

# 論述試験

論述試験は過去問に挑戦しながら、その出題意図を理解し、自分なりの書き方を身につけていくしかありません。正解がないだけに苦行となりますが、論述を勉強すると面接（ロープレ）も必ず上達していきます。これは面接でも論述でも問われていることはほぼ同じであり、“経験代謝を理解しているか？”だからです（JCDA の場合）。ここでは論述の重要性と、回答のポイントとなる考え方について述べています。



## 目次

- [論述試験の過去問に挑戦しよう ～ロープレも上達します～](#)
- [論述試験 深化していますね ～何度も解いて自身の回答スタイルを見つけよう～](#)
- [論述と面接で問われていることは同じである ～経験代謝を理解しているか？～](#)
- [面接試験の口頭試問と論述試験 ～相談者同席の下、言えないことは答えない～](#)
- [キャリア論述 問い3への向き合い方 ～原因論に基づく問題解決は封印しよう～](#)
- [キャリア論述 問い4への向き合い方 ～意味の出現のフェーズを丁寧に進める～](#)

【執筆者】 稲田 豊

フリーランスのキャリアコンサルタント(国家資格)。博士(工学)、CDA、心理相談員(中災防)、防災士。  
1967年生まれ、愛知県在住。

[担雪埋井 \(たんせつまいせい\) カウンセリングを通して Well-being なキャリアを考えるブログ \(tans-mysay.com\)](#)

ご意見、ご感想をお寄せ下さい。 [yopperinada@gmail.com](mailto:yopperinada@gmail.com)

Copyright 2024 Yutaka Inada, All right reserved.

## 論述試験の過去問に挑戦しよう ～ロープレも上達します～

第 20 回受験生の皆様、養成講座を終え、いよいよ学科試験、実技試験に向けての勉強を始めるころかと思えます。私が参加させていただいているロープレ勉強会にも、20 回受験生の皆様がたくさん来られました。その皆さんには、「論述試験の過去問、早く挑戦してみた方がいいですよ」とおススメしています。

論述試験は、正解、正答がないので、取っ付きにくいという方が多いと思います。初めは、とにかくやってみることが重要です。何度も読むうちに何が問われているのか、何となくパターンが分かってきます。そのプロセスにとっても意味があります。

論述、ロープレとも問われているのは、『経験代謝の考え方が分かっているか?』なので、右の本をおススメいたします。

この本の前半部分に、経験代謝の詳細な説明があります。私は繰り返し読んで論述過去問に臨みました。経験代謝理論の中で出てくる、独特な言葉の意味が自分なりにイメージ出来るようになります。

ぜひ早いうちに、論述過去問に挑戦してみてください。必ずロープレも上達します。□



[立野 了嗣、キャリアカウンセラーのためのスーパービジョン—経験代謝理論によるカウンセリング実践ガイド、金剛出版](#)

※ 上記の本の前半部に書かれている内容は、JCDA ホームページに掲載されており、無料で入手できます。

<https://www.j-cda.jp/wp-content/uploads/2022/07/JCDARonbun.pdf>



---

## 論述試験 深化していますね ～何度も解いて自身の回答スタイルを見つけよう～

---

ちょうど一年前、私は国家資格キャリアコンサルタント試験の論述過去問の勉強をしておりました。4時半～5時頃に起床し、眠い目をこすりながら、本番さながら問題を解いておりました。キャリアコンの先輩から「出来るだけ早く論述試験に取り組んだ方が良い」、「論述をやることでロープレも上達するから」と背中を強く押されたからです。結果、これは大正解であり、論述無くして合格はなかったと思います。

さて現在、21回受験生のロープレ勉強会のお手伝いをさせていただいている関係から、直近19、20回の論述過去問を解いてみました。制限時間50分で解けるか否か焦りましたが、何とか時間内で終わることができました。2回分を実施してみて、逐語録の内容がとても自然になり、こなれた問題になったなと感じました。私は3～17回の過去問を複数回解いたのですが、以前は「ダメダメ質問」と「内省を促す良い質問」がわからなかったのです。逐語録の量は15回を境に増えていますが、その内容も濃くなっているなと思いました。



毎年3回、4カ月に一度開催されている試験ですから、問題の質は明らかに上がってきているのです。何度も過去問を解き、自分なりの回答スタイルを身につけてから本番に臨まない、なかなか合格できないのではないかと思います。



公式な模範解答は出ないため、みなさん苦労するのです。しかし苦労する過程で、「あっ、これでいいかも…」という気づきの瞬間が訪れます。ネットには解答例が溢れていますが、私は納得できる回答を見つけることができませんでした。そのため私は他者の回答を見ることは止め、自分なりに“経験代謝”のプロセスに基づいた表現を工夫しました。

実は思ったほど点数は良くなかったのですが、面接の穴を埋めることが出来ました。繰り返し自分の考えをアウトプットすることは、とても良い経験となりました。

受験生の皆さん、頑張ってくださいね。応援しています。□

## 論述と面接で問われていることは同じである ～経験代謝を理解しているか？～

キャリアコンサルタント試験（JCDA）において、論述試験と面接試験で問われていることは同じです。論述試験が『読んで書く』のに対し、面接試験は『聴いて話す』という違いがあるだけで、どちらも経験代謝によるキャリアカウンセリングの基本的考え方を理解しているかを問うものです。

面接	論述
聴く 	読む 
話す 	書く 

論述試験の問 1 は、事例 I と事例 II の流れの違いを問うものであり、これは口頭試問の『カウンセリングを通じて出来たところ、出来なかったところを教えてください』に相当します。全体的な流れを振り返って『あの質問によって内省を促すことが出来た』とか、『あの部分で、ちょっと先入観を持ってしまい、相談者を誘導してしまったかもしれない』といったように、自身のカウンセリングを客観的に見つめます。

無論、論述試験の事例 I は失敗例で、事例 II は好事例ですから、二つの事例です。面接試験は一つのカウンセリングの中に良い部分と失敗した部分を見出だすものなので、その点において違いがあります。しかしカウンセリングの流れをメタ認知するという点においては同じといえるでしょう。

問 2 は流れを作った象徴的な問いかけについて相応しいか否か、具体的な理由を問うものですから、口頭試問の『出来たこと、出来なかったこと』に含まれます。

論述試験の問 3 は主訴を問うものであって、口頭試問の『来談目的と主訴を教えてください』に相当します。来談目的は相談者が最初に発したセンテンスそのもので、主訴は『ありたい姿と現実のギャップ』です。単なる事象の問題点ではなく、相談者の自己概念の揺らぎが主訴なのです。例えば「今後、上司とどう付き合うべきか？」を問題として捉えて対策を導き出すのではなく、「なぜ上司と上手くいかないのか？なぜ私は上司に対しモヤモヤしてしまうのか？」という本質に迫り、相談者の中で気づきを得てもらうのが経験代謝なのです。



最後の問 4。これは『この先カウンセリングを続けるとしたら、どう展開しますか？』に相当します。論述の事例 2 では意味の出現の入り口で終わっていることが多く、この先の展開としては意味の出現のプロセスを丁寧に進め、大事にしてきた価値観を言語化してもらい、メタ認知を促すことが肝要です。問 4 で『意味の実現』に相当する今後の対処法を書くと、『意味の出現』を飛ばして『事象の問題の解決』をすることになりますので、経験代謝のプロセスを理解しているか疑われてしまいます。経験代謝ではカウンセリングの目的を、事象の問題点の解決でなく、自己概念の成長と捉えるからです。

このように、論述試験と面接試験において問われていることは同じですから、私は受験生の皆さんに対して以下のようにアドバイスさせていただいています。『ロープレを上達させれば、論述対策も並行して行くと良い。論述が出来るようになるとロープレも必ず上達する』と… 何を隠そう、私も受験生の頃、先輩にそのようにアドバイスをいただいたのです。

論述は正解例が提示されておらず、試験直前まで後回しにしてしまう方もおられるようです。しかし上記の観点から、論述 & 面接は表裏一体ですから、早い時期から過去問に取り組むことをお勧めします。ネットには様々な回答例が載っていて混乱することもあるかと思いますが、表現の仕方については自分なりのスタイルであって良いと思います。口頭試問での回答法（話し方）が様々であるのと同じくらい、論述試験の書きっぷりは様々であって良いと私は思うのです。□



## 面接試験の口頭試問と論述試験 ～相談者同席の下、言えないことは答えない～

国家資格キャリアコンサルタント試験の実技試験（論述・面接）に向け、皆さん大変な努力をされていますね。何度も何度もロープレを繰り返し、録音を聴きながら、自身の欠点に向き合い、それを修正していくことは大変です。そこに向かう志に接すると私は胸が熱くなります。

さて、そんなロープレ勉強会では本番さながらに口頭試問を行うことがあります。「この相談者の来談目的と主訴は何ですか？」、「この先カウンセリングを続けていくとしたら、どのように展開していきますか？」などと、オブザーバーが質問をします。主訴は JCDA 論述試験の問い3に相当し、今後の展開は問い4に相当します。



勉強会においては、口頭試問に移っても、相談者はその場に残ります。リアルでは背を向けてもらったり、Zoom では画面オフ・音声オフにしてもらったりしますが、基本、相談者は口頭試問の様子を聞いています。キャリアコンサルタント役の方も、それは重々承知していますから、聴かれていることを前提に言葉を選びながら応えます。

例えば「この相談者の方、かなり思い込みが激しいなあ… だから選択肢が狭まっているのではないだろうか？」と思ったとしても、その相談者が聴いている前で、「この人は思い込みが激しいです。自分の特性も良く分かっておらず、新しい仕事に何が求められているか、全く理解しておりません。」などと、ジャッジはしませんよね？

「この相談者は、メンバー皆で議論しながら仕事をするを大事にしてきたようです。しかし、新しく来た上司の方が強権的な方で、これまでのやり方を頭ごなしに否定され、精神的にまいってしまっているようです。それ故、転職まで考え悩んでおられる…」などと、相談者に敬意を払って答えますよね。

しかし… 論述試験問い3で主訴を問われた瞬間、「思い込み」とか、「自己理解不足」、「仕事理解不足」という言葉を使われる方がいるのです。何故でしょう？ 試験本番において、相談者役の方は同席しないからでしょうか？

確かに実際の面接試験ではロープレ終了後、相談者は席を立ち、退室してから、口頭試問が始まります。ロープレ勉強会のように、相談者がその場に残って聴いている訳ではありません。だからといって、「さっきの相談者はですねえ、思い込みが激しくて、自分のことも、仕事のことも分かっていません。（そうですよねえ、合ってますかねえ？）」と、試験管の方に答えますか？



今後の進め方を問われたなら、「まずは、この相談者に自己理解を促します。そして新しい仕事に何が求められるか整理し、その実現に向けた支援をします」って言うのでしょうか？

私はとても言えません。15分ばかり話を聴いただけで、相談者にダメ出しするなんて… [笑わせるすま](#)  
[ん](#)の喪黒福造じゃないんだから…と思います。



「思い込み」とか、「自己理解不足」、「仕事理解不足」というフレームワークに従って、客観的な問題点をあげつらうのって簡単だと思います。しかしながら、相談者は「私は何かに囚われているのかもしれない。自分のことも、仕事のことも、よく分かっていないかもしれない」と思いつつ、「けれど一人ではどうにもならない。だからココに相談に来た」のです。ダメ出しされちゃったら、帰っちゃいますよね。「ああ、せっかく心を開いて話をしたのに、キャリコンってこんなもんか…」と。

論述試験においても、面接試験においても、相談者が同席して言えないようなことは言わない、書かない… 私はそれが原則だと考えています。□

## キャリアコン論述 問い3への向き合い方 ～原因論に基づく問題解決は封印しよう～

### 問題文をどう捉えるか？

まず“問い3”の問題文を読んでみましょう。

#### [問い3]

全体の相談者の語りを通して、キャリアコンサルタントとして、あなたの考える相談者の問題と思われる点を、具体的な例をあげて解答欄に記述せよ。（23回、JCDA 論述試験）

この短い文章の中に、いろいろな情報が含まれています。

- “全体の相談者の語りを通して”→冒頭で語られる「来談目的」ではなく、「逐語録全体から読み取れる～」という意味ですね。
- “キャリアコンサルタントとして、あなたの考える”→「キャリアコンサルタントとしての専門性を持って～」という意味ですね。
- “相談者の問題と思われる点を”→「相談者の」という点がとても重要です。「問題」という言葉の捉え方も重要ですね。本点については次節で論じます。
- “具体的な例をあげて”→「抽象的な表現ではなく、具体的に」という意味です。逐語録から、具体的なキーワードを拾ってこなくてはなりません。

### 「相談者の問題」とは？

我々は“問題”と言われると、客観的な事実としての問題をイメージします。特に企業においては「目標値に達していない」とか、「今日中に完了させる予定だったが、終わらなかった」とか、○か×、善か悪かで判断できる問題をイメージします。上手くいかなかった原因を探り、それを解消します。アドラーはこれを“原因論”と呼びます（例えば[ココ](#)）。



しかし、問い3の“問題”とは、相談者のありたい姿と現状のギャップです。ありたい姿は、相談者が思い描く“ありたい姿”であり、“現状”も相談者が経験したものです。すなわち、どちらもその主語は“相談者”であり、“主観的な”ものです。原因論に基づき、“客観的事実”を相談者に突き付けたところで、問題は解決するのでしょうか？ カウンセリングの目的は「[相談者の自己概念の成長](#)」であり、アドラーが言うところの、“目的論”に基づいたアプローチが必要なのです。

社外人材によるオンライン 1on1 を手掛ける YeLL の篠田真貴子氏は、「“聞く”とは、without judgement だ」と言います（[ココ](#)）。良いとか悪いとかジャッジをせず、ありのままに聴くのです。これに対して「“聞く”は、with judgement だ」と言います。原因論に基づいて客観的な問題点を探し、「相談者の自己理解不足、仕事理解不足が問題だ」と言う方は、どのように思っておられるのでしょうか。「キャリアコンサルタントの私から見ても、誰から見ても（客観的に見て）それが問題でしょ？」という judgement = 裁きが見え隠れするのです。



「客観的に見たら、それが問題かもしれないけれど、一人では解決できないから、今日、こうして相談をしに来てくれたのですよね？」という気持ちで相談者に向き合うなら、裁いてしまうことはないはずです。

### それでは改めて何を答えればいいのか？

「主訴」を答えればいい…と私は思います。「相談者の問題～悩み～主訴」と捉えればいいのです。「逐語録全体から読み取れる～」なので、来談目的ではなく主訴なのです。好意的関心を持って相談者に寄り添い、相談者にとっての悩み = 主訴を記述すればいいのです。

### 最も本質的な問題に絞る

カウンセリングを通じ、いくつもの経験を聴くと、いくつもの問題をあげたくなりますね。人によっては「共通部分」で語られたギャップまで表現されます。しかし逐語録を先頭から読んでいき、ギャップをいくつも抽出するようなやり方、私はお薦めしません。なぜなら、より本質的な問題は「意味の出現」が始まった事例Ⅱの後半に現れているからです。ここにフォーカスし、相談者にとってより本質的な問題点について記述するのが良いのではないのでしょうか？



口頭試問で主訴を問われたとき、①〇〇が～なことが問題、②△△が～なことが問題…なんて、いくつもあげないですよ。メモを取りながら聞くと、そうなるかもしれませんが。しかし実際のカウンセリングの場では、一通り話を聴く中で浮かび上がってきた、最も本質的な問題を「主訴」として答えますよね。自己概念が揺らいだ本質的な問題だけを記述すれば良いと、私は思います。

### まとめ

本コラムでは、キャリア論述試験問い3にどう向き合うべきかについて述べました。

- 「相談者の問題」とは、相談者にとっての、悩み = 主訴です。
- 原因論に基づく問題解決は封印し、目的論で考えましょう。
- 自己概念が揺らいだ本質的な問題に絞って記述するのが良いでしょう。

参考にしていただければ幸いです。□

---

## キャリア論述 問い4への向き合い方 ～意味の出現のフェーズを丁寧に進める～

---

### 問題文をどう捉えるか？

まず“問い4”の問題文を読んでみましょう。

問い4 事例Ⅱのやりとりの後、あなたならどのようなやりとりを面談で展開していくか、その理由も含めて具体的に解答欄に記述せよ。(23回、JCDA論述試験)

この文章の中にも、いろいろな情報が含まれていますね。

- “事例Ⅱのやりとりの後” → あくまで、事例Ⅱのやりとりの後の話で良く、“全体的な心構え”などは記載しなくて良いと思われます。
- “あなたならどのようなやりとりを面談で展開していくか” → あなたがキャリアコンサルタントならば、どのようなやり取り（関わり方）をしますか？ という意味です。
- “その理由も含めて具体的に解答欄に記述せよ” → 何故そのように関わりたいのか？ 具体的に書けということですね。逐語録からキーワードを拾ってきましょう。

### 意味の出現を丁寧に進める

問い4は、「キャリアコンサルタントの在り方を問われている」と言えます。問い3で問われた問題をどのように解決していくのか？ その解決策を示せば良いという方もおられますが、早々と目先の問題を解決することは適切でしょうか？ 私は違うと思うのです。

論述試験の逐語録 事例Ⅱにおいては、経験を再現する中で相談者が自己の感情に気づき、内省や自己探索が始まったところで終わります。これは経験代謝のサイクルでいうところの「意味の出現」の入り口部分です。「ここから先、意味の出現フェーズに入ります」となれば、今後の展開は「意味の出現」をさらに促すことではないでしょうか？ これは経験の中に見える意味を、相談者自身に気付いてもらうプロセスに他なりません。この段階を相談者とともに丁寧に歩むことが「意味の実現」につながる…これが経験代謝です。



このように考えると、問い4は、キャリアコンサルタントとして何を大事にして相談者に関わっていくのか、自分の考えを表現する場と言えるでしょう。

### 次にどんな問い掛けをしたいか？

具体的には、事例Ⅱの最終発言の後、どのような関わり合いをして「意味の出現」を促すか、表現してみたいかがでしょうか？ 例えば第20回の事例ならば、「自分の弱さですか… それを見せないようにすることで、守りたいことがあるのでしょうか？」と私は問うてみたいのです。この一言に、キャリアコンサルタントとしての姿勢が現われるからです。

## べからず集

前述のような観点から、以下のようなスタンスはとらない方が良いでしょう。

### × 問題解決を急ぐ

“経験の中に立ち現れてくる意味”が十分に明らかになっていないのに、問題解決を急いでしまわれる方がおられます。「経験の再現」の後、すぐに“事柄の”問題解決をしてしまうのです。これでは「意味の実現」など出来ません。目先の対応策は具体化されるかもしれませんが、本質的な悩みの解決にはならないのです。



### × 解決策を列挙する

問い 3 において相談者の問題を『この人には、〇〇力が不足しているな』と捉えてしまうと、『〇〇力を高められるような方策を授けてやろう』とか、『代わりに、こう考えたらいいのに』と解決策を考えてしまいます。キャリアコンサルタントが考えた問題解決策を並べて、相談者に選んでもらおうとしてしまいます。

これでは、「相談者の自己概念の成長」という、キャリアカウンセリングの目的は果たせません。解決策を具体化するのはもっと後でよく、「意味の実現」を経たのなら、解決策は相談者自身が見つけているのです。

### × ポジティブに導こうとする

相談者が夢に向かって挑戦をしている。しかし、それを実現するにはデメリットもある。そんなとき、キャリアコンサルタントは「相談者がポジティブに歩めるよう、背中を押してやろう！」と思いますよね。「新たな挑戦を支援してあげたい」…これはとても自然なことです。



しかし、ポジティブな選択をするにせよ、ネガティブな選択をするにせよ、それを選ぶのは相談者自身です。「キャリアコンサルタントが仕向けるもの」ではないのです。キャリアコンサルタントに出来ることは、相談者の中に幾つかの選択肢が浮かんできたら、それを相談者自らに選んでもらうことなのです。

## まとめ

論述問い 4 は、“キャリアコンサルタントとしての在り方”を問うものです。ポイントは…

- 「意味の出現」を丁寧に進める
- 問題解決を急がない
- 解決策を列挙しない
- ポジティブに導こうとしない

これは単なるテクニックではありません。その背景にあるのは、「来談者中心のカウンセリング」の考え方です。その意味をよく考えて、問い 4 に向かいましょう。□