無断転載を禁ず

平成 28 年度後期（第 6 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 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、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。

２．５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「クライエント」、「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。

「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。

・労働者災害補償保険法：労災保険法
・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
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律：女性活躍推進法

◎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　厚生労働省が発表した「平成 27 年度能力開発基本調査」における、企業内でのキャリアコンサルティングの実施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．実施時期は、正社員では「労働者から求めがあった時」、正社員以外は「入社から一定の年数が経過した時」が最も多い。

２．実施する目的は、正社員では「中高年社員の退職後の生活設計や再就職等の支援を行うため」の割合が最も高く、7 割を超えている。

３．実施する上での問題として、正社員、正社員以外を問わず最も多いのは「キャリアに関する相談を行っても、その効果が見えにくい」ことが挙げられている。

４．キャリアコンサルティングを行っていない理由は、「労働者からの希望がない」が最も多く、「労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい」がそれに次いでいる。

５．キャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している事業所のうち、実際にキャリアコンサルタントが相談を受けている事業所は半数を超えている。

問２　企業領域における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、**最も不適切なもの**はどれか。

１．キャリア・マネジメントの観点から組織が改善すべき課題の把握や、キャリア支援に関わる制度・運用改善を提案するといった組織への働きかけが求められる。

２．部下の日常的なキャリア形成支援を担う上司に対するフォローアップは、キャリアコンサルタントとしての役割の範囲ではなく、人事部門に任せるべきである。

３．企業においては、相談者との１対１のキャリア相談だけでなく、個人と組織の共生の観点から、経営者・管理者等をはじめとした組織に積極的に働きかけることが求められる。

４．キャリアコンサルタントは、企業内外での関係者とのネットワークづくりにも努める必要がある。

５．キャリアコンサルタントは、基本的なスキルのほか、社員の現状、社内の制度・風土、企業方針、職務遂行に必要な能力等についての理解が必要である。

問３　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、人生における職業・仕事の部分に主に焦点を当てるが、同時にその個人の生き方、生きがいをはじめとした「人生全般 ― 統合された人生」を視野に入れたものである。

２．キャリアコンサルティングは、「個の尊重」を背景として、一人一人が独自でユニークな存在であるという人間観に立っている。

３．「キャリア」と「個」の概念は密着して分離できず、「個人主導」はキャリア開発の核心概念である。

４．キャリアコンサルティングの目的は、クライエントが意思決定過程に必要な能力を発達させ、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。

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あるため、個人のことを考えれば考えるほど、組織と対立関係にある。

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．面接や心理査定・心理検査の記録は、面接が終了してから１か月経過したら破棄しても構わない。

２．相談が終結した後であれば、以前のクライエントとキャリアコンサルタントとの間で、社交関係や商売上の関係、友情関係を結ぶことは特に問題ない。

３．相談者が未成年の場合、保護者に面接内容を教えることは問題ない。

４．相談課程で知り得た情報を、組織をよくするために活用したいと相談者に働きかけるのは、守秘義務の観点から許されない。

５．相談者の安全を優先するために、職業上知り得た個人情報を第三者に伝える必要が生じることもある。

問５　キャリアコンサルタントと相談者の多重関係に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．多重関係によって、様々なハラスメントが起こらないように配慮しなければならない。

２．多重関係の具体的な例として、相談者との間で物品の売買や物々交換などの取引を行うことが挙げられる。

３．相談者との間で性的親密性をもつことは、多重関係には該当しない。

４．多重関係を避けることの理念的な意味は、相談者をキャリアコンサルタントの利己的な目的のために利用しないことにある。

５．多重関係には、キャリアコンサルティングを通じて生ずる関係と、キャリアコンサルティング開始以前に生じていた関係が含まれる。

問６　クランボルツ（Krumboltz, J. D. ）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．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、マクロシステムを考慮して支援する。

２．職務満足の二要因説に基づいて、職業生活への適応を支援する。

３．VPI 職業興味検査を実施し、6 つの興味領域の特徴に基づいて、職業選択についてともに考える。

４．変化し続ける仕事環境において、満足のいく人生をクライエントがつくり出していけるように、スキル・興味・信念・価値・職業習慣、個人特性に関する学習を促進させる。

５．職業的適合性の考え方に基づいて、興味や能力に限らず、幅広く個人の特性を配慮して「人と職業のマッチング」を検討する。

問７　シュロスバーグ（Schlossberg, N. K. ）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．シュロスバーグの理論的視点からは、主に発達段階の移行期をトランジションと捉える。

２．多くのトランジションは克服できないものであると考えている。

３．トランジションを乗り越えるための資源として、Situation（状況）・Self（自己）・Support（周囲の援助）・Strategies（戦略）という 4 S を提示した。

４．シュロスバーグの理論は包括的ではあるが、キャリアカウンセリングやキャリアコンサルティングなどの応用には向かない。

５．トランジションは１回限りとして、特に一般的なプロセスはモデル化していない。

問８　キャリア理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

１．ロー（Roe, A. ）は、精神分析をベースにしながら、パーソナリティ特性と職業分類とを関連づけて、職業やキャリア発達を説明した。

２．ホランド（Holland, J. L. ）は、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。

３．パーソンズ（Parsons, F. ）は、他者との相互作用を重視する職業選択理論を提唱した。

４．スーパー（Super, D. E. ）はキャリア・レインボーの考え方に基づいて、空想期、試行期、現実期という３つの発達段階すべてを考慮した職業的発達を説明した。

５．ジェラット（Gelatt, H. B. ）は、経済学における投資戦略理論を意思決定モデルに応用した。意思決定のプロセスよりも「最終的決定」に至るまでのスピードを重視した。

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ことを援助するのがユング（Jung, C. G. ）派の分析心理学の考え方である。

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. ）のクライエント中心カウンセリングである。

４．ウィリアムソン（Williamson, E. G. ）は、個人の持つ仕事に関するスキル・能力とそれぞれの仕事が必要とするスキル・能力をマッチングするという特性因子理論の立場で学校カウンセリングを発展させた。

５．パールズ（Perls, F. S. ）が開発したゲシュタルト療法では、クライエントが自己主張の能力と説得力を鍛えて適応力をつけることを目的にしている。

問 10　マイクロ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．マイクロカウンセリングでは、コミュニケーションの形を技法と命名し、この技法を学ぶことで、面接のスタイルを意図的に構造化することが可能と考える。

２．「基本的かかわり技法」は、言語及び非言語の表現を用い、相手の情動、思考、行動を観察・傾聴する技法であり、「開かれた質問」や「はげまし」等が含まれる。

３．「積極技法」は、能動的かかわりを行いながら、相手の問題解決行動を促す技法であり、「指示」、「情報提供」や「フィードバック」等が含まれる。

４．異なった状況下であっても、常に一つの技法の使用法が要求されることを「技法の統合」と呼ぶ。

５．カウンセリング（面接）は、ラポール、問題の定義、目標の設定、選択肢の探求、一般化（実行）の 5 ステップで行われる。

問 11　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、クライエ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。

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．心理テストの信頼性とは、個人の得点がどの程度安定しているかを示す概念で、類似のテストとの相関が高いことで確認できる。

２．心理テストの妥当性とは、その検査が測定しようとしているものを正しく測定できるかどうかを示す概念である。

３．心理テストの標準性とは、基準集団の中での相対的な位置がわかるようにしたものであり、年月を経ても変動することのない性質をもっている。

４．測定誤差とは、測定時に生じる誤差であり、検査時に実施者が十分準備を行い注意深く実施すれば、避けられるものである。

５．標準得点とは、得点の分布が正規分布に近いかどうかを示す指標である。

問 13　心理検査やガイダンスツールの解説に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

１．厚生労働省編一般職業適性検査は、紙筆検査 11 種、器具検査 4 種の下位検査を実施し、9 種の適性能を測定するものである。

２．職業レディネス・テストは、6 つの職業領域への興味・自信と日常行動特性から、職業興味、職務遂行に関する自信度と基礎的志向性の特徴を得るものである。

３．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、パソコンによる自己探索システムであり、適性診断、総合評価、職業情報、キャリア・プランニングの 4 つのコーナーにより構成されている。

４．VRT カードは、職業レディネス・テストの職業興味と職務遂行の自信度に関する項目を 1 枚ずつのカードに印刷したキャリアガイダンスツールである。

５．OHBY カード（独立行政法人　労働政策研究・研修機構作成）は、業種ごとに到達が期待される能力水準を行動ベースで整理したカードで、職業情報とともに、自分の職務遂行能力を知ることができる。

問 14　職業情報、職業理解等に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．企業のホームページなどでは企業にとって都合のよい面のみが強調されているので、キャリア形成支援にあたっては、利用しない方がよい。

２．ハローワークインターネットサービスは、ハローワークや民間の職業紹介会社の求人情報を提供するシステムである。

３．インターンシップは働くことの体験が目的であり、職業情報の収集という観点では効果のある手段ではない。

４．ハローワークなどで使われる厚生労働省編職業分類（平成 23 年改訂版）は、日本標準産業分類と同じく大分類・中分類・小分類の 3 階層構造である。

５．職業理解には、産業の分類や職業と産業の関係を理解するとともに、就職する場としての事業所を理解することも含まれる。

問 15　2015 年に見直された「ジョブ・カード」に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．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。

２．ジョブ・カードを作成・利用することで、労働者、求職者等の個人にも事業主にもメリットがある。

３．ジョブ・カードは、ジョブ・カード作成支援ソフトを利用して、作成することができる。

４．ジョブ・カードの様式は、「キャリア・プランシート」と「職務経歴シート」の 2 種類だけである。

５．ひとりでジョブ・カードを記入することが難しい場合は、キャリアコンサルタントやジョブ・カード作成アドバイザーに相談するとよい。

問 16　能力開発及び雇用促進の支援・助成制度に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

１．65 歳を超えて働くことのできる企業（生涯現役企業）がキャリアチェンジを希望する 40 歳以上 65 歳未満の労働者を受け入れた場合、一人当たり 40 万円の助成を受け取ることができる。

２．キャリアアップ助成金の人材育成コースでは、有期契約労働者等を勤務地・職務限定等の多様な正社員へ転換した場合に助成される。

３．40 歳以上の中高年齢者等が起業後、採用・教育訓練計画を提出して、それが承認されたのち一定期間内に中高年齢者を一定数雇用した場合は、募集・採用・教育訓練の費用の一部が事業主に対し助成される。

４．3 年以内既卒者等採用定着奨励金は、既卒者や中退者の新規採用と定着を促進するためのもので、同一の事業者に引き続き 3 年以上雇用されたことがない人を新規に採用した事業主に、定着年数と採用人数に応じて助成される。

５．キャリア形成促進助成金に創設された制度導入コースでは、セルフ・キャリアドック制度や教育訓練休暇等制度の助成拡充の他、新たに技能検定合格報奨金制度が助成対象となった。

問 17　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．公共職業訓練のうち離職者訓練は、職業相談等を通じて職業訓練の受講が必要であると認められた求職者を対象に、再就職に必要な知識や技能・技術を習得するための訓練を実施している。

２．技能検定とは、働くうえで個人が身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、機械加工、建築大工やファイナンシャル・プランニングなどがあり、試験に合格すると合格証書が交付され「技能士」と名乗ることができる。

３．ジョブ・カード制度とは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等を促進することを目的として、キャリアコンサルティング等により、求職活動、職業能力開発などの各場面においてジョブ・カードを活用する制度である。

４．企業におけるキャリア形成支援の一環としての「セルフ・キャリアドック」とは、労働者のキャリア形成における「気づき」を支援するため、年齢、就業年数、役職等の節目でキャリアコンサルティングを受ける機会を設定する仕組みである。

５．事業内職業能力開発計画は、事業主が雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を段階的かつ体系的に行うために作成する計画であり、その作成は、職業能力開発促進法において事業主が必ず行わなければならないとされている。

問 18　人事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．職能資格制度では資格と役職の分離が行われているので、役職昇進がなされなくても昇格による賃金上昇がある。

２．人事考課における結果の公開は、納得性を高めるためにも重要であり、日本では以前からほとんどの企業が結果の公開を行っている。

３．職能資格制度のもとでは、獲得した職務遂行能力は変動すると考えられているため、昇格とともに降格も随時行われている。

４．職務等級制度は、職能資格制度よりも柔軟な配置や人事異動が行いやすい。

５．日本企業では、高度経済成長期以降増え始めている職務等級制度を採用してきたが、近年では職能資格制度を導入する企業が増え始めている。

問 19　人事管理や雇用管理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．コース別人事制度は、1986 年の男女雇用機会均等法成立前後から企業に導入されてきた。

B．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。

C．社内公募制度や社内 FA 制度は 2000 年前後より導入されてきたが、その目的の一つに組織の活性化がある。

D．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。

E．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。

１．ＡとＣ

２．ＡとＥ

３．ＢとＣ

４．ＢとＤ

５．ＤとＥ

問 20　日本固有の労務管理の性質が形成された歴史的な背景に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．1946 年に日本電気産業労働組合が経営側と合意をみた、いわゆる電産型賃金体系は、年功賃金の原点といわれており、生活が最優先課題であった当時としては、合理的なシステムであった。

２．雇用調整は、残業規制や一時帰休などの労働時間の調整、定期採用や再契約の中止、早期退職や解雇などの労働者数の調整、配置転換や出向などによる労働者配置の調整などを組み合わせて行われるが、解雇は最後まで回避すべき雇用調整の手段であると考えられてきた。

３．労使協調を基調とする日本の労使関係において、労務管理の基本的課題の一つは、経営効率と労働者の人間性をいかに調和させるかという組織の課題であると考えられてきた。

４．多くの日本企業は、集団主義的な人材活用を重視する考え方から、賃金体系のなかに集団の和を乱す可能性を持つ能力給を導入することを回避してきた。

５．労使協議制とは、団体交渉とは別に、労使の代表が経営に関する諸問題について自主的に話し合うために設けられた制度である。

問 21　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（役員を除く。）は、正規雇用である者、非正規雇用である者ともに前年よりも減少した。

2．厚生労働省「平成 27 年版労働経済白書」によると、部長級及び課長級の管理職に占める女性の割合は増加傾向にあり、平成 27 年には 30%を超えた。

3．平成 27 年 10 月の国勢調査によると、日本の総人口は平成 22 年国勢調査時と比べて増加した。

4．平成 22 年から 27 年にかけて、全年齢層の完全失業率が低下するなかでも若年者の完全失業率は低下がみられない。

5．厚生労働省「平成 27 年版労働経済白書」によると、パートタイム労働者の時給は平成 22 年から 27 年にかけて、上昇傾向にある。

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．女性の年齢別の労働力率は、いわゆる「M 字型カーブ」を描いているが、近年、M 字の谷の部分が深くなってきている。

2．55 歳以上では、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は 5 割を超えている。

3．職業別に有効求人倍率をみると、事務的職業の求人倍率は生産工程の職業よりも高い。

4．労働力調査によると、販売従事者は増加傾向で、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 27 年 10 月末現在で約 91 万人であり、産業別にみると卸売業、小売業が最も多い。

問 23　労働関係法令、社会保障制度に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

１．労働基準法によると、使用者が所定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、法令で定めるところにより、時間外労働・休日労働に関する協定を締結し、労働基準監督署に届けなければならないとされている。

２．労働基準法では、労働者を採用しようとするときは、退職に関すること（解雇の事由を含む。）は必ず書面で明示しなければならないとされている。

３．労災保険法では、要介護状態にある父母の介護等のための最小限度の通勤経路からの逸脱・中断である場合は、逸脱・中断中の交通事故による負傷についても、通勤災害に関する保険給付の適用がある。

４．雇用保険法の基本手当は、被保険者が失業した場合において、離職の日以前の１年間に通算して 6 か月以上の被保険者期間があった時には、離職理由を問わず支給される。

５．健康保険法では、法人の事業所で常時従業員を使用するものであっても、従業員が 5 人未満の場合には適用事業所とならない。

問 24　男女雇用機会均等法に関する次の記述のうち、**正しいものの組み合わせ**はどれか。

A．男女に対しての一切の差別を禁止しており、女性を優遇することは認められていない。

B．国家公務員及び地方公務員には適用されない。

C．間接差別を禁止しているが、その対象を特定の場面に限定している。

D．職場におけるセクシャルハラスメント行為に対する措置を講じなければならない労働者とは、事業主が雇用するすべての労働者であるので、派遣社員は含まれない。

E．妊娠中及び出産後１年を経過しない女性に対する解雇は、事業主が妊娠や出産等を理由とする解雇でないことを証明できない限り、無効であると規定している。

１．ＡとＢ

２．ＡとＤ

３．ＢとＣ

４．ＣとＥ

５．ＤとＥ

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される。

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「思考力・判断力・表現力」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　「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、**正しいもの**はどれか。

1．ストレスチェック制度は、主として労働者がメンタルヘルス不調になることを未然に防止（一次予防）するために実施するものである。

2．事業者はストレスチェックの実施者となり、労働者に対しストレスチェックを行わなければならない。

3．事業者は全ての労働者のストレスチェックの個人結果を確認し、必要に応じて就業上の措置を講じなければならない。

4．ストレスチェックの結果を受けて、労働者が医師による面接指導を受けることを希望する場合、精神科専門医による面接指導を行わなければならない。

5．ストレスチェックに係る面接指導結果及び集団ごとの集計・分析結果は、実施後 6 か月以内に、個人情報が漏出しない方法で処分しなければならない。

問 27　適応障害に関する次の記述のうち、**正しいものの組み合わせ**はどれか。

Ａ．主要な症状は、幻覚、妄想、思考の障害である。
Ｂ．抑うつ気分や睡眠障害は認められない。
Ｃ．はっきりと確認できるストレスの原因が存在する。
Ｄ．ストレス性の出来事や生活の変化が生じてから、通常 3 か月以内に発症する。
Ｅ．ストレスの原因が取り除かれても、症状が遷延することが多い。

１．ＡとＢ
２．ＡとＣ
３．ＢとＥ
４．ＣとＤ
５．ＤとＥ

問 28　心の健康問題によって休業した労働者の職場復帰に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．最終的な職場復帰の可否の決定は、事業者ではなく産業医が行うものである。
２．職場復帰後に出勤しながらも、休業者に近い労務提供しか出来ない状態をアブセンティズム（absenteeism）という。
３．職場復帰の出勤開始が目前の状態をプレゼンティズム（presenteeism）という。
４．長期休業にいたった労働者に対しては、復職直後の労働負荷を軽減し、段階的に元へ戻す等の配慮が重要である。
５．職場復帰の際は、原則として配置転換を行うことが望ましい。

問 29　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．個人のキャリアは、心理社会的成熟や環境適応についての課題を達成するにともない発達していく。

２．キャリア発達は、暦年齢にゆるく関連した予測可能な発達課題、あるいは年齢との関係をもたず不連続で予測不能な適応課題によって促される。

３．ライフステージのある段階の課題への取組を避け、その課題を達成することなく放置したままにすると、後の段階で課題達成を困難にすることにつながる。

４．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、6 つの段階で構成される。

５．生涯を通じたキャリア発達は、直線的な変化だけでなく、ミニサイクルを経ながら、らせん状に発達していく。

問 30　青年期後期の発達上の問題に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．発達上の問題である社会的ひきこもりとは、明確な精神障害がその第一の原因であるものを指す。

２．社会的ひきこもりの原因は、多くの場合、過去のいじめられた経験や親子関係の歪みにあるとされている。

３．アイデンティティの確立のために、さまざまな経験をしたり、将来を模索したりすることもなく、自分の好きなことだけをして青年期後期を過ごす状態を「モラトリアム」と呼ぶ。

４．社会的ひきこもりの状態と青年期後期のアイデンティティの確立という発達課題の達成とは、関係がない。

５．アイデンティティを十分に探求している青年の親子間コミュニケーションの特徴は、相手の意見に対する敬意を表明しながら、自己主張や反対意見を遠慮することなく表明できることにある。

問 31　人生の転機に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

１．シュロスバーグ（Schlossberg, N. K. ）は、人生は様々な転機の連続から成り立っており、それを乗り越えるには自己管理できるようになることが大切であるとした。

２．ニコルソン（Nicholson, N. ）の唱えたキャリア・トランジション・モデルは、ブリッジス（Bridges, W. ）のトランジション・モデルをキャリアに応用したモデルである。

３．レビンソン（Levinson, D. J. ）は、人は安定期と各段階の節目にある 5 年間の過渡期を繰り返しながら発達するとした。

４．ブリッジス（Bridges, W. ）は、転機の第一段階を「開始」であるとした。

５．金井壽宏は、「一皮むけた経験」には、「今この時が人生の節目である」との自覚が重要であるとした。

問 32　障害者の雇用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．従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務がある。

Ｂ．雇用義務を履行しない事業主に対しては、ハローワークから行政指導が行われる。

Ｃ．従業員を 50 人以上雇用している企業は、身体障害者または知的障害者を 2 人以上雇用しなければならない。

Ｄ．障害者を 5 人以上雇用する事業所では、「障害者職業生活相談員」を選任し、その者に障害のある従業員の職業生活に関する相談・指導を行わせなければならない。

１．ＡとＢとＣ

２．ＡとＢとＤ

３．ＡとＣとＤ

４．ＢとＣとＤ

５．全て適切

問 33　ロジャーズ（Rogers, C. R. ）の非指示的療法における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．「はい」、「ええ」、「それで」などと言葉を返していく簡単受容は、クライエントの建設的なパーソナリティ変化を促すために行われる。

２．内容の再陳述とは、クライエントの発言が一段落した時に、クライエントが話した事柄を伝え返すことである。

３．クライエントの発言に出てこないが、潜在的に気付いていることをカウンセラーが言葉にして伝えることは、感情の反射と呼ばれる。

４．感情の明確化とは、発言の中にでてきた感情表現の語句を繰り返して、クライエントの感情を明確にすることをいう。

５．開かれた質問と閉ざされた質問によって不明な点を明らかにしていくことも、非指示的療法の技法の一つである。

問 34　キャリアコンサルティングの面接初期の段階で行われたこととして、**最も不適切なもの**はどれか。

１．クライエントが感じているあるいは体験している、障害や障壁となっている個人的・環境的な要因について、慎重に探索した。

２．面接のなかで沈黙が生じても、性急には対応せず、その意味を考えた。

３．できるだけ先入観をもたないようにするため、クライエントの性別や年齢、これまでの成育歴などは意識しなかった。

４．クライエントが自分自身、他者、そして周囲の環境をどのように捉えているか、一緒に探求した。

５．クライエントがキャリアコンサルティングを必要とした理由（目標あるいは問題）について、一緒に考えた。

問35　キャリアコンサルティングの相談実施過程におけるアセスメントの４つの機能として、**最も適切なもの**はどれか。

１．予測、選抜、カウンセリング、評価

２．測定、弁別、カウンセリング、査定

３．予測、弁別、モニタリング、評価

４．測定、選抜、モニタリング、査定

５．測定、選抜、カウンセリング、査定

問36　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の設定に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．問題を解決するために必要な情報をできるだけ多く開示してもらうこと。

２．キャリアコンサルティングのプロセスについて説明し理解してもらうこと。

３．クライエントと相談の目標や範囲等を明確化すること。

４．落ち着いて面談できるように物理的な環境を整備すること。

５．クライエントと心理的な親和関係（ラポール）をつくり上げること。

問 37　キャリアコンサルティングの普及活動に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．守秘義務に抵触しない範囲で事例の報告を行い、キャリアコンサルティングに対する理解・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ことから、キャリアコンサルティングの理解・促進を図る活動は、その団体等の範囲内に限定して行うべきである。

３．キャリアコンサルタントとしての力量は十分でないと自戒して、自己研鑽に努め、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．「指導レベル」キャリアコンサルタントは、景気の変動等、労働市場を取り巻く環境変化に対して、その専門性の観点から、行政・企業等への将来を見据えた「よき提言者」としての役割を果たすことも求められる。

５．キャリアコンサルティング普及・推進施策の将来を左右する重要な課題に関して、キャリアコンサルタント自身を含めた関係者が意見・情報共有の上で共通認識を持って積極的かつ着実な取組を進めることが期待されている。

問 38　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。

2．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「女性活躍推進法」に沿ったものである。

3．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。

4．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。

5．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。

問 39　キャリアコンサルタントの環境への働きかけに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．クライエントが異動を希望していたが、上司が反対していたため、キャリアコンサルタント自身の判断で人事部長に働きかけ、異動を実現させた。

2．企業内のキャリアコンサルタントとして支援する対象は、その企業組織内の問題に限られ、クライエントの家庭内の問題に介入することは避けるべきである。

3．成果主義・年俸制導入にともない、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．クライエントから転職の意思が伝えられたが、本人の今後のキャリアや会社の損失等を考慮し、上司と相談の上、転職回避の方策を検討した。

5．ハラスメントの相談に関してはプライバシーの問題があるため、ハラスメント対策委員会などの関係部署に協力を求める働きかけは避けた方が良い。

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、**適切なものはいくつあるか**。

A. 上司－部下間の意思疎通が不足した事例にキャリアコンサルタントが仲介し、コミュニケーションを向上させ本質的な問題を把握して対処していく手法は、企業内キャリアコンサルタントの専門性の一つといえる。

B. 中小企業において、クライエントだけではなく上司に対しても適切な関係を構築した上で本質的な問題を把握し支援することは、企業内キャリアコンサルタントの専門性の一つといえる。

C. クライエントの問題が、職場全体で作り出したものである場合、問題を解消し職場の活性化のためにエンロール機能を発揮するのは、キャリアコンサルタントの専門性の一つといえる。

D. 企業内キャリアコンサルタントには、個人名を特定できないようにしたキャリア情報を経営者に提供して、人事施策や人材育成の改善、あるいはマネジメントの見直しに貢献することが望まれる。

E. 定年延長に伴う高年齢社員の増加に対応するため、60 歳を過ぎた社員への個別面談を定期的に実施し、その動向を分析し、人事施策の改善について話し合うことを人事部に提案した。

１．１つ

２．２つ

３．３つ

４．４つ

５．全て適切

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、**最も適切なもの**はどれか。

１．キャリアコンサルタント同士でネットワークづくりを行うことが専門性を高める上で最も重要であり、自社の人事部門のメンバーや現場のリーダーとのネットワークづくりに注力する必要はない。

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あるいは学生であるため、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．障害者の適性と能力に応じた雇用を実現するには、地域の社会福祉協議会等の外部団体のネットワークづくりよりも社内の支援者との関係構築を重視する。

４．メンタルヘルス問題による休職者の復帰後の仕事の与え方や異動配置については、関連する職場間の連携に加え、産業医、産業保健スタッフ、人事部門との連携活動が重要である。

５．組織内のキャリア開発は、経営方針が定まると実施が促進されるので、キャリアコンサルタントは経営者の方針を優先した取組を第一義とするのがよい。

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．スーパービジョンでは、スーパーバイジーは指導を受ける者としての自覚や素直な態度が必要であり、スーパーバイザーに対して自己開示をすべきではない。

2．キャリアコンサルタントは、専門性の習得が重要であり、自分の持ち味や個性を生かそうとしてはならない。

3．現状のキャリアコンサルタントのグループスーパービジョンでは、同僚間でスーパーバイザーを交代しながらスーパービジョンを行うこともあるが、それだけでは十分とはいえないので、他の領域の専門家からスーパービジョンを受けることもありうる。

4．キャリアコンサルタントは、自分の専門性をさらに向上させるために自己研鑽を重ねることは良いことだが、他の領域の専門家からのコンサルテーションは混乱をきたすため、断るほうが良い。

5．キャリアコンサルタントは、スーパービジョンを受けることが望ましいが、適切なスーパーバイザーがいない場合にはケースカンファレンスに事例を出して指導を受けなくてはならない。

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は、自分の専門性をもってしても援助できないと判断した場合、クライエントに対しては、断るという結論だけを告げ、理由を説明する必要はない。

２．クライエントを他の専門機関に紹介しても、それでキャリアコンサルタントの責任が終了するわけではない。リファー先の専門家とコミュニケーションを取り合い、クライエントがリファー先の専門家から適切な援助を受けているかどうかの確認を取ることが重要である。

３．クライエントが見捨てられたと思うので、キャリアコンサルタントが休暇で長期に連絡が取れなくなる場合などには、個人のメールや携帯電話で連絡が取れるように配慮する必要がある。

４．無料の施設でコンサルティングを受けているクライエントが、予約を取りにくいなどの理由から、キャリアコンサルタントが個人開業している施設でのコンサルティングを希望する場合には、有料であることなどを説明すれば勧誘することができる。

５．クライエントからキャリアコンサルタントに対して、コンサルテーションの内容がどのように記録に残されているか気になるから記録を読ませてほしいと申し出があっても、記録内容については、守秘義務があるので見せる必要はない。

問 44　グループワークに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．グループワークにおいては、メンバーの未来に焦点を当ててワークを行うことが重要である。

2．グループワークにおいては、メンバー間の相互作用と、メンバーとリーダーの間の相互作用が効果的に用いられる。

3．グループワークは、費用の面では効率的とはいえない。

4．グループワークは、参加メンバーが多いほど効果的に実施することができる。

5．グループワークの実践に当たっては、速やかにその日のテーマに取り組むことが望まれる。

問 45　グループアプローチに関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1．集団による治療効果は、オーストリアの医師メスマー（Mesmer, F. A. ）によって 20 世紀初頭に発見されたものである。

2．モレノ（Moreno, J. L. ）によって創始された心理劇は、舞台・演出者・助手・観客という 4 要素によって構成される。

3．グループワーク、ソーシャルケースワーク、コミュニティオーガニゼーションは、ソーシャルワークの方法である。

4．トレーニンググループは、歴史的には産業界の要求に応じる「組織開発」を志向するものである。

5．エンカウンターグループは、感受性訓練とも呼ばれ、ロジャーズ（Rogers, C. R. ）によって創始された。

問 46　指導者の評価方法に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．到達度評価は、以前に比べてどのくらい変化したかで判断する。

２．相対評価は、個人内部の諸資質の間の差異に注目する評価である。

３．絶対評価は、指導者の主観に左右されない基準作りが大切である。

４．個人内評価は、個人が所属している同一年齢層などの成績を基準として、その個人の成績を集団の中に位置づける。

５．絶対評価は、他者と比較することで、個人の学習状況を理解する方法である。

問 47　行動主義心理学をもとにしたプログラム学習の 5 つの原理について述べた次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

１．積極的反応の原理とは、学習者の回答に対して教授者が積極的に反応を返すことである。

２．即時確認の原理とは、学習課題を提示した後、即時に学習者の反応（回答）を求めることである。

３．自己ペースの原理とは、学習者が学習した内容を自らに繰り返し言い聞かせることである。

４．学習者検証の原理とは、学習プログラムの良否をプログラム終了後に学習者に評定させることである。

５．スモールステップの原理とは、学習課題を細かな段階に分けて小刻みに学習することである。

問 48　事例指導（スーパービジョン）に関する次の記述のうち、**不適切なものの組み合わせ**はどれか。

A. グループ事例指導においては、他のスーパーバイジーとの討議などを通じ、事例の理解を広げたり深めたりすることができる。

B. スーパーバイザーは、指導者または教育者としての役割が重要であり、経験豊富なキャリアコンサルタントでなくても構わない。

C. 事例指導を効果あるものにするためには、スーパーバイジーの自己開示、自己表現をする姿勢と、主体的に関わる姿勢が重要である。

D. 事例指導を受け始めると、スーパーバイジーは評価をされることへの不安や自分の能力が認められないことに対する落胆などから、スーパーバイザーに対して種々の心理機制が活性化するため、スーパーバイジーにとっての自己理解の機会とならない。

E. スーパーバイジーから提出された面接記録だけでなく、スーパーバイジーの口述による報告が重要なのは、書面だけでは伝わりにくいクライエントとの対話交流を伝えるからである。

１．ＡとＢ

２．ＢとＤ

３．ＢとＥ

４．ＣとＤ

５．ＤとＥ

問 49　スーパービジョンでの事例報告に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．スーパーバイジーの口述だけによる事例報告は、スーパーバイジーのものの見方、考え方、語り方に依存した報告になり、スーパービジョンに必要な面接情報が変形されたり、省略されたりする可能性がある。

２．スーパーバイザーは、初心のスーパーバイジーに対しては、より系統的に面接を振り返る道筋をつくるために、構造化された記録作成を薦めることも必要である。

３．スーパービジョンの前に面接記録を作成させることは、スーパーバイジーによる系統的かつ多角的な面接経過の振り返りを促し、自己評価能力を高めることにつながる。

４．スーパーバイジーの口述による事例報告の特徴の一つは、随時性、即時性、柔軟性であり、必要に即して活用することで有力な方法となりうる。

５．事例報告の作成にあたっては、作成者の推測や解釈を混在させると、事例の適切な理解を妨げるため、事実のみを記載すべきである。

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要な目的の一つは、スーパーバイジーの技能、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、カウンセリング技法を中心として、スーパーバイジーが専門職として必要とするスキルの獲得を目指すことが最も重要なことである。

３．スーパービジョンは、スーパーバイジーの技能を磨くことを目指しているのであり、クライエントの利益を保護することを目的とはしていない。

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ジーの間には上下の関係がないと成立しない。

© 2016, Career Consulting Conference