No. C02	Aグループ	年 月 日	令和5年6月25日(日)

【設問１】　事例記録の中の「相談の概要」**【略 A】**の記載に相当する、相談者がこの面談で相談したいことは何か。事例記録を手掛かりに記述せよ。

定年退職後、雇用延長で人事部で働いているが、働き方改革を行うために、ドライバー時代の経験が求められて困っている。労務に関することは一通り勉強したつもりだったが実務とは全然違い、弱音も吐けないためどうしたらいいのかわからないこと。

【設問２】　事例記録の**【下線B】**について、この事例を担当したキャリアコンサルタントがどのような意図で応答を行ったと考えるかを記述せよ。

ドライバー時代の経験を強く求められて困っているという発言に対して、ここまでのCLの話を要約し伝え返すことで、関係構築を深めようとしている。また、CLが困っている事を具体的に聞くために、内省を深めてもらおうとする意図で応答を行った。

【設問３】　あなたが考える相談者の問題(①) とその根拠(②) について、相談者の言動を通じて、具体的に記述せよ。

① 問題　主なる3つの問題点がある。(1)人事部での仕事についての仕事理解不足。(2)職場の人との関係についての思い込みによるコミュニケーション不足。(3)CLのドライバー時代の仕事や今のセカンドキャリアに対する自己理解不足。

② その根拠　(1)労務のことについて一通り勉強したつもりだったが、実務となると全然違うと感じている点。(2)職場の人たちに避けられているような気がして、わからないことが聞きづらく感じていたり、周囲の協力を得られないと感じている点。(3)ドライバー時代の経験を求められて困っていたり、人事部の仕事を後悔しているが、どうしたらよいのわかっていない点。

【設問４】　設問３で答えた内容を踏まえ、今後あなたがこのケースを担当するとしたら、どのような方針でキャリアコンサルティングを進めていくか記述せよ。

まず、今の仕事についてしんどい状況の中、弱音を吐かずに頑張っておられる気持ちをねぎらいながら、傾聴を続け、ラポールの形成を深める。そして(1)人事部での仕事の棚卸しや「2024年問題」の改革にあたりCLが求められている事の整理を行っていく。また(2)職場の人との関係性について詳しく伺い、周囲からの支援を得られるようなコミュニケーションが取れるようになるように促す。そして、(3)マイジョブカードを使用し、今までの経歴の棚卸しを行い、ドライバー時代の経験を人事部で活かせる強みを一緒に考える。以上により、自己効力感が下がっているCLの不安をひとつずつ取り除いていく。そのうえでCLが、主体的、前向きに意思決定を行いながら仕事に取り組めるセカンドキャリアを築いていけるように、支援を行っていく。

注：解答用紙の裏面および行外に記述されたものは採点されません。

(C) チバ塾 All rights reserved.

No. C02	Bグループ	年 月 日	令和5年6月25日(日)

【設問１】　事例記録の中の「相談の概要」【略 A】の記載に相当する、相談者がこの面談で相談したいことは何か。事例記録を手掛かりに記述せよ。

長らく配送ドライバーとして勤務してきたが、去年雇用先で違う部署で希望した。経験を求められ、現在人事部にいるが、違う意味でとてもしんどく、どうしたらいいかわからず相談した。

【設問２】　事例記録の【下線B】について、この事例を担当したキャリアコンサルタントがどのような意図で応答を行ったと考えるかを記述せよ。

直前までの発言を要約しうなずきを示しつつ、会社から強く求められて困っていることについて傾聴することにより、相談者の感情の背景を探る意図と考える。

【設問３】　あなたが考える相談者の問題(①) とその根拠(②) について、相談者の言動を通じて、具体的に記述せよ。

① 問題　主に2点あると考える。(1)自分のこれまでの長年の経験や強みについて自己理解不足である点。(2)人事労務の仕事に対しての認識が低く仕事理解不足である点。

② その根拠　(1)について、「ドライバー時代の経験を強く求められ困っています。」とあり経験が生かせないと考えている点。(2)「労務管理って簡単で楽だと思っていたが、仕事をしてみると当初に想像していたより度」や「実務となると全然違うと感じている。」とある点。

【設問４】　設問３で答えた内容を踏まえ、今後あなたがこのケースを担当するとしたら、どのような方針でキャリアコンサルティングを進めていくか記述せよ。

相談者が長年に渡り配送ドライバーとして奮闘してきたことを労い、今の事務の仕事に対する不安感情に寄り添い傾聴する。そのうえで設問3の問題と解消する。まずは、これまでの配送ドライバーとしての経験の棚卸しや自身の強みなどを整理していただき、再認識し、会社から求められている「2024年問題」に生かせないか検討を促す。(2)は労務に関して一通り勉強した内容について、Jobtagのサイトで再確認していただき、仕事に活かせるスキルの再認識を促す。以上により、相談者が前向きにセカンドキャリアを積めるよう支援する。

注：解答用紙の裏面および行外に記述されたものは採点されません。

(C) チバ塾 All rights reserved.

No. C02	Cグループ	年 月 日	令和5年6月25日(日)

【設問１】　事例記録の中の「相談の概要」**【略 A】**の記載に相当する、相談者がこの面談で相談したいことは何か。事例記録を手掛かりに記述せよ。

運輸業の会社で配送ドライバーとして長年働いてきた。しかし、年齢的に仕事がきつくなってきて去年定年退職後に雇用延長して人事部で働いているがドライバー時代の経験を強く求められて困っている。どうしたらいいかという事。

【設問２】　事例記録の**【下線B】**について、この事例を担当したキャリアコンサルタントがどのような意図で応答を行ったと考えるかを記述せよ。

ドライバー時代の経験を強く求められて困っているという発言に対して、相談者の気持ちを確認しようと伺った。その気持ちを伺う事で相談者の言語化されていない具体的な気持ちを明確化し、内省を深めようとする意図。

【設問３】　あなたが考える相談者の問題(①) とその根拠(②) について、相談者の言動を通じて、具体的に記述せよ。

① 問題 主な問題点は3つよる。(1) 自分のやりたい事がわからない自己理解不足。(2) 会社の仕事に対する仕事理解不足。(3) 職場の人とのコミュニケーション不足。

② その根拠 (1) 年齢的にこれまでの仕事がきつくなってきたこともあり、違う部署を希望して今の業務を担当する事になった。(2) 今回自分望んだ異動なのに仕事が考えていたよりも大変だからという言動。労務管理って簡単で楽だと思っていたがやりがいや多くて難しい仕事だ (3) 職場の人が自分をさけているという思いこみ等。

【設問４】　設問３で答えた内容を踏まえ、今後あなたがこのケースを担当するとしたら、どのような方針でキャリアコンサルティングを進めていくか記述せよ。

まずは、定年退職後に違う部署でお仕事をされている相談者の辛い気持ちに寄り添いながら、傾聴をしラポールの形成を行う。その上で (1) 運輸業の仕事の勤続年数を振り返っていただき、自分の強みを気付いていただき、将来会社側と他の仕事の可能性についてもきづいていただく。(2) 紹介でやっていた労務関係の仕事をもう1度かかえていただき、現在の人事の仕事に生かせる点はないか考えていただく。(3) 会社の上司、同僚と話をする際は、疑問点は必ず確認するようにしていただく。雇用延長後の人事の仕事につき、相談者が主体的に意思決定を行い、また新たなやりがいの和点を発見できるように支援してゆく。

注：解答用紙の裏面および行外に記述されたものは採点されません。

(C) チバ塾 All rights reserved.

No. C02	Dグループ	年 月 日	令和5年6月25日(日)

【設問１】 事例記録の中の「相談の概要」【略 A】の記載に相当する、相談者がこの面談で相談したいことは何か。事例記録を手掛かりに記述せよ。

運輸業で配送ドライバーとして勤務していた相談者が体がきつくなり希望しての人事部勤務となる。2024年問題を直面して会社が従業員のシフト管理を大幅に見直すことになり、ドライバー時代の経験を求められ困っていること。

【設問２】 事例記録の【下線B】について、この事例を担当したキャリアコンサルタントがどのような意図で応答を行ったと考えるかを記述せよ。

現在、人事部で違う仕事を行っており、仕事内容が大変で後悔しているとのことなのと、なおその上に従業員のシフト管理について見直すと言われ困っていることへ内容を確認したかったため

【設問３】 あなたが考える相談者の問題(①) とその根拠(②) について、相談者の言動を通じて、具体的に記述せよ。

① 問題　次の3点について(1)労務管理についての仕事理解不足(2)思い込みによる自己理解不足(3)社内でのコミュニケーション不足　以上が相談者の問題と考える。

② その根拠　(1)労務管理の仕事は簡単で楽だと思っていた。(2)職場の人達が何だか私を避けているような気がしている。反応もあまり好意的とは思えない。(3)異動の話を相談した時に詳しく業務の内容を教えてくれていればと思った。わからないことがあっても聞きづらい　以上の言動による。

【設問４】 設問３で答えた内容を踏まえ、今後あなたがこのケースを担当するとしたら、どのような方針でキャリアコンサルティングを進めていくか記述せよ。

ひきつづき、相談者の話を受容し、丁寧に傾聴していき関係構築を深めていく。まずは、労務管理の仕事はどういうものか、相談者が出来る内容(強み)を確認していく。その上でJob Tagによるキャリアプランと明細書作成する。相談者の思い込みによる周囲との関係性やコミュニケーションについて話を深く聞き出して内省をして頂く。又、今後働き方について中長期プランを考えて頂き、どう向き合いたいか又、ドライバー時代による経験(成功体験)を意識して前向きに働くことができるよう支援していく。

注：解答用紙の裏面および行外に記述されたものは採点されません。

注：解答用紙の裏面および行外に記述されたものは採点されません。

(C) チバ塾 All rights reserved.