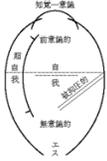


【ロジャース】

- 十分に機能する人間
- 人格変化の必要十分条件
- 来談者中心療法
- ベーシックエンカウンターグループ：集まった人同士で好き勝手話す。リーダーがない。
- 過程尺度：CLの変化を図る尺度

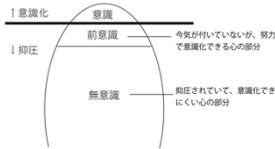
【フロイト】

- 精神分析
- 構造論
 - 自我：現実原則
 - エス：快楽原則
 - 超自我：道徳原則（自我とエスを調整する）



フロイトの心的構築の構造関係 (Freud, S.1914)

- 局所論：無意識→意識化
 - 前意識=夢の世界



- 自由連想法：思い浮かんだことをそのまま発言する
- リビドー：本能エネルギー
- 夢の分析、夢判断
- 防衛機制

抑圧	虐待のトラウマを無意識の領域に押し込んで意識化させない
否認	私ではなくあの人が私を避けている
反動形成	嫌いな相手にあえて丁寧な態度を取る
置き換え	ルイヴィトンのバッグを欲しいがパチモンを購入する
合理化	取りたかった葡萄は酸っぱいに違いない
同一化	聖子ちゃんに憧れて聖子ちゃんカットに
補償	彼氏がないから仕事に精を出す
昇華	路上の伝説がボクサーになる

【アドラー】

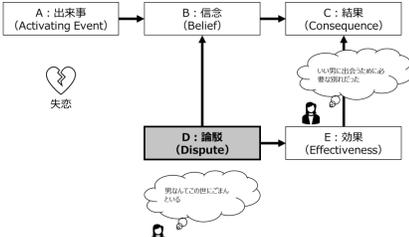
- 劣等感/コンプレックス/共同体感覚（皆に認められ自分で自分を認められること）/勇気づけ/ライフスタイル分析
- 自分のことは自分で決める
- 目的論⇔フロイトの原因論
- ライフスタイル：自分が選択している、変えることもできる
- 二元論に反対：人間を分割できない全体として捉える

【ユング】

- 集合的無意識
- ライフサイクル論：人生の午前/正午/午後
- 少年期/成人前期/中年/老人の4つに分けた
 - 中年：最大の危機をもたらす転換期

【エリス】

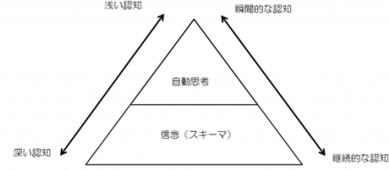
- 論理療法
- ABCDモデル：単なるSRではなく認知で行動を変え、結果を変えられることができる



- ラショナルビリーフ：現実在即している
- イラショナルビリーフ：論理性の欠如
- REBT：論理的に考え治療する

【アーロン・ベック】

- 認知療法：状況をどう認知するかによって結果は変化する（鬱の研究から出てきた）
- スキーマ、自動思考

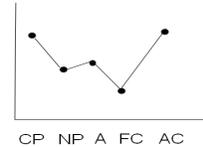


【パウルス】

- ゲシュタルト療法：気づきに始まり、気づきに終わる/今ここ/体験→解決
 - エンプティチア/ファンタジートリップ/夢のワーク/ボディワーク
- 構成的グループ・エンカウンター：リーダーがいる
 - インタラクション/エクササイズ/シェアリング/介入の4要素

【バーン】

- I'm OK, you are not OK
- 交流分析：パーソナリティ+コミュニケーション
 - 構造分析/交流パターン/ゲーム分析/脚本分析（最後）
- エゴグラム：自分のどの自我から相手のどの自我にメッセージを発しているかを明らかにする
 - CP：支配的な親
 - NP：養育的な親
 - A：成人
 - FC：自由な子供
 - AC：順応した子供



【アイビィ】

- 折衷・総合アプローチ
- マイクロカウンセリング



【カーカフ】

- 折衷・統合アプローチ
- ヘルピング：参入（関わり技法）→自己探索（応答技法）→自己理解（意識化技法）→行動化（手解き技法）* 上述アイビィの技法と対比で出題されるケースあり

【グラッサー】

- 不良・非公認に対してカウンセリングを実施
- 現実療法：満たされない人間関係から今起きている問題を見出す。現在に焦点を置く
- 言い訳させない/非難・論争をさせない/簡単に諦めさせない

【フランク】

- 実存療法
- 著書「意味への意志」「夜と霧」
- ロゴセラピー：人間は如何なる困難や苦悩の中でも意志の自由を持つ

【エリクソン】

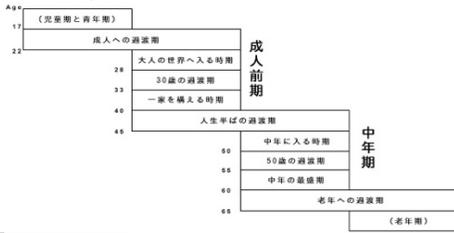
- 発達理論、漸成的発達理論
- 個別発達分化：8つの発達段階を定義（後半4つが問われる）

思春期/青年期	13-22 歳	アイデンティティの獲得 vs アイデンティティの拡散・混乱
成人前期	23-34 歳	親密性 vs 孤独
成人期	35-60 歳	生殖性（世代性） vs 停滞
老年期	61 歳-	統合 vs 絶望

- アイデンティティ：社会における自分自身の位置づけ

【レビンソン】

- 発達課題、転機
- 成人発達理論：5つの過渡期
 - 成人への過渡期：アパシー/離人感
 - 30歳の過渡期：可能性が限定/焦燥感/さまよい/無力感
 - 中年の危機：人生半ばの過渡期、体力の衰え/夢の再吟味/対人関係の再評価/若さと老い/破壊と創造/男らしさ女らしさ/愛着と分離



【ハヴィガースト】

- 発達課題を6段階に区分

【ピアジヨ】

- 認知発達論：思考・認知発達を4段階に区分

【レビンソン】

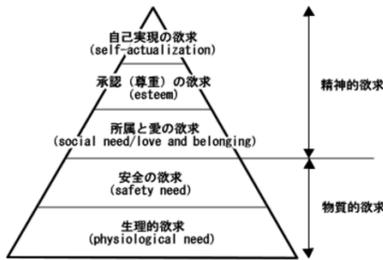
- 境界人（周辺人）：大人になりきれない青年
- Tグループ：人間関係に関する気づきを得るための学習法

【プロンフェンブレナー】

- 社会システム図（生命生態学的モデル）：人間の発達個人と環境の相互作用によって形成される

【マズロー】

- 欲求5段階



- 精神的：Y理論（機会と権限）
- 物理的：X理論（ノルマや命令）
- 人間は生まれながらにしてより成長しよう、自分の持てるものを最高に発揮しようという自己実現の動機付けを持つ存在である

【パーソンズ】

- 職業指導者の創始者
- 職業の選択：特製因子論のベースとなる考え方
 - GATB（一般職業適性検査）の元となった
 - 丸い釘は丸い穴へ
 - 合理的推論 = 自己理解 + 仕事理解

【スキナー】

- 行動療法：学習理論に基づく
- 三項随伴性：刺激-反応-結果
- オペラント条件：自発的、道具的条件づけ（ねずみ）
 - シェイピング/トークンエコノミー/応用行動分析

【ソーンダイク】

- 教育測定運動：IQの原点

【ジョン・ホランド】

- RIASEC：パーソナリティと環境の相互作用



- VPI 職業選択/レディネステスト/GATBの原型となった
 - VPI 職業選択：6つのパーソナリティタイプと5つの傾向尺度

【ウィリアムソン】

- パーソンズの特製因子論をカウンセリングに取り入れた

【ギンズバーグ】

- キャリア発達を3段階（空想期/試行期/現実期）に分けた
- 提唱していた考え方を晩年になって修正した

【バンデューラ】

- 機会遭遇理論：偶然是発生すると一連の連鎖に組み込まれる
- 社会的認知理論：人+環境+行動（三者相互作用）
- モデリング法：他人の行動から学ぶ
 - 注意→保持→運動再生→動機付け
- 自己効力感（self-efficacy）
 - 成功体験/代理経験/言語的説得/情動的喚起

【ドナルド・スーパー】

- 特性因子論と自己概念を統合
 - 自己概念は青年期後半から晩年にかけて安定性を増す
- 14の命題：職業適合性/職業的自己概念/統合と妥協のプロセス
- キャリア自己概念 = 主観的自己 + 客観的自己
- 職業適合性 = 能力（適正/技量）+ パーソナリティ（欲求/特性/価値/興味）
- キャリアをライフ・スパン（時間）とライフ・スペース（役割）の2次元に区分
- ライフラインボー
 - 役割：子供/学生/余暇人/市民/労働者/家庭人/その他
 - 場所（アリーナ）：家庭/学校/地域社会/働く場所
- マキシ・サイクル：人生の一生を5段階に区分
 - セイタカイカ：成長/探索/確立/維持/解放
- ミニサイクル：マキシ・サイクルの職業移行期を3つの段階に区別
 - 新たな成長/再探索/再確立
- キャリア・アダプタビリティ（成人期以降）：能力に応じた職業選択
- アーチモデル：個人的要因/自己疑念/社会環境的要因

【克蘭ボルツ】

- 意思決定
- バンデューラの社会的学習理論を基礎に LTCC（学習理論）/CBI（キャリア信念測定）/SLTCDM（社会的学習理論）を提唱
- 職業選択4要素：先天的資質/環境/学習経験/課題アプローチスキル
 - 特に、学習経験/課題アプローチスキルが重要
- ブランド・ハプンスタンス：計画された偶然理論
 - コウジジュラクボウ：好奇心/持続性/柔軟性/楽観性/冒険心
- 未決定 > 決定

【ジェラット】

- 意思決定
- 主観的可能性：自分の興味に関連しているからこそ望ましいと思えてくること
- 連続的意思決定モデル：スムーズに探索的決定から最終決定へと意思決定が進行するプロセスのこと
 - ①予測システム（選択肢の明確化）
 - ②価値システム（根拠と評価）
 - ③決定基準（選択肢から選択）
- 積極的不確実性 = 客観（合理）+ 主観（直感）

【ハースバーグ】

- 二要因理論（衛生要因と動機付け要因）：給料や地位（衛生）で不満を除いても、成果や評価（動機付け）がないと職場の満足度は向上しない

【ヒルトン】

- 認知的不協和理論

【ウォルピ】

- 行動療法：学習理論に基づく
- レスポナント条件：能動的、古典的条件付け
 - エクスポージャー（暴露）/アサーショントレーニング/系統脱感法（不安を引き起こす条件刺激に対する感受性を段階的に弱めていくもの）

【ティードマンとオハラ】

- 予測の段階 + 実行と修正の段階

【ディングレッシ】

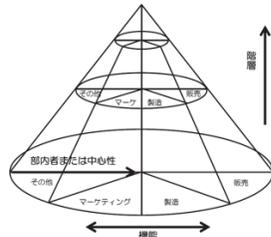
- 意思決定の8つのスタイル

【ブライアとブライト】

- キャリア・カオス理論：キャリアは偶然によって不規則に変化する
 - バタフライ・モデル
 - 一人一人がユニークなキャリアを發展させていくことを推奨
 - 6つ（複雑性/創発性/非線形性/非予測性/フェイズ・シフト/アトラクター）

【シャイン】

- 組織心理学の専門
- キャリア・アンカー：譲れないところ（学生にはまだ早いので使えない）
 - サノドウヨツカ（佐野にどう寄ったか）：才能/能力/動機/欲求/態度/価値
- キャリア・アンカーの8パターン
 - 戦前時、ホウキで奉仕、粋な生活：専門分野/全般管理/自律独立/保障安定/起業家/純粋な挑戦/奉仕/生活様式
- キャリア中期の危機
 - 自分のキャリア・アンカーを知り評価する
 - 現在を受け入れる/別の未来を選ぶ
 - 行った選択をめぐって家族と新たな調整を達成する
- 外的キャリア（キャリアコーン）/内的キャリア（キャリア・アンカー）
- キャリアコーン（3次元モデル）
 - 職能/中心性（部内者化）/階層



- キャリア・サバイバル：個人と組織のニーズをマッチさせる戦略
- キャリア・サイクル：各段階で直面する課題を整理
- 【シュロスバーグ】
- 転機（トランジション）
- どんな転機でもそれを見定め点検し受け止めるプロセスを通じて乗り越えることができる
- 転機への対処法4つ（4S）
 - situation/self/support/strategies
- 転機の4つの視点
 - 文脈的・文化的/発達の/ライフ・スパン/転機
 - どの影響が大きいかは個人によって異なる
- 転機を理解するための3要素
 - アプローチ（転機の識別）/資源の活用（4Sの活用）/対処（資源を強化）

【ブリッジズ】

- ニュートラルゾーン：転機の段階を3つに分けた
 - 終焉→ニュートラルゾーン（中立）→開始

【ニコルソン】

- 4サイクルモデル
 - 準備→遭遇→順応→安全化

【ハンセン】

- ILP（Integrate Life Planning, 統合的人生設計）：個人の利益だけでなく社会貢献/個人の変革を結びつける
- キルト：役割/文化/考え方等をつなぎ合わせてできる人生を表現
- 4L：love/labor/learning/leisure

【サビカス】

- スーパーの理論を發展させた
- ナラティブ・アプローチ：社会構成主義をベースにクライアントの語りを重視
- キャリア構築理論：質より量を重視
 - 職業パーソナリティ
 - キャリアアダプタビリティ
 - 関東甲信（カントウコウシン）：関心/統制/好奇心/自信
 - ライフテーマ（自己概念）：人生における職業行動に意味を与える

- キャリア構築インタビュー：クライアントのお気に入りの本、雑誌、映画等を尋ねる・幼少期の記憶を尋ねる。

【ホワイト】

- 社会構成主義：人が物事をどう語ったかに基づいて社会は構成されている
- ナラティブ・セラピー：ドミナント・ストーリー+オルタナティブ・ストーリー

【ホール】

- キャリアは個人によって管理
- プロテリアンキャリア：変幻自在。キャリアを営む本人、個人が成功と思えるキャリアを柔軟に構築すべき
 - アイデンティティ=自己理解+自己統合
 - アダプタビリティ=適応コンピテンス（能力）+適応モチベーション（やる気）
- 関係性アプローチ：他者との関係の中で学び合うことでキャリアが形成される
- 心理的成功
- キャリア=行動+態度

【マクレランド】

- 達成動機理論：達成>権力>親和

【アルダファ】

- ERGモデル：成長>関係>生存
- マズローの5段階欲求を3段階に修正。マズローと同じく成長欲求と欠乏欲求に分けられる

【コ克蘭】

- ナラティブアプローチの先駆者
- キャリアの意思決定は人生を定義づけるドラマの中にその人を引き入れていくことである。物語が有効。

【吉本伊信】

- 身調べ：浄土真宗の精神修養法を基に開発
- 内観療法：してもらったこと、し返したこと、迷惑をかけたことこの3つについて過去の事実を振り返る

【森田正馬】

- 森田療法：とらわれ（精神交互作用）を打ち切り、あるがままに受容し、良くなりたいという生の欲望に従う
- 絶対臥褥：外部を遮断し集中安静をはかる

【ハロートレーニング】

- 受講者の7割が女性
- 受講者の8割が就職している

	離職者	求職者	障害者	学卒	在職者
雇用保険	受給している人	受給できない人	-	-	-
実施機関	国・都道府県	民間	国・都道府県	-	-
ジョブカード作成	必須	必須	-	必須	-
費用	無料	無料	無料	有料	有料

【認定制度】

	認定職業訓練	社内検定認定制度
認定者	都道府県知事	厚生労働大臣

- 社内検定認定制度：外部に発信はできない

【教育訓練給付制度】

- 厚生労働省が訓練を指定する

	一般	専門	特定一般
給付率	20%	50% (+20%)	40%
キャリアコン	任意	必須	必須

- 給付金は20%を超えるとキャリアコンマストとなる

【職業情報分析方法】

	職務分析	職務調査	職業調査
策定対象	職務等級制度	職能資格制度	-
内容	仕事像	あるべき人物像	職業全体

【自己分析アセスメント】

	対象	測定対象	ポイント
VPT 職業興味検査	短大・大卒以上 (18歳以上)	-6種の職業興味領域 -5種の傾向尺度	-パーセンタイルで表示
職業レディネス (VRT)	中高生	A: 職業興味 (6つの職業領域) B: 基礎的志向性 (D: Data/P: People/T: Thing) C: 自信度	-パーセンタイルで表示 -AとC: 3段階 -B: 2段階
GATB(厚生労働省編一般職業調査)	中2-成人 (13-45歳)	9つの適正能 (知的/言語/数理/書記/空間判断等)	-H/m/Lの3段階で評価 -紙でも器具でも可能 -個別でも集団でも可能 -学校進路指導用 -制限時間内に行える限り早く
内田クーパー	-	-能力面 -正確・行動面	発動生/可変生/亢進性の3つ
キャリアインサイト	EC: 18-34歳 MC: 35歳以上	能力/興味/価値観/行動特性	-CR-ROMで実施 (Web実施不可、PC可能)
OHBYカード	児童-中高年齢	-自己理解 -仕事理解	-48枚のカード -文字+絵
VRTカード	中学-成人	-仕事興味 -自信度	-54枚のカード -文字のみ

【公的年金】

- 高齢年金/障害年金/遺族年金の3つ

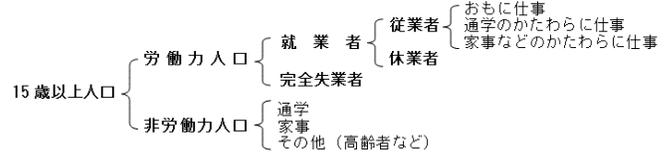
【教育目標】

- 義務教育：勤労を重んずる態度/個性に応じて進路を選択
- 高等学校：これまでの教育を基に/専門的な知識/技術・技能の習得
- 高専：深く専門の学芸を教授・研究/職業に必要な能力育成
- 後期中等教育：勤労間・職業観を確立する
- 大学：学術を中心/広く知識を授ける

【障害者雇用】

- 法定雇用率：2.3% (対象は従業員 43.5人以上)
 - 法定雇用率達成企業の割合：48.6%

【労働力調査】



- 完全失業者：次の3つを満たす人
 - 仕事がなくして少しも仕事をしなかった
 - 仕事があればすぐに就くことができる
 - 仕事を探す活動や事業を始める準備をしていた
- 就業率：就業者/15歳以上の人口
- 完全失業率 = 完全失業者数/労働人口
 - 完全失業率：2.8% (2020)
- 有効求人倍率：1.18倍 (2020)

【学科試験における Tips】

- 適切なもの/適切でないものを間違わずに落ち着いて回答
- 100%自信を持って切れる選択肢以外は、気になるところに「△」をつけて他の選択肢と比較する
- 選択肢を絞りきれない場合は質問に立ち返ってみる

【育児・介護休業】

3歳に満たない	小学校就業前
-定時(所定労働時間)の短縮 -残業免除	-深夜残業の免除 -残業の制限 (24h/d, 150h/yr) -子の看護休暇

【労働統計】

実施官庁	調査名	更新頻度	調査内容	掲載項目
総務省	労働力調査	毎月	就業/不就業の業況	-労働人口 -就業者数 -雇用者数 -完全失業率
厚労省	労働経済動向調査	四半期	-景気動向 -労働力需給	労働録過不足判断
	雇用動向調査	半期	雇用労働力の産業/規模/職業間移動の実態	-入職者数 -離職者数 -離職率
	毎月勤労統計調査	毎月	-労働時間 -新銀変動	-給与総額 -実労働時間
	賃金構造基本統計調査	毎月	賃金の実態	賃金(産業別/企業規模別/性別/年齢別/学歴別等)

【論述対策】

- 略字は使わない (問の門構えを略すなどしない)
- 可能な限り事例記録にある言葉をそのまま使う
- 感情や葛藤表す言葉に線を引く
- 問2は、相談者の内面に焦点を当てた表現にする
- 問3は①根底にある大きな問題と②ピンポイントの問題の2つを記載。②は全ての問題を洗い出した後に、主訴から見て重要度の高いものを選定する

相談者の問題	支援策
XXに関する仕事理解不足	job・tagの興味・価値観検査
自身の能力理解不足	job・tagの能力プロフィール作成
職業興味、能力、適正理解不足	キャリアインサイトのアセスメントを利用
業界理解不足	job・tagを用いた業界研究
就職プロセス理解不足	job・tagを紹介
自己理解不足	ジョブ・カードの職務経歴シート
新たなポジション・企業での働き方が分からない	ジョブ・カードのキャリアプランシートの作成支援