

平成 28 年度後期（第 17 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 28 年 12 月 11 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、着席したままでお待ちください。

- この試験の正答は平成 28 年 12 月 12 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 29 年 3 月 16 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。

- ・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律：高齢者雇用安定法

◎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 社会・経済的な動向とキャリア形成支援の必要性に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. キャリアは会社だけで終わるわけではないという生涯を通じたキャリア形成支援という観点に立てば、企業主導での取組だけでは十分ではなく、適切な支援体制を整備する必要がある。
2. 経済社会環境の変化に対応していくためにも、労働者自らが、キャリアについて主体的に考え、定期的に自身の目標や身に付けるべき能力・スキル等を確認する機会を整備することが重要である。
3. 平成27年度「キャリア・コンサルティング研究会」報告書によれば、能力開発を指導する人材や時間の不足など、人材育成に問題を抱えている事業所は少なくない。
4. 企業は社会環境の激変の中で他企業との厳しい競争に打ち勝つために、有能な人材を育成することを目的として、集団管理方式へと移行している。

問2 次の文章は厚生労働省の「平成26年版労働経済の分析」による、我が国における職業キャリアの現状に関する記述である。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  
リカレント教育機関 (B) 求人数 (C) ハローワーク (D) 自己啓発
3. (A) 公共職業訓練 (B) 名目賃金 (C) ハローワーク (D) 公的資格取得
4. (A) ハローワーク (B) 求人数 (C) 公共職業訓練 (D) 自己理解

問3 キャリアコンサルタント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. キャリアコンサルタントは、クライアントが自己決定していくために自分の基準よりも「普通はどうするのか」「他人はどう考えるのか」を重視するよう働きかける。
2. 組織でキャリア開発を進める際、管理職自身が「自分のキャリアは自分で考えてよいし、自分で考えなければならないのだ」と自覚するように働きかける。
3. 「環境への働きかけ」とは、相談者個人に直接影響を及ぼす範囲で職場環境への働きかけを行うことであり、経営層への働きかけは含まれていない。
4. 仕事でうまくいかないと訴えるクライアントには、現状をどう乗り越えるかを話し合うよりも、辞める、あるいは転職を前提にアドバイスをする。

問4 相談においてキャリアコンサルタントが留意すべき次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 相談室がふさがっていたが、他に十分に秘密が保たれる場所があったので、相談者の同意を得て実施した。
2. 学会で発表された心理検査が相談支援において最も効果的と考えたので、発表資料を清書して実施した。
3. 相談記録を作成していた際、相談室の他のキャリアコンサルタントから、担当している相談に類似しているから教えてほしいと言われ、相談内容と実施過程を詳細に共有した。
4. 継続的な相談については相談記録を作っているが、就職活動など1回限りの相談については相談記録を作成しない。

問5 クライエントの権利に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. クライエントは、自分について誤った情報がキャリアコンサルティングの記録に記載されていると分かった場合、それについて訂正してもらう権利がある。
2. クライエントは、キャリアコンサルタントに個人の情報開示を求められても、それを拒否する権利がある。
3. キャリアコンサルタントがクライエントの個人情報を開示するのに正当な理由がある場合でも、クライエントは自身が負うリスクを最小限にするために開示を止めるよう要望する権利がある。
4. セクシャルハラスメントに対する訴えのように社会正義が問われる相談では、クライエントの同意がなくても、キャリアコンサルタントは事実を会社に伝えて関係者の権利擁護を訴える義務がある。

問6 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. 人と職業を結びつける「合理的な推論」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、プランドハプンスタンス理論のベースとなっている。
4. キャリア発達とは、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7 サビカス (Savickas, M. L. ) のキャリア構築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. キャリア構築理論の立場からは、相談プロセスよりも心理検査の実施とその結果による診断を重視しなければならない。
2. サビカスは、スーパー (Super, D. E. ) の理論から離れ、独自のキャリア構築理論を展開した。
3. キャリア構築理論は、社会構成主義の考えとは異なり、キャリアは自己の中で完結すると考える。
4. キャリア構築理論では、アセスメントを実施する場合でも、客観的な量的データを収集するよりも、主観的で質的な手法を重視する。

問8 キャリア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. スーパー (Super, D. E. ) は、自己概念と職業選択の関係を重視し、適切な職業選択には肯定的な自己概念が必要であるとしている。
2. ホランド (Holland, J. L. ) は、個人の性格特性と職業選択の関係を分析し、人は通常 3 つの性格タイプの組み合わせ (スリー・レター・コード) であらわすことができると考えた。
3. クランボルツ (Krumboltz, J. D. ) は、職業選択に影響を与えるものは「生得的にもっている資質や能力」「環境条件やできごと」「学習経験」「計画された偶発性」であるとしている。
4. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K. ) は、キャリア・デベロップメントは転機 (イベントとノンイベント) の連続であると考えた。

問9 ハンセン (Hansen, L. S. ) の理論に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. キャリア・サバイバルの概念を提示した。
2. キャリアをキルトにたとえ、ライフキャリアの考え方を提示した。
3. アダプタビリティ (adaptability) 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10 認知行動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. 認知行動療法は、悩みの原因は誤った認知、歪んだ認知から来るものであると考え、間違っただものの見方を修正することによって問題を解決しようとするものである。
- B. 行動療法では、行動そのものを問題にして扱うのに対して、認知行動療法では、考え方や物事の受け取り方（認知）が行動に及ぼす影響を扱う。
- C. セルフ・モニタリングとは、自分の内面の動きを見つめることをいい、どのような気持ちなのかチェックすることをいう。
- D. 帰属理論とは、ものごとの原因を、自分の性格、態度、能力などの個人の内的要因に求める理論体系である。

1. AとB
2. AとC
3. BとD
4. CとD

(2016.12) 2級学科試験問題



問 11 カウンセリング理論とそれに関連するキーワードを示した次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. ウォルピイ (Wolpe, J. ) の系統的脱感・・・・・・・・・・ 拮抗制止、不安階層表の作成
2. エリス (Ellis, A. ) の REBT・・・・・・・・・・ ABC 理論、非合理的な信念 (IB)
3. バーン (Berne, E. ) の TA・・・・・・・・・・ ストローク、夢解釈
4. ロジャーズ (Rogers, C. R. ) の来談者中心療法・・・ 無条件の肯定的配慮、共感的理解

問 12 カウンセリング理論とそれに関連するキーワードを示した次の記述のうち、**正しいものの組み合わせ**はどれか。

- A. 精神分析・・・・・・・・・・ 性格構造論、超自我、潜伏期、コンプレックス、逆転移
- B. 行動療法・・・・・・・・・・ 系統的脱感作法、シェーピング法、モデリング法、強化法、思考停止法
- C. 交流分析・・・・・・・・・・ 人生脚本、エゴグラム、ゲーム分析、時間の構造化、対決技法
- D. マイクロカウンセリング・・・ 感情の反映技法、開かれた質問、一般システム論、ストローク、技法の統合

1. AとB
2. AとD
3. BとC
4. CとD

問 13 職業選択に資する心理検査に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職業レディネス・テストは、ホランド（Holland, J. L.）の理論に基づき 6 つの職業興味領域に対する基礎的志向性を判断するものである。
2. 職業レディネス・テストは、A 検査の職業への興味と C 検査の職業への自信の側面から職業的志向性を判断している。
3. 厚生労働省編一般職業適性検査は、制限時間を設定して最大能力を測定しようとする検査である。
4. 厚生労働省編一般職業適性検査の 9 つの適性能は、相互の関係の強さから認知機能群、知覚機能群、運動機能群の 3 群に大別することができる。

問 14 心理テストに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 心理テストの妥当性とは、測定値が誤差の少ない安定した値であるかどうかということである。
2. 心理テストの客観性とは、採点者の考えが結果の評価に反映されることである。
3. 心理テストの信頼性とは、測りたい特性をそのテストが本当に測定しているかどうかということである。
4. 標準化されたテストでは、十分な数の被検者に対して実施し、統計的手続きによって素点を偏差値など比較可能な指標に変換する。

問 15 職業相談におけるアセスメント・ツール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. VPI 職業興味検査の実施中に受検者から検査項目の職業がわからないと質問を受けた場合には、職務内容を正確に説明する。
2. GATB の実施にあたっては、検査時間の短縮と受検者の負担軽減のため、練習問題は省略して構わない。
3. VRT カードでは、実施者がカードを 1 枚ずつ読み上げて受検者に手渡し、分類してもらう読み上げ方式を基本としている。
4. 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）の利用希望者が対面での相談が苦手な様子ときは、利用後の結果説明は行うべきではない。

問 16 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. OHBY カード（独立行政法人 労働政策研究・研修機構作成）は、48 枚の職業情報のカードを使ったキャリアガイダンスツールである。
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、パソコンを使用する若年者向けの求人求職のマッチングツールである。
3. ハローワークインターネットサービスでは、希望条件を選択して、その条件に合った求人情報を検索することができる。
4. ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」の機能を担うツールである。

問 17 職業分類と産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. 厚生労働省編職業分類は、職務の類似性、及び公共職業安定機関における求人・求職の取扱件数などにもとづいて職業を区分し、それを体系的に分類したものである。
2. 日本標準編職業分類は、仕事を分類すると同時に人に対してその仕事を通じて適用し、職業別の統計を表示するために用いられるものである。
3. 職業とは、事業所において行われる経済活動の主体である人の活動、すなわち仕事を指しているため、職業分類は産業分類をベースとして構成されている。
4. 産業分類は、事業所において行われる経済活動を、生産される財や提供されるサービスの種類等に注目して区分し、それを体系的に配列したものである。

問 18 厚生労働省が整備を進めている「職業能力評価基準」に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 企業の人材ニーズと労働者の有する職業能力とのマッチングのためにも活用できる。
2. 職業能力を評価する基準であると同時に、キャリア形成や能力開発の指針としても活用できる。
3. 職務の別によらず職種に共通して求められる「共通能力ユニット」と、各職務の遂行のために固有に求められる「選択能力ユニット」の2種類を設定している。
4. 仕事の内容を一定の単位（能力ユニット）ごとに細分化し、仕事を効果的、効率的に遂行するために保有すべき「知識」を記述することを目的としている。

問 19 職業能力開発に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職業能力開発促進法は、労働者の職業能力を開発・向上させることによって、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的としている。
2. 事業主が行う雇用型訓練とは、雇用した従業員を対象とした OJT と Off-JT を組み合わせた実践的訓練のことである。
3. 認定職業訓練とは、事業主等の行う職業訓練のうち、厚生労働省令の基準に適合するものを都道府県知事が認定した職業訓練のことである。
4. 雇用する労働者の職業能力の開発・向上を行うために、事業主は、職業能力開発促進法に基づく業務の担当者として職業能力開発推進者を必ず選任しなければならない。

問 20 日本企業の人事管理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. 役職昇進に関する人選は、通常、ライン管理者の専決事項であり、人事部門は個別の人選に介入しない。
2. 職能資格制度を導入している企業では、従業員の処遇は役職とは独立して運用される資格によって一元的に管理されている。
3. 企業は裁量労働制が適用されている労働者に対しても、働き過ぎを防止し、健康に配慮する義務を負っている。
4. 役職定年制とは、役付の従業員に対して、非役付従業員の定年年齢よりも早期に定年退職させる制度である。

問 21 労務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. 労働審判制度は、個々の労働者と事業主との間に生じた労働関係に関する紛争を、裁判所において、原則として3回以内の期日で、迅速、適正かつ実効的に解決することを目的として設けられた制度である。
2. 企業が非組合員とみなす管理職を含む労働組合は、労働組合法上の組合とは認められない。
3. 使用者の争議対抗手段としてのロックアウトは、労働組合が争議行為を行う前に先制的に行うことも認められている。
4. 経営権に不当に介入しようとする労働組合の行為は、労働組合法第7条に定める不当労働行為にあたる。

問 22 高年齢者雇用安定法における継続雇用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. 再雇用制度のみを導入する企業よりも、勤務延長制度のみを導入する企業の方が多い。
2. 再雇用制度は主に有能な技術者などを対象に適用されるのに対し、勤務延長制度は特に問題のない一般従業員を対象に適用される。
3. 再雇用制度は、定年後に新たな雇用契約を締結することが可能なため、嘱託社員として再雇用され、賃金が下がることが多い。
4. 勤務延長制度は、一旦定年退職扱いとしたのちに、定年前と同一条件での雇用が維持されるものである。

問 23 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 27 年の雇用者数は、前年に比べて減少した。
2. 平成 27 年の完全失業率は、前年に比べて上昇した。
3. 平成 27 年の大学卒及び高校卒の初任給は、男女とも前年を上回った。
4. 平成 27 年の有効求人倍率は、1 を下回った。

問 24 平成 22 年から 27 年にかけてみられた就業構造の変化に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 産業別就業者数をみると、製造業で増加し、医療福祉で減少している。
2. 職業別就業者数をみると、専門的・技術的職業従事者で増加し、サービス職業従事者で減少している。
3. 雇用形態別雇用者数をみると、パート・アルバイトなどの非正規の職員・従業員が減少している。
4. 年齢階級別雇用者数をみると、65 歳以上で 100 万人以上増加している。

問 25 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. 使用者は、6 週間（多胎妊娠にあつては 14 週間）以内に出産する予定の女性を、医師が支障はないと認めない限り就業させてはならない。
2. 年次有給休暇は、個々の労働者の請求に基づき与えるものであり、事業場全体の休業による一斉付与は認められていない。
3. 給与の支払が月給制の者には、最低賃金制度は適用されない。
4. 労働者災害補償保険は、1 週間の所定労働時間が 20 時間未満で雇用保険の被保険者とならない者にも適用される。

(2016.12) 2 級学科試験問題

問 26 賃金に関する法令についての次の記述のうち、**誤っているものはどれか。**

1. 原則として賃金は、通貨で直接労働者に、その全額を支払わなければならない。
2. 労働基準法における「平均賃金」とは、これを算定すべき事由の発生した日以前 3 か月間に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。
3. 使用者は、その責めに帰すべき事由により労働者を休業させる場合においては、当該休業期間中、平均賃金の 60%以上の休業手当を支払わなければならない。
4. 労働時間、休憩、休日に関する労働基準法の適用が除外される管理監督者には、深夜業についても割増賃金の支払いは不要である。

問 27 学校教育法が定める高等学校教育の目標として、**最も適切なものはどれか。**

1. 社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ、一般的な教養を高め、専門的な知識、技術及び技能を習得させること。
2. 学校内外における自然体験活動を促進し、生命及び自然を尊重する精神並びに環境の保全に寄与する態度を養うこと。
3. 家族と家庭の役割、生活に必要な衣、食、住、情報、産業その他の事項について基礎的な理解と技能を養うこと。
4. 生活にかかわる自然現象について、観察及び実験を通じて、科学的に理解し、処理する基礎的な能力を養うこと。



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) に示された学校におけるキャリア教育の基本的な考え方に  
関する次の記述のうち、**正しいものはどれか。**

1. 進学先の選択が不要な小学校において実践することは不適切である。
2. 中学校段階においては、職場体験活動を中核に据えて実施することが必須である。
3. 社会的・職業的自立に向け、キャリア発達を促す教育である。
4. 能力や態度ではなく、勤労観・職業観を育てる教育である。

問 29 うつ病の症状として、**最も高頻度に見られるものは次のうちどれか。**

1. 周囲の人間から襲われるように感じる。
2. 常に何かをせずにはいられない。
3. 他人に操られていると感じる。
4. 思考や集中力が減退する。

問 30 「心理的な負担の程度を把握するための検査」(以下、ストレスチェック) に関  
する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. ストレスチェックに使われる調査票には、仕事のストレス要因、心身のストレス反  
応、周囲のサポートの 3 つの領域に関するものが含まれている必要がある。
2. ストレスチェック制度の目的は、「うつ病」の二次予防(早期発見、早期治療)であ  
る。
3. ストレスチェックの結果は、人事管理部署にも共有され、労働者の適正配置に活用  
することが推奨されている。
4. 労働者の人数にかかわらず、すべての事業場での実施が義務付けられている。

(2016.12) 2 級学科試験問題

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年改訂)に記されている事項に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 職場復帰支援プログラムは、不公平感が出ないように、予め社内に公開・周知しないほうがよい。
2. 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。
3. 主治医の意見は、必ずしも職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限らないということに留意すべきである。
4. 試し出勤制度を利用する場合、試し出勤期間中の体調や出勤状況が芳しくなければ、その期間を延長することを積極的に考えるべきである。

問 32 最近10年間でみた日本の女性のライフステージの特徴に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

1. 女性の高学歴化が進んでおり、高校卒業後に大学または短期大学に進学する者の割合は、男子のみならず女子も5割を超えている。
2. 女性の年齢階級別にみた労働力率は、子育て期の労働力率が落ち込み、他の主要先進諸国とは異なる特徴を示している。
3. 国立社会保障・人口問題研究所の出生動向基本調査(2015年実施)によれば、第1子妊娠前の妻の就業率が7割超を推移する中、出産退職する妻は減少しており、第1子出産後の就業継続者の割合は上昇している。
4. 内閣府の世論調査によれば、女性の望ましい就業パターンとして、「子どもができたから職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」という再就業型のパターンを挙げる者は、常に最も多い割合を示している。

(2016.12) 2級学科試験問題

問 33 思春期・青年期という発達段階に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. エリクソン (Erikson, E. H. ) は、青年期では「親密性」「世代性」が主たる発達課題であるとした。
2. スーパー (Super, D. E. ) は、思春期・青年期のキャリア発達における中心概念を「キャリア成熟 (career maturity)」であるとした。
3. ハーズバーグ (Herzberg, F. ) は、職業選択の過程を、「空想期」「暫定 (試行) 期」「現実期」の 3 段階とした。
4. シェイン (Schein, E. H. ) は、青年期におけるアイデンティティ形成を「達成か未達成か」ではなく、同一性達成、モラトリアム、予定型、同一性拡散の 4 つのステータスで提示した。

問 34 スーパー (Super, D. E. ) のライフステージとキャリア発達課題に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 生涯を通じた一連のライフステージをマキシサイクルと呼び、「成長段階」、「探索段階」、「確立段階」、「維持段階」、「解放 (衰退・下降) 段階」の 5 つの段階で構成されるとしている。
2. ミニサイクルとは、マキシサイクルのある段階から次の段階へ移行するための意思決定の過程であり、新たな成長、再建策、再確立といった再循環が含まれる。
3. キャリア・レインボーでは、キャリアを職業だけに限定せず、人生の中で果たす役割全体を対象とし、各時期におけるその役割を積み重ねることでキャリアは形成されるとした。
4. 「仕事世界への志向性や働く意味の理解を発達させる」というキャリアの発達課題は、探索段階で提示されている。

(2016.12) 2 級学科試験問題

問 35 シュロスバーグ (Schlossberg, N. K. ) の「転機に対処する 4 つの S」に関する次の組み合わせのうち、正しいものはどれか。

- |                  |                |                |                |
|------------------|----------------|----------------|----------------|
| 1. Situation(状況) | Support(周囲の援助) | Strategies(戦略) | Society(共同体)   |
| 2. Self(自己)      | Skill(技術・技能)   | Society(共同体)   | Strategies(戦略) |
| 3. Situation(状況) | Self(自己)       | Support(周囲の援助) | Strategies(戦略) |
| 4. Situation(状況) | Support(周囲の援助) | Skill(技術・技能)   | Structure(構造)  |

問 36 生活困窮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. 近年、生活保護受給者数が増加している要因の一つは、高齢のために就労による経済的自立が容易でない高齢者世帯が増加していることにある。
2. 近年、非正規雇用の労働者や年収 200 万円以下の給与所得者など、生活に困窮するリスクの高い層が増加している。
3. 生活困窮者対策に当たっては、生活保護受給に至る前の段階にある生活困窮者の就労・自立の促進を図ることが重要になってきている。
4. 生活困窮者の自立支援に当たって、地方自治体に設置された福祉事務所は、生活困窮者のプライバシーを保護するため、単独で事業を実施することが望ましい。

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、明確化の例として**最も適切なもの**はどれか。

1. 「調子に乗らないように、厳しくしているんですね」と、相手が一番言いたいことを明確にする。
2. 「部下の方は、それをどう感じていますか」と、気づいてほしい視点を明確にする。
3. 「上司としての威厳を示した方がよいと考えているんですね」と、気づいていない感情を明確にする。
4. 「甘い顔をして、調子に乗ったことがあるのですか」と、事実を明確にする。

問 38 グループアプローチにおけるファシリテーターの役割に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. グループ運営の方向性は、ファシリテーターが決めてゆく権利をもっている。
2. ファシリテーターは、メンバーから批判され孤立したメンバーに対して、意見や価値観が異なっても、それに理解を示し、共に歩もうとする姿勢でかかわる必要がある。
3. ファシリテーターは、メンバーが過去のこと、そのグループ以外のことを語ることがあっても、「いま・ここ」の場面との関係で語られているという視点から理解し、かかわる必要がある。
4. ファシリテーターは、メンバーに安心感をもたせ、自己表明や自己探索を促すためには、ファシリテーター自身が、グループの過程のその時々を経験する感情や考え、それに基づいた表情や身体の動きをそのまま率直に表現してかかわる必要がある。

問 39 行動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. シェーピングは、一定の目標行動に至るまでその行動を順次遂行させて強化し、最終的に目標行動を獲得することである。
2. 行動契約は、特定の行動をやり遂げれば特定の報酬を入手できるという条件的関係を明記した文書（契約書）をカウンセラーが作成し、クライアントに適用することである。
3. 自己管理（セルフマネジメント）は、行動に望ましい変化を生み出すための行動改善戦術を、私的に適用することである。
4. トークンエコノミーは、①強化すべき行動のリスト、②強化すべき行動を自発すると入手できる点数やコイン、③点数やコインを後刻交換できるバックアップ強化子（品物、活動、特別な権利など）のリスト、から構成される。

問 40 キャリアコンサルティングにおける「意思決定」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. 相談の目標・範囲等の明確化
2. 具体的な目標設定への支援
3. 相談者に対する動機づけ
4. 基礎的・汎用的能力の習得支援

問 41 あるクライアントに VPI 職業興味検査を実施したところ、最も高得点だった興味尺度は、研究的興味領域 (Investigative) であった。ホランド (Holland, J. L.) の理論に基づくとすれば、最も低得点が予想される興味尺度は、次のうちどれか。

1. 芸術的興味尺度 (Artistic)
2. 企業の興味尺度 (Enterprising)
3. 現実的興味尺度 (Realistic)
4. 社会的興味尺度 (Social)

問 42 相談実施過程における知識・技能に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 初回の面接において、守秘義務の説明や、今後の進め方等について説明して同意を得ることは、「インフォームド・コンセント」に該当する。
2. カウンセラーの倫理として、自分の能力の範囲内で行動し研鑽を常に怠らないこと、カウンセラー自身の心身の状態が不十分な時にはカウンセリング活動を控えることが挙げられている。
3. カウンセリングプロセスにおいて、カウンセリングを通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後の面接の振り返りは、カウンセラーへの依存を高めるのでなるべく行わない。

問 43 キャリア形成における教育、普及活動の進め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. 新規学卒就職予定者に、入社前の面接の段階から希望職種について考えを聞き、キャリア意識を持たせ、自主的な能力開発に導いていく。
2. キャリアコンサルティングを普及させるため、キャリアコンサルタント自身が相談室から職場に出向いて経営者や管理者とコンタクトを取り、相談しやすい関係を構築しておく。
3. キャリアコンサルティングの意義やキャリア面接の効果について、理解を深めるための講演会や説明会を実施する。
4. 部下とのキャリア面接の進め方や面接票の作り方が分からないという管理者に対しては、指導するよりもキャリアコンサルタントが自ら申し出て、代わりに実施する。

問 44 キャリア形成及び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学生の就職活動支援の一部として行う必要がある。
2. キャリアコンサルティングを企業内で有効に活用していくためには、社内報への継続的な記事掲載など、社員全体の理解を深める啓発活動も有効である。
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るが、中高年齢者に対しては必要とされない。
4. 女性社員に対するキャリア教育は、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ものに限られる。



問 45 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、個人の問題解決の支援を行うことが役割となっているため、該当企業や家族に働きかけることがクライアントにとって有益であったとしても介入は行わない。
2. キャリア開発を組織で展開する場合、トップの理解を得られるように働きかけることは容易なことではないので、キャリアコンサルタントの役割には含まれない。
3. 教員に対してキャリア教育の本質的理解と認識を高めるための働きかけを行うことは、キャリアコンサルタントの役割として求められてはいない。
4. キャリアコンサルタントは、組織への働きかけを進める上で、その組織の抱える現実的状況の理解や、個々人の心理的状況の理解等ができるよう、日頃から情報収集や研鑽に努める必要がある。

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. キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを通じて、職務上知り得た事実、資料、情報について例外なく守秘義務を負う。
2. 大学等で活躍するキャリアコンサルタントは、職業情報・業界情報について高い知識が必要とされ、正課外で実施されるインターンシップに関する支援も求められる。
3. キャリアコンサルタントは、ジョブ・カードを活用して、求職者、在職者などの職業に関する意識を高めたり、キャリア形成上の課題を明確にして、クライアント本人による主体的な職業選択を促すような取組が期待されている。
4. キャリアコンサルタントは、キャリアの問題を解決するに当たって環境要因が大きな意味を持つという認識の下、問題の本質を把握して積極的に企業内の他の部署や関係機関に働きかけ、クライアントの支援を図る。

問 47 キャリアコンサルタントのネットワークの形成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自身の能力の範囲を超える支援については、適切なサービスを提供する専門機関や専門家を選択して紹介あつせんすることよりも、自身の能力開発を重視することの方が重要である。
- B. キャリアコンサルタントは、医学的問題に関してリファーすることが中心であるので、ネットワーク作りに関しては、医学領域の専門家に限って深いネットワークを作ることが大切である。
- C. 職業体験やインターンシップを円滑にかつ継続的な取組として展開するには、学校、企業、地域の関係する諸機関との連携が重要である。
- D. キャリアコンサルタントは、利害関係にある相談者と面談する場合は、相談者に不利益が生じないよう必要に応じ他のリファー先を紹介することも必要な措置である。

- 1. AとC
- 2. BとC
- 3. BとD
- 4. CとD

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. スーパービジョンでは、スーパーバイザーの能力レベルや専門性の違いを考慮する必要はない。
2. スーパーバイザーとスーパーバイジーには、役割関係を通した上下関係が存在する。
3. スーパーバイザーの助言に納得できなくても、スーパーバイジーはその場で自分の意見を述べてはならない。
4. スーパービジョンは教育のプロセスであり、問題解決などのコンサルテーションの要素は含むべきではない。

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、最も適切なものはどれか。

1. キャリアコンサルタントは、自分の専門領域を超えた人脈づくりに努力することも必要である。
2. 時間には限りがあるので、キャリアコンサルタントは、自分の得意分野の知識の習得に限って学習すればよい。
3. キャリアコンサルタントは、一定の力量があると認められた資格者なので、あとは自分の思うとおりに実践経験を積んでいけばよい。
4. キャリアコンサルタントは、人間としての姿勢が重要なのであり、指導者のスーパービジョンは受けても受けなくてもよい。

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. 企業に雇用されたキャリアコンサルタントであっても、企業のためではなく相談者の利益ために支援をすることもある。
2. 熟練したキャリアコンサルタントであっても、スーパービジョンを受けずにキャリアコンサルティングを進めてはならないと省令で定められている。
3. キャリアコンサルタントは、相談者がどんなに希望していても、失敗する可能性が高い職業への転職を許してはならない。
4. キャリアコンサルタントは、キャリアの支援者であり模範者でもあるので、自分のキャリアで失敗するような経験があってはならない。

