

JILPT 資料シリーズ

No.132 2014年3月

欧洲におけるキャリアガイダンス政策とその実践②

職場でのキャリア開発

—就業者を支援するキャリアガイダンスのレビュー



独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

欧洲におけるキャリアガイダンス政策とその実践②

職場でのキャリア開発

—就業者を支援するキャリアガイダンスのレビュー

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

First published in English as

Career Development at Work: A Review of Career Guidance to Support People in Employment

by the Publications Office of the European Union

© European Centre for the Development of Vocational Training, 2008

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2分冊である。

第2分冊は、CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training : 欧州職業訓練開発センター) から、2008年に発刊された「Career development at work: A review of career guidance to support people in employment」を日本語訳したものである。その主な内容は、企業を中心とした職場において、いかに在職者にキャリアガイダンスを提供するかをめぐる議論である。

背景には、知識経済の発展とそこで働く知識労働者の増加を、今後、欧州全体で対応すべき課題と捉え、その中で、現在、職場で働く人々自身に従来以上に自らのキャリアを自ら管理し、キャリア形成を行って行かなければならないといったニーズが生じており、したがって、そうしたニーズに答えるべく、何らかの政策的な対応を行わなければならないという問題意識がある。

そのため、本書においては、就業者に対していかにキャリアガイダンスを提供していくかについて、各国から先進的な好事例を持ち寄り、何が可能であり、どのような対策をうつ必要があるのか、その可能性について詳しく議論を行っている。

具体的に、就業者に対するキャリアガイダンスの手段として論じられているのは、①雇用主による企業内のキャリアガイダンス提供の支援、②労働組合、経営者団体、職能団体、業界団体などの中間組織によるキャリアガイダンス提供の支援、③就業者に対する直接的な公的キャリアガイダンスの提供の3つの方策である。この3つの方策のいずれについてもメリット・デメリットがあり、それぞれについて議論がなされている。

日本においても企業内のキャリアガイダンスは常に継続して議論されてきたが、こうした議論はこれまで日本においては十分に紹介されることが多くなかった。欧州において先行して議論されている内容をふまえ、新たに日本のキャリア環境に置き換えて考えることによって、また違った視点から企業内のキャリアガイダンスを考えることが可能となるものと期待される。

我が国における今後のキャリアガイダンス施策の議論の一助となれば幸いである。

2014年3月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

担当者

氏名

所属

下村英雄 しもむらひでおう 労働政策研究・研修機構主任研究員（監訳・解説執筆担当）

松本安彦 まつもとやすひこ 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 職場でのキャリア開発

－就業者を支援するキャリアガイダンスのレビュー(日本語訳)

1. 序章	14
1.1. キャリア開発の役割	14
1.2. キャリアおよびキャリア開発の重要性	15
1.3. 知識経済の発展	18
1.4. 変化する期待がキャリア想定に及ぼす影響	21
1.5. 本調査研究の目的	22
1.6. 本報告書の構成	23
2. 雇用主による実践	24
2.1. 職場でのガイダンス提供の概観	25
2.2. ケーススタディ	29
2.3. 提供の対象	36
2.4. 大規模雇用主と小規模雇用主	37
2.5. 重要な問題	38
2.6. まとめ	50
3. 中間組織の役割	51
3.1. 労働組合	52
3.2. 商工会議所	72
3.3. 再就職支援／コーチングのコンサルタント機関	74
3.4. セルフヘルプとピアサポート	79
3.5. 職能団体と業界団体	85
3.6. 情報・専門知識の専門的提供者	90
3.7. まとめ	92

4. 公共政策の役割	94
4.1. 公的資金による成人就業者向けサービスの提供例	95
4.2 ヘルplineとICTベースのサービス	100
4.3 学習促進のための取り組み	104
4.4 労働市場での性差別的処遇との闘い	107
4.5. 雇用主を対象とした公的資金を受けるサービスの例	108
4.6. サービスの展開	117
4.7. まとめ	121
5. 主な調査結果	122
5.1. 課題	122
5.2. ビジネス上および経済上の理由	124
5.3. 提供に影響を及ぼす要因	128
5.4. 提供の現状	129
5.5. 就業者を対象としたガイダンス提供の傾向	131
5.6. 示唆	135
5.7. 前進への道	136