

No. J01	Aグループ	年月日	令和4年11月7日(月)
---------	-------	-----	--------------

設問

[問い1]

事例Ⅰでは、CLに起きている**事柄**や抱えている**感情**に対して、「役職定年は前から分かっていたことではないか」という、責めるような問いかけや、「今の部署で意欲が出ないのなら、これまでの**経験**を生かした転職をしてはどうか」と、内省を促すというよりは、**説得**しているような印象を感じる。一方で、事例Ⅱでは、CLが抱く**感情**に言語的追跡の中で焦点を当てた問いかけができており、CLが**自問自答**の中から、「自分が嫌われたくないから」や「それで手足を縛っている」等の気づきを与えられており、異動した部内の雰囲気がいささかなくなり、仕事にやる気が出ない原因について、自ら原因を考える手助けができています。

[問い2]

事例Ⅰの CCt8 (相応しい **相応しくない**)

理由：役職定年になられた方をひとくくりにして、「皆さん同じような気持ちになるのではないか」と CCt 目線での決めつけで言葉をかけており、目の前のCLの抱えている個別の悩みや思いを尊重していない。

事例Ⅱの CCt9 (**相応しい**・相応しくない)

理由：CLの内省からの発言をわかりやすく要約した問いかけになっており、役職定年の先輩を見て、自分が嫌われたくないから今の状況になっているという気づきを与えることができています。

[問い3]

CLは4か月前に役職定年になり、設計業務を行う部署から現在の保守管理部に異動になったが、やる気が出なくて相談に来た。そこからお話を伺っていると、役職定年で異動してきた自分に対して、周りから受け入れてもらえていないのではという思いがある。また、設計の事を聞いてほしいCLの思いは周りには伝わっておらず、課長から注意を受けた。嫌われたくない気持ちから周りに遠慮があることと、自分の与えられた職務について理解が不足し、働きづらさを感じている点が現時点での主訴。

[問い4]

この後は、保守管理部に異動されて4か月間、嫌われたくない思いを抱えながら働いてきたCLの気持ちを労いながら、引き続き信頼関係の構築を図る。そこから、「出しゃばらないように抑えてる」原因はどこにあるのか、問いかけを通して理解を深めていただく。また、「聞いてもらえれば伝えたい」という発言について内省を促し、なぜ聞いてもらえればと思っているのか、本当は何を伝えたいのか等を整理していただき、与えられた職務について理解を深める。以上から、今後CLが保守管理部で、周りの方と適切なコミュニケーションをとりながら、これまでの技術の経験を生かして生き生きと働いていけるように支援する。

No. J01	D グループ	年月日	令和4年12月18日(日)
---------	--------	-----	---------------

設問

[問い1]

事例Ⅰでは、CLに起きている**事柄**や抱えている**感情**に対して、「**役職定年は前から分かっていたことではないか**」という、責めるような問いかけや、「今の部署で**意欲が出ないのなら、これまでの**経験**を生かした転職をしてはどうか**」と、内省を促すというよりは、**説得**しているような印象を受ける。一方で、事例Ⅱでは、言語的追跡によりCLが抱く**感情**に焦点を当てた問いかけができています。また、CLが**自問自答**の中から「自分が嫌われたくないから」や「それで手足を縛っている」等の気づきを与え、異動した部内の雰囲気 がじっくりこなくて仕事にやる気が出ない原因について、自己探索する手助けができていていると思われる。

[問い2]

事例ⅠのCCt8 (相応しい **相応しくない**)

理由：役職定年になられた方をひとくくりにして、「皆さん同じような気持ちになるのではないか」とCCt目線での決めつけで応答しており、CLが抱えている個別の悩みや思いを尊重していないように感じる。

事例ⅡのCCt9 (**相応しい**・相応しくない)

理由：CLが内省した発言をわかりやすく要約した問いかけになっており、役職定年の先輩を見て、自分が嫌われたくないから今の状況になっているという気づきを与えられていると見受けられる。

[問い3]

CLは4か月前に役職定年になり、設計業務を行う部署から現在の保守管理部に異動になったが、やる気が出ない。役職定年で異動してきた自分に対して、周りから受け入れてもらえていないのではという思いや、設計の事を聞いてほしいことが伝わっていない。また、嫌われたくない気持ちから周りに遠慮がある点からもコミュニケーションの不足が見受けられる。くわえて、自分の与えられた職務についての理解が不足しており、働きづらさも感じている点からは、仕事理解不足もあると思われる。

[問い4]

この後は、保守管理部に異動されて4か月間、嫌われたくない思いを抱えながら働いてきたCLの気持ちを労いながら、引き続き傾聴していく。そして、「出しゃばらないように抑えてる」原因はどこにあるのか、「聞いてもらえれば伝えたい」という発言について内省を促し、なぜ聞いてもらえればと思っているのか、本当は何を伝えたいのか等を整理していただく。また、改めてこれまでの技術の経験を棚卸しし、与えられた職務についての理解を深める。そのうえで周りの方と適切なコミュニケーションをとりながら、働きづらさを解消していく。以上から、今後CLが最適なセカンドキャリアを形成できるよう支援する。

No. J02	Bグループ	年月日	令和4年11月6日(日)
---------	-------	-----	--------------

設問

[問い1]

事例Ⅰではこれまでの経験によりそうとなく転職の道を選ぶより説得している。これに対しCLは「これまでの経験を活かせる場所として悪い（CL8）」、「これまでのスキルは置いておいて（CL11）」と抵抗し、信頼関係の構築には至っていない。一方、事例ⅡではCLの感情に焦点をあて面談がすすんでいる。以前、役職定年により配属された先輩が同僚の人から煙たがられていた事柄から、あの手には回らなかったとでしはならないようにしていた。何でそんな不自由なことをしているんだろう（CL11）」と自問自答が始まり、内省が促される展開となった。

[問い2]

事例Ⅰの CCt11 (相応しい・相応しくない)

理由: 今のまでの経験を活かせるのは転職の道を選ぶことも考えてはどうかとCCこのもの見方がとれている。CLの内傷のいついはい様子から信頼関係の構築には至っていないように見える。

事例Ⅱの CCt11 (相応しい・相応しくない)

理由: CLが大人しくしているのは、以前先輩が煙たがられていたのを見て、あんなに回らないと感じていたからだった。そこででしはならないように抑えていたが「不自由なこと」と内省が促された。

[問い3]

CLの問題は2つある。1つは仕事理解不足である。部長から「もっとメンバーに入り込んで、これまでの技術の経験を伝えてやって下さい。(CL7)」言われているように、今のCLの仕事の1つとしてこれまでの経験を後輩に伝える役割であるという理解が不足している。もう1つはコミュニケーション不足である。「周知から聞いてくれたら伝える(CL8)」という希望の結果、部置内で自分が取り残された感覚になっている。相互のコミュニケーション不足による問題で仕事にセリグらい状況にあることである。

[問い4]

CLの不安心な気持ちを受けとめ、傾聴を続け面談を継続して行く。まず、これまでの経験の棚卸をしてもらい、今の部置で活かせる知識、技術等を整理して行く。そして後輩向けに勉強会や、質疑応答会のような機会を持つための提案を試みる。こうすることによりCLの経験がメンバーに伝わり、部置内のレベルをあげることに貢献できる。次に、あいつなとねらう積極的に声をかけるよう意識をかえてもらう。普段から声をかけ合える関係性をつくらせておく。以上により、CLがこれから先も前向きに仕事に取り組んでいけるよう支援して行く。

No. J03	Aグループ	年月日	令和4年11月9日(水)
---------	-------	-----	--------------

設問

[問い1]

事例ⅠのCCtは、役職定年という事柄からCLの前の部署での経験を活かして仕事に取り組みたいが、じっくりこない現状を考慮せずに、安易に転職や時間的な経験が解消に繋がると説得しようとしているように見受けられる。そのため問題解消に繋がらない対応と考えられる。事例ⅡのCCtは、CLの抱えている様々な感情に寄り添いながら、問題点となっている事柄から自問自答してもらえるように応答を心掛けている。その事により、CLの問題解消に繋がる対応が見受けられる。

[問い2]

事例ⅠのCCt8 (相応しい・相応しくない)

理由：「役職定年になられた方は皆さん同じような気持ち」とは、一般的な考え方であり、違う考え方を否定するため

事例ⅡのCCt9 (相応しい・相応しくない)

理由：課長から「Aさんは何か遠慮されているような様子」と注意を受けたことに対してCLに内省を促し、「自分が嫌われたくないから」という気づきに繋がった。

[問い3]

相談者は、役職定年で他部署に異動することに対して、心の準備不足により新しい職場になじめず、やる気が出なくなったように見える。職場のメンバーとのコミュニケーション不足から積極的に、自ら行動ができないように思われる。心の準備不足の問題は、「役職定年したものは大人しくしとかなないと」等の発言から。コミュニケーション不足の問題は、「私に聞いてくれればいいのかと思う」等の発言からそう思われる。

[問い4]

4ヶ月前に役職定年になり、今の保守管理部の職場で周りに気を使いながら仕事を続けてきた相談者を労い、気持ちに寄り添いながら今後どのように職場で、やる気を持って仕事に向き合うか一緒に考える。心の準備不足を解消するために、4ヶ月間の保守管理部の仕事について振り返っていただき、以前の部署と今の仕事との違いについて内省いただき、経験を活かせる役割を検討する。職場のメンバーとのコミュニケーション不足を解消するために、以前の職場で同じように役職定年の先輩がメンバーから煙たがられていた要因について経験代謝を促す。以上から、相談者に最適なセカンドキャリアの実現を支援していく。

No. J04	Aグループ	年月日	令和5年1月28日(土)
---------	-------	-----	--------------

設問

[問い1]

事例ⅠではCCt7で「これまでの経験を活かして、設計への転職の道を選ぶことも考えてはどうでしょうか」とCCtの主観的な意見と思われる事柄を説得し、また、CCt8では「役職定年後になられた方は皆さん同じような気持ちになられるのではないのでしょうか」とすべての役職定年者をひとくくりにした感情と決めつけ自己探索を阻害してしまっていると思われる。一方、事例ⅡではCCt7で「それを言われてどう思われたか」とか、CCt8で「どうしてそう思うのですか」と経験を語ってもらった時の感情について問いかけることにより、自問自答を促し、より内省を深めていく応答をしていく展開になっていると思われる。

[問い2]

事例ⅠのCCt8 (相応しい・相応しくない)

理由：「役職定年後になられた方は皆さん同じような気持ち」というのはCCtの主観的意見であり、それを「なられるのでしょうか」と押し付けているようにみられCLの自己探索を阻害していると思われるため。

事例ⅡのCCt9 (相応しい・相応しくない)

理由：「煙たがられたくないから大人しくしておくということですか」と直前と少し前の発言も含めて複合的に伝え返しをすることにより、自問自答を促し、内省を深めている応答であると思われるため。

[問い3]

CL3で「この部署でもこれまでの経験が活かせると思っています。」との発言から役職定年後も自分のスキルに自信を持ち、異動した部署でもそのスキルが求められているはずと思っていた。しかし、異動した部署では、一向に声が掛からずに自分の持っている業務スキルは異動した部署でも有用だとの思い込みがあることから、自己理解不足の問題があると感じる。また、待っていれば声が掛かるはずと言った役職のこだわりを背景としたコミュニケーションの取り方にも問題があると思われる。

[問い4]

CLは自己理解の不足とコミュニケーションの取り方に問題があるようであり、役職定年後の業務を進めるに当たり意識改革が必要と思われる。CL11で「何でそんな不自由なことをしているんだろう」との気づきの発言が出てきたので、そのことに共感すると共にそう気づいたことを承認する。そして、その「何で」ということに焦点を当ていき、「言いたいことを言わず、出しゃばらないように抑えている」ということの経験をもう少し語ってもらうことにより、その「何で」を明らかにしていただく。そうすることにより、新たな気づきを実感していただき、今後の業務の意欲向上につながるような支援をしていきたい。

No. J05	Aグループ	年月日	令和5年2月15日(水)
---------	-------	-----	--------------

設問

[問い1]

事例Ⅰでは、CL6の「あれこれと自分が考え過ぎているのかな」という感情に寄り添わず、これまでの経験を活かして転職する事柄へのアプローチやプライドを捨てるようCCtの見方だけで説得しようとしている。そのためCLの内省は促されていないと思われる。一方、事例Ⅱでは、CL6の「あれこれと自分が考え過ぎているのかな」という感情に好意的関心を寄せた結果、「煙たがれたくない」ということから、「自分が嫌われたくない」ということに気づき、言いたいことを言わず出しゃばらないように抑えている。そのためCLの内省は促され「何でそんな不自由なことをしているんだろう」という自問自答が始まっている。

[問い2]

事例ⅠのCCt8 (相応しい・相応しくない)

理由：CL8の「これまでの経験を活かせる場所としては悪くない」と思っている感情に寄り添わず、CCtの一方向的な決めつけで話を進めようとしている。そのためCLの内省は促されていないと思われる。

事例ⅡのCCt9 (相応しい・相応しくない)

理由：「周りから煙たがれたくない」というCLの気持ちに好意的関心を寄せ、CL自身がおとなしくすることで「自分が嫌われたくない」ということに気づき、CLの内省は促され自問自答が始まっている。

[問い3]

CLは4ヵ月前に役職定年になり今の部署に配属されるも、前課長に呼ばれ「遠慮されている、メンバーに入り込み技術経験を伝えてほしい」と注意されたことにムッとしたという話から、CLはこの部署での自分の役割が後輩への指導であること。さらに、技術部長が役職定年で配属された時、周りから煙たがられていたのを見ていた経験から、「自分はそのようになりたくない」「大人しくしていることがここでは良いことだ」と考えている自分がある。以上の2点からCL自身の問題として自覚できていないと思われる。

[問い4]

CL11の「何でそんな不自由なことをしているんだろう」というCLの気持ちに好意的関心を寄せ、不自由なことをしていると感じた経験やその時の気持ちを傾聴していく。そのことで「自分が嫌われたくない」「自分の手足を縛っている」という気持ちを整理して、CL自身が考えすぎていることについて内省を促す。そのうえで今の部署での自分に求められる役割を今まで築いてきた経験の棚卸しを行うことにより、改めて一緒に考える。そうすることで、CLの気持ちを大切に、どのように自分らしさを出して周りのメンバーに入り込んで仕事を続けていくべきか等の選択をCLが主体的に意思決定できるように支援していく。