

No. 001	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しさを感じ、更には新規プロジェクトの運用の難しさ、メンバーや上司との連携に苦慮している。特に新規プロジェクトの依頼まで受けてしまい、両立を含めどうすべきかから頭を悩ます。

【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聞くことで、CLの感じる問題を明らかにしていくとしている。そのことについてCLに言語化して頂くことで、CLの感じる懸念について内省を深めて頂き、自己理解を促す意図がある。

【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)新規プロジェクトのメンバーに選出された時の、自身の求められてる役割が理解できず不満を抱めている(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、リーダーや部署長に不信感を感じる(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が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ない」と話し、会社からの課題であるプロジェクトに入ても「フルマネジメントもある」との発言から。(2)「選抜されたメンバー間での連携が取れないと話す」と話し、リーダーに対する不信感、当初は何かお金を示すか?とネガティブから、成功を強く求められてる懸念を語る。

【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にしたら、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。

① 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てCLを育成し、リード形成に努める。そのため(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、更には業務と、3つの業務内容を可視化し、同時にマイクロ(構成1及び2)を用いてCLの価値観を明確化しリード開拓を行。その上で(2)CLがなぜメンバーに選出され、サブリーダー的役割を求められているのか内省して頂く。その後、CLの価値観との乖離を示し、自己理解を促していく。
② 解消に向けて、現在求められる業務をどの程度引き受けられるかを検討していく、リーダーのコミュニケーションを提案する。隣のメンバー、部署とのやりとりを含め、アドバイスを取り入れて行動を積み考察。以上よりCLの前向きな主張(自己理解)を選択の支援を行う。

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(い)は仕事でプロジェクトに勤務した実感もある中、プロジェクトメンバーの行動に違和感があり、業務ヒアリングの結果、彼等は思うように進まない、また、何の連携も取れておらず、困りを感じており、両立せざるを得ない状況。

【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。

仕事の効率は悪くなっている思いについて伝え直すことで、困惑を示し、CLの仕事の効率は悪くなっていると思うについて語ってもらうことで、考えを把握し理解し、今後の主張の方向性を突き止めたい。

【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出来ておらず仕事理解不足。(3)プロジェクトメンバー、課長などコミュニケーション不足していると見える。

② その根拠(1)「私自身も経理の仕事で一杯のリーダーは人柄と違う」との発言から。(2)「君は5つの力がどうにやってわかるか」とか針は何を示されたか、「この負担で私の現場に押されたいで欲しい」の発言から。(3)「部署の課長がやる気も責任感もないので危ない」と「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にしたら、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CLが経理の仕事で一杯の中、プロジェクトに参加している状況を聞いて、「まだ思いきり」に両立が出来ておらず、感じた思いや気持ちを化見聴し、関係構築に努め以下3点を提案したい。(1)これまでの経験を相談し語ってもらうことでCLの強みやスキルについて自己理解を深めてもらう。(2)プロジェクトでの行動方針や方針についてメンバーにインタビューしてもらいプロジェクトへの理解を深めてもらう。(3)部署の課長やプロジェクトメンバーが可能であれば、自身からお話ししてもらうことで確実し、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強みとプロジェクトを円滑に進められるよう支援する。

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. 003	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、経理の仕事をこなしながらプロジェクトに取り組む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、仕事を進めるのがやがたないとの相談。

【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の気持ちを更に深刻に言語化して頂くとともに、不満や思っている事像をもと話して頂き、反省を促す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・仕事仲間を尊重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を提示せないだけでなく、「課長がやるも責任もないように感じられる」という発言から(2)メンバー間での連携が揃っていない」「リーダーから今の業務の仕事が忙いので代わりをやってくれないかと尋ねた」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にしたら、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。

横り方成じながら何とか頑張るとしているCLの気持ちに寄り添い、頑張るところを尊重する。(1)業務改革プロジェクトの仕事内容について間違っていたCLが言語化することによって内省を促し、今やるべき事を整理して頂く。ショットカードを使ってCLの強み・弱みの振れをを行い、CLのメンバー間での役割を見つけていく。(2)CLが可能であればメンバー間、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、先頭に立って目標に向かって行動す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. 004	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いたが、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。業務改革により仕事の効率が悪くなり、上、リーダーもやつくれと頼まれ、仕事の独立性がある

【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。

業務改革工事に仕事の効率が悪くなることにどう対処するか、原因等について相談者が意識して気づかなければ、問題提起したことと捉えられる

【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、リーダーもおり両立できずから自分の自己理解不足②業務改革プロジェクトをどうすりかねかわからず仕事理解不足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現状に進められないことに「意に感じ」の発言②「前例があるわけではなく具体的なやり方が提示されないで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ない」という発言から③「そもそも今回選抜されたメンバー同士連携が取れないと発言」

【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。

経理の仕事を新たに選抜されたプロジェクトの仕事を理解する中で、両方で頑張る相談者の両立できない不安な気持ちに寄り添い、情報を聞き、関係を構築していく。①に対するには、現在、どのように仕事に向き合っているか等、シートカードを使い可視化していく。同僚が得られれば、プロジェクトの目的はあり、上司や他メンバーと話し合い、問題点を抽出して把握できることに考え、仕事理解をすくめていく。②に対するには、上司や他メンバーとコミュニケーションを取り、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。以上の上に自律的仕事理解を基に行動変換を支援していく

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. 005	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困っています。

【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を現場で担当を受けながらも試行錯誤して進めていく事に頑張り、信頼関係に努める。その上、仕事の交渉が進んでいない事を確認し、相談者の内省を促す意図だった答。

【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、相談者の言動を通して、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が定めずキャリアビジョンを描けない/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はない」と危惧していた、「へ、思ひように進められていまいことに憤りを感じている。」、「確かに会社の(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らない。」「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、どういった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、経理の仕事とつなげながら、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職は役割を担っている相談者を学び、引き続き現在の働き方で何うことで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をそれぞれ別にしていく。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何うかも一緒に検討する。以上により、相談者へ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くよう支援する。

注：解説用紙の裏面の方は外に記述された旨は採点されません。