

平成 29 年度後期（第 7 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 29 年 12 月 17 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。記入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 29 年 12 月 18 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 30 年 3 月 23 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29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。

「事例相談者」とは、自ら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キャリアコンサルタントのことを指し、問題文では「スーパーバイザー」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。

- ・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
- ・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 「これからのキャリア開発支援」（労務行政研究所、2016年）で示されている、企業におけるキャリア開発支援の現状と今後の計画に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 節目（年代別）キャリア研修は企業規模によらず既に半数を超える企業で実施されているが、階層別キャリア研修については未実施が多く、300人未満の企業では2割未満となっている。
2. 女性活躍に向けたキャリア研修は、全体では2割程度の企業で既に実施されている。今後5年以内の導入予定を加えると製造業、非製造業ともにほぼ半数になる。
3. キャリアパスや育成体系を提示している企業の比率は非製造業の方が製造業よりもわずかではあるが高く、今後5年以内にこれらを導入する予定の企業を合わせるとその差は広がる。
4. キャリア開発を支援する専任の組織を設けている企業は1割未満で、専任ではなく人事部内のメンバーで構成するプロジェクト等で対処している企業が半数を超えている。
5. 専門部署もしくは専門人材によるキャリア面談・相談も、現場の管理者によるキャリア面談・相談も、その導入比率は非製造業よりも製造業の方が高い。

問2 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、クライア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、組織と対立することになる。

問3 第10次職業能力開発基本計画（平成28年4月28日告示）に示されてい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、**不適切なもの**はどれか。

1. 職業生涯を通じて能力を発揮できる環境作りが重要であり、職業生活の節目において、キャリアコンサルティングによって能力を見つめ直す機会を企業内外で整備する。
2. 母子家庭の母等や就業にブランクがある女性を対象として、キャリアコンサルティングの機会を確保し、個々の課題に配慮した積極的な職業能力開発機会の提供を推進する。
3. 学校生活から就労への円滑な移行のために、キャリア教育を行う専門人材の養成が求められていることから、キャリアコンサルタント等のキャリア教育に資する人材を養成する。
4. 公共職業訓練においては、訓練開始前に個々人の職業生活設計に沿った相談を徹底し、訓練後のキャリアコンサルティングは行わない。
5. 若者のキャリア形成を支援するため、セルフ・キャリアドック等によるキャリアコンサルティングの機会を確保する。

問4 キャリアコンサルタントの活動範囲と義務に関する次の記述のうち、

最も適切なものはどれか。

1. 上位者からの指導を受けるだけでなく、組織を取り巻く社会、経済、環境の動向や、教育、生活の場にも常に関心を払うなど、専門家としての専門性の維持向上に努めなければならない。
2. 不断の自己研鑽が必要とされているので、いつでも自己の研究目的に従い相談者を研究する態度を維持する。
3. 社会の平和、安定のためであれば、専門家としての信念に基づき、相談者よりも第三者の利益を第一義とする。
4. 組織との契約関係にあるキャリアコンサルタントが、相談者に対する支援だけでは解決できない環境の問題を発見した場合、相談者の了解よりも、組織への問題の報告・指摘・改善提案等の働きかけを優先する。
5. 職業生活設計や職業能力開発に関わる相談を活動範囲にしているのであるから、相談者の生活にかかわる事柄には極力関与しないことが理想である。

問5 キャリアコンサルタントが、より専門性を有する他のキャリアコンサルタントなどからコンサルテーションを受ける場合に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. コンサルテーションを受ける場合は、その人に優れた専門性があれば、自身の親族など特定の間人間関係があってもよい。
2. コンサルテーションは、キャリアコンサルタントの相談者を支援するための活動であり、相談者の要請に応えるために実施するプログラムの立案、実施にも関わる。
3. キャリアコンサルタントに相談した人が特定される情報を必要とする場合であっても、専門家によるコンサルテーションなので、特に相談者の同意は求めなくてよい。
4. コンサルテーションでは、キャリアコンサルタントの仕事上の問題ばかりではなく、プライベートな問題についても対象となる。
5. キャリアコンサルタントが取り扱った相談内容が、キャリアの問題よりもメンタルの問題が大きいと判断した場合においても、現実的なキャリアの相談に焦点を当てたコンサルテーションを行うべきである。

問6 コクラン (Cochran, 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. 個人の特性と職業の特性のマッチングが重視される。
2. キャリアを「物語 (ナラティブ) 」として考えることを重視する。
3. キャリアの「物語」には、個々の場面が重要であり、主客の一致や時間的統合は求めない。
4. 人生は瞬間の集合なので、キャリアの「物語」に「プロット (筋書き) 」は不要である。
5. 行動主義の影響を強く受け、刺激と反応の関係を重視する。

問7 スーパー (Super, D. E.) の理論に基づく支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 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、職業選択の可能性を考える。
2. 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アントが作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。
3. 個人は多様な可能性を持っており、さまざまな職業に向かうことができるという考え方に立って支援する。
4. 職業選択にあたっては、まず選択可能な行為、行為から生じる結果、結果が生じる確率を資料に基づいて予測するところから始める。
5. キャリア・レインボーの考え方に基づいて、空想期・試行期・現実期の各発達段階の過ごし方を考慮した職業の選択を検討する。

(2017.12) 1級学科試験問題

問8 シャイン (Schein, E. H.) 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. シャインは、人が生きている領域には「生物学的・社会的」「家族」「仕事・キャリア」の3つのサイクルが存在するとした。
2. 自分らしいセルフイメージに合うキャリアを追求しても、それが仕事として現実に実現できなければ仕事としては成立しない。
3. キャリア・アンカーは、職業との一対一の結びつきを重視するものである。
4. キャリア・アンカーは、教育や実際の仕事経験の積み重ねに基づき形作られ、現在のキャリアや人生における判断基準となる。
5. 内的キャリアとは、個人がキャリアにおいて主観的に遭遇し、経験する段階と課題のことである。

問9 行動療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. 行動分析は、パブロフ (Pavlov, I. P.) のレスポナント条件づけがもとになっている。
2. 強化は、クライアントに対して好ましい条件づけをすることであり、親が子どもをほめるというのがこの例である。
3. 消去は、特定の行動傾向を減少させるために、不快な刺激を与えることである。
4. 系統的脱感作は、不安生起刺激を段階的に提示し、不安拮抗刺激 (不安反応とバランスをとる刺激) と拮抗させる。
5. コンフロンテーション (confrontation) では、クライアントとカウンセラーとの強い信頼関係を前提として、クライアントを不安刺激、恐怖刺激に直面させる。

問 10 交流分析に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 基本的構え（人生の基本的立場）は、本人が気づけずに持っている人生計画で、その人の人生のドラマを決定しているものである。
2. やりとり分析（交流パターン分析）は、2 人間の交流パターンを取り扱い、コミュニケーションの実際を探るものである。
3. 構造分析は、人の心の仕組みや有り様を分析するもので、各人の行動パターンの特徴を明らかにするものである。
4. ストロークは、人と人との心のふれあいで、肯定的ストロークと否定的ストロークがある。
5. シナリオ分析は、人生を一つのドラマとしてとらえ、そのシナリオは人生の早い時期に主に親子関係によって作られている。

問 11 構成的グループ・エンカウンターに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. プログラムを構成する 2 本柱は、エクササイズとシェアリングである。
2. リーダーは、プログラム進行という役割の促進役であり、できるだけ自己開示はしない方がよい。
3. ロジャーズ (Rogers, C. R.) が考案した手法であり、パーソン・センタード・アプローチの理論が基になっている。
4. メンバーのメンタルヘルスの向上をねらっており、サイコセラピー的な手法といえる。
5. リーダーは、シェアリングにおいて時には解釈や分析・批判を交えながら、メンバーの中に生じた体験を共有させる。

問 12 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）に関する次の記述のうち、
最も適切なものはどれか。

1. 適性能得点や適性職業群に対する判定結果は、客観的に測定されたものであるので、受検者にそのまま伝えて進路選択に活かすのがよい。
2. 誤答が非常に多い場合も少ない場合も、得点と同じであれば能力水準は同じと判断してもよい。
3. 受検者が希望する職業群が、L 評価（所要基準を満たしていない）と判定された場合でも、職務遂行の可能性がないと断定しない方がよい。
4. 信頼性の高い職業適性検査であるので、この検査の結果だけで適職の絞り込みができる。
5. 障害や病気があっても、適性能得点はそのまま解釈してもよい。

問 13 相談場面でクライアントが自分らしさを実感し、自己生成機能が活性化されやすい状況の特徴に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. クライアントの行動について、カウンセラーからプロセスよりも結果の評価が重視されているとき。
2. クライアントの内的世界がカウンセラーから尊重されているとき。
3. クライアントがカウンセラーに依存して安心感が得られるとき。
4. クライアントがカウンセラーに対して自己防衛しているとき。
5. クライアントの行動上の問題について、カウンセラーから率直に指摘してもらえるとき。

問 14 仕事・職業理解に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職業理解は、クライアントが情報を集め、その職業について理解を深め、それが自分の個性に合っているか現実吟味を行うことである。
2. キャリアの選択において、職業・産業・事業所情報は基本的なものであるが、労働市場情報や就職のための手段等の関連情報も必要である。
3. 職業情報に関するネットワークを作っておくことも、キャリアコンサルティングの適否に影響する重要なことである。
4. 厚生労働省「若者雇用促進総合サイト」では、「ユースエール認定企業」「くるみん認定企業」等の条件を設定して、該当する企業を検索できる。
5. ハローワークインターネットサービスでの求人検索では、フリーワードでの検索ができない。

問 15 職業分類や職務分析に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職務分析とは、特定の職務に含まれている仕事の内容と責任及び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。
2. 厚生労働省編職業分類は、国勢調査においても用いられている。
3. 政府統計に用いる職業分類の職業名は、経済状況の変化に遅れないよう、頻繁に修正・変更されている。
4. 職務分析は、特定の職務に注目するものであり、組織・人事管理制度の設計・運用に必要な基礎資料を提供することにはつながらない。
5. 厚生労働省編職業分類は、職業紹介業務で使用する職業名に配慮して、大分類、中分類、小分類の3段階が設定されている。

問 16 第 10 次職業能力開発基本計画に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 生産性向上に向けた人材育成の強化としては、国、企業、民間教育訓練機関、学校などの教育訓練資源を効果的に活用し、国全体の人材育成の抜本的な強化を図っている。
2. 「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進として、外国人労働者の採用を促進し、能力を發揮できる社会の実現に向け、個々の特性に応じた職業能力開発の機会を提供し、能力の底上げを図っている。
3. 産業界のニーズや地域の創意工夫を活かした人材育成の推進として、様々な主体が有機的なネットワークでつながり、地域特性や、産業ニーズを反映した人材育成を地域レベルで実施していくこととしている。
4. 個々の労働者の能力を最大限に活かしながら、人材の最適配置を図るため、職業訓練制度や職業能力評価制度を車の両輪とした労働市場インフラの戦略的展開を図っている。
5. 技能の振興、国際連携・協力の推進（技能評価システムの移転、職業訓練の実施の支援、技能実習制度の適正かつ円滑な推進）に関する施策の実施、基本計画に基づく施策推進の目標を設定し、その進捗状況を把握している。

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. 職業能力開発促進法において、労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に則して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものと規定されている。
2. ジョブ・カード制度とは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用する制度である。
3. 厚生労働省「平成 28 年度能力開発基本調査」の報告によれば、事業内従業員に対しての人材育成の問題点として多い回答は、①「人材を育成しても辞めてしまう」②「人材育成を行う時間がない」③「指導する人材が不足している」の順であった。
4. 求職者支援制度とは、雇用保険を受給できない求職者に対し、一定の支給要件を満たす場合は職業訓練の受講を容易にするための給付金を支給し、きめ細やかな就職支援を実施することにより、早期の就職を実現するための制度である。
5. 第 10 次職業能力開発基本計画では、人口減少社会、グローバル化の進展、AI（人工知能）、ビッグデータ解析などの技術進歩を背景に、ビジネス環境や就業環境が変化していることから、全員参加の社会等「生産性向上に向けた人材育成戦略」を基本計画に位置付けている。

問 18 人事管理や雇用管理に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職務等級制度や役割等級制度など仕事基準の人事制度を職能資格制度に代わって導入する企業が増えている。
2. 勤務地選択制度（限定勤務地制度）は現在、総合職と一般職を区別する仕組みとしてのみ活用されている。
3. 社内人材公募制度や社内 FA 制度は、配置・異動に関する従業員の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、細分化された職種別に採用するよりも、職種を定めず社員として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るが、わが国では少数の企業による導入にとどまっている。

問 19 労務管理等に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「限定正社員」を導入することは、労務管理上、非正社員の正社員登用促進と正社員の多様な働き方の実現等、企業、労働者双方にとってメリットがあると考えられる。
2. 「短時間正社員」とは、雇用契約上はパートタイマーである労働者を「短時間正社員」と呼ぶことによりモチベーションを高める管理手法である。
3. 厚生労働省「平成 26 年就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、正社員以外の労働者が現在の就業形態を選んだ理由として最も割合が高いのは、「正社員として働ける会社がなかったから」である。
4. 経済産業省「ダイバーシティ 2.0 一歩先の競争戦略へ」（平成 29 年）によれば、役員に占める女性の割合は、1 割を超えている。
5. 厚生労働省「平成 28 年版労働経済の分析」によれば、企業における非正社員に対する教育訓練は、OJT よりも Off-JT の方が実施割合が高い。

(2017.12) 1 級学科試験問題

問 20 日本の労使関係の現状及びルー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. 日本の労働組合組織率は現在 2 割を切っており、2010 年代の緩やかな景気回復期においても、長期低落傾向に歯止めがかかっていない。
2. 1980 年代半ば以後、労働争議は減少したが、90 年代以降はこれに代わって、法廷での個別労働紛争と公的機関での労働相談の件数が増加している。
3. 労働契約法では、解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、使用者の解雇権の濫用と見なされ無効である。
4. 日本では近年、「仕事と生活の調和」という理念が企業の社会的責任として重視されるようになってきているが、労働法のなかで明文化されているわけではない。
5. 裁量労働制は、使用者が当該事業場の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者と、書面によって労働基準法に定められた事項を協定した場合、厚生労働省令で定める業務について実施することができる。

問 21 雇用・失業における指標等に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 完全失業者とは、就職活動の有無にかかわらず、調査期間中に仕事に就いておらず、仕事があればすぐに仕事に就くことができる者をいう。
2. 労働力率とは、15 歳以上 65 歳未満の人口に占める労働力人口の割合をいう。
3. 景気動向指数において、完全失業率は景気動向におおむね一致して推移する、一致系列に位置付けられている。
4. 新規求人数と有効求人倍率の推移を比べると、景気動向に対して、後者の方がより先行した動きを示す。
5. 産業別に新規求人倍率をみたとき、1 を超えて大きな倍率を示す産業では人手不足感が強いといえる。

問 22 最近の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. 雇用情勢の改善に伴い、「正規の職員の仕事がないから現職についた」とする非正規の職員の数は若年層を中心に減少傾向が見られる。
2. 人手不足感の広がりとともに、5 人以上の規模の事業所における月間総実労働時間は、一般労働者、パートタイム労働者ともに増加傾向にある。
3. 女性及び高齢者においてパートタイム労働を希望する求職者の増加傾向が続き、パートの求人倍率は低下傾向にある。
4. 採用側に若年層を求める傾向は根強く、若年層の完全失業率は全年齢層合計の完全失業率に比べ低い状況が続いている。
5. 平成 29 年 3 月の大学等の卒業者の就職内定率は、好景気感を反映し高水準にあるが、平成 29 年 4 月現在で約 2 割が未内定のままである。

問 23 労働時間、年次有給休暇に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働者が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合においては、全て所定労働時間労働したものとみなされる。
2. 時間外労働・休日労働協定(36協定)を企業単位で締結して行政官庁に届け出れば、その企業の全事業場において効力が及ぶ。
3. 監督管理の地位にある労働者については、どのような場合でも割増賃金の支払いは不要である。
4. 労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においても、使用者は当該休暇を他の時季に変更させることはできない。
5. 年次有給休暇の付与の条件である出勤率の算定に当たっては、労働者が育児・介護休業法に規定する育児休業を取得した期間も出勤したものとみなされる。

問 24 労働保険・社会保険関連法令に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 健康保険制度による給付は、労働者の業務上及び業務外の事由による負傷、疾病、死亡などに対して行われる。
2. 厚生年金保険法(平成29年8月1日施行)における老齢厚生年金は、保険料納付済期間(国民年金の保険料納付済期間や厚生年金保険の加入期間)と国民年金の保険料免除期間とを合算した期間が10年以上あれば、厚生年金の被保険者期間が一月であつても65歳から受給できる。
3. 妊娠・出産・育児のためにすぐには就職できない場合であっても、公共職業安定所において求職の申込みをすれば、直ちに雇用保険の基本手当を受給することができる。
4. 65歳以降新たに雇用される者は、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者になる場合を除き、雇用保険の適用除外となる。
5. 健康保険の適用事業所に使用されなくなった者は、申出の有無にかかわらず、すべて健康保険法の被保険者資格を失う。

(2017.12) 1級学科試験問題

問 25 次の記述は、文部科学省の公式ウェブサイト上における「中高一貫教育の概要」からの引用である。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。

中高一貫教育については、生徒や保護者のニーズ等に応じて、設置者が適切に対応できるよう、次の3つの実施形態があります。

(1) (A)

一つの学校として、一体的に中高一貫教育を行うものです。

(2) (B) 型の中学校・高等学校

高等学校入学者選抜を行わずに、同一の設置者による中学校と高等学校を接続するものです。

(3) (C) 型の中学校・高等学校

市町村立中学校と都道府県立高等学校など、異なる設置者間でも実施可能な形態であり、中学校と高等学校が、(D) や教員・生徒間交流等の連携を深めるかたちで中高一貫教育を実施するものです。

- | | | | | |
|----|-----------|--------|-------|---------------|
| 1. | A. 中等教育学校 | B. 併設 | C. 連携 | D. 教育課程の編成 |
| 2. | A. 中高一貫学校 | B. 接続 | C. 協力 | D. 授業時数の調整 |
| 3. | A. 中高一貫学校 | B. 無選抜 | C. 協同 | D. 施設の共有 |
| 4. | A. 中等教育学校 | B. 係属 | C. 提携 | D. 単位の互換 |
| 5. | A. 中高一貫学校 | B. 私立 | C. 公立 | D. コンソーシアムの設置 |

問 26 我が国の自殺及びその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. 我が国の年間自殺者数は、3 万人台から 2 万人台へと減少傾向が続き、現在は欧米の先進諸国並みの水準となった。
2. 全自殺者数における有職者の割合は、全体のおよそ 2 割である。
3. 自殺対策基本法では、国及び地方公共団体、医療機関、学校、事業主等は、各々独立して自殺対策を講ずることが求められている。
4. 自殺総合対策大綱（平成 29 年）においては、「誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指す」ことが示された。
5. 自殺総合対策大綱では、職場での自殺対策は過労自殺の防止に特化されている。

問 27 労働者の心の健康と過重労働に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 時間外労働が一月当たり 100 時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者の労働時間に関する情報は、労働基準監督署に提供されなければならない。
2. 過労死等防止対策推進法における過労死等とは、過重な業務負荷による脳血管疾患、心臓疾患を原因とする死亡のみならず、業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺も含まれる。
3. 時間外労働が一月当たり 100 時間を 10 カ月連続で超えている従業員がいても、メンタルヘルス不調の兆候がなく健康であれば、特に対策の必要はない。
4. 時間外労働がほとんどない労働者が有する精神疾患については、強い心理的負荷がないと考えるべきである。
5. 事業者は、時間外労働が一月当たり 100 時間を超えた労働者に対して、精神科医師による面談を受けさせなければならない。

問 28 ストレスチェック制度において、キャリアコンサルタントが担当することが可能な業務として、**適切なもの**はどれか。

1. ストレスチェックの項目を決めること。
2. 高ストレス者を選定すること。
3. 面接指導を申し出た高ストレス者にカウンセリングを行うこと。
4. ストレスチェックの結果をもとに、就業上の措置について事業者に意見を述べること。
5. 集団分析結果をもとに、職場環境改善のファシリテーターを行うこと。

問 29 シャイン (Schein, E. H.) のキャリア・サイクル段階に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 成長・空想・探求期における発達課題の一つは、「仕事の探し方、応募法、就職面接の受け方を学ぶ」ということである。
2. キャリア初期における発達課題の一つは、「自分の将来にとってのキャリア・アンカーの意味を現実的に評価する」ということである。
3. キャリア中期における発達課題の一つは、「助言者、支援者を見つける」ということである。
4. キャリア中期の危機における発達課題の一つは、「自らのキャリア・アンカーを知るようになる」ということである。
5. 非指導者役にあるキャリア後期における発達課題の一つは、「高度な責任と権力を扱うにはどうするかを学ぶ」ということである。

問 30 ギンズバーグ (Ginzberg, E.) やスーパー (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、**最も適切なもの**はどれか。

1. ギンズバーグによれば、職業選択は短期的なプロセスであり、青年期における意思決定が再評価されることはないとしている。
2. スーパーによれば、職業に対する好みは時間や経験にかかわらず一定であるため、自己概念も安定的であるとしている。
3. スーパーによれば、自己概念を適切に表現する場を見つけるためには、探索的な経験を積み重ねる必要があるとしている。
4. スーパーによれば、自己概念とは、自分自身と自分を取り巻く環境に対する主観的認知によって構成されるとしている。
5. ギンズバーグによれば、仕事から得られる満足度は、個人のパーソナリティとの適合度と比例するとしている。

問 31 転機に関する次の文章の空欄 (A) ~ (D) にあてはまる語句の組み合わせとして、**適切なもの**はどれか。

ニコルソン (Nicholson, N.) のトランジション論によれば、転機は (A) → (B) → (C) → (D) の 4 つの段階であり、この 4 つの段階は循環する。

- | | | | |
|----------|--------|--------|--------|
| 1. A. 遭遇 | B. 準備 | C. 順応 | D. 安定化 |
| 2. A. 開始 | B. 中立圏 | C. 安定化 | D. 順応 |
| 3. A. 準備 | B. 遭遇 | C. 順応 | D. 安定化 |
| 4. A. 開始 | B. 中立圏 | C. 安定化 | D. 終焉 |
| 5. A. 準備 | B. 遭遇 | C. 順応 | D. 終焉 |

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、全体としての存在にアプローチする。
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様々な場面で、他者の資源を利用して問題を解決できるようにサポートする。
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。

問 33 カウンセリングにおける積極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. たとえクライアントの意に沿わないことでも、カウンセラーがこうした方がよいと確信がある場合には、積極技法が有効である。
2. アイビー (Ivey, A. E.) は積極技法を強いものから順に、指示技法、論理的帰結、解釈、フィードバック、自己開示、情報提供と示した。
3. 論理的帰結法は、クライアントの話の矛盾を論理的に示して、受け止め方の歪みに気づいてもらう方法である。
4. 積極技法のうち、比較的弱いものは、カウンセリング初期の相談関係形成期から用いるべきである。
5. カウンセリングの際に、カウンセラー自身の感情や理解したことを積極的に伝えることは、積極技法の中のフィードバック法と言える。

(2017.12) 1級学科試験問題

問 34 面談における関係構築に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. カウンセラーがクライアントに対する配慮や興味・関心をもって接することから、関係性が生まれる。
2. 関係性は、カウンセラーとクライアントの双方の相互作用として発展するもので、クライアントのカウンセラーへの興味と関心が必要である。
3. クライアントにとって、人にわかってもらいにくい（と思い込んでいる）経験が了解されることは、その経験やそれにまつわる自分自身について見直す体験となる。
4. クライアントの話を聴く過程において、説明不足や受け取り違いなど、理解のズレや行き違いが生じてはならない。
5. 関係性は、クライアントとカウンセラーという個人と個人の間だけではなく、クライアント個人と相談機関との間にも発生する。

問 35 相談実施過程における「履歴書」「キャリアシート」「職務経歴書」の作成等に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 個人の適性・能力、興味、価値観、経験を吟味し、キャリアプランを立てることで綿密な他者理解を促進する方法に「履歴書」「キャリアシート」「職務経歴書」の作成などがある。
2. 相手にアピールすることができる「履歴書」を正確、丁寧にかつ積極的に書くためには、十分に自己理解ができていることが前提となる。
3. 「職務経歴書」や「キャリアシート」の作成は、職業・仕事など働くことと密接に関連した形で自己理解を促進するものである。
4. 「職務経歴書」では、既に職業経験を持っている個人が職務の棚卸しを行い、能力・技能の把握、過去の職務、体験に対する評価を行い、とりまとめる。
5. キャリアガイダンスにおける自己理解とは、職業や働くことに関する言葉で自己を表現できることである。

問 36 「対人スキルが最も重要となる職業」を希望するクライアントに対して、厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）及び VPI 職業興味検査を実施したが、その結果の解釈に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「言語能力（V）」が評価段階 B で、かつ、「現実的（R）」興味は最低得点なので、あまり向いていないと解釈した。
2. 「知的能力（G）」が評価段階 B で、かつ、「企業的（E）」興味は最高得点なので、あまり向いていないと解釈した。
3. 「言語能力（V）」が評価段階 B で、かつ、「企業的（E）」興味と「社会的（S）」興味が高得点なので、向いていると解釈した。
4. 「運動能力（K）」が評価段階 B で、かつ、「企業的（E）」興味は最高得点、「現実的（R）」興味は最低得点なので、向いていると解釈した。
5. 「知的能力（G）」が評価段階 B で、かつ、「現実的（R）」興味は最低得点なので、向いていると解釈した。

問 37 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. 女性社員のキャリア教育として、職域開発及び職業生活と家庭生活の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。
2. 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 (Problem/Project-Based Learning 課題解決型学習) を取り入れた体験型の職業理解を主眼とする。
3. 企業内でのキャリア教育は、新入社員から中堅層までの育成が目的であり、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 38 指導レベルのキャリアコンサルタントの姿勢や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. 積極的に自己研鑽のための講習やゼミナールを企画・コーディネートすることや、困難なケースについても相談を受けられることが求められている。
2. 一対一の支援を中心としたキャリアコンサルティング能力に加えて、他のコンサルタントを指導できる力、組織へ働きかけて組織との橋渡しになるコーディネート能力が求められている。
3. 実務指導（スーパービジョン）をすることが求められており、実務指導の方法について深く理解し、適切に行うことが必要である。
4. 自身の研究や関心のために用いることを目的に、実務指導及びジョブ・カードの事例やデータを蓄積して、積極的に研究・発表・講演活動を行うのがよい。
5. 大学におけるキャリア教育に関する計画を作成し、教員や組織の関係者に働きかけて実施するなどの一連の作業ができることが求められる。

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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 上司との関係で悩むクライアントの話から上司のパワハラの実態が明らかになったが、クライアントの意思を確認し、話し合った結果、ハラスメント対策委員会には提訴せず、人事部長と相談し水面下での対応を依頼した。
2. 女性社員のキャリアコンサルティングを実施する中で、女性活躍推進に対する上司の無理解・無関心という共通の問題点が浮かび上がってきたため、自ら企画して管理職対象の女性のキャリア開発に関する社内セミナーを開催した。
3. 社員相談室で行っているキャリアコンサルティングの概要について、個人が特定できない形での傾向や問題点をまとめ、年1回定期的に社長への意見具申を実施している。
4. 退職勧奨を受けたため、会社との仲介を求める相談があったが、社員相談室のキャリアコンサルタントはクライアントの利益を守ると同時に、会社の利益を守る必要もあるため、利益相反となる以上、相談には応じられないことを説明した。
5. クライアントの様子からメンタル不調がうかがわれたため、クライアントにそのことを伝え、クライアント自身の意向を聞いた上で上司にその旨を説明し、理解を求めると同時に、精神科医を紹介し受診の手はずを整えた。

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、**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、自ら組織に働きかけて、従業員のキャリア意識を高める方策や活動計画を提言していくことも重要な取組である。
2. 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。
3. 企業に勤務するキャリアコンサルタントが人事部や経営者の信頼を得るためには、相談に来たクライアントの名前や主な相談内容など最小限の情報について、人事部や経営者に伝えておく必要がある。
4. 企業内キャリアコンサルタントが個別面談により知った人事処遇制度や人材育成への意見を、守秘義務のルールを守った上で、経営層や担当部門に報告することは組織活性化に貢献するものである。
5. キャリアコンサルタントが行う仕事を通じた社会とのつながりの促進や、社外でも通用する能力形成といったサポートも環境づくりに有効である。

問41 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、**適切なものの組み合わせ**はどれか。

- A. キャリアコンサルタントが働く組織において、特定の部門でメンタルヘルスの問題で休職する人が続いた場合、キャリアコンサルタントは個人の面談と合わせて、組織の課題や職場の問題の視点を持つことも重要である。
- B. キャリアコンサルティングを求めてきた相談者が、親の介護や子どもの学校への適応上の問題で悩んでいることを訴えている場合でも、他の専門家の意見を求めず、自分一人で解決するよう心掛けることが必要である。
- C. キャリアコンサルタントにとって、相談者が安心して相談できるよう、人事部や管理職から独立していることが必要であり、人事部のメンバーや管理職と会うことは何があろうとも控えるべきである。
- D. 社員の支援体制を考えるときには、産業医や保健師などの専門家によるサポートと同時に、その社員の同僚や友人・知人といったインフォーマルな人的ネットワークも重要である。

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

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が社会的に認められるようになるためには、研修の受講を含めた自己研鑽よりも、実践によって独自の援助スタイルを発展させる方がよい。
2. キャリアコンサルタントは、クライアントのキャリアにかかわる専門職であるため、自身のキャリアについての自己理解を深めることは不要である。
3. キャリアコンサルティングでは、クライアントの内的キャリア形成の支援が重要であり、社会や経済の動きについて具体的な情報提供を行う必要はない。
4. キャリアコンサルタントとして自立した後は、支援者としてのスタイルを発展させることを目標にすべきであり、スーパービジョンを受けることはその妨げになる。
5. キャリアコンサルタントは、クライアントの問題解決能力と変容可能性を見極めるとともに、実施したキャリアコンサルティングの有効性について評価ができるように学習を続ける必要がある。

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は、自分の力量では援助できないと判断した場合、クライアントに対して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. クライアントを他の専門家にリファーする場合は、リファー先の専門家とコミュニケーションを取り合い、クライアントが適切な援助を受けられるかどうかの確認を取ることが重要である。
3. 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、クライアントが見捨てられたと思うので、個人のメールや携帯電話で連絡が取れるようにしなければならない。
4. 無料のキャリアコンサルティングの施設に通うクライアントに対し、自身が開業している有料のキャリアコンサルティングの利点を挙げて、施設を変えるよう強く求めても問題はない。
5. クライア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ので読ませてほしいと申し出があっても、守秘義務に反するので見せる必要はない。

問 44 ジョハリの窓に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ジョハリの窓においては、フィードバックと自己開示の2つの概念が重要である。
2. ジョハリの窓は、開放、秘密、盲点、変革の4つの領域から成り立つ。
3. ジョハリの窓の名称は、元々は仏教用語に端を発する。
4. ジョハリの窓におけるフィードバックは、「あなたは・・・」と客観的に語る必要である。
5. ジョハリの窓における開放の領域は、広ければ広いほどよい。

問 45 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. グループアプローチは基本的に予防的、開発的技法であり、原則として健康な人を対象に行われる。
2. T グループは、國分康孝によって開発された方法で、グループ内の交流を通して自己洞察などを体得する教育訓練である。
3. ソーシャルスキル・トレーニング (SST) は、技能・能力の獲得を目的としたものであり、人間的成長を目的としたものではないので、通常グループアプローチには含まれない。
4. モレノ (Moreno, J. L.) は、サイコドラマの技法をさらに発展させ、プレイバックシアターを提唱した。
5. 構成的グループ・エンカウンターは、ふれあいと自他発見を目標とし、個人の行動変容を目的としたグループアプローチである。

問 46 ワークショップに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ワークショップでは、プログラムを綿密に組み立て、そこから外れないように実施・運営すべきである。
2. ワークショップでは、テーマに関する理解を促進するための講義やプレゼンテーション等、知識を得るための活動をプログラムに含めるべきではない。
3. ワークショップによる学びには、その場に集まった参加者の相互作用による効果が欠かせないため、事前の計画段階では、必ずしもコンセプトを明確にする必要はない。
4. ワークショップは、参加者間の相互作用を通じて、創造的な学習を得る場であるため、プログラムには参加者による協働作業を組み込むことが不可欠である。
5. ワークショップでより高い成果を生み出すためには、参加者として職業や年齢、経験、考え方などが近い人たちを集めなければならない。

問 47 学習指導とその方法に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 問題解決学習とは、学習者の積極的・能動的な問題解決過程を経て、知識を習得させたり、問題解決の能力を発達させる学習指導の方法である。
2. 体験学習は、一般的に、事前学習→体験→応用→事後学習のサイクルを用いる。
3. 発見学習法とは、知的好奇心を活用した教授法で、学習者がもつ知的好奇心のあらゆる課題の学習に対して有効な方法である。
4. プログラム学習とは、コンピュータ等で提示されるプログラムにより一斉授業を行うために用いられ、確実に最終目標が達成できるようになる方法である。
5. バズ学習とは、小集団学習のひとつで、1名のリーダーを互選させ討論・講読・作業を行う方法である。

問 48 スーパービジョンの普遍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. スーパービジョンには、同時進行する重層的人間の相互作用とその文脈を理解するメタ認知が必要である。
2. スーパービジョンは、スーパーバイザーとスーパーバイジーの「スーパービジョン同盟」とも呼ぶべき安定した関係の上に成り立つ。
3. スーパービジョンにおける指導は、スーパーバイジーのキャリアコンサルタントとしての発達に応じて行われ、その発達段階に応じた検討内容とプロセスが必要である。
4. 学びと成長が醸成されるスーパービジョンでは、スーパーバイザーとスーパーバイジーのノンバーバルなコミュニケーションが重視される。
5. スーパービジョンは、相談の質を高めるための振り返りと評価を含む指導から成り立っており、その目的は、スーパーバイジー自身が頼れる内的スーパーバイザーを自己内に育てることである。

(2017.12) 1級学科試験問題

問 49 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と個別スーパービジョンは、スーパービジョンの形式の違いであり、スーパービジョンの目的とスーパーバイザーに求められる役割や能力に相違はない。
2. グループスーパービジョンであっても、スーパーバイザーは、ケースを提出したスーパーバイザーへのスーパービジョンを最優先に考える必要がある。
3. グループスーパービジョンでは、グループダイナミクスへの気づきと取組が必要であり、スーパーバイザーにはグループダイナミクスを理解し活用出来る能力が求められる。
4. 協力的グループスーパービジョンは、自由度が高いため、スーパーバイザーのコントロールが効かず、破壊的な相互作用が起こる可能性があるため避けるべきである。
5. グループスーパービジョンでは、個別的ニーズの充足やよりきめ細やかな指導が難しく、できれば個別スーパービジョンにすることが好ましい。

問 50 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. スーパーバイザーの口述だけによる事例報告は、スーパーバイザーのものの見方、考え方、語り方に依存した報告になり、面接情報の全体像が正確に把握できない可能性がある。
2. スーパーバイザーは、初心のスーパーバイザーに対しては、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、スーパーバイザ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. 事例相談者は、面接記録作成の作業を通じて、面接場面での自分の特徴を自覚できるようになる。
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。

(2017.12) 1 級学科試験問題

