

大学から仕事への移行と大学教育 —〈構造—エイジェンシー〉という観点から—

松下佳代（京都大学高等教育研究開発推進センター）

はじめに

日本の社会が後期近代と呼ばれる時代に入った1990年代以降、就職率の低下、就職活動の長期化、非正規雇用の増加、離職率の上昇、ニートの増加、ブラック企業の顕在化など、若者が学校を出て仕事につき、仕事を続けていくことの困難を示す諸現象がみられるようになった。一方、大学教育では、2000年代半ばから、「社会人基礎力」をはじめ、さまざまな新しい能力の形成が叫ばれ（松下, 2014）、キャリア教育・職業教育が義務づけられるなどの対応がとられてきた。今や、大半の大学で、初年次教育から就職活動支援まで正課内・正課外での多様な働きかけを通じて、この移行をスムーズに行わせるための体制が整えられつつある。だが、その対応は妥当なものだといえるのだろうか。

本稿の目的は、現在、多くの学生が直面している大学から仕事への「移行（transition）」の困難という問題に大学教育がいかに対応してきたかを理論的に検討し、〈構造—エイジェンシー〉という観点から、その特徴と課題を明らかにすることにある。

I では、移行の困難の現状にふれ、この問題への対応を分析するために用いる〈構造—エイジェンシー〉という枠組みについて述べる。エイジェンシーとは行為主体（性）、あるいは主体的行為のことであり、したがって、〈構造—エイジェンシー〉という対立項は〈社会—個人〉という対立項にも通じ

る。Ⅱでは、エイジェンシーに重きを置いた対応の代表格である、ジェームズ・コテのアイデンティティ資本論を紹介した上で、わが国の大学教育における能力形成の取組がそれと類似の特徴をもつことを指摘する。これに対し、Ⅲでは、「構造」の変容に重きを置いた対応として、ギンター・シュミットの移行的労働市場論を取り上げる。最後のⅣでは、これらの対照的な対応をふまえながら、移行問題に対する今後の大学教育のあり方について提案する。

I 後期近代における移行の困難

1. 移行問題の現状

大学から仕事への移行の困難は第一に、大学就職率の低下と不安定化として現れている。図1は、1950年から2013年までの大学卒業生数・就職者数・就職率などの推移を表したものである。これをみると、1950年代初めから19

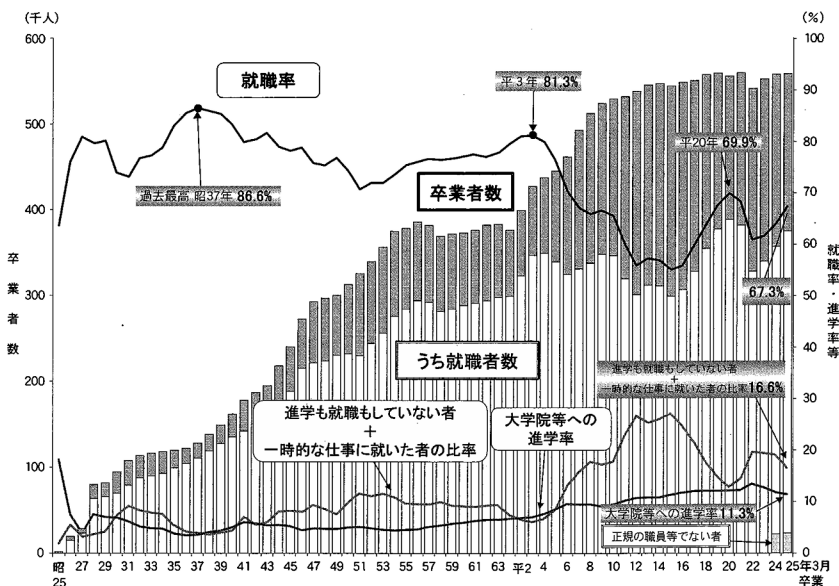


図1 卒業生数、就職者数及び就職率等の推移 [大学(学部)]

(出典) 文部科学省「学校基本調査」(www.e-stat.go.jp/SG1/estat/Pdfdl.do?sinfid=000018434813を一部修正)。

90年代初めまでの約40年間の大学卒就職率が70%強～80%台半ばの間で比較的安定して推移しているのに対し、その後の約20年間は、50%台半ば～70%台後半の間に下がり、しかも乱高下していることがわかる（2010年の就職率の急落は2008年9月のリーマン・ショックの影響である）。一方、進学も就職もしていない者と一時的な仕事に就いた者の比率は、就職率とちょうど対称をなすように変化し、「就職氷河期」といわれた2000年前後の数年間は20%台後半にも上っている。2013年3月の大学卒業者55.9万人の進路は、「就職」（67.3%）、「大学院等への進学」（11.3%）に対し、「一時的な仕事」（3.0%）、「進学も就職もしていない」（13.6%）となっている（文部科学省「学校基本調査」）。これだけとってみても、1990年代以降、大学から仕事への移行が、リスク化、不安定化の波にさらされていることがうかがえるだろう。

その他にも、若者の学校から仕事への移行の困難を示すデータは、枚挙にいとまがない¹。例えば、非正規雇用者（パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託）の比率は、1990年の20.0%から2013年の36.2%へと増加し、今や労働者の3人に1人以上が非正規雇用者である。とくに、15～24歳の男性の非正規雇用者比率は、1990年の20.0%から2013年の47.2%へと変化しており、その高さと上昇ぶりが目立つ。これは、主婦層に多かった非正規雇用が若者にまで拡大したことを物語っている。また、非正規雇用者になった理由をみても、「正規の職員・従業員の仕事がないから」が男性では31.1%と最も多く（2013年）、不本意な選択を迫られた結果であることがうかがわれる（総務省「労働力調査」）。

このような学校から仕事への移行の困難は、単に仕事だけでなく、家族形成の困難にもつながっている。その一つの指標として未婚率をみると、30歳代男性の場合、非正規雇用者の未婚率は75.6%と正規雇用者の約2.5倍となっている。一方、女性の場合は、どの年齢層でも、正規雇用者の方が非正規雇用者より未婚率が高く、結婚・育児と正規雇用の両立が依然として難しいことを示している（厚生労働省「社会保障を支える世代に関する意識等調査報告書」2010年）。

以上のように、1990年代以降、学校から仕事への移行は困難の度合いを増

しており、その影響は、職業的自立だけでなく、大人になること (adulthood) 全体の困難にまで広がっている。

2. 〈構造－エイジェンシー〉という枠組み

では、このような移行問題に対してどのような対応が可能なのだろうか。

本稿では、移行問題へのさまざまな対応の特徴を明らかにするために、〈構造－エイジェンシー〉という枠組みを用いる。「構造」とは、個人の認識の外部に比較的永続的に存在し、個人の行為を拘束するものであり、規則、規範、法、役割、制度などを含んでいる。一方、「エイジェンシー (agency)」とは、行為主体、行為 (者) における主体性、あるいは主体的行為などを意味する概念である。「構造」と「エイジェンシー」は社会的世界を構成する最も基本的な要素であり、両者の関係をどうとらえるかは社会理論の中心問題であり続けてきた (O'Donnell, 2010)。例えば、構造を重視する立場には、デュルケム、パーソンズ、レヴィ＝ストロースなどが名を連ね、エイジェンシーを重視する立場には、現象学的社会学、エスノメソドロジー、シンボリック相互作用論などがある。近年では、ギデンズ (Giddens, 1984) の「構造化理論」やブルデュー (Bourdieu, 1977) の「ハビトゥス」概念などによって、構造とエイジェンシーは相互に基礎づけあっているとする理論が展開されている。

以下では、移行問題への対応を、構造とエイジェンシーのどちらに重きを置いているかという観点から特徴づけていくが、いずれの場合も、もう一方の要素を無視しているわけではないことをあらかじめことわっておきたい。

Ⅱ 移行問題に対するエイジェンシーの側からのアプローチ

1. コテのアイデンティティ資本論

まず検討するのは、エイジェンシーに重きを置いた対応である。なかでも、エイジェンシーへの注目が最も際立っている理論として、カナダの社会学者であり高等教育研究者でもあるジェームズ・コテ (James E. Côté) の「アイデンティティ資本 (identity capital)」論を取り上げよう²。

アイデンティティ資本とは、一言でいえば、「〈自分は何者か〉を形成するための資源」のことである。なぜ、後期近代社会においてアイデンティティ資本が求められるのか。コテは、後期近代社会の最も重要な特徴を「個人化されたライフコース」に見いだしている。つまり、伝統的な規範的構造（社会階級、ジェンダー、人種・民族など）が弱まり社会の流動化が高まった後期近代において、人びとは、自己決定的で自立した個人として、自分のアイデンティティを自らの手で構築しながら、人生を生き抜いていかねばならなくなった、とコテは考えるのである。アイデンティティ資本を元手にして手に入れられるもの——コテのいう「アイデンティティ市場での達成」——とは、ある社会のメンバーとして受け入れられること（社会的包摂 social inclusion）であり、また、労働市場においてある職業につくことである。

アイデンティティ資本の中身（「ポートフォリオ」）を、コテは図2のように描き出している。アイデンティティ資本には、人的資本（知識・技能や学歴・資格など）や社会関係資本（メンバーシップやネットワークなど）のような「有形の資源（tangible resources）」と、「無形の資源（intangible re-

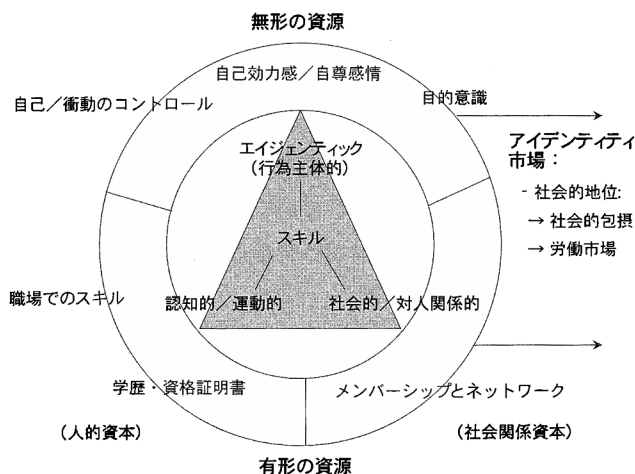


図2 後期近代のアイデンティティ資本の「ポートフォリオ」
 （出典）コテ（2014, p.175）の図5-1より、一部改訂。

sources)」が含まれる。この「無形の資源」は、目的意識、自己効力感／自尊感情、自己コントロール、自我の強さなどからなる。つまり、アイデンティティ資本とは、人的資本と社会関係資本を包含し、さらにエイジェンシーに関わる資源を統合したものということができる。有形の資源である人的資本と社会関係資本にとって必要なスキルが、それぞれ、認知的／運動的スキル、社会的／対人関係的スキルであるのに対し、無形の資源にとって必要なスキルは、エイジェンティック・スキル（行為主体的スキル）と称される。

このようなアイデンティティ資本を蓄積し、利用しながら、能動的・戦略的にアイデンティティを構築していくこと（＝「アイデンティティ投資」）、——それによって、前述したようなアイデンティティ市場での達成が得られる、とコテは論じる。こうしたコテの理論は、エイジェンシーに関するいくつかの測定尺度の開発や大学生を対象とした縦断的研究を通じて、実証的にも確かめられている。

以上のように、コテのアイデンティティ資本モデルは、大学から仕事への移行の困難について、これまであまり光のあてられてこなかったエイジェンティックな要因（無形の資源やエイジェンティック・スキル）を「ブラックボックス」の外に出すことによって、統合的に説明しようとするものである。

もっとも、構造についても考慮されていないわけではない。コテによれば、「アイデンティティ資本モデルは、人びとが後期近代のライフコースを通してどのように新しい道をうまく進むのかを理解するのに役立つもの」であり、それによって、「ライフコースを進む上で困難にぶつかっている人たち、とくに不利益な背景をもつ人たちを支援」し、「政策や構造的な介入を推奨する潜在的な枠組みを提供する」ことを意図している（コテ, 2014, p. 173）。

とはいえ、アイデンティティ資本モデルが、移行問題への対応において、個人のエイジェンシーの方を重視していることは、あらためてくり返すまでもない。とりわけ、アイデンティティ形成を一貫して投資行動のアナロジーによって、所有と交換の言葉で語るところに、このモデルの大きな特徴がある。個人の内的特性までが徹底したコントロールの対象になっているという点で、このモデルはそれ自体が、きわめて後期近代的な性格を備えていると

いえるだろう。

2. 大学教育における政策的対応

コテのアイデンティティ資本モデルを詳しく紹介したのは、現在わが国の大学教育で、移行問題への対応のためにとられている方策が、このモデルと同じく、エイジェンシーに重きを置いたものになっていることを示すためである。

表1は、大学教育における移行問題への政策的対応について、ここ十年の経緯をまとめたものである。

表1 大学教育における移行問題への政策的対応

2004. 7	厚生労働省、「就職基礎能力」を提案
2006. 2	経済産業省、「社会人基礎力」を提案
2008. 12	中教審答申「学士課程教育の構築に向けて」（「就業力」に言及）
2011. 2	大学設置基準の改正（就業力育成のための法的整備） *2011年度より施行
2010～11年度	文部科学省「大学生の就業力育成支援事業」（就業力G P）
2011. 1	中教審答申「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」（「基礎的・汎用的能力」を提案）
2012～14年度	文部科学省「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」

まず、2004年に、厚生労働省によって「就職基礎能力」が提案された。ただし、それは若年者一般を対象にしたものであり、その取組である「若年者就職基礎能力修得支援事業（YES－プログラム）」も、事業仕分けにより2009年度いっぱい終了したため、大学教育へのインパクトは限定的であった。これに対し、経済産業省によって提案された「社会人基礎力」は、その後、大学にキャリア教育が広がる中で大きな影響力をもつにいたっている。

文部科学省の取組は他省庁に比べて出遅れた感があるが、2008年のいわゆる「学士課程答申」において「生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指すものとして」キャリア教育を教育課程の中に適切に位置づけることが提唱された後は、矢継ぎ早に法的整備や補助金事業が行われてきた。まず、2010年

の大学設置基準改正により、「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力〔＝就業力〕を培う」ための指導を行うことが法制化された。就業力を育成するためのキャリア教育は、就職率を上げることににより入学者を確保しようとする大学側の思惑とも相まって、全国の大学に急速に普及していくことになった。文部科学省が毎年実施している調査（「大学における教育内容等の改革状況等について」）の最新データによれば、2011年度において、学部段階でキャリア教育を実施している大学は全体の約95%にも上っている（正課内で約90%、正課外で約88%）。また、正課内での具体的な取組については、「勤労観・職業観の育成」、「コミュニケーション能力や課題発見・解決能力等の能力育成」、「今後の将来設計」などを目的とした授業科目の開設や、インターンシップを取り入れた授業科目の開設が多くみられる。

大学設置基準の改正にあわせて開始された「就業力 GP」は、事業仕分けにより2年で打ち切られたが、後続の「産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業」に引き継がれた。2011年には、中教審答申「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」が出され、幼児期の教育から高等教育まで、発達の段階に応じて体系的にキャリア教育を実施することが謳われている。

答申は、若者の「社会的・職業的自立」や「学校から社会・職業への移行」の困難を、「産業構造や就業構造の変化、職業に関する教育に対する社会の認識、子ども・若者の変化等、社会全体を通じた構造的問題」（「概要」より）ととらえている。にもかかわらず、この問題への対応として打ち出されたのは、学校におけるキャリア教育・職業教育の充実であり、とくにキャリア教育における「基礎的・汎用的能力」の育成であった（表2）。この「基礎的・汎用的能力」や先にあげた「社会人基礎力」が、「社会的及び職業的自立を図るために必要な能力」という就業力の内容を具体的に担っているといえよう。

表2 キャリア教育における「基礎的・汎用的能力」の内容

能力	具体的な要素（例）
人間関係形成・社会形成能力	他者の個性を理解する力、他者に働きかける力、コミュニケーション・スキル、チームワーク、リーダーシップなど
自己理解・自己管理能力	自己の役割の理解、前向きに考える力、自己の動機付け、忍耐力、ストレスマネジメント、主体的行動など
課題対応能力	情報の理解・選択・処理等、本質の理解、原因の追究、課題発見、計画立案、実行力、評価・改善など
キャリアプランニング能力	学ぶこと・働くことの意義や役割の理解、多様性の理解、将来設計、選択、行動と改善など

（出典）中央教育審議会「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（答申）」（pp.25-27）より表作成。

ここで、移行問題への対応として提案されてきた、「就職基礎能力」「社会人基礎力」「基礎的・汎用的能力」といった一連の能力概念を、コテのアイデンティティ資本モデルと照らし合わせてみよう（表3）。すると、①いずれの能力も、エイジェンティック・スキル（行為主体的スキル）、認知的／運動的スキル、社会的／対人関係のスキルによって構成されていること、②就職基礎能力では、有形の資源である資格取得が重視されていたのに対し（若年者就職基礎能力修得支援事業は、基本的に資格取得を促し証明書を与えるための事業であった）、近年の取組ほど、エイジェンティック・スキルにウェイトが置かれていることに気づかされる。

表3 能力間の対応関係

アイデンティティ資本	就職基礎能力（2004）	社会人基礎力（2006）	基礎的・汎用的能力（2011）
エイジェンティック・スキル （行為主体的スキル）	職業人意識	前に踏み出す力 （アクション）	自己理解・自己管理能力 キャリアプランニング能力
認知的／運動的スキル	基礎学力、資格取得、 ビジネスマナー	考え抜く力 （シンキング）	課題対応能力
社会的／対人関係のスキル	コミュニケーション能力	チームで働く力 （チームワーク）	人間関係形成・社会形成能力

学生の主体性を強調する「能動的学修（アクティブ・ラーニング）」は社会人基礎力の提案された2000年代半ば頃からとみに大学教育の中に広まって

きたが（経済産業省, 2010）、2012年8月の中教審答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」において、大学教育の質的転換の主要な手立てとして取り上げられたことにより、制度的な力ももつことになった。

このように、大学教育において移行問題への対応のためにとられている方策は、明らかにエイジェンシーに重きを置いたものになっている。

Ⅲ 移行問題に対する構造の側からのアプローチ

1. シュミットの移行的労働市場論とフレキシキュリティ・アプローチ

だが、移行問題が、2011年の中教審答申のいうように、「産業構造や就業構造の変化、職業に関する教育に対する社会の認識、子ども・若者の変化等、社会全体を通じた構造的問題」であるなら、問題への対応においても、エイジェンシーの側からアプローチするばかりでなく、構造の側からアプローチすることが必要なのではないだろうか。こう考えたときに、きわめて興味深い提案として視野に入ってくるのが、ドイツの政治経済学者ギュンター・シュミット（Günther Schmid）らが1990年代半ばから提唱している³「移行的労働市場論（theory of transitional labour markets）」である（Schmid, 2002, 2007；内山, 2011；豊泉, 2011；宮本, 2010）。

この理論において、シュミットは、「教育」（知識や技能の学び直し）や「家事」や「障害・退職」や「失業」のために「労働市場」からいったん外に出た人が、再び「労働市場」に戻ることができるようなライフサイクルのモデルを提案し、そのための参加支援を組み込んだ制度の整備の必要性を唱えている。移行的労働市場論の特徴は、「何よりも就労を人びとのライフサイクルの中に位置づけ、有償労働のみならず、社会的あるいは家庭的に有益な無償労働をも分析対象に取り込んでいること」（内山, 2011, p. 5）にある。このような人生イメージの下では、移行は、教育から労働市場へ一方向的に進んでいくのではなく、労働市場と教育、家事、障害・退職、失業との間、および労働市場の中を、双方向的に動きながら歩んでいくことを意味することになる。そして、それぞれの間の移行を人びとが安心して行えるようにす

るための支援として社会保障が組み込まれている（図3）。

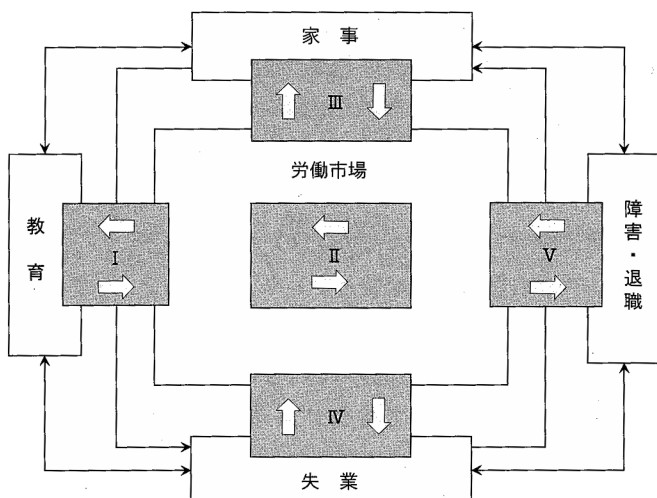


図3 移行労働市場の枠組み

（出典）Schmid（2002, p. 188）の Figure5.3を訳出。

この移行労働市場論は、机上の空論ではなく、現実、ヨーロッパにおける「フレキシキュリティ政策」の理論的基盤を提供している。「フレキシキュリティ（flexicurity）」は、労働市場の「柔軟性（flexibility）」と「保障・安全（security）」を組み合わせた造語であり、1990年代にデンマーク首相ラスムセン（P. N. Rasmussen）によって提案された概念である。フレキシキュリティ政策は、柔軟な労働市場を整備して成長産業に労働力の移動をやすくする一方、手厚い社会保障により労働者の生活の安全を守る政策で、とくにデンマークをはじめとする北欧諸国、オランダ、オーストリアなどで積極的に進められている（内山, 2011）。

2. わが国の雇用政策と若者のキャリア意識のギャップ

では、日本の雇用政策はどのように展開されているだろうか。90年代後半に出された日本経営者団体連盟（日経連）の『新時代の「日本的経営」』（1995年）や『エンプロイアビリティの確立をめざして』（1999年）などの政策提言を推進力として、日本でも繰り返し、雇用流動化のための政策が打ち出されてきた（濱口, 2013）。直近では、安倍内閣が、「日本再興戦略」（2013年6月）で、「雇用制度改革・人材力の強化」として「行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換（失業なき労働移動の実現）」を掲げたことが記憶に新しい。政府の規制改革会議雇用ワーキング・グループは、労働市場の二極化の是正、ワークライフ・バランスの促進、成長力の強化、デフレ脱却と賃金上昇への対応のためには「人が動く」ことが必要だとして、そのために、①正社員改革（職務、勤務地、労働時間が限定されている「ジョブ型正社員」の普及）、②民間人材ビジネスの規制改革、③セーフティネット・職業教育訓練の整備・強化、の3本柱からなる改革を提案している（「雇用改革報告書一人が動くために―」2013年5月）。これらの改革は、移行的労働市場論やフレキシキュリティ・アプローチを考慮に入れていると思われるが、報告書の名称にも表れているように、「保障・安全」より「柔軟性」にウェイトを置いている。

このような90年代後半以降の一連の政策に対し、若者はどのようなスタンスをとっているのか。『平成25年版厚生労働白書』は、若者を個別テーマで取り上げた初めての厚生労働白書であり、ライフコースに関する若者の意識について、いくつかの興味深いデータを載せている。例えば、仕事に関する意識では、「一企業キャリア」、「複数企業キャリア」、「独立自営キャリア」のいずれかを選択させた場合、20～29歳の若者では、一企業キャリア志向が増加し、他のキャリア志向が減少するという傾向がみられ、他の年齢層よりその傾向が強い（1999年と2011年の比較）。また、国際比較でも、「終身雇用志向」か「転職志向」を対比させてみると⁴、日本の若者（18～24歳）は終身雇用志向が70.0%と、諸外国（韓国45.7%、フランス37.1%、アメリカ27.0%、英国23.0%）と比べて際立って高くなっている（データは2007年）。

日本の若者の一企業キャリア・終身雇用志向は、内閉化・保守化と批判されることもあるが、それだけでなく、雇用流動化のマイナス面を自分たちが担わされることへの不安と拒否感の表れとみることができるのではないだろうか。

IV 大学教育における移行問題への対応の再構築に向けて

本稿では、移行問題に対し、エイジェンシーの側のアプローチについてはアイデンティティ資本論を、構造の側からのアプローチについては移行的労働市場論を中心に検討してきた。既にみたように、コテも、学校から仕事への移行だけでなく、後期近代におけるライフコースの中での移行を論じている。だが、コテの描くライフコースには、家事（育児や介護など）や失業や障害（病気やけがなど）といった多くの人びと（とりわけ女性）が人生で体験する出来事（ライフイベント）が織り込まれておらず、人生の具体的なイメージが欠落している。すべてが「後期近代における個人化されたライフコース」というフレーズで表現され、個人がエイジェンシー（行為主体）として対処すべき課題として一括りにされているのである。

一方、移行的労働市場論においても、エイジェンシー的観点が不要になるわけではない。シュミットは、移行的労働市場が移行に伴うリスクを軽減し、移行を促進するために満たさなければならない原則として、①公平としての正義、②リスク共有における連帯、③個々人のエイジェンシーの開発、④国境を越えた社会的結束、の4つを提示しており（Schmid, 2007, pp. 7 f）、エイジェンシーの開発も射程におさめられている⁵。実際、移行的労働市場の下では、特定の組織に依存しない働き方が求められるので、認知的／運動的スキル（人的資本）や社会的／対人関係のスキル（社会関係資本）だけでなく、自分の人生を編成していくためのエイジェンティック・スキル（行為主体的スキル）がいっそう重要になってくるだろう。シュミットも、「移行的労働市場の核となる思想は、労働を割の合うものにする（making work pay）だけでなく、移行を割の合うものにすることによって、ライフコースでのより多くのリスクを引き受けられるように、個人に力を与える（エンパワーす

る) ことである」(Schmid, 2007, p.7) という。

しかし、そのような能力の開発は、あくまでも、図3に描かれたような移行全体の構造的変容の中で意味をもつものであり、それだけを切り離して行っても意味は薄い。それどころか社会制度の不備によって生じる困難の責任を個々人に押しついたり、教育や訓練に過剰に期待したりしてしまうことになりかねない。移行の困難に対して私たちができること・すべきことの中には、教育に引き受けられることと引き受けられないことがあり、教育に引き受けられることの中にも、能力の形成に期待できる部分とそうでない部分とがあるのである(松下, 2014)。

ここまでの検討をふまえ、移行問題への大学教育のあり方として、少なくとも二つのことを確認しておきたい。一つは、大学から仕事への移行は、後期近代社会における多様な移行の一つにすぎないということであり、もう一つは、個人の能力は、そのような拡張された意味での移行にとっても、いや、拡張された意味での移行においてこそ、必要だということである。一言でいえば、移行概念の拡張とそこでの行為主体の形成が、大学教育における移行支援の課題となる。

後期近代の社会において、人びとは、労働市場と教育、家事、障害・退職、失業との間、および労働市場の中を、移行しながら人生を歩んでいくことが、いっそう求められるようになるだろう。それは大きなリスクを伴うものであり、したがって、一握りの人がエイジェンシーの高さによって切り抜けるのではなく、多くの人びとが安心してその移行を行えるよう支援する制度が必要になる。

そうした制度の構築自体は、大学教育ではなく社会保障に期待すべきことだからである。しかし、拡張された移行概念を認識し、自分たちの制度としてとらえられるようになるには、個人化、グローバル化、人口減少など、相互に関連しあう複数の要因を理解し、主権者として意思決定に参加できるための知識と能力と意志が要求される。現在ある社会に対して適応するだけでなく、これから自分たちが生きていく社会を構想できる主体を育てていくこと。それは、職業訓練機関にとどまらない大学という教育機関の課題である。

注

- 1 以下のデータについては、「社会実情データ図録」(<http://www2.ttcn.ne.jp/honkawa/>)を参照した。
- 2 コテらの研究 (Seth, Côté, & Arnett, 2005) は、構造とエイジェンシーに関する重要論文をまとめた4巻本のリーディングス *Structure and Agency* (O'Donnell, 2010) の第3巻『構造／エイジェンシー理論の応用』の「ライフコース」の章に所収されている。
- 3 豊泉 (2011) によれば、「移行的労働市場」の概念は、1990年代半ばに、シュミットを中心とするベルリンの社会科学センターの研究者によって提案され、その後、西欧諸国の労働市場研究に浸透した。
- 4 「終身雇用志向」は「つらくても転職せず、一生一つの職場で働き続けるべきである」と「職場に強い不満があれば、転職することもやむをえない」の合計、「転職志向」は「職場に不満があれば、転職する方がよい」と「不満がなくても、自分の才能を生かすためには、積極的に転職する方がよい」の合計である。
- 5 シュミットは、エイジェンシーを、ライフコースにおいて必要なリソースを活用する能力 (capability) としてとらえている。

文献

- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a theory of practice*. London: Cambridge University Press.
- コテ, J. (2014). 「アイデンティティ資本モデル—後期近代への機能的適応—」 溝上慎一・松下佳代 (編) 『大学・高校から仕事へのトランジション—変容する能力・アイデンティティと教育—』ナカニシヤ出版.
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society*. Cambridge: Polity Press.
- 濱口桂一郎 (2013). 「「雇用維持型」から「労働移動支援型」への転換という既視感」『HRmics』第17巻, 35-40.
- 経済産業省 (編) (2010). 『社会人基礎力育成の手引き—日本の将来を託す若者を育てるために—』河合塾.
- 松下佳代 (印刷中). 「PISA リテラシーを飼いならす—グローバルな機能的リテラシーとナショナルな教育内容—」『教育学研究』第81巻第2号.
- 松下佳代 (2014). 「大学から仕事への移行における〈新しい能力〉—その意味の相対化—」 溝上慎一・松下佳代 (編) 『大学・高校から仕事へのトランジション—変容する能力・アイデンティティと教育—』ナカニシヤ出版.
- 宮本太郎 (2010). 『生活保障—排除しない社会へ—』岩波書店.
- Schmid, G. (2002). Towards a theory of transitional labour markets. In G. Schmid, & B. Gazier (Eds.). *The dynamics of full employment: Social integration through transitional labour markets*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Schmid, G. (2007). Transitional labour markets: Managing social risks over the lifecourse (Discussion Papers 2007). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Seth, J. S., Cote, J. E., & Arnett, J. J. (2005). Identity and agency in emerging adulthood: Two developmental routes in the individuation process. In M. O'Donnell (Ed.). (2010). *Structure and agency (SAGE Key Debates in Sociology)*, Vol. 3. London: SAGE Publications.
- 豊泉周治 (2011). 「移行的労働市場の概念について(1)— G.シュミットの所説をめぐって—」『群馬大学教育学部紀要人文・社会科学編』第60巻, 93-103.
- 内山隆夫 (2011). 「移行的労働市場論とフレキシキュリティ・アプローチ」 *Journal of the Faculty of Economics, KGU*, 21 (1), 1-24.