

多数の資格試験を制してきたキャリ魂太郎が、「自分だったら絶対に買う」ポイントを盛り込んだ、電子書籍よりもアプリよりも役立つ、超アナログ、今の時代に白黒のキャリアコンサルタント学科試験精選オリジナル問題集。

フォントは見やすく読みやすいと個人的に気に入っている、游ゴシック。白黒なのは、ラインマーカーが映えるため。いつでもどこでも勉強できるように、コンパクトなA5サイズ。

そして、大好評のキャリ魂塾テキストのエッセンスを、各章のはじめに掲載しています。

また⑤「信用失墜行為」（貸付法第10条第1項第5号）に該当する行為である。

- ① **キャリアコンサルティング**とは、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事項に応じ、**助言及び指導を行うこと**をいう（職業能力開発促進法第2条第5項）。

→「寄り添い」や「傾聴」は「助言と指導」のための「手段」であって「目的」ではない。

- ② **業として行う**：キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの名称を用いて、キャリアコンサルティングを行うことを業とする。

お待たせしている皆様、遅くなって申し訳ありません。本当に心よりお詫び申し上げます。

しかし、どうしても合格して欲しい、その気持ちで妥協せずには作っていたら、**想定の3倍以上時間がかかっています。**

だから、ここまで受験生に寄り添った「キャリアコンサルタント学科試験問題集」は絶対にありません！

キャリアコンサルタントの総本山、キャリアコンサルティング協議会の出版している過去問と比べれば、その違いは一目瞭然です。

の名称独占資格として、中小企業診断士がある。

→業務独占資格：弁護士（法律上の紛争）、医師（医療行為）、税理士（税務相談、税務代理）等、その資格を持っていないと、「業としてその仕事ができない」資格のこと。

- ④ 法律による守秘義務：キャリアコンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。キャリアコンサルタントでなくなった後においても、同様とする。（職業能力開発促進法第30条の27第2項）

→罰則に注意

法律実務家として17年、カウンセラーとして9年の実務経験がある
キャリア魂太郎が解説。だから法律も心理も分かりやすい！

1.2.職業能力開発促進法のポイント

行政処分と罰則：職業能力開発促進法には、キャリアコンサルタントに関する**行政処分と罰則（刑事罰）**が規定されている。

行政処分

厚生労働大臣は、キャリアコンサルタントが第30条の27の規定に違反したときは、その登録を取り消し、又は期間を定めてキャリアコンサルタントの名称の使用の停止を命ずることができる。（**第30条の22第2項**）

→信用失墜行為（品位保持義務）違反の場合、厚生労働大臣は行政処分として

- ① 登録の取り消し
- ② 期間を定めたキャリアコンサルタント名称の使用停止

のいずれかを命じることが「できる」。

刑事罰

- ① 守秘義務違反：1年以下の懲役又は100万円以下の罰金（第99条の2）
- ② 名称使用停止の行政処分違反：罰金30万円（第102条第5項）
- ③ 名称独占違反：罰金30万円（第102条第6項）

6回解くからチェックボックスは6つ！

3

□□□□□問題3 簡単！(^_^)
キャリアコンサルティングに関する次の記述の

目安となる
難度を表示

なものどれか。

1. 「聴く」ことと「応える」ことによって生じる対話的狀況を体験しながら、職業経験を振り返り、洞察する。その行為により、職業経験の中で無意識下にあったものを顕在化させるような心理的援助もキャリアコンサルティングに含まれる。
2. キャリアコンサルティングには、大学院での進路指導や中学生の進学・就職時における職業指導は含まないと解される。
3. キャリアコンサルティングとは、相談者が意思決定過程に必要な能力を発達させ、自立（自律）的に行動し、社会の中でより有能に機能できるように支援することとされる。
4. 職業能力開発促進法によれば、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」を指す。

過去問学習に絶対必要なポイントである、

本試験に準拠した「**多肢択一**」型

問題と解答は1ページずつで見やすく効率的！

余白もたくさんあります。それは自分で書き込んで「**世界に一冊のオリジナル過去問を作る**」ため！！

プロは「足すこと（情報過多）」よりも「引くこと（重要なポイントを厳選）」を重視します。

学習のポイントを分かりやすく表示

4

注目！：職業能力開発促進法におけるキャリアコンサルティングの定義は、第1回からほぼ毎回出題されている。

1. ○：そのまま覚える。
2. ×：キャリアコンサルティングには、**学校教育**における職業指導も**含まれる**。
3. ○：相談者が自立（自律）的に行動し、有能に働くことでもある。

解答は、目に入りずらいよう、すみっこの配置。

4. **更に学習が深まるコラム**（職業能力開発促進法第2条5）

答：2

■PowerUP♪：よりよいキャリア・コンサルティングのための5つの留意点

- ① 相談の目的は、従業員のよりよい適応と成長、個人の発達を援助すること、すなわち「育てるための相談」である。これは従業員本人の成長する能力という潜在的な力を信頼し、本人が主体的に行うキャリア形成を援助者が側面的に支援する過程であるということを意味する。
- ② 職業・職務の選択、今後のキャリア形成の方向の決定、手段の決定など具体的な目標決定を重視している。
- ③ 相談やキャリア選択のプロセスがシステマティックに進められる必要がある。すなわち、自己理解、仕事理解、啓発的経験、キャリア選択にかかる意思決定、方策の実行、職務への適応といった各ステップを明確にしながら相談を進め、相談が現在どの時点にあるのかを労働者と確認しながら進める必要がある。
- ④ キャリア・コンサルティングが本人の主体性を重視した育てるための相談（第1点目の留意点）であることから、企業内におけるだけでなく他の社会的な資源を活用することが効果的である。
- ⑤ 従業員が安心して、また、積極的に相談できるような環境整備が重要である。

（以上、キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書の概要より抜粋）