

分野：企業分野

事例相談者のタイプ：関係重視型

問 1 「根拠」を必ず示したうえで、相談者視点と事例相談者（CC）視点で記述する

-
- ・（相談者視点）半年前に「今までの自分の経験が活かせるのではないかって思って現在の会社に転職したが、違ってたのかも」しれない」と感じている。
 - ・（事例相談者視点の「根拠」の例）
 - ①自己理解不足：「前の会社で、仕事を外されてしまい、やりがいも面白さも感じられなくなった」としている。
「この会社なら、自分のやりたいことができると思った」としている。
 - ②仕事理解不足：「社長と部長の言うことが違うなんてどういうことなんだろう。がっかり」としている。
 - ③コミュニケーション不足：「部長にまったく取り合ってもらえないなんて、話が違う」としている。
人材育成プランについて「自分なりに考えてみます」としており、周囲と相談していない。
 - ④長期のプラン不足：転職してから半年し経っていないのに「違ってたのかもしれない」と感じている。
「一生懸命考えている」のに、「ただ難しいからダメだと言われても」としている。
-

問 2 システマティックアプローチの視点で記述する

-
- ・ ①相談者の気持への応答が少ないため、関係構築が深まらず、相談者が訴える問題を的確に把握できていない。
 - ・ ②相談者が抱える問題の本質的理解を促進するための問いかけをしていない（事例相談者視点の問題を的確に把握しない）。
 - ・ ③面談の目標について、推測に基づく自分の意見での提案をしており、相談者との合意がなされていない。
 - ・ ④問題を解決するための方策について、相談者の問題を解決するために適切なものとなっていない。
-

問 3 問 2 の問題点を改善したうえで、問 1 の相談者 A の問題を解決する方法を示す

-
- ・ 相談者の話を傾聴することで、相談者との関係構築を行い、相談者視点の問題を把握する⇒問題の本質的解決に向けた、相談者の自己理解・仕事理解・中長期のキャリアプラン・コミュニケーションを促進するための支援をする⇒目標と方策について、相談者の問題を解決するために適切なものを選択し、相談者との合意を得る⇒相談者が今後の仕事のやり方や働き方について適切に意思決定できるように支援する
 - ・ 具体的には、
 - ①場面設定
 - ②傾聴による関係構築を深める
-

③事例相談者視点で捉えるべき問題の本質的解決に向けた方法を具体的に記述する

④以上のことを通じて、相談者が今後の仕事のやり方や働き方について適切に意思決定できるように支援する
