

設問

[問い1]

- 1) 生産管理部門での20年間ではどのようなお仕事をしてきたのでょうか。
- 2) 生産管理部門に来る前の12年間ではどのような仕事をしてきたのでょうか。
- 3) そのお仕事と生産管理部門のお仕事と比べると、竹内さんではどのような感じですか。
- 4) 役職定年のお話を聞かれて「えっ?」と思われた時のお気持ちではどのような感じでしたか。
- 5) 何度も「坦々とし」とおっしゃいますが、竹内さんは坦々とし仕事をするとはどう思われますか。
- 6) 役職定年の話にかけて、どなたかとお話はされましたか。

[問い2]

良かったこと

事例IのCCt11 (相応しい・相応しくない)

理由: CLの訪に言語的記録を心がける中で、15分の間ではなかなか信頼関係を築くのが難しいと感じて、その中でも訪は続けていたとのこと。

悪かったこと

事例IIのCCt11 (相応しい・相応しくない)

理由: CLの訪の中で人事に関することは焦点をあてず、また事実確認に暗黙の質問が潜り込んでしまったため、CLの感情について訪しても信頼関係を築けなかった。

[問い3] CLの主訴

役職定年後の処遇について不安を感じているも、どのような仕事になるかわからず、またこれらにつき情報収集も行っていない。またこれまでの仕事についての棚卸が出来ておらず、自らの仕事に対する価値感や強みなどについても整理できていない中、役職定年制度に対する不満は持つものの、今後どうしたらよいかかわらない、というのがCLの現時点での主訴。

[問い4] 今後の展開

まずこれまでの生産管理部門での仕事や、それ以前の部署での仕事について訪を伺い、CLの仕事に対する価値感、やりがいや強みなどについて整理してもらう。その上で、CLが役職定年後にどのような仕事働かざるの選択肢があるかについても考えてもらう。そしてこれらの選択肢の中から、CLが希望する働き方、仕事を選択し、役職定年後も前向きに仕事ができるような行動計画を立て、それを実行できるように支援する。