

|         |        |       |              |
|---------|--------|-------|--------------|
| No. C01 | A グループ | 年 月 日 | 令和6年6月30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。

新規プロジェクトのメンバーに選出されたCL(相談者)は、現在の経理の仕事との両立の難いを感じ、更には新規プロジェクトの運用の難い、メンバー同士の連携に苦慮している。そこで新規プロジェクトの依頼まで受けてしまい、両立も含め、どうすべきかを相談。

【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。

「業務改革」と「仕事の効率」の悪化、という矛盾について問うことで、CLの感じる問題を明らかにしようとしている。そのことについてCLに言語化して頂くことで、CLの感じている慣りについて内省を深めて頂き、自己理解を促す意図が読みとれる。

【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 (1)新規プロジェクトのメンバーに選出されたものの、自身の求められている役割が理解できず不安を強めている(仕事理解不足)。(2)プロジェクトのメンバーとは連携がとれず、リーダーや社長はコミュニケーション不足を感じる(コミュニケーション不足)。

② その根拠 (1)リーダー不在時には自身のサブリーダー的な役割を引き受けているものの「本意ではよく任されている」と話し、会社からの課題であるプロジェクトに力を入れても「プレッシャーもある」との発言から。(2)「選出されたメンバー間での連携が取れていない」と話し、リーダー不在での不信感、当初の期待と方針を示す社長から、成功を強く求められていること、慣りを語る点。

【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。

引き続き長年経理を勤め、更には新規プロジェクトのメンバーとして試行錯誤を経験するCLを労いつつ、チーム形成に努める。その上で(1)CLが抱える業務の整理を進める。経理・新規プロジェクト、更には総務と、3つの業務内容を可視化し、同時にマインドマップ(構造的図)を用いて、CLの価値観を明確化、自己の棚卸しを行う。それを踏まえCLがメンバーに選出された、サブリーダー的な役割を求められているの内省を促す。さらにCLの価値観のすり合わせをし、目指す方向性を明らかにしていく。(2)解消に向けて、現在求められている業務との優先順位付けを行い、リーダーとのコミュニケーションを提案する。その際にはメンバー、社長とのやり取りも含め、アジェンダとリポート作成を一緒に考える。さらにCLの前向きな姿勢がチームの選抜の支援を行う。

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。

|         |        |       |              |
|---------|--------|-------|--------------|
| No. C02 | A グループ | 年 月 日 | 令和6年6月30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。

相談者(女)は経理部に勤務した実感もある中、業務改善プロジェクトのメンバーに選ばれたが、業務とプロジェクトの両方持ち回すように思われ、似たような業務も取らねばならぬと感じており両立するにはどうすればいいかと悩んでいる。

【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。

仕事の効率が低下している思いについて伝え直すことで、共感を示し、その仕事の効率が低下しているという点について話してもらうことで、考えを把握、理解し今後の支援の方向性を定める意図がある。

【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(1)自身の強みやスキルについて不明確な点で自己理解不足。(2)プロジェクトの方針について理解ができておらず仕事理解不足。(3)プロジェクトメンバー、課長などとのコミュニケーションが不足していると考えられる。

② その根拠(1)「私自身も経理の仕事で手一杯なのにリーダーなんて無理と思う」の発言から。(2)「君たちの好きなようにやってくれればいいから」方針は何も示されなかった。「その負担を我々現場に押し付けてほしい」の発言から。(3)「経理部の課長ややる気も責任感もないから」の発言から。「社長に会ったのは最初の会議だけ」の発言から。

【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。

まずその経理の仕事で手一杯の中、プロジェクトに参加している状況と労い。また思い通りに両方が出来ておらず焦っている気持ちと理解し、関係構築に努め以下3点を提案したい。(1)まずその経理とプロジェクトの両方について話してもらうことでその強みやスキルについて自己理解を深めてもらう。(2)プロジェクトで求められる役割や方針についてメンバーにインタビューをしてもらいプロジェクトへの理解を深めてもらう。(3)経理部の課長やプロジェクトメンバーや可能であれば社長などに自身から話しかけてもらうことを提案し、コミュニケーションを取ってもらう。以上により相談者が自身の業務とプロジェクトを円滑に進めていけるよう支援する。

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。



|         |        |       |              |
|---------|--------|-------|--------------|
| No. C03 | A グループ | 年 月 日 | 令和6年6月30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。

業務改革プロジェクトのメンバーとなり、経理の仕事をおこなしながらプロジェクトに取り組むがメンバー間の問題や抵抗もあり様々な問題が発生している。この先、仕事の進め方がわからないとの相談。

【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。

効率が悪くなっていると思っているCLの気持ちを更に深掘りし言語化して頂くとともに、不満と思われている事象をもと話して頂き内省を促し、真の問題点を探る意図があると考える。

【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(1)会社から求められている事が理解できていない・仕事内容を軽視していないことによる自己理解不足(2)メンバー間でのコミュニケーション・信頼関係構築が出来ていない。

② その根拠(1)「前例がある訳でも具体的なやり方が提示されていないので」「課長がやれぬ責任感もないように感じられる」という発言から(2)「メンバー間での連絡が滞っている」「リーダーが今の総務の仕事が忙しいので代わりをやってくれないか」という発言から。

【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。

憤りを感じながら何とか頑張ろうとしているCLの気持ちに寄り添い傾聴を重ねながら(1)業務改革プロジェクトの仕事内容について問い掛け、CLが言語化することによって内省を促し、今からなければいけない事を整理して頂く。ジョーカードを用いてCLの強み・弱みの掘り出しを行いCLのメンバー間での役割を見つけていく。(2)CLが可能であるがメンバー間、特にリーダーとの対話を促し、目標を明確化し信頼関係の構築を図っていく。  
以上によりCLが今のプロジェクトにやりがいを持ち先頭に立て目標に向かって行け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。

|         |        |       |              |
|---------|--------|-------|--------------|
| No. C04 | A グループ | 年 月 日 | 令和6年6月30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。

入社以来経理の仕事をしてきたが今年4月から業務改革プロジェクトのメンバーに選出された。業務改革をしているのに仕事の効率が悪くなり、リーダーもやってくれと頼まれ、仕事と両立できるか不安がある

【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。

業務改革をしているのに仕事の効率が悪くなっていることにどうしてなのか原因等について相談者が意識し気づいているのか問いかけることによって確信したかったと考えられる

【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① 急に業務改革のプロジェクトに選出されリーダーにもなり両立できかわからない自己理解不足② 業務改善プロジェクトをどうするかかわからない仕事理解不足③ 上司や他メンバーとのコミュニケーション不足  
② その根拠① 「思いつめに進められている」という発言から「責めを感じる」の発言より② 「前例があるわけでもなく具体的なやり方が提示されているわけでもなく試行錯誤しながら進めている」「我々現場に押し付けられている」という発言から③ 「互そろ今回選抜されたメンバー間で連携が取れない」という発言より

【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。

経理の仕事と新たに選抜されたプロジェクトの仕事と両方をする中で両方を頑張っている相談者の両立できる不安な気持ちに寄り添い話を聴き関係を構築していく。①に対しては現在どのような仕事に向かっているか等状況を把握し可視化していく。同意が得られればプロジェクトの具体的な業務内容や上司や他メンバーと話し合い課題点を抽出し把握できるように共に考え仕事環境を整えていく。より具体的な話し合いには上司や他メンバーとコミュニケーションをとり、相談者が困っていることを具体的に話し合えるよう促していく。その上で自律的に仕事を進められ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。



|         |        |       |              |
|---------|--------|-------|--------------|
| No. C05 | A グループ | 年 月 日 | 令和6年6月30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。

業務改革プロジェクトのメンバーに選出され、プロジェクトの成功を強く求められている。しかし、現在の経理の業務との両立に難しさを感じており、また本意ではないリーダー役を頼まれ、どうしたらいいのかわからない。

【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。

前例がない業務改革で現場の抵抗を受けながらも試行錯誤し進めている事に傾聴し、信頼関係に努める。その上、仕事の効率が悪く感じている事を確認し、相談者の内省を促す意図で応答。

【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 主な問題点は次の2点である。(1)会社からの課題や、経理とプロジェクトの仕事について優先順位を定めてキャリアビジョンを描けいない事理解不足。(2)会社やメンバー間でのコミュニケーション不足。

② その根拠 上記の(1)「AIに置き換わってしまうのではないかと危惧していた」、「～、思うように進められていないとに憤りを感じている。」、「それに会社から(中略)プレッシャーもある。」との発言から。(2)「メンバー間での連携が取れていない。」、「それは本意ではなく、仕方なくやっている。」との発言から。

【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を記述せよ。

まずは、経理の仕事と両立しながら、業務改革プロジェクトに取り組み、本意ではないサブリーダー的な役割も担っている相談者を労い、引き続き現在の働き方で伺うこと。信頼関係の構築に努める。その上で、設問3で挙げた(1)の解消として、経理の仕事とプロジェクトでの働き方とそれぞれについて質問し、相談を行う。また、業務やプロジェクトに対する相談者の気持ちを伺いながら、内省を促していく。(2)の解消として、周囲とのコミュニケーションを提案し、自身の気持ちの伝え方についても一緒に検討する。以上により、相談者が納得できるキャリアビジョンを描き主体的に意思決定しているのを支援する。

注：解答用紙の裏面および外に記述されたものは採点されません。