

## 最近のキャリアガイダンス論の論点整理と 成人キャリアガイダンスのあり方に関する論考

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
副主任研究員 下村英雄

### 〈要旨〉

本研究では、1990年代の後半から2000年代にかけてヨーロッパを中心に伸長の著しい最近のキャリアガイダンスに関する国際的な議論を参照して、我が国における成人キャリアガイダンスのあり方に関する政策的な論点を提出することを目的とした。まず、本研究の背景として、キャリアガイダンス政策に対する国際的な関心の高まりを論じ、最近のキャリアガイダンス論が従来のキャリアガイダンス論とどのような面で異なるのか、その特徴を論じた。若年キャリアガイダンスの経験の蓄積から生涯キャリアガイダンス・生涯学習論に至る流れの中で、最近のキャリアガイダンス論が成人キャリアガイダンス論においても新たな議論を展開していることを述べた。次に、最近のキャリアガイダンス論の論点整理として、デリバリー論、セグメント論、コスト&ベネフィット論、ファンディング論、ツール論その他の議論を紹介し、日本の成人キャリアガイダンスとの接点を論じた。これらの論点整理をふまえて、最後に、日本の成人キャリアガイダンスのあり方に向けて、①中小企業の従業員に対する成人キャリアガイダンス、②成人キャリアガイダンスにおける情報通信技術活用の新展開、③成人キャリアガイダンスと質的アセスメントの可能性の3点を論じた。

---

〈備考〉本論文は、執筆者個人の責任で発表するものであり、独立行政法人 労働政策研究・研修機構としての見解を示すものではない。

# 目 次

<b>I. 本研究の目的と背景</b> . . . . .	<b>1</b>
1. 本研究の目的	
2. 本研究の背景—キャリアガイダンス政策に対する国際的な関心の高まり	
3. 最近のキャリアガイダンス論の特徴	
4. 成人キャリアガイダンス論への展開	
5. まとめ	
<b>II. 最近のキャリアガイダンス論の論点整理</b> . . . . .	<b>16</b>
1. デリバリー論	
2. セグメント論	
3. コスト&ベネフィット論	
4. ファンディング論	
5. ツール論	
6. その他の論点とまとめ	
<b>III. 日本の成人キャリアガイダンスのあり方に向けて</b> . . . . .	<b>36</b>
1. 中小企業の従業員に対する成人キャリアガイダンス	
2. 成人キャリアガイダンスにおける情報通信技術活用の新展開	
3. 成人キャリアガイダンスと質的アセスメントの可能性	
4. 日本の成人キャリアガイダンスのあり方に向けて (まとめ)	

## 引用文献

# I. 本研究の目的とその背景

## 1. 本研究の目的

本研究では、成人キャリアガイダンスのあり方に関する国内外の文献をもとに、我が国における成人キャリアガイダンスの具体的な支援に向けた幾つかの政策的な論点を提出することを目的とする。

特に、日本における成人キャリアガイダンスのあり方を考えるにあたって、1990年代の後半から2000年代にかけてヨーロッパを中心に伸長の著しい最近のキャリアガイダンスに関する国際的な議論の展開を参照する。

最近のキャリアガイダンスの議論は、公共政策の観点から、幅広くキャリアガイダンスを見直そうとする点が特徴である。なかでも、本研究で取り上げる成人キャリアガイダンスの問題は、ヨーロッパの先進諸国を中心に様々な形で論じられるようになっており、学ぶべき点が多い。にもかかわらず、そうした議論の多くは、日本では未だ十分に紹介されていない。後述するとおり、ヨーロッパの最近のキャリアガイダンス論は、グローバル経済化・サービス経済化・知識社会化といった全体的な趨勢の中で、いかに人材育成を行うのか、そのためにキャリアガイダンスはどうあるべきかという問題意識からキャリアガイダンスに注目している。この点は、いかに「多様な人材育成の必要性」を満たし、「職業キャリアの円滑な形成を支援する政策（厚生労働省，2006；第8次職業能力開発基本計画）」を実現するのかという問題設定を行う点で、日本のキャリアガイダンスが目指す方向と共通した面がある。したがって、日本における成人キャリアガイダンスを考えるに際しても、国際的なキャリアガイダンス論を参照することで有意義な知見が得られるものと期待される。

以下に、本節では、ヨーロッパを中心とした最近のキャリアガイダンス論の背景を紹介し、OECD、ILO、World Bankなどで行われているキャリアガイダンス政策に関する議論の概略を示す。その上で、それらの議論が日本における成人キャリアガイダンスに関する議論とどのように接点をもつのかを明らかにする。

## 2. 本研究の背景－キャリアガイダンス政策に対する国際的な関心の高まり

ヨーロッパを中心に、キャリアガイダンス政策に対する関心が高まった背景には、知識経済・知識社会化が進むなか、グローバル経済化で世界の社会経済の仕組みが連動し、情報化によってそのスピードが極めて速くなっているという、各国共通の現状認識がある。その上で、①急激な社会変化に対応し、国際的な競争力を維持するには、国内における労働者のスキルアップが必要不可欠である、②個人が継続的なスキル・知識の更新を行うことによって雇用可能性を常に保つことができる、③それによって、社会は、持続的な経済発展の維持、社会的な分断・排除の抑止、貧困や犯罪等の問題の解消を目指すことができ

るという認識を、各国ともに持つに至った。

もともと、ヨーロッパを中心として、キャリアガイダンスに政策的な関心が払われるようになったのは、Watt(1996)や OECD/CERI(1996)などの報告書が出された 1990 年代後半である。Sweet(2001)によれば、この頃、若者を対象とした就労支援、高等教育機関・公共職業サービス機関などにおける現場の事例を通じて、キャリアガイダンス・キャリアカウンセリングの有効性が改めて指摘されるようになり、政策立案者にとって有効な政策の1つとして特に注目され始めた。特に、イギリスの「福祉から就労へ」プログラムの中でも個別支援を提供したパーソナルアドバイザーの役割は重要であった(OECD,1999)。具体的には、このパーソナルアドバイザーが提供した個別支援が、キャリアガイダンスの有効性を改めて見直すきっかけとなったとされる。

しかし、キャリアガイダンスに対する政策的な関心は 1990 年代後半には依然、散発的であった。キャリアガイダンスを政策的な観点から、より本格的な形でとりあげようとする取り組みは、2000 年秋に OECD によって行われた。この年、OECD の教育委員会および雇用労働社会問題委員会は、それまで続いていた「初期教育から職業生活への移行に関するテーマ別レビュー」の後続レビューとして、各国の情報、ガイダンス、カウンセリング政策に関するレビューを数年間かけて行うことを決定した。このレビューは、学校から職業への移行における情報・ガイダンス・カウンセリングの役割の重要性を認め、その体制や管理などに関する政策的な課題に焦点を当てたものであった。その上で、「福祉から就労へ」といったヨーロッパ全体の政策的な関心を背景に、積極的に就労に方向づけた支援を行うにあたって、キャリアガイダンス・キャリアカウンセリングが改めて重要となることを示した。ヨーロッパの労働政策において、キャリアガイダンスに対する関心がより具体化したのは、このレビューからである。

ヨーロッパにおけるキャリアガイダンス政策に対する関心の高さが結実したものが、OECD(2004)の「Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap」である。これは、上述の情報・ガイダンス・カウンセリング政策に関するレビューを最終的にとりまとめた報告書であり、現在、ヨーロッパ諸国のみならず、各国のキャリアガイダンス政策研究の基盤となっている。なぜ、現在、キャリアガイダンスが公共政策的な課題として各国で論じられなければならないのか、若者向けキャリアガイダンスはどうあるべきなのか、成人向けキャリアガイダンスはどうあるべきなのかをはじめ、現在のキャリアガイダンス研究の主だったテーマは、この OECD(2004)の報告書に網羅されている。この報告書をもとにしたより具体的なキャリアガイダンス政策の提言書として OECD(2004)の「Career Guidance: A Handbook for Policy Makers」もある。

その後、キャリアガイダンスを公共政策の観点から見直す動きは、2000 年代に、OECD のみならず様々な国際機関で行われた。例えば、2004 年に ILO 総会にて採択された「人的資源の開発（教育、訓練及び生涯学習）に関する勧告（第 195 号）」ではキャ

リアガイダンスについて1節を立てて言及している。公表されている日本語訳ではキャリアガイダンスが職業指導・職業紹介や文脈によってその他の語句で訳されているが、原文のニュアンスを活かす形で日本語に意識すれば、図表1のようになろうかと思われる。ILOの勧告においても、キャリアガイダンスに対して少なからず関心が払われていることがうかがえる。

**図表1 ILO「人的資源の開発(教育、訓練及び生涯学習)に関する勧告(第195号)」において  
キャリアガイダンスに関する言及がなされている箇所(抜粋)**

---

### III. EDUCATION AND PRE-EMPLOYMENT TRAINING

(d) ensure provision of vocational, labour market and career information and guidance and employment counselling, supplemented by information on the rights and obligations of all concerned under labour-related laws and other forms of labour regulation;

### IV. DEVELOPMENT OF COMPETENCIES

(i) promote equal opportunities for, and access to, career guidance and skill upgrading for all workers, as well as support for retraining employees whose jobs are at risk;

### VIII. CAREER GUIDANCE AND TRAINING SUPPORT SERVICES

(a) assure and facilitate, throughout an individual's life, participation in, and access to, vocational and career information and guidance, job placement services and job search techniques and training support services;

(b) promote and facilitate the use of information and communication technology, as well as traditional best practices in career information and guidance and training support services;

(c) identify, in consultation with the social partners, roles and responsibilities of employment services, training providers and other relevant service providers with respect to vocational and career information and guidance;

---

### III. 教育および雇用前訓練

(d)職業情報・労働市場情報・キャリア情報、ガイダンス、雇用カウンセリングに関する対策を行う。あわせて、関連する全ての労働法規およびその他の労働に関する規定で定められた権利や義務に関する情報も提供する。

### IV. 能力開発

(i)キャリアガイダンスへの平等な機会・平等なアクセス、全ての労働者のスキルの更新を促進する。あわせて、仕事上の危機にある被雇用者の再訓練の支援を行う。

### VIII. キャリアガイダンスおよび訓練支援サービス

(a)生涯を通じて、職業・キャリア情報およびガイダンス、職業紹介および求職活動、訓練支援サービスなどに、確実に参加しアクセスすることができるようにする。

(b)情報通信技術の使用を促進する。また、同時に、キャリア情報およびガイダンス、訓練支援サービスの以前からの良い取り組みも促進する。

(c)雇用サービス、訓練提供者、その他の職業・キャリア情報およびガイダンスに関連するサービス提供者の地域のパートナー、担当者、責任者を見つけ協議を行う。

---

この勧告と連動して、ILO(2006)ではキャリアガイダンスについて詳述した報告書「Career Guidance: A Resource Handbook for Low-and Middle- Income Countries」をとりまとめている。これは、キャリアガイダンスが、発展途上国もしくは低所得国の人的資源開発および教育訓練のために有効・有益な対策となりうるという前提で、いかにどのようなキャリアガイダンスを展開すべきかを論じたものである。世界銀行(2004)の「Public Policies for Career Development: Case Study and Emerging Issues for Designing

Career Information and Guidance Systems in Development and Transition Economics」も同じような趣旨で書かれた報告書である。ただし、その中で展開されている論点のいくつかは、必ずしも発展途上国に限定されるものではなく、先進諸国のキャリアガイダンスにも有効な議論を提供している。

その他、上記の報告書に先立って、EC (2001) や UNESCO & ILO (2002) の報告書でも、キャリアガイダンスに関連するまとまった記述を含んだ報告書が発刊された。また、1999年にカナダキャリア発達学会と国際進路指導学会 (IAVEG) で国際シンポジウム「キャリア発達と公共政策」を共催したことを契機に、1～2年おきに定期的な会合を持つに至った。その延長線上に、OECD、世界銀行、EU からも支援を受けて、キャリア発達と公共政策に関する国際センター (The International Center for Career Development and Public Policy: ICCDP) がインターネット上に設立され、先進諸国の関係者間でキャリア発達・キャリアガイダンスと公共政策に関する議論が継続的になされている。

図表2は、上述した、1990年代後半以降のヨーロッパを中心としたキャリアガイダンス政策に関する重要文献、重要な会合、重要な機関設立について年表形式でまとめたものである。1990年代後半から2000年代にかけて、OECDを中心にヨーロッパ各国がキャリアガイダンス政策に深い関心を示していく様子が示されている。

**図表2 90年代後半以降のヨーロッパを中心としたキャリアガイダンス政策に関する議論の展開**

年	国際機関	報告書・イベント等の名称	備考 (日本の動向)
1996	OECD/CERI Eurofound:EU(Watt)	「Mapping the future. Young people and career guidance」 「The Role of Adult Guidance and Employment Counselling in a Changing Labour Market」	
1999	The Canadian Career Development Foundation & International Association for Educational and Vocational Guidance	国際シンポジウム「Career Development and Public Policy」の開催 (カナダ、以降、2001年カナダ、2006年オーストラリア、2007年イギリス、2009年ニュージーランドでOECDなどと共催)	
2000	OECD : Education Committee & Employment, Labour and Social Affairs Committee	先進各国の「情報・ガイダンス・カウンセリングサービス」に関するレビューの開始 (FOLLOW-UP OF THE THEMATIC REVIEW ON TRANSITION FROM INITIAL EDUCATION TO WORKING LIFE : Policies for Information, Guidance and Counselling Services: Making Lifelong Learning a Reality)	
2001	EC	「Making a European area of lifelong learning a reality」	職業能力開発促進法改正、第7次職業能力開発基本計画作成－労働市場の5つのインフラ
2002	UNESCO & ILO	「Technical and Vocational Education and Training for the Twenty-first Century: UNESCO and ILO Recommendations」	キャリア・コンサルタント養成カリキュラム及び試験基準の策定
2004	OECD OECD World Bank	「Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap」 「Career Guidance: A Handbook for Policy Makers」 「Public Policies for Career Development: Case Study and Emerging Issues for Designing Career Information and Guidance Systems in Development and Transition Economics」	
2006	ILO	「Career Guidance : A Resource Handbook for Low-and Middle- Income Countries」	第8次職業能力開発基本計画策定－職業キャリアの段階に応じた支援
	OECD, the World Bank, the European Commission および先進各国教育関連省庁	ICCDP (The International Center for Career Development and Public Policy) 設立	

なお、こうした認識が、一国の具体的なキャリアガイダンス政策にまで浸透していることを示す文献としては、例えば、現在、イギリスにおける職業訓練・能力開発施策およびキャリアガイダンス施策の基盤となっている **Leitch Review of Skills(2006)**がある。この **Leitch** 報告では、グローバル経済・新興国の勃興・高齢化・国際的な移動などの社会経済環境の激変下にあつてイギリスが国際的な競争力を維持するには、成人のスキルの開発が不可欠であると述べている。そのために、需要主導のスキルシステム、雇用主の参画、学習の文化の醸成などの他、雇用およびスキルに関連するサービスの統合も、報告の1つの柱となっている。

また、日本においても、同時期に、キャリアガイダンスに大きな関心が払われるようになった。この時期、日本の職業能力開発行政のあり方は、公共職業訓練中心の時代、民間ニーズに応じた職業能力開発の促進の時代を経て、職業キャリア支援政策の推進中心の時代に移行したとされる（厚生労働省、2007）。

具体的には、2001年の職業能力開発促進法の改正によって職業キャリア支援政策が位置づけられ、同じく2001年に発表された第7次職業能力開発基本計画の中で、労働市場が有効に機能するためのインフラストラクチャーの5つのシステムの1つとして「労働者のキャリア形成システム」の重要性が示された。2002年度には、その担い手となるキャリア・コンサルタントの養成が図られることとなり、この後、日本におけるキャリアガイダンス政策は、キャリア・コンサルティングを担う人材の育成をめぐって展開する。さらに、2006年の第8次職業能力開発基本計画では、職業キャリアの段階に応じた支援の充実が重要な目標となっており、成人キャリアガイダンスに該当する「発展期における支援」では「企業の枠を超えた職業キャリアの再構築や新たな展開」としてキャリア・コンサルティングによる支援などが述べられている。

日本におけるキャリア形成支援の環境整備・普及推進の方向性は、諸外国の同様の公的な文書において「**career guidance**」という言葉で表現される内容とほぼ同様のものであり、日本における「キャリア形成支援」と相互にほぼ入れ替えて考えることができる。2001年に日本で開始されたキャリア形成支援政策は、諸外国で言う「キャリアガイダンス政策」とほぼ同じ意味内容を言い表しており、ヨーロッパを中心に先進諸国がキャリアガイダンスに関心を向け始めた時期とあわせて、日本でもキャリアガイダンス政策への取り組みが本格化したと言えるであろう。

また、その背景も、例えば、第8次職業能力開発基本計画において、「労働者の職業キャリアの展開は、産業構造の変化や技術革新の急速な進展に加え、雇用慣行の変化や労働者の意識の変化により、企業の中にとどまらず多様化する傾向にあり、それぞれに応じた職業キャリア形成支援を行う必要がある」と述べられるなど、社会経済環境の激変に伴う職業キャリア形成支援の重要性が示されている点で、ヨーロッパのキャリアガイダンス政策の問題関心と共通している。

### 3. 最近のキャリアガイダンス論の特徴

キャリアガイダンス政策に対する国際的な関心の高まりによって、キャリアガイダンスについては様々な議論がなされるようになってきている。その結果、従来のキャリアガイダンス論とは明らかに異なるいくつかの特徴がみられるようになってきている。

以下に、従来のキャリアガイダンス論と最近のキャリアガイダンス論の違いを3点に整理して述べる。

#### (1) キャリアガイダンスの「内容」から「体制」へ

最近のキャリアガイダンス論の第一の特徴は、「何を」行うかということもさることながら、「いかに」行うかということに議論の比重がかかるようになってきている点である。従来、キャリアガイダンスを論じると言えば、キャリアガイダンスで「何を」行うのかを論じることであった。しかし、最近のキャリアガイダンス論は、むしろキャリアガイダンスを「いかに」行うのかを論じることにかに力点を置くことが多い。

例えば、キャリアガイダンスで「何を」行うかという議論は、Parsons (1909) 以来、脈々と続く、(a)自己理解、(b)職業理解、(c)両者の合理的なマッチングといった枠組みをベースに行われてきた。この「何を」行うのかの議論から、例えば、自己理解テストや職業情報ツールの内容や整備をどうするかというテーマが派生する。「自己理解・職業理解・マッチング」というキャリアガイダンスの三分法は、キャリアガイダンス論では伝統的で極めて影響力の強い考え方であり、日本においても広く流布している考え方である。

これに対して、最近のキャリアガイダンスは、こうした従来のキャリアガイダンスの内容から大きく踏み出し、キャリアガイダンスをいかに行うのかのテーマを発展させている。例えば、OECD、ILO、World Bankなどで発刊された最近のキャリアガイダンス論に関する文献では、デリバリー(delivery)、スタッフィング(staffing)、ファンディング(funding)といった用語も定着しつつある。図表3に示したとおり、それぞれ、キャリアガイダンスをいかに提供するか、キャリアガイダンスを誰が提供するのか、キャリアガイダンスにいかに予算をつけるのかを論じるサブテーマとなっている。

図表3に挙げたようなテーマが、最近のキャリアガイダンスで重要な問題として論じられる理由は、キャリアガイダンスを公共政策という視点から論じる傾向が強いからである。そのため、常に、一定の公的な支出の中でいかに最大限の政策目標を実現できるかというコスト&ベネフィットの視点からキャリアガイダンスを論じる。これらの議論からキャリアガイダンスのファンディング論が派生し、キャリアガイダンスのエヴァリュエーション(evaluation)やキャリアガイダンスのアカウントビリティ(accountability)といった問題が論じられる。



図表3 最近のキャリアガイダンス論のサブテーマの例

デリバリー (delivery)	キャリアガイダンスの提供方法、 手段、メディアなどについて
コスト&ベネフィット (cost & benefits)	キャリアガイダンスにかかるコス トと便益について
セグメンテーション (segmentation)	キャリアガイダンスの対象層の効 果的・効率的な区分けについて
ファンディング (funding)	キャリアガイダンスの予算づけ、 費用の負担について
スタッフィング (staffing)	キャリアガイダンスの提供者の特 徴、役割、育成などについて
エヴァリュエーション (evaluation)	キャリアガイダンスの効果測定、 評価について
コーディネーション (coordination)	キャリアガイダンスのサービス間 の連結、協力、協同体制について

※OECD(2001)、OECD(2004)他で論じられることの多いサブ  
テーマを整理した。

また、同じテーマでも、議論のされ方が異なる場合もある。従来のキャリアガイダンス論と最近のキャリアガイダンス論のどちらでも扱われるテーマとしてツール論がある。これは、キャリアガイダンスにおいていかなるテストや情報を開発し、普及し、使用するかを議論するテーマである。このツール論では、従来、どのような内容のテストや情報を開発するか、どのように内容を充実させるか、どれだけ標準化されたものを用意できるかが議論の焦点となることが多かった。しかし、現在のツール論は、必ずしもツールの内容そのものを軽視する訳ではないが、むしろツールがキャリアガイダンスにおいて占める意味や位置づけなどを論じることが多い。例えば、ツールの活用をキャリアガイダンス体制全体の中でどのように位置づけるのか、ツールは然るべき場所で紙筆式のものを提供するのか、それともインターネットなどで電子化されたものを提供するのか、ツールはどのような主体が開発し、それはいかにファンディングされる必要があるのか等が論じられる。キャリアガイダンスを「いかに」行うのかを議論するなかで、ツールに関するテーマもその内実が変化したと言えるだろう。

## (2)キャリアガイダンスの「役割」や「機能」の拡張

最近のキャリアガイダンス論の第二の特徴は、キャリアガイダンスの役割や機能を幅広く捉える点である。

例えば、OECD(2004)によるキャリアガイダンスの定義は、以下のようなものである。「キャリアガイダンスとは、一生のうちのあらゆる年代、あらゆる時点において人々が教育・訓練・職業的な選択を行うこと、および、自らのキャリアを管理することを支援するサービスを言う」。この定義に続けて、いかにキャリアガイダンスを行うかを述べてい

る。「個人的な面談は今も中心的なツールであるが、キャリアガイダンスにその他の幅広いサービスを含む。グループディスカッション、印刷物または電子化された情報、学校の授業、構造化された体験、電話によるアドバイス、ウェブ上の支援など。また、キャリアガイダンスは、幅広い状況でサービスを提供する。学校、高等教育機関、公的雇用サービス機関、民間のガイダンス提供者、企業や地域など」。

この記述によって、OECD(2004)が述べているのは、キャリアの支援は、個人的な面談の形をとる狭い意味でのいわゆるカウンセリングによってのみ行われるのではなく、より幅の広い活動を含むということである。つまり、たんにフェイス・トゥー・フェイスで個別相談の形でキャリアガイダンスを提供するのではなく、日本で言えばキャリア教育的な取り組みも、また職場体験学習やインターンシップといった「構造化された体験」も、さらには電話やウェブを用いた支援もキャリアガイダンスという言葉の中に入れて考えるということが述べられている。

ILO(2006)では、キャリアガイダンスの領域を、①キャリア情報、②キャリア教育、③キャリアカウンセリング、④雇用カウンセリング、⑤配置の5つに区分している。ここで雇用カウンセリングとは、日本で言えばハローワークで行うような具体的な雇用に向けた「職業相談」であり、「配置」とは同様に「職業紹介」のことである。すなわち、1対1の個別相談だけではなく、キャリアガイダンスの基盤となるキャリア情報の提供、自らのキャリアを自ら考えるようにするためのキャリア教育、就労に向けた職業相談・職業紹介までを含めて、幅広くキャリアガイダンスの範疇に入れて論じるようになっている。

このようにキャリアガイダンスをより幅広くとらえるようになっている理由として、およそ人が職業や教育に関する選択や行動を行い、人がキャリアを作り上げていくことを援助するにあたって、活用できる状況、場面、ツール、メディアは全て、キャリアガイダンス論の枠内に入れて包括的に考えていこうとする志向性が強いからである。

したがって、最近のキャリアガイダンスの議論では、従来のキャリアガイダンスが狭い意味でのカウンセリングのみを重視してきたことに関する批判的な問題意識もある。例えば、OECD(2004)では、以下の記述がある。「歴史的に、心理学がキャリアガイダンスの理論や手法を支える主要な専門領域であった。特に、差異心理学および発達心理学は大きな影響力をもっていた。1対1の面接や心理テストは長い間、その中心的なツールであった。今も心理学がこの領域に参入するルートとなっている国は多い」「しかし、かなりの国では、今やキャリアガイダンスは、より幅広い訓練を受け、より幅広い資格をもつ人によって行われている」。

こうした傾向の別の形の表れ方として、例えば、イギリスを中心に OECD におけるキャリアガイダンス政策に関する文書では、現在、IAG という語句が用いられることが多い。これは Information、Advice、Guidance (情報、相談、ガイダンス) の略であるが、この語句は、従来で言うところの「カウンセリング」の言い換えとして用いられている。

このような言い換えがなされる理由は「カウンセリング」という言葉に伴う一定のイメージを回避するためである。

これは、日本において、キャリアカウンセリングをキャリア・コンサルティングと言い換える際に、潜在的に抱かれている問題意識と類似したものである。このような言い換えによって、日本・OECDともに、従来の「カウンセリング」という言葉から惹起する様々な問題を回避し、その上で「カウンセリング」と言ったのではカバーしきれない従来以上に広がりのある支援を言い表したいという狙いがある。日本で、キャリア・コンサルタントという言い換えがなされた際に、最近のキャリアガイダンス論の世界的な潮流と合致した方向性が選択されたという言い方もできる。

キャリアガイダンスの「役割」や「機能」の拡張の論点が、このカウンセリングからIAGまたはコンサルティングへという言い換えに象徴的に表れていると言えるであろう。

### (3)キャリアガイダンスの「目標」や「目的」の拡大

最近のキャリアガイダンス論の第三の特徴は、上述したような「役割」や「機能」の拡大のみならず、その「目標」や「目的」をも拡大させている点である。従来、キャリアガイダンスを何のために行うのかと言えば、端的に、キャリアガイダンスを提供された個人のためであると考えることが多かった。しかし、最近のキャリアガイダンス論では、キャリアガイダンスの目標や目的をより幅広く捉えるようになっている。

例えば、World Bank(2004)では、キャリアガイダンスおよびキャリアサービスは「労働市場をより効果的に機能させることによって、経済的な効率性を支える」ものであると述べる。労働市場において個人が意思決定を行う際に、十分に情報提供を行い、十分に考える機会を与えることによって、需給のミスマッチを防ぐことができる。キャリアガイダンスを提供することで、労働需給の歪みは円滑に是正され、人的な資本は効率的に分配されると想定されている。

また、日本ではあまり強調されないか、または暗黙の前提となっていることが多いが、上と同じような意味で教育訓練のミスマッチを防ぐということも重要な目的の1つと考えられている。例えば、労働市場参入に向けて各人は何らかの教育訓練を受ける機会を選択できる訳であるが、その際、やはり得意な分野や興味のある分野で教育訓練を受けた方が、十分な教育訓練効果があがる見込みが高い。そして、それはその本人のみならず、教育訓練投資そのものが有益になされたということになる。すなわち、キャリアガイダンスによって各個人が何を勉強し、どんな訓練を受けるべきかが適切に示されることで、社会全体の教育訓練投資を効率的で効果的なものにすることができる。当然ながら、このことは上述の労働需給の効果的なマッチングに結びつく。

さらに、こうした労働および教育面でのミスマッチの解消に向けた取り組みの延長線上に、社会的な平等や社会的な包摂を推進するということが、最近では強調されることが多

い。ともすれば十分な支援を受けられない対象層にキャリアガイダンスを提供することによって、様々な進路の可能性を示し、それに向けた教育訓練の道筋を示す。適切な教育訓練を受けることによって、労働市場に参入し職を得るだけのスキルや知識を身につけることで定職に就く。こうした一連のプロセスによって、キャリアガイダンスは、貧困や犯罪といった社会的な排除に伴う問題を解消することができると期待されている。World Bank(2004)では、これらのキャリアガイダンスの機能は全て自分の人生は自分で決めるという権利を保証するものであり、その意味でキャリアガイダンスは民主主義的な社会の基盤になると述べている。

以上のような観点に基づいて、OECD および World Bank とともに、キャリアガイダンス全般の政策的な目標を、図表 4 に示したとおり、教育面 (learning goals)、労働市場面 (labour market goals)、社会的公平 (social equity) の 3 つの面から整理している。また、ILO(2006)も、OECD や World Bank の考え方を取り入れているが、若干、語句を変えて、生涯教育 (lifelong learning goals)、労働市場 (labour market goals)、社会的公平と社会的包摂 (social equity and social inclusion) をキャリアガイダンスの 3 つとして目標を取り上げている。

最近のキャリアガイダンス論では、キャリアガイダンスを社会全体に影響を与えうるものと捉え、改めて公共政策的な観点から論じようとする傾向が強い。極めて政策科学的な志向性をもっているという点でも、従来のキャリアガイダンスの議論とは一線を画すと言えるであろう。



図表4 最近のキャリアガイダンスの目標・目的

#### (4)最近のキャリアガイダンス論と従来のキャリアガイダンス論の特徴の違い

最近のキャリアガイダンス論と従来のキャリアガイダンス論の特徴の違いを、図表 5 にまとめた。World Bank(2004)では、この両者の対比を、(a)若者と失業者を対象とした伝統的でリアクティブなキャリアガイダンスと、(b)全年齢層を対象とした生涯にわたるプロアクティブなキャリアガイダンスと整理している。基本的に、最近のキャリアガイダンス論とは、従来のキャリアガイダンス論をベースにしつつも、以前は論じられてこなかった問題に議論を拡張した点に特徴があると言える。そうした議論の拡張の背景には、キャ

リアガイダンスが果たす社会的な機能や役割に関する発見があり、それ故、キャリアガイダンスを政策的な観点から見直そうとする傾向が強いということが言えるであろう。

図表5 従来のキャリアガイダンス論と最近のキャリアガイダンス論の特徴の違い

	従来のキャリアガイダンス論	最近のキャリアガイダンス論
支援の内容	1対1のカウンセリングが中心	相談のみならず、情報提供、アドバイス、ガイダンス(IAG)を幅広く活用
支援の目的	個人のキャリア発達	労働市場、教育訓練、社会的平等
支援者	カウンセラー	カウンセラー、準専門職や管理運営者を含むチーム
対象者	若年が中心	全年齢層
具体的な支援イメージ	若者の適切な進路選択の支援。学校から職業への移行の支援	若年層から成人層までを含む生涯キャリア発達の支援
支援のタイプ	リアクティブ(対応的)	プロアクティブ(予防的)
参考文献	アメリカ中心	アメリカ以外の国が中心
特徴	教育と労働の接合が中心。失業やミスマッチの解消。上首尾な進路選択に向けた支援	労働市場や教育訓練のミスマッチを減らし、経済のグローバル化や情報化等に対応する。あわせて社会的な公正や平等、民主化などにも関心をもつ

#### 4. 成人キャリアガイダンス論への展開

上述した最近のキャリアガイダンス論は「全年齢層」を対象とした「生涯にわたる」キャリアガイダンスという側面を、改めて強調するようになってきている。前節までの議論がいかに成人キャリアガイダンスへと必然的に展開するのか、その背景には、①若年キャリアガイダンスの経験の蓄積、②生涯キャリアガイダンスへの拡大、③生涯学習論との関連の3つの要因がある。以下に、成人キャリアガイダンス論への展開の過程をまとめることとする。

##### (1)若年キャリアガイダンスの経験の蓄積

1990年代、ヨーロッパのキャリアガイダンス政策の主たる関心は、増え続ける若年失業にいかに対応するかであった。そのため、90年代から2000年代にかけて、日本に限らず、若年労働者問題の対策に各国ともに注力せざるを得なかった。その結果、この10～20年間で、若年向けの就労支援施策は充実し、高度化し、より洗練されたサービスを提供するようになった。

なかでも、注目されたのが、情報提供、カウンセリング、ガイダンスといった、伝統的なキャリアガイダンスの手法である。各国で様々なタイプの政策の試行錯誤がなされ、有効とみられた政策は、各国が相互に参照し取り入れるという「policy borrowing (政策借用)」が生じるなか、次第に、各国に共通して有効な施策というのが絞り込まれてきた。その過程で、改めて、若者本人に対する情報提供、ガイダンス、カウンセリングといった

伝統的なキャリアガイダンス手法の有効性が再確認されるようになった。

様々なタイプの若年就労支援施策があるなか、キャリアガイダンスの役割が再認識された理由として、どのような施策を実施したとしても、結局のところ、若者本人の意欲や意識に対する働きかけがない状態では十分に機能しないということがある。情報提供を行うことによって若者本人が自ら情報収集を行い、それに関する概括的な指導をガイダンスで行い、その上で、さらに綿密な支援が必要な場合にはカウンセリングのような相談援助を行う。こうしたキャリアガイダンスの基本的な枠組みを整備することが様々な若年施策の基本的な前提となること、さらに、そうした基盤を整備することが対費用効果の良い有効な政策であることが、確認されたということになる。

さて、こうして各国で共通して若者の就労問題に対応しているなか、相対的に十分に対策が進んでいない年齢層として、改めて成人層が浮かび上がることとなった。最近の若年労働者問題に対する注力は、結果的に成人キャリアガイダンスの様々な問題を放置させてしまった。そして、成人の問題が取り残されているのであれば、若年層に対して有効性が確認された情報提供、ガイダンス、カウンセリングといった伝統的なキャリアガイダンス手法を成人キャリアガイダンスに応用すれば良いのではないかという考え方が生じることとなった。ここ 10～20 年に若年向けキャリアガイダンスで培ったノウハウを援用して、成人向けのキャリアガイダンスを構築できるという見通しが立ったことも大きい。

こうした展開の具体例として、イギリスで現在準備を行っている「**Adult Advancement and Careers Service**」がある。この成人向けキャリアガイダンスの枠組みの一部は、若年向けキャリアガイダンスとして成功したと言われている「**Connexions**」のノウハウを成人向けキャリアガイダンスに意識的に応用しようとしている。このコネクションズ・サービスとは、13～19 歳までの若者を中心に情報・アドバイス・支援を与える包括的な若年就労支援サービスであり、イギリスで 2001 年に開始されたものである。若年者向けの情報提供を行うウェブサイトから個別相談にのるパーソナルアドバイザーまで複合的なサービスを取りそろえている点が特徴である。**Adult Advancement and Careers Service** は、若年層を対象としたキャリアガイダンスをもとに成人向けのキャリアガイダンスを構想しようとした実例と言えるであろう。

## (2)生涯キャリアガイダンスへの拡大

最近のキャリアガイダンス論が成人キャリアガイダンスに着目するもう 1 つの契機として、若年向けのキャリアガイダンスを提供することを通じて、キャリアガイダンスは若者のみならず、全年代に必要であることという認識が高まったことがある。このような認識に至る経緯を詳しく説明すると以下のとおりである。

まず、もともと若年向けのキャリアガイダンスは、日本に限らず、学校から職業への円滑な移行を支援する進路指導的なものが出発点である。これが、若年失業者への対応を行

うなかで、学校を出た後の若者の職業への移行の支援へと拡張された。日本で言うところの「フリーター・ニート対策」がその典型例である。

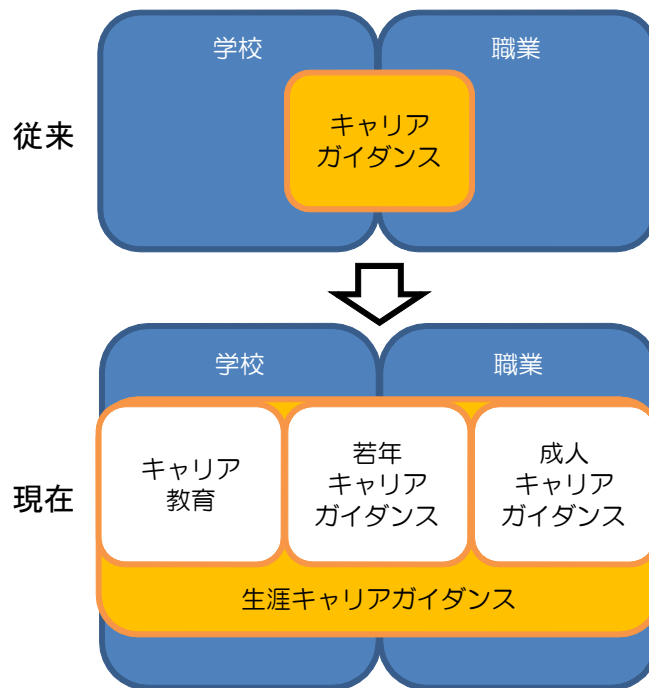
次に、若年者の学校から職業への移行、および学校卒業後の若年者の職業への移行の問題は、その前段階の学校教育段階である程度の準備教育を行う必要があるという認識が高まった。日本でも推進されている「キャリア教育」はその1つである。イギリスの「Connexions」は、学校卒業後の若者の支援から学校段階の若者の支援へと対象層を拡大させていった経緯もある。

しかし、学校から職業への移行段階の支援、学校卒業後の支援、学校段階での支援と範囲を拡大させるなかで、ひとたび就職をしたとしても、グローバル化・情報化などにより変化の激しいキャリア環境下では、継続的な職業スキル・知識の更新が不可欠であると考えられるようになった。そして、そのためには、どのようなスキルや知識を学習すればいいのか、どのような再訓練を受ければいいのかに関するガイダンスが必要となる。結局、成人してからもキャリアガイダンスというのは必要不可欠なのだという認識に至る。

こうして、学校段階、職業への移行期、成人期のどの段階においてもキャリアガイダンスは必要であるという考え方が生まれて、全年齢層を対象とした生涯にわたるキャリアガイダンスが主張されるようになった。先述した OECD(2004)のキャリアガイダンスの定義は「キャリアガイダンスとは、一生のうちのあらゆる年代、あらゆる時点において人々が教育・訓練・職業的な選択を行うこと、および、自らのキャリアを管理することを支援するサービスを言う」であったが、この定義の中で最も重要となるのは「あらゆる年代、あらゆる時点」という語句である。この語句によって、たんに学校から社会に出る時にだけキャリアガイダンスが必要なのではなく、生涯にわたってキャリアガイダンスが必要であることが述べられている。

現在、キャリアガイダンスの前に **lifelong** をつけて、生涯キャリアガイダンスという言い方もする場合がある。従来、若年者の学校から職業への移行を支援するのが主たる目的であると思われていたキャリアガイダンスであるが、「生涯」という語句を改めて付記して、キャリアガイダンスは成人層を含む全年齢層を対象とするものであるということを強調する言い方である。特に、生涯キャリアガイダンスの考え方は、現在、イギリスを中心にヨーロッパではかなり一般的となりつつある。

図表6に示したとおり、従来はおもに学校と職業を結ぶ役割に限定されていたキャリアガイダンスが、学校の方向に伸びた場合がキャリア教育、職業の方向に伸びた場合が成人キャリアガイダンスと位置づけることができる。そして、これらキャリア教育、若年キャリアガイダンス（移行支援）、成人キャリアガイダンスを一連のものとして捉えることによって、生涯にわたるキャリアガイダンスの仕組み、すなわち生涯キャリアガイダンスの枠組みが作られるということになる。



図表6 従来のキャリアガイダンスから最近の「生涯キャリアガイダンス」への展開

### (3) キャリアガイダンス政策と生涯学習論との関連

なお、キャリアガイダンス政策は生涯学習論と表裏一体の形で国際的な関心を寄せられているので付記しておきたい。

まず、先述の世界銀行（2004）のキャリアガイダンス政策に関する報告書はもともと世界銀行（2003）における生涯学習に関する報告書においてキャリアガイダンスの重要性が指摘されたのを受けて作成されたものである。例えば、世界銀行(2003)では、「キャリア情報およびキャリアガイダンス政策・キャリアガイダンスサービスは、社会や経済に関する様々な情報と人々の興味関心とのリンクを提供する(p.54)」と述べ、続けて「これらが生涯学習を推進・促進する(p.54)」と述べる。また、UNESCO & ILO（2002）は「Technical and Vocational Education and Training for the Twenty-first Century」をタイトルにもつ職業教育の重要性を述べた報告書であるが、この報告書でも、キャリアガイダンスの重要性を、生涯学習との関連で述べている。教育と労働を結びつける接着剤の機能を果たすものとして、キャリアガイダンスを位置づけていると解釈できるであろう。さらに、EC（2001）のタイトルも「Making a European Area of Lifelong Learning a Reality」であり、生涯学習社会に向けた優先順位の高い6つの活動のうちの1つとして「情報、ガイダンス、カウンセリング」が挙げられている。

このように、基本的に、キャリアガイダンス政策に対する最近の国際的な関心は、成人



の生涯学習と表裏一体のものである。しかし、キャリアガイダンスと生涯学習論の関わりに労働政策という観点から関心を持ち始めているのが、最近の特徴である。上述した UNESCO & ILO (2002) はこうした背景を「経済的、社会的、技術的な変化がますます激しくなるなか、いかなる人も自らの知識やスキルを永続的に開発する必要がある。それにより、人々は知識社会において有意義に生活し、働くことができるようになる」と言い表している。その上で、必要となるガイダンスの役割として、例えば、「生涯学習、訓練、職場、配置間の密接な連結・連携」「現在働いている人には継続教育や継続訓練とともに他の仕事の機会に関する情報へのアクセスも保証すること」といった、より一歩進んだ、生涯学習・生涯訓練とキャリアガイダンスの結びつきについて言及している。

日本においても、厚生労働省(2007)で、生涯キャリアガイダンスは生涯学習との関わりが深いことを述べており、今後、連携を深めていくことが不可欠であるとしている。

## 5. まとめ

キャリアガイダンス政策に対するヨーロッパを中心とした国際的な関心の高まりに伴って、最近のキャリアガイダンスの論点は社会経済の激しい変化に対応すべく、従来のものとは様変わりした。自己理解・職業理解・人と職業の結合といった素朴なマッチング理論に止まらない論点を取り上げられ、キャリアガイダンスの内容のみならず、その体制やあり方を論じるなど、より多くの事がらを論じるようになるようになった。また、キャリアガイダンスの役割や機能、目標や目的といったものを拡張・拡大してきた。

そうした動向と同時並行的に、若年キャリアガイダンスの経験が蓄積され、生涯キャリアガイダンスへの展開が意識されるにつれて、改めて発見されたのが古くて新しい成人キャリアガイダンスの論点であったと概括することができるであろう。

こうして、改めて注目されるようになった成人キャリアガイダンスの論点であるが、その多くは日本の成人キャリアガイダンスを考える上でも有用なものである。次節では、最近のキャリアガイダンス論の内容を具体的に紹介し、成人キャリアガイダンスの論点を考えるにあたって有益な視点を得たいと考える。

## Ⅱ. 最近のキャリアガイダンス論の論点整理

ここまで述べてきたとおり、ヨーロッパを中心に論じられている最近のキャリアガイダンス論では、従来とは異なる様々なトピックが論じられている。それらの多くは、日本の成人キャリアガイダンスを考える上で有効・有益であると考えられるにもかかわらず、十分に整理された形では日本に紹介されていない。

そこで、本節では、先に図表3で紹介した最近のキャリアガイダンス論でよく論じられる論点のうち、特に、日本の成人キャリアガイダンスを考える上で重要であると思われる「デリバリー論」「セグメント論」「コスト&ベネフィット論」「ファンディング論」を取り上げ、その議論の内容を以下に整理することとする。また、これらの論点に加えて、日本で従来よく論じられてきた「ツール論」についても、最近のキャリアガイダンス論をふまえた若干の議論を行う。なお、図表3で紹介したスタッフイング論およびコーディネーション論は、日本でも比較的、詳しく議論されることが多いので、本稿では後に簡単に触れるにとどめた。また、エヴァリュエーションの議論はコスト&ベネフィット論で取り上げる。

本節では、以上の論点整理の作業を通じて、日本における成人キャリアガイダンスに関する政策的なインプリケーションを引き出すことを目的とする。

### 1. デリバリー論

#### (1) 情報・相談・ガイダンス (IAG)

最近のキャリアガイダンス論におけるデリバリー論とは、いかにキャリアガイダンスを提供(デリバリー)するかを論じる議論である。

このデリバリー論では、キャリアガイダンスのデリバリーを大きく3つの構成要素に分けて考える。文献によっていろいろな言い方がなされるが、おおむね共通する要素を日本語で言い表せば「情報」「相談」「ガイダンス」と整理できる。先に紹介した略語であるIAG (Information—Advice—Guidance) がちょうど対応する。

最近のキャリアガイダンス論でデリバリーを論じるにあたって、「情報」「相談」「ガイダンス」が、それぞれどのような意味づけがなされているかを以下に述べる。

まず初めに、「情報」についてであるが、最近のキャリアガイダンス論では情報がキャリアガイダンスの基礎となるということが徹底して強調されている(ILO,2006)。ILO(2006)では、その上で、キャリア情報を活用するキャリアの自己管理スキルを発達させるような体制の整備を優先すべきであると述べている。キャリアガイダンスにおける情報とは、各種の職業情報、求人情報、教育訓練に関する情報などであり、その他、個人がキャリアを考える上で参照すべき情報は全てこの範疇に含まれる。これら情報をもとに、人々はより情報の与えられた意思決定(informed decision)を行い、実行に移す。Bartlett, Rees, & Watts(2000)では、キャリアガイダンスにおける情報提供の重要性を、人

間の限界合理性とコストの問題に関連づけて述べている。人間には必要な情報全てを探索し、評価するほどの合理性が備わっておらず、それを補うべく自分で情報収集をしようとしても必要となる情報をくまなく集めることは時間的・金銭的な制約から難しい。したがって、必要な支援とは、個人にかわって、偏りのない情報を分かりやすく提供することとなる。キャリアガイダンスにおける情報の重要性は、こうした観点からも説明がなされている。

次に、「相談」は、いわゆるカウンセリングであり、1対1の対面的な状況で個別相談の形でキャリアガイダンスを提供するものである。デリバリー論におけるカウンセリングでは、その特長を、多様なクライアントに臨機応変に柔軟に対応し、クライアントが欲する情報や支援をカスタマイズして提供できるという点にあると考える。人が媒介することで、個別のクライアントのニーズに完全に合わせることができるのみならず、本来、クライアントが考慮すべき点を考慮していない場合に是正できることも大きなポイントになる。クライアントのニーズに応じたキャリアガイダンスの提供が可能であるという点で、最も有効な支援である。1980年代以降のキャリアガイダンスに関する効果を分析した結果 (Miller & Brown,2005 ; Whiston, Brecheisen & Stephens,2003) でも、カウンセラーの人的な支援が全くない場合とある場合とでは、やはりある場合の方がクライアントにとって効果が高いことが明らかにされている。一方、カウンセリングによるキャリアガイダンスの唯一最大の難点は、何よりもコストがかかりすぎることにある(OECD,2000)。

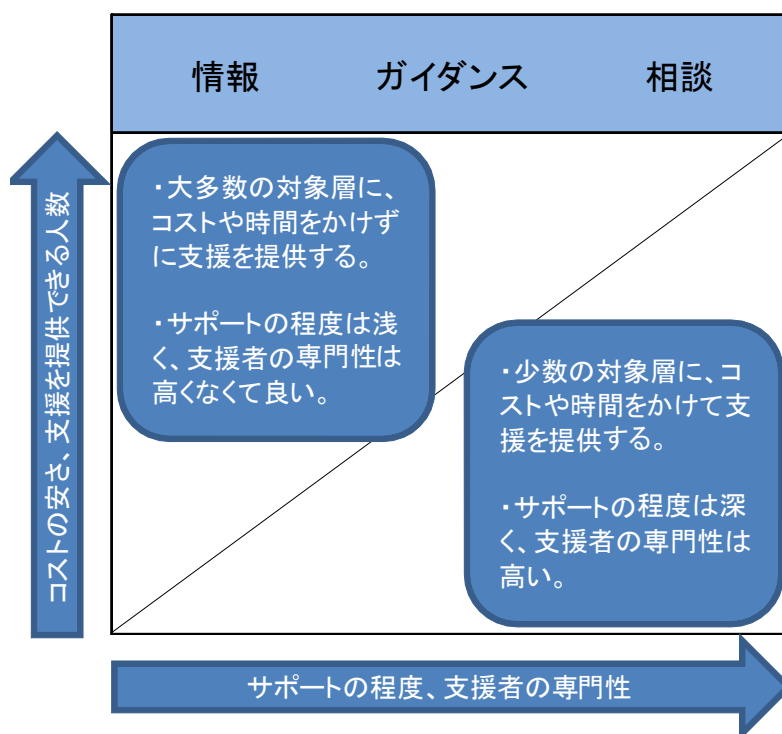
最後に「ガイダンス」は、「情報」と「相談」の中間的な位置づけである。日本で言えば、就労支援機関が開催している各種セミナーや講習会などが該当する。このセミナー形式のキャリアガイダンスは日本でもあまりに馴染みが深いために、こうしたセミナーをキャリアガイダンスの1つとしてあえて論じる意味合いが不明確になりやすい。しかし、セミナー形式のキャリアガイダンスには、たんに情報提供をグループ形式で行うという以上の意味をもたせることできる。例えば、セミナーや講習会には同じようなニーズをもった同じような問題を抱えた人間が訪れる。そのため、うまく構成した場合にはグループのメンバー間のコミュニケーションが相互の問題解決にかなり役立つとされる。自らが目下抱えている問題は他のメンバーと共有しうるものであると知るだけでも効果があるが、互いに同じような立場で意見を言い合ったり、他人を観察するプロセスが特に有益となる。したがって、このタイプのキャリアガイダンスは、うまく構造化した場合にはグループカウンセリングの1種と考えることができる。Whiston et al. (2003) の分析結果などでも、同じグループカウンセリングでも構造化されている場合とそうでない場合では、構造化されている場合の方が効果が高いという結論が出されている。

キャリアガイダンスを構成する3要素である「情報」「相談」「ガイダンス」には、他にもいくつかの特徴が指摘されている。図表7には、コスト(時間)の安さ(高さ)、支援を提供できる人数、サポートの程度、支援者の専門性についてまとめた。「情報」に

は、①大多数の対象層にコストや時間をかけずに支援を提供する、②サポートの程度は浅く、支援者の専門性は高くなくて良いという特徴がある。一方で、「相談」には、①少数の対象層に、コストや時間をかけて支援を提供する、②サポートの程度は深く、支援者の専門性は高いといった特徴がある。そして、「ガイダンス」には、その中間的な位置づけがある。これら「情報」「相談」「ガイダンス」の特徴を前提とした上で、キャリアガイダンスのデリバリー論では、これらをいかに組み合わせてキャリアガイダンスを構成するかということが論点となる。

## (2)キャリアガイダンスにおける「情報」の優位性・中心性

ただし、最近のキャリアガイダンス論で、特に注目を集めているのは「相談」よりは、むしろ「情報」であり、キャリアガイダンスにおける「情報」の優位性・中心性は、最近のキャリアガイダンス論では広く指摘されている（Grubb,2002）。そのため、多くの国ではウェブ上のセルフサービス型の情報サイトを整備している。Grub（2002）が2002年時点で例示している国だけでも、スウェーデン、アイルランド、ドイツ、オーストラリア、フィンランド、アメリカ、イギリス、カナダなどがある。



図表7 キャリアガイダンスのデリバリー手法「情報」「相談」「ガイダンス」の特徴

特に、先述したとおり、最近のキャリアガイダンス論の背景には、知識社会化・グローバル経済化・情報化といったキャリア環境の激変がある。個々人は自らキャリアを形成し

ていく必要が高まり、そのためのキャリアマネジメントを行わなければならない。こうしたニーズにそったキャリアガイダンスとは、自ずと、自分で情報を調べ、自ら行動の計画を立てるセルフヘルプ的なものとなる。したがって、その土台としては相談というよりは、むしろ情報ということになる。現在、キャリアガイダンスの環境整備を行おうとした場合、まず情報環境を整備しようとするのは、先進各国のキャリアガイダンス政策を見た場合も一般的となっている。

また、この議論との関わりでは、以前に比べて、人々が自分のキャリアは自分で決めたいと考える傾向が強まっているという指摘がある。そのため、人を介した「相談」型の援助を嫌い、「情報」を活用して自分で自分のキャリアを決めたいと考える傾向が強くなっている。我々が行った調査（労働政策研究・研修機構，2010）でも、50代になった時に自分のキャリアに満足感が高い人は、自分の努力で自分の人生は決まってきたという人であり、こうした自己決定の欲求、ニーズといったものは重視すべきである。情報はセルフサービス型のキャリアガイダンスのベースとなるものであり、したがって、キャリアガイダンスの基礎に情報を置くとは、キャリアガイダンスの基礎をセルフサービス型のキャリアガイダンスと考えるということでもあると言えよう。

### (3)潜在的な情報ニーズに対する対応

ただし、最近のキャリアガイダンス論では情報が重視されているとは言え、相談が軽視されているという訳ではない。むしろ、相談による支援が最も深く綿密で専門性が高いことを前提とした上で、そうしたカウンセリング的な支援を支える基盤もしくは土台として、キャリアガイダンスの中に適切に的確に情報を位置づけようとする議論が多い。特に、情報に関する議論で最も問題とされるのは、「クライアントの潜在的な情報ニーズ」の問題である。Grubb（2002）によれば、キャリアガイダンスサービスと他のサービスの大きな違いは、本来サービスを必要とするはずの人が自分自身、そのニーズに気がついていないということが多くという点である。したがって、情報環境を整備しても、その情報を活用しようというモチベーションが十分でない。また、仮に情報を活用しようと考えても何が自分にとって重要な情報なのかが分からないか、または自分の思い込みで極めて偏った情報にしかアクセスしない。また、アクセスしても情報を十分に吸収するための概念や枠組みを持っていない（Grubb,2002 p.9）。

情報環境を整備すればするほど、その問題点も一方では気がつかれるようになっていく。特に情報格差の生じやすい低収入・低地位のコミュニティでは、どのような情報をどのように見るべきなのかを説明・指導する「ガイダンス」、情報活用を手助けし、クライアントがどのような情報にアクセスすべきなのかをサポートする「相談」が、いずれも重要となると Grubb（2002）は述べており、重要なキャリアガイダンス政策上の課題として挙げている。

## 2. セグメント論

### (1) キャリアガイダンスにおけるセグメント論

セグメント論とは、キャリアガイダンスの対象層をいかに考えるかに関する議論である。端的に言えば、キャリアガイダンスの対象をどのような属性でセグメント（区分け）するかという問題であり、どのように対象層を切り分け、セグメント化した場合に、最も効果的なキャリアガイダンスを提供できるのかを考える議論である。

キャリアガイダンスを提供するにあたって、対象層をどのように切り分けるかにはいくつかの軸がある。最も一般的な考え方は、年齢によって対象層を区分けする考え方である。キャリアガイダンスの対象層を異なる年齢層のいくつかの小さなグループにセグメント化し、その年齢層の特徴・ニーズにあったキャリアガイダンスのメニュー・コンテンツを取りそろえておく。このようにすることで、常に不足しがちなキャリアガイダンスのリソースを対象層に応じて適切にかつ集中的に配分することが可能となる。

この説明からも明らかなおとおり、最近のキャリアガイダンス論におけるセグメント論は、キャリアガイダンスに投入できる金銭的・時間的・人的なリソースは常に不足しがちであるという前提に基づいている。諸外国においてもキャリアガイダンスは基本的には公的にファンディングされることが多く、どの国においてもキャリアガイダンスに投入できる予算は潤沢ではない。また、喫緊のキャリアニーズに柔軟に即応するためには時間的にも余裕がない。さらに、キャリアガイダンスを提供する具体的な担い手は、その専門性や必要要件を厳しくすればするほど不足しがちとなる。最近のキャリアガイダンスにおけるセグメント論とは、こうしたキャリアガイダンスに付随する現代的・現実的な課題に応えようとする議論である。

従来から、日本の労働行政においても、キャリアガイダンスを提供するにあたって年齢によるセグメンテーションを行っている。例えば、全年齢層を対象とした「公共職業安定所」の他に、40歳以上管理的・技術的・専門的職業の求人・求職を取り扱う「人材銀行」、若年者向けの就労支援機関である「ジョブカフェ」、学生・新卒者等を対象とした「学生職業センター及び学生等職業相談窓口」がある。日本においては、年齢別にキャリアガイダンスサービスを提供することが最も合理的・効率的であり、キャリアガイダンス効果が高いと考えられていると言える。

このように年齢別にキャリアガイダンスを切り分けることは、他の先進諸国においても広くとられた切り分け方である。特に、学校から職業への移行を支援する若年層を対象とするキャリアガイダンスと、既に職業に就いている者を対象とする成人層を対象とするキャリアガイダンスを分ける区切りは、多くの国で行われている。

### (2) セグメント化とユニバーサルサービス

しかし、成人キャリアガイダンスを、さらにどのように切り分けるかについては議論が

ある。例えば、成人キャリアガイダンスにおいて、成人をさらに年齢で区分することについては、以前から根強い批判があるからである(Hughes & Graham,1990)。その主な批判点は、同じ年代の成人といえども本人の置かれた環境によって全くキャリアニーズが異なってしまうということに集約される。つまり、同じ 30 代だからと言って、キャリアアップを念頭においた転職の問題と、リストラに伴う再就職の問題を同列に扱うことはできないという発想に基づいている。

そのため、成人キャリアガイダンスでは、年齢別にキャリアガイダンスを区切るのではなく、まずは全年齢を対象とした「ユニバーサルサービス」(Watts, 2009)であるべきであるという議論がある。この議論から、キャリアガイダンスの入り口の段階では、広く対象者を募り、その後、本人のニーズや状況、緊急度などを見極めて、本人にあったキャリアガイダンスを提供するという考え方が生じる。日本で言うハローワークにおける態様別職業紹介の発想に近い。この発想を、ハローワークに来所した求職者のみならず、潜在的にキャリアガイダンスを必要とする対象層全体にまで拡大し、広く成人全体にまで拡張してユニバーサルなサービスを提供しようと構想することが重要となる。

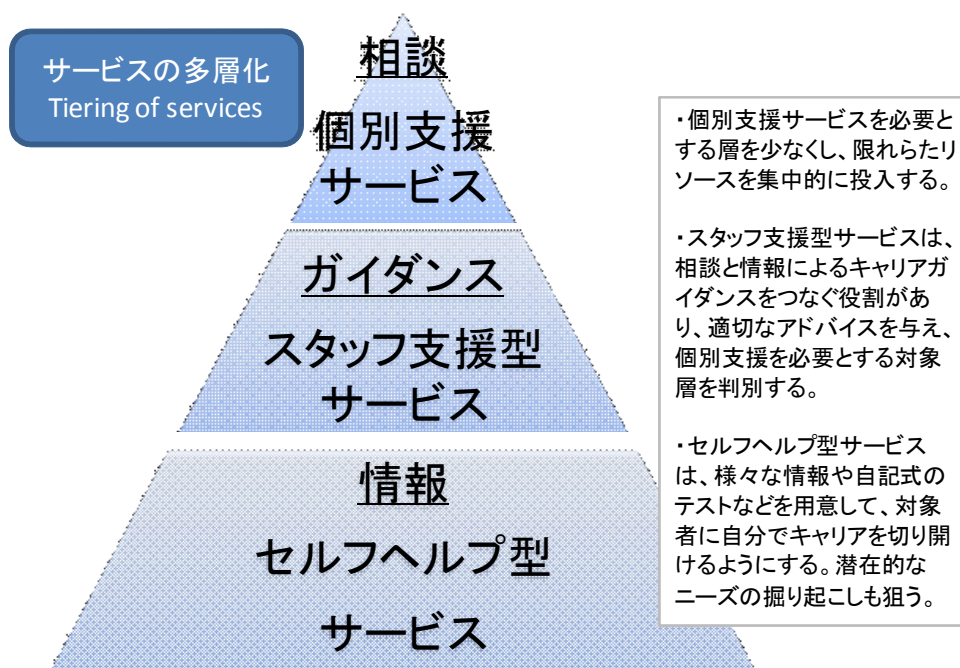
こうした発想の具体的な展開が、OECD や ILO などの最近のキャリアガイダンス論に関する公的な文書で引用されることが多い Sampson, Peterson, Reardon & Lenz(2000)の研究である。これは、クライアントの就職に対するレディネス(準備度)によってキャリアガイダンスの内容を分ける考え方である。概略を述べれば、最もレディネスが低いクライアント、すなわち、あまり十分に就職やキャリアについて考えていなかったり、情報不足であったりするクライアントには、専門性の高いカウンセラーによる綿密なカウンセリングのような支援を時間をかけて提供する(個別支援サービス)。中程度のレディネスをもつクライアントには、中程度の専門性をもつスタッフが情報収集の仕方や行動計画の立て方などについて簡単なアドバイスや助言を行い、後は本人に任せる(スタッフ支援サービス)。レディネスが高く、自分で職業情報・キャリア情報を検索し、必要な行動を自分で探せるクライアントの場合には、インターネットのサイトやその他の情報ツールを中心としたサービスに誘導する(セルフヘルプ型サービス)。このような考え方に注目が集まっているということは、就職に対するレディネスによるセグメンテーションが一定の有効性をもっているとみなされているということの証左と言えるであろう。

### (3)デリバリー論・ツール論との関わり

セグメント論はデリバリー論と密接に関わっており、キャリアガイダンスを受ける側のセグメンテーションを行い、対象層にあったキャリアガイダンスのデリバリーを行うといった考え方に結びつく。レディネスの低いクライアントには「相談」、中程度のクライアントには「ガイダンス」、レディネスの高いクライアントには「情報」といった支援を行うという考え方である。先述したとおり、「情報」は最も間口の広いキャリアガイダンス

であり、いわゆる職業情報や労働市場情報の他に、自記式のテストなども用意して、対象者に自分でキャリアを切り開けるようなサービスを提供する。最も多くの対象層が利用しやすいように環境整備・基盤整備を行い、より深いキャリアガイダンスに対する潜在的なニーズの掘り起こしも目標とする。「ガイダンス」は定期的なセミナーや講習会を開催して、より深い支援を要する対象者に適切なアドバイスを与える。ここでスタッフが介在することにより、本人にあったキャリアガイダンスが限定的ではあるが提供される。また、個別相談を必要とする対象層の判別も行う。このようなプロセスを経て、「相談」では専門的なカウンセリングサービスが提供されることとなり、ここに限られた人的・金銭的・時間的リソースを集中的に投入する。

図表8はこれを図示したものであり、原則的に、キャリアガイダンスサービスはピラミッド型に構成されるべきであることが示されている。また、このようにキャリアガイダンスを重層的に整備することを「サービスの多層化」と呼び、本来、キャリアガイダンスを必要とする対象層に遺漏なくサービスを提供できるように三重に重ねることの重要性が狭量されている。



図表8 キャリアガイダンスにおけるサービスの多層化

また、最近のキャリアガイダンス論では、ツール論は、セグメント論およびデリバリー論の延長線上の議論として位置づけられる。キャリアガイダンスの対象層をどのように切り分け、その対象層にいかにかキャリアガイダンスを伝達するかを考えるにあたって、その



具体的な手段としていかなるツールを用いるのかという論点が出てくるからである。

例えば、対象層をセグメント化してキャリアガイダンスを提供するに際して、何らかのアセスメントを行ってクライアントをいくつかのグループに分けるといふことがなされる。その際、年齢といったような分かりやすい基準では対象者をセグメント化できないため、いかに最初の段階でスクリーニングするかも1つのポイントとなる。Sampson 他(2000)で言えば、レディネスの程度をいかに判定・判別するのか、そのためにどのようなツールを用いて、誰が判定するのかといった問題が派生することとなる。

このようにセグメント論、デリバリー論、ツール論が相互に密接に絡み合っているという点は、最近のキャリアガイダンス論の中でも、特に重要な特徴と言えるであろう。

### 3. コスト&ベネフィット論

#### (1)コスト論

ここまでの議論からもうかがえるように、最近のキャリアガイダンス論では、キャリアガイダンスのコストとベネフィットの論点をかなり重視している。

従来、キャリアガイダンスとは対面的な場面で1対1で行われるいわゆる相談サービスであると考えられがちであった。しかし、いわゆる相談は、最も効果的であるが最もコストのかかるデリバリー的手段であり、この相談のみをキャリアガイダンスの伝達手段と考えた場合、極めてコストが高くつき、導入が難しくなる。結果的に、企業等においてはそのコストが負担となって自社内でキャリアガイダンスの体制を整備しにくくなり、行政においては高すぎる行政コストが問題となってサービスを長期的に継続できないといった事態が生じる。

例えば、何らかのキャリアガイダンスの仕組みを整え、フルタイムのキャリアカウンセラーを常駐させておく場合、キャリアカウンセリングのスキルをもつ専門的な人材に対する人件費の他、1対1で静かに話せるスペースを確保する必要がある。このように一定の費用がかかるにもかかわらず、1対1の個別相談で取り扱える人数は多くない。通常、カウンセリングでは1人つき1時間程度の時間をかけるのが一般的であるが、結果的に1つの部屋に常駐する1人のカウンセラーが1日で対応することのできる被支援者の数は朝から夕方まで全て相談に費やしたとしても8人程度となる。このように相談サービスがコストがかかりすぎるサービスとなる理由は、単位時間あたりにサービスを提供できる人数がごく限られてしまうという点にある。仮に1対1の相談ではなく1時間に10人ずつのガイダンスの形で十分な情報提供を行い、丁寧に質疑応答を行えば、単純計算で約10倍の対象層にキャリアガイダンスを提供することができる。このように、あえて効率の面からのみ比較した場合の相談サービスの非効率さは際だつ。

この点について、OECD(2004)では「対面的な個別相談は労働集約的な性質をもつ。し

たがって、政策立案者がキャリアガイダンスを提供するにあたって、多大な公的な支出を避けつつ、かつアクセスを拡大しようとするならば、新しい技術を用いた対費用効果の高い方法を模索する必要がある(p.73)」と述べる。そして、効果的であるがコストがかかりすぎる相談を、キャリアガイダンスが必要な対象層全てに提供するといった非現実的な目標を目指さずに、いかに真に相談が必要な対象層を絞り込むか、そのために情報やガイダンスをいかに効果的に活用するかを検討することを推奨する。

## (2)ベネフィット論

キャリアガイダンスのコストの問題はベネフィットの問題とも関連する。キャリアガイダンスのコストが問題となるのは、対費用効果を考える際の「効果」の部分、すなわちベネフィットの問題をいかに考えるかが、かなり困難であるとされていることにも起因する。その最大の理由として、キャリアガイダンスの受益者とは誰なのかが曖昧であるということがある(OECD,2004)。例えば、キャリアガイダンスの受益者とは、端的にはキャリアガイダンスを受けた個人であると考えられる。しかし、適切なキャリアガイダンスを受けて本人の能力を最大限に発揮できる職場にマッチングがなされ、そこで良好なパフォーマンスを発揮すれば、その従業員のみならず、その従業員が働く職場にも利益がある。その意味では、キャリアガイダンスの受益者は、個人のみならず、その個人を従業員として抱える職場でもある。さらに、このように個人も職場もそれぞれキャリアガイダンスによって利益を得ているような事業所が増えれば増えるほど、そのことによって広く社会全体が利益を得ているという考え方もできる。このように考えればキャリアガイダンスの受益者とは個人や職場のみならず社会全体であるとも言える。このように、キャリアガイダンスは誰が受益者なのかが判然とせず、そのため、究極的には誰がキャリアガイダンスにかかるコストを負担すべきなのかが明確にならない。その結果、誰がベネフィットを得るための何を目標にして、いかにコストをかけるべきなのかが容易に定まらないということになる。

図表9には、現在、提案されているキャリアガイダンスのアウトカムの指標として議論されているものの一例を挙げた。キャリアガイダンスの直後のアウトカム、中間的なアウトカム、長期のアウトカムなどかなり多岐にわたっていることがうかがえる。長期のアウトカムに至っては、労働政策全体によって実現すべき政策目標の一翼を担うものであるという点が強調されているのが特徴である。こうした分析から、キャリアガイダンスはやはり国の予算をはじめ何らかの公的な支出がなされる必要があるということが導かれる。

コスト&ベネフィット論は、キャリアガイダンスのアウトカムをいかに評価するかというエヴァリュエーション論、さらにはキャリアガイダンスがどのように効果的であるかをいかに説明するのかといったアカウントビリティ論などを論じるための前提として提起されている。次節で検討するファンディング論とも関連するが、キャリアガイダンスのコス

トとベネフィットを議論するということが、従来のキャリアガイダンス論にはほとんどなく、そのため、キャリアガイダンスのアウトカムをいかに評価し説明するのかといった問題に関心が払われることがなかった。最近のキャリアガイダンス論は、そうした反省に基づいてコスト&ベネフィットの議論を行っていると言えるであろう。

**図表9 キャリアガイダンスにおけるアウトカム(指標)の種類**

短期的アウトカム (Immediate outcomes)	知識・スキル(Knowledge/skills) 態度変化(Attitudinal change) モチベーション(Motivation)
中間的アウトカム (Intermediate outcomes)	探索(Search) 意思決定(Decision-making)
長期的アウトカム(個人) (Longer-term outcomes: Individual)	教育・訓練(Training & education) 労働供給に対する効果(Labour supply effects) 仕事に対する効果(Job effects)
長期的アウトカム(経済) (Longer-term outcomes: economy)	経営者(Employers) 教育機関(Learning providers) 経済(Economy)

※Centre for Guidance Studies, University of Derby, Economic Benefits of Guidance Review(Hughes, Bosley Bowes & Bysshe,2002)より、抜粋して翻訳。

### (3)キャリアガイダンスにおける効果測定 of 議論をいかに考えるか

コスト&ベネフィット論から派生する効果測定およびアウトカム論の問題点は、最近のキャリアガイダンス論において重要論点の1つである。議論も多くなされており、例えば2000年からOECDが開始したIAGに関するレビューの中でも、Maguire & Killeen(2003)がキャリア情報およびキャリアガイダンスのアウトカムについて論じている。

しかし、筆者の見る限り、キャリアガイダンスの効果測定 of 論点は、最も議論が混乱している領域である。その根本的な理由として、そもそもキャリアガイダンス of 効果を何らかの形で実証的に測定して結果を示すという問題設定が妥当なのかという問題がある。キャリアガイダンス of 効果測定 of 重要性は「エビデンスベースト」といった主張とともに、よく強調される。キャリアガイダンスが、現状では公的な支出によって提供されることが多いことを考えれば、十分にアカウントブルであるようにエビデンスが求められるという議論は耳当たりが良い。しかし、効果測定によって一定 of 成果を得ようと考えた場合、効果測定 of そのものに相応 of コストがかかることが一般的には無視されがちである。

例えば、アメリカ教育省では、効果測定 of ための評価方法として「厳密なエビデンスによって裏付けられた教育実践 of 識別と実践：ユーザーフレンドリーガイド (Identifying and Implementing Educational Practices Supported By Rigorous Evidence: A User Friendly Guide; Coalition for Evidence-Based Policy,2003)」を提示している。この文書に示されているとおり、効果測定が本当にエビデンスとなるためには、完全にランダムに実験群と対照群とに分けて実験を行うような評価方法をとった上、さらにそのような手法で行われた複数の研究を集約したメタ分析が必要であるとされる。ここで提示されている

評価方法は極めて厳しいものであり、対照群を設定せずに事前事後で測定する実験デザインのみならず、実験参加者を便宜的に対照群に設定した対照群実験でさえ十分でないと言われる。効果測定を行うといった以上、そこまで厳密性を求めなければ確実なことは言えないというのも、純粹に学問的な立場からすれば正しい。

しかし、アメリカで議論されているこの種の政策評価の手法には賛否両論が多い（田辺，2006）。特に、日本のキャリアガイダンス環境で何も介入しない対照群を設けてランダムに人を振り分けて実験を行うことが現実的に可能なのか、また、可能であるとして実験目的で何もせずに放置する群を設けることに倫理上の問題はないのか、そうまでして得られたエビデンスが他のシチュエーションの他の対象層にどの程度一般化することができるのかなど、議論となる問題は数多く考えられる。さらに、この種の厳密なエビデンスを得るといふ議論では、性別、年齢、職業、学歴など実験結果に影響を与えうる膨大な要因のうちどれだけの要因をコントロールしなければならないのか、また、そのためにどのくらい金銭的・時間的コストがかかるのかは十分に考慮されていない場合が多い。この種の政策評価は、評価のための評価になりがちであり、大がかりな評価プログラムを膨大な時間をかけて実施した後には、当の政策を実施する前提となっていた社会状況そのものが大きく変化しているという場合が容易に想像されるのである。

結局、ベネフィットを正確に定義できず、かつアウトカムを厳密に評価するのが難しい以上、キャリアガイダンスの効果を厳密に測定してアカウンタブルに示すというよりも、そもそも、いかに多くの対象層に適切なキャリアガイダンスサービスを提供しながら、総体的なコストを下げることができるのかという点に焦点を絞って議論を行う方が生産的であろうと思われる。効果測定をいかに金銭的・時間的コストをかけて厳密に行おうとも、最終的には「コストを下げてベネフィットを上げるべきである」という示唆が導かれるに過ぎず、そうした示唆ならば、効果測定を厳密に行わずとも最初から自明であるとも言えるであろう。本節の冒頭で紹介したとおり、効果的であるがコストがかかる相談サービスをいかに真に相談が必要な対象層に絞り込んで提供するか、そのための基盤として情報やガイダンスをいかにコストを押さえ得て効率的に整備するかを、継続的に検討すべきであるということになる。

#### 4. ファンディング論

##### (1) 公的なファンディング

前節のコスト&ベネフィット論は、キャリアガイダンスの公的な支出をいかに効果的に行うのか、いかにキャリアガイダンスに予算をつけ、それを効率的に運営していくのかに関するファンディングの論点へと収斂する。

キャリアガイダンスのファンディング論とは、キャリアガイダンスにどのような形で公

的な費用を投じるのか、また、仮に公的な費用を投じないとすれば、その他の財源をどこに求めるのかを考える議論である。以下にファンディング論の基本的な論点を紹介する。

まず、キャリアガイダンスをいかにファンディングするかについては、①中央政府による直接的なファンディング、②地方組織に委譲されたファンディング、③様々なサービスの委託契約など、いくつかの形態がある。その際、キャリアガイダンスのファンディング論では、「多くの国で、キャリアガイダンスの予算のかなりの部分を政府が提供している(OECD,2004,p.112)」という現状認識が出发点となる。その上で、こうした政府による支出を抑制しなければならない点が論点となる。そのため、各国で、地方組織への委譲、その他の様々なキャリアガイダンスサービスの業務委託契約によってコストを抑えるということが行われている。

ただし、この点に関しては若干の問題点も指摘されている。例えば、政府のキャリアガイダンスを受託するために価格競争が行われ、そのことでコストが下がるメリットがある一方、結果的にキャリアガイダンスサービスの質の低下が生じる場合があることが報告されている(OECD,2004)。したがって、例えば、イギリスの成人キャリアガイダンスでは、政府のキャリアガイダンスサービスを受注するにあたっては、全国的なキャリアガイダンスの質的な基準(national career guidance quality standard)に準拠しなければならない。また、オーストラリアでも同様の仕組みがある。

この種のガイドラインを整備する取り組みが盛んなのはアメリカであり、The Association of Computer-based Systems for Career Information ではコンピュータ上でキャリア情報に関するサイトを立ち上げるにあたって含めるべき内容、正確さ、不偏中立であること、理解しやすさなどがレベル1からレベル4に至る4段階で決められている。最高レベルのガイドラインに合致するサイトは、ACSCI の基準に沿っている旨のロゴを表示することができる。他に、全米キャリア発達学会(NCDA)では、職業情報に関する書籍・ソフトウェア・ビデオ教材などに同様のガイドラインが決められている。このように、キャリアガイダンスサービスの業務委託にあたって、多少なりとも進んだ手法が用いられている国では、サービスの委託とあわせて質の保証のための何らかの仕組みとそこで基準となるガイドラインが用意されている。

キャリアガイダンスに関する情報、書籍、ソフトウェアには何が備わっていなければならないのか、またどういう性格・性質をもつものでなければならないのか。日本においても、そうしたガイドラインやそれを活用した質的な保証を行う仕組みを、行政機関、その他の公的機関、民間団体、学術団体など何らかの場で検討して良いものと思われる。

## (2)市場ベースモデル

政府による直接的なファンディングまたは何らかの業務委託以外に、キャリアガイダンスのファンディングの議論の中で、先進各国で幅広く関心がもたれているのが、キャリア

ガイダンスの市場ベースモデルである。市場ベースモデルとは、キャリアガイダンスを市場によって賄うことを目指すものである。

各国が市場ベースモデルに関心をもつ理由は、上述したとおり、このモデルによってキャリアガイダンスの受益者がキャリアガイダンスの提供者から直接、必要なキャリアガイダンスサービスを手に入れることができれば、理想的にはキャリアガイダンスにかかる公的な支出を抑制できると期待されているからである。特に、学校その他の公的機関を介してキャリアガイダンスを提供することが多い若年向けのキャリアガイダンスとは異なり、成人キャリアガイダンスでは、提供する民間プロバイダーに対する期待は大きい。そのため、市場ベースモデルは、先進各国で広く関心もたれており、また、今後、より発展させていくべきであるとも認識されている。

ただし、キャリアガイダンスの市場ベースモデルに対する期待は高い一方で、幾つかの理由から少なくともこれまでのところは難しいとされている。現在、キャリアガイダンスが市場ベースで提供されている国はわずかであり、アメリカ、イギリス、オランダなどに限られる。また、市場で提供されているキャリアガイダンスの内容も、専らインターネットなどを通じて行われる情報提供（情報サイト）とリストラなどに伴うアウトプレイスメントに、おもに限定される(OECD,2004)。

このような結果となる理由として、OECD(2004)では、いくつかの説明を提示している。①キャリアガイダンスサービスは無料で提供されるということに人々が慣れている。②キャリアガイダンスの需要と供給を厳密に定義しにくいいため、キャリアガイダンスを商品として取り扱うのが難しい（≡キャリアガイダンス市場というものを整備しにくい）。③キャリアガイダンスによって得られる便益は個人だけのためではなく社会全体のためという面が強く、受益者負担の考え方が成り立たない。

上記の点をまとめると、キャリアガイダンスは通常、無料で提供されるということが多いこと、キャリアガイダンスの効果がたんに個人のためのみならず、社会全体のためでもある以上、単純にキャリアガイダンスを受ける個人の受益者負担という発想が成り立たないこと、仮に有料とするとしても誰が誰から料金を徴収するのかが決めづらく、そのためキャリアガイダンスを完全に市場ベースでのみ提供することが難しいこと等が指摘されていると言えよう。結果的に、どの国でも、キャリアガイダンスは学校もしくは公的機関が行うのが当然であるという一般的なコンセンサスを打破するのが難しく、そのため、個人がキャリアガイダンスに対する適正な費用負担をしたがらないという問題がある。

キャリア関連の産業の育成に成功している国は、パブリック・プライベート・ボランティアの3つのセクターの混合による準市場モデルが一般的であり、人材関連のビジネスを手がけている民間企業が、政府のキャリアガイダンスプログラムの一部を請け負う中でキャリアガイダンス分野にも進出し、ノウハウを蓄積しているという場合が多い。これは、日本の若年者就労支援と似た状況であり、世界的にみれば、むしろ日本もこの枠組みの先

進成功事例として考えることができる。イギリスやアメリカでも同じようなスキームでキャリアガイダンスは提供されている。現在、キャリアガイダンスを考える際に、パブリックかプライベートかを対立させて考えるということは世界的にみても一般的ではなく、両者をいかに組み合わせてキャリアガイダンスのファンディングを行っていくかが、キャリアガイダンス政策における重要なトピックとなっている。

結果的に、市場ベースモデルそのものの追究よりは、キャリアガイダンスにかかる予算の権限委譲、委託契約等のあり方などを論じることが多く行われている。特に、キャリアガイダンスサービスが個人のためだけではなく、社会政策・経済政策としても社会全体にとって有益であり、公的な支出が不可欠であることを示そうとする論調が多い。その関連で、いかに社会全体に対する経済効果があるかを証明しようとする研究や公的支出のための納税者（その他のステークホルダー）にいかに理解を得るかのアカウンタビリティに関する研究などもみられている。

### (3)雇用者ベースモデル

上の市場ベースモデルに対して、OECD（2004）では、企業を通じてキャリアガイダンスを提供する雇用者ベースモデルに関する言及も行っている。ただし、OECD（2004）は、これまでのところ雇用者ベースモデルが十分にうまくいっている国は少ないとする。例えば、雇用者ベースのキャリアガイダンスサービスについて、概して、従業員は雇用者に対してキャリアガイダンスを提供してくれるように期待しており、そうしたニーズに応じて従業員向けのキャリアガイダンスを行っている企業もあるが、一般的には、大企業において、例外はあるが管理的・専門的スタッフを対象に行われることが多いと述べている（OECD, 2004）。

その上で、OECD(2004)では、雇用者が実施するキャリアガイダンスを政府が奨励するための代表的な方法が2つあるとしている。1つは、教育訓練税に対する控除のような形でキャリアガイダンスに対する支出を奨励する方式である。もう1つは、キャリアガイダンスに積極的に取り組んでいる企業またはキャリアアドバイザーのような人材を活用している企業に、品質保証マークのようなものを付与する方式である。ただし、企業が従業員を解雇するにあたって外部のアウトプレースメントの企業を利用することも多く、そうしたアウトプレースメント会社のキャリアガイダンスも雇用者ベースのキャリアガイダンスの形態としては一般的であると見なされている。

後述するとおり、雇用者ベースモデルは、日本においても一定の関心を集めているが、期待されているほどには広がりを見せていない。通常、この問題はキャリアガイダンスの啓発普及の問題であると考えられやすい。すなわち、キャリアガイダンスの必要性・重要性がまだ知られていないために十分な体制が整えられていないのだと考えられやすい。

しかし、ヨーロッパにおける最近のキャリアガイダンス論では、上述の市場ベースモデ

ルにおける議論と同様に、この問題をおもに外部効果の問題として考えている。すなわち、キャリアガイダンスを提供することによる便益が必ずしも企業内に留まるものではなく、企業外にも広がることから、企業にとっては従業員にキャリアガイダンスを積極的に提供しにくいという指摘がなされている。したがって、むしろ、自社内のキャリアガイダンスのための費用を負担せず法人税として納税し、公的なキャリアガイダンスを提供してもらう方が合理的な選択となるという言い方もなされている。このような考え方からすれば、長期雇用に対する期待が強かった時代よりも、最近の方が雇用者ベースモデルは成り立ちにくい状況があると言えるであろう。同様に、比較的長期の雇用を前提とする大企業よりは相対的に離転職の割合がより高い中小企業の方が企業内のキャリアガイダンスは整備しにくいと言えるであろう。

## 5. ツール論

### (1)最近のキャリアガイダンス論におけるツール論の位置づけの変化

従来、キャリアガイダンス論では、自己理解－職業理解－マッチングというParsons(1909)以来、営々と続いた人と職業のマッチングを主体とした理論枠組みが支配的であった。自己理解を促すためのツールとしてテスト類が用意され、そのテストの内容や妥当性・信頼性などをめぐって議論がなされることが多かった。また、職業理解を促進するためのツールとして各種の職業情報が整備され、職務分析的な観点から、その内容やメディアの性質が議論されてきた。こうした議論から派生して、自己理解を促すためには、テストをいかに実施し、解釈するのが望ましいのか、職業理解のためにはどのような媒体でどのような内容の情報を提供すれば良いのかが議論されてきた。いわば、従来、キャリアガイダンス論でツールを論じると言えば、こうした素朴なマッチング理論的アプローチに基づいて、おもにツールの「内容」を論じるということが一般的であった。

しかし、最近のキャリアガイダンス論では、ツール論は以前ほどの重点は置かれなくなっている。その最大の理由は、個人のキャリア形成を支援するキャリアガイダンスの理論的な基盤として、必ずしもマッチング理論的なアプローチが適切でないということがある。最近のキャリアガイダンス論の問題関心は、人と職業のマッチングをいかに支援するかというよりは、むしろ人がキャリアを作り上げることをいかに支援するかという方向に変わってきている。例えば、Wattsはこの変化を「マッチング (matching) からコンストラクト (construct) へ」といったフレーズで表現している (Watts,2001)。このような変化が生じる理由として、やはり最近のキャリアガイダンス論が、社会経済の激しい変化およびそれに伴う個々人のキャリア環境の不安定さを前提としており、そうしたなか、いかに個人はキャリアを作り上げていけるかを主たる問題関心としているからである。たんに一時点でのマッチングに焦点を当てるのではなく、その後、いかに継続して自らのキャ



リアを構築して（作り上げて）いくことができるかに問題関心が移っている。

こうして、社会経済の激しい変化に伴うキャリアガイダンスの変化ということを考えた場合、自ずとそこで使用されるツールの位置づけにも変化が見られる。こうした変化を象徴的に示す論点は2つある。1つは、インターネットを活用したキャリアガイダンスツールであり、もう1つは質的なアセスメントツールである。

## (2)インターネットを活用したキャリアガイダンスツール

従来から、コンピュータを活用したキャリアガイダンスに関する議論は、**Computer Assisted Career Guidance (CACGS)** のテーマとして長く論じられてきた。当機構においても従来から一連の研究がなされており、「コンピュータと進路指導（室山，1998）」「コンピュータによるキャリア・ガイダンス・システムの現状と展望（松本・松本・室山，1992）」といった先駆的な研究を中心として、情報機器を活用したキャリアガイダンスに関する研究の歴史は比較的古い。

しかしながら、これら **CACGS** に関する一連の先駆的・画期的な研究がなされた時代からコンピュータの性能・技術は飛躍的に進歩し、現在、キャリアガイダンスでコンピュータを活用することそのものは当然のこととして受け止められるような環境がある。そのため、現在、議論の焦点は、**CACGS** の技術や内容というよりは、むしろ、**CACGS** も1つの要素とした全体としてどのようなキャリアガイダンス体制を整備するのかといった方向に向かっている。

例えば、従来から指摘されてきたように、**CACGS** とは基本的にはキャリアガイダンスにおけるセルフヘルプ型のサポートを支えるツールである。しかし、例えば、インターネット上で実施したテストの結果を見て、さらにその解釈について専門家にアドバイスを聞きたいという場合、電話なりメールなり、キャリアカウンセラーにすぐにアクセスできる環境が必要となる。さらに、そうした体制は、クライアントの求めに応じて、間断なく、1対1の対面的なリアルなカウンセリングの予約へと移行しうるものでなければならぬ。一方で、それほどの綿密なサポートを要しない場合には、テストの結果から自分が参照すべき職業情報が示唆され、最新の情報が不偏中立な形で提供される簡単な職業情報データベースから容易に検索できる体制が必要となる。その上でさらに必要な情報はインターネット上で集められるよう簡単なインストラクションが得られるようになってほしい。

こうして **CACGS** は常に1対1の綿密な相談体制および情報データベースと連動する形で運営・運用されるべきであるとする考え方が導かれる。現在、**CACGS** に関する議論はその外部との関わりに関する議論が求められるようになってきている。

このインターネットを活用したキャリアガイダンスツールが、先述した「マッチングから構築へ」に象徴される最近のキャリアガイダンス論と接点をもつのは、**CACGS** が、基本的にはセルフヘルプ型のツールでありながら他のタイプのキャリアガイ

ダンスと連動する形で運営・運用することによって、さらに相乗効果が生まれると期待される点にある。クライアントもしくは求職者が自らキャリアを構築するという以上、そのための支援は基本的にはセルフヘルプを支援するものでなければならない。しかし、多様なクライアントが自ら構築するのである以上、特に成人キャリアガイダンスにおいてはクライアントは多様なニーズをもつものと想定しなければならない。その点、多様なニーズをカバーする多様な情報を一度に大勢に配信するにはやはりインターネット上のキャリアガイダンスツールは便利であり、そのため、キャリアガイダンス体制の入り口の部分ではインターネットを介した **CACGS** が、いわばキャリアガイダンス体制全体の「ゲートキーパー」的な役割を果たすこととなる。インターネット上の **CACGS** を通過して、個々のクライアントが自らが必要とする情報・アドバイス・支援といったものを探索し、それぞれのクライアントが求めるサービスへとスムーズに移行していくというイメージが、最近のキャリアガイダンス論におけるインターネットを活用した **CACGS** であり、いわば「セルフヘルプ型のゲートキーパー」としての役割がかなり重視されているということになる。

### (3)質的なアセスメント

インターネットを活用したキャリアガイダンスツールとともに、ヨーロッパのキャリアガイダンス実践に関する議論では、質的なアセスメントの議論が爆発的に増えている。

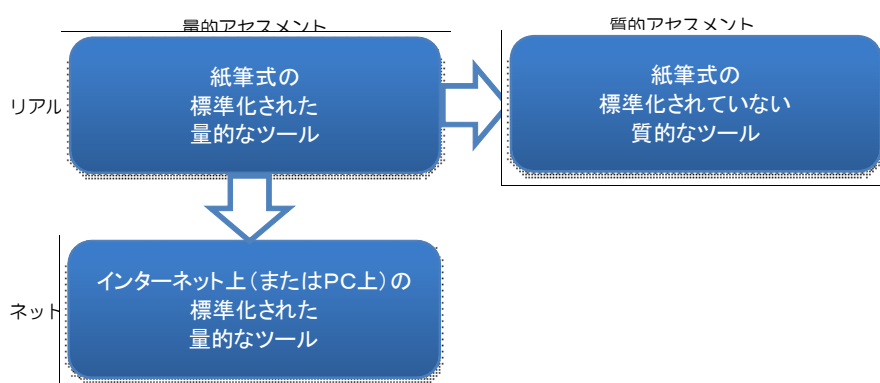
比較的、引用されることが多い文献として、**Goldman(1990,1992)**、**Okocha (1998)** があるが、質的なアセスメントに関する最近の文献としては、**Gysbers(2006)**、**Kidd(2006)**、**McMahon, Watson & Patton(2005)**、**McMahon & Patton(2002)**、**Whiston & Rahardja(2005)**、などがある。その他にも、キャリアガイダンス・キャリアカウンセリング研究における質的なアセスメントに関する研究は枚挙に暇がないが、しかし、これら膨大な質的なアセスメントツール研究の主張はおおむね共通している。

その主張とは、経済のグローバル化・情報化を背景に、変化が激しくかつスピードの速い現在のキャリア環境下においては、テストに回答させ、客観的な数量によって、適職や適性を判定し、適切なマッチングに向けて診断を下すというアプローチに限界があるというものである。むしろ、テストとは違った形で、本人の主観的なストーリーを引き出し、自分なりの方向性を表出させ、自分なりにキャリアを構築していけるように協力するというアプローチが望ましいと述べる。キャリア発達理論の近年の研究動向の中では、本人の主観的なキャリア物語の生成を重視する「ナラティブ・アプローチ (Cochran,1997)」などの構築理論と関わりが深く、本人の主観的な解釈を大切にし、本人が自分のキャリアの筋立てを作り上げることを重視する。そして、具体的な手段としては、例えば、文章完成法、単語リストの評定、面接法、自由記述法、職業カードソートなどの手法が挙げられることが多い。いずれも、キャリアを本人の主観的な側面から捉え

ようとする手法である（下村，2008）。

このような変化は、たんにキャリアガイダンスツールの内容面での変化に過ぎないように捉えられやすい。しかし、この背景にはキャリアガイダンスそのものの性質の変化が潜在していると言えるであろう。従来型のキャリアガイダンスがクライアントに正解を示す診断者として君臨していたとすれば、最近のキャリアガイダンスではもはやそのような立場を維持できないことを前提としている。その理由は、繰り返し述べるように、社会経済の急激な変化により、もはや現時点での診断結果のみでは将来に向けた適確な診断を下せないということがある。それに加えて、従来に比べて、人々は自分のキャリアは自分で決めたいという意識が強くなっており、第三者に適職や適性を示唆されるような素朴なマッチング理論的アプローチを好まなくなっているということも言われている。

図表10には、最近のキャリアガイダンスツールの動向に、質的アセスメントを位置づけたものである。リアルからネットへ、量的アセスメントから質的アセスメントへというのが大きな研究動向であることを示した。



図表10 キャリアガイダンスツールの動向

## 6. その他の論点とまとめ

その他、最近のキャリアガイダンス論で議論される主要な論点として、スタッフィング論の論点がある。この論点を本稿ではあまり詳しく取り上げなかった。その理由として、日本の成人キャリアガイダンスの議論では、このスタッフィングの議論が先行して行われてきた経緯があるからである。

例えば、平成19年から21年まで継続的に発刊されてきた「キャリア・コンサルティング研究会」報告書では、日本でキャリアガイダンスを提供する人材として位置づけられているキャリア・コンサルタントが備えるべき資質、その資質をいかに査定しオーソライズするか、資格付与の具体的な手続き、スーパーバイズと研修などが論じられている。こ

れらは全て、最近のキャリアガイダンス論でスタッフィングの枠内で論じられる議論である。

日本は他の先進諸国と比較してもスタッフィングの論点についてかなり詳しく研究を行い、論点を整理し、体系だった取り組みを行ってきた。この点、日本のキャリアガイダンスは基本的にスタッフィングの議論から全国的なキャリアガイダンス体制の整備に切り込んだという捉え方ができる。ヨーロッパの他の先進各国がどちらかと言えば、キャリアガイダンスのデリバリーの議論からこの問題に切り込むのと対照的である。

なお、このスタッフィング論に関して、日本であまり取り上げられないことがない、比較的手薄な議論であると考えられるのが、パラプロフェッショナル（準専門職）に関する論点である。従来、「カウンセリング」を提供する「カウンセラー」は、有資格の高度に専門的な人材であると主張されることが多く、それ以外の人材については、あまり論じられない傾向がある。しかし、最近のキャリアガイダンス論では、そうした有資格のプロフェッショナルな人材、キャリアガイダンスのマネジメントや運営管理をする人材、その間をつなぐパラプロフェッショナルな人材の組み合わせに関する議論などもみられる。1対1の深い個別相談だけでなく、もっと軽い一般的な相談やアドバイスや簡単な情報提供やテストの実施など、ガイダンスの対象者のニーズは実は多種多様である。そうした多様なニーズに対応するには、従来型の高度な専門性をもついわゆるカウンセラーだけでは十分ではない。

例えば、ツールを活用した測定は、カウンセラーのようなプロフェッショナル（専門職）と管理運営を行うスタッフの中間に位置するパラプロフェッショナル（準専門職）が行うべきであるといった役割分担が議論される。そして、カウンセラーは1対1の綿密な相談に特化し、管理運営スタッフはキャリアガイダンスサービスの全体的な統括・管理の他、キャリアガイダンスをいかに提供するのか、それをいかにファンディングするのか、どのように人員を配置するのかといったキャリアガイダンスの重要業務を担うとされる。日本の風土に、ある種の職階を設けてキャリアガイダンスを提供するという発想がなじむとは必ずしも言えないが、海外では比較的多くなされる議論でもある。

\* \* \*

以上、本節では、OECDなどで議論されている最近のキャリアガイダンス論をもとに、デリバリー論、セグメント論、コスト&ベネフィット論、ファンディング論、ツール論の5つの論点を取り上げ、その主要な議論を検討してきた。

本章で取り上げた論点をふまえた上で、今後の日本における成人キャリアガイダンスに対する示唆を記せば、以下のとおりとなる。すなわち、今後の成人キャリアガイダンス論では、キャリアガイダンスの内容もさることながら、いかにキャリアガイダンスをデリバ

リーするか論点を重視すべきであり、その際、キャリアガイダンスの対象となる日本の成人をどのようにセグメント化して捉えるかが議論の焦点となる。どのように対象層を切り分け、どのように伝達すれば、従来のキャリアガイダンスではサービスが届きにくい層に対して、適確にコストを抑えつつ、キャリアガイダンスによって得られるベネフィットを最大にできるのか。その際、先進各国に共通のファンディングの課題として、できるだけ公的な支出を抑えつつ、いかに市場や民間企業を活用していくのか、そして、より具体的に成人キャリアガイダンスを必要とする個々のクライアントに対しては、どのようなツールを用いて、どのようなキャリアガイダンス体制を組むべきなのかという議論がなされる必要がある。

次節では、本節でみてきた論点および議論をもとに、より具体的に日本の成人キャリアガイダンスのあり方に向けて、最近のキャリアガイダンス論をふまえた上での理論的な考察を行い、政策的な示唆を引き出すことを目的とする。

### Ⅲ. 日本の成人キャリアガイダンスのあり方に向けて

前節では、OECD や ILO などを中心とするヨーロッパにおける最近のキャリアガイダンス論について、その概略を示した。前節で取り上げた論点は、日本のキャリアガイダンス論でも部分的・断片的には論じられてきたものであり、その議論の内容も、個別には、日本において従来からなされてきた議論である。

したがって、より重要なのは、最近のキャリアガイダンス論が取り上げている議論を、それぞれ独立したテーマとして扱い、体系立てて論じている点である。従来のキャリアガイダンス論では、個別相談も含めたキャリアガイダンス全体を、いかに統合的に対象層に提供するかというシステムチックなキャリアガイダンスの提供といった論点を軽視しがちである。特に、日本では、キャリア・コンサルタントが行うべきと考えられている個別相談、職業情報・労働市場情報を提供するインターネット上のホームページ、様々な就労支援機関で行っているセミナーやガイダンスは、基本的には別の取り組みであると考えられており、これらを総合的にまとめあげて生涯キャリアガイダンス全体を構築するという視点は不足しがちである。

しかし、OECD、ILO、World Bank はいずれも「coherent（一貫性のある）」なキャリアガイダンス体制の重要性に言及している。情報・相談・ガイダンスは、3者が一体となってキャリアガイダンスを構築することによって、はじめて、必要なキャリアガイダンスが必要な対象層に効率的・効果的に提供される。日本の成人キャリアガイダンスを考えるにあたって、この3つを組み合わせると日本においてはいかに成人をセグメント化するべきなのか、その際のコストとベネフィットをどのように見積もるべきなのか、どのようにして成人に対してキャリアガイダンスをデリバリーするのか、そのための具体的なツールや技法とはどのようなものなのかについて論じる必要がある。

\* \* \*

以上の問題意識および前節までにみた最近のキャリアガイダンス論をふまえて、本章では、日本の成人キャリアガイダンスのあり方について若干の示唆を行うこととする。特に、①中小企業の従業員に対する成人キャリアガイダンス、②キャリアガイダンスにおける情報通信技術活用の新展開、③成人キャリアガイダンスと質的アセスメントの可能性の3つの論点に整理して述べることとする。

## 1. 中小企業の従業員に対する成人キャリアガイダンス

### (1) 中小企業の従業員に着目する理由

まず初めに、日本の成人キャリアガイダンスをセグメント論の視点から考えたい。この点に関して、例えば、年齢・職種・性別等による対象層の切り分けが考えられる。実際、日本の職業安定行政では、従来から 40 歳以上管理的・技術的・専門的職業の求人・求職を取り扱う「人材銀行」、子育てを行う女性等に対する再就職支援を提供する「マザーズハローワーク」のように、年齢・職種・性別によるセグメント化は有効に機能してきた。

しかし、日本の成人キャリアガイダンスを考えた場合、本人の勤務先属性、特に勤務先の従業員規模が大企業か中小企業かという観点が、より重要な切り分け方であろうと思われる。その理由は、以下の3点である。

第一に、大企業の場合、既にある程度のキャリアガイダンスが従業員に提供されているという実態がある。平成 18 年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書にある実態調査では、キャリア・コンサルタントが「いる」とする回答は、従業員規模が 1001 人以上の企業で 17.8%、101～1000 人の企業で 5.8%、100 人以下の企業で 3.5%となっている。また、今後、「キャリア・コンサルタントを育成・導入する予定がある、または検討したい」という回答も、従業員規模 1001 人以上の企業で 44.9%、101～1000 人の企業で 33.1%、100 人以下の企業で 19.5%となっている。現状においても、また、将来の見通しにおいても、大企業では社内のキャリアガイダンスに一定の関心を持っていることがうかがえる。一方、中小企業では、そうした関心が乏しい。平成 20 年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書でも「キャリア・コンサルティングを受ける機会が大企業に比して著しく限定されていると考えられる、中小企業に従事する労働者や、非正規雇用者について、企業内だけでなく、個人としてもキャリア・コンサルティングを受けられる環境を整備することも喫緊の課題である」とあり、中小企業に従事する労働者に向けたキャリアガイダンス体制の整備を1つの重要な課題として挙げている。

第二に、日本の事業所数の大半は従業員 300 人未満の中小企業であり、従業者数でも約 7～8 割は中小企業で働いている。経済活動に占める中小企業の役割も大きく、製造品出荷額の約半分、年間商品販売額の約 6 割が中小企業によって生産・販売されている。こうした量的な大きさから「働く現場は中小企業にこそある」（木村，2007）という側面があり、日本における成人キャリアガイダンスとは、すなわち中小企業で働く就労者に対するキャリアガイダンスであると言える状況がある。また、そもそも中小企業においてもキャリアガイダンスのニーズが必ずしも認識されていない訳ではない。例えば、木村・下村・古山・松原・渡邊（2007）では、300 人以下の中小企業 229 社に対して、企業内における産業カウンセリング制度について調査を行ったが、「必要ない」と回答した企業は 6.1%、「どちらかと言えば必要ない」と回答した企業は 25.3%と、あわせて 3 割にとどまった。中小企業においても、何らかの意味でのカウンセリングの体制づくりの必

要性は比較的認識されていると言って良い。

第三に、とは言え、中小企業では、キャリアガイダンスの必要性を認識していたとしても、自社内にキャリアガイダンスの体制を整えるリソースが乏しい。上述の木村・下村・古山・松原・渡邊（2007）では、カウンセリングの体制を整えるにあたって、どのような条件整備が必要かという質問も行っている。この質問に対して「コストの問題がなければ導入する」と回答した企業が 46.7%、以下、「従業員のニーズがあれば導入する」（44.5%）、「従業員の能力開発に役立つのであれば導入する」（41.0%）と続いていた。すなわち、一定のコストがかかるのが問題であり、そのコストを上回る従業員のニーズがあり、有益であれば何らかのカウンセリングの体制づくりを行いたいと考えていると解釈することができよう。

これら3点をまとめると、日本における相当数の就労者がキャリアガイダンスが整備されにくい中小企業で働いているが、とは言え、キャリアガイダンスにニーズがない訳ではなく、様々な形で制約があるためにその必要性を認識しつつも十分にキャリアガイダンスにアクセスできる状況にないという実態が浮かび上がる。日本の成人キャリアガイダンスのあり方を模索するにあたっては、大多数が働く中小企業におけるキャリアガイダンス環境をいかに整備するかが、喫緊のかつ最大の懸案事項になると言えるであろう。

## (2) 中小企業の従業員に対するキャリアガイダンスの課題

それでは、中小企業の従業員に対して、どのような形でキャリアガイダンスを提供するのが望ましいであろうか。

この点について、成人キャリアガイダンスのデリバリーの有力な手段として、OECD(2004)などで言う雇用者ベースモデル、すなわち企業を通じてキャリアガイダンスを提供するということが考えられる。現在、中小企業で働く従業員に対するキャリアガイダンスの媒体として企業を想定し、中小企業でキャリアガイダンスを行うための体制を整えやすいように推進することが考えられる。

従来から、日本のキャリア・コンサルティングに関する議論でも、企業内にキャリア・コンサルティングが行える専門的な人材の配置を推進していこうとするのは1つの目標であり、そのための検討も継続的になされている。2007年に厚生労働省により発刊された「生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会報告書」はまさにこうした狙いに基づくものであり、キャリアガイダンスを提供する際のおもな媒体として企業のあり方を議論していこうとするものである。中小企業で働く人々にとって勤務先がキャリアガイダンスサービスを提供してくれるのであれば、それが最も望ましい姿であり、目指すべき理想的な姿であると言えるであろう。

ただし、日本のキャリア環境を考えた場合、中小企業の従業員に対するキャリアガイダンスの提供を、企業のみを通じて行おうとすることには、いくつかの課題もある。



第一の課題は、中小企業の従業員にとっては、企業そのものこそが最大のリスクであるという点である。

図表11は、労働政策研究・研修機構(2010)から、50代の就業者に職業生活上の危機だった出来事について自由記述を求めた結果を集計したものである。自由記述内に頻出する語句を数え上げて、どのような語句が出現しやすいかを現在の勤務先の規模別に集計した。図表は様々な解釈が可能であるが、現在の勤務先の規模が小さいほど、職業生活上の危機は「会社」の「倒産」「リストラ」といったものであり、現在の勤務先の規模が大きいほど「部署」間の「トラブル」といったものであると考えられる。また、その乗り越えた方も、現在の勤務先の規模が小さいほど「転職」や「就職」であり、現在の勤務先の規模が大きいほど「上司」「努力」「相談」といったものとなる。

こうした結果を踏まえれば、中小企業においては、自分が働く企業が支援を提供するというよりは、むしろ職業生活上の危機となる場面が多く、その解決は転職であったり、別の会社への再就職であったりすることが多いことがうかがえる。特に重大な危機に直面した場合には、現在の勤務先からの離転職を1つの可能性として考えざるを得ない。そうした場合、人は企業を通じたキャリアガイダンスでは十分に解決することができず、どうしても企業外のキャリアガイダンスを求めざるを得ない。そして、そうした事態が生じうるのは、大企業よりは中小企業の方が顕著であるということが言えるであろう。

図表11 職業生活上の危機だった出来事に関する自由記述で出現頻度の高かった語句の現在の勤務先の規模別の検討

○職業生活上の危機				
現在の勤務先規模	50人未満 N=636	300人未満 N=521	1000人未満 N=335	1000人以上 N=548
「会社」	12.4%	<b>15.7%</b>	12.2%	<b>8.2%</b>
「倒産」	5.3%	5.6%	4.8%	<b>1.3%</b>
「リストラ」	<b>4.2%</b>	2.3%	<u>0.9%</u>	1.5%
「就職」	2.4%	2.9%	<u>0.3%</u>	1.6%
「転職」	<u>0.3%</u>	2.5%	2.7%	2.4%
「トラブル」	<u>0.8%</u>	1.3%	1.5%	<b>3.1%</b>
「部署」	<b>0.6%</b>	0.8%	1.5%	<b>3.1%</b>

○いかに乗り越えたか				
現在の規模	50人未満 N=636	300人未満 N=521	1000人未満 N=335	1000人以上 N=548
「転職」	9.1%	<b>10.9%</b>	7.2%	<b>4.2%</b>
「就職」	<b>6.0%</b>	4.6%	2.7%	<b>1.8%</b>
「退職」	3.9%	3.1%	3.6%	<b>1.1%</b>
「上司」	<u>1.1%</u>	2.7%	3.6%	<b>4.2%</b>
「努力」	<u>1.4%</u>	1.7%	1.8%	<b>4.6%</b>
「相談」	0.8%	1.0%	1.8%	<b>2.7%</b>

※残差分析の結果、5%水準で有意に値が大きい箇所は網かけ、小さい箇所に下線を付した。

第二の課題として、中小企業におけるキャリアガイダンスの位置づけの議論がある。キャリアガイダンスでは、1対1の綿密な相談サービスは情報やガイダンスと並んで重要な要素の1つとなる。この相談サービスを考えるにあたって守秘義務が守られることは、最低限の配慮事項である。例えば、図表12に示したとおり、木村他(2007)の調査では、専門カウンセラーに相談するにあたって必要な条件整備として7割の回答者が「秘密を守ってくれる」を挙げた。一方で、図表12からは、従業員の側に「職場の事情をよく知っている」というニーズがあることもうかがえる。相談サービスを受けるにあたって、真に有益なアドバイスが得られるためには職場の事情に通じていることが必須となるからである。こうして、中小企業におけるキャリアガイダンスを考えるにあたって、その中核となる相談サービスにおいては、秘密が守られ、かつ職場の事情に通じているキャリアガイダンスの体制をいかに中小企業の従業員向けに整備するかが重要となる。

しかし、従業員の数も職場の広さも限られた中小企業において、どのような形で守秘義務を厳格に守りつつ職場の事情にも通じた相談サービスを提供できるのか、そのための人員や場所をいかに確保するのか、そうした現実的な制約を解消するための具体的なイメージはなかなか持ちにくい。

したがって、基本的には、中小企業におけるキャリアガイダンスのあり方とは、キャリアガイダンスを提供する外部の専門的な民間企業と継続的な委託契約を結び、必要に応じて、外部の専門的なキャリアカウンセリングサービスを受けるという、いわゆるEAP型のキャリアガイダンスの仕組みが想定される。この仕組みを柔軟に運用し、社内の窓口と社外のキャリアガイダンスのプロバイダーを適切に組み合わせることによって、各企業の状況とニーズに応じた守秘義務と社内事情の適切なバランスをとることが可能となる。

**図表12 専門カウンセラーに相談するにあたって必要な条件整備**

仮にどんな条件が整えば、職業生活や職場の問題について、専門のカウンセラーに相談してみようと思いますか。	
秘密を守ってくれる	67.4%
料金がかからない(無料)	54.7%
職場の事情をよく知っている	35.2%
自分の話を温かく受け止めてくれる	32.8%
仕事に支障のない時間(夜間や休日)に対応してくれる	29.0%
自宅や職場からすぐに行ける	25.9%
熟練した年輩のカウンセラーが話を聞いてくれる	22.6%
自分では気がつかない厳しいことを言ってくれる	21.5%
職場に対して働きかけてくれる	18.1%
電子メールで相談にのってくれる	16.9%
電話で相談にのってくれる	10.2%
同性のカウンセラーが話を聞いてくれる	9.5%
同じくらいの年齢のカウンセラーが話を聞いてくれる	6.9%
最新のスキルをもった若いカウンセラーが話を聞いてくれる	4.2%

※常用労働者300人以下の企業の従業員783名の回答結果。複数回答。  
木村・下村・古山・松原・渡邊(2007,p.54より)

第三の課題として、仮に何らかの形で中小企業各社の状況にあった形で適切なキャリアガイダンスサービスを受ける体制を整備することができたとしても、中小企業の従業員の側に、それを十分に活用するための時間的な余裕がないという実態がある。例えば、上で示した図表12の「仕事に支障のない時間（夜間や休日）に対応してくれる」「自宅や職場からすぐに行ける」といった回答には、通常の勤務を離れた時間にすぐに行ける場所にあるのでなければ、中小企業のキャリアガイダンスの体制は現実的なものにならない。

第8次職業能力開発基本計画（2006）でも「自発的な職業能力の開発及び向上を行うに当たって、金銭面や情報面の制約以上に時間面の制約が隘路となっており、個人主導の職業キャリアの発展を図る上でも長時間労働は大きな問題となっている」と述べているとおり、時間的制約が個人各人のキャリアガイダンスの機会を制約するという実態は日本の特徴でもある。日本においては、キャリアガイダンスに費やすことのできる時間がないという就労者は多く、その実態は重視すべきである。

### (3) 中小企業の従業員に対する成人キャリアガイダンスのアクセスの拡大

前項の3つの課題を整理すれば、中小企業の従業員を対象とした成人キャリアガイダンスでは、現在の勤務先からの離転職を考えなければならない場合がある。また、相応の守秘義務が厳密に守られる環境は常に必要となる。したがって、企業内にキャリアガイダンスの体制を整備するだけでは十分ではなく、企業外に何らかの形でキャリアガイダンスの体制を整備する必要があるか、何らかの形で企業外の専門機関との連携が必要不可欠になる。しかし、従業員のニーズとしては、時間的な余裕がなく、夜間や休日に自宅か職場からすぐに行けるところで利用したいという実態もある。

これらの課題を、前節までに見た OECD などにおける最近のキャリアガイダンス論では、成人キャリアガイダンスのアクセス拡大の問題として論じている。そこでの議論を参照した場合、日本の中小企業の従業員を対象としたキャリアガイダンスについて、以下の3つの示唆を与えることができる。

第一に、OECD(2004)では、成人キャリアガイダンスへのアクセスをいかに拡大するかに関連して、成人キャリアガイダンスを提供するためのいくつかのルートを論じている。具体的には、成人教育機関によるサービス、地域ベースのキャリアガイダンスサービス、雇用者ベースのサービスなどである。雇用者ベースのサービスとは、先に述べた企業を通じたキャリアガイダンスである。それに対して、成人教育機関におけるキャリアガイダンスサービスとは、日本で言う社会人大学院などを中心に、一度、働いてから再び教育機関に通った際、そこで受けられるキャリアガイダンスサービスを指す。成人キャリアガイダンスの議論とは、すなわち生涯学習に関する議論でもあり、そうした生涯学習機関におけるキャリアガイダンスを充実させることによって、成人に広くキャリアガイダンスを提供することができると考えられている。また、地域ベースのキャリアガイダンスサービスと

は、地域に密着した **NPO**、その他の団体によってキャリアガイダンスが提供され、そこに様々な形で公的な資源が提供される仕組みである。若年者を対象としたキャリアガイダンスではよく行われているように地域の **NPO** やボランティア団体など様々なチャンネルを通じて、成人に対する幅広いキャリアガイダンス提供のためのルートを確認することであると行って良いであろう。日本においても、成人キャリアガイダンスの拡大を考えるにあたって、企業を通じてキャリアガイダンスを提供する以外にもルートを多様化・複数化させ、およそ考えられる限りのルートを活用していく必要がある。

第二に、その際、公的機関もやはり成人キャリアガイダンスのアクセス拡大の重要なルートとなる。ただし、職業安定機関による職業相談と本稿で言うキャリアガイダンスは密接に関連しながらも区別して考える必要がある。成人キャリアガイダンスを公的な機関によって行うといった場合、各国ともに、日本のハローワークのような公共職業サービス機関を中心に行うと考えるのが一般的である。しかし、**OECD(2004)**によれば、それは失業中または求職中の成人に対して新たな職を提供するという、より短期的な目的で行われることがほとんどである。そのため、現在、雇用中の成人のキャリア発達を促進するためのより長期的な目的でのキャリアガイダンスは、各国ともに十分に行われていない。この点の改善が、最近のキャリアガイダンス論では特に重要視されている。ここまで述べてきたとおり、生涯キャリアガイダンスという考え方からは、失業者・求職者の支援に止まらない生涯にわたる支援の体制を整備する必要がある。

第三に、これら何らかの機関を通じてのキャリアガイダンスの提供は、常に、そうした機関と接点を持たない成人はどうするのかという問題を惹起する。したがって、成人キャリアガイダンスを提供するルートを多様化・複数化させるにあたって、諸機関を介さず、直接、成人がアクセスできる方法も確保しておきたい。特に、**Bartlett, Rees, & Watts (2000)** は、現在、学校または企業によって提供されてきたキャリアガイダンスを受けられない対象層が拡大していることから「第3領域のキャリアガイダンス」を充実させなければならないと述べる。従来、学校から職業（企業）に間断なく移行がなされた時代には、学校の進路指導と企業内のキャリア支援・教育訓練があれば十分であった。しかし、現在はそこから外れてしまう人々が多くある。中小企業の従業員であれば尚更そのリスクが高まるという認識が、成人キャリアガイダンスでは重要となる。

これらの論点を重視して、最近のキャリアガイダンス論では、情報技術（IT or ICT）を活用したキャリアガイダンスに関する議論がかなり熱心に行われている。インターネット、電話・メールなどの既にある情報技術の他に、テレビ電話やチャットなど、あらゆるテクノロジーが、キャリアガイダンスのデリバリー的手段として検討されている。詳しくは次節で取り上げるが、これも、成人キャリアガイダンスのアクセス拡大という問題意識からくるものであり、日本の成人キャリアガイダンスを考えるにあたって、十分に配慮しておきたい研究動向である。

## 2. 成人キャリアガイダンスにおける情報通信技術活用の新展開

最近のキャリアガイダンス論で繰り返し論じられているのが、キャリアガイダンスにおける情報通信技術の活用である。先に述べたとおり、キャリアガイダンスでは1対1の個別カウンセリングが中核であり、最も効果的である。一方で、個別カウンセリングは最もコストがかかる支援であり、1対1の個別相談を全国的なスケールで遍く展開するという事は、事実上、難しい。個別カウンセリングのみでキャリアガイダンスを行えると想定するのは、もはや現実的ではない(OECD,2000)。

したがって、むしろ重要なのは、最も効果的だがコストがかかる個別支援を本当に必要としている対象層にのみ集中的に提供するために、いかに「よりコストエフェクティブなデリバリーの手法で多くのクライアントがサービスにアクセスできる(OECD,2004 p.34)」状況を作り出すかである。こうした問題意識を背景に、最近のキャリアガイダンス論では情報の役割をかなり繰り返し強調している。日本の文脈に即して言えば、従来からアメリカのキャリアカウンセリング論の影響が強く、そのため日本のキャリアガイダンス論では対面的な状況による1対1のいわゆる相談のみをキャリアガイダンスの主なデリバリー的手段と考えやすかった。特に、日本では「相談」とは別に「情報」の議論がなされることが多く、「情報」と「相談」がいかに関わるのか、いかに相互補完的であるのかを1つのキャリアガイダンスの他枠組みの中で論じようとする機会は少なかった。

それに対して、最近のキャリアガイダンス論が重視しているのは、1対1で深いサービスを提供する「相談」ではなく、むしろ「情報」である。特に、キャリアガイダンスのアクセスを拡大するにあたっては、ICT（情報通信技術）の活用が重要になる。より大勢の人間を対象とした「情報」をいかに適切にキャリアガイダンスに組み込むのか、そうした「情報」をベースに、いかにキャリアガイダンスのネットワークを広範に構築していくのが議論の焦点となる。

以下に、最近のキャリアガイダンス論の観点に照らして、日本の成人キャリアガイダンスにおける情報通信技術の活用は、どのような点でさらなる新展開が望めるのかを検討することとする。

### (1)日本における成人キャリアガイダンスの情報支援

まず、日本においても、成人キャリアガイダンスを提供する情報サイトは多く存在する。まず、「キャリアマトリックス」(<http://cmx.vrsys.net/TOP/>)は、成人キャリアガイダンスに関する日本のポータルサイトと位置づけられる。職業情報、自己理解ツール、関連リンクを取りそろえた総合的なキャリアガイダンスを提供するサイトとなっている。また、「キャリア情報ナビ」([http://www.ehdo.go.jp/career\\_navi/index.html](http://www.ehdo.go.jp/career_navi/index.html))は「個人の職業能力開発を支援するポータルサイト」であり、キャリア開発およびキャリアガイダンスに関する情報を網羅している。具体的な求人情報に関しては「しごと情報ネット」

(<http://www.job-net.jp/index.html>) があり、特にハローワークで取り扱っている求人については「ハローワークインターネットサービス」 (<http://www.hellowork.go.jp/>) がある。

また、上記の情報サイトには豊富なリンク先が掲載されており、「ハローワーク」 (<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>) や「人材銀行」 (<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/jinzai.html>) などの各種の職業安定機関が示しており、求人求職のマッチングの他、ガイダンスや個別の相談を受けられることが示されている。その他、キャリアガイダンスを提供する拠点として雇用・能力開発機構が都道府県ごとに設けている「キャリア形成支援コーナー」 (<http://www.ehdo.go.jp/loc/1.html>)、女性を対象としたキャリアカウンセリングを提供する「女性と仕事の未来館の女性のための相談室」 (<http://www.miraikan.go.jp/soudan/009.html>)、産業カウンセラーの団体が提供する「働く人の悩みホットライン」などもリンク先にあがっている。

これら以外にも、キャリアに関する支援を提供する公的なホームページはいくつかあり、こうした面だけを取り上げれば、日本の成人キャリアガイダンスにおける情報支援は世界的に見ても充実しているように思われる。

しかし、先にデリバリー論として述べたとおり、基本的にキャリアガイダンスは「情報」「相談」「ガイダンス」の組み合わせで提供される必要がある。そして、これらは1つのキャリアガイダンスの枠組みの中で一体化された「coherent (一貫性のある)」サービスである必要がある。情報サイトをみた人のうち少し疑問が生じたり、質問したりしたい場合には、電話なり、メールなりで簡単なアドバイスを受けることができ、さらに綿密な相談を求める場合には1対1の対面式の個別相談の形でカウンセリングを受けられるような体制になっていることが望ましい。

成人キャリアガイダンスにおいて情報通信技術を活用するにあたって、「情報」「相談」「ガイダンス」を全体として1つのキャリアガイダンスの仕組みの中に位置づけることが重要である理由を、以下に3点に整理して説明する。

第一に、成人キャリアガイダンスの多様なニーズに答えられる多様なチャンネルでキャリアガイダンスがデリバリーされる必要があるためである。キャリアガイダンス全体における成人キャリアガイダンスの特徴は、寄せられるニーズが多様であることである。本人自身の職業問題に限定しても、昇進、転勤、転職、配置転換、リストラ、失業、再就職、復職と多様な上、職場の人間関係、仕事の進め方、仕事上の対立などの問題もある。また、家庭の問題がこれに複雑に絡み合う。こうした複雑な成人キャリアニーズに答えるためには、何よりも複数の異なるチャンネルでキャリアガイダンスを提供する必要がある。その上で、複数の異なるチャンネルを一体化して運用することで、多様な問題を抱えたクライアントが自分に適したキャリアガイダンスサービスを選べるようにする必要がある。

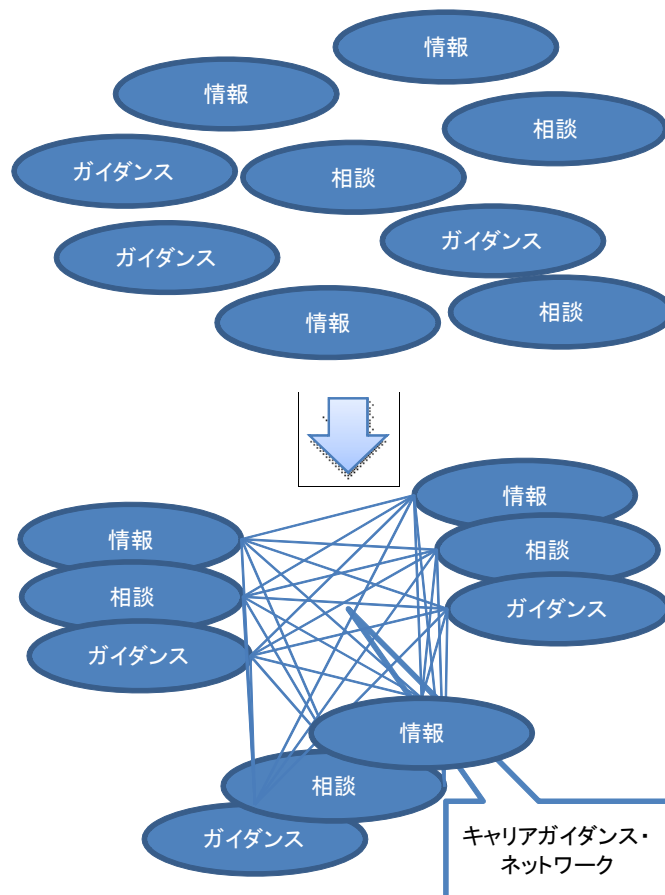
第二に、複数チャンネルのキャリアガイダンスを一体化して運営するための手法として、ポートフォリオ型のキャリアガイダンスがある。これは、日本においてもジョブカー

ド制度で実施されている手法であるが、ある1つの様式にキャリアガイダンスを受けた履歴情報のみならず、教育訓練に関する情報、その他、本人のキャリアに関連する情報を集約して1人のクライアント情報を共有する手法である。1人の情報をいくつかのキャリアガイダンスのプロバイダーで共通することで、クライアントが置かれている状態・状況を適確に把握することができる。一般に、カウンセリング的な支援では、アセスメントツールなどの使用や傾聴などの技術を用いて、クライアントに必要な支援を模索するために時間をかけてクライアント情報の収集を行うことを考えれば、ポートフォリオの形で本人情報を集約できる点も、キャリアガイダンスを1つの枠組みの中で一体化して運営するメリットとして挙げられるであろう。情報通信技術との関連では、ポートフォリオ型のキャリアガイダンスは、従来は文字どおり紙ばさみ（ポートフォリオ）やファイルによって情報を共有化するしかなかったが、現在、情報通信技術によってこうしたクライアントの情報管理が容易になっているという点が重要となる。

第三に、上述のことを実現するためには、成人キャリアガイダンスを相互に連携が可能なネットワークとして提供するということが重要となる。成人キャリアガイダンスに限らず、キャリアガイダンス全体の傾向として、関連諸機関の連携ということが強く意識されるようになってきている。例えば、イギリスの若者を対象としたキャリアガイダンスが「Connexions」と総称されているのに象徴されるように、キャリアガイダンスは様々な人や機関を介してネットワークとして提供されることが重要となっている。特に、成人キャリアガイダンスにおいては、人々が抱えるニーズが複雑多岐にわたり、1つの機関では十分に対応できない。そのため、関連諸機関でリファーしあう体制を作る必要があり、異なる機関がそれぞれ提供するキャリアガイダンスサービスを相互に結ぶ必要がある。結局、現在、キャリアガイダンスを1つの機関として整備するのではなく、キャリアガイダンスネットワークとして整備することが求められていると言えるであろう。

図表13は、上述のことを図に整理したものである。関連諸機関がそれぞれ独自に「情報」「相談」「ガイダンス」をそれぞれ1つずつまたは複数個、別個に提供し、相互に必ずしも連携がない状態を上図とすれば、下図では「情報」「相談」「ガイダンス」が1つのキャリアガイダンス体制としてワンセットになっており、さらにそれらが相互に連結しあってネットワークを形成している。この図は、キャリアガイダンスにおけるいわば「セーフティネット」を文字通り示している。すなわち、上図では散乱して存在する個々のキャリアガイダンスが相互に密接に関わりあい、さらに不足する分については相互のキャリアガイダンスネットワーク全体で拾い上げる体制がとられていることになる。

現在、イギリスでは、こうした情報支援とネットワークの発想に基づく成人キャリアガイダンス体制の整備が進められている。次項では本項で述べた具体的な事例として、イギリスの成人キャリアガイダンス体制を検討する。



図表13 キャリガイダンス・ネットワークのイメージ

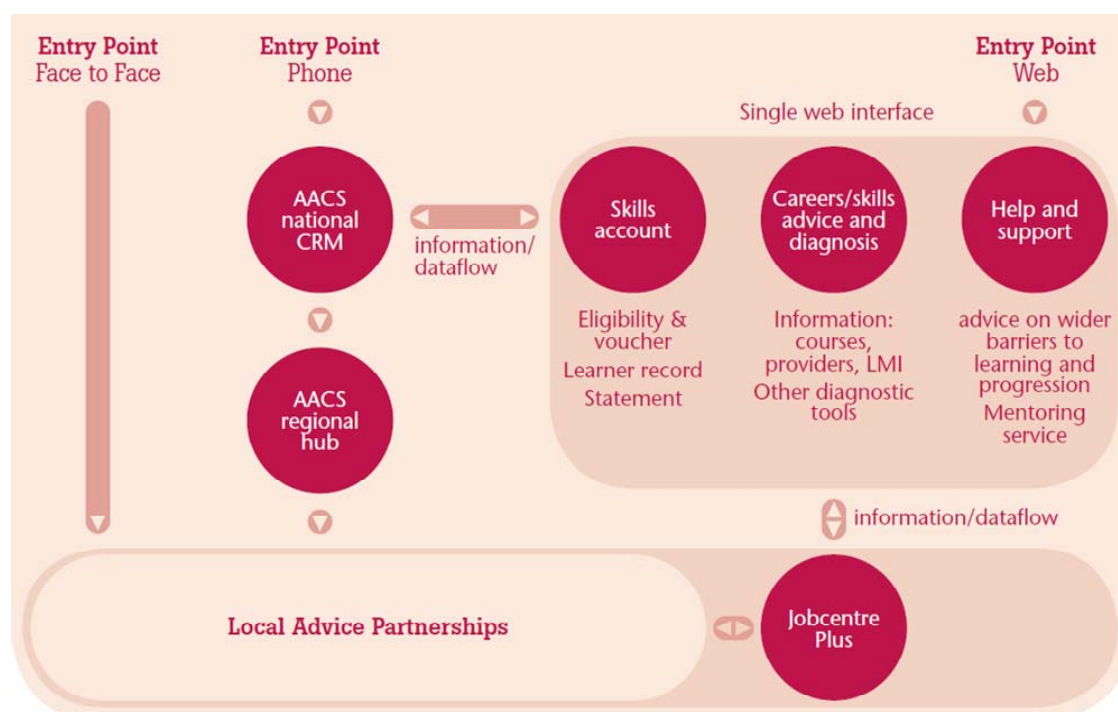
(2)イギリスの成人キャリアガイダンスのデリバリー体制

現在、イギリスでは、2010年秋を目途に準備が大規模な成人向けのキャリアガイダンスの枠組み「Adult Advancement and Careers Service」を準備している。この枠組みは、従来からイギリスにあった2つのキャリアガイダンスサービスをもとにしている。1つは「The Career Advice Service」、もう1つは「Next Step」である。いずれも有資格のキャリアアドバイザーによる相談サービスであるが、前者は電話もしくはウェブ上のサービス、後者はフェイス・トゥー・フェイスのサービスという違いがある。これら現在あるサービスを統合し、1つの場所で、従来から言ういわゆるワンストップサービスよりも広いサービスが受けられるような体制づくりが進められている。特に、様々なチャンネルを通じた幅広いツールが提供され、中断のないサービスを受けられる点が特徴である。現在、10のモデル地域が準備中であり、2010年に新しいサービスが本格始動するまでの間、試行中となっている。

図表14に、「Adult Advancement and Careers Service」の取り組みの概念図を紹介パンフレットから抜粋した。この概念図については特徴を3つ指摘することができる。



第一に、この成人キャリアガイダンスの枠組みにアクセスする方が複数用意されている点である。図から、エントリーポイントとして「Face to Face（個別相談）」「Phone（電話）」「Web（ウェブ）」の3種類が用意されていることが分かる。直接、Local Advice Partnership のアドバイザーに相談をしたければ最初から相談を申し込む。その前に簡単なアドバイスがほしい場合には電話でアクセスする。そして、ウェブ上では、スキルやキャリアに関するチェックを行うことができるサイトがあり、そこでセルフヘルプ型のキャリアガイダンスサービスを受けられる形になっている。キャリアガイダンスのデリバリー論で重視されている「情報」「相談」「ガイダンス」が取りそろえられていることが分かる。



イギリス:イノベーション・大学・技術省(現ビジネス・イノベーション・技術省)(2008)「Shaping the future: a new adult advancement and careers services for England」(p.8)より抜粋。

**図表14 イギリスの成人キャリアガイダンスの枠組み  
「Adult Advancement and Careers Service」の概念図**

第二に、「個別相談」「電話」「ウェブ」が相互に連携している点である。これは、キャリアガイダンスに対する「潜在的なニーズ」の議論と関連がある。キャリアガイダンスは、本来、サービスを必要とするはずの人にとっても自分がどのようなサービスを必要としているのか、そもそも何らかのキャリアガイダンスを必要としているのかが分かりにくいという特徴がある。そのため、キャリアガイダンスはクライアントのニーズにあった形

でのサービスを提供するだけでは、必要なキャリアガイダンスを提供できたことにならない。キャリアガイダンスは、むしろ「サービス」というよりは「教育」に近い面があり、本人が必要とするしないにかかわらず、必要な情報やサービスを取りそろえておかなければならない。かつ、ニーズにあった情報やサービスを提供するのも重要であるが、むしろ個々の潜在的なクライアントの関心を喚起するようなことを考えなければならない。この点で「個別相談」「電話」「ウェブ」が相互に連携しているメリットがある。本人でさえ、どのようなサービスが必要なのかが分かりにくい以上、「個別相談」に訪れたクライアントが、実際には「ウェブ」上のセルフヘルプ型のキャリアガイダンスで実現できるようなニーズをもっていたり、「電話」で相談に乗ってもらっていたクライアントが、途中から、直接、カウンセラーに会って支援を求めたいと感じ始めるなど、様々なことが考えられる。こうした多様なニーズに答える上でも、多様なチャンネルが1つの一貫したシステムとして運用されているメリットがある。

第三に、上と類似の議論で、キャリアガイダンスを求める人を、従来は「クライアント」として考えたが、現在では、むしろ「買い物客」のように考えなければならないという指摘もある (Reardon, Sampson, & Lenz, 2000; Watts & Dent, 2002)。人々のキャリアガイダンスに対するニーズが高まっている一方、そのニーズの内容は複雑化しており、かつ、キャリアガイダンスに多くの時間をかけられるほどの時間的な余裕はない。こうした状況で、人々は、正式のまとまったキャリアガイダンスサービスを受ける前に、どのキャリアガイダンスサービスを利用するかを買い物客がショッピングするのように見て歩く。事前にサービスの内容をチェックし、試用する。時に、「割安」のものを探したり、「お得」なものを探す傾向がある。このようにキャリアガイダンスのクライアントの性質が変わってきている現状では、カウンセラーが相談室で待ち構えて、いきなり「相談」といったキャリアガイダンスのあり方が本質的に難しくなっている。むしろ、ウィンドウショッピングをする買い物客に見てもらおうような、早く、簡便で、アトラクティブなキャリアガイダンスというものが、少なくとも間口の段階では必要・重要であり、そのためのデリバリーの手段としては、様々な窓口がいろいろなチャンネルで用意されていなければならない。複数チャンネル・複数ルートという発想が、成人キャリアガイダンスでは重要となる。これを「**Adult Advancement and Careers Service**」では巧みに実現していると言えるであろう。電話、対面、インターネットと複合的なメディアを通じたキャリアガイダンスが相互に有機的に連結されているという点が、優れた成人キャリアガイダンスのモデルとして期待されている点でもある。

### (3)遠隔カウンセリングの可能性

前項で示した「**Adult Advancement and Careers Service**」のインターネット上の取り組みに先立って、最近のキャリアガイダンス論で言及されることの多い成功事例として、

イギリスで 1998 年から実施されている **Learn Direct** がある。これは、無料の電話による成人向けのキャリアガイダンスサービスであり、電話を通じて広範囲にわたる職業・教育・訓練に関する情報を入手できる。電話をかけてくるのは **3/4** 以上が **25** 歳以上の成人で占められている。さらに、電話だけでは行えない深い相談が必要な場合には、対面的な相談サービスである **Careers Service** にリファーされる。**Learn Direct** はインターネット上のHPも開設しており、アクセスするとネット上でセルフアセスメントを行うことができ、本人の興味や関心にしたがってより範囲を絞った情報が得られる仕組みとなっている。

この電話によるキャリアガイダンスの現代的な取り組みであるイギリスの **Learn Direct** の取り組みは一定の成功を収めたと評価されており、そのため、電話によるカウンセリングの可能性は、最近、遠隔カウンセリング (**Distance Counseling, Malone, Miller, & Waltz, 2007**) のテーマとして、先進諸国で特に注目を集めている。

電話やメールを用いたキャリアガイダンスのアイディアそのものは古くからある。特に、電話カウンセリングの歴史は古く、知られている限りでも **70** 年代頃から既にその可能性は論じられてきた。ただし、当時は対面状況による **1** 対 **1** の相談のみを「真の」カウンセリングであるとする教条主義的なキャリアカウンセリングの考え方が支配的であった時代であり、電話やメールによるキャリアガイダンスは理論的にも実践的にも真剣な関心を喚起しなかった。しかし、現在、携帯電話の爆発的な普及に伴って、電話の位置づけはより身近なものへと変化しており、そのため、キャリアガイダンスのデリバリーの手段の1つのスタイルとして、電話やメールが再び真剣に考慮されるようになった。特に、電話を通じた会話によるキャリアガイダンスは、情報技術の進展に伴い情報格差が問題になるようになるにつれて、コンピュータや携帯電話の操作に不慣れな対象層に対するキャリアガイダンスの有力な手法として、なおさら再認識されたという面も強い。パソコンやインターネットによるキャリアガイダンスの環境が整備されればされるほど、そこから外れてしまう情報リテラシーの十分でない対象層に対する接近の方策として、むしろ注目が集まるようになってきている。

日本においては、類似の取り組みとして、**2010** 年3月で終了した「キャリア・コンサルティングによるメール相談事業（通称：キャリメール）」があったが、こうした論点については、引き続き真剣な検討がなされて良いものと思われる。

### 3. 成人キャリアガイダンスと質的アセスメントの可能性

成人キャリアガイダンスを具体的にどのように展開するのか。成人キャリアガイダンスの具体的な実践に関する論点として、最後にキャリアガイダンスツールの問題を取り上げたい。成人キャリアガイダンスに限らず、キャリアガイダンスをいかに行うのかを考えるにあたって、何らかの仕組みを作り、専門的な人材を充てるだけでは十分ではない。それは言わば、検査機器や薬剤を持たない医療機関のようなものであり、適切なアセスメントツールや情報ツールは、キャリアガイダンスの仕組みを十分に機能させるのに不可欠な要素となる。

前項で紹介した「Adult Advancement and Careers Service」の取り組みにおいても、新たなサービスの特徴の5つのうちの1つとして、「幅広いツールの提供—様々なチャンネルを通じて」がある。そこで述べられていることを訳出すると「個人のキャリアやスキルを診断するための手段を提供する。インターネットを活用したり、電話でアドバイザーと1対1で話したりできるようにする。：一般的な診断ツールも用意し、自分のキャリア上目標に照らして自分のスキルや能力をできるようにする。どのような機会、選択があるのかを知り、自分の行動計画を立てられるようにする」とある。

あるキャリアガイダンスの仕組みが、どのような考え方でどのような対象層にどのような支援を提供しようとしているかは、そのキャリアガイダンスの中で用いられるツールに象徴的に現れる。そのため、国内外、官民間問わず、キャリアガイダンスを自ら提供しようとする機関は、自前のキャリアガイダンスツールを持つのが一般的である。成人キャリアガイダンスを考える上でも、どのようなキャリアガイダンスツールを用いるのかは、今後、日本における成人キャリアガイダンスをどのようなものとして考えていくのかを具現化する重要な論点となる。

#### (1)質的アセスメント技法—ライフライン法

キャリアガイダンスツールの研究領域では、近年、大きな変化が起こっている。それは、量的アセスメントから質的アセスメントへの転換である。先述したとおり、質的アセスメントは、海外で爆発的に関心が寄せられている研究領域であり、その重要性・有効性は研究者の間ではほぼ共有されている。

特に、質的アセスメントは、若年層を対象としたキャリアガイダンスよりは、むしろ成人を対象としたキャリアガイダンスに適していると言われる。そこで、成人キャリアガイダンスを考える本稿でも、この質的キャリアガイダンス技法について取り上げたい。

具体的には、労働政策研究・研修機構(2010)で検討したライフライン法を検討したい。ライフライン法は、質的アセスメントの中でも、もっともよく知られ、かつもっともシンプルな技法である。そのメリットは、紙と鉛筆があれば短時間で行えることから実施が容易であること、またいわゆる検査ではないことから相談者の抵抗感が少ないことなどが挙

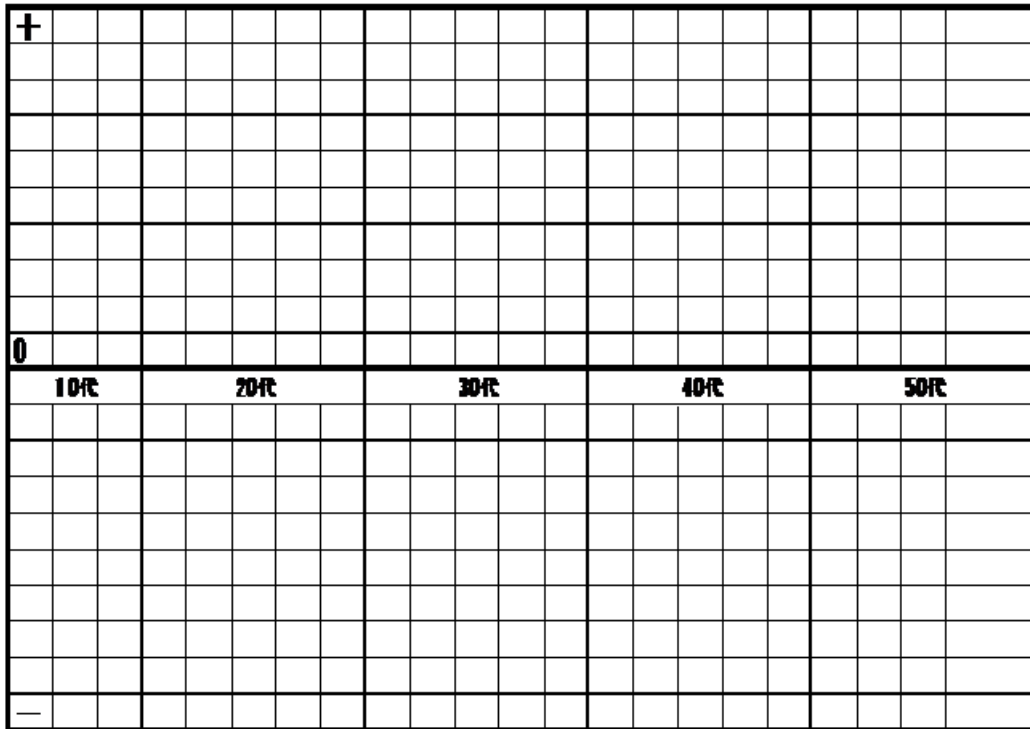
げられる。典型的な実施方法として、図表15のように年齢と＋が記された紙をクライアントに手渡し、そこに自らの人生やキャリアを線で描き込んでもらう。労働政策研究・研修機構（2010）で実施した際には、「学校を出てから、現在に至るまでの職業生活の浮き沈みを、線で書き表すとしたら、どのようになりますか。最も山になっている部分、最も谷になる部分には、どんな出来事があったのか、差し支えのない範囲で、吹き出しをつけて、お答え下さい。」といった教示文で記入を求めた。その結果、図表16のような様々な曲線が得られた。

従来、ライフライン法は、どちらかと言えば、実践面での活用が先行してきた。そのため、河村（2000, 2005, 2006）などのまとまった著作を除けば、ライフライン法はこれまで十分に学術的な検討がなされてこなかった。現在、海外のキャリアガイダンス研究では学術的な論文においても、ライフライン法に関する言及がなされるようになってきている（Kidd, 2006 ; Gysbers, 2006）。Cochran（1997）は、このライフライン法の起源はかなり古くまで遡ることができ、定かではないが、個人でもグループでも実施可能であり、自覚していなかった自分のキャリアの傾向を知ったり、過去の出来事を思い出すことによって洞察が得られるなど、大きなインパクトをもつと位置づけている。

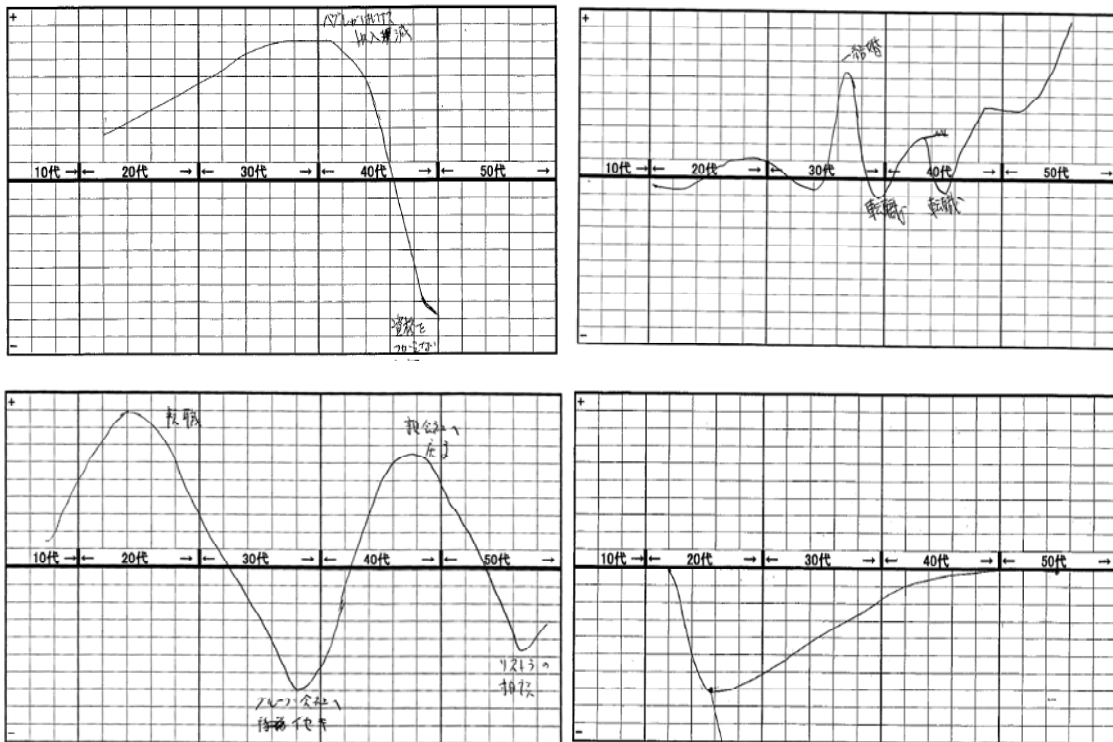
このライフライン法のように、質的アセスメント技法は、具体的な検査項目がクライアントに示され、それに回答することを求めるというよりは、むしろ、できるだけクライアント自身の自由な考え方や感じ方を引き出すことを狙いとする。質的アセスメント技法の難点として指摘されるのは、実際にクライアントのキャリアや人生を正しく測定できているのか定かではなく、描かれた曲線に関する解釈や評価が確立されていないということである。しかし、労働政策研究・研修機構（2010）では50代就労者のデータを用いて、この点を詳細に検討し、回答者が描いた曲線は本人の主観的なキャリアの捉え方を交えつつ、緩やかに年収や地位、勤務先属性などの客観的なキャリアと関連していることを示した。また、全体の曲線の位置、曲線の波形、屈曲点の数、最高点・最低点及びその年齢、各指標間の相関等に注目して分析することにより、ライフライン法により描かれた曲線について様々な傾向が見いだせたことを報告した。

ライフライン法で曲線を描くことにより、自らのキャリアに対する自己評価を簡便かつ明確に示すことができるというメリットは大きい。そのメリットは、キャリア・コンサルティングの過程において適切なタイミングで活用され、かつ、キャリア・コンサルタントによるサポートがなされて発揮される。

その他、職業カードソート技法や20答法のような自由記述も、質的アセスメント技法の代表的な1つとされている。目的に応じて様々なものがあるが、本人の自由な回答をあまり制限のない形で書いてもらおうとする点で、質的アセスメント技法には共通点がある。



図表15 ライフライン法で用いる用紙の例



図表16 ライフライン法の回答例

## (2)質的アセスメント技法の具体的な展開

これら質的アセスメントが、なぜ若年向けのキャリアガイダンスではなく、まさに成人キャリアガイダンスにこそ有益であるのか、その理論的背景はいかなるものか、日本の成人キャリアガイダンスの環境において具体的にどのように活用されるのかについては、若干の説明を要する。

第一に、なぜ成人キャリアガイダンスにこそ有益であるのかに関しては、量的アセスメントとの比較することで論点が明らかとなる。

まず、量的アセスメントは検査やテストがある種の「正解」を出す。これは若年キャリアガイダンスにおいては有効である場合が多い。なぜなら、若年者はそれほど長いキャリアをもたず、職業経験の蓄積が少ない。そのため、本人の興味や適性を量的に測定し、本人の特徴を判定して、本人がどのようなキャリアに進むべきか方向性を明確にすることが重要となる。したがって、何らかの抽象的な検査項目に回答することによって、客観的な「正解」が出された場合、それに沿って話を進め易い。職業興味や職業適性のタイプなり適職の診断なりが出された後も、出された「正解」を軸に柔軟に個別の解釈を加えて話を進めていくことができる。

しかし、成人キャリアガイダンスでは「正解」を軸にキャリアガイダンスを進めていくということは、一般に考えられている以上に困難である。その最大の理由は、成人には既に一定のキャリアも職業経験もあるために、自分なりに、自分の職業や仕事に対する理解をもっており、そのため検査結果が出した「正解」が何らその後のキャリアガイダンスに有益でないばかりか、時に妨害要因となることさえあるからである。例えば、これまで中小企業で機械部品の営業畑を歩んできた 40 代男性に何らかの適性検査を実施し、適性が「芸術家」タイプであり、適職は「漫画家」とであると診断がなされたとする。しかし、通常、この男性は診断結果に納得することができない。そればかりか、このキャリアガイダンスそのものに対する信頼感を損ない、自らのキャリアを考えるとということに興味を失う可能性もある。こうした事態を生じさせないために、普通は、適性検査の結果を何らかの形でうまく解釈し、本人がもっている自分なりの職業観やキャリアに対する考え方を引き出す形で、検査をうまく活用する工夫をするのが一般的である。

質的アセスメント技法は、まさにこうした場面を問題にしている。結局、本人がもっている自分なりの職業観やキャリアに対する考え方を引き出す形で解釈するのであれば、最初からそちらに主眼を置けば良い。そのためには、そもそも検査そのものにはさほどの意味はなく、その結果が客観的であるか、その診断が正確であるかは、重要な問題ではない。むしろ、成人キャリアガイダンスで求められるツールとは、本人の職業観やキャリアに対する考え方をどんどん引き出すことができるようなものである必要があるのではないか。これが、質的アセスメント技法の根本的な主張ということになる。

第二に、質的アセスメント技法の理論背景として、キャリア発達理論の近年の研究動向

では、本人の主観的なキャリア物語の生成を重視する構成主義・構築主義的な理論と関わりが深いことが主張される。この考え方は、専門的・学術的に議論されるほどには難解な主張ではなく、平易に述べれば、本人の特徴を客観的に判定するのではなく、本人が理解する自分自身の特徴を主観的な形で引き出すことを重視する立場であると言えよう。大まかに言えば、こうした主張は、以前からカウンセリングの中心にある主張であり、それほど目新しい主張ではない。

仮にこうした主張が目新しいとすれば、若年キャリアガイダンスではなく、まさに成人キャリアガイダンスにおいてこそ重要であるという主張である。この点について、構成主義・構築主義的な考え方を広く紹介している Savickas(1992)は、成人キャリアガイダンスにおいては、何を問題と考えるかそのものが問題になるという見解を述べている。成人キャリア発達では、年齢があがるにつれて多様性を増していき、個々の状況によって問題となる事柄が異なってくる。この点が、年齢によってある程度、何が問題なのかが決まっており、最終的には学校から職業への移行が問題となる若年キャリアと異なる点でもある。Vondracek & Kawasaki(1995)も、現代の成人キャリア発達を捉えるには、個人が自分のキャリアにいかなる「意味」を与えるのかを重視しなければならないと強調する。そして、個人が自らのキャリアにいかなる意味を与えているかを捉えるための手法として「物語」「伝記」的手法が重要となると述べる。

第三に、質的アセスメントが具体的にどのように活用されるのかであるが、これは質的アセスメントが成人のキャリアを支援するということのイメージの転換を迫るものであるという点を強調する必要がある。結局、質的アセスメント技法は、外的・客観的なキャリアに焦点を合わせるのではなく、内的・主観的なキャリアに焦点を合わせることを主張しているのだと言えよう。そして、この点が端的には、成人キャリアガイダンスと馴染みが良いのだと言えよう。

成人キャリア発達において、若年のキャリア発達と同じように外的・客観的なキャリアを上昇移動させていくようなキャリアを万人に想定することはできない。その場合、成人キャリアガイダンスがなしうる重要な支援とは、外的・客観的なキャリアを上昇移動させるのではない、新たなキャリア上のテーマを見つけさせることとなろう。質的キャリアアセスメント技法は、適職や適性の診断というよりは、むしろ、その前提となるキャリア・テーマにいかに着目させるか、また、そのテーマの重要性にいかに目を開かせるか、そして、そのテーマをいかに決定させるかにある。

その意味では、質的アセスメント技法とは、実際には、キャリアガイダンスに新しいタイプの認識を求める技法であると言えよう。

例えば、質的アセスメントに関する議論では、クライアントの役割も変化するということが指摘されている (McMahon & Patton, 2006)。量的アセスメントが基本的には質問項目に回答するといった形でアセスメントに受動的に関わるのに対して、質的アセスメント



技法では、クライアントが自分でカードを分類したり、線を描いたり、過去のことを思い出したりするなど、自ら積極的に自分の内面を分析することが求められる。質的アセスメントでは、このような取り組みを通じて、既にアセスメントの段階でクライアントの積極的・主体的な関わりが求められることになる。ちなみに、McMahon & Patton(2006)は、一般的には素朴なマッチング理論の代表的な提唱者として批判されがちな Parsons(1909)が、実際にはクライアントがアセスメントに積極的に関わることを徹底して求めていたという点を強調している。現在においても、職業適性検査や職業興味検査はクライアント本人に様々な判断材料を与えるために用いるのが一般的であるが、ともすれば単なる適職診断として形骸化しかねない素朴なマッチングアプローチを批判するのがこの質的アセスメント技法であると言える。

### (3)質的アセスメント技法の可能性

質的アセスメント技法は、最近、注目を集めている研究領域でもあるため、かなり斬新で萌芽的な議論がなされる場合がある。

第一に、例えば、質的アセスメント技法に象徴されるようなキャリアガイダンスの性質の変化は、結局のところ、キャリアカウンセラーの専門性の放棄ということに連なるといった主張がある。

Viljamaa, Patton, & McMahon (2006) らが述べるこの主張を簡単に説明すると以下のとおりである。すなわち、カウンセラーが明確な答えを出す診断者として高みから見下ろす形でクライアントの相談に乗るのではなく、常に協力者として、クライアントが自ら自分のキャリア・テーマを探索し、自ら人生の筋書きを描くのを手伝うのである以上、もはや、そうした協力者としての役割を、必ずしも高度な専門性を有したカウンセラーが担う必要はないという考え方が出てくる。

そこから先に見える光景とは、互いに自分のキャリアの問題に関心をもつ者どうしが相互に相手のキャリア・テーマの探索に協力し合う、自助グループ的、グループカウンセリング的、ピアカウンセリング的な相互支援といった形である。

従来から、最も効果的なキャリアガイダンスとは、一定人数の集団による自助グループ的な支援体制ではないかということは、よく指摘されてきた。例えば、ジョークラブ的な支援というのは、日本においてもアメリカにおいても成功例が多い (Azrin & Besalel, 1980 津富訳, 2010 ; 日本労働研究機構, 1991)。日本の具体的な取り組みとしては、キャリア交流プラザにおける就職支援がこのタイプのものであると言えよう。こうした取り組みでは、無論、そのグループを導くファシリテーターのリーダーシップも重要であるが、むしろ互いに互いのキャリア探索を相互に支援し合う協力者というスタンスが有益ことが多い。ここで論じている質的アセスメント技法は、最終的には、こうした成人キャリアガイダンスの将来的な方向性を指し示すこととなる。

第二に、こうした発想を拡大すれば、キャリアガイダンスとしての小集団を特別に用意しなくとも、また、何らかの特別なファシリテーターが付かなくとも、本人の身のまわりのインフォーマルな人間関係が何らかの形でキャリアガイダンスとして機能すれば良いという発想がうまれてくる。

例えば、中小企業で働く就労者では、インフォーマルな人間関係が専門的な成人キャリアガイダンスの機能を代替しているという見方がある。Van Esbroeck(2008)はこの点について、①家族、友達、重要な他者によるインフォーマルサポート、②非専門家による1次サポート、③ガイダンス・スペシャリストによる2次サポート、④ガイダンス・エキスパートによる3次サポートの4つの同心円を描くモデルを提唱している（図表16参照）。Van Esbroeck(2008)は、グローバル経済化にともなって国際的な労働移動が生じ、就労やキャリアに関する多様な文化をもつ人々が接することになるが、その際、各人の文化的な相違が重要な問題として浮かび上がってくると述べる。特に、多様な文化に共通して価値のある「キャリア」というものが想定しにくくなる結果、各人は自文化の規範を基準に考えるようになる」と述べる。結果的に、今後のキャリアガイダンスにおいては、個人を取り巻く文化が各人のキャリアに大きな影響を与えると述べる。具体的には、家族や友人他、本人にとって重要な他者が影響力をもつ。実際、先述した木村他（2007）の調査でも、中小企業においては、上司や同僚が、専門カウンセラーが行う相談活動の代替を果たしており、それが十分に機能している場合が多いことを指摘している。



図表16 Van Esbroeck(2008)のキャリアガイダンスの Holistic Model(抜粋)

さらに、OECD(2000)では、逆に、いわゆるカウンセリングが「文化的に制約されたゲートキーパー(OECD,2000 p.7)」になってしまうという問題を指摘している。これは、カウンセラーは常に中立的・不偏的であろうとするが、カウンセラーが暗黙裏に提供するアドバイスや情報が、意識せざる文化的な制約となる可能性を述べたものである。例えば、日本の例で言えば、大企業での就労経験が豊富なカウンセラーが自分では中立不偏の立場で情報提供を行い、相談に乗り、アドバイスを行っていたとしても、本人の自覚・無自覚にかかわらず、どうしても話の内容がいわゆる大企業的であり、中小企業で働くクライアントにとって現実的でないということが起こり得る。こうした事態は、個々人のキャリアニーズが多様化しやすい成人キャリアガイダンスでは、よりいっそう生じやすい事態である。OECD(2000)では、このカウンセラーの「文化的な制約」の観点からも、セルフヘルプ型のキャリアガイダンスを整備することの重要性を指摘しているが、むしろ、同じような文化的背景をもつ身近な人々によるインフォーマルなサポートが有効に機能するように、何らかの働きかけを行っていくという考え方はありうるであろう。

第三に、そうした具体的な働きかけの1つとして、キャリア発達やそのための能力開発や生涯学習に対する世間一般の人々のリテラシーを高めるということは、成人キャリアガイダンスの裾野を広げる上で重要となろう。この点について、イギリスの Leitch 報告では、特に「学習の文化の定着」といったことが強調されている。国全体で学習するという文化を醸成し、そのために必要な支援は誰もが受けられるようにすべきであると述べている。その上で、以下の4点を指摘している。①意欲と意識の啓発、②十分な情報による選択、③選択の機会の増加、④個人の学習の機会の保証である。個人の学習の機会を増やし、保証するための経済的な支援を行うのと平行して、特に、意欲と意識の啓発、十分な情報による選択の面で中心的な役割を担うのが、新しい総合的な成人キャリアサービスであるとしている。特に、意欲と意識の啓発については、「新しい継続的な国家的キャンペーンを張り、キャリアに対する意欲や学習の利益に関する意識を啓発する。」といったことが述べられている。

以上、質的アセスメント技法とその可能性について述べた。結局、質的アセスメント技法とは、そのアセスメントの有意義さ、奥深さもさることながら、人々にキャリアガイダンスとは何か、特に成人のキャリアガイダンスでは何を考えるべきなのか、そして、最終的に、キャリアガイダンスは今後、未来に向けていかに進化していくべきものなのかを指し示すところに、その重要さがあると言えよう。

おそらく質的アセスメント技法が潜在的に人々に発しているメッセージとは、成人キャリアガイダンスを、収入や地位に象徴される外的・客観的なキャリアに向けて追い立てるような営みにしてはならないということであろう。むしろ、同じ文化を共有する仲間や身近な人々のインフォーマルなサポートを支えに、より内的・主観的に充実した生活へと人々を解放するような、そうした営為であってほしいという願いが込められているのだと

思われる。

質的アセスメント技法とは、そうした方向性の議論へとわれわれを誘うツールであり、そうした問題意識をもちつつ成人キャリアガイダンスの議論を行うことで、成人キャリアガイダンスの現実的な施策といったものも、よりいっそう掘り下げた形で問い直す機会が与えられるのではないだろうか。

#### 4. 日本の成人キャリアガイダンスのあり方に向けて(まとめ)

本節では、日本の成人キャリアガイダンスのあり方として、(1)中小企業の従業員に対する成人キャリアガイダンス、(2)成人キャリアガイダンスにおける情報通信技術活用の新展開、(3)成人キャリアガイダンスと質的アセスメントの可能性について述べた。

上述の3点は以下のとおり集約される。

まず、日本の成人キャリアガイダンスの方向性として、独自のキャリアガイダンス環境を構築するのが難しい中小企業に勤務する従業員を、成人キャリアガイダンスの重要な対象層として念頭に置くべきである。その際、中小企業の従業員のキャリアガイダンスに対するアクセスをいかに拡大するかが焦点となるが、企業を通じてキャリアガイダンスを提供する方向を模索する以外に、公的機関、教育機関、地域団体などの様々な機関・団体、インターネット等の情報通信技術などを用いて、キャリアガイダンスを提供するためのルートを可能な限り多様化・複数化させることを検討したい。

また、情報通信技術を活用するにあたっては、情報サイトを独立して整備するのではなく、インターネット上のキャリアガイダンスサービスと、現実の人を媒介した1対1の個別相談、セミナー・ガイダンスなどとも連動できるように一体化した仕組みを整えることが重要となる。電話やメールなど、これまでに十分な関心が払われてこなかった媒体にも情報格差の解消といった観点から、改めて注目する必要がある。

最後に、成人キャリアガイダンスにおいては、質的アセスメントの考え方が合致する面が多々あり、今後、具体的な支援の方策を考えるにあたって様々な形で参照しうる理論モデルとなる。例えば、質的アセスメントの発想からは、中小企業で働く従業員のキャリアガイダンスについて、専門家のみがサポートを提供するのではなく、適切な形でセルフヘルプを促し、かつ身近のインフォーマルなサポートも活用していくといった現実的な考え方が導かれる。今後の成人キャリアガイダンスを考える上で不可欠の理論的な視点であると言えるであろう。

最近のキャリアガイダンス論では、成人キャリアガイダンスは、若年キャリアガイダンスに比較して、いまだ十分な実践が蓄積されていない古くて新しい分野とみなされている。人と職業のマッチングをベースに職業相談・職業紹介を行うことに限定されない成人キャリアガイダンスとはいかなるものなのか、そのために行いうる具体的な公的支援とは何な

のかという点については、一般に思われている以上に議論は進んでおらず、先進各国ともに手探り状態で模索をしているのが現状である。日本においても、これまでに培ってきた若年キャリアガイダンスのノウハウや経験を基盤に、様々な形で成人キャリアガイダンスを構想し、整備していく可能性がある。成人キャリアガイダンスの構築に向けた変革期・転換期にあつて、ヨーロッパを中心に行われている最近のキャリアガイダンスの論点は、様々な形で参照しうるものであると考える。日本における成人キャリアガイダンスのよりいっそうの進展に向けて、引き続き今後の研究課題としたい。

## 引用文献

- Bartlett, W., Rees, T., & Watts, A.G.(2000).Adult guidance services and the learning society: Emerging policies in the European Union. The Policy Press, Bristol, UK.
- キャリア・コンサルティング協議会(2007). キャリア・コンサルティングに関する実態調査研究報告書 キャリア・コンサルティング協議会.
- Coalition for Evidence-Based Policy(2003).Identifying and implementing educational practices supported by rigorous evidence: A user friendly guide. Washington,DC: U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences.
- Cochran, L.(1997).Career counseling: A narrative approach. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 中央職業能力開発協会(2007). 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書 中央職業能力開発協会.
- 中央職業能力開発協会(2008). 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書 中央職業能力開発協会.
- 中央職業能力開発協会(2009). 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書 中央職業能力開発協会.
- Department for Innovation, Universities and Skills(2009).Shaping the future: a new adult advancement and careers services for England. London, Department for Innovation, Universities and Skills.
- EC (European Commission) (2001).Making an European area of lifelong learning a reality. EC-COM2001/678 final.
- Goldman, L.(1990).Qualitative assessment. The Counseing Psychologist, 18, 205-213.
- Goldman, L.(1992).Qualitative assessment: An approach for counselors. Journal of Counseling & Development, 70, 616-621.
- Grubb, W. N.(2002).Who am I: The Inadequacy of career information in the information age. Paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review.
- Grubb, W. N.(2004).An Occupation in harmony: The roles of markets and governments in

- career information and career guidance. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 4, 123-139.
- Gysbers, N. C.(2006).Using qualitative career assessments in career counseling with adults. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 6, 95-108.
- Hughes, D., Bosley, S., Bowes, L., & Bysshe, S.(2002).The economic benefits of guidance. CeGS Research Report Series No 3. Derby: Centre for Guidance Studies, University of Derby.
- Hughes, J., & Graham, S.(1990).Adult Life Roles. *Journal of Continuing Higher Education*, 38(2), 2-8.
- International Labour Office.(ILO)(2006).Career guidance: A resource handbook for low- and middle- income countries. Geneva, ILO.
- 河村茂雄(2000). 心のライフラインー気づかなかった自分を発見する 誠信書房.
- 河村茂雄編著(2005). フリーター世代の自分探しー新しい自分史のすすめ 誠信書房.
- 河村茂雄(2006). 変化に直面した教師たちー千人が中途退職する東京の教師の現状と本音 誠信書房.
- Kidd, M. J.(2006).Understanding career counseling: Theory, research and practice. Sage, London.
- 木村周(2007). 中小企業こそ「働くことと人材育成の原点」がある 木村周・下村英雄・古山善一・松原賀寿子・渡邊祐子著「人を育てる中小企業」 雇用開発センター 141-155.
- 木村周・下村英雄・古山善一・松原賀寿子・渡邊祐子(2007)人を育てる中小企業 雇用開発センター.
- 厚生労働省(2007).『生涯キャリア支援と企業のあり方に関する研究会』報告書. 厚生労働省能力開発局.
- 厚生労働省(2008).第8次職業能力開発基本計画「働く者を育てる環境の再構築ー職業キャリアの持続的発展のためにー」 厚生労働省.
- Leitch, S.(2006).Prosperity for All in the Global Economy - World Class Skills. HMSO/HM Treasury , London — Final report of the Leitch Review of Skills.
- Maguire, M., & Killeen, J.(2003).Outcomes from career information and guidance services. Paper prepared for the OECD Career Guidance Policy Review, Paris.
- Malone, J.F., Miller, R.M., & Waltz, G.R.(2007).Distance Counseling: Expanding the counselor's reach and impact. Ann Arbor, MI: Counseling Outfitters, LLC.
- 松本純平・松本真作・室山晴美(1992). コンピュータによるキャリア・ガイダンス・システムの現状と展望 日本労働研究機構資料シリーズ No.19 日本労働研究機構.
- McMahon, M., & Patton, W.(2006).Qualitative career assessment. In M. McMahon, & W.

- Patton(Eds.), *Career Counseling: Constructivist approaches* (pp.163-175). New York: Routledge.
- McMahon, M., Watson, M., & Patton, W.(2002).Using qualitative assessment in career counseling. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 2, 51-66.
- McMahon, M., Watson, M., & Patton, W.(2005).Qualitative career assessment: Developing the My System of Career Influences reflection activity. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 476-490.
- Miller, M. J., & Brown, S. D.(2005).Counseling for career choice: Implications for improving interventions and working with diverse populations. In Brown, S. D., & Lent, R. W.(Eds.), *Career development and counseling : putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: John Willy. pp.441-465.
- 室山晴美(1998). コンピュータと進路指導 日本労働研究機構資料シリーズ No.76 日本労働研究機構.
- 日本労働研究機構(1991). 就職援助技法「ジョブクラブ」 日本労働研究機構資料シリーズ No.10. 日本労働研究機構.
- OECD/CERI(1996).*Mapping the future. Young people and career guidance*, Paris.
- Sweet,R.(2001).Career information, guidance and counseling services: Policy Perspectives. *Australian Journal of Career Development*, 10, 11-14.
- OECD(1999).*The local dimension of Welfare-to-Work: An international survey*, Paris.
- OECD(2000).*Follow-up of the thematic review on transition from initial education to working life: Policies for information, guidance and counseling services: Making lifelong learning a reality*. Paris, OECD.
- OECD(2004).*Career guidance: A handbook for policy makers*. Paris, France: OECD.
- OECD(2004).*Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris, France: OECD.
- Okocha, A. A. G.(1998).Using qualitative appraisal strategies in career counseling. *Journal of Employment Counseling*, 35, 151-159.
- Parsons, F.(1909).*Choosing a Vocation*. Garrett Park Press (Reprint,1989).
- Reardon, R.C., Sampson, J.P. & Lenz, J.G. (2000). Career assessment in a time of changing roles, relationships, and context. *Journal of Career Assessment*, 8(4), 351-359.
- 労働政策研究・研修機構(2010). 成人キャリア発達に関する調査研究－50代就業者が振り返るキャリア形成. 労働政策研究報告書 114. 労働政策研究・研修機構.
- Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W., & Lenz, J. G.(2000).Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information-processing

- approach. *The Career Development Quarterly*, 49, 146-174.
- Savickas, M.L. (1992). New directions in career assessment. In D. H., Montross, and C. J., Shinkman (Eds.) *Career development: Theory and practice*. Charles C. Thomas, IL: Springfield.
- 下村英雄(2008).最近のキャリア発達理論の動向からみた「決める」について *キャリア教育研究* 26 31-44.
- 田辺智子(2006).エビデンスに基づく教育—アメリカの教育改革と *What Works Clearinghouse* の動向— *日本評価研究* 6(1) 31-41.
- 津富宏訳(2010).*キャリアカウンセラーのためのジョブマニュアル—職業カウンセリングへの行動主義的アプローチ* 法律文化社. (Azrin, N. H., & Besalel, V. A.(1980).*Job club counselor's manual: A behavioral approach to vocational counseling*. Baltimore: University Park Press.)
- UNESCO and ILO(2002).*Technical and Vocational Education and Training for the Twenty-first Century: UNESCO and ILO Recommendations*. UNESCO.
- Van Esbroeck, R.(2008).Career guidance in a global world. In J. A. Athanasou, & R. Van Esbroeck(Eds.) *International Handbook of Career Guidance*(pp.23-44). New York: Springer.
- Viljamaa, H., Patton, W., & McMahon, M.(2006).Constructivist career tools on the internet: challenge and potentials. In M. McMahon, & W. Patton(Eds.), *Career Counseling: Constructivist approaches* (pp.187-201). New York: Routledge.
- Vondracek, F. W., & Kawasaki, T.(1995).Toward a comprehensive framework of adult career development theory and intervention. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow(Eds.) *The handbook of vocational psychology*, 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. pp. 111-141.
- Watt, G.(1996).The role of adult guidance and employment counselling in a changing labour market, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, Dublin.
- Watts, A. G.(2001).Career education for young people: Rationale and provision in the UK and other European countries. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 209-222.
- Watts, A.G.(2009).The new adult advancement and careers service: Lessons from Connexions and elsewhere. *Stourbridge: The Institute of Career Guidance (ICG)*
- Watts, A.G. & Dent, G.(2002).Let your finders do the walking: the use of telephone helplines in careers information and guidance (in) *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol. 30, No. 1, 2002. Cambridge: CRAC.



- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J.(2003).Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390-410.
- Whiston, S. C., & Rahardja, D.(2005).Qualitative career assessment: An overview and analysis. *Journal of Career Assessment*, 13(4), 371-380.
- 世界銀行 (World Bank) (2003).Lifelong learning in the global knowledge economy: Challenges for developing countries. Washington, DC: World Bank.
- 世界銀行 (World bank) (2004).Public policies for career development: Case study and emerging issues for designing career information and guidance systems in development and transition economics. Washington, DC: Worldbank.