

設問
JO1

[問い合わせ]

事例Ⅰでは、新しく人事の常務管理を担当することになり自信を失いつつCLに対し、研修や引き継ぎをしながら組織の問題があり、上司に相談するうに助言をする等、CLの話を充分に聞くことなく問題解決を急ぐ展開となっている。一方、事例Ⅱでは、まだ免強と違うと感じた軽い駆け巡りで何うい、その上で、他の人だったらどうやつて仕事を行うかなどと周囲の目を気にしているCL自身に内省が促され、ドライバーの経験を求められている以上、弱音が吐けないと感じているご自身も含め展開となっている。

[問い合わせ]

事例ⅠのCCt10 (相応しい・相応しくない)

理由：これまでの不安感というCLの気持ちに寄り添うことなく、今、部署でまだ1年だから経験を積んでいくが、今気にされているところでは、これまでの免強ができないから、

事例ⅡのCCt10 (相応しい・相応しくない)

理由：新しい仕事に慣れず、依頼組合の側から人事に対して緊張感があるから経験から今でも周囲の目を気にしているCLに対し、それなぜかと改めて聞くべきことで、内省を促進するとしている。

[問い合わせ]

CLの問題点は主に2つあると考えられる。(1)コミュニケーション不足。新しく常務管理の仕事を行なうことには、CLは、今、職場の人たちが「私は誰か」ということに感じ、わからないことはある、でも聞きづらく、反応も好意的とは思えない、ということから、職場の方々がCLのコミュニケーション不足を感じる。(2)自己効力感が低い。組合の立場で常務について免強した経験が通用せず、人事の常務管理担当者等、経験がある方には理解はない、と自分に自信が持てなくなっている点が挙げられる。

[問い合わせ]

定年退職後に新しい職場で常務管理を苦労しながら担当しているCLが気持ち悪いと感じ、信頼関係の構築に努める。その上で、(1)CLが誰かに感じて不明点を聞きづらいと感じている気持ちを、上司にお話しすることができないかを確認する。(2)自己効力感が低い。CLは、CLが難いと感じてからCLと一緒に業務を相談している上、自身で更に免強を深めながら、また周囲に協力を求めるのが苦、対応等と一緒に考えていく最終的には、ドライバーの経験を活かして、現在の業務に対する主体的に対応していくことを支援していく。

[問い合わせ1]

事例Ⅰでは「組織に問題」や「今まで意味がない」と「CTのもの見方で応答」があり、CLの「やりがい」と「感情」に寄り添えない。また、「とにかく行動あるのみ」と申し、無理に問題解決を行おうとする方に見受けられる。一方事例Ⅱでは「実務や全然違う」とCLの感情に焦点を当て現在CLが抱えている問題について確認できるよう応答を起こす。CLの「周囲の目が気にならない」という音を聞くことがでてくる。そして弱音は吐けない「結局どうしたらいいんだ？」とCLの中で内省が促進される。

[問い合わせ2]

事例ⅠのCCt10 (相応しい・相応しくない)

理由：「まだ1年くらい」や「今気に当たる事はない」とCCtのもの見方で決めつけた応答をしいるため、CLの納得感が得られずおらずCLの中で内省も促進されない。

事例ⅡのCCt10 (相応しい・相応しくない)

理由：CLの大変との気持ちに寄り添いながら「今でも周囲の目が気にならない」という事柄に焦点を当てるなど、CLの中で弱音は吐けないなど内省が促進される。

[問い合わせ3]

現時点でのCTといいはり) 声理解不足…「想像して、たぶん大変や「労務管理」が簡単で、人事がもと詳しく、など仕事に対するイメージだけだとされており、実際の業務を把握していない点。(2)コミュニケーション不足…名前だけでは気がして、他の人からどうやらこの仕事をこなすのだと想いながら周囲に聞けないところも周囲とコミュニケーションが取れていない点。この2点が問題点だと思われます。

[問い合わせ4]

まず43年間定年までドライバーのお仕事を頑張って来られたことを労り、「結局どうしたら」と思っている気持ちなど、傾聴を統べて関係構築に努める。その上で問3の(1)の解消として労務管理のお仕事を再度アピールや周囲の方へ向うなど理解を深めもうようになさる。また(2)解消として今の職場の方にも労務管理のお話を伺ってみたり、上司の方にも現在の状況を伝えたりコミュニケーションをとてみるとまずは案でみる。その上でCLが現在のお仕事を前に前向きな気持ちで周囲の方とも良好にお仕事を取り組めるように支援していく。

[問い合わせ]

事例Ⅰは、CCt6で勉強してきた実務と違う点ではなく研修の有無に焦点を当て質問し、CCt8で早々に問題解決のために上司への相談を助言し、CCt10でどうしたらいいのか不安を抱えるCLの感情を受容せず、経験をすればのうち忘れると根拠の匂いをまじえている為、CLと信頼関係が築けないと想われる。一方、事例Ⅱは、CCt6で実務との違いに焦点を当て問い合わせ、CCt8でベテランの人たちを見たCLの感情を質問し、CCt10で周囲の目を気にする理由を問い合わせることで、内省を促し、弱音を吐けないという今は漠然としたことが言語化されたと思われる。

[問い合わせ]

事例ⅠのCCt10 (相応しい・相応しくない)

理由：仕事の自信をなくしており、どうしたらいいのか不安を抱えるCLの感情を受容せず、経験をすればのうち忘れるといふはげましを一方的に行っている為、信頼関係がCLと築けないと想われる為。

事例ⅡのCCt10 (相応しい・相応しくない)

理由：周囲の目が気になってしまふ理由について問い合わせることで、ドライバーの経験を止められていて、弱音が吐けず、どうしたらいいかわからずCLの感情を伺うことができたと思われる為。

[問い合わせ]

CLの問題は、普通事例(CLより)労務管理の仕事は簡単で楽だと思っていたが、実務を経験すると難しい仕事だと思えてきており、事例Ⅱ(CL11)の「周囲が何を考えてるのか気にする」、「弱音は吐けない」という発言より、上司に求められてる役割についての理解不足があると思われる。また、事例Ⅰ(CL7)の「新しいことなので、わからなくて当然、事例Ⅱ(CL7)の「パソコンやネットを使うことを強要」という発言より、これまでの経験・スキルと今後習得すべき能力の理解不足も問題である。

[問い合わせ]

仕事への自信がなくなり、どうしたらいいのかわからずCLの感情を丁寧に化顔聴し、冷静に労務管理の仕事に向き合えるよう促す。その上で、上司へ人事の仕事について話すことでCLに提案し、求められてる役割の理解を促す。また、ドライバー時代の経験を相談しそうことを共に行い、これまで培ってきた経験・スキルについての理解を深めてもらう。さらに、現在の業務内容と慣れない作業を確認し、今後習得すべき能力の理解も促す。以上により、CLが今後のセカンドキャリアを主体的に意思決定できるよう支援していく。

[問い合わせ]

事例Ⅰでは新しい仕事に悩むCTの感情に寄り添わず、仕事に対する思いについて問いかけることなく、組織に問題があると決めつけ、「行動はあるのか」とCLに助言している。さらに「そのうち忘れてはいけない」と一方的にCTが問題解決しCLの内省が深まる関わりが出来ている。一方、事例Ⅱでは、以前と違う仕事に取り組む難しさを語るCLに語ってもらいつながら、対人関係に焦点をあてて問いかげを行って、CLの内省が深まり、「周囲が何を考えているか気にはな」と自己理解が始まっている。

[問い合わせ]

事例Ⅰの CCT10 (相応しい・相応しくない)

理由：莫高い仕事に直面してからも自分でなくに頑張っているCTの気持ちに寄り添わず CCTの価値感で「そのうち忘れてはいけない」と決めつけ、CTの内省を促す関わりができない。

事例Ⅱの CCT10 (相応しい・相応しくない)

理由：慣れない仕事をするにあたり周囲からの協力が得られず避けられていく感じで出るCLに対して、自己理解が深まる問いかげを行った結果、CTの内省が始まっている。

[問い合わせ]

冒頭で毎年配達ドライバーとして勤務していたCLが、定年退職後に新しい仕事に直面し、思っていなかった大変なうえ、過去のドライバーでの経験が生かせず、周囲にモチベーションができず、とどちらか3点。また、「業務管理に詳しい人ならやり方が違うのかな」と思ふ、人事の仕事の大変さを思ふやう反面、助けて貰おることはできず、過去の経験を活かす経験から、他の人に相談をすることができず、結局どうすればいいか悩みコミュニケーション不足がある。

[問い合わせ]

毎年ドライバーとして勤務した後、全く新しい仕事に自分でなくに工夫しながら前向きに取り組んでいくCLを第一に、信頼関係の構築に努める。そのうえで、周囲にモチベーションを出さず、仕事の進め方に悩むCLの周囲から求められることが、自身の思ふにつけて問いかげ、仕事理解を深める。また周囲とのコミュニケーション不足も見受けられため、上司等との面談の機会を提案し、周囲の目を気にするCLの気持ちに寄り添う。最終的には主にCTにCLがセカンドキャリアとして選択して新しい仕事に前向きに取り組めるよう支援していく。