

## 2020年度後期（第10回）12月実施 キャリアコンサルティング技能検定

# 1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、5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、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、受検者全員に合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 TEL03-5402-4688

☆☆ 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. 5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来た人のことを指し、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。

「事例相談者」とは、自らが実施したキャリアコンサルティングに関して相談をするキャリアコンサルタントのことを指し、問題文では「スーパーバイザー」と同意語として使用しています。

◎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。

- ・働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律：働き方改革関連法
- ・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 最近の社会経済や労働行政の動向に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 厚生労働省は、企業が介護離職を未然に防止するため、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進の趣旨に賛同して活動を行う際に利用することができるシンボルマーク、「トモニン」を作成した。
2. 「令和元年障害者雇用状況の集計結果」（厚生労働省）によると、身体障害者と知的障害者は、前年より雇用者数が増加したが、精神障害者の雇用者数は横ばいであった。
3. 「平成30年若年者雇用実態調査の概況」（厚生労働省）によると、「定年前に転職したいと思っている」若年正社員（15～34歳）の割合は7割を超えている。
4. 働き方改革関連法に基づき、2020年4月1日より正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差が、すべての事業所で禁止された。
5. 「令和元年高齢者の雇用状況 集計結果」（厚生労働省）によると、66歳以上の人が働ける制度のある企業と定年廃止企業の割合は前年を上回っているが、70歳以上の人が働ける制度のある企業の割合は前年と変わらない。

問2 「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2018年）における、2010年と2017年の、それぞれ直近1年間のキャリアコンサルティングの相談内容に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 2017年調査で最も構成比が高かった相談内容は「現在の仕事・職務の内容」だった。
2. 2010年調査と比べて2017年調査で構成比がもっとも増加した相談内容は「職場の人間関係」だった。
3. 2010年調査と比べて2017年調査で構成比がもっとも減少した相談内容は「履歴書やエントリーシートの書き方・添削等」だった。
4. キャリアコンサルタントの活動の場ごとで見ると、公的就職支援機関では、2010年調査と比べて2017年調査は「過去の経験の棚卸し、振り返り等」に関する相談の構成比が最も減少した。
5. キャリアコンサルタントの活動の場ごとで見ると、大学・短期大学などでは、2010年調査と比べて2017年調査は「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」に関する相談の構成比が最も増加した。

(2020.12) 1級学科試験問題

問3 シャイン (Schein, E. H. ) 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. シャインが提唱した3つのサイクル「生物学的・社会的」、「家族関係」、「仕事・キャリア」は、相互に影響することのない独立したものである。
2. キャリアを捉えるときには、「外的キャリア」、「内的キャリア」、「社会的キャリア」の3つの軸から捉えることができるとした。
3. どんな職業でも、いずれかのキャリア・アンカーと1対1で結びつくとした。
4. 自分の長期的なキャリア・アンカーを確かめるためには、仕事生活における自分の「才能と能力」、「動機と欲求」、「意味と価値」について考えることが有効である。
5. キャリア・アンカーは、客観的に測定可能な職業の特性である。

問4 パーソンズ (Parsons, F. ) のキャリア理論における「賢明な職業選択」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 選択可能な行為、行為から生じる結果、結果が生じる確率を資料に基づいて予測すること。
2. 親の養育態度とパーソナリティの個人差、職業選択との関係について関連づけること。
3. 様々な職業や仕事に関して、その仕事に求められる資質、成功の条件、有利な点と不利な点、報酬、就職の機会、将来性などについての知識を得ること。
4. 同じ類型に属する人と環境の調和的相互作用が、より安定した職業選択、より高い職業適応をもたらすこと。
5. 個人は多様な可能性を持っており、様々な職業に向かうことができるということ。

問5 ジェラット (Gelatt, H. B. ) の意思決定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. 進路選択の過程では、「マイクロ・システム」、「ミドル・システム」、「マクロ・システム」という3つのシステムを段階的に使用する。
2. 探索的決定から最終的決定へ進行するプロセスとして、「同時発生的意思決定プロセス」のモデルを提唱した。
3. 意思決定は、予想される結果が、自分の価値観に合っているか、自分の興味・関心に合っているかなどを評価するプロセスである。
4. 意思決定プロセスの理論モデルを考案したが、実際のガイダンスに応用されることはなかった。
5. 客観的な情報収集のみを重要視し、決定のための唯一の要因とした。

問6 認知行動療法に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 認知行動療法で扱う認知は、表層のスキーマと深層の自動思考の2つのレベルに分けられる。
2. 認知行動療法でよく用いられるソクラテス的対話法とは、クライアントの質問にカウンセラーが答えていく面接技法のことである。
3. 認知行動療法は、原則的にはカウンセラーとクライアントが1対1で行う個人療法であり、集団で行うことはない。
4. 認知行動療法において、宿題（ホームワーク）はクライアントが自発的に決めることがポイントであり、治療者はできるだけ介入しない。
5. 認知行動療法では、個人の体験を認知、感情、身体反応、行動の4つに分け、それらの相互作用を循環的に理解していく。

問7 グループ・エンカウンターに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. グループ・エンカウンターは、参加者が多い場合、小グループに分けずに可能な限りそのまま大人数を一つのグループとするのが望ましい。
2. 1～2名のリーダーのもとで、グループの中で行われる課題（エクササイズ）があらかじめ決められているものを、非構成的グループ・エンカウンターと呼ぶ。
3. エクササイズなどの課題を全く用意せず、ファシリテーターとともに集まった参加メンバーの内面の相互交流を中心に進められるものを、構成的グループ・エンカウンターと呼ぶ。
4. リーダーがエクササイズ中に生じた感情や自己の価値観を自己開示することは、可能な限り避けることが望ましい。
5. 構成的グループ・エンカウンターの定型は「インストラクション」、「エクササイズ」、「インターベンション（介入）」、「シェアリング」の4つの構成要素から成り立つ。

問8 キャリア支援に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の「仕組み」のことである。
2. 教育訓練給付制度とは、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、かつ条件を満たしている場合に、支払った費用の一部が支給される制度で、事業主を通して一定の期間内にハローワークに申請し、受給する。
3. グッドキャリア企業アワードの目的は、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組みを行っている企業を表彰することで、その取組み内容や効果等を発信・普及することにより、キャリア形成支援の重要性を社会に広め、定着を期すことである。
4. キャリア形成サポートセンターでは、雇用型訓練を実施したい企業に対し、キャリアコンサルタントによるジョブ・カードを活用した個別面談の実施、キャリアコンサルタントの紹介・派遣等を実施している。
5. 全国に約180ヶ所設置されている地域若者サポートステーションでは、15～49歳までの年齢層を対象に、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などを実施し、就労に向けた支援が行われている。

(2020.12) 1級学科試験問題

問9 職業情報提供サイト（日本版O-NET）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 日本版 O-NET は、文部科学省が開発した Web サイトで、2020 年 3 月から無料で公開されている。
2. 日本版 O-NET では、約 500 の職業情報について「仕事の概要」、「入職経路」、「労働条件の特徴」、「仕事をするのに必要なスキルや知識等の数値データ」等を掲載している。
3. 日本版 O-NET は、米国労働省が 1998 年から公開している職業情報データベース、ならびに 2000 年から運営する職業情報サイトを基に命名している。
4. 日本版 O-NET は、職業検索、キャリア分析、人材採用支援、人材活用シミュレーション等の機能を提供している。
5. 日本版 O-NET は、学生のキャリア形成を支援する人、求職者への職業相談・職業紹介を行う人、企業内の人材活用に取り組む人が活用可能な様々な機能を提供している。

問10 わが国のリカレント教育の拡充施策や高等教育での取組みに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 厚生労働省では、社会人基礎力をベースにおいた「人生 100 年時代の社会人基礎力」を推進しており、そこでは個人のキャリア・リーダーシップ/キャリア権の確立を求めている。
2. 「人づくり革命基本構想」（人生 100 年時代構想会議、2018 年）で示されたリカレント教育推進策のなかで、一般教育訓練給付では、文部科学大臣が認定した講座については社会人が通いやすいように、講座の最低時間を 120 時間から 80 時間に緩和した。
3. 「生涯学習に関する世論調査」（内閣府、2018 年）によると、社会人が大学等で学習しやすくなるための取組みとして、最も多く必要とされたのは「就職や資格取得などに役立つ社会人向けプログラムの拡充」である。
4. 令和 2 年度文部科学省施策として、女性の活躍推進のため、産学官連携による実践的な出口一体型のリカレント教育を推進し、女性の地方から都市への新しい人の流れにつなげることが挙げられている。
5. 「学校での社会人再教育（リカレント教育）への支援」（文部科学省、2019 年）においては、「社会人向けの実践的なプログラムの開発・拡充」として「人文・社会科学系大学院における実践的なプログラムの開発」が挙げられている。

問11 企業の人事評価制度に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 多面評価は 360 度評価とも呼ばれ、直属の上司のほか同僚、部下など被評価者と関係のある複数の人間が主に日々の職務行動を評価することである。
2. 能力考課とは、組織の一員としての自覚、仕事への意欲、仕事に取り組む姿勢に関する考課のことである。
3. ハロー効果とは、人事評価において、優劣を評価せず、普通程度に評定結果が集中する傾向のことを指す。
4. 業績評価とは、主に本人の勤務態度や能力を重視して実施されるものである。
5. 人事評価制度では、期ごとの目標は上司が部下に対して与えることが望ましい。

問12 企業のキャリア形成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. 個人のキャリア形成は、労働者個人の責任で行うもので、企業の支援は必要ない。
2. 派遣労働者のキャリア形成に関して責任を負うのは、派遣元ではなく、派遣先の企業である。
3. キャリア・プラトリー現象とは、企業による人材開発が成功した状態のことをいう。
4. 昇進に関する競争において、敗者復活を想定したやり方をトーナメント競争モデルと呼ぶ。
5. 自己申告制度とは、異動など、自らのキャリアに関する希望を労働者が上司に対して定期的に申告する制度である。

問13 ダイバーシティ・マネジメントに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ポジティブ・アクションとは、これまでの慣行や固定的な性別役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、女性を優遇するための取組みである。
2. 「令和元年度雇用均等基本調査[企業調査]結果概要」（厚生労働省）によると、民間企業における各役職に占める女性管理職割合について、係長担当職では 2019 年に初めて 3 割を超えた。
3. 「平成 31 年就労条件総合調査の概況」（厚生労働省）によると、平成 30 年（又は平成 29 会計年度）1 年間の労働者 1 人当たりの年次有給休暇平均取得率（男女計）は 52.4%であったが、取得率の男女差は約 20 ポイントあった。
4. 「令和元年賃金構造基本統計調査 結果の概況」（厚生労働省）によると、男性の給与水準を 100 としたときの女性の給与水準は、まだ 70 を超えていない。
5. 「男女共同参画白書 令和元年版」（内閣府）によれば、民間企業における役職者に占める女性の割合は、課長相当職では 1 割を超えた。

問14 最近のわが国の雇用・労働市場に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和元年10月末現在）」（厚生労働省）によると、2019年4月より、新たな在留資格として「特定技能」が創設されたため、従来からある「技能実習」の外国人労働者数は前年に比べ減少した。
2. 完全失業率はいわゆる運行指標であるため、「労働力調査」（総務省）の2020年1月から7月までにおいて完全失業率に上昇はみられず、新型コロナウイルスの影響は未だ表れていない。
3. 独立行政法人労働政策研究・研修機構が無業者も含む全国20歳以上の男女を対象に継続的に調査している「勤労生活に関する調査」によると、「終身雇用」の支持割合は1999年から2015年にかけて、全体として上昇しているものの、若年層では低下している。
4. 「令和元年障害者雇用状況の集計結果」（厚生労働省）における、産業別の障害者の実雇用率は、「医療・福祉」、「農・林・漁業」、「生活関連サービス業・娯楽業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」で、法定雇用率を上回っている。
5. 「令和2年版少子化社会対策白書」（内閣府）によると、2009年から2019年までの10年間でみて、週間就業時間が60時間以上の男性就業者（休業者を除く）の割合に低下はみられない。

問15 わが国の60歳以上の雇用・労働状況に関する次の記述のうち、空欄に入る数字の組み合わせとして**適切なもの**はどれか。

「令和元年労働力調査年報 平均結果の概要」（総務省）によると、年齢階級別の就業率は、15歳以上全体で約（ A ）%、60～64歳で約（ B ）%であり、65歳以上では24.9%となっている。また、「令和元年高年齢者の雇用状況 集計結果」（厚生労働省）によると、66歳以上が働ける制度のある企業の割合は約（ C ）%に過ぎないことから、66歳以上への継続雇用年齢の引上げが課題となっている。

- |          |       |       |
|----------|-------|-------|
| 1. A. 70 | B. 50 | C. 20 |
| 2. A. 60 | B. 70 | C. 30 |
| 3. A. 70 | B. 60 | C. 30 |
| 4. A. 80 | B. 60 | C. 10 |
| 5. A. 60 | B. 50 | C. 10 |

(2020.12) 1級学科試験問題

問16 配転・出向などの人事異動にかかる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. アナウンサーなどの専門職として就労する労働者は、いかなる場合であっても、他の職種への配転命令に従う義務はない。
2. 使用者はその裁量によって労働者の勤務場所を自由に決定することができるため、いかなる場合であっても、労働者は会社からの配転命令に必ず従わなければならない。
3. 要介護状態にある老親や、転居が困難な病気をもった家族を抱え、その介護や世話をしている労働者に対する配転命令は、業務上の必要性があり、他の不当な動機目的がない場合であっても、当該命令権が濫用と判断されることがある。
4. 出向とは、労働者が自己の雇用先の企業から他企業へ籍を移して業務に従事することであり、出向元企業との間の労働契約が終了し、新たに出向先企業との間で労働契約関係が成立する。
5. 労働契約法では、出向に関する規定が設けられていない一方、配転については、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用した場合には当該命令は無効と定められている。

問17 障害者雇用促進法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 障害者雇用促進法は、全ての国民が、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。
2. 常時雇用している労働者が100人以下であり障害者雇用納付金制度が適用されない事業主であっても、各月の雇用障害者数の年度間合計数が一定数を超過している場合は、報奨金が支払われる。
3. 事業主は、障害者である労働者からの申出がなければ、当該障害者である労働者に対して合理的配慮を提供する義務を負わない。
4. 補助犬その他の支援器具等の利用を理由とする不利益取扱いは、障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いの禁止の対象にならない。
5. 障害者に対する差別的取扱いの禁止に関する紛争当事者は、当該紛争当事者の双方が合意した場合に限り、当該紛争解決の援助を都道府県労働局長に求めることができる。

(2020.12) 1級学科試験問題

問18 労働関係紛争解決に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 都道府県労働委員会は、労働組合と事業主間の集団的労使紛争解決の機能を有しているが、個々の労働者と事業主間の労働紛争に関する事案には一切関与できない。
2. パワーハラスメントに関する個別労働紛争については、都道府県労働局の紛争調整委員会は調停ができない。
3. 労働基準法に基づき監督指導を行う労働基準監督署は、都道府県労働局の紛争調整委員会とは別に、個別労働紛争解決のため、あつせん、調停の機能を有する。
4. 都道府県労働局の紛争調整委員会により調停が実施されている間は、当該紛争に関する民事訴訟手続は自動的に中断する。
5. 裁判所における労働審判は、迅速かつ集中的な解決を図るため、特別な事情がない限り3回以内の期日において審理を終結しなければならない。

問19 教育関連の法律等に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 社会教育法における社会教育とは、学校教育及び青少年・成人に対して行われる組織的な教育活動を指す。
2. 学校教育法は、教育基本法に基づき学校教育制度に関する基本を定めた法律であり、各学校の設置や教育目標、教員の配置などが示されている。
3. 学校教育法は2019年4月1日に改正施行され、専門職業人の養成を目的とする新たな高等教育機関として、「専門職大学」及び「専門職短期大学」の制度が設けられた。
4. 教育基本法は、教育の根本的な理念や原則を定めており、義務教育や家庭教育、社会教育、政治教育等の基本方針を、幅広く規定している。
5. 教育振興基本計画とは、教育基本法に示された理念の実現と、我が国の教育振興に関する施策の総合的・計画的な推進を図るための計画である。

問20 文部科学省が2020年4月より学校教育において導入を開始した「キャリア・パスポート」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・パスポート」は、小学校から高等学校までのキャリア教育に関わる諸活動を記録する生徒一人一人のポートフォリオのことである。
2. 「キャリア・パスポート」は、学年、校種を越えて持ち上ることができるものとされ、シートのサイズや蓄積するページ数も例示されている。
3. 「キャリア・パスポート」への記載は、各学校段階での教員や周囲の大人が児童生徒との対話や観察結果を踏まえて行う。
4. 「キャリア・パスポート」は、各地域や学校で柔軟に名称を変えたり、内容に関してカスタマイズすることができる。
5. 「キャリア・パスポート」は、自己評価、学習活動であり、そのまま学習評価とすることは適切ではない。

問21 メンタルヘルスに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. パワーハラスメントは、上司から部下へのいじめ・嫌がらせを指していて、同僚間や部下から上司に対して行われるものは含まれない。
2. テレワークを行う労働者に対するメンタルヘルス対策について、衛生委員会等で調査審議することが推奨されている。
3. 労働者がうつ病を発症した場合の労災認定の判断は「業務による心理的負荷」の強度のみで行われる。
4. 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省、2015年改正）における「4つのケア」とは、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、「事業場内心の健康づくり専門スタッフによるケア」である。
5. ストレスチェック制度は常時 50 人以上の労働者を使用する事業場に実施義務があり、当該事業場の労働者にはストレスチェックを受検する義務がある。

問22 DSM-5における注意欠如・多動症／注意欠如・多動性障害（AD／HD）の診断や行動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. 直接話しかけられたときに、しばしば聞いていないように見える。
2. しばしば指示に従えず、すべきことをやり遂げることができない。
3. 日々の活動で大切なものを、しばしば紛失してしまう。
4. 会議などで、急用ではないのにしばしば席を離れる。
5. 不注意または多動性－衝動性の症状が12歳以降にも必ず存在する。

問23 次の疾病のうち、精神障害の労災認定を判断する「心理的負荷による精神障害の認定基準」において、認定対象になりにくいものとして**最も適切なもの**はどれか。

1. うつ病
2. 急性ストレス反応
3. パニック障害
4. アルコール依存症
5. 強迫性障害

問24 生涯発達心理学に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 生涯発達心理学は、発達心理学が対象としていなかった世代（中高年や高齢者）を対象として2000年代初頭に提唱された。
2. 生涯発達心理学では、特定の発達の方向性が想定されており、発達における望ましい目標やゴールがあらかじめ存在すると考えられている。
3. 生涯にわたる発達は、社会・経済の動向から強く影響を受けることから、個人的要因の影響は少ない。
4. 発達は生得的要因や初期の生活経験によってその道筋が定められており、様々な時点におけるライフイベントを経ても、ライフコースが大きく変化することはない。
5. 生涯発達心理学においては、発達は成長や獲得の過程であるとともに、喪失や衰退とも結びついたものとされている。

問25 ライフステージや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. スーパー (Super, D. E. ) は、ライフステージの解放 (衰退、下降) 段階の課題として、仕事以外の役割を開発し価値を見出すことを挙げている。
2. ハンセン (Hansen, L. S. ) は、課題が達成されるにつれて、アイデンティティ、人間の発達、人生の役割、そして文脈という人生の様々な次元を結びつけるとしている。
3. クランボルツ (Krumboltz, J. D. ) によると、クライアントは計画しなかった有益な出来事を作り出す方法として、探索的なアクションに従事することを学ぶとよいとしている。
4. ハンセンのキャリア・カオス理論は、従来から扱ってきた理論や実践の課題を統合したものである。
5. スーパーは、ライフステージの維持段階の課題として、自らの限界を受け入れることを挙げている。

問26 ブリッジズ (Bridges, W. ) が提唱した「ニュートラルゾーン」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ニュートラルゾーンは、青年期のうちに終えなくてはならない。
2. ニュートラルゾーンはキャリアにとって空白の時期となってしまうため、いかにスピードアップして終結させるかという観点からの支援を模索することが肝要である。
3. ニュートラルゾーンの空虚感は危険であり、可能な限りこの時期を短く終えることで、次の段階へスムーズに進むことができる。
4. 転機の「前」と「後」を意味ある繋がりとするにあたり、ニュートラルゾーンは、積極的に多くの人との対話を重ね、フィードバックを受けるべき時期である。
5. 現実には、外的な変化としての「終わり」と「始まり」が続いて生じてしまい、その時にニュートラルゾーンが間に入る余地がないこともある。

問27 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. ) は、成人の発達を考える際の視点として「文脈的・文化的視点」、「発達の視点」、「ライフ・スパンの視点」、「転機の視点」の4つに整理した。
2. シュロスバーグは、転機のタイプとして「期待していたものが起こらなかった転機」を挙げ、その例にはキャリアショック (career shock) がある。
3. シュロスバーグは、転機を乗り越える能力に影響を及ぼす4つのS (状況 situation、自己 self、周囲の援助 support、戦略 strategies) を特定した。
4. ブリッジズ (Bridges, W. ) は、転機を古い状況から抜け出し (終焉) 、過渡期の宙ぶらりんの混乱を経験し (中立圏) 、そこから新しい状況へ向かって再び前進し始める (開始) プロセスであると考えた。
5. ブリッジズによると、転機における3つの段階の1つである「始まり」は、前進へのステップであると同時に、自身の内的な抵抗・防衛を伴うこともある。

問28 「令和元年版子供・若者白書」(内閣府)における「ひきこもり」に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「ひきこもり」のうち、「昼夜逆転の生活をしている」と回答した人の割合は5割に満たない。
2. 「ひきこもり」の男女比率をみると、女性は男性の3倍以上を占める。
3. 「ひきこもり」の状態になって7年以上の割合が5割近くを占めている。
4. 普段自宅でよくしていることは、「テレビを見る」の割合が最も高かった。
5. 「ひきこもり」の状態になったきっかけで最も多いのは、「退職したこと」である。

問29 リハビリテーション・カウンセリングの理念に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 障害を持つ人が人生の様々な場面で、自分の資源よりも他者の資源を利用することを重視してサポートする。
2. 障害を持つ人が人生における目標を定め、それを達成できるようにサポートする。
3. 障害を持つ人が平穏で、創造的で、活力と喜びに満ちた生活を送っていけるようにサポートする。
4. 障害を持つ人の心理・社会的側面に目を向け、全体としての存在にアプローチする。
5. 人それぞれの遺伝的、生物学的、心理・社会的独自性に価値を見出し、その人のニーズにあわせたサービスを提供する。

問30 教育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. 診断的評価とは、学習指導の途中で指導の方法や方向を確認したり修正したりするために行うものである。
2. 絶対的評価とは、指導の開始前に学習者の既習事項や傾向、前提能力の状況や特性等を明らかにしようとするものである。
3. シェイピングは、学習理論の古典的条件づけ理論の原理に従った方法である。
4. 社会的学習理論は、従来の学習理論では説明しきれない人間の行動を包括的に説明する理論としてバンデューラ（Bandura, A.）により提唱されたものである。
5. 乳幼児期の知的早期教育において子どもの意欲を支えるものは、親からの賞賛であり、そのために内発的動機づけの固定化が生じ外発的動機づけの発達が妨げられる。

問31 学習方法や学習形態に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ICT を活用することで、指導者と学習者、あるいは学習者同士のコミュニケーションを改善することができる。
2. eラーニングは、学習者が学習課題を設定し、情報を集め、わかったことをまとめる学習方法である。
3. OCW は、グループで自由にアイデアを出し合っカード化し、それを整理することで、問題の構造を見つけ出していく手法である。
4. アクティブ・ラーニングとは、パソコン・携帯電話・インターネットを積極的に使用した学習形態のことである。
5. 反転学習は、指導者が学習者役になり、指導者役の学習者が講義を実際に実践する学習法である。

問32 キャリア支援におけるスーパービジョンに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. スーパービジョンには、個別指導型、訓練型、管理型、コンサルタント型があるが、いずれの型でもスーパーバイザーの機能と責任に基本的な相違はない。
2. スーパービジョンは、キャリアコンサルタントとしてのキャリアの初期段階にある者が定期的に受けるものであり、経験を積んだキャリアコンサルタントには必要ない。
3. スーパーバイザーは、自身が専門とする特定の理論や学派のスーパービジョンの訓練を受け、それに基づく指導を行わなくてはならない。
4. スーパービジョンでは、教育的介入を通じたスーパーバイザーの成長とクライアントに対する効果的なキャリア形成等の支援、それを通じた組織活性化への貢献が期待されている。
5. スーパービジョンは、個別の相談事例の理解や対応方法に関する指導であり、事例そのものへの介入や企業等の組織へのコンサルティングなどの事例指導は含まない。

問33 事例検討の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. クライアントにかかわる秘密は厳守するが、グループでの事例検討の参加者の理解を深めるために、実名・職業・実施年月日等は明確に示すことが必須である。
2. 事例報告の資料はクライアントの発言や行動の記述に限定し、カウンセラー側のかかわりや心理状態は記載してはならない。
3. 初回面接でクライアントの訴えが複数ある場合でも、事例報告の資料にはその中の一つだけを簡潔に記載すればよい。
4. 事例を学会等で発表する際は個人が特定できないように加工をすればよく、クライアントからの許諾は必要ない。
5. 事例検討を通し、クライアント理解、カウンセラー理解、関係性の理解、カウンセリング技能の点検などをすることが期待される。

問34 実践的能力証明シート（能力証明シート）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 能力証明シートは、ジョブ・カード準拠様式の一つとして、自身がこれまでに身につけてきた資格だけではわからない実践的な職業能力を明らかにするものである。
2. 能力証明シートを作成して明らかになった能力は、本人の強みとして就職活動や社内の人事面接等でのアピールポイントにもなる。
3. 能力証明シートは、厚生労働省編職業分類の大分類に該当する 11 の職業別に分かれている。
4. 能力証明シートの対象とする実践的な職業能力には、資格のほかに、専門知識・スキル・経験、態度・姿勢、性格・志向も含まれる。
5. 厚生労働省では、学校のキャリア教育や就職支援の担当者、企業の人事担当者等に向けた活用マニュアルも作成している。

問35 カウンセラーの応答に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. みんなが同席している会議の場でそんなことを言われたのですね。ひどいですね。
2. 私は年間延べ2,000 ケースの相談を担当していますので、経験には自信があります。安心して下さいね。
3. それはショックだったことでしょうね。そのときのお気持ちをもう少し詳しくきかせてくれますか。
4. あなたはよく自分をつまらない人間だとおっしゃっていますよね。私はそんなことないと思いますよ。
5. 私のクライアントで同じような問題を解決した方がいらっしゃいますよ。だからあなたも頑張ってくださいね。

問36 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を実施する場合は、グループ参加者にグループカウンセリングについて十分に説明し理解を得ることが不可欠である。
2. グループリーダーは、参加者がグループカウンセリングに向くかどうかを吟味して参加者を選ばなければならない。
3. 参加者は、基本的には、自由意志でグループから離脱することができない。
4. グループカウンセリングを進める上では、ルールを明確にし、参加者の安全を保障する。
5. グループリーダーは、集団の力学についての知識と技術を学び、それらに習熟していることが要請される。

問37 ベーシック・エンカウンター・グループに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 健常者を対象としているが、実際には参加者を、問題を抱えた患者とみなしている。
2. 対人関係での正直さ、探究、対決、高まった感情の表出を重視するが、自己開示は推奨しない。
3. 「今、ここで」を重視しており、伝統的・社会的な建て前を脱ぎ捨てることを奨励する。
4. 数時間で実施するのが一般的であり、宿泊を伴うことはない。
5. グループの目標を明確に定め、行動、態度、価値観、生活様式、自己実現など、何らかの変化を追及する。

問38 相談実施過程における職業情報の収集・提供とその活用及び助言に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 情報提供の原則は、キャリアコンサルタントが情報そのものを提供するよりも、クライアントが情報を得る方法を教えることである。
2. 方策の実行にすぐに役立つ情報や、現在、遭遇している事柄に利用できるような情報のみを提供するのが望ましい。
3. 仕事の理解を深めるための支援を行うには、キャリアコンサルタントは、職業だけでなくボランティア活動など職業以外の情報提供も行えることが望ましい。
4. 情報の提供は、単に口頭で提示するよりも、クライアント自身で書き出してもらいなど、クライアントが自分の責任で体験できる方法で行うのがよい。
5. 収集・提供される情報は、正確で、最新で、偏っていないことが求められる。

問39 相談実施過程における「目標、範囲等の明確化」の段階での対応に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「目標、範囲等の明確化」の過程では、インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等により職業を体験してみることの意義や目的について、相談者自らが理解できるように支援する。
2. 「目標、範囲等の明確化」の過程では、当該相談の到達目標、相談を行う範囲、相談の緊要度等について、相談者との間に具体的な合意を得る。
3. 「目標、範囲等の明確化」の過程では、相談者が実行する方策の進捗状況を把握し、相談者に対して現在の状況を理解させるとともに、今後の進め方や見直し等について、適切な助言をする。
4. 「目標、範囲等の明確化」の過程では、守秘義務に配慮しつつ関連諸機関に積極的にリファーする。
5. 「目標、範囲等の明確化」の過程では、情報提供、教示、フィードバックや指示、助言等の積極的関わり技法を用いるのは望ましくない。

問40 職業適性に関連する心理検査やガイダンスツールに関する次の記述のうち、**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] (GATB) では、9種の適性能力の内部相関の強さにより、認知機能群、知覚機能群、運動機能群の3群に大別することができる。
2. 職業レディネス・テスト[第3版] (VRT) では、プロフィールに山と谷がはっきりしていることを分化しているといい、分化していることは、職業への準備性ができていると解釈される。
3. VPI 職業興味検査では、傾向尺度の Inf 尺度(稀有反応傾向) や Ac 尺度(黙従反応傾向) で回答の信頼性や受検態度をチェックすることができる。
4. OHBY カードは、職業レディネス・テスト[第3版] (VRT) の職業興味と職務遂行の自信度に関する項目を54枚のカードにしたガイダンスツールである。
5. キャリア・インサイトには、EC と MC の2つのコースがあり、それぞれに「適性診断コーナー」、「総合評価コーナー」、「職業情報コーナー」、「キャリアプランニングコーナー」がある。

問41 相談を実施するにあたって、クライアントの自己理解を促すための考え方に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. クライアント自身に自分の問題に気づいてもらうのが原則であり、クライアントが求めてきたとしても、安直に検査やテストを行うべきではない。
2. 各種の検査やテストは、伝統的・歴史的には、客観的な特性や特徴の把握よりも主観的な自己理解を深めるために用いることが多かった。
3. 検査やテストの中には、クライアントにその目的を事前に明かすことで、かえって虚偽反応が出てしまうものがあるため、検査前ではなく検査後にデブリーフィングを行うのがよい。
4. キャリアコンサルティングで用いる検査やテストの結果は、クライアントの一つの側面を表しているにすぎないので、拡大解釈をしないようにするのが望ましい。
5. キャリアコンサルティングで用いる検査やテストは、クライアントに関する情報の収集を目的として実施されるため、結果のフィードバックについては、最低限の情報を伝えればよい。

問42 起業、創業、事業継承を含め、中小企業の経営等に関して幅広く情報提供しているJ-Net21（中小企業ビジネス支援サイト）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 業種ごとの認可要件等、起業をする際に役立つ情報やノウハウを紹介している。
2. 中小企業経営に必要な補助金・助成金、セミナー等、全国の支援情報を、原則として、土日祝日を除いて毎日更新している。
3. ハローワークインターネットサービスと連携して、求人申込みができる。
4. 人材の定着率を上げる方法等、採用、人材育成、労務などのポイントをわかりやすく紹介している。
5. 事業拡大・多角化、他社との連携、海外展開等、経営上直面する疑問に一問一答形式で回答している。

問43 わが国の主要な基幹統計に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 就業構造基本調査（就業構造基本統計）は、雇用労働力の産業、規模、職業及び地域間の移動の実態を明らかにする。
2. 国勢調査（国勢統計）は、生活環境の改善や防災計画などの生活に欠かせない様々な施策に役立てる調査である。
3. 労働力調査（労働力統計）から得られる完全失業率等は、景気判断や雇用対策の基礎資料として利用される。
4. 経済センサス（経済構造統計）は、事業所及び企業の経済活動の状況、わが国における包括的な産業構造を明らかにする。
5. 毎月勤労統計調査（毎月勤労統計）は、雇用、給与及び労働時間について、全国や都道府県の変動を毎月明らかにする。

問44 キャリア形成及び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. 職業人生の長期化や企業における人材処遇の在り方の変化などを背景に、働く人自らが職業生活設計を行う傾向が強まり、キャリア形成支援の重要性が高まる中で、キャリアコンサルティングは労働市場のインフラとしての役割を担っている。
2. 生活保護受給者、障害者、母子家庭の母、父子家庭の父など就職が困難だとされる人々への就労支援は、キャリアコンサルタントの支援領域ではなく、行政や福祉事務所のソーシャルワーカーの仕事である。
3. 大学において、学生に対して主体的なキャリア形成の重要性の理解を促進するためには、講演会やキャリアガイダンスなどの集合研修よりも、キャリアコンサルタントによる個別相談が有効である。
4. わが国では雇用形態や雇用管理の多様化にともない、人材の流動化も進んでいるため、企業におけるキャリアコンサルタントは、業績向上の側面からも人材流出防止を最優先として職務に当たるべきである。
5. 職務内容や必要とされる職業能力も速いスピードで変化しているわが国においては、組織が行う一律的な教育・研修プログラムの導入検討が企業の最優先の課題である。

(2020.12) 1級学科試験問題

問45 企業内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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 個々のクライアントの支援を人事担当者や職場管理職と連携して行う場合、守秘義務を担保したうえで必要な情報を共有することもできる。
2. 転職相談にきたクライアントに対して、自己理解を促すだけでなく、周囲との関係性や転職に伴うリスクの視点から支援することも重要である。
3. 人材育成ビジョン・方針を明示するように、組織に働きかけることも重要である。
4. 離職相談の増加等の傾向がみられる場合、人事部門等に加わってもらい、相談内容を全て開示して、従業員の離職を回避する対策の検討を働きかけることが望まれる。
5. 定年間近の単身赴任中のクライアントが、定年後は退社し家族と同居してクライアントの地元で勤務することを望んでいる場合、その地元の産業雇用安定センターに協力を依頼することもできる。

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. 職場のメンタルヘルス不調は、対人関係や職場のマネジメントも大きな要因になりやすいと言われており、キャリアコンサルタントが職場責任者に働きかけをすることで、メンタルヘルス風土の改善につながることもある。
2. 従業員職務満足度診断や職場のメンタルヘルス診断等で、職場リーダーとメンバーの間で、評価ギャップが小さい時は、キャリアコンサルタントは組織への介入を考えなくてもよい。
3. 初等中等教育のキャリア教育では、キャリアコンサルタントが授業を担う教師に対して、キャリアや就職に関しての情報提供や面談等の支援を行うなどの活動も重要である。
4. 特定の部門でハラスメントの問題を訴える人が続いた場合、キャリアコンサルタントは個人の面談と合わせて組織に目を向ける必要がある。
5. 事業主や関連する部門に働きかけを行い、障害者が働きやすい職場環境を整えることは、キャリアコンサルタントに望まれる活動の一つである。

問47 セルフ・キャリアドックに関わるキャリアコンサルタントのネットワークの認識と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. 企業組織でセルフ・キャリアドックを推進し、その結果キャリアコンサルティングが仕組みとして根付くことにより、企業の経営・人事戦略と、個々の社員のキャリア充実が両立できる効果を期待できる。
2. 人事部門がキャリアコンサルタントから全体報告書として挙げられた内容を経営層に報告することで、セルフ・キャリアドックの信頼性が増し、効果を上げることにつながると思われる。
3. セルフ・キャリアドックは、育児・介護休業者の円滑な職場復帰にも有効であり、キャリアコンサルタントは、本人との面談で個々の事情に沿った復帰プランを支援するほか、職場や人事部門と連携して取り組む課題を明確にすることも期待される。
4. セルフ・キャリアドックを導入している企業の担当者同士が、制度の継続的改善を目的に、定期的に情報交換をすることは、守秘義務の観点から原則禁じられている。
5. セルフ・キャリアドックにおける面談で、企業が即応すべき法令違反やハラスメントが発覚した場合は、原則本人の同意を得たうえで企業側に報告し、可能であれば、リファー先に関する情報も提供する。

問48 キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. スーパービジョンは、スーパーバイザーが自分の考えをスーパーバイジーに示す場であるから、スーパーバイジーはスーパーバイザーの言うことを受身的に受け入れる必要がある。
2. スーパービジョンの中で取り扱われる課題としては、カウンセリングスキル、ケースの概念化、専門的役割、情緒的気づき、自己評価などがある。
3. スーパーバイザーは、スーパーバイジーに対して、その福祉、権利、利益を保証する責任をもつが、クライアントに対しては持たない。
4. スーパービジョンでは、面接記録を基にして、スーパーバイザーがスーパーバイジーにカウンセリングを行う。
5. ケースの概念化は、スーパーバイジーがまとめた資料を基にして、スーパーバイザーが相談者の問題を整理し、見立てをすることである。

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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントの登録更新に必要な受講時間は、相談の現場で十分に活躍できることを保証するものとなっている。
2. キャリアコンサルティングの実務経験を出発点として、更なる資質向上のための自己啓発・能動的学習などプロフェッショナルとしての水準の向上などを継続的に行っていく必要がある。
3. クライアントを深く理解し的確な支援をするために、まずは自らの専門家としての姿に向き合い、自己理解にも努めなければならない。
4. キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングの活動の基にある理論的根拠やキャリア形成・能力開発における意味づけなどを説明し、支援できる力が必要である。
5. キャリアコンサルタントは、すべての活動領域で共通に求められる一定の能力水準を確保したうえで、それぞれの専門領域や現場のニーズに常に意識を向け、高い知識とスキルを身に付けるよう努めるべきである。

問50 キャリアコンサルタントや、キャリアコンサルティングの役割や態度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では、相談者をエンパワーし、目標を設定し、目標を実現する方策を示すために、キャリアコンサルタント個人の価値観や生き方を伝えることが重要である。
2. キャリアコンサルティングでは、専門職としての態度を示すだけでなく、親密な人間関係への要求に応えるために、相談者による私的な質問にもできるだけ答えることが望ましい。
3. 自他に危害を与えるおそれがあると判断される場合は、守秘よりも緊急の対応が優先される場合があることを相談者に伝えておく必要がある。
4. キャリアコンサルタントは個人の職業生活に関わる仕事であり、人の生き方に関する代表的な哲学について原著を読んで深く学び続けなければならない。
5. 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、相談者が特定されないと思われる場合には、発表にあたって相談者の同意を得なくてもよい。

(2020.12) 1級学科試験問題

