

平成28年度 第2回
国家資格 キャリアコンサルタント試験

学科試験 問題用紙

実施日◆平成28年11月20日(日)

試験時間◆10:30~12:10(100分)

★注意事項★

1. 本試験の出題形式は、4肢択一式50問です。
2. 解答用紙に受験番号・氏名を記入し、受験者シールのバーコードシール1枚を解答用紙の指定の位置に必ず貼付してください。記載漏れおよび貼り忘れの場合は採点されません。
3. 試験中は、受験票、腕時計、筆記具(鉛筆、消しゴム)以外のもの(定規、メモ用紙、筆記具入れ等)は机上に置かず、カバンの中などにしまってください。
4. 受験票は、机上の通路側に見えるように置いてください。
5. 試験室内では、携帯電話・スマートフォンなど全ての通信機器及び電子機器、時計のアラーム等、音の出る機器は使用禁止です。必ず電源を切り、鞆の中などにしまってください。
6. 試験中は、乱丁・落丁・印刷不鮮明に関する質問以外はお受けできません。
7. 不正行為があったときは、すべての解答が無効となります。
8. 解答用紙の注意事項は、必ずお読みください。
9. 試験終了の合図が告げられたら、直ちに筆記具を置き、試験監督者の指示に従ってください。
10. その他、試験監督者の指示に従ってください。従わない場合は、失格となります。

【退席時の注意事項】

1. 試験開始後30分経過した時点で途中退出できます。途中退出する場合には、挙手し、試験監督者の指示に従ってください。問題用紙はお持ち帰りください。
2. 試験終了時刻5分前からは退出できません。試験終了後、試験監督者が解答用紙を回収しますので、着席したまま静粛にお待ちください。

- 本試験の正答は平成28年11月21日(月)の10時以降、以下の登録試験機関のWebサイトに掲載します。
特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会 <https://www.career-shiken.org/past.html>
特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 <https://www.jcda-careerex.org/past.html>
- 平成28年12月27日(予定)に、受験者全員に合否通知書を送付いたします。
- 合格者は、以下の登録試験機関のWebサイトに受験番号を掲載してお知らせします。
特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会 <https://www.career-shiken.org/result.html>
特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 <https://www.jcda-careerex.org/result.html>

厚生労働大臣登録試験機関

特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会

〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

特定非営利活動法人日本キャリア開発協会

〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸殻町2丁目14番5号 KDX 浜町中ノ橋ビル4階 TEL 03-6661-6221

問1 社会・経済的動向とキャリア形成支援の必要性の認識に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 高齢化の進展に伴う職業生涯の長期化や、サービス経済化・グローバル化の進展、企業における人材処遇の在り方の変化などを背景として、労働者は自らが職業生活設計を行う限界を感じ、企業に依存する傾向が強まっている。
2. 近年、新卒を一括採用する企業は減少し、アルバイト、フリーター等という働き方をした若者を、スキルや知識の有無を問わず正社員として積極的に採用する企業が増加している。
3. 「就社」ではなく、「就職」を意識するような考え方の変化が労働者にみられ、職業人生を通じた継続的なキャリア形成という捉え方が重要となっている。
4. 計画的な教育訓練を実施している事業所における正社員以外への教育訓練の実施状況は、OJT、OFF-JT いずれも、正社員と比較すると約 20%程度となっている。

問2 平成 27 年度能力開発基本調査における、企業内でのキャリアコンサルティングの実施状況に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 実施の時期は、「入社 3 年目、5 年目など、入社から一定の年数が経過した時に実施する」が最も多い。
2. 実施の目的は、「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」が最も多い。
3. キャリアコンサルティングを実施している企業で問題点としてあげているのは、「キャリアに関する相談を行っても、その効果が見えにくい」が最も多い。
4. キャリアコンサルティングを行わない理由は、「外部のキャリアコンサルタントを依頼するにはコストがかかる」が最も多い。

問3 キャリアコンサルタントの役割と責任に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 相談者を他の専門機関等にリファーする場合には、リファー先に関する情報収集を十分に行う必要がある。
2. 相談者を他の専門機関や専門家にリファーする際には、相談者の承諾を得たうえでリファー先に引き継ぎや申し送りを行うことが望ましい。
3. 相談者が自らの課題解決に向けての選択肢を広げ、最適な選択ができるように支援する。
4. キャリアコンサルタントと契約関係にある依頼主と、相談者との利益が相反する恐れがある場合には、相談者の了解を得ずに依頼主の利益を優先して支援する。

問4 キャリアコンサルタントの活動に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 相談者の利益になるのであれば、自己の能力の限界を感じていても相談者に悟られないよう注意して援助する。
2. 相談者が自主的に意思決定できるように援助する。
3. 相談者が主体的にキャリア形成に取り組むように援助する。
4. 公的職業訓練やインターンシッププログラムなど啓発的経験に関わる情報を提供して相談者を援助する。

問5 「キャリアコンサルタント倫理綱領」(キャリア・コンサルティング協議会 平成28年4月)に示される、キャリアコンサルタントの活動に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントの使命は、相談者のキャリア形成上の問題・課題の解決とキャリアの発達を支援し、もって組織および社会の発展に寄与することである。
2. キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを行うにあたり相談者の利益をあくまでも第一義とし、研究目的や興味を優先してキャリアコンサルティングを行ってはならない。
3. キャリアコンサルタントは、自己の能力を大きく超える業務の依頼は自己の成長の機会であると捉え、引き受けるよう心掛ける。
4. キャリアコンサルタントは、必要に応じて他の分野・領域の専門家の協力を求めるなど、相談者の利益のために、最大の努力をしなければならない。

問6 ホランド(Holland,J.L.)の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 個人がキャリア形成のスタイルをどのように選択するかは、仕事環境に左右されることなく、パーソナリティタイプによって決定されるとした。
2. 職業的興味は、職業を遂行することによって分化するので、職業選択の前に検討する必要はないと考えた。
3. ホランドの考えた6つのパーソナリティタイプは、現実的・研究的・芸術的・社会的・企業的・慣習的の6タイプであり、環境も同様の6タイプに分類されている。
4. ホランドの示したパーソナリティタイプのうち、企業的タイプと対極的なタイプは社会的タイプであるとされている。

問7 キャリアの発達論的アプローチを最初に提唱したギンズバーグ (Ginzberg,E.)らの研究に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 就職に至るまでの職業選択過程の横断的研究
2. 職業選択は親の養育態度に関連する発達プロセスであるとする理論の検証研究
3. 人と仕事をマッチングする職業指導の実践を通じて構成された職業相談モデル
4. 精神分析の立場に立つ、心理社会的発達過程の研究

問8 キャリア理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. シャイン (Schein, E. H.) は、「人が何らかの職業上の選択を迫られた時、最も手放したくない欲求、価値観、能力 (才能) などをあらわすもの」で、職業生活において拠り所となるものとしてキャリア・アンカーを示した。
2. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) は、キャリア開発と職業選択に影響を与えるのは、先天的特性 (遺伝的要素と特殊な能力)、親の職業、信念、肯定的自己認知の4要素であるとしている。
3. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、「キャリアサバイバルー組織と役割の戦略的プランニング」の中で、個人ニーズと組織ニーズをマッチングさせることが重要であると述べている。
4. バンデューラ (Bandura, A.) は、自己効力感を育てるためには「新しいことに挑戦する」「成功体験をする」「社会的説得を受ける」「生理的、感情的状態を整える」の4つの方法があるとした。

問9 次のキャリアに関連する研究者と理論モデルもしくは概念との組み合わせのうち、**適切なもの**はどれか。

1. ハンセン (Hansen, L. S.) — 計画的偶発性理論 (Planned Happenstance Theory)
2. ホール (Hall, D. T.) — プロティアン・キャリア (Protean Career)
3. ヒルトン (Hilton, T. J.) — 特性因子理論 (Trait and Factor Theory)
4. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) — 統合的生涯設計 (Integrative Life Planning)

問10 シャイン (Schein, E. H.) が示した、キャリア・サイクルの段階と課題 (直面する一般問題、特定の課題) に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 基本訓練の段階での一般問題の一つは、仕事およ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ことである。
2. キャリア初期の段階の課題の一つは、自分の知恵と経験をどのように活かすかである。
3. キャリア中期の段階の一般問題の一つは、仕事が主ではない生活を送れるようになることである。
4. 引退の段階の課題の一つは、家庭の空の巣問題にどう対処するかである。

問 11 レビンソン (Levinson,D.J.) の示した過渡期に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 20 歳前後に「成人への過渡期」があり、大人の世界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ことが発達課題とされる。
2. 成人前期には「30 歳の過渡期」があり、その終わりから次の発達期への移行は成人の発達で極めて重要な段階の一つであるとされる。
3. 40～45 歳の頃に「人生半ばの過渡期」があり、中年期の奮闘に終わりをづけ、来るべき老年期を迎えるための準備を行う時期とされる。
4. 「人生半ばの過渡期」にあまり変化せずに、不満足な生活しか築けなかった男性は、「50 歳の過渡期」が危機の時になるとされる。

問 12 キャリアの転機（転換）や発達課題に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. レビンソン(Levinson, D. J.)は、中年期に顕在化しやすい「若さと老い」「破壊と創造」「男らしさと女らしさ」「愛着と分離」という基本的対立を、他者からの支援により解決することが中年期の課題であるとした。
2. シュロスバーグ(Schlossberg, N. K.)は、同じ転機であっても人生の過渡期に遭遇した転機は、個人にとって、より難度が高く感じられるものであるとした。
3. ブリッジス(Bridges, W.)は、キャリア転換は「新たな出発」から中間の「中立圏」を経て「ある終結」の3つの一連のサイクルからなるとした。
4. ギンズバーグ (Ginzberg, E.) は、キャリア発達を「成長期・探索期・確立期・維持期・衰退期」のステージに分けてこれをマキシサイクルと呼び、次のステージへの移行期にはミニサイクルが含まれるという概念を追加した。

問 13 転機に遭遇している相談者に対して、シュロスバーグ(Schlossberg,N.K.)の理論に基づいて支援する際の視点に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 転機を適切に乗り越えるためには、普段からキャリア・アダプタビリティを高める支援が重要である。
2. 「予測していた転機」(Anticipated transitions)、「予測していなかった転機」(Unanticipated transitions)、「期待していたものが起こらなかった転機」(Non-event transition)の中で、「予測していなかった転機」を最も大きな問題として考える。
3. 転機を評価するには、相談者の適性、能力、興味・関心、価値観などと比較して検討する。
4. 転機を乗り越える際には、Situation (状況)、Self (自己)、Supports (支援)、Strategies (戦略) の4Sの点検が必要であるとした。

問 14 若年無業者の特徴とキャリアコンサルタントが対応する際の視点に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 就労できない原因として、物事についてよく考えたり、真面目さといった特性が欠如している者が多いため、日常的な行動の中でそうした特性を身につけさせる支援が重要である。
2. 不安を感じない大雑把な性格の者が多いので、様々な活動に取り組みさせて失敗を体験させ、失敗を意識させることで不安を持ち、慎重に行動する姿勢を身につける支援が重要である。
3. 高等学校以上の最終学歴を有する者は極めて少ないため、職業選択を支援する際には、単純作業が中心となる職業を最優先して選択するように助言することが重要である。
4. 就業を希望しつつも求職活動をしていない者は、「働く自信」がないことが多いため、「働く自信」を涵養する支援が重要である。

問 15 「職業能力評価基準」に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 職業能力評価基準は、幅広い業種・職種の職務分析を基に、製造業、建設業、サービス業などの業界毎に能力評価シートが用意されており、企業が導入する際にはシートをそのまま使用することが望ましい。
2. 職業能力評価基準は、インターンシップに参加した学生の職業人としての態度や意識・意欲を評価するためのものである。
3. 職業能力評価基準は、職能要件書や職務記述書の作成に活用することができる。
4. 職業能力評価基準は、企業には大きな活用メリットがあるが、労働者個人にメリットはない。

問 16 公共職業訓練に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 日本版デュアルシステムは、職業科の高等学校において、企業での職場実習を授業時間数や成績評価の一部とする実践専門人材育成システムである。
2. 離職者訓練（施設内訓練）は、全て独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行っており、「ものづくりの訓練」が主体である。
3. 公共職業訓練は、求職者のみが対象で在職中の労働者に対しての訓練は実施されていない。
4. 求職者支援制度に基づく職業訓練は、雇用保険の被保険者ではなかった求職者も対象である。

問 17 教育訓練給付金に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 一般教育訓練給付金の支給額は、教育訓練施設に支払った教育訓練経費の 20%相当額が基本である。
2. 専門実践教育訓練の教育訓練給付金支給対象者は、受講開始日現在で雇用保険の被保険者であった期間が 5 年以上（初めて支給を受ける人は、当分の間 3 年以上）ある者である。
3. 一般教育訓練給付の指定講座の受講者で、受講開始日に雇用保険被保険者であった期間が 3 年以上（初めて支給を受ける人は 1 年以上）の人は一般教育訓練給付金の支給対象となり得る。
4. 専門実践教育訓練給付金の申請手続は、訓練対応キャリアコンサルタントによる訓練前キャリアコンサルティングを受けて交付されたジョブ・カード等を訓練受講開始の 1 カ月前までにハローワークに提出しなければならない。

問 18 人事考課の評価誤差（エラー）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ハロー効果とは、被考課者の特性について、実際以上の甘い考課をする傾向のことである。
2. 論理的誤差とは、独立している評価項目であるにもかかわらず、考課者が評価項目間に関連性があると解釈し、推定的に評価をしてしまうことである。
3. 寛大化傾向とは、考課者が被考課者のある特性に好印象を抱くと、他の特性についても高い考課をする傾向のことである。
4. 近接誤差とは、被考課者への気遣いや考課への自信のなさ等から、考課結果が「中央」に集中してしまう傾向のことである。

問 19 人事制度に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 等級制度において働く人を序列化する基軸には、「態度」「意欲」「勤続年数」の3つの軸がある。
2. 職能資格制度では各資格等級に定員が定められているので昇格の可否を判定しやすい。
3. 職能資格制度では、どこまでが自分のすべきことで、他の人がどこまですべきなのかという境界線を明確にしやすくなる。
4. 職務等級制度では、属人的な能力要件と、現在その社員が就いている仕事（職務）の内容を判断し、その重要度や困難度にもとづいて社員等級を設定する。

問 20 労働市場における若年者を取り巻く状況に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 大卒・高卒の就職率は高水準であるが、就職後3年以内に早期離職する者の割合は大卒で3割程度、高卒で4割程度存在し、教育から雇用への円滑な移行が課題である。
2. 学生の地元志向が高まっており、地元の中小企業への就職希望が高まっているが、中小企業の大卒求人は全国的に減少傾向にあり、中小企業と学生間のミスマッチの解消が課題である。
3. 我が国の若年者失業率は、新卒一括採用が主流であるため諸外国と比べて高水準で推移しており、新卒一括採用システムの見直しが課題である。
4. 15歳～24歳の非正規雇用割合は1990年代半ば以降、低下が続いており、様々な仕事を体験できる非正規の働き方の魅力を若年者に伝えることが課題である。

問 21 近年の労働市場の動向に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 2015 年度の有効求人倍率は 1 倍を上回り 24 年ぶりの高水準であった。
2. 2015 年度の完全失業率は 5%を超える高水準であった。
3. 2015 年度の正社員の有効求人倍率は過去最低であった。
4. 2015 年度の新規学卒者の就職内定率は、大卒者は前年を上回ったものの、高卒者は前年を下回った。

問 22 労働契約法に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 使用者は、有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間は労働者を解雇することができない。
2. 労働者保護の観点から、過去の最高裁判例により一定の要件の下では「雇止め」を無効とする雇止め法理が成文化されている。
3. 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算で 3 年を超えて反復更新された場合、使用者は労働者の申込みにより、無期労働契約に転換しなくてはならない。
4. 不合理な労働条件の禁止とは、同一の使用者と労働契約を締結している有期契約労働者と、無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理に労働条件を相違させることを禁止することをいう。

問 23 労働法規に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 事業場外みなし労働時間制度や、裁量労働制のみなし労働時間制度を採用し、みなし時間を 8 時間としている労働者に対して、使用者は時間外割増手当・深夜割増手当を支給する必要はない。
2. 高年齢者雇用安定法によると、企業は、定年の廃止や定年の引き上げ、もしくは希望者を全員 65 歳まで雇用する措置を講じることが求められている。
3. 部下を有し、社内で管理職と扱われている者であっても、労働基準法上の管理監督者とは扱われないことがある。
4. 労働契約法では、有期契約労働者が無期雇用契約に転換された場合であっても、別段の定めがない限り従来の労働条件が維持される。

問 24 社会保障制度に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労災保険の対象となるのは、原則として雇用保険に加入している労働者のみである。
2. 労災保険の給付には、「療養（補償）給付」以外にも、「休業（補償）給付」「障害（補償）給付」「傷病（補償）給付」「介護（補償）給付」などがある。
3. 公的介護保険に加入するのは40歳になった月からであるが、被保険者としてサービスが受けられるのは満65歳になった後である。
4. 公的介護保険で受けられるサービスは、家庭などに訪問を受ける、または家庭などから施設に通う「在宅サービス」のみであり、介護保険施設に入所する「施設サービス」は対象外である。

問 25 キャリアコンサルタントが面談を行う際、理論や立場に関わらず共通して必要とされる基本的な態度・姿勢に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 無条件の肯定的関心(受容的態度)・共感的理解・自己一致(純粋性)。
2. 相談者のパーソナリティを理解するために心理検査を用いて科学的に分析する態度。
3. 言い訳をさせない・非難や論争をしない・簡単にあきらめない姿勢。
4. 問題把握や解決を目指すのではなく、最初から最後まで、ひたすらに相談者に寄り添う姿勢。

問 26 キャリアコンサルティングにおける「システムティック・アプローチ」のステップに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 自己理解→仕事（職務）理解→啓発的経験→情報提供→方策の実行→新たな環境への適応
2. カウンセリングの開始→問題把握→目標設定→方策の実行→結果の評価→終了
3. 相談者の自己評価→計画立案と決意→相談・フォローアップ・継続教育
4. 心理検査の実施→分析→総合→診断→予後→処置→追指導

問27 カーカフ(Carkhuff,R.R.)によって提唱されたヘルピング(helping)で示される技法の説明に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ラポールの形成のためのかかわり技法として、事柄への応答、感情への応答、意味への応答がある。
2. 相談者がどのような状態にあるかという現在地を明らかにするための応答技法として、親身なかわり、観察、傾聴がある。
3. 相談者がどのような状態になりたいかという目的地を明らかにする意識化技法として、意味、問題、目標、感情の意識化がある。
4. 相談者の目標を達成するための計画立案と実行のための手ほどき技法として、指示、教示、対決がある。

問28 カウンセリングアプローチの説明に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 現実療法的カウンセリングでは、職業興味検査、適性検査などの心理検査を活用し、その相談者に最も適した職業選択の基準を構築することを目標とする。
2. 統合的生涯設計(Integrative Life Planning)に基づくカウンセリングでは、「個人の満足」を満たす方策を見出すことを最優先の目標とする。
3. 特性因子論に基づくカウンセリングでは、相談者に対して、簡単な受容、内容の再陳述、感情の反射、明確化などの技法を用いることで、相談者が自己一致した状態となることを目標とする。
4. キャリア構築カウンセリングでは、相談者のキャリア・ストーリーの構築、脱構築、再構築、共同構築などにより、相談者がより満足できる脚本作りを目標とする。

問 29 行動療法に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. アサーション法は、レスポンド条件付けに基づき、逆制止の原理により、不安や恐怖などを引き起こす条件刺激に対する過剰な感受性を段階的に弱める訓練法である。
2. 嫌悪療法は、オペラント条件付けに基づき、約束した課題を遂行しなかった際に、予め約束した罰という負の報酬を与えることで目標達成への行動を強化するものである。
3. トークン・エコノミー法は、レスポンド条件付けに基づき、対人関係や自己表現に不安を持つ人に、モデリングやリハーサルなどを行う訓練である。
4. シェイピング法は、オペラント条件付けに基づき、ある目標に至るための下位の目標を定めて段階的に達成させることで本来の目標達成を目指すものである。

問 30 キャリアコンサルタントがカウンセリングの場面で行う言語的コミュニケーションに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自己の専門性を伝えつつ相談者の自己洞察を深めるため、極力、専門用語や抽象的な表現を用いることが望ましい。
2. 自分がどのように相談者を理解したのかを伝えたい時には、一般的な類似例を引用することが望ましい。
3. 相談者に質問する際には、相談者が自由に具体的に説明できるような開放的な質問をすることが望ましい。
4. 相談者を安心させたり励ましたりするためには、他の相談者の類似した相談内容を具体的に例示することが望ましい。

問 31 構成的グループ・エンカウンターのリーダー（ファシリテーター）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. リーダーに最も必要な能力は、参加者に対して適切な指示を出し、限られた時間の中で一定の結論や決定ができる能力である。
2. エクササイズを用意する際には、参加者の新たな知識やスキルの開発、保有している職業能力のレベル向上を狙う。
3. リーダーは参加者が自分の権利を守れない場合や、インストラクションどおりの作業をしない場合があっても、参加者間の自浄機能が作用することを辛抱強く待ち、原則として介入はしない。
4. シェアリングの際、リーダーは解釈、分析や批判は行わず、メンバーの中に生じた体験を共有させる。

問 32 求職者が応募書類として提出する「職務経歴書」の作成を支援する際の助言に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自己PRを記載する場合は、採用選考で最も重視される観点である自己の弱点や苦手な事柄などを中心に記載するように助言する。
2. 応募書類は記載した文章量が熱意や意欲を表現するので、最低でもA4用紙で4枚以上は作成するよう助言する。
3. 記載する項目の順序、レイアウトや表を使用する場合は、労働契約法に定められた作成ルールを守り、厳格に作成するよう助言する。
4. 履歴書の職歴欄を補完説明するための事柄に加えて、職務と関連する活動・趣味なども記載して自分の個性を伝えるように助言する。

問 33 キャリアコンサルティングのマネジメントに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 相談者との面談がカウンセリング・プロセスのどの段階にあるのかを常に把握する。
2. 相談者の表情や声の質、話している内容が前回の相談時と異なると感じた場合は、相談者にどのような変化が生じたのか、新たな問題を抱えているのかを把握する。
3. 相談者の相談内容を通して組織としての体系的な職業能力開発の機会を設定する必要性を感じても、人事部門担当者や事業主が行うべき領域であるので具申は行わない。
4. スーパーバイザーから定期的に実践的助言や指導を受ける。

問 34 学校におけるキャリア教育の推進のポイントに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 小学校では、計画的に環境を構成し、遊びを中心とした生活を通して体験を重ねるように、一人一人に応じた総合的な指導を通して、自発的・主体的な活動を促すことが必要である。
2. 中学校では、社会生活の中での自らの役割や、働くこと、夢を持つことの大切さの理解、興味関心の幅の拡大、自己及び他者への積極的関心の形成等、社会性、自主性・自立性、関心・意欲等を養うことが重要である。
3. 後期中等教育では、社会における自らの役割や将来の生き方・働き方等についてしっかり考えさせるとともに、目標を立てて計画的に取り組む態度を、体験を通じてその重要性について理解を深めさせつつ育成し、進路の選択・決定へと導くことが重要である。
4. 大学・短期大学においては、社会人・職業人としての基礎を持ち、産業構造等の変化に対応できる柔軟な専門性と創造性の高い人材を育成することが強く要請されている。

問 35 中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（平成 23 年）で示された、「社会的・職業的自立、社会・職業への円滑な移行に必要な力」に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. キャリア発達に関わる諸能力として「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の 4 つの領域が示された。
2. 21 世紀を生きる力として、「自己管理能力」「チームワーク、リーダーシップ力」「倫理観」「生涯学習力」が示された。
3. 就職基礎能力として、「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「ビジネスマナー」「資格取得」が示された。
4. 基礎的・汎用的能力として、「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」が示された。

問 36 キャリアコンサルティングにおける心理検査の利用に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自己理解を支援するプロセスでは、標準化された心理検査から得られる客観的なデータを最重視しなくてはならない。
2. 心理検査の実施に際して、相談者が拒否した場合であっても、相談者にとって有益なデータが得られるとキャリアコンサルタントが確信できるならば実施することが必要である。
3. 標準化された心理検査は測定する内容が同じものであっても、対象とする年齢などが検査ごとに異なることがあるため、対象者によって適切な検査を選択しなくてはならない。
4. 標準化された心理検査を相談者に実施する際、時間がない場合には手順等を簡略化して実施してよい。

問 37 自己理解の支援に用いることができる心理検査の測定内容と通称名に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 職業興味を測定するツールの一つに、クレペリン検査がある。
2. 個人の職業適性を測定するツールの一つに、GATB がある。
3. 中学生・高校生の職業興味を測定するツールの一つに、VPI 職業興味検査がある。
4. 5 因子モデルに基づいて性格を測定するツールの一つに、Y-G 性格検査がある。

問 38 自己理解の支援に心理検査を用いる際の注意点に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 相談者に予め検査の概要を説明すると、回答時にバイアスがかかるので実施方法以外の説明は行わない。
2. 検査は実施の目的及び対象に応じて、妥当性と信頼性の高い検査を用いる。
3. 結果の解釈は相談者の一つの側面を表しているに過ぎないので、拡大解釈をしてはならない。
4. 相談者に対して結果のフィードバックを必ず行い、相談者の自己理解を促す。

問 39 職業理解の支援に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントは、相談者が目標設定をしていく過程を援助するために、職業について幅広く理解しておくことが必要である。
2. 求人情報のうち非公開情報は入手が難しいが、キャリアコンサルタントが相談者のネットワークの活用を支援し、非公開情報の獲得を薦めることも有効である。
3. 求人情報は、ハローワークインターネットサービスの情報だけで全ての情報にアクセスできる。
4. 希望する仕事明確であれば、履歴書等を直接ターゲットとなる企業に送付し、採用の検討を依頼することも可能である。

問 40 職業理解に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 職業理解とは、職業、産業、事業所、雇用・経済・社会状況を理解することである。
2. 日本標準職業分類は、職業安定法に基づいて制定されており、職業指導・職業紹介の実務に用いることを主な目的としている。
3. 厚生労働省編職業分類は、主に統計調査の相互利用や比較を可能にするための「標準統計分類」の一つである。
4. 日本標準産業分類において、産業の定義は「事業所内の職種を、一定の基準に応じてまとめた一群の職種」とされている。

問 41 職業理解に活用可能な情報に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. くるみん・プラチナくるみんマークの認定企業を検索したい場合は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の Web サイト上に検索専用のページが用意されている。
2. 「ハローワークインターネットサービス」では約 400 の職業について、それぞれ仕事の内容に関する動画が提供されている。
3. 中央職業能力開発協会の取りまとめている職業能力評価基準は、個人の職業理解に活用することはできない。
4. 独立行政法人労働政策研究・研修機構は、労働に関する総合的な調査研究を実施しており、労働市場の状況に関する調査報告書などをインターネット上で公表している。

問 42 目標設定に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 産業・職業理解、社会・経済動向を踏まえて目標設定をするように助言する。
2. 相談者の目標設定は、その個人の長期的な職業生活設計と分離して考えるように助言する。
3. 自分の強みを生かし、特性・価値観・環境などの特徴と整合性のある目標設定をするように助言する。
4. 過去の経験や保有している知識、スキル、資格などを明確化したうえで目標設定をするよう助言する。

問 43 学習方策や自己管理方策の支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントは、相談プロセスを通じて相談者に目標を与え、一度立てた目標はいかなる事情があろうとも修正しないように指導する。
2. 学習方策におけるスキル（技能）の学習とは、特定の職業能力を指し、人間関係、意思決定は含まれない。
3. キャリアコンサルタントは、相談者の適応を妨げるような習癖や行動パターンの矯正には一切関わらない
4. 相談者が方策に取り組む意欲を引き出すためには、達成可能な下位目標やサブターゲットを立案し、その実行に対する相談者の努力を認めることも有効である。

問 44 相談者の方策の実行の支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントは可能性のある方策のメリット・デメリットを検討し、ベストなものだけを相談者に提供する。
2. 方策の内容、目的、原理、プロセス、結果、結果から得られるメリット・デメリット、しなくてはならない活動を相談者に説明する。
3. 方策の実行を進める過程での情報収集・提供はキャリアコンサルタントが責任を持って全て行い、相談者に情報収集はさせない。
4. 方策を検討する過程では、相談者の意欲を低下させないために否定的な情報は提供しない。

問 45 新たな仕事への適応の支援に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 新たな仕事に就く際には、業界・職種に関わらずパソコンのスキルは必須であるため、相談者にパソコンのスキルの習得を必ず勧めるべきである。
2. 新たな仕事への適応に人間関係の良好さは必要な要件ではない。
3. キャリアコンサルタントは、新たな仕事への適応の支援として、社会人としてのマナー・ルールも必要に応じて助言できなくてはならない。
4. 新たな仕事に適応するためのスキル・知識の習得はOJTで行うものであるため、キャリアコンサルタントが助言する必要はない。

問 46 キャリアコンサルティングにおける「面談の終結」に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 相談者とキャリアコンサルタントが、目標に照らしてどこまで到達したか、それぞれに成果を評価する。
2. 相談者の成長の評価とは、相談者の感情的側面に限定して変容を評価することである。
3. キャリアコンサルタントは守秘義務の観点から、ケース記録は面談の終結後は直ちに安全な方法で全て破棄しなくてはならない。
4. 相談の目標が達成されたのであれば、面談の終結後にキャリアコンサルタントは面談プロセスについて自己評価を行う必要はない。

問 47 キャリアコンサルタントの環境への働きかけに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 事業主が従業員のキャリア形成支援に積極的でない場合、労使双方のメリットを提案して、取組みを促すことも役割である。
2. 環境とは企業、学校などの組織体のことであり、家庭や地域社会などに働きかけることは役割ではない。
3. 企業等の従業員を公正に評価する人事考課システムを構築するための助言なども役割である。
4. ワーク・ライフ・バランスに配慮した勤務体制作りに対する助言なども役割である。

問 48 キャリアコンサルタントの自己研鑽に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自己研鑽とは、キャリアコンサルタントの資格を取得するまでに必要な知識やスキルを学習し習得することである。
2. 自己研鑽とは、キャリアコンサルタントが持つ知識や知性・感性は時代とそぐわなくなる危険性があることを謙虚に理解し、キャリアコンサルティングに必要な知識やスキルの向上を不断に図ることである。
3. 自己研鑽とは、キャリアコンサルタント自身が自らの職業生活設計を行い、自己のキャリア・プランや自己実現の目標を明確化してゆくプロセス全般のことである。
4. 自己研鑽とは、気になった相談者をピックアップして追跡調査を行い、変化の様子を確認し、変化とコンサルティングの関係を考察してコンサルティングの向上を図ることである。

問 49 精神疾患の特徴に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 解離性障害は、自分が自分であるという感覚が失われている状態で、ある出来事の記憶がすっぽり抜け落ちていたり、まるでカプセルの中にいるような感覚がして現実感がない、など様々な症状がある。
2. 双極性障害は、健康なときにはなかった状態が表れる陽性症状と、健康なときにあったものが失われる陰性症状があり、陽性症状の典型は幻覚と妄想で、陰性症状は、意欲の低下、感情表現の減少などである。
3. 適応障害は、ハイテンションで活動的な躁状態と、憂うつで無気力なうつ状態をくりかえし、ハイテンションで活動的な躁状態になると、大きな買い物やギャンブルなどで散財するといったことがみられる。
4. 統合失調症は、ICD-10（世界保健機構の診断ガイドライン）によれば「ストレス因により引き起こされる情緒面や行動面の症状で、社会的機能が著しく障害されている状態」と定義されている。

問 50 「職場におけるこころの健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～」(厚生労働省 独立行政法人労働者健康福祉機構)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「セルフケア」では、労働者に対してストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解、ストレスへの気づき、ストレスへの対処などが行えるように支援することが重要である。
2. 「ラインによるケア」では、事業場外部からの情報提供や助言を受けるなどのサービスの活用、ネットワークの形成、職場復帰における支援などが重要である。
3. 「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」では、職場の管理監督者が人事労務的な視点からの職場環境等の把握と改善、労働者からの相談対応を行うことなどが重要である。
4. 「事業場外資源によるケア」では、心の健康づくり計画の実施にあたり、事業場外スタッフが中心的な役割を担うことが重要である。

