

## アメリカのキャリアカウンセリングの歴史的变化と 日本のキャリアコンサルティング制度の課題と展望

浅野 浩美<sup>1</sup>・渡部 昌平<sup>2</sup>

### はじめに

2016年4月、キャリアコンサルタントが国家資格となり、登録制度が創設された。その後3年が経過し、キャリアコンサルタント登録者数は41,842人となった(2019年3月末時点、累計数)。

キャリアコンサルタントとは、キャリアコンサルティングを行う専門家のことだが、このキャリアコンサルティングという言葉は、昔からあった言葉ではない。キャリアカウンセリングという言葉はあったが、広く施策を推進していくために、厚生労働省はこれを使用せず、個人のキャリア形成に係る相談を総称するものとしてキャリアコンサルティングという言葉を用いることとしたのである。<sup>1</sup>

背景にあったのは、技術革新の進展や経済のグローバル化などによって、長期雇用システムの変容が進む中で、労働者の自発的・主体的なキャリア形成が重要になってきたことである。日経連が新たな雇用ポートフォリオを提言し、従業員自律・企業支援型の人材育成を目指し、エンプロイアビリティの確立を打ち出した時期でもあった。日本におけるキャリアコンサルティングは、こうした状況に対応することを念頭に置いたもので、その意味で施策先行的であった(浅野, 2019)。制度構築にあたっては、特定の理論、手法のみにとらわれない包括的・折衷的アプローチをとっているが、アメリカのキャリア理論、カウンセリング理論を大いに参考とした。

以下、アメリカのキャリアカウンセリングの歴史・変化と逐次比較対比しつつ、現在の日本のキャリアコンサルティング制度の課題と展望について、キャリアコンサルティング制度の内容及び厚生労働省キャリアコンサルティング研究会報告書等を踏まえ、検討する。

### アメリカのキャリアカウンセリングの 歴史的变化

キャリアカウンセリングとは、端的には、「個人のキャリア形成を支援するカウンセリング」(木村, 2016)、「人を育て、能力開発を支援するためのカウンセリング」(宮城, 2009)、「職業生活に焦点をあてたカウンセリング」(渡辺, 2001)などと定義される。進路指導、職業指導、職業能力開発の各分野で行われてきたこともあってさまざまな使い方をされており、渡辺・Herr (2001)は、「キャリア」、「カウンセリング」という用語の多様性、不明確性などから、日本において統一された見解はないと述べている。

アメリカにおいても1960年代末までは、キャリアカウンセリングという用語はほとんど使われず、使われた場合であっても「個人と職業のマッチング」という意味合いで使われる場合がほとんどであった。その後、「選択し、発達する個人」に焦点があたるようになり、全米職業指導協会は、「職業及びキャリアカウンセリングは、職業、キャリア、生涯にわたるキャリア、キャリアの意思決定、キャリア計画その他のキャリア開発に関する諸問題やコンフリクトについ

<sup>1</sup>厚生労働省栃木労働局

<sup>2</sup>総合科学教育研究センター

て、資格を持つ専門家が個人または集団に対して働きかけ、援助する諸活動」と定義するようになった。以下、詳しくみていこう。

### (1) 特性因子理論

キャリアカウンセリングのみならずカウンセリングの歴史の最初1ページとして、パーソンズ (Persons, F. 1854-1908) の「職業指導運動」が挙げられる。職業指導の創始者とも言われるパーソンズはその著書「職業の選択」の中で、次のような見解を示している。

- ①自分自身、自己の適性、能力、興味、希望、資質、限界、その他の諸特性を明確に理解すること
- ②さまざまな職業や仕事に関して、その仕事に求められる資質、成功の条件、有利な点と不利な点、報酬、就職の機会、将来性などについての知識を得ること
- ③上記の2つの関係について、合理的な推論を行いマッチングすること

また、これらの課題を達成する方法として、

- ①個人情報の記述、②自己分析、③選択と意思決定、④カウンセラーによる分析、⑤職業についての概観と展望、⑥推論とアドバイス、⑦選択した職業への適合のための援助の7つが必要である (木村, 2018) としている。

その後を引き継いだウィリアムソン (Williamson, E.G.1900-1979) は、(1) 分析：主観的、客観的方法を用いて適性、興味、価値観などクライアントに関する多くの情報を集める、(2) 総合：クライアントの特性を明確にするため、情報を比較・検討し、要約する、(3) 診断：クライアントの目立った特徴と問題点を叙述し、個人の特徴と職業や進路の諸条件を比較し、問題の原因を見つける、(4) 予後：問題から予想される結果と適応の可能性を判断し、クライアントが選択可能な行動や適応をクライアントに示唆する、(5) 処置：現在及び将来において望ましい適応状況を得るために何をすべきか、クライアントと協力的に話し合う、(6) 追指導：新たな問題が生じた場合に、上記のステップを繰り返す (木村, 2018) とし、「特性因子論」を提唱した。一方、こうしたウィリアムソンらの「指示的カウンセリ

ング」に対しては、ロジャーズが批判していたことが知られている (國分, 2008)。またパーソンズは職業カウンセリング創始者とよばれるが、現在のような専門的カウンセリング理論や技法を開発したわけではなく、当時のカウンセラーは「自分が判断を下すのに必要な情報を来談者から収集し、来談者を分析し、そのデータに基づいて専門家としての合理的で論理的な結論を下すことを役割としていた」(渡辺, 2002) とされる。

### (2) キャリアに関する包括的理論

スーパー (Super, D.E. 1910-1994) は、キャリア理論に発達段階・発達課題あるいは役割体験、価値観などの観点を導入し、キャリア理論の対象を「職業」から「キャリア」さらに「ライフ・キャリア」へ (菊地, 2013ほか) と展開し、ギンズバーグやハヴィカーストラの研究をまとめて職業的発達段階やライフ・キャリアレインボー、アーチモデルとして提唱した。

### (3) 職業選択理論

さらにホランド (Holland, J.L.1919-2008) は、従来の特性因子論がカウンセラーの主観に偏っていること、スーパーなどの発達理論が「概して説明の方法が一般的・包括的であるため、実際の指導には十分な効力が発揮できない」(坂柳, 1990) ことを批判し、個人と職務 (仕事) を客観的にマッチングさせる職業選択理論を開発した。これはたくさんの職務 (仕事) を6つのタイプ (現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的) に分け、個人のパーソナリティも同様に6つのタイプに分け、それをマッチングさせるという「カウンセラーの主観を排除した」客観的な手法である。

なお発達段階論に対しては、他に「全ての人

が同時期に同様の発達段階を経るわけではない」「主として男性中心に考えられた発達段階論になっているのではないか」「個人内の観点が中心で、社会や人間関係からの影響に触れていないのではないか」などの批判もある。

なおホランドの分類は確かに客観性を重視しており標準化が試みられているが (これまで4回改訂されている)、あくまで職務の分析で

あり、人間関係や仕事のやりがい・意味には触れられていない。このため例えば、ホール(Hall, D.T.1940-)は相互依存的な人間を学びつづけることによって「変幻自在なキャリア」を築くべきと主張している(渡辺, 2018)し、シャイン(Shein, E.H.1928-)は内的キャリアを重視し、コンピテンシー・モチベーション・バリューからなる自己概念として8つの「キャリア・アンカー」(①専門・職種別コンピテンス、②全般管理コンピテンス、③自律と独立、④保障、安定、⑤起業家的創造性、⑥奉仕・社会貢献、⑦純粋な挑戦、⑧生活様式)を提唱している。あるいはシュロスバーグ(Shlossberg, N.K.1929-)は人生を様々な転機(トランジション)の連続として捉えることを提唱し、クランボルツ(Krumboltz, J.D.1928-2019)はキャリアにおける偶然の出来事を積極的に取り入れることを提唱している。

#### (4) ナラティブ／社会構成主義アプローチ

一方、近年の欧米のキャリアカウンセリングでは、ナラティブあるいは社会構成主義アプローチと呼ばれる手法が主流を占めている。1990年代にキャリアカウンセリングにナラティブ・アプローチを導入した先駆者として、カナダのコクラン(Cochran, L.)の名前を挙げることができる。

「コクランは、スーパーの理論は有用であるが、カウンセラーとクライアントが職業的使命やその重要性を理解できるよう支援するには至っていないと論じている。ある人間の職業的使命、すなわち“人生における天職がもつ高尚な意義”をどうやって理解するかについて論じるために、彼は生活史法を自叙伝的資料に応用した」(Jepsen, 1994)とされている。同様にスーパーを批判したホランドがクライアントのパーソナリティと職務との「客観的」なマッチングを狙ったのに対して、コクランは「クライアントを感じる仕事の意義」(主観)を生活史(自叙伝)から理解しようとしたのである。ホランドは特性因子理論が「カウンセラーの主観」を重視することを批判し「客観性」を求めたのに対し、近年のナラティブ・キャリアカウンセリングではクライアントの価値観や人間関係を把握

するために「客観性」よりも「クライアントの主観」をどう把握するかに焦点を移してきているのである。

下村(2015)は、近年の流れとして「コンストラクション系のキャリア理論」が「2000年代に入って(中略)大々的に注目を集めるようになった」とし、「考え方の大転換(パラダイムシフト)の背景には、情報化・グローバル化に伴うキャリア環境の変化の激しさというマクロな社会経済的要因があり、「環境変化が激しく、不安定で、自分と職業との関係が常にめまぐるしく変化してしまう状況下では、安定的で静的で固定的な一時点での人と職業とのマッチングを念頭に置いた理論背景ではいかにもおかしい。そこで発見されたのが、今や不安定で動的で流動的な理論というものが必要だということであった。こうした時代だからこそ検査や情報にのみ頼るのではなく、できるかぎり人と話し、社会と向き合い、その中で目まぐるしく変わっていく自分と職業の位置関係をつかみ、自分と職業を重ね合わせる作業を常日頃やっていたかなければならない」としている。

一方、欧米と比べると、まだまだ日本のキャリア分野ではナラティブ／社会構成主義アプローチの導入が進んでいないという指摘もある。

#### (5) 2000年代以降の流れ

欧米ではナラティブ／社会構成主義アプローチで自らの人生の軸を見つけるとともに、例えばバーネットら(Burnett, B. & Evans, D. 2016; 千葉敏生訳, 2017)はデザイン思考アプローチを唱えてプロトタイプを作る(職場体験や弟子入りなどで実体験をしたり、そうした働き方をしている人にライフデザイン・インタビューを行ったりする)ことを提唱し、またイバーラ・宮田・金井(2003)は「行動してから考える」「まず試してみる」ことを推奨するなど、「行動すること」「試してみること」に主眼を置く包括的・折衷的支援を行う理論家・実践家が増えている。

## 日本のキャリアコンサルティング制度の 課題と展望

前章で、アメリカにおけるキャリアカウンセリングの歴史を概観したが、本章では、日本においてキャリアコンサルティング制度がどのように構築されてきたか、また、その中で、キャリア理論はどのように扱われてきたかについて概観し、そのうえで今後の課題について検討する。

### (1) キャリアコンサルティング制度が構築されるまで

日本における職業能力開発行政は、公共職業訓練中心の時代、民間能力開発促進の時代を経て、職業キャリア支援施策中心の時代に移ってきた（浅野，2019）。2001年には、職業能力開発促進法が改正され、公的職業訓練や、企業主導の教育訓練への支援に加えて、新たに、労働者の自発的・主体的なキャリア形成への支援が、職業能力開発施策の柱の一つとして位置づけられた。これを受け、労働者のキャリア形成の支援を担う専門家であるキャリアコンサルタントの養成など一連のキャリアコンサルティング施策が行われることとなった。

日本においては、従来より、学校進路指導における進路相談、職業紹介における職業相談、職業能力開発における相談の3種類の場面において、個人のキャリア形成を支援するカウンセリングが行われてきたが、労働者の職業能力開発という観点から、これが見直されるようになったのである。この際、日本には、アメリカのようなカウンセリングのノウハウや伝統がなかったことや、支援を受ける労働者等もただちに高いレベル（大学院資格）のカウンセリングを求めていることから、まず、職業やキャリアに関する基本的、実践的な相談ができる人材をある程度の数養成し、企業内、労働力需給調整機関、職業能力開発機関等に配置されることを目標とすることとされた（厚生労働省，2002a）。

並行して、企業で働く労働者のキャリア形成を支援することを目的に「労働者のキャリア形成支援のためのキャリア・コンサルティング・

マニュアル」が作成された（厚生労働省，2001）。また、「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針」（以下、「キャリア支援に関する事業主指針」という。）が策定された。同マニュアルでは、キャリアコンサルティングを「従業員と十分な話し合いのうえ、従業員のキャリアを十分に把握し、それを把握し、それを的確に記述するとともに、その能力を正確に評価したうえで、企業や産業界のニーズと従業員の適正・能力・希望等を照合することにより、従業員のキャリア形成の具体的方向と職業能力の開発の方針を決定することを通して従業員のキャリア選択の支援を行うこと」と定義している。同マニュアルでは、個人のキャリア形成は、①自己理解、②仕事理解、③啓発的経験（意思決定を行う前の体験）、④キャリア選択に係る意思決定、⑤方策の実行（意思決定したことの実行）、⑥仕事への適応の6ステップから構成されているとし、これが職業生涯の節目、節目において繰り返される中で、知識・経験は広がり、専門性は深まっていくとしている。また、キャリアコンサルティングの実施に当たっては、従業員が、相談の過程で自らを振り返り、今後のキャリア選択の方向性やその実現を図るための手段・方法を整理するためのフォーム（キャリアシート）を活用することが効果的であるとし、具体的なフォームを示している。同マニュアルは、企業で働く労働者を念頭に置いた、実践的なものであった。また、キャリア支援に関する事業主指針は、事業主が講ずべき措置について定めたものであった。

翌2002年には、キャリアコンサルティング実施のために必要な能力要件が取りまとめられ、キャリアコンサルタント能力評価試験が実施された。キャリアコンサルティング実施のために必要な能力要件は、「①キャリアコンサルティングの社会的意義に対する理解、②キャリアコンサルティングを行うための基本的知識・スキル、③キャリアコンサルティングの実施過程において必要なスキル、④キャリアコンサルティングの効果的实施に係る能力」からなる4つのカテゴリーからなり、これに沿ったかたちで試験問題が作成されることとなった。「キャリア

コンサルティングを行うための基本的知識・スキル」には、キャリア開発に関する代表的理論や、職業指導理論、職業選択理論、自己理解に関する代表的理論、職業分野に関する代表的理論が含まれる（厚生労働省、2002b）。

2002年、この能力要件に沿ったかたちで、標準レベルのキャリアコンサルタント能力評価試験制度が始まった。民間機関が実施する試験をキャリア形成促進助成金の対象として職業能力開発局長が指定するしくみが設けられ、7つの試験が指定され、制度がスタートした。

## (2) キャリアコンサルティング制度の発展

キャリアコンサルティング制度の課題は、その質の向上と普及であった。

キャリアコンサルティングの質を向上させるためには、その担い手であるキャリアコンサルタントの資質を確保することが必要である。2008年には2級（熟練レベル）、2011年からは1級（指導レベル）のキャリアコンサルティング技能検定が開始された。また、技能検定とは別に、継続学習、職業倫理保持のためのしくみも求められるようになった。

技能検定において、キャリア理論がどのように扱われてきたかみてみよう。過去3回の技能検定試験の学科問題をみると、ホランド（Holland, J.L.1919-2008）、シャイン（Shein, E.H.1928-）、クランボルツ（Krunmboltz, J. D.1928-2019）、スーパー（Super, D.E.1910-1994）などが多く、シュロスバーク（Shlossberg, N.K.1929-）、バンデュラ（Bandura, A.1925-）、パーソンズ（Persons, F.1854-1908）のほか、数は少ないもののサビカス（Savickas, M.L.1947-）も複数回取り上げられているなどナラティブ・アプローチも取り上げられるようになってきている。まさに、包括的・折衷的であると言える。

もう一つの課題である普及に関しては、若年者の就職をめぐる動きに着目する必要がある。2000年代初頭は、フリーターの増加や若年者の高い離職率が問題となった時期でもあった。2003年には、厚生労働大臣等関係の4大臣によって「若者自立・挑戦プラン」が策定され、若年者支援施策が打ち出された。その後、文部科学

省は2010年に大学等設置基準を改正し、翌2011年度からすべての大学に対し、「社会的・職業的自立に関する指導等」（キャリア教育）を大学教育の一環として実施するよう義務付けた。2013年からは、文部科学省、厚生労働省、経済産業省が連携したキャリア教育への取組みもなされるようになった。

またキャリアコンサルティングの実態を把握するために、厚生労働省では2006年、2010年、2013年とキャリアコンサルタントの活動状況、キャリアコンサルティングの普及に係る調査を行っている。キャリアコンサルタント総数が増えている中での変化であるため、留意が必要だが、キャリアコンサルタントの活躍している分野をみると、職業紹介機関等労働力需給調整分野は47.9%、41.3%、35.9%、企業分野は24.2%、21.3%、20.1%であったのに対し、大学等キャリア教育分野で活躍するキャリアコンサルタントは伸びており、13.8%から15.9%、さらに、17.0%と割合は大きくなっている（厚生労働省、2007;2011；三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2014）が、これはそのためである。<sup>2</sup> さらに企業においてキャリアコンサルティングを普及させるために、2013年からキャリア支援に熱心に取り組む企業の表彰が行われるようになった。

こうした取組みにより、キャリアコンサルタントは各分野において大幅に増え、活躍の場もハローワークなどの就職支援機関だけでなく、大学のキャリアセンター、企業内キャリア相談室、さらにニート支援を行う地域若者サポートステーションなど地域へと広がった。同時に、安心してキャリアコンサルタントを活用できるようにするために、それまで以上に分かりやすく確実に、継続的な質保証が求められるようになった。

これが、法定化につながり、キャリアコンサルタントを名乗るためには、キャリアコンサルタント国家資格試験又は技能検定試験合格後、登録を行い、さらに5年毎に定められた講習を受け、更新することが義務化されることにつながる。また、守秘義務が規定された。

2016年4月、キャリアコンサルティングは法定化され、職業能力開発促進法第2条に「この

法律において、『キャリアコンサルティング』とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。」と定義された。

同法第30条の4で、キャリアコンサルタント試験について定められ、登録制度が設けられ、同法第30条の5で、登録についての定めがなされた。同法第30条の19に、登録は5年ごとにその更新を受けなければ、期間の経過によって効力を失う旨が記載された。

また、同法第4条には、事業主に対し、必要に応じ、キャリアコンサルティングの機会を確保し、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進する旨が定められた。これを受け、2016年度より、年齢、役職等に応じて労働者に節目に定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供するセルフ・キャリアドックが推進されている。

## 結果

現在、日本においては、キャリアコンサルタント資格は国家資格化されており、技能検定キャリアコンサルティング職種の試験に合格し登録するか、実務経験3年以上もしくは厚生労働大臣認定の講習を修了して登録試験機関が行うキャリアコンサルタント試験に合格して登録することにより、名称独占資格である「キャリアコンサルタント」を名乗ることができる。

厚生労働大臣認定の講習は、現時点では①キャリアコンサルティングの社会的意義について10時間、キャリアコンサルティングを行うために必要な知識について30時間、キャリアコンサルティングを行うために必要な技能について70時間（うち演習53時間）、キャリアコンサルタントと倫理と行動について20時間（うち演習7時間）、その他キャリアコンサルティングに関する科目10時間の合計140時間以上を学ぶ必要がある（試験内容の内訳も同様である）。

その内容としては、キャリア理論、カウンセリング理論のほか自己理解・仕事理解・自己啓発・意思決定の支援などが含まれるが、キャリア理論・カウンセリング理論の中に具体的にナ

ラティブ／社会構成主義アプローチが指定されている訳ではない。国家資格キャリアコンサルタント試験やキャリアコンサルティング技能検定において、サビカスのキャリア構築理論やナラティブ・アプローチが出題されたことがあり、質的アセスメントツールである職業カードソート（OHBYカード、VRTカード）も出題されたことがある。しかし問題数は必ずしも多くなく、ナラティブ／社会構成主義アプローチを学ばなくとも合格自体は可能である。

養成講座のテキストを見てもナラティブ／社会構成主義アプローチを大きく取り上げているものは少ない。ナラティブ／社会構成主義アプローチで用いられる質的キャリア・アセスメントについて取り上げている教科書も少ない。

一方でキャリアコンサルタント資格の更新講習を見てみると、特定のカウンセリング技法としてサビカスの「ライフデザインアプローチ」や「演習で学ぶキャリア・ストーリーインタビューの実践」、「ナラティブ・キャリアカウンセリング」、「「例外探し」を活用したナラティブ・アプローチ」、「ナラティブ・キャリア・カウンセリングの実際～ケーススタディと実習」、「新しいキャリア・アセスメント～質的アセスメントを学ぶ」、「ナラティブ・アプローチに学ぶ身に付けたいカウンセラーの姿勢」などの更新講習を選択することができる（厚生労働省 HP より）。

すなわち、国家資格の取得には最新のナラティブ／社会構成主義アプローチまでを学ぶ必要はなく、学ぶ機会も限られているが、更新講習等でキャリアコンサルタント自らが希望すれば学ぶことができる、というのが日本の現状である。

## 考察及び今後の課題

日本において、キャリアコンサルティング制度は法定化され、施策も充実してきたが、課題もある。

第一に、時代に合ったもの、ニーズにあったものであり続けるための不断の取り組みである。先にも述べたように、キャリアコンサルティングには、施策先行的なところがある。包括的・折衷的アプローチを取っているおかげで、特定

の理論やモデルに捉われるリスクは低いが、キャリアをめぐる環境は変化してきており、キャリアコンサルタントの活動分野も変化してきている。時代に合った新しい理論や技法を含め、キャリア開発に関する理論・技法を取り入れ、活かしていくことが必要である。それは、キャリアコンサルタントのさらなる資向上にもつながる。情報化・グローバル化に伴うキャリア環境の変化の激しさが増し、欧米において一般的となりつつあるナラティブ／社会構成主義アプローチや質的キャリア・アセスメントを取り入れていくことなどもその一例であろう。クライアントの行動を促進する技法に関する情報・意見交換も必要になってこよう。

第二に、効果の把握である。効果については、事例研究が中心であり、実証的に検証したとまでは言いづらい。この点についてはクライアントの感情表現や気づきを重視するジェンドリン (Gendlin, E.T.1926-) の体験過程理論 (体験過程尺度) (田中, 2004;2005) あるいは相談過程を総括する方法や技法 (例えば渡部, 2019など) が参考になるかもしれない。また、キャリアコンサルティングには、就職支援、キャリア教育、企業等の領域があるが、領域毎に求められることはかなり異なる。領域毎の課題分析や効果検証も必要であろう。また、施策に係る提言・発信なども求められよう。

今後とも新たな議論・技法に関する幅広い情報・意見交換に加えて、効果の把握等に関する幅広い情報・意見交換が必要である。

## 註

<sup>1</sup> 厚生労働省では、日本では「カウンセリング」という用語が心理的な療法を想起させる面が強いことを考慮し、労働市場における職業キャリアの方向づけに係る相談・指導・助言を表す用語として「キャリア・コンサルティング」を使うこととした (厚生労働省, 2002 a)。かつては、キャリアカウンセリングは1対1の個別相談、キャリアコンサルティングは環境への働きかけや集団支援などを含むより幅広い支援として区別する見方もあったが、最近では、区別せずに用いることが増え

てきている。なお、法定化前は「キャリア・コンサルティング」と表記していたが、法定化に伴い「キャリアコンサルティング」と表記することとなった。本論文では書籍を引用する場合を除き「キャリアコンサルティング」と表記した。

<sup>2</sup> 労働政策研究・研修機構 (2018) によると、2017年におけるキャリアコンサルタント登録者の活動分野は、多い順に、企業分野40.2%、労働力需給分野23.8%、キャリア教育分野20.2%となっている。

## 参考文献

- 浅野浩美 (2019) . 「人材育成ハンドブック」 人材育成学会、金子書房 p.15-20、p.355-358.
- Burnett, B. & Evans, D. (2016) . The Designing Your Life Workbook: A Framework for Building a Life You Can Thrive In, Clarkson Potter, MA (千葉敏生訳 2017 LIFE DESIGN スタンフォード式最高の人生設計 早川書房)
- ハーミニア・イバーラ・宮田貴子・金井壽宏 (2003) . 「ハーバード流キャリアチェンジ術」 翔泳社
- Jepsen, D.A. (1994) . “The Thematic - Extrapolation Method: Incorporating Career Patterns into Career Counseling” (仙崎武・下倉英雄編訳「D・E・スーパーの障害と理論 キャリアガイダンス・カウンセリングの世界的泰斗のすべて」図書文化)
- 菊地武剋 (2013) . 「“A-life-span, life-space approach to career development.” をめぐって」仙崎武・下倉英雄編訳「D・E・スーパーの障害と理論 キャリアガイダンス・カウンセリングの世界的泰斗のすべて」図書文化
- 木村周 (2016) . 「キャリアコンサルティング 理論と実際 - カウンセリング、ガイダンス、コンサルティングの一体化を目指して -」雇用問題研究会
- 木村周 (2018) . 「キャリアコンサルティング 理論と実際 5訂版」一般社団法人雇用問題研究会

- 國分康隆監修（2008）.「カウンセリング心理学事典」誠信書房
- 厚生労働省（2001）.「労働者のキャリア形成支援のためのキャリア・コンサルティング・マニュアル」
- 厚生労働省（2002a）.「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会報告書」
- 厚生労働省（2002b）.「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力等に関する調査研究報告書」.
- 厚生労働省（2007）.「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書」
- 厚生労働省（2011）.「キャリア・コンサルティングに関する実態調査結果報告書」
- 厚生労働省 HP「更新講習の受講について」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koushin.html>  
 （2019年8月6日閲覧）
- 厚生労働省 HP「平成30年度キャリアコンサルタント登録制度の実施状況を公表します」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_06295.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06295.html)（2019年11月25日閲覧）
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2014).「平成25年度「キャリア・コンサルティング研究会-キャリア・コンサルタントが有するキャリア・コンサルティング能力の実態等に関する検討部会」報告書」
- 宮城まり子（2009）.「産業・組織心理学ハンドブック」産業・組織心理学会、丸善 P.80
- 労働政策研究・研修機構（2018）.「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」
- 下村英雄（2015）.「コンストラクション系キャリア理論の根底に流れる問題意識と思想」渡部昌平編「社会構成主義キャリア・カウンセリングの理論と実践」福村出版
- 田中秀夫（2004）.「ジェンドリンの初期体験過程理論に関する文献研究（上）：心理療法研究におけるディルタイ哲学からの影響」明治大学図書館紀要, 8, p.56-81
- 田中秀夫（2005）.「ジェンドリンの初期体験過程理論に関する文献研究（下）：心理療法研究におけるディルタイ哲学からの影響」明治大学図書館紀要, 9, p.58-87
- 渡辺三枝子（2001）.「現代カウンセリング事典」國分康孝編著. 金子書房. p.47
- 渡辺三枝子、E. L. Herr（2001）.「キャリアアカウンセリング入門 人と仕事の橋渡し」ナカニシヤ出版
- 渡辺三枝子（2002）.「新版カウンセリング心理学 カウンセラーの専門性と責任性」ナカニシヤ出版
- 渡辺三枝子編（2018）.「新版 キャリアの心理学」ナカニシヤ出版
- 渡部昌平（2019）「よくわかる キャリアコンサルティングの教科書」金子書房 p.157-159