

口頭試問がなぜ試験に含まれるのか？

そもそも、なぜ試験の評価に口頭試問も含まれているのか。

本来なら、面接がうまくできていればそれで問題ないはずです。しかし、こういった面接というのは絶対的な答えはないし、キャリアコンサルタントがどういうスタンスで対応したのか。自らで振り返ることが常に要求されているのです。

試験官にしても面接だけみても、CCがどんなことを考えているのかすべてを理解することはできないので、口頭試問で確認していくことになります。

試験官はCCがどう考えながらロープレをやっていたのか。どう支援していこうと考えているのか。自分の面談について客観的、俯瞰的に分析できているかどうか。こういうことを確かめているのです。であれば、大原則に従って回答を組み立てることが得策です。

リスクを取らないように！

せっかく無難に面接をこなせたのに、口頭試問で積極的に回答してしまうことで「えっ、そんなことを考えながら対応していたの！」って間違った見立てや危ない考え方を持っていることがバレてしまうこともあります。

2級キャリアコンと違って国キャリアの場合は、口頭試問で攻める必要はありません。絶対に守りに入るべきです。積極的に頑張ろうと思ったばかりに、墓穴をほって大きな痛手を被ってしまう恐れがあります。無難に乗り切ることをおすすめします！

2名の試験官から質問される

2名の試験官別個に質問

基本試験官は2名います。多くの場合は、それぞれの試験官から質問をされます。おそらく質問する内容について役割分担は決まっているかと思います。

口頭試問の数は

基本は4個くらい。

ただ、多い人になると6、7個質問されることもあります。(おそらく1つひとつの質問に対する回答が短くて時間が残っていると追加で質問されるのかなど)

時間は厳守

口頭試問の時間は5分と決まっています。

試験は時間どおりに進めていかなければいけないので、延長はできません。

ダラダラとしゃべっていると「手短にお答えください」と注意されるので気をつけましょう。

国家資格キャリアコンサルタント試験の口頭試問対策

口頭試問が苦手な方は準備をしっかりとっておくこと

過去の傾向を踏まえると、おおむね聞かれることは決まっています。

となると、ある程度は予め答える内容を準備しておくことが可能です。

口頭試問が苦手な方は、しっかりと事前準備をやって本番にのぞみましょう！

過去口頭試問①「できたこと、できなかったこと」答え方コツ

これは必ず聞かれる質問ですね。

ロールプレイングの感想、振り返りを聞かれた場合も、「できたこと、できなかったこと」を答えるようにしましょう

できたこと

「できたこと」「できなかったこと」を聞かれますが、特にできたことは、言語、非言語を通じての関係構築、感情反映を中心に答えるのが一番無難だと思います。少しだけロープレ内容を折り込みますが、基本あらかじめ答

えることは準備できますので。

「丁寧にクライアントさんの言葉を伝え返し、自由に話しやすい雰囲気を作り出すことで、15分間を通じてある程度の信頼関係は構築できたと思います。また、〇〇という気持ちに寄り添いながら進めることはできました」
できなかったこと

「できなかったこと」についても、普段の練習で講師からよく指摘されること。いつも上手くいかないことを中心に答えると決めておけば、無難な回答ができるはず。その場ですぐに考えて答えられるのであればいいのですが、苦手な人は予め7割程度は言うことを決めておきましょう。

「ちょっとクライアントさんにとってわかりづらい表現で質問してしまった箇所(※)があったので、もっとスムーズにわかりやすく関わることができれば、もっと良かったと思います」

※ 明確にこの場所と言えるのが一番ベストです

「後半ややもたつきがあったと思います。もう少しクライアントさんの気持ちや考え方に変化があらわれるような関わり合いができれば、もっと良かったと思います。」

※ 今どんな関わり合いをできそうですか？ と突っ込まれる可能性はあります

過去口頭試問②「主訴はなにか（CLの問題点はなにか）」答え方コツ

CLさんが今日の面談のなかで一番訴えたかった(相談したかった)ことは何かを答えます。JCDA的には「主訴はなにか」。キャリア協会的には「CLの問題点はなにか」という質問です。

これは、さすがに事前準備はできません。

15分のなかで聴き取った内容をコンパクトに要約するイメージで答えましょう。とくに、最初の5分間でクライアントが話したことは必須となります！

過去口頭試問③「CCからみたCLの問題点はなにか」答え方コツ

キャリアコンサルタントからみたクライアントさんの問題点はなにかを答えるのですが、これは半分くらいは準備できますね。

もちろん、面接内容を理解できていないとダメですが、両団体ともに常に論述試験で問われるので、答え方は訓練できているはず。

なので、口頭試問でもそのスタイルで答えることができればOKです！

国家資格キャリアコンの場合は、何個も答える必要はないので、そのロープレで特に気になった2つくらいを答えることができれば大丈夫です。

「〇〇という発言から、自己理解・仕事理解がやや不足しているかなと思いました」

「〇〇という状況になって行動力、意欲の低下が見られて、自信もなくしているようなので、自己効力感が低下していると感じました」

過去口頭試問④「今後どう展開(支援)していくか」答え方コツ

これも両団体とも必ず論述試験で出題されますので練習を積んでおくべきです。

口頭試問でも同じような感覚で答えるようにしましょう。

「これまでのお仕事を振り返ってもらいながら、自身の興味、価値観などを棚卸ししてもらいながら、自己理解・仕事理解を深めてもらうことで、主体的に仕事に取り組めるような支援をやっていきたいです」

「情報収集してもらいながら、最終的に自らの判断で後悔のない選択決断をしてもらえるような支援をできればいいなと思います」

あと、JCDAでは最後に「資格をどのように活用しますか」という質問をされます。採点とは関係ないはずですが、ちゃんと30秒～45秒程度で答えられるようには準備しておきましょう！

時間も意識する

以上、代表的な質問について見てきました。

5分程度と決まっていますので、1つの質問についてはおおよそ1分程度で答えることができるといいですね。

あんまりテキパキと答えてしまうと、想定外の追加質問をされてバタバタ困ることになってしまいますので。

その他、こんな質問をされたりします

国家資格化される前によく聞かれていた質問も入っています。

最近ではあまり聞かれていないので、あくまで参考程度に。

- 今回の事例は難しかったですか。簡単でしたか。
- 一番寄り添うことができたと思うところはどこですか。
- 寄り添うとはどういう意味ですか。
- ×××という質問をされた意図はどこにありますか。
- 自己探索の質問は何のためにしますか。
- なぜ感情の反映が必要だと思われませんか。
- このクライアントを支援するためのポイントは？
- 今回の受験に向けて特に力を入れて準備されてきたことは？
- クライアントの性格をお見立てください。
- クライアントの感情を一言でいうと。
- どのような点でクライアントに共感できましたか。
- クライアントは最終的にどうされると思いますか。
- 問題解決にむけてどのような仮説をもっていますか。
- 沈黙は必要だと思いますか。
- 今回のロープレは何点ですか。

口頭試問の答え方

具体的にどんなことを聴かれるのか？

代表的な口頭試問の内容や答え方については、こちらの記事をご確認くださいね

具体的事例をつかって

たとえば、ロープレでこんな感じの内容だったとします。

(ex) 大城さん 54歳 / 部長、妻、子供 15歳

5年前に部長に昇進したが、うちの会社は55歳で役職定年になるので、あと1年ちょっとだし、定年後の準備をやっていかないといけないと思っています。まだ子供が中学3年でこれからお金もかかるので、働きたいと思っている。人材育成には興味はあるし、週末は若手のキャリア支援についての勉強会にも参加しています。その中で、発達障害支援にも取り組んでみたいと思っているが、傾聴スキルが伴っていないことに気づき、カウンセラー学校に通うか迷っている。会社からは再雇用制度の話もあるが条件も悪いしまったく興味はないし、転職もサラリーマンとは違った生き方をしてみたいので気乗りがしない。それよりもカメラが趣味で動物も好きなので、岩合さんみたいなプロカメラマンとして頑張っていきたい。ただ、妻に相談すると猛反対された。もちろん、自分でもフリーランスはリスクがあることもわかっているけど、10年趣味で続けてきたカメラで勝負をしてみたい。カメラをやりながら発達障害支援の勉強も並行することで5年後には、対人支援のほうでも報酬を得られるようになるのではないかなと。私も障害ではなかったけど、若い頃どこかしら社会、環境、人間関係に慣れずに苦しんだ経験もあり、発達障害の子供が少しでもスムーズに仕事をしていけるような活動をしていけるようにお役に立ちたいと思っています。

口頭試問① できたこと、できなかったことは

できたこと一例

「丁寧にクライアントさんの言葉を伝え返し、自由に話しやすい雰囲気を作り出すことで、15分間を通じてある程度の信頼関係は構築できたと思います。また、カメラマンになりたいこと、発達障害の方のお役に立ちたいという気持ちに寄り添いながら進めることはできました」

できなかったこと一例

「後半ややもたつきがあったと思います。もう少しカメラマンへの想い、発達障害者支援にどんなカタチで関われそうか、リスクに対する捉え方、奥さんの反対する気持ちなどに関われることで、クライアント自身に内省してもらえる関わり合いができれば、もっと良かったと思います。」

過去口頭試問②「主訴はなにか（CLの問題点はなにか）」一例

1年後に役職定年になるということで、再雇用、転職ではなくプロカメラマンや発達障害支援をやっていきいたいと思っているが、フリーランスはリスクもあるし、妻も反対しているし、子供にはまだお金がかかるので、今後どうしようか思い悩んでいるというのが、**現時点での**クライアントの問題だと思います（主訴だと思います）。

※「現時点での」という言葉は忘れないようにしましょう！あと、もう少し再雇用、転職が気乗りしない理由や、プロカメラマン、発達障害への想いなども入れながら答えてもOKです。

過去口頭試問③「CCからみたCLの問題点はなにか」一例

「カメラマンへの想い、発達障害支援に関わっていきいたい想いはあるが、具体的にどれくらいのリスクがあるのか。どう進めていけばいいのか悩んでいる点からすれば、やや自己理解・仕事理解がやや不足しているかなと思いました」

「今後の働き方については、まだ子供さんの学費もかかることを考えると奥さんとしっかりと話し合いをしていく必要があると感じましたが、まだしっかりと話し合いがされておらずコミュニケーションが不足していると思いました」

過去口頭試問④「今後どう展開（支援）していくか」一例

「具体的にどんなリスクがありそうなのか。フリーランスとしてやっていくためにはどのように進めていけばいいのかなど、ネット、知人を介して情報を集めてもらう。また、違う分野に挑戦することになるので、これまでの自身の経験、人脈、強みをどう活かしていけばいいのかも棚卸ししてもらい、自己理解・仕事理解を深めてもらえるような支援をやっていきいたいと思います」

「奥さんが反対する理由をまずはしっかりと受け止めて話し合いをしてもらえるような支援をしていきたい。最終的に自らの判断で後悔のない選択決断をしてもらえるような支援をできればいいなと思います」

J C D A受験の場合は、経験の再現、意味の出現を筆頭に、過去論述試験問1で指定されてきたキーワードは、口頭試問を答えるうえでも非常に重要となります！下記、論述試験対策の決定版記事のなかでも、過去使われてきたキーワードベスト3を公開していますので確認しておいてくださいね。

以上、国家資格キャリアコンサルタント試験の口頭試問の答え方について参考にしてもらえればと思います！

キャリアコンサルタント試験実技面接対策！習得すべき6つの技術

大きくまとめると、面接試験を制するために必要に技術は下記6つ。

1. 面接試験の評価ポイント、特徴を理解する技術
2. 受容的態度、共感的理解を安定的に実践できる技術
3. 基本的な関わり合いを促す質問の技術
4. 気づきを与えてスムーズに展開できる技術
5. 口頭試問を無難に乗り越える技術
6. メンタル面をコントロールする技術

さらに、1つひとつの技術についておさえなければいけないポイント（詳細リンク）を紹介しているので、焦らず丁寧に潰していくようにしてくださいね。

（このページはお気に入りなどに登録して何度も確認してもらえればと思います）

①面接試験の評価ポイント、特徴を理解する技術

受験の大前提

まずは、面接試験を攻略するためにも、試験の特徴を理解しておく必要があります。

まず、ご存知のとおり国家資格キャリアコンサルタント試験は、CCC（キャリアコンサルティング協議会）とJCDA（日本キャリア開発協会）の2団体で運営実施されます。

ややこしいことに、この2団体によって実技（論述と面接）試験の評価ポイントが違います。

ただし、標準レベルの基礎部分を評価する試験であること、合格率も60%~70%程度の高い水準を推移していることを考えると、どちらで受験しても問題はありません。

多田塾には両方の受験者が参加されますが、まったく差がなく合格されていきますので。

まず、キャリア協会受験かJCDA受験かどっちがオススメなのか？両団体の違い、選び方、注意点を解説していますので、下記でご確認くださいね。

次にキャリア協会、JCDA実施団体が公表している、実技面接評価基準（項目）の違いや内容について、しっかりと理解しておきましょう！

影響はそれほどないにしても、受験する団体の評価ポイントくらい知ってないとイケませんので。比較しながら解説しておきました。

本番の事例相談は本当の悩みではない

あと、キャリアコンサルタント試験のクライアント役は、一定以上のスキルが伴っている方（合格者など）が、アルバイトで対応しています。

本当の悩みではなく、つくられた事例（5パターンくらい）をある程度決められたストーリーに乗っかって受け答えをしているのです。

このクライアントさんの演技にどう対応するののかも、あらかじめ心がまえが必要なので、確認しておいてくださいね。

②受容的態度、共感的理解を安定的に実践できる技術

非言語について気をつける

キャリアコンサルタント試験面接対策として非言語を外すことはできません。

信頼関係構築のための土台になる部分ですね。

あたたかい、包むこむような存在感があるひとは、かなり有利です。クライアントさんに安心して話をしてもらうためにも、非言語の部分についてしっかりチェックおきましょう。

- 表情、反応が悪い
- 姿勢が良すぎる
- ジャスチャーが大きい、まったく動かない
- うなづき
- アイコンタクト（目を閉じすぎる、目をそらす）
- 声が大きすぎる、小さすぎる
- 声の抑揚がない
- 早口

- マをとれない など

くり返し、伝え返し、言い換え

ここは、私が一番大事にしている部分ですね。

キャリアコンサルタント面接試験を合格するための肝といっても過言ではありません。

過去の指導してきた、高得点で合格する人は間違いなく「伝え返し、言い換え」が上手です。

どんな質問をしたらいいのかわからないという前に、しっかりと「伝え返し、言い換え」ができるように訓練をしてください！

「でも、質問できないと展開できないですよ」という不安もあるかと思いますが、それでも「伝え返し、言い換え」が土台にあってこそなんです。

質問のスキルを習得するには時間がかかりますが、「伝え返し、言い換え」のスキルは意識を高めるだけで比較的すぐに実践できるようになります。

まずは、しっかりと下記記事を確認してくださいね。

「マ」の取り方

「伝え返し」に関連するのですが、「マ」を支配できないと面接ロープレに安定感が出てきません。

うまく出来るときと、うまく出来ないときがあるのは、クライアントさんとの波長があわないことが多いです。面接ロープレの進むスピードを自由自在にコントロールできるように頑張ってくださいね。

感情に寄り添う（感情反映）

相談業務の最終目標は、なにかしらの悩みに対して「認知の変化」「行動変容」をおこすことになるのですが、そのためには本能に近い「気持ちや感情」に寄り添いながら進める必要があります。

- この相談者は今どんな気持ちになっているのだろうか？
- この相談者は今どんな感情を抱いているのだろうか？

インテーク（初回）面談においては、感情反映はかなり重要になるので、コツを掴んでくださいね！

③基本的な関わり合いを促す質問の技術

キャリアコンサルタント試験面接ロープレ出だし5分の関わり合いについては、とても重要です。

ここで失敗してしまうと、あとから挽回することはほぼ不可能になります。

典型的な失敗例4つはこちら。

1. クライアントさんの言葉を受け止めない
2. 悩んでいる原因をグリップできない
3. すぐにわかった気になってしまう
4. クローズドクエッションで焦点を絞って進める

まずは、質問の技術というよりは「これが失敗する典型例」ということを押さえてくださいね。具体例など詳細は下記でご確認を。

状況把握の質問

次に、状況把握の質問。

面接ロープレを攻略するコツは、「状況把握+固有の考え、気持ち」をバランスよく聴きだせること。

面接対策講座でも、状況把握ばかりする人がいます。

もしくは、相談者さんが大切な価値観や気持ちを話してくれているのに、そこを受け止めず、また違う状況把握をしたり。

こうなると、浅いロープレになってしまいます。

こんな「状況把握」はやってはいけない例を紹介してますので、同じ失敗をしないようにしてくださいね。

オープンクエッション

オープンクエッションとは、「はい or いいえ」で答えられないような質問のこと。

とくにロープレがスタートした序盤では、いかにクライアントさんに自由に話をしてもらえるのが勝負。

- もう少し具体的に教えてもらってよろしいでしょうか？
- たとえば、どんなことを思い出せますか？
- 何か出来事とかありましたか？
- そのときどんな風に思われましたか？
- その点についてはどう考えていますか？ など

たくさんのお話をしてもらうためにも、オープンクエッションの技術の習得は必須です！

クローズドクエッション

クローズドクエッションとは、「はい or いいえ」で答えられる質問のこと。

クローズドクエッションを前半から多用すると、誘導してしまう危険性があります。

使ってはいけないのではなく、間違った使い方はタブーです。

オープンクエッションとあわせて必ず活用法を習得しておいてくださいね！

④気づきを与えてスムーズに展開できる技術

気づきの与え方、自己洞察の質問、展開とは

10分以降になると何を聴けばいいのかわからなくて詰まってしまう人をよく見かけます。

評価ポイントには「展開」という項目もあるため、堂々巡りになってしまうとやはり合格することができません。

1. 凝り固まっている考え方を緩めてあげる
2. どんな風になっていきたいのか未来を語ってもらう
3. 当たり前が実はそうではないと気づいてもらう
4. 立場を入れ替えて俯瞰的に考えてもらう
5. 狭い視点から広い視点に切替えてもらう
6. 現実にできることに目を向けてもらう

気づきを与えたり、自己探索につながる関わり合いかたについてのヒントを書いていますので、ご確認くださいね！

問題解決の罠

実務では「クライアントさんの悩んでいることを解決する」ことが求められます。

なので、試験でも「問題解決思考」になってしまう方が多いです。

キャリアコンサルタントなので、最終的には「問題解決」に向かってまったく問題ありませんが、国家資格キャリアコンサルタント試験は60分のうちの15分で評価されるので、そこを理解したうえで対応することを心がけましょう。

システマティックアプローチ

システマティックアプローチは、主にキャリ協会側で使われる考え方ですが、これはJCDA受験生にとっても大事なフレームワークであることに間違いありません。

両団体とも、キャリアコンサルタント試験面接対策としては押さえておきましょう。

1. 信頼関係の構築
2. 問題把握（相談者自身の問題、キャリアコンサルタント視点での相談者の問題）
3. 目標共有
4. 具体的方策提案、助言
5. 振り返り

しっかりと流れをアタマに叩き込んで、面接練習中もどこが出来て、どこが出来なかったのかを把握するようにしていきましょう！

⑤口頭試問を無難に乗り越える技術

キャリアコンサルタント面接試験は15分間のロープレのあと、すぐに口頭試問が実施されます。

試験官から約4～5個の質問をされますので、しっかりと答えられるように準備をしておきましょう！

- できたこと、できなかったことは？
- 主訴（相談者が一番訴えたかったことは）は？
- キャリアコンサルタントが捉えた相談者の問題点は？
- 今後、具体的にどのように関わっていきたいでしょうか？ など

ロープレがまったく出来なかったときに、口頭試問で大逆転ということはありませんが、ロープレが最低限できているのであれば、口頭試問の出来不出来によっては合否に影響がありますので。

【キャリアコンサルタント面接対策】感情反映のコツ

対人支援業をされるかたは、人の感情に敏感になるべきです。かつ、自身の感情についてもある程度コントロールできることが望ましいです。

もし、キャリアコンサルタントが「感情」に対して鈍感だと、クライアントさんの気持ちがわからないんですよ。

クライアントさんが「腑に落ちない」と言ったときに、「腑に落ちない」ってどんな気持ちなのかを想像できないと、対応にズレが発生しちゃいます。

感情ワードについて、同じようなニュアンスの言葉もおさえて、クライアントさんがどんな気持ちになっているのか把握できるようにしましょう。

感情ワードのバリエーション 一例

◆悔しい

歯がゆい、無念、心残り、不本意な（結果）、心外、口惜しい、やり切れない（思い）、（ひどく）憤

慨する、(はらわたが) 煮えくりかえる、屈辱を感じる、屈辱的(扱い)、(悔しさに) 身をふるわせる

◆納得がいけない

割り切れない、晴れない、腑におちない

◆つらい

せつない、悲しい、悲痛な(思い)、寂しい(胸の内)、悲傷、苦痛、わびしい(思い)、孤独な、やるせない、身を切る思い、身を切られるような、胸が張り裂けるような、胸がしめつけられる、断腸の思い、(胸が)うずく、心の痛み、痛恨の～、いたたまれない、我慢できない、やりきれない、いやな、胸苦しさ(を感じる)・

◆不安

心ぼそい、当惑する、おびえる、おそろしい、自信がない、心がざわめく、心乱れる、(内心) 穏やかでない、身の細る思い、(気持ちが) 安定しない、(～を) 気にやむ、懸念、危惧、憂慮すべき(事態)、イヤな予感、(～のことが) 気がかり

いかがでしょうか。

まだまだ、感情ワードはヤマほどあるので、類語辞書など使いながら、「感情」について理解できるように努力してくださいね。

ロープレ試験に合格するための感情反映のコツ

では、試験に合格するために感情反映をソツなくこなすコツを確認していきましょう。

1. 感情ワードはそのまましっかりと拾う(繰り返すこと)
2. 途中、途中で感情ワードを伝える
3. 場合によっては感情のフォローアップをすること

1) 感情ワードはそのまましっかりと拾う(繰り返すこと)

クライアントさんによっては、かなり初期段階から自分の気持ちを積極的に話してくれます。

キャリアコンサルタントとしては、とてもやりやすい。

「納得いきません」「しんどいです」とか、今の気持ちをストレートに伝えてくれるので、しっかりと受け止めて、寄り添ってあげるだけ。

ひとまず、寄り添うといっても「同感」ではなくて「共感」で進めるので、感情ワードをそのまま繰り返しておけばOKです！

- 納得がいけないということですね
- 気持ち的にしんどい状況ということですね。

難しく考えない。「鏡」になってあげましょう。

クライアントは、自分がどんな気持ちになっているのかを、自身で言葉で発すること、キャリコンからの繰り返しの言葉を聞くことで、受け止めていくことができるのです。

感情ワードは、おおむね文章の最後に出てくることが多いです。感情ワードを拾い忘れると、試験の評価的にはかなり痛いです。最大集中して拾い忘れのないようにしてくださいね。

2) 途中、途中で感情ワードを伝える

クライアントさんによっては、出だして感情を伝えたあと、それっきり感情ワードを発しないケースがあります。もちろん、感情ばかりに焦点を絞る必要はありません。

ただ、インテーク面談ということを考えても、ある程度気持ちに寄り添いながら進めたほうが無難であることは間違いありません。

というのも、認知の変化、内面の変化、行動変容を起こしていくにしても、「感情、気持ち」は大きな影響を及ぼすので。

- 「怒り」⇒攻撃的になる
- 「不安」⇒消極的になる
- 「後悔」⇒落ち込む、うつうつする

試験的にいえば、出だして感情ワードを拾った以降まったく出てこない場合は、途中10分くらいで感情ワードを散りばめていくことがオススメです。

3) 場合によっては感情のフォローアップをすること

CL:先日、上司から「この前の企画案、あんなレベルだと他社に勝てるわけがないだろう」とすごく怒られてしまいました。

CC:怒られてしまったのですね。そのとき、どんなお気持ちになりましたか?

CL:私としてはライバル社の動きも何十時間もネットで調べて、これ以上ない出来で提出したんです。しかも、提出期限より3日も前倒して、休みもほぼ潰して仕上げたものです。これまで、同僚と比べても仕事の評価は高いし、決して仕事の能力が低いわけではありません。

キャリアコンサルタントとしては、上司に怒られたときにどんな気持ちになったのかを聞きたかったのですが、クライアントさんは、事象と考えを述べたにすぎず、感情ワードが出てきませんでした。

こういうときは、キャリアコンサルタントから「感情のフォローアップ」をしてあげましょう!

CC:そうですか。かなり努力のされたし、仕事の評価も高いのに、今回の上司の言葉には納得できないといった感じでしょうか。

これによって、クライアントさんが、「そうです。納得できないと同時に、すごく悲しい気持ちになりました」といった感じで、感情を吐き出してくれることが多くなります。

感情表現が苦手なクライアントさんの場合には、フォローアップをしてあげてくださいね。

いきなり「感情」を当てにいくのではなくて、まずは丁寧に気持ちを聞いてみる。それでも、感情を話してくれない場合に、フォローアップをしてあげましょう!

国家資格キャリアコンサルタント試験の実技ロールプレイ(面接)試験において、どういったポイントで審査されるか、評価基準(項目)は両試験実施団体で違いがあります。

キャリアコンサルティング(CC)協議会の評価項目は【態度/展開/自己評価】

JCDAの評価項目は【主訴・問題把握/具体的展開/傾聴】

そもそもなぜ両団体において評価項目が違うのでしょうか?

具体的にはどういったことを注意してロープレをしなければいけないのでしょうか。

そのあたりを解説していきます。

本記事の内容(目次) [\[開く\]](#)

両団体で評価基準が違うことに物申す?!

国家資格キャリアコンサルタント試験は、キャリアコンサルティング協議会(キャリ協会)と日本キャリア開発協会(JCDA)の2団体で運営されています。

2団体で運営するのはいいとして、国家資格なのに合格するための評価基準が違うって、そもそもどうなのか?と思います。

このあたり先日ツイートしてみました。

実技面接の評価項目は、キャリ協会とJCDAと違うことについて、まずはちょっと毒を吐きますね 笑 対人支援、傾聴のプロである団体が、お互いの意見をちゃんと聴けない。調整できないって、どうなの? 技法を駆使しても結局、対人関係において問題解決できないってことですね。

もちろん、大人の事情があることはわかります。でも、**国家資格として運営することを考えても、社会的使命をうたっている団体がいがみ合って、自己中心的になっていること自体違和感を感じるのは私だけではないはず**です。キャリアコンサルタントという立場からしても評価項目は統一すべきですね。

キャリアコンサルティングの考え方が違うからという理由

おそらく、キャリアコンサルティングの方法にはいろいろな考え方があるので、団体ごとに評価ポイントも違うので、あなたがじっくりくる団体の考え方で受検すればいいですよ。ということかもしれません。

であるのなら、**もっと採点基準や団体の特徴について明確にすべき**。受験生にとっては、その違いがよくわかりません。

もし、**別個の基準でやっていく場合でも、合格率（難易度）はあわせるべきだ**と思います。

合格後は同じ「キャリアコンサルタント」として名乗って行動するのです。相談者からすれば、どちらの団体で合格したかとかは一切関係のないことです。

合格基準にムラがあると、受験生にとって不平等が発生しますし、キャリアコンサルタントの質もバラバラになってしまいます。

個人的には合格率の誤差については、**3%以内にしてもらいたい**と考えています。でないと、こっちの受験団体のほうが合格しやすいとか。どちらの受験団体で受験したかで有利不利が発生してしまうのはオカシイと感じます。

実技面接ロープレの評価項目

では、両団体の評価項目を詳細にみていきましょう。

キャリアコンサルティング協議会の評価項目は【**態度／展開／自己評価**】

J C D A の評価項目は【**主訴・問題把握／具体的展開／傾聴**】

「**態度**」＝「**傾聴**」

まず、キャリアコンサルティング協議会の「態度」とJ C D A の「傾聴」について。

キャリ協会の「態度」、J C D A の「傾聴」は概ね同じと考えていいと思います。言語、非言語で受容する。共感的理解。CCとして自分をありのまま受容することも大事。自己一致ですね。キャリ協会はさらに、必要に応じて助言、情報提供も「態度」に入っている可能性は高いです。

- 非言語（視線、姿勢、うなづき、あいづち、マ、スピード、ジェスチャーなど）
- 言語的追跡（繰り返し、伝え返し、言い換えなど）
- 関わり合いの質問（オープンクエッション、クローズドクエッションなど）
- 感情反映（気持ちを理解する）
- 受容的態度
- 共感的理解
- 自己一致

このあたりを押さえれば大丈夫です。

もしかすると、キャリ協会では「態度」のなかに、必要に応じて助言、情報提供できることも要求されている可能性はありますが、それほど意識する必要はありません。

「**自己評価**」＝「**主訴・問題の把握**」

ここが一番わかりづらいですね。

キャリアコンサルティング協議会「自己評価」

キャリア協会は「自己評価」となっています。では、この「自己評価」とはどういうことを求められているのでしょうか。

論述試験や口頭試問、2級キャリアコン技能検定などを総合的に勘案する限りでは、自身のロープレで出来たこと、出来なかったことを把握できていること。

CLの問題点を把握、CCからみたCLの問題点の把握ができているかどうか。

そのうえで、今後具体的にどういった展開をしていこうと考えているのかを自身で評価できていることを要求されています。

自己評価とは、上記の点について、客観的に自身のロープレについて自己分析できていること

JCDA「主訴・問題の把握」

JCDAはわかりやすいですね。

主訴とは、この面談で相談者さんが一番訴えたかったこと。相談したかったこと。これをちゃんとCCが理解できているかどうか。

問題の把握というのは、キャリアコンサルタントからみてクライアントさんの問題点はどこにあるか理解しているかどうか。

簡単に噛み砕いていうと、今問題を抱えていること、悩みを抱えているのは、何かしらCLさんに問題(改善点)があるという前提に立って、その問題を把握しているかどうかですね。

概ね、クライアントは下記のような問題を抱えていることが多くなります。

- 自己理解ができていない
- 仕事理解ができていない
- 思い込みがある
- 自己効力感が低い
- 中長期的な視点が欠けている など

結論

上記のとおり、個人的には少し違いはあれど大きな差はないと思います。

なので、受験生としてやるべきことは何も変わりはありません。

「展開」＝「具体的展開」

最後に、展開と具体的展開という評価項目について。

これは文言を素直に読めば、同じでいいかなと。

こちらの記事をご確認くださいね。

ただ、厳密には「展開スタンス」は違いはあるだろうなーと感じています。

キャリア協会の展開は、問題解決にむけて認知の変化、行動変容、意欲の変化を求めているのに対して、JCDAは自己概念の成長に重きを置いています。

このあたりは、団体の考え方の違いです。

よって、文言上は同じように見えても採点ポイントは違っているかもしれません。

神経質にならなくて良い

ただ、標準国家資格キャリアコンの場合は、実技試験の合格率は60%以上です。

細かいことにこだわらなくても、基本を徹底すれば必ず合格できます。

多田塾では、キャリア協会、JCDAどちらの合格率も変わりはありません。

このあたりの考え方については下記記事でご確認くださいね。

評価項目は違うけど受検に大きな影響はない

上記でも書きましたが、評価項目の違いについて気にすることはありません。

練習でやるべきことや本番でやらなければいけないことは同じです。

偏った教え方をする講師はスルー

試験対策の勉強会などで、たまにキャリ協会とJCDAはまったく別物なので、注意をうながす先生もいます。

確かに、根本的な考え方が折り合わなかったからこそ、別団体で試験を運営することになったのですが、ことインテーク面談ということに限って言えば、そこに大きな差がでるはずがないのです。

インテーク面談でやるべきことは「リレーション」「CLの訴えを理解する」ことだけです。

これが、インテーク面談でなかったり、中盤、後半まで評価することになれば、もっと違いは出てくるでしょう。

ただ、国家資格キャリアコンサルタント試験の場合は大丈夫なのでご安心くださいね。