

# 構成主義的キャリアカウンセリングの現代的意義と課題

## The benefits and the limitations of constructive approaches for career counseling

宗 方 比佐子

Hisako MUNAKATA

### 1. はじめに

本研究の目的は、近年著しい進展をみせている構成主義的カウンセリング（constructivist counseling）の視点を、キャリアカウンセリングに取り入れることの意義と課題を検討することにある。キャリアカウンセリングは20世紀初頭より始まり、その手法は客観性と合理性を重視することを特徴として発展してきた。つまりクライアントの適性、能力、興味、価値観などをできるだけ正しく測定し、できる限り適切なキャリア選択ができるように援助する活動として広く理解されている。しかし1990年代になると、「人は認知プロセスをとおして経験世界を知的に構成する」と考える構成主義的な視点がカウンセリング全般に強く影響を及ぼすようになり、キャリアカウンセリングにおいても一部の研究者や実践者を中心に「職業行動への主観的な意味づけ」を強調する構成主義的な視点が導入されるようになった。

構成主義的キャリアカウンセリング研究の牽引者であるSavickas（1995）は、「職業心理学者は科学についての中核的原理を修正し、その分野を説明的なものへと作り変えようとしている」と主張し、キャリア構築理論

（career construction theory）を提唱した。この理論はキャリアカウンセリングのための理論であるだけでなく、職業発達に関する理論でもあるとされる。また、ナラティブアプローチともいわれるようにクライアントの人生を「著述された小説」とみなし、そこに繰り返されるライフテーマを強調する。Savickasの他にも、多くの研究者がポストモダンまたは構成主義的視点としてくられる手法を開発してきた。例えば、個人や集団のキャリア経験の底流にある「意味」に焦点を当てるYoung & Collin（1992）の文脈的アプローチ（contextualist approach）、Peavy（2000）による社会力動キャリアカウンセリングの視点（sociodynamic counseling perspective）、キャリア発達への客観的接近と構成主義的接近を繋ぐ試みとしてのChen（2003）が提唱するキャリア理論の統合モデル（model of career theory integration）などが挙げられる。

構成主義的キャリアカウンセリングに関する主要な書籍は、表1に示したように1990年代終盤から出版され始め、最近多くなっている。

学術雑誌に関しては、職業心理学分野で定評のあるJournal of Vocational Behaviorが2004

表1 構成主義的キャリアカウンセリングの書籍

著者と出版年	題名
Cochran (1997)	Career Counseling : A Narrative Approach
Peavy (1998)	Socio Dynamic Counseling: Constructivist Perspective
McMahon & Patton (2006)	Career Counseling : Constructivist Approaches
Maree (2007)	Shaping the story: A guid to facilitative narrative counseling.
McMahon & Watson (2011)	Career Counseling and Constructivism :Elaboration of Constructs
Savickas (2011)	Career Counseling

年にConstructivism, Social Constructionism and Careerという特集号を組み、構成主義がキャリア領域の研究と実践に与える影響および研究動向を明らかにした。2011年までにJournal of Vocational Behaviorに掲載された構成主義的キャリアカウンセリングに関する89本の論文のうち、78本が2000年以降に公開されたことから最近の関心の高さが分る。こうした実態から、1990年代から今日にかけてキャリア研究における構成主義の影響は、米国を中心に目覚ましい進展があったといえよう。

一方わが国においては、渡辺(2007)がSavickasのキャリア構築理論を書籍の中で紹介している。また、廣川(2011)はCochran(1997)のナラティブアプローチによるキャリアカウンセリングを紹介し、質的研究の意義を強調しつつ失業者の語りを分析している。野淵(2008)と瀬戸(2009)はキャリア教育に構成主義的視点を導入することを検討し、その可能性と問題点を明らかにした。以上のように、わが国でも最近になって構成主義的キャリアカウンセリングやキャリア教育に対する研究がにわかに出現しているが、今だそれほど多くないのが現状である。

構成主義的キャリアカウンセリングは、急激に変化する産業社会に生きるわれわれの疑問や困難に答えを提供すると期待され、欧米を中心に研究が蓄積されつつある。国際的な経済不況の元、わが国でも同様に構成主義によるキャリアカウンセリングの研究が進展することが予想される。そこで本論文では、構

成主義的キャリアカウンセリングが従来の実証的なキャリアカウンセリングとどのように異なるのか、構成主義的キャリアカウンセリングの実践により現代社会で働く人びとの健康増進にどのような貢献が期待できるのかを明らかにし、キャリアカウンセリングに構成主義的視点を導入することの有用性と問題点について検討する。

## 2. 構成主義とは何か

構成主義の概念は徐々にキャリア心理学の分野で定着しているものの、定義と使用方法についての十分なコンセンサスを得るには至っていないと指摘される(Young & Collin, 2004)。まず初めに、constructivismとsocial constructionismの違いを明確にする必要があると思われるが、それぞれの訳語は残念ながら確定していない。心理学分野ではsocial constructionismに「社会構成主義」という訳語を当てるのが一般化しているが、菅村(2007)のようにこれを「社会構築主義」と訳し、constructivismを「構成主義」と訳す研究者も存在する。ここでは、Gergen(1994)の翻訳書「社会構成主義の理論と実践」にならひ、social constructionismを「社会構成主義」、constructivismを「心理的構成主義」とする訳を採用する。この2つの用語は定訳がないだけでなく、その定義においても曖昧な部分がある。Sharf(2010)によればconstructivismは「個人がいかに考え、学んだことをどのように処理するか」に焦点を当てる概念で

あり、個人的な力（agency）が強調される」。一方、social constructionismはChen, Duberley & Mallon（2004）によれば「個人が世界の中でどんな意味を見出し、社会的な実践を通してどのように交渉し意味を変化させるのかについてのプロセス」として定義され、社会的または状況的な力が強調される。このように両者を判別する視点の1つは、個人に対しての定義か社会的な観点をもつかにあり、そこには学問的に本質的な相容れない違いが存在するとも言われている。しかしこれら2つの概念には、人が自分の現実を構成するときにプロアクティブ（主体的に行動する）な傾向が発揮されるという共通した特徴も埋め込まれているとYoung & Collin（2004）は指摘する。人は仕事生活から「意味」を生成するときに、極めて自己管理的かつ自己志向的であると同時に、生成された「意味」は明らかに社会的に構成されたものでもある。キャリア分野における最近の傾向としては、社会的構成主義を広義の心理的構成主義の1分派として考える方向に進んでおり、両者は積極的に歩み寄る動きも見られることから、本論文では両者を包括して「構成主義」と表現し、必要に応じて心理的構成主義と社会構成主義という用語も使用する。ちなみにSavickasは初期の論文（例えば、Savickas, 1997）では自身のキャリアカウンセリング理論をconstructivist perspectiveとしていたが、最近の論文（例えばSavickas, 2005; 2011）ではsocial constructionist perspectiveと表現している。

### 3. 構成主義的キャリアカウンセリングの特徴

構成主義的なキャリアカウンセリングでは、クライアントが過去および現在のキャリアについて語り、そして将来のキャリアを構成することを援助する。キャリアカウンセ

ラーの仕事は、クライアントのキャリアナラティブをより意味あるものへと導くことにありとされる。よい質問者になること、よい聞き手になること、一緒にストーリーをまとめあげること、すなわちクライアントのキャリアナラティブの共同著者となることがカウンセラーに求められる。もちろん他の理論に基づくキャリアカウンセリングであってもクライアントの語りを聞くわけだが、Patton & McMahon（2006）が指摘しているように、構成主義的キャリアカウンセリングは伝統的なキャリアカウンセリングと多くの点で世界観を異にする。

冒頭にも記したように、伝統的なキャリアカウンセリングは実証主義的世界観の下で発展してきた。しかし構成主義的キャリアカウンセリングは実証主義が標榜してきたいくつかの主要仮説に真っ向から異議を唱え、あるいは全く異なる観点を新たに提案する。両者の最も本質的な違いは、実証主義的世界観がクライアントの人格、能力、興味といった特性という人間の一部分に焦点を当てるのに対して、構成主義的キャリアカウンセリングではクライアントの主観的な経験や感情に価値をおき、人生という全体の文脈の中でクライアントを理解しようとする点である。また、両世界観におけるクライアントとカウンセラーの関係も大きく異なり、構成主義的世界観ではより対等で協力的、相互作用的な関係が重視され、クライアントの能動性や積極的参加が奨励される。付随的に、キャリアアセスメントやキャリア情報の使用に関しても、両世界観での位置づけは表2に示した相違がみられる。これらをより要約的に表現するならば、実証主義的キャリアカウンセリングの特徴は「客観的」「定理志向」「特性理論が基盤」「仕事に注目」「得点に依拠」「診断重視」「適合が最終目的」と要約できるのに対して、

表2 キャリアカウンセリングにおける論理実証主義的世界観と構成主義的世界観の比較

(Patton & McMahon, 2006より訳出)

キャリアカウンセリングの要素	論理実証主義的世界観	構成主義的世界観
クライアントの役割	・受動的応答者	・積極的参加者
カウンセラーの役割	・熟練者	・興味深く、好奇心旺盛かつその時々に応じる質問者 ・尊重的な聞き手 ・その時々を大切に観察者
カウンセリング関係の特質	・カウンセラー主体 ・カウンセラーが最も知っている ・検査と指示 ・問題解決アプローチ	・協力的 ・相互作用的 ・相互的関与
キャリアアセスメントの位置づけ	・開始時に使用 ・客観的 ・熟練者による得点化され報告されたアセスメント ・感情より事実が重視される	・ストーリーと意味 ・共に構成された意味 ・主観性に価値をおく ・事実と同様に感情が重視される
キャリア情報の使用	・事実の強調 ・熟練したカウンセラーによって提供される	・情報探索プロセスの強調 ・クライアントが情報収集者になる
変化の特質	・連続的または直線的 ・結果または終結の強調	・再帰的recursive ・プロセスの強調 ・不連続性
知識と学習の特質	・知識は熟練者によって授けられる	・知識は個人の中で創造される ・言語は知識の理解と創造にcritical
全体と部分	・人格、能力、興味などの特性に焦点を当てる ・クライアントの人生という文脈にあまり注目しない ・仕事と生活を切り離してみなす	・主観的な経験と感情に価値をおく全体的アプローチ ・文脈が重要 ・仕事と生活を全体としてみなす
カウンセリングプロセス	・カウンセラー主体 ・継続的 ・職業名といった客観的な結果を期待する	・カウンセラーはクライアントの生活空間に入り込む ・クライアントが駆動する変化を期待する

構成主義的キャリアカウンセリングの特徴は「主観的」「ナラティブ志向」「ライフパタン理論が基盤」「人生に注目」「ストーリーに依拠」「創造重視」「筋書き作成が最終目的」と要約できるだろう。

#### 4. キャリア介入の変遷と構成主義

Hartung (2007) によれば、20世紀の間にキャリア心理学には重要な3つの分岐点が存在する。1つは20世紀初頭に出現したキャリ

ア指導運動、2つめは20世紀中ごろに提唱されたキャリア発達の概念化の動き、そして3つめは最近注目されている「ストーリーとしてのキャリア」あるいはナラティブアプローチと称される動きである。Hartungはこの第3の重大な分岐点は前の2つの分岐点を土台としたものであることを強調しながらも、キャリアへのナラティブ的、文脈主義的、そして構成主義的なアプローチは、今世紀におけるキャリア心理学の分野を大きく変容させる

可能性があると主張する。同様にSavickasら（2009）も、構成主義的キャリア理論が「20世紀の最後の数十年間の偉大な遺産をさらに豊かなものに確立する」であろうと述べている。なお、Savickas（2011）はこれまでのキャリア介入の歴史を、図1のように「キャリア指導」から「キャリア教育」へ移行し、さらに「キャリアカウンセリング」への変化として捉える。ここではSavickasの考えに沿って、構成主義がキャリア介入の変化にどのような影響を与えたかを明らかにする。

(1) 20世紀初頭におけるキャリア介入

職業行動に関する最初の重要な理論は、20世紀の初頭に誕生した。その理論は産業化や都市化そして移民に対処する上で有効なものであった。なぜなら、多くの労働者をふさわしい職業に効果的に適合させるにはどうしたらよいかという疑問に答えたからである。この疑問への答えは、人の能力や興味を職業の要求と報酬とに適合させるとするParsons（1909）の理論の中に見られた。その後の50年ほどに亘り、個人を職業に適合させるParsonsのモデルは、人-環境理論へと発展して

いった。Holland（1997）が提唱した職業選択の一致理論は世界的に高い評価を獲得し、キャリア介入の多くの専門家は現在でもこのモデルを用いて、(a) 自己知識の強化、(b) 職業的情報の増加、(c) 自己を職業に適合する、といったクライアントを支援する職業ガイダンスを実施している。わが国でも、旧労働省はHollandの理論に基づきいくつかのキャリアアセスメントを作成し、自己知識の強化として広く使用されてきた。

(2) 20世紀後半におけるキャリア介入

第二次世界大戦の後、多くの国において階層化した仕事組織で働く人が増加した。その結果として20世紀の中ほどには、人は職階のある組織でどのようにキャリアの階段を登っていくのかということが問題とされ、それに答えるものとして職業的発達理論が提唱された。その代表的理論であるSuper（1957）の職業発達モデルは、(a) キャリアの段階を理解する、(b) 差し迫ったキャリア発達上の課題について学ぶ、(c) それらの課題を習得するために必要な態度や信念、能力を訓練する、といった支援を提唱し、それらはキャリア

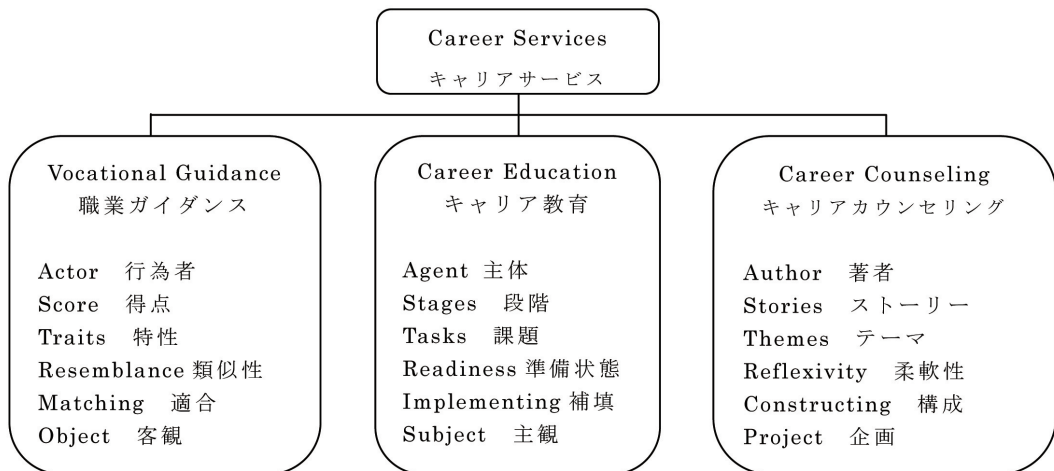


図1 キャリアサービス：ガイダンス，教育，カウンセリングの比較（Savickas, 2011より訳出）



ア教育の中で実践された。

### (3) 21世紀初頭におけるキャリア介入

職業ガイダンスに適用されるHolland (1997)の職業選択理論とキャリア教育に適用される職業発達理論とは、いかに労働者を職業に適合させるか、階層的組織の中でいかにキャリアを発達させるか、を考える上で今日でも依然として有用である。しかしながら、21世紀の幕開けとともに企業は形を変え、キャリアの主体は組織から個人へと移動した (Hall, 1996)。安定した組織の中でキャリアを発達させることより、デジタル革命は個人に自らのキャリアを管理することを要求する。このように組織から個人へと責任性がシフトすることは、個人はいかに「職業を変える人生」を上手く乗り越えるかという新たな疑問を提起し、キャリア構築理論 (Savickas, 2001, 2005)はこの問いへの1つの答えとして提唱された。実践家たちは、(a) 小さなストーリーを通してキャリアを構成する、(b) 小さなストーリーを大きなストーリーへと脱構築または再構築する、(c) ストーリーの中に次のエピソードを構築する、ことを目指すキャリアカウンセリングを実践する。

## 5. 今なぜ構成主義的キャリアカウンセリングが求められるのか

Kalleberg (2009)は欧米を中心とする労働環境の変化を分析し、1975年頃から始まった流動的な労働市場は先行きの見えない不確実な時代をもたらし、この時期の仕事の特徴を「危うさ (precarious)」ということばで表現した。例えば米国では、1980年以降に生まれた人の半数以上が5ヶ月以内に最初の職を離れたとされる。これは若者にのみ当てはまるわけではなく、以前には安定した職と家庭をもっていた大人にも当てはまるというから驚

きである。33歳の労働者が仕事を始めてから1年以内に辞める割合は39%、5年以内では70%と推計されている。4人に1人の労働者が1年以内に現在の職場から離脱するという試算もある。

わが国でも不安定雇用の問題は深刻であり、パート、アルバイト、派遣社員、契約社員、嘱託などからなる非正規雇用者比率は1990年の20.2%から2011年の35.4%へと大きく上昇した。今や3人に1人以上が非正規雇用者なのである。こうした流動的で不安定な労働環境にあって、人々は仕事に対して極めて強い危機感や不安を感じているに違いない。かつては長期的に継続して働くための職場が保障されていたため、多くの人がそれを基盤に人生設計や将来への見通しを立てることができた。しかし現在では、自分の10年後、20年後の姿、どこで誰と暮らし、どんな仕事をして、どのように毎日を過ごしているかを現実的に想像することは極めて困難である。

かつてHandy (1996)は、西欧社会で起きている職場構造の変化を、図2に示した3重の同心円にたとえた。中心にある最も小さな円には、その経営組織に特に必要とされる重要な業務をおこなう終身雇用の正社員が位置し、彼らには十分な福利厚生と収入が与えら

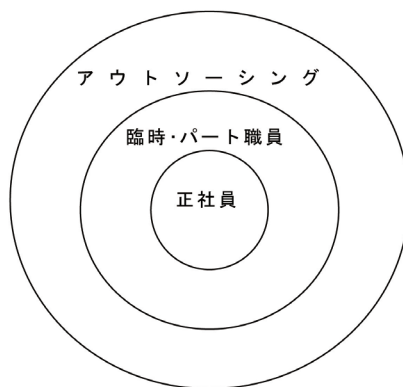


図2 職場構造の変化 (Handy, 1996より作成)

れている。その外側の輪には、限定された期間だけ特定の仕事をするためにその技術を買われている臨時職員やパート職員（例えば、バーゲン期間だけの販売員、農場や建築現場の季節労働者など）が位置する。このような臨時職員は会社へのアイデンティティもなければ福利厚生や給付や社会保障も得られない。最後の一番外側の輪は、特殊な領域でアウトソーシングとして働く人によって構成される。かつては正社員として雇われていたような仕事が、今では下請けを通して安価に雇われている（例えば、警備員、食堂、広告、市場調査、法律関係など）。こういった職員もまた非正規職員であり、アウトソーシング会社が給与を支払う契約社員が多い。これらの輪のいずれの労働者もキャリア設計が必要であるにもかかわらず、中心にある正社員群にしか会社からの支援は与えられない。それ以外の方がキャリア支援を受けようとするならば、行政が行っているキャリア・カウンセリング・サービスくらいしかないのが現状である。経営組織は彼らのキャリア支援に責任があるとは考えていない。こういった労働市場の変化のなかで、第2・第3の輪にいる労働者は、自分たちの働き方に役立つスキルや考え方を自己努力によって身につけなければならない。

職場変化に適応できる心理的な柔軟性や、多くの職場でいかせる汎用性の高い仕事上のスキルなどが現代の職業人に求められており、近年話題となっているプロティアンキャリア（Hall, 1996）やバウンダリーレスキャリア（Arthur, 1994）といった新しいキャリアのあり方がヒントを与える。プロティアンとバウンダリーレスは、新しいキャリアを象徴するメタファーであり、これらの理論ではキャリアは組織に頼って形成するのではなく、キャリアの主体者が自主的に発展させるも

のとされる。形容詞としてのプロティアンは「柔軟であること」、「変わりやすいこと（多才であること）」、「適応的であること」を意味する。Hallによればプロティアンキャリアは自己志向的かつ内在的価値に基づくものであり、個人は仕事人生を通り抜けるための地図を描くために、アイデンティティと適応能力という2つのメタコンピテンシーを使用する。プロティアンキャリアについてのHallの概念は内的な心理変数であるが、Arthurのバウンダリーレスキャリアの概念は仕事世界に関する環境変数であり、文字どおり境界のない職業を指し示す。境界のないキャリアは、一つの業界に結びついた安定というよりは、組織を横断する物理的かつ心理的な移動性によって特徴づけられる。この時、キャリアは業界や組織を移行するポジションの連鎖によって成り立つわけであるが、バウンダリーレスな職業社会を生き抜くためにもアイデンティティと適応能力を含むより大きなキャリアコンピテンシーが必要となる。すなわち、いずれにしても現代社会でキャリアを成功裡に形成するためには、組織に依存しない主体的なキャリア開発の精神が鍵をにぎる。

## 6. 構成主義的キャリアカウンセリングの可能性と課題

デジタル化とグローバル化を特徴とする今日の経済社会において、「はたして人は社会的アイデンティティや自己の感覚を失わずに、転職する人生をうまく乗り切ることができるのか」という職業生活についての新しい問いが人々に投げかけられている。この問いに答えを見つめる営みを支援しようとするのが、構成主義的キャリアカウンセリングである（Savickas, 2011）。「組織へのコミットメント」ではなく「流動的なキャリアチェンジ」が一般的になるにつれて、変化の早い社

会や常に変動する組織に適応するための支援が求められ、それを可能とするキャリア理論やキャリア介入が要請されるようになった。多くのキャリアカウンセラーが、21世紀を生きる我々の課題を「人生をデザインする」とことと考へ、それをより良く支援するキャリアカウンセリングへと方法を転換し始めている (Savickas et al., 2009)。伝統的なキャリア理論は、不確実で急速に変化する職業構造を適切に説明していないだけでなく、周縁的で部外者であるような労働者の要請に応えることもしない。コア労働者にとってさえ、自分のものだと感じるような、そして先を予見することができるようなキャリアの道筋が少なくなっている。確立したキャリアの道筋も、確実に成功に至るための筋書きも存在しない我々は、地図も羅針盤ももたずに放浪する旅人のようなものである。企業や社会はもはやナラティブを与えることができないので、人々は職業的な転機をうまく切り抜けるような自分自身のストーリーを著述しなければならない。不連続な出来事に意味を見出しつなぎ合わせ、その中に一貫したテーマを見出して自分ならではの1つのストーリーを作り上げることが求められる。

Reid (2005; 2006) は構成主義的なキャリアカウンセリングの効用を批判的に検討しているが、それらに基づいて構成主義的キャリアカウンセリングの有用性と問題点を整理すると表3のようになる。Reidの批判は、主としてカウンセラーの訓練と経費に関わる。カウンセラーが構成主義的カウンセリングの理論を十分に理解し、適切な方法を用いてカウンセリングを実施することはそれほど容易ではない。構成主義的キャリアカウンセリングの進め方に関しては近年いくつかのモデルが示されているが、手法を十分確立させるために事例研究を蓄積することが当面の課題であ

る。また、カウンセラーの訓練という問題も大きな課題であり、訓練の方法についても今後十分に検討される必要があるだろう。こういった高いハードルを越えることができるならば、構成主義的キャリアカウンセリングは現代人の職業生活に大きく寄与する可能性がある。

Hoffman (1997) は、心理療法の新しい方向性としての構成主義的心理療法について、患者やクライアントの弱さや限界よりも、彼らの活力を引き出す強さと資源により焦点を当てる介入であり、「それは人間がもっている力と可能性に対する大いなる理解へと誘う」と述べている。人間とは自分自身の現実をユニークな工夫をもって創り出す存在であるという楽観的な人間観に基づき、どうであったかという過去より、どこに行くことを望んでいるのかという未来を強調する。そして、セラピストとクライアントを、「より希望に満ち、勇気を引き起こし、最終的には世界内に生きる自己という健康的な感覚を構成するような意味生成のプロセスにおける共同参加」として位置づける。先行きの見えない不安定な時代だからこそ人は前向きに自分の人生を描き、夢に向かって進む姿勢が求められるのではないだろうか。McMahon & Patton (2005) によれば、語ることで人は癒されるという。ストーリーの中に本当の自分が姿を現し、表面的で細切れの出来事の底に、自分のテーマが続いていることに気づくからだ。人は自分の人生について理解していること、望むことを語るにより、自分自身への認識を深めることができる。もし自分を癒すために、より完全な自分自身になるためにストーリーを用いることができるとするなら、構成主義的キャリアカウンセリングはどのような時代にあってもクライアントに一筋の希望を与えることができると期待される。



表3 構成主義的キャリアカウンセリングの有用性と問題点

有用性	問題点
<ul style="list-style-type: none"> <li>・クライアントもカウンセラーも楽しんで積極的にカウンセリングに取り組むことができる</li> <li>・創造的に考えるようになる</li> <li>・ストーリーを作る上で、自分らしい目標や行動が大切であることに気づく（思い込みに制限されないよう自覚する）</li> <li>・特定の話しのみを取り上げないため、聞いてもらえたという感覚がある</li> <li>・状況の中で目標を考えるため、興味や世界観に基づく現実的な計画を立てることができる</li> <li>・創造的に考えることを支援する</li> <li>・試してやってみるという段階を入れることで、達成感や自主性を奨励し、自信を養うことができる。どのように前進するかを例示することにもなる。</li> <li>・性格や状況は変えられることを知り、限定的であっても引き受けられる可能性を明らかにし、挑戦することができる</li> <li>・傾聴と適切な質問をとおして、何がベストかについての不適切な思い込みを避けるように援助する</li> <li>・信頼関係を問題にせず、キャリアや人生のテーマを見つけることができる</li> <li>・自分のストーリーを自分のやり方で語る機会を提供することで、プレゼンのスキルを伸ばすことができる</li> <li>・即効的な解決をとらせないようにすることで、回転ドア症候群を回避できる</li> <li>・一緒にストーリーを書き換えるような援助を大切にすることで、新しい選択のための可能性を開く</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経験や訓練の乏しいカウンセラーが行うとクライアントに害を及ぼす可能性がある</li> <li>・過去の問題に注目しすぎると危険である</li> <li>・かなりの自己投入を必要とする長期間のカウンセリングになるだろう</li> <li>・欠陥モデル（問題行動は修正されねばならないという考え方）の範疇で使われると、病理を助長するかもしれない</li> <li>・家族や地域の影響といった社会的文脈を無視して個人にのみ注目すると、ある人たちには相応しくないものとなる</li> <li>・自分のストーリーを語りたくない人にとっては、別の援助が必要となる</li> <li>・実証主義的な人には、非科学的で根拠がないと思われるので関心を引かないだろう</li> <li>・信頼関係作りのためのワークが必要な場合は、時間や費用がかかる</li> </ul>

文献

Arther, M. B. 1994 The boundaryless career [Special issue]. *Journal of Organizational Behavior*, 15.

Chen, C. P. 2003 Integrating perspectives in career development theory and practice. *The Career Development Quarterly*, 51, 203-216.

Cohen, L., Duberley, J., & Mallon, M. 2004 Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 407-422.

Cochran, L. 1997 *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Gergen, K. J. 1994 *Realities and relationships: Soundings in social construction*. Cambridge,

Harvard University Press.

Hall, D.T. 1996 Protean careers of the 21<sup>st</sup> century. *Academy of Management Executive*, 10, 8-16.

Handy, C. 1996 *Beyond certainty: Changing world of organizations*. Harvard Business Press.

廣川進 2011 失業のキャリアカウンセリング再就職支援の現場から 金剛出版

Hoffman, L. 1997 Postmodern and family therapy. In J. K. Seig (Ed.), *The evolution of psychotherapy: The third conference*. New York: Brunner/Mazel.

Holland, J. L. 1997 *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3<sup>rd</sup>)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Hurtung, P. J. 2007 Career construction: Principles and practice. In K. Maree (Ed.) *Shaping the story: A guide to facilitative narrative counseling*. Pretoria, South Africa: Van Schaik.
- Kalleberg, A. L. 2009 Precarious work, insecure workers: Employment relations in transition. *American Sociological Review*, 74, 1-22.
- Maree, K. (Ed.) 2007 *Shaping the story: A guide to facilitative narrative counseling*. Pretoria, South Africa: Van Schaik.
- McMahon, M., & Patton, W. (Eds.) 2006 *Career counseling: Constructivist approaches*. Abington, Oxon: Routledge.
- McMahon, M., & Watson, M. (Eds.) 2011 *Career counseling and constructivism: Elaboration of constructs*. NY: Nova Science Publishers, Inc.
- 野淵龍雄 (2008) スーパー、D.E.の後に来るもの—サヴィカス、M.L.とコフラン、L.に着目して— キャリア教育研究, 27, 9-14.
- Patton, W., & McMahon, M. 2006 Constructivism: What does it mean for career counseling? In M. McMahon and W. Patton (eds.) *Career counseling: Constructivist approaches*. Abington, Oxon: Routledge.
- Parsons, F. 1909 *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton-Mifflin.
- Peavy, R. V. 1998 *SocioDynamic counseling: A constructivist perspective*. Victoria, Canada: Trafford.
- Peavy, R. V. 2000 *The SocioDynamic counseling: A practical approach to meaning making*. Chagrin Falls, OH: Taos Institute Publications.
- Peavy, R. V. 2004 *SocioDynamic counseling: A practical approach to meaning making*. Chagrin Falls, Ohio: Taos Institute.
- Reid, H. L. 2005 Narrative and career guidance: Beyond small talk and towards useful dialogue for the 21<sup>st</sup> century. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 125-136.
- Reis, H. L. 2006 Usefulness and truthfulness: Outlining the limitations and upholding the benefits of constructivist approaches for career counseling. In M. McMahon and W. Patton (eds.) *Career counseling: Constructivist approaches*. Abington, Oxon: Routledge.
- Savickas, M. L. 1995 Examining the personal meaning of inventoried interests during career counseling, *Journal of Career Assessment*, 3, 188-201.
- Savickas, M. L. 1997 Constructivist career counseling: Models and methods. *Advances in Personal Construct Psychology*, 4, 149-182.
- Savickas, M. L. 2001 Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In F. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Savickas, M. L. 2005 The theory and practice of career construction. In S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. Hoken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. 2011 *Career counseling*. Washington DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Giuchard, J., et al 2009 Life designing: A paradigm for career construction in the 21<sup>st</sup> century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Sharf, R. S. 2010 *Applying career development theory to counseling (5<sup>th</sup> Ed.)*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- 瀬戸知也 (2009) キャリア・ナラティブの構築としてのキャリア教育の可能性と課題 宮城大学教育文化学部紀要 教育学 20, 1-8.
- 菅村玄二 2007 構成主義とは何ではないのか 西條剛央・京極真・池田清彦 (編) 現代のエスプリ 構造主義の展開 至文堂
- Super, D. E. 1957 *Psychology of career*. NY: Harper & Row.
- 渡辺三枝子 (編) 2007 新版キャリアの心理学: キャリア支援への発達のアプローチ ナカニシヤ出版
- Young, R. A. & Collin, A. (Eds.) 1992 *Interpreting career: Hermeneutical studies of lives in context*. Westport, CT: Praeger.
- Young, R. A. & Collin, A. 2004 Introduction: constructivism and social constructionism in the career field, *Journal of Vocational Behavior*, 64, 373-388.