

平成 20 年 12 月実施
キャリア・コンサルティング技能検定

2 級 学科試験

実施日 平成 20 年 12 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 . 机上には、受検票及び筆記用具以外のものは置かないでください。
- 3 . 試験中は携帯電話、PHS 及びポケットベルの電源は必ずお切りください。時計としても使用できません。多機能付時計は、時計としてのみ使用できます。
- 4 . 試験時間中は、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。
- 5 . 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。
- 6 . 解答用紙はマークシートです。受検者シールのバーコードシール 1 枚を解答用紙に必ず貼ってください。マークシートの注意事項は必ずお読みください。
- 7 . 試験終了の合図が告げられたら直ちに筆記用具を置き試験監督者の指示に従ってください。
- 8 . その他、試験監督者の指示に従ってください。

【退席時の注意事項】

- 1 . 試験開始後 30 分経過した時点で中途退出できます。中途退出する場合には、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 . 試験終了時間 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、着席したままお待ちください。

この試験の正解は 12 月 22 日 (月) 10 時以降、当協議会のホームページに掲載します。

(<http://www.career-kentei.org/mondai/>)

平成 21 年 3 月下旬 (予定) に受検者全員に可否通知書を送付いたします。

合格者は当協議会のホームページに受検番号を掲載してお知らせします。

(<http://www.career-kentei.org/goukaku/>)

厚生労働大臣指定試験機関

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 7 番 6 号退職金機構ビル別館 3 階 TEL03-5402-5588

解答にあたっての注意事項

1. 試験問題については、特段の指示のない限り、平成20年4月1日現在施行の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。

キャリア・コンサルタントとは、相談者の希望に応じて実施されるキャリアに関する相談とその他の支援を行う者をいい、問題文では「キャリア・カウンセラー」も含まれているものとして使用しています。

以下の法令等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：育児介護休業法
- ・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
- ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律
：労働者派遣法
- ・雇用の分野における男女の均等の機会及び接遇の確保等に関する法律：男女雇用機会均等法

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。

問題1 社会・経済動向に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 個人と組織は、「保障と拘束」という組織へ依存する関係から、「自己選択と自己責任」という自立・自律が求められる関係に変化している。
2. “日本経営の三種の神器”とよばれる、終身雇用制度、年功序列制度、企業別労働組合は、日本的経営の特徴で、これからの日本経済の発展には不可欠なものである。
3. これからの企業は「多様化経営」(ダイバーシティ・マネジメント)つまり、性、年齢、人種、国籍、ライフスタイルなどを異にする人々が、それぞれの能力や適性に応じて経営に貢献できる組織を目指す方向にある。
4. 企業内におけるキャリア形成は、企業の人事権によって行われる「企業主導型キャリア形成」から、自己申告制度や社内公募制度など「個人選択型キャリア形成」へ移行されつつある。

問題2 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、最も適切なものの組み合わせはどれか。

- A キャリア・コンサルタントはキャリア・コンサルティングを通じて職務上知りえた事実、資料、情報について守秘義務を負っており、いかなる場合でも守秘を全う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、心理テストを実施するにあたって十分に訓練を受けていない場合は、その旨クライアントに説明し了解を得た上で実施しなければならない。
- C キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルティングに関する学識・技能を習得し、資質向上を図るため絶えざる自己研鑽に努めなければならない。
- D 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、相談者の利益をあくまでも第一義として、自己の研究目的や興味のためにだけ行ってはならない。

1. AとB
2. AとD
3. BとC
4. CとD

問題3 キャリア・コンサルティングの果たす機能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・コンサルティングは個人主導のキャリア形成を支援するものである。個人主導とは自己のキャリア形成について自分で考え、自分で決定し、そのことについて責任を持つということの意味する。だからこそ単なる職業情報の提供と経験の棚卸しに留まらず、生きがいや働きがいに踏み込んだ支援が必要となる。
- 2．キャリア・コンサルティングでいうところのキャリアとは「仕事」という観点から見たときの人生展開を指しており、過去の経歴・職歴だけに留まるものでなく、将来をも含んでいる。またその「仕事」は会社の仕事などだけでなく、ボランティア活動や地域活動なども含めて考えることが望まれる。
- 3．キャリア・コンサルティングは個人と組織との共生関係を追求するプロセスでもある。共生とは互いが尊重しあう関係（相互尊重）であり、依存しあう関係（相互依存）であり、選択しあう関係（相互選択）である。この関係は双方が常に対等であるということの意味しているのではなく、個人のニーズが優先することもあれば、組織のニーズが優先することもある。
- 4．キャリア・コンサルティングを進める上で、どんな仕事に就くかなどという外的キャリアの探索とともに、仕事にどのような意味や意義を求めるといった内的キャリアの自己理解の深まりも重要な意味を持つ。このうち優先すべきなのは外的キャリアの探索であって、それが定まらなければ、内的キャリアを検討してもその人のキャリア形成には寄与できない。

問題4 キャリア・コンサルタントの活動領域に関する次の文章の空欄（ア）～（オ）にあてはまる語句の組み合わせとして最も適切なものはどれか。

働く個人に対するキャリア・コンサルティングとは、個人がその（ア）や（イ）等に応じて自ら職業生活設計を行い、これに即した（ウ）や職業訓練等の（エ）を効果的に行うことができるよう、（オ）の希望に応じて実施される相談その他の支援をいう。

	ア	イ	ウ	エ	オ
1	学歴	公的資格	キャリア・プラン	ライフプラン	個別
2	適性	職業経験	キャリア・プラン	ライフプラン	上司
3	適性	職業経験	職業選択	職業能力開発	個別
4	学歴	公的資格	職業選択	職業能力開発	上司

問題5 ギンズバーグ (Ginzberg, E.) の理論に関連する次の記述のうち、最も適切なものの組み合わせはどれか。

- A 職業選択は、典型的には10年以上の長期にわたる発達の過程であるとしたが、後に生涯にわたる過程であると修正した。
- B 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なものではないと修正した。
- C 職業選択の過程は、興味・能力・価値観・雇用機会などとの間の妥協の過程であるとしたが、後に妥協を最適化という用語に修正した。
- D 面接調査の結果に基づいて、職業的発達に関する発達段階説を提唱した。

- 1 AとB
- 2 AとBとC
- 3 すべて適切である
- 4 適切なものはない

問題6 ハンセン(Hansen, L. S.)が提唱したILP理論(Integrative Life Planning)に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 .人生の4つの要素として、「仕事・学習・余暇・愛」をあげ、人生における役割を細かく分類して捉えることを強調している。
- 2 .個人のキャリア形成・開発を個人レベルに留めることなく、社会的なニーズも視野に入れて、個人と社会を統合していく視点が必要とされている。
- 3 .キャリア・プランは、直線的に進むのではなく、むしろ「螺旋的に発達する」ものであるとしている。
- 4 .仕事を通して社会に貢献し、仕事を通して精神的意味を見出すこと、人生の目的を探り、自己の存在感を確認できることが重要であるとしている。

問題7 カウンセリングの理論、人名、キーワード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。

- A . 来談者中心療法 - ロジャーズ (Rogers, C. R.) - 自己一致 - 強化法
- B . 論理療法 - エリス (Ellis, A.) - ERG理論 - IB (非合理的信念)
- C . 交流分析 - バーン (Berne, E.) - ゲーム分析 - ストローク
- D . ゲシュタルト療法 - パールズ (Perls, F. S.) - 未完の行為 - ホットシート

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

問題 8 スーパー (Super, D. E.) のキャリア発達理論に関する次の記述のうち、不適切なものの組み合わせはどれか。

- A キャリア発達理論は、人と職業を結びつけるにあたって「合理的な推論」を重視したという点で、それ以前の非科学的な考え方とは区別される。
- B キャリア発達理論では、本人の積極的な行動を重視するが、そのため、その行動から生じる結果やその結果が生じる確率などを評価し、本人の評価基準にかなうものを選ぶように勧める。
- C キャリア発達理論は、予期せぬ偶然の機会が本人も知り得なかった学習の機会を与えることもあるという点を重視しており、昨今のブランドハプスタンス理論のベースともなっている。
- D キャリア発達理論で中核となる概念は、自己概念である。この自己概念を発達させるために、本人の根底にある無意識のエネルギーや幼児期の親子関係上の問題などを自覚するといったアプローチをとることもある。

- 1 . A と B
- 2 . B と C
- 3 . C と D
- 4 . すべて不適切である

問題 9 グループ・カウンセリングに関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . グループ・カウンセリングは、グループメンバー間のグループ・ダイナミクスを働かせて相互作用しやすい人間関係をつくることを目指す手法である。
- 2 . グループとしての効果と効率を上げるためには、キャリア・コンサルタントにグループ・ダイナミクスを活かすためのファシリテーションのスキル、観察能力、メンバーを選ぶ力が求められる。
- 3 . 対象となるグループは、解決すべき問題や課題が共通しているメンバーで構成されている方が効果的である。
- 4 . グループ・カウンセリングの目標を達成するためには、グループプロセスだけでは不十分な場合が多いため、個別カウンセリングと組み合わせることが効果的である。

問題 10 心理アセスメントの方法に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . テストの妥当性とは、測りたい属性を本当に測定しているかどうかということである。
- 2 . テストの標準化とは、十分な数の被検査者に対してテストを実施し、正答率が一定となるように検査項目の数を整える手続きである。
- 3 . 誤差の少ない安定した測定値を得られるかどうかをテストの信頼性という。
- 4 . 心理アセスメントの方法には、観察法、面接法、心理検査法などがあり、アセスメントの目的、クライアントの状況により、適切な方法を選び、あるいは組み合わせることでクライアントを理解する必要がある。

問題 1 1 キャリア・コンサルタントによるクライアントの仕事理解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 . キャリア・コンサルタントは、クライアントの仕事理解を促すために、なるべく最新で具体的な職業情報やキャリア情報を提供することが望ましい。
- 2 . クライアントの能力・適性、興味、価値観、経験などを、より深く明らかにするための情報を提供することで仕事理解が促進される。
- 3 . キャリア・コンサルタントは、仕事理解に関する情報をクライアントがどう理解したかを共有し、どのように吟味して情報を取捨選択し自律的なキャリア形成や職業選択に活用していくかを確認し合いながら、相談を進めていくことが求められている。
- 4 . キャリア・コンサルタントには、クライアントが自主的に情報収集する意欲をもつよう支援し、情報収集の方法や取捨選択するための整理方法を助言することも求められている。

問題 1 2 国内最大規模の職業情報を提供している「キャリアマトリックス」に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- 1 . 「キャリアマトリックス」では、若年者向けの約 400 の職業に関する情報をインターネットで提供している。
- 2 . 「キャリアマトリックス」では、統計のあるものに関しては、就業者の賃金や年齢構成の情報を職業毎に提供している。
- 3 . 「キャリアマトリックス」では、職業興味等の自己診断ができるツールも提供されている。
- 4 . 「キャリアマトリックス」では、過去に就いた職業からスキルや知識を推測する機能もある。

問題 1 3 心理検査の活用に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . 心理検査を活用することにより、行動観察や面接ではわかりにくいクライアントの特性が把握できる。
- 2 . クライアントを多面的にみることができるので、できるだけ多くの心理検査を実施することが望ましい。
- 3 . 心理検査の実施にあたっては、検査の目的や方法をあらかじめ説明し、クライアントの同意を得ることが必要である。
- 4 . 心理検査の結果を説明するときには、クライアントにわかりやすく、なおかつ相手に肯定的な伝え方をしようところがける。

問題 1 4 次の記述は職業能力開発に関するものである。誤っているものはどれか。

- 1 . 職業能力開発促進法は、労働者の職業能力を開発・向上させることによって、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的としている。
- 2 . 職業能力開発基本計画には、技能労働力等の労働力需給の動向に関する事項、職業能力開発の実施目標に関する事項及び職業能力開発について講じようとする施策の基本となる事項について定めることとされている。
- 3 . 国の定める職業訓練の種類には、労働者、産業界の多様なニーズに応じつつ、産業構造の変化に柔軟に対応できる人材を育成するため、習得する技能及び知識の程度に基づき基礎職業訓練、普通職業訓練及び高度職業訓練がある。
- 4 . 職業能力開発に関する支援制度には、能力開発を行う労働者個人を支援する教育訓練給付制度と雇用する労働者の能力開発を支援又は実施する事業主を助成するキャリア形成促進助成金がある。

問題 1 5 人事管理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 . 人材のマネジメントを仕組みとして構築した従来の人事管理に対して、人的資源開発の方は人材を戦略的に育成、活用する面が強い。
- 2 . 適切な人事管理を行うために、人事考課は従業員の職務遂行の達成度、能力の発揮度、伸長度について一定の基準に従って評価するものなので、現在の状態を評価するとともに、過去の業績にも注目して評価するのが良い。
- 3 . 要員計画を合理的に行うには、採用管理、配置、異動といった雇用管理を計画的に行うことは無論だが、能力開発も計画的に行う必要がある。
- 4 . 職能資格制度は従業員の能力に応じて等級付けを行い、それに基づいて賃金の決定、人材の活用を行うので、特に長期雇用慣行のもとで有効な人事処遇システムとして機能したといえる。

問題 1 6 判例上の整理解雇の要件に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . 人員整理をせねば企業が倒産する程度に経営が悪化していること。
- 2 . 解雇対象者を合理的基準により選定すること。
- 3 . 新卒採用の中止など解雇回避努力をしていること。
- 4 . 労働者に対して企業の状況などにつき説明・協議を行うなどの手続きをとっていること。

問題 17 日本の人事管理に関する次の記述のうち、最も適切なものの組み合わせはどれか。

- A 「紹介予定派遣制度」とは、派遣スタッフとして一定期間働き、派遣期間終了時に派遣スタッフが就職を希望し、派遣先が採用意思を持つ場合、派遣元が職業紹介を行う制度である。
- B 早期退職優遇制度とは、経営危機に直面した企業が、従業員の意思に関わらず、退職金の割り増しを条件に、一定年齢の従業員全員を対象に退職を求める制度である。
- C 育児介護休業法における看護休暇制度とは、小学校就学の時期に達するまでの子を養育する従業員が事業主に申し出ることによって年度内に 5 日まで休暇を取得できるものであり、パートタイマーなど非正規従業員も含めて（5 日休暇を）取得することができる。
- D 勤務地限定制度とは、転居を伴う転勤を希望しない従業員に対して、限定された地域のなかだけでの勤務を認める制度であり、適用対象は非正規社員にだけ限定されている。

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

問題 18 職業能力開発に関する次の記述のうち、最も不適切なものの組合せはどれか。

- A 職業能力開発基本計画における職業キャリアは、一人一人の実情により様々であることから、各段階を一律の年齢で区分することは困難であるが、基本計画では職業キャリアについて「準備期」、「発展期」、「円熟期」そして「引退期」の 4 段階に分けている。
- B 若年失業者やフリーター等については、「若者自立塾」を始めとする地域における若者自立支援機関をネットワーク化することなどが必要であり、ニート状態にある者には、「日本型デュアルシステム」による支援等のほか、効果的な職業訓練の実施等を行うと良い。
- C 障害者職業能力開発校では、日常生活に介助を要する重度身体障害者、知的障害者、精神障害者や発達障害者等自立に向けた支援が必要な障害者に対する職業訓練の実施に重点的に取り組んでいる。精神障害者については、訓練ノウハウの蓄積と普及を図りつつ、職業訓練を拡充し、発達障害者については、まず、試行的な職業訓練に取り組み、訓練技法の確立に努めている。
- D 派遣労働者には、その職業キャリアの持続的な発展の観点に立って、派遣元事業主による職業能力開発の取り組み、派遣先事業主による派遣労働者の自発的な職業能力の開発および向上への協力等とともに、業界団体等における職業能力評価に関する自主的取り組みを促進することである。

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

問題 19 定年年齢が 60 歳と定められている場合、高齢者の雇用に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。なお、法律の経過規定は考えないものとする。

- 1 . 高齢者雇用安定法においては、法令上最終的には 65 歳までの継続雇用をめざしているので、60 歳を過ぎた者は自動的に事業主と 65 歳までの雇用契約を新たに締結することになる。
- 2 . いったん定年として退職した者をただちに再雇用する場合、継続して雇用されるのであるから、定年前の勤務期間も年次有給休暇の要件である「継続勤務 6 か月」に算入される。
- 3 . 60 歳を超え、65 歳までの継続雇用の期間中は特段の合意がない限りそれまでの労働条件を維持し、正社員であれば正社員、非正規従業員であれば非正規従業員として雇用されねばならない。
- 4 . 65 歳までの継続雇用をしていない企業は厚生労働大臣名で社名の公表がおこなわれることがある。

問題 20 人事考課に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . 本来、被考課者の評価に影響しない要素が評価項目と関係があると思込み、評価に影響してしまうことを、論理的誤差という。
- 2 . 評定期間全体における被考課者の業績等を評価しなければならないのに、評定期間の近くに見られたことに評価が影響を受けることを、新近性効果(直近効果)という。
- 3 . 考課者が差をつけるのを好まなかったり、考課を無難にこなそうとする結果、どの人にも平均点を与えてしまうことを中心化傾向という。
- 4 . 被考課者の特定の行動や特性に対する強い印象が他に影響を及ぼし、評価を実際以上(以下)に良く(悪く)してしまうことを、対比効果(対比誤差)という。

問題 21 最近の労働市場に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . 企業の雇用管理に変化が生じており、年功主義的賃金から成果主義的賃金への移行が徐々に進められているが、その評価にあたっては業務の短期的評価による弊害が指摘されるなど、見直しの動きもみられている。
- 2 . パート、派遣、契約社員等といった多様な就業形態が増加し、雇用者全体の 3 分の 1 を占めるに至っている。これら正社員以外の者は、いずれもみずからの能力・適性や環境を考慮して、現在の就業形態を選択している者である。
- 3 . 同一企業内でも雇用形態により、能力開発機会を享受できる者とできない者が分かれており、さらに正社員間でも能力開発機会の多寡や質が異なっており、将来の人的資本に差が生じる懸念が指摘される。
- 4 . 在学中のキャリア教育が十分でなく、基礎的な職業能力が形成されていない者や適職選択が行えない者、また職業意識が十分に醸成されていない者が存在している。さらに、就職してからの自己啓発について時間的余裕がない者が存在している。

問題 2 2 労働関係法規に関する次の記述のうち、不適切なものの組み合わせはどれか。

- A 雇用対策法の改正により、労働者の募集・採用にあたり、原則として年齢制限を設けてはならないこととなった。
- B 高齢者雇用安定法の改正により、企業は 65 歳までの定年延長のみをしなければならないことになった。
- C 雇用保険法では、被保険者の年齢、被保険者期間、離職事由等に応じて、失業した場合の給付日数が定められている。
- D 労働者派遣法により、派遣労働者は派遣先企業との間に雇用関係が生じるので、社会保険も派遣先企業において適用される。

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

問題 2 3 日本の労働市場における雇用および失業に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . 過去の長期的な完全失業者数の推移は上昇傾向にある。これは、高齢化の進行によって失業しやすい高齢者が増加したこと、若年者を中心とした自発的失業が増加したことなどが原因と考えられる。
- 2 . 失業の理由をみると、以前は、不況期には企業のリストラクチャリングによる整理解雇や、倒産によって会社都合退職する非自発的失業が増加し、また、よりよい条件の仕事を探すために自分から仕事を辞める自発的失業が減少する傾向があった。ところが、最近では不況期にも自発的失業が減少しない傾向が見られるようになった。
- 3 . 有効求人倍率は景気動向に遅れて推移する遅行系列であるのに対して、完全失業率は景気動向とほぼ一致して推移する一致系列である。最近では、雇用のミスマッチにより有効求人倍率の上昇が続いても、完全失業率が低下しないことがある。
- 4 . 日本の失業率が諸外国に比べて低かった理由の 1 つは、不況で減少した世帯所得を補うために主婦などが職探しを始めることで失業者が増加する数よりも不況期に離職した人が職探しをあきらめて非労働力化する数の方が多かったからである。

問題 2 4 日本の産業構造、職業構造に関する動向と生産性の関係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 産業別従業者数について 2001 年と 2006 年を比較すると、サービス業が 180 万人増加している。これは、介護保険法の施行による社会保険・社会福祉・介護事業の増加、労働者派遣業の増加によるその他の事業サービス業の増加によるものと考えられる。
- B 1990 年代以降、生産工程・労務作業者の割合は減少している。これは、生産体制のグローバル化や労務コスト削減のための外部化が原因と考えられる。
- C 雇用の就業形態別変化を見ると、1990 年代後半からパート・アルバイト、派遣社員、契約社員・嘱託・その他といった正規以外の従業員が増加している。産業別に正規以外の従業員が占める割合は、卸売・小売業、サービス業、製造業、建設業の順に高い。
- D 日本の産業・職業構造をみると、従来は生産性の高い産業分野に人材が集まっていたが、近年は生産性の低い分野に労働力が集中している。この結果、産業全体の生産性の向上が阻害されている。

- 1 . A と B
- 2 . B と C
- 3 . C と D
- 4 . すべて適切である

問題 2 5 労働関係法規に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- 1 . 事業者は労働災害防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。
- 2 . 労働者は労働災害を防止するため必要な事項を守るほか、事業主その他の関係者が実施する労働災害防止に関する措置に協力するよう努めなければならない。
- 3 . 使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することが出来るよう、必要な配慮をするものとする。
- 4 . 常時 30 人以上の労働者を使用する事業場では衛生管理者を選任しなければならない。

問題 2 6 労働関係法規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。

- A 育児介護休業法は、育児休業・介護休業等や、子の看護休暇を取得したことを理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止している。
- B 労働基準法によれば、期間の定めのある労働契約を締結する場合、一般の労働者については上限が3年とされているが、専門的知識を有する等の労働者については5年が上限となっている。
- C 労働協約は、原則として組合員に適用されるが、ひとつの事業場の同種の労働者の過半数に適用される労働協約は、他の労働者にも拡張適用される。
- D 男女雇用機会均等法は、女性に対する募集・採用、賃金、配置、教育訓練、福利厚生、解雇・退職・定年制などに関する差別を禁止している。

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

問題 2 7 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(2006、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 . 7つの主な精神疾患に関して、職場で行われるべき対応を記述している。
- 2 . 精神疾患が業務上疾病として認められる(労災認定される)ための要件を記している。
- 3 . 職場のメンタルヘルス対策におけるキャリア・コンサルタントの役割が明記されている。
- 4 . 職場のメンタルヘルス対策として行われる一般の労働者や管理監督者に対する教育研修、情報提供に盛り込まれるべき事項が記されている。

問題 2 8 うつ病の従業員に対する上司及び産業保健スタッフの関わりに関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- 1 . うつ病が疑われる従業員に対して上司は、労働安全衛生法に基づき、医師の意見を勘案しその必要があると認めるときは、作業の転換などの措置を講じなければならない。
- 2 . 上司は従業員の健康状態を把握するために、主治医に会ってその意見を聞く時、いかなる場合でも、必ず従業員本人の同意を得なければならない。
- 3 . 産業保健スタッフは、うつ病の従業員が抱える問題の解決を事業場内で果たさなければならない。
- 4 . うつ病で休職していた従業員の職場復帰支援は、当該従業員が業務、職場、作業などに適応できるようにもっぱら本人への支援に重点を置いて実施しなければならない。

問題 29 転機に関する次の文章の空欄 (A) ~ (D) の中に入る語句の組み合わせとして正しいものはどれか。

(A) によれば、転機には、予測していた転機、予測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の3つがある。彼女は、これら3つのタイプに対処する方法として、次の4つの資源を確認することが大切であるとした。それらは、状況、自分、(B) 戦略であり、どう検討し対処するかが大切であるとしている。

転機はストレス要因の一つで、このストレスに対処する行動を、(C) らは大きく問題焦点型と情動焦点型とに分け、さらに8つの型に分類した。その対処行動を(D) と言う。キャリア・コンサルタントには、ストレスの(E) の教育スキルを身に付けることも大切である。

- 1 . A : パーソンズ(Parsons, F.) B : 環境 C : ニール(Neill, A. S.)
D : ストレスコーピング E : リラクゼーション法
- 2 . A : シュロスバーグ(Schlossberg, N. K.) B : 周囲の支援 C : ラザラス(Lazarus, R. S.)
D : ストレスコーピング E : 対処法と予防
- 3 . A : ウォルピ(Wolpe, J.) B : コミュニティ C : グラッサー(Glasser, W.)
D : ストレス予防 E : 行動変容
- 4 . A : エリクソン(Erikson, E. H.) B : 情報 C : セリエ(Selye, H.)
D : ストレッサー E : 要因分析

問題 30 クライアントの類型的・個人的特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 . クライアントがメンタルヘルス不調に陥っている場合は、本来の思考力、判断力が損なわれることが多いため、キャリア・コンサルタントはまずこのメンタルヘルス不調を治療することに努めなければならない。
- 2 . トータル・ヘルスプロモーション・プランとは、「事業場における労働者の健康の保持増進のための指針」に基づいた活動で、メンタルヘルスケアとしての労働者に対する心理相談が盛り込まれている。
- 3 . キャリア未決定者に限らず、クライアントのキャリアの目標は、具体的、期限付き、達成可能で、観察でき、明確になるよう努める必要がある。
- 4 . 定年が間近に迫り、第2の人生設計で次の職業を具体的に決めているクライアントでも、カウンセリング・プロセスに則って、クライアントが問題を解決するのを援助しなければならない。

問題 3 1 人生の転機に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) の 4 S とは、Situation (状況)、Self (自己)、Support (周囲の援助)、Strategies (戦略) を示す。
- 2 . スーパー (Super, D. E.) は、キャリア発達における成長・探索・確立・維持・衰退のマキシサイクルは、転機における新たな成長、再探索、再確立というミニサイクルにより、リサイクルし、キャリアが螺旋状に発達すると論じている。
- 3 . レビンソン (Levinson, D. J.) は、人は安定した安定期と各段階の節目にある 5 年間の過渡期を繰り返しながら発達すると考えた。
- 4 . ブリッジス (Bridges, W.) は、転機の第一段階は「開始 (making a beginning)」であるとした。

問題 3 2 ライフステージと発達課題に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . さまざまな発達の準備条件が備わっているかどうかの発達の素地をレディネスという。
- 2 . 成長速度や性的成熟の速度が加速的に前傾化していく現象を発達加速現象という。
- 3 . 発達における臨界期とは、一般に刻印づけが成立する出生直後の、ある限定された期間をいう。
- 4 . 個人あるいは集団の発達の变化を、比較的長期間にわたり観察、調査する研究法を横断的研究法という。

問題 3 3 ライフステージと発達課題に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . 精神分析の立場から 8 つの発達段階に区別し、とく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。
- 2 . スイスの心理学者で、自己中心性、実念論、アニミズムなどで子どもの特徴を説明したのはピアジェ (Piaget, J.) である。
- 3 . レヴィン (Lewin, K.) は、青年が社会で安定的立場をもたない存在として、青年を「周辺人」、「境界人」と呼んだ。
- 4 . ユング (Jung, C. G.) は 40 歳ぐらいから始まる中年期を「人生の午後」と呼び、ここに始まる真の自己実現を「個性化」とよんだ。

問題 3 4 キャリアシートの作成指導に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- 1 . キャリアシート作成指導の第 1 の目的は、正確でかつ相手にアピールできるものを作成することである。そのため、キャリアシートがうまく書けないクライアントには、キャリア・コンサルタントが聞き取りをして記入をする等の援助が必要である。
- 2 . キャリアシートは、自己理解を深めるためのものなので、完成するまで面接のプロセスは次のステップへ進むことはないし、後に書き直すこともめったにない。
- 3 . キャリアシートの形式には、時系列型（編年式）逆時系列型（最近の職務からさかのぼる形式）職能型（得意なものから記載する形式）など様々なものがあり、クライアントの特性に合わせて自由を選ぶことが大切である。
- 4 . キャリアシートには、職務に関係することを記載するので、ボランティア活動、余暇活動、趣味などの職務とは関係しない事項は記載しない。

問題 3 5 傾聴の基本的態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 . クライアントの言ったことをキャリア・コンサルタントは正しく理解しているかどうかを確認するため、自分が感じとったことを言葉で伝えることが大切である。
- 2 . キャリア・コンサルタントは、個人的に自分自身の心が不安定になるような問題をかかえていても、それを抑えて傾聴することが大切である。
- 3 . クライアントを正しく理解するためには、クライアントの発する言葉だけでなく、非言語表現にも配慮することが大切である。
- 4 . キャリア・コンサルタントは、自分に影響を及ぼすような事情とその意味、それに関連する自分の傾向をよく理解していることが大切である。

問題 3 6 相談過程の中で、相談者に応じた支援方法を選択して、相談を進行する必要がある。それぞれの相談場面での相談方法に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . 自己理解の場面では、相談者の心理的な安全・安心に配慮しながら、本人に自由に語らせるようにする。
- 2 . 相談者が自分の考え方や行動を変えようとしている時、力添えになるよう話を聴きながら、変化の方向、具体的な方策などを一緒に考えていく。
- 3 . 行動計画の立案にあたっては、「いつから、いつまで、何を、どのようにするか」を時系列で具体的に整理し、計画通り確実に行動できるよう支援する。
- 4 . インテークでは、インターカーがただちに相談を行い、記録に残すのが基本である。

問題 3 7 面接技法の質問に関する次の記述のうち、最も適切なものの組み合わせはどれか。

- A 自己表現が難しいクライアントの場合にはもっぱら開かれた質問を中心とするのがよい。
- B キャリア・コンサルタントからクライアントに対する質問は、単に情報を集めるためというよりも、クライアントが自分の問題を正確に掘り下げのを援助するために使われる。
- C 「どうして」「なぜ」と尋ねる質問は、クライアントの幅広く柔軟な反応を引き出し、会話を進めやすくする。
- D 「どのように」と尋ねる質問は、クライアントの個人的・主観的な感情・行動・意味などを知ることができる。

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

問題 3 8 カウンセリングのスキルに関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- 1 . 相談者が話している途中で、しばらく沈黙が続いたような場合には、「どうぞ、続けてお話しください」と、相談者に話すことを働きかける必要がある。
- 2 . 相談者が話している途中で、しばらく沈黙が続いたような場合には、キャリア・コンサルタントも一緒に沈黙し、相談者が話し出すまで最後までじっと待たなければならない。
- 3 . 相談者が話している途中で、しばらく沈黙が続いたような場合に、話すことに拒絶や抵抗などが感じられるような場合には、その気持ちについて話し合うことが必要である。
- 4 . 相談者が話している途中で、しばらく沈黙が続いたような場合には、「黙っているわけを話してくれますか」とたずね、沈黙の意味をさぐる必要がある。

問題 39 非構成的なグループ・アプローチにおけるファシリテーターの役割に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . グループ運営の方向性は、ファシリテーターが決めてゆく権利をもっており、グループの潜在力が十分発揮できるような状況にするためには、ファシリテーターがグループを信頼し、尊重する哲学に徹する必要がある。
- 2 . グループに脅威のない自由な発言の雰囲気醸成するために、ファシリテーターは、多数のメンバーから批判され孤立したメンバーに対して、たとえそのメンバーと意見や価値観が異なっても、それを理解し、共に歩もうとする姿勢でかかわる必要がある。
- 3 . ファシリテーターは、メンバーがそのグループの今の場面以外の過去の話題を語っても、それが「いま・ここ」の場面との関係（その場が退屈だから、雰囲気が息苦しいからなど）で語られているという視点から理解し、かかわっていく必要がある。
- 4 . ファシリテーターに指導者としての権威を感じているメンバーに、安心感をもたせ、自己表明や自己探索を促すためには、ファシリテーター自身が、グループの過程のその時々を経験する感情や考え、それに基づいた表情や身体の動きをそのまま率直に表現してかかわっていくことが必要である。

問題 40 キャリア・コンサルタントが、心理テスト（アセスメントツール）を用いて、クライアントの自己理解を援助する際の態度に関する次の記述のうち、最も不適切なものの組合せはどれか。

- A 心理テストの結果をクライアントに伝えるときは、専門家として自信もてる点を中心に、専門用語を用いて丁寧に説明する。
- B 面談の中で、クライアントの問題のひとつに自己理解の不足があると見立て、ある心理テストの実施を勧めたが、クライアントが乗り気でないので取りやめた。
- C 実施前に、使用する心理テストの効用だけでなく限界についてもクライアントに解説する。
- D 自己理解のために心理テストを利用する場合は、出来るだけ広い範囲にわたって多種類のテストを実施し、解釈したり解説するほうがよい。

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

問題 4 1 キャリア相談過程の中では、クライアントの自己理解を促進しその課題を明らかにするとともに職業・キャリア面における可能性を広げてゆくことが求められる。

このために、自分から見た自己の領域と他者が見た自己の領域について一覧した「ジョハリの窓」は自己理解を助ける説明モデルのひとつとしてしばしば使われる。

		自分が	
		知っている	知らない
他者が	知っている	開放領域	盲点領域
	知らない	隠蔽領域 <small>いんぺい</small>	未知領域

(Joseph Luft & Harry Ingham 1955.)

この4つの領域に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1．開放領域は、意識化された部分であり、自己の抱えている課題や他者・環境との葛藤などの問題について取り組む基盤となる。この領域を拡大していくことが自己理解や課題の解決につながる。
- 2．盲点領域は、自己理解の自分の盲点部分であり、心理テストや他者からのフィードバックにより今まで意識しなかった自分の興味・能力や行動パターンに気づくことができる。
- 3．隠蔽領域は、自分のコンプレックスやマイナスの体験など他者に秘している部分であり、開示してもネガティブな効果を招くため触れないようにするのが適切である。
- 4．未知領域は、残された部分であり、それまで全く気づかなかった自分などに気づくことで自己理解の進展とともに縮小してゆくことになる。

問題 4 2 企業にとってのキャリア・コンサルティングの意味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・コンサルティングは、企業の経営合理化のためのリストラをスムーズに展開するためのものである。
- 2．キャリア・コンサルティングは、黙って企業についてくるような、企業にとって都合の良い社員を作り上げるのに有効である。
- 3．カウンセリングにおいて個人のキャリアとメンタルヘルスは無関係であり、全く別のものとして扱うべきものである。
- 4．キャリア・コンサルティングは、企業で働く者が働きがいを見出す上で効果的である。

問題 4 3 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、最も適切なものの組合せはどれか。

- A キャリア・コンサルタントを兼務している人事担当者が相談者に関する情報提供を求められた場合、たとえそれが指示命令関係にある上司からのものであったとしても、相談者の情報については通常の守秘義務として扱うことが求められる。
- B 民間の人材ビジネス（人材紹介、人材派遣、再就職支援など）におけるキャリア・コンサルタントは求人企業側の依頼に基づいて活動しているので、その依頼が明らかに相談者の不利益になると判断できる場合でも、依頼内容を是正するために求人企業側に異議を申し立てる必要はない。
- C 相談者の環境は本人にしかわからないことが多いので、他人であるキャリア・コンサルタントが相談者の環境まで考慮しながらキャリア相談を受ける必要はない。
- D 組織におけるキャリア・コンサルティングでは、相談室での相談にとどまらず各職場の状況やマネジメントのあり方を把握するなど、キャリア・コンサルタントがその活動領域を相談室の外にも広げることが求められる。

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

問題 4 4 キャリア・コンサルタントと環境との関係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・コンサルタントは基本的に個人のキャリア形成を支援する専門家であるから、企業や学校を対象とする活動は行わない。
- 2 . キャリア・コンサルタントは企業で働く者のキャリア形成を支援する場合、必要に応じて企業に対して働きかけを行う。
- 3 . キャリア・コンサルタントはキャリア形成支援の専門家であり、人事の知識は必要不可欠である。
- 4 . キャリア・コンサルタントは、その活動範囲を企業内に限定すべきである。

問題 4 5 キャリア・コンサルティングとネットワークの関係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・コンサルタントは専門家であるから、他人を頼らず全て自分で解決しなければならない。
- 2 . キャリア・コンサルタントにとってのネットワークは、インターネットで十分である。
- 3 . キャリア・コンサルタントはそれぞれの専門領域があるので、活動の幅を広げる上で自分の専門領域のみならず、自分の専門領域以外でも人的なネットワークを構築しておく必要がある。
- 4 . キャリア・コンサルタントは事業所で働く者のキャリア形成支援が専門であるから、学校や医療機関など企業以外のネットワークは不必要である。

問題 4 6 キャリア・コンサルタントの自己研鑽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・コンサルタントは一定の力量があると認められた専門家であるから、その実力で十分である。
- 2 . キャリア・コンサルタントは、個人面談ができれば十分である。
- 3 . キャリア・コンサルタントは、キャリア形成支援の能力を高めるためにスーパービジョンを受けなければならない。
- 4 . キャリア・コンサルタントは、自分の専門領域以外の学習は必要としない。

問題 4 7 キャリア・コンサルタントの自己研鑽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・コンサルティングは、人間の成長と向かい合う仕事であるから、キャリア発達学を学習しなければならない。
- 2 . キャリア・コンサルタントは、キャリアに関するあらゆる問題を処理できなければならない。
- 3 . キャリア・コンサルタントは、スーパービジョンを受けることによって自分の不得手なところを自覚しておかなければならない。
- 4 . キャリア・コンサルタントは、自分の専門領域を特定しておくことが望ましい。

問題 4 8 キャリア・コンサルティング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・コンサルティングの活動は、一対一の個人面接にとどまらず、複数を対象としたグループ、ワークショップ、研修、キャリア・コンサルティングの広報・普及活動など多岐にわたる。
- 2 . キャリア・コンサルティングでは、傾聴の重要性はもちろんであるが、積極的な情報の提供や、知識・スキルの教育など、指示的な関わりも必要とされる。
- 3 . キャリア・コンサルティングは、クライアントのキャリア開発に関わる仕事であるから、心理的なテーマや問題に関しては極力扱わず、臨床心理士やカウンセラーにリファーすることが望ましい。
- 4 . キャリア・コンサルティングとは、クライアントがキャリアの方向を決定し、その実現に向けて学習し、能力を高めて自己を実現していくことを支援するプロセスである。

問題 4 9 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、最も不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、常に自分の見解を相談者に示す必要があるので、自分の専門と経験を越える問題にも積極的に見解を表明することが望ましい。
- B キャリア・コンサルタントは、利害関係にある相談者と面談する場合は、相談者に不利益が生じないよう必要に応じ他のリファー先を紹介することも必要な措置である。
- C キャリア・コンサルタントは、相談者がキャリア開発上の問題というよりは、メンタルヘルス不調や心身の不調を伴った問題を抱えていると判断した時は、専門家へのリファーを行う必要がある。
- D キャリア・コンサルタントは、相談者のリファー後の情報を常に追跡調査しておくことが、必須の要件とされている。

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

問題 50 環境への働きかけと認識と実践に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 相談者が所属する企業等に相談者のキャリア開発を阻害する要因が存在すると考えられる場合も、キャリア・コンサルタントは企業等への接触は慎重に回避すべきである。
2. 守秘義務を守ることが相談者に不利益をもたらすと考えられる場合には、キャリア・コンサルタントは自らの意思で相談者が所属する企業等に情報提供をしたほうがよい。
3. キャリア・コンサルタントは、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題の発見や改善の提案などについても、積極的に関与することが期待されている。
4. キャリア・コンサルタントは、相談者と所属企業等との間に明らかな利害相反関係が認められる場合には、どのような場合であっても関与を中止しなければならない。

【誤植について】

出題問題のうち、問題 29、問題 43、問題 49 について誤植がありました。正解には直接影響致しません。修正箇所は以下のとおりです。

問題 29

(出題本文)「(A)によれば、…(中略)…。彼は、これら…(後略)」

下線部分を「彼女」に修正

問題 43

選択肢 B 「(前略) 依頼内容を是正するために求人企業側に意義を申し立てる必要はない。」

下線部分を「異議」に修正

問題 49

選択肢 C 「キャリア・コンサルタントは、相談者がキャリア開発上の問題とういうよりは、メンタルヘルス不調や心身の不調を伴った問題を抱えていると判断した時は、専門家へのリファールを行う必要がある。」

下線部分「う」1文字削除

以上