

2019年度 第14回 国家資格キャリアコンサルタント試験

(JCDA) 実技試験(論述) 解答例(中里)

※今回の事例は、「役職定年制度」にまつわる成年後期男性の心性を表現したものです(最後のおまけ参照)。相談者Aさんの性格特性や価値観といった内面に関わる部分を扱っていく内容であるため、Aさんの人柄としてのまじめさ、実直さのような「良さ」が、「躊躇」というベールに包まれ、「自分らしさ」が発揮できていないという内容であることに気づく必要があります。だとすると、問題点の芯になってくることは、「自己理解不足」「コミュニケーション不足による思い込み」などであることが分かりますね。

[問い1] 事例ⅠとⅡはキャリアコンサルタントの対応の違いにより展開が変わっている。事例ⅠとⅡの違いを下記の5つの語句を使用して解答欄に記述せよ。(内省 相談者の背景 共有 感情 決めつけ) (15点)

事例Ⅰでは、相談者の背景にある「この会社に貢献したい」という思いに寄り添うことなく、役職定年後の相談者の選択を否定的にとらえ、「指導にならない」「なかなか難しい」「プライドが邪魔する」など、CCtの価値基準で決めつけた断定的な応答をするため、相談者に内省を促すことができず問題解決につながっていない。一方事例Ⅱでは、相談者の感情の言葉に焦点を当て、CCtがその感情を共有し伝え返すことで、自身に内省を促している。それにより、相談者は内面にある想いを整理し、「自分らしさ」を出すには「肩書き」が必要との考えは違うことに気づき、問題解決に向かう展開となっている。(6行)

[問い2] 事例ⅠのCCt5と事例ⅡのCCt3、CCt7の下線部のキャリアコンサルタントの応答が、相応しいか、相応しくないかを考え、「相応しい」あるいは「相応しくない」のいずれかに○をつけ、その理由も解答欄に記述せよ。(15点)

事例Ⅰ CCt5 相応しくない

CL5の「若い人の自主性を尊重して」という相談者の価値観や考えを無視し、「それでは指導にならない」とCCtの価値判断に基づき相談者を否定するような断定的な応答である。

事例Ⅱ CCt3 相応しい

「自信がなくなる」「どう関わったらいいのかわからない」と感じる具体的な出来事やエピソードを尋ねることと、その出来事を振り返り、内省を促し解決の糸口へと導く応答である。

事例Ⅱ CCT7 相応しい

「自分らしさ」と「肩書き」が自身の内面において紐づいていたことに気づけなかった相談者に対し、CCTがCL7の発言を要約し伝え返すことで心の中が整理され、新たな気づきへとつながる応答である。

〔問い3〕事例Ⅰ・Ⅱ共通部分と事例Ⅱにおいて、キャリアコンサルタントとしてあなたの考える相談者の問題と思われる点を解答欄に記述せよ。（10点）

「若い人の成長に関わりたい」というビジョンを持ち仕事を選んだにもかかわらず、「若い人の自律には働きかけを控える」など、相反する言動への戸惑いにより自信を失くすなど、自己理解不足である。また、「煙たがられないように」など気遣いし躊躇して、積極的にコミュニケーションをとることなく思い込みがある。

〔問い4〕事例Ⅱのやり取りについて、あなたなら今後どのようなやり取りを面談で展開するか、具体的に解答欄に記述せよ。（10点）

若い人の成長に関わろうとする姿勢を支持し、まずは今までの仕事、特に、部下への関わり方で大事にしてきたことや自身の強みについて振り返るよう促す。その上で、同じように役職定年で今の部署で働く先輩がいれば、若い人への関わり方やコミュニケーションの取り方について相談してみることを勧める。そうすることで、相談者が「肩書き」の有る無しにかかわらず「若い人たちに積極的に声をかけること」が若い人の成長に関わることであり、「自分らしさ」であることに自ら気づき、前向きに自信を持って働けるよう支援する。

【役職定年制度における心理的課題】 おまけ

役職定年後の役割喪失や新たな役割への再適応の過程において、初期段階として、役職定年者は役割の喪失感や先行きへの不透明感、遠慮（躊躇）、自己肯定感の低下、内的葛藤などを強く持つことが想定されます。しかし、役職定年後の役割へ積極的に関与することや世代性の発揮（後続を見守り育てる）により、トランジションを乗り越えている可能性が考えられます。つまり、自分の新たな居場所探しに貢献する行動は、「積極的に若者に関わること」という研究結果が出ています。