

本 編

第4章 事例研究の背景にある理論

新事例研究は、職業相談・紹介における〈ことば〉のやりとりを捉える観点として、認知言語学に準拠している。

大堀（2002）は、認知言語学を「われわれが言語によって現実を理解し、行動する仕組みを明らかにする試み」（1）と説明している。この試みは職業相談・紹介の研究に効果的であると考えられる。

職業相談・紹介では、職員は〈ことば〉を介して、求職者の置かれている現実を理解し、求職者が就職する上で障害となる問題を求職者との間で共有する。同様に〈ことば〉を介して、たとえば、履歴書や職務経歴書の書き方を指導したり、就職活動の計画をつくる支援等を通じて、求職者が問題の解決に向けた行動がとれる仕組みづくりを求職者と協力し行う。求職者は、実際にはそのほとんどが相談窓口から離れて行われる面接試験や応募書類の作成等の就職活動を、この仕組みに基づいて行動化する²⁰。

本章では、まず認知言語学の観点から職業相談・紹介における〈ことば〉のやりとりを分析し、そのプロセスを意識化する考え方と、そのやりとりを改善する方法論について説明する。ついで、旧事例研究では準拠する理論が社会構成主義であったが、新事例研究では認知言語学に変更した。その理由について説明する。

第1節 職業相談・紹介プロセスの意識化

本研究では、職業相談・紹介プロセスを意識化することにより、職業相談・紹介が改善されると考える。精神医学的面接（psychiatric interview）²¹における技法研究の先駆者である Sullivan（1954；中井・松川・秋山・宮崎・野口・山口訳，1986）は、面接の間、面接者が意識すべきこととして、次の3つを挙げている。

²⁰ 職員は専門家としての立場から、主にキャリアガイダンスの6分野からなる専門知識を活用し、この仕組みづくりを支援する。

²¹ Sullivan（1954）の翻訳書では、「精神医学的面接とは（この意味の）対人関係の一特殊例であり、本書で使われる精神医学的面接という用語は精神科医と患者とが会う場合だけに限らない。面接とは、とにかく二人の人が会う際に、一人が対人関係の専門家とされている人で、もう一人が依頼人、被面接者、患者といわれる人である場合のこと」（ハリー・スタック・サリヴァン（著）中井久夫・松川周二・秋山剛・宮崎隆吉・野口昌也・山口直彦（訳）1986：3）と説明されている。同翻訳書では、「精神医学とは人と人との間の関係を研究する分野である」（同上）と定義されている。Sullivanの言う精神医学的面接には、カウンセリングも該当すると考えられる。

- ①クライアントが話していることをもとに、何を言おうとしているのかを考えること。
- ②クライアントに伝えたいことについて、最もうまく表現する言葉を、自分で考えつくこと。
- ③①と②をしながら、面接で伝えようとしつつあること、あるいは、話し合いつつあることについて、それらの法則性や規則性に注意すること。

出所) 同上 : 77-78

この **Sullivan** の考えを参考にすると、職業相談・紹介プロセスの意識化を促す訓練方法として、逐語記録の検討が考えられる。この訓練方法では、職員は、逐語記録の作成を通して、職業相談・紹介における〈ことば〉のやりとりを文字に起こし、どの程度、**Sullivan** の指摘する①と②ができていたかをふり返る。そして、①と②で意識化した〈ことば〉を手がかりとし、③に相当する求職者の〈ころ〉の働き方と、そして職員自身の〈ころ〉の働き方を解釈する²²。

職員は、この逐語記録の検討により、実際の職業相談・紹介の場面で、求職者の発する〈ことば〉を手がかりとして、彼らの〈ころ〉の働きを、よりの確に解釈できるようになると考えられる。その結果、職員は、彼らの〈ころ〉の働きに寄り添った、より効果的な〈ことば〉を使った応答ができるようになると考えられる。

第2節 認知言語学の基本的な姿勢

本研究では、〈ことば〉と〈ころ〉の働きの関わり合いを説明する理論として、認知言語学の知見を利用する。この分野の第一人者の一人である池上 (2011) は、認知言語学の基本的な姿勢として、「〈ことば〉を使う〈ひと〉（もう少し具体的に言うならば、〈ことば〉を使う〈ひと〉の〈ころ〉の働き）との関連で〈ことば〉を考えてみるということ」(317) と説明している。

²² 産業カウンセラーの山田豊氏は、逐語記録の検討で、カウンセラーがふり返ることとして、「例えば、カウンセラーがなぜこう言ったのかと、クライアントさんの話の、こここのところをとらえきれなかったのも、いまならこれを返したとか、そういうことに気づかないことには勉強ではなかるうが」と説明している。**Sullivan** の言う面接者が、面接の間、意識すべきことを、逐語記録の検討を通して、訓練をしていると言えよう (日本産業カウンセラー協会, 2013 : 83)。

<ことば>というものが<ひと>によって使われるものである以上—ちょうど、<ひと>によって使われる<道具>ならばすべて<ひと>がそれに対して想定する<用途>に適うような<すがた>をとるのが当然であるのと同じように—<ことば>もその<すがた>には、それを使うひとのあらゆる思惑（あるいは<ところ>の働き）の刻印が認められるはずだと考えるのである。

出所) 同上 : 317

このように認知言語学では、<ことば>の<すがた>から、<ところ>の働きを理解する。たとえば、次の二つの文は同じ事態を説明しているが、<ことば>の<すがた>は違う（大堀，2002）。

① John broke the window.

‘ジョンが窓を割った’

② The window was broken by John.

‘窓がジョンに割られた’

出所) 同上 : 163

①は能動態であり、②は受動態である。<ことば>の<すがた>の違いから、<ところ>の働きの違いが理解できる。①はジョンの意思や能動性を含んだ動作に焦点を当てているのに対し、②は窓が変化した状態に焦点を当てている。

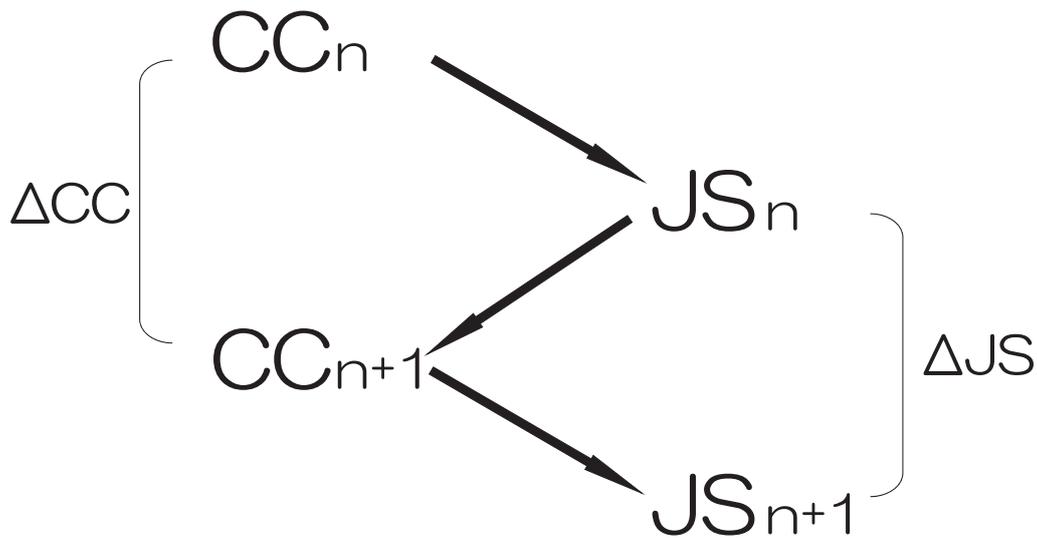
①と②では、事態を把握する話し手の視点、つまり<ところ>の働きが違う。認知言語学では、同じ事態について言っている場合でも表現の仕方が違えば、必ず何らかの点で意味も違う（‘different forms, different meanings’）と考える²³（池上，2009 : 7）。

認知言語学の考え方を、職業相談・紹介における職員と求職者の<ことば>のやりとり当てはめると、図表4-2-1のように整理できると考えられる。CC（「Career Consultant」の略称）は職員の発言（turn）²⁴であり、JS（「Job Seeker」の略称）は求職者の発言である。職業相談・紹介は、CC_n → JS_n → CC_{n+1} → JS_{n+1} → ……と、職員と求職者の間で話し手と聞き手を交代しながら進行する。

²³ Bolinger (1981) は、<ことば>の<すがた>と<ところ>の関係について、「一つの意味・対・一つの形（one meaning, one form）」（中右実訳，1981 : 37）と説明している。

²⁴ 発言は「話し手が話し始めてから交代するまでの一つ以上の発話の固まり」と定義される（労働政策研究・研修機構，2013a : 13）。

図表 4-2-1 職業相談・紹介の技法と効果



出所) 榎野 (2007 : 161)

<ことば>の<すがた>が<ところ>の働きの刻印であるとするならば、職業相談・紹介における<ことば>のやりとりのうち、求職者の<ことば>の<すがた>の変化 (ΔJS) を追えば、求職者の<ところ>の働きの変化を追うことができる。その変化が職業相談・紹介の効果と考えられる。

求職者の<ところ>の働きの変化に並行して、職員の<ことば>の<すがた>の変化 (ΔCC) から、<ところ>の働きの変化を追うことができる。その変化から、効果的な応答 (CC_{n+1})、そして、その応答の選択や判断を含む、職員の職業相談・紹介技能 (vocational counseling skills) が理解できると考えられる。

認知言語学の視点から、職業相談・紹介プロセスの意識化が、その改善に及ぼす影響を考えると、次のように考えられる (榎野, 2015a)。

- ①職員が、求職者の〈ことば〉の〈すがた〉を手がかりとして、〈ところ〉の働きの変化である職業相談の効果を意識できるようになる。
- ②①から職員が、その変化に影響を及ぼす自身の〈ことば〉である職業相談技法 (vocational counseling techniques) を特定できるようになり、その〈ことば〉を生み出す自身の〈ところ〉の働きを意識できるようになる。
- ③職員は、職業相談のプロセスを言語過程として意識化できると、知識として、①と②の職業相談の経験を蓄積できるようになる。
- ④③の結果、職員が、求職者の〈ことば〉の〈すがた〉を手がかりとして、〈ところ〉を働かせ、過去の職業相談の経験を参考にしながら、意識的に、効果的なくことばの〈すがた〉である職業相談技法を選択し、活用できる職業相談技能の習得につながる。

出所) 同上 : 35

第3節 職業相談・紹介における重要な〈ことば〉の〈すがた〉

研修プログラムでは、職業相談・紹介プロセスの意識化を促進するため、職員は、求職者と自身のそれぞれの〈ところ〉の働きを解釈する手がかりとなる〈ことば〉の〈すがた〉(以下「表現の仕方²⁵⁾」という。)を認識する訓練を受ける。そのため、逐語記録における発言を構成する発話単位で、その表現の仕方が何を意味するかを識別する発話分類の実習を体験する²⁶⁾。

表現の仕方の上での特徴と、職業相談・紹介プロセスの意識化との関係は、認知言語学の類像性 (iconicity) の原則から説明される。この原則では、「一般に言語的に明示か非明示かは言語化の対象となっているものの客体化の程度と相関するという」(池上, 2004 : 32)。つまり、この原則に従えば、話し手が、〈ことば〉によって表現しているものは、そうでないものよりも、認識の対象として、より強く意識されていると考える。

²⁵⁾ 旧事例研究で「表現方法」と呼んだ概念を「表現の仕方」と言い換えた。この理由は、「方法」という言葉を使うと、明確な目的を達成するための手段という意味合いが強くなるが、「仕方」という言葉を使うことにより、目的がはっきりせず、慣習的に使用している〈ことば〉のパターンも含めて考えることができるようになるからである。

²⁶⁾ カウンセリングの訓練方法として、カウンセラーが、カウンセリングのロールプレイングや逐語記録等を利用し、そこで活用されているカウンセリング技法を認識・分類する訓練方法がある。たとえば、アイビイ (1995) は、逐語記録の事例教材を使って、〈質問〉〈最小限度のはげまし〉〈要約〉などの技法が活用されたら、それらを評価表にチェックする訓練方法を開発している。アイビイの挙げる技法は、言語を用いての技法がほとんどである。認知言語学の視点からすると、〈ことば〉の〈すがた〉(の背後にある話し手が伝えたいと思っている意味)の識別の訓練であると考えられる。

類像性の原則を、研修プログラムの実習である発話分類に引き寄せて考えると、特定の〈ことば〉の〈すがた〉は、話し手が、その表現の対象を、客観的に把握している程度と相関することになる。

研修プログラムでは、職業相談・紹介にとって重要な〈ことば〉の〈すがた〉として、主観表現、時間表現、質問表現の3種類の表現の仕方に着目する（労働政策研究・研修機構，2013a：62-83）²⁷。詳しい発話分類の基準は資料7を参照。

1 主観表現

主観表現とは、話し手が自分の伝えたいことについて、どのように感じたり、思ったり、考えたりしているかを示す表現である。職業相談・紹介に限らず、一般的にカウンセリングに期待されている効果は、クライアントが自身の気持ちを客観的に把握できるようになることにあると考えられる²⁸。つまり主観を客体化することである。

認知言語学の視点から、主観の客体化は、次のように説明できる（池上，2003，2004）。私たちのすべての発言は、話し手の視点から話されているという意味で、すべて主観である（池上，2003：18）。その主観の客体化とは、話し手が、感じたり、思ったり、考えたりしている主観的な営み自体を、話し手自身が観察者となって、〈ことば〉で表現しているということである（池上，2011：318）。

たとえば、話し手が朝、歩道を歩いていて、その脇から自転車が飛び出してきたとする。思わず「あっ」と〈ことば〉が出てしまう。これは、話し手が、「自転車が飛び出してきた」出来事のなかに身を置いて、体験的に出てきた〈ことば〉である²⁹。このため、話し手は、自身の主観を客体化していない。その話し手が職場に来て、同僚に、次のように朝の出来事を話したとする。「朝、歩道を歩いていたら、自転車が飛び出してきた、驚いた」。話し手は、「自転車が飛び出してきた」出来事の外に身を置いて、観察者のごとく、同僚に朝に起きた出来事を説明している³⁰。その時の自分の心理状態さえも、「驚いた」という〈ことば〉から分かるように、客観的に把握している。これが主観の客体化である。

²⁷ 2005年度の時点では、4種類（発話進行、発話方向、発話主題、発話時制）（労働政策研究・研修機構，2007b：50-54）であった。研修プログラムの実施を繰り返し、アンケート調査等による職員の評価（第5章第4節「事例研究の評価」）を参考にしながら、2009年度の後期以降、3種類へと集約された（労働政策研究・研修機構，2013a：62-83）。

²⁸ ロジャーズ（2005：335）のクライアント中心療法、キャリア・カウンセリングの背景にある職業発達理論（Super，1953：189-190）、キャリア構築理論（Savickas，2002：154-157）などの中核となる概念は自己概念（self-concept）である。クライアントにとって自己概念とは、客体化された自身であり、その中心は、その人自身の客体化された思考や感情である。

²⁹ 認知言語学で「主観的把握」と言う。主観的把握とは、「話者が言語化しようとする事態のなかに身を置き、当事者として体験的に事態把握をする場合」と説明される（池上，2011：318）。

³⁰ 認知言語学で「客観的把握」と言う。客観的把握とは、「話者が言語化しようとする事態の外に身を置き、傍観者、ないし観察者として客観的に事態を把握する場合」と説明される（池上，2011：318）。

主観表現の<ことば>の<すがた>には、主語が第一人称であり³¹、かつ述語が「(私は) ~と思う」や「(私は) ~と考える」など内的情態動詞(工藤, 1995)や、「(私は) うれしい」、「(私は) 悲しい」などの感情形容詞(王, 2013)のある発話が該当する。

主観表現の発話分類では、まず、発話のなかに、話し手の主観であることを示す表現があるかどうかを識別する。ある場合、「主観表現あり (S : Subjective Expression)」に分類し、それ以外は「主観表現なし (NS : Non Subjective Expression)」になる。「主観表現あり (S)」のうち、話し手の感情・欲求・身体感覚を示す表現がある場合、「感情表現 (SE : Subjective Expression of Emotion)」に分類する。

2 時間表現

時間表現といえば、たとえば、「~る」と「~た」で示される時制とか、「明日」、「今後」、「将来」、「今日」、「1年前」などの語彙である。この際に重要なのは、話し手が客観的な時間関係を主観的にどう受けとめているか、ということである。たとえば、過去の出来事を、まともに「~た」で表現するか、あたかも現在に関わる事柄であるかのように「~る」と表現するか、といった点である³²。

認知言語学者の大堀(2004: 9)は、「発話を解釈するための最も基本的な作業は、それが『いつ・どこ』のことを表しているのかをはっきりさせること」と述べている。時間表現の活用により、話し手は時間の流れを、より強く認識の対象として意識できるようになるとともに、聞き手は、話し手がいつの話をしているのか理解しやすくなり、両者の間で、話されていることが、いつの話なのか、を共有できるようになると考えられる。

職業相談・紹介では、就職支援メニューとして、求人事業所に提出する履歴書や職務経歴書の作成指導がある。これらの提出書類の作成指導では、求職者が、これまで、どのような仕事を経験し、今、どのようなことをしており、将来、どういった仕事をしたいのかというように、職員は、時間の流れに沿って、求職者が自身の話を整理するように働きかける。たとえば、職員が、「その話は、いつのことでしたか？」と求職者に質問することにより、求職者に時間表現を<ことば>にするように促す。

職員は、このように過去、現在、未来の時間の流れのなかで話を整理する支援をし、求職者が客観的に自身のキャリアを把握できるように、働きかけると考えられる。

時間表現の発話分類では、まず、発話のなかに、いつの出来事かを示す表現があるかどうかを識別する。ある場合、「時間表現あり (T : Temporal Expression)」に分類し、それ以外は「時間表現なし (NT : Non Temporal Expression)」になる。「時間表現あり (T)」のうち、話し手が話している時点から、先の出来事である表現がある場合、「未来表現 (TF :

³¹ ただし、日本語の場合、感じたり、思ったり、考えたりする主体が話し手自身の場合、話し手自身は言語化の対象とならない(つまり、俗にいう「省略される」)傾向がある(池上, 2002: 74)。

³² この点は、話し手が自らの体験をどの程度、客観的に受けとめているかの判断の際にも一つの目安になる。

Temporal Expression of Future)」に分類する。

3 質問表現

質問表現とは、話し手が、わからないことや確認したいことなどを聞き手に対し尋ねる表現の仕方である。たとえば、「一番応募したい会社はどれですか？」や「この求人を選ばれた理由はなんですか？」などである。

質問表現は、相手の話す内容を方向づけたり、制限する働きがある³³。職業相談・紹介では、職員が制約された時間と空間の中で、求職者情報の収集、求人情報の選択、応募方法の確認、応募書類等の準備、面接試験の日程調整など、求職者の就職活動を支援する。職員は、「開かれた質問 (open questioning)」や「閉ざされた質問 (closed questioning)」(アイビイ, 1995 : 37-39)などを意識して、質問表現の<ことば>の<すがた>を選択し、相談の流れに適切なタイミングで質問表現を活用することにより、これらの支援を効率的に進めることができるようになると思われる。

質問表現の発話分類では、まず、発話のなかに、話し手が、わからないことや確認したいことなどを聞き手に尋ねている表現があるかどうかを識別する³⁴。ある場合、「質問表現あり (Q : Questioning Expression)」に分類し、それ以外は「質問表現なし (NQ : Non Questioning Expression)」になる。「質問表現あり (Q)」のうち、具体的な選択肢を示す表現がある場合、「選択肢質問表現 (QC : Questioning Expression with Choice)」に分類する³⁵。

第4節 認知言語学と社会構成主義の相違点

新旧の事例研究では準拠する理論が違ふ。旧事例研究は社会構成主義に、新事例研究は認知言語学に、それぞれ準拠している。本節では両理論の相違点を説明し、事例研究の準拠する理論として、社会構成主義から認知言語学に変えた理由を説明する。

なお、本報告書では「constructivism」を「心理的構成主義」と翻訳する。Young & Collin (2004:374)らは、同用語が心理的構成主義と社会構成主義を分けずに活用される場合、つまり、それらの共通する要素を意味する場合、“constructivism”と“ ”の引用符で括って表記した。本報告書もこれに倣い、心理的構成主義と社会構成主義の共通する要素を意味する場合、“構成主義”と表記する。

³³ アイビイ (1995) は質問を「面接を進行させるのに役立つものである」(36)と説明している。

³⁴ 質問表現の有無は、<ことば>の<すがた>だけではわからない場合がある。そのため、音声記録を聞いて逐語記録を作成する段階で、話し手が、わからないことや確認したいことなどを聞き手に尋ねていると識別できれば、その発話に「？」の記号をつけ、質問表現であることを記録する。

³⁵ 選択肢質問表現は、一般的に「閉ざされた質問」に相当する。選択肢質問表現以外の質問表現は「開かれた質問」に相当する。名称を変更した理由は、特定の言語表現の有無を識別する視点を重視したことによる。

1 認知言語学と社会構成主義の共通点

職業相談・紹介における〈ことば〉のやりとりを研究する際、“構成主義”の考え方は有効である。“構成主義”とは、私たちの経験する世界は、ありのままの現実ではないと考える。象徴化によって、私たちの経験する世界がつくられていると考える。その象徴化の代表的なものが〈ことば〉である。

このように考えると、相談業務で職員と求職者が経験する世界も、ありのままの現実ではない。たとえば、求人情報や求職者の語る職歴は〈ことば〉による象徴化によって構成された概念である。

“構成主義”には二つの考え方がある。一つは心理的構成主義であり、もう一つは社会構成主義である。認知言語学は心理的構成主義に属する。

2 心理的構成主義

心理的構成主義では、〈ことば〉によって経験の世界が構成される際、その構成には認知の働きが重要であると強調する。たとえば、グラスに残った半分の水を見て、客観的な事態は一つでも、「半分もある」と言うことができれば、「半分しかない」と言うこともできる。どちらの言い方をとるかは、真か偽かという論理の問題ではなく、事態をどのように捉えるかという問題であると考え（大堀，2002：2）。

社会構成主義との相違点を説明すると、心理的構成主義では、〈ことば〉が私たちの経験する世界を構成する。ここまでは社会構成主義と同じである。しかし、心理的構成主義では、その構成は個人の認知活動によって構成されると考える。社会構成主義では認知を前提としない。

3 社会構成主義

認知を前提としないとは、どういうことだろうか？深尾（2005）は次のように説明している。

社会構成主義では、心も外的世界も言語によって形成され、社会的交渉によって変化しているものであると考え。また、心理的構成主義が知識の源泉を個人の心のプロセスに求めるのに対して、社会構成主義は人間行為の源泉を関係性に求め、個人の行動の理解のためのコミュニケーションの重要性を強調する。

出所) 同上：141

たとえば、求職者がある求人事業所の就職試験を受け、不合格の通知を受けたとする。心理的構成主義では、「不合格の通知を受けた」という出来事が、求職者の〈ところ〉の外で起きたと考える。求職者の〈ところ〉の中、つまり内部にある経験世界において、「悔しい」

と感じたり、「新たに求人を探そう」と思ったりする。

社会構成主義では個人の<ことば>の内と外を分けない。「不合格の通知を受けた」という出来事が起きたことを自明視しない。「不合格の通知を受けた」出来事も、求職者が「悔しい」と感じたり、「新たに求人を探そう」と思うことも、すべて<ことば>、つまり記号に過ぎない。

その記号が求人事業所の採用担当者と求職者の間で使われる時、その機能として「雇用関係は成立しない」。職業相談・紹介の担当者と求職者の間で使われる時、その機能として「新たに求人を探す」きっかけになるかもしれない。このように<ことば>に絶対的な意味が存在するわけではなく、関係性における機能として理解されるべきものということになる(サトウ, 2013 : 105)。

4 逐語記録の検討で有用な理論は何か？

旧事例研究の参考とする理論として社会構成主義を採用した理由は、キャリア・ストーリー・アプローチの中心的な研究者である Savickas (2005 : 42) が、自身の考えたキャリア構築理論 (career construction theory) のメタ理論として社会構成主義を採用した影響を受けている。Savickas (2011) は次のように述べている。

キャリア構築理論は、言語を表現の手段と考えるキャリア理論とは異なる。こういったキャリア理論は伝統的な考え方であり、認識論に基礎を置く。認識論では、まず思考や感情があり、言語は、それらを表現する手段を提供すると考える。それに対し、キャリア構築理論では、言語が社会的現実をつくり、かつ構成するという信念に基づいている。

出所) 同上 : 16

実際、キャリア・ストーリーは<ことば>から構成される概念である。この概念は、職業相談・紹介において求職者と職員の間で共有され、相談の窓口から離れると、求人事業所の採用担当者との間で共有されることにより、採用や職場適応など、その機能を発揮すると考えられる。

しかし、逐語記録の検討で活用するには有用な理論とは言い難い。逐語記録の検討では、職員と求職者との<ことば>のやりとりにおいて、求職者がどうして、そのような<ことば>を使ったのか、あるいは、職員の<ことば>をどのように受け止めたのかなど、<ことば>を手がかりとして、求職者の認知活動を推論する検討が中心となるからである。

たとえば、求職者が離職の理由について「会社都合だ」と話すのに対し、以前の勤務先が発行した離職票には自己都合と記録されていたとする。この場合、職員は求職者から離職の経緯について話を聞き、求職者が自己都合と受け止めた理由、つまり求職者の認知活動を

理解しようとするだろう。その一方で、求職者の話を聴きながら、事業所側が自己都合と記録した理由を探ろうとするだろう。

職業相談・紹介の場合、このように求職者と求人事業所側の間で同じ出来事や事実であっても、その受け止め方、つまりそれぞれの認知活動が違うという視点が重要であると考えられる。一般職業紹介業務取扱要領でも、職員の役割は双方の認知のギャップを埋める働きかけにあることが示唆されている（厚生労働省職業安定局，2016：245）。

このように考えると、職業相談・紹介における<ことば>のやりとりを研究する際、職員と求職者の双方の認知活動を前提としない社会構成主義よりも、両者のギャップを扱うことができる心理的構成主義の方がより生産的な研究が期待できると言えよう³⁶。

本研究では、キャリア・ストーリー・アプローチの観点から、ハローワークにおけるあつせんサービスをモデル化している。その際、以前は社会構成主義を参照した（榎野・松本，2006；榎野，2007；労働政策研究・研修機構，2007b）。

近年になり、上記と同様な研究の生産性という理由により、心理構成主義を参照して、キャリア・ストーリー・アプローチを職業相談・紹介モデルに展開している（榎野，2014；第2章第3節「2 キャリア・ストーリー・アプローチ」、第7章第1節「1 職業相談・紹介モデル」）。この職業相談・紹介モデルでは、求職者が過去・現在の仕事経験を解釈してキャリア・ストーリーを構築し、未来の展望をつくるというように、求職者の認知活動を前提としている。

³⁶ 榎野（2015c：170-172）は、キャリア・カウンセリング・モデルの研究をする際、心理的構成主義と社会構成主義のどちらが適切であるかを比較検討し、心理的構成主義の考え方がより生産的であると結論づけている。