

平成29年度前期（第18回）6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29年6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. 解答用紙に受検番号・氏名を記入し、受検者シールのバーコードシール1枚を指定の位置に必ず貼付してください。記載漏れおよび貼り忘れがあった場合は採点されません。
3. 試験中は、受検票、腕時計、筆記具（鉛筆・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。
4. 受検票は、机の上の通路側に見えるように置いてください。
5. 試験中は、携帯電話・スマートフォンなど全ての通信機器及び電子機器は一切使用できません。必ず電源を切って、カバンの中などにしまってください。時計のアラーム等、音の出る機能も使用できません。
6. 試験中は、落丁・乱丁・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。指示に従わない場合は、失格となります。

### 【退席時の注意事項】

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、着席したままお待ちください。

- この試験の正答は平成29年6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。  
(<https://www.career-kentei.org/mondai/>)
- 平成29年8月31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。  
(<https://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6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL03-5402-4688

☆☆ 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29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指します。

◎次の法令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。

- ・ 障害者の雇用の促進等に関する法律：障害者雇用促進法
- ・ 雇用の分野における男女の均等な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

◎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 我が国の労働者の働き方について「平成27年版労働経済の分析」で指摘されている内容に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 労働者全体の総実労働時間は、パートタイム労働者比率の上昇により、1990年代以降は増加傾向にある。
2. 「18時頃に退社できるようになれば、何をするか」の問いに対して、「心身の休養・リフレッシュ」が、「社会人大学院への通学・自己啓発」など自らの能力向上に取り組みたいとする主旨の回答より高い結果となっている。
3. 実際の労働時間が長い人ほど、自身の仕事の効率性は同僚に比べて低いと自己評価する傾向がある。
4. 非正規雇用労働者のうち、追加就業を希望する者が最も多い年齢層は、55歳以上である。

問2 第10次職業能力開発基本計画に示されている「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げ推進のための考え方として、**最も適切なもの**はどれか。

1. 企業内における能力開発の機会に恵まれない非正規労働者に対しては、キャリアコンサルティングに先立って、まずは企業内での能力開発よりも公的職業訓練機会の確保が重要である。
2. セルフ・キャリアドックでは、キャリアコンサルティングの機会は、中高年齢期以降に提供するのが最も有効である。
3. ハローワークを中心に、就業にブランクがある女性を対象として、キャリアコンサルティングの機会を確保し、個々の課題に配慮した職業能力開発機会を提供する。
4. 学校生活から就労への円滑な移行のためには、キャリア教育の専門人材を育成することが求められており、小学校及び中学校にキャリアコンサルタントを配置することが義務付けられることになった。

問3 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. カウンセリングだけではなく、コンサルテーション、関係者との協力、教育の機能も重視する。
2. 相談者がより良い適応と成長、個人の発達を遂げる上で必要な場合には、問題行動の除去や治療を主目的としてキャリアコンサルティングを行う。
3. 相談者の自己理解の促進を図ることが最も重要な役割であり、進路の選択、職業選択などの具体的な目標達成を目指すものではない。
4. カウンセリングに関する理論や手法を折衷的に用いるよりも、自らの経験と学習を踏まえた固有の理論を打ち立てることが重要である。

問4 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、**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範囲は企業と大学等教育機関が中心であり、地域支援機関は含まれない。
2. キャリアコンサルタントが、キャリアコンサルティングと関係のない物品をクライアントに売ることは、何ら問題ない。
3. 面接や心理査定場面等を録音・撮影する場合は、クライアントの了解を得た上で行う必要がある。
4. 著作や発表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。

問5 次の文章はキャリアコンサルタント倫理綱領（平成28年4月1日 特定非営利活動法人キャリア・コンサルティング協議会）の「任務の範囲」に関する記述である。あてはまる語句の**組み合わせとして正しいもの**はどれか。

- ・ キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを行うにあたり、自己の（ A ）の（ B ）を自覚し、（ A ）の（ B ）を超える業務の依頼を引き受けてはならない。
- ・ キャリアコンサルタントは、明らかに自己の（ C ）を超える業務の依頼を引き受けてはならない。
- ・ キャリアコンサルタントは、必要に応じて他の分野・領域の専門家の協力を求めるなど、相談者の（ D ）のために、最大の努力をしなければならない。

- |    |        |       |        |         |
|----|--------|-------|--------|---------|
| 1. | A. 責任  | B. 範囲 | C. 専門性 | D. 問題解決 |
| 2. | A. 専門性 | B. 範囲 | C. 能力  | D. 利益   |
| 3. | A. 能力  | B. 範囲 | C. 専門性 | D. 幸福   |
| 4. | A. 責任  | B. 限界 | C. 能力  | D. 課題解決 |

問6 バンデューラ（Bandura,A.）が提唱した自己効力感（self-efficacy）の4つの情報源に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 遂行経験：自ら行動して成功を体験することによって自己効力は高まる。個人的達成ともいわれる。
2. 代理経験：モデルの失敗は自己効力を高めるが、モデルの成功は自己効力を低下させる。代理学習ともいわれる。
3. 言語的説得：達成の可能性を他者から繰り返し示唆されると、自己効力は低下する。
4. 生理的・感情的状態：ストレス反応や緊張、不安などを知覚することで自己効力は高まる。情動的喚起ともいわれる。

(2017.6) 2級学科試験問題

問7 ハンセン (Hansen, L. S. ) が提唱したILP理論 (Integrative Life Planning) に  
関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 人生の4つの要素として、「仕事・学習・余暇・愛」をあげ、人生における役割を細かく分類して捉えることを強調している。
2. 個人のキャリア形成・開発を個人レベルに留めることなく、社会的なニーズも視野に入れて、個人と社会を統合していく視点が必要とされている。
3. キャリアプランは初期の計画どおりに進まないことも多く、その時に応じて柔軟にプランを変更し、方向転換することも覚悟しておく必要がある。
4. 仕事を通して社会に貢献し、精神的意味を見出すこと、人生の目的を探り自己の存在感を確認できることが、重要であるとしている。

問8 サビカス (Savickas, M. L. ) のキャリア構築理論に関する次の記述のうち、  
**不適切なもの**はどれか。

1. キャリアを、客観的な職務経験の連続ではなく、主観的なものであると捉える。
2. 過去の職業経験に捉われずに、未来志向で現在の経験に新たな意味を付与することを重視する。
3. キャリアは、個人の主観的な事実を再構成することによって作られると考える。
4. 個人は、自らのキャリアを語ることを通じて物語的真実を作りだしていくと言える。

問9 発達理論に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. ホランド (Holland, J. L.) は、VPI 職業興味検査のプロフィールの一貫性と分化から、その人のキャリア成熟の度合いが評価できると考えた。
2. エリクソン (Erikson, E. H.) は、発達の危機の克服に焦点をあて、8つの段階から心理社会的発達を説明した。
3. スーパー (Super, D. E.) は、各ライフステージにおける発達課題を達成することが、職業的発達につながると考えた。
4. レヴィンソン (Levinson, D. J.) は、成人期を四季になぞらえた4つの発達期において、安定期を維持することの重要性を示した。

問10 平木典子による自己表現に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 日常生活の自己表現には3種類のパターンがあり、非主張的な自己表現、攻撃的な自己表現、適切な自己表現である。
2. 非主張的な自己表現は、自分の考えや気持ちを伝えられないというパターンで、その結果、後味の悪い思いや不愉快な体験をすることになる。
3. 攻撃的な自己表現は、自分の考えや気持ちをはっきりと伝える自己主張で、相手の言い分や気持ちへの配慮が不十分であっても、結果的に相手は納得することが多い。
4. 適切な自己表現は、アサーティブな自己表現ともいい、自分も相手も大切にしようとする自己表現で、自分の意見、考え、気持ちを正直に、率直に、その場にふさわしい方法で言うことである。

(2017.6) 2級学科試験問題

問 11 カウンセリングの理論に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 来談者中心カウンセリングでは、クライアントの自己概念と経験が一致する方向へ援助をする。
2. 精神分析的カウンセリングでは、何らかの意味でクライアントのパーソナリティの変容をもたらすに至った場合、成果があったということになる。
3. 論理療法では、人間の感情は、それに先行する出来事によって直接引き起こされるものとした。
4. 行動療法のひとつに系統的脱感作がある。これは弛緩訓練によって不安反応を制止し、段階的に不安反応を除去する方法である。

問 12 ロジャーズ (Rogers, C. R. ) のカウンセリング理論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. 説得や助言、知的解釈による従来の方法を取り入れながら、クライアントの過去の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、カウンセリング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、実存主義的な立場に接近した。
4. 人間科学センターを設立し、人間中心アプローチ (PCA) 運動を展開した。

(2017.6) 2級学科試験問題

問 13 クライアントを理解するための心理アセスメント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、主観が入りがちな観察や面接はアセスメントとは言えない。
2. 同じ心理テストを2回行ったときの相関が高ければ、信頼性は高いといえる。
3. 標準化された心理テストは、基準集団から多数のデータを収集して統計的に分析されており、集団における個人の相対的な位置を知ることができる。
4. 妥当性とは、測定しようとしているものをどれぐらい的確に測定しているかということである。

問 14 相談場面や教育場面でよく使われている心理検査やガイダンスツールの適用に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職業名や仕事の内容についての知識が乏しいと思われる大学生に対して、職業レディネス・テストを実施した。
2. 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）の器具検査を実施する時間がなかったため、器具検査の評価段階は暫定的に C 評価として適性職業群との照合を行った。
3. 職業について知識や理解が不足している高校生のために VPI 職業興味検査を実施した。
4. キャリア・インサイト（統合版）は、利用者がパソコンを使いながら一人で実施できるが、利用後の結果説明による支援は行ったほうがよい。

問 15 自己理解に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職業選択においては、自分の能力や適性等を客観的に理解することを優先し、自分と職業環境との関連について理解することは重視されていない。
2. 職業への適応を予測する特性のうち、興味の側面を職業適性と呼ぶ。
3. 職業レディネス・テストでは9つの能力を測定し、13領域40職業群に対する興味を判断することができる。
4. 職業適性検査の目的は、適職領域を探索し職業選択に役立つ情報を提供することであり、個人の適職を決定するものではない。

問 16 職業分類に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 日本標準職業分類は、国の公的統計の統計基準として、公的統計を職業別に表示するために作成されたものである。
2. 職業は産業の中にあるので、日本標準職業分類は産業分類における産業の区分に対応して作成される。
3. 厚生労働省編職業分類は、日本標準職業分類との整合性は全く考慮されていない。
4. 厚生労働省編職業分類は、職務の類似性だけでなく、その職務に係る事業所数や生産額（生産高）などを考慮して職業を区分し、体系的に分類されている。

問 17 職業についての理解や職業情報に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. キャリア形成支援を行う上では、職業、産業のほか、事業所、労働市場、職業に就くための手段・方法などについて理解することも重要である。
2. 職業とは、「個人が行う仕事で、報酬を伴うか又は報酬を目的とするものをいう」ので、例えば、両親が家族のために行う家事は職業ではない。
3. 職業を選択する場合、「看護師」など仕事の内容から選ぶ場合と、「医療業」など産業から選ぶ場合があるので、職業と並んで産業を理解することが必要である。
4. キャリアコンサルタントは、キャリア形成支援を行う上で、クライアントが理解・吟味しやすいよう、常に職業やキャリアに関する情報をできるだけ絞り込んだ上で提供することが重要である。

問 18 キャリア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. エンプロイアビリティについて、日本経営者団体連盟は「労働移動を可能にする能力」と「当該企業の中で発揮され、継続的に雇用されることを可能にする能力」の両者を含むとした。
2. MBO (Management by Objectives) は、個々の従業員が主体的に目標を設定し、達成に向けて努力することで、仕事に対する従業員の動機づけや会社全体の目標達成につなげていくねらいがある。
3. CDP (Career Development Program) では、教育研修だけでなく、個人の希望や適性を考慮しながら、育成的な人事異動や OJT、社外での自己啓発も含めた多様な実践と組み合わせて、総合的に能力・職務開発を進めることが必要である。
4. コンピテンシーとは、わが国の多くの企業が人事評価で採用している標準労働の行動特性のことである。

問 19 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. 職業能力評価基準とは、仕事をこなすために必要な「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. 教育訓練給付制度では、一定条件を満たす雇用保険の被保険者又は被保険者であった者が厚生労働大臣が指定した講座を受講し修了した場合、所定の手続きを踏むことで本人が教育訓練施設に支払った経費の一部が支給される。
3. 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者を対象とした「第二のセーフティネット」というべきもので、期間を限定した救済的な措置である。
4. 有期実習型訓練は、非正規雇用労働者で職業能力形成機会に恵まれなかった者に実践的な職業訓練を行うことにより、実習実施企業又は他の企業における正規雇用を目指す制度である。

問 20 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、どの人にも平均点を与えてしまうことを、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。

(2017.6) 2級学科試験問題

問 21 雇用調整に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 雇用調整の方法は、労働者数と労働時間数を削減することによる数量調整と、賃金などを削減することによる賃金調整に分けることができる。
2. 労働時間の削減による雇用調整は、一般に残業などの所定外労働時間の削減によって実行される。
3. ワークシェアリングとは、賃金の減少を伴うことなく労働者の労働時間を短くすることで、雇用者数の維持・拡大をはかる雇用調整の取組である。
4. 企業は通常、解雇を雇用調整の最終手段と考えており、退職金等の優遇措置を伴う希望退職募集による雇用調整を行うことで、解雇を回避しようとする。

問 22 団体交渉に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. わが国の団体交渉は、企業別組合による個別の団体交渉よりも、上部団体である産業別による統一交渉が中心となっている。
2. 成果主義の影響を受け、賃金の決定は労働組合による団体交渉から上司の人事評価を中心とする個別的な決定に移行しつつある。
3. わが国の団体交渉は、「一社一組合」を原則としており、使用者は新しくできた第二組合との団体交渉を拒否できる。
4. 団体交渉において、労使協議制は予備的交渉と位置づけられており、使用者は団体交渉、労使協議制いずれに対しても応諾義務を負う。

(2017.6) 2級学科試験問題

問 23 労働市場、労働統計の用語に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 労働力調査では、労働力人口とは、生産活動の中心となる 15 歳以上 65 歳未満の人口のことである。
2. 労働力調査の調査期間中に仕事に就いていなかった者を完全失業者という。
3. 労働市場における需要供給の状況を示す指標の一つとして、ハローワークの求人倍率が使われる。
4. ハローワークの現在の有効求人倍率には、新規学校卒業者に対する求人も含まれている。

問 24 平成 23 年以降のわが国の雇用、失業の動向に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 完全失業率を年齢別にみると、15 歳から 24 歳層の若年者の完全失業率は、35 歳から 44 歳層の中年者の完全失業率を上回る状況にある。
2. 雇用者を正規雇用・非正規雇用という雇用形態別にみると、非正規雇用者の人数は減少傾向にある。
3. 労働力率を性別にみると、女性の労働力率は男性と同じ水準にある。
4. ハローワークの有効求人倍率は上昇傾向にあり、平成 28 年には 2 倍を超える状況にある。

(2017.6) 2 級学科試験問題

問 25 労働関係法令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. 労働基準法は、同居の親族のみを使用する場合や、家事使用人には適用されない。
- B. 障害者雇用促進法に基づく民間企業の障害者の法定雇用率は2%である。
- C. 労働契約法では、有期労働契約が無期労働契約に転換した場合、原則として、無期契約労働者と同一の労働条件となる。
- D. 男女雇用機会均等法では、男女に対しての一切の差別を禁止しており、女性を優遇することは認められていない。

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

問 26 労働関係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. 労働者災害補償保険制度にかかる保険料は、事業主と労働者の双方が負担している。
- 2. 労働契約法には、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に、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制度における給付は、全て一時金である。

(2017.6) 2級学科試験問題

問 27 次の文章は、中央教育審議会「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（平成 23 年 1 月）が、「社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力」として示した「基礎的・汎用的能力」に関する記述からの引用である。空欄に入る語句の**組み合わせとして、最も適切なもの**はどれか。

基礎的・汎用的能力の具体的内容については、「( A )」に焦点を当て、実際の行動として表れるという観点から、「人間関係形成・社会形成能力」「( B )」「課題対応能力」「( C )」の 4 つの能力に整理した。

- |    |            |                |                 |
|----|------------|----------------|-----------------|
| 1. | A. 仕事に就くこと | B. 情報活用能力      | C. 意思決定能力       |
| 2. | A. 働くこと    | B. 職業人意識       | C. ビジネスマナー      |
| 3. | A. 仕事に就くこと | B. 自己理解・自己管理能力 | C. キャリアプランニング能力 |
| 4. | A. 働くこと    | B. 思考力・判断力     | C. 表現力          |

問 28 次の文章は、学校教育法（昭和 22 年 3 月 31 日法律第 26 号、最終改正：平成 28 年 5 月 20 日法律第 47 号）第 1 条の条文である。空欄に入る語句の**組み合わせとして、最も適切なもの**はどれか。

第 1 条 この法律で、学校とは、( A )、小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、( B )、( C )、大学及び ( D ) とする。

- |    |        |            |            |           |
|----|--------|------------|------------|-----------|
| 1. | A. 保育所 | B. 専修学校    | C. 特殊学校    | D. 大学院    |
| 2. | A. 幼稚園 | B. 小中一貫学校  | C. 中高一貫学校  | D. 各種学校   |
| 3. | A. 保育所 | B. 通信制高等学校 | C. 定時制高等学校 | D. 大学院大学  |
| 4. | A. 幼稚園 | B. 中等教育学校  | C. 特別支援学校  | D. 高等専門学校 |

(2017.6) 2 級学科試験問題

問 29 労働者のメンタルヘルスケアに関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 労働者自身のストレスへの気づき及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止することを、メンタルヘルス不調の一次予防という。
2. メンタルヘルス不調を早期に発見し適切な対応を行うことを、メンタルヘルス不調の二次予防という。
3. メンタルヘルス不調となった労働者を治療に結びつけることを、メンタルヘルス不調の三次予防という。
4. ストレスチェック制度は、メンタルヘルス不調の一次予防を強化することを主な目的としている。

問 30 メンタルヘル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. うつ病の発症には、病気やけが、学校や職場の人間関係、子供の独立等の日常生活のストレスも関係がある。
2. ストレスは、どのようなものであれ、すべて有害なものであり、できる限り避ける方が良い。
3. 昇進・昇格や入学、出産等、一般的に喜ぶべき内容でも、うつ病の発症の原因となることがある。
4. 自分自身ではストレスを自覚していない場合でも、身体や精神に負担がかかっていることがある。

問 31 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 精神疾患の病態別に、職場で行われるべき対応が示されている。
2. 精神障害等の労災請求事案の業務上・外を判断するための基準が示されている。
3. 職場のメンタルヘルス対策におけるキャリアコンサルタントの役割が明記されている。
4. メンタルヘルスケアが適切かつ有効に実施されるよう、その原則的な実施方法が示されている。

問 32 エリクソン (Erikson, E. H. ) による青年期の発達段階に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 青年期後期にあたる大学生にとっての発達課題は、すでに確立されたアイデンティティを土台として、家庭を築く基盤となる親密性を獲得することである。
2. モラトリアムとは、青年期特有のアイデンティティの確立に向かうまでの葛藤を処理する猶予期間のことである。
3. アイデンティティ確立の対極状態を、アイデンティティ早期達成と位置づけ、十分な葛藤を経ずに心理社会的な自己定義が行われた状況であるとしている。
4. アイデンティティの感覚がもてない状態の場合、他者との親密なかわりから遠ざかる傾向があるが、一時的な緊張状態を乗り越えれば適切な関係を築くことができる。

(2017.6) 2級学科試験問題

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. レビンソン (Levinson, D. J. ) によれば、安定期は通常 6～7 年で、長くても 10 年以上続くことはなく、様々な理由から生活構造の修正が図られるとした。
- B. スーパー (Super, D. E. ) の「キャリアの虹モデル」は、主として仕事に関する役割について、人が一生涯に渡ってどのタイミングで、どの比重で果たしていくのかを表現した。
- C. ホール (Hall, D. T. ) は、キャリア発達を促すのは人間関係であり、メンターやコーチだけではなく、上司やチームメンバーといった日常の発達の関係における相互学習によって、それが促進されると考えた。
- D. ハヴィガースト (Havighurst, R. J. ) は、青年期の発達課題として、「適した社会集団の選択」が重要であることを指摘した。

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

問 34 中年期の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. 中年期は、その発達の課題やストレスに対処する十分な資源を獲得しており、人生において最も安定した時期である。
- 2. 中年期の危機は、体力の衰えや認知力の低下等の身体的変化から生じるが、心理的变化は影響を及ぼさない。
- 3. 中年期には、幼児期や青年期の葛藤や自己と他者の関係を再吟味することで、新しい適応的な自分を獲得し、アイデンティティが再構成される。
- 4. 中年期においては、その時期までに蓄積してきた多様な経験によって助けられることが多いので、中年期にある人には大きな課題は存在しない。

(2017.6) 2 級学科試験問題

問 35 転機に関する次の文章の空欄（ A ）～（ D ）にあてはまる語句の**組み合わせ**として、正しいものはどれか。

（ A ）によれば、転機には、①予測していた転機、②予測していなかった転機、③期待していたものが起こらなかった転機の 3 つがある。（ A ）は、これら 3 つのタイプに対処する方法として、次の 4 つの資源を確認することが大切であるとした。それらは、①状況、②自分、③（ B ）、④戦略であり、どう検討し対処するかが大切であるとしている。

転機はストレス要因の一つで、（ C ）らは、このストレスに対処する行動を大きく問題焦点型と情動焦点型とに分け、さらに 8 つの型に分類した。その対処行動を（ D ）という。

- |    |                                   |            |                            |               |
|----|-----------------------------------|------------|----------------------------|---------------|
| 1. | A. パーソンズ<br>(Parsons,F.)          | B. 環境      | C. ニイル<br>(Neill,A. S.)    | D. ストレス・コーピング |
| 2. | A. シュロスバーグ<br>(Schlossberg,N. K.) | B. 支援      | C. ラザラス<br>(Lazarus,R. S.) | D. ストレス・コーピング |
| 3. | A. ウォルピ<br>(Wolpe,J.)             | B. コミュニティー | C. グラッサー<br>(Glasser,W.)   | D. ストレス予防     |
| 4. | A. エリクソン<br>(Erikson,E. H.)       | B. 支援      | C. セリエ<br>(Selye,H.)       | D. ストレッサー     |

問 36 発達障害の特性に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 発達障害は、脳の機能の偏りによって生じる障害である。
2. 自閉症、アスペルガー症候群、その他の広汎性発達障害には「社会性」、「コミュニケーション」、「想像力」の 3 つの領域に特性があり、これを「三つ組の特性」という。
3. LD は、全般的な知的能力と比べて「読む」、「書く」、「計算する」のいずれか、もしくは複数の領域に極端に困難さが現れる。
4. ADHD は、一般的に、成長するにつれて衝動性や不注意は落ち着き、多動性の方が残存する。

(2017.6) 2 級学科試験問題

問 37 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。
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汲み取って「～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方がよい。

問 38 ジョブ・カード制度（平成 27 年 10 月 1 日改正）に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールであり、キャリアコンサルティングと一体となった総合的キャリア形成の各場面で活用できる。
2. ジョブ・カードの対象は、職業訓練受講者、在職者、求職者、学生などで、職業生活を通じて継続して活用される。
3. 学生は、ジョブ・カードにキャリア教育等の状況や自らの目標などを記入して、キャリア・プランニング等において活用することができる。
4. 職務経歴シートにおけるキャリア・プランニングのための職業経験の棚卸しについては、キャリアコンサルタントもしくは職務内容を知る企業の担当者が記入する。

(2017.6) 2 級学科試験問題

問 39 グループアプローチ・スキルに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. グループアプローチの際のファシリテーターの役割は、グループを信頼することであり、メンバー同士で批判しあう場面がみられても、介入すべきではない。
2. 構成的グループ・エンカウターのリーダーが参加者に自己開示する理由の一つは、メンバーとの一体感を深めることである。
3. 構成的グループ・エンカウターでは、グループで体験を行うエクササイズの実施が重要であり、その後のシェアリングは、時間がない場合は省略しても構わない。
4. キャリア選択の支援における個人の価値観の明確化については、グループアプローチよりも個別のカウンセリングの方が適している。

問 40 「啓発的経験」に関する次の用語のうち、キャリアコンサルティングと**最も関わりが少ない用語**はどれか。

1. 職場見学
2. インターンシップ
3. トライアル雇用
4. セルフヘルプグループ

問 41 キャリアコンサルティングで行うアセスメントのうち、「インフォーマル・アセスメント」に関する記述として、**最も適切なもの**はどれか。

1. 専門家によるアセスメントではなく、親密な他者（家族や友人など）によるアセスメントであるという点が特徴である。
2. インフォーマル・アセスメントとしてよく知られる技法には、MBTI、Y-G 性格検査、知能検査などがある。
3. カードソート技法とは、様々な価値が書かれたカードの中からキャリアコンサルタントがクライアントの価値に合いそうなカードを選択し、キャリアコンサルタントが選択意図を説明する方法である。
4. インフォーマル・アセスメントの弱点として、主観的である、実施に時間がかかる、解釈に時間がかかるなどの問題がある。

問 42 キャリアコンサルティングにおける初期のアセスメントの際に、キャリアコンサルタントが行うことに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自己理解を深めたいという主訴で来たクライアントに、強い気分の落ち込みや眠れないという症状があることがわかったため、医療機関での受診を勧めた。
2. 面接初期のアセスメントで重要なことは情報収集であり、面接初期で聞くべきことは聞いておく必要があると考え、リレーションづくりよりも情報収集を優先した。
3. クライアントの話聞いたところ、これまでに受けたことのある相談と類似する状況であったため、過去のクライアントの例を出して説明した。
4. クライアントが職場の環境や周囲の同僚について、「職場はこうあるべきだ」、「上司はこうでなければならない」と強い不満や怒りを示したため、職場環境に問題があると考え、転職を勧めた。

問 43 キャリア形成とキャリアコンサルティングの教育・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. キャリア形成の教育・普及活動は、専ら職業、職務内容、職位、職歴、進路に関わるものを扱っている。
2. 社会的・職業的自立に向けた能力・態度の育成等のためには、キャリア教育の充実や、インターンシップの実施状況の改善等、教育と雇用の連携の強化を図ることが望ましい。
3. 企業内のキャリアコンサルタントは相談業務を行うことに専念するため、教育、普及活動は行わない方がよい。
4. キャリアコンサルティングの重要性、必要性を訴え、普及させる具体的な対象は企業のみである。

問 44 キャリア形成とキャリアコンサルティングの教育に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 企業内のキャリア教育は、長期的な人材育成に結びつけていくことが必要であり、人事施策と連携して実施していくことが望ましい。
2. 個人のキャリア形成において、個人が組織に入る前の準備段階は重視されておらず、特に準備をしなくても良いと考えられている。
3. 大学生のキャリア形成の基盤づくりの取組としては、就職サイトの活用の仕方が中心となる。
4. 大学生に対するキャリアコンサルティングとして、卒業後のキャリアを自ら「作り上げる」力を身につけるよりも、卒業時における進路を「決める」ことを重視すべきである。

(2017.6) 2級学科試験問題

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、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者が所属する組織等に相談者のキャリア開発を阻害する要因が存在すると考えられる場合であっても、キャリアコンサルタントは解決策を持っていなければ組織等への接触は回避すべきである。
2. 守秘義務を守ることが相談者に不利益をもたらすと考えられる場合には、キャリアコンサルタントは自らの意思で相談者が所属する企業等に情報提供をしたほうがよい。
3. キャリアコンサルタントは、相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題の発見や改善の提案などについても、積極的に関与することが期待されている。
4. 企業内のキャリアコンサルタントが働きかける環境は、企業組織内の上司、同僚、人事部の関係者に限定される。

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. 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が期待されている。
4. インターンシップをより効果的に進めるために、キャリアコンサルタントは受入れ企業の開拓や受入れ先の体制づくりの活動も重要である。

(2017.6) 2級学科試験問題

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、**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自身の能力の範囲を超える支援については、適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択し、紹介あつせんするよりも、自身の能力開発を重視することの方が重要である。
- B. キャリアコンサルタントは、利害関係にある相談者と面談する場合は、相談者に不利益が生じないように、必要に応じ他のリファーマを紹介することも必要な措置である。
- C. キャリアコンサルタントは、相談者がキャリア開発上の問題というよりも、メンタルヘルス不調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マを行う必要がある。
- D. キャリアコンサルタントは、相談者のリファーマ後の情報を常に追跡調査しておくことが必須の要件とされている。

- 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、**適切なもの**はいくつあるか。

- A. キャリアコンサルタントとしての経験を積んで力をつけてからは、自己研鑽を行って不得意な分野を改善するだけでなく、得意な領域をさらに向上させることが求められる。
- B. プロフェッショナルとして求められる態度・知識・スキルの修得には終わりがない。
- C. キャリアコンサルタントとして質の高い援助を提供するためには、新しい考え方や理論を学ぶことも必要である。
- D. 自己研鑽の結果、相談過程を通じて、キャリアコンサルタント自身も人間として成長する。

- 1. 1つ
- 2. 2つ
- 3. 3つ
- 4. 4つ

問 49 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ときのパーソナリティの自己盲点に気づかせる指導方法であり、教育分析は人と関わるときのスキルの自己盲点に気づかせる指導方法である。
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. スーパービジョンの目的は、①コンサルティング・スキルの向上、②ケースの理論化・概念化、③専門職としての役割取得、④スーパーバイザーの自己理解と自己受容である。
4. キャリアコンサルタントがスーパービジョンを受けないでキャリアコンサルティングを実施するのは好ましいことではないが、「キャリアコンサルタント倫理綱領」に反する行為とまではいえない。

問 50 キャリアコンサルティングに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントの活動は、一対一の個人面接にとどまらず、複数の人を対象としたグループワーク、キャリア形成に関する研修やキャリアコンサルティングの広報・普及活動など多岐にわたる。
2. キャリアコンサルティングに必要な実践上のスキルとして、傾聴のスキルだけでは不十分であり、目標設定や必要な助言を行うなど、指示的な関わりも必要とされる。
3. キャリアコンサルティングは、クライアントのキャリア開発に関わる仕事であるから、難解な心理的なテーマや問題であってもキャリアコンサルティングの主たる対象とすべきである。
4. キャリアコンサルティングとは、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ことをいう。

(2017.6) 2級学科試験問題

