

ユネスコ

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

# キャリア・カウンセリング ハンドブック

## Handbook on career counselling

高等教育におけるキャリア・カウンセリングの開発・方法・評価につ

いての

実用的なマニュアル

A practical manual for developing, implementing  
and assessing career counselling services  
in higher education settings

高等教育世界会議のフォローアップ  
(1998年10月5日～9日、パリにて)

*Follow-up to the World Conference on Higher Education  
(Paris 5-9 October 1998)*



# 目次

---

---

|                        |    |
|------------------------|----|
| 序文                     | 2  |
| 仮定、定義、理論               | 3  |
| 仮定                     | 3  |
| 用語の定義                  | 4  |
| キャリア理論                 | 4  |
| 人、ツール、プロセス             | 6  |
| キャリア・カウンセリング・センターの構成要素 | 6  |
| 情報源                    | 7  |
| 形式                     | 10 |
| 一般的なプロセス               | 10 |
| 施設                     | 11 |
| 人                      | 12 |
| 地域社会との連携               | 13 |
| 実務経験                   | 14 |
| 影響                     | 16 |
| おことわり                  | 16 |
| おわりに                   | 17 |
| 付録：情報源と連絡先             | 18 |
| A：執筆者                  | 18 |
| B：協力企業一覧               | 19 |
| C：あとがき                 | 23 |
| D：キャリアの枠組み             | 25 |
| E：チェックリスト              | 27 |
| F：キャリア開発のサイクル          | 28 |
| G：次のステップ               | 29 |
| 参考文献                   | 30 |

# 序 文

---

---

Sampson、ワッツ、パーマー、そしてヒューズ（2000）は、異なった文化にキャリア理論を適用させるため、国を超えた協働研究の必要性を指摘しています。ステッドとハリントン は、次のように述べています。「世界は急速に一つのグローバル・ビレッジとなりつつあり、一国の仕事をめぐる諸問題は、しばしば他の国々の問題となっている。どんな国でも、とりわけ失業、キャリア選択の決断や決断を先送りすること、職場への適応やキャリア教育といった問題は注目に値する。」（2000、323 ページ）ハー(2000)は、労働力のグローバル化や構造改革といった問題を含みながら、今や国を超えて理解されるようになったキャリアに関するさまざまな問題を再検討しています。アルード(1996)は、ナイジェリアにおける構造改革や失業、不完全雇用といった問題を考察し、これらは部分的に急速な都市化が原因であると論じています。キャリアについての関心事のグローバルな類似性を考えると、キャリア発達という観点からの国家的・国際的協働はますます重要になっています。（ハー、2000）

このハンドブックは「グローバル・ビレッジ」という観点から書かれました。著者は、キャリアについての似たような関心や意欲が、国境を超えて共有されていると考えています。したがって、今日利用されている多くのキャリア・カウンセリングの方策や理論は、国境を超えた実践的有用性を持っています。しかし、同時に国境や地域を超えて、社会経済的状況や宗教的、文化的なしきたりなど、さまざまな要因によって大きな相違の存在を明記しておくことも大切です。つまり、個人のキャリア・カウンセリングやキャリア発達のプロセスの制限や拡大も、それらの要素の反映なのです。

キャリア開発の分野は発展しづけており、個々人の現在のキャリアの現実を反映すべく変化しています。キャリア・カウンセリングの土台となるさまざまな仮定があります。これらの仮定は、透明であるとともに明瞭なものとなるよう検討されるでしょう。また、国によって個人の定義は多様だと思われていますが、キャリアに関しても多様な定義が使われています。そして、開発途上国においては、多文化的な文脈に適用可能なキャリアの枠組みがもたらされます。

## 仮定、定義、理論

---

---

キャリア・カウンセリングの実践にはさまざまな仮定があります。これらの仮定には、次のような視点を含んでいます。

1. 人間は、自分たちの人生のためにキャリア選択を行う能力と機会がある。全体としての選択における自由は、部分的に個人の社会的、経済的、文化的背景に依拠している。
2. 性別、社会的経済的階層、宗教、障害の有無、性的指向、年齢、文化的背景にかかわらず、機会を得たり、選択がなされなくてはならない。
3. 個人には、自らの人生を通して自然にキャリア選択がもたらされる。
4. 人々は、一般的に、生涯を通して幅広い仕事の役割に従事する。これらの役割には、有給、あるいは、無給の仕事が含まれる。
5. キャリア・カウンセラーは、人々がキャリア目標を探究し、追求し、達成するための支援を行う。
6. キャリア・カウンセリングは、基本的に4つの要素から成り立っている。
  - (a) 個人が、興味や価値観、能力、個性といった領域で、より大きな自己理解を得られるように援助し、
  - (b) 学生が仕事や職業についての知識をより多く得られるように情報を提供し、
  - (c) 学生が自分たちの関心や価値観、能力、個性により適したキャリアパスを選択できるように促し、
  - (d) 生涯を通じた職業的発達という観点からの生涯学習者になるとともに（キャリア転換を調整したり、多様な生活上の役割のバランスをとることも含む）、キャリアパスの積極的な担い手になれるよう個人を支援する。
7. 興味といった個人的選択要因や、労働市場の動向や親の期待といった、外的な影響に対してどの程度重要性を置くかによって、個人が特定の職業に就く理由は異なってくる。
8. キャリアの意思決定は、人生でたった一回の出来事ではなく、むしろそれはいろいろな年齢で起こるかもしれない継続的なプロセスである。

9.どんな種類の仕事も価値あるものであり、成功と社会福祉に寄与する。

## 用語の定義

キャリア・ガイダンスとカウンセリングの領域では、世界中で数多くのさまざまな用語が使用されています。このガイドブックでは、以下のように用語を定義します。

### ・カウンセリング

積極的に個人の物語を聴き、理解と尊重、そして共感をもってコミュニケーションし、さらに目的をはっきりさせて、目標を明確にし、個人の意思決定のプロセスを支援すること。カウンセリングは、カウンセラー（専門的に訓練された支援者）とクライアント（カウンセリングサービスの顧客）の間の相互関係です。

### ・キャリア・カウンセリング

カウンセラーと相談者がダイナミックかつ協働的な関係の中で、相談者の目標を発見し、行動することに焦点をあてた広い意味での会話のプロセス。このプロセスの中で、カウンセラーは多様なテクニックとプロセスのレパートリーを用い、自分自身の行動に責任を持った相談者に自己理解や実行可能な行動の選択肢の理解、情報にもとづいた意思決定をもたらすよう支援します。（ハーとクラマー、1996）

### ・キャリア

個人の生活の中で、有給と無給双方の仕事を含んだ個人の生涯にわたる仕事の役割と、他の生活の役割との相互作用。人々は教育や仕事、家族、他の生活上の役割についての決定に応じてキャリアパターンを作り出しています。

### ・キャリア開発

個人のキャリアを形成するために組み合わせられた、経済的、社会学的、心理学的、教育的、身体的および偶発的要素の集合体。（シアーズ、1982）

## キャリア理論

キャリア・カウンセリングに枠組みをもたらす可能性のある数多くのキャリア理論があります。過去の百年の間、一連の理論がキャリア・カウンセラーの実践を下支えし、情報

をもたらし続けました。過去 20 年にわたって専門職理論の理解に貢献してきた人々を紹介しましょう。E・ギンズバーグ、D・克蘭ボルツ、B・ロウ、K・ロバーツ、D・E・スーパー、A・G・ワッツといった人々です。キャリアに関する本を書いたり、今日のキャリア・カウンセリングの理解に貢献してきた人たちは、他にもたくさんいます。詳しい情報は、以下にあげる本を参照するといいでしょう。ブラウン&ブルックス『キャリア・カウンセリング技術』(1991)、ハー&クラマー『生涯を通じたキャリア・ガイダンスとカウンセリング』(1996)、オシポウ&フィッツジェラルド『キャリア発達の理論』(1996)、パットン&マクマホン『キャリア発達とシステム理論』(1999)、ワッツ、ロウ、キリー、キッド、ハウスロン『キャリア教育とガイダンス再考—理論・政策・実践』(1996)。

異文化に役立つと思われる研究事例としては、パットンとマクマホンが 1999 年に提示したキャリア発達に関する考え方があります(パットンとマクマホンから許可を得て転載した付録 D 参照)。パットンとマクマホンは、ジェンダーや価値観、性的指向、能力、障がい、興味関心、スキル、年齢、仕事世界の知識、身体特性、才能、民族性、自己概念、性格、信条、健康といった個人の違いに応じた環境や社会の重要性を強調しています(p.157)。彼らは、教育制度や親しい友だち、家族、メディア、コミュニティ集団、職場を含む社会制度と個人との相互作用について論じています(p.159)。これらは地理的な場所や政治的決定、歴史的な方向性、グローバリゼーション、社会経済状況、労働市場を含む環境的社会的な制度と相互に作用します(p.160)。

パットンとマクマホンの考え(1999)は、多様なキャリア理論の場(特質や要因、発達の、社会的学習)やそれらの互いの関係と同様に、学生にキャリア開発のプロセスを説明できるキャリアの枠組の一つの例を提供しました。カウンセラーは他のキャリアの枠組みや理論についても学び、自らの文化と最も関係がある考え方を取るようすすめられています。

# 人、ツール、プロセス

---

---

## キャリア・カウンセリング・センターの構成要素

キャリア・カウンセリング・センターを立ち上げるときには、さまざまな観点を考慮しなければなりません。例えば、そこで働く人、学生たちに用いることができるツールやリソース（資源）、キャリア・カウンセリングのプロセスや方法などです。センターが大学、単科大学、工業専門学校、あるいは他の高等教育機関によって、いろいろなバリエーションがあるかもしれません。大切なことは、学生特有の要望を考慮することです。どんな状況下においても、大学や単科大学、工業専門学校の中心的な教育活動とのつながりを持つためには、センターが関係する学部や研究所に属することが大切です。これによって、センターの職員とより幅広い組織の教職員との対話が促進され、双方にとって有益なものになるでしょう。

ホランドとマグーン、スポーカン(1981)は、個人のために以下の点が重要であると指摘しています。

- (a)職業情報の公開
- (b)職業意識啓発のための認知的リハーサル<sup>1</sup>
- (c)自分自身や職業および職業との関係についての情報を集めるため、なんらかの認識構造を得ること
- (d)カウンセラーやワークショップを行う人たちからの社会的なサポートや強化

学生がキャリアへの関心を持てるようにするためには、キャリア・カウンセリングのプロセスに馴染みがあり、専門的なトレーニングを積んだ人が求められるだけでなく、利用できるさまざまな検索ツールが役に立ちます。このハンドブックに示した考え方は、多様な選択肢と可能性を示しています。学生へのキャリア支援を提供するサービスを実施するためには、一度にすべての提案を実行する必要はありません。もしも、キャリア・カウンセリング・センターが設立されたばかりならば、他の人がより長い時間をかけたり、より大きな財源の手当をしている間に、もっと簡単に実施可能な人の手当てやアイデアがあるかもしれません。たとえば、始まったばかりの段階では、学生たちはジョブ・シャドウイング<sup>2</sup>や履歴書、面接について学べるかもしれないし、センターの職員がゲストスピーカーとして呼ばれ、自分たちの仕事について話す機会があるかもしれません。こうした仕事

---

<sup>1</sup> 実際に行動する前に、どのように行動するかや、その時の考えや気持ちなどを想像して頭の中でリハーサルすること。

<sup>2</sup> 詳しくは、後述の「ジョブ・シャドウイング」を参照。



は、職業情報システムを完成させるよりもより簡単に実施できるのです。システムを完成させる仕事は、予定以上に時間がかかる可能性のある複雑なものです。(付録 C を参照。カウンセラーがキャリアセンターの企画に関わった事例を示した記事。)

## 情報源

キャリア・カウンセリング・センターにとって、キャリアに関する意思決定に役立つような情報に学生が主体的にアクセスできる特別な情報源を持つことは大切なことです。そのような情報源をどの程度利用できるかということは、その情報源の入手の可能性とともに、多少なりともキャリア・カウンセリング・センターの予算によります。役に立つ情報源の例をいくつかあげておきます。

### ・本

本を購入するならば、必要とされる学歴や仕事内容、給与など、さまざまなタイプの仕事についての情報が得られるものとなるでしょう。大切なことは、情報が最新であることです。

### ・ビデオ

学生が視聴するビデオは、さまざまなキャリアに関する内容のものを利用することができます。とりわけ、ビデオは、面接スキルを学ぶのに役に立ちます。学生は、就職活動の面接でどのように質問に応えるべきか、ビデオの事例を見て学ぶことができます。もしも、録画装置が使えるのならば、それを使って面接の練習のために学生を録画することもできます。学生は、ビデオを再生して自分の様子を視聴し、うまくできたか、自分の行動をどのように変えればいいのかを学ぶことができます。

### ・綿密に体系化されたキャリア・求人情報

関連する個々の求人情報をグループ化した求人分類システムは役に立ちます。このようなシステムがあると、就職の可能性を調べることができるので、学生の選択肢は広がります。このような体系的なシステムを有していない国の場合、キャリア・カウンセラーは他の国のシステムをガイドとして活用して、そうしたシステムを作ることを検討することになるのかもしれませんが。この種の情報が常に更新され、信頼でき、簡単にアクセスが可能で、仕事世界の特性と現在の学生の可能性を反映していることがとても重要です。たとえば、多くの本や情報源は、一人の人間が生涯をかけて一つの職業を追求すると仮定しています。これは、ほとんどの国における現実を反映していません。自営業やパートタイム、

短期の請け負い仕事や転職といった多様な選択肢についての情報も必要になります。

#### ・キャリアテスト、アセスメント

キャリア・カウンセリングを行うにあたって、キャリアテストやアセスメントは、興味・関心や性格といった多様な領域に関する情報を提供するのに役に立ちます。残念なことに、ほとんどの場合、文化的な価値観や規範の違いにより、異文化間の翻訳はできません。しかし、文化的文脈に適用できるように開発し、翻訳された利用することのできるアセスメントもあるかもしれません。こうした種類のツールに関する情報については、このハンドブックが扱う範囲を超えています。フォーマル、あるいは、インフォーマルなアセスメント<sup>3</sup>をキャリア・プログラム<sup>4</sup>に取り入れる可能性を調査することに価値がある場合もあるでしょう。

#### ・大学の学年暦

一般的に、大学は授業日程を記述した学年暦を用意しています。入手可能なさまざまな教育課程に関する自治体、国、そして国際的な情報は役に立ちます。また、これらの情報源には、CD-ROM やインターネットでアクセスすることができます。

#### ・コンピュータによる情報

キャリア・カウンセラーは、インターネットの情報源やコンピュータによるガイダンス・システムをますます利用するようになりました。インターネットを使うことで、簡単に世界中からキャリア情報を入手することができます。インターネットの他に、購入可能なCD-ROM やウェブ・ベースのキャリア・ガイダンス・システムもあります。ウェブサイトには限りはありませんが、いくつか下に紹介します。

#### ・ウェブサイトの例

カークは、インターネットの衝撃が、キャリア・カウンセリングの実践に変化をもたらしたと考えています(2000)。カークは、次のようなキャリアの計画作成や就職活動のウェブサイト为例としてあげています。

<http://www.myjobsearch.com>

<http://www.adm.uwaterloo.ca/infocecs/CRC/manualhome.html>

<http://www.bgsu.edu/offices/careers/process/process.html>

---

<sup>3</sup> アセスメントツールには、信頼性・妥当性の高い診断テストを用いて診断するフォーマル・アセスメントと、フォーマル・アセスメントのように体系化、規格化されたものではなく、決まった基準や解釈の方法がないインフォーマル・アセスメントの2つがある。

<sup>4</sup> このハンドブックでは、キャリア・カウンセリング・センターが行うさまざまな企画やサービスのことを指す。

さらに次のサイトが例としてあげられます。

アメリカ <http://www.naceweb.org/about/default.cfm>

カナダ <http://www.cacee.com/index.html>

オーストラリア <http://www.gradlink.edu.au/gradlink/home.asp>

スペイン <http://www.gsystems.ari.es/fadaecal>

キャリア・カウンセリング・センターは、学生のためにインターネット端末を用意するだけではなく、センターのウェブサイトを立ち上げることもあるでしょう。ウェブサイトは学生だけではなく、学生以外にも関心を持っている人たちに向けて情報を提供することができます。また、学生が参照できるように FAQ（よくある質問）を載せることもできます。（クルーザー、ドブス、ダグラス、ハング、1998）

#### ・雑誌

スタッフと学生が新しい考え方や理論、情報源を得ることができるよう、雑誌を活用するとよいでしょう。キャリア関連の雑誌には次のようなものがあります。

『アフリカ教育ジャーナル(African Journal of Education)』

『ガイダンスとカウンセリング(Guidance and Counselling)』

『オーストラリア・キャリア発達ジャーナル(Australian Journal of Career Development)』

『教育・職業ガイダンス国際ジャーナル(International Journal for Educational and Vocational Guidance)』

『英国ガイダンスとカウンセリング・ジャーナル(The British Journal of Guidance and Counselling)』

『キャリア評価ジャーナル(Journal of Career Assessment)』

『英国の教育と仕事ジャーナル(The British Journal of Education and Work)』

『キャリア発達ジャーナル(Journal of Career Development)』

『職業カウンセリング・ジャーナル(Journal of Employment Counseling)』

『カナダのカウンセリング・ジャーナル(Canadian Journal of Counselling)』

『高等教育ジャーナル(Journal of Higher Education)』 (インド)

『季刊キャリア発達(The Career Development Quarterly)』

『組織行動ジャーナル(Journal of Organizational Behavior)』

『進路指導研究』 (日本)

『職業行動ジャーナル(Journal of Vocational Behavior)』

『キャリア計画と成人発達ジャーナル(Career Planning and Adult Development Journal)』

『職業教育訓練ジャーナル(Journal of Vocational Education and Training)』

- 『カウンセラー・ナイジェリア・カウンセリング協会(The Counsellor: Journal of Counselling Association of Nigeria)』
- 『ナイジェリア・ガイダンスとカウンセリング・ジャーナル(Nigerian Journal of Guidance and Counselling)』
- 『季刊職業展望(Occupational Outlook Quarterly)』
- 『南アフリカ教育ジャーナル(South African Journal of Education)』
- 『オリエンテーションと社会(Orientacion y Sociedad)』(アルゼンチン)
- 『南アフリカ高等教育ジャーナル(South African Journal of Higher Education)』
- 『学校カウンセリング研究』(日本)

## 形式

キャリア・カウンセリングやアドバイスは、学生個人またはグループといったさまざまな方法で実施することができます。学生をいくつかのグループに分けるならば、学生がグループの中でお互いに質問やコメントがしやすいように、だいたい6～10人に制限することが大切です。学生にキャリア探索をさせながら指導するようなグループの場合は、2時間続けておおよそ3～4つのセッションを実施することをおすすめします。主に情報提供を目的としたワークショップであれば、学生の参加人数を増やすことができます。

## 一般的なプロセス

通常のキャリア・カウンセリングには、次のようなプロセスがあります。自己理解の促進、労働市場情報を含む情報源の紹介、選択の可能性に関する意識の向上（さらなる学業や訓練の機会、長期的な目標に向かう足がかりとしてのワーク・シャドウイング<sup>5</sup>や職業経験、ボランティアを含む）、意思決定のための支援、就職活動対策指導などです。このプロセスを通じた学生指導には、チェックリストが役に立ちます。ステップごとのチェックリストを作成して活用すれば、自己理解や職業に関する理解を促すような場面で学生の支援に役立つかもしれません。チェックリストには、キャリア探索の中で考慮すべき分野に関する質問や、大切な点が含まれているかもしれません（チェックリストのサンプルについては、付録Eを参照）。学生には、キャリア・プロセスを構成するさまざまな要素を振り返らせたり、説明したりすることができるでしょう（付録Fのキャリア開発サイクルを参

---

<sup>5</sup> 詳しくは、後述の「ジョブ・シャドウイング」を参照。

照。これはUBCのカウンセリング・サービスの許可を含む)。

#### ・自己理解

学生がキャリアの選択を考えると、どのような職業が自分に向いているか、どの職業が向いていないかについてより理解させるために、興味・関心や価値観、スキルについて質問することは、より深い自己理解に到達させる手助けになります。ぴったり合った仕事に就いた人は、あまり合っていない人に比べて、自分の仕事について動機付けしたり出世する可能性も高く、仕事を楽しむことができるように思われます。

#### ・労働市場の情報

学生は、自分たちが利用可能な職種に関する情報を集める必要があります。この種の情報は、本やウェブサイトだけではなく、地域や国の労働市場動向や機会を日々追いかけている労働市場情報サービスを通して得ることができるかもしれません。学生は、本やウェブサイト、あるいは労働市場情報サービスを利用しながら、就職できそうな職業について家族や就職を希望する会社、地域の人々と相談することができます。

#### ・意思決定・目標を定める

希望する職種を決めるためには、自分についての理解と労働市場が求めていることをすり合わせる大切です。多くの場合、話し合いをしながら、さまざまな選択肢についてのコストやメリットを推し量ることも役に立ちます。また、学生に短期的、および長期的の双方の目標を設定させることも有益です。

#### ・就職活動

履歴書や添え状を書いたり、面接の練習をしたり、公募されているものだけでなく、公募されていない仕事についてもその探し方についての情報を得るといった、学生の就職活動に対する支援が必要かもしれません。

### 施設

キャリア・カウンセリング・センターには、キャリア図書館やワークショップ用のグループルーム、キャリア・カウンセラーやキャリア・アドバイザーのための個室が必要です。理想的には、インターネットにアクセスできる一台から数台のコンピュータを備えているでしょう。

## 人

キャリア・カウンセリング・センターでは、キャリア・カウンセラーやキャリア・アドバイザー、ピア・アドバイザー、窓口職員などが仕事に従事するでしょう。国によって名称もさまざまで、役割に必要とされる研修条件も異なります。キャリア・カウンセリングやガイダンスに関する規則や専門職基準についても、国によって大きな違いがあります。このマニュアルで用いられている条件が、国を超えた標準というわけではありません。

キャリア・カウンセラー、キャリア・アドバイザー、ピア・アドバイザーの仕事は、いろいろな場面で重なるかもしれません。それぞれの役割は、学生にキャリア・プログラムを提供するために、それぞれの人たちが従事する多様な業務がわかるように定められています。これらの役割に加えて、会計業務に携わる人や、コンピュータが正常に稼働し続けられるような知識を持った人が必要です。

### ・キャリア・カウンセラー

キャリア・カウンセラーは、キャリア・カウンセリングやキャリア開発に専門化した訓練を受けていなければいけません。また、さらに、グループ・カウンセリングだけでなく、個人向けのカウンセリングについての訓練も受けているかもしれません。キャリア・カウンセラーは、学生のキャリア開発のためにグループを支援したり、個々の学生へ助言したりするかもしれません。キャリア・カウンセラーは、さまざまな領域で学生を支援します。いくつかの事例には、自己理解や意思決定、目標設定、行動計画の策定を含んでいます。

### ・キャリア・アドバイザー

キャリア・アドバイザーは専門的な訓練を受け、履歴書やカバーレターをまとめる方法や、就職面接で想定される内容、仕事を見つける方法、あるいは、キャリア・カウンセリング・センターでさまざまな情報源を活用する方法など、個々人に特定の情報を提供できなければなりません。キャリア・アドバイザーは、これらの話題について、学生のグループを対象としたワークショップを行ったり、学生個々人にアドバイスすることもあるでしょう。

### ・ピア・アドバイザー

ピア・アドバイザーは、学生が必要とする情報を得るための支援ができるように訓練された学生ボランティアです。ピア・アドバイザーは、キャリア・カウンセリング・センターで使える設備について知っており、さらにその設備の使い方や、センターにやってくる学生個々人に、どの資料が最も役に立つかということについても案内できなければなりません。また、ピア・アドバイザーは、読み書きがうまくできない人に対しても必要とする

情報が得られるように支援することができます。

#### ・受付職員

受付を担当する職員は、質問に答えたり、キャリア・カウンセラーやキャリア・アドバイザーのために予約を調整したり、学生のためにグループやワークショップの予約受付を行います。

### 地域社会との連携

キャリア・カウンセリング・センターは、地域社会と連携する必要があります。学校や企業、卒業生、家族、個人的な友人などのさまざまな連携があります。たとえば、卒業生は自分のキャリアパス<sup>6</sup>について、在校生に話すよう招かれるかもしれません。もう一つの例として、キャリア・カウンセリング・センターのツアーに保護者を招待したり、あるいは、自分たちの息子や娘と一緒にキャリア・カウンセラーとのミーティングに参加したりすることもあるでしょう。未来の雇用主と連携することは、ほとんどのキャリア・カウンセリング・センターにとって、学生が研修中や卒業後に職を得るよう支援するための鍵となります。地域社会と連携するには多くの方法があり、このように地域社会を巻き込むことは学生の経験を豊かなものにします。

#### ・両親、親戚、友人

両親や他の家族は、キャリアについての意思決定を支援する大切な要素となりえます。キャリアを選択する際には、家族の手助けも積極的に得ることができます。また、個人的な友人も、サポートしたり、意見したりすることで学生の助けになります。

#### ・中学・高校や小学校と連携する高等教育

地域社会と連携するもう一つの方法は、学生が利用できるキャリア・カウンセリングや、さまざまな職業選択についての情報をプレゼンテーションするために中学・高校や小学校を訪問することです。

#### ・アウトリーチ<sup>7</sup>型のワークショップやプレゼンテーション

それぞれの地域でワークショップを実施することもできます。それぞれの地域でワークショップを実践することによって、さらにたくさんの人々が参加し、キャリア開発に関する

---

<sup>6</sup> ある職位や職務に就くために必要な一連の業務・職務経験とその順序。

<sup>7</sup> 現場出張サービス、出前型の活動などをさす。

る話題について話したり、教えたりすることができます。履歴書を書いたり、面接に出てきそうな質問について話し合ったりする方法を見せるハンズオン<sup>8</sup>型ワークショップを用いることで、地域の人々に実際的な知識を広めることができるでしょう。

#### ・求人

大学生が在学中にも関わらず、採用を検討したり、実際に求人を行ったりする雇用者がいるかもしれません。また、キャンパス内に求人広告を掲示したり、面接をしたいと思う雇用者がいるかもしれません。こうしたプロセスは、雇用と被雇用を調整するという点で、雇用者と学生の双方にとって利益があります。雇用者は能力を持ったたくさんの学生の中から選ぶ機会があり、また学生にとっても、卒業前にさまざまな仕事に応募する機会を得るのです。

### 実務経験

学生は、さまざまな種類の実務を経験することによって、地域と連携することができます。実務を行う経験と、学生が大学で学んでいることが補完し合うことが理想的です。そうなれば、学生は学んだ知識を職場で活かすことができるでしょう。実務経験には、協働プログラム、試用期間、ジョブ・シャドウイング<sup>9</sup>、ボランティア、あるいはメンター制度<sup>10</sup>が含まれるでしょう。就職説明会では、さまざまな仕事に関する情報を得ることができます。

#### ・協働プログラム

協働プログラムは、学生と企業が協同して事業を行うものです。そのため、学生は、協働プログラムの雇用者の実務経験に関連する仕事に従事します。この仕事は、給与が支払われることもあります。また、こうした仕事は、数日から数ヶ月間続くこともあります。こうした実務経験は、学生の大学での学びと結びつきます。協働プログラムで実務を経験した後も、学生が大学での学びをさらに続けることは、よくあることです。そうした学生が大学を卒業するときは、学歴と実務経験の両方を持つ

---

<sup>8</sup> 体験学習を意味する教育用語。参加体験、実用的体験、インタラクティブ体験、実習、実験、体感など、体験学習のこと。また、専門家からきめ細かな指導を直接受けることも意味する。

<sup>9</sup> 実際に働いている人に「影」のように密着して行動を共にし、その仕事ぶりや職場の雰囲気を観察すること。詳細は、後述。

<sup>10</sup> 人の育成、指導方法のひとつ。「メンター」と呼ばれる指導者が、「プロテジェ」や「メンティー」と呼ばれる新入社員や後輩に対して職務上の相談にとどまらず、人間関係や身の処し方など個人的な問題まで広く相談にのり、助言を与える手法として制度化されたもの。詳細は、後述。



ていますので、それらを雇用主に示すことができます。

#### ・試用期間

正式な資格証明書を受け取る前に、学生は教育的なトレーニングとともに、勤務態度や能力をみるための試用期間として、一定の期間が設けられています。試用期間は、一般的には正式な採用とみなされます。また、試用期間は、協同プログラムに似ています。しかし、試用期間は、通常、通り過ぎなければならないものですが、協同プログラムは自主的な活動の典型的な例です。例えば、自動車整備士などの仕事においては、しばしば試用期間が必要です。

#### ・ジョブ・シャドウイング

特定の仕事に興味・関心があるかどうかに関わらず、学生が仕事を探している場合には、ジョブ・シャドウイングが有効です。ジョブ・シャドウイングしているとき、学生は働いている人と行動を共にすることで、1日を通してなされるさまざまな仕事について理解を深めることができます。ジョブ・シャドウイングを行うときには、その仕事を手伝うこともあるでしょうし、あるいは、仕上がった仕事をじっくり見る場合もあるでしょう。

#### ・ボランティア

ボランティアは、無報酬の仕事です。また、通常は、短時間労働として行われるのが原則です。ボランティアは、実務経験の少ない人にうってつけです。特定の仕事を検討しているのであれば、その仕事をほんの少しでも経験することができるので有益です。また、地域に貢献したいと思ってボランティアに参加する人もいるかもしれません。あるいは、自分の信念をより強めるためにボランティアに参加しているかもしれません。ボランティアの募集は、しばしばあります。ボランティアをすることが職務経験を積むことにつながるのかどうか、雇用者にきいてみるといいでしょう。

#### ・メンター制度とロールモデル

学生は、メンターやロールモデルについて考える必要があると思うかもしれません。メンターとは、一般的に、学生のためのガイドとして役立つ人です。例えば、学生が医師になりたいのであれば、地域で長い経験を持つ医師に連絡をし、ときどきその人と会って、医師としてどのように仕事を始めていったらいいか相談することもあるでしょう。学生は、経験を話してもらったり、助言を受けたり、事例を通してメンターから学ぶことができます。

ロールモデルは、メンターと似ています。ロールモデルとは、質の高い仕事を行っている、学生がまねをしてもいい、良いお手本となる人です。学生は、いろいろなロールモデルを選ぶかもしれません。例えば、ひとりのロールモデルは、仕事熱心な人のよい事例か

かもしれません。また、別のロールモデルは、神経の細やかな親としてのよい見本になるかもしれません。よき指導者による指導は、インフォーマルな試用期間と同じようなプロセスであるといえるでしょう。

### ・就職説明会

就職説明会は、大学や地域の団体によって開催されます。多くの企業が参加する就職説明会は、大規模なイベントです。企業からの参加者は、その企業の代表者として自社に興味を持っている学生と話しをします。就職説明会の際、企業側は募集職種を明確にしている場合もあるし、そうでない場合もあるでしょう。学生は就職説明会に参加することで、さまざまな会社を発見したり、大学卒業後に就きたい仕事についての詳しい情報を企業から集めることができます。また、仕事を探すためのスキルを高めることもできます。企業別のブースでは、学生との短い面接をすることもあるでしょう。就職説明会は、企業と仕事を探している人が出会うための、双方にとって効率の良い場です。

また、就職説明会は、失業問題を抱える地域で開催されることがあります。そうした場合、大学に所属するキャリア・カウンセラーやキャリア・アドバイザーは、自営する方法や、さまざまな種類の職業訓練についての情報提供を企業側と一っしょになって行うことがあります。

## 影響

このマニュアルで取り扱ってきたさまざまなものは、文化的な背景によって多少変わることがあります。学生のキャリア開発や仕事を探すプロセスを支援することで、学生が有益なリソース（資源・情報源）を見つけることを期待しています。しかし、他にも、考慮すべき重要なことがあります。このハンドブックで示したキャリアに関する意思決定のプロセスは、学生にとって職業選択や就業機会を増加させるかもしれません。一般的に、それはよい機会です。しかし、中には、例えば、ふるさとの村を離れ、家族を養うために都会で働くことを選択せざるを得ない学生もいるかもしれません。そうした決断は、自分の村の未来だけではなく、自分の家族にも何らかの影響を及ぼすかもしれません。

## おことわり

このハンドブックは、高等教育機関においてキャリア・カウンセリング・センターを展

開していくための出発点にすぎません。協力企業からは、このマニュアルの範囲を超える多くのご教示をいただきました。それらは将来の取り組みにおいて、一考に値するアイデアです。これらのアイデアは、付録Gに記載されています。

## おわりに

このハンドブックは、高等教育機関においてキャリア・カウンセリング・センターを導入するための実践的な手引書となるように作成しました。キャリア・カウンセリングや、キャリア・ガイダンスの領域は、社会や仕事観の変化を反映して絶え間なく進化しています。読者のみなさんが執筆者に連絡したり、少し進んだ取組みについては協力企業へ、あるいは、必要な助言が得られるところ、どこにでもぜひ連絡をしてください。

マーガレット・ダン先生からいただいた言葉を最後に記します。

1. この分野でいろいろな人と協力しましょう。そして、情報や専門知識、経験、実践、質的な基準を共有しましょう。
2. 雇用者の方々との連携を構築していきましょう。
3. 出来る限り、力のあるスタッフを採用しましょう。そして、その人たちを育て、適材適所を心がけましょう。

## 付録：情報源と連絡先

---

---

A : 執筆者

Angela Post, Ph.D.  
Counselling Services  
University of British Columbia, Vancouver, Canada  
E-mail: [angela.post@ubc.ca](mailto:angela.post@ubc.ca)

William Borgen, Ph.D.  
University of British Columbia, Vancouver, Canada  
E-mail: [borgen@interchange.ubc.ca](mailto:borgen@interchange.ubc.ca)

Norman Amundson, Ph.D.  
University of British Columbia, Vancouver, Canada  
E-mail: [norman.e.amundson@ubc.ca](mailto:norman.e.amundson@ubc.ca)

Cheryl Washburn, Ph.D.  
University of British Columbia, Vancouver, Canada  
Counselling Services  
E-mail: [cheryl.washburn@ubc.ca](mailto:cheryl.washburn@ubc.ca)

B : 協力企業一覧

Dr Oyaziwo O. Aluede  
Guidance and Counselling Group  
Department of Educational Foundations  
Ambrose Alli University  
P.M.B. 14, Ekpoma 310001, Nigeria  
Fax: 234-52-257094  
E-mail: oyaziwoaluede@yahoo.com

The Association of Graduate Careers Advisory Service (AGCAS)  
Lesley Knaggs  
President  
Careers Service  
Lancaster University  
Reception Lodge  
Bailrigg, Lancaster  
LA1 4YW  
United Kingdom  
Tel: 01524 593 629  
E-mail: L.Knaggs@lancaster.ac.uk

AGCAS Chief Executive  
Judith Secker  
Mobile: 07946 569 439  
Fax: 020 7394 7376  
E-mail: agcas-eco@cherry-garden.demon.co.uk

Charles P. Chen, Ph.D., CCC  
Assistant Professor  
Counselling Psychology Program,  
Department of Adult Education, Community  
Development, and Counselling Psychology  
Ontario Institute for Studies in Education  
of the University of Toronto (OISE/UT)  
7th Floor, Room 7-223

252 Bloor Street West  
Toronto, Ontario  
Canada M5S 1V6  
Tel: (416)923-6641 ext 2485  
Fax: (416)926-4749  
E-mail: cpchen@oise.utoronto.ca

Margaret H. Dane  
FEDORA President  
Director, Office of Student and Academic Affairs  
Heriot-Watts University, Riccarton  
Edinburgh, EH14 4AS, Scotland  
United Kingdom  
Tel: 00 44 (0) 131 451 8071  
Fax: 00 44 (0) 131 449 5153  
E-mail: M.Dane@hw.ac.uk

FEDORA website address:  
<http://fedora.eu.org>

Website address (includes many useful links including equivalent professional bodies in various countries):  
<http://agcas.csu.ac.uk/>

Dr Gerhart Rott  
FEDORA Vice-President  
(address as above)  
E-mail: rott@uni-wuppertal.de

Margot Griffiths  
Counselling Services, University of British Columbia  
Room 1200, 1874 East Mall  
Vancouver, B.C.  
Canada V6T 1Z1  
E-mail: margot.griffiths@ubc.ca

Edwin L. Herr, Ed.D.  
Distinguished Professor of Education  
Associate Dean for Graduate Studies, Research and Faculty Development  
College of Education  
The Pennsylvania State University  
304 CEDAR Building  
University Park, PA 16802  
United States  
E-mail: elh2@psu.edu

Peggy Hogan, BA FLMI  
Manager  
Senior Employment Counsellor  
Valemount Learning Centre  
99 Gorse Street, P. O. Box 789  
Valemount, BC  
Canada V0E 2Z0  
Tel: 250-566-4601  
Fax: 250-566-4602  
[www.valemountlearningcentre.com](http://www.valemountlearningcentre.com)

Mary McMahan  
School of Learning and Development, Faculty of Education  
Queensland University of Technology  
Tel: 61 7 3864 3216  
Fax: 61 7 3864 3987  
E-mail: [m.mcmahan@qut.edu.au](mailto:m.mcmahan@qut.edu.au)

Annemarie Pitout  
Training Solutions  
Bloemfontein, South Africa  
E-mail: [servicef@netdial.co.za](mailto:servicef@netdial.co.za)

Professor Paolo Valerio  
Unità di Psicologia Clinica e Psicoanalisi Applicata  
Università degli Studi di Napoli 'Federico II'

Via S. Pansini 5  
80131 Napoli  
Italy  
E-mail: valerio@unina.it

Carlos and Shirley Vargas  
Casilla 13308, La Paz, Bolivia  
E-mail: cfsmvargas@hotmail.com

Gudbjorg Vilhjalmsdottir, CAFCO, M.A.  
Assistant Professor in School Counselling  
Faculty of Social Science, Oddi  
University of Iceland  
Tel: 354 525 4518  
Fax: 354 552 6806  
E-mail: gudvil@hi.is

Sandra Wiens  
5781 Prince Albert St.  
Vancouver, B.C.  
Canada V5W 3E1  
e-mail: vicw@pacificcoast.net



## C：あとがき

2001年1月から4月まで、私はタンザニアのイリンガにあるトゥーメイニ大学で非常勤講師をしていました。また、私は、カウンセリング心理学の修士課程用のカリキュラム開発を行う委員を務めていました。

タンザニア連合共和国では、カウンセリングに関するあらゆることが新しい概念です。トゥーメイニ大学における私の役割は、その新しい概念の導入と開発を行い、カウンセリングとは何かを理解してもらうことでした。そのため、私は家族や地域社会、あるいは教会での活動におけるタンザニア人のそれまでの経験や、カウンセリングへの理解について調査しました。私は、カウンセリングとは何か、タンザニアの文化において非常に重要なことは何か、何がカウンセリングではないのかの概略を示しました。私は神学と教育学を学ぶ学生に基礎的なカウンセリングスキルを教えました。また、カウンセリングの訓練を受けている通訳に手伝ってもらって、地域で少しでもカウンセリングを行いました。

大学にカウンセリング理論を導入することは、キャリア・カウンセリングについて研究することになるのですが、それは自然な流れでした。そして、私はこのハンドブックが非常に役立つと感じました。このハンドブックは、とても簡単に入手できます。ハンドブックを使うことで、キャリアセンターにとって必要不可欠な問題に焦点をあてて、話をまとめていくことができました。トゥーメイニ大学にキャリアセンターができるまでの間、このハンドブックは、キャリアセンターが手の届く所にあると実感させてくれました（私たちの大学でもキャリアセンターをつくることのできるのだ、やればできるのだと実感させてくれました）。そして、お手本であり、希望でもありました。コンピュータ技術は十分ではなく、財源も不十分です。しかし、ハンドブックはキャリアセンターが必要だというひらめきを与え、優先順位を決めるのに役立ちました。物事を始めるに当たって、長所を強調することは重要です。ピアプログラムをつくるのに当たっては、「キャリアの日」の計画とともに履歴書や面接のコツ、ネットワークづくりに焦点をあてて議論がなされました。初め良ければ終わり良し、です。

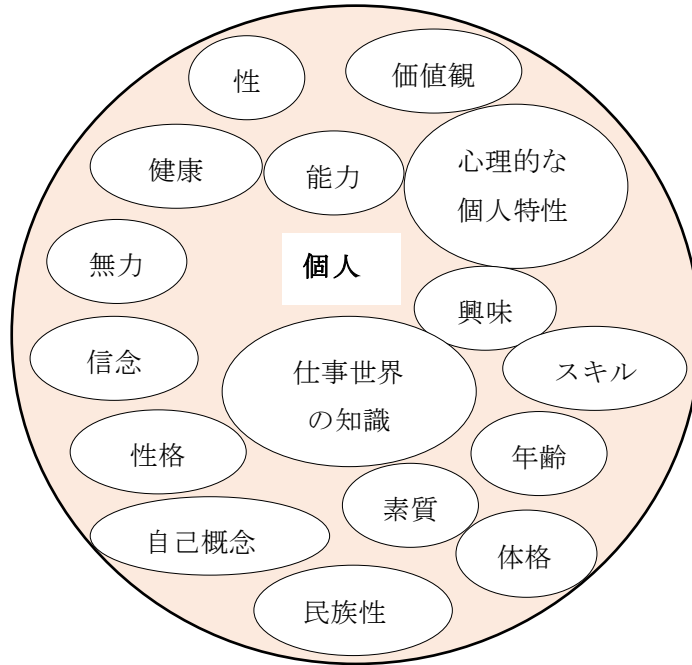
私にとってこのハンドブックの利点は、比較的簡易であることです。ハンドブックは、多くの文献にあたったり、理論的背景をたどることなく、重要な要素を明らかにするのに大変役立ちました。このハンドブックは、完全に簡潔であるという、めったにないコンビネーションを成し遂げています。私はトゥーメイニ大学とトゥーメイニ大学の教職課程でこのハンドブックを試してみて、その両方で使えるものだとわかりました。このハンドブックは、非常にわかりやすく書かれています。概念について初めて紹介するとき、広い範囲を網羅していながらその深さを切り捨てずにすむのは、大変に有益なことでした。

タンザニア人は、自己理解の必要性を知ることができて、とても感謝しています。タンザニア人は、健康問題、都市化、インフラの未整備に直面しています。それらは、個人の成長とキャリア開発によって、個人のレベルから変化が始まるに違いないでしょう。私は、人間の可能性を高めることに関する議論が、タンザニア連合共和国で始まることをたいへんうれしく思っています。そして、このハンドブックにとっても価値があることがわかりました。私にこのハンドブックを共有していただいたことに感謝を申し上げます。

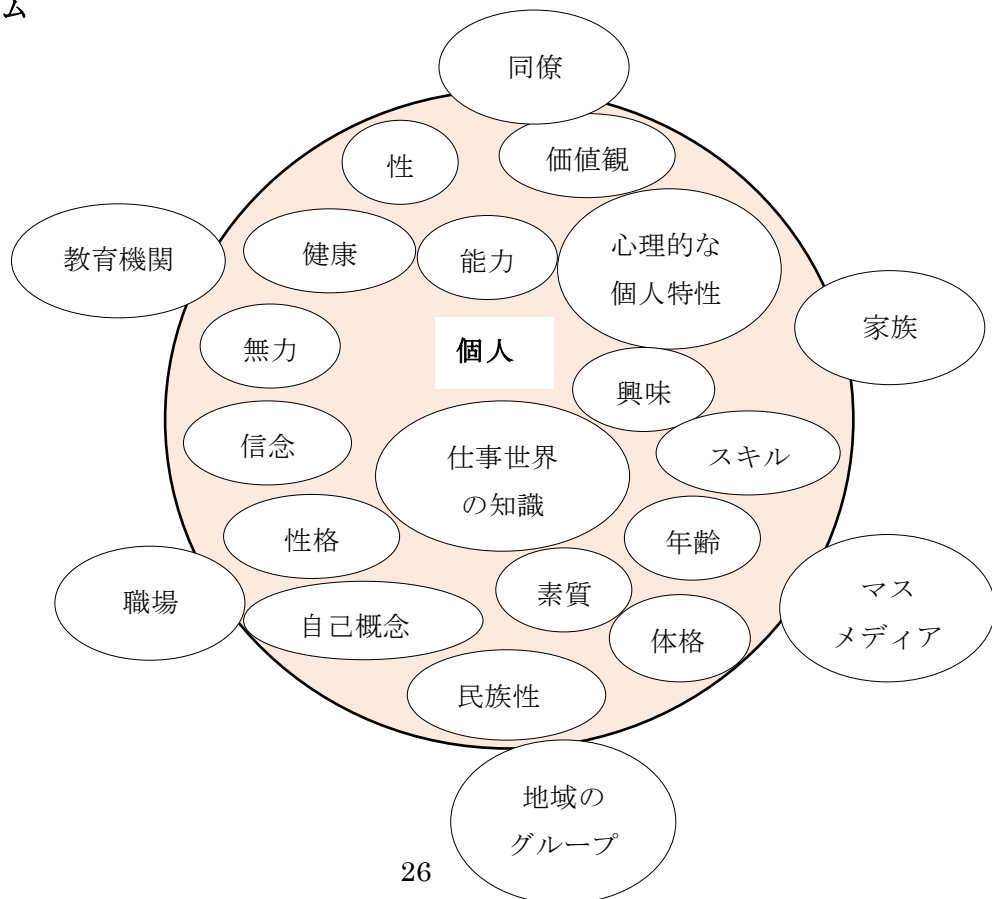
マーゴット・グリフィス

D：キャリアの枠組み

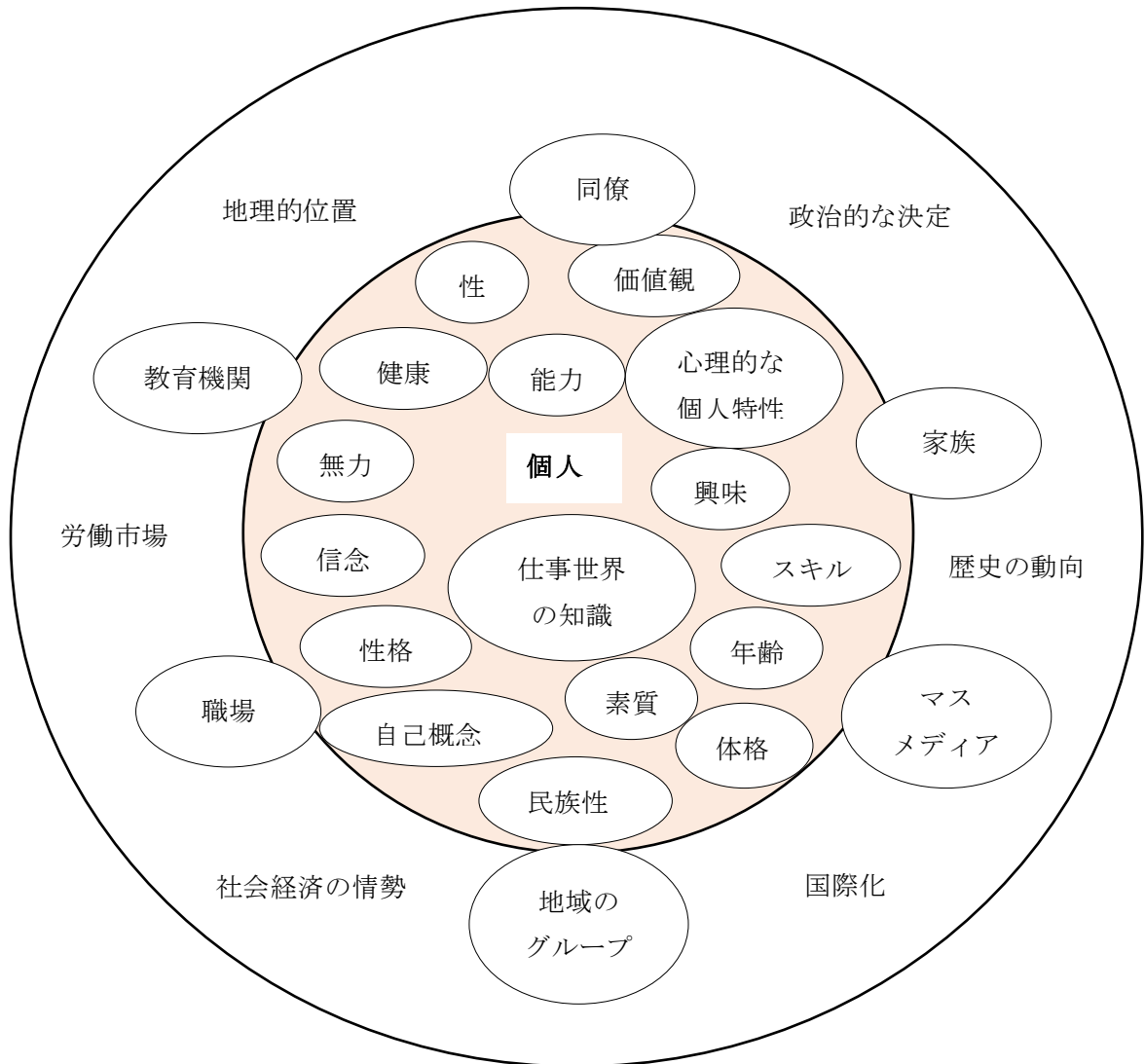
個人システム



社会システム



# 環境的社会システム



## E：チェックリスト

### キャリアに関する探究 / 仕事探し チェックリスト

#### 自己理解

1. どのような価値観を持っているか
2. どのようなスキルや能力があるか
3. どのようなことに興味・関心があるか
4. どのような性格か
5. 仕事や従事している活動と同じように重要な人生役割（ライフロール）<sup>11</sup>は何か
6. 家族や文化がキャリアパスに及ぼす影響は何か

#### 職業に対する理解

1. どのような職業や仕事が適しているか
2. 職務記述書（職務分掌表）、支払給与額、労働条件、昇進の機会、需要の有無、典型的な職務などといったさまざまな事柄について、どの程度知っているか
3. どのような選択が可能か  
可能性：今後の学習やトレーニング、長期雇用へのステップとしてのジョブ・シャドウイング、職業体験、ボランティア など
4. 短期、及び長期の目標は何か
5. これらの選択肢をどのように選ぶか

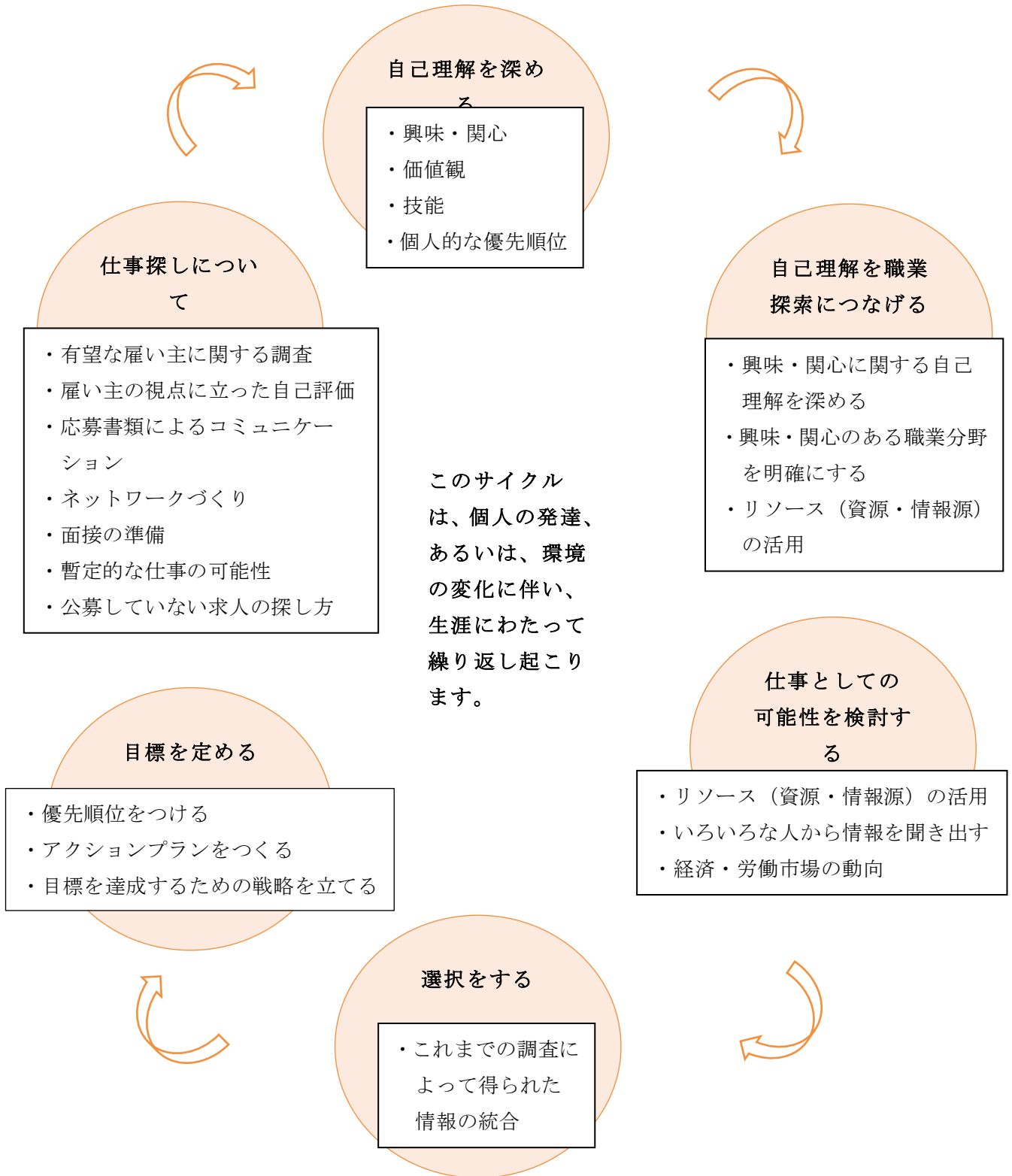
#### 仕事探し

1. 最新の履歴書や添え状を準備しているか
2. 面接に行くに当たって、調べておくことは何か
3. 雇用してくれる可能性のある人と、どうやってつながりを持つか

---

<sup>11</sup> アメリカにおいてキャリアに関する包括的な理論を打ち立てたスーパーは、人生役割を次の9役割であるとしている。①子ども、②学生、③余暇人（余暇を楽しむ人）、④市民（地域活動など地域への貢献の役割）、⑤労働者、⑥配偶者（妻・夫）、⑦家庭人（自分の家庭を維持管理する）、⑧親、⑨年金生活者 これらの人生役割を演じる「劇場」の舞台として「家（家庭）、地域、学校、職場」をあげ、人はそれぞれ数個の人生役割を同時にいくつかの「劇場」で演じるものであるとした。また、人生役割は一生の間に変化し、その役割に費やす時間やエネルギーも一定ではないとしている。

F：キャリア開発のサイクル



## G：次のステップ

### 今後の研究課題

1. 地域で特定のトレーニングが行われていない開発途上国にある大学のキャリア・カウンセラー向けのカリキュラム開発。あるいは、遠隔教育のカウンセラー育成プログラムの提供。
2. 失業率の高い国の学生は、人気の高いように見える仕事や、賃金が高くて有名な仕事に引き付けられるかもしれません。学生は、そうした仕事に適していないことがわかったとき、訓練や職場から離脱してしまいます。さらに進んだ研究では、どのように教育すれば学生が適切な職場を選べるのか、どのように励ませば学生は訓練をやりとげることができるのか、また、失業率の高い地域では、自営業や企業家として必要なビジネスプランや事業計画書の作成についてどのように教えるのか、これからの研究で検討しなければならないでしょう。
3. この種の情報にアクセスするのが難しい国々における職業の分類体系の開発。
4. 成長、あるいは、衰退している国や地域の労働市場傾向をモニターする労働市場情報サービスの開発。
5. 都会で勉強する学生と、地方で暮らす文字の読み書きのできない親との世代間のギャップをどのようにうめるか。
6. 都会から遠く離れた地域に住む人が、インターネットのような資源（リソース）を利用する機会を得たり、そのための教育を受ける方法。
7. キャリアに関する世界的なWebサイトのアドレス一覧表の編集。
8. 特定の国の文化的背景に適したキャリアに関するアセスメントやテストの開発、あるいは、翻訳。
9. 発展途上国におけるキャリア・カウンセリングの専門的かつ標準的な訓練方法の開発、あるいは、翻訳。

## 参考文献

---

---

- Aluede, O. O. 1996. Employment Situation in Nigeria: Implications for Counselling. *Journal of Teacher Education and Teaching*, Vol. 2, No. 1, p. 77-87.
- Brown, D.; Brooks, L. 1991. *Career Counseling Techniques*. Boston, Allyn & Bacon.
- Crozier, S.; Dobbs, J.; Douglas, K.; Hung, J. 1998. Career Counselling Position Paper. Canadian University and College Counselling Association.
- Gannon, Martin J. et al. 1994. *Understanding Global Cultures: Metaphorical Journeys through 17 Countries*. Thousand Oaks, SAGE Publications.
- Herr, E. L. 2000. Collaboration, Partnership, Policy, and Practice in Career Development. *The Career Development Quarterly*, 48, 293-300.
- Herr, E. L.; Cramer, S. H. 1996. *Career Guidance and Counseling Through the Life Span*. New York, Longman.
- Kirk, J. K. 2000. Web-assisted Career Counseling. *Journal of Employment Counseling*, Vol. 37, 146-159.
- Ludeman, R. B. (ed.). 2000. *The Role of Student Affairs and Services in Higher Education: A Practical Manual for Developing, Implementing, and Assessing Student Affairs Programs and Services*, Paris, UNESCO.
- Osipow, S.; Fitzgerald, L. F. 1996. *Theories of Career Development*. Boston, Allyn & Bacon.
- Patton, W.; McMahon, M. 1999. *Career Development and Systems Theory: A New Relationship*. Pacific Grove, CA, Brooks/ Cole Publishing.
- Sampson Jr., J. P.; Watts, A. G.; Palmer, M.; Hughes, D. 2000. International collaboration in translating career theory to practice. *The Career Development Quarterly*, Vol. 48, p. 332-339.
- Sears, S. 1982. A Definition of Career Guidance Terms: A National Vocational Guidance Association perspective, *Vocational Guidance Quarterly*, Vol. 31, p. 137-143.
- Stead, G. B.; Harrington, T. F. 2000. A Process Perspective of International Research Collaboration. *The Career Development Quarterly*, Vol. 48, p. 323-331.
- Watts, A.G. 1997. *Strategic Directions for Career Services in Higher Education*. Cambridge, AGCAS/NICEC/CRAC.
- Watts, A.G.; Law, B.; Killeen, J.; Kidd, J.; Hawthorn, R. 1996. *Rethinking Careers Education and Guidance—Theory, Policy, and Practice*. London, Routledge.



Watts, A. G. ; Van Esbroeck, R. 1998. *New Skills for New Futures - Higher Education Guidance and Counselling Services in the European Union*. VUB Press Brussels & FEDORA.

#### 日本語翻訳における引用・参考文献

宮城まり子著 (2002) 『キャリアカウンセリング』 駿河台出版

渡辺三枝子編著 (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