

キャリアコンサルティング技能検定2級の実技試験において、採点を担当した採点官、面接試験官にアンケートを実施した結果、以下のような意見が寄せられました。これらの内容は、個々人の課題を表すものではなく、全体の傾向としてまとめています。受検者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の参考となれば幸いです。またこれらは試験の可否について説明するものではないことをご理解下さい。

<実技（論述）試験の傾向>

■問1「相談者がこの面談で相談したかったことは何か」について

- 相談者や事例の重要なポイントをしっかりと捉えて具体的にまとめられている解答が多く見られました。相談者の訴えを漏らさずに理解しようとされる姿勢が感じられます。
- 一方で相談者の置かれた状況や来所の背景が十分に整理されていない記述も一部で見受けられました。悩みや迷いといった点には目を向けずに問題を表面的な事象のみで捉えている解答もありました。

■問2「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

- キャリアコンサルタントとして、この事例についてしっかりと向き合えていると感じられる解答を数多く確認することができました。
- 一方で、「具体的に何が課題であるのか」という点が明確でなく相談者の発言を定型的な枠組みに無理やり当てはめようとする「証拠探し」のような記述が見られたことは気になりました。その場合の多くは、相談者の気持ちが見過ごされてしまい、単に相談者を「ダメ出し」しているかのような印象を受けました。
今回の事例は、体調の心配も抱える相談者のケースでしたが、「自分の力を発揮してみたい」と来談した相談者の思いを汲み取って、広い視野で問題を検討する必要があるように思います。

■問3「相談者を援助するために、どのような目標を設定するか」について

- 問2で相談者の課題にしっかりと向き合えている場合は、無理のない目標設定ができていたように思いました。
- 一方で、設定される目標が「価値観の明確化」「中長期のキャリアプランを立てる」といった一般的・抽象的な表現だけに留まり、個別の事例に即したものになっていないケースが散見されました。目標設定の根拠を具体的に説明すること、そしてその目標が相談者にとって実行可能かを見極めること。私たちキャリアコンサルタントはこれらを忘れてはならないと感じました。

■問4「問3の目標を実現するための具体的な方策」について

- 単一ではなく、多角的な視点から方策を提示できている受検者が多く見受けられました。
- 一方で、その方策が相談者の今後の具体的な行動に結びついているか、という点は少し気になりました。各種ツール（ジョブカードなど）を挙げているものの、それを使って何をするのか、どう生かすのかという記述が不十分な場合が多く、ツールを使うこと自体が目

的化している解答が散見されました。「何について、どのように関わるか」という点について、具体的に記述されておらず、どのケースにも当てはまる一般的な表現で説得力に欠くと感じられた解答が少なくなかったことは残念でした。繰り返しになりますが、相談者一人ひとりの個別性に寄り添った支援のあり方を常に意識することが不可欠であると考えます。

その他

- 文章表現について、一文が長く冗長的であったり、主語と述語の対応が不自然で意図するところを読み取ることが難しかったりする解答も一部で見られました。キャリアコンサルタントとして要約力についても研鑽が必要だと考えます。

<実技（面接）試験の傾向>

■面接試験全体について（総評）

多くの受検者が傾聴の基本姿勢を身につけており、相談者を尊重して受容的・共感的に関わろうとされていました。また、相談者が言葉にした悩みを正確に捉え、目標に向かって対話を進められるようになった受検者も増えています。

一方で、全体の傾向ではありますが、最大の課題は「表面的な関わりから抜け出せていない点」にあります。面談の「型」を守ることに意識が向きすぎるあまり、相談者の感情の機微を見逃すケースが散見されます。その結果、具体的展開の場面において、受検者がリードしすぎてしまい、相談者の準備が整わないうちに唐突なアドバイス（ツールの利用や周囲への相談など）を押し付けてしまう傾向が目立ちます。

相談者自身が気づきを得て、前向きに行動できるようサポートする「一緒に歩む支援」が求められています。段取りのような進行を手放し、目の前の相談者一人ひとりと真摯に向き合うことが大切だと思います。

■基本的態度について

多くの受検者が対人援助の基礎となる受容的アプローチが定着しており、相談者を尊重し、真摯に向き合うことができていると感じました。困難な局面でも落ち着いて対応し、また誠実に支援しようとする姿勢が伺えました。

加えて、非言語的な関わりなども含め、相談者が安心して話せる環境づくりができている受検者が多く見られました。

- 一方で、以下の点が気になりました。

表面的な対応

恐らくですが、事前に準備されていたご自身の「型」を意識しすぎてしまい、目の前の相談者が抱える問題や感情に即していない、表層的かつ不自然な対応が一部で見受けられました。

コンサルタント主導の進行

自己の情報収集を優先し、矢継ぎ早に質問するなど受検者（CC）主導の展開に陥っている場面が見受けられました。

共感的理解の不足

一部ですが、面談を進めたいという自身の思いが先行し、相談者がついていけないと感じさせる場面がありました。相談者の「今ここ」での感情を共感的に理解することは大切なことです。

■関係構築について

面談冒頭よりリレーション形成への意識が高く、また相談者の価値観や経験を否定することなくありのままを受け入れようとする受検者が多く見受けられました。言語面だけでなく、うなず

きや相槌といった非言語面でも、受容的かつ共感的な態度を維持できている場面が多かった印象です。さらに、多くの受検者は、必要な場面で適切に内省を促す問いかけを行い、良好な関係を維持しながら対話を深める工夫が見られました。

- ・一方で、以下の点が気になりました。

受検者（CC）の主導的な展開

相談者が自身のことを語り始めているにもかかわらず、情報収集の質問を優先させるなど、別の質問で遮ってしまい、内省を深める機会を逃しているケースも見受けられました。

関係構築の捉え方について

表情の緩み（笑顔が見られたなど）のみで合意形成ができたと誤認したり、不自然な問いかけにより相談者の心理的抵抗や当惑を引き起こす事例が見られました。一例ですが「その時のお気持ち」は」といった定型的な質問を多用しすぎた結果、相談者が返答に戸惑ってしまう場面もありました。

キャリアコンサルタントには、その質問に相談者が答えられる準備ができている段階にあるかを見極める力を身につけてほしいと思います。

■問題把握について

多くの受検者が、相談者から語られる悩みや抱える課題を適切に捉えることができていました。また、相談者が重んじる信念やなりたい姿などを洞察し、事象の背後にある様々な要因を把握して、相談者と問題を共有することができる場面が増えたと感じました。

- ・一方で、以下の点が気になりました。

共有における課題

前段で「問題を共有できる場面は増えた」と述べたところですが、一方では相談者の表層的な語りにとどまり、内面的な葛藤の核心まで踏み込めていないケースや相談者固有の背景を見過ごしてしまうケースも少なくなかったと思います。また受検者（CC）の仮説を立ててもそれを言語化しないまま面談が進んでしまうという場面も見られました。

場面に合わない質問

相談者の話を聞きながら、それを踏まえて仮説を立て、質問を組み立てることができていない受検者が一部で見られました。たとえば「このことを誰かに相談したことはありますか？」という質問は必ずすることに決めているかのように聞かれている受検者がいましたが、それが相談者にとって真に必要であり、明確な意図や目的をもって尋ねられているのか、疑問が残る場面もありました。

■具体的展開力について

目標に向けて積極的に支援しようとする姿勢が見られました。無理に誘導するのではなく、やりとりをきっかけに相談者自身が自分の今後の行動を選んで未来に向かっていける支援ができていたのは、有効な問いかけが要所要所で、できていたからだと思います。

- ・一方で、以下の点が気になりました。

問題把握の不足による停滞

相談者の思いをよくわかっていないまま、また問題の共有が不十分なまま方策の提示を優先し、結果として実際に行動に移すことができない助言に終始してしまっている受検者が多かったように思います。結果、相談者が戸惑う場面が見られたことが気になりました。

画一的な提案とプロセス達成への過度な固執

特定のツールや定型的な方策または支援策へ一方的に誘導しようとする傾向が見受けられます。これは、試験であるということからプロセス達成への過度な意識が、相談者の固有のニーズを尊重した支援を妨げていると考えますが、恐らく準備して来たと思われる提案が優先されて相談者が置き去りになってしまう場面が少なくなかったのは、とても残念に感じました。