

第4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5月28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5月29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7月3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

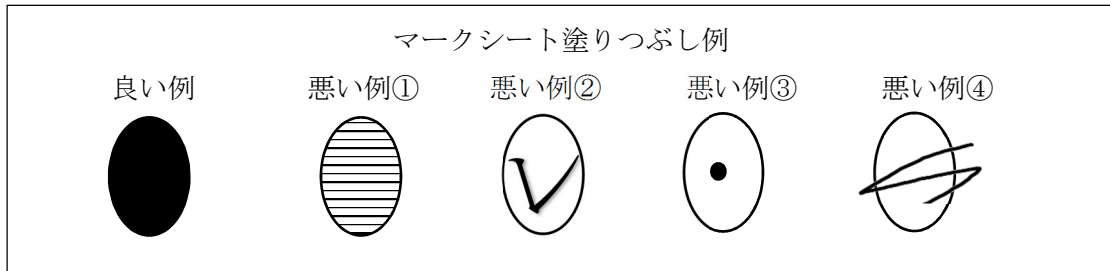
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

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 29 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)
- ◎ 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 キャリア形成に関わる社会・経済的な動向に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 経済社会や産業構造の変化に対応していくには、個々の労働者が自らのキャリアを主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標や習得すべき知識・能力・スキルを確認する機会の整備が必要になっている。
2. 主体的なキャリア形成を希望しても、どのようなキャリアの選択肢や教育訓練の機会があるのかなど、具体的に何をしたらよいのか分からないと悩んでいる労働者が存在する。
3. 正社員に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」する又はそれに近いとする企業よりも「労働者個人主体で決定」する又はそれに近いとする企業が多い。
4. 経済社会環境の変化の中で、企業においても人的資源の多様化や個人の職業生活設計に配慮した人的配置が経営戦略上の重要な課題となってきた。

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）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「出来るだけ1つの企業で長く勤め上げることが望ましい」又は「どちらかといえば望ましい」と考えている労働者の割合は約6割である。
2. 「実際に1つの企業だけで、一生、働き続けることは可能である」又は「どちらかといえば可能である」と考えている労働者の割合は約6割である。
3. 「企業の倒産や（正社員でも）解雇はいつ起こってもおかしくない」又は「どちらかといえばおかしくない」と考えている労働者の割合は、20歳代では6割を超えている。
4. 自分の能力や経験が転職市場で「大いに評価されると思う」又は「ある程度は評価されると思う」と考えている労働者の割合は約6割である。

問3 職業能力開発促進法に示されるキャリアコンサルティングの定義に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 適切なアセスメントを選択し、これにより相談者の自己理解を深め、それを踏まえて今後の将来設計を構築できるように情報提供を行うこと。
2. 相談者の生活と仕事における可能性を最大限に発揮することを目指し、創造的で刺激的なプロセスを通じ、相談者に行動を起こさせること。
3. 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。
4. 職業人生を外的（客観的）キャリアだけではなく、内的（主観的）キャリアの側面からも捉えられるように、主に言語的コミュニケーションを通じて支援し、充実した職業人生を送れるよう助言・指導すること。

問4 キャリアコンサルティングの役割に関する次のア～エの記述について、**適切なもの組み合わせ**はどれか。

- ア. 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、人間尊重を基本理念とし、個の尊厳を侵してはならない。
- イ. 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。
- ウ. キャリアコンサルタントは業務独占資格である国家資格保有者として、「個人の人生設計に関わること」の責任と重要性を自覚し、高い倫理観を持って活動することが求められる。
- エ. 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金）とキャリアアップ助成金はキャリアコンサルタントのみが計画の作成と申請の任を担うことができる。

1. ア・イ
2. ウ・エ
3. ア・ウ
4. イ・エ

問5 相談者にメンタル不調が疑われる場合の対応について、キャリアコンサルタントが留意すべき点に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者の言動が精神疾患に起因する症状の影響を受けていないかを意識して話を聴く。
2. 症状を聞いて自身の診断結果を相談者に伝え、うえで専門医にリファーする。
3. 相談者にメンタル不調の疑いがあることを率直に伝え、直ちに一切の支援を中止する。
4. 企業等で働いている相談者の場合は、症状がいかなる程度であっても、本人の承諾の有無に関係なく、相談者はメンタル不調の疑いがあることをその上司に対して伝える。

問6 キャリア発達の理論に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. シャイン (Schein, E. H.) は、組織内キャリアとは組織内の移動にほかならないとし、機能 (職能)、地位 (階層)、中心性の3次元モデルで説明している。
2. ギンズバーグ (Ginzberg, E) は、職業発達のプロセスを、児童期・青年期、成人前期、中年期、老年期とした。
3. スーパー (Super, D. E.) は、特性因子理論と自己概念理論を統合することで、職業 (キャリア) 発達が構築でき、キャリアカウンセリングに有効な理論が提供できると考えた。
4. ハンセン (Hansen, L. S.) が提唱した統合的ライフプランニング (ILP) は、様々な生活領域における役割との関連や人生全体で捉える生涯キャリア開発 (発達) についての全般的なプランニングのことである。

問7 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**はいくつあるか。

- ・スキルの多様性、課業の主体性、課業の重要性が仕事の有意味感をもたらす。
- ・パーソナリティの特徴と環境の特徴を異なる名称で表現している。
- ・6つのパーソナリティ・タイプ (RIASEC) の「C」は、文化的 (Culture) である。
- ・職業興味を6領域の枠組みで整理し職業レディネス・テストを開発した。

1. 3つ

2. 2つ

3. 1つ

4. 適切なものはない

問8 計画された偶発性理論を提唱したクランボルツ (Krumboltz, J. D.) の理論に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「未決定」は、新しい学習をもたらすために必要な望ましいものであると提唱した。
2. 予測システムと価値システムを含む連続的意思決定プロセスを提唱した。
3. キャリアには、社会的階層など本人に変えることができない要因が最も影響すると提唱した。
4. キャリアをとらえる「外的キャリア」「内的キャリア」という2つの軸を提唱した。

問9 バンデューラ (Bandura, A.) が提唱した自己効力感 (self-efficacy) の4つの情報源に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 遂行行動の達成：あることについて、自分の力でやり遂げたという経験で、客観的な成否というよりも、本人が自力でやり遂げたとの実感を持つことが重要である。
2. 代理的経験：自分と似たような立場の他者が成功するのを見聞きすることによって、あたかも自分事のように感じとり、自信をつける。
3. 言語的説得：ある行動に対して他者から繰り返し認められたり励まされたりすると、その行動についての自己効力感が高まる。
4. 情動的喚起：人前で話すときの緊張感、ドキドキ感など、生理的・感情的な反応が生じると、「きっとできる」といった自己効力感が増してくる。

問10 サビカス (Savickas, M. L.) のキャリア構成(築)理論 (Career Construction Theory) に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 過去から現在の経験に対する意味付けというしがらみを否定し、個人が環境から受ける影響よりも能動的に環境を作り出すことを強調している。
2. キャリア・プラトーからの脱却をテーマとしており、組織が労働者に対して提供すべき有効な施策や教育の在り方を示している。
3. 外的キャリア・内的キャリアという概念を取り入れて、個人が職業生活に適合していくために必要なキャリア発達について説明している。
4. 職業パーソナリティ、キャリア・アダプタビリティ、ライフテーマの3つの主要概念で構成され、キャリア・アダプタビリティについては中核概念として4つの次元で説明している。

問 11 青年期に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. エリクソン (Erikson, E. H.) によれば、青年がアイデンティティを形成するために、どのような大人になりたいかを模索し、理想とする自己定義を他者に対して、もしくは社会において試すことを役割実験という。
2. アイデンティティの確立は、社会的な対人関係とは関連が薄いため、社会化よりも個性化の方が重要な課題である。
3. 「アイデンティティ確立 対 アイデンティティ拡散」という対立する課題の解決がうまくなされなかった場合には、成人前期の課題である「親密性 対 孤立」という葛藤の処理に深刻な影響を及ぼす。
4. マーシャ (Marcia, J. E.) は、アイデンティティ形成については、青年期前期の脱構成化、青年期中期の探求と再構成化、青年期後期の強化という 3 つの段階を想定している。

問 12 リハビリテーション・カウンセリングに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 障害を持つ人の身体的、感情的側面に眼を向け、その中から優先順位の高いものだけに焦点を当てサポートする。
2. 障害を持つ人が人生における目標を定め、それを達成できるようにサポートする。
3. 障害を持つ人が平穏で、創造的で、活力と喜びに満ちた生活を送っていけるようにサポートする。
4. 障害を持つ人が人生のさまざまな場面で、自分の資源を利用して問題を解決できるようになるのをサポートする。

問 13 平成 28 年版労働経済の分析（厚生労働省 平成 28 年 9 月）で示される、相談者の個人的特性に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 2015 年の完全失業者のうち、希望する内容の仕事がない、技術・技能が求人要件に満たないなど、求人条件と求職者側の希望が合わないために仕事に就けない者が 153 万人であった。
2. 非労働力人口で就業を希望する者（仕事をしたいと思っていながら、仕事を探していない）の非求職の理由として、「適当な仕事がありそうにない」と回答する者が 121 万人であった。
3. 60 歳以上の人は非正規雇用労働者として働く人が多く、非正規雇用の形態に就いた理由としては、「正規雇用労働者がないから」が最も高い。
4. 60 歳以上の有業者の中で「この仕事を続けたい」と考えている人は、男性は 81.4%、女性は 80.8%を占め、就業継続の希望は男女でそれほど大きな違いはみられない。

問 14 発達障害を持つ人の就労支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 大人になるまで受診歴のない人であっても、得意・不得意の発達のアンバランスさがあるため、表面的な印象で障害があることは容易に判断可能である。
2. 発達障害を持つ人は、言語的な能力は高い人が多いが、視覚的な情報を認知・理解する能力が乏しいことが多いので、相談場面では図示や写真などを交えて説明するよりも、言語的な説明を多用する。
3. 発達障害を持つ人が安定して働き続けるために必要な、職場における「ナチュラルサポート」とは、職場に一定程度の緑化等が行われている環境が整っていることである。
4. 就労後に起こりうる課題や悩みなどの原因は、本人の捉え方と職場の捉え方が異なっている場合があるため、本人と職場の両方から状況を確認することが重要となる。

問 15 平成 25 年若年者雇用実態調査（厚生労働省 平成 26 年 9 月）で示される若年労働者（15～34 歳の労働者）の傾向に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 在学していない若年労働者のうち「3 年未満」で初めて勤務した会社をやめた者の割合をみると、男女ともに 6 割を超えている。
2. 若年正社員のうち現在の会社から「定年前に転職したいと思っている」者の割合は、「転職したいと思っていない」者の割合の 2 倍程度となっている。
3. 在学していない若年労働者の職業生活の満足度で最も低い項目は、正社員では、「教育訓練・能力開発のあり方」、正社員以外では、「仕事の内容・やりがい」となっている。
4. 事業所における若年労働者の育成方針は、正社員は、「短期的に研修等で育成する」が 51.7%と最高であり、正社員以外では、「特別な研修等は行わず、社員自身に任せる」が 38.3%と最高である。

問 16 職業能力開発に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 職業能力評価基準をもとに作成される「職業能力評価シート」は、企業内での人事考課での活用を目的にしている。
2. 「ものづくりマイスター」は、ものづくりに関して優れた技能、経験を有する者を認定・登録する制度である。
3. 「社内検定認定制度」は、事業主又は事業主団体等が、その雇用する労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に行い、都道府県知事が認定する検定制度である。
4. 「国際技能競技大会（技能五輪国際大会）」は、技能士が日頃から研鑽を積んだ技能を競うことにより、技能の一層の向上と社会的地位の向上を図ることを目的に開催される。

問 17 平成 27 年度能力開発基本調査（厚生労働省 平成 28 年 3 月）の「職業能力評価」に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 正社員に対して職業能力評価を行っている事業所の割合は毎年増加傾向にあり、平成 27 年では 7 割を超えている。
2. 職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価に係る取組に問題を感じている事業所の割合は 4 割に満たない。
3. 職業能力評価に係る取り組みに問題を感じている事業所が挙げている問題点としては、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」が最も多い。
4. 職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価の活用方法としては、「人事考課の判断基準」よりも「労働者に必要な能力開発の目標」の割合が高い。

問 18 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. 「母子家庭自立支援給付金及び父子家庭自立支援給付金事業」は各都道府県労働局において実施している。
2. 自立支援教育訓練給付金は、母子家庭の母又は父子家庭の父の主体的な能力開発の取り組みを支援するもので、雇用保険の教育訓練給付の受給資格を有している人が対象である。
3. 高等職業訓練促進給付金は、母子家庭の母又は父子家庭の父が看護師や介護福祉士等の資格取得のため、6 か月以上養成機関で修業した場合に支給される。
4. 障害者職業能力開発校は全国に 19 校あり、全て国が設置して独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営している。

問 19 企業の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. 労働基準法によれば、妊産婦からの請求があった場合には、妊産婦を妊娠・出産に有害な業務に就かせてはならない。
2. 労働基準法によれば、妊産婦からの請求があった場合には、他の軽易な業務に転換させなくてはならない。
3. 育児・介護休業法によれば、3歳に満たない子を養育する従業員には、1ヶ月24時間、1年150時間以上の育児休暇を取得させなくてはならない。
4. 育児・介護休業法によれば、小学校就学前の子を養育する従業員について、労働者が希望すれば取得できる短時間勤務制度を設けなくてはならない。

問 20 「公正な採用選考をめざして(平成28年度版)」(厚生労働省 平成28年4月)で、就職差別につながる恐れのある事柄として指摘された内容に該当するものとして、**最も適切なもの**はどれか。

1. 採用選考の応募書類に、応募者の「趣味・特技」を記載させた。
2. 高卒者の採用選考の応募書類に、「尊敬する人物」というテーマの作文を提出させた。
3. 中途採用者の選考の面接で、応募者が10年以上前に辞めた会社の退職理由を聞いた。
4. 採用を決定した人に、勤務地から自宅までの通勤ルートを提出させた。

問 21 企業における人材開発に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 人材開発は、企業における経営方針、人事施策と分離して、一人ひとりの従業員の職業生活設計に則した方針を明確にし、パーソナルなニーズに応えることが重要である。
2. 企業で行われる Off-JT は、階層や専門性、課題毎に分けて実施するよりも全社的に同時期にあらゆる社員に対して一律に実施されることが理想的である。
3. 企業における教育研修体系は Off-JT、OJT を行う以外にも、自己啓発に対する支援等が必要とされる。
4. OJT はどのような上司、先輩がその指導役を担ったとしても成果に大きな差異が生じないため、多くの企業において職業能力開発の場面で最も多く実施されている。

問 22 企業における CDP（キャリア・デベロップメント・プログラム）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. CDPとは、企業の幹部候補社員に限って、多くの仕事を経験させる目的で、定期的・計画的に職務の異動を行うことをいう。
2. CDPを行う目的には、社員のモチベーション向上、企業の長期的戦略に必要な人材育成、社員の意向を踏まえた社内人材の流動化の促進、社員の自立性・主体性の向上などがある。
3. CDPは、新入社員を対象にして行われる研修の一つであり、主に組織に対する帰属意識や社会人としてあるべき姿などを涵養することを目的とする。
4. CDPとは、企業が人員整理を実施する際に行う再就職に向けた支援であり、人員整理の対象となった社員に、転職に必要なスキルを教育するプログラムである。

問 23 労働市場分析レポート(厚生労働省 平成 28 年 7 月)における、正社員求人の動向に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 産業別の正社員の新規求人数は、「宿泊業、飲食サービス業」「製造業」「サービス業（他に分類されないもの）」「卸売業、小売業」の順に多い。
2. 正社員の新規求人倍率は、平成 26 年、平成 27 年と 2 年連続で 1 倍を上回った。
3. 正社員の有効求人倍率は、他の雇用形態に比べると相対的に低い水準にあるが、平成 27 年度は過去最高の水準となった。
4. 平成 24 年度以降では、正社員求人の充足率（就職件数÷新規求人数×100）の方が正社員以外の求人の充足率よりも高い。

問 24 国の行う調査に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 就業構造基本調査は、総務省によって昭和 57 年以降は 3 年に一度行われており、国民の就業及び不就業の状態を調査し、全国及び地域別の就業構造に関する基礎資料を得ることを目的としている。
2. 労働力調査は、我が国の企業、事業所で働く労働者の職種や役職毎の人数を性別、年齢別に明らかにし、職業安定開発行政に資することを目的としている。
3. 能力開発基本調査は、国と都道府県で行う公共職業訓練の実施状況を明らかにし、職業能力開発行政に資することを目的としている。
4. 賃金構造基本調査は、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を、労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにするものである。

問 25 労働関係法令に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 男女雇用機会均等法は、女性に対する差別的取扱いのみの禁止を目的とした法律である。
2. 労働基準法では、同法の基準を下回る部分のある労働契約は、その契約全体が無効となるとされている。
3. 労働基準法では、使用者が労働者を法定の労働時間を超えて労働させる場合には、予め労使で書面による協定を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出ることが必要とされている。
4. 労働契約法では、使用者は就業規則を変更すれば、労働者との合意がなくても、変更内容に関わりなく労働条件を変更することができる とされている。

問 26 育児休業や介護休業に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 産前産後休業・育児休業期間中の健康保険料・厚生年金保険料は、事業主が申出をすることによって、その間の社会保険料が、被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除される。
2. 雇用保険料については、産前産後休業中、育児休業中、介護休業中は保険料の負担はない。
3. 育児休業中・介護休業中に受けた給付金はともに所得税の課税対象となる。
4. 雇用保険の被保険者でない人でも、居住する市区町村に申請することで育児休業給付の支給を受けることができる。

問 27 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. 雇用保険で受給できる1日当たりの金額を「基本手当日額」といい、年齢に関係なく同額である。
2. 高年齢雇用継続給付は、原則として60歳以降の賃金が60歳時点に比べて、90%以下に低下した状態で働き続ける場合に支給される。
3. 育児休業給付金の支給額は、支給対象期間（1か月）当たり、原則として休業開始時賃金日額×支給日数の67%（育児休業の開始から6か月経過後は50%）である。
4. 雇用保険の給付を受けるためには、申請期限内に申請を行うことが原則であり、申請期限を過ぎてしまった場合には、申請ができない。

問 28 カウンセリング理論と関係する用語について次の組み合わせのうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 精神分析（構造論）－「現実原則、快楽原則、道徳原則」
2. アドラー（Adler）心理学－「劣等感、共同体（感覚）、勇気づけ」
3. 交流分析－「構造分析、交流パターン分析、ゲーム分析、脚本分析」
4. 応用行動分析－「認める、関係を見つける、友達のように居る、共鳴させる、受け取る」

問 29 ロジャーズ (Rogers, C.) の「人格と行動についての理論」の 19 の命題に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「現実とは何か」については、その人が受け止めている (認知) 世界が現実であり、個人はその認知している現実の世界のなかで生きていると説明されている。
2. 「生命体と環境の間には葛藤がある」については、個人の「こうしたい」という欲求と、「こうしなければならない」という現実の間に葛藤が生じることが説明されている。
3. 「自己理論と、その変化 (発達)」については、他者を理解しようとするならば、その他者が自分自身の行動をその人の社会・文化で培われたその人自身の視点から見ているように、その行動を理解する必要があると説明されている。
4. 「心理的適応」とは、自己概念が、個人の中で生起している体験を否認したり歪曲したりせずに受け入れ、その変化を取り込んで再体制化されている状態であると説明されている。

問 30 シャイン (Schein, E. H.) の指摘した、支援者と非支援者の関係に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 支援のプロセスで物事がうまくいかなくなる原因の大半は、相談者が一段低い位置にいて、支援者が一段高い位置にいることを認めたくなくて対処しないことである。
2. 相談者が「ようやく助けになってくれそうな人と問題を分かち合うことができる」と安堵すると、支援者に従うことを歓迎する感情が現れるようになり、それは問題解決に絶対的に必要である。
3. 支援者は相談者の提示した問題に対して迅速に助言を提供することが、相談者を尊重し良好な人間関係を作り出すことにつながる。
4. 支援者の役割を果たすためには、相談者の訴える問題に対して、すぐさま引き受けることと自信を示すことが肝心であり、相談者に対して常に的確な指示を出さなくてはならない。

問 31 國分康孝の挙げる「カウンセラーのパーソナリティ」に求められる要素に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「世話好き」…相談者のどんな相談にも応え、助けようと世話を焼くことができること。
2. 「共感性」…相談者の話と自己の経験を結び付け自分なりの感情が沸き上がること。
3. 「自分の人生」…他人の人生を自分の人生のように見なし、深入りできること。
4. 「無構え」…天真爛漫、天衣無縫であること。防御がないほど好ましい。

問 32 カウンセリ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. リレーションの意義は、カウンセラーの指示や指導を相談者が重要なものとしてみなして、抵抗なく行動に移すための心理的契約を結ぶことである。
2. 「受容」という反応を妨げる理由の一つは、すべての人間は価値観を持っており、自分の価値観に反する言動を咎めたくなくなってしまうからである。
3. 「支持」を行う際には、カウンセラーの一挙手一投足が理論に支えられているよりも、カウンセラーの感じたまま、何にでも純粹に言葉をかけられることが重要である。
4. 「繰り返し」は、相手の発言の全てを記憶して、相手の用いた言葉も内容もそっくりそのまま返すことが理想である。

問 33 グループカウンセリングの特徴やメリットに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. グループのサイズは、グループの目的や参加者の特徴によって決められる。
2. グループカウンセリングにおいてキャリアコンサルタントは、グループプロセスを診断したり、必要に応じて介入したりする。
3. グループカウンセリングでは、結果よりもプロセスを重視することが必要である。
4. グループカウンセリングでは、クライアントがグループ・メンバーと話し合い、自己開示すること等を通じてソーシャルスキルを学習できる。

問 34 職業訓練受講者のジョブ・カード作成支援に係るキャリアコンサルティングのポイントに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 一般教育訓練給付の利用を希望している人は、受講開始までにジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けることが必須条件である。
2. 公共職業訓練（日本版デュアルシステム）開始前のキャリアコンサルティングでは、訓練受講の必要性や要件の確認、受講目標の明確化、訓練の効果的実施に向けた支援等を行う。
3. 雇用型訓練受講前のキャリアコンサルティングでは、これまでの職業キャリアの棚卸しなどを通じて、訓練受講希望者が訓練の対象となる要件に合致しているかを確認する。
4. 求職者支援訓練のジョブ・カードを作成する訓練終了直前のキャリアコンサルティングでは、訓練進捗の確認、円滑な求職活動に向けた支援等を行う。

問 35 ジョブ・カード作成支援に関する次の説明のうち、**適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントに求められる心構えとしては、相談者は自分自身を深く理解しておらず、過去を美化したり、憶測と事実を混同したり、理想と現実の区別が曖昧になっている人であるという大前提を持って、相談者の話を聞く。
2. 相談者を尊重し、信じ、受けとめるという基本姿勢が大切ではあるが、職業能力開発に主体的に取り組めない相談者に対しては、キャリアコンサルタントは、主体的な職業能力開発に取り組むよう積極的に誘導することが重要である。
3. キャリアコンサルティングを行う際、対象者が職務経歴シートや職業能力証明シートの作成支援を希望している場合は、これらの様式から作成支援を始めるとよいが、事前に相談者が作成してきた内容以上の記憶を想起させるような問いかけ等を行うことは慎む。
4. ジョブ・カード作成支援のはじめに作成する目的を確認する。特に、訓練等で提出を求められている場合は、作成意義を理解していないこともあるため、作成を通じて自分自身の経験を振り返り、将来の希望や目標等をともに考えるという趣旨・目的を相談者に伝え、理解を促すことが大切である。

問 36 学校教育法に関する次の記述のうち、高等学校の教育の目的として、**誤っているもの**はどれか。

1. 義務教育として行われる普通教育の成果を更に発展拡充させて、豊かな人間性、創造性及び健やかな身体を養い、国家及び社会の形成者として必要な資質を養うこと。
2. 社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な知識、技術及び技能を習得させること。
3. 深く専門の学芸を教育し、職業に必要な能力を育成すること。
4. 個性の確立に努めるとともに、社会について、広く深い理解と健全な批判力を養い、社会の発展に寄与する態度を養うこと。

問 37 厚生労働省のキャリア教育への取り組みに関する次の記述のうち、**適切なものは**どれか。

1. 「子供と社会の架け橋となるポータルサイト」として、小・中・高等学校とキャリアコンサルタントの架け橋となるマッチングサイトを運営しており、個人で活動するキャリアコンサルタントがキャリア教育に携わることを支援している。
2. ホームページ上で主に高校生を対象としたキャリア教育を行う指導者用に作成した「キャリア教育プログラム集」を公開しており、30 以上のプログラムについて、テーマや狙い、実施手順、ワークシート等の付随資料も用意されている。
3. 平成 22 年度以降、小学校においてキャリア教育を担う者を対象に、キャリアコンサルティングの手法を活かしたキャリア教育の企画・運営を担う人材を養成するための講習を実施しており、過去の教材はホームページ上で公開している。
4. 学生の適切な職業選択につながるような、独自の工夫のあるキャリア教育プログラムを導入している全国の 6 大学の取り組みを、「大学生のための『キャリア教育プログラム集』」としてホームページ上で公開している。

問 38 「人と仕事のマッチング」における自己理解の要素に関する次の記述のうち、**最も不適切なものは**どれか。

1. 職業適性などの潜在的な能力
2. 専門知識、技術、技能などの獲得された能力
3. 中学校、高等学校などでの教科（科目）の成績順位
4. 適性、興味、パーソナリティ、価値観などの個人的特性

問 39 職業レディネス・テスト(VRT)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. VRTは、5つの職業領域において、職業興味がどのような傾向を示しているのかを測定する。
2. VRTは、A検査の職業への興味とC検査の職務遂行の自信度の側面から職業的志向性のプロフィールが示される。
3. VRTのB検査は、学習意欲の状況から受検者の基礎的志向性を測定するようになっている。
4. VRTの結果のプロフィールで、パーセンタイル順位が70以上の時は、興味や志向性が強いと解釈される。

問 40 自己理解の支援方法に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 質問紙法の弱点は、受検者の恣意性によっては反応が大きく歪むことである。
2. 場面設定法とは、ロールプレイングや即興劇を用いて自己理解を促す方法である。
3. 長時間の観察が可能である場合には面接法がよく用いられ、個別に3時間程度の面接を複数回継続して行われる。
4. 投影法とは、実際には経験したことのない職業についての意欲ややり遂げる自信などを回答させることで職業適性を自己理解する方法である。

問 41 仕事理解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. 仕事理解の支援では、キャリアコンサルタントが職業情報をできるだけ絞り込みをして提供することが重要である。
2. 仕事理解にあたっては、どのような職業が、どのような関係をもって存在するのか、その全体像をできるだけ幅広く理解させることが重要である。
3. 仕事理解は仕事そのものを理解することであり、産業や事業の理解は仕事理解には含まれない。
4. 厚生労働省編職業分類では、約 1 万 5 千の職業が分類されている。

問 42 仕事理解の支援に活用すべき情報に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ハローワークインターネットサービスでは様々な職業について、それぞれ仕事の内容、労働条件の特徴等を解説しており、50 音順検索、職業分野から検索することができる。
2. 厚生労働省編職業分類は、日本標準職業分類とは別に独立した体系で、主に職業紹介事業等を行うために使用されている。
3. 失業中の求職者に対して、労働分野における様々な統計調査の結果を提供することは、求職活動への意欲を減退させるので避けるべきである。
4. 高校生に対するキャリア教育の一環として労働に関する法律の知識を伝えることは、働くことに対する不安を増長させることが多いので取り扱うべきではない。

問 43 インターンシップの推進に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. インターンシップの実施にあたり、受け入れる企業と学生の間で労働関係法令が適用されることはない。
2. インターンシップの期間は、企業の負担を考慮して最長でも1か月を限度とする。
3. 大学におけるインターンシップは、早期の就職内定を獲得することが第一の目的であるので専攻に関連する分野に絞ってすすめるのがよい。
4. インターンシップに要する経費負担や学生に対する報酬支給の扱いなどは、基本的に個別に大学等と企業等が協議して決定することが適切である。

問 44 職業についての情報の分析に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職業調査は、広く「職業」全体を調べるものであり、「職業ハンドブック」作成のために実施された職業調査が典型的な職業調査といえる。
2. 職務調査は、企業の中での「期待される人間像」を把握することに重点を置いた職務の把握の仕方をいう。
3. 職務分析の職務は、作業を行うに当たって論理的・必然的に必要な一定のまとまりをもった要素作業のことである。
4. 職務分析は、作業中の職務在籍者を観察し、その労働者、監督者、その職務に詳しい関係者に面接して、それを一定の法則に従って記述することにより行う。

問 45 相談者の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. 目標設定は、相談者とキャリアコンサルタントが共有することが大切である。
2. 到達可能な目標よりも達成困難と思われる高い目標を掲げることで、相談者を最も動機づける。
3. 目標設定は、相談者が自分の考えを方向づけ、最終目標に向かって行動するのを援助する。
4. 目標設定は、コンサルティングの進展を客観的に測定、評価するのに役立つ。

問 46 方策の実行支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 方策の内容、目的、原理、プロセス、結果、結果から得られる利点と損失、しなければならぬ諸活動などを相談者に説明する。
2. キャリアコンサルタントが可能性のある方策をいくつか考えて、そのメリット、デメリットを検討し、その中から一つを選択して相談者に実行させる。
3. 方策達成のために取り交わす文書による契約書には、相談者が実行する行動契約や責任を記載し、キャリアコンサルタントの行うべきことは記載しない。
4. 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、実行していない場合は、必ず計画通り実行させる。

問 47 キャリアコンサルタントの環境への働きかけの認識と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. 相談者の抱える問題に関して所属する部署や経営層とコンタクトをとる必要がある場合は、緊急時を除いて、まずは相談者の了承を得るべきである。
2. 企業内の相談者からの相談で、他の専門家と協働して支援する必要がある場合、支援のための資源は社内にとどめ、社外に求めるべきではない。
3. 相談者が自らのキャリア形成について考え、それを実現させるための環境を確保できるよう、組織経営の責任者や管理職に必要な働きかけを行うことは、キャリアコンサルタントの大切な役割の一つである。
4. キャリアコンサルタントは、職場環境を労働者にとって健全に保つために、職場の管理職に対する問題点の指摘や教育研修の企画等に関係部署と連携しながら支援していくことも求められる。

問 48 企業内で活動するキャリアコンサルタントに必要なネットワークに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 企業におけるキャリアコンサルティングは人材開発の施策と関わることはなく、ハラスメントや悩み等の相談が中心であるため、社内よりも社外の法律専門家等とのネットワークの方が重要である。
2. 企業内のキャリアコンサルタントは、あくまでも労働者の権利擁護をする立場であるので労働組合等とのネットワークは重要であるが、管理監督者（管理職）とのネットワークは持つべきではない。
3. 企業内のキャリアコンサルティングで、うつ病と思われる相談者がいる場合には、社内のネットワークの中で対応することが最優先される。
4. 企業内のキャリアコンサルティングはCDPの一環として行われることが多いため、キャリアコンサルタントは人事部門とのネットワークも重要である。

問 49 メンタルヘルスに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」で示されている「メンタルヘルス不調」は、「精神疾患」と同義である。
2. うつ病の内服治療は、症状が強い時期に限って行われる。
3. 強迫性障害では、繰り返しの動作や確認動作に対して、本人も不合理であるとわかっている。
4. アルコール依存症は、本人が飲酒問題を認めた場合に、初めて診断される。

問 50 ストレスに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 人のこころや体に影響を及ぼすストレスラーとは、「心理・社会的ストレスラー」のことであり、職場における仕事の量や質、対人関係がストレスラーとなりうる。
2. ストレス要因によるストレス反応は生体として当然の反応であり、それが続いたとしても健康障害につながるとは考えられてはいない。
3. ヨガやストレッチなどは身体的なリラクゼーションには効果があるが、ストレスに対しては効果がない。
4. 厚生労働省「こころの耳」には、働く人のストレスに対するセルフケアの啓発に有効な、疲労蓄積度や職場のストレスのセルフチェックシステムなどが提供されている。

