

教育現場でのキャリア支援における問題解決型アプローチへの着目 —Planned Happenstance Theory と Solution-Focused Approach の対比から—

Focus on problem-solving approach in career support in field of education
-Comparison between Planned Happenstance Theory and Solution Focused Approach-

阪本修平*・板倉憲政**・緒賀郷志**

Shuhei SAKAMOTO, Norimasa ITAKURA and Satoshi OGA

はじめに

昨今、我が国では団塊世代のリタイアや少子高齢化による労働人口の減少など、若年の労働者を取り巻く環境は大きく変化している。若者を中心とする非正規雇用者の割合の増加や、大学新卒者の就職後3年目時点での離職率が31.9%（厚生労働省，2013）にのぼるといった事実も、そうした環境変化による結果の一つと言えよう。またそれらに付随し、就職活動の長期化による精神的負担の増加や就業後の不適応といった、就労にまつわる困難に直面する若者への支援の問題も起きている。これまで日本の多くの企業では新卒で大量採用した人材を企業が自社内で教育し、企業内でのキャリア形成を前提とした画一的な人材育成を行ってきた。終身雇用を前提とした経営が困難となった今、各個人は一つの職や組織に依存しないキャリア形成を考える必要が出てきたといえる。

教育現場では、これまでは例えば中学校、高等学校で実施されてきたような「進路指導」といった教育者主体のキャリア支援が行われてきた。現代の流動的で多様化する社会的背景の中、学生の社会的・職業的な自立に必要な能力や態度を養い、より主体的に進路を選択しキャリア形成をするための力を伸ばす支援が重要視されている。

本稿ではまず、これまでのキャリア支援研究の中心であり、個々人の進路に対する悩みや問題を扱い、職業観、人生の価値観の探索を目的とした個別的な支援である、キャリアカウンセリングに着目し主要な理論の概観を行う。そして、生徒、学生を対象としたキャリアカウンセリングの現状と課題について言及し、近年注目を浴びている問題解決型と言われるアプローチで、Krumboltz (1999)の提唱した理論である **Planned Happenstance Theory** と、ブリーフセラピーの一つであり栗田 (2007)によっても進路相談場面においてその有効性が示されている、**Solution-Focused Approach (SFA)** とを比較しながら考察する。さいごに、学生のキャリア支援領域における問題解決型アプローチが今後どのような形で活かすことができるかについて検討することを目的とする。

キャリアカウンセリング領域の主要な理論

キャリアカウンセリングの始まりは、1900年代にアメリカで **Parsons, F.**が始めた職業指導運動に端を発している。**Parsons** は、より良い職業選択をするためには、個人の特性と職業の特徴を明確

* 岐阜大学大学院教育学研究科

** 岐阜大学教育学部学校教育講座

にし、その関連性を合理的に適合させることが重要であるとした。Parsons 以降、様々な研究者によって理論が展開されるようになる。1950年代に台頭した Super, D.E.は、キャリア支援研究に最も影響を与えた人物の一人である。

Super は、個人が職業的発達を獲得する鍵として「職業的自己概念」の実現を挙げた。また、生涯を通じた個人の職業生活を発達過程の観点から捉え、成長・探索・確立・維持・下降の5段階に分割するライフステージの概念や、ある時点において個人は様々な役割を同時に担っているというライフロールの概念を示し、自己を内省する中で理解を深めていくことで職業的自己概念の獲得を目指す理論を展開した。Super の示した発達の視点の理論に対し、Holland, J.L.は個人の性格特性の分類と各職業特性の側面からの支援を考えた。それぞれの特性の分類を通し、両者の関係性から個人がどのような職業に興味や適性があり、どのような職業に満足を得られるかをマッチングによって判断し、各個人の適職を見つけようとしたのである。Holland は個人の性格特性を現実的 (R)・研究的 (I)、芸術的 (A)、社会的 (S)、企業的 (E)、慣習的 (C) の6タイプに分類した、六角形モデルを提唱した。この分類に基づいた適職診断は、アセスメントツールを用いて行われる。例えば国内で用いられている代表的なアセスメントツールである VPI 職業興味検査は、Holland が開発した職業興味検査を基にして作られたアセスメントで、一般社団法人雇用問題研究会により日本語版として改訂され、使用されている。「興味領域尺度」と「傾向尺度」から構成されており、職業興味の領域を Holland の分類したの6つの性格タイプに類型し、また職業興味以外の個人的傾向を自己統制 (Co)、男性-女性 (Mf)、地位志向 (St)、稀有反応 (Inf)、黙従反応 (Ac) の5領域に分け測定することで職業適性を測り、この検査結果をもとに支援者が被支援者に対し助言する形で実践的に用いられている。小川 (2011) によると、大学生を対象とした職業興味や能力のアセスメントとして、実施や採点にかかる時間やコスト、あるいは Holland の類型論的なタイプ別の結果表示が受検者に理解されやすいとし、この VPI 職業興味検査が有効であるとしている。このように、キャリア支援の始まりは発達の側面からの自己の内省を深める支援や、個人の性格特性の分類といった類型論的な側面からの支援を基盤として研究が進められてきた。

しかし今日のグローバル化や IT 技術の台頭などにより、働く者を取り巻く環境変化も著しくなると共に将来に対する予測も不確実な要素が増え、これまでのような計画的なキャリア形成の前提は現実的ではなくなっている。そうした時代背景の中、近年では認知行動論的な立場からのキャリアカウンセリングも注目されるようになった。認知行動論的な立場からキャリア支援の理論を唱える一人に、Krumboltz, J.D.がいる。Krumboltz は元々、到達すべき目標を設定し、達成すべき課題に接近できるように学習していくことが重要であるという社会学習理論を基とする理論を唱えていたが、1990年代に入ると次第にそれまでとは別の観点に主眼が移る。それが、Planned Happenstance Theory と言われるもので、次々と変化する現代社会において、未来はむしろ計画した通りにはならず予測できないことだらけであり、「偶然の出来事」こそが人間の人生に多大なる影響を及ぼしていると、人生の予期せぬ出来事を好機に変えることが重要であると主張した。同時期には他にも、Hansen (1997) が 'Integrative Life Planning' の中で、労働や教育、人口分布といったあらゆる面で社会が激変していることから、今後は自分の満足や生計のための個人的な職業選択だけではなく、意味ある人生のために自分にも社会にも役に立つ仕事を選ぶことが重要だとしており、何度も一生のうちに選択をすることになると述べている。そして予測不可能なことを受け入れながら流動的に考え行動し、地域社会や世界的なニーズまでも考慮する統合的なライフプランニングの重要性を提唱している。2000年以降は、Super の教え子である Savickas, M.L.による、社会構成主義に基づ

き相談者のキャリア構築を支援するアプローチが注目を浴びた。Savickas は職業発達理論や性格的な特性因子に基づく適職診断といった伝統的なアプローチではなく、相談者の主観的な経験や感情に価値を置き、人生をストーリーとして見立て相談者を理解することを重要視した。支援者は相談者と社会構成主義に基づく協力的・相互作用的な関わり方をもつ中で、相談者のキャリアストーリーの再構成、脱構成、共構成を支援する形で関わっていくことが求められる。

キャリアカウンセリングに関する現状と課題

生徒学生への個別的な支援であるキャリアカウンセリングは、小・中・高等学校では教員や学校に所属する職員が実施することが多い。大学の就職課に付設されているキャリアセンターや、ハローワークなどの職業紹介や就労支援等を実施している専門機関では、その機関に属する専門家あるいは外部委託先の専門家によって支援が行われることが多い。キャリアセンターを例にとると、学生との個別面接対応にあたっているのは大学外部の専門家が中心であり、その委託割合は 7 割弱に及んでいる（労働政策研究・研修機構，2014）。相談内容には、やりたい事が見つからない、自分が何をしたいかわからない、あるいは就職活動の進め方に関する相談といった進路選択に直結したものがある。またそれだけでなく、自らのメンタルヘルスや人間関係の悩みといったより個人的な問題に関するものもあるなど、相談内容は多岐に渡る。これらの事から、キャリアに関するカウンセリングには実際の進路に関する内容以外の相談を扱う必要もあり、またそうした状況に対し、様々なバックグラウンドを持つ人材が、それぞれのアプローチによって対応している現状が窺える。

宮城（2002）によると、キャリアカウンセリングに関係のある有効な理論としては特性因子論的カウンセリング、クライアント中心のカウンセリング、行動的カウンセリングの 3 つがあると述べている。特性因子論的カウンセリングでは、先述の Holland が提唱した相談者の性格特性と各職業の特性との合致をはかる理論を基にしたアプローチで、支援者は心理検査などを用いてアセスメントを行い、相談者の特性を分析し、アセスメントの診断結果に基づいてカウンセリングを行う。しかし、人と職業・職務のマッチングに重点を置くため、心理的・情緒的側面が軽視される傾向があり、カウンセラーがリード、指示、助言を行う手法のため、クライアントとの対等な相互関係、協力関係ではなく、カウンセラーが中心、主体となる傾向があるとの批判もある。クライアント中心カウンセリングでは、クライアントを人間的に尊重し主体性を大切にすることを重要視する。クライアントの話を積極的に傾聴しながらありのままを受容し、共感的に理解しながら、非指示的な関わりの中でクライアントの自身に対する深い洞察や、主体的な意志決定のサポートを行う。Super の提唱した、職業的自己概念の獲得に向けた支援においても、このような傾聴を中心とした関わりの中でクライアントの内省を促進することが重要となる。他のカウンセリングのアプローチに比べ、クライアント理解のための客観的な情報、判断材料の収集、それらの現実的な活用を欠くため、キャリアカウンセリングの目的でもある具体的な問題解決が充分行えない可能性が指摘されている。行動的カウンセリングでは、学習理論を基盤としており、情報の収集、目標の設定、達成方法の策定、具体的行動計画、効果測定などを行う点に関しては、行動科学的、客観的・論理的であり、わかりやすく具体的で、短期間にカウンセリングの効果をあげることができるとされている。しかし大里・関口（2010）によると、認知や行動に焦点を当てたアプローチは、クライアントが論理的に物事を考えることが不得手な場合や感情的な部分が強い場合に用いると不満を持つ場合が多く、論理的な展開を重視するため、クライアントにとっては詰問のように感じられるのではないかという指摘もある。また大里・関口（2010）は、学生を対象とする継続的な個別面接において、若者（29 歳以下）の就職支援を行うあ

る施設における調査で、来談者の 74.9%が 1 回のみでの面談で終了していると報告しており、実際の臨床場面において来談者と継続的な関わりを持つことの困難さが示唆されている。これら 3 つのアプローチに加え、2000 年以降、社会構成主義に基づくアプローチも注目されるようになった。その一つが、先述の Savickas の提唱したキャリア構成理論である。Savickas 自身は、このキャリアストーリーの構成を支援するカウンセリングとして計 3 回のセッションにより終結するモデルを提唱しているが、宗方 (2012) は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り、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と指摘している。これらの現状と問題点から、問題解決型アプローチといったシンプルでリスクの少ない手法による支援が今後必要となるのではないかと考えられる。

これまで特に中・高の教育現場では、「進路指導」ではなく「進学指導」といった教育者主体のキャリア支援が中心的な考え方であった。しかし、昨今の市場環境の変化に伴う雇用状況の多様化やグローバル化といった時代の潮流の中で、一つのキャリアに囚われないキャリア形成の必要性が求められてきている。そうした背景から 2004 年、文部科学省内に「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議」が設置され、児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育む教育方針を示し、この年がキャリア教育元年と言われるようになった。中央教育審議会 (2011) では、キャリア教育・職業教育の在り方を、「一人ひとりの社会的・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」と定義した。つまり、一人一人が個別的なキャリアを主体的に形成する力を養うことが、今後のキャリア教育における中心と位置付けている。近年では、人工知能 (AI) 技術の発展により、現存する職業が AI や機械にとって代わられるのではないかと懸念もある。Frey & Osborne (2013) によると、今後 10~20 年の間に、702 の職種が今後どれだけ AI によって自動化されるかを分析した結果、米国の総雇用者の約 47%の仕事が自動化されるリスクが高いとしている。現在普及している特性因子論的カウンセリングでは、性格特性と職業特性とのマッチング診断から進路指導の助言を行う形をとっている。AI の普及した世の中では、特に機械に取って代わりやすい作業やルーティン系の仕事を中心に、人間が行える職業の種類自体が減り、マッチングによる適職診断を行う意義も消失していくかもしれない。コンピューター技術の革新により我々の生活はより便利で効率的になってきている。一方で、個人のキャリア形成の観点では、今後は従来のような一つの職や会社に就くことだけでのキャリアを考えるのではなく、自らが主体的に仕事を生み出していく力がより必要となる。そしてキャリア支援の在り方も、時代背景の変化に合わせ臨機応変な変化が求められていくだろう。

Planned Happenstance Theory と Solution-Focused Approach について

若者を取り巻く雇用環境の変化や労働環境のグローバル化により、より各個人のキャリアには不確実・不確定な要素が増加し、時間的、環境的な制約による影響も受けざるを得ない。そんな中、近年問題解決型のアプローチが注目されている。個人が自身の力で人生を生き抜くために、主体性を持ったキャリア形成をしていく事が求められているが、そのための実際の支援を行うのは先述の通り必ずしもカウンセリングの専門家とは限らない。小・中・高等学校ではむしろ、教員をはじめとする教育者側が支援を行うケースが多く、文部科学省 (2004) もすべての教員が基本的なキャリアカウンセリングを行えるような研修プログラムの開発・普及を、キャリア教育を推進するための条件としている。また宮城 (2002) がクライアント中心カウンセリングの問題点として指摘したようにキャリアカウンセリングには具体的な問題解決が求められるため、相談者のニーズに沿った具体的な解決像

の提示や自己効力感の向上に繋がるような支援は今後需要が増えていくことが考えられる。そのような背景から、取り扱うべき問題が明確であり、教育者にとっても学習、実践がしやすい体系化された理論や技法を持つ問題解決型のアプローチに着目したい。本稿では二つの問題解決型のアプローチを取りあげる。一つはキャリアカウンセリング理論のレビューでも触れた、**Krumboltz** の提唱した **Planned Happenstance Theory** である。**Krumboltz** は偶然の出会いや中止になったミーティングといった事が思わぬ方向へと運ぶ経験を偶然の出来事 (**happenstance**) と呼び、こうした偶然の出来事との遭遇は避けられないとした。そして、偶然の出来事を好機に変えるために、①好奇心、②持続性、③柔軟性、④楽観性、⑤リスクテキングの 5 つスキルを養うことが重要であると述べている。支援者は相談者と課題設定を行い、予期せぬ成功体験の振り返りを行い、そして好機を掴むために何ができるか、行動を起こすと人生がどう変わるかを問いかけつつ、同時に行動の妨げとなる信念を探索しながら、先述の 5 つのスキルを用いて **Planned Happenstance** を作り出すことができるよう援助していく。先述の通り、**Krumboltz** は社会学習理論を基盤にしており、脇本 (2015) は **Planned Happenstance Theory** を認知行動論的なアプローチの一つとしている。

もう一つは、近年教育分野を始めとする様々な臨床場面において注目されているアプローチで、ブリーフセラピーの一つである **Solution-Focused Approach (SFA)** がある。**SFA** は、1980 年代にアメリカ、ミルウォーキーの **Brief Family Therapy Center** にて、**de Shazer, S.** や **Berg, I.K.** らによりそれまでブリーフセラピーの中心的学派であったコミュニケーション派から派生し誕生した。**SFA** では、すべてのクライアントは問題を解決するのに必要なリソースと強さを有している (**Berg & Miller, 1994**) と考え、問題の原因を追究するのではなく、既に存在するリソースや、問題が起こっている中でも比較的良いときや問題が起きていないとき (例外) を拡張することが、問題解決となるという発想が特徴である。**CI** は気がついていないだけで解決方法やそのための資源を既に持っており、支援者はその気づきをもたらすため、様々な **SFA** の技法を通して相談者に関わることが役割となる。**SFA** の代表的な技法をいくつか例示する。例外を尋ねる質問は、問題の中でも比較的良いときや起きていないときはないかを聞くことで、気づいていない解決を知る糸口となる質問である。スケールリングクエスチョン¹は、相談者の経験を観察し数値化する質問を行う。例えば「〇〇が起きたときを 0 とし解決した状態を 10 とすると、今は何点ですか」といった形である。数値化することで今後の見通しを立てやすくし、変化に向けたきっかけをもたらす効果がある。コーピングクエスチョン²は、困難をどうやって乗り越え対処してきたか、今後どのように対処していくかについて尋ねる質問である。困難を乗り越えたリソースをピックアップすることで、相談者の持つ良い側面に焦点を当てられる。コンプリメント (賞賛) は、うまくいっている部分を取りあげ、その努力や行動を賞賛する方法で、肯定的な部分を際立たせることで相談者の良い側面の拡張を促す。実際の教育現場でも、例えば栗原 (2002) は **SFA** の質問技法を用いたカウンセリングによって生徒の自己効力感を高まったとしている。キャリアカウンセリング場面においても、定金 (1996) は **SFA** の質問技法であるスケールリングクエスチョンが相談者の課題達成に向けた動機付けを高めることになるとしている。

これら二つのアプローチはそれぞれ問題解決型とされている。これまでのキャリア支援の考え方は、人は年齢を重ねるにつれ、各段階で獲得されるべき役割や課題があり、自身への理解を深める事

¹ 数値化して自身を客観視することで、「自身はそんなに悪い状態ではない」事に気づくことができる。数字の絶対値にこだわるのではなく、差異に気づくことが大事である (森・黒沢, 2002)。

² クライアントを取り囲む状況が大変で、ポジティブな面を引き出すのに困難を感じる時に用いる。サバイバルクエスチョンとも呼ばれる (森・黒沢, 2002)。

を通して自分とは何者かをわかっていく事が重要視されていた。だがそうした観点からの支援を行うには高い専門性が求められ、現場でキャリア支援を行う教員が画一的に実施できるかという点、あまり現実的ではない。また変化の多い現代において、実際の個々人の発達やキャリア構築を直線的に考える事は難しくなっている。むしろ直線的なキャリア構築ができない故に、うまくいかない時をいかに未来に繋げるかといった視点が必要だと考えられる。こうした背景から、より扱うべき問題や支援プロセスが明確で、過去の経験や注目されていなかった事象からヒントを得て未来の解決に繋げるという理念を持つ、これら二つの理論に着目した。支援者と相談者の関係性についても、クライアント中心の、特性因子論的アプローチとは異なり、二者間の相互作用を通して対等な協力関係のもと進められる事も、これらのアプローチの特徴であろう。カウンセリングの最初に明確なゴールを設定し、人格や性格特性を扱うのではなく問題を解決するためにどのように認知や行動に変化をもたらすかを共通目的として据える事も、共通点であろう。SFA ではスケーリングクエスチョン等の具体的な質問技法が明示されている一方、Planned Happenstance Theory では明確な技法は示されていない。しかし、不確定な要素が多いこの時流で、偶然の出来事を活かすための柔軟性や前向きさを持つことは、一つのキャリアに囚われずに主体的に自らのキャリアを切り開くためには重要な概念である。その点で、SFA が Planned Happenstance Theory の補完的な役割を果たせるのではないかと考えられる。例えば、偶然の出来事の探索に SFA の例外探索の質問が応用できるだろう。コピーングクエスチョンも、それまでスポットライトが当たっていなかった出来事への気づきのきっかけとなり、そこから偶然の出来事が見つかるかもしれない。また、相談者のうまくいっている事やそのための意欲、努力をコンプリメントすることで、相談者が前向きになり、好機に変えるための5スキルの獲得にも寄与すると考えられる。偶然の出来事を活かすことはキャリアを主体的に切り開く力を養うことにも繋がり、そうした力の獲得を支援する一つの方法として、SFA の技法は適用しやすいのではないだろうか。

教育現場のキャリア支援において問題解決型アプローチをどう活かすか

時代の変遷を受け、これからは一人一人が個別的なキャリア形成を主体的に行う能力をいかにして育むかに力点がシフトしてきている。一方で、例えば小・中・高等学校でのキャリア支援は専門家ではなく教員や職員によって行われる場合が多く、教員の業務量増加による長時間労働が問題視される中、一人一人に寄り添ったキャリア支援を行うのは容易ではない。問題解決型のアプローチは、相談者の人格や性格特性を扱わず、最初に設定した問題にターゲットを絞ったアプローチであり、相談者の自信や効力感の向上にも寄与しやすいだろう。SFA は明確な質問技法が確立している点で、教員等キャリア支援の専門家ではなくても実践しやすい。Planned Happenstance Theory も偶然の出来事の探索や、また好機を掴むために獲得すべきスキルが明示されており、SFA の技法の応用を通して、実際の支援の場で実践しやすいと考えられる。

さいごに、近年アメリカの教育界で脚光を浴びている、Duckworth, A.L.によって提唱された GRIT と呼ばれる個人能力に注目したい。GRIT は、Guts (度胸)、Resilience (復元力)、Initiative (自発性)、Tenacity (執念) の4つの要素から構成される、物事を途中で諦めずやり抜く力を指しており、これは学力や運動能力とはまた別次元の能力である。GRIT を育むためには、教育者が支援を惜しまない事と、高い期待を伝えるメッセージを児童生徒に伝える事が重要とされる(Duckworth, 2016)。これは教育者が個人の主体的なキャリア形成を支援する上でも、活用できる概念だと考えられる。例えば個人の GRIT を養う過程で、SFA や Planned Happenstance Theory のアプローチを用いるこ

とで自己効力感が向上し、個人の内的なリソースも明確にできるため、物事により粘り強く取り組めるようになれる可能性が考えられる。これからのキャリア教育の鍵は、いかにして自己の生き方を考え、将来の進路を主体的に選択していく能力や態度を育むかにあると述べてきた。そもそもキャリアとは、右肩上がりや直線的に積み上がるというより、むしろ多くの紆余曲折や挫折の上に積み上がってくるものと言える。だからこそ、その時々で自分を見失うことなく、どのような環境の変化があっても適応し、生き延びていける力が必要であると考えられる。その力を獲得するためのアプローチの一つとして、各個人の長所や強みを見つけ拡張する SFA の理論は、自己決定力を養う事に結びつく。実際栗田（2007）も、SFA 技法による介入により、進路選択に関する自己効力感が向上したと報告している。想定外の出来事が連続する今日の社会であるが故に、むしろそうした環境に適応しながら自らの肥やしにする Planned Happenstance Theory の理論も、個人が一人で生きる力を獲得していくために重要な役割を果たすのではないか。長い人生のキャリアの中では当然良いときも悪いときも存在する。そうした局面を乗り越えていくためにも、GRIT のような一つの物事を継続する粘り強さは必要となる。SFA でも、Planned Happenstance Theory でも、GRIT でも、相談者に対して肯定的な側面への着目を前提として関わろうとする点は共通している。各個人の長所や強みを伸ばすことを前提に、これら問題解決型のアプローチや GRIT を活用しながら、積極的に個人のキャリア形成力を後押ししていく事が、これからのキャリア支援に求められるのではないだろうか。日本の教育現場でこれらの理論がどのように広まり応用されていくのか、今後も注目していきたい。

引用文献

- Berg, I. K. & Miller, S. D. (1994). *Working with the problem drinker : A Solution-Focused Approach* New York : W.W.Norton.
- 中央教育審議会 (2011). 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (答申) <http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf> (2017年8月11日)
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The Power of Passion and Perseverance* New York : Scribner.
(ダックワース, A. 神崎 朗子 (訳) (2016). やり抜く力 — 人生のあらゆる成功を決める「究極の能力」を身につける ダイヤモンド社)
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2013). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerization?* Oxford : Oxford Martin Programme on Technology and Employment.
- Hansen, L. S. (1997). *Integrative Life Planning : Critical tasks for carrer development and changing life patterns* San-Francisco : Jossey-Bass.
- 長谷川 啓三・佐藤 宏平・花田 里欧子 (2017). 事例で学ぶ生徒指導・進路指導・教育相談 <改訂版> 遠見書房
- 栗原 慎二 (2002). 学校における短期カウンセリングモデルの研究 *カウンセリング研究*, 35, 30-39.
- 栗田 智未 (2007). 大学生の進路相談場面における解決志向的面接技法の有効性 *広島大学大学院教育学研究科紀要第三部*, 56, 273-281.
- Krumboltz, J. D. & Levin, A. S. (2004). *Luck Is No Accident*. Atascadero : Impact Publishers.
(克蘭ボルツ, J. D.・レヴィン, A. S. (著) 花田 光世・大木 紀子・宮地 夕紀子 (訳) (2005). 「その幸運は偶然ではないんです!」 ダイヤモンド社)

- Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory : *Journal of Career Assessment*, 17, 135-154.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S. & Krumboltz, J. D. (1999). Planned Happenstance : Constructing Unexpected Career Opportunities *JOURNAL OF COUNSELING & DEVELOPMENT*, 77, 115-124.
- 宮城 まり子 (2002). キャリアカウンセリング 駿河台出版社
- 文部科学省 (2004). キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観, 職業観を育てるために～の骨子
<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801.html> (2017年8月19日)
- 森 俊夫・黒沢 幸子 (2002). 森・黒沢のワークショップで学ぶ 解決志向ブリーフセラピー ほんの森出版
- 宗方 比佐子 (2012). 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 金城学院大学論集 人文科学編, 8(2), 125-134.
- 小川 千里 (2011). キャリア・トランジション期の大学生を対象としたフォーマル・アセスメント・ツール 商経学叢, 58(2), 367-382.
- 大里 大助・関口 倫紀 (2010). 若者向けキャリア・カウンセリングの特徴と課題—若年者向け就職支援施設 A における事例分析— 経営行動科学, 23(2), 123-141.
- 労働政策研究・研修機構 (2014). 大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法
<<http://www.jil.go.jp/institute/research/2014/116.html>> (2017年8月11日)
- 定金 浩一 (1996). 進路カウンセリングとしてのブリーフ・カウンセリング—学習習慣が身に付いた事例— 日本進路指導学会研究紀要, 17(1), 1-8.
- 脇本 忍 (2015). Planned Happenstance Theory の展開と実践—Krumboltz セッションの翻訳— 聖泉論叢, 23, 37-52.
- 渡部 昌平 (2016). 社会構成主義からライフ・キャリア適応を考える—社会構成主義キャリア・カウンセリング各派からの示唆— 秋田県立大学総合科学研究彙報, 17, 19-23.