

# 職業情報とキャリアガイダンス

## —その政策的・理論的・実践的示唆

J-LPPT主任研究員 下村 英雄

### 1 キャリアガイダンス研究における職業情報への注目の高まり

今から約一〇年前の二〇〇〇年前後に、キャリアガイダンスを改めて政策的な観点から再検討しようという動向が、おもにヨーロッパで見られるようになった。

それは、職業理解、自己理解、マッチングといった従来の伝統的なキャリアガイダンス論をベースとしながらも、誰を対象にどのような支援をいかに提供した場合にもっとも対費用効果の高いキャリアガイダンスとなるのかを、公共政策的な観点から議論するものであった。そして、その中で一定のポリシーム感をもつて検討されたのが、職業情報に関するテーマであった。

例えば、OECDは、二〇〇二年に「なぜキャリア情報、ガイダンス、カウンセリングは公共政策の問題となるのか(OECD, 2002)」というタイトルでのドラフトペーパーを発刊した。それと同時に、Watts(2001)、Bezanson & Kellest(2001)、Grubb(2002, 2004)、Trieot(2002)などの外部の研究者の協力を得て、職業情報とキャリアガイダンスの問題を論じる数々のペーパーを発行した。その集大成である

OECD(2004)は公共政策としてのキャリアガイダンス政策を論じた報告書であるが、この中で「キャリア情報をより効果的に提供するには」と題した一章を設けて、キャリアガイダンスと職業情報の関わりについて示唆を行っている。この報告書は、ヨーロッパおよびカナダを中心に先進諸国のキャリアガイダンス政策の基軸となるものと考えられており、その基本的な考え方はEUのガイダンス政策に関する最近の報告書であるCEDEFOP(2011)に至るまで大きな



変化はない。

こうした最近のキャリアガイダンス論で論じられている職業情報論は先進諸国に共通の課題、問題を取り扱っており、日本のキャリア環境と考え合わせた場合にも有益な示唆を提供する。しかしながら、これまで日本で十分に紹介されてきたとは言い難い。職業情報に関するテーマは、いわば古くて新しいテーマとして再発見されたのであるが、そこで何が議論されていたのかについては、日本ではよく知られていない。

そこで、本稿では、最近のキャリアガイダンス論のうち、特にデリバリー論を中心いくつかの議論を紹介し、日本におけるキャリアガイダンスと職業情報のあり方について、従来とは若干異なる角度から述べることを目的とする。その上で、キャリア・コンサルティング、キャリアアカウンセリングにおける個別相談場面で、いかに職業情報を活用するのかについて触れることとする。

### 2 最近のキャリアガイダンス論におけるデリバリー論

最近のキャリアガイダンス論には、従来のキャリアガイダンス論とは明らか

かに異なるいくつかの特徴がある。その最大のもの、キャリアガイダンスの「内容」ではなく、むしろ「体制」を論じる傾向が強いことである。従来、キャリアガイダンスを論じると言えば、キャリアガイダンスで「何を」行うのかを論じてきた。例えば「何を」行うかという議論は、上述したとおり、Parsons(1909)以来、脈々と続く、自己理解、職業理解、両者の合理的なマッチングといった枠組みをベースに行われてきた。この「何を」行うのかの議論から、例えば、自己理解テストや職業情報ツールの内容や整備をどうするかというテーマが派生する。この伝統的なキャリアガイダンスの三分法は極めて影響力の強い考え方であり、日本でも広く流布している考え方である。

しかし、最近のキャリアガイダンス論は、むしろキャリアガイダンスを「いかに」行うのかに力点を置くことが多い。そうした議論の代表的なものが、キャリアガイダンスをいかに提供するかを論じるデリバリー論である。

このデリバリー論では、キャリアガイダンスのデリバリーを大きく三つの構成要素に分けて考える。文献によっていろいろない方がなされるが、おおむね共通する要素を日本語で言い表せば「情報」「相談」「ガイダンス」と整理できる。

デリバリー論では、「情報」「相談」「ガイダンス」はそれぞれ以下のように意味づけられている。

まず「情報」については、最近のキャリアガイダンス論では情報が

キャリアガイダンスの基礎となるということを徹底して強調している。キャリアガイダンスにおける情報とは、各種の職務情報、求人情報、教育訓練に関する情報などであり、その他、個人がキャリアを考える上で参照すべき情報はすべてこの範疇に含まれる。これらの情報を印刷物やインターネットその他の媒体を通じて簡単に検索できるようにしておく。こうすることで、人々は自らの取るべき行動を自ら決定し、就職活動やキャリア形成に向けて動き出す。したがって、ILO(2006)などでは、キャリア情報を活用するための自己管理スキルを発達させるような体制の整備を優先させるべきであるといったことも述べている。

なぜキャリアガイダンスにおいて情報が特に重要になるのかは、Bartlett, Rees, & Wats(2000) が人間の限界合理性とコストの問題に関連づけて述べている。人間には必要な情報をすべて探索し、評価するほどの合理性が備わっておらず、それを補うべく自分で情報収集をしようとしても、必要となる情報をくまなく集めることは時間的・金銭的な制約から難しい。したがって、必要な支援とは、個人に代わって、偏りのない情報を分かりやすく提供することとなる。つまり、ただ単に正確な情報を数多く提供するというよりは、むしろ、適量を効果的に適切に提供するということが重要となる。

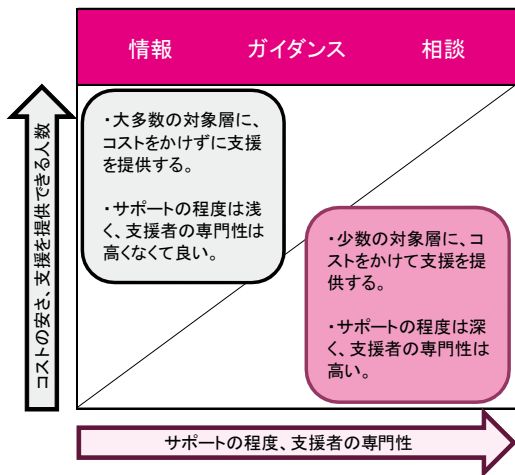
次に、「相談」は、いわゆるカウンセリングであり、一對一の対面的な状況で個別相談の形でキャリアガイダンスを提供するものである。デリバリー論では、その特長を、多様なクライエントに

適機応変に柔軟に対応し、クライエントが欲する支援をカスタマイズして提供できるという点にあると考える。人が媒介することで、本来、クライエントが考慮すべき点を考慮していない場合に是正できることも大きなポイントになる。クライエントのニーズに応じたキャリアガイダンスの提供が可能であるという点でもっとも有効な支援であると考えられている。

例えば、一九八〇年代以降のキャリアガイダンスに関する効果を分析した結果 (Miller & Brown, 2005; Whiston, Brecheisen & Stephens, 2003) は、カウンセラーの人的な支援がまったくない場合とある場合とでは、やはりある場合の方がクライエントにとって効果が高いことが明らかにされている。一方、カウンセリングによるキャリアガイダンスの唯一最大の難点は、何よりもコストがかかりすぎることにある (OECD, 2004)。

最後に「ガイダンス」は、「情報」と「相談」の中間的な位置づけである。日本では例えば、就労支援機関が開催している各種セミナーや講習会などが該当する。このセミナー形式のキャリアガイダンスは日本でも馴染みが深いために、あえてキャリアガイダンスの一つとして論じる意味が不明確になりやすい。しかし、セミナー形式のキャリアガイダンスには、たんに情報提供をグループ形式で行うという以上の意味がある。例えば、セミナーや講習会には同じようなニーズをもった同じような問題を抱えた人間が訪れる。そのため、うまく構成した場合にはグループのメンバー間のコミュニケーションが相互の

図表1 キャリアガイダンスのデリバリー手法「情報」「相談」「ガイダンス」の特徴



問題解決に役立つ。自らが目下抱えている問題は他のメンバーと共有しているものであると知るだけでも効果があるが、互いに同じような立場で意見を言い合ったり、他人を観察するプロセスが特に有益となる。したがって、このタイプのキャリアガイダンスは、うまく構造化した場合にはグループカウンセリングの一種と考えることができる。Whiston et al.(2003) の分析結果などでも、構造化されたグループカウンセリングは特に効果が高いという結論が出されている。

図表1には、キャリアガイダンスを構成する三要素である「情報」「相談」「ガイダンス」について、コストの安さ(高さ)、支援を提供できる人数、サポートの程度、支援者の専門性の観点からまとめた。「情報」には、①大多数の対象層にコストをかけずに支援

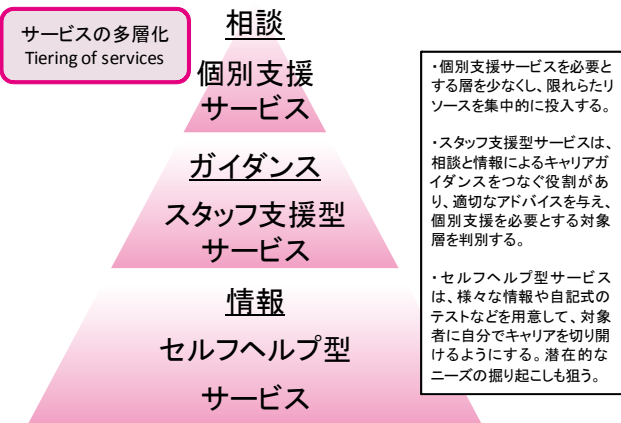
を提供する、②サポートの程度は浅く、支援者の専門性は高くなくて良いという特徴がある。一方で、「相談」には、①少数の対象層に、コストをかけて支援を提供する、②サポートの程度は深く、支援者の専門性は高いといった特徴がある。そして、「ガイダンス」には、その中間的な位置づけがある。こうした「情報」「相談」「ガイダンス」の特徴を前提とした上で、これらをいかに組み合わせるかがキャリアガイダンスを構成するかどうかというところが、キャリアガイダンスのデリバリー論では重要となる。

### 3 キャリアガイダンスサービスが多層化する

こうしたデリバリー論は、対象層にあったキャリアガイダンスを行うといった考え方に結びつく。端的に言えば、自分で十分にやれる準備が整っている利用者には「情報」、ある程度準備が整っていない利用者には「相談」といった支援を行うという考え方である。

先述したとおり、「情報」はもつとも間口の広いキャリアガイダンスであり、いわゆる職業情報や労働市場情報を提供して、対象者に自分でキャリアを切り開けるようなサービスを提供する。多くの対象層が利用しやすいように環境整備・基盤整備を行い、より深い

図表2 キャリアガイダンスにおけるサービスの多層化 (Peterson, Lumsden, Sampson, Reardon & Lenz, 2002より)。



キャリアガイダンスに対する潜在的なニーズの掘り起こしも目標とする。「ガイダンス」は定期的なセミナーや講習会を開催して、丁寧な質疑応答のような形で適切なアドバイスを与える。ここでスタッフが介在することにより、本人にあったキャリアガイダンスが限定的ではあるが提供される。また、個別相談を必要とする対象層の判別も行う。このようなプロセスを経て「相談」では、もつとも深い支援が専門的なカウンセリングサービスの形で提供されることとなり、ここに限られた人的・金銭的・時間的リソースを集中的に投入する。

図表2はこれを図示したものである。原則的に、キャリアガイダンスサービスはピラミッド型に構成されるべきである。この最大の理由は、キャリアガイダンス全体のスキームをデザインすることなしに、個別のキャリアガイダンスを漫然と考へてしまった場合、キャリアガイダンスは非効率なものとなり、結果的に効果的なものにならないからである。例えば「施策がターゲットとする対象者に予め用意したキャリアガイダンスサービスが適切に届かない」「類似のキャリアガイダンスサービスが重複する結果、冗長なコストが生じる」「キャリアガイダンスサービスの利用者を間断なく他のサービス、他の行動へとスムーズに移行させることができない」など、様々な問題が生じる。結局、キャリアガイダンスサービス提供の目的とサービス対象がずれて、重複したりカバーできなかつたりすることによって、当初期待された効果を上げることが難しくなる。

また、キャリアガイダンス全体のスキームをよく考えていない場合、そのキャリアガイダンスは、利用者と直接接する第一

線のキャリアアカウンセラ、キャリア・コンサルタント、相談担当者に丸投げするといったタイプの、ほとんどノープランの個別支援型のキャリアガイダンスになりやすいということもある。なぜなら、十分に全体のスキームがデザインされていないキャリアガイダンスは、必ずしも利用者の目的・関心・意図と合わないため、結果的に、利用者の様々なニーズをすべて個別相談として対応する割合が高くなるからである。キャリアガイダンス体制全体の矛盾を、次々と、個々のキャリアアカウンセラが個別に潰していくようなキャリアガイダンスとなってしまう。これは、カウンセラや相談担当者にも多大な負担をかけることとなる。

その上、上述したとおり、個別支援はもつともコストのかかるデリバリー手段である。したがって、キャリアガイダンスの全体的なスキームを欠くノープランの個別支援型のキャリアガイダンスだけでは、コスト面で存続が難しくなる。結局、当該のキャリアガイダンスの取り組みは立ち消えになってしまうことが多いのである。

#### 4 職業情報の優位性・中心性―開発途上国におけるキャリアガイダンス

繰り返しになるが、最近のキャリアガイダンス論で、特に注目を集めているのは「情報」である。キャリアガイダンスにおける「情報」の優位性・中心性が、最近のキャリアガイダンス論では広く指摘されているのである (Grubb, 2002)。

途上国におけるキャリアガイダンスを例にとつて紹介したい。二〇〇〇年前後にキャリアガイダンスが政策的に議論されるようになった際、ILOやWorld Bankもキャリアガイダンスに関心をもち、報告書を発刊するに至つた。両者の問題意識は類似しており、どちらも開発途上国の経済成長のためには人的な開発が不可欠であるとした。その際、まさにキャリアガイダンスを、人材育成・教育訓練・就労支援のいずれをとつても不可欠のものとして位置づけていた。

その理由として、開発途上国においては、自分がどのような能力を身につけるべきなのか、そのためにどのような学校に通うべきなのか、また、学校を出たらどこに就職先があるのか、就職するにはどうすれば良いのかといった、本人が自らのキャリアを考えるべき材料がほとんど示されず、それ故、身の回りの狭い範囲でのインフォーマルな情報源によつて自らのキャリアを決めてしまいがちになるからである。

そして、結果的に、スキルを要せず、かつスキルも身につかない低スキルの手近の仕事に参入していつてしまう。または、そうした仕事があることさえ知らず、身近な人の誘いでインフォーマル経済の世界に参入していくことになる。当然ながら、このような職業選択は、本人の能力の不活性や経済的な困窮に結びつくのみならず、貧困や犯罪といった社会全体の不安定化へとつながっていく。

すなわち、こうしたある種の不適切なキャリア選択を正し、本人の進路や職業を少しでも本人にとつて望ましい

方向に導く一つの重要な手段として、キャリアガイダンスに注目が集まったということになる。

上の説明からも明らかかとおり、開発途上国においてキャリアガイダンスの体制を整えるにあたって、まず何よりも第一に行うべきことは「情報支援」の体制を整えることであると指摘されている。これにもいくつか理由があるが、もっとも大きな理由は、本人がよく知った上で自らの進路を選べるように「Informed decision」を促すためである。知らないが故に自らが不利益を被るような決定をしてしまうのであれば、よく知らせるべきだという発想である。このことによって、本人の職業選択の自由を確保するということでもあり、インフォーマルな情報源の他に公的な情報源を別に作っておくという意味でもある。

また、「情報支援」が結局は対費用効果の高い低コストで導入できるキャリアガイダンス施策であることも大きい。先述したとおり、個別支援はコストが高すぎるために、初動の段階から体制を整備することが難しい。キャリアガイダンスの導入には一定の順序があり、まず情報支援の体制を整備して、その間に、専門的なキャリアガイダンスの人材を養成し、確保して、その後、研修やセミナー的なものを含めた集団支援を経て、最終的に個別支援に向かっていくということとなる。

ここで、開発途上国におけるキャリアガイダンスについて若干長く紹介したのは、基本的にはこの議論が先進諸国においても通じる議論だからである。ある一定の地域やコミュニティを区

切った場合のキャリアガイダンスの体制整備を考える際には、比較的、普遍的に言えることだからである。

例えば、国内において、相対的に他のコミュニティよりも就職やキャリアの面で全般的に問題が大きいコミュニティがあつた場合、そのコミュニティに根ざしたキャリアガイダンスの方策がとられる必要がある。その際、上述した議論から、やはり情報支援の体制から始めるべきであり、端的には、そのコミュニティの成員が当然知っておくべき事柄については、知ることができるアクセス先を確保し、キャリア関連情報の流れを良くする必要がある。キャリア関連情報の流れを良くすることが、コミュニティ全体の底上げを狙うタイプのキャリアガイダンスでは最初に考えるべきこととなる。こうした議論は、例えば、ある企業や学校を一つのコミュニティと考えた場合にも成り立つ話であり、結局、もともと最初に整備すべきはコストを抑えつつ一定の効果を望める情報支援の体制であるということが、上述の検討からも言えることとなる。

### 5 「相談」場面でいかに「情報」を取り扱うかー潜在的な情報ニーズに対する対応

ただし、最近のキャリアガイダンス論で「情報」が重視されているとは言え、「相談」が軽視されているという訳ではない。むしろ、「相談」による支援がもっとも深く綿密で専門性が高いことを前提とした上で、そうしたカウンセリング的な支援を支える基盤もしく

は土台として、「情報」を位置づけようとする議論が多い。特に、「情報」に関する議論でもっとも問題とされるのは、「クライアントの潜在的な情報ニーズ」である。Grubb (2002) によれば、キャリアガイダンスサービスと他のサービスの大きな違いは、本来サービスを必要とするはずの人が自分自身、そのニーズに気がついていないことが多いという点である。したがって、情報環境を整備しても、その情報を活用しようというモチベーションが十分でない。また、仮に情報を活用しようと考えても何が自分にとって重要な情報なのか分からず、または自分の思い込みで極めて偏った情報しかアクセスしない。また、アクセスしても情報を十分に吸収するための概念や枠組みを持っていない(Grubb, 2002)。「情報」を整備すればするほど、「相談」のニーズはまた別の形で出てくることとなる。

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

こうして最終的にはデリバリー論の延長線上で、いかに「相談」場面で適切に「情報」を取り扱うのかという問題が重要となってくる。残りのページでは、この問題を取り

扱うこととする。

まず、相談場面で出会うクライアントは、図表3に示される四つの類型に分けられる(Gysbers, Hepper & Johnston, 2003)。通常、相談場面で問題だと考えられているのは、右下の「情報不足」であり、知らないことがあまりに多すぎるクライアントということになる。しかし、この表のポイントはさらに三つのタイプの問題があるという点である。まず、知っていることがあまりに多すぎるために「混乱」が生じているクライアントである。自分が真に考慮すべきことを取捨選択できていないため、何らかの整理を行う必要がある。また、逆にも、知らないことがあまりに少なすぎるクライアントも問題である。つまり、自分は既にありとあらゆることを知っており、それ以上の可能性を追求すべく情報を入手しようとしな

図表3 職業情報の過不足状態別にみたクライアントの4つのタイプ (Gysbers他, 2003) より。

	Too little	Too much
知っている	未決定	混乱
知らない	自己満足	情報不足

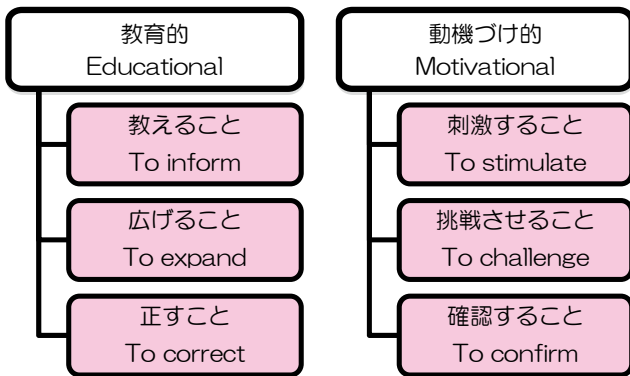
いクライアントである。このタイプは「自己満足」型のクライアントとされる。さらに知っていることがあまりに少なすぎる「未決定」のタイプもある。右下の「情報不足」型と似ているようであるが、次のように解釈され

よう。すなわち、右下の「情報不足」型は、自分なりに情報を取捨選択し、判断する基準はある程度もっているものの、たんに情報が少ないというタイプである。つまり、何らかの形で、自分で調べられる環境を整えれば、自分でどんどん調べてキャリア選択を進めていけるタイプである。それに対して、左上の「未決定」型はむしろ知っていないことが少なすぎて、そもそも情報を判断する基準に乏しいということになる。このように情報不足と言っても、異なるタイプのものがあるということでは、以前から職業未決定研究(若松、二〇一一)などで指摘されてきたことであり、ここでも重視したい。

なお、情報提供のあり方には大きく分けて二つのタイプがあることも指摘されている(Gysbers他、2003)(図表4)。「教育的」と「動機づけ」である。それぞれ「教育的」には「教えること」「広げること」「正すこと」が含まれ、「動機づけ」には「刺激すること」「挑戦させること」「確認すること」が含まれる。従来、情報提供と言えは、単に「教えること」に過ぎないと思われがちであったが、現実には多様な機能をもつことが分かる。例えば、選択肢を限定しすぎて考えているクライアントに対しては「広げること」を目的に情報提供を行うことになる。事実認識を誤っているクライアント、例えば、相場からかけ離れた賃金を希望するクライアントに地域の相場を教えるのは「正すこと」であると言えるであろう。

従来、あまり意識されてこなかったのは「動機づけ」な情報支援ではないかと考える。情報を提供して「刺激

図表4 職業情報の機能(Gysbers他、2003)より



すること」によって、本人が自ら気が付いていなかったような選択肢があることを悟らせ、さらには新たな選択肢に向けて「挑戦させること」ができる。しかし、依然、自分が進むべき道に不安に感じているクライアントがいるとすれば、この方向で良いのだということとを「確認すること」も情報提供の機能に入ってくる。

以上の話の流れから、Eggen & Bollas(1999)は、クライアントが情報を求めてきた時には、クライアントが言っていないこと、求めていることと、自分でも気が付いていないことに対する配慮が常に必要であると述べている。情報が必要だと言っているから情報を提供するのはなく、クライアントがどのようなタイプのクライアントであり、本来、どのようなことを

知るべきなのか。クライアントが本来実現したいと考えているものに配慮する必要がある。基本的には、相談場面で「情報」を用いる際の重要ポイントとは、「クライアントは本当はどのような情報を知るべきなのか」であり、情報が必要と判断された場合も、相談者の側から積極的に情報提供を行うよりは、むしろクライアントに情報ソースを提示し、自ら検索し、探索し、入手する方が望ましい。最終的には、クライアントの問題は本当に情報の問題なのかと、常に問う姿勢が重要となる。

## 6 まとめ

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

特に以前に比べて、人々は自分のキャリアは自分で決めたいと考える傾向が強まっている。そのため、人を介した「相談」型の援助を嫌い、「情報」を活用して自分で自分のキャリアを決めたいと考える傾向が強くなっているという議論もある。情報はセルフサー

ビス型のキャリアガイダンスのベースとなるものであり、キャリアガイダンスの基礎に情報を置くとは、キャリアガイダンスの基礎をセルフサービス型のキャリアガイダンスと考えるということでもある。あくまでキャリアガイダンスは情報を整備することから始めるのが鉄則となる。

ただし、その際、従来の職業情報論は、できるだけ多くの職業に関する正確に収集し、提供するといったことに終始することが多かった。しかし、情報のコストは相対的に安いとしても、実際には、その提供方法および維持管理に多額のコストがかかる。職業情報を収集し提供すれば事足りるとする訳にはいかない。その後、どのようなキャリアガイダンスの体制を組み、その中でどのように活用していくのか、また、具体的にどのように相談場面で活用していくべきなのかを、今後も継続的に論じていく必要があるであろう。特に、職業情報は整備すれば整備するほど、いわば逆説的に「相談」ニーズを掘り起こすという面がある。相談場面で「情報」をいかに用いるべきかについては、これまで以上に綿密な検討が必要になる。クライアントに「情報」が不足しているから、たんに「情報」を提供すれば良いというものでもないのだ。今後の日本のキャリア環境に即したより適切なキャリアガイダンスの仕組みを模索するためにも、ここで紹介したような議論に多くの方が関心をもってくれることを願う。

〔引用文献〕

Bartlett, W., Rees, T., & Watts, A. G. (2000). Adult guidance services and the learning society: Emerging policies in the European Union. The Policy Press, Bristol, UK.

Bezanson, L.; Kellert, R. (2001). Integrating career information and guidance services at a local level. Paris: OECD.

CEDEFOP (2011b). Guidance policies in the knowledge society: Trends, challenges and responses across Europe: A synthesis report. Thessaloniki, Greece: CEDEFOP

Figler, H. & Bolles, R. N. (2007). The Career counselor's handbook (2nd ed.). Ten speed press, Berkeley, California.

Grubb, W. N. (2002). Who am I: The inadequacy of career information in the information age. Paris: OECD.

Grubb, W. N. (2004). An occupation in harmony: The roles of markets and government in career information and guidance. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 4(2-3), 123-139.

Gysbers, N. C., Heppner, M. J., & Johnston, J. A. (2003). Career counseling: Process, issues, and techniques (2nd ed.). Boston: Allyn & Bacon.

ILO (2006). Career guidance: A resource handbook for low- and middle- income countries. Genova, ILO.

Miller, M. J., & Brown, S. D. (2005). Counseling for career choice: Implications for improving interventions and working with diverse populations. In Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.), Career development and counseling: putting theory and research to work. Hoboken, NJ: John Wiley, pp.441-465.

OECD (2002). Why Career information, guidance and counseling matter for public policy. Paris: OECD.

OECD (2004). Career guidance and public policy: Bridging the gap. Paris: OECD.

Parsons, F. (1909). Choosing a Vocation. Garrett Park Press (Reprint, 1989).

Peterson, G. W., Lunsden, J. A., Sampson, J. P., Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (2002). Using a cognitive information processing approach in career counseling with adults. In Niles, S. G. (Ed.), Adult career development: Concepts, issues and practices. NCTA, Tulsa, OK, pp. 99-117.

Tricot, A. (2002). Improving occupational information.

Paris: OECD.

若松養亮 (二〇一一)。大学生におけるキャリア選択の遅延そのメカニズムと支援。風間書房

Watts, A. G. (2001). Career education for young people: Rationale and provision in the UK and other European countries. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 1, 209-222.

Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? Journal of Vocational Behavior, 62, 390-410.

## プロフィール

下村 英雄 (しもむら・ひでお)

JILPT主任研究員

筑波大学大学院博士課程心理学研究科修了。博士(心理学)。当機構における主な研究成果は、「成人キャリアガイド」の多様なニーズとそのあり方に関する調査研究(労働政策研究報告書No. 149, 二〇一一)、「学校時代のキャリア教育と若者の職業生活」(労働政策研究報告書No. 125, 二〇一〇)、「成人キャリア発達に関する調査研究—50代就業者が振り返るキャリア形成—」(労働政策研究報告書No. 114, 二〇一〇) 他。



## ■ JILPT 労働政策レポート Volume 9

# 女性労働政策の展開

—「正義」「活用」「福祉」の視点から—

好評  
発売中

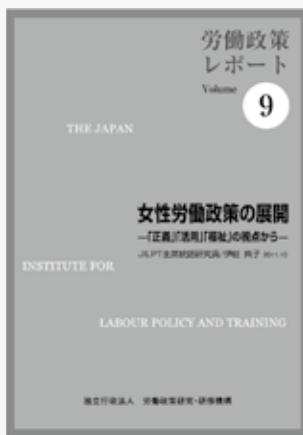
(著)伊岐典子 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 主席統括研究員

A4判 252頁 2011年10月15日発行 ISBN978-4-538-85009-2 定価:1,575円(税込)

### 戦後の労働政策の発展過程を分析!

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法など、女性労働にかかわる政策がどのような視点で採用され、どのような変化をたどってきたか。法令、制度の企画立案に携わった筆者が、「正義」「活用」「福祉」の3つの視点を作業仮説として戦後の女性労働行政の発展過程を俯瞰、分析し、女性労働をめぐる法政策を網羅的・時系列的に整理した内容となっています。行政関係者や研究者だけでなく、現行制度の背景にある考え方などにご興味がある皆様にご一読いただきたい内容となっています。

- 目次**
- 第1章 概説
  - 第2章 「正義」視点中心の黎明期(1945~1952)  
—第二次大戦直後から婦人少年室設置まで—
  - 第3章 「福祉」視点、「活用」視点が生まれた模索期(1952~1975)  
—婦人少年室設置から国際婦人年まで—
  - 第4章 「正義」視点内のパラダイム転換に苦闘した変革期(1975~1986)  
—国際婦人年から男女雇用機会均等法の施行まで—
  - 第5章 「活用」視点が顕在化し「正義」視点の平等が進んだ発展期(1986~2001)  
—男女雇用機会均等法施行から雇用均等・児童家庭局誕生まで—
  - 第6章 「福祉」視点及び「正義」視点の広がりとともに政策効果が問われる転換期(2001~2010)  
—雇用均等・児童家庭局発足以降—
  - 第7章 むすび



#### ◆ご注文・お問い合わせ先◆

独立行政法人  
労働政策研究・研修機構 (JILPT)  
成果普及課

〒177-8502  
東京都練馬区上石神井 4-8-23

TEL: 03-5903-6263

FAX: 03-5903-6115

E-mail: book@jil.go.jp

Web からご注文になれます

<http://www.jil.go.jp/>