

〔資料・紹介〕

## L. ホームズ (2017) 「大学生のエンプロイアビリティ： 将来の方向とディベート」

渡 辺 研 次

## 目次

- 1 節 はじめに
  - 2 節 さまざまな代替的な議論
  - 3 節 大学生のエンプロイアビリティ概念の再考
  - 4 節 有効な理論のための問い
  - 5 節 エージェンシーと構造
  - 6 節 大学生のエンプロイアビリティ・リサーチのマニフェストに向けて
  - 7 節 筆者によるまとめと展望
- 文献一覧

## 1 節 はじめに

本稿は2017年に刊行された *Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate* (以下本著書と表記) を3回にわたり紹介するもので今回が最終回である。今回は、編著者の1人である Leonard Holmes<sup>1)</sup> が執筆した本著書の最終章の *Graduate Employability: Future Directions and Debate* を紹介したうえで、議論のまとめと展望を示す。

本著書は大学生のエンプロイアビリティの規範的アプローチに対して批判的な論者がさまざまな代替的な議論を収録したものである。英国における大学生のエンプロイアビリティは1997年に政策当局によって提案され、大学のマス化とともにスキル教育を教育の中心に据えるように教育の変革を大学に求めたものである。規範的アプローチは政府当局の提案を受けて、従来の知識教育から仕事の経験とスキル教育にシフトすることを推進する立場に立つ。とりわけイニシアティブに重点を置き、大学資源を投入することでエンプロイメントの成果を高めることを想定している。そして今日に至るまで、イニシアティブやスキル教育が大学生のエンプロイメントの成果を高めることについて実証されないまま、

---

1) Leonard Holmes is an Associate of the Susanna Wesley Foundation, Southland College, University of Roehampton, United Kingdom.

さらにその勢いを強める傾向にあり、いわば規範のように進められてきている (Tomlinson 2017)。さらに英国では、政策当局による新しいパブリック・マネジメント (大学の経営、監査、評価、比較) によって、それぞれの大学はいかにパフォーマンスを上げているかを説明しなければならないし、厳しく問われてもいる<sup>2)</sup>。

規範的アプローチに対して、批判的アプローチでは大学生のエンプロイアビリティの理論化・体系化を目指すことに主眼を置いている。批判的アプローチの関心は、エンプロイアビリティとは何か、エンプロイメントの成果とは何か、エンプロイアビリティに影響を及ぼす要因は何か、どのような要因がエンプロイメントを高めるのか、どのような要因がエンプロイメントを阻害するのか、合理的推論を導く理論は何か、エンプロイアビリティ・リサーチの方法をどうするか、等が議論されてきた。

## 2 節 さまざまな代替的な議論

以下 (1) から (14) は本著書の第 1 章である Tomlinson, M. (2017). *Introduction: Graduate Employability in Context: Charting a Complex, Contested and Multi-Faceted Policy and Research Field* の 27 ページから 36 ページにわたり紹介されているものである。本来は本稿の第 1 回 (渡辺 2021a) で紹介するべきものだが、紙幅の都合で繰り延べしてきたものである。また第 2 回は Rothwell, A & Rothwell, F. (2017). *Graduate Employability: A Critical Oversight* を取り上げた (渡辺 2021b)。本著書を 3 回という限られた紙面で紹介することから、以下の 14 人の著者にかかわる議論を本節で紹介したうえで、Holmes の最終章を紹介する流れで進める。以下は経済学、哲学、社会学、心理学、キャリア論の視点から規範的アプローチに対するさまざまな代替的な議論で構成されている。

### (1) S. ニルソンの視点

Staffan Nilsson は、高等教育と労働市場の間の複雑さを探索し分析する視点を発展させている。労働資本の供給者 (高等教育) とその需要者 (労働市場) の接続に関しスウェーデンの事例をもとに論じている。彼によれば、高等教育の国際的なマス化が仕事の獲得の競争を激化させ、高等教育と労働市場の間の伝統的な相互作用を乱してきたことを指摘する。高等教育と労働市場の間をつなぐスキルとコンピテンスは一層複雑になったことから、高等教育は大学生が異なる職業に就き、それらの職業が要求する多彩なスキルセットを提案している。

Nilsson は潜在的なエンプロイアビリティとリアルなエンプロイアビリティとの違いを議論したうえで、大学生のリアルなエンプロイアビリティに重きを置いて、エンプロイアビリティの実際の「運用」が仕事へのアクセスおよび交渉することといつまでもそれを持続することのために再優先であるとしている。彼の議論は、エンプロイアブルとエンプ

2) わが国でも、大学卒業時のアウトプットは質保証や学習成果 (学修成果) として大学のマネジメントが問われている。詳しくは、深堀聰子 (2015) 『アウトカムに基づく大学教育の質保証—チューニングとアセスメントに見る世界の動向—』東信堂を参照。

ロイアビリティを区別している。エンプロイアブルの中心的な視点は、仕事を獲得するための能力である。これに対してエンプロイアビリティの重要な視点は、とりわけ仕事に対する競争の激しい領域では、自分自身をマーケットする能力、交渉する能力、自分のコンピテンスの適切なフォームが何であることを示す能力、およびパーソナルな資本、社会的関係資本と文化的資本である（イタリックは Tomlinson, 2017）。

### (2) C. ブーク, T. スカリー, J. プレンキンソップ & K. グレーリーの視点

Burke らは社会学の視点から、大学生が高等教育から仕事生活に乗り継ぐ方法を社会文化的な概念を用いて構造分析的なレンズを提供する。社会理論の代表的な 2 人, Pierre Bourdieu と Margaret Archer の理論を用いて、大学生のエンプロイアビリティを社会化の過程として社会文化的コンテクストに焦点をおいて議論をしている。

Burke らの議論は Bourdieu のキー概念である「資本」, 「習慣」, 「フィールド」が大学生のトランジションと労働市場における初期経験に応用できるとして啓発的な議論をしている。これらの概念はエンプロイアビリティにおける支配的な経済的パラダイム、とりわけ人的資本とスキル重視のアプローチに対して、大学生のトランジションや就職探索活動が社会的に媒介されることを認識しない前提であることに批判的である。

Bourdieu の理論によれば、社会階級、ジェンダー、民族性によって学生はより広い労働市場のフィールドのなかでポジションされる。習慣は社会文化的で教育的な経験を通じて形成され、個人の認識と主観的な機会構造を形成し、そして明らかに固定的な決定と見通しを形成する。これによれば、個人が大学に入ることに予め持っている、少なくともあるタイプの大学に入学するという「考えられないこと」は明らかに大学に応募するときから除外している。多くのケースではこうしたことは卒業後の決定にも拡張される。そして自分の社会文化的な背景を超えるように見える労働市場を自己選択している低い社会文化的な背景の学生の例の中にも（見受けられる）。これはとても現実に見える。

社会学的な概念は明らかに大学生のエンプロイアビリティを理解するときに価値がある。その主な理由は大学生の経験の合理的性質を捉えるからであり、それを教育的、社会文化的、そして労働市場にかかわる概念に言い換えるからである。その概念によって学生は高等教育から仕事生活に乗り継ぐのであり、その概念は構造的な次元と経験を実践した学生と結びつけ、そして個人の準拠枠を形成することに結びつけると述べている。

### (3) P. キャシアン の視点

Paul Cashian は哲学の批判的实在論の立場から、大学生のエンプロイアビリティの支配的な因果関係を批判し、代替的なオリジナルで洞察的なケースを作っている。支配的な因果関係とはスキルがエンプロイメントの成果に貢献しているという単純化した単一次元のモデルのことを指している。そのスキルベースの計量的なアプローチは多くの場合エンプロイメントの成果に対して明示的ではない。Cashian は批判的实在論の立場から、大学生のエンプロイアビリティは現実の「深い社会構造」の中に存在すると仮定している。その

社会構造は多次元であり、たとえば学生の家庭の背景・出身大学・職場を含むが、これらもさらに他の要素によって媒介されて、他の構造の「間接的な」変数が部分的に構成していると述べている。ここには学生の年令、ジェンダー、社会的な背景、大学での専攻領域、学位のタイプなどがある。

それ故に、Cashian は次のとおり議論する。批判的実在論のレンズを通すと、エンプロイアビリティとは大学生／卒業生が社会構造に應えるために自分たちのエンプロイアビリティを意識的にあるいはまた無意識的に創造し発展することを中心とした多面的現象である（イタリックは Tomlinson, 2017）とする。エンプロイアビリティの過程の中心は、大学生の労働市場と呼ばれる既存の社会の現実のパラメータに対して交渉しようと行動するエージェントの学生の問題である（アンダーラインは筆者）。学生の成果はエージェンシーの発揮される程度に応じて、家庭に近い要因によって制約されたりあるいは可能になるだろうと述べている。

#### （4）W. ドナルド、Y. バルク、& M. アシュリーの視点

Donald, Baruch, & Ashleigh の視点はキャリアの柔軟性と移動性がエンプロイアビリティにかかわる関連した議論を提供している。この議論は昨今の大学生が仕事生活を通じて経験する傾向にある新しいキャリアとして柔軟性と移動性に主眼を置く「プロティーン」なキャリアの文脈がかかわる。Donald らは英国の勤労者（若者コホート）では仕事間の平均移動が4年ごとであることをどう見るかを議論している。キャリアの移動の背後には経済のグローバリゼーション、新しいより安い生産拠点に向けて地理経済的な労働移動の増加に加えて、Donald らは社会の変化に拡張して、変化する家族構成、共働き世帯、高齢化する労働力などを挙げて議論している。

Donald らはプロティーン・キャリアとバウンダリーレス・キャリアとの違い<sup>3)</sup>をアウトラインし、この新しい動きが大学生に应用されることを議論している。たとえば、学生は潜在的なキャリアのパスウェイのために勉強のプログラムを開始する（筆者注：伝統的な学生の姿）。他のレベルでは学生は柔軟なキャリアに向けて社会化する（筆者注：新しい学生の姿）ことがますます増えている。古い（伝統的な）「境界のある」キャリアは現代の雇用市場における「境界のない」キャリアに負けてきている。これは必要性というよりも選択と選好から生まれるものだろう。古いイメージの「会社人間」は若い労働者にはアピールが少ないと述べている。

---

3) 金井（2002）によれば、プロティーン・キャリア（Protean career）はダグラス・ホールによって提唱されたキャリアのあり方で、変幻自在の（プロテウスのような）キャリアと呼ばれる。バウンダリーレス・キャリアはマイケル・アーサーとデニス・ルソーが名付けたもので、変わりつつある新しいキャリアの在り方、それは職務、組織、仕事と家庭などの壁を超えて動くキャリアと捉えている（詳しくは同書52-59参照）。

## (5) P. マキャッシュの視点

Phil McCash はエンプロイアビリティとキャリアの共通点と違いを検討するために多くの文献を通じて4つのカテゴリーに分類している。4つとは、アカウント、成功の公式、タイポロジー、メタファーである。1つ目のアカウントではその背景となる理論を6つ示している。たとえば、ベッカーの人的資本論や克蘭ボルツの社会的学習論などを挙げている。2つ目は成功の公式を10人の著者からそれぞれが主張する成功の要素を示している。たとえば、サビカスでは関心、コントロール、好奇心、自信をロー&ワッツでは自己理解、機会理解、意思決定の学び、移行の学びを、プール&セウエルではキャリア開発学習、仕事の経験、学科科目の理解、ジェネリック・スキル、情動的知性を挙げている。3つ目はタイポロジー（類型）を10人の著者をもとに整理している。たとえば、ビムローズらでは評価者、野心家、戦略家、機会主義者をエリアス&パーセルではエキスパート、オーケストレーター、コミュニケーター、非学卒者を挙げている。4つ目はメタファーとして6つを示している。たとえば、スーパーのサイクル、ホルランドのマッチング、コ克蘭のドラマなどを挙げている。

これらを用いると、アカウントでは人的資本はキャリアそのものではなく、キャリア決定の成果をよく示す。メタファーでは労働市場の「フィールド」は他のメタファーである「ドラマ」や「ステージ」や「聴衆」と関係なさそうに見える。しかし、メタファーの中心はキープレイヤーやアクターである。このように多くの焦点とアングルを用いると、共通したエンプロイアビリティの定義やアプローチは永遠に捉えどころがないことに気付かせる。McCash はわれわれは自分自身や取り巻く世界にいかに関与すべきかを感じており、潜在意識の中で無意識的な記号表現を用いていると示唆している。

## (6) M. G. アルベスの視点

Mariana Gaio Alves は大学生のエンプロイアビリティと公式教育によるプロフェッショナル開発の関連を議論している。その理由は公式教育におけるプロフェッショナル開発と実際のプロフェッショナルの文脈との差異をほぐす必要があるからだとする。Alves はプロフェッショナル学習の意味をアウトラインしたうえで、柔軟な労働市場の文脈ではプロフェッショナル学習がいかに重要かがキャリア開発の議論でますます顕著になっているとしている。Alves によれば、高等教育の卒業生のキャリア軌道は成長状況に応じて評価される。このコンテキストでは卒業生は勉強する間に働き、雇われている間でも失業している間でも、さまざまな形態の中で学習に専念する人が増えている（イタリックはTomlinson, 2017）と指摘している。

大学生が公式学習を始めるならば個人の質を高めるだろうし、いかにすれば上手く将来のエンプロイアビリティを備えることができるかを理解したいであろう。卒業生は自らの勉強を含み、より良い資格を獲得するために教育に一層投資する。もし生涯学習に対して道具的な志向をするならば便益的であり更なる学習を刺激するが、内発的な学習価値を軽んじることになる。Alves は非公式学習の役割を強調している。そして生涯学習や非公式

学習は大学生のエンプロイアビリティの議論に関連づけることを通じて発展させることができる」と述べている。

#### (7) Z. Liの視点

Zhen Liは海外で学ぶ留学生の視点でエンプロイアビリティとの関係性を論じている。留学生が海外で勉強するときに何を学び何をを得るのか。そして彼（女）ら自身が他の国の労働市場にそれらを移転するなかで（学習したものを）どのように用いるか。海外で勉強した学生にかかわるエビデンスは必ずしも一定していない。帰国子女は労働市場の中でより良い見通しとリターンを得るというデータもあれば、国際的な学位の流通性は低下し始めているというデータもある。Liは文化的資本をアウトラインしたうえで、そしてそれが職業の接近を高めることを示したうえで、彼女は中国の概念‘*suzhi*’（素質）に焦点をあてている（イタリックはTomlinson, 2017）。「素質」は個人の全人格的な発達と経験と能力形成にかかわる質を示すものである。留学生は知識を「移転」するための能力だけでなく、学んできたことを内省する力が重要である。そして学習においては暗黙的なことの多くは明示化されるので、雇用主に対してそれを明確に示す能力である。留学生がより広く将来の生き方を考える上で、エンプロイアビリティの「レンズ」を通して学習したことを理解することは正統であると述べている。

#### (8) G. ヒンクリフ & H. ウォーキンソンの視点

Geoffrey Hinchliffe & Helen Walkingtonは大学生のエンプロイアビリティのキーとして「判断をつくる」ことの重要さに焦点を置く。判断を形成するには意思決定と立論を含んでいる。判断を作ったり、防衛したりすることは学生に自分の判断にいかに関与を持つようになるかを学ぶことを手助けする（イタリックはTomlinson, 2017）。この能力は大学生であれ、職業レベルであれ、共通に用いられる能力である。

Hinchliffeらは授業でケーススタディを用いて、学生が内省（リフレクション）できるように、いくつかの問題解決型の学習を手探りで行っている（イタリックはTomlinson, 2017）。彼（女）らが用いるケースでは学生は評価と実社会でのシナリオ・プランニングをやっている。ケースでは判断をつくり、そのあとに内省して（リフレクション）、納得感のあるものをつくる。これらの能力はソフトスキルからはかけ離れており、判断をつくる力を開発することと学びの内省は特別な課題に適用できるだけではなく、仕事にかかわるキャリア意思決定プロセス、判断、価値観にも適用できると述べている。

#### (9) P. シボネンの視点

Päivi Siivonenは成人の大卒者を対象にエンプロイアビリティでしばしば見落とされてきたバイオグラフィ（筆者注：個人の伝記的なバックグラウンド）に焦点を当てている。雇用者が労働力の開発に柔軟な採用をしてくれるならば、年配の卒業生の間ではより統合したキャリアの成功が期待されるだろう。Siivonenは教育にかかわる伝記的な経路と初期

キャリア開発および両者の相互作用を3名の聴取を通じて検証している。(3名の)成熟した成人労働者は雇用者の選好にマッチしたのではなく、しばしば「ポジション」されていた。年令・社会階級・ジェンダーは雇用者の選好に有意な関係があることを示した。ポジションは大学生の初期キャリアステージで起こったが、成熟した年令では特別な「大学のタイプ」の間に明らかな均質性はなかった。成熟した成人大卒者ではこれらと交渉するためのエージェンシーを利用することに目を向けるケースもあるし、伝記的な背景によってポジションされているケースもまだある。このことは成人労働者が個人のバイオグラフィカルな背景を乗り越えようとチャレンジすることでエージェンシーを活用することが有効な側面とバイオグラフィカルな側面が潜在的にポジションを形成するという側面が(たとえば2節(2)のBurkeらの主張のように)まだあることの両面を明らかにした。そしてバイオグラフィカルな影響だけでなく、初期キャリアの中で起こる重要なイベントとの相互作用によって影響を受けることを明らかにした。

#### (10) O. リンドバーグ & O. ランタタロの視点

Ola Lindberg と Oscar Rantatalo は大卒者のエンプロイアビリティの実践ではコンピテンスよりもシンボリックな次元の重要性を強調する。調査対象として、医者と警察官というプロフェッショナルを対象に「採用」と「初期キャリア」の統合に焦点を当てている。能力の議論が表面化する中で、とりわけ医者と警察官の職場は他者とのコミュニケーションの相互作用というシンボリックで感情的なレベルが最優先の場所である。こうした職場では仕事特有の客観的基準をコンピテンスの概念で理解しようとすることはきわめて難しい。その代わりに、シンボリックで感情的な職場の制度や構造に言及される。卒業生はこれを実践し望まれる行動を実行すればするほど、彼(女)らのエンプロイアビリティはますます好意的に判断されるようだ。

Lindberg と Rantatalo は医者や警察官の職場ではこれらが深くしみ込んでいて、そこではこうしたエンプロイアビリティの質の判断がしばしば広がっていると述べている。著者らが示すようにエンプロイアビリティはパフォーマンス志向だけではなく、社会的志向でもある。それらの職場は社会的に豊かな職業環境に位置づけられているという感覚があり、そこでプロフェッショナル能力が獲得され、開発され、活用される。卒業生の社会的な特性には能力の適切な評価と働く人との間で統合と調整が重要であり、それはいかなる職業においても社会化プロセスにおける重要な役割を明らかに果たすだろうと述べている。

#### (11) P. グリーンバンクの視点

Paul Greenbank は大学生のキャリア・マネジメントの意思決定に焦点を当てている。学生にとって高等教育を受けることは「キャリアのはしご」に乗ることである。学生は自分のキャリアの見通しについて、戦略を立てたりあるいは計画することにいつも熱心に取り組むわけではない。学生は部分的には予期されたセレンディピティを信じており、それは未来がどういうわけかうまく行くだろうというものだが、未来志向よりも現実志向を採

用する傾向があると述べている。

Greenbank は英語の授業を受講した学生を対象に、学生がキャリアの見通しを立てる際に、システム2思考（たとえば、合理的、熟慮、客観的）よりもシステム1思考（たとえば、直感的、本能的、印象的）によっていることを明らかにしている。このことは学生にとってもキャリアカウンセラーにとっても多くの課題を残している。つまり、学生が卒業後の仕事の意思決定や計画について目標主導的に取り組むことにはまだ課題を残しているということである。Greenbank は「解凍」テクニックをはじめとして、パーソナルなキャリア目的を形成したり、そして潜在的なキャリアチャレンジに向けてリフレクティブな（内省的な）アプローチを発達させることに至るまで、この領域では行動志向的なアプローチが役に立つだろうと述べている。

#### (12) M. コエットジの視点

Melinde Coetzee はエンプロイアビリティの自己評価と心理社会的な要素とリンクする議論をしている。大学生のキャリア開発の1つにキャリアの「先取り」があるが、それはいくつかの要素、具体的には態度、モチベーション、アイデンティティを表現することを必要とする。これらの要素は雇用の文脈に対して学生がいかにうまく適合したり挑戦するかを説明することができる。キーとなる論点はキャリア適合性にかかわる資源である。このような資源なしではかなり制限された領域を乗り越えるような自らのエンプロイアビリティ物語を持ち続けることはより困難となる。もっとも重要な資源は次の能力である。たとえば転職する能力であったり、仕事生活を調整する能力であったり、プロフェッショナル学習に挑戦したり専念する能力である。プロアクティブでオープンなマインドセットの必要性は多分さほど重要ではないだろうと述べている。

それではキャリア適合性に対する有力な影響力は何か。Coetzee は大学生のキャリア適合性とキャリアにかかわる心理社会的な志向との間で次の発見をしている。大学生がキャリア開発により広くアプローチするかどうかは自己効力的な信念や態度の影響力が大きいことを明らかにしている。この発見はキャリアガイダンスにかかわり、大学生が自身のキャリアの先取りや気質を理解することに役立つだろう。Coetzee は、大学生のよく開発されたエンプロイアビリティ・キャパシティは急速に変化する仕事環境の中で成功裏に役割を果たすことに、また仕事人生のコースを越えてさまざまな雇用者の要求に貢献することに役立つであろう（イタリックはTomlinson, 2017）と述べている。

#### (13) L. ダクレプールの視点

Lorraine Dacre Pool は大学生のエンプロイアビリティの向上にむけ、学生が自分たちのキャリア開発をいかに認識し、管理するかに焦点を置いている。彼女はエンプロイアビリティとキャリアのより実践的なアプローチとして、以下の5つの次元を示している。5つとは大学教育が提供するキャリア開発学習（Career development learning）、インターンシップなどの仕事の経験（Experience）、学科科目の知識、スキルと理解（Degree subject

knowledge, skills & understanding), ジェネリック・スキル (Generic skills), 情動的知性 (Emotional intelligence) である。これらを通じて、学生は自分の中で自己評価することで学業と雇用を統合する。Dacre Pool はこれらの一連のセットをその頭文字をとって、CareerEDGE モデルと呼んでいる。

Dacre Pool は実証を通じて、上記の 5 つの次元のうち情動的知性と自己効力感の 2 つをもっとも強調している。ポスト工業化の文脈では、人志向で、消費者と向かい合うためには共感のスキルを必要とすることが広く信じられている。そして共感スキルは状況に有効に反応し自分を前に動かすので求職活動では明らかに重要である。Dacre Pool は、学生たちは職場においても社会においても将来のリーダーであり、情動的な知性を発達させることは非常に重要であると述べている (イタリックは Tomlinson, 2017)。また自己効力感を発達させることが組織の中では必須であり、とりわけタフな環境にはより求められると述べている。

#### (14) R.ブリッグストックの視点

Ruth Bridgstock はエンプロイアビリティを大学のカリキュラム変革と変化する知識資本の視点から議論している。彼女の議論の中心は創造性とナレッジ・ネットワークにかかわる知識資本であり、これもまたバウンダリーレス・キャリアの見方に役割を果たしている。彼女はナレッジ・ネットワークを最優先に位置付けている。また、将来の雇用に向けて大学のカリキュラムを整列させるためには新しい次元が必要であり、それは現行のスキル前提のアイデアに挑戦するものであり、イノベティブ思考を求めている。

Bridgstock は文脈から切り離されたジェネリック・スキルやケイパビリティのリストを提供することは限られた価値でありリスクをはらんでいる。このリスクは避けることが難しいが、リストにもとづく実践は学生にカリキュラムに対して表面的にチェックボックスにチェックを入れる (☑) ことを奨励することになる。そしてそれは (大学の) 特異性の欠如、概念化と教育の深さの欠如を招くことになる (イタリックは Tomlinson, 2017) と述べている。Bridgstock は大学での新しい学習モデルを提唱している。従来の授業法は伝統的な学際的知識に固定されており、新しい学習は本質的には社会的で、経験的で、学際的なものであるとしている。

### 3 節 エンプロイアビリティ概念の再考

さて、Leonard Holmes (2017) の「大学生のエンプロイアビリティ：将来の方向とディベート」の概要を示していきたい。2 節に示したとおり、イニシアティブを中心としたスキル教育に対する推進派の見解に批判を加えることで、さまざまな代替的な議論があることに触れた。以下では Holmes の論点を 3 つに整理した。

第 1 に、Holmes の議論は、大学生のエンプロイアビリティの概念の明確化と体系化、それにもとづく graduate employability research (以下、大学生のエンプロイアビリティ・リサーチと表記) の実践的な知の明確化にかかわる。大学生のエンプロイアビリティ・リ

サーチは大学生の行動に対して「実践的な知 (phronetic)」を提供することにある。実践的な知は大学生の知識の発達に向けてだけでなく、同時に社会的、政治的な問題に対する説明力を持ち、学生の実践的な行動とその行動の可能性を示すものである。そして、大学生のエンプロイアビリティ・リサーチは学生の実際の行動を示すと同時に学生の行動が大学生のエンプロイアビリティ・リサーチによって裏打ちされるべきである、という視点に立っている。

筆者が理解するところは、総じて大学がエビデンスもないままスキル教育を推進し、その習得に向けて学生の行動を促してきた。英国ではイニシアティブに対する大学の人的、物的負担はきわめて大きい。ここでは一旦立ち止まって、果たしてその行動は本当に（エンプロイメントの）可能性を高めるのか、大学教育として健全な理論体系が構築されているか、リサーチによって学生の合理的な行動を明らかにしているか、その行動が（エンプロイメントの）可能性を高めることを裏づけしているかを議論の中核に置いているといえる。

第2に、Holmes は Gilbert Ryle (1954) の *Dilemmas* を引用し、そもそも概念とは何かに言及している。概念には大別して2つあり、1つは技術的な概念であり、もう1つは非技術的な概念に分けられる。そのうえで、Holmes は大学生のエンプロイアビリティの技術的な概念と非技術的な概念について、以下のとおり概念間の混入や混乱が生じることを指摘している。われわれの日常に用いる用語は非技術的な方法として用いられる傾向にある。われわれはそのような方法ととてもうまくやっていき、暗黙の理解の中であいまいさや信頼の傾向があり、私たちは話す相手と共有されていると仮定している。

対照的に、正式な議論をする場合には技術的な正式な方法で、技術的な概念として使用する。そのような技術的な概念によって Ryle が「理論上の積荷 (theoretical luggage)」と呼ぶものを運ぶのである。理論上の積荷は用いるコンテキストによって異なる場合があり、そして異なる使用が次の危険を伴うことがある。

- (a) われわれは非技術的な用語と技術的な用語の使用を混同する可能性がある。
- (b) われわれは無意識のうちに、異なる技術的な用語の使用の間を移動する可能性がある。

不幸なことに、大学生のエンプロイアビリティの議論にはこの混同が起こりがちのようだ。たとえば、大学生は雇用されるべきであるという一般的に幅広く共有されたものがあり、そして高等教育は学生に適している仕事にエントリーするように準備すべきであるというようなものは、非技術的な概念として「雇用されることができる」(employable) あるいは「雇用される能力」(employability) の用語を使用する。しかしながら、大学のカリキュラムや授業法、高等教育のガバナンスの議論では公式の技術的意味で使用するべきことは明白である。そのためには、技術的概念の定義がなされ、それに基づいたリサーチが必要であるというのが Holmes の主張である。

1980年代以降、エンプロイアビリティの用語はネオリベラリストによって政治的、経済的な論議とともに政策が労働資源の供給サイドに関与してきた。Holmes は McQuaid &

Lindsay (2005) を引用し、大学生のエンプロイアビリティの概念は政策当局によって「個人に焦点が置かれ、エンプロイアビリティ・スキルと呼ばれるものを持つように練り抜かれている」と指摘している。ここでもスキルの概念は技術的／非技術的の使用の問題があり、また技術的概念としての異なる使用が混乱を招いている。

これに対処するためには、技術的概念定義の表明が必要である。もっとも引用される大学生のエンプロイアビリティ定義は英国の ESECT (大学生のエンプロイアビリティ向上チーム)<sup>4)</sup> が用いる定義で、高等教育アカデミーであるいは大学関係の多くの出版物の中で用いられ、引用されている定義である。

たとえば ESECT が用いる Yorke (2005, p.8) の定義では、大学生のエンプロイアビリティを「(大学生が) 職を得る可能性および選んだ職業で成功する可能性を高めるようなアチーブメント<sup>5)</sup> (スキル, 理解および人格特性) のセットであり, 本人, 職場, コミュニティおよび経済に利益をもたらすもの」である。よく似た定義は Confederation of British Industry (CBI, 2009, p.9) が英国大学連合とのコラボレーションに基づいて出したレポートで、大学卒業者のエンプロイアビリティを「すべての労働市場の参加者が職場で効果的な能力をもっていることを保障するために保有すべき態度, スキル, 知識のセット—労働者自身および雇用者との幅広い経済的便益 (の交換) に対して」(筆者仮訳) と定義している。

しかしながら Holmes は次のとおり批判している。上記のように定義を絶対的な命令 (diktat) として取り扱うと、リサーチ・アジェンダやディベートを制約してしまう。上記の定義に共通するのが「スキルと態度のセット」である。ここでは、スキルや態度のセットが大学卒業生の雇用を獲得する可能性、(就いた職で) 成功する可能性を高めると想定する。そうするとリサーチ・アジェンダはこれらのスキルや態度は何かを「発見する」ことであろう。しかしながら、英国やオーストラリアでは20年以上にわたり研究され、スキルや態度のリストや枠組みがつくられてきたものの堅牢性には乏しい。それらのリストは異なる文脈で標準化された方法で活用されるものでもないし、承認された分析方法による成果でもない。リサーチは雇用者、大学卒業者、学生に対する調査によって行われ、調査はしばしば質問紙に書かれた用語に対して回答者はリッカート尺度の評価で回答する。そこでは用語が技術的概念であること、回答者がすべての用語に同一の理解をしていると仮定しているのだが、このような仮定は根拠がないし、極端に疑わしいと述べている。

第3に、Holmes はリサーチ・アジェンダについて次のように述べている。どのような

4) ESECT については、渡辺 (2020) pp 18-19 参照。

5) 本稿では achievement をアチーブメントと表記した。山本 (2014) では「学力」と訳している (同: 28)。当該箇所の原文は A set of achievement—skills, understandings and personal attributes—である。他方、Knight & Yorke (2003, p.5) は a set of achievements, understandings, personal attribute (さまざまな達成・理解・人格特性のセット) と表記しており、同一の共著者にもかかわらず表記が微妙に異なる。本稿ではアチーブメントの表記にとどめたが、文脈を踏まえると「能力・特性」と訳すことも可能と考える。

「要素」が大学生に雇用の獲得を可能にするのか、どのような「要素」が成功の可能性を減じるのか、これらの「要素」は異なる文脈で異なる成果をもたらすのか、をリサーチ・アジェンダに含める必要がある。これらの要素が（上記の絶対的命令の定義のように）スキル、態度、そして一定の知識・理解であると措定することはリサーチ・アジェンダを横取りし、リサーチの努力をミスリードし、誤った方向に向かわせる可能性が高いだろう。こうしたことはリサーチの有用な手段を閉じてしまうし、ディベートの代替的な議論を締め出してしまうと批判している。

それ故に、Holmesは絶対的な命令(diktat)としての定義は避けられるべきであり、大学生のエンプロイアビリティはオープンな概念であるべきであると述べている。もちろん、大学生のエンプロイアビリティがフォーマルで技術的な意味があるのであれば、何らかの方法で実証され、観察可能な雇用の成果に関連している必要がある。大学生のエンプロイアビリティそれ自身は実証的な概念ではなくて、観察可能な状況を指しており、実際のあるいは期待される雇用の成果にかかわる状況ないし条件のセットなどの「要素」にかかわる関係的な概念であろうと示唆している（アンダーラインは筆者による）。

#### 4 節 有効な理論のための問い

Holmesはエンプロイアビリティ・リサーチに対して3つの問いを提示している。

1. エンプロイメントの顕著な成果とは何か、それはどのようにして測定されるか。
2. どのような状況あるいはその条件セットが期待されるエンプロイメントないしは観察されるエンプロイメントの成果に有意に関連するとみなすことができるか。
3. エンプロイアビリティとエンプロイメントの性質の関係をどのように理解するべきか。

以上の3つの問いはリサーチの上では分離して取り扱われるが、他方でそれらは相互に関係すると考えられる。

(1) 大学生のエンプロイアビリティ・リサーチの領域に関する1番目の問題はリサーチの方法論である。大学生のエンプロイメントのアウトカム（成果）にかかわる実証研究はマクロレベルでは人口統計的な調査によって行われてきた。英国では比較的大規模な縦断的調査（たとえば、Future Track Study）を行い、学生が高等教育機関を卒業して6か月後のエンプロイメントと3年後のフォローアップ調査が実施されてきた。メソレベルの研究はマクロレベルの研究から得られたデータをもとに、たとえばジェンダー、民族性、年齢、身体障がい、地域差にかかわる研究が行われている。マクロレベルおよびメソレベルの研究は、主に定量的データを用いてサーベイベースの方法論が採用された。これに対しミクロレベルでは大学生個人に焦点が置かれ、質的なデータの収集と分析にかかわる方法論、とりわけ個人に対するインタビューを活用する傾向にある。

(2) 大学生のエンプロイアビリティ・リサーチの領域で複雑さを生じさせる2番目の問題はその前提となる合理的な推論である。ここでの特筆すべき問題はエンプロイメント

の成果にかかわるリサーチと政策当局による表明やイニシアティブの間に隔たりがあることである。エンプロイメント成果のリサーチ研究は大学生の社会的、伝記的な背景（筆者注、社会階級や民族性など）の問題と教育的経路の問題に焦点を合わせる傾向にある。社会的、伝記的な背景と教育的経路の間には一定の相関関係があることが明らかになっている。片や、政策表明とイニシアティブはエンプロイメントに作用する要素をスキルと態度に単純化した仮定にもとづいている。しかし、イニシアティブにかかわるエビデンスはとても弱くあるいは矛盾さえすると指摘する見解もある。スモール・スケールやイニシアティブにもとづいて一般化したり、さらにはその結果をロールアウトすることは問題を含んでいる。イニシアティブのケーススタディを報告している多くの出版物は理論開発にはほとんど貢献していないと述べている。

(3) 大学生のエンプロイアビリティ・リサーチの領域に関する3番目の問題で差し迫った問題は理論開発である。何人かの研究者は、社会的、伝記的な背景と教育的経路の間にある相関関係に対してそれは因果関係を示すものではないと指摘するが、因果関係プロセスはエンプロイメントの成果を示唆するものでなければ望ましい改善と発展にはつながらない。このためには一定の仮定された要因が観察されるエンプロイメントの成果に対して結果づける合理的推論の前提となる理論が必要となる。Holmes は2節で紹介したブークラの社会学的な視点やキャシアン批判的实在論の因果関係にかかわる理論が役に立つだろうと述べている。

何が解決に働くかの探索はしばしば「エビデンスに基づく実践」と表現され、約束された結果に応えられないところの単純化され効果が疑わしい妙薬に還元される。最悪の場合には、「政策を前提にした証拠づくり」としてみなされるのである。政策と実践は研究にもとづいた情報であるべきであり、リサーチは一定の仮定された要因が観察されるエンプロイメントの成果を結論づける理論にもとづかなければならない、と述べている。

## 5 節 エージェンシーと構造

4節で示したとおり、Holmes は理論のベースにはエンプロイメントの成果は学生が自らコントロールできる範囲を超えた外側の要素によって決定される範囲を考慮に入れなければならないと述べている。Holmes は合理的なリサーチを発展するための理論の中心に、構造とエージェンシーを挙げている。さまざまな研究によれば、エンプロイアビリティ・リサーチからの証拠は構造とエージェンシーを支持しており、エンプロイアビリティの成果に著しい相違を示している。大学卒業後の短期間で、さらには数年後に、社会階級、ジェンダー、民族性に関連した社会—伝記的な要因がエンプロイメントの成果に明らかに見てとれる。そして教育的な経路、たとえば通学した大学のタイプや修了したコースのタイプはエンプロイメントに対して有意であることが示されている。個人は前者を変えることはできない。そしてコースや大学に入学できるように挑戦しなければ後者も著しく制約されている。コースや大学はエンプロイメントの成果に統計的に高い水準で有意に関連している。とりわけ、コスト比較した給与レベル（大卒者プレミアム）において見られ、逆にこ

れはコースや大学に対する競争を激化させる。そして大卒者の労働市場で競争の激化を引き起こし、持続的な雇用可能性の範囲を減らしている。

しかしながら、エビデンスにもとづけば、構造的要素間の関係性は大卒者全体の人口統計レベルで生じるのであって、われわれは大卒者個人のレベルでこれらの要素が結果を予測し説明しているという社会生態学的な誤謬を避けなければならない。リサーチのエビデンスによれば、個人の社会的・伝記的な背景が学生に乏しい雇用成果に運命づけられているようだが、この傾向に逆らって大きな成功を持つ人は（まだ実現していないが）個人が期待することや輝かしい未来に運命づけられているように思える人もいる。良い将来かそうでないかのアイデアが役割を果たす可能性がある。（大学教職員は）高等教育に入ってくる大多数の学生に対して絶望の助言者になるのではなく、学生にアイデアに対するコミットメントができるように原理を教えるべきである。アイデアとは個々の学生が有意な範囲で可能性を高めることに貢献する行動をとることができるものであり、可能性とは個々の学生が望み、そして望まれる雇用に対して卒業後にエントリーし、そして前に進める行動をとることができる可能性である。これらの役割を果たすのが個人のエージェンシーであると述べている。

Holmes は理論的理解を発展させるものとして「挑戦」を取り上げている。理論的理解とは構造の要因と個人のエージェンシーの要因が互いに相互に関連するのか、またそれは互いに状況によって異なるのかである。2節で示したとおり、さまざまな論者がこの議題を取り上げている。Bourdieu and Archer の研究、Bhaskar, Lawson and Schatzki の研究を活用している。たとえば、ハビタス（習慣）・アイデンティティ・資本の概念はスキルや態度の道具主義的概念よりも「挑戦」に対してより豊かなアプローチをもたらすだろうと述べている。Holmes は課題はエンプロイメント・アウトカム（雇用の成果）を向上させるために、持続的で有効な行動様式を開発する枠組みをつくることであり、もう1つはエンプロイアビリティ・イニシアティブの実証テストとの関連を期待することができるかであるとしている（アンダーラインは筆者）。

## 6 節 大学生のエンプロイアビリティ・リサーチのマニフェストに向けて

Holmes は大学生のエンプロイアビリティ・リサーチにかかわる討論をオープンなものとし、そして質を高めることを達成するために、以下のマニフェストを提示している。

1. 大学生のエンプロイアビリティの議論はさまざまあるが、公式な技術的概念として用いる場合には、その意味を明確にしなければならない。
2. 大学生のエンプロイメントと大学生のエンプロイアビリティとは関連するが異なるものである。大学生のエンプロイアビリティ・リサーチは前者の成果による発見を考慮しなければならない。
3. 大学生のエンプロイアビリティ・リサーチは説明力のある合理的な理論に基づかなければならない。

4. 大学生のエンプロイアビリティ・リサーチは大学生のエンプロイメントの成果に関連する構造要因と個々の学生が行動を起こす可能性がある範囲と方法を識別する必要がある。
5. 大学生のエンプロイアビリティ・リサーチは構造要因とエージェンシーの意味づけとそれらが異なる状況下での違いを探索する必要がある。
6. 大学生のエンプロイアビリティ・リサーチは、すべてのステークホルダー（学生、卒業生、高等教育機関、大学の経営層や教職員、政策立案者やその代理者）に実践的なインプリケーションを仕向ける必要がある。
7. 高等教育機関やその代理者によって行われるイニシアティブは、支持できる理論と証拠を基礎にしたうえで、何故にイニシアティブがエンプロイメントの成果の達成に成功する可能性を高めると合理的にみなされるかを明確に示す必要がある。

最後の7番目の表明は、イニシアティブに対する直接的な挑戦である。イニシアティブに効果があるとすれば、キーとなる役割に資する要素は何かである。明快な説明力のあるアイデアを持たないならば、イニシアティブやパイロット・プロジェクトは資源投資をばら撒いたままにし、いずれもっと良くできると楽観的であり続ける、と述べている。

## 7 節 筆者によるまとめと展望

Holmes が主張するもっとも重要な点（3 節の下線で示した箇所）は、「大学生のエンプロイアビリティそれ自身は実証的な概念ではなくて、観察可能な状況を指しており、実際のあるいは期待されるエンプロイメントの成果にかかわる状況ないし条件のセットなどの「要素」にかかわる関係的な概念である」。Holmes の示す課題は概念、要素、理論を体系化することであり、本節ではこの点を明確にするために図1を用いて整理しておきた

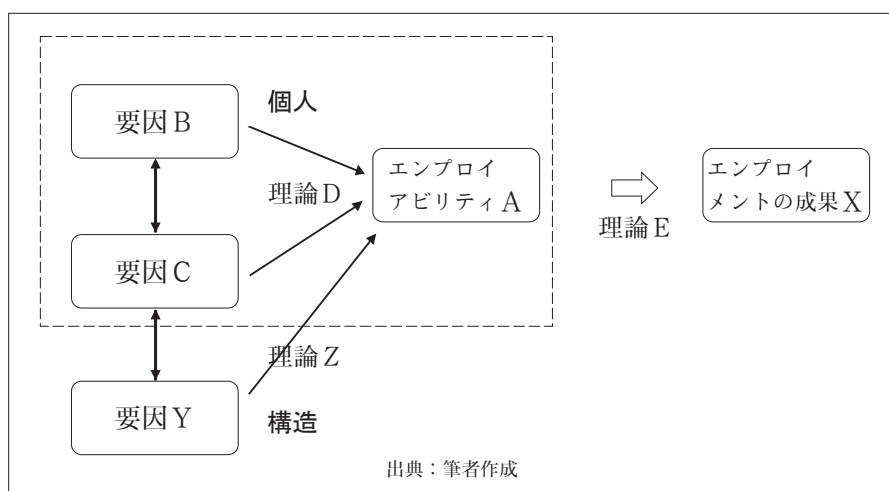


図1：大学生のエンプロイアビリティとエンプロイメントの成果の関係

い。さらには現時点でのそれぞれの要素にかかわる有力な変数の候補を次ページ以降で列挙しておこう。

- ① エンプロイアビリティの状態を表わす変数（図1のA）
- ② エンプロイメントの成果を表わす変数（図1のX）
- ③ エンプロイアビリティに影響を及ぼす要素（大学教育にかかわる変数）（図1のB）
- ④ エンプロイアビリティに影響を及ぼす要素（雇用にかかわる個人的な変数）（図1のC）
- ⑤ エンプロイアビリティに影響を及ぼす要素（雇用にかかわる環境的な変数）（図1のY）
- ⑥ エンプロイアビリティの要素にかかわる理論（図1のDおよびZ）
- ⑦ エンプロイアビリティの影響にかかわる理論（図1のE）
- ⑧ エンプロイアビリティの要素と状態がエンプロイメントの成果に及ぼす影響関係を示すモデルの構築（図1全体）

さて、エンプロイアビリティには2つの側面がある。1つは内的エンプロイアビリティであり、もう1つは外的エンプロイアビリティである。批判的アプローチの論点は外的エンプロイアビリティが見落とされていることへの修正である。図1で示すと、内的エンプロイアビリティ<sup>6)</sup>は要因Bと要因Cが大学生のエンプロイアビリティAに与える影響関係（破線で枠囲いをした部分）のみを対象とする。外的エンプロイアビリティ<sup>7)</sup>は外部の要因YがエンプロイアビリティAに与える影響関係である。それぞれが拠って立つ理論にも相違がある（理論Dと理論Z）。Holmesの問題提起はまずもって外的エンプロイアビリティの理論化・体系化である。そのうえで内的と外的の2つのエンプロイアビリティを包摂した体系の構築（図1の実線による枠囲い）にかかわる。

#### 【従属変数A：エンプロイアビリティ】

内的エンプロイアビリティと外的エンプロイアビリティではエンプロイアビリティの概念が異なって理解される。エンプロイアビリティを示す状態として、以下の3つの考え方に整理できる。①についてはKnight & Yorke (2003)の研究成果に拠った。②についてはTomlinson (2017), Holmes (2017)の提案を踏まえた。③についてはRothwell & Arnold (2007), Berntson (2008)の研究成果に拠った。

##### ① 有能さ

多くの論者がエンプロイアビリティは有能さにあらわれると述べている（Knight &

6) 内的エンプロイアビリティとは、学生自身の職業や職務に関連した知識・スキルや仕事を探すスキルの高さ、あるいは学習能力の高さである（山本, 2014: 41）。

7) 外的エンプロイアビリティとは、労働市場の状況、個人的な環境（Hillage & Pollard, 1998）、労働市場における大学のブランドとしての強さ、学問分野における大学の評判（山本 2014: 41）を示す。

Yorke, 2003; McQuaid & Lindsay, 2005; Aamodt & Havnes, 2008)。たとえば, Knight & Yorke (2003) は Stephenson (1998) を引用して, 有能な人とは効果的で適切な行動をとり, 達成しようとしていることを説明でき, 他者とともに生活し効果的に働らき, 経験のなかから自己および他者との協力の中で学び続けることができる人である。

有能さとは自己の環境を効果的に処理することができるという能力である (Deci, 1975)。有能な人とは, 外からの要請に受け身的に従うのではなく, 自発的に自立的に課題を解決したり, ストレスの中でも自分を維持コントロールできたり, 自分の中に仕事や社会生活にかかわる役割発揮ができる人である (渡辺 2020: 71を一部改変)。

## ② 個人のエージェンシー

エンプロイアビリティの1つの状態をあらわすものとして, Tomlinson や Holmes は「個人のエージェンシー」を提案する。個人のエージェンシーはわが国では耳慣れない用語である。たとえば溝上 (2020) によれば, バンデュラを引用して, 人は環境に対して受け身的ではなく, 自己に関連づけた思考をつくり上げ, 積極的に関わり, 相互作用するエージェンティックな存在である (同: 99)。そのうえで, 溝上 (2020) はエージェンシーを個人の主体性を表わす概念で, 行為者 (主体) が課題 (客体) に対して, 優勢に, 前のめりに, 取り組む状態であるとする (同: 114-115)。

Tomlinson は個人のエージェンシーを inner dialogues (内なる対話) として捉える。内なる対話とは人は労働市場に対する希望, 期待, 不安を含み, 自分のアイデンティティ形成にかかわるものである。学生が労働市場に移行しようとするときに, 自分の物語を形成することによって, つまりアイデンティティ形成が前向きな行動力につながる。エージェンシーが高い人は労働市場に積極的にチャレンジすると想定する (Tomlinson, 2017: 渡辺 2021a: 190 を一部改変)。

## ③ 雇用可能性の知覚

エンプロイアビリティを個人の知覚と捉える考え方がある。雇用を獲得する機会は客観的なものではなく, 個人の認識によって異なるものである (Bernston, 2008)。雇用を獲得しようとする個人にとって, 雇用の獲得が容易である (あるいは難しい) と信じるかどうかにかかわる。Berntson (2008) は, エンプロイアビリティを「新しい, 釣り合いのとれた, あるいは良い雇用にかかわる可能性の個人の知覚」(p. 15) と定義する。この視点では, エンプロイアビリティとは雇用にかかわる機会を信じることである。イベントを脅威と捉えるかチャレンジと捉えるかによって, 結果に対してネガティブな評価となるかポジティブな評価となるかに分かれる。それゆえに, 労働市場が柔軟で不確実であるとき, 雇用されうるという個人の知覚は重要である。知覚されたエンプロイアビリティは新しい雇用を獲得する可能性と関係する (Berntson, 2008)。(以上, 渡辺, 2018a: 12 を一部改変)

## 【従属変数X：エンプロイメントの成果】

エンプロイメントの成果には客観的な成果と主観的成果の2つの見方がある。以下は Tomlinson (2017), 山本 (2014) の見解を踏まえたものである。現時点で筆者の理解し

ている論点は次のとおりであるが、さらなる研究が必要な領域である。

① 客観的な指標

長期のエンプロイメントの成果：就いた職業での公式な地位、職名、給与

短期のエンプロイメントの成果：大学卒業時（後）に学士に相応しい雇用の獲得

② 主観的な指標

エンプロイメントの成果をキャリア上の成功（キャリア成功）と捉える見解がある。

たとえば、キャリア上の成功を収める人は、現在の所属組織で何らかの付加価値を生み出し続けられる人、または労働市場における市場性が高いとみなされ他の組織への転職が可能な人である（山本, 2014: 1-2）。

【Bの要因：大学教育の要素】

エンプロイアビリティに及ぼす影響要因として、以下では大学教育の要因について列挙した。以下の大学教育の要因は Knight & Yorke (2003), 金子 (2013) に拠った。具体的な説明は渡辺 (2020) を参照。

- ① 学科科目の理解
- ② 資質・特性
- ③ アカデミック・スキル（キースキル）
- ④ ジェネリック・スキル（汎用的能力）
- ⑤ メタ認知
- ⑥ キャリア意思決定
- ⑦ 学習方法の習得1（自己調整学習）
- ⑧ 学習方法の習得2（経験学習）
- ⑨ 学業成績

【Cの要因：雇用にかかわる内的要素】

エンプロイアビリティに及ぼす影響要因として、以下では雇用にかかわる内部要因について列挙した。以下の内部要因は山本 (2014), Berntson (2008) に拠った。具体的な説明は渡辺 (2020) を参照。

個人的要因

- ① 専門知識
- ② スキル
- ③ 態度・特性
- ④ 気質
- ⑤ 社会関係資本
- ⑥ 個人の属性

【Yの要因：労働市場や社会構造にかかわる外的要素】

エンプロイアビリティに及ぼす影響要因として、以下では労働市場や社会構造にかかわる外部要因について列挙した。労働市場と組織の要因は山本 (2014), Berntson (2008) に拠った。具体的な説明は渡辺 (2018a) および渡辺 (2021a) を参照。また社会構造はTomlinson (2017), Rothwell & Rorhwell (2017), Holmes (2017) に拠った。

#### 環境的要因

- ① 労働市場の構造
- ② 労働市場の機会
- ③ 組織内の雇用環境
- ④ 社会構造 1 (高等教育機関にかかわる要因, 大学の序列や評判やブランドなど)
- ⑤ 社会構造 2 (社会文化的な要因, たとえば社会階層や民族性など)

#### 【Dの理論：エンプロイアビリティの要素にかかわる理論】

内的エンプロイアビリティを説明する理論について以下を挙げることができる。以下の理論は Knight & Yorke (2003), 山本 (2014), Berntson (2008) に拠った。具体的な説明は, 渡辺 (2018a) および渡辺 (2020) を参照。

- ① 大学生の成長理論
- ② 人的資本論
- ③ シグナリング理論

#### 【Zの理論：労働市場, 社会構造の認識にかかわる理論】

外的エンプロイアビリティを説明する理論について以下を挙げることができる。労働市場の認識については Berntson (2008) に拠った。社会構造の認識については Holmes (2017) に拠った。

##### [労働市場の認識]

- ① ストレス評価過程<sup>8)</sup>

##### [社会構造の認識]

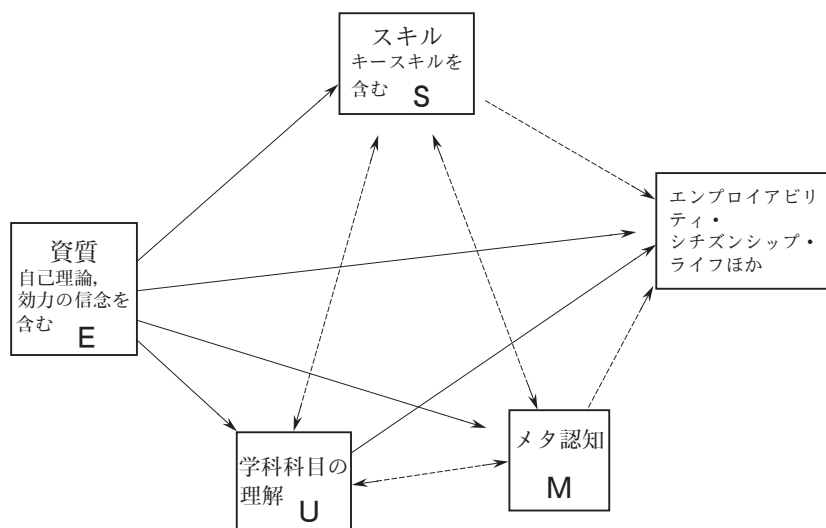
- ② Bourdieu の自己の集合的構成過程 (本稿 2 節の(2)の Burke らの見解)
- ③ 批判的実在論 (本稿 2 節の(3)の Cashian の見解)

#### 【Eの理論：エンプロイアビリティの影響にかかわる理論】

エンプロイアビリティが高まることによって雇用にかかわる行動を促進する理論について以下を挙げることができる。以下の①から③の理論は山本 (2014), Berntson (2008) に拠った。具体的な説明は, 渡辺 (2018a) および渡辺 (2020) を参照。④は本稿に拠った。

---

8) Berntson (2008), p.10.



出典：Yorke & Knight (2005), p. 5.

図2：英国のESECTで用いられたUSEMモデル

- ① 自己決定理論
- ② 内発的動機づけ理論
- ③ 社会的認知理論（自己効力感／効力の信念）
- ④ 構造化理論（エージェンシー）

### 【大学教育の要素（B）と雇用の内部要素（C）と雇用の外部要素（Y）を統合するモデルの構築に向けて】

大学生のエンプロイアビリティ・リサーチのためには、上記の大学教育の要素と雇用にかかわる要素を用いて大学生のエンプロイアビリティへの影響モデルを作り、経路を具体的に示して、検証し、それをもとに大学教育にフィードバックするような体系を示すことが重要である。現時点で部分的ではあるが示されているのがESECTで用いられた図2のUSEMモデルである。

このモデルは人的資本論を論拠とし、内的な個人的な要素として資質、スキル、メタ認知、学教科目の理解の4つで構成する。大学生のエンプロイアビリティとはこれら4つのアチーブメント・セットであり、エンプロイアビリティの状態を有能さとして表す。ほとんどの大学生が卒業後には組織に入るが、このモデルは企業の人的資源管理と整合性が高いことから大学と企業組織をつなぐ有用なモデルであると考えられる<sup>9)</sup>。他方、外部エンプロイアビリティを対象としていない限界がある。

外的な環境要因に対するエンプロイアビリティに対しては先に述べたように2つの考え

9) 企業の人的資源管理と整合性が高いことについては渡辺（2018b）で論じた。

方がある。1つは Rothwell & Arnold や Berntson が提案する環境や状況の客観的事実と個々人の認識は異なるという心理学のアプローチである。このアプローチは労働市場や雇用される機会を良いと認識するかそうでないと認識するかの違いをエンプロイアビリティ知覚 (perceived employability) として捉える。

もう1つのアプローチは社会学からのアプローチで、Holmes が示唆している Bourdieu の集合的構成過程の応用である。社会には慣習・ハビタスがある。現在成り立っている慣習という客観的事実は、過去の時点の社会的条件の下での客観的構造とは異なっている<sup>10)</sup>。つまり社会構造は変化するのであり、行動の主体が今現在の社会的条件にいかに対応するかという「個人のエージェンシー」のアプローチが有効となるかもしれない。

Holmes が述べているように新しい論点は学生の challenge (挑戦) という行動をいずれのエンプロイアビリティの捉え方がより説明力が高いかである。その際の従属変数はエンプロイメントの成果であるがその定義は依然として不明瞭のままであり、エンプロイアビリティとエンプロイメントの成果の関係性を明らかにすることは今後の課題となっている。

本稿は Tomlinson & Holmes (2017) を3回にわたって紹介した。第1回の Tomlinson ではエンプロイアビリティにかかわる規範的アプローチと批判的アプローチのそれぞれを概観した。第2回の Rothwell & Rothwell では批判的アプローチを中心に、マクロ、メソ、ミクロのそれぞれの視点で議論を整理した。とくに第2回ではエンプロイアビリティに対する規範的アプローチと批判的アプローチの拡がりがあるエンプロイアビリティの概念をあいまいにしていることから、筆者は議論を一覧できるように表にまとめた (渡辺, 2021b: 256)。今回は最終回であり、Holmes が議論するエンプロイアビリティの将来の方向と課題を整理し、まとめと展望を示した。

(留意いただきたい点)

本稿は Leonard Holmes (2017) の主張を可能な限り日本の文脈で理解できるように筆者の理解のもとに作成したものである。一部においては、原著者の主張を損なわない範囲で、筆者の言葉で補足した箇所がある。全体の流れを捉えることに主眼を置き、一部を除き原著書が示した文献・出典を省略している。

#### 文献一覧

- Alves, M. G. (2017). Graduate's Learning Across Educational and Professional Settings: Outlining an Approach. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Berntson, E. (2008). Employability perceptions: Nature, determinants, and implications for health and well-being, *Department of Psychology*, Stockholm University, pp. 1-65.  
[www.diva-portal.org/smash/get/diva2:198489/FULLTEXT01.pdf](http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:198489/FULLTEXT01.pdf) (2021年11月10日閲覧)
- Bridgstock, R. (2017). The University and the Knowledge Network: A New Educational Model for Twenty-first Century Learning and Employability. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes

10) 北山 (1998), p.139

- (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Burke, C., Scurry, T., Blenkinsopp, J., and Graly, K. (2017). Critical Perspectives on Graduate Employability. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Cashian, P. (2017). Developing a More Coherent and Robust Basis for Employability Research: A Critical Realist Perspective. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Coetzee, M. (2017). Graduates' Psycho-Social Career Preoccupations and Employability Capacities in the Work Context. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Dacre Pool, L. (2017). Developing Graduate Employability: The CareerEDGE Model and the Importance of Emotional Intelligence. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum Press. 安藤延男・石田梅男訳『内発的動機づけ—実験社会心理学のアプローチ』誠信書房, 1980年.
- Donald, W., Baruch, Y., and Ashleigh, M. (2017). Boundaryless and Protean Career Orientation: A Multitude of Pathways to Graduate Employability. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Greenbank, P. (2017). Encouraging Students to Develop Their Employability: 'Locally Rational', but Morally Questionable? In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Holmes, L. (2017). Graduate Employability: Future Directions and Debate. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis* (DfEE research briefing No.85)). London: DfEE.
- Hinchliffe, G. and Whalkington, H. (2017). Cultivating the Art of Judgement in Students. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Lindberg, O. and Rantatalo, O. (2017). Graduate Employability as Social Suitability: Professional Competence from a Practice Theory Perspective. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Li, Z. (2017). International Students' Employability: What Can We Learn from It? In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197-219.
- McCash, P. (2017). Employability and Depth Psychology. In Michael Tomlinson & Leonard Hol-

- mes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Nilsson, S. (2017). Employability, Employment and the Establishment of Higher Education Graduates in the Labour Market. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Siivonen, P. (2017). Who Is to Be Positioned as Employable? Adult Graduates' Educational and Working Life Pathways. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Tomlinson, M. (2017). Introduction: Graduate Employability in Context: Charting a Complex, Contested and Multi-Faceted Policy and Research Field. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Ryle, G. (1954). Technical and untechnical concepts. In G. Ryle (Ed.). *Dilemmas* (pp. 82-92). Cambridge: Cambridge University Press.
- Rothwell, A. & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: development and validation of a scale. *Personal Review*, vol. 36 No. 1, 23-41.
- Rothwell, A & Rothwell, F. (2017). Graduate Employability: A Critical Oversight. In Michael Tomlinson & Leonard Holmes (Eds.). *Graduate Employability in Context: Theory, Research and Debate*. London: Palgrave Macmillan.
- Yorke, M. & Knight, P. T. (2005). Embedding employability into the curriculum. *Learning & Employability Series 1*. The Higher Education Academy, York.  
[https://www.employability.ed.ac.uk/documents/staff/HEABriefings/ESECT-3-Embedding\\_employability\\_into\\_curriculum.pdf](https://www.employability.ed.ac.uk/documents/staff/HEABriefings/ESECT-3-Embedding_employability_into_curriculum.pdf). (2021年11月13日閲覧)
- 金井壽宏 (2002) 『働く人のためのキャリア・デザイン』 PHP 叢書.
- 金子元久 (2013) 『大学教育の再構築』 玉川大学出版部.
- 北山忍 (1998) 『自己と感情 文化心理学による問いかけ』 共立出版株式会社.
- 溝上慎一 (2020) 『社会に生きる個性：自己と他者・拡張的パーソナリティ・エージェンシー』 東信堂.
- 山本寛 (2014) 『働く人のためのエンプロイアビリティ』 創成社.
- 渡辺研次 (2018a) 「大学生のエンプロイアビリティ ―学習と雇用をつなぐ概念―」『大阪経大論集』第69巻第4号, 7-36.
- 渡辺研次 (2018b) 「大学生の人的資源管理に向けて：大学生のエンプロイアビリティと働く人のエンプロイアビリティをつなぐもの」『大阪経大論集』第69巻第3号, 119-139.
- 渡辺研次 (2020) 『大学生のためのエンプロイアビリティ』 晃洋書房.
- 渡辺研次 (2021a) 「<資料・紹介>Tomlinson (2017) 「大学生のエンプロイアビリティの文脈：複雑で、代替的な議論のある、そして多元的な政策と研究領域の全体像を描く」『大阪経大論集』第72巻第1号, 187-202.
- 渡辺研次 (2021b) 「<資料・紹介>A. ロスウェル & E. ロスウェル (2017) 「大学生のエンプロイアビリティ：批判的オーバーサイト」『大阪経大論集』第72巻第3号, 241-260.