

### 第11回キャリア魂学科試験難易度について

では各問題の難易度から。

独自で3段階「易・中・難」に分けてみると、易は32問、中が14問、難が4問。

難易度をどう捉えるかですが、“易”は確実に正答を取る問題、そして残りで正答を積み重ねて合格ラインの35問まで到達するイメージで考えるといいと思います。

第11回で例えると、仮に“易”の32問を全問が無理でゆるく見て8割正答できたとすれば26問、9割だと29問ですね。

こうなるとあと6問～9問を何とか正答すれば合格ラインに到達できるということです。

〔第11回 難易度別の問題数〕

	易	中	難
第11回	32問	14問	4問

※難易度は独自判断

### 第11回 キャリコン学科試験 難易度分析

次は、難易度の“中&難”の出題範囲について。

分析すると次のようになりました。

出題範囲	難易度“中”	難易度“難”
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	2問	0問
キャリアに関する理論	3問	1問
個人の特性の知識	1問	0問
労働関係法令及び社会保障制度の知識	1問	1問
職業能力開発の知識	2問	0問
人事管理及び労務管理の知識	1問	2問
労働市場の知識	3問	0問
メンタルヘルスの知識	1問	0問

合計	14 問	4 問
----	------	-----

受験生が苦手意識を持っている理論関係や法令、調査結果そして、第 1 1 回は「人事管理及び労務管理の知識」に関して難易度が高くなりました。

難易度の”難”は思い切って捨て問でもいいと思いますが、”中”についてはなんとか乗り越えてほしいところです。TADAJUKU では、”中”の問題クリアなど第 1 2 回受験生の合格をサポートする、さまざまな学科試験対策を取り揃えています。

まずは同サイトに載っている解説付きの過去問（第 9 回～第 1 1 回）を繰り返し解くことで、知識量を増やしていきましょう。

徹底した過去問対策をこちらのサイトで取り組んでみてくださいね。

## [国家資格キャリアコンサルタント 学科試験 過去問解説](#)

[2019-04-16](#)

そして過去問を解く合間に、「[教科書（重要TEXT）](#)」で補う感じで進めましょう。

なんといっても、過去問を解くことをベースに勉強するのが合格への早道ですし効率が抜群に良いですから。無料でご覧いただけますので、どんどんと活用してくださいね。

ただ、過去問 3 回ぶんの知識量だけでは物足りない。そう感じている受験生は多いのかなと。

そこで TADAJUKU では有料にはなりますが、過去問を第 1 回～第 1 1 回まで解説しているサイトをオープンしています。

加えて、

- 重要テキストと問題集 150 問収録の冊子を郵送でお届け
- 模擬試験を 2 回実施

と、盛りだくさんなコンテンツを用意いたしました。

絶対 1 回で合格したい！最短の勉強方法でクリアしたい！という方は、[有料会員](#)をぜひご検討くださいね。

### 第 1 1 回キャリアコン学科試験 難易度”中”&”難”のポイント解説

では、難易度の高かった設問をどう攻略していくのかを解説していきます。

ネットでチェックしてほしい資料やその優先度、また過去に出た類似設問を紹介していますので参考にしてくださいね。

#### <問題 1 難易度：中>

初っ端の問題が調査関係だったのは、受験生にとってちょっとしんどかったですね。

でも、こういう心理戦にも打ち勝たないと合格が遠くなるので踏ん張りましょう。

全く分からない設問は、時間をあまりかけずに「とりあえずピンとくるものがあればそれをマークしておく」ことです。

分からないのにムダに時間をかけるのは良くないですし、とりあえず答えを記しておけば 25%の確率で正答できるわけですからね。

見直し時間にもう一度考えるということにしてドンドンと解き進めましょう。

この設問では、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」という実態を掴んでおくことです。

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、という調査結果でした。

## 参考資料

[「平成 29 年版男女共同参画白書」](#)（資料 CHECK 優先度：中／ボリューム多）

【類似過去問】第 3 回問 14

### <問題 2 難易度：中>

問題 1 に続いて問題 2 もイヤな問い方でしたね。

素直に「職業能力開発促進法」について答えていけばよいのですが、設問に「改正内容に関する」とあることが必要以上に気になった受験生がいたのでは、と思いました。

職業能力開発促進法はキャリアコンサルタント、キャリアコンサルティングの基になる法律ですから、3 と 4 は○肢と判断したいです。

また、1 も労働者が自発的に自身の職業生活設計を行っていくことは、「職業能力開発促進法の基本理念第三条三」で規定されています。

## 参考資料

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

【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 8 難易度：中>

サビカスの「キャリア・アダプタビリティの 4 次元」は、過去問第 9 回ぶんを勉強していれば正答が取れました。初見であれば難しかったと思いますが、不適切な文章として「必要となる行動を行うことができる」が「意思決定能力」というのに違和感を持ると 4 が×肢とできたと思います。

正しくは「必要となる行動を行うことができる」は、一連の行動を適切に実行できる「自己効力感」のことを意味しています。

文章の読解力で正答がとれることもありますので、仮に知識として持っていない問題でもあきらめずに設問をしっかり読むことも大事ですよ。

【類似過去問】第 9 回問 7

### <問題 1 1 難易度：難>

やまだ先生の「生涯発達の 6 つのモデル」について。

これは初見の方がほとんどだったと思います。

設問を読み解く努力は必要ですが、必要以上に時間をかけず 1 つマークをしておいて次の設問に進みましょう。

これも見直しの時間にもう一度トライですが、個人的には捨て問で良いと思います。

### <問題 1 5 難易度：中>

「シルバー人材センター」は、こちらも初めての出題でした。

やや迷うところもありますが、消去法でアプローチするといいでしょう。

1 の 60 歳以上の 2 割もの人がシルバー人材センターに加入しているというのは、かなりの違和感があると思います。

ご自身の周りで 60 歳以上の方がどれだけシルバー人材センターに加入しているのかを数えてみるといいですね。即、1 は×肢としたいです。

入会動機は男女ともに「生きがい、社会参加」がトップですが、これが正答とピンくれば OK でした。

## 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／ボリューム中）

### <問題 1 9 難易度：中>

働き方（働く場所）については、初めての出題とはいうものの常識的にどれだけ知っているかが勝負でした。

例えば B の「SOHO」はいつとき良く聞くワードでしたので記憶にあれば。個人事業者やこじんまりとした小規

模事業者で、独立自営が高いものです。

またDの「サテライトオフィス」の「サテライト」の意味が「メインから離れている」と知っている人も多かったと思います。

BとDの判断がつけば正答は取りやすかったですね。

引用元を探すと、まさに総務省のHPにぴったりくるページがありました。

テレワークは、時間や場所を上手く使って柔軟な働き方ができますので「働き方改革」の側面でも知識として知っておきたいですね。

参考資料

[テレワークの意義・効果（総務省HP）](#)（資料 CHECK 優先度：低／ボリューム小）

#### <問題20 難易度：難>

こちらにも初めて出題された「リーダーシップ」について。

文章を読み解くと3の「シェアド・リーダーシップ」の「シェアド」は日常でも使う「シェアする（共有する）」に関連づければ、「リーダー2名で分担する」は違うかなと判断できたでしょう。

とはいうものの、全体としては難しく正答は取りずらかったと思います。

#### <問題24 難易度：中>

話題になっていた「賃金構造基本統計調査」について。

第11回試験対策のTADAJUKU模擬試験で出題していました。

その模擬試験の講座にて「読んでおくといいですよ」とお伝えしたページから2肢出題。

模擬試験の受験者からは、「模試の時に教えてもらったページをチェックしてたので、この問題をクリアできました！」と嬉しいメールも届きました。

ただ、チェックできていない人は4の「賃金増加率が前年に比べて最も高かったのが大企業」を×肢と選ぶのは勇気が必要だったと思います。

参考資料

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

[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）

#### <問題50 難易度：中>

「平成29年度過労死等の労災補償状況」から。こちらにも初めて出題元になった資料です。

1の「精神障害による労災補償の請求件数は増加し続けている」や、4の出来事別の支給決定件数の最も多い具体的な出来事が「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」は昨今の時勢として○肢にできると思います。

消去法でアプローチしつつ、2の精神障害による請求件数の最も多い職種は「管理的職業従事者」なのか？と違和感が持てるかどうかですね。

職種別（大分類）で請求件数が最も多いのは「専門的・技術的職業従事者」、次いで「事務従事者」と続きます。

参考資料

[平成29年度「過労死等の労災補償状況」を公表します（厚生労働省HP）](#)（資料 CHECK 優先度：中／ボリューム少）

#### 第11回キャリアコン学科試験 出題予測とポイント

恒例になっている過去の出題傾向から分析して第11回向けに押さえておきたいところ、また出題予測をお伝えしますね。

第11回で予測した論点の本試験にてかなりの数が出題されました。

その一例はこんな感じ。

 **キャリア理論**

➡ ハンセン（予想、模試）

➡ シュロスバーグ（予想、模試）

### 👉 カウンセリング理論

➡ ロジャーズ（予想、模試）

➡ フロイト（模試）

➡ アイビー（模試）

### 👉 平成 29 年能力開発基本調査

➡ 模試で 2 肢が類似

### 👉 平成 29 年賃金構造基本統計調査

➡ 講座で紹介したページから出題

➡ 1 肢類似

### 👉 グループ・アプローチ

➡ 模試で 1 肢類似

などなど。

第 12 回もピタッとくればいいですね。勉強のメリハリの参考にどうぞ。

「キャリアに関する理論」や「カウンセリングに関する理論」の頻発ポイントや出題傾向

過去問を分析すると、傾向ははっきりと出ています。

また、過去に出題した設問とほとんど同じものが繰り返し出されることもありますので、やはり過去問中心に勉強を進めることが得策です。

ではまず、理論系の頻発の順位から。

カウント方法：ひとつの設問について 4 肢ともすべて同じ理論家の設問は”1 問カウント”、ひとつの設問について 4 肢のうち 1 肢だけ出題の場合は”0. 2 5 問カウント”としています

理論系ベスト 3

#### 【キャリアに関する理論（毎回 7～8 問出題）】

1. スーパー : 9. 5 問

1. シャイン : 9. 5 問

3. シュロスバーグ : 9. 2 5 問

#### 【カウンセリングに関する理論（毎回 2 問程度出題）】

1. ロジャーズ : 7. 0 問

2. 國分康孝 : 3. 5 問

3. フロイト : 3. 2 5 問

第 10 回時点とベスト 3 は同じになりました。

キャリアに関する理論は、「スーパー」「シャイン」「シュロスバーグ」はケアが必要ですし、カウンセリングに関する理論はそもそもの出題数が少ないこともありこの 3 名が多い傾向です。

なかでも「ロジャーズ」が要チェックですね。

施策や調査・分析、法律などの頻発ポイントや出題傾向

ほぼ毎回出題されている、頻発ベスト 3 は次のようになります。

しっかりと過去問を中心に勉強しておきましょう。

尚、次回第 1 2 回では「能力開発基本調査」や「労働経済の分析」は平成 29 年度版での出題なのか平成 30 年版なのかはとても微妙です。

というのも、2019 年から年 3 回（昨年まで年 4 回）の受験ペースに変わり、昨年までの受験月と第 12 回の受験月がずれたのでこれまでの傾向を踏襲しづらいからです。

ただ、TADAJUKU では平成 30 年版で出題されると予想しています。

仮に平成 29 年度で出題されても調査関係は 1 年前の結果数字と次年度の数字が激変することは少なく、影響も少ないと予測されます。

気になる方は平成 29 年版（過去問を中心にまずはおさらいを）と合わせてチェックですね。

1 位 [キャリアコンサルタント倫理綱領](#)（資料 CHECK 優先度：高／ボリューム中）13.75 問

2 位 [能力開発基本調査](#)（資料 CHECK 優先度：高／ボリューム中）13.25 問 ※リンクは平成 30 年版をはっています

2 位 [ジョブカード関連](#)（資料 CHECK 優先度：高／ボリューム中）13.25 問

勉強方法のポイント

- 「倫理綱領」は常識的な内容ではあるものの、早いうちに 1 度はすべてに目を通しておきましょう。数ページの資料なのですぐに読めます。
- 「能力開発基本調査」は表紙ページ下半分の「調査結果のポイント」をまず読みましょう。余裕がある人はその続きのページに進む感じですよ。

調査関係の資料は、膨大なページ数のものが多く、どこをどう読んだらいいのか悩ましいですね。

仮にすべてに目を通して記憶にはあまり残らないでしょう。

おススメの時短勉強方法は、ポイントや要約をまずは読んで大枠を掴むことから始めることです。

過去問に出たところは押さえるとして、時間に余裕があれば本編を読むイメージでいいと思います。

### 国家資格 キャリアコンサルタント 第 12 回出題予想

キャリアに関する理論、カウンセリングに関する理論、施策や調査・分析、法律の頻発ものはレギュラーとしてしっかりとケアしましょう。

加えて今までの出題傾向を分析して、わたしなりに第 12 回の出題予想をしました。

まず、キャリアに関する理論について。

#### 【理論家関係】

- バンデューラ
- ハンセン
- クランボルツ

これらは過去問から見ると、そろそろ 1 問丸ごと出題するタイミングが来そうかなと思っています。

次に、「働き方改革」に関するものです。

こちらは 2019 年 4 月からの関連法案がいよいよ施行。

いくつかある中で、チェックしておきたいポイントを次の 3 つに絞ってみました。

- 残業時間の条件規制
- 1 人 1 年あたり 5 日間の年次有給休暇取得を企業に義務付け
- フレックスタイム制

カンタンな解説を載せましたのでご参考に。

詳しくは厚生労働省の資料とその参照ページをご案内しますので確認してくださいね。

# 働き方改革のポイント (2019年4月～)

## ●働き方改革：2019年4月～関連の法案が施行されます

### ・ポイント：「労働時間法制の見直し」

#### 労働時間法制の見直し

##### 見直しの目的

「働き過ぎ」を助長しながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様な働き方」を実現し直す  
 →長時間労働をなくし、働き過ぎを抑制し働きやすくなることにより、働きやすくなった労働者がワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。  
 →働き過ぎを抑制して健康を守り生産性を高め、国際的に先進的な働き方を推進するための制度づくりに貢献していきます。

##### 見直しの内容

1. 残業時間の上限を規制します
2. 「勤務時間インターバル」制度の導入を促します
3. 1人1年あたり5日間の年次有給休暇取得を企業に義務付けます  
※労働時間短縮が前提条件（労働時間：年あたり1120時間未満）
4. 労働時間の短縮を義務化するも、企業に義務付けます  
※労務、経営が労働時間短縮の目的
5. 「フレックスタイム制」とより働きやすくするため、制度を拡充します  
※労働時間短縮が前提条件（労働時間：年あたり1120時間未満）  
※労務・労使が労務、労使が労務
6. 専門的な職業における継続的で創造的な働き方である「高度プロフェッショナル制度」を創設し、適用できるようにします  
※労働時間短縮が前提条件（労働時間：年あたり1120時間未満）  
※労務・労使が労務、労使が労務

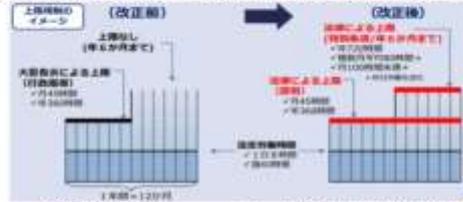
##### 施行期日

2019年4月1日

※中小企業に限り労働時間短縮が前提条件（労働時間：年あたり1120時間未満）  
 ※中小企業に限り労働時間短縮が前提条件（労働時間：年あたり1120時間未満）

※下線の文字の上で「モックアップ」として関連の資料やサイトが開きます

①残業時間の条件規制 大企業:2019年4月～、中小企業:2020年4月～  
 ⇒法律により「上限（原則）月45時間、年360時間」が規定  
 臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできない



③1人1年あたり5日間の年次有給休暇取得を企業に義務付け (参照P5～6)  
 ⇒年休が10日以上付与される労働者に5日間、取得時季を指定して取得させなければならない。  
 ＊既に5日以上有給休暇を請求・取得している場合は時季指定は不要、またすることもできない。

⑥フレックスタイム制 (参照P6) 清算期間を上限3か月に延長

[働き方改革実行計画](#) (資料 CHECK 優先度：高／ボリューム中)

[時間外労働の上限規制わかりやすい解説](#) (資料 CHECK 優先度：高／ボリューム中) ⇒参照 P4

[年5日の年次有給休暇の確実な取得わかりやすい解説](#) (資料 CHECK 優先度：高／ボリューム中) ⇒参照 P5～6

[フレックスタイム制のわかりやすい解説&導入の手引き](#) (資料 CHECK 優先度：高／ボリューム中) ⇒参照 P6

### 第11回キャリアコンサルタント学科試験振り返りまとめ

第11回は繰り返しのようになりますが、心理戦だったなと思っています。  
 初めて見る資料に「分からない」という思考が固定されてしまうと、読解力が大きく低下してしまいます。  
 よく読むと分かる設問も落としてしまう可能性も高くなり、本当にもったいないことです。  
 ここは、なるべく平常心を保って取り組めるように、また「捨て問」を持つ勇気もとても大事になりますね。