

追手門学院大学
心理学部紀要第15巻抜刷
2021年3月1日発行

研究ノート

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

三川 俊樹*

A reflection on the structure of supervision and mentoring.

Toshiki MIKAWA

研究ノート

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

三川 俊樹*

A reflection on the structure of supervision and mentoring.

Toshiki MIKAWA

要 約

キャリア選択やキャリア発達を促進するキャリア・カウンセリングのスーパービジョンでは、キャリア支援の担当者にカウンセリング・スキルが備わっていないために、堂々巡りの苦戦や、予期しない中断を余儀なくされたり、相談を継続することができていないケースが見受けられる。カウンセリングの実践経験の浅い初学者には、その能力やスキルを発達させるためのスーパービジョンが不可欠であり、スーパーバイザーとスーパーバイザーの指導者の養成は喫緊の課題である。本考察では、スーパービジョンの本質（普遍性）を認識した上で、スーパービジョンの構造とその機能を図解し、スーパービジョンとその他の活動の異同を踏まえて、問題のあるスーパービジョンの実態についても図解した。そのうえで、スーパーバイザーの養成訓練を担当する指導者、すなわちメンタリングを担うスーパービジョンメンターの養成が急務であることを述べた。

キーワード：カウンセリング, スーパービジョン, スーパーバイザー, 事例検討, 事例指導, メンタリング

*追手門学院大学心理学部

はじめに

一般社団法人日本産業カウンセリング学会（以下、日本産業カウンセリング学会と表記する）がスーパーバイザーの養成訓練を開始したのは、2009年2月のことであった。スーパーバイザーの養成講座（第1期）は受講生7名でスタートしたが、現時点では、2020年9月開講のスーパーバイザー養成講座（第9期）「講義編」が受講生20名で進行しており、筆者は学会のSV委員長として主要科目の一つである「スーパービジョン概論」を初めて担当した。筆者は2008年2月末に開催された学会の常任理事会の際に、当時のスーパービジョン委員長の平木典子先生からお声掛けをいただき、2008年5月から開始された「SVトレーナー・トレーニング研修会」に参加して、スーパーバイザーの養成プログラムの作成やスーパービジョンのスーパービジョン（メンタリング）の実習訓練にかかわることになったが、それまでスーパービジョンについて体系的に学んだこともなく、スーパーバイザーになるための訓練を受けた経験もなかった者が、このような立場に立って、このような役割を担うことになるとは思ってもみなかったことである。

その一方で、キャリア選択やキャリア発達を促進するキャリア・カウンセリングのスーパービジョンに携わるようになって痛感したのは、キャリア支援の担当者にカウンセリング・スキルが備わっていないために、堂々巡りの苦戦や、予期しない中断を余儀なくされたり、相談を継続することすらできていないケースが見受けられるという状況であった。また、スーパービジョンに際して、「話を聴いているだけではクライアントの問題は解決しない」「キャリアコンサルティングはカウンセリングではない」などと言うスーパーバイザーに限って、カウンセリング・スキルが適切に活用できておらず、クライアントの話がほとんど聴けていなかったり、本当に「ただ聴いているだけ」であったという場面にも出会ってきた。さらに、スーパーバイザーになるための訓練を受けた経験がない指導者が、スーパービジョンに対する誤解や錯覚のために、事例検討やコンサルテーション、ケース・カンファレンスや事例指導などとの区別がつかないまま、スーパービジョンまがいの指導を行っているという実態も知ることになった。

このような経験の中で、キャリア・カウンセリングの実践経験の浅い初学者には、その能力やスキルを発達させるために最も効果的なスーパービジョンが不可欠であり、キャリア・カウンセリングのスーパービジョンが行えるスーパーバイザーと、そのスーパーバイザーの指導者の養成が喫緊の課題であると考えられるようになった。

このような問題意識のもとに、日本産業カウンセリング学会第25回大会では、SV委員会が企画した「キャリア・カウンセリングにおけるスーパービジョンのあり方と課題」と題したシンポジウムを2020年11月23日にオンラインで開催した。このシンポジウムの中で筆者は、「スーパービジョンの本質とは－その構造と機能について」をテーマに話題提供を行ったが、日本産業カウンセリング学会におけるスーパーバイザー養成講座を支えている「スーパービジョンの普遍性」（平木、2012；2017）に基づいて、スーパービジョンの本質を確認した後に、あらためてスー

パービジョンの定義を示すとともに、コンサルテーション、ケースカンファレンス、事例検討、事例研究、事例指導、教育分析等との異同を明確に示したうえで、キャリア支援の担当者のキャリア発達を促すスーパービジョンの構造と機能を提示し、その機能を担いいうるスーパーバイザーの養成とその訓練におけるメンタリングの必要性について提案した。本論考はその際の発表内容に加筆したものである。

1 北米におけるスーパービジョンの発展と日本におけるスーパービジョンの課題

平木（2017）によれば、北米では1960年代にはスクールカウンセラーなどの資格認定と大学院における教育・訓練が開始され、特定の心理療法理論によらない汎用性のあるカウンセラーの基礎訓練が着々と進められたが、1970年代にはスーパービジョン独自のモデルの必要性が唱えられ、その理論体系を構築する試みが始められたという。さらに、1980年代になるといくつかの理論横断的なスーパービジョン・モデルが開発されたほか、1990年代には特定の学派や心理療法の理論・技能の習得のためだけではないスーパービジョン・モデルが追及され、訓練生の発達に応じたスーパービジョン・モデルやスーパービジョンに共通する課題や機能を理論化したモデルが提示されるようになった（平木、2017）。

これに対して、日本の心理臨床の分野においてはスーパービジョンを受けた経験はあっても、それはある学派の理論モデルに基づいたものであり、その学派の専門職を育成する上では有効であっても、大学院の実践教育や初学者の訓練に適用するには限界があることが指摘されている（平木、2017）。また、平木（2017）は、大学院における初心の訓練生へのスーパービジョンには、いくつかの心理療法やカウンセリングの理論・技法における共通因子を強調したアプローチが必要になるとして、大学院博士前期課程（修士課程）に行われる教育・訓練のうち、とくにスーパービジョンには汎用性のあるスーパービジョン・モデルの確立が必要であると述べている。すなわち、基礎訓練期にある人に適用する基礎的なスーパービジョン・モデルは、特定の心理療法やカウンセリングの学派や理論モデルに依拠せず、学派を超えた汎用性のあるスーパービジョン・モデルでなければならないということである。

これまでに日本産業カウンセリング学会が推進してきたスーパーバイザーの養成訓練は、Holloway（1995）によって提案されたSAS（The Systems Approach to Supervision）を理論的根拠としたスーパービジョン・モデルに沿ったものであるが、しばしば指摘される「敷居が高い」とか「ハードルが高い」と言われるようなものではない。特定の心理療法やカウンセリングの学派や理論モデルには依拠せず、基礎訓練期にある初学者のトレーニングに最もふさわしいスーパービジョン・モデルであると筆者は認識している。

また、基礎的で汎用性のあるスーパービジョン・モデルに沿ってスーパービジョンが提供できるスーパーバイザーの養成訓練には、スーパービジョンのスーパービジョンが提供できる指導

者、すなわちスーパーバイザーのスーパーバイザーが必要になる。日本産業カウンセリング学会では、スーパービジョンのスーパービジョン（これをメンタリングと称する）が提供できるスーパーバイザーのスーパーバイザー（これをスーパービジョンメンターと称する）のあり方やその養成訓練にも取り組み、スーパービジョンメンターの養成訓練を行ってきた。スーパービジョンは、スーパーバイザーの指導者としてのスーパービジョンメンターが存在して初めて成り立つものであることをあらためて認識しておきたい。

2 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「事例指導」

日本におけるキャリア・カウンセリングの実践の大部分は、国家資格となったキャリアコンサルタントの担うキャリアコンサルティングの中で行われていると言えるが、キャリアコンサルティングには、スーパービジョンに加えて、事例指導という指導方法がある。

2018（平成30）年3月26日に厚生労働省から「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」が発表されたことに伴い、「キャリアコンサルタント試験の試験科目及びその範囲並びにその細目」が改訂され、2020（令和2）年度の試験から適用されることになった。このうち、「学科試験」における「Ⅳ キャリアコンサルタントの倫理と行動」の「4 自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識」に「(2) スーパービジョン」が掲げられており、「次に掲げる事項を適切に認識する、または実施するために、スーパービジョンの意義、目的、方法等について詳細な知識を有すること」として、「① スーパーバイザーから定期的に実践的助言・指導（スーパービジョン）を受けることの必要性」「② スーパービジョンを受けるために必要な逐語録等の相談記録を整理すること」の2項目が挙げられている。

その一方で、新しい「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」を見ると、「学科試験」の項に、事例指導（スーパービジョン）という表記があり、「実技試験」（キャリアコンサルティング作業）の「Ⅰ キャリアコンサルティングを行うために必要な技能における」には、「3 事例指導」として「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、専門家育成能力）が安定的かつ適切にできること」、「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）が安定的かつ適切にできること」、「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との乖離等）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」の3項目が記載されている。

以上の記述から見る限りでは、日本のキャリアコンサルティングにおいては、スーパービジョ

ンとはスーパーバイザーから定期的に受ける実践的助言・指導であると表現されているのみで、その定義については明確になっていないように思われる。これに対して、事例指導は「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」「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」「個々の事例に応じた環境の問題点についての指摘、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」の3つが安定的かつ適切にできることとしており、その内容から見ても、事例指導がスーパービジョンとは異なる活動であることは明らかである。

また、2018（平成30）年3月に厚生労働省が発表した「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」に示された「キャリアコンサルティング実施のために必要な能力体系」においては、「キャリアコンサルティングを行うために必要な技能」の「基本的な技能」として、「1 カウンセリングの技能」が挙げられており、その内容は「カウンセリングの進め方を体系的に理解したうえで、キャリアコンサルタントとして、相談者に対する受容的・共感的な態度及び誠実な態度を維持しつつ、様々なカウンセリングの理論とスキルを用いて相談者との人格的相互関係の中で相談者が自分に気づき、成長するよう相談を進めることができること。また、傾聴と対話を通して、相談者が抱える課題について相談者と合意、共有することができること。さらに、相談者との関係構築を踏まえ、情報提供、教示、フィードバック等の積極的関わり技法の意義、有効性、導入時期、進め方の留意点等について理解し、適切にこれらを展開することができること」と明記されており、キャリアコンサルタントにはカウンセリングの理論とスキルを活用できる能力が要求されていることがわかる。

しかしながら、臨床心理士や産業カウンセラーなどの資格を持たずに、キャリアコンサルタント資格を取得するための養成訓練の中で初めて「カウンセリングの技能」を習得する機会を得た場合には、カウンセリングの理論とスキルを活用できる能力の育成が十分に図られているとはいえず、資格取得後の一定の期間については、カウンセリングの実践家としての基礎訓練期にあると見なければならないのではないだろうか。このような初期訓練期にあって実践を積み重ねていくキャリアコンサルタントには、カウンセリングの能力やスキルの発達を促進するための基礎的で汎用性のあるスーパービジョンが必要であり、日本産業カウンセリング学会の推進してきたSASモデルを理論的根拠とする基礎的で汎用性のあるスーパービジョンが、そのモデルとして大いに活用されてよいと思われる。

3 スーパービジョンの本質と普遍性

三川（2015）は、本来のスーパービジョンとはどのようにあるべきかは、平木（2012）が「スーパーヴィジョンに内在する普遍性」として指摘した5項目を確認しておくこととしたと述べたが、その内容については触れていなかった。ここでは、表1に示した5項目の内容をもと

に、あらためてスーパービジョンの本質の理解を図ることとしたい。

表1 スーパーヴィジョンに内在する普遍性 (平木, 2012; 2017)

1. スーパーヴィジョンには、同時進行する重層的人間の相互作用とその文脈を理解するメタ認知が必要である。
2. スーパーヴィジョンは、スーパーヴァイザーとスーパーヴァイジーの「スーパーヴィジョン同盟」とも呼ぶべき安定した関係の上に成り立つ。
3. スーパーヴィジョンの介入は、スーパーヴァイジーのセラピストとしての発達に応じて行われる。したがって、スーパーヴァイジーの発達段階に応じた検討内容とプロセスが必要である。
4. 学びと成長が醸成されるスーパーヴィジョンでは、スーパーヴァイザーとスーパーヴァイジーとのアサーティヴなコミュニケーションがある。
5. スーパーヴィジョンは、セラピーの質を高めるための振り返りと評価を含む指導から成り立っており、その目的は、スーパーヴァイジー自身が頼れる内的スーパーヴァイザーを自己内に育てることである。

出典) 平木典子 2017 増補改訂 心理臨床スーパーヴィジョン 金剛出版 p.29より引用

(1) 同時進行する重層的人間の相互作用とその文脈のメタ認知

筆者が、スーパーバイザー訓練生のメンタリングに携わる中でその意味が実感できるようになったのは、平木 (2012) が「スーパーヴィジョンに内在する普遍性」として指摘した「1. スーパーヴィジョンには、同時進行する重層的人間の相互作用とその文脈を理解するメタ認知が必要である」という視点である。

メタ認知とは、基本的には自らの認知や行動を振り返り、その調整を図ることであるが、スーパーバイザーには、さらにそれを越えたメタ認知が必要となる。すなわち、「自らの問題や課題に自分で気づき、それらを主体的に解決していく過程をサポートする」という関係性が、カウンセリングにも、スーパービジョンにも、メンタリングにも存在しており、その重層的な人間関係が同時に進行しているということを、一段高い位置から俯瞰的に観察することができるメタ認知が求められるのである。

また、クライアントが苦戦している他者との関係性を出発点に、そのクライアントを援助するカウンセラーとの関係性 (カウンセリング関係)、そのカウンセラーを援助するスーパーバイザーとの関係性 (スーパービジョン関係)、そのスーパーバイザーを援助するメンターとの関係性 (メンタリング関係) という4層の関係性が同時に進行しているのがスーパービジョンのスーパービジョン (メンタリング) であり、その構造を図示したものが、本論考の末尾に示した図1である。

この点について、平木 (2017) は、「スーパーヴィジョンは、基本的に1対1の個別指導といたったもっとも小さい人間関係の単位で行われる。しかし、その関わりには複数の人々の心理内と対人間の相互作用が含まれ、その多様で重層的な関わりが心理臨床スーパーヴィジョンの特殊性である」と述べているほか、「臨床が洗練されるにつれて、(中略) 多数の人々の関わりの重層的進行のプロセスが捉えられるようになるだろう」「スーパーヴァイザーの介入は、セラピストがセラピーとクライアントとの関わりを振り返る目を育て、有効な支援の動きを生み出す機能を

果たしているという点で、異質同型的 (isomorphic) である」と指摘している。

つまり、スーパービジョンにおいては、同時に進行する重層的な人間関係の相互作用という特殊性が存在するが、その全体的な文脈を俯瞰的に理解することができるメタ認知がスーパービジョンでは必要であり、これがスーパービジョンの本質ともいえる普遍性として指摘されているものと思われる。

(2) スーパービジョン関係とアサーティブなコミュニケーション

表1に示された項目2と項目4は、密接に関連している。

スーパーバイザーには、スーパービジョン契約に基づき、ヒエラルキーのあるスーパービジョン関係を構築することが求められる。スーパービジョン関係は対等な関係ではなく、安定した上下関係であり、スーパービジョンはパワーのある指導者から提供される援助である。そのため、スーパーバイザーには、このようなヒエラルキーのあるスーパービジョン関係において、相互にアサーティブなコミュニケーションを図ることが求められる。スーパービジョンには必ず評価が伴い、スーパーバイザーは倫理に反することは明確に指摘し、専門職としての力量が不足している場合には、この分野への参入を認めない「門番」(gatekeeper)の役割を果たさねばならない。

その一方では、スーパーバイザーの依存の対象になることも避けねばならないが、スーパービジョンを受けようとする際に、「私の対応と理解はこれでよかったかどうか。私が気づいていない点があれば厳しくご指摘いただきたい」などという依存的な態度でスーパービジョンに臨む者も少なくない。

パワーのある指導者としてのスーパーバイザーは、ヒエラルキーのあるスーパービジョン関係の中で、権威的あるいは威圧的に指導するのではなく、その反対に依存され過ぎることもなく、相互にアサーティブなコミュニケーションが図られるように配慮しなければならない。スーパーバイザーになるための訓練が必要であるという明確な理由がここにもある。

(3) スーパーバイザーの発達に応じたスーパービジョン

スーパーバイザーには、スーパーバイザーの専門職としての発達をアセスメントし、その発達段階と個別の課題に応じたスーパービジョンを提供することが求められる。専門職としての発達は、経験年数とは必ずしも一致しない。スーパーバイザーの課題を見極め、その課題に応じたスーパービジョンを提供することが必要である。

三川(2014)は、スーパーバイザーに求められる最も重要な能力の一つは、スーパーバイザーに関するアセスメント能力であることを指摘し、スーパーバイザーのこれまでの経験や力量、ニーズや期待など、スーパーバイザーに関するさまざまな情報を得てスーパーバイザーをよく理解しておかなければ生産的なスーパービジョン関係を形成することは困難であることを指摘したが、スーパービジョン関係を発達させる能力に加えて、その関係の発達に基づいた対応が、スー

パービジョン関係の形成期、維持期、終結期で異なってくる。

ところが、キャリア・カウンセリングに対するスーパービジョンのメンタリングを担当していると、訓練生を含むスーパーバイザーが、スーパーバイザーの専門職としての発達を適切にアセスメントできていないために苦戦を余儀なくされているケースがしばしば見受けられた。本論考の「はじめに」でも記述したが、キャリア支援担当者として長年の経験があるスーパーバイザーであっても、キャリア・カウンセリングのスキルが十分に備わっていなかったり、カウンセリング関係の構築に課題を残していると考えざるを得ないスーパーバイザーに対しては、その専門職としての課題を見極めたうえで、基礎訓練期にあるスーパーバイザーにふさわしいスーパービジョンを適用しなければならないであろう。

スーパーバイザーの専門性の発達に応じたスーパービジョンのあり方については、今回はこれ以上は言及せず、機会をあらためて検討したい。

(4) スーパービジョンの目標—頼れる内的スーパーバイザーを育てる

スーパーバイザーには、自らの内にスーパーバイザーの視点を持ち、自らをスーパーバイズできるようにすることが求められる。すなわち、カウンセラーとしての自らのカウンセリングのプロセスを振り返り、その問題点や課題に気づき、それらの解決を図りながら、カウンセラーとしての言動やクライアントへの関わりを調整していけるようになることが必要である。

スーパービジョンにおけるスーパーバイザーの介入は、スーパーバイザーが自らのカウンセリングとクライアントとのかかわりを俯瞰的に振り返る視点を育て、効果的な支援の動きを生み出す機能を果たしているという点で異質同型的 (isomorphic) であると言える (平木, 2017)。

つまり、スーパーバイザーには、スーパーバイザー自身が自らの内に「頼れる内的スーパーバイザー」が持てるようになり、自分で自分の課題に気づき、それを自分で乗り越える「セルフ・スーパービジョン」ができるようになることをめざして指導することが求められるのであり、少なくとも、卒なく面接ができるカウンセラーや、無難にケースが扱える支援者を育てることだけが目標ではないことをあらためて認識しておきたい。

4 スーパービジョンとその他の活動の異同について

数多くあるスーパービジョンの定義の中で、カウンセリングの専門家に最も受け入れられているものはBernard & Goodyear (1998) が*Fundamentals of Clinical Supervision* (第2版) で提唱したものである (表2参照)。なお、Bernard & Goodyear (1992) による*Fundamentals of Clinical Supervision*は、スーパーバイザーの3つの役割 (Supervisor's role as teacher, Supervisor's role as counselor, Supervisor's role as consultant) を区別する「弁別モデル」 (Discrimination Model) が提示された初版から改訂を重ねており、2019年には第6版が刊行されている。

Bernard & Goodyear (1998) の定義に端的に示されたように、スーパービジョンとは、専門職の機能とクライアントに提供される支援の質を向上させるための介入であり、指導と評価が一

表2 スーパービジョンとその他の活動の特徴と異同

*を付した2項目は新たに定義した。

スーパービジョン (Bernard & Goodyear, 1998)	スーパービジョンとは、専門職の先輩メンバーから後輩または同僚メンバーに提供される介入であり、この関係は、評価的でヒエラルキーがあり、一定期間継続され、それによって後輩の専門的機能を高め、クライアントに提供される専門的支援の質を監視し、特定の専門職に就くものに対して門番 (gatekeeper) となる目的を持つものである。
スーパービジョン (平木, 2008)	監督訓練、あるいは監督教育と呼ばれる専門家になるための実践的、具体的、直接的、個別的訓練のこと。その特徴は、専門領域の先輩から後輩に対して行われること、継続的に一定期間、特定の指導者によって続けられること、実践への評価的介入であることである。
スーパービジョン (三川, 2010)	専門性を共有しうる関係を基礎にして、スーパーバイザーの専門性と資質の向上をめざして行われる心理的・教育的サポート。共通の専門性や役割をもつ上級者が行なう指導・監督。
スーパービジョン (三川, 2014)	スーパーバイザーがカウンセラーや心理臨床家としての問題や課題に自分で気づき、それに主体的に取り組み、それを解決していくことができるようにするための継続的な援助関係である。
スーパービジョン*	スーパービジョン関係に基づいて、スーパーバイザ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。
メンタリング* (スーパービジョンのスーパービジョン)	メンタリング関係に基づいて、メンティが自らのスーパーバイザ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、その過程を通してスーパーバイザーとしての発達を促進する活動。
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。
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。
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。
事例指導 (註1)	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、専門家育成能力)、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との乖離等) 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。
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。
教育分析 (註2)	精神分析的な治療の専門家になるためには、自分自身が精神分析を受けることが必要で、そのための教育的な意味を持った精神分析が教育分析である。精神分析というのは、相手の心の奥底にある問題に気づかせていく治療であるので、まず治療者自身が、クライアントの立場になって分析を受けることによって、自分の無意識的な欲求やコンプレックス、感情、葛藤などについて十分に気づいておくことが必要である。そうしないと、相手の心の動きや面接過程を正しく理解できないことをフロイト [S. Freud] が警告したことから始まった。(中略) そのやり方や原理は、精神分析の立場によってさまざまであるが、ふつうは自由連想法を50分ずつ、週に1〜2回、1〜3年間、体験させる方法がよく用いられている。
教育分析 ⇒ 個人分析 (註3)	精神分析の専門家を志す者が、自分の内面の無意識的な葛藤や性格傾向を洞察していき、精神分析療法を行うための前提として分析家自身の個人的問題の解決を図るために行われる精神分析。教育分析 (didactic analysis)、あるいは訓練分析 (training analysis) とも呼ばれる。

(註1) 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提示した「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」から引用・修正した。

(註2) 前田重治 教育分析 國分康孝(編)『カウンセリング辞典』誠信書房、p.128より一部引用した。

(註3) 勝見吉彰・丸藤太郎(1999) 個人分析 氏原寛・小川捷之・近藤邦夫・鐘幹八郎・東山紘久・村山正治・山中康裕(編集)『カウンセリング辞典』ミネルヴァ書房、p.212. より一部引用した。なお、同辞典では、「教育分析」(educational analysis)は、同義語の「個人分析」が〈見よ項目〉として示されている。

定期間継続できるスーパービジョン関係を基盤にして、スーパーバイザーが自らの専門職としての課題を主体的に解決できるようにするための援助であることがわかる。

表2には、三川（2015）がスーパービジョンとその他の活動の特徴と異同をまとめたものに修正を加え、新しくスーパービジョンとメンタリングについて説明を加えたものである。また、スーパーバイザー養成講座の「スーパービジョン概論」（2020年10月3日）の際に、キャリアコンサルティングにおける事例指導とスーパービジョンの違い、精神分析や精神分析的な心理療法で採用されている教育分析（個人分析）とスーパービジョンの違いについて質問を受けたことから、この2項目についても関連資料や辞典の説明を引用して記載した。

5 スーパービジョンのあるべき姿と問題のあるスーパービジョンの実態

(1) スーパービジョンのあるべき姿

平木（2017）も述べているように、スーパーバイザーとは、スーパーバイザーのカウンセラーとしての発達や躰きの様相、特定のクライアントの理解や関係の力動などの相互作用を受け止めながら、適切な場面とタイミングを選択して介入できる人である。一方、スーパーバイザーは、自らのパーソナリティと専門職としての発達を踏まえて、スーパービジョンを受ける心構えと準備をもってスーパービジョンに臨むことになるが、そこでは自らが担当するケースを振り返り、自分の苦戦や懸念を語り、スーパーバイザーからの指導を受けながら、自らの課題を認識し、その課題の解決に向かうとともに、ケースへのかかわり方の姿勢や取り組みのヒントを得ていく（平木，2017）。

スーパービジョンは、スーパーバイザーがこのような体験や状況を乗り越えていく支援をする場であり、スーパーバイザーの介入を得ることによって初めて成り立つ新たな学習と成長の機会であると言えよう（平木，2017）。

(2) 問題のあるスーパービジョンの実態

その一方で、カウンセラーとしての長年の実践経験があっても、それだけではスーパービジョンの実践にはつながらない。また、自らがスーパービジョンを受けた経験が、スーパーバイザーとしての指導的介入の能力やスキルを保証するものではない。さらに、スーパービジョンを受けた経験すらないにもかかわらず、専門職としての経験が長いとか、職場においては指導的立場にあるという理由だけで、スーパービジョンまがいの指導を引き受けざるを得ない状況が生じていることは確かである。

スーパーバイザーになるための訓練を受けていないにもかかわらず、なぜこのような状況が生じてしまうのであろうか。その背景について、平木（2017）の指摘に沿って考察すると、自分の受けた安直なスーパービジョンの経験からスーパービジョンにはそれほど困難を伴うとは予想も

していないか、スーパーバイザーの事例報告に対して連想や思いつきを返せばよいと思っているか、あるいはスーパーバイザーの見立てや手立ての不備や不手際を厳しく指摘すればよいと思っているか、自分が担当者であればどのように理解や対応を図るかをコメントすればよいと思っているか、いずれにしてもその偏りや不適切さに気づいていないことが多く、その上にスーパーバイザーとして指導や評価をしなければならないという立場が加わると、権威的な立場からの批判、教えた一心からの過剰なアドバイス、自説の主張や自己本位のコメントなどが出てしまうのであろうと推測される。

しかしながら、このような不適切な介入は、スーパーバイザーの専門職としての発達を促すことにならないだけでなく、スーパーバイザーを傷つけ、スーパーバイザーに対する不信感やスーパービジョンに対する拒否感すら感じさせてしまうことになる。

これまで検討してきたように、スーパービジョンの本質と、その構造や機能が明確になると、問題のあるスーパービジョンの実態があらためて浮かび上がってくる。その代表的な例が、スーパービジョンを事例検討と混同し、スーパーバイザーがその立場から離れ、自らもカウンセラーとしての立場に立って、クライアントの理解や対応について議論するという場面である。

本論考の最後に示した図2は、その状況をイメージとして表現したものである。カウンセラーの見立ての不備を指摘し、どのように理解すればよかったかについて教えたり、カウンセラーの手立ての不備を取り上げて、どのように対応すればよかったかを延々と議論することは、スーパービジョンの本質と呼ぶことはできない。「もし、私とそのクライアントのカウンセラーであったとしたら、あなたとは違ってこんなふう理解し、こんなふうに対応する」などという発言は、スーパーバイザーとしての立場からのものではなく、そこには存在しない「幻のカウンセラー」としての発言に過ぎないのである。

筆者は、スーパーバイザー訓練生のメンタリングを担当しながら、スーパーバイザーの課題にほとんど目を向けることなく、事例検討に終始しているスーパービジョンのセッションでこのような発言を聴くと、この時ばかりは訓練生に、「また、スーパーバイザーとしての立場から、カウンセラーとしての立場になり下がりましたね！」と厳しい警告を発することになっている。

このような問題のあるスーパービジョンを提供しないためにも、スーパーバイザーの訓練が適切に行われなければならないが、筆者がスーパーバイザーの訓練生に対して伝えてきたことは、基本的には表3に示した4項目のみである。

また、このような状況を改善するためにも、スーパービジョンの本質やその構造と機能を理解した上で、スーパービジョンとその他の活動（コンサルテーションや事例検討、事例指導など）とを明確に区別し、問題のあるスーパービジョンに陥ってしまうことのないように、スーパーバイザーの養成訓練を担当する指導者、すなわちメンタリングを担うスーパービジョンメンターの養成が急務であると考えている。

表3 スーパーバイザー訓練生に対するメンタリングで教示してきたこと

1 スーパービジョンの意味・内容・進め方について教示すること ・自らの提供するスーパービジョンのあり方について、スーパーバイザーに説明できるように準備すること ・スーパーバイザーに対して、スーパービジョンの意味とその内容、スーパービジョンの進め方を事例検討と区別するように教示し、スーパーバイザー(カウンセラー)としての対応を自分自身で検討するように伝えること
2 スーパーバイザーの課題を明確にすること ・スーパーバイザーの課題を明確に見極めることからスタートすること ・スーパーバイザーに、自分のカウンセラーとしての課題を意識するように働きかけること ・スーパーバイザーの課題(弱点や問題点)を明確にして、スーパーバイザーがその課題を自ら克服するように取り組むことを援助すること ・スーパーバイザーの課題を見極めて、多くを取り上げず、限られた時間の中で扱えるだけに絞り、ゆっくりと丁寧に進めること ・スーパーバイザーが最初に提示したスーパービジョンの課題やスーパーバイザーが取り組むべきテーマを明確にして話し合い、セッションの目標を設定しておくこと ・スーパーバイザーが自らの課題として表明した発言をしっかりと受け止め、話し合っ、今後のスーパービジョンの目標として設定すること
3 「事例検討」との混同を避けること ・スーパービジョンは事例検討ではなく、スーパーバイザーの課題を明確にしなが、それらをスーパーバイザー自身が乗り越えられるように援助することであるという認識をもつこと ・クライアント理解を深めようとするあまり、スーパーバイザーとしての立場から離れてしまい、カウンセラーとしての立場に立ってしまわないようにすること ・事例検討およびクライアント理解のみに陥らず、クライアントに向き合うカウンセラー(スーパーバイザー)の課題を丁寧に追求すること
4 スーパーバイザーの機能を活用すること ・スーパーバイザーの提示した課題(例えば、「つい先走りして、自分の意図で進めてしまう」など)を事例の中で具体的にに取り上げ、「モデリング」するとか、「相談」するなどの対応を心がけること ・スーパーバイザーが自らの課題としていた「アセスメント能力」「ケースの概念化」「情緒的気づき」のうち、優先的に取り上げるべき課題を決めて、そのテーマを事例の具体的な場面を通して検討するという進め方を試みるこ

三川(2019)を修正した。

おわりに

日本産業カウンセリング学会がスーパーバイザー養成訓練を開始して11年以上を経た今でも、最も遅れているのがスーパービジョン研究である。カウンセリングや心理療法に関するリサーチの必要性は真剣に議論されてきたが、それと同様に、どのようなスーパービジョン・モデルが有効か、どのような配慮や工夫をすれば効果的なスーパービジョンになるのか、どのようなスーパービジョン・モデルが活用しやすいかなどの視点から、基礎的で汎用性のあるスーパービジョン・モデルについての検証が積み上げられていく必要がある。

これまでのスーパーバイザー養成訓練の歩みを踏まえて、スーパービジョン研究の意義をあらためて認識するとともに、スーパーバイザーおよびその指導者(メンター)の養成訓練の制度を独自に確立した日本産業カウンセリング学会が、他の学会に率先してスーパービジョンの実践研究を推進していかなければならないと認識している。

引用文献

- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (1992). *Fundamentals of clinical supervision*. Boston: Allyn & Bacon.
- Bernard, J. M., & Goodyear, R. K. (1998). *Fundamentals of clinical supervision*. (2nd ed.) Boston: Allyn & Bacon.
- 平木典子 2008 スーパーヴィジョン 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, Pp.244-246.
- 平木典子 2012 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
- 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
- Holloway, E. 2005 *Clinical supervision : A systems approach*. Thousand Oaks, CA : Sage.
- 厚生労働省 2018 キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書 「参考資料（キャリアコンサルティング実施のために必要な能力体系）」<https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11801000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku-Soumuka/0000199190.pdf> (2020年11月28日閲覧)
- 三川俊樹 2010 スーパービジョンの機能とその発達 産業カウンセリング研究, 12, 56-61. (日本産業カウンセリング学会第13回大会 大会企画シンポジウムⅡ 「スーパービジョンによる専門性の向上」所収のシンポジウム記録, Pp.51-69.)
- 三川俊樹 2014 スーパービジョンに関する一考察－日本産業カウンセリング学会におけるスーパーバイザーの養成・訓練を担当して 追手門学院大学地域支援心理研究センター紀要, 11, 72-86.
- 三川俊樹 2015 スーパービジョンに関する一考察（2）－スーパービジョンの課題とスーパーバイザーの機能 追手門学院大学地域支援心理研究センター紀要, 12, 64-73.
- 三川俊樹 2019 キャリア支援におけるスーパービジョン 一般社団法人日本産業カウンセラー協会（編）産業現場の事例で学ぶ カウンセラーのためのスーパービジョン活用法 金子書房, Pp.22-36.
- 特定非営利活動法人 キャリアコンサルティング協議会「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」https://www.career-kentei.org/wordpress/wp-content/uploads/2019/12/grade1_kamoku_hani2020.pdf (2020年11月26日閲覧)

〈謝辞〉

本研究はJSPS科学研究費補助金（科研費）20K03350（研究課題名：キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョン・メンタリングのモデル構築）の助成を受けたものです。

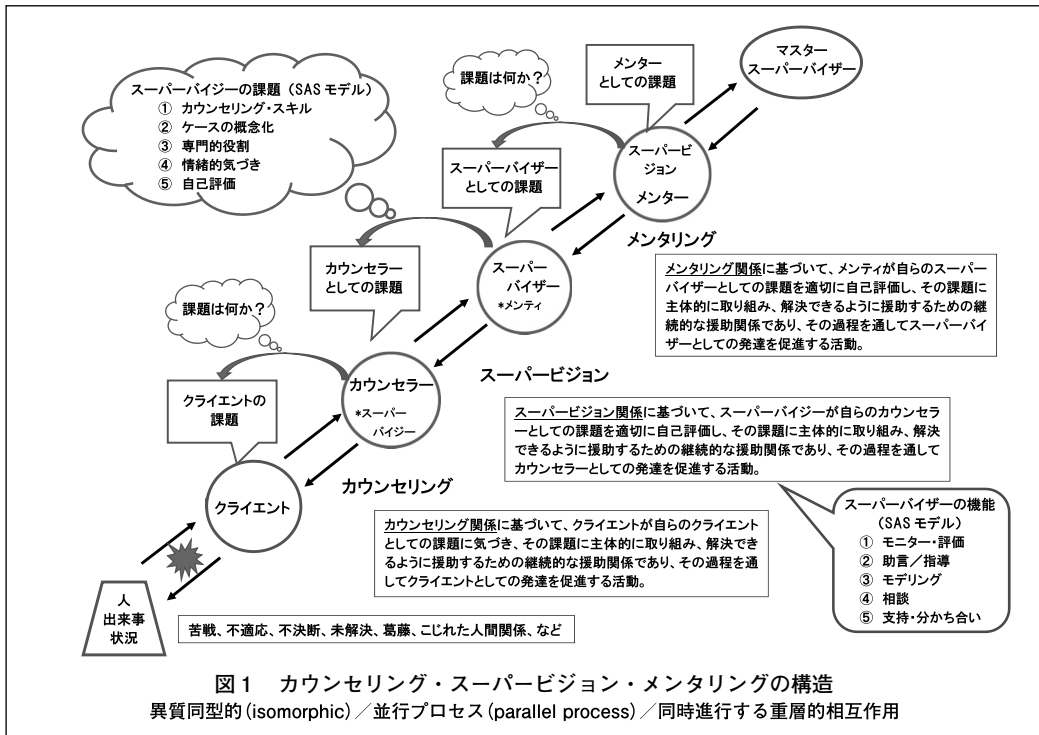


図1 カウンセリング・スーパービジョン・メンタリングの構造
異質同型的 (isomorphic) / 並行プロセス (parallel process) / 同時進行する重層的相互作用

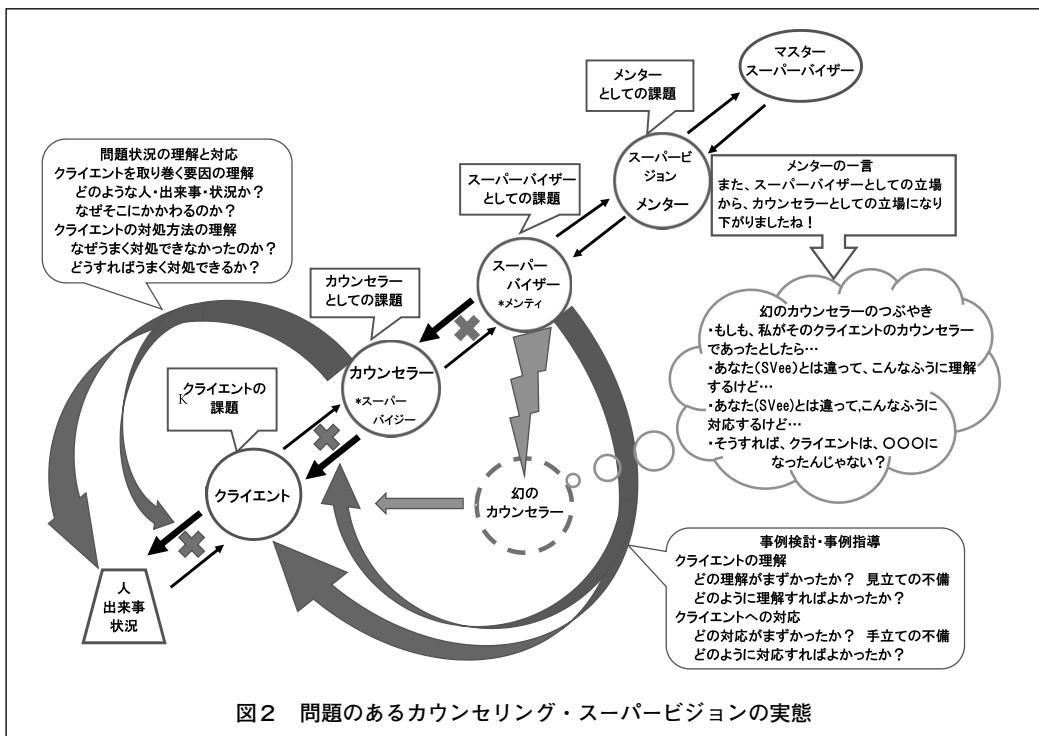


図2 問題のあるカウンセリング・スーパービジョンの実態