

平成 27 年度後期（第 15 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 27 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、着席したままでお待ちください。

- この試験の正答は平成 27 年 12 月 14 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 28 年 3 月 18 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27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。

◎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**

◎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 次の文章は、我が国の職業キャリアの現状に関する、厚生労働省の「平成26年版労働経済の分析」（労働経済白書）による記述である。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。

成長産業等において必要な人的資源を確保するとともに、人材の能力が最大限発揮されるようにするため、（A）の活性化が求められる。そのためには、労働者の自発的な労働移動が増加するよう、成長産業を中心として（B）が上昇していくことが必要である。また、非自発的な離職を余儀なくされる労働者に対する（C）等の公的支援の充実、労働者の職業能力の見える化等、転職時にその職業能力が十分評価されるような環境づくり、労働者の（D）を支援する仕組みの整備等労働市場インフラの戦略的強化が重要である。さらに、労働者の自身の取組として、自らの能力向上のために、これまで以上に（D）に取り組むことが求められる。

- |    |                           |          |            |            |
|----|---------------------------|----------|------------|------------|
| 1. | (A) 外部労働市場                | (B) 名目賃金 | (C) 公共職業訓練 | (D) 自己啓発   |
| 2. | (A) 社会人大学院など<br>リカレント教育機関 | (B) 求人数  | (C) ハローワーク | (D) 自己理解   |
| 3. | (A) 公共職業訓練                | (B) 求人数  | (C) ハローワーク | (D) 公的資格取得 |
| 4. | (A) ハローワーク                | (B) 名目賃金 | (C) 公共職業訓練 | (D) 自己啓発   |

問2 キャリア形成支援の必要性に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- 「平成25年版労働経済白書」によると、正社員の長期雇用を維持すべきという考え方が少数派となっていることから、キャリア形成支援の重点対象も変えていく必要があると指摘している。
- 平成25年度「キャリア・コンサルティング研究会報告書」によると、キャリア・コンサルタントの活動領域は、企業内のみならず、大学等の教育機関や民間の就職支援機関に広がってきているが、公的就職支援機関での活動は民間に比べてまだ少ない。
- 「平成26年度能力開発基本調査」によると、キャリア・コンサルティングを導入している企業の中で、個々の社員の意欲の維持・向上と自律的な自己啓発を目的としている企業は少ない。
- 平成26年度「キャリア・コンサルティング研究会報告書」によると、平均余命が伸び、労働者の職業生涯が長期化する中で、定年後の高齢者の能力発揮と生活安定のため、シニア層向けのキャリア形成支援も重要な課題となっている。

問3 キャリア・コンサルティングの役割の理解について述べた次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 働く人が自分に合った仕事を見出すための支援、つまり個人と仕事のマッチングが最も重要であり、そのための情報提供、職業斡旋、効果的な助言を積極的に行う。
2. キャリアに関する問題よりも心理的な問題解決のサポートが必要と感じるケースもあるが、パーソナルな問題に関わることは出来るだけ避けて、切り離して対応する冷静さが必要である。
3. 進路選択や職業的適応問題の解決への支援は重要な役割であるが、家庭人としての役割やボランティア活動など市民としての役割にも関心を持ち、真に有意義な人生を送るための支援も重要である。
4. 個人に対する相談支援であるので、専門家としての率直な指摘により自己理解を促す関わりや、将来の方向に関する動機づけ・助言を、自分の体験談も加えながら積極的に行う熱意が重要である。

問4 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. 面接や心理査定場面等を録音・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。

問5 次の文章のうち、「キャリア・コンサルタント行動憲章」のキャリア・コンサルタント行動原則として、正しいものはいくつあるか。

- ・ キャリア・コンサルティングの本質を理解し、自己研鑽を行い、活動する。
- ・ 相談者の「自分らしさ」の追求と、問題解決の支援を行う。
- ・ 個人では対処できない環境の問題を発見し、改善する。
- ・ 自己の経験や自説にこだわることなく、相談者の視点に立って、活動する。
- ・ 客観的な評価を行い、適切な指導を受けることによって、活動の質を高める。

1. 2つ
2. 3つ
3. 4つ
4. 5つ

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. ホランドの分類によれば、パーソナリティと環境では異なるタイプの名称が使われている。
2. ホランドの分類した6つのパーソナリティ・タイプの一つは、趣味的興味である。
3. ホランドは、自身の理論に基づいてVPI職業興味検査を開発した。
4. 職業満足は、得られる給与の高さによって決まる。

問7 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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 遂行経験：成功体験は、個人の効力感に強固な信念を作り上げるが、効力感が確立される前に失敗すると、効力感は低下する。
2. 代理経験：対象者とモデルの類似性が低いとき、モデルの成功や失敗から受ける影響が大きい。
3. 言語的説得：ある人がその行動を習得できると勧められた場合、その行動により多くの努力を続ける。
4. 生理的、感情的状態：ストレス反応や緊張を、遂行能力が低下しているときのサインとみなす。

問8 意思決定論を提唱したジェラット (Gelatt, H.B.) の考えに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ジェラットは、キャリアの意思決定の際には、文脈的あるいは文化的、発達の、ライフ・スパン、転機といった4つの視点で考えることが重要であるとした。
2. ジェラットは、成長、探索、確立、維持、解放といった5つのライフステージにおける意思決定が重要であると考えた。
3. ジェラットは、キャリアの転機においては「ニュートラルゾーン」での意思決定が重要であると考えた。
4. ジェラットは、現代のような不確実の時代には、不確実なキャリアの未来に対しても肯定的に捉えることが重要であると考えた。

問9 キャリアの研究者と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. クランボルツ (Krumboltz, J.D.) は、キャリアの意思決定における発達段階を体系化した。
2. スーパー (Super, D.E.) は、転機を基軸としたキャリア発達理論を構築した。
3. シュロスバーグ (Schlossberg, N.K.) は、経営学をベースに探索的決定から最終的決定へのプロセスとして、連続的意思決定プロセスを提唱した。
4. ホランド (Holland, J.L.) は、人の行動はパーソナリティと環境との交互作用により決定されるとして、職業選択理論を提唱した。

問10 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. 来談者中心療法では、パーソナリティの基本要素は自己概念と経験であるとし、その構造を「自己一致」「不一致 (歪曲された部分)」「不一致 (拒否された部分)」の3つの領域に分けた。
2. 交流分析の自我状態分析では、個人の心の中に「親」「大人」「子ども」の3つの自我状態があるとした。
3. ゲシュタルト療法では、クライアントのイラショナル・ビリーフの変革を目指して人生の意味に関する構えが変わっていくように関与していく。
4. 精神分析では、局所論をふまえた構造論の考え方で心を捉えている。心を意識、前意識、無意識の領域に分けて考えるのが局所論であり、自我、超自我、エスの3つの層に分けて考えるのが構造論である。

問 11 カウンセリングや心理療法の理論と技法に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

1. 来談者中心カウンセリングは、傾聴を中心とするので、質問は極力避けた方がよい。
2. 精神分析療法は、自由連想法や夢の解釈などの技法がある。
3. 行動療法の系統的脱感作法は、レスポデント条件づけを応用した技法である。
4. 特性因子理論は、心理テストを用いたカウンセリングの理論で、職業指導運動や教育測定運動から発達してきた。

問 12 ロジャーズ (Rogers, C.) の来談者中心カウンセリングの基本的態度や考え方に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. カウンセラーは、クライアントに対して無条件の肯定的関心を持つ。
2. カウンセラーは、クライアントの内的世界を共感的に理解し、それを相手に伝える。
3. カウンセラーは、クライアントとの関係において、心理的に安定しており、ありのままの自分を受容している。
4. カウンセラーは、クライアントの行動を対象とし、学習によって形成された不適応行動を改善しようとする。

問 13 自己理解の方法に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. クライエントのもっている問題を理解し、適切な援助の方法を判断するために、観察、面接、心理検査などによってクライエントの人格や心理状態を把握することが心理アセスメントである。
2. 面接法では、面接を通じて援助に必要な情報を収集するとともに信頼関係を確立し、適切な援助を行う。
3. 心理アセスメントに際して、クライエントの表情、態度、行動などは不安定であり、客観的な情報は得られないので、これらは観察しない。
4. 検査法では、実施する検査の理論と実施方法、結果の解釈について習熟していることが求められるので、自己流ではなく、手引きや解説書に基づいて結果を解釈しなければならない。

問 14 職業適性に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 職業に対する適性概念には、能力を中心とした狭義の「職業適性」と、能力・パーソナリティなど多様な側面を含めた広義の「職業適合性(Vocational Fitness)」がある。
2. 職業の遂行に必要とされる能力、すなわち狭義の「職業適性」を測定するのが職業適性検査であり、個人の職業興味と志向性を明確にする内容で構成される。
3. キャリア・カウンセリングの出発点はクライエントの「自己理解」であり、産業および職業世界についての幅広い情報提供は不要である。
4. 職業適性検査は、職業情報を提供しながら、適職領域を探索し、個人にとって最適な職業を決定づけるために作られている。

問 15 心理検査に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. VPI 職業興味検査は、160 の具体的職業を提示し、それぞれの職業に対する興味・関心の有無を回答させるものである。
2. キャリア・インサイトは、適性診断、総合評価、職業情報の 3 つのコーナーから構成されている。
3. 職業レディネス・テストは、職業志向性と基礎的志向性を測定する A、B の 2 検査から構成されている。
4. 厚生労働省編一般職業適性検査は個別実施を基本としており、集団実施はできない。

問 16 しごと情報ネットに関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. しごと情報ネットでは、民間の職業紹介事業者からの求人情報だけが提供されている。
2. しごと情報ネットでは、就業地別に検索可能であるが絞り込みは都道府県レベルである。
3. しごと情報ネットでは、労働者派遣求人は取り扱われていない。
4. しごと情報ネットでは、求人者は障害のある方の求職者情報を検索できる。

問 17 厚生労働省編職業分類に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. この職業分類において、求人・求職者の職業は、事業所の産業分類の区分、雇用形態、雇用期間とは独立に、その仕事に基づいて決定する。
2. この職業分類は、統計法に基づく統計基準として設定されており、公的統計において職業別統計をまとめるときはこれを使用しなければならない。
3. この職業分類は、それぞれの職業に対して社会的にどの程度需給があるかを考慮して分類項目を設定している。
4. この職業分類の細分類は、職業紹介業務等に使いやすいものとなるよう設定されている。

問 18 キャリア・コンサルティングにおける職業理解に関する次の記述で、最も適切なものはどれか。

1. 職業理解を高めるためには、自分の興味や関心、適性、職業に就く目的といったことは無視して、職業に関する知識の充実に努めることが必要である。
2. 学生等就業経験が少ないクライアントであっても、その時点で持っている職業や産業についての知識を活用することを優先し、新たに収集する産業や職業の情報は最小限にとどめるべきである。
3. 異なる産業や企業の求人情報であっても、同じ職業名であれば、仕事内容や労働条件が大きく異なることはない。
4. ハローワークで受け付けた求人の情報は、ハローワークインターネットサービスを利用してインターネット上でも検索・閲覧することができる。

問 19 能力概念に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. マクレランド (McClelland, D.C.) の流れを汲むスペンサーら (Spencer, L.M. & Spencer, S.M.) によれば、エンプロイヤビリティとは「ある職務または状況において、規準に照らして効果的あるいは卓越した業績を生み出す原因となっている個人の基底的特徴」のことである。
2. 1999年、当時の日本経営者団体連盟 (日経連) は、「労働移動 (転職) を可能にする能力」と「当該企業の中で発揮され、継続的に雇用されうることを可能にする能力」を合わせたキー・コンピテンシーという能力概念を提唱した。
3. 文部科学省が提唱した社会人基礎力とは、「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な能力」であり、主体性、課題発見力、発信力など12の汎用的な能力要素から構成されている。
4. 中央教育審議会が提示した、各専攻分野を通じて培う「学士力」とは、知識・理解、汎用的技能、態度・志向性、総合的な学習経験と創造的思考力であり、これらは学士課程が共通して目指す「学習成果」として示されている。

問 20 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. 職業能力開発に関する支援制度には、能力開発を行う労働者個人を支援するキャリアアップ助成金と、雇用する労働者の能力開発を支援または実施する事業主を助成する教育訓練給付制度がある。
2. 求職者支援訓練は、特定求職者（雇用保険の失業等給付を受給できない求職者であって、職業訓練その他の就職支援を行う必要があるとハローワーク所長が認める者）に対して行う職業訓練である。
3. 事業主は、事業内職業能力開発計画の作成及びその実施に関する業務等を担当する者として、職業能力開発推進者を選任するよう努めなければならない。
4. 認定職業訓練は、事業主等が民間において行う訓練であって、職業訓練の水準の維持向上のための一定の基準に適合するものとして、都道府県知事が認定したものである。

問 21 賃金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. 職務給は、仕事基準賃金ではなく、人基準賃金に分類される。
2. 職能給は、現在担当している職務を遂行する顕在能力に対して支払われる。
3. 職務給は、同一能力、同一賃金の原則によって決定される賃金である。
4. 職能給は、下方硬直的な性質をもち、一度上げた賃金を下げにくい。

問 22 ワーク・ライフ・バランスに関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. ワーク・ライフ・バランスは、男女共同参画や少子化対策など女性の働きやすさや女性労働をめぐる視点から、対策が講じられている。
2. ワーク・ライフ・バランスは、仕事と生活を統合し充実させる方向から、仕事と生活を切り離してトレードオフさせる方向へと変化している。
3. ワーク・ライフ・バランスは、仕事と生活を統合し、さらなる勤労者福祉を増大させる方向へと変化している。
4. ワーク・ライフ・バランスは、仕事において単調労働から解放し、人間らしく働くことを追求するミクロ的労働の人間化と関連性が深い。

(2015.12) 2級学科試験問題

問 23 出向、転籍に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 出向とは、出向元企業との雇用関係を維持したまま、出向先企業の指揮命令下に入る人材移動で、労働条件は出向元企業の就業規則が適用される。
2. 転籍とは、現在勤務している企業との雇用関係を解消し、移動先企業と新たな雇用関係を結ぶもので、会社都合で実施されるため、賃金水準は現在勤務している企業の賃金水準が適用される。
3. 出向、転籍は、組織を越えた人材フローの調整活動の一環で展開されるもので、いずれも雇用調整の目的が達した場合は、元の会社に戻る可能性が高い。
4. 出向、転籍は、主に大企業からその関連会社・子会社への人材移動が中心であるが、現在は企業グループの枠を超え、資本関係のない企業にまでその範囲は広がりつつある。

問 24 我が国の労働市場に関する次の用語の説明のうち、最も適切なものはどれか。

1. 15歳以上人口のうち、雇用者と完全失業者を合わせたものを労働力人口という。
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. 完全失業者が労働力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人数に対する有効求職者数の割合（有効求職者数÷有効求人数）を、有効求人倍率という。

問 25 最近の我が国の雇用・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. 文部科学省・厚生労働省の調査における各年4月1日現在の新規大学卒業者の就職率は、平成23年以降改善傾向にある。
2. 女性の就業状態の特徴といわれる、いわゆるM字カーブについては、その底の部分の年齢層の有業率が低下するといった変化が見られている。
3. 完全失業率は低下傾向にあり、平成27年の各月では4%台が続いている。
4. 平成26年の15歳以上の就業者総数に占める65歳以上の高齢者の割合は、前年に比べて低下した。

(2015.12) 2級学科試験問題

問 26 労働関係法令及び社会保険制度に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 労働基準法では、使用者は割増賃金を支払えば、法定労働時間（一週間に 40 時間、一日に 8 時間）を超えて従業員に労働させることができる。
2. 民間事業所の労働者が業務上の負傷を被った場合に、事業主が労働者災害補償保険の保険料を納めていないときは労働者は保険給付を受けることができない。
3. 障害者雇用促進法では、一般民間企業における障害者雇用率（法定雇用率）は 2%とされている。
4. 厚生年金保険では、65 歳以上の労働者は被保険者となることはできない。

問 27 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うち、正しいものはどれか。

1. 妊娠中および産後 1 年を経過しない女性の解雇は、原則として無効とされる。
2. 産後 8 週間を経過しない女性労働者が就労を希望した場合は、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女性労働者は、通常の休憩時間の他に、1 日 3 回各々少なくとも 30 分、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、雇用保険から出産手当金が支給される。

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 27 年 5 月 27 日法律第 27 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、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 |

問 29 メンタルヘルス不調に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. うつ病の有病率は、女性より男性の方が高い。
2. うつ病で、思考力が減退することはない。
3. アルコール関連障害では、幻覚が出現することがある。
4. 統合失調症では、抑うつ気分は認められない。

問 30 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省、2006)に示される「4つのケア」に関する次の記述のうち、**最も不適切なものは**どれか。

1. 「セルフケア」とは、労働者自身が自らのストレスに気づいて適切に対処するための知識、方法を身につけ、それを実施することである。
2. 「ラインによるケア」とは、人事労務担当者が職場環境の把握と改善を図ることである。
3. 「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」とは、産業医を含む産業保健スタッフが中心となって、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるような支援を行うことである。
4. 「事業場外資源によるケア」とは、メンタルヘルスケアに関し専門的な知識を有する各種の事業場外資源を活用することによる取組を意味している。

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、2009)が示す復職支援活動に関する次の記述のうち、**誤っているものは**どれか。

1. 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。
2. 休業中の労働者が不安に感じることにに関して、当該労働者に十分な情報提供や相談対応を行うことが大切である。
3. 円滑な職場復帰を行うために、当該労働者本人の希望を最優先した配慮を行うべきである。
4. 職場復帰した労働者、当該者を支援する管理監督者、同僚労働者のストレス軽減を図るために、職場環境等の改善や職場復帰支援の理解を高めるための教育研修を行うことが大切である。

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、適切な組み合わせはどれか。

- A. 発達課題とは、個人が次の段階に移行しやすくするために、各段階で果たされなければならない課題である。
- B. 青年期は、児童期から成人期への移行期であり、レヴィンソン (Levinson,D.J.) は、「周辺人」「境界人」と呼んだ。
- C. スーパー (Super,D.E.) は、5つのキャリア発達段階を示し、そのうち、維持段階には、ミニサイクルが生ずるとしている。
- D. エリクソン (Erikson,E.H.) は、青年期を自我同一性を確立する時期でもあるとした。

- 1. AとB
- 2. AとD
- 3. BとC
- 4. CとD

問 33 家族ライフサイクルと発達課題に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

- 1. ローデス (Rhodes,S.L.) は、エリクソン (Erikson,E.H.) のパーソナリティ発達段階とライフ・タスクの考え方を7段階からなる家族システムの発達に応用し、各段階のネガティブな課題を取り上げた。
- 2. ギンズバーグ (Ginzberg,E.) らは、当初は職業選択の過程を青年期の全期間としたが、のちに生涯にわたる期間に広げた。
- 3. スーパー (Super,D.E.) はキャリア発達について、25～44歳を維持段階(達成した地位やその有利性を保持する)であるとした。
- 4. モラトリアムとは、将来の職業や生き方に関する自己についての概念を放棄することを意味する。

問 34 成人前期に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 成人前期の時間的展望の特徴の一つに、職業・家族の領域で将来展望は狭まり、目標指向性が青年期よりも低くなる傾向があげられる。
2. 成人前期に直面する課題は、エリクソン (Erikson, E.H.) によれば、「親密性」を獲得することであり、獲得される強さが「愛」としてとらえられている。
3. 30歳の過渡期は、レヴィン (Lewin, K.) によれば、成人前期をまっとうするための重要な時期の一つとされている。
4. 成人前期は家族の形成期であり、初めての育児を行う母親へのサポートが重要であるが、働く父親へのサポートの必要性は低い。

問 35 転機に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. シュロスバーグ (Schlossberg, N.K.) は、転機を乗り切るために、状況 (Situation)、自分自身 (Self)、構造 (Structure)、戦略 (Strategies) の4Sを点検しておくことが重要であるとした。
2. ブリッジズ (Bridges, W.) によれば、トランジション・プロセスは、新しく始まるステージ、すなわち生活への期待を膨らませる段階から開始するとしている。
3. リアリティ・ショックとは、入社前に抱いていた期待と現実とのギャップにより衝撃を受けることをいう。
4. ニコルソン (Nicholson, N.) らによれば、トランジション・プロセスの展開は、準備期 (Preparation) から遭遇 (Encounter)、抵抗 (Resistance) の後に安定化 (Stabilization) をたどるものとしている。

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. 障害を持つ人の心理・社会的な側面に目を向け、その中から優先順位の高いものに焦点を当てサポートする。
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. 障害を持つ人が人生のさまざまな場面で、自分の資源を利用して問題を解決できるようになるのをサポートする。

問 37 カウンセリングの共感に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 共感とは、クライアントの考えや感情や葛藤を、クライアントの立場から理解しようとする敏感な能力と積極的姿勢のことである。
2. カウンセラーは、すぐれたマインドリーダー（心の読み手）としての自己像を持つことが望ましい。
3. 共感には理解を伝える行動だけでなく、相手の視点が正しいことを認める、示唆的な言葉によって経験を生き返らせる、表現しきれていない意味を言語化してあげる、などの行動も含まれる。
4. カウンセラーはクライアントを心の底から思いやるという関係を構築して、その文脈において共感を伝えるようにすることが望ましい。

問 38 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. 肯定的配慮は、非所有的暖かさとか、良質の受容ともいう。一貫して暖かい、支持的な、敬意を込めた対応は、クライアントの成長を促し、その苦難を軽減する。
2. クライアントがストレスの強い状況におかれているときは、カウンセラーの思いやりが本物であると信じられるかどうか、カウンセリングの成功を左右するカギとなる。
3. カウンセラーの解釈の鋭さと、中立的態度と、個人的感情に左右されない姿勢は、クライアントの成長を促進し、その洞察を深化させる。
4. 「人を価値ある人間として扱うか」「人へのリスペクトを最重要視する哲学を持つか」という問いにイエスと答えられるならば、人を肯定的に配慮する可能性は高まる。

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、最も不適切なものはどれか。

1. 三隅（1984）の PM 理論においての P とは Presence（存在感）であり、M とは Management（管理運営力）である。
2. 構成的グループ・エンカウンターは、インストラクション、エクササイズ、シェアリング、介入から構成されている。
3. エゴグラムは、批判的な親（CP）、保護的な親（NP）、大人（A）、自由な子供（FC）、順応した子供（AC）の 5 つの視点から性格をとらえるものである。
4. リフレーミングというエクササイズは、例えば「物事を決められず優柔不断である」とみられているメンバーを、「意思決定が慎重である」というように見方を変える手法である。

問 40 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、**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・ルートを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フォローし、適応への援助を行う。
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になる支援を行う。
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視野に入れたほうがよい。

問 41 「啓発的経験」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. 啓発的経験の支援とは、職業選択や意思決定の過程において、相談者が内省的に振り返り、「考えてみること」を支援することである。
2. キャリア・コンサルティングでいう啓発的経験は、仮にクライアントにとって有益な体験であったとしても、通常は有給の学生アルバイトなどを含めて考えない。
3. 啓発的経験の支援の際には、ジョブ・カードを必ず作成しなければならない。
4. キャリア・コンサルタントには、相談者が啓発的経験を通して働く意味や意義を理解し、自身の職業選択の材料とすることができるように支援することが求められる。

問 42 キャリア・コンサルティングにおける「意思決定のプロセス」に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 達成すべき目標と、それを選択したことによってもたらされる利点とを確認し、目標に至るプロセスや行動計画を検討する。
2. その行動をとった場合のメリット、デメリット、必要な経費、実現可能性を検討するための情報を収集、活用する。
3. 自分の欲求や希望に合致するかということに焦点を当てて、必要な情報を絞って収集する。
4. 選択した行動の準備をする際には、予想される危険や困難性にどのように対処したら良いか対策を検討しておく。

問 43 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、最も適切なものはどれか。

1. 転職時に必要なのはキャリア教育ではなく、いかにその人に合った仕事を見つけられるかである。
2. 大学におけるキャリア教育は、主に専門教育の中で行われる。
3. キャリア教育の目的は生涯キャリア発達のベースとなる基本的な力を身につけさせることである。
4. 新人社員を対象とした職場への適応を促進するための研修は、キャリア教育には含まれない。

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、最も適切なものはどれか。

1. 大学におけるキャリア教育は、キャリアセンターが中心となって学生の就職活動支援と連動して行われることが望ましい。
2. 企業内でのキャリア・コンサルティングの普及には、啓発セミナーの開催、社内報への継続的な記事掲載などが有効である。
3. キャリア教育は、今後キャリアを積んでいく学生や若年層の社会人にとって有効であり、中高年齢者に対して行われることはまれである。
4. 女性社員に対するキャリア教育は、主として結婚、出産、育児を経ても働き続けられる仕事と家庭の両立支援策として行われる。

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. キャリア・コンサルタントは、職場不適合で悩む相談者のために、組織責任者の問題点を洗うことが必要である。
2. キャリア・コンサルタントは、人事評価には人事権の問題があるので、人事評価に対する不満の相談には対応しない。
3. 障害者雇用の経験が乏しい企業に、障害者試用雇用事業（トライアル雇用）やジョブコーチ支援事業などの施策活用を働きかけることは、キャリア・コンサルタントに望まれる活動の一つである。
4. キャリア・コンサルタントは、職業リハビリテーションのフォローアップにおいて、クライアント本人への指導・援助を中心に行い、事業主への援助は必要とはしない。

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. クライエント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は、緊急時を除いてまずはクライアントの了承を得るべきである。
2. キャリア・コンサルタントの主な活動の対象は、クライアントであるので、クライアント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、指摘するのみにとどめ、改善提案はしない方が望ましい。
3. クライエント個人が自らのキャリア形成について考え、それを実現させるための環境が確保できるよう、組織経営の責任者や管理職に啓発的な働きかけを行うことは、キャリア・コンサルタントの大切な役割の一つである。
4. キャリア・コンサルタントは、職場環境を健全に保つために、職場の管理職に対して問題点の指摘や教育研修の企画等、関係部署と連携しながら支援していくことが求められる。

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、**最も適切なもの**はどれか。

1. キャリア・コンサルタントは、キャリア・コンサルタント同士のネットワークだけではなく、キャリア開発に関連する各種の専門機関や専門家と情報交換を行い、互いに支援、協力し合って専門性を高めあうことのできる関係が必要である。
2. キャリア・コンサルタントは、クライアントが相談した事柄について守秘義務を負うので、ネットワークに所属していてもいかなる情報交換もしない方が望ましい。
3. キャリア・コンサルタントは、自分の専門性を高めるためにスーパービジョンを受けることは必要であるが、そのためのネットワークを構築したり、ネットワークに所属したりする必要はない。
4. キャリア・コンサルタントは、メンタルヘルス不全が疑われるクライアントが来談したときのために、医療関係者とネットワークを築く必要があるが、その他の専門家とのネットワークは築かなくても良い。

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・コンサルタントの個人的な問題や内面について指導を受ける場である。
2. 初心者に対するスーパービジョンは、スーパーバイザーが得意とするキャリア援助理論モデルに従って行われる。
3. 初心者として受けるスーパービジョンは、カウンセリング・プロセスの内容とほとんど同じ内容である。
4. スーパービジョンを受けながらキャリア・コンサルタントの仕事をしていても問題はない。

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・コンサルタントは、相談者自身のキャリアに焦点を当てるものであるから、教育や生活の場に関心を払う必要はない。
2. キャリア・コンサルタントは、資質向上を図るため、絶えざる自己研鑽に努めなければならない。
3. キャリア・コンサルタントは、グループアプローチやワークショップの企画・実施などのアウトリーチに関する知識と経験を積むことも必要である。
4. キャリア・コンサルタントは、組織を取り巻く社会、経済、環境の動向にも関心を払うことが求められる。

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、最も不適切なものはどれか。

1. キャリア・コンサルタントとして、常日頃からいろいろな人の生き方に関心を持って接することが必要である。
2. キャリア・コンサルタントは、メンタルヘルスについては勉強する必要はない。
3. キャリア・コンサルタントは、社会情勢の変化によって生ずる社会生活における様々な困難な状況についても、意識して関心を持つようにすることが望まれる。
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。

