



「キャリア×メンタル×家庭」の三位一体支援が、強い組織の土台を作る  
**職場の課題をワンストップで解決、キャリアリカバー®の顧問サービス**

導入による4つのベネフィット



- 1 人事の負担軽減**  
高難度事案や横断的調整を外部が担い、人事が本来の戦略業務に集中できる時間を創出します。
- 2 採用・教育コストの軽減**  
離職・休職の予兆を早期把握、人材流出や生産性低下などの損失を未然に防ぎます。
- 3 組織としてのリスク管理体制を強化**  
属人的な対応による格差やトラブルを解消し、組織として一貫したフォロー体制を確立します。
- 4 自律型人材育成による生産性向上**  
心理的安全性の確保により社員のキャリア自律を促進、組織のパフォーマンス向上へと導きます。



キャリアリカバー® が選ばれる理由

- ☑ **「キャリア×メンタル×家庭」の三位一体支援**  
3つの視点から、複雑に絡み合った悩みを解決に導きます。より高度な問題は提携の専門家と連携し、解決までしっかり寄り添います。
- ☑ **6,600回以上の相談実績に裏打ちされた臨床知見**  
豊富な実践経験と専門知識に基づき、表面的なアドバイスに留まらない、一人ひとりの人生に根差した実効性の高いサポートを提供します。
- ☑ **挫折と再起の経験が生む共感力**  
7回の転職やパワハラなどの挫折経験があるからこそ、社員の「本音」に深く寄り添い、真の課題を紐解きます。
- ☑ **家庭と仕事の両立支援**  
家事育児10年以上、男性育休6か月経験で培った仕事と家庭の両立術を提供し、ママ・パパ社員の定着率向上を図ります。

キャリアリカバー® のサービス内容

- 組織課題の解決に伴走する「外部人事顧問」**  
現場の実態把握から解決策の立案まで、人事のパートナーとして通年で伴走。専門知見を活かした的確な助言で、困難な事案の解決や出口戦略までをトータルに支援します。
- 本音を可視化する「第三者キャリア面談」**  
評価に直結しない立場で「現場の本音」を吸い上げフィードバック。現場と人事・産業医等をつなぐハブとしても機能します。
- 課題に合わせて選べる「階層別研修」**  
「面談術」「セルフケア」「仕事と家庭の両立支援」「キャリアデザイン」など、現場の組織課題に合わせたプログラムを柔軟に提供します。
- 戦略的な「ミスマッチ防止支援」**  
WEBマーケティングと人材紹介のノウハウを活かし、最適な母集団形成から選考フローまでを設計。入社後のミスマッチを最小限に抑え、定着と活躍を実現します。



スポット契約もOK  
(面談・研修など)

規模や課題に合わせて個別見積いたします  
(月額10万円～)

導入の流れ



キャリアリカバー® 代表 堀 左馬之介 (国家資格キャリアコンサルタント)

心療内科クリニック・大学「キャリアデザイン」講師、キャリアカウンセラー  
 東京都健康長寿医療センター研究所にて孤立・孤独予防の研究に従事  
 人材会社、大学キャリアセンター・入試広報、若年者就労支援NPO法人(副理事長)を経て現職

- 実績
- キャリア面談：実人数2,500人以上、6,600回以上
  - 研修・登壇：700回以上



『パパの育休宣言 (準備編)』

※続編〈実践編〉刊行予定

問い合わせ



キャリアリカバー® Career Recover  
 〒102-0074 東京都千代田区九段南1-5-6 りそな九段ビル5階  
 ☎ 03-6403-0316 ✉ info@careerrecover.jp 🌐 https://careerrecover.jp/

【保存版】

# ざんねんな面談図鑑

人事・管理職のための面談再生マニュアル



面談終了時は笑顔。振り返れば真顔。

その面談、もし離職の引き金になっていたら…

面談でこんな事故が起きていませんか？



俺の若い頃は、もっと… 30分の独演会

はいはい、わかるわかる、俺の場合は… マウンティング

えっ、心療内科にかかっているの？ カフェで大声

今の話、ここだけの話な 翌日、会議で報告



離職防止のカギは「キャリア×メンタル×家庭」の三位一体支援

面談中は笑顔だった部下が面談後に「真顔」に戻る。一体、現場では何が起きているのか

従業員が自ら歩み出す「キャリア自律」は、仕事・心・生活が整って初めて実現します。  
 国家資格キャリアコンサルタントが心療内科や企業、大学などで6,600回以上の対話実績から見えた、  
 残念な面談の特徴と組織を蘇生させる処方箋をお届けします。



×

## 笑顔の裏で、心が離れる。ざんねんな面談事件簿

×

その一言、その態度が「もうここでは話さない」を生みます。面談のNGパターンを現場の「あるある」で可視化しました。

### 1 公開処刑！個人情報ダダ漏れ面談

「子どもが不登校で…」「通院していて…」と小声で話した瞬間に、「えっ、メンタルやられたの？」と大声。カフェに個人情報が響き渡る。

### 2 「ここだけの話」が翌日には筒抜け

勇気を出して打ち明けた悩みが、翌日の役員会議で拡散。信頼した面談者は、情報を横流しするだけのスクープ記者だった。「この会社に秘密はない」が社内に広がる。

### 3 面談という名の独演会

「最近どう？」の1分後には武勇伝が始まり、9割が面談者のトークで終了。相手は相槌ロボット化し、最後は「勉強になりました」と棒読み。

### 4 共感のつもりがマウンティング

「はいはいはい、わかるわかる、要はこうでしょ」と遮って決めつける。相手の価値観は埋もれ、本音は引っ込む。話せば話すほど、心のシャッターが閉まっていく。

### 5 相談のふりをした「説教モード」

キャリア相談がいつの間にか未達やミスの追及にすり替わり、面談の場が処刑タイムに変貌。次回から相手は「いかに無難にやり過ごすか」という自己防衛スキルを磨き始める。

### 6 コーチングを履き違えた「取り調べモード」

「なんで？」「で、どうしたいの？」と質問ならめ詰問で追い詰める。逃げ場のない相手はまるで容疑者のような表情に。本音は埋没し、自律的なキャリア形成は消え失せる。

### 7 私生活シャットアウト！「仕事サイボーグ」面談

「プライベートはさておき仕事の話を」と一蹴。生活と健康が崩れているのに土台を無視する。その後、不調を一人で抱え込み、欠勤やパフォーマンス低下として表面化する。

### 8 「いつでも相談に乗るよ」→グッバイ・フォーエバー

「またいつでも！」と言うが、多忙を理由に次回は永遠に来ない。相手は「結局、口だけか」と察し、転職サイトのスカウト機能をON。ある日突然、退職願が提出される。

### 9 締めは「がんばれよ」&肩ポン

散々聞き流した挙句、具体的な解決策もなく、最後は「とにかくがんばれよ」と肩をたたいて強制終了。がんばれない理由があるから相談しているのに。「次の会社でがんばるか。」

### 10 面談終了時は笑顔、背を向けた瞬間に真顔

手応えを感じながら見送る面談者と笑顔で会釈する相手。しかし、相手は振り返った瞬間に表情から光が消える。笑顔のキープができず、振り返る前に真顔になる人も。

貴社の現場にも、心当たりはありませんか？ 解決の処方箋は【右ページ】へ



## 面談を、組織を動かす「対話の戦略」へ

### —— 国家資格キャリアコンサルタントによる「面談の処方箋 10策」 ——



面談は、本人の状況を整理し、安心して話せる関係をつくるための時間です。「話す・聴く・確かめる」を丁寧に行い、次に向けた一歩を一緒に言葉にしていきます。この10の工夫で、現場のやり取りがスムーズになり、前向きな変化が起きやすくなります。



### 1 安心できる環境を用意する

対面は個室で、オンラインでも環境に配慮。面談相手が「ここは外に漏れない」と確信できて初めて本音が語られます。環境づくりは、面談の成功を左右する前提条件です。

### 2 情報の取り扱いを最初に合意する

面談冒頭で「本人の同意なく共有しない（例外あり）」を明確に。共有が必要な場合は都度確認し、主導権を本人側に置きます。情報の扱いが透明になると、相手は安心して話せます。

### 3 「発話比率 7：3」で思考を促す

面談者は「話す」より「聴く」。相手が多く話すことで状況が整理されます。「自分で答えを見つける」プロセスを支援することが、真のキャリア自律を促す手がかりとなります。

### 4 安易に分かろうとしない

自分の価値観や経験則で「わかる」と伝えるのではなく、「あなたはそう感じているんですね」と受け止めて返します。相手は「正しく理解された」と実感し、徐々に信頼関係が構築されます。

### 5 評価と支援の時間を分ける

面談に評価の要素が混ざると、相手は自己防衛モードに入ります。「今日は評価ではなく整理の時間」と伝えることで、相手は自己防衛をやめ、弱みや不安を言語化しやすくなります。

### 6 「未来を創る問い」を投げ、沈黙を尊重する

「なぜ」で責めず、「いまどう感じている？」「どうしたい？」と未来に向けて問います。沈黙は「思考中の時間」として待つ。自ら答えにたどり着くプロセスが、自己効力感を育てます。

### 7 生活・健康・家庭もキャリアの一部

仕事は生活と心身の土台の上にあります。体調や家庭を「私生活」と切り離さず、仕事に影響する要因として確認します。「どこが負担？」「休めてる？」の一言が不調予防と定着につながります。

### 8 継続的に関わり、孤独にさせない

面談は一回で完結させなくて大丈夫です。複雑なテーマほど結論を急がず「続きは次回」とつなぎましょう。相手のペースを尊重して関わり続ける姿勢が、安心感と信頼につながります。

### 9 「頑張れない」の種類を見立て、打ち手を変える

面談の役割は、励ますだけでなく課題と一緒に整理することです。対話を通じて、やり方・方向性・負担感など、意欲を阻害している要因を見極めることで、打つべき手が見えてきます。

### 10 フィードバックを行い、自己満足で終わらせない

面談の最後に「話してみてどうでしたか？」と確認し、声や表情など非言語のサインにも目を向けます。面談者も振り返りと内省を行い、次の面談に活かします。この習慣が対話の質を高めます。

### 「個のスキル向上」と「組織の仕組み化」を両立させる

10の解決策を一過性の施策で終わらせないためには、一人ひとりの面談技術の向上はもとより、それを組織の成果につなげる「仕組みづくり」が重要です。キャリアリカバー®では、個々のスキルアップ支援から面談を形骸化させない運用設計までをトータルにサポート。現場で吸い上げた「個の声」を、組織を動かす力へと変換します。

### キャリアリカバー

顧問サービスについて  
詳細はこちら

