

2021 年度後期 1 級実技（面接）試験
面接試験官から見た受検者の傾向

厚生労働大臣指定試験機関
キャリアコンサルティング協議会

キャリアコンサルティング技能検定 1 級の実技（面接）試験の採点を担当した試験官にアンケートを実施したところ、以下のような意見等が寄せられました。内容は受検者個人に対するものではなく受検者全体の傾向として取りまとめています。キャリアコンサルタントの能力向上を図る学習等の参考となれば幸いです。

なお、本稿は個人個人の課題を表すものではなく、試験の合否判定結果とは一切関係ありません。また、これらは試験の合否について説明するものではないことをご理解下さい。

<面接試験全体（ロールプレイと口頭試問）について（総評）>

受検者自身が何をしたらいいのかに一所懸命で、「相談者へのより良い支援と、事例相談者のキャリアコンサルタントとしての成長」という事例指導の目的を理解していないと感じるロールプレイが散見されたこと、また傾向として、カウンセリングの知識・スキルについての理解不足、力不足が気になりました。自己紹介や場面構成に必要な以上の時間をかけているケースも見受けられました。

事例指導においては、事例相談者をよく知り、共に成長していくプロセスが大切です。事例相談者が事例を通して自身の課題に気づけるような関わり方が求められます。

■ 基本的態度について

- ・事例相談者の成長に関心をもって臨む受検者も多い一方で、受検者自身をよく見せるための表面的な指導に受け取られるようなケースもあった。
- ・多くの受検者は「基本的態度」について、ロールプレイで実施されたことと、口頭試問での振り返りに乖離がある（受検者自身の「自己一致」が十分ではない）ケースが散見された。

■ 関係構築について

- ・事例相談者から提示された事例について理解を深めるために積極的に関わろうと努めた受検者もいた一方で、予め示された概要に基づいて課題の予想や解決等の対策を講じることで、練習してきた成果を発表する場になってしまったケースも散見された。
- ・目の前にいる事例相談者を蔑ろにしてしまい、準備してきた解釈、解決策の提示によって本質的な課題の理解や事例相談者自身の「気づき」に繋がりにくいと感じられる場面が多かった。

■ 問題把握について

- ・事例相談者が自身の課題について把握していない（共有できていない）状態で、受検者が得意な分野（理論等）で進めようとする様子が散見された。
- ・キャリアコンサルティングプロセスをきちんと理解していない、また質問力が弱いいため、問題の本質に迫り切れない受検者が見受けられた。
- ・事例相談者の課題に対し、育成的な関わりを意識している受検者は少ない印象だった。
- ・受検者の見立てについて、事例相談者の合意無しに指導を進めてしまう、また事例相談者との協同作業の中で明確化することができていない受検者も少なくなかった。

■ 具体的展開について

- ・事例相談者とのやりとりから課題を抽出し、目標設定するプロセスについての力不足を感じた。
- ・指導で用いた理論や技法が、事例から離れてしまっているケースが多く見受けられた。システムアプローチ、来談者中心療法、コーヒーカップ・モデル等の用語が散見されたが、これらの説明に終始し、また自分の準拠枠、或いは事前に準備してきたシナリオに当てはめ、強制的、一方的な進行になってしまうケースも少なくなかった。

以上