

平成30年度後期（第8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、5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. 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。

「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。

- ・働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律：働き方改革関連法
- ・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
- ・短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律：パートタイム労働法
- ・障害者の雇用の促進等に関する法律：障害者雇用促進法

◎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 「平成29年度能力開発基本調査」（厚生労働省）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」が最も高く7割を超えている。
3. 実施する上での問題点として、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」である。
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」が最も多い。
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、実際に事業所で相談を受けているのはキャリアコンサルタントである、という事業所は半数を超えている。

問2 「キャリアコンサルタントの能力要件の見直し等に関する報告書」（厚生労働省、平成30年3月）で拡充強化された、キャリアコンサルタントに求められる知識及び技能に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. セルフ・キャリアドック等の企業におけるキャリア支援の実施に関する知識・技能。
2. リカレント教育等による個人の生涯にわたる主体的な学び直しの促進に関する知識・技能。
3. 職業生涯の長期化、仕事と治療、子育て・介護と仕事の両立等の課題に対する支援に関する知識・技能。
4. クライアントや相談場面の多様化への対応に関する知識・技能。
5. 就職後のキャリアチェンジを防ぐために、学校教育段階でのキャリアの方向づけを適切に行うための知識・技能。

問3 キャリアコンサルティングや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. キャリアコンサルティングでは、「個人は社会の中で成長し、社会との相互作用なしには存在し得ない者」という価値観に立つが、個人の幸福を追求するためには、個人ではなく、社会の変化を促していくことが大切である。
2. 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。
3. キャリアコンサルティングは、人間は一人ひとり独自でユニークな存在であるという人間観に立っており、その背景には個の尊重がある。
4. キャリアコンサルティングは、個人が「外的環境との相互作用」の中で体験することすべてを対象としている。
5. 「キャリア」と「個」の概念は密着し分離できないため、「個人主導」は、キャリアコンサルティングの核心概念であると考えることができる。

問4 「第10次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、平成28年4月）が目指す生産性向上に向けた人材育成戦略の実行にあたり、キャリアコンサルタントに期待される役割や活動に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 母子家庭の母等や、出産・育児・介護等により離職し就業にブランクがある女性に対し、キャリアコンサルティングを行うことにより、個々の課題に配慮した職業能力開発を推進すること。
2. 学校生活から就労への円滑な移行のため、初等中等教育を含む学校段階から多様な職業への理解を深め、就業前段階における職業意識の啓発支援を行うこと。
3. 治療と仕事の両立支援の推進を図るため、治療中のクライアントに悟られないように、性別、年齢、症状、抱える悩み等の属性情報を関係者に広く伝えて協力を得ること。
4. 生涯現役社会の実現に寄与するため、新たな場での活躍を希望する中高年齢者に対し、今までの経験・能力において足りない知識・技能の獲得や、意識の見直しについて支援すること。
5. 非正規雇用労働者の正社員への移行を推進するため、キャリアアップ助成金の活用等による職業訓練の受講勧奨や、主体的な学びの支援を行うこと。

問5 キャリアコンサルティングにおける多重関係から生じる問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. 多重関係になることによって、カウンセリングの自由度が制約され、相談者に提供できる専門サービスの質が低下する。
2. 多重関係になることによって、カウンセラーが相談者を従属的な立場におとしめ、私的利用の対象とするケースが発生する。
3. 多重関係になることによって、守秘義務や任務範囲の認識が曖昧になるなど、他の倫理規定に抵触するおそれが増大する。
4. 多重関係は恋愛関係が典型的でその影響も大きいですが、恋愛関係に限定されるものではない。
5. 多重関係はカウンセリング関係が継続している間の問題であって、カウンセリングが終了した後に相談者から贈答などを受けるのは問題ない。

(2018.12) 1級学科試験問題

問6 クランボルツ (Krumholtz, J. D.) の理論に基づく支援に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「職業選択行動は、学習の結果である」という考え方に立って支援する。
2. 7つの段階からなる意思決定モデルに基づいて支援する。
3. プランドハプンスタンス理論 (Planned Happenstance Theory) に基づいて支援する。
4. 個人の行動スタイルや人格類型に着目して支援する。
5. キャリアに関する「新しい学習経験」の妨げとなっている信念を測定するために開発された「Career Beliefs Inventory (CBI) 」を活用して支援する。

問7 キャリア発達論に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. キャリア発達の原語は **career growth** であり、人の生物学的な成長に焦点をあてている。
2. 複数のキャリア発達論が提示されているが、仕事や役割にかかわる個人の行動の構造と機能が、生涯にわたって段階的に形成されることを仮定する点で共通している。
3. スーパー (Super, D. E.) は、キャリアが段階的に発達するという考えを修正し、予測システムと価値システムを含む連続的意思決定プロセスを提唱した。
4. シャイン (Schein, E. H.) の組織内キャリア発達の主要段階は、成長、探索、確立、維持、解放 (衰退・下降) の5段階であらわされる。
5. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、成人の発達の決定要因として、文脈的・文化的、発達の、性格的、転機という4つの視点を挙げている。

問8 キャリア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. ハンセン (Hansen, L. S.) の統合的人生設計 (Integrative Life Planning) の考え方に基づき、キャリア意思決定モデルを適用して、職業選択を支援する。
2. ハーズバーグ (Herzberg, F.) の職務満足の二要因説に基づき、職業選択の意思決定を支援する。
3. スーパー (Super, D. E.) のキャリア・レインボーの考え方に基づき、人と職業のマッチングを支援する。
4. ホランド (Holland, J. L.) のタイプ理論に基づき、個人の特徴を生かせる環境の選択を支援する。
5. サビカス (Savickas, M. L.) の社会的認知理論に基づき、カードソート技法を用いてキャリアの棚卸しを支援する。

問9 カウンセリング理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 認知行動療法において、認知の内容を検討するときは、必ず深いレベルの認知である中核信念を取り扱う。
2. ゲシュタルト療法は、学習理論がもとになっており、不適応行動などの問題は、学習によって成立していると考ええる。
3. アサーションとは、自分の感情や考えを言葉にして主張することにより、カタルシス効果を起こすことを目的とした方法である。
4. 交流分析理論は、特定のパーソナリティ理論を持たず、人と人との交流を観察することによって分析する方法である。
5. ブリーフ・セラピーには、様々な流派があるが、問題の解決にあたり、原因の追究を重視しない点が共通している。

問10 認知行動療法に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 認知行動療法で扱う認知は、表層のスキーマと深層の自動思考の2つのレベルに分けられる。
2. 認知行動療法でよく用いられるソクラテス的対話法とは、クライアントの質問にカウンセラーが答えていく面接技法のことである。
3. 認知行動療法では、個人の体験を認知・感情・身体反応・行動の4つに分け、それらの相互作用を循環的に理解していく。
4. 認知行動療法において、宿題（ホームワーク）はクライアントが自発的に決めることがポイントであり、治療者はできるだけ介入しない。
5. 認知行動療法は、カウンセラーとクライアントが1対1で行う個人療法であり、集団で行うことはない。

問11 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. 「技法の統合」とは、異なった状況下であっても、同じパターンの技法を使用することである。
2. 「基本的かかわり技法」は、言語およ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. マイクロカウンセリングでは、多くのカウンセリングに共通するパターンを分類して技法と命名し、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。
5. カウンセリング（面接）は、ラポール、問題の定義化、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12 自己理解のために用いる様々なアセスメント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. 自分の適性や進路選択に迷いが生じている時にツールを用いると、その結果からたくさんの情報が得られ混乱するので望ましくない。
2. 教育の場では、生徒や学生が、職業や進路の選択を考え始める時期にツールを用いることも効果的である。
3. 希望や考えが漠然としてまとまらないときに実施すると、検査の結果に振り回されてしまうので、実施しないほうがよい。
4. ツールは科学的に構成され、統計的に吟味されていることから、得られた結果は絶対的である。
5. アセスメントツールの目的や方法、対象は多様であるが、最新のツールを選ぶことが最も望ましい。

問13 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、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、測定に伴う誤差であり、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14 仕事・職業理解の支援の知識に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 在職中は、ハローワークに求職の申込みができない。
2. ハローワークの求人票には、「賃金」、「賞与」、「加入保険」、「就業時間」の記載欄がある。
3. ハローワークインターネットサービスには、ほぼ常時、百万件を超える求人情報がある。
4. ハローワークインターネットサービスでは、求人企業はハローワーク求職登録者に限定して、事業所名等を含む求人情報を提供することもできる。
5. ハローワークインターネットサービスから、ハロートレーニングの情報検索サイトにリンクでき、職業訓練のコース情報を調べることができる。

問15 厚生労働省編職業分類に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職務の類似性及び公共職業安定機関における求人・求職の取扱件数や社会的需給を考慮して職業を区分し、それを体系的に分類したものである。
2. 大・中分類項目は、国際標準職業分類の大分類項目及び中分類項目と一致している。
3. 小分類項目は、原則として日本標準職業分類の小分類項目に準拠して定めているが、職業紹介業務における必要性を考慮して項目を補正している。
4. 細分類項目は、職務の類似性、職業紹介業務における求人・求職の取扱件数などを考慮して、その上位の小分類を細分化したものである。
5. 細分類項目には、この職業分類の利用の便宜を考慮して職業名の例示を掲載している。

問16 ジョブ・カードに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. ジョブ・カードを履歴書の追加資料として提出してもらうことにより、履歴書だけでは分かりにくい応募者の職業能力に関する情報を把握することができる。
2. ジョブ・カードは、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ため、労働市場インフラとして、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ことができる。
3. ジョブ・カードは、個人の履歴や職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報が蓄積されるので、生涯を通じたキャリア・プランニングのツールとして活用することができる。
4. ジョブ・カードは、本人の同意の上、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が代行して作成することができる。
5. ジョブ・カードは、免許・資格、教育（学習）・訓練歴、職務経験、教育・訓練成果の評価、職場での仕事振りの評価に関する職業能力証明の情報が蓄積されるので、職業能力を見える化した「職業能力証明」のツールとして活用することができる。

問17 学習や能力に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 一般に学習とは、経験により比較的永続的な行動変化がもたらされることであり、経験学習とは、現場での業務経験の積み重ねと、その内省を伴う学習を意味する。
2. コルブ (Kolb, D. A.) が提唱した「経験学習モデル」とは、具体的経験・内省的観察・抽象的概念化・能動的実験の4要素から構成される循環的モデルである。
3. ボヤツィス (Boyatzis, R. E.) や、スペンサーら (Spencer, L. M. & Spencer, S. M.) が提示した「コンピテンシー」には、価値観、動機、パーソナリティのような不可視的・潜在的な要素は含まれない。
4. カッツ (Katz, R.) は、管理者に求められる管理能力を、「ヒューマンスキル」、「テクニカルスキル」、「コンセプチュアルスキル」の3つに分類した。
5. ユクル (Yukl, G. A.) によれば、リーダーシップ行動は、業務を円滑に遂行することに直接関連する「仕事」、メンバーとの人間関係を良好に維持する行動である「関係」、環境変化に応じて仕事のあり方などを変える行動としての「変革」の3つに分類することができる。

(2018.12) 1級学科試験問題

問18 派遣労働に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 派遣労働者にかかる雇入れ時の安全衛生教育は、派遣元事業主と派遣先事業主の双方が行わなければならない。
2. 派遣労働者の最低賃金は、派遣先の事業の事業場の所在地における地域別最低賃金が適用される。
3. 「平成 29 年派遣労働者実態調査の概況」（厚生労働省）によると、派遣労働者の年齢階級別割合は、男女とも 25～29 歳層が最も高い。
4. 派遣労働者と派遣元企業の間には、指揮命令関係が存在する。
5. 「平成29年派遣労働者実態調査の概況」によると、事業所が派遣労働者を就業させる主な理由として最も多い回答は、全業種を通じて「専門性を活かした人材を活用するため」である。

問19 ダイバーシティ・マネジメントに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 女性の活躍推進を進めるために、賃金について女性を男性よりも有利に取り扱うことは、ポジティブ・アクションの一環として認められている。
2. 「平成 29 年障害者雇用状況の集計結果」（厚生労働省）によると、民間企業において一番多く雇用されているのは身体障害者であり、以下、精神障害者、知的障害者の順になっている。
3. 労働者一人ひとりのワーク・ライフ・バランスと、地元に着した就業を希望する優秀な人材の確保等のために、厚生労働省では勤務地や勤務時間を限定した「多様な正社員」の円滑な導入・運用の普及を図っている。
4. 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（平成 29 年 10 月末現在）」（厚生労働省）によれば、日本で働く外国人労働者数を産業別にみると、サービス業（他に分類されないもの）が最も多く、次に製造業が続いている。
5. 高齢者雇用において、労使協定で定めた基準があれば、高齢者に対する「継続雇用制度」の対象者の中から、企業が求める能力を持つ者だけに雇用継続を認めることができる。

問20 同一労働同一賃金に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 働き方改革関連法においては、総合職と一般職の間など正規労働者間の賃金格差については立法措置がなされていない。
2. 性別による賃金差別は、男女雇用機会均等法ではなく労働基準法で禁止されている。
3. 同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の基本給の不合理な待遇差については禁止されているが、賞与については禁止されていない。
4. パートタイム労働法では、短時間労働者の賃金は、当該労働者の職務の内容、成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、通常の労働者との均衡を考慮して決定するように努めると定められている。
5. 厚生労働省によると、同一労働同一賃金とは、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇格差を解消することをいう。

問21 最近のわ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. 人口が減少局面を迎える中で、ここ数年の労働力人口も減少している。
2. 雇用者数（役員を除く）の動きをみると、雇用情勢の改善により、正規の職員・従業員も増加に転じたが、その増加幅は非正規の職員・従業員の増加幅を下回っている。
3. 雇用情勢は全国的に改善しているが、2017年平均の完全失業率については、まだ前年に比べて増加している地域もある。
4. 「平成29年就業構造基本調査」（総務省）によると、介護をしている女性のうち、40～49歳の有業率は6割を超える。
5. 雇用情勢は改善しているが、正社員の有効求人倍率は、なお1倍を下回ったままである。

問22 わが国の非正規雇用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. 労働力調査でいう非正規雇用とは、雇用契約期間等にかかわらず、週の労働時間が20時間未満のものをいう。
2. 非正規雇用労働者の内訳を年齢階級別にみると、中高年齢層の割合が高まる傾向にあり、平成29年平均では45歳以上の者が5割を超えている。
3. 産業別に雇用者総数に占める非正規雇用労働者の割合をみると、情報通信業、学術研究サービスなど専門性の高い産業で非正規雇用の割合が高い。
4. 非正規雇用労働者の賃金は、年齢階級が高まるにつれ、平均時給も上昇する傾向にある。
5. 非正規雇用に就いた主な理由のうち「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする、いわゆる不本意非正規の割合については、男性よりも女性の方が高い。

問23 働き方改革関連法による労働時間等の改正に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 終業から始業まで一定の休息時間を確保させる勤務間インターバルを付与することが、使用者の法的義務とされることになった。
2. 時間外労働の上限が罰則付きで設定されることになった。
3. 職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、一定の要件の下、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする高度プロフェッショナル制度が導入されることになった。
4. 年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、そのうち5日の有給休暇を取得させる義務が使用者に課せられることになった。
5. フレックスタイム制における清算期間は、最長1か月から3か月に延長されることになった。

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すべての条項が適用されない。
- C. 間接差別を禁止しているが、その対象は限定されている。
- D. 事業主は職場におけるセクシュア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が、雇用関係にない派遣労働者についてはその義務はない。
- E. 男女雇用機会均等対策基本方針を定めるに当たっては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くほか、都道府県知事の意見を求めなくてはならない。

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

問25 「小学校学習指導要領」、「中学校学習指導要領」（ともに文部科学省、2017年3月告示）および「高等学校学習指導要領」（文部科学省、2018年3月告示）におけるキャリア教育に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「中学校学習指導要領」、「高等学校学習指導要領」においては、「一人一人のキャリア形成と自己実現」という内容が盛り込まれた。
2. 「小学校学習指導要領」には、「一人一人のキャリア形成と自己実現」という内容は盛り込まれていない。
3. 「小学校学習指導要領」、「中学校学習指導要領」では、特別活動を要と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ことが求められている。
4. 「高等学校学習指導要領」では、特別活動を要としつつ各教科・科目等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ることが求められている。
5. 「高等学校学習指導要領」では、新たな科目「公共」において、教科目標の実現を見通した上で、キャリア教育の充実の観点から、特別活動などと連携することが求められている。

問26 精神疾患により休業した者の職場復帰支援における対応に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 支援対象者から得た情報を開示しなければ実効的な支援ができない場合は、本人の同意を得なくてもその情報を使用者に伝達すべきである。
2. メンタルヘルス不調による休職はキャリアの断絶と受け取られ、復帰後のキャリアに希望を持っていない場合が大半なので、休職中はキャリアについて話題にしないほうがよい。
3. 管理監督者が休職することになった労働者に対し、休職直後に「一日も早く 100% 元の働き方ができることを目指してください」と伝えるのは、望ましいことである。
4. 主治医への情報提供の依頼は、医師である産業医が中心となっていくことになるため、産業医の選任されていない事業場ではそれができない。
5. 主治医との連携は、心の健康づくり専門スタッフ（「労働者の心の健康の保持増進のための指針」による）が事業場内にいても行うことが望ましい。

問27 労働者のメンタルヘルスに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 精神障害に関する労災補償の請求件数は、職場におけるメンタルヘルスケアの浸透により、年々減少傾向にある。
2. 事業主は、精神障害者手帳を取得していない労働者に対して、障害者雇用促進法における「合理的配慮」を行う必要はない。
3. 働き盛りの労働者においては、睡眠不足が続いても日中の眠気がなければ、作業効率は低下していないことが分かっている。
4. 職場のパワーハラスメントには、上司から部下に対するものに限らず、部下から上司に対するハラスメント行為も含まれる。
5. 「無視、仲間外し」などは、暴行、暴言や侮辱といった身体的および精神的に積極的に攻撃している訳ではないため、パワーハラスメントには当たらない。

問28 適応障害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. 主要な症状は、幻覚、妄想、滅裂な思考である。
- 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 ヶ月以内に発症する。
- 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. C と D
- 4. B と E
- 5. D と E

問29 成人前期のライフステージや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. レヴィン (Lewin, K.) によれば、成人前期は人生の危機に直面する時期であり、発達課題には過去を見直したり、生活構造を修正したりすることが含まれる。
2. エリクソン (Erikson, E. H.) の発達段階説では、成人前期の課題は「生殖性」対「停滞」である。
3. 晩婚化・未婚化が進む現在においては、結婚は成人前期のライフイベントとは限らなくなってきており、候補者選びも慎重で、いわば配偶者選択をめぐるモラトリアムの動きは弱まっている。
4. レビンソン (Levinson, D. J.) は成人前期の発達段階として「一家を構える時期」を示しているが、この時期は人生の全盛期であり、自分の属する世界で一人前になれるよう努力し、家庭生活の質を高める時期でもある。
5. ユング (Jung, C. G.) は、青年が社会で安定的立場をもたない存在として、青年を「周辺人」、「境界人」と呼んだ。

問30 転機に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ホール (Hall, D. T.) は、キャリア意思決定に影響を与える要因について、学習経験やその結果として生み出される信念・スキルが個人のキャリア行動につながると考えた。
2. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) は、変化の激しい現代においては、相互依存的な人間関係の中で学び続けることで、「プロティアン・キャリア」を築くことができると考えた。
3. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機を理解する構造として、転機へのアプローチ (転機の識別) 、転機を回避するための資源の活用および回避策の実行を考えた。
4. スーパー (Super, D. E.) が人生の役割の組合せを虹に例えたのに対し、ハンセン (Hansen, L. S.) はキルトに例え、それぞれの人生役割がパッチワークのように縫い合わされて統合されると考えた。
5. シャイン (Schein, E. H.) は、個人が直面する発達課題や転機についてのキャリアストーリーを語ることを通じて、その人の過去・現在・未来をつなぐ意味が作り出せると考えた。

問31 次の文章の空欄に当てはまる人物の組み合わせとして、**適切なもの**はどれか。

「ライフスパン・ライフスペース・アプローチ」を提唱した（ A ）は、生涯を通じたキャリアにおいて、個人が有している役割がどのように変化する、役割間の相互作用はどのように変わっていくかに焦点を当てた。一方、トランジション・アプローチを提唱した（ B ）は、トランジションを自分の役割、人間関係、日常生活、考え方を変えてしまうような人生上の出来事と捉え、その対処に焦点を当てた。

- | | |
|-------------------------------|----------------------------------|
| 1. A. スーパー (Super, D. E.) | B. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) |
| 2. A. スーパー (Super, D. E.) | B. ニコルソン (Nicholson, N.) |
| 3. A. サビカス (Savickas, M. L.) | B. ブリッジズ (Bridges, W.) |
| 4. A. シャイン (Schein, E. H.) | B. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) |
| 5. A. シャイン (Schein, E. H.) | B. ブリッジズ (Bridges, W.) |

問32 身体障害の特性と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. 身体障害者の支援では、知識として身体障害の特性を知っておくことは必要なことであるが、身体障害によってその人を見るのではなく、あくまでも「人」ありきの視点が重要である。
2. 視覚障害者の支援にあたっては、各種補助機器を使用するよりも、ノンバーバルコミュニケーションによって支援・配慮することが重要である。
3. 聴覚障害はコミュニケーション障害ともいわれ、人間関係を構築するうえで大きな影響があることを理解し、支援にあたっては特にコミュニケーションおよび情報障害に関する配慮が重要である。
4. 肢体不自由は四肢の麻痺や欠損あるいは体幹の機能障害によって、日常生活の動作や姿勢の維持に支障をきたす状態であるため、個々人の状態に応じた支援が重要である。
5. 内部障害は、内臓の一部が何らかの原因によって機能不全を起こしている状態であるため、支援にあたっては体力・運動機能の低下および健康管理に留意することが重要である。

(2018.12) 1 級学科試験問題

問33 日本で生まれた心理療法やカウンセリング技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. 森田正馬による森田療法は、「絶対臥褥期」、「軽作業期」、「重作業期」、「生活訓練期」の4期に分かれた系統的プログラムにより、自己内省や洞察を促すものである。
2. 吉本伊信による内観療法は、「してもらったこと」、「して返したこと」、「迷惑をかけたこと」の3つの問いに対して個人で内省することで、体験者の省察を促すものである。
3. 國分康孝によるベーシック・エンカウンターグループは、個人の成長や対人コミュニケーションの改善により、自己概念の変化などを目指すものである。
4. 成瀬悟策による臨床動作法は、身体各部位について注意を向けながらゆっくりと動かしつつ、リラクゼーション状態を導くことを通じて、日常の出来事についての気づきを促すものである。
5. 松原達哉による生活分析的カウンセリングは、主に無気力な学生・生徒に対して来談者中心療法的にかかわりながら、セルフ・モニタリング技法を取り入れて生活改善を援助するものである。

問34 キャリアコンサルティングにおける意思決定の支援過程に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 意思決定の支援過程では、選択肢を明確にした後、その選択肢に従って目標を設定する。
2. 意思決定の支援過程では、選択肢を検討し、それらを実行した上で、それぞれの選択肢が適切かどうかを判断することが大切である。
3. 意思決定の支援過程は、事例が違っていても同じようなプロセスを辿って支援することが望ましい。
4. 意思決定の支援過程で、選んだ選択肢にクライアントが納得できない場合は、新たな選択肢を再選択できるような支援をすることが望ましい。
5. 意思決定の支援過程では、クライアントの欲求や願望を何よりも大切にし、クライアントの欲求に沿った支援を行うことが望ましい。

問35 相談実施過程におけるラポールの形成に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ラポールの形成では、その日に話すテーマ（アジェンダ）を設定したり、認知・行動・感情を整理し悪循環から抜け出すための具体的な対策を考えるなど、基本的な面接の進め方をクライアントと話し合う。
2. ラポールの形成とは、クライアントに情緒的なソーシャルサポートを適切に提供するものであり、つらい気持ちをなだめたり、落ち着かせるようなサポートを指す。
3. ラポールの形成にあたっては、自尊心の低いクライアントは笑顔を侮蔑と捉えることもあるので、真剣な表情を見せるなど、なるべくニュートラルに保つ。
4. ラポールの形成とは、安心して話せる関係を構築することであり、クライアントが自然な敬意を払うことができるよう、カウンセラー側では「一段高い位置（ワンアップ）」からスタートするよう心がける。
5. ラポールの形成は、言語的な技法の実践とともに、全身から発する態度や表情、声の調子、身体言語などの非言語的な「かかわり行動」によってなされる。

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。
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。
3. クライアントと相談の目標や範囲等を明確化する。
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。
5. クライアントと心理的な親和関係（ラポール）をつくり上げる。

問37 指導レベルのキャリアコンサルタントが関わるキャリア形成、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. 経験が浅いキャリアコンサルタントからケース支援に関する相談を受けた場合には、その力量には関係なく、まずは初心者向けのコンサルテーションを実施する。
2. 学校や企業などの組織からコンサルテーションの依頼があった場合、相談関係の中で主導権を持つのはキャリアコンサルタントではなく相談者（コンサルティ）である組織側とされる。
3. 現代社会において自律的なキャリアを促進させるためには、まず喫緊の課題を明確化し、その後の課題については、その都度コンサルテーションを実施しながら目標を定めていく。
4. キャリアコンサルタントを養成する教育プログラムの実施にあたっては、プログラムの開発者、実際の指導者、効果の評価者という異なる専門家によって運営することが望ましい。
5. 企業内におけるOJTは、従業員のキャリア形成を促進するメンタリング機能を持つことが主な目的となっているため、OJTの内容に対してキャリアコンサルタントの積極的関与が期待されている。

問38 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. 所属長がキャリアコンサルティングの考え方と技法を学ぶことにより、長期的視野に立った部下の育成に関して、積極的な役割を果たすようになることが期待できる。
2. 企業内キャリア教育では、スペシャリスト育成に主眼を置き、企業が職種ごとに示す具体的なキャリア目標とキャリアパスを理解させ、計画的育成につなげていくことが重要である。
3. 大学でのキャリア教育は、キャリアの自覚に重点を置くため、自己理解を中心に進められており、職業理解については就職活動の一環として別途位置づけられている。
4. 企業におけるキャリア教育は、高齢者の継続雇用制度との関連に焦点を絞ることが必要であり、定年年齢を迎えた時点でその後の人生設計を含めたキャリア教育を実施することが望ましい。
5. 企業内でキャリアコンサルティングの普及を図る試みとして、管理職クラスを対象に実際の相談内容を用いた非公開の事例検討会を行うとよい。

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. 若手の有能な社員から転職相談を受けたため、人事部長にだけ内密に相談したところ、クライアントが元々希望していた部署への異動が決まり、転職は回避できた。
2. 上司からセクハラを受けているとの相談で、クライアントの希望を受けて、ハラスメント委員会に提訴し、委員会と連携してキャリアコンサルティングを継続した。
3. 主訴は異動希望だったが、明らかにうつ症状が出ており、自殺念慮が強かったため、クライアントの了解を得て、その場で精神科医と連絡を取り、上司に説明の上、入院手続きを進めた。
4. 残業が多く過労気味との相談を受けたが、社内全体で過重労働が常態化していることが判明したため、個人が特定できない形で経営者に報告し、働き方改革の推進を提案した。
5. 学生から、プロのミュージシャンとして活動したいが親の大反対にあっているとの相談があり、双方の会話が成り立たない状況を確認したため、本人の希望を受けて、仲介を行った。

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. 職場におけるメンタルヘルス不調は、マネジメントの問題も大きく起因していると言われており、キャリアコンサルタントが職場責任者に働きかけることでメンタルヘルス風土の改善にもつながる。
2. 従業員職務満足度診断や職場のメンタルヘルス診断等で、職場リーダーとメンバーの間で、評価ギャップが小さい時は、キャリアコンサルタントは組織への介入を考えなくてもよい。
3. 初等中等教育におけるキャリア教育については、全体計画や年間指導計画などが多くの学校で作られるようになってきたが、それだけでは十分と言えず、キャリアコンサルタントが授業を担う教師に対して、キャリアや就職に関しての情報提供や研修を行うなどの活動も重要である。
4. キャリア教育を推進する上で、職場体験やインターンシップなどの受入れ組織の確保に苦勞することが多いので、キャリアコンサルタントは学校、企業、NPO、行政機関などの多様な組織で働くキャリア教育の関係者と交流することが有益である。
5. 障害者雇用の経験の乏しい企業において、事業主や関連する部門に働きかけを行い、障害者が働きやすい職場環境を整えることは、キャリアコンサルタントに望まれる活動の一つである。

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、
最も不適切なものはどれか。

1. キャリア開発を進める上で、キャリアコンサルタントは、生きがい、働きがいにも留意し、メンタルヘルスの専門家との連携も充実させることが重要である。
2. 就労に関する問題として、貧困や虐待などの影響も存在することから、キャリアコンサルタントが福祉領域との連携のもとで解決を図ることが期待される場合が増えつつある。
3. キャリア開発や組織開発、人的資源管理等に関する理解をもとに、企業内の人事部門との連携が一層求められる。
4. 職業生涯の長期化、子育てや介護と仕事の両立支援等の役割発揮のため、キャリアコンサルタントには各領域の専門家とのネットワーク形成と連携が重要となる。
5. がん等の長期継続治療と仕事の両立支援では、キャリアコンサルタントは、身体のことを考えて働き続けられないことを前提とし、患者グループやその家族とのネットワークをつくることが重要である。

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、スーパーバイザーは指導を受けるものとしての自覚が必要であり、スーパーバイザーに対して率直な自己開示はすべきではない。
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. キャリアコンサルティングにおいては、キャリア領域の支援を主な対象とするが、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る。
4. 企業における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重要だが、時間などの制約もあることから組織からの研鑽機会の提供は必要としない。
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検討すれば十分である。

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. キャリアは、個人の特性と環境との相互作用の複合として形成されるとしても、人が環境との関係性のなかで、可能性を現実化したり創造するものとして、キャリアを考えるべきではない。
2. 企業におけるキャリア問題は、もっぱら人事・労務管理の問題として捉えるべきであり、個人の尊重や自己実現という立場から追求するべきではない。
3. 学校におけるキャリア教育、学校から社会への移行、企業における人事管理は、それぞれの内容に質的違いがあり、個人のキャリア形成という視点で一貫して考えられるべきものではなく、完全に独立して取り組まなくてはならない。
4. キャリアコンサルタントの活動では、キャリア発達の各段階にいる人びとのそれぞれの背景やニーズを理解したうえで、さらに組織からの期待や要請を鑑みた支援が必要とされる。
5. キャリアコンサルタントは、児童生徒や若年者のキャリア発達の支援と、中年期の転職、失業、退職などについての支援を行っているが、高齢者に対するキャリアの支援は想定していない。

問44 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. 構成的グループ・エンカウンターは、ロジャーズ(Rogers, C. R.)によって健常者を対象とした技法として開発された。
2. Tグループは、パールズ(Perls, F. S.)によってドイツで開発された技法である。
3. グループ・サイコセラピーは、ジェンドリン(Gendlin, E. T.)によって1950年代に開発された集団精神療法である。
4. サイコドラマは、フォックス(Fox, J.)によって開発された即興性を中核概念とする技法である。
5. ソーシャルスキル・トレーニング(SST)は、リバーマン(Liberman, R. P.)らによって、精神障害者のリハビリテーションを促進させる援助技法として開発された。

問45 構成的グループ・エンカウンターにおけるシェア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. シェアリングは、参加者の思考、感情、行動の受け止め方を修正・拡大するために行われる。
2. シェアリングにおいては、エクササイズでの参加者の「今ここでの体験」を掘り下げる。
3. シェアリングを通して、参加者の自己理解と他者理解が深まることが期待される。
4. シェアリングは、状況に応じて様々な人数で行うことが望ましい。
5. シェアリングの実施については、リーダーが介入することなく、参加者に任せて自由に行うことが望ましい。

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

1. アイスブレイクとは、企業などにおいて硬直した組織の風土を開くことを目的に実施するワークショップの一形態である。
2. プロジェクターで資料を提示するときは、聴き手の混乱を避けるため、紙の配布資料との併用は避ける。
3. ワークショップは、人が集まって行うことに意義があるため、一人で行うアクティビティ（活動やワーク等）の実施は避ける。
4. ワークショップにおいてファシリテーターが参加者に対して行う質問は、参加者の自由な発想を促進させるために、開かれた質問のみを使用する。
5. ワークショップにおける参加者の座席配置やレイアウトは、一回のワークショップの中であっても、アクティビティの内容により適宜変化させることが望ましい。

問47 キャリアコンサルティングにおける教育指導者のあり方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を指導するにあたっては、現実に応じた相談能力を養うために、自己の相談事例を加工せずにそのまま使って指導する。
2. キャリアコンサルタントは常に研究活動を行い、教育指導においてはその研究成果を広く伝えることを目的に指導にあたる。
3. キャリアコンサルタントを指導するためには、自ら常に研鑽を積む必要があり、その際には、自己の専門領域のみを深く学んで指導にあたる。
4. キャリアコンサルタントとして、相談者の利益になることを第一義とし、自らの実践活動を踏まえた指導を行う。
5. キャリアコンサルタントは、学習者からアセスメントツールの指導の要請があれば、未経験のものでもマニュアルを読み込んで指導できなければならない。

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. 初心者段階においては、スーパービジョンを受けることよりも、キャリアコンサルティング経験を数多く積み重ねていくことがより重要である。
2. スーパービジョンでは、キャリアコンサルタントの行った面接における技術や技法、特定のクライアントへの関わりについて、個々のケースに即して検討することがある。
3. スーパービジョンの目的は、ケース理解や概念化の能力を高めることであり、スーパーバイザー自身の自己理解・自己への気づきは重視されない。
4. スーパービジョンを受ける前には、先入観を持つことを避けるために、自分はどのケースについて、どのような動機で、何を期待してスーパービジョンを受けようとするのかをあまり意識化しないほうがよい。
5. 経験豊富なキャリアコンサルタントには、自分自身の力で自身の弱点を克服していくことが求められており、スーパービジョンに頼ることは望ましくない。

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は、スーパーバイザーの個別的ニーズの充足に欠け、また仲間の間での競争心や不安が起こりやすいため、個別スーパービジョンよりも効果は薄い。
2. グループスーパービジョンには、権威的、参画型、協力的などの関係を活かしたグループ活動があるが、その中では、協力的な関係を活かした活動が最も好ましいと言われている。
3. グループスーパービジョンは、スーパーバイザーの実践能力を高め、クライアントの福祉に貢献することを目的とするが、これは個別スーパービジョンと同じであり、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。
4. グループスーパービジョンでは、スーパーバイザーは、参加者に対して受容的、支持的な関係を築き、心理的に保護された環境を提供することが求められる。
5. グループスーパービジョンは、スーパーバイザーが防衛的になりやすく、またグループプロセスにより破壊的な相互作用が起こる可能性もあることから、個別スーパービジョンよりもデメリットが多い。

問50 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. 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。
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. 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。
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。

