

令和2年度 厚生労働省委託

キャリアコンサルタントの実践力強化 に関する調査研究事業 報告書

令和3年3月

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

執 筆 者

(氏 名)	(所 属)	(担当)
藤田 真也	特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 会長 特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 理事長	【本文担当】
山口 満	特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 常務理事・事務局長	【本文担当】
道谷 里英	順天堂大学 国際教養学部准教授	【分析担当】
原 恵子	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター准教授	【分析担当】

<本文中で使用される表記について>

- ・「SV」は「スーパービジョン」を表します。
- ・「CL」、「クライアント」、「クライアント」は全て「相談者」を表します。
- ・「バイザー」、「SVor」全て「スーパーバイザー」を表します。
- ・「バイジー」、「SVee」は全て「スーパーバイジー」を表します。

目次

はじめに	1
第1章 キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョン	3
1. スーパービジョンの定義・目的・特徴	3
2. スーパービジョンの重要性	4
3. キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンの構造・特徴	5
4. 関連活動等の特徴・異同	5
5. スーパーバイザーに求められること	6
5-1 スーパービジョンでスーパーバイザーが取り扱う課題	6
5-2 スーパーバイザーの要素	7
6. スーパービジョンの標準スキーム	7
6-1 スーパービジョンの形態	7
6-2 スーパービジョンの契約	8
6-3 スーパービジョンの標準スキーム	8
第2章 スーパーバイザー試行養成	10
1. スーパーバイザーに必要な能力	10
2. スーパーバイザー養成の試行実施	12
2-1 カウンセリングを土台とするアプローチによるスーパーバイザー養成パートの試行実施	13
2-2 企業領域におけるキャリア支援プロセスによるスーパーバイザー養成パートの試行実施	18
2-3 試行養成結果の検証	20
2-3-1 試行養成講習受講者の能力自己評価の変化と成長実感	20
2-3-2 試行養成結果の検証の総括と養成の標準化への反映	25
第3章 スーパーバイザー養成の標準プログラムの考え方	27
1. スーパーバイザー養成の標準プログラムの考え方	27
1-1 受講要件	27
1-2 講師	29
1-3 養成の標準プログラム	29
1-4 修了・認定要件	31
2. 今後の課題	32
最後に	34
【参 考】平成 31 年度（令和元年度）厚生労働省委託 「キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業」の概要	35
巻末資料	40
資料 1 スーパービジョンに係る課題認識とその変化	40
資料 2 スーパーバイザー試行養成講習に係るアンケート	41
委員名簿	42
協力者リスト	43
引用・参考文献	43

はじめに

人口減少局面を迎える中、我が国の持続的な経済成長のためには、労働者一人ひとりの生産性を向上させることが不可欠になっており、そのためには、各人が自らのキャリアを自律的に形成していくことが求められています。さらに、人生100年時代の到来、世界的な社会問題を引き起こしているコロナ禍、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化等の中で、生活様式、働き方がこれまでと大きく変わってきています。このため、労働者のキャリア自律とキャリアプランの策定を支援するキャリアコンサルティングの重要性はこれまで以上に増しています。

キャリアコンサルティングを担うキャリアコンサルタントは、国家資格化以降、登録者数が56,623人（令和3年1月末現在）など順調にその数を拡大しています。上述の社会的使命に適切に応えていくには、国家試験に合格したことを土台としたうえで、現場で十分に活躍できる力量を身に付けていくために、試験合格後も継続的に最新知識の習得や技能向上のための学習が必要です。特に、資格取得後の実践経験の乏しい段階のキャリアコンサルタントは、自身が行うキャリアコンサルティングについて振り返りを行い、改善・克服していくべき課題を認識したうえで、経験を重ねることが資質の向上に重要です。

そのためには、キャリアコンサルタントが継続的に学びに取り組む際にその中核をなすスーパービジョンについての理解を広めるとともに、スーパーバイザーを養成し、キャリアコンサルタントが必要なスーパービジョンを受けることを可能にする環境を整備することが必要です。

そこで、特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会（以下「協議会」という。）では、令和元年度に受託した厚生労働省委託事業「キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業」での検討結果を踏まえて、スーパーバイザーの標準的な養成プログラムによりモデル実施的にスーパーバイザーを養成し、養成過程を通じてスーパーバイザー養成の標準プログラムや指導方法等を検証したうえで、それを社会に示すことでスーパービジョンの普及を通じたキャリアコンサルタントの資質向上につなげることを目的に、本調査研究事業を昨年度に引き続き受託し実施しました。

なお、多くの知見を得て本調査研究事業を効果的に実施するため、協議会は前年度と同様にスーパーバイザーの養成やスーパービジョンの普及等に関わっている特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会、一般社団法人日本産業カウンセラー協会、特定非営利活動法人日本キャリア開発協会、株式会社日本マンパワー、株式会社テクノファ及び一般社団法人日本産業カウンセリング学会の機関と連合体を組み、連携して検討を進めることとしました。

本調査研究事業の結果を通して、スーパーバイザーの養成、キャリアコンサルタントがスーパービジョンを受けることが当たり前になる環境が整備されることを願っております。

最後に本事業に多大なご協力を頂いた皆様に厚く御礼申し上げます。

令和3年3月

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

常務理事・事務局長 山口 満

■ 本報告書の構成

本報告書は、キャリアコンサルティングの重要性が一層高まる中で、キャリアコンサルタントが適切に活動するためのスーパービジョンを提供できるスーパーバイザーを養成するプログラムのあり方を検討・提言することを目的としている。

そこで、第1章では、キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンとは何か、なぜ重要なのか、スーパービジョンを提供するスーパーバイザーに求められること等について言及している。第2章では、第1章で述べたスーパービジョンを提供するスーパーバイザーを養成するために実施した試行養成プログラムについて、実施状況の報告および結果の検証を通して、養成プログラムの標準化に向けた課題等を示している。そして第3章では、第2章の検証結果を踏まえたスーパーバイザー養成の標準プログラムの考え方を述べるとともに、今後の普及拡大に向けての課題を提言している。

第1章 キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョン

1. スーパービジョンの定義・目的・特徴

スーパービジョンとは、「スーパービジョン関係に基づいて、スーパーバイザーが自らの専門職としての課題を適切に自己評価し、その課題に主体的に取り組み、解決できるように援助するための継続的な援助関係であり、その過程を通して専門職としての発達・自律を促進する活動（4. 関連活動等の特徴・異同 を参照）」である。

スーパービジョンでは、スーパーバイザーが行った事例を取り扱うが、事例を検討する目的はあくまでもスーパーバイザーの成長課題を明確化して自覚させ教育指導することであって、事例検討とは異なるものであることに留意する必要がある。

事例検討は、その事例の見立てや援助方法の有効性の検討と関わり方の支援を目的としているため、クライアントそのものとクライアントに対するキャリアコンサルタントの行為に焦点が当たっている。これに対してスーパービジョンは、あくまでもスーパーバイザーとしての発達と自律に焦点を当てるのであって、事例検討に終始する指導はスーパービジョンとは言えない。

スーパービジョンの目的は、キャリアコンサルタントを自律したプロフェッショナルとして育成し、成長させること、およびスーパーバイザー（＝キャリアコンサルタント）が担当するクライアントを保護し、その健全な成長を促進することである。したがってスーパービジョンは、キャリアコンサルタントの悩みの解決に向けて自己理解や意思決定させることを目的とするカウンセリングではなく、あくまでも教育的介入である。

更に、キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンは、面談場面におけるキャリアコンサルタントの態度と能力を育成するだけでなく、クライアントの直接的援助以外の場面への関わりも対象とする。昨今のキャリアコンサルティングの活動領域とキャリアコンサルタ

ントの能力拡大が求められることを踏まえると、キャリアコンサルティングのスーパービジョンでは、クライアント個人を支援することにとどまらず、セルフ・キャリアドックの展開を通じた組織と個人の成長と活性化の統合を図る視点など、新たな教育課題が今後は重要となってくる。

これら多様な視点から個人を教育するキャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンは、容易な課題から困難な課題へ、基礎的な能力から応用的な能力や新たに必要とされる能力へと段階を追って進行するように複数回にわたって構成されることで、スーパーバイザーは自身の学習の進捗状態を把握することができる。

2. スーパービジョンの重要性

キャリアコンサルティングでは、キャリアコンサルタントとクライアントの閉ざされた場になりがちであることに加え、ともすれば支援者と支援を受ける者という対等な立場とはいにくい状況にあることも考えれば、キャリアコンサルタントは、自らの助言・指導がクライアントに大きな影響を与えること、一つ一つの面談が極めて個別性の高いものであることを自覚して面談に臨む必要がある。したがって、キャリアコンサルタントは、常に自らの課題に気づくことに努め、学びを継続し、積極的かつ定期的にスーパービジョンを受けることが重要である。

人生 100 年時代の到来、デジタルトランスフォーメーション（DX）の加速化等の中で、働き方が変わり、働く期間も長期化していること、またコロナ禍による将来への不安が増大している現下の状況にあって、労働者のキャリア自律と中長期的な職業能力開発、また企業生産性向上に向けての組織活性化等、キャリアコンサルタントに期待される役割範囲が拡大し、資質向上の必要性が喫緊の課題になっていることを考えれば、スーパービジョンは必須の課題と言える。

登録キャリアコンサルタントの数は 56,000 人を超えているが、その多くは登録制度が始まってから養成講習を受講して資格試験に合格した者であり、経験と力量を備えているとはいえないケースも散見され、「初心者」の資質を向上させることは急務である。その一方で、セルフ・キャリアドックの推進等の企業組織における更なる活躍や、相談内容の複雑化、高度化に対応できる高度な専門性を備えたキャリアコンサルタントが期待されている側面も大きい。初心者も経験を積んだ者も含めて、キャリアコンサルタント全体の資質の底上げを図るという意味で、スーパービジョンの普及と優れたスーパーバイザーの養成は重要な課題である。

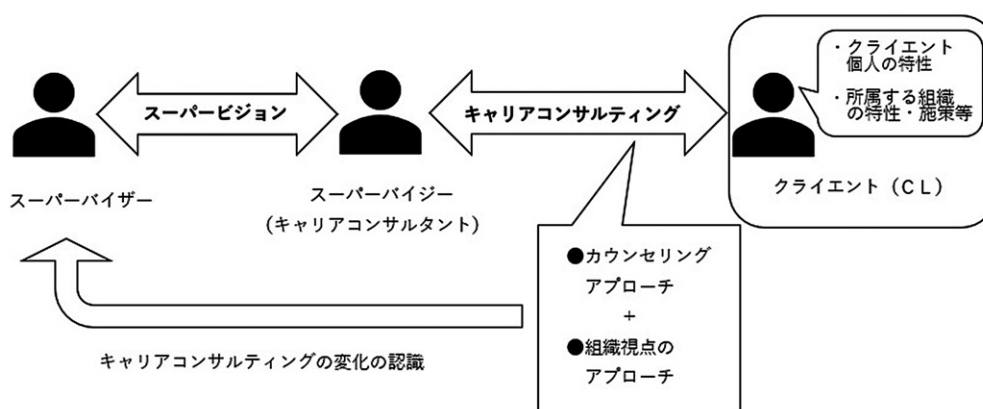
また、スーパービジョンは、スーパーバイザー（＝キャリアコンサルタント）に社会ニーズや政策的課題の解決の一助を示したり、それをより深く考えたり気づきを与えることができるという意味合いも持っており、スーパーバイザー及びスーパーバイザー養成に関わる者は、その使命と責任を自覚する必要がある。

3. キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンの構造・特徴

キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンは、スーパーバイザーの発達と自律を第一義とし、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ものである。

スーパービジョンの実施にあたっては、キャリアコンサルタントがクライアントとの面談等の直接支援をする際の課題を教育、指導するために必要な、カウンセリングに立脚したアプローチを基盤とした上で、上記1に示した多くのキャリアコンサルタントが直面する企業組織領域に関わるスーパービジョンを実施する場合には、企業組織に関わる際にキャリアコンサルタントに特に必要とされる要素（視野、視点、知識、技能および心構え）を踏まえたアプローチを加味して行う。

キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンの構造・特徴



4. 関連活動等の特徴・異同

スーパービジョンと称しながら事例検討に終始するセッションが多いことが指摘されており、スーパーバイザーは、スーパービジョンと関連活動との特徴や異同を理解し、スーパーバイザーとしてスーパーバイジーに適切に説明できる必要がある。以下に、参考としてスーパービジョンと関連する活動の特徴・異同についての例を示す。

活動の種類	特徴・異同
スーパービジョン	スーパービジョン関係に基づいて、スーパーバイジーが自らのカウンセラーとしての課題を適切に自己評価し、その課題に主体的に取り組み、解決できるように援助するための継続的な援助関係であり、その過程を通してカウンセラーとしての発達を促進する活動。(三川, 2021 より)
事例検討	アセスメントや面接等の記録をもとに作成された資料に沿って意見交換し、その事例の見立てや援助方法の有効性を検討する。すでに終結または中断によって終了した事例について行われる事例報告 (case report) のほか、専門誌や研究機関の紀要等に公開された事例報告を活用した「事例検討会」が行われることもある。(三川, 2021 より)

事例会議（ケース・カンファレンス）	現在進行中の事例や当該クライアントへの効果的な援助をめざして、見立てや援助方法の修正のほか、今後の援助計画の見直しを視野に入れて、そのケースの担当者および関係者が中心になって行われる。当該事例への効果的な援助のあり方、クライアントの保護や利益が優先的に討議される。（三川、2021より）
事例研究	個別事例の検討から一般性を導き出すことが重視されるが、典型的な事例を検討し、共通するパターンを抽出して仮説を構成した上で、他の事例への適合性を検証していく作業を積み重ねて妥当性を確認し、独自性と有効性のある理論モデルを構成することに主眼がおかれる。（三川、2021より）
事例指導（※）	①事例について面接の流れを理解し、見立てることができ、事例の評価と事例相談者に対する意思決定（助言・情報提供、目標設定の提示、専門家庭教育能力）、②個人及び集団に対して、教育方法を活用し、個人又は集団に応じた事例指導（適切な介入、課題等に関する論理的・具体的・網羅的で簡潔な説明）、③個々の事例（専門領域を含む）に応じた環境（地域、組織、家族、対人関係やシステム等）の問題点（現状とあるべきものの乖離等）についての指摘、関係機関や関係者との協力関係を築きながら行う環境への働きかけ、及び解決策や改善案等の介入・指導、が安定的かつ適切にできること。 ※ 特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会が1級キャリアコンサルティング技能検定試験の「試験科目及びその範囲並びにその細目」で提示している実技試験に係る記述内容。
カウンセリング	カウンセリング心理学等の科学に基づき、クライアント（来談者）が尊重され、意思と感情が自由に豊かに交流する人間関係を基盤として、クライアントが人間的に成長し、自立した人間として充実した社会生活を営むのを援助するとともに、生涯において遭遇する心理的、発達の、健康的、職業的、対人的、対組織的、対社会的問題の予防または解決を援助する、すなわちクライアントの個性や生き方を尊重し、クライアントが自己資源を利用して、自己理解、環境理解、意思決定および行動の自己コントロールなどの環境への適応と対処等の諸能力を向上させることを支援する専門的援助活動。（産業カウンセリング辞典 2008より）
コンサルテーション	異なる専門性や役割をもつ者同士が、対等な関係を基礎にして、情報や素案を提供し合い、コンサルティの問題解決や課題遂行をサポートし、その援助能力を向上させるプロセス。（三川、2021より）
キャリアコンサルティング	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。（職業能力開発促進法第2条第5項）

5. スーパーバイザーに求められること

5-1 スーパービジョンでスーパーバイザーが取り扱う課題

スーパービジョンでスーパーバイザーが取り扱う課題は、スーパーバイザー（＝キャリアコンサルタント）が専門職となるために必要とされるスキルの獲得である。スーパーバイザーとスーパーバイジーは、スーパーバイジーのニーズに即した特定の学習目標を選択し、実践につながる知識の伝達が行われる。

① カウンセリング・スキル

カウンセリング・スキルのスーパービジョンには、コミュニケーション・パターン、共感性、個別化、カウンセリングの技術が含まれ、スーパーバイジーに対する必要に応じた知識とスキルの伝達である。

② ケースの概念化

スーパーバイザーとスーパーバイジーがクライアントの状況、カウンセリング関係、

カウンセリング・プロセスなどについて理解を進め、クライアントの言動と理論的基礎を結び付けて理解することである。

③ 専門職の役割

専門職の役割には、クライアントのためにスーパーバイザーが外部の資源を活用する方法や専門職の倫理の適用、記録の取り方、適切な専門職同士の関係、スーパービジョンを受けることなどが含まれる。

④ 情緒的気づき

クライアントあるいはスーパーバイザーとの関係で、スーパーバイザーに生じる感情、思考、行動への気づきである。スーパービジョンでは、スーパーバイザーの情緒的側面を追求するよりも介入の方法を探ることに焦点が絞られる。

⑤ 自己評価

自己の能力の限界と効力についての自己評価を積極的に行うスキルの向上である。
(平木, 2017 より)

5-2 スーパーバイザーの要素

スーパーバイザーは、スーパーバイザーの専門職としての発達・自律を促す教育指導を行うため、自らが①プロフェッショナルとしての人間性、とるべき態度・姿勢・マインド等を備え、②スーパーバイザーの発達・自律のレベルに合わせる、③スーパービジョンの倫理を体得している、④スーパーバイザーとしての訓練を受けていることが必要である。

スーパーバイザーは、キャリアコンサルティング経験が多いただけでは不十分である。事例検討に留まることなく、スーパーバイザーの専門職としての発達・自律を促す教育指導を行うためには、キャリアコンサルタントとして考えることから離れて、スーパーバイザー(教育者)として考えることへの重大な転換ができればならない。スーパーバイザーは、良き観察者、良き聞き手としてのキャリアコンサルタントであると同時に、綿密な診断者・評価者であり、戦略的な計画を立案するコンサルタント、判断力と決断力を持つ管理職としての役割を果たす能力を持ってはじめて、スーパーバイザーを自律した専門家として育てることに寄与できるとされている。

また、スーパーバイザーはスーパービジョンだけを行えばよいのではなく、状況や必要に応じて、スーパーバイザー本人及びその環境に対するコンサルタント、インストラクター、ファシリテーターなどの様々な役割を果たす存在である。

6. スーパービジョンの標準スキーム

6-1 スーパービジョンの形態

スーパービジョンの形態には、大きく分けて個人スーパービジョンとグループ・スーパー

ビジョンがあり、さらに、それぞれが面接後に行われるか、ライブで行われるかによる違いがある。また、これらの違いは、スーパービジョンでの面接情報と情報の共有手段（道具）の違いをもたらす。さらに、実施方法として通信機器やオンラインを活用したスーパービジョンも行われる。

○ 個人スーパービジョン

個人スーパービジョンは、スーパーバイザーからスーパーバイジーに、基本的に定期的・継続的に1対1で提供される専門的介入による教育的プロセスである。スーパービジョンには、初心者からベテランまでの専門性の発達とニーズ、それぞれが知っていることと知らないこと、出来ることと出来ないことに違いがある。

一般に、ベテランのスーパーバイジーに対するスーパービジョンはコンサルテーションの要素が強く、各スーパーバイジーの特定のニーズに応じたスーパーバイザーの専門性が関わってくる一方、初心段階のスーパーバイジーに対するスーパービジョンでは、基本的に定期的・継続的に積み上げる学習と訓練が必要であることから教える側面が強くなると言われている。

○ グループ・スーパービジョン

グループ・スーパービジョンは、特定のスーパーバイザーの下に数人（3人～7人程度）の限定されたスーパーバイジーが集まって定期的・継続的に行うもので、スーパービジョンの基本的目的は個人スーパービジョンと変わらない。ただし、グループ・スーパービジョンでは、スーパーバイザーのほかに参加メンバー相互のフィードバックが加わる学習状況があるため、スーパーバイザーはある程度グループ力動を理解し、活用する能力を備えている必要がある。（平木，2017を一部改変）

6-2 スーパービジョンの契約

スーパーバイザーがスーパービジョンを希望する際には、契約面談でスーパービジョンの目的を確認したうえで目標等について話し合い、継続する場合はスーパーバイザーとスーパーバイジー間で契約を締結する。

スーパーバイザーは、契約面談において、評価を含むスーパービジョン関係、スーパービジョンで期待されることと目標、評価の方法、スーパービジョンにおける秘密保持等についてスーパーバイジーに明確に知らせる必要がある。

6-3 スーパービジョンの標準スキーム

昨年度事業の検討結果を踏まえたスーパービジョンの標準スキームを例示すると以下のとおりである。

なお、以下は、スーパービジョン関係を構築したうえでスーパーバイザーの発達・自律を教育指導するためには、定期的・継続的に複数回行うことが基本となることを踏まえ、記述しているものである。

(1) 事前

- ①スーパーバイザーは、キャリアコンサルティング経験、主たる領域およびスーパービジョンを受講する目的を提出し、ケース記録または逐語録を準備する。
- ②特に企業においてセルフ・キャリアドック等の施策に関わっている場合は、当該企業の導入目的、施策の全体、進捗状況などの背景文脈を提出し、スーパーバイザーはそうした施策における面談であることをよく理解しておく。

(2) 初回（契約面談）

- ①スーパーバイザー・スーパーバイザー間の信頼関係を作る。
- ②スーパーバイザーの考える自身の問題や課題を明確にし、それがケース記録や逐語録にどのように表れているかを確認する。
- ③上記を通して、スーパーバイザーはスーパーバイザーの成長及びクライアントの保護・発達のために取り組むべき問題や課題を評価し、フィードバックして合意する。
- ④次回以降のスケジュールと進め方、料金、倫理等のスーパービジョンスキームを提示し、合意に基づいて契約を締結する。次回までにスーパーバイザーが取り組む課題を提示して終了する（所要時間は1~2時間を基本とする）。
- ⑤スーパーバイザーは、次回以降のスーパービジョン・プログラムを設計する。

(3) 第2回以降

- * 契約面談を含めておおむね全6回、各回とも1~2時間の所要時間を基本形とするが、スーパーバイザーの課題や状態、また契約面談時の合意内容により、スーパービジョンの実施回数や所要時間は個別に決定するものであり、必ず6回の実施でなければならないということではない。
- ①適宜、面談記録（複数のケース記録または逐語録等）を使いながら、スーパーバイザーが取り組む課題について教育的介入を行う。
 - ②スーパービジョンの進行に伴い、容易な課題から困難な課題へ、基礎的な能力から応用的な能力へと段階を追って取り組み、スーパーバイザーはその進捗を振り返り、自覚しながら進めていく。
 - ③スーパーバイザーは、スーパーバイザーの成長プロセスを適切に評価し、スーパービジョン・プログラムの設計を修正しながら進めていく。

第2章 スーパーバイザー試行養成

1. スーパーバイザーに必要な能力

昨年度事業において、既存のスーパーバイザー養成機関等の関係者からのヒアリングをもとに、スーパーバイザーに必要な能力として次の要素を抽出した。これを基本として2. に示すスーパーバイザー養成の試行実施を行った。

(1) 基盤能力

1) 基本姿勢

- ①スーパーバイザーのやる気、意欲を育て、さらに動機付けできる。
- ②スーパーバイザーへの支持的な態度を大切にし、絶えず維持できる。
- ③スーパーバイザーの持ち味を大切にし、積極的に活かせる。

2) キャリアコンサルタントとしての経験及び能力

- ①キャリアコンサルティングの豊富な経験を有している。
- ②スーパービジョンを受けている。
- ③一人ひとりの違いに対する感受性を有している。
- ④面談場面に必要な能力（関係構築、プロセス評価、クライアント評価、意思決定、介入行動等）を有している。
- ⑤自己評価や他者のフィードバックを通じて自己の限界を認識している。

3) 知識と技能

- ①指導者として倫理・法・規則に精通し、かつその知識を活用できる。
- ②スーパービジョンを行う領域について、適切な知識、豊富な経験、かつその知識や経験を活用できる。
- ③スーパーバイザーが現場で求められている役割（枠組み）に沿って、適切な助言や最新の情報提供ができる。
- ④スーパーバイザーの課題を克服するために提供する知識やスキルをどのような教授法でスーパーバイザーに気づかせ、定着させるかを特定し、組み合わせられる。

4) スーパービジョンのマネジメントと倫理

- ①スーパーバイザーの成長プロセスに関する考え方を説明し、援助ができる。
- ②スーパーバイザーの受けてきたトレーニング、経験等を把握し、スーパーバイザーのレベルに合ったスーパービジョンの方法を構築できる。
- ③スーパービジョンのプロセス全体の枠組みの設計、改善ができる。

- ④スーパービジョンを実践する上での適切な手続き、インフォームド・コンセント、多重関係、守秘義務等の倫理について、スーパーバイザーに指導、教育できる。

(2) スーパービジョンプロセスのコンピテンシー

1) スーパーバイザーとの関係性

- ①スーパーバイザーの自信、意欲、自己肯定感を喚起し、さらに動機づけすることができる。
- ②スーパーバイザーとは権威的な関係性ではなく、スーパーバイザーが専門家として成長するための育成効果の高い関係を構築できる。

2) ケースの概念化と戦略

- ①スーパーバイザーが担当するケース、クライアントの状況を客観的に把握してケースの本質を捉えられる。
- ②スーパーバイザーが担当するケースを事例検討に終わらずに概念化し、スーパービジョン全体の進行過程とマネジメント等を検討し、スーパーバイザーの見立てや支援のための戦略を立てる力を指導、教育できる。

3) スーパーバイザーの評価

- ①得られた情報からスーパーバイザーのキャリアコンサルティング能力の過不足状況を把握し、育成的視点でスーパーバイザーが取り組むべき課題を特定できる。
- ②スーパーバイザーの問題点を評価し、援助する役割を果たしながら、スーパーバイザー自身の情緒的な状態（転移など）を意識化させられる。

4) 教育プログラム構築

- ①スーパーバイザーの専門的、個人的な長所と短所を見極め、スーパーバイザーに必要なプログラム、目標達成を判断するための評価方法を構築できる。
- ②スーパーバイザーの課題を克服するために、スーパービジョンプロセスにおける個々のセッションの内容、進め方を計画できる。

5) スーパーバイザーとしての介入

スーパーバイザーが構築した教育プログラムを効果的に遂行するために、デモンストレーションや対話などを通じて、スーパーバイザーとして専門的な介入を行う。

6) 自己評価と継続的な自己成長へのコミットメント

スーパーバイザーとの関係性、スーパーバイザーのスーパーバイザーに対する捉え

方、スーパーバイザーを育てることに対するスーパーバイザーの感情、自身が行ったスーパービジョンを点検・自己評価し、自己成長につなげられる。

7) 組織への働きかけ

個人支援のみならず、企業・組織へのアプローチ、関係者との連携、コーディネートができる。

具体的には、企業・組織の人材育成ビジョン・方針を理解したうえで関係部門と連携しながら面談に関わる多様な流れの把握・設定、面談の方向性の決定と準備、面談の実施、面談報告を通じた企業・組織へのフィードバック等のキャリア面談フローを認識したうえでスーパーバイザーを指導することができる。

なお、スーパーバイザーとして最も大切な態度は、相手の考えや思いに敏感であり、同時に冷静に相手と向かい合うことができ、相手の成長を喜ぶことができることである。これは、自分の内面に起こる感情や考えを冷静に受け止め、自己対峙しながら、他者の意見を受け入れ、批判に耳を傾けて自分自身が前進しようとする姿勢という意味で、優れたキャリアコンサルタントの資質と同じである。こうした姿勢を持ってキャリアコンサルタントとしての経験を積んだ者であれば、スーパービジョンについての知識、技能を訓練し、評価・診断能力、判断力、計画力、決断力、プログラム構築力等を磨き続けることで、スーパーバイザーとしての役割を果たすことができると考えられる。したがって、スーパーバイザーであろうとする者の前提は、キャリアコンサルタントとしての正しい姿勢、態度を備えており、かつ一定水準以上の技能と経験を有する者ということになる。

2. スーパーバイザー養成の試行実施

昨年度事業の検討結果、また上記1～3で示したとおり、キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンは面談場面におけるキャリアコンサルタントの態度と能力を育成するだけでなく、クライアントの直接的援助以外の場面への関わりも対象とすることから、カウンセリングを土台とするアプローチによるスーパーバイザー試行養成パート（13日間）と、企業領域におけるキャリア支援プロセスによるスーパーバイザー試行養成パート（3日間）を組み合わせた計16日間のプログラムを設計し、令和2年7月から11月にかけてほぼ毎週連続して実施した。

前者パートの開講初日に、16日間全体のカリキュラム、位置づけ、両パートの関係が受講者にガイダンスされた。前者パートが終了したのち、後者のパートがスタートし、後者パートの最終日をもって全プログラムが終了した。以下、実施内容の報告に当たっては、各パートごとにこれを記載することとする。

2-1 カウンセリングを土台とするアプローチによるスーパーバイザー養成パートの試行実施

(1) 受講者

受講者は、当該委託事業を受託した協議会及び事業実施のために組んだ連合体からの推薦者（1級キャリアコンサルティング技能士及び相当者）で、委託元の厚生労働省の了解を得た次の10名である。

No.	年代	性別	経験年数	主な担当分野
1	50歳代	女性	13年	企業領域、需給調整領域
2	50歳代	女性	11年	企業領域
3	40歳代	女性	18年	企業領域
4	50歳代	男性	26年	企業領域
5	50歳代	男性	24年	需給調整領域
6	60歳代	男性	15年	企業領域
7	50歳代	女性	17年	企業領域
8	50歳代	女性	15年	教育領域、企業領域
9	50歳代	女性	15年	企業領域
10	50歳代	女性	16年	教育領域、需給調整機関

(2) 講師

講師は、試行養成プログラム実施の協力を得た特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会のCCAスーパーバイザー養成・認定プログラムにおいて講師を務め、カウンセリング実績及びカウンセリングに関する学校教育や研修講師経験、著書・論文執筆等の豊富な以下の2名である。

橋本幸晴氏：専門分野は学校カウンセリング、キャリアカウンセリング。GCDF-Japan キャリアカウンセラートレーニングプログラムトレーナー、CCA 認定スーパーバイザーで、日本カウンセリング学会会員。

久田登志子氏：専門分野はカウンセリング心理学、キャリア教育。GCDF-Japan キャリアカウンセラートレーニングプログラムトレーナー、CCA 認定スーパーバイザー、臨床心理士で、日本心理士学会・日本カウンセリング学会会員、日本心理学コミュニティ所属。

(3) 実施日程・プログラム・教材

実施日程、プログラム及び教材は次のとおりである。

回数	実施日程	プログラム	使用教材等
1	令和2年 7月23日	オリエンテーション&スーパーバイザーの基礎知識 1. オリエンテーション 1-1 スーパーバイザーについてのイメージ明確化 1-1-1 受講者個人の持つイメージ、前知識の洗い出し 1-1-2 スーパービジョンについてのイメージの洗い出し 1-1-3 スーパーバイザーについての講義、本プログラムの目標についての講義 1-2 受講者の義務についての講義 2. スーパービジョンの基礎知識 2-1 スーパーバイザーに関する自己評価 2-1-1 self-assessment のためのワークシートの記入 2-1-2 self-assessment の説明 2-1-3 スーパービジョンを受けた経験の共有 2-2 スーパービジョンの定義、目的の理解 2-3 スーパーバイザーの役割・機能 2-3-1 カウンセラーとの関係 2-3-2 スーパーバイザーのアイデンティティ 2-4 スーパーバイザーに求められる能力・態度 2-4-1 隣接領域との関連 2-4-2 能力と態度 2-5 スーパーバイザーになる決意 2-5-1 グループ討議を通して共通理解 2-5-2 質疑を通して、疑問を解消し、理解を深める 2-5-3 DVD 視聴により理解を深める 2-5-4 スーパーバイザーのコンピテンシー	・ワークシート self-assessment シート ・スーパービジョンの基礎知識 ・スーパービジョンの構造 ・スーパービジョン演習・実習の構造と概念化の関係
2	7月30日	基礎力1 スーパーバイザーを評価する 1 1. カウンセリングの定義・カウンセリングプロセス 2. スーパーバイザーを評価する1 3. スーパーバイザーを評価する2 3-1 「概念化」とは 3-2 カウンセラー視点のクライアントの問題の把握 4. ケース記録作成のためのカウンセリングのロールプレイ 5. 振り返り	・カウンセリングの定義 ・カウンセリングのステップ ・スーパーバイザーのコンピテンシー ・スーパービジョンでスーパーバイザーがケース記録・逐語録を見るとき視点・目的・方法 ・逐語記録、ワークシート ・逐語記録、ケース記録の書き方
3	8月6日	基礎力2 自分のカウンセラーとしての課題をみる 1. 話し合いの場面を観る 2. 自分の面接の課題を見出す	・ロールプレイング振り返りシート

		3. カウンセラーの課題を見出し、考える 1 4. カウンセラーの課題を見出し、考える 2 5. 振返り	・ 逐語記録
4	8月13日	基礎力 3 スーパーバイザーを評価する 1. スーパービジョンの基礎演習 スーパービジョンに必要な要素・ステップ 2. 逐語をもとに指導計画を立てる 3. ケース記録の書き方 4. ケース記録を使った指導計画を立てる 5. スーパーバイザーの倫理	・ 逐語記録 ・ ケース記録の必要性・書き方 ・ ケース記録 ・ プロフェッショナルリズムの定義 ・ キャリアコンサルタント倫理綱領 ・ ACA Code of Ethics 2014 版 抜粋・一部翻訳
5	8月20日	スーパービジョン体験 1. 「スーパービジョン体験」目的と進め方 2. スーパービジョン体験 その1 ★ 3～6. スーパービジョン体験 その2～5 ★ 7. 全体の振返り	・ スーパービジョン体験・進め方 ・ スーパービジョン観察シート ・ 自分のケース記録①
6	8月27日	スーパービジョンの開始 1. スーパービジョンの目的（スーパーバイザーの課題）を見いだす練習 2. スーパービジョン開始 2-1 スーパービジョン契約のための面接の目的 2-2 スーパーバイザーを評価する 2-3 スーパーバイザーの自己紹介 2-4 スーパーバイザーに関する情報 3. スーパービジョン開始前面接（契約面談）にむけての準備 3-1 自己紹介案の作成 4. スーパービジョン開始前面接（契約面談）-RP（1回目） 5. 1回目の RP 終了後の質疑応答 6. スーパービジョン開始前面接（契約面談）-RP（2回目） 7. 2回目の RP 終了後の質疑応答 8. スーパービジョン開始前面接（契約面談）-RP（3回目） 9. 3回目の RP 終了後の質疑応答 10. 今日のまとめと感想	・ スーパービジョンフロー ・ 契約書見本（エージェンシーや個人でカウンセリングを行うカウンセラーのスーパービジョン実践について） ・ スーパービジョン プログラム誓約書 ・ 契約面談（SVの契約と5回の目標設定）の進め方 ・ スーパービジョン 契約 - 目標設定のための面接記録用紙 ・ 第2回に実施した受講者同士のロールプレイケース記録
7	9月10日	スーパービジョン演習 1. スーパービジョンの進め方（1回の SV で） 1-1 スーパービジョンの進め方 1-2 スーパービジョン計画の立案の実際 1-3 スーパービジョン計画の検討 2. スーパービジョン・ロールプレイ（1） （全員がスーパーバイザー・スーパーバイザーを体験する）	・ スーパービジョン演習・実習の構造とケース概念化の関係 ・ スーパービジョンの進め方（トレーニング・スーパーバイザー用手引き） ・ <スーパーバイザー>に

		2-1 ロールプレイ 2-2 振返り 2-3 質疑応答 3. スーパービジョン・ロールプレイ (2) 4. スーパービジョン・ロールプレイ (3) 5. 今日のまとめと感想	よるスーパービジョン評価 ・＜スーパーバイザー＞によるスーパーバイザー評価 (研修用) ・＜スーパーバイザー＞によるスーパーバイザー評価 ・スーパービジョン 観察シート ・第2回に実施した受講者同士のロールプレイ ケース記録
8	9月17日	スーパービジョン演習Ⅱ ・中間振返り 1. スーパービジョン・ロールプレイの準備 1-1 契約面接 (RP) 1-2 SV 計画の立案 1-3 質疑応答 2. スーパービジョン・ロールプレイ (全員がスーパーバイザー・スーパーバイジーを体験する。2回目) (契約面談から第1回の SV をスーパーバイザーとして体験し、学ぶ) 3. 今日のまとめと感想	・中間振返り シート ・ワークシート 「スーパービジョン self-assessment」 ・契約のための面接 振り返りシート ・自分のケース記録②
9	9月24日	スーパービジョン演習Ⅲ 1. スーパーバイザーとしての介入 DVD の視聴を通して 1-1 介入の焦点と関わりの検討 1-2 DVD 視聴 1-3 DVD 検討 1-4 振返りと解説 2. スーパービジョンのロールプレイと検討 (その1) 2-1 SV 契約面接のロールプレイと観察 2-2 SV 契約面接のロールプレイの振返り 2-3 SV のロールプレイと観察 2-4 SV のロールプレイの振返り 3. スーパービジョンのロールプレイと検討 (その2) 3-1 SV 契約面接のロールプレイと観察 3-2 SV 契約面接のロールプレイの振返り 3-3 SV のロールプレイと観察 3-4 SV のロールプレイの振返り 4. 今日のまとめと感想	・傾聴とは ・DVD の視聴用逐語記録 ケース記録 ・自分のケース記録②
10	10月8日	スーパービジョン演習Ⅲ	・スケジュール表

		1. スーパーバイザーとしての教育的介入 スーパーバイザー役をいれての SV ロールプレイング 2. 今日のまとめと感想	・ スーパーバイザー役の ケース記録
11	10月15日	スーパービジョン演習Ⅲ 1. スーパーバイザーとしての教育的介入 スーパーバイザー役をいれての SV ロールプレイング 2. 今日のまとめと感想	・ スケジュール表 ・ スーパーバイザー役の ケース記録
12	10月29日	スーパービジョン実習 1. スーパービジョン実習の実施と振り返り (1) 1-1 本日の進め方 (10 分) 1-2 SV 契約前面接実習 1-3 SV 計画の立案 1-4 SV 実習 -1 回目の SV- 1-5 振り返り 2. スーパービジョン実習の実施と振り返り (2) 2-1 SV 契約前面接実習 2-2 SV 計画の立案 2-3 SV 実習 -1 回目の SV- 2-4 振り返り 3. スーパービジョン実習の実施と振り返り (3) 3-1 SV 契約前面接実習 3-2 SV 計画の立案 3-3 SV 実習 -1 回目の SV- 3-4 振り返り 全体のまとめ	・ スケジュール表 ・ スーパーバイザーのケー ス記録
13	11月5日	スーパービジョン実習 1. スーパービジョン実習の実施と振り返り (1) 1-1 本日の進め方 (10 分) 1-2 SV 契約前面接実習 1-3 SV 計画の立案 1-4 SV 実習 -1 回目の SV- 1-5 振り返り 2. スーパービジョン実習の実施と振り返り (2) 2-1 SV 契約前面接実習 2-2 SV 計画の立案 2-3 SV 実習 -1 回目の SV- 2-4 振り返り 全体のまとめ 感想カード記入	・ スケジュール表 ・ スーパーバイザーのケー ス記録 ・ ワークシート 「スーパービジョン self- assessment」 ・ SV 試行養成講座 主な ワークの振り返りシート (キーワード記入)

2-2 企業領域におけるキャリア支援プロセスによるスーパーバイザー養成パートの試行実施

(1) 受講者

2-1 (1) に同じ。

(2) 講師

講師は、慶應義塾大学キャリアリソースラボでキャリアアドバイザー養成を行っている、慶應義塾大学名誉教授の花田光世氏である。

(3) 実施日程・プログラム・教材

実施日程、プログラム及び教材は次のとおりである。

なお、本プログラムは、組織領域に特化してキャリアコンサルタント養成を行っている慶應義塾大学キャリアリソースラボの既存プログラムをアレンジして、再構成したプログラム（3日間）である。

○プログラムの狙い

- ・組織視点のキャリアコンサルティングの紹介
- ・個々のキャリアコンサルタントが組織視点を理解すると同時に、一般的なスーパービジョンに組織視点を組み込む可能性を検討する。
- ・ペアワーク、グループワークを通して、組織視点のキャリアコンサルティングに当事者意識をもつ。

回数	実施日程	プログラム	使用教材等
1	令和2年 11月10日	組織領域におけるキャリアコンサルティング活動とその背景 1. 職業能力開発促進法の改正から 2. 政策面から見たキャリアコンサルティングの変化 3. 職業能力開発推進者 4. 現場におけるキャリアコンサルタントの役割の変化 5. キャリアコンサルタントの12の活動 6. ライフキャリアの長期化 7. セルフ・キャリアドック	・要点を示したパワポ資料 ・ワークシート
2	11月17日	キャリアコンサルティング活動における面談の変化 1. 面談プロセスで重要な準備 2. 面談のケースの多様性 3. ケースの構造化 4. 具体的なキャリア開発に関するケース 5. ケースを通して総合的な仕組みへ	・要点を示したパワポ資料 ・ワークシート
3	11月20日	多様なキャリアコンサルティング活動	

	1. キャリアコンサルティングの定義から考える活動の多様性 2. キャリアコンサルティング活動の連携・構造化・体系化 3. キャリアデザインワークショップをデザインする (1) 他社を含めた多様なキャリアデザインワークショップ (2) 年代ごとの特色 (3) 課題ごとの特色 (4) その他 4. ライフキャリア支援のプログラム (1) 人事が構築するライフキャリア支援プログラム (2) キャリア支援部門が構築するライフキャリア支援プログラム 5. 体系的・構造化されたキャリアコンサルティングを念頭においた活動報告 (1) 面談実施前に理解しておくこと (2) 面談実施前に収集しておくこと (3) 面談の展開で (4) 面談後のフォローで (5) 報告書を書くに当たっての分析・とりまとめ (6) 個別報告・全体報告 (7) 当該年度の総括と次年度に向けた方針・目標 (8) 中長期的なキャリア支援の方針 6. キャリア自律に向けたプロセスコンサルテーション (1) 経営方針とのすり合わせ (2) キャリアコンサルティング導入にあたってのアプローチ (3) 既存の人事・教育部門とのすり合わせ・統合 (4) キャリアコンサルティングシステムの導入・運用 (5) キャリアコンサルタントの社内での育成システム 7. キャリアコンサルタントの育成 (1) 人事の基本を知る・教育部門の活動を理解する (2) キャリア自律とキャリア自律に関連した人事の仕組みと運用、「その他の援助」を知る (3) カウンセリング・コーチング・組織視点のキャリアコンサルティングの理解 (4) 悩み・不安とこころ (5) モチベーション開発・成長開発・キャリア開発を通じたキャリア形成	・要点を示したパワポ資料 ・ワークシート
--	--	---

2-3 試行養成結果の検証

試行養成結果の検証は、受講者が記入した巻末資料1「スーパービジョンに係る課題認識とその変化」及び巻末資料2「スーパーバイザー試行養成講習に係るアンケート（記入は毎回の受講終了後）」を活用した分析と、試行養成状況を踏まえた委員会での検討によって行った。

検証の目的は、スーパーバイザーの養成講習を通して育てられるものは何か、育てられないものは何か、またスーパーバイザー養成の標準化に向けての課題を洗い出し、今後の対応を検討・提言することである。

2-3-1 試行養成講習受講者の能力自己評価の変化と成長実感

分析は、巻末資料1「スーパービジョンに係る課題認識とその変化」の記入日（※1）における受講者の回答数値（※2）の平均（M）と標準偏差（SD）を算出して行った。

	記入日（※1）	回答数値（※2）
Time1	7月23日 受講開始前	現在の課題認識
Time2	9月17日 受講8回後	6：非常にうまくいっている～1：うまくいっていない ⇒分析では「能力自己評価」と表現
Time3	11月5日 受講13回後	
Time4	11月20日 受講16回後	成長につながったか ⇒ 「成長実感」 6：非常につながった～1：つながらなかった ⇒分析では「成長実感」と表現

(1) 能力自己評価

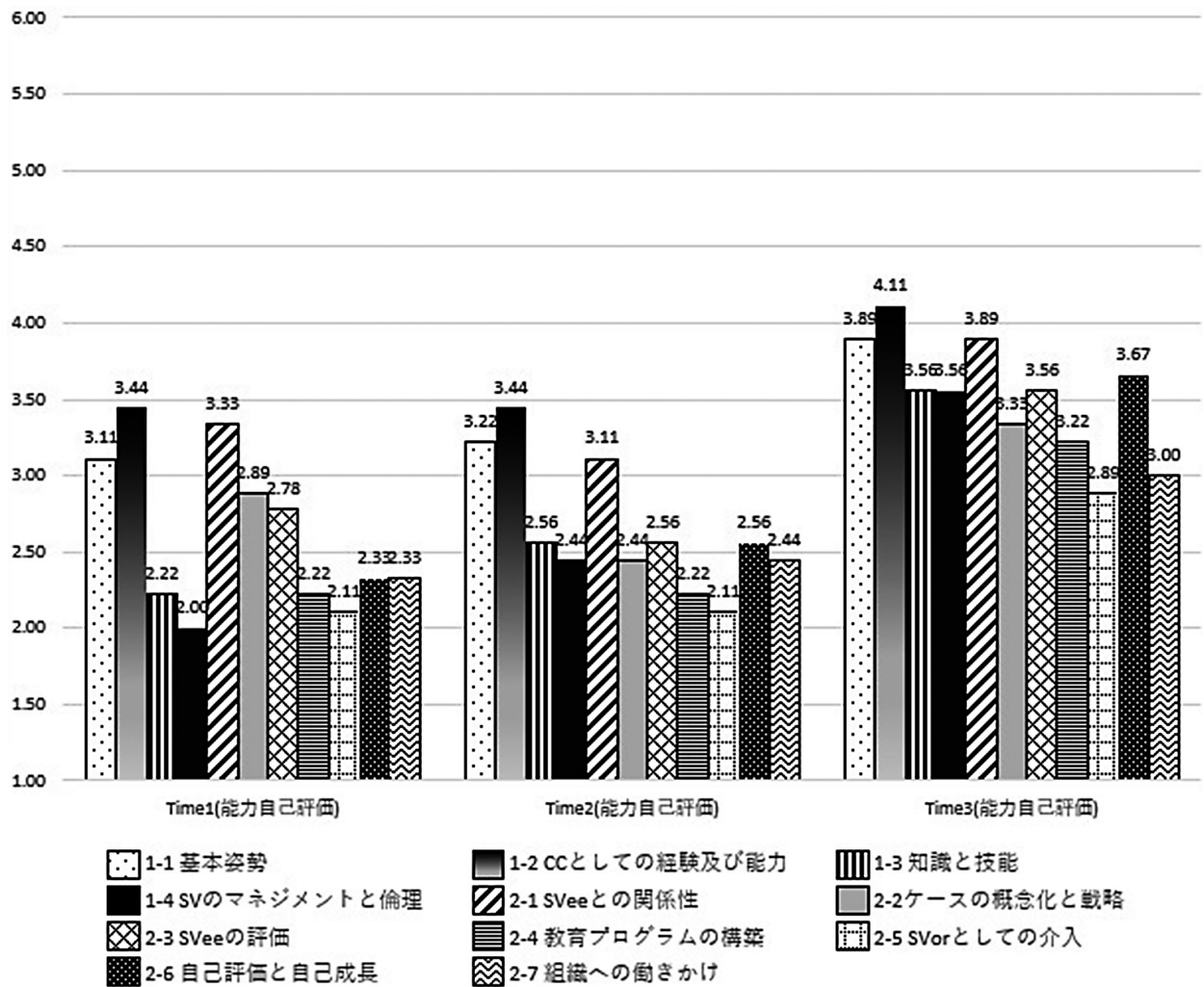
分析結果は以下のとおりである。

図表1はTime1～Time3の能力自己評価の変化とTime4のプログラム全体を通じた成長実感の全体の分析結果を表している。図表2ではTime1～Time3の能力自己評価の変化について能力・コンピテンシー別にグラフ化し、図表3ではTime3とTime1の平均の差分、言い換えるとカウンセリングを土台とするアプローチによるスーパーバイザー養成パートの試行実施において、どのような能力・コンピテンシーについて能力自己評価が高まったか、あるいは高まっていないかを表している。

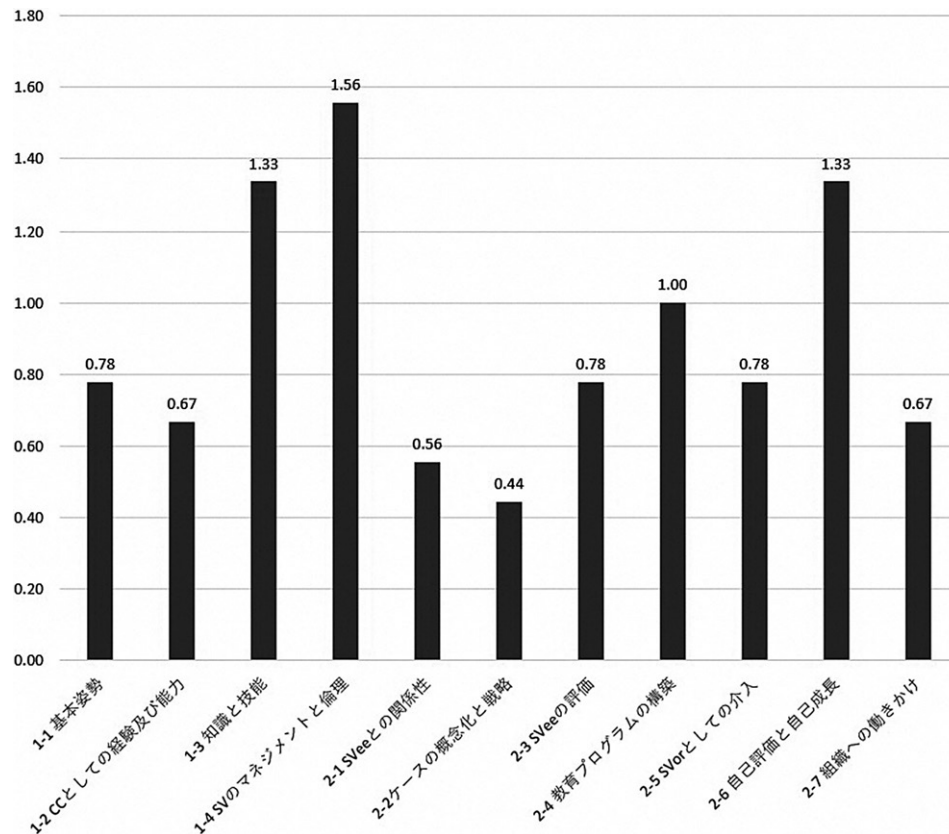
図表 1 Time1 ～ Time3 (能力自己評価) の変化と Time4 (成長実感)

			1:基本能力				2:スーパービジョンプロセスのコンピテンシー								
			1-1基本 姿勢	1-2CCと しての経 験及び能 力	1-3知識 と技能	1-4 SVの マネジメ ントと倫 理	2- 1 SVee との関係 性	2-2ケー スの概念 化と戦略	2-3SVee の評価	2-4教育 プログラ ムの構築	2-5SVor としての 介入	2-6自己 評価と自 己成長	2-7組織 への働き かけ		
Time1	7月23日	M	3.11	3.44	2.22	2.00	3.33	2.89	2.78	2.22	2.11	2.33	2.33		
能力自己評価	受講開始前	SD	0.57	1.07	1.23	1.05	0.67	0.74	0.63	1.03	0.99	0.94	0.94		
Time2	9月17日	M	3.22	3.44	2.56	2.44	3.11	2.44	2.56	2.22	2.11	2.56	2.44		
能力自己評価	受講8回後	SD	0.79	0.96	0.96	0.96	0.74	0.50	0.50	0.63	0.57	0.68	0.96		
Time3	11月5日	M	3.89	4.11	3.56	3.56	3.89	3.33	3.56	3.22	2.89	3.67	3.00		
能力自己評価	受講13回後 (カウンセリングアプローチ編最終日)	SD	0.87	1.20	0.96	0.83	0.74	0.67	0.50	0.92	0.99	0.47	1.05		
Time3-Time1(差分)			0.78	0.67	1.33	1.56	0.56	0.44	0.78	1.00	0.78	1.33	0.67		
Time4	11月20日	M	5.00	4.67	4.33	4.22	4.56	4.00	4.33	4.00	3.78	4.33	4.22		
成長実感	受講16回後 (企業領域編最終日)	SD	0.82	0.94	0.67	0.63	0.68	0.82	0.47	0.67	0.79	0.47	0.63		

図表 2 課題認識とその変化 (Time1 ～ Time3)



図表3 Time3 – Time1 の平均の差分



図表1及び図表2を見ると、Time1（受講開始前）とTime2（受講8回後）では、能力・コンピテンシー別の課題認識の傾向は変わらず、差も小さいが、Time3（受講13回後）にはすべての能力・コンピテンシーにおいて能力自己評価が高まっていた。

これを上記第2章 2-1（カウンセリングを土台とするアプローチによるスーパーバイザー養成パートの試行実施）の実施プログラムと照らし合わせると、Time2（受講8回後）は、スーパービジョンの基礎講座・基礎演習、スーパービジョン体験、スーパービジョン演習の初期段階が終わった中間振り返りの時点であり、その後Time3（受講13回後）まではスーパーバイザー役へのスーパービジョン演習、企業等に在籍するスーパーバイザーに対するスーパービジョン実習と、スーパーバイザーとしての実体験を積むことになる。

また、図表3を見ると、能力・コンピテンシーについて「1-3 知識と技能」、「1-4 スーパービジョンのマネジメントと理論」、「2-6 自己評価と自己成長」において能力自己評価の差が顕著であり、逆に「2-1 スーパーバイザーとの関係性」、「2-2 ケースの概念化と戦略」では差が小さい結果であった。

【能力・コンピテンシー別の受講者コメント】

図表3において能力自己評価の差が顕著であった能力・コンピテンシー、逆に差が小

さかった能力・コンピテンシーについて、巻末資料2「スーパーバイザー試行養成講習に係るアンケート」の項目8（スーパービジョンに対する理解に関し、何がどのように深まったか、又は、なぜ深まらなかったかを具体的に記入）から特徴的な受講者コメントを以下に抽出する。

●能力自己評価の差が顕著であった能力・コンピテンシー

能力・コンピテンシー	受講者コメント
1-3 知識と技能	SVでは、SVeeに対する全人的教育を行うこと、評価をすること、ゲートキーパー等、カウンセラーとの違いを再確認しました。SVの理論は、カウンセリング・アプローチの違いに関係なく、共通であることも、これから学ぶ上で、重要な点と思いました。 スーパーバイザーとは何をする人なのかについての理解が更に深まりました。スーパーバイザーとして、カウンセラーとの違いやカウンセリングとは何かをきちんと言語化して、どんな質問にも対応できることの重要性に改めて気づきました。
1-4 スーパービジョンのマネジメントと理論	SVには多様性があること、SVのタイプによってかかわり方や着目点に違いがあり、バイザーによって納得感や理解度に差が生じることも理解しました。SVとして、バイザーの課題を見立て、納得するような指摘をするというのではなく、バイザーの言葉に沿って、不一致に丁寧に寄り添いながら関わっていくということの効果を実感しました。 改めて、ケース検討、コンサルテーション、カンファレンスはケース（クライアント）に焦点を当て、スーパービジョンはSVeeに焦点を当てていくことが重要であることが深まりました。ケース（逐語記録・事例記録）を通じてワークをしていると、ついケースの事柄ばかりに目が行きがちですが、SVeeが適切に介入していくことができるようにSVeeに注目する意識をしっかり持っておきたいと思います。
2-6 自己評価と自己成長	今回の演習を通して、指導者としての伝え方やエビデンスを以て納得してもらうことを実感しました。バイザーから好評だった〇〇さんの演習の際、バイザーとバイザーの距離が近く、指摘が率直で、根拠を示しながら伝えていたことが印象的でした。比して私は、バイザーを慮る余り「Iメッセージ」で伝えてしまった為「私見だと受け取った」とバイザーからフィードバックされ、改めて指導者の立場に立つことの意味やふさわしい言動を学べたと思います。 (中略) 今回の動画観察では、一つひとつの場面がゆっくり動いているように感じられ、その一つひとつの意味合いを理解していくことができたように思っています。SVorがSVeeに何をしているのかという視点が明確になりつつあり、それが自身の学びにつながっていると実感します。

●能力自己評価の差が小さかった能力・コンピテンシー

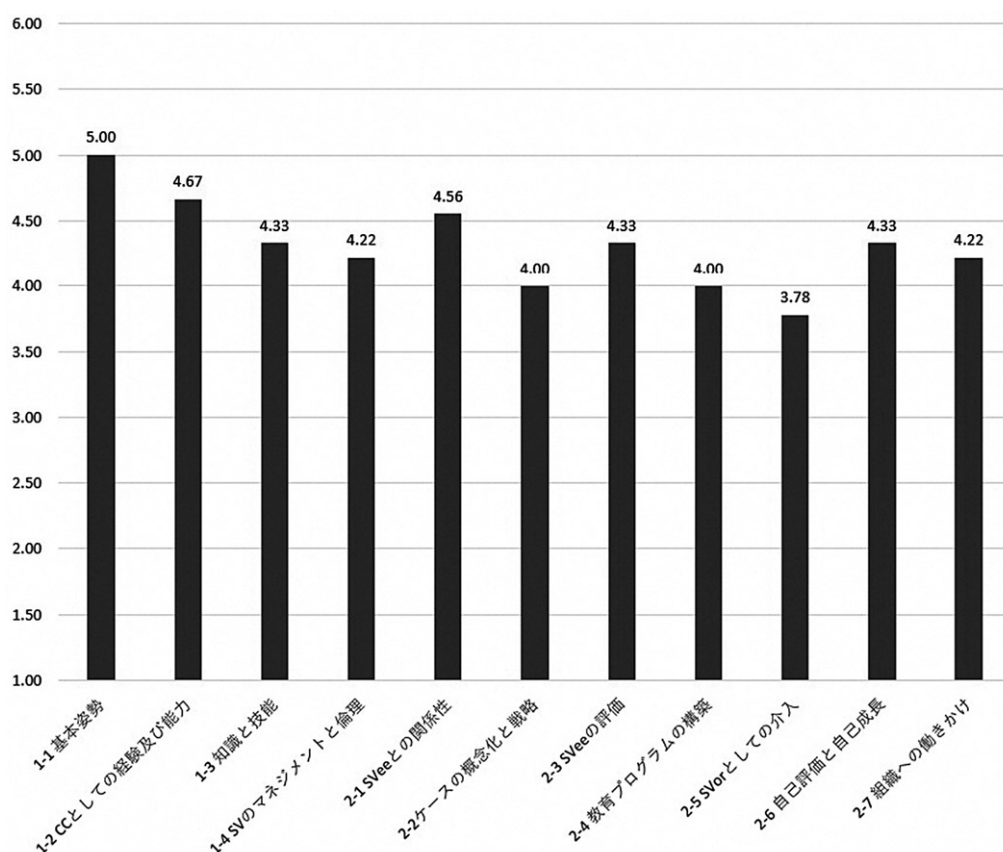
能力・コンピテンシー	受講者コメント
2-1 スーパーバイザーとの関係性	(中略) バイザーが「気づく力を持っている」と信じることの大切さを目の当たりにしました。それにしても、カウンセラーとクライアントの関係性が重要なと同様、バイザーとバイザーの関係性も非常に重要と感じました。関係性がなければ正直に語ってもらえないし、納得していないことも「わかりました」で済まされてしまうかもしれないということです。

	SVee 役の方を迎えてのスーパービジョンは、いかに具体的に根拠を持たないと実施できないことを実感しました。前回のロープレの音声を聴きなおして、いかに自分が空中戦が多いかを感じ、とにかく記録の事実のところを使おうと意識して進めたが、その結果 SVee との関係を作ることの重要性も学びました。
2-2 ケースの概念化 と戦略	契約面談の RP を実施したが、SVee のケースを事前に見ているものの、面談での実際のやりとりを通して、目標を設定していくプロセスの難しさを実感しました。SVee が感じている課題が、実際にケースにどう表れているのか（根拠）、それは、評価の視点から見ると、どういう課題だと把握すると、SV の目標が設定しやすいのか、考えながら実施しました。 初めて会った SVee のケース記録を短時間に概念化し俯瞰的に把握し、SVee との少ない応答の中での課題を把握し指導することの難しさを体験しました。

(2) 成長実感

図表4は、試行養成プログラム全体（16日間）を通した受講者の成長実感を表している。

図表4 受講生の成長実感（第16回：最終回）



図表4の成長実感は、上記(1)の能力自己評価における質問とは異なるため(1)と(2)を比較することに意味はないが、各能力・コンピテンシーとも総じて受講者の成長実感が高い中で、「2-5 スーパーバイザーとしての介入」、「ケースの概念化と戦略」に関しては低い結果であり、(1)との関連性も窺える。

なお、能力・コンピテンシーの「2-7 組織への働きかけ」について、巻末資料2「スー

「スーパーバイザー試行養成講習に係るアンケート」の項目8（スーパービジョンに対する理解に関し、何がどのように深まったか、又は、なぜ深まらなかったかを具体的に記入）から特徴的な受講者コメントを以下に抽出する。

これは、第2章 2-2（企業領域におけるキャリア支援プロセスによるスーパーバイザー養成パートの試行実施）での新たな気づきと見ることができる。

能力・コンピテンシー	受講者コメント
2-7 組織への働きかけ	従来のキャリアコンサルタントの業務の中心であった面談（カウンセリング）だけでなく、新たな役割である組織への介入や人事との協業等についてもSVできる能力と知識を獲得しないとSVorとして、やっていけないことに気づきました。
	キャリア形成支援を通じた人材の活性化が、組織の活性化（事業および組織・風土も）につなげていく視点に立ち、SVeeを支援することが大事だと感じました。組織の推進者と協力、協業することの必要性、経営視点でのキャリア形成支援の必要性などを感じました。そのための関係作りが重要と思います。
	企業領域におけるキャリア支援の中核的な施策としてのキャリア面談の重要性を改めて理解できました。更には構造化に向けて準備をどのようにしていくか、また、面談を含んだキャリアコンサルティング活動が多様であり、関連部門との協業により、面やシステムで取り組んでいくことの意義を改めて理解することができました。
	組織領域のキャリアコンサルティングに関するSVを実施するために、面談以外のアドバイスについて、組織・人材マネジメントの視点、施策・運用の展開に関する広範な知識や情報が必要であることを確認しました。一言で言うなら、キャリア自律を実現する総合的な組織内の仕組みの構築であり、時間をかけた連続的な支援であることを理解しました。

2-3-2 試行養成結果の検証の総括と養成の標準化への反映

2-3-1に示した分析結果及び委員会での検討を踏まえた試行養成結果の検証は以下のとおりである。

(1) プログラム

① カウンセリングを土台とするアプローチによるスーパーバイザー養成パート

2-3-1の分析によると、スーパービジョンの基礎講座・基礎演習、スーパービジョン体験等の初期段階を経て、スーパービジョン演習、企業等に在籍するスーパーバイザーに対するスーパービジョン実習へと、スーパーバイザーとしての実体験を積むことによってすべての能力・コンピテンシーの能力自己評価が高まっており、プログラムの有効性が窺えた。

一方、Time3-Time1の平均の差分の分析によると、能力自己評価の差分に明らかな違いが見られ、これはスーパーバイザー養成講習でのプログラムを通して変化しうる領域・能力と見ることができる。差分の小さい能力・コンピテンシーはキャリアコンサルタントとしての基礎能力であり、本試行養成プログラムでは育成対象

としていないため、差分の上昇には至らなかったと考えられる。したがって、これからキャリアコンサルタントとして受講段階で有していることが必要な能力は、受講要件として事前の確認と選考が必要であろう。

② 企業領域におけるキャリア支援プロセスによるスーパーバイザー養成パート

試行養成では、組織の活性化を組み込んだキャリアコンサルティングと法令等の変化、キャリア開発・キャリア形成を中心とした面談の考え方、キャリアデザインワークショップとセルフ・キャリアドックのプロセスについての新たな視点を組み込んだプログラムであったが、カウンセリングを役割の中心にしている受講者には、スーパーバイザー養成講習として受け入れにくい者も見受けられた。企業領域におけるキャリア支援プロセスはキャリアコンサルタントが扱うべき領域であり、カウンセリングベースだけで事足りることではないことを認識するとともに、支援に必要な知識・スキルをキャリアコンサルタント養成講習、更新講習の中でも扱っていく必要があると考えられる。

一方、2-3-1の「2-7 組織への働きかけ」に係る受講者コメントによると、「従来のキャリアコンサルタントの業務の中心であった面談（カウンセリング）だけでなく、新たな役割である組織への介入や人事との協業等についてもスーパービジョンができる能力と知識を獲得しないとスーパーバイザーとしてやっていけないことに気づいた」等のコメントがあり、試行養成で行ったプログラムの有効性が窺えた。

(2) 受講者

スーパーバイザーは、スーパーバイジー（＝キャリアコンサルタント）が専門職としての課題を適切に自己評価し、その課題に主体的に取り組み、解決できるようにする教育指導者であり、だからこそ自分自身を見つめる力を持つことが必要である。したがって、この度のスーパーバイザー試行養成のようなプログラムを受講する場合は、自分の内面に起こる感情や考えを冷静に受け止め、自己対峙しながら他者の意見を受け入れ、助言に耳を傾けて自分自身が前進しようとする姿勢を有しているかどうかを、受講要件として事前に確認する必要がある。

また、スーパーバイザー養成講習を受講しようとする者は、受講の動機や、指導者としてどのようにスーパーバイジーの成長を支援していくかについて明確にする必要がある。

(3) 講師

試行養成では、キャリアコンサルタントの養成機関の違い、これまでの学習内容や用語理解の違い、経験の違い、また受けてきたスーパービジョンが事例検討であったことに気づいたこと等により、受講の初期段階では混乱を抱える受講者も見受けられたが、試行養成の回を追うごとに解消されてきた。これは、受講者の理解状況やレベル等を把握しながら、振返りの機会やアドバイスを的確に行ったこと、事例検討とスーパービジョンの違いや使用する用語の定義の重要性を受講者に明確に示したこと、受講者の理解度や納得度に合わせた個別指導を行うなど、講師の講習運営によるところが大きかったことが窺えた。

第3章 スーパーバイザー養成の標準プログラムの考え方

1. スーパーバイザー養成の標準プログラムの考え方

「第2章 スーパーバイザー試行養成」の結果を踏まえ、以下にスーパーバイザー養成の標準プログラムのあり方を考察し、提言する。

1-1 受講要件

スーパーバイザー養成講習の受講者は、受講段階で以下の能力・コンピテンシーを有していることが前提となる。

- ①優れたキャリアコンサルタントとしての基本的姿勢を有している、かつスーパーバイザーとしての基礎的な姿勢を有していること（相手の考えや思いに敏感であり、同時に冷静に相手と向かい合うことができ、相手の成長を喜ぶことができること、キャリアコンサルタントとしての立ち位置や職業倫理等に関して生じる葛藤を抱えられるなど人格的に成熟している、豊かな人間性を有していることなど）。
- ②1級キャリアコンサルティング技能士（以下、「1級技能士」という。）であること等、キャリアコンサルタントとして一定水準以上の能力（技能）を有していること。特にケース概念化能力、関係構築能力の2点についてはキャリアコンサルタントとしての十分な技能を獲得していることが必須となる。したがって、キャリアコンサルタントとしての経験年数や回数もさることながら、能力・技能を有していることが重要である。ただし、受講要件としては1級技能士資格を保有するだけで足りるとするのではなく、受講前に能力・技能及び姿勢の程度を審査する直接の機会を設けて確認する必要がある。

なお、昨年度事業において、1級キャリアコンサルティング技能検定の合格者のレベルに関し、熟練したキャリアコンサルティングは「できる」レベルにあるが、スーパービジョンについては「わかる」レベルを想定していることから、1級技能検定合格後は自己研鑽を積んで、スーパービジョンが「できる」レベルに力量を上げていくことの必要性が指摘されている。したがって、1級技能士がスーパーバイザー養成講座を受講する優先度とその必要性は高いと考えられる。
- ③学習者としての姿勢を有していること（自分の内面に起こる感情や考えを冷静に受け止め、自己対峙しながら他者の意見を謙虚に受け入れ、助言に耳を傾けて自分自身が前進しようとするなど）。

以上を踏まえれば、何らかの形で事前の受講審査が必要ではないか。一例として挙げれば、上記①は面接試験、②はキャリアコンサルティングのロールプレイ審査、③はロールプレイ後の振り返り審査によって行うことが考えられるが、適切な審査を行うためには1日程度（以上）の時間を設定して複数の評価者による評価や意見を基に、中間審査を行うこ

となども必要となろう。その際、審査基準は明確にしなければならない。

＜事前審査基準の例＞

- ① セルフアウェアネス
強み・弱み、自分の感情、相手の自分への感情を受容できる、面接中の自分の行動の適切性を評価できる
- ② 分析的思考
クライアントの状況や課題を客観的・多角的に検討し、分類・整理を通じて、本質をつかむことができる
- ③ ケースマネジメント
ケース全体のプロセス構築ができる
- ④ 専門性の向上
他者からの指導・評価をうけて、自分の課題を認知し、向上のために、自分のゴールを定め、学び、実行できる
- ⑤ 信頼関係構築
クライアントとの信頼関係を深め、維持できる
- ⑥ プロセス構築
目的に応じて、カウンセリングを構造化し、状況の把握、適切な対応と実践とを統合できる
- ⑦ クライアント評価
クライアントの能力と問題把握状況を適切に評価できる
- ⑧ 意思決定
十分な吟味をしたうえで意図をもって戦略の選択、決定、絞り方ができ、クライアントに適切な働きかけができる
- ⑨ 介入行動
クライアントに対する支援行動を実行し、必要な軌道修正ができる
- ⑩ 臨床的判断
クライアントの行動特徴のなかの不適応傾向、臨床的に配慮が必要と考えられる特徴に敏感であり、適切な行動がとれる
- ⑪ 組織心理・人的資源管理からの観点・判断と対応
組織の中の個人を支援する際に必要な組織の状況・ニーズといった観点をもって、判断・行動できる
- ⑫ グループダイナミクス
グループダイナミクス（集団力学）を理解し、グループを成長・発達させることができる

⑬ キャリアコンサルタント倫理綱領を理解、遵守、体得している

⑭ 基本的姿勢

クライアントの成長を喜ぶ支援者としての基本姿勢があると同時に、他責ではなく自らを省みて研鑽に努める学習者としての基本姿勢がある

⑮ 人格・人間性

対人支援を行うに必要な人格・人間性を有している

1-2 講師

カウンセリングを土台としたスーパーバイザー養成の講師は、事例検討でないスーパーバイザーの専門職としての発達・自律を促す教育としてのスーパービジョンの豊富な実施経験が必須となる。具体的には、スーパーバイザーとしての教育を修了して認定され、一定の経験と実績を経た者、又はそれに匹敵する以上の実績を持つことを認められた者の中から選拔し、標準化されたスーパーバイザー養成講習における共同トレーニングを通して養成講師からの実地指導を受け、見識、指導能力及び人間性を具備していると養成講師から認定されることが必要ではないか。

また、企業組織におけるスーパーバイザー養成の講師は、当該領域における専門的知見を有し、実際にセルフ・キャリアドック等の施策の設計、コーディネート及びキャリアコンサルティング指導経験を豊富に有していることが必要ではないか。

1-3 養成の標準プログラム

現在、スーパーバイザー養成として実施されている既存プログラムは、概ねカウンセリングを土台としたアプローチによって構成されているが、キャリアコンサルティングでは企業組織における実効性が求められることから、今後は、企業領域に関わる際に特に必要となる視野、視点、考え方、技法、心構え等を含めた標準プログラムを設計、開発、実施することが必要なのではないか。

試行養成の結果から、スーパーバイザー養成の標準プログラムとして、以下の要件が挙げられる。

(1) カウンセリングを土台とした養成講習パートの要件

事例指導ができる水準ではなく、スーパーバイザーの専門職としての発達・自律を促す教育指導を、複数回にわたるスーパービジョン計画とその実施によって実現できるための養成講習として、以下の学習要素および条件を満たしていること。

- ① スーパービジョン及びスーパーバイザーに関する基礎的知識・要件に関する講義、演習
- ② スーパーバイザーの評価、ケース概念化、ケース記録の活用、指導計画、倫理（キャリアコンサルタントの倫理綱領、スーパービジョンの倫理）に関する講義、演習

- ③ 自身のキャリアコンサルタントとしての課題認識に関する講義、演習
- ④ スーパービジョン体験を通してスーパービジョンの正しい理解を実感させること
- ⑤ 教育的介入に関する講義、演習
- ⑥ 契約に関する講義、演習
- ⑦ 受講者相互のスーパービジョン演習
- ⑧ 訓練されたスーパーバイザー役へのスーパービジョン演習
- ⑨ 実際のスーパーバイザーへの実習
- ⑩ 特に、スーパービジョンを行う際に必要な視点を徹底して訓練すること
- ⑪ 特に、自身の他者、集団に与えている影響を客観的に知り、学習に活かす設計になっていること
- ⑫ 特に、自らの学習の進捗の振り返りと講師からのフィードバックを養成期間を通じて継続的に行い、自身の変化プロセスを自己認識させること。またその状態に応じて、講習内容を都度再設計すること
- ⑬ 特に実習においては、協力者（実際のスーパーバイザー）に不利益が生じることのないよう万全のフォローを行うこと
- ⑭ 演習、実習においては5名1グループに対して指導講師が1名の体制を確保すること
- ⑮ 所要日数は13日間以上（通学104時間 ホームワーク32時間 計136時間以上）を標準とすること

(2) 企業領域におけるキャリア支援プロセスの養成講習の要件

上記(1)の土台プログラムを学習した者が、特に企業組織領域でスーパービジョンを行う際に認識しておかなければならない視野、視点、考え方、姿勢、心構えを学習するプログラムとして、以下の学習要素および条件を満たしていること。

- ① 企業組織領域におけるキャリアコンサルティング活動とその背景に関する講義、演習
- ② 企業組織におけるキャリアコンサルティング活動で行う面談に関する講義・演習
- ③ 企業組織における多様なキャリアコンサルティング活動に関する講義、演習
- ④ 特に、個のキャリア自律支援を通して組織活性化に寄与することに関する視野を学習させること
- ⑤ 特に、キャリアコンサルティングプロセスの重点がクライアントの（中長期的な）職業能力開発にあり、面談過程においては問題把握から目標設定に至る「展開」を充実させるための視点を学習させること
- ⑥ 使用するケース等の教材は実際の企業組織における実践事例を踏まえたものであること
- ⑦ 講習日数は3日間以上（通学24時間 ホームワーク12時間 計36時間以上）を標準とすること

なお、企業領域の活動においては、第10次職業能力開発基本計画以降のキャリアコンサルティングの活動領域とキャリアコンサルタントの能力要件拡大を踏まえると、スーパーバイザーは、カウンセリングをベースとしながらも、キャリア開発の学びと職業生活設計及びそのための能力開発を通じたアドバイザーとしての育成指導、セルフ・キャリアドックの展開を通じた組織と個人の成長と活性化の統合を図るコンサルタントやファシリテーターとしての育成指導など、これまでとは異なる新たな視点での指導が必要となってくると思われる。

とりわけセルフ・キャリアドックの展開では、キャリアコンサルタントは、組織から報酬を得て報告や情報提供をすることを求められる一方で、職業倫理上からはクライアントの利益に反することは決して許されないというジレンマに直面し、現実的な場面ではすべてをクリアに線引きして対処できない状況に置かれることも想定される。このような状況にあってなお、個と組織双方から信頼され、有益な活動を行い続けるためにはどのような考え方、姿勢、心構えが必要であるかを十分に考えさせ、学習させることが必要となると考えられる。

1-4 修了・認定要件

スーパーバイザーと称するには、スーパーバイザー養成講習の修了を条件に、実際にゲートキーパーとしての任務にあたる能力・姿勢があることを認定審査することが必要ではないか。認定審査の一例を挙げれば、初回面談でのスーパービジョン・ロールプレイングによる実技試験、見識を問う論述試験等が考えられる。

また、スーパーバイザー養成講習を修了し、認定されたことは、スーパービジョンを行うための最低限の訓練を受け、スーパーバイザーとしてのスタート地点に立ったことを意味するのであって、これを以て的確なスーパービジョンが実施できるということではない。スーパーバイザーとして期待される活動を実践していくためには、継続して経験と研鑽を重ねる必要がある。

<認定要件案>

① スーパーバイザーとしてのセルフアウェアネス

スーパーバイザーとして他者を認め、スーパーバイザーとの間でアプローチが異なってもその違いを認め、受け入れることができる

② 職業的専門家育成

スーパーバイザーに対して専門家（プロフェッショナル）としての成長課題への教育的指導をすることができる

③ スーパービジョンマネジメント

スーパービジョンプロセス全体の枠組みを設計し、ゴールの再設定や軌道修正を含

め、PDCA サイクルを通じて枠組みを改善することができる

④ スーパーバイザーとの関係構築

スーパーバイザーを尊重しながら、職業的専門家の育成に向けて育成効果の高い関係を構築することができる

⑤ ケースの概念化と評価

スーパーバイザーが担当するクライアントケース、クライアントの状況を客観的に把握し、ケースの本質をつかむことができる

⑥ スーパーバイザーの評価

スーパーバイザーとの面接やクライアントケースの情報から、職業的専門家としてのスーパーバイザーのコンピテンシーの過不足を把握し、育成的な視点でスーパーバイザーが取り組むべき課題を特定することができる

⑦ 知識活用

スーパーバイザーの課題を克服するために、カウンセリング理論・アプローチ、組織・人的資源管理領域の知識、メンタルヘルス領域の知識等、何が必要なのかを特定することができる

⑧ 教育方法活用

スーパーバイザーの課題を克服するために、提供すべき知識、コンピテンシーをどのような教授法でスーパーバイザーに気づかせ、定着化できるかを特定し、必要に応じて組み合わせることができる

⑨ プログラム構築

スーパーバイザーが担当したケース評価やスーパーバイザーの評価から特定しスーパーバイザーの課題を克服するために、スーパービジョンプロセスにおける個々のセッションの内容、進め方をプランニングすることができる

⑩ スーパーバイザーとしての介入

スーパービジョンプロセスにおける個々のセッションの中で、スーパーバイザーが構築した教育プログラムを効果的に遂行するために、デモンストレーションや対話を通して専門的な介入を行うことができる

⑪ 倫理

倫理（キャリアコンサルタントの倫理綱領、スーパービジョンの倫理）を理解、遵守、体得することができる

2. 今後の課題

キャリアコンサルティングのスーパービジョンをインフラとして普及・浸透させるために、上記に加え以下を提言する。

- (1) 質の高いスーパーバイザーを輩出するためには、スーパーバイザー養成を行うカリ

キュラム、教材、講師、受講資格審査、修了認定審査等が適切な水準にあるかどうかを審査する必要があるのではないか。例えば、有識者等による審査認定委員会に相当する組織体を組織して申請・承認の手続きを行い、承認された講習に対して例えば、「スーパーバイザー養成講習認定委員会認定講座」等の表記を認めるといった方法が考えられる。

(2) スーパービジョンを求めるキャリアコンサルタントとスーパーバイザーとのマッチングを円滑、容易にするための仕組みの構築が必要ではないか。「スーパーバイザー養成講習認定委員会認定講座」を受講修了した場合に、認定を受けたスーパーバイザーが情報を登録し、一元的に検索できるようなデータベースを設置することが想定され、例えばその運営管理を職能団体が行うことも一計と考えられる。

(3) キャリアコンサルタントの資格更新では、1級キャリアコンサルティング技能士による実務指導が10時間を上限に技能講習に相当することとなっているが、上記(2)によりスーパービジョンを受けた時間も技能講習時間とするような制度の柔軟対応は考えられないか。

また、今後、スーパーバイザー養成に参入する講習実施機関が増えることが予想される中で、適切なスーパーバイザー養成プログラムの受講促進のためには、上記(1)の「スーパーバイザー養成講習認定委員会認定講座」そのものを更新講習とすることは考えられないか。

(4) キャリアコンサルティングの活動領域とキャリアコンサルタントの能力要件拡大を踏まえると、企業領域におけるキャリア支援に関する知見は今後一層重要となってくることから、スーパーバイザー養成講習に限らずキャリアコンサルタント養成講習や更新講習での学習を充実させることが必要ではないか。

(5) 今後、各専門領域ごとのスーパービジョンの重要性が高まってくことを鑑みれば、カウンセリングを土台とした養成講習を担うプログラムのほかに、各領域ごとのスーパーバイザー養成講習プログラムの開発あるいはすでに実施している機関との連携も必要ではないか。

とりわけ企業領域においては、労働者の自律的・主体的なキャリア形成を促すため、組織視点（企業視点）からのキャリア形成支援、企業への提案力、人事と協業する能力、組織活性化による生産性向上等の指導も必要ではないか。

(6) その場合、上記1-3(2)で記したように、例えばセルフ・キャリアドックの展開ではこれまでとは異なる新たな視点での指導も想定されることから、混乱を生じさせないためにも既に社会に定着している「スーパービジョン」とは別の用語、例えば「キャリア自律を通じたセルフ・キャリアドックの構築に対するプロセス・コンサルテーションの指導」等の概念導入も必要ではないか。

(7) キャリアコンサルティングの普及促進を進めていくうえで、キャリアコンサルタント

が専門職として遭遇するジレンマを対処・解決するための指針となる職業倫理について、その意識醸成のための啓発は重要な課題であり、またスーパービジョンにおいても取り上げるべき重要な課題となる。この度のカウンセリングを土台とするアプローチによるスーパーバイザー試行養成のパートでは、スーパーバイザーの倫理についての講義が行われたが、スーパーバイザー養成の標準プログラムを展開するにはスーパービジョンの倫理を更に充実させていく必要があると考えられる。一方、現時点では、キャリアコンサルタントに対するスーパービジョンの倫理の指針が明確になっていない状況があり、スーパービジョンの倫理指針については、早急に検討を行ったうえで制定する必要があるのではないかと考える。

最後に

「キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業」では、令和元年度から今年度にかけての委員会での検討、試行実施等を通して、キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンの考え方、スーパーバイザー養成の標準プログラムの考え方等を示した。

今後は、当該調査研究で示した内容を踏まえ、質の高いスーパーバイザーを養成していく仕組みを具体的に確立・推進するとともに、キャリアコンサルタントが継続的な学びの中核をなすスーパービジョンを受ける機会を設け、キャリアコンサルタントが業務を遂行する上での問題や課題を自身で気づいて、自分でそれを乗り越えていくことが実現できる社会を、キャリア支援を行う業界として取り組んでいく必要がある。また、そのような取組みを社会に周知していく必要がある。

そのためには、国の行政施策（特に第11次職業能力開発基本計画）とも呼応しながら、国の支援を必要とする制度等の提言、誰もがキャリアコンサルティングの有用性や効果を知ることができる仕組みの構築、スーパービジョンを受けたことを含めキャリアコンサルタントとしての活動実績や有している能力を示す仕組みをつくるなど、社会からの信頼を得られる環境を官・学・民がともに力を発揮し、連携しながら構築していく必要があると考える。

【参 考】

平成 31 年度（令和元年度）厚生労働省委託「キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業」の概要

1. 実施体制

本事業を実施するにあたり、スーパービジョン検討委員会（以下「本委員会」という。）及び調査・事業実施委員会を設置して、スーパービジョンに関する調査・研究及びモデル実施を行った。

2. 既存のスーパーバイザー養成等の実態把握

既存のスーパーバイザー養成等を行っている（2）の機関から（1）の発表事項に基づいて発表があり、共通項の整理を行った。

（1）発表事項

1. スーパーバイザーのコンピテンシー

- （1）姿勢（例：倫理、人間性等）
- （2）知識（例：専門性、カウンセリング心理学等）
- （3）キャリアコンサルティング能力（例：CC実績、SV受講経験等）
- （4）その他のコンピテンシー

2. 前提とするスーパービジョンの形式、内容（複数のバリエーションがある場合はそれぞれ）

- （1）スーパービジョンのモデル
- （2）1 回当たりの標準時間
- （3）標準的な実施回数
- （4）スーパービジョンの目標
- （5）スーパービジョンの修了要件
- （6）ケース検討の位置づけ
- （7）ケース記録等のフォーマット
- （8）料金
- （9）受講手続き、契約等

3. スーパーバイザー養成の考え方、養成方法

- （1）カリキュラム開発の体制、代表的な開発責任者、依拠する理論、モデル等）
- （2）講師体制

(3) 養成プログラム

- ア. 形式（例：個人指導、集合）
- イ. カリキュラム内容と方法（学習テーマ／講義、演習、テキスト、教材、インターンシップ機会等）
- ウ. 受講期間及び学習時間（通学、通信、ホームワーク等）
- エ. 受講資格及び定員
- オ. 認定資格の有無及び認定要件、資格更新要件
- カ. 継続学習及び実践機会の付与等の有無

(4) 実績

- ア. プログラム開始年度
- イ. 累積資格者数

(5) その他の必要事項

4. 更新講習に係る事項

- (1) 指導における支援のポイント
- (2) 受講者の成長モデルの考え方

(2) 既存のスーパーバイザー養成等に係る各機関の状況

NPO 法人キャリアカウンセリング協会	CCA 認定スーパーバイザーの養成
NPO 法人日本キャリア開発協会	JCDA 認定スーパーバイザーの養成
一般社団法人日本産業カウンセラー協会	産業カウンセラー・スーパーバイザーの認定
株式会社テクノファ	テクノファにおけるグループスーパービジョン
一般社団法人日本産業カウンセリング学会	学会認定スーパーバイザーおよびスーパービジョン・メンターの養成
花田委員（座長）キャリアラボ代表	今後のキャリア支援モデル、キャリアラボにおけるキャリアアドバイザー養成
キャリア心理学研究所代表 宮城まり子氏	キャリア支援におけるスーパービジョンの実施

3. スーパービジョンのモデル実施及びアンケート・実施報告書の分析

(1) スーパービジョンのモデル実施

本委員会において次の①～③を選定・選出し、④のとおりスーパービジョンのモデル実施を行った。

① モデル実施協力機関

キャリアコンサルタントが複数名在籍し、適切な個人情報保護の対応が可能な一般企業、学校等から 11 機関を選定（地域、業種、従業員規模等に偏りが無いように調整）した。

② スーパーバイザー

1級キャリアコンサルティング技能士、団体認定スーパーバイザー等を要件とし、14名（男女各7名）を選出した。

③ スーパーバイジー

各モデル実施協力機関に所属するキャリアコンサルタントを原則として24名（男性13名、女性11名）選出したが、幅広い調査研究のため、キャリアコンサルタント資格取得中の者も若干含まれている。

④ 実施状況

期 間	令和元年7月～9月
実施総数	41回（スーパーバイジー1人あたり1～2回）
スーパーバイザー数	14名（1協力機関あたり1～2名で担当）
スーパーバイジー数	24名（1協力機関あたり1～4名）
相談者数	37名（1協力機関あたり1～10名）

(2) アンケート・実施報告書の分析

スーパービジョンのモデル実施に協力いただいた相談者によるアンケート、スーパーバイジーによるアンケート、スーパーバイザーによるアンケート・実施報告書の集計及び分析を行った。

ただし、分析を行った調査・事業実施委員会委員から、結果の検討に当たっては本事業のモデル実施が次の状況下において行われていることに留意する必要があることが指摘された。

- ・スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性は、約8割がモデル実施のスーパービジョンにおいて初めて構築されたものであること。
- ・スーパービジョンは、モデル実施の実施期間の制約により、1回又は2回といった限られた回数により行われたものであること。
- ・モデル実施中で行われたスーパービジョンであり、スーパーバイジー自身がスーパービジョンを受ける動機が必ずしも明確であったとは限らないこと。

< 分析結果から見えるスーパービジョンの効果 >

分析では、調査数に限りはあるがスーパービジョンの効果や今後のスーパービジョンの在り方の検討を進めるうえでの重要な示唆を与えている。

スーパーバイジー（キャリアコンサルタント）のスーパービジョンの試行実施前の課題認識と実施後の問題解決の平均値の差異を見ると、15項目中で最も高い課題は「介入・介入評価」で、次いで「クライアント評価」「意思決定支援」「目標・方策の設定」「プロセス構築」と続く。

また、スーパービジョンの振り返りのアンケート結果を見ると、10項目中で平均値が最も高い項目は「自分の役に立った」で、「今後の確認ができた」「気持ちが軽くなった」、「考えを

整理することができた」と続く。本分析においては、キャリアコンサルタントとしての課題は後述の4つに区分しており、区分ごとのスーパービジョンの事後と事前の平均との差、すなわちスーパービジョンを通してのスーパーバイザーの変化としては、今回の試行実施では「カウンセリングのプロセス評価」が最も高かった。

言い換えると、キャリアコンサルタントが課題として認識していた「介入・介入評価」、「クライアント評価」、「プロセス構築」について、スーパービジョンの効果が大きかったと見ることができる。

【キャリアコンサルタントとしての課題】

区 分	キャリアコンサルタントとしての課題	区 分	キャリアコンサルタントとしての課題
カウンセリング・スキル	①関係構築	ネットワーク・組織への働きかけ	⑧組織への介入・調整・連絡
	②問題把握		⑨人事との協業・キャリア開発本部としての役割
	③目標・方策の設定		⑩組織開発の実践
	④意思決定支援		⑪外部リソースの活用
カウンセリングのプロセス評価	⑤プロセス構築	自己評価	⑫自己理解
	⑥クライアント評価		⑬情緒的気づき
	⑦介入・介入評価		⑭学習能力・学ぶ姿勢
			⑮倫理

4. 現段階でのスーパービジョンの基盤整理

上記2及び3の内容を踏まえた現段階でのスーパービジョンの基盤整理（スーパービジョンの標準化に向けた考え方）を行った。

中心は既存のスーパーバイザー養成機関等が採用しているカウンセリングをベースとしたアプローチである。しかし、今後はセルフ・キャリアドック等をはじめとする企業組織領域におけるスーパービジョンも重要性を増してくることから、これに焦点を当てた考え方は補章として整理することとした。

現段階でのスーパービジョンの基盤整理として、

- (1) スーパービジョンの必要性（キャリアコンサルタントの活動領域・役割の拡大、あるべきキャリアコンサルタント像とスーパービジョンの重要性、スーパービジョンの浸透の現実、スーパービジョンの効果と重要性）
- (2) スーパービジョンの概念（スーパービジョンの特徴、スーパービジョンの形式と方法）
- (3) スーパーバイザーに求められる能力要件（案）
- (4) スーパーバイザーの養成プログラムの考え方（案）

(5) スーパービジョンと1級キャリアコンサルティング技能士

(6) 今後の課題

について検討を行い整理した。

5. キャリアコンサルタントの成長モデルの考え方

本事業の目的の一つであるキャリアコンサルタントの継続的学びの普及の検討に関し、キャリアコンサルタントが資格取得後も質の向上に向けて取り組む必要がある成長学習サイクル、その学習として共通基盤を磨くための学習、専門領域を磨くための学習、について考え方を示した。

6. キャリアコンサルティングの役割拡大に対応するスーパービジョン（補章）

キャリアコンサルティングの役割拡大に対応するため、カウンセリングをベースとしたスーパービジョンにとどまらず、組織視点を組み込んだスーパービジョン、企業組織における個人支援の新たな展開等について、本事業の本委員会座長である花田光世氏の考え方を示した。

資料 1：「スーパービジョンに係る課題認識とその変化」

40

資料 2：「スーパーバイザー試行養成講習に係るアンケート」

厚生労働省委託事業
令和2年度キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業

機密(担当者外秘)【S00】

スーパーバイザー試行養成講習に係るアンケート (養成中スーパーバイザー用)

スーパーバイザー試行養成講習(以降、SVor養成講習)を実施後、一回毎にご記入・ご回答いただき、以下のメールアドレスに翌週の月曜日午前中必着で返送してください。
スーパービジョン検討委員会事務局： itaku@career-cg.org
※必要に応じて適宜回答行数を増やしてください。
※パスワードは変更しないでください。

1	氏 名 (必須)		
2	SVor養成講習回、実施日時等 (必須)	第 回 令和 2 年 月 日 () (番号を記入)	1. オンライン 2. 集合講習実施場所 ()
3	全体 (進行、運営等も含む) の印象 (必須)	(番号を記入)	5. 非常に良い 4. 良い 3. 普通 2. あまり良くない 1. 良くない
4	使用教材について (必須)	(番号を記入)	5. 非常に適切だった 4. 適切だった 3. どちらでもない 2. あまり適切ではない 1. 適切ではない
5	講習時間の長さについて (必須)	(番号を記入)	5. 非常に適切だった 4. 適切だった 3. どちらでもない 2. あまり適切ではない 1. 適切ではない
6	上記3～4につきまして、何かご意見、ご感想等ありましたら記入してください。 (任意)		
今回のSVor養成講習を受講しての気づき、感想を以下の設問にてお答えください。(具体的な記入も必須)			
7	SVに対する理解は深まりましたか (必須)	(番号を記入)	6. 非常に深まった 5. 深まった 4. やや深まった 3. どちらとも言えない 2. あまり深まらなかった 1. 深まらなかった
8	何がどのように深まったか、又は、なぜ深まらなかったを具体的に記入してください。 (必須)		
9	今回受講し新たな気づき (課題) がありましたか。 (必須)	(番号を記入)	6. 非常にあった 5. あった 4. ややあった 3. どちらとも言えない 2. あまりなかった 1. なかった
10	どのような気づき (課題) があったか、又は、なぜ気づきがなかったかを具体的に記入してください。 (必須)		
11	実際の業務において、受講した内容は役に立ちそうですか。 (必須)	(番号を記入)	6. 非常に役立つ 5. 役立つ 4. やや役立つ 3. どちらとも言えない 2. あまり役立たない 1. 役立たない
12	何がどのように役立ちそうか、又は、なぜ役立ちそうにないかを具体的に記入してください。 (必須)		
13	次回の受講に向けて目標 (自分が取り組むこと等) を記入してください。 (必須)		
14	その他何かお気づきの点がありましたら、記入してください。 (任意)		

※ご協力ありがとうございました。

○委員名簿

令和2年度委託事業

「キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業」委員名簿

(敬称略、五十音順)

スーパービジョン検討委員会（本委員会）

石崎 一記	東京成徳大学 応用心理学部教授
伊良波 久美	株式会社テクノファ
岡田 昌毅	筑波大学大学院 人間総合科学学術院教授
立野 了嗣	特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 会長
田中 節子	一般社団法人日本産業カウンセラー協会 常務理事
田中 稔哉	株式会社日本マンパワー 取締役
花田 光世（座長）	慶應義塾大学 名誉教授
藤田 真也	特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会 理事長
三川 俊樹	追手門学院大学 心理学部教授

調査・事業実施委員会

網野 千文	C C A 認定スーパーバイザー
小澤 康司	一般社団法人日本産業カウンセリング学会 SV 養成部会長
佐々木 好	特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 事務局長
島村 泰子	法政大学 キャリアデザイン学部非常勤講師 (兼)元 株式会社富士通ソーシアルサイエンスラボトリ ビジネスマネジメント本部人事部 エグゼクティブ・コンサルタント
花田 光世（座長）	慶應義塾大学 名誉教授
原 恵子	筑波大学 働く人への心理支援開発研究センター准教授
水野 みち	株式会社日本マンパワー フェロー
道谷 里英	順天堂大学 国際教養学部准教授

事務局

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会
常務理事・事務局長
事務局長付参事
事業部事業課

○協力者リスト

(五十音順)

スーパーバイザー試行養成講習実施に係る

(1) 協力機関

特定非営利活動法人キャリアカウンセリング協会
慶應義塾大学キャリアリソースラボ

(2) 協力者

慶應義塾大学 SFC 研究所キャリアリソースラボ研究員
堀内 泰利 山田 昇
一般財団法人 SFC フォーラム研究員
黒川 賢一

(3) 受講者

上野 佳子 加藤 貴美子 小寺 亜美 小林 幸彦 佐々木 新吾
高田 俊博 長谷川能扶子 船津 由紀 三浦 康子 吉田 優子

(4) スーパーバイザー派遣協力機関

NPO 法人 SoELa 大日本印刷株式会社
株式会社富士通アドバンストエンジニアリング
株式会社日本マンパワー 立正大学

(5) スーパーバイザー

佐々木 良 佐藤 浩一 住田 淳子 高井 優子 遠坂 岳雄
殿崎 裕章 中津井 直子 野条 美貴 曲尾 実 宮下 優理

○引用・参考文献

- Borders, L. D., & Leddick, G. R. (1987). Handbook of counseling supervision. Alexandria, VA: Association of Counselor Education and Supervision
- 平木典子 2017 増補改訂 心理臨床スーパーヴィジョン—学派を超えた統合モデル 金剛出版
- キャリアカウンセリングを考える会 (編) 「キャリアコンサルタント新能力要件」を読み解く ナカニシヤ出版
- 三川俊樹 2021 スーパービジョンとメンタリングの構造に関する一考察 追手門学院大学心理学部紀要, 15 (印刷中)
- 沢崎達夫 2008 カウンセリング 日本産業カウンセリング学会 (監修) 松原達哉・木村周・桐村晋次・平木典子・楡木満生・小澤康司 (編集) 産業カウンセリング辞典 金子書房, P. 53-54.

令和2年度

キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業 報告書

発行日 令和3年3月

発行者 厚生労働省

人材開発統括官付 参事官（若年者・キャリア形成支援担当）付
キャリア形成支援室

委託先 特定非営利活動法人 キャリアコンサルティング協議会
