

行程	課題指摘・アドバイス	基本のフレーズ 表現例(教材)
冒頭のやりとり	素晴らしい挨拶だが、ビジネスでのお客様お迎えのトーンでここではそぐわない もっと自然な内容・トーンがよい。「ドクターの信頼感+叔父叔母の温かさ」のように	参照あります。
	「カウンセリングに来ていただき」は違う。キャリアコンサルティングの中にカウンセリングの要素あるだけ	参照あります。
	接遇でないので、「ありがとうございます」ので多発はよくない。以降何回も出てくる	参照あります。
	録音改めてきいて、話のスピードが速い。もっと落ち着いて話すこと	参照あります。
	CCでは必要以上の丁寧語は余計不自然。例:はじめてでいらっしゃいますか? →はじめてですか? 言葉を丁寧語にするのではなく、話す声のトーン、表情に温かみを込めて話すことが大事	参照あります。
	CLの「緊張してます」の言葉に対して、ビジネストーク感のテキパキ応答がCCに合わない もっとシンプルにゆっくり「そうですね~緊張されなすよね、でも今日は・・・」と話すよよい。	参照あります。
	「相談したい内容を」:ここは丁寧でなく、その後の「お伺いさせていただいてもよろしいですか?」丁寧すぎる アンバランス! ここはシンプルに「今日はどうなご相談ですか」で自然でもっともよい。	参照あります。
相談の傾聴	相槌が短い「はい」ばかり。傾聴の基本的な応答ができていない。	参照あります。
	ありがとうございます。不要	参照あります。
	竹田様 ではなく 竹田さん	参照あります。
相談内容の確認と共有	「考えていらっしゃるということでしょうか」 予習不足! ここは「・・・考えており相談したい」でよろしいでしょうか	参照あります。
	相談者の理解の訂正が入った場合には、そのまま使い返しが大原則。その上で「よく分かりました」で終えること! これができていないから、CLの「いやいや・・・」と再度の指摘を受ける。これがNG	参照あります。
	そうなんですね(雑) ではなく言葉の伝え返し。最後を「・・・か?」ではなく「・・・ですね。よく分かりました」で終わる。 ありがとうございます。不要	参照あります。
	また、ありがとうございます。不要	参照あります。

	異動4月とCLが言っているに対し「7月に異動」といって訂正された場合は、失礼しました と入れること	参照あります。
	初めの質問が 完全にクローズ「予期せぬものだったのですか」 もっとオープンに聞かないと答えが広がらないでNG。「今回の異動に関してはどんな説明、お話があったのか、その辺をもう少し詳しくお聞かせ下さい」このようにオープンに聞く。追加質問では「予期せぬものだったのですか」が入ってもよい	参照あります。
	「竹田さんも希望はされていなかった」と決めつけ的に言わない！ 本人が希望とか一切言っていないので！	参照あります。
	「生産管理部門」ではなく「生産技術部門」 予習不足！	参照あります。
第二段階	CLが「このまま生産技術部門でずっとやっていける・・・」と言っているのも同じことを聞くことは不要	参照あります。
	また、「ありがとうございます」は不要。 そうではなく「漠然と思っていたのですね～」と伝え返し	参照あります。
	「生産管理部門での遣り甲斐？の質問は、あまり必要ないし「長くなる」危険性のある質問	参照あります。
	案の定、CLの話は詳しく少し長くなった。。また、「ありがとうございます」は不要。	参照あります。
	その後の、応答が こんなにてきぱきまとめ言い換えると違和感がある。もっと自然な伝え返しで十分。	参照あります。
	相談者が20分の面談で過去の技術の面白みを聞かれて、時間大丈夫？と心配して、「いいんですか？」と聞いている気持ちをまったく解さないで、「いいです！」はNG.せめて「そうですね簡単にお願ひできますか」と返す。	参照あります。
7:50~9:20	この話で1分半 費やしたがこの面談の中ではあまり意味のない時間	参照あります。
	「そのご実績が今回の昇格につながっているんですかね」これはCCの思い込みや決めつけが強い。NG	参照あります。
	それに対して相談者は皮肉っぽく返している点から、違和感を表している	参照あります。
	受容共感やり理解を示す言葉がなく。すぐ「ありがとうございます。」で締めるのはNG	参照あります。
	その後の課長か課長代理の質問も この面談では意味があまりない	参照あります。
13:00	その後、今回の異動がびっくり、ショック(これらの言葉もCLが言っていないのにCCが勝手に使っている)とここで出てくるが、もうそれは初めからほぼ分かっていることなので、ここで今更の間で話が進んでいない	参照あります。

	CLのもう4年くらいの話と言っていることは、そんな4年前の話が今に関係あるの？と不信感になりつつある	参照あります。
	CCが本人が言っていないのに、過去の成果と今回の昇進を無理に結びつけようとしている。	参照あります。
	また「ありがとうございます。」で話をくくる癖がある。これは癖を直しましょう。	参照あります。
13:50	勝手に「生産技術に誇りを持っていると思った」と人の気持ちを勝手に決めつけないこと。いい時も悪い時も仕事人生にはある。それを他人に簡単に一言でくくられたくない！	参照あります。
	実績を出した要因を聞いているが、今日の相談には関係ない質問。もっと大事なこと聞かないと時間ないよ！！	参照あります。
	相談者は一般的な回答。あまり意味のない。また勝手に「謙遜されている」言って相談者はイラっとした(同上)	参照あります。
	また「ありがとうございます。」で話をくくる癖がある。これは癖を直しましょう。	参照あります。
	営業で「面白味を感じてない」とまたCCが勝手に決めつけ。これは絶対NGです。知らないことは質問から入る。	参照あります。
17:00	CLが思いを相当話したにも関わらず、受容共感・理解のことが一切ない。「・・・かね？」は中途半端な受け止め	参照あります。
	竹田さんの気持ちを本人が言っていないのに勝手に「苦しんだ3か月」と言い換えないこと。違和感がまします	参照あります。
18:30	今の状況が入社したときと同じと感じるは、何も知らないのに勝手な思い込み決めつけ	参照あります。
	文系だから技術わからないと決めつけないこと	参照あります。
	話は早い、早い、畳みかえるような口調になっています。相談者は圧迫感を感じます。	参照あります。
20:00	最後は相談者に「何言ってるんですか！！」調の反論になって時間切れでした。	参照あります。
総評	<p>総評:お話は大変すばらしいのですが、今の自分の仕事の調子をそのまま行っていませんか？ここではキャリアコンサルティングという全然別の世界です。そこに気づいていないのではないかと。具体的には</p> <p>1)話し方 2)話す速さトーンを落とす 3)受容共感(相談者中心):相談者の話を聞いたら、まずは「受け止め、共感、寄り添い質問」を考え行う4)CCの決めつけ、勝手な推測はNG 5)まずはCLが何を相談(解決したい)を理解して、そのために有効に時間を使いこと。今回はその質問がなく、あまり関係ない(CCは必要と思ったらそれは間違い)質問で時間を使いすぎ問題把握、具体的展開はまったくできなかつた。しかし以上はCCの正しい理解を持ち、気づけばできる人は2週間で変えられます。その為には「面接の基本の形フレーズ」と「28回5ケース対策」が最も有効と言って過言ではありません。</p>	