

2020 年度後期（第 25 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 ◆ 2020 年 12 月 13 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. 解答用紙の受検番号・氏名に誤りがないか、確認してください。
3. 試験中は、受検票、腕時計（腕時計型ウェアラブル端末の使用は不可、音を発しないもの）、筆記具（黒の鉛筆またはシャープペンシル、消しゴム）以外のもの（定規、メモ用紙、筆記用具入れ等）は机上に置かず、カバンの中などにしまってください。黒の鉛筆またはシャープペンシル以外の筆記具を使用した場合はマークシートの読み取りができません。
4. 受検票は、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すべての通信機器および電子機器、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、カバン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。

【退出時の注意事項】

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、举手し、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2020年12月14日（月）の10時以降、当協議会のウェブサイトに掲載します。
(<https://www.career-kentei.org/about/learninfo/>)
- 2021年3月24日（水）（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ウェブサイトに受検番号を掲載してお知らせします。
(<https://www.career-kentei.org/result/>)

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 6 番 8 号 泉芝公園ビル 5 階 TEL 03-5402-4688

☆☆ 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、2020 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黒の鉛筆またはシャープペンシルでマーク（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來た人の事を指し、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、キャリアコンサルティングを行う専門家であり、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者をいいます。

◎次の法令に関する名称について、問題文では略称を使用しています。

- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律：女性活躍推進法
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律：障害者雇用促進法
- ・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

◎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 「中途採用に係る現状等について」（厚生労働省、2019年）に示された内容に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 企業規模別の転職入職者数をみると、リーマンショック以降、従業員数1,000人以上の大企業は大きく減少している。
2. 従業員規模が大きいほど、中途採用割合は高い。
3. 年齢階級別の一般労働者の転職入職率をみると、20代・30代と比較して、40代・50代は低くなっている。
4. 年齢別に、転職を希望する者（転職希望者）に対する、実際に転職を経験した者（転職就業者）の割合をみると、40～59歳の中高年層において高い傾向が見られる。

問2 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、**最も適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントは、クライアントが自己決定していくために、クライアント自身の価値基準よりも「普通はどうするのか」、「他人はどう考えるのか」を重視するよう働きかける。
2. 組織でのキャリア形成支援をすすめるとき、「自分のキャリアは自分で考えてよし、自分で考えなければならないのだ」ということを部下だけでなく、管理職にも自覚することを促す。
3. 「環境への働きかけ」とは、クライアント個人に直接影響を及ぼす職場環境への働きかけを行うことであり、職場風土への働きかけは含まれない。
4. 「職場でうまくいかない」と訴えるクライアントには、すぐに異動申請や転職の支援を行えばよい。

問3 キャリア理論に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. ホール (Hall, D. T.) の理論におけるプロティアン・キャリアは、移り変わる環境に対して変幻自在に対応していくキャリアを意味する。
2. サビカス (Savickas, M. L.) のキャリア構築理論におけるキャリア・ストーリーとは、クライアントが過去や現在の出来事を意味づけ、未来の出来事やこれからの展望を語ることである。
3. ヒルトン (Hilton, T. L.) によって提唱された社会認知的キャリア理論は、キャリアについての自己の具体的目標に関する概念である。
4. スーパー (Super, D. E.) は、キャリアを「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖、およびその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」と定義した。

問4 次に挙げる用語のうち、サビカス (Savickas, M. L.) のキャリア構築理論に関する用語の組み合わせとして、**適切なもの**はどれか。

1. 学習経験、結果期待、効力予期
2. 職業的パーソナリティ、キャリア適合性、ライフテーマ
3. 労働、愛、学習、余暇
4. 文脈的、文化的、発達の

問5 発達理論に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ハヴィガースト (Havighurst, R. J.) の早期決定論では、幼児期の家庭環境や親の養育態度が人格の形成を規定し、それが将来の職業選択を方向づけるとした。
2. ギンズバーグ (Ginzberg, E.) は、職業的発達を最初に提唱し、職業選択は一時点でなされるものではなく、生涯にわたる選択・決定のプロセスであるとした。
3. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) は、キャリアの転機は、準備→遭遇→安定化→順応というサイクルで循環しており、人はこのサイクルを回りながら成長すると考えた。
4. ロー (Roe, A.) は、それぞれの発達段階に対応する発達課題があることを提唱し、幼児期、児童期、青年期、成人期、老年期の各段階の課題を具体的に記述した。

(2020.12) 2級学科試験問題

問6 ホランド (Holland, J. L.) の理論に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 大多数の人は、現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型の 5 つのパーソナリティ・タイプのうちの一つに分類される。
2. パーソナリティ・タイプ間の距離と心理的類似性は比例すると考えられる。
3. 人の行動は、環境の影響ではなく、パーソナリティの影響によって決定される。
4. VPI 職業興味検査は、ホランドの理論に基づいている。

問7 特性－因子論に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. この理論の創始者は、パーソンズ (Parsons, F.) である。
2. この理論は、人の職業選択を、職業に関する意思決定の連鎖的なプロセスとして説明している。
3. この理論では、個人の特徴と職業要件との一致度が高いほど、成功の可能性や満足度が高まると予想される。
4. この理論に基づいて、各種の職業適性検査が開発されるようになった。

問8 来談者中心アプローチに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. このアプローチでは、人は実現傾向と呼ばれる、成長、健康、適応へと向かう生来の欲求をもっているとされている。
2. カウンセラーに求められる態度条件として「無条件の肯定的関心」、「共感的理解」、「自己一致（純粋性）」の3つが基本的に挙げられる。
3. クライエントの自己洞察、気づきを促し、自己概念を明確化し、自己不一致の状態から自己一致に導くことを主要な目標としている。
4. このアプローチは、非合理的な信念を現実的で論理的な信念に変えることを目指し、認知・感情・行動などに総合的に働きかけることによって行われる。

問9 傾聴技法に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ロジャーズ（Rogers, C. R. ）は、カウンセラーの聴き方としてアクティブ・リスニング（積極的傾聴）を提唱している。
2. 相談者の早急な行動変容が求められる状況においては、初回面接の冒頭から意識的に積極技法を用いることが有効である。
3. 傾聴技法における「要約」とは、相談者の話した内容のうち、感情部分に絞って、相談者の使った言葉で、明確に伝え返すことである。
4. 傾聴技法の中で重要とされる「感情の反映」は、クライエントの気持ちに寄り添い同調することである。

問10 職業訓練に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. ハロートレーニングとは、キャリアアップや希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的制度のことである。
2. 離職者訓練および求職者支援訓練は、いずれも雇用保険を受給している求職者を対象とした就職に必要な職業スキルや知識を習得するためのものである。
3. 在職者訓練とは、主に中小企業に勤める者を対象に、従事している業務に必要な専門知識および技能・技術の向上を図るために行われる訓練である。
4. 学卒者訓練は、主に学校卒業者を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するために実施されるものである。

問11 職業能力開発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. OFF-JT は、日常業務のなかでは習得できない知識や情報を、各従業員の能力や必要性に応じてきめ細かく習得させることを目的としている。
2. 自己啓発の支援策としては、教育訓練機関や通信教育に関する情報提供、受講費用等の補助、セミナー・外部講演会・異業種交流会への派遣などがある。
3. OJT は仕事を通じて行われるので、時間的にもコスト的にも非効率的であるが、多くの人を同時に教育することができる。
4. OJT は、現場の上司や先輩など、教える側の能力や熱意に左右されずに教育効果を得ることができる。

問12 厚生労働省が策定している「職業能力評価基準」に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職業能力評価基準は、仕事を遂行するために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、成果につながる職務行動例（職務遂行能力）を、業種別、職種・職務別に整理したものである。
2. 職業能力評価基準は、企業にとっては、人材育成制度の整備や従業員の能力開発等に活用でき、従業員にとっては、自らの能力を把握したり、キャリア形成の目標を立てる際に活用できる。
3. 職業能力評価基準は、企業内の人材ニーズの把握、人材戦略の計画・実施にも活用でき、人事制度の見直しや人事評価制度の整備に当たって、評価・処遇決定の基準として活用できる。
4. 職業能力評価基準と連動するツールである職業能力評価シートは、該当業種の代表的な職種における能力開発の標準的な道筋を示したものである。

問13 人事考課に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「仕事が早い人間は、能力が高い」など、考課者が論理的に関係があると考えられる考課項目について、同じような評価をしてしまうことを、論理的誤差という。
2. 特定の能力や特性について、実際よりも甘く（良く）評価をしてしまうことを、寛大化傾向という。
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、あまり優劣の差がなく、成績のばらつきが少なくなってしまう状態を、中心化傾向という。
4. 被考課者のある特性について「優れている」とか「劣っている」といった印象を抱いた場合、その特性に惑わされて他の特性も同様に「優れている」あるいは「劣っている」と評価してしまうことを、対比誤差という。

問14 わが国における人事関連の制度や法令に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職能資格制度の実際においては、厳格な能力評価が行われ、年功的要素は一切含まれない。
2. 出向とは、労働者を退職させて、他企業の従業員や役員として業務に従事させることをいう。
3. 職務給は、仕事基準賃金ではなく、人基準賃金に分類される。
4. 採用に当たっては、厚生労働省令に定めるもの以外においては、原則として年齢の制限を設けてはならない。

問15 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」（内閣府、平成19年）では、主な関係者として「企業と働く者」、「国民」、「国」、「地方公共団体」が示されている。
2. 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」（内閣府、平成19年）では、個々の企業の実情に合わせて、労使で話し合いながら自主的に取り組む活動内容を具体的に掲げているが、数値目標は設定されていない。
3. 女性活躍推進法においても、ワーク・ライフ・バランスが重視されている。
4. 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」によると、仕事と生活の調和が実現した社会とは「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされている。

問16 「労働力調査（基本集計）2020年8月分」（総務省）の結果に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 主な産業別就業者を前年同月と比べると「情報通信業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「教育・学習支援業」などが減少している。
2. 前年同月と比べると、正規の職員・従業員数は3か月連続で増加した一方で、非正規の職員・従業員数は6か月連続で減少している。
3. 完全失業者のうち、「勤め先や事業の都合による離職」は前年同月と比べて増加しているが、「自発的な離職（自己都合）」は前年同月に比べ減少している。
4. 厳しい雇用情勢とはいえ、労働力人口、就業者数ともに前年同月に比べ、微増している。

問17 わが国の雇用や労働市場の状況についての調査・報告に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 毎月勤労統計調査は、賃金、労働時間及び雇用の変動を明らかにすることを目的に実施される調査である。
2. 就業構造基本調査には、出産・育児や介護・看護による離職者数の報告が含まれている。
3. 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）における充足率とは、求職者数に対する実際に就職した人の割合をいう。
4. 雇用均等基本調査には、女性管理職の割合や男性の育児休業取得率の推移の報告が含まれている。

問18 労働関係法令に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働安全衛生法によると、事業主による労働者の労働時間の把握は義務化されているが、管理監督者及び裁量労働制適用者は適用除外となる。
2. 労働基準法によれば、就業規則には退職に関する事項を必ず記載しなければならない。
3. 労働者災害補償保険及び雇用保険は、適用事業所に働くすべてのパート労働者に適用される。
4. 障害者雇用促進法により、民間の事業所では雇用する労働者の 3.3%に相当する障害者を雇用することが義務づけられている。

問19 労働関係法令に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 育児・介護休業法では、満 3 歳未満の子を養育する労働者は、子が 3 歳に達するまでの期間、育児休業を取得できると規定されている。
2. 労働基準法では、年次有給休暇が 20 日以上ある労働者に対して、使用者は時季を指定して 5 日の有給休暇を取得させなければならないと規定されている。
3. 高年齢者雇用安定法は、65 歳未満の定年制を定めている事業主に対し、厚生年金保険の支給開始時期と連動させて、2025 年 4 月までに定年年齢を 65 歳にすることを義務付けている。
4. 労働安全衛生法は、事業者に対し、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場ごとに産業医の選任を義務付けている。

問20 労働者災害補償保険に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働者災害補償保険の保険料は、事業主と労働者の双方が負担する。
2. 労働者災害補償保険法によると、複数の異なる事業場で働く労働者が、一つ目の就業場所での勤務が終了した後に、二つ目の就業場所へ向かう場合の移動は、通勤と認められない。
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基準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制度における給付は、全て一時金である。

問21 大学等における「職業実践力育成プログラム」に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「職業実践力育成プログラム」では、業務独占資格の養成施設における課程は認定対象とならない。
2. 「職業実践力育成プログラム」の認定制度とは、大学等での認定要件を満たした正規課程及び履修証明プログラムを厚生労働大臣が認定するものである。
3. 「職業実践力育成プログラム」は、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進するものである。
4. 「職業実践力育成プログラム」では、自己点検・評価の実施は義務付けられていない。

問22 学校教育法が定める高等学校教育の目標として、**正しいもの**はどれか。

1. 社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な知識、技術及び技能を習得させること。
2. 学校内外における自然体験活動を促進し、生命及び自然を尊重する精神並びに環境の保全に寄与する態度を養うこと。
3. 学校内外における社会的活動を促進し、自主、自律及び協同の精神、規範意識、公正な判断力並びに公共の精神に基づき主体的に社会の形成に参画し、その発展に寄与する態度を養うこと。
4. 健康、安全で幸福な生活のために必要な習慣を養うとともに、運動を通じて体力を養い、心身の調和的発達を図ること。

問23 うつ病に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 症状に日内変動がある場合には、苦痛が、朝は軽減していても、夕方から夜に増悪することが多い。
2. うつ病は男性よりも女性に多く認められ、約 2 倍の有病率と報告されている。
3. うつ病患者のほとんどが睡眠の問題を持ち、不眠や過眠、または両方がみられる。
4. うつ病の治療としては、十分な休養、薬物療法、精神療法などが挙げられる。

問24 精神疾患による休業から職場復帰した労働者の支援に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職場復帰に際しては、心機一転スタートを切らせるため、これまで経験のない部署や仕事に就かせることが原則である。
2. 職場復帰後に、労働者が想定以上に突発的な休業をしてしまう場合には、主治医の意見を待たず、すぐに再休業させることを原則とする。
3. 職場復帰後の段階的配慮として短時間勤務を採用する場合には、終業時間を早めるのではなく始業時間を遅らせるのが原則とされている。
4. 職場復帰する労働者への配慮や支援を行う管理監督者や同僚に、過度に負担がかからないような配慮が必要である。

問25 ストレスチェック制度の運用に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 人事権を有する管理監督者が、部下のストレスチェックの結果を確認し、高ストレスと判定された部下に対して面接指導を実施した。
2. 労働者にストレスチェックの受検義務はないが、事業者が受検を勧奨した。
3. 部下の精神障害を疑った職場の管理監督者が、ストレスチェックの実施事務従事者にその結果の開示を依頼した。
4. 事業者が、ストレスチェック結果に基づく集団ごとの集計・分析の結果に基づき、高ストレス者の多い部署の管理監督者の変更や降格を行った。

問26 ライフステージ、発達課題、キャリア設計に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. スーパー (Super, D. E.) は、それぞれの発達段階の間には、暦年齢にゆるく関連した移行期があるとし、さらにその移行期にはマイクロ・サイクルが含まれるとしている。
2. シャイン (Schein, E. H.) は、発達課題 (developmental task) という概念を最初に提示した研究者である。
3. ギンズバーグ (Ginzberg, E.) によれば、人は安定期と各ライフステージの節目にある 5 年間の過渡期を繰り返しながら発達するとしている。
4. ハンセン (Hansen, L. S.) は、人生やキャリア設計への包括的なアプローチを提唱し、仕事をほかの生活上の役割との関係のなかで、または人生のなかで捉えることが重要であるとしている。

問27 エリクソン (Erikson, E. H.) によるライフサイクル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. アイデンティティ形成は、特定のライフサイクルにおける課題ではなく、生涯にわたる発達課題であるとしている。
2. 老年期の発達課題を「世代性 対 停滞」とし、この時期を境にますます創造的になる人と、停滞してしまう人とに分かれるとしている。
3. 青年期の課題を「勤勉性 対 劣等感」とし、職業においては仕事への態度での勤勉さを示し、評価されずとも劣等感に苛まれることなく自己有能感を高めていくこととしている。
4. 発達モデルは漸成発達理論と呼ばれ、各々のライフサイクルにおける発達課題は独立しており、前の段階における発達課題の達成と、後の発達課題への取り組みとは関連がないという前提に立つ。

問28 シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) のキャリアの転機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. キャリアの転機では「未決定」を望ましい状態と考え、クライアントが偶然の出来事を作り出し、認識し、自分のキャリア発達に組み入れていけるように支援する。
- B. 転機のプロセスには「転機の始まり」、「転機の最中」、「転機の終わり」があり、現在の位置を見極めることにより、転機を客観的に把握することができる。
- C. 転機を乗り越えるための資源を、状況 (Situation)、スキル (Skills)、支援 (Support)、戦略 (Strategies) の 4 つの S に集約し、4S モデルを提唱した。
- D. 成人の行動を理解するためには、個々人が自らの役割、人間関係、日常生活、考え方を変えてしまうような転機に注目することが重要であるとした。

1. A と B
2. A と C
3. B と D
4. C と D

問29 ブリッジズ (Bridges, W.) による転機 (トランジション) のプロセスに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. プロセスは「何かが終わること」から始まるが、この期間は最短で速やかに収束させるのが望ましい。
2. プロセス全体を通じて、アイデンティティをぶれることなく、しっかりと維持し続けることが重要である。
3. 「ニュートラルゾーン」の後に来る「始まり」のプロセスは、前進するエネルギーに満ち溢れている。
4. 「終わり」と「始まり」の間にある「ニュートラルゾーン」をじっくりと時間をかけ、味わうことも重要である。

問30 失業者の再就職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. 単に職務と個人のマッチングを達成すればよいというのではなく、求職者の自己理解に基づいた自律的な取組みを支援する。
2. キャリア開発の視点から、仕事と人生の質の充実を目指して、職業生涯を通じたキャリア形成を支援する。
3. 失業のショックがある場合は、失業からできるだけ早く脱出できるよう、早期の再就職を優先して支援を行う。
4. 職業、産業、事業所の現状の理解、履歴書やキャリアシートの作成には、キャリアコンサルティングも有効である。

問31 治療と仕事の両立支援に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 事業主は、治療と仕事の両立支援を行うために、症状、治療の状況等、従業員の疾病に関するすべての情報について、本人の同意がなくても取得することができる。
2. 治療と仕事の両立支援は、労働者本人からの申出の有無にかかわらず、産業医と事業主の判断で、各個人に対応した支援体制を確立させておくことが必要となる。
3. 公平性の観点から、事業場ごとに疾病別のガイドラインを一律に定めることが求められている。
4. 短時間の治療が定期的に繰り返されることなども想定されるが、労働基準法に基づく年次有給休暇は、労使協定を結べば、上限はあるが、1時間単位で与えることが可能である。

問32 カウンセリングのプロセスに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. カウンセリングでは、クライアントとの人間関係を築くために、できるだけ詳しく質問をすることが望ましい。
2. 解決すべき問題についてはカウンセラーとクライアントで共有するが、具体的な行動や解決にはカウンセラーは関わらない。
3. カウンセリングでは、解決すべき問題を吟味し、目標を設定し、いくつかの方策を選択して、一連の行動ステップを組み立てる。
4. カウンセラーは、クライアントの具体的な課題を把握したうえで解決策を提示し、できるだけ早く問題解決できるようにする。

問33 相談技法に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 閉ざされた質問は、クライアントの口が重い場合や、カウンセリングの初期にクライアントに無用な緊張感をもたらすことなく、カウンセラーとのリレーション形成を促進させる場合に有効なこともある。
2. カウンセラーは、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と気づいた場合、その感情を先取りして「～と感じているのではありませんか」と伝え返すべきである。
3. クライアントの話が脱線したり拡散した時や、話が続けられず困っている時は、カウンセラーによる要約は避けた方がよい。
4. クライアントが「不安なんです」と言った場合には「不安なんですね」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ほうがよい。

問34 グループダイナミ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. レヴィン (Lewin, K.) とリピット&ホワイト (Lippitt, R. & White, R. K.) は、専制的、民主的、自由放任的の3種類のリーダーシップに関する研究を行った。
2. モレノ (Moreno, J. L.) は、小集団内の人々の結びつきを調べるソシオメトリーを提唱した。
3. ベック (Beck, A. T.) は、小集団内に生じる諸問題の解決を目的としたTグループを考案した。
4. グループダイナミックスは、集団力学とも言われ、集団における人々の思考や行動を研究する。

問35 構成的グループ・エンカウンターにおけるリーダー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. リーダーはプログラムの推進者であり、メンバーの依存・模倣の対象である。
2. 心的外傷の恐れがあっても、常に受容的、共感的にグループを見守る。
3. エクササイズの見え方や内容の説明は詳しく行わず、参加者の自由な判断や行動を促すよう心がける。
4. メンバー全体や個人を指導することによって、プログラムを予定通り進めることが最も大切である。

問36 キャリアコンサルティングにおける目標の設定に関する次の記述のうち、
最も不適切なものはどれか。

1. 目標を設定する際は、クライアントが目標に向かって自己をコミットするという確認を得ることが必要である。
2. 目標を設定することにより、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ことが促進される。
3. 目標設定は、キャリアコンサルティングの進展を客観的に測定、評価するのに役立つ。
4. 目標が大きいほど、また遠い将来のことほど、クライアントの動機づけが強くなる。

問37 キャリアコンサルタントの行う「新たな仕事への適応」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. 進学や就職、会社のなかのキャリア・ルートの選択などが行われた後、クライアントがその場に適応しているかどうかを確認し、適応へのフォローを行う。
2. クライアントが新たな仕事へ適応しているかどうかは、職業の能力や興味・関心を多面的に把握する適性検査を活用して判断するのが望ましい。
3. クライアントの成長とともに、クライアントが新たな仕事に適応し、安定して就業できるよう支援する。
4. クライアントが、新たな職場の価値観などを完全に受け入れてしまうことによって生じる過剰適応の弊害も考慮した方がよい。

問38 厚生労働省編一般職業適性検査[進路指導・職業指導用]（GATB）の内容や構成に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 器具検査の器具には、手腕の器用さを測定するペグ・ボードと指先の器用さを測定するエフ・ディー・ボードの2種類がある。
2. 器具検査には、差し込み検査、差し替え検査、組み合わせ検査、分解検査の4つの下位検査がある。
3. 紙筆検査には、21の下位検査があり、下位検査の組み合わせから適性能が算出される。
4. 測定される適性能は9種類あり、そのうちの7種類は紙筆検査で測定する。

問39 心理テスト（アセスメントツール）を用いた、クライアントの自己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. 心理テストの結果をクライアントに伝えるときは、専門家として自信のもてる点を中心に、専門用語を用いて丁寧に説明するのがよい。
2. クライアントに自己理解の不足があると見立て、心理テストの実施を勧めても、クライアントが乗り気でない場合は実施すべきではない。
3. 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のがよい。
4. 自己理解のために心理テストを利用する場合は、必要十分な情報を引き出せる最小単位のテストを選択するのがよい。

問40 キャリアコンサルティングにおける職業情報に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職業理解を進めていくためには、幅広く産業や職業についての知識を広げたうえで、希望する職業について詳しい情報を集めることが望ましい。
2. 仕事理解を支援するに当たっては、会社の職務など、報酬を伴う職業情報だけを提供すればよい。
3. 職業情報は、よりよい職業選択をするための情報であり、職務内容やその職業に就くための条件についての情報が主であるため、労働者の能力開発や配置には利用しない方がよい。
4. 技術革新の進展等により、新たな職業の出現やこれまであった職業の消滅が増えてきていることから、職業情報を利用する場合は、正確性、信頼性よりも、最新性を優先すべきである。

問41 SDGs（持続可能な開発目標）の「目標8」（「包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用を促進する」）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 2030年までに、若者や障害者を含むすべての男性及び女性の、完全かつ生産的な雇用及び働きがいのある人間らしい仕事、ならびに同一労働同一賃金を達成する。
2. 2030年までに、就労、就学及び職業訓練のいずれも行っていない若者の割合を大幅に減らす。
3. 2030年までに、世界の消費と生産における資源効率を漸進的に改善させ、先進国主導の下、持続可能な消費と生産に関する10カ年計画枠組みに従い、経済成長と環境悪化の分断を図る。
4. 2030年までに、雇用創出、地方の文化振興・産品販促につながる持続可能な観光業を促進するための政策を立案し実施する。

問42 キャリア形成及びキャリアコンサルティングについての教育並びに普及活動に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「令和元年度能力開発基本調査」（厚生労働省）において、能力開発や人材育成に関して何らかの「問題がある」とする事業所のうち、問題点の内訳として最も多かったのは「人材育成の方法がわからない」であった。
2. キャリア形成支援の重要性を社会に広め、定着させることを目的に、従業員の自律的なキャリア形成支援について、模範となる取組みを行っている企業等を表彰するグッドキャリア企業アワードが実施されている。
3. インターンシップは、企業等において就業体験をするプログラムとして就職活動やキャリア教育と深く結びついており、大学生に限らず実施されている。
4. キャリア形成サポートセンターでは、企業に対して、ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成、雇用型訓練の実施、セルフ・キャリアドックの導入等の支援を行っている。

問43 キャリア形成及びキャリアコンサルティングについての教育並びに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. キャリア教育には、企業や大学で行われるものだけでなく、小中高生の社会的自立を図るための教育も含まれる。
2. 大学におけるキャリア教育は、キャリアセンターでの就職活動支援を中心として行われることが望ましい。
3. キャリアコンサルティング普及のために、社員相談室で扱った相談内容を社内報などで紹介することは効果的である。
4. 企業内のキャリア教育は、高齢化の進展に伴う高年齢者の雇用確保のための定年前教育を中心として実施されている。

問44 環境への働きかけの認識及び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. 企業内のキャリアコンサルタントは、相談者と企業との利益が相反する可能性がある場合、その旨を相談者に告げて、キャリアコンサルティングを中止しなくてはならない。
2. キャリアコンサルタントは、生命や安全の問題に限らず、相談者が抱える問題の解決に必要と判断した場合は、相談者の了解を得なくても関係者の協力を要請することができる。
3. キャリアコンサルタントは、相談業務を通じて把握した共通する組織の問題について、個人を特定することなく、その問題を指摘し改善を提言することが求められる。
4. 企業内のキャリアコンサルタントは、相談者の問題解決に資するため、人事部門等の社内関係者との連携を深め、常に相談内容の共有を行うことが必要である。

問45 キャリアコンサルタントの環境への働きかけと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. 大学におけるキャリアセンターのキャリアコンサルタントは、学生個人のキャリア形成支援を担うものであり、メンタルヘルス上の問題を発見した場合であっても、それを大学組織に報告することは一切控えなければならない。
2. 翌年度の人事配置を検討する際に、従業員へのキャリアコンサルティングで得た情報を、守秘義務を守った上で人事部門に提供することは、企業におけるキャリアコンサルタントの役割の一つである。
3. 企業におけるキャリアコンサルタントは、ワーク・ライフ・バランスをより効果的に実践するため、相談者が帰属する組織に働きかけ、問題解決のための提案をすることも重要な活動である。
4. 大学のキャリアセンターにおけるキャリアコンサルタントは、産業界との連携を図り職業に関する情報や知識を得るほか、他大学のキャリアコンサルタントとの勉強会などを通じて最新情報の収集に努めることも重要である。

問46 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、**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は、主に行政機関と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、事例検討等の振返りをすることは控えた方がよい。

1. A と B
2. A と C
3. B と D
4. C と D

問47 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. クライアントに適切な助言を与えるためには、雇用・労働、社会保障、教育等の諸分野に関する法令や制度、および各種キャリア形成支援施策にかかる正確かつ最新の知識が求められる。
2. キャリアコンサルティングを適切に実施するためには、自身が活動する地域における各分野の専門家やその活動領域等についての情報を得ることも必要である。
3. 面談の力量を向上させるためには、終結または中断した事例等を活用した事例検討会に参加し、事例の見立てや援助方法の有効性を検討する機会に接することも有効である。
4. 組織でのキャリア形成支援を行うためには、個別面談スキルよりも、個人と個人を取り巻く環境の関係を修正する環境調整スキルの方が重要である。

問48 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、**最も不適切なものは**どれか。

1. スーパービジョンの特徴には、専門領域の先輩から後輩に対して行われること、継続的に一定期間続けられること、専門的介入（教育・指導）であることが挙げられる。
2. スーパービジョンでは、スーパーバイザーのキャリアコンサルティングの習熟度を高めるとともに、キャリア形成支援者としての内面的成長を支援する。
3. キャリアコンサルタントは、相談を通して相談者に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取り上げ、速やかに解決することが常に必要である。
4. スーパーバイザーは、カウンセリングプロセスにおける自身の課題について、スーパーバイザーとともに探求することが必要である。

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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. クライアントや相談場面が多様化していることを踏まえ、クライアントとの対話を通して課題を共有するための基本的スキルの充実が一層求められる。
2. キャリアコンサルタントは、人の人生に影響する仕事という自覚を持ちながら援助する必要がある。
3. 長期にわたるライフキャリアにおいては、自分らしく経験を積みながら、主に外的キャリアに着目した職業生活設計の支援が求められる。
4. キャリアコンサルタントは、人のキャリアに関わるので、自分自身のキャリア形成についても真剣に取り組む必要がある。

問50 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**はどれか。

1. 個人的なパーティに相談中のクライアントを招待することは、多重関係に該当する。
2. 開発中の技法でも、クライアントに利益があると判断して用いる場合は、クライアントから了解を得る必要はない。
3. 面接や心理検査場面等を録音・撮影する場合は、終了後に対象者の了解を得ればよい。
4. 著作や発表会で事例を公表する際、対象者が特定されないようにしてあれば、クライアントの同意を得る必要はない。

