

# 第6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11月26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、カバン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11月27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30年1月5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

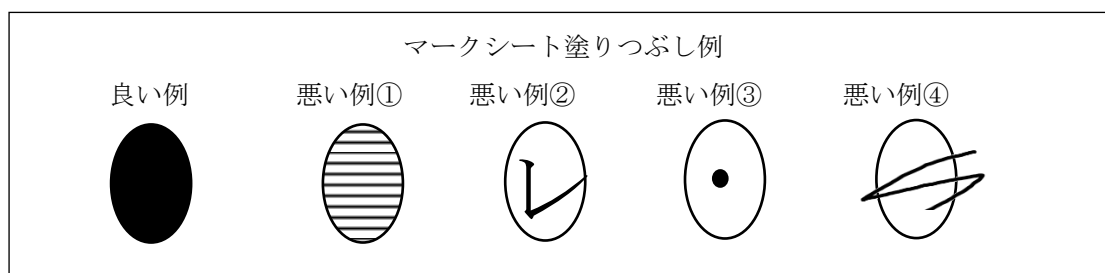
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

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来た人の事を指し、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」と表記しているものもあります。
  
- ◎ 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。
  - ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律：**男女雇用機会均等法**
  - ・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律：**個別労働関係紛争解決促進法**
  - ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律：**パートタイム労働法**
  - ・青少年の雇用の促進等に関する法律：**若年者雇用促進法**
  
- ◎ 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 平成27年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書(厚生労働省 平成28年3月)の中で示される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、**適切なものはいくつ**あるか。

- ・キャリア形成の支援を求める労働者個人にきめ細かく寄り添い、働きかけ、キャリア形成に結びつく意思決定や行動を促すこと。
- ・キャリア支援に関連する幅広い専門家・機関との有機的なネットワークを構築すること。
- ・企業、学校、需給調整機関をはじめ、キャリア形成に関わる機関が直面する組織課題に関与し、その解決に寄与すること。
- ・今後見込まれる社会環境の変化や、キャリアに関わる新たな課題発生にも機動的、的確に対応できる「知力」と「柔軟性」を備えること。

1. 1つ
2. 2つ
3. 3つ
4. 4つ

問2 キャリアコンサルタントの活動と義務に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントは、守秘義務の遵守が相談者との信頼関係の構築や個人情報保護法令に鑑みて特に重要であることを理解し、実践することが求められる。
2. キャリアコンサルタントは、相談者の求めに応じて自身の力量及び実践フィールドを超える相談を受けると、相談者にとって有害となる場合があることも理解しておく必要がある。
3. 組織との契約関係にあるキャリアコンサルティングにおいて、組織と相談者との利益が相反するおそれがある場合には、キャリアコンサルタントは組織の利益を優先しなければならない。
4. キャリアコンサルタントは、相談者が持っている課題について、どのような課題解決を望んでいるのか、どうしたらそれができるのかを相談者自身が認識できるように援助する。

問3 「平成26年版 労働経済の分析」(厚生労働省)の「前職が非正規雇用であった者のうち、正規雇用へ移行した者の特徴」に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. スキル・技能が必要となる職業や、医療、福祉のように働くために資格等が必要な産業では、正規雇用への移行が高まる。
2. 企業は非正規雇用労働者を登用する際に一定の就業期間を重視するが、比較的長期間の就業期間が正規雇用への移行に有効である。
3. 学卒後、初職として正規雇用に就いた者は、一時的に非正規雇用の職に就いたとしても、その後、正規雇用の職を得やすい。
4. 正規雇用への移行が成功する確率は、20歳台が高く、30歳台になると半減する。

問4 「平成28年版 労働経済の分析」(厚生労働省)の「高年齢者の働き方と活躍のための環境整備」に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 60歳以上層の就業率は、2007年以降は上昇傾向にあり、2015年では約30%となっている。
2. 非正規雇用で働いている高年齢者は、自らの生活様式に合わせて仕事を選ぶ傾向が強い。
3. 55歳以上の中高年齢者の起業家の実態は、収入よりも自らの活躍の場を広げ、能力発揮することを開業動機としている割合が高い。
4. 60歳以上の男性有業者の80%強が現在している仕事を継続したいとしているのに対し、女性有業者の場合は約40%である。

問5 企業内のキャリアコンサルタントに求められる役割や期待に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. グローバル人材の育成、高年齢者活用や女性の活躍・登用推進など多様な人材に対し、企業の人材育成方針に沿うチャレンジ支援やキャリア選択に関する相談を行うこと。
2. キャリア自律は自己責任であることから、相談を通して当事者意識の高い者と低い者を選別しておき、人事部門に対して人材登用の際に当事者意識の高い者を推薦すること。
3. 相談支援を通して、自社にとって有効でより良いキャリア開発支援のための制度の創設や、施策の改善を組織に働きかけること。
4. キャリア開発支援を通して人材育成を今よりも更に効果的なものにするために、企業としてどうあればよいか組織開発的な働きかけを行うこと。

問6 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. キャリアは偶然によって不規則に変化するという視点を、バタフライ・モデルを用いて示した。
3. 人生の出来事の視点からみて「トランジション」への対処プロセスを提唱した。
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7 ジェラット(Gelatt, H. B.)の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 個人のキャリア意思決定に影響を与える要因として、①遺伝的な特性・特別な能力、②環境的状況・環境的出来事、③学習経験、④課題接近スキルを挙げている。
2. 成長、探索、確立、維持、解放といった5つのライフステージにおける意思決定が重要であると考えた。
3. 自己理解と職業の理解が土台となり、個人の意思決定スキル、メタ認知が促されていくとした。
4. 激変する労働市場や社会的背景から、不確実性を積極的に受け入れ、未来を創造する積極的不確実性の概念を中心とした意思決定の枠組みを提示した。

問8 キャリア発達や発達の課題に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ハヴィガースト(Havighurst, R. J.)は、適切な社会集団の発見・認識を青年期の発達課題の一つとした。
2. スーパー(Super, D. E.)は、キャリア発達の理論的アプローチの14の命題の一つとして「キャリア発達とは、職業的自己概念を発達させ実現していくプロセスである。」を挙げた。
3. ヒルトン(Hilton, T. L.)は、青年期の発達課題として「不協和」への調整を示した。
4. ギンズバーグ(Ginzberg, E.)は、親の養育態度を情緒型、拒否型、受容型の3つに分け、子どものキャリア発達の「最適化」の在り方について説明した。

問9 ホランド(Holland, J. L.)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. 六角形モデル(hexagonal model)とも呼ばれ、米国文化圏では成立するが、我が国において成り立つか否かについては検証がなされていない。
2. 現実的・研究的・芸術的・社会的・支援的・慣習的の6つの環境的モデルがあるという仮説を前提とする。
3. 人々は、自分の持っている技能や能力が生かされるよりも、価値観や態度を表現でき、自分の納得できる収入やステイタスを与えてくれる環境を求めるという仮説を前提とする。
4. 人の行動は、パーソナリティと環境との相互作用によって決定されるという仮説を前提とする。

問10 サビカス(Savickas, M. L.)のキャリア構築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. キャリア構築理論の立場からは、相談プロセスよりも心理検査の実施とその結果による診断を重視しなければならない。
2. サビカスは、スーパー(Super, D. E.)の理論を否定し、独自のキャリア構築理論を展開した。
3. キャリア構築理論は、キャリアを「選ぶ」こと、「決める」ことを最も重視する。
4. キャリア構築理論は、キャリアを本人の主観的な側面からとらえることを重視する。

問 11 キャリア研究者と関連の深い理論または概念の組み合わせとして、**正しいもの**はどれか。

1. エリクソン(Erikson, E. H.) – 組織心理学
2. クランボルツ(Krumboltz, J. D.) – 社会的学習理論
3. シャイン(Schein, E. H.) – 構造的・交互作用論
4. ホランド(Holland, J. L.) – 職業的発達理論

問 12 シュロスバーグ(Schlossberg, N. K.)のトランジション(転機)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. トランジションとは、人は生涯を通じて様々な転機や変化を経験するが、それらは大半が予測可能で、人生途上で誰もが共通して遭遇する出来事であるとした。
2. トランジションとは、個人の人生におけるその人独自の出来事であり、そのうちいくつかはその人の人生において大きな転機となる出来事であるとした。
3. 成人の各年代や発達段階には共通する発達課題や移行期があり、トランジションはその「移行」ないしは「移行期」のことであるとした。
4. トランジションが個人に与える影響の大きさは、転機を乗り越えるために必要な認知的・情緒的資源と、個人が現在持っている認知的・情緒的資源とを比較することにより計れるとした。



問 13 介護と仕事の両立に課題を抱える相談者が利用できる、福祉や介護に関わる施設に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 地域包括支援センターは、市町村が設置し、地域の高齢者の総合相談、権利擁護や地域の支援体制づくり、介護予防の援助等を行っている。
2. 社会福祉協議会は、地域の人々が住み慣れたまちで安心して生活することができる「福祉のまちづくり」の実現を目指した活動を行っている。
3. 介護老人保健施設は、要介護高齢者にリハビリ等を提供し、在宅復帰を目指す施設である。
4. 認知症高齢者グループホームは、65歳以上で身体上又は精神上の著しい障害があるために、常時の介護を必要とする者のための入所施設である。

問 14 障害者の雇用の促進等に関する法律に基づく障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 対象となる事業主の範囲は、2人以上の障害者を雇用する事業主である。
2. 対象となる障害者の範囲は、障害者手帳を所持する者である。
3. 事業主は、障害者からの相談に適切に対応するために、必要な体制整備やプライバシーの保護に必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知する。
4. 積極的差別是正措置として、障害者でないものと比較して障害者を有利に取り扱うことは、法令違反となる。

問 15 平成 27 年度から開始された、生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 就労訓練事業は、事業主が自治体から認定を受けて、生活困窮者に就労の機会を提供するものである。
2. 訓練事業の利用者は、雇用契約を締結せず訓練として就労を体験する形態と、雇用契約を締結した上で支援付きの就労を行う形態のいずれかで就労を行う。
3. 訓練事業の対象者に該当するかどうかは、受入事業所や本人の意向を踏まえた上で、自立相談支援機関のアセスメントに基づき判断され、最終的には行政により決定される。
4. 目標は、一般就労につなげるのではなく、あくまでも訓練によるスキル向上である。

問 16 「平成 28 年度能力開発基本調査」(厚生労働省)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 正社員に対して重視する教育訓練対象者の範囲としては、「労働者全体を重視する」又はそれに近いとする企業よりも、「選抜した労働者を重視する」又はそれに近いとする企業の割合の方が高い。
2. 正社員に対して重視する教育訓練として、「OFF-JT を重視する」又はそれに近いとする企業の割合は、5 割を超えている。
3. 正社員に対する教育訓練の実施方法の方針としては、「外部委託・アウトソーシングを重視する」又はそれに近いとする企業よりも、「社内を重視する」またはそれに近いとする企業の割合の方が高い。
4. 正社員に対する能力開発支援として、今後 3 年間の支出見込みは、過去 3 年間の OFF-JT 及び自己啓発支援に支出した経費よりも減少するとしている。

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、キャリアコンサルティングを適切かつ効果的に行うために事業主が講じる措置として、**誤っているものはどれか。**

1. キャリアコンサルティングを定期的に行うこと。
2. 実習等を通じた職務の体験機会の確保等により職務に対する理解を促進すること。
3. キャリアコンサルティングを行うにあたっては、人事考課の結果を適切に活用すること。
4. キャリアコンサルティングに関する専門的な知識及び技能を有する者並びにキャリアコンサルティングの専門的サービスを提供する機関の効果的な活用を図ること。

問 18 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. 人材開発には、組織メンバーとしての社員に対する能力開発という観点に加えて、生涯を通じたキャリア形成のための個人の自助努力に対する支援という観点が求められる。
2. 一般的に CDP(キャリア・デベロップメント・プログラム)は、非正社員の職業能力を開発して戦力化する目的で実施されている。
3. 企業が実施している教育訓練の内容は、正社員と正社員以外との間で区別されておらず、一律に実施されていることが多く、今後は対象をコア人材に絞った教育訓練が必要である。
4. OJT 計画の作成においては、従業員のモチベーションの向上という目的にターゲットを絞り込んだうえでニーズを把握して実施することが重要である。

問 19 パートタイム労働法の規定に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者は、一週間の所定労働時間に関わらず、企業内でパートあるいはアルバイト、嘱託などと呼ばれている労働者全員である。
2. パートタイム労働者を雇い入れたときは、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口の4つの事項だけを文書で明示すればよい。
3. 事業主は、パートタイム労働者から自らのキャリアアップに必要な教育訓練の受講の求めがあった場合は、通常の労働者と区別して取り扱うことが望ましい。
4. 事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える社員食堂や更衣室について、パートタイム労働者にも同様に機会を与えるよう配慮しなければならない。

問 20 人事評価を行う際の評価の過誤(エラー)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 特に優れた点や劣った点があると、それによって他の評価にも影響を与えるエラーを「論理的誤差」という。
2. 評価者の自信のなさから評価を甘くつけるエラーを「ハロー効果」という。
3. 評価者の得意・不得意分野によって評価が甘くなったり辛くなったりするエラーを「対比誤差」という。
4. 最近のことは大きく、数か月前のことが小さくなってしまいうエラーを「逆算化傾向」という。

問 21 社員の配置・異動に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 社員の身分を維持したままで、他社の指揮命令の下で業務に従事する異動を出向という。
2. 元の会社との雇用関係を終了させ、移籍先と新たな雇用契約を結ぶことを転籍という。
3. 社内ベンチャー制度では、社員が異動希望を公示し、求人部門が探索し、ニーズが合致した場合に異動となる。
4. 社内公募制度の機能には、人材発掘、労働意欲向上などの人材活性化がある。

問 22 人材開発支援助成金に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. キャリア形成促進助成金の助成メニューの整理統合が行われ、平成 29 年度から人材開発支援助成金に名称が変更された。
2. 助成金の支給対象事業主は、雇用保険適用事業所に限らない。
3. セルフ・キャリアドック制度、技能検定合格報奨金制度等の制度導入コースは、大企業への適用が廃止された。
4. 助成金を申請する企業が決められた方法で計算した「生産性要件」を満たしている場合は、助成率が割増しされる。

問 23 労働についての政府統計に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 毎月の完全失業率の推移をみるためには、労働力調査を調べると良い。
2. 毎月の有効求人倍率の推移をみるためには、一般職業紹介状況を調べると良い。
3. 年齢や勤続年数、職種別の賃金をみるためには、賃金構造基本統計調査を調べると良い。
4. 産業別の所定外労働時間を含む総実労働時間をみるためには、就労条件総合調査を調べると良い。

問 24 平成 24 年度以降の求職者の求職期間の動向に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 有効求人倍率が上昇してきたことに伴い、求職者の求職期間が短くなる動きが見られる。
2. 年齢階級別に長期求職者の割合をみると、65 歳以上の割合が最も高い。
3. 求職理由別に長期求職者の割合をみると、事業主都合による離職求職者よりも事業主都合以外の理由による離職求職者の割合の方が高い。
4. 全体的に長期求職者の割合は低下傾向にあるが、45 歳以上では改善が見られない。

問 25 法定労働時間と割増賃金に関連する法令の内容に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働基準法では、1日8時間、1週40時間を法定労働時間とし、特例は認めていない。
2. 時間外労働には限度が定められており、1か月45時間、1年360時間を超えてはならない。
3. 時間外労働をさせた場合の割増賃金は、通常の賃金の2割5分以上としなければならない。
4. 法定休日に労働させた場合の割増賃金は、通常の賃金の2割5分以上としなければならない。

問 26 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では、労働者の募集及び採用について性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。
2. 個別労働関係紛争解決促進法では、個々の労働者に加え、労働組合と事業主との間の紛争も対象としている。
3. 労働基準法では、1日の労働時間が6時間を超え8時間以内の場合には、使用者は、労働時間の途中で1時間以上の休憩を付与する義務を負うとされている。
4. 労働基準法では、労働者・使用者の合意があれば労働基準法を下回る労働条件を設定することも許される。

問 27 若年者雇用促進法に基づく指針に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 新卒者の募集を行う企業に対し、大企業に限って幅広い情報提供が努力義務とされている。
2. ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所に新卒者などを紹介する際には、事業所から法令遵守に関する誓約書等を受理した後に新卒求人を受付ける仕組みとなっている。
3. 若年者雇用促進法において、出産・育児支援に積極的で、育児休業取得者への賃金支給を行っている中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度が創設された。
4. 事業主は、既卒者が卒業後少なくとも3年間は新規卒業予定者の採用枠に応募できる等の措置を講じるよう努めなければならない。

問 28 ロジャーズ(Rodgers, C. R.)の「共感(共感的理解)」に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. クライアントの言っていることと行動が一致しているかどうかを、肯定的な視点でとらえることである。
2. クライアントの私的な世界を、あたかも自分自身の私的な世界であるかのように感じることに、そして「あたかも・・・」という感覚を見失わないことである。
3. 共感によって、価値、思いやり、存在を受け止められた感じをクライアントがもつことができる。
4. 共感とは、状態ではなくクライアントの自己理解を援助する過程である。



問 29 防衛機制に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「昇華」は、ある分野での劣等感による緊張を解消するために、ほかの分野で優越感を求めることである。
2. 「摂取(取り入れ)」は、外界のある対象に向けられた無意識的な欲求や衝動を他の対象に向けることで、不安、罪悪感、欲求不満などを解消しようとするものである。
3. 「反動形成」は、自分が持っている社会的に望ましくない感情を相手が持っていることにして責任を転嫁することである。
4. 「合理化」は、何かもっともらしい理屈をつけて、自己を正当化しようとするものである。

問 30 カウンセリング理論に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 解決志向カウンセリングでは、クライアントが望む状態を現実にするために、クライアントが失敗している行動、元々持っている弱みに焦点を当て、問題解決のための方策を検討する。
2. フォーカシングでは、クライアントが自分の中で感じられるフェルト・センス(felt sense)に焦点を当て、フェルト・センスからのメッセージを受けとることに主眼をおく。
3. 認知行動的アプローチでは、過去の経験よりも、現在抱えている問題が改善しなかったり悪化したりする過程に目を向けていく。
4. ナラティブアプローチでは、クライアントが社会においてどのような意味を構築していくかについて探索する。

問 31 アイビー(Ivey, A. E.)のマイクロカウンセリングの積極技法に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「フィードバック」には、第三者がクライアントをどう見ているかという資料を与えて、自己探求、自己吟味を促すねらいがある。
2. 「指示」には、クライアントが課題を理解し、実行に移すことを促すねらいがある。
3. 「自己開示」には、クライアントの自己開示を促し、クライアントの行動変容のためのよいモデルとなるねらいがある。
4. 「論理的帰結」には、矛盾の説明、またその解決策についてクライアントが意見を表明することを促進させるねらいがある。

問 32 カウンセリングのアプローチに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 感情的アプローチでは、状況や環境そのものよりも「クライアント自身の、現在の見方や感じ方」に焦点を当てる。
2. 認知的アプローチでは、人の感情は思考によって影響を受け、問題が起きるのは非合理的な思考によって考えたり行動したりするときである、と考える。
3. 行動的アプローチでは、将来出会うであろう問題に対処できるように、クライアントに意思決定のスキルを学ばせる。
4. アイビー(Ivey, A. E.)のマイクロカウンセリングやカーカフ(Carkhuff, R. R.)のヘルピングは、折衷的なアプローチである。

問 33 グループアプローチが効果を上げるために必要な機能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・メンバーは、共通の目標を共有する。
2. グループ・メンバーの行動を規定する基準があり、その基準によってメンバーのある行動は称賛されたり批判されたりする。
3. グループ・メンバーには一連の役割があり、その役割に従って特定の機能が実行される。
4. グループ・メンバーは、各人のニーズを満足させるためにそれぞれの個人的主張を譲らない。

問 34 ジョブ・カードに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 作成したジョブ・カードの情報のうち、どの情報を企業等に提出するかは、原則キャリアコンサルタントの助言・指導に従うこととされている。
2. 大学等では、ジョブ・カードを、学生が生涯を通じて活用するキャリア・プランニングのツールとして、キャリア教育等の観点から活用することが期待されている。
3. 個人がジョブ・カードを活用するためには、ジョブ・カード作成アドバイザー(学生の場合は教員)による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・カードは、「職業能力証明」のツールとしての活用は想定されていない。

問 35 相談過程に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者に精神疾患が疑われる場合でも、確信が持てるまでは面談を続けて病名を診断してから、その疾患に適した医療機関へ紹介する。
2. クライアントに幻聴幻覚がある場合や時間・場所観念の乱れがあっても、状況にかかわらずカウンセリングを続けるべきである。
3. 相談の内容が職場の労働条件に関する問題や、いじめ・嫌がらせなどの労働に関連するケースでは、全国の労働基準監督署内等に設置されている総合労働相談コーナーなどをリファーマンの候補として検討する。
4. キャリアコンサルタントは、担当するケースが自己の能力を明らかに超え、任務の範囲外である場合は、頻繁にスーパービジョンを受けながら責任を持って最後まで支援を続ける。

問 36 第2期教育振興基本計画(文部科学省 平成25年6月)における4つの基本的方向性に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 社会を生き抜く力の養成
2. 未来への飛翔を実現する人材の養成
3. 学びのセーフティネットの構築
4. 環境保護社会の形成

問 37 学校教育におけるキャリア教育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. 高等学校で実施されているキャリア教育は、教育課程全体を通じ、計画的・組織的に行われており、卒業年次のみに行われている「進路指導」とは関連しない。

イ. 平成 22 年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書(厚生労働省)によれば、今後、大学等でキャリアコンサルタントの活用が最も期待される分野は「ビジネス・マナー講座の実施」とされている。

ウ. 平成 22 年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書(厚生労働省)によれば、大学において、キャリアコンサルタントを活用したことが役立ったと考えられることで最も回答が多かったのは「学生の就業意識・将来設計意識が高まった」であった。

エ. 大学におけるキャリア教育の目標は、「社会的・職業的自立、学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力」の育成である。

1. アとイ
2. アとウ
3. イとエ
4. ウとエ

問 38 自己理解に関わる理論や用語に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 高校生や大学生などの望ましい職業選択のためには、シャイン(Schein, E. H.)の提唱した、8つの「キャリア・アンカー」のどれに自分が該当するのかを吟味させる必要がある。
2. 自己理解すべき内容の1つに、スーパー(Super, D. E.)の提唱した「職業的適合性」があり、「能力」の下位項目として「適性」がある。
3. 「エンプロイアビリティ」の構造・内容には、動機・人柄・性格・信念・価値観等の不可視部分も含まれる。
4. 「コンピテンシー」とは、高い業績をコンスタントに示している人の行動や仕方などにみられる行動特性のことである。

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 11 の紙筆検査と 4 つの器具検査により 9 つの適性を測定する。
2. VPI 職業興味検査の結果を解釈する際、傾向尺度については一貫性と分化の程度という観点で分析することが必要である。
3. 職業レディネス・テスト(VRT)の結果を解釈する際、プロフィールに高低差が無い状態は、職業への準備性ができていると考えられる。
4. クレペリン検査は企業の採用選考に使われることも多く、練習することで好結果が得られる特性があるので、就職活動中の人には何回も練習させておくことが必要である。

問 40 職業理解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. 印刷・出版情報は体系的な完成物として利用者が手軽に利用できる利点があるが、内容が常に最新のものとは限らないため、他の情報媒体を補完して活用すると良い。
2. 映像や音声による視聴覚情報の活用は、一般に印刷・出版情報だけの場合よりもクライアントをより動機づけできるとされている。
3. コンピュータ支援システムによる情報は、利用するクライアントやキャリアコンサルタントの知識やスキルに影響されずに活用できる最も効果的な情報源と言われている。
4. ライフキャリア・ゲームなどのシミュレーションを活用した体験は、職業やキャリア探索の興味をもたらすことから、学校進路指導や職業紹介の場面で活用されている。

問 41 仕事理解支援に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 日本標準産業分類は、統計調査の結果を表示するための分類であり、助成金の対象となる個々の産業を認定するものではない。
2. 日本標準産業分類では、財やサービスを提供している事業所を経済活動別に分類している。
3. 日本標準職業分類では、国会又は地方議会の議員は分類の対象とされていない。
4. 日本標準職業分類では、大分類・中分類・小分類が設けられており、厚生労働省編職業分類では、これらに加えて、細分類が設けられている。

問 42 自己理解、仕事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、**最も適切なもの**はどれか。

1. OHBY カードは、表面に職業名、裏面にその職業の簡単な解説が印刷されたカードで、自己理解を深める目的では活用できない。
2. OHBY カードは、自分の職業興味や職業に対する価値観を知り、関心のある職業やこれまで知らなかった職業について理解を深めることができる。
3. VRT カードは、35歳以降の労働者が転職する際の環境変化に対する心構えの程度を理解するためのツールである。
4. VRT カードは、出産・育児の期間に就労していなかった女性に向けて開発された、再就職後のライフ・プランを具体化するためのカードゲーム型のキャリアガイダンス教材である。

問 43 意思決定の支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ティードマン(Tiedeman, D. V.)は、キャリア開発における意思決定として7つのプロセスを示し、その進み方による個人の意思決定スタイルを8つとしている。
2. クランボルツ(Krumboltz, J. D.)らは、個人のキャリア選択のプロセスに影響を与える4要素を示し、その中で特に「遺伝的特性・特別な能力」と「環境条件や出来事」について重視している。
3. ヒルトン(Hilton, T. L.)の意思決定モデルの考え方は、個人が持つ自己概念や希望、期待、職業観といった前提と外界からの情報との間に生じた不協和の解消が意思決定の過程であるとする。
4. ディンクレッジ(Dinklage, L. B.)はキャリア開発における意思決定プロセスには、「予期の段階」と「実行と修正の段階」の2段階があることを示した。

問 44 方策の実行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. システマティック・アプローチの方策の実行における「方策」とは、カウンセラーとクライアントの共同作業による目標設定のことである。
2. 方策の実行の段階がシステマティック・アプローチの他の段階に比べて重要なのは、方策の内容、実行の仕方、置かれた条件や環境等がクライアントによって異なり、多様な対応がより多く求められるからである。
3. 方策の選択肢のメリット、デメリットを検討して意思決定する際には、クライアント自身で決定できないことが多いため、カウンセラーが良いと考える方策を薦めるのが原則である。
4. 方策達成のためにカウンセラーとクライアントが結ぶ契約は、クライアントの方策実行に対する誓約であり、実行できていない場合は、カウンセラーは実行するよう強く迫ることが望まれる。



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

1. 面談の終結においては、「なんとなく」、「気づいたら」終わっていたという自然な感覚を相談者に持つてもらふことが必要である。
2. 面談の終結においては、今回のキャリアコンサルティングで得たこと、感じたこと、気づいたことを相談者に話してもらい、共有する。
3. 面談の終結においては、個人情報の適切な管理を示すために連絡先等の情報を相談者の立会いの下で消去し、情報が残されていないことを確認してもらふ。
4. ジョブ・カード作成支援に関する面談の終結においては、完成したジョブ・カードをキャリアコンサルタントが預かり、今後適切に管理することを約束する。

問 46 自己理解の特徴に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 自分をいくつかの視点で見つめ、視点ごとに観察された自分の特徴をもう一度全体としてまとめて描写することで、漠然としていた自分の像が明らかになる。
2. 自分を主観的な言葉で描写することによって、他人にも自分と同じように理解してもらえるようになる。
3. 自己理解には、自己の個性について知るだけでなく、環境の中の自己について知ることも含まれる。
4. 個人は生涯の長い期間にわたって職業活動に従事し、キャリアを形成するので、自己理解は包括的かつ継続的に行ふことが必要である。

問 47 キャリアコンサルタントのネットワークの認識と実践に関する次の記述のうち、  
**最も不適切なもの**はどれか。

1. 発達障害者の職業能力を高める上で、キャリアコンサルタントは職業訓練を行う専修学校、各種学校だけでなく、支援実績のある社会福祉法人等とのネットワークを構築することも大切である。
2. キャリア教育を推進するにあたり、学校等の教育機関、産業界、NPO 等の地域全体が連携・協働できるよう、キャリアに関わる外部人材が全体をコーディネートしている例もある。
3. 自身の所属している組織が障害者雇用の経験に乏しい場合、障害者試行雇用事業(トライアル雇用)やジョブコーチ支援事業などの施策活用を組織に働きかけることは、キャリアコンサルタントとして控えるべきである。
4. 企業内で活動するキャリアコンサルタントは、人事部門などとのネットワークを持つことが求められる。

問 48 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、  
**不適切なもの**はどれか。

1. 企業内で働くキャリアコンサルタントが、過重労働で疲弊している従業員の支援を行う場合は、働く環境をどのように改善できるか丁寧に話を聞き、経営者に対して改善の提言をする視点も重要である。
2. 企業内でキャリアコンサルタントとして活動するときは、キャリアコンサルタントは従業員の意思を最大限に尊重しつつ、企業側の人材開発方針などと擦り合わせる視点も重要である。
3. メンタルヘルスの不調を抱える従業員の相談を受けた場合は、企業内に対応可能な者がいなければ、キャリアコンサルタントが治療的カウンセリングを行うべきである。
4. キャリアコンサルタントが他の専門家と協働して支援する場合は、協働しうる専門家が持つ支援機能と、相談者からのアクセスのしやすさの2軸から考えていくのがよい。

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

1. 夜間、睡眠時間を十分に確保できなかった場合は、午後の早い時間に 30 分以内の短い昼寝をすることが、作業能率の改善に効果的である。
2. 日中に適度な運動を行うことは、昼間の覚醒の度合いを維持・向上し、睡眠と覚醒のリズムにメリハリをつけることに役立つ。
3. 季節や日中の身体活動量等にかかわらず、安定した睡眠を確保するためには、就寝時刻を毎日同じにすることが最も大切である。
4. 睡眠時に息の通りが悪くなって呼吸が止まる睡眠時無呼吸症候群は、治療しないでおくと高血圧、糖尿病などの危険性を高める。

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」に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 労働者の健康情報等は個人情報の中でも特に機微な情報であり、厳格に保護されなければならない。
2. 職場復帰可否については、労働者の業務遂行能力が完全に改善していないことも考慮し、職場の受け入れ制度や態勢と組み合わせながら判断しなくてはならない。
3. 正式な職場復帰決定の前に、社内制度として試し出勤制度等を設けると、より早い段階で職場復帰の試みを開始することができる。
4. 職場復帰の際は、元の職場ではなく、新たな職場への復帰を積極的に検討するのがよい。

