

論文

大学生のエンプロイアビリティとそのモチベーション等への影響 —文献展望と仮説の構築—

山本 寛

キーワード

エンプロイアビリティ
エンプロイアビリティ・スキル
エンプロイアビリティ保障
モチベーション等
就職不安
大学生

目次

- 1 大学教育における学生のエンプロイアビリティの重要性
- 2 キャリア・ステージとしての大学生の時期
- 3 エンプロイアビリティへの注目
- 4 大学生におけるエンプロイアビリティの定義
- 5 大学生のエンプロイアビリティの特徴
- 6 大学生のエンプロイアビリティの構造・分類とその測定
 - 6-1 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
 - 6-2 エンプロイアビリティ・スキル
- 7 エンプロイアビリティが影響するもの
- 8 大学生のエンプロイアビリティとモチベーション等との関係
- 9 大学生の就職不安とモチベーション等との関係に及ぼすエンプロイアビリティの影響
- 10 エンプロイアビリティとモチベーション等との関係における大学の機能
- 11 要約と今後の展望

注

引用文献

1 大学教育における学生のエンプロイアビリティの重要性

リーマンショック後、就職氷河期の再来といわれるような時期が続き、多くの学生が早期から極端に言えば入学前から、卒業後の就職に対して不安や懸念いわゆる就職不安を抱いている。これらの状況はいくつかの調査結果に表れている。例えば、卒業後、就職ができずニート（無業・無所属）状態になってしまうのではないかという不安を52%もの学生が訴えている（（株）シェアするココロ、2012）。

このような状況において、近年大学教育にエンプロイアビリティ（employability）を取り入れていこうとする動きが広がりつつある。具体的には、カリキュラム編成においてエンプロイアビリティを高める科目を積極的に取り入れること等である（Cox & King, 2006）。わが国でも、政府が大学にキャリア教育¹⁾の実施を義務づけるようになってきた。それに伴い、学生の就業力向上を目的とした科目をカリキュラムに取り入れる大学が増加している。また、ほとんどの大学で長期的、短期的なキャリア形成支援や就職支援が実施されている（ジョブカフェ・サポートセンター、2009; 日本生産性本部、2012）。これらの動きは、大学での学習が将来の職業に直結するような医学・看護系学部等より、一般にそれが結びつきにくいといわれる文系学部等で特に盛んにみられるようになってきた。つまり、学部段階の教育がキャリア教育としての役割を担うことが期待されるようになってきたのである。

こうした動きには、少子化が進行しつつあるなかでのわが国大学の生き残りがかかっている。すなわち、受験生やその親等からの大学への要望で比率の高いのが就職支援であり、近年の厳しい雇用情勢のなかで、卒業生の就職率向上は大学にとって喫緊の課題となってきた。そのためには、社会人基礎力等で測定される学生のエンプロイアビリティを高め、職業生活への移行を円滑にできるような支援の必要性が高まっているのである。学生を採用する企業の方も、教育訓練機能の相対的な低下（山本、2000）に伴い、「即戦力」という言葉に代表されるように、採用者の必要要件として学生に求める能力水準が高まってきた。それに伴い、大学教育の果たす役割も高まらざるを得なくなってきたのである。これらの状況を踏まえ、学生のエンプロイアビリティ向上に主眼を置いた、入学から卒業までの全学的かつ体系的な指導が大学に求められるようになってきた。

大学進学率の上昇と多くの学生が学部卒業後就職することを前提とすると、もともと大学は小中高の各教育段階と異なり、社会人になる直前の最終的なトレーニング段階にあるといえる。すなわち、大学生の就職可能性を示すエンプロイアビリティを高めることが、彼らにポジティブな影響を与えることが考えられる。しかし同時に、大学生のエンプロイアビリティについての研究自体、Pool & Sewell（2007）等外国のものはみられるが、わが国では一部を除きあまり検討されてこなかった。さらに先行研究では、エンプロイアビリティの構造やエンプロイアビリティを高める能力等の要因の分析に集中し、エンプロイアビリティが大学生の本分である学習に対するモチベーション等の態度や意識にどのような影響を与えるかについては十分検討されていない。このことは勤労者のエンプロイアビリティの研究でも同様である。すなわちこれまでは、エンプロイアビリティを（単なる）能力概念としてとらえ、その向上につながる能力やスキルのリスト化の研究が多く行われてきたが、それがほ

は出尽くしてきた。そして特に2005年以降、エンプロイアビリティは、雇用可能性実現のプロセス（を含んだもの）のなかでとらえられるようになってきたのである（Camps & Majocchi, 2010）。

本研究ではそうした新しい研究の動向に従い、現在のエンプロイアビリティ研究の中心である勤労者のエンプロイアビリティについての理論やモデルに依拠しつつ、大学生のエンプロイアビリティを高めることがモチベーションの促進等彼らにポジティブな影響を与えるかどうかを、先行研究のレビューから検討する。そして、将来の実証分析に向けた仮説の構築を目的とする。

2 キャリア・ステージとしての大学生の時期

本研究で取り上げる大学生とは人生全体においてはどのような時期にあたるだろうか。生涯発達心理学の観点からみると、人生のどのような時期も発達という観点から考えることができる。その上で、人の発達というものはある程度類似しており、年齢等の時期によってまとめてとらえられてきた。その点からすると、大学は前述したように、一職業人として社会に参入するための準備をする時期といえる。大学生は、学業やサークル・クラブ活動を通して職業の探索を行い、自分の職業興味、職業価値観、職業能力についての理解を深め、その後、就業の機会や条件等を考えて職業選択を行うのである。これを、キャリア発達の段階を示すキャリア・ステージ（職業経歴段階）の観点からみてみよう。探索・試行・確立・維持・解放から成る代表的なキャリア・ステージ論（Super, 1957）によると、大学生は、探索段階（14～24歳）の後期に該当する。この時期の特徴や課題として、世の中には多様な分野の仕事があること、そしてそれらに就くために必要な条件を知り、自分の興味や関心と合致させて特定の仕事に絞っていくこと、そのためにその仕事に必要な教育を受けて実際に仕事に就く等が挙げられる。実際この時期に大学生は、アルバイトやインターンシップ等の経験を積み、それらを通して自分の能力・適性等をチェックする。同時に、就職後も含む探索段階は、自分の能力・適性に確信がもてず、試行錯誤を繰り返す時期でもある。大学生のエンプロイアビリティを考えていく場合、このような発達段階にあることを十分考慮する必要がある。

3 エンプロイアビリティへの注目

さてここで、エンプロイアビリティ一般の意義について改めて考えてみたい。その上で、大学生におけるエンプロイアビリティについて検討していく。

グローバル化の進展や技術の高度化等によって、企業は予測困難な環境のもとにある。こうした状況のなか、現代の企業はコストを削減し効率性を高めるような多くの施策を実施している。たとえば、リストラクチャリング、ダウンサイジング、M & A、フラット化、アウトソーシング化等である。また企業以外でも公的組織の民営化が進行している。このような企業経営の柔軟性を高める戦略が、持続的な競争優位を獲得するために多くの企業でとられるようになってきた。そしてこれらの戦略によって、組織形態の変化が日常的にみられるようになり、雇用関係も大きく変化するようになってきた。これらの変化は望まずして現在の仕事を失ったりまた他の仕事に転換させられたりするのではないかという人々の不安感を高めている。わが国の勤労者はバブル崩壊後、何度もこのような雇用

不安に直面してきたといえる。もちろんこの傾向は、終身雇用の慣習が相当程度崩壊し、従業員の雇用確保に最大限の努力を払わない企業が増加してきたことがその背景にあらう。いくつかの調査で、終身雇用を支持する勤労者の比率が非常に高くまた近年上昇傾向を示しているが、これも終身雇用の崩壊と雇用不安の影響といえるだろう (e.g. 産業能率大学, 2009)。そこで、組織で雇用される能力を示すエンプロイアビリティが注目されてきた。すなわち、これが高い人ほど新たに組織に雇用され、また意に添わず辞めさせられたりすることも少なく、さらに仮に辞めさせられても転職が可能となる。つまり、終身雇用の崩壊と漠然とした雇用不安にさらされている多くの人々にとって理想的な状態を示している。

4 大学生におけるエンプロイアビリティの定義

エンプロイアビリティはもともと、雇用する (employ) と能力 (ability) を組み合わせた概念であり、「雇用される能力」、「雇用可能性」等と訳されている。同時にエンプロイアビリティは、現在組織の人的資源管理や、政府の政策、大学での教育等多くの場面で仕事とキャリアの多くの側面を包括し説明する用語として広く使われており、産業レベル、組織レベル、個人レベルという異なったレベルで検討されてきた。すなわちエンプロイアビリティは、個人の能力や意欲だけで定義される純粋に個人的な概念ではない。さらに、エンプロイアビリティを研究している学問分野も、労働経済学、人的資源管理論、人的資源開発論、心理学、教育学、キャリア発達論等大変多様であり、学際性が高い研究テーマといえる。しかし、それらの違いを統合しようとする研究はほとんどみられていない (Thijssen & Van der Heijden, 2003)。さらに、エンプロイアビリティの意味自体も労働市場の状況やその時々政府の政策によってシステムティックに変化してきた (Sanders & De Grip, 2004)。すなわち、エンプロイアビリティには一貫した統一的な定義が存在していないのが現状である。さらにエンプロイアビリティには、狭い意味での能力・スキルだけでなく知識、適性、意欲、思考・行動特性、人間性まで含まれ、能力を中心としたかなり幅広い領域をその対象としている (厚生労働省, 2001; 諏訪, 2002)。

そこで、大学生のエンプロイアビリティを考えていくに際し、先行研究における定義を検討した。その結果、(1) ほとんどの状況に当てはまる一般的定義、(2) 教育現場で妥当性が高い定義、(3) 企業や政府の政策としての定義、(4) 組織の人的資源管理上の戦略や施策を重視した定義、(5) 個人の知覚を重視した定義に大きく分けることができる。本研究の目的上、(1) と (2) を検討してみよう。

(1) ほとんどの状況に当てはまる一般的定義として、「満足できるような仕事を得てそれを維持すること」(Hillage & Pollard, 1998)、「能力を最大限に活用することによって、継続的に仕事を遂行し、獲得し、創造すること」(Van der Heijde & Van der Heijden, 2006, p.453) 等が挙げられる。しかし、これらの定義はほとんどの場面に当てはまるが、所属組織との関係が明らかにされない等、必ずしも個別の状況に適応可能ではない。

そこで、(2) 教育現場で妥当性が高い定義を考えてみよう。代表的な定義としては、①「卒業生が、雇用主が彼らの組織の今後の有効な機能に必要なになるだろうと期待するような特徴を示す傾向」

(Harvey, 1999, p.25)、②「(学生が) 満足し成功し得るような職業を選択し確保することを可能にさせる一連のスキル、知識、知性と個人属性」(Pool & Sewell, 2007, p.280) や、③「(学生が) 適性・能力にふさわしい持続可能な雇用を獲得するための知覚された能力」(Rothwell, Herbert, & Rothwell, 2008, p.2) 等が挙げられる。またわが国では、④「学生が卒業後自らの素質を向上させ、社会的・職業的自立を図るために必要な能力」という就業力の定義(文部科学省, 2011) がそれに該当すると考えられる。いずれも卒業した学生が教育から職業へ移行することを念頭に置いている点は共通している。①は雇用主の期待への合致という側面が強調されているが、やや内容が抽象的である。②は職業の選択という側面を強調するとともに、能力以外の特性や満足という点から雇用の質も視野に入れている。③は雇用の獲得という側面が明確であるとともに、多くの学生が望む正規従業員としての雇用の獲得すなわち雇用の質を本人の知覚の側面から考慮している。④は自立という雇用の獲得よりやや広い観点からエンプロイアビリティをとらえている。また大学生のエンプロイアビリティを、本人や親の期待、大学のキャリア教育等の観点から考えると、ただ単に就職できれば良いということではなく、雇用の質の側面を考慮する必要がある。そこで本研究では、質を考慮した雇用の獲得としての側面さらに能力以外の側面を重視し、大学生のエンプロイアビリティを、「学生が卒業後、その適性・能力にふさわしく、持続可能で満足し得るような雇用を獲得するための能力を中心とした特性」と考える。

5 大学生のエンプロイアビリティの特徴

エンプロイアビリティの対象を現在の労働市場における位置づけから考えると、現在雇用されている人々と雇用されていない人々とに分かれる。

現在雇用されている人々(勤労者、現職者)にとってのエンプロイアビリティは、現在の雇用を維持し組織上の変化のプロセスを生き抜く可能性も問題となる。すなわち、現職者にとってのエンプロイアビリティは、現在所属している組織と(他の組織と)の比較が問題となる。それに対して、大学生は(少なくとも正規従業員としては)雇用されていない人々に該当する。すなわち、長期間失業状態にある勤労者(e.g. Campbell, 2000)、障がいをもつ人々(Bricout, & Bentley, 2000)、少数民族に属する人々(e.g. Leslie & Drinkwater, 1999)等同様、大学生のエンプロイアビリティにおいては、これから労働市場へ参入しなければならない個人の機会が問題となる。また大学生のほとんどが正規従業員としての経験がないため、勤労者のように比較する対象はない。むしろ、大学生にとってエンプロイアビリティはキャリア・トランジションにおける意味合いが大きい。キャリア・トランジション(career transition: キャリア上の移行・転機)とは、「役割自体か、すでに担っている役割における方向性のどちらかを変更している期間」(Louis, 1980, p.330)等と定義され、役割に注目したキャリアの状態変化を示す時間的な概念である。その観点からすると、大学生にとってのエンプロイアビリティは、学校から社会への移行(参入トランジション)という大きく異なる役割間の移行が円滑にできるかどうかに関わる。トランジションの過程をダイナミック(動的)な視点からみた Nicholson & West (1988) は、新しいキャリアに移行する「準備」、現実新しいキャリアに移行しそれまで経験

しなかった出来事に出会う「遭遇」、段階的に新しいキャリアに慣れていく「順応」、新しいキャリアに十分慣れ適応した「安定化」の4段階に分けている。そこにおいて大学生のエンプロイアビリティは準備段階に関わる。

6 大学生のエンプロイアビリティの構造・分類とその測定

大学生のエンプロイアビリティは先行研究ではどのように分類され、どのような構造が考えられてきただろうか。また、どのように測定されてきただろうか。

6-1 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

先行研究では、組織を超えた横断的な市場価値を含んだ職業能力を示すエンプロイアビリティには、内的次元と外的次元の2つの側面があることが指摘されている（Arocena, Núñez, & Villanueva, 2007; 日本経済団体連合会, 1999）。すなわち、他の組織に転職できるための能力と、現在勤務している組織内で継続的に雇用され得る能力である。前者が内的エンプロイアビリティ、後者が外的エンプロイアビリティである。

教育場面でも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の分類はみられるが、勤労者とは異なっていることが多い。なぜなら、学生・生徒はそのほとんどが（少なくとも正規従業員として）組織に雇用されていないからである。そこで、内的と外的の分類は大学生自身の考えや彼らの（外部）労働市場に対する知覚によるところが大きい。すなわち、大学生の内的エンプロイアビリティ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（Hillage & Pollard, 1998）、学習能力の高さ（Lane, Puri, Cleverly, Wylie, & Rajan, 2000）を示している（Rothwell et al., 2008; Rothwell, Jewell, & Hardie, 2009）。このように大学生の内的エンプロイアビリティは、学生自身の能力的側面を示しているので、個人的エンプロイアビリティ（individual employability）と呼ばれることもある（Rothwell et al., 2009）。それに対し、外的エンプロイアビリティは（所属している）大学の労働市場におけるブランドとしての強さ、自身の専門分野（の履修者）が労働市場で求められている程度や学問分野における大学の評判等を示す。このように、教育場面での外的エンプロイアビリティは、所属大学や自身の専門分野の（外部）労働市場での位置づけを示している。

さらに Rothwell et al. (2008, p.10) は、学生に特化して測定する以下のような自己知覚によるエンプロイアビリティ尺度を開発している。

内的エンプロイアビリティ：私が持っている技能や能力は雇用主が求めているものである／私は一般に面接その他就職における選抜に成功する自信がある等

外的エンプロイアビリティ：雇用主は私の大学の卒業生を採用したいと思っている／私の大学は私の専攻分野で傑出した評価を得ている等

特に、所属大学や学問分野の（外部）労働市場における評価は、わが国の大企業就職における大学間格差の存在等にみられるように、雇用可能性を左右する要因でありながら、他の尺度ではとらえられていないエンプロイアビリティの重要な構成要素である。

6-2 エンプロイアビリティ・スキル

前述したように、エンプロイアビリティはもともと、能力的側面を中心に検討されてきた。そして、エンプロイアビリティ向上のために必要な能力・スキルを示すエンプロイアビリティ・スキルは多くの分類がなされてきた。例えばスキルを、基本的に身につけていなければならないスキルと特定の職務を実行するために必要な専門的なスキルとに、水準によって分けた以下の分類が代表的である(McQuaid & Lindsay, 2005, pp.209-210)。

本質的特性(誠実さ、信頼性、働くことに対するポジティブな態度、責任感等)、個人的能力(率先垂範、勤勉さ、自発性、自律的行動、自信等)、基本的移転可能スキル(文書による読み書き能力、基本的計算能力、言葉によるプレゼンテーション能力等)、主要な移転可能スキル(推理力、問題解決力、環境への適応性、基本的な情報処理スキル等)、高水準の移転可能スキル(チーム労働、事業化可能性の把握、先見性、起業スキル等)、資格(公的職業資格、個別の職務資格)、職務知識の基礎(職務経験、共通に評価される移転可能スキル(運転免許等)、個別職業に必要なスキル等)、労働市場での位置づけ(現在の失業/雇用期間、職務経歴のバランス等)。

これらは、組織内での評価を高め、組織から組織への移行を成功させるために必要な認知的および情緒的スキルであり、採用、求職、配置、職務継続に際し不可欠なものと考えられる。また、最後の労働市場での位置づけを除けば、大学生が学校から社会への移行を成功させるすなわち求職、採用のために必要なスキルとして、これらのほとんどが該当するだろう。

わが国ではエンプロイアビリティ・スキルの構造等はどのように考えられてきただろうか。まず、エンプロイアビリティ概念の導入当初から一定の役割を果たしてきた政府における見解に触れておこう。

厚生労働省(2004)は、大学卒者の採用に当たり半数以上の企業が重視し、かつ比較的短期間の訓練により向上可能な能力(「若年者就職基礎能力」として、コミュニケーション能力(プレゼンテーション能力を含む)、職業人意識(責任感、職業意識・勤労観、向上心・探求心を含む)、資格取得、基礎学力、ビジネスマナーを挙げている。これらは実際の採用における評価基準に基づいている点から、大学生のエンプロイアビリティ・スキルと考えられよう。興味深い点は、これらを修得した者の採用可能性を算出しており、比較的高い水準(64.5%)を示している。また経済産業省(2006)は、「職場や地域社会の中で多くの人々と接触しながら仕事をしていくために必要な基礎的な力」と定義した社会人基礎力を提唱している。これも、社会人への移行が焦点となる大学生のエンプロイアビリティ・スキルの枠組みとして重要である。社会人基礎力には、一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力である「前に踏み出す力(アクション)」、疑問を持ち、考え抜く力である「考え抜く力(シンキング)」、多様な人とともに、目標に向けて協力する力である「チームで働く力(チームワーク)」の3つがある。前に踏み出す力として主体性や実行力を、考え抜く力として課題発見力、計画力、創造力を、チームで働く力として発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力を挙げている。これらは、前述の欧米の先行研究(McQuaid & Lindsay, 2005)と共通点

が多いことがわかる。さらに、従来の学力を向上させれば社会人基礎力は自然についてくるという考え方を否定し、学力とは別に社会人基礎力を育成し、評価する意義を指摘しており、専門教育とは別にキャリア教育を推進する必要性を示唆している点は興味深い。基礎学力や（就職活動により密接に関わると考えられる）ビジネスマナーを含む若年者就職基礎能力と、より詳細で欧米の先行研究でも指摘されたスキル群を含む社会人基礎力は補完的な関係にあるとも考えられる。

また先行研究では、これらエンプロイアビリティ・スキルの構造を大学生を対象としたデータを基に多変量解析で検討している。例を挙げれば、「組織適応力、状況対応力、創造応用力」（須永・山口・丸山, 2009）、「創造力、行動力、適応力、情報力、論理力、傾聴力、常識力」（寿山, 2012）や、「主体性、課題発見力、傾聴力」（小川, 2012）等である。分析の対象になったスキルや調査対象は異なるが、適応力、傾聴力等が共通していることがわかる。スキルの数を矢鱈に増やしても結局スキル間の判別妥当性に欠ける結果になることも十分考えられる。今後は、大学生を対象としたより汎用性の高いエンプロイアビリティ・スキル尺度をつくり、わが国における実証分析例を増やしていく必要がある。

7 エンプロイアビリティが影響するもの

エンプロイアビリティが高まることは大学生にどのような影響をもたらすだろうか。それを検討する前に、まずエンプロイアビリティの勤労者や一般の人々への影響を考えてみよう。エンプロイアビリティの向上が、組織内組織間を問わず人々の組織間、職務間の移動を促進することは明らかだろう。エンプロイアビリティは、実際の雇用を確実にするものではないが、雇用を得る可能性を高めるからだ。それ以外にもエンプロイアビリティは多くの影響を人々にもたらす。

エンプロイアビリティの人々への影響、特にそのモチベーション²⁾への影響を検討する際には、自己決定理論のフレームワークが有用である。自己決定理論は欲求の充足を自ら自由に選択できる程度を示す自己決定（性）概念によって、モチベーションを統一的にとらえる理論である（Deci & Ryan, 1985）。この理論では、自己決定性の一次元の連続線上にモチベーションを考える。すなわち、活動にまったく動機づけられていない非動機づけ（amotivation）の状態から、活動が何らかの目的を達成する手段である外発的動機づけ（extrinsic motivation: 外的調整—取り入れ的調整—同一化的調整—統合的調整に分かれる）の状態を経て、内発的動機づけ（intrinsic motivation）の状態である。つまり、最も自己決定的な段階が、活動それ自体が目的となり興味や楽しさ等の感情から自発的に行動する内発的動機づけが高い状態である。

雇用可能であることは自分のキャリアをコントロールできているという感覚を伴う傾向が強く、個人により大きな行動の自由を与える。すなわちエンプロイアビリティの向上は、自己決定性が高まることを意味する。このことから、エンプロイアビリティが向上することは、内発的動機づけを高めることが想定される。それだけではなく、自己決定理論によると、ものごとを自分でコントロールできているという経験は良好な健康状態と関連している（Ryan, Huta, & Deci, 2006）。また、自分のキャリアをコントロールできているという感覚は幸福感につながることも指摘されてきた（Fugate,

Kinicki, & Ashforth, 2004)。これらの点からエンプロイアビリティは、勤労者にポジティブに影響すると考えられる。先行研究でもエンプロイアビリティは、(望ましい結果に必要な行動を自分が実行できるという自信を示す) 自己効力感 (Berntson, Näswall, & Sverke, 2008)、一般的な健康状態や精神的健康 (Berntson & Marklund, 2007)、生活 (に対する) 満足 (感) (e.g. De Cuyper, Van der Heijden, & De Witte, 2011) 等を促進していた。またエンプロイアビリティは、職務満足 (e.g. De Cuyper, De Witte, Kinnunen & Nätti, 2010)、(自己の) キャリア (に対する) 満足 (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011) 等の職務態度にもポジティブに影響していた。わが国の先行研究でも、内的エンプロイアビリティは職務満足、組織 (への) コミットメント、キャリア満足、(将来の自己の) キャリア (の) 展望を促進し、外的エンプロイアビリティもキャリア満足、キャリア展望を促進していた (山本, 2012b)。

8 大学生のエンプロイアビリティとモチベーション等との関係

大学生も、エンプロイアビリティが高い場合、(多少なりとも) 自分の将来をコントロールできるという感覚をもてるだろう。同時に、将来の就職に無用な不安を抱くことが少なく、学生の本分である学業やアルバイトその他の活動に時間やエネルギーを注ぐことも可能になると考えられる。すなわち、エンプロイアビリティは大学生の学業等の活動へポジティブな影響を与えるだろう。

先行研究ではどうだろうか。イギリスの大学学部生を対象にエンプロイアビリティを内的と外的とに分けて分析した研究では、外的エンプロイアビリティは所属する大学へのコミットメントとポジティブな関連がみられた (Rothwell et al., 2008)。また同じく、イギリスのビジネス分野の大学院生を対象とした研究では、個人的エンプロイアビリティ³⁾、外的エンプロイアビリティとも、野心および大学へのコミットメントとポジティブな関連がみられた (Rothwell et al., 2009)。

わが国の大学生を対象とした研究でも、大学理工系学科の1年生男子学生を対象とした実証分析の結果、大学で修得した専門能力の高さが、学業についての充実感の高さに寄与していた。コミュニケーション能力や社会生活全般で必要とされる社会的能力の修得は交友関係の充実感の高さに寄与していた (安達, 1998)。また、ビジネス系学部の大学1年生を対象とした研究では、主体性、課題発見力、傾聴力とも自己評価の高さに寄与していた (小川, 2012)。さらに全学年の男女大学生を対象とした研究では、社会人基礎力に自信をもっている学生は夢や目標を重視していた (寿山, 2012)。以上から、自己決定理論に基づき、以下の仮説の設定が可能だろう。

仮説1 大学生のエンプロイアビリティの向上は、彼らのモチベーション等にポジティブな影響をおよぼすだろう。

9 大学生の就職不安とモチベーション等との関係に及ぼすエンプロイアビリティの影響

大学生のエンプロイアビリティはモチベーション等にポジティブに影響するだけでなく、就職不安のネガティブな影響を緩和することが考えられる。この点をまずはストレス理論 (Lazarus &

Folkman, 1984) を基礎に組織従業員の観点から考えてみよう。組織従業員を対象とした先行研究では、雇用不安が仕事上のストレスと知覚され、将来的な雇用喪失という予測は、喪失自体と同様に無力感を通し不安の源として知覚されるとしている (e.g. De Witte, 1999)。雇用不安は「脅かされた雇用状況における望ましい継続雇用維持の知覚された無力感」(Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, p.438) 等と定義され、当面の雇用環境に対する従業員の知覚や判断を示し、潜在的な雇用 (職務) の喪失に関する心理的概念である。先行研究でも、雇用不安は精神的疲労や職務に起因する緊張感の高さを高めていた (e.g. Silla, De Cuyper, Gracia, Peiro, & De Witte, 2009)。大学生の場合、雇用不安は、就職不安に置き換えられるだろう。就職不安は、「職業決定および就職活動段階において生じる心配や戸惑い、ならびに就職決定後における将来に対する否定的な見通しや絶望感」(藤井, 1999, p.417) 等と定義されている。就職不安は、いわゆる「内定ブルー」といわれるように、自分の決定が正しかったかどうかについて思い悩む等の形で就職決定後まで続くこともある。前述したように、大学生も程度は別として、漠然とした就職不安がストレスと知覚され、将来的に無業状態になるのではないかと (大久保, 2002) という予測は、無力感を通し不安の源として知覚される可能性がある。実際、3・4 年の女子大学生を対象とした研究でも、就職不安の下位概念である就職活動そのものに関する不安は、ストレス症状や抑うつ状態と強い関連がみられた (藤井, 1999)。また、全学年の男女大学生を対象とした研究では、同じく就職不安の下位概念である将来の職場に対する不安と自分の職業に対する適性に関する不安が生きがい感にネガティブに作用していた (山下, 2011)。

それではエンプロイアビリティは、以上のような雇用不安や就職不安のネガティブな影響を緩和するだろうか。この点を、代表的な職業ストレスモデルである Job Demand Control Model (Karasek, 1979) を拡張した Job Demand Resources Model (JD-R モデル: Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) の観点から考えてみよう。JD-R モデルでは、以下の二重のプロセスを前提としている。すなわち、勤労者が負担と考える仕事の諸側面を意味し、雇用不安もこれに含まれると考えられる需要 (demand) 変数は、疲労やバーンアウト等の健康障害につながる。これに対し、(自身に対する) コントロール、個人的成長、発達、学習等を促進する仕事に関連したすべての側面を扱う資源 (resources) 変数は、モチベーションにつながる。さらに、資源変数は需要変数によって発生するだろう好ましくない効果を緩和するモデルが提唱され、実証されてきた (Schieman, Milkie, & Glavin, 2009)。前述したように、エンプロイアビリティは勤労者の労働生活に対する自身のコントロールを向上させる重要なツールであるため、資源変数と考えられる。すなわち JD-R モデルに従えば、需要変数である雇用不安の結果変数に与えるネガティブな効果は資源変数であるエンプロイアビリティによって緩和されるだろう。実際、所属組織においてリストラクチャリングや M & A 等を体験し自身の雇用の安定に脅威を感じた従業員は、彼らのエンプロイアビリティの知覚によって異なった反応をすることは十分想定される。

この関係は先行の実証研究で支持されてきた。例えば、ドイツの過去に雇用調整を実施した製鉄会社と実施していない製鉄会社の比較によって実際の雇用不安とストレス反応との関係を分析した研究では、他の雇用機会 (エンプロイアビリティ) の知覚が高いほど、雇用不安が高い従業員が過敏症を

高めることを防ぎ、心身症的訴えを防ぐ傾向がみられた (Büssing, 1999)。また、パキスタンのリストラクチャリングを行った企業を調査した結果、エンプロイアビリティの知覚は雇用不安が変化に対する組織コミットメントにおよぼすネガティブな影響を緩和した (Kalyal, Berntson, Baraldi, Näswall, & Sverke, 2010)。さらに、ベルギーの多様な業種の組織従業員を対象とした研究では、エンプロイアビリティの知覚が高い従業員も低い従業員も雇用不安が高いほど生活満足が低い、その傾向はエンプロイアビリティが低い従業員の方が顕著だった (Silla et al., 2009)。わが国の研究でも、雇用不安と組織コミットメント、キャリア満足、キャリア展望とのネガティブな関係はエンプロイアビリティが高いほど弱まったことが報告されている (山本, 2012a)。

このように勤労者において認められてきた雇用不安のネガティブな影響を緩和するエンプロイアビリティの効果は大学生でも認められるだろうか。つまり、エンプロイアビリティの向上は就職不安と彼らのモチベーション等とのネガティブな関係を緩和するだろうか。時間軸でみると、就職不安、雇用不安ともに現在より後の将来における不安を示す概念である。そして、新卒一括採用慣行がいまだ根強いわが国では、3年生からのインターンシップ、就職オリエンテーションへの参加、就職サイトへの登録等に始まる就職活動に乗り遅れることが実際正社員としての就職を困難にしている。そこでJD-Rモデルの観点からみると、その流れに乗り遅れることでニートになってしまうのではないかと、いう不安感は相当強く ((株) シェアするココロ, 2012)、就職不安は大学生にとって需要変数であると考えられる。そうした状況で、就職可能性が高いことは (自身に対する) コントロール感の高さにつながる資源変数と考えられる。すなわち、先行の実証研究はみられないが、大学生においてもJD-Rモデルに基づく以下の仮説の設定が可能だろう。

仮説2 大学生のエンプロイアビリティは、就職不安とモチベーション等とのネガティブな関係を緩和するだろう。

10 エンプロイアビリティとモチベーション等との関係における大学の機能

近年、繰り返される経済の低迷による学生の就職需給のひっ迫や就職活動の早期化等により、学生の就職活動を支援する大学の機能が注目されるようになってきた。具体的には、多くの大学が就職オリエンテーションを実施し、早い時期から学生へ就職活動に対する意識づけを図っている。また、個別相談や適性検査等を実施し、就職部をキャリアセンターと名称を変更し、在学生だけでなく卒業生に対する支援も強化しようとしている。以上のような位置づけにある大学は、エンプロイアビリティとモチベーション等との関係にどのような影響を及ぼすだろうか。

これを考える際の理論的なフレームワークが、社会的交換理論や組織均衡論である。従業員のエンプロイアビリティの向上に投資している組織は面倒見が良いと知覚されるため、従業員と組織との関係において社会的交換理論や互惠主義 (win-win の関係) が成り立っていると考えられる (Blau, 1964)。社会的交換理論によれば、人は相手との相互作用における報酬とコストを比較し、交流による報酬がコストを上回れば、その人に対し魅力を感じるとしている。これを組織と従業員等との関係に応用した組織均衡論においても、組織が従業員等の動機を満足するために提供する誘因・投資と、組織目的

達成に寄与する参加者の貢献とのバランスが組織に存続と成長をもたらすとしている (March & Simon, 1958)。先行研究でも、従業員に対する組織のサポートは組織コミットメントを促進していた (e.g. Hutchison, 1997)。また、従業員が彼らのエンプロイアビリティに組織が投資していると認識した場合、高い組織コミットメントを示している (Arocena et al., 2007)。

以上の関係は大学生にもみられるだろう。すなわち、高い就職不安をもつ大学生に対して、大学がきめ細かなキャリア教育や就職支援をすることで、大学に魅力を感じ、モチベーション等にポジティブに影響することは十分考えられる。先行研究でも前述したように、外的エンプロイアビリティは所属する大学へのコミットメントとポジティブな関連がみられている (Rothwell et al., 2008)。

この観点からの大学の機能において参考になる考え方は、エンプロイアビリティ保障である。エンプロイアビリティ保障 (employability security) は、組織が主導するエンプロイアビリティの側面を示し、「将来の機会に備えて、現在の仕事で勤労者の価値を高めるという認識」 (Kanter, 1989, p.321) と定義されている。そして、わが国勤労者を対象とした先行研究では、組織による従業員に対する積極的な教育訓練 (研修等) は、従業員のエンプロイアビリティを高めること (エンプロイアビリティ保障) を通して彼らの職務態度・行動にポジティブに影響していた (山本, 2012b)。大学生の場合のエンプロイアビリティ保障は、将来の就職に備え現在の学業等を通じて採用候補者としての価値を高めることと考えられる。そして、企業でのエンプロイアビリティ保障の手段が研修等の教育訓練であるのに対し、大学におけるエンプロイアビリティ保障の手段は専門教育に加え、きめ細かなキャリア教育や就職支援と考えられよう。以上から、先行の実証研究はみられないが、大学生においても社会的交換理論や組織均衡論に基づく以下の仮説の設定が可能だろう。

仮説3 大学による充実した専門教育、きめ細かなキャリア教育や就職支援は、大学生のエンプロイアビリティ向上を通して彼らのモチベーション等にポジティブに影響するだろう。

11 要約と今後の展望

本研究では、まずなぜ大学生のエンプロイアビリティを検討する必要があるかを説明した。すなわち、厳しい雇用情勢における卒業生の就職率向上は少子化進行のなかでの大学の生き残りがかかった優先課題となっており、キャリア教育の一環として行われているという状況である。そして、それに基づく本研究の目的を以下の通りとした。すなわち、エンプロイアビリティの構造やそれを高める要因の研究に比べ、研究の蓄積が相対的に少ないエンプロイアビリティのモチベーション等への影響を、勤労者における先行研究の理論やモデルを援用して検討し、仮説を構築することとした。

本論としてはまず、本研究で取り上げる大学生の特徴を、探索段階後期というキャリア・ステージの観点から検討した後、雇用不安の常態化のなかでエンプロイアビリティが改めて注目されるようになった経緯にふれた。そして本研究におけるエンプロイアビリティの定義を、その一般的定義と教育現場で妥当性が高い定義とに分けて検討した結果、「学生が卒業後、その適性・能力にふさわしく、持続可能で満足し得るような雇用を獲得するための能力を中心とした特性」とした。

さらに、以上で定義した大学生のエンプロイアビリティの特徴を、キャリア・トランジションの観

点からとらえた。そして、エンプロイアビリティの構造・分類と測定について、内的／外的エンプロイアビリティの観点および能力的側面（エンプロイアビリティ・スキル）から考察し、大学生を対象としたより汎用性の高いエンプロイアビリティ・スキル尺度構築の必要性を指摘した。

次に、先行研究のレビューから、エンプロイアビリティのモチベーション等への影響に関する将来の実証分析に向けて、以下のような仮説構築を試みた。

第1に、エンプロイアビリティの勤労者および大学生のモチベーション等への影響についての先行研究を検討した。そして自己決定理論の観点から、仮説1（「大学生のエンプロイアビリティの向上は、彼らのモチベーション等にポジティブな影響をおよぼすだろう」）を設定した。

第2に、就職不安とモチベーション等との関係におけるエンプロイアビリティの機能を検討した。そしてJD-Rモデルを応用し、仮説2（「大学生のエンプロイアビリティは、就職不安とモチベーション等とのネガティブな関係を緩和するだろう」）を設定した。

第3に、勤労者におけるエンプロイアビリティ保障のフレームワークを援用し、エンプロイアビリティとモチベーション等との関係における大学の機能に注目した。そして、社会的交換理論や組織均衡論の観点から、仮説3（「大学による充実した専門教育、きめ細かなキャリア教育や就職支援は、大学生のエンプロイアビリティ向上を通して彼らのモチベーション等にポジティブに影響するだろう」）を設定した。

近年わが国やヨーロッパを中心とした諸国では、若年勤労者の就職状況の悪化という状況が長期化している。将来国を背負って立たねばならない若年者の多くが社会への入り口で苦境に立たされるといことは、国家的損失でもあろう。本研究は主に心理学や経営学の諸理論を援用し、エンプロイアビリティの向上がまずは本人にポジティブに影響するかどうかという点を問いかけたつもりである。しかし、学生のエンプロイアビリティ向上に関わる重要な存在である大学の就職課やキャリア支援センターは必ずしも十分活用されているとはいえない（（株）シェアするココロ、2012）。また、キャリア教育に関する科目が十分な成果をあげていないという指摘もなされている（小杉、2007）。これらの状況の改善という点も含め、今後、政府、大学を含む諸方面で異なったアプローチも含む実証研究の実施を期待したい。

注

- 1) 「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」（中央教育審議会、2011）等と定義されている。
- 2) モチベーションは非常に広範囲な概念である。仕事場面に限るワーク・モチベーションに限定した場合でも、達成動機づけ・権力動機づけ・親和動機づけ・回避動機づけ（McClelland, 1987）、職務満足・組織コミットメント・職務関与（労働政策研究・研修機構、1994）等、その構造や構成概念の議論は非常に多岐に渡る。そこで本研究では、操作的定義は厳密に行わず、先行の実証分析でモチベーションとして扱われた概念を広義のモチベーションとして取り上げることとする。
- 3) 内的エンプロイアビリティとはほぼ同義である。

引用文献

- 安達智子 1998 大学生の就業動機測定を試み 実験社会心理学研究, **38**, 172-182.
- Arocena, P., Núñez, I., & Villanueva, M. 2007 The effect of enhancing workers' employability on small and medium enterprises: Evidence from Spain. *Small Business Economics*, **29**, 191-201.
- Berntson, E., & Marklund, S. 2007 The relationship between employability and subsequent health. *Work & Stress*, **21**, 279-292.
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. 2008 Investigating the relationship between employability and self-efficacy: A cross-lagged analysis. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, **17**, 413-425.
- Blau, P. M. 1964 *Exchange and power in social life*. John Wiley & Sons, New York.
- Bricout, J.C. & Bentley, K.J. 2000 Disability status and perceptions of employability by employers. *Social Work Research*, **24**, 87-95.
- Büssing, A. 1999 Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? : Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, **8**, 219-242.
- Campbell, M. 2000 Reconnecting the long term unemployed to labour market opportunity: The case for a "Local Active Labour Market Policy". *Regional Studies*, **34**, 655-68.
- Camps, J. & Majocchi, A. 2010 Learning atmosphere and ethical behavior: Does it make sense? *Journal of Business Ethics*, **94**, 129-147.
- 中央教育審議会 2011 中央教育審議会答申 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について ぎょうせい.
- Cox, S., & King, D. 2006 Skill sets: An approach to embed employability in course design. *Education + Training*, **48**, 262-274.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. 1985 *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U., & Nätti, J. 2010 The relationship between job insecurity and employability and well-being among Finnish temporary and permanent employees. *International Studies of Management and Organization*, **40**, 57-73.
- De Cuyper, N., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Witte, H. 2011 Associations between perceived employability, employee well-being, and its contribution to organizational success: A matter of psychological contracts? *The International Journal of Human Resource Management*, **22**, 1486-1503.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. 2001 The job demand resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 499-512.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B.I.J.M. 2011 Competency development and career success: The mediating role of employability. *Journal of Organizational Behavior*, **24**, 689-708.
- De Witte, H. 1999 Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **8**, 155-177.
- Fugate, M., Kinicki, A.J. & Ashforth, B.E. 2004 Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, **65**, 14-38.
- 藤井義久 1999 女子学生における就職不安に関する研究. 心理学研究, **70**, 417-420.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. 1984 Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, **9**, 438-448.
- Harvey, L., 1999 *Employability audit toolkit*. Birmingham, Centre for Research into Quality.
- Hillage, J., & Pollard, E. 1998 *Employability: Developing a framework for policy analysis*, EEE Research Briefing No.85. Institute for Employment Studies. <http://www.dfes.gov.uk/research/programmeofresearch/projectinformation.cfm?projectid=12855&resultspage=1>.
- Hutchison, S. 1997 A path model of perceived organizational support. *Journal of Social Behavior and Personality*, **12**, 159-174.
- ジョブカフェ・サポートセンター 2009 キャリア形成支援 / 就職支援についての調査結果報告書.
http://www.meti.go.jp/policy/jobcafe/downloadfiles/career_u.pdf

- Kalyal, H. J., Berntson, E., Baraldi, S., Näswall, K., & Sverke, M. 2010 The moderating role of employability on the relationship between job insecurity and commitment to change. *Economic and Industrial Democracy*, **31**, 327-344.
- Kanter, R. M. 1989 *When giants learn to dance: Mastering the challenge of strategy, management, and careers in the 1990s*. Simon & Schuster, New York.
- Karasek, R.A. 1979 Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, **24**, 285-308.
- 経済産業省 2006 社会人基礎力に関する研究会—「中間取りまとめ」—
<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/honbun.pdf>
- 厚生労働省 2001 エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書。
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0107/h0712-2.html>
- 厚生労働省 2004 若年者の就職能力に関する実態調査。
<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/dl/h0129-3a.pdf>
- 小杉礼子 2007 企業からの人材要請と大学教育・キャリア形成支援 小杉礼子(編)大学生の就職とキャリア:「普通」の就活・個別の支援 (pp.117-154) 勁草書房。
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. 1984 *Stress, appraisal, and coping*. New York, NY, Springer.
- Lane, D., Puri, A., Cleverly, P., Wylie, R., & Rajan, A. 2000 *Employability: Bridging the gap between rhetoric and reality; second report: Employee's Perspective*. London: Create Consultancy/Professional Development Foundation.
- Leslie, D., & Drinkwater, S. 1999 Staying on in full-time education: Reasons for higher participation rates among ethnic minority males and females. *Economica*, **66**, 63-77.
- Louis, M.R. 1980 Career transitions: Varieties and commonalities. *Academy of Management Review*, **5**, 329-340.
- March, J.G., & Simon, H.A. 1958 *Organizations*. New York: John Wiley & Sons (土屋守章[訳] 1977 オーガニゼーションズダイヤモンド社)。
- McClelland, D.C. 1987 *Human motivation*. Cambridge University Press (梅津祐良・横山哲夫・藺部明史[訳] 2005 モチベーション—「達成・パワー・親和・回避」動機の理論と実際 生産性出版)。
- McQuaid, R.W., & Lindsay, C. 2005 The Concept of Employability. *Urban Studies*, **42**, 197-219.
- 文部科学省 2011 大学設置基準第四十二条の二 (昭和三十一年十月二十二日 文部省令第二十八号)。
- Nicholson, N., & West, M. 1988 *Managing job change: Men and women in transition*. New York: Cambridge University Press.
- 日本経済団体連合会 1999 エンプロイアビリティの確立をめざして 日本経済団体連合会教育研修部。
- 日本生産性本部 2012 キャリア支援に関する大学アンケート調査。
<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001345/attached.pdf>
- 小川悦史 2012 大学1年生のエンプロイアビリティと主体的キャリア行動との関係—キャリア選択自己効力感の観点から—国際戦略経営研究学会第5回全国大会報告要旨集, 53-56.
- 大久保幸夫 2002 新卒無業。—なぜ、彼らは就職しないのか—東洋経済新報社。
- Pool, L.D., & Sewell, P. 2007 The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education & Training*, **49**, 277-289.
- 労働政策研究・研修機構 1994 ワーク・モチベーションの構造と変化—既存調査、理論・モデルからの検討。資料シリーズ, **37**。
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. 2008 Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, **73**, 1-12.
- Rothwell, A., Jewell, S., & Hardie, M. 2009 Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students. *Journal of Vocational Behavior*, **75**, 152-161.
- Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. 2006 Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, **9**, 139-170.
- Sanders, J. & De Grip, A. 2004 Training, task flexibility and the employability of low-skilled workers. *International Journal of Manpower*, **25**, 73-89.

産業能率大学 2009 新入社員の会社生活調査.

<http://www.sanno.ac.jp/research/pdf/fresh2009.pdf>

Schieman, S., Milkie, M.A., & Glavin, P. 2009 When work interferes with life: Work-non work interference and the influence of work-related demands and resources. *American Sociological Review*, **74**, 966-988.

(株) シェアするココロ 2012 QOULI 大学生生活満足度調査.

<https://qoul.net/kekka.php>

Silla, I., De Cuyper, N.D., Gracia, F.J., Peiro, J.M., & De Witte, H. 2009 Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, **10**, 739-751.

須永一道・山口雄三・丸山尚夫 2009 短大卒業生のエンプロイアビリティ特性の多変量解析による評価. 新潟青陵大学短期大学部研究報告, **39**, 73-80.

Super, D. E. 1957 *The psychology of careers*. Harper (日本職業指導学会 [訳] 1960 職業生活の心理学 誠信書房).
諏訪康雄 2002 エンプロイアビリティは何を意味するのか? 季刊労働法, **199**, 81-95.

寿山泰二 2012 エンプロイアビリティにみる大学生のキャリア発達論: 新時代の大学キャリア教育のあり方 金子書房.

Thijssen, J. G. L., & Van der Heijden, B. I. J. M. 2003 Employability in the focus of attention. In M. J. Morley, P. Gunnigle, N. Heraty, J. Pearson, H. Shiekh, & S. Tiernan (Eds.), *Exploring the mosaic: Developing the discipline* (pp. 229-239). Dublin: Interesource Group Limited.

Van der Heijde, C. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. 2006 A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, **45**, 449-476.

山本寛 2000 人材開発 服部治・谷内篤博 (編) 人的資源管理要論 晃洋書房, 99-114.

山本寛 2012a 雇用不安と従業員の職務上の態度、意思・行動との関係に及ぼすエンプロイアビリティ知覚の影響. 日本労務学会第 42 回全国大会研究報告論集, 121-128.

山本寛 2012b エンプロイアビリティ保障の実証的研究. 産業・組織心理学会第 28 回大会発表論文集, 64-67.

山下類 2011 大学生の就職不安と生きがい感について. 花園大学心理カウンセリングセンター研究紀要, **5**, 74-87.

【付記】本研究に際しては 2012 年度青山学院大学経営学会研究助成金の交付を得ている。記して謝意を表したい。