2022年度後期　1級実技（論述）試験
採点官から観た受検者の傾向

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（論述）試験の採点を担当した採点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。内容は受検者個々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。今期の論述試験の回答を拝見し、キャリアコンサルティングの経験を積むことで、さらに視野が広がりよりよい支援ができる可能性を強く感じました。それぞれがご自身の課題へ落とし込んでいただき、指導者としてそしてキャリアコンサルタントとしての能力向上を図る学習等の参考となれば幸いです。

なお、本稿は個々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。

【必須問題】

■「相談者についてどのような「問題」があるか」について
・相談者の問題については、多くの受検者が適切に捉えられており、それを整理する力をお持ちの方は多いという印象でした。
・一方で、設問は「あなたの考えをその根拠を含めて」となっていますが、事例に書かれていることの羅列に留まる回答も散見されました。相談者や事例相談者ではない、指導者としてのあなた（受検者）からみたこの相談者の問題は何かということについて、具体的に検討できることが重要だと考えます。

■「事例相談者の相談者への対応について、どのような問題があるか」について
・事例相談者の問題については多くの受検者が適切に捉えられていました。
・一方で、上記のとおり事例相談者の問題は捉えられているものの、ケースのどの内容から推察できたのかについて、具体性に欠く回答が散見されました。指導の上で「見立て」に対する根拠の共有は気づきを促すためには大切なことだと考えます。

■「事例相談者の立場なら相談者に対してどのように対応するか」について
・ご自分がキャリアコンサルティングを行う場合の面談力は多くの方がお持ちであると感じられました。また時流に乗った問題には応じることができる受検者が多い印象です。
・一方で、折角、相談者の訴える問題や事例相談者の課題を前段で適切に捉えているにもかかわらず、「どのように対応するか」ということについては、具体性に乏しい一般論的な回答が目立ちました。例えば「自己理解不足を促す」対応が必要と考える場合においても、結論ありきではなく、「何のために、何について、どのように」というように、相談者の訴える問題や事例相談者の課題と整合性が取れていることが支援では重要だと考えます。

【選択問題】（3分野共通）

■「事例相談者が抱えている問題」について
・キャリアコンサルタント視点での事例相談者の問題把握については、やや抽象的な表現は散見されるものの、概ね適切に捉えられていました。
・一方で、ケースにある事例相談者の【所感】の引用に留まる回答も散見され、指導者としての視点で検討でき

ていない受検者も少なくない印象でした。
・「相談者の問題」を記述している回答も多く散見されました。何について問われているか、設問文もお読みいただきたいと思います。

■「事例相談者が抱える問題について優先して取り組む目標と、また目標を達成するために効果的な支援を行う方法」について
・「優先する目標」ではなく、各事例内容に沿った具体的ではない曖昧な目標の羅列に留まった回答もあり、気になりました。
・事例相談者の自己一致の観点からも、課題に対する気づきを促す支援が不可欠になると思いますが、効果的な支援について事例相談者の問題（課題）に紐づく具体的な方法を回答できている受検者は少ない印象でした。事例相談者の成長のためには何が必要なのか、またそれを共有できる力を磨いていただきたいと思います。

■「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』への働きかけと、それが必要な根拠」について
・自己研鑽に関する記述が多い印象でした。それについては具体的な学習方法が示されている場合が多く、受検者の皆さんがしっかりと自己研鑽しておられることが窺えました。
・一方で、ネットワーク等への働きかけについて相談者や事例相談者の問題に対応していない回答が散見されました。つまりは各事例に対してどのようなネットワークが必要なのかという視点での検討が十分ではない、ということかと思います。最近は働く環境にも大きな変化がありました。指導者であっても多くの事例に触れていただき、カウンセリングスキルについて日々磨いていただくことを意識していただくことで、よりよい事例指導が叶うのではないかと感じています。

2022 年度後期　１級実技（面接）試験
面接試験官から観た受検者の傾向

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対するアンケートの実施により寄せられた意見を掲載いたします。内容は受検者個々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としての能力向上を図る学習等の参考となれば幸いです。
　なお、本稿は個々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）＞
　指導者としての役割をよく理解し、それを実践しようと努力されている姿が多く見られました。そして口頭試問では自身の課題等を冷静に分析されて、現在の実力や改善点に真摯に向き合ったことが伝わる振り返りができている方も増えたと思います。
　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あり、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。一部ではありますが、指導することに夢中になり相互理解が得られないまま進めてしまい、ともすると自身の価値観の押し付けと感じられる発言をされている受検者がいらっしゃったことは気になりました。評価的な視点だけではなく、先ずは事例相談者を理解する姿勢を保っていただき、指導者であってもカウンセリングの基本姿勢は忘れないでほしいと思います。

■　基本的態度について
・事例相談者が安心して相談できる場づくりは多くの方ができていた。敬意を払い誠実であたたかい対応の受検者が多い一方で、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はまだ散見された。指導することに気持ちが向きすぎてしまい、事例相談者との関わりが希薄になってしまう場面も少なくない印象だった。
・冒頭の自己紹介とその後の指導内容があっていないように感じられる場面もあった。
・事例相談者の行いや発言に対しなぜそれを行ったのかを受容せずにただ指摘するような様子も一部見られた。

■　関係構築について
・事例相談者の訴える困りごとに対し熱心に耳を傾けて積極的に関わろうとする受検者は多かった。事例相談で適切なプロセス（受容する、内省を促す質問を行うなど）により事例相談者の不安に寄り添う支援ができたことで関係構築は深まったと感じられる場面も多くあった。
・一方で、褒めることだけに留まったり、反対に事例相談者のやり方を批判するような場面も見られた。事前に準備したと思われる枠組みや見立てによって指導者主導で事例相談者をアセスメントしようとする場面が散見され、事例相談者自らが気づきを得られる育成効果の高い関わりができるケースは少ない印象だった。

■　問題把握について
・事例の検討はしっかりとできている印象で、ケースの分析力は高いと感じた。事例相談者の話からその先のクライエントを理解する力を持っている受検者は増えた印象だった。
・一方で、目の前の事例相談者へ関心を寄せずに事例にあるクライエントの問題や状況把握にばかり焦点を当てる場面が多く、事例相談者の抱えている問題に対する関わりが弱いと感じられるケースも散見された。確認事項は受検者自身の関心事になってしまい、事例相談者が相談したいことに対する理解、問題の本質を捉える力が不足している傾向を感じた。
・事例相談者の語る内容から問題を客観的に捉えることが出来た場合でも、それを伝える説明力（概念化力）が弱いために堂々巡りになってしまい、構造的な関わりができていた受検者は少なかったように思う。

■　具体的展開について
・事例の根拠に基づいた問題点を事例相談者としっかりと共有した上でそこに介入し、共に課

題に向き合おうとする受検者は一定数見られた。またその場合、事例相談者の状況や能力に応じたスモールステップの目標設定ができているようだった。
・一方で、事例相談者の状況にあった目標を提案できなかった受検者も少なくはなかった。問題把握と整合性のない目標設定で一般論に留まっている場合や、改善が必要とされる点との関連性がなく実効性が伴わない、育成的な視点に欠く目標も一部見られた。結果、論理的裏付けのない不自然な指導になってしまい、事例相談者の納得感が得られないまま、それを押し通す場面も少なくはなかった。

以上