

## 2019年度(1級第9回) 選択問題(企業分野) 解答の要素

事例相談者のタイプ：関係重視型(表面的には相談者に寄り添っている)

問1 事例相談者の面談技法の問題を記述(必須問題問2と同じ)。

- ①相談者の傾聴による気持ちへの応答が表面的で不十分⇒関係構築が深まっていない  
⇒相談者が訴えている問題を的確に把握できていない
- ②相談者の問題を本質的に解決するために必要な自己理解・仕事理解・長期のキャリアプランの不足についての気づきを促す質問がない⇒キャリアコンサルタント視点の問題把握が不十分(職場内のコミュニケーションの問題のみ)
- ③事例相談者(CC)の一方的な価値観で判断に基づく意見提示や情報提供をする面談を実施している
- ④問題を解決するための目標や方策を提示できていない(したがって、相談者との共有もしていない)

問2 問1で捉えた問題を解決するために優先して取り組むべき「目標」

目標で示した内容を達成する「方策」を、具体的に、かつもれなく記述

【目標】①か②のどちらか

- ①キャリアコンサルタント視点の問題把握ができるようになること⇒相談者の問題を本質的に解決する
- ②相談者の気持ちを傾聴することで、関係構築を深め、相談者視点の問題を的確に把握できるようにする

【具体的な方法や内容】

目標①の場合：キャリアコンサルタント視点の問題把握の必要性を認識していただいた上で、この事例をもとに4つのテーマについて、どのように支援するかを検討する。  
目標②の場合：相談者視点の問題解決のために、気持ちへの応答が必要なことを理解していただいたうえで、具体的に傾聴のスキルについて習得する方法をレッスンする。

問3 相談者と事例相談者に分けて記述

事例相談者については、自身の面談スキルの改善のためのものと相談者を支援するためのものに分けて記述

根拠は、働きかけの内容に対応した順に記述

- \*問題文を正しく読み解き、事例相談者と相談者がそれぞれ、どこに対して、どのような働きかけをすれば良いか提示できるように考えていく。
- \*相談者は、自身の面談スキル向上のために必要な働きかけと相談者を支援するために必要な働きかけの2つを記述する。

2019年度(1級第9回) 選択問題(需給調整機関分野) 解答の要素

事例相談者のタイプ: 問題解決型(指示型)

問1 事例相談者の面談技法の問題を記述(必須問題問2と同じ)。

- ①事実の確認だけを行い、相談者の気持への応答がない⇒相談者の話を傾聴できておらず、関係構築ができていない⇒相談者の問題を的確に把握できていない。
- ②事例相談者の問題を本質的に解決するために必要な、自己理解・仕事理解・中長期のキャリアプランやライフプラン・家族内のコミュニケーションなどを促す質問をしないままに、自分の価値観や主観的な判断に基づく意見を述べたり、提案をしている。
- ③目標と方策について相談者との合意がなく、勝手に判断しており、問題解決に向けた適切なものとなっていない。

問2 問1で捉えた問題を解決するために優先して取り組むべき「目標」

目標で示した内容を達成する「方策」を、具体的に、かつもれなく記述

【目標】①または②のどちらか

- ①相談者の話を傾聴して、気持ちへ応答する⇒相談者との関係構築を深める⇒相談者の問題を的確に把握できるようにする
- ②相談者の問題を本質的に解決するために、キャリアコンサルタント視点の問題把握ができるようになる

【具体的な方法や内容】

目標①の場合: 相談者視点の問題解決のために、気持ちへの応答が必要なことを理解していただいたうえで、具体的に相談者の気持ちにに応答する技法を習得するためのレッスンを実施する。

目標②の場合: キャリアコンサルタント視点の問題把握の必要性を認識していただいた上で、この事例をもとに4つのテーマについて、どのように支援するかを検討する。

問3 相談者と事例相談者に分けて記述

事例相談者については、自身の面談スキルの改善のためのものと相談者を支援するためのものとに分けて記述

根拠は、働きかけの内容に対応した順に記述

\*問題文を正しく読み解き、事例相談者と相談者がそれぞれ、どこに対して、どのような働きかけをすれば良いか提示できるように考えていく。

\*相談者は、自身の面談スキル向上のために必要な働きかけと相談者を支援するために必要な働きかけの2つを記述する。

2019年度(1級第9回) 選択問題(教育機関分野) 解答の要素  
事例相談者のタイプ: 相談者対応型(右往左往型・言いなり型)

問1 事例相談者の面談技法の問題を記述(必須問題問2と同じ)。

- ①キャリアコンサルティングの意味とキャリアコンサルタントの職責を正しく理解しておらず、相談者の発言に振り回された面談となっている。
- ②事実の確認だけに終始し気持ちへの応答がない⇒関係構築ができていない⇒相談者視点の問題把握が的確にきていない。
- ③相談者の問題に対するキャリアコンサルタント視点の問題把握が不十分⇒相談者の問題の本質的な解決に至っていない。
- ④事例相談者の一方的な価値観や判断に基づく目標の設定と方策の展開や提案をしており、問題の解決につながっていない。

問2 問1で捉えた問題を解決するために優先して取り組むべき「目標」

目標で示した内容を達成する「方策」を、具体的に、かつもれなく記述

【目標】①から③のいずれか、または複数

- ①キャリアコンサルティングの本質やキャリアコンサルタントの役割認識
- ②相談者の問題把握での相談者視点とキャリアコンサルタント視点の認識
- ③目標の共有や方策の提案における相談者ファーストの視点の認識

【具体的な方法や内容】

目標の①を達成するために、キャリアコンサルティングの機能やキャリアコンサルタントの役割を認識するための方策を実施する。

目標の②を達成するために、問題解決のために、相談者視点と事例相談者視点の問題把握が必要であることを認識していただいたうえで、具体的な方法をレッスンする。

目標の③を達成するために、目標や方策を相談者と共有することの意義を理解していただいたうえで、共有するための方策を実施する。

問3 相談者と事例相談者に分けて記述

事例相談者については、自身の面談スキルの改善のためのものと相談者を支援するためのものとに分けて記述

根拠は、働きかけの内容に対応した順に記述

- \*問題文を正しく読み解き、事例相談者と相談者がそれぞれ、どこに対して、どのような働きかけをすれば良いか提示できるように考えていく。
- \*相談者は、自身の面談スキル向上のために必要な働きかけと相談者を支援するために必要な働きかけの2つを記述する。