

《キャリアコン第9回》学科試験 過去問解説

問題1：能力開発の支援〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

2と4で迷うかもしれないが、積極的に2を○肢と選びましょう。設問1と2は「第10次職業能力開発基本計画」から。

【解説】

1) 「個人の意向にかかわらず」また、「何よりも優先して行うべき」ではない。(【類似過去問】第1回問1) 2) 「第10次職業能力開発基本計画」(P9)より、職業能力開発の機会が乏しいと課題に挙がっている。そもそも正規雇用比べて非正規雇用は若干であるがOFF-JTの機会は少ない。このことから能力開発のチャンスは少なかったともいえる。(【類似過去問：第1回問1】) 3) 就業希望の理由は年齢階級が上がるにつれて「経済上の理由」が低下。「生きがい、社会参加のため」や「健康上の理由」等の割合が増える。(H28 厚生労働白書 P74) 4) 「H29 能力開発基本調査」からの出題。自己啓発は正社員、正社員以外でも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」人が最も多く、次いで「費用が掛かりすぎる」。「自分の目指すべきキャリアが分からない」は5番目。(【類似過去問：第1回問1】)

問題2：組織によるキャリア形成支援〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

組織において個人を育てる考え方や環境についての設問。常識的に考えてアプローチしたい。

【解説】

1) 個人が「育つ」ことへの組織の支援は必要。2) 個人がキャリア自律を自分化(当事者意識)するのは大切であり、組織としてはその意識を常態化したい。3) 具体的な行動ガイドラインがないと施策としては片手落ちで先に進みにくい。4) 事業主は「労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。」とある。(職業能力開発促進法第4条)

問題3：平成28年度能力開発基本調査〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

頻発の能力開発基本調査からの設問。数字、割合なので難易度は上がる。データは古くなるのでトレンドを掴む程度で。尚、本設問の内容は公表されている平成28年版のデータでは確認できず、平成29年度版より推察して解説しています。

【解説】

- 1) キャリアコンサルティングが役に立った項目と割合から推察すると、役に立たなかったが6割を超えているとは思えない。2) 「自己啓発を行うきっかけになった」は、正社員が33.5%、正社員以外が20.4%で正社員が多い。3) 正社員、正社員以外ともに割合が1番は「仕事に対する意識が高まった」である。「自分の目指すべきキャリアが明確になった」は正社員では3番目、正社員以外では2番目。4) 「再就職に繋がった」は、正社員以外は4.4%で設問の9割を超えているは誤り。

問題4：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の基本。木村先生著（P222）にも記載はあるが、参照しなくても正答できるように。

【解説】

- 1) コンサルテーション機能も有する。（木村先生著 P222） 2) キャリア形成にかかる、教育機能も必要。 3) 人事部門との連携は必要。（木村先生著 P222） 4) 広報機能も持ち合わせる。

問題5：キャリアコンサルタントの職業倫理〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

キャリアコンサルタントの倫理綱領に基づいた設問。落とさず正答をしましょう。

【解説】

- 1) 能力をこえている内容の場合は専門へのリファー（紹介）をするのは当たり前。（任務の範囲 8 条）（【類似過去問】第 3 回問 5、第 5 回問 5、第 6 回問 2） 2) キャリアコンサルタントの価値判断でアドバイスすることはあり得ない。（相談者の自己決定権の尊重 第 9 条） 3) 必要な情報は事前に説明をしたうえで相談者の理解を得る。（説明責任 第 7 条【類似過去問】第 5 回問 5） 4) 相談者に許可を得ず黙って上司に報告することはあり得ない。（組織との関係 第 11 条）

問題6：ハーズバーグの動機づけ要因・衛生要因〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

ハーズバーグの代表的な理論。第 8 回にも出題されていました。

【解説】

- 1) 動機づけ要因は、“やりがい”の有無ではなく仕事の達成感、承認などで満足感につながる（木村先生著 P60）
 2) 衛生要因の改善は、設問でいうところの給与や労働条件の改善は不満足を減少させる。（木村先生著 P61）
 3) 仕事の責任が大きくなることで不満足を感じるとは限らない。（木村先生著 P60） 4) 2) と同様。衛生要因の対人関係、労働条件が良くなれば不満足を減少させる。満足感が高まるのではない。（木村先生著 P61）

【類似過去問】

第 8 回問 8

問題7：サビカスのキャリア・アダプタビリティ〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

サビカスのキャリア・アダプタビリティは4つの次元である関心、統制、好奇心、自信で構成されている。(文章を一部修正しました。)

【解説】

1)「キャリア自信」は体験にもとづく自信の積み重ねでもたらされる“自己効力感”のことである。(渡辺先生著 P190-1、P101-2) 2)「キャリア好奇心」は未知に対して好奇心を発揮し、自分はそれを実現できるかという“自信”について考える。(渡辺先生著 P189-1、P101-2) 3)「キャリア関心」は未来を展望できて未来が現実になると感じる。よって設問の現在志向を意味するは誤り。(渡辺先生著 P188-1、P98-2) 4)「キャリア統制」は自ら決断しようとする態度は仕事上のトランジション(転機)を乗り越えることを促進させる。(渡辺先生著 P189-1、P100-2)

【類似過去問】

第5回問7、第8回問7

問題8：キャリア理論〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	○	○

【一言】

キャリア理論の横断問題。基本的な内容なので落とさず正答をしましょう。

【解説】

1) ホランドは6角形理論。設問のキャリア開発と職業選択に影響を与える4つの要素はクランボルツ。(渡辺先生著 P79-1、P137-2) 【類似過去問】第6回問7、第7回問9) 2) シャインのキャリア・アンカーは職務遂行にあたり、得意なこと、動機づけられること、仕事を進めるうえで何に価値を置いているかの認識。(渡辺先生著 P117-1、159-2) 3) スーパーはキャリア発達に「時間」と「役割」の考え方を取り入れて、2つの次元を持つ“キャリアレインボー”を示した。(渡辺先生著 P38-1、P48-2) 4) クランボルツは学習理論のなかで、“未決定”によって新しい学習が促されるので、望ましいとしている。(渡辺先生著 P88-1、P145-2) 【類似過去問】第4回問8、第6回問6)

問題9：ホールのキャリア定義〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

ホールは久しぶりの出題。キャリアの意味を①昇進、②専門職、③生涯を通じた職務の連続、④生涯を通じた役割に関する経験の連続、と4分類した。基本的な設問なので落とさずに。

【解説】

1) キャリアは連続したプロセス。設問のとおり。(渡辺先生著 P147-1、P171-2) 2) キャリアは他人に評価されるものではなく、本人が評価するもの。(渡辺先生著 P146-1、P170-2) 3) キャリアは成功・失敗、早い昇進・遅い昇進を意味するものではない。(渡辺先生著 P146-1、P170-2) 4) 主観的、客観的側面の双方を考慮する必要があるので設問は誤り。(渡辺先生著 P146-1、P170-2)

【類似過去問】

第1回問8、第2回問9

問題10：ライフステージと発達課題〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	○	○	○

【一言】

ライフステージと発達課題の横断問題。1、3で迷うかもしれないが積極的に1を×肢としたい。

【解説】

1) レビンソンの過渡期は成人への過渡期、30歳の過渡期、人生半ばの過渡期、老年への過渡期である。(岡田先生著 P79／【類似過去問】第1回問10、第2回問11、第3回問10、12、第7回問11) 2) スーパーは職業発達個人の全人的な発達の1つの側面とし、職業的発達段階を提唱した。(木村先生著 P37／【類似過去問】第6回問8) 3) ユングは人生を少年期、成人前期、中年、老人の4つに分けて、40歳前後を人生の正午とよんだ。4) エリクソンは、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段階で心理社会的発達を示した。(岡田先生著 P80／【類似過去問】第5回問11、第8回問11)

問題1～10 ネットで確認できる参考資料

[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）

[平成28年度能力開発基本調査](#)（資料 CHECK 優先度：高／ボリューム中）

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

[職業能力開発促進法](#)（資料 CHECK 優先度：低／ボリューム多＋難）

問題11：中年期の発達課題〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

中年期、中年の危機に関する設問。やや難しい。

【解説】

- 1) 中年期の危機は身体的変化、心理的变化の両面。2) 青年期～中年期のアイデンティティ・ステータスの発達経路が変動的なのを受けて、岡本祐子先生は「アイデンティティのラセン式発達モデル」を提唱。中年期にアイデンティティが再構成される。（岡田先生著 P83） 3) 中年期も変動があることから、最も安定したとは言い難い。（岡田先生著 P83） 4) 仕事を通じて社会的責任を果たし職業キャリアを築くのは中年期ではなくもう少し早い段階の青年期あたりと思われる。

問題12：老年期の特徴と発達課題〔難易度：難〕

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

老年期の特徴と発達課題。難易度は高い。

【解説】

- 1) “一刻も早く”は不適切。（渡辺先生著 P43-1、P47-2） 2) エリクソンの個体発達分化では、「世代性 対 停滞性」は成人期。（岡田先生著 P80／【類似過去問】第1回問9、11、第3回問9、第4回問11、第5回問11、第6回問11、第8回問11） 3) 設問のとおり。 4) シャインは、特定の課題として「配偶者とより親密に暮らす方法を学ぶ」とし、「自立して暮らす方法」ではない。（木村先生著 P65）

問題13：キャリアの転機〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

「キャリアの転機」は頻発です。しっかり正答を取りましょう。

【解説】

- 1) ブリッジスの理論の特徴は「終わる」から始まること。人生の転機は3段階で、終焉⇒中立圏⇒開始の順番。(岡田先生著 P86／【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) 2) シュロスバーグの4S。必ず覚えておくように。(渡辺先生 P137-1、P196-2／【類似過去問】第1回問12、第2回問13、第3回問11、第5回問7、10、第8回問12) 3) 設問はハンセンではなくスーパー。移行期は暦年齢に関連する。(渡辺先生著 P41-1、P45-2／【類似過去問】第8回問9) 4) バンデューラは転機は選択に影響を与えたとした。(木村先生著 P33)

問題14：高齢者の継続雇用〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

高齢者の継続雇用についての数字的な設問。常識的に考えて1は×肢と選びたい。

【解説】

- 1) 平均年収がほぼ変わらないは誤り。約4割減少。2) 設問のとおり。3) 50代のうちから、準備・計画している人は少ない。4) ほぼ3人に1人が65歳を超えても働きたいと思っている

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
○	○	○	×

【一言】

常識と基本姿勢から解ける問題。

【解説】

1、2、3 常識的な観点、基本姿勢から違和感なく適切。4 の仕事を得ることは重視されないは誤り。

【類似過去問】

第4回問12、第8回問14

問題16：職業能力開発促進法〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

職業能力開発促進法は頻発ですが、用語に関しては少し難しいですね。1と4は切れるはず。消去法でアプローチしましょう。

【解説】

1) 第二条(定義)で、「この法律において「労働者」とは、事業主に雇用される者と及び求職者をいう。」となっており、求職者も含む。(定義 第二条) 2) 職業能力検定は第二条(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) 3) 職業生活設計は、設問のとおり。(定義 第二条4) 4) キャリアコンサルティングの定義は、「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。」であり指導を行う。(定義 第二条4)

問題 1 7 : 平成 29 年度能力開発基本調査〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

能力開発基本調査平成 29 年度版からの出題です。頻発なので押さえておきましょう。

【解説】

- 1) 能力開発の責任主体は「企業主体で決定またはそれに近い」が正社員では 77.1%、正社員以外は 65.9%で、双方とも 6 割越え。(P3／【類似過去問】第 1 回問 17、第 4 回問 1、第 5 回問 22、第 8 回問 17) 2) 正社員以外も「処遇に関連付けるまたはそれに近い」が 66.5%。(P4／【類似過去問】第 1 回問 17) 3) 教育訓練対象の範囲は、「労働者全体を重視するまたはそれに近い」は、正社員が 59.3%、正社員以外は 53.7%といずれも 5 割越え。(P5) 4) OJT 重視は、正社員が 71.2%、正社員以外は 76.3%と双方 7 割越え。(P6／【類似過去問】第 1 回問 17、第 8 回問 17)

問題 1 8 : 事業内職業能力開発計画〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

職業能力開発促進法の「事業内職業能力開発計画」に関して。「雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を段階的かつ体系的に行うために事業主が作成する計画」のことです。初めての出題で難易度はやや高め。

【解説】

- 1) 【一言】にも記載のとおり。2) 指定の様式、記載内容の指定はない。3) 事業内職業能力開発計画の作成は事業主の努力義務。(「計画的な職業能力開発の促進」第 11 条) 4) 設問のとおり。

問題 19：派遣労働者と請負労働者〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

労働者派遣法から。限定ワード「いかなる業務にも」に気を付けて。

【解説】

- 1) 派遣労働の対象外業務は、港湾運送業務、建設業務、警備業務、医師、歯科医師、看護師等医療関係業務。
 2) 請負では受け入れ先には注文主側の指揮命令者はおかない。請負は注文主とは指揮命令関係はない。3) 設問のとおり。4) 車両運行管理業務、医療事務受託業務も請負契約で仕事ができる。

問題 20：人事管理施策〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

常識範囲で解答ができます。落とさずしっかり正答しましょう。

【解説】

- 1) 昇進昇格試験でのプロセスはキャリア発達のチャンスになる。2) 設問のとおり。人事ローテーションはジョブローテーションとも言われる。3) 目標設定は個人が主体的に設定することが大切で、上司と共有することが望ましい。4) 段階に応じた研修内容になっているため、自身の段階に合った研修を受けるべき。

問題 11～20 ネットで確認できる参考資料

[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）

[平成 28 年度「能力開発基本調査」](#)（資料 CHECK 優先度：高／ボリューム多）

[労働者派遣・請負を適性に行うためのガイド](#)（資料 CHECK 優先度：低／ボリューム中）

[職業能力開発促進法](#)（資料 CHECK 優先度：低／ボリューム多＋難）

[高齢社員の人事管理と展望―生涯現役に向けた人事戦略と雇用管理の研究委員会報告書―（平成 27 年度）](#)

問題 2 1 : 採用〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

障害者、外国人、有期契約労働者など様々な形態の採用や、男女均等の側面を含めた雇用（採用）について。横断的な設問で難易度はやや高い。

【解説】

- 1) 算入されるのは、身体障害者、知的障害者、精神障害者。（【類似過去問】第 1 回問 14、22、第 5 回問 13、第 7 回問 25） 2) すべての事業主は、外国人労働者の雇入れと離職の時にも厚生労働大臣（ハローワーク）へ届け出ることが義務化されている。 3) 定年年齢を 65 歳未満に定めている場合、①65 歳までの定年の引上げ ②65 歳までの継続雇用制度の導入 ③定年の廃止 のいずれかを講じることは事業主の義務である。（高年齢者雇用確保措置/高年齢者雇用安定法第 9 条／【類似過去問】第 8 回問 25） 4) 男女労働者間に事実上生じている差を解消するために、自主的かつ積極的に“ポジティブ・アクション”に取り組む場合もあり、法違反とは言えない。

問題 2 2 : 労働市場〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

労働市場の細かい数字を問う設問。感覚的に 3 と 4 は切れるのであとは消去法で。トレンドとして設問をすべて○肢にして覚えましょう。

【解説】

- 1) 2017 年度平均の完全失業率は 2.7%。前年度比で 0.3 ポイント低下。 2) 全産業、製造業、非製造業いずれも不足感が高いが、特に非製造業の人手不足感が高い。（H29 厚生労働白書） 3) 2017 年度の平均の有効求人倍率は 1.54 倍。（【類似過去問】第 2 回問 21） 4) 正社員有効求人倍率（季節調整値）は 2018 年 3 月で 1.08 倍。（【類似過去問】第 5 回問 24）

問題 2 3 : 賃金構造基本統計調査〔難易度：難〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

賃金構造基本統計調査（賃金センサス）から。個人的には捨て問。細かい内容なので設問を○肢にして覚えましょう。

【解説】

1) 賃金推移は毎年の増減、男女別は見れる。2) (9) の労働者の種類別にみた賃金で確認できる。3) 転職前後の賃金変動は確認できない。4) 退職金の平均額は確認できない。

【類似過去問】

第 5 回問 23、第 6 回問 23

問題 2 4 : 平成 29 年版労働経済の分析〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

H29 労働経済の分析からイノベーションと人材活用について。第 II 部第 1 章 我が国の経済成長とイノベーション・雇用との関係からの出題。細かいが旬な話題として押さえておきたい内容。

【解説】

1) 設問のとおり。約 7 割の企業が「能力のある従業者の不足」がイノベーション活動の阻害要因だと回答している。 2) 大学卒の割合は高いが博士卒の割合が低く、主要国のなかでも最も低い水準。 3) 高スキル職種の就業者が増加し、低スキル職種における就業者は大幅に増加している。 4) 高スキル職種だけが賃金の伸び、金額ともに高い。

問題 2 5 : 割増賃金〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

割増賃金の算定基準は覚えるしかなく、また知識として必要です。時間外労働、休日労働、深夜労働には法令で定める割増率以上で算定した割増賃金が労働者に支払われます。

【解説】

- 1) 設問のとおり。このほかに、別居手当、住居手当、子女教育手当などが割増賃金の基礎賃金から除外されま
す。 2) 年棒制も時間外賃金などの割増賃金は対象。(【類似過去問】第 8 回問 19) 3) 時間外時労働の
基準は所定労働時間ではなく法定労働時間の 8 時間/日・40 時間/週を超えた場合に対象となる。4) 管理監
督者であっても労働基準法上の「管理監督者」に当てはまらない場合もあるので、一切不要とはいきれな
い。

問題 2 6 : 労働関係法令〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

積極的に 3 を○肢と選べれば他が分からなくても正答できますね。

【解説】

- 1) 労働者の 4 分の 3 以上である。(【類似過去問】第 1 回問 22) 2) 適用業務は厚生労働省が定めた「専
門業務型」と「企画業務型」の 2 つ。 3) 設問のとおり。(【類似過去問】第 2 回問問 22) 4) 損害賠償
額ではなく、労働契約の不履行について違約金を定めることが労働基準法でうたわれている。(労働基準法
第 16 条の賠償予定の禁止の規定／【類似過去問】第 3 回問 22)

問題 27 : 年金保険制度〔難易度 : 易〕

A	B	C	D
×	×	○	○

【一言】

正しいものの組み合わせの場合、自信のある正答が1つあればあとは消去法でも攻められます。

【解説】

A) 国民年金は定額制、厚生年金は定率制。B) 給付財源は国民年金と国庫負担もある。 C) 設問のとおり。
 (【類似過去問】第4回問26) D) 設問のとおり。支給対象は死亡した者によって生計を維持されていた、(1)子のある配偶者 (2)子。

問題 28 : 傾聴技法〔難易度 : 易〕

1	2	3	4
×	×	○	×

【一言】

傾聴技法についての基礎的な設問。落とさず正答しましょう。

【解説】

1)「気まずくなるので」は相応しくない。また沈黙している場合は相談者が考えていたり気持ちが動いていることがある。 2)「繰り返し」はできるだけ多くそのまま返すのではなく、重要なポイントや言いたいことのエッセンスなどを返す。 3) 設問のとおり。 4) CC が常に積極的に話題を選ぶ、は不適切。傾聴を重んじ、また相談者に話してもらうことが重要。

【類似過去問】

第8回問31

問題29：グループカウンセリング〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	○	○

【一言】

構成的グループエンカウンターについて。積極的に1を×肢と選びましょう。

【解説】

1) 構成的グループエンカウンターは人間としての生き方を検討する(思考、感情、行動を意識化する)心理教育のひとつ。(木村先生著 P318) 2) ふれあいと自己発見を目的とし、自分を理解し他者も理解することで、自らの防衛やとらわれから解放されて他者と触れ合う過程を体感できることをねらいとしている。(ジルP120) 3) 設問のとおり。(ジルP120) 4) 設問のとおり。(ジルP120)

【類似過去問】

第2回問31、第7回問33

問題30：ジョブ・カード〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	○	○

【一言】

超頻発のジョブカード、必ず正答しましょう。

【解説】

1) 大学、高等専門学校、専修学校等の学生の利用も想定されている。 2) 設問のとおり。 3) 職業能力証明は、職業能力を見える化した「職業能力証明」のツール。 4) 設問のとおり。労働市場インフラとして、キャリアコンサルティング等の相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などにて活用できる。

【類似過去問】

第1回問32、第3回問16、第5回問34、35、第6回問34、第7回問34、第8回問34

問題 21～30 ネットで確認できる参考資料

[労働契約法](#)（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](#)（資料 CHECK 優先度：低／ボリューム少）

[日本の人事部/職能資格制度](#)（資料 CHECK 優先度：高／ボリューム多）

[ジョブ・カード制度総合サイト](#)（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](#)（資料 CHECK 優先度：高／ボリューム超多）

[平成 29 年度版 労働経済の分析〔概要〕](#)（資料 CHECK 優先度：高／ボリューム中）

[ジル資料](#)（資料 CHECK 優先度：高／ボリューム超多）

問題 3 1：来談者中心療法〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

ロジャースの来談者中心療法の基本です。落とせない設問です。

【解説】

- 1) クライア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を自己一致または、誠実な態度という。(木村先生著 P43)
- 2) クライアントの内的世界を共感的に理解し、それを相手に伝えることを共感的理解という。(木村先生著 P43)
- 3) 相手の立場になって相手の気持ちに共感しながら聴くこと。
- 4) クライアントに対して無条件の肯定的関心を持つことを受容的態度という。(木村先生著 P43)

【類似過去問】

第 1 回問 25、第 2 回問 25、第 5 回問 29、第 8 回問 28

問題 3 2：カウンセリング理論・心理療法〔難易度：難〕

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

カウンセリング理論と心理療法の名称・提唱者の横断問題。聞き覚えがない名称もあり難問。

【解説】

- 1) パールズはゲシュタルト療法。理性感情行動療法は論理療法と同義語でアルバート・エリス提唱。2) エリクソンは心理社会的発達理論、行動療法はウォルピヤスキナー。リラクゼーションは恐怖反応に拮抗させる。(ウォルピ) 3) 森田療法は森田正馬、吉本伊信は内観法、身調べは内観法の前身。

問題33：モデリング〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

モデリングの詳細が分からなくても4は×肢と選べます。内容はバンデューラの代理強化（他者が強化されているのを観てその行動を学習する「観察学習」「モデリング」）。必ず正答しましょう。

【解説】

1) 先行刺激となり模倣行動を起こす可能性がある。2) 負が強化され同じ行動をしないようになる。(ジル P123)
3) 正の強化で模倣するようになる。(ジル P123) 4) 上手くいかないという負の行動結果は挑戦する意欲を低下させる。

【類似過去問】

第1回問27、第7回問43

問題34：グループアプローチ〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

構成的グループエンカウンターとベーシック（非構成的）エンカウンターについて。事前に用意された課題ではなく、メンバーから出る自由な話題で展開するのがベーシック（非構成的）エンカウンターの特徴。

【解説】

1) 3) 設問のとおり。2) 設問のとおり。(木村先生著 P321) 4) メンバーが自由にエクササイズの課題を出し合う。

【類似過去問】

第8回問33、第9回問29

問題35：認知行動カウンセリング〔難易度：難〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

認知行動について。難易度は高い。

【解説】

1) 来談者中心療法は含まれない。2) 認知療法はアーロンベックが開発した技法。認知行動カウンセリングは創始者がいないという位置づけになる。が、若干問いに疑問が残る。3) 認知行動療法は、認知療法と行動療法をパッケージ化したもの。出来事の受け止め方、反応を見ていく治療法のため認知に注目していると言える。4) クライアントに寄り添って問題解決をするのではなく、不適応な反応を軽減し適応的な反応を学習させていく治療法。

【類似過去問】

第5回問28

問題36：小学校 学習指導要領〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

小学校の学習指導要領から第8回に続いて2回目。個人的には捨て問。感覚的に2と3は切れる。

【解説】

1) キャリア形成が正しい。

【類似過去問】

第8回問36

問題37：インターンシップの意義〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

常識的な観点から正答をとりましょう。

【解説】

1) 設問のとおり。2) 大学等の教育の一環として位置付けられ得るものではあるが、ケースにより単位認定されない場合もある。【類似過去問】第5回問1 3) 4) 設問のとおり。

【類似過去問】

第1回問39、第8回問42

問題38：情報提供〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

基本的な設問。限定ワード「常に」に留意したい。

【解説】

1) 信頼関係の構築は基本中の基本である。2) 常に有効と言い切れない。3) クライエントの反応にはいつも気をつけたい。4) 理由の具体的な説明は忘れず行う。

問題 39 : 目標設定〔難易度 : 易〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

基本的な観点と常識から必ず正答しましょう。

【解説】

1) 設問のとおり。(木村先生著 P294) 2) 技量や任務の範囲以外の場合は、技量がある者や専門へのリファーマーが必要。能力を超える業務依頼は受けてはいけない。(キャリアコンサルタント倫理綱領第 8 条 任務の範囲)
3) CC が相談者のすべきことを決めることはない。(木村先生著 P292) 4) 契約書(同意書)は意志が弱い、努力を続けるのが困難な人の場合、必要に応じて作成する。(木村先生著 P295)

【類似過去問】

第 1 回問 45、第 2 回問 42、第 4 回問 45、第 5 回問 43、第 8 回問 39

問題 40 : 方策の実行〔難易度 : 中〕

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

カウンセリング療法と方策実行を絡めた設問で若干難易度が上がるが、よく読んで積極的に 4 を○肢と選びたい。

【解説】

1) 「感情に焦点を当て」はクライアント中心療法。 2) クライアント中心療法に基づく支援ではない。 3) 精神分析理論に基づくならば、無意識の中に閉じ込められている悩みなどを見つめてもらい、自己理解を深め新しい気づきを持ってもらう。 4) 設問のとおり。より適切な思考を検討し変容させる。(木村先生著 P50)

問題 31～40 ネットで確認できる参考資料

[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 : 中 / ボリューム少)

[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4 1 : ガイダンス・ツール〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

心理検査の特徴について。迷わず正答しましょう。

【解説】

- 1) VRTカードは「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キャリアガイダンスのツール。54枚のカードにより興味の方向や自信の程度を測る。〔類似過去問〕第3回41、第6回42、第7回41) 2) OHBYカードは職業情報を48枚のカードにまとめたものでカードソート技法のためのツール。〔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) 3) 学生等や若年者などの就業経験が無いまたは浅い若年層向けのグループワークスタイルの教材。〔類似過去問〕第3回問41) 4) キャリア・インサイト(総合版)は適性評価、職業リストの参照、職業情報の検索、キャリアプランニングなどができるシステム。パソコンへインストールをして利用するのでWEB上で実行できるは誤り。〔類似過去問〕第3回問39、第5回問42)

問題4 2 : トライアル雇用助成金〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	○	○	×

【一言】

トライアル雇用助成金について、知らないと答えられない難易度が高い設問です。

【解説】

- 1) 原則3か月間の試行雇用をすることで、常用雇用でのミスマッチを防ぐ。また条件をクリアすれば受入れの際、助成金の支給がある。2) 相互に理解をし常用雇用でのミスマッチを防ぐ。3) 設問のとおり35歳未満の対象者に対し1人当たり月額5万円(最長3か月間)が支給される。(若者雇用促進法) 4) 対象期間は最長3か月間。

【類似過去問】

第5回問13

問題 4 3 : 相談の終結〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	×	×	×

【一言】

支援の基本観点から正答できる。「問題ないと思えた」や「理由を問わず」などのワードをしっかりと読みとりましょう。

【解説】

1) 「双方の合意ができた」ので、消去法から本設問は不適切とまではいかない。 2) 相談者が分離不安を示しているにもかかわらず、「問題ないと思えた」ことで終結するのは不適切。 3) 理由を聞くことなく継続はない。 4) 「もう相談に来ることが無いように」は不適切。相談後にフォローが必要な場合は対応をする。

【類似過去問】

第 2 回問 46、第 3 回問 46、第 6 回問 45

問題 4 4 : 心理検査・ガイダンスツール〔難易度：中〕

1	2	3	4
×	×	×	○

【一言】

心理検査やガイダンスツールの結果フィードバックについて、ツールの内容と絡めている設問。1 と 2 は切れるので、3 の検査結果の評価について覚えているかがポイント。

【解説】

1) 上位 3 領域について、興味がある職業として近いものを関連付けるようにする。 2) 結果のフィードバックは必須。 3) 検査結果は適正について、H：基準を満たしている、m：基準をほぼ満たしている、L：基準を満たしていない、の指標で表す。L 評価の場合、希望する仕事に就けない言い切る伝え方は適切ではない。 4) パーセンタル順位は 100 人中のテスト得点が低いもの順から何番目かというもの。(木村先生著 P84)

【類似過去問】

第 2 回問 37、第 3 回問 39、第 5 回問 41、第 6 回問 39、第 7 回問 46

問題 4 5 : 厚生労働省編職業分類〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

職業分類は頻発でほぼ毎回出題のため、しっかり押さえましょう。厚生労働省編職業分類は、職務の類似性や公共職業安定機関での求人・求職の取扱件数などを基に、それぞれの職業に対して社会的にどの程度需給があるかを職業区分し、それを体系的に分類したもの。職業紹介事業等で共通して使っています。

【解説】

1) 設問のとおり。 2) 日本標準職業分類と大・中分類項目は一致している。小分類項目は日本標準職業分類に準拠しているが、職業紹介業務の必要性から項目を補正。職業分類は、大分類、中分類、小分類、細分類の4階層。 3) 設問のとおり。 4) 設問のとおり。職業分類の利用の便宜を考えて職業名の例示を掲載。例示職業名の先頭に「該当例」、「非該当例」と記載。

【類似過去問】

第1回問 39、40、第2回問 40、第3回問 42、第4回問 41、42、第5回問 46、第6回問 41、第8回問 46

問題 4 6 : ハローインターネットサービス〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	×	○	○

【一言】

ハローワークインターネットサービスのサービス内容について。利用したことがあればラッキーな設問。

【解説】

1) 設問のとおり。 2) 求人情報の種類は、フルタイム、パートと“学生”。 3) 設問のとおりで、沿線を指定できる。 4) 職業分類の逆引きも活用できる。

【類似過去問】

第2回問 39、41、第3回問 16、第4回問 42

問題 4 7 : 環境への働きかけの認識と実践〔難易度：易〕

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

キャリアコンサルタントの環境への働きかけについて。

【解説】

- 1) 設問のとおり。(木村先生著 P145) 2) 社会正義のキャリアガイダンスについてはジル資料 P175 に記載がある。設問のような行動を「アドボカシー」と呼び、今後発展が期待される。3) 本人が希望していれば働きかけが必要な時もある。4) 設問のとおり守秘義務の遵守は必要。

問題 4 8 : 自己研鑽〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

自己研鑽について。常識的な観点で判断して正答しましょう。1は第2回問48とほぼ同じ文章。

【解説】

- 【解説】1) 資格を取るまでではなく、自己研鑽は一生つづく。(【類似過去問】第2回問48) 2) 設問のとおりで時代の変化に向き合って、最新の情報、状況を掴むことも大切。3) 自身の自己実現のためだけに自己研鑽をするのではない。キャリアコンサルタントとしての質を上げ、相談業務へ反映させることはクライアントのためである。4) 追跡調査を行い考察することは自己研鑽ではない。

【類似過去問】

第1回問5、第2回問48、第3回問5、第5回問4、第7回問4

問題 49 : 自殺の実態〔難易度：中〕

1	2	3	4
○	○	×	○

【一言】

自殺総合対策大綱から初めての出題。個人的には捨て問とし、深追いは不要だと思う。今後の対策は設問を○肢にして覚えること。

【解説】

【解説】 1) 2) 設問のとおり 3) 若年層の 20 歳未満は自殺死亡率が平成 10 年以降おおむね横ばい。高齢者の自殺死亡率は低下している。 4) 設問のとおり。

問題 50 : メンタルヘルス〔難易度：易〕

1	2	3	4
×	○	×	×

【一言】

H28 労働安全衛生調査よりメンタルヘルスに関する設問。初めての資料。

【解説】

【解説】 1) ストレスチェックが 62.3% (前年 22.4%) と最も多い。 2) 1) に記載のとおりでストレスチェックは 6 割強が実施。 3) 6.6% である。 4) 相談した相手の最も多いのは、家族や友人。

問題 41～50 ネットで確認できる参考資料

[厚生労働省編 一般職業適性検査 \(GATB\)](#) (資料 CHECK 優先度：高/ボリューム少)

[職業レディネス・テスト \(VRT\)](#) (資料 CHECK 優先度：高/ボリューム少)

[OHBY カード](#) (資料 CHECK 優先度：高/ボリューム少)

[VPI 職業興味検査](#) (資料 CHECK 優先度：高/ボリューム少)

[厚生労働省編職業分類 \(平成 23 年改定\)](#) (資料 CHECK 優先度：中/ボリューム中)

[ハローワークインターネットサービス](#) (資料 CHECK 優先度：中/ボリューム少)

[トライアル雇用助成金 \(一般トライアルコース\) のご案内](#) (資料 CHECK 優先度：中/ボリューム少)

[日本標準職業分類](#) (資料 CHECK 優先度：中/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：中/ボリューム少)