

エンプロイアビリティがキャリア探索に 及ぼす影響

柳澤さおり・高野一郎¹⁾

The Effects of Employability on Career Exploration

Saori Yanagisawa and Ichiro Takano

本研究は大学1年生を対象にエンプロイアビリティがキャリア探索に及ぼす影響について検討することを目的としていた。そして個人のエンプロイアビリティが低いほどキャリア探索が停滞し、エンプロイアビリティが高いほど積極的なキャリア探索を実行しているだろうという仮説のもとで調査を実施した。118名の大学1年生がエンプロイアビリティとキャリア探索について尋ねられた質問項目に回答した。分析の結果、戦略的思考力が低いほど職業不決断状態が高く、戦略的思考力が高いほどキャリアに関わる将来展望・設計や情報探索を行っていることが示された。対人関係把握力と援助要請力の高さは職業不決断状態の高さと関わっており、援助要請力の低さは将来展望・設計の高さと関係していた。本研究の結果は、エンプロイアビリティの高さは必ずしもキャリア探索にポジティブな影響をもたらすわけではないことを示していた。

問 題

大学時代は、将来の職業キャリアを探索する期間にあたる (Super, 1957)。多くの場合大学4年間のなかで、自分の職業的興味、自分の能力やスキルなど

¹⁾ キャリアセンター特任教員

を明らかにし、職業キャリアを選択することになる。大学生のなかでも大学1年生は、すぐに職業を選択する必要性に迫られている状況ではなく、職業未決定の者が多いと思われる。職業未決定の状況といっても、職業探索への関心が低いあるいは混乱しているような場合と、職業選択についてある程度の方向性をもって積極的に職業キャリアを探索している場合があるだろう。後者の積極的なキャリア探索が、その後の主観的キャリアサクセス（キャリアへの満足感など）、あるいは客観的キャリアサクセス（昇進など）につながると考えられる。そのため、大学でのキャリア支援の在り方を考えるうえで、大学1年生のキャリア探索行動に影響する要因を明らかにすることは重要である。

本研究は、大学1年生を対象として、キャリア探索行動の個人差を引き起こす要因を明らかにし、大学でのキャリア支援への示唆を得ることを目的とする。

キャリア探索

キャリア探索は、自己、仕事、職業、組織について情報を収集しようとする目的を持った認知や行動である (Stumph, et al., 1983)。この探索は、自己探索と環境探索に分けられる (Stumph, et al., 1983)。自己探索は自己評価や過去の振り返りにより自分に関わる情報を収集する探索であり、環境探索は職業、仕事、会社等組織に関わる情報を収集する探索である (Stumph, et al., 1983)。

大学生にとって大学時代は卒業時の職業選択を行うために必要な情報を集める期間であるが、先に述べたように職業探索への関心が低いあるいは混乱しているために探索が停滞している状況と、職業選択についてある程度の方向性が決まり、キャリアに関わる情報を積極的に探索している状況とがあると思われる。

本研究ではキャリア探索期に含まれる大学時の停滞状況として「職業不決断」と「職業決定不安」、積極的探索状況としてライフキャリアに関わる「方向性決定」と「情報探索」を取り上げ、エンプロイアビリティとの関連を明らかにする。

エンプロイアビリティ

キャリアに関する探索状況の個人差を引き起こす個人要因として本研究で取り上げるエンプロイアビリティは、目的志向的な社会的活動を効果的に遂行する際に必要な汎用能力の一つとして位置づけることができる。

エンプロイアビリティの概念の定義は、これまで複数の研究者 (Forrier & Sels, 2003; Harvey, 2001; Yorke, 2006 など) が示してきた。本研究は、大学生を対象とした研究であることから、エンプロイアビリティを山本 (2012) による「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」ととらえる。

大学生のエンプロイアビリティの構成次元は、我が国では例えば厚生労働省 (2004) が「若年者就職基礎能力」を、経済産業省 (2006) が「社会人基礎力」を提唱している。若年者就職基礎能力は、「採用に当たり必要とされる能力のうち、半数以上の企業が採用に当たって重視し、かつ比較的短期間の訓練により向上可能な能力」と定義されており、コミュニケーション能力、職業人意識 (責任感、職業意識・勤労観など)、資格取得、基礎学力、ビジネスマナーから構成されている。社会人基礎力は「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」と定義されており、「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力とそれらの能力を構成する12の能力要素が提案されている。

本邦のみならず諸外国でも大学生や生徒のエンプロイアビリティは検討されてきた。米国ではすでに1980年代から職場で要求されるスキルや知識についての検討がなされていた。例えば、労働長官委員会によるSCANS (Secretary's Commission on Achieving Necessary Skill) における5つのコンピテンシーと各コンピテンシーに含まれる3つのスキル (U.S. Department of Labor, 1991)、米国人材開発機構 (ASTD; American Society for Training and Development) による16のASTDスキル (Carnevale, et al., 1990)、ミシガン・エンプロイアビリティ・スキル特別委員会 (Michigan Employability Skills Task Force) による3つの領域にわたる26のスキル、(Mehrens, 1989)、ニューヨーク州教育省 (New York State Education Department,

1990) による2つの基本スキルと8つの拡張した基本スキル、米国科学アカデミー (National Academy of Sciences; NAS) による10のコア・コンピテンシーである。米国以外でも、南アフリカ (Van Schoor, 2000) やオーストラリア (Smith & Comyn, 2003) などでもエンプロイアビリティについての検討がなされている。

上記の通り、エンプロイアビリティについては、これまで多くの次元 (能力要素) が提案されてきた。しかし、実際にそれらの構成次元を測定し、因子分析を行うと、提示されてきた数よりも少ない次元数が見いだされることが多いようである。例えば、12の能力要素をもつ社会人基礎力について、大対他 (2018) は、西 (2011) が作成した社会人基礎力を測定する質問項目を用いて大学生を対象に調査を行い、因子分析を行った。そして「効果的に伝える力」、「人や環境に働きかける力」、「協調する力」、「考える力」からなる4因子を見出している。井芹・河村 (2016) は、北島他 (2011) の作成した社会人基礎力尺度を用いて大学生を対象に調査し、因子分析を行った結果、「チームワーク」、「シンキング&アクション」、「リーダーシップ」の3因子を見出している。これらの結果は、観念的に導きだされた能力要素の概念は、実際には複数の能力要素の概念間で相互に関連が強いため、因子分析では1つの因子に複数の能力要素が含まれることにつながることを示唆している。

本研究では、エンプロイアビリティの測定に、厚生労働省 (2001) のエンプロイアビリティチェックワークシートを利用する。このワークシートで取り上げられているエンプロイアビリティは、社会人基礎力の12次元に対応した60項目で測定するよう設計されている。これらの項目への回答に因子分析を行った場合、先行研究と同様に12次元より少ない次元 (因子) が見出されることが予想される。本研究では、探索的な因子分析を行うことで見いだされたエンプロイアビリティの因子を用いてキャリア探索との関係を分析する。

キャリア探索状況におけるエンプロイアビリティの影響

キャリア探索とエンプロイアビリティとの関係について、Kleine, et al. (2021) はキャリア探索がエンプロイアビリティに影響を及ぼすというモデル

を想定し、メタ分析を行っている。その結果、総合的なキャリア探索および環境探索とエンプロイアビリティの高さとの間に中程度の正の関係、自己探索とエンプロイアビリティの高さとの間に弱い正の関係があることを見出している。この結果は、キャリア探索はエンプロイアビリティを高めることにつながることを示している。これに対し、以下の理由でエンプロイアビリティがキャリア探索に影響を及ぼすという逆のパスも想定できるのではないかと考えられる。

まず前提として考えられるのは、本研究の調査対象者である大学1年生は、すでにエンプロイアビリティを保有しており、そのエンプロイアビリティに個人差があるということである。エンプロイアビリティは、労働場面に限らず、小学校、中学校、高等学校等の学校教育における学習活動あるいは部活動やクラブ活動などを通じて獲得できる能力である。そのため、それまでの課題遂行に関わる経験の質的、量的な違いなどにより、大学1年生であってもエンプロイアビリティの獲得度に個人差がみられると思われる。

大学までに獲得されたエンプロイアビリティの個人差はキャリア探索の個人差に影響するだろう。その理由はキャリア探索には以下の特徴があるためである。第一にキャリア探索は自分に相応しいキャリアを探索するという目的志向的、意図的な行動であり、ある種の課題遂行ともいえる側面を持つ。第二にキャリア探索は自己に閉じた活動ではなく、他者からの情報収集やフィードバックなどを含む社会的活動である。それらのキャリア探索の特徴を勘案すると、目的志向的な社会的活動の効果的遂行に必要なエンプロイアビリティがキャリア探索に影響する可能性は十分に想定できるであろう。これらのことから、本研究では個人のエンプロイアビリティが低いほどキャリア探索が停滞し、エンプロイアビリティが高いほど積極的なキャリア探索を実行しているという仮説のもとでそれらの関係を検討する。なおキャリア探索の停滞状況としてとらえる職業不決断と職業決定不安については、それぞれ独立したものとして扱う。一方キャリアに関わる方向性の決定はキャリアに関わる情報探索を促すと考えられる。そのため、キャリアの方向性の決定がキャリア情報探索に影響を与えるという仮説も合わせて検討を行う。

方 法

調査協力者

大学1年生118名（男24名、女94名）。

2022年9月の授業中に質問紙を配布し、回答してもらった。未回答項目があった6名を除いて分析を行った。

尺度

エンプロイアビリティ エンプロイアビリティの測定は、厚生労働省（2001）のエンプロイアビリティチェックワークシートに書かれた項目を利用した。このシートには、社会人基礎力の12次元ごとに5項目の測定項目（全60項目）が記載されていた。利用対象者は、正規雇用で働くことに対して自信が持てない個人や、自己PRなどに自信がない個人が想定しているため、本研究の調査対象者である大学1年生が過去に経験したことがあまりないと思われる質問項目の内容（例えば「未経験の仕事・作業は最終ゴールを理解して予定を逆算する」や『自分の「あったらいいなと思うもの」が商品化されたことがある』など）が含まれていた。また、妥当性が低いと思われる項目内容も含まれていた。そのためそれらの質問項目は削除し、代わりに新たに作成した質問項目に置き換えた。

キャリア探索 キャリア探索の停滞状況と積極的探索状況を調べるために、既存の尺度を利用した。停滞状況の測定にあたっては、清水・花井（2007）によるキャリア意思決定尺度のなかの「職業不決断」と「職業決定不安」を測定する質問項目を用いた。職業不決断は自分の適性などの情報不足のため自分のキャリアをまだ決定ができない状態、職業決定不安は職業を決めることに不安感情を伴う状態をそれぞれ測定できると考えられた。

積極的探索状況の測定のために、河崎（2010）のライフキャリアの態度・能力尺度における「将来展望・設計」、および安達（2008）のキャリア探索尺度における「環境探索」の測定項目を利用した。将来展望・設計は職業を含めたライフキャリアに関わる展望や設計を持つことに関わるものであり、本研究で

注目するキャリア探索の方向性の決定の程度の測定に利用できると考えられた。環境探索（以下、「情報探索」とする。）は、職業キャリアについて情報を得る行動であり、キャリア探索の行動側面を測定できると考えられた。

結 果

エンプロイアビリティとキャリア探索に関わる因子分析

エンプロイアビリティを尋ねる質問項目への回答に探索的因子分析を行った。固有値の減衰状況および因子の解釈可能性から、6因子構造が妥当であると判断した。因子負荷量.40未満の項目や複数の因子に.40以上の負荷量を示す項目は除外しながら繰り返し因子分析を行った。その結果をTable1に示す。

第1因子は「多少困難なことがあっても、どうやればできるかを考える」などやるべきことを実現する力に関わる項目に負荷量が高かったため「実現力」と命名した。第2因子は「周囲の人の立場や役割を意識して行動している」など他者の言動を理解しながら行動する力に関わる項目に負荷量が高かったため「対人環境把握力」と命名した。第3因子は「何かトラブルがあった場合、その原因を考えて対応する」や「何かを計画する際、常に「もし…」を考えるようにしている」など物事の原因や複数の仮説を考えることができる力に関わる項目に負荷量が高かったため「戦略的思考力」と命名した。第4因子は「決められたやり方で取り組むことよりも、新しいやり方を工夫する方が好きだ」など新しいことを試みる力に関わる項目に負荷量が高かったため「創造力」と命名した。第5因子は「成長のために適度なストレスは受ける仕事に挑戦する」などストレスをコントロールする力に関わる項目に負荷量が高かったため「ストレスコントロール力」と命名した。第6因子は「一人でやりきれない課題の場合、他人に協力を依頼できる」など他者の協力を得て課題などを進めていく力に関わる項目に負荷量が高かったため「援助要請力」と命名した。予想していた通り、当初設定されていた12次元よりも少ない次元が因子分析により見いだされた。

職業不決断、職業決定不安、将来展望・設計、および情報探索を測定した質

Table 1
エンプロイアビリティ項目への因子分析結果

項目	因子負荷量					
	1	2	3	4	5	6
因子1：実現力						
自ら取り組もうと決めたことを途中で投げ出すのは好きではない	.853	.005	.037	-.168	-.105	.006
多少困難なことがあっても、どうやればできるかを考える	.844	-.121	.026	.096	.001	.056
最初に立てた予定が狂ったら軌道修正してでもやり遂げる	.833	-.040	-.109	.086	-.002	-.093
やると決めたことは、基本的に最後までやりきろうとする	.809	.067	.058	.030	-.053	-.050
目標を立て、それに向けて努力した経験がある	.706	.058	-.060	-.167	.249	.049
自分に課せられた役割・やるべきことはベストを尽くして取り組む	.593	.112	.035	-.008	-.017	-.039
計画を立てる際、物事の優先順位を考えている	.458	.048	.202	-.054	-.131	.103
日々の中で同じような取り組みを行う際には、少しでも改善点を考える	.445	.052	.126	.161	-.075	.055
因子2：対人環境把握力						
周囲の人の立場や役割を意識して行動している	.000	.787	-.136	-.089	.042	.009
相手の立場や人権などに配慮して発言する	-.107	.758	.086	.098	-.073	-.031
相手との関係性を理解して適切な言葉遣いや行動をする	-.011	.734	.011	-.148	.044	.094
話を聞く際、相手の気持ちや考えを汲み取る努力をしている	.139	.673	.145	-.082	-.078	.005
意見が対立しないような言い方を考えて発言している	-.001	.668	-.031	-.166	.133	-.067
話を聞く際、アイコンタクト、傾き、相づち等を十分に使っている	.044	.662	.090	.086	-.121	-.030
対立した意見でも直ぐに反論したりはしない	.087	.650	-.225	.004	.053	.018
意見の異なる人とは、どんな背景の差があるのかを考える	-.070	.545	.021	.265	-.027	-.163
組織や集団においては、誰の指示に従うべきかを理解して行動している	.063	.543	-.081	.114	-.035	.062
因子3：戦略的思考力						
何かトラブルがあった場合、その原因を考えて対応する	.093	-.125	.854	-.041	-.115	-.028
何かを行う際の手順やアイデアは複数考えるようにしている	-.126	.096	.721	.105	.168	-.051
何かを計画する際、常に「もし…」を考えるようにしている	.186	-.089	.716	-.020	.115	-.011
上手く行かないことの原因を見つけて改善したことがある	-.008	.085	.476	.006	.298	.142
因子4：創造力						
決められたやり方で取り組むことよりも、新しいやり方を工夫する方が好きだ	-.101	-.064	-.016	.909	-.054	-.052
「こうすればもっとうまくいくはず」ということを考えることが好きだ	.050	.118	-.029	.597	.038	.230
新しいもの・ことを考えることが好きだ	.128	-.035	.078	.570	.134	.005
因子5：ストレスコントロール力						
成長のために適度なストレスは受ける仕事に挑戦する	.196	-.038	-.049	.089	.763	-.244
自分なりのストレス・コーピング方法を持っている	-.251	.016	.155	-.093	.673	.011
ストレスの発生源を改善・解決したことがある	-.048	-.002	-.040	.027	.670	.193
因子6：援助要請力						
一人でやりきれない課題の場合、他人に協力を依頼できる	-.023	-.064	.000	-.040	-.040	.865
自分の考えた方法が上手くいかない時、周囲に教えを乞える	-.062	.016	.127	-.030	-.077	.808
目標達成（成功）のために周囲の人の協力を得たことがある	.107	.002	-.187	.110	.099	.784

問項目への回答については α 係数を求め、信頼性を確認した。

Table 2 には各変数の記述統計量と変数間の相関が示されている。

Table 2
変数の記述統計量と相関

	<i>M (SD)</i>	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 実現力	4.42 (0.79)	.89	–								
2. 対人環境把握力	4.74 (0.67)	.87	.40**	–							
3. 戦略的思考力	3.94 (1.01)	.86	.36**	.33**	–						
4. 創造力	3.88 (0.99)	.78	.29**	.22*	.45**	–					
5. ストレスコントロール力	3.95 (1.00)	.72	.15	.26**	.53**	.36**	–				
6. 援助要請力	4.34 (1.10)	.85	.16 ⁺	.16 ⁺	.25**	.37**	.21*	–			
7. 職業決定不安	4.74 (1.09)	.95	.03	-.06	-.44**	-.31**	-.39**	-.15	–		
8. 職業不決断	3.98 (1.35)	.90	-.16 ⁺	-.04	-.59**	-.33**	-.23*	.01	.48**	–	
9. 将来展望・設計	3.41 (1.05)	.92	.33**	.25**	.59**	.35**	.33**	-.02	-.30**	-.48**	–
10. 情報収集	3.00 (0.91)	.80	.38**	.15	.58**	.40**	.29**	.14	-.22*	-.36**	.57**

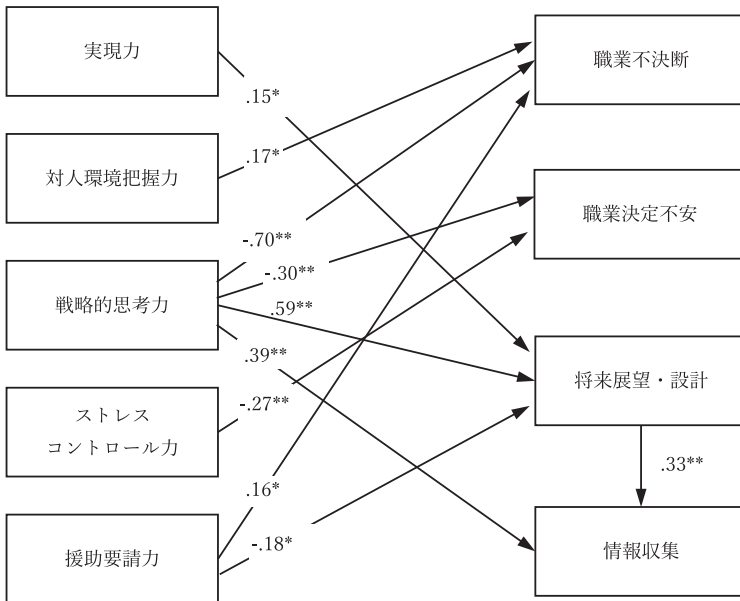
* $p < .05$ ** $p < .01$

エンプロイアビリティがキャリア探索に及ぼす影響に関するパス解析

エンプロイアビリティとキャリア探索状況との関係を調べるために、エンプロイアビリティを構成する各因子の尺度得点とキャリア探索状況を示す変数を用い、エンプロイアビリティの6変数からキャリア探索状況を示す4変数へのパス、および将来展望・設計変数から情報探索変数へのパスを設定しパス解析を行った。5%水準で有意なパスのみを残し、いずれの変数にも有意なパスがみられなかった創造力を削除した結果が Figure 1 に示されている。適合度は概ね良好であった ($\chi^2 = 33.06, p < .01$; CFI = .94; RMSEA = .10 95%CI = [.044, .158]; SRMR = .05)。

Figure 1 に示す通り、戦略的思考力が低いほど、そして対人関係把握力と援助要請力が高いほど、職業不決断状態が高いことが示された (戦略的思考力 $b = -0.93, SE = 0.10, CI [-1.13, -0.72]$, $\beta = -.70$; 対人関係把握力 $b = 0.34, SE = 0.16, CI [0.03, 0.65]$, $\beta = .17$; 援助要請力 $b = 0.20, SE = 0.09, CI [0.01, 0.38]$, $\beta = .16$)。また戦略的思考力およびストレスコントロール力が低いほど、職業決定不安が高くなることが示された (戦略的思考力 $b = -0.32, SE = 0.10, CI [-0.53, -0.12]$, β

Figure 1 エンプロイアビリティがキャリア探索状況におよぼす影響



CFI = .94, RMSEA = .10 95%CI = [.04, .15], SRMR = .05

$p < .01^{**}$ $p < .05^*$

標準化係数を記載

= -.30; ストレスコントロール力 $b = -0.30$, $SE = 0.11$, $CI [-0.51, -0.09]$, $\beta = -.27$ 。実現力と戦略的思考力が高いほど、そして援助要請力が低いほど将来展望・設計を行っていた (実現力 $b = 0.20$, $SE = 0.10$, $CI [0.01, 0.40]$, $\beta = .15$; 戦略的思考力 $b = 0.60$, $SE = 0.08$, $CI [0.44, 0.76]$, $\beta = .59$; 援助要請力 $b = -0.17$, $SE = 0.07$, $CI [-0.31, -0.03]$, $\beta = -.18$)。さらに戦略的思考力が高いほどおよび将来展望・設計を行っているほど、キャリアに関わる情報探索を積極的に行っていることが見いだされた (戦略的思考力 $b = 0.35$, $SE = 0.08$, $CI [0.19, 0.51]$, $\beta = .39$; 将来展望・設計 $b = 0.29$, $SE = 0.08$, $CI [0.13, 0.44]$, $\beta = .33$)。

考 察

本研究の目的は、エンプロイアビリティがキャリア探索に及ぼす影響について検討することであった。

エンプロイアビリティがキャリア探索に及ぼす影響

個人のエンプロイアビリティが低いほどキャリア探索が停滞し、エンプロイアビリティが高いほど積極的なキャリア探索を実行しているだろうという仮説のもとで調査を行った。結果はその仮説を一部支持していたが、仮説とは逆の関係を示す結果も見出された。またキャリア探索に関わる変数間についてキャリアの方向性の決定（キャリア展望・設計状況）がキャリア情報探索に影響を与えるという仮説を設定していたが、これは支持された。

キャリア探索の停滞および積極的キャリア探索状態に関わる変数の全てに影響を与えていたのが戦略的思考力であった。この力が高いほどキャリア探索での停滞を示さず、積極的なキャリア探索を行っていることが示された。戦略的思考力の因子を構成する項目内容を見ると、この思考力は、課題遂行をその時々判断で試行錯誤的に進めるのではなく課題着手前に複眼的、批判的、論理的に原因と結果からなる複数の課題遂行プロセスをシミュレーションし、さらにそのシミュレーションにより課題遂行中に問題が生じても有効な方法で対応できる能力と考えられた。戦略的思考力の高い学生は、課題を効果的に進める経験を多く持ち、その経験に裏打ちされた思考力を獲得している可能性がある。本研究で調査対象とした1年生にとって、社会人として働くことに関わるキャリア決定は、高校時代と異なり、それほど遠くないかつ人生の大部分を占める非常に重要な決定となる。キャリア決定にはキャリア探索が必要不可欠であるが、その重要性の大きさのため、見て見ぬふりをして先延ばしする、あるいはいたづらに不安になる学生もいるだろう。しかし戦略的思考力を身に付けた学生は、ひるむことなく軽快にそして積極的にキャリア決定に必要なキャリア探索に着手できるかもしれない。

キャリア探索は、自己に閉じた活動ではなく、他者からの情報収集やフィー

ドバックなどを含む社会的活動と考えられるため、対人環境把握力と援助要請力といった他者と関わる能力は積極的なキャリア探索を促すと思われた。しかし対人環境把握力と援助要請力が高いほど職業不決断の状態が強く、また援助要請力が高いほど将来展望・設計がなされていなかった。対人環境を良く観察しながら物事を進めることに関わる対人環境把握力と他者の協力を得て自分の課題などを進めていく援助要請力は、ビジネスの現場のみならず学生生活においても重要な能力である。しかしこれらの力が高いと、他者の動向を気にして自律的な行動をとりにくい、あるいは他者に頼りすぎるといったネガティブな側面もあるのかもしれない。そのため、積極的なキャリア探索を行っていない者が周囲に多く存在する1年生にとっては、それらの者に影響されるなどして対人環境把握力と援助要請力の高さがキャリア探索の停滞や自律的なキャリア探索の阻害につながっていた可能性が考えられる。

本研究の意義と今後の課題

本研究の意義は大学における継続的、体系的なキャリア支援の重要性を示すことができたことである。本研究ではエンプロイアビリティを、課題遂行等を実行する際の汎用能力と位置づけ、大学1年生がそれまでに獲得していたエンプロイアビリティがキャリア探索に影響することを明らかにした。特に戦略的思考力は、キャリア探索の停滞を回避し、キャリア探索の積極的行動を促進する効果があることが示された。戦略的思考力が高い学生はキャリア探索を自律的、積極的に進め、それが低い学生はキャリア探索を停滞させることで、大学4年間で両者の間にキャリア発達、さらにはエンプロイアビリティに大きな開きが生じ、その後のキャリアにおける自己実現や満足度などに影響する可能性がある。そのため大学入学後の早い時期からキャリア教育を行い、両者の開きを低減させることが必要であると思われる。またキャリアの方向性の決定がキャリア情報の探索に影響を与えていた本研究の結果により、キャリア探索の方向性の決定やキャリア探索の計画策定を促すキャリア支援を行う重要性を明らかにできたことも本研究の意義である。

本研究にはいくつかの課題もある。本研究ではキャリア探索に影響する要因

としてエンプロイアビリティのみに注目したが、過去の研究はキャリア決定の自己効力感やソーシャルサポートなどがキャリア探索に影響すること (Lent et al., 2016 など) が示されてきた。それらの要因とエンプロイアビリティとの関係について検討することでキャリア教育に関するより有用な知見が得られると思われる。また対人環境把握力と援助要請力はチームやグループで課題を遂行する上で重要な能力であるにも関わらず、本研究の結果はキャリア探索との間にネガティブな影響があることを示していた。そのメカニズムについても明らかにする必要があるだろう。本研究の調査対象者は1年生であったが、学年が上がるると対人環境把握力や援助要請力はキャリア探索にポジティブな影響をもたらすように転化する可能性もある。しかし他者と関わるとは言えキャリア探索は個人の活動であるので、他者への意識や依存と関わる対人環境把握力と援助要請力の高さはネガティブな影響をもたらすのかもしれない。これらの疑問を解決するような研究が今後必要と思われる。

引用文献

- 安達 智子 (2008). 女子学生のキャリア意識——就業動機, キャリア探索との関連——
心理学研究, 79(1), 27-34. <https://doi.org/10.4992/jpsy.79.27>
- Carnevale, A. P., Gainer, L. J., & Meltzer, A. S. (1990). *Workplace basics: The essential skills employers want*. Jossey-Bass.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124. <https://doi:10.1504/IJHRDM.2003.002414>
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109. <https://doi:10.1080/13538320120059990>
- 井芹 まい・河村 茂雄 (2016). 大学生の社会人基礎力の獲得タイプと自我同一性との関連 早稲田大学大学院教育学研究科紀要, 23(2), 61-71.
- 河崎 智恵 (2010). ライフキャリアの能力・態度に関する尺度構成の試み キャリア教育研究, 29, 25-30.
- 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—— Retrieved May 20, 2023 from <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/honbun.pdf>
- 北島 洋子・細田 泰子・星 和美 (2011). 看護系大学生の社会人基礎力の構成要素と属性による相違の検討 大阪府立大学看護学部紀要, 17, 13-23.
- Kleine, A., Schmitt, A., & Wisse, B. (2021). Students' career exploration: A meta-analysis.

- Journal of Vocational Behavior*, 131, 103645. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645>
- 厚生労働省 (2001). エンプロイアビリティチェックシート 総合版 Retrieved May 20, 2023 from <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounour-yokukaihatsukyoku/0000199569.pdf>
- 厚生労働省 (2004). 若年者の就職能力に関する実態調査結果 Retrieved May 20, 2023 from <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/01/dl/h0129-3a.pdf>
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007>
- Mehrens, W. (1989). Michigan Employability Skills Employer Survey. Technical report. East Lansing, MI: Michigan State University.
- New York State Education Department. (1990). Basic and expanded basic skills. Scales for validation study. Albany, NY: Author.
- 大対 香奈子・堀田 美保・本岡 寛子・直井 愛里 (2018). 大学生の社会人基礎力測定尺度の開発 近畿大学総合社会学部紀要, 7(1), 51-59.
- 西 道実 (2011). 社会人基礎力の測定に関する尺度構成の試み プール学院大学研究紀要, 51, 217-228.
- 清水 和秋・花井 洋子 (2007). キャリア意思決定尺度の開発—その1: 大学生を対象とした探索的因子分析からの尺度構成 関西大学社会学部紀要, 38(3), 97-118.
- Smith, E., & Comyn, P. (2003). The development of employability skills in novice workers through employment. In J. Gibb (Ed.), *Generic skills in vocational education and training: Research readings*. National Centre for Vocational Education Research, (pp. 95-108).
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191- 226.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.
- (スーパード. E. 日本職業指導学会 (訳) (1960). 職業生活の心理学——職業経歴と職業的発達——誠信書房)
- U.S. Department of Labor (1991). What work requires of Schools A SCANS report for America 2000. Washington, DC; The secretary's commission on achieving necessary skill (SCANS), U.S. Department of Labor.
- Van Schoor, W. A. (2000). What they don't teach you at university: Skills, values, and attitudes for the South African workplace. *South African Journal of Education*, 20(1), 41-46.
- 山本 寛 (2012). 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 青山経営論集, 47(3), 31-45.
- Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What it is – What it is Not*. Learning and Employability Series 1, The Higher Education Academy, York.