

平成28年度 第1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28年8月21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、受験者シールのバーコードシール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28年8月22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28年9月29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

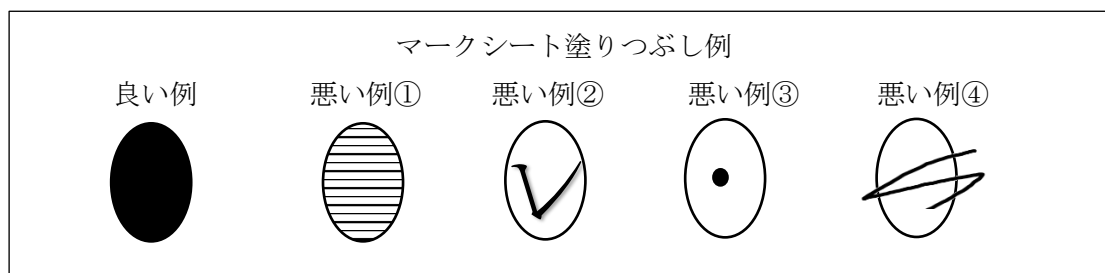
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-5588

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 28 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。

- ◎ 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。
 - ・ 高齢者等の雇用の安定等に関する法律： **高齢者雇用安定法**
 - ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律： **障害者雇用促進法**
 - ・ 青少年の雇用の促進等に関する法律： **若者雇用促進法**

- ◎ 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 個人の主体的な能力開発の支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 我が国の産業の根幹は、ものづくり分野であり、個人の意向にかかわらず、この分野への円滑な労働移動が可能となる能力開発の支援を何よりも優先して行うべきである。
2. 新卒時に就職氷河期に直面し、不本意に非正規雇用に就いた者等については、職業能力開発機会が乏しく、継続的なキャリア形成支援が引き続き重要である。
3. 60歳以降の男性の就業率は国際比較でも高く、継続意欲も高いが、その理由は「仕事そのものが面白い」が最も高いのが特徴である。
4. 自己啓発に関わる課題として時間や費用よりも、「自分の目指すべきキャリアがわからない」人が多い。

問2 職業能力開発促進法で示される、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. 個人が、自らの在り方や生き方を考え、将来に対する目的意識をもって、主体的に自己の進路を選択決定し、生涯にわたる自己実現を図っていくことができる能力や態度を身に付けるよう、指導・援助することである。
2. 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をいう。
3. 職業、生涯にわたるキャリア、職業生活設計に関する諸問題や葛藤について、資格を持つ専門家が個人または集団に対して働きかけ、援助する諸活動をいう。
4. 職業に就こうとする者に対し、実習、講習、指示、助言、情報の提供その他の方法により、その者の能力に適合する職業の選択を容易にさせ、その職業に対する適応性を増大させるために行う指導をいう。

問3 キャリアコンサルティングの目的に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 単に傾聴に努めるだけでなく、キャリアに関する情報提供を行いながら、職業生活設計、能力開発に関する助言などの支援を行う。
2. 相談者の現実的な自己理解を促進し、相談者の能力の限界にチャレンジすることを強く求める支援が望ましい。
3. キャリア形成に関する様々な情報提供・助言を行うことを目的とし、不安や葛藤などの情緒的な問題は無視すべきである。
4. キャリアコンサルティングでは、個人の職業生活設計に焦点をあて、職場の人間関係や職務内容に関する不満などは対象としない。

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、**不適切なもの**はどれか。

1. 個々の労働者が経済・社会環境の変化に対応していくため、自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発の目標設定を行い、自己啓発に取り組むことを支援する。
2. 高齢期に入る前からの職業生活設計や能力開発が重要であるので、相談者がそれまでに培った能力をキャリアコンサルティングによって客観的に見つめなおす機会を提供する。
3. 労働者の能力を最大限に活かすために、職業訓練制度と職業能力評価制度の活用を組織に提言する。
4. 「滅私奉公」、「愛社精神」、「帰属意識」といった組織に対する思い入れは、日本の労働者の美德であるので、そうしたメンタリティを強化することが最も重要である。

問5 キャリアコンサルタントの行動や活動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、相談者の問題が個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題である場合は、その問題が内在する環境に働きかけて、環境を改善していく活動を行う。
2. キャリアコンサルタントは、相談者の状況に合わせた職業生活設計を作成し、自己啓発の意思決定と動機づけを行い、その遂行を本人に代わって管理する。
3. キャリアコンサルタントは、相談者個人の人生に関わる支援を担うことを深く自覚し、その責任の重要さを理解し、絶えざる自己研鑽を積み活動する。
4. キャリアコンサルタントは、相談が適切であったかを常に評価・検証する必要がある、自己評価に加え、相談者のプライバシー保護を前提に上位者による客観的な指導を受ける。

問6 シャイン (Schein, E. H.) が提唱した「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. 組織における個人のキャリア開発の主要発達段階によれば、キャリア・アンカーの意味を現実に評価するのは「キャリア初期」の時期である。
2. キャリア・アンカーは、個人の生涯にわたって、職業上の重要な意思決定に影響を与え続けると考えられている。
3. キャリア・アンカーは個人がキャリア選択に直面して初めて自覚できるものであり、職業経験とは関係がなく、主に親の養育態度が影響するとしている。
4. キャリア・アンカーは「現実的コンピタンス」「研究的コンピタンス」「芸術的コンピタンス」「社会的コンピタンス」「企業的コンピタンス」「慣習的コンピタンス」の6つであるとした。

問7 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. 「自己概念」は、時間や経験とともに変化するとし、選択と適応において連続性を提供しながら青年期後期から晩年にかけて安定性を増していくとした。
2. キャリアの規定要因をアーチ型に示した「アーチモデル」を発表したが、後に改め「キャリアステージ」を発表した。
3. 「アーチモデル」は、個人が人生の中で果たす役割がどのように変化するかを示すものである。
4. 「ライフキャリアレインボー」は、キャリアの発達課題を示すものである。

問8 ホール(Hall, D. T.)らが示したプロティアン・キャリアに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. プロティアン・キャリアとは、キャリアは個人ではなく組織によって形成され、その組織のニーズに見合うようにその都度方向転換され、「変幻自在」とであるとされる。
2. プロティアン・キャリアの特徴は、キャリアは生涯を通じた経験・スキル・学習・転機・アイデンティティの変化の連続であるとされる。
3. プロティアン・キャリアでは、発達とは、非可逆的なものであり、個人の欲求と現実との妥協によってもたらされる。
4. プロティアン・キャリアでは、心・体・精神の全体性と統合が、アダプタビリティの発達に不可欠であるとされる。

問9 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. エリクソン(Erikson, E. H.)のいう青年期の発達課題は、社会人として幸せな生活を送るための課題であり、この時期に社会に承認される形で達成しておくべきものである。
2. 社会的に不安定な存在として、レヴィン(Lewin, K.)は青年を「周辺人」「境界人」(marginal man)と呼んだ。
3. 個人のキャリアを精神分析の立場から8つの発達段階に区別し、特に青年期の自我同一性の獲得に重点をおいたのは、フロイト(Freud, S.)である。
4. ハヴィガースト(Havighurst, R. J.)のいう青年期の発達課題は、アイデンティティが拡散した状態から、アイデンティティを確立していくことである。

問 10 レビンソン (Levinson, D. J.) が提唱した過渡期に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 成人への過渡期は、親、社会に守られて生きてきた環境から自分で道を切り開かなくてはならないという自覚が芽生える時期である。
2. 30歳の過渡期は、無限の可能性が開けていた20代と違い、様々な社会的制約を感じて「可能性が限定される」ように感じる時期である。
3. 人生半ばの過渡期は、自己の内部・外の世界ともに戦いが終わり、安定を得る時期である。
4. 老年への過渡期は、愛するものとの別れの必要が生じ、社会から葬られるのではないかとこの恐怖感と役割の喪失感から孤立化が進み、過去への引きこもりがしばしば発生する時期である。

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. シャイン (Schein, E. H.) は、16～25歳で新人として組織に入った際、仕事およびメンバーシップの現実を知って受けるショックに対処することを発達課題のひとつとした。
2. スーパー (Super, D. E.) の発達段階説によれば、自分の能力や興味に合った仕事を「探索」することは、重要な児童期の発達課題である。
3. ブロンフェンブレナー (Bronfenbrenner, U.) は、個人のライフステージ全体をマキシサイクルと名付け、転職などの人生の節目にはミニサイクルが生じるとした。
4. エリクソン (Erikson, E. H.) は、中年期には子どもを産む能力が減退することから、「生殖性」を前成人期の発達課題としてあげている。

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. キャリアは予期しない出来事や偶然の出会いによってその多くが決定されるので、そのチャンスを見逃さないように、予期していない出来事が起きる時のために準備しておくことが必要である。
2. 転機を乗り越える際には、「状況」(Situation)、「安全」(Safety)、「支援」(Support)、「戦略」(Strategy)の4つのリソースを点検することが必要である。
3. 人生の転機のプロセスを「終わり」「ニュートラルゾーン」「始まり」の3段階としてあらわした。
4. 転機の種類として、「予測していた転機」(Anticipated transitions)、「予測していなかった転機」(Unanticipated transitions)、「期待していたものが起こらなかった転機」(Non-event transitions)を示した。

問 13 ニート (NEET) 状態を脱するための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. 昼夜逆転などの不規則な生活をしている場合には、原則として、日常の規則正しい生活への移行を目指す働きかけを行う。
2. 就労体験においては、本人の現状に合わせて、小さなステップを登っていく配慮が必要であり、就労体験先と支援機関との連携や相互理解が求められる。
3. 1日も早く就職することを目標とする支援が極めて重要であり、就労の継続や職場への適応は採用した企業の責任として、支援の役割を分担する。
4. 支援のプロセスにおいては、発達障害などの可能性についても注意を払う必要がある。

問 14 障がい者の雇用・就労の状況や促進施策に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受けることが困難な、重度の障害のある人については、障害者職業能力開発校において、職業訓練が実施されている。
2. NPO 法人等の非営利活動法人で知的障害のある人を非常勤職員として雇用し、1～3年の業務の経験を積んだ後、ハローワーク等を通じて一般企業等への就職につなげる制度を「チャレンジ雇用」という。
3. 平成 27 年 6 月現在において、法定雇用率を達成した企業の割合は 80%を超えている。
4. 平成 25 年 6 月に公布された、「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」においては身体障害者を法定雇用率の算定基礎に加えること等が定められた。

問 15 職業能力開発に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 雇用形態に関わらず、働く人たちは、各個人が積極的に自らの職業能力開発に取り組むことが必要となってきた。
2. 職業能力開発総合大学校は、国が設置し、職業訓練指導員の養成、高度職業訓練の実施及び職業能力開発の調査・研究などを行う、我が国の職業訓練の中核機関である。
3. キャリア形成促進助成金の支給申請で必要となる事業内職業能力開発計画は、事業主が雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を段階的、計画的に行うために作成するものである。
4. 平成 27 年度能力開発基本調査（厚生労働省）によると、事業所が労働者に対して自己啓発の支援を行っている割合は、正社員、正社員以外の区別なくほぼ同じである。

問 16 厚生労働省のキャリア形成に係る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の対象となる事業主は中小企業に限定され、一般社団法人、一般財団法人、医療法人、学校法人、社会福祉法人、各種組合などは対象とならない。
2. 一定の要件を満たしたセルフ・キャリアドック制度導入企業及び若者雇用促進法に基づく認定事業主には、平成 28 年度からキャリア形成促進助成金の雇用型訓練コースと重点訓練コースの経費助成率が引き上げられた。
3. キャリアアップ助成金は、所定の手続きを行ったうえで、非正規雇用労働者を対象にした正社員化、人材育成、処遇改善などの取組みを実施した事業主に対する助成金である。
4. 事業主が継続して人材育成に取り組むために導入された企業内人材育成推進助成金は、平成 28 年度からキャリア形成促進助成金の「制度導入コース」に統合された。

問 17 平成 27 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. 職業能力評価を「処遇へ関連づける」又はそれに近いとする事業所の割合は、正社員に対しても、正社員以外に対しても前年度に比べて減少した。
2. ジョブ・カード制度の認知状況について、「内容を含めて知っており活用している」と回答した事業所の割合は 3%に満たない。
3. 正社員に対する能力開発の責任主体については、「労働者個人主体で決定する」又はそれに近いとする事業所の割合は 50%を超えている。
4. 正社員に対して重視する教育訓練については、「OJT を重視する」又はそれに近いとする事業所の割合は 70%を超えている。

問 18 人事労務・雇用管理に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 障害者雇用促進法では、事業主には、合理的配慮の提供義務として、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることが義務付けられている。但し、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合は除く。
2. 正社員の一般的な雇用契約では、従事する仕事と場所を限定せず、その決定と変更を会社に委ねる包括的な雇用契約が多い。
3. 企業は、内定者から誓約書を受理した時点で、原則として事実上の労働契約が成立したと見なされる。
4. 労働契約の締結に際して、使用者は賃金及び労働時間といった労働条件について、労働者に対して口頭で説明を行い、承諾を得れば書面で労働者に交付する必要はない。

問 19 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. 職能とは職務遂行能力の略であり、能力に基づいて労働者を格付けする制度である。
2. 能力の基準は資格等級ごとに作成されており、それが昇格要件ともなっている。
3. 職能資格は役職と連動しているため、役職者の数で各資格の定員が決められている。
4. 昇格の決定は、人事考課の結果、昇格試験などを総合して判定されている。

問 20 総務省統計局の労働力調査で用いられる用語に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 「就業者」とは、15歳以上の「従業者」と「休業者」を合わせたものである。
2. 「労働力人口比率」とは、全人口に占める「労働力人口」の割合のことである。
3. 「労働力人口」とは、15歳以上の「就業者数」のことである。
4. 「完全失業者」とは、調査週間中、仕事がなく、少しも仕事をしていなかった者のことで、求職活動や事業を始める準備をしていた者は含まない。

問 21 我が国の女性の就業に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 年齢別の女性の就業率は、結婚・出産などで一時的に就業率が下がり、その後、就業率が上昇するという「M字型カーブ」状態が今なお継続している。
2. 育児休業制度の利用は拡大しているが、出産前に就業していた女性のうち第1子出産前後で継続して就業している者の割合は4割弱で、長期的にあまり変化していない。
3. 管理職従事者に占める女性の比率は長期的に上昇傾向にある。
4. 女性の就業者数は増加しており、非正規社員よりも正社員の方が多い。

問 22 労働法規および関連事項に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 高年齢者雇用安定法では、事業主に定年の廃止や引き上げ、継続雇用制度の導入等の措置を講じることを義務付けており、当面の間60歳に達する労働者がいない場合でもいずれかの措置を講じなければならない。
2. 職業紹介事業者が求職者の労働組合への加入状況について情報収集することは、業務の目的の範囲内であると言える。
3. 工場事業場に常時使用される同種の労働者の4分の3以上の数の労働者が1つの労働協約の適用を受けるに至ったときは、当該工場事業場に使用される他の同種の労働者に関しても、当該労働協約が適用される。
4. すべての事業主は法に定める一定の率（法定雇用率）以上の割合で障害者を雇用しなければならないとされており、一般の民間企業の法定雇用率は2.0%である。

問 23 日本の社会保障制度に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 現在の国民年金は、国内に居住している 20 歳以上 60 歳未満の日本国民のみが対象である。
2. 公的医療保険制度においては、会社員や自営業者等の職業の違いにかかわらず保険料負担率は同一である。
3. 介護保険制度で受けられる介護保険サービスは、65 歳以上の者が原因を問わず要支援・要介護状態となった場合にのみ受けることができ、65 歳未満の者は受けられない。
4. 雇用保険制度の「失業等給付」には、労働者が失業したときに給付される「求職者給付」だけでなく、働く人の能力開発を支援する「教育訓練給付」等が設けられている。

問 24 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. 原則としてすべての事業所に適用されるが、従業員が 5 人以下の事業所の場合は適用除外となる。
2. 使用者は、勤務態度の悪い労働者を試用期間中であれば無制限に解雇することができる。
3. 何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。
4. 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも 2 日以上の日を与えなければならない。

問 25 クライアントセンタード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. このアプローチを提唱したロジャーズ (Rogers, C. R.) は、それまでのカウンセリングが「開発的」であり、相談者の問題解決につながらないと批判した。
2. 相談者に対するカウンセラーの「無条件の肯定的配慮」、「共感的理解」、「自己一致」が重視され、技法よりも態度が大切とされる。
3. 相談者の生来的な適応・成長能力を信頼し、相談者のもつ自己実現傾向を信頼することの重要性が強調されている。
4. 相談者の問題解決の方向性として「自己不一致」の状態から「自己一致」の状態にいかに変容させるかが重要であるとされる。

問 26 論理療法(Rational-Emotive-Behavior Therapy)に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 人の感情は、それに先行する出来事によって直接引き起こされるのではなく、その出来事をどう受け止めるかという信念によって生じると考える。
2. 不快な感情は、非論理的信念(Irrational Belief)によって生起すると考える。
3. 非論理的信念を、論理的な信念(Rational Belief)に置き換えることが目標とされる。
4. 非論理的信念を、論理的な信念に置き換える際に、反論・説得は相談者の抵抗を招くため忌避しなくてはならない。

問 27 カウンセリング理論と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. カーカフ (Carkhuff, R. R.) の提唱したヘルピングとは、精神分析療法や来談者中心療法のような洞察志向の技法と、行動療法等の行動変容志向の技法を統合した折衷主義・統合主義的アプローチである。
2. 認知的アプローチとして、ベック (Beck, A. T.) の認知療法、グラッサー (Glasser, W.) の現実療法などがある。
3. スキナー (Skinner, B. F.) の実験に代表されるオペラント条件付けとして、ウォルピ (Wolpe, J.) の系統的脱感作や主張訓練法などの技法がある。
4. 社会的学習理論として、モデルの行動を観察・見聞することにより、新しい行動パターンを学習し、行動を変容するといった、バンデューラ (Bandura, A.) のモデリング法がある。

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

1. 相談者の言葉の曖昧な部分は、キャリアコンサルタントが自分の経験・価値観に基づいて推測して、理解することが大切である。
2. 相談者は、キャリアコンサルタントに尊重されていると実感できることで、自分の強みも弱みも安心して考えられるようになる。
3. キャリアコンサルタントは、いかなる状況でも、自分の思考や意志、あるいは感情を働かせない冷静な心で、傾聴することが大切である。
4. 傾聴で最も大切なものは技法である。相談者はキャリアコンサルタントの上手な技法に導かれて、初めて深いところで自分自身の存在価値に気づくことができるからである。

問 29 面接技法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が用いる面接技法は、どの理論に基づくかによる相違はあるものの、相談者に対する姿勢・態度や話の聴き方・整理の仕方、質問の仕方などは基本的に共通である。
2. 面接中のコミュニケーションでは、表情や身振りなどの非言語的な表現も、言語的な表現と同様に意味があり、相談者が様々なメッセージを伝えていることをキャリアコンサルタントは忘れてはならない。
3. 相談者の気持ち、欲求、考えなどを引き出すには、「閉ざされた質問」を中心に行うことが効果的である。
4. 面接中に相談者が沈黙した場合、キャリアコンサルタントは、相談者に発言や回答を急かすのではなく、沈黙の持つ意味を理解したうえで対応するべきである。

問 30 アイビー(Ivey, A. E.)らによって示されたマイクロカウンセリングにおける、積極的関わり技法（積極技法）の組み合わせとして、**適切なもの**はどれか。

1. 指示・自己開示・教示
2. 視線の合わせ方・うなづき・あいづち
3. 閉ざされた質問・意味の反映・言い換え
4. 開かれた質問・感情の反映・励まし

問 31 グループアプローチに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. どのようなグループであっても、メンタルな問題を抱えている人は参加を認めるべきではない。
2. ファシリテーターの第一の役割は、メンバーに正解を示したり、知識を教えたりすることである。
3. グループメンバーにルールを設けたり、行動の制限を行ったりしてはならない。
4. 特定のメンバーが長く話し続けてグループを支配する場合は、注意を払いながら介入を行うことも必要である。

問 32 新ジョブ・カード（平成 27 年 10 月以降）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 求職者向けの公共職業訓練の受講を希望する人は、すべての訓練で訓練開始までに新ジョブ・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要である。
2. 新ジョブ・カードの作成や管理は、インターネット上の「ジョブ・カード制度総合サイト」から専用のソフトウェアをダウンロードすれば、PC 上で行えるが、スマートフォンではできない。
3. 新ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールである。
4. 「ジョブ・カード制度総合サイト」では、仕事理解を支援するために 400 種類以上の職業の内容を動画で視聴できるコーナーが提供されている。

問 33 キャリアコンサルティングの相談過程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、相談者の発言する問題を受容的・共感的に理解することだけが必要であり、相談者自身の気づいていない問題には、かかわる必要はない。
2. 相談者が希望する資格取得が、相談者の目標に合わないときキャリアコンサルタントが判断した場合は、相談者にその旨を説明して、資格取得の見送りを勧めることもある。
3. キャリアコンサルティングでは、相談者の現実の問題を扱い、実質的な指示や指導をして問題解決することが重要なので、相談者との間にラポールを形成、維持しようとする努力は必要ない。
4. 社会の動きが急速な現在では、将来の見通しが不明確なため、相談者の状況や意思にかかわらず、中長期のキャリアプランは作成しないことが望ましい。

問 34 キャリア教育に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 高等学校におけるキャリア教育の最大の目標は、「勤労を重んじ、目標に向かって努力する態度の形成」である。
2. 小学校から高等学校まではキャリア教育を実施することが学習指導要領に盛り込まれ、義務化されているが、大学・短大では「社会的・職業的自立に向けた指導等（キャリアガイダンス）」の実施は各学校の判断に任されている。
3. キャリア教育と職業教育はそれぞれ独立した体系で推進することとされ、キャリア教育は文部科学省と教員が、職業教育は厚生労働省とキャリアコンサルタントが担当するものとして役割が明確に分かれている。
4. 中央教育審議会「今後のキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（平成 23 年）の中で示される「基礎的・汎用的能力」とは「人間関係形成・社会形成能力」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の 4 つである。

問 35 中央教育審議会「今後のキャリア教育・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、**適切なもの**はどれか。

1. キャリア教育とは、一定または特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力を育てる教育である。
2. キャリア教育が求められている社会的背景には、経済のグローバル化に伴う産業構造、就業構造の変化や、子どもたちの生活や意識の変容などがある。
3. キャリア教育は、進路について考え始める中学校段階から開始して高等教育が終わるまで、発達の段階に応じて体系的に実施されるべきである。
4. キャリア教育は、教科・科目などから独立した教育活動として取り組むべきである。

問 36 心理検査の使用に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 標準化された心理検査の場合、どのような年齢の人にも使用できるように設計されているので、受検者の年齢によってツールを選択する必要はない。
2. 心理検査の結果は、受検者の体調や感情の状態などによっても変化することがあるので、絶対視するべきではない。
3. 心理検査を実施する際には、事前に内容や実施の予定日などを伝えると不要なストレスを受検者に与えることになるので伝えるべきではない。
4. 心理検査を実施している最中の受検者の態度、様子は結果に影響を与えるものではないので観察する必要はない。

問 37 自己理解に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自己理解すべき内容の一つとして、スーパー (Super, D.E.) が示した職業適合性 (vocational fitness) があり、その内容は能力とパーソナリティという 2 つの側面がある。
2. 自己理解の方法の 1 つである観察法とは、自分のキャリアの棚卸を行い、その内容をじっくりと観察する方法のことである。
3. 自己理解とは、生徒・学生や再就職が困難な人の就職活動の一環として、職業興味の明確化を行うことであり、包括的・継続的に行うべきものではない。
4. 自己理解の際には、科学的根拠に基づく CACGS か、標準化された心理検査を最低 1 種類以上は用いて、客観的なデータを得なくてはならない。

問 38 自己理解の方法や心理検査の活用に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 心理検査から得られた結果は、受検者の特性をすべて正確に表している。
2. 自己理解の方法には、平行テスト法、分散分析法、回帰分析法などがある。
3. 検査の実施に際しては、目的と対象に応じた妥当性・信頼性の高い検査を選定し、実施マニュアルなどを厳守する。
4. 心理検査の結果が、受検者にとって望ましくないとキャリアコンサルタントが判断した場合は受検者本人に結果を伝えてはならない。

問 39 仕事理解の支援に必要な知識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」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」を業種別、職種・職務別に整理したものである。
2. 学生のインターンシップは、無報酬のボランティアを体験することが主たる目的であり、職業理解を企図する方策としては有効とは言えない。
3. 「厚生労働省編職業分類」では、職業を大・中・小の3段階に分けて分類している。
4. キャリア形成における「仕事」とは、職業のみを指し、ボランティア活動などは含まれない。

問 40 職業や職業理解に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職業理解とは、職業、産業、事業所、雇用・経済・社会状況を理解することである。
2. 「厚生労働省編職業分類」では、職業は「職務・職位・課業によって構成される概念であり、職務の内容である仕事や課せられた責任を遂行するために必要な知識・技能などの共通性又は類似性によってまとめられた一群の職務をいう」と定義されている。
3. 「日本標準職業分類」では、職業は「特定の活動を果たすために払われる精神的、身体的努力をいう」と定義されている。
4. 生徒や学生の職業理解を促す内容として、「どんな職業か」「就いている人たち・条件」「就くための方法」「類似の職業」「職業の歩みと展望」「労働条件の特徴」「問い合わせ先・関係団体」などがある。

問 41 キャリアコンサルティングの相談過程の総括に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. プロセスを振り返る際には、キャリアコンサルタントのみで行い、相談者とともに行ってはならない。
2. 相談者の成長を評価するプロセスでは、相談者の感情よりも行動の変化に焦点をあてる。
3. プロセスを振り返るには、面談開始時と総括時の相談者の思考、感情、行動などを比較してもらい、変化した点について検討する。
4. 相談者にプロセスの中で一番の思い出、印象に残っていることなどを問いかけ、面談の評価のきっかけとする。

問 42 キャリアコンサルティングにおける相談場面の設定に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 相談にふさわしい物理的環境を設定し、温かく受容的な態度で、相談者の表情・態度などを観察しながら話を聴く。
2. 相談者に考えさせ、気づかせ、主体性・自主性を持たせるようにし、原則として最終の結論は本人に出させる。
3. 相談者の考え方に問題があると感じた場合には、その場で即座に指摘を行い、変容を強く求める。
4. 相談者が自由に本音で語ることのできる関係を大切にしつつ、必要に応じて要点を整理して確認したり、約束した事柄を確認したりすることも必要である。

問 43 方策の実行の支援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の提案した方策が、相談者の欲求や価値観に反する場合は、相談者の考え方を方策に合わせるよう説得する。
2. 方策の実行を促すためには、実行すべき具体的な行動などを文章化し、実行を約束する「契約書」を取り交わすことも有効である。
3. 可能性のある方策を複数考え、それぞれの選択肢のいくつかのメリット、デメリットを比較・検討して、目標実現に必要なものを選ぶ。
4. 相談者が実行すると意思決定した目標達成のための行動は、相談者が自己責任において実行する。

問 44 キャリアコンサルティングを行う際の物理的環境に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 面接記録を残すことが必要な場合、机上でメモを書くことは相談者の集中を妨げるため、相談者に分からないように録音機器を机の下に設置するなどして行うのが望ましい。
2. 相談者のプライバシーを守るために、部屋には鍵をかけて行うのが望ましい。
3. ざっくばらんな雰囲気、相談者が自由に発言しやすくするため、大勢の人がいるホテルのロビーなどのオープンな空間で行うのが望ましい。
4. 着席した際、180度の一直線に対向して座るよりも、目線と目線が過度にぶつからないよう90度～120度の角度をつけて座るほうが望ましい。

問 45 相談者の目標設定の支援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、相談者が自身の考えを整理し、方向付け、目標に向かって行動する原動力であるが、それは固定的なものでなく、変更可能なものである。
2. 目標が明確に宣言され、かつ到達可能と感じられるときに相談者にとっての動機づけとなる。
3. 目標は、具体的に設定するよりも、抽象的な表現やスローガンを用いて包括的に設定すべきである。
4. 相談者自身が目標達成をどの程度望んでいるかを確認し、乗り気でないなら原因分析を行う。

問 46 新たな仕事への適応の支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 相談者の就職先が内定すればキャリアコンサルティングの目標は完遂したことになるので、キャリアコンサルタントは、相談者と喜びと安堵を共有すれば、その後のフォローは不要である。
2. 相談者が、内定を受けた企業に入社するかどうかを決めるために必要な労働条件、職務内容などの事項は、キャリアコンサルタントが、相談者に代わって直接企業に確認するとよい。
3. 職業経験が少ない若年者の場合は、希望の条件と実際の労働条件が異なる環境に就労したとしても順応力があるため、短期間で離職するケースは少ない。
4. 新しい職場に適応する過程では、新しい技術の習得、新たな人間関係の構築などの他、予想外の障害に遭遇し、精神的に不安定になりがちである。

問 47 企業内で実施する「キャリア・デザイン研修」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・デザイン研修の主な目的は、企業が直面している経営課題や経営方針、目標を社員に浸透させることにより社員一人ひとりのコンピテンシーを高めることである。
2. 発達心理学的観点から、最も重要な時期は定年を前にした 50 代後半であり、この時期にキャリア・デザイン研修を行うのが最も効果的であるとされている。
3. キャリア・デザイン研修では、個人のニーズを排除し、企業・組織のニーズを優先したプログラム設計が重要になる。
4. キャリア・デザイン研修と並行してキャリアコンサルティングを行うことで、研修の効果がより高まることが期待できる。

問 48 キャリアコンサルタントの環境への働きかけ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が、キャリアの問題を解決するに当たっては、環境要因が大きな意味を持つという認識の下、問題の本質を把握して、必要に応じて企業内の関係部署、関係機関に働きかけ、相談者の支援を行う。
2. キャリアコンサルタントは、相談者の不満が直属上司の態度・姿勢にあると判断した場合は、直接その上司と対面して、相談者の訴えた不満の内容を全て伝え、改善を求める。
3. 企業経営者に対して、従業員の職業能力開発の制度を構築する際の助言や、各種助成金の情報提供を行うことは社会保険労務士の独占業務であるので、キャリアコンサルタントが行ってはいならない。
4. キャリアコンサルタントは、相談者が他部署への異動を希望している場合、その理由を明らかにするより、相談者に代わって、異動を希望する部署に働きかけ、相談者の異動を受け入れるように交渉することが優先される。

問 49 「職場におけるこころの健康づくり～労働者の心の健康の保持増進のための指針～」(厚生労働省 独立行政法人労働者健康福祉機構)に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 事業者は、個人情報保護に十分留意しつつ、労働者、管理監督者、家族等からの相談に対して適切に対応できる体制を整備するものとされている。
2. 小規模事業場の事業者は、メンタルヘルスケアに積極的に取り組むことを表明し、「セルフケア」の推進など、できることから着実に取り組みを進めることが望ましいとされている。
3. メンタルヘルスケアは、「セルフケア」「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」「事業場外資源によるケア」の3つのケアを継続的かつ計画的に行うことが重要であるとされている。
4. 事業者は、職場環境等の改善に積極的に取り組むとともに、管理監督者等や事業場内産業保健スタッフ等に対し、職場環境等の把握と改善の活動を行いやすい環境を整備するなどの支援を行うものとされている。

問 50 労働安全衛生法におけるストレスチェックの実施等の義務化に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 常時使用する労働者の心理的な負担の程度を把握するための、医師、保健師等による検査(ストレスチェック)を実施することが事業者の義務であるが、労働者数50人未満の事業場は当分の間、努力義務である。
2. ストレスチェックの結果は、検査を実施した医師、保健師等から直接事業者へ通知を行い、その結果に基づき労働者を処遇することや治療を受けさせることが事業者の義務である。
3. ストレスチェックの結果、高ストレスと判定された者など一定の要件に該当する労働者から申し出があった場合、医師による面接指導を受けさせることが事業者の義務である。
4. 医師による面接指導の結果に基づき、医師の意見を聴き、必要に応じて就業場所の変更や作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずることが事業者の義務である。

