

第四章 演習 4-4 ケース

①現在
事実 大手損保会社に非正規社員として入社ののち正社員に登用され 13 年目である。 事務と営業の仕事を経験し、実績を認められてチームリーダーになった。
感情 リーダーとしての責任が重くなったことがきっかけで、高齢の両親のことが気になりだした。 仕事にまい進したいという気持ちもあるが、子育てや介護との両立に不安がある。
②相談者の問題を理解するための現在・過去・未来の質問
13 年間どのように仕事をしてきたか。(過去) リーダーとして、具体的にはどのような仕事をしているか(現在) 今後はどのような仕事をしたいと考えているのか(未来)
③相談者を取り巻く環境に関する質問
社内環境や人事制度はどのようなものか。 高齢の両親はどのような状態か。 家事・育児・介護に関する夫との分担はどのようになっているか。
④具体的展開の方法
・現在の仕事の役割や会社の制度、家庭での夫との分担度合を確認し、使える資源を整理する。 ・これまでの仕事の棚卸しを行い、自己の能力を再度評価することによって、中長期のキャリア・ライフプランを明確にする。

口頭試問と回答例

1. ロールプレイを振り返って良かった点、改善したい点は何ですか。

よかった点は、チームリーダーをやっていくことに対する不安という、相談者の真の問題を明確にし、それに対する方策を立てられたところです。

根拠 CL4 CC19

改善点は、

相談者との間で目標共有を明確にできなかったこと、指導的に具体的方策を提示してしまったことです。

根拠 CC20

2. 相談者との関係構築はどの程度できましたか。根拠も含めてお話しください。

いつの時点でできたと思いますか。

関係構築はできたと思います。仕事のやりがいや認められたことを聴いているうちに、それまで暗かった相談者の表情が生き生きしてきて、声にも張りが出てきたことからです。このことから、「話を聞いてもらっている」と相談者が実感してくれているように感じました。

根拠 CL 5、CL 6、CL 7、CL 18、CL 19、CL 21

3. 相談者が相談したい問題は何ですか。

チームリーダーの重責を担いながら、家庭と仕事とを両立してやっていけるだろうか、というご相談でした。

根拠 CL 1、CL 2、CL 3

4. 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ですか。

リーダーとしてのあるべき姿というものを画一的に捉えていたため、自分の能力を活かせるリーダー像というものがあることに気づかず、自分にはリーダーとしての能力がないと考えて自信を失っていた点です。

根拠 CL 9、CL 13

5. 相談者を支援するために、どこに目標をおいて、どういうことを実施したいですか、あなたの具体的な方策をお話してください。

目標は、相談者がどうしたいのか、どうありたいのかを確認し、それを実現できるように支援することです。長期目標としては「働きたい」という相談者の思いを実現すること、短期目標としてはチームリーダーとしてやっていくための自信を回復することとを設定しました。

根拠 CC 18、CC 20、CC 22

具体的方策は、相談者の能力を活かせるようなサポート型リーダーのロールモデルから話を聞くように促し、今後、相談者がチームリーダー職を遂行していくための参考となることを得られるようにしました。

根拠 CC 8、CC 23

6. 今回のロールプレイで実施できたことは

問題把握はできたと思います。また、短期目標である「チームリーダーとしてやっていく自信を回復する」ための具体的方策の一部はできたと思います。

根拠 CL 25、CL 27

実施できなかったことは何ですか。

二点あります。一点は、相談者の陥っている「べき思考」の改善のために認知行動的アプローチを実施することでした。もう一点は、仕事と家庭の両立のために利用できる社

会資源についての情報提供でした。

根拠 CL11、CL12、CL25

7. 相談者に何か変化はありましたか。

「もう少し頑張ってみます」という言葉から、相談者の強みを活かせるタイプのリーダー像があるのだと気づいて自信を回復し、再度チャレンジしていこうという気持ちの変化があったと思います。

根拠 CL27

8. 今後どのようなキャリアコンサルタントになりたいですか

企業で働いている人はもちろんのこと、障害や疾患を抱えていたり、子育てや介護などで仕事を続けていくのが困難な状況にあたりする人達でも、前向きに仕事に取り組んでいけるように、一緒に方策を考え、実行の手助けができるようなキャリアコンサルタントになりたいと思っています。