

平成28年度 第3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29年2月19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(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29年2月20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29年3月30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

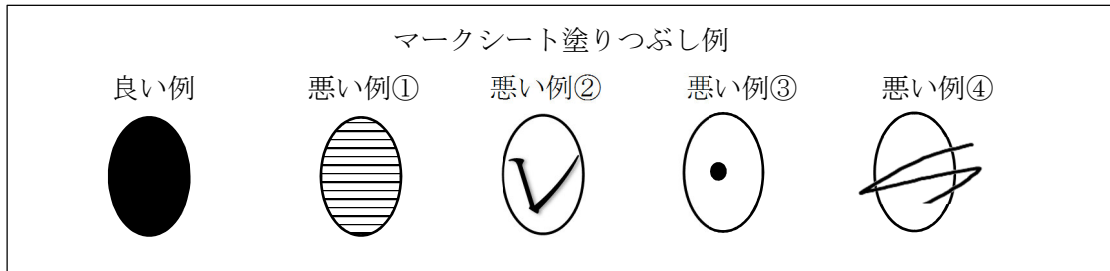
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

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

☆☆ 解答に際しての注意事項 ☆☆

1. 試験問題については、特段の指示のない限り、平成 28 年 4 月 1 日現在で施行されている法令等に基づいて解答してください。
2. 4 つの選択肢の中から答えを 1 つだけ選び、その番号を解答用紙の解答欄の位置に鉛筆またはシャープペンシルでマーク（均一に濃く塗りつぶす）してください。マークした箇所が読み取れない場合は採点されません。また、2 箇所以上マークした場合も採点されません。



《試験問題で使用される用語について》

- ◎ 「相談者」とは、自らのキャリアに関する相談に来た人のことを指します。

- ◎ 法令等の改正により「キャリア・コンサルタント」は「キャリアコンサルタント」、「キャリア・コンサルティング」は「キャリアコンサルティング」に統一しています。
(特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会は除く)

- ◎ 次の法令に関する名称について、問題文では略語を使用しています。
 - ・ 青少年の雇用の促進等に関する法律：若者雇用促進法

- ◎ 外国人名は姓をカタカナで示し、() で欧文表記をしています。

問1 「第10次職業能力開発基本計画」(厚生労働省 平成28年4月)に関する次のア～エの記述のうち、**適切なものの組み合わせ**はどれか。

- ア. 雇用情勢が改善する時期は賃金上昇を伴う自発的転職が増えるので、労働者の希望に応じた労働移動を実現させるためにも、職業能力開発、向上を必要とする者に対して、その機会を的確に提供していくことが重要である。
- イ. IT技術の進展が労働需要に及ぼす影響として、定型的な作業が多い職種の労働需要が減る一方、技術に代替されない職種の需要が高まることが予想される。
- ウ. 我が国では「企業が行う人的資本投資」が主要国と比較して多く、また、その投資割合も堅調に推移している。
- エ. 正規雇用での就業者割合の変化は、情報処理・通信技術者、社会福祉専門職、保健師・助産師・看護師、介護サービスなどで減少し、技術変化に伴う労働需要の変化に対応した人材育成が重要となっている。

- 1. ア・イ
- 2. ウ・エ
- 3. ア・ウ
- 4. イ・エ

問2 平成28年版労働経済の分析（厚生労働省 平成28年9月）に関する次のア～エの記述のうち、適切なものの組み合わせはどれか。

ア. 正規雇用から非正規雇用への転換は2013年以降3年連続で増加しているが、不本意非正規の割合については、前年同期比で9四半期連続で減少している。

イ. 労働生産性の上昇は労働者の賃金の上昇に結びつくという労働者にとってプラスの効果がある反面、雇用面では就業者の減少や失業者数の増加というマイナス面もある。

ウ. 国際的にみると、学習や訓練に費やす時間が長いほど、産業間労働移動が盛んな傾向もみられ、産業間労働移動には、自発的な学習や訓練を通じて一人ひとりが、自らの能力を高めていくことも必要となる。

エ. 高齢者について、社会活動を現役時（50～59歳時）に行ったと回答したの方が、58～67歳時点の就業割合が高く、54～63歳時に能力開発・自己啓発の経験がある方が58～67歳の1か月の収入額の平均が高い。

1. ア・イ

2. ア・ウ

3. イ・エ

4. ウ・エ

問3 キャリアコンサルティングの役割に関する次のア～エの記述のうち、**不適切なもの**の組み合わせはどれか。

- ア. キャリアコンサルティングとは、相談者の話を誠実に傾聴することに徹し、相談者自身が自ら気づくよう寄り添うことであり、助言や指導は行わない。
- イ. キャリアコンサルティングでは、専門家としての知識を活用して相談者の適性を査定し、どのようなキャリアがふさわしいかを相談者に伝えることを最優先する。
- ウ. キャリアコンサルティングは、一対一のコミュニケーションによる個人面接で行う活動であり、グループワークや研修などの実施、キャリアコンサルティングの広報・普及活動などは含まない。
- エ. キャリアコンサルティングでは、相談者が優柔不断な場合、相談者に代わって職業選択に関する意思決定をする。

1. ア・イ・ウ・エ

2. イ・ウ・エ

3. イ・ウ

4. ウ・エ

問4 キャリアコンサルタントの活動範囲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として、相談者に精神的疾病の疑いがあると見立てたため、病名を告げて心療内科に相談するよう伝えた。
2. キャリアコンサルティングの場面において、資産運用の相談を受けたので、以前ファイナンシャルプランナーの知人から紹介されていた有名なファンド商品を勧めた。
3. 相談者に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する情報を提供した。
4. キャリアコンサルティングの場面において、親の介護の話題を相談者が話そうとしたため、自身の専門外であることを告げて一切関わらなかった。

問5 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は、相談室で相談者が来るのを待つことが役割であり、組織や社会に対して能動的にキャリア形成の必要性などを発信することは好ましくない。
2. キャリアコンサルタントは、熟達したキャリアコンサルタントの指導を受けるなど、業務全般において自らのスキル向上に努め続けなくてはならない。
3. キャリアコンサルタントは、相談者を家族や組織、地域などの社会的文脈の観点から総合的に理解する必要がある。
4. キャリアコンサルタントは、相談内容に応じて、他の専門家・専門機関への協力依頼、紹介、委嘱を行うことも必要である。

問6 ハンセン（Hansen,L. S.）の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. キャリアには人生におけるすべての役割が含まれており、love(愛)、labor(労働)、learning(学習)、liberty(自由)の4つの活動が統合されるべきとした。
2. ポストモダンの時代のキャリア開発においては、個性化の進展に伴い、より一層、個人が「自分が満足する仕事」を行うためのキャリア選択が重要であると述べた。
3. 個人がキャリアを考えるうえで「統合的生涯設計」(Integrative Life Planning)が重要であると指摘した。
4. 個人のキャリア選択・形成に影響を与える環境として、マイクロシステム・メゾシステム・エクソシステム・マクロシステムという4つのシステムを指摘した。

問7 職業発達の理論に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. ギンズバーグ (Ginzberg, E.) らは、職業選択は一般に10年以上にわたる発達のプロセスであるとし、後に、生涯にわたるプロセスであると修正した。
2. ロー (Roe, A.) の理論では、幼児期の欲求の強さ、欲求と満足のズレ、満足の価値などがその後の職業選択に影響するとされる。
3. ハヴィガースト (Havighurst, R. J.) が示した発達課題では、「経済的独立に関する自信の確立」や「職業の選択および準備」は青年期の課題とされる。
4. スーパー (Super, D. E.) は、個人の職業に対する好み、コンピテンシー (competency) は青年期に確立した後は維持され、時間や経験を経ても変化しないとした。

問8 ジェラット (Gelatt, H. B.) の「積極的不確実性」に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 将来に向かって柔軟に意思決定を行うためには想像力、直感、柔軟性、社会の不確実性などを積極的に意思決定プロセスに取り入れる必要性が出てきたため、1980年代後半に示された。
2. 個人があることを選択できるかどうかを規定する主な要因は、機会に出会うかどうかであり、予測されずに起こる偶然が、いったん起こるとあたかも予定されていたかのように、通常の連鎖の中に組み込まれて、人間の選択行動に影響を与えるとされる。
3. 相談者が変化と曖昧さに対処し、不確実性と矛盾を受け入れ、思考と選択の非合理的・直感的側面を活用できるように支援するカウンセリングの枠組みが必要であるとされる。
4. 将来は存在しておらず予測することもできない、将来は想像され創造されるべきものである、合理的戦略は役に立たないのではなく、もはや有効でないと言われる。

問9 中年期のライフ・サイクル、キャリア発達上の課題・特徴に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ハンセン (Hansen, L. S.) は、35～45 歳ごろの課題として、自分自身の業績基準を開発し、意思決定に自信を持つようになることであるとした。
2. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) の理論では、40～45 歳ごろの中年期には、生活構造の変化を踏まえて新しい生活構造を作り上げることが課題であるとした。
3. スーパー (Super, D. E.) は、ライフ (キャリア) ステージの中で中年期とは「確立」の後半から「維持」の前半ぐらいの期間であるとした。
4. エリクソン (Erikson, E. H.) は、中年以降を成人期として、その時期の課題は「統合」であり、その課題を乗り越えると「英知」という基本的強さが得られるとした。

問10 レビンソン (Levinson, D. J.) の理論で、「成人への過渡期 (社会に出る前後の過渡期)」に人が直面する課題に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「真の自己との折り合いをつける」
2. 「新たな生きがいの獲得」
3. 「焦燥感」と「さまよい」
4. 「アパシー」と「離人感」

問11 キャリアの転機の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ブリッジス (Bridges, W.) は、転機は、「ある終結」から「ニュートラルゾーン」を経て「新たな出発」の三つの要素の一連のサイクルからなると主張した。
2. ブリッジス (Bridges, W.) は、「新たな出発」をいかに上手くマネジメントするかが大切であるとした。
3. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機を乗り越えるための資源は、4つのS、すなわち Situation (状況)、Self (自己)、Supply (周囲からの供給)、Strategies (戦略) に集約されると主張した。
4. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機に際しては焦らずに時間が経つのを待つことが必要であると主張した。

問 12 キャリアの転機に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ハーズバーグ (Herzberg, F.) は、転機は「イベント」と「ノンイベント」の2種類に大別されるとした。
2. シャイン (Schein, E. H.) は、中年の転機を「キャリア中期の危機」と称し、自分のキャリアの意味を現実的に再評価する時期とした。
3. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機とは何かを失ったときや希望が叶わなかった場合にのみ個人に生じるものであり、その転機が個人の興味・関心の変化につながるとした。
4. スーパー (Super, D. E.) は、人生のある段階と段階との間に5年程度の過渡期という存在があり、過渡期において人は生活構造の何らかの変化を体験することになるとした。

問 13 相談者の個人的特性に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 男女平等の観点から男性特有の問題、女性特有の問題というように分けて考えることは、キャリアコンサルティングを行う上で適切ではない。
2. 障害を持つ人には、障害状況等に応じた職業訓練・職業指導の実施を行っている独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構などの専門機関の情報を提供することも有効である。
3. ニートとは、求職活動を行ってはいるが、意欲がないため、職に就けない人のことをいう。
4. ひきこもりだった相談者が相談に来た場合は、働く意欲が非常に高くなったと判断して構わない。

問 14 平成 28 年版男女共同参画白書（内閣府 平成 28 年 5 月）に示される、女性の就業をめぐる状況に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 非正規雇用者の割合は男女とも上昇傾向にあるが、女性は平成 27 年には 56.3%と、前年に比べてやや低下した。
2. 平成 27 年における女性の非労働力人口 2,887 万人のうち、301 万人が就業を希望している。現在求職していない理由としては、「出産・育児のため」が最も多く、32.9%となっている。
3. 常用労働者 100 人以上を雇用する企業の労働者のうち役職者に占める女性の割合を階級別に見ると、長期的には上昇傾向にあるが、上位の役職ほど女性の割合が低く、平成 27 年は、係長級 17.0%、課長級 9.8%、部長級 6.2%となっている。
4. 一般労働者における男女の所定内給与額の格差は、長期的に見ると拡大傾向にあり、平成 27 年は、男性一般労働者の給与水準を 100 としたときの女性一般労働者の給与水準は 60.2 であった。

問 15 職業能力開発を支援する制度に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 社内検定認定制度は、事業主又は事業主団体等が、雇用する労働者等の技能と地位向上に資することを目的に、労働者が有する職業に必要な知識及び技能を検定する事業のうち、一定の基準に適合し技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定する制度である。
2. 若者キャリア応援制度は、学卒未就職やニート状態の若者を対象に、企業実習とこれに密接に関連した教育訓練機関における座学を組み合わせる職業訓練である。
3. セルフ・キャリアドック制度は、事業主が労働者に対してガイダンス、セミナー、グループワークなどによる職業生活設計に資する研修の機会を定期的に行う制度を設けることを助成する制度である。
4. 教育訓練給付金制度は、事業主が労働者に対して行う能力開発を推進することを目的として、事業主が一定の要件を満たす職業能力開発の訓練を行った場合、それに要した費用の一部を給付する制度である。

問 16 職業能力開発に関するツールや機関、助成金に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. キャリア形成促進助成金は、若者雇用促進法に基づく認定事業主(ユースエール認定企業)となるための各種制度を導入する際に必要な経費に対する助成金である。
2. ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールであり求職活動、職業能力開発などの各場面において活用できる。
3. ハローワークインターネットサービスでは、国の行政機関が所管している免許・資格等をまとめたサイトへのリンクが提供されている。
4. 独立行政法人労働政策研究・研修機構では、事業主に対し、段階的かつ体系的に能力開発を実施するための「人材育成プラン」に関する相談、職業能力の開発及び向上に関する相談を実施している。

問 17 「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ために事業主が講ずる措置に関する指針」(厚生労働省 平成 18 年改正)で、事業主が講ずる措置に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 労働者の配置その他の雇用管理に関する取扱いを決定し、又は実施する場合には、当該労働者の家族構成に即した勤務地の確保に配慮すること。
2. 労働者自らの職業生活設計及びこれに基づく実務の経験、職業訓練の受講、職業能力検定の受検等を容易にするための相談の機会の確保を行うこと。
3. 労働者自らの職業経験及び適性に関する十分な理解を促進すること。その際、労働者の希望等に応じ、キャリアシートの記入に係る指導その他の労働者自らの取組を容易にするための援助を行うこと。
4. 長期にわたる休暇について、キャリアコンサルティングとの組合せ、定期的に付与する仕組みの導入等その効果的な付与に配慮すること。

問 18 労働時間及び休日に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 使用者は、労働者の労働時間が 6 時間以上となる場合には、60 分以上の休憩時間を労働時間の途中に一斉に与えなければならない。
2. 使用者は、労働者に法定休日以外に所定休日として毎週最低 1 日以上の日を与えなければならない。
3. 使用者は、労働者に残業をさせる場合には、事業場の過半数の労働者で組織している労働組合（無い場合は労働者の過半数代表）と 36 協定を締結し、労働基準監督署に届け出ることによって制限なく残業をさせることができる。
4. 使用者が労働者に、予め休日と定められていた日に労働を行わせ、その代償として以後の特定の労働日を休みとする、いわゆる「代休」を与えた場合、使用者は労働者に対して休日労働分の割増賃金を支払わねばならない。

問 19 雇用管理に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 昇進や昇格は、いずれも職能資格制度における基準に基づき資格が上がり、現在の役職以上に高度な役職に就くことを示す同一の意味の用語である。
2. 職場定着支援助成金とは、事業主が、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度等）の導入等による雇用管理改善を行い、人材の定着・確保を図る場合の助成金である。
3. 個別またはグループごとに目標を設定し、それに対する達成度を評価する制度を HRM（人材管理手法）という。
4. 人事考課に用いる主な指標は、年齢（経験）、家族構成、能力（業績）の 3 つである。

問 20 近年の我が国の賃金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 年の一般労働者の名目賃金（平均月間給与総額）と実質賃金指数は、ともに 3 年連続で増加した。
2. 一般労働者とパートタイム労働者の時間あたりで見た賃金の格差は、ここ 10 年で拡大しつつある。
3. 一般労働者の男女間における年収格差は、ここ 10 年で縮小しつつある。
4. 2014 年度から 2015 年度にかけて、賃上げを実施した企業の割合は大企業よりも中堅・中小企業のほうが高かった。

問 21 我が国の高齢者の就業に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 定年延長や継続雇用制度の普及により、60 歳～64 歳の男性の非正規雇用者率は 2014 年では 50%を切っている。
2. 60 歳定年制の企業において定年到達者のうち継続雇用された人の割合は、2014 年では 8割を超えている。
3. 労働力人口に占める 65 歳以上の割合は、2014 年では 20%を超えている。
4. 年齢階層別の完全失業率を比較すると、2014 年では、60 歳～64 歳よりも 65 歳以上のほうが高くなっている。

問 22 労働基準法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 出来高払制その他の請負制で使用する労働者については、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならない。
2. 労働契約を締結する際に使用者は、①労働契約の期間、②就業場所・従事する業務、③昇給に関する事項、④退職金の有無、⑤賞与の有無の5点については書面で交付しなければならない。
3. 就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出なければならないのは、常時50人以上の労働者を使用している事業所である。
4. 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定めてはならないが、損害賠償額を予定する契約をすることは認められている。

問 23 労働契約法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 使用者に解雇権はないとされている。
2. 労働者に不利益な就業規則の変更はいかなる場合でもできないとされている。
3. 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分は無効となるとされている。
4. 出向を命じる際にはいかなる場合も当該労働者の個別的同意が必要とされている。

問 24 雇用保険制度に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 平成28年4月1日から、一般の事業の雇用保険料率は引き下げられたが、建設の事業では据え置きとなった。
2. 雇用保険の一般被保険者となるには、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ、同一の事業主の適用事業場に継続して31日以上雇用の見込みがあることが必要である。
3. 雇用保険の一般被保険者には年齢の制限はなく、65歳に達した日以後に常用労働者として新たな事業所で雇用された人も雇用保険の一般被保険者となる。
4. 高齢継続被保険者であっても、事業所に雇用されている間は雇用保険料を支払う義務がある。

問 25 キャリアコンサルタントが面談を行う際に求められる基本的な態度・姿勢として、**最も適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルティングの目的は、相談者の不満・不安や迷いなど心理的な不安定さの除去や問題行動の修正であることを十分に理解し、感情的アプローチから逸脱しない。
2. キャリアコンサルタントは、進路選択、職業選択、キャリア・ルートの決定など具体的な目標達成のために適切な意思決定を相談者に代わって迅速かつ正確に行う。
3. キャリアコンサルティングにおいて最も基本的であり不可欠な態度・姿勢は人の話を聴くことであり、ひたすら傾聴に徹する態度が重要である。
4. キャリアコンサルタントはカウンセリングのみでなく、コンサルテーション(Consultation)、関係者の協力(Coordination)、教育(Education)の機能も重視して取り組む。

問 26 カウンセリングアプローチに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 國分康孝のコーヒーカップ・モデルでは、「リレーションづくり」「問題把握」「問題解決」のプロセスによってカウンセリングを行う。
2. アイビー(Ivey, A. E.)らによって示されたマイクロカウンセリングでは、事前段階—かわり行動、第1段階—応答技法、第2段階—意識化技法、第3段階—手ほどき技法といった段階ごとに用いる技法を示している。
3. 包括的・折衷的アプローチは、非指示的に問題を探索させて自己概念を描写させ、さらに探索を深めるために指示的に課題を設定するといった、非指示的・指示的な働きかけを交互に用いる。
4. システマティック・アプローチは、心理検査を用いた自己理解→仕事(職務)理解→啓発的経験→意思決定→方策の実行→新たな環境への適応へと進む。

問 27 面接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. アイコンタクトは相談者に対して関心をもっているというサインを送ることに役立つが、相談者の顔を見つめるような態度で始終視線を送るのではなく、メモをとる合間に時折、視線を送る程度にする。
2. 相談者に対する共感的な応答とは、頷いたり、「ああ、そうですか」など適度に相槌をうちながら話を聴くことである。
3. 安易な是認や賛同は好ましくない場合もあるが、相談者に支持的なフィードバックや励ましを与えることは、相談者の肯定的自己概念の形成に役立つと考えられる。
4. 明確化とは、相談者の話したことをそのままの形でキャリアコンサルタントが繰り返すことであり、これにより、相談者はキャリアコンサルタントが自分を正しく理解してくれているという信頼感を持つ。

問 28 キャリアコンサルティングに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ナラティブアプローチでは、キャリアコンサルタントは相談者の今もっているストーリーを、望ましい未来へのストーリーに書き換える共著者として支援する。
2. 学習理論に基づくアプローチでは、相談者に対して行った心理検査の結果を分析し、その人に最も合った職業選択を支援する。
3. 来談者中心療法に基づくアプローチでは、相談者を中心として、その周辺に存在する人々のパーソナリティを分析することで、相談者と周囲の良好な人間関係の構築を支援する。
4. ゲシュタルト療法に基づくアプローチでは、相談者のキャリア・アダプタビリティの向上を目標として、相談者の働くことに対するモチベーションを高めることを支援する。

問 29 精神分析や精神分析的アプローチに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. フロイト(Freud, S.)は、人の脳の構造について、左脳は、知覚、思考、判断などの論理的思考を、右脳は、本能や自律神経、感性などの感覚的思考を行っていることを明らかにした。
2. 精神分析的アプローチでは、相談者の悩みを司っている意識について心理検査を用いて分析し、前意識や無意識に昇華させることで、悩みの改善を目指す。
3. フロイト(Freud, S.)は、心の構造を自己概念、役割自己概念、超自我(super ego)の3層からなる「心的装置」として捉えた。
4. 防衛機制は無意識的な反応として生じるので、相談者の防衛機制が働いた場面を把握しておくことで課題が見えてくる可能性がある。

問 30 カウンセリング技法の学習方法に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 熟練したカウンセラーの面接の録音や逐語録を分析することは、技術に関する基礎的な諸概念を学習することに最も有効と考えられる。
2. 事例研究(検討)に用いる資料には、相談者の個人情報を含めた背景を詳細に記載する。
3. ロールプレイでは、相談者役はその役に打ち込んだ気持ちになって取り組むことが必要であり、そうすることで相談者役の人にとっても学習の機会となる。
4. スーパービジョンを受ける際のスーパーバイザーは、実践経験豊富な人よりも、実践経験を持たない特定の理論に詳しい学識者や専門家を選ぶことが望ましい。

問 31 グループカウンセリングの運営に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 参加者同士の情報交換は不正確な情報や間違っただ情報を蔓延させるリスクが高いため、運営のルールとして禁止する。
2. メンバー同士の仲間意識を醸成することは、共感性や支え合い、安心感の醸成にも役立つ。
3. グループカウンセリングは集団活動であるので、ソーシャルスキルが不十分な学生などの若者に用いることは避ける。
4. グループメンバーに様々な役割を与えることは、反感・反発を受けることが多く、グループダイナミクスの醸成が困難になるので行わない。

問 32 キャリア・シートの作成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・シートは、職業経験を持っている人の場合、職務の棚卸し、能力・技能の把握、経験に対する評価を自分の過去の実績や事実に基づき分析することに役立つ。
2. キャリア・シートを就職活動の応募書類として作成する場合、相手にわかりやすいよう、簡潔、明快に項目立てて書き、レイアウトにも十分配慮し、必要なら図表等も活用する。
3. キャリアコンサルタントは、キャリア・シートを活用し、労働者の職務の棚卸し、スキル・情報の把握を行い、今後のキャリア形成のための自己啓発プラン作成の助言・指導を行う。
4. キャリア・シートを就職活動の応募書類として作成する場合、成果・実績は、具体的な数値を使って表現する必要がある、数値的な指標で示すことができない工夫や改善等に関する成果は記載しない。

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、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者の目標設定、方策の選択・実行の支援は行うが、相談結果を自ら評価することは必要としない。
2. 相談者との関係構築のために、面談の初期においてはクライアントセンタードアプローチで重視されている技法を用いることも有効である。
3. 相談者の意思決定を支援する際に、複数の選択肢を検討すると相談者を混乱させやすいのでキャリアコンサルタントが最適であると判断した選択肢を1つに絞って提案する。
4. 自らがケース指導を受けることはあっても、先輩として新人のキャリアコンサルタントに対して助言や指導は行ってはならない。

問 34 学校段階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. 高等教育では、それまでの教育を基礎に、学校から社会・職業への移行を見据え、教育課程内外での学習や活動を通じ、高等教育全般で充実することである。
2. 後期中等教育では、社会性・自立性、関心・意欲等を養うことである。
3. 中学校では、生涯にわたる多様なキャリア形成に共通して必要な能力や態度を育成し、これを通じて勤労観・職業観を自ら形成・確立するようにすることである。
4. 小学校では、自らの役割や将来の生き方・働き方等を考えさせ、目標を立てて計画的に取り組む態度を育成することである。

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)に示される「基礎的・汎用的能力」に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力である。
2. 読み・書き・計算などの知識・技能といった能力である。
3. 物事を論理的に考え、新たな発想などを考え出す力である
4. 税金や社会保険、労働者の権利・義務などを理解する力である。

問 36 キャリアコンサルティングにおける「相談場面の設定」に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 相談者との心理的な親和関係を確立するためには、キャリアコンサルタントが自身の話し方、表情、態度、姿勢などに留意する必要がある。
2. 相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等については、キャリアコンサルタントが一方向的に示す必要がある。
3. キャリアコンサルタントは、相談者が発する非言語的な情報に気を取られることなく、言語的な情報を確実に把握することが必要である。
4. 相談者に対して、キャリアコンサルタントの助言や指導に従うことを初期の段階で誓約させることが必要である。

問 37 自己理解に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 自己理解の方法には、検査法があり、CACGS (Computer Assisted Career Guidance System) も利用されている。
2. 自己理解すべき内容の一つであるエンプロイアビリティ (employability) とは「労働移動を可能にする能力」と「企業の中で発揮され、継続的に雇用されることを可能にする能力」のことである。
3. 自己理解すべき内容の一つであるコンピテンシー (competency) とは経験、価値観、志向性のことである。
4. 自己理解の方法には、観察法があり、自然的観察法、用具的観察法、実験的観察法などがある。

問 38 自己理解に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 若年者の場合、自己理解の際に、現状の自分の適性と技量を測定・分析することは将来の可能性や選択肢を狭めることになるので行うべきではない。
2. 自分を描写する言葉や方法は、主観的でなければならず、容易に他人に理解されてしまう内容・レベルでは不十分である。
3. 自己理解の際には、自己の個性について知るだけでなく、自己の置かれている環境との関係も含めて理解する。
4. 自己理解の方法には自律訓練法、シェイピング法、暴露療法がある。

問 39 心理検査とその内容に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）は 15 種類の器具検査で構成されており、仕事をする上で必要とされる代表的な 9 種の能力（適性能）を測定するものである。
2. VPI 職業興味検査は、主に 35 歳以上の職業経験が豊富な社会人を対象としており、160 の職業について興味の有無を問うことで職業興味傾向などを測定する検査である。
3. 職業レディネス・テスト（VRT）は、主に中学生から大学生までを対象としており、職業興味傾向と職務遂行に関する自信度、基礎的志向性の特徴を測定する検査である。
4. キャリア・インサイト(統合版)は、18 歳から 34 歳以下の若年者のみを対象としており、スマートフォン上で受検者の職業興味、能力、価値観や性格や行動面の特徴を測定する検査である。

問 40 キャリアコンサルタントが行う職業理解の支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 職業理解においては、相談者の希望職種の情報に詳細に知ることが重要であるが、類似する職業や関連する業界全体の理解は不要である。
2. 産業の理解においては、相談者が就業を希望する産業についてのみ理解させることが重要である。
3. ハローワークの求人票は、その事業所の労働条件の中で最も高待遇な事例が記載されているだけであり、その事業所を理解するには役に立たないことを助言しておく必要がある。
4. 相談者のキャリア選択のためには、勤労観や職業観といった職業に関する基本的な考え方に関する情報や雇用情勢、労働市場に関する情報の理解を支援することも必要である。

問 41 自己理解、仕事・職業理解の支援に用いることができるツールに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. VRT カードは、職業を解説した 54 枚のカードをソートすることで、個人が重視しているキャリア・アンカーを明確化することのできるツールである。
2. OHBY カードは、表面に職業の絵と写真、裏面にその職業の解説などが印刷されており、職業カードソート技法を行うことで、自分の興味・関心の理解と職業情報も得られる。
3. CSP (キャリア・シミュレーション・プログラム) とは、環境変化に対する「キャリア形成力」と「個人的傾向」を把握するためのツールである。
4. CADS&CADI (Ver. 2.2) は、若年者や学生に向けて開発された、就職後の職業生活のイメージを伝えるためのグループワーク型の教材である。

問 42 職業分類に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 日本標準職業分類は総務省統計局によって作られており、主に統計調査等に用いられる。
2. ハローワークの職業紹介では厚生労働省編職業分類が主に用いられている。
3. 厚生労働省編職業分類の大分類と日本標準職業分類の大分類とでは共通点はほとんど見られない。
4. 厚生労働省編職業分類の細分類は、約 900 の職業名が掲載されている。

問 43 キャリアコンサルティングにおける「意思決定」に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 意思決定において、相談者は、積極的ではなく受動的であることが重要である。
2. 意思決定において、1つを選択することは他を捨てることでもあり、何を捨てるかは、何を選ぶかと同様に重要である。
3. 意思決定において、決定されたことには不確実性が伴い、変わることがあるので、複数の可能性を見出すよう励ますことが重要である。
4. 意思決定において、そのタイミングは決定すべき内容と同様に重要である。

問 44 「方策」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 方策とは、相談の目標を達成するために、相談者の持っている欲求を1つ1つのターゲットを、大きな括りでまとめた見出し（タイトル）のことである。
2. 方策の実行に入る段階で、相談者の実行に向けた意欲が乏しい場合であっても、心理学的には、人は不可抗力的や強制的に実行させられたことの方が意欲喚起につながるとされているのでキャリアコンサルタントは強制的に実行させる。
3. キャリアコンサルタントは、方策が決定した後、具体的な内容、進め方をステップごとに相談者に対して事細かく説明することは、相談者の自発性を損なうことが多いので忌避すべきである。
4. キャリアコンサルタントは、各ステップを行った段階で、方策全体を行ったかどうかを確認し、していない場合はあらためて実行するか、内容を検討して別の支援を考える。

問 45 「方策の実行の支援」に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 可能性のある方策を複数考え、メリット・デメリットなどを検討してベストなものを選択する。
2. キャリアコンサルタントは候補となる方策について目的、原理、プロセス、結果、結果から得られる利点・損失などを相談者に説明する。
3. キャリアコンサルタントの提案した方策を相談者が拒否した場合、安易な逃避をさせないために相談者を説得・誘導することが必要である。
4. 方策の実行のプロセスは、行動の主体である相談者の責任で実行することを基本とする。

問 46 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. 面談の終結においては、キャリアコンサルタントの満足度を確認し、低い場合は満足するまで継続することが重要である。
2. 面談の終結においては、設定した目標に対する達成度について話し合うなかで、終結の必然性を検討することが重要である。
3. 面談の終結においては、相談者の意見に左右されることなく、常にキャリアコンサルタントの判断に基づいて行う。
4. 再就職支援の面談では、相談を無用に長引かせると相談者の負担になるので、再就職ができた時点で終結することが最善である。

問 47 キャリアコンサルティングとネットワークの関係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、他の専門家から情報を得るなどの接触は守秘義務に抵触するので、キャリアコンサルタント同士のネットワークのみを活用することが望ましい。
2. キャリアコンサルタントにとって最も重要なネットワークは、インターネットである。
3. キャリアコンサルタントはそれぞれの専門領域があるので、活動の幅を広げる上で自分の専門領域のみならず、自分の専門領域以外でも人的なネットワークを構築しておくことが望ましい。
4. キャリアコンサルタントは事業所で働く人のキャリア形成支援が専門であるから、学校や医療機関など企業以外のネットワークは不必要である。

問 48 スーパービジョンに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 心理カウンセラーの場合はスーパービジョンが不可欠だが、キャリアコンサルタントの場合は不可欠とまでは言えない。
2. スーパービジョンは、キャリアコンサルタント自身のスキル向上を目的として行われるものであってはならない。
3. スーパーバイザーはスーパーバイザーを選んだ後は、変更したいと思っても同じスーパーバイザーに依頼しなくてはならない。
4. スーパーバイザーは、スーパーバイザーとの援助的対人関係を通じて、自身や相談者との関係性についての理解を深めることができる。

問 49 うつ病に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. うつ病は、精神的ストレスや身体的ストレスが重なるなど、様々な理由から心の機能障害が起きている状態であり、カウンセリングが最も有効な治療方法である。
2. うつ病の可能性を疑う目安として、幻覚・幻聴といった症状が2か月以上の長期にわたり1日中ほぼ絶え間なく続くことがある。
3. うつ病の症状には、体がだるい、疲れやすいといった体調の変化が現れることはあるが、食欲や性欲についての変化が見られることはない。
4. うつ病の症状には、何をしても楽しくない、興味がわかない、疲れていても眠れない、一日中ねむい、普段よりかなり早く目覚める、死にたくなるなどがある。

問 50 「心の健康問題より休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(厚生労働省・中央労働災害防止協会)に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 労働者が病気休業に入る前には、休業期間中に安心して療養に専念できるよう、管理監督者は傷病手当金等の経済的な補償や休業の最長保障期間等についての情報提供支援は避けるべきである。
2. 労働者の職場復帰に際して、主治医の診断は、日常生活における病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、必ずしも職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限らない。
3. 主治医の判断と職場で必要とされる業務遂行能力の内容等について、産業医等は精査した上で採るべき対応を判断し、意見を述べる。
4. 労働者の職場復帰に際しては、予め主治医に職場で必要とされる業務遂行能力に関する情報を提供し、労働者の状態が就業可能なレベルに回復していることを主治医の意見として提出してもらうようにするとよい。

