

平成21年後期(第3回)11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21年11月22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、着席したままでお待ちください。

この試験の正答は11月23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22年2月(予定)に受検者全員に合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21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」、「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
- ・労働者災害補償保険法：労災保険法
- ・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
：労働者派遣事業法
- ・精神保健及び精神障害者福祉に関する法律：精神保健福祉法
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律：障害者雇用促進法

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 キャリア・コンサルタントの活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．アセスメント・ツールを使用するときは、相談者にアセスメントの目的と方法を説明し、相談者の承諾を得てから始めることが前提で、その結果については必要に応じて相談者と検討するのがよい。
- 2．相談者との性的な関係や恋愛関係を避ける必要があるから、こうした感情については目を向けないようにするのがよい。
- 3．スーパービジョンを受けようとする場合には、相談者にキャリア・コンサルタントが指導を受けようとしているスーパーバイザーの名前と所属、職責など必要に応じて伝えるのがよい。
- 4．キャリア・コンサルティングを通じて知り得た事実、資料、情報については一切秘密が守られており、プライバシーの保護は為されているが、一定の条件下では除外されることがあることを相談者に伝えるのがよい。

問2 社会・経済的な動向とキャリア形成支援の必要性に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- 1．終身雇用で代表される日本的雇用慣行がしだいに重視されるようになって、個人が主体性を持って自分自身の能力や特性に合ったキャリア形成を行うことがいっそう重要性を増してきた。
- 2．産業社会において働く個人に求められる知識・技能の変化のスピードが非常に速まっているなかで、もう一方では職業人生が長期化しており、持続的なキャリア形成が求められている。
- 3．育児・介護などといった社員の生活上の都合に応じた働き方や、家庭・地域での生活と調和の取れた働き方を実現するために、企業からの要請に対抗して、個人のキャリア形成を支援する必要性が増してきた。
- 4．企業における社員に対するキャリア形成支援は、厳しい企業間競争や短期的な収益率を重視する経営方針の浸透などに伴い社員が主体的に自分の弱みに気づき、企業に貢献する人材を育成することを最大の目的として行われている。

問3 キャリア・コンサルティングを担う者の活動範囲と義務について述べた次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 企業内のキャリア・コンサルタントはメンタルヘルスの専門家ではないので、メンタルヘルスの問題は他の専門家にリファーすることが必要であるが、長時間労働や有給休暇が取れない問題や若年期における職場の不適合などのメンタルヘルスの予防的な事柄には、積極的に関わったほうがよい。
2. 学校において学生のキャリア支援を行うため、キャリア・コンサルタントは学生との信頼関係を築くとともに、できるだけ企業訪問して企業・業界とのコネクションづくりにはげみ、就職先の空気（雰囲気）をつかんで学生との相談に活かすようにするのがよい。
3. 活動範囲を超えてキャリア・コンサルティングが行われた場合には、効果がないだけでなく、相談者にとって有害となる場合があることを十分に理解しておくことが大切である。
4. 自分や自分のリソースを用いてできることとできないことを自覚することは、活動の限界性を自らつくることになるので、キャリア・コンサルタントは限界性について自分では意識しないようにして常にベストをつくすのがよい。

問4 キャリア・コンサルティングの役割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・コンサルティングの対象は若者から高齢者まで多様であるが、支援の中心はあくまで人生にとって最も重要な職業選択であり、個人の生きがい・働き甲斐など個人的な問題に関わることは、個人の自立、個人情報保護という観点からも避けなければならない。
2. キャリア支援は、生涯にわたっての援助過程であり、個人が遭遇する職業上の問題や日常生活での心理的な葛藤など発達過程で遭遇する課題に対して、一人のキャリア・コンサルタントが一貫した継続的な支援をすることが必要である。
3. キャリア・コンサルタントは、相談者が将来方向に対する意思決定過程に必要な能力を発達させ自立的に行動し、社会の中でより有能に機能できるように支援し、真に有意義な人生を送れるように援助を行う専門家である。
4. 若年者フリーターの正社員化に向けての支援は重要課題である。しかし、ほとんどのフリーターが自ら望んで「自由な生き方」としてフリーターを選んでいるのであり、キャリア・コンサルタントは多様な生き方のひとつとしてこれを容認し、自主性を尊重しながら、その人らしい生き方として支援するべきである。

問5 パーソンズ (Parsons, F.) が提唱した職業選択の条件について述べた次の記述のうち、適切なものの組み合わせはどれか。

- A 適性、能力、興味、資質、制約、その他の諸特性も含めた自己自身の明確な理解
- B さまざまな系列の仕事に関して、その仕事に求められる資質、成功の条件、利点と不利な点、報酬、機会、将来性等に関する知識
- C AとBの諸事実の関連性等に関する合理的な推論

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

問6 クランボルツ (Krumboltz, J. D.) のライフキャリアに関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- 1 . 予期せぬ出来事にもむしろ必ず意味がある。
- 2 . 失敗も学習のひとつであり、そこから学ぶことも多い。
- 3 . キャリアの最終ゴールは我慢強いあきらめの構えを心に築くことにある。
- 4 . キャリアの選択肢は常にいつでもオープンにしておかなければならない。

問7 グループカウンセリングの効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 . グループカウンセリングでは、グループダイナミクス効果が期待されるので、リーダーの存在は必要ではない。
- 2 . グループカウンセリングと個人カウンセリングを併用することで効果が上がることがある。
- 3 . グループ場面から恩恵を受けられるクライアントとそうでないクライアントがいるのは事実として認められる。
- 4 . グループカウンセリングでは問題の種類や程度が同じようなメンバーを組み合わせることで効果が上がる場合がある。

問8 カウンセリングの理論、キーワード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 ウォルピイ (Wolpe, J.) の系統的脱感作 - 拮抗制止、不安階層表の作成
- B エリス (Ellis, A.) の R E B T - A B C 理論、非合理的な信念 (I B)
- C バーン (Berne, E.) の T A - ストローク、未完結 (心残り) の経験の完結
- D ロジャーズ (Rogers, C. R.) の来談者中心療法 - フェルト・センス、自己一致

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

問9 特性 - 因子的カウンセリングに関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

- 1．特性 - 因子的カウンセリングは、カウンセリング、テストの実施と解釈、職業情報の利用の3本柱によって構成され、それが一体となって行われる。
- 2．特性 - 因子的カウンセリングは、ウィリアムソン (Williamson, E. G.) によって理論化・定式化されたカウンセリングである。
- 3．特性 - 因子的カウンセリングは、分析、総合、診断、予後、処置、追指導の6つのステップを経て行われる。
- 4．特性 - 因子的カウンセリングは、ホランド (Holland, J. L.) のモデルをカウンセリングとして取り入れたものである。

問10 ロジャーズ (Rogers, C. R.) のカウンセリング理論ないし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．説得や助言、知的解釈による従来の方法を批判し、クライアントの過去の原体験と現在の感情面を重視するアプローチを提唱した。
- 2．非指示的な技法以上にカウンセラーの人間的な態度を重視し、人格理論としての自己理論、セラピーの中核条件を提示した。
- 3．カウンセラーの自己一致・純粋性を重視し、実存主義的な立場をとった。
- 4．エンカウンター・グループの実践、民族間の葛藤や平和問題等社会問題へのアプローチを展開した。

問11 キャリア・コンサルティングにおける自己理解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 求職者に対して就職先を紹介する業務が中心となる職業相談では、職業情報の提供が主となるため、自己理解を促すための相談が実施されることはない。
- B キャリア・コンサルティングの過程では、体力・運動速度・器用さなど、一定の身体的要件や運動機能が必要な職業領域への適合性のほか、視覚・聴覚・触覚、空間判断や形態知覚など、感覚や知覚を用いる作業が必要な職業領域への適合性を検討することも必要となる。
- C 転職や再就職を希望するクライアントの場合には、職務経歴書の作成が最も重要な課題となるため、初めて職業に就く場合に活用される職業適性検査や職業興味検査が実施されることはない。
- D キャリア・コンサルタントは、クライアントに関する資料を、調査やテスト、観察などを通して組織的・計画的に収集してクライアントを総合的に把握するが、クライアントはキャリア・コンサルタントから適切なフィードバックを受けることによって、自己理解をさらに深めることができる。

- 1．AとB

- 2 . A と C
- 3 . B と D
- 4 . C と D

問 1 2 クライアントを理解するための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 . 心理アセスメントとは客観的な心理テストによってクライアントを理解することであり、主観的で感情に流されがちな観察や面接によってアセスメントをしてはならない。
- 2 . 心理テストの信頼性とは、同じ対象者に測定を繰り返したとき、どれくらい安定した測定値が得られるかということである。例えば、同じテストを 2 回行ったときの相関が高ければ信頼性は高い。
- 3 . 標準化された心理テストは、問題内容と実施の手続き、解答と採点の基準などが明確に規定されており、それぞれの目的に応じた行動傾向やパーソナリティを客観的に評価することができる。
- 4 . 心理テストの妥当性とは、測定しようとする属性を測っているかどうかということである。例えば、職業への適合性をとらえる職業適性検査は、就業した後の業績との相関が高いことが求められる。

問 1 3 職業相談の場面で活用されるアセスメント・ツールに関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . 厚生労働省編一般職業適性検査（進路指導・職業指導用）は、15 種の下位検査で構成され、そのうち 11 種は紙筆検査、4 種は器具検査である。
- 2 . キャリア・インサイトは、利用者自身がコンピュータを使って適性評価をしたり、適性に合致した職業を調べたりすることができる総合的なガイダンス・システムである。
- 3 . 職業レディネス・テストは、主に大学生以上を対象とし、職業興味、基礎的志向性、職務遂行の自信度を測定する。
- 4 . VPI 職業興味検査は 160 個の職業名への興味・関心の有無を回答させることによって、6 つの職業領域に関する興味と 5 つの心理傾向の特徴を測定する。

問 1 4 日本標準職業分類では、勤務先の事業所で一人の労働者の従事している仕事が、職業分類

上の複数の項目に該当する場合に、その個人の職業を決定する方法を定めている。その方法に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- 1．直近に従事していた仕事をその人の職業とする。
- 2．財の生産やサービスの提供に直接かかわる仕事を優先する。
- 3．より高いスキルが求められる仕事をその人の職業とする。
- 4．従事している時間の長い仕事をその人の職業とする。

問15 就職、転職、またキャリア開発を考える上で、仕事の内容、すなわち職業情報は重要である。国内最大規模の職業情報サイト「キャリアマトリックス」に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1．総合的職業情報サイト「キャリアマトリックス」の利用には、簡単な登録が必要である。
- 2．2008年に公開された新「キャリアマトリックス」では、「求職者、在職者」「生徒、学生、若者」「教育、キャリア相談担当」等、利用者別のメニューが用意されている。
- 3．過去に就いた職業からスキルや知識を推測し、適職を考える「キャリア分析ナビ」によって企業の教育担当者やキャリア・コンサルタントの利用範囲が広まった。
- 4．「キャリアマトリックス」には、携帯向けサイトもある。

問16 キャリア・コンサルティングにおける職業理解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 職業を類似性や関係性で分類したものが「職業分類」であり、国勢調査などの統計などに使う「日本標準職業分類」(総務省統計局)のほか、ハローワークなどで職業紹介の際に使われる厚生労働省の「労働省編職業分類」などがある。
- B 個人のキャリア形成を支援する取り組みは、すべて「自己理解」を出発点とし、その次の段階として「職業理解」に取り組むことが重要であるから、実際の就職活動や求職活動を行う前から、職業理解を深めるために職業情報を検索・収集することはあまり効果的でない。
- C 職業情報は、狭い意味では個別の職業に関する情報を指しており、その具体的な内容には、仕事の内容、就業者の特徴、入職の方法・要件、労働条件、教育訓練、昇進、関連職業などがある。
- D 職業に関する知識や情報が乏しければ、それだけ選択の幅が限定されることになるので、初めて職業に就く場合には職業情報は重要であるが、転職や再就職の場合には、クライアントが既に特定の領域の職業情報を持っていることが多いので、混乱を防ぐためにも職業情報の探索には慎重でなければならない。

- 1．AとB
- 2．AとC
- 3．BとC
- 4．CとD

問17 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．職業能力開発基本計画は、職業能力開発促進法に基づき技能労働力等の労働需給の動向に関する事項など職業能力の開発に関する基本となるべき計画を厚生労働大臣が定めるものである。
- 2．第7次職業能力開発基本計画では、労働市場の5つのインフラ整備として、労働力需給調整機能の強化、キャリア形成の促進のための支援システムの整備、職業能力を適正に評価するための基準、仕組みの整備、職業能力開発に関する情報収集・提供体制の充実強化、能力開発に必要な多様な教育訓練機会の確保をあげている。
- 3．事業主は労働者のキャリア形成のためにキャリア・コンサルティングを行うほか、労働者がキャリア形成をするための「休暇の付与」及び「教育訓練を受ける時間の確保」を行い、それを労働者に周知しなければならないが、それを就業規則や労働協約に明記する必要はない。
- 4．事業主は労働者に対してキャリア・コンサルティングを行うことが望ましいが、その内容は相談者の必要に応じて行えばよいのでキャリア・コンサルティングのすべてを行わなくてもよい。

問18 次の記述は国が実施する職業能力開発に関する事業である。誤っているものはどれか。

- 1．能力開発に取り組むことを支援する制度の中で、労働者に直接給付するものとして、教育訓練給付金とキャリア形成促進助成金がある。
- 2．日本版デュアルシステムは、若年者を対象に実践的で効果的な職業能力開発を支援するために、企業実習と座学を連結させた教育訓練システムである。
- 3．YES - プログラム（若年者就職基礎能力支援事業）は、若年者が円滑に就業を実現するためには、就職基礎能力の習得が必要であるとして、コミュニケーション能力、職業人意識、基礎学力、ビジネスマナー及び資格取得等の就職基礎能力修得の目安を提示している。
- 4．ジョブ・カードとは、職務履歴や教育訓練履歴、取得資格などの情報を記載したもので、求職者はこれを取得することによって、自身の職業能力を証明することができ、求職者と求人企業とのマッチングの促進を図ることができる。

問19 次はモチベーションに関する学説を記述したものである。不適切なものはどれか。

- 1 ダグラス・マクレガー(Douglas McGregor)によると、人間の動機に対する仮説は、人は強制されないと働かないという考え方をX理論と呼び、それに対し人は本来自発的に働く意欲を持っているというY理論を唱えた。
- 2 クリス・アージェリス(Chris Argyris)によれば、組織は目標達成のために設計されている。個人はその設計に基づいて組織にはめ込まれるので、個人の人間的な成熟度は組織管理のあり方に制約されることになる。
- 3 P・ハーシー(Paul Hersey)とK・H・ブランチャード(Kenneth Hartley Blanchard)は、リーダーシップをリーダーの側からだけでなく、リーダーと部下のレベル(成熟度)との関連で研究し、状況対応型リーダーシップを提唱した。
- 4 D・Cマクレランド(David C. McClelland)の研究によると、達成欲求(意欲)の強い人の特徴は個人的な達成感を求める傾向が強いので、一般的には達成不可能と思える目標に対しても挑戦する意欲は高い。

問20 職能資格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 職能資格制度は能力主義を基調としているが、能力測定が困難であるため公正性の確保が不十分であるという弱点を有している。
- 2 職能資格制度のもとでは、一般に資格等級と役職の対応関係が定められており、管理職への登用は該当役職に対応する資格等級者の中からふさわしい者が選ばれる。
- 3 職能資格制度は能力に応じて資格を決定するものであり、この制度の導入によって従来から行われてきた年功制を完全に払しょくすることができた。
- 4 職能資格制度では、資格によって賃金ベースを決定する。この制度のもとでは同一資格の他の職種への異動に賃金変動が伴わないため、柔軟な人事異動が可能になる。

問21 目標管理に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 目標達成意欲は、個人が目標へコミットメントしていることが重要であるが、目標を達成するために上司が目標を決めることができる。
- 2 目標達成過程の中間結果の確認やフィードバックは、目標への接近度を確認する重要な指標となるため、期中における上司との面接が重要な意味を持つ。
- 3 目標管理制度には、短期的な成果に向かいがちであること、掲げた目標以外のことがおろそかになりやすいこと、マンネリ化しかねないことなどの欠点が指摘されている。
- 4 目標管理の観点から人事評価をする際は、本人の自己評価の提示と管理者の評価結果のフィードバックがなされ、両方で話し合うことによる合意形成が重要なステップとなる。

問 2 2 労使関係に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1 . 我が国の労働組合は企業別労働組合が主流であり、同一企業の労働者と使用者が労働紛争の解決に当たるため過度な紛争を回避しようとする傾向が強く、世界的に見て労使協調が良好な関係にある。
- 2 . 今日の労働組合は、雇用問題や労働条件の改善などの集団的労使関係の課題のほか、転職、従業員個人の能力開発やキャリア形成、メンタルヘルスなどの個別労使関係への対応が増加している。
- 3 . 労働者の過半数を代表する従業員代表は労使協議で合意した事項について労働協約を締結することができる。
- 4 . 労使協議制は労使紛争のみならず、経営生産事項や経営参加事項、協約上の事前協議など幅広い事項について自主的に協議する仕組みであり、説明・報告、意見聴取、同意などが行われる。

問 2 3 労働時間、年次有給休暇に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- 1 . 労働時間は、事業場を異にする場合は、労働時間に関する規定の適用について通算されない。
- 2 . 採用から 6 か月を経過し、全労働日の 8 割以上出勤した場合は、20 日以上の年次有給休暇を与えなければならない。
- 3 . 裁量労働制は、労働組合との合意があれば、すべての業務で実施が可能である。
- 4 . 年次有給休暇は、事業の正常な運営を妨げる場合は、労働者の請求した日を変更することができる。

問 2 4 最近の我が国の雇用、労働市場の動きについて述べた次の記述のうち、不適切なものはどれか。

- 1 . 全国の公共職業安定所（ハローワーク）に申し込まれる有効求人数を有効求職者数で割った数（倍率）が有効求人倍率であるが、これは景気の動向と一致した動きを示すといわれており、最近では、2007 年以降経済成長が鈍化するとともに低下傾向となり、2008 年 1 月に 1 倍を切るなど世界的な経済の減速に伴って急速に悪化してきている。
- 2 . 失業の状態を表す指標に完全失業率があるが、その定義は、労働力人口のうちで 仕事がなくて調査期間中仕事をしなかった、 仕事があればすぐに就労できる、 調査期間中に求職活動や開業の準備をしていた三つの条件のいずれかに当てはまる者（完全失業者）の割合をいう。最近の完全失業率は 2007 年までは低下傾向であったが、2009 年 1 月以降は急速に上昇している。
- 3 . 最近の完全失業率の動きを年齢階層別にみると、もともと若年層は中高年層に比べて高い水準にある傾向があるなかで、25 歳～34 歳層では全年齢の動きに比べて高止まりの状況にある。また、長期失業者数（失業期間 1 年以上の失業者数）をみると 25 歳～34 歳層の長期失業者数が最も多くなっており、長期失業者全体に占める割合は 20% 台半ばから後半で推移している。
- 4 . 最近、フリーター問題などに関連して非正規雇用が話題となっているが、若年者における雇用に占める非正規雇用の割合は、年々高まってきており、学歴別では、大学又は大学院卒業者よりも高等学校卒業者のほうがその割合は高い。

問2 5 最近の労働市場の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 . 有効求人倍率の推移を地域別に見ると、東海、南関東、北関東・甲信、北陸等これまで有効求人倍率が高かった地域で低下が目立つ。
- 2 . 非正規労働者の雇止めの状況を地域別に見ると、東海、東北、北関東・甲信等製造業集積地が多い。
- 3 . 2008 年第 4 四半期における非自発的失業者の雇用形態別の増加状況を見ると、前職が派遣労働者であった非自発的失業者が最も大きい。
- 4 . 完全失業率の推移を見ると、2008 年には景気後退の影響ですべての年齢階層で上昇している。

問2 6 我が国の労働市場における正規雇用者と非正規雇用者に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

- 1 . 1990 年代前半、大規模事業所を中心に採用を厳しく抑制した結果、若年者の厳しい雇用情勢につながり、正規の職員・従業員以外の就業形態で働く若年者の増加につながったと考えられる。
- 2 . 正規雇用者・非正規雇用者別に大学卒業者の割合をみると、正規雇用では大学卒業者の割合が上昇しているのに対して、非正規雇用では大学卒業者の割合が低下している。
- 3 . 正規雇用者と非正規雇用者の年収の分布を中位数で比較すると、正規雇用者は年齢が高まるにつれて年収が増加するのに対して、非正規雇用者の場合はほとんど増加していない。
- 4 . 非正規雇用では技術・技能の習得や職業能力開発の機会が少なく、職務経験が賃金に反映されることが少ないので、正規雇用との収入・職業能力面での格差につながっていると考えられる。

問2 7 法律（関係政省令等を含む）に関する次の説明について、誤っているものの組み合わせはどれか。

- A 雇用対策法は、事業主に対して、法令等による制限や合理的な理由による制限である場合以外は、募集職務の内容や職務遂行に必要な適性、能力等をできる限り明示して、労働者の募集及び採用について、その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないことを求めている。
- B 職業安定法には、公共職業安定所が行う職業紹介に関する規定と、無料又は有料で職業紹介事業を行う者（学校等の機関を含む。）とに関する規定がある。この中には、両者が職業紹介の業務において、ともに守るべき共通ルールの一つに、すべての求職の受理義務（法令に違反する場合を除く。）があるが、有料の職業紹介事業では、安定した業務運営のために専門性を生かした一定の効率性を確保する必要があることから、その取り扱い職種の範囲を定めることができ、その職種への求職希望者についても法令に違反する場合や紹介の可能性が低い場合には求職の登録を拒否することができることとされている。
- C 労働者派遣事業法は、労働者派遣事業としては一般労働者派遣事業と特定労働者派遣事業とに区分され、それぞれに事業運営に必要な条件が規定されている。規定では、派遣する労働者の大多数（概ね五分の四以上）が自ら常時雇用する労働者である場合には派遣する労働者が特定されていて派遣先での就業条件の確保が容易であることから、特定労働者派遣事業として厚生労働大

臣に届け出て行うことができる。

- D 障害者雇用促進法は、国・地方公共団体や一般の民間事業主に対して、その常時雇用する労働者のうちに一定割合以上の障害者を雇用するように義務づけるとともに、雇用障害者数が低い企業から徴収する納付金制度や障害者雇用促進のための助成金制度が定められている。現在、雇用すべき障害者の割合（障害者雇用率）は、国及び地方公共団体は2.1%、一般の民間事業主は1.8%とされている。

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

問28 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 . 障害者雇用促進法により、法定雇用率を達成している場合は、その超える数につき一定額の障害者雇用調整金が支給される。
- 2 . 労働基準法により、労働者が女性であることを理由として、賃金について男性と差別的取扱いをすることは禁じられている。
- 3 . 育児・介護休業法により、日々雇用される者は育児・介護休業の対象から除かれるが、期間を定めて雇用される者で一定の者は育児・介護休業を取得することができる。
- 4 . 労災保険法により、労災保険の給付は、業務上の事由による負傷、疾病、障害または死亡などについて行われるが、通勤途中の事故は対象外である。

問29 賃金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 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。
- B 労働基準法における「平均賃金」とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3ヶ月間に支払われた賃金総額を、その期間の総労働日数で除した金額をいう。
- C 使用者は、その責めに帰すべき事由による休業する場合には、当該休業期間中、賃金の60%以上の休業手当を支払わなければならないが、この手当については、付加金の対象となっている。
- D 最低賃金の決定方式としては、労働協約によるものと、最低賃金審議会によるものがある。

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

問30 メンタルヘルス不調に関する次の記述のうち、誤ったものはどれか。

- 1．抑うつ状態は統合失調症においては通常みられない。
- 2．適応障害は、個人要因と環境要因の組み合わせにより生じるものである。
- 3．自殺未遂は女性に多く、自殺既遂は男性に多い。
- 4．うつ病も統合失調症も回復期に自殺が多い。

問3 1 産業保健スタッフによる精神科主治医との情報交換に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1．専門医療機関・専門職種に関して日頃から情報収集を心がける。
- 2．精神科主治医との情報交換は、原則として口頭で行う。
- 3．精神科主治医との情報交換に際しては、事前に当該労働者の同意を取る必要がある。
- 4．精神科主治医との情報交換に際しては、当該労働者に関する情報開示の範囲を明確にしておく。

問3 2 「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」(厚生労働省、2009)に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- 1．職場復帰先は、本人の希望を最優先にする。
- 2．正式な職場復帰前の「試し出勤」は、原則として行わない。
- 3．職場復帰日は、主治医の意見に従って決定するのを原則とする。
- 4．休業中にも、職場(産業保健スタッフ等)と主治医との連携を図るようにする。

問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、最も適切なものはどれか。

- 1．成熟の不調和や精神の不安定感は児童期特有の心理的特徴である。
- 2．児童期中期は、いわゆる「ギャング・エイジ」とよばれ、おとなの目を避け、自分たちだけの強固な集団をつくっていく。
- 3．第一性徴とは、性ホルモンの分泌によって生じる性的成熟のことで、思春期から開始する。
- 4．発達心理学の研究方法の中で、縦断的研究法というのは、同一時点において、各年齢集団での測定結果を縦断的に比較する方法である。

問3 4 「青年期」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。

青年期は児童期から成人期への移行期にあたり、大人としても子どもとしても社会で安定的な立場を持たない存在として「周辺人」(境界人)と呼んだのは、(A)である。また、(B)は家庭への依存からの脱却として「心理的離乳」といった。また、エリクソン(Erikson, E. H.)は、青年期の発達課題は(C)を確立することであると、成人として独立するまでの一定の準備期間として(D)と呼んだ。

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1. A : レヴィン (Lewin, K.) | B : ホリングワース (Hollingsworth, L.S.) |
| C : 自我同一性 | D : モラトリアム |
| 2. A : レヴィン (Lewin, K.) | B : シュプランガー (Spranger, E.) |
| C : 自律性 | D : ポスト青年期 |
| 3. A : ハヴィガースト (Havighurst, R.J.) | B : シュプランガー (Spranger, E.) |
| C : 自我同一性 | D : ポスト青年期 |
| 4. A : ハヴィガースト (Havighurst, R.J.) | B : レヴィン (Lewin, K.) |
| C : 自律性 | D : モラトリアム |

問35 最近10年間でみた日本の女性のライフステージの特徴に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

1. 女性の高学歴化が進んでおり、高校卒業後大学又は短期大学に進学する者の割合は、男子のみならず女子も5割を超えている。
2. 女性の年齢階級別にみた労働力率はいわゆる「M字型カーブ」を描き、子育て期の労働力率の落ち込みが大きく、他の主要先進諸国とは異なる特徴を示している。
3. 女性が第一子の妊娠・出産を契機に仕事を辞める傾向は、出産後も仕事を継続する女性に比べて多数を占める。
4. 内閣府の世論調査によれば、女性の望ましい就業パターンとして、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」という再就業型のパターンをあげる者は、常に最も多い割合を示している。

問36 キャリア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. ブリッジズ (Bridges, W.) のトランジション論によると、転機は「何かが終わる」時期、次に「中立圏」、そして「新たな始まり」の時期の3ステップを経るとされ、中立圏という時間がある程度確保し、空白期間を体験することは重要であって、できる限り速やかに次のステップに進むことを必ずしも肯定してはいない。
2. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) 等が提唱した計画された偶発性 (Planned Happenstance) の考え方は、社会的学習理論から来していると言える。
3. シュロスバーグ (Schlossberg, N.) によると、転機 (Transition) は個人自らが作っていくものであり、人それぞれがその人独自の転機を経験しているとしている。
4. レビンソン (Levinson, D. J.) は、男性グループへの面接調査を通して得られた考察から、人生のある段階と段階との間に5年程度の過渡期という存在があり、過渡期において人は、生活構造の何らかの変化を体験することになると提示した。

計画された偶発性理論は、今日 Happenstance approach とも言われている。

問37 相談者の類型的・個人的特性に関する次の記述のうち、適切な組み合わせはどれか。

- A カウンセラーは、精神医学的な異常性・正常性の判断を求められるのではなく、実際にどういう状況にあれば精神医学的援助が必要かを判断することが求められる。
- B 精神保健福祉法によれば、精神科医療施設への応急入院は、本人の同意がなくても、指定医の診断により入院が必要と判断された場合に48時間以内にかぎり可能である。
- C 代表的な精神科診断分類として、世界保健機関のICD (国際疾病分類) とアメリカ精神医学会のDSM (精神障害の診断・統計マニュアル) がある。
- D 相談者の類型的特性や個人的特性を知る手掛かりとして、心理検査がある。その検査の信頼性・妥当性・客観性が正しければ、その結果により、処置方針を決定できる。

1. AとB
2. AとC
3. BとD
4. CとD

問38 グループを活用したキャリア・コンサルティングに関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. グループガイダンスワークは、共通の情報をきめ細かく提供する場合や個別面接では助言や援助を円滑に受け入れられない場合などに、個別面接を補完するものとして用いられる。
2. 構成的グループ・エンカウンターは、エクササイズとよばれる課題を用いて、個人またはグループでの課題達成による成功体験をねらいとしたグループアプローチである。
3. グループカウンセリングの場合、様々な背景や境遇、悩みなどを持ち寄ることによって見方が広がったり、修正されたりすることがねらいなので、同質なメンバーを集めて行うとあまり効果を上げることができないので、注意が必要である。
4. グループアプローチは、健康な人を対象とした方法であるので、神経症や精神病などの復職支援に用いるのは避けたほうがよい。

問39 キャリア・コンサルティングの中で相談者のキャリア情報の収集の仕方に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

1. これまでの職歴の中で相談者が転職をしている場合などには、そのわけを詳しく聴くことが必要である。
2. 相談者の家族状況に関してはプライバシーに配慮して、キャリア・コンサルタントはなるべく触れないようにして、本人が話し出すまで待つことが必要である。
3. 相談者の有する資格、知識、スキルについては、それらがどの程度のレベルのものなのかについても、詳しく確認する必要がある。
4. 今後のキャリア選択の上で、支障となるものがあるかどうかを聴き、その支障になっているものをどのように克服するかについても尋ねることが必要である。

問40 社会的スキル訓練（SST）に関する次の記述のうち、誤っているものの組み合わせはどれか。

- A SSTで使用される技法は、基本的にグループダイナミクス理論にもとづくものである。
- B SSTのトレーナーは、積極的に正のフィードバック（ほめる）を行い、また参加者からのフィードバックを引き出すことによって動機づける。
- C SSTの技法の一つであるロールプレイでは、できるだけ現実場面から遠い課題と状況を設定するとともに、相手を選定する必要がある。
- D SSTの技法の一つであるモデリングでは、視線、表情、姿勢、身振りなどの非言語的要素を例示することが効果的である。

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

問41 ロジャーズ(Rogers, C. R.)が提唱した、アクティヴ・リスニング(Active Listening : 積極的な聴き方)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。

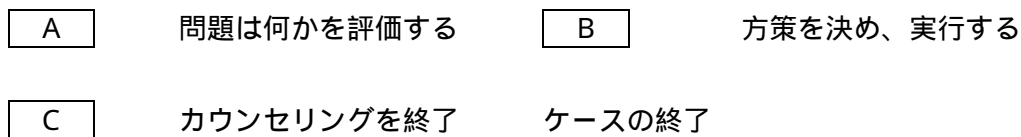
- A 相手の言うことを注意深く聴くと、相手も自分の気持ちや考えをできるだけ正確に表そうと努力するようになり、自分の気持ちを飾ることなく率直に言えるようになる。
- B アクティヴ・リスニングとは、相手の話しの内容を批判しない、相手を自分の思う方向へ引っ張らない、相手を指導しようとしなのが特徴であり、相手を真に理解することができる。相談者の内面的な変化は起こしにくい。
- C アクティヴ・リスニングの原理のひとつは、“私はあなたの言っていることをあなたの立場で聴いています”という気持ちを相手に伝えることである。
- D アクティヴ・リスニングでは、相手の表情の変化、息づかい、姿勢、手の動きなどを手がかりに相手の言葉の背後にある信念や価値観の意味を理解する。

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

問4 2 若年層や就職困難者に対する就職指導を行うにあたって、時間等の状況が許せばグループワークを行うことにより、個別相談では得にくい効果をあげることができる。グループワークの効果に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

1. グループ場面を通じて、広い視点から具体的かつ説得力のある情報提供をすることができる。
2. 優柔不断な人や反権威意識の強い人に対しても「仲間うち」意識を利用して効果的に指導することができる。
3. グループ場面では、自己の言動や考え方を他の参加者との交流によって客観視させることができる。
4. グループ場面では、リーダーは一切介入せず、制約のない賞賛や批判を相互に与え合うことにより態度変容が促進される。

問4 3 キャリア・コンサルティングにおける相談過程には、いくつかの節目があり、このことが一般的なカウンセリングと異なる特徴である。次の図は、キャリア・コンサルティングの相談実施過程において必要なカウンセリングのプロセスを示したものである。標準的に必ず行われるカウンセリング・プロセスとして ~ の中に入る語句について、語群の組み合わせで最も適切なものはどれか。



語群

ア：キャリア・シートを書かせる
ウ：目標を設定する
オ：キャリア・シートを見直す
キ：能力開発をさらに実行する

イ：関係をつくる（ラポール）
エ：ふさわしいテストを実施する
カ：カウンセリングの成果を評価する
ク：他にリファーする

1. A ア B オ C キ
2. A イ B エ C ク
3. A イ B ウ C カ
4. A ア B ウ C オ

問44 キャリア形成、キャリア・コンサルティングに関する教育・普及活動について述べた次の記述のうち、最も適切なものの組み合わせはどれか。

- A 組織の中のキャリア開発は、本来、経営者が責任を持って取り組むべき課題であるので、キャリア・コンサルタントは、経営者や人事部門の責任者から指示された以外のことを実施すべきではない。
- B キャリア・コンサルタントには、組織が行う個別の教育・研修プログラムや人事制度と連動したキャリア教育の啓発・普及活動を推進することが期待されている。
- C キャリア・コンサルタントは、個人の職業生活のカウンセリングが主要な役割であるので、組織の中でキャリア教育の啓発・普及活動に関わることは最小限とし、依頼があれば講演会を行う方がよい。
- D 少子高齢化の構造変化やリストラ、アウトプレースメントなど、様々な働く環境の変化に直面している中で、働く個人のキャリア形成の支援は、キャリア・コンサルタントに期待される重要な活動の一つである。

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

問45 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、最も適切なものはどれか

- 1 . キャリア・コンサルタントは、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、積極的に企業内の他の部署・関係機関に働きかけクライアントの支援を図る。
- 2 . キャリア・コンサルタントには守秘義務があるが該当企業や家族などの環境への働きかけがクライアントの利益に繋がると考えられる場合にはコンサルタントの判断で情報の提供などを積極的に行う。
- 3 . キャリア・コンサルタントが現在持っている知識、能力ではクライアント個人の支援ができない場合、まず資格を取得した養成機関や関係行政機関などの外部機関に働きかけ、行動をすることが大切である。
- 4 . キャリア・コンサルタントは個人の問題解決の支援を行うことが役割となっているため該当企業や家族に働きかけることがクライアントにとって有益であったとしてもコンサルタントの守備範囲を十分に理解して、介入することはしない。

問46 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、人事の知識は不要である。
- 4．企業に所属するキャリア・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、最も適切なものの組み合わせはどれか。

- A キャリア・コンサルタントにとって、自分の行ったキャリア・コンサルティングの中で、実際に行った内容やプロセス、あるいはコンサルティングの中でうまく行ったこと、うまくいかなかったことなどを振り返る機会を専門家同士で持つことは、カウンセリング・スキルを高める上で重要である。
- B キャリア・コンサルタントは、相談者がメンタルヘルス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ができるように、日頃から、良好な関係をリファー先と築く努力や幅広い専門家のネットワークを形成することが必要である。
- C キャリア・コンサルタントは、自分の専門外の問題について相談者をリファーした時は、リファー後に相談者がどのような経過を辿っているかについて、リファー先に確認することは回避しなければならない。
- D キャリア・コンサルタントは、職業選択の相談手続を理解していれば、相談者に適切なアドバイスができるので、公的職業相談機関の人脈ネットワークを形成することを、最優先にすることが必要である。

- 1 AとB
- 2 AとD
- 3 BとC
- 4 CとD

問48 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、不適切なものはどれか。

1. キャリア・コンサルタントは、援助者としての学びには終わりがなく、継続的な学習が必要であることを認識すべきである。
2. キャリア・コンサルティングのなかには、欧米で開発された考えや手法が多く取り入れられており、日本の文化や多くの日本人の一般的な意識・態度も念頭においたキャリア・コンサルティングのあり方を吟味することが求められる。
3. キャリア・コンサルタントはカウンセラーではないので、カウンセリングに関する理論や手法、態度についての学びは最低限にとどめ、産業社会の動向や経営・人事・労務などに関する詳細な情報に精通するよう学習を続けていくべきである。
4. キャリア・コンサルタントは、一対一の個人面接のみならず、グループ面接やワークショップの企画・実施など、アウトリーチ（裾野を広げる活動）に関する知識と経験も積んでいく必要がある。

問49 キャリア・コンサルタントのスーパービジョンの意義・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. キャリア・コンサルタントの資格を取得して間もない人が一定の保護・制限の下、実際にクライアントと向かい合い、自身の修得した知識、スキル等を学び深めていくことを目的とした相談支援の体験の機会のことをいう。
2. キャリア・コンサルタントがインターンシップ、実践経験の中で、自らの知識とスキルの不足を自覚し、その不足を補うことを目的とした教育訓練の機会のことをいう。
3. キャリア・コンサルタントが知識を身につけるためにも、スキルを向上させるためにも、実践が重要であり、勉強会やワークショップでのロールプレイによる練習だけでは十分とはいえない。実際にクライアントを支援する機会のことをいう。
4. キャリア・コンサルタントがキャリア・コンサルティングの実践経験を重ねる中で抱える不安を解消したり、自分では正しいと思っているやり方が実際には独善的で誤っていることに気づかせたりするために第三者の視点からキャリア・コンサルタントの質的向上をすすめるための監督訓練のことをいう。

問50 キャリア形成支援者としての姿勢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、クライアントの気づきを重視するので、相談の場面では傾聴に徹すべきである
- 2．キャリア形成支援の場面ではクライアントに対し総合的な支援を行うので、相談の基本的な能力の他に、労働市場の状況や職業訓練機関の状況などについても、幅広い知識とスキルが求められる
- 3．クライアントに対して常に謙虚に構え、相談者が自らキャリアプランを策定できるまで、じっくり待ち続けるのが肝要であるが、相談者が意思決定できない場合には必ずキャリア・コンサルタントが自分の考えを具体的に指示するべきである。
- 4．キャリア・コンサルティングは職業相談ではないので、個人の生涯発達を重視して、労働市場の状況や職業情報の提供にはあまり力を入れない方が良い。