2023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。本稿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。試験の合否判定結果とは一切関係なく、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。

キャリアコンサルティングの経験を積む中で、事例指導を行いながら、自身のキャリアコンサルティングについても指導を受けるといった繰り返しで、さらによりよい支援ができるようになると思います。本掲載が、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。なお今期より出題形式が、従来の必須問題と選択問題の2事例から1事例に変更されましたが、以下に記述する内容は、これまで指摘してきたものと重なる部分がございます。何卒ご了承ください。

■「相談者が訴えた「問題」は何か」について
・多くの受検者が要点を捉え、解答することができていました。事例を正しく読み取ることができるということは、多くの相談のご経験を持ち、さらに学習・研鑽を積まれている証だと考えます。
・一方で、設問は「相談者が訴えた「問題」」となっていますが、キャリアコンサルタントとしての見立て（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」）ついて記述されている方もいらっしゃいました。事例指導をする上で、この両者を分けて理解する力は重要だと考えます。

■「あなたが考える見立てに基づき、相談者が「問題」を解決するために取り組むべきこ とは何か」について
・「問題」を解決するための取り組みについては、相談者の状況に応じた現実的な取り組みに関する解答も多く見られ、受検者の日頃の研鑽が伺えました。
・一方で、「自己理解や仕事理解を深める」という解答も多く散見されました。相談者自身が抱える「問題（課題）」を解決するための取り組みとして、どのような自己理解、またどのような仕事理解が必要なのでしょうか。今回の事例の相談者は、上司より管理職になることを見据えて予算管理の担当を命じられ、それに対し強い苦手意識があるというものですが、コスト管理の重要性の認識や予算管理のノウハウの獲得、また環境（役割）変化に適応すること等が必要かもしれません。どの相談者にも当てはまるようなその場しのぎの取り組みではなく、「この相談者には今、何が必要なのか」という視点に立ってより具体的に検討いただきたいと思います。

■「相談者を支援するために、必要なネットワーク」について
・前段の設問に連動して検討いただくものになりますが、相談者の取り組みについて具体的に検討することができた受検者は、必要なネットワークについても具体的かつ多面的に検討することができている印象でした。
・一方で、具体性に乏しい一般論的な回答は今回も多いと感じました。例えば「コミュニケーションに関する研修を受講する」「先輩や同僚に相談する」という内容も必要なネットワークかもしれませんが、事例のどこからそれが必要であると考えたのか、相談者が訴える問題との整合性という観点では少し気になりました。

■「事例相談者の相談者への対応について「問題」だと思うこと」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見られましたが、概ね適切に捉えられている印象でした。
・一方で、事例相談者の「問題（課題）」について、事例に書かれている文章をなぞっただけの解答も少なくなく、

事前に傾向と対策のようなものをご用意されている方が多いのではと感じました。今回の事例の事例相談者は、自身もシステムエンジニアであったことから、その経験に基づく話が多い印象です。事例指導者は相談内容そのものを把握しようと努めることも大切ですが、事例相談者の成長のための指導ですので、「キャリアコンサルタント（事例相談者）がどのような対応をし、何が起こったか」を掴み取っていただきたいと思います。

■「事例相談者の「問題」に対する、具体的な指導方法」について
・設問には「優先するものを取り上げ」と記述されていますが、上記の事例相談者の「問題（課題）」に沿った具体的な記述ではなく曖昧な目標の羅列に留まった回答も散見されました。またここでは「具体的な指導方法」の記述を求めていますが、一般論と思われる解答も多い印象です。
・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だと思います。繰り返しになりますが、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。

2023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）＞
　指導者であっても「自分も研鑽途中である」という気持ちで望んでいらっしゃる受検者が多かった印象です。また面接力に長けている安定した受検者も増え、実際の支援の場での修練が感じられました。
　事例指導の場では、目の前にいる事例相談者の成長に有効で深みのある関わりが重要ですが、「指導」という言葉に捉われているからか、事例相談者の問題や課題とは関係のない、事前に用意されてきたと思われる理論等を指導される受検者も多く、それについては不誠実な印象を受けました。
　前回からの繰り返しのコメントになりますが、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す。より良い指導者を目指すために、ぜひ事例指導、スーパービジョンを受けて、自身の相談を振り返り、見つめなおす機会を設けていただきたいと思います。

■　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面づくりや、誠実で敬意が感じられる態度・姿勢が保たれている受検者が多かったと思います。
・自身の改善点に気づき、それを言語化できる方が増えたと思います。以前は少々演技的だと思われるロールプレイも散見されましたが、落ち着いた自然な振る舞いで事例指導者の役割を果たしている受検者が多く、普段実践されている事例指導の雰囲気で臨まれていると感じられる方も増えた印象です。
・一方で、言葉こそ丁寧であっても「正しいことを教えてあげよう、間違いを探して教えてあげよう、自分もあなたくらいの頃があったのでさらに経験を積んだ私が教えてあげよう」という思いが感じられる関わり方をされている受検者も一定数いらっしゃいました。また口頭試問では、ロールプレイで見られた態度等と乖離するような発言もままあり、精一杯支援したいという気持ちは理解できるものの、指導を強調した姿勢に無自覚であるように感じられました。

■　関係構築について
・事例相談者の困っていることに焦点化して傾聴しながら、効果的な質問を重ねることで、安心感、信頼感を築こうとしている方が多くいらっしゃいました。また事例相談者の話を遮って一方的に進めてしまうような受検者は少なくなりました。カウンセリングの基礎的なやりとりがスムーズであり対話を通じて関係構築ができており、事例相談者の訴えに対し、ひとつひとつ丁寧に言語及び非言語コミュニケーションで受容・共感を示すことができる方も増えた印象です。
・一方で、育成する関わりが弱い方も一定数いらっしゃいました。相談者とキャリアコンサルタント（事例相談者）との関係構築については、事例から的確に捉えることができるものの、事例相談者のできていない点ばかりを指摘し説得しようとする余りに、事例相談者の納得が得られないような状況も見受けました。「相談者との関係構築が不十分だ」ということに気づかせようと説得する言動こそが、正に事例相談者との関係構築が崩れてしまう要因になっていることに気づいていないのは残念に思いました。反対に事例相談者を褒め続けることについても、事例指導者のあり方として気になりました。
・メモを取ることに一生懸命になり過ぎて、事例相談者と目も合わせずに事例指導を進めていることについても少し気になりました。実際の場面でも事例相談者から提出される資料を確認しつつ、また重要な点をメモしながら指導を行うと思いますが、カウンセリングの基本姿勢は忘れないでほしいと感じました。

■　問題把握について
・概念化の力がついた受検者が増え、事例の本質を捉えることは多くの受検者の方ができていました。
・一方で、自分の枠組みでの理解や表面的な理解にとどまる場面も見られ、結果、事例相談者の問題の明確化・課題の共有が不十分な受検者も一定数いらっしゃいました。事例相談者の問題を決めつけてしまい、事例相談者に受け入れられない場合でも、「どう事例指導を行うのか」ということだけに執着し、練習してきたと思われるストーリーで進めてしまう受検者も少なくなかったように思います。
・問題把握の捉え方について、事例相談者の問題なのか、相談者の問題なのかを混同している場面も散見されました。問題の本質である事例相談者のあるべき姿と現状とのギャップが把握できていないと感じられる受検者も一定数いらっしゃいました。

■　具体的展開について

・最近の社会情勢等の変化をよく捉え、事例相談者の状況に応じたより具体的な目標を提案できる場面も見られ、受検者が日々、自己研鑽に努められていることが伺えました。また一方的にアドバイスをする方は少なくなりました。事例相談者に考えてもらい、気づいてもらいながら、状況に合わせて展開することができる受検者が増えたように思います。問題や課題を概念化できている受検者は、指導の企画・提案もしっかりしており、適切な助言ができていたようです。

・一方で、事例の理解だけに時間をかけすぎるケースが散見され、事例相談者の成長につながるような具体的な展開に至らない受検者が多かったことは残念でした。

・また事例相談者の実情に合わない表面的且つ一般的な目標を設定される受検者も一定数いらっしゃいました。目標設定の意図も不明確であるため、事例相談者に伝わらない、同意が得られないという場面もあったようです。また不十分さを指摘するに留まり、事例相談者の内省を促すことができる受検者は少なかった印象です。

・事例相談者の理論に関する知識をチェックするような指導も一部見られました。その理論が事例相談者の相談内容とどのように結びつくのか、という点について根拠を明確に説明ができる方が少なかったことは気になりました。

以上