

平成26年度後期（第4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 ◆平成26年12月14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、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26年12月15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27年3月19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。
(<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6番8号泉芝公園ビル5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、特段の指示のない限り、平成26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。

「事例相談者」とはキャリア・コンサルタントのことを指し、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支援を行う者が、自分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**
- ・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**
- ・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**
- ・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**

◎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 厚生労働省が実施する能力開発基本調査（平成25年）において、キャリア・コンサルティングの導入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. キャリア・コンサルティングの導入率が最も高い産業は、正社員では「電気・ガス・熱供給・水道業」で61.6%となっており、正社員以外においても半数を超えている。
2. 企業規模でみると、正社員は規模が大きいほど導入率は高いが、正社員以外については企業規模に関わらず20%程度と同じである。
3. 導入の目的は、正社員の「中高年社員の退職後の生活設計や再就職支援のため」が最も多いのに対して、正社員以外では「新入社員・若年労働者の職場定着促進のため」が最も多いのが特徴的である。
4. キャリア・コンサルティングを行ううえでの問題点は、「相談件数が少ない」が正社員、正社員以外ともに最も高いが、次に高いのは、正社員では「効果が見えにくい」、正社員以外では「時間を確保することが難しい」となっている。
5. キャリア・コンサルティングを行っていない理由として最も高いのは、正社員では「相談を受けるための人員を割くことが難しい」であるが、正社員以外では「労働者からの希望がない」となっている。

問2 キャリア・コンサルティングの役割と意義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・コンサルティングは「年齢、性別、雇用就業形態等を問わず、誰もが納得して働く」「社会全体を活性化する」ことを支援する社会的使命を帯びている。
2. キャリア・コンサルティングの目的は、クライアントが自立的に行動し社会の中でより有能に機能できるように支援することである。
3. クライアントが、社会の中で自分の役割に意味を見出し、置かれた環境に自ら働きかけて変化を起こしていけるように援助することを目的とする。
4. キャリアの概念を構成する自己決定、自己選択、自律性、主体性という要素は、人間の個別性を認める姿勢から導き出されるものといえる。
5. 組織内でのキャリア・コンサルティングは、個人の立場に立つということが最も重要で、個人のことを考えれば考えるほど、組織とは対立せざるを得ない。

(2014.12) 1級学科試験問題

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. クライアントのアドボカシーはキャリア・コンサルタントの役割に含まれない。
2. 所属するコミュニティなどの環境へ介入することは、キャリア・コンサルタントの役割に含まれる。
3. キャリア・コンサルティングでは、文化的多様性を除く個性の面での多様性のみを取り上げる。
4. キャリア・コンサルティングでは自立・自律を重視するので、会社任せの人生を肯定することはない。
5. キャリア・コンサルタントは、仕事-家族のバランスをうまく取ることを優先する必要があることから、家族と仕事の間の互恵的効果を取り上げることはない。

問4 キャリア・コンサルタントに求められる倫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. 多重関係になることによって、カウンセリングの自由度が制約され、相談者に提供できる専門サービスの質が低下する。
2. 多重関係になることによって、カウンセラーが相談者を従属的な立場におとしめ、私的利用の対象とするケースが発生する。
3. 多重関係になることによって、守秘義務や任務範囲の認識が曖昧になるなど、他の倫理規定に抵触するおそれが増大する。
4. 多重関係は恋愛関係が最も典型的でその影響も大きいですが、上司と部下など、恋愛関係に限定されるものではない。
5. 多重関係はカウンセリング関係が継続している間の問題であって、カウンセリングが終了した後に相談者から贈答などを受けるのは問題ない。

(2014.12) 1級学科試験問題

問5 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・コンサルタントは、相談者のプライバシー保護を前提に、適格な第三者により客観的な評価を受ける。
2. キャリア・コンサルタントは、不断の自己研鑽が必要とされているので、いつでも自己の研究目的をもち、それに従い相談者を研究する態度を維持すること。
3. キャリア・コンサルタントは、社会の平和の実現のためにバランス感覚を保ち、必要であれば相談者以外の利益や第三者の利益を優先させることもある。
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契約関係がある組織と相談者との間に利益が相反するおそれのある場合は、相談者に無用なストレスを加えないために、そのことを組織とのみ話し合い解決すること。
5. キャリア・コンサルタントは、相談者の人生にかかわることなく、キャリア形成の援助ができるようになることが理想である。

問6 キャリアの理論に基づく支援に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. ハンセン (Hansen, L. S.) の統合的人生設計 (Integrative Life Planning) の考え方に基づき、トランジションへの対処を支援する。
2. ハーズバーグ (Herzberg, F.) の職務満足の二要因説に基づき、職業選択の意思決定を支援する。
3. スーパー (Super, D. E.) のキャリア・レインボウの考え方に基づき、人と職業のマッチングを支援する。
4. ホランド (Holland, J. L.) のタイプ理論に基づき、個人の特徴を生かせる環境の選択を支援する。
5. サビカス (Savickas, M. L.) の社会的認知理論に基づき、カードソート技法を用いてキャリアの棚卸しを支援する。

(2014.12) 1級学科試験問題

問7 クランボルツ (Krumboltz, J. D.) 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. 将来どのような職業に就くか、出来るだけ早く決めたほうがよい。
2. 想定外の出来事が人々のキャリアに及ぼす影響は小さい。
3. 失敗経験で傷つくよりも、安全にじっとしているほうがよい。
4. 自分の行動および経験したことへの自分の反応は、自分ではコントロールできない。
5. 新しい考えや経験に対して、常にオープンであり続けるのがよい。

問8 ギンズバーグ (Ginzberg, E.) 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. 職業発達のプロセスを、一般に「成長期」「探索期」「確立期」「維持期」「下降（衰退）期」の5段階に分類した。
2. 1950年代に構築された最初の理論では、職業選択のプロセスは可逆的であると指摘した。
3. 理念の修正が行われてきたが、「個人は、変化するキャリア目標と職業の世界の現実との適合をどのようにするか、繰り返し再評価することになる」という発達の観点は変わっていない。
4. 著書「職業の選択」（1909年）の中で、のちに特性・因子理論と言われ、職業指導に決定的な影響を与える理論の原型とも言うべき見解を示した。
5. 心理学で使う認知的不協和理論を意思決定プロセスに応用して、キャリア意思決定モデルを提唱した。

(2014.12) 1級学科試験問題

問9 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. 来談者中心カウンセリングは、ロジャーズ (Rogers, C. R.) の提唱したカウンセラーの3つの基本的態度である受容的態度、共感的理解、自己一致にみられるように、日常生活とは異なる特殊な人間関係を基盤とした働きかけである。
2. 精神分析的カウンセリングでは、通常の間接形態をとりながら、直面化、明確化、解釈などの技法を用いて無意識の意識化を促し、パーソナリティの変容を目指す。
3. ベック (Beck, A. T.) の創始した認知療法は、認知の歪みを修正することによって心理的な問題を解決する方法である。認知の歪みは自動思考として捉えられ、それを日常的なさまざまな状況で意識させて、修正をはかりながら、背後に存在するスキーマに働きかけて永続的变化を促す。
4. 論理療法は、出来事や状況に対する非論理的信念に反論を加え、論理的信念に修正することにより、クライアントの悩みや心理的な問題を解決しようとする方法である。
5. 交流分析は、自我状態分析、交流パターン分析、ゲーム分析、脚本分析の4つの段階を通じて、自己理解を深め、人間関係の改善を図ることにより、心理的問題の解決を促す方法である。

問10 認知行動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. 認知行動療法では、悩みの原因を「しなければならない」、「してはならない」、「するべきである」といった誤った認知、歪んだ認知からくるものであると考えている。
2. 認知行動療法と類似した心理療法にはベック (Beck, A. T.) の認知療法、エリス (Ellis, A.) の論理療法、グラッサー (Glasser, W.) の現実療法などがある。
3. 認知行動療法において、カウンセラーは指示的、教示的であるが、クライアントとの共同作業を心がけることも重要であると考えている。
4. 認知行動療法の技法には、セルフ・モニタリング、現実検証、帰属の修正などがある。
5. 行動療法では「行動のしかた」を問題にするが、認知行動療法では「思考が行動に影響を及ぼす過程」を問題にする。

(2014.12) 1級学科試験問題

問 11 ロジャーズ (Rogers, C. R.) に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. ロジャーズはニューヨーク市の「児童相談研究施設」で精神分析療法に基づく治療法を行ったが、精神分析的な解釈ではうまくいかないことがわかった。
2. ロジャーズはウィスコンシン大学で、心理学と精神医学の併任教授となり、統合失調症患者に対するアプローチを試みた。
3. 晩年のロジャーズはラ・ホイヤ市の西部行動科学研究所において、来談者中心カウンセリングを用いて、アイルランド紛争や南アフリカのアパルトヘイトの問題に取り組んだ。
4. ロジャーズの考えは基本的には主観の世界、認知の世界、意味づけの世界を考える現象学の立場にある。
5. ロジャーズは、人間には自らを維持し強化する方向に自分自身を発展させようとする自己実現傾向が備わっていると考えた。

問 12 心理テストに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 谷田部・ギルフォード性格検査 (Y-G 検査) は、120 問の質問項目によって 12 のパーソナリティ特性を測定し、これに基づいて性格が 5 つの類型で表される。
2. 厚生労働省編一般職業適性検査は、15 種の下位検査によって、知的能力、言語能力、数理能力、書記的知覚、空間判断力、形態知覚、運動共応、指先の器用さ、手腕の器用さ、の 9 つの適性能を測定する。
3. ロールシャッハテストは、10 種類のインクのシミがどのように見えるかという反応から人格を分析する。
4. 内田クレペリン検査は、一列に並んだ数字の連続加算作業の作業量から集中力や情緒の安定性、順応性などを評価する。
5. 職業レディネス・テストは、仕事内容への興味、日常生活や意識、仕事内容への自信度について、適性職業群の所要適性能基準をみたすことができるかどうかから適合する職業を探索する。

(2014. 12) 1 級学科試験問題

問 13 厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB) に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 厚生労働省編一般職業適性検査の適性能の一つである知的能力 (G) は、立体図判断検査、算数応用検査の 2 つの下位検査の結果から算出されている。
2. 厚生労働省編一般職業適性検査の 9 つの適性能は、それぞれ 2 種類の下位検査で測定している。
3. 厚生労働省編一般職業適性検査は、9 つの適性能得点の組み合わせから、13 領域、40 職業群に対する適性を判断することができる。
4. 厚生労働省編一般職業適性検査の適応できる年齢の範囲は、13～65 歳未満であり、学歴には関係なく使用できる。
5. 9 つの適性能は、相互の関係の強さから認知機能群、対人機能群、運動機能群の 3 群に大別することができる。

問 14 職業情報の提供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重要なことは、少数に絞り込んだ職業情報やキャリア情報を個人に提供し、個人がその範囲内で進路選択やキャリア形成に活用することである。
2. しごと情報ネットは、民間企業への就職の支援サイトであり、ハローワークの扱う求人情報と民間職業紹介事業者の扱う求人情報だけを掲載している。
3. しごと情報ネットには、各参加機関の扱っているすべての求人情報が提供されている。
4. ハローワークインターネットサービスは、求人情報を検索するシステムであるが、職務経歴書の書き方などの仕事探しに役立つ情報の提供も行っている。
5. ハローワークインターネットサービスに掲載されている求人情報に応募を希望する場合には、必ずハローワークに求職申し込みを行う必要がある。

(2014.12) 1 級学科試験問題

問 15 職業情報、職業分類等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では、職業紹介業務で使用する職業名に配慮して、大分類、中分類、小分類の他に、さらに細分類を設けている。
2. 厚生労働省編職業分類は、職業安定法に基づいて主にハローワークの職業紹介業務で用いるために作成されているので、民間の職業紹介事業者等の利用には配慮されていない。
3. 職業情報の作成の基本となる職務分析では、職務の作業内容と職務遂行要件を調査・分析し、その結果を、当事者である職務従事者の困難度評価に従って記述する。
4. 「職業ハンドブック OHBY」の職業情報の使用に際しては、厚生労働省編職業分類との関係には配慮されていない。
5. ハローワークインターネットサービスでは、厚生労働省編職業分類と関連して、約 400 の職業についての職業解説を入手できるが、その情報の入手・利用には申請手続きが必要である。

問 16 経営環境が大きく変化しつつある環境下での OJT に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. OJT は組織が築き上げてきた能力等を継承発展させるところに本質があり、経営環境の変化にかかわらず、将来にわたって有効な人材育成効果を発揮する。
2. 経営環境の変化に対応するためには、新たな能力を創造していくことが必要であり、組織における OJT はほとんど価値を失ってしまう。
3. 新たな状況への対応のためには、過去の蓄積を継承する OJT だけでは不十分であり、上司、部下がともに学ぶことや新たな課題へのチャレンジを促すことが重要になる。
4. 変化対応のためには、組織の枠を超えた能力の開発が必要であり、外部講師による研修の重要性が増し、OJT は意味をなさなくなる。
5. 経営環境の変化に対応するためには、組織が一丸となって力を発揮することが必要であり、OJT がその効果的な原動力となる。

(2014.12) 1 級学科試験問題

問 17 国及び都道府県の行う職業訓練等に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職業能力開発促進センターでは、短期課程の普通職業訓練及び専門短期課程の高度職業訓練を行う。
2. 障害者職業能力開発校では、一般の職業能力開発校等において職業訓練を受けることが困難な身体又は精神に障害がある者等に対して、その能力に適応した職業訓練を行う。
3. 職業能力開発大学校では、専門課程及び専門短期課程の高度職業訓練に加え、応用課程及び応用短期課程の高度職業訓練を行う。
4. 職業能力開発校では、普通課程及び短期課程の普通職業訓練並びに高度職業訓練を行う。
5. 職業能力開発総合大学校では、職業訓練指導員の養成、職業訓練指導員の能力向上のための訓練、先端的な高度職業訓練並びに職業能力開発に関する調査・研究を行う。

問 18 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. 女性の活躍推進を進めるために、賃金について女性を男性よりも有利に取り扱うことは、ポジティブ・アクションの一環として認められている。
2. 「平成 25 年障害者雇用状況」によると、一番多く雇用されているのは身体障害者であり、以下、精神障害者、知的障害者の順になっている。
3. 労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、企業による優秀な人材の確保や定着の実現のために、勤務地や勤務時間を限定された「多様な正社員」の普及・拡大が検討されている。
4. 日本で働く外国人労働者数の状況を産業別にみると、サービス業（他に分類されないもの）が最も多く、次いで宿泊業、飲食サービス業、製造業の順になっている。
5. 高齢者雇用において、高齢者に対する「継続雇用制度」の対象者の中から、労使協定で定めた基準があれば、企業が求める能力を持つものだけに雇用継続を認めることができる。

(2014.12) 1 級学科試験問題

問 19 人事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. 専門職制度は、高度専門能力保有者を処遇する制度ではなく、ライン管理職に登用されない従業員を処遇するための制度である。
2. 複線型人事とは、全国転勤社員、ブロック転勤社員、転勤なし社員など、もっぱら勤務地の要素だけで社員をセグメントする人事システムである。
3. 役職（管理職）定年制は、一定年齢に達した管理職が本来の定年年齢より前に退職する制度である。
4. わが国における役職昇進のスピードは、かつては欧米諸国よりも速かったが、長く続いた経済・経営の低迷状況下で遅い昇進に変化していった。
5. 多くの中堅・大企業では、係長→課長→部長という役職位の昇進制度のほかに、職務、役割、能力などに基づく等級制度の昇格・昇級制度を導入している。

問 20 解雇の予告に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 解雇の予告は、30 日前と定められているので、それ以上の 50 日前に解雇の予告を行うことはできない。
2. 解雇の予告は、具体的な状況の下で労働者の自由な判断による同意を得られても、その取り消しはできない。
3. 解雇の予告に必要な 30 日前の計算は、労働日を基準に算定されるため、期中における休日や休業日の日数は延長される。
4. 解雇の予告はしたものの、解雇予定日をすぎて当該労働者をそのまま使用した場合は、同一労働条件でさらに労働契約が締結されたものとみなされる。
5. 解雇の予告は、労働者に解雇の意思表示が明確に伝わらなければならないので、文書（書面）で行わなければならないので、その効力は認められない。

(2014.12) 1 級学科試験問題

問 21 最近の若年の雇用、労働市場の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. 若年人口の減少傾向が続くなかであって、若年層の完全失業率は他の年齢層と比べて低い水準にある。
2. 企業の正社員採用に対する慎重姿勢が若年の雇用形態にも反映しており、若年層の非正規雇用比率は長期的に低下してきた。
3. 年齢階級別の転職入職率をみると、定年年齢と考えられる 60 歳の前後を例外として、年齢が若いほど転職入職率が高くなっている。
4. ここ数年間の新規学卒市場の状況をみると、大学新卒者では就職環境の改善がみられるが、高校新卒者の就職内定率は低下傾向にある。
5. 学卒就職者の就職後 3 年以内の離職率は、大卒で 5 割を超える高い水準にある。

問 22 最近の我が国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. 女性の就業率は、平成 15 年から平成 25 年にかけて、ほぼ全ての年齢階級で上昇したが、この間年齢別就業率が描く M 字カーブの形は変化していない。
2. 55 歳以上では、高齢者雇用の進展もあって非正規雇用者の増加が続いており、雇用者（役員を除く）に占める非正規雇用の割合が 2 分の 1 を超えるに至っている。
3. 職業別に有効求人倍率をみると、倍率の高い職業は、専門的・技術的職業、事務的職業であり、低い職業は、生産工程の職業である。
4. 労働力調査によると、専門的・技術的職業従事者、販売従事者は増加傾向、サービス職業従事者は減少傾向にある。
5. 雇用対策法に基づく届け出制度によると、外国人の雇用者数は平成 25 年 10 月末現在において約 72 万人で、産業別にみると卸売業、小売業が最も多い。

(2014.12) 1 級学科試験問題

問 23 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. 労働契約法では、有期労働契約が繰り返し更新されて通算 5 年を超えた場合には、労働者の申し出により期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できると定められている。
2. 障害者雇用促進法では、事業主に対し障害者雇用率以上の障害者を雇用することを求め、不足する労働者数に応じ一人当たり 5 万円の罰金を課している。
3. 高年齢者雇用安定法では、事業主に 65 歳までの雇用確保措置を講ずるよう求めているが、労使協定により対象を限定する基準を定めることができることとされている。
4. 男女雇用機会均等法では、職場における性的な言動に対する労働者の対応によって、その労働者の労働条件に不利益取扱いを行うことを禁止する旨、規定されている。
5. 育児・介護休業法では、3 歳未満の子を養育する労働者に限り、申し出により年 5 日を限度として看護休暇を取得することができる旨、規定されている。

問 24 社会保険関連法規等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 健康保険制度による給付は、労働者の業務上の事由及び業務外の事由による負傷、疾病、死亡などに対して行われる。
2. 事業者は、すべての有期契約労働者に対して健康診断実施義務を負う。
3. 妊娠・出産・育児のためにすぐには就職できない場合であっても、公共職業安定所において求職の申し込みをすれば、直ちに雇用保険の基本手当を受給することができる。
4. 65 歳の誕生日でいったん会社を退職し、66 歳で嘱託社員として再び同じ会社で雇用されることになった労働者は、66 歳以降は雇用保険の一般被保険者にはならない。
5. 児童手当や児童扶養手当を受給している母子家庭の母が生活保護を受ける場合、生活保護給付の支給額の調整を受けることはない。

(2014.12) 1 級学科試験問題

問 25 中央教育審議会の答申「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」（平成 23 年 1 月）に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現していく過程を「キャリア成熟」と呼び、各発達段階における発達課題の達成を目指した取組を推進することが重要であるとした。
2. キャリア教育とは、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア発達を促す教育であるとされる。
3. キャリア教育では、社会的・職業的自立に向けて必要な「専門的な知識・技能」を身につけることが最も重要であると指摘している。
4. キャリア教育は、学校で行っている特別活動や総合的な学習の時間を通じて取り組むべきものであるとされている。
5. キャリア教育は、中学校以降の各学校段階を通じて、組織的・体系的に行うべきものであると指摘している。

問 26 精神疾患に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 「新型うつ病」は、国際的な診断基準において「他罰的である」という特徴が示されている。
2. 「外傷後ストレス障害（PTSD）」は、一般的には強度が低くても、本人にとって強度が高いと感じられるストレスに遭遇すれば高い確率で発症する。
3. 「うつ病」が重症化すると、「統合失調症」に至る。
4. 新薬の開発が進み、多くの精神疾患は薬物療法のみで治癒するようになった。
5. 「うつ病」など主要な精神疾患を評価するために心理テストの類が多数開発されているが、その点数だけで診断はできない。

(2014. 12) 1 級学科試験問題

問 27 平成 25 年度の精神障害に関する労災補償の状況として、**不適切なもの**はどれか。

1. 請求件数は過去最多である。
2. 支給決定件数は過去最多である。
3. 支給決定件数は正規社員の方が、非正規社員よりも多い。
4. 支給決定件数は、「30～39 歳」、「40～49 歳」、「20～29 歳」の順に多い。
5. 支給決定例において仕事上の強い心理的負荷と評価された事項は「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（同数）、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」の順に多い。

問 28 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」で示されている「4 つのケア」に関する説明として、**不適切なもの**はどれか。

1. 受診した労働者に対する投薬あるいは認知行動療法などを行う「医療機関専門職等によるケア」
2. 労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスに対処する「セルフケア」
3. 労働者と日常的に接する管理監督者が、職場環境等の改善や労働者に対する相談対応を行う「ラインによるケア」
4. 産業医等事業場内産業保健スタッフ等が、事業場の心の健康づくりに関して、労働者および管理監督者を支援する「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」
5. 事業場外の機関および専門家を活用し、その支援を受ける「事業場外資源によるケア」

(2014.12) 1 級学科試験問題

問 29 スーパー (Super, D. E.) のキャリア発達段階に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 成長、探索、確立、維持、解放のマキシ・サイクルと移行期におけるミニ・サイクルで構成される。
2. 成長段階における自己概念は、学校・家庭における主要人物との同一視を通じて発達する。
3. 探索段階における主な課題として、職業的好みの具現化がある。
4. 確立段階においては、現実的な自己概念を発達させる。
5. 維持段階においては、すでに確立されたパターン継続が見られる。

問 30 次の文章の空欄内に入る言葉の組み合わせとして、正しいものはどれか。

発達をアイデンティティという切り口から見て論じたひとりに (A) がおり、アイデンティティ・ステータスの分類を提示している。分類の軸の 1 つは、アイデンティティの危機の有無、もう 1 つは (B) の有無から構成されている。

例えば、学生が就職活動に際して自分は何を職業、生業としていくのか迷ったり、決めかねたりしているステータスは (C) だと考えられ、一方、職業選択にあたって両親や年長者等の意見を受入れ、自分できちんと吟味せず、無批判に選択を行った場合のステータスは (D) と考えられる。

- | | | | | |
|---|--------------------|---------|--------------|----------|
| 1 | A:マーシャ(Marcia, J.) | B:内省的体験 | C:アイデンティティ拡散 | D:見かけの達成 |
| 2 | A:ブロス(Bros, P.) | B:内省的体験 | C:アイデンティティ拡散 | D:早期完了 |
| 3 | A:マーシャ(Marcia, J.) | B:積極的関与 | C:モラトリアム | D:早期完了 |
| 4 | A:ブロス(Bros, P.) | B:積極的関与 | C:モラトリアム | D:見かけの達成 |
| 5 | A:マーシャ(Marcia, J.) | B:積極的関与 | C:アイデンティティ拡散 | D:早期完了 |

(2014. 12) 1 級学科試験問題

問 31 転機の特徴を次の 4 つの法則にまとめた人物として、正しいものはどれか。

法則 1：転機の始めの頃は新しいやり方であっても、昔の活動に戻っている。

法則 2：すべての転機は何かの「終わり」から始まる。

法則 3：自分自身の「終わり」のスタイルを理解することは有益だが、誰でも心のどこかで
は、人生がそのスタイルに左右されているという考えに抵抗する。

法則 4：まず何かの「終わり」があり、次に「始まり」がある。そして、その間に重要な空白ないしは休養期間が入る。

1. レビンソン (Levinson, D. J.)
2. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.)
3. ニコルソン (Nicholson, N.)
4. ハンセン (Hansen, L. S.)
5. ブリッジス (Bridges, W.)

問 32 発達障害をもつ相談者に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 発達障害者の職業意識の形成のためには、通常よりも意図的に、職業に関する情報や体験を提供することが求められる。具体的には、一緒に求人票を見て仕事内容や必要な技能をわかりやすく説明するといったことである。
2. 発達障害者の職務遂行にかかわる問題としては、状況判断をして作業の質や量を変化させることが苦手である、複数作業の同時並行が苦手であるといったものがあげられる。
3. 障害が分かりにくい発達障害の場合、特性に合った仕事への配置と、能力に合った要求水準の調整が重要であり、職場内でジョブ・コーチが調整を行うことは好ましくない。
4. 発達障害者は精神障害者に含まれているため、精神障害者保健福祉手帳を取得することができ、採用された場合には、事業所における障害者雇用率の算定対象となる。
5. 成人期の発達障害者は、早期に診断を受けている人たちと、早期には障害の特徴が明確でなく診断を受けていなかった人たちの両方がおり、を受けていなかった人の中には、失敗経験の蓄積により深刻な二次的障害を抱える人もいる。

(2014. 12) 1 級学科試験問題

問 33 動機づけ面接法に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 動機づけ面接法は、クライアント中心療法をふまえた方法であり、対処方法を教えたり認知を変えたりするよりも、クライアントが持つ関心、あるいはそれに対する見方や理解に焦点を当て、クライアントが自ら変わろうとする動機づけを引き出す。
2. 動機づけ面接法では、クライアントに変化の鍵となる知識や洞察力が欠けていると想定し、面接者は欠けた点に注目し、必要な情報を与え、強化する。
3. 動機づけ面接法は、技法というよりコミュニケーションの方法であり、面接者はクライアントがやりたくないことであっても、積極的に進め、特定の方法を目指して行われる。
4. 動機づけ面接法では、社会的環境を操作して、ある目標の行動を強化し、他の行動を減少させるように援助する。
5. 動機づけ面接法では、クライアント個人のアンビバレンス（両価性）を探求し、価値観や信念にそぐわないものであっても、解決するための変化を促す。

問 34 自己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. 自己管理の基本原理は、個人が一定の行動（制御行動）を自発して、それによって自分の別の行動（被制御行動）を改善することである。
2. クライアントには、自分が実現したい目標を絞り込ませ、その目標を改善すべき具体的に観察可能な行動として定義するように奨励する。
3. 自己管理を成功させるためには、「私は行動を改善する」という個人的企画をできるだけ周囲の人々には公表せず、内密に保つようにすることが望ましい。
4. 自己管理の主成分のひとつは自己監視である。自分の行動を組織的に観察し、目標行動が起こっているか、いないかを記録する手続きである。
5. 自己管理のひとつに習慣逆転法がある。望ましくない習慣を自己監視し、問題行動と両立しない行動を実行して、習慣連鎖をできるだけ早期に妨害するよう教える技法である。

(2014.12) 1級学科試験問題

問 35 職業適性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、職業適合性を能力とパーソナリティに分けて、さらに能力を適性と技量に分けた。適性は、個人に生来備わっているものであり、変化しないと考えた。
2. 職業選択においては、職務への適合性だけでなく、社会的環境への適応、本人自身の意欲などが重要な要素になる。
3. 職業適性検査は、個人が自分の適性を理解するために用いられるので、採用・選抜・配置などを目的に使用してはならない。
4. 自己理解のために、信頼性や妥当性に基づいた職業適性検査などの心理検査を必ず実施し、検査によって得られた客観性をもとにカウンセリングを実施する。
5. 厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB) により、個人に最もふさわしい職業を見つけて出すことができるので、その職業を選択できるように相談を進めていく。

問 36 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として、**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. キャリア・コンサルティングでは、伝統的に主体的・主観的な自己理解を深めるため、各種の検査やテストを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場合がある。その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良い。
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1つの側面を表しているにすぎないので、決して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、クライアント情報の収集を目的として実施されるため、クライアントには最低限の結果のフィードバックを行うのがよい。

(2014.12) 1級学科試験問題

問 37 キャリア形成、キャリア・コンサルティングについての教育、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. 企業におけるキャリア教育は高齢者の継続雇用制度との関連が最も重要であり、定年年齢を迎えた時点でその後の人生設計を含めたキャリア教育を実施することが望ましい。
2. 所属長がキャリア・コンサルティングの考え方と技法を学ぶことにより、長期的視野に立った部下の育成に関して、積極的な役割を果たすようになることが期待できる。
3. 大学でのキャリア教育はキャリアの自覚に重点を置くため、自己理解を中心に進められており、職業理解については就職活動の一環として別途位置づけられている。
4. 企業内キャリア教育ではスペシャリスト育成に主眼を置き、企業が職種ごとに示す具体的なキャリア目標とキャリアパスを理解させ、計画的育成につなげていくことが重要である。
5. 企業内でキャリア・コンサルティングの普及を図る試みとして、管理職クラスを対象に実際の相談内容を用いた非公開の事例検討会を行うことは効果的である。

問 38 キャリア・コンサルティングの普及活動として、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 「自分の能力や適性について理解が深まって、就職ができた」など成功事例の報告を積極的に言い、自身の実力を披露することで、理解・促進を図る。
2. 自分の関係する団体等との信頼関係を作ることが第一である。そのもとで活動を行い、キャリア・コンサルティングの理解・促進を図る。
3. キャリア・コンサルタントの活動はまだ開発途上であるが、自分にできることを積極的に行うことで、理解・促進に繋がると考えて活動する。
4. 「指導的レベル」のキャリア・コンサルタントとして、積極的に「講演」「演習」等を担い、「よき提言者」としての役割を果たす。
5. キャリア・コンサルティングが社会を活性化していくものとの使命感を持ち、仲間との協同に努めながら、社会への提言力を養う。

(2014.12) 1級学科試験問題

問 39 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、最も適切なものの組み合わせはどれか。

- A. キャリア・コンサルタントが働く組織において、特定の部門でメンタルヘルスの問題で休職する人が続いた場合、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。
- B. キャリア・コンサルティングを求めてきた来談者が、親の介護や子どもの学校への適応上の問題で悩んでいることを訴えてきた場合、その問題を自分一人で解決するためにカウンセリングを行う必要がある。
- C. キャリア・コンサルタントにとって、相談者が安心して相談できるよう、人事部や管理職から独立していることが必要であり、人事部や管理職と会うことは何があろうとも控えるべきである。
- D. 社員の支援体制を考えるとときには、産業医や保健師などの専門的サポートと同時に、同僚や友人といったインフォーマルなサポートの存在も重要である。

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

問 40 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、適切なものの組み合わせはどれか。

- A. 学生に対するキャリア形成支援において、単に就職率向上を目指すだけでなく、学生自身が自分の生き方を考え、生き生きとした学生生活を送れるよう、学生および大学の各関係者に働きかけることが重要である。
- B. 職業体験、インターンシップ等での受入れ先の確保と地域の協働システム作りは、キャリア・コンサルタントが組織に働きかける重要な課題の一つである。
- C. 社内の事情を良く理解した先輩社員がキャリア・コンサルタントとして、キャリア相談に職務として対応する取組は、リスクが大きく、企業組織として成功した事例は知られていない。
- D. キャリア開発を支援する上で、ジェンダーバイアスによらない働くことの支援が、昨今重要なことの一つとされている。
- E. 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。

- 1. A と B
- 2. A と B と C
- 3. A と B と D
- 4. B と C と D
- 5. すべて適切

問 41 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. 就学・就業に困難を抱える若年者の支援では、学校内のキャリア支援組織や、教師、ハローワーク、若年者就業支援民間組織、青少年相談センター等との連携が重要である。
2. 職場体験やインターンシップ等の活動には、経済団体や傘下の企業との連携した取組も重要である。
3. キャリア・コンサルティングを行う場や目的に応じた関係機関との連携は重要であるが、キャリア・コンサルタント同士の連携によるネットワークの形成も必要である。
4. 高大連携の取組は、本人の将来の進学や進路を考えることには繋がらないが、不安の解消や過当競争の緩和には有効である。
5. 中小企業では、キャリア・コンサルタントなどの企業外の資源の活用は低調であるため、企業間のネットワークづくりなど外部資源導入の環境整備が重要である。

問 42 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・コンサルタントとしての活動が軌道に乗り、社会的に認められるようになって仕事が忙しくなれば、研鑽にあてる時間がなくなっても仕方のないことである。
2. キャリア・コンサルタントはキャリアにかかわる高度な専門職であるから、自分自身のキャリア形成について人に相談したり研修を受けたりするのは矛盾を含んでいる。
3. 社会・経済的問題がキャリア・コンサルタントの仕事と密接に関係していることは理解していても、社会の動きについて深く学ぶための時間はとらない方がよい。
4. 能力を高め専門性を発揮できるようになったら、自分の持ち味を生かしたスタイルが崩れないように、スーパービジョンを受ける回数を控えめにすることが重要である。
5. 無意識に相談者を傷つけることを避けるためには、立場や考え方の異なる複数以上のスーパーバイザーから自分のくせや強みの理解の援助を受けるのもよい方法である。

(2014.12) 1級学科試験問題

問 43 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・コンサルタントの基本的姿勢としては傾聴することが最も大切なので、キャリアシート作成や情報提供などは、さほど重要ではない。
2. キャリア・コンサルタントは、相談者である個人への対応が何より重要であるが、相談者を取りまく集団、企業、組織への介入・調整といった働きかけを心がけることも重要である。
3. キャリア・コンサルタントにとって、能力の限界に挑戦することは自己成長につながるもので、依頼のあった仕事は引き受ける義務がある。
4. キャリア・コンサルタントは、心理テスト等のアセスメントツールの活用に当たり十分に訓練を受けた範囲内で利用しなければならないが、必要がある場合には自分の専門知識を頼りにそのアセスメントツールを実施することもやむを得ない。
5. キャリア・コンサルタントは、心身の問題の疑いを抱えたクライアントが来談した場合には、何も触れずに医師や臨床心理士などの専門家にリファーすることが最も適切な対応である。

問 44 グループ・ダイナミクスに関する記述のうち、誤っているものはどれか。

1. グループ・ダイナミクスとは「集団力学」と訳され、モレノ (Moreno, J. L.) のサイコドラマによって提唱された考え方である。
2. グループ・ダイナミクスでは、リーダーシップ・対人認知・態度変容・対人的相互作用・意志決定過程・援助行動などの諸問題についての研究が行われている。
3. グループ・ダイナミクスには、「集団力学」とは別に、「集団力動」という意味もあり、集団内に働く心理力動を指している。
4. グループ・ダイナミクスの用語としてのグループ・プロセスとは、グループの動きや流れのことであるとされている。
5. 人間理解と人間援助を学び、行う者にとって、カウンセリングとグループ・ダイナミクスは、車の両輪のごとく重要なものである。

(2014. 12) 1 級学科試験問題

問 45 グループアプローチ「構成的グループエンカウンター（略称 SGE）」のリーダーの
教示法（インストラクション）に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 実施するエクササイズのねらい・方法・留意点・効果に関してなるべく詳しく説明する。
2. デモンストレーション（やり方を例示すること）は必ず行う。
3. メンバー間のリレーションの質によって、インストラクションのやり方を変える。
4. エクササイズを「パスしたい（取り組みたくない）」というメンバーの意向があっても、
エクササイズのねらいによっては取り上げない。
5. 実施するエクササイズの前か後に、その理論的根拠（または背景）を必ず説明する。

問 46 教育指導法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. 学習する標的行動が見られとき、毎回必ず好子（強化子）を与える連続強化の強化スケ
ジュールで成立した学習は、毎回は好子を与えない部分強化による学習よりも、学習の効
果が維持されやすい。
- B. シェイピング法によりスキルを学習するときは、例えば自転車の練習で、ペダルとハン
ドルの操作を同時に学習するなどのように、多くの要素を同時に学習するとよい。
- C. 学習する標的行動が現れたとき、好子（強化子）を与えるタイミングは、行動が出現し
た直後ではなく、数分程度おいてから与える遅延強化の方が、学習が成立しやすい。
- D. チェイニングには、学習する行動のひとつひとつの過程を分解し、実行する順番と同じ
順にその要素をひとつずつ身につける「順行チェイニング」と、実行する順番と逆順に身
につけていく「逆行チェイニング」がある。
- E. スモール・ステップ法とは、失敗体験を避けるために、いきなり大きな目標に取り組む
のではなく、目標を容易な課題になるように細かいステップに分割し、易しい課題から順
に段階を追って達成し、徐々に最終目標に近づける方法である。

1. A と C
2. A と D
3. B と C
4. B と E
5. D と E

（2014. 12）1 級学科試験問題

問 47 ワークショップ実施にあたっての留意事項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. ワークショップの開始時には、参加者の緊張をほぐし、参加者間の関係を構築するために、アイスブレイクと呼ばれる活動を行うことがある。
- B. ワークショップは、集まった参加者の相互作用による創発性が大切であるため、事前にプログラムを作らずに、その場に応じてファシリテータが臨機応変に対処することが大切である。
- C. ワークショップの参加者の席のレイアウトには最も望ましい形があり、そうでないと十分な効果が得られない。
- D. ワークショップは参加者の自由な発想が欠かせない。そのため参加者の思考の柔軟性を失わないように、ワークショップの中では講義など情報提供は行わない方がいい。
- E. 良いワークショップを設計するには、事前に、対象や目的を明確にしたコンセプトを定めた方がよい。

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

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. カウンセラーにとって事例を提供することは、うまくいっていないケースのみを披露することであり、例えそれが自分の成長のため、クライアントの改善のためという目的であっても、それなりの不安と緊張を伴うことが多い。
2. 事例指導の際は報告資料を参加者に配布することが多いが、専門家同士の学習効果を高めるため、希望者には資料の回収を求めないことが多い。
3. スーパービジョンは、技術的に未熟なスーパーバイザーに対して実施されるものである。
4. スーパービジョンでは、必ずしもスーパーバイザーの学習がスムーズに進むわけではない。ときに、スーパーバイザーとスーパーバイザーの作業同盟に亀裂が生じ、スーパーバイザーが非難されている、一方的に責められている、と感ずることもある。
5. スーパービジョンは、一般的にグループ形式で行われるが、スーパーバイザーは特定の人になるわけではないので、カウンセラーはお互いのケースに対してコメントをすべきではない。

問 49 グループ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. 協力的グループスーパービジョンでは、協力関係が存在しており、破壊的な相互作用が起こる危険性に配慮する必要はない。
2. グループスーパービジョンには、権威的、参加的、協力的などのタイプがあるが、グループとスーパーバイザーに適したタイプを選択するのは困難であり、それを意識した運営をする必要は全くない。
3. グループスーパービジョンは、グループの相互作用による豊かな資源を活用できるなど多くのメリットがあり、個別のスーパービジョンより優れる。
4. グループスーパービジョンでは、ダイナミックな相互作用を通じてメンバーが不安をもつような対応は避けるべきである。
5. グループスーパービジョンでは、グループ・ダイナミクスへの気づきと取組が必要であり、スーパーバイザーにはグループ・ダイナミクスを理解し活用出来る能力が求められる。

(2014.12) 1級学科試験問題

問 50 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. スーパービジョンの主な目的は、スーパーバイザーの技能、知識、プロフェッショナルとしての人間性を高めることである。
2. スーパービジョンは、ケースの概念化、専門職の役割、自己内・対人間の情緒への気づき、自己評価といったスーパーバイザーが専門職として必要とするスキルの獲得が中心である。
3. スーパービジョンは、スーパーバイザーの技能を磨くことを目指しているのであり、クライアントの利益を保護することを考慮する必要はない。
4. 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。
5. スーパービジョンは、スーパーバイザーが主導権を握り、スーパーバイザーとスーパーバイザーの間には上下の関係がないと成立しない。

(2014.12) 1級学科試験問題

