

2021年度前期（第26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 ◆ 2021年6月13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. 解答用紙の受検番号・氏名に誤りがないか、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。黒の鉛筆またはシャープペンシル以外の筆記具を使用した場合はマークシートの読み取りができません。
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すべての通信機器および電子機器、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。従わない場合は、失格となります。

【退出時の注意事項】

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、着席したまま静粛にお待ちください。

- 本試験の正答は2021年6月14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/about/learninfo/>)
- 2021年9月3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ウェブサイトに受検番号を掲載してお知らせします。
(<https://www.career-kentei.org/result/>)

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 TEL 03-5402-4688

☆☆ 解答に際しての注意事項 ☆☆

1. 試験問題については、特段の指示のない限り、2021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。マークした箇所を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、問題文では略称を使用しています。

- ・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
- ・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法：労働時間等設定改善法

◎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 「人生100年時代の企業人と社会貢献活動に関する調査の集計結果」(独立行政法人労働政策研究・研修機構、2020年)における企業人のボランティアや社会貢献活動(パラレルキャリア)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 仕事の満足度が低い人ほど、今後もボランティアや社会貢献活動に参加したいと思う割合が高い。
2. 活動のきっかけは、「職場や仕事関係で誘われた」とする割合が最も多い。
3. 「人間関係」、「共同作業」など仕事関連のスキルについての自己評価は、学生・社会人いずれかの時期にボランティア経験のある人の方が、経験のない人よりも高い傾向がある。
4. ボランティア経験がない人の方が、ある人よりも、定年退職後にボランティアなどの社会活動に取り組みたいとする割合が高い。

問2 「令和元年度能力開発基本調査 調査結果の概要」(厚生労働省)において示された「キャリアコンサルティングを行った効果」(複数回答)に関する次の記述のうち、比率が高いものの上位3つとして**不適切なもの**はどれか。

1. 自己啓発する労働者が増えた。
2. 新入社員・若年労働者の定着率が向上した。
3. 人事管理制度に労働者の希望等を的確に反映して運用できるようになった。
4. 労働者の仕事への意欲が高まった。

問3 スーパー (Super, D. E.) のマキシ・サイクルとミニ・サイクルに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 生涯キャリア発達は、マキシ・サイクルとミニ・サイクルから成り立ち、予測不可能な要因によって不連続な変化を経て発達していく。
2. ミニ・サイクルは、職業的発達段階の移行期にみられ、新たな成長、再探索、再確立といった再循環が含まれる。
3. 移行期は、環境、経験、職業等によって個人ごとに時期が異なり、中高年の場合、通常、探索期と確立期の間に現れる。
4. ミニ・サイクルの過程は、マキシ・サイクルの最初の発達段階と次の発達段階の間にのみ見られる現象である。

問4 バンデューラ (Bandura, A.) の社会的学習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. 社会的学習理論では、社会的行動獲得の過程として、直接経験による学習に加え、観察学習 (モデリング) が強調された。
2. 意思決定は、予期システム、価値 (評価) システム、基準 (決定) システムの3段階で実施されるとしている。
3. 運動再生過程は、そこまでの過程で習得した行動を実際に遂行するかどうかを決定する過程である。
4. もらっている報酬の大きさから自己の能力を見積もることを自己効力感という。

問5 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、**最も適切なもの**はどれか。

1. キャリア・サバイバルは、長期的な職業生活における個人の拠り所のことであり、これを理解することが生涯キャリア発達を促進するとしている。
2. キャリアストーリーは、個人が直面した発達課題や職業上の転機などについて語られたものである。
3. ライフテーマは4つのパターンに分類されており、それぞれのパターンごとに行動例がリスト化されている。
4. キャリア構築理論では、個人の欲求に見合った変幻自在なキャリアを志向することを重視している。

問6 動機づけ理論に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. アルダファ (Alderfer, C. P.) は、マズロー (Maslow, A. H.) の欲求段階モデルを修正して、存在欲求 (Existence) 、関係欲求 (Relatedness) 、成長欲求 (Growth) の次元から構成される ERG モデルを提唱した。
2. マズロー (Maslow, A. H.) は、人は絶えず成長するものであると仮定して、低次の自己実現欲求から高次の生理的欲求へと3つの段階があるとした。
3. ハーズバーグ (Herzberg, F.) は、動機づけ要因の充足は長期間の満足と動機づけをもたらす、衛生要因は十分に満たされれば不満を予防するが、満足はもたらさないとした。
4. マクレランド (McClelland, D. C.) は、高次の欲求に着目して、職場における社会的欲求が動機づけを高めると考えたが、強すぎる達成動機は自己実現を阻害するとした。

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個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、その人のキャリアおよ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 認知療法・認知行動療法における「自動思考」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ある状況であれば、誰もが生起する思考様式を自動思考という。
2. 自動思考は、その人が持つスキーマと呼ばれる中核的な信念とは関係なく、自動的に浮かぶ思考である。
3. 認知療法・認知行動療法におけるカウンセラーの役割の一つとして、クライアントの自動思考の誤りを指摘し、正しい思考を提示することがある。
4. うつや不安につながる自動思考に影響を及ぼす「推論のあやまり」の例には、「全か無かの思考」、「破局化思考」、「べき思考」などが挙げられる。

問9 ロジャーズ (Rogers, C. R.) の来談者中心カウンセリングに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. クライエントは、カウンセラーとの関係の中で、体験と自己概念が一致した状態にある。
2. カウンセラーとクライエントの間に物理的な接触があることが必要である。
3. クライエントが、カウンセラーの無条件の肯定的関心と共感的理解について最低限度知覚している。
4. 来談者中心カウンセリングの傾聴では、クライエントのとった行動に焦点をあてる。

問10 リカレント教育に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 社会人の職業に必要な能力の向上を図る機会の拡大を目的として、大学等における企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを「職業実践力育成プログラム」(BP)として厚生労働大臣が認定し、社会人の学び直しを推進している。
2. 労働者のキャリアの充実と生産性の向上などを促進するリカレント教育に関しては、厚生労働省のほか、文部科学省および経済産業省でも、その拡充に向けた取組みを行っている。
3. リカレント教育を推進するために、専門実践教育訓練給付や一般教育訓練給付などの教育訓練給付の拡充や、産学連携によるプログラムが実施されている。
4. リカレント教育とは、学校教育を、人々の生涯にわたって、分散させようとする理念であり、その本来の意味は、「職業上必要な知識・技術」を修得するために、フルタイムの就学と、フルタイムの就職を繰り返すことである。

問11 日本企業における人材育成に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. OJT、Off-JT、自己啓発という人材育成手法では、OJT が主に職場内で実施されるのに対して、Off-JT と自己啓発は職場を離れて実施されることが多い。
2. 日本企業において、企業特殊能力を身につける最も有効な方法として伝統的に重視されている OJT では、職場の上司や先輩の力量を問わず、効果が期待できる。
3. Off-JT には、昇進・昇格や年齢の節目に行われる階層別研修、職能ごとに必要な専門的な知識やスキルを学ぶための職能別研修、コンプライアンスやハラスメント、メンタルヘルスなどについて学ぶ課題別研修が含まれる。
4. 資格取得の勉強をするために自発的に通信教育を受講することや、仕事に役立つ知識を得るために自ら社会人大学院に通うことなどは、自己啓発に含まれる。

問12 第11次職業能力開発基本計画（厚生労働省、2021年）に示された職業能力開発の今後の方向性に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進
2. 労働者の自律的・主体的なキャリア形成の推進
3. 雇用のセーフティネットとしての求職者支援制度の創設
4. 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

問13 「同一労働同一賃金ガイドライン」（厚生労働省、平成30年12月）における同一労働同一賃金に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。なお、本問における「通常の労働者」とは、いわゆる正規雇用労働者をいう。

1. 短時間・有期雇用労働者の基本給は、管理職となるためのキャリアコースの一環として短時間・有期雇用労働者と同様の業務に従事している通常の労働者の基本給と同一でなければならない。
2. 通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で、能力や経験が同等であり、同一の貢献が認められた場合、基本給を同一にすれば、賞与において格差を設けてもよい。
3. 同一の役職名であって同一の内容の役職に就いている通常の労働者と短時間・有期雇用労働者において、役職手当が両者に支給されていれば、金額に格差を設けてもよい。
4. 総合職、地域限定正社員など雇用管理区分が複数ある場合でも、すべての雇用管理区分において、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の間で不合理な待遇格差の解消が求められる。

問14 人事評価における目標管理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. 目標は上司から与えられるもので、部下が設定するものではない。
2. 公平性を重んじるため、上司は部下の職務遂行能力の高低にかかわらず、同種の業務に従事する部下には全員に同程度の目標を与えるべきである。
3. 目標管理制度は、多くの場合、業績の評価に用いられる。
4. 目標達成の評価は、目標の質や難易度（レベル）とは関係なく、目標の達成度に基づいて実施すればよい。

問15 仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進を目的とした法律に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請によって「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の「くるみん認定」を受けられることができる。
2. 「くるみん認定」を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組みを行っている企業を評価しつつ、継続的な取組みを促進するため、平成27年4月1日より新たに「プラチナくるみん認定」が始まった。
3. 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が優良な企業については、厚生労働大臣が定める認定マーク「トモニン」を商品などに付すことができる。
4. 女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上から101人以上の事業主に拡大されることになった。

問16 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. 「労働力調査（詳細集計）2020年平均」（総務省）によると、非正規の職員・従業員を対象に、現職の雇用形態について主な理由を見ると、男女ともに「正規の職員・従業員の仕事がないから」とした者が最も多かった。
2. 「令和2年度年次経済財政報告」（内閣府）によると、新型コロナウイルス感染症拡大の影響等により、需要が大きく減少しているにもかかわらず、これまでのところ失業者の増加が抑制されている背景には、多くの企業が短期的な需給調整を行わず、雇用を維持していることがあげられるとしている。
3. 「令和元年度雇用均等基本調査の結果概要」（厚生労働省）によると、常用労働者10人以上を雇用している民営企業のうち、課長相当職以上の女性管理職割合を産業別にみると、「宿泊業・飲食サービス業」が最も多かった。
4. 「令和元年賃金構造基本統計調査の概況」（厚生労働省）によると、企業規模別の賃金カーブについては、男女いずれも企業規模が小さいほど賃金カーブの傾きは大きくなっているが、男性は女性に比べてその傾向が小さい。

(2021.6) 2級学科試験問題

問17 次の雇用関係の指標と景気動向指数の採用系列の組み合わせのうち、**適切なもの**はどれか。

1. 有効求人倍率（除学卒）－ 先行系列
2. 所定外労働時間指数（調査産業計）－ 遅行系列
3. 完全失業率－ 遅行系列
4. 新規求人数（除学卒）－ 一致系列

問18 無期転換ルールに関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働契約法に基づく無期転換ルールに基づいて有期労働契約が無期労働契約に転換された場合、賃金等の労働条件も、採用当初から無期労働契約にある者と同一にしなければならない。
2. 親会社で雇用されていた有期雇用労働者が、同社の退職と同時にその子会社に有期雇用労働者として雇用された場合、両会社の契約期間を通算して、無期雇用転換ルールの適用の有無が判断される。
3. 1年以上の有期労働契約が終了した後、新たに有期労働契約を締結するまでの間に6ヶ月未満の無契約期間があったとしても、法令上の定めにより、これらの有期労働契約の期間は通算される。
4. 通算契約期間が5年を超えた最初の有期労働契約の期間内に、有期契約労働者が無期転換の申込みをしなかった場合、その後の有期労働契約が更新された各契約期間内においても、この申込みを行うことができない。

(2021.6) 2級学科試験問題

問19 最低賃金法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 地域別最低賃金の決定において、地域における労働者の生計費を考慮するに当たっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされる。
2. 地域別最低賃金の改定は、地方最低賃金審議会が引上げの目安額を決め、中央最低賃金審議会がこれを参考に引上げ額を決める方法で行われている。
3. 使用者は、最低賃金額に達しない賃金の支払いをしても、刑事処罰の対象とならない。
4. 最低賃金額は、時間のほか、日、週または月によって定めるものとする。

問20 働き方改革を推進するための法整備に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 同一労働同一賃金の導入は、同一企業における不合理な待遇差の解消を目指すものであり、派遣労働者と派遣先事業所の直接雇用労働者との待遇差は、どのような場合においても対象とならない。
2. 時間外労働の限度は、臨時的な特別の事情がある場合でも労使協定により年間 720 時間以内としなければならないが、この上限時間は法定休日労働時間数を含む。
3. 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（厚生労働省、2020 年改定）が示されたが、複数の企業に就業する者に対するセーフティネットを整備するための労災保険制度、雇用保険制度の改正は行われていない。
4. 労働時間等設定改善法により、企業に対して勤務間インターバル制度の導入が努力義務化され、一定の条件を満たす中小企業事業主に対する推進のための助成金制度が設けられた。

(2021.6) 2 級学科試験問題

問21 「令和元年度文部科学白書」（文部科学省）における職場体験等に関する次の記述のうち、空欄に当てはまる語句の組み合わせとして**適切なもの**はどれか。

公立小学校では、多くの学校において職場見学が実施されています。公立中学校における職場体験は、平成30年度の実施率が97.7%と、ほとんどの中学校において実施されています。こうした職場体験を一過性の行事として終わらせることのないよう、学校における（A）に当たっては、日常の教育活動と関連付けて職場体験の狙いや効果を高めることを目的とした実践にするなど更なる工夫が求められます。公立高等学校（全日制及び定時制）におけるインターンシップの実施率は84.9%となっています。しかし、参加が希望制となっている学校が多いため、在学中にインターンシップを体験した生徒の割合は、全体で（B）、普通科では（C）となっており、参加率の向上が今後の課題となります。

- | | | |
|--------------------|----------|----------|
| 1. A. 職業興味検査等の実施 | B. 59.8% | C. 34.6% |
| 2. A. 事前指導や事後指導の実践 | B. 5.6% | C. 8.7% |
| 3. A. 職業興味検査等の実施 | B. 17.5% | C. 11.2% |
| 4. A. 事前指導や事後指導の実践 | B. 34.8% | C. 22.5% |

問22 文部科学省による「キャリア・パスポート」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 小学生は保護者が子どもの意見を参考に記載し、中学生、高校生は生徒自身が記載する。
2. 令和2年4月から、全ての小学校、中学校、高等学校において実施することとなった。
3. 様式については、全国で統一されている。
4. 就職試験でもそのまま活用できるよう作成された。

問23 睡眠障害の症状に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 半年ほど不眠が続き、慣れていないはずの仕事が適切に出来ない。
2. 数日前に心理的にショックな出来事があり、それ以来ほとんど眠れない。
3. 月に1日くらい、寝つきの悪さに苦しむ。
4. 夜間工事の騒音が原因で、よく眠れない。

問24 次の選択肢のうち、ストレスチェック制度において使用される調査票（ストレスチェックの項目）で、調査しなければならない領域として**不適切なもの**はどれか。

1. 心身のストレス反応
2. 周囲からのサポート
3. 業務上のストレス要因
4. 性格傾向

問25 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（厚生労働省、2012年改訂）が示すメンタルヘルス不調者の職場復帰支援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. 職場関係者が共有する当該労働者の健康情報の内容は、必要最小限にするべきである。
2. 業務内容や社内勤務制度の情報は、職場から主治医に伝えないようにする。
3. 症状が完全に消失していることが、職場復帰の必要条件である。
4. 試し出勤制度は、法令で実施が義務づけられている。

問26 シャイン (Schein, E. H.) のキャリア・サイクルの段階における「キャリア中期の危機」で直面する一般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. 経験に基づく技術および関心を広げる。
2. 権力、責任および中心性の水準低下を受け入れるようになる。
3. 責任を引き受け、最初の正式な任務に伴う義務を首尾よく果たす。
4. 自身の抱負に照らして自分の歩みの主要な再評価を行い、現状維持か、キャリアを変えるか、あるいは新しいより高度な手応えのある仕事に進むかを決める。

問27 成人期以降のキャリア発達の特徴に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 成人は、新たな環境への適応と自己の再評価に直面することが多く、そこにストレスと再適応のための努力が求められる。
2. 成人期以降のキャリア行動は、その個人の生活（暦）年齢ではなく、基本的には、社会的規範によって影響される社会的年齢で規定される。
3. 成人期以降のキャリア行動は、その人がどのライフステージにいるかによって決まるとされる。
4. 幼児期に獲得された自我同一性 (identity) が、成人期を通じて次第に個性化、自己化、自己実現化して確立していく。

問28 ブリッジズ (Bridges, W.) のトランジション・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. 人生はトランジション・プロセスの連続であり、その都度「何を今、付加すべきか」ではなく「何を今、手放すべきか」という問いから始めるべきである。
2. トランジション・プロセスにおける「始まり」とは、外的な変化を伴う、生活構造における具体的変化のことをいう。
3. トランジション・プロセスとは、職業キャリアで言えば「あらたな仕事が始まり」、過渡期である「ニュートラルゾーン」を経て、「その仕事の一つの終わりを迎える」ことをいう。
4. 「始まり」は常に前向きなものであり、基本的にプロセスが退行することはない。

問29 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. レビンソン (Levinson, D. J.) は、人の発達において安定期との境目にある過渡期については不透明で不安定な時期であり、ライフサイクルに影響を与えることが少ないと考えた。
2. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) は、社会的学習理論に基づき、キャリア形成過程のシミュレーションを行うことにより、予期せぬ出来事が起こらないように周到に準備することが大切であると考えた。
3. ヒルトン (Hilton, T. L.) 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. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、人生は、さまざまな出来事からなる転機の連続と考え、人のキャリアは、それを見定め、点検し、受け止めるプロセスを経て形成されると考えた。

問30 「令和元年版働く女性の実情」（厚生労働省）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 女性の労働力率をみると、有配偶者の労働力率は、10年前と比較してほとんど変化がない。
2. 一般労働者（常用労働者のうち短時間労働者以外の者）の所定内給与額の男女間格差は、10年前と比較すると徐々に縮小している。
3. 男女間の賃金格差の要因として、最も大きいのは学歴であり、役職の違いによる影響は少ない。
4. 雇用者数に占める女性比率（雇用者総数に占める女性の割合）を産業別に見ると、最も高いのは「卸売業・小売業」である。

問31 セクシュアル・マイノリティに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. クライアントが性指向を明かしている場合、クライアント自身のセクシュアリティを位置付けていくプロセスを支えるよう傾聴していくことが大切である。
2. 性自認とは、恋愛感情や性的な関心・興味が主にどの性別に向いているかをいう。
3. 自身の性指向と異なるクライアントと接した場合、焦ってリファーすることは相手からの信頼を損なう可能性があるため、慎重に行う必要がある。
4. 支援に当たっては、自身が持つセクシュアリティに対するバイアスの可能性を自覚し、性に対する価値観を認識しておくことが望まれる。

問32 クライエントの話をきくときの態度・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. クライエントから視線をそらすことなく、じっと凝視する。
2. 姿勢を正してきちんと座り、威厳をもって専門家らしく振る舞う。
3. 声の調子や言葉遣いに注意しながら、ごく自然な話し方をする。
4. クライエントの話を聞きながら、次にこちらから何を言うべきかについて常に思いを巡らせる。

問33 沈黙に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. カウンセリング意欲に乏しいクライエントや意思疎通が困難なクライエントに対しては、カウンセラーは沈黙で対峙するとよい。
2. クライエントの沈黙には、いろいろな意味があり、ただ黙っているわけではないことを理解し、カウンセラーは、沈黙による不安に耐えなければならない。
3. 沈黙が長すぎる場合においても、質問を再度繰り返したり、これまでの話をまとめて返す等、カウンセラーが働きかけることは避けなければならない。
4. クライエントが沈黙をしている時は、カウンセラーへの抵抗や拒否を感じているので、すぐさまこの沈黙を解消しなければならない。

問34 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. シェアリングには、メンバーがお互いに認知を修正したり、拡大したりする機能がある。
2. インストラクションにおいては、メンバーを誘導することになるのでエクササイズ
の狙いは明らかにしない方がよい。
3. ワークショップにおいては、心身の病気を理由にメンバーの参加を断ることはない。
4. ワークショップにおいては、メンバーが自分に向き合うことが重要なので、抵抗が見られても安易に介入を行わない。

問35 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. 「気づき」が個人の成長を促すと考えている。
2. 精神疾患の人は対象とならない。
3. 形態の違いによらずグループサイズは一定である。
4. グループとしての共通の目標や価値観を持つ必要はない。

問36 相談実施過程の各プロセスにおける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. 自己理解：進路や職業、キャリア形成に関し、クライアントが「自分自身」を理解するよう援助する。
2. 職業理解：進路や職業、キャリア・ルートの種類と内容を、クライアントが理解するよう援助する。
3. 意思決定：クライアントにとって最もふさわしい進路や職業を提示して、それに決めるよう援助する。
4. 方策の実行：進学、就職およびキャリア・ルートの選択など、意思決定したことを実行するよう援助する。

問37 カウンセリング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. アイビー (Ivey, A. E.) のマイクロカウンセリングの特徴は、面接に要する時間、期間、回数が短い/少ないにもかかわらず、十分な効果がみられ、その効果にかかる時間、費用、労力が相応に見合っていることである。
2. 國分康孝が提唱したコーヒーカップ方式は、「リレーションづくり」、「問題の把握」、「処置・問題の解決」の3本柱からなり、そのプロセスがコーヒーカップに形状が似ていることから命名された。
3. ウォルピ (Wolpe, J.) の提唱したヘルピング技法は、「分析」、「総合」、「診断」、「予後」、「処置」、「追指導」の6段階に分けることができる。
4. ピーヴィ (Peavy, R. V.) のシステムティック・アプローチには、「目的・目標」、「資料」、「方策」、「調査的決定 (最終的決定)」からなるループ状のプロセスが含まれる。

(2021.6) 2級学科試験問題

問38 厚生労働省編 一般職業適性検査[進路指導・職業指導用] (GATB) の検査結果の解釈に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 器具検査を実施していない場合でも、観察等により特に運動機能に問題が見られなければ、指先の器用さ (F)、手腕の器用さ (M) の得点について、暫定的に基準を満たしているとみなして照合してよい。
2. 検査結果の中で誤答が特に多い場合は、実施方法の理解不足、あるいは、受検拒否意識や正しく答えようとする意識の低さ等の可能性を考える必要がある。
3. 9 つの適性能得点を合計して判定することは、本来の検査の目的から外れており、意味がない。
4. すべての適性職業群で「基準を満たしていない (L)」の評価が出ている場合には、B 検査 (基礎的志向性) や C 検査 (職務遂行の自信度) なども加味して適性を判断する。

問39 自己理解の際に用いられるアセスメント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、量的なフォーマル・アセスメントに含まれる。
2. 職業レディネス・テスト[第 3 版] (VRT) は、職業に対する志向性をみるために、主に中学生・高校生等を対象に開発されたものである。
3. VPI 職業興味検査は、ホランド (Holland, J. L.) の職業興味に関する理論に基づき開発されたものである。
4. 内田クレペリン精神検査では、処理能力、積極性、意欲、行動ぶりなど意志的な能力を中心とした性格傾向が測定される。

問40 職業や職場について情報を提供しているサイトに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職業情報提供サイト（日本版 O-NET）は、キャリアコンサルタントなど専門家が利用することを想定して作成されたものであるため、利用に当たっては事前に講習を受ける必要がある。
2. ハローワークインターネットサービスでは、求職者マイページを開設すると、自宅のパソコン等から自身の検索条件やハローワークから紹介を受けた求人情報を確認することができる。
3. 職場情報総合サイト（しょくばらぼ）は、職場で必要なスキル・知識についての情報を提供するサイトで、公的職業訓練（ハロートレーニング）についての情報も掲載されている。
4. ジョブ・カード制度総合サイトでは、ジョブ・カードを活用している企業の求人情報が掲載されている。

問41 シルバー人材センターに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 入会できるのは、原則 65 歳以上の健康で働く意欲のある人である。
2. 高齢者の就業であるため、危険・有害な作業内容は引き受けていない。
3. 仕事の内容によっては、労働者派遣事業または職業紹介事業として実施する。
4. 高齢者のライフサイクルに応じた任意就業であるため、就業日数や収入の保障はない。

問42 キャリア形成およびキャリアコンサルティングの教育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. 「キャリア・パスポート」とは、小学校から高等学校までの特別活動をはじめとしたキャリア教育に関わる活動について、学びのプロセスを記述し振り返ることができるポートフォリオ的な教材である。
2. キャリアコンサルタントの養成カリキュラムにおいては、キャリアコンサルティングのスキル教育だけではなく、それ以前の人間理解、人間の心理、行動、発達、メンタルヘルスなどに対する深い知見を学ぶことも必要である。
3. 学校その他の教育機関は、エンployアビリティ向上に関わる重要な関係者であり、社会の需要に柔軟に対応するためのカリキュラムの継続的な見直しやキャリア教育の実施などが求められる。
4. 企業内キャリアコンサルタントは、目標管理制度において、目標設定、中間面接、評価面接などを行うことで、個々の従業員のキャリア形成を支援する役割を直接担うことが求められる。

問43 企業におけるキャリア形成やキャリアコンサルティングの普及に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 企業において部下の相談に当たることが多い管理職等に対して、キャリアコンサルティングの基本的な知識やスキルの修得を支援することも、キャリアコンサルタントに期待される役割の一つである。
2. 「令和元年度能力開発基本調査 調査結果の概要」（厚生労働省）によると、企業規模と、キャリアコンサルティングを行う仕組みの導入の割合には相関関係がない。
3. 企業におけるキャリアコンサルティング成功事例を広く周知することにより、キャリアコンサルタントの活用促進が期待される。
4. 企業におけるキャリア形成を促す施策は、他の人事施策やキャリアコンサルティング等との連携により効果が促進される傾向がある。

(2021.6) 2級学科試験問題

問44 セルフ・キャリアドックに関わる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. セルフ・キャリアドックの導入に向け、企業としてのビジョン、方針および関連する就業規則の内容が未整備であったため、その改善を関係部門に働きかけた。
2. キャリアコンサルティング面談で明らかにされた全体的な課題を抽出し、人事部門向けに報告書を作成した。
3. キャリアコンサルティング面談の実施後に、人事異動や組織経営に役立てるよう、個人一人ひとりが特定できるような報告書を企業に提出し、改善案を関連部門に求めた。
4. 人事部門や関連部門と協働で、対象従業員などに対して、キャリア意識や仕事ぶりに変化が出たかどうかを定期的にモニターし、キャリアコンサルティング面談等を通して結果を話し合うのも有効である。

問45 企業内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. 会社の業績不振により整理解雇を予告されたクライアントが精神的不調を訴え、自殺念慮が確認されたため、専門医へのリファーを行い、クライアントの家族にも連絡をした。
2. 一年間の面談業務を通じて、管理職層にパワーハラスメント体質が蔓延していることが明らかになったため、経営層に対して詳細な個々の面談内容を報告し、改善提案を行った。
3. 面談において、職場への不満から転職したいとの相談があったため、クライアントには内密に人事部長と調整し、本人の希望する部署に異動させ、転職を未然に防いだ。
4. 面談において、職場の人間関係に関する相談があったが、クライアントがかなり落ち込んでいたため、キャリアコンサルタントの判断で、職場の上司に直接報告し、解決策を検討した。

(2021.6) 2級学科試験問題

問46 ハラスメントに関わる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、**適切なものの組み合わせ**はどれか。

- A. パワーハラスメントと思われる行為をされたとの相談を受けたので、後々の事実確認のために、行為者とのやりとりをメモや録音など記録に残した方がよいとアドバイスした。
- B. 社内の相談窓口では解決が難しい内容の場合には、外部の専門機関を紹介する。
- C. 事業主は、労働者が外部のキャリアコンサルタントに、上司からハラスメントを受けた事実を相談したことを理由に、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。
- D. 業界特有の商習慣や仕事特性に深く関連したハラスメントが生じたので、事業主の了解のもと、再発防止を目的とした検討会を同じ業界のキャリアコンサルタントと立ち上げた。

- 1. A と B と C
- 2. A と B と D
- 3. B と C と D
- 4. 全て適切

問47 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. それぞれの専門領域や現場のニーズに対応するための高い知識とスキルを身に付けるのではなく、共通に求められる一定の能力水準の確保に努めるべきである。
- 2. プロフェッショナルとしての水準向上のためには、自分自身の力量を超える相談を積極的に引き受ける必要がある。
- 3. クライアントを深く理解し的確な支援につなげていくためには、まずは自らの専門家としての姿と向き合い、自らの自己理解にも努めなければならない。
- 4. クライアントのキャリア形成・能力開発を支援する力は必要であるが、キャリアコンサルティングの理論的根拠に対する理解までは求められていない。

問48 キャリアコンサルティングにおける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. スーパービジョンは事例検討会と違い、スーパーバイザーへの教育的な指導は行わない。
2. スーパービジョンでは、ケース記録だけではなく逐語記録も作って、一言一句の発言に対して具体的な指導を受けなくてはならない。
3. スーパービジョンは、スーパーバイザーの見立てや対応の誤りを指摘することを主目的としている。
4. 経験を積んだキャリアコンサルタントにおいても、定期的にスーパービジョンを受けるべきである。

問49 キャリアコンサルタントの役割や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、インフォームド・コンセントで、キャリア面談の趣旨や目的をわかりやすい言葉で説明し、クライアントの理解を促すことが必要である。
2. キャリアコンサルティングにおいて、クライアントを避けたい、逃れたいという願望、怖れ、拒絶、憤りなどは逆転移といえるが、保護したい気持ちになったり、肯定的な親密さを感じたりするのは通常の人間関係であり、逆転移とはいえない。
3. キャリアコンサルティングでは、クライアントをエンパワーし、目標を設定し、目標に向かって作業を有効にすすめるために、キャリアコンサルタント個人の価値観や生き方を伝えることが重要である。
4. 休職者が職場復帰をするために必要と思われる場合は、面談で知った個人に関する情報を、本人の同意がなくても企業の人事担当に知らせることができる。

問50 キャリアコンサルタントに求められる倫理と姿勢に関する次の記述のうち、**適切なもの**はいくつあるか。

- A. 誇示、誹謗・中傷の禁止
- B. 品位の保持
- C. 信頼の保持・醸成
- D. 自己研鑽

- 1. 1つ
- 2. 2つ
- 3. 3つ
- 4. 全て適切

