

キャリア・アダプタビリティの測定尺度の開発

筑波大学心理学系 渡辺三枝子

日本製粉(株)人事部勤労課 黒川 雅之

Developing an assessment tool for career adaptability

Watanabe Mieko (*Institute of Psychology, University of Tsukuba, Tsukuba 305-8572, Japan*)
Kurokawa Masayuki (*The Personnel Division, Nippon Flour Mills Co., LTD.*)

A career adaptability scale was constructed to establish a theoretical basis for the concept of "career adaptability". A questionnaire consisting of 116 items was devised based on previous research. The scale was administered to 726 subjects (30 to 65 years of age; 500 male and 210 female, 16 of unstated).

Although previous research suggests four sub-factors underlying career adaptability, the results of factor analysis identified eight sub-factors. These were labeled as confidence in coping with changes, curiosity toward environmental changes, sense of self-efficacy, career orientation, interest in the future, security-orientation, life-career planning, and openness.

Key words: career adaptability, career development, assessment tool

問 題

終身雇用制という大企業を中心とした雇用システムの維持は、バブル経済崩壊後の深刻な経済不況、産業構造の変化、規制緩和、そして情報技術の進展等によって極めて困難になってきている。わが国特有の護送船団方式と呼ばれる経済運営はほぼ全産業に及び、産業側にとっては官庁の規制を受ける反面、その保護下で安定した成長を維持できるという大きなメリットがあった。しかし、日本経済の巨大化、グローバル化は、日本だけが特有の経済運営方式を維持することを不可能とし、従来の方式は金融ビッグバンを手始めとして次第に崩れ、他の産業にも波及していくことと予想されている。今、わが国の企業は、戦後はじめて国の保護と規制から離れ、国際市場での競争を余儀なくされ、あるいは余儀なくされようとしている。本格化する激しい国際競争下で企業が生き残っていくためには、コスト競争力の確保が極めて重要かつ緊急な課題となっている。そしてそのコストの大きなウエイトを占めるもの

一つとして人件費があげられてきた。

戦後の経済発展とともに賃金も右肩上がりでも上昇し続けてきた。しかも終身雇用制は、企業業績が悪化しても可能な限り人材を企業内にプールしていく政策であり、これが企業の高コスト体質を生み出す要因の一つであった。もっとも企業にとって全くメリットがなかったという訳ではなく、景気回復時に新事業に社内プールした人材を直ちに投入できる利点を持ち、また、雇用に対する安心感は、従業員のモチベーションや会社に対する忠誠心を高める効果を生んできた。しかしながら、近年の情報技術の進展は組織のフラット化を可能とし、従業員とりわけ中高年ホワイトカラーの余剰感を生み出している。本格的な国際的コスト競争への対応、人件費を含む高コスト体質という問題を抱えるなかで、中高年ホワイトカラーの人事政策は多くの企業の性急な課題となっていると同時に中高年自身の心理的状態にも大きな影響を及ぼしつつある。

中高年ホワイトカラーを取り巻く環境の変化については様々に報告されている。日本労働研究機構の

「リストラの実態に関する調査」(1998)(従業員500人以上の企業5779社に調査表を送付し、663社から回答)では、平成10年9月から過去1年以内に正規従業員に対する人員削減(早期退職優遇制度の導入・拡充、転籍出向、希望退職の募集、解雇)を実施した企業は23.2%である。このうち、過去1年間で実施した削減方法は、「早期退職優遇制度」43.8%、「転籍出向」36.7%、「希望退職の実施」15.0%、「解雇」4.5%となっている。さらに、現在の正規従業員の過不足感としては、「過剰」36.8%、「不足」10.3%、「適当」49.3%で、管理企画部門、現業部門で「過剰」割合が高く、年代別では、年代が高いほど「過剰」割合が高くなっている。

さらに、同調査で今後の雇用の見通し、長期雇用についての考え方も調査したところ、今後5年間の正規従業員数の見通しは「削減」39.5%、「増加」13.7%、「横這い」31.8%と更に減少し、部門別では管理企画事務部門と現業部門で減少を見込む企業が多いことが明らかとなった。また削減の方法としては、「定年等による自然減」90.1%、「採用抑制」81.0%で、穏やかな削減策を取ろうという姿勢は読み取れるが、従業員の排除政策である「早期退職優遇制度」を計画している企業が33.7%、「転籍出向」を計画している企業が29.0%であった。長期雇用に対する考え方は、「今後ともできる限り長期雇用慣行は維持」が59.7%と最も多く、逆に「従来よりは景気変動に対し正社員の人員調整を行う」25.2%、「今後は長期雇用慣行の維持は困難」11.3%、「長期雇用慣行はない」2.1%であり、人員調整の方針をとる企業は4割近くに上っていた。このように管理企画部門及び中高年層の余剰感、企業における人員削減計画からみて、解雇には至らないまでも、日本独特の人事制度である出向・転籍によって中高年ホワイトカラーの社外排除政策が益々進んでいくことは確実と思われる。

一方、日本の経営システムに慣れ親しんだ中高年は、キャリア発達段階では確立、維持期(Hall, 1976)にあると仮定されるが、現在では強制的に新たな職業選択を迫られるという事態に直面させられることになった。中高年は、このような現実には直面させられ一時的には落ち込みながらも、自己を立て直し、新たな居場所や存在価値を見出していくものと期待されている。このような社外への排出政策は、個人にとって、入社、重要な昇進、退職などと並んで職業人生におけるきわめて大きな転機を外部が創り出すことである。さらに入社時とか退職時と異なり、個人の意図に反して職業生活半ばにおいて強制的に行われる状況なので、準備態勢ができてお

らず、将に危機的な事態に陥ることも確かである。

キャリア・カウンセラーにとって、このような職業上の危機に置かれた個人を援助していくことは大変重要な課題であることはいうまでもないが、一つの企業で職業生涯(キャリア)を送ることを望ましい行動としていたわが国では、キャリア・カウンセリングといっても入職時の職業選択という限られた分野に主たる焦点があてられている。しかし、カウンセリング心理学の独自性を発揮するとしたなら、直前の危機対処を援助する場合であっても、発達の視点は不可欠である。さらに危機に向けての準備体制作りを援助するという予防的・教育的視点に立ったガイダンスの活動も重要である。このようなカウンセリング機能は実は中高年のみならず若年職業人さらには青少年にも共通することはいうまでもない。

しかしながら、キャリア・カウンセリングの独自性を発揮するためにはその背景として成人のキャリア行動に関する実証的理論的研究が不可欠であるが、わが国では緒についたばかりである。さらに、成人期の職業人にとって危機的場面が必要とされる対処行動やレディネスがどのようなものか、中高年期に固有のキャリア・カウンセリング方策の特徴は何かなどについても論じているものは極めて少ない。

なお、中高年のキャリア・カウンセリングへの要請は先進工業国に共通する現象となっており、専門的な支援方策の検討のために中高年のキャリア行動に関する実証的研究が緊急課題となっていることも共通している。

目 的

本研究は、生涯キャリア発達の視点に立って、中高年期のキャリア行動の解明を目的としたプロジェクトの第1歩として、キャリア・アダプタビリティ(career adaptability)の概念の明確化に焦点を当て、その測定尺度の開発をすることを目的とした。

ちなみに、キャリア・アダプタビリティという概念は、生涯キャリア発達理論の最近の動向の中で、成人期におけるキャリア発達を示す概念として導入されたものである。キャリア発達理論が青年期及び成人前期に焦点を当てていた時期には、キャリア成熟(maturity)を発達心理学からそのまま借用してきていた。しかしキャリア選択と適応が成人及び高齢期にまで及ぶ現在、成熟という概念では成人の発達を十分に表現できない(Super, et al., 1988)という議論が発端となって、この概念が導入されたのである。昨今の産業・経済の環境の変化は、従来

のキャリア発達理論でいうところの成人期以降の発達課題をさらに詳細に研究することをもとめている。Superは、従来のキャリア発達段階をマキシサイクルと呼び、それに新たにミニサイクルの概念を追加した。そのミニサイクルとはいわゆる意思決定過程であり、各発達段階の移行期においてそのミニサイクルは繰り返されると仮定する(1988)。ミニサイクルの最初は青年期におこる。いいかえれば、成人期以降の確立期、維持期であっても、青年期と同様に「選択と適応」が繰り返されると推測される。しかし成人期以降においても起こる選択と適応という課題の達成(職業生活上の危機を乗り越えること)は青年期と全く同じではないはずである。このような背景の中で、キャリア・アダプタビリティという概念が導入されたのである。

Savickas(1997)は、キャリア・アダプタビリティを「変化できる資質、大きな困難なくして新しいあるいは変化した環境に適応できる資質」(p.253)を意味するとし、その定義を「あらかじめ備えておくとか、仕事上の役割に就くというような予測のできる課題に対処するレディネスと仕事や仕事の状況の変化によって適応を余儀なくされる予測できない変化へ対処するレディネス」(p.254)としている。このようにキャリア・アダプタビリティは、成人期のキャリア発達のキー概念として注目されだしその概念の明確化が急がれている。とくに中高齢者の解雇などが社会問題になっている日本においては、中高齢者のキャリア関連の能力を測定する用具の開発への要請が高まっている。

そこで本研究では、キャリア・アダプタビリティを測定する尺度を開発する基礎的な研究を行うことを目的とする。

先行研究

危機対処過程に関する先行研究

成人の発達を捉える視点として、文脈的、発達の、ライフ・スパン、移行の4つの論理的視点があげられるが、Schlossberg, Waters & Goodman(1995)は、移行(transition)理論の立場から危機対処過程のプロセスを述べている。Schlossberg(1989)は、様々な転機を乗り越え人生を前向きに受け止められるようになった人々の研究を通し、転機を乗り越えるための枠組みとして、「変化を見定め」、「変化に対処するリソースを点検し」、「前向きに受け止めていく」というプロセスを示している。そして、このなかで転機を乗り越えるためのリソースをSituation(自分の置かれている状況)、Self(自分自

身)、Support(周囲の支え)、Strategies(戦略)の4つとして(以下4S)、それを点検していくことを提唱している。そして、その4Sの弱点を強化し、そのうえで自分にあった行動計画を作り、実行していくことで、転機を乗り越えることが可能であると述べている。

このようにSchlossbergは、危機対処過程で活用すべき資源について非常に有用な提言を行っているが、これらの危機に直面する前に、具体的に個人がどのようなレディネス、能力を身につけていけば良いかについては言及していない。

危機対処に必要な資質、レディネスに関する先行研究

Superは、青年期における教育や職業の選択を成功裡に進めていくための概念としてキャリア成熟(Career Maturity)という概念を提唱し(1955)、その後、キャリア成熟モデルを生涯の生活全般に適用できるように展開を図った(1984)。このSuperのキャリア成熟のモデルは、4つの要素からなり、このうちの2つは、先見性と好奇心の傾向であり、キャリア計画と探索に対する態度的側面である。他の2つは情報と適切な意思決定に関する認知的要素であり、これは職業やキャリアについての知識と意思決定の原理や実践に関する知識である。しかしながら、このモデルは、成人のキャリア全般への適用を企図したものではあったが、青年期のキャリア成熟という色彩を残している(Savickas, 1997)という指摘もあり、青年期のキャリア選択には極めて有効な概念ということができるとは、成人期のキャリア発達に関しては、必ずしも的確なものとはいえないと考えられる。

Super自身も、「成人は、実際の仕事に従事している点で、青年期の人々と基本的に異なっている。青年期の職務経験は断片的であり、多くは予測的なものである。青年期のこうした気づきや情報は、成人期において次第にその人独自のものとなり、具体化される」(Super & Knasel, 1981, p.195)と述べ、1981年以降、成人期のキャリア発達について論じる場合には、アダプテーションという構成概念を用いるようになった。また、Super, Thompson & Lindeman(1988)は、成人に関してはキャリア成熟という概念を使うことの不適切さを述べている。これは、意思決定能力は青年期から増大しつづけるものではないであろうこと、また、確立、維持、離脱という成人期の発達課題に関連する対処の態度、コンピテンシーは年齢とともに変化するものではないからという理由によっている。これに加えて、成

人のキャリア発達を調査する場合には、キャリア成熟に替えてアダプテーションという概念を使うことが適当であるとしている。その理由として、アダプテーションが個人と環境との相互作用に焦点をあてていること、意思決定のレディネスとしてのキャリア成熟から、変化していく仕事や仕事の状況に対処するレディネス、つまりキャリア・アダプタビリティに注目が移っていることをあげている。

Savickas (1997) も、Super のライフ・スパン、ライフ・スペース説を統合しうる概念として、成人期の発達に関してキャリア・アダプタビリティを提起している。Savickas は、キャリア・アダプタビリティを「変化できる資質、大きな困難なくして新しいあるいは変化した環境に適応できる資質」(p.253)を意味するとし、その定義を「あらかじめ備えておくとか、仕事上の役割に就くというような予測のできる課題に対処するレディネスと仕事や仕事の状況の変化によって適応を余儀なくされる予測できない変化へ対処するレディネス」(p.254)としている。また、Pratzner と Ashley (1984) の研究では、アダプタビリティを「職務要件に適合する能力であり、個人の欲求に合致するように職務を変える能力」と定義している。さらに Pratzner と Ashley は、アダプタビリティはしばしば状況に順応するという意味で使われるが、良い方向に状況を変化させていくという意味を含むべきであるとも述べている。状況を変化させていくという意味では、Savickas (1997) も「アダプテーションという言葉は、変化することによって、より適切な状況を作り出すという意味を持つと同時に、キャリアに内包される発達の視点とも一致する。そしてこのことは、消極的な意味を内包している他の言葉とは違って、環境に柔軟に適応する意味を持っている」(p.253)と述べている。このように、キャリア・アダプタビリティは、個人と環境との相互作用を強調し、また、積極的に環境を変化させていくという意味を持つものと考えられる。

Savickas の定義からも明らかなようにキャリア・アダプタビリティは、成人の適応を成功させる鍵として注目すべき概念であり、本研究の目的と極めて近いものと考えられるが、注目する概念であるにもかかわらず、米国においても一般的なキャリア・カウンセリングの文献には取り上げられていない(Goodman, 1994)。このため実証的研究が少ないのが現状である。しかしながら、キャリア・アダプタビリティの概念の明確化は今後も引き続いて試みられていくであろうし、この試みは大変意味のあることと思われる。

日本におけるキャリア・アダプタビリティ関連の研究

わが国においてキャリア・アダプタビリティを直接取り上げた研究を見出すことはできなかったが、中高年ホワイトカラーのキャリア形成過程の変化への対応とその援助方策の開発に関心が高まるにつれて、職業・産業環境の変化への適応能力の診断・評価の試みがなされてきている。たとえば労働問題リサーチセンター(1997)は、中高年ホワイトカラーの転職事例にもとづき、「キャリア・サクセス」(「功なり名をとげることや昇進昇格だけでなく、専門分野のスペシャリストを目指したり、長く現役として仕事を続けられるなど、成功は個々人の人生観や欲求レベルにより様々であり、その個々人の長期的職業目標が実現できること」(p.27)をいう)を得るために必要なスキルの枠組みを仮説として提起している。この研究では、老若を問わず、変化を生き抜き、活躍し続けるためには、セルフ・ヘルプが重要であり、自らが開発できる能力(セルフ・ディベロップメント・スキル)としてのスキルを分類、提起している。この「セルフ・ディベロップメント・スキル」は「ジョブ・スペシャライズド・スキル」と「個人的な資質、適応性」の2つにわかれ、さらに、「ジョブ・スペシャライズド・スキル」は、Katz の分類に基づき、「テクニカル・スキル」、「ヒューマン・スキル」、「コンセプチュアル・スキル」の3つとされている。また、「個人的な資質、適応性」は、学習能力、表現力、創造性、バイタリティなど多種の能力から成っている(1997 p.29)。この「セルフ・ディベロップメント・スキル」が、社内・社外に関する状況認識・診断能力、課題解決能力、新たな環境への適応力につながるものと解される。

以上のような中高年齢者の職業適応に関する能力は「変化できる資質、大きな困難なくして新しいあるいは変化した環境に適応できる資質」という点でキャリア・アダプタビリティの概念と類似しているといえよう。中高年齢者の職業適応に関するこのような分析はかなりの影響力をもって流布しているが、それらはキャリア・カウンセラーや企業の人事教育関係者の体験にもとづく仮説であり、実証的研究はほとんど行われてきていない。

方 法

キャリア・アダプタビリティを測定する尺度を開発するために、本研究では以下のような手続きを用いた。

- (1) 先行研究にもとづいて、キャリア・アダプタビリティの概念および、構成変数を検討
 - (2) キャリアカウンセラーと人事教育の専門家の協力を得て、質問項目を作成
 - (3) 成人男女を対象としてのデータ収集
 - (4) 因子分析をもちいてキャリア・アダプタビリティの構成概念（尺度）の検討
 - (5) 各尺度を構成すると仮定できる項目を選別
- なお本研究では、先行研究に基づいて、キャリア・アダプタビリティを以下のように定義することとした。

「あらかじめ備えておくとか、仕事上の役割に就くというような予測のできる課題に対処する資質、レジリエンス、及び仕事や状況の変化によって適応を余儀なくされる予測できない変化に対処する資質、レジリエンスであり、そこには、単なる環境への迎合ではなく、状況を良い方向に変化させていく行動を取れるという意も含む」。

1. キャリア・アダプタビリティの構成の検討

第一筆者は中央職業能力開発協会の「ホワイトカラーの職業能力診断・アドバイス技法開発研究委員会」の一人として「中高齢ホワイトカラーの変化対応能力」について検討を重ねてきた。その委員会では、ホワイトカラーの能力を「ある作業について、それができる」というように作業や小さな単位での職務に焦点を絞って見る時の側面と、自分の作業や職務を、職場の全体目標や課題と関連付けながら、どのようにやっていくか、あるいは、それらをやりながら、周囲の仕事や人々とのような関係を持つていくかといった職業行動の総合性の面の両面から判断される」（1997）というように2つの側面から能力を捉えた。そして、後者の総合的な職業遂行行動のうちでも「環境変化対応性」は特に重要な要素と仮定されている。この環境変化対応性という概念は、キャリア・アダプタビリティの「変化に対処できる資質、レジリエンス」という概念と共通する行動特徴を意味すると判断した。さらに先述の委員会の調査結果から、環境変化対応性は少なくとも「変化認識力」と「変化対応力」の2種類の力からなっているという予想が得られた。

下位変数と質問項目の作成

キャリア・アダプタビリティ測定のための尺度を開発するため、本研究では、先行研究と文献、およびキャリア・カウンセラーの実践経験にもとづいて、以下の4領域、13の特性（下位変数）を仮説して、各変数を測定するための質問項目を作成した。

キャリア・アダプタビリティの構成要素としての4領域13下位変数は次の通りである。

- （領域1）キャリア・ライフ全般の変化を認識する力
- ①社会環境の変化認識力
 - ②職業生活の変化認識力
 - ③職場環境認識力
- （領域2）キャリア・ライフ全般の変化に対応する力
- ④現実への対応力
 - ⑤ストレス対応力
 - ⑥未来への関心
 - ⑦自己効力感
- （領域3）キャリア・ライフプランを計画する力
- ⑧キャリア・プラン
 - ⑨ライフ・プラン
 - ⑩プライベート・ライフへの計画
- （領域4）個人の行動特性
- ⑪協調性
 - ⑫オープンネス
 - ⑬リーダーシップ

変化認識力と変化対応力の2つのほかに、キャリア発達理論に基づいて「計画力」と「個人の行動特性」を追加した。「計画力」(Planfulness)を追加した理由は、Superがキャリア成熟の概念のひとつとして「計画力」を重視しているからであり、アダプタビリティにとっても重要な変数であることを指摘しているためである。さらに「計画力」には、職業生活に限らず生涯にわたる生活役割に関する計画が含まれている(Savickas, 1997)ことが指摘されているので、その下位尺度としてプライベート・ライフ、キャリア・プラン、ライフ・プランを分けて作成することとした。

また、「未来への関心」と「自己効力感」は、広くは変化対応力を構成している要因と考えることもできるが、変化対応力が、変化を認識し、それを基盤としてその上に立つ行動的・志向的な側面、即ち変化への認識をその前提においていることに比べて、この2つの下位尺度は、より一般的で根底的な個人の行動特性であるが、キャリア・アダプタビリティの概念の明確化を研究する意味で追加することとした。さらに、「中高年者が新たな環境への対応には行動特性が影響するであろう」という経験的知見に基づき、3つの行動特性を追加した。

以上の13の下位変数ごとに質問項目を作成し、合計116項目からなる質問紙を試作した。具体的な質問項目は、付表に示した通りである。

対象者

試作された質問紙は、新たに、5名の社会人

(キャリアカウンセラーと人事担当者)の協力を得て文章を修正し、最終案を作成した。その上で、750余名の対象者に直接手渡しするか郵送かのいずれかの方法で配布した。

回答者726名の年齢区分、性別、職業別の人数はTable 1の通りであった。

調査及び分析の方法

- (1) 質問項目への回答方法は「はい」「いいえ」の2件法を用いた。
- (2) 調査期間は、2000年10月から11月であった。
- (3) 回収後、116の各項目への回答の頻度分布を調査し、回答に極端な偏りのある項目はその後の分析から除去した。極端な偏りとは「はい」あるいは「いいえ」の回答がどちらかに90%以上に偏って頻度している場合とした。その結果19項目が対象となり、削除されたので、97項目への回答が分析に使われた。
- (4) 「はい」を2「いいえ」を1として、主因子法とバリマックス回転により因子分析を行った。

結 果

因子分析及び信頼性分析の結果

726名全員の97項目への回答を用いて主因子法を用いて因子分析をおこなった。

キャリア・アダプタビリティの概念を構成する下位概念を明確にしていくという目的に鑑みて、全項目を用いて、8因子を抽出した(累積寄与率33.89%) (Table 2)。

さらに、各因子への各項目の負荷量をもとに、項目の絞込みを行い69項目に絞り込んだ。それをもとに、8因子で信頼性を検討するため、Cronbachの α 係数を算出した。その結果はTable 3に示された通りである。 α 係数は若干低めではあるものの、ある程度の信頼性は得られたと考えられる。

第1因子は、「職場の制度や仕事が変わってもすぐ対応できる」、「経験が生かせないことでも進んでやる」、「職場環境がどう変わっても、精神的には安定した生活をしていける」、「ジェネレーションギャップの違いは大して気にならない」、「気持ちの切り替えがうまいほうだ」などいずれも職場や仕事、人間関係の変化に対しても安定して対応できるという自信と意欲を示す10項目から構成されていた。そこでこの因子を「変化対応への自信」の因子と解釈した。

第2因子に関して因子得点の高い12の項目を見ると、「IT革命は仕事の仕方を変えている」、「東南アジア諸国の先進技術化が進んでいるといわれると、思い当たることがある」、「産業の空洞化や、変革が進行しているが、自分には関係がない」(反転項目)など社会や企業環境の変化に対する関心の程度をあ

Table 1 回答者の年齢、性別、職業別人員

年齢区分	男		女		無回答		合計	
	N	%	N	%	N	%	N	%
～35歳	116	16	104	14.3	1	0.1	221	30.4
36～39歳	64	8.8	22	3.0			86	11.8
40～44歳	86	11.8	23	3.2			109	12.9
45～49歳	75	10.3	19	2.6			94	12.9
50～54歳	96	13.2	21	2.9	1	0.1	118	16.3
55～59歳	62	8.5	10	1.4	2	0.3	74	10.2
60歳～	11	1	1	0.1			12	1.7
無回答					11	1.5	11	1.7
合計	510	70.2	200	27.5	16	2.2	726	100
会社員	469	64.6	132	18.2	15	2.1	616	84.8
公務員	3	0.4	4	0.6			7	1
教員							0	0
団体職員	17	2.3	2	0.3			19	2.6
自営業							0	0
その他	21	2.9	62	8.5			83	11.4
無回答					1	0.1	1	0.1
合計	510	70.2	200	27.5	16	2.2	726	100

らわす項目であった。そこでこの因子は、社会、職場、職業生活別に環境の変化を捉えているというよりも、現在の自分の置かれている環境を広く全般的にとらえて理解しようとする傾向を示していると推測される。また、第2因子には環境変化の認識だけでなく、「同業他社の動向など社外事情の収集に心がけている」とか「適度なストレスは仕事をする上で重要なことだ」、「人を育成することは、やりがいのあることだ」という項目の得点も高かった。これは、環境変化の認識の上に立って、自分の役割や仕事への態度、心構えのあり方を考える態度が表明されていると理解できる。つまり変化認識と、役割意識とが統合されていると解される。そこで、第2因子は、主として環境変化への関心の程度と考えられ「環境変化への関心」と名づけることとした。

第3因子は、「周囲から‘仕事のできる人’と思われる」、「今の職場では、余人をもって代え難いと思われる」、「難しい仕事でも自分で解決できる自信がある」など自己の保有する能力への自信と「仕事をするときは、自分の意思を尊重するほうだ」、「自分のキャリア・プランに基づいて、自己啓発を行っている」、「上司や部下に対して、自分の意見や考え方をはっきりいうほうだ」などその自信に基づいた行動的傾向を示している項目の因子得点が高かったことから、「自己効力感」の因子と解釈した。

第4因子は、「転職は、能力発揮へのチャンスで

ある」、「自分の職業経歴を高く評価してくれる会社に転職したい」、「キャリア形成のために、2~3年ごとにどんどん仕事を変えたい」、「より充実した将来を求めて、チャレンジしたい」などいずれも自己の新たなキャリア形成を積極的に進めようとする意欲・意思を示していることから、「キャリア形成への志向」の因子と解釈した。

第5因子を構成する項目には、「これからの社会がどうなっていくのか考えることがよくある」、「自分のやった仕事が将来どうなっていくのか考えることがある」、「新しい知識・技術を積極的に学ぶように努めている」、「リスクがあっても新しい仕事に取り組みたい」などの項目で、これらはいずれも自分や社会の将来に対する関心と考えられることから「未来への関心」の因子と解釈した。

Table 3 因子名、各因子の構成項目数、およびα係数

因子	因子名	項目数	α係数
第1因子	変化対応への自信	10	.71
第2因子	環境変化への関心	12	.71
第3因子	自己効力感	8	.67
第4因子	キャリア形成への志向	7	.65
第5因子	未来への関心	7	.67
第6因子	安定への志向	14	.60
第7因子	ライフ・キャリア・プラン	6	.65
第8因子	オープンネス	5	.73

Table 2 因子分析の結果（因子抽出法：主因子法 回転法：Kaiser の正規化を伴うバリマックス法）

回転後の因子行列 N=726															
第1因子		第2因子		第3因子		第4因子		第5因子		第6因子		第7因子		第8因子	
質問項目	因子得点	質問項目	因子得点	質問項目	因子得点	質問項目	因子得点	質問項目	因子得点	質問項目	因子得点	質問項目	因子得点	質問項目	因子得点
Q038	.58	Q001	-.44	Q052	.54	Q014	.56	Q055	.45	Q057	.47	Q075	.59	Q109	.64
Q098	.55	Q007	.43	Q090	.45	Q064	.48	Q029	.43	Q097	.36	Q073	.47	Q110	.59
Q033	.52	Q045	.43	Q104	.44	Q049	.48	Q056	.42	Q012	.33	Q078	.46	Q107	.47
Q082	.48	Q002	-.41	Q053	.37	Q077	.44	Q048	-.41	Q116	.32	Q071	.44	Q026	.42
Q037	-.41	Q016	.38	Q058	.37	Q072	.43	Q047	.36	Q022	.30	Q067	.31	Q112	.41
Q099	.38	Q042	.38	Q093	-.37	Q051	-.40	Q031	.32	Q068	.29	Q063	.30		
Q101	-.37	Q017	.36	Q062	.32	Q065	.31	Q030	.29	Q021	.29				
Q100	.35	Q025	.35	Q050	.21					Q102	.28				
Q113	.33	Q008	.33							Q009	.28				
Q054	-.24	Q111	.31							Q088	.27				
		Q023	.30							Q018	.26				
		Q046	.30							Q061	.25				
										Q010	.24				
										Q011	.23				

第6因子には、「仕事の内容が変わってきて、中高年齢者に厳しい環境になってきている」、「終身雇用や年功序列が崩れてきたことが気になる」、「人材派遣労働者と一緒に働くことには違和感がある」など、環境の変化に対しての認識的側面が多く含まれているが、これらは「社会環境変化への関心」における変化への認識とは異なり、より身近な自分自身の仕事、生活にかかわる職場や雇用環境の変化に対する認識と考えることができる。これらの項目には、変化に対する不安感やネガティブな感情が見出され、その認識と「安心した職場に身を任せるのが第一だ」、「自分の生活が乱されない仕事に就くことが大切だ」、「人の和を保つことが何よりも大切だ」などという安定への欲求とが結びついて一つの因子を構成していると考えられる。このため「安定への志向」の因子と解釈した。

第7因子は、「健康、家族、余暇、財形など個人生活について、自分なりのプランをもっている」、「将来会社勤めをやめた後もやりたいことがある」、「退職後の生活設計について考える」、「職場、家庭生活で、‘自分のやりたいこと’、‘やるべきこと’がはっきりしている」、「自分の職業情の能力・適性・可能性について客観的に調べたことがある」というように自分自身のキャリア・プランや生活設計に関するものが含まれていることから、「ライフ・キャリア・プラン」の因子と解釈した。

第8因子は、「仕事に直接関係ない人とも、積極的に交流するようにしている」、「社内外に友人が多い」、「日頃から率直で開放的なコミュニケーションの雰囲気をつくるよう心がけている」という広い範囲の対人関係、開放的なコミュニケーションをとる傾向と、「人から相談を受けることがよくある」、「トラブルが起きたときは、率先して対処するほう

だ」という対人場面や問題解決場面で開放的かつ積極的にかかわろうとする行動傾向を示していることから「オープンネス」の因子と解釈した。

本研究では、当初、キャリア・アダプタビリティの構成として「変化認識力」、「変化対応力」、「計画力」および「個人の行動特性」の4つ領域を想定していたが、抽出された因子は、この4つの領域それぞれに関連し合い、4つに明確に分類することが困難であった。その代わりに抽出された8つの因子をそのまま、キャリア・アダプタビリティを下位尺度として今後の研究を進めることとした。

この下位尺度の意味、内容を把握するため Pearson の相関係数を求め尺度間の関係を調べてみた。その結果は Table 4 のとおりである。

この結果、

- (1) 尺度間相関係数で最も高いものは「環境変化への関心」と「未来への関心」の $r=0.52$ ($p<0.01$) であり、他の尺度間にはこれ以上の相関は見られなかった。したがって、この8尺度はかなり独立度が高いと考えることができるであろう。
- (2) 特徴的であったのは「安定への志向」である。この尺度だけ他の尺度との関係が異なっていた。つまり、「キャリア・ライフ・プラン」とは無相関であったが、その他のすべての下位尺度と負の相関を示した。このことはキャリア・アダプタビリティが「安定への志向」とは反対の傾向を意味するということであろう。言い換えれば、「変化を恐れない」もつとえば「危険への対処ができる」ことかもしれない。今後、この傾向をさらに研究する必要があると思われる。

Table 4 下位尺度間相関係数 (Pearson)

	変化対応 への自信	環境変化 への関心	自己効力感	キャリア形 成への志向	未来への 関心	安定への 志向	ライフ・ キャリア・ プラン
変化対応への自信							
環境変化への関心	.20**						
自己効力感	.35**	.38**					
キャリア形成への志向	.11**	.15**	.18**				
未来への関心	.25**	.52**	.43**	.26**			
安定への志向	-.26**	-.07	-.17**	-.23**	-.18**		
ライフ・キャリア・プラン	.28**	.33**	.41**	.19**	.37**	.00	
オープンネス	.43**	.34**	.41**	.20**	.38**	-.11**	.34**

* $P<0.05$ ** $P<0.01$

N=726

考 察

本研究は、中高年齢期のキャリア行動の研究の第一歩として、成人のキャリア発達の研究に不可欠と仮定されるキャリア・アダプタビリティの概念の明確化とそれを測定する尺度を開発することを目的として基礎的な研究を行った。

726名の成人男女を対象として116項目からなる質問紙を実施し、キャリア・アダプタビリティの構造化を試みた。因子分析の結果、8因子が抽出された。そこで、キャリア・アダプタビリティはこれら8つの尺度で構造化できるという一応の結果を得た。なお、8つの下位尺度を構成する項目は、因子負荷量から69に絞られた。ここで、本研究では、暫定的ではあるが8尺度69項目を持って今後のキャリア・アダプタビリティの研究のための測定用具とすることとした。

8尺度のうち、「安定への志向」尺度は、自分を取り巻く雇用、職場環境などの身近な環境の変化を認識している程度と安定への欲求の程度とを併せ持っており、環境の変化を敏感に認識している点では、変化適応に必要なレジリエンスを有していると判断される反面、変化へのネガティブな態度を含んでおり、キャリア・アダプタビリティを促進する要因と阻害する要因の両面が含まれていると考えられる。「安定への志向」尺度が「ライフ・キャリア・プラン」尺度を除いて、他の尺度との相関がマイナスであることから考えれば、本尺度で測定される特徴は「変化への適応」のための資質、レジリエンスとしてプラスになるとは考え難いことが推測される。なお、「安定への志向」尺度が「キャリア・ライフ・プラン」尺度とだけ負の相関関係ではなかったということから、この尺度は、個人の価値観（キャリア・アンカー）を計っている可能性があるとも推測できる。以上のことから、キャリアアダプタビリティという概念には、個人が何らかの価値を確立しているかどうかは重要な要素であるが、価値の内容（どのような価値か）は関係ないといえるのではないかと考えられる。

当初、「変化認識力」を社会、職業、職場環境の変化を認知している程度とその変化を自分自身の仕事や生活に結び付けて捉える程度として質問項目を設定した。つまり、それぞれの環境における認識の深さの程度を測定することが一つの大きな目的であった。しかし、抽出された8尺度のなかで環境変化の認識に関連する下位尺度は、「環境変化への関心」だけとなった。しかも、この「環境変化への関心」は認識の深さの程度というよりも、環境の変化

を大きく捉え、それを読み取ろうとする関心の強さの程度と考えられる。つまり、認識の深さや知識の程度よりも志向の程度を示しているといえる。このように志向、行動傾向の尺度として「環境変化への関心」は抽出することができたが、当初、変化を認知している程度の深さを測定することを目的に設定した項目、即ち雇用、職場の環境変化の認識に関する項目は、その内容がより自分に身近になっていくために、他の要因と結びついて環境変化への行動傾向、志向傾向を持つ尺度を形成したものと考えられる。「安定への志向」の尺度には、このような雇用、職場環境の変化への認識的側面が多く含まれ、その認識が安全・安定の欲求と結びつき、安定への志向的、行動的傾向の尺度を形成している。これは「行動特性」にも見られる特徴で、当初「行動特性」と想定した質問項目は、それだけで単独の尺度として抽出されるのではなく、他の尺度に含まれることとなった。しかしながら、これらの認識的、行動的傾向が他の要因と融合して変化対応への資質やレジリエンスを形成し、変化への適応場面で、発揮され観察されるものと考えれば、単独の尺度として抽出されなかったことは、むしろ当然といえるであろう。また、このように考えると本研究によって作成された尺度は、環境変化への適応に有効な志向的、行動的傾向を捉える尺度とすることができる。

本研究において「変化認識の深さ」そのものを測定できる因子（尺度）は抽出されなかったが、社会、職業、職場環境の変化を認識している深さの程度と、その変化を自分自身の仕事や生活に結び付けて捉える程度は、キャリア・アダプタビリティの下位概念として引続き重要な意味を持つと考えられる。これを単独で取り出してその深さの程度を測定することは、実際的には困難な作業と考えられるが、他の測定ツールの開発を含めて検討していくことも重要であると思われる。

なお、本研究ではあえて性差は検討しなかった。その理由は職業生活への適応に必要な能力には性差は問われないと考えたからである。しかしカウンセリングの視点に立つなら、職業界の現状を直視したうえで個々の従業員を援助する必要があるので、性別による分析をする必要もあると考えられる。

今後の課題

キャリア・アダプタビリティを測定する尺度の開発を目的として、先行研究を参考に質問紙を作成し、抽出した8因子を基にキャリア・アダプタビリティの下位尺度とした。因子分析の結果得られた因

子は「変化に対応するための資質, レディネス」というキャリア・アダプタビリティの定義から見て, いずれも意味のある行動特性, 志向性であると考えられ, 本研究の結果は, 一定の下位尺度を示すことができたと思われる。しかしながら, 前述のようにキャリア・アダプタビリティという言葉がまだ新しいものであって, 現在のところその概念の研究をさらに発展させる必要がある。

また, 本研究は, 文献, 先行研究等にもとづいてアプリアリに設定した尺度を検証する形で行い, 構成的妥当性はある程度得られたといえるかもしれないが, 基礎となる概念のさらなる検討が必要である。また, 尺度の信頼性, 妥当性についての研究も不十分である。成人のキャリア行動に関する研究が少ないなかで信頼性, 妥当性の研究を進めるのは困難であるが, 利用できる尺度を開発するためには事例収集という形であってもデータを収集し, 実証的な検証を進めていく必要があろう。

また, 本研究では年齢段階別, 性別の検討もあえて行わなかった。キャリア・アダプタビリティの概念は, まず最初に成人の職業人を対象として, その全体像を明確化する必要性を考えていたからである。その意味では本研究はある程度の方向性を出したと考えられる。しかし他方で, キャリア発達理念によれば, 30歳代と50歳代では発達課題は異なると推測できる。また, 全生活の中でのキャリアを考えると, 同じ発達課題であってもその取り組みの仕方には性差があるかどうかについての研究も無視できないと考えられる。働く女性が急増しているとはいえ, 男性と比べ, いまだ歴史が浅いので, 今後の課題として, 女性のキャリア・アダプタビリティに関しても探索的, 実証的な研究を進めていくことは重要と考えられる。

引用文献

- Goodman, J. 1994 Career adaptability in adults: A construct whose time has come. *The Career Development Quarterly* Vol.43 pp.74-79.
- Hall, D.T. 1976 *Career in organizations*. Santa Monica, California: Goodyear.
- Levinson, D.J. 南博 (訳) 1980 人生の四季 講談社 (Levinson, D.J. 1978 *The seasons of a man's life* New York: Alfred Knoph).
- 日本労働研究機構 1998 リストラの実態に関する調査 日本労働研究機構.
- Pratzner, F.C. & Ashley, W.L. 1984 Occupational adaptability and transferable skills: Preparing today's adults for tomorrow's careers. In C.H. Shulman (Ed.), *Adults and the changing workplace: 1985 Yearbook of the American Vocational Association* 13-22. Arlington, VA: American Vocational Association.
- 労働移動研究会 1999 「失業なき労働移動」円滑化のための調査研究結果～出向・移籍による中高年ホワイトカラーの新たな活躍の場の確保のために～ 労働省職業安定局.
- 労働問題リサーチセンター 労働省職業能力開発局 能力開発課監修 1997 ホワイトカラーの専門的職業能力の診断・評価システムの研究 (報告書) 大蔵省印刷局.
- Savickas, M.L. 1997 Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly* Vol.45 247-259.
- Schlossberg, N.K. 1989 *Overwhelmed: Coping with life's ups and downs*. Lexington Books.
- Schlossberg, N.K., Water, E.B. & Goodman, J. 1995 *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. N.Y.: Springer.
- Super, D.E. 1955 The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 57, 151-163.
- Super, D.E. 1960 日本職業指導学会 (訳) 職業生活の心理学 誠信書房 (Super, D.E. 1957 *The psychology of careers*. Haper & Brothers).
- Super, D.E. & Bohn, M.J., Jr. 1970 *Occupational psychology*. Belmont, California: Wadworth.
- Super, D.E. & Knasel, E.G. 1981 Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9, 194-201
- Super, D.E. 1984 Career and life development. In D. Brown, L. Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and life development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed.), 192-234. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D.E., Thompson, A.S. & Lindeman, R.H. 1988 *Adult Career Concerns Inventory: Manual for research and exploratory use in counseling*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- 中央職業能力開発協会 1997 ホワイトカラーの職業能力の診断・アドバイス技法開発に関する検討結果報告 (I) (II)

付表 質問項目

NO	項 目
(領域1) キャリア・ライフ全般の変化を認識する力	
①	社会環境の変化認識力
Q001	産業の空洞化や、変革が進行しているが、自分には関係がない。
Q002	これからは実力主義の社会だといわれているが、実感がわかない。
Q003	企業が早期退職優遇制度を設けることは理解できる。
Q004	企業が中途採用に力を入れることは理解できる。
Q005	自分にも出向・転籍・転職などありうることである。
Q006	企業のリストラは今後も進むと思う。
Q007	東南アジア諸国の先進技術化が進んでいるといわれると、思い当たることがある。
②	職業生活の変化認識力
Q008	少子高齢化が進んでいることを身近な問題として実感している。
Q009	失業が身近な社会問題となっている。
Q010	仕事の内容が変わってきて、中高年齢者に厳しい環境になってきている。
Q011	定年後も働きたい人の気持ちがよくわかる。
Q012	終身雇用や年功序列が崩れてきたことが気になる。
Q013	関心の高い仕事ならば、単身赴任をしても続けていきたい。
Q014	自分を活かせるのであればリスクを負ってでも転職をしたい。
Q015	職業生活を豊かにするためには、自己啓発が大切である。
③	職場環境認識力
Q016	IT革命は仕事の仕方を変えている。
Q017	規制緩和といわれると、具体的に何が起きるかイメージがわく。
Q018	女性の職場進出が進んでいることを実感する。
Q019	地球の環境問題は、自分にも関係があることだ。
Q020	地域活動やボランティア活動は、好きな人がやればよい。
Q021	若者との職業意識や勤労観の違いを感じることもある。
Q022	人材派遣労働者と一緒に働くことには違和感がある。
Q023	企業内の人材流動化は進行する。
Q024	これからの企業で生き残るためには、能力開発が不可欠である。
(領域2) キャリア・ライフ全般の変化に対応する力	
④	現実への対応力
Q025	同業他社の動向など社外事情の収集に心がけている。
Q026	仕事に直接関係ない人とも、積極的に交流するようにしている。
Q027	奇抜な考えやユニークな意見にも耳を傾けられる。
Q028	自分には直接関係なくても、他人の体験談を聴くようにしている。
Q029	自分のやった仕事が将来どうなっていくのか考えることがある。
Q030	新しい知識・技術を積極的に学ぶように勤めている。
Q031	今の仕事は大変だが、目標を達成したときを思うとがんばれる。
Q032	変化のある仕事はおもしろい。
Q033	職場の制度や仕事が変わっても、すぐ対応できる。
⑤	ストレス対応力
Q034	自分なりに心や身体をリラックスさせる方法をもっている。
Q035	忙しいときに、優先順位をつけて時間を使うようにしている。
Q036	ストレス解消法をもっている。
Q037	自分はストレスを受けやすい方だと思う。
Q038	気持ちの切り替えがうまい方だと思う。
Q039	物事の白黒をはっきりさせることが好きだ。
Q040	自分はどういうときにストレスを受けやすいか知っている。
Q041	最近、仕事上でストレスを感じるが多くなった。
Q042	適度なストレスは仕事をする上で必要なことだ。
Q043	健康によくないと思うものは避けるようにしている。
Q044	自分にも心身の限界があることを知っている。
⑥	未来への関心
Q045	世界的な社会・経済の動きや成り行きには、関心がある。

- Q046 最近の事件や社会の動きについて、もっと客観的な情報を知りたいと思う。
 Q047 これからの社会がどうなっていくのか考えることがよくある。
 Q048 将来は何が起こるか分からないから先のことは考えない。

⑦ 自己肯定

- Q049 転職は、能力発揮のチャンスである。
 Q050 仕事を成果で評価される方がやりがいがある。
 Q051 とにかく継続して今の職場に長く勤めたい。
 Q052 周囲から「仕事のできる人」と思われている。
 Q053 今の職場では、余人をもって代え難いと思われている。
 Q054 職業上の専門性に乏しく、将来に不安を感じている。
 Q055 難しい仕事に挑戦し続けたい。
 Q056 リスクがあっても新しい仕事に取組みたい。
 Q057 安定した職場に身を任せるのが第一だ。
 Q058 難しい仕事でも自分で解決できる自信がある。

 (領域3) キャリア・ライフ・プランを計画する力

⑧ キャリア・プラン

- Q059 仕事第一の人生がよいのかをよく考えることがある。
 Q060 会社は、能力の高い人材を年齢に関係なく選抜するし、成果を求めていく時代になってきたと実感している。
 Q061 産業界の変化を見ると、キャリアプランを出しても意味がない。
 Q062 自分のキャリア・プランに基づいて、自己啓発を行っている。
 Q063 自分の経歴や経験をときどき棚おろししている。
 Q064 自分の職業経歴を高く評価してくれる会社に転職したい。
 Q065 キャリア形成のために、2~3年ごとにどんどん仕事を変わりたい。
 Q066 高まる雇用不安の中で頼れるのは、自分自身の能力だと思っている。
 Q067 自分の職業上の能力・適性・可能性について客観的に調べたことがある。
 Q068 何かを新しく勉強するよりは、これまでの経験を大切に、与えられた仕事をしていけばよい。
 Q069 仕事上のことで、安心して相談できる人がいる。
 Q070 将来自分が職場の中で何をしているか時々考える。
 Q071 将来会社勤めをやめた後もやりたいことがある。

⑨ ライフ・プラン

- Q072 より充実した将来を求めて、新たなチャレンジをしたい。
 Q073 職場、家庭生活で、「自分のやりたいこと」、「やるべきこと」がはっきりしている。
 Q074 30代は、キャリア開発をプランニングする最も良い時期だ。
 Q075 健康、家族、余暇、財形など個人生活について、自分なりのプランをもっている。
 Q076 将来の生活設計をたてるのは自分の責任だ。
 Q077 将来の生活設計をたてるときには、今の職場にこだわらなくてもよい。
 Q078 退職後の生活設計について考える。
 Q079 人生を豊かにするためには健康管理と経済的基盤が大切だ。
 Q080 ライフプランについて研修を受けたことがある。
 Q081 人生80年時代の平均寿命まで生きる前提で、自分も人生設計が必要だ。

⑩ プライベート・ライフへの計画

- Q082 職場環境がどう変わっても、精神的には安定した生活をしていける。
 Q083 健康は、自己の責任で管理している。
 Q084 家事や教育問題は、夫婦、家族の協同で取り組んでいる。
 Q085 家族とのコミュニケーションはうまくできている。
 Q086 仕事ばかりではなく、余暇時間をとっている。
 Q087 家族と将来の生活についてよく話し合う。
 Q088 自分の私生活が乱されない仕事につくことが大切だ。

 (領域4) 個人の行動特性

⑪ 協調性

- Q089 大きな問題で決断が必要なときは、周囲の意見を確かめて実行する。
 Q090 仕事をするときは、自分の意志を尊重するほうだ。
 Q091 全体の目的を考えて、自分自身をコントロールするほうだ。
 Q092 仕事は一人でするよりチームワークのほうが効果は大きい。
 Q093 自分は、リーダー的な仕事というよりも、調整役にまわるほうだ。

- Q094 自分の役割を自覚して仕事をしている。
- Q095 人の感情を配慮して対応するようにしている。
- Q096 仕事をするときは、周囲の意見を聞いても大した考えは出てこない。
- Q097 上司の考えに添うことを優先している。

⑫ オープンネス

- Q098 新しい環境や状況に出会っても、馴染んでいく自信がある。
- Q099 経験が生かせないことでも進んでやる。
- Q100 ジェネレーションギャップの違いはたいして気にならない。
- Q101 考えや意見の違う人と一緒に仕事することは骨が折れる。
- Q102 自分よりも能力のある部下をもつのはつらい。
- Q103 困難な問題を処理するときは、他人の手を借りることに抵抗はない。
- Q104 上司や部下に対して、自分の意見や考え方ははっきりいうほうだ。
- Q105 他人の批判や助言は、積極的に聴くようにしている。
- Q106 他人には、自分のことをあまり知られたくない。

⑬ リーダーシップ

- Q107 日頃から率直で開放的なコミュニケーションの雰囲気をつくるよう心がけている。
 - Q108 自分は他人（家族）の話を最後まで聴くようにしている。
 - Q109 社内外に友人が多い。
 - Q110 人から相談を受けることがよくある。
 - Q111 人を育成することは、やりがいのあることだ。
 - Q112 トラブルが起きたときは、率先して対処するほうだ。
 - Q113 人を信頼してまかせることができる。
 - Q114 人にまかせるよりは、自分でやったほうが楽だ。
 - Q115 自分の能力だけでは、仕事は達成できないと思っている。
 - Q116 人の和を保つことが何よりも大切だ。
-