

紹介

最近のキャリアカウンセリング研究におけるコミュニケーション

下村 英雄

(労働政策研究・研修機構副主任研究員)

目次

- I はじめに
- II デリバリー
- III コスト
- IV アカウンタビリティ
- V 最後に——改めてキャリアカウンセリングにおける「コミュニケーション」を考える

I はじめに

キャリアカウンセリングにおけるコミュニケーションの問題を考える際、本来、取り上げるべきテーマとは、カウンセラーとクライアントの二者間のコミュニケーションであるかもしれない。例えば、カウンセラーはクライアントとどのように接するべきなのか、また、どのような技法を用いてどのようなプロセスでカウンセリングを行っていくのか。こうしたカウンセリング過程そのものを取り上げるのが一般的であるかもしれない。

実際、「言語的および非言語的コミュニケーションを通して、行動の変容を試みる人間関係（國分，2001）」という、よく知られたカウンセリングの定義を引くまでもなく、フェイス・トゥー・フェイス（対面的）のコミュニケーションこそがカウンセリングの本質であり、それはキャリアカウンセリングにおいても変わるところはない。カウンセリング過程におけるコミュニケーションには、論ずべき多くのテーマが存在しているのであり、現在でもその重要性は衰えていない。

しかし、一方で、以前から、カウンセリングに

関する議論については、あまりに「相談室の中の“1対1の人間関係の質”を高めることに集中しすぎてきたきらいがある（木村，1997 p.24）」という指摘があった。従来のキャリアカウンセリングに関する議論では、来談者とカウンセラーの理想的な援助関係の築き方などの狭い範囲でのカウンセリング過程に焦点が当てられすぎた。そのため、キャリアカウンセリングは、カウンセラーとクライアントが対面して「心の問題」に耳を傾ける過程としてのみ理解されやすかった。

現在、日本では、ハローワークを中心とした公共職業サービス機関、不安定就労者のキャリア形成支援を目的とした施設、民間職業紹介機関やNPOによる就労支援など、各方面でさまざまなキャリアサービスが提供されている。そうしたなか、カウンセリング過程の話に終始しがちな従来型のカウンセリング理論は、クライアントの個別支援を支える理論的支柱としては十分に機能しなくなっている。机を挟んで「悩み」を語ってもらうような、そういったタイプの「カウンセリング」だけを論じていたのでは、もはや不十分であり、キャリアカウンセリングにかかわるさまざまなことが論じられる必要が生じている。

特に、90年代以降のキャリアカウンセリングに関する外国文献では、キャリアカウンセリングの内容そのものではなく、キャリアカウンセリングを含めたキャリアサービス全体の運営に関するまとまった記述が多くみられるようになってきた（Bishop, 1995; Gibson & Mitchell, 2006; Miller & Brown, 2005; Niles & Harris-Bowlsbey, 2002; OECD,

2004; Peterson, Sampson, & Reardon, 1991; Schutt, 2006)¹⁾。そこで、本稿では、最近のキャリアサービスに関する議論の中から、日本のキャリアカウンセリングにおけるコミュニケーションを考える上で重要だと思われる議論を中心に「デリバリー」「コスト」「アカウントビリティ」の三つの側面に整理して紹介したい。そして、最後に、再び日本のキャリアカウンセリングにおけるコミュニケーションの問題に立ち返り、現在のキャリアカウンセリング環境の中で、どのように考えるべきかを改めて論ずることとする。

II デリバリー

まず Peterson *et al.* (1991) に基づいて、キャリアサービスの「デリバリー」に関する議論を紹介する。キャリアサービスの「デリバリー」の議論とは、文字どおり、キャリアサービスをどのように提供するのかという問題であり、クライアントとどのような形でコミュニケーションをとるのかというモダリティの問題でもある。ここに論ずべきトピックがあるということを自覚的に捉えるためにも、日本のキャリアカウンセリング研究の文脈では、あえて「デリバリー」という用語として捉えるのが望ましいと考える。

この議論では、キャリアサービスの提供方法をだまかに四つのタイプに分ける。自己選択 (self-directed career decision making)、個別カウンセリング (individual career counseling)、グループカウンセリング (group career counseling)、カリキュラム (curricular) の4タイプである。以下に各タイプの特徴について見ていくこととする。

1 自己選択型のキャリアサービス

自己選択型のキャリアサービスは、概して職業意識が高いクライアントに有効であるとされている。サービスの内容は、おもに情報リソースの提供であり、個別の多様なニーズに対応しやすい。1人のスタッフで取り扱える人数はかなり多いため、情報リソースを正しく活用してもらうためのインストラクションさえ正しく行えば、最もコストをかけずに効率的にサービスを提供できる。

ただし、情報環境が整備され、人手を媒介せずにキャリアサービスが受けられることによる弊害もある。例えば、実際にハローワークで聞かれる話として、各種情報媒体の活用方法やその内容の解釈を根本的に間違っていて理解しているクライアントに対して、その間違いを正す機会が失われているという現状もある²⁾。

結局のところ、自己選択型のキャリアサービスは、キャリアサービスを必要とする大量のクライアントを「さばく」ために必須となるサービスであり、誰ともコミュニケーションをとらずにキャリアサービスが受けられてしまうということが最大のメリットでもあるが、デメリットにもなる。

2 個別カウンセリングによるキャリアサービスの提供

過去の実証研究の結果を統合するための特殊な統計手法としてメタ分析と呼ばれる手法がある。このメタ分析を用いて1980年代以降のキャリアサービスに関する効果実証研究を分析した結果 (Miller & Brown, 2005; Whiston, Brecheisen & Stephens, 2003)、カウンセラーの人的な支援がない場合とある場合とでは、やはりある場合のほうがクライアントにとって効果が高いということが、かなり頑健な結果として明らかにされている。

特に、個別カウンセリングによるキャリアサービスの提供は、職業意識のレベルが多様なクライアントにその都度、柔軟に迅速に対応することができる。また、メンタルヘルスの知識を活用できたり、ソーシャルワーカーやセラピスト、教育訓練の担当者などと柔軟にチームを組んで支援することも利点である。このタイプのキャリアサービスは、人が媒介することで、完全に個別のクライアントのニーズに合わせるができるのみならず、本来、クライアントが考慮すべき点を考慮してない場合に是正することができるのが大きなポイントになる。

一方、個別カウンセリングによるキャリアサービスの難点は、何よりもコストがかかりすぎることにある。そのため、特徴のよく似た対象者でグループを構成し、そのグループに対してキャリアサービスを提供するのが、効率という点からは重

要となる。

3 グループカウンセリングによるキャリアサービスの提供

グループカウンセリングによるキャリアサービスでは、グループのメンバー間のコミュニケーションが相互の問題解決にかなり役立つとされる。自らが目下抱えている問題は他のメンバーと共有す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。

このタイプのキャリアサービスは、グループカウンセリングのプロセスがどの程度、構造化されているのかによって異なる。つまり、事前にどの程度、グループで行う課題の内容や手順などが固定されているか否かで異なる。事前に課題や手順が固定化されていないほうが参加者のニーズには対応しやすい。また、メンバー間のコミュニケーションは活発になり、それによる問題解決のプロセスがより期待できる。

一方、構造化されていない場合には、グループのリーダーのスキルや指示の重要性が高まり、その力量が問われる。事前に課題やツールを準備できないということは、それ自体、行き当たりばったりのキャリアサービスの提供ということになりかねない。同時に、予定が立てづらく、スケジュールを組みにくいという点も指摘されている。

こうしたこともあって、Whiston *et al.* (2003)の分析結果では、同じグループカウンセリングでも構造化されている場合とそうでない場合では、構造化されている場合のほうが効果が高いという結論が出されている。

4 カリキュラムによるキャリアサービスの提供

カリキュラムによるキャリアサービスの提供は、構造化されたグループカウンセリングによるキャリアサービスの延長線上に考えることができる。

例えば、属性のよく似た学生・生徒が集まり、進路先の傾向も似ており、置かれている環境条件も似ているといった学校場面でのキャリアガイダンスの必要性・重要性は、この観点からも導かれる。特に、サービスの対象者が必ず知っておくべ

きことがあれば一斉に情報提供を行うことができる。そのためあらかじめスケジュールを組み、課題や進め方を準備しておくことができる。

端的に言えば、このカリキュラムによるキャリアサービスとは、学校の授業時間内で行うタイプのものであり、現在、日本の初等中等教育で導入が進められている「キャリア教育」や、昨今の大学の「キャリアデザイン科目」などに理論的な根拠を提供するものでもある。学校段階でキャリア発達にかかわる最低限のスキルを身につけさせることが、結局のところ、若者全体に対して一律のキャリアサービスを提供することになり、その後の人生で個別カウンセリングやグループカウンセリングを受ける必要を少なくする。一方、身近なカウンセリングサービスについて紹介しておけば、本当に支援が必要なきときにはアクセスすることも容易となる。結局、このタイプのキャリアサービスは「予防」に向けた活動といった側面があるということになる (cf. 金沢, 1998)。

5 プランニング

表1に、前節で上述した「デリバリー」の議論をまとめた。この「デリバリー」の議論は、キャリアサービスをどのように提供するかプランニングの議論に発展する。

通常、キャリアサービスのプロバイダーが一つあるとすれば、表1にあるキャリアサービスのうちいくつかを複合的にとりそろえているのが一般的である。例えば、個別カウンセリングだけでは人数をさばけないため、やはりコンピュータを並べて自己選択型のサービスを提供する必要がある。また、履歴書や職務経歴書の書き方などのセミナーはグループで実施したほうが効率的である。こうしていくつかのサービスを組み合わせると、多様なクライアントのニーズに最大限応えられるベストミックスを模索するのがプランニングの議論である。

問題は、どのような対象者にどのようなサービスを提供するか振り分けである。この点について、外国の先行研究が必ず指摘する最も基本的な原則は、クライアントのニーズにあったサービスを提供するのが最善であり、そのために初期段階

表1 各キャリアサービスの特徴

	自己選択	個別 カウンセリング	グループ カウンセリング	カリキュラム
コスト	安い	高い	中程度	安い
取り扱い人数	多い	少ない	中程度	中程度
クライアントとのコミュニケーション	なし	多い	多い	中程度
クライアント間のコミュニケーション	なし	なし	多い	中程度
個別ニーズへの対応	柔軟	柔軟	中程度	固定的
構造化の程度	低い	低い	中程度	高い
カウンセラーに求められるスキル	低い	高い	高い	中程度

注：Peterson *et al.* (1991) を参照に、改めて作成。

表2 Sampson *et al.* (2000) による最適サービス決定のためのモデル

		適応性	
		低い	高い
複雑性	高い	レディネス：低い サポートの必要性：高い 個別ケース管理サービス (Individual Case-Managed Services)	レディネス：中程度 サポートの必要性：中程度 短期間スタッフ支援サービス (Brief Staff-Assisted Services)
	低い	レディネス：中程度 サポートの必要性：中程度 短期間スタッフ支援サービス (Brief Staff-Assisted Services)	レディネス：高い サポートの必要性：なし 自助型サービス (Self-Help Services)

注：Sampson *et al.* (2000) をもとに改めて作成。

でクライアントのスクリーニングが必要となるということである (Gati & Asher, 2000; Sampson, Peterson, Reardon & Lenz, 2000; Schutt, 2006)。最近、設立されている若年者を対象とした各機関でも、若者が来所した初期の段階で何らかの形でニーズの把握は必ず行われており、当然ながら、日本のハローワークの「あっせんサービス」と「支援サービス」の区分もデリバリーとプランニングという観点から再理論化することが可能である。

スクリーニングを行うにあたっては、ある特定のクライアント属性に焦点を当てて何らかのアセスメントを行い、分類を行い、提供すべきサービスを特定する。例えば、Sampson *et al.* (2000) では、クライアントが抱えている問題状況の複雑性とクライアントの適応性によって四つの類型に分類し、それぞれに適切なサービスを提供するためのモデルを提示している (表2)。

このようにプランニングにあたっては、どの対象者にどんなサービスを提供するのかをいわば「セグメント化」することが重要になる³⁾。対象者を特定の基準でいくつかの観点から分類し、それぞれに必要なキャリアサービスを提供するという

議論が「プランニング」の議論の中核をなす。そして、こうした考え方が、大枠で、キャリアカウンセリングにおけるコミュニケーションを規定することになる。

III コスト

個別カウンセリングによるキャリアサービスは、クライアントのニーズに柔軟に迅速に対応しやすいため、最も有効であるが、反面、コストがかかりすぎるのが問題となった。この点について本節では少し掘り下げてみていきたい。

先にみた「デリバリー」の議論には、その根底にキャリアサービスの対費用効果という考え方があるのは言うまでもない。Peterson *et al.* (1991) では、キャリアサービスのデリバリーに関する前提の一つとして、「キャリアサービスの選択はコストを考慮して行い、適切なサービスを受けられる個人の数最大化すべきである (p.160)」と述べている。また、Herr, Cramer & Niles (2004) は、従来は、キャリアカウンセリング・ガイダンスの対費用効果に関する議論は少なかったが、今

後はこうした議論の重要性がますます高まると述べている。実際、こうした問題意識から、Reardon (1996) など、大学キャリアセンターにおける自己選択型のキャリアガイダンスプログラムのコスト分析を行った論文もある。

キャリアサービスのコストは、概して言えば、直接的な予算の問題としてよりは、割り当てられた定員配置の問題として現れることが多い。割り当てられた人件費を効率よくキャリアサービスに転換していくということが中心的な問題関心となる。

例えば、日本の大学のキャリアセンターにおいても、キャリアカウンセリングを導入するかどうかは、学生数、職員数に影響されることが推測される結果が得られている。表3は、労働政策研究・研修機構(2004)で実施した全国の325大学の就職部またはキャリアセンターに対する質問紙調査データをもとに、今後「学生の個人面談(キャリアカウンセリング)に力を入れたい」とする回答に影響する要因を重回帰分析によって検討したものである⁴⁾。

表3から、キャリアカウンセリングの充実に向けて関心を示している大学は、基本的には在籍者数の多い学校であることがわかる。また、そうした多くの学生を取り扱う十分な数の職員がいるということが重要となっている。これは、一つには、キャリアカウンセリングがもともと立ち上げの段階で一定のコストを要することとかかわっていると推測される。キャリアカウンセリングを提供するにあたって一定の固定的な費用がかかるために、十分な数のクライアントが見込めるのでなければ、キャリアカウンセリングのコストが割高になってしまい、キャリアセンターが提供するキャリアサービスの中で、ひときわ費用がかかってしまうということになる。

こうしたキャリアサービスのコストの議論は、当然ながらカウンセリングの本質である対面的なコミュニケーションの質の問題を左右する。例えば、キャリアサービスの中で、利用者数や職員の数と密接に関連をもつ個別カウンセリングは、十分な人員が配置されない場合には、たとえ実施されたとしても不十分にしか行われなくなりやすい

表3 大学就職部における「キャリアカウンセリングへの充実」に対する関心に影響を与える要因

	β
就職率	.10
学生の就職ガイダンスへの参加状況	-.03
在籍者数(対数)	.43**
職員1人あたりの在籍者数(対数)	-.25*
学生1人あたりの予算(対数)	.08
就職支援のためのコンピュータの設置台数	-.02
詳しい職員が長期間担当している	.09
キャリアカウンセラー等の学外人材を活用している	.05
大学属性(vs.国公立)	
私立上位校	-.01
私立下位校	.03
(定数)	
調整済み $R^2 = .07$ $F(10, 215) = 2.64$ $p < .01$	

一方、それでも綿密なカウンセリングを継続していくと、次第にコスト負担が問題になり、早晚、個別カウンセリングを維持できなくなる。キャリアカウンセリングにおけるコミュニケーションは、コストにゆるやかに制約されているのであり、この点は、より強調されてよいと思われる。

IV アカウンタビリティ

1 ステークホルダー

最近のキャリアカウンセリング研究ではキャリアサービスのデリバリー、コストの議論と関連してアカウンタビリティに関する議論もみられている。

これは、どのようなサービスをどの程度のコストをかけて誰に提供するかという論点だが、キャリアカウンセリングによってどんな効果が得られるのかといったことに結びつき、最終的にキャリアカウンセリングの効果をきちんと説明することが、質の高いキャリアガイダンスサービスを継続的に提供する上で必要であるという問題意識から生じている。

例えば、日本では、現在、国、都道府県、経営者団体、労働組合をはじめとするさまざまな設置主体が、不安定就労の若者を対象としたキャリアガイダンスサービスを提供する機関を設立している。これらの設置主体はいわばステークホルダー

として、一定の効果が得られる一定水準のサービスを提供するように要請する。

特に、この議論は、キャリアサービスと公共政策のかかわりを考える際に、より重要となる(OECD, 2004; Watts, 1996)。現状において、個別カウンセリングを含むキャリアサービスに予算を直接・間接に提供しているのは、ほとんどの場合、公的機関か学校である(Watts, 2000)。そのため、公共政策の立案者に対してどの程度、国家的なプライオリティを実現できているのかを説明しなければならない機会が増えている(Herr *et al.*, 2004)。その際、キャリアサービス全体に割けるリソースは無尽蔵ではないため、経済的なコストと便益という考え方が必要となり、これを説明するという局面が増えてくる。

こうしたキャリアサービスをめぐるステークホルダーとのコミュニケーションも、現在のキャリアカウンセリングにおけるコミュニケーションでは重要であると考えられるようになってきている。

2 ツール

こうした議論の流れから、標準化された各種キャリアガイダンスツールの必要性・重要性の議論が派生してくることもある。例えば、現在、キャリアサービスを提供するさまざまな機関が、紹介パンフレットにどのような適性検査を受けることが可能で、どのような職業情報ツールを備えているかを明記している。これは、現在提供しているキャリアサービスが一定の水準に達していることを、質の高い標準的なツールによって保証しているということでもある。したがって、この点もキャリアサービスのアカウントビリティの問題と潜在的に関連している。

また、現在のようにキャリアサービスを提供する機関が急速に増えている状況では、そのサービスを提供する職員、人員、カウンセラーに十分なスキルがないという事態が生じやすくなる。急激に変化する世の中のキャリアニーズに対して、それをサポートする人材の育成は常に遅れがちになる。そして、このギャップを埋めるための有効な手段として質の高い標準的なツールが必要となる。定評ある興味検査・適性検査、職業情報ツールを

標準的な手順にそって活用することで、十分なスキルのないカウンセラーも一定水準のキャリアサービスを提供することが可能となる。

一国のキャリアサービスの総体的なレベルは、どの程度、質の高い標準的なキャリアガイダンスツールを用意できているかにかなりの部分依存しているとさえ言える。各種キャリアガイダンスツールの必要性は、アカウントビリティの観点からも理論的な根拠を与えうる。

3 評価

外国のキャリアサービスに関する文献で、最も必要性が認識されながら、最も難しいと捉えられているのは「評価」の問題である。キャリアサービスのアカウントビリティが問題になるとき、どのサービスがどのような効果を上げているのかを実証的に示さなければならない。そのための基準をどのように設定するのかに困難がある。従来の効果測定研究では、心理変数の変化によって効果を示している場合が多いが、アカウントビリティという観点からはよりキャリアサービスの効果を客観的に示す必要がある。

ただし、概して言えば、この問題は「何がよいキャリアサービスなのか」という一般的な問いとして考えれば考えるほど難しくなる。むしろ、この問題は、個々のキャリアサービス提供機関で立てられたミッションや目的とのかかわりで考えられるべき問題であろうと思う(Schutt, 2006)。例えば、ある大学のキャリアセンターが就職対策として設立されたのであれば学生の「就職率」、ある若年就労支援機関が若者を集めようと立地のよいところに設置したのであれば「来所者数」など、「量」で出てくる数値がある。異論はあるだろうが、この「量」として測定できるものを、まずは重視すべきであろう。

どれほどよいサービスを提供していても具体的な成果として現れなければなかなか説明しづらく、したがって評価しにくい。この「評価」の問題がアカウントビリティの問題として位置づけられていることから、重要なのはサービスの内容が「正しく評価できている」ということよりも、「説明が可能である」ということにあるのだろうと思

う。ただし、この点については、さまざまな異論もあり、先行研究でもはっきりした見解は示されていない。今後、多方面で議論が必要となる問題だと言えるであろう。

V 最後に——改めてキャリアカウンセリングにおける「コミュニケーション」を考える

本稿では、キャリアカウンセリングにおけるコミュニケーションの問題を考えるにあたって、最近の欧米のキャリアサービスに関する文献から「デリバリー」「コスト」「アカウントビリティ」の三つの点に関する議論を紹介した。

最後に、ここまでの議論をもとに、カウンセラーとクライアントの個別のコミュニケーションについて、改めて考えたい。

OECDの報告書などでは、キャリアガイダンス政策を考えるにあたって、個別カウンセリングの重要性が繰り返し指摘されている(OECD, 2004)。しかし、同じくらいの重みをもって、グループワークや、情報リソースの取り扱い、学校との連携など、いわゆる「カウンセリング」以外の要素もかなり重視されている。本稿で示したとおり、キャリアサービスには、個別カウンセリング以外にもさまざまなタイプのものがあり、それらを組み合わせることによって初めて、現在の多様なニーズをもつクライアントに対応することができる。

現在のキャリアカウンセリングをめぐる環境の変化を、一言でいい表すとすれば、やはり「連携」がキーワードになるだろうか。日本でも知られているイギリスの若年施策が「コネクションズ」サービスと命名されているとおり、現在、キャリアサービスは、以前にもまして「何かと何かをつなぐ」というアナロジーで捉えられるようになってきている。例えば、従来の日本であれば、学校と企業をうまくつないでおけば、大多数の人の職業生活はかなり安泰であった。しかし、個々人の職業生活は、以前に比べて、よりいっそう複雑さを増し、単一のキャリアサービス機関だけでは十分に対応しきれなくなっている。必要なサービスを提供する人や機関と相互に連携し、個別のニ-

ズにあったサービスを作り上げていく能力が、キャリアカウンセリングの領域では特に求められている。

とはいえ、本稿で取り上げた内容は、実は、それほど目新しい指摘ではない。日常的にカウンセリングサービスを提供しているプロフェッショナルなカウンセラーに話を聞けば、対面的なコミュニケーションこそがカウンセリングの本質であるにもかかわらず、だからこそ対面的なコミュニケーションにはそれほど多くの時間を費やしていないことは、すぐに明らかになるはずである。一般のイメージとは異なり、従来のカウンセリング理論でも、繰り返し、連携とコーディネーションの必要性は説かれてきた。

したがって、ここにもし新しい認識が付け加わるとすれば、今後は、連携とコーディネーションの必要性がコストやアカウントビリティの論点と結びつくということである。

異なる考え方をもち人が互いに連携するにあたって、必要となる根本的な問いとは、「これが誰の何に役立つのか」である。誰を対象としてどんなサービスを提供するのか。そのためにどんな費用負担があり、その効果はどのように説明できるのか。キャリアカウンセリングの初期段階はすでに過ぎ、「自己実現」や「キャリア」といった「ヒューマン」な価値観を声高に叫べば、何か目新しいことをいったことになる時代ではない。そういう話で納得してくれるカウンセリングに理解のある人には改めて説明する必要はない。我々があえて説明し、理解してもらわなければならない相手とは、常に、何らカウンセリングに関心を持たないような人なのだ。

キャリアカウンセリングで必要なコミュニケーションには、カウンセリングの外部に向けたコミュニケーションも含まれてきている(Gibson & Mitchell, 2006)。今後、よりいっそう重要になるのは、クライアントと何かをつなぐためにクライアント以外の人とコミュニケーションをとっていくことではないだろうか。これが、結局のところ、クライアントとカウンセラーの理想的な援助関係を築くために必要であるということ、また、本当に困りきったクライアントの「心の問題」に耳を

傾ける場を、長期にわたって維持していくために必要であるということは、無論、言うまでもない。

- 1) キャリアサービスに関する外国文献に明示的には引用されていないが、これらの議論に関心が向けられるようになった背景には、Drucker (1990) などによって問題関心が拡大したNPOのマネジメントの議論が色濃く影響していると推測される。ただし、本稿の内容と類似した議論は、Celotta (1979) のシステムズアプローチなど、キャリアカウンセリングの領域に以前からなかった訳ではない。
- 2) こうした観点から、イギリスを中心としたヨーロッパにおけるキャリアガイダンスの文献には、本人が自覚していない社会経済的な属性による不利益を是正し、社会的な平等をもたらす機能があるということを積極的に論じる議論も、多くみられるようになっている (cf. Gothard, Mignot, Offer & Ruff, 2001; Irving & Malik, 2005; OECD, 2004; Watts, 1996)。ただし、この点については稿を改めて論じたい。
- 3) 金沢 (1998) は、ここで取り上げている内容と類似の内容を、広告会社勤務の経験を生かして「広告とマーケティング」の用語で整理しており、本稿を執筆する上でも参照した。
- 4) 調査は2003年10月に実施。全国625大学（一部高専を含む。なお分析では高専を除く）の就職指導担当者に調査票を配布。回収率は52.1%。調査内容は「実施中の就職支援策について」「就職支援策に乗ってこない学生の問題点および対策」「大学と企業の連携による就職支援」「大学における今後の就職指導のあり方」など。詳細は労働政策研究・研修機構 (2004) を参照のこと。

引用文献

- Bishop, J.B. (1995) Emerging administrative strategies for college and university counseling centers. *Journal of Counseling & Development*, 74, 33-38.
- Celotta, B. (1979) The systems approach: A technique for establishing counseling and guidance programs. *Personnel and Guidance Journal*, 57, 412-414.
- Drucker, P.F. (1990) *Managing the nonprofit organization*. NY: Harper Collins. (上田惇夫・田代正美 (訳) [1991] 『非営利組織の経営——原理と実践』ダイヤモンド社).
- Gati, I., & Asher, I. (2000) The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration. In Leong, F.T.L., & Barak, A. (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. pp.7-54.
- Gibson, R.L., & Mitchell, M.H. (2006) *Introduction to career counseling for the 21st Century*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- Gothard, B., Mignot, P., Offer, M., & Ruff, M. (2001) *Careers guidance in context*. London: Sage.
- Herr, E.L., Cramer, S.H., & Niles, S.G. (eds.) (2004) *Career guidance and counseling through the lifespan: systematic approaches*. (6th ed.) Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Irving, B.A., & Malik, B. (2005) *Critical reflections on career education and guidance: Promoting social justice*

- within a global economy*. Oxon: Routledge Falmer.
- 金沢吉展 (1998) 『カウンセラー 専門家としての条件』誠信書房.
- 木村周 (1997) 『キャリア・カウンセリング——理論と実際、その今日的意義』.
- 國分康孝 (監修) (2001) 『現代カウンセリング事典』金子書房.
- 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.
- Niles, S.G., & Harris-Bowlsbey, J. (2002) *Career development interventions in the 21st century*. (1st ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.
- OECD (2004) *Career guidance and public policy: Bridging the gap*. Paris, France: OECD.
- Peterson, G.W., Sampson, J.P., & Reardon, R.C. (1991) *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Reardon, R. (1996) A program and cost analysis of a self-directed career decision-making program in a university career center. *Journal of Counseling & Development*, 74, 280-287.
- 労働政策研究・研修機構 (2004) 『企業が参画する若年者のキャリア形成支援——学校・NPO・行政との連携のあり方 労働政策研究・研修機構報告書 No.11』労働政策研究・研修機構.
- Sampson, J.P., Reardon, R.C., Peterson, G.W., & Lenz, J.G. (2000) Using readiness assessment to improve career services: A cognitive information-processing approach. *The Career Development Quarterly*, 49, 146-174.
- Schutt, D.A. (2006) Program promotion, management, and implementation. In Capuzzi, D., & Stauffer, M.D. (Eds.), *Career counseling: Foundation, perspectives, and applications*. pp.204-229.
- Watts, A.G. (1996) Career guidance and public policy. In Watts, A.G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J.M., & Hawthorn, R. (Eds.), *Rethinking careers education and guidance: Theory, Policy and Practice*. London: Routledge. pp.380-391.
- Watts, A.G. (2000) Career development and public policy. *Journal of Employment Counseling*, 37, 62-75.
- Whiston, S.C., Brecheisen, B.K., & Stephens, J. (2003) Does treatment modality affect career counseling effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390-410.

しもむら・ひでお 労働政策研究・研修機構副主任研究員。
最近の主な訳書に『キャリア教育——歴史と未来』(共訳、雇用問題研究会, 2005年)など。教育心理学・キャリアガイダンス論専攻。