

査読研究ノート

大学のキャリア支援における個別相談の課題 —キャリアカウンセリングにおける統合的対応を目指して—

森本康太郎*

要旨

近年の日本の大学におけるキャリア支援は、2011年4月施行の大学設置基準による社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)に取り組むための体制整備を受け、学生支援の中でも中心的な役割を担うようになってきた。現在、キャリア支援は単なる就職活動のサポートにとどまらず、就職後の職業生活、ひいては人生全体の流れを意識させるための取り組みとして、多くの大学で取り入れられている。また、多くの大学において、キャリア支援の充実のためにキャリアコンサルタント等の有資格者が専門人材として導入されてきた。一方、このように活発化してきた大学のキャリア支援には、キャリア支援を担う専門人材の有する専門性の捉え方や、専門人材を大学内でどのように活用するかについて等の課題も存在している。

本稿では、我が国の大学のキャリア支援における個別相談の現状と課題を、先行研究にもとづいて考察することを目的とする。まず、我が国の大学のキャリア支援における個別相談の現状を概括し、個別相談およびキャリアカウンセリングの認識や概念についての整理を試みる。その際、アメリカにおける大学のキャリア支援についても参照する。その後、大学生が就職活動期に抱える情動的問題の存在を明らかにし、キャリア支援におけるその問題への対応の必要性を指摘する。最後に、今後大学のキャリア支援を充実・発展させていくための課題について、キャリアカウンセリングにおける統合的対応という観点から検討する。

キーワード

キャリア支援, キャリアコンサルタント, キャリアカウンセリング, 就職活動, 情動的問題

1. はじめに

近年の日本の大学におけるキャリア支援は、学生支援の中でも特に注目され、中心的な役割を担うようになってきており、単に就職活動をサポートするためのガイダンスや個別相談にとどまらず、就職後の人生も視野に入れた職業生活、ひいては人生全体の流れを意識させるため

* 執筆者：森本康太郎
機関/役職：立命館大学 食科学部設置準備事務局 / 課長補佐
機関住所：〒525-8577 滋賀県草津市野路東1-1-1
E-mail: k-mrmt@st.ritsumeai.ac.jp

の取り組みとして、多くの大学で取り入れられている(谷田川, 2012)。

中央教育審議会答申「今後のキャリア教育・職業教育の在り方について」(2011年1月)においても、キャリア教育が、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」であると定義されるとともに、今後の高等教育機関におけるキャリア教育の課題と方向性が示され、キャリアカウンセリングを行う専門人材の学校への配置や、教職員のカウンセリングに関する知識やスキルの習得の重要性、学校・産業界・関係府省間の連携の必要性等が指摘された。その後、2011年4月に施行された大学設置基準及び短期大学設置基準により、すべての大学等において、社会的・職業的自立に関する指導等(キャリアガイダンス)に取り組むための体制を整備することとされた。

一方で、厚生労働省の政策により、個人の主体的なキャリア形成を支援するキャリアコンサルティングが推進され、45,785人以上のキャリアコンサルタント有資格者が養成されてきた(2016年3月末日現在、キャリア・コンサルティング協議会調べ)。大学においても、キャリア支援の充実のために専門人材である「キャリアコンサルタント等の有資格者」が導入されてきており、その割合は、国立大学で56.0%、私立大学で49.1%、公立大学で36.4%に達している(望月, 2012)。

このように活発化してきたキャリア支援であるが、いくつかの課題も存在している。1つは、キャリア支援を担う専門人材の有する専門性の捉え方に関する課題である。これは、キャリアカウンセリング、キャリアコンサルティング、あるいはキャリアカウンセラー、キャリアコンサルタント、キャリアアドバイザーといった用語が、使用する人や組織あるいは文脈によって、使われ方が異なったり一部は共通する意味を有したりと、不統一な状況にあることが、この課題を象徴している。特に、個別相談と同義に使われることの多いキャリアカウンセリングという用語については、概念が未整理であり、キャリアコンサルティングとの違いも含めて、混乱した状況にあるといっても過言ではない。もう1つは、大学においてそのような専門人材をどのように活用するかという課題である。大学という高等教育機関において、キャリアコンサルタント有資格者を含む専門人材が、どのような役割を果たして学生・大学に貢献できるかについても、十分な共通認識があるとは言えない状況がある。

このような背景を踏まえ、本稿では、我が国の大学のキャリア支援における個別相談の現状と課題を、先行研究にもとづいて考察することを目的とする。そのために、以下のことを行う。まず、我が国の大学のキャリア支援における個別相談の現状を概括する。次に、個別相談およびキャリアカウンセリングの認識や概念についての整理を試みる。その際、カウンセリングそのものの源流を持つアメリカにおける、大学のキャリア支援についても参照する。その後、大学生が就職活動期に抱える情動的問題の存在を明らかにし、キャリア支援におけるその問題への対応の必要性を指摘する。最後に、今後大学のキャリア支援を充実・発展させていくための課題について、キャリアカウンセリングにおける統合的対応という観点から検討することとす

る。

2. キャリア支援における個別相談の現状

（1）キャリア支援の活発化と個別相談

前述のように、我が国の大学においてはキャリア教育やキャリア支援が活発化し、重要な役割を担うようになってきた。このことは、上西（2006）が行った調査において、大学における低学年からの全学的なキャリア支援・キャリア教育への取り組み開始について、1999年度までは全体の6.6%であったものが、2004年度もしくは2005年度から取り組みが開始された大学で約半数を占めていることや、必修科目としてのキャリア科目の開設が、2010年度では36.3%であったものが2013年度では49.5%に増加している（日本学生支援機構、2014）ことから明らかである。

その背景には、上西（2007）にあるように、政策的な要請、入学者確保の必要性、企業側の要請、就職に必要な行動を取れない学生への対応、権利保障といったものがある。就職部がキャリアセンターに改称したことに象徴されるように、単に学生の就職活動の支援にとどまらず、将来の働き方や職業生活、生き方全体について学生に意識させるような取り組みへと変化してきた。

個別相談は、その中でも重要な支援メニューの一つであり、キャリアカウンセラーあるいはキャリアコンサルタントといったキャリア支援の専門人材が配置されてきた。個別相談は、就職相談、未内定者支援・卒業後の支援・学修に係る相談、その他オフキャンパスに関する相談等が含まれ、形態としても、予約スタイルのじっくり相談、アドホックな簡便相談・情報提供など多様である（三菱UFJリサーチ & コンサルティング、2012）。

2011年に施行された大学設置基準により、大学等における社会的・職業的自立に向けた取り組みの義務化が明示され、一層キャリア支援の充実が求められている。その証左として、専門的な教育・研修を受けた専門人材への期待が高まっており、実際に多くの専門人材が個別相談を軸としたキャリア支援業務に従事することとなった。

（2）キャリア支援の専門人材の導入

2002年より厚生労働省が推進してきたキャリアコンサルタント50,000人養成計画により、我が国におけるキャリア支援の専門人材は増加し、2016年3月末現在で45,785人以上の有資格者が存在している。そのなかでも、大学に配置されるキャリアコンサルタントは多く、上西（2006）の調査では、学生の個別相談（キャリア相談もしくは就職相談）にたずさわるスタッフとして「キャリアアドバイザーやキャリアカウンセラーとして専門的な教育・研修をうけたプロフェッショナル人材を採用・配置している」割合は、大学全体で30.9%、総合大学に限る

と47.5%に上っている。また、望月(2012)によれば、有資格者をキャリア支援部門に配置している大学は、国立大学で56.0%、私立大学で49.1%、公立大学で36.4%に達している。そして、このような、キャリアコンサルタント等のキャリア形成に係る専門人材は、標準レベル以上のキャリアコンサルタント有資格者等が、契約職員等として学外から採用されている大学等が多い(三菱UFJリサーチ & コンサルティング, 2012) ことも明らかとなっている。

3. 個別相談およびキャリアカウンセリングの認識

(1) キャリアカウンセリングの認識の相違

以上のように、大学におけるキャリア支援が活発化するなかで、個別相談についての専門人材が多く配置されてきた。これは、個別相談によるキャリア支援への関心や期待が高まっていることに他ならないといえるだろう。

一方で、そのような専門人材の有する専門性については、共通理解が得られていない状況がある。そのことを表しているのが、キャリアに関する個別相談と同義に使われることの多い「キャリアカウンセリング」という用語に関する認識の問題である。坂柳(2007)は、学校教育や産業界においてキャリアカウンセリングへの関心や期待が高まっている一方で、キャリアカウンセリングの概念には十分なコンセンサスが得られていない状況を指摘している。

実際に、個別相談を担当する専門人材の資格呼称は、2016年3月までの制度と2016年4月以降の制度でも異なっている。旧制度では、キャリア・コンサルタント養成講座を受講し、キャリア・コンサルタント能力評価試験に合格した者等を「標準レベルキャリア・コンサルタント」と総称していた。このキャリア・コンサルタント能力評価試験は10団体によって実施されており、資格の名称にはキャリア・コンサルタント、キャリアカウンセラー、キャリアデベロップメントアドバイザー、キャリアデベロップメントファシリテーター等が存在している。一方、勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律により、職業能力開発促進法が改正され、新制度が始まった。具体的には、2016年4月1日よりキャリアコンサルタント登録制度が創設され、「キャリアコンサルタント」が、厚生労働大臣が試験を行う国家資格となり、名称独占資格として位置づけられることとなった。このように、制度の変更も行われたこともあり、資格名称の統一には時間を要するものと思われる。

また、大学に配置される専門人材には有資格者が多い一方で、キャリアコンサルタント以外の資格(例:産業カウンセラー、教育カウンセラー、臨床心理士等)を有する人も多く、就職支援の専門性の捉え方も多様となっている(望月, 2012)。特に、専門性の捉え方をめぐっては、心理的な問題やメンタル面への支援をめぐって、議論の余地が残されている。

例えば、労働政策研究・研修機構(2006)では、Table 1に示したように、大学におけるキャリアコンサルタントについて、大学側からと、キャリアコンサルタント側からのコメントがあ

げられており、心理的な問題への対応の必要性和その難しさが両者より指摘されている。

Table 1 大学におけるキャリアコンサルタントをめぐる指摘

| 大学側 | キャリアコンサルタント側 |
|---|--|
| 大学のカリキュラムについて勉強してもらいたいし、学生へのケア(メンタル面)に係る知識も持ってほしい | 優秀な学生でもメンタル面での問題があり、メンタルカウンセリングの知識があれば別のアプローチができるかもしれないと考える |
| メンタル面に問題を抱えた学生の見極めとリファアのタイミング等に習熟する必要がある | 心理面の問題に踏み込みすぎているか、悩むことがある |
| キャリア・コンサルティングや心理学の理論的な知識等が不足している | 発達障害やメンタル面での問題に関する講習、問題のある学生への対応についての講座、メンタル面に問題を抱える学生と話すためのロールプレイ学習の機会を希望する |

以上、三菱UFJリサーチ & コンサルティング（2012）より抜粋

他には、キャリアカウンセリングが内的要因を扱う心理学的な援助にとどまるのに対して、キャリアコンサルティングは相談者が必要とする情報の収集や調査、またそれについての分析と、相談者のキャリア教育に関する企画と提案が含まれ、カウンセリングとは異なるねらいを持つ（吉浦・佐藤，2008）というような立場も生まれている。これは、コンサルティングを、カウンセリングが提供する援助の範囲をより限定した形としてとらえ、「情報提供やアドバイス」という要素に焦点を当てて呼んでいるようである（渡辺，2013）。

また、渡辺（2013）は、キャリアカウンセリングにおいてメンタルヘルスの問題には踏み込まないという考えをキャリアカウンセラーから聞いた例を紹介しながら、その背景にある誤解について解説している。メンタルヘルスをこころの病気と見なしている、あるいは、キャリアの問題とメンタルヘルスの問題は切り離すことができるという考えを持っている、または、聞いてしまったら全部自分で何とかしなければならないというような誤解が生じているという指摘である。

しかし、渡辺（2013）にもあるように、キャリアカウンセラーが情動的問題等のメンタルヘルスそのものを扱うカウンセリングを行うことは難しい側面があるにしても、情動的問題を解決してメンタルヘルスの状態を改善させていくために必要な支援資源の情報提供を行ったり、クライアントが抱えている問題を整理し、問題解決につながるような支援資源に結び付けることは、重要な支援の一つである。なぜなら、キャリアの問題と情動的問題を含むメンタルヘルスの問題とを完全に切り離すことは不可能であり、相互が影響を与えあっているために、片方を無視した形での支援は機能しないと考えられるからである。したがって、キャリアカウンセラーは情動的問題を含むメンタルヘルスの問題にまったく関与しないということではなく、状況に応じて適切な支援を行うために、情動的問題を含むメンタルヘルスの問題に対して必要かつ過不足のない関与を行う必要があると言える。

大学のキャリア支援では、単に職業紹介や就職活動支援を行うのみではない。企業への就職に加えて支援の対象を公務員や教員、大学院進学、編入学、留学など卒業後の様々な進路選択・決定へと拡大する動き(川崎, 2005a)のもとに様々な支援を行う必要性がある。つまり、単に就職率をあげるというようなことではなく、一人ひとりの学生が自らのキャリアを形成する力を育み、それを実現していかれるように支援することが必要(川崎, 2005b)である。この視点に立てば、上記の誤解は解かれる必要があると言わざるを得ないものである。

すなわち、単なる就職支援ではなく、可能な範囲において情動的問題への心理的な支援を行いつつ、個人のキャリア形成を促進するような支援が求められているのである。大学側が単に就職実績を上げるために、とにかく学生をどこかに就職させることだけに主眼を置くような指導を行うことは、一人ひとりの学生がキャリアを形成していくための支援としては不十分であると言わざるを得ない。なぜなら、キャリア形成の支援とは、キャリアを単に仕事や職業経歴としてではなく、さまざまな社会的役割や生涯にわたる生き方としてとらえたうえで、学生が今後の人生を通じて社会的・職業的自己実現を目指していけるように支援することを意味するからである。

実際、自分の働き方や生き方についての相談も含めてキャリアセンターに相談した学生が、自分の希望とは異なる求人に応募し、とにかく内定を獲得するように指導を受けてキャリアセンターに不信感を抱く、というようなケースもあり得る。学生の支援ニーズに的確に応えるためには、キャリアカウンセリングに対する認識の変化や、望ましい実践を行うために必要なスキルをトレーニングによって獲得することが求められていると考える。

カウンセラー(臨床心理士ないし大学カウンセラーの資格を持つ者)が大学全体の87.9%で学生相談組織に配属されていることを考えると、就職支援組織へのキャリアコンサルタント等の有資格者の配置率は高いとはまだ言えない(望月, 2012)という指摘もあるが、それとともに、キャリア支援のなかでの個別相談を担う人材の専門性についての共通理解を形成する必要性をここで指摘しておきたい。

(2) キャリアカウンセリングの概念の整理

キャリアカウンセリングの概念ならびにキャリア支援を担う専門人材の専門性について、十分なコンセンサスが得られていない状況を踏まえ、ここではあらためてキャリアカウンセリングの概念についての整理を試みる。

まず、キャリアカウンセリングの定義についてだが、坂柳(2007)にもあるように、もっとも整理されている定義の一つとして、日本キャリア教育学会認定キャリア・カウンセラー制度規則で示されている内容があげられる。それは、「日本キャリア教育学会認定キャリアカウンセラーは、本学会に属し、進路指導及びキャリアカウンセリングについて一定の学識と技能を有し、生徒、学生、成人のキャリアの方向づけや進路の選択・決定に助力し、キャリア発達を

促進することを専門領域とするカウンセラーである」というようなものである。

この定義からわかるように、キャリアカウンセリングは、中学校・高等学校の生徒、大学生の進路選択・決定への援助に止まらず、社会人・職業人の生涯にわたるキャリア設計や転退職に伴う職業適応問題への援助、さらに最近では充実した人生や生き方への支援・援助というように、内容領域も拡大されてきている（坂柳，2007）。実際に、諏訪（2003）は大学生のキャリア相談を行う中で、就職対策だけに終わらず、留学をめぐる相談や、どの学問領域を専攻するか、どこの大学院に進むか、大学院修了後はどうするかなど、現役学生からの多様な相談や、卒業生も転職の相談を求めてくる状況についてふれている。木村（2014）も、学校教育における進路相談の内容は進路問題が中心ではあるが、生活全般、心理的、情緒的、身体的な問題、人間関係、環境条件など進路に関連して多様な心理的・社会的問題が取り上げられると指摘している。

また、渡辺（2013）は、アメリカやイギリス、ポーランドなどカウンセリング心理学を心理学の独立した分野として認めている国の例を示しつつ、「キャリアカウンセリングとは、キャリア問題を主な対象とするカウンセリングの一領域」という立場を表明している。つまり、キャリアの課題解決を援助する専門的行動はカウンセリング以外にもあるが、キャリアカウンセリングは（あくまで）カウンセリングの視点に立って援助する過程（渡辺，2013）ということである。

以上を踏まえると、キャリアカウンセリングは、キャリアの問題を中心に置くが、単なる就職支援や助言に止まらず、個人のキャリア発達の促進を目指して多様な心理的・社会的問題を扱う、発達の視点に立つカウンセリングの概念であると、整理することができる。これは、キャリアカウンセリングは成長と発達という積極的側面を強調し、個人の生涯にわたるキャリア発達を促進するものである、という三川（2008）による整理とも合致するものである。このような概念を持つことで、実際に大学生が必要とするキャリア支援の共通理解を図ることが可能となると考える。

Table 2では、心理療法としてのカウンセリングとキャリア支援としてのカウンセリングを対比させ、本稿で引用されている用語を示す。そのうえで、本稿にて整理したキャリアカウンセリングの概念を示しておく。

Table 2 心理療法 / キャリア支援のカウンセリングの用語整理

| 心理療法としてのカウンセリング | キャリア支援としてのカウンセリング |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス ・心理相談 ・パーソナルカウンセリング ・治すカウンセリング ・内的要因に対する心理学的援助 | <ul style="list-style-type: none"> ・個人のキャリア発達の促進 ・キャリアの課題解決の援助 ・就職相談 ・進路選択・決定への援助 ・育てるカウンセリング ・成長と発達という積極的側面を重視 |
| <p>【本稿でのキャリアカウンセリングの概念】</p> <p>キャリアの問題を中心に置くが、単なる就職支援や助言に止まらず、個人のキャリア発達の促進を目指して多様な心理的・社会的問題を扱う、発達の視点に立つカウンセリング</p> | |

4. アメリカの大学におけるキャリア支援

(1) キャリア支援の体制

ここで、カウンセリングそのものの源流を持つアメリカにおける、大学生に対するキャリアサービス（キャリアカウンセリングを含むキャリア全般に関する支援）の状況を参照する。

アメリカでは、1890年に都市化と近代化にともなって就職支援が始まって以降、特に第2次大戦後から冷戦期にかけて、大学におけるキャリアカウンセリングの実践やキャリアカウンセラーの養成が全国的に盛んになった。それには、1958年制定の国家防衛教育法のもとにカウンセリング・ガイダンス研修所が設けられ、冷戦下における大学生の理数系への誘導を促す側面と、復員軍人支援のための特別立法により新しいタイプの学生が高等教育に出現した側面とがあった（Pope, 2000）。1970年代に入ると、すでに各大学における就職支援センターあるいはキャリアセンターにて行われるキャリアカウンセリングは中核的なサービスとなっていた。

大学におけるキャリアサービスは、大学の規模や機能の点で大きく異なっている。例えば、在学者が2,000人以下の小規模大学では1～2名の職員が担うことが一般的であり、5,000人～10,000人の中規模校では、キャリアセンターの持つ複数の機能（助言、大学内の採用活動、資料管理、運営など）にそれぞれ専門の職員を置いている。

大規模大学の典型的な例では、イリノイ大学のように、個別の学部や学科、専攻にキャリアセンターが置かれるものがある。同大学では27のキャリアセンターを有し、ほとんどが特定の専攻に焦点化し、キャリアへの助言やキャリア探索のサービスを提供している一方で、全学生を対象としたあらゆるサービスを提供するキャリアセンターも存在している。

また、ペンシルバニア州立大学のように、中央集中化されたキャリアセンターを持つ大学もある。そこでは、キャリアへの助言やキャリア探索の資料、ワークショップ、キャリア科目、大学内面接、キャリアイベントといったキャリアサービスを網羅的に提供する。これは、現在の我が国における大規模大学のキャリアセンターの形態に近いといえるだろう。その場合のキャリアサービス部門は、通常は学生事務あるいは学生サービス部門の一部であり、キャリア

サービスの所長は、学生担当副学長のもとに置かれている（ビショップ、2008）。

一方で、脱中央集中的なキャリアサービスも発達し、個々の学部が「自らを世話する」という傾向も表れている。これは、各学部や学科によって提供された資金を利用し、他の職務を有する個人あるいはパートタイムの教員によってキャリアサービスが提供される形態である。例えば、一般的なキャリアへの助言は中央集中化されたオフィスが担い、インターンシップの調整や学生と雇用主との関係を調整する役割を、個別のキャリアサービスが担う、ということがあり得る。この場合の所長は、その学部の学部長か副学部長、学科長に属する（ビショップ、2008）。

もう1つの例は、中央集中化モデルと脱中央集中化モデルを組み合わせたキャリアサービスネットワーク型があり、ミシガン州立大学が該当する。すべての学部に通ずるニーズに対応するセンターと、各学部が担うキャリアサービスとがネットワーク化されているものである（ビショップ、2008）。

また、キャリアサービスの対象範囲を広げ、在校生及び卒業生それ以外の社会人学生へのプログラムを実施している大学も珍しくない。例えばコロンビア大学ティーチャーズカレッジでは、卒業生のためのキャリアサポートプログラムを提供し、キャリアカウンセリング、就職・面接指導、同窓生からのアドバイス等が受けられる。また、ニューヨーク大学では、社会人向けの有料講座として、職業適性検査やキャリアカウンセリングを組み合わせた一貫教育プログラムを運営している（池田、2008）。

（2）キャリアカウンセリングと就職に関するアドバイス

今日のアメリカの大学におけるキャリアサービスは、学生が単に職を得ることを支援するだけでなく、生涯全体にわたる職業への移行をうまく乗り越えるために、キャリアへの焦点化や自己知識、スキルを得ることなどに焦点を当てているため、そのアプローチにおいて非常に包括的となっている。

大学によっては、キャリアカウンセリングと就職に関するアドバイスを区別し、キャリアカウンセリングをメンタルヘルスカウンセリングの部分集合と見なしている場合もある。その場合のキャリアカウンセリングは、メンタルヘルスカウンセリングと同じ要件や正式な診断、秘密保持に関する厳格な方針を伴うものとなる。実際に、その場合はメンタルヘルスのカウンセリングセンターの監督を受けたり、直接メンタルヘルスのカウンセリングセンターで実施されることもある。

キャリアカウンセリングを担当するスタッフについては、カウンセラーとしての有資格者が比較的多いのが特徴であり、州によって多少異なるが、一般に心理学やカウンセリング学を専攻した大学院修士課程修了者が多い（徳田、2004）。

一方、就職に関するアドバイスは、キャリアアドバイザーと呼ばれる専門人材によって提供

され、一般的には事前予約制の個別相談として行われる。話題は探索的なもの(キャリア選択における可能性、専攻に関する選択肢、意思決定)から、就職活動の実際の内容を志向するもの(面接への準備、添え状、内定の交渉)まで幅広い。

このような就職の助言やコンサルテーションは、キャリアセンターを通じて提供されるが、深いキャリア発達課題を抱えている場合にはメンタルヘルスのカウンセリングセンターに連絡するという理解のもとで、サービスが提供されている(ビショップ, 2008)。

5. キャリアカウンセリングにおける情動的問題への対応

(1) キャリアカウンセリングに求められる機能

ここまで、我が国でのキャリアカウンセリングの概念を整理し、かつアメリカでのキャリアカウンセリングの状況について参照した。これらの内容を踏まえると、キャリアカウンセリングは発達の視点に立ったうえで、多様な心理的・社会的問題を取り扱うカウンセリングであることから、キャリアカウンセリングにおいて情動的問題を含めたメンタルヘルスの課題についても取り扱うことは自ずと含まれると考えられる。つまり、キャリアカウンセリングは単に就職支援に関する助言にとどまらず、職に就くことも含めて職業人生、人生全般にわたるキャリア形成を進めていくうえで生じる情動的な問題への対応も行う必要性があると言える。

そのようなカウンセリングを大学で行う担当者には、相応のカウンセリングスキルが求められ、具体的には短期的な就職支援にとどまらない、長期的視点から支援を行うことが必要となる。

「平成23年度キャリア・コンサルティング研究会－大学等キャリア教育部会－報告書」(三菱UFJリサーチ & コンサルティング, 2012)によると、大学のキャリア支援における専門人材の活動領域は、①個別相談、②インターンシップ・セミナー・ガイダンス、③キャリア教育科目、④その他の科目、の4つがあげられる。その最初にあげられている個別相談領域において、学生の期待に添えていくためには、まず、カウンセリング(個別相談)スキルが必要である。その際、説教的にならず、学生目線で相談を行うことはもちろん、短期的なテクニカルな就職支援にとどまらず長期的視点から支援を行うことが求められる点が指摘されている。

さらには、問題を抱える学生や、発達障害の可能性のある学生等特に支援が必要となるいわゆるハイリスク層も見受けられることから、そのようなハイリスク層に対して的確に見立てを行い、学内・学外の機関や専門家に適切にリファーする力も必要とされる場所である(三菱UFJリサーチ & コンサルティング, 2012)。

中央職業能力開発協会(2007)がまとめた「熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究」においても、「学生本人がどうありたいのかという本質をしっかりと受け止め、それを引き出し、直面している問題をサポートする」という姿勢が、熟練キャリア・コンサルタントとしての関

わり方のポイントとしてあげられている。

（２）大学生が就職活動期に抱える情動的問題

①日本の場合

現在の社会状況，雇用状況の下では，キャリアカウンセリングの面接室に現れるクライアントの悩みの背景に，メンタルヘルスの問題が含まれていると思われるような場面もよくある（杉原，2016）との指摘にもあるように，大学生にとっても，就職活動期に抱える情動的問題の存在は非常に大きいことが明らかとなっている。

例えば，労働政策研究・研修機構による大学生の就職・募集採用活動等に関する実態調査（労働政策研究・研修機構，2006）では，就職活動をしたが結果が得られず，方向の修正ができないまま中断してしまったケース，やりたいことがわからず，一步踏み出せないままのケース，時期に遅れたことでさらに不安が増し，具体的に何からはじめればいいのかという戸惑いもあれば，経済的な面での問題もあり，進学との間で心が揺れ動いている学生の実態が明らかとなっている。

また，同調査では，「就職活動をする中で困ったことやつらかったこと」に関する回答例として，1,095ケースのなかで最も多かった記述は，精神的なつらさ，不安，自信がない，焦り（255ケース）であった。就職活動をする中で精神的に落ち込んだり健康を損なったりした」という回答も半数を占めた（労働政策研究・研修機構，2006）。Table 3において，自由記述の解答例を抜粋して示す。

Table 3 就職活動で困っていることの記述（抜粋）

| 自由記述内容 | 学部系統・年齢・性別 |
|--|-------------|
| （困っているのは）自分のやる気が出ない事，やらなきゃとは思う | 社会福祉，21歳，女性 |
| 就職はしたいと思っているが，体がうごかない | 人文，21歳，女性 |
| 自分自身を見失い，精神的に不安定な状態が長びき，就活におくれた事でさらに不安がつり，自己嫌悪ばかり続いている | 家政，22歳，女性 |
| なから始めてよいかかわからない | 商・経，22歳，男性 |
| 最終面接までいって落ちたりしたのはつらかった。1週間ぐらいは活動再開する気になれなかった | 理，21歳，男性 |
| 精神的に辛い日々があった。カウンセラーがほしいです | 生活環境，22歳，女性 |
| 同じ企業を受けている友人が，自分より採用に近い面接段階に進んでいるのを知った時つらかった | 文，22歳，女性 |
| 面接に落ちた理由について色々考えるが，想像の域を出ないこと。何度も続く自信の喪失につながる | 人文，22歳，女性 |

以上，労働政策研究・研修機構（2006）より抜粋

この他にも，大学生が情動的問題を持つことは多く，大学の学生相談室では就職内定の獲得

が遅れたり、就職活動が長期化したり等の不安や、面接や試験に対する極度の緊張から不眠や無気力等の抑うつ症状を訴える学生の存在が指摘されている(船津, 2004)。また、小川(2006)は、就職活動の際、理想としている自分の姿に近づく次の一步が踏み出せない、失敗から逃れたり、苦しい状態を打破したりする方法を見つけることができずに身動きがとれない、困難な状態を我慢強く過ごしていくのが苦手で、意志が弱い、苦しんでいるときに助けを求められない、といった問題を抱える大学生の実態を明らかにしている。

そのため、キャリア面で経験が少なく、人格面でも発達途上にあるだけに、情緒面や行動上の問題を抱えやすい青年期においては、本人の意識している表層の問題だけでなく、気づいていない問題や、将来の可能性を含め総合的・全人的に見ていく視点が欠かせない(伊東・山本, 2003)という指摘や、就職支援においては、情動的サポートやスキルのサポート以前に、学生の心身における健康と予防がなされている必要があり、社会性の未成熟さや心理的疾患を抱えている場合、まずは心理的な支援が要される(塚原, 2010)という指摘がなされている。

以上の指摘から、情動的問題が実際の就職活動に及ぼす影響を考慮し、青年期にある大学生の特質を踏まえた適切な支援が求められるといえる。

②アメリカの場合

例えば、Hinkelman & Luzzo (2007)によれば、キャリアの問題を抱えてキャリアカウンセリングを受けている人の11%はメンタルヘルスに関する処置を受けている。また、メンタルヘルスカウンセリングを受けている人の20%はキャリアカウンセリングの対応を受けている。また、Saunders, Peterson, Sampson, & Reardon (2000)によれば、215人の学生を対象とした調査において、うつと非機能的な考えと同様に、うつと進路未決定との間に優位な相関関係が見られるという。つまり、アメリカにおいても、キャリアの問題を抱えながらメンタルヘルスの問題を持つ大学生は多く存在していることが明らかとなっている。

一方、大学のカウンセリングセンターにおいて、キャリアの問題を扱うことが増加していることも明らかになっている。例えば、Whitely, Mahaffey, & Geer (1987)によると、高等教育機関におけるカウンセリングセンターの81%が学生に対する個別のキャリアカウンセリングを、61%がグループでのキャリアカウンセリングを提供していることがわかっている。Whitely, Mahaffey, & Geer (1987)では、全米の686大学のカウンセリングセンターの責任者から回答を得ており、アメリカの大学のカウンセリングセンターでは、メンタルヘルスの問題のみを扱うのではなく、キャリアの問題を含めて学生の包括的支援を行っていることにその優位性を認めることができる。つまり、メンタルヘルスを扱うカウンセリングセンターにおいて、キャリアの問題を抱える学生の支援を確実にを行っていることを表している。これは我が国の現状と大きく異なる点であり、キャリアの問題を含めて一人一人の学生への支援を統合的に行ううえで参考となるものである。

6. キャリアカウンセリングとパーソナルカウンセリングの統合

これまでの議論の中で、キャリア支援において情動的問題への対応が必要とされていることが明らかとなった。このことは、もともとパーソナルな問題やメンタルな問題が絡まないキャリアや就職の問題はほとんど存在しない（Super, 1993）という指摘や、大学生が自己意識を統合的にかつ満足いくように発達させるためには、職業的問題とメンタルヘルスの問題とを総合的に扱う必要がある（Schultheiss, 2000）との指摘にも一致している。この点については、日本においても、クライアントにとってキャリアの問題とメンタルヘルスはつながっており、キャリアカウンセラーだからキャリアの問題しかみないということだと、クライアントの抱えている問題だけを見て、クライアント自身をみていない（渡辺, 2013）、あるいは、カウンセリングやコンサルティングの現場では、「治すカウンセリング」と「育てるカウンセリング」の2つを峻別することはできず、2つが関係しあい、並行して進められる（木村, 2014）という同様の指摘がなされている。

こと大学生についても、多くの実践家が証言するように、キャリアセンターやカウンセリングセンターでサービスを求める大学生は、メンタルヘルスとキャリアの問題を同時に示したり、カウンセリングの最中に両方の問題が明らかになることがしばしばあり（Hinkelman & Luzzo, 2007）、学生の就職活動が出遅れる場合、パーソナルな悩みが最大の障壁になっていることが多い（下村, 2012）。

下村（2012）は、大学のキャリアガイダンスにとって、キャリアの問題とパーソナルな問題をいかに統合するかは古くからの課題であると指摘している一方で、大学のキャリアガイダンスで、どこまで学生の深いメンタルな問題に立ち入るかには議論が多いことについても触れている。実際、アメリカにおいても、メンタルヘルスとキャリア発達は相互に影響を与えているにも関わらず、大学生のメンタルヘルスとキャリア発達の併用効果に特定した先行研究は見当たらず（Hinkelman & Luzzo, 2007）、職業とメンタルヘルスの問題に関する先行研究は増加してきたが、そのほとんどが成人や失業者、職場復帰に関するものであり、大学生のこのようなニーズに関する記述は、多くの場合軽視されてきた（Hinkelman & Luzzo, 2007）。

キャリア支援のカウンセリングあるいは個別相談において、情動的問題を含めたメンタルヘルスの問題やパーソナルな問題を、どのように統合して対応するかについての議論と考察の余地が残されていることを踏まえ、以下では、統合の方向性として、キャリア支援の個別相談担当者（キャリアカウンセラー）に求められるものと、大学のシステム面との、2つの側面から検討したうえで提言を述べておきたい。

（1）キャリアカウンセラーに求められるもの

ここでは、個別相談の支援をキャリアカウンセリングと置き換え、いくつかの指摘を押さへ

ておく。杉原(2016)は、キャリアカウンセリングを深めていくためには、心理カウンセリングとも共通するカウンセリングの基礎的な知識や技術が必要であるとし、キャリアコンサルタントの資格をベースに働いている人の実際の相談業務のかなりの部分は、慣習的にも学術的にも「キャリアカウンセリング」と呼ばれてきたものに他ならないとしている。さらに、(キャリアコンサルタントの相談業務には)カウンセリングという名称で1世紀以上にわたって世界中で研究され、議論され、経験が蓄積されてきたものが大いに関わっているという(杉原, 2016)。このカウンセリングの知識や技術の獲得については、Hinkelman & Luzzo(2007)が、大学生に対するキャリアおよびメンタルヘルスのサービスを効果的に提供するためには、心理社会的、職業的、個人的問題をカウンセリングの文脈で見立てる必要性を指摘し、木村(2014)も、関連分野の知識とスキルを広げ、自分がなすべきことは担当し、すべきでないことはリファア、コンサルテーションを行うことに尽きる、と述べている。

つまり、一人のカウンセラーがすべてに対応する必要はないが、キャリアカウンセリング機能とパーソナルカウンセリング機能を連続線上で捉えること(渡辺・ハー, 2001)を可能とするだけの知識と技術が求められるということであろう。さらには、学生がメンタルヘルスの問題を主訴とするかキャリアの問題を主訴とするかいずれの場合でも、多様な学生に対して対応のプランや介入の戦略を立てる際にメンタルヘルスと職業的問題の相互作用を考慮する(Hinkelman & Luzzo, 2007)ための専門性が求められる。

仮に、クライアントが抱えるキャリアの問題・課題の解決や意思決定を援助するキャリアカウンセラーにメンタルヘルスの理解がなくキャリアカウンセリングを実施してしまうと、本人にとって援助どころか害を与えてしまう(渡辺, 2013)危険性も否定できない。あるいは、キャリアカウンセラーの対応範囲を超えるメンタルヘルス状態であるにもかかわらず、的確に専門家にリファアすることなく中途半端にメンタルヘルスの問題への対応を続ける場合も、クライアントに不利益を生じさせることにつながってしまうだろう。

多くのキャリアカウンセラーは、心理療法の上級訓練を受けていないために、クライアントのパーソナルな問題を議論することを好まない(Hinkelman & Luzzo, 2007)という側面があるものの、カウンセラーにとって職業問題を心理的問題と切り離すことは不可能なことである。

渡辺・ハー(2001)は、カウンセラーの独自性を発揮しようとすればするほど、キャリアカウンセリングとパーソナルカウンセリングの境は不明確となり、カウンセラーが真に個人と社会のために役立つとするならば、キャリアカウンセリングと心理的カウンセリングの融合を考えざるをえないし、両者を融合できる能力が問われるであろうと述べている。Table 4に、これからのキャリアカウンセラーに求められる能力として4点をまとめておく。

Table 4 これからのキャリアカウンセラーに求められる能力

- ・クライアントのキャリアに関する課題と心理的な課題を、切り離さずに連続線上で捉える能力
- ・メンタルヘルスと職業的問題の相互作用を考慮する能力
- ・自分がなすべきことは担当し、すべきでないことは的確にリファー、コンサルテーションを行う能力
- ・キャリアカウンセリングと心理的カウンセリングを融合できる能力

今後、キャリアカウンセラーの養成においては、キャリアコンサルタントを育成する各団体の養成講習に加えて、大学院におけるカウンセラー養成教育においても上記の視点を踏まえたトレーニングが実施されることを提案したい。特に、大学院教育では、**Career Development** がコア領域の1つになっていることからわかるように、アメリカにおけるカウンセラー養成システムが参考になり得る。**CACREP (The Council for the Accreditation of Counseling and Related Educational Programs)** によって認証されたプログラムを参照しつつ、修士レベルの体系的なキャリアカウンセラー養成プログラムの開発が望まれる。

(2) 大学のシステムに求められるもの

①組織体制の整備

現在、各大学においては学生規模や大学が有する人的資源、あるいは学生が持つニーズに応じて、キャリア支援の体制が整備されている。

例えば、名古屋大学のように、学生相談センターにキャリアアドバイザーが配置され、就職相談に加えて心理相談を組み込んでいる（那須，2004）例がある。メンタルヘルスの問題を取り扱うカウンセリングセンターに、キャリア支援を担当できる専門人材を配置しているパターンである。

また、別府大学のように、進路情報センターをキャリア支援センターにリニューアルし、就職・進学の情報提供、就活セミナー、キャリアカウンセリング各種イベントを実施し、キャリアカウンセリングについては事前予約制の個別支援サービス体制を取っている（佐藤，2014）例もある。比較的小規模の大学の場合、情報提供やキャリア支援イベントと個別相談とを両方行うパターンである。この場合の個別相談は、事前予約制となっているが、事前予約を行わなくとも相談に応じるケースも多分にあるように思われる。

大規模大学でも、就職支援を中心に行うセンターとキャリアに関する包括的な個別相談を行うセンターを併設しているパターンもある。例えば、関西大学では、キャリアセンター内にキャリアデザインルームを配置し、一般的な就職相談は前者で対応しつつ、後者では就職、進学・留学・編入学など進路に関する全般的な相談をキャリアデザインアドバイザーが受け付ける。キャリアデザインアドバイザーは全員がキャリアコンサルタント有資格者で、指導レベルもしくはそれに準ずる。臨床心理士、シニア産業カウンセラー等の資格も有する（三菱UFJリサーチ & コンサルティング，2012）。

一方、学部個別のキャリア支援部門を置くパターンもある。法政大学キャリアデザイン学部では、キャリアアドバイザーという専門職を設け、学部独自にキャリア支援を行っている。学習指導、フィールドワークサポート、進路指導の役割を担い、1対1、もしくはグループを対象に相談業務(面談)を行っている。相談内容は「履修に関する相談」、「就職活動に関する相談」、「卒業後の進路に関する相談」、「資格取得に関する相談」、「人間関係に関する相談」、「メンタルヘルスに関する相談」である(服部, 2012)。

アメリカの大学の中には、カウンセリングセンターがキャリアサービスを提供する場合があります、あるいはメンタルヘルスカウンセリングとキャリアカウンセリングが異なる場所で行われる場合もある(Hinkelman & Luzzo, 2007)。キャリアカウンセリングを行うスタッフに関しては、予め正規スタッフから研修を受けた心理学専攻などの大学院生が下級生の相談に乗っている場合があります、キャリアセンターの大きな戦力となっている。また、学生にとっても実践的な勉強の機会となっており、報酬も受け取っている(徳田, 2004)点は、特徴的である。

これらの例を参照としつつ、各大学においては、それぞれ固有の事情やニーズに合わせた組織体制の整備や充実が図られる必要があろう。

②情報共有のシステム整備

宮城(2010)は、企業におけるキャリア支援とメンタルヘルス支援が別個のものとして、それぞれが別々に分離された形で行われており、必ずしも効果的な連携がなされていない点を指摘している。したがって、組織の中で互いに情報交換を行い、情報の共有化と共通認識を持った効果的な連携プレーを行い、キャリア支援とメンタルヘルス支援の統合を図る努力の必要性を唱えている。

大学においても同様に情報共有や連携の問題が指摘されている。例えば、川崎(2005b)は、大学におけるキャリア支援の展開について考えるとき、常に問題となるのが教学とキャリア支援部門との連携の問題であり、教員スタッフと事務スタッフとの連携の問題であるとしている。このことは、特に規模の大きな大学では起こりがちな問題であろう。また、服部(2012)は、キャリアアドバイザー(学部のキャリア支援担当者)が、キャリアセンターや、ゼミを担当する教員と、情報共有や具体的な支援方法についてさらに積極的な連携を図ることが課題であると指摘している。この場合は、3者間の連携の課題となっている。アメリカでも、多くのキャンパスにおいてカウンセリングセンターのスタッフは、キャリア発達や学生支援プログラム・サービスを担うスタッフとの協働が求められている(Bishop, 2006)。

このような情報共有・連携の問題解決を考えるにあたり、アメリカの例が参考になる。徳田(2004)によれば、データベース化されたウェブシステムがキャリアセンターの活動を支える大きな武器となっているということである。このシステムには、求人情報や各種ガイダンス、セミナーの連絡のほか、学生の情報がデータベース化されて入っている。したがって、部門や

担当者をまたいで、学生個人の状況が把握できる。また、学生はカウンセリングの予約や自己分析などの申し込みもウェブを通じて行える（徳田，2004）。個人情報の取り扱いには万全の注意を払わなければならない点はあるものの、このように、学生の情報を個人ファイル、ポートフォリオのように集積し、複数の部門にまたがる場合でも情報を共有し、個別の事情にあわせた対応を可能とする情報システムを構築することは、課題解決の有効な方策の一つであろう。

③学外からの専門人材への対応

前述のように、我が国の大学の3割程度、総合大学においては5割近くが「キャリアアドバイザーやキャリアカウンセラーとして専門的な教育・研修をうけたプロフェッショナル人材」を採用・配置しており（上西，2006）、その多くは契約職員等として学外から採用されている（三菱UFJリサーチ & コンサルティング，2012）。ここで押さえておきたいのが、そのような学外からの専門人材が大学という組織で業務を遂行していくために必要な準備等である。例えば、設置者や規模による組織構造や組織文化の違い、教員系列と事務系列、部門間の情報流通のあり方や慣行等についての理解を促す機会を設けることも有効であろう。なぜなら、そのような専門人材の多くは、民間企業での勤務経験を持って大学に採用されている職員であると思われ、組織構造や組織文化のギャップへの理解や適応が、実際の業務を進めるうえで有効に働くと考えられるからである。

また、入職後も、契約職員であれば他部門・他部署との情報共有は、専任職員と比して難しいこともあり、複数のセクションのスタッフが情報共有や意見交換等を行うカンファレンスの実施もまた、学外から専門人材を雇用する場合の対策として有効であろう。

以上から、各大学の実情に合致した具体的な方法まで踏み込んだ、情報共有・連携モデルの構築に関する議論の余地が残されている点を明らかにした。

川崎（2005b）にもあるように、教育機関の最終段階にあたる大学は、社会で有用な人材を育成し輩出する使命を有しており、一人ひとりの学生が自らのキャリアを形成していく力を身につけられるよう支援していくことが求められている。

以上より、キャリアカウンセラーは、学生のキャリアに関する課題と情動的問題を含めた心理的な課題を連続線上で捉えるために必要な、カウンセリングの基礎的な知識や技術（リファラー、コンサルテーションも含めて）を獲得し、確実な実践を通じて学生のキャリア形成支援を行える専門人材として養成されることを提言する。

引用文献

Bishop, J.B. (2006) College and University Counseling Centers: Questions in Search of Answers. *Journal of College Counseling*, 9, 6-19.

ビショップ, K (翻訳 松本浩司) (2008) アメリカ合衆国における大学のキャリアサービス—その

- 概観－生涯学習・キャリア教育研究, 名古屋大学大学院教育発達科学研究科附属生涯学習・キャリア教育センター, 4, 83-96.
- 中央職業能力開発協会 (2007) 「キャリア・コンサルティング研究会」報告書 熟練キャリア・コンサルタントに係る調査研究
- 船津静代 (2004) 大学内における就職相談の役割－名古屋大学での就職相談の実践を通じて－ 大学と学生, 5, 14-25.
- 服部典子 (2012) 法政大学キャリアデザイン学部におけるキャリアアドバイザーの現状と課題－相談業務からみるキャリアアドバイザーの機能と役割を中心に－ 法政大学キャリアデザイン学部紀要, 9, pp.331-349.
- Hinkleman, J.M. & Luzzo, D.M. (2007) Mental Health and Career Development of College Students. *Journal of Counseling and Development*, 85, 143-147.
- 池田るり子 (2008) 大学キャリアサービスプログラムの現状と開発の方向性－ニューヨークエリアにおける事例研究－ 自由が丘産能短期大学紀要, 41, 1-14.
- 伊東眞行・山本公子 (2003) 自立をうながす青年期のキャリア・カウンセリング－状況依存から自主的なキャリア選択へ－ 進路指導研究, 22, 1, 35-44.
- 川崎友嗣 (2005a) 変わる私立大学「就職支援」から「キャリア形成支援」へ IDE 現代の高等教育, 467, 45-49.
- 川崎友嗣 (2005b) 大学におけるキャリア教育の展開－学ぶ力と生きる力の教育－ 大学と教育 東海高等教育研究所, 41, 44-62.
- 木村周 (2014) キャリア・コンサルティング 理論と実際 3訂版 雇用問題研究会
- 三川俊樹 (2008) カウンセリング心理学とキャリア心理学の異同 國分康孝監修 カウンセリング心理学事典 誠信書房 pp.12.
- 三菱UFJリサーチ & コンサルティング (2012) 平成23年度「キャリア・コンサルティング研究会－大学等キャリア教育部会－」報告書
- 宮城まり子 (2010) キャリアカウンセリングにおけるキャリア支援とメンタルヘルス支援の統合 法政大学キャリアデザイン学部紀要, 7, 157-178.
- 望月由起 (2012) 大学における就職支援担当者の現状－「大学, 短期大学, 高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査」を通して－ 高等教育と学生支援, 3, 1-10.
- 那須幸雄 (2004) わが国大学におけるキャリア教育の現状と動向－中部, 関西, 九州の代表的9大大学に見る事例研究－ 文教大学国際学部紀要, 15, 1, 81-95.
- 日本学生支援機構 (2014) 学生支援の最新動向と今後の展望－大学等における学生支援の取組状況に関する調査(平成25年度)より－
- 小川千里 (2006) 大学生の就職に対する認識と実現プロセスに関する定性的研究 経営行動科学学会年次大会発表論文集, 9, 346-349.

- Pope, M. (2000) A Brief History of Career Counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, 48, 194–211.
- 労働政策研究・研修機構（2006）大学生の就職・募集採用活動等実態調査Ⅱ「大学就職部/キャリアアセンダー調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」
- 坂柳恒夫（2007）キャリア・カウンセリングの概念と理論 愛知教育大学研究報告, 56（教育科学編）, 77–85.
- 佐藤敬子（2014）大学生のキャリアデザインについての一考察：かかわりとガイダンスを通して 別府大学紀要, 55, 167–177.
- Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J. P., Jr., & Reardon, R. C. (2000) Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 228–298.
- Schultheiss, D. P. (2000). Emotional-social issues in provision of career counseling. In D. Luzzo (Ed.), *Career counseling of college students: An empirical guide to strategies that work*. Washington, DC: American Psychologist Association.
- 下村英雄（2012）キャリアガイダンスでは何が重要か 若松養亮・下村英雄編 詳解大学生のキャリアガイダンス論 金子書房 pp.109–121.
- 杉原保史（2016）キャリアコンサルタントのためのカウンセリング入門 北大路書房
- Super, D. E. (1993) The two faces of counseling: Or is it there? *The Career Development Quarterly*, 42, 132–136.
- 諏訪康雄（2003）大学におけるキャリアカウンセリング 大学と学生, 460, 13–18.
- 谷田川ルミ（2012）戦後日本の大学におけるキャリア支援の歴史的展開 名古屋高等教育研究, 12, 155–174.
- 徳田昌生（2004）アメリカの大学におけるキャリアセンターと今後のキャリア形成支援について 大学と学生, 6, 6–13.
- 塚原琢馬（2010）学生相談における心理的支援とキャリア発達－設置ビジョンと運営モデルおよびその応用可能性の検討－ 上田女子短期大学紀要, 33, 49–60.
- 上西充子（2006）大学におけるキャリア支援・キャリア教育に関する調査報告書 法政大学大学院 経営学研究科キャリアデザイン学専攻調査委員会 pp.6, 39–40.
- 上西充子編（2007）大学のキャリア支援－実践事例と省察－ 経営書院
- 渡辺三枝子・ハー, E.L. (2001) キャリアカウンセリング入門 ナカニシヤ出版
- 渡辺三枝子編（2013）キャリアカウンセリング再考 ナカニシヤ出版
- Whiteley, S. M., Mahaffey, P. J., & Geer, C. A. (1987) The Campus Counseling Center: A Profile of Staffing Patterns and Services. *Journal of College Student Personnel*, 28, 1, 71–81.
- 吉浦昌子・佐藤史人（2008）和歌山大学におけるキャリア・コンサルティングの成果に関する研究 和歌山大学教育学部教育実践総合センター紀要, 18, 141–149.

Counseling at University Career Service: Toward an Integrated Students Career Support

MORIMOTO Kotaro*

Abstract

Career support/service at Japanese universities has performed an important role of student services as a result of a modification in the Standards for Establishment of Universities of 2011 aimed at providing career guidance for the development of university students. Currently, many universities provide career support/service beyond placement service. This is undertaken with the perspective of fostering awareness regarding career development after graduation. In addition, many career support professionals who are certified Career Consultants have entered university career service because the Ministry of Health, Labor and Welfare promoted the policy of encouraging career consulting.

An increase in career support/service activities has encouraged several discussions: one discussion pertains to understanding the specialties of career support professionals; and another aims at identifying the manner in which universities utilize these professionals.

This study explores the current condition and problems about the career support/service of Japanese universities from the viewpoint of career counseling. It begins with an overview of the conditions of career counseling at Japanese universities. Subsequently, it attempts to organize the concepts about and understanding of career counseling. Further, it references the situation and conditions of a university career service in the United States. Then, this study focuses on the emotional problems experienced by university students while job searching and examines their requirements of support when they face those problems. Finally, it considers career counseling as an integrated support for developing the career support/service of Japanese universities.

Keywords

Career Support/Service, Career Consultant, Career Counseling, Job Searching, Emotional Problems

* Correspondence to: MORIMOTO Kotaro
Assistant Manager, Office for Preparation of College of Gastronomic Arts and Sciences, Ritsumeikan University
1-1-1 Noji Higashi, Kusatsu, Shiga 525-8577
E-mail: k-mrmt@st.ritsumei.ac.jp