

平成 29 年度後期（第 19 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 29 年 12 月 17 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。記入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）は机の上に置かず、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、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。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 12 月 18 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 30 年 3 月 23 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、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。問題文では「キャリアカウンセラー」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、問題文では略語を使用しています。

- ・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

◎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 「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日策定）に示された人材育成の強化に向けた政策方針に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 子供を保育園に預けながら受けられる教育訓練を拡大するとともに、大学等の女性リカレント教育講座を開拓し、全国に展開する。
2. 学校教育段階から実践的な職業能力を有する人材を育成するため、体系的なキャリア教育を推進するとともに、基礎的な職業教育を行う専門職大学を創設する。
3. 人手不足の状況に即応するため、保育・介護など人材需要の高い分野では、短期の離職者訓練コースに絞って新設・拡充する。
4. 人工知能（AI）などによる第4次産業革命が職業スキルを急速に変化させているため、IT分野の能力開発には当面公的支援を行わず、企業内での先進的な取組に委ねる。

問2 「平成28年度能力開発基本調査」（厚生労働省）における企業でのキャリアコンサルティングの実施状況に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 近年、導入企業が増加しているが、導入率が最も高いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」で、そのほかの産業では広がらないままとなっており、業界を超えての普及が必要である。
2. 導入の目的として最も多いのは「メンタルヘルス上の理由による長期休業等の予防や職場復帰支援のため」なので、この領域での知識・技能の習得がキャリアコンサルタントには重要である。
3. 企業が問題点として指摘しているのは、「労働者からの相談件数が少ない」ことであり、働く人たちへの周知や相談しやすい職場体制等の工夫も不可欠である。
4. キャリアコンサルティングを行っていない理由で最も回答が多いのは、「ニーズに合ったキャリアコンサルタントを探すことが難しい」ことである。

(2017.12) 2級学科試験問題

問3 第10次職業能力開発基本計画（平成28年4月28日告示）における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. 我が国の経済を成長軌道に乗せるには、働く人の能力開発による生産性向上の取組が不可欠であり、国際的に見て高いレベルにある現在の生産性をさらに伸長させるための支援の役割が期待されている。
2. 少子高齢化、人口減少が進む中で、高齢者、若者、女性、障害者等の就業促進などが課題であるが、中でも国際的に比較して就業意欲の低い高齢者のキャリア転換を促進する支援が重要課題である。
3. 個々の労働者が自らのキャリアについて主体的に考え、定期的に自身の能力開発や知識・能力・スキルを確認する機会が重要であり、労働者の主体的職業生活設計を支援する重要な役割がある。
4. 女性の活躍を促進する取組が重要であるが、就業を希望する人が少なく潜在的な労働力として高まっていない現実がある。

問4 キャリアコンサルタントの活動領域と活動範囲に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 活動領域は企業と大学等の教育機関が中心であり、地域支援機関は含まれない。
2. 所属する大学等のキャリア形成支援や就職支援等の力の入れ方によって、キャリアコンサルタントの活動は異なっても構わない。
3. 大学等のキャリアコンサルタントの活動範囲には、学生に対する情報発信は含まれない。
4. 大学で学生の相談対応を行う場合、学修相談など学生生活を行っていく上での様々な相談は担当範囲に含まれない。

問5 キャリアコンサルタントは専門家として高い倫理観が求められるが、倫理に関する考え方を述べた次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 倫理とは、しなければならないことと、してはならないことに関する普遍的な原則を覚えることで、なぜそのように考えるのかといった意思決定のプロセスよりも、判断のパターンを増やすことが職業倫理の向上につながる。
2. 最低限守るべき命令倫理と最善を尽くすべき努力倫理があり、専門家はこれらのバランスを取りながら実践している。
3. 複雑な現実社会の中で専門家としていかに判断するかを示す指針が職業倫理であり、実践の場面でしか理解できないものがあるので、養成段階で学ぶよりも実務に就いた後の自己研鑽として取り組むべきである。
4. 「善行」「誠実」「責任」「高潔さ」といった原則に則って意思決定を行う原則倫理は最低限遵守すべきものであり、機械的に適用される。

問6 ホランド(Holland, J. L.)の職業選択理論に関して、**最も適切なもの**はどれか。

1. ホランドの理論に基づく職業興味検査は、知的能力の高さも測定できる。
2. 人のパーソナリティについて、タイプに分類すべきではない。
3. 職業上の満足度や業績などは、個人のパーソナリティと働く環境との一致の程度による。
4. 同じ職業に就いている人々は、様々なパーソナリティ特性を持つ傾向がある。

問7 ハンセン (Hansen, L. S.) 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. 「子ども」「家庭人」など6つの人生役割を提唱した。
2. 人生役割を統合し、ライフ・キャリアの視点で捉える「統合的なライフ・プランニング (ILP) 」の考えを示した。
3. キャリア・アダプタビリティの概念を提示した。
4. 社会的学習理論に基づく職業選択理論を提示した。

問8 クランボルツ (Krumboltz, J. D.) が提唱した、計画された偶発性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. 「未決定」であることによって、新しい学習が促進されることがあるため、「未決定」を必要な望ましいものと考えた。
2. 予測システムと価値システムを含む連続的意思決定プロセスを提唱した。
3. 4S システム (Situation、Self、Support、Strategies) を提唱し、転機 (transition) にある成人を援助していくための対処法を構築した。
4. キャリアをとらえる「外的キャリア」「内的キャリア」という 2 つの軸を提唱した。

問9 スーパー (Super, D. E.) のキャリア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. 人と職業の合理的な推論に基づくマッチングを重視する。
2. 本人の積極的な行動を重視するため、その行動から生じる結果やその結果が生じる確率などを評価し、本人の評価基準にかなうものを選択する。
3. 予期せぬ偶然の機会が本人も知り得なかった学習の機会を与えることもあるという点を重視しており、プランド・ハプスタンス理論のベースともなっている。
4. キャリア発達は、自己概念を発達させ実現していく統合と妥協の過程である。

問10 グループカウンセリングの効用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では、グループダイナミックスの効果が期待されるので、リーダーの存在は必要ではない。
2. グループカウンセリングと個人カウンセリングを併用することで、効果が上がることもある。
3. グループ場面から恩恵を受けられるクライアントとそうでないクライアントがいるのは、事実として認められる。
4. グループカウンセリングでは、問題の種類や程度が同じようなメンバーを組み合わせることで、より効果が見られる場合がある。

問 11 カウンセリング（心理療法）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 来談者中心療法の自己理論は、自己概念と体験の一致・不一致による人格適応理論である。
2. 社会的学習理論は、スキナー（Skinner, B. F.）によって創始された第三世代の行動療法と呼ばれている。
3. 交流分析は、バーン（Berne, E.）によって始められ、精神分析から発展した方法である。
4. 現実療法は、非行少年や少女に対するカウンセリング法として開発されたが、その後、コントロール理論となり、さらに選択理論と改名された。

問 12 アサーションに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. アサーション・トレーニングは、アメリカでの人種差別撤廃運動や女性差別撤廃運動が背景にあり、自他の基本的人権を守りながら自己表現していく方法である。
2. アサーションとは、対人場面において怒りや不満をそのまま相手に表現していくことをいう。
3. アサーション技法の一種である DESC 法は、「描写する」「表現する」「提案する」「選択する」の 4 段階でセリフを組み立てる方法である。
4. アサーション・トレーニングは、人間性心理学や論理療法の考え方が導入されている。

問 13 心理アセスメントの実施に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. VPI 職業興味検査は、160 の具体的な職業に対する興味・関心の有無を回答させることにより、8 種の職業興味領域に対する個人の興味・関心の強さを測定するものである。
2. 職業レディネス・テスト（VRT）では、職業に関する興味・関心を測るとともに、その職業に関する職務遂行の自信度についても測定する。
3. キャリア・インサイト（統合版）は、適性理解、職業の検索、キャリアプランなど、キャリアガイダンスに必要な基本的ステップを利用者が一人で経験できるような内容で構成されている。
4. 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）は、単に目前に迫った職業の選択決定のための利用にとどまらず、上級学校や職業教育訓練機関に進むことも含めて将来の職業の探索を行う場合にも有効に活用できる。

問 14 心理検査の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. 心理検査を行う場合には、各検査のねらいや特徴を考慮し、目的や対象によって、用いる検査の選択を行うことが重要である。
2. クライアントを多面的にみることができるので、できるだけ多くの心理検査を実施することが望ましい。
3. 心理検査を行う際には、実施者は事前に用いる検査に関する研修や訓練を受けるなどして、検査の理論的な背景や実施・解釈の方法に習熟しておく必要がある。
4. 心理検査の結果を説明するときには、クライアントにわかりやすく、かつ肯定的な伝え方をしよう心がける。

問 15 ガイダンスツールに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. VRT カードは、職業情報を写真・イラストなどで紹介するカードを使って、自分の興味や関心を知り、同時に、知っておくべき職業情報も得ることができる。
2. キャリアシミュレーションプログラムは、大学生等や若年者向けに開発された、就職後の職業生活のイメージを伝えるためのグループワーク型の教材である。
3. OHBY カードは、カードに書かれている仕事内容への興味や、その仕事を行うことについての自信を判断していくことで、興味の方向や自信の程度がわかる。
4. キャリア・インサイト（統合版）は、職業選択に役立つ適性評価、適性に合致した職業リストの参照、職業情報の検索、キャリアプランニングなどをWeb上で実施する総合的なキャリアガイダンスシステムである。

問 16 職業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. キャリア・インサイト（統合版）は適性と合致した具体的な職業名が表示されるので、キャリアコンサルタントは、その職業に就くことを勧めるべきである。
2. 職業理解という観点からの職業選択の手順として、まず具体的求人の採用選考への応募を行い、その後に自己の関心や就職目的を明確化する流れが適切である。
3. OHBY カードは、カードを使った職業理解を進めるツールであり、自己理解には使用しない。
4. 職業理解を深めるためには、印刷物・出版物情報、インターネット情報、視聴覚情報のほか、職場訪問や先輩訪問なども大きな情報源となる。

問 17 職業情報・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. 厚生労働省編職業分類は、職業紹介等の実務で使用しやすいよう、総務省作成の日本標準職業分類よりも職業数を減らし、^{おおく}大括りとしたものである。
2. 良い職業情報は、誰にとっても正確であることよりも、多少偏ってもクライアントの興味や思想に沿った形で提供することが重要である。
3. 職業情報には、職業の内容や就業者の特徴についての情報だけでなく、入職のための条件、労働条件などの情報も含まれる。
4. 日本標準職業分類は、事業所で行われる経済活動を、製品やサービスの種類、提供方法等に着目して区分し、体系的に配列したものである。

問 18 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の行動について、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・実施に活用でき、人事制度の見直しや人事評価制度の整備にあたって、評価・処遇決定の基準として活用できる。
4. 職業能力評価基準に基づいて、各種業界検定を構築したり、検定のためのテキスト作成や講習ができることされているが、キャリアコンサルタント試験の内容もこの基準に従っている。

(2017.12) 2級学科試験問題

問 19 「平成 28 年度能力開発基本調査」の結果に関する次の記述のうち、

最も適切なものはどれか。

1. 正社員に対する能力開発の責任主体について、「労働者個人主体で決定する」またはそれに近いとする企業は、「企業主体で決定する」またはそれに近いとする企業よりも多い。
2. 正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所は半数を超えているが、正社員以外に対する計画的なOJTの実施割合も、それと同水準となっている。
3. キャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している事業所の割合は、正社員、正社員以外ともに、企業規模が大きくなるほど高くなっている。
4. 事業所による労働者の自己啓発に対する支援の内容をみると、正社員、正社員以外ともに「就業時間の配慮」が最も高い。

問 20 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、

最も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」では、関係者として、企業と働く者と国民の三者が示されている。
2. 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」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、併せて社会全体として達成を目指す数値目標を設定している。
3. 2015年に成立した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. 女性活躍推進法では、女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、本人の意思が尊重されるべきであることを基本原則としている。

(2017.12) 2級学科試験問題

問 21 労使関係に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 労働組合が争議行為を行う前に、使用者の争議対抗手段としてのロックアウトを先制的に行うことは、正当性が認められていない。
2. 労働組合法においては、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 2 名で組織する労働審判委員会で手続きを実施する。

問 22 労働時間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. 職場意識改善助成金制度における勤務間インターバルとは、休息时间数を問わず、就業規則等において「終業から次の始業までの休息时间を確保することを定めているもの」である。
2. 時間外労働または休日労働をさせようとする場合、割増賃金を支払えば、労働基準法第36条に定める、いわゆる36協定を締結しなくてもよい。
3. 休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金のことを指す「固定残業代」は、法律にも定められた新しい賃金管理の手法として広がりつつある。
4. フレックスタイム制は、始業及び終業時刻を労働者が決定できるという労働者に資する面だけでなく、使用者が労働時間の把握を行う必要が無く管理上の負担が減るとい、使用者にとっての利点もある。

(2017.12) 2級学科試験問題

問 23 最近の労働市場に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 正社員の有効求人倍率は、全体の有効求人倍率に比べ高い水準にある。
2. 完全失業率の推移をみると、平成29年に入って2%を下回るまでに低下する動きが見られた。
3. 産業別に雇用者総数に占める非正規の職員・従業員の割合をみると、第2次産業で割合が低く、第3次産業では高くなっている。
4. 雇用者全体に占める非正規の職員・従業員の割合は、平成28年平均で50%を超えている。

問 24 我が国の労働市場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. 15歳以上人口における労働力人口には、完全失業者を含めない。
2. 調査期間中に仕事がなく、仕事を探さなかった者も完全失業者となる。
3. 完全失業者が15歳以上人口に占める割合を、完全失業率という。
4. ハローワークに登録されている有効求職者数に対する有効求人数の割合（有効求人数÷有効求職者数）を、有効求人倍率という。

問 25 妊娠、出産、育児などに関する労働関係法令についての次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 原則として、女性労働者の解雇は、産前産後休業期間中及びその後30日間は禁止されている。
2. 産後6週間を経過した女性労働者が就労を請求した場合は、使用者が支障がないと認めた業務に就業させることができる。
3. 生後1年に達しない生児を育てる労働者は、性別に関わりなく、通常の休憩時間の他に、当該生児を育てるための育児時間を請求することができる。
4. 産前産後休業期間中は、雇用継続給付として、雇用保険から休業手当が支給される。

(2017.12) 2級学科試験問題

問 26 労働保険、社会保険に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 健康保険は、医療給付が目的であり、病気休業中の生活を保障するための給付はない。
2. 厚生年金保険の保険給付は、老齢厚生年金と遺族に支給される遺族厚生年金の 2 種類である。
3. 労働者災害補償保険は、「業務災害」と「二次健康診断等給付」のみを給付対象としている。
4. 雇用保険では、求職の申込をした後に疾病又は負傷によって15日以上職業に就くことができない場合は、基本手当が受給できないかわりに傷病手当が支給される。

問 27 学校教育法第 37 条は、初等中等教育段階の学校に必ず置かなくてはならない職を定めている。次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 校長、教頭、教務主任及び養護教諭
2. 校長、副校長、教頭、主幹教諭、教諭及び養護教諭
3. 校長、教頭、教諭、養護教諭及び事務職員
4. 校長、副校長、教務主任及び事務職員

(2017.12) 2 級学科試験問題

問 28 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）に示された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. キャリア教育はそれぞれの学校段階で行っている教科・科目等の教育活動全体を通じて取り組むものではなく、特別活動において実践される。
2. キャリア教育の一環として、税金・社会保険・年金や労働者としての権利・義務等を理解させるための指導を行うことは不適切である。
3. 中学校における職場体験活動では、将来進む可能性のある仕事や職業に関連する活動をいわば試行的に体験し、これを手掛かりに社会・職業への移行準備を行うことが中心的な課題となる。
4. 大学等の高等教育機関においてキャリア教育を推進するに当たっては、正課内の教育に加え、学生支援等正課外の活動を通じて、一人一人のキャリア形成を促進させる支援を行っていくことが重要である。

問 29 うつ病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. やらなければならないという気持ちは強いが、する気が起きないという意欲・行為障害がある。
2. 食欲低下・体重減少などの身体症状が出る。
3. 気分障害の主症状は、不穏・焦燥・興奮状態である。
4. 抑うつ気分や精神運動制止は午前中に強く、夕方から夜にかけて軽くなる場合が多い。

問 30 平成 27 年 12 月より施行されたストレスチェック制度に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 労働者のメンタルヘルス不調を未然に防ぐ一次予防が主な目的である。
2. 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る。
3. ストレスチェックの実施者として認められる者は、医師、保健師、または一定の研修を修了した看護師もしくは精神保健福祉士のみである。
4. 高ストレス者と判定された者から面接指導の申し出があった場合には、医師または保健師が面接指導を行う。

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、平成 24 年改訂)に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 復職後の就業上の配慮は、2 週間以内とするのが原則である。
2. 正式な職場復帰前の「試し出勤」は、原則として行わない。
3. 病気休業期間中は、会社からの接触を一切断ったほうがよい。
4. 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。

(2017.12) 2 級学科試験問題

問 32 ライフステージと発達課題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 (Super, D. E.) は、人の一生には年代に応じて、子ども、市民、労働者、家庭人などの様々な役割があることをキャリア・レインボーで示した。
2. ピアジェ (Piaget, J.) は、自己中心性、実念論、アニミズムなどで子どもの特徴を説明した。
3. シャイン (Schein, E. H.)によれば、人は外的キャリアで劇的な変化を経験しても、内的キャリアを保持させようとする強い自己概念を形成するとした。
4. エリクソン (Erikson, E. H.) は、青年期を真の自己実現の確立を図る時期でもあるとした。

問 33 シャイン (Schein, E. H.)のキャリア・サイクル段階に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 現実ショックは、職場の労働条件があまりにも劣悪な場合に限り引き起こされる。
2. キャリア初期における発達課題の一つに、「助言者、支援者を見つける」ということがある。
3. 初職を選択する際には、自らのキャリア・アンカーを明確にするべきである。
4. キャリア中期の危機への遭遇は、その後の人生に大きな影響を及ぼさない。

問 34 成人期中期及び後期に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 心身機能の低下を感じ、老いを自覚することは「老性自覚」と呼ばれるが、これを経験することは成人期中期や後期の心理的危機の一つである。
2. 人は成長するにつれて個人差が大きくなってくるが、成人期後期については個人差が小さくなる傾向がある。
3. エリクソン (Erikson, E. H.) は、老年期の心理社会的危機を「世代性 対 停滞性」としている。
4. 健康で長生きをして、満足と幸福を感じられるような老いの過程のことを、「アクティブ・エイジング」と呼ぶ。

問 35 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、人生は様々な転機の連続から成り立っており、それを乗り越えるには自己管理できるようになることが大切であると述べている。
2. スーパー (Super, D. E.) は、キャリア発達における成長・探索・確立・維持・下降 (解放) のマキシサイクルは、転機における新たな成長、再探索、再確立というミニサイクルによりリサイクルし、キャリアが螺旋状に発達するとした。
3. レビンソン (Levinson, D. J.) は、人の発達を、児童期と青年期、成人前期、中年期、老年期という4つの「過渡期」と、それらの境目にある「安定期」が繰り返しながら発達するとした。
4. ブリッジス (Bridges, W.) は、転機の第三段階は「開始」とした。

問 36 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. 障害を持つ人の側が無理をして環境に合わせようとするのではなく、環境を変えることによって障害があっても生活しやすい社会を目指す。
2. リハビリテーション・カウンセラーが主導して、統合的、総合的なサービスの提供を実現することを目指す。
3. 障害を持つ人自身が主体的に自己を主張することにより、自分の状況を良くしていくことを目指す。
4. 障害を持つ人が自立して、自分の力で生きていけるように力を与えること、すなわちエンパワーしていくことを目指す。

問 37 問題のある部下を抱える上司が、相談場面で「あいつは甘い顔をすると、すぐに調子に乗るから、私は厳しくしているんです」と発言したときの受け答えとその説明のうち、アイビー (Ivey, A. E.) のいう「言い換え」の例として、
最も適切なものはどれか。

1. 「すぐに調子に乗るから、厳しくしているんですね」と、クライアントが一番言いたいことを繰り返す。
2. 「部下の方は、それをどう感じているんでしょうね」と、気づいてほしい視点を言い換えて示す。
3. 「上司としての威厳を示したいのですね」と、クライアントの感情をカウンセラーが言い換える。
4. 「甘い顔をすると、調子に乗る人はいますよね」と、事実を言葉にして繰り返す。

(2017.12) 2級学科試験問題

問 38 キャリアコンサルティングにおけるグループワークに関する次の記述のうち、リーダーの役割として**最も不適切なもの**はどれか。

1. グループワークの目的を告げて、その目的に沿って自分の意見や知識を述べ合うように参加者に要請する。
2. メンバーに質問、応答、介入することによって、全体の話し合いを目標に向かって促進する。
3. グループワークの目的から逸脱したメンバーの発言に対しては、それを制止して、すぐに本題に戻すように努める。
4. リーダーとして個人的な意見や価値観を押し付けたり、グループの意向と異なる結論に無理に導かない。

問 39 キャリアコンサルティングの基本的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. 現実療法においては、良好なカウンセリング関係の確立にあたり「してはならないこと」があるが、それは「言い訳をさせない、非難・論争をしない、簡単にあきらめない」の3点である。
2. マイクロカウンセリングにおけるかかわり技法は、視線の合わせ方、体位の取り方、声の調子、非言語的励ましなど非言語による聴く姿勢である。
3. ヘルピング (helping) における第一段階は、ラポール形成 (かかわり技法) とよばれ、ヘルパーは言葉による応答によりヘルピーがどんな状態にあるか現在地を明らかにする。
4. システムティック・アプローチでは、クライアントの自己決定を尊重するために、目標設定はクライアントに委ね、キャリアコンサルタントはできるだけ関わらない。

(2017.12) 2級学科試験問題

問 40 相談実施過程におけるいわゆる「キャリアコンサルティングの流れ」(6 ステップ)に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 「自己理解」では、職業興味や価値観等の明確化、職業経験の整理、職業能力の確認などを行う。
2. 「仕事理解」では、労働市場に関する情報の収集・活用方法等についてもクライアントに助言を行う。
3. 「意思決定」では、短期的で具体的な目標の実現に向けて、現時点でベストの選択はどれかを中心に検討を行う。
4. 「方策の実行」では、クライアントがより意欲をもって取り組んでいけるように動機づけを与える。

問 41 職業情報の内容と利用に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職業情報は、現在ではインターネットなどの電子媒体によって利用されている。そのため、印刷物による情報の役割は軽くなった。
2. 印刷物の職業情報の方が映像と音声による職業情報提供よりもクライアントに直接訴え、クライアントを動機づける場合が多いとされる。
3. 職業情報の提供は、その情報によって、クライアントの個人特性の自己理解にも応用できるように支援することも含まれる。
4. 職業理解にあたっては、まずは仕事内容(職務内容)に関する情報を用い、仕事内容を完全に理解した後に、労働市場、求人求職情報、労働条件に関する情報を参照して具体的な意思決定の段階に入る。

問 42 学校の進路指導における「啓発的経験」に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 進路希望調査の実施
2. 職業適性検査の実施
3. 職場見学ツアーの実施
4. 模擬採用面接の実施

問 43 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事例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 キャリア形成、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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 主体的にキャリアを考えることに慣れていない新入社員や入社2年目の社員といったキャリア初期には、特にキャリア形成支援が必要である。
2. 自分史の作成や自己の振り返り等の自己理解を深めるキャリア形成支援は、従業員が主体的に自分のキャリアを考える機会につながり、離職や転職が増える危険性があるのであまり行わない方がよい。
3. キャリア形成支援プログラムとして、キャリア開発や職務遂行のワークショップに加え、引退後も含めた生涯設計ワークショップ等を行うことで、社員のモチベーション向上につなげることができる。
4. キャリアコンサルタントは、セルフ・キャリアドック制度に積極的にかわり、従業員が自らキャリアプランを考え、主体的に仕事や職業能力開発に取り組もうとする意識の向上を支援するとよい。

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、**適切なもの**はどれか。

1. 相談者に対する支援だけでは解決できない環境の問題に対しては、相談者の了解を得て、環境への働きかけに努めることが必要である。
2. キャリアコンサルタントの環境への働きかけの範囲は、職場の上司や学校の先生など、相談者に直接影響を与える範囲の人達に限定すべきである。
3. キャリアコンサルタントの環境への働きかけは、相談者の問題解決のために個別に行うものであり、組織の問題そのものに介入するものではない。
4. 企業内キャリアコンサルタントにとって、環境への働きかけには人事部門との連携が不可欠であり、相談者の詳細な情報は常に共有しておく必要がある。

(2017.12) 2級学科試験問題

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. 相談者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、キャリアコンサルタントは原則としてクライアントの了承を得るべきである。
2. 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、キャリアコンサルタントは問題点を指摘するのみにとどめ、組織を改善する提案は行わない方がよい。
3. キャリアコンサルタントは、相談者のキャリア形成につながることであれば、本人の同意のもと、組織経営の責任者や管理職に働きかけを行うことができる。
4. 特定の職場から、忙しくて自分の将来のキャリアが描けないといった相談が集中してあった場合は、その職場のマネージャーに対する相談支援を図っていく必要がある。

問 47 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、**不適切なもの**はどれか。

1. 企業内キャリアコンサルタントは、キャリア開発研修を担当する教育部門や人事処遇制度の整備を行う人事部門、健康問題を担当する産業医・保健スタッフ等との連携活動が必要である。
2. 養育期の子どもを持つ人の仕事と家庭の両立を支援する上で、キャリアコンサルタントは広汎な社会資源を活用できるよう、ネットワークを形成することが大切である。
3. ハローワークは地域に根ざした公共の職業紹介・斡旋が中心業務のため、中学校・高等学校で行うキャリア教育における連携機関の役割を果たすことは難しい。
4. 復職をめぐり、本人が不安をおぼえた時には、キャリアコンサルタントは、本人の話を聞くだけでなく、関係者と連携を取りサポートできる体制を整えることが求められる。

(2017.12) 2級学科試験問題

問 48 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、キャリアコンサルタントが実践経験の中で抱える不安を解消するためのものであり、スーパーバイザー自身がスーパービジョンを受ける必要はない。
2. 自立したキャリアコンサルタントは、第三者の視点からキャリアコンサルタントの歪みを正すという能力を持っているため、自身はスーパービジョンを受ける必要はない。
3. 特に経験の浅いキャリアコンサルタントがスーパービジョンを受けると、スーパーバイザーへの過度な依存が助長されるために、スーパービジョンの機会は少なくする方がよい。
4. スーパービジョンは、キャリアコンサルタントとしての資質を一層向上させる観点から、一度経験すればよいというものではなく、継続して受けることが必要である。

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、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者の意思を尊重し自己決定できるように支援するための学習が第一であり、最近の社会・経済的動きについての研修に参加することや情報収集は考えなくてもよい。
2. キャリアコンサルタントは、人がキャリア形成に積極的に取り組むようになるための動機づけ要因について学習することも必要である。
3. 人が自己決定するプロセスに影響する要因は個人差が大き過ぎるので、自己決定プロセスについて学ぶ必要はない。
4. キャリアコンサルタント自身が解決できていない個人的問題は、クライアントとの相談プロセスには影響を及ぼさない。

(2017.12) 2級学科試験問題

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. キャリアコンサルティングではクライアントの気づきを重視するため、情報提供や助言をする必要があったとしても、相談の場面では傾聴に徹すべきである。
2. キャリア形成支援の場面では、クライアントに対し総合的な支援を行うので、相談技法の基本的な知識の他に、国の助成金制度や公共職業訓練等の幅広い知識も求められる。
3. クライアントの自己決定は重視するが、クライアントが意思決定できない場合には、キャリアコンサルタントが自分の考えを具体的に指示する必要がある。
4. キャリアコンサルティングは職業相談ではないので、個人の生涯発達を重視すべきであり、将来変化するかもしれない具体的な労働市場の状況や職業情報の提供にはあまり力を入れない方がよい。

