

Amazonでの販売開始

学科試験・実技試験に活用できる！

## 『1級キャリアの青本&赤本（合体版）』

ご存知のように、1級キャリアコンサルティング技能検定は第5回実技試験合格率が4.47%と超難関ですが、学科試験の合格率は48.13%です。この結果からすると、一見、学科試験は楽なように見えますが、1級受検者のうち、半分以上の方が不合格になっているのです。

1級試験の受検者は、まず学科試験に合格して「学科試験一部免除」となり、次の試験で実技試験に合格して「総合合格」となるケースが多くなっています。ですから、1級合格を目指す方は、なるべく短い学習期間で学科試験に合格し、実技試験対策に十分な時間をかけることが必要です。

また、スーパービジョンに関する理解や7科目の事例指導に関する知識は学科試験合格のためだけでなく、面接試験合格にとっても重要です。

そこで、当会では、これまでに実施された5回の1級学科試験の過去問を分析し、1級固有の問題であるために『キャリア青本Ⅱ』や『キャリア青本Ⅱプラス』には掲載していない範囲について記述するとともに、最新の情報を含めた『1級キャリアの青本』を作成しました。

また、1級学科試験合格のためには、できるだけ多くの問題を解いて、理解を定着させておくことが不可欠であると考え、分析チームの総力を挙げて1級レベルに相当するオリジナル問題を約300肢集めた『1級キャリアの赤本』を作成しました。

本書は『1級キャリアの青本』98頁と『1級キャリアの赤本』100頁を合体しインプットとアウトプットを兼ね備えた対策本ですので、1級合格のためにご活用ください。

\*概要\*

■1級キャリアの青本&赤本（合体版）	
・1級試験の情報、2016年夏までの統計・政府情報	
・1級5・6・7科目の詳しい解説	
・1級過去問分析に基づく項目ごとの出題数	5科目グループアプローチ
・予想問題と詳細な解説 約300肢(約60問)	6科目教育指導
・版型：A4サイズ 頁数：198頁	7科目事例指導
・定価（本体4,000円+税=4,320円）	

\*お問合せ 一般社団法人1級キャリアコンサルティング技能士の会 事務局  
info <info@92no1kyu-cc.org>

# 1級キャリアの 青本&赤本 (合体版)

## 1級キャリアコンサルティング技能検定 学科試験・実技試験

### ■知識編

- 1～4科目：1級のみでの主要な出題内容の解説、2015年以降の主要な法改正・政府の施策など
- 5科目：グループアプローチ
- 6科目：教育指導
- 7科目：事例指導

### ■演習編（1～7科目）

- 1級過去問分析による科目・範囲・分野ごとの出題数
- 1問1答形式による1級レベルの問題
- 各問題の正答と詳しい解説

一般社団法人 1級キャリアコンサルティング技能士の会

1級キャリアコンサルティング技能検定 合格

足りない場合には、座長からまたは事例提案者から明確に指摘して留意事項を遵守するよう求め、聞き入れられない場合には、退席してもらうべきである。

(参照：松原達也・福島脩美編『カウンセリング心理学ハンドブック [下巻]』金子書房(2011年) 266頁以下、福島脩美『総説カウンセリング心理学』金子書房(2008年) 263頁、日本産業カウンセラー協会編『産業カウンセリング(改訂第6版)』日本産業カウンセラー協会(2012年) 505頁以下)

## II スーパービジョン

1級：☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆☆

【キャリアの青本Ⅱ 327頁から329頁】

### 1 キャリアコンサルティング技能検定における「スーパービジョン」の意味

・1級キャリアコンサルタントである「指導レベル」キャリアコンサルタントに求められる「スーパービジョン」の機能とは、「キャリアコンサルタントがキャリアコンサルティングの実践を重ねる中で抱える、思ったようにうまくいかない、どのように対応したらよいか分からない等の不安を解消したり、自分では正しいと思っているやり方が実際には独善的で誤っていることに気づかせる等、第三者の視点からキャリアコンサルタントの歪みを正す機会としての機能」である。

(出典：厚生労働省「キャリアコンサルティング研究会キャリアコンサルタントの資質確保体制の整備に係る調査研究」報告書(2006年3月))

・「指導レベル」キャリアコンサルタントに求める指導能力の重点については、「現場のキャリアコンサルタントからの相談に対して、不安を解消し、気づき、成長を促すような的確な指導・アドバイスができる能力」と再度整理をしておいた。これは、「指導レベル」キャリアコンサルタントに求められている指導能力には、「現場のキャリアコンサルタントの相談に乗り、相手の身になって的確にアドバイスができる能力」が求められているとの意見があったことを踏まえたものである。他方、指導に関連する「スーパービジョン」の概念については、今後、キャリアコンサルタントの教育・指導全体の議論の中で、再度整理し直す必要があるものと考えられる。

・「指導レベル」キャリアコンサルタントが、熟練レベル等のキャリアコンサルタント(言わば「一人前」のキャリアコンサルタント)に行う指導・アドバイスのあり方については、今回の研究会で議論され、一定の結論を得たところであるが、その一方で、キャリアコンサルティングにおける「スーパービジョン」については、今回は議論が完結していない。

・一人前とは見なされないキャリアコンサルタントを一人前にキャリアコンサルティングが実践できるまでに育てることを含め、いわゆる「スーパービジョン」については、現在では各団体の養成講座や各企業、高等教育機関、需給調整機関等に委ねられているが、この教育指導を行う者の質の保証、教育指導の内容等については、引き続き関係者間の議論が必要である。

(参照：厚生労働省「キャリアコンサルティング研究会報告書」(2009年3月))

### 2 スーパービジョンの観点

・キャリアコンサルタントは、いろいろな段階・時期にスーパービジョンを挟むことによって、有効かつ有意義なキャリアコンサルティングにする努力が必要である。これまでのキャリアコンサルタントは、生きたクライアントに関わる不安と緊張から、とかく直面化を避けて無難な聴き方に、あるいは理論と机上の解釈に逃げ、あるいは頑なな技法傾倒に走る傾向が見られた。しかし、真のキャリアコンサルティング学習の経験は、スーパーバイザーつきキャリアコンサルティングを実践することによってもたらされる。

・スーパービジョンにおけるスーパーバイザーが、効果的にその役割を担うためになすべきことは、次の6点である。

①スーパーバイザーとスーパーバイザーとの関係の構築：スーパーバイザーが効果的にその役割を担うためには、スーパーバイザー-スーパーバイザーの関係の構築と維持に両者が協力することが重要である。一方的受け身・依存-指示・命令の関係では、事例の理解と適応に関する生産的なコミュニケーションが不可能になるため、両者の間で信頼と親和関係が構築される必要がある。それは、まさにク

ライアントとキャリアコンサルタント関係の基本と同じである。しかし、その関係は、あくまでも1つのケースへのかかわりを基軸にした関係であって、スーパーバイザーの個人的問題を分析するようなクライアントとキャリアコンサルタント関係に入るべきではないとされる。

②クライアントとキャリアコンサルタント関係の点検：この場合、スーパーバイザーの態度がスーパーバイザーにとって重要なモデルとなるため、スーパーバイザーは良きキャリアコンサルタントとしての力の持ち主であることが必要とされる。スーパーバイザーがキャリアコンサルタントとしての基本ができていないとみると、スーパーバイザーはとかく非難がましくなるが、それではスーパーバイザーは自己防衛に走って真の学びを避けるようになる。あたかも、多くのクライアントがそうであるように、スーパーバイザーとスーパーバイザー関係は、クライアントとキャリアコンサルタント関係の複本であるともいえる。そうした適切な関係の上に、スーパーバイザーは冷静に自己の姿を理解し、一歩離れて関係と経過の見直しをすることができる。

③クライアントの問題、背景、リソース(自我強度、環境資源活用可能性)の把握：キャリアコンサルタントは、とかく、クライアントの心情に寄り添うあまり、クライアントの問題と背景を冷静に見極めることができなくなりがちで、クライアントの資源としての自我の強さや環境の中にある利用可能な資源を探求することがおろそかになりがちである。アセスメントをガイドすることは、スーパーバイザーにとって不可欠の仕事となる。

④キャリアコンサルタントのリソース(知識・経験・技能・柔軟性、助言・協力資源)の考慮：適切なスーパービジョン関係の下で、スーパーバイザーはスーパーバイザーの良さを探し、それを資源としてキャリアコンサルティング関係の中に活かせるようにする。その際のスーパーバイザーとスーパーバイザー関係は、キャリアコンサルタントとクライアント関係と基本的に重なる。

⑤キャリアコンサルティングプロセスの把握：スーパーバイザーは、キャリアコンサルタントとして、今現在のことに囚われてキャリアコンサルティング全体の流がどのようになってきたか、そしてこのキャリアコンサルティングがどう運ばれていくかというプロセスの視点を見失いがちである。スーパーバイザーは、super-visionの字義通りの、上空から事の成り行きを俯瞰するように、キャリアコンサルティングプロセスの把握に努め、スーパーバイザー(キャリアコンサルタント)が、キャリアコンサルティングの全体を見渡せるように、かつ適切にクライアントに関わりを展開できるようにガイドを行う。

⑥①から⑤までのことと、領域、役割などの認識による影響力の行使：上述のポイントとキャリアコンサルティングの領域と期待される役割などの適切な認識の下で、柔軟かつ臨機応変に影響力を行使することによって、スーパービジョン効果を上げていくことができる。企業領域、需給調整機関領域、教育機関領域、地域領域など、それぞれの分野と領域によってキャリアコンサルタントの役割が異なるため、スーパービジョンの要点も異なる。

(参照：福島脩美『総説カウンセリング心理学』金子書房(2008年) 251頁以下)

### 3 スーパービジョンの必須要件

・スーパービジョンを構成する要件として、次の4つが必須とされる

①ケースの概念化：キャリアコンサルティングの立ち上げに関する総合的な判断と指導についてのスーパービジョンである。すなわち、当該ケースについて、どういう状況のもとでどのような問題を訴えているのか、ケースの概要(キャリアコンサルティングの対象として取り上げることが可能であるのか)、キャリアコンサルティングの方針(どのようなキャリアコンサルティングができそうか)、担当キャリアコンサルタントの選択、このキャリアコンサルティングによってクライアントがどうなっていくかを予見することなどを行う。

・実際は、キャリアコンサルタントとして担当中の事例について、スーパーバイザーに報告し、スーパービジョンを受ける場合が多い。

・その場合は、スーパーバイザーは受理段階からの経過を総合的に点検し、スーパーバイザー(担当キャ

<h2>2 ギンズバーグ (Ginzberg, E.)</h2> <p>□□□ 1. ギンズバーグ (Ginzberg, E.) は、職業の選択・決定は、生涯にわたる意思決定のプロセスであり、個人は、変化するキャリア目標と職業の世界の現実とをどう適合するかを繰り返し再評価するとした。</p> <p>□□□ 2. ギンズバーグの「職業的発達」とは、快楽主義よりも現実主義に従い、自己を統制し、妥協によって欲求を現実に適応させるなど、自我機能に大きく依存したものとなっている。</p>	<p>1 級：☆☆☆☆☆</p> <p>1. ○：ギンズバーグは、職業選択は生涯を通じて行われる意思決定のプロセスである、選択の過程は後戻り可能であるが時間や経費等の損失を受ける、職業の選択・決定は個人的要因と現実的要因との最適化の過程であるとした。</p> <p>2. ○：ギンズバーグは、自我の4つの機能、①現実吟味、②即時的満足の延期、③手段-目標の認識、④将来の時間的展望への指向をあげ、それらを職業的発達に関連づけている。そのことから、ギンズバーグが考える「職業的発達」とは、快楽主義よりも現実主義に従い、自己を統制し、妥協によって欲求を現実に適応させるなど、自我機能に大きく依存したものとなっているとされる。</p>
<h2>3 シャイン (Schein, E. H.)</h2> <p>□□□ 1. シャイン (Schein, E. H.) は組織内キャリアの円錐形モデルを提示し、組織内キャリアの移動には、部門間の移動 (機能の軸)、地位の変動 (地位の軸)、重要性の変動 (中心性の軸) の3つがあるとされている。</p> <p>□□□ 2. シャインは、「キャリア・アンカー」とは、個人の才能と能力、動機についての捉え方であるため、職務経験がない人でもアセスメントツールで予測できるとしている。</p> <p>□□□ 3. シャインは、健全なキャリア発達のためには、個人の「キャリア・アンカー」だけでなく、環境、組織のニーズを認識した「キャリア・サバイバル」の考え方と統合することが重要であるとしている。</p>	<p>1 級：☆☆☆☆☆☆</p> <p>1. ○：シャインは、組織内キャリアの3次元構造の円錐形モデルを提示し、3つの次元と移動のタイプについて、①組織の部門間の機能的境界を移動する (円周上の移動、機能の軸)、②組織内における地位が変動する (上下の移動、地位の軸)、③地位や機能が同じでも自己の重要性が中心化する変動 (放射状の移動、中心性の軸) があるとされた。</p> <p>2. ×：シャインは、キャリア・アンカーは、何が得意か、何をやりたいのか、何をやっている自分が充実しているかについて実際の職務経験によって展開していくものであり、アセスメントの結果などから予測しようとしてはならない。キャリア・アンカーは、仕事を経験して初めて少しずつ明らかになっていくものであるとしている。</p> <p>3. ○：シャインは、キャリア発達の中で、アンカーのみに焦点を当てるのは不十分で、職務や周囲から期待される役割にも注意を注ぐ必要を指摘している。これが、「役割プランニング」であり「キャリア・サバイバル」である。シャインは、環境、組織のニーズを認識して初めて健全なキャリア発達が得られるという認識を示している。</p>
<h2>4 シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.)</h2> <p>□□□ 1. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機を理解するための構造として、①転機へのアプローチ、②対処のための資源の活用、③転機への対処 (資源の強化) を挙げている。</p> <p>□□□ 2. シュロスバーグは、転機のプロセスについて、最初の段階は「前の転機の終わり」であり、次に「転機の始まり」から「転機の最中」へ移行し、今回の「転機の終わり」に至るとしている。</p>	<p>1 級：☆☆☆</p> <p>1. ○：シュロスバーグは、転機を理解するための構造として、①転機へのアプローチ (転機の識別・転機のプロセス)、②対処のための資源の活用 (4 S システム)、③転機への対処 (資源の強化) の3つがあるとされている。</p> <p>2. ×：シュロスバーグは、どのような転機でも、最初の段階は「転機の始まりか終わり」であるとしている (ブリッジスは、転機の始まりは「何かが始まる時」ではなく「何かが終わるとき」であるとしている点で異なる)。転機の始まりが最初の段階であるとするれば、次に「転機の」最中 (どっちつかずの状態) から「転機の終わり」へと移行するとしている。</p>