

平成30年度後期（第21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30年12月16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. 解答用紙の氏名および受検番号に誤りがないか、確認してください。
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、机上の通路側に見えるように置いてください。
5. 試験室内では、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、時計のアラーム等、音の出る機器は使用禁止です。必ず電源を切り、カバンの中などにしまってください。
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30年12月17日（月）の10時以降、当協議会のウェブサイトに掲載します。  
(<https://www.career-kentei.org/mondai/>)
- 平成31年3月22日（金）（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。

- ・個人情報の保護に関する法律：個人情報保護法

◎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」（厚生労働省、平成28年4月）に示されている「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げ推進のための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. 企業内における能力開発の機会に恵まれない非正規労働者に対しては、キャリアコンサルティングに先立って、まずは企業内での能力開発よりも公的職業訓練機会の確保が重要である。
2. セルフ・キャリアドックでは、キャリアコンサルティングの機会は、中高年齢期以降に提供するのが最も有効である。
3. ハローワークを中心に、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職業能力開発機会を提供する。
4. 学校生活から就労への円滑な移行のためには、キャリア教育の専門人材を育成することが求められており、小学校及び中学校にキャリアコンサルタントを配置することが義務付けられることになった。

問2 「平成29年版厚生労働白書－社会保障と経済成長－」に示された、雇用・労働環境などの課題や国の対応に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 学校教育は、若者の社会的・職業的自立や生涯にわたるキャリア形成を支援するための重要な役割を果たすものである。
2. 若年無業者等の職業的自立を支援するために、2006年度から「地域若者サポートステーション事業」を通じて、キャリアコンサルタント等による専門的な相談や各種プログラムを実施している。
3. 法定雇用率の引き上げだけでなく、精神障害、発達障害、難病に起因する障害などの多様な障害特性を有する者に対する雇用促進施策も必要である。
4. 働く者が自らの職業生活設計を行う傾向が強まった結果、キャリア形成支援の重要性は一段落し、キャリアコンサルティングは「労働市場のインフラ（基盤）」としての役割を終えたといえる。

問3 企業組織の中でキャリア形成支援に携わる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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 成果主義が導入されたとき、キャリア形成支援の必要性を感じ、自ら仕組みの提案と関与を志願した。
2. メンタルヘルスの問題から職場を離れざるを得なかった社員が復職するにあたって、産業医と連携しながら支援をした。
3. キャリアコンサルタントとして契約している会社に対し、他社で面談した優秀な社員をキャリアコンサルタントの一存で紹介した。
4. 社内にある多様な職種を広く紹介するために、社内報に職場紹介欄を設けることを提案し、自ら取材に当たった。

問4 キャリアコンサルタントが守るべき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. インフォームド・コンセントの基本的な機能は、相談者が相談の進め方やその目的などについての自律的選択が可能となるように、これを保護することにある。
2. インフォームド・コンセントでは、相談の期間と回数、1回の時間、料金、支払方法、相談を中止する場合の方法を伝えれば十分である。
3. インフォームド・コンセントの内容は、最初の面談の前に書面を読み上げ、署名を得ればよい。
4. キャリアコンサルタント同士の技能向上を目的として、個人面談の内容を事例研究に用いる場合、クライアントにはその旨を相談終結の際に伝えておくだけで可能となる。

問5 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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 相談者の求めに応じて自身の力量および実践フィールドを超える相談を受けると、相談者にとって有害となる場合があることも理解しておく必要がある。
2. キャリアコンサルタントは、相談者が援助を求めている理由を認識する力を持つとともに、どのような変容を望んでいるのか、どうしたらそれができるかを相談者自らが認識できるように援助する。
3. 守秘義務の遵守は、相談者との信頼関係の構築の上でも重要であり、それには個人情報保護法などの知識を有することも必要である。
4. キャリアコンサルティングの契約関係にある組織と相談者との利益が相反する恐れがある場合には、組織の利益を優先する。

問6 スーパー (Super, D. E. ) が提示した「命題」に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 個人は、多様な職業につく可能性を有している。
2. 自己概念は、時間によって変化しない固定したものである。
3. キャリア発達とは、職業的自己概念ではなく、職業的なスキルや知識を発達させていくプロセスである。
4. 仕事から獲得する満足の程度は、得られた報酬の大きさに比例する。

問7 ホランド(Holland, J. L. )の理論に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 大多数の人は、現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型、慣習型の6つのパーソナリティ・タイプのうちの1つに分類することができる。
2. 人の行動は、その人のパーソナリティと環境との相互作用によって決定される。
3. 六角形上に示される2つのタイプ間の距離と心理的類似性は、比例すると仮定される。
4. 複数あるタイプのうち3つの頭文字を合わせたものを、スリーレターコード (Three Letter Code) という。

問8 サビカス(Savickas, M. L. )の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 職業的発達について「12の命題」を提示し、「成長、探索、確立、維持、解放（衰退・下降）」の発達段階と、各時期の「職業的発達課題」を明らかにした。
2. ジェラット(Gelatt, H. B. )の「賢い職業選択のための3要素」である自己理解と職業理解を経て、合理的な推論を行うという理論を支持している。
3. キャリア構築理論の重要な概念として、職業的パーソナリティ、キャリアの転機、ライフテーマがあげられる。
4. カウンセリングでは、キャリア・ストーリー・インタビューで最初の思い出、ロールモデル、モットーなどを問い、クライアントの職業観、人生観、生きがいなどを把握する。

問9 スーパー (Super, D. E.) が示したライフ・キャリア・レインボーに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 人の将来に美しい虹が架かっている様子を図に表したものである。
2. 人生における様々な役割と、それらが年齢とともに変遷していく様子を表したものである。
3. 人生のキャリアのなかで、徐々に出世して行く様子を表したものである。
4. 人々の生活の中にある、虹のように美しい心について図示したものである。

問10 アイビー (Ivey, A. E.) 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. マイクロカウンセリングの具体的な進め方においては、ラポール形成、受容、感情の反映、変容への働きかけ等の非指示的な手法を用い、目標を設定させるような指示的な手法は用いない。
2. マイクロカウンセリングの「基本的な傾聴の連鎖」においては、クライアントの気持ちを受け止めるために、「焦点のあてかた」が中心的な課題となる。
3. マイクロカウンセリングにおいて、「かかわり行動」と「クライアント観察技法」は、効果的なコミュニケーションの基礎を形成している。
4. マイクロカウンセリングにおいて、「開かれた質問」は「かかわり行動」における具体的技法の一つである。

問11 カウンセリング過程における「逆転移」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ける「逆転移」とは、クライアントがカウンセラーに感情をぶつけることである。
2. 「逆転移」とは、カウンセラーがクライアントに個人的な感情を抱くことであり、カウンセリングプロセスにおいて望ましい現象である。
3. カウンセラーがクライアントに対して抱いてしまう感情には、クライアントの問題に関わるヒントや手がかりが秘められていると考える観点もある。
4. 「逆転移」は、カウンセラー自身の無意識やコンプレックスが反映されたものなので、決してあってはならないことである。

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、クライアントに緊張、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、安心感を得るとというのが基本である。



問13 アセスメントツールやガイダンス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。

1. キャリア・インサイト（統合版）は、コンピュータを用いたキャリア・ガイダンスシステムで、18歳から34歳までの若年層に絞って開発されたものである。
2. VRTカードは、標準化の手続きに従って、統計的に信頼性、妥当性を検証して作られた心理検査である。
3. 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）「進路指導・職業指導用」は、15種類の下位検査で構成されているが、そのうち4つは器具検査である。
4. 職業レディネス・テスト（VRT）は、生徒の個性と学校卒業後の就職先のマッチングを主な目的として開発された。

問14 キャリアコンサルティングにおける心理検査の活用に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 心理検査を活用することにより、行動観察や面接ではわかりにくいクライアントの特性を測ることができる。
2. クライアントを多面的にみることができるので、できるだけ多くの心理検査を実施することが望ましい。
3. 心理検査の実施にあたっては、検査の目的や方法をあらかじめ説明し、クライアントの同意を得ることが必要である。
4. 心理検査の結果を説明するときには、クライアントにわかりやすく、肯定的な伝え方をしよう心がける。

問15 職業適性に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職業に対する適性概念には、能力を中心とした狭義の「職業適性」と、能力・パーソナリティなど多様な側面を含めた広義の「職業適合性 (vocational fitness)」がある。
2. 職業の遂行に必要とされる能力、すなわち狭義の「職業適性」を測定するのが職業適性検査であり、個人の職業興味と志向性を明確にする内容で構成される。
3. キャリアコンサルティングの出発点は、クライアントの職業適性に関する「自己理解」であり、その支援にあたっては、産業および職業世界についての幅広い情報提供は不要である。
4. 職業適性検査は、職業情報を提供しながら、適職領域を探索し、個人にとって最適な職業を決定づけるために作られている。

問16 職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. 職業分類は、どのような職業がどのような関係をもって存在するのか、その全体像を幅広く理解するための代表的な情報である。
2. 職業紹介業務においては、求人・求職の円滑なマッチング等のために、個別職業を職業分類体系上の項目に的確に位置づけることが求められる。
3. 日本標準職業分類も厚生労働省編職業分類も、大分類・中分類・小分類から構成されている。
4. 職業紹介業務においては厚生労働省編職業分類を適用し、主に求人・求職者の職業を決定するために用いられる。

問17 仕事・職業理解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、職業やキャリア情報をできるだけ絞り込んでクライアントに提供することが重要である。
2. 職業理解では、職業、産業、事業所についての基本的な情報に加え、職業とは何か、また、働くことの意義や職業生活など、職業に関する基本的な考え方の理解も必要である。
3. 職業理解とは、クライアントの自己理解とは無関係に、いくつかの職業情報を集め、その内容の理解を深め、自分の願望に合っているか決定することである。
4. 職業情報を活用した適性診断システムであるキャリア・インサイト（統合版）は、職業指導の専門家でなければ使用できない。

問18 公的職業訓練（ハロートレーニング）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とは、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. 訓練分野の中には、第一種電気工事士、宅地建物取引士、介護職員初任者研修等の資格取得をめざすコースもある。
3. 求職者支援訓練は、訓練コースごとに都道府県知事が認定する民間教育訓練機関等が実施している。
4. 離職者向けの訓練の期間は、基本的に2～6か月であるが、1～2年の訓練も設定されている。

問19 キャリア開発に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. エンプロイアビリティについて、日本経営者団体連盟（現 日本経済団体連合会）は「労働移動を可能にする能力」と「当該企業の中で発揮され、継続的に雇用されることを可能にする能力」の両者を含むとした。
2. MBO（Management by Objectives）は、個々の従業員が主体的に目標を設定し、達成に向けて努力することで、仕事に対する従業員の動機づけや会社全体の目標達成につなげていくねらいがある。
3. CDP（Career Development Program）では、教育研修だけでなく、個人の希望や適性を考慮しながら、育成的な人事異動やOJT、社外での自己啓発も含めた多様な実践と組み合わせて、総合的に能力・職務開発を進めることが必要である。
4. コンピテンシーとは、わが国の多くの企業が人事評価で採用している標準労働者の行動特性のことである。

問20 職能資格制度と職務等級制度に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職能資格制度は人基準で格付けをするため、人事異動やジョブローテーションが難しい。
2. 職務等級制度では、人を格付けるのではなく、職務の責任や権限の大きさを「職務等級」として格付ける。
3. 職務等級制度では、職務の市場価値を考慮した賃金水準の決定を行いやすい。
4. 職能資格制度では、社員の能力の発展段階を「職能資格等級」として区分し、社員をいずれかの資格等級に格付ける。

問21 就業規則に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 就業規則とは、労働時間、賃金などの労働条件や服務規律についての規則を具体的に定めたもので、労働者を使用するすべての事業所でその作成が義務づけられている。
2. 就業規則は、使用者が同一であれば2つ以上の事業所があっても、すべての従業員について同一の就業規則を適用しなければならず、職場ごとに別々の就業規則を作成することは禁じられている。
3. 就業規則は、使用者が労働者と個別に結んだ労働契約に優先し、労働契約中の労働条件が就業規則で定めた基準に達しない場合はその部分は無効となり、就業規則で定める基準となる。
4. 就業規則は、使用者が労働者と個別に結んだ労働契約に対して優先するだけでなく、法令や労働組合と結んだ労働協約に対しても優先される。

問22 雇用調整に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 事業活動の縮小期に休業、教育訓練または出向を行う場合については、「雇用調整助成金」を活用しながら、雇用維持を行うことができる。
2. 労働時間の削減による雇用調整は、一般に残業などの所定外労働時間等の削減によって実行される。
3. ワークシェアリングとは、賃金の減少を伴うことなく、労働者の労働時間を短くすることで、雇用者数の維持・拡大をはかる雇用調整の取組みである。
4. 企業は通常、解雇を雇用調整の最終手段と考えており、退職金等の優遇措置を伴う希望退職募集による雇用調整を行うことで、解雇を回避しようとする。

問23 最近のわが国の労働市場に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 近年、わが国の雇用者数（役員を除く）は増加しているが、専ら非正規の職員・従業員の増加によるものであり、正規の職員・従業員はむしろ減少している。
2. 「一般職業紹介状況（平成30年9月分）」（厚生労働省）によれば、大分類レベルにおける事務的職業については、新規求人倍率が依然として1倍を下回っており、求職超過の状況が続いている。
3. 最近の完全失業率を年齢階級別にみると、55～64歳層で若年層（15～24歳層、25～34歳層）を上回る水準となっている。
4. 雇用指標は景気動向に遅れて動く傾向があり、内閣府が公表している景気動向指数では、完全失業率、有効求人倍率（除学卒）は共に遅行系列に位置づけられている。

問24 わが国の労働力の動向に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 少子高齢化の進展に加え、高年齢層の労働力人口比率の低下が、労働力不足に拍車をかけている。
2. 完全失業率は、男女ともに若年層において大きく低下している。
3. 女性の就業意欲の高まりにより、共働き世帯の割合が専業主婦世帯の割合に近づいている。
4. わが国における外国人労働者は近年やや減少傾向にある。

問25 労働関係法規の規定に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働契約法は、労働契約の基本原則を定める法令であるため、地方公務員にも適用される。
2. 労働契約法では、使用者は期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ期間満了までの間、労働者を解雇することができないと規定されている。
3. 労働基準法では、使用者は労働者に休憩時間を除き1週間について、例外なく40時間を超えて労働させてはならないと規定されている。
4. 労働基準法では、使用者は労働者を解雇しようとする場合においては、例外なく少なくとも30日前にその予告をしなければならないと規定されている。

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」は、これを算定すべき事由の発生した日以前3ヶ月間に支払われた賃金総額をその期間の総日数で除した金額をいうが、使用者の責めによる休業期間はその期間から除外される。
3. 使用者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、使用者は、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 「平成29年度学校基本調査」(文部科学省)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 高等学校(全日制・定時制)を卒業後に、大学または短期大学へ進学した者の割合(過年度卒を含む)は、70%を超えている。
2. 高等学校(全日制・定時制)の卒業者に占める就職者の割合は、10%を下回っている。
3. 大学(学部)を卒業後に、大学院等へ進学した者の割合は、30%を超えている。
4. 大学(学部)卒業者に占める就職者の割合は、70%を上回っている。

問28 わが国で進む教育改革に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 第3期教育振興基本計画が閣議決定されたのは、平成30年6月である。
2. 最新の高等学校学習指導要領が告示されたのは、平成30年3月である。
3. 最新の小学校学習指導要領が告示されたのは、平成29年3月である。
4. 現行の教育基本法が施行されたのは平成27年4月である。



問29 精神疾患により休業した者の職場復帰等の可否判断に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職場復帰に十分な意欲を示し、通勤時間帯に一人で安全に通勤ができるまで、心身ともに回復していることが望ましい。
2. 復職の可否判断の前提として、業務遂行能力が完全に回復していることが求められる。
3. 主治医による診断は、日常生活における病状の回復程度によって職場復帰の可能性を判断することがあるため、主治医からの診断書だけで職場復帰を判断することは望ましくない。
4. 職場復帰の判断等を目的として、本来の職場などに試験的に一定期間継続して出勤する「試し出勤制度」を設けることで、より早い段階で職場復帰の試みを開始することが期待できる。

問30 衛生委員会に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 衛生委員会の目的は、ストレスチェック制度など労働者の精神的健康の保持増進に関する活動を決定することである。
2. ストレスチェック実施後の高ストレス者の選定も、衛生委員会で行うことになっている。
3. 常時働く労働者数が50人以上の事業場では、衛生委員会の設置が義務付けられているが、常時働く労働者数には派遣労働者、パートタイマー、アルバイト等は含まなくてよい。
4. 衛生委員会の構成は、議長以外の委員の半数を、労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がないときには労働者の過半数を代表する者）の推薦に基づき事業者が指名することになっている。

問31 ストレスに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 過剰なストレスは、内分泌系や免疫系に影響を与える。
2. ストレッサーとは、ストレスに脆弱な素因を持つ者のことである。
3. ストレス反応の多くは、特異的な生体反応である。
4. NIOSH（アメリカ国立労働安全衛生研究所）の職業性ストレスモデルにおける緩衝要因とは、年齢・性別、遺伝性素因、性格のことである。

問32 シャイン（Schein, E. H.）のキャリア・サイクルの段階と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. 成長、空想、探究期に直面する課題の一つは、経験にもとづく技術および関心を広げることである。
2. 仕事の世界へのエントリー期に直面する課題の一つは、最初の部内者化境界線を通過することである。
3. 基本訓練期に直面する課題の一つは、仕事およびメンバーシップの現実を知って受けるショックに対処することである。
4. キャリア初期に直面する課題の一つは、最初の正式な任務に伴う義務を首尾よく果たすことである。

問33 キャリアの転機に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機に対処するために、**Situation** (状況)、**Self** (自己)、**Support** (支援)、**Strategies** (戦略) という「4つの資源」を吟味し、活用することが必要と考えた。
2. ギンズバーグ (Ginzberg, E.) によると、転機は個人自らが作っていくものであり、人それぞれがその人独自の転機を経験しているとしている。
3. レビンソン (Levinson, D. J.) は、キャリアの転機は、準備→遭遇→安定化→順応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. バンデューラ (Bandura, A.) は、偶然是予期されずに起こるが、たとえ起こったとしても偶然の所産に過ぎないため、人間の選択行動に影響を与えることはないと考えた。

問34 家族ライフサイクルと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. ローデス (Rhodes, S. L.) は、エリクソン (Erikson, E. H.) のパーソナリティ発達段階とライフ・タスクの考え方を7段階からなる家族システムの発達に応用し、各段階におけるポジティブな課題とネガティブな課題を取りあげた。
2. ハーズバーグ (Herzberg, F.) は、発達段階説において、職業選択の過程を青年期の全期間としたが、後に生涯にわたる期間に広げた。
3. スーパー (Super, D. E.) は、キャリア発達について、25～44歳を維持段階 (達成した地位やその有利性を保持する) であるとした。
4. モラトリアムとは、将来の職業や生き方に関する自己についての概念を放棄することを意味する。

問35 ブリッジズ (Bridges, W.) による転機のプロセスに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. プロセスは「何かが終わること」から始まるが、この期間は速やかに収束させるのが望ましい。
2. プロセス全体を通じて、アイデンティティをぶれることなく、しっかりと維持し続けることが重要である。
3. 「終わり」と「始まり」の間にある「ニュートラルゾーン」をじっくりと時間をかけ、味わうことも重要である。
4. 「ニュートラルゾーン」の後に来る「始まり」のプロセスは、前進するエネルギーに満ち溢れている。

問36 子育てを通しての親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. 子育てにおいては、未来に対する展望がより現実的なものとなるため、過去や未来へ思いを馳せるといった時間的な視野の広がりが抑制される。
2. 子どもが過ごす環境や周囲の出来事への関心は高まるが、社会全体への関心は低下する。
3. 子育てを子どものためだけのプロセスと一面的に捉えるのではなく、親自身が試され、より人間的に成長するステップであると捉えることができる。
4. 子育てでは、ほかでは経験できないほどの深い愛情関係が育まれるが、一方で独占意識が強まり、共感性の低下をもたらす。

問37 クライエントの行動、考え、感情などの矛盾に対して、面接技法の対決（コンフロンテーション）を用いる場合に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. その矛盾をキャリアコンサルタントが見出し、非審判的態度で指摘する。
2. その矛盾が、クライアントにとって認めたくないことであったとしても、指導して納得させる。
3. その矛盾は、クライアント自身に認識されていない場合もある。
4. クライエントとの信頼関係がないままにこの技法を用いると、クライアントを傷つけ、状況を悪化させる。

問38 キャリアコンサルタントなどの支援者が選び得る役割に関する次の記述のうち、シャイン（Schein, E. H.）が説明する「役割」として、**不適切なもの**はどれか。

1. クライエントの問題について具体的な解決策を示し、改善を命ずる監督官のような役割。
2. クライエントの問題やクライアント自身を専門的な見地から分析、診断し、解決に向けた指針を提案する医師のような役割。
3. クライエントの抱える問題を解決するために必要となるような知識や情報、サービスを提供する専門家としての役割。
4. クライエントと公平な関係を築き、問題解決に向かう過程やその進め方を共に考えるプロセス・コンサルタントとしての役割。

問39 カウンセリングにおける沈黙の意味に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. カウンセリングへの参加意欲の乏しい、あるいは意思疎通をしようとしなないクライアントが沈黙している場合は、無理に働きかけずに沈黙して対応することが望ましい。
2. クライアントが沈黙している場合は、カウンセラーを拒否する意思表示であるから、これ以上カウンセリングを進めても意味がない。
3. クライアントが沈黙し考えている時間が長い場合は、カウンセラーの働きかけによってクライアントに発言するように導くことが望ましい。
4. 信頼関係が確立されていない初期段階でのカウンセラーの沈黙は、クライアントの不安を助長しやすいので避けた方がよい。

問40 相談実施過程の支援に関する次の記述のうち、自己理解支援の内容として**最も適切なもの**はどれか。

1. キャリア形成における仕事（ボランティアや職業以外の活動も含む）に対する理解を深められるように支援すること。
2. 職業興味や価値観等の明確化、職業経験の整理、職業能力の確認、環境の分析などを行えるように支援すること。
3. キャリアコンサルタントとの心理的な親和関係をクライアントが形成できるように受容的な態度で支援すること。
4. クライアントの年齢、相談内容、ニーズを考えながら、適切に職場見学、トライアル雇用等で職業体験を行えるように支援すること。

問41 次の用語群のうち、すべての用語が「啓発的経験」に対する支援と関わりが深いものの組合せとして、**適切なもの**はどれか。

1. インターンシップ、スモールステップ、キャリア構築インタビュー
2. 職場見学、職業講話、職業人インタビュー
3. トライアル雇用、非正規雇用、紹介予定派遣
4. モデリング、モニタリング、メンタリング

問42 自己理解支援ツ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. 内田クレペリン検査は、一列に並んだ数字の連続加算作業の作業量から、「能力面の特徴」と「性格・行動面の特徴」とを同時に明らかにすることができる。
2. 職業レディネス・テスト（VRT）は、6つの職業領域への興味・自信と3方向の日常行動特性から、職業興味、基礎的志向性と職業遂行に関する自信度の特徴を捉えることができる。
3. VPI 職業興味検査は、6つの興味領域尺度と4つの職業適性尺度から、職業興味や職業適性を知ることができる。
4. VRTカードは、54枚のカードに書かれた仕事内容への興味や、その仕事を行うことについての自信を判断することで自己理解を深めることができる。

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. グループアプローチは、キャリア・ガイダンスやキャリアコンサルティングの実践においても有効である。
2. 中学生対象のキャリアに関する教育、普及活動は個別対応が中心であり、体系的に行われる必要はない。
3. インターンシップは、キャリア教育としての意義は大きいですが、職業教育としては活用できない。
4. キャリア形成支援を企業・労働組合に提案することは、キャリアコンサルティングの範囲を超えている。

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. キャリア教育には、企業や大学で行われるものだけでなく、小中高生の社会的自立を図るための教育も含まれる。
2. 大学におけるキャリア教育は、キャリアセンターでの就職活動支援を中心として行われることが望ましい。
3. キャリアコンサルティングの普及のために、社員相談室で扱った事例を社内報などでそのまま紹介することは効果的である。
4. 企業内のキャリア教育は、高齢化の進展に伴う高齢者の雇用確保のための定年前教育を中心として実施されている。



問45 キャリアコンサルタントの組織（企業）・環境への働きかけに関する次の記述のうち、  
**最も不適切なものはどれか。**

1. セルフ・キャリアドックをはじめとする、企業内での在職者に対するキャリア支援の環境整備を経営トップに提案すること。
2. キャリア相談で明らかになった社員のキャリア開発の問題、メンタルケアの傾向、およびマネジメント上の課題等について、本人の同意のもとに個人名が特定できない情報として集約し、人事部門にフィードバックすること。
3. キャリアコンサルタントが、経営環境の変化に対応できる社員のキャリア自立/自律にむけて、社員の主体的な学び直しや、キャリア開発プログラムの見直し等について、人事部門に提案すること。
4. キャリアコンサルタントが、経営トップからの要請に応え、縮小する事業部門の従業員全員と面談を行い、その中から「リストラ」対象候補者リストを作成し、提示すること。

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、クライアントとつながりの深い家庭やクライアントが所属する団体などに対し、直接働きかけを行わない方がよい。
2. リファーすべき特定のクライアントがいなくても、地域の関係機関や医療関係者などの社会資源を把握し、キャリアコンサルタントとして他の専門職と協働できる態勢を日頃からとっておく必要がある。
3. クライアントが他の機関でも支援を受けている場合は、それらの機関においてもキャリアコンサルタントの見立てや支援方針に沿った支援を行うように働きかける。
4. 介護問題や精神障害が関係する相談など、専門的な支援が必要となるケースが増加しているため、他の専門職に積極的なリファーを行い、その後の支援を委託しなければならない。

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範囲を超える支援については、専門機関や専門家を紹介あつせんするよりも、自分で解決することにより自身の能力開発につなげることが重要である。
- B. キャリアコンサルタントが相談者と利害関係にある場合には、クライアントに不利益が生じないよう、必要に応じて他のキャリアコンサルタントにリファーするなど、ケースに応じた配慮をすることも必要な措置である。
- C. キャリアコンサルタントは、相談者がキャリア開発上の問題というよりは、メンタルヘルス不調や心身の不調を伴った問題を抱えていると判断した時は、専門家へのリファーを行う必要がある。
- D. キャリアコンサルタントは、相談者のリファー後の情報を常に追跡調査しておくことが、必須の要件とされている。

- 1. A と B
- 2. A と D
- 3. B と C
- 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、スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係性は、ほとんど重視されない。
2. スーパーバイザーは、スーパーバイジーのスキルに不足がある時には、追加の研修を受けるように求めることがある。
3. キャリアコンサルタントは、スーパービジョンを受けないで仕事をすることは禁じられている。
4. スーパービジョンは、スーパーバイジーのパーソナリティの歪みを修正することを目的としなければならない。

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、**適切なものはいくつ**あるか。

- A. キャリアコンサルタントとしての自己研鑽では、不得意な分野を改善するだけでなく、得意な領域をさらに向上させることが求められる。
- B. プロフェッショナルとして求められる態度・知識・スキルの修得には終わりが無い。
- C. キャリアコンサルタントとして質の高い援助を提供するためには、社会環境の大きな変化や国の政策を学ぶことも必要である。
- D. 自己研鑽の結果、相談過程を通じて、キャリアコンサルタント自身も人間として成長する。

1. 1つ
2. 2つ
3. 3つ
4. 4つ

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、相談者に対して、常に1対1の支援を行うべきである。
2. キャリアコンサルティングでは、常に個人の悩みや不安の解消を第一の活動目的とすべきである。
3. キャリア形成支援とは、個人が現在担当する仕事を、より効率的に遂行することができるようにすることである。
4. キャリアコンサルティングでは、個人が所属する組織（企業）に働きかけを行うことも重要な活動である。

