
第 10 回キャリアコンサルタント試験学科試験問題を徹底解説！

問 1.社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解

✔能力開発基本調査は、最頻出と言って良い資料です。必ず資料をダウンロードし、何度も読み返しておきましょう。特に調査項目の「1 位」を確認しましょう。[第 1 回問 17、第 2 回問 2、第 4 回問 17、第 5 回問 3、第 6 回問 16、第 7 回問 17、第 8 回問 17、第 9 回問 3、問 17、第 10 回問 1、第 11 回問 17]

1.×:正社員に対して導入している事業所は 38.1%、正社員以外に対して導入している事業所は 26.6%である。【29 年度 P21】

正社員に対して導入している事業所は 44.0%、正社員以外に対して導入している事業所は 28.0%である。【30 年度 P23】

2.×:1 位は金融業、保険業で 80.3%である。建設業は正社員で 42.2%、正社員以外で 24.2%である。【29 年度 P22】

1 位は金融業、保険業で 88.4%である。建設業は正社員で 46.2%、正社員以外で 25.9%である。【30 年度 P23】

3.○:導入の目的の 1 位は、「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」である。【29 年度 P23】

導入の目的の 1 位は、「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」である。【30 年度 P25】

4.×:問題点の内訳の 1 位は、正社員、正社員以外ともに「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」である。【29 年度 P24】

問題点の内訳の 1 位は、正社員では「労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい」であり、正社員以外では「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」である。【30 年度 P26】

問 2.社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解

✔キャリア形成支援の基本姿勢に基づき、常識的にアプローチしましょう。

1.○:「主体的に個々の希望や適性・能力に応じて、生涯を通じてキャリア形成を行い、企業内外で通用する職業能力を高めることが重要となっている。」【[キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書の概要](#)】

2.○:出典は不明だが、違和感のない内容である。

3.×:非正規雇用労働者に対するキャリアコンサルティングの機会を確保するなどの非正規雇用労働者の職業能力開発については、第 10 次職業能力開発基本計画にも明記されている。【第 10 次職業能力開発基本計画 P16:[PDF](#)】

4.○:出典は不明だが、違和感のない内容である。

問 3. キャリアコンサルタントの役割の理解

✔ 3 つめの選択肢に迷われた方が多かったようですが、電子メールや SNS による相談は、除外や禁止されているわけではありません。私もクライアントとメールの交換などで前回カウンセリングのまとめや情報提供、相談内容のやり取りをすることもあります。

1. ○: 役割として適切である。

2. ○: 支援の基本姿勢として適切である。

3. ×: 個人情報保護や守秘義務に留意することが前提となるが、非対面型の相談が除外されているわけではない。

4. ○: 役割として適切である。

問 4. キャリアコンサルタントの役割の理解

✔ キャリアコンサルティングにより期待される効果について、本問は常識的にもアプローチすることができますが、その理論的な背景やプロセスについては木村先生の著書で体系的に学ぶことができます。

※2018年10月に新しい5訂版がリリースされたため、木村先生の著書「キャリアコンサルティング理論と実際」の参照ページ数は、4訂版を④、5訂版を⑤と表記しています。ご活用ください。

1. ○: 「キャリアコンサルティングの第一歩は『自己理解』である。」と木村先生の著書にもある。【木村先生④P229、⑤P233】

2. ○: 職業理解は、「その職業について理解を深め、それがその人の個性に合っているか現実吟味を行うことである」と木村先生の著書にもある。【木村先生④P255、⑤P257】

3. ×: あらかじめ思い描いていた通りの希望が叶えられるとは限らない。

4. ○: 方策の実行の支援として、「目標と個々のターゲットを設定したら、次はそれを実現するための方策を実行することである」と木村先生の著書にもある。【木村先生④P296、⑤P290】

問 5. キャリアコンサルタントの活動

✔ 頻出のキャリアコンサルタント倫理綱領からの出題です。支援の基本姿勢から常識的にアプローチすることもできま

A.×:「人間尊重を基本理念」とするが、尊敬を確保する必要はない。【第 1 条】

B.○: また、「明らかに自己の能力を超える業務の依頼を引き受けてはならない」。【第 8 条】

C.○: また、「様々なハラスメントが起こらないように配慮しなければならない」。【第 10 条】

D.×:「利益が相反するおそれがある場合には、事実関係を明らかにした上で、相談者の了解のもとに職務の遂行に努めなければならない。」「【第 11 条】

問 6. キャリアに関する理論

✔ キャリア理論家とその理論についての基礎的な問題です。キーワードを整理しておきましょう。

1.×: パーソンの理論は後に特性因子理論と呼ばれ、マッチングの理論とも呼ばれる。【木村先生④P23、⑤P23】なお、個人と環境との相互作用というキーワードは、ホランドやシャイン等がよりふさわしい。【第 7 回問 6、問 29】

2.○: ホランドは VPI 職業興味検査や SDS、六角形のパーソナリティ・タイプの理論(いわゆる RIASEC)を開発した。【渡辺先生①P47、②P59】[第 2 回問 6、第 4 回問 7、第 5 回問 6、第 6 回問 9、問 11、第 7 回問 9]

※渡辺先生の著書「新版キャリアの心理学」の参照ページ数は、初版を①、第 2 版を②と表記しています。ご活用ください。

3.×: シャインのキャリア・アンカーといえは 8 つである。【渡辺先生①P117、②P159】[第 1 回問 6、第 2 回問 8、第 5 回問 40、第 6 回問 38、第 8 回問 6、第 9 回問 8]

4.×: 統合的人生設計の概念を唱えたのは、ハンセンである。【渡辺先生①P164、②P208】[第 2 回問 9、第 3 回問 6、第 4 回問 6、第 5 回問 10]

問 7.キャリアに関する理論

✔マズローの欲求段階説については、それほど出題が無いのですが、第 8 回問8で出題されています。[第8回問8]養成講座テキストなどにも記述があるかもしれませんが、無い場合には、岡田先生の著書に詳しいです。

1.○:人間の欲求を、低次から高次へと5つに分類している。【岡田先生 P23】

2.×:①生理的欲求、②安全の欲求、③所属と愛情の欲求、④自尊と承認の欲求、⑤自己実現の欲求の順である。
【岡田先生 P23】

3.×:自分に足りないものを外部から補おうとする欲求は欠乏欲求である。なお、成長欲求は、自分の中にあるものを外に出そうする欲求である。【岡田先生 P23】

4.×:上位の欲求は下位の欲求が充足されて初めて発生する。【岡田先生 P23】

問 8.キャリアに関する理論

✔頻出のクランボルツについて、判断の難しい選択肢もあったものの、4のキーワードから積極的に仲間外れを見つけた問題でした。[第 2 回問 8、第 4 回問 8、第 6 回問 6、問 11、問 43、第 7 回問 7、第 9 回問 8]

1.○:「クランボルツの理論は、社会的学習理論を基礎においている。」【渡辺先生①P72、②P130】

2.○:クランボルツの学習理論は、バンデューラの社会的学習理論を基礎におきながら、キャリア意思決定における社会的学習理論として理論化されたものである。【渡辺先生①P78、②P136】意思決定というと、ジェラットやヒルトンを思い浮かべてしまうが、クランボルツの社会的学習理論は意思決定モデルを持ち合わせている。

3.○: **Career Beliefs Inventory** は、クランボルツの著作である。【渡辺先生①P89、②P148】

4.×:ライフテーマは、サビカスのキャリア構築理論の主要な要素の一つであり、それはキャリアストーリーにまとまりを与えるものとしている。【渡辺先生①P192、②P103】[第 4 回問 10]

問 9.キャリアに関する理論

✔問 6 に続いてシャインのキャリア・アンカーが問われました。その表現から、積極的に判断しづらい選択肢のように見えますが、過去の類題ばかりですので確実に取りたい問題です。[第 1 回問 6、第 2 回問 8、第 5 回問 40、第 6 回問 38、第 8 回問 6、第 9 回問 8]

1.×: 第 1 回問 6 とよく似た選択肢。キャリア・アンカーは教育や実際の仕事経験の積み重ねにより形作られるものであるため、それを知るようになるには「キャリア初期」では早いと判断できる。【渡辺先生①P117、②P160】

2.×: 第 2 回問 8 とよく似た選択肢。「キャリア・アンカーとは、個人が選択を迫られたときに、その人が最も放棄したがない欲求、価値観、能力(才能)などのこと」【木村先生④P66、⑤P66】

3.○: 第 9 回問 9 とよく似た選択肢。いくつかパターン化されたキャリア、職業における自己概念/セルフイメージをキャリア・アンカーと名付けた。【渡辺先生①P117、②P159】

4.×: キャリア・アンカーは8つと覚えておく。問 6 と問われる内容がかぶっている。【渡辺先生①P118、②P160】

問 10.キャリアに関する理論

✔スーパーの職業的発達段階の各段階はしっかりと覚えておきましょう。

1.×: これらは、エリクソンの個体発達分化(漸成的発達理論)の発達課題を表している。【岡田先生 P80】

2.○: スーパーの職業的発達段階を表している。【渡辺先生①P41、②P44】[第 2 回問 12、第 6 回問 7、第 9 回問 12]

3.×: スーパーの職業的発達段階の時期とは一致しない。【木村先生④P37、⑤P37】

4.×: これらの段階は、シャインのキャリア・サイクル(組織内キャリア発達理論)における各段階である。【木村先生④P64、⑤P64】[第 2 回問 10]

問 11.キャリアに関する理論

✔頻出のレビンソン、エリクソンについて理解しておけば正答を導くのは難しくはないものの、判断の難しい選択肢がありました。

1.○:レビンソンは児童期と青年期、成人前期、中年期、老年期の4つの発達期に分け、成人前期から中年期への移行期を「人生半ばの過渡期」と呼んだ。【岡田先生 P78】[第1回問10、第3回問10、第7回問11、第9回問10]

2.×:エリクソンはアイデンティティ(自我同一性)の概念を提唱し、その形成を青年期の危機を示す用語であるとした。【岡田先生 P79】[第1回問11、第3回問9、第4回問11、第5回問11、第8回問11、第9回問10、問12]

3.×:中年期は岐路や危機と位置づけられ、比較的安定した時期とはいえない。なお、ブリッジズ以降の文章は第9回問11と同様の文章である。【岡田先生 P82】[第9回問11]

4.×:出典は不明であるが、ジェラットといえば、「積極的不確実性」を主要概念とする意思決定の枠組みを提示した。【渡辺先生①P99、②P119】

問 12.キャリアに関する理論

✔第9回に続き、シュロスバーグの4Sが問われました。頻出です。必ず取りましょう。【第2回問13、第3回問11、第8回問12、第9回問13】

1.○:Situation(状況)、Self(自己)、Support(支援)、Strategies(戦略)の4つは正しく覚える。【渡辺先生①P138、②P196】

2.×:転機における支援では、当然にラポールの形成が必要である。

3.×:シュロスバーグのトランジションは、発達段階の移行期を意味するトランジションではなく、人生上の出来事の視点からみたトランジションである。【渡辺先生①P130、②P188】[第6回問12]

4.×:シュロスバーグは転機を「期待していた出来事が起きたとき」、「予想していなかった出来事が起きたとき」、「期待していた出来事が起こらなかったとき」の3つに分類している。【渡辺先生①P126、②P184】

問 13.キャリアに関する理論

✔頻出のブリッジです。転機は終わりから始まる、と覚えておきましょう。[第 2 回問 12、第 3 回問 11、第 5 回問 12、第 7 回問 7、第 7 回問 12、第 8 回問 13、第 9 回問 13]

1.×:ブリッジの転機といえば、「終焉」⇒「中立圏」⇒「開始」と覚えておく。【岡田先生 P86】

2.○:「古い生き方と新しい生き方の間の空白地帯のことであり、一時的な喪失状態に耐える時期である。」【岡田先生 P87】

3.×:終焉は転機の始まりである。【岡田先生 P86】

4.×:「新しいものを手に入れる前に、古いものから離れなければならない。」としている。【岡田先生 P87】

問 14.個人の特性の知識

✔個人の特性の知識からの出題の 1 問目は女性に関する出題でした。非常に判断の難しい選択肢が2つありました。なお、「働く女性の実情」からの出題は、第 7 回でも出題されています。

1.×:女性の産業別雇用者数を職業別にみると、事務従事者、サービス職業従事者、専門的・技術的職業従事者、販売従事者の順である。【P15】

2.○:男女間賃金格差は、過去最小の 73.4 となった。【P28】

3.×:1 人平均月間総実労働時間は、男性が 160.0 時間、女性が 123.5 時間であり、約 77%である。【P31】

4.×:未就業入職者は 2.8 ポイント上昇し 45.4%、転職入職者は 2.8 ポイント低下し 54.6%であり、未就業入職者は増加している。

問 15. 個人の特性の知識

個人の特性の知識からの2問目は、前回同様にリハビリテーション・カウンセリングでした。このトピックは第4回、第8回、第9回に続く4回目の出題となります。支援の基本姿勢から常識的にアプローチして消去法で判断しましょう。[第4回問12、第8回問14、第9回問15]

リハビリテーションカウンセリング研究会のサイト(2019年4月現在閉鎖中)より、リハビリテーション・カウンセリングの定義を引用して紹介しておきます。一読しておきましょう。


リハビリテーションカウンセリングの定義

「リハビリテーションカウンセリングとは、身体障害、知的障害、発達障害、認知障害、情緒障害のある人の個人的な目標や、職業及び自立生活における目標を、最も統合化された場で達成するために体系化された支援過程のことである。このカウンセリング過程とは、本人自身による権利擁護の促進や、心理学的・職業的・行動学的な介入を通じて、コミュニケーション、目標設定、望ましい発達や変化を促すものである。」

(2003年 Commission for Rehabilitation Counselor Certification 全米リハビリテーションカウンセラー認定委員会による定義: 八重田訳 2008.05.31)

- 1.○:「障害があっても生活しやすい社会」は適切である。
- 2.×:「リハビリテーション・カウンセラーが主体となって」は誤り。
- 3.○:「障害のある人自身が主体的に自己を主張」は適切である。
- 4.○:「社会的な力をつけるように支援する」は適切である。

問 16. 職業能力の開発の知識

 頻出の職業能力開発促進法からの出題でしたが、積極的に判断するのは困難な選択肢がありました。

- 1.○: 正しい。【[職業能力開発促進法第10条の4](#)】
- 2.○: 正しい。【[職業能力開発促進法第10条の4](#)】
- 3.○: 正しい。【[職業能力開発促進法第10条の3](#)】
- 4.×: このような規定はない。

問 17.職業能力の開発の知識

✔頻出の第 10 次職業能力開発基本計画からの出題です。いずれも見出しからの出題です。移動時間などにじっくりと一読しておきましょう。

1.○:適切である。【P8】

2.○:適切である。【P9】

3.×:記載は無い。なお、方向性として示されているものには、他に「産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進」がある。

4.○:適切である。【P10】

問 18.職業能力の開発の知識

✔初見では、積極的に正答を導くのは難しく、消去法で解きたい問題です。

1.○:在職者訓練や学卒者訓練は有料である。【厚生労働省】

2.×:年間約 30 万人が受講し、7 割以上が女性である。【厚生労働省:PDF】

3.×:求職者支援訓練は、雇用保険を受給できない求職者も受講できる。【厚生労働省】

4.×:訓練期間は、離職者訓練で 3 ヶ月から 1 年、学卒者訓練では 1 年又は 2 年である。【厚生労働省】

問 19.人事管理及び労務管理の知識

✔賃金構造基本統計調査に関する出題は、第 5 回、第 6 回、第 9 回で出題されていますが、かなり細かい内容が問われる傾向があり、本問も回答が非常に困難でした。[第 5 回問 23、第 6 回問 23、第 9 回問 23]

[平成 29 年賃金構造基本統計調査](#)

1.×:正社員とそれ以外の者との賃金格差は平成 29 年調査で 65.5、遡って調べると平成 28 年が 65.8、平成 27 年が 63.9 とあり、年々拡大しているとは言えない。【雇用形態別:PDF】

2.○:都道府県別の賃金の水準をみると、全国計(304.3 千円)よりも賃金が高かったのは 6 都府県(千葉県、東京都、神奈川県、愛知県、京都府、大阪府)であり、最も高かったのは、東京都(377.5 千円)である。【都道府県別:PDF】

3.×:短時間労働者の男性年齢階級別賃金では、60 歳から 64 歳が最も高い。【短時間労働者:PDF】

4.×:小企業においては前年よりも格差が縮小している。【企業規模別:PDF】

問 20.人事管理及び労務管理の知識

✔ CDP(キャリア・デベロップメント・プログラム)については、第 4 回、第 5 回、第 6 回で出題されています。概要をおさえておきましょう。本問は第 4 回問 22 と全く同じ問題でした。[第 4 回問 22、問 48、第 5 回問 22、第 6 回問 18]

- 1.×: CDP は、幹部候補社員に限定するものではない。
- 2.○: 選択肢の文章の通りであり、企業のニーズだけに焦点をあてた人材開発プログラムではない点がポイント。
- 3.×: CDP は新入社員だけを対象にするものではない。
- 4.×: 人員整理の際の再就職に向けた支援を意味するものではない。なお、人員整理の際の再就職に向けた支援は、アウトプレースメントと呼ばれる。

問 21.人事管理及び労務管理の知識

✔ 人事評価における評価誤差については、第 2 回、第 6 回で出題がありました。なお、評価誤差については、下記のサイトでわかりやすくまとめられています。

- 1.○: ハロー効果は、ある顕著に優れた要素を見つけると、他の要素までが優れていると評価してしまうことをいう。
- 2.×: 評価の分布を設定して評価する仕組みのことは、相対考課という。
- 3.○: 違和感のない文章であり、適切である。
- 4.○: 寛大化傾向は、評価が甘くなることをいう。

問 22.労働市場の知識

✔ 平成 29 年版労働経済の分析からの出題です。正誤判断の難しい選択肢もありましたが、法定雇用率達成企業の割合についてはおさえておきましょう。

- 1.×: 65 歳以上の高齢者の就労状況をみると、非正規雇用労働者数、正規雇用労働者数共に増加傾向にある。【P36】
- 2.×: 最も多いのは、身分に基づく在留資格である。【P43】
- 3.×: 女性については、1998 年以来 18 年ぶりに労働力人口が非労働力人口を上回り過半数となった。【P29】
- 4.○: 1000 人以上の大企業の法定雇用率達成企業の割合は、58.9%である。【P45】

問 23.労働市場の知識

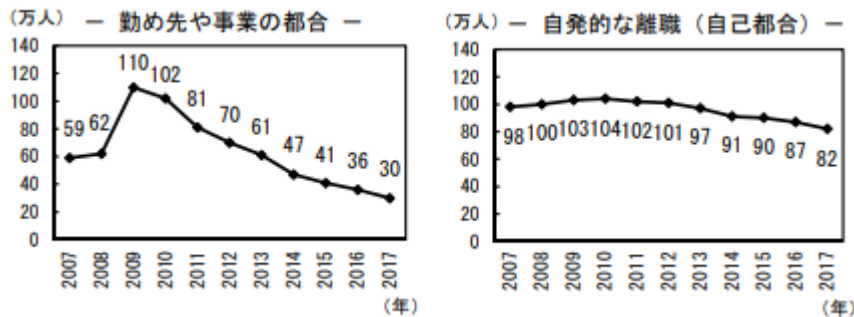
✔労働力調査からの出題です。完全失業率は数字をしっかりとおさえておきましょう。正誤判断が難しいものもあるものの、消去法でアプローチしたい問題です。

1.○:完全失業率は2017年平均で2.8%と7年連続の低下となった。【P12】

2.○:非正規の職員、従業員は男性は4万人の減少、女性は16万人の増加となった。【P8】

3.○:男女別にみると、男性は112万人と14万人の減少、女性は78万人と4万人の減少となった。【P11】

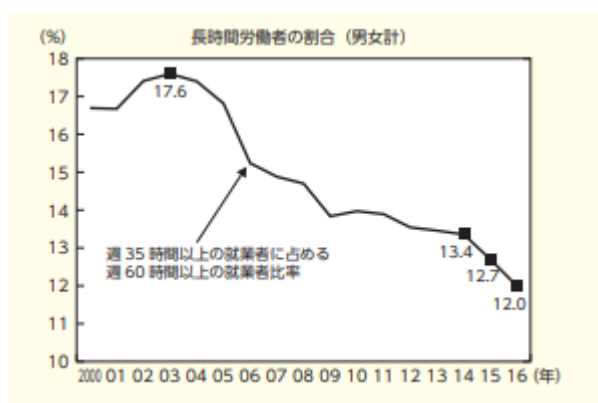
4.×:勤め先や事業の都合による離職が30万人に対して、自発的な離職が82万人であった。雇用環境が落ち着いている時は、自発的な離職が多い傾向がある。【P13】



問 24.労働市場の知識

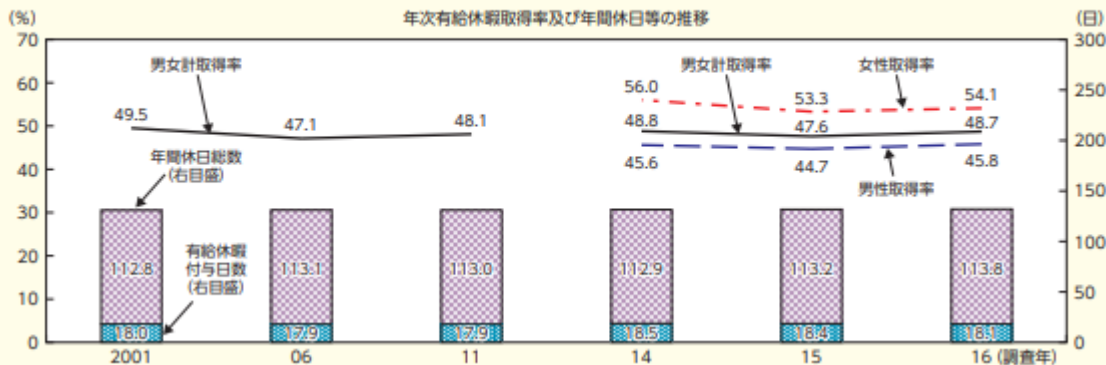
✔平成29年版労働経済の分析の第Ⅱ部からの出題です。労働経済の分析は頻出資料ですから、ボリュームはありますが、必ず一読しましょう。

1.○:長時間労働者の割合は低下傾向にある。【P124】

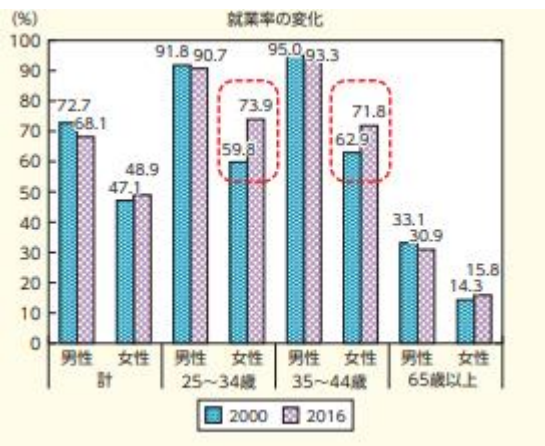


2.○: 年次有給休暇の取得率の男女の差は縮小してきている。【P127】

○ 年次有給休暇の取得率は、5割を下回る水準から変化していない。また、女性の取得率はやや高いものの、男性との差は縮小している。



3.×: 女性の正規労働者数は変わらない中、年齢階級別でみると25～44歳が増えている。【P128】



4.○: 「労働時間と生活満足度の関係」をみても、男女とも労働時間が長くなるほど、生活の満足度が低下している。【P130】

問 25.労働関係法及び社会保障制度の知識

✓ 頻出の労働基準法からの出題です。労働基準法については広範囲に出題がされており、過去問を中心に出題箇所を確認しましょう。

1.×: 業務上の災害については、解雇制限があるが、通勤途上災害は、業務上の災害ではない。【労働基準法第19条】

2.×: 「すべての」が誤り。専門的知識、技能、経験を有する者や、満60歳以上の者は上限が5年となる。【労働基準法第14条】

3.×: 「使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも三十日前にその予告をしなければならない。」「労働基準法第20条】

4.○: 第10条の定義のとおりであり適切である。【労働基準法第10条】

問 26.労働関係法令及び社会保障制度の知識

✔ 労働関連法規から、妊産婦への規定などを問う問題です。「必ず」や「しなければならない」、「できる」といった表現に気をつける必要があります。

- : 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等の規定である。【[男女雇用機会均等法第9条](#)】
- ×: 「必ず」が誤りである。使用者は、六週間(多胎妊娠の場合にあつては、十四週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合には、その者を就業させてはならない。【[労働基準法第65条](#)】
- : 育児時間の規定は条文の通りである。【[労働基準法第67条](#)】
- : 産前産後の規定は条文の通りである。第4回問19でも同様の選択肢が問われている。【[労働基準法第65条3](#)】

問 27.労働関係法令及び社会保障制度の知識

✔ 健康保険に関して、重要な内容が幅広く出題されています。[協会けんぽのサイト](#)に情報がよくまとめられていますので、一度確認しておきましょう。

- : 資格喪失日の前日までに継続して「2ヶ月」以上の被保険者期間がある人は、本人の申し出によって、「2年間」は任意継続被保険者として健康保険に加入できる。【[協会けんぽ](#)】
- : 高額療養費とは、同一月にかかった医療費の自己負担額が高額になった場合、一定の金額(自己負担限度額)を超えた分が、あとで払い戻される制度である。【[協会けんぽ](#)】
- : 傷病手当金は、病気休業中に被保険者とその家族の生活を保障するために設けられた制度であり、休業4日目から、標準報酬月額 \times 3分の2を、最長1年6ヶ月支給される。【[協会けんぽ](#)】
- ×: 一律3割ではなく、小学校入学前は2割、小学校入学以後70歳未満は3割、70歳以上は2割(現役並み所得者は3割)である。【[協会けんぽ](#)】

問 28.カウンセリングの技能・知識

✔ すべて木村先生の著書からの出題ですが、常識的にもアプローチすることができます。

- : 適切である。【木村先生④P213、⑤P217】
- : 適切である。【木村先生④P213、⑤P217】
- : 適切である。【木村先生④P213、⑤P217】
- ×: 「方策の実行」は、進学、就職及びキャリア・ルートの選択など、意思決定したことを実行するよう援助すること。選択肢の内容は、「追指導・職場適応」である。【木村先生④P213、⑤P217】

問 29.カウンセリングの技能・知識

✔ アイビイのマイクロカウンセリングからの出題です。内容をじっくりと学ぶのなら、福原先生のこちらの書籍がおすすめです。良い例、悪い例の逐語録が多数収載されていて、マイクロカウンセリング技法の習得にかなり役に立ちます。[第1回問 30、第3回問 26、第6回問 31、第7回問 31、第8回問 40]

1.×:「凝視するのではなく、『聴いていますよ』というメッセージがクライアントに伝わるような視線」を心がける。【福原先生 P7】

2.×: 自分の姿勢などに注意を払うことも大切。「無意識のうちに身体で相手にメッセージを伝えてしまっています。」【福原先生 P7】

3.×: 「話すスピードや声のトーンも相手に様々な印象を与えます。」【福原先生 P7】

4.○: 相手の話にしっかりとついていくことが大切である。【福原先生 P7】

問 30.キャリアシートの作成指導・活用の技能・知識

✔ ジョブ・カード制度総合サイトからの出題は超頻出です。過去問のヨコ解きとともに、サイトを一度、じっくりと確認しましょう。[第1回問 32、第4回問 34、問 35、第5回問 34、問 35、第6回問 34、第7回問 34、問 38、第8回問 34、第9回問 30]

1.○: ジョブ・カード作成支援ソフトウェアには、WEB、ソフトウェア(インストール)、アプリがある。【[ジョブ・カード制度総合サイト](#)】

2.×: ジョブ・カードの作成支援ができるのは、キャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成アドバイザーである。【[ジョブ・カード制度総合サイト](#)】

3.×: ジョブ・カードは「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであり、ある期間に限定して活用するものではない。【[ジョブ・カード制度総合サイト](#)】

4.×: キャリア・プランニングや実務能力の証明、教育訓練などにおいて、企業で活用することも想定している。【[ジョブ・カード制度総合サイト](#)】

問 31.カウニングの技能・知識

✔リファラーについて大問で出題されるのは初めてですが、支援の基本姿勢に照らしてアプローチしましょう。

1.×: キャリアコンサルタント倫理綱領第8条にもあるように、自己の能力を超える業務の依頼を受けてはならないし、必要に応じて他の分野の専門家の協力を求めるなど、相談者の利益のために、最大の努力をしなければならない。【キャリアコンサルタント倫理綱領: [PDF](#)】

2.×: 福祉、法律、教育関係もネットワークに必要である。

3.○: そのような気持ちになることもあり得る。

4.×: 同意を得る必要がある。また、「うまくいっていない」がどのような状況なのか不明である。

問 32.カウニングの技能・知識

✔理論や療法と、人名や用語を結びつける問題です。仲間外れを探しましょう。

1.○: ロジャーズの説明として正しい。

2.×: 交流分析はバーンによって提唱され、エゴグラムという性格診断が行われる。【ジル P108】

3.×: ヘルピングはカーカフによって提唱されたカウニング・モデルである。クライアントのことをヘルピーといい、ヘルピーの目的地を明らかにすることを、意識化技法と呼んでいる。【木村先生④P285、⑤P279】

4.×: ゲシュタルト療法はパールズが提唱したが、「夜と霧」はヴィクトール・E・フランクルが執筆した。

問 33.カウニングの技能・知識

✔キャリア理論やカウニング理論を知る意味、という視点での出題は初めてと思われます。

1.○: 適切である。

2.○: 適切である。

3.×: 自身ですべて対応していかなければならぬ、は誤り。他の専門家に協力を依頼する。

4.○: 適切である。

問 34.カウニングの技能・知識

✔防衛機制に関する大問は第6回以来の出題です。意味をよく理解しておきましょう。

楽習ノート: [精神分析の理論](#)

- 1.×: 抑圧は受け入れがたい苦痛な感情・記憶などを意識から閉め出すことである。【ジル P103】
- 2.×: 置き換えは、欲求が阻止されると別なもので満足することである。【ジル P103】
- 3.○: 昇華の説明として適切である。【ジル P103】
- 4.×: 反動形成は、受け入れがたい側面を無意識状態にするため、他の側面の態度を強調する。【ジル P103】

問 35.カウニングの技能・知識

✔自己一致(純粋性)に関する問題です。考えすぎると非常に迷いますが、木村先生がかつてこのように表現されています。(4訂版、5訂版では表現が変わっています)

純粋性(自己一致)

聴き手自身が心理的に安定していて、ありのままの自分を受け入れていること。防衛的になったり、虚勢的にならず、率直な気持ちと態度で話し手に向き合っていること

- 1.×: 何でも思ったことをそのまま言うことではない。
- 2.×: 尊重的で共感的なこと「しか」感じないことではない。
- 3.×: 反論したい思いにとらわれたり、あえて反論せず応答することではない。
- 4.○: 適切である。

問 36.学校教育制度及びキャリア教育の知識

✔ 学校教育制度については、毎回、回答困難な難問が出題されています。今回もいわば、捨て問題でした。本資料からの出題は初めてです。

- 1.○: 学校教育において重視すべき三要素の一つである。【P28】
 - 2.×: 「興味・関心」の醸成は、学校教育において重視すべき三要素にはない。
 - 3.○: 学校教育において重視すべき三要素の一つである。【P30】
 - 4.○: 学校教育において重視すべき三要素の一つである。【P30】
-

問 37.学校教育制度及びキャリア教育の知識

✔ インターンシップについて、本資料からの出題は第9回に続き連続でした。常識的に消去法で解くこともできますが、資料を一読しておきましょう。[第4回問43、第8回問42、第9回問37]

- 1.×: 学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。【P8】
 - 2.○: 大学等の教育への産業界等のニーズの反映ができる。【P2】
 - 3.○: 相互の情報の発信・受信の促進につながる。【P2】
 - 4.○: 中小企業等の魅力発信にも有益である。【P2】
-

問 38.相談場面の設定

✔ 支援の基本姿勢から、常識的にアプローチしましょう。積極的に回答するのが難しい場合には、消去法でアプローチしましょう。

- 1.×: すぐに解決方法などをアドバイスすることは適切とはいえない。
- 2.○: 複数回実施し、次の面談までのインターバルを設けるほうが望ましい。
- 3.×: 内的感情に触れることが大切である。
- 4.×: 責任分担を明確化することが大切である。

問 39.相談場面の設定

✔️支援の基本姿勢に照らして正誤判断をしたい問題ですが、やや私には疑問が残る問題です。

1.×:問題や気持ちを共に整理する姿勢が必要である。

2.×:相談の守備範囲を超えることを説明するのは適切であるが、「早急に面談を打ち切って」、という表現が言い過ぎという解釈をしている。

3.○:目標達成とともに一旦終了するが、一定の期間、フォローアップすることも必要である。やや疑問が残る選択肢と感じた。

4.×:情報提供や探し方のアドバイスをすることは適切だが、「徹した」が不適切である。

問 40.意思決定の支援

✔️意思決定の支援の範囲としましたが、ジェラットの意思決定プロセス(アプローチ)に関する出題でした。[第3回問8、第5回問6、第6回問7]

1.○:「『予測システム』において、選択肢それぞれがもたらす結果の起こり得る可能性を判断する。」【渡辺先生①P94、②P114】

2.×:外界からの入力と環境との不協和、それに対する耐性、及び再調整によって意思決定が行われるのは、ヒルトンの認知的不協和理論である。【木村先生④P24、⑤P24】

3.○:ジェラットは、スムーズに探索的決定から最終的決定へ意思決定が進行するプロセスとして、「連続的意思決定プロセス」を提唱した。【渡辺先生①P96、P116】

4.○:「客観的なデータを与えることにより、自分には無理だと考えていた選択肢にも、可能性があることを気づかせることもできるからである。」【渡辺先生①P95、②P115】

問 41.自己理解の支援

✔セルフ・キャリアドックについては、小問での出題はあったものの、本格的な大問での出題は初めてです。本問は常識的にもアプローチすることができますが、厚生労働省よりリーフレットが公開されていますので、一読しておきましょう。

1.×:リーフレットに明文化はされていないものの、人材育成ビジョン・方針の策定にも、キャリアコンサルタントは関わるべきである。【P4】

2.×:同一属性の対象者ごとに実施するのが有効である。【P10】

3.×:相談者の同意を得ることが必要である。【P14】

4.○:セルフ・キャリアドックの意義・必要性を示している。【P4】

問 42.方策の実行の支援

✔学習方策については、第2回以来の出題でした。支援の基本姿勢から正解を導くこともできますが、木村先生の著書に記述があります。[第2回問43]

1.○:さらに目標達成のための学習計画や方策を実行するのを援助する。【木村先生④P303、⑤P297】

2.○:それを支援するのがキャリアコンサルタントの役割である。【木村先生④P303、⑤P297】

3.×:「クライアント自身が不適切な習癖を矯正するための方策を発見し、それを自分で実践するように援助する。」「木村先生④P305、⑤P299】

4.○:「過去、現在の経験ばかりでなく、学習すべきことがあるかどうかをクライアントが認識することによって大きく影響を受ける」【木村先生④P303、⑤P297】

問 43.相談過程の総括

✔ 面談の終結に関する問題です。支援の基本姿勢に従い、慎重に文章を確認しましょう。全て木村先生の著書に記述があります。[第 2 回問 46、第 3 回問 46、第 9 回問 43]

- 1.×: 成果の評価は、クライアントとキャリアコンサルタントが行う。【木村先生④P308、⑤P302】
- 2.×: 「終了してよいか監査(モニタリング)する。」【木村先生④P308、⑤P302】
- 3.○: カウンセリング終了を正式に宣言し、延々と続けることを避ける。【木村先生④P310、⑤P304】
- 4.×: 「カウンセラーは、クライアントの成果を監査(モニタリング)する。」【木村先生④P308、⑤P302】

問 44.自己理解の支援

✔ 職業適性に関して、アセスメントに関する出題にスーパーの職業適合性が絡められた問題です。判断の難しい問題もあったものの、職業適合性は過去に出題があるため、積極的に正答を獲得したい問題でした。

- 1.○: スーパーの職業的適合性は、「能力」と「パーソナリティ」から成る。【木村先生④P73、⑤P73】[第 6 回問 38]
- 2.×: 職業適性検査は、最適な職業を「決定づける」ことを目的としているわけではない。
- 3.×: 厚生労働省編一般職業適性検査は、個別でも集団でも実施が可能である。【[労働政策研究・研修機構](#)】
- 4.×: KN 式クレペリン作業性格検査は、作業性格や作業態度、行動特徴等、個人の性格面にかかわる特性を総合的にとらえるものである。【[雇用問題研究会](#)】なお、選択肢の文章は SPI 検査の内容である。

問 45.自己理解の支援

✔ アセスメントツールのフィードバックについては、第 9 回から連続で出題がありました。本問はアセスメントの留意点について、常識的にアプローチすることができます。[第 9 回問 44]

- 1.×: 個別のフィードバックを行うことが大切である。
- 2.×: 自身の経験に基づく解釈を優先すべきではない。
- 3.×: あくまで一つの情報に過ぎず、不変的な特性を反映したものではない。
- 4.○: 適切である。

問 46.仕事理解の支援

✔ 職務分析、職務調査、職業調査について深く問われたのは第4回以来の出題です。木村先生の著書からの出題です。

1.○:職務分析とは、「特定の職務について、観察と面接により、職務に含まれている仕事の内容と責任、職務を実施するに当たって要求される能力を調査、分析して、その結果を一定の様式に記述することである。」【木村先生④P100、⑤P99】

2.×:職業調査の内容である。「期待される人間像」を把握することに重点を置いた職務の把握の仕方が職務調査である。【木村先生④P105、⑤P103】

3.×:職務調査の内容である。仕事の内容だけでなく、広く「職業」全体を調べるのが、職業調査である。【木村先生④P102、⑤P103】

4.×:「企業分析は、一般に企業の決算書、財務諸表などを対象とするもので『経営分析』と言われる。」【木村先生④P109、⑤P108】

問 47.キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動

✔ 支援の基本姿勢に従い、常識的にアプローチしましょう。

A.○:適切である。

B.○:適切である。

C.×:中高年齢者にも当然に適用される。

D.×:現場管理者だけでなく、経営者のコミットメントも必要である。

問 48.ネットワークの認識及び実践

✔ 支援の基本姿勢に従い、常識的にアプローチしましょう。

1.×:社外の法律専門家等の活用も時に必要である。

2.×:管理監督者(管理職)とのネットワークも重要である。

3.×:うつ病などの精神疾患が疑われる場合には、医師などの社外資源にリファーすることも重要である。なお、本選択肢は第4回問48の3と全く同様である。

4.○:人事部門との協業は重要である。

問 49.メンタルヘルスの知識

✔ 精神疾患の種類や特徴については、厚生労働省の「みんなのメンタルヘルス」が参考になります。なお、うつ病については、過去にも出題があります。[第3回問49、第4回問49、第7回問49]

みんなのメンタルヘルス

1.×:これは統合失調症で多く現れる幻覚や妄想である。

2.○:不眠はうつ病の症状である。

3.○:思考力が落ちるのはうつ病の症状である。

4.○:憂うつな気分、気分が重いのはうつ病の症状である。

問 50.メンタルヘルスの知識

✔「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～」は以前にも出題されています。リーフレットを一読しておきましょう。[第1回問49、第2回問50、第4回問49]

1.×:メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、不調を早期に発見し、適切な措置を行う「二次予防」、職場復帰の支援等を行う「三次予防」が行われる。選択肢にあるのは、「4つのケア」のことであり、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」がある。【P4】

2.○:100人以上のすべての規模の事業所で9割を超えている。【P2】

3.×:自殺した労働者数は約7000人前後で推移している。【P3】

図4 自殺した労働者数の推移

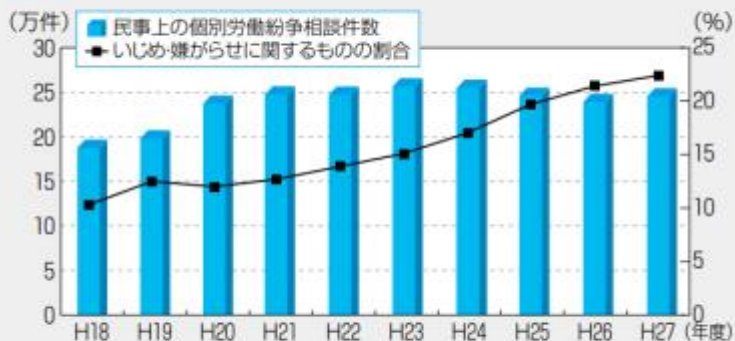


注: H18までは管理職と被雇用者の合計, H19以降は「被雇用者・勤め人」の人数。

資料「自殺の状況」(警察庁)

4.×:いじめ、嫌がらせに関する相談状況は増加傾向にある。【P3】

図5 いじめ・嫌がらせに関する相談状況の推移



資料「平成27年度個別労働紛争解決制度の施行状況」(厚生労働省)