

JILPT 資料シリーズ

No.131 2014年3月

欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践①

政策から実践へ

—欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化—



欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践①

政策から実践へ

— 欧州における生涯ガイダンスに向けた
システム全体の変化

First published in English as
From Policy to Practice: A systemic change to lifelong Guidance in Europe
by the Publications Office of the European Union
© European Centre for the Development of Vocational Training, 2010

Japanese translation: ©The Japan Institute for Labour Policy and Training, 2014
Responsibility for the translation lies entirely with the
The Japan Institute for Labour Policy and Training

© 独立行政法人 労働政策研究・研修機構, 2014
翻訳に関する責任はすべて当機構が負っています。

ま え が き

本資料シリーズは「欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践」として全3巻からなる翻訳の第1分冊である。

我が国における昨今のキャリア環境の激変に伴い、労働者の働き方、キャリア形成のあり方には大きな変化がみられる。特に、昨今の人口動態の大きな変化、非正規就労の拡大、雇用の流動化等を受けて、現在、働く人々の組織との関わり方は変質しており、以前にもまして重要な課題となっている。

こうしたなか、海外においても、特にヨーロッパにおいて、改めて働く人々のキャリアを支援するキャリアガイダンスが注目されている。現在、人々のキャリア形成・キャリア発達には何らかの適切な支援がなされる必要があり、そうした支援には一定の有効性があることが次第に明らかになっている。また、自らのキャリアを適切に管理し、持てるスキルや知識を十分に発揮して働く従業員が増えるほど、企業等の組織にとっても有益である。そして、そうした個人と組織が増えるほど、社会経済全体の様々な問題の解決に良い影響を及ぼす。結局、適切なキャリアガイダンスを提供するための施策とその実践は、社会経済全体に影響を与える有効な施策であるとの評価が改めてなされるようになっている。

こうした観点から、2000年代には、特にヨーロッパにおいて、キャリアガイダンス政策に関する数多くの報告書が発刊された。それら報告書は、おもにEUに属する各国がそれぞれいかなるキャリアガイダンスの体制を敷き、どのようにキャリアガイダンスを提供しているかといった観点から、各国の政策およびその実践についてレビューを行うものであった。

しかしながら、これら報告書の多くは、日本の現状にとっても有意義な議論を提供するにもかかわらず、これまで十分に紹介されず、必ずしもヨーロッパにおけるキャリアガイダンス施策に関する議論を、ヨーロッパ各国と共有していると言えない面があった。

そこで、今回、2000年代に発刊されたヨーロッパのキャリアガイダンス政策とその実践に関する報告書の中から、以下の3冊を日本語訳し、若干の解説・要約をつけて発刊することとした。

- ①From Policy to Practice: A Systemic Change to Lifelong Guidance in Europe.
 - ②Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment.
 - ③Career Guidance in Europe's Public Employment Services. Trends and Challenges
- ※①び②EU : European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)
- ③ EC : Employment, Social Affairs and Inclusion DG

なかでも、本書第1分冊は、特に生涯キャリアガイダンスに関する議論を紹介するものであり、第2分冊、第3分冊に対する概論的な位置づけとなるものである。従来、キャリアガ

イダンスは学校卒業時などの特定の時点における進学や就職の支援とみなされてきた。それに対して、現在、ヨーロッパにおいては、生涯にわたってあらゆる時点であらゆる対象層が希望すれば支援を提供されるべきであり、そうした生涯キャリアガイダンスのシステムへ全面的にパラダイムシフトすべきであるとされている。本書は、おもに、この従来のキャリアガイダンスから生涯キャリアガイダンスへの変化に、いかに欧州の各国が対応しているのか、また対応できていないのかを、各国の政策を比較する形でとりまとめたものである。

本書並びに全3巻となるこの翻訳が、我が国における各種雇用政策を検討するにあたって一助となれば幸いである。

担 当 者

氏 名	所 属
しもむらひでお 下村英雄	労働政策研究・研修機構主任研究員（監訳・解説執筆担当）
まつもとやすひこ 松本安彦	労働政策研究・研修機構統括研究員

目 次

I 翻訳に当たって(翻訳者解説)	(1)
II 政策から実践へ	
: 欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化(日本語訳)	
1. 序章	11
2. 生涯キャリアガイダンスパラダイム	18
2.1. 生涯ガイダンス：異論のある概念	18
2.2. 欧州と生涯ガイダンスパラダイム	25
3. 生涯ガイダンスシステムの実施	28
3.1. 実施の進捗状況	29
3.2. 未解決の課題	34
4. ガイダンスへのアクセス拡大	37
4.1. サービスの拡大	37
4.2. 職場でのガイダンス提供	40
4.3. 対象を絞ったサービス	42
4.4. ICT の利用改善	46
4.5. コミュニティへのアウトリーチ	48
4.6. サービスのマーケティング	48
5. 品質保証の仕組みの強化	50
5.1. 品質保証へのアプローチ	50
5.2. 品質保証メカニズムの限定的適用	52
5.3. 品質保証アプローチ実施の進展	53
5.4. 労働市場に関する品質保証の特殊性	58
6. 学習とキャリアの管理	60
6.1. 生活と仕事のための能力開発	60
6.2. 枠組みとカリキュラムのガイドライン	63

6.3. 残る課題	64
7. 政策とシステムの開発のための機構の強化	67
7.1. 政策・システム開発でのパートナーシップ	67
7.2. ガイダンス実践者の初期・継続教育	71
7.3. 超国家性	75
8. 前進への道	77

I 翻訳に当たって（監訳者解説）

1. 本書の問題意識および方法

(1) 本報告書の背景

欧州においては、これまでにキャリアガイダンス政策に関する幾つかの国際的なレビューがなされてきた。それらは総じて「知識ベース社会でキャリアガイダンスが市民のニーズに応えられるようにするために必要な施策 (p.11)」は何かについて一定のコンセンサスを与え、**「リスボン戦略 (2000 年) の目標と密接に関連した公共政策目標 (生涯学習、社会的包摂、労働市場の効率向上、経済の発展) の達成にキャリアガイダンスが貢献している (p.11)」**ことを示すものであった¹。

特に、2004 年、欧州連合理事会では「欧州における生涯にわたるガイダンス」決議 (以下、ガイダンス決議) がなされた。これは「加盟国に対して、教育セクター、訓練セクター、雇用セクターでの各国のガイダンス提供の検討を促し、次の 5 つの重要分野を特定」するものであった。そして、おもに「キャリアガイダンスの構想と提供のパラダイムシフト」および「伝統的モデルから生涯ガイダンスアプローチへの移行」を求めるものであった。

- (a) 生涯ガイダンスシステム (市民の生涯にわたる教育と職業に関するガイダンスニーズに応える連携したサービス提供システム) を実現する。
- (b) 市民がいつでもどこでも必要に応じて利用しやすいサービスを提供することで、ガイダンスへのアクセスを拡大する。
- (c) ガイダンスサービス提供のあらゆる面 (情報と製品を含む) に関して質保証のメカニズムを強化する。
- (d) 市民の学習とキャリア開発の能力を強化するためにガイダンスの提供を改革する。
- (e) 全国・地域レベルでキャリア政策策定とシステム開発の体制を強化する。

この決議を受けて、ヨーロッパでは、「ガイダンスは、より幅広い教育・訓練・労働市場改革に組み込まれ、生涯学習と雇用の国家戦略の重要な要素となった (p.11)」¹。そして、2000 年代を通じて、数年ごとにキャリアガイダンスに関する内容を含む宣言もしくはコミニケが発表された。

2002 年「コペンハーゲン宣言」(職業教育・訓練の協力強化に関する欧州職業教育・訓練担当閣僚と欧州委員会の宣言)

2004 年「職業教育・訓練における欧州の協力強化の将来的優先事項に関するマーストリヒトコミニケ」

2005 年「欧州高等教育分野—目標達成—に関するベルゲンコミニケ」

¹ かつこで区切られた箇所は日本語訳部分の引用および引用箇所のページを示す。なお、本監訳者解説部分は監訳者の視点に基づいた日本語訳の要約であるが、監訳者の解釈が含まれる。原本の正確な内容については引用箇所を参照いただきたい。

2006年「職業教育・訓練における欧州の協力強化に関するヘルシンキコミュニケ」

これら宣言もしくはコミュニケは、いずれも多かれ少なかれ「教育、訓練、雇用のあらゆるレベルで情報、ガイダンス、カウンセリングを支援する政策、システム、実践を強化する必要性 (p.11)」に触れている。また、こうしたコミュニケの中には「学習へのアクセス拡大と社会的包摂の支援でガイダンスとカウンセリングが重要な役割を果たすことを強調 (p.11)」するものも多い。

こうして目下、ヨーロッパでは「キャリアガイダンスを政策課題の中心に据えるために具体的な対策 (p.12)」を講じており、例えば「欧州雇用戦略に関する 2008-2010 年の成長と雇用の統合的ガイドライン (integrated guidelines for growth and jobs 2008-2010) には、積極的な予防的対策 (スキルニーズの早期特定、求職支援、ガイダンス、訓練など) による包摂的な労働市場の確保が盛り込まれている (p.12)」。その他、各種のプログラムやネットワークが生まれ、生涯ガイダンスの取り組みが進められている。

(2) 本報告書の目的

この報告書は、2004年のガイダンス決議の後、ヨーロッパにおいて、いかなるキャリアガイダンスサービスが提供されるようになったのか、また、そこから浮き彫りにされた課題や問題は何かを検討するものである。

報告書作成にあたっては、調査を実施し、「31カ国 (当時の EU 加盟国 25カ国、新加盟国 2カ国 (ブルガリア、ルーマニア)、アイスランド、ノルウェー、スイス、トルコ) のガイダンスの専門家に、ガイダンス決議の 5つの重要分野でどの程度の取り組みを実施してきたかに関して報告を求めた (p.15)」。この調査の回答を受けて、さらに「対面、電話、Eメールでのフォローアップインタビュー (p.15)」を行い、ヨーロッパ各国のキャリアガイダンスの現状を詳しく検討した。そうした調査をもとに作成されたのが、本報告書である。

2. 生涯キャリアガイダンスパラダイム

生涯キャリアガイダンスについては、「必要な時に必要な場所でガイダンスサービスを受けられるようにする必要性が、欧州委員会の活動で繰り返し強調されてきた (p.18)」。例えば、マーストリヒトコミュニケにおいても、「ガイダンスを各国レベルの優先事項として取り上げ、加盟国に対して、生涯ガイダンスを支援するために共通の文書、基準、原則を用いることなどを促している (p.18)」。また、欧州社会憲章、ILO の人的資源開発勧告第 195 号、欧州雇用ガイドラインなどでも同様の指摘が繰り返されている。

しかしながら、「生涯にわたる学習と訓練の必要性と、それに伴う、生涯にわたるガイダンスやその他の形態の支援の必要性をめぐる議論に懐疑的な目を向ける人々もいる (p.18)」。

生涯キャリアガイダンスに対する批判的な見解は以下の3点に集約される。

第一は、現在、知識ベース経済へと移行しつつあり、それ故、専門的で高度な知識を習得維持するために生涯にわたって継続的に学習を行う必要があり、そのためにこそ生涯にわたってキャリアガイダンスが必要であるという基本的な考え方があるが、この点に関する批判がある。そうした批判の多くは「労働市場には既に多くの低技能職があるのだから、「知識ベース経済」を全員に当てはまることのように論じるのは役に立たず、建設的ではないと主張 (p.18)」する。そのため、「高い知識を必要としないセクターでは、生涯学習／ガイダンスを巡る議論の枠組みになっている論証の多くは的外れであるかもしれない (p.18)」という批判がある。

第二に、基本的に、生涯学習とキャリアガイダンスという構想そのものが「公共善を個人の責任にする新自由主義的イデオロギーと倫理に基づいている (p.19)」とする批判がある。つまり、生涯学習およびキャリアガイダンス論では、「生涯にわたりすべてについて徹底的に疲れ果てるほど学び続けることを我々が強いられる (p.19)」のであり、個人が自己責任で「持続的に学習/訓練を続けなければならない (p.19)」とする見方がある。

第三に、したがって、キャリアガイダンスは、改善すべき社会の問題や矛盾を放置し、本来、社会に向けられるべき批判や非難を個人に振り向けるものだとする。例えば、「ガイダンスとは、せいぜい自分が招いたのではない状況に個人が「対処」するのを助ける苦痛緩和剤に過ぎず、最悪の場合には、無意識のうちに既得権と結託して、人生でチャンスに恵まれないことに対する非難の矛先を経済から個人に移すサービスである (p.19)」とも述べられている。

これらの批判に対して、本書では、こうした議論に対立するものではなく、むしろ現実的な観点から貢献しようとするものであるとして、「この議論に先手を打って阻止したり、妨害したりするのではなく、この議論に寄与するものとみなすべきである (p.19)」と述べる。言い換えれば、全ての人々が知識ベース経済の中で高度な専門知識を継続的に更新する訳ではなく、また自ら持続的に学習を続けていくことができる人ばかりではないからこそ、ともすれば個人に負担がかかりやすい状況を防ぎ、適切に対応できるようにするために、キャリアガイダンスを提供すべきであると考えている。

したがって、「本書は、このような市民重視の視点に立ち、国と個人との社会契約の特性の中で生涯にわたる雇用の安全と保証された経済の安定がますます脅かされている「リスク社会」(Beck, 1992)と言われてきたものによって生み出された状況を理解し、ある程度コントロールできる力を市民に与えたいという願いに触発されたガイダンスサービス (p.20)」ということが念頭に置かれている。

そして、キャリアガイダンスを市民に与えられたある種の権利として理解したいという考え方も常に潜在しており、したがって、「サービスの多くの面で中心は市民であることを強調して、キャリアガイダンスの概念形成を変化させている(「利用者 (client)」ではなく「市民

(citizen)」という用語を用いていること自体に意味がある(p.20)」と述べることとなる。また、「ここでも中心は市民であり、市民には必要な時に必要な場所で支援的ガイダンスサービスを受ける法的権利がある(p.23)」と強調することとなる。結果的に、キャリアガイダンスサービスは、「必要なスキルと能力を与えることによって、市民に力を与えるものでなければならない(p.23)」市民の利益を最も重要視するものでなければならないし、サービスの設計と提供に利害関係者を参加させ、定期的にサービスの見直しを行い、十分訓練を受けた能力あるスタッフが提供することによってできる限り効果的に提供されなければならない(p.23)」と指摘する。

現在、具体的に、ヨーロッパにおいては、「幾つかの国が生涯ガイダンスパラダイムへのシフトを示す多様な要素を経験している(p.25)」すなわち、「生涯を通じて市民を支援し、質が保証され、キャリアと学習の経路を管理するスキルを提供し、一貫性があり、分かり易く、専門家によって提供されるサービスを至る所で利用できるように提供しようという努力が見られる(p.25)」各国の対応の様相はそれぞれ異なり、「新しい法律に支えられて(デンマーク、スペイン、ポーランド、フィンランド)、あるいは戦略的な政策の枠組みの作成によって駆り立てられて(リトアニア、ハンガリー、マルタ、ポーランド、英国[北部アイルランド])、政策策定が強化された(p.26)」また、「多様な利用者グループ、とりわけリスクに曝されていると考えられる人々への到達も課題になっている(p.26)」国(デンマーク、アイルランド、フランス、ポーランド、スロベニア、フィンランド、およびスウェーデン)もあった。

さらに、多くは「学校と公共職業安定機関(PES)でのガイダンス提供が改善したことを報告している(p.26)」欧州のPESは「以前はかなり管理事務的であった活動にキャリアガイダンスを組み込む大幅な余地を与えてきた(p.26)」それと連動して、「多くの国は、スタッフの初期訓練、初任者訓練、現職訓練への投資を増やした(ブルガリア、アイルランド、イタリア、マルタ、ポーランド、ルーマニア、フィンランド)(p.27)」また、「全国レベルや地域レベルでさまざまな提供機関をコーディネートするために全国的なガイダンスフォーラムや評議会を設けたと報告する国が増えた(エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、アイルランド、イタリア、ラトビア、リトアニア、マルタ、ノルウェー、スロベニア)(p.27)」。

こうして「政策策定者は、キャリアガイダンスを、スキルの需要と供給の適合を改善する仕組み、摩擦的失業への対処に役立つツール、労働市場からはじき出されている市民に自信を持たせる力を与えて「アクティベート」する戦略と見ている(p.27)」現在、「欧州全域に力強く活力あるキャリアガイダンスの活動の場があるのは確かであり(p.27)」、「成功の度合いはさまざまであるものの、大半の国々は、決議で示された懸念と問題点の多くに対処していると言いうことができるであろう(p.27)」と評価している。

3. 生涯ガイダンスシステムの実施

生涯ガイダンスシステムを実現するにあたっては、「全国レベル、地域レベル、地方レベルでサービス提供者間の効果的な協力と協調を確保するための戦略的ステップになる連携したサービス提供が必要である (p.28)」。そのため「最終的にキャリアガイダンスの提供は、一連の一貫性ある統合的な仕組み (p.28)」となる必要があるが、一般的には「独自の歴史、根拠、原動力を持つ類似点のないサブシステムの寄せ集めになりがちである (p.28)」。結果的に、従来のキャリアガイダンスレビューにおいても、「統合的なガイダンスシステムの例は、欧州にはあるとしてもごくわずかだと結論 (p.28)」づけられている。十分な連携が無い場合、「職務内容、教育と訓練の選択肢と経路、労働市場の需要と供給に関する情報を統合できないなど、コミュニケーションがとれない (p.28)」。また、「既にリソースがサービス需要に追いつかなくなっている状況の中で重複が起きて費用がかさむこと (p.28)」になり、「異なるセクターのガイダンススタッフの強みを効果的に活用できないということ (p.28)」にもなる。

それに対して、適切なパートナーシップを組めた場合、「リソースのプールに役立ち、費用（と時間）を効果的に活用した目標達成を可能にする、規模の経済を生み出すことができる。この協力によって生まれるシナジーは、すべてが市民の利益になる新しいアイデア、イニシアティブ、新しいやり方を生み出す土壌にもなる (p.28)」。

以上の問題意識から、生涯ガイダンスシステムの実施の現状をみた場合、ヨーロッパ各国は様々な状況にある。

例えば、ブルガリア、チェコ共和国、エストニア、マルタ、ポーランド、スロバキアなどでは、国内の連携戦略の実施を計画している。また、イタリアでは、ガイダンス提供の地域間格差を懸念しており、現在、地域レベルのネットワークサービスを提供する統括機関を設けることを計画している。オーストリアでは、欧州社会基金を有効活用した協議会と訓練の共同開催を計画している。フランスでは、複数のサービスを一カ所で提供するワンストップショップを成人利用者に提供する雇用センターを設け、サービスを有機的に編成し、利用しやすくした。キプロスも、より体系的で連携したガイダンス編成を確保しようという取り組みを強化する意向を明言した。

また、シームレスなキャリアガイダンスの提供を確保する協調したサービスを法案（チェコ共和国、スペイン、ルクセンブルグ、ハンガリー、ポーランド）、サービス手順（デンマークの青年・地域ガイダンスセンター）、省庁間代表や省庁間委員会の文書（ベルギー-フランダース、フランス、ルクセンブルク）、共働閣僚戦略企画書（ラトビア、リトアニア、マルタ、ポルトガル）とプロトコル（ルーマニア）に正式に組み込むことになった国もある。

さらに、本書では、アイルランドの成人向けの教育とガイダンスのイニシアティブ、デンマークのメンタープログラム、エストニアの統合カウンセリングモデル、スペインの生涯を通じたトータルなアプローチなどにも触れられている。特に、「スペインは、雇用セクターと教育セクターが共同出資して「統合センター」を設けた。このセンターは、年齢を問わず幅

広い利用者にキャリア情報の提供とガイダンスサービス、先行学習の認定（APL）サービスを提供している（p.30）。

なかでも、イギリスの北部アイルランド、スコットランド、ウェールズの「全年齢」を対象としたサービスは特に好事例として挙げられている。「キャリアスコットランドは、中等学校、専門学校、市街地のキャリアセンター、コミュニティセンター、企業の利用者のニーズに応える広範なサービスと製品を開発したという点で特に興味深い（p.30）」。「マーケティングされた魅力的なブランド品の使用、ガイダンスの提供場所となりうるさまざまな場所の間の積極的なネットワーク化によって、市民はサービスを容易に認識してアクセスし、生涯の重要な意思決定段階を通して着実に信頼できる支援（p.30）」を提供されている。

2006年に欧州委員会が資金提供した共同行動プロジェクトの一つである *Innovate* では、パートナーシップのレベルとして、①政府内、②実践者の間、③より幅広い利害関係者が参加する全国レベル、④地域・地方レベルの「4つの異なるレベルでサービス提供を連携することができる—実際には必要—ことを示唆していた（p.31）」。

これら4つの異なるレベルのサービス提供とは、具体的には以下のとおりである。

①政府内の連携については、「連携はガイダンスサービスを提供するさまざまな省庁間と省内の両方で必要である（p.31）」とする。しかしながら、「ほとんどの国には、教育セクターでのガイダンスサービスと労働市場セクターのガイダンスサービスの複数の公共ガイダンス提供サービスがあり、サービスの責任はさまざまな省庁と支部の間で細分されていることが多い（p.31）」。そのため、「統合的なサービス提供は、公共政策が明確に策定され、相互のコンセンサスと支持を受け、効果的に提示されるように、大臣をまとめる省庁間と省内の組織を設けることによって、省庁間レベルと省内レベルのコミュニケーションを強化することで促進することができる（p.31）」としている。

②実践者間の連携については、「実践者がもっと緊密にまとまってガイダンスサービスの提供に取り組むことができれば、システムの開発を簡素化することができる（p.31）」といったことが期待されている。事例として、2005年にリトアニアで設立されたキャリアガイダンス専門家協会、同年スペインで設立されたガイダンス・心理教育同盟（Confederation for Guidance and Psycho-Pedagogy, COPOE）の他、チェコ、イタリアにおける実践者間の連携の取り組みが紹介されている。また、こうした実践者間の連携のあり方の1つとして「スタッフの初期訓練プログラムや継続訓練プログラムで異なるセクターや同一セクター内のレベルの異なる専門家をまとめることによって、実践者のより緊密な統合を改善することができる（p.32）」と述べ、この例は、フィンランド、アイルランド、マルタ、ノルウェー、英国に見られるとする。最終的に、「教育セクターと労働市場セクターのスタッフをまとめるこのような取り組みと訓練は、協力の文化の促進と相互の活動背景に対する意識の向上に役立つことができる（p.32）」とまとめている。

③および④の全国レベル、地方レベルでの連携は、地理的な近接関係から地域間・地域内の連携を促す取り組みを指しており、例えば「成人教育分野の戦略的でプロフェッショナルなパートナーを活用して地元のガイダンスパートナーシップを構築することは、生涯学習目標のより効果的な達成を確保するためにガイダンスサービスを一体化する強力な方法になる可能性がある（p.32）」といったことが念頭に置かれている。例えば、現在、「チェコ、デンマーク、ドイツ、エストニア、ラトビア、マルタ、オーストリア、ポーランド、スロベニア、フィンランドを含む数カ国が全国ガイダンスフォーラムを設け、併せて地域ガイダンスフォーラムを設けた国もある（p.33）」。

このような取り組みは、特に、期限が定められた明確な戦略的目標をすべてのパートナーが合意し、成果がモニタリングされている場合に、極めて有望である。また、オーストリアの全国ガイダンスフォーラムのコンソーシアムでは、全国ガイダンスフォーラムは、次の条件が満たされたときに成功の公算が高くなるとしている。

〈全国規模のガイダンスフォーラムが成功するための条件〉

- ・ガイダンスとカウンセリングのサービスの重要性に対する共通の理解。
- ・ガイダンスとカウンセリングに対する共通の理解、ならびにフォーラムを持つことと達成すべき目標の重要性に対する共通認識。
- ・さまざまなセクターと異なるレベルでの問題を統合するキャリアガイダンスへのトータルなアプローチ。
- ・全国規模で、サービスが人生のさまざまな段階にいる人のニーズと需要に応えられるようにするための、ライフロング（生涯にわたる）でライフワイド（生活の様々な場面に及ぶ）な視点。
- ・キャリアガイダンスとカウンセリングおよびさまざまな主体間の協力のための強力な政治的・行政的支援。
- ・キャリアガイダンスとカウンセリングが個人と国にとって利益になるという明確な証拠。
- ・多くの利害関係者と主体をまとめることができそうなネットワークの管理でのリーダーシップと協力の適正なバランス。
- ・全国ガイダンスフォーラムの活力はシステムが中央集権的であるか分権的であるかによって異なるという認識：目標が同じであっても、異なる戦略を採用しなければならない可能性がある。
- ・全国・地域・地方レベルで活動を協調する適切な戦略。
- ・明確な政策ビジョンに従った活動の協調。これによって、キャリアガイダンスとカウンセリングのすべてのセクターおよびすべてのレベルの全関係主体の活動を舵取りすることができる。

- ・国内の利害関係者がキャリアガイダンスを重視し続け、かつ、この関心を持続させるのに必要な財政的支援がある。
- ・欧州では国が違えばガイダンスサービスに関する法的枠組みは異なる。全国レベルのガイダンスフォーラムは運営戦略を既存の機構に合わせる必要があるため、フォーラムの形も違ったものになる可能性がある。(pp.33-34)

課題としては、「欧州全域で、正規教育を受けている若者が公共職業安定組織のスタッフとリソースを利用できなければならない(p.34)」と認識されるようになっているが、実際には、ヨーロッパにおいては「失業率が上昇し、政府は PES に就労化へのプレッシャーを強めているため、短期的目標が長期的な能力開発のためのガイダンスよりも優先され、「治療的」施策が「予防的」施策よりも重視されている (p.35)」状況がある。「多くの PES は、サービス政策の制約を受けているため、学校でのキャリアガイダンスの支援を止めて、少ない人的資源とその他のリソースを失業者の支援に集中させなければ (p.35)」ならなかったが、「教育機関から撤退して失業者に集中することは、生涯ガイダンスパラダイムが必要としている広範な連携した持続的サービス提供に逆行する (p.35)」。

また、「キャリアガイダンスの役割に関する解釈の違いもセクター間の協力を妨げる (p.35)」。「労働セクターは最短期間でできるだけ多くの人々を仕事に就ける (p.35)」ために「キャリアガイダンスを二の次にしがちである (p.35)」。対照的に、「教育セクターに従事する人々は、教育の対象が若者であろうと成人であろうと、ガイダンスを長期的な視点に立った自己能力開発と職業面での充足を支援するプロセスとして促進しようとする傾向が強い (p.35)」。

「他の機関との協力には時間と努力が必要であること、制度的文化の違いがコミュニケーションや信頼の構築の障害になりうるため、他の機関との協力が必ずしも所期の成果につながるわけではないこと (p.35)」も指摘されているが、一方で「このような問題と課題は克服できないものではない (p.36)」ともされる。「キャリアと学習の開発で利用者から生涯にわたって示されるガイダンスと支援に対するニーズ (p.36)」は強く、次第に「より統合され、分断されていない提供システムを構築するための構成要素が次第にしかるべき場所に (p.36)」置かれるようになってきていると指摘している。

4. ガイダンスへのアクセス拡大

キャリアガイダンスに対するニーズは高いと認識されており、「キャリアガイダンスの需要がサービスの供給をはるかに超えていることを示している。これは取り立てて驚くことではない (p.37)」と指摘されている。

特に、「教育セクターでは、学生が色々な領域を試し、学部や学科、さらには教育機関の間

を移動し、一人ひとりに合わせた個別的教育計画に従う機会が増えるにつれ、経路は多様化し複雑になっている (p.37)」。また、「雇用セクターでは、労働市場の再編によって一人ひとりの生涯のさまざまな時点で再教育と再訓練が必要になっているだけでなく、職業の設計では、長期にわたる個人のキャリア開発を事前に計画して管理する必要性が高まっている (p.37)」。これらの理由から、キャリアガイダンスは求められているのであるが、「人的リソースと物的リソースが圧迫されているため (p.37)」、「サービスのへのアクセスが困難であるか、サービスの提供が不適切であるかのいずれか (p.37)」の状態にある。

そこで、欧州の各国は多かれ少なかれキャリアガイダンスに対する「アクセスの拡大を目指して幾つかのイニシアティブ (p.37)」を開始している。

(1) サービスの拡大

キャリアガイダンスに対するアクセスを拡大するために、そもそもサービスを全般的に拡張した国々がある。こうした国々 (チェコ共和国、フランス、ギリシャ、ハンガリー、リトアニア、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ルーマニア、スペイン) が「教育セクターと労働市場セクターの両方がアクセスを拡大するために用いている主な戦略にはセルフヘルプ型サービスの拡大 (p.38)」があったとされる。その上で、「グループや1対1の面談による個別の支援を最も必要としている人々への対応に希少な人材を利用できる (p.38)」ようにした。

また、「アクセスを改善するもうひとつの戦略は、多様な地域でサービスを受けられるように職業安定所を増設することである (ブルガリア、デンマーク、キプロス) (p.38)」。特に、「PES が比較的頻繁に用いる戦略は、サービスの外注や、他の機関とのパートナーシップによるサービス提供である (p.38)」。しかしながら、「PES でのガイダンスに関する調査は、失業者への対応が政治的・制度的に急務であるため、欧州の幾つかの PES は教育セクターへのサービスを減らしている (p.38)」。「その結果、予防的キャリアガイダンスよりも治癒的なサービスが優先されている (p.38)」。「そのため、「公的資金が提供された総合的で普遍的なアクセスへの支援がないため、公的サービスを市場ベースのサービスへの継続的かつ積極的な政策支援で補足すべきである (p.38)」と指摘している。

「PES における成人向けガイダンスと継続的職業教育・訓練には、先行学習の認定と「スキルバランス」が含まれるようになってきている (ドイツ、スペイン、フランス、オランダ、フィンランド) (p.38)」。「こういった取り組みは、「社会的弱者、とりわけ高いスキルがあってもそれを裏付ける免状を持たない移民にとって特に意義がある (p.38)」。例えば、「フランスでは、すべての被用者には5年ごとにスキル評価 (bilan de compétences (職業能力確認)) を受ける法的権利があり、この制度を実施する独立センターが設けられている (p.38)」。

基本的に、OECD は、「生涯学習戦略全体と、とりわけ生涯にわたるキャリアガイダンスへのアクセスに関する戦略に PES のガイダンスサービスを統合することを検討すべきだとの提

案 (p.39)」を念頭に置いている。しかし、「現実には、サービスを失業者以外のグループに拡大させる能力のある PES は少なく、PES が就業者にサービスを提供する場合、そのサービスは一般にセルフサービス型アプローチに限定されている (p.39)」。例外的にベルギーの VDAB では、生涯ガイダンスを PES で提供するという革新的な取り組みを行っており、PES における生涯キャリアガイダンスの成功事例として紹介されることが多い。

(2) 職場でのガイダンス提供

さらに、キャリアガイダンスのアクセスを拡大するための戦略として盛んに議論されているのは、「職場でキャリアガイダンスを提供することである (p.40)」。しかし、一方で職場でのキャリアガイダンス提供の「グッドプラクティスの例は少ない (p.41)」。すなわち、「従業員にキャリア開発サービスを提供している企業は少ないこと (p.41)」が指摘されている。また、キャリアガイダンスサービスが提供されている場合でも「従業員にキャリア開発サービスを提供しているのは規模の大きい組織に限られ、その場合にも、対象は全従業員ではなく、管理スタッフや専門職スタッフに限定される (p.41)」。さらに、「企業内で提供されるサービスはその企業の中でキャリアを高めることを目的としているのであり、その企業の外でのキャリア機会にはほとんど注目していない (p.41)」。

そこで、労働組合や職能団体、経済団体などの中間組織に対する期待が高まっている。例えば、「労働組合は、組合員にキャリア情報とガイダンスを提供し、変化する職業の将来と機関に直面してキャリア開発を支援するのに特に相応しい立場にある (p.41)」とされる。特に「組合員が減少している今、このようなサービスの提供によって労働組合の役割が魅力を増すことに気付いた労働組合もあった (p.41)」との指摘もある。例えば、「就業時間中に、ピアガイダンスやキャリア開発支援など、幅広いサービスを組合員に提供しているが、たいていは人々を学習に関わらせること、学習機会へのアクセスを提供するように使用者と交渉することを重視している (p.42)」といった取り組みを行う。また、「こういった取り組みの多くは、低技能者を対象としているものや、失業の危機に曝されている人々に重点を置くもの (p.42)」であり、「中程度から高スキルのグループをターゲットにする場合もある (p.42)」。

「しかし、多くの国で、労働組合は組合員のためにキャリアガイダンスサービスを実施することにはそれほど大きな関心を示していない (p.42)」。労働組合をはじめ、何らかの中間組織を媒介としたキャリアガイダンスは今後の動向が注目されている段階にある。

(3) 対象を絞ったサービス

キャリアガイダンスへのアクセス拡大の試みの中で、逆に「サービス対象を特定のグループおよびカテゴリーの利用者に絞ること (p.42)」もなされた。例えば「高齢労働者であるか、職場復帰する女性であるか、障害者であるか、それ以外のグループであるかによって、日々直面する課題はかなり異なる (p.42)」。したがって、「生涯にわたりガイダンスにアクセスで

きることを重視するガイダンスサービスは、ニーズの違いを無視して画一的なサービスを提供するのではなく、ライフステージに沿って変化する利用者のニーズを考慮しなければならない (p.43)」。そこで、「生涯ガイダンスシステムは、生涯のさまざまな時点に合ったリソースと支援を提供するだけでなく、多様なカテゴリーの人々の生涯にわたる経路に影響を及ぼす多様な構造的特徴を考慮するように設計されなければならないため、ライフコースという視点を採用している (p.43)」ということになる。

対象層を絞ったサービスとしては、まず「不利な境遇にある若者への到達を試みている加盟国が数カ国ある (p.43)」。このような戦略の多くは、「早期または無資格で離学する早期離学者を対象とし、若者を発見して若者が勉学を続ける意味を見出すように援助すること、若者に学習意欲と中等教育修了の意欲を再び持たせることを目指した十分に練られた戦略を実施するスクールガイダンスプログラム (p.43)」となっている。

また、「従来ガイダンスサービスを受ける機会が他のグループに比べて少なかった人々のガイダンスのアクセスを拡大または強化した国もあった (p.43)」。例えば、移民（ポーランド、フィンランド）、移動生活者（アイルランド、ルーマニア）、犯罪者（英国）、障害者（スペイン、マルタ、オランダ、ポーランド、スウェーデン）などである。好事例として「社会的弱者グループをキャリアガイダンスの政策とサービスの設計、計画、実施、モニタリングに参加させている例 (p.43)」もある。

一方で、「高齢者にターゲットを絞った取り組みに言及している各国報告 (p.43)」は少ない。しかしながら、「市民は、パートタイムの仕事、より充実した余暇、ボランティア活動、心身の健康を維持するための活動といった、特にアクティブエイジングを支えるための情報とアドバイスを必要としている (p.43)」ことから、今後、高齢者を対象としたキャリアガイダンスを充実する必要がある。とりわけ「フルタイムの就労から完全退職するまでの柔軟な移行（フルタイム就労、パートタイム就労、ボランティア活動、不就労期間を組み合わせた移行）には、キャリアと財務計画を密接に関連付けて調和させることが必要になる (p.44)」と指摘されている。

さらに、「性別がサービスへのアクセスに及ぼす影響について特記しておかなければならない (p.44)」としている。各国の政策、施策、プログラムにジェンダーの視点が入り入れられている、「この極めて重要な側面に関して大した情報を提供していない (p.44)」。例えば、「従来のサービス提供アプローチでは若年男性と男性への到達が若年女性と女性への到達より劣るため、ガイダンスニーズが比較的多い若年男性と男性に到達するために特別な取り組みをしなければならないと指摘している国もある（ドイツ） (p.44)」。一方で、「男女共にガイダンスサービスへのアクセスを改善するには、男性と女性のニーズと日常生活の経験により緊密に一致する戦略を策定しなければならないことを示唆している (p.44)」。特に「キャリアガイダンスの政策とプログラムには、就労機会の配分での男女不均衡の改善と男女平等の拡大促進で果たすべき重要な役割がある (p.44)」ことが指摘されている。

なお、持てる者はよりいっそう持ち、持たない者はよりいっそう持たないという「マタイ効果 (p.45)」が蔓延していることが指摘されている。「サービスの利益に気づいていないか、サービスの構想・パッケージ・提供の方法が地理的または社会的に特定の利用者グループと結びついていないために、最もサービスを必要としている人々が最もサービスを受けていない可能性が高いという傾向が見られる (p.45)」。これは、「キャリアガイダンスという「表現」を理解できるのは、専らまたは主に、社会構造の中の位置によって識別できる一定の利用者グループだということ (p.45)」にも起因する。「この重要な課題の最善の解決策は、利用者がサービスの形成に参加することで専門家がサービスを勝手なイメージで形成しないようにすることであろう (p.45)」としている。

(4)ICTの利用改善

キャリアガイダンスのアクセスを容易にするために、これまでしばしば言及されてきたのは「ICT の利用改善である (p.46)」。こうした「新技術には、アクセスの可能性を高めると共にアクセスをより廉価にすることによって、変化とシステムの発展を牽引できる大きな潜在力がある (p.46)」。また、「新技術は、キャリア情報の提供とガイダンスのサービスを、標準的な業務時間、事務所のような環境、都市部の利用者が農村や僻地の利用者よりも有利になりがちな特定の地理的な場所に限定するのではなく、日常生活に溶け込んだどこでも受けられるものにする事ができる (p.46)」。

その他、キャリアガイダンスサービスのアクセスを拡大するために、以下のような新技術が導入されている。(pp.46-47)

- ・フリーダイヤル (ベルギー-VDAB、フィンランド、ギリシャ、ハンガリー、アイランド、イタリア、ノルウェー、ポーランド、スロベニア)。キャリアガイダンス担当職員との面談予約フリーダイヤル (イタリア)。広範なコールサービス (スウェーデン)。
- ・職業関心リストおよび個人のプロフィールと仕事とのマッチングを含む、キャリアガイダンスや情報提供をセルフサービスで提供するためのインターネット (ほとんどの国)
- ・キャリアと情報提供の担当職員との電子メールでのコンタクト (ポーランド、スロベニア)
- ・利用者の登録と雇用アドバイザーや使用者との面談予約発行の迅速なサービスを可能にする生体認証登録システム (マルタ)
- ・求人情報を通信するための SMS/携帯電話テキストメッセージ (リトアニア、ハンガリー、マルタ)
- ・ウェブカメラを使ったコンサルティング (ハンガリー)

- ・ビデオ会議を利用したリモートキャリアガイダンス（フランス、ハンガリーの電子キャリアイニシアティブ、ポーランド、スロベニア、スウェーデン）
- ・情報とメッセージを広めるためのテレビ：トークショー。「リアリティ番組」スタイル（ラトビア）、フィクションシリーズ（ベルギー）、広告（ベルギー）、文字放送サービス（ベルギー、スイス）を含む。
- ・求職活動でのアクセスと移動性を容易にするための携帯電話やスクーター（ベルギー、スペイン）
- ・使用者が求人を直接入力できるデータベース（ベルギー、アイルランド）

こうした「ICT の利用増大は、セルフアクセス方式とセルフヘルプ方式の提供が新たに重視されていることと関連している（p.47）」。ただし、「問題なしと考えてはならない。デジタルリテラシー格差は、ICT をコミュニケーションの手段からアクセスの障害へと簡単に変えてしまう（p.47）」といったことも指摘されている。

(5) コミュニティへのアウトリーチ

キャリアガイダンスのアクセス拡大の手法として「多くの国は、地元コミュニティへのアウトリーチ（p.48）」を活用してきた。地域レベルの支部とサービスポイントを設けた国（ドイツ、キプロス、ラトビア、リトアニア、ポーランド、スウェーデン）、「ニュートラルな場（neutral localities）」（自治体の図書館のようなもの）を活用した国（デンマーク）がある。

また、デンマークでは企業内に「ガイダンスコーナー」を設けた取り組みを行ったこともある。これは「労働者に身近な職場でサービスを提供しようという意向（p.48）」に基づくものであった。さらにドイツの12の大都市では **Kompetenzzentrum**（卓越した研究拠点）が設けられた。また、ベルギーのフラマン語コミュニティでは、最もリスクの高いグループにより効果的に到達するためにワンストップアドバイスセンターが設けられた。ポーランドでは、2006年に移動職業情報センターを農村地域と小さな町に設けた。

(6) サービスのマーケティング

最近のキャリアガイダンスの議論では「マーケティングが中心に位置づけられている（p.48）」。特に、「マーケティングは、多様なサービス提供者が存在する場合に特に問題になる。このような場合、人々はどのような種類の支援がどこで利用できるのか分からない（p.48）」からである。好事例としては、イギリスで、成人向けガイダンスサービスを、ブランド認知度82%を誇る「ランダイレクト」のもとにまとめることで利用者の認識とアクセスを促進した例がある。

ただし、アクセス拡大のためにマーケティングに特に取り組んだのはオーストリアと英国の2ヶ国だけであった。これは、従来、キャリアガイダンスが特定のターゲットを対象とし

ていることが多く、もともとサービスについて知らせる必要がなかったことによる。例えば、教育セクターのガイダンススタッフは、サービスのターゲットが主に学生であり、その際には「マーケティングは大して重要な問題ではない (p.49)」。しかしながら、「全年齢を対象とする、普遍的ではあるが差別化されたサービスには、ニーズに留意した強力なマーケティング戦略が必要である (p.49)」としている。例えば、スコットランドは「キャリアスコットランド」の認知度を上げるために奮闘した。その結果、キャリアスコットランドについて聞いたことがあるという成人は2002年3月から2003年4月にかけて37%から72%に上昇している。

また、こうした事情から、「PESのガイダンスサービスは教育機関のサービスよりもマーケティングサービスをはるかに重視している (p.49)」。そして、「提供されるサービスの範囲の拡大には、利用できる支援とその支援へのアクセス方法を人々にできるかぎり十分に認識させるようにするための一層の取り組みが必要 (p.49)」となる。そのため、「マーケティングサービスは、サービスを受ける権利、透明性、利用者の主体的関与という原則と密接に結びついている (p.49)」としている。

さらに、マーケティングの論点から派生して、「政策策定者に対してもガイダンスのマーケティングをする必要がある (p.49)」ということが議論されている。その理由として「生涯ガイダンスパラダイムには、サービスの構想、編成、資金調達、提供の方法の根本的なシフトが必要であり、多くの政策策定者は、このようなシフトによって生じる影響を認識していない。多くの政策策定者はガイダンスの価値を十分理解していないため、ガイダンスを、社会と経済の繁栄の中心であり、生涯キャリアプランニングを通して人々の能力開発に大きく寄与するサービスとは見ていない (p.49)」からであるとしている。

5. 品質保証の仕組みの強化

現在、キャリアガイダンスを提供するにあたって、「サービス提供の質の保証が欠如していること (p.50)」が重要な課題と受け止められるようになってきている。「ガイダンスのサービス、情報、製品（オンラインサービスを含む）に関する、特に市民／消費者の視点に立ったより良い質保証の仕組みを、必要に応じて国、地域、地方レベルで発展させること (p.50)」が重要な優先事項となっている。

(1) 質保証へのアプローチ

キャリアガイダンスの質保証は、「市民の視点からも、公的資金利用の効率と説明責任の点からも重要である (p.50)」。

質保証のアプローチには以下の3つがある。

- ・行政中心

- ・実践者中心
- ・利用者中心

これら3つの「どのアプローチにも長所と短所があり、どのような組み合わせにするかは、その組み合わせが適用される背景に応じて異なる (p.50)」。

現在のところ、これら「3つのアプローチで幅広い戦略を立ててガイダンスサービス提供の質の保証を図る総合的なシステムはなく、あってもわずかである (p.50)」。

基本的には、「欧州でキャリアガイダンスサービスのQA (Quality assurance) システムが実施されている場合、最も利用されているのは行政中心のアプローチ (p.50)」だということが分かる。

行政中心のアプローチは「トップダウンの中央集権的アプローチ (p.50)」であるが、「特に分権化によって地域間でサービス提供の基準にばらつきが生じてしまった国では魅力あるもの (p.50)」となる。一般的には、「全国的な枠組み・ガイドライン・サービス提供基準の策定と基準が守られていることを確認するために実施されるモニタリング、評価、検査の手続きの基礎 (p.51)」が含まれる。また、キャリアガイダンスを提供する「スタッフの資格と訓練の明細 (p.51)」や「スタッフの能力のリストアップ (p.51)」も広く行われている。

実践者中心のアプローチとは、「職能団体と専門家団体が推進するボトムアップ (p.51)」の質保証の仕組みとなる。専門職・専門家の集団として、「サービスレベルを一貫して高めるように努力すること、およびその活動が利用者のニーズをできる限り「プロフェッショナルに」満たせるようにする基準を保証する (p.51)」ことを目標とする。

利用者中心のアプローチとは、「利用者自身にガイダンスサービスを直接コントロールできる力を与えようとする (p.51)」。

利用者中心のアプローチでは、サービスの基準が守られているかどうかを検討するが、おもに「ガイダンスの利用者に満足度や受けたサービスについて意見を求める傾向がEU全域で強くなっている (p.52)」。

(2) 質保証メカニズムの限定的適用

ただし、「利用可能なデータから、キャリアガイダンスに関するQAのメカニズムを導入した国はわずかであるだけでなく、導入している場合も、QAの実施は限定的であることが明らかである (p.52)」。

その理由も検討がなされているが、特に「機関間と省庁間の効果的協調を確保する仕組みがほとんどなく、そのためにガイダンスのQAに対する取り組みの一貫したモニタリングが困難になっている (p.52)」点は課題となる。特に、「外部委託の利用増加によってこの問題が特に注目され、具体的な保護や保証もなく市民がどの程度リスクに曝されるのかということについて懸念が生じている (p.52)」。

また、「キャリアガイダンスとキャリア情報提供そのものには重点を置かず、キャリアガイダンスと情報提供をサービス全体の一部として扱う傾向がある (p.52)」ために、キャリアガイダンスやキャリア情報提供の質保証を独立して行うことが難しいことも指摘されている。

こうした質保証にあたっては、「プロセスとサービスの質の評価により適している定性的尺度よりも、迅速に就職させるといった数量目標の達成に気を取られている (p.53)」ことも問題であると述べられている。さらに「定められた基準と目標を達成できない場合の制裁や矯正手順の実施に関して取り決めている QA システムを採用しているのはわずか (p.53)」であり、実質的な質保証の仕組み作りが求められている。

ただし、「ガイダンスサービスのモニタリングや成果の達成を証明する指標の作成が困難なのは周知のことだという点は強調しておかねばならない (p.53)」とも述べている。繰り返しになるが、ガイダンスは他の活動に織り込まれていることが多く、「因果関係 (ガイダンスの提供と「ドロップアウト」率の関係) を確認するためにガイダンスを分離するのは不可能ではないとしても難しい (p.53)」からである。

(3) 質保証アプローチ実施の進展

質保証の議論に関する全般的な動向として、以下の諸点が指摘されている。(p.53)

- (a) すべての公共サービスに QA システムを導入しようとする全般的傾向
- (b) 分権化政策を採用したことや民間雇用サービスを認めたことによりサービス提供の公平性を遵守させる必要性
- (c) ガイダンスへの公的支出を正当化する必要性
- (d) ガイダンス提供の基本的考え方が変化し、利用者の主体的関与の推進と利用者の満足がサービス設計の重要な要素になっていること
- (e) ガイダンスの専門職化が進む傾向があり、実践者が専門職になる仕組みの組織化 (資格取得経路と免許の確立) と正式な基準、能力、登録、行動基準の設定により、職業的アイデンティティ (および職業専門化) を確立するようになっていること。

質保証の実施は、現在、基本的には「行政中心のトップダウンで導入される傾向があることが明らかである (p.54)」。

ただし、現在、「利用者満足度調査」を取り入れようとしている国が多くなっている。これは、「利用者満足度調査は、秩序だって実施されれば、システムに重要なフィードバックをもたらす可能性 (p.55)」があるからである。一方で「利用者は、ガイダンスのサービスとスタッフから合理的に期待できることやより質の高いサービスを受ける権利に関する自分の権利に常に気が付いているわけではなく、質の良いサービスと悪いサービスの区別に役立つ基準を十分に理解していない可能性がある (p.55)」。特に「移民や少数民族グループの、文化の違いに配慮したガイダンスサービスを受ける権利に関する認識 (p.55)」は当該対象者自身にも欠けている場合が多い。そこで「情報に通じた利用者」という概念が重要になるとしている。また、「明確で分かり易い表現で権利を定めたサービス憲章 (フランスで新設の *Maisons d'Emploi* (雇用センター) が用いている) のコピーを利用者に配布する」ことで、本来、自

分がどのようなガイダンスサービスを受けられるのかを明示的に示すことにも言及がなされている。

なお、「多くの国は、スタッフの訓練および提供者を専門職化するという戦略によって質を確保しようとしている (p.56)」。しかし、「専門家の資格は必ずしも質を保証することにならないことに注意しなければならない (p.56)」と述べる。「継続的専門能力開発、監督、勤務評定が体系的に実施されない限り、質を確保するためにスタッフの専門職化に頼ることに問題は (p.56)」と述べ、単に専門職化するのみならず、より体系的な取り組みが必要となる。

なお、各国の具体的な取り組みとしては以下のようなものがある。「QA のマニュアルとガイドラインの作成 (デンマーク、アイルランド)、質監査実施の成果を公共ウェブサイトに掲載することによる透明性の確保 (デンマーク、アイルランド)、サービスの特徴のまとめと継続的に精査が行われる一連の有効性指標の作成 (デンマーク、フィンランド)、E 調査とその他のオンライン評価ツールを利用したフィードバックデータの収集とベンチマークの確立 (デンマーク、フィンランド) (p.57)」。さらに「英国では、欧州品質管理財団 (European Foundation for Quality Management, EFQM) とチャーターマーク (英国政府の優秀カスタマーサービスの全国基準) の基準に加え、マトリックス基準、集中検査、ケーススタディアプローチ、「覆面調査 (Mystery shopping)」 など、ガイダンス関連の問題とプロセスを対象としたより革新的なアプローチ (p.57)」を用いている。

(4) 労働市場に関する質保証の特殊性

キャリアガイダンスの質保証といった場合、ほとんどの国が「教育セクターに重点を置いている (p.58)」。ただし、労働市場セクターでの QA の取り組みについては、「欧州全域で見られる、PES がサービス提供の責任を分担し、委任する傾向 (p.58)」が論じられている。すなわち、「PES が提供または外部委託する個別的な雇用サービスとキャリアガイダンスサービスの質を保証する方法 (p.58)」に関する議論が中心となる。多くの欧州の PES では、キャリアガイダンスサービスの基準をまだ導入していない。「導入している国も、基準を達成するために質保証のメカニズムをこれから整備する必要 (p.58)」があり、「多くの国はこのような対策の導入を計画しているか、試験的に実施している段階である (p.58)」。一方で、「PES の全ての職業安定所とパートナー機関が適合義務を負う共通最低基準を定めている国もある (オーストリア、エストニア、イタリア、オランダ、ノルウェー、ポーランド、英国) (p.58)」。また、「イタリアのように、こういった基準が法律で制定されているケースもある。サービスがアウトソーシングされている場合、アウトソーシングの受託機関は、PES が定めた規定と基準に従わなければならない (p.58)」。具体的には、アイルランドとスロバキアは非常に厳しい基準をクリアしなければならないが、英国では、サービス提供機関は品質マトリックスの基準に適合しなければならない。

6. 学習とキャリアの管理

キャリアガイダンスに関する議論では「省察的学習法と自律的学習を促進して若者や成人が自分の学習とキャリアの経路を効果的に自己管理できるようにする (p.60)」ことを奨励するために「ガイダンスサービスを強化する必要性を優先事項 (p.60)」としている。特に「重点が置かれているのはメタ認知スキルの開発である」。また「さらに進んだ学習、仕事、生涯のその他の目標に関する個別行動計画の作成とこの計画の実施・達成の管理に必要な「メタ」スキルである」とする。

(1) 生活と仕事のための能力開発

このようなメタスキルに重点を置いた例として、「カナダ生活／仕事設計ガイドライン (Canadian blueprint for life/work design) が採用したアプローチがある (p.60)」。このガイドラインは「キャリア開発の成果を、幼年期から成人期まで、生活とキャリア開発を効果的に管理するためにカナダ人に必要な能力に関して全国レベルで定められた枠組みで表す。ガイドラインモデルは、3つの主要な能力 (コンピテンシー) 群を定めている (p.60)」。各能力群にはそれぞれ幾つかの具体的な能力 (生活／仕事情報の発見と効果的活用) が含まれ、この能力は段階的に難度が上がる一連のレベルに対応する多様なアウトカム (成果) にさらに細分化する (p.60)。「これらのレベル (4つの段階／年齢区分のバージョンがある) によって、この枠組みが若年者のニーズにも成人のニーズにも合うようになっている (p.60)」

以下に「カナダ生活／仕事設計ガイドライン」の3つの能力群を示す。(p.61)

(a) エリア A・自己管理

ポジティブな自己イメージの形成と維持
積極的・効果的な他者関係の形成
生涯にわたる変化と成長。

(b) エリア B：学習と仕事探索

生活／仕事のゴールと結びつく生涯学習への参加
生活／仕事情報の発見と効果的活用
労働と社会／経済との関係の理解

(c) エリア C：生活設計・職業設計

仕事の確保／創出と維持
生活／仕事改善の意思決定
バランスのとれた生活役割と仕事役割の維持
生活／仕事役割の性質の変化に関する理解

生活／仕事形成プロセスの理解、参加、管理

これらメタスキルの能力的な能力の開発は、生涯ガイダンスパラダイムへのシフトにとって特に重要であるとされる。「旧式のガイダンスアプローチは一般に医療モデルと関連しているため、利用者を、専門的なサービス提供者が一連のテストや評価ツールを使って提供するサービスの消極的受け手と位置づけがちである (p.61)」。しかし、「これとは対照的に、生涯にわたるガイダンスへの取り組みは市民の「エンパワメント」を強力に促進する (p.61)」。すなわち、「キャリアガイダンスメンターとの対話による支援を受けながら、キャリアと学習の開発を管理し、自己評価と内省的で自主的かつ自律的なプロセスを実行するのに必要な能力を開発するように促す (p.62)」。また、「新しいパラダイムは、利用者を、問題を抱えた人と捉えるだけでなくリソースを持つ人としても考える (p.62)」。

また、こうしたメタスキルへの着目の一環として、「生涯ガイダンスという観点では、意思決定に必要な内省、自律性、能力の促進がガイダンスサービスの目標になる (p.62)」。そのため、「学校におけるガイダンスサービスの使命は拡大し、深化する (p.62)」ことから、いわゆるキャリア教育を取り入れることとなる。「各国経過報告は、自己認識と自己管理能力を開発するために教育システムのさまざまなレベルでカリキュラムを新設または増設した一連の改革が行われたことを示している (ブルガリア、エストニア、フランス、キプロス、ラトビア、マルタ、ポーランド、ポルトガル、スロベニア、フィンランド) (p.62)」。

なかでも、特に「経験に基づく学習教育を活用する取り組み (p.62)」に着目されることが多く、「仕事と講習の体験制度を利用していると報告している (p.62)」。また、「特に教育セクターでは、さまざまな学科で得られる多様な情報を統合するのに必要なメタ認知スキルを開発し、そうすることでキャリア開発とキャリア意思決定に対する決然とした内省的なアプローチを促進するために、ポートフォリオや「記録簿 (logbooks)」を利用している国がある (デンマーク、ルクセンブルク、フィンランド、スウェーデン) (p.62)」。

一方、PES におけるガイダンスに関する報告では、このようなメタスキルの促進は成人失業者に提供されるプログラム (特に「個別行動計画」を利用する場合) でも重要となるとしている。個別行動計画は個別的キャリア計画とも呼ばれ、「サービス利用者の目標、関心、ニーズを利用者自身が特定し、達成するのを助けることを目指す戦略として認められている (p.63)」。この個別行動計画では、「利用者は求職プロセスの目標とこの目標を達成するための戦略 (p.63)」を明確にすることができる。特に、利用者は具体的 (Specific)、測定可能 (Measurable) (定量化されている)、達成可能 (attainable 現実的でありながら難易度が高い)、結果重視 (Result-focused) で、達成までの期間を重視した (Time-oriented) SMART 目標の設定を奨励されることが多い。

(2) 枠組みとカリキュラムのガイドライン

さらに加えて「能力枠組みやカリキュラムガイドラインの導入によって、学生に学習とキャリアの開発に対する生涯ガイダンスを採用させるようとする取り組みも有望である (p.63)」としている。つまり「学生が内省的で自律的な学習者になるために必要な（そして、ガイダンスのパラダイムシフトの中心にある）重要なスキルは、体系的かつ構造的に定められる (p.63)」必要がある。例えば、フィンランドとアイルランドでは、学習とキャリアの管理スキルの開発を支援する新しいカリキュラムガイドラインを発表したと報告しているが、こうしたカリキュラムによって、「学生に自律と責任感を獲得させ、学生が自己の学習計画を策定し、学習と関連付けて問題を特定し、これらの問題の解決に役立つ援助を受けるための情報を得るようにすること (p.64)」が重要となる。また、11歳から19歳を対象としたイングランドのキャリア教育とガイダンスの全国的枠組みも好事例として紹介されている。

(3) 残る課題

学習と労働を管理する能力を形成するにあたっての課題が4点指摘されている。

・多くの若者に対する「学習の管理に対する支援へのアクセス (p.64)」が限られていることである。例えば「初等教育と VET セクターでは未発達 (p.64)」であるという知見が紹介されている。職業教育を受けている若者は「教育と職業の経路を既に選択しているため、支援に対するニーズは低いという仮定が立てられている (p.64)」ものと思われるが、職業教育を受けている若者においても「キャリアと仕事の多様な選択肢が可能になっている (p.65)」ことから、「学習とキャリアのプランニングと開発を管理するスキルの必要性が高まっている (p.65)」。

・キャリア開発と学習の支援にあたっては「ガイダンスの実践者と教師が新しいスキルを身に付けなければならない (p.65)」。

例えば学校では「キャリアガイダンスのスタッフは他の教科の教師と密接に協力しなければならない (p.65)」。

また、「若者が職場体験制度を通して労働の世界に関する経験的学習に参加する場合に若者による内省を奨励し、学習とキャリアを管理する重要な能力がどの程度開発されたかを評価する方法 (p.65)」なども知らなければならない。「現行の訓練プログラムがこのような点に十分注意を払っているかどうかははっきりしない (p.65)」と問題提起している。

・「公共職業安定組織は、キャリア管理に重点を置いたサービス提供へのパラダイムシフトの必要性は認識している (p.65)」ものの、「依然として、失業者への対応に関連した短期目標への集中を余儀なくされている (p.65)」。「PES におけるガイダンスに関する報告は、欧州の労働市場セクターがそのガイダンスサービスの戸口を広げてより長期的な生涯という視点を

取り入れる必要性に応えるために努力しなければならないことをはっきりと示して (p.65)」おり、今後、よりいっそうの検討が求められる。

・急激に変化する不安定な労働市場において、生涯キャリアガイダンスが「社会保障の縮小傾向 (p.65)」をもたらすものとして警戒する向きがある。しかし、生涯ガイダンスシステムは、個人に「キャリアと学習を内省的かつ果敢に管理する能力 (p.65)」を求めはするが、「それには、支援と十分なリソースが与えられた環境がなければならないことを主張する (p.65)」。したがって、「ここでは、フレキシビリティ (柔軟) とセキュリティ (安全) という相反する要求を解決できる「フレキシキュリティ」という概念が最も相応しいようである (p.66)」と述べる。「フレキシキュリティが従来の労働と資本の関係の「バランス」と「調和」をどの程度とることができるかについては意見が対立しているが、キャリアガイダンスが、経済モデルを補足する社会モデルの要素として重要な役割を果たすのは明らかである (p.66)」と述べている。

7. 政策とシステムの開発のための機構の強化

キャリアガイダンスの進展は「政策とシステムの開発を支える機構が強化されて初めて達成することができる (p.67)」と認識されている。特に「研究と革新によって開発を持続するシステムがなければ、(中略) 個人の善意に頼ったその場しのぎもので終わってしまう危険性がある (p.67)」と述べる。

(1) 政策・システム開発でのパートナーシップ

まず、持続する政策とシステムの開発にあたっては、「ガイダンス提供者が全国レベルや地域レベルでまとめ、懸念、願い、戦略目標を組織的かつ果敢に共有し、明確なビジョンを示して政策策定者や意思決定者に影響を及ぼす協力の方法を考案する場であるガイダンスフォーラムやガイダンス協議会を結成すること (p.67)」が重要であるとする。その理由として、そうした「フォーラムには非常に幅広い利害関係者が集まり、時には野心的な行動計画を示し、それによってキャリアガイダンスの果敢な方向付けが可能になる (p.67)」からである。

また、「職能団体と研究センターもキャリアガイダンスのシステム開発の支援で重要なパートナーになる可能性がある (p.70)」。サービスの一貫性とその方向性を保証する取り組みにこれらの機関がかなり中心的な役割を果たすことがある。

例えば、デンマークでは、ガイダンス専門知識・技能のナショナルセンターがあり、「ガイダンス、品質開発、さまざまなタイプのガイダンスサービス間の協調に関するベストプラクティス例の収集や、分析、調査、複数のセクターにまたがる実験的活動 (p.70)」がなされている。また、「特にガイダンスカウンセラーを対象として、バーチャルリソースセンター」も

設立されている。

フィンランドでは、ユヴァスキュラ大学が「生涯ガイダンス政策・実践のセクター横断的なリサーチセンターを設けた (p.70)」。このセンターの設立目的の1つは「キャリアガイダンスの問題に重点的に取り組む研究・訓練機関を設けること (p.70)」であった。そのため「センターの活動と優先事項は、OECD と欧州委員会の政策策定者のためのキャリアガイダンスハンドブック (p.70)」に従って構成されている。

さらにイギリスでは、ダービー大学のガイダンス研究センター (Centre for Guidance Studies, CeGS) が「全国的大規模な国際的な研究を実施し、ガイダンススタッフの継続的な専門的能力開発 (p.70)」に取り組んでいる。このセンターは、「幅広い研究、学習プログラム、情報サービスを提供し、生涯学習を支援するために生涯学習をガイダンス理論、研究、実践の橋渡しをすることを目指している (p.70)」。また、センターの図書館リソース (National Library Resource for Guidance, NLRG) は、英国最大のキャリアガイダンス関連資料のコレクションを保有している。

これら政策およびシステムを開発する上でのパートナーシップのための活動は、奨励すべきであるとされている。

(2)ガイダンス実践者の初期・継続教育

キャリアガイダンスについては「ガイダンス実践者はキャリアガイダンスの強化で明らかに中心的な役割を果たしている (p.71)」ということが再確認されている。「幅広いサービスに関して野心的な政策の枠組みを定めたものの、適切な訓練を受けた（そして多くの場合再訓練を受けている）スタッフのプールがなければ、進歩はほとんど望めないことに気づく (p.71)」からである。そのため、現在、ガイダンス実践者の「訓練投資の増加、ガイダンススタッフ訓練のより統一的なカリキュラムの作成、訓練提供での新技術の利用増加、ガイダンス実践者の初期・継続教育に関する EU 全域での協力改善 (p.71)」などの取り組みがなされている。例えば、デンマークでは「新しいガイダンスシステムの導入 (p.72)」に伴って、ガイダンス実践者の訓練プログラムも全面的に見直された経緯がある。

また、「労働市場セクターでも、ガイダンス（またはガイダンスが組み込まれたサービス）を提供するスタッフが受ける訓練が以前よりも増えているという傾向 (p.73)」が顕著に見られている。特に、「PES の環境で実施されるキャリアガイダンスの専門的訓練に増加傾向 (p.73)」があり、なかには、「このような訓練が義務付けられているケースもある（チェコ共和国、オーストリア、ポルトガル） (p.73)」。

これら「一連の取り組みはサービスの質保証の範囲に入るもので、すべての市民が、サービスがどこで提供されるかにかかわらず、能力の等しいスタッフからサービスを受けられるようにしようとする取り組み (p.73)」である。そのため、ガイダンススタッフの資格要件、能力要件を定める取り組みが各国でなされている。

なお、こうしたガイダンス実践者の教育訓練および継続的能力開発は、「次第に IT プラットフォームで行われるようになってきている。教育セクターでも労働市場セクターでも、オンラインで行われているコースがある (p.74)」。例えば、「PES のスタッフのオンライン訓練の例には、ノルウェーの「Atene」プログラムとフィンランドの利用者サービススタッフのための基礎訓練コースがある (p.74)」。また、「実践者、研究者、政策策定者間の対話を容易にし、ガイダンスコミュニティでアイデアとグッドプラクティスを普及させるためにウェブベースのフォーラムを利用する方法はなかなか人気がある (p.74)」とされている。その他、「スウェーデン教育庁はガイダンス実践者の日常業務を支援するウェブサイトを設け、さまざまなガイダンススタッフが情報、経験、知識を交換するバーチャルミーティングポイントを創設 (p.74)」している。これは「多くのガイダンススタッフは必要なレベルの訓練を受けていない (p.74)」というスウェーデンの現状に対応してなされたものである。

(3) 超国家性

EU においては、「実践および EU 全域と EU の領域を超えた範囲で政策学習を簡素化できる可能性を秘めた超国家的機構の創設 (p.75)」にも期待がなされている。例えば、「EU から資金提供を受けた欧州ガイダンス・カウンセリング研究フォーラムは、5 カ国（デンマーク、ギリシャ、スロベニア、フィンランド、英国）でガイダンス実践者、研究者、政策策定者のオンラインでの協力を支援している (p.75)」。この活動により、「訓練と継続的専門能力形成の革新が開発され、ICT を通して広いガイダンス・カウンセリングコミュニティに伝達される (p.75)」。フォーラムのターゲットグループは「実践者、管理者、研究者、訓練者、学生、政策策定者、その他ガイダンス・カウンセリング研究に関心を寄せる人々 (p.75)」であり、「ガイダンスに関心のあるオンラインコミュニティの創設と支援に役立つと共に、実践、研究、政策を結び付け、カウンセリングとガイダンスの実践のコアな問題に焦点を当てることができる (p.75)」。

8. 前進への道

今後のあり方として以下のとおりまとめられている。

従来、ほとんどの加盟国で、情報、アドバイス、ガイダンスサービスは、ターゲットグループ、レベル、役割の明確な区別に従って編成されてきた。生涯ガイダンスシステムを確立するには、ガイダンスのコンセプトを解釈し直し、既存のサービス提供機構を編成し直すことが必要である。また、一般的サービスから一人ひとりに合わせた個別的サービスへの移行、サービス提供の質の枠組みの実施、市民が自分で学習とキャリアを管理できるよう力を引き出すこと、サービス提供での ICT の利

用拡大も求められる。そのためには、初期訓練と継続訓練を通してガイダンス専門家の能力を単一専門分野からマルチ分野へと拡大しなければならない (p.77)

その他、いくつかの点で示唆がなされているので、以下に示す。

(a) 生涯にわたる市民のニーズに応えるために、提供者が協力してトータルな連携したサービスを設計する必要がある。ただし、「教育セクターの提供者と労働市場セクターの提供者は依然として異なる基本方針と時にはキャリアガイダンスについての相反する解釈に従って活動する傾向があり、そのために協力が難しくなっている (p.75)」。現在、「さまざまな提供者と利害関係者をまとめる全国ガイダンスフォーラムやその他の機構はまだ誕生したばかりであり、システム開発を形成できるようになるにはまだ信頼と支援を獲得しなければならない (p.78)」。

(b) 必要なときに必要な場所でキャリアガイダンスサービスへのアクセスを容易にする多くの取組みが行われ、新技術が適切に活用され、キャリアガイダンスの情報、アドバイス・支援の提供が、より分かり易く、アクセスが容易で、最も弱い人々のために容易に活用できるようにするための努力がなされている。ただし、「まだ、このような情報・アドバイス・支援を受ける権利の享受が困難なカテゴリーの市民がいる (p.78)」。特に「成人就業者を対象としたサービスの提供に重要なギャップがある (p.79)」。キャリアガイダンスサービスの需要が供給能力を超えているため、ニーズを掘り起こすための「キャリアガイダンスのマーケティングに十分注目している国は少ない (p.79)」。その結果、多くの市民が「どのような支援が受けられるのか、支援を受けるにはどこに行ったらよいか、支援を受けたらどのような利益があるのかを十分認識できていない可能性がある (p.79)」。

(c) キャリアガイダンスサービスの質保証が注目を集めるようになり、戦略的な視点で質保証モデルの選択を検討している国もある。ただし、「キャリアガイダンスで QA システムを実施するための適切な原則、モデル、戦略、ツールはまだ初期段階である (p.79)」。また、質保証の仕組みの多くは「行政中心と実践者中心のメカニズムを選択している (p.79)」むしろ、利用者や消費者の評価を質保証の仕組みに取り入れることを検討したい。

(d) 多くの国で、学習とキャリアの開発に必要な能力開発を行うために若者への支援が行われている。ただし、特に成人には、学習とキャリアの開発の管理に必要な能力を開発する機会がない。学校のガイダンススタッフは、ガイダンスだけではなく、移行、生涯学習の問題には教科横断的に取り組まなければならないことが多く、そのための連携が求められる。また、公共職業安定組織ではほぼ失業者を対象を絞っているため、若者や成人が、長期的な視

点に立って職業的充足を求める場合に必要な能力を開発するのを支援するといったことがしにくくなっている。

(e) ガイダンス関連政策をめぐって「サービス提供者と利害関係者間のパートナーシップ、この分野を形成し、その方向性を決めるために必要なデータを生成するリサーチセンターの設立、実践者の初期・継続訓練と超国家的活動への参加を通じた能力と政策学習の機会の改善など (p.80)」が行われている。特に「生涯キャリアガイダンスモデルに政府が力を入れるには、国の予算が緊縮で限られている時期に、資金とリソースを増やさなければならない。ガイダンスは経済的利益と個人的利益を生み出すという主張を証明するにはもっと明確な証拠が必要である (p.80)」とされている。

生涯キャリアガイダンスの構築にあたっては、まず、国・地域地方レベルで強力なパートナーシップを構築して政策ビジョンをまとめ、生涯ガイダンスパラダイムへのシフトがどのくらい進んでいるのかを自己評価することが必要である。その上で、各国の取り組みを、「現在整備が進んでいる全欧ネットワークにリンクしなければならない (p.81)」としている。各国で相互に生涯ガイダンスモデルの実施状況を分析しあうなかで、より充実した取り組みを進展させることができるとされている。

Ⅱ 政策から実践へ：

欧州における生涯ガイダンスに向けた
システム全体の変化（日本語訳）

Cedefop（欧州職業訓練開発センター）

政策から実践へ

欧州での生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化

Cedefop

政策から実践へ

欧州での生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化

Cedefop パノラマシリーズ 149 号
ルクセンブルク：欧州委員会出版局 2008 年

欧州職業訓練開発センター（**European Centre for the Development of Vocational Training, Cedefop**）は、欧州連合の職業教育と職業訓練の基準センターである。センターは職業教育と職業訓練のシステム、政策、研究、実践に関する情報を提供し、分析を実施する。Cedefopは1975年に理事会規則（EEC）第337/75号により設立された。

ヨーロッパ 123

GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

郵送先住所：

PO Box 22427

GR-55102 Thessaloniki

電話（30）23 10 49 01 11

ファックス（30）23 10 49 00 20

Eメール：info@cedefop.europa.eu

ホームページ：www.cedefop.europa.eu

欧州連合に関する多くの情報はインターネットで入手することができる。この情報にはヨーロッパサーバー（<http://europa.eu>）からアクセスすることができる。

本書の巻末に書誌データが掲載されている。

ルクセンブルク：欧州委員会出版局 2008年

ISBN 978-92-896-0516-8

ISSN 1562-6180

©欧州職業訓練開発センター 2008年

出典が証明されることを条件に複製を許可する。

印刷 ベルギー

序文

近年、ガイダンスには強力な政治的な勢いが見られる。キャリア情報、キャリアガイダンス、キャリアカウンセリングは、ますます、生涯学習政策を実行に移す最も重要な戦略的手段、教育と訓練へのより効率的な投資、地域・全国レベルでの雇用戦略とみなされるようになってきている。

さらに、知識ベース社会の到来により、ガイダンスの提供は、一人ひとりが、変化する労働市場のニーズに合わせてスキルと能力を生涯にわたり開発し続けるように構想されなければならない。2004年5月、生涯ガイダンスに関する欧州連合理事会決議は、多様な環境およびあらゆる年齢での学習を支援するためにガイダンスの政策と実践の改革を呼びかけた。ガイダンス提供へのアクセスを拡大すること、質保証のメカニズムを改善すること、キャリアと学習を管理できるようになる力を市民に与えること、ガイダンスサービスの連携を強化すること、全国・地域レベルの重要なガイダンス関係者を参加させる政策策定機構を設けることに特に注意を注がなければならない。

本報告書は、Cedefop が進捗状況に関する最初のレビュー（Cedefop ; Sultana, 2004）を発表して以来、ガイダンス提供の改革がどの程度前進したか、その状況を総括しようとするものである。この調査研究は、進捗状況モニタリングレビューとテーマ別レビュー、グッドプラクティスの分析、相互学習を通して、証拠に基づいた政策形成とキャリアガイダンスの運営改革を支援する Cedefop の取り組みの一環を成すものである。欧州連合の全加盟国とノルウェーが、理事会決議で特定された優先分野への取り組みの状況について報告をした。この報告書では、キャリアガイダンスのシステムと政策の大きな変化と動向の概要を示す。また、政策策定者と実践者が着想を引き出すことができる興味深い実践例にも光を当てている。加盟国が質の高い生涯ガイダンスの提供を目指してゆく中で対処しなければならない特に重要な課題も明らかにしている。

欧州のガイダンスの提供とシステムの発展段階の現状は国により非常にばらつきが大きい。この調査報告から、加盟国は大きく前進してきたが、生涯ガイダンスに関する理事会決議を全面的に実行に移し、人生の重要な節目で真に市民の助けとなる、一貫性がありアクセス可能なガイダンスシステムを構築するには、まだ多大な努力が必要である。この報告書が、生涯ガイダンスをどのように実現させるかを巡る政策策定者、実践者、研究者間の議論の刺激

となることを願っている。

Cedefop 所長

Aviana Bulgarelli

謝辞

本報告書はチームワークの成果である。本報告書には、次の方々をはじめとする、このプロジェクトに取り組んだ全員の貢献が反映されている。

- ・ Cedefop の Rocío Lardinois と Mika Launikari : 本書の総監督
- ・ マルタ大学 (University of Malta) ユーロ地中海教育研究センター (the Euro-Mediterranean Centre for Educational Research) Ronald G. Sultana 教授 : 報告書起草²
- ・ 国立キャリア教育・カウンセリング研究所 (Institute for Careers Education and Counselling, NICEC) Tony Watts 教授 : 報告書の批判的フィードバック

報告書草稿に意見を寄せてくださった欧州委員会の生涯ガイダンス専門家グループにもお礼を申し上げる。

Cedefop での在任中にこのプロジェクトをスタートさせた現欧州委員会—DG EAC (教育・文化総局) の Jennifer Wannan にも深く感謝する。

最後に、本書の作成の技術面をサポートしてくださった Cedefop の Christine Nychas にお礼を申し上げる。

本書には、議長国フィンランドが主催する生涯ガイダンスの政策とシステム——足がかりを築くに関する EU 議長国会議 (フィンランド、2006 年 11 月) と労働力開発のためのガイダンスに関する Cedefop 会議 (テサロニケ、2007 年 6 月) での議論が反映されている。

² この作業は Cedefop の業務委託契約第 2006-0078/AO/B/JWA-RLAR/CouncilRes/011/06 号に基づいて実施された。

目次

1. 序章	11
2. 生涯キャリアガイダンスパラダイム	18
2.1. 生涯ガイダンス：異論のある概念	18
2.2 欧州と生涯ガイダンスパラダイム	25
3. 生涯ガイダンスシステムの実施	28
3.1. 実施の進捗状況	29
3.2. 未解決の課題	34
4. ガイダンスへのアクセス拡大	37
4.1. サービスの拡大	37
4.2. 職場でのガイダンス提供	40
4.3. 対象を絞ったサービス	42
4.4. ICT の利用改善	46
4.5. コミュニティへのアウトリーチ	48
4.6. サービスのマーケティング	48
5. 品質保証の仕組みの強化	50
5.1. 質保証へのアプローチ	50
5.2. 質保証メカニズムの限定的適用	52
5.3. 質保証アプローチ実施の進展	53
5.4. 労働市場に関する質保証の特殊性	58
6. 学習とキャリアの管理	60
6.1. 生活と仕事のための能力開発	60
6.2. 枠組みとカリキュラムのガイドライン	63
6.3. 残る課題	64
7. 政策とシステムの開発のための機構の強化	67
7.1. 政策・システム開発でのパートナーシップ	67
7.2. ガイダンス実践者の初期・継続教育	71
7.3. 超国家性	75
8. 前進への道	77

図表リスト

表

表 1：生涯キャリアガイダンスモデルに向けたシフト	21
表 2：利害関係者のパートナーシップによるキャリアガイダンス開発	69

図

図 1：各国の生涯ガイダンスシステムの諸側面：	24
-------------------------	----

要旨

この報告書では、生涯ガイダンスに関する 2004 年 5 月の教育理事会の決議（Council of the European Union, 2004）で特定された優先事項の実行に関する欧州諸国の進捗状況を詳細に報告する。「ガイダンス決議」では、EU 諸機関（Cedefop と欧州研修財団（the European Training Foundation, ETF））、OECD、世界銀行が実施したレビューに基づいて、5 つの重要な分野が強調されている。加盟国は、キャリアガイダンスが 4 つの公共政策目標——生涯学習、社会的包摂、労働市場の効率向上、経済の発展——を達成するためにキャリアガイダンスの潜在力を実現するための戦略的対策を策定するように促された。

ガイダンス決議で強調されているのは次の重要な 5 分野である。

- (a) 生涯ガイダンスシステム——市民の生涯にわたる教育と職業に関するガイダンスニーズに応える連携したサービス提供システム——を実現する。
- (b) 市民がいつでもどこでも必要に応じて利用しやすいサービスを提供することで、ガイダンスへのアクセスを拡大する。
- (c) ガイダンスサービス提供のあらゆる面——情報と製品を含む——に関して質保証のメカニズムを強化する。
- (d) 市民の学習とキャリア開発の能力を強化するためにガイダンス提供の改革を実施する。
- (e) 全国・地域レベルで政策策定とシステム開発の体制を強化する。

この決議の中心は、すべてのガイダンスサービスにとって極めて重要な基準点である市民に対する責務である。この決議は、個人の能力構築とその他のコミュニティ支援を通して、ライフプランを立てて実行できる力を市民に与えるために——教育セクターと雇用セクターの両方で——サービス提供の発展を促進しようとするものである。決議は、加盟国が市民にサービスを提供できる方法の幾つかを示している。中でも最も重要なのは、利害関係者（省庁、社会パートナー、NGO、実践者、市民社会）を政策形成とシステム開発に参加させること、全国・地域・地方レベルでサービス相互の協力と連携を確保する機構を発展させること、ガイダンス実践者の初期訓練と継続訓練の改善や欧州レベルおよび国際レベルでの協力を通して、高い質基準を満たすようにサービスを形成することである。このような協力によって、EU レベルと各国レベルで、政策、システム、実践に最大の影響を及ぼすと保証することが

できる。

本報告書は、このような中心的問題に対する取り組みでの欧州諸国の進捗状況を詳しく述べる。

最初の章では、キャリアガイダンスを EU と国際社会の政策議題のトップ項目に押し上げるのに役立った 2000 年以降幾度か実施された重なり合う部分のあるガイダンスレビューを表舞台に出した、理事会決議が採択されるに至った背景を概説する。続いて、経過報告の基礎データの収集に用いられた手法を説明する。加盟国 27 カ国とノルウェーが回答したアンケートに加え、調査報告と Cedefop 主催の——実際のまたはバーチャルな——相互学習会やその他のフォーラムといったさまざまな情報源から、詳細な情報や洞察が収集された。

第 2 章では、生涯キャリアガイダンスを論じる。この章では、現在の世界でキャリアガイダンスの性質と範囲を決める、多少予測不可能ではある現実の社会経済的ダイナミクスを浮き上がらせるには、異論はあるものの「パラダイムシフト」が役立つと主張している。多様な情報源を活用して、生涯ガイダンスシステムの重要な特徴と構成要素を明らかにし、従来型のガイダンス提供から知識ベース経済により適したモデルへの移行を表す連続した行程に欧州諸国がどのように配置できるかを示す。

3 章以降では、生涯ガイダンスシステムを構成するのに必要な 5 つの構成要素に焦点を当てる。この 5 つは、それぞれ理事会決議で定められた 5 つの最重要分野に対応している。どのケースでも、中心的な検討事項、欧州各国の進捗状況、対処すべき課題を明らかにする。各章では、国や地域の異なる環境で実施されたさまざまな取り組みで得られた教訓をクローズアップして、欧州規模の省察的実践の共有の発展を促すように留意している。

第 3 章では、生涯ガイダンスシステム実現の課題に焦点を当てる。主な課題は、市民の視点に立って、サービスの一貫性とトータルな編成を確保することである。サービスを一つのシステムに統合して提供するための機構を確立しようとする国々の取り組みを論じる。多様な提供者と利害関係者が集まる全国的なガイダンスフォーラムを設けることが非常に重要視されている。このような仕組みは比較的新しいが、成功に役立つ要素とこのようなパートナーシップの利益を享受するために解決すべき課題の両方を明らかにできるだけ経験は蓄積されてきた。

第 4 章では、キャリアガイダンスへのアクセス増大について考察する。アクセス増大が重要なのは、すべての証拠がサービスの需要が供給を上回っていることを示唆しているからであ

る。そのため政府は、財政環境が厳しくても、サービスの提供を改善しなければならない。調査への回答は、最も必要性の高い人々を中心に、すべての潜在的利用者への到達を目指してサービスを拡大したことを示している。ほとんどのケースで、アクセスを拡大するために新しい情報通信技術を利用している。また、すべての市民にデジタルリテラシーがあるわけではないという認識から、一部の国では、日常生活でのサービスの効果を高めるためにサービスの設計を見直す特別な取り組みをすることになった。このような努力にもかかわらず、欧州中で非常に多くの市民が、学習とキャリアの経路を管理するのに必要な情報、アドバイス、支援にまだ容易にアクセスすることができない。

第5章では、サービス提供の質を確保しようとするさまざまな国々の試みを検討する。ガイドンスレビューで既に示されているように、この分野は対応が難しいことで知られている。キャリアガイダンスは、その性質と複雑さゆえに効果や成果の測定が容易ではない。それにもかかわらず、質を確保するために特に努力したことを報告している国々がある。行政中心モデルからより実践者——または利用者——本位なモデルまで、欧州中でさまざまなモデルが発展してきた。各国の最新情報と補足データは、質の保証はますますさまざまな提供者の議題に上るようになってはきているが、(a) まだない国もあり、(b) 質保証があっても、主に行政的なトップダウン型モデルを利用する傾向があり、(c) 概して、質保証のメカニズムの適用は限定的である。そのため、質保証 (QA) の分野で実施される戦略が、一部のセクターでしか実施されていなかったり、一部のサービスにしか実施されていなかったり、サービスの対象者である利用者の中に適用されていない人々がいることさえある。労働市場セクター——QA アプローチの実施で最も進んでいるのは公共サービスである——でも、教育セクターでも、キャリアガイダンスコミュニティはこれらの課題や他の課題を解決しなければならない。

決議は、学習、訓練、雇用に関する決定——および学習、訓練、雇用の経路——を管理できる力を市民に与えなければならない点を強調している。第6章は、学習とキャリアの管理に焦点を当てている。6章では、特に若者が現代生活に必要な能力を獲得し、理解の向上のスキル開発を通して自分の人生をより自己実現する方法で形成できるようにするために幾つかの国が実施した多様な取り組みを説明する。このような取り組みの中で比較的有望なのが、学習目標を明確に定めるカリキュラム枠組みと経験的学習を重視することで生涯にわたり一人ひとりのスキルをより効果的に組み込むアプローチである。

7章では、政策策定とシステム開発の機構を強化する方法を考察し、3つの方法を検討する。第一の方法は、このような政策策定とシステム開発を容易にするために形成できる多様なパートナーシップである。職能団体とキャリアガイダンスを専門とする研究センターには果た

すべき特に重要な役割がある。とりわけ、ガイダンス関係の政策ビジョンの開発を支援し、このビジョンを実行する全国機関と地域機関が設けられている場合、その役割は大きい。第二に、このような政策の枠組みには、生涯ガイダンスの提供へのシフトを支援して実行する知識と能力のベースを有する、適切な訓練を受けた実践者が必要である。各国最新情報から、グッドプラクティスの交換を促進する伝統的な教授戦略を補足するために ICT とウェブベースのフォーラムを利用する、教育セクターと労働市場セクターのガイダンス職員の初期訓練と継続訓練に関する多くの興味深い取り組みが分かる。第三に、政策策定とシステム開発は、地域レベルや全国レベルでの批判的省察によってだけでなく、欧州レベルで政策学習を促進するための欧州委員会の文書をよりよく活用することによっても、強化することができる。各国最新情報と補足資料がはっきりと示しているように、欧州のキャリアガイダンス分野は力強くダイナミックである。加盟国が地域や国を超えたガイダンスフォーラム、ピア学習会、知識・政策ネットワークで経験を共有できるなら、多くの価値を高めることができる。

この報告書は、決議で定められた 5 つの分野の各々で対処すべき課題をまとめて締めくくり、各国は多くの成果を上げてきたが、生涯ガイダンスの政策とシステムを開発し、強化するにはまだ多くのなすべきことがあることを指摘している。この目標を達成するため、加盟国にも EU の機構にも果たすべき役割がある。

1. 序章

この報告書では、2004年（Cedefop；Sultana 2004）以降、加盟国が欧州市民へのキャリアガイダンスサービス³の提供で達成した主な成果をクローズアップする。これまでに行われた幾つかの国際的なガイダンスレビュー（OECD, 2004；Sultana, 2003b；Sweet, 2007；Sultana and Watts, 2007；Cedefop, Sultana, 2004；Watts and Fretwell, 2004；Sultana and Watts, 2005）が、知識ベース社会でキャリアガイダンスが市民のニーズに応えられるようにするために必要な施策に関するコンセンサスへの道を開いた。こられのレビューは、リスボン戦略（2000年）の目標⁴と密接に関連した公共政策目標（生涯学習、社会的包摂、労働市場の効率向上、経済の発展）の達成にキャリアガイダンスが貢献していることを示した。

ガイダンスは、より幅広い教育・訓練・労働市場改革に組み込まれ、生涯学習と雇用の国家戦略の重要な要素となった。コペンハーゲン宣言（2002年）、マーストリヒト（2004年）とヘルシンキ（2006年）のコミュニケは、教育、訓練、雇用のあらゆるレベルで情報、ガイダンス、カウンセリングを支援する政策、システム、実践を強化する必要性を強調した⁵。高等教育のボローニャプロセスの一環として出されたベルゲンコミュニケ（2005年）は、学習へのアクセス拡大と社会的包摂の支援でガイダンスとカウンセリングが重要な役割を果たすことを強調している⁶。

³ キャリアガイダンスとは、生涯のあらゆる時点であらゆる年齢の人々が教育、訓練、職業に関する選択をし、自分のキャリアを管理するのを支援することを目的としたサービスおよび活動である。このようなサービスは、学校、大学、訓練機関、公共職業安定所、職場、ボランティアセクターやコミュニティセクター、民間セクターで行われている。活動は個別に行われることもあればグループで行われることもあり、対面のこともあればリモートサービス（ヘルプラインやインターネットによるサービスを含む）の場合もある。サービスには、キャリア情報の提供（印刷物、ICT（情報通信技術）、その他の形態による提供）評価と自己評価ツールの提供、カウンセリング面談、キャリア教育（一人ひとりが自己認識、機会認識、キャリア管理のスキルを伸ばすのを支援する）とキャリア管理スキル体験プログラム（選択する前に選択肢を試す）、求職プログラム、移行サービスが含まれる。

⁴ リスボンの教育と訓練に関する事項についての詳細は次のサイトを参照のこと：

http://ec.europa.eu/education/policies/educ/education_en.html[2008年3月3日に引用]。

⁵ 「コペンハーゲン宣言」、職業教育・訓練の協力強化に関する欧州職業教育・訓練担当閣僚と欧州委員会の宣言（Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training and the European Commission on enhanced cooperation in vocational education and training）（2002年11月30日）；

http://ec.europa.eu/education/copenhagen/copenhagen_declaration_en.pdf[2008年3月3日に引用]。「職業教育・訓練における欧州の協力強化の将来的優先事項に関するマーストリヒトコミュニケ」（Maastricht communiqué on the future priorities of enhanced European cooperation in vocational education and training）（2004年12月14日）；

http://ec.europa.eu/education/news/ip/docs/maastricht_com_en.pdf 「職業教育・訓練における欧州の協力強化に関するヘルシンキコミュニケ」（Helsinki communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training）（2006年12月5日）；http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom_en.pdf[2008年3月3日に引用]。

⁶ 欧州高等教育分野——目標達成——に関するベルゲンコミュニケ（The Bergen communiqué on the European higher education area - Achieving the goals）（2005年5月19-20日）
http://archiv.bmbwk.gv.at/mediapool/12742/bergen_communique2005_en.pdf[2008年3月3日に引用]。

欧州の社会パートナーは、キャリアガイダンスを政策課題の中心に据えるために具体的な対策を講じ、ガイダンスに関する対話とガイダンスのためのパートナーシップを強化することを生涯能力開発を達成する戦略として提唱している⁷。欧州雇用戦略に関する 2008-2010 年の成長と雇用の統合的ガイドライン (integrated guidelines for growth and jobs 2008-2010)⁸には、積極的な予防的対策 (スキルニーズの早期特定、求職支援、ガイダンス、訓練など) による包摂的な労働市場の確保が盛り込まれている。2007-2008 年共同雇用報告 (joint employment report 2007-2008)⁹も、労働市場から最も離されている人々の統合を促進するために加盟国が所得支援と就労化政策を組み合わせたとを示している。

教育・訓練 2010 年ワークプログラム (Education and training 2010 work programme) の実施に関する共同経過報告¹⁰で、生涯学習に組み込まれた生涯ガイダンスシステム、将来のスキルと資格、社会的包摂と移民を取り上げている。成人学習に関する行動計画 (European Commission, 2007) は、質の高い情報とガイダンスは成人学習者の身近でなければならず¹¹、教育・雇用・社会への若者の全面的参加の促進に関する通達 (Communication on promoting young people's full participation in education, employment and society) (European Commission, 2007) は加盟国に対して、若者を対象とした良いカウンセリング機会を拡げることによって教育成果と労働市場で求められる要件とのミスマッチを回避するように促している¹²。

また、最近構築された欧州生涯ガイダンス政策ネットワーク (European lifelong guidance policy network, ELGPN)¹³が、生涯ガイダンスに関する加盟国レベルでの協力を促進し、2004 年ガイダンス決議の優先事項を実行する全国や地域の機構の設置を支援している。全国生涯学習政策フォーラム (National lifelong guidance policy forums) に関するハンドブック (Cedefop, forthcoming 2008) は、より効果的なガイダンス政策の形成と実行のための機構を強化しようという加盟国の取り組みへの Cedefop の貢献の一つである。このハンドブックでは、傑出したイニシアティブとグッドプラクティス、加盟国が全国的なガイダンスフォーラムの形成で

⁷ 欧州の社会パートナー能力と資格の生涯にわたる開発の行動枠組み <http://www.etuc.org/a/580>[2008年3月3日]。

⁸ 欧州雇用戦略に関する 2008-2010 年の成長と雇用の統合的ガイドライン、COM (2007) , 803 final ; http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/european-dimension-200712-annual-progress-report/200712-annualreport-integrated-guidelines_en.pdf[2008年3月3日引用]。

⁹ 2007-2008 共同雇用報告草稿 http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/jer2007_2008_en.pdf[2008年3月3日引用]。

¹⁰ 教育・訓練 2010 年ワークプログラムの実施に関する理事会と委員会の 2008 年共同経過報告草稿 - 知識、創造性、革新のための生涯学習の提供 (5723/08) <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st05/st05723.en08.pdf>[2008年3月3日引用]。

¹¹ 委員会から欧州議会、理事会、欧州経済社会委員会、成人学習に関する行動計画地域委員会への通達- いつだって学習の好機 COM (2007) 558 final http://ec.europa.eu/education/policies/adult/com558_en.pdf[2008年3月3日引用]。

¹² 委員会から欧州議会、理事会、欧州経済社会委員会、教育・雇用・社会への若者の全面的参加の促進に関する地域委員会への通達 http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/-site/en/com/2007/com2007_0498en01.pdf[2008年3月3日引用]。

¹³ 欧州生涯ガイダンス政策ネットワークのホームページ <http://elgpn.eu>[2008年3月3日引用]。

用いている戦略的選択と実験的手法に対する洞察がクローズアップされている。

1.1. 生涯ガイダンスに関する理事会決議

今日の欧州は非常に多様な多民族社会である。幾つもの発展プロセスが同時に並行して起きている。全国的なガイダンスフォーラムは、流動性の高い労働市場と学習への新たなニーズによって市民が生涯を通して突き付けられる課題への対処を期待されている。これらのフォーラムは、変化する社会状況がガイダンスとカウンセリングの提供と内容に及ぼす政策的影響について、政府と公共機関から情報と助言を頻繁に求められている。さまざまな市民グループの社会人口学、教育、職業、言語、文化、民族、宗教に関する特徴やその他の特徴は多様であるため、加盟国で機会を改善するには多面的政策が必要なのは明らかである。

ガバナンスが複雑であるため、生涯ガイダンスには長期的な戦略的思考と計画を促進することが不可欠である。ガイダンス決議（2004年）に、欧州でガイダンスに関する政策、システム、実践を改革しなければならない必要性が高まった。ガイダンス決議は加盟国に対して、教育セクター、訓練セクター、雇用セクターでの各国のガイダンス提供の検討を促し、次の5つの重要分野を特定した。

- (a) 生涯ガイダンスシステム——市民の生涯にわたる教育と職業に関するガイダンスニーズに応える連携したサービス提供システム——を実現する。
- (b) 市民がいつでもどこでも必要に応じて利用しやすいサービスを提供することで、ガイダンスへのアクセスを拡大する。
- (c) ガイダンスサービス提供のあらゆる面——情報と製品を含む——に関して質保証のメカニズムを強化する。
- (d) 市民の学習とキャリア開発の能力を強化するためにガイダンスの提供を改革する。
- (e) 全国・地域レベルで政策策定とシステム開発の体制を強化する。

理事会決議の中心は、キャリアガイダンスの構想と提供のパラダイムシフトと伝統的モデルから生涯ガイダンスアプローチへの移行の仕方である。

欧州委員会の生涯ガイダンス専門家グループ¹⁴は、キャリアガイダンスの開発と欧州のガイダンス専門知識・技術の蓄積で独自の立場にあった。生涯ガイダンスの政策とシステムを改善する共通参照ツール (Cedefop, 2005)¹⁵を専門家グループが考案した。これらのツールは、加盟国が、国、地域、地方レベルでのガイダンス提供の自己評価と自己開発を通して、その政策とシステムを改善し近代化するのに役立てようとするものである。政策策定者がキャリアガイダンスサービスの効果的提供の中心的問題に取り組むための文書としては、政策策定者のためのキャリアガイダンスハンドブック (Career guidance handbook for policy-makers) (OECD and European Commission, 2004) もある。

さらに、Cedefop は専門家グループと協力して、決議で目標に関連づけられた重要な分野への対処に役立つ3件の調査を開始した。ガイダンスの質に関するガイドラインと基準に関する調査 (Cedefop ; Henderson et al., 2004)、生涯ガイダンスに関する指標とベンチマークに関する調査¹⁶、職場でのキャリア開発に関する調査 (Cedefop, forthcoming 2008) である。

2005-06年にCedefopは、レビューで特定され、理事会決議で正確に指定された分野での数カ国の進捗状況を話し合うために、デンマーク語、ドイツ語、フィンランドの当局と相互学習会を3回共同開催した。ニュルンベルクでの会議 (2005年10月) はガイダンスに関する指標とベンチマークに焦点を当て、コペンハーゲンでの会議 (2006年1月) はガイダンス提供の質の保証に焦点を当てた。3回目のヘルシンキでの会議 (2006年5月) は、キャリアガイダンスへの生涯にわたるアクセスを容易にし、拡大することに取り組んだ。

Cedefop と専門家グループも EU のフィンランド議長国会議 (2006年) の開催で重要な役割を果たした。この会議は2008年9月に予定されていたEUのフランス議長国会議と共に、各国レベル、欧州レベル、国際レベルでキャリアガイダンスの政策上の認知度を高めるのに役立った。

1.2. 調査手順

¹⁴ 欧州委員会の生涯ガイダンス専門家グループは、欧州委員会の2010年教育訓練ワークプログラムの政策策定支援をするために設けられた。グループのメンバーは、市民社会を中心にした生涯学習の分野横断的アプローチを考察した。専門家グループ、その職務、受任範囲、経過報告に関しては http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/[2008年3月3日引用]を参照のこと。

¹⁵ 共通参照ツールは、Cedefopのバーチャルコミュニティ「欧州委員会生涯ガイダンス専門家グループ」に数カ国語で用意されている。バーチャルコミュニティへの加入については http://communities.trainingvillage.gr/lifelong_guidance/[2008年3月3日引用]を参照。

¹⁶ den Boer, et al. (2005) 生涯ガイダンスの指標とベンチマーク (Indicators and benchmarks for lifelong guidance). Thessaloniki: Cedefop. インターネットで入手可: [http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/Thematic %20Projects/Final_report.pdf](http://www.trainingvillage.gr/etv/upload/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/Thematic%20Projects/Final_report.pdf)[2008年3月3日引用]。

ガイダンスの提供を改善するための政策の策定と具体的行動の両方に関して、今日までの決議実施の進捗状況を報告するに当たり、この報告書では、前述のレビュー、調査、会議、イニシアティブから引き出された教訓を生かしている。

このような進捗状況に関する一次データは、Cedefop が前述のフィンランド EU 議長国会議の主催者と協力して設計・立案したアンケートを利用して収集した。31 カ国（当時の EU 加盟国 25 カ国、新加盟国 2 カ国（ブルガリア、ルーマニア）、アイスランド、ノルウェー、スイス、トルコ）のガイダンスの専門家に、ガイダンス決議の 5 つの重要分野でどの程度の取り組みを実施してきたかに関して報告を求めた。会議の主催者が各国の簡単な最新情報を求める 1 ページのアンケートを送付し、そのうち 20 件の回答が返送されてきた¹⁷。会議で提出された基調報告は、回答の予備分析の主要な結果をまとめたものであった。会議は各国がガイダンス決議の目標に関する追加情報を提供する機会にもなった。

予備分析を本格的な報告にまとめ上げるには 4 つの問題を解決しなければならなかった。第一に、27 カ国すべてのデータを確保するために、特に EU 加盟国を中心にまだ回答をしていない国に回答を促すように努力した。ベルギー（フラマン語コミュニティとフランス語コミュニティ）、ブルガリア、ギリシャ、フランス、ハンガリー、ポーランド、ポルトガル、スロバキアのガイダンスエキスパートにアンケートの記入を促した。各国のエキスパートはこの 2 度目の要請に応じた。そのため、フィンランド EU 議長国会議で提出された予備調査とは異なり、本報告には、すべての EU 加盟国とノルウェーからの経過報告、補足の情報源から入手したベルギー（フランス語コミュニティ）に関する情報が含まれている。

第二の問題は回答が簡単過ぎることであった。多くの回答は、ガイダンス決議実施の進捗状況を徹底して評価できるほど詳細で深いものではなかった。計画されている活動と政策、実施中の活動と政策、ガイダンス決議の前に既に実施された活動とを十分に区別していない報告もあった。この問題への対処として、具体的な問題の要点を明確にするため、あるいは理解を深めるために 8 カ国（ドイツ、フランス、イタリア、マルタ、ポーランド、スロベニア、フィンランド、英国）のエキスパートと対面、電話、E メールでのフォローアップインタビューを実施した。

第三の問題は、アンケートの回答者の身分が国によって大きく異なることから生じた。その国の現状を十分把握し、何を報告すべきかについて情報を受けたうえで判断できるエキスパ

¹⁷ 回答を返送してきたのは次の国々である：オーストリア、キプロス、チェコ共和国、デンマーク、エストニア、フィンランド、ドイツ、アイルランド、イタリア、ラトビア、リトアニア、ルクセンブルク、マルタ、オランダ、ノルウェー、ルーマニア、スウェーデン、スロベニア、スペイン、英国。進捗状況に関する簡単な最新情報の提供で各国が従うように求められたテンプレートを本報告書付録 1 として添付する。

ートが答えている場合もあれば、全体像をはっきりと把握していない機関に所属する者が回答している場合もある。特に、ガバナンスが分権化され、サービスの提供が地域によって非常に異なる国に特に当てはまる国はそのような回答状況であった。特定の国の状況をより完全に理解しようと、個々のエキスパートや職能団体に最初の回答の追加情報を要請したケースもある。

また、フィンランド EU 議長国会議と回答を要請した各国組織の使命から考えて予想できるように、多くの例外はあるが、各国の最新情報は主に教育セクターのガイダンスの発展に重点が置かれていた。そこで、分析では、雇用セクターのガイダンスに関するデータは、欧州委員会（雇用・社会問題・機会均等総局）が委託した最近の調査（Sultana and Watts, 2005）と相互学習会で提出され、Cedefop の生涯ガイダンスに関するバーチャルコミュニティに掲載された情報からも引き出された。

欧州での理事会決議の実施状況に関するデータを改善しようとするこのような努力がなされたにも関わらず、この分析の価値は主に教育的なものである。すなわち、この文書は、理事会決議で明らかにされた5つの分野を取り巻く主な問題の一部と、生涯ガイダンスパラダイムに沿ってサービスをより効果的に提供しようとする試みの中で検討し、手本とすることができる戦略と政策オプションを読者が明確に特定するのに役立つ学習ツールとして役立つはずである。この報告書の相当な部分には加盟国の現状——他の調査研究のガイダンスサービスの分析と国際学術誌その他の刊行物の関連文献のレビューに裏付けされた主張——が反映されているが、達成された進歩について結論を引き出す場合には慎重を要する。この報告書で述べられている以上の改善を成し遂げている国もあれば、アンケートの回答からは既に実行されたという印象を受ける政策に実際にはまだ奮闘中という国もありそうである。生涯ガイダンスパラダイムへのシフトの進展の原因を決議それ自体に求めることにも慎重を期さなければならない。一般に人間の行動を説明しようとする場合に相当の確信を持って因果関係を明らかにすることは困難であるが、この場合も、キャリアガイダンス分野の進展は国、地域、地方のダイナミクスとは無関係であるとか、ほとんどまたは大半が決議の場合のような超国家的な刺激によって決まるといった印象を与えないように注意しなければならない。

アンケートの回答は系統的テキスト分析をし、理事会決議で挙げられた5つの重要な点をはっきりさせることができるカテゴリーとカテゴリーの特性に従ってコード化し、インデックスをつけた。

以下の章では、回答と補足資料を活用し、理事会決議で特定された5つの主要分野を順に取り上げる。ただし、主要な調査結果のまとめと分析をする前に、(a) 生涯キャリアガイダンス

とは何を意味するのか、(b) 欧州におけるキャリアガイダンスの一般的状況、特に想定された生涯ガイダンスへのシフトへの移行と関連した状況を検討する必要がある。理事会決議と欧州委員会のガイダンスに関する取り組み大半の根底には、政策策定者と実践者がサービスを生涯という視点で見直すならば、市民と社会の利益に最善の貢献をすることができるという原則がある。そこで、生涯ガイダンスという表現が意味することと生涯ガイダンスの主な構成要素についてコンセンサスがあることが重要である。

2. 生涯キャリアガイダンスパラダイム

生涯にわたりガイダンス支援を提供し、必要な時に必要な場所でガイダンスサービスを受けられるようにする必要性が、欧州委員会の活動で繰り返し強調されてきた。例えば、職業教育・訓練における欧州の協力強化の将来的優先事項に関するマーストリヒトコミュニケ（European Commission, 2002）も、ガイダンスを各国レベルの優先事項として取り上げ、加盟国に対して、生涯ガイダンスを支援するために共通の文書、基準、原則を用いることなどを促している。生涯ガイダンスへのアクセスの重要性を支持する見解は、欧州社会憲章（Council of Europe, 1961, Article 9）、国際労働機関の人的資源開発勧告第 195 号：教育、訓練、生涯学習（ILO, 2005）、欧州雇用ガイドラインでも繰り返されている。

2.1. 生涯ガイダンス：異論のある概念

生涯ガイダンスの提供を重視する考えには、知識ベースの社会・経済では教育、訓練、仕事の間に移行が以前ほど直線的ではなくなりつつあり、その結果、市民が生涯を通じて教育、訓練、職業の経路を管理するスキルを身に付ける必要性が高まっているという労働市場の変化が反映されている。経済が脆弱になる中でこのキャリアと学習の管理能力を伸ばす必要性が重視されたことに対する反応はさまざまであった¹⁸。

生涯にわたる学習と訓練の必要性と、それに伴う、生涯にわたるガイダンスやその他の形態の支援の必要性をめぐる議論に懐疑的な目を向ける人々もいる。このような人たちは、労働市場には既に多くの低技能職があるのだから、「知識ベース経済」を全員に当てはまることのように論じるのは役に立たず、建設的ではないと主張している。知識ベース経済を支持する極端な主張、とりわけ米国の状況を考慮した主張に関して Grubb and Lazerson（2004, p. 245）が指摘しているように、「知識革命が直接影響を与えたのは現在ある仕事のごくわずかであり、政府以外の労働者の 1 から 5%に過ぎないのではないか。何らかの中等後教育を必要とする仕事は求人全体の 30%しかないという現状では、college for all（万人に大学）は常識といった主張はナンセンスである」¹⁹。そのため、高い知識を必要としないセクターでは、生涯学習／ガイダンスを巡る議論の枠組みになっている論証の多くは的外れであるかもしれない。

¹⁸ 生涯学習に関する見解の概要については Kuhn and Sultana（2006）を参照のこと。

¹⁹ Livingstone（2003, 2004）は、幾つかの情報を利用し、カナダに関してこれと同じような指摘をしている。カナダでは、1996年現在知識労働者は労働力の 10%未満であった。また Livingstone は、米国の労働市場について、今世紀初頭の段階で、労働市場の新規参入者の 3分の1以上が大学の学位を持っているが、大学の学位を必要とする仕事は求人の 20%ほどしかなく、新規雇用の大半が短期の訓練しか必要としないと見積もっている。Livingstone は、総合すると、雇用構造全体のスキル更新の変化が漸進的であるのに対して、教育と訓練への投資が急増しており、その結果、全体的な失業、不本意な短縮雇用、過剰な学歴という点で、全体的な不完全雇用につながっているという結論を引き出している。

役に立たないだけでなく、市民権という観点では、経済のパラダイムシフト——その結果である学習とガイダンスの構想の急変という考えに同調するのは危険だという主張もある。この危険性は、このような主張が、公共悪を個人の責任にする新自由主義的イデオロギーと倫理に基づいていることにある。すなわち、生涯学習／ガイダンス論では、「市場再編により生涯にわたりすべてについて徹底的に疲れ果てるほど学び続けることを我々が強いられる」「冷酷な経済」と呼ばれてきたものの中で「利用価値」を維持するために起業家精神を持って「良き市民」として持続的に学習/訓練を続けなければならないのは個人である (Seddon and Mellor, 2006, p.209)。このような視点に立つと、学習は商品であり、個人は革新的起業家と受け取られ、個人的な利益を得ようと奮闘する「意欲的」達成者である。この視点で見ると、ガイダンスとは、せいぜい自分が招いたのではない状況に個人が「対処」するのを助ける苦痛緩和剤に過ぎず、最悪の場合には、無意識のうちに既得権と結託して、人生でチャンスに恵まれないことに対する非難の矛先を経済から個人に移すサービスである。このような場合、「生涯ガイダンス」という考えは、労働市場での脆弱性の増大と折り合いをつけ、その責任を受け入れることを個人に強いるだけである。

こういった批判——相互学習会、生涯ガイダンスに関する Cedefop のバーチャルコミュニティでの議論でも取り上げられた——は重要である。本書は、この議論に先手を打って阻止したり、妨害したりするのではなく、この議論に寄与するものとみなすべきである。この批判は今始まったものではなく、Watts (1996) がガイダンスにおける社会政治的イデオロギーの慎重な測定で、有効にまとめている。ガイダンスは、後期資本主義の経済の構造によって生じている矛盾の中にある活動であり、そのため、ガイダンス活動の自由の余地はこのより広い背景状況の制限を受けているため、このような批判が弱まるということもなさそうである²⁰。

このような制約はあるが、本書では、少なくとも 2 つの点で、実利的²¹立場をとっている。まず、経済合理主義的な視点——社会と市民に関する成果よりも労働市場の成果に関心を持つ視点——でのみ枠組みが設定されるリスクはあるが、ガイダンスを、「取り戻された市民権 (reclaimed citizenship)」として活用できる活動として認識する。そのため、より広範な教育活動政策に関して、「新たに発生した社会学から生じる脅威と機会に新自由主義の——汚れたものにならざるを得ない——「見えざる」手のみを見るのなら、新しい形の政治行動を拒否する道となるかもしれないと主張する Magalhães and Stoer (2006, p88) の立場と一致している。理事会決議はリスボン宣言に合致しているため、必然的に、5 つの異なる（そして本

²⁰ Darmon et al. (2006) and Kopac et al. (200) も参照のこと (2006)。

²¹ 本書ではこの言葉 (pragmatic) を Deweyian の意味で用いている。本書の立場は、調査と行動での有用性に応じて、信念と属性が真または偽にみなされるというものである。

質的に矛盾する) 視点——競争、知識経済、持続的成長、より多くのより良い雇用、社会的団結の強化——で表されている²²。しかしながら、決議は、サービスの多くの面で中心は市民であることを強調して、キャリアガイダンスの概念形成を変化させている(「利用者(client)」ではなく「市民(citizen)」という用語を用いていること自体に意味がある)。

本書は、このような市民重視の視点に立ち、国と個人との社会契約の特性の中で生涯にわたる雇用の安全と保証された経済の安定がますます脅かされている「リスク社会」(Beck, 1992)と言われてきたものによって生み出された状況を理解し、ある程度コントロールできる力を市民に与えたいという願いに触発されたガイダンスサービスを支持する。このような状況の中、キャリアガイダンスは、現在生活の厳しい社会的・経済的苦難の中で舵取りをする市民を支援する国家の義務の一つの面と考えられている。その意味で、キャリアガイダンスは公益であるとともに私益でもあり、人々が学習機会に関して決定をする場合の支援、積極的社会参加の推進などでキャリアガイダンスが果たす役割から生じる良い影響を、社会にも各人の自己開発にも与えることができる。このような枠組みで実施されるガイダンスは、仕事に対する満足度を高め、個人的生活と仕事上の達成感を増大させることができる。また、ライフバランス、社会的統合、より積極的な社会参加の実現にも貢献することができる。

本書は、欧州全域でキャリアガイダンスの概念化と提供の方法にシフトが見られることを示そうとしているという点においても、実利的である。ガイダンスに関する現行の政策、システム、実践は知識ベースの経済と社会の需要に十分マッチしていないという理事会決議の指摘は正しいが、先の Cedefop キャリアガイダンスレビュー (Cedefop ; Sultana, 2004) は、既に大きなシフトが見られる国があることを示していた(このレビューのまとめについては表1を参照)。EU加盟国——および加盟国内の地域——を、従来型のガイダンスへのアプローチを始点、新しい経済と社会の現実や生涯ガイダンス論自体に触発された新しいアプローチを終点とする連続体上に位置づけることができることが示唆されていた。状況を連続体として表すと、重要な節目での点としての意思決定を強調するモデルから、生涯にわたる意思決定を伴走支援するモデルへのシフトで遭遇する課題に対する多様な対応は動的であることを理解し易いため、この方法は有用である。連続体という発想から、変化は必ずしも直線的とは限らず、同じ方向に向かうとは限らないことも想起される。この連続体の一方の端に向かう取り組みもあれば、(別のセクターや同じセクターで)逆行する取り組みもありそうである。この先のまとめを再検討することは「生涯ガイダンス」という概念を具体的にするのに役立つため重要であるし、理事会決議の目標をより広い背景に位置づけることも重要である。

²² この5つの要素の本質的に矛盾する性質については、Kuhn and Sultana (2006) と Dale and Robertson (2006) を参照のこと。

表 1 : 生涯キャリアガイダンスモデルに向けたシフト

次のようなサービスから...	次のようなサービスへ...
ガイダンスの性質 :	
周辺的とみなされている	中心であり、他者とのパートナーシップ で政府が重要な責務を果たす
心理学の理論的解釈とツールを用いる	多くの専門分野にわたる
機会を国や地域との関連でとらえる...	欧州全域で学生と労働者の移動性を促進 する
ガイダンスの提供対象 :	
中等教育レベルの学生を主に対象として いる	すべての学習者のニーズに対応している
若年失業者と成人失業者が利用できる	就業中／キャリアの転換中に対応する
リスクグループを対象とする	より広範に利用できる
ガイダンスを提供する時期 :	
主に重要な決定ポイント 「治癒的」であり、重大な局面で提供さ れる	生涯 教育的であり、学習とキャリアの管理ス キルによって市民に自信と力を与え、生 涯にわたり賢明な意思決定に備える
ガイダンスの提供場所 :	
制度的な場所でのみ提供される	娯楽の場、コミュニティ、家庭でも利用 できる
時間と空間に明確な制約がある	至る所で実施
ガイダンス提供者 :	
提供者は国のみ	コミュニティ機関、労働組合、使用者お よびその他の民間機関も提供する
ガイダンススタッフのみが提供する	利害関係者その他からのインプットが含 まれる
専門家以外がスタッフを務める	着任前訓練と現職訓練が必要

個別教育ガイダンス問題に重点を置く傾向がある	キャリアガイダンスに正当な重要性を与えている
十分専門化されていない	明確な参入とキャリアアップのルートがある
同レベルの職員が配置されている	専門職助手を含むさまざまなスタッフカテゴリーがある

ガイダンスの提供方法：

提供に重点を置いている	必要な場合に適切なレベルの援助をする 自己評価とセルフサービスに重点を置いている
中央で管理されている	分権化されているが中央でモニタリングしている
利用者の多様性に関わらずほぼ均質である	特定のニーズに対応して差別化されている
セクターごとに合わせて区分化されている	セクター横断的協力に価値を置いている

次のようなサービスから...	次のようなサービスへ...
個人を対象とする	グループも対象とすることによって影響を最大化する
教育課程外の学生も利用できる	ガイダンスの問題を計画的かつ協調的にカリキュラムに浸透させる
ガイダンススタッフが複数の役割を果たさなければならない	サービス提供の専門化を奨励する
規制されていない	行動規範と実務基準がある
教育と労働市場のデータを関連付けない	ICTを利用してさまざまなデータを統合している
調査研究が不足している	定期的に評価され、一貫して内省的である

出典：Cedefop, Sultana, 2004

欧州全域でキャリアガイダンスの大きなシフトが起きているという 2004 年の調査での各国の回答に基づく説明は、再編成が起きていることを示唆している。以後、このシフトについて考察し、生涯ガイダンスシステムの特徴、生涯ガイダンスシステムを実施する手段、このシステムが依拠すべき原則を結びつけることによって、このシフトをある程度方向付けよう

と、欧州レベルで取り組みが行われてきた。特に、欧州委員会の生涯ガイダンス専門家グループの検討と提案（例えば、「欧州諸国の生涯ガイダンスのシステムモデルの重要な特徴」——とりわけ生涯ガイダンスの政策とシステムを改善する2005年Cedefop刊行物のセクション2およびセクション4:欧州共通参照ツール）とOECDレビューの総合報告(2004, pp.26, 138)で特定された生涯ガイダンスシステムの10の特徴に言及されている。

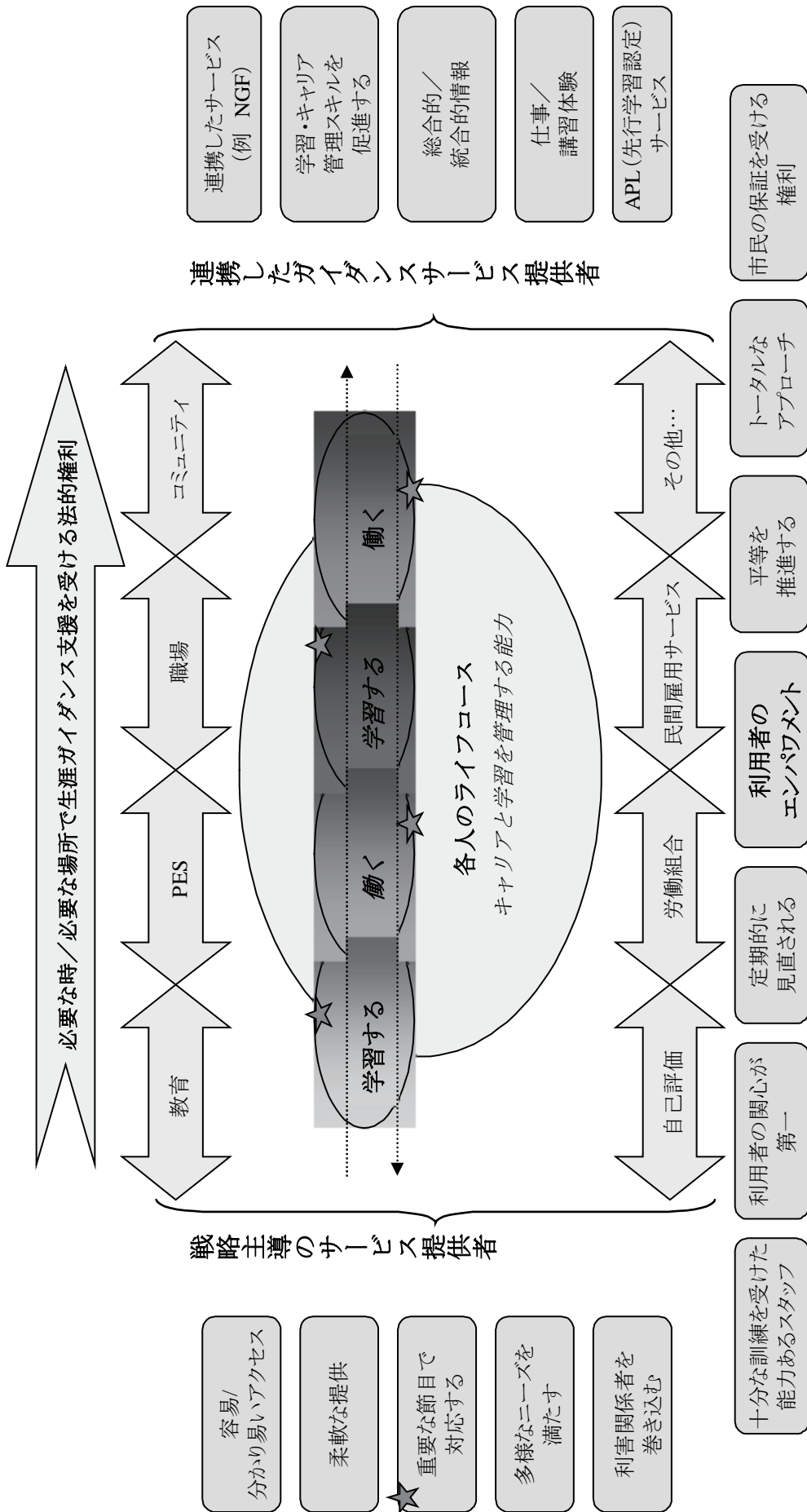
生涯ガイダンスシステムのこれらの要素——構成要素と呼ぶこともできる——を後掲の表1で示す。本報告書の中でこの構成要素に随時言及してゆく。ここでも中心は市民であり、市民には必要な時に必要な場所で支援的ガイダンスサービスを受ける法的権利があることが強調されている²³。その他の重要な特徴として、このようなサービスは、市民が自己を取り巻く世界を理解するためと、学習とキャリアの経路を管理する場合に情報に基づいた根拠のある選択をするために必要なスキルと能力を与えることによって、市民に力を与えるものでなければならない。このようなサービスは市民の利益を最も重要視するものでなければならないし、サービスの設計と提供に利害関係者を参加させ、定期的にサービスの見直しを行い、十分訓練を受けた能力あるスタッフが提供することによってできる限り効果的に提供されなければならない。

生涯を見通したガイダンスサービスは、利用者の多様なニーズと生活状況に敏感であり、お仕着せのアプローチではなく、融通の利く柔軟な提供方法によってアクセスを簡素化することでこの多様なニーズに対応する。このようなサービスならば、利用者はサービスを、教育、訓練、雇用に関する情報が一人ひとりの生涯にわたる充足感の追求とつながっていない一連の分断された取り組みの連続としてではなく、シームレスな連携した提供として、トータルに経験するため、利用者からも「生涯にわたる」サービスと認識される。

他の構成要素と共に生涯ガイダンス「システム」の構築に役立つこれらの構成要素を、状況の特異性に関わらず一様に適用できる実体のないガイドラインと考えてはならない。それどころか、これらの構成要素は、どうしたらガイダンスが市民に最も役立つことができるかについての重要な話し合いのもう一つの糸口なのである。

²³ この考えは、欧州産業連盟（Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe, UNICE）が推進する学習に関する見方と非常に対照的である。欧州産業連盟は、Stuart and Greenwood（2006）が指摘しているように、生涯学習（LLL）への取り組みで経済競争力と雇用可能性を断固として強調しているだけでなく、LLLを個人の権利として擁護しようとする欧州労働組合連合（European Trade Union Council, ETUC）の試みを拒絶した。市民には必要なとき必要な場所でガイダンスサービスを受ける法的権利があるという考えに対して、このような権利によって補償を受ける権利ももたらされることを危惧した国から異議が唱えられた。

図1：各国の生涯ガイダンスシステムの諸側面：



出典：本報告書のためにR. Sultanaが編集

2.2. 欧州と生涯ガイダンスパラダイム

各国の最新情報と相互学習会（セクション 1.1 を参照）で作成された内容の濃い資料、協議会、前述の取り組みは、欧州の数カ国が、前掲の表 1 および図 1 でまとめたように、そしてレビュー（Cedefop ; Sultana, 2004）で既に明らかのように、欧州では幾つかの国が生涯ガイダンスパラダイムへのシフトを示す多様な要素を経験していることを示している。このシフトが顕著に現れ、強くなっているケースもある。以下の章では、そのどれもが生涯ガイダンスパラダイムに関する討議に直接組み込まれている、理事会決議で述べられた 5 つの重要な分野に関して各国がどのシフトのどの位置にあるのか、その概要を説明する。大半は総合的なパラダイムシフトを実行するにはほど遠いと言える。しかし、討論でも一部の政策策定でも、生涯を通じて市民を支援し、質が保証され、キャリアと学習の経路を管理するスキルを提供し、一貫性があり、分かり易く、専門家によって提供されるサービスを至る所で利用できるように提供しようという努力が見られるのは明らかである。

ガイダンスの問題に対する対応策を実施するためにさまざまな加盟国がとった一連の施策を検討する前に、まず現状を考察する。

ここでも、2004 年の Cedefop で提案されているような、シフトを連続体に沿ってつなげる方法が有効である。活動の急変よりも漸進的変化をよりよく理解するのに役立つからである。ある面では、「生涯学習」と「知識社会」、「知識経済」の概念——すべてリスボンプロセスによって強化された——に関する議論が活発になったことが、ガイダンスに関する考えにも多大な影響を与えたのは明らかである。社会と経済の現状（または予想される状況）に合わせてガイダンスをどのように構築すべきかを理解しようと、評価・分析調査を委託した国もあった（ブルガリア、ドイツ、エストニア、アイルランド、ギリシャ、フランス、イタリア、リトアニア、マルタ、オランダ、ポーランド、ルーマニア、フィンランド、スウェーデン、英国[北部アイルランド]）²³。例えば英国では、キャリアズ・スコットランド（Careers Scotland）が、OECD が定めた政策策定者にとっての 6 つの課題——どの課題も理事会解決で概要が示された懸念に対応している——に照らして同機関のサービスを評価するサービスレビューを委託した（Watts, 2005a）。一般に「知識ベース経済」という表現と結び付いている社会・経済・労働市場の発展に対応するキャリアガイダンスサービスの重要な側面について話し合う重要な協議会を開催した国や開催している国もある（ドイツ、ラトビア、マルタ、オランダ、ポーランド、フィンランド、英国[スコットランド]）²⁴。

²³ この報告書では、国名を例として挙げているケース多い。そのため、該当するすべての国が列挙されているわけではない。

²⁴ 重要な会議として、キャリアスコットランドが長を務める英国運営グループが主宰して 2007 年 10 月 22 日から 25 日までスコットランドのアビモで開催されたキャリアガイダンスと公共政策に関する第 4 回国際シン

このような批判的省察が、キャリア情報提供とキャリアガイダンスを含めた、知識とスキルの開発を支援できる提供システムをめぐる政策協議を刺激した。一部の国の最新情報、特に相互学習会での洞察は、新しく生まれつつある経済でキャリア開発が果たす役割に対して懐疑的であり、「終身雇用」から「境界のないキャリア」を備えた新しいタイプの「知識労働者」を必要とする「生涯雇用適性」へのシフトが起きてきたかどうか疑問を投げかけている（Arthur and Rousseau, 1996）。多くの国で、経済と労働市場はまだ「移行中」である。すなわち、「古い」経済と「新しい」がまだ黎明段階の経済の両方に役立つガイダンスを設計して提供しなければならず、競合するパラダイムが共存しなければならない。この背景を認識すれば、各国最新情報報告の回答をよりよく理解することができる。

過去の提供の状況新たに生まれつつある経済と社会の現実をじっくり検討しようとしている多くの国々の回答は、新しい法律に支えられて（デンマーク²⁶、スペイン、ポーランド、フィンランド）、あるいは戦略的な政策の枠組みの作成によって駆り立てられて（リトアニア、ハンガリー、マルタ、ポーランド、英国[北部アイルランド]）、政策策定が強化されたことを示している。サービスの需要が供給を超え、より多くの市民への到達だけでなく、多様な利用者グループ、とりわけリスクに曝されていると考えられる人々への到達も課題になっている状況への対応も焦点の一つになっていた（デンマーク、アイルランド、フランス、ポーランド、スロベニア、フィンランド、およびスウェーデン）。

多くの報告書は、学校と公共職業安定機関（PES）でのガイダンス提供が改善したことを報告している。雇用・社会問題・機会均等総の調査から明らかのように（Sultana and Watts, 2005）、個別的サービスモデルを採用している欧州の PES は、利用者への専門的な対応と徹底した対応の重要性は必ずしも低減させることなく、以前はかなり管理事務的であった活動にキャリアガイダンスを組み込む大幅な余地を与えてきた。多くの加盟国、特に新規加盟国（2004年5月にEUに加盟した10カ国と2007年1月に加盟したブルガリアおよびルーマニア）は、新しい情報技術を有効に活用して、教育とキャリアの経路構築に役立つ情報へのアクセスを一般大衆に広げることによって、教育と労働市場に関する情報提供を飛躍的に改善した。

各国最新情報は、質量ともに配慮してサービスへのアクセス増大の確保を図るために本格的な調査研究と考察が行われたことも示している。質保証のシステムとツールを導入する——キャリアガイダンスの性質とその複雑さ故にその効果や成果の測定は容易ではないことを考

ポジウムがある。協議のテーマは「成長、集団、地理：持続可能な成長と社会的公正のためのキャリア開発の価値の最大化」であった。

²⁶ 2003年4月にデンマークの国会で採択されたガイダンスに関する新法の英語版を参照：<http://eng.uvm.dk/guidance/guidance.doc>[2008年3月3日引用]。デンマークの教育システムでのガイダンスサービスの改革については、次のサイトで説明している：<http://pub.uvm.dk/2004/guidance/>[引用 2008年3月3日]。

えると困難な問題である——ことで前進した国があった（デンマーク、アイルランド、リトアニア、ポーランド、英国）ことも分かる。多くの国は、スタッフの初期訓練、初任者訓練、現職訓練への投資を増やしたと報告している（ブルガリア、アイルランド、イタリア、マルタ、ポーランド、ルーマニア、フィンランド）。決議で指摘されているように、サービス提供の連携によって質も向上している。最初の一連のガイダンスレビューが行われて以来、全国レベルや地域レベルでさまざまな提供機関をコーディネートするために全国的なガイダンスフォーラムや評議会を設けたと報告する国が増えた（エストニア、フィンランド、フランス、ドイツ、アイルランド、イタリア、ラトビア、リトアニア、マルタ、ノルウェー、スロベニア）。政策と実践の舵取りに必要な知的リーダーシップを与えるため、キャリアガイダンスに焦点を絞ったリサーチセンターを設けた国もある。ポーランドでは、2000年に設置された全国職業ガイダンスフォーラムが2004年にワルシャワのキャリア開発センター（Institute of Career Development）に加入した。

多くの要因がこの進展の原動力になっている。厳しい労働市場が政策策定者の目をキャリアガイダンスに向けさせたのは間違いない。政策策定者は、キャリアガイダンスを、スキルの需要と供給の適合を改善する仕組み、摩擦的失業への対処に役立つツール、労働市場からはじき出されている市民に自信を持たせる力を与えて「アクティブイト」する戦略と見ている。教育では、早期離学と費用のかさむ進路変更に対する懸念から、キャリアガイダンスにより学生をより充実した経路に向け、学習に投資するように意欲を呼び覚まし、そうすることで社会的・経済的包摂を促進した。多くの場合、生涯学習戦略実施の取り組みはもちろんのこと、キャリアガイダンスのレビュー自体、政策ハンドブック、参照ツール、理事会決議が、政策学習と欧州規模での革新の探求を促進した。万人が学ぶことができる画期的な取り組みを実行するために欧州社会基金と地域開発基金に資金提供を求めて大成功した国もあった。

欧州全域に力強く活力あるキャリアガイダンスの活動の場があるのは確かであり、最初の大まかな結論として、成功の度合いはさまざまであるものの、大半の国々は、決議で示された懸念と問題点の多くに対処していると言っていることができるであろう。決議でクローズアップされた5つの重要な分野を一つひとつ詳細に調べることで、この大まかな結論が裏付けられる。

3. 生涯ガイダンスシステムの実施

理事会決議が強調した主要目標の一つは、各国が生涯ガイダンスを開発する必要性に関するものである。全国レベル、地域レベル、地方レベルでサービス提供者間の効果的な協力と連携を確保するための戦略的ステップになる連携したサービス提供が必要である。ガイダンスのレビューは、一般に、公共、民間、職場ベース、コミュニティベースの違いを超えた提供者間の連携が未発達であることを示していた。そのため、最終的にキャリアガイダンスの提供は、一連の一貫性ある統合的な仕組みではなく、独自の歴史、根拠、原動力を持つ類似点のないサブシステムの寄せ集めになりがちである（Watts and Sultana, 2004）。より体系的なモデルに移行することのもう一つのメリットは、一人ひとりの利用者の利益になるように、利害関係者のさまざまな利益の相互のバランスをとることができることである。

以前のキャリアガイダンスレビューは、統合的なガイダンスシステムの例は、欧州にはあるとしてもごくわずかだと結論づけている。また、そのことが、一貫性のある継続的でシームレスなサービスの提供にマイナスの影響を及ぼしたとも主張している。連携がないと、職務内容、教育と訓練の選択肢と経路、労働市場の需要と供給に関する情報を統合できないといったことなど、コミュニケーションがとれない。そうなる、できるだけ多くの変数を考慮して決定しようとするため、利用者を失望させることになる。連携がないと、既にリソースがサービス需要に追い付かなくなっている状況の中で重複が起きて費用がかさむことになったり、生涯を通して利用者のニーズに応えるサービスの提供で適切に協力できないことが多い異なるセクターのガイダンススタッフの強みを効果的に活用できないということにもなる。最も重要なのは、サービスの提供が分断されていると、キャリアガイダンスサービスへの生涯を通じたアクセスを提供するためのビジョンを生み出し、戦略を開発するリーダーシップを発揮できるような環境が生まれにくい²⁷。

一方、パートナーシップはリソースのプールに役立ち、費用（と時間）を効果的に活用した目標達成を可能にする、規模の経済を生み出すことができる。この協力によって生まれるシナジーは、すべてが市民の利益になる新しいアイデア、イニシアティブ、新しいやり方を生み出す土壌にもなる。

²⁷ 全国的なガイダンスシステム。欧州の次元を取り込んだ生涯ガイダンスサービスなら、他の加盟国との連携を構築しようと努力するであろう。

3.1. 実施の進捗状況

各国最新情報は、本書で定義するような統合的キャリアガイダンスシステム——欧州の共通参照ツールで定められた（Cedefop, 2005）、前掲の表1と図1で示した目的、原則、構成要素のほとんどを取り入れたシステム——の完全な実施に近いような例はまだないが、それでも数カ国で前進が見られたことを示唆している。

よりトータルなアプローチを設計する必要性に対する認識が高まっていることが報告されているケースもあり、既に加盟国はこの目標までの行程のさまざまな段階に達している。国内連携戦略の実施を計画している国もある（ブルガリア、チェコ共和国、エストニア、マルタ、ポーランド、スロバキア）。以前の報告でガイダンス提供の量と質の地域間格差に対する懸念を表したイタリアは、現在、活動の連携と地域レベルのネットワークサービスを確保する統括機関を設けることを計画している。オーストリアは、欧州社会基金を有効活用した協議会と訓練の共同開催を計画している。フランスは、複数のサービスを一カ所で提供するワンストップショップを成人利用者に提供する *Maisons d'Emploi*（雇用センター）を設けたことにより、サービスが有機的に編成され、分かり易く利用し易くなった。キプロスも、より体系的で連携したガイダンス編成を確保しようという取り組みを強化する意向を明言した。キプロスの人口規模を考えると、この達成はかなり容易なはずである²⁸。

認識が高まった結果、シームレスな提供を確保する連携したサービスを法案（チェコ共和国、スペイン、ルクセンブルグ、ハンガリー、ポーランド）、サービス手順（デンマークの青年・地域ガイダンスセンター）または省庁間代表や省庁間委員会（ベルギー-フランダーズ、フランス、ルクセンブルク）、共働閣僚戦略企画書（ラトビア、リトアニア、マルタ、ポルトガル）とプロトコル（ルーマニア）に正式に組み込むことになった国もある。先のガイダンスレビューを検討すると、正式な約束が立法化されていたとしても、実行が伴う保証はないことが分かる。そのため、このようなすばらしい計画が近い将来のシステム開発につながるかどうかを確認するのは興味深いであろう。

統合的な構成と実践の意図の表明だけでなく、段階的に導入され、実施されている例もある。最も重要なのは、利用者のトータルなニーズを出発点とみなし、サービスは幅広いサービス提供者を結び付けることでこのニーズに対応して編成される取り組みである。この例として、アイルランドの成人向けの教育とガイダンスのイニシアティブ、デンマークのメンタープログラム、エストニアの統合カウンセリングモデルがある。スペインでは、生涯を通じたトータル

²⁸ しかし、小規模であることには、キャリアガイダンスサービスの提供に関して小規模であるが故の課題と機会がある（Sultana, 2006aを参照）。

タルなアプローチが導入されている。スペインは、雇用セクターと教育セクターが共同出資して「統合センター」を設けた。このセンターは、年齢を問わず幅広い利用者にキャリア情報の提供とガイダンスサービス、先行学習の認定（APL）サービスを提供している。

英国の北部アイルランド、スコットランド、ウェールズの「全年齢」を対象としたサービスは特に有望である。上記の内容を踏まえると、キャリアスコットランドは、中等学校、専門学校、市街地のキャリアセンター、コミュニティセンター、企業の利用者のニーズに応える広範なサービスと製品を開発したという点で特に興味深い。ガイダンスの提供のモデル²⁹、キャリアボックス（Career Box）³⁰のような効果的にマーケティングされた魅力的なブランド品の使用、ガイダンスの提供場所となりうるさまざまな場所の間の積極的なネットワーク化によって、市民はサービスを容易に認識してアクセスし、生涯の重要な意思決定段階を通して着実に信頼できる支援を提供するものと考えられることができる。Watts（2005a, pp.9, 11）は、キャリアスコットランドの特徴を検討して OECD（2004 年）調査の主な結論と比較し、スコットランドはウェールズとニュージーランドと共に、OECD が政策策定者に推奨する「独立した組織体（separate organisational structures）」の典型的な例だと述べている。一貫性のある幅広いサービスとプログラムを位置づけることができるサービス提供の共通の枠組みを開発することによって、文化と慣行の異なる多くの機関を一つにまとめることに成功したからである。

上記以外の、統合的な提供を改善しようという取り組みの例を、2006 年に欧州委員会が資金提供する共同行動プロジェクトの一つである Innove——エストニア生涯学習開発基金——がまとめたケーススタディ集に見ることができる³¹。このような多様な例や各国最新情報に見られる例の分析から、さまざまな加盟国が幅広い興味深い方法を試験的に実施していること

²⁹ キャリアスコットランドは個別的キャリアプランニングの重要性を強調し、ノッティンガム・トレント大学で開発されたキャリアプランニング連続体モデルをキャリアプランニング行程の基礎として利用している。この行程は 9 段階で構成され、利用者はキャリアシンキングで到達した段階を示すように促される。対応するスタッフの役割に応じて段階を区別するのもにも利用される。モデルの性質とその利用について徹底したスタッフ訓練が行われた。キャリアプランニング行程の各段階の詳細は次のサイトからダウンロードすることができる：<http://www.careersscotland.org.uk/>[2008 年 3 月 3 日引用]。

³⁰ キャリアボックスは、教師とキャリアスコットランドのアドバイザーとが提供する柔軟な教授・学習キャリア教育リソースであり、キャリアプランニング行程を支援するものである。これは、一連の講座と活動を提供し、3 歳から 18 歳までの若年者を対象としたキャリア教育に対する一貫性のある均質な取り組みの実施を可能にする全国的なリソースである。詳しくは、次のサイトを参照のこと：<http://www.careers-scotland.org.uk/>[2008 年 3 月 3 日に引用]。

³¹ 2004 年に、2 つの「コンソーシアム」（デンマーク、エストニア、アイルランド、マルタ、スロベニアをメンバーとする英国が主宰のコンソーシアムと、チェコ共和国、ドイツ、フランス、ポーランド、フィンランドをメンバーとするオーストリアが主宰のコンソーシアム）が、全国的なガイダンスフォーラムがない国で、このような全国レベルのフォーラムの出現を支援するために、各国ガイダンスフォーラムの欧州ネットワーク開発を支援する資金の提供を受けた。このようなフォーラムは戦略的リーダーシップの提供と既存サービス間の境界の克服を目指していた。前者ネットワークの取り組みに関する詳細は <http://www.icg-uk.org/article156.html> [2008 年 3 月 3 日引用]、後者のネットワークの取り組みに関する詳細は <http://www.lifelongguidance.net/>[2008 年 3 月 3 日に引用]を参照。

が分かる。このような方法は、先のレビューで分かったパートナーシップのレベルを想起させ、パートナーシップをさらに拡大する。ガイダンスのレビューは、政府内、実践者の間、政府・実践者をおよびより幅広い利害関係者が参加する全国レベル、地域・地方レベルの4つの異なるレベルでサービス提供を連携することができる（実際には必要）ことを示唆していた。

まず、政府との連携が必要であった。連携はガイダンスサービスを提供するさまざまな省庁間と省内の両方で必要である。ほとんどの国には、教育セクターでのガイダンスサービスと労働市場セクターのガイダンスサービスの複数の公共ガイダンス提供サービスがあり、サービスの責任はさまざまな省庁と支部の間で細分されていることが多い。統合的なサービス提供は、公共政策が明確に策定され、相互のコンセンサスと支持を受け、効果的に提示されるように、大臣をまとめる省庁間と省庁内の組織を設けることによって、省庁間レベルと省庁内レベルのコミュニケーションを強化することで促進することができる。この例として、アイルランドの成人教育ガイダンスの取り組みを挙げることができる。各国最新情報は、セクター間協力を強化する取り組みが、労働市場データを一つのウェブサイトにもまとめ、このサイトとキャリアガイダンスの情報・ツールをユーザーフレンドリーに統合するといったイニシアティブによって具体的に実行されていることを示唆している（ベルギー-フランダース、デンマーク、リトアニア、スロベニア、スウェーデン）。利用者により適切なサービスを提供するために学校と公共職業安定組織の緊密な連携を発展させようとしている国もある（ポーランド、ルーマニア、スロベニア、スウェーデン）。しかし、生涯にわたるキャリアガイダンスを実現するには、セクター間の強い協力も必要である。同じセクターの提供者間での協力はそれほど困難ではなさそうに思われるかもしれないが、この場合も、さまざまな要因により分断が助長されていることを示す証拠がある。

次に、実践者がもっと緊密にまとまってガイダンスサービスの提供に取り組むことができれば、システムの開発を簡素化することができる。このような緊密な連携は、さまざまな実践者と政策策定者をまとめる全国的団体を設けることで改善できる。このような団体の例としては、2005年にリトアニアで設立されたキャリアガイダンス専門家協会や同年スペインで設立されたガイダンス・心理教育同盟（Confederation for Guidance and Psycho-Pedagogy, COPOE）を挙げることができる。チェコ共和国の例のように、さまざまな職能団体とガイダンス専門家団体が、分断化に甘んじて自分たちの声や影響力を弱めることを止め、協力する決定をしたケースもある。例えばイタリアでは、2つの職能団体——Assipro（*Associazione Italiana Professionisti dell' Orientamento*（イタリアガイダンス専門家協会）、2001年に実践者を強力な会員基盤として設立された）とSIO（*Societa' Italiana per l' Orientamento*（イタリアガイダンス団体）、2004年に設立された。会員は研究者と一部の実践者）が活動とリソースの分断や

重複を回避するために合併を決定した³²。

スタッフの初期訓練プログラムや継続訓練プログラムで異なるセクターや同一セクター内のレベルの異なる専門家をまとめることによっても、実践者のより緊密な統合を改善することができる。この例は、フィンランド、アイルランド、マルタ、ノルウェー、英国に見られる。グッドプラクティスの組織的共有を通してさまざまな提供者間の相互学習が促進される状況もある（アイルランド、フランス、スロベニア、英国）。教育セクターと労働市場セクターのスタッフをまとめるこのような取り組みと訓練は、協力の文化の促進と相互の活動背景に対する意識の向上に役立つことができる。英国は、学生にガイダンスを提供している提供者に必要なスキルセットと成人にガイダンスを提供している提供者に必要なスキルセットは類似しており、類似部分に対象者の年齢に合わせた特別コースをプラスして提供していると報告していた。さまざまな訓練コースを、共通コアモジュールに別々の特別モジュールを加えた一つのプログラムにまとめることは、専門家の団結と連携を高めることができるうえ、サービス提供のセクター内およびセクター間での協力の基盤を準備することになる。また、ガイダンスとカウンセリングでの多様な専門家間の協力改善につながる。

第三と第四のレベルは、提供場所により近い国、地域、地方レベルで連携の仕組みを整えることの有益性を強調している。成人教育分野の戦略的でプロフェッショナルなパートナーを活用して地元のガイダンスパートナーシップを構築することは、生涯学習目標のより効果的な達成を確保するためにガイダンスサービスを一体化する強力な方法になる可能性がある。ノルウェーもキャリアガイダンスを協定する地域パートナーシップを報告している。全国レベルでの連携の仕組みにより政府の提供者とその他の利害関係者との連携が確保される。データは、このような仕組みはさまざまな形態をとりうることを示唆している。全セクターと全提供者に適用できる政策の枠組みを開発する政策ユニットが設けられたケースもある（マルタ）。エストニアは、省庁が合意した共通の基準・仕様のプラットフォームとして効果的に役立つ全国的な連携制度を設ける選択をした。

教育・訓練・雇用のセクターでのガイダンスの提供に一貫性をもたせようと、OECD と EU の調査からヒントを得て、政府と利害関係者、主要な提供者の代表を含む新生のガイダンスフォーラムを立ち上げたケースもある。十分な数のメンバーを擁する一組織が集団的に採用したトータルなビジョンを発展させるのに成功した全国レベルと地域レベルのガイダンスフォーラムは、各提供者の強みを結集でき、そうすることで、必要な時に必要な場所で最善のサービスへのアクセスを保証することができる。

³² この情報はこの2団体の長から直接入手した。

各国の最新情報と2つの共同行動プロジェクトで得られた情報（脚注30を参照）は、キャリアガイダンスの提供での全国レベルおよび地域レベルのパートナーシップを促進するための組織を設計する、あるいは既存の組織を設計し直す方向に向かう動きが勢いを増していることを示している。チェコ共和国、デンマーク、ドイツ、エストニア、ラトビア、マルタ、オーストリア、ポーランド、スロベニア、フィンランドを含む数カ国が全国ガイダンスフォーラムを設け、併せて地域ガイダンスフォーラムを設けた国もある。デンマークのケースは、ガイダンスの問題について全国レベル、地域レベル、地方レベルでセクターを超えて協力する長い伝統があるため、特に興味深い。2003年に教育省が設けた新しい全国対話フォーラムのメンバー構成は非常に多様であり、11人の個人メンバーと12の会員機関の代表、5省庁が含まれている。このフォーラムは、トップダウンの政策主導型アプローチと利用者、実践者、研究者の視点でのボトムアップ型アプローチの両方をベースとする対話を促進しようとしている。

このような取り組みは、特に、期限が定められた明確な戦略的目標をすべてのパートナーが合意し、成果がモニタリングされている場合に、極めて有望である。

オーストリア主宰の全国ガイダンスフォーラムのコンソーシアムで、次のような重要な成功要因が明らかになった。このコンソーシアムのメンバーによると、全国ガイダンスフォーラムは、次の条件が満たされたときに成功の公算が高くなる。

- ・ ガイダンスとカウンセリングのサービスの重要性に対する共通の理解。
- ・ ガイダンスとカウンセリングに対する共通の理解、ならびにフォーラムを持つことと達成すべき目標の重要性に対する共通認識。
- ・ さまざまなセクターと異なるレベルでの問題を統合するキャリアガイダンスへのトータルなアプローチ。
- ・ 全国規模で、サービスが人生のさまざまな段階にいる人のニーズと需要に応えられるようにするための、ライフロング（生涯にわたる）でライフワイド（生活の様々な場面に及ぶ）な視点。
- ・ キャリアガイダンスとカウンセリングおよびさまざまな主体間の協力のための強力な政治的・行政的支援。

- ・ キャリアガイダンスとカウンセリングが個人と国にとって利益になるという明らかな証拠。
- ・ 多くの利害関係者と主体をまとめることができそうなネットワークの管理でのリーダーシップと協力の適正なバランス。
- ・ 全国ガイダンスフォーラムの活力はシステムが中央集権的であるか分権的であるかによって異なるという認識：目標が同じであっても、異なる戦略を採用しなければならない可能性がある。
- ・ 全国・地域・地方レベルで活動を連携する適切な戦略。
- ・ 明確な政策ビジョンに従った活動の連携。これによって、キャリアガイダンスとカウンセリングのすべてのセクターおよびすべてのレベルの全関係主体の活動を舵取りすることができる。
- ・ 国内の利害関係者がキャリアガイダンスを重視し続け、かつ、この関心を持続させるのに必要な財政的支援がある。
- ・ 欧州では国が違えばガイダンスサービスに関する法的枠組みは異なる。全国レベルのガイダンスフォーラムは運営戦略を既存の機構に合わせる必要があるため、フォーラムの形も違ったものになる可能性がある。

ドイツで見られるように、全国ガイダンスフォーラムの価値は、イニシアティブをとれる十分な力が与えられ、十分な資金を受けることができ、生涯にわたるキャリアガイダンスへの取り組みを具体化して牽引できる効果的仕組みとしてその正当性が認められるときに高められる。しかし、各国最新情報からは、まだ弱いフォーラムもあり、終章で強調するように、この勢いを維持するには EU レベルでの継続的ネットワーク化が重要であることもはっきりと読み取れる。

3.2. 未解決の課題

このような将来性のある取り組みと展開にもかかわらず、ガイダンス提供へのトータルな連携したアプローチの実施では、まだ課題がいくつか残っている。例えば、欧州全域で、正規教育を受けている若者が公共職業安定組織のスタッフとリソースを利用できなければならな

いということに対する理解は深まっているが、PESでのガイダンスに関する最近の調査（Sultana and Watts, 2005）は、逆行する傾向を示している。失業率が上昇し、政府はPESに就労化へのプレッシャーを強めているため、短期的目標が長期的な能力開発のためのガイダンスよりも優先され、「治療的」施策が「予防的」施策よりも重視されている。多くのPESは、サービス政策の制約を受けているため、学校でのキャリアガイダンスの支援を止めて、少ない人的資源とその他のリソースを失業者の支援に集中させなければならなかったと報告している。教育機関から撤退して失業者に集中することは、生涯ガイダンスパラダイムが必要としている広範な連携した持続的サービス提供に逆行する³³。

さらに、相変わらず注意が向けられているのは、利用者（クライアント）にとってのアウトプット（公共サービスの供給量）とアウトカム（成果）ではなく、システムへのインプット（資源の投入量）である。このようなアプローチは、利用者の関心をよりトータルに解決できるシステム再編よりも、組織編制の保護に関心を集中させる傾向がある。

キャリアガイダンスの役割に関する解釈の違いもセクター間の協力を妨げる。さまざまな要因がセクター間の共同努力ではなく分断を助長している。教育セクターのガイダンスモデルと労働セクターのガイダンスモデルには重要な違いがある。労働セクターは最短期間でできるだけ多くの人々を仕事に就ける政治的圧力に応えるために一時しのぎのアプローチをとり、キャリアガイダンスを二の次にしがちである。これとは対照的に、教育セクターに従事する人々は、教育の対象が若者であろうと成人であろうと、ガイダンスを長期的な視点に立った自己能力開発と職業面での充足を支援するプロセスとして促進しようとする傾向が強い。また、スタッフの訓練と継続的能力開発に、フィンランドとスコットランドの取り組みのように、能力の枠組みだけでなく、姿勢、価値観、個人的内省の実践に関連した知識ベースを重視したモデルを採用する傾向も強い。

Innovateのケーススタディは、他の機関との協力には時間と努力が必要であること、制度的文化の違いがコミュニケーションや信頼の構築の障害になりうるため、他の機関との協力が必ずしも所期の成果につながるわけではないことも想起させる。資金を巡って競争するという伝統は、リソースの共同プールを高く評価するアプローチに簡単には置き代わらない。政治的リーダーシップや制度的リーダーシップおよび政策の方向の急変も、制度的関係を安定化し、長続きするパートナーシップを形成することにはつながらない不安な環境を生じさせ

³³ もちろんこの傾向には例外もある。例えば、VDAB——ベルギーのフラマンコ語コミュニティのPESは、教育ガイダンスセンターと緊密に協力し、中等学校の進路指導で利用される学校と教師向けの手引きを開発した。Sultana and Watts (2005, pp.95, 105) は、VDABは生涯キャリアガイダンスサービスアプローチの採用では欧州で先陣を切っているPESの一つだという結論を出している。ポーランドでも、2003年に設けられた学校のキャリアセンターは主に労働省の支援を受けて運営されている。

る可能性がある。パートナーの関心が異なることも、共通の目標を達成しようとする善意の試みを容易に排除する原因になる可能性がある。

このような問題と課題は克服できないものではない。キャリアガイダンス提供の伝統的モデルが、教育、訓練、雇用での現代の経路によって求められることにますます応えられなくなっていること、キャリアと学習の開発で利用者から生涯にわたって示されるガイダンスと支援に対するニーズを考慮して、より統合され、分断されていない提供システムを構築するための構成要素が次第にしかるべき場所に置かれていることを考えれば、一層そのように思われる。

4 ガイダンスへのアクセス拡大

調査した欧州と国際的なケーススタディとレビューは、キャリアガイダンスの需要がサービスの供給をはるかに超えていることを示している。これは取り立てて驚くことではない。教育セクターでは、学生が色々な領域を試し、学部や学科、さらには教育機関の間を移動し、一人ひとりに合わせた個別的な教育計画に従う機会が増えるにつれ、経路は多様化し複雑になっている。早期離学防止を強化する取り組みの中でガイダンスが果たしている役割と同じように、ガイダンスはこの状況でも貢献を求められている。雇用セクターでは、労働市場の再編によって一人ひとりの生涯のさまざまな時点で再教育と再訓練が必要になっているだけでなく、職業の設計では、長期にわたる個人のキャリア開発を事前に計画して管理する必要性が高まっている。社会的弱者や、社会的排除のリスクを受けていたり、僻地に住んでいるために特別なニーズがあったり、市民権とのつながりが希薄であるようなカテゴリーの人々には特別なカテゴリーニーズがある。しかし、人的リソースと物的リソースが圧迫されているため、このような人たちは、サービスのへのアクセスが困難であるか、サービスの提供が不適切であるかのいずれかである (Sultana and Watts, 2005)。

その結果、アクセスには2つの側面がある。第一に、幅広い市民グループ——成人就業者、VET（訓練・職業教育）と大学・職業専門学校学生、幼児を抱える母親、職業復帰する女性、高齢者、障害者、僻地居住者、不利な境遇にある人々を含む——が適切な対応を受けていない。第二に、ガイダンスレビューから分かるように、ガイダンスサービスの提供は、場所と媒体、日時、曜日、ライフサイクルの中の時期がまだ非常に限定されている。そのため、ライフロングかつライフワイドという観点では、アクセスは限られている。

各国の回答は、アクセスの拡大を目指して幾つかのイニシアティブが開始されたことを示している。必要に応じて、その限界、ギャップ、未解決の課題を明らかにしながら、大まかに6つのカテゴリーに分類してその概要を説明する。

4.1. サービスの拡大

第一のグループは、サービスを拡大しようとする国々である。回答者のほとんどは教育セクターに属し、主に教育セクターに関心を寄せていたため、このデータ収集で最も多くの情報が収集された取り組みは学校教育に関するものである。例えば、チェコ共和国、ギリシャ、ポーランドは、教育機関に学生向けのガイダンスユニットを新たに設けた。今後何年かでさらに増設してゆく。興味深いことに、以前のレビューと比較して、多くの取り組みが大学と高等教育の学生を対象としたものである（チェコ共和国、フランス、ギリシャ、ハンガリー、

リトアニア、オランダ、ノルウェー、ポーランド、ルーマニア、スペイン)。

教育セクターと労働市場セクターの両方がアクセスを拡大するために用いている主な戦略にはセルフヘルプ型サービスの拡大が必要であるため、グループや1対1の面談による個別的支援を最も必要としている人々への対応に希少な人材を利用できるようにしなければならない。アクセスを改善するもうひとつの戦略は、多様な地域でサービスを受けられるように職業安定所を増設することである(ブルガリア、デンマーク、キプロス)。PESが比較的頻繁に用いる戦略は、サービスの外注や、他の機関とのパートナーシップによるサービス提供である。一部の教育システムでは、このようなパートナーシップによるサービス提供が学校のガイダンススタッフと職業安定所の職員との緊密な協力を取り入れるために利用されている。しかし、PESでのガイダンスに関する調査は、失業者への対応が政治的・制度的に急務であるため、欧州の幾つかのPESは教育セクターへのサービスを減らしていることを示している。その結果、予防的キャリアガイダンスよりも治癒的なサービスが優先されているようである。パートナーシップには、提供者市場の開発という重要な概念が結びついている。今回の調査ではこの問題は取り上げていないが、生涯にわたるキャリアガイダンスの提供に真摯に取り組むには、一般に国が利用できるリソースを超えるリソースが必要なのは明らかである。Watts et al. (2005, p.8) が指摘しているように、「公的資金が提供された総合的で普遍的なアクセスへの支援がないため、公的サービスを市場ベースのサービスへの継続的かつ積極的な政策支援で補足すべきである」。

PESにおける成人向けガイダンスと継続的職業教育・訓練には、先行学習の認定と「スキルバランス」も含まれるようになってきている(ドイツ、スペイン、フランス、オランダ、フィンランド)——これも、ガイダンスがより幅広い利用者へのサービスの改善に向けて変化していることを示している。このような進展は、社会的弱者、とりわけ高いスキルがあってもそれを裏付ける免状を持たない移民にとって特に意義がある。例えば、フランスでは、すべての被用者には5年ごとにスキル評価(*bilan de compétences* (職業能力確認))を受ける法的権利があり、この制度を実施する独立センターが設けられている(Bartlett et al., 2000; Gendron, 2001)。

しかし、このような進展があるにもかかわらず、相当なギャップが見られる。例えば、教育セクターでは、キャリアガイダンスの提供が小学校まで拡大されたことを示す各国最新情報はない。第6章で詳しく論じるように、キャリアの自己管理スキル(例えば、意思決定、自己認識、自信)が重要であり、その基礎は(選択を制限するおそれがあるステレオタイプと同じように)幼いときに築かれることを考えると、小学校でのキャリアガイダンスの導入は、生涯ガイダンス実施のへ取り組みで考慮すべき重要な要素である。VETの学生へのガイダン

ス提供の増強でも大した進展は見られないようである。ガイダンスレビューでこの欠落が浮き上がった。このような学生は教育と職業の経路を既に選択しているため、支援に対するニーズは低い³⁴。労働市場でのガイダンスの提供にも、失業者への集中を余儀なくするプレッシャーを主因とする制約という特徴がある。成人就業者も幾つかの理由からガイダンスにアクセスできなければならない。職場企業でのキャリア開発、職場企業以外の同じような仕事でのキャリア開発、または別のタイプの仕事に移ることができるように新しいスキルの再訓練を受けるための計画策定の支援は必要であるかもしれない。このような利用者は、このような目標を達成するために PES のネットワークと支援サービスを利用したいのかもしれない。職業訓練コースのような公的資金を受けるサービスを受けたいのかもしれない。しかし、そうできないことが多い。

Thuy et al. (2001, p.166) が指摘しているように、「PES には、人々がキャリアの方向性を見直す手助けをし、どのような学習が自分の利益になるのかを見定める手助けをし、適切な機関や学習パッケージを紹介する、生涯学習へのゲートウェイとして果たすべき重要な役割があるかもしれない。このようなガイダンスは「優れた設計のコンピュータシステムによって達成できるであろうが、高度な訓練を受けたカウンセラーも必要」である (P.166)。さらに、「我々は必要な援助をどのように提供すべきか、その方法について提言をすることはできないが、この役割を果たすのは PES だという主張と他の機関だという主張とを政府が比較して検討することが賢明だと考えている」(P.166) と付け加えられている。同様に、OECD は、生涯学習戦略全体と、とりわけ生涯にわたるキャリアガイダンスへのアクセスに関する戦略に PES のガイダンスサービスを統合することを検討すべきだと提案した。このようなサービスならば、その後人々が雇用適性を維持して変化に柔軟に対応するのに役立つ、周知された万人のためのキャリア開発サービスへと成長することができるであろう。

しかし、現実には、サービスを失業者以外のグループに拡大させる能力のある PES は少なく、PES が就業者にサービスを提供する場合、そのサービスは一般にセルフサービス型アプローチに限定されている。その例外がベルギーの VDAB (フラマン語コミュニティの公共職業安定組織) であり、既に述べたように (脚注 32 を参照)、VDAB は生涯ガイダンスの分野での PES の革新的取り組みの最先端と言えるであろう。就業者のためのキャリアガイダンスサービスを発展させるプログラムを設けた国は PES 以外の場を中心にこのプログラムを整備している。それはしばしば利用者の要求に応じたものであった。長くは続かなかったが、興味深い例がデンマークで見られる。デンマークでは、労働者がキャリアアップの管理の支援を求

³⁴ 各国最新情報は例外が幾つかあることを示している。例えば 2005 年に、ハンガリーは VET セクターのガイダンスを改善する政府の決議を発表した。ポーランドでは、ポーランド企業会開発庁と Ecorys が運営する欧州委員会から資金提供を受けたプロジェクトが、職業学校長向けの移行・キャリアガイダンス関連問題に関するガイドブックを委託することでこの方向の第一歩を踏み出した (Sultana, 2006b)。

め、それに応じて企業内にガイダンスコーナーが設けられた³⁵。一部の国では、移民コミュニティに特有のニーズに応じるガイダンスサービスが、このコミュニティの要請に応じた形で、あるいはコミュニティ自らによって、開発された。

このようなボトムアップの取り組みは、正式な機構で対応できないそれぞれのニーズに合ったサービス提供を確保するために公的資金を受ける能力を市民団体に与えるのに役立つ可能性がある、分権化と補完性を特徴とする背景で起きる可能性が高い。このような取り組みは、適切な資金を受けてより大きな制度的編成に統合されない限りかなり脆弱になりがちである³⁶。

PES に対する失業者からの需要が圧倒的であり、ボトムアップのイニシアティブが少なく脆弱であるため、成人の異質で多様なニーズは充足にはほど遠い状況である。さらに、民間の有料サービスは限られているため、次のセクションで述べるように、従業員のキャリア開発ニーズに適切に対処している企業は少ない。メンバーへのキャリアガイダンスの提供に関心を示している職能団体と労働組合もあるが、多くは、競争力と公正を改善するには労働力開発が必要であることを認識してはいるものの、関心を示していない。³⁷つまり、一部のグループに関してアクセスは拡大されたが、成人就業者を対象としたサービスは限られている。

4.2. 職場でのガイダンス提供

サービスの需要と教育機関や公共職業安定組織等の伝統的なサービス提供者による供給がマッチしていないため、アクセスを拡大するための戦略は、職場でキャリアガイダンスを提供することである。このような提供の多様化に言及している各国最新情報はわずかであるが、相互学習活動と「労働力開発支援のためのキャリアガイダンス」から洞察を得ることができる（Cedefop, 2008年近刊）。9カ国（ベルギー、デンマーク、ドイツ、アイルランド、フランス、ラトビア、マルタ、フィンランド、英国 - イングランドとスコットランド）が参加して2006年5月30日と31日にヘルシンキで開催された会議でのCedefopの相互学習活動への貢献者全員が、労働組合も使用者団体も労働力開発の必要性を認識しており、キャリアガイダンスは多大な貢献ができると考えた。

³⁵ 職場でのガイダンスに関する情報と他の国々によるデンマークの「ガイダンスコーナー」の採用に関する情報は次のサイトで閲覧することができる：<http://www.workplaceguidance.eu/>[2008年3月3日引用]。

³⁶ 言及したデンマークのガイダンスコーナーの運命がこのことをよく示している。このプロジェクトは、有望で潜在力があるにもかかわらず、初期の「元手」が尽きるとたちまち打ち切られた。このイニシアティブは社会パートナーから十分なコミットメントを引き出すことができず、このプロジェクトを発展させるべきニッチサービスと考えていた外部プロジェクトマネージャーの努力も無駄になった。

³⁷ 能力と資格の生涯にわたる開発：2006年評価報告（European social partners, 2006）を参照。

しかし、自国の状況についての知識に基づいた参加者の見解は、グッドプラクティスの例は少ないというガイダンスレビューの所見を裏付けた。ガイダンスレビューは、従業員にキャリア開発サービスを提供している企業は少ないことを指摘していた。従業員にキャリア開発サービスを提供しているのは規模の大きい組織に限られ、その場合にも、対象は全従業員ではなく、管理スタッフや専門職スタッフに限定される。この所見を、全従業員を対象とした何らかのキャリア開発支援を実施している企業は少なく、通常は重要なグループがより多くのキャリア支援を受ける二層システムになっていると指摘する Cedefop（同上）が裏付けている。企業がキャリアコーチングや再就職支援などの有料の支援を購入する場合にも、通常、その支援の対象は有能なグループに偏る。

さらに、ガイダンスレビューは、企業内で提供されるサービスはその企業の中でキャリアを高めることを目的としているのであり、その企業の外でのキャリア機会にはほとんど注目していないことを示していた。ヘルシンキ相互学習会（セクション 1.1 を参照）で紹介されたフィンランドのケーススタディが示唆しているように、使用者団体は、職場でのガイダンスを、各企業が実施すべきものというより、支持するに値する原則だと認識している。このことは特に、一般に HR 部門やユニットを社内に設けて独自にガイダンスサービスを提供するリソースがない中小企業（SME）に当てはまる。欧州には中小企業が多いことを考えると、これは重大なギャップである。フィンランドのケースは、この課題に取り組む一つの方法は中小企業がそのリソースをプールし、サービスを共同で提供することだということを示唆している。この方法に関する興味深い展開がキャリアスコットランドから報告されている。キャリアスコットランドは、被用者のキャリアプランニングスキルの開発に、被用者への直接的な支援と重要な仲介者の適性と能力の強化の支援によって、重点的に取り組んでいる。

労働組合は、組合員にキャリア情報とガイダンスを提供し、変化する職業の将来と機関に直面してキャリア開発を支援するのに特に相応しい立場にある。ヘルシンキの会議が示唆しているように、労働組合は幾つかの点で他の社会パートナーよりも積極的に、成人就業者ととりわけ就業しているが労働市場再編のために転職を余儀なくされる人にキャリア情報とガイダンスサービスを提供する方法を模索してきた。組合員が減少している今、このようなサービスの提供によって労働組合の役割が魅力を増すことに気付いた労働組合もあった。

職場でのキャリアガイダンスに関する Cedefop の調査研究（同上）は、相互学習会の参加者から提供された情報を裏付け、著者は、新しいタイプの労働組合の活動家が果たすべき役割が生まれていることを指摘している。この状況は、とりわけ、チェコ共和国、デンマーク、ドイツ、スペイン、オランダ、フィンランド、英国といった、最も大きな変化が見られると著者が指摘している国に当てはまる。このような労働組合の活動家は各国の状況に応じて「学

習代表 (learning representatives)」、「教育大使 (education ambassadors)」、「近隣 (near-by)」および「ラントラスト」代表、自己開発コンサルタント (personal development consultants)、能力パイロット (competence pilots)、キャリアカウンセラーアシスタント (career counsellors' assistants) とさまざまな名称で呼ばれる。これらの人たちは通常ボランティアであり、就業時間中に、ピアガイダンスやキャリア開発支援など、幅広いサービスを組合員に提供しているが、たいていは人々を学習に関わらせること、学習機会へのアクセスを提供するように使用者と交渉することを重視している。こういった取り組みの多くは、低技能者を対象としているものや、失業の危機に曝されている人々に重点を置くものである。中程度から高スキルのグループをターゲットにする場合もある。

しかし、多くの国で、労働組合は組合員のためにキャリアガイダンスサービスを実施することにはそれほど大きな関心を示していない。Cedefop (同上) は、EU 全域でのデータ収集は困難だが、ほとんどの国で、労働組合は委員会に代表を出し、公共政策になんらかの影響力を持ってはいるが、職場でのガイダンスの提供への労働組合の関与は限定的だと結論付けている。労働組合が独自にこのようなサービスを提供している場合には、専門家ではない者が提供し、広範なキャリア開発よりも訓練へのアクセスに重点が置かれる傾向がある。

ガイダンスレビューは、欧州の民間雇用サービスは職業仲介とヘッドハンティング、余剰人員の再就職支援に重点を置いていることを示している。管理職向け個別キャリアガイダンスを提供しているサービスはわずかである。幅広い利用者にキャリア開発のガイダンスを実施するケースはごく稀であり、そのため、今のところ民間の雇用サービスを欧州で生涯ガイダンスシステム構築の重要な関係主体とみなすことはできない。³⁸

4.3. 対象を絞ったサービス

アクセス拡大の試みの中で複数の国々がとったもう一つの対応策は、サービス対象を特定のグループおよびカテゴリーの利用者に絞ることであった。生涯ガイダンスシステムは、人が生涯にわたって通る経路は性別、民族、社会的背景、年齢の影響を大きく受けること、異なるカテゴリーの利用者が経験する道筋は同じではないことによる影響を受けやすい。例えば、高齢労働者であるか、職場復帰する女性であるか、障害者であるか、それ以外のグループであるかによって、日々直面する課題はかなり異なる。生涯にわたりガイダンスにアクセスで

³⁸ サービス提供者の市場または準市場がないことは当然重大な問題である (Watts et al., 2005)。政府が生涯にわたるガイダンスへのアクセスを保証するのに必要な公的資金の投入に消極的であったことが政策面で市場の役割の重要性を増大させた。この問題は OECD (2004 年) の報告で強調して指摘されている。各国最新情報と補足資料はこの課題を取り上げていないが、今後生涯キャリアガイダンスに関する議論で大きく取り上げなければならない。

きることを重視するガイダンスサービスは、ニーズの違いを無視して画一的なサービスを提供するのではなく、ライフステージに沿って変化する利用者のニーズを考慮しなければならない。そこで、生涯ガイダンスシステムは、生涯のさまざまな時点に合ったリソースと支援を提供するだけでなく、多様なカテゴリーの人々の生涯にわたる経路に影響を及ぼす多様な構造的特徴を考慮するように設計されなければならないため、ライフコースという視点を採用している。

各国最新情報は、幅広い革新的戦略によって不利な境遇にある若者への到達を試みている加盟国が数カ国あることを示している。このような戦略には、メンタリング制度（デンマーク）や、ネガティブな経験と関連付けられがちな正規の機関の外で若者との対話を持てるように特別に設計されたワークショップ（フィンランド）などがある。多くの戦略は、早期または無資格で離学する早期離学者を対象とし、若者を発見して若者が勉学を続ける意味を見出すように援助すること、若者に学習意欲と中等教育修了の意欲を再び持たせることを目指した十分に練られた戦略を実施するスクールガイダンスプログラムを策定している（ギリシャ、フランス）。不満を持つ若者が、義務教育後の就学支援学習プログラムや雇用訓練プログラムなどを受けてキャリアと学習の管理に必要な能力を伸ばせるように、不満を持つ若者への到達により適した他の個人や機関（PESのスタッフ、若年労働者、ソーシャルワーカー、コミュニティワーカーその他の成人）とセクターを超えて密接に協力しようとしているケースもある。各国最新情報からは、このような戦略とプログラムの詳細はほとんど分からないが、一つの注目すべき展開として、第6章で個別的行動計画戦略を詳細に取り上げる。この取り組みは、「自己開発計画」（ベルギー-フランダース、デンマーク）や「個別教育計画」（アイルランド）の策定を学生に奨励し、それによって「治療的」対策ではなく予防的対策の整備を目指すものである（例 リトアニア）。

従来ガイダンスサービスを受ける機会が他のグループに比べて少なかった人々のガイダンスのアクセスを拡大または強化した国もあった。該当するのは、移民（ポーランド、フィンランド）、移動生活者（アイルランド、ルーマニア）、犯罪者（英国）と障害者（スペイン、マルタ、オランダ、ポーランド、スウェーデン）などである。欧州内外のベストプラクティスには、社会的弱者グループをキャリアガイダンスの政策とサービスの設計、計画、実施、モニタリングに参加させている例もある。それによってこのような人々のニーズに適したサービスの実施が大幅に改善されている。

しかし、高齢者にターゲットを絞った取り組みに言及している各国報告はない。人口高齢化と人口構造は大半の欧州諸国で年金の資金調達問題を引き起こしている。今後退職年齢の引き上げと退職への移行の柔軟化が必要になってくるであろう。市民は、パートタイムの仕事、

より充実した余暇、ボランティア活動、心身の健康を維持するための活動といった、特にアクティブエイジングを支えるための情報とアドバイスを必要としている。成人を対象としたガイダンの提供者の大半は、このようなアクティブエイジングを支援するためにキャリアガイダンスサービスを活用できるようになるまでに長い時間がかかった。フルタイムの就労から完全退職するまでの柔軟な移行（フルタイム就労、パートタイム就労、ボランティア活動、不就労期間を組み合わせた移行）には、キャリアと財務計画を密接に関連付けて調和させることが必要になる。使用者と労働者代表は、官民パートナーシップを活用して、第三世代を対象とするガイダンスサービスの提供を促進し、イニシアティブを取ることができる。

性別がサービスへのアクセスに及ぼす影響について特記しておかなければならない。フィンランド EU の会議主催者が Cedefop と協力して作成した調査は、理事会決議の優先事項に従い、「ガイダンの提供に関係するすべての政策と実践にジェンダーの視点を取り入れるための対策」についての報告を回答者に求めた質問の一つで、特にジェンダーの問題を取り上げた（付録 1 参照）。各国最新情報は「かなり以前に」キャリアガイダンスサービスの提供で男女平等アプローチが採用されたこと（キプロス）、ジェンダー問題への意識を高めるためにキャリアガイダンススタッフの訓練や再訓練が実施されたこと（ベルギー-フランダース、ドイツ、アイルランド、マルタ）³⁹、多くのケースで、各国の政策、施策、プログラムにジェンダーの視点を取り入れられていることを指摘しているが、この極めて重要な側面に関して大した情報を提供していない。アイルランドなど一部の国では、学校がガイダンスプログラムでどのようにジェンダーを取り上げているかを評価するために視学官が利用できる指標が開発された。従来のサービス提供アプローチでは若年男性と男性への到達が若年女性と女性への到達より劣るため、ガイダンスニーズが比較的多い若年男性と男性に到達するために特別な取り組みをしなければならないと指摘している国もある（ドイツ）。国際的な文献は、ジェンダーは労働市場での位置——および労働市場との関係——を決定する主要な要素であり、男女共にガイダンスサービスへのアクセスを改善するには、男性と女性のニーズと日常生活の経験により緊密に一致する戦略を策定しなければならないことを示唆している（Loughlin, 2000）。

Hansen（2006,10, 11）は、ジェンダーとキャリアガイダンスとの関係を検討し、(a) 労働の世界で男女不均衡が蔓延していること、(b) 労働市場で女性が従属的役割を果たし続けていること、(c) キャリアガイダンス理論は、都市在住の中流の大卒白人の就労パターンを基準にしがちであることを指摘している。Hansen は、キャリアガイダンの政策とプログラムに

³⁹ 2004 年、マルタの PES である雇用訓練公社（Employment and Training Corporation）は、教育セクターと労働セクターの両方でスタッフの能力開発を目的としたジェンダーに配慮したガイダンの手引きを発表した（雇用訓練公社, 2004）。

は、就労機会の配分での男女不均衡の改善と男女平等の拡大促進で果たすべき重要な役割があると主張する。また、ジェンダーを意識したアプローチでは、「ワーキングライフのモデルに、ライフサイクルのさまざまな段階で男性にも女性にも適した、価値の等しい多様な対応が含まれること」、キャリアガイダンスのニーズに関してジェンダーに関する幾つもの側面を考慮しなければならないことも強調している。その考慮すべき側面の中には次のようなものがある。

- ・ キャリアガイダンスサービスへの男女の平等なアクセス
- ・ キャリアガイダンスでの男女の役割と仕事での成功に対する願望のステレオタイプ化の縮小
- ・ 職務分離の阻害
- ・ ワークバランスの促進
- ・ ジェンダーを意識した起業家精神の促進

さまざまな人々に到達し、サービス提供のギャップの充足を普及させようという取り組みで成功した試みが各国最新情報と相互学習会議（セクション 1.1 を参照）で報告されているにもかかわらず、しばしば「マタイ効果（Mattheus effect）」と言われるものが蔓延していることも指摘されている。サービスの利益に気づいていないか、サービスの構想・パッケージ・提供の方法が地理的または社会的に特定の利用者グループと結びついていないために、最もサービスを必要としている人々が最もサービスを受けていない可能性が高いという傾向が見られる。また、キャリアガイダンスという「表現」を理解できるのは、専らまたは主に、社会構造の中の位置によって識別できる一定の利用者グループだということに対する懸念もある。おそらく、この重要な課題の最善の解決策は、利用者がサービスの形成に参加することで専門家がサービスを勝手なイメージで形成しないようにすることであろう。

4.4. ICT の利用改善

アクセスを容易にするための第四の一連のイニシアティブは、過去のレビューでもしばしば言及されている、ICT の利用改善である。新技術には、アクセスの可能性を高めると共にアクセスをより廉価にすることによって、変化とシステムの発展を牽引できる大きな潜在力がある。また、新技術は、キャリア情報の提供とガイダンスのサービスを、標準的な業務時間、事務所のような環境、都市部の利用者が農村や僻地の利用者よりも有利になりがちな特定の地理的な場所に限定するのではなく、日常生活に溶け込んだどこでも受けられるものにする事ができる、革新的で柔軟なサービス提供も生み出している。PES におけるガイダンスの調査 (Sultana and Watts, 2005) が示唆しているように、新技術が最も革新的に利用されているのは PES セクターのようである。

PES は、PES が提供するガイダンスサービスのアクセスを拡大するため、次のものの利用を導入している。

- ・ フリーダイヤル (ベルギー-VDAB、フィンランド、ギリシャ、ハンガリー、アイルランド、イタリア、ノルウェー、ポーランド、スロベニア)。キャリアガイダンス担当職員との面談予約にのみフリーダイヤルを用いているケースもある (イタリア)。広範なコールサービスが実施されている場合もある (スウェーデンの PEPS 情報センター)。
- ・ 職業関心リストおよび個人のプロフィールと仕事とのマッチングを含む、キャリアガイダンスや情報提供をセルフサービスで提供するためのインターネット (ほとんどの国)
- ・ キャリアと情報提供の担当職員との電子メールでのコンタクト (ポーランド、スロベニア)
- ・ 利用者の登録と雇用アドバイザーや使用者との面談予約発行の迅速なサービスを可能にする生体認証登録システム (マルタ)
- ・ 求人情報を通信するための SMS/携帯電話テキストメッセージ (リトアニア、ハンガリー、マルタ)
- ・ ウェブカメラを使ったコンサルティング (ハンガリー)
- ・ ビデオ会議を利用したリモートキャリアガイダンス (フランス、ハンガリーの電子キャ

リアイニシアティブ、ポーランド、スロベニア、スウェーデン)

- ・ 情報とメッセージを広めるためのテレビ：トークショー。「リアリティ番組」スタイル(ラトビア)、フィクションシリーズ(ベルギー-VDAB)、広告(ベルギー-FOREM)、文字放送サービス(ベルギー-ORBEEm、スイス)を含む。
- ・ 求職活動でのアクセスと移動性を容易にするための携帯電話やスクーター(ベルギー-VDAB、スペイン)
- ・ 使用者が求人を入力できるデータベース(ベルギー-ORBEEm、アイルランド)

各国最新情報と相互学習会議(セクション 1.1 を参照)では、到達を拡大するための取り組みを示すものとして、ウェブと電子メールベースのサービス、コールセンター、ビデオ会議、デジタル技術、「ジョブマルチメーター(jobmultimeters)」(デンマーク)⁴⁰などへの言及があった。ICT ベースのリソースは、一部の利用者グループ、特にキャリアと学習の管理に必要な能力に習熟した人々にとって、必要な時に最新情報と色々な形態のガイダンス支援へのアクセスを容易にするのに特に役立っている。

そのため、ICT の利用増大は、セルフアクセス方式とセルフヘルプ方式の提供が新たに重視されていることと関連している。各国報告から得られる情報では、2004 年以降どの程度の前進があったかを判断するのは難しいが、すべての国がデジタル情報の提供に多大な投資をしたのは明らかである。多くの国が、ウェブサイトの改善(スペイン、フランス、ハンガリー、ポーランド)、電子メールを経由した新しいガイダンスサービス(デンマーク、オランダ、英国)、コールセンターの利用(ドイツ-ハンブルク、イギリス)を報告している。また、ICT は僻地コミュニティへの到達にも使用され、ハイランズ・アンド・アイランズのキャリアスコットランドのケースや、スウェーデンの一部の公共職業安定所のように、ビデオ会議でガイダンスサービスが提供されているケースもある。

ICT は前途有望である。しかし、問題なしと考えてはならない。デジタルリテラシー格差は、ICT をコミュニケーションの手段からアクセスの障害へと簡単に変えてしまう。

⁴⁰ 「jobmultimeter」は、電気技師の能力を労働市場での特定の能力に対する需要の変化に照らして継続的にモニタリングするのに役立つツールである。先のサイト(デンマーク語)を参照のこと：<http://invers.net/job/>[2008年3月3日引用]。このツールについては、「労働力開発支援のためのキャリアガイダンス」(Cedefop, 2008年近刊)に説明がある。

4.5. コミュニティへのアウトリーチ

最後に挙げる2組の取り組みは相互のつながりが非常に強いものであるが、ポイントをはっきりさせるために分けて論じる。多くの国は、地元コミュニティへのアウトリーチによってアクセスを拡大してきた。地域レベルの支部とサービスポイントを設けた国もあった。ドイツ、キプロス、ラトビア、リトアニア、ポーランド、スウェーデンがその例である。デンマークは、畏まった事務所でガイダンススタッフと接触するのは難しいと感じる人々のアクセスの障害を取り除くため、「ニュートラルな場 (neutral localities)」——自治体の図書館のようなもの——というものを利用している。デンマークでは、利便性を考慮して十分な数の場所を確保するように、新しいガイダンスセンターが設けられた。学生の身近場所でガイダンスを提供できるように、スタッフは学校でも活動している。また、デンマークで企業内に「ガイダンスコーナー」を設けた（本章既出参照）のは、どこか中心になる他の場所ではなく、労働者に身近な職場でサービスを提供しようという意向からであった。教育や訓練をドロップアウトした人々や薬物濫用と関連した問題のある人々など、到達が困難な人々によりよく対象を絞ってサービスを提供するため、青年省から資金援助を受けてドイツの12の大都市で *Kompetenzzentrum*（卓越した研究拠点）が設けられた。ベルギーのフラマン語コミュニティでは、最もリスクの高いグループにより効果的に到達するためにワンストップアドバイスセンターが設けられた。ポーランドでは、2006年に移動職業情報センターが農村地域と小さな町で10万人の若者に到達した。

4.6. サービスのマーケティング

この到達のプロセスには、サービスをより効果的に売り込もうとする試みが結びついている。ガイダンスに関する決議は、「サービスは、すべての市民が変化する労働市場のニーズに合わせてスキルと能力を生涯にわたり開発し続けることを励ますような時と形で利用できなければならない」と明言し、「このようなサービスを効果的ツールとみなさなければならず、このツールを利用するように人々に強く励ますべきである」と付け加えている。そのため、マーケティングが中心に位置づけられている。マーケティングは、多様なサービス提供者が存在する場合に特に問題になる。このような場合、人々はどのような種類の支援がどこで利用できるのか分からないかもしれない。英国では、成人向けガイダンスサービスを競争力のある共通のブランドの下にまとめることにより、利用者の認識とアクセスを促進することが推奨された。このブランドがブランド認知度82%を誇る「ラーンダイレクト」である (Leitch, 2006)。

しかし、回答の中で、アクセスを拡大するためにこの戦略が重要であることを強調したのはわずかに2カ国——オーストリアと英国——であった。ドイツの提供者は、利用者にとって

サービスを分かりやすくするためにサービスを地図で表示することによってアクセスを容易にしようとしている。マーケティングについては各国最新情報でほとんど報告されていないが、教育セクターのガイダンススタッフは従来から「囚われの聴衆」への対応には慣れていることを考えると、それも理解できるかもしれない。Watts (2005a, p.15) は、スコットランドのキャリアガイダンスサービスのレビューでこの点を指摘している。Watts は、「キャリアサービスのターゲットグループが主に学校や大学の囚われの聴衆である学生の場合には、マーケティングは大して重要な問題ではない」と指摘している。一方、全年齢を対象とする、普遍的ではあるが差別化されたサービスには、ニーズに留意した強力なマーケティング戦略が必要である。スコットランドは、キャリアスコットランドブランドの認知度を上げるために奮闘した。その結果、キャリアスコットランドについて聞いたことがあるという成人は 2002 年 3 月から 2003 年 4 月にかけて 37% から 72% に上昇した。この数値を出した調査は、キャリア、訓練、その他の学習機会に関するアドバイスやガイダンスは「非常に役立つ」と答えた割合が同時期に 12% から 22% に上昇したことも示している。

教育機関のキャリアガイダンスサービスには専属市場があることに関するコメントを考えると、PES でのガイダンスに関する調査が、PES のガイダンスサービスは教育機関のサービスよりもマーケティングサービスをはるかに重視していることを示しているのは驚きではない。PES のガイダンスサービスでは、市中の看板、テレビのトークショーやリアリティ番組、携帯電話、テレサービス、プライムタイムのラジオやテレビでの知名度の高い広告キャンペーンの使用など、ガイダンスサービスを宣伝するさまざまな革新的戦略が報告されている。このようなキャンペーンは、英国でのランダイレクトヘルプライン／ウェブベースサービスのマーケティングでも有効であった。生涯ガイダンスの新しいパラダイム、セルフヘルプ方式とセルフアクセス方式を通して利用できるキャリアガイダンスの豊かなリソース、提供されるサービスの範囲の拡大には、利用できる支援とその支援へのアクセス方法を人々にできるかぎり十分に認識させるようにするための一層の取り組みが必要である。そのため、マーケティングサービスは、サービスを受ける権利、透明性、利用者の主体的関与という原則と密接に結びついている。

ヘルシンキの相互学習会（セクション 1.1 参照）で提起されたもう一つの点は、政策策定者に対してもガイダンスのマーケティングをする必要があるということである。生涯ガイダンスパラダイムには、サービスの構想、編成、資金調達、提供の方法の根本的なシフトが必要であり、多くの政策策定者は、このようなシフトによって生じる影響を認識していない。多くの政策策定者はガイダンスの価値を十分理解していないため、ガイダンスを、社会と経済の繁栄の中心であり、生涯キャリアプランニングを通して人々の能力開発に大きく寄与するサービスとは見ていない。

5. 品質保証の仕組みの強化

ガイダンス決議には、サービス提供の質の保証が欠如していることに関してキャリアガイダンスレビューで強調された懸念が反映されている。この決議は、「学習と仕事の経路および学習から仕事への移行を自己管理できるように、人生のあらゆる段階でアクセスできる、すべての欧州市民のための質の高いガイダンスの開発」を優先事項として認めている。また、「ガイダンスのサービス、情報、製品（オンラインサービスを含む）に関する、特に市民／消費者の視点に立ったより良い品質保証の仕組みを、必要に応じて国、地域、地方レベルで発展させること」を具体的な優先事項としている。

5.1. 品質保証へのアプローチ

質の保証は、市民の視点からも、公的資金利用の効率と説明責任の点からも重要である。質の保証を実施するため、サービスは次の3つの重要なアプローチ——品質保証のモデルと仕組み——を利用することができる。

- ・ 行政中心
- ・ 実践者中心
- ・ 利用者中心

どのアプローチにも長所と短所があり、どのような組み合わせにするかは、その組み合わせが適用される背景に応じて異なる。

ガイダンスレビュー、相互学習会（セクション 1.1 を参照）、Cedefop のガイダンスの質のガイドラインと基準（*Quality guidelines and criteria in guidance*）に関する予備調査（Cedefop ; Henderson et al., 2004）および最近の各国最新情報から得られた証拠はどれも、上記の3つのアプローチで幅広い戦略を立ててガイダンスサービス提供の質の保証を図る総合的なシステムはなく、あってもわずかであることを示している。現時点の知識から、欧州でキャリアガイダンスサービスの QA システムが実施されている場合、最も利用されているのは行政中心のアプローチだということが分かる。このようなトップダウンの中央集権的アプローチは、特に分権化によって地域間でサービス提供の基準にばらつきが生じてしまった国では魅力あるものに映っている。このような状況では、国の政策の枠組み——国レベルの基準、目標またはガイドライン——がサービスの公平性を改善する手段と考えられている。

トップダウンのアプローチは、すべてのガイダンス提供者に適用される総合的——なものである場合もあれば、区分化されて、サービスごとに異なるアプローチとシステムが実施される場合もある。トップダウンのアプローチには、立法などの仕組みや一連の基本原則——全国的な枠組み・ガイドライン・サービス提供基準⁴¹の策定と基準が守られていることを確認するために実施されるモニタリング、評価、検査の手続きの基礎——が含まれる可能性がある。キャリアガイダンスのQAのメカニズムには、一般に、採用段階とキャリアアップのさまざまな段階でのスタッフの資格と訓練の明細が含まれる。スタッフの能力のリストアップも広く行われるようになってきている。正式な資格を有していない実践者の認定にこのようなりすとが利用されるケースがある。

行政中心のQAシステムと対照的なのが実践者中心のQAシステムである。実践者中心のQAシステムは、職能団体と専門家団体が推進するボトムアップのQAプロトコルである⁴²。「専門職 (profession)」の概念は、サービスレベルを一貫して高めるように努力すること、およびその活動が利用者のニーズをできる限り「プロフェッショナルに」満たせるようにする基準を保証することに対する、実践者の責任と決意を強調しているこのように、専門職は、専門家の経験とこの経験に関する省察的研究を通して体系的に開発された知識基盤と幅広い能力に支えられた、それぞれ独立した一連の実践によって構成される活動と定義されている。

QAに対する第三のアプローチは利用者中心のアプローチである。利用者中心のシステムは、利用者自身にガイダンスサービスを直接コントロールできる力を与えようとするシステムである。先の2つのモデルでは、サービス提供の質の特徴を設定するのはシステムマネージャーやサービス提供者であるため、利用者のために質を判断するのはシステムマネージャーや提供者であるが、利用者中心のアプローチでは、(a) サービスの基準が守られているかどうかを決定する、あるいは (b) ガイダンスのサービスと製品の設計、管理、評価に直接従事するのは、利用者自身——個人または組織（例えば、学校、PES、企業、労働組合、使用者団体）としておよびサービス受給者として——である。下記のように、各国最新情報は、ガ

⁴¹ OECD (2004) のレビューが示しているように、各国のサービス提供基準には次の4つのタイプがある: (a) 幅広い活動に適用される総合基準。キャリアガイダンスはその活動の一例に過ぎない (例 一般に、成功するサービス提供の形式、内容、基準および提供者と利用者の権利義務を定めた「作業手順マニュアル」に掲載されていることが多いサービス提供の一般ルールと国レベルの運営ガイドラインを定めた ISO, EFQM, TQM)。

(b) ガイダンスを活動の範囲に含む特定のセクター (例 PES) のために特に開発された基準、またはサービスの特定の側面を対象とした基準 (例 キャリア関連情報の更新に関する質基準、ジェンダー公正な労働市場情報、ガイダンス面談の最低時間)。(c) 特にキャリアガイダンスのために開発された基準。この基準を実施するための認定手続きが定められている (例 英国のマトリックス基準)。(d) キャリアガイダンスのために開発された任意のガイドライン。希望により採用して適用することができる (例 デンマーク)。

⁴² Ecorys とガイダンス協会や教育省を含むさまざまな利害関係者が「職業経路」に関するプロジェクトで策定した、中等学校のためのキャリアガイダンスサービス基準に関するポーランドの定義がまさにこの例である。この基準は、ポーランド全国で開催された特別ワークショップで実践者による評価を受け、実施を待つばかりになっている。

イダンスの利用者に満足度や受けたサービスについて意見を求める傾向が EU 全域で強くなっていることを示唆している。雇用セクターなどではこの傾向が強く、「個別的サービスモデル」の採用によって利用者の視点が重視され、PES は特に公共サービスの質、近隣性、個別化に対する市民の権利を保証しようと努力している。しかし、消費者主導の QA モデルのデータには、品質保証実施の主な主体が利用者だという例はない⁴²。

PES の環境は、特に公平性に関して、利用者中心の QA システムと行政中心の QA システムの対立を浮かび上がらせるのに役立つ。第 4 章で指摘したように、利用者は、生涯学習と持続的雇用適性に関連した長期目標に取り組むキャリアガイダンスプロセスに関わることは自分たちの利益になると感じているかもしれないが、PES のスタッフは短期目標に集中して失業者をできるだけ早期に就労させる（そして支給を終了させる）プレッシャーを受けるであろう。

5.2. 質保証メカニズムの限定的適用

利用可能なデータから、キャリアガイダンスに関する QA のメカニズムを導入した国はわずかであるだけでなく、導入している場合も、QA の実施は限定的であることが明らかである。QA の実施は、次の幾つかの点で限定的である。第一に、国内の一または少数のセクターに限定される傾向があり、教育セクターと雇用セクターの両方に適用されることはまずない。第二に、機関間と省庁間の効果的連携を確保する仕組みがほとんどなく、そのためにガイダンスの QA に対する取り組みの一貫したモニタリングが困難になっている。外部委託の利用増加によってこの問題が特に注目され、具体的な保護や保証もなく市民がどの程度リスクに曝されるのかということについて懸念が生じている。第三に、現在実施されている QA 戦略は、ガイダンスサービスが対応することになっているすべての利用者（さまざまな年齢グループ、さまざまなターゲット市民グループ、さまざまな地域の状況）を包括的に対象にするものではない。第四に、キャリアガイダンスは幅広い活動を含む可能性があることを考えると、やはり QA の実施は限定的になる。大抵の場合、「情報を提供すること」と「評価すること」が重視されている。第五に、キャリアガイダンスとキャリア情報提供そのものには重点を置かず、キャリアガイダンスと情報提供をサービス全体の一部として扱う傾向がある（チェコ共和国の場合のように、公共職業安定組織や学校のレビューで、キャリア情報提供とキャリアガイダンスは公共職業安定組織や学校が説明責任を負う一連の対象の一要素とみなされている）。そのようなケースでは、キャリアガイダンスの問題に対する評価チームの認識と知識は不十分であるかもしれない。そのため、例えばオランダでは、視学官のためにガイダ

⁴² 質保証だけでなく政策策定でもガイダンスサービスの利用者の関わりが大きいケースを、Plant（2006）が Medsui 共同行動プロジェクトのための論文で説明している。

ンスに関するテーマ別情報を準備しているところである。

ガイダンスの QA で上記以外の改善すべき点は、雇用セクターのように QA の要素がはっきりしている場合でも、プロセスとサービスの質の評価により適している定性的尺度よりも、迅速に就職させるといった数量目標の達成に気を取られていることである。教育セクターで実施されているキャリアの情報提供とキャリアガイダンスに関する QA の戦略とメカニズムは、任意である場合が多い。基準と目標を定めるだけでなく、コンプライアンスのモニタリングと、定められた基準と目標を達成できない場合の制裁や矯正手順の実施に関して取り決めている QA システムを採用しているのはわずかである。このような「甘い」助言的ガイドラインは質を保証しないし、市民に、質の高いサービスや補償を受ける権利も与えない。

そのため、ガイダンスサービスのモニタリングや成果の達成を証明する指標の作成が困難なのは周知のことだという点は強調しておかねばならないものの、ガイダンスには質保証の面で大きな欠点がある。ガイダンスというのは人間の複雑な活動であり、そのさまざまな側面の測定は難しい。特に、定性的に評価するのは困難である。さらに、ガイダンスは他の活動（教育、人材開発、個別カウンセリングなど）に織り込まれていることが多く、因果関係（ガイダンスの提供と「ドロップアウト」率の関係）を確認するためにガイダンスを分離するのは不可能ではないとしても難しい。

5.3. 質保証アプローチ実施の進展

ガイダンスの QA を発展させるにはこのような限界があるが、各国報告と補足資料は、それでも何らかの進展があったことを証明している。このような発展の原動力の一つが、2001年から2004年までの間に実施されたガイダンスのレビューである。それ以外の原動力には次のものがある：(a) すべての公共サービスに QA システムを導入しようとする全般的傾向、(b) 分権化政策を採用したことや民間雇用サービスを認めた⁴⁴ことによりサービス提供の公平性を遵守させる必要性、(c) ガイダンスへの公的支出を正当化する必要性、(d) ガイダンス提供の基本的考え方が変化し、利用者の主体的関与の推進と利用者の満足がサービス設計の重要な要素になっていること、(e) ガイダンスの専門職化が進む傾向があり、実践者が専門職になる仕組みの組織化（資格取得経路と免許の確立）と正式な基準、能力、登録、行動基準の設定により、職業的アイデンティティ（および職業専門化）を確立するようになっていること。

⁴⁴ とりわけ、2004年以降に欧州連合に加盟した国々にはこの状況が当てはまる。それ以前 EU 加盟国の中では、イタリアがピアジ改革（法 30/2003）制定後に民間提供者にサービスの提供を認めた。

EU9 カ国（ベルギー、チェコ共和国、デンマーク、エストニア、イタリア、オーストリア、ポーランド、フィンランド、英国－イングランド、英国－ウェールズ）からエキスパートが参加したガイダンスの QA に関する相互学習会（セクション 1.1 参照）に参加したガイダンスエキスパートは、この数年間にガイダンス提供の質保証に重点を置いた大きな進展があり、QA は多くの EU 諸国で議題に上がるようになってきたと結論づけている。また、キャリアガイダンスに適用できる総合的な枠組になる QA モデルを探すことには確かに関心がありそうだが、QA の実施に適した原則、モデル、戦略、ツールを特定しようという取り組みはまだ始まったばかりであるとも結論付けている。

相互学習会で紹介されたケーススタディと各国最新情報の報告から、国によって異なる状況の中で QA の発展を推進する原動力はさまざまであるが、最も重要な動機は説明責任であり、そのため QA は、行政中心のトップダウンで導入される傾向があることが明らかである。このことは次のような影響を及ぼす可能性がある。

- (a) QA 戦略がセクターごとに細分化される傾向を助長する（サービスの生涯にわたる永続性を認識して促進するのではなく、特定の省庁や省庁の一部門に固有の関心、懸念、論理に合致したものになる）
- (b) このように導入された QA 戦略は、ガイダンス実践者から、専門的能力開発の手段——および機会——ではなく、強制的義務およびコントロールの仕組みと見られるおそれがある。そのため、実践者がシステムの設計に参加し、実践者の同意と支援が確保されない限り、実践者の抵抗に遭ったり、実践者の参加が上辺だけのものになったりする可能性がある。
- (c) 行政中心の QA アプローチは、一般に利用者満足度に関するデータ収集を促進するが、利用者をガイダンスの設計、運営、評価に参加させたり、利用者に補償請求権を与えたりすることには消極的である。そうするとシステム責任者（省庁やガイダンス担当部門）に対して訴訟を起こされる可能性が出てくるからである。
- (d) このようなアプローチは、サービス開発を目的としたデータの利用よりもガイダンスサービスのさまざまな側面に関するデータの生成で成功する確率が高い可能性がある。
- (e) このようなタイプの QA アプローチは、複雑、事務手続きが煩雑、扱いにくい、費用が掛かるといった結果になるおそれがあるため、実施によって得られる成果が成果の測定に投入されるリソースを正当化できるかどうか疑問が生じる。このようなリソースに

は時間とお金が含まれる。実践者が通常なら利用者のニーズに応えるために費やす時間が、QAのメカニズムの運営管理に充てられることにならないかどうか調べる必要がある。このような変化は役割にも影響を及ぼす可能性があり、適切な準備と訓練を受けたガイダンス実践者が、専門家の職務に加えて行政・事務管理の職務も果たさなければならず、行政・事務管理の職務が専門職から切り離されずにその一部になる可能性がある。過度に複雑で広範なシステムは結局目的に合わず、サービスの提供を害することになるかもしれない。そのため、このようなシステムは一時しのぎになり、定期的に利用できる合理的なシステムのように利用されなくなるおそれがある。また、ガイダンスサービスを提供する小規模企業がこのようなシステムを実施することはできないであろう。

- (f) 行政中心型QAの実施範囲を考えると、生成されるデータは定量データになりがちであるため、ガイダンスサービス提供実施のプロセスに対する感度は不十分である。

そのため、トップダウンの定量的アプローチをよりボトムアップな定性的アプローチ——競争による基準改善を目指すグッドプラクティスの特定と共有によるアプローチなど——で補足するケースがある。

教育セクターも、そして特に労働市場セクターも、幅広いQAの戦略とメカニズムを活用して、柔軟性と基準への適合とのほどよいバランスを保とうとしている。程よいバランスとは、質の高い幅広いサービスを受けられる機会に、特定の市民グループが不利になるほどの大きな地方間格差が生じないようなバランスである。特に3つの分野が重視されている。

まず、国は利用者満足度調査の実施を増やしている。利用者満足度調査は、秩序だって実施されれば、システムに重要なフィードバックをもたらす可能性があり、特に利用者の保護と補償の仕組みが提供された場合には、市民へのエンパワメントに基づくQAシステムを作り出す試みになる。ここで問題が幾つか提起される。

例えば、多くのシステムは、サービスの提供で変化を引き出すためにデータを分析・使用するよりも、データを生成する能力の方が明らかに大きそうである。もっとも、QAに関する相互学習会の結論は、利用者満足度調査への定量的アプローチを、提供についてよりよい洞察を与える可能性があるフォーカスグループや利用者フォーラムを利用するといった定性的アプローチで補足することを強力に推奨している。

利用者は、ガイダンスのサービスとスタッフから合理的に期待できることやより質の高いサ

サービスを受ける権利に関する自分の権利に常に気が付いているわけではなく、質の良いサービスと悪いサービスの区別に役立つ基準を十分に理解していない可能性がある。移民や少数民族グループの、文化の違いに配慮したガイダンスサービスを受ける権利に関する認識の欠如は、まさにこの例である。そこで、利用者満足度はサービス提供で必要な質の尺度ではあるが、それだけでは十分ではないと結論を下すことができる。「情報に通じた利用者」という概念が重要になる。一部の国は、明確で分かり易い表現で権利を定めたサービス憲章（フランスで新設の *Maisons d'Emploi*（雇用センター）が用いている）のコピーを利用者に配布することによってこの問題に対処しようとしている。ところが、利用者はこのような情報にあまり注意を払っていない。そこで、利用者の意見を集めるだけでなく、他の質測定方法を整備することが重要である。これは、ガイダンス提供への質保証アプローチを構成するより多くの技術的要素を考慮する方法である。

多くの国が報告している質保証に対する第2のアプローチは、評価調査の実施である（ブルガリア、ドイツ、エストニア、アイルランド、フランス、ハンガリー、オランダ、オーストリア、フィンランド、スウェーデン）。このような評価は、価値を与えるべき強味と対処すべき弱点を示すのに役立つかもしれないが、せいぜい不定期に証拠を提供できるだけであり、そのため、自己批判の文化を生み出したり、ほとんどの QA システムの基礎である継続的評価手順を実施することはできない。

第三に、多くの国は、スタッフの訓練および提供者を専門職化するといった戦略によって質を確保しようとしていると報告した。このような投資の度合と内容について、詳しくは、専門スタッフが政策・システム開発組織の強化で果たす役割を考察する第7章を参照されたい。質保証を考える場合では、本格的な QA システムは専門家の資格も対象としなければならないが、専門家の資格は必ずしも質を保証することにならないことに注意しなければならない。さらに、すべてのガイダンスセクターに総合的な資格制度がある国は少なく、取得資格の多くはキャリアガイダンスの資格ではない。キャリアガイダンス提供者が必要とする知識・能力ベースとオーバーラップし、そのような知識・能力に寄与するかもしれないが、一致したり、保証したりするわけではない分野（心理学、社会学、労働市場研究）の資格だということが証明されている。実践者の登録簿を作成するために、正式な資格やガイダンスを提供するために必要な能力の習熟を表す資格が用いられ（エストニア、ルーマニア）、免許付与が提供の質をコントロールする手段になっていることがある。しかし、継続的専門能力開発、監督、勤務評定が体系的に実施されない限り、質を確保するためにスタッフの専門職化に頼ることは問題である。

もうひとつの実践者本意の QA 戦略は行動規範や倫理規範を作成することである。職業への

アクセスをコントロールし、十分なスキル開発の機会を確保し、また時には定められた基準を維持できなかった場合や重大な行動規範違反をした場合に登録を抹消するため、職能団体が設立されることがある。このような規範の限界は、関係する団体のメンバーに対してしか拘束力がないことである。その団体の会員資格に該当しない場合（心理士（psychologists）だけが加入を認められている場合）や、メンバーにならないことを選択するガイダンスサービスの提供者は、このような規範に拘束されないと考えるかもしれないし、このような規範のことなど知ってさえいないかもしれない。労働市場セクターを考えた場合、実践者主導の QA アプローチに関してもう一つの問題が生じる。Sultana and Watts（2005）が指摘しているように、公共サービスモデルによって雇用担当官の仕事にガイダンス関係要素が組み込まれたことを考えると、専門職の範囲を厳格に定義するのは困難であることが証明されるかもしれない。

QA のマニュアルとガイドラインの作成（デンマーク、アイルランド）、質監査実施の成果を公共ウェブサイトに掲載することによる透明性の確保（デンマーク、アイルランド）、サービスの特徴のまとめと継続的に精査が行われる一連の有効性指標の作成（デンマーク、フィンランド）、E 調査とその他のオンライン評価ツールを利用したフィードバックデータの収集とベンチマークの確立（デンマーク、フィンランド）を含む幅広い戦略を選択的に活用して、より厳格な QA 未モニタリングを確立しようとしている国がある。QA に対する最も多様なアプローチの一つが英国で見られる。英国では、欧州品質管理財団（European Foundation for Quality Management, EFQM）とチャーターマーク（英国政府の優秀カスタマーサービスの全国基準）の基準に加え、マトリックス基準、集中検査、ケーススタディアプローチ、「覆面調査（Mystery shopping）」⁴⁵など、ガイダンス関連の問題とプロセスを対象としたより革新的なアプローチも用いている。

ISO、総合的品質管理（TQM）、EFQM などの総合的基準の枠組みを用いているセクターに関して、相互学習会でのフィードバックから、実践者は、キャリアガイダンスだけを対象としているのではないこのような総合的な QA の枠組みを、専門職とそのサービスを発展させるツールとして役立つものというより、時間の浪費、手続きが煩雑、硬直したトップダウンと考えていることが分かる。この指摘を、ガイダンスの質のガイドラインと基準に関する Cedefop の調査研究で行われた調査（Cedefop ; Henderson et al., 2004）への回答が裏付けた。

⁴⁵ 覆面調査とは、しばしば第三者である利用者のためにサービスと運営を評価する目的で企業が匿名リソースを使用することをいう。通常このような匿名リソースには、お忍びでサービスを検査してその質を評価するために雇われる「覆面調査員（mystery shopper）」が含まれる。

5.4. 労働市場に関する質保証の特殊性

他の章で述べたように、ほとんどの各国最新情報は教育セクターに重点を置いている。PESでのガイダンス調査で、労働市場セクターでのQAの現状を多少なりとも把握することができる。教育セクターでは必ずしも見られない、あるいは教育セクターと同じような関連性がない問題が幾つか提起されている。

その一例が、欧州全域で見られる、PESがサービス提供の責任を分担し、委任する傾向である。ここから、PESが提供または外部委託する個別的な雇用サービスとキャリアガイダンスサービスの質を保証する方法について、重要な問いが提起される。調査の回答は、欧州のPESでは、多くの国（チェコ共和国、ギリシャ、キプロス、マルタ、オランダ）がキャリアガイダンスサービスの基準をまだ導入していないことを示している。導入している国も、基準を達成するために質保証のメカニズムをこれから整備する必要がある。しかし、多くの国はこのような対策の導入を計画しているか、試験的に実施している段階である。PESの全ての職業安定所とパートナー機関が適合義務を負う共通最低基準を定めている国もある（オーストリア、エストニア、イタリア、オランダ、ノルウェー、ポーランド、英国）。イタリアのように、こういった基準が法律で制定されているケースもある。サービスがアウトソーシングされている場合、アウトソーシングの受託機関は、PESが定めた規定と基準に従わなければならない。例えば、アイルランドとスロバキアは非常に厳しい基準を設定している。一方、英国では、サービス提供機関は品質マトリックスの基準に適合しなければならない。

前述のように、質管理に対するアプローチは総合的であるか区分化されているかのいずれかである。また、対象を絞っている場合もある。総合的アプローチは、サービス基準の一般的側面に重点を置いている。対象を絞ったアプローチでは、サービスの特定の側面が重視され、そこにキャリアガイダンス関連活動が含まれることがある。オーストリアでは、キャリア関連情報の更新、男女平等な労働市場に関する情報、サービス利用者1人当たりの最低面談時間、個別ガイダンスの面談が実施される部屋の外観に関して質の基準が整備されている。スペインのPESには、キャリアガイダンスプロセスの幾つかの分野について、各分野でのサービス提供で利用できる方式、スタッフに求められる最低条件、割当てられる最低限の時間とリソースを定める詳細な技術仕様リストがある。

数カ国が、PESでの戦略は、地元の活力とイニシアティブの余地を残しながらサービス提供の基準を保証することだと報告している。この目標は、行政による規制ではなく、目標協定と「目標による管理」により達成された。このように、共通の成果は中央で定められているが、成果達成の方法の決定は地方に委ねられている。ベルギー-FOREM、ベルギー-VDAB、

ドイツ、ラトビア、オーストリア、フィンランドがこの例である。一般に、達成目標の監査は定性的指標か定量的指標のいずれかに基づいて実施されるが、この両方を用いる方法が増えている。

6. 学習とキャリアの管理

ガイダンスに関する決議は、「ライフロング（生涯にわたる）でライフワイド（生活のさまざまな場面で）な学習と管理のスキルを教育・訓練プログラムの一環として開発し」、教育者と訓練者に対して「省察的学習法と自律的学習を促進して若者や成人が自分の学習とキャリアの経路を効果的に自己管理できるようにする」ことを奨励するために、「ガイダンスサービス」を強化する必要性を優先事項と認めた。2006年の欧州議会と理事会が採択した生涯学習のための重要な能力のEU枠組み（欧州議会およびEU理事会, 2006）と同じように、重点が置かれているのはメタ認知スキルの開発であるが、我々のケースでは、さらに進んだ学習、仕事、生涯のその他の目標に関する個別行動計画の作成とこの計画の実施・達成の管理に必要な「メタ」スキルである⁴⁶。

6.1. 生活と仕事のための能力開発

このような「メタ」スキルに重点を置いている例に、カナダ版生活／仕事設計ガイドライン（Canadian blueprint for life/work design）が採用したアプローチがある⁴⁷。このガイドラインは、キャリア開発の成果を、幼年期から成人期まで、生活とキャリア開発を効果的に管理するためにカナダ人に必要な能力に関して全国レベルで定められた枠組みで表す⁴⁸。ガイドラインモデルは、3つの主要な能力（コンピテンシー）群を定めている。それが、人事管理、学習と仕事探索、生活設計／仕事設計である。各能力群にはそれぞれ幾つかの具体的な能力（生活／仕事情報の発見と効果的活用）が含まれ、この能力は段階的に難度が上がる一連のレベルに対応する多様なアウトカム（成果）にさらに細分される。これらのレベル——4つの段階／年齢区分のバージョンがある——によって、この枠組みが若年者のニーズにも成人のニーズにも合うようになっている。

能力の枠組みであるカナダ版生活／仕事設計ガイドライン（National Life/Work Centre, 2000）は、次のエリアでの開発を示している。

⁴⁶ このような能力は、OECD諸国の賃金格差を説明する重要な変数としても知られている（OECD, 2002）。

⁴⁷ カナダ全土で公共と民間の機関がこのガイドライン（National Life/Work Centre, 2000）を使用している。
<http://www.blueprint4life.ca/>を参照[2008年3月3日引用]。市民のエンパワメントを基本目標としている、カリキュラムに関するもう一つのリソースはSimon, Diplo and Schenke（1991）である。

⁴⁸ オーストラリア版であるオーストラリアキャリア開発ガイドラインも策定された。
http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/policy_issues_reviews/key_issues/australian_blueprint_for_career_dev/default.htmを参照[2008年3月3日引用]。

(a) エリア A・自己管理

- ・ ポジティブな自己イメージの形成と維持
- ・ 積極的・効果的な他者関係の形成
- ・ 生涯にわたる変化と成長。

(b) エリア B：学習と仕事探索

- ・ 生活／仕事のゴールと結びつく生涯学習への参加
- ・ 生活／仕事情報の発見と効果的活用
- ・ 労働と社会／経済との関係の理解

(c) エリア C：生活設計・職業設計

- ・ 仕事の確保／創出と維持
- ・ 生活／仕事改善の意思決定
- ・ バランスのとれた生活役割と仕事役割の維持
- ・ 生活／仕事役割の性質の変化に関する理解
- ・ 生活／仕事形成プロセスの理解、参加、管理

上記のような能力の開発は、第2章で述べた生涯ガイダンスパラダイムへのシフトの重要な要素である。旧式のガイダンスアプローチは一般に医療モデルと関連しているため、利用者を、専門的なサービス提供者が一連のテストや評価ツールを使って提供するサービスの消極的受け手と位置づけがちである。これとは対照的に、生涯にわたるガイダンスへの取り組みは市民の「エンパワメント」⁴⁹を強力に促進する。この取り組みは、利用者に対して、キャ

⁴⁹ この用語よりもアクティベーション（activation）の方が広く用いられているが、アクティベーションはネガティブな干渉を暗示するため、エンパワメントの方が好まれる。

リアガイダンスメンターとの対話による支援を受けながら、キャリアと学習の開発を管理し、自己評価と内省的で自主的かつ自律的なプロセスを実行するのに必要な能力を開発するように促す。そこで、新しいパラダイムは、利用者を問題を抱えた人と捉えるだけでなくリソースを持つ人としても考える。新しいパラダイムのキャリアとキャリアの意思決定に対するアプローチは、社会の相互作用を軸とするトータルな姿勢をとるアプローチである。すなわち、キャリアのプランニングと行動は人の生涯にわたる経験の不可分の一部であり、キャリアの経験は、それが人の生活という背景の中で認識、解釈される場合に意義を持つようになる。

従来、学校でのガイダンスは、学生がどの科目を勉強すべきか、どの学校に進むべきかを決定しなければならない重要な転移点や区切り点に重点を置いていた。生涯ガイダンスという観点では、意思決定に必要な内省、自律性、能力の促進がガイダンスサービスの目標になるため、学校でのガイダンスサービスの使命は拡大し、深化する。欧州では幾つかの国が、独立したカリキュラムとして、あるいは別の学科に組み入れたり、複数の学問領域に分散させたりして、キャリア教育を取り入れてきた。各国経過報告は、自己認識と自己管理能力を開発するために教育システムのさまざまなレベルでカリキュラムを新設または増設した一連の改革が行われたことを示している（ブルガリア、エストニア、フランス、キプロス、ラトビア、マルタ、ポーランド、ポルトガル、スロベニア、フィンランド）⁵⁰。

特に有望なのは、このようなスキルの有意義かつ効果的な習得を図るために経験に基づく学習教育を活用する取り組みである⁵¹。多くの国が、例えば、労働と訓練の経験的な方法やその他の方法での学習を支援する一連の広範な活動の一環として、仕事と講習の体験制度を利用していると報告している。特に教育セクターでは、さまざまな学科で得られる多様な情報を統合するのに必要なメタ認知スキルを開発し、そうすることでキャリア開発とキャリア意思決定に対する決然とした内省的なアプローチを促進するために、ポートフォリオや「記録簿 (logbooks)」を利用している国がある（デンマーク、ルクセンブルク、フィンランド、スウェーデン）。ポートフォリオが電子版やウェブベースで設けられているため、学生が手元にある自分自身に関する情報を他のデータセットと比較できるように、仕事と教育に関連した情報を統合できる可能性があるケースもある（ベルギー-フランダース、フィンランド）。より広く、教育システムでは、自律的な学習を奨励するために教授法の再編を実施中だと報告しているケースもあった（アイルランド、フランス、オーストリア）。この再編では ICT の

⁵⁰ しかし、このようなスキルを小学校レベルで導入したと答えているはない。メタ認知スキル（自分自身の認知プロセスを計画、編成、評価するのに必要なスキル）の推進は、ごく若い時期に生涯を通して自分の学習と能力開発を管理するのに必要な能力を身に付けるのに役立つ。OECD（2004）は、カナダ、チェコ共和国、デンマークの小学校でのキャリア教育プログラムに言及している。

⁵¹ 欧州研修財団のキャリアガイダンス研究開発ポートフォリオプロジェクトマネージャー Helmut Zelloth は、「試す (testing)」アプローチから「経験する (tasting)」アプローチへのシフトと的を射た表現をしている。

習得が重要な要素である（アイルランド、ポーランド、フィンランド、スウェーデン）。

PES におけるガイダンスに関する報告は、このようなスキルの促進は EU で成人失業者に提供されるプログラム——特に「個別行動計画」を利用する場合——でも重要な特徴になったという証拠を提示している（Sultana and Watts, 2005）。個別行計画（PAP）は個別的（Individualised）（または個別（Individual））キャリア計画や個別的（または個別）キャリア開発計画とも呼ばれ、サービス利用者の目標、関心、ニーズを利用者自身が特定し、達成するのに助けることを目指す戦略として認められている。PAP によって、利用者は求職プロセスの目標とこの目標を達成するための戦略を特定することができる。利用者は SMART 目標の設定を奨励されることが多い。SMART 目標とは具体的（Specific）、測定可能（Measurable）（定量化されている）、達成可能（attainable 現実的でありながら難易度が高い）、結果重視（Result-focused）で、達成までの期間を重視した（Time-oriented）、あるいは期限を定めた（Time-bound）目標である。つまり、効果的な行動計画は、具体的なタイムテーブルと、利用者が設定目標を達成するのに役立つ一連の明確なステップを定めたものでなければならない。

PAP の特徴は、継続的で二方向——すなわち利用者はより多くの情報の収集や選択を明確にするために前段階に戻ることができる——のプロセスだという点である。また、利用者とアドバイザーの両方の責任が明確に定められている責任分担もこのプロセスの特徴である。利用者は計画の実施の責任を負い、アドバイザーはこのプロセスで利用者を支援し、必要なリソースを提供する責任を負う。各国の経過報告は、PES 戦略が教育機関でのキャリアガイダンスの提供でも採用されてきたことを示している。スタッフは、学生に「個別キャリア計画」の策定と「個別キャリア行程」の決定（ルクセンブルク、ノルウェー、スウェーデン、英国[スコットランド]）、「個別移行計画」の作成（デンマーク）、「ライフプロジェクトの主演」になること（フランス、イタリア）を奨励しようとする。重要なのは、キャリアと学習の管理に必要な能力を、この能力がはっきりと認識でき、達成できるように、市民が所期の目標を定めた上で必要な知識を拠り所として個別行動計画を組み立てられるように、構築することである。

6.2. 枠組みとカリキュラムのガイドライン

能力枠組みやカリキュラムガイドラインの導入によって、学生に学習とキャリアの開発に対する生涯ガイダンスを採用させるようとする取り組みも有望である。このように、学生が内省的で自律的な学習者になるために必要な——そして、ガイダンスのパラダイムシフトの中心にある——重要なスキルは、体系的かつ構造的に定められる。例えば、フィンランド（国

立教育研究所（National Board of Education）、2003, 2004）とアイルランド（国立教育指針センター（National Centre for Guidance in Education）、2004）は、学習とキャリアの管理スキルの開発を支援する新しいカリキュラムガイドラインを発表したと報告している。

このような取り組みの基礎になっている考えはフィンランドの高校向けの全国共通カリキュラムで示されている。このカリキュラムは、「教育・職業ガイダンスの目的は学生に自律と責任感を獲得させ、学生が自己の学習計画を策定し、学習と関連付けて問題を特定し、これらの問題の解決に役立つ援助を受けるための情報を得るようにすることである」と述べている。この取り組みの目的は、学生が後期中等教育をできる限り継続し、学習を学習するスキルを開発し、独自の学習スタイルと学生としての強みを見出す能力を身に付けられるようにすることである（National Board of Education, Finland, 2003, p.220）。

カリキュラム枠組みのもう一つの好例は「キャリア教育とガイダンスによる学習成果」（Qualifications and Curriculum Authority（資格・カリキュラム開発機構）、1999）である。これはその後11歳から19歳を対象としたイングランドのキャリア教育とガイダンスの全国的枠組みへと発展した（Department for Education and Skills（教育技能省）、2003）。重要な利害関係者——例えば、2つの校長団体を含む——の参加がこの枠組みへの強固な支持を保證したため、実施が容易になった。これらの利害関係者はさまざまなサービス利用者グループのニーズを認識し、多様な環境での職業的経験があったため、この枠組みはより包括的なものになることができた。アクセスに関する重要な要素は、義務教育以降の就学率上昇を理由に、この枠組み適用の開始を13歳ではなく11歳にし、16歳以降も19歳まで延長することが決定された。しかし、カリキュラム枠組みは任意であること、成果ではなく目標を定めていること、各教育機関が独立した学科としてではなくカリキュラム全体に適用できるようにしたことによって、その影響力は弱められた。

6.3. 残る課題

各国最新情報は、市民の学習と労働を管理する能力を形成するための決議の勧告の実行はある程度前進したことを示しているが、指摘しておくべき重要な点が4つある。

まず、多数の学生グループのキャリアと学習の管理に対する支援へのアクセスは限られていることである。前述のように、手元の報告は、ガイダンス支援は初等教育とVETセクターでは未発達だという先のレビューで表明された懸念について、大きな進展があったことを示していない。VETセクターについては、おそらくVETの学生は教育と職業の経路を既に選択しているため、支援に対するニーズは低いという仮定が立てられているのであろう。このよ

うな仮定では、生涯学習と職業移動はほとんど考慮されていない。後期中等教育と VET 高等教育で柔軟性が高まっていることも、職業教育・訓練で広い範囲がカバーされているためにキャリアと仕事の多様な選択肢が可能になっていることも、考慮されていない。このセクターでは、学習とキャリアのプランニングと開発を管理するスキルの必要性が高まっている。

第二に、キャリア開発と学習の管理を容易にする方向にシフトするには、ガイダンスの実践者と教師が新しいスキルを身に付けなければならない。例えば学校では、カリキュラム全体の中でガイダンスの問題の重要性が高まり、移行と生涯学習の問題は学校のスタッフ全員のカリキュラム横断的な責任と考えられているため、キャリアガイダンスのスタッフは他の教科の教師と密接に協力しなければならない。学校のスタッフは、若者が職場体験制度を通して労働の世界に関する経験的学習に参加する場合に若者による内省を奨励し、学習とキャリアを管理する重要な能力がどの程度開発されたかを評価する方法も知らねばならない。現行の訓練プログラムがこのような点に十分注意を払っているかどうかははっきりしない。

第三に、公共職業安定組織は、キャリア管理に重点を置いたサービス提供へのパラダイムシフトの必要性は認識しているものの、第4章で述べたように、依然として、失業者への対応に関連した短期目標への集中を余儀なくされている。PES におけるガイダンスに関する報告は、欧州の労働市場セクターがそのガイダンスサービスの戸口を広げてより長期的な生涯という視点を取り入れる必要性に応えるために努力しなければならないことをはっきりと示している。この視点は、一人ひとりがますます複雑に入り組んだ教育と職業の経路を通る新興の知識経済の中での市民のニーズにより適合した視点である。

最後に、警告を述べる。多くの人々が、自主的な学習とキャリアの生涯にわたる開発のためのスキルを伸ばす必要性を強調した決議を支持するであろう。しかし、急速に変化する不安定な労働市場の嵐の海を柔軟に舵取りすることができ、手に入る機会から果敢に選択することができる機敏で進取の気象に溢れた人というイメージは、このような機会は経済の活力などや時にはその人が属する社会環境によって決まることが多いという認識で割り引いて考えなければならない。一部の国の社会保障の縮小傾向を警戒する生涯ガイダンスシステムは、個人とグループはキャリアと学習を内省的かつ果敢に管理する能力を開発する必要はあるが、それには、支援と十分なリソースが与えられた環境がなければならないことを主張するであろう。すなわち、自律に対するストレスはこのストレスと同じだけの連帯の重視とバランスがとれていなければならない⁵²。

⁵² VC アニメーターの Alan Brown をはじめとする、生涯学習に関する Cedefop のバーチャルコミュニティの討論の参加者の多くが同じ指摘をしている。Brown は、Lash (2003) が「インソーシング」へのシフトと呼ぶものに言及している。これは、以前は主に機関や共同体の責任とみなされていた機能・活動・責任を再び個人に割り当てることである。結果として生じるパラドックスを強調するために Beck et al. (2003) の「社会的に形成

ここでは、フレキシビリティ（柔軟）とセキュリティ（安全）という相反する要求を解決できる「フレキシキュリティ」という概念が最も相応しいようである。容易な雇用と解雇（使用者にとっての柔軟性と失業に対する手厚い給付（被用者にとっての保障）を組み合わせたモデルである「フレキシキュリティ」は、国と市民の新しい社会契約の性質と方向をうまく捉えている（Wilthagen and Tros, 2004）。現在 EU は、労働者は保護されるが仕事は保護されないという政策概念を将来の欧州モデルの候補として調査している。それは主に、このモデルが、1990年代に初めて実施されたデンマークで、ほぼ完全な雇用に貢献したと考えられているからである。このモデルでは、失業者は継続的に求職するか継続教育を受けるかしなければ、給付を全額受給することはできない。「フレキシキュリティ」が従来の労働と資本の関係の「バランス」と「調和」をどの程度とることができるかについては意見が対立しているが（例えば、Ozaki, 1999 を参照）、キャリアガイダンスが、経済モデルを補足する社会モデルの要素として重要な役割を果たすのは明らかである。

される自律性」という概念にも言及されている。特定の価値への適合について個人に期待されることが集団的に決定されるにもかかわらず、続いて個人は個別的に反応しているとみなされるというパラドックスである。このような傾向への対応の一つは、適切な支援、特に集団的な支援が提供されない場合、より大きな自己責任を負うことを個人に要求にないようにしっかりと注意することである。本書で描いているような生涯パラダイムに組み込まれたキャリアガイダンスサービスは、そのような集団的支援の一形態である。

7. 政策とシステムの開発のための機構の強化

決議で述べられた、政策策定者、実践者、研究者が望むキャリアガイダンスの進歩の多くは、政策とシステムの開発を支える機構が強化されて初めて達成することができる。2001年から2004年にかけて行われたガイダンスレビューは、重大な欠落は強力で、戦略的で、決然としたリーダーシップであることをはっきりと示していた。このようなリーダーシップがなければ、研究と革新によって開発を持続するシステムがなければ、各国最新情報と補足データがはっきり示している多くのすばらしいイニシアティブが、個人の善意に頼ったその場しのぎもので終わってしまう危険性がある。報告された多くの革新的戦略はプロジェクトと関連付けられている。すなわち、制度化されなければ、プロジェクトが終わって資金が底をつけば消えることになる。このような取り組みには、大規模に発展したり、キャリアガイダンスサービスのパラダイムのシフトを可能にするシステム全体にわたる影響を及ぼしたりする見込みはほとんどない。

政策とシステムの開発はさまざまな方法で支援することができる。決議は3つの戦略に光を当てている。まず、決議は主要な関係主体——省庁、社会パートナー、雇用サービス、サービス提供者、ガイダンス実践者、教育訓練機関、消費者、親、若者——がこのプロセスに関わることの重要性を強調している。続いて、求める開発には準備の整った専門職のバックアップが必要であり、ガイダンス実践者が受ける初期教育・訓練と継続教育・訓練は適切で質の高いものでなければならないことを強調している。最後に決議は、EU加盟国が緊密に協力してベストプラクティスを共有するなら、政策とシステムの開発を大幅に簡素化できることを示唆している。後続セクションで、各国最新情報と補足データで実証されている3つの戦略の進捗状況に注目しながら、戦略を一つずつ考察する。

7.1. 政策・システム開発でのパートナーシップ

ガイダンス提供者が全国レベルや地域レベルでまとめ、懸念、願い、戦略目標を組織的かつ果敢に共有し、明確なビジョンを示して政策策定者や意思決定者に影響を及ぼす協力の方法を考案する場であるガイダンスフォーラムやガイダンス協議会を結成することには非常に大きな価値があることは第3章で既に述べた。共同行動プロジェクトが示しているように(脚注30を参照)、全国ガイダンスフォーラムの結成は多くの利益をもたらす可能性がある。フォーラムには非常に幅広い利害関係者が集まり、時には野心的な行動計画を示し、それによってキャリアガイダンスの果敢な方向付けが可能になる。表2は、この3年間に結成されたばかりの12の全国的ガイダンスフォーラムの成功例を示している。これらのフォーラムは、各国の状況に応じて、幅広いガイダンス提供者と利害関係者——教育セクターと雇用セクター

の関係者と共に、使用者団体、労働組合、特別利益団体が含まれることが多い——を同じ話し合いのテーブルに着けた。

表 2 : 利害関係者のパートナーシップによるキャリアガイダンス開発

明らかになったギャップ ／弱点	ギャップ／弱点对策
明確な政策運営の欠如	2006年11月に省に提出した全国ガイダンス政策枠組みの起草
社会パートナー、NGO、コミュニティ団体からのインプットの欠如	各主体／セクターにキャリアガイダンスの責任者を任命するように求めた。現在、代表者は全国ガイダンスフォーラムの会合に出席している。
ガイダンススタッフの着任前訓練と現職訓練への投資増加が必要	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教育と労働市場の専門家が教育セクターと労働市場セクターのスタッフに共同で提案した生涯キャリアガイダンス／キャリア開発の学位が新設された。 ・ 国内の知識／スキルのギャップを埋めるために外国の専門家が招聘された。 ・ システム開発を指揮できる幹部団を養成できるように、スタッフが修士課程を修了できるようにするための対策が実施された。
職業情報システムの開発が必要（印刷物やICTベース）	PES、ユーロガイダンス、大学研究所が寄与するプロジェクトの一環として、EUから資金提供を受けて職業記述語の開発が実施されているところである。
キャリアガイダンスリソースの欠如（テスト、ゲームなど）	全国キャリアガイダンスセンターの設置計画が策定された。
正式な質監査手順がない	QAメカニズムに関する調査が始まった。
ガイダンスサービスの影響の評価が必要	ガイダンスサービスの影響に関する調査が委託された。
セクター横断的協力の開発が必要	3年ごとのセクター横断会合（共同セミナー、ワークショップ、協議会）が企画されている。
ガイダンス志向の教育機関を発展させる	全国政策の枠組みに戦略が組み込まれた。
特別な利用者グループに対処するガイダンスサービス／専門家がない	障害者のためのキャリアガイダンスに関する調査が委託された。調査結果は全国会議で配布された。

職能団体と研究センターもキャリアガイダンスのシステム開発の支援で重要なパートナーになる可能性がある。サービスの一貫性とその方向性を保証する取り組みこれらの機関がかなり中心的な役割を果たすことがある。数カ国の報告が、このような機関による開発の前進に言及している。この中には、第3章で挙げた新しい職能団の他に、次のようなイングランドとフィンランドの研究センターとデンマークの新しいエキスパートセンターがある。

- ・ デンマークでは、教育省がガイダンス専門知識・技能のナショナルセンターの開発と運営を担当している。センターの活動には、ガイダンス、品質開発、さまざまなタイプのガイダンスサービス間の連携に関するベストプラクティス例の収集や、分析、調査、複数のセクターにまたがる実験的活動と開発活動の開始などがある。このような活動を支援し、その情報を普及させるため、特にガイダンスカウンセラーを対象として、バーチャルリソースセンターが設立された⁵³。このセンターには、電子ニュースサービス、ガイダンスに関するオンラインジャーナル、バーチャルライブラリー、関係法へのリンク、およびガイダンスに関するベストプラクティス、最近の調査研究活動、調査・分析などについての情報提供がまとめられている。
- ・ フィンランドでは最近ユヴァスキュラ（Jyväskylä）大学が、生涯ガイダンス政策・実践のセクター横断的なリサーチセンターを設けた。その第一段階で、リサーチセンターは領域横断的研究に関して2011年末までの5年間の委託任務を受けた。このセンターは、大学の学部／センターと地域研究所で構成された革新的なネットワークであり、センターの運営委員会には国の政策策定者と社会パートナーの代表が参加している。センター設立の目的は、国家政策の策定に役立つ知識基盤を強化するために、キャリアガイダンスの問題に重点的に取り組む研究・訓練機関を設けることである。このセンターは、EUの決議と教育・労働市場の国家政策で定められた課題に重点的に取り組んでいる。センターの活動と優先事項は、OECDと欧州委員会の政策策定者のためのキャリアガイダンスハンドブックの章に従って構成されている（OECD および欧州委員会, 2004）。
- ・ 英国では、ダービー大学（University of Derby）のガイダンス研究センター（Centre for Guidance Studies, CeGS）が全国のおよび国際的な研究を実施し、ガイダンススタッフの継続的な専門的能力開発にも取り組んでいる。このセンターは、幅広い研究、学習プログラム、情報サービスを提供し、生涯学習を支援するために生涯学習をガイダンス理論、研究、実践の橋渡しをすることを目指している。センターは、これまでに研究・評価サービス等の分野の専門知識・技能を獲得し、青年、成人ガイダンス、労働力開発の分野

⁵³ インターネットサイトで入手できる：www.vejledningsviden.dk[2008年3月3日引用]。

でのサービスの計画と提供および改善のためのプロジェクトを指揮している。このような活動には、サービス提供地区の作成、注釈付き参考文献と文献の体系的レビューの作成、利用者機関とのパートナーシップによる組織開発・管理プロセスの支援、専門家ネットワークの運営管理が含まれる。センターの国立ガイダンス図書館リソース（National Library Resource for Guidance, NLRG）は、英国最大のキャリアガイダンス関連資料のコレクションを保有している⁵⁴。

各国最新情報と補足資料からは、政策と実践とをつなごうとするこのような戦略的機関の例は、増加しているもののまだ限られており、この分野では全国レベルでまだなすべき多くのことがあるという印象を受ける。

各国報告には、これほど組織化されていない他の形態の職業ネットワーク化に関する報告が見られる。このようなネットワーク化には、実践者自身による草の根のボトムアップな取り組みがある。問題の討議が行われ（リトアニア、スウェーデン、英国）、手本になる可能性のある成功例を共有したりデータバンクに蓄積したりする（デンマーク、フィンランド）インターネットフォーラムなどである。

このような種類の活動を推奨すべきである。ガイダンス実践者は市民に最も身近な存在であり、政策の方向性の健全性と賢明さを試し、課題や環境に応じて革新的な考えを提案するのに最適な立場にあるからである。前述のこのようなマイクロイニシアティブの持続性と影響に関する警告は、システム・政策開発にも当てはまる。

7.2. ガイダンス実践者の初期・継続教育

ガイダンス実践者はキャリアガイダンスの強化で明らかに中心的な役割を果たしている。余りにも多くの国が、幅広いサービスに関して野心的な政策の枠組みを定めたものの、適切な訓練を受けた——そして多くの場合再訓練を受けている——スタッフのプールがなければ、進歩はほとんど望めないことに気づくのである。理事会決議はこの問題があることを認め、加盟国が EU 全域のベストプラクティスをそれぞれの訓練プログラムに反映させる必要があることを強調している。

数カ国が、各国最新情報でこの点での何らかの進歩を報告している。報告のあった活動と取り組みは、訓練投資の増加、ガイダンススタッフ訓練のより統一的なカリキュラムの作成、

⁵⁴ CeGS の出版物は <http://www.derby.ac.uk/cegs/index.asp> でダウンロードできる[2008年3月3日引用]。

訓練提供での新技術の利用増加、ガイダンス実践者の初期・継続教育に関する EU 全域での協力改善の 4 つのグループに分けることができる

ブルガリア、エストニア、アイルランド、フランス、イタリア、キプロス、ラトビア、マルタ、オーストリア、ポーランド、ルーマニア、フィンランドを含む国々は、キャリアガイダンススタッフの専門家としての職業意識を高めることを目指してスタッフ開発に多額の投資をしたことを報告している。教育セクターでは、サーティフィケート、ディプロマ、修士のレベルでの大学の資格認定によってこの目標が達成されていることが多い。

多くの国が、ガイダンスサービスの改革を支援するには訓練の提供を強化する必要があるという認識を示した。例えばデンマークである。デンマークでは、新しいガイダンスシステムの導入（Danish Ministry of Education, 2004）に伴い、次のようにスタッフの能力開発への投資が行われた。

- (a) デンマークのガイダンス改革の目標の一つは、デンマークのガイダンスサービスを専門職化するためにガイダンス実践者の資格と能力を改善することである。結果として、短期間コースを中心にセクターごとに多くの継続訓練コースがあったものが、すべてのセクターのガイダンスカウンセラーを対象とした訓練プログラムに一本化された。現在、新しいガイダンスセンターで雇用されるには新設の訓練プログラムを受けていなければならない。
- (b) デンマーク全域にある 6 カ所の高等教育センターは、パートタイムで新しい訓練プログラムを提供している。このパートタイムプログラムは、6 カ月のフルタイムの学習に相当し、次の 3 つのモジュールで構成されている。
 - ・ キャリアガイダンスとガイダンス実践者（ガイダンスの理論と方法論、倫理、ガイダンスにおける ICT など）
 - ・ キャリアガイダンスと社会（労働市場の状況と政策、教育制度と教育政策、社会の発展とビジネスなど）
 - ・ キャリアガイダンスと個人（異なるターゲットグループ、人材育成、学習理論など）
- (c) ディプロマの 2 分の 1 に相当する訓練プログラムが成人学習プログラムとして提供されている。最低受講要件は、短期サイクル（2 年間）の高等教育を修了し、2 年の関連し

た職業経験があること。

PESに関する調査（Sultana and Watts, 2005）は、労働市場セクターでも、ガイダンス——またはガイダンスが組み込まれたサービス——を提供するスタッフが受ける訓練が以前よりも増えているという傾向が顕著に見られることを示している。この調査は、PESの環境で実施されるキャリアガイダンスの専門的訓練に増加傾向があり、近頃このようなPESでの訓練の機会が数カ国（ハンガリー、マルタ）で導入されていることに言及している。このような訓練が義務付けられているケースもある（チェコ共和国、オーストリア、ポルトガル）。義務化を計画している国（キプロス）もある。このような訓練の多くは、大学での正式なサーティフィケート取得コースではなく、ガイダンススタッフとして雇用されてから、組織内能力開発として行われている。

次の一連の取り組みはサービスの質保証の範囲に入るもので、すべての市民が、サービスがどこで提供されるかにかかわらず、能力の等しいスタッフからサービスを受けられるようにしようとする取り組みである。この取り組みには、すべてのガイダンススタッフが備えていなければならない能力のリストの作成が必要であった⁵⁵。この能力は、全国資格枠組みで明示されている場合もあれば（ラトビア）、カウンセラーの資格パラメータを定めるガイドで明示される場合もある（リトアニア）。このような能力の枠組みは、一貫した統一的なスタッフ訓練カリキュラム開発の基礎としても役立つ（イタリア）。ノルウェーは、キャリアガイダンススタッフの全国ネットワークも、訓練提供の強化とより統一的なカウンセラー訓練の確保を目標にしていることを報告している。教育セクターのスタッフにもPESのスタッフにも同じように基本的能力が要求される場合がある。これは、生涯ガイダンスシステム開発の重要な構成要素の一つとみなされている両セクター間のよりよいシナジーを確保するためである。このシナジーは、すべてのガイダンススタッフが受ける一連のコアモジュールとスタッフのセクターに応じて異なる特別モジュールを備えた（マルタ）共同訓練の機会によって促進されることがある。

第三群の取り組みは、専門的能力開発の機会を拡大するための新技術の利用改善を含めた革新的な訓練提供方法に焦点を当てている。特に、正式な資格認定コースで訓練を受けたスタッフがほとんどいないPESでは、地方や地域の職業安定所のスタッフが経験と興味深い実施例を共有できる定型会議の開催によって革新的な訓練提供方法がもたらされる（エストニア、リトアニア、ポーランド）。エストニアはこのアプローチを拡大してケース分析監督法を組み

⁵⁵ ガイダンススタッフが備えているべき能力に対する関心が、国際進路指導学会（International Association for Educational and Vocational Guidance, IAEVG）が開発したガイダンスの能力枠組み（2003）によって強化された。リストは、実際に活用されている能力の経験的観察ではなく、実践者の自己申告に基づくものであるが、ガイダンスサービスの構成要素を明らかにするのに役立つため、有益である。

入れ、経験と専門知識・技能の共有がメンタリングによって制度的に組み込まれるようにした。フランスの PES——*Agence nationale pour l'emploi*（国家雇用庁）（ANPE）——は、全国レベルと地域レベルの両方で *Forum des Initiatives*（イニシアティブ・フォーラム）を設けた。このフォーラムでは優れた実践例が紹介され、賞状や賞金も授与される。

このような専門職務の実践の共有とスタッフの継続的能力開発は、次第に IT プラットフォームで行われるようになってきている。教育セクターでも労働市場セクターでも、オンラインで行われているコースがある。教育セクターでのこのような取り組みの例は、チェコ共和国とアイルランドで見られる。この両国では、e 学習モジュールが開発された。アイルランドの取り組みは、学校レベルのガイダンスプランニングの改善を対象としている。PES のスタッフのオンライン訓練の例には、ノルウェーの「Atene」プログラムとフィンランドの利用者サービススタッフのための基礎訓練コースがある。さらに、特定のキャリアガイダンス関連のテーマについてオンラインでのディスカッションを活性化するためにインターネットの利用が増えている。（例 ポルトガル）。中央本部が重要文書リストを定めて討論をスタートさせ、カウンセラーにコメント、経験、他の文書を求める（例 ポルトガルの PES）。オーストリアは同じような目的でイントラネットを活用している。

実践者、研究者、政策策定者間の対話を容易にし、ガイダンスコミュニティでアイデアとグッドプラクティスを普及させるためにウェブベースのフォーラムを利用する方法はなかなか人気があることが分かっている。ただし、その影響と効果を測定するために調査を実施しなければならない。リトアニアのキャリアアドバイザーのインターネットフォーラムと同じように、英国でこの戦略を特に強力に実施しているのは全国ガイダンス研究フォーラムである⁵⁶。フィンランドもグッドプラクティスのウェブベースのリソースバンクを開発した。スウェーデン教育庁はガイダンス実践者の日常業務を支援するウェブサイトを設け、さまざまなガイダンススタッフが情報、経験、知識を交換するバーチャルミーティングポイントを創設した。これは、多くのガイダンススタッフは必要なレベルの訓練を受けていないという 2005 年に実施された評価の結果に対応してスウェーデンが実施した取り組みの一つである。

最後の一群の取り組みは、加盟国が互いに学び合い、長所を活用し、ベストプラクティスを見習うために、EU 全域での訓練提供の豊富な経験を活かすことに焦点を当てている。ピア訪問学習から共同訓練モジュール、訓練マニュアルの作成まで、このような幾つかのプロジェクトが欧州委員会から資金提供を受けている。その一例を次のセクションで取り上げ、スタッフ訓練機会の提供だけでなく、政策・システム開発の簡素化と強化での超国家的プロジ

⁵⁶ <http://www.guidance-research.org/>[2008年3月3日参照]を参照。

ェクトプロジェクトの価値を考察する。

7.3. 超国家性

各国最新情報は、実践および EU 全域と EU の領域を超えた範囲で政策学習を簡素化できる可能性を秘めた超国家的機構の創設に関する有望な取り組みの詳細情報を提供してくれている。EU の領域を超えたピア訪問学習に大勢が参加し、Cedefop はこの 2 年間の訪問学習プログラムで生涯ガイダンスに優先的に取り組んできた。この訪問学習は、参加国が予測を検討し、他の EU 諸国と比較対照する機会になった。このような経験的学習はさまざまな加盟国で重要な非公式の原動力になることができ、重要な形態のシステム開発や、大きな影響力を持つ知識・政策ネットワークの形成につながることもある。

学習を促進し、グッドプラクティスを共有する地域ネットワークと超地域ネットワークの形成に EU の資金が活用された。その顕著な例が Academia や EQUAL のような EU ネットワークであり、スタッフ開発と加盟国間での知識・経験の交換の機会をもたらしている。その他のネットワークには、グッドプラクティスを交換し合うフォーラムの形成を目指す 7 箇所の北欧バルトユーロガイダンスセンター——デンマーク、エストニア、フィンランド、アイスランド、ラトビア、ノルウェー、スウェーデン——がある。他には、南欧の 10 カ国（ブルガリア、キプロス、フランス、ギリシャ、イタリア、マルタ、ポルトガル、ルーマニア、スペイン、トルコ）をまとめることを目指す南欧のガイダンスに関する取り組みがある。

やはり EU から資金提供を受けた欧州ガイダンス・カウンセリング研究フォーラムは、5 カ国（デンマーク、ギリシャ、スロベニア、フィンランド、英国）でガイダンス実践者、研究者、政策策定者のオンラインでの協力を支援している。このウェブサイトのターゲットグループから選ばれたこれらの国の専門家グループが対面して政策と実践の問題を論じ、続いてオンラインで討論が継続される。このネットワーク内で新しい知識を継続的に獲得できるように、各国の議論の要約が各パートナーの言語に翻訳され、英語で詳しい注釈がつけられる。この活動により、訓練と継続的専門能力形成の革新が開発され、ICT を通して広いガイダンス・カウンセリングコミュニティに伝達される。フォーラムのターゲットグループは実践者、管理者、研究者、訓練者、学生、政策策定者、その他ガイダンス・カウンセリング研究に関心を寄せる人々である。フォーラムのウェブサイト⁵⁷は、ガイダンスに関心のあるオンラインコミュニティの創設と支援に役立つと共に、実践、研究、政策を結び付け、カウンセリングとガイダンスの実践のコアな問題に焦点を当てることができる。

⁵⁷ <http://www.guidance-europe.org/>[2008 年 3 月 3 日引用]を参照。

このような取り組みは、ある意味、欧州の協力推進、知識の創造と転移、各国のガイダンスフォーラムや他の主要関係主体との連携、各国と EU レベルでの政策策定への影響力、生涯ガイダンスに関する理事会決議実施の今後の進展状況のモニタリングで戦略的に非常に重要な役割を果たせる可能性がある、欧州の生涯ガイダンス政策ネットワークの先駆けである。

最終章では、これについておよび決議に述べられた重要な目標への焦点を持続させるその他の方法について考察する。

8. 前進への道

欧州委員会、加盟国、国際機関（OECD、Cedefop、欧州研修財団）、その他の利害関係者間の協力の強化が進み、生涯学習のさまざまな欧州参照ツール、共通原則、ガイドライン、枠組みが合意により定められた。これらの文書は、2007-13 年生涯学習プログラムや構造基金と共に、EU と各国の政策改革と EU レベルでの 2010 年教育・訓練ワークプログラムでの政策省察に役立った。さらに、Cedefop による学術的な取り組み、欧州生涯ガイダンス政策ネットワークの構築、国際ガイダンス政策会議、比較研究によって、欧州の政策優先の中での生涯ガイダンスの優位性が強化された。

Cedefop のこの報告は、教育と雇用の目標は経済面と社会面両方の緊急課題に答えなければならないことを確認する。加盟国は、教育と勤労生活へのより公平な参加を達成する新しいアプローチを実験し、改革するにつれて、多くのことを相互に学び合わなければならない。この報告は、政策、研究、実践が複雑に関連し合っていることを示している。教育・訓練システムの改善を強調し、市民が教育とキャリアの経路をスムーズに移行するのを可能にし、労働力開発に留意する立法は、協力の必要性を増大させる。システム全体の持続可能な変化は、さまざまな行政機関がパートナーシップを組み、説明責任とガイダンスサービスの質を向上するための知識の共有と共同努力に向けて協力する場合にのみ可能になる。

従来、ほとんどの加盟国で、情報、アドバイス、ガイダンスサービスは、ターゲットグループ、レベル、役割の明確な区別に従って編成されてきた。生涯ガイダンスシステムを確立するには、ガイダンスのコンセプトを解釈し直し、既存のサービス提供機構を編成し直すことが必要である。また、一般的サービスから一人ひとりに合わせた個別的サービスへの移行、サービス提供の質の枠組みの実施、市民が自分で学習とキャリアを管理できるよう力を引き出すこと、サービス提供での ICT の利用拡大も求められる。そのためには、初期訓練と継続訓練を通してガイダンス専門家の能力を単一専門分野からマルチ分野へと拡大しなければならない。

本調査研究は、市民には質の高いガイダンスサービスに生涯にわたりアクセスできることが必要であることを加盟国が認めたことを証明している。加盟国は、生涯学習・ガイダンスが社会と個人に長期的な利益と価値をもたらすことに気が付いた。実施されるガイダンス政策は、フォーマル、ノンフォーマル、インフォーマルな学習分野と社会職業的側面を統合的に網羅し、生涯学習・雇用政策を支える市民権を発展させるものでなければならない。生涯ガイダンス政策とサービスの提供の中心は、常に、複数の多様なニーズを持つ一人ひとりの利用者でなければならない。

本報告の基礎になっている各国最新情報と補足データは、欧州市民が受ける権利を有するキャリアガイダンスサービスは正しい方向に向かっているという合理的な期待を彼らに抱かせる。一連のレビュー、大規模な会議、各国間の交流の強化によって活気を与えられたガイダンスが、共通の課題に対する最適な解決策を見極めて、研究と政策の溝を埋めようとしているのは確かである。これまでの章では、決議で示された優先事項に関するさまざまな国の進捗状況と対処が必要なギャップ、制限、弱点を述べてきた。前進への道を検討し易くするために、ここでこれらの点をまとめておく。

(a) 生涯にわたる市民のニーズに応えるために、提供者が協力して、トータルな連携したサービスを設計する必要性に対する国々の認識がますます高まっていることが明らかになっている。ただし、

- ・ 教育セクターの提供者と労働市場セクターの提供者は依然として異なる基本方針と時にはキャリアガイダンスについての相反する解釈に従って活動する傾向があり、そのために協力が難しくなっている。
- ・ さまざまな提供者と利害関係者をまとめる全国ガイダンスフォーラムやその他の機構はまだ誕生したばかりであり、システム開発を形成できるようになるにはまだ信頼と支援を獲得しなければならない。
- ・ 多くの環境で、引き続き注意が向けられているのはクライアントや利用者にとってのアウトプット（公共サービスの供給量）とアウトカム（成果）ではなく、システムへのインプット（資源の投入量）である。このようなアプローチは、利用者の関心によりトータルに対応できるシステムの再編よりも既存の組織構造を保つことに関心を集中させる傾向がある。

(b) 欧州全土で、必要なときに必要な場所でキャリアガイダンスサービスへのアクセスを容易にする多くの取組みが行われ、新技術が適切に活用され、キャリアガイダンスの情報、アドバイス・支援の提供が、より分かり易く、アクセスが容易で、最も弱い人々のために容易に活用できるようにするための努力がなされている。ただし、

- ・ まだ、このような情報・アドバイス・支援を受ける権利の享受が困難なカテゴリーの市民がいる。
- ・ 多くの国で、サービスの需要と供給のマッチングの責任は依然として国にある。そ

のため、サービスの提供、とりわけ、成人就業者を対象としたサービスの提供に重要なギャップがある。

- ・ おそらく、サービスの需要が供給能力を超えていることが原因であろうが、キャリアガイダンスのマーケティングに十分注目している国は少ないようである。そのため、多数の市民が属するグループが、どのような支援が受けられるのか、支援を受けるにはどこに行ったらよいか、支援を受けたらどのような利益があるのかを十分認識できていない可能性がある。

(c) キャリアガイダンスサービスの質保証が注目を集めるようになり、戦略的な視点で QA モデルの選択を検討している国もある。ただし、

- ・ キャリアガイダンスで QA システムを実施するための適切な原則、モデル、戦略、ツールはまだ初期段階である。
- ・ 通常、質保証メカニズムを採用した国は、行政中心と実践者中心のメカニズムを選択している。質保証の重要な主題が利用者である、消費者本位モデルを選択した例は、あっても少ない。利用者の役割は、受けたサービスについて満足や不満を示すことに限定されているケースが多い。ほとんどの場合、市民には補償を受ける権利はない。
- ・ 報告されたほとんどのケースで、QA メカニズムの適用は、特定のセクター、狭い範囲の利用者グループ、ガイダンスに含まれる可能性のある広範な活動のうちのごくわずかに限定されている。多くのケースで、サービス提供のプロセスに関連した問題は把握できない定量的指標が重視されている。

(d) 特に教育セクターでは、一部の国は学習とキャリアの開発に必要な能力開発に関する若者への支援に投資している。このような能力が、特別な訓練を受けた教育者グループによって体系的かつ構造的にカバーされることを保証するカリキュラムの枠組みやガイドラインで定められているケースもわずかにある。ただし、

- ・ 幾つかのカテゴリの若者と特に成人には、学習とキャリアの開発の管理に必要な能力を開発する機会がない。
- ・ 学校のガイダンススタッフは同僚と密接に協力する訓練を受けていないことが多い

が、ガイダンス、移行、生涯学習の問題には教科横断的に取り組まなければならないことが多いため、このような協力の必要性が高まっている。

- ・ 公共職業安定組織はほぼ失業者だけに対象を絞っているため、若者や成人が、長期的な視点に立って職業的充足を求める場合に必要な能力を開発するのを支援するのではなく、できる限り多数の者をできるだけ短期間に就職させるという政治的圧力に応えるその場しのぎのアプローチをとることになる。
- (e) ガイダンス関連政策とキャリアガイダンスシステムの開発が幾つかの戦略を通して強化されている。その戦略の中には、サービス提供者と利害関係者間のパートナーシップ、この分野を形成し、その方向性を決めるために必要なデータを生成するリサーチセンターの設立、実践者の初期・継続訓練と超国家的活動への参加を通じた能力と政策学習の機会の改善などがある。ただし、
- ・ これまでこのように発展してきた国内および国際的なパートナーシップはまだ試行段階で脆弱であり、適切な支援がなければ容易に解体する可能性がある。
 - ・ 生涯キャリアガイダンスモデルに政府が力を入れるには、国の予算が緊縮で限られている時期に、資金とリソースを増やさなければならない。ガイダンスは経済的利益と個人的利益を生み出すという主張を証明するにはもっと明確な証拠が必要である。
 - ・ キャリアガイダンススタッフの専門職化はまだ始まったばかりであり、能力プロフィールは生涯ガイダンスモデルの要件に部分的にしか適合していないケースが多い。

前進への道の拠り所は、明らかになった弱点に対処する中でキャリアガイダンスが獲得した強味である。この対処には、少なくとも2つのレベルで取り掛かることができる。

まず、各加盟国が、国・地域地方レベルで強力なパートナーシップを構築して政策ビジョンをまとめ、特にガイダンス決議で示された5つの重要分野に関して、生涯ガイダンスパラダイムへのシフトのどの地点にいるのかを評価することが急務である。そのために加盟国が利用できる非常に広範な比較データがあり、加盟国は、このデータを基準に、進歩状況とサービスを評価することができる。また、公益にも利益にも役立つガイダンスシステムの開発を試みる中でほとんどの国が直面している課題への対応の成功例のケーススタディも利用[c]することができる。さらに、生涯ガイダンスのシステムと政策の設計と改善のための一連の

実用的な共通参照ツールもある。

次に、この加盟国レベルでの不可欠な作業を、現在整備が進んでいる全欧ネットワークにリンクしなければならない。このネットワークは、各国レベルの取り組みを統合し、支援し、価値を付加する役割を担う。知識・政策ネットワークには、能力構築と知識・ノウハウの転移および政策学習の支援に成功した長い歴史がある（Creech and Ramji, 2004）。生涯学習に関する専門家グループの活動成果を活用するために委員会が最近整備した欧州の生涯学習に関する政策ネットワークは、政策選択肢の共有と政策策定、情報の収集と周知、政策分析・研究の委託、一般に各国の機構の維持と強化で中心的な役割を果たすことができる。

さまざまな加盟国での生涯ガイダンスモデルの実施の進捗状況を分析し、このような取り組みをさらに広い欧州の環境に組込む本報告書が、有意義で充実した尊厳ある人生を求める市民の一層の助けになろうとする各国レベルと欧州レベルでの取り組みを支えとなることを期待する。

参考資料

Access Economics Pty Limited (2006). *The economic benefits of career development services*. Victoria: Career Industry Council of Australia. Available from Internet:

http://www.iccdpp.org/Portals/1/Documents/Economic%20Benefits%20CICA_11_2006.pdf [cited 3.3.2008].

Arthur, M.; Rousseau, D. (eds). (1996). *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*. New York: Oxford University Press.

Bartlett, W.; Rees, T.; Watts, A.G. (2000). *Adult guidance services and the learning society*. Bristol: Policy Press.

Beck, U. (1992). *Risk society: towards a new modernity*. London: Sage.

Beck, U.; Bonss, W.; Lau, C. (2003). The theory of reflexive modernization. Problematic, hypotheses and research programme. *Theory, Culture and Society*, Vol. 20(2), p. 1-33.

Cedefop (2005). *Improving lifelong guidance policies and systems: using common European reference tools*. Luxembourg: Publications Office. Available from Internet:

http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/400/4045_en.pdf [cited 3.3.2008].

Cedefop (2008 forthcoming). *Career development at work: a review of career guidance to support people in employment*. Luxembourg: Publications Office.

Cedefop; Henderson, L. et al. (2004). *Quality guidelines and criteria in guidance: Cedefop commissioned preliminary study*. Winchester: Guidance Council. Available from Internet:

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/eu/pub/cedefop/virtual/guid_2005_0001_en.pdf [cited 3.3.2008].

Cedefop; Sultana, R.G. (2004). *Guidance policies in the knowledge society: trends, challenges and responses across Europe*. Luxembourg: Publications Office. (Cedefop Panorama series; 85). Available from Internet:

http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/356/5152_en.pdf [cited

3.3.2008].

Council of the European Union (2004). *Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe*. Brussels: Council of the European Union. Available from Internet:

http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf [cited 3.3.2008].

Creech, H.; Ramji, A. (2004). *Knowledge networks: guidelines for assessment*. Winnipeg, Manitoba: International Institute for Sustainable Development.

Dale, R.; Robertson, S. (2006). The case of the UK: Homo Sapiens Europæus vs Homo Quæstuosus Atlanticus? European learning citizen or Anglo-American human capitalist? In Kuhn, M.; Sultana, R.G. (eds). *Homo Sapiens Europæus: creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

Danish Ministry of Education (2004). *Guidance in education: a new guidance system in Denmark*. Copenhagen: Ministry of Education. Available from Internet:

<http://pub.uvm.dk/2004/guidance/hel.pdf> [cited 3.3.2008].

Darmon, I.; Frade, C.; Álvarez, I. (2006). *Adult guidance systems in five European countries: a comparative analysis: WP 1 comparative report. Leonardo programme guidance in Europe project - ES/04/C/F/RF-80900*. Barcelona: ICAS.

Department for Education and Skills (2003). *Careers education and guidance in England: a national framework 11-19*. London: DfES. Available from Internet:

<http://www.connexions.gov.uk/partnerships/publications/connexpubs/index.cfm?Fuseaction=DocumentDetails&DocumentID=192> [cited 3.3.2008].

Employment and Training Corporation (2004). *Manual for gender sensitive guidance*. Hal Far: ETC. Available from Internet:

<http://etc.gov.mt/docs/Manual%20for%20Gender%20sensitive%20vocational%20guidance.pdf> [cited 3.3.2008].

European Commission (2002). *Maastricht communiqué on the future priorities of enhanced European cooperation in vocational education and training (VET) (Review of the Copenhagen*

declaration of 30 November 2002). Brussels: European Commission. Available from Internet: http://europa.eu.int/comm/education/news/ip/docs/maastricht_com_en.pdf [cited 3.3.2008].

European Parliament; Council of the European Union (2006). Key competences for lifelong learning: a European reference framework. *Official Journal of the European Union*, L 394, 30.12.2006, Annex 1, p. 13-18. Available from Internet: http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/site/en/oj/2006/l_394/l_39420061230en00100018.pdf [cited 3.3.2008].

European social partners (2006). *Framework of actions for the lifelong development of competences and qualifications: evaluation report 2006*. Brussels: European social partners. Available from Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/docs/eval_framework_III_en.pdf [cited 3.3.2008].

Gendron, B. (2001). The role of counselling and guidance in promoting lifelong learning in France. *Research in Post-compulsory Education*, Vol. 6, No 1, p. 67-96.

Grubb, W.N.; Lazerson, M. (2004). *The education gospel: the economic power of schooling*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Hansen, E. (2006). *Career guidance: a resource handbook for low- and middle-income countries*. Geneva: ILO. Available from Internet: http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/career/download/career_guidance.pdf [cited 3.3.2008].

InnoVe (2006). *Collaboration in the provision of career guidance services: initiative examples*. Tallinn: INNOVE. Available from Internet: http://www.innoVe.ee/ee/files/innoVe_eng_sisu_composite3.pdf [cited 3.3.2008].

International Association for Educational and Vocational Guidance (2003). *International competencies for educational and vocational guidance practitioners*. Berne: IAEVG. Available from Internet: <http://www.ictskills.org/documenti/IAEVG.pdf> [cited 3.3.2008].

International Labour Office (2005). *Recommendation concerning human resources development:*

education, training and lifelong learning: recommendation 195. Geneva: ILO. Available from Internet:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/download/recom195eng.pdf> [cited 2.7.2007].

Kopac, A.; Ignjatović, M.; Darmon, I. (2006). *In-depth analysis of guidance and counselling services. WP 2 comparative report. Leonardo programme guidance in Europe project-ES/04/C/F/RF-80900*. Barcelona: ICAS Institute et al.

Kuhn, M.; Sultana, R.G. (2006). Creating the European learning citizen - which citizen for which Europe? In Kuhn, M.; Sultana, R.G. (eds). *Homo sapiens Europæus: creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

Kuhn, M.; Sultana, R.G. (eds). (2006). *Homo Sapiens Europæus: creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

Lash, S. (2003). Reflexivity as nonlinearity. *Theory, Culture and Society*, Vol. 20, No 2, p. 49-57.

Leitch Review of Skills (2006). *Prosperity for all in the global economy – world class skills*. London: The Stationery Office.

Livingstone, D.W. (2003). *The education-jobs gap: underemployment or economic democracy*. [2nd rev. ed.]. Toronto: Garamond Press and Clinton Corners; New York: Percheron Press.

Livingstone, D.W. (2004). *The learning society: past, present and future views*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education of the University of Toronto. (WALL working paper 2004; No 4).

Available from Internet:

<http://www.wallnetwork.ca/resources/wallwp04.pdf> [cited 3.3.2008].

Loughlin, S. (2000). *Barriers to women's career progression: a review of the literature*. Wellington, NZ: State Services Commission. (Working paper; No 6.)

Magalhães, A.M.; Stoer, S.R. (2006). Knowledge in the bazaar: proactive citizenship in the Learning Society. In Kuhn, M.; Sultana, R.G. (eds). *Homo sapiens Europæus: creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

McCarthy, J. (2006). Lifelong guidance: making progress? *Career guidance today*, October 13. Available from Internet:

<http://education.independent.co.uk/magazines/article1869022.ece> [cited 3.3.2008].

National Board of Education, Finland (2003). *National core curriculum for upper secondary schools*. Helsinki: Finnish National Board of Education.

National Board of Education, Finland (2004). *National core curriculum for basic education*. Helsinki: Finnish National Board of Education.

National Centre for Guidance in Education (2004). *Planning the school guidance programme*. Dublin: NCGE. Available from Internet:

http://www.ncge.ie/reports/PI_Sch_Gui_prog_leaf.pdf [cited 3.3.2008].

National Life/Work Centre (2000). *Blueprint for life/work designs: quick reference guide*. New Brunswick: National Life/Work Centre. Available from Internet:

<http://www.blueprint4life.ca/> [cited 3.3.2008].

Organisation for Economic Cooperation and Development - OECD (2002). Rethinking human capital. *Education Policy Analysis*, p. 117-131.

Organisation for Economic Cooperation and Development - OECD (2004). *Career guidance and public policy: bridging the gap*. Paris: OECD. Available from Internet:

<http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf> [cited 3.3.2008].

Organisation for Economic Cooperation and Development - OECD; European Commission (2004). *Career guidance: a handbook for policy-makers*. Paris: OECD. Available from Internet:

<http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf> [cited 3.3.2008].

Ozaki, M. (ed.) (1999). *Negotiating flexibility. The role of the social partners and the state*. Geneva: International Labour Office.

Plant, H. (2006). *Involving the users of guidance services in policy development*. Leicester, UK: The Guidance Council.

Qualifications and Curriculum Authority (1999). *Learning outcomes from careers education and guidance*. London: QCA.

Seddon, T.; Mellor, S. (2006). Making citizens: from belonging to learning. In Kuhn, M.; Sultana, R.G. (eds). *Homo sapiens Europæus: creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

Simon, R.I.; Diplo, D.; Schenke, A. (1991). *Learning work: a critical pedagogy of work education*. Ontario: OISE Press.

Stuart, M.; Greenwood, I. (2006). National and European policies for lifelong learning: an assessment of the developments within the context of the European Employment Strategy. In Kuhn, M.; Sultana, R.G. (eds). *Homo sapiens Europæus: creating the European learning citizen*. New York: Peter Lang.

Sultana, R.G. (2003a). *Lifelong guidance and the European challenge: issues for Malta*. Malta: Euroguidance.

Sultana, R.G. (2003b). *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries: a synthesis report*. Turin: European Training Foundation. Available from Internet:
[http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/43062485065B0E82C1257020002FEB25/\\$File/ENL-Career%20guidance-0703_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/43062485065B0E82C1257020002FEB25/$File/ENL-Career%20guidance-0703_EN.pdf) [cited 3.3.2008].

Sultana, R.G. (2006a). *Challenges for career guidance in small states*. Malta: EMCER.

Sultana, R.G. (2006b). *Educating students for labour market needs: a guidebook for vocational school directors*. Warsaw: Polish Agency for Enterprise Development; ECORYS.

Sultana, R.G.; Watts, A.G. (2005). *Career guidance in Europe's public employment services: trends and challenges*. Brussels: European Commission - DG Employment and Social Services. Available from Internet:
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pesguidancereport_en.pdf [cited 3.3.2008].

Sultana, R.G.; Watts, A.G. (2007). *Career guidance in the MEDA region*. Turin: European Training Foundation.

Sweet, R. (2007). *Career guidance in the western Balkans region*. Turin: European Training Foundation.

Thuy, P.; Hansen, E.; Price, D. (2001). *The public employment service in a changing labour market*. Geneva: International Labour Organisation.

Watts, A.G. (1996). Socio-political ideologies in guidance. In Watts, A.G. et al. *Rethinking career education and guidance: theory, policy and practice*. London and New York: Routledge.

Watts, A.G. (2005a). *Progress and potential: a review benchmarked against the OECD career guidance policy review*. Glasgow: Careers Scotland.

Watts, A.G. (2005b). Strategic leadership in career guidance: the role of national forums. In *Proceedings of the national guidance policy forums transnational conference*, Bled, 9 December. Ljubljana: NRCVG.

Watts, A.G.; Fretwell, D. (2004). *Public policies for career development: policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies*. Washington, DC: World Bank. Available from Internet:
[http://www1.worldbank.org/education/lifelong_learning/publications/PublicPolicy_CareerDev .pdf](http://www1.worldbank.org/education/lifelong_learning/publications/PublicPolicy_CareerDev.pdf)
[cited 3.3.2008].

Watts, A.G.; Sultana, R.G. (2004). Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Vol. 4, Nos 2-3, p. 105-122.

Watts, A.G.; Hughes, D.; Wood, M. (2005). *A market in career? Evidence and issues*. Derby: Centre for guidance studies, University of Derby. Available from Internet:
<http://www.derby.ac.uk/cegs/publications/A%20Market%20in%20Career%20Evidence%20and%20Issues%20CeGS%20Occasional%20Paper.pdf> [cited 3.3.2008].

Wilthagen, T.; Tros, F. (2004). The concept of ‘flexicurity’ : a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer*, Vol. 2, p. 166-186.

付録1 EU フィンランド会議と Cedefop が使用したアンケート

2004年5月の生涯ガイダンスに関する理事会決議の実施の進展に関する最新情報

背景と目的：

ガイダンスに関する理事会決議の実施概況に関する各国の最新情報が、2006年11月に開催されるフィンランド議長国会議の参考資料として使用されます。Cedefop は、達成成果と残る課題をレビューする総合報告を会議に提出します。総合報告の作成を円滑にするため、次の説明に従って最新情報を構成して下さるようお願いします。

次のことを実施するために既に行われた具体的施策や計画されている具体的施策の概要を述べてください。

- (a) 生涯ガイダンスシステムの開発（ガイダンスサービスの提供で、国・地域・地方レベルでのガイダンス提供者間の効果的な協力と連携を図るための措置およびガイダンス提供に関するあらゆる政策と実践にジェンダーの視点を組み込むための対策を含む）。
- (b) 学習と仕事の経路および学習から仕事への移行を自己管理できるように人生のあらゆる段階でアクセスできる、すべての欧州市民のための質の高いガイダンスの提供を目指した、ガイダンスへのアクセスの拡大。
- (c) 特に市民の視点に立った、ガイダンスサービス、情報、製品に関する質保証メカニズムの強化。
- (d) ライフロング（生涯にわたる）でライフワイド（生活のさまざまな場面で）な学習と管理のスキルを教育・訓練プログラムの一環として開発するためにガイダンス提供の焦点を定め直すこと」（学校、継続教育・高等教育機関、訓練提供機関に対して省察的学習法と自律的学習を促進して若者や成人が自分の学習とキャリアの経路を効果的に自己管理できるようにすることの奨励などを通して）。
- (e) 特に次のことによって、全国・地域レベルで政策策定とシステム開発の体制を強化すること
 - (i) 主要な関係主体（省庁、社会パートナー、雇用サービス、サービス提供者、ガ

- イダンス実践者、教育訓練機関、消費者、親、若者) を関わらせること。
- (ii) EU 全域のベストプラクティスをそれぞれの訓練プログラムに反映させるように、ガイダンス実践者の初期・継続教育の提供者を励まし支援すること。
 - (iii) 政策策定者が利用できる国内外のベストプラクティブに関する情報の質を高めるために協力する。

政策と実践の好例について簡単な説明を添付してください。

Cedefop (欧州職業訓練開発センター)

政策から実践へ

欧州での生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化

Cedefop

ルクセンブルク：欧州委員会出版局 2008年

2008 - IV, 75 pp.- 21 x 29.7 cm

(Cedefop パノラマシリーズ ; 149 - ISSN 1562-6180)

ISBN 978-92-896-0516-8

Cat.No : TI-70-07-153-EN-C

無料- 5182 英語

JILPT 資料シリーズ No.131

欧州におけるキャリアガイダンス政策とその実践①

政策から実践へ

－欧州における生涯ガイダンスに向けたシステム全体の変化

発行年月日 2014年3月26日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2014 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)