

2022年度前期（第28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 ◆ 2022年6月12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）は机の上に置かず、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、举手し、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2022年6月13日の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/>)
- 2022年9月2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、2022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。

- ・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
- ・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

◎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 働き方が多様化する中で示された「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)における、企業の対応に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 競業により、自社の正当な利益を害する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができる。
2. 長時間労働等による労務提供上の支障の可能性があったとしても、労働者の副業・兼業の意思を尊重することが求められる。
3. 自社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができる。
4. 副業・兼業を行う労働者に対して、業務上の秘密となる情報の範囲や、業務上の秘密を漏洩しないことについて注意喚起を行う。

問2 「令和2年度能力開発基本調査 調査結果の概要」(厚生労働省)で示されている、労働者が「キャリアコンサルタントに相談したい内容」(複数回答)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 正社員で最も多いのは「仕事に対するモチベーションの向上」である。
2. 正社員以外で最も多いのは「仕事に対する適性・適職(職業の向き不向き)」である。
3. 「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」を相談したい内容として挙げる比率は正社員の方が、正社員以外よりも高い。
4. 「退職や転職」を相談したい内容として挙げる正社員の比率は高く、3分の1を超えている。

問3 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. 各発達段階の中におけるトランジションは、予測が困難な変化を伴うため、起こり得ないとした。
2. キャリア・アダプタビリティとは、キャリア発達課題、職業上のトランジション、トラウマに対処するためのレジリエンスおよびリソースのことである。
3. キャリア・アダプタビリティは、状況、自己、支援、戦略という4つの次元から構成される。
4. ライフ・テーマとは、「なぜそのような職業を選択するのか」、「なぜ働くのか」に答えるものではなく、「どのように職業を選択し適応していくのか」に答える概念である。

問4 ホランド (Holland, J. L.) の六角形モデルを応用した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. 内田クレペリン検査
2. OHBY カード
3. MMPI
4. 厚生労働省編一般職業適性検査[進路指導・職業指導用] (GATB)

問5 ウィリアムソン (Williamson, E. G.) の特性-因子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. 成長、探索、確立、維持、下降の 5 段階を経て行われる。
2. 伝達、分析、統合、価値、実行のサイクルを経て行われる。
3. 分析、総合、診断、予後、処置、追指導の 6 段階を経て行われる。
4. 受容、繰り返し、明確化、支持、質問の 5 つの技法で行われる。

問6 キャリア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. ホール (Hall, D. T.) は、適切な職業選択の指導を受けないまま就職し、次々に離職していく青少年労働者の救済・保護のために、ボストンに職業局を開設した。
2. シャイン (Schein, E. H.) は「人は条件次第で仕事が満足感の源になり、自発的に仕事をする」、「人は自分が進んで身をゆだねた目標のためには自ら働く」などの人間観に基づく考えを提唱した。
3. ジェラット (Gelatt, H. B.) の理論では、人のパーソナリティを「現実的」、「研究的」、「芸術的」、「社会的」、「企業的」、「慣習的」の 6 つの類型に分類し、職業もこの 6 つの類型に分類している。
4. スーパー (Super, D. E.) は「キャリアとは人が生涯において追求し、占めている地位、職務、業績の系列である」として、キャリアを仕事、職業以外の社会的役割も含めて総合的に捉えている。

問7 バンデューラ (Bandura, A.) が提唱した自己効力の定義に関する次の記述のうち、
最も適切なものはどれか。

1. 自己が他者に与える印象の自己評価
2. 適応行動に失敗する可能性の見積もり
3. 課題に必要な行動を成功裏に行う能力の自己評価
4. 結果として得られる報酬等の予測

問8 構成的グループ・エンカウンターのインストラクションに関する次の記述のうち、
最も不適切なものはどれか。

1. 構成的グループ・エンカウンターのねらい、内容や条件、留意点を説明することをインストラクションという。
2. インストラクションでは、レディネスを高めるためにエクササイズをパスできないようにする。
3. インストラクションでは、レディネスを高めるためにデモンストレーションを併用することがある。
4. インストラクションでは参加への理解を求め、参加へのモチベーションを高める。

問9 来談者中心アプローチに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. このアプローチは、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指し、認知・感情・行動などに総合的に働きかけることによって行われる。
2. カウンセラーに求められる態度条件として「無条件の肯定的関心」、「共感的理解」、「自己一致（純粋性）」の3つが基本的に挙げられる。
3. クライアントの自己洞察、気づきを促し、自己概念を明確化し、自己不一致の状態から自己一致に導くことを主要な目標としている。
4. このアプローチでは、人は実現傾向と呼ばれる、成長、健康、適応へと向かう生来の欲求をもっているとされている。

問10 「令和2年度能力開発基本調査 調査結果の概要」（厚生労働省）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 向上させたい能力・スキルの内容を見ると、正社員では「IT を使いこなす一般的な知識・能力（OA・事務機器操作（オフィスソフトウェア操作など）」が最多となっている。
2. 事業内職業能力開発計画の作成状況を見ると、「いずれの事業所においても作成していない」企業の方が「すべての事業所において作成している」企業より多い。
3. 企業の教育訓練への費用の支出状況を見ると、OFF-JT または自己啓発支援に支出した企業は8割を超えている。
4. 教育訓練休暇制度の導入状況を見ると、「導入していないし、導入する予定はない」とする企業の方が「導入している」企業より少ない。

問11 わが国のリカレント教育に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. リカレント教育の必要性として、人生 100 年時代においては教育、仕事、引退の 3 ステージの人生モデルから、教育、仕事、転職・独立、引退の 4 ステージのモデルに変わっていくことが挙げられる。
2. 教育訓練給付の拡充として、社会人が通いやすいように、文部科学大臣が認定した講座については、講座の最低時間を 120 時間から 60 時間に緩和した。
3. 産学連携によるリカレント教育では、AI 分野など新規かつ実践的で、雇用対策として効果的で必要性の高いリカレント教育プログラムの開発を集中的に支援する。
4. 「人づくり革命基本構想」(人生 100 年時代構想会議、2018 年)では、リカレント教育は、人づくり革命のみならず、生産性革命を推進するうえでも、鍵となるものであるとしている。

問12 キャリア形成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. 「成長戦略実行計画」(2021 年)では、多様な働き方や新しい働き方を希望する者のニーズに応え、企業における兼業・副業の選択肢を提供する、と述べられている。
2. セルフ・キャリアドックは、企業・組織の視点に加えて、従業員一人ひとりが主体性を発揮し、キャリア開発を実践することを重視・尊重する人材育成・支援を促進・実現する仕組みである。
3. 健康経営優良法人認定制度は、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組みを行っている中小企業を表彰することで、キャリア形成支援の重要性を社会に広め、定着を期すことを目的としている。
4. 人材開発支援助成金は、雇用する労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職務に関連した専門的な知識及び技能を修得させるための職業訓練等を計画に沿って実施したり、教育訓練休暇制度を適用した事業主等に対して助成する制度である。

問13 「『セルフ・キャリアドック』導入の方針と展開」（厚生労働省、2017年）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の機会の確保を、セルフ・キャリアドックの仕組みの具体化により従業員に対し明示・宣言することは、キャリアコンサルタントの役割である。
2. キャリアコンサルティング面談の対象従業員の上司に対し、面談の前後で対象従業員の仕事ぶりやモチベーションにどんな変化があったかをヒアリングすることなども望ましい活動である。
3. 全体報告書には、個別の従業員が特定されないよう配慮した上で、キャリアコンサルティング面談の対象従業員全体のキャリア意識の傾向や組織的な課題、その課題に対する解決の方針や解決策などを盛り込む。
4. 人材育成ビジョン・方針は、導入時の一時的な周知にとどまらず、セルフ・キャリアドックの各プロセスを通じ、各従業員に繰り返し浸透を図ることが望ましい。

問14 企業によるキャリア形成支援に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. セルフ・キャリアドック制度を導入した企業では、人材育成に関する企業戦略を実現することを目指し、上司が主導して部下にキャリアプランを作成させる定期的な面談を行うこととしている。
2. ワーク・ライフ・バランス施策とは、既婚の女性労働者が育児と仕事を両立できるようにするために企業が行う支援策である。
3. 「中小企業のための『育休復帰支援プラン』策定マニュアル」（厚生労働省、令和4年2月改訂）によると、従業員の円滑な育児休業取得・職場復帰を支援するためには、育児休業を取得した社員の問題のみならず、シフトの見直し、業務の「見える化」など働き方を見直すことも重要だとしている。
4. 「人材育成に関するアンケート調査結果」（一般社団法人日本経済団体連合会、2020年）によれば、社員のキャリア形成の現状に関しては、「多くの社員が自律的にキャリアを形成している一方、一部の社員は会社（人事・上司）主導となっている」が6割を超えている。

問15 法定時間外労働・法定休日労働に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 法定休日に 8 時間を超えて労働させた場合には、その時間に対し 6 割以上の割増賃金を支払う必要がある。
2. 使用者は、労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分以上、8 時間を超える場合は 1 時間以上の休憩を与えなければならないが、法定時間外労働中における休憩に関する法律上の規定は特にない。
3. 法定休日に深夜にわたる労働をさせた場合には、その時間に対し 6 割以上の割増賃金を支払う必要がある。
4. 労働基準法第 36 条で定める時間外労働に関する労使協定は、所轄の労働基準監督署長に届け出て、初めて有効となる。

問16 最近のわが国の労働市場に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 完全失業率について、リーマンショック時には約 1 年で 1.5 ポイント程度急上昇したが、新型コロナウイルス感染拡大時の上昇幅は雇用調整助成金などの対策もあり、リーマンショック時ほど急上昇はしていない。
2. 1990 年と 2020 年の雇用者数を性・年齢（10 歳階級）別に比較すると、25～34 歳の男性が 100 万人以上減少しているのに対し、同年齢の女性は 100 万人以上増加し、65 歳以上については男女とも大きく増加している。
3. 女性の就労に関しては、いわゆる M 字カーブ問題が指摘されるが、女性の就業率の上昇により、M 字カーブが一層強く表れるようになっている。
4. 「令和元年度 高齢者の経済生活に関する調査」（内閣府）によると、高齢者（60 歳以上）の収入を伴う就業希望年齢は「65 歳くらいまで」が最も多く、次いで「70 歳くらいまで」、さらに「働けるうちはいつまでも」と続いている。

問17 わが国の雇用や労働市場の状況についての調査・報告に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 毎月勤労統計調査は、賃金、労働時間及び雇用の変動を明らかにすることを目的に実施される調査である。
2. 就業構造基本調査には、出産・育児や介護・看護による離職者数の報告が含まれている。
3. 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）における充足率とは、求職者数に対する実際に就職した人の割合をいう。
4. 雇用均等基本調査には、女性管理職の割合や男性の育児休業取得率の推移の報告が含まれている。

問18 労働契約の成立に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働基準法では、労働者が不当に会社に拘束されることのないように、労働契約を結ぶ時に会社が契約に盛り込んでおかない条件を定めている。
2. 職業安定法では、その施行規則において採用内定取消しを防止するためのハローワークによる行政指導を定めているが、内定取消しを行った企業名の公表は定めていない。
3. ある応募者に対する採用拒否が男女雇用機会均等法に違反すると判断された場合、当該事業主は当該応募者を採用しなければならない。
4. 高年齢者雇用安定法に基づいて継続雇用制度を設けた事業主は、この制度の適用を希望するすべての労働者と再雇用契約を締結しなければならない。

問19 労働関係法令に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働基準法にいう賃金とは、原則として基本給、賞与のことを意味し、社内で制度化されていても、通勤手当および家族手当などの諸手当については含まれない。
2. 労働基準法上、賃金は通貨で支払われなければならないと定められており、いかなる場合であっても、通貨以外のもので支払うことは許されない。
3. 賃金は直接労働者に支払わなければならないが、未成年の労働者に対しては、法定代理人である保護者の申出があれば、保護者が代わりに賃金を受け取ることができる。
4. 使用者は労働者に対し横領等を理由とする損害賠償債権を有していたとしても、一方的に賃金から損害賠償金を控除することは労働基準法上許されない。

問20 労働基準法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 所定外労働時間については、臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合、休日労働を除き、月 120 時間まで時間外労働を行わせることができる。
2. 使用者は、期間の定めのない労働契約について、2 週間の予告期間をおけば自由に解雇することができる。
3. 使用者は、労働契約の不履行について違約金を支払う定めをしてはならない。
4. 使用者は、労働者の過半数代表者等との間で書面協定を締結すれば、労働者に対し賃金から強制的に一定額を貯蓄させ、これを管理することができる。

問21 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22 大学等における「職業実践力育成プログラム」に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「職業実践力育成プログラム」では、業務独占資格の養成施設における課程は認定対象とならない。
2. 「職業実践力育成プログラム」の認定制度とは、大学等での認定要件を満たした正規課程及び履修証明プログラムを厚生労働大臣が認定するものである。
3. 「職業実践力育成プログラム」は、厚生労働省の教育訓練給付制度とも連携し、社会人の学び直しを推進するものである。
4. 「職業実践力育成プログラム」では、自己点検・評価の実施は義務付けられていない。

問23 ストレスチェック制度に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ストレスチェックは、健康診断における自覚症状の調査で代えることができる。
2. ストレスチェックは、労働者が 10 人以上いる全ての事業所で毎年 1 回実施することが義務づけられている。
3. ストレスチェックの対象には、パートタイム労働者や派遣労働者は含まれない。
4. 本制度の主眼は、メンタルヘルス不調の第一次予防である。

問24 パニック障害に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. パニック発作時の症状について検査をすると、呼吸器系、循環器系などの疾患が認められることが多い。
2. パニック発作がまた起きるのではないかと、との予期不安に苦しむ。
3. パニック発作時の症状には、動悸、発汗、震え、息苦しさ、胸痛、“どうかなってしまう”ことに対する恐怖、などがある。
4. パニック発作では、突然起きる激しい恐怖または強烈な不快感の高まりが数分以内にピークに達する。

問25 うつ病を疑わせる典型的な発言に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. ひどく早く目が覚めて、寝床の中で悲観的なことばかり考えてしまいます。
2. とても疲れた感じがして、気力がわきません。
3. 何度も何度も手を洗ってしまいます。
4. 体の病気もないのに、体重が 5 キロも減りました。

(2022.6) 2 級学科試験問題

問26 エリクソン (Erikson, E. H.) によるライフ・ステージと発達課題に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 乳児期における心理社会的危機は、「自律性 対 恥・疑惑」である。
2. 学童期における心理社会的危機は、「勤勉性 対 劣等感」である。
3. 青年期における心理社会的危機は、「同一性 対 同一性拡散」である。
4. 成人前期における心理社会的危機は、「親密性 対 孤立」である。

問27 ライフ・ステージ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. ハヴィガースト (Havighurst, R. J.) は、発達課題 (developmental tasks) という概念を最初に提唱した研究者とされている。
2. ギンズバーグ (Ginzberg, E.) は、成人前期から中年期への移行期を「人生半ばの過渡期」と呼んだ。
3. シャイン (Schein, E. H.) は、人が生きている領域 (役割が存在するという意味での領域) を大きく 8 つのサイクルに分け、それぞれのサイクルに段階を設けた。
4. ハンセン (Hansen, L. S.) は、人は安定期と各段階の節目にある 5 年間の過渡期を繰り返しながら発達するとしている。

問28 人生の転機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. ブリッジズ (Bridges, W.) は、「トランジションの初めの頃は、新しいやり方であっても昔の活動に戻っている」などトランジションの特徴を 4 つの法則にまとめている。
- B. レヴィン (Lewin, K.) は、職業的発達段階には、暦年齢にゆるく関連した「移行期」があるとした。
- C. 転機には大きく 2 つの考え方があり、一つは発達段階の移行期としての転機、もう一つは人生上の出来事の視点からみた転機である。
- D. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、成人の発達を捉える視点を、文脈的・文化的な視点、発達的な視点、転機の視点の 3 つに整理している。

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

問29 キャリアの転機への理解や支援に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機には予測できるもの、できないものがあり、予期せぬ転機はクライアントにとってマイナスのインパクトを与えるため、いち早く転機を終わらせる支援を行うことが重要としている。
- 2. ジェラット (Gelatt, H. B.) は、クライアントに意思決定を促すことにより、転機の時期や内容を制御可能にするとした。
- 3. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) は、どんな転機でも、それを見定め、点検し、受け止めるプロセスを通じて乗り越えていくことができるとした。
- 4. ブリッジズ (Bridges, W.) は、成人の発達の観点より、個人や組織に適応する転機のプロセスの概観について論じている。

(2022.6) 2 級学科試験問題

問30 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. 障害を持つ人の側が無理をして環境に合わせようとするのではなく、環境を変えることによって障害があっても生活しやすい社会を目指す。
2. リハビリテーション・カウンセラーが主導して、統合的、総合的なサービスの提供を実現することを目指す。
3. 障害を持つ人自身が、自分の状況を説明して相手に理解を求めるなど、自己を主張することにより、状況を良くしていくことを目指す。
4. 障害を持つ人が自立して、自分の力で生きていけるように力を与えること、すなわちエンパワーしていくことを目指す。

問31 障害者の就職支援に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「障害者トライアル雇用制度」は、障害者を原則 1 か月間（精神障害者は最大 2 か月間）試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のミスマッチを防ぎ、早期就職の実現・雇用機会の創出を目的とした制度である。
2. 職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業では、障害者の職場適応に課題がある場合に、障害者がジョブコーチの在籍している施設に通所することで、個々の障害特性に合わせた専門的な支援を受けることができる。
3. 厚生労働省が実施している精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の受講期間は 1 年間で、通信教育もある。
4. 発達障害者雇用トータルサポーターは、ハローワークにおいて、求職者本人に対するカウンセリング等を実施するとともに、事業主に対して、発達障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助等の業務を実施する。

(2022.6) 2 級学科試験問題

問32 相談者とキャリアコンサルタントの相談場面に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 相談の過程は、相談者とキャリアコンサルタントとの協同作業であり、相談の主役は相談者である。
2. 相談の過程は、相談者が何を求めているかによって変わり、決められた型どおりに進むことはない。
3. キャリアコンサルタントに重要なことは、相談者を理解し、理解したことを相談者に伝え、相談者の気持ちや考えに応えることである。
4. キャリアコンサルタントは、相談者の知らない知識や情報を知っているので、早めに解決方法を提案することが大切である。

問33 職務経歴書の書き方に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 編年体式で書くと、直近の実績を一番上に書くことができるので、転職回数が多い人や最近の実績をアピールしたい人に向いている。
2. キャリア式では、キャリアを積んできた過程が時系列でわかるので、履歴書と照合しやすい。
3. 職務経歴書は、熱意を示すため、A4 サイズで 5 枚以上、詳細に記述することが原則である。
4. 応募職種との関係からみて、過去の職歴の中でアピールできる要素が少ない場合は、学生時代の活動や社会活動などから自身の能力や適性をアピールする方法もある。

問34 レヴィン (Lewin, K.) による、グループの理論や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. 場の理論を提唱して、ある場における、あるときの個人の行動を規定する事実の総体を生活空間と呼んだ。
2. 場の理論は、グループや個人は変化しないものとして捉える静的なモデルである。
3. 個人や集団の変化過程には、溶解、移行、再凍結の3つのステップがあるとした。
4. Tグループは、グループダイナミクスを創始したレヴィンの着想から生まれた。

問35 構成的グループ・エンカウンターおよびベーシック・エンカウンター・グループに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 1～2名のリーダーのもとで、グループの中で行われる課題があらかじめ決められているものを、ベーシック・エンカウンター・グループと呼ぶ。
2. 課題をまったく用いず、ファシリテーターとともに集まった参加メンバーの内面の相互交流を中心に進められるものを、構成的グループ・エンカウンターと呼ぶ。
3. 構成的グループ・エンカウターの定型は、①インストラクション、②エクササイズ、③インターベンション (介入)、④シェアリングの4つの構成要素から成り立っている。
4. ベーシック・エンカウンター・グループでは、ファシリテーターがセッション中に生じた感情や自己の価値観を自己開示することは、どのような時でも控えなくてはならない。

問36 相談者との信頼関係の形成のために必要なキャリアコンサルタントの態度に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. このキャリアコンサルタントは私の言うことを聴こうとしているのだ、ということが相談者にわかるような視線の合わせ方をする。
2. 相談者の話を邪魔しないように、声の調子や話す速さを一定にして聴く。
3. 何を言えばいいか迷った時は、キャリアコンサルタントが興味のあることについて質問をして、新しい話題を導入する。
4. できるだけ無駄な動きをしないで、背もたれにもたれかかった楽な姿勢で、相談者の話を聴く。

問37 相談実施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. 「自己理解」では、労働市場に関する情報の収集・活用方法等についてクライアントに助言を行う。
2. 「仕事理解」では、職業興味や価値観等の明確化、職業経験の整理、職業能力の確認などを行う。
3. 「方策の実行」では、クライアントがより意欲をもって取り組んでいけるように動機づけを与える。
4. 「意思決定」では、短期的で具体的な目標の実現に向けて、現時点でベストの選択はどれかを中心に検討を行う。

問38 職業レディネス・テスト[第3版] (VRT) の検査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. 検査結果は、自分の適性のある職業と結び付けて解釈し、職業選択・決定の資料として活用されることが本来の目的である。
2. 検査結果では、プロフィール全体の形状の特徴を見ることが大切で、全ての得点が高く谷が存在しない形状が理想である。
3. 進路選択への態度が明確化し、自己理解が進むほど、興味や志向性、職務遂行の自信度は全体的に均一化するという仮定に基づいている。
4. 「やりたい」という回答が極端に少なく、どの領域でも得点が低い場合、本来の興味や自信の傾向と異なるプロフィールが得られることがある。

問39 クライアントを理解するための心理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. 心理アセスメントとは、客観的な心理テストによってクライアントを理解することであり、主観が入りがちな観察や面接はアセスメントとは言えない。
2. 同一対象に同じ心理テストを2回行ったときの相関が高ければ、信頼性は高いといえる。
3. 標準化された心理テストは、基準集団から多数のデータを収集して統計的に分析されており、集団における個人の相対的な位置を知ることができる。
4. 妥当性とは、測定しようとしているものをどれぐらい的確に測定しているかということである。

問40 職業情報提供サイト（日本版O-NET、愛称 job tag）に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 自身で入力したこれまでの経歴をもとに、履歴書の様式に自動編集して印刷することができる。
2. 「対人関係」における「できるだけ避けたい仕事の性質」として、「電話での会話」や「他者とのかかわり」などの項目にチェックを入れることにより、条件に合う仕事を検索することができる。
3. 約 500 種類の職業について、どんな仕事なのか、就業するのに必要な学歴・資格・実務経験、労働条件などを、分かりやすい解説文と数値データで提供する。
4. 希望する職業に必要な能力と、自分の「しごと能力プロフィール」を比較すれば、不足しているスキルや知識などを明確にすることができる。

問41 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. 厚生労働省編職業分類は、日本標準職業分類との整合性を保ちつつ、職務の類似性、公共職業安定機関における求人・求職の取扱件数、社会的な需給などに基づいて体系的に分類したものである。
2. キャリア形成支援では、自己理解が進んでいない段階で、職業理解を深めるための職業情報を検索・収集することは効果的でない。
3. 職業情報の内容には、仕事の責任と内容、従事者の資格・要件、入職の方法・必要条件、賃金その他の手当、教育・訓練の資源、昇進の可能性等が含まれる。
4. 職業理解にあたっては、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、その全体像をできるだけ幅広く理解することが重要である。

(2022.6) 2級学科試験問題

問42 社会・経済・雇用環境が変化する中で、キャリアコンサルタントが担うべき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. 職業生活設計に即した主体的な学び直しの具体的な場や方法を提示したり、キャリア形成上の活用の仕方などのガイダンスをする。
2. 企業の人材育成の方針を踏まえながら、人事部局やマネージャー等と連携した効果的な仕組みを整備する等、キャリア支援の担い手となる。
3. 非正規の若者、子育て中の女性、シニアなど、労働者各層が直面する問題や、仕事と治療の両立などのキャリア形成上の具体的な課題解決の支援をする。
4. 労働者のキャリアを巡る様々な変化を踏まえ、支援対象者が安心して依存でき、自身の生涯職業生活をキャリアコンサルタントに託せる人間関係を構築する。

問43 キャリアコンサルタントによる研修の企画と運営に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 研修で使う資料に他者の著作物を本人の許諾なく引用することは、著作権法に違反するので、どのような場合でも避けなければならない。
2. 参加者が主体的に研修に関与できるよう、研修プログラムには必ず討議の時間を設ける必要がある。
3. 企業内研修を企画するときは、トップの方針に左右されず、キャリアコンサルタントの問題意識に基づいて計画することが重要である。
4. 研修による受講者の行動変容を評価するには、研修の前後にアンケート調査やインタビュー等を実施し、比較することが望ましい。

問44 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. 企業に外部契約でかかわるキャリアコンサルタントが、相談者にメンタルヘルス上の重大な問題を発見した場合には、責任をもって継続面談を実施する必要がある。
2. 人事評価に不満を持っている従業員の相談は、退職の可能性を促進するおそれがあるため、内容を人事部門に伝え、その後の対応も任せの方がよい。
3. 従業員の相談内容から組織上の問題が判明した場合、守秘義務を遵守したうえで組織に対して問題を指摘するとともに改善提案をすることは、キャリアコンサルタントの重要な役割である。
4. 管理職経験のない管理監督者に代わり、その部下に対する目標管理面接を実施することは、企業に所属するキャリアコンサルタントの重要な役割の一つである。

問45 セルフ・キャリアドックに携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、**最も適切なもの**はどれか。

1. セルフ・キャリアドックを導入している企業の従業員にとって、自身のキャリア開発を促進させる唯一の方策は、キャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティング面談である。
2. キャリアコンサルタントが、対象となる従業員を直接支援せず、上司やメンター等を介して行うコーディネーションは、支援効果が乏しく実践すべきではない。
3. キャリアコンサルティングを効果的に機能させるためには、面談だけではなく、職場に対する組織開発や啓蒙教育、風土づくり、仕組みづくりの支援をすることも重要である。
4. セルフ・キャリアドックの継続的な改善のためには、職場の主体的関与を引き出すため、キャリアコンサルタントは、現場からの要望がない限り改善提案を控えるべきである。

(2022.6) 2級学科試験問題

問46 キャリアコンサルティングの普及活動およびネットワークの形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. 企業内キャリアコンサルタントが従業員にその活動を理解してもらうためには、社内広報誌、イントラネットなどで情報を発信したり、研修などの機会を活用することが重要である。
2. 社内でのキャリアコンサルティングの普及においては、実際にキャリアコンサルティングを受け、その有意性を認識した従業員による口コミの影響も無視できない。
3. 関係者との連携を強めるためには、定期的に意見交換をする機会を設けたり、継続的な研究会を開催することも有効な方法と考えられる。
4. 心理的な疾患が疑われるクライアントを適切な専門機関にリファーするために、キャリアコンサルタントは日頃から精神疾患について詳細な専門知識を持ち、診断基準にも精通していなければならない。

問47 スーパービジョンや事例検討に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. スーパービジョンでは、指導的立場のキャリアコンサルタントから、見立てや対応の仕方、および自身が気づいていない関わり方や誤解している点などについて指導・助言を受ける。
2. 自分が担当した事例をもとにスーパービジョンを受けることは、キャリアコンサルタントに成長をもたらすばかりでなく、相談者を支援するスキルの向上につながる経験となる。
3. 事例検討とは、面接等の記録をもとに作成された資料に沿って相談過程を振り返り、その見立てや援助方法の有効性などについて意見交換することで、その事例に対する今後の対応法や、環境の改善の方策等を検討する目的で行われる。
4. 逐語記録は、相談者の発言についてすべてを正確に書くことが重要であるが、キャリアコンサルタントの発言については簡潔に記述すべきである。

(2022.6) 2級学科試験問題

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、自分の専門領域を超えた人脈づくりに努力することも必要である。
2. キャリアコンサルタントは、自分の不得意な分野よりも得意分野の知識を重視して学習するのが望ましい。
3. キャリアコンサルタントは、資格取得後は自身の依拠する理論にフォーカスを当てて実践経験を重ねるのが望ましい。
4. キャリアコンサルタントは、人間としての姿勢よりもスキル向上のための学びを行うことが必要である。

問49 キャリアコンサルタントの倫理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は、キャリアコンサルティングを通じて職務上知りえた事実、資料、情報について、いかなる場合でも守秘義務を全うしなければならない。
- B. キャリアコンサルタントは、心理テストを実施するに当たって訓練を受けていない場合は、その旨をクライアントに説明し了解を得た上で実施しなければならない。
- C. 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関する学識・技能を習得し、資質向上を図るため絶えざる自己研鑽に努めなければならない。
- D. キャリアコンサルタントは、相談者の利益をあくまでも第一義として、自己の研究目的や興味のためにキャリアコンサルティングを行ってはならない。

1. AとC
2. BとC
3. BとD
4. CとD

問50 キャリアコンサルタントの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では守秘義務について説明するが、キャリアコンサルティングの目的や範囲の説明までは含まれない。
2. 同僚がキャリアコンサルタントとして適切でない行動をした場合には、その行動を指摘して改善を求めるなど、専門家同士で倫理的行動を高め合うことが、キャリアコンサルタントに対する社会からの信頼の獲得につながる。
3. 相談者に対して自己の著作物を勧めて個人的に販売することは、多重関係には該当しない。
4. 企業内キャリアコンサルティングにおいて、一部の社員の不正が発覚した場合でも、守秘義務に則り経営側には一切報告すべきではない。

