

国家資格キャリアコンサルタント

論述試験対策講座

キャリアコンサルティング協議会対応

使用：模擬問題 シニア役職定年転機

論述対策

1. ルールを守る

回答は全て解答用紙の「行内」に記入すること。裏面等に記入したものは採点されません。

(解答用紙に明記されています)

A4 サイズの解答用紙に実際に文字を書き込んで、解答内容を行内に納められる文字の大きさなどの感覚を確認すること。1行30字～40字程度。

2. 最初にチェック！！

- 問題用紙全体確認：出題形式の変更点が無いか
- 解答用紙全体確認：解答用紙に変更点が無いか
- 相談者情報の確認：現在の状況を把握する
- 面接日時の確認：相談者にとってどのような時期か想像する

3. 事例記録を読み込む際のポイント

1回目、読み込みながら下記を実行する。読み込み所要時間 15～20分程度。

★ポイント1. 解答時にポイントを見つけやすいように自分なりの印を決めて書き込む

★ポイント2. 1回目の読み込みで相談者と対話をするように相談者理解に努め、
関わっていくイメージを持つ

- 感情・意思が表れている表現に○など視覚的に見つけやすい印をつける
- 思い込み、イラショナルビリーフなど、重要な部分に線を引き、見立てを書き込む
- 事例記録に書かれていない相談者の想いを読み取る
- 相談者へ確認したいことを書き込む

1回目最後まで読み込みを終了したら、全体を俯瞰して「相談者のなりたい姿」を捉える。

○をつけた感情・意思から、「前向きな意思」「やりたいこと」「なりたい姿」を見つけ、支援の方向性を見立てる。



目標（相談者がどうなりたいのか）を見立てることが重要！

何を目標とするかが決まらなければ、CC視点の問題も問題を解決する方策もぶれます！

焦らずに、相談者と向き合い、理解に努めましょう。

4. 各設問のポイント

【設問1】相談の概要（2行／10点）

事例記録の中の「相談の概要」（略A）の記載に相当する、Zさんがこの面談で相談したいことは何か。面談記録を手掛かりに記述せよ。

☆POINT☆

「相談者が相談したいこと」を記述する。相談者が本質的に相談したい内容＝「来談目的」と捉える。

★解答 CHECK★

- ・相談者の今の状態を書いただけ（～に困っている、悩んでいる、など）になっていないか。
 - ・相談者の「感情・意思・心の動き」などを捉えることができているか。
 - ・相談者の来談目的が含まれる内容になっているか。
 - ・「相談したいことは何か」に対する答えとして違和感がない解答になっているか。
「相談したいことは～」「～について相談したい」「～が相談したいこと」などにつながる表現か。
- ※「相談したい」を必ずしも書く必要はない

一通りご相談内容を伺った後をイメージしてください。あなたが相談者に確認をします。

「Zさん、ご相談は・・・＜設問1解答＞・・・で、本日の面談ではそれについて一緒に考えていく、ということでしょうか。」

相談者は「はい、そうです！」と答えそうな内容でしょうか。

＜解答例＞役職定年後居心地の悪さがあり、再雇用で働き続けることに不安を感じている。自分に何ができるのか分からず、転職に自信が持てない。今後働き続けること、人の役に立つことについて今から自分に何ができるか。（97字）

回答した「相談したいこと」から、「相談者がなりたい姿」＝「目標」を見立ておきましょう！



目標

（例）今後働き続けること、人の役に立つことについて今から自分にできることが分かる

【設問 2】 キャリアコンサルタントが行った応答の意図（2行／10点）

事例記録の下線 B について、このケース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したと考えるかを記述せよ。

☆POINT☆

キャリアコンサルティングで行われるキャリアコンサルタントの関りには、すべて「意図」がある。

★CHECK★

- ・ 何に対する応答か。
- ・ その応答によって、相談者にとってどのような影響がありそうか。
- ・ 応答のあとに（略）がある場合、（略）で相談者からどのような反応が得られそうか。
- ・ 応答が質問の場合、質問に対する相談者の回答から得られる情報は何か。把握できることは何か。
- ・ 応答が質問の場合、相談者の回答を今回のキャリアコンサルティングにどのようにいかしていくか。

<解答例> 相談者の状況を共感的に理解していることを伝え、関係構築にいかす。相談者のポジティブな側面に焦点を当てることで相談者ができていることを明確にする。思いの背景の語りを促し、自己理解を促進する。(94字)

【設問 3】 ①CLの問題（2行／10点）と②その根拠（3行／10点）

CLの言動を通じて、具体的に記述せよ。

☆POINT☆

①問題点とその②根拠、を別々に記述すること。

「相談者の言動を通じて」「具体的に」＝「事例記録をそのまま転載する」という意味ではない。

- ① 1回目の読み込みで確認した問題点から、目標に向かうために解決する優先順位を検討する。
- ② CC視点の問題としてなぜ優先順位を高くしたか。問題と見立てる根拠としてCCの解釈を添える。

★解答 CHECK★

- ・ ①当該相談者の「問題」か。誰にでも当てはまる内容になっていないか。
- ・ ①問題点をクリアしたら、【設問 1】で見立てた「目標」に到達できそうか？
- ・ ②そのまま引用した部分がある場合、根拠としてピックアップするに相応しい内容か？
- ・ 「CLの言動」をCCがどう「解釈」して「問題」と見立てるのか。CCの視点が入っているか。

<解答例>①問題

周囲とのコミュニケーション不足や今後活かせる強み、興味関心、働き続けられる仕事、人の役に立つことなどについて自己理解・仕事理解不足があり、自己効力感が低下している。転機を乗り越える方策がわからず、自律的に行動できない。(113字)

<解答例>②その根拠

役割を理解しているもののつい口を出してしまう、など自己不一致。役割変化への適応に難しさが見受けられ、周りの雰囲気について思い込みも見られる。ゆっくり過ごしたい、人の役に立つことがしたいなど、希望が漠然としている。自分の能力に自信が持てない、やりたい仕事がないなど、何ができるかわからずにいる。(147文字)

【設問4】 今後の方針 (6行/10点)

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。

☆POINT☆

- ・初回面談者から引きつぐという設定を踏まえること。
- ・相談者と共同作業で進めていくことを意識した内容として、表現できていること。

ここからは、下記の項目を「問題」に応じて進めていく。

- 目標設定→合意を得ること
- 自己理解の支援
- 仕事理解の支援
- 自己啓発の支援
- 意思決定の支援
- 方策の実行の支援

★解答 CHECK★

【設問1】の「相談したいこと」から見立てて設定した「目標」に対し、

【設問3】で解答した「問題」が「目標達成」までのハードルとして現時点で最も大きそうだと考えられるものを含むこと。

【設問4】の方針で進めることでそのハードルをクリアでき、「目標」に近づけると見立てられること。

解答全体を通し、【設問1】【設問3】【設問4】が連動しているかどうかを確認しましょう。

<解答例>リソース（状況、自己、支援）の点検、自己効力感の向上

34年間一社で活躍してきたことを労い、役職定年後も周りに配慮して関わろうとしていることを承認し関係構築に努める。現職での周囲との関係性について状況を確認し、必要に応じてコミュニケーションの支援を行う。また今後どこで働くにせよこれまでの経験を活かして人の役に立つ方法について考えるため、自己棚卸しを行うことを提案する。合意が得られれば、実績、発揮した能力など自己理解を深め、強みを明確化し自己効力感の向上につながる関りを行う。同時に「人の役に立つ仕事」について job タグを活用して具体的にイメージできるよう支援し、今できることについて一緒に考え、本人が自律的に意思決定できることを目指す。(290字)

★解説★

34年間一社で活躍してきたことを労い、役職定年後も周りに配慮して関わろうとしていることを承認し関係構築に努める。

事例記録に目を通して前提で臨む、「初めまして」の面談となります。前担当者から申し送りを受け、あなたなら、相談者とどのように関係構築しますか。どこに焦点を当てて関わるかは、キャリアコンサルタントの個性が出る場所です。あなたらしい関わりをご検討ください。

現職での周囲との関係性について状況を確認し、必要に応じてコミュニケーションの支援を行う。

問題で周囲とのコミュニケーションを取り上げたことに対する方策です。周囲とのやりとり、関係性をより具体的に把握することで、今の「居心地の悪さ」に対する何らかの方策（フォローシップやアサーションなど具体的なコミュニケーション支援）を見出したいところですが、そこまで記入することはできません。「状況に応じた必要な支援」ととどめています。

また今後どこで働くにせよこれまでの経験を活かして人の役に立つ方法について考えるため、自己棚卸しを行うことを提案する。

相談者は今の会社で働き続けるのか、それともそれ以外を考えるのか、現段階では意思決定する材料が不足しています。いずれにせよ今の会社は退職するときに迎えるでしょうし、そのあとも「元気なうちはどこかで働き続けないと」などの発言もあります。設定した目標を共有し、優先度の高い方策の提案を行います。

合意が得られれば、実績、発揮した能力など自己理解を深め、強みを明確化し自己効力感の向上につながる関りを行う。同時に「人の役に立つ仕事」について job タグを活用して具体的にイメージできるよう支援し、今できることについて一緒に考え、本人が自律的に意思決定できることを目指す。

方策の実行は、相談者とともに進めていきます。提案に対し、相談者の反応をうかがう姿勢を「合意が得られれば」と表現しています。

設問3で問題として挙げた、「自己理解」「仕事理解」の支援、「自己効力感」の向上支援の具体的方策を記述します。「自己棚卸し」という方法を通じて、CCとの対話ややり取りを通して気づきを促していくイメージを持ち、読み手に伝わるように「具体的に」記述しましょう。イメージできないことを書いても、読み手には伝わりません。Jobtagには自己理解、仕事理解を深める様々な機能がありますので必

ず自分で触っておきましょう。最後の締め、目標に向かう内発的動機を自ら感じ、何かしらの行動ができそうな気がする、と勇気づけられた相談者の顔をイメージできればよいですね。

5. 最後にチェック！

解答した内容に基づいて面談を進めるイメージをしたときの CL の気持ちを想像してみる。

CC が見立てる「相談者のなりたい姿」、今後の支援に対し、相談者は違和感なく受け入れてくれそうでしょうか。抵抗や反発は感じませんか。理解が及ばず説明を求められることはありませんか。

相談者とスムーズに共同作業ができそうなイメージができるかどうか。

【設問1】の「相談したいこと」から見立てて設定した「目標」に対し、

【設問3】で解答した「問題」が「目標達成」に向かい解決すべき優先順位が高いものと考えられ、

【設問4】の方針で進めることでその問題をある程度クリアでき、「目標」に近づけると見立てられること。

解答全体を通し、【設問1】【設問3】【設問4】が連動しているかどうかを確認しましょう。

★合格ラインを見極める★

1. キャリアコンサルタントとしての「相談者の理解」の程度
「目標」と分かる記述がはっきりなくても30点以上獲得できている傾向。
ただし、相談者の問題点の見立てがあいまい、支援の方向性と根拠とのずれがある場合は、30点を下回ります。
2. 支援の内容が実際にできそうなことであり、方法として具体性をもって書くことができること
3. 相談者への思い込み、キャリアコンサルタント自身のアンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）に基づく支援、相談者を誘導したり従わせる姿勢や態度、が表現から読み取れる場合は、減点されると考えてください。
4. 具体的な支援について、理論に基づく知見を表せたり、仕様するツールのより具体的で効果的な内容を記述できれば、加点されると考えてください。ツール名を正確に表記することが重要ではなく、内容をや効果を十分に理解したうえで、当該相談者に対し効果的に使用することができるかどうか審査されます。

◆◆出題範囲に使われている語句を押さえる！◆◆

- 自己理解、仕事理解、自己啓発、意思決定、方策の実行の「支援」
- 相談者に対する受容的・共感的態度および誠実な態度を「維持」しつつ、相談者が自分に気づき、成長するよう進めることができる
- 相談内容、抱える問題、置かれた状況の把握・整理、到達目標、相談の範囲、相談の緊急度など、「相談者と具体的な合意、共有」ができること
- 「積極的関り技法」について理解し、展開できること
- キャリアシートの理解、説明、作成指導ができること
- 相談者自身の自己理解・仕事理解を深めるための「支援」ができること
- 中長期的なキャリア・プランの作成支援ができ、それを踏まえた短期的目標設定支援ができること
- 相談者自身の目標達成への動機付け、主体的に実行するためのプラン作成支援ができること
- 相談者が「自らの意志で」取り組んでいけるように働きかけることができる

実技（論述）過去問 出題内容

	年齢	性別	属性	相談内容
第1回	29	男性	若年	契約社員、契約更新の不安
第2回	38	女性	若年	契約から正社員雇用への不安
第3回	29	男性	若年	フリーター、正社員で働く不安
第4回	30	男性	中高年	昇格後、うまくいかない
第5回	22	女性	若年	就活がうまくいかない
第6回	35	女性	両立	育休後、仕事と育児の両立不安
第7回	40	男性	中高年	部署異動後、うまくいかない
第8回	26	男性	若年	現職でのモチベーション低下
第9回	19	男性	若年	就活がうまくいかない
第10回	58	男性	中高年	定年後の就業相談
第11回	33	女性	両立	育休後、仕事と育児の両立不安
第12回	22	男性	若年	大学バイト先で内々定、他の業界考えたいが、どうしたらいいか分からないし、今更遅いのでは。
第13回	25	女性	両立	家庭・育児との両立不安、正社員登用打診への回答に迷っている。
第14回	21	女性	若年	大学4年、就活で公務員か民間か迷っている。どうしたらいいか分からないし、今更遅いのでは。
第15回	41	男性	中高年	現職でのモチベーション低下、マネジメントがうまくいかない
第16回	37	女性	両立	専業主婦からの復職。不妊治療と仕事、その後の育児との両立不安
第17回	19	女性	若年	短大保育科。このまま保育士になるのか、わからなくなった。自信がない、何に向いているのか分からない、やりたいことがあるわけでもない。
第18回	40	女性	女性	入社20年、子育てとの両立で残業もできず必死に働く中、主任に向けてがんばれと言われる。頑張りたい気持ちはあるが、上長は状況を理解しておらず、大変そう。また、昔から補助的な仕事が多く今更主任と言われても…
第19回	25	男性	若年	派遣社員更新終了に伴う就職活動。ひとり親（母）家庭。何ができるか分からない。
第20回	26	男性	若者	好きな仕事で働いているが契約社員。今後業界の不安を感じている。正社員の転職を考えるがイメージがわからない。
第21回	45	女性	両立	ひとり親で子育てを両立してきた。正社員で働いているがもっと子どものことを気にかけてあげられるような働き方をしたい。
第22回	21	男性	若年	大学3年生3月。大学院への進学を考えているが、就職が気になり始めた。
第23回	28	男性	若年	独身。四年制大学経済学部を卒業後、大手素材メーカーに就職して6年目。英語を活かして海外駐在したい。経理会計の専門性スキルはつくが、マネジメントや育成にたずさわっていない。同期の活躍がうらやましい。毎年希望を出しているが通らない。同期からの遅れに焦りを感じている
第24回	43	女性	女性	ブランクを経て2年前より大手金融系企業でパートタイム職員として勤務。今のペースで働いていたらいいが、今後子どもたちにお金もかかる。今の会社で正社員登用の試験があるが、受けて落ちたら気まずいのでいられなくなる。どうしたらいいか。
第25回	32	男性	若年	デザイン会社に契約社員として就職。4年前に独立し、現在はイラストレーターとしてフリーランスで活動。これまでのキャリアはなんとなく決めてきた。結婚を控え、安定した生活を思うが、いまさら会社勤めできるのか。フリーの働き方を好むが、不安定なため、迷っている。