

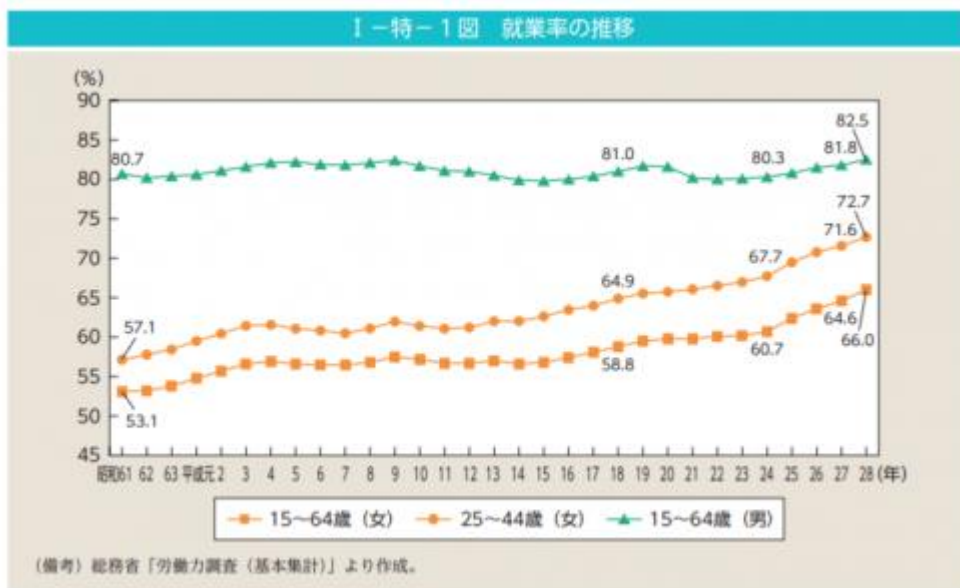
第 11 回キャリアコンサルタント試験学科試験問題を徹底解説！

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

✔平成 29 年度男女共同参画白書からの出題です。同白書は、女性活躍、男女共同参画に関する基本的で重要な資料ですから一読しておきましょう。過去の出題も是非解いておきましょう。[第 3 回問 14]

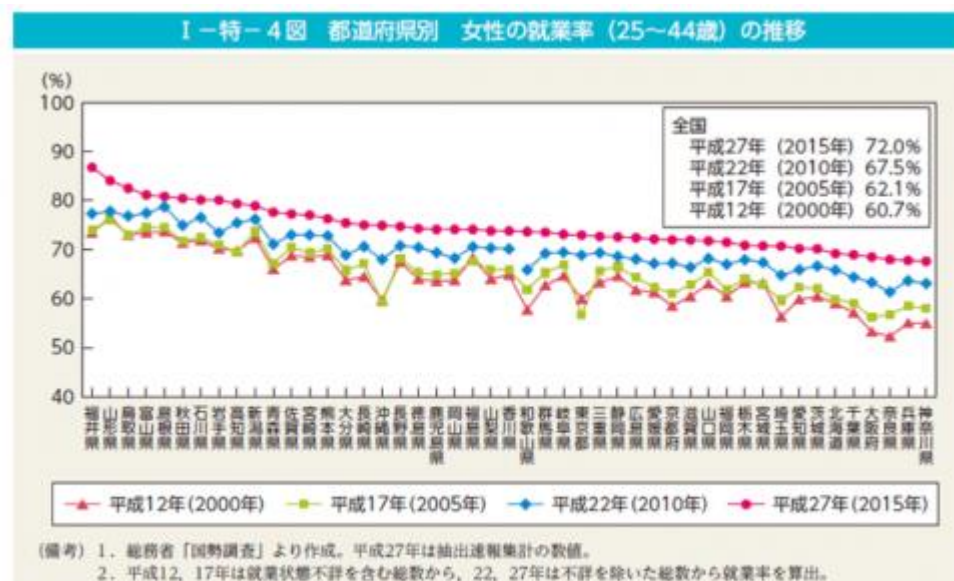
白書の全体は内閣府サイトの[こちら](#)から参照してください。

1.x:生産年齢人口における女性の就業率は近年上昇しており、平成 28 年には 66%まで上昇している。【P5】



(平成 29 年版男女共同参画白書 P5)

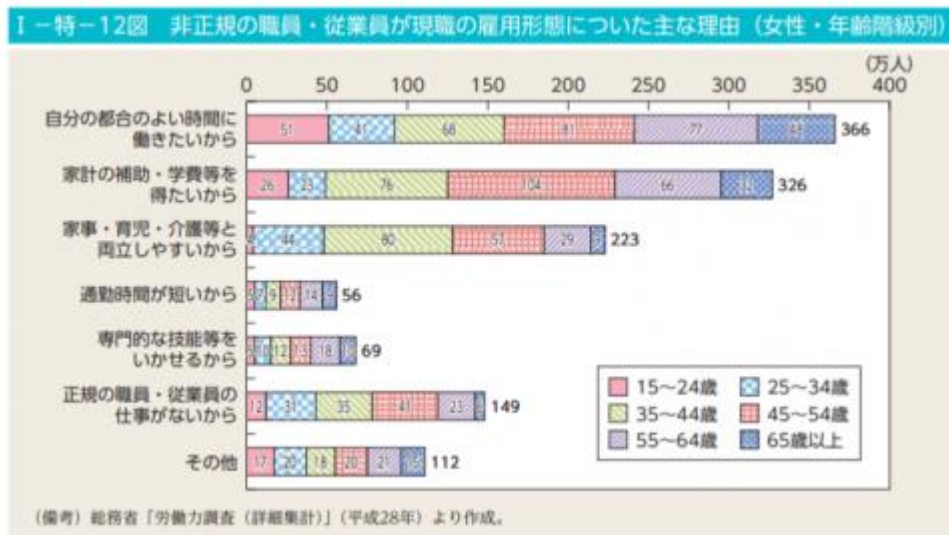
2.x:女性の就業率については、都道府県別の違いがあり、福井県、山形県、鳥取県、富山県などが高い。【P7】



(平成 29 年版男女共同参画白書 P7)

3.x:「子供ができて、ずっと職業を続けるほうがよい」と考える人の割合は、男女ともに増加している。【P9】

4.o: 図表から「多い」という客観的な判断が難しいが、本文に同様の文章がある。



(平成 29 年版男女共同参画白書 P14)



ちなみにこの問題は判断の難しい選択肢もあり、消去法でのアプローチはやむなしの問題でした。時折、問1が非常に難しいことがあります。出鼻をくじかれないように、一問目の対応には気をつけましょう。

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

✔職業能力開発促進法は、キャリアコンサルタントの法的根拠が示された法律であり、最頻出と言って良い法律です。内容はしっかりと確認しましょう。ただし、こちらの問題もやや即答は難しく、消去法でのアプローチになってもやむを得ないでしょう。

職業能力開発促進法

- :労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする。【[職業能力開発促進法 3条の3](#)】
- ×:援助に努めるとしている。国及び都道府県は、事業主等の行う職業訓練及び職業能力検定並びに労働者が自ら職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な援助その他労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にする等のために事業主の講ずる措置に関し、次の援助を行うように努めなければならない。【[職業能力開発促進法第 15条の2](#)】
- :この法律において「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。【[職業能力開発促進法 2条の5](#)】
- :労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、キャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行うこと。【[職業能力開発促進法第 10条の3](#)】



2016年の改正のポイントについては、慶應義塾大学の花田光世先生のまとめがわかりやすく、本問の表現も非常によく似ています。試験対策を超えて、花田先生の発信内容には注目する必要があります。下記の資料を通勤時間などに確認しましょう。

問 3. キャリアコンサルタントの役割の理解

✔ 第 11 回試験は問 1 と問 2 の最初の 2 問が難しい問題でしたが、本試験では心折れることなく、35 問の獲得だけを考えましょう。問 3 からの数問は、支援の基本姿勢から常識的にアプローチすることができます。

1.×: 個人のみならず、組織や経営者に対する相談支援もある。

2.×: キャリアコンサルティングは、キャリア形成や教育・普及活動と切り離して行うべきではない。ちなみに、木村先生の著書にも記述がある。「カウンセリングのみでなく、コンサルテーション(Consultation)、関係者の協力(Coordination)、教育(Education)の機能を重視する。【木村先生④P222、⑤P226】

※2018 年 10 月に 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。学科試験出典ナンバー1のバイブルですので机上には是非ご用意ください。

3.○: 「個人と組織の共生関係」は適切である。

4.×: 職業生活上の課題だけ、ということはない。

問 4. キャリアコンサルタントの役割の理解

✔ こちらの問題も、支援の基本姿勢から常識的にアプローチしましょう。1 は積極的に×と判断することができます。

1.×: キャリアコンサルタントの役割として、組織や環境への働きかけもある。なお、「徹する」というオンリー(唯一)表現には正誤判断上、注意する。木村先生の著書にも環境への介入に関する記述があります。【木村先生④P145、⑤P148】

2.○: 支援の基本姿勢として、自分の役割に意味を見出し、自ら積極的に変化を起こしていけるよう援助することは正しく、適切である。

3.○: 支援の基本姿勢として、発達段階や適正や価値観を職業選択のプロセスを援助することは正しく、適切である。

4.○: 支援の基本姿勢として、大きな視点から考えることができるよう援助することは正しく、適切である。

問 5. キャリアコンサルタントの活動

✔ 具体的な事例での出題ですが、その背景にあるのは、頻出のキャリアコンサルタント倫理綱領の規定です。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すが、ページ数も多くはありませんので、必ず一読しておきましょう。

1. ×: 適切ではない。多重関係の禁止などの相談者との関係については第 10 条に規定されている。【第 10 条】

2. ×: 適切ではない。「相談者に気づかれないようにして」は不適切である。守秘義務については第 5 条に規定されている。【第 5 条】

3. ×: 適切ではない。「イニシャル化さえすれば」は不適切である。守秘義務については第 5 条に規定されている。プライバシー保護には最大限の配慮が必要である。また、第 7 条の説明責任の観点からも不適切である。【第 5 条、第 7 条】

4. ○: 倫理綱領には明記がないものの、例えば自殺企図など生命の危険などの緊急を要する場合や、本選択肢のように法律上の要請がある場合には、守秘義務や説明責任の例外となりうる。

問 6. キャリアに関する理論

✔ 頻出のホランド、VPI からわかることは、6 つのパーソナリティタイプと 5 つの傾向尺度です。間違い探しは比較的容易でしたが、他の選択肢の内容も理解を深めておきたいところです。なお、ホランドに関するこれまでの大問(まるごと一問)での出題は次の通りです。[第 2 回問 6、第 4 回問 7、第 6 回問 9、第 7 回問 9]

1. ○: 「人間は、個人的特性と環境との相互作用の結果としてできあがるもの」としている。木村先生の著書にある「パーソナリティの発達図式」も参考になる。【木村先生④P30、⑤P30】

2. ○: 「自分の役割や能力を発揮し、価値観や態度を表現し、かつ自分にあった役割や課題を引き受けさせてくれる環境を探し求めている。」【木村先生④P30、⑤P30】第 6 回問 9 においても同様の内容が問われている。[第 6 回問 9]

3. ×: 適職領域ではなく、行動傾向尺度である。VPI (Vocational Preference Inventory) は、6 つのパーソナリティ・タイプ (RIASEC) と 5 つの行動傾向尺度の合計 11 の尺度得点で解釈できるように構成されている。【渡辺先生①P50、②P63】同様の趣旨の問題が過去にも出題されている。[第 5 回問 41、第 7 回問 46]

※ 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。

4. ○: 「個人の行動は、その人のパーソナリティと環境の特徴との相互作用によって決定される」としている。【木村先生④P30、⑤P30】

問 7.キャリアに関する理論

✔ジェラットの積極的不確実性に関する出題(大問)は第3回、第6回、第10回と定期的に出題されています。ジェラットについては、渡辺先生の著書が詳しく、本問の出典にもなっています。[第3回問8、第6回問7、第10回問40]

1.×:文章の内容は正しいが、これは積極的不確実性の内容ではなく、ジェラットの前期理論の「主観的可能性」に関する記述である。【渡辺先生①P94、②P115】

2.×:これは克蘭ボルツのプランド・ハプンスタンス(計画された偶然性)の内容である。【ジル資料 P46】

3.×:文章の内容は正しいが、これは積極的不確実性の内容ではなく、ジェラットの前期理論の「連続的意思決定プロセス」に関する記述である。【渡辺先生①P96、②P116】

4.○:「客観的で合理的な戦略だけでなく、主観的で直感的な戦略を統合して用いていかねばならないと考えた」【渡辺先生①P100、②P120】

ジェラットの後期理論では、左脳だけではなく「右脳」も使う意思決定を唱えています。ちなみに、ジェラット先生は、克蘭ボルツ先生とはテニス仲間で仲良しだそうです。

問 8.キャリアに関する理論★

✔サビカスのキャリア・アダプタビリティの4次元(関心、統制、好奇心、自信)に関する出題で、第9回問7とほぼ同様の内容で似たような文章でした。初見では難しいものの、第9回で対策ができていれば答える事ができる問題でした。
[第9回問7]

1.○:キャリア関心は、未来志向のものである。【渡辺先生①P188、②P98】

2.○:キャリア統制は、2番目の次元であり、みずから決断しようとする態度である。【渡辺先生①P189、②P100】

3.○:キャリア好奇心は、3番目の次元であり、好奇心をもって、職業に関わる環境を探索することを意味している。【渡辺先生①P189、②P101】

4.×:意思決定能力ではなく、自己効力感である。キャリア自信とは、「進路選択や職業選択を行う際に必要となる一連の行動を適切に実行できるという自己効力感を意味している」。【渡辺先生①P190、②P102】

問 9.キャリアに関する理論

✔ 統合的生涯設計といえば、ハンセンの代名詞とも言える代表的な考え方ですので選択は容易でした。[第 3 問問 6、第 5 問問 10]

1.×: ライフ・キャリア・レインボーの考え方を提唱したのは、スーパーである。【渡辺先生①P38、②P48】

2.○: 統合的生涯設計(ILP)を提唱したのは、ハンセンである。【渡辺先生①P164、②P208】

スーパーは人生の役割を「レインボー」にたとえたのに対して、ハンセンは「キルト」にたとえ、統合的生涯設計という概念を提唱しています。4L(愛、学習、労働、余暇)も抑えておきましょう。

3.×: 職業適合性の概念を提唱したのは、スーパーである。【渡辺先生①P35、②P40】[第 1 回問 37、第 5 回問 8]

4.×: LTCC: The Learning Theory of Career Counseling を提唱したのはクランボルツである。Learning Theory=学習理論といえば、バンデュラやクランボルツを連想できる。【渡辺先生①P79、②P137】

問 10.キャリアに関する理論

✔ 発達段階(発達期)のマスターは難しいものの、各理論家が提唱している発達段階が何段階なのか、どのような特徴があるのかを徐々に抑えていきましょう。

1.×: 成長、探索、確立、維持、解放(衰退、下降)の 5 段階は、スーパーが提唱した発達段階である。【渡辺先生④P41、⑤P44】[第 10 回問 10]

2.○: レビンソンは成人期を四季にたとえ、その発達期を児童期と青年期、成人前期、中年期、老年期の4つに分けている。【岡田先生 P78】

3.×: 乳児期、幼児前期、幼児後期、学童期、青年期、成人前期、成人期、老年期の8つの発達期に分け、各発達段階での発達課題を個体発達分化の図式にあらわしたのはエリクソンである。【岡田先生 P79】

4.×: この発達段階は、シャインの「キャリア・サイクルの段階と課題」に示されている 9 つの段階である。木村先生の著書にある図表で細かい内容であるが、過去にも出題があり、第 10 回では同様の選択肢が出題されている。【木村先生④P64、⑤P64】[第 1 回問 11、第 2 回問 10、第 3 回問 12、第 10 回問 10]

問 11.キャリアに関する理論

✔これらのモデル(成長モデル、熟達モデル、成熟モデル、過程モデル)については初めての出題で、木村先生の著書では用語のみが紹介されていますが、岡田先生の著書においてはやや詳しい説明とともに、やまだようこ先生の「生涯発達の6つのモデル」の図表が示されています。

- 1.○:成長モデルは、「子どもからおとなになるまでの獲得、成長を考え、成人発達の可能性を考えない。」【岡田先生 P77】
- 2.○:熟達モデルは、「生涯通して発達しつづける安定性と一貫性を重視する。」【岡田先生 P77】
- 3.○:成熟モデルは、「ある機能を喪失し、別の機能が成熟すると考える。」【岡田先生 P77】
- 4.×:文章は円環モデルの説明である。過程モデルは、「人生行路や役割や経歴の年齢や出来事による変化過程を考える。」【岡田先生 P77】

問 12.キャリアに関する理論

✔定番のシュロスバーグの転機から、すべての選択肢が渡辺先生の著書からの出題です。渡辺先生の著書のシュロスバーグの章については、ほとんどのページからこれまでに問題があります。過去の類題も多数ありますから、万全にしておきましょう。[第1回問 11、第2回問 13、第3回問 11、第6回問 12、第8回問 12、第10回問 12]

- 1.○:成人の発達を捉える4つの視点として正しい。【渡辺先生①P128、②P186】
- 2.○:人生上の出来事の視点から見た「トランジション」のことであり、シュロスバーグの言うところの、トランジションを意味している。【渡辺先生①131、②P189】
- 3.○:予測していた転機、予測していなかった転機、期待していたものがおこらなかった転機は、転機の3つのタイプである。【渡辺先生①P135、②P193】
- 4.×:「どんな転機でも、それを見定め、点検し、受けとめるプロセスを通じて乗り越えていくことができ」とされている。【渡辺先生①135、②P193】

問 13.個人の特性の知識

✔ 個人の特性に関する問題の 1 問目は、発達障害に関する出題でした。やや細かい内容も出題されているものの、支援の基本姿勢から、2 を不適切とすることは比較的容易だったのではないのでしょうか。「発達障害」に関する大問は第 4 回、第 8 回に続き 3 回目です。[第 4 回問 13、第 8 回問 15]

- : 職場適応援助者(ジョブコーチ)支援事業を意味している。職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた直接的で専門的な支援を行い、障害者の職場適応、定着を図ることを目的としている。【厚生労働省】
- ×: 職場実習はむしろ推奨される。一定期間(原則3か月)試行雇用する障害者トライアル雇用事業もある。【厚生労働省】
- : 障害者雇用率達成への指導が行われる。指導の流れは次の PDF に詳しい。【厚生労働省: [PDF](#)】
- : 厚生労働省では、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を全国各地で開催しており、2 時間程度の短時間の講座を受講することができる。【厚生労働省】
私も今年、受講してみようと思います。

問 14.個人の特性の知識

✔ 介護と仕事の両立支援について、本格的な出題は初めてです。育児、介護、そしてがん等の治療との両立支援は今後も注目すべきトピックです。ちなみに、介護に関しては過去に、介護施設に関する知識を問う、大変珍しいタイプの出題がありました。[第 6 回問 13]

- : 仕事と介護の両立のための職場環境整備に関する、一連の取り組みを表している。
- : 「介護支援プラン」は、介護に直面した従業員が、仕事と介護を両立しながら安心して働くことができる雇用環境の整備に向けて、個々の従業員の状況に応じた支援の取組を行うために、企業が策定するプランのことである。【厚生労働省】
- ×: 相談窓口担当者について、キャリアコンサルタントを配置する規定はない。
- : 就業規則や内部通知、介護休業等利用マニュアルなどに明文化し、社内報などにより労働者に周知する。

問 15.個人の特性の知識

個人の特性の知識に関する出題は、第 7 回以来に久しぶりに 3 問体制となりましたが、高齢者のトピックから、シルバー人材センターに関する出題でした。シルバー人材センターに関する出題は初めてです。正解選択肢は比較的導きやすい内容であったものの、なかなか自信をもって答えることが難しい選択肢が多く、捨て問題になってしまっても仕方なかったでしょう。

1.×:会員数は約 70 万人であり、一方、高齢者人口は 65 歳以上で約 3500 万人いるため、約2%ということになる。

【P4】

本問では「60 歳以上」となっていますが、総務省のデータは 65 歳以上を高齢者としてします。高齢者人口(65 歳以上)は、3500 万人を超えている、とインプットしておきましょう。【[総務省](#)】

2.×:男性の方が多く、女性は全体の約 3 分の 1 である。【P5】

3.○:入会動機は、「生きがい、社会参加」が最も多く、続いて「健康維持・増進」、「経済的理由」が続く。【P6】

4.×:「運搬・清掃・包装」が最も多く、続いて「サービス」の職業である。【P7】

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す。過去問から誤選択肢の B と C を抽出することができます。

A.○:条文のまま、適切である。【[職業能力開発促進法第 1 条](#)】

B.×:法の定義する「労働者」は雇用される者及び求職者をいう。【[職業能力開発促進法第 2 条](#)】[第 9 回問 16]

C.×:職業能力検定には、技能検定制度や社内検定認定制度がある。【[厚生労働省](#)】[第 9 回問 16]

D.○:努力義務として職業能力開発計画の作成や、職業能力開発推進者の専任を規定している。【[職業能力開発促進法第 11 条](#)】

問 17.職業能力の開発の知識

✔頻出の能力開発基本調査からの出題です。なお、解説には最新の平成 30 年度版の情報も記しています。次回はどちらの資料からの出題かは微妙な時期なのですが、趨勢に大きな変化はないため、最新版を熟読しておきましょう。本問は選択しやすい問題でした。[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.×:正社員に対してキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している事業所は、29 年度は 38.1%である。【29 年度 P21】

30 年度は 44.0%である。4 割程度とおさえておく。【30 年度 P22】

2.×:キャリアコンサルティングを行う目的で最も多いのは、「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】

30 年度も最も多いのは、「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】

3.×:相談を受けているのがキャリアコンサルタントであるかどうかは 8.7%である。【29 年度 P25】

30 年度は 8.3%であり、1 割にも満たない。【30 年度 P24】

4.○:「労働者からの希望がない」が最も多い。【29 年度 P21】

30 年度も「労働者からの希望がない」が最も多く、不動の 1 位(汗)。【30 年度 P27】

問 18.キャリアシートの作成指導・活用の技能・知識

✔こちらも頻出のジョブ・カード制度に関する出題です。もはや、出尽くした感もありますが、サイトを確認しましょう。

1.○:ジョブ・カードの活用方法として適切である。【[ジョブ・カード制度総合サイト](#)】

2.○:学生向けのキャリア・プランシートを活用し、キャリア・プランを作成することができる。【[ジョブ・カード制度総合サイト](#)】

3.×:求人の際のジョブ・カードの提出は、義務付けが推奨されているわけではない。

4.○:免許・資格、教育(学習)・訓練歴、職務経験、教育・訓練成果の評価、職場での仕事振りの評価に関する職業能力証明の情報が蓄積され、職業能力開発の促進にもつながる。【[ジョブ・カード制度総合サイト](#)】

問 19.人事管理及び労務管理の知識

✔️対策が難しい人事管理及び労務管理の知識ですが、時事的な用語を問う問題が出題されています。日頃から、働き方に関連するテクノロジーの進歩にも意識してアンテナを張っていきましょう。

A.○: 情報通信技術を活用して時間や場所の制約を受けずに柔軟に働く形態をいう。【[Wikipedia](#)】

B.×: SOHO は、Small Office Home Office の略であり、情報通信機器を利用して、小さなオフィスや自宅などでビジネスを行っている事業者のことをいう。【[Wikipedia](#)】

C.×: テレワークには雇用型のもので非雇用型のものであり、雇用型の場合は特に、労働時間管理やサテライトオフィスなど、時間や場所についての検討も必要となる。

D.○: サテライトオフィスとは、本社などから離れた場所に設置されたオフィスのことをいう。【[Wikipedia](#)】

問 20.人事管理及び労務管理の知識

✔️リーダーシップに関する理論について、多くの方にとっては馴染みのない用語が並び、消去法でもなかなか正答を導くことが難しい問題でした。捨て問題の位置づけでやむを得ません。

1.○: SL 理論とは、Situational Leadership 理論の略で、「唯一最適なリーダーシップ・スタイルは存在せず、有効なリーダーシップ・スタイルは部下の成熟度などの状況要因に応じて変わるとする考え方」。【[コトバンク](#)】

2.○: PM 理論とは、リーダーシップの果たす機能を、Performance (職務遂行)、Maintenance (組織維持) の2つの次元で捉える考え方である。【[コトバンク](#)】

3.×: シェアド・リーダーシップとは、職場やチームのメンバー全員がリーダーシップを発揮する状態を示す。【[立教大学](#)】リーダー2名で分担するというわけではない。

4.○: パス・ゴール理論とは、「メンバーが業務目標(ゴール)を達成するために、リーダーはどのような道筋(パス)を通ることがよいかを示すことである」。【[グロービス経営大学院](#)】

問 21.人事管理及び労務管理の知識

✔雇用調整や雇用調整助成金に関する出題は初めてであり、馴染みもあまりない方がほとんどの内容です。資料からは、細かい内容も問われており、これもまた...

捨て問題でやむを得ないでしょう。といいますか、今回第 11 回は、問 20 からの、魔の捨て問ゾーンが、受験者を非常に苦しめたのではないかと思います。解説づくりもなかなか大変です...

- 1.○:雇用調整助成金はそうした雇用調整に対応するための助成金である。
- 2.○:所定労働日の全一日にわたって実施されるものであるなどの要件を満たす必要がある。【厚生労働省】
- 3.○:事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整(休業、教育訓練または出向)を実施することによって、従業員の雇用を維持した場合に、1年間の対象期間について助成される。【厚生労働省:PDF】
- 4.×:過去に雇用調整助成金の支給を受けたことがある事業主が新たに対象期間を設定する場合、直前の対象期間の満了の日の翌日から起算して一年を超えていることが、支給要件となる。【厚生労働省】

問 22.労働市場の知識

✔一般職業紹介状況や労働経済の分析といった統計資料からの非常に細かい内容が問われた問題です。正解選択肢を導き出すことは非常に難しい捨て問です。

- 1.○:「医療、福祉系」や「宿泊業、飲食サービス業」の新規求人数の増加幅が大きい。【平成 29 年版労働経済の分析 P24:PDF】なお、平成 30 年版でも、「医療、福祉」の増加幅は、引き続き高い水準を維持している。
- 2.×:平成 30 年 9 月分の一般職業紹介状況によると、有効求人倍率(就業地別・季節調整値)で 2 倍を超えているのは、富山県、福井県、岐阜県である。【一般職業紹介状況(平成 30 年 9 月分):PDF】
- 3.○:正社員の有効求人倍率は 1.38 倍(4 月)から 1.55 倍(9 月)と 1 倍を超え続けている。【一般職業紹介状況:PDF】
- 4.○:労働供給を表す有効求職者数、新規求職申込件数については減少傾向で推移している。【平成 29 年版労働経済の分析 P22:PDF】なお、平成 30 年版においては、その傾向に拍車がかかっている。

問 23.労働市場の知識

✔用語の定義が問われる問題は、これまでも出題がありますが、なかなか判断の難しい選択肢が多く、消去法でも正答を導くことが困難な問題でした。[第 1 回問 20、第 8 回問 23]

1.×:完全失業率とは、「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合をいい、「労働力人口」とは、15 歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいう。[【労働力調査 用語の解説】](#)

2.×:有効求人倍率とは、有効求職者数に対する有効求人数の割合のことであり、公共職業安定所を通じた求人・求職に限られる。[【コトバンク】](#)

3.○:景気動向指数は、先行系列、一致系列、遅行系列に分けることができ、雇用関連の指数としては先行系列には「新規求人数」、一般系列には「有効求人倍率」、遅行系列には「完全失業率」があげられる。[【内閣府景気動向指数利用の手引】](#)

4.×:「労働力人口」とは、15 歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものをいい、アルバイトをしている学生も含まれる。[【労働力調査 用語の解説】](#)

問 24.労働市場の知識

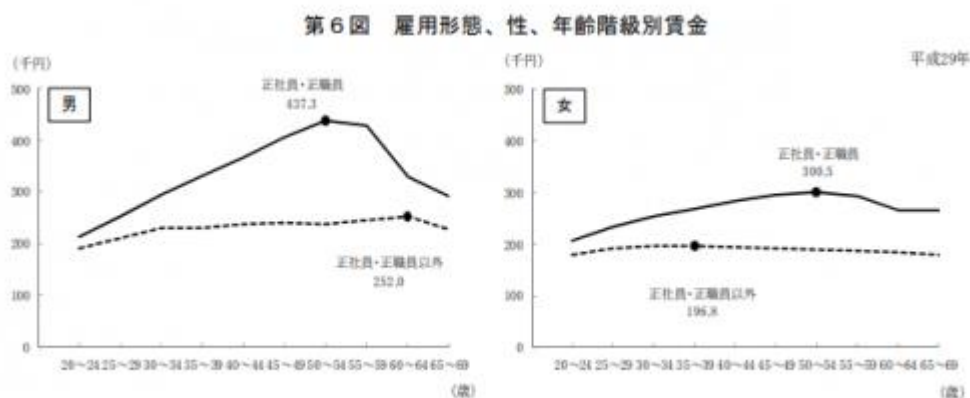
✓調査方法などで様々な問題点が露呈した賃金構造基本統計調査です。

厚生労働省のサイトでは、問題点の報告や対応などが掲載されています。なお、これまでの試験の出題では、本調査については、細かな内容の出題が多く、今回も判定が難しい、捨て問題の位置づけとなります。

賃金構造基本統計調査

1.○:賃金格差は過去最小の 73.4(男性=100)となっている。【平成 29 年賃金の推移:[PDF](#)】

2.○:正社員・正職員以外は、年齢階級が高くなっても賃金の上昇があまり見られない。【平成 29 年雇用形態別の賃金:[PDF](#)】



(平成 29 年賃金構造基本統計調査)

3.○:短時間労働者の1時間あたり賃金は、男女計 1,096 円、男性 1,154 円、女性 1,074 円となっており、いずれも過去最高となっている。【平成 29 年短時間労働者:[PDF](#)】

4.×:男性では、大企業が 383.3 千円(0.4%減)、中企業が 318.3 千円(0.6%減)、小企業が 293.6 千円(0.9%増)、女性では大企業が 270.8 千円(0.8%増)、中企業が 241.4 千円(0.4%減)、小企業が 223.0 千円(1.8%増)となっており、男性は小企業で、女性は大企業及び小企業で前年を上回っている。【平成 29 年企業規模別:[PDF](#)】

問 25.労働関係法及び社会保障制度の知識

✔賃金の支払いに関する、労働基準法からの出題です。感覚ではわかっているつもりでも、法令や実際の運用をあらためて顧みると、そうだったのか、という感覚になる問題です。違和感を感じた方は、いま一度確認しておきましょう。

- 1.○:労働基準法第 24 条において「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。」とされているが、労働組合等との書面による協定を結び、個々の労働者の合意を得れば銀行振込が可能である。【厚生労働省】
- 2.×:通貨以外のもので支払うこともできる。【労働基準法第 24 条】
- 3.○:「未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代つて受け取つてはならない。」「【労働基準法第 59 条】
- 4.×:書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。【労働基準法第 24 条】

問 26.労働関係法令及び社会保障制度の知識

✔2019 年 4 月よりすべての使用者に対して、「年 5 日の年次有給休暇の確実な取得」が義務付けられました。制度の概要は下記の資料が役に立ちます。確認しておきましょう。

- 1.×:使用者は、労働者が雇入れの日から 6 か月間継続勤務し、その 6 か月間の全労働日の 8 割以上を出勤した場合には、原則として 10 日の年次有給休暇を与えなければならないが、パートタイム労働者等、所定労働日数が少ない場合においても、所定労働日数に応じて比例付与される。【P3】
- 2.○:計画的に取得日を定めて年次有給休暇を与えることが可能だが、労働者が自ら請求・取得できる年次有給休暇を最低5日残す必要がある。【P4】
- 3.○:退職の際、残日数に応じて調整的に金銭の給付をすることは、必ずしも労働基準法に違反するものではない。
- 4.○:付与された年次有給休暇の有効期限は 2 年間である。【労働基準法第 115 条】

問 27.労働関係法令及び社会保障制度の知識

✔労働関係法令から幅広く内容が問われた問題です。

A.○:「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」「[【男女雇用機会均等法第5条】](#)」

B.○:雇用保険の雇用継続給付には、高齢者雇用継続給付、育児休業給付、介護休業給付がある。[【ハローワークインターネットサービス】](#)【第4回問26】

C.×:2018年(平成30年)4月より民間企業の法定雇用率は2.2%である。国、地方公共団体は2.5%、都道府県等の教育委員会は2.4%である。[【厚生労働省】](#)【第1回問22】なお、法定雇用率達成企業の割合は、平成29年度で50.0%である。

D.×:労働者災害補償保険法(労災保険法)には、中小企業主、自営業者、家族従事者などが加入できる特別加入制度がある。[【厚生労働省】](#)【第5回問27】

問 28.グループアプローチの技能・知識

✔グループアプローチに関する出題はほぼ毎回出題されています。木村先生の著書を中心に対策しておきましょう。

1.×:グループアプローチの一つである、構成的グループ・エンカウンターは、「今日、教育、医療福祉、地域、産業などの分野で広く使われている」。[【木村先生④P318、⑤P312】](#)

2.×:構成的グループエンカウンターは、1970年代後半に國分康孝により創始された。[【木村先生④P318、⑤P312】](#)

エンカウンターグループは、非構成的(ベーシック)エンカウンターと、構成的(グループ)エンカウンターに大別することができます。[【参考サイト:心理学用語集サイコタム】](#)

3.○:ソーシャルスキル・トレーニング(SST)は後の問33でも大問として問われており、学習理論に基づく、認知行動療法のひとつである。[【ジル P132】](#)

4.×:「問題解決に資することを目的にするグループ活動」である。[【木村先生④P316、⑤P310】](#)

問 29.キャリアシートの作成指導・活用の技能・知識

✔履歴書等のキャリア・シートの作成は相手にアピールするための自己紹介文の作成です。書き方等については、木村先生の著書に詳述されており、これまでの出題も多いです。

1.×:これまでも類題があるが、作成するのは本人である。

2.×:履歴書は「正確、丁寧かつ積極的、個性的に書く」ことによって、相手にアピールする。【木村先生④P247、⑤P248】

3.×:「どのような相談者であっても」ということはない。年齢や経験した職業の多寡などによって工夫すべきである。

4.○:「職務と関連する地域活動、余暇活動、趣味等も書く」。【木村先生④P248、⑤P250】

問 30.相談過程全体の進行の管理に関する技能・知識

✔キャリアコンサルティングの基本的態度に関する基礎的な出題ですが、やや積極的に正答を導くことが難しい問題で、消去法でアプローチしましょう。不適切選択肢のピックアップは比較的容易でした。

1.×:コラボレーションは、文字通り協働することであり、それぞれ独立して課題解決に取り組むことではない。

2.○:木村先生の著書においても、コンサルテーションの機能は、キャリア・カウンセリングの特徴としてあげられているが、異なる分野の専門家への照会(コンサルテーションについては、厚生労働省の資料においても明記されている。【厚生労働省資料 P25:[PDF](#)】

3.×:リファーすることは、医師(特に精神科医)に相談者を紹介することに限られない。

4.×:インテーク面談は、初回に行う面談であるが、検査をすることではなく、クライアントとのカウンセリング関係を樹立することである。【木村先生④P291、⑤P285】

問 31.カウンセリングの技能・知識

✔️ カウンセリング理論(療法)とその理論化、キーワードを結びつける問題です。選択肢 4 は難しいものの、正解選択肢を見つけるのは比較的容易でした。

1.×: 論理療法はアルバート・エリス。選択理論は現実療法(リアリティセラピー)とも言われ、「人は外側の刺激によって反応するのではない、内側から動機づけられて行動を選択するという選択理論心理学を基盤」としたものである。理論家としてはグラッサーをおさえておく。【参考サイト: [日本リアリティセラピー協会](#)】

2.×: 認知療法はアーロン・ベック。認知の歪みに焦点を、認知を修正することで症状が改善されるとしている。

3.○: マイクロカウンセリングはアイビイ、階層表はしっかりと理解しておきたい。【福原先生 P2】マイクロカウンセリング技法は各養成講座のテキストにも掲載されていると思われるが、福原先生の著書がわかりやすく、逐語録が豊富で実践的な内容。

4.×: マズローは自己実現理論の欲求 5 段階説。実存分析は、個々人が自らの「生の意味」を見出すことを援助することで心の病を癒やす心理療法であり、創始者はヴィクトール・フランクル。前回関連した問題が出題されている。[第 10 回問 32]

問 32.カウンセリングの技能・知識

✔️ カウンセリングの基本について、第 1 回問 28 と全く同じ選択肢の問題が出題されました。

1.×: 第 1 回問 28 と同様の選択肢であり、自分の経験・価値観に基づいて推測、理解することは適切ではない。

2.○: 第 1 回問 28 と同様の選択肢であり、適切である。

3.×: 第 1 回問 28 と同様の選択肢であり、時として、アイビイのマイクロカウンセリング技法にある、対決や積極技法といった積極的な関わりをすることもある。

4.×: 上手な技法により初めて自分自身の存在価値に気づく、は不適切である。

問 33.カウニングの技能・知識

✔ ソーシャルスキル・トレーニング (SST) に関する問題は初めての出題でした。すべてジル資料 (相談場面におけるキャリア理論及びカウニング理論の活用・普及に関する文献調査) からの出題です。再度の出題に備え、該当箇所を一読しておきましょう。

1.○: ソーシャルスキル・トレーニングにおいては、対人行動の 障害やつまずきの原因をソーシャルスキルの欠如として捉えている。【ジル P132】

2.○: ソーシャルスキルの代表的な3つのスキルとして、①聴く、②自己主張、③対人葛藤処理スキルがある。【ジル P132】

3.×: これらはソーシャルスキル獲得のための4つの学習原理のうちの一つである、「言語的教示」の内容である。【ジル P132】

4.○: ソーシャルスキル・トレーニングは、①導入、②教示、③モデリング、④リハーサル、⑤フィードバックの流れで行われる。【ジル P133】

問 34.カウニングの技能・知識

✔ ハーによるキャリア・カウニングの定義は初めての出題ですが、消去法でアプローチしましょう。出典はすべて木村先生の著書にあります。

1.○: 「大部分は、言語によるプロセスである。」【木村先生④P53、⑤P53】

2.○: カウンセラーとクライアントとが、「ダイナミックな相互作用を行う」。【木村先生④P53、⑤P53】

3.×: 「『良い』意思決定というかたちで行動がとれるようになることを援助する」が目標である。【木村先生④P53、⑤P53】

4.○: 「『良い』意思決定というかたちで行動がとれるようになることを援助する」。【木村先生④P53、⑤P53】

問 35.カウニングの技能・知識

✔ロジャーズに関する出題は毎回判断の難しい選択肢が多いのが特徴です。消去法でアプローチしましょう。

1.○:ロジャーズは、その個人自身もつ内側からの視点を、行動を理解するための有利な視点としている。【参考:ジル P112】

2.○:「指示的カウニングや精神分析に対するアンチテーゼの色彩が強かったという」。【ジル P111】

3.○:ロジャーズの理論の中心(中核条件論)と呼ばれているもので、①心理的接触、②不一致、③一致、④無条件の肯定的配慮、受容、⑤共感、⑥共感と受容に対するクライエントの認識がある。

4.×:ロジャーズはグループアプローチ、エンカウンターグループによる集団心理療法を開発した。【参考サイト:[心理学用語集サイタム](#)】

問 36.学校教育制度及びキャリア教育の知識

✔専門職大学に関する出題は、第7回に続いての出題です。平成31年4月よりスタートしましたが、職業教育に特化している点を理解していれば、正解を導く事ができる問題でした。[第7回問 36]

以下の文部科学省のサイトにその概要が示されています。

[文部科学省](#)

1.×:特定の職業のプロフェッショナルになるために必要な知識・理論、そして実践的なスキルの両方を身に付けることのできる大学として位置づけられている。

2.×:即戦力の専門職として、そして現場の最前線に立つリーダーとして活躍が期待されている。

3.×:専攻する職業に関連する他分野の学びとかけあわせることで、前例にとらわれないイノベーションを起こし、就職した業界や職業の変化をリードする人材が育つことが期待されている。

4.○:卒業後は、即戦力の専門職として、そして現場の最前線に立つリーダーとして活躍が期待されている。

問 37.学校教育制度及びキャリア教育の知識

✔ 学校教育、キャリア教育に関する出題は毎回 2 問出題され、いずれか 1 問は判断が非常に難しい問題が出題されます。本答申からの出題は非常に多いものの、用語の選択は難しかったです。

1.○:【P17】のとおり。職場体験活動に偏っているのではないかという指摘がされている。

2.×:適切ではない。

3.×:適切ではない。

4.×:適切ではない。

問 38.相談場面の設定

✔ カウンセリング・プロセスに関する基本的な出題です。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.○:信頼関係構築のため、共感的に傾聴する。

2.○:カウンセリングは治療が目的ではない。

3.○:目標を定め、計画を立て、それを達成するための方策を体系的に進めることが、カウンセリング・プロセスである。

4.×:最初の課題は良い人間関係(ラポール、リレーション)を作ることである。

問 39.自己理解の支援

✔第 10 回に続き、セルフ・キャリアドックの大問が出題されました。本問では支援の基本姿勢から正解を導くこともできますが、セルフ・キャリアドックについては下記の厚生労働省資料を一読しておきましょう。[第 10 回問 41]

- 1.×: キャリアや働き方で大切にしているポイントなどの気づきや棚卸しを行う。【P19】
- 2.×: 従業員の捉え方を「是正する」は不適切である。
- 3.×: 面談内容について、本人の同意を得た上で企業側に伝えることはありうる。また、緊急の場合には同意を前提としない場合もありうる。【P14】
- 4.○: キャリア形成上の課題を明確にすることも重要である。【P21】

問 40.意思決定の支援

✔似たような選択肢が度々出題されている内容です。出典は木村先生です。支援の基本姿勢からも導くことが出来る選択肢もありますが、該当箇所を一読しておきましょう。[第 3 回問 43、第 7 回問 42、第 8 回問 35]

- 1.×: 「受動的ではなく、積極的な役割を果たすことができる」。【木村先生④P300、⑤P294】
- 2.○: 「意思決定には必ず『不確実性』が伴う」。【木村先生④P300、⑤P294】
- 3.×: 「『完璧性』を求めるではなく、複数の可能性を見いだすようはげますことである」。【木村先生④P300、⑤P294】
- 4.×: 「意思決定のタイミングは、その内容と同様に重要である」。【木村先生④P300、⑤P294】

問 41.自己理解の支援

✔ 自己理解の支援について、支援の基本姿勢から十分回答することができますが、全て木村先生の著書で内容を確認できます。第 2 部第 3 章を通読しておきましょう。

1.○: 自己理解の支援のプロセスとして、そのままの記述がある。【木村先生④P229、⑤P233】

2.○: 現在の自分を描いてみることを自己理解の第一歩としており、そのままの記述がある。【木村先生④P230、⑤P234】

3.×: 「人は、価値を認められないことを永く続けることはできないだろう」としており、その価値観を満たせる職業を選択したほうが良い。【木村先生④P232、⑤P236】

4.○: これまでの仕事経験は、自分の興味・パーソナリティを知る上でも役立つ。【木村先生④P232、⑤P235】また、自らのエンプロイアビリティ(雇用されうる能力)やコンピテンシー(高業績者の行動特性)といった能力・適正の把握にも役立つ。【木村先生④P230、⑤P234】

問 42.方策の実行の支援

✔ カウンセリングのプロセスである、システムティック・アプローチのうち、「方策の実行」からの出題です。特に JCDA の養成講座の方は、やや馴染みが少ないかもしれませんが試験では初回より頻出です。木村先生の著書及び過去問を総ざらい確認しましょう。

1.×: 適切な方策を一つ選ぶ(意思決定する)。【木村先生④P297、⑤P291】

2.○: 方策の内容やプロセス、結果、結果から得られる利点や損失などを説明しなければならない。【木村先生④P297、⑤P291】

3.○: 方策がクライアントの欲求や価値観などに反する場合には、それに合うように変更する。【木村先生④P297、⑤P291】

4.○: 時には、契約書を取り交わすことが必要になることもあるとしている。【木村先生④P297、⑤P291】

システムティック・アプローチの「方策の実行」は頻出ですが、以下の過去問を確認しておけば、もう安心です。横解きしましょう。[第 1 回問 43、第 2 回問 26、第 2 回問 44、第 3 回問 44、第 3 回問 45、第 4 回問 46、第 5 回問 44、第 6 回問 44、第 7 回問 42、第 8 回問 39、第 10 回問 42]

問 43.相談過程の総括

✔ 相談過程の総括や終結に関する出題です。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すが、全て木村先生の著書に出典があります。こちらも過去の類題が多く、対策がしやすい内容です。[第 1 回問 41、第 5 回問 43、第 2 回問 46、第 3 回問 46、第 6 回問 45、第 9 回問 43]

1.○: クライアントとカウンセラーが共に振り返り評価する。【木村先生④P308、⑤P302】

2.×: 「クライアントの同意を得て、カウンセリングを終了する」【木村先生④P308、⑤P302】

3.×: 「一定の期間、一定の方法でクライアントをフォローアップする」【木村先生④P310、⑤P304】

4.×: システムティック・アプローチの最終の段階は、キャリアコンサルタント自身の成果を客観的に評価することであるとしている。【木村先生④P310、⑤P304】

問 44.自己理解の支援

✔ 自己理解の支援について、問 41 と視点が似ている問題でした。支援の基本姿勢から、常識的にアプローチしましょう。

1.○: 自己理解はキャリアコンサルティングの第一歩である。【木村先生④P229、⑤P233】

2.○: 違和感はない。木村先生の著書では、キャリア・ガイダンスにおける自己理解とは、「職業や働くことに関する言葉で自己を表現できること」ともいっている。【木村先生④P247、⑤P250】

3.×: 自己 PR などの作成は、自身で吟味することが大切であり、「自分の良さに気づけるようにすぐに添削する」は不適切。

4.○: 文章の内容は、自己理解の支援そのものである。

問 45.自己理解の支援

✔自己理解や職業理解のためのツールに関する出題。本格的なアセスメントツールの内容を問う内容ではなく、正解選択肢は、過去の出題内容と全く同様の文章のため、正解を導くのは容易だったかもしれませんが、知らない知識は習得しておきましょう。

1.×:ハローワークインターネットサービスでは、「動画」の提供は行っていない。似たような出題が過去にも出題されている。

ハローワークインターネットサービスにおいても、ジョブ・カード制度総合サイトにおいても、職業内容に関する動画は掲載されていません。[第1回問32、第2回問41]

2.○:第9回問41の選択肢2と同様の文章である。「OHBYカード」は、職業カードソート技法を行うために開発されたカード式職業情報ツールであり、「職業ハンドブック OHBY」の内容を48枚の必要最小限のカードにまとめたものである。

【労働政策研究・研修機構】

3.×:キャリア・インサイト(統合版)は、職業情報の検索を行うことができる。**【労働政策研究・研修機構】**

4.×:厚生労働省編職業分類は、ハローワークインターネットサービスで閲覧することができ、現在閲覧できるのは、平成23年改定のものである。**【ハローワークインターネットサービス】**

問 46.仕事理解の支援

✔職業能力評価基準は労働者の職業能力を客観的に評価を行うための基準で、厚生労働省が整備しています。大問では、第2回、第7回、第8回に出題がありますが、本問は正解選択肢を導くのは比較的容易でした。どのようなものなのか、サイトを一読しておきましょう。[第2回問15、第7回問40、第8回問18]

職業能力評価基準ポータルサイト

1.○:職業能力評価基準の特徴である。これまで職歴や資格の有無などで判断していた労働者の職業能力を、企業で実際に求められる実践的な職業能力を具体的に示すことにより客観的に評価を行うことができる。**【職業能力評価基準ポータルサイト】**

2.○:キャリアアップの内容として正しい。キャリアマップでは、キャリアの道筋と各レベルの習熟の目安となる標準年数が一目で分かるようになっている。**【職業能力評価基準ポータルサイト】**

3.×:職業能力評価基準の大きな特徴の一つが、カスタマイズできる点である。**【職業能力評価基準ポータルサイト】**

4.○:モデル評価シートは、業種横断的な事務系職種の他、業種別にホテル業、スーパーマーケット業など25業種について策定している。**【職業能力評価基準ポータルサイト】**

問 47.自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識

✔ スーパービジョンに関する大問は第3回以来でした。直接の出典は不明ですが、常識的にアプローチしましょう。[第3回問 48]

- 1.×: スーパービジョンは資格更新の要件にはなっていない。
- 2.×: スーパービジョンはスーパーバイザー(スーパービジョン)を行う人のスキル向上にも役立つ。
- 3.×: 第3回と同様の選択肢。スーパーバイザーの変更や、複数のスーパーバイザーへの相談は可能であるし、セカンドオピニオンの指導を受ける場合もありうる。
- 4.○: 第3回と同様の選択肢。スーパーバイザー(指導を受ける人)にとっては、スーパーバイザー(指導をする人)との交流により、感情、思考、行動への気づきなど起こり、クライアントとの関係への影響を理解したり、介入方法の検討にもつながる。

問 48.キャリアコンサルタントとしての姿勢

✔ 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.×: 自己の経験や自説を中心に、は不適切である。
- B.×: 一切関わらないという態度を明確にする、は不適切である。医師の診察、治療を要する場合や生命の危険がある場合には医療機関にリファーする。
- C.○: 自分自身のキャリア形成も当然に必要である。
- D.○: 誇示、誹謗・中傷の禁止は、キャリアコンサルタント倫理綱領第6条にも明記されている。【キャリアコンサルタント倫理綱領:[PDF](#)】

問 49.メンタルヘルスの知識

✔積極的に3を適切と判断することが出来ない場合には、各選択肢の検討は難しい問題でした。ストレスに関しては、ストレスチェックに関する出題や本問のようなストレスに関する知識が問われています。厚生労働省のサイト「こころの耳」はこれまでに直接の出題もあり、移動時間などに確認しましょう。[第1回問50、第4回問50]

1.×: ストレス反応は、心理面、身体面、行動面の3つに分けることができる。【[こころの耳](#)】

2.×: ホームズの社会的再適応評価尺度によると、結婚を50とすると離婚は73で、配偶者の死が100である。【ライフイベント法とストレス度測定(夏目誠、村田弘): [PDF](#)】

3.○: こころや体にかかる外部からの刺激をストレッサーといい、ストレスの原因になることがある。【[こころの耳](#)】

4.×: ストレッサーへの対処能力やその受け止め方はそれぞれ異なる。なお、ストレスへの対処のことをコーピングという。

【[こころの耳](#)】

問 50.メンタルヘルスの知識

✔当資料からの出題は初めてであり、かつ、細かい内容も問われており、消去法などでのアプローチも非常に困難な問題でした。捨て問題の位置づけでやむを得ないでしょう。

1.○: 当該資料にあるのは、平成25年度から平成29年度の件数であるが、増加し続けていることがわかる。

2.×: 請求件数は、専門的・技術的職業従事者が最も多く、ついで事務従事者、販売従事者が続く。

3.○: 請求件数は、40～49歳が最も多く、次いで30～39歳が多い。

4.○: 支給決定件数で最も多いのは「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」であるが、資料の読み取りが大変難しい内容である。