

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るものであり、「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ュニケーションが発表された。

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ュニケーション」

2005年「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ーション」

¹ かつて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）、共働関係戦略企画書（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し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 Innove 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ことができる (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った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問題である (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、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断に管理する能力 (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（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。そのために、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。