

平成28年度前期（第16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28年6月19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28年6月20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9月1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28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。

- ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律：**高年齢者雇用安定法**
- ・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**
- ・個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律：**個別労働関係紛争解決促進法**

◎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 「男女共同参画の視点に立った若者のキャリア形成支援ハンドブック」(平成26年、独立行政法人 国立女性教育会館)によると、若者のキャリア教育やキャリア形成支援の中で、女性の貧困や経済的自立度の低さが社会から注目されにくかった理由を挙げている。その理由として次の文章のうち、正しいものはいくつあるか。

- ・ 女性は子どもとして親に扶養され、結婚すれば夫に扶養されるのが当たり前だと考えられてきた
- ・ 娘が無職でも「家事手伝い」とみなして許容する世間の目、親の目があった
- ・ 家にいる息子が無職無収入だと、親も本人も早くから危機感を持ち、相談機関へつながりやすいが、娘の場合はそうならなかった
- ・ 女性活躍推進の施策により、女性は男性よりも再就職の機会が多かった
- ・ 女性は男性に比べて住居費も含めた必要な生活費の規模や管理についての認識が低かった

1. 2つ
2. 3つ
3. 4つ
4. 5つ

問2 厚生労働省「平成26年版 労働経済の分析(労働経済白書)」による、社会経済的な動向に関する次の記述のうち、適切なものはどれか。

1. 2013年度の、障害者の雇用者数およびハローワークを通じた障害者の雇用者数は、ともに過去最高を更新したが、民間企業の実雇用率は前年より低下した。
2. 企業の賃金決定要素として、職務遂行能力が一貫して多くの企業で用いられている一方、年齢・勤続および役割・職務を用いる企業がともに減少してきた。
3. 2013年6月1日現在、従業員31人以上企業の92.3%で高年齢者雇用確保措置を実施しているが、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は前年と変わらない。
4. 我が国の女性の2013年の年齢階級別労働力率をみると、25～29歳層及び45～49歳層を左右のピークとし、30歳台を底とするM字カーブを描いている。

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. 相談者の不安や悩みを解消して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ことではない。
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目的としてキャリアコンサルティングを行う場合がある。
3. カウンセリングだけでなく、コンサルテーション、関係者の協力、教育の機能も重視する。
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相談者支援のために必要である。

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. 活動領域は企業や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. 大学等のキャリアコンサルタントの活動領域は、キャリア形成支援や就職支援等の力の入れ方によって異なっても構わない。
3. キャリアコンサルタントの活動範囲に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、学修相談は活動範囲に含まれない。

問5 キャリアコンサルタントの職業倫理としてクライアントに対する説明責任があるが、これに抵触する恐れが最も強いのは次のうちどれか。

1. 何度かの面談が進んだ頃、キャリアコンサルタントが、相談されている内容は自身の能力の範囲を超えると感じたので、クライアントに説明して理解を得た上でリファーした。
2. 初回面談の際、2カ月後には育児休暇を取る予定なので、最後まで担当できない可能性があることをクライアントに説明した。
3. キャリアコンサルタントが自身の都合で長期に休暇を取らなければならなくなったので、それまでの面談記録を後任者が見ることがあるということを説明し理解を求めた。
4. 面談の過程で、キャリアコンサルタントに異動があり、キャリアコンサルタント間で引き継ぎをしたことを後任者がクライアントに説明した。

問6 バンデューラ (Bandura,A.) の自己効力感 (self-efficacy) に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 自己効力感とは、人間としての存在価値についての概念である。
2. 自己効力感とは、他者があることをどの程度行えるかについての予想である。
3. 自己効力感の形成要因である情報源としては、マスコミ情報とネット情報の2種類がある。
4. 行動変容の先行要因である予期機能には、結果期待と効力期待という2つのタイプがある。

問7 ホランド (Holland,J.L.) 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. 個人は自分の性格特性と一致するような社会的環境で仕事をすることによって、より安定した職業選択をすることができ、高い職業的満足を得ることができるという考えに基づく。
2. 人の性格を「現実的タイプ」「研究的タイプ」「芸術的タイプ」「社会的タイプ」「企業的タイプ」という5つに分けた。
3. 人の性格タイプや仕事の特徴のうち、傾向が強い3つをとって表したものをスリー・レター・コード (Three Letter Code) という。
4. この理論に基づいたものに、キャリア・ガイダンスのための検査である職業レディネス・テスト (Vocational Readiness Test : VRT) や VPI 職業興味検査 (Vocational Preference Inventory : VPI) などがある。

問8 特性因子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. この理論の提唱者は、ジェラット (Gelatt,H.B.) といわれている。
2. この理論は、人の職業選択を、個人のもつ特徴と職業が必要とする要件の適合 (マッチング) によって説明しようとする。
3. この理論では、個人の特徴と職業要件との一致度が高いほど、成功の可能性や満足度が高まると予想される。
4. この理論に基づいて、各種の職業適性検査が開発されるようになった。

問9 シャイン (Schein,E.H.) の提唱したキャリア・サイクルの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. 感覚運動期、前操作期、具体的操作期、形式的操作期
2. 適性、能力、興味、資質、制約、その他の諸特性も含めた自己自身の明確な理解
3. 幼児期、児童期、青年期、成人期、老年期
4. 成長・空想・探索、仕事の世界へのエントリー、基本訓練、キャリア初期、キャリア中期、キャリア中期の危機、キャリア後期、衰えと離脱、引退

(2016.6) 2級学科試験問題

問 10 カウンセリングや心理療法の理論や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. 論理療法では、クライアントの生来的な適応・成長能力を信頼し、クライアントのもつ自己実現傾向を信頼することの重要性を強調している。
2. 来談者中心カウンセリングでは、そのプロセスに「カウンセラーの共感と逆転移」「カウンセラーによる認知的アピール」などが含まれる。
3. 精神分析的カウンセリングでは、不快な感情はイラショナル・ビリーフによってもたらされると考える。
4. 行動療法の系統的脱感作では、弛緩訓練によって不安反応を制止し、段階的に除去する。

問 11 カウンセリング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. システムズ・アプローチに基づく家族療法では、家族の問題は家族成員のうちの一人が何らかの問題を抱えており、それが家族成員の全員に波及している状態と考える。
2. ゲシュタルト療法では、問題の原因は現実には起きている出来事そのものではなく、その受け取り方にあると考える。
3. 認知行動療法では、クライアントの抱える問題は、状況や対人関係といった環境と、認知や行動、感情、身体反応といった個人の反応との相互作用の中で発生、維持されていると考える。
4. パーソン・センタード・アプローチでは、問題は無意識内の未解決の葛藤が原因で起きると考える。

問 12 カウンセリングの「関係性」に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. カウンセリングにおいて、緊張、不安等が生じることもあるが、これは避けなければならない。
2. カウンセリングにおいて「契約（約束）」の考えを取り入れることは、共感を基本とする考え方に反するので、避けなければならない。
3. カウンセリングの過程で、クライアントに逃避の状態が起こることがあるが、この場合には、一時、カウンセリングを中断することが望ましい。
4. カウンセリングにおいては、クライアントがカウンセラーに情緒的に支持され、安心感を得るとするのが基本である。

問 13 心理テストの要件に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 測りたい属性をそのテストが的確に測定しているかどうかを心理テストの信頼性という。
2. 十分な数の対象者に実施し、統計的手続きによって素点を偏差値などの指標に変換したテストは標準化されたテストといえる。
3. 測定値が、誤差の少ない安定した値であるかどうかを心理テストの妥当性という。
4. 標準化されたテストでは、集団における個人の相対的な位置づけを推測することはできない。

問 14 アセスメント・ツールに関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

※問題文に一部誤植がございました。
正：アセスメント・ツール 誤：アセメント・ツール

1. 職業レディネス・テストは、単に興味の特徴だけを捉える検査ではなく、知能を測るための検査として位置づけられる。
2. キャリア・インサイト（統合版。独立行政法人 労働政策研究・研修機構作成）は、自己回答方式の適性評価を使ったテストが含まれているプログラムであるため、精神疾患等の可能性がある人に対しても適用できる。
3. 厚生労働省編一般職業適性検査は、標準化に基づく標準得点によって各適性能を評価することができる。
4. KN 式クレペリン作業性格検査は、1 分ずつに区切りながら、前半 15 分、後半 15 分の連続組立て作業を行う。

(2016.6) 2 級学科試験問題

問 15 心理アセスメント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. 心理アセスメントを行う場合には、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. パーソナリティ・アセスメントのための検査は臨床での経験に基づいて開発されているので、一つの検査だけでも対象者のパーソナリティ全体のアセスメントが可能である。
3. 心理アセスメントを行う際には、実施者は用いる検査に関する研修や訓練を事前に受けるなどして、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. 個人を総合的に理解するために行う心理アセスメントの場合は、複数の心理検査を組み合わせてテスト・バッテリーを作り、実施することが望ましい。

問 16 キャリアコンサルティングにおける職業情報に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職業選択にあたっては、職業と並んで産業の情報を理解することも重要である。
2. 職業情報は、正確で、新しく、意思決定を支援するものであることが必要である。
3. 職業理解にあたっては、事業所の個々の求人情報の方が、具体的で分かりやすいことから、職業情報よりも求人情報を先に見る方が望ましい。
4. 職業情報は、学校での進路指導やハローワークなどでの職業紹介はもとより、職業能力開発にも利用される。

問 17 職業情報や職務に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 総務省の日本標準職業分類は、職業指導・職業紹介等の実務の便宜を考慮して、より具体的で詳細な分類体系となっている。
2. 職務分析とは、仕事の内容と責任（職務の作業内容）、要求される能力（職務遂行要件）を調査・分析して、その結果を一定の様式に記述することである。
3. 職務調査は、仕事の内容だけではなく、労働条件、入職率、状況、求人・求職情報などの職業全体の調査である。
4. 職業調査は、企業のなかでの期待される人間像を把握することに重点をおいて職務を把握する調査である。

問 18 職業情報や求人情報に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. ハローワークインターネットサービスは、求人情報を提供しており、職業分類や職業解説に関する職業情報は提供されていない。
2. キャリア・インサイトは、キャリア・ガイダンスのツールであり、職業情報は活用されていない。
3. 個別の職業についての職業情報の内容には、仕事の内容、作業環境、従事者の資格・要件、入職の方法・要件、労働条件、教育訓練、関連職業などが含まれる。
4. ハローワークの求人情報は、求職登録者だけが入手できる。

問 19 ジョブローテー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. 日本企業における一般的育成策であり、組織が抱える最先端の課題解決のために必須の能力開発には効果的な方策である。
2. 高度な専門力の開発には不向きなため、世界的価値創造競争が激しい今日の日本企業ではほとんど行われていない。
3. 若年者の適性発見には効果的であり、かつては日本企業の一般的方策であったが、成果主義管理の普及により今日ではほとんど見られなくなった。
4. 適切な OJT と連携させることにより、工場などにおける多能工の育成には欠かせない方策である。

問 20 ジョブ・カード制度に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 有期実習型訓練では、企業がジョブ・カード制度を活用することにより、職業訓練を通して訓練生の適性や能力を判断した上で雇用できるというメリットがあげられる。
2. ジョブ・カード普及サポーター企業の開拓は、都道府県が指定する市町村で行っている。
3. 雇用型訓練の訓練受講者は、訓練期間中の賃金は受け取ることができない。
4. 有期実習型訓練では、計画的な訓練を行うことによって現場の中核人材を育成することを目的にしている。

問 21 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. 原則として 60 歳を下回る定年年齢を定めることはできないが、労使協定に別段の定めをする場合はこの限りではない。
2. 早期退職優遇制度は、本人の選択に基づく雇用調整が行えるという機能があるが、同時に、残ってもらいたい人材が退職するというリスクも併せもつ。
3. 高年齢者の雇用確保措置実施済み企業を対象に措置別の導入比率をみると、高い順に「定年制の廃止」、「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」となっている。
4. 出向は、出向元企業の立場からすると他社で従業員を就労させることに様々な意味をもつが、出向者自身の教育や能力開発という機能はもたない。

問 22 高齢期の従業員の雇用と就労を説明した次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 60 歳台前半層の日本人の就労率は、他の OECD 諸国に比べてかなり低い。
2. 厚生労働省の高年齢者の雇用状況の集計結果によると、希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合は 8 割を超えている。
3. 60 歳台後半で就労している人の就労働機を調べると、「生きがい、社会参加のため」が「経済的理由」を上回っている。
4. 高年齢者雇用安定法は従業員の 65 歳までの安定した雇用を確保する措置を義務づけているが、企業は一律的に 65 歳まで定年延長することは求められていない。

問 23 働き方（働く場所）に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. テレワーク（Telework）とは、ICT（Information and Communication Technology＝情報通信技術）を活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のことである。
2. 雇用型在宅勤務はテレワークの類型の一つであり、就業時間のすべてを自宅で働くことが義務付けられ、外出などが認められていない勤務形態をいう。
3. サテライトオフィス（Satellite Office）は、ICT を活用して移動中の車内などで働くことを指し、直行直帰型の営業職の働き方が典型である。
4. SOHO（Small Office Home Office）は、ICT を活用して自宅などの小規模オフィスで働くことを指し、個人事業主だけでなく被雇用者の場合も含む。

(2016.6) 2 級学科試験問題

問 24 最近における非正規の職員・従業員の実態に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 非正規の職員・従業員のうちで最も多いのは派遣社員であり、次いでパート・アルバイト、契約社員の順となる。
2. 女性の非正規の職員・従業員を年齢階級別にみると、35～44 歳よりも 25～34 歳の年齢層が多い。
3. 雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は、製造業よりも宿泊業、飲食サービス業の方が高い。
4. 女性の非正規の職員・従業員の年間収入をみると、200 万円以上が過半数を占めている。

問 25 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. 有効求人倍率は、平成 27 年から 28 年にかけて 1 倍を下回って推移した。
2. 完全失業者数は、平成 22 年から 27 年まで減少傾向にある。
3. 労働力調査によると、労働者派遣事業所の派遣社員は平成 27 年で 500 万人を超えている。
4. 完全失業率は、完全失業者数を労働力人口と完全失業者数の和で除した比率である。

問 26 労災補償、社会保険等に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 労働基準法には、労働者災害補償保険法と同様に、労働者の業務災害および通勤災害に対する使用者の補償の義務が定められている。
2. 健康保険の被保険者である労働者が、業務外の傷病により欠勤し、賃金が支払われない場合、健康保険から傷病手当金が支給される。
3. 老齢基礎年金を受給するためには、25 年以上保険料を納付しなければならなかったが、平成 27 年 10 月から 15 年に短縮されている。
4. 40 歳から 64 歳までの介護保険法の第 2 号被保険者は、原因となった疾病がどのようなものであろうとも、要介護状態であれば同法による給付を受けることができる。

(2016.6) 2 級学科試験問題

問 27 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. 男女雇用機会均等法では、労働者の募集及び採用について性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。
2. 個別労働関係紛争解決促進法では、労働組合と事業主との間の紛争も対象としている。
3. 労働基準法では、1日の労働時間が16時間を超える場合、使用者は、労働時間の途中に2時間以上の休憩を付与する義務を負うとされている。
4. 労働基準法では、労働者・使用者の合意があれば労働基準法を下回る労働条件を設定することも許される。

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. 児童生徒の個別支援のためには、キャリア・カウンセリングも有効であり、キャリアコンサルタントなどの専門人材を学校へ配置することが重要である。
2. 学校におけるキャリア・カウンセリングは、日々児童生徒に接している教職員が、カウンセリングに関する知識やスキル及びその基盤となる生徒と円滑にコミュニケーションをとるための方法を修得することが重要である。
3. キャリア・カウンセリングは、生徒自身が自らの意志と責任で進路を選択・決定することができるようにするための個別指導であり、小学校の段階においては不要な活動であるとされる。
4. 児童生徒との日常的な対話の中でキャリア・カウンセリングを行うことはきわめて困難であるので、計画的に面談の時間を設けることが重要である。

(2016.6) 2級学科試験問題

問 29 「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)が示すメンタルヘルス不調者の職場復帰支援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. 職場関係者が共有する当該労働者の健康情報の内容は、必要最小限にするべきである。
2. 業務内容や社内勤務制度の情報は、職場から主治医に伝えないようにする。
3. 症状が完全に消失していることが、職場復帰の必要条件である。
4. 試し出勤制度は、法令で実施が義務づけられている。

問 30 メンタルヘルス不調に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. うつ病では、頭痛、悪心、倦怠感を伴う場合がある。
2. うつ病では、妄想は認められない。
3. 適応障害は、周囲からもはっきりと確認できるストレス因に反応して、情動面や行動面に症状が出現するのが特徴である。
4. 心的外傷後ストレス障害 (PTSD) では、症状が 1 か月以上続く。

問 31 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省、平成 27 年 11 月 30 日改正)の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. 教育研修の担当者は、医師または保健師に限定されている。
2. メンタルヘルス対策の決定は、衛生委員会の責任で行うものとされている。
3. 職場環境の評価と改善も重視されている。
4. 障害者雇用の具体的な進め方についても言及されている。

問 32 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. スーパー (Super,D.E.) は、キャリア発達の探索段階において、暫定的な選択が空想、議論、教育課程、仕事の中で試みられるとしている。
2. カーターとマクゴルドリック (Carter,B. & McGoldrick,M.) は、家族ライフサイクルの第 6 段階(老年期の家族)について、老後への関心を持ち始めることが家族システムの第二次変化として必要であるとしている。
3. 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ている。
4. エリクソン (Erikson,E.H.) は、青年期では、「自律性 対 罪悪感」が自我発達のための重要な課題であることを指摘している。

問 33 青年期に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. エリクソン (Erikson,E.H.) によれば、青年がアイデンティティを形成するために、どのような大人になりたいかを模索し、理想とする自己定義を他者に対して、もしくは社会において試すことを役割実験という。
2. アイデンティティの確立は、社会的な対人関係とは関連が薄いため、社会化よりも個性化の方が重要な課題である。
3. 「アイデンティティ確立 対 アイデンティティ拡散」という対立する課題の解決がうまくなされなかった場合には、成人前期の課題である「親密性 対 孤立」という葛藤の処理に深刻な影響を及ぼす。
4. マーシャ (Marcia,J.E.) は、アイデンティティ形成については、青年期前期の脱構成化、青年期中期の探求と再構成化、青年期後期の強化という 3 つの段階を想定している。

問 34 キャリア発達課題に関する次の記述を読み、空欄を埋める組み合わせとして適切なものはどれか。

スーパー (Super,D.E.) のキャリア発達段階では、人生を 5 つのステージに分け、そのステージを、「成長」「探索」「確立」「(A)」「(B)」と表現している。さらに、サヴィカス (Savickas,M.L.) は、スーパーの発達モデルを受け、ライフステージとして暦年齢でおおむね予測できる発達課題だけではなく、環境変化が伴う現代において、予測困難な変化に対する適応と発達を強調しており、ダイナミックな変化を前提としたキャリア構築におけるリソースとして (C) を提唱している。

1. (A) 維持 (B) 解放 (C) キャリア・アダプタビリティ
2. (A) 収斂 (B) 統合 (C) キャリア・アダプタビリティ
3. (A) 収斂 (B) 解放 (C) キャリア・アシミレーション
4. (A) 維持 (B) 統合 (C) キャリア・アシミレーション

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. レヴィンソン (Levinson,D.J.) は、人の発達において、安定期と各段階との境目にある過渡期については不透明な時期であり、ライフサイクルに影響を与えることが少ないと考えた。
2. クランボルツ (Krumboltz,J,D) は、社会的学習理論に基づき、キャリア形成過程のシミュレーションを行うことにより、予期せぬ出来事が起こらないように周到に準備することが大切だと考えた。
3. ブリッジス (Bridges,W.) は、キャリアの転機は、準備→遭遇→順応→安定化というサイクルで循環しており、人はこのサイクルを回りながら成長すると考えた。
4. シュロスバーグ (Schlossberg,N.K.) は、人生は、様々な出来事からなる転機の連続と考え、人のキャリアは、それを見定め、点検し、受け止めるプロセスを経て形成されると考えた。

問 36 日本の女性労働に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 都道府県労働局雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談に基づいて、企業に対して行われた是正指導で最も多い内容は、セクシャル・ハラスメントに関するものである。
2. セクシャル・ハラスメントが職場で発生する背景には、男性が女性を対等な仕事仲間とみなさず、女性としての役割ばかりを求める性別役割分業意識が潜んでいるといわれる。
3. 働きながら育児をしている女性は、仕事と家庭の二重役割からくる大きな負担感と疎外感をもち、専業主婦よりもディストレスが高いことが知られている。
4. 女性が従事することの多い職種、仕事は「ピンク・カラー・ジョブ (pink color jobs)」とよばれ、能力開発のための研修やキャリアアップ制度の整備も不十分であり、処遇格差の温床となっている。

問 37 次の技法のうち、マイクロカウンセリングにおける積極技法に含まれるのはどれか。

1. 感情の反映
2. 言い換え
3. フィードバック
4. 開かれた質問

問 38 ジョブ・カードの作成支援に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. クライアントは、ジョブ・カードの作成支援を受ける過程で、自らの職業意識やキャリア形成上の問題点に気づくようになる。
2. クライアントは、ジョブ・カードの作成支援を受ける過程で、自らの職業選択やキャリア形成の方向付けを明確化できるようになる。
3. クライアントは、ジョブ・カードの作成の過程で、つらい経験を思い出すこともあり、キャリアコンサルタントはクライアントの感情の状態に配慮する必要がある。
4. ジョブ・カードは、自己理解を深めるためのものであり、応募書類として就職活動に活用するものではない。

(2016.6) 2 級学科試験問題

問 39 カウンセリングの面接技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. 「昇進しました」と暗い表情で語るクライアントに対して、昇進は一般的に望ましいことと思い、「それは良かったですね」と答えるのは、『感情の反映』である。
- B. 「昇進しました」と語るクライアントに対して、「昇進したことは、あなたにとってどんな意味がありますか」とたずねるのは、『意味の反映』である。
- C. 「前回昇進されることが不安であるというお話がありましたが、その後の状況はいかがですか」という質問は、話題を限定した質問であり、『閉ざされた質問』である。
- D. 「昇進することに対して、仕事内容に対する不安と家族と過ごす時間が減ることに対する不安があるということですが、今日の面接ではどちらを中心に話したいと思われませんか」という応答は、『焦点化』である。

- 1. AとB
- 2. AとC
- 3. BとD
- 4. CとD

問 40 相談の目標設定に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

- 1. 目標設定は、クライアントとキャリアコンサルタントが共有することが大切である。
- 2. できるだけ高い目標を掲げることが人を最も動機づけるので、設定される目標は高いほどよい。
- 3. 目標設定は、クライアントが自分の考えを方向づけ、最終目標に向かって行動するのを援助する。
- 4. 目標設定は、コンサルティングの進展を客観的に評価するのに役立つ。

問 41 相談実施過程においての必要なスキルに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 初回の面接において、クライアントに着席の位置関係の了解を得ることは、カウンセラーの倫理の「インフォームド・コンセント」に該当する。
2. カウンセラーに専門的な助言を求めて来談するクライアントに対し、クライアントの求めに応じて助言を行うことはラポール形成において重要である。
3. カウンセリングプロセスにおいて、カウンセリングをとおして達成されるべき成果（カウンセリングの目指す目標）を具体的、かつ明確にクライアントに示すことが重要である。
4. カウンセリングの目標が達成したら、カウンセラーへの依存を高めないために、プロセスを振り返ることをせずに、すみやかに終結した方がよい。

問 42 職業理解やその支援に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 日常での生活体験、テレビや新聞報道などによって職業理解は促進され、より体系的で幅広い職業理解が形成される。
2. 職業人による講話や彼らへのインタビューでは、詳細で現実的な職業情報が得られるだけでなく、聴き手に職業への関心や意欲を啓発することができる。
3. インターンシップでは、職業を実際に体験できるため、五感を通じて多面的かつ集中的に職業を理解できるが、体験できる職業は限られる。
4. 今日では、種々の印刷物やインターネットなどにより多くの職業情報を収集できるが、職業選択に際しては、それらを自らの目標や関心に基づいて取捨選択し、吟味することが重要である。

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. キャリア教育は、学校で十分に行われていれば、企業においては必要ではない。
2. 2015年12月1日から導入されたストレスチェックの実施者は、医師、保健師、看護師、キャリアコンサルタントである。
3. 大学生を対象としたキャリア教育は、学生生活に慣れた2、3年生時から行うことが望ましい。
4. キャリアコンサルティングの有効な普及活動のために、キャリアコンサルタントには人事・労務管理、人材育成手法の知識も必要である。

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、最も適切なものはどれか。

1. EAP(従業員援助プログラム)はメンタルヘルスケアを主な業務としているので、キャリアコンサルティングは本来行わない。
2. 文部科学省が小・中・高等学校でキャリア教育を推進する目的は、ニート、フリーターなど青少年の就業問題に対する意識対策である。
3. 「個人の主体的なキャリア形成」の重要性を広く社会一般に伝えることは、キャリアコンサルティングの普及活動の一つである。
4. 企業における高年齢社員のキャリア教育は、平成25年4月の高年齢者雇用安定法の改正により、企業に義務化された。

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、**最も不適切なものはどれか。**

1. ある特定の職場に所属する大部分の従業員に共通の高いストレス反応が認められる時、キャリアコンサルタントは、その職場の仕事環境の改善を組織の管理者に働きかけることが求められる。
2. 企業に属するキャリアコンサルタントは、クライアントの人事異動が有利になるように、日頃から人事部と情報の共有化に努め連携していくことが重要である。
3. キャリアコンサルタントは、経営幹部や管理職に働きかけて、キャリア形成支援体制を社内に築いていくことが大切である。
4. キャリアコンサルタントは、職場不適応の解消のみならず、組織の戦略的な人材活用に向け、人事部門、事業部門責任者と日頃からの対話と信頼関係構築に取り組むことが大切である。

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. 個人へのキャリア支援は、働く個人と組織の関係を念頭に、企業内外の組織へ働きかけを行うことも含まれている。
2. キャリアコンサルタントは、クライアントに、より適切な専門家や専門機関を紹介したり、様々なケースを相談することができるネットワークを持たなければならない。
3. キャリアコンサルタントの環境への働きかけは、相談者が求める問題の解決に直接関わるものに限定して行うべきである。
4. クライア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、緊急の場合をのぞいて、まずクライアントの了承を得るべきである。

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、最も不適切なものはどれか。

1. 発達障害者の職業能力を高める上で、キャリアコンサルタントは職業訓練を行う専修学校、各種学校や支援実績のある社会福祉法人等とのネットワークを構築することが大切である。
2. キャリア教育を推進する上で、キャリアコンサルタントが、学校等の教育機関、産業界、NPO 等と地域特性に対応した、連携、協働を進めることは望まれる活動の一つである。
3. 高等学校のインターンシップを効果的に進めるためにキャリアコンサルタントは、事前、事後の学習の他に、学校と地域・受入れ先企業・団体とで目的や体験すべき課題を共有する取組を行うことも重要である。
4. 企業の中で開発されたキャリア支援施策は、大学のキャリア教育の内容とは異なるので、企業と大学の情報交換などの機会の設定をキャリアコンサルタントが行う必要はない。

問 48 次の文章の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。

「キャリアコンサルタントがプロフェッショナルとして求められる（ A ）の修得には終わりが無い。質の高い援助を提供するためには、（ B ）も学び、常に（ C ）の能力を磨く姿勢をもって自己研鑽する。」

- | | | |
|----------------------|--------------|----------|
| 1. (A) 態度・知識・スキル | (B) 新しい考えや理論 | (C) 自分自身 |
| 2. (A) 態度・知識・スキル | (B) 新しい行動原理 | (C) 相談者 |
| 3. (A) 心構え・価値観・スピリット | (B) 新しい考えや理論 | (C) 自分自身 |
| 4. (A) 心構え・価値観・スピリット | (B) 新しい行動原理 | (C) 相談者 |

問 49 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. キャリアコンサルタントの仕事が軌道に乗ってきたら、うまくいかなかった事例のスーパービジョンは自信を失う恐れがあるので、受けない方がよい。
2. 初心者の時にスーパービジョンを受ける意味は大きいですが、ベテランになって援助スタイルが定まってきたら、スーパービジョンを受ける意味はほとんどなくなる。
3. うまくいかなかった事例についてスーパービジョンを受けるだけでなく、スーパーバイザーがうまくいったと思う事例についてスーパービジョンを受けることも意味がある。
4. スーパービジョンを受けている間は一人前ではないということだから、スーパービジョンを受けずにキャリアコンサルタントの仕事を行ってはならない。

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. キャリアコンサルタントは、自身の任務の範囲を自覚した上で、自己の経験や自説にこだわることなく、相談者に適切な助言や情報提供を行うことが求められる。
2. キャリアコンサルタントは、地域、組織、家族など個人を取り巻く環境に問題があった場合であっても、相談者個人に対する支援に限定した活動が求められる。
3. キャリアコンサルタントは、相談者の短期的利益を優先的に考えて行動しなければならない。
4. キャリアコンサルタントは、相談者に対して守秘義務などの必要事項について十分な説明を行っても相談者が理解できない場合は、理解したと考える援助を進めればよい。

