

キャリアカウンセラーの質的向上とスーパー ビジョン：SVの必要性と役割に関する一考 察

宮城, まり子 / MIYAGI, Mariko

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン / 生涯学習とキャリアデザイン

(巻 / Volume)

11

(開始ページ / Start Page)

3

(終了ページ / End Page)

17

(発行年 / Year)

2013-09

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00009122>

キャリアカウンセラーの質的向上とスーパービジョン

SVの必要性と役割に関する一考察

法政大学キャリアデザイン学部教授 宮城 まり子

1. 問題意識

かつて2002年厚生労働省は、日本における5万人のキャリアカウンセラー（正式な資格名称はキャリアコンサルタントであるが、本稿ではキャリアカウンセラーと称する）の養成を達成目標に掲げ、約10民間団体によるキャリアカウンセラーの養成講座が一斉にスタートした。その後、発足から約10年を経て、現在では約5万人を超えるキャリアカウンセラーが日本に誕生し、各地の機関でそれぞれが活躍している。

その後、キャリアカウンセラー資格は、カウンセラーの資格としては日本で初めて国家資格（国家技能資格、2級標準資格）となり、また、その後続いて、1級の指導者レベルのキャリアカウンセラーが新たに誕生した。

2002年以来、全国で5万人を超える多数のキャリアカウンセラーは、教育機関（中、高校でのキャリア教育、進路指導、大学におけるキャリア教育と学生のキャリア・就職支援）、全国ハローワーク、人材紹介やコンサルティング企業、組織内における従業員のためのキャリアカウンセリング（キャリア相談室）、キャリア研修などの研修担当をはじめとして、幅広く人々のキャリア教育、キャリア開発支援、就業支援に携わり活動している。

だが、筆者がここで問題として取り上げ考察を行いたいと考えているのは、量的には増大したキャリアカウンセラーの質的な問題と今後のさらなる質的向上をどのように図り、日本における

キャリアカウンセリングをレベルアップし、キャリアカウンセラーに対する信頼をいかに高めるかに関する課題である。キャリアカウンセラーの資格を取得後、彼らは現場で実際にクライアント（生徒、学生、労働者、求職者）に対するキャリア支援活動を展開してはいるものの、果たしてその支援の仕方や内容は効果的で正しい支援となっているのか、その支援内容は質的に高いものになっているのか、相談者の利益に具体的に貢献できているのかなどが問われる。

個々のキャリア支援や相談事例を担当するキャリアカウンセラーに関する具体的で客観的評価はほとんど行われていず、このため、おのおののキャリアカウンセラーが行っている支援の質には大きな格差が存在している。そして、筆者が散見する中で、その支援内容は効果的で、相談者の利益に貢献しているとは、必ずしも言えない事例も数々存在している。

こうしたキャリアカウンセラーの質的格差の大きな原因のひとつとなっているのが、キャリアカウンセラーに対するスーパービジョン制度がほとんど存在していないという現実にあると筆者は考える。資格を取得後、初心者がキャリアカウンセリングを実際に担当しても、そのキャリアカウンセリングの内容に関する指導を行う者（スーパーバイザー）が存在していないという問題がある。このため、初心者段階からキャリアカウンセリングのスキルアップやキャリアカウンセラーとしての総合的成長を図れないまま、環境変化にも対応

できず自己流で客観的評価を受ける機会もないキャリアカウンセラーが多く存在しているのが現状である。そこに今日のキャリアカウンセラーの多くの問題が存在しており、多様な課題がここから派生していると筆者は考えている。

そこで、本稿では、キャリアコンサルタントの質的向上のために必要なスーパービジョンのあり方を取り上げ、スーパービジョンとは何か、なぜ必要なのかを論じ、日本におけるキャリアカウンセリングのさらなる質的向上施策を提言し、キャリアカウンセリングの今後のあるべき姿を考察することを本稿の目的とする。

2. キャリアカウンセラーの質的向上とスーパービジョン

(1) 求められるキャリアカウンセラーのキャリア開発

他者のキャリア支援を担うキャリアカウンセラーの役割は、現代社会の中で非常に重要な社会的任務を負っている。キャリアに関する問題を抱えて悩み、キャリアカウンセリングを希求するクライアントの問題解決のためにも、効果的で質的に高い支援をいかに提供できるかが一人ひとりのキャリアカウンセラーに問われている。キャリアカウンセラー自身の質的な向上は、クライアントに対する責任でもあると言えよう。

日本において、キャリアカウンセラーが5万人を超える規模で誕生した現在では、ほぼキャリアカウンセラーの数は確保されたと言えようが、果たしてその質が担保できているかという点では、キャリアカウンセラー間に格差が存在し厳しい現実が存在している。数がある程度そろった今後は、キャリアカウンセラーの雇用条件の中で、質の選別が厳しく行われるようになることが当然予測される。

特に、人と関り・人の支援を行う職務を担当する人達は、自らを厳しく律し、自らのスキルを絶えず向上させる自己啓発が不可欠である。すなわち、絶えずキャリアカウンセラー自身が、まずキャ

リア開発の努力を行うことが欠かせない。その質的向上内容としては、キャリアカウンセラーとしてのさらなる幅広い専門的知識、カウンセリングスキル、キャリア支援の多様で幅広い経験、加えて、クライアントから信頼を得る人間性(人間力)、そしてカウンセラーとしての倫理、広い人脈である。

すなわち、単にキャリアカウンセラーとしての資格を取得しただけでは不十分であり、その資格取得はあくまでもキャリアカウンセラーとしての今後の第一歩を踏み出したに過ぎず、その後、いかに自律的に自己啓発を行い自らのキャリアの質的向上、キャリアカウンセラーとしての成長に努めるかが大切である。

(2) キャリアカウンセリング事例の個別性への意識

キャリアカウンセリングにおいては、どの分野(大学など教育機関、企業、ハローワーク、若者の自立支援など)でキャリアカウンセリングを担当するにせよ、キャリアカウンセリングの事例は、すべてが「個別」事例であり、またすべてが「新しい」事例と捉えることが欠かせない。一般に、キャリアカウンセラーとして長いこと経験を積み、同じようなキャリア相談内容を日常的に数多く取り扱っていると、同じような事例(主訴)に対しては、あたかもマニュアルがあるかのように、キャリアカウンセラーは次第に型にはまった同じような対応をすれば事足りると誤解しているカウンセラーもいる。

しかし、キャリアカウンセリング場面で、たとえ一見同じような主訴、内容と捉えることができるキャリアカウンセリング事例であっても、そこにはこれまで扱った事例とは異なる「新たな個別性」が必ず存在している。したがって、キャリアカウンセリングにおいては、毎回、1回1回を新たな別個の事例として緊張感をもってクライアントに向き合い、キャリアカウンセラーとしての高い専門性、応用力を発揮しなければならない。

個別のキャリアカウンセリングの事例は、必ず

しもキャリアカウンセラーの養成基礎講座で学習した内容に沿ったものとは限らない。そして、キャリアカウンセリングの教科書どおりにはいかない。個別の事例に対して、新たな姿勢で真剣に誠実に対応しなければならない。定まったキャリアカウンセリングの対応マニュアルのようなものに従い、目の前のクライアントの訴えを処理することはできない。

たとえ経験豊かなキャリアカウンセラーであったとしても、これまでに経験し成功を収めたキャリアカウンセリング事例と同じようにできるとは限らない。クライアントはそれぞれが別個で新たなクライアントであり、その訴えの背景やおかれた環境はすべて異なるからである。

また、ベテランのキャリアカウンセラーほど、本人が気づかないうちに次第に自己流、偏向した癖がつき、目が曇り自身のキャリアカウンセリングの盲点に気づかなくなっており、改めて自身の扱う事例について、別の角度や新たな視点から客観的に見直すことが必要である。

以上、こうした観点から、常に謙虚に自らのキャリアカウンセリングを客観的に振り返り、事例をまとめ・整理し見直すことが必要である。カウンセリングに携わることは、カウンセラーとしての自己を絶えず磨き育てる努力（継続的キャリア開発努力）があって初めて可能な職務であると筆者は考えている。

重要な結論は、どのキャリアカウンセラーも、自己のキャリアカウンセリングを絶えず振り返るために、スーパーバイザーの下で厳しいスーパービジョンを受け、担当した事例を客観的に見直し、対応における問題点や改善点をスーパーバイザーから指摘してもらうことにより、自らのキャリアカウンセリング上の課題を明確化することが欠かせない。繰り返すが、キャリアカウンセラーの成長と進歩は、クライアントに対する責任であり、キャリアカウンセラーの倫理に含まれる事項である。

(3) キャリアカウンセラーの育成とスーパービジョン

筆者は、米国カリフォルニア州 Sacramento にある California State University (カリフォルニア州立大学) の大学院教育学専攻カウンセラー教育修士課程 (Education Department, Counselor Education Master Course - Career Counseling) で学んだ。米国のキャリアカウンセラーは、州によって多少異なるものの、一般に大学院の修士課程を修了し、カウンセラー資格を取得した後にキャリアカウンセラーとしての職務に就き活動している。大学院のカリキュラムでは、幅広いキャリアカウンセリングに関する知識やスキルの学びを修得し、所定の単位を取るだけではなく、実際に教室外の現場で多くのクライアントのキャリア相談にのりながらキャリアカウンセリングの実習を行い、その一つひとつの事例について大学院のスーパーバイザーによるスーパービジョンを受けることが必修となっている。すなわち、日本とアメリカのキャリアカウンセラーの養成過程における大きな違いは、キャリアカウンセラーの資格取得試験を受ける前提要件として、大学院の修士課程を修了し、大学院でクライアントのキャリアカウンセリングの相談事例を実際に数多く担当し、その事例に対するスーパービジョンを教授であるスーパーバイザーから個別に受けなければならない仕組みになっている。

しかし、日本では養成過程においてこのようなスーパービジョン制度はなく、座学 (知識、頭) でキャリアカウンセリングを学び、現場で実際のキャリアカウンセリング事例を担当する経験もなく資格試験を受ける仕組みになっている。その上、キャリアカウンセラーの資格取得後も、自身が担当する事例に対するスーパービジョンはほとんど行われることなく、各自が短期間の養成講座で習得した自己の知識とスキルに応じた範囲内で、クライアントにキャリアカウンセリングを実施しているのが、日本のキャリアカウンセリングの貧しい実態である。

果たして、本当にこれでよいのであろうか、こ

のままでよいのだろうか、筆者は、キャリアカウンセラーの質的問題に危機感を強く抱いている。こうした状態が放置されていて、クライアントに対するキャリアカウンセラーとしての責任を十分に果たしているのだろうか。キャリアカウンセリングの相談内容によっては、クライアントの大切な人生を大きく左右する問題を扱うのである。

キャリアカウンセリングを実際に受けたクライアントからの感想やフィードバックによると、実際に担当する現場のキャリアカウンセラーの対応に関する批判的課題をこれまで筆者は多く見聞きし厳しい現実を認識している。こうした点より、キャリアカウンセラーの質的向上を図る上で、スーパービジョンは今後不可欠であると言わざるを得ない。

3. カウンセリング・スーパービジョンとは何か

(1) スーパービジョンの定義

スーパービジョンとは何かについて考えてみる。Supervision (SV) とは、supervisus「注意深く観察をする」を意味する語であり、語の要素として super(上の)、videre(見る見渡す)、tus(過去分詞)の3要素からなる語である。Holloway (1994) は、SV とは、「訓練生がカウンセラーという職業に必要なスキルと知識を身につけることを促す学習プロセスである」と定義している。また、Ellis et all. (1996) は、SV とは、「一人または複数の人間がカウンセリング・コンピタンス (compitance) を発達させることに向けられた、情緒的な関りのある対人関係である」と定義している。他に、日本心理臨床学会の教育・研修委員会 (1997) は、SV とは「カウンセリングの教育、訓練における個別集中指導であり、カウンセリングの実践に具体的に踏み込んだ教育、訓練であり、個々の事例に関してカウンセリングの過程の中での直接的な指導を行なう方法である」と定義している。宮城 (2013) は、キャリアカウンセリングのSVとして、「スーパーバイザー (監督訓練

者、トレーナー) が、スーパーバイジー (被訓練者、トレイニー) に対して、個別にまたはグループでキャリアカウンセリング実践上の具体的方法について、時間と構造を決め、継続的にキャリアカウンセリングに関する教育訓練、指導を行うこと」としている。

(2) スーパーバイザー、スーパーバイジーとは

スーパーバイザー (SVor) とは、カウンセリング経験の豊富さと同時に理論や技法にも精通しており、カウンセリングの指導者として自他ともに認めることができる人である。また、カウンセラーの業務内容について、①技術・技量の習得、②職業人としての成長、というSVの2つの目的を遂行するにあたり、ある一定期間、スーパーバイザーとして契約に基づき構造化した教育関係を結び、スーパーバイジーの教育段階に応じて適切な指導を行える人のことである。

一方、スーパーバイジー (SVee) とは、スーパービジョンをスーパーバイザーから受ける人である。ちなみに、臨床心理士の教育・研修規定によると、スーパーバイジーの経験とは、1事例につき1回、1時間以上継続して10回以上、面接について個別な指導を受けた場合を示している。また、心理査定のスーパービジョンに関しては、10事例以上について1事例1時間以上、個別指導を受けた場合をいう。その他、集団療法、行動療法、ファシリテータートレーニング、リーダー・トレーニング、地域援助などについても上記に準ずる時間と内容を費やして指導を受けた場合を、「スーパーバイジー経験」というと、明らかな基準を設け定めている。

4. スーパービジョンの目的とその効果

(1) キャリアカウンセリングが成功するような支援をする

スーパービジョンを行うことの目的に関しては、次のように考えられている。

①キャリアカウンセリングの技術の向上を図る

キャリアカウンセリングの技術がまだ不十分な場合には、カウンセリングに必要な介入のしかたなどキャリアカウンセリングの技術を教え向上を図る。個々の事例に即して特定のクライアントに対する関り方について、スーパーバイザーと一緒に事例を検討する。

②事例の概念化を行う

クライアントの主訴、言動やその心理、クライアントにとってのそれらの意味を、カウンセリングの理論に照らし合わせて深く理解し、介入方法を探りカウンセリング関係に実際に活かす。

(2) キャリアカウンセラーとしての成長を支援する

①専門家としての役割の明確化と維持

適切な外的資源の活用ができること、専門的・倫理的実践原則の適用ができること、カウンセリングの記録が書けることや実務手順を守れること、また、適切な専門家同士の関係維持ができること、SVを受けることによって専門家としての質を維持することなどを支援する。

②内的、対人的情緒反応への気づきを深める

クライアントやスーパーバイザーとの関りを通して、自分の感情、考え、言動への気づき（特にクライアントとの面接の中でおきるカウンセラーとしての自分自身の情緒反応やクライアントに対する情緒的反応に関する気づき）を深める。

③キャリアカウンセラー自身が自己評価をできるようになる

自己のキャリアカウンセリングの実力とクライアントの進歩に対し、有効な介入ができていようかどうかについて、自己評価をできるように支援する。

スーパーバイザーから以上のような支援を受けることにより、担当したキャリアカウンセリング事例を通して、これまで自分が気づかなかったキャリアカウンセラーとしての自身の問題点に気づくことによって、これまで習得してきたキャリアカウンセリング能力を統合的に向上させ、同時にさ

らに自分を活かすクライアントと関り、問題解決の支援に貢献できるような新しい捉え方や計画的で適切な介入ができるようになる。

5. スーパーバイザーの機能

スーパーバイザーは、次にあげる機能を果たすことが必要である。

①事例のモニタリングとその評価機能を果たす

スーパーバイザーのキャリアカウンセリングの内容と展開を見極め、構成的で総合的な評価を行う。技術的総合評価にもとづきスーパーバイザーに対する援助を組み立てる。

②スーパーバイザーへの指導と助言の機能果たす

スーパーバイザーは、教師的な役割を果たし、自己が有する専門的知識と技法にもとづいてスーパーバイザーに情報提供、意見・示唆を具体的に与え、スーパーバイザーに対して事例を通して多様な勉強の機会を与える。

③モデリングの機能を果たす

SV関係の中で、暗黙のうちにキャリアカウンセリングの具体的なモデリングを示し、ロールプレイを実際に行うことにより、専門的にキャリアカウンセリングのスキルを示し、スーパーバイザーの見本（モデル）となる。

④コンサルテーション機能を果たす

スーパーバイザーから、事例についての情報や意見を聞くことを通して、キャリアカウンセリングにおける問題解決を協働的に促進し、コンサルテーションを行う。

⑤支持と関与の機能を果たす

スーパーバイザーは、事例に対し共感的に関与し、スーパーバイザーを励まし、キャリアカウンセラーとしての自身の行動や情緒・態度に対して、建設的に対峙させ、スーパーバイザーにより深いレベルでの支持を行う。

Holloway (1995) は、SVを通してのスーパーバイザーとスーパーバイザーのこうした協働作業に関して次のようにSVのプロセスを提示している。「スーパービジョンの目的 + スーパービジョ

ンの機能 = SVのプロセス」であるとし、スーパービジョンの重要性をこのような観点から述べた。また、スーパーバイザーは、この目的と機能を果たせる実力をもっていることが必要であると述べている。

6. スーパービジョンの原理

前田（1975）は、スーパービジョンの原理として次の4点をあげている。

①共感的な理解にもとづくラポールを築く

クライアント理解や新たな視点からの捉え方やキャリアカウンセリングの計画的な操作などについて、スーパーバイザーは教育的な指導を行う。

②指導のレベルを次第に上げていく

スーパーバイザーに対する指導では、やさしい事例から次第に困難でハードな事例へとレベルを上げていき、事例を通してスーパーバイザーに成功体験を徐々にもち、自己効力感を育てる。

③スーパーバイザーの考えをよく聴く

スーパーバイザーが、自分が担当している事例をどのように捉え、どのようにキャリアカウンセリングを展開しようと考えているのか、その結果、キャリアカウンセリングはどのように展開するのか、スーパーバイザーを受容しながらも、効果的な質問を投げかけることによって、スーパーバイザーの話をじっくり聴きながらキャリアカウンセリングの要点をさらに掘り下げ、気づきを与えることによって、事例の指導を具体的に展開する。

④スーパーバイザーの自己洞察を深める

スーパーバイザーが気づいていない事例の捉え方、または、掘り下げの不足からきている問題、感情の問題点などをスーパーバイザーは指摘することによって、キャリアカウンセリングの中でなぜそのような状況や展開になったのかについて、スーパーバイザーに自己洞察をさせる。

7. スーパービジョンの方法と形態

スーパービジョンを実施する場合には、いろい

ろな方法があるが、次の3つの方法と2つの形態が一般的であると考えられる。

(1) スーパービジョンの方法

- ①キャリアカウンセラーの養成や訓練を受けている所（機関）で、スーパーバイザーから事例についてのスーパービジョンを受ける。
- ②職場において、経験がまだ浅い初心者のキャリアカウンセラーが、経験を重ねた先輩の熟練キャリアカウンセラーから、担当した事例に対するスーパービジョンを受ける。同じ組織内部のキャリアカウンセラー同士である場合には、互いに内部事情に長けている点、緊急な事例にすぐに対応しなければならない場合などには有効である。

しかし、内部同士である場合には、注意点も存在している。まず、スーパーバイザーが職務に関してスーパーバイザーの評価者であるような場合には、スーパービジョン関係を避けなければならない。評価を気にするあまり、都合の悪いキャリアカウンセリング事例の提出を回避する傾向があるからである。また、内部同士であると互いに遠慮したり、分かりすぎているために新たな視点からのスーパービジョンが行われにくい場合もあるので、注意が必要である。

- ③組織外部のスーパーバイザーと個人的契約を結び、スーパービジョンを受ける。スーパービジョンの個人契約とは、SVの時間、料金、間隔、場所などをあらかじめ取り決めた上で契約を行い、その後、契約にもとづいてスーパービジョンを実施することになる。

外部のメリットとしては、上記の内部の課題の反対の点があげられるが、外部であるデメリットも存在している。

例えば、その組織内部の事例（例：社内のキャリア相談室など）では、組織内部についての詳しい風土や組織内の人事制度などについて、外部のスーパーバイザーが短期間で理解することはなかなか困難である。その点、外部のスーパーバイザーの方が、客観的視点を有するメリット

はあっても、組織の内部事情にはうといという課題も存在しており、一長一短である。

(2) スーパービジョンの形態

一対一の個人スーパービジョンとグループによる集団スーパービジョンの2種類がある。

- ①まず、個人のスーパービジョンの場合には、詳しくきめ細かく事例についてじっくり個人指導が受けられる。また、事例の理解だけに留まらず、新たな知識や技法の理解と習得が個別に受けられることになる。他人を気にせず事例を発表し、スーパーバイザーに自由に質問を行い、事例の展開に対する深い理解を得たり、自己のカウンセラーとしての課題についても詳細に明確化することが可能となる。

しかし、個人のSVの場合には、一人に経済的な負担がかかること、他のキャリアカウンセラーからも得られるフィードバックや幅広い情報は得られないことなどが課題である。

- ②一方、数名で一緒に行うグループ（集団）スーパービジョンは、メンバーが交代で自身のキャリアカウンセリングの事例を発表することになる。そのため、一人でスーパービジョンを受ける時間は少なくなり、自由に毎回自分の事例の発表をすることができない。また、他のメンバーを意識するため、相互の競争意識が芽生え、自分がうまくできない場合には劣等感を感じる場合なども出てくる。

しかし、グループスーパービジョンのメリットとしては、グループの他のメンバーの多様な事例に触れることができること、他のメンバーからもフィードバックを受けることができること、メンバーの体験、意見、事例の展開の工夫などが聞けることで勉強になり、広くキャリアカウンセリングに対する情報交換の場とすることもできる。また、集団のため経済的負担は一人よりもずっと楽になる。

筆者が学んだCalifornia State Universityの大学院では、ライブスーパービジョン（Live SV）が行われていた。ライブとは、大学院生の

キャリアカウンセラーの質的向上とスーパービジョン

インターンが、キャリアカウンセリングを行っている場面にスーパーバイザーが直接介入する場面を、実際に生で撮影して映し出し、その映像を同時並行して他の教室にいる大学院生達が観察することが可能になる装置（仕掛け）を有していた。ただし、このライブではあらかじめクライアントに中継の了解を得てから（クライアントの顔などは映らず後姿のみ）実施していることは当然である。

このライブスーパービジョンにより、キャリアカウンセリングの現場でのキャリアカウンセラーとクライアントのやり取りを実際に見学することができると同時に、スーパーバイザーによる具体的介入の方法を筆者は直接学ぶことができた。しかし、日本においてはこのような設備を備えている教育機関（大学など）はほとんど無いに等しい。今後、こうしたライブで、実際のキャリアカウンセリングとスーパービジョンが観察できるような設備があれば、キャリアカウンセラーのさらなる質的向上に貢献できると筆者は考える。

8. スーパービジョンで学ぶこと

Borders & Brown (2005) は、スーパービジョンで学ぶこととして次の4点をあげている。

(1) キャリアカウンセリングのスキルの学習

まず3つのスキルを大切にすることをここでは提示している。

- ①理論に基礎をおく介入スキル、介入方策のスキルを学ぶ

その実例として、ゲシュタルト療法における2つの椅子の対話（empty chair 技法）や行動療法による系統的脱感作、認知の再構成（認知行動療法）などを学ぶ。

- ②キャリアカウンセリングの面接の手続きに関するスキルを学ぶ

面接の開始、面接の終了、カウンセリングの料金や契約、面接の枠組など面接の構造化について

学ぶ。

③キャリアに関する問題を特定化した介入の方法、アセスメントスキルについて学ぶ

キャリア形成に失敗したり、求職活動がうまくいかない結果、自殺をほのめかすような事例、メンタルヘルス不調により精神的治療が必要な事例、薬物による治療や入院が必要な事例、虐待が考えられるような事例への対応を学ぶ。

最近、キャリアカウンセリングの事例の中には、キャリア支援とメンタルヘルス支援の統合が必要な事例が次第に増加傾向にあるが、こうした統合的スキルを学ぶことができるのは、キャリアカウンセラーにとって非常に大切なことである。

(2) 認知スキル（情報を統合し本質を捉えること）の学習

キャリアカウンセリングの実際の面接の中で、クライアントから得た情報、クライアントが話した内容、クライアントを観察して得られた情報、キャリアカウンセラーとのやり取りのパターン、キャリアカウンセラーの内的体験、面接が進むにつれての相互の変化、などこれらを統合することによって、クライアントの本質を捉えることを学ぶ。

つまり、事例をそのまま単純化するのではなく、収集したすべてのクライアントに関する多様な情報を、総合的に捉えクライアントの根底に存在する本質的問題をすくいあげる。

(3) キャリアカウンセラー自身の自己への気づきの学習

キャリアカウンセリングの過程における、自己の内的体験と行動に焦点を当てる。キャリアカウンセラー自身の価値観、好み、欲求、気分、苦手な感情などへの気づきが大切となる。これらがキャリアカウンセリングの過程に、実際にどのような影響を与えているのか、クライアントに対する行動にどのように現れているのかなど、キャリアカウンセラー自身が客観的に気づくことを学ぶ。

(4) 専門家としての行動の学習

クライアントとの間で取り決められたことや規則をカウンセラー自身が遵守すること。

例えば、キャリアカウンセリングを行う約束の時間にカウンセラー自身が遅刻をしないこと、服装や髪型などキャリアカウンセラーとして相応しい態度や表情、職場での（実施機関や場所により異なる）キャリアカウンセリングの進め方、記録のとり方、記録の保管の仕方などのルールを守ること。また、担当したキャリアカウンセリングの事例の取り扱い方、すなわち、事例を学会で発表する場合の規定、事例に関する論文作成における倫理的問題などについても、キャリアカウンセラーはきちんと学ばなければならない。

9. スーパービジョンにおける抵抗、並行プロセス

筆者はキャリアカウンセラーのスーパーバイザーとして、彼らが担当した事例についてのスーパービジョンを行い、具体的にカウンセリングを支援し個々のカウンセラーの課題を明確化し育成を行っている。こうしたSVの過程ではさまざまな問題が発生するが、その問題点やSVの課題について、以下にまとめることとする。

(1) スーパーバイザーの報告への抵抗

キャリアカウンセラーがスーパービジョンを受ける過程で、事例の展開や具体的な対応の仕方に対し、スーパーバイザーから厳しく問題点を指摘されたり、カウンセリングの進め方、展開の仕方について批判されることもある。すると、スーパーバイザーは、スーパーバイザーから、自分が責められているような錯覚に陥り、複雑な感情になることがある。

スーパーバイザーはスーパーバイザーから厳しい指導を受けることで、一時的に自信を失ったり、キャリアカウンセリングを担当することそのものに、不安や恐怖を感じることでてくることもある。しかし、スーパーバイザーは、キャリアカウ

ンセラー自身にクライアントの人生を大きく左右する節目に立ちあっていることに対する強い自覚を促さなければならない。このため、スーパーバイザーは、クライアントの利益を守る立場であると同時にキャリアカウンセラーを守る立場でもあるため、事例への厳しい介入を行うことが必要である。

こうした厳しい指導を受ける経験は、一時的にキャリアカウンセラーを防衛させ、批判されることを恐れ、担当している事例をスーパーバイザーにありのまま報告することに対し抵抗を生じる場合が出てくる。例えば、面接の録音、面接中での失敗などをそのまま記録したり、生の記録を提出することをためらったりすることが出てくる。

また、スーパーバイザーが、スーパーバイザーの現場の上司や先輩だったり、成績を評価する立場の教師であるような場合には、スーパーバイザーの側に評価されることへの不安が特に強くなる。

二重役割（スーパーバイザーでもあり上司でもある2つの役割を同時に担っていること）は、こうした問題が発生する懸念がより多く存在するため、両者がスーパービジョン関係を結ぶことは相応しくなく、出来る限り避けることが望ましい。

(2) キャリアカウンセリングとスーパービジョン関係の並行プロセス

①キャリアカウンセラーとクライアントの関係性、②スーパーバイザーとスーパーバイザーの関係性は並行して進行する。すなわち、スーパーバイザーであるキャリアカウンセラーとスーパーバイザーとの相互作用のパターンやそこでの感情的なやり取りは、並行して進行するキャリアカウンセリングでのクライアントとキャリアカウンセラーの関係性、キャリアカウンセリングの進行過程に直接的な影響を与え、同じような感情的やり取りや反応を生じる可能性が起きることがある。このため、スーパーバイザーは並行して事例が進行している場合には特に注意が必要である。

10. 事例のマネジメント（ケースマネジメント）

マネジメント（management）とは、管理・運営を意味する言葉だが、キャリアカウンセリングにおいても事例の管理（事例の運営とその管理）は重要な課題である。この点が、きちんとできているか否かによって、キャリアカウンセリングそのものの質を左右する要因になる。

(1) ケースマネジメント

- ①キャリアカウンセリング事例に対するスーパービジョンが行われているかどうか。
- ②管理的スーパービジョンが行われているか。すなわち、事例の運営に関するスーパービジョンの実施である。キャリアカウンセラーの職務遂行状況（何人のクライアントを1日に担当しているか）、キャリアカウンセリングの評価（アセスメント）を行うこと。また、キャリアカウンセラーとしての職務、職責を正しく理解し実行できているか（記録のとり方、記録の整理と管理、守秘義務を守っているか）などを管理的視点からスーパーバイズを行う。すなわち、スーパーバイザーは、ケースマネジメントの視点から観て、キャリアカウンセラーは自身のやるべきことを正しく守り実行しているか否か、また、それはうまく進行しているのか、実際にクライアントの役に立っているのか、クライアントに対する責任を十分に果たしているのか、などが事例をチェックする場合のスーパーバイザーのポイントとなる。

(2) その他のケースマネジメント

- ①キャリアカウンセリングの業務を構造化する
 - (a) キャリアカウンセラーが1週間に何名のクライアントと面接するかなどに関するマネジメントが大切である。例えば、一人のキャリアカウンセラーの担当事例が多すぎる場合には、疲労したり、事例の記録を丁寧に取り扱うことができなくなる。また、事例への対応が浅

くなったり、傾聴の集中力が低下することが懸念される。

- (b) 事例のうち、どの事例をケースカンファレンスやスーパービジョンに提出するかを検討する。
- (c) キャリアカウンセリングに関する業務の分担を決める。受付の業務、インテーク、アセスメント、キャリアカウンセリングの担当をそれぞれ決める。
- (d) キャリアカウンセリング以外に必要な支援的業務を担当する役割を決める。
事例の管理、面接室の管理、記録やキャリアカウンセリングの実施後の統計的まとめ、事例の記録とその管理（進行状況、実施した回数など）。

②キャリアカウンセリング活動の構造化

- (a) 面接に至るまでの面接環境を構造化する。キャリアカウンセリングの申し込み方（電話、メール、直接）など。
- (b) 面接開始時のクライアントとの関係性の構築。面接開始時のラポールの形成、守秘義務を伝える、主訴を尋ねるなどをきちんと守る。
- (c) 面接からうかがえるクライアントの能力、可能性を査定する構造的なアセスメントを実施する。
- (d) 面接中のクライアントの変化、問題解決、行動変容を促す構造的な技法を用いる。
- (e) 発達障害など困難なクライアントへの対応に必要な他の専門機関との連携、アプローチ方法の多様化を図る。
- (f) キャリアカウンセリングの記録や事例研究、訓練などを構造的に実施する（定期的に行うのか、必要な時にキャリアカウンセリングを受けるのか）方法。

11. よいスーパーバイザーとは

日本においては、キャリアカウンセラーに対するスーパービジョンの構造化がなされていない。このため、今後はスーパービジョン制度をどのよ

うに構築し質の高いキャリアカウンセラーを育成するかが課題であることはすでに述べたとおりであるが、それでは、よいスーパーバイザーに求められる要件について考えてみることにする。

Gilberg & Sillis (1999) は、スーパーバイザーに評価されているよいスーパーバイザーの要件として、次の20の要件をあげている

- ①スーパーバイザーは、はっきりとした具体的目標をもってスーパービジョン関係の契約を行う
- ②その目標は、スーパーバイザーと一緒に立てる
- ③その目標は、スーパーバイザーの関心事項に合わせて立てる
(クライアントの特徴、アセスメント、心理的力動、倫理的問題、対処法とその技法)
- ④スーパービジョンへの期待が互いに共通している
- ⑤スーパービジョンのための時間は、課題を達成するためにだけ使われる
(スーパービジョンにおいては、スーパーバイザーのカウンセリングに時間を使わない)
- ⑥スーパーバイザーの評価は、特定領域に限られ、具体的で明確である
- ⑦スーパービジョンでは、互いに自由に意見交換ができる
- ⑧スーパーバイザーは質疑応答のようなスタイルよりも、明確な示唆を与えてくれる
- ⑨スーパーバイザーは、支持と評価の両方を与えてくれる
- ⑩スーパーバイザーは、良い悪いというよりも、関りが目的を達しているか、いないかという枠組みで、問題を捉えてくれる
- ⑪スーパーバイザーは、スーパーバイザーが自分自身のキャリアカウンセリングのスタイルや自信をもてるように、新しいスキルを試みるように励ましてくれる
- ⑫スーパーバイザーはスーパーバイザーのクライアントに対するよい対処の部分とその反対の部分をフィードバックしてくれる
- ⑬スーパーバイザーは温かく共感的で柔軟性がありスーパーバイザーに圧力をかけない

- ⑭スーパーバイザーは、スーパーバイザーの緊張や不安を低下させるようにしてくれる
- ⑮スーパーバイザーは、スーパーバイザーの防衛を指摘し、指導してくれる
- ⑯教育的なやり方、フィードバック、評価などの多様な方法がミックスされ、そこから学ぶことが多い
- ⑰スーパーバイザーのフィードバックは立てた目標に合致しており目標に関係したものである
- ⑱スーパーバイザーは、事例をよく観察し、フィードバックを与えてくれ、示唆に富む支援をしてくれるという点で、意味のある指導を行う
- ⑲スーパーバイザーは対人関係スキルを幅広く示し、キャリアカウンセラーのモデルともなる
- ⑳スーパーバイザーは、辛抱強く、我慢して対応しながら支援を展開してくれる

以上のような20要件を備えるスーパーバイザーがよいスーパーバイザーとして上げられているが、スーパーバイザー自身も、こうした要素を充足する努力を行うことはいうまでもない。信頼のない関係性からは、質の高いスーパービジョンは保障されないからである。

12. キャリアカウンセリングとスーパービジョンの今後の課題

(1) 本稿では、日本においてはスーパーバイザーによる本格的な構造化されたスーパービジョン制度がないことの問題点を指摘し、今後、キャリアカウンセラーの質的向上を図るためには、スーパービジョン制度が必須であることを繰り返し強調してきた。そこで、まず何よりも、スーパービジョンによりキャリアカウンセリングの事例指導を行い、キャリアカウンセラーを具体的に指導することができる有能なスーパーバイザーを育成することが必要である。キャリアカウンセリングを実際に指導することが可能なスーパーバイザーは、まだまだ日本においては少ないため、スーパーバイザーの育成が何よりもまず急務の課題といえよう。

(2) 有能なスーパーバイザーを育成するためには、まず、何よりもスーパーバイザーを育成するための教育・訓練プログラムが必要となることはいうまでもない。キャリアカウンセリングを指導するスーパーバイザーの教育・訓練プログラムについても、日本においてはこれまできちんと構造化されたプログラムがないことが問題である。

(3) 日本では、スーパーバイザーを育成するシステムそのものが存在していないのだが、米国の事例を前述したように、米国ではキャリアカウンセラーの資格を取得するためには、スーパーバイザーについてある一定時間スーパービジョンを実際に受けなければ、資格試験を受検できないシステムとなっている。米国のようなきちんと構造化されたスーパービジョンシステムが存在していないことが大きな課題である。

(4) キャリアカウンセラーが、自己流に陥らないためにもスーパービジョンをきちんと受け、教育・訓練される必要があるが、有能なスーパーバイザーそのものが少ないのが現状の問題点でもある。すると、有能なスーパーバイザーを育てるためのスーパーバイザー（スーパーバイザーを育成するための先生）が必要となる。この点も、多大な問題を含んでおり、早急にスーパーバイザーを育てるための上級スーパーバイザーを育てる必要があるだろう。

(5) スーパーバイザーの養成とトレーニングのためには、まず、スーパービジョンとは何かについて、その目的、機能、課題に関して明確な定義づけができることによって、養成とトレーニング内容が明確化されると考えられる。そして、何よりもその必要性を明確化することが欠かせない。

13. 考察

2002年以来、厚生労働省によるキャリアカウンセラー（キャリアコンサルタント）の5万人養成計画が今日に至るまで着実に進行し、今や、キャリアカウンセラーの標準資格をもつキャリアカウンセラーは、初期の目標である5万人をゆうに超

えた。しかし、キャリアカウンセラーの数量としては、十分当初の達成目標を実現したといえるが、本稿が問題として取り上げているのは、今日まで数多く養成され、誕生したキャリアカウンセラーとしての質的問題、本質的な実力の問題である。

現在、各民間の養成機関におけるキャリアカウンセラー養成講座におけるカリキュラムは140時間（当初は130時間であったが、10時間増加された）であり、養成は主として土・日の約3ヶ月間を要する短い養成教育プログラムである。言い換えると、米国の大学院レベルでのキャリアカウンセラーの教育プログラムと比較すると、日本においてはキャリアカウンセラーの養成は時間的、内容的にも基本的に促成栽培のようなキャリアカウンセラー養成コースともいえる。果たして、キャリアカウンセラーの養成は、このような養成の仕方でのよいのだろうか。

本稿でこれまで述べてきたように、日本におけるキャリアカウンセラーの養成は、アメリカの大学院におけるキャリアカウンセラー養成の修士課程（2年間）プログラムとは、比べ物にならないような底の浅い短期間プログラムによるものである。キャリアカウンセラーを量的に増産する目的としては、効率的養成方策であったといえる。

また、一旦取得した資格の更新のための査定に関しても、各養成民間団体がそれぞれ独自の査定を実施しており、必ずしも厳しい基準に基づいた更新のための査定ではなく、こうしたキャリアカウンセラーの資格継続の点からも課題を抱えているのが現状である。

このため、すでに国家技能資格を取得し各機関で働いているキャリアカウンセラーのさらなる質的向上を図るためには、キャリアカウンセラーの再教育、キャリア開発の支援、自身が担当した（担当している）キャリアカウンセリング事例に対するスーパービジョンが必須であると考えられる。

特に、日本においては個人的にスーパービジョンを受け、スーパーバイザーのトレーニングを受けながら自己研鑽を行っているキャリアカウンセラーは本当に少ない。したがって、キャリアカウ

ンセラーの数は十分に満たされたものの、そこには質の保障は無い。実際にキャリアカウンセラーにカウンセリングを受けたが、満足が得られるものでは無かったという反応が、各所から筆者のもとに届いている実態がある。キャリアカウンセラーに相談をしても、クライアントが期待するような効果は得られず、クライアントが抱えている問題解決に対する支援ができていない状態が、そのまま放置されているのではないかと懸念している。

そこで、筆者がそのための改善提案としたいのが、キャリアカウンセラー教育（再教育）プログラムの中に、また、資格の更新の時には、必ず担当した事例のスーパービジョンを含めることの必要性である。資格取得前（資格取得試験を受ける前の講座内で）、インターンとして、現場で実際にクライアントのキャリアカウンセリングを行い、具体的な支援を展開する体験とカウンセリング事例に対するスーパービジョンを受けることは、理想的プロセスである。すなわち、実際にインターンとして担当した複数のキャリアカウンセリング事例に対するスーパービジョンを数回に分けて受け、スーパーバイザーからスーパービジョンを通して実施したキャリアカウンセリングに対する具体的指導を厳しく受け、カウンセリングスキルを出来る限り向上させ、その上で資格取得試験に臨むという過程が必要ではないだろうか。

こうした資格取得前のインターンシップ、事例に対するスーパービジョンの実施は制度設計上、難しいのであれば、資格取得後の実践活動の中で、資格更新する前には必ずスーパービジョンを受けることを、必須課題として課すことが必要であろう。

キャリアカウンセラーの資格を取得したと言っても、例えてみれば運転の仮免許と同様の未熟な状態である。未熟なままに放置され、スーパービジョンを受ける機会もないままに、自己流でキャリアカウンセリングを継続することは、カウンセラーとしての成長、質的向上に繋がらないばかりでなく、クライアントの利益にはならないだろう。

キャリアカウンセリングを担当し、クライアントが抱える問題解決の相談にのる仕事に従事するという事は、カウンセラーの倫理的側面からも、スーパービジョンを受けることを通して厳しく自己研鑽を重ね、自らを律し、絶えず向上する努力を行うことは、キャリアカウンセラー自身の責任(倫理)である。

しかし一方の課題は、そのスーパービジョン制度を実現する前提として、有能なスーパーバイザーをどのように育成するかである。スーパービジョンそのものの歴史が非常に浅い日本では、スーパーバイザーの養成はカウンセリング分野の共通の課題である。まずは、カウンセリング、臨床心理学関連の学会やカウンセリング等の協会が、責任をもってこうした有能なスーパーバイザーの育成プログラムを確立するとともに、同時並行で、必要な時にはスーパービジョンを受けることができるスーパービジョン制度や構造を確立することが欠かせない。いかに、こうした仕組みを構築していくか、厚生労働省、学会、民間機関とが協働し、今後真摯に推進していくことが必要である。

それは、繰り返すが、何よりもキャリアカウンセラーのクライアントに対する責任であり、カウンセラーという職務に就いている者達の職業倫理であるからである。既存のキャリアカウンセラーの養成プログラムのさらなる改善と質的充実は勿論のこと、スーパービジョン制度を確立することにより、キャリアカウンセラーの質的保障を推進することが現在のキャリアカウンセリングの課題であると考えられる。

14. おわりに

現在、筆者はキャリアカウンセラーのグループスーパービジョンを担当している。キャリアカウンセラーが単に資格を取得することのみに満足を得て、そこを終着点とするのではなく、その後もカウンセラーとしての自己成長を図るためには、担当している事例のスーパービジョンを受けること

が、キャリアカウンセラーとしての自己成長にとっていかに大切に気づいて欲しいと考えている。

スーパービジョンを受け、スーパーバイザーから客観的フィードバックを受けることは、キャリアカウンセラーとして改めて自己対峙し自らが担当するキャリアカウンセリング内容を厳しく見つめ直し、改善点を具体的に明確化することは、キャリアカウンセラーとしての成長に必ずつながるだろう。

スーパーバイザーの感想をひろってみると次のような感想が多いことに気づく。「自分ばかりがいかに喋っているかに気づいた」、「クライアントの思いを引き出さず、先に自分の考えを押し付けていた」、「早くよい助言をしてあげようとしている自分に気づいた」、「具体的行動にまで至らず、抽象的な結論に終始していたため、クライアントには役に立たなかつただろう」、「自分がよいと思う方向へと誘導していることに気づいた」、「クライアントが固執している視点から、もっと多様な視点があることに気づかせることが出来ていない」などである。

スーパーバイザーのこれらの感想からも分かるように、担当の事例に対するスーパービジョンを受けることがいかに重要かが明確化される。今後も、一人でも多くのキャリアカウンセラーがスーパービジョンの機会が得られるようなシステム構築努力が欠かせない。

参考文献

- 河合隼雄 1970 「スーパーバイザーの役割」、『カウンセリングの実際問題』 誠信書房 pp.257-281
- 川谷大治 1994 「スーパーバイザーからスーパーバイザーへ—その2つの経験をつなぐもの」、『精神療法』、20(1)、pp.11-19
- 平木典子 2012 『心理臨床スーパーヴィジョン』 金剛出版
- 東山紘久 1992 「心理療法におけるスーパービジョン」 氏原寛ほか(編) 『心理臨床大辞典』、培風館 pp.230-233

東山紘久 1994 「スーパービジョンのジレンマ」、『精神療法』 20(1)、20-26
深沢道子 江幡玲子編 2000 「スーパービジョン・コンサルテーション実践のすすめ」、『現代のエスプリ』 395、至文堂
Holloway, E. : 1995 Clinical Supervision : A

Systemic Approach, Sage, Thousand Oaks, California.

Borders, h.D. & Brown, L.L. 2005, The New Handbook of Counseling Supervision, Laurence Erlbaum Associates.

The Counseling Supervision for the quality development of Career Counselor

– The study of Supervision needs and its role and responsibility –

MIYAGI Mariko

In 2002, The ministry of Health, Labor and Welfare planned the training and developing program for 50000 Career Counselors (Career Consultants) in Japan. Already, this plan has attained the first goal and over 50000 career counselors were born all over Japan and they work and play their own roles as career counselors at the various organizations, such as, high schools, universities, firms and Hello Works etc..

However, after getting the qualified career counselor's national license, unfortunately they haven't had any chances to be trained by supervisors. Usually, they do their career counseling by their own ways without training by supervision. This is why they have not recognized their career counseling cases objectively, and gradually they do their career counseling by their own ways. From the counselor's development point of view, the career counselors and their career counseling cases should be trained and checked by supervisors regularly, especially beginners

training by supervision are essential.

Now in Japan, over 50000 career counselors were born, but they do play their career counselors' roles without training and checking by supervision. This is the reason why many career counselors have not had chances to develop their counseling skills and broad knowledge.

So, the urgent important problems in order to develop career counselors counseling competency is how to construct the supervision system of career counselors in Japan.

If we could not have such a supervision system, career counselors will not be able to responsible for the clients. Being trained and checked by supervision is a career counselor's responsibility and ethics for the client. Hopefully, from now on, the supervision system could set for all career counselors and they could much develop their own counseling skills and knowledge in order to support for clients.