

キャリアに関する現在指向型ワークがキャリア・アダプタビリティの形成に及ぼす影響 —現在指向型ワーク「こつこつワーク」への取り組み方に注目して—

杉本英晴・佐藤友美
(九州工業大学)

問題と目的

大学におけるキャリア教育のシステム構築からシステムの運用への移行

大学から職業社会への移行の困難さに対応すべく、文部科学省が2011年に「大学におけるキャリアガイダンスの推進」として大学設置基準を改正して以来、教育課程外で行われるキャリア支援の充実にとどまらず、教育課程内でのキャリア教育科目の新設などキャリア教育システムの導入が多くの大学で進められてきた。その結果、大学におけるキャリア教育システムにおいて「なにを」「いつ」「どこで」教えるかというシステム導入のハード面ともいえるシステムの構築については一定水準の整備がなされてきている。しかし、「どれを」「誰が」「どのように」教えるかというシステム導入のソフト面ともいえるシステムの運用については検討の余地があり、現状のキャリア教育に関する効果測定を参照しつつ一層の整備・充実が求められている（杉本，2019）。実際、大学におけるキャリア教育の効果測定を詳細に行なっている大学はごく少数であり、学生がキャリア教育を通して育むべき資質・能力を獲得できているのか十分に検証がなされているとはいえない。学生がそうした資質・能力を確実に獲得できる教育システムを導入するためにも、キャリア教育の効果測定をもとにキャリア教育システムの運用を改善することは喫緊の課題といえるだろう。

主体的なキャリア形成力としてのキャリア・アダプタビリティの育成

文部科学省が、こうしたキャリア教育を通じて育成すべき資質・能力として「基礎的・汎用的能力」を掲げているように、従来の長期雇用慣行などを前提とした安定した社会から今後の流動的な社会への変化を前提とし、そうした流動的な社会での社会的・職業的自立に向けた「生涯を通じた持続的な就業力」、すなわち主体的なキャリア形成力の育成についてその重要性が認識されている。日本よりも早く長期雇用慣行の崩壊が始まったアメリカ社会において、近年注目されている概念に「キャリア・アダプタビリティ」がある。「キャリア・アダプタビリティ」とは「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」を意味し、「あらかじめ備えておくといった予測できる課題に対処するレディネスと、状況の変化によって適応を余儀なくされる予測のできない変化に対処するレディネス」とされる（Savickas, 1997; 2011）。Savickas (1997)によれば、このキャリア・アダプタビリティは、関心、コントロール、好奇心、自信の4側面を有する。関心は自分のキャリアについての関心を持つこと、コントロールは自分のキャリアは自分で構築していくという自覚と確信を持つこと、好奇心は自分の可能性を探求すること、そして自信は自分のキャリア形成に対するセルフ・エフィカシーを持つことである。今後、より流動的になることが予想される社会において主体的・自律的にキャリアの選択を行っていくためには、「キャリア・アダプタビリティ」の4側面の育成は非常に重要であり、社会に移行する前の学校段階におけるキャリア教育場面での効果的な指導法を考案する必要がある。

これまでのキャリア教育プログラムの問題点

これまでこうしたキャリアに関する資質・能力を育むキャリア教育プログラムはさまざま考案されてきたが、主要なプログラムの1つとして、長期的目標や理想を設定し明確化することによって、現状とのギャップを自覚し、それに向けた現実的なスモールステップを設定することで、「今」「ここで」のキャリア関連行動を促す方法がある。具体的には、数年後の長期的目標や理想を設定することが求められ、それに向けた行動計画を設定し、主体的に行動していくことが求められる。

もちろん、キャリア意識が十分発達していて将来を明確にイメージできる学生にとっては、数年後の長期的目標や理想を設定することは難しくないだろう。しかし、キャリア意識が十分発達していない学生は、将来を明確にイメージすることが非常に困難であるため、長期的な目標や理想を設定することは困難である。たとえ設定できたとしても、曖昧な長期的目標を設定しやすい(杉本, 2019)。その結果、キャリア関連行動が促されず、キャリアを選択・決定を促す能力・資質の形成も阻害されがちである。

実際、下村・白井・川崎・若松・安達(2008)によると、「なりたい」自分を出発点として、プランを立てて実行していくというアプローチは、いつでも誰にでも適合するとは限らないことが指摘されている。時間的指向性の観点からすると、未来を指向する未来指向型の青年(白井, 1997)と現在を指向する現在指向型の青年(園田, 2003)は、異なる発達が促されることが示されているが、将来の目標を設定することを出発点として未来から現在につなげるアプローチは、未来指向型の人に効果的である一方、現在を充実させその活動の中で目標実現を考えていく現在から未来へつなげるアプローチは、現在指向型の青年に効果的であると指摘されている(白井, 1997)。しかし、これまでのキャリア教育プログラムの多くが未来から現在につなげるアプローチであり、現在から未来へつなげるアプローチによるキャリア教育プログラムはほとんど見られない(佐藤・杉本, 2019)。そのため、長期的な目標設定や理想を設定する未来から現在につなげるキャリア教育・支援のアプローチが十分機能しない現在指向型のような青年にも効果的な教育・支援方法の開発が求められる。

現在から未来につなげるキャリア教育プログラム

溝上・中間・畑野(2016)は現在行なっている自己形成活動が時間的展望を介してアイデンティティ形成に及ぼす影響を明らかにしており、将来の目標達成や将来への焦りを理由とする自己形成活動だけでなく、興味関心の拡がりを理由とする自己形成活動がとりわけ職業キャリア自律性を介しアイデンティティ形成につながることを示している。すなわち、現在を充実させるような興味関心や自身の可能性を拡げるような活動が、今後の自身の時間的展望、さらにはアイデンティティの形成を促す可能性があり、同時にキャリア意識やキャリア・アダプタビリティの発達も促されるであろう。

そこで、毎日少しの時間で行うことができ、短期的な目標を自律的に設定し長期的に継続していく「こつこつワーク」が開発された(佐藤・杉本, 2018; 2019)。毎日少しの時間で達成できる短期的な目標を継続的に行う方法であれば、未来指向型でない青年にも適用可能であり、またその短期的な目標が自身の興味関心のあることであれば、自律的に行動するだけでなく、自分の成功体験を自己フィードバックできるという点から有益に機能しうるのである。実際に佐藤・杉本(2019)では、「こつこつワーク」として自分にとって重要な内容や楽しい、興味のある内容を設定している者ほど、この活動を重要と認識しながら、継続し満足感を得ていることが明らかにされている。その一方で、この「こつこつワーク」がキャリア・アダプタビリティなどの主体的なキャリア形成力の形成に及ぼす影響については検討されておらず、今後の課題とされている(佐藤・杉本, 2019)。

本研究の目的と仮説

以上より本研究では、短期的な目標を自律的に設定し毎日取り組む「こつこつワーク」が実際にキャリアに関する能力・資質を高めるのか、その効果を検討する。具体的には、短期的目標の立て方（困難度、実現可能性）や継続行動への取り組み方（4週間の達成度、満足度）が、主体的なキャリア形成力の指標でもある内的統制やキャリア・アダプタビリティの形成を促すかを検討する。現在の興味関心の拡がりを理由とする自己形成活動がとりわけ職業キャリア自律性を介しアイデンティティ形成につながるのであれば（溝上他, 2016）、困難度の低い実現可能な短期的目標であっても、興味関心のある活動に毎日取り組むことは内的統制やキャリア・アダプタビリティを高めるだろう。

なお、「こつこつワーク」で取り上げる活動は、自分の興味関心のある活動ではあるが、それまでの生活では行ってこなかった新奇な活動となる場合も少なくない。新奇な活動であるために、その実行にあたってはエフォートフル・コントロールが必要となることが予想される。山形・高橋・繁榊・大野・木島（2005）は、Big Fiveの誠実性とエフォートフル・コントロールとの間に中程度から高い正の相関関係を見出しており、誠実性の高さは「こつこつワーク」を継続する上で重要な性格特性と考えられることから、本研究では誠実性もあわせて検討することとする。

方法

調査対象者

首都圏、九州地方の4大学の大学生118名（女性79名、男性39名）を対象とした。平均年齢は19.136歳（ $SD = 1.377$ ）であった。

調査内容

誠実性 誠実性を測定するため、Big Five尺度短縮版（並川・谷・脇田・熊谷・中根・野口, 2012）の誠実性尺度7項目を用いた。1点（まったくあてはまらない）～7点（非常にあてはまる）で回答を求めた。

内的統制 内的統制を測定するため、Locus of Control (LOC) 尺度（鎌原・樋口・清水, 1982）の18項目を用いた。1点（そう思わない）～4点（そう思う）で回答を求めた。

キャリア・アダプタビリティ キャリア・アダプタビリティを測定するため、関心、コントロール、好奇心、自信の4下位尺度から構成されたキャリア・アダプタビリティ尺度（杉本, 2014）の15項目を用いた。1点（全くできない）～5点（非常によくできる）で回答を求めた。

継続行動の困難度 継続行動を実現する際の予期される困難度を測定するため、設定した「こつこつ行動」を実現していくことがどれくらい困難か、1点（非常に簡単な）～7点（非常に困難な）で回答を求めた。

継続行動の実現可能性 設定した継続行動を実現できる可能性を測定するため、設定した「こつこつ行動」を実現していく可能性がどの程度あるか、1点（全くない）～7点（大いにある）で回答を求めた。

継続行動の達成度 4週間分の継続行動を達成できた日数について、回答を求めた。

継続行動に対する満足度 継続行動への取り組みに対する満足度を測定するため、「こつこつ行動」への取り組みを振り返り、どの程度満足しているか、1点（全く満足していない）～7点（非常に満足している）で回答を求めた。

調査手続き

1ヶ月間継続したい「こつこつ行動」を考えて、毎日継続するように教示した。その際、「こつこつ行動」の内容は自分で自由に決めてよいこと、1ヶ月続けることは強制ではないことを強調した。また、継続行動を4週間分チェックできるワークシートを「こつこつワーク」として配布し、ワークシート内に1ヶ月の記録を取ることを、また、記録の仕方は自由に行ってよいことを指示した。「こつこつ行動」について、はじめに考えさせた後で、調査協力に同意が得られた大学生に対し、設定された「こつこつ行動」を想定したうえで、誠実性、内的統制、キャリア・アダプタビリティ、継続行動の困難度と実現可能性についてインターネット上で回答を求めた（事前調査）。その4週間後、「こつこつワーク」をもとに、誠実性、内的統制、キャリア・アダプタビリティ、継続行動の達成度と満足度についてインターネット上で回答を求めた（事後調査）。

倫理的配慮

調査協力者に対して、調査は匿名で行うこと、調査結果は統計的に処理され個人が特定されることはないこと、調査への回答は任意であり回答の途中で中断することも可能であることを伝えた。そのうえで、調査協力に同意を得られた協力者にのみ調査を実施した。本研究は個人情報の保護に十分に留意すべく、2018年度九州工業大学教養教育院における人を対象とする研究審査（承認番号5）から情報提供に関する承認を得た。

結果

基礎統計量

はじめに、誠実性尺度、LOC尺度、キャリア・アダプタビリティ尺度の下位尺度について、信頼性係数（ α 係数）を算出した結果、十分な信頼性が得られた（ $\alpha = .678 \sim .866$ ）。そこで、各尺度の加算平均得点を算出し、各尺度得点とした。また、継続行動の困難度、実現可能性、達成度（4週間）、満足度の尺度得点を含め、各尺度得点の平均値、標準偏差、各尺度得点間の相関係数を算出した（Table 1）。

ワークへの取り組みが誠実性、内的統制、キャリア・アダプタビリティに及ぼす影響

次に、誠実性、内的統制、キャリア・アダプタビリティの各尺度の事後得点を目的変数、事前得点を Step1、継続行動の困難度、実現可能性を Step2、達成度（4週間）、満足度を Step3 の説明変数とした階層的重回帰分析（強制投入）を行った（Table 2～Table 7）。その結果、全尺度の事前得点から事後得点へは有意な正の標準偏回帰係数が得られた。また、尺度の事前得点が統制されたうえで、困難度と実現可能性からはコントロール（事後）に有意傾向の負の標準偏回帰係数が、達成度からは好奇心（事後）に有意傾向の正の標準偏回帰係数が、自信（事後）に有意な正の標準偏回帰係数が得られた。さらに、満足度から自信（事後）に有意な負の標準偏回帰係数が得られた。

キャリアに関する現在指向型ワークがキャリア・アダプタビリティの形成に及ぼす影響
 —現在指向型ワーク「こつこつワーク」への取り組み方に注目して—

Table1
 各尺度得点の平均値, 標準偏差, 各尺度得点間の相関係数

	誠実性 (事前)	誠実性 (事後)	LOC (事前)	LOC (事後)	関心 (事前)	関心 (事後)	コントロール (事前)	コントロール (事後)	好奇心 (事前)	好奇心 (事後)	自信 (事前)	自信 (事後)	困難度	実現 可能性	達成度 (4週間)	満足度
困難度	-.006	-.019	.013	-.050	.000	-.011	-.014	-.069	.006	-.009	-.061	.034	—			
実現可能性	.122	.151	.124	.061	.150	.204 *	.020	-.052	.036	.094	.068	.024	-.498 ***	—		
達成度 (4週間)	.292 **	.320 ***	.178 †	.139	.332 ***	.280 **	.179 †	.135	.224 *	.248 **	.293 **	.299 ***	-.253 **	.333 ***	—	
満足度	.265 **	.377 ***	.103	.097	.266 **	.173 †	.050	.021	.161 †	.118	.236 **	.136	-.213 *	.286 **	.720 ***	—
Mean	3.562	3.488	2.588	2.547	2.795	2.826	2.582	2.622	2.739	2.742	2.642	2.689	3.390	5.640	17.102	3.860
SD	0.939	0.976	0.432	0.399	0.896	0.864	0.776	0.798	0.821	0.729	0.714	0.706	1.378	0.949	8.026	1.818

† < p < .10, * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Table2
 誠実性 (事後) への重回帰分析結果

	Step1	Step2	Step3
誠実性(事前)	.855 ***	.849 ***	.817 ***
困難度		.012	.026
実現可能性		.054	.028
達成度 (4週間)			-.072
満足度			.210 **
R^2	.731 ***	.734 ***	.759 ***
ΔR^2		.002	.025 **

** p < .01, *** p < .001

Table3
 LOC (事後) への重回帰分析結果

	Step1	Step2	Step3
LOC(事前)	.774 ***	.786 ***	.787 ***
困難度		-.105	-.104
実現可能性		-.089	-.092
達成度 (4週間)			-.024
満足度			.038
R^2	.599 ***	.608 ***	.609 ***
ΔR^2		.009	.001

*** p < .001

Table4
 関心 (事後) への重回帰分析結果

	Step1	Step2	Step3
関心(事前)	.769 ***	.752 ***	.754 ***
困難度		.046	.045
実現可能性		.114	.118
達成度 (4週間)			.082
満足度			-.111
R^2	.592 ***	.601 ***	.607 ***
ΔR^2		.010	.006

*** p < .001

Table5
 コントロール (事後) への重回帰分析結果

	Step1	Step2	Step3
コントロール(事前)	.758 ***	.759 ***	.754 ***
困難度		-.122 †	-.121 †
実現可能性		-.128 †	-.130 †
達成度 (4週間)			.034
満足度			-.029
R^2	.570 ***	.579 ***	.572 ***
ΔR^2		.016	.001

† < p < .10, *** p < .001

Table6
 好奇心 (事後) への重回帰分析結果

	Step1	Step2	Step3
好奇心(事前)	.738 ***	.735 ***	.719 ***
困難度		.027	.035
実現可能性		.081	.067
達成度 (4週間)			.166 †
満足度			-.129
R^2	.545 ***	.545 ***	.563 ***
ΔR^2		.005	.013

† < p < .10, *** p < .001

Table7
 自信 (事後) への重回帰分析結果

	Step1	Step2	Step3
自信(事前)	.774 ***	.778 ***	.754 ***
困難度		.089	.098
実現可能性		.015	-.004
達成度 (4週間)			.246 **
満足度			-.197 *
R^2	.598 ***	.605 ***	.633 ***
ΔR^2		.007	.028 *

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

考察

本研究では、4週間の継続行動を行うキャリア教育プログラムである「こつこつワーク」が、誠実性、内的統制、キャリア・アダプタビリティに及ぼす影響を検討した。具体的には、短期的目標の立て方(困難度、実現可能性)と継続行動への取り組み方(4週間の達成度、満足度)から、それらの影響を検討した。

短期的目標の立て方が及ぼす影響

短期的な目標の立て方については、実現可能性の低い短期的目標を設定した学生、困難さの低い短期的目標を設定した学生は、キャリア・アダプタビリティのコントロールを高める傾向が示された。すなわち、困難さの低い短期的目標を設定することによって、自分に無理ない範囲での継続行動を可能にし、自分のキャリアは自分で構築していくという自覚と確信を形成していく。ただし、困難でないからといって4週間その継続行動を確実に実現できる短期的目標を立てるのではなく、実現することは多少難しいかもしれないと予期される短期的目標を設定している方がコントロールを高めていた。キャリア・アダプタビリティの関心への影響がみられなかったことを勘案すると、この実現可能性は活動の内容に関する実現可能性ではなく、4週間継続できるかという態度に関する実現可能性を示していたものと考えられる。佐藤・杉本(2019)で、「こつこつワーク」を継続し満足感を得るためには、自分にとって重要な内容や楽しい、興味のある内容を設定することを明らかにしているが、短期的目標の立て方として、内容的な側面、すなわち興味関心を広げる内容を取り上げるだけでなく、態度的な側面として困難ではないけれども継続できないかもしれないという挑戦的態度が必要となる短期的目標を取り上げることがキャリア・アダプタビリティのコントロール、すなわち自分のキャリアは自分で構築していくという自覚と確信を形成していくうえでは重要であるということが示された。

継続行動への取り組み方が及ぼす影響

継続行動への取り組み方については、4週間の達成度がキャリア・アダプタビリティの好奇心を高める傾向があること、さらには、自信を高めることが明らかとなった。「こつこつワーク」では、自分にとって重要な内容や楽しい、興味のある内容を設定するものほど継続行動を達成できていることから(佐藤・杉本, 2019)、十分に達成できた者は自分の興味関心を広げることができたことによって、自分の可能性を探求する好奇心をも高めたものと考えられる。また本ワークは自分が行いたい活動を自分の責任で設定している。そのため、目標はより自律的に設定されることになり、日々の達成は自律的な目標達成という直接的な達成経験を積み重ねることともいえる。Bandura(1977)はセルフ・エフィカシーを高める4つの情報源のうちの1つとして直接的な達成経験をあげているように、「こつこつワーク」の日々の達成は直接的な達成経験となり、自分のキャリア形成に関するセルフ・エフィカシーを高めたものと考えられる。

さらに、継続行動に対する満足度は、誠実性を高めていた。4週間の継続行動に満足が得られた者ほど、「こつこつワーク」に対してエフォートフル・コントロールを実行できていたと考えられる。そのため、自身の誠実性をより強く認識できたものと考えられる。しかしその一方で、継続行動に対して満足していない者ほど、キャリア・アダプタビリティの自信を高める可能性が示された。継続行動を多く達成できたという自身の活動状況に満足する者は、自分の能力にも満足する者だと考えられるが、自身の活動状況に満足していない者は自分の能力に満足せず能力がより増大するという信念をもっていると考えられる。そのため、満足していない者の方が自分のキャリア形成に対する自信をより強く認識しており、

キャリアに関する現在指向型ワークがキャリア・アダプタビリティの形成に及ぼす影響
—現在指向型ワーク「こつこつワーク」への取り組み方に注目して—

それが本研究の結果としてあらわれたものと思われる。

キャリア教育における「こつこつワーク」の有用性と今後の課題

本研究では、これまでのキャリア教育プログラムの多くが採用している未来から現在につなげるアプローチの問題点を打開すべく開発された現在から未来へつなげるアプローチである「こつこつワーク」について、その効果検証を行なった。その結果、短期的目標の立て方や継続行動の取り組み方によって、主体的なキャリア形成力であるキャリア・アダプタビリティを高める可能性が示唆された。4週間という短い期間でも、キャリア・アダプタビリティを高めることができる本ワークは、キャリア・アダプタビリティが十分に形成していない学生にとって非常に有用であろう。

また本ワークは、数年後の自分の将来を考える必要がないため、自身のキャリアを考えることに抵抗感を抱いている学生でも、取り組むことが可能である。キャリアを考えることに抵抗感を抱いている学生は、キャリア関連の授業を自ら選択しなかったり、受講態度が消極的だったりする。しかし、本ワークは授業の質とは関係がなく実施も可能であり、たとえばゼミナールなどでキャリアと関連付けせず実施することができる。その結果、学生が意識せずにキャリア・アダプタビリティを形成することができれば、いざキャリアについて考える必要性が出てきた際、ある程度のレディネスを有し自身のキャリアの選択や決定に取り組むことができるだろう。

ところで、本ワークを実施した学生について、本研究では時間的指向性やキャリア・アダプタビリティの事前の個人差についてはとくに考慮せず効果検証を行った。しかし、これまでのキャリア教育プログラムの適用が難しい学生に対する教育プログラムを開発するのであれば、今後こうした個人差を考慮に入れて効果測定をしつつプログラム開発を行う必要があるだろう。

このように、今後より詳細な効果測定を踏まえ、キャリア教育、さらには支援を考えていく必要があるだろう。キャリア教育・支援が大学の教育課程内外に導入されて久しいが、いまだシステムの運用、さらには学生に対する教育・支援効果が十分に得られているとはいえない。キャリア教育・支援に関する効果測定を蓄積しつつ、キャリア教育・支援の運用についてさらなる改善が求められるだろう。

引用文献

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- 鎌原 雅彦・樋口 一辰・清水 直治. (1982). Locus of Control 尺度の作成と、信頼性、妥当性の検討. *教育心理学研究*, 30, 302-307.
- 溝上 慎一・中間 玲子・畑野 快. (2016). 青年期における自己形成活動が時間的展望を介してアイデンティティ形成へ及ぼす影響. *発達心理学研究*, 27, 148-157.
- 並川 努・谷 伊織・脇田 貴文・熊谷 龍一・中根 愛・野口 裕之. (2012). Big Five 尺度短縮版の開発と信頼性と妥当性の検討. *心理学研究*, 83, 91-99.
- 佐藤 友美・杉本 英晴. (2018). 自律的行動の継続によるキャリア形成: 大学生のキャリア・アダプタビリティの形成を促す自己ワークの開発. *日本発達心理学会第29回大会発表論文集*.
- 佐藤 友美・杉本 英晴. (2018). 主体的なキャリア形成力を育成する現在指向型ワークの効果: 活動目標設定および活動中の動機づけが「こつこつワーク」の継続に与える影響. *九州工業大学教養教育院紀要*, 3, 31-40.

- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2011). Constructing careers: Actor, agent, and author. *Journal of Employment Counseling*, 48, 179-182.
- 下村 英雄・白井 利明・川崎 友嗣・若松 養亮・安達 智子. (2008). フリーターのキャリア自立：時間的展望の視点によるキャリア発達理論の再構築に向けて. *青年心理学研究*, 19, 1-19.
- 白井 利明. (1997). 時間的展望の生涯発達心理学. 勁草書房.
- 園田 直子. (2003). 大学生の進路決定と現在指向. *久留米大学心理学研究*, 2, 63-70.
- 杉本 英晴. (2014). キャリア・アダプタビリティ尺度の作成. 第56回日本教育心理学会総会発表論文集, 316.
- 杉本 英晴. (2019). キャリア教育課程の新設およびキャリア教育科目の開発・実施とその効果 永作 稔・三保 紀裕 (編)・田澤 実・本田 周二・杉本 英晴・家島 明彦・佐藤 友美 (著). 大学におけるキャリア教育とは何か (pp.33-65) ナカニシヤ出版.
- 山形 伸二・高橋 雄介・繁榎 算男・大野 裕・木島 伸彦. (2005). 成人用エフォートフル・コントロール尺度日本語版の作成とその信頼性・妥当性の検討. *パーソナリティ研究*, 14, 30-41.