

第10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11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(腕時計型ウェアラブル端末の使用は不可、音を発しないもの)、筆記具(黒の鉛筆又はシャープペンシル、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30年11月26日(月)の10時以降、以下の登録試験機関のウェブ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.jeda-careerex.org/past.html>

○平成31年1月8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ウェブ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.jeda-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

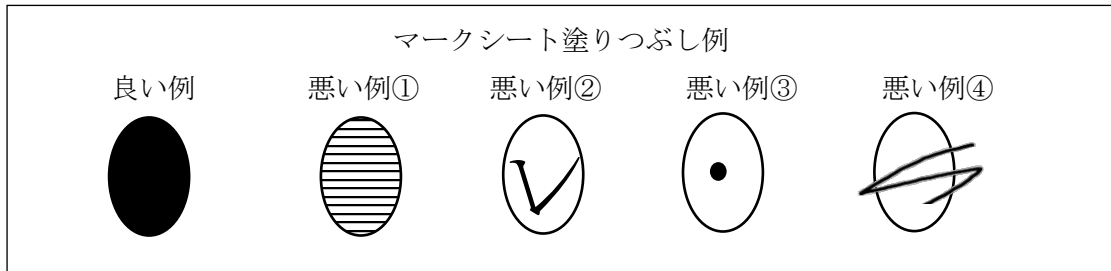
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

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30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。

- ◎ 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 29 年度能力開発基本調査」(厚生労働省)で示されるキャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. しくみを導入している事業所は、ここ 3 年間、7 割程度で推移している。
2. キャリアコンサルティングの導入比率が最も高いのは、産業別で見ると「建設業」である。
3. しくみの導入の目的として最も比率が高いのは、「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」である。
4. しくみを導入している事業所が挙げる問題点の内訳として最も比率が高いのは、「ニーズに合ったキャリアコンサルタントを探すことが難しい」である。

問2 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 雇用を巡る環境が大きく変化する中で、個人が主体性を持って自分自身の能力や特性に合わせたキャリア形成を行うことの重要性が増している。
2. 産業構造の変化や技術革新の進展によって、働く個人に求められる知識・技能の変化のスピードが速まり、将来のキャリアを見通すことができるスパンが短くなっている。
3. 多くの企業においては、非正規雇用者を戦力化する人事戦略に限界が見えており、今後の企業内のキャリアコンサルティングは、対象を正規雇用者中心にした方がよい。
4. 企業での能力開発の取組みでは、社員一人ひとりの個性・適性・能力を見極め、社員の持つ潜在能力を最大限に引き出して活かすことの重要性が高まっている。

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、**適切なものはいくつ**あるか。

- ・相談者の発達段階を考慮しつつ、その適性や価値観を活かす職業選択のプロセスを支援する。
- ・相談者が自身の力に気づき、社会の中で自分の役割に意味を見出し、置かれた環境に働きかけて変化を起こすことを支援する。
- ・対面での相談やワークショップなどによるグループ支援は行うが、電子メールやSNSによる非対面型の相談は除外される。
- ・個人と組織の双方にとって望ましいと考えられるキャリア形成支援の施策の企画・推進力および環境構築力が求められている。

1. 1つ
2. 2つ
3. 3つ
4. 4つ

問4 キャリアコンサルティングの活用によって期待される効果に関する次の記述のうち、**不適切なものはどれか**。

1. キャリアコンサルティングを通じて、相談者が自分の適性や能力、関心などに気づき、自己理解を深めることができる。
2. 社会や企業内にある仕事について理解することにより、相談者がその中から自身に合った仕事を主体的に選択できるようになる。
3. 組織内での異動や昇進または転職について、相談者自身があらかじめ思い描いていた通りの希望が叶えられる。
4. 相談者自身のキャリアプランを明確にし、そのために必要な知識・資格の習得や仕事の選択を行うなど、自身が希望するキャリアの道筋を実現していくための有力な手段の一つとなる。

問5 キャリアコンサルタントの倫理、行動規範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. キャリアコンサルタントは、常に専門家として威厳をもって職務を行い、相談者からの尊敬を確保しなければならない。
- B. 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、自己の専門性の範囲を自覚し、専門性の範囲を超える業務の依頼を引き受けてはならない。
- C. 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、相談者との多重関係を避けるよう努めなければならない。
- D. キャリアコンサルティングの契約関係にある組織等と相談者との間に利益が相反するおそれがある場合には、事実関係を明らかにした上で、組織の意向を優先して職務の遂行に努めなければならない。

- 1. AとB
- 2. BとC
- 3. CとD
- 4. AとD

問6 キャリア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. パーソンズ (Parsons, F.) は、職業発達は、個人と環境との相互作用の結果としてもたらされることを強調した。
- 2. ホランド (Holland, J. L.) は、職業興味検査 (VPI) などのキャリア・ガイダンスのための支援ツールを開発した。
- 3. シャイン (Schein, E. H.) は、個人のキャリア・アンカーのパターンとして、データ、アイディア、人間、もの、という4つを提示した。
- 4. スーパー (Super, D. E.) は、キャリアは家庭、学習、余暇活動などと切り離すことは不可能であると考え、「統合的人生設計 (Integrative Life Planning)」の概念を唱えた。

問7 マズロー (Maslow, A. H.) の動機づけ理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 人間の欲求を低次から高次へと分類し、これらの欲求は階層をなしていると考えた。
2. 5つの欲求は基底層から、生理的欲求、安全の欲求、所属と愛情の欲求、自己実現の欲求、自尊と承認の欲求、の順で構成される。
3. 5つの欲求は大きく欠乏欲求と成長欲求の2つに分類され、成長欲求は自分に足りないものを外部から補おうとする欲求である。
4. 下位の欲求が全く充足されなくても、上位の欲求は発生すると考えた。

問8 クランボルツ (Krumboltz, J. D.) 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. 社会的学習理論の立場に立っている。
2. 意思決定モデルを提唱した。
3. キャリアに関する信念を測定するために「Career Beliefs Inventory (CBI)」を作成した。
4. キャリアストーリーにおけるライフテーマの重要性を指摘した。

問9 シャイン (Schein, E. H.) のキャリア・アンカーに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 自分のキャリア・アンカーを知るようになるのは、キャリア初期の発達課題である。
2. キャリア・アンカーは、個人のキャリアを方向づける要因であり、欲求、価値観、性格のことを指している。
3. キャリア・アンカーとは、キャリアや職業における自己概念・セルフイメージのことである。
4. キャリア・アンカーには8つのタイプがあることが提示され、後には4つのタイプに集約された。

問10 スーパー (Super, D. E.) の提唱したキャリア発達の諸段階に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 基本的信頼、自律性、自発性、勤勉性、同一性、親密性、世代性、統合性
2. 成長段階、探索段階、確立段階、維持段階、解放（衰退、下降）段階
3. 幼児期、児童期、青年期、成人期、老年期
4. 成長・空想・探究、仕事の世界へのエントリー、基本訓練、キャリア初期、キャリア中期、キャリア中期の危機、キャリア後期、衰え及び離脱、引退

問 11 ライフステージと発達課題に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. レビンソン (Levinson, D. J.) は、ライフサイクルにおいて、成人前期から中年期への移行期を「人生半ばの過渡期」と呼んだ。
2. ユング (Jung, C. G.) は、人間にとって最も問題となる時期は青年期であり、青年期こそ人生の最大の危機をもたらす転換期であると考えた。
3. ブリッジズ (Bridges, W.) は、中年期は、多様なストレスに対処する十分な資源を獲得しており、人生における比較的安定した時期であるとした。
4. ジェラット (Gelatt, H. B.) は、発達課題とは、人間が各発達段階において達成しておくことが社会から期待されている能力や技能、役割のことであるとした。

問 12 シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 4つの「S」とは、Situation (状況)、Self (自己)、Support (周囲の援助)、Strategies (戦略) である。
2. シュロスバーグの「4S」をカウンセリングに応用する場合は、ラポールの形成は不要である。
3. 転機と訳されるシュロスバーグのトランジションは、生涯発達の移行期を意味するトランジションと同義である。
4. 「期待していた出来事が起こらなかったとき」は転機に含まれない。

問 13 ブリッジズ (Bridges, W.) のトランジション理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「開始」とは転機の始まりの時期であり、「象徴的な死」を経験することである。
2. 「中立圏」とは混乱や苦悩の時期であり、一時的な喪失状態に耐える時期である。
3. 「終焉」とは転機が終わる時期であり、離脱状態から帰還し、そこで得られた洞察や考えを形にしたり、行動に移したりすることを意味する。
4. トランジションにおいては、古いものから離れなくても、新しいものを手に入れることができる。

問 14 「平成 29 年版働く女性の実情」(厚生労働省)に基づく次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 平成 29 年の女性の雇用者数を職業別にみると、「販売従事者」が最も多く、次いで「サービス職業従事者」、「事務従事者」の順になっている。
2. 平成 29 年における一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差(男性=100.0とした場合の女性の所定内給与額)は、過去最少となっている。
3. 平成 29 年の女性常用労働者 1 人平均月間総実労働時間は、男性の総実労働時間の 6 割となっている。
4. 平成 29 年上半期の女性パートタイム労働者の入職者数は、未就業入職者、転職入職者のいずれも昨年度に比べて減少した。

問 15 リハビリテーション・カウンセリングの理念に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 障害のある人が無理をして環境に合わせようとするのではなく、環境を変えることによって、障害があっても生活しやすい社会を目指す。
2. 障害のある人自身ではなく、リハビリテーション・カウンセラーが主体となって統合的、総合的なサービス内容を決定していくことを目指す。
3. 障害のある人自身が主体的に自己を主張することにより、自分の状況を良くしていくことを目指す。
4. 障害のある人が、すべての人が有するべき権利と特権を平等に享受できる状況を獲得すべく、障害のある人たち自らが主張し、社会的な力をつけられるように支援する。

問 16 職業能力開発促進法により定められた、雇用する労働者の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次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇を付与すること。
2. 職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するために必要な措置を講ずること。
3. 労働者が、実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。
4. 労働者が職業に関する自らの興味・関心を把握するために必要な検査を行い、結果を提供すること。

問 17 「第 10 次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、平成 28 年 4 月)で示された今後の方向性に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 生産性向上に向けた人材育成の強化
2. 「全員参加の社会の実現加速」に向けた女性・若者・中高年齢者・障害者等の個々の特性やニーズに応じた職業能力底上げの推進
3. 職業能力評価システムの整備
4. 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

問 18 公的職業訓練(ハロートレーニング)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 在職者や学卒者向けの訓練は有料である。
2. 受講者の 9 割は男性である。
3. 雇用保険を受給できない者は受講できない。
4. 訓練期間は最長でも 6 か月である。

問 19 「平成 29 年賃金構造基本統計調査」(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. 男女計で見ると、正社員とそれ以外の者との賃金格差は年々拡大し、過去最大となった。
2. 地域別では、全国平均より高い賃金水準だった都道府県数は 10 に満たなかった。
3. 短時間労働者の男性年齢階級別賃金をみると、40～44 歳が一番高い数字を示した。
4. 企業規模間の賃金格差は、男女ともに過去最大となった。

問 20 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 21 人事考課（評価）制度に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. ハロー効果とは、被考課者の一つの顕著な特性が、他の特性の評価にも影響を与えてしまう傾向のことである。
2. 絶対考課とは、上位から 5%を S 評価とし、次位 10%を A 評価とするなど、分布を設定して評価する仕組みである。
3. 目標管理制度を人事考課に取り入れる場合、考課者は被考課者との目標設定や評価の際に面接を行うことによって、意思疎通を図ることが必要である。
4. 寛大化傾向とは、被考課者に対し実際より高い評価を与える傾向のことをいう。

問 22 「平成 29 年版労働経済の分析」（厚生労働省）における我が国の雇用動向に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 2013 年以降の 65 歳以上の高齢者の就労状況をみると、非正規雇用労働者数、正規雇用労働者数共に減少傾向にある。
2. 2016 年 10 月末時点では、日本で働く外国人労働者のうち、高度な専門的な職業や外国人特有又は特殊な能力等を活かした職業に就いている「専門的・技術的分野」の在留資格の労働者数が最も多い。
3. 我が国の女性の労働力人口は、高齢化の影響で 2016 年に非労働力人口を下回り、約 20 年ぶりに過半数を割り込んだ。
4. 2016 年 6 月 1 日時点では、障害者の法定雇用率達成企業の割合は、1,000 人以上の大企業でも 6 割に達していない。

問 23 「労働力調査（基本集計）平成 29 年（2017 年）平均（速報）結果」（総務省統計局）
で示されている失業に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 完全失業率は 2.8%となり、7 年連続で低下した。
2. 非正規職員・従業員の増減を男女別にみると、男性は減少した一方で女性は増加した。
3. 完全失業者は前年よりも減少し、なかでも男性の失業者が大きく減少した。
4. 求職理由別完全失業者数をみると、「勤め先や事業の都合による離職」が「自発的な離職（自己都合）」を上回った。

問 24 「平成 29 年版労働経済の分析」（厚生労働省）で示されている、我が国のワーク・ライフ・バランスに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 2003 年から 2016 年にかけて、週 60 時間以上の長時間労働者の割合は低下した。
2. 年次有給休暇の取得率は、女性の方がやや取得率が高いものの、2014 年から 2016 年までの間に男女の差が縮小してきている。
3. 2000 年から 2016 年にかけての女性の労働参加の状況をみると、25 歳～44 歳の子育て世代の上昇幅が最も小さい。
4. 男女とも、労働時間が長くなるほど生活の満足度が低下する傾向にある。

問 25 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. 使用者は、通勤途上災害により労働者が休業する場合、その休業期間中とその後 30 日間は解雇できない。
2. すべての有期労働契約は、3 年を超えることができない。
3. 使用者が期間の定めのない労働者を解雇する場合には、少なくとも 14 日以上前に予告をしなければならない。
4. 労働基準法において、使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

問 26 女性労働者に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 妊娠中および産後 1 年を経過しない女性を解雇する場合、解雇の理由が妊娠・出産等に基づくものでないことを使用者が証明できなければ、当該解雇は無効となる。
2. 使用者は、出産する予定の 6 週間（多胎妊娠であれば 14 週間）前になれば、必ず産前休業を与えなければならない。
3. 生後満 1 年に達しない生児を育てる女性は、通常の休憩時間のほか、1 日 2 回各々少なくとも 30 分、その生児を育てるための時間を請求することができる。
4. 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない。

問 27 健康保険に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 資格喪失の前日まで継続して 2 か月以上の被保険者期間がある健康保険の被保険者は、本人の申し出によって、資格喪失の日から 2 年間は任意継続被保険者として健康保険に加入できる。
2. 高額療養費制度が設けられており、被保険者が支払う医療費の上限が設けられている。
3. 業務外の傷病により休業した場合、休業 4 日目から、傷病手当金として標準報酬日額の 3 分の 2 に相当する金額が支給される。
4. 健康保険における一部負担金は、被保険者の年齢にかかわらず、一律 3 割となっている。

問 28 キャリアコンサルティングの相談過程における支援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」では、進路や職業、キャリア形成に関し、クライアントが自分自身を理解するよう援助する。
2. 「職業理解」では、進路や職業、キャリア・ルートの種類と内容を、クライアントが理解するよう援助する。
3. 「啓発的経験」では、選択や意思決定の前に、クライアントがやってみることを支援する。
4. 「方策の実行」では、それまでのガイダンスやコンサルティングの方策を評価し、支援の方向性を検討する。

問 29 アイビー (Ivey, A. E.) のマイクロカウンセリングにおける「かかわり行動」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 視線を合わせるとクライアントを緊張させてしまうので、話を聴くときには目をそらした方が良い。
2. 自分の姿勢、表情、しぐさなどに注意を払うのではなく、クライアントの発言に気を配ることが大切である。
3. クライアントが話に興味を持っているかどうかは、表情には現れるが、話す速さ、声の大きさ、声の調子の変化では分からない。
4. 言語的追跡とは、クライアントが話したことから飛躍した話題を持ち出さないことを意味している。

問 30 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. ジョブ・カード制度総合サイトからジョブ・カード作成支援ソフトウェアを入手してインストールすれば、自分のパソコンでジョブ・カードを作成できる。
2. ジョブ・カードの作成支援ができるのは、キャリアコンサルタントだけである。
3. ジョブ・カードは、キャリア教育から求職活動までに限定して活用できるようにデザインされている。
4. ジョブ・カードは、企業での活用よりも求職者や学生のメリットを優先させて開発されたツールである。

問 31 リファーマに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自分の技量の枠を超える専門性が必要であると感じたときこそ、自分の力を伸ばす学習、研鑽の機会であるから、リファーマせずに挑戦することが大切だ。
2. キャリアコンサルタントが構築すべきリファーマ先のネットワークは、福祉、法律、教育関係ではなく、主に医療、カウンセリング関係である。
3. リファーマすることは、相談者のためを思っている行動であっても、相談者にとっては見捨てられるような気持ちになることもある。
4. キャリアコンサルタント自身がうまくいっていないと感じた時は、相談者の同意の有無にかかわらずリファーマしなければならない。

問 32 カウンセリングの理論や心理療法の名称とその提唱者、関連する用語に関する次の組み合わせのうち、**適切なもの**はどれか。

1. 来談者中心療法、ロジャーズ (Rogers, C. R.)、ベーシック・エンカウンターグループ
2. 交流分析、エリス (Ellis, A.)、エゴグラム
3. ヘルピング、スキナー (Skinner, B. F.)、意識化技法
4. ゲシュタルト療法、パールズ (Perls, F. S.)、「夜と霧」

問 33 キャリアコンサルティングにおいて、キャリア理論やカウンセリング理論を知る意義に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 現代の多様化したクライアントの悩みには、職業の問題のみではなく、パーソナルな問題、メンタルヘルス的な問題、臨床心理学的な問題も含まれていることが多いため。
2. 体系化された理論に関する知識をもとに自覚的・意識的に支援を行うことによって、クライアントに対し、十分に根拠のある専門的で高度な相談支援を提供するため。
3. キャリアコンサルティングの内容が複雑化する昨今、より深い心理的な問題等にもキャリアコンサルタント自身ですべて対応していかなければならないため。
4. 理論に基づいて行われないキャリアコンサルティングは、私的な人間関係の中で行われる相互扶助的で私的な支援の範疇にとどまってしまふことが多いため。

問 34 フロイト (Freud, S.) の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. 抑圧 (repression) とは、外界の対象に向けられた無意識な欲求や衝動を他の対象に向けるとによって、不安、欲求不満などを解消しようとするものである。
2. 置き換え (displacement) とは、自分で認めてしまうと不安になるような事柄に対して、それを現実として認知することを無意識のうちに受け入れず、拒否することである。
3. 昇華 (sublimation) とは、認められない欲求を、社会的に価値ある行動へと置き換えることである。
4. 反動形成 (reaction formation) とは、満たせなかった欲求に理由をつけて、正当化することである。

問 35 カウンセラーの「自己一致」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. カウンセラーが、クライアントに対して何でも思ったことをそのまま言うこと。
2. カウンセラーが、クライアントに対して尊重的で共感的なことしか感じないこと。
3. クライアントの話に対し、反論したい思いにとらわれても、あえて反論せず応答すること。
4. カウンセリングの目的に意味のあるものを表現し、それ以外のものはそのままにしておける状態のこと。

問 36 「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」（中央教育審議会、平成 28 年 12 月）に示された資質・能力の三つの柱に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「知識・技能」の習得
2. 「興味・関心」の醸成
3. 「思考力・判断力・表現力等」の育成
4. 「学びに向かう力・人間性等」の涵養

問 37 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(文部科学省、厚生労働省、経済産業省、平成 27 年 12 月一部改正) が示す企業におけるインターンシップの意義に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. インターンシップ等で取得した学生情報は、あらかじめ広報活動や採用選考活動の趣旨を含むことを示せばいつでも利用でき、採用促進につなげることができる。
2. インターンシップを通じて大学等と連携を図ることにより、大学等に新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを伝えることができる。
3. 受入企業等において若手人材の育成の効果が認められ、また学生のアイデアを活かすような企業等以外の人材による新たな視点等の活用につながる。
4. 企業等の実態について学生の理解を促す一つの契機となり、特に中小企業にとって意義が大きい。

問 38 キャリアコンサルティングの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. 相談者が主訴を一通り話した後に、「それで、どうしたらよいでしょうか。」と尋ねてきた場合は、すぐにその解決方法などをアドバイスすることによって、適切な役割関係を作ることができる。
2. 原則として、1 回の長時間にわたる面談を行うよりも、1 回当たりの面談時間を 50 分～60 分程度として複数回実施したほうが、次の面談までのインターバルが相談者の自己理解や内省の機会となるので効果的である。
3. 相談者が経験している内的感情にはできるだけ触れず、客観的で合理的な意思決定を試みるのがよい。
4. 相談者とキャリアコンサルタントの責任分担については、明確化せずに進めてゆくのが望ましい。

問 39 相談の目標・範囲等の明確化に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者が相談内容や自分の感情について適切な表現ができていなかったため、相談の目標や範囲を決められないと伝え、問題や気持ちを整理してから出直すように伝えた。
2. 初回の面談で求職者がメンタルヘルス不調を抱えていることが分かったので、相談の守備範囲を超えることを説明して、早急に面談を打ち切って医療機関にリファーした。
3. 面談は目的を持った一定期間の関係なので、初回面談では、この面談がカウンセラーと相談者のチームワークであること、その関係は目標達成と共に終了することを説明した。
4. 相談者の発言が「求人票はどうやって調べればよいか。」だったので、求人情報に関する各種情報源について、情報提供や探し方のアドバイスをすることに徹した。

問 40 ジェラット (Gelatt, H. B.) の意思決定プロセスに基づく支援に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 可能性のある選択肢の予測を行い、選択肢それぞれがもたらす結果の起こり得る可能性を判断する。
2. 相談者が持つ自己概念や希望、期待、職業観などの前提と、外界からの情報との間に生じた不協和（不一致）の解消を重視する。
3. 探索的決定から最終的決定へと連続的にプロセスを進行させることが重要である。
4. 主観的な思い込みで狭められていた選択肢を、より幅広い範囲に広げることを主眼としている。

問 41 セルフ・キャリアドックに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. セルフ・キャリアドックにおいて、従業員の人材育成ビジョン・方針の策定は人事や人材開発部門の領域なので、キャリアコンサルタントは関わらない。
2. セルフ・キャリアドックにおいて、キャリア研修を実施する際には、異なる属性の対象者を混合させることが最も有効とされている。
3. 面談後にキャリアコンサルタントが作成する、個人のキャリア意識の課題や組織上の問題から生じている個人の状況等をまとめた報告書（個別報告書）は、企業の人事部から開示要求があれば、相談者の同意を得ていなくても開示しなければならない。
4. セルフ・キャリアドックの実施を通じて、企業としての人材活用目標と従業員一人ひとりのキャリア目標とを調整していくことで、企業の活力・生産性向上と従業員のキャリア充実を両立することにつながる。

問 42 システマティック・アプローチにおける学習方策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、クライアントが目標を立て、学習できるような状況を作り出す。
2. 学習には、クライアントが技能を向上させ、習慣のパターンを変更し、動機づけ、置かれた状況を認識し、それに適応することを含んでいる。
3. キャリアコンサルタントは、クライアントの不適切な習癖を発見し、矯正するための方策を考えた上で、クライアントに実践させる。
4. 学習の可能性は、学習すべきことがあるかどうかをクライアントが認識することによって大きく影響を受ける。

問 43 相談の成果の評価と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. 相談の目標に対してどこまで達成できたかについて、クライアントではなくキャリアコンサルタントが成果を評価する。
2. 相談の終了は、キャリアコンサルタントの判断で宣言する。
3. 終了宣言を行ったら、その後も延々とカウンセリング関係が続けることを避ける。
4. クライアントは、キャリアコンサルタントの成果をモニタリングする。

問 44 職業適性に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職業適合性（vocational fitness）の概念には、能力の側面とパーソナリティの側面が含まれている。
2. 職業適性検査は、職業情報を提供しながら、適職領域を探索し、個人にとって最適な職業を決定づけることを目的としている。
3. 厚生労働省編一般職業適性検査は個別実施を基本としており、集団実施はできない。
4. KN 式クレペリン作業性格検査は、行動的側面、意欲的側面、情緒的側面、ライフスケールの 4 つの観点からの問題に答える性格判断検査である。

問 45 アセスメントツールの結果のフィードバックに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. グループでアセスメントツールを使う場合は、個別のフィードバックは難しいので結果を返却するだけでよい。
2. 結果のフィードバックにあたって、キャリアコンサルタントは、そのツールの基になる理論よりも自身の経験に基づく解釈を優先して行うのがよい。
3. アセスメントの結果は、クライアントの不変的な特性を反映したものとしてフィードバックするのがよい。
4. アセスメントの結果をきっかけとして、クライアント自身が感じたことについて話し合えるようなフィードバックがよい。

問 46 職業情報のための分析手法に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 職務分析とは、仕事の内容と責任（職務の作業内容）、要求される能力（職務遂行要件）を調査・分析して、その結果を一定の様式に記述することである。
2. 職務調査は、仕事の内容だけではなく、労働条件、入職率、状況、求人・求職情報などの職業全体を調べる調査である。
3. 職業調査は、企業のなかでの期待される人間像を把握することに重点をおいて職務を把握する調査である。
4. 企業分析は、企業における従業員の満足度を調査・分析することである。

問 47 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動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. 職場の人間関係は、従業員が抱えるストレスに影響を与えるとされているため、従業員のつながりをつくる活動を提案することも有効である。
- B. 生徒・学生を社会・職業に円滑に移行させるとともに、移行後も、学習活動を通じて、生涯にわたりキャリア形成を支援していくことが重要である。
- C. キャリア形成は、今後キャリアを積んでいく学生や若年層の社会人にとっての概念であり、中高年齢者に対しては適用されない。
- D. キャリア自律とその支援を行う組織風土を社内に構築するためには、経営者のコミットメントを期待するまでもなく、現場管理者の理解の促進こそが重要である。

- 1. AとB
- 2. BとC
- 3. CとD
- 4. AとD

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、**最も適切なもの**はどれか。

- 1. 社内のハラスメントに関する相談の解決には、社外の法律専門家等の活用は必要ない。
- 2. 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. 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. 人事部門との協業という視点によるネットワークは重要とされている。

問 49 うつ病を罹患しているクライアントの訴えに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 「自分の身体や考えが誰かの力で操られている。」
2. 「熟睡した感じがなく、夜、何度も目が覚めてしまう。」
3. 「物事に集中できず、些細なミスが目立っている。」
4. 「仕事をやらないといけないとわかっているのに、億劫で、身体がついてこない。」

問 50 「職場における心の健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～」(厚生労働省、平成 29 年 3 月)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. メンタルヘルスケアの基本的な考え方は、セルフケアによる「一次予防」、ラインや事業場内産業保健スタッフ等のケアによる「二次予防」、そして、事業外資源のケアによる「三次予防」が円滑に行われることである。
2. 平成 27 年において心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合を事業所規模別にみると、100 人以上のすべての規模の事業所で 9 割を超えている。
3. 平成 23 年～平成 27 年の自殺した労働者数は、増加傾向で推移している。
4. 都道府県労働局、労働基準監督署に寄せられた「職場のいじめ・嫌がらせ」に関する相談件数の割合は、平成 23 年～平成 27 年で減少傾向が見られる。

