

No. J02	まっちゃん	年月日	令和5年1月30日(月)
---------	-------	-----	--------------

設問

[問い1] 今だったらどんな質問ができるか

- (1) 冒頭のお話にあった社内研修というのは、どのような内容だったのでしょうか？
- (2) 今バリバリ仕事をされていた過去のご自身を振り返ってどのように思われますか？
- (3) ご時世、であったりとか、時代の流れとはどのようなものだと思われているんですか？
- (4) 先ほどおっしゃっていた社内の会議ではどのようなことを安藤さんは意見されたんでしょうか？
- (5) 若い世代と分断されている今の状況を安藤さんはどのように思われていますでしょうか？
- (6) どういったことを若い世代に対して教えたいと考えているんでしょうか？

[問い2] 良かった点と悪かった点 (各2行)

事例ⅠのCCt8 (相応しい・相応しくない)

(良) 若い世代のキャリアコンサルタントに対して自身の話をしづらく感じている相談者に対して言語的追跡を行い、若い世代への感情を聞くことができた為、信頼関係が改善されたと考える。

事例ⅡのCCt9 (相応しい・相応しくない)

(悪) 相談者の本来話したかったと考えられる、社内研修の話や、雇用延長をしようと考えていた理由などをお伺いすることができなかつた為、展開として進展することができず、面談が停滞していた。

[問い3] クライアントの主訴

加工食品会社で勤続35年、現在は部長職として働いている。あと3年で定年となるが、最近までは雇用延長で65歳まで働くつもりでいた。しかし、社内研修がきっかけでこのまま雇用延長していいのかと考えるようになり、相談に来た。しかしながら、キャリアコンサルタントが若い世代であるということから、詳しく状況を話すことを躊躇っている。日頃より、若い世代は自身の世代と比べて甘いと感じしており、壁があると思っている。その為、自身の話を分かってもらえないのではないかと考えている。

[問い4] 今後の展開 (どのように進めるか)

若い世代のキャリアコンサルタントに対して、自身の話を分かってもらえないのではないかと考えている相談者の感情を丁寧に傾聴し、社内研修で感じたことや、雇用延長についての考えなどを聴かせて頂けるようにする。その上で、必要であれば、これまでの仕事での経験を振り返りながら、価値観や能力の棚卸しを行い、それらの理解を深めてもらいながら、雇用延長をした場合とそれ以外のキャリアについて整理をしてもらう。これらにより、相談者が話したい内容を話して頂いた上で、自身のセカンドキャリアについて、納得いく形で意思決定ができるよう支援していくことを方針とする。