。その結果、4つの次元全てで2因子解が示されたが、質問項目の多くが2因子双方に.350以上の因子負荷量を示した。そのため、固有値の減衰状況と因子の適切な解釈の可能性を検討した結果、4つの次元すべてに1因子解が適切と判断した。各因子の項目内容とvarimax回転後の因子負荷量は、表3-1から3-4に示した。その結果、関心の「9. 自分に合った新しいことを探している」と、統制の「18. 自分が正しいと思うことは妥協しない」の2項目の因子負荷量が小さかったものの、それ以外の項目は.350以上の因子負荷量を示す結果となった。

次に、O-CASの信頼性係数を検討するために、Cronbachの α 係数を算出し、表4に示した。その結果、 α 係数は.845～.730と満足できる信頼性を得られたと考えられる。

また、O-CASの各因子間の関連について、Pearsonの相関関係を求め、表5に示した。その結果、すべての因子間において0.1%水準で有意な正の相関があることが示された。

表3-1 キャリア関心の項目内容と回転後の因子負荷量 (N=100)

No.	項目	F1
21. 将来について自分なりの目標を持っている		0.849
25. 将来の自分に向け、何をすればいいのかわかっている		0.778
29. 今の自分は将来の自分に向けた準備をしている		0.769
1. 将来の職業や就職先について考えている		0.660
13. 自分が将来何をしたいかを考えている		0.634
5. 自分の将来の見通しは明るいと思う		0.626
17. 17. 自分の将来が不安である(R)		0.497
9. 自分に合った新しいことを探している		0.301
因子寄与率 (%)		43.520
※(R)は逆転項目		

表3-2 キャリア統制の項目内容と回転後の因子負荷量 (N=100)

No.	項目	F1
14. 自分が決めたことは最後まで責任をもつ		0.794
10. 困難なことでも最後まであきらめずに取り組むことができる		0.791
6. 目の前にある問題を整理することができる		0.739
2. 目標を達成するために、進んで行動することができる		0.714
30. 目標を達成するために、優先順位をつけることができる		0.709
26. 自分の考えや気持ちを素直に話せる人がある		0.617
22. 課題がうまくいかないと、投げ出したくなる(R)		0.446
18. 自分が正しいと思うことは妥協しない		0.216
因子寄与率 (%)		42.980
※(R)は逆転項目		

表3-3 キャリア好奇心の項目内容と回転後の因子負荷量 (N=100)

No.	項目	F1
11. 何でもチャンスだと思って、やってみる		0.816
31. 自分から積極的に行動することができる		0.710
15. 自分から成長できるよう、いろいろなことを知りたいと思っている		0.643
23. さまざまなものごとに興味関心を向けている		0.625
7. 疑問に思ったことに対して、情報収集を行っている		0.588
27. 新しいことにはあまり積極的に取り組まない(R)		0.562
3. 困った時には、頼りになる人がある		0.369
19. 目の前にある課題にすぐにとりかかる		0.355
因子寄与率 (%)		36.242
※(R)は逆転項目		

表3-4 キャリア自信の項目内容と回転後の因子負荷量 (N=100)

No.	項目	F1
4. 困ったことを解決する時に、さまざまな方法を工夫できる		0.783
20. 失敗しても克服しようと試みる		0.782
32. 自分の役割を理解し、遂行することができる		0.763
24. うまくいく方法を注意深く観察する		0.744
12. 自分で立てた計画はうまく実行できる自信がある		0.739
8. 自分の将来に希望を持っている		0.688
28. 自分の能力をさらに高められるよう取り組んでいる		0.648
16. 課題があると、できるかどうか不安になる(R)		0.372
因子寄与率 (%)		49.245
※(R)は逆転項目		

表 4 O-CASの各因子の内的一貫性 (N=100)

因子名	項目数	α 係数
キャリア関心	8	.798
キャリア統制	8	.787
キャリア好奇心	8	.730
キャリア自信	8	.845

表 5 O-CASの因子間の関連 (N=100)

	F1	F2	F3	F4
F1 キャリア関心	—	.501 ***	.557 ***	.687 ***
F2 キャリア統制		—	.709 ***	.803 ***
F3 キャリア好奇心			—	.794 ***
F4 キャリア自信得点				—

*** $p < .001$

以上の結果から、O-CASは一部の質問項目を除き Savickas (2005) がまとめた4つの次元に即したキャリア・アダプタビリティとしてまとまっていること、また、すべての因子間で相関関係が見られたことで、キャリア・アダプタビリティの4つの次元は一体となって機能する1つの統合的概念とするSavickasの理論に即していること、さらに各因子の信頼性も得られたことから、キャリア・アダプタビリティを測定する尺度として使用することが可能であることが示されたと考えられる。

7. キャリア・アダプタビリティに関する今後の研究の方向性

本論考では、キャリア・アダプタビリティを含む Savickasのキャリア構築理論や、メタ理論となる社会構成主義の概念をまとめ、その中でキャリア・アダプタビリティがどのような役割を果たすのかについて、またキャリア・アダプタビリティとレジリエンスとの関連を検討した先行研究についてまとめた。その中で、キャリア・アダプタビリティは4つの次元においてそれぞれ次元内に段階があるこ

と、またその次元によって関係性や介入方法が異なること、各段階におけるキャリア・カウンセリングを適切に行うことで、キャリア・アダプタビリティの類似概念も促進され、人と環境に適応していくキャリアを構築することが可能であることが示された。また、キャリア・アダプタビリティとレジリエンスとの関連については、それぞれの因果関係については研究により異なるものの、相互に補完しあう関係であることが示唆される内容であった。一方で、Savickas (2005) のキャリア・アダプタビリティの4つの次元で測定する尺度が日本ではほとんどないため、4つの次元に即した新たな尺度であるO-CASの作成と、因子分析及び信頼性の分析を実施し、4つの次元を測定することが可能であることを示した。これらを踏まえて、キャリア・アダプタビリティ研究の今後の方向性についての展望を述べたい。

その第一は、O-CASの妥当性の検討の実施である。本研究では四宮 (2010)、藤田 (2018) が作成した尺度をもとにO-CASを新たに作成したが、その妥当性についての検討が今後必要である。特にSavickas & Porfeli (2012) のCAAS2.0と4つの次元それぞれに相関関係があるのかについて検討を行い、O-CASがキャリア・アダプタビリティを測定できる尺度として妥当であるかを検討、実施する必要がある。

第二には、キャリア・アダプタビリティとレジリエンスとの関連についての研究である。四宮・藤田・三川 (2022) ではキャリア・レジリエンスを「能力」、キャリア・アダプタビリティを「発達」と位置づけた。また、Bimrose & Hearne (2012) が2つの概念は互いに補完し合っており、中でもレジリエンスは、さまざまな個人的および構造的障壁を克服する個人の能力における重要因子としており、このことから双方において複雑な因果関係が形成されていることが推測される。そのため、キャリア・アダプタビリティとキャリア・レジリエンスそれぞれの各因子間の関係について詳しく検討することで、能力と発達それぞれの観点からキャリア構築に必要な力を伸ばすことができる1つのモデルを提案できるのではないかと考えられる。

第三には、Hirschi & Valero (2015) の研究で示された4つの次元を獲得しやすい適応性プロフィールを持つサブグループはどのようなライフキャリアイベントを経験しているか、またどのような援助を要請したりレジリエンスを獲得することで適応性プロフィールを持ちやすくなるのかについて検討していきたい。ライフキャリアイベントの経験を人と環境

との間に対し適応ができた体験を、企画体としての自己の観点からナラティブに語ることで、VUCAの時代におけるキャリア構築に貢献できる教育や研修などに今後活用できる基礎となるものが作成できるのではないかと考えられる。)、特に、日本のキャリア教育において文部科学省が推奨している「キャリア・パスポート」の取組において、上記の内容を活用できるのではないかと考えられる。文部科学省 (2019) は、キャリア・パスポートの目的を「小学校から高等学校を通じて、児童生徒にとっては、自らの学習状況やキャリア形成を見通したり、振り返ったりして、自己評価を行うとともに、主体的に学びに向かう力を育み、自己実現につながるもの」であり、「教師にとっては、その記述をもとに対話的にかかわることによって、児童生徒の成長を促し、系統的な指導に資するもの」であると整理している。これは、ライフキャリアイベントの経験とキャリア・アダプタビリティ発達を可視化できるツールとして有効であるとともに、キャリア・パスポートを通じて児童生徒のナラティブを語ってもらい、教員や保護者がその支援者として、児童生徒のキャリア構築を促していくことがしやすくなるのではないかと考えられ、VUCAの時代におけるキャリア構築という観点からその活用方法を提起するなど、日本のキャリア教育の推進にも寄与できるのではないかと考えられる。

引用文献

- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). The social construction of reality. *A Treatise in the Sociology of Knowledge*.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.
- Di Maggio, I., Ginevra, M. C., Santilli, S., Nota, L., & Soresi, S. (2020). The role of career adaptability, the tendency to consider systemic challenges to attain a sustainable development, and hope to improve investments in higher education. *Frontiers in Psychology*, 11, 1926.
- 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).
- Gergen, K. J. (1999). *An invitation to social construction*,

- Sage Publications. (ガーゲン, K. J. 東村知子 (訳) (2004). あなたへの社会構成主義 ナカニシヤ出版)
- Glavin, K. W., Haag, R. A., & Forbes, L. K. (2017). Fostering career adaptability and resilience and promoting employability using life design counseling. *In Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 433-445). Springer, Cham.
- 波多野匡章・菊入みゆき・堀口康太・濱野祐貴子・御手洗尚樹・吉田朋子 (2016). キャリア構築理論 (Career Construction Theory) の現代的意義の検討 ―企業, 公的機関, 教育機関での適用と課題―. *経営行動科学*, 28(3), 279-304.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of vocational behavior*, 87, 1-10.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220-229.
- Hou, Z. J., Leung, S. A., Li, X., Li, X., & Xu, H. (2012). Career adapt-abilities scale —China form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 686-691.
- 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 (pp. 85-109) ナカニシヤ出版
- 木下城康 (2017). サビカス ライフデザインカウンセリングにおける自己構成の特徴：自己・アイデンティティ形成との比較を通して. *モラロジー研究*, 80, 1-19.
- 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.
- 児美川孝一郎 (2016). これからの私学に求められる教育のあり方 東京私学教育研究所所報, 81, 3-48.
- Johnston, C. S. 2018. A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Masten, A. S., & Tellegen, A. (2012). Resilience in developmental psychopathology: Contributions of the project competence longitudinal study. *Development and psychopathology*, 24(2), 345-361.
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know a person? *Journal of Personality*, 63(3), 365-396.
- McLeod, J. (1997). *Narrative and Psychotherapy*. SAGE Publications Ltd. (マグレオッド, J 下山晴彦 (監訳) (2007). 物語としての心理療法 誠信書房)
- 三川俊樹 (2018). 一人一人のキャリア発達を支援するキャリア教育実践の在り方 吉田武男 (監修) 藤田晃之 (編集) キャリア教育 (MINERVAはじめて学ぶ教職 19) (pp.147-162) ミネルヴァ書房
- 文部科学省 (2019). 「キャリア・パスポート」の様式例と指導上の留意事項
- 宗方比佐子 (2012). 構成主義的キャリア・カウンセリングの現代的意義と課題. *金城学院大学論集 人文科学編*, 8(2), 125-134.
- 中村暁子 (2007). 構成主義における学びの理論 ―心理学的構成主義と社会的構成主義を比較して― 新潟青陵大学紀要, 7, 167-176.
- Pang, L., Wang, X., Liu, F., Fang, T., Chen, H., & Wen, Y. (2021). The relationship between college students' resilience and career decision-making difficulties: The mediating role of career adaptability. *Psychology*, 12(6), 872-886.
- 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.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 112-138.
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The Career Development Quarterly*, 68(3), 194-207.
- Savickas, M. L. (1996). A framework for linking career theory and practice. In M. Savickas & W. Walsh (Eds.), *Handbook for career counseling theory and practice* (pp. 191-208). Palo Alto, CA: Davies-Black.

- Savickas, M. L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In Collin, A. and Young, R. A. (Eds.), *The future of careers* (pp. 53-68). Cambridge University Press.
- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 295-320). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: Developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Ed.), *Career choice and development*, 4, (pp. 149-205). CA: Jossey-Bass.
- 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: Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2011). *Career Counseling (Theories of Psychotherapy)*. American Psychological Association. (サビカス, M. L. 日本キャリア開発研究センター (監訳) (2018). キャリア・カウンセリング理論〈自己構成〉によるライフデザインアプローチ 福村出版)
- 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).
- 四宮康亮・藤田尚宏・三川俊樹 (2022). キャリア・アダプタビリティの概念化と測定 追手門学院大学心理学論集, 30, 1-10.
- Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2012). Resilience: The science of mastering life's greatest challenges. (スティーブン・M・サウスウィック&デニス・S・チャーニー, 森下愛・西大輔・森下博文 (監訳) (2015). レジリエンス ―人生の危機を乗り越えるための科学と10の処方箋― 岩崎学術出版社)
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- Tak, J. (2012). Career adapt-abilities scale —Korea form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 712-715.
- 坪井寿子 (2021). 連続・非連続的变化の両面性からみた大人になることの難しさについて ―主要な心理的支援の分野からの検討―. 未来の保育と教育―東京未来大学保育・教職センター紀要―, 7, 59-68.
- 柳瀬浩之. (2022). パラレルキャリアにおけるキャリア形成モデルの研究 ポータブルスキルと第二キャリア形成との関係. In 日本デザイン学会研究発表大会概要集 日本デザイン学会 第69回研究発表大会 (p. 64). 一般社団法人 日本デザイン学会.
- 湯口恭子 (2021). 大学生のキャリア探索とレジリエンス: 効果的なキャリア支援のために (Doctoral dissertation, 関西大学).