

<資料紹介>キャリア支援におけるスーパービジョンに向けて

廣川, 進 / HIROKAWA, Susumu

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学部

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Bulletin of the Faculty of Lifelong Learning and Career Studies / 法政大学キャリアデザイン学部紀要

(巻 / Volume)

16

(開始ページ / Start Page)

195

(終了ページ / End Page)

212

(発行年 / Year)

2019-03

キャリア支援における スーパービジョンに向けて

法政大学キャリアデザイン学部 教授 廣川 進

1 はじめに

1-1 厚労省報告書の要点

さきごろ厚生労働省キャリア形成支援室（2019）から「キャリアキャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」が出された。以下に要点を箇条書きにしてまとめてみる。

- ・平成28年以來、キャリアコンサルタント登録制度は着実に登録者数を伸ばし順調に推移。しかし、キャリアコンサルタント国家資格の能力水準はミニマム標準に設定されているため、実際に現場で活躍するには資格取得後も継続的の学びによる資質向上と経験の蓄積が必要不可欠である。
- ・継続的の学びとは、自分自身の課題の把握とその解決およびさらなる資質向上のため自己啓発・能動的学習である。
- ・継続的学習の学習項目は①個別面談スキル ②倫理 ③法令・制度 ④ツール ⑤多職種連携に関する知識 ⑥組織への働きかけ手法 ⑦クライアントの特性理解 ⑧制度上位置づけられた役割の理解などからなる。
- ・これらを学ぶ標準学習モデルではとくにスーパービジョンや事例検討会、研修会・経験交流会への参加の機会を組織的に整備する必要がある。
- ・キャリア支援における事例検討会とスーパービジョンの違いの明確化。
 - 事例検討会：実際の相談事例について主訴の点検、用いる技法・展開の適格性等の評価、課題検証等を行う。複数の参加者による相互検討の形態をとるが明確な指導者・被指導者の関係は前提でない。相談事例を素材に用い

た学習の場の総称でスーパービジョンとは明確に異なる概念、機能である。

- 事例指導（個別）：相談事例について課題や実践手法の検討を行う。技術的観点の検討に重点が置かれて、継続的・教育的視点がやや薄れる点でスーパービジョンとはやはり異なる。
- スーパービジョン：指導者と被指導者の継続的で教育的な関係性がある。単なる期間の長短ではなく信頼性、責任等を含み、また学習者の倫理性の習得なども目的にふくまれる。事例そのものへの介入や企業等組織へのコンサルティング等の事例指導も含む。このため指導者（スーパーバイザー）の人材要件も、養成・更新講習の講師、事例指導の指導者等に比べて、より厳格化する。事例の範囲等も明確化する。（図1、図2参照）
- ・指導者の育成：スーパーバイザーに求められる要件。特定の理論や学派等にとらわれずに一定の質を備えた指導を行うことができなければならない。国家資格の合格により知識・技能の水準について客観的に判定される技能士とは異なり、スーパーバイザーは指導者としての学習および経験を積み重ねる中で総合的に能力評価されていくべきものである。また、スーパービジョンの受け方や実施方法（取り扱われる内容の範囲、継続的に受けていくこと、使用する資料、一回あたりの時間、進め方、料金等）のガイドラインを示し

図1 キャリア支援におけるスーパービジョン概念と事例検討（会）との比較

○事例検討（会）とスーパービジョンにおいて検討・指導される内容、得られる効果等の対比は下記のとおり。
 (既存のアプローチに加え、新しいアプローチを検討会で付加)

	(標準領域)の具体的な応答の検討	面接に係る課題や方向性の検討	多様な視点での検討	クライアント(組織)の支援	キャリアコンサルタントの成長	各専門性を活かし、掘り下げる対応(今後)
事例検討(会)	◎	○	△ (個別内容を深く)	○ (個人が抱えている問題で)	○ (標準領域)	○
スーパービジョン	△	○	◎ (多様性を深く)	◎ (組織視点)	◎ (新領域)	◎

図2 スーパービジョンの構造

- スーパーバイザーは、スーパーバイジーの成長と発達を図ることを第一義とするもの。それにより効果的なクライアントのキャリア形成支援、さらにはそれらを通じた組織活性化への貢献を図る。（「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」 p 6, 4 (3) ①）

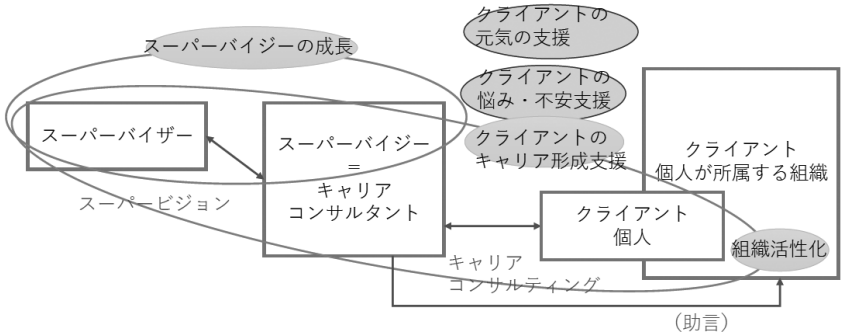
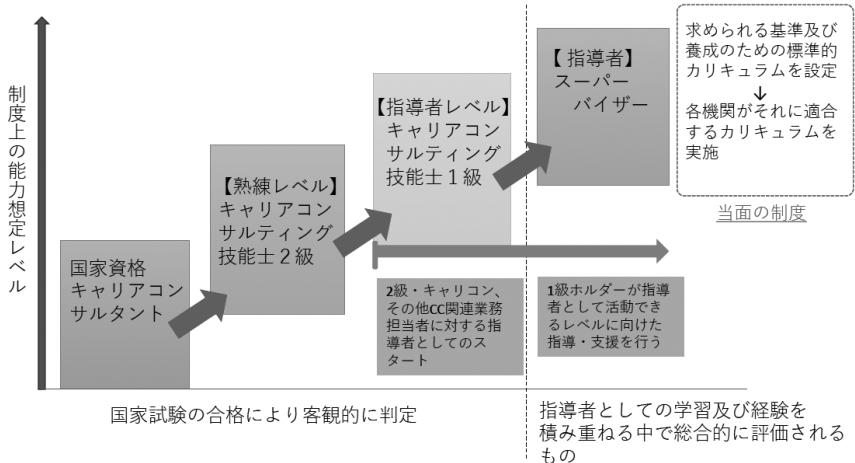


図3 スーパーバイザーの成長の仕組み（1級技能士等との関係性）

- スーパーバイザーとしての成長を期す上で、指導者としての学びの出発点にある1級キャリアコンサルティング技能士を中心に、指導者としての継続的な学習・研鑽を積み重ねることが必要である。（「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」 p 8, 4 (4) ①）



ていくことが重要である。

図3「スーパーバイザーの成長の仕組み（1級技能士等との関係性）」をみると、指導者レベルの資格をもつキャリアコンサルティング1級技能士（以下1級技能士）が指導者として活動できるレベルに向けた指導・支援を行う指導者としてスーパーバイザーが位置づけられている。

1-2 報告書を受けての課題

キャリアコンサルタントのサービスの質の維持向上の問題は資格化された当初から議論されてきた。今回の報告書は、大きな前進と評価されるべきものであるといえる。「指導者としての学習および経験を積み重ねる中で総合的に評価されるもの」とだけ記述されている、1級技能士を指導するスーパーバイザーを選出、育成、認定等行うにあたり、誰が（どんな組織が）、どのように（基準、方法）行うのかといった具体的な計画が今後必要になるだろう。こうした観点から以下にスーパービジョンをめぐるいくつかの考察を行う。

2 スーパーバイザーのモデル

2-1 スーパービジョンの定義

平木（2017）は、スーパービジョンの定義として英米の論文に広く採用されている以下の定義を紹介している（Bernard&Goodyear, 2009）。

「スーパービジョン」とは、専門職の先輩メンバーから後輩メンバー、あるいは同僚メンバーに提要される介入である。この関係は、・評価的で、ヒエラルキーがあり、・一定期間続けられ、そして・後輩の専門機能を高め、クライアントに提供される専門的支援の質をモニターし、特定の専門職に就く者に対して門番（ゲートキーパー）となる目的を持つ。

一方、久保（2014）は馬場禮子や丸藤太郎らの定義に共通する3要件を上げる。①基本的に1対1のスーパーバイザーとスーパーバイジーの関係、②スーパーバイザーとスーパーバイジーが目標、時間、場所、料金などの契約のもと、一定期間、定期的に継続してスーパービジョン関係をもつ、③スーパーバイジーがスーパーバイザーにひとつの事例について毎回の面接内容を報告し、何が起きているか、今後どうしていったらいいか、またクライアントの

言動だけでなく、スーパーバイザーの関わりや感情などについても丁寧に検討していく。

なお、「スーパーバイザー」はスーパービジョンを行う人、「スーパーバイジー」はスーパービジョンを受ける人である。

また「グループ・スーパービジョン」は、スーパーバイザー1名に対して、スーパーバイジー（事例提出者）を含む数名のグループで行う。グループ・メンバーは順番に自分が担当する事例を報告し、定期的継続的に事例の詳細について検討できる。また自分以外の事例検討も貴重な学習の場となる。

「事例検討会（ケースカンファレンス）」はある程度進行したケースや終了したケースを主に題材に検討を行う。グループ・スーパービジョンと形式的に似ているが、グループ・スーパービジョンが定期的継続的にスーパーバイジーの成長に主眼をおくのに対して、事例検討会は単回を基本としてケースの理解を主な目的とする。

「コンサルテーション」はスーパービジョンのように面接内容を詳しく検討するよりも、事例全体の流れの中で、明確な目的に沿って助言や指導を行う（久保2014）。

本稿では主に臨床心理学の領域の定義を使ったが、福祉、ソーシャルワークでの定義もまた違っている。こうした近接類似の用語について、はっきりと区分することは難しいが、キャリアカウンセラーにおいて議論検討する際にも、定義を明らかにする必要がある。

2-2 スーパーバイザーに求められる資質

次にスーパーバイザーに求められる資質についてみていく。

スーパーバイザーに求められる資質・適性（センシティブティ）の下位概念としては、布柴（2014）が下記のようにまとめている。

- A. スーパーバイザーの臨床力：スーパーバイザーには以下の臨床実践指導力が求められる。
- 1) 意図的教育の試み：スーパーバイザーが意図してスーパーバイジーに伝えようとする事。スーパーバイジーに伝えていきたい体験的理解、実践に裏打ちされた理論や技法、心理臨床家としての倫理観・倫理的配慮・臨床的ス

タンスなど

2) 見立て：①スーパーバイザーによる見立て ②スーパービジョン場面でのスーパーバイザーの語りを通して見る事例の見立て ③スーパーバイザーを見立てるという見立て ④スーパービジョンにおける関係の在りようについての見立て。コンステレーション（布置）やセラピスト（Th）－クライアント（Cl）関係およびそれと平行になるスーパーバイザー－スーパーバイザー関係など

3) ことば・イメージの共有：スーパーバイザーの語りに包含されているイメージを共有できるスーパーバイザーの「臨床的想像力」。スーパーバイザーの職能領域や臨床現場に対する知識がスーパーバイザーと共有できること。スーパーバイザーがスーパーバイザーを理解すること。

B. スーパーバイザーの人間性：スーパーバイザーはスーパーバイザー自身のことに対し、センシティブリティをもつべきである。

スーパーバイザーの無意凶性：上記「意図的教育の試み」に加え、「スーパーバイザーが意図せずにスーパーバイザーに伝わってしまう」もの（たとえばスーパーバイザーの世界観・人間観・倫理観・育ち段階やスーパーバイザーの揺れ。さらにはスーパーバイザーのスーパーバイザーに対する力関係（多重関係やスーパーバイザーの依存を引き出すような関係。スーパーバイザーがスーパーバイザーを超えて成功することへの嫉妬や否定的感情）。

2-3 スーパービジョンのモデル

平木（2017）はスーパービジョンのモデルを下記のように整理している（Bernard&Goodyear, 2009）。

- 1) 弁別モデル：スーパーバイザーの役割機能として「教師」「カウンセラー」「コンサルタント」の3つに分けられる。
- 2) 発達モデル：スーパービジョンはスーパーバイザーのニーズと専門性の発達に従って行われる必要があり、以下の6段階をたどる。①興奮と予期不安 ②依存と同一化 ③活動と継続的な依存 ④活気と責任的関与 ⑤アンデンティティと自立 ⑥落ち着きと仲間意識。

3) システム・モデル：ホロウェイ（Holloway, 1995）が学派、流派を超えて統合的横断共通的に指導が可能なSAS（The Systems Approach to Supervision）モデルをまとめた。SASモデルは7つの要素から成り立っている。①スーパービジョン関係、②課題 ③機能 ④スーパーバイザー（カウンセリングの経験・理論、学習スタイルとニーズなど） ⑤クライアント（特徴、主訴と診断、カウンセリング関係） ⑥スーパーバイザー（専門的経験、スーパービジョンの役割、カウンセリング理論等） ⑦組織（機関の顧客、組織構造と風土、専門職の倫理と基準）。

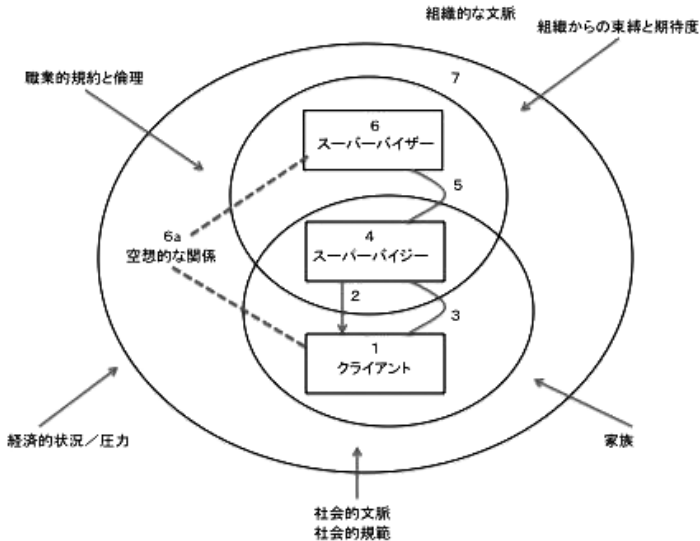
またスーパービジョンの課題には①カウンセリング・スキル ②ケースの概念化 ③専門的役割 ④情緒の気づき ⑤自己評価 があり、スーパービジョン機能には①モニターと評価 ②指導と助言 ③モデリング ④相談 ⑤支持と分かち合い がある。課題と機能の要素で5×5のマトリックスが形作られる。スーパービジョンのやり取りが全てこの25の要素のどこにあたるかを振り返ることにより、バランスのとれたスーパービジョンが行うことができる。またスーパーバイザーとしての強みと課題についてより具体的に気づくことができる。

2-4 スーパービジョンの焦点7つのモード

次にスーパービジョンの焦点についてホーキンスとショエット（2012）は7つのモードにまとめている（図4）。

- 1) クライアントに対する焦点と、クライアント自身が何をどのように提示したのかに対する焦点：安易に理論や性格類型に当てはめる前に、クライアントの独自性を観察し、言動そのものに着目し、クライアントに「何かをする」以前に、「共にいる」ことに気づかせる。
- 2) スーパーバイザーの方針や介入の探索：スーパーバイザーがした介入の種類、内容、目的、理由などを確認し、プレストなどを使って新たな選択肢の可能性を確保する。
- 3) クライアントとスーパーバイザー間の関係の探索：クライアントがスーパーバイザーに向ける転移（以前の関係から持ち込まれてきた感情や姿勢）について注意を払い、クライアントの意識的、無意識的なニーズを理解させる。

図4 スーパービジョンの七眼流モデル



- 4) スーパーバイザーへの焦点：3)のクライアントからの転移と同時に作動しやすいスーパーバイザーの側の逆転移を検討する。「このクライアントに対するあなたの逆転移は何ですか」と直接尋ねる質問の他、「このクライアントをみて誰を思い出しますか」との質問で挙げられた人物との共通点と相違点について言語化意識化する。そこにはセラピストの仕事ぶりやクライアントを理解する手がかりが潜んでいる。
- 5) スーパービジョン関係への焦点：クライアントとスーパーバイザーとの関係で現実に起きていることが、並行してスーパーバイザーとスーパーバイザーとの関係の中に反映されていることが多い。スーパーバイザーが次のような質問をすることでスーパーバイザーの気づきを促す。「このクライアントについて語るあなたの姿勢が控えめ過ぎるので、私は腹が立ちかけています。自分のクライアントについてもこんなふう感じたのでしょうか」。
- 6) スーパーバイザーが自分のプロセスに焦点を当てること：スーパーバイザーとクライアントの関係、スーパーバイザーの無意識下での題材がスーパーバイザーの無意識の受信設備によってとらえられているので、スーパー

バイザーがそれを探索できるようにスーパーバイザーがこの題材を意識に浮かび上がらせることが必要になる。たとえば以下のような表現で自分の知覚や感情を伝える。「クライアントについて話してくれたときに、だんだんイライラしてくる自分に気づきました。あなたがこのクライアントに感じているイライラを、私が感じているという事でしょうか」

6a: スーパーバイザー対クライアントの関係: 実際には起こらないが、スーパーバイザー対クライアントの想像上の関係は見落としがちである。スーパーバイザーの感情とスーパーバイザーの感情が一致しない場合に、クライアントとスーパーバイザーの関係の何らかの側面がスーパーバイザーに届かないか体験されていないことが考えられる。

7) 仕事上のさらに広い文脈への焦点:

7.1: クライアントの文脈: すべてをクライアントの性格や心理的なパターンで説明する前に、クライアントの置かれている背景、環境を確認する。クライアントの背景や職業、文化について。クライアントが家族のため組織のため背負っているもの。支援をスーパーバイザーに求めてきたのはなぜか。

7.2: 職業的なあるいは組織的な文脈におけるスーパーバイザーの介入: スーパーバイザーが採用する介入や方法論は単に個人の選択だけではなく所属する職業的な組織団体の方針、文化、規範などにどの程度、枠づけられているかを確認する。

7.3: スーパーバイザーとクライアント間の関係性の文脈: スーパーバイザーとクライアント間の関係性自体にも以前からの歴史や文脈が存在する。クライアントの来談の経緯、自発か勧められてか、勧めた人、組織との関係など

7.4: スーパーバイザーの背景: スーパーバイザーの職業的な成長過程のどの段階にいるか、性格や個人的な歴史、職場での役割や歴史

7.5: スーパービジョンの関係性の文脈: スーパービジョンが訓練か管理か指導・教育か相談か

7.6: スーパーバイザーの文脈: スーパーバイザー自身の人種的、文化的、性的な先入観、偏見のみならず、性格様式、学習方法、反応の様式の長

所短所を自覚する必要がある。

これらの7つのモードを統合しつつ、スーパーバイザーの成長段階に応じてどこに焦点を当てるかを変えていく。

3 スーパーバイザーの養成

3-1 日本産業カウンセリング学会スーパーバイザー養成講座について

日本産業カウンセリング学会（以下、学会）では10数年かけてスーパーバイザーの養成講座を続けてきた。当初より平木典子先生の指導の下、学派を超えた統合モデルを基本とした下記のようなカリキュラムである（平木2017）。筆者は現在、スーパーバイザー養成委員会の委員長として携わっている。

(1) スーパーバイザー養成講座（講義編・実習編）を修了した後、
(2) スーパービジョンメンタリングを約2年ほどかけて資格認定要件を満たす評価判定を得ることでスーパーバイザーの学会認定をうけることができる。

(1) スーパーバイザー養成講座

1) 講義編の科目（1日6時間半の7日間）

- ・ カウンセリングの倫理（2単位）
- ・ キャリア・ガイダンスとキャリア・カウンセリング（1単位）
- ・ 自己のカウンセリングの明確化（1単位）
- ・ SV養成講座およびスーパーバイザー資格認定に関するガイダンス
- ・ 産業と組織、働くこと・社会労働環境に関する理論と知識（1単位）
- ・ カウンセリングのパラダイム（2単位）
- ・ 精神医学の基礎知識（1単位）
- ・ スーパービジョン概論（2単位）
- ・ スーパービジョン・スキル（2単位）
- ・ スーパービジョンの倫理（2単位）

2) 実習編（1日6時間半の8日間）

- ・ スーパービジョンロールプレイとグループワーク（12単位）

（平木典子先生の指導の下、昨年からスーパービジョンロールプレイ後のフィードバックにリフレクティング・チーム（後述）を導入している。）

- ・ VTR視聴による自身のロールプレイ（スーパーバイザー）振返り（3単位）
- ・ 自己のスーパービジョンモデルの明確化（2単位）

(2) スーパービジョンメンタリング (SVメンタリング)

実際のスーパービジョンを行った録画と逐語録を整えてメンター（スーパーバイザーのスーパービジョンを行う学会資格）からスーパービジョンを10数回受ける。

3-2 リフレクティング

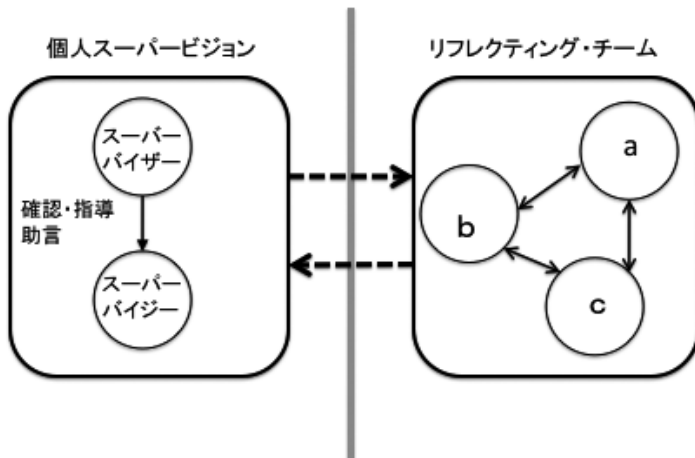
矢原（2016）によれば、リフレクティングとは次のようなものである。

3-2-1 基本構造

リフレクティングの基本構造は、図5のようにスーパーバイザーとスーパーバイジーが1対1で行うスーパービジョンにリフレクティング・チームを加える。手順としては、

- 0) 事前準備：スーパーバイジーに対して、この時間をどのように使いたいのか（スーパービジョンの目的）を尋ねる。もともと家族療法におけるリフレクティングでは2つのグループはワンウェイ・ミラーなどで仕切られていた。

図5 個人スーパービジョン+リフレクティング・チーム



2つのグループの間にコミュニケーションの境界を意識できるように会場設定の方法に工夫する。リフレクティング・チームは個人スーパービジョンのテーブルとは少し離れたところに丸テーブルを囲んで座る。机と椅子の向きに配慮したり衝立などを置くなどする。

- 1) スーパービジョンのセッション1：スーパーバイザーはリフレクティング・チームから独立した形で個人スーパービジョンを行い、そのやりとりをリフレクティング・チームが少し離れたところから聞く。スーパーバイザーは一方的に批判したり指示したりせず、会話の作法に留意し、スーパーバイザーの直面している現状を丁寧聞いていく。
- 2) リフレクティング・チームからのアイデア提示の打診：都合のいい時点でリフレクティング・チームからいくつかアイデアについて話す準備があることを伝える。セッションの転換は、スーパーバイザーか、他に設定された進行役が判断する。
- 3) リフレクティング・チームのセッション1：リフレクティング・チーム内でアイデアについて会話し、スーパーバイザーとスーパーバイザーはそのやりとりを聞く。
- 4) スーパービジョンのセッション2：リフレクティング・チームの会話を踏まえて、再び、スーパーバイザーとスーパーバイザーが会話する。
- 5) 以上のプロセスを2回程度反復する。

3-2-2 リフレクティング・チームに求められる会話の作法

- 1) その場の会話内容にもとづいてのみ反応や解釈をおこない、他の文脈から持ち込まない。「DSMの分類では～」 「○○理論によれば～」ではなく「～と話されているのを聞いたときに私は～」といった会話の文脈にそった話し方にする。
- 2) 断定的な話し方は避ける。聞き手に押し付けず「私は～と感じた」「私なら～するかもしれない」などの話し方。
- 3) 参加者について否定的なことを言わない。
- 4) 2つのグループ間で視線を向けたり相槌を求めたりするなどの直接のコミュニケーションを行わない。リフレクティング・チームのメンバー同士で

向き合って話す。

3-2-3 利点と課題

- ・スーパーバイザーは1対1のスーパービジョンに比べ、スーパーバイザー個人の高度な知識や経験、能力に依拠せずとも、リフレクティング・チームのメンバーたちの支援を受けつつ、共同してスーパービジョンに取り組むことができる
- ・スーパーバイザーは通常の個人スーパービジョンとは異なり、リフレクティング・チームがアイデアを提示している間、リラックスした状態で自由にそれらのアイデアを聞きながら、内的会話（自分との会話、自分の内なる他者との会話）に集中することができる
- ・リフレクティング・チームの存在により、個人スーパービジョンにおいて顕在化しやすいスーパーバイザーとスーパーバイザー間の相性によって生じる問題が低減される
- ・リフレクティング・チームとして参加する人々にとっても、スーパービジョンのプロセスに関する貴重な学びの機会になる。

これらの利点は、キャリアカウンセリングのスーパービジョンにおいても、とても有益であると考えられる。身近に高度な知識・経験をもつスーパーバイザーが少ない、スーパービジョンの仕組み自体が浸透していない現場が多い状況でも、リフレクティング・チームを活用することで、参加者全体が相互に学び合い、支え合って成長していくことが可能になる。さらに報告書にあったように、組織へのアプローチを含むスーパービジョンでは多職種の専門家がリフレクティング・チームのメンバーとして参加することで、より高度で現場に即したアプローチを可能にする。

前述の日本産業カウンセリング学会スーパーバイザー養成講座の実習編でも、スーパービジョンのロールプレイングを行った後のフィードバックにこのリフレクティング・チームを今年度から導入した。従来は指導者メンバーら（メンター）が直接的に受講生の課題について率直に、ときに辛辣に指摘することになりかねず、受講生の中には受け止めきれないほどの負荷がかかることもあった。メンターらをリフレクティング・チームとしてフィードバックを聞

接的に行う仕組みを導入することにより、受講生は自らの咀嚼できる形でフィードバックを受け入れることができるようになった。今後の課題としては、リフレクティング・チームの話し合いのプロセスの中で、こういった発言が受講生に気づかせたい点を、受け止められる形で伝えるか、というフィードバックする側の力量を上げていくことである。

3-3 多様なスーパーバイザー養成のためのカリキュラムガイド

今後、日本において、医療、教育、福祉、産業などさまざまな領域で、公認心理師、臨床心理士、キャリアカウンセラー、産業カウンセラーなどの近接する資格保持者や組織の管理者まで含めてスーパービジョンが普及していくためには、ある程度の共通言語を設定していくことも必要であろう。参考になると思われるカリキュラムガイドを紹介して本稿を終わる。

米国においては、多種多様なスーパーバイザー訓練のプログラムに応用できる包括的で標準的なカリキュラムガイドの開発のために、1989年に、全米カウンセリング教育・スーパービジョン協会（the Association for Counselor Education and Supervision: ACES）スーパービジョン・関心・ネットワーク（Supervision Interest Network）が、発足された（Borders 1991 訳 三好真）。

それによると、カリキュラムにおいて3つのフレームワーク①個人の気づき、②理論的・概念的知識、③手技と技術を柱として、7つの中核領域①スーパービジョンモデル、②カウンセラー発達、③スーパービジョン方式と技術、④スーパービジョン関係、⑤倫理・法・専門規定に関する問題、⑥評価、⑦管理技術が整理された。それぞれの中核領域の中で主要な課題ごとに3つの柱についての具体的な学習目標が記述された（表1）。

こうしたカリキュラムガイドを踏まえて、スーパーバイザー養成訓練のカリキュラム、学習目標を立案し、さまざまなカウンセリングの現場でのスーパービジョンにおいて力を発揮できるスーパーバイザーの養成が可能になる。また、こうしたカリキュラムガイドはスーパーバイザーの適性評価を行う際の重要な参考資料ともなりうる。さらにすでに活躍中のスーパーバイザーが自己点検をおこない、スーパーバイザーとしての発達成長の観点から、さらに研鑽していく点を明確にすることができる。

表1 スーパーバイザー訓練のカリキュラムガイド 別表

中核領域	主な課題
1 スーパービジョンのモデル	1. モデル要素 1.1 スーパーバイザーとスーパーバイジーの役割 1.2 スーパービジョンの目的と焦点 1.3 スーパーバイジーの成長と変化のための技術 2. 概念的モデル 2.1 成長モデル 2.2 理論モデル 2.3 教育的(“臨床”)モデル
2 カウンセラー発達	1. 発達段階 2. 各段階の特徴 3. 重要移行ポイント 4. 各段階の教育的な環境や雰囲気
3 スーパービジョン方式と技術	1. スーパーバイジーの学習ニーズ 1.1 評価 1.2 目標設定 2. カウンセラーの発達を育む介入
4 スーパービジョン関係	1. 個人差 1.1 人口統計(例:異文化、性別、年齢、民族、少数派、ライフスタイルや障害など) 1.2 人格特性(例:学習スタイル、やる気のスタイルなど) 1.3 専門家としての要素(例:経験、理論的カウンセリング志向など) 2. 課程要素 2.1 段階(初心・熟練者) 2.2 長期間・短期間 3. 関係力動(例:抵抗、権力、転移、信頼、親密、責任、パラレルプロセスなど)
5 倫理・法律・専門規定における諸問題	1. 倫理と法律の諸問題 1.1 二重関係人格特性 1.2 法的手続き 1.3 インフォームドコンセント 1.4 守秘義務 1.5 責任 1.5a 代位責任 2. 規定における諸問題 2.1 専門綱領 2.2 資格証明 2.3 償還適任性と手順 2.4 大学(養成)機関や職場の規則
6 評価	1. スーパービジョンにおける評価の役割 2. 評価の要素 2.1 フレームワーク(枠組み) 2.2 基準と期待値 2.3 スーパービジョン手順 2.4 監視方式 2.5 フィードバック・メカニズム 2.6 形成的評価 2.7 総括的评价 3. 評価における共通問題 3.1 不安 3.2 権力ベースと問題 3.3 矛盾した評価 3.4 評価業 3.5 その他のスーパービジョンの役割との合致と矛盾 4. 評価システム 4.1 評価システム上のフィードバック 4.2 評価作業の修正と洗練
7 管理(運営)技術	1. 運営する 1.1 計画する 1.2 記録する 1.3 報告する 1.4 コラボレーション 1.5 実行可能手順 1.6 研究と評価 2. 大学(養成)機関か、職場 2.1 役割の明確化 2.2 スーパーバイジーの権利 2.3 期待する事 3. クライアントの福祉保護 3.1 クライアントへのカウンセラー配属 3.2 ケースマネジメント

今後、1対1のカウンセリングに限らず、グループカウンセリング、（とくに多職種連携などの）コンサルテーションやアセスメント、などの要素についてもさらに検討していく必要がある。

4 最後に

今回の厚労省報告でスーパービジョンがキャリアコンサルタントのキャリア支援に係る実務指導の柱の1つとされた。しかし事例検討もスーパービジョンもキャリアコンサルタントにはまだまだ馴染みが薄いのが現状である。今後のスーパーバイザー養成、認定の具体的な計画を立てる際に参考になりそうな事柄について、臨床心理学やその他の領域から、スーパービジョンの定義、モデル、スーパーバイザーの資質、養成のカリキュラム、フィードバックの方法などから参考になるとと思われるトピックスをまとめてみた。キャリア支援の現場に即して役立つ実践的なスーパービジョンができるスーパーバイザーが増えていくために、今後とも幅広い観点から検討していきたい。

[参考文献]

- ・厚生労働省キャリア形成支援室（2019）「キャリアキャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」
- ・平木典子（2017）『増補改訂心理臨床スーパービジョン 学派を超えた統合モデル』 金剛出版
- ・久保陽子（2014）「スーパービジョン再考」 皆藤章編（2014）『心理臨床実践におけるスーパービジョン スーパービジョン学の構築』（皆藤章編）日本評論社 p. 43
- ・布柴靖枝（2014）「スーパーバイザーの在り方」 皆藤章編（2014）『心理臨床実践におけるスーパービジョン スーパービジョン学の構築』（皆藤章編）日本評論社 p. 105
- ・Hawkins,P. & Shohet,R. (2007) *Supervision in The Helping Professions*. Milton Keynes, Open University Press. 国重浩一訳（2012）『心理援助職のためのスーパービジョン』 北大路書房 p. 99
- ・矢原隆行（2016）『リフレクティング 会話についての会話という方法』 ナカニシヤ出版

- ・ Borders, L.D. et al., (1991) *Curriculum Guide for Training Counseling Supervisors: Rational, Development, and Implementation* Counselor Education and Supervision vol. 31 1991 三好真訳 (2018) カウンセリング・スーパーバイザー訓練のカリキュラムガイド：論拠、開発と実施

ABSTRACT

Discussion subject on Supervision in Career Support

Susumu HIROKWA

The Ministry of Health, Labor and Welfare published the report on promoting ongoing learning of career consultants in January this year. The points of this report are the following three points :

- Supervision is important for improving the quality of career consultants.
- Requirements for Supervisor. We must be able to provide guidance with a certain quality without being bound by specific theories and schools. The supervisor should be evaluated comprehensively in the course of accumulating learning and experience as a leader.
- The problem of maintaining and improving the quality of service of career consultants has been discussed from the beginning of qualification. This report should be evaluated as a big step forward.

It is necessary to train and certify supervisors that instruct first-class career consultants. At the next stage, it will be needed to make concrete plan about who will do and how to do those things.

In this report, in order to train and certify supervisors, we discussed the following topics based on clinical psychology and other areas: supervision definition, model, qualities required for supervisor, method of supervisors training, feedback using reflecting, curriculum guide.