

No. J01	Aグループ	年月日	令和5年11月5日(日)
---------	-------	-----	--------------

設問

[問い1]

事例Ⅰでは、自信のなさを見透かされている気がして動揺しているCLを受容せず、新たなスキルを身につけるよう説得している。また、CLはもっと経験を積む必要があると決めつけ、失敗しても諦めなければ成長につながると誘導的な関わりになっている。一方、事例Ⅱでは、お客様とのやり取りで動揺した背景を問いかけて、周りの目を気にして自信を失っていたご自身について内省を促している。さらに、「Aさんにとって自信とは周りに認めてもらうことなのですか」と問いかけることで、CLにとっての自信に対する自問自答が始まり、自己理解が深まっているように思われる。

[問い2]

事例ⅠのCCt7 (相応しい・相応しくない)

理由：企画が通らなかったのは「Aさんの思いが担当者に伝わらなかった」からと結論づけ、新しいスキルが必要と決めつけていることから、信頼関係の構築ができていないと思われるため。

事例ⅡのCCt9 (相応しい・相応しくない)

理由：CLにとっての自信と周りに認めてもらうこととの関係について焦点を当て、CLにとっての自信について内省を促し、自信のない自分を隠そうとしていた気持ちへの気づきにつながったため。

[問い3]

CL7の「周りの目も気になり、自信がなくなって、とても焦っていました」や、CL10の「周りに認めてもらおうとする思いが強いほど、自信がなくなるような気もしてきました」という発言から自己効力感の低下が見受けられる。また、CL8の「自信を持つためには知識やスキルを身につけることだと思ひ」やCL11の「そうすることで自信のない自分を隠そうとしていたのかな」という発言から、何のために知識やスキルを身につけるかというキャリアプランについての自己理解不足が見受けられる。

[問い4]

同期に取り残されて焦りを感じながら、チャンスをつぶしたくないと必死で企画に取り組むCLを労い、引き続き信頼関係の構築に努める。CLが今までの経験や読書・セミナーなどで学んだ知識やスキルを棚卸しし、ご自身の強みや身につけた能力について客観的に振り返ることで、自己効力感を高めていただく。そのうえで、CLにとっての自信や、自信を持てる自分とはどういうものを傾聴し、今後のキャリアプランについて内省を促すことで自己理解が深まるように関わる。これらにより、CLがご自身のキャリアプランを明確にしたうえで、自信を持って主体的に仕事に取り組めるよう支援していく。

No. J01	Bグループ	年月日	令和5年11月5日(日)
---------	-------	-----	--------------

設問

[問い1]

事例Ⅰでのキャリアコンサルタントは、初めて任されたメイン担当で気合いを入れて取り組み、客先に対して一生懸命説明したものの受け入れてもらえなかった背景を受容せず、「プレゼンテーション力のスキルも必要ではないですか」と決めつけ、「経験を積む必要がある」と説得をしてしまっている。一方事例Ⅱは、相談者の話を傾聴し、受容していることで「Bさんに追いつけるチャンス」「このチャンスをつぶしたくない」という思いを話して頂いている。これまで繰り返しされた言葉に対しCct9の質問で焦点を当てることで、自然に自問自答へつながるように誘導した応答となっている。

[問い2]

事例ⅠのCct7 (相応しい・相応しくない)

理由：相談者の気持ちや思いを受容せず、信頼関係の構築が十分でない段階で、キャリアコンサルタントの強い見立てによる応答であると考え。その後も相談者の不安をあおる展開となっている。

事例ⅡのCct9 (相応しい・相応しくない)

理由：繰り返し発言のあった「自信」「周りに認めてもらう」という言葉に焦点を当てたことで、相談者が内省を始めるきっかけとなっている。これまでの振り返りにもつながる応答であると考え。

[問い3]

問題は次の2点と考える。(1) CL7より「周りの目も気になり、自信がなくなって、とても焦っていました」。CL10より「周りに認めてもらおうとする思いが強いほど、自信がなくなるような気もしてきました」という発言から、相談者の自己理解不足。(2) CL2「実は今回初めてメイン担当を任されて、気合いを入れて取り組んだのですが…」。CL4より「一生懸命に説明したのですが受け入れてもらえませんでした」という発言から、ご自身の担当業務および客先が求める内容の仕事理解不足。

[問い4]

相談者の「この先やっていけるのか不安」というお気持ちに寄り添いながら、「自信のない自分を隠そうとしていたのかな…」という感情に焦点を当て、丁寧に傾聴することで信頼関係の構築に努める。それによって(1)の解消として、相談者にとっての自信について深掘りする質問をすることで内省を促し、自己理解を促進する。(2)の解消は、相談者の仕事について求められていることに関することおよび今の仕事をやっていてどう思うのか質問し、仕事理解を確認し、振り返っていただく。以上のことから、相談者の不安を解消し前向きな働き方を主体的に選択、実行できるよう支援する。

No. J01	Cグループ	年月日	令和6年2月4日(日)
---------	-------	-----	-------------

設問

[問い1]

事例Ⅰでは、CCtの発言・問いかけには決めつけと受け取れる発言が多い。「知識やスキルを身に着けることは自信につながるのか？」と、CLが悩んでいるのに対し、CCt自身の考えに誘導しようとしており、「経験を積む必要」「スキルを磨くべき」といった説得によって問題解決しようとしている。事例Ⅱでは、CLの不安の要因と思われる自信のなさについて、その背景にある出来事を聞き出そうと努めて傾聴を行っており、CL11のようにCL自身の自問自答を促すことができている。

[問い2]

事例ⅠのCCt7 (相応しい・相応しくない)

理由：知識やスキルを身に着けることで自信がつくのか？と客先に問われたことを悩むCLに対し、他のスキルを身に着けてはどうかといった提案は、相談者の悩みと矛盾するし、適切とは言えない。

事例ⅡのCCt9 (相応しい)・相応しくない)

理由：自信を持つには知識や経験を身に着けるべきだ、というCLの考えの裏にある真意を探る手がかりとして、CLにとっての自信とは何か、自問自答を促すきっかけになっている。

[問い3]

同期との仕事における差にコンプレックスを抱えており、その解消の機会として挽回を企図した今回の提案が失敗し、仕事に対する自信を失い、ネガティブな気持ちに陥ってしまっている。また、客先から言われた「経験や知識を失うことが自信につながるのか？」という問いかけをきっかけに、そもそも自身にとっての自信とは何なのか、自分自身の気持ちや在り方について大きく揺らいでしまっていること。

[問い4]

自信のない自分を隠そうとしていた、とCL自身が自己理解を始めたところに寄り添いながら傾聴を深めて信頼関係の構築を図る。その過程で、本人にとっての自信とは何なのかを再定義するとともに自信回復に必要な方策をCLと一緒に考えていく。また、仕事に対する理解を深めるためにも業務遂行に必要なヒアリングやプレゼンテーションなどのスキルなどについてもともに考える機会を設け、実務面における不安も解消する。以上により、CLが前向きに仕事へ取り組めるよう支援していく。