

第7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30年2月25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、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30年2月26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4月3日(火)(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

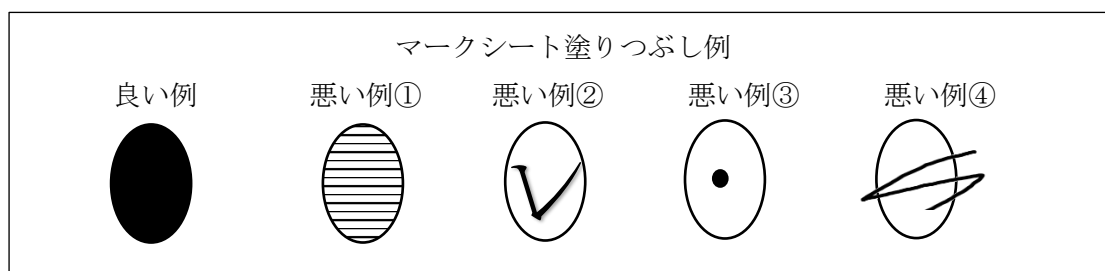
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

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。
 - ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律：障害者雇用促進法
 - ・ 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
 - ・ 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律：労働者派遣法

- ◎ 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 「働き方改革実行計画」(働き方改革実現会議決定、平成29年3月28日)で述べられているキャリア形成支援に関連する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 働き方改革の目指すところの一つは、多様な働き方が可能な中において、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創ることである。
2. 長時間労働の是正は、健康の確保の視点から重要であるが、女性のキャリア形成を阻む問題や男性の家庭参加を阻む問題の解決にはつながらない。
3. 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立することで、労働者が自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計できるようになる。
4. 自分の能力を評価されているという納得感は、労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとなり、労働生産性の向上につながるようになる。

問2 労働力の状況とキャリア形成の必要性に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 我が国の総人口は今後も減少が続くことが見込まれている一方で、65歳以上の人口は増加し続けると見込まれており、高齢者が活躍を続けられるためのキャリア形成支援が重要である。
2. 2015年の潜在的労働力は、完全失業者が約200万人、就業希望者(非労働力人口で就業を希望する者)は約400万人おり、そうした人々が労働市場で活躍できるようにするための多様な働き方に即したキャリア形成支援が重要である。
3. 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、求人条件と求職側の希望が合わないことにより仕事に就けない者は約150万人おり、そうした人々へのキャリア形成支援が重要である。
4. 2015年の女性の非労働力人口のうち、1割以上の方が就業を希望しているが、その中で、現在求職活動をしていない理由は、「女性は家庭にあるべきだ」が過半数を占めており、女性の意識改革に的を絞ったキャリア形成支援が重要である。

問3 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**はどれか。

1. キャリアコンサルタントは、就労支援機関や職業紹介・斡旋の機関における就職指導が主たる活動領域であり、企業内の従業員に対するメンタルヘルス不調の予防に積極的に関わる必要はない。
2. キャリアコンサルタントは、事業主からの依頼で従業員に対するジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行う際、経営方針や人材育成目標等を十分に理解したうえで任務を遂行する。
3. キャリアコンサルタントがキャリア教育に携わる場合、学校・大学・学部・学科等の教育目的・教育方針の影響を受けることなく、キャリア教育で育成すべき能力の^{かんよう}涵養に専念すべきである。
4. キャリアコンサルタントの活動では、うつ病で休職した労働者の職場復帰支援に携わることはないが、精神障害の診断基準の知識は習得すべきである。

問4 キャリアコンサルタントの倫理に関する次の記述のうち、**適切なものはいくつ**あるか。

- ・相談者に守秘義務を説明する必要があるが、キャリアコンサルティングの目的や範囲までの説明責任は求められない。
- ・相談者が気にならない場所に予め機材を設置して相談場면을撮影・録音することは、自己研鑽のためだけに使用するならば、相談者の事後承諾を得れば問題はない。
- ・他のキャリアコンサルタントの相談の進め方が相談者の利益にならないことに気づいたが、自分と異なる考え方なのだと思います、黙っていた。
- ・相談者に対し、キャリアコンサルティングに関する自己の著作物を強く勧めて個人的に販売することは多重関係には該当しない。

1. 3つ
2. 2つ
3. 1つ
4. 適切なものはない

問5 平成26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）に示される、キャリアコンサルタントの企業領域における活動範囲に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 女性の活躍推進、仕事と家庭（育児や介護）との両立支援。
2. 若手社員や離職転職が多い職種の社員の離職防止を目的とした、キャリア意識を醸成する研修・面談等の実施。
3. ボリュームゾーンとしてのゆとり教育世代に対する、定年後の処遇・意識改革、働き方の転換などに関する研修・面談等の実施。
4. 65歳まで現役として働くための環境整備として、グループ会社などでのマッチング機能充実やキャリアの観点からの研修や面談の企画・運営。

問6 パーソンズ（Parsons, F.）の示した、賢明な職業選択を実現する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. 人生における職業行動に意味を与え、なぜその仕事で働くのかを考えること。
2. 自分自身、自己の適性、能力、興味、希望、資質、限界、その他の諸特性を明確に理解すること。
3. 職業や仕事に付随する各種の情報（その仕事に求められる資質、成功の条件、有利な点と不利な点、報酬、就職の機会、将来性など）の知識を得ること。
4. 自分自身と仕事の関係について合理的な推論を行い、マッチングすること。

問7 キャリア理論の提唱者と理論におけるキーワードの組合せに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) : 文脈的又は文化的視点、発達の視点、ライフ・スパンの視点、転機の視点
2. ジェラット (Gelatt, H. B.) : 好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、冒険心
3. ブリッジス (Bridges, W.) : 「何かが終わる時」、「ニュートラル・ゾーン」、「何かが始まる時」
4. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) : 予期システム、価値 (評価) システム、基準 (決定) システム

問8 バンデューラ (Bandura, A.) によって提唱された自己効力感 (self-efficacy) に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自分がある行動についてしっかりとやれるという自信であり、遂行行動の達成や代理的経験、言語的説得、情動 (的) 喚起によって高まる。
2. コンピテンシー、モチベーション、バリューからなる自己概念で、無意識のうちに心の底に一つのアンカーとして持っている感覚である。
3. 「それを実行したらどうなるのか」という結果に対する主観的な予測であり、物理的成果、社会的成果、自己評価成果の3つに大別される。
4. 時間の感覚が消え去り、集中力が持続し、わくわくするような気持ちで満たされ、その時間がいつまでも終わらないで欲しいと願うような感覚である。

問9 ホランド (Holland, J. L.) 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. キャリア開発と職業選択に影響を与える主要なものとして、「遺伝的要素と特殊な能力」「環境条件やそこでの出来事」「学習経験」「課題に対するアプローチスキル」の4つの要素を取り上げた。
2. 職業興味検査 (VPI) などのキャリア・ガイダンスのための具体的道具の開発につながった。
3. 人間は個人的特性と環境との相互作用の結果としてできあがるものであり、人は社会的・環境的課題に取り組む独自の方法を身につけると考えた。
4. パーソナリティを6つの基本的タイプに分けて、六角形に表した。パーソナリティ・タイプは、六角形における距離が近いほど心理的類似性が高い。

問10 発達的变化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、職業選択の過程は非可逆的であるとしたが、後に非可逆性は絶対的ではないと修正した。
2. 特性因子論では、発達という変化は外からの刺激により新たな要素が加わって起こると考える。
3. スーパー (Super, D. E.) の職業発達理論では、個人が、自分自身を、そして環境として職業社会をどのように見るか、という主観を重視する。
4. フロイト (Freud, S.) は、人間が健全で幸福な発達を遂げるために各発達段階で達成しておかなければならない課題を提唱した。

問 11 レビンソン (Levinson, D. J.) 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. 成人期を四季にたとえた「ライフサイクル」に焦点を当て、成人の心理社会的発達、生活構造の安定期（築かれる時期）と過渡期（変わる時期）が交互に現れ進んでいくとした。
2. 「成人への過渡期」は、「若さと老い」「破壊と創造」「男らしさと女らしさ」「愛着と分離」の4つの両極性の解決が個性化の主要課題である。
3. 「30歳の過渡期」は、自分の生活のほとんどあらゆる面に疑問を抱き、もうこれまでのようにはやっていけないと感じ、新しい道を切り開くか、これまでの道を修正するのに数年を要する。
4. 「人生半ばの過渡期」は、成人の発達できわめて重要な段階の一つであり、この時期の選択がまずく、新しい生活構造に重大な欠陥があると、次の発達期に大きな代償を払う結果となる。

問 12 転機 (トランジション) に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. トランジションの捉え方には、トランジションを成人の各年代や発達段階に共通した発達課題や移行期とする視点と、トランジションをそれぞれの個人におけるその人独自の出来事として捉える視点がある。
2. ブリッジズ (Bridges, W.) によれば、すべてのトランジションは、新しく始まるステージ、すなわち生活への期待を膨らませる段階から開始するとしている。
3. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機のタイプを「予期していた転機」「予期していなかった転機」「期待していたものが起こらなかった転機」に分けた。
4. ニコルソン (Nicholson, N.) らは、トランジション・サイクルを、準備 (Preparation)、遭遇 (Encounter)、順応 (Adjustment)、安定化 (Stabilization) の4段階で捉えている。

問 13 職場におけるセクシュアルハラスメントに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 都道府県労働局雇用均等室に寄せられる男女雇用機会均等法に関する相談の約 7 割は、職場におけるセクシュアルハラスメントの相談である。
2. 女性労働者が女性労働者に対して行う性的な言動は、セクシュアルハラスメントに含まれない。
3. 事業主、上司、同僚に限らず、取引先や顧客もセクシュアルハラスメントの行為者になり得る。
4. 事業主には、職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するために雇用管理上講ずべき措置として、厚生労働大臣の指針に定められた 10 項目を実施する努力義務が課せられている。

問 14 「障害者雇用に係る合理的配慮指針事例集 第三版」(厚生労働省、平成 27 年)で述べられた、知的障害者の雇用に係る効果的な対応事例に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 本人の混乱を避けるため、指示や相談対応を行う者を限定している事例が多い。
2. 本人の習熟度よりもやる気を優先して、業務量を高めに設定している事例が多い。
3. 定期的な声かけや個別面談等を実施している事例が多い。
4. 規定の休み時間以外にも休憩を認めている事例が多い。

問 15 「平成 28 年版 厚生労働白書」(厚生労働省)における、相談者の類型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. 母子家庭の母は約 8 割が就業しているが、母子世帯の母自身の平均年間収入は、児童のいる全世帯の 1 世帯当たり平均所得金額の 3 分の 1 程度である。
2. 日本の男性の子育てや家事に費やす時間は先進国中最低の水準であり、こうした状況が、女性の継続就業を困難にしていると考えられる。
3. ニート等の若者の職業的自立支援では、基本的な能力の養成、職業意識の啓発や社会適応支援を短期集中的に行う方が効果的であるとしている。
4. ハローワークの一般窓口では、発達障害等によりコミュニケーションに困難を抱える者に対し、その希望や特性に応じて専門支援機関への誘導を行っている。

問 16 能力概念に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 日本経営者団体連盟(日経連)は、「労働移動を可能にする能力」と「当該企業の中で発揮され、継続的に雇用されうることを可能にする能力」を統合したエンプロイヤビリティ(employability)という能力概念を提唱した。
2. スペンサーら(Spencer, L. M. & Spencer, S. M.)は、コンピテンシーを「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」と定義した。
3. 経済産業省は、2006 年に「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」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」を提示した。
4. 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に含まれる要素の一つとして「基礎的・汎用的能力」を提示した。

問 17 「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、**不適切なもの**はどれか。

1. 正社員以外に対する計画的な OJT の実施状況は、正社員に比べるとおおよそ半分の水準にとどまっている。
2. 計画的な OJT の実施状況を職層別にみると、新入社員が最も高く、次いで中堅社員、管理職層の順となっている。
3. キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況を企業規模別に見ると、正社員、正社員以外ともに、規模が大きくなるほど割合が高くなっている。
4. キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所のうち、キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳としては、「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」と回答した割合が最も高い。

問 18 職業能力開発促進法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. 国は、職業能力開発短期大学校、職業能力開発大学校、職業能力開発促進センター及び障害者職業能力開発校を設置し、都道府県は、職業能力開発校を設置する。
3. 事業主は、労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするために、業務の遂行に必要な技能及びこれに関する知識の内容及び程度その他の事項に関し、情報の提供、キャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行う。
4. キャリアコンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。ただし、キャリアコンサルタントでなくなった後においてはその限りではない。

問 19 企業における退職・解雇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。

- A. 解雇とは、使用者が一方的に労働契約を解除し雇用を終了させることをいい、「期間満了解雇」「整理解雇」「懲戒解雇」がある。
- B. 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効とされる。
- C. 早期退職優遇制度とは、定年年齢に達する前に退職する者に退職金の支給額等を優遇する制度であり、この制度の適用を受けるか否かは労働者の自由意思に委ねられる。
- D. 整理解雇は、「企業の経営状態が複数年にわたって債務超過状態に陥っている」ことの 1 要件を満たせば認められる。

- 1. A と B
- 2. A と D
- 3. B と C
- 4. C と D

問 20 有期契約労働者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. 使用者は、有期契約労働者の労働契約の締結に際しては、退職に関する事項（解雇の事由を含む。）を明示する必要がある。
- 2. 使用者は、有期契約労働者の労働契約を更新しない場合であっても、少なくとも 14 日前までにその予告を行う必要がある。
- 3. 使用者は、雇い入れ日から 3 か月以上継続勤務し、全労働日の 8 割以上出勤した有期契約労働者には、法定以上の日数の有給休暇を与えなければならない。
- 4. 使用者は、有期労働契約の締結に際し、労働者に対して、更新の有無は明示しなくてもはならないが、更新する場合がある旨明示する場合でも、更新の判断基準までは明示する必要はない。

問 21 職能資格制度に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 給与が担当職務ではなく資格と連動していることから、処遇の変化を伴うことなく配置転換ができる。
2. 現在の資格が異動先の職務でも適用されることから、幅広く多様な職務を経験することによって、いわゆるジェネラリストの人材育成ができる。
3. 資格と職位の 2 つの尺度で社員を序列化しているが、資格は部長、課長、係長等の役職ランクであり、職位は職務遂行能力を難易度に応じて区分したものである。
4. 職能の熟達度が同じで資格が同一であるならば、担当職務によって処遇に違いはない。

問 22 「平成 28 年版 労働経済の分析」(厚生労働省)の労働市場に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 最近の 60 歳以上の高年齢者の就業者数及び就業率は、上昇傾向で推移している。
2. 60 歳以上の労働力人口の就業形態をみると、非正規の職員・従業員の割合は、女性よりも男性のほうが高い。
3. 2009 年から 2015 年にかけて、60 歳以上の男性の職業別就業者数が最も増加したのは、専門的・技術的職業従事者であった。
4. 2009 年から 2015 年にかけて、60 歳以上の女性の職業別就業者数が最も増加したのは、サービス職業従事者であった。

問 23 「平成 28 年版 働く女性の実情」(厚生労働省)に示される、女性の就業状況に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 女性の労働力率は、60 歳を超えると 2 割以下に低下する。
2. 女性の年齢別雇用者数をみると、「25 歳～29 歳」が最も多い。
3. 25 歳～29 歳の労働力率が上昇した理由は、既婚者の労働力率が上昇したからではなく、未婚女性が増えたからである。
4. 30 歳台の労働力率も高まっており、10 年前に比べて、女性の労働力率を示す M 字カーブの底の落ち込みは小さくなった。

問 24 「平成 28 年 障害者雇用状況の集計結果」(厚生労働省)の民間企業における雇用状況に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 民間企業(50 人以上規模)に雇用されている障害者の数は、前年より増加し過去最高となった。
2. 雇用者のうち、身体障害者と知的障害者の数はほぼ同程度であった。
3. 企業規模別にみると、雇用されている障害者の数は、すべての企業規模で前年より増加した。
4. 実雇用率は、企業規模が大きいほど高くなっていた。

問 25 労働関係法令及び社会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. 労働契約法によると、5年を超えて同一使用者に雇用された有期契約労働者が請求した場合は、無期契約に転換され、いわゆる正社員と同一の労働条件で雇用されなければならない。
2. 厚生年金保険では、65歳以上の労働者は被保険者となることはできない。
3. 民間事業所の労働者が業務上の負傷を被った場合、事業主が労働者災害補償保険の保険料を納めていないときは、労働者は保険給付を受けることができない。
4. 障害者の法定雇用率は、少なくとも5年ごとに、労働者の総数に占める身体障害者・知的障害者である労働者の総数の割合の推移を勘案して政令で定める。

問 26 妊娠、出産、育児などに関連する労働関係法令に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 男女雇用機会均等法では、妊娠中および産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇は、事業主が妊娠、出産、育児等を理由とした解雇ではないことを証明できない限り、無効としている。
2. 産後6週間を経過した女性労働者が就労を希望した場合は、使用者が支障がないと判断した業務に就業させることができる。
3. 生後満1年に達しない生児を育てる女性労働者は、通常の休憩時間の他に、1日2回各々少なくとも30分、当該生児を育てるための育児時間を請求することができる。
4. 健康保険被保険者が出産した場合は、健康保険から出産育児一時金が支給される。

問 27 労働者派遣法に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 同一の派遣先に継続して 3 年間派遣される見込みがある人には、派遣元は必ず雇用安定措置として「派遣元での無期雇用」としなくてはならない。
2. すべての派遣労働者のキャリアアップを図るために、派遣元は派遣労働者に対して「段階的かつ体系的な教育訓練」「キャリアコンサルティング（希望する場合）」を提供することが義務化された。
3. 同一の派遣先の事業所に対し、派遣期間が 2 年を超える場合は、派遣元は派遣先の過半数労働組合等からの意見を聴くことが必要となった。
4. 60 歳以上の派遣労働者であっても、同一の派遣先に派遣できる期間は 3 年が限度である。

問 28 交流分析における構造分析に関する次の記述のうち、**適切なものはいくつ**あるか。

- ・親（Parent）の自我状態は、過去に自身の親から取り入れたものであると考える。
- ・大人（Adult）の自我状態は、事実に基づいて冷静に物事を判断する自我の状態をいう。
- ・子ども（Child）の自我状態には、両親のしつけの影響を受けていない自由な子どもの状態と両親の期待に沿った行動をする順応した子どもの状態がある。
- ・それぞれの自我状態の心的エネルギーの分配状況をグラフにしたのがエゴグラムである。

1. 1つ
2. 2つ
3. 3つ
4. 4つ

問 29 キャリア・カウンセリングに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 人の能力と興味を職業の要件とその報酬にマッチングさせるというパーソンズ（Parsons, F.）のアプローチは、キャリアの責任の所在が組織から個人に移行する環境下で提唱された。
2. ホランド（Holland, J. L.）の職業選択の適合理論は、階層的な専門職と官僚的な組織の中でキャリアの階段をいかにして上るかという問いに答えることを目的とした。
3. スーパー（Super, D. E.）の職業発達理論は、個人－環境理論と呼ばれ、相談者の自己知識と環境的情報を増やし、個人が環境に適合した役割を演ずることを提唱した。
4. サビカス（Savickas, M. L.）のキャリア構成（構築）理論は、個人がいかにして転職を伴うような人生をうまく乗り越えていくかという課題への一つの答えとして登場した。

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

1. スキナー（Skinner, B. F.）らによって提唱された、行動主義に基づくカウンセリングでは、相談者の生来的な行動力を信頼し、相談者の自己実現に近づいてゆくために必要な行動を相談者自らが気づくことを重視する。
2. ベック（Beck, A. T.）によって始められた認知療法に基づくカウンセリングでは、「皆に認められ自分で自分を認められる状態」に近づくことを目標とする。
3. エリス（Ellis, A.）が提唱した論理療法に基づくカウンセリングでは、非合理的信念（irrational belief）の変容を目指す。
4. バーン（Berne, E.）の提唱した交流分析に基づくカウンセリングでは、自動思考とスキーマの間の交流のはざまに生じる認知のゆがみを低減させていくことを目標とする。

問 31 カウンセリング理論とその技法や展開に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. マイクロカウンセリングの技法には、①事前段階（かかわり技法）、②応答技法、③意識化技法、④手ほどき技法、⑤援助過程の繰り返し、の段階がある。
2. ヘルピングの技法は、①かかわり行動、②かかわり技法、③積極技法、④技法の統合、に大別される。
3. オペラント条件づけには、①系統的脱感作法、②主張訓練法、③嫌悪療法、がある。
4. 國分康孝のコーヒーカップ・モデルでは、①リレーションをつくる、②問題をつかむ、③処置・問題の解決、の3段階をあげている。

問 32 ワークショップ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。

- A. ワークショップのコンセプトを定めるときは、「誰に」、「何のために」の表現が曖昧になっても、文章はなるべく短くして一言で言い表すことが重要である。
- B. ワークショップのプログラムは、一般にオープニング、本体（ワークショップの中心）、クロージングの大きく3つの部分で構成される。
- C. 構成的なワークショップのプログラムとして、「問題の共有」→「原因の探索」→「解決策の立案」→「意思を決定」を回す方法を学習体験型プログラムという。
- D. プログラムのセッションの狙いを記述するには、成果（何をアウトプットとして出すのか）と関係性（参加者の関係性をどうしたいのか）の側面で考えるとよい。

1. AとC
2. BとD
3. AとD
4. BとC

問 33 構成的グループ・エンカウンターで「構成（場面設定）する」理由に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 枠を与えることで、メンバーが自由になれるため。
2. リーダーのリーダーシップを必要最小限にとどめることができるため。
3. 参加しやすさを調整することでメンバーを心的外傷から守るため。
4. メンバー相互のふれあいを効率的かつ効果的に行うため。

問 34 ジョブ・カード（平成 28 年 10 月版）の作成等に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ジョブ・カードの能力評価に関わる様式への記入は、キャリアコンサルタントが教育訓練機関や企業等の評価担当者からヒアリングを行って記入するのが原則である。
2. 作成したジョブ・カードは、基本的にジョブ・カードを利用する本人が所有・管理する。
3. 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、本人と話し合っ
てキャリアコンサルタントが決定する。
4. ジョブ・カードを利用する本人が記入できずに困っている場合は、キャリアコンサルタント
が代わって記入することを本人に申し出る必要がある。

問 35 カウンセリングにおけるキーワードの組合せに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 特性・因子カウンセリング：人と職業のマッチング
2. 発達的カウンセリング：自己概念の発達
3. 解決志向カウンセリング：問題の原因を重視
4. マイクロカウンセリング：かかわり技法

問 36 専門職大学・専門職短期大学（以下、専門職大学等）の制度化（平成 31 年 4 月 1 日施行）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 専門職大学等の目的は、深く専門の学芸を教授研究し、専門職を担うための実践的かつ応用的な能力を育成・展開することである。
2. 専門職大学等は、産業界等の協力を得て教育課程を編成・実施し、教員の資質向上を図るとされている。
3. 専門職大学（4 年制）の課程は、前期（2 年又は 3 年）及び後期（2 年又は 1 年）に区分できる。
4. 実務経験を有する者が専門職大学等に入学する場合であっても、当該実務経験は修業年限に通算できない。

問 37 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)に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. キャリア教育とは、「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」であるとされている。
2. 職業教育とは、「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てる教育」であるとされている。
3. キャリア教育は、幼児期の教育から高等教育まで体系的に進めることとされ、その中心として基礎的・汎用的能力を確実に育成するとともに、社会・職業との関連を重視し、実践的・体験的な活動を充実することとされている。
4. 仕事をすることの意義や、幅広い視点から職業を考えさせる指導が必要であり、キャリア教育を担当するものとしてキャリアコンサルタントを学校に配置することが望ましいとされている。

問 38 ジョブ・カードを用いた相談場面の設定に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ジョブ・カード作成の支援対象者に質問をするときは、質問意図の根拠となる理論の概要を説明する必要がある。
2. 企業が従業員に研修の一環としてジョブ・カードを作成させる場合は、企業として必要と考える項目について、なるべく短時間で記入することを伝えるとよい。
3. ジョブ・カード作成支援では、面談のはじめにジョブ・カード作成の目的について確認し、ジョブ・カードの活用方法や意義などについて理解を深めてから作成を支援する。
4. ジョブ・カード作成支援では、自己理解や仕事理解などの記入に困る人もいるため、相談者の状況によっては、キャリアコンサルタントが記入することを約束してから支援を開始する。

問 39 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. 観察法では、ある特徴を見つけたら、そこから類推される他の特徴もあるものとみなして判断する。
2. 自然観察法とは、人為的な操作を加えないで自然な事態の中で行動を観察する方法である。
3. 用具観察法とは、対象とする行動が生じるような環境を屋内に設定し、そこで起こる対象行動を観察する方法である。
4. 実験的観察法とは、検査や調査を用いて観察し記録する方法である。

問 40 厚生労働省の職業能力評価基準を活用した支援に関連する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職業能力評価基準とは、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を、業種別、職種・職務別に整理したものである。
2. キャリアマップとは、職業能力評価基準で設定されているレベルをもとに、該当業種の代表的な職種における能力開発の標準的な道筋を示したものであり、キャリアの道筋と各レベルの習熟の目安となる標準年数が一目で分かる。
3. 人材要件確認表とは、職業や職場に関する知識・経験に乏しい新規学校卒業者の採用をする際の面接のために作成されたシートである。
4. 職業能力評価シートとは、チェック形式の評価シートであり、「自分（または部下）の職務遂行能力レベルはどの程度なのか」、「何が不足しているのか」を具体的に把握することができる。

問 41 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、**適切なもの**はどれか。

1. VRT カードは、54 枚のカードに書かれている仕事内容への興味や、その仕事を行うことについての自信を判断していくことで、興味の方向や自信の程度が簡単にわかるツールである。
2. 新版 TEG II 東大式エゴグラム Ver. II は、心理テストにトライすることで、「職業」や「働くこと」について考え、将来の職業選択力を身に付けることを目的に開発されたツールである。
3. OHBY カードは、主に高齢者のセカンド・キャリアを検討するために開発されたツールである。
4. GATB の進路指導・職業指導用は、紙筆検査、器具検査を用いて 3 つの適性能を測定している。

問 42 システムティック・アプローチにおける意思決定の意義やプロセスに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 意思決定方策では、カウンセリング・プロセスの中でクライアントは積極的ではなく受動的であることを前提としている。
2. 意思決定では完璧性を求めるのではなく、複数の可能性を見出すよう支援する。
3. 目標に至る行動計画について、その行動をとった場合のメリットとデメリット、必要な経費、実現可能性を検討する。
4. 意思決定において選択した行動の準備をする際は、予想される危険や困難性にどう対処したらよいか対策を用意する。

問 43 モデリングによる学習に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. クライアントにとって親和性や信頼性を感じるモデルを採用すると、効果を高めることとなる。
2. モデルの行動がマイナスの結果を招く事態（代理抑制効果）では、観察者の同様の行動も抑制されるようになる。
3. モデルが示す行動を観察者が模倣して上手くいかないと、観察者は無意識に模倣行動を反復しようと意欲を一層強める。
4. モデルの観察事象を印象深く記憶に残せるよう、言語化やイメージ化が重視される。

問 44 平木典子による自己理解に関連する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 感情や気持ちは、その時の自分の様々な状態をありのままに知らせてくれる信号になる。
2. 自分の考え方やものの見方を知ることは、自分の体験と自分の思考傾向を確かめることにつながり、自分を知る手がかりになる。
3. 人の心の動きと表現方法は「感情型」「思考型」「行動型」に大別することができ、このうち「感情型」の人は、思考や行動をせず、自身の感情の赴くままに物事を進めようとするタイプの人のことである。
4. 理想の自分と現実の自分との間にはズレがあり、理想に近づこうと頑張ることや、現実を見てあきらめること、という心の調整の余地となる。

問 45 心理検査の要件に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 信頼性とは、測定したい属性をその検査が的確に測定しているかどうかを表す概念である。
2. 妥当性がある検査とは、同じ条件の下で同じ検査を受けたときに、結果が一貫し、安定している検査のことである。
3. 標準化された心理検査では、検査を受けた受検者が母集団の中でどのような位置にあるのかを推測することができる。
4. 測定誤差とは、標準化された検査を複数回受けた時の標準得点の差のことである。

問 46 VPI 職業興味検査の結果の解釈に関する次の記述のうち、**不適切なものの組合せ**はどれか。

- A. 興味領域尺度は 6 つの領域から職業の世界と個人のタイプを関連づけるよう構成されている。
 - B. 興味領域尺度 85 パーセンタイル順位以上に結果が全て含まれている場合は、回答者がすでに自分の進路選択について方針を決めていることが考えられる。
 - C. 興味領域尺度の結果に 15 パーセンタイル順位以下と 85 パーセンタイル順位以上の結果が含まれている場合は、職業を見る視点に他の人と比べて偏りがある可能性が考えられる。
 - D. 6 つの職業興味尺度がどれも同じくらいのパーセンタイル順位をとっている場合は、回答者の職業興味は分化していると考えられる。
1. A と C
 2. A と B
 3. B と D
 4. C と D

問 47 キャリアコンサルタントのネットワークの形成に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 経験豊富なキャリアコンサルタントと深いネットワークを形成することで、自分自身の考えやキャリアに対する助言、その人の有する相談支援の経験則を学ぶことが期待できる。
2. 精神医学や臨床心理学の専門家とのネットワークから専門知識が得られれば、専門家にリファーしなくても、精神疾患が疑われる相談者の状況を自身で診断して相談者に助言することができる。
3. キャリア支援に関係する機関とネットワークを形成して日頃から情報を収集・整理しておくことは、相談者に必要情報を提供するだけでなく、その情報を使って具体的にどのような行動を起こすことができるかの助言機能の充実にもつながる。
4. 相談者の相談内容に柔軟に対応するためには、専門機関とのネットワークだけでなく、個別の相談内容に対応できる人的ネットワークの形成も必要である。

問 48 キャリアコンサルタントの姿勢に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 相談者がどのような職業能力開発を望んでいるのか、どうしたらそれができるかを、相談者自らが認識できるよう援助する。
2. 相談者が求めるものは多様であり、また相談者自身が何を求めているのかを自覚していないこともあることを認識した上で、キャリアコンサルティングを行うのがよい。
3. キャリアコンサルタントは、相談者の職業生活設計を具体化するための助言力を持つべきである。
4. キャリアコンサルティングの成果の評価は相談者が行うべきであり、キャリアコンサルタント自身の自己評価は差し控えるべきである。

問 49 精神疾患に関する次の記述のうち、**不適切なもの**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ことなど、様々な理由から脳の機能障害が起きている状態である。
2. 適応障害は、ある特定の状況や出来事那人にとってとてもつらく耐えがたく感じられ、そのために気分や行動面に症状が現れるものである。
3. パニック障害は、突然理由もなく、動悸やめまい、発汗、窒息感、吐き気、手足の震えといった発作を起こし、そのために生活に支障が出ている状態である。
4. 双極性障害は、こころや考えがまとまりづらくなってしまう病気で、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る。

問 50 メンタルヘルスケアに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 厚生労働省は、職場のメンタルヘルス対策（自殺予防対策を含む）及び過重労働対策について、事業者、労働者、家族等への的確な情報提供の基盤を整備するためのウェブサイト「こころの耳」を開設している。
2. 「こころの耳 相談窓口」では、相談者が、電話やメールのほか、チャットやLINE（ライン）でも職場環境に関する相談を行うことができる。
3. 「こころの耳」では、ストレスチェックを労働者自身で簡単に行えるツールがあるほか、メンタルヘルスに関する用語の解説や職場復帰の事例なども紹介されている。
4. 事業場でのメンタルヘルスケアは、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期発見し、適切な対応を行う「二次予防」およびメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。

