

2019年度後期（第9回）12月実施 キャリアコンサルティング技能検定

1級 実技（論述）試験

実施日 ◆ 2019年12月15日（日）

試験時間 ◆ 14:30～16:30（120分）

★注意事項★

1. 本試験の出題は、必須問題（全員解答）と選択問題（分野別事例から一つ選択）です。事例を読み、必須・選択問題のそれぞれ指定された解答用紙の設問ごとに記述してください。選択問題は、解答用紙の「選択する分野」の○欄を塗りつぶしてください。記入漏れがあった場合は採点されません。
2. 解答用紙の受検番号・氏名に誤りがないか、確認してください。
3. 試験中は、受検票、腕時計（腕時計型ウェアラブル端末の使用は不可、音を発しないもの）、筆記具（黒の鉛筆またはシャープペンシル、色ペン、消しゴム）以外のもの（定規・メモ用紙・筆記用具入れ等）は机の上に置かず、カバンの中などにしまってください。
4. 受検票は、机上の通路側に見えるように置いてください。
5. 試験室内では、携帯電話・スマートフォンなどすべての通信機器および電子機器、時計のアラーム等、音の出る機器は使用禁止です。必ず電源を切り、カバンの中などにしまってください。
6. 試験中は、乱丁・落丁・印刷不鮮明に関する質問以外はお受けできません。
7. 不正行為があったときは、すべての解答が無効となります。
8. 試験終了の合図が告げられたら、直ちに筆記具を置き、試験監督者の指示に従ってください。
9. その他、試験監督者の指示に従ってください。従わない場合は、失格となります。

【退出時の注意事項】

1. 試験開始後 30 分経過した時点で途中退出できます。途中退出する場合には、挙手し、試験監督者の指示に従ってください。問題用紙はお持ち帰りください。
2. 試験終了時刻 5 分前からは退出できません。試験終了後、試験監督者が解答用紙を回収しますので、着席したまま静粛にお待ちください。

- 実技試験の合格は、論述試験および面接試験の両方とも合格基準に達することが必要です。
- 2020年3月24日（火）（予定）に、受検者全員に合否通知書を送付いたします。合格者は当協議会のウェブサイト受検番号を掲載してお知らせします。
(<https://www.career-kentei.org/goukaku/>)

厚生労働大臣指定試験機関

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL03-5402-4688

☆☆ 解答に際しての注意事項 ☆☆

1級実技(論述)試験の問題は、**必須問題**と**選択問題**です。

選択問題は、企業分野、需給調整機関分野、教育機関分野の3分野の事例から1つ選び、解答用紙の「選択する分野」の○欄を塗りつぶしてください(記入漏れがあった場合は採点されません)。

必須問題、選択問題のそれぞれ指定された解答用紙の設問ごとに解答を記述してください。

なお、事例は、事例相談者(キャリアコンサルタント)が相談者に対してキャリアコンサルティングを行った結果をもとに、事例相談者が事例指導を受けるためにまとめたものです。

事例1【必須問題】

事例相談者：男性(62歳)

相談者：A(女性：38歳)

事例2【選択問題：企業分野】

事例相談者：女性(43歳)

相談者：B(男性：29歳)

事例3【選択問題：需給調整機関分野】

事例相談者：女性(34歳)

相談者：C(男性：63歳)

事例4【選択問題：教育機関分野】

事例相談者：男性(43歳)

相談者：D(男性：22歳)

この事例に登場する人物、団体は、本技能検定用に作成したもので、実在のものとは何ら関係ありません。

解答に際して、裏面および枠外に記述されたものは採点されません。なお解答用紙の裏面をメモ書き用として使用することは可能です。

◇試験問題で使用される用語について

事例相談者とは、キャリアコンサルタントのことを指し、自分が実施したキャリアコンサルティング(事例)に関して、面談過程、事例の見立てや対応方針、環境への働きかけ等について相談をする人のことです。

相談者とは、自らの進路相談、職業相談、人事労務に関する相談など、キャリアに関する相談に来た人のことで、事例に登場する人を指します。クライアント、クライアントと同意語として使用しています。

事例 1：【必須問題（全員解答）】

次の文章は、事例相談者（キャリアコンサルタント：男性 62 歳、相談歴 2 年）が事例相談を受けるためにまとめた事例である。この事例を読み、以下の問いに答えなさい。解答は指定された解答用紙「必須問題（全員解答）」に記述すること。

相談者：A（女性：38 歳）、中小食品メーカー勤務、総務部係長。

家族：夫 38 歳、長女 1 歳。

【来談経緯】

Aさんは新卒で人材派遣会社に入社。営業として 10 年、営業企画として 4 年経過したところで出産。育児休業後に同じ職場に復職したが半年で退社し、中小食品メーカーに転職して半年が経つ。現在は総務部の係長として主に採用や教育を担当している。最近新たな人材育成プランを上司である総務部長に提案したが、強く反対されてしまった。今回の転職自体が失敗だったかもしれないと考えて、相談に来た。

【面談経過】（ ）内はキャリアコンサルタントの発言、「 」内は相談者の発言

Aさんは、入社後、企業に対する営業として 10 年、営業企画で 4 年勤務したところで出産をした。育児休業後に復職し、営業企画に戻ったが、以前担当していた仕事を外されてしまい、モチベーションがなくなり転職を考えるようになった。人材派遣会社での経験と、教育に関心があったことから人事領域で転職活動を行い、現在の老舗中小食品メーカーに係長として半年前に入社した。

Aさんの現在の主な業務は採用と教育だが、より良い会社づくりのためには現社員がより自律的に働けるための方策が重要だと考えた。そこで社内の教育体系の見直しについて着手し、それを“新人人材育成プラン”として企画を作成して、部長に提案したのだが、反対され、取り合ってもらえなかった。社員にとっても会社にとっても良かれと思っただけの提案だったのに、ひょっとしたら入社した会社を間違えたのではないかと考えるようになった。

「今までの自分の経験を活かせるところはないかと思って現在の会社に転職したのですが、違っていたのかもしれない。」

（今の会社に移ったことを悔やむほどなんですね。）

「はい、前の会社では、育休から復帰したら、以前担当していた仕事を外されてしまい、やりがいも面白さも感じられなくなって辞めることにしたんです。だからこそ、この会社の採用面接の時に社長の言葉を聞いたときには、嬉しかったし、心機一転頑張ろうと思っていたのですが。」

（そうですか、それは大変でしたね…。）

「そうなんです。最終面接で社長は、『うちは古い体質だから新しい考え方が必要だ。今までの経験を活かして採用も教育も新たな方向性を提案して欲しい。』ということだったので、この会社なら自分のやりたいことができると思ったんです。」

（それで前職での経験を踏まえて、新たな企画を提案されたのですね。）

「そうなんですよ！それなのに、部長にまったく取り合ってもらえないなんて、話が違うとい

う感じですか。小さい会社なのに、社長と部長の言うことが違うなんてどういうことなんだろうって、がっかりです…。」

(そうですか…。部長さんもいろいろお考えがあるのかもしれませんが…。)

「前の会社で営業だった時は、せっかくだいい人材を送り込んでも、その人がどう成長していくかというところまで携われなくて歯がゆい思いをしていました。企業が競争優位性を獲得するためには、まずは人材ですよ。うちのような小さい会社では、採用も苦労しています。だから、今いる人たちに少しでも長く働いてもらえるようにするには、やっぱり入社後の教育が大事だと思ったんです。それに最近は中途採用が増えているので、社員のコミットメントを高めることも課題になっているし、これからは外部の専門家に個人面談をしてもらうとか、外部人材の力も必要だと思って、そのような提案をしました。」

(新たなことをするには、外部の専門家の力が必要だと提案されたのですね。)

「はい、そうです。一人ひとりの社員が自律的に働くには、自分の将来にどんな知識やスキルを獲得していけば良いのか、自分だけで考えるのは難しいかもしれません。そこで、専門性を持った人の力を借りて、そのあたりを考えてもらう手助けをしてもらったり、会社にもアドバイスをもらえればと思っています。」

(なるほど。ただ、専門家には守秘義務がありますから、社員の方が話した内容をAさん達に伝えることはできないように思いますが、その辺りはどうなんですか。)

「(少し沈黙)…。私の上司と同じ反応ですね。私も守秘義務については認識しています。でも、どうすれば守秘義務を守りながら、一人ひとりの社員の将来にとって望ましい方向性を共有できるのか、一生懸命考えているんです。それなのに、ただ難しいからダメだと言われても…。わかりました。もう一度、自分なりに考えてみます。」

【所感】

Aさんの教育に対する熱い思いが伝わってきて、まずは落ち着いて話をしてもらえよう心掛けたが、勢いに押されたまま面談は終了した。

Aさんはよい考えを持っていると共感できたので、部長に理解してもらったうえで仕事を進められるようになれば、という思いで面談を進めた。Aさんは最後にもう一度考えてみると言っていたが、納得感は薄かったように思う。

- 問1 この相談者Aについて、どのような問題があるか、あなたの考えをその根拠を含めて記述せよ。(15点)
- 問2 この事例相談者の相談者Aへの対応について、どのような問題があるか、あなたの考えを記述せよ。(15点)
- 問3 あなたが、この事例相談者の立場なら相談者Aに対してどのように対応するか、あなたの考えを記述せよ。(20点)

事例 2 : 【選択問題（企業分野）】

次の文章は、事例相談者（キャリアコンサルタント：女性 43 歳、相談歴 3 年）が事例指導を受けるためにまとめた事例である。この事例を読み、以下の問いに答えなさい。解答は指定された解答用紙「選択問題」に記述すること。なお選択する分野は、「企業分野」の○欄を塗りつぶすこと（記入漏れがあった場合、採点されません）。

相談者：B（男性：29 歳）、私立大学情報理工学部を卒業後、大手情報通信企業のグループ会社に入社。3 年前よりシステム営業に従事し、現在はチームリーダー。
家族：妻（27 歳）、長女（2 歳）。

【来談経緯】

B さんは、技術部門のシステムエンジニア（SE）として 4 年間勤務し、その後、3 年前に組織再編があり営業部に異動となった。1 年前に会社の方針として営業の拡大強化が打ち出され、それに伴い、新しい営業部長がキャリア採用で入社してきたが、最近、その部長のやり方についていけないと思うようになった。これからどうしたらいいのか悩んでおり、会社の相談室のキャリアコンサルタントに相談に来た。

【面談経過】（ ）内はキャリアコンサルタントの発言、「 」内は相談者の発言

B さんは入社後、希望通り SE として、セキュリティ関連の業務に従事した。その後、組織再編があり、セキュリティ監視のパッケージを拡販するためにシステム営業に異動した。

「3 年前に SE からシステム営業に異動になりました。SE の時から扱っていた製品だったことや、営業といってもグループ会社からの受注が中心だったので、異動してもそれほど苦勞することなくやってきました。しかし、1 年前に方針が変わって、グループ会社からの受注ばかりに頼らずに営業拡販を進めることになり、営業体制の強化ということで、外部から新しい営業部長がきました。でも、どうにもやり方が違うし、この部長にはついていけないと思うようになりました。」

（SE から営業に異動になって、順調にやってきたけれど、方針が変わり新しい部長のやり方についていけないと感じているのですね。）

「今まで、提案する時は SE に同行してもらい製品説明をやっていましたが、新しい部長は、『SE に頼らず、顧客に合わせたトータルな提案をしていこう』と言っています。そうすると営業担当者は、複数の製品を一度に扱うことになるのですが、いくつもの製品を理解するのに時間が掛かってしまって、かえって効率がよくないんです。それに、新規顧客の開拓もやってほしいとも言われていまして…。」

（複数の製品を一度に扱うのも難しいのに、新規開拓と言われてとても大変だと感じている。）

「はい。トータルな提案と言われても、それぞれの専門分野で担当してきたのに、急にそんなに簡単にはいかないんですよ。それに、今まではグループ会社への営業がほとんどだったので、私も含めて皆、一般企業に向けての新規開拓などやったことがないのに…。」

（そうですね。今までの営業活動はどのようにやってこられたか、少し教えていただけますか。）

「私は SE の立場や苦勞も分かっていたので、無理な業務にならないように顧客や関連部署との調整なども上手くやってきましたし、SE 経験がないチームメンバーからもよく相談され頼りに

されていました。…でもこれから先、営業を続けるのは難しいかな…と思うんです。」

(営業を続けるのは難しいとは、どういうことですか。)

「2ヵ月前の会議で、私はいつものような意見を出したのですが、部長から『SEに頼ってばかりではなく、営業が主体になって動く必要があるんだから！営業は数字で示さないといけないよ。意識を変えないと新規顧客獲得なんかできないよ！』と頭ごなしに言われてしまい、まるで自分が否定されているような気がしました。」

(否定されているなんてことはないと思いますよ。新規開拓は会社の方針ですし、部長は業績の責任がありますから、当りは強くなりますよね。Bさんとしてはどうなると仕事がしやすいのでしょうか。)

「そうですね…、まあ、正直部長が代わればいいな、なんて思ったり…。でもそれは無理だろうし、営業拡販は会社の方針だから、部長が強引に引っ張っていくのは仕方ないとも思うのですが、今のやり方にはついていけなくて…。」

(でも、チームメンバーの皆さんは、Bさんを頼りにしているんでしょう。)

「チームメンバーたちも、部長に対して不満が溜まっているので、自分が何とかしないとイケないと思っています。でも、部長からは、毎日毎日『顧客獲得！結果は数字！』と強く言われるばかりで、自分の立場で何をどうやっていけばいいのか…、自信がなくなってきました。だったらいっそのことSEに戻るのもいいかな、と思ってるんですけど。」

(SEに戻りたいと思っているのですか。)

「なんとなくですけど…。でも3年もブランクがあるので、SEに戻るのに抵抗がないかといえ、そうではありません…。」

(そうですね、確かにSEに戻るのには難しいかもしれないですね。ところで、営業方針や仕事のやり方について、部長と話をしたり、周りに相談したことはありますか。)

「…(少し沈黙)部長とあらためてじっくりと話をしたことはありません。毎日顔を合わせていて、その都度報告を求められたり、細かい指示が飛んでくるので、それに対応するだけで精一杯で、そんな時間も気持ちの余裕もありません…。」

【所感】

Bさんの置かれた状況や、つらい今の心情を少しでも理解しようと傾聴に努めた。しかし、時間の制約もあり、Bさんの納得は得られないままに終了してしまっ。次回の約束をしたが、仕事が忙しいからとキャンセルになり、その後、連絡がない。どこが問題であったのか、今後のために指導を受けたい。

問1 この事例相談者が抱えている問題は何か、あなたの考えを記述せよ。(10点)

問2 この事例相談者が抱えている問題に対して優先して取り組むべき目標は何か。また、その目標を達成するために、効果的な支援を行う方法や内容について具体的に記述せよ。(20点)

問3 この事例相談者が相談者を支援するために必要なネットワークや環境への働きかけは何か。また、なぜそれが必要であるか根拠を記述せよ。(20点)

事例 3：【選択問題（需給調整機関分野）】

次の文章は、事例相談者（キャリアコンサルタント：女性 34 歳、相談歴 3 年）が事例相談を受けるためにまとめた事例である。この事例を読み、以下の問いに答えなさい。解答は指定された解答用紙「選択問題」に記述すること。なお選択する分野は、「需給調整分野」の○欄を塗りつぶすこと（記入漏れがあった場合、採点されません）。

相談者：C（男性：63 歳）、四年制大学経済学部卒。3 ヶ月前に調剤薬局を運営する会社を退職し、現在求職活動中。

家族：妻（60 歳）パート、長男（27 歳）。本人と妻の両親は既に他界。

【来談経緯】

Cさんは、大学経済学部卒業後、都市銀行に入行し、25 年勤務した後、人材紹介会社を介して医療業界を顧客とする経営コンサルティング会社に転職し、60 歳まで勤務した。その後、知人に紹介してもらった、地域で 10 店舗を展開している調剤薬局の経営企画室長に再度転職し、3 年間勤務したが、オーナー社長と意見が合わなくなり 3 ヶ月前に退職した。

まだ身体も元気なので働き続けたいと思い求職活動をしているが、ハローワークのインターネットサービスを見ても、Cさんの得意とする医療業界では販売員の求人しかなく、どうしたらよいのかと思い悩んで相談に来た。

【面談経過】（ ）内はキャリアコンサルタントの発言、「 」内は相談者の発言

Cさんは、大学卒業以来順調にキャリアを積んできたと思っていたが、63 歳の今、全く再就職の目途が立たないことに大変なショックを受け、これからのことに不安を感じているとのことだった。

（次の仕事を探す参考になるかもしれませんが、調剤薬局の経営企画室長を辞められた経緯を話していただけますか。）

「はい。再就職の前は、医療業界に対する経営コンサルタントをしておりましてし、その前は銀行で医療関係の企業への融資を担当したこともありましてので、この業界の経営のことなどに関しては知識も経験も十分にあるとの自負がありました。ですから、経営企画室長として順調に仕事をして、社長にも適切なアドバイスが出来ていたと思っています。社長も初めのうちは喜んでくれて、私のアドバイスを聞いてくれたのですが、だんだんと私の話に耳を傾けなくなり、自分一人で何事も決めていくようになりました。私のことを遠ざけているように感じましたし、もう私はその会社においても意味がないと判断して、他にも自分のこれまでの経験を評価してくれるところがあるだろうからと、思い切って辞めました。」

（次の仕事はすぐに決まると考えられたのですね。）

「はい。銀行では融資の仕事をしていたので財務諸表も読めますし、医療業界にはかれこれ 30 年近く関わってきましたので、専門性は十分にあると思っています。今までも転職に苦労したことはなかったですし。」

（そうですか。今回はご希望に合うような就職先がなかなか見つからないということですね。これまでどんな求職活動をされましたか。）

「銀行を辞める時に人材紹介会社の世話になったので、とりあえず問い合わせしてみたのですが、60歳を過ぎている人は相手にしてもらえないように感じました。それでハローワークのインターネットサービスでも探してみましたが、医療業界だと薬局の販売員の求人しかありませんでした。医療業界は専門とは言え、販売は全く経験がないですから、難しいと思います。」

(何歳くらいまで働きたいとお考えですか。)

「生きがいとして70歳でも75歳でも元気に働けるうちは働きたいと思っています。それに、少なくとも年金をもらえるようになるには、まだ2年ありますので、それまでは今まで通り働きたいと思っています。」

(そうすると、後10年あるいはそれ以上働かれることとなりますので、医療業界にこだわらず新たな業界で探してみるというのはいかがですか。)

「新たな業界ですか？自信がないですね…。新しいところで自分にできる仕事が本当に見つかるのでしょうか。」

(もちろんです。大学を出られてから40年働いてきた経験を活かしていただき、どんな仕事ができるかを一緒に考えていきたいと思っています。Cさんのご希望とご年齢に合った仕事を選ぶためにも、今回は仕事の棚卸しなどをやって、Cさんご自身で気づかれていない強み・特徴・職務特性などを一緒に見ていきましょう。Cさんのご経験を活かすことができそうな企業を私のほうでもいくつか探しておきますね。)

Cさんのこの再就職について、これまで自信を持って過ごしてきたキャリアを活かしながら、これからの人生も生きがいをもって楽しく過ごすための方法を探すよい機会と考えましょう、と伝え励ました。そして、その方策は一緒に考え、しっかり支援していくつもりであることを話して、次回につなげた。

【所感】

Cさんは、今まで培ってきた専門性を活かして、次も生きがいの持てる仕事に就きたいと希望している。しかし、年齢を考えると、これから長く働くためには業界にこだわらないなど視野を広げる必要があると考えた。

面談では傾聴に努めながら、今までの仕事を振り返ることを提案し、意欲的に再就職に取り組めるよう、励ましの言葉をかけて終了したが、次の面談の当日、体調不良とのことで予約のキャンセルがあり、その後来談はなかった。

もしかすると面談に何か問題があったのではと気になっているため、指導を受けたい。

- 問1 この事例相談者が抱えている問題は何か、あなたの考えを記述せよ。(10点)
- 問2 この事例相談者が抱えている問題に対して優先して取り組むべき目標は何か。また、その目標を達成するために、効果的な支援を行う方法や内容について具体的に記述せよ。(20点)
- 問3 この事例相談者が相談者を支援するために必要なネットワークや環境への働きかけは何か。また、なぜそれが必要であるか根拠を記述せよ。(20点)

事例4：【選択問題（教育機関分野）】

次の文章は、事例相談者（キャリアコンサルタント：男性43歳、相談歴3年）が事例相談を受けるためにまとめた事例である。この事例を読み、以下の問いに答えなさい。解答は指定された解答用紙「選択問題」に記述すること。なお選択する分野は、「教育機関分野」の○欄を塗りつぶすこと（記入漏れがあった場合、採点されません）。

相談者：D（男性：22歳）、私立大学情報工学科4年生。

家族：父（56歳）会社員、母（55歳）専業主婦、姉（25歳）と同居。

相談月：2019年11月。

【来談経緯】

Dさんは、4年生の6月になっても、自分の志望する業界や企業を決めかねていたが、キャリアセンターで勧められてIT企業に応募したところ、7月上旬にSE職として内々定をもらった。しかし、SNS等でその企業に関するネガティブな情報を得たことから不安が募り、7月下旬にメールを送り辞退した。その後10月になっても卒業後の進路が決まっていないDさんの状況を心配した指導教員から、キャリアセンターでは職業興味がわかるツールがあると思うので利用してはどうかと勧められ、11月上旬にキャリアセンターを再訪した。

【面談経過】（ ）内はキャリアコンサルタントの発言、「 」内は相談者の発言

Dさんは、指導教員から職業興味がわかるツールがあると聞いたが利用できるのか、と硬い表情で訪れた。まずは、キャリアセンターに来室したことを労い、できるだけリラックスしてもらえように対応した。その上で、検査を実施する前に、内々定を辞退した経緯や今の状況を確認させてほしいと話をしたところ、Dさんは緊張していたものの、しばらくするとしっかりした口調で話し始めた。

「内々定をもらっていた企業を断ってしまい、すみませんでした…。」

（謝らなくてもいいですよ。どこに就職するのかが最終的にご自分の判断になりますから。前の相談員は先月辞めたので、私はDさんのことを簡単な記録だけでしか確認できていなくてね…、内々定を辞退した理由を教えてくださいませんか。何か引っかかることがあったのかな。）

「はい…。その会社についてSNSやネットを見たら残業や離職率のことなどいろいろ書かれていたので、不安になってしまって…。」

（そうだったんですね。内々定先について不安があれば、辞退して良かったのではないかと思いますよ。私はDさんの不安な気持ちがなくなるように話をお聞きしますので、どんなことでも話してくださいね。さて…、今日は職業興味検査を受けたくて来たんですね。）

「はい、本当に将来何がやりたいかわからないんです。」

（同じ学科の人達から、話は聞いていますか。）

「うーん、自分の周りでは勤務地は遠方の事業所や工場に決まったっていう人が多いんです。自分は実家から通いたいと思っていて、専攻を活かした就職先だと工場勤務が多いみたいなので、できればそういうところには行きたくないと思っています。」

（そうですね、工場とか遠方には行きたくない…。）

「はい…、でもどうやって自分に合う企業を探したら良いのかわからなくて…」

(Dさんが就職先を決めるにあたって優先したいことは、実家から通えることや工場ではないところ、といったことの他に何かありますか。)

「(少し言いにくそうに) 安定していること…その位ですね。」

(わかりました。Dさんは勤務条件や環境を重視して働きたいということですね。最近はDさんと同じ希望を持たれる方も多いですから、そういう企業を検討していきましょう。)

「自分のような考えで就活してもいいんですね。やりたいことがないとダメだと思っていました。実は…、姉は市役所に勤務している公務員なのですが、残業もそれほどなく生活も充実しているみたいなので、再チャレンジしてもいいかなと思っています。」

(再チャレンジ…、以前も目指したことがあるんですか。)

「2年生の時に姉に勧められて、公務員専門学校にいったのですが、結構いろいろなことを勉強しなくちゃいけないで、大学の単位も取らないといけないし、これは無理だなと思ってやめました。でも、先日母に相談したら、『あと1年は公務員のために勉強してもいいわよ、ぜひ頑張りなさい』って言うてくれました。」

(そうですか。お母様は応援してくれているんですね。お姉様も公務員だから、合格するための方法など、詳しくアドバイスももらえそうですね。)

「それが…、姉は『今さら何を言ってるのよ！公務員だって結構大変なんだから、そんな呑気なことばかり言っていないで、ちゃんと就活しなさいよ』って怒るばかりで、全然相談に乗ってくれないし、やっぱり無理かなと、躊躇しています。」

(公務員試験は自治体によって実施日が異なるので併願も可能だし、卒業後に受験する人も珍しくはないですよ。私のほうで公務員試験対策講座も案内できます。)

「ありがとうございます…」

(Dさんの希望がわかったので、職業興味検査は実施しなくてもよさそうですね。あと、こちらでも一般企業について何社かピックアップしておきます。一般企業と公務員と、志望を絞りこんでいきましょう。できる限り支援していきますから、一緒に頑張りましょうね。)

「わかりました。よろしくお願いします。」

【所感】

Dさんが、他者や SNS 等の情報に振り回されて過ごしてきたことは気になったが、不安な気持ちを理解することはできたし、具体的な提案まで進めることもでき、概ね上手くいったと思う。

再度就職活動を頑張ろうとしているDさんを精一杯支援したつもりだが、1週間後の面談の予約日には来談がなく、今まで連絡もない。せっかく前向きな気持ちになってくれたと思っていたのに、なぜ面談に来なかったのだろうか。何がいけなかったのか指導を受けたい。

- 問1 この事例相談者が抱えている問題は何か、あなたの考えを記述せよ。(10点)
- 問2 この事例相談者が抱えている問題に対して優先して取り組むべき目標は何か。また、その目標を達成するために、効果的な支援を行う方法や内容について具体的に記述せよ。(20点)
- 問3 この事例相談者が相談者を支援するために必要なネットワークや環境への働きかけは何か。また、なぜそれが必要であるか根拠を記述せよ。(20点)

