

問題1：能力開発基本調査〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

頻発の調査関連の1つである「能力開発基本調査」(H29年版P21～24参照)から。消去法でもいいので正答しておきたい設問です。データは古くなるのでトレンドとして掴む程度で。

【解説】

- 1) しくみを導入している企業は正社員で38.1%、正社員以外は26.6%であり7割には達していない。全体としては企業規模が大きいほど導入割合が高い。2) 産業別でみると正社員は金融業、保険業がトップで80.3%。次いで複合サービス事業と続き、正社員以外では複合サービス事業がトップ。4) 問題点は正社員、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」がトップ。

問題2：社会、経済の動向とキャリア形成支援〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

常識的な観点から解ける設問です。落とさず正答しましょう。

【解説】

- 1) 職業能力開発促進法においても、労働者自身も自発的にキャリア開発やキャリアデザインに取り組むことを求めている。設問のとおり。3) 「第10次職業能力開発基本計画」(P16)「非正規雇用労働者の職業能力開発」に記載のとおり、非正規雇用労働者に対して企業が主体となった人材育成を促進することは必要とし、キャリアコンサルティングの機会確保、キャリアアップへの支援の在り方は検討を行う。

問題3：キャリアコンサルタントの役割〔難易度：易〕

1つ目	2つ目	3つ目	4つ目
○	○	×	○

【一言】

キャリアコンサルタントの役割について、基本的な考え方で解答できますね。○肢は3つ。

【解説】

- 2) 電子メール、SNS、非対面型の相談も対応可。またテクノロジー活用(スカイプやZoomなど)でのコミュニケーションも場合によってはあり得ます。

問題4：キャリアコンサルティングの活用〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

キャリアコンサルティングの活用として、積極的に3が誤りだと選択しましょう。「描いていた通りの」のようなワードにも注意して。全体として基本の考え方で判断できますが、木村先生の「キャリアコンサルティング理論と実際」でも確認できます。尚、木村先生の書籍参照ページはページ数の後に4訂版は“P〇〇-4”、5訂版は“P〇〇-5”と表示しています。

【解説】

1)「キャリアコンサルティングの第1歩は自己理解である」としている。(木村先生著 P229-4、P233-5) 3) キャリアコンサルティングを受けることで、異動、昇進、転職が思い描いていた通りになり希望が叶うとは限らない。

問題5：倫理・行動規範〔難易度：易〕

A	B	C	D
×	○	○	×

【一言】

頻発のキャリアコンサルタント倫理綱領より。常識的にも判断できるので落とさないように。

【解説】

A)「人間尊重を基本理念とし、個の尊厳を侵してはならない。(基本的理念 第1条)」とあるが、尊敬の確保は特に不要である。(【類似過去問】第4回問3) B)任務の範囲(倫理綱領第8条(類似過去問)第2回問5、第3回問4・5、第6回問35) C)相談者との関係(倫理綱領第10条2) D)組織との関係(倫理綱領第11条2)「組織の意向を優先」ではなく「相談者の了解のもとに」である。(【類似過去問】第6回問2)

問題6：キャリア理論横断〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

横断問題です。2)のホルンドが職業興味検査(VPI)の開発を手掛けたことを知っていれば、他の選択肢がわからなくても正答できました。覚えておきましょう。

【解説】

1)パーソンズは職業指導の創始者と言われ、「特性因子論(マッチング理論)」を提唱。(木村先生著 P23-4、P23-5)「個人(性格)と環境との相互作用」はホルンド。2)(【類似過去問】第7回問9) 3)キャリア・アンカーは職業における自己概念/セルフイメージのことで8つある。(渡辺先生著 P118-1、P160-2/

【類似過去問】第5回問9) 「データ、アイデア、人間、もの」はプレディガーの「ワークタスク」のこと。4) 「統合的人生設計」はハンセン。(渡辺先生著 P164-1、P208-2/ 【類似過去問】第2回問9、第3回問6、第4回問6、第5回問10) スーパーは自己概念を中心とした発達理論。

問題7：マズローの動機づけ理論〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

マズローの動機づけ理論は、「欲求階層（段階）説」とも言い、こちらの方が聞き馴染みがあるかもしれません。人間の欲求は低次から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自己実現の欲求となり下位の欲求が満たされてから上位の欲求が発生するとした。(岡田先生著 P23～24)

【解説】

2) は【一言】の①～⑤のとおり。(【類似過去問】第8回問8) 3) ①～④は欠乏欲求で自分に足りないものを外から補おうとする、⑤は成長欲求で自分のなかにあるものを外に出そうとする欲求。4) 【一言】の記述のとおり。

問題8：クランボルツ〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

クランボルツについて、やや難しい設問。4) のライフテーマがサビカスのキャリア構築理論の要素だと気がつければ正答できますね。

【解説】

1) バンデューラの社会的学習理論を基礎にしてキャリア意思決定に応用。(キャリア意思決定における社会的学習理論) (渡辺先生著 P72-1、P130-2/ 【類似過去問】第6回問11) 2) キャリアの意思決定における社会的学習理論 (渡辺先生著 P78-1、P136-2) 3) CBI はクランボルツが作成した。(渡辺先生著 P89-1、P148-2) 4) 「ライフテーマ」はサビカスのキャリア構築理論の主要概念の1つ。(渡辺先生著 P192-1、P104-2/ 【類似過去問】第4回問10)

問題9：シャイン/キャリア・アンカー〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

キャリア・アンカーの問いで、問6の第3肢に続いての出題。

【解説】

- 1) キャリア・アンカーは例えば「～が得意である」「～によって動機づけられる」「仕事を進める上で何に価値を置いているか」など職務遂行にあたっての自分自身の認識のこと。キャリア初期ではこれらを知ることは未だ難しいと思われる。(渡辺先生著 P117-1、P159-2) 2) キャリア・アンカーは「個人の自己像の中心を示すもの」とも言われ「最も放棄したがる欲求、価値観、能力(才能)など」のこと。(木村先生著 P66-4、P66-5/【類似過去問】第2回問8) 3) (【類似過去問】第5回問40、第9回問8) 4) キャリア・アンカーは8つ。(渡辺先生著 P118-1、P160-2/【類似過去問】第5回問9、第6回問38、第10回問6)

問題10：スーパー〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

スーパーのキャリア発達の段階。他の理論家の発達段階と迷わないように。

【解説】

- 1) 設問はエリクソンの個体発達分化。8段階に分けて発達課題を説明している。(漸成的発達理論)(岡田先生著 P80) 2) (【類似過去問】第6回問7) 3) スーパーの発達段階とは関係はない。 4) シャインのキャリア・サイクルの各段階である。(木村先生著 P64～65-4、P64～65-5)

問題1～10 ネットで確認できる参考資料

[平成29年版能力開発基本調査](#) (資料 CHECK 優先度：高/ボリューム中)

[第10次職業能力開発基本計画](#) (資料 CHECK 優先度：高/ボリューム中)

[キャリアコンサルタント倫理綱領](#) (資料 CHECK 優先度：高/ボリューム少)

問題11：発達課題〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

理論家の発達課題についての理解が求められていますが、レビンソンの成人前期から中年期への移行期「人生半ばの過渡期」を知っていれば正答できますね。難易度はやや高めです。

【解説】

- 2) ユングはライフサイクル論として、人生の午前、人生の正午、人生の午後とし、中年期の転換期は人生最大の危機となり、生きがいや価値観を転換(個性化)しなければならないとした。<参考>エリクソンは青年期の危機を「アイデンティティ(自我同一性)」として示した。 3) 中年期も変動的であり、安定しているとは言えない。(【類似過去問】第9回問11) 4) 「発達課題」とは、人の成長段階において果たさなければいけない課題のことで、ハビィガーストが設定。<参考>ジェラットといえば「連続的意思決定プロセス」や「積極的不確実性」である。

3)

問題 1 2 : シュロスバーグ〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

シュロスバーグの4Sや転機について。必ず正答したい設問です。

【解説】

1) 4SのSituation(状況)、Self(自己)、Support(周囲の支援)、Strategies(戦略)は必ず覚えましょう。(【類似過去問】第1回問12、第5回問7・10、第8回問12、第9回問13) 2) ラポール形成は必要。 3) シュロスバーグの転機は、発達段階の移行期のトランジションとは違い『人生上の出来事の視点から見た「トランジション」』とした。(渡辺先生著 P130-1、P188-2) 4) 転機のタイプは「期待していた出来事が起こらなかったとき」「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」の3つ。(渡辺先生著 P126-1、P184-2/【類似過去問】第3回問12、第7回問12)

【類似過去問】第2回問13、第3回問11

問題 1 3 : ブリッジズ〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

ブリッジズのトランジション理論は「終わりから始まる」です。「終焉」⇒「中立圏」⇒「開始」の順番に押さえておきましょう。頻発の論点なので落としたいくない設問です。

【解説】

1) ブリッジズは「終わりから始まる」が有名。「象徴的な死」は「終焉」で経験する。(岡田先生著 P86～87) 2) (岡田先生著 P87) 3) 「終焉」ははじまりで、今まで慣れ親しんだ社会的な文脈からの離脱としている。(岡田先生著 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」である。(岡田先生著 P87)

【類似過去問】第1回問12、第2回問12、第3回問11、第5回問12、第7回問7・12、第8回問13、第9回問13

問題 1 4 : 働く女性の実情(平成29年版)〔難易度：難〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

H29年版働く女性の実情からで数字的な面は知らなければ難しいです。男女間賃金差について、数字の傾向は押さえておきたいところです。H29の調査結果は男性を100として女性は過去最小の73.4。データは古くなるの

でトレンドとして押さえる程度で。

【解説】

1) 「事務従事者」が 753 万人（女性雇用者総数に占める割合 29.1%）と最も多い。次いで「サービス職業従事者」489 万人（同 18.9%）、「専門的・技術的職業従事者」486 万人（同 18.8%）で、「販売従事者」は 4 番目で 348 万人（同 13.4%）。(P15) 2) (P28) 3) 女性の常用雇用者 1 人平均月間総実労働時間は 123.5 時間、男性は 160 時間で約 77%となり 6 割ではない。(P31) 4) 前年同期に比べ「転職入職者」は 1 万 7.2 千人減、「未就業入職者」は 4 万 5.3 千人増。(P38)

問題 15：リハビリテーション・カウンセリング〔難易度：易〕

1	2	3	4
<input type="radio"/>	×	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

【一言】

リハビリテーション・カウンセリングの理念から第 8 回から今回まで連続して出題されています。常識の範囲で答えられるので正答をとりましょう。

【解説】

2) 「リハビリテーション・カウンセラーが主体」ではない。

【類似過去問】 第 4 回問 12、第 8 回問 14、第 9 回問 15

問題 16：職業能力開発促進法〔難易度：中〕

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	×

【一言】

職業能力開発促進法 第 10 条から。細かい内容なので消去法でアプローチしましょう。

【解説】

1) 第 10 条の 4 の 1 2) 第 10 条の 4 の 2 3) 第 10 条の 3 の 2 4) 該当はない。

2)

問題 17：第 10 次職業能力開発基本計画〔難易度：中〕

1	2	3	4
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	×	<input type="radio"/>

【一言】

第 10 次職業能力開発基本計画「第 3 部 職業能力開発の方向性」の 4 つの見出しから。設問になっていないのは「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」。

【解説】

1) (P8) 2) (P9) 3) 該当はない。 4) (P10) **【類似過去問】** 第 8 回問 2

問題 18 : 公的職業訓練〔難易度 : 中〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

ハロートレーニング（公共職業訓練、求職支援訓練）に関する内容は覚えていないと難しい。消去法でアプローチしましょう。

【解説】

1) 設問のとおり。離職者訓練でハローワークの求職者については無料で実施。 2) 受講者の7割以上が女性。 3) ハロートレーニングには、雇用保険を受給できない求職者を主な対象とする「求職者支援訓練」も含まれる。 4) 離職者向けは、基本的には2～6ヶ月で1年間や2年間の訓練もあり、在職者向け訓練は、短期間の2～5日、学卒者向け訓練は、1～2年間と長期間である。

2)

問題 19 : 賃金構造基本統計調査（平成29年度）〔難易度 : 難〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

H29年賃金構造基本統計調査から。細かい内容で解答はかなり難しい。データが古くなるのでトレンドとして掴む程度で。

【解説】

【解説】 1) 正社員とそれ以外の賃金格差はH29年度が65.5、前年が65.8で、年々拡大とは言えない。 2) 都道府県別の賃金水準は全国計（304.3千円）。これ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10に満たなかった。 3) 短時間労働者の最も賃金が高い年齢階級は男性では、60～64歳。 4) 前年に比べ小企業の格差は小さくなっている。

問題 20 : キャリア・デベロップメント・プログラム〔難易度 : 易〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

キャリア・デベロップメント・プログラム（CDP）は中長期的な視点で社員のキャリア形成をサポートするしくみ。一定のランクや層がターゲットではない。尚、第4回問22と全く同じ内容。

【解説】

1) 幹部候補社員に限ってはいない。 3) 新入社員を対象にした研修ではない。 4) 人員整理のための再就職支援プログラムではない。

【類似過去問】 第4回問22、第5回問22、第6回問18

問題 1 1～20 ネットで確認できる参考資料

[平成 29 年働く女性の状況](#)（資料 CHECK 優先度：低／ボリューム中）

[労働力調査（基本集計）平成 29 年平均（速報）結果の概要](#)（資料 CHECK 優先度：中／ボリューム中）

[第 10 次職業能力開発基本計画](#)（資料 CHECK 優先度：高／ボリューム中）

[リハビリテーションカウンセリング研究会](#)

[職業能力開発促進法](#)

[ハロートレーニング](#)

[平成 29 年賃金構造基本統計調査](#)

問題 2 1：人事考課〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

【一言】 人事考課制度の効果や傾向の内容は覚えましょう。

【解説】

2) 設問の内容は相対考課のこと。

【類似過去問】 第 2 回問 18、第 6 回問 20

問題 2 2：労働経済の分析（平成 29 年度版）〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

H29 年版労働経済の分析からの出題で、消去法にて 4) にたどり着きたい。データは古くなるのでトレンドとして掴んでおく程度で。

【解説】

【解説】 1) 65 歳以上の非正規雇用労働者数、正規雇用労働者数共に増加 (P36) 2) 「身分に基づく在留資格」が 41 万人で最も多い。(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) 法定雇用率達成企業の割合は、1,000 人以上が 58.9%で 6 割に達していないは正解。(P45)

問題 2 3：労働力調査（基本集計）平成 29 年平均（速報）〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

H29 年労働力調査（基本集計）平均（速報）結果から。データは古くなるのでトレンドとして掴む程度で。

【解説】

1) 完全失業率は（基本集計）平均（速報）より 2.8%です。 4) 「勤め先や事業の都合による離職」は 30 万人、「自発的な離職」は 82 万人。よって「自発的な離職」が多い。(P13)

問題 2 4 : 労働経済の分析（平成 29 年版）〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

第 10 回では 2 問目になる H29 年度版 労働経済の分析から。第 II 部のテーマ「イノベーションの促進とワーク・ライフ・バランスの実現に向けた課題」について。1) 4) は切れるのであとは消去法で。

【解説】

【解説】 3) 25～44 歳の子育て世代の上昇幅は大きくなっている。(P128)

問題 2 5 : 労働基準法〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

労働基準法は 100 条を超えるボリュームなので、過去問に出たところを中心に覚えるようにしましょう。限定ワードにも留意して。

【解説】

1) 設問の内容は業務上負傷の休業について。(第 19 条の解雇制限) 通勤災害は業務上の負傷ではない。 2) 「すべて」ではない。第 14 条により定めのないものをのぞき 3 年、満 60 歳以上の労働者、専門的知識・技術経験者などは 5 年を超える期間について労働契約を締結してはならない。 3) 解雇の予告 (第 20 条) 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。

問題 2 6 : 労働基準法ほか（女性労働者）〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

産前産後や妊産婦に関する規定について。文章内の「請求した場合」と「必ず」を区別して覚えましょう。

【解説】

1) (男女雇用機会均等法 第 9 条 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等) 2) 「必ず」ではなく「休業を請求した場合」である。違和感がある場合はしっかりと覚えましょう。 4) (【類似過去問】 第 4

回問 19)

問題 27 : 健康保険〔難易度 : 中〕

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

少々難しい設問だが、4) をしっかりと読めると積極的に選べる。全国健康保険協会の HP「協会けんぽ」がわかりやすい。

【解説】

2) 高額療養費制度は、ひと月間(1日~月末まで)の医療費の自己負担額が高額になった時、一定の金額を超えた分が、あとで払い戻される制度 3) 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の制度 4) 一律3割ではなく年齢によって負担割合が違う。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)

問題 28 : 相談過程〔難易度 : 易〕

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

相談過程の支援について。基本姿勢から正答を必ず取りましょう。木村先生の書籍にもキャリア・ガイダンス、キャリアコンサルティングの6分野として記載があります。

【解説】

1) 2) 3) (木村先生著 P213-4、P217-5) 4) 「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に援助すること。設問は「追指導・職場適応」の一部である。(木村先生著 P213-4、P217-5)

問題 29 : アイビイ〔難易度 : 易〕

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

基本姿勢からも正答は導けます。積極的に4) を選びましょう。

【解説】

1) 話しを聴く姿勢として目をそらすのは誤り。直視し続けるのは良くないが、視線を合わせることはクライアントとのコミュニケーションには欠かせない。2) 自分の姿勢や表情、しぐさにも注意を払うことは大切。3) 表情以外にも、話す速さや声の大きさ・調子にもあらわれる。【類似過去問】第1回問30、第8回問40

問題30：ジョブ・カード〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

頻発のジョブ・カードについて。必ず正答を取りましょう。落とせない設問です。

【解説】

2) ジョブ・カードの作成は本人が行うもので作成に当たりジョブ・カードを活用したコンサルティングを受ける場合は（必須ではない）、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に依頼する。 3) ジョブ・カードは「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールであり、限定された期間だけの活用ではない。 4) 3)と同様で「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールであり、求職者や学生のメリットを優先していない。求職活動、職業能力開発などの各場面で活用できる。（【類似過去問】第3回問16）

【類似過去問】第1回問32、第6回問34、第9回問30

問題21～30 ネットで確認できる参考資料

[平成29年版 労働経済の分析](#)（資料 CHECK 優先度：高／ボリューム多）

[平成29年版 労働経済の分析（要約版）](#)（資料 CHECK 優先度：高／ボリューム中）

[労働力調査（基本集計）平成29年平均（速報）結果の概要](#)（資料 CHECK 優先度：中／ボリューム中）

[労働基準法](#)

[男女雇用機会均等法](#)

[全国健康保険協会](#)

[ジョブ・カード制度総合サイト](#)

問題31：リファーマー〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

リファーマーに関することは、基本姿勢や倫理綱領から正答を導きましょう。落とせない設問です。

【解説】

- 1) キャリアコンサルタント倫理綱領第8条「（任務の範囲）「自己の専門性の範囲を自覚し、専門性の範囲を超える業務の依頼を引き受けてはならない。」からみても誤り。（【類似過去問】第5回問5、第6回問2）
- 2) 福祉、法律、教育機関とのネットワークも大切。 4) たとえばリファーマーして専門家に委ねるのであれば、クライアントに説明し同意を得る。

問題32：カウンセリング理論・心理療法〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

迷わず1)を選び正答しましょう。

【解説】

- 2) 交流分析は、バーンが開発者。(ジル P108) 3) ヘルピングはカーカフが提唱。(木村先生著 P285-4、P279-5) 4) パールズはゲシュタルト療法を提唱したが、「夜と霧」は V.E.フランクルがナチス強制収容所体験をつづったもの。

問題 3 3 : 理論を知る意義〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

キャリア理論やカウンセリング理論を知る意義について。「自身ですべて」などのワードにも留意しながら正答を取りましょう。

【解説】

- 3)「自身ですべて対応していかなければならない」は誤り。任務の範囲外はリファーするなど専門家の協力を得ることは大切。

問題 3 4 : フロイト〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

フロイトの防衛機制は、自我に危険を及ぼす存在から心理的な安定を保つための心理的作用のことです。防衛機制が本格的に出題されるのは2回目。

【解説】

- 1)「抑圧」と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。 2)「置き換え」とは欲求が阻止されると、別なもので満足すること。 4)「反動形成」とは自分の受け入れがたい側面(劣等感・憎悪)を無意識状態にしておくために、他の側面の態度(尊大・愛情)を強調すること。 1)～4) (ジル資料 P103)

【類似過去問】 第3回問 29、第6回問 29

問題 3 5 : 自己一致〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

自己一致について。若干迷うと思いますが消去法でアプローチしましょう。自己一致とは「カウンセラーはクラ

イベントとの関係において、心理的に安定しておりありのままの自分を受容していること。一般的に、自己一致または純粋性という言葉で表現される」(木村先生著 P223-4、P227-5)

【解説】

- 1) 何でも思ったことをそのまま言うのではない。 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ても、あえて反論せず応答することではない。

問題 3 6 : 学習指導要領の改善等〔難易度：難〕

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について」の答申のなかから。初めての資料のため難易度は高くなる。深追いは不要です。

【解説】

- 1) 生きて働く「知識・技能」の習得。(P28) 2) 3つの柱にはない。 3) 未知の状況にも対応できる「思考力・判断力・表現力等」の育成。(P30) 4) 学びを人生や社会に生かそうとする「学びに向かう力・人間性等」の涵養(かんよう)。(P30)

問題 3 7 : インターンシップ〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	○	○

【一言】

第9回に引き続いて「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」から。常識範囲で解答できる内容です。落とさないように。

【解説】

- 【解説】** 1) 基本的な取扱いとして学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。(P8) 2) ~ 4) (P2)

問題 3 8 : 相談場面の設定〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

支援の基本姿勢や常識の範囲で十分解答できます。落とさないように。

【解説】

- 1) すぐに解決方法などをアドバイスするのではない。受容したうえで相談者自身が自分で考えて決めるこ

とができるような支援を心がける。 3) 内的感情に触れることも大切である。 4) 責任の分担は明確化するの望ましい。

問題 39 : 相談の目標・範囲〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

支援の基本姿勢から解きましょう。

【解説】

- 1) 自分の感情について適切は表現ができていないなら、一緒に整理しながらまとめることが大切。「問題や気持ちの整理をして出直すように」はあり得ない。 2) 「早急に面談を打ち切って」に違和感があり適切でないと考えます。 3) 目標達成と共に一旦関係性は終了するが、必要に応じてフォローアップは行うので若干疑問が残る設問です。 4) 「～に徹した。」が不適切である。

問題 40 : ジェラット〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

ジェラットの意思決定プロセスから。若干難易度は上がるが、「不協和」でヒルトンが浮かんでくれば他がわからなくてもなんとか正答に近づけますね。

【解説】

- 1) (渡辺先生著 P94-1、P114-2) 2) ヒルトンが認知的不協和理論をキャリアの意思決定モデルとして提唱した。(木村先生著 P24-4、P24-5) 3) 連続的意思決定プロセスのことである。(渡辺先生著 P96-1、P116-2) 4) (渡辺先生著 P95-1、P115-2)

【類似過去問】 第3回問8、第5回問6、第6回問7

問題 31～40 ネットで確認できる参考資料

[キャリアコンサルタント倫理綱領](#) (資料 CHECK 優先度：高／ボリューム少)

[ジル資料 \(職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献調査\)](#)

(資料 CHECK 優先度：中／ボリューム多)

[幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について \(答申\)](#)

(資料 CHECK 優先度：低／ボリューム多)

[インターンシップの推進に当たっての基本的考え方](#) (資料 CHECK 優先度：低／ボリューム少)

問題 4 1 : セルフ・キャリアドック〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

セルフ・キャリアドックは1問丸ごとの出題は初めて。基本的な内容なのでしっかり正答しましょう。参照資料は『「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開』がわかりやすいです。

【解説】

- 1) 従業員の人材育成ビジョン・方針にキャリアコンサルタントは関わる。セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のこと。 2) キャリアの観点で同一属性の対象者ごとに実施することが有効としている。(P10) 3) 守秘義務の観点から本人の同意を得ること。(P14) 4) (P4)

問題 4 2 : 学習方策〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

学習方策について。支援の基本姿勢からでも正答できますが、木村先生の書籍も参考に。

【解説】

- 1) 2) 4) (木村先生著 P303-4、P297-5) 3) クライアント自身が、不適切な習癖を矯正する方策を発見し、自分で実践するように援助する。(木村先生著 P305-4、P299-5)

【類似過去問】第2回問 43

問題 4 3 : 相談の成果の評価と終了〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

相談の成果と評価と終了について。設問をしっかり読んで正答をとりましょう。

【解説】

- 1) クライアントとカウンセラーが成果の評価を行う。(木村先生著 P308-4、P302-5) 2) 終了はクライアントの同意を得て行う。(木村先生著 P308-4、P302-5) 3) (木村先生著 P310-4、P304-5) 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。(木村先生著 P308-4、P302-5)

【類似過去問】第2回問 46、第3回問 46

問題 4 4 : 職業適性〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

消去法で 2) と 3) は切れるはずですが。

【解説】

- 1) スーパーの「職業的適合性」は「能力」と「パーソナリティ」で構成されている。(木村先生著 P73-4、P73-5／【類似過去問】第 1 回問 37、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が目的ではない。 3) 集団実施も可能。 4) 設問は SPI 性格検査に近い内容である。

問題 4 5 : アセスメントのフィードバック〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

アセスメントのフィードバックについて。必ず正答したい設問です。

【解説】

- 1) 個別のフィードバックは必要である。 2) 自身の経験に基づく解釈を優先はしない。 3) 不変的な特性ではない。絶対視もしないこと。

問題 4 6 : 職業情報の分析手法〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

職業情報の分析手法は久しぶりの出題となり、難易度も高くなります。

【解説】

- 2) 「職務調査」はその企業のなかでの「期待される人間像」の把握に重点を置いた職務の把握の仕方。設問は「職業調査」のこと。(木村先生著 P102-4、P103-5) 3) 「職業調査」は仕事の内容ばかりでなく入離職の状況、労働条件など広く「職業」全体を調べる。設問は「職務調査」のこと。(木村先生著 P105-4、P103-5) 4) 「企業分析」は「経営分析」とも言い、企業の決算書、財務諸表などを対象とする。(木村先生著 P109-4、P108-5) 【類似過去問】

第 4 回問 44

問題47：キャリア形成等の教育・普及活動〔難易度：易〕

A	B	C	D
○	○	×	×

【一言】

常識、支援の基本で落とさず正答を取りましょう。

【解説】

C) キャリア形成は中高年齢者にも適用される。 D) 経営者のコミットメントも必要。

問題48：ネット・ワーク〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

ネットワークに関する設問。基本の考え方で積極的にアプローチしましょう。

【解説】

- 1) 社外の法律専門家の活用も場合により必要になる。 2) 管理監督者とのネットワークも大切である。
 3) 社内のネットワークで対応することが最優先ではない。相談者の状況に合わせて社外の医師などとの連携も視野に入れる。尚、第4回問483肢目と同じ内容でした。
 2)

問題49：うつ病について〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	○	○	○

【一言】

うつ病やその他の精神疾患の特徴は大枠でもいいので覚えておきたいところ。うつ病は「眠れない、食欲がない、一日中気分が落ち込んでいる、何をしても楽しめない」が続くと可能性があります。厚生労働省の「みんなのメンタルヘルス」がわかりやすく詳しいので一読を。

【解説】

- 1) 統合失調症で見られる幻覚や妄想のひとつ。

【類似過去問】第3回問49、第7回問49

問題50：メンタルヘルス〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

「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～」から。

【解説】

1) メンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防のほか、二次予防、三次予防と 4 つのケア（「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」「事業場外資源によるケア」）が混同した内容になっている。(P4) 2) (P2) 3) 自殺者は減少傾向である。(P3) 4) 「職場のいじめ、嫌がらせ」は増加傾向である。(P3)

【類似過去問】 第 1 回問 49、第 2 回等 50、第 4 回問 49

問題 4 1～5 0 ネットで確認できる参考資料

[「セルフ・キャリアドック」導入の方針と展開](#)（資料 CHECK 優先度：中／ボリューム中）

[職場における心の健康づくり～労働者の心の健康保持増進のための指針～](#)

（資料 CHECK 優先度：中／ボリューム中）

[みんなのメンタルヘルス](#)