

● 解答例

□ 必須問題

(問1)

相談者は人事異動の希望が叶わないことから自己概念に揺らぎが生じ、海外勤務を諦めなければならない気持ちを受け入れられず、現在の職場でも自分の出番がないと思い、仕事に消極的になっていることから、組織の中でのアイデンティティが確立されていないと考えられる。人事異動の希望が叶わない＝認められていない、他の業界や会社で通用しないとの思い込みがある。家族や職場でのコミュニケーション不足が考えられる。

(問2)

相談者の納得できない、整理がつかないとの訴えに対して、気持ちへの応答が不足しており、上司と同じ立場から相談者の気持ちを変えよう関わっている。所感より気持ちに寄り添うことができたを受け止めており、自己評価力が不足している。家庭の様子や現在の職場の様子を把握しようとする関わりがなく、相談者のキャリア形成や発達課題における真の問題把握力が不足している。

(問3)

目標：希望が叶わなかった気持ちを整理してもらい、社内のキャリアパスを確認し組織の中で能力を発揮できる働き方ができるようキャリア形成支援を行う。

方策：①守秘義務などを説明し、安心して話せるよう関わり、整理がつかない訴えに対して傾聴技法により受容共感し、関係構築に努める。②感情浄化の後、家庭や職場の問題を相談者とともに共有し、キャリア形成支援の目標を共有する。③組織内のキャリアパスを確認してもらい、キャリアの棚卸しや能力評価、役割の理解などについてキャリアサバイバル（職務と役割の戦略プランニング）を実施し、自信回復に努める。④家族や上司のサポート資源に気づきを促す。⑤行動計画実施状況を確認し、その目標、意義の理解を促し、自らの意志でキャリア形成に取り組めるようにフォローする。