

第 12 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

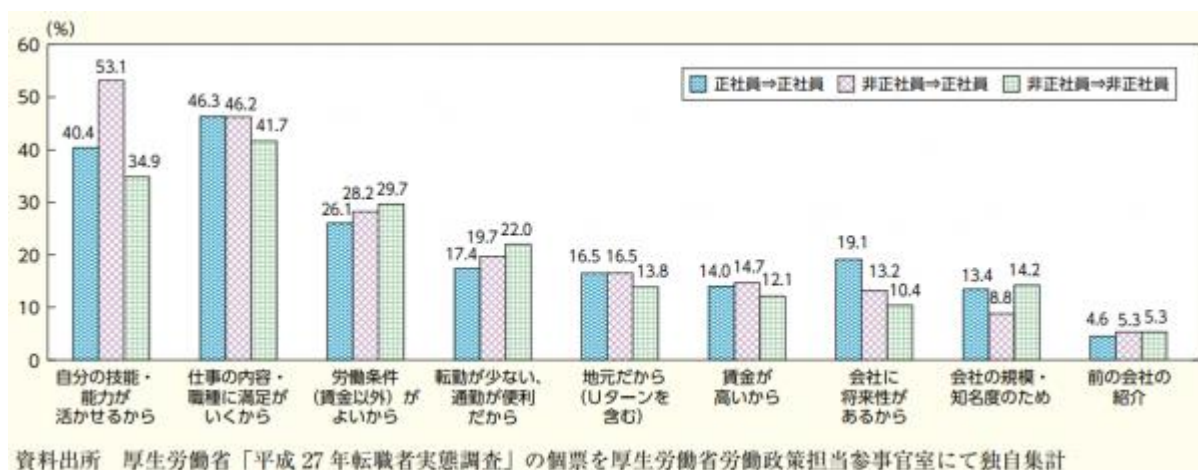
✔平成 30 年版労働経済の分析から、転職市場をめぐる状況について、やや細かい内容が出題されました。

1.○：一般労働者間での転職入職者は、2012 年以降増加傾向にあり、リーマンショック前に転職入職者数が最も多かった 2005 年と比較し、2016 年はおおむね同水準にまで達している。【P237】

2.○：年収階級で見ると、特に女性では「700～999 万円」といった高所得者層でも転職等希望者が増加しており、現在の収入以外でも転職を希望する様々な理由がある様子がうかがえる。【P237】

3.○：就業者全体と転職者の職業生活全体の満足度を比較すると、転職者の方が高い傾向にある。【P246】

4.×：転職者が「現在の勤め先を選んだ理由」については、「自分の技能・能力が活かせる」、「仕事の内容・職種に満足がいく」、「労働条件(賃金以外)がよい」などの理由が多く挙げられている。「会社の将来性があるから」はそれほど高くはない。【P249】



出典：平成 30 年版労働経済の分析(P249)

時折、第 1 問や第 2 問では出鼻をくじくような問題が出題されることがあります。焦ってしまったら深呼吸をして、心を落ち着かせて、じっくりと選択肢を検討しましょう。

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

✔「外国人雇用状況」の届出については第9回問21で出題されているものの、本問のように外国人雇用の実態数値に迫る内容は初めての出題でした。今後の継続的な出題が予想されます。傾向、趨勢を掴んでおきましょう。

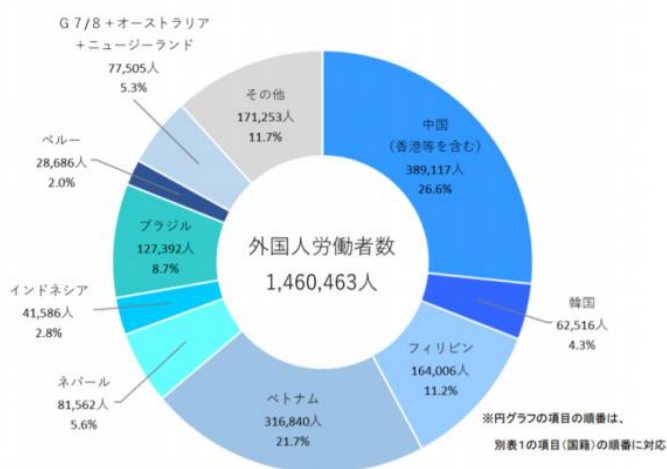
1.○:外国人を雇用している「事業所数」及び外国人「労働者数」とともに平成19年に届出が義務化されて以降、過去最高の数値を更新した。【P1】

2.×:在留資格別では「身分に基づく在留資格」が最も多い。なお、「身分に基づく在留資格」とは、永住者や日本人の配偶者等、永住者の配偶者、定住者が該当する。【P3】

3.×:事業所規模別の割合をみると、「30人未満」規模の事業所が最も多く、事業所数全体の58.8%を占めている。【P6】

4.×:国籍別にみると中国が最も多く外国人労働者数全体の26.6%を占める。次いで、ベトナム（同21.7%）、フィリピン（同11.2%）の順となっている。【P3】

図2 国籍別外国人労働者の割合



出典:「外国人雇用状況」の届出状況【本文】(P3)

問 3. キャリアコンサルタントの役割の理解

✔ 2018年3月に公表された「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」から出題です。本資料からの出題は初めてですが、キャリアコンサルタントの役割に照らして、仲間はずれを探すことは比較的易しい問題でした。消去法でアプローチしましょう。

もうすぐキャリアコンサルタントになる一人として、資料は一読しておきましょう。

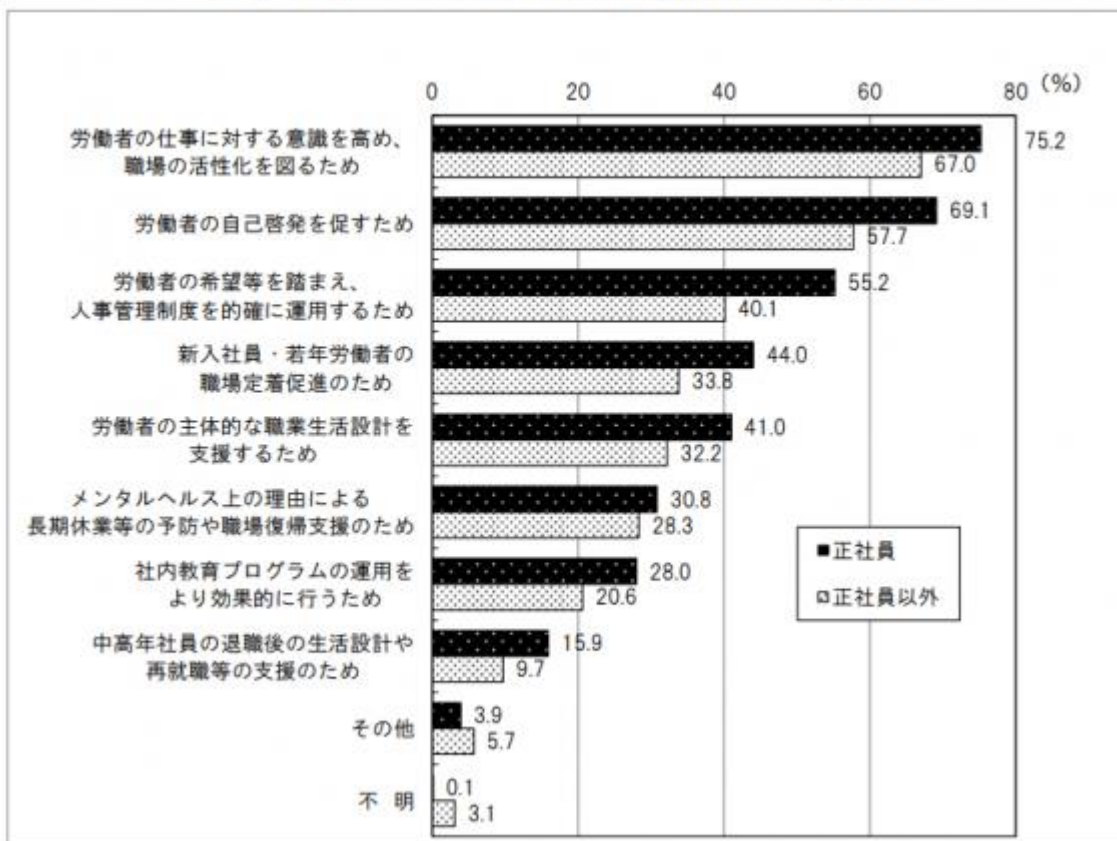
- 1.○: 人事制度の運用や組織に関する知識、キャリアプランの作成支援、人事部門との協業や組織に対する報告に関する知識及び技能を拡充・強化すべきとしている。【P6】
- 2.○: キャリアアップやキャリアチェンジの支援において必要となる関連制度・施策の適切な提案のための知識・技能を拡充・強化すべきとしている。【P6】
- 3.×: 製造業における技能士養成については本報告書には記述はなく、第10次職業能力開発基本計画(P21)で言及されているが、キャリアコンサルタントの役割との直接的なつながりはやや弱い。【第10次職業能力開発基本計画(P21): [PDF](#)】
- 4.○: 社会環境変化への対応や労働政策上の課題(職業生涯の長期化、仕事と治療の両立支援、子育て・介護と仕事の両立支援等)の解決を図るための技能・知識を拡充・強化すべきとしている。【P6】

問 4. キャリアコンサルタントの役割の理解

✔平成 30 年度能力開発基本調査から、キャリアコンサルティングの導入状況に関する出題です。能力開発基本調査は最頻出資料ですので、必ず全般に目を通しましょう。

1.×: キャリアコンサルティングを行う目的は、正社員、正社員以外ともに「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。【P24】

図38 キャリアコンサルティングを行う目的（複数回答）



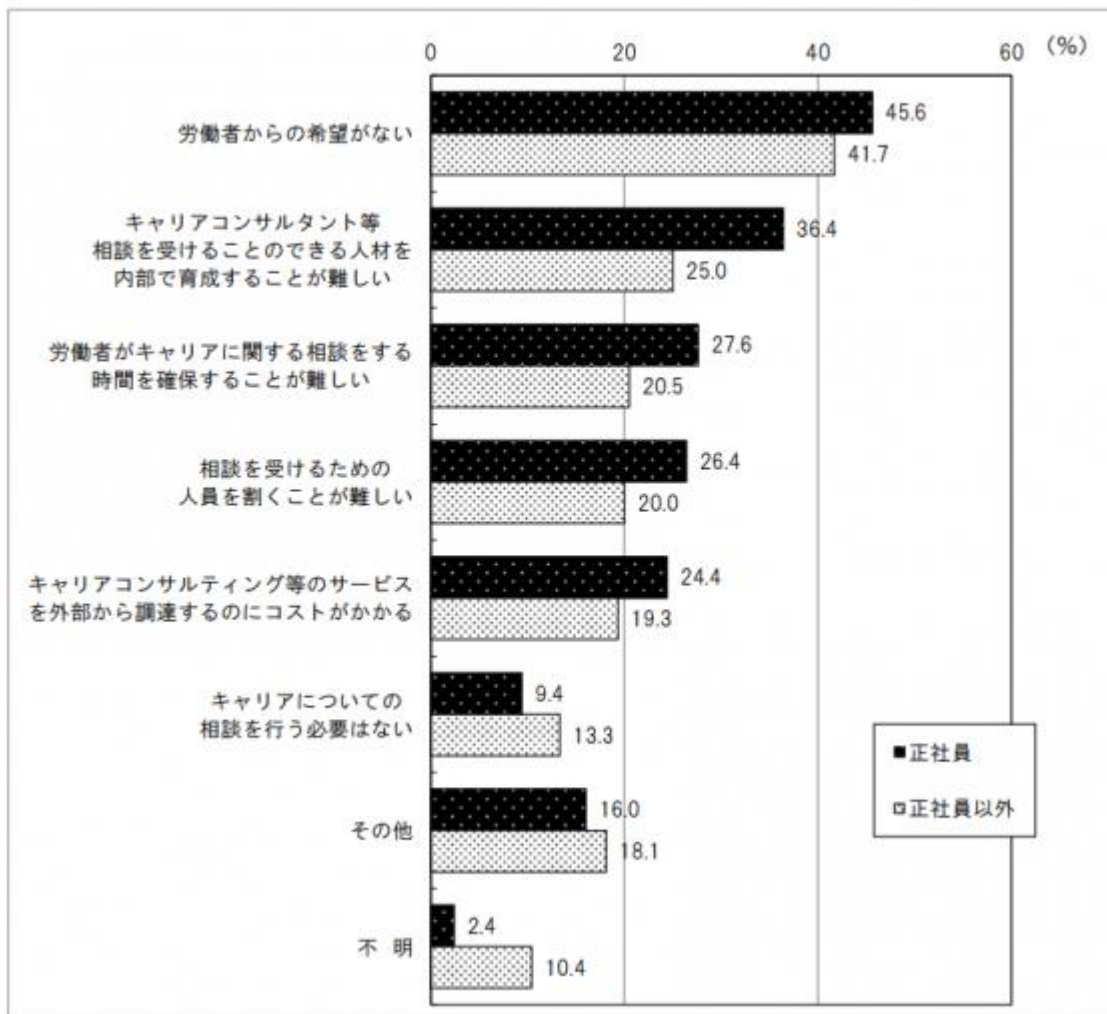
出典:平成 30 年度能力開発基本調査(P25)

2.○: 正社員に対してキャリアコンサルティングを行うしくみを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。【P22】

3.×: キャリアコンサルティングの実施時期は、「労働者から求めがあった時に実施する」が正社員、正社員以外ともに最も多い。【P23】

4.×: キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由としては、「労働者からの希望がない」が最も多い。【P24】

図43 キャリアコンサルティングを行っていない理由（複数回答）



出典：平成30年度能力開発基本調査(P26)

問 5. キャリアコンサルタントの活動

✔超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。今回は条文からそのままの出題でした。倫理綱領(全 5 ページ)の読解には時間はかかりませんから精読しましょう。

1.○: キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを行うにあたり、人間尊重を基本理念とし、個の尊厳を侵してはならない。【第 1 条】

2.○: キャリアコンサルタントは、組織を取り巻く社会、経済、環境の動向や、教育、生活の場にも常に関心をはらい、専門家としての専門性の維持向上に努めなければならない。【第 4 条 2】

3.○: キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを実施するにあたり、相談者の自己決定権を尊重しなければならない。【第 9 条】

4.○: キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングの契約関係にある組織等と相談者との間に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 2】

問 6. キャリアに関する理論

✔スーパーの職業的適合性(vocational fitness)に関する出題はこれまでも複数回出題されています。職業的適合性は能力、パーソナリティに大別されますが、いつもより深い階層での内容理解が求められる出題でした。[第 1 回問 37、第 5 回問 8、第 6 回問 38、第 10 回問 44、第 11 回問 9]

スーパーの職業的適合性(vocational fitness)の概念は、木村先生の著書に図表がありますので、参照しましょう。

※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のうえ、出題箇所を参照しましょう。

1.○: 空間知覚は、能力-適性に含まれる。【木村先生④P73、⑤P73】

2.×: 価値観はパーソナリティに含まれる。【木村先生④P73、⑤P73】

3.×: 精神運動機能は、能力-適性に含まれる。【木村先生④P73、⑤P73】

4.×: 知覚の速さ・正確さは能力-適性に含まれる。【木村先生④P73、⑤P73】

問 7.キャリアに関する理論

✔シャインのキャリア・アンカーの種類に関する出題です。8つのキャリア・アンカーはこれまでも出題されていますので覚えてしまいましょう。[第1回問6、第2回問8、第8回問6、第10回問9]

キャリアの理論に関する出題は、渡辺三枝子先生の「新版キャリアの心理学」が出典と思われる出題が多いです。本問のキャリア・アンカーの訳し方も渡辺先生の訳のまま出題されています。木村先生と併せて学習にあたり用意しておきたい参考書です。

※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。

1.○:キャリア・アンカーとして適切である。ある特定の業界、職種や分野にこだわる。【渡辺先生①P118、②160】

2.○:キャリア・アンカーとして適切である。縛られずに自律的に進められることを重視する。【渡辺先生①P119、②161】

3.×:キャリア・アンカーとして適切ではない。革新/創造性と名付けられたキャリア・アンカーは無く、似た意味では「起業家的創造性」と名付けられたキャリア・アンカーがある。【渡辺先生①P119、②161】

4.○:キャリア・アンカーとして適切である。誰もがしたことがないことにチャレンジすることを求める。【渡辺先生①P119、②161】

キャリア・アンカーは次の8つです。①特定専門分野/機能別のコンピテンス、②全般管理コンピテンス、③自律/独立、④保障/安定、⑤起業家的創造性、⑥純粋な挑戦、⑦奉仕/社会献身、⑧生活様式。

問 8.キャリアに関する理論

✔ ホールのプロティアン・キャリアに関する出題です。伝統的キャリアとプロティアン・キャリアの対比を確認しましょう。

[第 1 回問 8、第 2 回問 9]

1.×:逆である。「地位、給料」よりは、「心理的成功」を重視する。【渡辺先生①P149、②P173】

2.○:重要なアイデンティティ側面として、「私は何をすべきか(組織における気づき)」よりも「自分は何がしたいのか(自己への気づき)」を重視する。【渡辺先生①P149、②P173】

3.×:逆である。「組織で生き残ることができるか」よりは、「市場価値」を重視する。【渡辺先生①P149、②P173】

4.×:逆である。「この組織から自分は尊敬されているか(他者からの尊敬)」よりは、「自分を尊敬できるか(自尊心)」を重視する。【渡辺先生①P149、②P173】

プロティアン・キャリアは、組織によってではなく、個人によって形成されるものとし、自己志向的に変幻自在に対応していくことが特徴です。【渡辺先生①P147、②P171】

問 9.キャリアに関する理論

✔ 頻出のホランドですが、正解選択肢を選ぶことは比較的容易な問題でした。木村先生の著書からの出題でした。【第

2 問問 6、第 4 回問 7、第 6 回問 9、第 7 回問 9、第 11 回問 6】

1.○:「多くの人々のパーソナリティは、6つの類型に分けられる。」「【木村先生④P30、⑤P30】

2.○:「われわれが生活する環境も、上記の6つに分けられる。」「【木村先生④P30、⑤P30】

3.×:逆である。役割や能力を発揮し、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】

4.○:「個人の行動は、パーソナリティと環境の特徴との相互作用により決定される。」「【木村先生④P30、⑤P30】

問 10.キャリアに関する理論

✔ サビカスのキャリア構築理論に関する出題です。4つのうち3つは第6回試験と同様の選択肢でした。[第4回問10、第5回問7、問30、第6回問10、第8回問7、第9回問7、第11回問8]

1.×: 第6回問10と同様の選択肢である。「キャリア構築理論を用いた実践では、各人の『ライフテーマ』を明らかにすることが最も重要な課題となる。」「【ジル P53】

2.×: 第6回問10と同様のの選択肢である。「パーソンズからホランドに至るマッチング理論(特性因子論)、スーパーのキャリア発達理論などを統合・発展・展開した 21 世紀のキャリア理論と位置づけられる。」「【ジル P52】

3.×: キャリアガイダンスを最も重視するのではなく、職業的パーソナリティ、キャリア適合性、ライフテーマの3つの重要概念がある。【ジル P52】

4.○: 第6回問10と同様のの選択肢である。キャリア構築理論は、主観的なものに重きを置く理論である。「キャリア構築理論においては、『キャリア』は客観的なものでなく、主観的なものとなる。」「【渡辺先生①P178】「キャリアを構築する主体である個人や、個人が経験に与える意味に着目している」【渡辺先生②P89】

問 11.キャリアに関する理論

✔ スーパーのライフ・ステージに関する出題とはいうものの、問われた内容は、発達課題に関する各理論(家)の特徴でした。発達課題に関するトピックは苦手な方が多いのですが、それぞれの特徴と人名を結びつけていきましょう。

1.×: 人が生きている領域を、「生物学的・社会的」、「家族関係」、「仕事・キャリア」の3つのサイクルに分けたのはシャインである。【渡辺先生①P111、②P153】

2.×: 成人の心理社会発達について、生活構造の安定期と過渡期が交互に現れ進んでいくとしたのはレビンソンである。第7回問11 とほぼ同様の選択肢である。【岡田先生 P78】

3.○: スーパーは、生涯を通じた一連のライフ・ステージをマキシサイクルと呼んだ。【渡辺先生①P41②P44】

4.×: 心理社会的な自我の性質である8つの段階は、エリクソンが提唱した。【岡田先生 P81】

問 12.キャリアに関する理論

✔️ 転機の理論に関して、各理論家の特徴が横断的に問われた問題でした。選択肢1~3は第9回問13とほぼ同様の選択肢だったため、過去問をしっかりとやっておけば選択は容易でした。

1.○:ブリッジズのトランジションのプロセスは「終焉」⇒「中立圏」⇒「開始」と覚える。【岡田先生 P86】なお、第9回問13と同一の選択肢である。

こんなに出ている、ブリッジズ！ [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、第10回問13]

2.○:こちらも頻出、シュロスバーグの4S。なお、第9回問13と同一の選択肢である。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】 [第1回問13、第3回問11、第8回問12、第9回問13、第10回問12]

3.○:スーパーは、職業的発達段階に歴年齢にゆるく関連した「移行期(Transition)」があるとした。なお、第9回問13とほぼ同一の選択肢である。【渡辺先生①P41、②P45】

4.x:クランボルツのブランドハプスタンス理論の内容である。【木村先生④P39、⑤P39】

問 13.キャリアに関する理論

✔️ キーワードが列挙され、一見難しそうに見えますが、第11回問12で正解選択肢に関する出題がありましたので獲得しておきたい問題です。また、選択肢2も第11回試験での出題内容でした。

1.○:シュロスバーグは、成人の発達を捉える4つの視点として、①コンテクスチュアル(文脈的)あるいはカルチュアル(文化的)な視点、②ディベロップメンタル(発達の)な視点、③ライフ・スパンの視点、④トランジション(転機)の視点をあげている。なお、第11回問12とほぼ同様の趣旨の選択肢でした。【渡辺先生①P128、②P186】 [第11回問12]

2.x:これは第11回問11で出題のあった、生涯発達の6つのモデル(観点)に関する内容である。記載されている4つのモデルの他に「成熟」と「両行」がある。【岡田先生 P77】 [第11回問11]

3.x:機能(職能)、地位(階層)、中心性の3次元モデルを展開したのは、シャインである。中心性(部内者化)という表現は、シャインの理論の独特な表現である。【ジル P70】 [第4回問6、第8回問8]

4.x:これらの過渡期は、レビンソンの発達段階の内容である。【岡田先生 P78】 主な過去の出題は以下のとおりであり、よく出題されている。 [第1回問10、第2回問11、第7回問11、第9回問10]

問 14.個人の特性の知識

✔介護と仕事の両立支援について、第 11 回問 14 に続いて出題されましたが、今回は両立支援がテーマであるものの、主な出題内容は介護保険サービスに関する出題でした。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。[第 11 回問 13]

1.○:地域包括支援センターは、介護・医療・保健・福祉などの側面から高齢者を支える総合相談窓口であり、市町村が設置主体となっている。なお、自治体から委託されて、社会福祉法人や社会福祉協議会、民間企業などが運営しているケースもある。

2.×:「予防給付」は要介護ではなく、「要支援1・2」に認定された場合に利用できるサービスである。【[世田谷区ホームページ](#)】

3.○:40 歳から 64 歳の第 2 号被保険者であっても、要介護(要支援)状態が、老化に起因する疾病(特定疾病)による場合には、介護サービスを受けることができる。【介護保険制度について P1: [PDF](#)】

4.○:要介護認定で「非該当」と認定された場合であっても、日常生活に支障があり、社会的支援があれば自立した生活が可能の人に対して、介護予防・自立支援を推進するためサービスを提供している。【[横浜市ホームページ](#)】

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今回は 2 問体制で、こちらは「女性のキャリアの発達課題」で、二村英幸先生の著書からの出題と思われます。本書からの出題は初めてですが、女性活躍についての一般的な知識や、経験から正答を導きたい問題です。

1.○:女性に固有の発達課題があり、それを議論することは、男性のキャリアとも密接な関係がある。【二村先生 P20】

2.○:周囲にモデルとなる同様の境遇の先輩モデルがないことが多いことから、解決が難しくなったりストレスを発散しにくい場合も少なくない。【二村先生 P20】

3.○:女性のキャリア発達課題の特徴として、女性のキャリア選択、トランジションの多様性がある。【二村先生 P20】

4.×:アイデンティティの確立プロセスは、最初の就職だけにとどまらない。就職、結婚とキャリアの選択、配偶者の仕事への配慮、昇進、転職、出産、子育て、その後の再就職、介護等のトランジションのたびに、アイデンティティの立て直しが必要となる。【二村先生 P20】

問 16.職業能力の開発の知識

✔最頻出資料である「能力開発基本調査」は予想どおり、平成 30 年度版からの出題となりました。第 3 回を除いては毎回出題されています。調査結果の傾向、趨勢を掴んでおきましょう。[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.×:「処遇に関連づける」又はそれに近いとする企業は 79.4%と多くを占める。【P5】

2.×:「OJT を重視する」又はそれに近いとする企業が 73.6%と多くを占める。【P6】

3.×:職業能力開発推進者の選任状況については、「すべての事業所において選任している」とする企業は 14.4%であり、「一部の事業所においては選任している」とする企業は 8.8%で、両方を合わせても全体の 4 分の 1 に満たない状況である。【P10】

4.○:教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入している」とする企業は 9.4%である。【P12】

問 17.職業能力の開発の知識

✔求職者支援制度と、職業能力評価基準に関する出題でした。求職者支援制度については、第 5 回問 16 で大問として出題されていますので、そちらも確認しましょう。また、職業能力評価基準については、一般には馴染みが薄いかもしれませんが、よく出題されており、第 2 回、7 回、8 回、11 回に大問として出題されています。[第 5 回問 16、第 2 回問 15、第 7 回問 40、第 8 回問 18、第 11 回問 46]

1.○:「求職者支援制度」は、雇用保険を受給できない求職者の方が職業訓練によるスキルアップを通じて早期の就職を目指すための制度である。【厚生労働省】

2.○:求職者支援制度では、本人収入、世帯収入及び資産要件等、一定の支給要件を満たす場合は、職業訓練の受講を容易にするための給付金が支給される。【厚生労働省】

3.○:「職業能力評価基準」は、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を、業種別、職種・職務別に整理したものである。【厚生労働省】

4.×:平成 14 年度から、業種横断的な事務系職種のほか、電気機械器具製造業、ホテル業などものづくりからサービス業まで幅広い業種を整備されており、平成 30 年 7 月 1 日現在、業種横断的な経理・人事等の事務系 9 職種、電気機械器具製造業、ホテル業など 55 業種で完成している。【厚生労働省】

問 18.職業能力の開発の知識

✔「労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する指針」からの出題は3回目、本問は、第6回問17と全く同様の問題文、選択肢でした。[第3回問17、第6回問17]

1.○: キャリアコンサルティングを定期的に行うことが明記されている。【第二の3】

2.○: キャリアコンサルティングを適切かつ効果的に行うための措置としてあげられている。【第二の3】

3.×: 人事考課の結果ではなく、「職業能力検定の結果」である。【第二の3】

4.○: キャリアコンサルティングを適切かつ効果的に行うための措置としてあげられている。【第二の3】

問 19.人事管理及び労務管理の知識

✔労働組合、労使協議機関に関する大問は初めての出題であり、積極的に1を選ぶことができない場合には、正答を導くことが非常に難しい問題でした。

1.×: 日本における労働組合は、企業別労働組合を主としているが、産業別に連合体を結成することがある。例として自動車総連や電機連合などがある。【[Wikipedia](#)】

2.○: 日本の労働組合は、主に企業別組合、産業別組合、ナショナル・センターという3層構造になっている。【[日本労働組合総連合](#)】ナショナル・センターも法律上、労働組合であり、主なものとして日本労働組合総連合(連合)がある。

3.○: 春闘による賃金交渉は、公共部門の賃金にも影響を及ぼす。具体的には、国家公務員の給与に関する「人事院勧告」において、民間企業従業員の給与水準との均衡を基本として行われていることがあげられる。【[人事院](#)】

4.○: 重箱の隅をつつくような選択肢である。「労使協議機関」がある企業の割合は、労働組合がある事業所では82.6%、労働組合がない事業所では15.6%となっている。【平成26年労使コミュニケーション調査の概況 P6: [PDF](#)】

問 20.人事管理及び労務管理の知識

✔雇用に関する横断的な問題が出題されました。障害者雇用率、高年齢者の継続雇用、非正規の割合、女性管理職の割合と、いずれも、数字、傾向、趨勢を掴んでおくべきものばかりでしたが、正解選択肢は自信を持って答えることが難しい問題でした。

1.×:平成 30 年度に雇用率の引き上げがあり、平成 31 年度はそのまま変更はなく、民間企業は 2.2%、国、地方公共団体等は 2.5%、都道府県の教育委員会は 2.4%である。これは覚えておく。【厚生労働省】

2.×:60 代前半層(60 歳以上 64 歳以下)の継続雇用者の雇用形態は「嘱託・契約社員」(60.7%)が6割を超えており、「正社員」は 34.2%であり、「嘱託・契約社員」の方が多い。【労働政策研究・研修機構】

3.×:総務省の労働力調査(基本集計:2019 年 3 月分速報)によると、非正規の職員・従業員の割合は 38.8%である。おおよその割合(6:4)を頭に入れておく。【労働力調査 P3:PDF】

4.○:課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は 11.5%で、係長相当職以上の女性管理職割合は 12.8%であった。【平成 29 年度雇用均等基本調査 P7:PDF】

問 21.人事管理及び労務管理の知識

✔社員の異動などに関連する内容で、第 6 回問 21 と選択肢の内容も順序も全て同様の問題でした。[第 6 回問 21]

1.○:元の会社との労働契約を維持しながら、他の会社の指揮命令下で業務に従事することを出向という。

2.○:元の会社との労働契約を終了させて、他の会社と新たな労働契約を結び業務に従事することを転籍という。

3.×:これは社内 FA 制度の説明である。社内ベンチャー制度は、会社が資金や人員を提供して新規部門を立ち上げたり、子会社として独立させたりする仕組みである。

4.○:社内公募制度のメリットとしてあげられるが、配属や業務内容において希望が叶わない場合には、労働意欲減退につながるリスクもある。

問 22.労働市場の知識

✔頻出の労働経済の分析からの出題です。やや細かな内容も問われていますが、消去法でアプローチし、落ち着いて検討しましょう。統計データに関する出題への対策としては、傾向や趨勢(トレンド)をおさえていきましょう。

「労働経済の分析」は、頻出資料御三家の一つに数えられる資料です(他の2つは能力開発基本調査と能力開発基本計画)。「労働経済の分析」は毎年9月に公表されますが、これまでは年度が変わるとともに最新版が出題されている傾向があります。そのため、平成31年度(令和元年度)の試験については、平成30年版の出題可能性が高いです。ただし、過去の版に遡っての出題はこれまでもありますので、過去年版は出ないとは言えません。

1.×:週60時間以上就労している雇用者の割合は男女ともに低下している。【P48】

2.○:毎月勤労統計調査でパートタイム労働者の賃金の把握を始めた1993年度以降で最高の水準となっている。【P53】

3.○:女性や高齢者の賃金自体は増加しているものの、一般労働者間でも女性や高齢者の賃金水準は相対的に低いことから、これらの労働者比率の上昇は一般労働者の現金給与総額に対してマイナスに寄与する結果となっている。【P54】

4.○:現金給与総額の推移では、男性については40歳台の賃金の減少幅が大きく、役職者比率の推移についても、40歳台における低下幅が大きい。【P56】

問 23.労働市場の知識

✔問 22 に続き「労働経済の分析」からの出題です。やや細かな内容が問われており、事前に一読して印象づけておかないと判断が難しい選択肢が複数ありました。消去法でアプローチしましょう。

1.×:2012 年の景気後退局面において上昇した労働分配率の水準と比較し、全ての資本金規模において労働分配率は低い水準となっている。【P10】

なお、労働分配率とは、企業において生み出した付加価値全体のうち、労働者にどのくらい還元されているかを示す割合である。

2.×:2017 年の人手不足関連倒産件数の状況では、「後継者難」型が最も多くなっているが、「求人難」型における倒産件数がやや増加した。【P11】

3.×:正社員有効求人倍率は 2017 年8月に 1 倍を超える水準となった後、直近 2018 年3月に 1.08 倍となり、2004 年度に集計を開始して以来、過去最高の水準となった。【P15】

4.○:若年層を中心に完全失業率が低下している。2017 年をみると、男性では「15～24 歳」「25～34 歳」、女性では「25～34 歳」において大きく低下している。【P17】

問 24.労働市場の知識

✔ 就業構造基本調査に関する出題は、これまでにはあまりなかったのですが、第 4 回問 24 の選択肢 1 で問われています。第 4 回問 24 は、調査の種類を問う内容で是非、やっておいて欲しい問題です。拙著でも、国が行う調査の種類をまとめています([テキスト&問題集](#):P109)。

就業構造基本調査は、国民の就業及び不就業の状態を調査し、全国及び地域別の就業構造に関する基礎資料を得ることを目的として、「総務省」が行っています。調査昭和 57 年以降は「5 年」ごとに行われています。是非、一読しておきましょう。

1.○:平成 24 年と比べると、過去5年間に「出産・育児のため」に前職を離職した者は 23 万1千人減少している。【P3】

2.○:「介護・看護のため」に前職を離職した者は、男性より女性の方が多く、約 8 割を占めている。【P6】

3.×:女性の有業率(生産年齢人口)は、福井県が最も高く(75.4%)、次いで島根県(74.5%)、山形県(74.3%)となっている。【P12】

ちなみに女性の有業率(生産年齢人口)は、東京都は 70.5%、愛知県は 68.9%、大阪府は 66.0%、福岡県 66.3%であり、大都市が必ずしも高いわけではなく、比較的、日本海側に割合の高い県がある。

4.○:就業調整をしている女性の割合は、所得階級別にみると、「50～99 万円(52.2%)」と「100～149 万円(35.0%)」を合わせて 87.2%にもものぼる。

問 25.労働関係法及び社会保障制度の知識

✔労働時間と休日に関する出題は、定期的に出題されていますが、今回は労働基準法の知識というよりは、人事管理、労務管理的な視点からの出題でした。労働時間や休日に関しては法の規定がこれまでも問われていますので、次の過去問も合わせて確認しましょう。[第3回問 18、第 6 回問 25]

1.×:管理監督者については、残業や休日出勤をしても残業手当や休日出勤手当を支払う必要はないが、深夜割増賃金の支払いや有給休暇については与える必要があるため、「すべて」が除外されるわけではない。

2.×:専門業務型裁量労働制は、19 業務に限定されており、事業場の過半数労働組合又は過半数代表者との労使協定を締結することにより導入することができる。

営業職は対象業務に入っておらず、研究開発業務やソフトウェア創作、公認会計士、弁護士などの士業等に限定されている。【厚生労働省】

3.○:フレックスタイム制の説明として適切である。弾力的な労働時間制度の一種であり、労働者自身が、日々の労働時間の長さや始業及び終業の時刻を決定することができる制度である。

4.×:労働基準法第 35 条 1 項では、使用者は労働者に対して、少なくとも週に 1 回の休日を与えなければならないとし、1 週につきこの 1 日を法定休日としているが、必ずしも国民の祝日など特定の日を指定することまでは求めていない。

【労働基準法第 35 条】

問 26.労働関係法令及び社会保障制度の知識

✔健康保険に関する大問はこれまでに多くはなく、第 10 回問 27 以来の大問での出題です。ただし、選択肢のうち 3 つは第 10 回問 27 と同じ趣旨の問題のため、第 10 回をやっておけば、正解選択肢を導くのはそれほど難しくはない問題でしたが、知らない内容は覚えておきましょう。[第 10 回問 27]

- :一部負担金の割合は、小学校入学以後 70 歳未満は 3 割である。なお、小学校入学前は 2 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](#)】同趣旨の内容が、第 10 回問 27 で出題されている。
- ×:出産育児一時金は、被保険者及びその被扶養者が出産された時に申請すると 1 児につき 42 万円が支給される。産前産後休業の取得とは関係ない。【[協会けんぽ](#)】
- :退職者の健康保険については、資格喪失までに「継続して 2 ヶ月以上の被保険者期間」があり、「資格喪失日から 20 日以内に申請することにより、2 年間、任意継続被保険者として健康保険に加入することができる。【[協会けんぽ](#)】同趣旨の内容が、第 10 回問 27 で出題されている。
- :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、被保険者が病気やケガのために会社を休み、事業主から十分な報酬が受けられない場合に支給される。【[協会けんぽ](#)】なお、業務上の負傷、疾病や通勤途上での負傷などについては、労災保険からの給付を受けることができる。同趣旨の内容が、第 10 回問 27 で出題されている。

問 27.労働関係法令及び社会保障制度の知識

✔「懲戒解雇」は第 7 回問 19 で出題されていますが、「懲戒」に関する大問は初めての出題です。消去法でのアプローチをと言いたいところですが、判断の難しい選択肢もあり、捨て問題でもやむを得ない問題でしょう。

- :使用者は労働者の企業秩序違反行為に対して、制裁罰として懲戒を課すことができるとされている。【[労働政策研究・研修機構](#)】
- ×:減給については労働基準法による制限がある。「就業規則で、労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、一回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の十分の一を超えてはならない。」【[労働基準法第 91 条](#)】
- :労働契約法第 15 条の規定。「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。」【[労働契約法第 15 条](#)】
- :企業が定める懲戒の事由としては、「①経歴詐称、②職務怠慢、③業務命令違反、④職場規律違反・職務上の非違行為、⑤兼業・二重就職、⑥私生活上の非行、⑦会社批判・内部告発等がある。【[労働政策研究・研修機構](#)】

問 28.カウンセリングの技能・知識

✔判断の難しい選択肢もありましたが、第 10 回問 32 でも「ゲシュタルト療法ーパールズ」が問われており、必ず取りたい問題です。

1.×:フロイト、精神分析までは適切だが、過程尺度 (process scale) とはロジャーズが提唱した、クライアントに生じる変化の過程を概念化したものである。

2.○:ゲシュタルト療法はパールズが始めた療法で、「今ここ」での「気づき」を得る心理療法である。【[Wikipedia](#)】

3.×:エリス、論理療法までは適切だが、エゴグラムは、バーンの交流分析に基づいて作成された性格診断テストである。

4.×:吉本伊信は内観療法の創始者であり、内観療法は森田療法と並ぶ、日本で創始された代表的な精神療法である。自由連想はフロイトなどの精神分析療法において使用する。吉本伊信については、2 度目の出題。[第 9 回問 32]

問 29.カウンセリングの技能・知識

✔精神分析における防衛機制に関する本格的な出題(大問としての出題)は、これまでに第 6 回、第 10 回があります。合わせて確認しておきましょう。拙著においてもまとめを掲載しています【[テキスト&問題集](#) P158】。[第 6 回問 29、第 10 回問 34]

1.×:これは「補償」の内容である。「昇華」とは衝動を満たすことが許されないときに、社会的・文化的に価値ある行動へ置き換えることをいう。

2.×:これは「置き換え」の内容である。「摂取」とは自分のなかに、自分以外のものを取り入れようとするものである。

3.×:これは「投影」の説明である。「反動形成」とは受け入れがたい考えや感情を見ないようにし、正反対の態度や行動を取ることである。

4.○:「合理化」はもっともらしい理屈をつけ、納得しようとするものである。

問 30.カウンセリングの技能・知識

✔️ カウンセリング療法に関する横断的な知識を問う問題で選択肢に関連する療法以外では、来談者中心療法、現実療法、解決思考アプローチ、ソーシャル・スキル・トレーニングなどがあります。

1.×: これは家族療法に関する記述である。【[Wikipedia](#)】家族療法については、「システムズ・アプローチ」に注意する。

[第5回問28、第8回問29]

2.○: 認知行動的アプローチでは、認知(考え)・感情・行動のつながりを理解することから始まる。【[ジル資料 P126](#)】

3.×: 出典は不明であるが、「心と身体の内部の統合」や「体験を通じて解決」というキーワードからゲシュタルト療法を意味しているのではないと思われる。【[Wikipedia](#)】

4.×: 無意識内の未解決の葛藤に焦点をあてるのは、精神分析療法である。

認知行動的アプローチは、1950年代に発展した行動療法と50年代に生まれた論理療法や、60年代に生まれた認知療法が70年代に融合することによって、心理療法として大きく発展しました。

認知行動療法＝行動療法＋論理・認知療法とおさえておきましょう。

問 31.カウンセリングの技能・知識

✔️ ロジャーズの来談者中心療法におけるカウンセラーの基本的態度に関する出題です。ロジャーズに関する設問は解釈の難しい選択肢が出題されることが多いのですが、今回は正誤判断が比較的しやすい問題でした。

1.○: 受容的態度とも呼ばれる。【[木村先生](#)④P43、⑤P43】

2.○: 自己一致または誠実な態度とも呼ばれる。【[木村先生](#)④P43、⑤P43】

3.○: 共感的理解とも呼ばれる。【[木村先生](#)④P43、⑤P43】

4.×: 学習によって形成された不適応行動を改善するのは、行動療法などの行動的アプローチである。【[木村先生](#)④P48、⑤P48】

問 32.カウンセリングの技能・知識

✔一つずつの選択肢の判断は難しいものもありましたが、指示的⇔非指示的の視点から正答を積極的に判断することができる問題でした。

1.○:クライアント中心療法では、自己概念と体験の不一致によって、各自がそもそも持っている実現傾向が妨げられていると考えている。

2.○:共感的理解のことである。

3.×:クライアント中心療法では、「指示的」ではなく、「非指示的」なリードが行われる。【木村先生④P43、⑤P43】

4.○:ロジャーズはカウンセリングの最終的な目標、理想像として「十分に機能する人間」を提示した。「十分に機能する人間」は初めての出題だが、クライアント中心療法におけるカウンセラーの理想形として位置づけられている。

問 33.カウンセリングの技能・知識

✔マイクロカウンセリングの技法は、頻出項目の一つであり、表現には若干のアレンジがあるものの、福原先生の著書がそもそもの出典と思われる出題が多いです。各養成講座のテキストにも記述があると思いますが、これまでの出題で対策しておきましょう。[第1回問30、第6回問31、第8回問40、第10回問29]

1.×:「はげまし」技法は、課題に前向きに取り組めるようにクライアントを勇気づけることではなく、カウンセラーがクライアントの言葉を短く繰り返したり、うなづきなどによって、クライアントが考えを探求したり、語ることをはげまされることをいう。【福原先生 P9】

2.○:「いいかえ」技法は、クライアントが語ったことの本質をフィードバックすることをいう。【福原先生 P9】

3.○:「要約」技法は、クライアントの状況や気持ち、ものの味方を明確にして、面接を効果的に展開することに有効である。【福原先生 P9】

4.○:「感情の反映」技法は、クライアントの言語化されない感情を注意深く観察し、クライアントの感情に注意を向けてフィードバックする。【福原先生 P9】

問 34.カウンセリングの技能・知識

✔ システマティック・アプローチに関する出題です。支援の基本姿勢からアプローチすることもできますが、すべての問題文、選択肢、順序は第 8 回問 39 と同様でした。

1.×: キャリアコンサルタントとクライアントの共同作業により目標の設定を行う。【木村先生④P292、⑤P286】なお、当然にクライアントの自己決定権が尊重される。

2.○: カウンセリングの大前提として、木村先生の著書にはほぼそのままの文章がある。【木村先生④P292、⑤P286】

3.×: 目標は固定的なものではなく、変更可能なものである。【木村先生④P294、⑤P288】

4.×: 木村先生の著書では「目標契約」ではなく、「行動契約」と表現している。また、契約書の作成については必要な場合に行えば良いとしている。やや出題の意図が読み取りづらいが、「目標契約を結ばなければならない」というのは、適切とはいえない。【木村先生④P295、⑤P289】

問 35.カウンセリングの技能・知識

✔ 「傾聴」という切り口での大問は第 8 回で一度あり、出典は不明ですが、支援の基本姿勢から不適切な選択肢を選ぶことは比較的容易な問題でした。[第 8 回問 31]

1.○: しっかり聴き、受け止めることは、傾聴の姿勢として適切である。

2.○: 言い換えたり要約したりすることは、傾聴の姿勢として適切である。

3.○: 感情を受け止めることは、傾聴の姿勢として適切である。

4.×: キャリアコンサルタントの価値判断に基づきは、不適切である。

問 36.学校教育制度及びキャリア教育の知識

✔ 頻出資料の一つである、「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(答申)」からの出題で、中でもよく出題されている「基礎的・汎用的能力」に関する出題でした。

- 1.×:基礎的汎用的能力の具体的内容には、「人間関係形成・社会形成能力」、「自己理解・自己管理能力」、「課題対応能力」、「キャリアプランニング能力」がある。【P16】[第5回問36]
- 2.×:各能力には特に順序があるわけではなく、また、これらの能力をすべての者が同じ程度あるいは均一に身に付けることを求めるものではない、としている。【P25】
- 3.○:「人間関係形成・社会形成能力」の内容として適切である。【P25】
- 4.×:「昇進すること」ではなく、「働くこと」の意義である。【P26】

問 37.学校教育制度及びキャリア教育の知識

✔ キャリア教育プログラム集(厚生労働省)は、第4回問37の選択肢で出題されて以来、久々の出題となりました。内容に精通している受験者はほとんどいないと思われます。消去法でアプローチしましょう。

- 1.○:大学生のための「キャリア教育プログラム集」は、主として大学生を対象に大学でキャリア教育を行う指導者用に作成したモデルプログラム集である。【P1】
- 2.○:プログラム集の構成は、A.自己理解、B.職業理解、C.その他(労働市場、労働法、ワークルールほか)から成る。【P3】
- 3.×:「正課の授業として取り入れるだけでなく、キャリアセンター等が行う講座と関連づけて実施できるようにする。」としている。【P6】
- 4.○:「アクティブラーニングの学習方法を取り入れ、キャリア教育で求められる基礎的・汎用的能力の向上を図る。」としている。【P6】

問 38.方策の実行の支援

✔方策の実行について、木村先生の著書からの出題です。支援の基本姿勢からのアプローチすることができますが、情報提供の原則は肝に銘じておきたい内容です。

1.○:なお、「方策とはカウンセリングの目標を達成するための行動計画(action plan)のことである。」【木村先生

④P296、⑤P290】

2.○:なお、「方策を実行するためには、ステップを踏んで具体的なことを実行しなければならない。」【木村先生④P297、

⑤P291】

3.○:そのため、「適切な方策の実行にはクライアントの意欲、理解力、カウンセラーの力量が問われることになる。」【木村先生④P296、⑤P290】

4.×:「情報提供の原則は、カウンセラーが情報そのものを提供するよりも、クライアントが情報を得る方法を教えることである。」【木村先生④P299、⑤P293】

問 39.相談場面の設定

✔相談場面の設定に関して、ラポールづくりに関する問題です。支援の基本姿勢から常識的にアプローチしましょう。同じ趣旨の問題が第 11 回でも出題されています。[第 11 回問 38]

1.×:ラポールづくりにおいては、クライアントが安心して話ができる信頼関係をつくることが重要なのであり、情熱を伝えること、時間をかけることが必ずしも適切とはいえない。

2.×:ラポールはそのまま維持されるとは限らないため、信頼関係を継続できるよう、関係形成に留意する必要がある。

3.○:「温かい雰囲気の中で、クライアントが安心して話のできる信頼関係を樹立する。」【木村先生④P291、⑤P285】

4.×:毅然と振る舞い、冷静で客観的であるよう努めることで相談者からの信頼が得られるとは限らないし、初回面談では、むしろ温かい雰囲気づくりを心がける方が良い。

問 40.意思決定の支援

✔ システマティック・アプローチのカウンセリング・プロセスは、圧倒的に木村先生の著書からの出題が毎回多いため、該当箇所を一読しましょう。また、これらの範囲はヨコ解きをしてパーフェクトを目指していきましょう。

- 1.×: キャリアコンサルタントとクライアントの共同作業による目標設定を行う。主導的に目標設定を行い、積極的な問題解決を図る、は適切ではない。【木村先生④P292、⑤P286】
- 2.○: 相談者の合意のもとにリファラー(紹介)を検討することは適切である。「キャリアコンサルタントは、必要に応じて他の分野・領域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第8条3: [PDF](#)】
- 3.×: キャリアコンサルタントとクライアントがと共に進み具合をチェックすることで、カウンセリングの進展を客観的に測定、評価する。【木村先生④P294、⑤P288】
- 4.×: 「契約書は必ず必要なのではなく、はっきりしない、意思が弱い、努力を続けるのが困難な人など必要な場合に行えばよい。」としている。【木村先生④P297、⑤P289】

問 41.相談過程全体の進行の管理に関する技能・知識

✔ システマティック・アプローチの各段階(ラポール形成、目標設定、終了)の内容が問われましたが、問39や問40と内容が重複するものもありました。

- 1.○: 「温かい雰囲気の中で、クライアントが安心して話のできる信頼関係を樹立する。」「【木村先生④P291、⑤P285】
- 2.○: キャリアコンサルタントとクライアントの共同作業により「目標を設定」し、「行動契約」を結ぶ。【木村先生④P295、⑤P289】
- 3.○: システマティック・アプローチの最後の段階は、成果の評価と終了である。目標に照らしてどこまで到達したかを評価し、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】
- 4.×: ケース終結後に一定期間に一定の方法でクライアントをフォローアップすることもありえる。また、さらに必要があればカウンセリングに応じることもある。他の専門家への紹介の必要がない場合にリファラーするのは不適切である。【木村先生④P310、⑤P304】

問 42.自己理解の支援

✔ 主要な参考書には記述がなく、出典は不明なのですが、自己分析に関する視点や方法についての問題です。これまではあまりないタイプの問題ですが、支援の基本姿勢からアプローチしましょう。

- 1.×: 強み(長所)や弱み(短所)は、見方によってはその評価は異なるものであり、それ自体が変化することもある。
- 2.×: 資格や学歴などの絶対的で外的なものだけではなく、相対的で内的なものも自己分析の基準となる。
- 3.○: 「自己理解とは、自分自身のあるがままを知る個人の行為」であり、キャリアコンサルタントはそれを支援する。自己分析手法を「伝授する」ことが自己分析の目的ではない。
- 4.○: キャリアストーリーの語りは、サビカスのキャリア構築理論でも重視されるように、その個人のライフテーマを明らかにするために有効な方法である。個人にとってこれまでの自身のトランジションや発達課題に意味を見出す機会になる。

問 43.自己理解の支援

✔ 自己理解のためのアセスメントツールに関する出題は、職業レディネス・テスト(VRT)の大問が出題されました。アセスメントツールはそれぞれの対象者、特徴を整理しておきましょう。拙著にもまとめを記載しています。【[テキスト&問題集](#) P187~】選択肢での出題はこれまでに多いが、今回のような大問としては第4回に出題されている。[第4回問39]

- 1.○: 職業レディネス・テスト(VRT)は、基礎的志向性と職業志向性を測ることにより、生徒の職業に対する準備度(レディネス)を把握できる。【[雇用問題研究会](#)】
- 2.○: 生徒が職業に関する自分のイメージをチェックしたり、進路選択への動機付けを促すことができる。【[雇用問題研究会](#)】
- 3.○: ワークシート形式を採用し、WORK1・WORK2・WORK3・WORKプラスの4つのワークで構成されており、結果を順番に整理し解釈していくことで、無理のない職業探索を可能にしている。【[雇用問題研究会](#)】
- 4.×: 「職業興味」を測定するA検査、「基礎的志向性」を測定するB検査、「職務遂行の自信度」を測定するC検査から構成されている。【[雇用問題研究会](#)】これはよく問われる内容である。

問 44.仕事理解の支援

✔職業(仕事)理解に関して、意義、情報の定義、さらにはキャリアガイダンスツールまで横断的に問われた問題でした。キャリア・インサイトの特徴はきちんとおさえておきましょう。

1.×:職業理解について木村先生の著書では、「職業、産業、雇用・経済・社会全般にわたる理解を職業理解と総称」している。【木村先生④P89、⑤P89】

2.○:産業や職業について、幅広く情報を集め理解を深めたのちに、希望する職業の内容について吟味する。【木村先生④P88、⑤P88】

3.×:キャリア・インサイトは、総合的なキャリアガイダンスシステムであり、若年者向けの「EC」と35歳から60歳代程度で職業経験のある方向けの「MC」がある。なお、インストールするタイプのみでインターネット版は無い。【[労働政策研究・研修機構](#)】

4.×:ハローワークインターネットサービスは誰でもアクセスし閲覧することができる。ログインが必要になるのは、事業主向けのログインのみである。【[ハローワークインターネットサービス](#)】

問 45.仕事理解の支援

✔仕事理解(職業理解)に関する出題ですが、支援の基本姿勢からアプローチしましょう。厚生労働省編職業分類については拙著で、日本標準職業分類や日本産業分類との比較をまとめています。【[テキスト&問題集](#) P190】

1.○:問 44 の選択肢と内容的に重複しているが、木村先生の著書にその範囲が記されている。「職業、産業、雇用・経済・社会全般にわたる理解を職業理解と総称」している。【木村先生④P89、⑤P89】

2.○:厚生労働省編職業分類は、日本標準職業分類と整合性を保ちつつ、求人・求職のマッチングや、職業紹介事業等での活用が想定されているため、キャリア選択のための仕事理解に有効である。【[ハローワークインターネットサービス](#)】

ハローワークインターネットサービスのサイトにおいて、厚生労働省編職業分類を確認することができます。また、約400の職業については、職業解説もあります(PDF)。なお、「動画」による職業解説はありません。

3.×:「常に絞り込んだ」は不適切。クライアントが選択し、決定することが大切であり、クライアントには受動的ではなく積極的な役割が必要である。

4.○:職業に就くための技能、知識を調べ、それを得るための教育機関等や、求人事業所、配置先等を調べることは適切な仕事理解への行動である。

問 46.仕事理解の支援

✔ キャリアガイダンスツールに関する出題です。OHBY カードと VRT カードの組み合わせでの大問は、第 6 回で出題されています。[第 6 回問 42]

- :「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](#)】なお、第 11 回問 45 の選択肢と同様である。
- : 表面の絵や写真を見ながら、「選択する」(実際に選ぶと思う職業、特に興味をひく職業、自分に合っていると思う職業)、「選択しない」(実際には選ばないと思う職業、特に興味をひかない職業、自分に合っていないと思う職業)、「考え中」(関心のない職業、はっきりしない職業、考え中の職業)の 3 つに分類する。【[労働政策研究・研修機構](#)】
- : VRT カードは、心理検査「職業レディネス・テスト」の職業興味と職務遂行の自信度に関する項目を 1 枚ずつのカードに印刷した、親しみやすく、扱いやすいキャリアガイダンスツールである。【[労働政策研究・研修機構](#)】
- ×: 枚数が異なる。VRT カードは、54 枚のカードに書かれている仕事内容への興味や、その仕事を行うことについての自信を判断していくことで、興味の方向や自信の程度が簡単にわかるキャリアガイダンスツールである。【[労働政策研究・研修機構](#)】

問 47.環境への働きかけの認識及び実践

✔ 環境への働きかけに関する問題は、支援の基本姿勢に照らして常識的にアプローチしましょう。

- : キャリアコンサルタント倫理綱領第 11 条の規定である。「組織との契約関係にあるキャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを行うにあたり、相談者に対する支援だけでは解決できない環境の問題や、相談者の利益を損なう問題等を発見した場合には、相談者の了解を得て、組織への問題の報告・指摘・改善提案等の環境への働きかけに努めなければならない。」「【[キャリアコンサルタント倫理綱領: PDF](#)】
- ×: 社内に限定されるものではない。キャリアコンサルタント倫理綱領第 8 条 3 には次のような規定もある。「キャリアコンサルタントは、必要に応じて他の分野・領域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](#)】
- : キャリアコンサルタントが自らのキャリア形成について考え、その実現のために組織などに必要な働きかけを行うことは適切である。
- : 組織内の関係部署と連携し、職場環境の改善を図ることは適切である。

問 48. 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

✔ キャリアコンサルティングの教育、普及活動に関する問題ですが、キャリアコンサルタントの「役割」も問われているように感じました。主体的なキャリア形成が社会、世の中の発展に寄与する仕組みづくりを、私達キャリアコンサルタントが担っているのではないのでしょうか。一緒に未来を創っていきましょうね。

1.×: 組織主体ではなく、個人主体のキャリア形成を重視していることは、職業能力開発促進法の条文からも読み取ることができる。「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3条の3](#)】

2.×: 大学におけるキャリア教育について、頻出資料である「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(答申)」では次のように記述している。

「単に卒業時点の就職を目指すものではなく、生涯を通じた持続的な就業力の育成を目指し、豊かな人間形成と人生設計に資することを目的として行われるものである。」【[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\(答申\)P71:PDF](#)】

3.×: キャリアの方向を決めるにあたり、社会的ニーズをあえて考慮せずに夢を実現する方向で指導することは適切とはいえない。

4.○: 直接の出典は不明だが、シャインが唱える「組織と個人の相互作用」や、ホールの「プロティアンキャリア」が意図するところは、自己ニーズと企業組織のニーズの統合である。

問 49. メンタルヘルスの知識

✔ ストレスに関する大問は、第4回と第11回で出題されています。2の判定がやや難しかったです。消去法でアプローチしましょう。[第4回問50、第11回問49]

1.○: 進学や就職、結婚、出産といった喜ばしい出来事も、変化＝刺激のため、ストレスの原因になりうる。【[みんなのメンタルヘルス](#)】

2.○: 健康な人では、何かの症状や変化が出ていても、ストレスが去れば元の状態に戻る力がある。これを復元力(レジリエンス)という。【[みんなのメンタルヘルス](#)】

3.×: こころの病気の治療を経験したからといって、ストレス(ストレスを引き起こす刺激)への耐性が身につくわけではなく、ストレスコーピング(ストレスへの対処)を工夫する必要がある。

4.○: ストレスコーピング(ストレスへの対処)として適切である。

問 50.メンタルヘルスの知識

✔「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の大問は 4 回目の出題です。ポイントは 4 つのケアです。過去問の
ヨコ解きをしておきましょう。[第 1 回問 49、第 2 回問 50、第 10 回問 50]

1.○:「セルフケア」の内容として適切である。事業者には、セルフケアに関する教育研修や情報提供の実施や相談体制
の整備、ストレスチェックの実施などが求められる。【P21】

2.x:「ラインによるケア」では、管理監督者が担う役割が大きく、管理監督者は部下である労働者の状況を日常的に把握
しており、また、個々の職場における具体的なストレス要因を把握し、その改善を図ることができる立場にあることから、
職場環境等の把握と改善、労働者からの相談対応を行うことが必要である。【P21】

3.x:「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」では、事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケア
の効果的実施のため、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画に基づく具体的なメンタ
ルヘルスケアの実施に関する企画立案、メンタルヘルスに関する個人の健康情報の取扱い、事業場外資源とのネットワ
ークの形成やその窓口となること等、心の健康づくり計画の実施に当たり、中心的な役割を果たすものである。【P21】

4.x:「事業場外資源によるケア」では、事業場外資源に依存することにより事業者がメンタルヘルスケアの推進について
主体性を失わないよう留意すべきである。そのため、事業場外スタッフが中心的な役割を担うのではなく、事業場内スタ
ッフ等が、事業場外の資源と円滑な連携を図るよう努めることが求められる。