

平成 23 年度後期（第 7 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 23 年 12 月 18 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 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、着席したままでお待ちください。

- この試験の正答は 12 月 19 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 24 年 3 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、特段の指示がない限り、平成23年4月1日現在において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。

- ◎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ついて述べた次の記述のうち、キャリア・コンサルティングを担う者の倫理という観点から、最も適切なものはどれか。

1. 所属している NPO の紹介を受け、就職希望者を対象にした就職相談会で相談ブースを担当して6つあるブースの一つで相談を受けた。自分の名前も所属団体も明らかにされてはいなかったが、一人一人の相談に応じる時間が限られているため、自己紹介をしないで相談を始めた。
2. 大学が主催する学生を対象にしたキャリア意識形成のためのグループワークで、グループディスカッションの進行役を頼まれた。言動について気になる学生がいたので、休み時間を利用して話を聞き、いつでもコンタクトをとれるように名刺を渡し、携帯電話の電話番号を伝えた。
3. 職業興味をテーマにした、アセスメントツールを使った自己理解を目的とする相談業務の依頼を受けた。そのアセスメントツールは、かつて就職活動をするとき受けたことがあるので引き受けることにした。
4. 転職の相談を受けていると、かつて話を聞いてもらったキャリア・コンサルタントと言っていることが違っていて困惑すると相談者から指摘された。キャリア・コンサルタントが拠って立つ理論などが異なれば有り得ることだと説明したかったが、むしろその違いとそれが気になる理由を尋ねてみることにした。

問2 厚生労働省『平成23年版労働経済白書』による、社会経済的な動向に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

1. 若年人口の減少により、高等学校の在学者数は減少傾向にあるが、大学については、進学率、在学者数ともに増加傾向にある。
2. 日本の産業構造は、農林漁業中心から、製造業の拡大を経て、第三次産業の拡大へ変化し、就業者の産業別構成比は、1990年代にサービス業が卸売・小売業の割合を超えて最も構成比の高い産業となっている。
3. 企業の人材育成の方針について、企業の労務担当者の考え方は、1990年代は会社の責任で行うという考え方が多かったが、2000年代に入り、労働者本人の主体性を重視するという考え方が多くなっている。
4. 1990年代後半以降、完全失業率が上昇する過程において、完全失業率は特に15～24歳層で大きく上昇し、この層では女性よりも男性で上昇幅が大きかった。

問3 キャリア・コンサルティングの社会的な役割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. 高度経済成長期には、個人は人材育成・教育訓練など組織の人事・教育施策に従えばよかったが、これからの時代は、自分のキャリアは自分でマネジメントするという、自律的キャリア形成の大事さを個々人に啓発していくことが重要であり、その支援を担うのがキャリア・コンサルタントである。
2. わが国は少子高齢化が進み、人口減少社会に突入した。高齢者、若者、育児と仕事の両立等を含めた女性の就業促進、障害者の雇用促進などが重要課題であるが、高齢者については、国際的に見ても労働意欲が低く、その経験や技術を社会的に生かす雇用支援が必要とされる。
3. キャリア・コンサルティングは、個人を対象とした支援であるが、それに留まらず、働く個人と組織との関係を念頭に、企業内外の組織・集団への働きかけを行うこともその一環として含んでいる。
4. 自己啓発における問題の内容として「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」や「費用がかかりすぎる」を挙げる者が多いため、キャリア・コンサルタントには職業能力開発の環境を作る支援も求められる。

問4 キャリア・コンサルタントの倫理について述べた次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 企業等から相談者に関する情報提供の要請があったときには、企業等とキャリア・コンサルタントとの信頼関係は相談者の継続的支援のためにも重要であるから、守秘義務を頑なに守るより、要請される情報を提供する柔軟性が必要である。
2. キャリア・コンサルタントは、相互研鑽のためにケースの事例研究を行うことがあるが、相談者が特定されず、個人のプライバシーが十分に確保される場合には、発表に当たって相談者の同意を得なくてもよい。
3. キャリア・コンサルティングを進めていく上では、必要な専門性の向上に努めるとともに、相談者の抱えている問題を自分の力量で解決することが困難であれば、キャリア・コンサルタント同士あるいは他の専門家とのネットワークを組んで、協働で一人の相談者を援助する姿勢も大切である。
4. キャリア・コンサルタントは、相談者の成長を支援する専門家であり、相談者の行動、考え、感情などに、矛盾や曖昧さ、誤解などがある場合には率直に指摘し、矛盾や解決策について説明するよう、相談者と対決する毅然とした態度が必要である。

問5 キャリアに関連する理論について述べた次の記述のうち、誤っているものはどれか。

1. パーソンズ (Parsons, F.) は特性－因子理論を提唱した。
2. ホランド (Holland, J. L.) はマッチング理論に基づき、VRT (職業レディネス・テスト) を作成した。
3. スーパー (Super, D. E.) はアーチモデルを提唱した。
4. クルンボルツ (Krumboltz, J. D.) は計画された偶発性 (Planned Happenstance) の概念を提唱した。

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

問6 スーパー (Super, D. E.) が示したライフ・キャリア・レインボーの説明として適切なものはどれか。

1. 人の将来に美しい虹が架かっている様子を図に表したものである。
2. 人生におけるさまざまな役割と、それらが年齢とともに変遷していく様子を表したものである。
3. 人生のキャリアのなかで、徐々に出世して行く様子を表したものである。
4. 人々の生活の中にある虹のように美しい心について図示したものである。

問7 ハンセン (Hansen, L. S.) のキャリア理論における人生の4つの要素として、正しい組み合わせはどれか。

- | | | | | |
|----|-----|-----|----|----|
| 1. | 状況 | 自己 | 支援 | 戦略 |
| 2. | 成長 | 探索 | 確立 | 維持 |
| 3. | 仕事 | 学習 | 余暇 | 愛 |
| 4. | 子ども | 余暇人 | 伴侶 | 親 |

問8 カウンセリングの基本的応答法に関する次の説明のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 明確化：クライアントが「父が癌で死んだものですから…。自分もと思うと心配でたまらず…」と言ったとき、「癌の不安が頭から離れないのですね」と応じた。
2. 繰り返し：クライアントが何度も「人がどうしても気になるんです」というので、「どうしても人が気になるということなんですね」と返した。
3. 質問：クライアントが「なんとなく辛いんです」と言ったので、「辛いという中味をもう少し話してもらえませんか」と応じた。
4. 支持：クライアントが「気持ちが落ち着かなくて眠れないんです」と言ったので、「それくらい大したことはないと思いますよ」と応じた。

問9 ロジャーズ (Rogers, C.R.) の来談者中心療法に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

1. ロジャーズは、カウンセリングと心理療法を同じ意味に用いた。
2. ロジャーズは、自己概念と経験のずれが問題行動の原因であると考え、その解決のためには問題行動の解消が重要であると考えた。
3. ロジャーズは、カウンセラーとクライアントの人間関係を重視し、カウンセラーとクライアントの人間的な信頼関係がクライアントの変容を促すと考えた。
4. ロジャーズは晩年、エンカウンターグループの実践研究を中心にして、個人療法を超えたものとしてのPCAを提唱し、さまざまな社会活動にも取り組んだ。

問10 カウンセリングの諸理論に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

1. 精神分析ーフロイト (Freud, S.)、現実原則、作業同盟
2. 行動療法ーウォルピ (Wolpe, J.)、シェーピング、系統的脱感作法
3. 交流分析ーバーン (Berne, E.)、ストローク、抵抗分析
4. 論理療法ーエリス (Ellis, A.)、不合理な信念、論駁

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. 心理アセスメントの方法には、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、クライアントの状況によって適切な方法を選び、あるいは組み合わせてアセスメントを行う。
2. 心理検査の検査者は、実施する検査の理論と実施方法、結果の解釈のしかたについて十分な知識と経験を持ち、心理検査の実施に当たっては自己流でなく、手引や解説書の通りに実施しなければならない。
3. 心理検査はそれぞれ拠って立つ理論が異なり、測定する人格の側面が異なるので、カウンセラーは出来るだけたくさんの心理検査を実施して、クライアントの全人格を把握しなければならない。
4. 観察法は、クライアントの表情、態度、行動などを観察し、客観的に記録・分析してアセスメントに必要な情報を得る方法である。熟練した複数の観察者がいれば、一致して得られた観察結果を採用することで、客観性、信頼性を高めることもできる。

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。
2. 心理テストの標準化とは、十分な数の対象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を選ぶ手続きである。
3. 心理テストは、結果を評価する場合に、個人的な興味や好き嫌いが影響してはならない。心理テストは、誰が評価しても評価結果が一致する客観性がなければならない。
4. 心理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に関する概念である。

問13 テストバッテリーとは、複数の心理テストを組み合わせて使用することで、対象となる個人を多面的に測定し、当該個人についての総合的な理解を目指す手法であるが、次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. テストバッテリーを組む場合には、被験者の負担を考慮して、なるべく少ない数のテストを用いるのがよい。
2. テストバッテリーの構成は、投影法+質問紙法+作業検査法のように、なるべく異なった手法を含むのが望ましい。
3. テストバッテリーの結果が相互に矛盾していた場合には、テスト施行上のエラーが考えられるので、再テストを行うのが望ましい。
4. テストバッテリーを組む場合には、固定化した組み合わせを用いるのではなく、被験者の状態をよく見て、最適な組み合わせを考えるのが望ましい。

問14 職業分類と産業分類に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職業分類は、一定の原則にもとづいて仕事を区分し、それを体系的に配列したものであるが、人に対して適用するため、分類項目には人を表す表現を用いている。
2. 産業分類は、事業所において行われる経済活動を、生産される財貨や提供されるサービスの種類などに着目して区分し、それを体系的に配列したものである。
3. 職業とは、事業所において行われる経済活動の主体である人の活動、すなわち仕事を指しているため、職業分類は産業分類を前提に構成されている。
4. 総務省の日本標準職業分類と日本標準産業分類は、利用者の便宜に配慮して、前者は大・中・小分類の3段階、後者は大・中・小・細分類の4段階になっている。

問15 ハローワークインターネットサービスに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ハローワークインターネットサービスは、ハローワークに求職登録をしていない人でも利用することができるが、求職登録をしていない場合には、提供される情報量が少なくなる。
2. ハローワークの求人は、年齢制限が禁止されているので、ハローワークインターネットサービスで提供されている求人については、年齢にかかわらず誰でも応募することができる。
3. ハローワークインターネットサービスでは、派遣求人、請負業の求人などは提供されていない。
4. ハローワークインターネットサービスで検索した求人情報詳細で提供される育児休業取得実績の項目が、「なし」と表示されている場合は、育児休業制度がないことを示している。

問16 仕事・職業に関する理解についての次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 3万弱あるといわれる職業の全体像をわかりやすくするために、職業を類似性や関係性で分類し、整理したものが「職業分類」である。
2. 自己理解に乏しい生徒や学生の場合には、職業興味検査を実施した後に、職業適性検査を行い、自分の興味や適性を十分に理解させてから、職業分類などの職業情報を提供するのが原則である。
3. さまざまな職業の類似性や特徴など、個人のもつ職業知識の豊富さや職業理解の正確さを評価する指標として、職業的成熟という概念がある。
4. 国勢調査などの統計に使う「日本標準職業分類」（総務省統計局）には、「大分類」として製造業ほか19分類があり、その下に「中分類」や「小分類」がある。

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. 社会全体で実践的なキャリア形成を図っていくためには、職業訓練と連携した職業能力の評価システムが必要であるが、職業能力評価基準は公的な職業能力の評価基準で、業種別、職種・職務別に整理したものである。
2. わが国の人材育成は、これまで企業による能力開発に依存してきた傾向が強かったが、近年は労働者個人が行う能力開発を国が支援する教育訓練給付制度が整備され、厚生労働大臣が指定した講座を受講すると経費の一部が支給される。
3. 雇用保険を受給できない失業者に職業訓練の受講機会を与える緊急人材育成支援事業を引き継ぐ形で求職者支援制度が創設されたが、この制度は、「第2のセーフティネット」といふべきもので、時限的なものである。
4. ジョブ・カード制度は、正社員経験の乏しい人に正社員になる機会を与えるために整備されたもので、キャリア・コンサルティングを通じて企業実習と座学を組み合わせた職業能力形成プログラムを受講し、企業の評価結果をジョブ・カードにまとめて就職に活用するようになっている。

問 1 8 厚生労働省「平成 22 年度能力開発基本調査」(2011 年)における従業員の能力開発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 従業員に対する能力開発の今後の方針に関し、正社員については選抜した労働者の能力を高める教育訓練を重視するのに対し、正社員以外については労働者全体の能力を高める教育訓練を重視している。
- B 従業員に対する能力開発に関する教育訓練の方法については、正社員に対しても、正社員以外に対しても、**OJT** を重視する傾向の企業割合が **OFF-JT** を重視する傾向の企業よりも高くなっている。
- C 従業員のキャリア形成のための支援については、正社員の自己啓発に対して支援を行っている企業の割合は高まっているが、正社員以外の自己啓発に対して支援を行っている企業の割合は低くなっている。
- D 教育訓練の実施状況については、計画的な **OJT** についても、**OFF-JT** についても、正社員に対して実施した企業の割合は、正社員以外に対して実施した企業の割合よりも高くなっている。

- 1. AとC
- 2. AとD
- 3. BとC
- 4. BとD

問 1 9 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**はどれか。

- 1. 職業能力開発校は、普通課程（多能工的技能工の素地を付与する訓練）及び短期課程の普通職業訓練を行うもので、都道府県が設置し、市町村は厚生労働大臣の同意を受けて設置することができる。
- 2. これまでの職業能力開発政策では、主として企業の行う能力開発に対する支援策や転職者、中小企業労働者等を対象とする公的職業相談、公的教育訓練サービス等の提供が中心で、個人のキャリア形成に関する政策的視点は薄い。
- 3. 厚生労働省「平成 22 年度能力開発基本調査」において、従業員に対する能力開発の方針は、現在は「労働者全体の能力を高める教育訓練を重視する」が最も高いが、今後は「選抜した労働者の能力を高める教育訓練を重視する」が最も高くなる傾向にある。
- 4. わが国の **GDP** に占める職業訓練等への公的支出の比率は、失業率の低さ、公共職業訓練等に従事するスタッフの少なさ、終身雇用を前提とした人材育成における企業の役割の大きさなどにより、**OECD** 諸国の平均より低い。

問20 厚生労働省『平成23年版労働経済の分析』における雇用管理の動向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 景気拡張過程における労働分配率の低下は、一般に、企業が生み出す付加価値の拡大によるものであるが、2000年代前半期の拡張過程においては、1人当たりの人件費の削減が、労働分配率の低下に直接つながった。
- B 2000年代に入り、製造業が国内立地を選択する理由として、より高い付加価値創造の力を獲得するため、産業集積の利点を生かそうとする視点よりも、人材・労働力の確保、市場への近接性をあげる企業が多い。
- C 2000年代後半期に入り、賃金のあり方に関する企業経営者の考え方は、定昇制度を廃止し、成果や業績による賃金決定とすべきとする方向から、定昇のみとして成果や業績は賞与に反映すべきである、定昇を中心として必要があればペアを行うべきであるとする方向に変わっていく。
- D 2000年代に入り、長期的雇用を前提に、企業の経営戦略に沿って能力開発や人材育成を会社主体で行うという考え方よりも、長期的雇用を前提とするが、能力開発などは本人主体で行うとする企業が多い。

(注：本問において、「2000年代」とは、「2000年から2009年までの期間」をいう)

- 1. AとC
- 2. AとD
- 3. BとC
- 4. BとD

問21 労務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. 科学的管理法の父とも称されるテイラー (Taylor, F. W.) は、管理の主な目的は使用者の最大繁栄とあわせて従業員の最大繁栄をもたらすことにあり、労使の真の利害は同一であると主張した。
- 2. ウェスタンエレクトリック社のホーソン工場で行われた一連の研究などから、人間関係論が展開されたが、その観点にもとづいて行われる労務管理施策として、提案制度や苦情処理制度があげられる。
- 3. ハーズバーグ (Herzberg, F.) が提唱した二要因理論では、賃金は不満要因 (衛生要因) ではなく満足要因 (動機づけ要因) とされた。
- 4. いわゆる「成果主義」的な労務管理のひとつの施策として、昨今取り上げられる目標管理は、既に1950年代半ばに、ドラッカー (Drucker, P.F.) により提唱されていた。

問22 日本企業の賃金や労働時間などの労働条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. 1990年代半ばから、従来の年功賃金を改革するキーワードとして、成果主義賃金制度を導入する企業が増えた。
2. 日本ではすべての労働者に育児休業を取得する権利が認められているが、男性では実際に取得する人は例外的であり、その取得状況は男女で大きな差がある。
3. 企業の福利厚生施策に関しては、従業員が自由に選べるようにメニューを多様化する施策をとる企業が現れている。
4. フレックスタイム制の適用を受けている労働者は、大企業を中心に増加傾向にあり、全体として3割を超えている。

問23 企業業績が悪化した場合のわが国における雇用調整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 残業規制や休日・休暇の増加、操業時間・日数の短縮は労働時間の調整であり、雇用調整の範疇には入らない。
- B 臨時・パートタイム労働者の契約更新停止、新卒・中途採用の削減・中止、配置転換、出向・転籍、希望退職募集、解雇は、労働者数調整による雇用調整である。
- C 業務量の減少に対し、雇用量を減少させずに仕事を分かち合っ一人あたりの労働時間と賃金を減少させるワーク・シェアリングは、わが国でも実施する企業が多い。
- D わが国の雇用調整は、まず残業規制や休日・休暇の増加、配置転換、欠員の不補充など雇用を維持する方策が優先され、希望退職や整理解雇は最終手段と位置づけられている。

1. AとC
2. AとD
3. BとC
4. BとD

問2 4 最近の我が国の労働市場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. 失業期間が1年以上の長期失業者の動きをみると、1990年には、55歳以上の者の占める割合が最も高かったが、2010年には、25～34歳層の者の割合が最も高くなっており、長期失業者の低年齢化が進んでいる。
2. わが国の女性の労働力率は、いわゆる「M字型カーブ」を描いているが、2008年にはカーブの底が30～34歳層から35～39歳層へと移動している。
3. 非正規雇用者は、1990年代半ばから増加してきたが、年齢階級別の比率をみると、2000年代初めまでは、高年齢層ほど大きく増加しており、特に55～64歳層でパートや契約社員で働く者が顕著となっている。
4. 障害者の雇用状況をみると、雇用されている障害者の数は2003年以降増加傾向にあり、法律により雇用義務のある企業での雇用者は、2010年には約343万人（実雇用率1.68%）となっており、数、雇用率ともに上昇傾向にある。

問2 5 非正規労働に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 1990年代半ば以降、正社員以外の就業形態で働く者は増加してきたが、正社員と正社員以外の者との間には、長期勤続を通じた職務経験の蓄積や職業能力形成の面で差があり、その結果、賃金の格差が生じている。
2. 正社員以外の若年労働者であって自身の収入のみで生計を立てる者のうち、正社員を希望する労働者の割合をみると、およそ6割の者が正社員を希望しており、20歳代後半以降は、女性よりも男性において、その割合が高い。
3. 2000年代の非正規雇用比率の上昇は、大企業による非正規雇用の増加が主要因であったと考えられるが、こうした採用態度は社会的にみた雇用の安定という観点ばかりでなく、それぞれの企業における技能の伝承や人材育成という観点でも問題が多い。
4. 近年、パート、派遣、契約社員といった多様な就業形態が増加し、雇用者全体の約3分の1を占めるに至っているが、これら正社員以外の者は、いずれも自らの能力・適性等を考慮して現在の就業形態を選択している者である。

問 2 6 最近のわが国の雇用、失業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. 完全失業者を求職理由別にみると、2009 年第 1 四半期は非自発的離職失業者が増加していたが、2010 年になると非自発的離職失業者は減少している。
2. 失業期間が 1 年を超える失業者を長期失業者というが、世界同時不況後、長期失業者の数は減少傾向で推移している。
3. 長期失業者の年齢構成の推移をみると、45 歳以上層の割合が低下し、44 歳以下層の割合が上昇しており、長期失業者は低年齢化している。
4. 地域ブロック別に完全失業率の動向をみると、2009 年以降、中国・四国、東海の完全失業率は低下傾向にあるが、2010 年になると、北海道や九州・沖縄の完全失業率は上昇傾向で推移している。

問 2 7 労働組合に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 労働組合を設立するためには、労働委員会の審査を受けて認証を得た後、登記する必要がある。
2. 労働組合の政治活動は、労働組合法により禁止されている。
3. 労働組合法の定める自主性、民主性を欠く労働組合の組合員であっても、労働委員会に対し、不利益取扱いの不当労働行為の救済申立てをすることができる。
4. 日本国憲法第 28 条は、労働組合に対し、労働基本権としての団結権、団体交渉権およびその他の団体行動権（争議権等）を保障している。

問 2 8 生活保護（公的扶助）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 生活保護を受けようとする者は、各自がその持てる資産・能力等に応じて最善の努力をすることが求められており、そのような努力をしてもなお生活が困難である場合に初めて生活保護が行われるというのが、生活保護法における保護の補足性の原理である。
- B 生活保護の保護費には、妊産婦、母子、障害者、高齢者等であることを理由とする加算が行われている。
- C 働けない場合に支給される生活保護費よりも、働いて得る最低賃金額のほうが低いという逆転現象が一部で生じている。
- D 生活保護法は、日本に在住する外国人も含め、同法の定める要件を満たす限り、同法による保護を平等に受けることを保障する無差別平等の原理を定めている。

1. A と C
2. A と D
3. B と C
4. B と D

問29 労働関係法規に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 常時10人未満の労働者を使用する商業・映画演劇業・保健衛生業・接客娯楽業については、週の法定労働時間が48時間となる特例がある。
2. 休日は、毎週少なくとも1回与えられなければならないが、4週間を通じ4日以上の日を与えられる場合には、この限りではない。
3. 時間外労働の割増賃金に関して、1ヶ月間の時間外労働時間の累計が60時間を超えた時点から、その超えた時間の労働についての割増率は35%以上となる。
4. 年次有給休暇の発生要件の一つである「労働日」に関して、業務上負傷疾病による休業期間、育児介護休業期間、産前産後休業期間は欠勤したものとみなされる。

問30 「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年改訂）に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 支援対象となる個々の労働者ごとに具体的な職場復帰支援プランが異なってくるため、不公平感が出ないように、職場復帰支援プログラムは予め社内に公開・周知しないほうがよい。
2. 病気休業期間中は、療養に専念できるようにするため、会社からの接触を一切断ったほうがよい。
3. 主治医との連携が重要であるが、主治医は病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断していることが多く、業務遂行能力まで回復しているか否かの判断とは限らないことに留意すべきである。
4. 試し出勤制度を利用する場合、その期間中の体調や出勤状況が芳しくなければ、試し出勤期間を延長することを積極的に考えるべきである。

問31 メランコリー親和型性格の特徴に関する記述として、正しいものはどれか。

1. 秩序にこだわりすぎ、変化への対応が苦手
2. 外交的、明るい、のんき、お調子者、親分肌で面倒見が良い
3. 陽気、活発、自信家、大げさ、自慢げ
4. 過激で怒りっぽく、考え込む傾向が強い

問32 「自殺対策基本法」に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

1. 自殺対策は、自殺の予防から事後対応の各段階に応じた効果的な施策として実施されなければならない。
2. 国及び地方公共団体は、プライバシー保護の観点から、自殺者の親族等に対する支援は控えることが原則である。
3. 自殺対策は、その背景に様々な社会的な要因があることを踏まえ、社会的な取り組みとして実施されなければならない。
4. 自殺対策は、精神保健的視点からのみならず、自殺の実態に即して実施されるようにしなければならない。

問33 ライフステージと発達課題に関する次の記述のうち、適切なものの組み合わせはどれか。

- A 発達課題とは、ある社会において、すべての人がある特定の時期に達成するように期待された社会的共通課題のことである。
- B ユング (Jung, C. G.) は、人間にとってもっと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。
- C エリクソン (Erikson, E.H.) のいう青年期の発達課題は、自我同一性の拡散の状態から自我同一性を確立していくことである。
- D レヴィン (Lewin, K.) は、大人としても子どもとしても、青年は社会で安定的立場をもたない存在として、青年をモラトリアム (猶予期間) と呼んだ。

1. AとC
2. AとD
3. BとC
4. BとD

問34 次の文章の空欄に入る語句の組み合わせとして、正しいものはどれか。

「発達の視点からみたトランジションは、日常語としては、(A.) と訳され、生涯発達心理学の文脈では、(B.) を指す言葉である。

トランジションの視点には、認知的評価やストレスコーピングなどの考え方も含まれるとしたのは、(C.) である。」

1. A. 就業 B. 転職 C. ラザルス (Lazarus, R. S.)
2. A. 雇用 B. 変容 C. ピューイ (Peauy, V.)
3. A. 転機 B. 適応 C. ビアー (Beer, M.)
4. A. 転機 B. 移行期 C. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.)

問35 スーパー (Super,D.E.) のライフ・ステージとキャリア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. 生涯を通じた一連のライフ・ステージをマキシ・サイクルと呼び、5つの段階で構成されるとしている。
2. 個々の主要なライフ・ステージにおける課題は、複数の主要な発達の課題の連続として描写される。
3. キャリア発達は、暦年齢にゆるく関連した予測可能な発達の課題、あるいは年齢との関係をもたず不連続で予測不能な適応課題によって促される。
4. 「仕事世界への志向性や働く意味の理解を発達させる」というキャリア発達課題は、探索段階で提示されている。

問36 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. 医療機関で発達障害を指摘されないまま学校を卒業して就職する人もいるため、社会に出て初めて適応の困難さにぶつかり、自身の対人関係やコミュニケーションの独特さに気づく人もいる。
2. 働く人々にとってのストレスを考えると、特に男性と女性の間にはストレスの感じ方に差はなく、ともに同じようなストレスを認識している。
3. 抑うつ状態にあるクライアントの場合、本来持っているはずの意思決定能力や思考、集中力が低下している可能性があるため、転職や異動といった大きな決断を促すことは適切ではない。
4. 新卒1年目の社員にとって、学校生活から職業人生活への適応は本人や周囲が考える以上に大きなストレスとなることもあり、その移行を乗り切ることのサポートも、キャリア支援者の役割として重要である。

問37 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. 組織社会化は、学校を卒業して初めて仕事に就く時の適応プロセスであり、その後の職業人生において直面することはない。
2. 組織に参入する前に、様々な期待を抱いたり、入社後に求められる課題を予測し、準備したりすることを予期的社会化と呼ぶ。
3. 組織社会化とは、組織へ新たに参入した者が、組織内の規範や文化、求められる役割や技術、知識を理解・習得することによって、組織に適応するプロセスである。
4. 組織参入前の予想や期待と、現実との間にギャップを感じることを「リアリティ・ショック」と呼ぶ。

問38 構成的グループ・エンカウンターに関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. リーダーは、むやみに自己開示をしたり、特定のメンバーのことを意識したプログラムの変更などをしたりせず、メンバー全体に対して中立で、親しみの中にも毅然とした態度を心がける。
2. 構成的グループ・エンカウンターでは、ルールや時間制限といった枠を与えることで、リーダーが期待する気づきや成長が得られるようにリードしていく。そのためには、参加者についての詳細な観察が必須である。
3. 導入時のインストラクションでリーダーがデモンストレーションを行うと、参加者がそれに影響をうけて、安易に模倣をすることがあるので、できるだけしなくても理解できるように工夫することが大切である。
4. メンバーにねらいからはずれた行動が見られたり、心的外傷のおそれがあると感じられたりしたら、リーダーは積極的に介入して軌道修正することが求められる。

問39 カウンセリング・スキルについて述べた次の記述のうち、適切なものはどれか。

1. キャリア・コンサルティングの場面において、クライアントの気持ちに共感して一緒に困ったり不安になったりしてはコンサルティングがすすまないで、メンタルなカウンセラーと違い、共感的理解は重視されない。
2. アイビー (Ivey,A.E.) のいうかかわり行動とは、言語レベルの傾聴技法のことであり、相手の話をただうなずきながら聴くのではなく、質問や励ましといった能動的なかかわりを行いながら、クライアントの心の枠組みにそって話を聴くことをいう。
3. まずカウンセリング関係が樹立され、問題の把握が行われたなら、クライアントとの共同作業によって目標設定を行う。これは、クライアントが自分の考えを方向づけ、最終目標に向かって行動するのを助けるものであるから、慎重に行われなくてはならない。
4. キャリア・コンサルタントに求められる基本的態度の1つに、無条件の肯定的配慮 (受容) がある。これは、クライアントとの関係において、心理的に安定しており、正しい受け答えができていることである。

問40 キャリア・コンサルタントの基本的なスキ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. クライアントを前にして、自分が感じていることや体験していることをあるがままに受け取り、必要があれば、それをクライアントに表現することができるカウンセラーの態度を自己一致と呼ぶ。
2. クライアントの目を新しい視点や新しい選択肢に向けさせるために、キャリア・コンサルタントの考えを伝えたり質問したりすることを焦点の当て方（焦点合わせ）と呼ぶ。
3. キャリア・コンサルタントが、自身の感じ方や経験をクライアントに自己開示として話すことで、クライアントとの信頼関係が深まるとともに、クライアントの自己理解も深まり、素直な自己開示が促されていく。
4. クライアントの行動、思考、感情、意味における不一致、矛盾、混乱を指摘し、クライアントが矛盾を自覚し、自ら解決に取り組めるように援助することを指示と呼ぶ。

問41 傾聴技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 カウンセラーは、クライアントの感情に巻き込まれたり、動揺し影響を受けることがあるが、そうした自分の傾向、特徴に気づくことが必要である。
- B カウンセラーには、受容的態度が求められているが、クライアントの良くない所は良くないとありのまま伝えることも、クライアントを大切にすることである。
- C カウンセラーは、カウンセリングの中で、自己一致が重要だと言われているが、それは、日頃の言動とカウンセリングの中での言動が一致していることが求められるからである。
- D 傾聴だけですべての問題が解決するわけではないので、カウンセラーは効果的なカウンセリングが可能となるよう、他の技法も使えるように習得しておくことが必要である。

1. AとC
2. AとD
3. BとC
4. BとD

問4 2 相談者に対する職業選択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・コンサルタントは、相談者が職業選択において初職選択の場合、自己の適性や興味と職業との関係を十分に理解させることが重要である。
2. キャリア・コンサルタントは、相談者が職業選択において自己のこれまでの経験や習得した技能を職務経歴書で再評価することにより、職業との関係をより理解させることが重要である。
3. キャリア・コンサルタントは、相談者がこれまで従事してきた職業と異なる職業を選択する場合、自己の適性や興味と職業との関係よりも、新たな仕事内容や必要とされる訓練、免許・資格について、相談者に理解させることが重要である。
4. キャリア・コンサルタントは、相談者が職業選択において具体的な就業先の企業を特定する場合、企業規模だけでなく、労働条件や企業方針、成長性などが重要であることを、相談者に理解させることが重要である。

問4 3 相談者に対する職業情報の提供や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. 相談者の特徴にかかわらず、インターネットによる職業情報は誰でも容易に利用でき、情報が豊富で安価であるという実態がある。
2. 相談者が高校生などの若年者の場合、印刷物の職業情報と比べて、動画や映像による職業情報は具体的な仕事内容や機械・装置などがよく分かるため、職業理解が高まる。
3. 相談者の職業経験の有無にかかわらず、職務内容だけでなく、関連の資格・免許や賃金・労働時間、職場環境などの情報を提供することが重要である。
4. 相談者が職業経験のある社会人でも、職種を転換する場合、印刷物などの情報媒体による職業情報だけでなく、職種関連の事業所見学や訪問において、実際の作業や機械・装置、職場環境を見聞きすることでより職業理解が高まる。

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、適切なものの組み合わせはどれか。

- A キャリアに関することは、個人の希望を実現するという面が強く、また、職場の同僚はいわゆる職場生活における競争相手であるという面もあるので、グループアプローチを用いたコンサルティングは実施しない方が望ましい。
- B キャリア・コンサルティングを実施するときは、カウンセリング・スキルを十分に意識して、受容的、共感的な態度で話を聞くことが重要である。
- C キャリア・コンサルタントに相談する人は、精神的な不調を抱えていることは少ないので、ストレスに関する理論等は知識として身につけておく必要はあるが、メンタルヘルス不調の可能性のある相談者を見立てるまでの力量は必要とされていない。
- D キャリア・コンサルティングを実施するとき、カウンセリングの進め方を体系的に理解し、相談者の話を誠実な態度で聞くことは必要であるが、一方で、相談者との関係構築を踏まえた上で、情報提供や教示等の積極的な関わりを持つことも必要な場合がある。

- 1. AとC
- 2. AとD
- 3. BとC
- 4. BとD

問45 キャリア・コンサルタントによる環境への働きかけに関する次の記述のうち、キャリア・コンサルタントの活動として最も適切なものはどれか。

- 1. 企業に勤務するキャリア・コンサルタントは、相談者のキャリア形成支援のために人事部との連携を図る必要がある。そのため、すべての相談者の相談内容を人事部に報告しなければならない。
- 2. 管理監督者のキャリア形成支援についての認識の度合いは、部下である勤労者のキャリア形成に大きな影響を及ぼす。そのため、キャリア・コンサルタントには、キャリア形成に関する管理監督を行なう能力が求められている。
- 3. キャリア・コンサルタントは、相談者に対するキャリア・コンサルティングについて責任を負わなければならない。したがって、明確な結論が出るまでは、他の専門家や機関に安易にリファーすべきではない。
- 4. キャリア・コンサルティングの導入・定着に当たっては、組織のトップの強い支持が必要である。したがって、キャリア・コンサルタントは、トップの人材育成に関する考え方を知り、その内容に沿うように内容を吟味したキャリア・コンサルティングを行うことが重要である。

問46 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施に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 組織におけるキャリア開発を進めていく上で、経営者の経営方針、キャリア開発に関する人事理念・人事方針が明確になるように、組織に働きかけることは、キャリア・コンサルタントの重要な活動の一つである。
2. 職場のストレス要因となる仕事の質や量、裁量の自由度、同僚や上司の支援の在り方などの課題の改善について、キャリア・コンサルタントは、職場のマネジャーの自発的提案や自発的行動を待つことなく、積極的に提言すべきである。
3. キャリア・コンサルタントは、ジョブ・カードを活用して、求職者、在職者などの職業に関する意識を高めたり、キャリア形成上の課題を明確化して、本人自身による主体的な職業選択を促すような取組みが期待されている。
4. インターンシップなど、啓発的経験の場を設けることは、職業選択を控えた学生にとって、自己理解や現実の職業理解を深める貴重な機会となる。そのため、受入れ企業の開拓や受入れ先の体制づくりの指導も、キャリア・コンサルタントの重要な活動の一つとなる。

問47 キャリア・コンサルティングに関する次の記述のうち、**適切でないものの組み合わせ**はどれか。

- A クライアントが心理的な疾患を抱えているかどうかを正確に見極めるためにも、キャリア・コンサルタントとして、さまざまな精神疾患についての詳細な知識を持ち、診断基準に精通していなければならない。
- B 責任を持ってクライアントをリファーできるように、地域の精神科医や臨床心理士、キャリアサポート機関の担当者らと日頃から面識を深めておくことが求められる。
- C 他の専門家との適切な連携を行うために、キャリア・コンサルタントとしての専門性と限界、および自分のコンピテンスを把握しておくことが必要である。
- D クライアントがこれまで受けたキャリア・コンサルティングに関して、初回の面談の際には、クライアントにこれまでの相談歴を訊いておかなければならない。

1. AとC
2. AとD
3. BとC
4. BとD

問48 スーパービジョンに関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. スーパービジョンは、人と関わる時のパーソナリティの自己盲点に気づかせるという指導方法であり、人と関わる時のスキルの自己盲点に気づかせるのが教育分析である。
2. スーパーバイザーは、専門的知識や技法に秀でている熟達した専門家であるから、特に自分のスーパーバイザーを持つ必要はない。
3. スーパーバイザーは、クライアントとの間に守秘義務があるので、それに抵触しない範囲でスーパーバイザーに自己開示・自己表現することが重要である。
4. カウンセラーがスーパービジョンを受けないでカウンセリングを実施するのは、好ましいことではないが、職業倫理に反する行為とまではいえない。

問49 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・コンサルティングは、個別の面談をすることであるから、面談技術を習得すればよい。
2. 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。
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、資格取得後も必要に応じて指導者のスーパービジョンを受けることが重要である。
4. キャリア・コンサルタントは、専門家であるから、自分の専門領域以外の学習は必要としない。

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・コンサルタントは、組織に所属している場合と組織に所属していない場合とでは立場が異なるので、クライアントに向かう姿勢も異なってくる。
2. 企業に所属しているキャリア・コンサルタントは、その企業のために働いているわけだから、所属する企業の側に立ってクライアントに向かうべきである。
3. キャリア・コンサルタントは、キャリア形成支援の専門家であったとしても、自身のキャリア形成に取り組んでいくことが必要である。
4. 大学に属するキャリア・コンサルタントは、学生のキャリア形成支援の専門家であるから、大学以外の場では支援活動を行う必要がない。

