

## 平成 22 年度後期(第5回)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 22 年 12 月 19 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。

- この試験の模範解答は 12 月 20 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 23 年 3 月 17 日(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22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。

- ・雇用の分野における男女の均等の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
- ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律：パートタイム労働法
- ・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
- ・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

◎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 今後のキャリア形成支援の方向性に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. パート、アルバイトの増加等就業形態が多様化する中で、企業の中核として働く正規従業員の役割がより重要になっており、企業内におけるキャリア形成支援の中心的課題は正規従業員のキャリア開発である。
2. 管理職がプレイング・マネージャー化していく傾向が強まり、部下のキャリア形成支援の余裕がなくなっている現状において、キャリア・コンサルティングは、職場とは切り離して専門のセクションが組織横断的に実施することが有効とされている。
3. 従来、企業主導の面があった個人のキャリア形成が、今後は個人がより主体的に自分の役割を理解し、周囲との関わりの中で自分自身の活動を調整しながら、個人の成長を通して企業の発展を目指していくという方向性が強まっている。
4. 仕事だけでなく、仕事と生活のバランスをとってキャリアを形成したいという個人のニーズの高まりを背景に、企業内でのキャリア・コンサルティングの限界が指摘されるようになってきた。

問2 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. キャリア・コンサルタントは、相談者が「自らの能力や適性に気づく」「意欲や将来展望をもって働く」ことを支援する専門職であり、個人の支援に自らの役割を限定するべきである。
2. キャリア・コンサルタントは、年齢、性別、雇用就業形態等を問わず、誰もが納得して働けるように、社会全体を活性化するという社会的使命を帯びていることを自覚すべきである。
3. キャリア・コンサルティングでは、守秘義務の遵守や二重関係の回避などの倫理的視点から相談者が所属する企業や組織との接触は常に回避すべきである。
4. キャリア・コンサルティングにおいては、相談者の「雇用されうる能力＝エンプロイアビリティ」を高めるための知識・技能・態度の付与などを最優先すべきである。

問3 キャリア・コンサルタントの活動範囲と義務に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「それぞれの環境の中で個々人が最高に機能できるように支援すること」を目標としており、多様化、複雑化する環境の中で、支援者も自己研鑽と専門性の向上を目指す継続的な努力が必要とされる。
2. 個人の生きる環境を、より生きやすい環境に変化させることが必要であり、「変化を創り出す人」という支援者のイメージを描き、環境と個人の相互作用を促進させる役割を担っていくのが望ましい。
3. コンサルティング過程で、精神的疾病性の疑いがあると判断した場合、なるべく一人でその問題に焦点をあて解決する努力をしなければならない。
4. 相談者に関する守秘義務は基本的に大切であるが、自殺念慮など相談者やその他の人の生命の危険やその他の緊急事態と判断された場合には、その事態の防止のために適切に対処する責任がある。

問4 キャリア・コンサルタントが担う範囲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. 個人に対しては、職業を中心にしながらも、個人の生きがい、働きがいまでを含めたキャリア形成を支援し、個人が自立／自律した仕事人生を送ることができるように支援する。対象となる仕事（職業）のなかには生活の糧を得るための仕事もあるが、ボランティアや市民活動など報酬を主たる目的としない活動を担うことも含めて支援する。
- B. 企業などの組織に対しては、個人の自立／自律を支援し、「個人と組織の共生関係」を実現することは組織の生産性、創造性の向上につながるようになるとの理解の上で、個人の主体的なキャリア形成の意義／重要性を組織に浸透させるとともに、その実践を支援する。
- C. 働くことを通してなりたい自分になろうとすることを支援するのであるから、組織に所属している人のみではなく、学生・生徒から職業人への移行期や結婚／出産などライフステージの変化期にある人も対象とする。

- 1. AとB
- 2. AとC
- 3. BとC
- 4. AとBとC

問5 ホランド (Holland, J. L.) の理論についての次の記述のうち、不適切なものはどれか。

- 1. ホランドは、職業興味の種類を3つに分類し興味の三角形に興味の強さを表せるようにした。
- 2. 個人のパーソナリティとその人の働く環境の一致度によって、職業満足、および職業上の安定性が決まる。
- 3. 個人の職業に対する興味が測定することができ、いくつかのタイプに分類することができる。
- 4. ホランドは自分の理論に基づいて、VPI 職業興味検査を開発した。

問6 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、適切なものの組み合わせはどれか。

- A. キャリア・アンカーとは、キャリア、職業における自己概念／セルフイメージのことである。
- B. キャリア・アンカーには、「専門的・職能別コンピテンス」、「全般管理コンピテンス」など、20個のカテゴリーがある。
- C. キャリア・アンカーを順位づけすることで、その人のキャリア及びキャリアに関する計画について深く考えることができる。
- D. 個人のキャリア・アンカーを査定するための質問票はないので、インタビューによって探るしかない。

1. AとB
2. AとC
3. BとD
4. CとD

問7 来談者中心療法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. 来談者中心療法とは、ロジャーズ(Rogers, C. R.)やエリス(Ellis, A.)によって提唱された自己理論を基礎とする療法である。
- B. 来談者中心療法の理論では、人間は自ら成長し、自己実現しようとする力をもっていると考えている。
- C. 来談者中心療法では、技法よりもカウンセラーとクライアントの人間関係を重視し、“積極的傾聴”を大切にしている。
- D. 来談者中心療法では、カウンセラーはクライアントの不適応行動がどのように形成されたかを理解し、それに基づいてカウンセリングの具体的方向を考える。

1. AとB
2. AとD
3. BとC
4. CとD

問8 カウンセリングにおける応答に関する次の記述のうち、「傾聴」とは認められないものはどれか。

1. クライアントがまだはっきり言語化できていないところを「あなたは～といった感じがしているのかな」「～と言ったらあなたの気持ちに合うかな」と言葉かけをする。
2. クライアントの発言に対してとりあえず「うん、うん」「なるほど」「そうですか」とうなずいたり言葉かけをする。
3. クライアントの発言に対して「そんな考え方の人はいないと思うよ」「私ならそんな風に考えないと思うよ」と告げる。
4. クライアントの発言に対して「それはつらいですね」「あなたの迷いはもつともだと思います」と支える。

問9 グループエンカウンターに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. グループエンカウンターには構成的エンカウンターと非構成的エンカウンターがある。
2. グループエンカウンターは、人間性回復運動の一環として位置づけられるところがある。
3. グループエンカウンターは、教育場面や企業の間関係改善でも活用されてきている。
4. グループエンカウンターは、パーソナリティを病んでいる人たちに適している。

問10 以下は、カウンセリング理論とそれに関連するキーワードを示したものである。**正しいものの組み合わせ**はどれか。

- A. 精神分析 — 性格構造論、超自我、潜伏期、コンプレックス、逆転移
- B. 行動療法 — 系統的脱感作法、シェーピング法、モデリング法、負の強化、自己効力感
- C. 交流分析 — 人生脚本、エゴグラム、ゲーム分析、時間の構造化、対決技法
- D. マイクロカウンセリング — 感情の反映技法、開かれた質問、一般システム論、ストローク、技法の統合

1. AとB
2. AとD
3. BとC
4. CとD

問11 心理アセスメントの方法に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 心理アセスメントは、クライアントのもっている問題を理解し、クライアントの性格特性や心理状態を把握することで、適切な心理的援助の方法を判断するために行われる。
2. 心理アセスメントの方法として、観察法、面接法、心理検査法などがある。アセスメントの目的により、適当な方法を選び、あるいは組み合わせてアセスメントを行う。
3. クライアントの表情、態度、行動などを観察し、分析してアセスメントに必要な情報を得る方法が観察法である。客観性、信頼性を高めるために、熟練した複数の観察者によって一致して得られたものを観察結果とすることがある。
4. 心理検査によって立つ理論や実施方法はさまざまであるから、カウンセラーはアセスメントの目的やクライアントの状況にあわせて実施方法を変更したり、いくつかの検査から必要な部分を取り出して実施しなければならない。

問12 心理テストの要件に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 心理テストの妥当性とは、測りたい属性をそのテストが本当に測定しているかどうかということである。たとえば、職業適性検査は就業後の業績との相関が高ければ妥当性が高いといえる。
2. 心理テストの客観性は、異なる採点者の結果を比較することによって得られるので、できる限りたくさんのテストを実施しなければならない。
3. 心理テストの信頼性とは、測定値が誤差の少ない安定した値であるかどうかということである。同じ対象に対して測定を繰り返したとき、同じような値が得られるならば信頼性が高いといえる。
4. 十分な数の被検者に対して実施し、統計的手続きによって素点を偏差値など比較可能な何らかの指数へ変換し、得点を評価することができるようにしたテストは、標準化されたテストといえる。

問13 職業相談におけるアセスメントの使い方に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自分がどんな仕事に向いているかわからないという中学生に、職業に対する準備性を調べるためにVPI 職業興味検査を実施した。
2. 今の仕事がうまくいかないとうつ状態に陥っている40歳台の在職者に、どんな能力が優れているかをアドバイスするため、GATBを実施した。
3. 仕事についてよく理解していない20歳の大学生に、中学生、高校生で標準化されている職業レディネス・テストを実施した。
4. パソコンを今まで使ったことがないという若年求職者に、キャリア・インサイトMCの使い方を説明した上で適性評価を実施してもらった。

問14 キャリアガイダンス、キャリア・コンサルティングに必要な情報として、国は職業情報等を整備してきた。この職業情報等に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「職業ハンドブック」は最初、冊子として刊行され、後にCD-ROM版も提供された。
2. 「キャリアマトリックス」はインターネットにより職業情報を提供してきた。
3. 「しごと情報ネット」では職業情報ではなく、求人情報が提供されている。
4. 職業の分類として総務省の「日本標準職業分類」があり、ハローワークでの職業分類はこの分類が用いられている。

問15 キャリア・コンサルティングにおける仕事・職業理解に関する次の記述のうち、適切なものはどれか。

1. 職業選択にあたっては、「事務員」などの仕事の内容から選択する場合と、「サービス業」などの業種、すなわち産業から選択する場合があるので、職業と並んで産業についても理解することが必要である。
2. キャリア・コンサルティングでは、求職者が主体的に職業選択や能力開発を効果的に行うことができるように、職業情報の提供に最も力を注ぐことが求められている。
3. 初めて職業に就く青年期の場合とは異なり、成人期における転職や再就職の場合には職務経歴の分析が重要になるので、成人期においてキャリアの転機に直面している人に職業情報を提供することには慎重でなければならない。
4. 一般的に職業に関する情報や知識が豊富であれば職業選択の幅は広がるといえるが、自己理解の不十分なクライアントの場合にはかえって混乱することになるので、職業情報の提供は控えめの方がよい。

問16 職務拡大と職務充実に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

1. 職務拡大と職務充実とは、非人間的な労働から人々を解放し、労働生活全体の豊かさを目指すという「労働生活の質(QWL)」運動から生まれたものである。
2. 職務拡大は職務の水平的拡大を意味し、個人が行なう職務の数や職務の種類を増やすことで、仕事の単調さを無くすことを意味する。
3. 職務充実とは職務の垂直的拡大を意味し、従業員により多くの権限を与え、自分の職務の計画・実施・評価を自主的に管理することを促す施策である。
4. 職務拡大と職務充実とは、従業員の欠勤や離職を防ぎ、職務満足を高めるとともに従業員の生産性を高め、会社の業績も向上する。

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. 国及び都道府県は、「職業を転換しようとする労働者その他職業能力の開発及び向上について特に援助を必要とする者に対する職業訓練の実施」に努めなければならないこととされており、この規定を受けて国及び都道府県は、労働者が普通職業訓練及び高度職業訓練を受けることができるよう公共職業能力開発施設を設置している。
2. 事業主等の行う職業訓練のうち、教科、訓練期間、設備等について厚生労働省令で定める基準に適合して行われているものは、申請により訓練基準に適合している旨の都道府県知事の認定を受けることができ、この認定を受けた職業訓練を認定職業訓練という。
3. 公共職業能力開発施設で職業訓練を担当する職業訓練指導員は、職業訓練指導員免許を持つ者でなければならないと職業能力開発促進法で規定されている。
4. 事業主は、事業内職業能力開発計画の作成・実施を図るための業務等を担当する者として職業能力開発推進者を選任するよう努めなければならない。

問18 日本の職業能力開発の現状を説明した次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 製造業の有力な企業の中で、中核的な技能系正社員を育成するために、従来のようにOJTだけに頼るのではなく、社外の研修機関を利用するなど、Off-JTにも力を入れる企業が増えてきている。
2. 近年の「能力開発基本調査」(厚生労働省)によると、平成不況以後、雇用の流動化が高まっているが、企業側の意識として、職業能力開発は個人の自助努力に任せるのではなく、企業が責任を持って行う、という意識はいまだ弱まっていない。
3. 成果主義人事制度の弊害の一つとして、職場の先輩から後輩への技術や技能の伝承が滞るようになった、という点がある。
4. 日本の職業能力開発政策では労働者の職業能力開発への助成金の支給は、事業主だけでなく個人もその対象としている。

問19 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. 職種転換教育はリストラクチャリングによる部門の改廃や技能の高度化・多様化を目指して行われることが多い。
2. 生涯生活設計プログラムには、定年退職後の生活を充実したものとするために、従業員の高齢化対策の一環として実施されている側面がある。
3. キャリア・ディベロップメント・プログラム(CDP)は、入社後従業員の潜在的な能力・適性に基づきターゲット・ポジション(目標職位)を設定し、研修やジョブ・ローテーションによってその獲得に必要な技能と知識を身につけさせることを目標とする。
4. エンプロイアビリティは、適切な教育や訓練の後、ある職務において熟練を発展させることのできる生得的・獲得的特性の集合を示す。

問20 日本の人事管理と従業員の働き方の現状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. 日本では法律上、男性でも育児休業の取得が可能になっているため、育児休業取得率の男女間格差は統計上近年大幅に縮小しつつある。
- B. 就職氷河期といわれた新卒者の就職難は、ここ5年ほど緩和していたが、2008年の世界同時不況を境に再び厳しさを増す状況になっている。
- C. 職能資格制度を導入している企業では、社員のランク付けは、資格による格付けによって一元化されている。
- D. 企業は、裁量労働制を適用されている労働者に関しても、働き過ぎを防止し、健康に配慮する義務を負っている。

1. AとB
2. AとC
3. BとD
4. CとD

問2 1 コース別人事管理に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. コース別人事管理とは、意思と適性に応じた複線型のキャリア形成プログラムで、意思に応じた人材育成コース（人材群）と適性に応じた人材活用コース（職群）から成り立っている。
2. 総合職コースは男女とも募集・採用し、一般職コースは女性のみ募集・採用することは女性を優遇しており、男女雇用機会均等法には反しない。
3. コース別人事管理は企業の意思と選択によって従業員にコースを区分適用し、それぞれのコースに応じた処遇を提供する。
4. コース別人事管理においては、従業員の意思や適性を尊重する立場から、随時一般職から総合職あるいは総合職から一般職へのコース（職群）転換が可能となるよう職群転換制度を設けておくことが望ましい。

問2 2 日本の労務管理の現状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. パートタイム労働法は、短時間労働者の労働条件に関して、通常の労働者なみの均衡処遇をはかるべきことを規定しているが、差別的扱いを禁ずる禁止規定はなく、すべては事業主の努力義務規定に止まっている。
- B. 日本の労働組合組織率は、2000年頃を境に長期低落を脱して上昇傾向に転じている。
- C. 平成不況期以後、個々の労働者と使用者の間で生じる個別労働紛争による訴訟の件数や労働相談の件数は顕著に増大している。
- D. 労働組合のある事業所においては、労働協約の規定は就業規則に優越して適用される。

1. AとB
2. AとD
3. BとC
4. CとD

問2 3 労務管理に関する次の記述のうち、適切なものはどれか。

1. 使用者の争議対抗手段としてのロックアウトは、労働組合が争議行為を行う前に先制的に行うことは、正当性を認められていない。
2. 争議行為は、民法・刑法を中心とする法秩序からすると、違法な行為として法的責任を追及される性質の行為であるが、労働組合法では労働組合の行う争議行為にかかわるいかなる行為も免責するという法的保護を与えている。
3. 不当労働行為として禁止している行為には、労働組合に対する支配介入などの使用者の行為と経営権に不当に介入しようとする労働組合の行為などがある。
4. 労働審判は、個別労働関係の紛争を裁判官である労働審判官1名と経営側、労働側各1名の労働審判員がそれぞれの立場を代表して行われる審判であり、個別労働紛争の迅速な解決を目的とした制度である。

問24 「労働経済白書」(厚生労働省 2010)による近年の労働市場等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. バブル崩壊以降、我が国社会は、必ずしも産業社会のありようを見通せていたとはいえ、生産力の高い産業分野が雇用を削減する一方、生産力が停滞する分野が非正規雇用を増やし、人件費を抑制しながら事業を拡張する傾向を強めるなど、産業間の労働力配置機能も低下した。
- B. 1997年以降には、全ての企業規模で正規雇用が減少する中で、大企業の正規雇用の減少率はさらに大きなものとなった。一方、景気拡張が始まった2002年以降をみると、大企業ほど正規雇用を増やす動きを強めた。
- C. 今後の雇用システムの展望に関しては、「今後の産業動向と雇用のあり方に関する調査」(2010年)によれば、これからの事業展開に伴い長期安定雇用のメリットよりもデメリットの方が大きくなるとみている企業は約5割、特に変化はないとみている企業は約3割となっている。
- D. 企業の人事方針の変化をみると、「即戦力志向」から「じっくり育成型」へシフトしてきており、能力評価システムについても、長期雇用慣行を基本に、個々の労働者の取組を適正に評価できるよう設計することが目指されている。

- 1. AとB
- 2. AとD
- 3. BとC
- 4. CとD

問25 最近のわが国の雇用、労働市場の動きに関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- 1. 最近の完全失業率の動きを年齢階級別にみると、従来から中高年層は若年層に比べ高い水準にある中で、55-60歳層で失業率が最も高い。また、長期失業者数は35-44歳層で最も大きくなっている。
- 2. 有効求人倍率は、景気の動向と一致した動きを示すといわれている。最近では、2009年8月に0.42倍と過去最低の水準を記録するなど世界的な経済減速によって雇用情勢は依然として厳しい状況にある。
- 3. 働く女性の年齢別の労働力率をみると、20歳台後半層と40歳台後半層を左右のピークとし、30歳台後半層を底としたM字型カーブを描いており、30歳台の女性にとって結婚や出産・育児といったライフイベントが継続就業する際の大きな壁となっている。
- 4. 非正規雇用の労働者のうち、正規雇用の労働者への転換を希望している割合が多いにもかかわらず、現状としては正規雇用についた者の占める割合は低下傾向にあり、非正規雇用から正規雇用への転職入職は困難となっている。

問26 次の文章は最近の労働市場の動向について述べたものである。( )内に入る語句について正しいものの組み合わせはどれか。

我が国の完全失業者数は2009年に336万人(前年比71万人増)となった。この完全失業者の求職理由を見ると、( A )が前年同期比で大幅に増加している。また、2007年から2009年の非自発的離職失業者の増加数は1997-1999年の景気後退期、2000-2002年の景気後退期と比べてももっとも大きい。次に非自発的離職失業者の増加を属性別に見ると、年齢階層別では若年層と( B )の増加幅が大きく、男女別では( C )の増加幅が大きい。

完全失業者の内訳をみると、世帯主との続柄別では「世帯主」、「世帯主の配偶者」、及び「その他の家族」のすべての類型で増加しているが、特に( D )の増加が大きい。

- |                  |         |        |             |
|------------------|---------|--------|-------------|
| 1. A : 学卒未就職     | B : 高齢層 | C : 男性 | D : 世帯主     |
| 2. A : 非自発的離職失業者 | B : 壮年層 | C : 男性 | D : その他の家族  |
| 3. A : 非自発的離職失業者 | B : 高齢層 | C : 女性 | D : 世帯主の配偶者 |
| 4. A : 学卒未就職     | B : 壮年層 | C : 女性 | D : その他の家族  |

問27 労働関係法規に関する次の記述のうち、適切なものはどれか。

1. 職業安定法により、有料職業紹介事業者は、求人者から定められた手数料を受けることができるが、求職者からは受けてはならない。
2. 雇用保険法により、被保険者が離職した場合、離職票を持って公共職業安定所に出頭すれば、失業等給付の求職者給付を受給することができる。
3. 労働者派遣法により、労働者派遣事業の対象となるのは、専門的な知識、技術、経験または特別の雇用管理を必要とする業務に限られている。
4. 高齢者雇用安定法により、65歳未満の者の募集・採用について年齢の上限を定める場合は、その理由を明示しなければならない。

問28 労働関係法規に関する次の記述のうち、適切なものはどれか。

1. 労働者災害補償保険法の保険給付は、業務災害に関する保険給付と通勤災害に関する保険給付に限られる。
2. 現行法上、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できるよう、使用者に必要な配慮をするよう求める規定は存在しない。
3. 労働者災害補償保険法は、いわゆる自営業者や一人親方など労働者災害補償保険法上の労働者とはいえない者についても特別加入を認めている。
4. 労働者災害補償保険法にいう通勤災害において、移動の経路を逸脱し、または移動を中断したとしても、当該逸脱または中断が日常生活上必要な行為であって厚生労働省令で定めるものをやむを得ない事由により行うための最小限度のものである場合には、当該逸脱・中断の間も「通勤」とされる。

問29 労働基準法の労働時間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. 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。
- B. 労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合には、所定労働時間を労働したものとみなされる。
- C. 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならないが、1ヶ月を通じて4日以上の日を与える場合にはこの限りではない。
- D. 「監督若しくは管理の地位にある者」に該当する場合には、時間外労働・休日労働に対する割増賃金の請求はできないが、深夜労働に対する割増賃金は請求できる。

- 1. AとB
- 2. AとD
- 3. BとC
- 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、誤っているものはどれか。

- 1. うつ病では、妄想は認められない。
- 2. うつ病では、様々な身体症状を伴う場合がある。
- 3. 適応障害は、はっきりと確認できるストレス因子に反応した症状が出現する。
- 4. 統合失調症でも、抑うつ状態は出現する。

問31 「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)が示す職場の対応に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- 1. 職場復帰支援に関する事業場外資源や公的制度についての情報提供を行うことが大切である。
- 2. 円滑な職場復帰を行うためには、休業開始時は関与せず、業務復帰の段階からサポートを始めることが大切である。
- 3. 主治医に対し、あらかじめ職場で必要とされる業務遂行能力の内容や勤務制度等に関する情報提供を行うことが大切である。
- 4. 職場復帰した労働者や当該者を支援する管理監督者、同僚労働者のストレス軽減を図るため、職場環境等の改善や、職場復帰支援の理解を高めるための教育研修を行うことが大切である。

問32 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省 2006)では、事業者は労働者への教育研修・情報提供を行うものとされている。次の記述のうち、そこで例示されている内容として誤っているものはどれか。

1. ストレスへの気づき方
2. 自発的な相談の有用性
3. 個人情報の保護等
4. セルフケアの重要性

問33 エリクソン (Erikson, E. H.) の考え方をもとにしたライフステージと発達課題に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

1. 学童前期における心理社会的危機は自律 vs. 恥・疑惑で、発達課題は空想と遊び、セルフコントロールなどである。
2. 学童中期における心理社会的危機は勤勉 vs. 劣等感で、発達課題は社会的協力、自己評価などである。
3. 青年期における心理社会的危機は自我同一性 vs. 同一性拡散で、発達課題は性役割同一性、職業選択などである。
4. 成人前期における心理社会的危機は、親密性 vs. 孤立で、発達課題は結婚、仕事などである。

問34 ライフサイクル、発達理論に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

1. スーパー (Super, D. E.) の発達モデルの1つである「キャリア・レインボー」では、人のキャリアを職業だけに限定せず、人生の中で果たす役割全体を対象とし、人生における各時期でそれらの役割をいかに果たしていくかが「キャリア発達」であるとした。
2. ユング (Jung, C. G.) は中年以降、人生の後半における再統合の試みの重要性を説き、一見安定した時期にも見える中年という時期の問題に積極的に取り組んだ。
3. シャイン (Schein, E. H.) の理論は、社会的学習理論を基礎におき、人間の行動を包括的に説明するものとして Planned Happenstance<sup>※</sup>を提唱した。
4. ハヴィガースト (Havighurst, R. J.) もエリクソン (Erikson, E. H.) 同様、人の生涯発達について言及し、各発達段階における発達課題および学習 (教育) に取り組むことで、人は健全な成長を成し遂げるものと考えた。

※Planned Happenstance は、今日 Happenstance approach とも言われている。

問35 青年期、思春期というライフサイクル、発達段階に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. エリクソン (Erikson, E. H.) の発達理論において、青年期の課題は「アイデンティティの獲得、その混乱・拡散」というテーマに取り組むことであるとし、この課題を通して「忠誠心」を獲得するとしている。
2. スーパー (Super, D. E.) によると、思春期のキャリア発達における中心概念は「適応力 (アダプタビリティ)」であり、いかに変化に適応していくかが思春期にとってのキャリア発達の推進力であるとしている。
3. ギンズバーグ (Ginzberg, E.) は、職業選択のプロセスを「空想期 (fantasy stage)」「暫定期 (tentative stage)」「現実期 (realistic stage)」の3段階とした。
4. マルシア (Marcia, J.) はエリクソン (Erikson, E. H.) の発達理論をベースとしつつも、青年期におけるアイデンティティ形成は「達成か未達成か」ではなく、同一性達成、モラトリウム、予定型、同一性拡散の4つの状態像から捉え得ることを提示した。

問36 キャリアの転機に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 発達論的視点からみた場合、人生やキャリアは安定期、過渡期、潜伏期が繰り返されたため、転機はある一定の発達段階では必ず起こるとされる。
2. 転機に対処するためには、Situation (状況)、Self (自己)、Support (周囲の支援)、Strategies (戦略) という「4つのS」と呼ばれる資源を活用することが重要であるとしたのは、ハンセン (Hansen, L. S.) である。
3. 転機に対処するためには、状況を理解し見定めたり、それぞれのクライアントが自分の役割、人間関係、日常生活、考え方を变えて状況を変化させることができると評価することが必要とされる。
4. 転機の支援については、クライアントの個人的な状況が多く含まれていることがあるので、プライバシーに充分配慮して質問は控えるようにすることがよい。

問37 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、**不適切なもの**はどれか。

1. 地域障害者職業センターでは、うつ病者や難病者に対する職場復帰支援として、主として企業側に対して雇用管理に関する情報提供・助言の活動を行っている。
2. 同じ名称の障害を抱える人であっても、器用さを発揮する領域や環境、得意なことはそれぞれ異なるため、一人ひとりに応じた環境調整ができることが望ましい。
3. 発達障害を抱える人は、その独特なコミュニケーションや社会性、想像力の乏しさから誤解を受けやすいが、ジョブコーチなどの支援によって職業環境を調整することで適応が十分に可能である。
4. 近年、職場でも「非定型うつ病」と見られるケースが登場しているが、典型的なうつ病 (抑うつ状態が中心) とは異なり、必ずしも職場から離れ、休養することが最良の選択肢ではないこともあり、まずは環境調整による対応が望ましい場合もある。

問38 グループアプローチ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. グループアプローチが効果を上げるためには、何をすべきか、何をすべきではないかといった、グループメンバーの行動を規定する基準があることが大切である。
- B. グループの行動は、メンバー各人のニーズを満足させることよりも、グループの目標や全体の利益に従った行動が、グループアプローチの効果を上げるためには必要である。
- C. グループ自身はその集団の目標を決める場合であっても、それをグループメンバーが共有することが、グループアプローチの効果を上げるためには大切である。
- D. グループアプローチが効果をあげるためには、グループメンバーは、それぞれの個性を發揮し、個人的特徴を行使しあうよりも、集団に適応的で協調的な行動が期待される。

- 1. AとB
- 2. AとC
- 3. BとD
- 4. CとD

問39 ロジャーズ (Rogers, C. R.) が提唱した望ましい面接技法のうち、「共感」に関する次の記述について、不適切なものはどれか。

- 1. カウンセラーがそのクライアントの経験を受け入れ、その経験を理解したことをカウンセラー自身が経験することである。
- 2. クライアントが怒り、恐れ、混乱しているとき、カウンセラーもそれらを自分も感じる怒り、恐れ、混乱として、感じ取ることである。
- 3. 共感していれば「あなたにはっきり見えているものが私にも理解できます」と伝えることができる。また、クライアントの思いや、かろうじて気づくことができている経験の中に潜んでいる意味を、ことばにすることもできる。
- 4. カウンセリングの終わりに、クライアントが「今日は話しやすかった」「目からうろこが落ちた」と感じられたとすれば、それはよく共感できていた証拠と考えてよい。

問40 キャリア・カウンセリングでのシステムティック・アプローチの特徴に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

- 1. カウンセラーは、会話の中からカウンセリングにとって意味のある事柄を探し出す能力を持つべきである。これは特に、初回のカウンセリングにおいて重要である。
- 2. カウンセラーは、クライアントの変化の可能性を明らかにするために、行動ばかりではなく、思考や自分の感情を把握し、それをコントロールする能力を持たなければならない。
- 3. カウンセラーの最初の課題は、クライアントの目標を設定することである。実際、人は多くの問題を持っているが、クライアントが持っている問題は、まず目標を設定してから把握した方がよい。

4. キャリア・カウンセリングにおいても、感情は重要な役割を果たす。特に、初回のカウンセリングにおいて、クライアントの感情に気づき、受容し、共感的に理解し、明確化できたカウンセラーは、次に続くカウンセリングを構造化する力を持たなければならない。

問4 1 相談技法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. クライアントがマイナスの感情表現をした場合、例えば「不安なんです」と言った場合には「不安なんです」と返すと、クライアントをますます不安にさせてしまうので、マイナス感情の反射は控えた方がよい。
- B. クライアントが自分の感情をうまく表現できないでいる場合、その感情を汲み取って「～と感じているのではありませんか」と、先取りして感情の明確化をすることは、カウンセラーの勝手な思い込みに陥りがちになることもあるので注意が必要である。
- C. カウンセラーがクライアントの話を要約して返す場合は、面接が終わる時、クライアントの話が脱線したり拡散した時、話が続けられず困っている時などは避けた方がよい。
- D. 閉ざされた質問は、クライアントが緊張している場合、なかなか話をしない場合、勧められて来談した場合などに使うと効果的である。

- 1. AとC
- 2. AとD
- 3. BとC
- 4. BとD

問4 2 職業情報の内容と利用に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

- 1. 職業情報は、現在ではパソコンによる電子媒体やインターネットで利用されている。そのため、印刷物による情報はその役割は終わっているといえる。
- 2. 職業情報は、インターンシップなどの職業の実体験と併用することでより仕事理解を深めることができる。
- 3. 職業情報は、学校での進路指導やハローワークなどでの職業紹介はもとより、職業能力開発にも利用される。
- 4. 職業情報では、仕事内容（職務内容）のほか仕事に就くための方法、労働条件、職業に関する団体・協会等の情報源などが掲載されている。

問43 相談実施過程において必要なスキル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. 世の中の様々な職業について一定の理解があることはとても重要なので、相談場面を設定し、ラポールを形成した後は、まず相談者の職業理解を促すための支援を行うのが原則である。
- B. 職務経歴書の書き方などを支援しつつ、相談者自身にこれまでの職業経験を棚卸ししてもらい、様々なことに気づく経験をさせることは、啓発的経験を促すための有効な手段の一つである。
- C. 相談者自身が自己理解を深めることを特に求めない場合でも、通常の相談のみでは十分に情報収集できない場面もあるため、アセスメントツール等を用いて適切な評価検査を行うことは有効である場合が多い。
- D. 相談者が意思決定を行うことは相談にあたっての1つの目標でもあり、キャリア・プランの作成を支援したり、今後の具体的な行動目標を設定することを支援したりすることは、相談実施過程において必要なスキルの1つである。

- 1. AとB
- 2. AとD
- 3. BとC
- 4. CとD

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. キャリア形成支援のための教育研修プログラムとしては、職務遂行とキャリア開発のためのワークショップ、人間関係ワークショップなどがあるが、退職後の準備のワークショップや生涯設計ワークショップなどは直接の業務に関係がないのであまり必要がない。
- 2. 雇用思想が多様化した現在、企業におけるキャリア形成は、企業内人材育成における重要性が薄れ、むしろ個人に焦点を当てたキャリア・コンサルティングが必要であると考えられている。
- 3. キャリア・コンサルティングの対象には、企業内労働者や求職者のみならず、学生や主婦、労働市場を引退した高齢者等も含まれる。
- 4. 従業員支援プログラム（EAP）はあくまで従業員のメンタルヘルス対策のためにあり、本来キャリア・コンサルティングやキャリア開発支援とは関係がない。

問45 キャリア・コンサルタントの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、**不適切なもの**はどれか。

1. クライアントの所属する組織や集団とコンタクトをとる必要がある場合、緊急の場合をのぞいて、まずクライアントの了承を得るべきである。
2. キャリア・コンサルタントの主たる活動は、相談者が対象であるので、相談者に対する支援だけでは解決が困難な環境の問題を発見しても、指摘するのみにとどめ、改善の提案の働きかけはしない方が望ましい。
3. 個人が、自らのキャリア形成について考え、それが実現できる環境づくりの確保は大変重要な課題であり、そのために組織経営の責任者や管理職に啓発的な働きかけを積極的に行うことは、キャリア・コンサルタントの大切な役割の一つである。
4. 特定の職場に、キャリア・ストレスが集中していると認められる時は、職場環境を健全に保つために、キャリア・コンサルタントは職場のマネージャーに対する、問題点の指摘や教育研修の企画等、関係部署と連携して積極的に相談支援を図っていく必要がある。

問46 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. 大学の就職相談室にきた学生が就職活動だけでなく、学業や友人関係でも悩んでいるようだったのでキャリア・コンサルタントは学内にある学生相談室も利用してはどうかと紹介した。
2. 企業のキャリア相談室で働くキャリア・コンサルタントは、相談者が異動希望を強く訴えてきたため、緊急性を感じて自身の判断ですぐ旧知の人事課長に異動の件を掛け合った。
3. 大学のキャリアセンターで働くキャリア・コンサルタントに学内の新入生を対象としたキャリアデザインの講演依頼が来たが、キャリア・コンサルタントの仕事は個人のキャリア形成支援であり、自分の仕事の範囲ではないと考えて、講演を断った。
4. 企業のキャリア相談室で働くキャリア・コンサルタントは、相談者が深刻な家庭の問題を抱えていることがわかったため、相談者の了解を得ずに自宅近くの喫茶店に行って相談者の妻と面談をした。

問47 キャリア・コンサルタントのネットワーク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. 企業等で一定期間就業体験ができるインターンシップは、大学生の職業観を形成するために有効であるが優秀な学生の早期囲い込みにつながるおそれがある。
- B. 個人のキャリア形成を支援するネットワークとは、行政機関と主に連絡を取り合うために作るものである。
- C. キャリア・コンサルタントは、相談者が心身の不調（不眠、体重の激減、自責感、何事にも意欲がわかない等）を訴えた場合には、必要に応じて治療機関等へのリファーを行えるように、ネットワークを作っておく必要がある。
- D. キャリア・コンサルタントは、担当したケースについて守秘義務があるので職業倫理上、専門家同士であっても、事例研究等の振り返りをすることは控えたほうがよい。

- 1. AとB
- 2. AとC
- 3. BとD
- 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・コンサルタント自身が自己研鑽を積む姿勢はコンサルティングに反映し、ひいてはクライアントに役立つことである。
- 2. キャリア・コンサルタントには学会や講習会などに意欲的に参加して基本的知識の習得にとどまらず新しい情報を収集することが望まれる。それは個人の自己研鑽にはなるもののクライアントへ提供するサービスの改善にはならない。
- 3. キャリア・コンサルタントは、自己一致、共感的理解、無条件の肯定的関心(受容)という態度を継続することが望まれるが、その維持は簡単なことではない。常に幅広いネットワークを構築して研鑽を積む必要がある。
- 4. キャリア・コンサルタントは実践的能力をつけるために必要に応じて専門的訓練を受けることが重要である。特に初心のキャリア・コンサルタントはスーパービジョンという訓練によって専門性を一定の基準に達成させ、さらに専門性を向上されることができる。

問49 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・コンサルタントの活動は、個人面談のみならず、組織のコーディネーションと環境改善にも取り組まなければならない。
2. 企業と契約しているキャリア・コンサルタントは、業務の内容に関係していても個人の不利益にならないよう常に相談者の側に立つべきである。
3. キャリア・コンサルタントは、相談者のキャリア開発を支援する専門家であるから、自分自身のキャリア開発は後回しになってもしかたがない。
4. キャリア・コンサルタントは相談者のキャリア開発の支援に関わっているのであり、相談の専門家であるから、自分自身の人間観が問われることはない。

問50 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、不適切なものはどれか。

1. スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係は指示・命令的態度と依存・受け身的態度の関係ではなく、ちょうどキャリア・コンサルタントと相談者との関係のように、協働的な関係が必要とされる。
2. スーパービジョンにおいて、スーパーバイジーは自分のよさや持ち味を探索し、それをキャリア・コンサルタントとしての仕事に生かせるようにすることが期待されている。
3. スーパーバイジーがキャリア・コンサルタントとしての仕事をするうえでパーソナリティ上の問題があることがわかったときには、スーパービジョンの場においてその問題を解決することが常に必要とされる。
4. スーパーバイジーは、相談者の問題点についてスーパーバイザーとともに探求することが必要とされている。