キャリア支援におけるスーパービジョン等の概念の検討に係る参考資料

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

キャリア支援におけるスーパービジョン概念について
【事例指導・事例検討会との対比を含めて】

○ キャリア支援におけるスーパービジョンについては、キャリアコンサルタントの実務指導の最も密度の高い形態とされ、継続的かつ実践的な学びの機会のとしてその重要性が指摘される一方、その概念に係るコンセンサスはなお十分にとれていない。
○ キャリア支援におけるスーパービジョンの概念を事例指導、事例検討会等、キャリア支援分野における他の事例に基づく指導手法等との関係性において整理すると、以下のとおり。
（「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」　ｐ６，４（３））

キャリア支援に係る実務指導

事例検討会

○参加者の従事した相談事例またはこれ以外の実際の相談事例（逐語記録を含む）に基づく、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、複数の参加者による相互検討の形態（少なくともファシリテーターの存在は必須だが、明確な指導者・被指導者の関係性は前提となっていない）
○このように、相談事例を素材に用いた学習の場を指すもので、スーパービジョンとは、明確に異なる概念、機能と言えるもの。

事例指導（個別）

○被指導者の従事した相談事例に基づく、課題や実践手法の検討。
○スーパービジョンとは、一部重複する概念だが、技術的観点での学習に重点が置かれ、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異なるもの。

スーパービジョン（SV）

○キャリア支援に関する事例指導のうち、SVの概念の核心として、（事例指導、ケースカンファレンスとの対比で）
◆指導者と被指導者の継続的で教育的な関係性（単なる期間の長短ではなく信頼性、責任等を含み、また、学習者の倫理性習得等も目的に包含）
◆事例（クライアント含む）そのものへの指導者の直接の関与
等の点が挙げられるもの。
○また、キャリアコンサルタントの役割の一つである、企業等組織へのコンサルティング等に係る事例指導を含むもの。
○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し、より厳格化、また、事例の範囲等も明確化されるべきもの。

指導者の被指導者との教育的・継続的関係性、事例への関与の程度

※　本資料は、キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会が報告書の内容を議論する過程で事務局がたたき台として使用したものであり、検討会の見解として合意されたものではない。

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

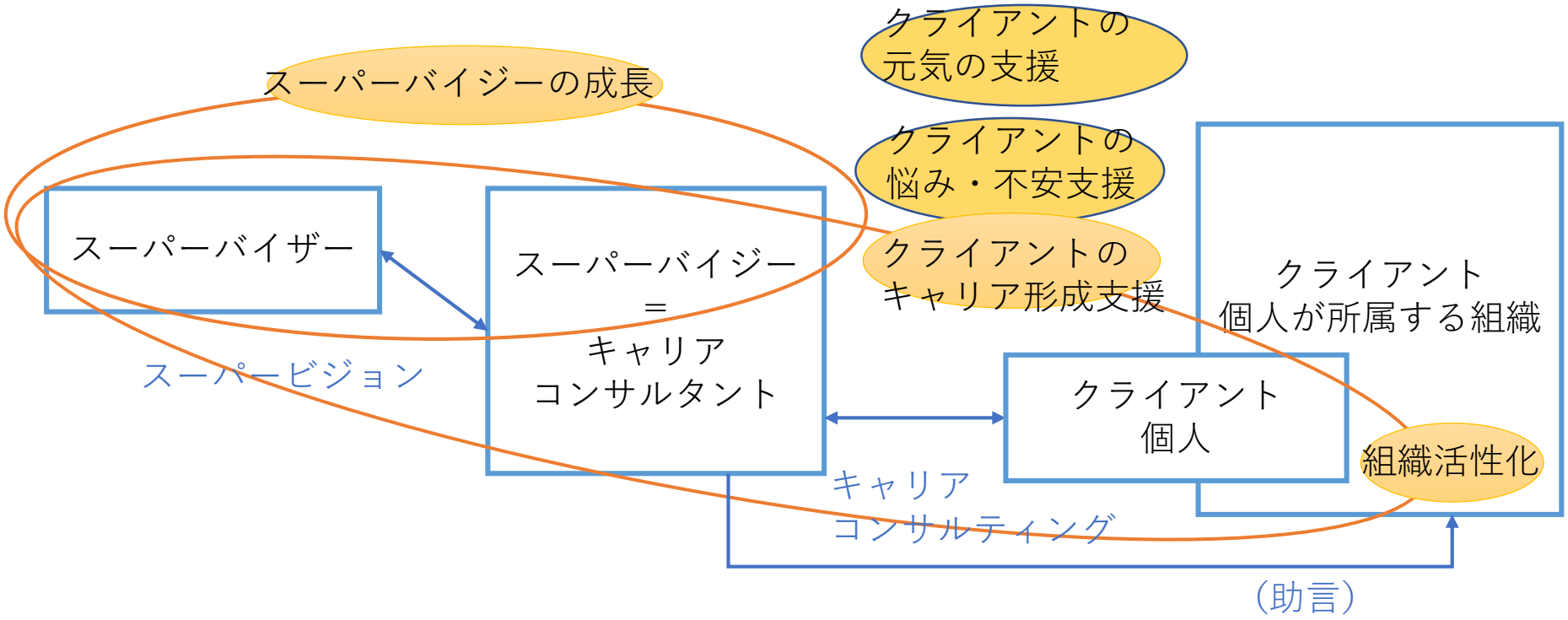
○ 事例検討（会）とスーパービジョンにおいて検討・指導される内容、得られる効果等の対比は下記のとおり。
(既存のアプローチに加え、新しいアプローチを検討会で付加)

	（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）	◎

※　本資料は、キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会が報告書の内容を議論する過程で事務局がたたき台として使用したものであり、検討会の見解として合意されたものではない。

スーパービジョンの構造

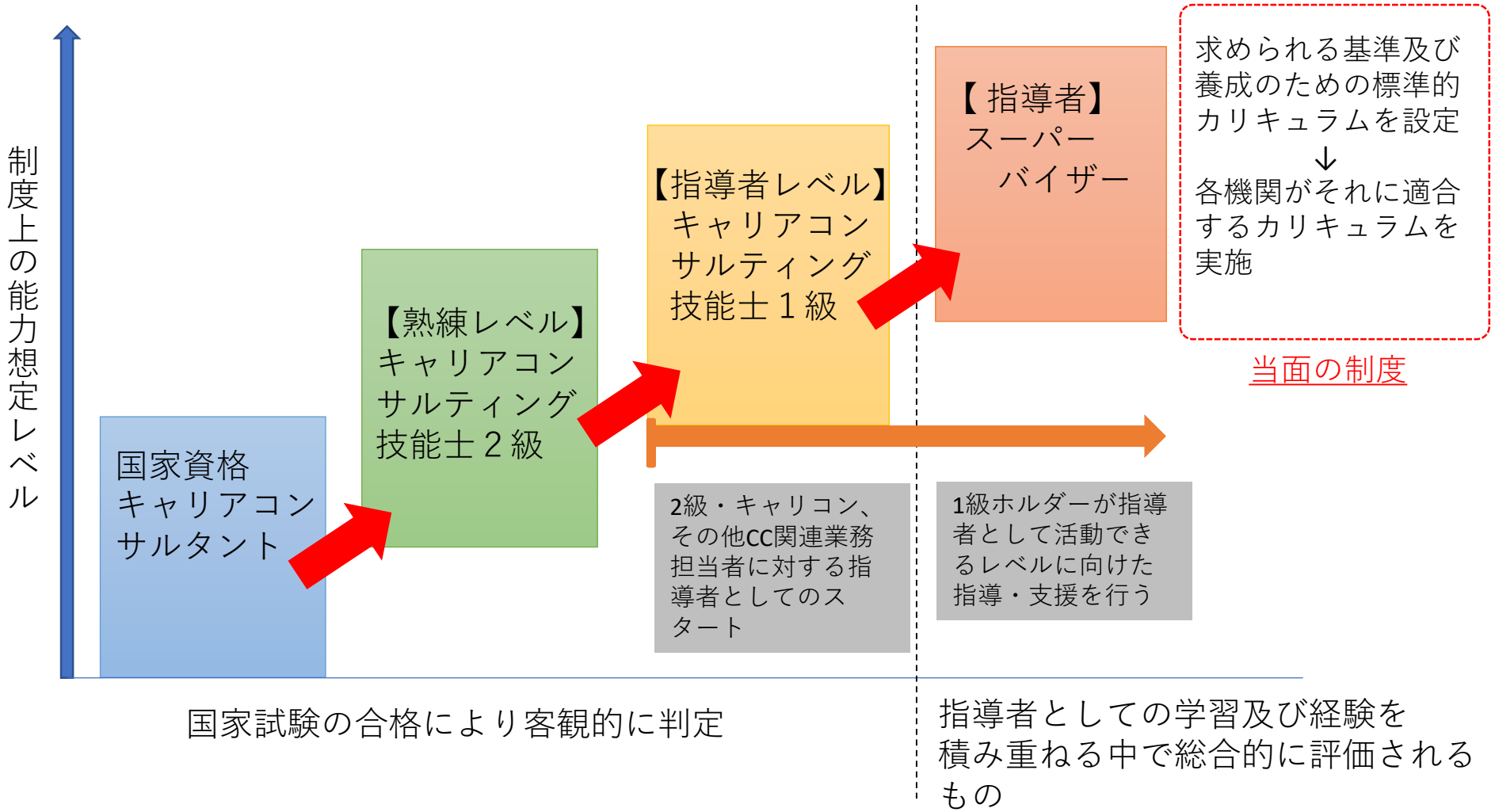
○　スーパーバイザーは、スーパーバイジーの成長と発達を図ることを第一義とするもの。
それにより効果的なクライアントのキャリア形成支援、さらにはそれらを通じた組織活性化への貢献を図る。
（「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」　ｐ６，４（３）①）



※　本資料は、キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会が報告書の内容を議論する過程で事務局がたたき台として使用したものであり、検討会の見解として合意されたものではない。

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・研鑽を積むことが必要である。
（「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」　p８，４（４）①））



※　本資料は、キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会が報告書の内容を議論する過程で事務局がたたき台として使用したものであり、検討会の見解として合意されたものではない。