

《キャリアコン第11回》学科試験 過去問解説〔問題1～10〕

問題1 難易度：中

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

「平成29年版男女共同参画白書」からの出題。生産年齢人口（15～64歳）の就業率は近年、男女とも上昇。特に女性の就業率の上昇が著しい。データは古くなるのでトレンドをおさえる程度で。

【解説】

1) 生産年齢人口（15～64歳）における女性の就業率は上昇。この10年間は7.2%ポイントの上昇、そのうち平成24年から平成28年の4年間に5.3%ポイントの上昇と、この数年の上昇幅が著しい。 2) 25歳から44歳の女性の就業率は都道府県別の違いはある。平成27年の就業率は、高い順から福井県、富山県、島根県、低い順では奈良県、兵庫県、大阪府。 3) 「子供ができてみずっと職業を続ける方がよい」と回答する割合は男女ともに増加している。 4) 設問のとおり。30～50代を中心に不本意ながら現在の非正規の雇用形態に就く女性が多い実態。女性は出産・育児等による離職後の再就職で非正規雇用者となることが多く、非正規雇用から正規雇用に移行したいと考える女性が少なくない。

【類似過去問】第3回問14

問題2 難易度：中

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

「職業能力開発促進法」は頻発です。今回の問い方に惑わされないようにしましょう。内容はやや難しく消去法でアプローチするのもよいですね。

【解説】

1) 設問のとおり。労働者自身が主体的になることです。「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 第三条の三） 2) 各地方自治体の義務ではなく「事業主その他の関係者に対する援助」としている。（職業能力開発促進法 事業主その他の関係者に対する援助 第十五条の二） 3) 設問のとおり。キャリアコンサルティングの定義は「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 定義 第二条5） 4) 設問のとおり。事業主は必要に応じ、キャリアコンサルティングの機会の確保を講じる。（職業能力開発促進法 第十条の三）

【類似過去問】第1回問2、第4回問3、第5回問17、第7回問18、第8回問5・16、第9回問16・18、第10回問16、第11回問16

問題3 難易度：易

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

正答が取りやすい設問です。落とさないようにしましょう。

【解説】

1) キャリアコンサルタント倫理綱領にあるように、組織への働きかけも役割である。(倫理綱領 組織との関係 第11条) 2) キャリアコンサルティングは、キャリア形成、キャリアコンサルティングに関する教育・普及活動と切り離さない。 3) 設問のとおり。1)と同様、個人と組織の共存関係にも関わる。(倫理綱領 組織との関係 第11条) 4) 「職業生活上の課題だけ」ではない。

問題4 難易度：易

1	2	3	4
×	○	○	○

【一言】

支援の基本姿勢から正答をとりましょう。限定ワード「徹する」にも留意してください。

【解説】

1) 組織に対しての問題提起はキャリアコンサルタントの役割の1つ。(倫理綱領 組織との関係 第11条) 2) クライアントが主体性をもって積極的に変化を起こせるよう支援することは大切です。 3) クライアントの適性や価値観を活かす職業選択のプロセスを援助することも役割です。 4) 行動を大きな視点で考えることができるような援助も大切です。

問題5 難易度：易

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

常識的な観点からも正答できますね。[「キャリアコンサルタント倫理綱領」](#)も確認しましょう。

【解説】

1) 相談者との多重関係は禁じられている。(倫理綱領 相談者との関係 第10条) 2) 相談者に無断で録音・撮影はあり得ない。(倫理綱領 守秘義務 第5条) 3) プライバシー保護や説明責任の観点から不適切。(倫理綱領 守秘義務 第5条、説明責任 第7条) 4) 設問のとおり。「身体・生命の危険が察知される場合、又は法律に定めのある場合等は、この限りではない」と綱領にあるように、法の規定に基づいた要請であればそれに対応する。(倫理綱領 守秘義務 第5条)

【類似過去問】 第2回問3・4・5、第3回問4・5、第4回問1・2、第5回問4・5、第6回問2・35、第7回問

4、第8回問4・47、第9回問5、第10回問5・31、第11回問3

問題6 難易度：易

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

落ち着いて読めば3の「適職領域」が誤りと気づくと思います。1は難しいですが慌てず読み進めましょう。

【解説】

1) 設問のとおり。「人間は個人的特性と環境との相互作用の結果として出来上がるもの。」という観点で。(木村先生著 P30-4、P30-5) 2) 「個人は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。」(木村先生著 P30-4、P30-5) 3) VPIは6つのパーソナリティ・タイプと5つの「傾向尺度」です。「適職領域」は誤り。(渡辺先生著 P50-1、P63-2) (【類似過去問】第5回問41) 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。」(木村先生著 P30-4、P30-5)

【類似過去問】第2回問6、第4回問7、第6回問9

問題7 難易度：中

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

ジェラットの「積極性不確実性」は過去に出題されています。渡辺先生の書籍から。

【解説】

1) 「主観的可能性」そのものはジェラットの主張ですが、「積極的不確実性」のことではない。(渡辺先生著 P95-1、P115-2) 2) 「予期せぬ出来事がキャリアの機会に結びつく」はクランボルツの計画された偶然性。(JILPT資料 P46) 3) 内容はジェラットの「連続的意思決定プロセス」のこと。(渡辺先生著 P96-1、P116-2) (【類似過去問】第10回問40) 4) 設問のとおり。「客観的で合理的なストラテジーだけでなく、主観的で直感的なストラテジーを統合して用いなければならない。」(渡辺先生著 P100-1、P120-2)

【類似過去問】第3回問8、第6回問7

問題8 難易度：中

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

サビカスの「キャリア・アダプタビリティの4次元」は初見であれば難しいですね。過去問第9回ぶんを勉強し

ていれば正答が取れた設問です。すべて渡辺先生の書籍で確認ができます。

【解説】

1) 設問のとおり。最も重要な次元。「キャリア関心」とは未来志向、つまり未来に備えることが重要である。(渡辺先生著 P188-1、P98-2) 2) 「キャリア統制」とはキャリアを構築する責任は自分にあると自覚・確信すること。(渡辺先生著 P189-1、P100-2) 3) 「キャリア好奇心」とは、好奇心をもって職業にかかわる環境を探索すること。(渡辺先生著 P189-1、P101-2) 4) 意思決定能力のことではない。「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する。(渡辺先生著 P190-1、P102-2)

【類似過去問】 第9回問7

問題9 難易度：易

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

ハンセンの「統合的生涯設計」は有名ですね。落とさず正答しましょう。

【解説】

1) ライフ・キャリア・レインボーの提唱はスーパー。(渡辺先生著 P38-1、P48-2) 2) 統合的生涯設計はハンセンが提唱。設問のとおり。(渡辺先生著 P164-1、P208-2) 3) 職業適合性はスーパー。人と職業との適合性を重要な概念の1つとした。(渡辺先生著 P35-1、P40-2) 4) キャリア・カウンセリングにおける学習理論LTCCを提唱したのは克蘭ボルツ。(渡辺先生著 P79-1、P137-2)

問題10 難易度：中

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

発達段階は難しいですね。4は馴染みが薄いかもしれませんが類似過去問があり、木村先生の書籍で確認ができます。

【解説】

1) 設問はスーパーの発達段階。(JILPT 資料 P16) 2) 設問のとおり。成人期を四季に例え、「児童期と青年期、成人前期、中年期、老年期」とした。(岡田先生著 P78) 3) 設問はエリクソン。個体発達分化の図に示し発達段階を8つに分けて説明。(岡田先生著 P80) 4) シャインのキャリア・サイクルの段階と課題。(木村先生著 P64～65-4、P64～65-5) (**【類似過去問】** 第2回問10)

【類似過去問】 第10回問10

問題1～10 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)

[平成29年版男女共同参画白書](#)

問題 1 1 難易度：難

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

やまだ先生の「生涯発達の6つのモデル」からの出題。このように初めて見る問題は、惑わされて心が乱れないように、なるべく冷静に対応しましょう。個人的には捨て問です。

【解説】

1)「成長モデル」は、子どもから大人になるまでの獲得、成長を考える。成人発達の可能性を考えない。(岡田先生著 P77) 2)「熟達モデル」は以前の機能が基礎になり、生涯を通して発達し続ける安定性と一貫性を重視する。(岡田先生著 P77) 3)「成熟モデル」は、複数の機能を同時に考える。ある機能を喪失し、別の機能が成熟すると考える。(岡田先生著 P77) 4)「過程モデル」とは、人生行路(コース)や役割や経歴(キャリア)の年齢や出来事による変化過程を考える。設問の回帰や折り返しを考えるモデルは「円環モデル」のこと。(岡田先生著 P77)

問題 1 2 難易度：易

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

頻発のシュロスバーグの理論について。消去法でもいいので正答しておきたいです。

【解説】

1) 成人の発達を捉える4つの視点を、「文脈的・分化的視点」「発達の視点」「ライフ・スパンの視点」「転機の視点」とした。(渡辺先生著 P128-1、P186-2) 2) 成人の行動を理解、見定めたりするためには、それぞれの人が自分の役割、人間関係、日常生活、考え方を覚えてしまうような転機それ自体に注目することが重要。(渡辺先生著 P134-1、P192-2) 3) 転機は3つのタイプに分けられる。「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起こらなかった転機」である。(渡辺先生著 P135-1、P193-2) 4) どんな転機でも、それを見定め、点検し、受け止めるプロセスを通じて乗り越えていくことができる。設問は誤り。(渡辺先生著 P135-1、P193-2)

【類似過去問】 第1回問11、第6回問12、第10回問12

問題 1 3 難易度：易

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

よく読めば解答は容易かったと思います。落とさず正答をとりましょう。

【解説】

1) 障害者の職場適応、定着を図るため、ジョブコーチ（職場適応援助者）が職場に出向いて、直接的で専門的な支援を行う。 2) 「インターンシップの参加は推奨されていない」は誤り。職場体験は推奨されている。例) [障害者トライアル雇用事業](#)（雇用は原則 3 か月）一定期間雇用することで適性、業務遂行可能かを見極める。 3) 障害者の実雇用率の低い事業主に障害者[雇用率達成指導](#)を行っている。 4) 設問のとおり。[「精神・発達障害者しごとサポーター」](#)の養成講座では障害の特性や同じ職場の仲間として日常的な配慮のポイントなどを学び障害の有無に関係なく活躍できる職場づくりを進める。

問題 1 4 難易度：易

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

仕事と家庭の両立支援関係等の助成金である「[両立支援等助成金](#)」。そのなかの1つに「介護離職防止支援コース」があります。こちらも初見の設問ですがよく読めば3が×肢と気がつくと思います。落ち着いて取り組みましょう。参考：[仕事と介護の両立支援 厚生労働省 HP](#)

【解説】

1) 仕事と介護の両立のための環境整備として、「両立の実態把握（社内アンケート実施）」や「制度設計・見直し」「介護に直面する前の従業員への支援（研修実施・制度の周知など）」「介護に直面した従業員への支援（相談窓口の設置・周知）」を行う。設問のとおり。 2) 「介護支援プラン」の作成・導入は必要。介護に直面した労働者の状況・希望を踏まえて、働き方等の計画を事業主が作成する。 3) 相談窓口担当者にキャリアコンサルタントを配置する定めはない。 4) 「介護支援プラン」による介護休業の取得等、支援の就業規則や、内部通知、利用マニュアルを明文化し社内報などで周知する。

問題 1 5 難易度：中

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

シルバー人材センターに関する設問。こちらも初めての出題で選択はやや悩ましいところもありますが、消去法でアプローチしましょう。入会動機は男女ともに「生きがい、社会参加」がトップです。

【解説】

1) 会員数は60歳以上の約2%。(P4) 2) 男女の割合は男性67%、女性33%と、女性は全体の3分の1。(P5) 3) 入会動機は男女とも「生きがい、社会参加」が1番。次いで「健康維持・増進」が2番。(P6) 4) 最も多いのは「運搬、清掃、包装等」で51%。サービスは29%で2番目。(P7)

問題 1 6 難易度：中

A	B	C	D
○	×	×	○

【一言】

Aは職業能力開発促進法の（目的）第一条から出題されています。正答は2です。

【解説】

A) [\(目的 第一条\)](#) の後半の文章がほぼそのまま。 B) この法律において「労働者」とは、事業主に雇用される者及び「求職者」をいう。[\(定義 第二条\)](#) C) 職業能力検定は第二条3（定義）で、「職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定（厚生労働省の所掌に属しないものを除く。）をいう。」となっており、技能検定制度だけでなく社内検定制度も含まれる。[\(定義 第二条 3\)](#) [\(技能検定・社内検定・職業能力評価基準 厚生労働省 HP\)](#) [\(【類似過去問】第9回問16\)](#) D) 設問のとおり。雇用主の努力義務として選任する「職業能力開発推進者」には、専門的な知識・技能をもつキャリアコンサルタント等から選任することが2019年4月1日から規定された。[\(計画的な職業能力開発の促進\) 第十一条](#) [\(職業能力開発推進者には、専門的な知識・技術をもつ キャリアコンサルタント等から選任しましょう！ 厚生労働省\)](#)

【類似過去問】第1回問2、第4回問3、第5回問17、第7回問18、第8回問5・16、第9回問16・18、第10回問16

問題 1 7 難易度：中

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

頻発の能力開発基本調査（平成29年）からです。データは古くなるのでトレンドを掴む感じで。

【解説】

1) 正社員へのキャリアコンサルティングを行うしくみ導入率は38.1%。4割ほどで7割は超えていない。(P21)
 2) キャリアコンサルティングを行う目的は「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」が最も多い。(P21) 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とするのは8.7%。1割に届かない。(P21) 4) キャリアコンサルティングのしくみを導入していない事業所で、行っていない理由は「労働者からの希望がない」が最も高い。設問のとおり。(P21)

問題 1 8 難易度：易

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

ジョブ・カード活用は比較的正答がとりやすいと思います。積極的に3を×肢としたいですね。

【解説】

1) 個人の履歴や職業経験の棚卸し等、情報の蓄積が行える。[\(ジョブ・カードの活用方法\)](#) 2) 学生用のキャリア・プランシートを活用してキャリア・プランを作成できる。[\(キャリア・プランを作成する\)](#) 3) ジョブ・カードの提出を義務付けることは奨励されていない。 4) 在職労働者の実務成果、職業能力を評価することで、キャリア形成や職業能力の見える化の促進を図ることができる。[\(ジョブ・カードとは\)](#)

問題 19 難易度：中

A	B	C	D
○	×	×	○

【一言】

多様な働き方（働く場所）について。言葉は聞いたことがあると思いますが、内容もしっかりとおさえておきましょう。総務省の[「テレワークの意義・効果」](#)のページで確認ができます。正答は3。

【解説】

1) テレワークとは、ICT（情報通信技術）を利用して、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方のこと。 2) テレワークの自営型であるSOHOは、主に専門性が高い仕事を行い独立自営の度合いが高いもののこと。独立自営の度合いが薄いのは誤り。 3) 雇成型の在宅勤務は、自宅を就業場所とするもの。 4) サテライトオフィスとは、本拠から離れた場所に設置されたオフィスのこと。

問題 20 難易度：難

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

リーダーシップについては初見の人が多く、難しかったと思います。個人的には捨て問です。

【解説】

1) SL理論（状況対応型リーダーシップ理論）とは、メンバーの成熟度などで有効なリーダーシップスタイルが変わるという理論。[\(SL理論 コトバンク\)](#) 2) PM理論とは、集団機能を「Performance function:目標達成能力」と「Maintenance function:集団維持能力」の2つで捉える。「組織維持機能」「業績推進機能」とは言葉は若干違いますが、消去法からみても○肢と判断しました。[\(PM理論 コトバンク\)](#) 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している状態」のこと。[\(立教大学 石川教授\)](#) リーダーシップ機能を2人で分担するわけではない。 4) パス・ゴール理論は、メンバーの目標達成は「リーダーがどの道筋を通ればいいのかを示すこと」という考え方。[\(パス・ゴール理論 Weblio 辞書\)](#)

問題 11～20 ネットで確認できる参考資料

[シルバー人材センター事業の概要 2018](#)（資料 CHECK 優先度：低／ボリューム少）

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

[職業能力開発促進法](#)

[ジョブ・カード制度総合サイト](#)

問題 2 1 難易度：難

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

続いて初見の論点、「雇用調整」「雇用調整助成金」について。こちらも個人的には捨て問です。

【解説】

1) 「雇用調整助成金」は設問のような状況の際、雇用する労働者の雇用維持を図る事業主に対して助成するもの。[\(雇用調整助成金 P1 厚生労働省\)](#) 2) 設問のとおり。所定労働日の全一日にわたって実施され、教育訓練の内容が職業に関する知識・技能・技術の習得や向上を目的とするもので、当該受講日において業務（本助成金の対象となる教育訓練を除く）に就かないものである。[\(雇用調整助成金 厚生労働省 HP\)](#) 3) 1年の期間内に実施した一時的な雇用調整（休業・教育訓練・出向）が支給対象となる。[\(雇用調整助成金 厚生労働省 HP\)](#) 4) 支給要件として、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1年を超えていること。[\(雇用調整助成金 厚生労働省 HP\)](#)

問題 2 2 難易度：中

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

統計資料で細かい数字を問われると難易度が上がりますね。迷ってしまい2を選ぶのは難しいと思います。

【解説】

1) 新規求人数は全体的に増加。「医療、福祉」「宿泊業、飲食サービス業」は伸びが大きい。[\(H29 労働経済の分析 P24\)](#) 2) 一般職業紹介状況（平成30年9月分）によると、富山県、福井県、岐阜県は有効求人倍率（就業地別・季節調整値）2倍を超えている。東京都は1.61倍。[\(一般職業紹介状況（平成30年9月分） P10\)](#) 3) 設問のとおり1倍を超え続け、正社員の有効求人倍率（季節調整値）は4月は1.48倍、9月は1.53倍でこの間を推移している。[\(一般職業紹介状況（パート除く）\)](#) 4) 新規求職申込件数は減少傾向で推移している。[\(H29 労働経済の分析 P22\)](#)

問題 2 3 難易度：中

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

用語の問題ですが捻った問題もありこちらも難しいですね。消去法でなんとかアプローチを。

【解説】

1) 完全失業率は労働力人口（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）に占める、

完全失業者の割合。[\(用語の解説 総務省統計局\)](#) 2) 有効求人倍率とは、公共職業安定所で取り扱う求職者数に対する求人数の割合のこと。[\(総務省統計局\)](#) 3) 設問のとおり「新規求人数」は先行系列に採用されている。[\(景気動向指数の利用の手引き 内閣府\)](#) 4) アルバイトをしている学生も労働力人口に含まれる。[\(用語の解説 総務省統計局\)](#)

【類似過去問】第1回問20、第8回問23

問題24 難易度：中

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

1) 2) は切れると思うのであとは消去法で正答をとりたいですね。

【解説】

1) 男女の賃金格差は男性を100とした場合、過去最小の73.4。[\(H29 賃金構造基本統計調査 報道発表資料\)](#)
 2) 雇用形態別でみて、正社員・正職員以外は男女とも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。[\(雇用形態別\)](#) 3) 短時間労働者の賃金は男女とも1,000円を超え、過去最高。[\(H29 賃金構造基本統計調査 報道発表資料\)](#) 4) 男性は、大企業383,300円(前年比0.4%減)、中企業318,300円(同0.6%減)、小企業293,600円(同0.9%増)、女性は大企業270,800円(同0.8%増)、中企業241,400円(同0.4%減)、小企業223,000円(同1.8%増)。男性は小企業だけが増加、女性は大企業と小企業において増加している。[\(企業規模別1ページ目\)](#)

問題25 難易度：難

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

賃金に関する問いですが、感覚的に1を○肢と選びたいですね。

【解説】

1) 設問のとおり。原則は通貨(現金)で直接労働者本人に支払わなければならないが、労働組合か労働者の過半数を代表する者と書面で協定を結び、個々の労働者との同意を得れば給料の銀行振込は可能。[\(賃金関係 厚生労働省 HP\)](#) 2) 原則は通貨であるが、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合などであれば、通貨以外のものでも支払いも可能。[\(労働基準法 第二十四条\)](#) 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わって受け取ってはならない。[\(労働基準法 第五十九条\)](#) 4) 労働組合との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。[\(労働基準法 第二十四条\)](#)

問題 2 6 難易度：中

1	2	3	4
×	○	○	○

【一言】

働き方改革の関連で 2019 年 4 月 1 日より年 5 日の年次有給休暇を労働者に取得させることが使用者の義務になりました。本設問の解き方のヒントにもなる [「年 5 日の年次有給休暇の確実な取得/わかりやすい解説」](#) の参照ページを掲載しています。

【解説】

1) 所定労働日数が少ないパートタイマーも 6 カ月勤務後には所定労働日数に応じて年次有給休暇が比例付与される。(P3) 2) 労使協定のもと、計画的に取得日を定めて年次有給休暇を与えることは可能。(計画年休) ただし、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) 残日数に応じて調整的に手当てを支払うことは、必ずしも禁止されていない。4) 有効期間は付与された日から 2 年間。[\(労働基準法 時効 百十五条\)](#)

問題 2 7 難易度：易

A	B	C	D
○	○	×	×

【一言】

労働関係法令の基本の問いです。しっかりと正答をとりましょう。(正答は 1)

【解説】

A) 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。[\(男女雇用機会均等法 性別を理由とする差別の禁止 第五条\)](#) B) 育児休業期間中に支給される「育児休業給付金」は雇用保険から支給される。[\(育児休業給付金 ハローワークインターネットサービス\)](#) (【類似過去問】第 4 回問 26) C) 民間企業の法定雇用率は 2.2%。[\(障害者雇用率制度 厚生労働省 HP\)](#) (【類似過去問】第 1 回問 22) D) 特別加入制度にて中小事業主等・一人親方等・特定作業従事者・海外派遣者は加入できる。[\(特別加入制度 厚生労働省 HP\)](#)

問題 2 8 難易度：易

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

こちらも基礎的な問題ですね。消去法でもいいので確実に正答をとりましょう。

【解説】

1) グループ・アプローチは教育、医療福祉、地域、産業など広い分野で使われている。(木村先著 P318-4、P312-

5) 2) 構成的グループ・エンカウンターは國分康孝が創始し発展させた。(木村先著 P318-4、P312-5) 3) ソーシャルスキル・トレーニングは学習理論に基づく認知行動療法の1つ。 [JILPT 資料 P132 \(職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献\)](#) 4) グループ・アプローチは、各自の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。(木村先生著 P316-4、P310-5)

問題 29 難易度：易

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

過去にも出題されている論点。限定ワード「どのような~であっても」には留意して。

【解説】

1) 応募書類は本人が記入する。 2) 適切に相手にアピールするような履歴書を、正確、丁寧かつ積極的、個性的に書けるように。(木村先生著 P247-4、P248-5) 3) 「どのような相談者であっても」は相応しくない。逆編年型は逆時系列で書くこと。直近の職務経歴をアピールする場合に使う。4) 職務と関連する地域活動、余暇活動、趣味とも書く。(木村先生著 P248-4、P250-5)

問題 30 難易度：易

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

戸惑うかもしれませんが落ち着いて読めば正答に近づけますね。消去法で2を選べたと思います。

【解説】

1) 「協働」の漢字をみて役割分担するのではないと判断したいですね。2) 異なる分野の専門家への照会のことを「コンサルテーション」という。設問のとおり。 3) リファラーは適切な専門的の機関や専門家を紹介すること。医師（特に精神科医）に紹介するだけではない。 4) インテーク面談は初回面談のことで、信頼関係づくりを主に行う。必要な検査を主に行うことではない。

問題 21～30 ネットで確認できる参考資料

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

[平成 29 年賃金構造基本統計調査 \(報道発表資料\)](#) (資料 CHECK 優先度：中／ボリューム少)

[平成 29 年賃金構造基本統計調査 \(概況\)](#) (資料 CHECK 優先度：中／ボリューム中)

[JILPT 資料 \(職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献\)](#) (資料 CHECK 優先度：中／ボリューム多)

[労働基準法](#)

[男女雇用機会均等法](#)

[ハローワーク・インターネットサービス](#)

[ジョブ・カード制度総合サイト](#)

問題3 1 難易度：易

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

積極的に3を○肢と判断しましょう。アイビイ、マイクロカウンセリング、技法の階層表で容易に正答できますね。

【解説】

1) 論理療法はエリス。選択理論は現実療法のこと。提唱者のグラッサーは「人は外側の刺激によって反応するのではなく、内側から動機づけられて行動を選択する」とする。[\(日本リアリティセラピー協会\)](#) 2) 「認知療法」「認知の歪み」はアーロンベック。歪んだ思考パターンや問題を引き起こしている考え方のクセを修正することが目標。クランボルトは「計画された偶然性理論」を提唱。 3) アイビイのマイクロカウンセリング、技法の階層表は有名ですね。 4) マズローは「欲求段階説」。「実存分析」はオーストリアの精神医学者フランクルがとなえた学説。「人生の意味」と価値を分析していくところに本質があり、その治療理念としてロゴセラピー Logotherapie が生まれた。[\(コトバンク\)](#)

問題3 2 難易度：易

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

迷わず2を選びましょう。限定ワード「いかなる」は留意して。第1回問28と同じ内容でした。

【解説】

1) 相談者の言葉のあいまいな部分を勝手に推測してはいけない。 2) 設問のとおり。クライアントと信頼関係を築くことはカウンセリングに重要。 3) 冷静な心は大事だが、「いかなる状況でも」は極端。 4) 傾聴で最も大切なものは技法とは言い切れないし、また、「上手な技法に導かれて初めて深いところで自分自身の存在価値に気づくことができる。」も適切ではない。

【類似過去問】 第1回問28

問題3 3 難易度：易

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

ソーシャルスキル・トレーニング (SST) も初めての出題でした。SSTは[JILPT資料\(職業相談場面におけるキャリア理論及びカウンセリング理論の活用・普及に関する文献\) P132](#)で確認できます。

【解説】

1) ソーシャルスキルとはさまざまな社会的状況に対して適切に対応し、円滑な対人関係を実現するための認知的な能力や実行技能のこと。JILPT P132 の一節がそのまま設問になっている。(JILPT P132) 2) 3つの代表的なスキルとして、「聴くスキル」「自己主張スキル」「対人葛藤処理スキル」がある。(JILPT P132) 3) ソーシャルスキルの獲得メカニズムの1つに周りの家族、友人・知人、同僚・先輩・上司などから言葉で言われて学習する「言語的教示」がある。(JILPT P132) 4) SST の標準的な方法は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 ⑥般化 である。(JILPT P133~P134)

問題 3 4 難易度：易

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

ハーとクレイマーも初めての出題ですが、恐れず落ち着いて取り組めば3を×肢と選べると思います。すべて木村先生の書籍で確認ができます。(木村先生著 P53-4、P53-5)

【解説】

1) 大部分は、言語によるプロセスである。 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。 3) 4) 自分の行動に責任を持つカウンセラーが自己理解を深め、「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。

問題 3 5 難易度：易

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

聞きなれないフレーズもあったかもしれませんが、落ち着いて4を×肢と選びましょう。

【解説】

1) 設問のとおり。[\(\(参考\) クライアント中心療法 コトバンク\)](#) 2) 「当時、隆盛を誇った指示的カウンセリ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。」(JILPT P111) 3) 治療に必要で十分な条件として6条件が提示された。[\(クライアント中心療法 コトバンク\)](#) 4) クライアント中心療法は、グループアプローチに展開した。[\(\(参考\) クライアント中心療法 コトバンク\)](#)

問題 3 6 難易度：易

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

2019年4月1日から新たに開校される[「専門職大学」「専門職短期大学」](#)について。実践的な職業教育を行う新

たな高等教育機関としてスタートしました。

【解説】

1) 2) 3) 相応しくない。 4) 【一言】にあるように実践的な「職業教育」を行う大学。

【類似過去問】第7回問36

問題37 難易度：易

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

積極的に「体験活動」を選びたいですね。文章の前後から判断もできました。過去に何回も出題されている[「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」](#)の17ページの文章です。

【解説】

1) 「体験活動が重要」という側面のみを捉えて、職場体験活動の実施をもってキャリア教育を行ったとみなしたりなど教員の受け止め方や実践の内容・水準にばらつきがあることも課題としている。

2) 3) 4) 相応しくない。

問題38 難易度：易

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

支援の基本姿勢や常識の範囲で解答できます。落とさないようにしましょう。

【解説】

1) 信頼関係構築は大切です。共感的に集中して傾聴しましょう。 2) 「治そうとする」は医師ではないので相応しくなく、相談者を理解しようとする姿勢や態度が大切。 3) ラポールづくりをしながら、次のステップも意識する。 4) どんなアドバイスができるかを考えることが最初の課題ではない。まずは信頼関係づくりである。

問題39 難易度：易

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

「セルフ・キャリアドック」の基本的な問いなのでしっかりと正答しましょう。[「セルフ・キャリアドック導入と方針の展開」](#)の参照ページを掲載しました。

【解説】

1) これまでの経験や成長、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も行う。(P19)
 2) 「従業員の考え方を是正する」は誤り。 3) 守秘義務に関する約束として、「面談を通じて知り得た情報は、対象従業員の同意なしにキャリアコンサルタント自身以外の第三者に開示しないことを約束する」としているが、緊急の場合、意見・要望事項について、上司からのキャリア形成支援を必要とする場合などは、対象従業員の同意の下で面談結果のフィードバックを上司に行うことはある。(P14、P19～P20、P24) 4) キャリア形成上の課題の明確化と、課題に対してどう対応するかの検討も行う。(P21)

【類似過去問】第10回問41

問題40 難易度：易

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

意思決定方針は、過去問にも何回か出題されています。内容は難しくないなので正答を積み重ねていきましょう。すべて木村先生の書籍で確認ができます。(木村先生著 P300-4、P294-5)

【解説】

1) クライアントは受動的ではなく「積極的な役割」を果たすことができる。 2) 設問のとおり。意思決定には必ず「不確実性」が伴う。 3) 意思決定は「完璧性」を求めるものではなく複数の可能性を見いだすようはげますこと。 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。

【類似過去問】第3回問43、第7回問42、第8回問35

問題3 1～4 0 ネットで確認できる参考資料

[JILPT 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）](#)（資料 CHECK 優先度：中／ボリューム多）

[「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」](#)（資料 CHECK 優先度：中／ボリューム多）

[「セルフ・キャリアドック導入と方針の展開」](#)（資料 CHECK 優先度：中／ボリューム中）

問題41 難易度：易

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

基本姿勢に沿って解答すれば難しくはありません。木村先生の書籍でも確認できます。

【解説】

1) 設問のとおり。何のために、何を、どのようにしての共有は必要ですね。(木村先生著 P229-4、P233-5) 2) 設問のとおり。自己イメージは他人に観察・評価してもらうのもよい。(木村先生著 P230-4、P234-5) 3) できるだけその価値観を満たすことのできる職業を選択した方がよいとし、「価値を認められないことを永く続けることはできない。」としている。経済的状況に焦点をあてるのが優先は誤り。(木村先生著 P232-4、P236-5) 4) 設問のとおり。過去に影響を受けた人や出来事を職業や仕事の面から分析し、それによって自己理解を深めることができる。(木村先生著 P236-4、P238-5)

問題 4 2 難易度：易

1	2	3	4
×	○	○	○

【一言】

システムティック・アプローチの学習方策は頻発です。基本姿勢から正答しましょう。すべて木村先生の書籍で確認できます。(木村先生著 P297-4、P291-5)

【解説】

1) 意思決定は「1つに絞り込まずに」ではなく、「適切な方策を1つ選ぶ」。 2) 方策の内容、目的、原理、プロセス、結果、結果から得られる利点と損失などをクライアントに説明する。 3) 方策がクライアントの欲求、価値観、置かれた状況に反する時はそれらに合うように変更する。 4) 具体的な行動をすることを文書にした「契約書」を取り交わすことが必要になることもある。

【類似過去問】第1回問 43、第2回問 43・44、第3回問 44・45、第4回問 46、第6回問 44、第10回問 28

問題 4 3 難易度：易

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

こちらも基本姿勢から解答は容易な設問です。木村先生の書籍でも確認できます。

【解説】

1) クライアントとカウンセラーが目標に照らしてどこまで達成したか成果を評価する。(木村先生著 P308-4、P302-5) 2) クライアントの同意を得て終了する。(木村先生著 P308-4、P302-5) 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。(木村先生著 P310-4、P304-5) 4) カウンセラーはこのケースにおける自分自身の成果をできるだけ客観的に評価すること。(木村先生著 P310-4、P304-5)

【類似過去問】第1回問 41、第2回問 46、第3回問 46、第6回問 45、第9回問 43、第10回問 43

問題 4 4 難易度：易

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

キャリアコンサルタントのかかわり方の基本です。解答しやすいのでしっかり正答しましょう。

【解説】

1) 自己理解の第一歩は、現在の自分を描いてみることである。(木村先生著 P229-4、P233-5) 2) 「自己分析そのものが目的ではない」など、問題の無い文章ですね。 3) 「すぐに添削する」は不適切。自己PRは相談者自身が作成できるよう支援する。 4) キャリアコンサルタントとの対話でクライアント自身が考えや言動な

どを省みることもできる。

問題 4 5 難易度：易

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

職業情報に関する設問。解答は導きやすかったですね。

【解説】

1) ハローワークインターネットサービスでは「動画」の情報提供は行っていない。(**【過去類似問題】** 第 2 回問 41) 2) OHBY カードは「職業ハンドブック OHBY」を 48 枚の必要最小限のカードにまとめたもの。[\(OHBY カード\)](#) (**【類似過去問】** 第 3 回問 41、第 5 回問 46、第 6 回問 42、第 7 回問 41、第 9 回問 41) 3) キャリア・インサイト (総合版) で職業情報の検索を行うことはできる。[\(キャリア・インサイト\)](#) (**【類似過去問】** 第 3 回問 39、第 5 回問 42、第 9 回問 41・44) 4) 厚生労働省編職業分類は毎年度改定は行われていない。現在は平成 23 年改定の 4 回目の改定版。[\(厚生労働省編職業分類 \(平成 23 年改定\)\)](#)

問題 4 6 難易度：易

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

「職業能力評価基準ポータルサイト」を見たことがない人は 1 度チェックしましょう。[\(職業能力評価基準ポータルページ\)](#) 「職業能力評価基準」は職業能力を客観的に評価する仕組みのことです。こちらは厚生労働省 HP でも確認できます。[\(職業能力評価基準\)](#)

【解説】

1) 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で、職業能力を客観的に評価できる。[\(職業能力評価シート 職業能力評価基準ポータルページ\)](#) 2) キャリアマップは業種別にキャリアの道筋を示したものの。[\(キャリアマップ 職業能力評価基準ポータルページ\)](#) 3) カスタマイズの許可は不要。各企業の活用目的に応じてカスタマイズすることが可能である。[\(職業能力評価基準とは 職業能力評価基準ポータルページ\)](#) 4) 評価シートのモデルとなる「モデル評価シート」は、現在業種横断的な事務系職種の外、業種別にホテル業、スーパーマーケット業など 25 業種がある。[\(モデル評価シート 職業能力評価基準ポータルページ\)](#)

【類似過去問】 第 2 回問 15、第 7 回問 40、第 8 回問 18

問題 4 7 難易度：易

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

スーパービジョン、今回の内容であれば容易に解答できますね。正答を積み重ねましょう。

【解説】

1) スーパービジョンは資格更新の要件ではない。 2) キャリアコンサルタント自身のスキル向上のみだけでなくスーパーバイザーのスキル向上にもつながる。 3) スーパーバイザーは固定ではなく、変更可能である。 4) スーパーバイザーとの関係性から、自身や相談者との関係性について気づきを持つこともでき理解が深まる。

【類似過去問】第3回問48

問題48 難易度：易

A	B	C	D
×	×	○	○

【一言】

基本の考え方で積極的にアプローチしましょう。限定ワード「どのような場合でも」「一切」に留意して。正答は2。

【解説】

A) 「自己の経験や自説を中心に」は誤り。 B) 「一切関わらないという態度」は誤り。メンタルヘルスの場合であれば医師などにリファーすることも検討する。 C) 自身のキャリア形成にも真剣に取り組むことは大切。 D) [倫理綱領第6条](#)（誇示、誹謗・中傷の禁止）にあるように自己の身分や業績を過大に誇示してはならない。

問題49 難易度：易

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

消去法でアプローチする場合は迷ってしまうかもしれません。ストレスサーの言葉を知っていれば正答は容易かったですね。2以外は「[こころの耳 ストレスとは](#)」で確認できます。

【解説】

1) ストレス反応は、心理面、身体面、行動面の3つ。 2) ライフイベントとストレスの強さについて、結婚を50とした場合、離婚は73。[\(ライフイベント法とストレス度測定法\)](#) 3) こころや体にかかる外部からの刺激をストレスサーという。 4) ストレスサーへの対処能力や受け止め方には個人差がある。ストレスサーを解決したり、悪影響（ストレス反応）を緩和するための工夫をすることをストレス対処（コーピング）という。

問題50 難易度：中

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

初めての資料から。精神障害による請求件数の最も多い職種が「管理的職業従事者」に違和感が持てるかが勝負でした。

【解説】

1) 本資料では平成 25 年～平成 29 年の確認ができ、この期間は増加し続けている。2 が×肢がなので、消去法から平成 24 年度以降増加し続けていると判断しました。[\(精神障害の労災補償状況 P13\)](#) 2) 職種別(大分類)の請求件数は「専門的・技術的職業従事者」429 件、「事務従事者」329 件、「販売従事者」225 件の順に多い。[\(厚生労働省 HP\)](#) 3) 年齢別では、請求件数は「40～49 歳」522 件、「30～39 歳」446 件と続く。[\(厚生労働省 HP\)](#) 4) 出来事別の支給決定件数は、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」88 件、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」64 件の順に多い。[\(厚生労働省 HP\)](#)

問題 4 1～5 0 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)

[職業能力評価基準ポータルページ](#)

[ハローワークインターネットサービス](#)

[こころの耳](#)