

# 第5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8月27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。記入漏れ及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、筆記用具入れ等)は机の上に置かず、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8月28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10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

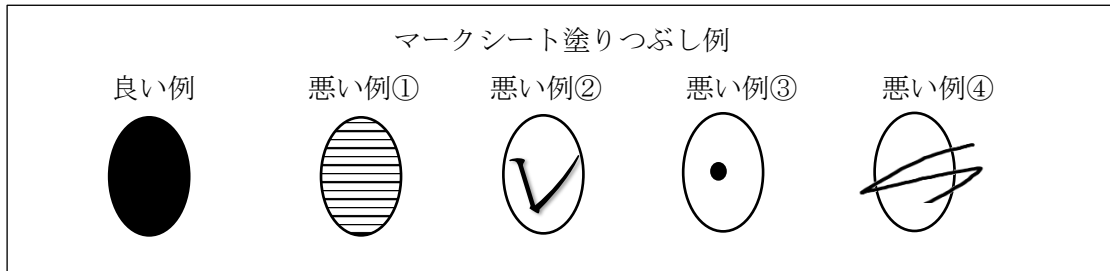
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

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、自らの進路相談、職業相談、人事労務に関する相談などキャリアに関する相談に來た人の事を指し、問題文では「クライアント」と同意語として使用しています。
- ◎ 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。
- ◎ 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。
  - ・ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成 3 年 5 月 15 日法律第 76 号、最終改正：平成 28 年 12 月 2 日法律第 95 号)：育児・介護休業法
- ◎ 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 若年者のキャリア形成を取り巻く環境に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「平成 26 年度大学等におけるインターンシップ実施状況について」(文部科学省)によると、インターンシップを単位認定している大学(学部・大学院)は、約 50%である。
2. 男女別・年齢階級別の完全失業率について、平成 27 年は男女の全ての若年齢階級で改善がみられ、男女ともに 15～24 歳で改善幅が大きい。
3. 「平成 25 年版労働経済の分析」(厚生労働省)によると、企業は育てやすい基幹的人材を定期的に確保するという観点から、他社経験のない新卒者を選好する傾向にあるとされている。
4. フリーターの推移について、平成 27 年は 15～24 歳、25～34 歳ともに前年に比べて減少している。

問2 社会・経済動向とキャリア形成支援の必要性に関する次の記述のうち、**適切なものの組み合わせ**はどれか。

ア：2013 年 3 月卒業者の卒業後 3 年以内における早期離職率は、高卒で約 4 割、大卒で約 3 割であり、早期離職の防止といった観点での支援が求められる。

イ：我が国は少子高齢化による労働力の供給制約を克服していくことが大きな課題であり、そのために一人ひとりの労働生産性の向上に資する労働者のキャリア形成支援が重要である。

ウ：IoT、AI 等の影響を受けて労働力需要は減少が続いており、2016 年度平均の完全失業率は 4%を上回り、有効求人倍率は 1 倍を割り込んでいることから、今後は IoT、AI 等の影響を受けない産業へ労働移動を促進する支援が重要である。

エ：我が国の経済は、2012 年末より持ち直しに転じて経済の好循環が回り始めた結果、事務的職業の新規求人倍率の伸びが最も高く、転職希望者等に対しては事務的職業に就くための支援が有効である。

1. ア・イ
2. ウ・エ
3. ア・エ
4. イ・ウ

問3 「平成28年度能力開発基本調査」(厚生労働省)で示される「事業所がキャリアコンサルティングを行う目的」に関する次の記述のうち、**回答数の多い順に並べたもの**はどれか。

ア：メンタルヘルス上の理由による長期休業等の予防や職場復帰支援のため

イ：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

ウ：労働者の希望等を踏まえ、人事管理制度を的確に運用するため

1. ア→イ→ウ
2. イ→ウ→ア
3. ウ→イ→ア
4. イ→ア→ウ

問4 キャリアコンサルタントの役割に関する次の記述のうち、**適切なものの組み合わせ**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に関する知識・技能を深める、上位者からの指導を受けるなど、常に資質向上に向けて絶えざる自己研鑽に努めなければならない。

イ：キャリアコンサルタントは、より質の高いキャリアコンサルティングの実現に向け、自己の経験や自説・持論へのこだわりを最優先して活動する。

ウ：キャリアコンサルタントは、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。

エ：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通じて、職務上知り得た相談者の情報について守秘義務を負うが、その相談者を雇用する事業主から情報開示請求のある場合は、この限りではない。

1. ア・イ
2. ウ・エ
3. ア・ウ
4. イ・エ

問5 キャリアコンサルタントの職業倫理に関する次の記述のうち、**最も職業倫理に抵触する恐れが強いもの**はどれか。

1. 何度かの面談が進んだ頃、相談内容が自身の能力の範囲を超えるとキャリアコンサルタントが感じたので、相談者に説明して理解を得た上で別の専門家にリファーした。
2. キャリアコンサルタント自身が育児休暇を取る予定があったので、初回面談の際に、最後まで担当できない可能性があることを相談者に説明し、理解を得た上で面談を開始した。
3. 面談の過程で、キャリアコンサルタントに急な異動があり、キャリアコンサルタント間で引き継ぎをしたことを後任者が相談者に説明した。
4. キャリアコンサルタントが自身の都合で長期に休暇を取らなければならなくなったので、それまでの面談記録を後任者が見ることがあることを相談者に説明し同意を得た。

問6 個人と職業に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. シュロスバーグ(Schlossberg, N. K.)は、欲求と動因の基本的な組合せは効果的なキャリア・アンカーとしての役割を果たすとした。
2. ホランド(Holland, J. L.)は、個人の生得的資質による活動、興味の広がり、能力の獲得は固定的なものであるとして、環境の影響は重視しなかった。
3. ヒルトン(Hilton, T. J.)は、人には個人差、職業には職業差があり、両者をうまく適合させることが良い職業選択や職業適応につながるとした。
4. ジェラット(Gelatt, H. B.)は、選択可能な行動とその結果の予測を行う「予期システム」、結果の望ましさを評価する「評価システム」、可能な選択肢を目的や目標に照らし合わせて評価し、決定基準に合っているものを選択する「決定システム」の3段階で意思決定が行われるとした。

問7 サビカス(Savickas, M. L.)が提唱するキャリア・アダプタビリティの次元に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 一貫性、分化、同一性、一致度、凝集性
2. 関心、統制、好奇心、自信
3. 状況、自己、周囲の援助、戦略
4. 好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、リスク・テイキング

問8 スーパー(Super, D. E.)の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 学習理論と自己概念理論とを統合することで、現実的な職業(キャリア)発達の理論が構築できると考えた。
2. 個人と職業との関係をダイナミックに説明するため、人と職業の適合のダイナミズムを解釈し、それを適切に評価するために「職業適合性」を整理した。
3. キャリア発達に「機能」と「階層」の考え方を取り込み、ライフ・スパン／ライフ・スペースという理論的アプローチを提唱した。
4. 思春期のキャリア発達の中心的なプロセスは「キャリア・アダプタビリティの獲得」、成人期においては「キャリア成熟」であるとした。

問9 シャイン(Schein, E. H.)の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 静的なマッチングではなく、個人のキャリアが決まるダイナミクス(力学)を明らかにしようとしており、組織と人の相互作用を重視し、個人は成人を過ぎても成長し続ける存在であるという発達の視点に根差している。
2. 個人が生きている領域を「職場」「家庭」「国・地域」という3領域に分け、個人のキャリアはそれらの領域から発生する制約や支援との相互作用で培われると考える。
3. キャリアを捉える際には、「動的キャリア」と「静的キャリア」の2つの軸で捉え、このうち動的とは、組織内の階層次元や職能ないし技術次元等の移動を示している。
4. 個人が組織の価値に教化されていく(染まっていく)際に、いくつかのパターンがあることを発見し、調査・研究の結果、8つのパターンに集約した「キャリア・サバイバル」を示した。

問10 ハンセン(Hansen, L. S.)のキャリア理論における、人生の4つの要素に関する次の記述のうち、**組み合わせとして正しいもの**はどれか。

1. 状況      自己      支援      戦略
2. 成長      探索      確立      維持
3. 愛          労働      学習      余暇
4. 子ども    余暇人    伴侶      親

問 11 エリクソン(Erikson, E. H.)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. アイデンティティ(自我同一性)を中核として人間の生涯全般を捉えるライフサイクル論に基づき、心理社会的発達を個体発達分化の図式(Epigenetic chart)に示した。
2. 青年期の発達課題である「同一性」は、自分が何かを失うのではないかという不安を持つことなく、自分の同一性と他者の同一性を融合させる能力のことである。
3. 青年期において形成されたアイデンティティ(自我同一性)を基盤として、成人期における主たる発達課題を「親密性」、人生の最終的な発達課題を「世代性」としている。
4. 「世代性」の失敗は絶望を意味し、死への恐怖、時間感覚の狭まり、自己嫌悪などの不快感として現れる。

問 12 ブリッジス(Bridges, W.)のトランジション(transition, 転機)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. トランジションには、「終焉」→「探索(新しい何かを探す時期)」→「中立圏」→「試行(新たなことを試す時期)」→「維持(状況を守る時期)」の5段階があることを示した。
2. トランジションの初めの頃は、昔の活動に戻ることができず、常に新しいやり方を模索するとした。
3. 自分自身のトランジションの「終わり」のスタイルを理解することに意味はないとした。
4. 中立圏は混乱や苦悩の時期であるが、重要な空白ないしは休養期間であるとした。



問 13 障害者の雇用や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. 平成 29 年度より、民間企業における障害者の法定雇用率の算定基礎には、精神障害者が含まれることになった。
2. 法定雇用率を達成した企業の割合は、6 割を上回っている。
3. ハローワークを中心とした関係機関とのチーム支援や、障害者就業・生活支援センター事業、トライアル雇用助成金事業、ジョブコーチ等による支援などが実施されている。
4. 一般の公共職業能力開発施設においては、重度の障害のある人に対する職業訓練が最低 1 訓練科目以上、実施されている。

問 14 若年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. フリーター等の非正規雇用で働いている労働者については、学び直しの支援、効果的な訓練機会の提供等を通じ、正規雇用化を支援することが必要である。
2. 若年無業者については、一人ひとりに応じた専門的な相談やコミュニケーション訓練、職場体験等の地域ネットワークを活用した就労支援を実施していくことが必要である。
3. ひきこもりの長期化を防ぐために重要な視点は、当事者の来談・受診をできるだけ早く実現することであり、家庭への訪問を行うアウトリーチ型支援をタイミングよく開始することも必要である。
4. 最近の内閣府の調査によると、若年無業者が求職活動をしない理由や就職を希望しない理由としては、「病気・けがのため」よりも「探したが見つからなかった」や「知識・能力に自信がない」の割合が高い。

問 15 「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査 報告書」（内閣府、平成 26 年）で示される、女性の出産後の就業継続に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 第一子が 1 歳時点まで就業継続していて、さらに現在まで就業を続けている女性は、続けない女性と比較して第一子が 1 歳時点で仕事に「やりがい」を感じていた割合が高い。
2. 第一子妊娠時に出産後も就業継続したいと思っていたが、第一子 1 歳時点で就業継続しなかった女性は、「職場の先輩や上司の女性に両立の理想モデルがいれば」継続できたという回答が最も多い。
3. 第一子妊娠時に、出産後も就業継続したいと思っており、第一子 1 歳時点で仕事を継続した女性は、継続しなかった女性に比べて配偶者が何らかの両立支援制度を利用した割合が高い。
4. 第一子妊娠時に、出産後も就業継続したいと考え、実際に就業継続した女性は、第一子が 1 歳になるまでに夫婦の役割分担について話し合っただけで納得した割合が高い。

問 16 求職者支援制度に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 就職につながる制度となるよう、適正な訓練設定と厳しい出席要件、ハローワークへの来所を義務付けている。
2. 雇用保険の受給終了者、雇用保険の適用がなかった者は、訓練対象者とはならない。
3. 訓練受講中、一定の要件を満たす場合には、職業訓練受講給付金が支給される。
4. 求職者支援訓練は、民間教育訓練機関が実施する就職に資する訓練を認定している。

問 17 職業能力開発促進法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする。
2. 「職業生活設計」とは、企業が労働者に対して、職業能力の開発及び向上のための取組その他の事項について計画することをいう。
3. 「キャリアコンサルティング」とは、労働者の生活全般及び職業能力の開発・向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。
4. 事業主は、その雇用する労働者に対し、必要な職業訓練を行うとともに、職業能力検定を受けさせる機会を確保しなければならない。

問 18 OJT の長所や短所に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 仕事を通して行うので、時間的、コスト的にも効果的である。
2. 文書等で客観的に表現できない技能の教育が可能である。
3. 部下自身が不足する能力を自ら計画的に習得できる。
4. 上司の指導力や意欲に訓練効果が左右される。

問 19 就業規則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、就業規則を常時各作業場の見やすい場所への掲示、備え付け、書面の交付などの方法によって、労働者に周知することが義務付けられている。
2. 就業規則を作成し又は変更した場合に、所轄労働基準監督署長に届出が必要なのは、常時50人以上の労働者を使用する事業場である。
3. 臨時の賃金や最低賃金額に関する事項は、労働基準法による絶対的の必要記載事項とされている。
4. パートタイム労働者や臨時の労働者へ適用する就業規則は、所轄労働基準監督署長に届出を行う必要はない。

問 20 職能資格制度に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 組織の都合で能力を十分に発揮できない仕事に就く場合、能力に見合った資格付与が可能となる。
2. 仕事内容に変化がなくても能力を高めれば資格と給与が上がり、能力が変わらなければ資格、給与も変わらない。
3. 年功的な運用がもたらす給与と能力のミスマッチが指摘されている。
4. 顕在的な能力が評価されることから、成果主義人事制度を推進するにも有効である。

問 21 人事評価(人事考課)に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. コンピテンシーとは、わが国の多くの企業が人事評価で採用している標準的な労働者の行動特性のことである。
2. 人事評価の機能の一つは、社員の今の状態(能力と働きぶり)を把握し、人事管理に反映させることである。
3. 評価の公平性とは、人事評価の基準、手続き、結果などを被評価者に公開することによって評価に対する納得性を高めることを言う。
4. 評価要素の特性により評価の安定性が異なるが、どのような状況においても、「業績」は「潜在能力」よりも常に評価の安定性が高いとされている。

問 22 企業における人材開発に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 人材開発の役割として、経営戦略を遂行するために企業が求める能力と既存の人材が持つ能力とのギャップを埋めることが挙げられる。
2. 「平成 28 年度能力開発基本調査」(厚生労働省)によると、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」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。
3. 多くの企業では、将来の自社を担う経営幹部、管理職、専門職に重点をおいて育成することを、キャリア開発としている。
4. CDP(キャリア・ディベロップメント・プログラム)とは、企業が用意する Off-JT による研修等のメニューを体系的に示したものである。

問 23 「平成 28 年賃金構造基本統計調査の概況」(厚生労働省)に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 一般労働者の賃金は、前年と比較して女性は増加して過去最高となったが、男性は逆に減少した。
2. 50～54 歳の「正社(職)員」と「正社(職)員以外」の賃金格差は、男女ともに同程度である。
3. 主な産業別の男性の賃金は、「金融業、保険業」が最も高く、「教育、学習支援業」が最も低い。
4. 女性の賃金は男性の 7 割ほどで、男女間賃金格差は過去最小となった。

問 24 「平成 28 年版労働経済の分析」(厚生労働省)における労働市場に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ここ 30 年間で就業率は男女ともに低下している。
2. 平成 27 年には正社員の有効求人倍率が 1 を超えた。
3. 平成 25 年以降、15 歳～54 歳層では非正規雇用から正規雇用に変換した人数が、正規雇用から非正規雇用になった人数を上回っている。
4. 平成 22 年以降、完全失業者数は 6 年連続で減少しており、中でも女性の自発的失業の減少が大きく寄与している。

問 25 労働契約の締結において、使用者が労働者に書面の交付により明示しなければならない事項に関する次の記述のうち、**正しいものの組み合わせ**はどれか。

ア：就業の場所及び従業すべき業務に関する事項

イ：災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項

ウ：安全及び衛生に関する事項

エ：退職に関する事項

1. ア・イ
2. ウ・エ
3. イ・ウ
4. ア・エ

問 26 育児・介護休業法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 介護休業は、分割して取得することはできない。
2. 介護休暇の取得は、1日単位でなければならない。
3. 有期契約労働者は、雇用の要件に関わらず育児休業を取得することはできない。
4. 事業主には、上司・同僚からの育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講ずることが求められる。

問 27 労働者災害補償保険(以下、「労災保険」)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 労災保険は、常時労働者を 5 人以上使用する事業場の事業主に加入が義務付けられている。
2. 通勤災害における「通勤」は、就業に関し、「住居と就業場所との間の往復」を合理的な経路及び方法で行うことに限られる。
3. 労災保険から給付される休業(補償)給付は、休業 4 日目から支給される。
4. 労災保険の給付を受けられる者は、雇用保険に加入している労働者に限られる。

問 28 カウンセリング理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. システムズ・アプローチに基づく家族療法では、家族成員の全員に波及している問題について、原因となっている家族成員の一人を特定することを目標とする。
2. 認知行動療法では、クライアントの抱える問題は、状況や対人関係といった環境と、認知や行動、感情、身体反応といった個人の反応との相互作用の中で発生、維持されていると考える。
3. ゲシュタルト療法では、問題の原因は現実に起きている出来事そのものではなく、その受け取り方にあると考える。
4. パーソン・センタード・アプローチでは、問題は無意識内の未解決の葛藤が原因で起きると考える。



問 29 ロジャーズ(Rogers, C. )の来談者中心カウンセリングにおけるカウンセラーの基本的態度や考え方に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. カウンセラーは、クライアントに対して無条件の肯定的関心を持つ。
2. カウンセラーは、クライアントとの関係において、心理的に安定しており、ありのままの自分を受容している。
3. カウンセラーは、クライアントの内的世界を共感的に理解し、それを相手に伝える。
4. カウンセラーは、クライアントの行動を対象とし、学習によって形成された不適応行動を改善しようとする。

問 30 サビカス(Savickas, M. L. )のキャリア・カウンセリング理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. キャリア構成カウンセリングのカウンセラーは、ナラティブ心理学を用いて、クライアントが自らのストーリーを展開し、それによって最後にそのストーリーが自分を包み込み、不確実性を緩和できるように支援する。
2. クライアントは、アイデンティティと主観的キャリアをナラティブで構成したとしても、喪失を伴う転機に遭遇した時には、自ら意味と方向を見出すことができなくなる。
3. ライフ・ストーリーの語りによって、人は自分自身の過去と決別し、新たな人生計画を持つことができるようになる。
4. 構成主義的カウンセリングとは、クライアントのパーソナリティ構成要素を分析することである。

問 31 フロイト(Freud, S.)によって創始された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. 局所論とは、人の心の世界を「自我(ego)」「イド(id)又はエス(es)」「超自我(super-ego)」の領域に区分し、精神的な活動がどの部分で行われているのかを明らかにしようとした心のモデルのことである。
2. 精神分析的アプローチでは、相談者の現在の行動と過去の経験を関連づけて考え、関連に気づくことで自己理解と問題の軽減を促す。
3. 意識化とは、不快を呼び起こすような過去の体験をあえて思い出して言語化することで、その体験を経験に昇華させる作業である。
4. 同一化といわれる防衛機制は、自分が満たせなかった欲求に、何らかの理由をつけて正当化することである。

問 32 國分康孝によるリレーションに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. リレーションとは、構えのない感情交流であり、その根底には信頼感がある。
2. リレーションそのものが相手に生への意欲を回復させる経験となる。
3. リレーションがつくにつれ、クライアントの基本的な反応のパターンが出やすくなる。
4. リレーションを感じるための基本的技法の第一は「受容」、第二は「指示」である。

問 33 ワークショップで用いられる手法に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ディベートは、与えられたテーマに対して賛成派と反対派に分かれてチームをつくり、それぞれのチームは作戦会議の後に、相手の考え方を論破するために、主張、質問、反論を繰り返す。
2. ブレーンライティングでは、与えられたテーマに対する選択肢を 7 つ程度挙げ、ランキング(優先順位づけ)を課題にして議論してもらう。
3. コンセンサスゲームは、近くにいる 2~3 人で気兼ねなくワイワイガヤガヤと自由に雑談し、考えを深める手法である。
4. ワールドカフェでは、ファシリテーターが話し合いのテーマを出し、1 人あたり 3~5 分と発言に制限時間を設けて、全員が 1 人ずつ順番に意見を披露する。

問 34 ジョブ・カードの作成支援に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. ジョブ・カードを作成するのはジョブ・カードを利用する本人であり、キャリアコンサルティングを受けにくる段階では、本人による様式の記入が終了していることが基本となる。
2. ジョブ・カードの様式は、大別するとキャリア・プランシート、職務経歴シート、職業能力証明シートの 3 種類となる。
3. キャリアコンサルティング実施者の記入欄には、本人の了承を得ずに、キャリアコンサルタントによる評価をありのままに記入することも可能である。
4. ジョブ・カードの管理は利用者本人が行い、電子情報として保存する場合はパスワードを設定するよう促して、適切に管理することを伝える。

問 35 ジョブ・カードの作成支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ジョブ・カード制度総合サイトでは、利用者の自己理解を支援するページがあり、ウェブサイト上で職業興味傾向を調べることができる心理検査が無料で利用できる。
2. パソコン等でジョブ・カード作成支援ソフトウェアを用いてジョブ・カードを作成した場合、入力情報を編集し、JIS 規格の様式例に基づいた履歴書、職務経歴書も作成できる。
3. 相談者がジョブ・カードを用いてキャリア・プランを作成する場合、作成前にキャリアコンサルティングを受けることが必須とされている。
4. ジョブ・カード作成支援ソフトウェアには、中・高校生の自己理解支援を促すための、「自己理解を深めるためのワークシート」が実装されている。

問 36 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「基礎的・汎用的能力」に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 人間関係形成・社会形成能力
2. コミュニケーション能力
3. 課題対応能力
4. キャリアプランニング能力

問 37 学校教育法等の一部を改正する法律に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 学校教育制度の多様化及び弾力化を推進するため、小・中一貫校に加え、中学校と高等学校専攻科の教育を一貫して行う「義務教育学校」が新たな学校の種類として規定された。
2. 義務教育学校の目的は、「職業若しくは实际生活に必要な能力を育成し、又は教養の向上を図る教育を施す。」とされている。
3. 義務教育学校の修業年限は 6 年が原則であるが、生徒の学力・個性に応じて最短 4 年から 6 年の間で柔軟に修業が認められる。
4. 修業年限 2 年以上その他の文部科学大臣が定める基準を満たす高等学校等の専攻科を修了した者が大学に編入学できる制度が創設された。

問 38 「相談場面の設定」に関する次の記述のうち、**適切なものの組み合わせ**はどれか。

ア：従業員に対する相談の事前準備では、勤務先企業の事業内容を調査しておくことが必要である。

イ：企業からの依頼で従業員に対するジョブ・カード作成支援を行う際は、面談の最初に、相談内容をすべて使用者に開示することを説明してから面談を開始する。

ウ：職業訓練の実施機関等での面談では、予め全受講者の情報を入手し、キャリア・プランを作成してから面談に入る。

エ：学生に対するキャリアコンサルティングを行う際には、一般的な学生の価値観や行動特性などを事前に理解しておくことが必要である。

1. ア・イ
2. ウ・エ
3. イ・ウ
4. ア・エ

問 39 自己理解の支援に用いる検査法に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 検査には限界があるため、必ず複数の検査を併用する。
2. 受検者には検査の目的や手順を事前に説明しない。
3. 検査時間内に検査が終了しなかった場合は、受検者が納得できるように時間を延長する。
4. 結果の解釈は1つの側面を表しているに過ぎないので、拡大解釈をしない。

問 40 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. 個人にとって生きがいや働きがいのある仕事を選ぶためには、自分で選ぶ基準を持つことが重要であり、そのためには自分自身について様々な角度から深く知る必要がある。
2. キャリア・アンカーとは、個人と家庭環境における長期的な相互作用を通して、しだいに形成されてくる自己イメージのことである。
3. 自分自身の分析を通してあらゆる面から自己を確認・統合していくことで自分像が明らかとなり、自分自身を客観的に理解し、説明することができるようになる。
4. 自己理解を深めることは、自分とかがわった様々な環境の理解も深まっていくこととなり、自分を取り巻く多様な環境を選ぶキャリア選択の重要な基準づくりとなる。

問 41 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. 職業レディネス・テスト(VRT)のA検査は職業興味、B検査は基礎的志向性、C検査は職務遂行の自信度を測定する。
2. VPI 職業興味検査は、6つの興味尺度と5つの能力尺度で測定する。
3. クレペリン検査は、連続加算という作業を通じて、リーダーシップの有無や協調性などの対人関係にかかわる性格特性を測定する。
4. 厚生労働省編一般職業適性検査(GATB)を実施する時期は、就職活動を開始した後、採用選考で適性検査を受ける直前の時期が最も適切とされている。

問 42 仕事理解のための職業情報に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 一般に、視聴覚情報は印刷情報のみの場合よりもクライアントをより動機づけると言われている。
2. 就職面接ロールプレイ、職業探索ゲーム、ジョブ・クラブは、シミュレーションによる情報提供に該当する。
3. 職業人への面接や体験学習は、実際にやってみることが大切であり、事前準備や事後の振り返りは重要視されない。
4. CACGS の代表的なものにキャリア・インサイトがある。

問 43 目標設定の最終段階における、キャリアコンサルタントによる相談過程のチェックに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 相談者は、十分ターゲットを理解しているか。
2. ターゲットの達成は相談者の責任であり、キャリアコンサルタントは関わらないことを、はっきりと伝えたか。
3. 相談者は、意欲に欠けていないか。
4. 目標達成に向けた方策実行の行動契約について、キャリアコンサルタントか相談者のどちらかに不満はないか。

問 44 方策の実行の支援において行われる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. 大学卒業以降ひきこもり状態を続けていた 31 歳の相談者の希望に応じて、教育訓練給付制度の活用を前提に対象訓練情報の調べ方を助言した。
2. I ターン就職を目指すと意思決定した相談者に、全国のハローワークには地方就職支援コーナーが常設されていることを情報提供し、そこでの情報収集を助言した。
3. 卒業後、アルバイトしか経験したことのない若者が正規雇用を希望しているので、トライアル雇用の活用の仕方を助言した。
4. 定年退職を機に起業することを希望する相談者に、どのような事業を行うにしても、必ず先に法人を設立し、登記しなくてはならないことを助言した。



問 45 相談の終了に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談を終了する際には、相談者が相談を通じて学習したことを、将来どのような場面で活用できるかなどを話し合う。
2. 相談者と最初に約束した時間・回数に達した場合は、相談者との合意が得られなくても、その時点で相談を終了しなければならない。
3. 相談を終了する際には、相談の成果や相談者の成長した面などに焦点をあてるより、相談者とキャリアコンサルタントの人間的な関係の深化を重視して評価する。
4. 相談が終了した後は、キャリアコンサルタントの自己評価を行うが、その際、相談者からの評価は社交辞令が主であるので参考にしない。

問 46 職業情報・職業分類に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 厚生労働省編職業分類は、統計基準として公的統計を職業別に表示するため、個人が従事している仕事の類似性に着目して区分し、体系的に配列している。
2. OHBY カード(労働政策研究・研修機構作成)には、職業ごとに入職のための必要条件、入職の方法、昇進の可能性、雇用の見通しが紹介されている。
3. 職業情報としては、仕事の責任と内容だけでなく、作業環境と条件、従事者の資格・要件、社会的・心理的要因などの情報も含まれる。
4. 日本標準職業分類は、職務の類似性、求人・求職の取扱件数などに基づいて、それぞれの職業に対する社会的な需給を考慮して職業を区分し、体系的に分類している。

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実践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の環境への働きかけは、相談者が求める問題の解決に直接関係するものに限定して行うべきである。
2. キャリア開発を企業で展開する際はトップの理解が必要であるが、トップの理解を得ることは容易ではないため、キャリアコンサルタントは関わるべきではない。
3. 大学の教員に対し、学生の主体的なキャリア形成支援の意義やキャリア教育に関する本質の理解促進を働きかけることは、キャリアコンサルタントの役割ではない。
4. ある特定の職場に所属する大部分の従業員に共通の高いストレス反応が認められた場合、キャリアコンサルタントは、その職場の仕事環境の改善を組織の管理者に働きかけることが求められる。

問 48 企業領域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. 中小企業で働く相談者がメンタル不全と思われる場合には、社外の産業保健福祉機関のネットワークを活用して対応することが必要となる場合もある。
2. キャリアコンサルタントが従業員の教育訓練の推進に携わる際には、地方行政の生涯学習部門とのネットワークを活用することが最も有効である。
3. 企業内といえどもキャリアコンサルタントは相談者の秘密を守ることが最も重要な義務であり、情報保護の観点から、社内の様々な部門等との協働やネットワークを持つことは避けるべきである。
4. 人事異動の機密情報をいち早く入手できるよう人事部門とのネットワークを構築し、その情報を該当する従業員に対して正式な辞令交付前に内密に通達することが必要である。

問 49 「健康づくりのための睡眠指針 2014」(厚生労働省)に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 就寝直前の激しい運動や夜食の摂取は、入眠を妨げることから注意すべきである。
2. 就寝前の喫煙は、リラックス効果が強いいため推奨すべきである。
3. アルコールは、入眠を一時的に促進するが、中途覚醒が増え熟睡感が得られ難くなる。
4. 睡眠時間が不足している人や不眠がある人は、生活習慣病になる危険性が高い。

問 50 改訂「心の健康問題に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、平成 24 年 7 月)に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 主治医との連携にあたっては、事前に当該労働者への説明と同意を得ておく必要がある。
2. 休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要である。
3. 労働者が休業期間中に安心して療養に専念できるよう、傷病手当金などの経済的保障、不安、悩みの相談先の紹介、休業の最長期間等の情報提供は極力控えるべきである。
4. 職場復帰に際しては、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、産業医等が精査した上で採るべき対応を判断し、意見を述べることが重要である。

