

キャリアコンサルティング技能検定 2 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。それぞれがご自身の課題へ落とし込んでいただき、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。

■ 「相談者がこの面談で相談したい『問題』は何か」について

- ・ 多くの受検者が相談者の「問題」を逐語記録から過不足なく捉えられていました。相談者の訴えたことへの理解は進んでいると感じます。
- ・ 一方で、相談者の発言を転記するだけに留まり、要点をまとめた書き方ができていないものがいくつか見られました。また問 1 と問 2 の内容を混同した解答があったことも気になりました。相談者が訴えたこととキャリアコンサルタントの見立てについて整理できていることが、相談場面においては重要であると考えます。

■ 「キャリアコンサルタントとしてあなたが考える、相談者の『問題』は何か」について

- ・ 程度の差はあるものの、冷静に相談者の抱える問題や課題を捉えている印象でした。またこのケースの相談者の傾向を深く捉えようと努力されたことが多くの解答から伝わってきました。
- ・ 問題の背景にある相談者の就職活動に対する不安について触れた解答は少なかった印象です。相談者に「わかってもらえた」と実感してもらうことは関係構築では重要な要素であり、その後の変化に影響を及ぼすことはご存じの通りですが、試験においても実際の相談場面と同様に相談者の真の問題を捉えていただきたいと思えます。
- ・ 「自己理解不足」「仕事理解不足」「コミュニケーション不足」といった一般的な転職支援にもあてはまるような解答や、なぜそれらが不足しているのかという根拠が事例とずれていると感じられる解答が、これまでと同様に多かったことはとても残念でした。それらは今回のケースにもあてはまる部分はあるかもしれませんが、新卒者の就職活動特有の問題をイメージできていないと思われる解答は気になりました。

■ 目標と具体的な方策について

- ・ 相談者が就職活動について自分の意思で行動することができるように、しっかり支援したいと思う強い気持ちが伝わるような解答もありました。

- ・ 一方で、相談者が学生の場合に陥りやすいことかもしれませんが、「指導する、教えてあげる」というような評価的な視点とも感じられる発言が散見されたことが気になりました。
- ・ 方策について、この相談者に合致しないと感じられる理論の引用やアセスメントの活用に関する解答も多く見受けられました。キャリアコンサルタントは知識を身につけることも大切ですが、それは相談者を支援するためのものであることを忘れてはならないと思います。この相談者にとって、設定した目標やその方策はどのような効果を期待できるのか、という視点も必要ではないでしょうか。
- ・ 今期のケースでいうところの就職活動という、登ったことのない大きな山を目の前にした相談者に対し、ジョブタグ、キャリアインサイト、VPI等を薦めることは方策としては考えられることではありますが、ツールありきになってはいないでしょうか。まずは相談者が今どのような状況にあるのかを検討した上でその時の状態や変化に合わせた具体策を考えると、より相談者の役に立つと考えます。

■ その他

- ・ 限られた時間内で、ケースにある様々な課題や支援の方法についてしっかり検討された様子が解答から伝わってきました。
- ・ 一方で、文章が冗長的で何を伝えたいのか理解しづらい解答が散見されたことが気になりました。特徴としてはどのケースにも当てはまりそうな一般的な用語を何とか当てはめようと苦労したあとが見られ、結果、今回の学生の事例から離れてしまっているようにも感じられました。また「傾聴」「価値観」「情報収集」などの用語で、キャリアコンサルタントであれば間違えてほしくない漢字の誤りが多いことも気になりました。相談において面談記録を適切に残すこともキャリアコンサルタントの重要な役割の一つと考えますので、その力もつけていただきたいと思います。

キャリアコンサルティング技能検定 2 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。これらは論述試験にも共通する点があると考えられます。それぞれがご自身の課題へ落とし込んでいただき、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、また試験の合否判定基準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）>

相談者への敬意が感じられる方が増えたと思います。また、よい支援をしたいという強い気持ちが感じられる場面も多く見られました。

一方で、試験という特殊な場面であるからだとは思いますが、相談者の問題は概ね理解することは出来ても、その問題を解決するための目標や方策について、十分な共有がされないケースが散見されました。またそれらが相談者の利益に繋がるものであればよいですが、抽象的であったり、紋切型と捉えられるようなものも見受けられました。

また今回の傾向として、キャリアコンサルタントの話す量が多く説明が冗長的であったり、目標や方策が単一的である場合が多かったことも気になりました。

以前の「受検者の傾向」でもお伝えしたことと重複しますが、まずは目の前にいる相談者にきちんと向き合って欲しいと思います。相談は、相談者とキャリアコンサルタントとの共同作業で成立します。対人援助職としての基本を常に見直していただくこと、そして試験においても実際の相談場面で意識されていることを実践していただきたいと思います。

■ 基本的態度について

- ・ 言語的・非言語的表現が一致しており、自然な態度で接することができる受検者が多かったです。また試験という特殊な場面でも、自分のパフォーマンスばかりを気にして相談者へ気持ちが向いていない方は減った印象です。
- ・ 一方で、相談者に受け入れてもらおうとする意図からなのか、必要以上に相談者を褒める場面をよく目にしました。お世辞とも受け取れる「褒め過ぎる」という行為は、相談者より上の立場で評価することにもなり、キャリアコンサルタントとしての「純粋性」に欠くものだとも言えるのではないのでしょうか。
- ・ 行き詰まると「他に何かないか」と今までの話とは別の何かを引き出すように相談者に求め、話が核心から遠ざかる場面が多かったように思います。

■ 関係構築について

- ・ 多くの受検者が、丁寧に傾聴し相談者への敬意が感じられる面談を実施できていたと思います。また相談者の声の調子や表情に合わせた関わり行動を積極的に行っていた方も多い印象です。結果として、一部の方はそこから関係を深めて、相談者自身が気づきを得る場面も見受けられました。
- ・ 一方で、冒頭で築いた良好な関係性を、最後まで維持できないケースも散見されました。その多くの場合、受容的な態度ではあるものの、共感力に欠けているため、関係が深まらずに面談が終了してしまっているように見受けられます。時間の経過と共に、キャリアコンサルタント（受検者）の興味が相談者の話に登場する人物に向いてしまい、その結果、相談者の気持ちに応答できていないというケースが多いように感じられました。相談者の気持ちや思いを丁寧に受け止め、どう理解したかということ言葉を伝え返すということも必要かもしれません。

■ 問題把握について

- ・ 相談者が訴えた問題については、多くの方が正確に捉えることができていたと思います。またそれを相談者にも共有することができた場合は、相談者は安心して話を聴いてもらっている印象で面談全体がスムーズであったように感じます。
- ・ 相談者の話したことだけでなく、その複雑な気持ちの奥を聞こうとした受検者が多かったように思います。相談者が本当に言いたいと感じていたことや、キャリアコンサルタント（受検者）視点の問題もよいタイミングで共有することができ、その結果、問題把握がより本質的になった場面も見られました。
- ・ 一方で、相談者の抱えている問題の全体像を観ることなく、相談者の発した一つの問題に固執し、その悩みの解決に一点突破で突っ込んでいくような場面が一部で見られました。
- ・ また「仕事理解・自己理解不足、コミュニケーション不足、キャリアプランの不足」といった、先に決めておいた枠の中に収めようとする場面も依然として多く見られました。その結果、傾聴しているつもりが上滑りで表面的な理解に留まっているように感じます。相談者をアセスメントしながら慎重に問題の把握ができている受検者は少ない印象でした。

■ 具体的展開について

- ・ 聴くだけに時間を費やしてしまい、展開にまで行きつけないというような方は少なくなり、目標に向かって積極的に関わろうとされる場面が多く見られました。
- ・ 一方で、問題把握が弱いため、具体的な目標が単一的になってしまう場合も多かったように思います。介入を試みても根拠に自信がない様子で、キャリアコンサルタント（受検者）が諦めてしまい、次の話題に移る様子が見受けられました。
- ・ 相談者が面談の中で見つけた目標ではなく、最初からキャリアコンサルタント（受検者）が想定した目標を提示する方も多い印象でした。強引さを和らげるために「～はいかがですか」というように、提案を押し付けない努力は見られましたが、問題解決に意識が向き、終了間近になって急にキャリアコンサルタント主導で方策の提

示をする様子は少し気になりました。

- 相談者の利益を忘れてしまい一般論の域を出ない方策を提示してしまう、またその結果として相談者の反発を招いてしまう場面も少なくはありませんでした。そのことについて多くの受検者は口頭試問で反省として述べられていましたが、実践が伴わないことは勿体ないと感じます。

以上