

## 平成27年度後期（第5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、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. 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。

- ・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**
- ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律：**短時間労働者法**
- ・労働者災害補償保険法：**労災保険法**
- ・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 多様に定義されている「キャリア」の概念について、共通に内包されているものの組み合わせとして、最も適切なものはどれか。

1. 好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、冒険心
2. 個別性、時間的経過、空間的広がり、人と複数の環境との相互作用の結果
3. 自己理解、職業理解、啓発的経験、カウンセリング、方策の実行、フォローアップ
4. 業種、職務、業務、知識・技能、責任の程度
5. 共感的理解、無条件の受容、自己一致

問2 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. 結婚・出産等の個々人のライフイベントにともなうキャリア形成上の支援は行わない。
2. メンタルヘルス支援は大事な役割だが、復職支援は別の専門家が行う必要がある。
3. 人材の流動性を高めるため、若年社員に対し転職を積極的に奨励する。
4. やればできるという達成感を味わわせることが主な役割であり、ストレス耐性を高めることまではしない。
5. ベテラン社員のキャリア形成支援では、生きがいなどの内的成長を含む自律的な働き方の支援も重要である。

問3 厚生労働省の平成26年度「キャリア・コンサルティング研究会報告書」で指摘された企業経営からみたキャリア・コンサルティングの現状に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 社員の定着促進や能力向上など組織の人的資産、組織力の向上は人事施策によるところが大きく、キャリア・コンサルティングが関与できる余地はあまりない。
2. キャリア・コンサルティングの直接的効果として、上司・部下のコミュニケーションの促進による相互理解、仕事への主体的な取組への寄与などが指摘されている。
3. キャリア研修の講師等については社内の専門人材が、キャリア面談等では社外の専門人材が関わっている割合が高い。
4. 企業における社員のキャリア形成施策の効果検証として、労働生産性や業績等の客観的指標を用いている企業の割合が最も高い。
5. 職場の上司・管理者が部下との間で、仕事やキャリアに関する面談を定期的に行っている企業の割合は、正社員規模が小さい企業で高い。

問4 これからのキャリア・コンサルタントに求められる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. 個人を取り巻く家族・組織・社会などがその個人のキャリア形成にどう関わるのかを考え、環境に介入することは重要である。
2. 複雑化する社会において、なお一層、個人を支援するために、新たに求められる職業能力の開発を中心に支援しなければならない。
3. 社会的影響の大きさを鑑み、大企業でのキャリア・コンサルティングの導入、実践をさらに加速しなければならない。
4. 個の自立を図るためには、家族関係などの環境要因を考慮するよりも、まずは職業選択を優先して取り上げなければならない。
5. キャリア・コンサルティング技能士は、「公」の視点を自覚し、民間企業に利することのないようにその在り方に留意すべきである。

(2015.12) 1級学科試験問題

問5 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、倫理的行動として最も適切なものはどれか。

1. 職場の上司に命令されて面接に来たクライアントの主訴を聞くとカウンセリングの必要性があるとは思ったが、本人に面接の意思がなさそうなので、カウンセリングの必要性について説明することはなく、面接もしなかった。
2. 女性クライアントから人間関係に関わる相談を受けていた未婚のキャリア・コンサルタントが、相談の中で取り上げられた男性と社交の場で出会い、話しかけ、親しくなった。
3. 適応障害の疑いあるクライアントを、知り合いの精神科医にリファーして、紹介のための料金をクライアントに請求した。
4. クライアントは家族に連絡しないでくれという意志を表明したが、本人が強い自死の願望をもっていたので、自死防止のために家族と接触し、そのことを伝えた。
5. 職場の上司から、部下が来談したかどうかの問い合わせがあったので、面接の内容は秘密にして「はい、来室しました」と伝えた。

問6 パーソンズ (Parsons, F.) の理論に基づく支援について述べた次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 自分自身の理解や職業・仕事についての理解を促進したのち、両者の関係についての合理的な推論を行う。
2. 精神分析をベースに、幼児期の欲求や親の養育態度を考慮しながら、職業選択を支援する。
3. 個人を取り巻くミクロシステム、メゾシステム、エクソシステム、マクロシステムの影響を考慮してキャリア形成を支援する。
4. 認知的不協和理論に基づいて提唱されたキャリア意思決定モデルを適用して、職業選択を支援する。
5. 職務満足や不満足を規定する要因は2種類あることを考慮して、仕事への適応を支援する。

(2015.12) 1級学科試験問題

問7 スーパー (Super,D.E.) は、自身の理論の集大成として 14 の命題を挙げた。その内容として、最も適切なものはどれか。

1. ライフ・ステージは、感覚運動的知能の段階、前操作期、具体的操作期、形式的操作期の段階を経る。
2. 仕事から獲得する満足の程度は、個人特性と環境特性の一致度によって決まる。
3. 個々人には、それぞれ最もふさわしい職業があり、それ以外の職業に就いても適応できない。
4. どのライフ・ステージにおいても、環境と個体の要求にうまく対応できるかどうかは、個人の学習の程度による。
5. キャリア発達とは、職業的自己概念を発達させ実現していくプロセスである。

問8 シャイン (Schein,E.H.) のキャリア・アンカーに関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 自覚された才能と能力、自覚された動機と欲求、自覚された態度と価値の三つの要因があり、これらの相互作用が強調されている。
2. 初期キャリアの段階において発見することができ、実際の体験を通じて発展・発達するといわれている。
3. キャリア・アンカーは、キャリア形成の過程において変化していくことはない。
4. 相談者のコンピタンス、動機、価値観について考えを深めてもらうアプローチの方法として、「キャリア指向質問票」がある。
5. キャリア・アンカーには、「自律・独立」「生活様式」などの 8 つのカテゴリーがある。

問9 カウンセリング理論に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 心の奥底にある元型との出会い、そして自己実現への道をたどっていくのを援助するのがユング (Jung,C.G.) 派の分析心理学である。
2. 「夜と霧」で知られるフランクル (Frankl,V.E.) は、第二次大戦中のアウシュビッツ強制収容所での経験をバックにして実存分析の考え方を広めた。
3. 受容、共感、傾聴などの手法によって心の自由を回復しようと考えたのがロジャーズ (Rogers,C.R.) の来談者中心カウンセリングである。
4. 認知行動療法は、バンデューラ (Bandura,A.) の認知行動理論に立脚して、ベック (Beck,A.T.) が確立した合理科学的思考に基づいた治療法である。
5. アサーション・トレーニングは、自己主張訓練といい、自分の考えを相手に主張でき、また説得することができるようになるためのトレーニングである。

問10 カウンセリング理論に関する次の記述うち、**最も適切なもの**はどれか。

1. カウンセリングとは、一般に個人及び集団が持つ問題や悩みの解決のために、専門的な理論と方法に基づいて行われる援助行為のことである。
2. 傾聴ができていれば、クライアントを共感的に感得しているので、カウンセラー自身がクライアントに影響を受けている自分の状態に気づかなくとも問題はない。
3. 適切なかわり行動は、クライアントを安心させ、話しやすい雰囲気を作る。
4. カウンセリングは言語的コミュニケーションを介して行われるものであるので、非言語的メッセージは言語的メッセージの重要性には及ばない。
5. 感情の反射とは、事実や事柄についてカウンセラーが理解したことを伝え返すことをいう。

問 11 カウンセリング（心理療法）の理論と技法に関する次の記述のうち、誤っているものの組み合わせはどれか。

- A. 論理療法の考え方では、人間は、さまざまな信念をもって生きており、信念、信条が人間の感情・思考・行動を想定している。
- B. 交流分析では、自己を分析する方法として、構造分析・やりとり分析・ゲーム分析の3つの分析を用いている。
- C. マイクロカウンセリングは、カウンセリングのパターンとして「基本的かかわり技法」、「積極的かかわり技法」の2つの技法に大別している。
- D. 現実療法は、過去の経験と行動を吟味せずに、焦点を現在と将来におく。
- E. ゲシュタルト療法では、「いま、ここで」の全体的な人格の統合性を回復させることが治療であると考えている。

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



問 12 心理テストに関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 厚生労働省編一般職業適性検査は、器具検査を含めた 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。
2. 内田クレペリン精神作業検査は、一列に並んだ数字を次々に加算することが課題であり、どれだけ多く正確に作業できるかによって、適性のある職業を評価する。
3. 谷田部・ギルフォード性格検査 (Y-G 検査) は、120 問の質問項目からなり、6 種類の興味領域尺度と、5 種類の傾向尺度によって性格類型を診断する。
4. 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が、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。
5. キャリア・インサイトには 4 つのコーナーが用意されており、4 種類の興味・関心を詳しく調べることができる。

問 13 相談場面や教育場面で用いられている心理検査の使い方に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 検査の実施にあたっては、事前に検査の説明をし、クライアントの受検の希望や精神状態をよく確認した上で、検査を実施するかどうかを決めるようにする。
2. 心理検査の結果を説明する時には、手引などに書かれている型どおりの説明ではなく、相談担当者はできるだけ自分なりの解釈を加えるとよい。
3. 心理検査の結果は個人情報なので、実施後、クライアントに説明を伝えたらできるだけ速やかに廃棄しなければならない。
4. 職業適性検査は職業との適合度を評価するため、検査の信頼性や妥当性は必要としない。
5. GATB のように下位検査が多い場合、練習問題を省略しても構わない。

(2015.12) 1 級学科試験問題

問 14 職業情報や職業分類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. しごと情報ネットは、民間の職業紹介事業者の求人情報を検索できるが、ハローワークの求人情報は扱っていない。
- B. ハローワーク・インターネットサービスには、求人情報のほかにも、職業や就職活動に関する情報が掲載されている。
- C. 厚生労働省編職業分類の設定に際しては、ハローワークの職業紹介業務における求人・求職の取り扱い件数などの社会的な需給が考慮されている。
- D. 厚生労働省編職業分類の設定における職務の類似性を判断する際には、作業に従事する心構え、仕事に従事する理想的な人物像も考慮されている。

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

問 15 一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）の「採用選考に関する指針（2014年（平成26年）9月16日改定）」（指針）に関連する次の記述のうちで、最も不適切なものはどれか。

1. 「指針」では、2016年度入社 of 国内の大学卒業予定者に対する採用選考としての企業の面接・試験等の採用選考開始期日は、卒業年度の前年度の3月1日とされ、それより前の早期実施は自粛することとされている。
2. 「指針」の手引きでは、就業体験としてのインターンシップは、採用選考活動とは関係のない内容、方法等で実施するよう求めている。
3. 「指針」の手引きでは、広報活動開始時期より前に行われる学内セミナーについて、キャリア教育の一環として大学が主催するもの等、一定の要件を満たすものには、企業の参加が許されている。
4. 経団連は、会員企業に対して「指針」遵守の姿勢を示すよう協力を求めている。
5. ハローワークにおいては、平成27年度大学等卒業予定者に係る求人票は、「指針」に定める採用選考開始期日以降に公開することとしている。

問 16 学習や能力に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 一般に学習とは、経験により比較的永続的な行動変化をもたらされることであり、経験学習とは、現場での業務経験の積み重ねと、その内省を伴う学習を意味する。
2. コルブ (Kolb,D.A.) が提唱した「経験学習モデル」とは、具体的経験・内省的観察・抽象的概念化・能動的実験の4要素から構成される循環的モデルである。
3. ボヤティス (Boyatzis,R) やスペンサーら (Spencer,L.M.& Spencer,S.M.) が提示した「コンピテンシー」とは、職務において高い業績をあげるために必要な知識、スキル、知的能力のことであり、価値観、動機、パーソナリティのような不可視的・潜在的な要素は含まれない。
4. カッツ (Katz,R.I.) は、組織人に求められるスキルを、「ヒューマンスキル」・「テクニカルスキル」・「コンセプチュアルスキル」の3つに分類した。
5. ユクル (Yukl,G.A.) によれば、リーダーシップ行動は、職務を円滑に遂行することに直接関連する「仕事」、メンバーとの人間関係を良好に維持する行動である「関係」、環境変化に適応して仕事のあり方などを変える行動としての「変革」の3つに分類することができる。

問 17 職業能力開発の情報に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

1. 職業情報ツールである OHBY カードの特徴、内容、使い方の情報は、独立行政法人労働政策研究・研修機構のホームページで公開されている。
2. 職業能力評価基準は、仕事をこなすために必要な「知識」と「職務遂行のための基準」を、業種別、職種・職務・能力ユニット別に整理したものである。
3. 教育訓練給付制度の厚生労働大臣指定教育訓練講座は、中央職業能力開発協会のホームページで検索できる。
4. 職業能力開発基本計画は、事業主が従業員の自発的な職業能力の開発・向上を促進するために講ずる措置を厚生労働省が示した指針である。
5. 職業能力開発サービスセンターでは、事業内職業能力開発計画の作成支援が受けられる。

(2015.12) 1級学科試験問題

問 18 非正規雇用の従業員を対象とする雇用管理の現状を説明した次の記述のうち、**最も不適切な**のはどれか。

1. 厚生労働省の「平成 24 年派遣労働者実態調査」によると、派遣労働者を就業させる主な理由として、「欠員補充等必要な人員を迅速に確保できるため」の割合が最も高い。
2. 労働者に占める非正規雇用者の割合が高い業種は、宿泊業・飲食業、生活関連サービス業・娯楽業、卸売業・小売業などである。
3. 非正規雇用従業員を正社員に登用する制度を取り入れている企業は、現状では殆どない。
4. パート労働者に対する主な教育訓練は、日常的な業務を通じた計画的な教育訓練（OJT）であり、キャリアアップのための教育訓練（Off-JT）を実施している企業はまだ少ない。
5. 企業は非正規雇用者に関しても、労働基準法、最低賃金法、男女雇用機会均等法に定められた労働者保護規定を遵守しなければならない。

問 19 人事管理や雇用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. 職務等級制度と役割等級制度は、担当する仕事や役割の大きさ、重要度、難易度などを基準とする仕事主義の人事管理基準であり、わが国のほとんどの企業で導入している。
2. 勤務地選択制度（限定勤務地制度）は現在、コース別人事制度の総合職と一般職を区別する要素としてのみ活用されている。
3. 社内人材公募制度や社内 F A 制度は、配置・異動に関する従業員意思の尊重をベースに組織の活性化などを目的に導入されるが、わが国ではまだ会社主導の配置・異動の方が主流である。
4. 大企業の新卒採用では、職種を定めず社員として一括採用するよりも、細分化された職種別に採用する方法が一般的である。
5. ファスト・トラック（Fast Track）とは、企業における優秀人材の早期選抜システムのことであり、わが国でも多くの企業で導入している。

(2015.12) 1 級学科試験問題

問 20 労使関係の現状について説明した次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 多くの企業では、春闘で労使の賃金交渉を行い、定期昇給額を決定している。
2. 民間企業の労使協議制度においては、会社と従業員との話し合いによって合意が得られなかった場合には、労働組合が労働争議に訴えることができるとしている。
3. 日本で労働組合組織率の長期的な低落傾向が続いていることの大きな理由は、経営者が労働組合に敵対的な姿勢を取っていることである。
4. 人事管理諸制度の個別化の進展により、民事上の個別労働紛争相談件数は増加している。
5. 労働組合は従業員の声を聴くための機関であるので、人事スタッフも組合に加入し、その声を聴かなければならない。

問 21 次の文章は、我が国の労働市場の動向についての記述である。空欄に当てはまる言葉の組み合わせのうち、**最も適切なものはどれか**。(失職者とは、景気悪化等により離職を余儀なくされた者をいう。)

非自発的に失職する労働者は、大きな経済的及び社会的損失を被る。日本では 2002 年から 2008 年にかけて雇用者のうち毎年平均して 1.4%が事業規模の縮小や廃業などの経済的理由により職を失った。(A) の影響で 2009 年に失職率は 2.0%を超える水準まで上昇したが、2012 年までに危機前の水準に低下した。失職者のうち 1 年以内に再就職した者は半数未満であり、(B)、女性、教育水準の低い労働者において再就職率は特に低い。再就職できた場合であっても多くの失職者が前職と比較して賃金の大幅な低下や非正規雇用を受け入れることを余儀なくされている。失職に伴う失業と(C)は、失職者が経済的に安定し生産能力を十分に活かす事ができる再就職を支援する政策の重要性の根拠となっている。

- |    |            |          |            |
|----|------------|----------|------------|
| 1. | (A) 石油危機   | (B) 高年齢者 | (C) キャリア損失 |
| 2. | (A) 石油危機   | (B) 若年者  | (C) キャリア損失 |
| 3. | (A) 世界金融危機 | (B) 高年齢者 | (C) 所得損失   |
| 4. | (A) 世界金融危機 | (B) 若年者  | (C) キャリア損失 |
| 5. | (A) 世界金融危機 | (B) 若年者  | (C) 所得損失   |

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. 平成 26 年の雇用者（役員を除く。）である職員・従業員の数は、正規である者及び非正規である者ともに、前年よりも増加した。
2. 平成 26 年の就業者は前年に比べ増加し、完全失業者は減少した。
3. 平成 26 年の大学卒および高校卒の初任給は、男女ともに前年を下回った。
4. 平成 26 年の民間企業における障害者の実雇用率は 3.82%となり、過去最高を更新した。
5. 平成 25 年度雇用均等基本調査によると、配偶者が出産した男性労働者のうち約 20%が育児休業を取得している。

(2015.12) 1 級学科試験問題

問 23 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. 短時間労働者法では、短時間労働者を雇い入れる事業主は、労働基準法に基づく労働条件の明示事項のほかに、昇給の有無、退職手当の有無及び賞与の有無についても明示しなければならない。
2. 労働基準法では、厚生労働大臣が法第 36 条の労使協定に定める時間外労働の限度について基準を定めることとなっており、その基準では、時間外労働の限度は原則として 1 ヶ月では 60 時間とされている。
3. 労働基準法では、あらかじめ示されていた賃金、労働時間などの労働条件が実際の労働条件と違っていた場合、労働者が退職しようとするときは 1 週間前までに申し出ることが必要とされている。
4. 業務災害を被った労働者が、労災保険法に基づく休業補償給付を受けようとする場合は、雇用されている事業主を通じて労働基準監督署に申請をしなければならない。
5. 育児・介護休業法によれば、契約期間の定めのある労働者は、育児休業を取得することはできない。

問 24 健康保険の保険者・被保険者に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 健康保険の被保険者が適用事業所を退職した時は、どのような場合であっても保険の給付を受けることができない。
2. 被保険者資格の得喪の確認は、適用事業所の事業主の届出に基づいて行われ、被保険者がこの確認を保険者に求めることはできない。
3. 健康保険制度では、民間事業所であって、従業員を常時 5 名以上使用するものは適用事業所となる。
4. 契約上被用者でない企業の代表取締役は、健康保険の被保険者とはならない。
5. 生活保護を受給している者は、適用事業所に使用されていたとしても、健康保険の被保険者にならない。

(2015.12) 1 級学科試験問題



問 25 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、「分野や職種にかかわらず、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力」として提示した「基礎的・汎用的能力」に関する記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 職場や地域社会の中で多くの人々と接触しながら仕事をしていくために必要な能力という観点から、「前に踏み出す力」「考えぬく力」「チームで働く力」の 3 つの能力に整理されて示されている。
2. 「仕事に就くこと」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」「自己理解・自己管理能力」「課題対応能力」「キャリアプランニング能力」の 4 つの能力に整理されて示されている。
3. 進路・職業の選択能力及び将来の職業人として必要な資質形成という観点から、「人間関係形成能力」「情報活用能力」「将来設計能力」「意思決定能力」の 4 つの能力に整理されて示されている。
4. 社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力という観点から、「知的能力的要素」「社会・对人的要素」「自己抑制的要素」の 3 つの要素に整理されて示されている。
5. 基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力という観点から、「コミュニケーション能力」「職業人意識」「基礎学力」「ビジネスマナー」「資格取得」の 5 つの領域に整理されて示されている。

問 26 職場におけるメンタルヘルス対策に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 事業者は、職場のメンタルヘルス対策に関わるべきではない。
2. 事業場における心の健康づくりの計画は、産業医や保健師等の医療・心理の専門家によって策定されるのが望ましい。
3. 事業者は、労働者個人のメンタルヘルスに関する健康情報を、疾病の予防や就業上の配慮を行うために社内の多くの労働者に周知すべきである。
4. 心の健康問題で休業した労働者の職場復帰支援においては、家族の理解や協力が重要であることから、家族に対して必要な情報を提供することが望まれる。
5. 心の健康問題で休業している労働者に対しては、休業中、職場関係者や人事労務管理スタッフ・産業保健スタッフ（産業医、保健師等）との接触を避けるべきである。

問 27 厚生労働省が示している「健康づくりのための睡眠指針 2014」に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 睡眠時間の不足や睡眠の質の悪化は、生活習慣病のリスクにつながる。
2. 必要以上に長く睡眠をとっても健康になるわけではなく、睡眠時間は日中の活動において眠気で困らない程度を目安にするとよい。
3. 寢床に入ってからスマートフォンの使用に熱中すると、光照射が視覚を刺激することにより覚醒を助長し、入眠困難につながる。
4. 就床時刻が遅くなった時は、起床時刻も遅らせて十分な睡眠時間を確保することが、規則的で良い睡眠をとる上で重要である。
5. アルコール飲料を睡眠薬代わりに飲むと、入眠は一時的には促進されるが、中途覚醒が増えて睡眠が浅くなり、熟睡感が得られなくなって、耐性も形成される。

(2015.12) 1 級学科試験問題

問 28 平成 26 年度「過労死等の労災補償状況」で示されている精神障害の労災補償状況に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

1. 請求件数は 1,456 件で、過去最多である。
2. 支給決定件数は 497 件で、昨年度と比べ 61 件の減である。
3. 業種別の請求件数は、「製造業」、「医療、福祉」、「卸売業、小売業」の順に多い。
4. 年齢別の請求件数は、「40～49 歳」、「30～39 歳」、「20～29 歳」の順に多い。
5. 出来事別の支給決定件数は、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の順に多い。

問 29 バーマン(Berman,E.M.)とライフ(Life,H.I.)は夫婦関係の発達段階を 7 つに分けている。下記はその中の第 1 段階～第 4 段階と第 6 段階を示したものである。正しいものはどれか。

1. 第 1 段階:20 代への移行期(18～21 歳)。出生家族から離れて、家族との関係が薄くなる時期である。
2. 第 2 段階:ヤング・アダルト(22～28 歳)。対人関係における親密性の能力を高め、職業的アイデンティティ形成に悩む。配偶者を見つけて結婚し、安定した生活に入る。
3. 第 3 段階:30 代への移行期(29～31 歳)。結婚と職業の生活における努力が特徴である。夫婦関係が健全であれば、それぞれの親との心理的距離は近くなる。
4. 第 4 段階:30 代の夫婦(32～39 歳)。職業と結婚生活への関わりは深まり、長期の目標に向かって協力し合う時期である。子ども、仕事、友人などの諸関係で生成的活動が盛んになる。
5. 第 6 段階:中年の夫婦(43～59 歳)。生活を再方向づける時期である。加齢と退屈のゆえに、親しい交わりが低下することもある。子どもの自立によって、夫婦関係は一層結びつきの強いものになって行く。

(2015.12) 1 級学科試験問題

問 30 レヴィンソン (Levinson,D.J.) による成人発達課題およびその研究に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 成人への過渡期の課題は、青年期までの未成年時代の自分を振り返り、自分にとって大切な人々、所属集団との関係をよりいっそう深め、おとなの世界への一歩を踏み出すことである。
2. 成人への過渡期に続く、おとなの世界へ入る時期では、これからの生涯を決定づける生活構造を作り上げることが最も重要な発達課題となる。
3. 30 歳の過渡期に続く、一家を構える時期では、ある程度きまった生活構造のもと、家庭生活の安定維持をはかることが最も重要であり、職業的な要素よりも優先されるべき課題である。
4. レヴィンソンの研究グループは、成人期の発達研究をすすめるにあたり、40 名の成人を男性と女性それぞれ 20 名ずつを選定し、面接によって個人生活史を語ってもらう手法を採用した。
5. 人生半ばの過渡期では、4 つの対立命題、「若さと老い」「破壊と創造」「男らしさと女らしさ」「愛着と分離」の葛藤に直面し、これらを統合することが課題である。

問 31 次の文章の空欄に当てはまる人物の組み合わせで、最も適切なものはどれか。

「ライフスパン・ライフスペース・アプローチ」を提唱した ( A ) は、生涯を通じたキャリアにおいて、個人が有している役割がどのように変化し、役割間の相互作用はどのようになっていくかに焦点を当てた。一方、「トランジション・アプローチ」を提唱した ( B ) は、トランジションを自分の役割、人間関係、日常生活、考え方を変えてしまうような人生上の出来事ととらえ、その対処に焦点を当てた。

- |    |                           |                                |
|----|---------------------------|--------------------------------|
| 1. | (A) シャイン (Schein,E.H.)    | (B) シュロスバーグ (Schlossberg,N.K.) |
| 2. | (A) スーパー (Super,D.E.)     | (B) ニコルソン (Nicholson,N.)       |
| 3. | (A) サヴィカス (Savickas,M.L.) | (B) ブリッジス (Bridges,W.)         |
| 4. | (A) スーパー (Super,D.E.)     | (B) シュロスバーグ (Schlossberg,N.K.) |
| 5. | (A) シャイン (Schein,E.H.)    | (B) ブリッジス (Bridges,W.)         |

問 32 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。
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。

(2015.12) 1級学科試験問題

問 33 関係構築とは、カウンセリングにおいてクライアントと同盟関係を結ぶことである。カウンセリングの同盟関係に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 同盟関係の構築は出発点であるが、正確な目標設定の方が一層大切な役割を果たす。
2. クライアントが同盟関係の質の高さをより高く評価することが、カウンセリングの成功の最善の予測因子となる。
3. 同盟関係の質の高さについてのカウンセラーとクライアントの評価は、カウンセリング過程を丁寧に観察していけば、どの事例においてもほぼ同水準に収斂していくことが分かる。
4. 同盟関係の形成は、カウンセラーとクライアントが同性か異性かによっても左右される。良質の同盟関係は、異性の組み合わせの方が同性同士よりも速やかに形成される。
5. カウンセラーが注意深く、思いやりをもって、クライアントの苦悩と感情の痛みに耳を傾ける努力をすれば、質の高い同盟関係は必ず成立する。

問 34 グループアプローチに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. クライアントのグループ内でのロールプレーでの行動に対して積極的なフィードバック、承認、あるいは報酬を与えることによって、特定の行動に徐々に近づけていく方法を、モデリングと呼ぶ。
2. キャリア・コンサルタントとして、グループカウンセリングへの参加を希望する者はすべて受け入れるべきであり、参加者を選ぶべきではない。
3. グループアプローチには、グループ指導、ガイダンス、カウンセリング、セラピーなど目的に応じて多様な形態があり、キャリア・コンサルタントには参加者のニーズに応じて適切なものを選択する力が求められる。
4. グループカウンセリングの主な目的は、グループの凝集性を高め、グループの効率やチームワークを高めることにある。
5. グループカウンセリングの参加者にはグループへの参加意欲を維持するため、本人が望んでも、個別のカウンセリングを行うべきではない。

(2015.12) 1級学科試験問題

問 35 方策の実行に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 可能性のある方策を並べて、メリットの最も多いものを選ぶ。
2. 方策の内容、目的、プロセス、結果、結果から得られる利点と損失、しなければならぬ諸活動などをクライアントに説明する。
3. 方策がクライアントの欲求、価値観、置かれた状況に反する時でも、方策を優先させる必要な手立てを考える。
4. 方策を実行するために、具体的な行動を約束する契約は書面で行うべきではない。
5. 決定した方策をクライアントが自分の責任で実行し、その検証もクライアント自身に行わせる。

問 36 キャリア・コンサルタントとして、キャリア・コンサルティングの初期段階における相談場面で必要なことに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 相談の目標や範囲等を明確化すること。
2. キャリア形成やキャリア・コンサルティングそのものについて理解してもらうこと。
3. 問題を解決するために必要な情報はできるだけ多く開示してもらうこと。
4. 物理的な環境を整備すること。
5. 心理的な親和関係（ラポール）をつくり上げること。

問 37 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. キャリア・コンサルティングの普及活動の一環として、キャリア・コンサルタントが転職希望者への無料電話相談を実施し、求人企業を紹介することは効果的な方策である。
2. 企業内でのキャリア教育は、新入社員から中堅層の育成を目的とし、計画的ローテーション、Off-JT などによるキャリア・デベロップメント・プログラムとして位置づけられる。
3. 大学でのキャリア教育は、就職活動支援だけでなく、社会に出た後も活かせる能力の育成を目的として、インターンシップや PBL を取り入れた体験型の職業理解を主眼とする。
4. キャリア・コンサルティングは専門性の高い業務として認められたものであるため、企業内では人事部など関連部門での実務経験がある社員に限定してキャリア・コンサルティング教育を行うことが望ましい。
5. 社内事情を勘案し、女性社員のキャリア教育として職域開発と両立支援策を前提とした長期勤続可能なキャリアプラン形成を進めることは、平成 28 年 4 月 1 日施行の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に沿ったものである。



問 38 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、適切なものの組み合わせはどれか。

- A. キャリア・コンサルタントは管理職に対して部下の面接の進め方などの実践的な指導だけでなく、カウンセリングやアセスメントの基礎的な教育も行う。
- B. 2015年12月1日より導入されたストレスチェック制度は、医師、保健師のほか看護師、精神保健福祉士、臨床心理士、キャリア・コンサルタントも研修を受ければストレスチェックを実施できるとされている。
- C. キャリア・コンサルタントは相談室でクライアントの来談を待つだけでなく、自分から積極的に職場を訪ねて関係性を作る必要がある。
- D. 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。
- E. 人事部が主催している自己申告制度、フリーエージェント制、社内公募制度の活動にキャリア・コンサルタントは関わらない。

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

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、**不適切なもの**はどれか。

1. 職場のメンタルヘルス不調は、マネジメントの問題や本人のキャリアに関する不安、不満の要因が大きいといわれており、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がメンタルヘルス風土の改善につながる。
2. キャリア・コンサルタントが、クライアントの身体・精神障害に関する情報など通常他人に知られたくない情報を知った場合、守秘義務の観点からこれらがどのような情報でも、職場の上司や人事担当者に知らせてはならない。
3. キャリア教育については全体計画や年間指導計画などが多くの学校で作られるようになってきたが、それだけでは不十分であり、キャリア・コンサルタントが直接授業を担う担任教師の校内研修や実践力の養成にも配慮して活動することが必要である。
4. キャリア教育を推進する上で、職場体験やインターンシップなどの受入れ組織の確保に苦勞することが多いので、キャリア・コンサルタントは学校、企業、NPO、行政機関などの多様な組織と交流することが求められる。
5. 障害者雇用の経験の乏しい企業において、事業主や関連する部門に働きかけを行い、障害者試行雇用職域開発を推進するための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 40 企業内におけるキャリア・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. 社員相談室に人事考課に対する不満と、それに伴う異動希望の相談があったが、人事考課はキャリア・コンサルティングの範囲外であるため、本人から直接上司に相談するように勧めた。
2. 現在の職場の人間関係やキャリアチャンスに満足していない相談者に対し、希望する部署への異動が可能となるようキャリア・コンサルタント独自の判断で、関連する部署に直接働きかけた。
3. 成果主義・年俸制導入に伴い、これに関する相談が多く寄せられたため、相談内容を定性的な全体傾向としてまとめ、そこから導き出した課題と対策について経営者に報告と提案を行った。
4. 企業内キャリア・コンサルタントは、相談者本人の「自分らしさ」を発揮することよりも、会社方針に基づく社員の育成計画に沿ったキャリア開発を進めるように働きかけることが重要である。
5. 企業内キャリア・コンサルタントは、相談者の意に沿った問題解決に向けて支援することを最も重要とし、キャリア・コンサルタント自身が必要と判断すれば上司・人事部・経営者などに積極的に働きかけることが求められる。

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、最も適切なものはどれか。

1. キャリア・コンサルタントは個人だけではなく、組織への働きかけも重要であり、その一つとして従業員本人ではなく、その上司から相談があった場合のコンサルテーション機能があげられる。
2. 教育機関のキャリア・コンサルタントは、学校教育の中心は生徒、学生であるため教職員に対してキャリア教育を実施したり、連携を取る必要性は低いと言える。
3. キャリア・コンサルタントは、個人を対象とする仕事であるため、資格を取得した後は職務に専念することを第一として考え、ネットワークを作り自己研鑽に励むことは期待されていない。
4. キャリア・コンサルタント同士でネットワーク作りを行うことが専門性を高める上で最も重要であり、自分の所属する組織内外や地域において多様な専門職とネットワーク作りをすることは重要ではない。
5. キャリア・コンサルタントは、専門職であるため自己研鑽が第一に求められ、スーパービジョンを受けるための専門家とのネットワーク作りまでは求められていない。

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・コンサルタントは、質の高い援助ができることを目指して、自分一人の力だけで対応することを通して成長していくことが重要である。
2. キャリア・コンサルタントは、個を大切にす視点を重視すべきであり、組織を取り巻く社会、経済、環境の動向に注意を払う必要はない。
3. キャリア・コンサルタントの自己研鑽においては、人間としての成長よりもスキルや知識を獲得することを重視すべきである。
4. キャリア・コンサルタントは、スーパービジョンや向上訓練を受けることよりも、就労支援の実践を積み重ねることによって自己研鑽することが重要である。
5. 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、適格な第三者による客観的な評価を受けることが必要である。

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・コンサルタントには高い専門性があるので、他の専門性との混乱を避けるために、複数の資格を持つことは避けたほうがよい。
2. 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も真剣に取り組む必要がある。
3. キャリア・コンサルタントは極めて高い専門性があるのだから、自分の援助できる範囲を超えていると思ってもそのまま援助を続ける必要がある。
4. キャリア・コンサルタントは広範囲にわたる高度な専門性をもっているため、他の専門職との協力や連携は必要ない。
5. キャリア・コンサルティングでは相談者の職業生活設計への支援を行うので、メンタルヘルスに関する知識は必要としない。

(2015.12) 1級学科試験問題

問 44 グループアプローチの特徴に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. グループアプローチの実施方法は大きく分けて構成的な方法によるものと非構成的な方法によるものの2つがある。
2. グループアプローチの課題には望ましい正解があり、メンバーはその正解に早く到達することが求められる。
3. グループアプローチは、実際の現実場面への近さと、一度に多数のメンバーが参加できる経済性という利点を持つ。
4. グループアプローチの目的は、メンバーの心理的治療、教育・訓練、心理的成長の3点に大別される。
5. グループアプローチの中でもエンカウンター・グループは、基本的に健康的な人たちの心理的な成長や人間関係の訓練のために用いられる。

問 45 グループ・アプローチの種類についての次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. モレノ (Moreno,L.J.) が提唱したサイコドラマは、ドラマ的手法によって人間存在の真実及び環境場面の現実を探求する科学である。
2. レヴィン (Lewin,K.) が提唱したTグループは、健康な成人を対象とした対人感受性や対人関係を学ぶための体験学習である。
3. ベーシック・エンカウンター・グループには、真実の自分になれる場、変化の激しい時代に生きる再学習の場という役割がある。
4. 構成的グループ・エンカウンターは、エクササイズを通して起こった心の変化を分かち合うことで、認知の拡大と修正を目的とするものである。
5. グループ・サイコセラピーは、自己成長を目的として行われるフォーマルな集団活動である。

(2015.12) 1級学科試験問題

問 46 次の人物と理論や技法の組み合わせで、最も関連の深いものはどれか。

- |    |                         |             |
|----|-------------------------|-------------|
| 1. | 川喜田 二郎                  | 「道具的関連づけ」   |
| 2. | バンデューラ (Bandura,A.)     | 「キャリア・アンカー」 |
| 3. | クランボルツ (Krumboltz,J.D.) | 「KJ 法」      |
| 4. | 三隅 二不二                  | 「PM 理論」     |
| 5. | スキナー (Skinner,B.F.)     | 「モデリング」     |

問 47 研修やワークショップで行う参加者同士の対話によるアクティビティに関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. ワールドカフェは、全体を 4～5 人ずつのグループに分け、グループのメンバーの組み合わせを変えながら、繰り返し対話を続けていく方法である。
2. ディベートは、特定の問題に対し、賛成、反対などの 2 つの対立するグループに分け討論を行い、相手を論破することを目的としている。
3. グループで創造的なアイデアを出すための対話法であるブレインストーミングは、アイデアの案出と評価を同時に進めることができる。
4. バズ・セッションは、参加者の人数に関わらず、全員ひとつのグループで対話することが原則である。
5. シェアリングは、対話の参加者が何らかの役割になりきり対話をすることで、新たな気づきを得るための方法である。

(2015.12) 1 級学科試験問題

問 48 事例相談（スーパービジョン）に関する次の記述のうち、空欄にあてはまる語句の組み合わせとして**最も適切なもの**はどれか。

事例相談（スーパービジョン）においては、スーパーバイザーのキャリア・コンサルタントとしての（A）に関する（B）を行い、その背景になっているスーパーバイザーの（C）な（D）は扱わないのが原則である。

- |    |            |           |            |           |
|----|------------|-----------|------------|-----------|
| 1. | (A) 思考行動特性 | (B) 指摘や助言 | (C) パーソナル  | (D) 情緒的対処 |
| 2. | (A) 理性的対処  | (B) 改善や指導 | (C) パーソナル  | (D) 情緒的対処 |
| 3. | (A) 理性的対処  | (B) 指摘や助言 | (C) 心理・社会的 | (D) 内的な葛藤 |
| 4. | (A) 役割行動   | (B) 指摘や助言 | (C) パーソナル  | (D) 内的な葛藤 |
| 5. | (A) 役割行動   | (B) 改善や指導 | (C) 心理・社会的 | (D) 発達の側面 |

問 49 相談事例に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 事例を学会や研究会で発表することについて、事前にクライアントに説明して同意を得るなどの行為は必要ない。
2. 事例で主訴を書く時は、クライアント自身のことばを用いながら簡潔に記述し、複数の訴えがある場合は、その中の主要なことを一つ書けばよい。
3. 事例は専門家同士で見えるものであり、治療・診断・症例・患者などの医学用語や専門用語を多く用いて作成をすることが望ましい。
4. 事例を書く場合、クライアントに関することはプライバシーへの配慮から記載せずに検討したいことのみ簡潔に記載する。
5. 事例研究は、クライアントの理解、キャリア・コンサルタント自身の理解、カウンセリング関係の理解、カウンセリング技法の検討などを目的として行われる。

(2015.12) 1級学科試験問題



問 50 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. グループスーパービジョンは、グループメンバーに一度で多くの学習の機会や異なる視点を与えられるなどの利点を有しており、個別のスーパービジョンより優れている。
2. コストや参加者の時間的制約からグループスーパービジョンを選択することがあるが、その効果や深さを考えると、1対1のスーパービジョンのほうが望ましい。
3. グループスーパービジョンにおいてスーパーバイザーに求められる役割とスキルは、個別スーパービジョンにおいても同様である。
4. グループスーパービジョンでも、ケースを提供した者以外の見解は現実に扱っていないケースなので参考にはせずに、あくまでもケース提供者自身の見解に対してスーパービジョンを行う必要がある。
5. グループスーパービジョンは、スーパーバイザーのグループの運営によって、脅威や混乱の場にも、表面的な会話や社交の場にもなり得る。

