

第13回国家資格  
キャリアコンサルタント  
学科試験的中問題

キャリア魂塾

# 問3 的中！：守秘義務

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキスト心理編p3

- 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）

→守秘義務を解除しなければならないこともある。なお後述の罰則に注意。

# 問4 的中！：職業能力開発促進法

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキスト労働編  
p5~p6

- ① **超頻出！**「キャリアコンサルティング」：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 この法律において「職業能力」とは、職業に必要な労働者の能力をいう。

**第10条の3** 事業主は、前三条の措置によるほか、必要に応じ、次に掲げる措置を講ずることにより、その雇用する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ものとする。

1 労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、キャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行うこと。

# 問5 的中！：プロティアン・キャリア

第13回学科試験

キャリア魂塾学科心理編テキスト

## 4.3.1.プロティアン・キャリア

組織ではなく個人によって形成され、その人の欲求に見合うようにその都度方向転換される変幻自在なキャリア。下記の4つの特徴を持つ。

- ① キャリアは組織ではなく、個人によって管理される。

# 問7 的中！：シャイン3サイクル

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキスト心理編p53

## 4.6.5.役割領域3サイクル

シャインは、人が生きていく領域を「生物学的・社会的」、「家族関係」、「仕事・キャリア」の3つに分け、それぞれにサイクルと段階を設けた。

# 問 8 的中！：理論の意義

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキスト心理編p12

キャリア（ガイダンス）理論：クライアントがなぜそのキャリアを選択したのか、今なぜそれに不満を感じているのかといった理解を総合的に深めていくための手掛かりとして重要であり、またカウンセラーがクライアントの問題を焦点化していく過程（仮説設定・検証・修正・再構築）において、その基盤となる理論を学習しておく必要がある。

→「専門知識は横に置く、は、専門知識を持ってから！」

# 問9 的中！：サビカス

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾学科テキスト心理編 p45~46

### キャリア関心 (Career Concern)

自らの未来に関心を持った個人は、「誰が自分の未来を決めるのか」というコントロール(統制)を考える。



### キャリア統制 (Career Control)

職業上の未来を自分がコントロールできると確信した個人は、次に自分の未来をどうしたいのかという「可能性」と「未来」への好奇心に関心を持つ。



自らの職業上の未来にかかわる関心であり、キャリア・アダプタビリティの最も重要な次元。未来に備えるという未来志向を意味している。

個人は職業に関する過去を回顧し、現在を熟考し、未来を展望することができるようになり、未来が現実になると感じるようになっていく。このキャリア関心は、計画的な態度によって促進される。過去から未来へと経験が連続しているという信念を持つことによって、人々は現在の活動を自らの仕事上の願望やビジョンという未来の可能性に結び付けて考えることができ、今日の努力が明日の成功に繋がると思える。

**そして、この計画能力により、未来に向かって準備ができる。**

人々が自らの職業上の未来を統制することとして、2番目に重要。人々がキャリアを構築する責任は自分にあると自覚し、確信することを意味している。


自ら決断しようとする態度は、先延ばしや回避とならず、職業発達課題に取り組み、キャリアの転機を乗り越えることを促進させる働きを持つ。未来を自分自身が所有しているという信念、また偶然ではなく主体的な選択によって未来を創造すべきであるという信念が、人生に責任を持つ感覚を生じさせる。

この態度、信念が意思決定能力を高める活動や経験をしたという気持ちになる。

# 問9 的中！：サビカス

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾学科テキスト心理編 p45~46

<p>キャリア好奇心 (Career Curiosity)</p> <p>未来に好奇心を持った個人は、次に「私はそれを実現できるか」という「自信」について考える。</p> 	<p>自分自身と職業を適合させるために、好奇心をもって職業に関わる環境を探索することを意味している。</p> <p>新しい経験を受け入れようとする信念、また自分の可能性や多様な役割を試すことに価値を見出す信念は、個人に新しいチャレンジを起こさせる。この態度や信念は、自己や職業への知識を増やし、それらを理解する能力を向上させる。結果、現実的で客観的な職業適合を図ることが可能になる。</p>
<p>キャリア自信 (Career Confidence)</p> <p>キャリア自信に関する態度・信念・能力によって、職業発達課題や仕事に関するトランジション、そしてトラウマに対処し克服することが可能となる。</p>	<p>自信とは、挑戦し障害を克服することによって得られる成功の予期。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している。</p> <p>職業選択では様々な問題が発生するが、その解決には自信をもって取り組む必要がある。</p> <p>キャリア自信は、解決体験によってもたらされ、また自分が周囲に役立っているという認識が自己受容や自尊心を高め、キャリア自信を強化する。</p>



# 問10的中！：ブランドハプンスタンス等

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキスト心理編  
p25,55

④ 従来マッチング理論では望ましくないとされた、未決定を新しい学習を促進する要因として望ましいものとする。6-6-1

④ トランジション（転機）の視点

→変化を引き起こす人生上の出来事自体と、その対処に焦点を当てる。

キャリアを「外的キャリア」と「内的キャリア」の2つの軸から捉える。

外的キャリア：その人が経験した仕事の内容や実績、組織内での地位など

内的キャリア：職業生活における歩みや動きに対する自分なりの意味付けであり、外的キ・なるもの。

# 問11的中！：レビンソン

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾学科テキスト心理編 p37,38

### 3.8.超頻出！出題されたところだけ押さえるレビンソン！

レビンソンのキーワード：4つの発達期、成人期を四季にたとえたライフサイクル、中年の危機、成人期の発達段階説、中年男性グループへの調査、成人の心理社会的発達生活構造の安定期と過渡期（5年程度）が交互に現れ進む。

→過渡期…生活構造の何らかの変化を体験することになる時期（5年程度）。

春	児童期と青年期（0～17歳）		
夏	成人前期（17～45歳）  成人期の課題に直面する心情を、ぼくのりりっくのぼうよみは「sub/objective」で歌い上げた。  「 <u>すべてに apathy</u> だから魂奪われて融ける <u>いつしか物を見ている自分を見るようになった</u> 人からどう見えてんのかそれだけ気にしてるなんて素晴らしい人生だろう」 (ぼくのりりっくのぼうよみ-「sub/objective」)	成人への過渡期（17～22歳）       大人の世界へ入る時期（22～28歳）  30歳の過渡期	成人への過渡期は、大人の世界（社会）への第一歩となる大人の一員としての最初のアイデンティティを確立し、成人の生活のための暫定的選択とそれを試みる事が発達課題。 換言すれば、親、社会に守られて生きてきた環境から自分で道を切り開かなくてはならないという自覚が芽生える時期。 【直面する課題】 アバシー（無力感・無価値） 離人感（自分が自分ではない感覚）   30歳の過渡期は、無限の可能性が開けて

# 問12的中！：発達各論

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾学科テキスト心理編 p41,49,34,39

### ②探索期（15～24 歳ごろまで）

いろいろな分野の仕事があること、そのための必要条件を知り、自己の興味関心などにあわせ、特定の仕事に絞りこんでいく段階。その仕事に必要な訓練を受け仕事につく段階。

3. 基本訓練 (16～25 歳) (役割：被訓練者、初心者)	1. 仕事及びメンバーシップの現実を知って受けるショックに対処する 2. できるだけ早く効果的なメンバーになる	1. 未経験ゆえの不安を克服し、自信を持つようにする 2. できるだけ早く、文化を理解し、「こつを知る」
---------------------------------------	--	---

第 6 段階	初期成年期(22 歳～40 歳)	親密性 vs. 孤独	愛
第 7 段階	成年期(40 歳～65 歳)	生殖・世代性 vs. 停滞	世話
第 8 段階	成熟期(65 歳～)	統合性 vs. 絶望	英知

### 4.1.1. ギンズバーグによる職業発達プロセス

- ① 空想期（11 歳以下）
- ② 試行期（11～17 歳）  
興味・能力・価値・移行
- ③ 現実期（17～20 歳代初期）  
探索・結晶・特殊化

# 問13 的中！：シュロスバーグ

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキスト心理編  
p54, 55

## 5.1.シュロスバーグのキャリア理論 6-12

「人は生涯を通じて様々な転機や変化を経験する。この転機や変化は決して予測できるものでも、人生途上で誰もが共通して遭遇する出来事でもない。人それぞれがその人独自の転機を経験している」

転機のタイプはイベント型とノンイベント型に分けられ、共に転機と捉える点の特徴。

- ① イベント型：就職、転職、失業、引越、結婚、出産、病気、親族の死等、予期したこと、期待したことが起きること。
- ② ノンイベント型：希望した会社に就職できない、昇進できない、結婚できない、子どもができない等、予期したこと、期待したことが起きないこと。

# 問18的中！：職業能力開発関係

第13回学科試験

キャリア魂塾直前ヤマ当て動画

- 43：40辺りからの解説講義

# 問25的中！：均等法

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾学科テキスト労働法 p8,50

間接差別の禁止（男女雇用機会均等法第7条）

→間接差別とは…直接的には女性だからダメというものでもなく、「身長170cm以上の人」や「2年ごとに全国に転勤」などの条件があったら、なかなか女性は該当しにくい。そこで、会社が以下の3つの措置を行うことは、実質的に一方の性に不利益となって、性別を理由とする差別となるおそれがあるため、合理的な理由がない限り、間接差別として禁止される。

男女雇用機会均等法により、会社は、職場におけるセクシュアルハラスメント対策として雇用管理上必要な措置を講ずる義務がある（均等法第11条）。

男女雇用機会均等法では、性別を理由として差別的取扱いをすることを禁止しているが、ポジティブ・アクションの取組は違法ではない。

# 問26的中！：介護保険

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾学科ヤマ当て動画（音声解説含む）

- ・介護保険制度は、制度創設以来、65歳以上被保険者数が2000年4月末の2,165万人から2016（平成28）年4月末には3,378万人へと1.6倍に増加する中で、サービス利用者も2000年4月末の149万人から2016年4月末には496万人へと3.3倍に増加している

# 問27的中！：有給休暇・パート労働法

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾ブログ学科予想問題 学科テキストp18,29

→2019 改正で10日以上有給休暇がある労働者には5日以上の有給消化が義務付け。  
有給休暇の付与日数が10日以上である労働者に対しては、その5日について、基準日から1年以内の期間にその時季を指定しなければならない（労基法39条7項）。

### 3.6.2.事業主の責務

義務	努力義務
<p>・事業主は、パートタイム労働者を雇い入れたとき（更新時を含む）は、速やかに、「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」を文書の交付などにより明示しなければならない。（第6条） →違反の場合は（パートタイム労働者1人につき）10万円以下の過料（第31条）</p>	<p>・事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態等を考慮して、適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進（以下「雇用管理の改善等」という。）に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、当該短時間労働者がある能力を有効に発揮することが</p>



# 問28的中！：カウンセリング理論・療法

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾ブログ学科予想問題 学科テキスト心理編p96,60,69

### 7.9.1.内観療法の特徴

導入・摸索期、始動・抵抗期、洞察・展開期、定着・終結期の4段階がある。

集中内観：1週間、治療所に泊まり込みで、自分自身を内省するもの。部屋の隅を屏風で仕切った半畳の空間に自由な姿勢で座り、午前5時～午後9時まで過ごす。トイレ・入浴・就寝以外は屏風の外には出ず、外界と遮断される。→絶対臥褥期との違いに注意する。

### 6.2.1.感情的アプローチ実施の際の重視点

- ① 「今、ここ」に集中する。

### 6.3.2.交流分析

アメリカの精神科医バーンによって開発された対人援助の理論と

# 問29的中！：グループアプローチ

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキストp82, 83等

- ④ リーダーは私的感情交流を促進するようなリーダーシップを発揮しなければならない。
- ⑤ 私的感情交流の内容は自己開示である。
- ⑥ メンバーはエクササイズを通して自己開示する。
- ⑦ 構成的グループ・エンカウンターは、メンバーの「感情・思考・行動」の3つの側面における行動変容を目的とする。
- ⑧ インストラクションでは、目的、ねらいを明確に説明する。簡潔、明快、シンプルに説明する。
- ⑨ ルールを徹底させる。抵抗や心的外傷への対応を行う。
- ⑩ リーダーはデモンストレーションをする。
- ⑪ シェアリングを行うことによって、各人の固有性を共有できる。つまり社会的比較と行動変容への動機づけが生まれ、受容、共感的理解、受容的態度がはぐくまれる。
- ⑫ リーダーは、解釈や分析、批判はせずに、あくまでメンバーに生じた体験の共有を行う。
- ⑬ ネガティブな感情を持ったリ、カタルシスを目指すなど、特別なメンバーの自己開示を大事に扱い、なぜそう感じたのかを意識化させ、自己理解を促進させる。
- ⑭ 構成的グループ・エンカウンターは、特定の感情（劣等感等）へのとらわれ、特定の思考へのとらわれ、特定の行動へのとらわれ（貧乏ゆすり等）の3つの抵抗があり、リーダーはこれらの抵抗を予防し、対処しなければならない。
- ⑮ リーダーは必要に応じて（ポジティブに）介入する。

# 問30的中！：来談者中心療法

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾学科テキスト心理編p60

- ① 人は自分自身の感情に真に触れれば、十全に発達し、自己実現することができる。
  - ② 人は、自分の感情や考えを自由に表現し、それを確かめ、それによって自分の経験と感情をよりよい人間関係を求めるものである。
  - ③ 人は、この感情や経験が自分自身のアイデンティティの基盤となったとき、自己実現を目指すことができる。
- 感情的アプローチでは、状況や環境よりも、クライアント自身の現在の見方や感じ方を問題と

### 6.2.1.感情的アプローチ実施の際の重視点

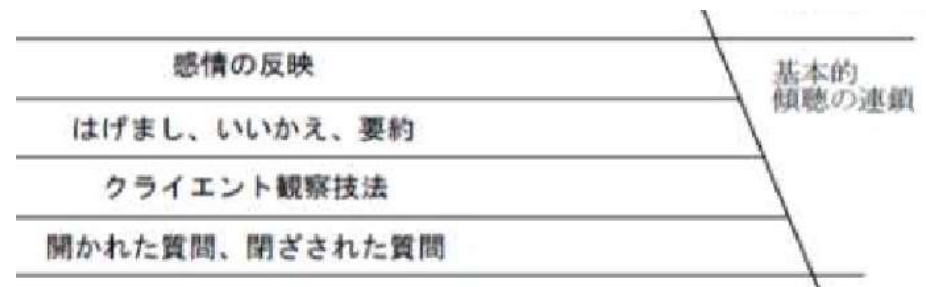
- ① 「今、ここ」に集中する。
- ② 創造や知的理解ではなく、現実を経験する。

# 問31的中！：マイクロカウンセリング

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキスト心理編  
p77、78

③ 積極技法・・・支持、論理的帰結、解釈、自己開示、情報の提供、説明、教示、フィードバック、要約



# 問32的中！：自己一致

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキスト心理編  
p62,63

パーソナリティの基本要素：自己概念と経験であり、自己概念と経験を3つの領域に区分。

領域1. 自己一致（適応的パーソナリティ）：自己概念と経験が一致している状態

領域2. 歪曲された部分・・・自己概念のうち経験と一致していない部分

領域3. 拒否された部分・・・経験のうち自己概念と一致していない部分

# 問33的中！：ナラティブアプローチ

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキスト心理編p48

ナラティブは、「語り」または「物語」と訳されることが多く、そこには「語る」という行為と、「語られたもの」という行為の産物の両方が同時に含意される。

→ナラティブ・アプローチは、ナラティブを媒介して現実に変化をもたらすアプローチであるといえる。

#### 4.5.1.社会構成主義の影響を強く受けながら発展

社会構成主義…現実の客観的事実というものが存在しているのではなく、様々な人間の社会的活動において、主に言語を媒介として現実というものが構成される、と捉える理論的立場。

# 問34的中！：認知行動アプローチ

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキスト心理編  
P75,71,95

## 6.6.2.認知行動的アプローチの特徴

- ① 認知行動的アプローチは、クライアントの抱える悩みや精神的な問題について、主に認知（考え）と行動の両面に取り組む方法を指す。
- ② カウンセラーとクライアントは問題解決のために積極的に共同作業を行う
- ③ ソクラテス式質問法を中心とした積極的なコミュニケーションを図る
- ④ 本人が自分の問題について正しい知識や理解を持ち、対処法を身につけられるように援助することを重視する。

森田療法：森田正馬（まさたけ）が開発した心理療法であり、当初は神経症の治療が目的であったが、現在では多様な病態に適用されており、特に慢性化したうつ病への有効性が指摘されている。

基本的視点：人間の感情は、それに先行する出来事によって直接引き起こされる「のではなく」その出来事をどう受け止めるかという信念によって生じるとする。

つまり、不快な感情は、非論理的信念によってもたらされるのだから、それをはっきりさせて反論を加えればその結果、論理的信念が獲得され、不快な感情を低減でき、効果もたらされるとする。

# 問38的中！：方策決定

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキスト心理編p98

- ① クライアントの欲求のひとつひとつをターゲットとして表現するのを助けたか。
- ② 助けるに足る能力が自分にあるか。
- ③ ないと判断した場合はリファーしたか。
- ④ 採用した方策は十分検討したか、可能性を検討したか、クライアントはそれを理解したか。
- ⑤ 具体的行動計画を入念に検討したか。各ステップは明確か。クライアントのなすべきことや役割は決められているか。

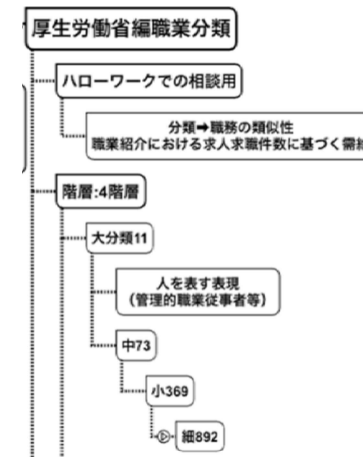


# 問42的中！：OHBYカード・職業分類

第13回学科試験

キャリア魂塾学科テキスト心理編p103  
労働編p73

ードに集約。このカードを使って作業を行う中で、自分の興味や関心を知り、同時に、知っておくべき必要最小限の職業情報も得られるとされる。



# 問43的中！：GATB

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾学科テキスト心理編p104

### 9.2.4.厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）

15種類の下位検査（うち11種類が紙筆検査＝筆記検査、4種類が器具検査）から9つの「適性能（知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ）」を測定。**適性のうち、能力に関する特徴を把握可能。**

さらに、13領域40適性職業群に編成され設定された基準と、個人の適性能プロフィールを照合することによって、幅広く適職を吟味することが可能。

対象者：中学生～成人(45歳程度)

所要時間：紙筆検査（45～50分）、器具検査(12～15分)

特徴：制限時間内にできるだけ早く正確に回答する最大能力検査。個別でも集団でも実施可。

# 問44的中！：キャリア・インサイト

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾学科テキスト心理編p104

### 特徴

- ① 主に4つの機能で構成
- ② 適性理解、職業の検索、キャリアプランなど、キャリア・ガイダンスに必要な基本的なステップを利用者が一人で経験できるような内容で構成されている。
- ③ さまざまな側面から適性評価ができ、適性理解に重きが置かれている。
- ④ わかりやすさ、使いやすさが工夫されている。

### 4つの機能

- ① 適性評価機能（適性診断コーナー）
- ② 職業情報の検索機能（職業情報コーナー：ECコース、MCコースともに共通。）
- ③ 適性と職業との照合機能（総合評価コーナー）
- ④ キャリア・プランニング機能（キャリア・プランニングコーナー）

### 3. 構成と内容：キャリア・インサイト（統合版）

キャリア・インサイトには様々な機能が用意されているが、必ずしも全ての機能を使う必要はなく、利用者のニーズにあわせて、好きな機能を使う。

オープニング画面、利用者登録画面の後に、ECコースとMCコースに分かれており、どちらのコースを利用するかは、利用者の年齢や職業経験を考慮して決定する。

### 対象者：

- ① キャリア・インサイト EC：18歳から34歳程度の若年者で、職業経験が無いか、経験が少ない方。
- ② キャリア・インサイト MC：35歳から60歳代程度で、職業経験のある方。

# 問45的中！：職業能力評価基準

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾学科テキスト労働編p69

### 新しい人事制度の立ち上げや 見直しなどにも活用いただけます。

経営環境が著しく変化する中、企業は時代に即した人事制度や教育制度などの整備や見直しが急務となっています。しかし中小企業においては、それらの整備が人事担当者の重い負担となり、導入が遅れるなどのケースも見られます。「職業能力評価基準」は、業種横断的な事務系職種をはじめとして、製造業関係、建設業関係、サービス業関係に至るまで、幅広い業種・職種の職務分析を基に54業種275職種の約6,860の能力ユニット（平成28年5月現在）を揃えています。自社の業務に合った能力ユニットを組み合わせるだけで導入も容易です。また、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すので、様々な場面での活用に柔軟に対応することができます。新しい人事制度の立ち上げ時の参考としてのみならず、今までの人事制度の見直しや社員教育制度の導入、キャリア・パスの提示など様々な目的にご活用いただけます。

### 職業能力評価基準は、 事務系職種などを幅広く網羅しています。

職業能力評価基準は、企業調査を通じた職務分析に基づき作成されており、業界の人材ニーズをふまえた内容となっています。これまでに54業種（275職種）が完成しています。（平成28年5月現在）

### 無料でデータのダウンロードができ、 自社にフィットするようにカスタマイズが可能です。

# 問46的中！：HWIS

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾ブログ学科予想問題

### キャリアコンサルタント学科試験予想問題：HWISその他

ハローワークインターネットサービス（HWIS）について述べた下記の文章のうち、正しいものはいくつあるか。

1. 求人企業は、ハローワーク求職登録者に限定して、事業所名等を含む求人情報を提供することができる。
2. 情報検索サイトにリンクしており、職業訓練コースの情報を調べることができる。
3. 障害者求人情報も検索できる。
4. テレワーク・在宅勤務の求人は、雇用関係を結ばないもの（「自営型テレワーク」「内職」）も含めて取り扱っている。

1. 1つ
2. 2つ
3. 3つ
4. 全て正しい。

# 問50的中！：自殺総合対策大綱

## 第13回学科試験

## キャリア魂塾学科テキストp32、33

阻害要因：過労、生活困窮、育児や介護疲れ、いじめや孤立等  
促進要因：自己肯定感、信頼できる人間関係、危機回避能力等

### 第2 自殺の現状と自殺総合対策における基本認識

- 自殺は、その多くが追い込まれた末の死である
- 年間自殺者数は減少傾向にあるが、**非常事態はまだ続いている**
- 地域レベルの実践的な取組を**PDCAサイクルを通じて推進する**

### 第3 自殺総合対策の基本方針

6. 適切な**精神保健医療福祉サービス**を受けられるようにする
7. **社会全体の自殺リスクを低下**させる
8. 自殺未遂者の再度の自殺企図を防ぐ
9. 遺された人への支援を充実する
10. 民間団体との連携を強化する
11. **子ども・若者の自殺対策を更に推進する**
12. **勤務問題による自殺対策を更に推進する**

### 第5 自殺対策の数値目標

- 先進諸国の現在の水準まで減少させることを目指し、**平成38年までに、自殺死亡率を平成27年と比べて30%以上減少**  
(平成27年18.5 ⇒ 13.0以下)

(WHO:仏15.1(2013)、米13.4(2014)、独12.6(2014)、  
加11.3(2012)、英7.5(2013)、伊7.2(2012))