

No. J01	Aグループ	年月日	令和6年3月5日(火)
---------	-------	-----	-------------

設問

[問い1]

事例Ⅰでは、自分にイラつく気持ちが湧いてくると語るCLの感情を受け止めず、CLが会社に対する不満や怒りを募らせていると決めつけている。更に、気分転換することで気持ちを切り替えることができるとCCtの価値観で問題解決し、CLの内省を促す関わりができていない。一方、事例Ⅱでは、高校時代のバスケットで認められたくて頑張ってきた経験をCLに話してもらいながら、見捨てられたくなくて頑張ってきた自身について問いかけることでCLの内省を促す関わりを行っている。その結果、CLが自身を客観視し始め、実力という自身の価値観についての理解が深まりつつあるように見受けられる。

[問い2]

事例ⅠのCCt9 (相応しい・相応しくない)

理由：後任は会社が決めることであると分かっているながらも「自分が嫌になる」という気持ちを抱えている相談者に寄り添わず、CCtが勝手に落ち込んでいると決めつけ、内省を促す関わりをしていない。

事例ⅡのCC11 (相応しい・相応しくない)

理由：実力というCLの価値観について語っていただく中で、実力を認められたものの、見捨てられたくないというCLの気持ちに焦点を当てることで、気付きと内省を促す関わりができているから。

[問い3]

自分が引き継ぐと思い込んでいた先輩の取引先について、会社の決定した引き継ぎ担当者が自分を頼りがちである同期であることを知り、個人的感情を抑えることができず、会社という組織での仕事の進め方に対する理解不足が見受けられる。また、実力がないと見捨てられるというCLの思い込みとも捉えられる気持ちから、営業成績も安定している自身を客観視することが出来ていない。そのため、自己評価が適切に行われていない可能性があり、自己理解が不足しているように見受けられる。

[問い4]

営業成績を追うことに疲れてしまったと訴える相談者の空しい気持ちに寄り添い、更なる信頼関係の構築に努める。そのうえで、会社組織として目標を達成することと、自身に期待される役割について問いかけることでCLの気付きを促す関わりを行う。また上司や同僚との面談の機会を提案し、個人から組織へCLが一段高い視点で仕事に当たれるよう促す。また、社内の目標管理制度やジョブカードを活用して、自身の能力や成果を適切に客観視してもらおう。そのうえで、CLが組織的な視点を持ちながら、自己効力感を高めつつ、主体的かつ前向きに仕事に取り組んでいくことが出来るよう支援していく。