

平成30年度前期（第20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30年6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、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（腕時計型ウェアラブル端末の使用は不可、音を発しないもの）、筆記具（黒の鉛筆またはシャープペンシル・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、着席したままお待ちください。

- この試験の正答は平成30年6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9月6日（予定）に受検者全員に可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30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黒の鉛筆またはシャープペンシルでマーク（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。

◎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。

- ・青少年の雇用の促進等に関する法律：若者雇用促進法
- ・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
- ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律：労働者派遣法

◎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 「第10次職業能力開発基本計画」（平成28年4月）における、「職業能力開発の方向性」に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 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る必要がある。
2. 女性・若者・中高年齢者・障害者など全ての人材に、個々の特性やニーズに応じた職業能力開発の機会を提供し、一人一人の能力の底上げを図る必要がある。
3. 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ために、様々な主体が有機的なネットワークでつながっていく必要がある。
4. 人材の最適配置を図るとともに、個々の労働者の能力を最大限に活かすため、職業訓練制度に特化した労働市場インフラの強化を図る必要がある。

問2 「平成28年度能力開発基本調査」（厚生労働省）による労働者のキャリア形成支援に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルティングを行うしくみを正社員以外に対して導入している事業所の割合は、正社員に対して導入している割合に比べると、低い水準にある。
2. 企業規模別に見ると、正社員、正社員以外ともに、規模が大きくなるほどキャリアコンサルティングを行うしくみを導入している割合が高くなっている。
3. キャリアコンサルティングを行っている事業所の目的は、正社員、正社員以外ともに「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」、「労働者の自己啓発を促すため」が高くなっている。
4. キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由は、「適切なキャリアコンサルタントがみつからない」が正社員、正社員以外ともに最も高くなっている。

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、クライアント自身の基準よりも「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. 組織でのキャリア開発を進める際、管理職にも「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」ということを自覚するよう働きかけることが求められる。
3. 環境への働きかけとは、クライアント個人に直接影響を及ぼす職場環境への働きかけを行うことであり、職場風土への働きかけは含まれない。
4. 「職場でうまくいかない」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、異動申請や転職を前提にアドバイスすべきである。

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. 個人がそれぞれの環境の中で最高に機能できるように支援することを目標とする限り、関連する課題の全てに関与し支援する役割を果たす志と行動が必要である。
2. キャリアコンサルティングは生き方の支援であるから、事業主が必要とする人材像を考慮する必要はない。
3. 人間関係を土台とする専門的支援者として、他の専門家及び専門機関（行政機関、企業、教育機関など）と連携をとり、「変化を創り出す」役割も期待されている。
4. 自己理解や問題解決の促進を支援する方法としてグループワークがあるので、個別相談よりもグループカウンセリングを多用すべきである。

問5 キャリアコンサルタントの行動として、倫理的に**最も適切なもの**はどれか。

1. 面接の記録を電子ファイルで保存する際に、記録を失うといけないのでパスワードで保護したコピーを個人の USB に記録して、自宅へ持ち帰った。
2. 企業・組織の契約に基づくキャリアコンサルティングにおいては、相談者に対する効果的な援助ができない状況にあることを企業・組織に報告する場合は、相談者に対して事前の了解は必要としない。
3. 一回目の面接でキャリアコンサルティングの目的と内容について同意していても、以降の面接で変更が生じた場合は、改めて同意を得る必要がある。
4. 面接時間を変更する必要があるが生じたので、クライアントの自宅の電話に面接時間変更のメッセージを残した。

問6 エリクソン（Erikson, E. H.）の心理社会的危機に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 心理社会的危機は、人生においてなるべく避けることが望ましいとされている。
2. 青年期の心理社会的危機の中心的テーマは、自我同一性（アイデンティティ）の確立である。
3. 勤勉性を身につけるべき発達段階は、幼児期である。
4. 成人期は全般に安定した時期であるので、心理社会的危機とは無縁である。

問7 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、
最も適切なものはどれか。

1. キャリア・アンカーとは、成人のさまざまな人生上の出来事のことである。
2. キャリア・アンカーには、「専門的・職能別コンピテンス」、「全般管理コンピテンス」など、20のカテゴリーがある。
3. キャリア・アンカーを順位づけすることで、その人のキャリア及びキャリアに関する計画について深く考えることができる。
4. 個人のキャリア・アンカーを査定するための質問票はないので、インタビューを用いることが一般的である。

問8 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、
最も不適切なものはどれか。

1. スーパー（Super, D. E.）のキャリア発達理論を引き継ぎ、集大成したものといえる。
2. 社会構成主義を理論的根拠としており、キャリアは客観的なものではなく、主観的なものであると捉える。
3. 変化する環境に対処する態度・能力であるキャリア・アダプタビリティを重視している。
4. 安定性を前提とする個人と環境の適合の重要性を唱えている。

問9 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. 自己効力感は、遂行行動の達成や言語的説得により向上するが、代理経験によって変動することはほとんどない。
3. 自己効力感の形成要因である情報源としては、マスコミ情報とインターネット情報の2種類がある。
4. 自己効力理論によると、「結果期待」（この努力は報われる）と「効力期待」（自分ならこの努力はできそうだ）が揃わないと、人は意欲的に努力を継続できない。

問10 ロジャーズ（Rogers, C. R.）の来談者中心カウンセリングの基本的態度や考え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. カウンセラーは、クライアントに対して無条件の肯定的関心を持つ。
2. カウンセラーは、クライアントの内的世界を共感的に理解し、それを相手に伝える。
3. カウンセラーは、クライアントとの関係において、心理的に安定しており、ありのままの自分を受容している。
4. カウンセラーは、クライアントの非合理的な信念を現実的で論理的な信念に変えることを目的とする。

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、家族成員のうちのいずれか一人が抱えている問題が家族の他のメンバーに波及し、家族全体に問題が起きていると考える。
2. ゲシュタルト療法では、問題の原因は対人場面で必要な様々なスキル（技術）が足りないために起きると考える。
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. クライアント・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 交流分析に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 交流分析は、エリス（Ellis, A.）によって創始された心理療法の技法である。
2. エゴグラムは、6つの自我状態が受ける外的エネルギーの量をグラフで表したものである。
3. 交流分析における人生脚本とは、未来に向けての人生を自らが創り上げる人生計画をいう。
4. 交流分析には、構造分析、やりとり分析、ゲーム分析、脚本分析、ストロークなどの理論がある。

問13 心理検査の活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. 高等学校のキャリア教育の授業時間に、VPI職業興味検査が最適と判断し、実施した。
- B. 新卒採用の就職試験の模擬試験として、厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）を実施した。
- C. 中学校で職業レディネス・テスト（VRT）を実施し、生徒自身に自己採点させた。
- D. 中高年齢者向けの職業相談の場で、VRTカードを活用した。

- 1. AとB
- 2. AとC
- 3. BとD
- 4. CとD

問14 心理検査に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1. 予測的妥当性が検証されている心理検査では、個人の検査結果が日によって大きく変わることがない。
- 2. 信頼性が検証されている心理検査では、中学生の時に受けた結果は成人になっても変わらない。
- 3. 標準化の手続きを経て作成されている心理検査は、個人の特徴を客観的な水準に照らして評価することができる。
- 4. 心理検査は、受検者の体調や心理的な状態によって、結果に大きな影響を受けないように作られている。

問15 心理検査に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 内田クレペリン精神作業検査は、横に並んだ数字を連続的に加算するテストであり、対人不安傾向を測定している。
2. VPI職業興味検査では、職業に対する興味・関心の有無の回答から、ホランド（Holland, J. L.）の6領域に関する興味を測定している。
3. 職業レディネス・テスト（VRT）の基礎的志向性は、D志向（Data）、P志向（People）、T志向（Thing）、I志向（Idea）の4つで構成されている。
4. 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）の進路指導・職業指導用は、紙筆検査、器具検査を用いて3つの適性能を測定している。

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. ハローワークインターネットサービスでは、求人情報の検索はできるが、職業に関する情報や就職活動の進め方についての情報は掲載されていない。
2. 若者雇用促進総合サイトでは、若者雇用促進法に基づいて、新卒者の採用実績・定着状況など就労実態に関する企業情報を検索することができる。
3. ハローワークインターネットサービスでは、職種、賃金など希望の条件を入力することによって条件に合った求人を検索ことができ、さらにフリーワードで検索することができる。
4. 若者雇用促進総合サイトに掲載されている情報には、各企業における自己啓発支援制度やキャリアコンサルティング制度等の有無も含まれている。

問17 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. OHBYカードは、職業情報カードを使ったキャリアガイダンスツールである。
2. 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。
3. キャリアの選択のためには、職業や産業についての情報のほか、事業所や労働市場に関する情報などにも注意を払う必要がある。
4. 役割モデルを演ずることによって実際の職業などを体験するロールプレイングは、職業理解の手段として有効ではない。

問18 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. ハロートレーニングは、雇用保険を受給している求職者を主な対象とする「公共職業訓練」と、雇用保険を受給できない求職者を主な対象とする「求職者支援訓練」の総称である。
2. キャリア・インサイト（統合版）は、適性理解、職業の検索、キャリアプランなど、キャリアガイダンスに必要な基本的なステップを利用者が一人で経験できるような内容で構成されている。
3. 求職者支援制度は、雇用保険を受給できない求職者を対象とした「第二のセーフティネット」というべきもので、期間を限定した救済的な措置である。
4. ポリテクセンター（職業能力開発促進センター）の中には、子育て中も職業訓練が受講できるよう、地域の託児施設と連携し、訓練受講中に子どもを無料で預けられる託児サービスを提供しているところもある。

問19 職業能力開発促進法に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする。
2. 事業主が必要に応じて講ずる措置として、業務の遂行に必要な技能等の事項に関し、情報の提供、キャリアコンサルティングの機会の確保その他の援助を行うことが挙げられている。
3. キャリアコンサルタントは業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならないと規定されているが、規定違反の罰則はない。
4. キャリアコンサルタントでない者は、キャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を用いてはならない。

問20 日本の雇用管理・人事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. 専門業務型裁量労働制を適用できる対象職種については、法律によるガイドラインはあるが、会社と本人が合意すれば、どのような職種に適用してもかまわない。
2. 日本の企業は、正社員以外の多様な雇用形態で働く人材の活用を強化しているが、正社員に関しては、多様な働き方を容認せず、入社年次管理を中心とした同一の人事管理制度を適用している。
3. 目標管理制度とは、評価期間の期初に上司と部下が面談して業績目標を定め、期末に目標達成度を評価して給与や処遇に反映させる仕組みである。
4. 現在の日本の大企業においては、経営者が労働組合に対して敵対的な姿勢でこれを排除しようとする傾向が強まっている。

問21 高年齢者雇用安定法による 65 歳までの雇用確保措置に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 事業主には 65 歳までの雇用確保措置を講ずることが義務とされているので、労働者が 60 歳を過ぎた時点で自動的に定年が延長される。
2. 事業主は、高年齢者雇用確保措置を推進するため、作業施設の改善その他の諸条件の整備を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。
3. 60 歳を超え、65 歳までの継続雇用の期間中は、特段の合意がない限りそれまでの労働条件を維持し、正社員であれば正社員として雇用しなければならない。
4. 65 歳までの継続雇用をしていない企業は、平成 31 年度より必ず厚生労働大臣名で社名の公表が行われることとされた。

問22 労働時間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. 変形労働時間制は、一定の要件の下に法定労働時間の例外を認めたもので、現状では 1 ヶ月単位と 1 年単位のみが認められている。
2. 裁量労働制を適用するためには、専門業務型、企画業務型ともに労働者本人の同意が必要になる。
3. 裁量労働制を導入する際には、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制のどちらを導入する場合でも、労使委員会を設置しなければならない。
4. フレックスタイム制では、1 日の労働時間帯の中で、必ず勤務すべき時間帯（コアタイム）を設定しないこともできる。

問23 最近の女性の雇用と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. 民間企業（常用労働者 100 人以上）の管理職に占める女性の割合は、長期的には上昇傾向にある。
2. 女性の雇用者数は、第三次産業の進展を背景に、産業別では卸売業、小売業における増加が著しい。
3. 我が国の女性の就業状態の特徴と言われるM字型カーブの底の値は、低下傾向にある。
4. 女性の雇用者に占める非正規雇用の割合は男性に比べ高いが、長期的には大きく低下している。

問24 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 24 年から 29 年までほぼ横ばいで推移している。
2. 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。
3. 完全失業者数（男女計）は、平成 24 年から 29 年まで減少傾向で推移している。
4. 労働力調査によると、就業者数（男女計）は、平成 24 年から 29 年まで減少傾向で推移している。

問25 労働関係法令に関する次の記述のうち、**正しいものの組み合わせ**はどれか。

- A. 雇用対策法によれば、労働者の募集・採用にあたり、原則として年齢制限を設けてはならない。
- B. 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。
- C. 雇用保険法では、被保険者の年齢、被保険者期間、離職事由等に応じて、基本手当（失業給付）の日数が定められている。
- D. 労働者派遣法により、派遣労働者は派遣先企業との間に雇用関係が生じるので、社会保険も派遣先企業において適用される。

- 1. AとC
- 2. AとD
- 3. BとC
- 4. BとD

問26 労働者災害補償保険法の通勤災害に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

- 1. 通勤災害における療養給付を受給する際には、業務災害の療養補償給付とは異なり、200円以内の労働者の一部負担金がある。
- 2. 通勤とは関係ない目的で合理的な経路をそれた場合、通勤経路に復帰した後の移動が通勤と認められることはない。
- 3. 通勤災害に関する保険給付には、休業についての給付はない。
- 4. 複数の異なる事業場で働く労働者が、一つ目の就業場所での勤務が終了した後に、二つ目の就業場所へ向かう場合の移動は、通勤と認められない。

問27 2017年3月に告示された「小学校学習指導要領」「中学校学習指導要領」及び2018年3月に告示された「高等学校学習指導要領」における生徒の発達の支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、ガイダンスを要しつつ各教科等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図る。
2. 社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、カウンセリングを要しつつ各教科等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図る。
3. 社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、進路指導を要しつつ各教科等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図る。
4. 社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、特別活動を要しつつ各教科等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図る。

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制度化された。
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極めて困難であるので、毎学期、計画的に面談の時間を設けることが重要である。

問29 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成 27 年 11 月改正）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職場のメンタルヘルスケアにおいて、従業員の個人情報やプライバシーの厳密な保護はかえって弊害となる。
2. 管理監督者は、原則としてセルフケアの対象とはならない。
3. 人事労務管理スタッフは、事業場内産業保健スタッフ等によるケアには関わらない。
4. 事業者によるメンタルヘルスケアの推進として、事業者自ら「心の健康づくり計画」を策定・実施する必要がある。

問30 ストレスチェック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. 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づけられている。
2. 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つの領域に関する事項が含まれている必要がある。
3. ストレスチェック制度の主目的は、「うつ病」の二次予防（早期発見、早期治療）である。
4. ストレスチェックの個人結果は、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。

問31 メンタルヘルス不調に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. うつ病の有病率は、男性より女性の方が高い。
2. 統合失調症の好発年齢は、35～45歳である。
3. 適応障害では、社会性の障害や行動や興味の限定的なこだわりが認められる。
4. 心身症では、過度の感情表出が認められることが多い。

問32 スーパー（Super, D. E.）によるキャリア発達の理論的アプローチの14の命題に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 人は、欲求や価値などのパーソナリティの諸側面および能力において違いがある。
2. 職業に対する好みやコンピテンシー、生活や仕事をする状況は、時間や経験とともに変化し、それゆえ自己概念も変化していく。
3. キャリア・パターンの性質は、各個人の親の社会経済的レベル、本人の知的能力、教育レベル、スキル、パーソナリティの特徴、キャリア成熟、および個人に与えられた機会によって決定される。
4. 仕事から獲得する満足の程度は、自己概念の具現化できた程度に反比例する。

問33 ライフステージと発達課題に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. レビンソン（Levinson, D. J.）は、成人期を四季に例えた「ライフサイクル」に焦点を当て、その発達はおよそ 25 年間続く 4 つの発達期を経て徐々に進むと考えた。
2. ユング（Jung, C. G.）は、人間にとって最も問題となる時期は青年期であり、青年期こそ人生の最大の危機をもたらす転換期であると考えた。
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. レヴィン（Lewin, K.）は、青年を大人としても子どもとしても社会で安定的立場をもたない存在として、モラトリアム（猶予期間）と呼んだ。

問34 中年期の発達課題に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 現代社会においては、職業生活上の環境変化の頻度が高まっているが、一般に中年期には経験の蓄積があるため職場不適應にまで至ることはまれである。
2. 中年期になると、これまでの業績が認められ指導的立場に就く人が増えるが、同時に部下指導や管理におけるストレスにも直面することになる。
3. 中年期は、子どもの自立や親の介護などに伴うストレスも増えてくるため、家庭内の役割分担や協力が一層求められる年代である。
4. 中年期は、体力の低下や時間的展望の狭まりなどから、今までのアイデンティティが問い直され、再構築に向かうことが多い時期である。

問35 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36 近年、LGBTなど性的マイノリティに対する配慮に社会的関心が高まっている。性の多様性に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうかを示す概念である。
2. 性自認とは、自分の性をどのように認識しているかを示す概念である。
3. LGBTのTはトランスジェンダーで、戸籍の性別と性自認が一致しない者のことである。
4. 職場におけるセクシュアルハラスメント防止措置では、LGBTに対するハラスメントは対象にならない。

問37 マイクロカウンセリングのかかわり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. 相談者の悩みの解決が何より大切である。
2. 相談者の成長する可能性を信じるのが大切である。
3. 相談者が自分の短所や課題を発見できるようにすることが、援助過程の基本である。
4. 相談者は悩み苦しんでいるため、早めにアドバイスや提案をしてあげるとよい。

問38 面接技法の質問に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自己表現が難しいクライアントの場合には、もっぱら開かれた質問を中心とするのがよい。
2. 質問は、単に情報を集めるためというよりも、クライアントが自分の問題を正確に掘り下げるのを援助するために使われる。
3. 「どうして」「なぜ」と尋ねる質問は、クライアントの幅広く柔軟な反応を引き出し、会話を進めやすくする。
4. 閉ざされた質問は、クライアントの個人的・主観的な感情・行動・意味などを効果的に知ることができる。

問39 キャリアコンサルティングにおける問題解決の考え方に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 問題の把握では、まずキャリアコンサルタントの視点に基づいて、様々な情報を聴きとることを優先する。
2. 問題が明らかになったら、クライアントが自分で目標を設定するようにし、キャリアコンサルタントはその過程に関わらない。
3. 目標の設定では、キャリアコンサルタントは、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. 一旦、目標を設定したら、キャリアコンサルティングが終結するまで変更すべきではない。

問40 「新たな仕事への適応」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. クライアントが就職などの意思を固め進路プランを実現した後に、新たな場で適応しているかをフォローし、必要に応じて適切な支援を行う。
2. クライアントが意思を固める前に、多種多様な適性検査を活用し、職業能力や興味・関心などを多面的に把握して、その結果に沿って助言する。
3. クライアントの成長や様々な環境の変化等を考慮して、たとえ急激な生活環境の変化が起こったとしても、新たな場で適応し、安定して就業できるように支援を行う。
4. クライアントが新たな職場の価値観などを完全に受け入れてしまうことによって生じる過剰適応の弊害も視野に入れて助言を行う。

問41 職業情報の収集、提供、その活用に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 情報提供の原則は、キャリアコンサルタントが相談者の求める具体的で有効な情報を迅速かつ的確に提供することであり、情報収集の方法は含まない。
2. 情報の提供は単に口頭で提示するのではなく、相談者自身に書いてもらうなど、相談者の責任で体験できるような方法で行うのがよい。
3. 就職を困難にしている習慣や性格など相談者にとって否定的な情報は、相談者に受け入れられにくいいため、提供しない方がよい。
4. キャリアコンサルタントは、相談者には一般的な情報を与えても意味がなく、相談者の個別の事情に合った情報を提供すべきである。

問42 方策の実行に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 方策の内容、目的、原理、プロセス、結果、結果から得られる利点と損失、やらなければならない諸活動などを相談者がキャリアコンサルタントに説明する。
2. 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、方策の実行を最優先し、そのための必要な手立てを考える。
3. 個々の方策を具体的に実行する契約を交わす際は、相談者の行動を拘束するため書面で行うべきではない。
4. 方策の決定後は、契約された行動を、行動の主体であるクライアントが自身の責任で実行する。カウンセラーも契約した役割を実行する責任がある。

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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルティングは職業に関わるものであるため、その普及活動は学校や企業に限定して実施されている。
2. 大学でのキャリア教育には、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、企業や地域社会との結びつきを体感できるものがある。
3. 企業のキャリア教育は、新入社員の時から始まり、階層別研修を経て定年前研修へと各年代や様々な階層で実施されることが望ましい。
4. キャリアコンサルティングの普及活動は、相談者の問題解決のためだけでなく、能力開発、組織開発も視野に入れて行われることが望ましい。

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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 大学のキャリアセンターに所属するキャリアコンサルタントの役割は、学生への個別相談形式での就職相談、未内定者への支援であって、大学や学部、学科の特性に違いがあるため体系的な支援プログラムの企画等には関わるものではない。
2. キャリアコンサルティングを企業に普及するためには、キャリアコンサルティングが人材の流出防止や社員の意欲向上に有効であるなど、企業の発展に寄与するものであることを経営者層に理解してもらう必要がある。
3. 組織における女性社員の活躍を推進するためには、人事部門と連携して女性リーダー研修などのキャリアアップのためのセミナーを積極的に企画・運営することが求められる。
4. 労働人口に占める高年齢労働者の割合が急速に増加する中、キャリアコンサルタントには中高年齢労働者のセカンドキャリアに対する支援が求められている。

(2018.6) 2級学科試験問題

問45 キャリアコンサルタントの環境への働きかけと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. 管理監督者のキャリア形成支援についての認識は、部下のキャリア形成に大きな影響を及ぼすため、キャリアコンサルタントは、管理監督者層に対してもキャリア形成に関する教育啓発活動を積極的に行なうことが重要である。
3. キャリアコンサルタントは、相談者に対するキャリアコンサルティングについて責任を負わなければならないので、明確な結論が出るまでは、他の専門家や機関に安易にリファーすべきではない。
4. キャリアコンサルティングの導入・定着に当たっては、組織のトップの強い支持が必要であるので、キャリアコンサルタントは、相談者の意向にかかわらず、トップの人材育成方針に従って、キャリアコンサルティングを行うことが重要である。

問46 キャリアコンサルタントの環境への働きかけと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. 大学におけるキャリアコンサルタントは、学生個人のキャリア形成支援を担うものであり、大学組織に働きかけるのは控えなければならない。
2. 企業におけるキャリアコンサルタントは、企業が人事問題を検討するにあたり、守秘義務を守った上で、従業員へのキャリアコンサルティングで得た情報を人事部門に提供することも、役割の一つであるといえる。
3. 企業におけるキャリアコンサルタントは、相談者に対してキャリアトラックを明示したりワーク・ライフ・バランスをより効果的に実践するため、相談者が帰属する組織に積極的に働きかけ、解決のための提案をすることも重要な活動である。
4. 大学におけるキャリアコンサルタントは、産業界との連携を図り職業に関する情報や知識を得るほか、他大学のキャリアコンサルタントとの勉強会などを通じて最新情報の収集に努めることが重要である。

問47 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. 企業のキャリアコンサルタントには、キャリア面談だけでなく、キャリアデザインワークショップやセルフ・キャリアドックの検討、人事との連携・調整・介入などの活動領域がある。
2. キャリアコンサルタントは、すべてをひとりで抱えこむのではなく、クライアントを取り巻く周囲の人々をサポート資源と捉えることも重要である。
3. 個人のキャリア形成を支援するネットワークとは、行政機関と主に連絡を取り合うために作るものである。
4. 働く人のメンタルヘルスの不調は、キャリア（仕事）の不調と関連していることが多く、企業内のキャリアコンサルタントには、人事や産業医などとの連携が重要である。

問48 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、自分自身の力量を自覚したうえで、自己研鑽の必要性を理解し、継続的に学習と行動改善に努めるとともに、自分の専門領域を明らかにしておくことが望ましい。
2. キャリアコンサルタントは、職業キャリアについての相談・支援が1対1でできることが不可欠であるため、組織に働きかけるスキルよりも、個人面談が適切に行えるスキルを磨くことが重要である。
3. キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングにおける支援プログラムを実行することが重要であり、支援プログラムの作成や提案はできなくてもよい。
4. キャリアコンサルタントは、心理カウンセリングに関する理論・態度についての学習は行わなくてもよく、経営・人事・労務などに関する情報に精通して学習していくことが求められている。

(2018.6) 2級学科試験問題

問49 キャリアコンサルタントのスーパービジョンの意義・目的に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係は、指示・命令的または依存・受身的な関係ではなく、キャリアコンサルタントとクライアントのような協働的な関係が必要である。
2. スーパービジョンは、スーパーバイジーのキャリアコンサルティングの習熟度を高めるとともに、キャリア形成支援者としての内面的成長を支援することを目的としている。
3. スーパーバイジーがキャリアコンサルタントとしての仕事をするにあたり、パーソナリティ上の問題があることがわかったときには、スーパービジョンの場においてその問題を取り上げ、速やかに解決することが常に必要である。
4. スーパーバイジーは、自身の課題や相談者の問題点について、スーパーバイザーとともに探求することが必要である。

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クライアントの意思を尊重するため、相談の流れはすべてクライアントに任せることが必要であり、キャリアコンサルタント自身は相談プロセスについて考えなくてもよい。
2. クライアントが転職に意欲的である場合は、キャリアコンサルタントが転職先の危険に気づいても、クライアントの気持ちを尊重し、そのことを伝える必要はない。
3. クライアントが不適應の問題を抱えているときは、キャリア発達上の課題と不適應の問題が関係しているかどうかを考えることが重要である。
4. 若年者が転職を希望するときは、キャリア形成の観点から、転職を積極的に勧めるべきである。

