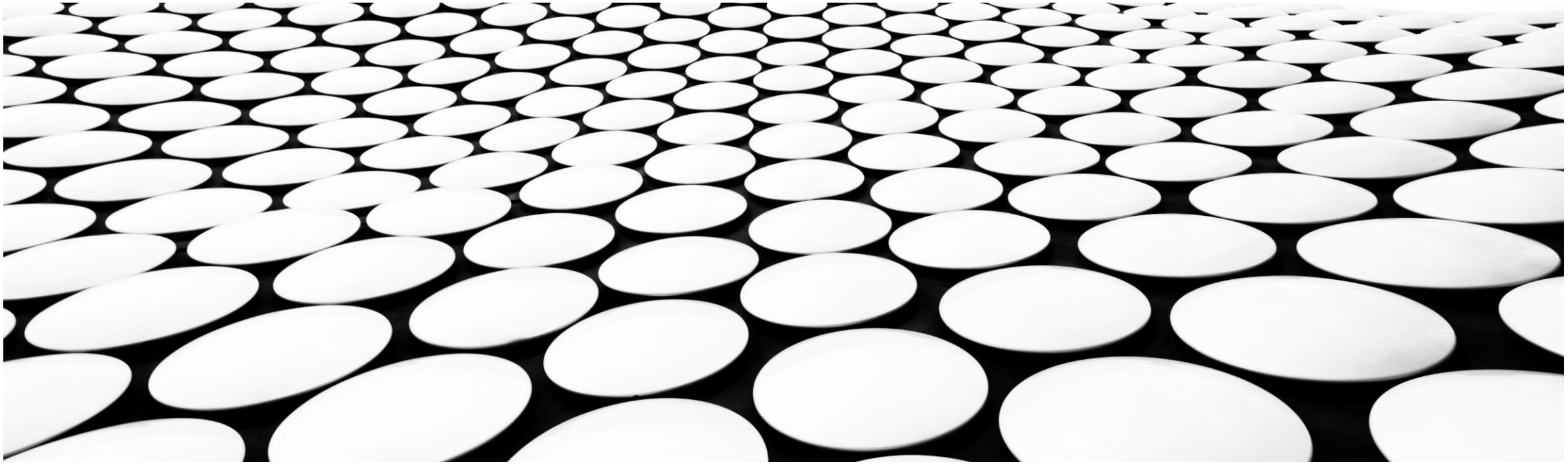
【キャリアコンサルタント更新講習　：技能講習】

プロセスに沿ったキャリアコンサルティング　システマティック・アプローチ編

一般社団法人セルフキャリアデザイン　講師：大井宗太郎



大井宗太郎（セルフキャリアデザイン講師）　自己紹介

- 2010　産業カウンセラー
- 2010　キャリア・コンサルタント
- 2011　キャリア・コンサルティング技能検定国家2級
- 2018　1級キャリアコンサルティング技能士

- フリーランス（澁谷文藝復興代表）
- 人材紹介会社顧問・コンサルタント
- 高崎商科大学講師
- 埼玉女子短期大学講師
- バンタンデザイン研究所講師
- デートDV防止講座ファシリテーター
- LGBTQ理解・支援促進講座講師
- ハラスメント対策・防止講座講師
- CC技能士検定対策講座講師

受講生自己紹介

話したいことだけで結構です

本日の講習内容

- 何故、キャリアコンサルティングにプロセスが必要なのか
- キャリアコンサルティングのプロセスについて
- システマティック・アプローチについて
  - 関係構築
  - 問題把握（相談者が訴える問題、CCが捉えた相談者の問題）
  - 目標設定
  - 具体的な方策と方策の実行
- 事例検討、ロールプレイ、振り返り
- 理解度テスト

何故、キャリアコンサルティングにプロセスが必要なのか

- プロセスを意識しないとキャリアコンサルティングが、どこまで進行していて、どこに向かって進めていくのかがわからなくなる。
- プロセスを意識すれば、堂々巡り、行き当たりばったり、行ったり来たりの面談や問題解決に突っ走る面談を防ぐことができる。
- 適切な支援に至らないコンサルティングは、CCにとっても不利益であるが、相談者にとって最大の不利益となる。

キャリアコンサルティングのプロセスについて

- アイビー（Ivey,A.E.)の「マイクロカウンセリング」
- カーカフ（Carkhuff ,R.P)の「ヘルピング」
- グラッサー(William Glasser)の「リアリティセラピー（現実療法）」
- 国分康孝の「コーヒーカップ方式」
- ピューイ（Peauy,V.)の「雇用カウンセリングの体系的アプローチ」
- イーガン（Egan,G.)の「熟練カウンセラーのシステマティック・アプローチ」

包括的、折衷的
カウンセリング・モデル

共通点（包括的、折衷的カウンセリング・モデル）

- ラポールの形成
- CCと相談者が共同で目標設定
- 計画の立案
- 計画を達成するための方策を体系的に進めるアプローチ

一般的にこのアプローチを
「システマティック・アプローチ」と呼ぶ

《引用・参考文献》

木村　周　「キャリア・コンサルティングの理論と実際（5訂版）」2018、一般社団法人　雇用問題研究会

システマティック・アプローチについて

大前提

- 相談者の主体的な意思決定をCCは支援する
- コンサルティングをマネジメントするのは、CC

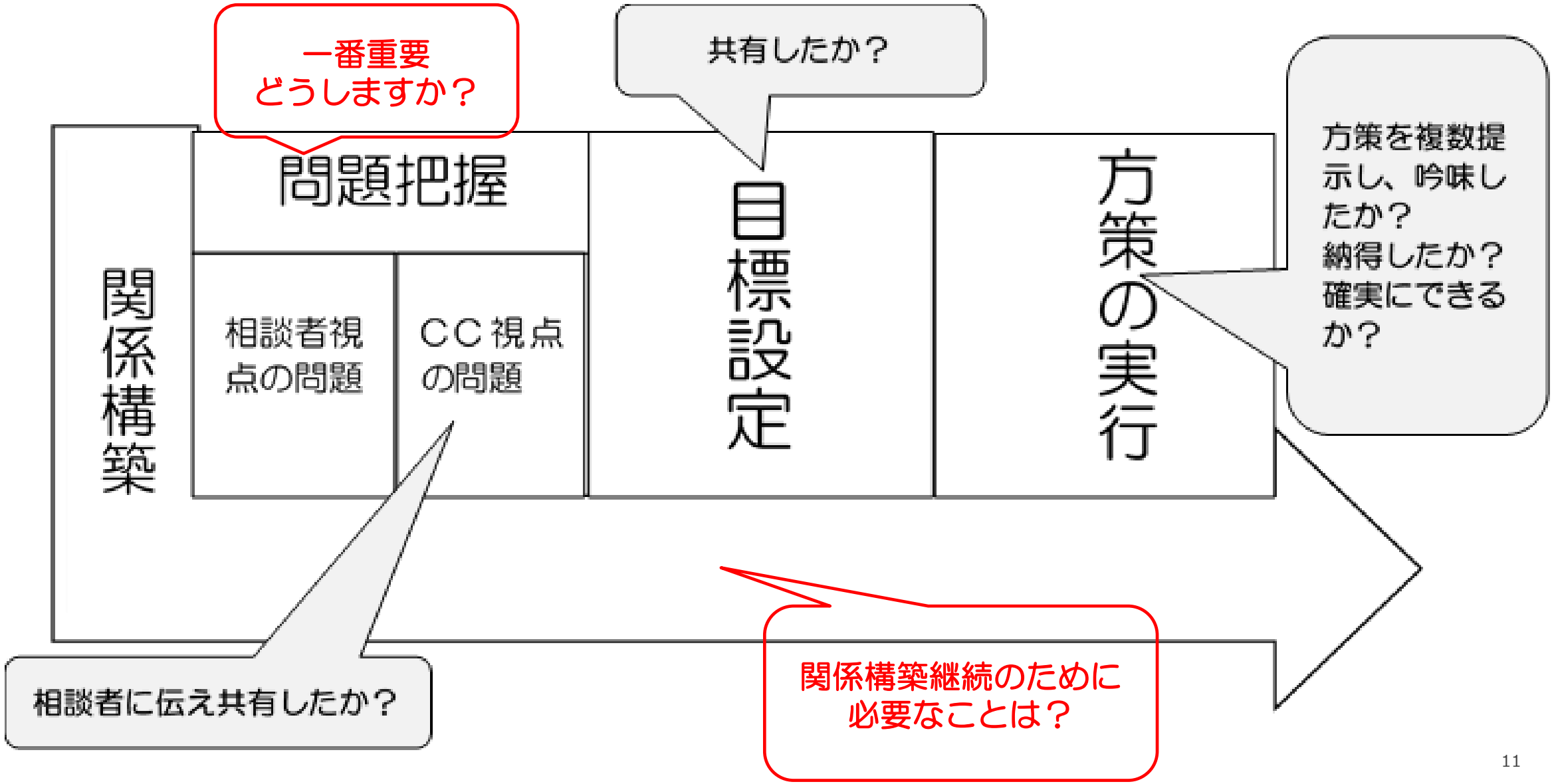
システマティック・アプローチのプロセス

- カウンセリングの開始（関係構築・ラポール）
- 問題の把握
- 目標の設定
- 方策の実行
- 結果の評価
- カウンセリングとケースの終了（再開も可）

《引用・参考文献》

木村　周　「キャリア・コンサルティングの理論と実際（5訂版）」2018、一般社団法人　雇用問題研究会

システマティック・アプローチ



関係構築

あなたが普段から心掛けていることは？

- 自己紹介
- 来訪への労い
- アイスブレイク
- キャリアコンサルティングの説明
- 守秘義務の説明
- 場面設定

問題把握①
相談者視点の問題の把握

- 主訴
- 相談者が相談したいこと
- 相談者が解決したいこと
- 相談者が訴えていること

問題把握②
CC視点の問題の把握

- 質問
- 観察
- 相談者と共有

※個人で考え、書き出してもらい、その後発表し、全体共有する。

質問（情報収集）：どのような視点で行いますか？

目標設定（面談のゴール）：共有が必要
どのように共有しますか？

- 共有とは合意
- 拒否されたら
- 設定を変えることは問題ない

具体的な方策と方策の実行

- 方策は複数ある
- 確実にできることは何か
- 優先順位
- 実行の契約（約束）をする

ワーク①

- システマティック・アプローチで面談を振り返る

※個人で考え、書き出してもらい、その後発表し、全体共有する。

事例検討

相談事例：第二新卒として転職できるか知りたくて来ました。

- 来談動機は、上記の通り。ここからどのように面談を進めますか？

状況の確認

- 昨年、東北大学卒業後、エネルギー関係の民間企業に就職したが、そこでは自分が描いていた仕事ができないと感じ、公務員試験を受けて、県庁に転職。しかしながら、そこでも思った仕事ができないと感じ、転職したいと考えている。

※個人で考え、書き出してもらい、その後発表し、全体共有する。

CC視点の相談者の問題点は？

※個人で考え、書き出してもらい、その後発表し、全体共有する。

目標設定

※個人で考え、書き出してもらい、その後発表し、全体共有する。

方策

ワーク②

- ロールプレイ①　CC視点の相談者の問題把握

※RPの実施。

ロールプレイ①　20分×1

- リレー形式（講師が相談者役で、受講生が順番に質問）
- 関係構築からCC視点の問題把握まで

- 関係構築からスタート（トップバッター）
- 相談者役の講師が相談内容を話す
- それに対して受講生が順番に質問する
- CC視点の問題把握をする

※CC役としての各自RPの振返りを行い全体共有する。

全体共有　30分×1

- CC視点の問題把握の発表と共有
- フィードバック

ワーク③

- ロールプレイ②　目標設定と方策

※RPの実施。

ロールプレイ②　30分×1

- リレー形式（講師が相談者役で、受講生が順番に質問）
- 問題の共有から目標の設定、方策まで

- 問題の共有からスタート（受講生全員が順番に）
- 問題を相談者役の講師と共有した上で、目標の設定（合意を得る）
- 合意を得れば、相談者役の講師に方策を提示し、方策実行の確約を得る

※CC役としての各自RPの振返りを行い全体共有する。

全体共有　30分×1

- CC役の振り返り
- フィードバック

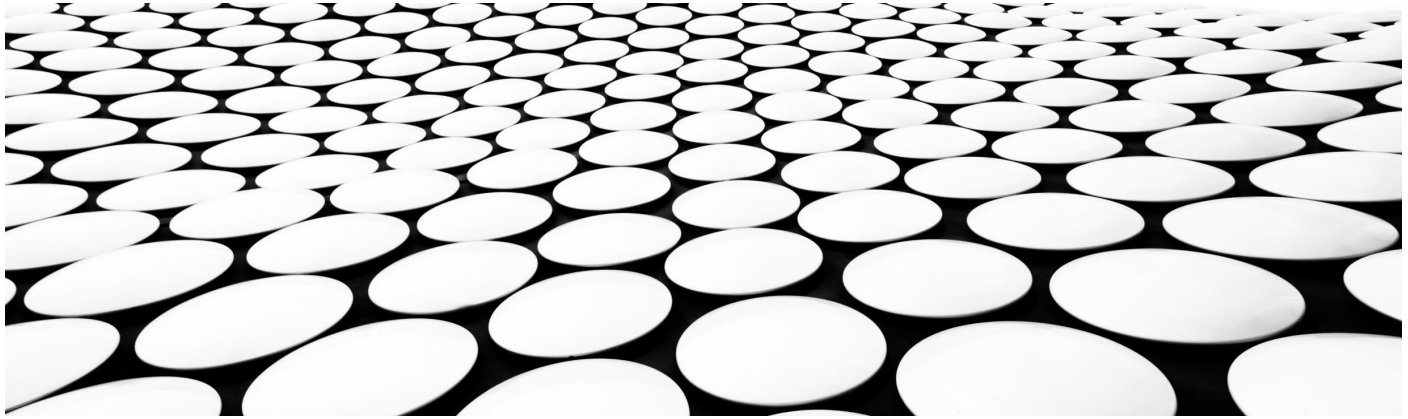
振り返り（全体共有）

- 質疑応答
- 講習から学んだこと

理解度テスト

【キャリアコンサルタント
更新講習　：技能講習】
プロセスに沿った
キャリアコンサルティング
システマティック・アプローチ編

Fin



受講ありがとうございました