

## 2022年度後期（第12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 ◆ 2022年12月11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、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2022年12月12日の10時以降、当協会のウェブサイトに掲載します。  
(<https://www.career-kentei.org/about/learninfo/>)
- 2023年3月22日（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

〒105-0021 東京都港区東新橋2丁目11番7号 住友東新橋ビル5号館9階 TEL03-5402-4688

☆☆ 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. 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ことを指し、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。

「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、問題文では略称を使用しています。

・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 「令和3年版労働経済の分析」（厚生労働省）で示されている、新型コロナウイルス感染症が2020年において雇用・労働に及ぼした影響に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. テレワーク環境において業務の裁量性があると答えた人の方が、そうでない人よりも仕事を通じた充実感、満足感が高かった。
2. 肉体的負担が大きいと回答した労働者の割合は、医療業においては男女とも非正社員の方が正社員よりも高い状態で推移した。
3. 企業が「業種別ガイドラインの遵守」、「従業員の体制増強」、「個人の希望に応じたシフトの融通」などの施策を継続的に実施しても、労働者の「仕事を通じた満足度」に変化は見られなかった。
4. 「宿泊業、飲食サービス業」においては男性の非正規雇用労働者を中心に労働者数が減少した。
5. 感染拡大下でテレワークを始めた企業や労働者の方が、感染拡大前からテレワークを実施していた企業や労働者よりも、テレワークの継続割合が高い。

問2 「令和3年度能力開発基本調査 調査結果の概要」（厚生労働省）の「個人調査」で示されている内容に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 自己啓発を行った理由として、「将来の仕事やキャリアアップに備えて」とする人の方が、「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」とする人よりも多い。
2. 正社員女性が挙げる自己啓発を行う上での問題点として、2番目に多いのが「家事・育児が忙しくて自己啓発の余裕がない」である。
3. 自分自身の職業生活設計について、「会社で提示して欲しい」、「どちらかといえば会社で提示して欲しい」と考える人は、「自分で考えていきたい」、「どちらかといえば自分で考えていきたい」とする人よりも多い。
4. 令和2年度中にキャリアコンサルティングを受けた人は、再就職支援会社やキャリアコンサルティングサービス機関といった企業外の機関等を利用した人が最も多い。
5. キャリアコンサルタントによる相談は、費用を負担しない場合、「社外で利用できるのであれば利用したい」とする人の方が「社内で利用できるのであれば利用したい」とする人よりも多い。

問3 サビカス (Savickas, M. L.) が重視したキャリア・アダプタビリティに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「キャリア関心」とは、未来志向、つまり未来に備えることが重要である、という感覚を意味する。
2. キャリア・アダプタビリティは、キャリア関心 (concern)、キャリア統制 (control)、キャリア好奇心 (curiosity) の3つの次元から構成される。
3. キャリア・アダプタビリティとは、自分の過去のキャリアについて評価することである。
4. 「キャリア統制」とは、人々がみずからのキャリアを構築する責任は他者にあると自覚し、他者に頼ることの必要性を確信することを意味する。
5. 「キャリア好奇心」とは、自分の可能性を高めるために、自分自身のことについて深く内省し、自己探索することを意味する。

問4 特性-因子論的アプローチ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. 個人は多様な可能性を持っており、さまざまな職業に向かうことができる。
2. 人はすべて異なる。個人差は測定でき、複数のパターンで示すことができる。それは職業についても同様である。
3. キャリアには、著者がいる。キャリアには、筋書きがある。筋書きには、問題の発生、解決方策、主役の行動という3つの要素が必要である。
4. クライアントは言葉を選んで自己を構成し、自己概念を形成する。人は自己を語る時に自己を構成する。
5. 非主流の文化、少数派の考え方や価値観は、社会の中心的な文化から理解されにくい。そのため、それぞれの文化に即したキャリア支援を考える必要がある。

問5 スーパー (Super, D. E.) の職業的発達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. スーパーの職業的発達理論では、キャリア発達に必要な態度として、①受容的態度、②共感的理解、③自己一致または誠実な態度、の3つを挙げている。
2. スーパーの職業的発達理論によれば、人の職業的発達には、①空想期、②試行期、③現実期、の3つの段階がある。
3. スーパーの職業的発達理論は、①自己概念の発達、②ライフ・ステージと発達課題、③キャリアの幅と豊かさ、の3つに大きく分けられる。
4. スーパーの職業的発達理論によるカウンセリングモデルは、①リレーションづくり、②問題の把握、③問題解決、の3つの段階からなる。
5. スーパーの職業的発達理論では、提供されるサポートを、①情緒的サポート、②道具的サポート、③情動的サポート、の3つに分類する。

問6 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. マイクロ技法とは、多くのカウンセリングに一貫してみられる共通のパターンを分類したものである。
2. マイクロ技法のかかわり行動とは、クライアントの話すことを「聴く」姿勢で、クライアントをも、その姿勢に導くものである。
3. マイクロ技法のかかわり技法とは、言語レベルの傾聴技法である。
4. マイクロ技法の積極技法とは、相談開始場面から積極的に用いることで問題の早期発見、早期対応を促そうとするものである。
5. マイクロ技法の技法の統合とは、いろいろな技法を組み合わせることで適切に用い、コミュニケーションをスムーズにし、問題を解決する方向に持っていくことである。

問7 交流分析に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. エゴグラムは、交流分析を創始したバーン（Berne, E.）の弟子のデュセイ（Dusay, J. M.）が考案したものである。
2. 交流分析では、人の心を3つの自我状態に分けて理解する。
3. 交流分析では、4種類の分析のうち、まず最初に構造分析を行う。
4. エゴグラムにおけるFCとACは内容的に対極にあるため、これらの自我状態が同時に高いということは基本的に想定されていない。
5. 交流分析では、4種類の分析のうち、一番最後に脚本分析を行う。

問8 リカレント教育、生涯学習、人材育成に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 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習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。
2. リカレント教育は、学校教育を人々の生涯にわたって分散させようとする概念で、この概念には学校以外の場での教育は含まれない。
3. リカレント教育を支援する制度の中に、教育訓練後に最大で受講費用の70%が支給される一般教育訓練給付金がある。
4. リカレント教育も生涯学習も、学ぶ目的は両者ともに仕事に生かすための知識やスキルを学ぶことであって、同じ内容である。
5. 高等職業訓練促進給付金は、職業生活と家庭生活が両立できる職場環境づくりを促進することを目的に、事業主を支給対象とした制度である。

問9 「令和3年度能力開発基本調査 調査結果の概要」(厚生労働省)の「個人調査」で示されている内容に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 仕事をする上で自信のある能力・スキルの内容について、正社員・非正社員ともに、最も多い回答は「コミュニケーション能力・説得力」であった。
2. 向上させたい能力・スキルの内容について、正社員で最も多い回答は「チームワーク、協調性・周囲との協働力」であった。
3. OFF-JTの受講状況について年齢別にみると、20歳以上では年齢が高くなるほど受講率も高くなっていた。
4. 自己啓発を行った者の自己負担費用の状況について男女別にみると、男性の平均延べ自己負担費用は女性の2倍程度であった。
5. 令和2年度中にキャリアコンサルティングを受けた者の割合は、労働者全体でみると1割程度であった。

問10 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. 職業能力開発促進法では、労働者の職業能力開発を計画的に企画・実行する取組みを、社内で積極的に推進する職業能力開発推進者を選任することは、事業主の努力義務とされている。
2. 第11次職業能力開発基本計画では、デジタル技術の進展や労働市場の不確実性、労働者の職業人生の長期化等に対応するために、労働者の主体的なキャリア形成を支援することを基本的な施策としている。
3. 職業能力評価基準を活用した職業能力評価シートでは、「キャリアの道筋」と「各レベルの習熟の目安となる標準年数」が一目で分かるようになっている。
4. 社内検定認定制度とは、個々の企業や団体が、従業員を対象に自主的に行っている社内検定制度のうち、一定の基準を満たし、かつ技能振興上奨励すべきであると認められたものを厚生労働大臣が認定する制度である。
5. キャリア形成サポートセンターは、個人、企業・団体、学校関係者を対象に、ジョブ・カードを活用した様々なキャリア形成支援を無料で行っている。

問11 副業・兼業に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 国家公務員は全体の奉仕者という立場から、法律で副業・兼業が禁止されているが、任命権者の許可があれば営利目的の副業を行うことができる。
2. 社会保険について、複数の雇用関係に基づき複数の事業所で勤務する者が、いずれの事業所においても適用要件を満たさないが、労働時間等を合算すると適用要件を満たした場合、労働者は自身で選択したいずれかの企業の社会保険に加入できる。
3. 労働者が、自社、副業先の両方で雇用されている場合、副業中に業務上災害にあつたとしても、一切労働者災害補償保険の対象とはならない。
4. 企業に勤めている者が、勤務先以外の場所で副業として農業に従事する場合は、労働時間の規制が適用される。
5. 副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる。

問12 ワーク・ライフ・バランスに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 産前産後休業時に支給される出産手当金も育児休業中に支給される育児休業給付金も、いずれも雇用保険から支給される。
2. 勤務間インターバル制度では、法令によりインターバル時間数が規定されている。
3. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章（内閣府、平成 19 年）では、主な関係者として「企業と働く者」、「国」の二者が示されている。
4. 週労働時間 60 時間以上の男性雇用者の割合は減少傾向にあり、「令和 3 年版労働経済の分析」（厚生労働省）によると、2020 年には 10%以下となっている。
5. 治療と仕事の両立支援を求める声は労働者から高まっているが、2022 年 4 月現在、医療機関やハローワークによる公的な支援はまだ設けられていない。



問13 人事評価に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職能資格制度における能力評価では、各等級に求められる職能要件に基づき、どの程度の能力を保有しているかを評価し、その結果は主に昇格・昇進・昇給・教育訓練ニーズの決定に利用される。
2. 職能資格制度における業績評価では、仕事の質と量、達成すべき数値目標や課題などの達成度合いを評価し、その結果は主に賞与の決定に利用される。
3. 職能資格制度における態度評価では、評価期間中にどのような態度・行動・取り組み姿勢で業務を遂行したかを評価する。
4. 人事評価制度の動きとしては、企業に対する貢献度を評価する成果主義的実力主義が強まる中で、能力や仕事の成果を評価の中心に据えるものとなってきている。
5. 成果主義が進む中で取り入れられてきたコンピテンシー評価では、職能資格等級にもとづく顕在能力ではなく、潜在能力を評価する。

問14 最近のわが国の雇用・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」（総務省）によると、非労働力人口は、新型コロナウイルス感染症拡大による就業機会減少等を反映して2020年に前年比増加となり、2021年も引き続き増加した。
2. 「労働力調査」によると、2021年の雇用者（役員を除く）は正規の職員・従業員が前年に比べて増加しているが、これは専ら男性によるものであり、女性においては減少している。
3. 「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると、2022年3月の職業別有効求人倍率（常用（含パート））は、「会計事務の職業」、「一般事務の職業」、「介護サービスの職業」についてはいずれも1倍を下回っている。
4. 「雇用均等基本調査（事業所調査）」（厚生労働省）によると、2021年の民間企業に勤める男性の育児休業取得率は過去最高の数字となったが、政府はさらに高い目標値を設定している。
5. 「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）によると、2021年の男女間賃金格差は10年前と比べて縮小していない。

問15 最近の女性の就業行動の変化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」(総務省、2021年)によれば、「雇用者の共働き世帯」について、妻(64歳以下)がフルタイム労働(週35時間以上就業)の世帯数は、妻(同)がパートタイム労働(週35時間未満就業)の世帯数より多くなった。
2. 「令和4年版男女共同参画白書」(内閣府)によると、第1子出産前に就業していた女性の就業継続率(第1子出産後)は上昇傾向にあり、2010～2014年に第1子を出産した女性では50%を超えた。
3. 「令和3年度雇用均等基本調査」(厚生労働省)によれば、民間企業に勤める女性の育児休業取得率が80%を超えている一方、男性の育児休業取得率は10%に満たない。
4. 「令和3年雇用動向調査結果の概要」(厚生労働省)によれば、25～29歳の女性の離職理由(個人的理由)としては、「結婚」よりも「出産・育児」の割合が高い。
5. 「令和4年版男女共同参画白書」によると、女性が職業を持つことに対する意識について、男女とも「子供が大きくなったら再び職業をもつ方がよい」の割合は上昇し、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合は低下している。

問16 労働基準法上の労働時間に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 店内で休憩していることを要し、客の来店の際には即時に対応しなければならない時間でも、食事時間を兼ねている場合は労働時間とみなされない。
2. 坑内労働における労働時間は、採掘現場における作業時間に限られ、坑口から現場までの移動時間は含まれない。
3. 職場において危険作業に従事するために、会社が着用を指示する保護着に着替えたが、始業時間前であったので労働時間に該当しない。
4. 上司から勉強会に参加を求められ、業務上必要であったため参加したが、休日の社外での研修であったため、この時間は労働時間に該当しない。
5. 遠方に出張するため、仕事日の前日に当たる休日に、自宅から直接出張先に移動して前泊する場合の休日の移動時間は労働時間に該当しない。

問17 労働法上の労働時間規制に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働基準法によると、使用者が法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合、その上限は1ヶ月45時間、年360時間であり、例外は認められていない。
2. フレックスタイム制を導入する場合、法律上、労働時間の清算期間は1ヶ月以内とされ、1ヶ月を超えて清算期間を設けることは許されない。
3. 高度プロフェッショナル制度を労働者に適用するためには、労使委員会の決議とともに就業規則上の根拠を設けることを要するが、労働者本人の同意は必要ない。
4. 労働時間等設定改善法に基づき、労働者を雇用する事業所においてインターバル規制を設けることが義務化されており、同法に違反する場合には使用者に罰則が課される。
5. 労働者が本業以外に副業や兼業を行う際、労働基準法は、使用者を異にする場合には労働時間を通算すると定めている。

問18 配転・出向などの人事異動にかかる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. 家族の介護等を行っている労働者に対する配転命令は、業務上の必要性があり、他の不当な動機目的がない場合であっても、当該命令権が濫用と判断されることがある。
2. 使用者は、その裁量によって労働者の勤務場所を自由に決定することができるため、労働者は会社からの配転命令に必ず従わなければならない。
3. アナウンサーなどの専門職として就労する労働者は、いかなる場合であっても、他の職種への配転命令に従う義務はない。
4. 出向とは、労働者が自己の雇用先の企業から他企業へ籍を移して業務に従事することであり、出向元企業との間の労働契約が終了し、新たに出向先企業との間で労働契約関係が成立する。
5. 労働契約法では、出向に関する規定が設けられていない一方、配転については、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用した場合には当該命令は無効と定められている。

問19 「高等学校学習指導要領（平成30年告示）解説 総則編」（文部科学省）におけるキャリア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. 実施にあたっては、就業体験活動や社会人講話などに優先して、キャリアカウンセリングの機会の確保が不可欠である。
2. 自己のキャリア形成の方向性と関連付けながら見通しをもったり、振り返ったりする機会を設けるなど、主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善を進めることが求められる。
3. 特別活動のホームルーム活動を要としながら、各教科・科目等における学習、教育相談等の機会を生かしつつ、学校の教育活動全体を通じて必要な資質・能力の育成を図っていく取組みが重要になる。
4. 高等学校教育の目標である「社会において果たさなければならない使命の自覚に基づき、個性に応じて将来の進路を決定させ」ることや、「個性の確立に努める」ことを目指して行われるものである。
5. 家庭・保護者の役割やその影響の大きさを考慮し、家庭・保護者との共通理解を図りながら進めることが重要である。

問20 「学習指導要領（平成29・30・31年改訂）」（文部科学省）に関する次の記述のうち、（ A ）～（ C ）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。

「学習指導要領」とは、全国どここの学校でも一定の教育水準が保てるよう、文部科学省が定めている（ A ）の基準です。およそ（ B ）年に一度、改訂しています。子供たちの教科書や時間割は、これを基に作られています。これまで大切にされてきた、子供たちに（ C ）を育む、という目標は、これからも変わることはありません。一方で、社会の変化を見据え、新たな学びへと進化を目指します。

- |                    |       |             |
|--------------------|-------|-------------|
| 1. A. 教育課程（カリキュラム） | B. 10 | C. 「生きる力」   |
| 2. A. 指導方法         | B. 5  | C. 「確かな学力」  |
| 3. A. 教育課程（カリキュラム） | B. 5  | C. 「豊かな人間性」 |
| 4. A. 教科書検定        | B. 5  | C. 「生きる力」   |
| 5. A. 指導方法         | B. 10 | C. 「豊かな人間性」 |

問21 精神障害の労災認定基準の対象に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 対象となる精神障害は、気分障害に限られる。
2. 精神障害の既往歴があれば、対象とならない。
3. 精神障害の悪化は対象とならない。
4. 派遣労働者の精神障害も対象となる。
5. 自死は対象とならない。

問22 パニック症に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. パニック症には、まずは認知行動療法が試みられる。
2. パニック発作の激しい恐怖や強烈な不快感の高まりは、平穏状態からも起こりうる。
3. パニック症がどんな社会的場面でも起こるようになった場合は、全般性不安症と呼ばれる。
4. パニック発作は、およそ 30 分でピークに達する。
5. カフェインやアルコールの摂取で、パニック発作が誘発されることはない。

問23 職場のメンタルヘルスに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「精神障害に関する事案の労災補償状況」（厚生労働省）における、業種別の認定件数は、2019年度までの5年間以上「製造業」が最多であったが、2020年度および2021年度においては「医療・福祉」が最多となった。
2. 2018年度から2022年度までの5か年の「第13次労働災害防止計画」における計画目標の一つに、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とすることを掲げている。
3. 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省、2015年改正）における「4つのケア」とは、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」、「労働組合によるケア」、である。
4. 「令和3年労働安全衛生調査（実態調査）の概況」（厚生労働省）によると、現在の仕事や職業生活に関することで、強い不安やストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は、前年に引き続き50%を超えている。
5. 職場におけるパワーハラスメントは、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの、の3点を全て満たすものをいう。

問24 ライフ・ステージや発達課題に関する次の記述うち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ハヴィガースト(Havighurst, R. J.)は、生涯を通じて変化する価値観の変化と経済的期待に基づいて発達段階を示している。
2. ユング(Jung, C. G.)は、外的生活から内面的生活へと重点を移し、より自分らしくなるという「自己同一性」の重要性を説いた。
3. レビンソン(Levinson, D. J.)は、「若さと老い」、「破壊と創造」、「男らしさと女らしさ」、「愛着と分離」、の4つの対立の解決が、人生半ばの個性化の発達課題であるとしている。
4. シャイン(Schein, E. H.)は、キャリア・サイクルにおいて「キャリア中期の危機」を経たあとに「引退」を経て「衰えおよび離脱」へ移行するとしている。
5. スーパー(Super, D. E.)は、5つの発達段階のうちの「維持段階」において「職業的地位の安定を築き、永続的な地位に落ち着くこと」を発達課題としている。

問25 老年期に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ニューガーデン (Neugarten, B. L.) は、老年期の前期 (55～74 歳)、後期 (75 歳以上) に加えて 85 歳以上を林住期と定義している。
2. ハヴィガースト (Havighurst, R. J.) は、老年期の発達課題を「行動の模範となる倫理体系の形成」とした。
3. エリクソン (Erikson, E. H.) のライフサイクルにおける 8 段階の最終段階「老年期」の課題は、「世代性の発達」である。
4. フロイト (Freud, S.) は、「老年的超越 (gerotranscendence)」の段階を設定し、物理的合理的世界観への執着から宇宙的で超越的なものへの移行が重要だと考えた。
5. トーンスタム (Tornstam, L.) によると、老年的超越では回想を再組織化と再構築化のプロセスであると捉え、亡くなった人を思い出す、人生の幸せなときを追体験する等の回想は生活満足度を上げる機能を持つとされる。

問26 ブリッジズ (Bridges, W.) によって提唱されているトランジションおよびそ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. トランジションは、多くの場合、中年期に生じやすい。
2. トランジションは、常に内的な成長への兆しから始まる。
3. 「ニュートラルゾーン」は、新たなステージに関する想像を刺激する時期であり、より積極的に他者との関わりを持つことがそのプロセスを促進する。
4. 「始まり」は、自身の内的な抵抗を伴うこともある。
5. 「始まり」は、その形がわかりやすく、私たちの確固たる決意とともに生じる。

問27 シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) のトランジション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. 人生の中で遭遇する転機を、「予想していた転機」、「予想していなかった転機」、「期待していたものが起こらなかった転機」、の3つに分類した。
2. 転機のプロセスを、「開始」、「中立期」、「転換期」、「終焉」、の4つに整理した。
3. 成人の発達を捉える視点を、「文脈的・文化的視点」、「発達の視点」、「ライフ・スパンの視点」、「トランジションの視点」、の4つに整理した。
4. 転機への対処の資源を、「状況」、「自己」、「周囲の援助」、「戦略」、の4つに集約した。
5. 対処の資源のうち、「状況」のキーワードとして「引き金」、「タイミング」、「コントロール」、「役割の変化」、「期間」、「過去の同様な転機の経験」、「ストレスの程度」、「アセスメント」、の8つを挙げた。

問28 治療と仕事の両立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. 両立支援コーディネーターは、企業の人事労務担当者が担うことはない。
2. 治療と仕事の両立支援の検討は、両立支援を必要とする労働者からの申出ではなく、企業の人事労務担当者の提案から始まる。
3. 主治医等の助言により両立支援が必要と自身で判断した労働者は、事業場内ルール等に基づき、支援に必要な情報を収集して事業者に提出する必要がある。
4. 事業者は、支援対象者の同僚や上司等に、支援対象者の情報をできるだけ多く開示し理解を得る必要がある。
5. 両立支援コーディネーターは、事業場に対し支援対象者の代理人となり交渉を行う。



問29 多様な特性を持つ相談者に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 障害を持つ相談者のキャリア支援では、まず心身の機能的な障害（インペアメント）の改善を通じて、生活・就業面での能力的な制約（ディスアビリティ）の向上を目指す。
2. 厚生労働省のひとり親家庭等日常生活支援事業では、修学や疾病などにより家事援助、保育等のサービスが必要となった際に、家庭生活支援員の派遣等を行っている。
3. 障害を持つ人が人生の様々な場面で、自分の資源よりも他者の資源を利用することを重視してサポートする。
4. 抑うつ状態を訴えていた相談者の心身の調子が上向き、調子良く活動が出来るようになった場合には、抑うつ状態の治癒と見なして支援してよい。
5. ヤングケアラーとは、本来は大人が担うべき家庭内での役割を、日常的に行っている20歳未満の子どもを指すものと法令で定義されている。

問30 教育指導における学習評価に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 相対評価は、集団の中で他の人と比べてみて、優れているか劣っているかを見る方法である。
2. 相互評価では、学習者同士が互いに評価し合う。
3. ルーブリックは、パフォーマンスなどの質的な採点指針として、評価の観点と観点ごとの評価基準を段階で表した表のことである。
4. オーセンティック評価は、教室場面ではなく、社会で実際に直面する問題と同質な課題についての取組みの過程や、成果を評価する方法である。
5. 形成的評価は、指導を開始する時点で学習者がどのくらいの学力を有しているかを判断するための評価である。

問31 学習方法や学習形態に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. アクティブ・ラーニングとは、教員による一方向的な講義形式の教育とは異なり、学修者の能動的な学修への参加を取り入れた教授・学習法の総称である。
2. e ラーニングは、学習者が学習課題を設定し、情報を集め、わかったことをまとめる学習方法である。
3. オープンコースウェア（OCW）は、グループで自由にアイデアを出し合ってカード化し、それを整理することで、問題の構造を見つけ出していく手法である。
4. KJ 法は、自由奔放、批判厳禁、量の重視、便乗発展という 4 つのルールに基づく討議法の一つである。
5. 反転学習は、指導者が学習者役になり、指導者役の学習者が講義を実際に実践する学習法である。

問32 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. スーパーバイザーの口頭による事例報告は、スーパーバイザーのものの見方、考え方、語り方に基づく報告になり、面接情報が変形されたり、省略される可能性があるため、実施すべきではない。
2. グループスーパービジョンには、権威的、参加型、協力的などのタイプがあり、それぞれのタイプにメリットやデメリットがあるため、グループやスーパーバイザーに適したタイプや方法を選択し、意識的に運営していくことが重要である。
3. スーパービジョンへの抵抗が生じると、スーパーバイザーがスーパーバイザーに対して批判や疑問を持ち信頼関係が損なわれるため、いかなる場合においても抵抗が生じることを避けなければならない。
4. スーパービジョンで活用する面接記録の作成にあたっては、クライアントの身なりや態度、発言や行動など客観的事実のみを記載することとし、スーパーバイザーの推測や解釈については記載しない。
5. 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ザーのノンバーバルなコミュニケーションが重視される。

(2022.12) 1 級学科試験問題

問33 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. 企業領域のキャリアコンサルタントのスーパービジョンでは、組織との関係構築の姿勢や効果的アプローチに関する指導も求められている。
2. 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。
3. スーパービジョンは、実践経験の少ないキャリアコンサルタントの実践力向上と専門職としての発達を図ることを目的としており、実践経験の豊富な人は受ける必要がない。
4. 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。
5. スーパービジョンは、スーパーバイザーの見立てや対応について指導することが主要な目的であり、プロフェッショナルとしての人間性、とるべき態度・姿勢・マインドなどについて指導するものではない。

問34 面接における関係構築に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントがクライアントに対する配慮や興味・関心をもって接することから、関係性が生まれる。
2. 関係性は、キャリアコンサルタントとクライアントの双方の相互作用として発展するもので、クライアントのカウンセラーへの興味と関心が必要である。
3. クライアントにとって、人にわかってもらいにくい（と思い込んでいる）経験が了解されることは、その経験やそれにまつわる自分自身について見直す体験となる。
4. クライアントの話聴く過程において、説明不足や受け取り違いなど、理解のズレや行き違いが生じてはならない。
5. 関係性は、クライアントとキャリアコンサルタントという個人と個人の間だけではなく、クライアント個人と相談機関との間にも発生する。

問35 ジョブ・カードに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ジョブ・カードの作成にあたっては、キャリアコンサルティングが必須である。
2. ジョブ・カードは、必ず全ての様式を作成しなければならない。
3. 企業は、ジョブ・カードを応募書類として活用してもよい。
4. ジョブ・カードは、たとえ個人の了解があっても、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等が保管してはならない。
5. ジョブ・カードは電子的に作成してもよいが、厚生労働省は紙での作成を推奨している。

問36 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. グループ担当者（グループアプローチを進める人）は、構成的グループ・エンカウンターやTグループなど手法や基本的な考え方によらず、統一的にファシリテーターと呼ばれる。
2. グループアプローチは、一般的にグループメンバーに対して情報提供することを目的に実施される。
3. グループアプローチが効果を上げるためには、グループメンバーが互いに相互作用をし合うことができるようにする。
4. グループアプローチの効果を上げるためには、グループアプローチの目標はグループメンバーが各自で定め、メンバー間では共有しないほうがよい。
5. グループアプローチの効果を上げるためには、グループメンバーの行動を規定するような基準（norms）は設定せずに実施するとよい。

問37 グループアプローチの効果に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. グループメンバーを暖かく受け入れたり助言をすることで、他者を助けることができる喜びが生じる。
2. グループ内で自分の情動を抑えるので、欲求不満耐性が高まる。
3. グループメンバーも自分と同じような悩みを持っていることを知ることで、自分だけが特異でないことを認識する。
4. グループ内の人間関係の問題を体験することにより、現実への適応能力が高まる。
5. グループメンバーの言動を見聞きすることを通して、自分を振り返る観察効果がある。

問38 システマティックアプローチの相談過程における目標設定に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. カウンセラーがおおまかな目標を相談者に提案して、目標を定める。
2. 一度決めた目標は、その相談が終わるまでは変更しない。
3. 相談者にとって高いレベルの長期的目標ほど、より動機づけが高まる。
4. 目標は、カウンセリングの進展を客観的に評価するのに役立つ。
5. 目標設定は、カウンセリングの終了の判断の根拠とはならない。

問39 意思決定のプロセスと進め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. 意思決定においては、各ステップごとのメリット、デメリット、必要なコスト、実現可能性を検討する。
2. キャリアの意思決定を行うためには、クライアントはアセスメントや自己分析を適切に行い、自分の興味・関心、能力、価値観を明確化する必要がある。
3. アセスメントにより得られたクライアントの自己概念（興味・関心、能力、価値、経験）にふさわしい職業・職務の選択肢を複数見つけるようにする。
4. 複数の選択肢の中から一つを選ぶ際には、キャリアコンサルタントはこの選択肢が最終決定であることをクライアントに理解させる。
5. クライアントがどうしても選択できない場合には、キャリアコンサルタントが積極的にかかわり、優先順位がつけられるように各選択肢の重要点について確認し、決定を支援する。

問40 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、**不適切なもの**はどれか。

1. 器具検査は適性能の F と M を測定する下位検査であるが、これを実施しなかった場合、F および M については所要基準を満たしたものとして暫定的に解釈される。
2. 集団の中に占める個人の位置関係を知るときには、得点だけでなく、得点をいくつかの段階に分けて個人がどの段階に該当するのかを大まかに見てみる方法も有効である。
3. 「結果記録票」の加算評価段階欄に示した「加算点」は、測定誤差を評価するための目安である。
4. 「適性職業群整理票」は、個人の適性能得点と適性職業群の基準とを比較・照合することにより、個人の職業適性を評価し、適職の探索ができるように設計されている。
5. 受検者が希望する職業群が、L 評価（所要基準を満たしていない）と判定された場合は、職務遂行の可能性がないと判断する。

問41 クライアントが行う自己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. キャリアコンサルタントがクライアントを理解するために行ったアセスメントの結果等をフィードバックすることによって、クライアントは自己理解を深めることができる。
2. クライアントは自己理解を行うことによって、自己についての客観的評価を高め、望ましい自己概念を形成し、自分自身を望ましい方向へ成長させることができる。
3. クライアントが自己理解を行う際には、過去の経験は振り返らずに、現在の能力・適性や興味・パーソナリティ、価値観などの個性をもとにして将来像を描くべきである。
4. キャリアコンサルタントがクライアントについて共感的理解を行うことによって、クライアントは、自分が受容されたと感じ、自分自身の感情や問題を直視することができるようになり、自己理解が深まる。
5. クライアントが自己理解を深めるためには、自分の個性について知るだけでなく、家庭や学校・組織などの自分の環境と自分自身との関係についても理解していくことが必要である。

問42 職業情報提供サイト（日本版O-NET）（愛称：job tag（じょぶたぐ））に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 個人での利用にあたっては、フリーワード検索のほか、職業分類やスキル・知識等から職業を調べたり、求職活動の進め方についての情報を得たりすることができる。
2. 掲載している職業情報の解説では、仕事内容を「職務」、「課業」、「課業細目」の項目に分類し、課業を遂行するための行動例や技能・技術が列挙されている。
3. 支援者として利用するにあたっては、キャリア教育、求職支援のほか、キャリアアップ等を目指す相談者に対する能力開発の支援にも用いることができる。
4. 企業での利用にあたっては、人材募集、社員教育の計画作成のほか、業務を見える化することにより、テレワークが可能な業務の検討にも用いることができる。
5. 日本版 O-NET は、職業検索、適職探索、キャリア分析、人材採用支援、人材活用シミュレーション、マイリスト機能を提供している。

問43 厚生労働省編職業分類（2022年4月改定）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 大分類項目であった「専門的・技術的職業」、「サービスの職業」を分割・統合し、改定後は大分類として「福祉・介護の職業」、「医療・看護・保健の職業」などを新設した。
2. 大分類に「保育・教育の職業」を新設したことに伴い、中分類に「保育士、幼稚園教員」を新設した。
3. ソフトウェア開発技術者（WEB・オープン系）、ソフトウェア開発技術者（組込・制御系）、プログラマーを、小分類から中分類に格上げした。
4. より柔軟に社会構造の変化に対応できるようにするという観点から、細分類は原則廃止した。
5. 改定職業分類表の分類項目名を、職業安定法第 15 条に規定する標準職業名とした。

問44 キャリア形成及びキャリアコンサルティングについての教育並びに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. 企業におけるキャリア教育は、高年齢者の継続雇用制度との関連が最も重要であり、定年を迎えた時点で、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。
2. 上司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。
3. 大学でのキャリア教育は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キャリア教育とは別に位置づけられている。
4. 企業内キャリア教育は、スペシャリスト育成に主眼を置いたものであり、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従業員に理解させ、育成していくべきである。
5. 企業内でキャリアコンサルティングの普及を図るには、管理職クラスを対象に、実際の相談内容の全てを提示した事例検討会を行うとよい。



問45 キャリアコンサルタントの姿勢や環境への働きかけ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。
2. キャリアコンサルタントは、相談者の氏名が特定されなければ相談者の利益を損ねたことにはならないので、実施したキャリアコンサルティングの内容を自己の研究発表に活用してよい。
3. キャリアコンサルタントは、職務上知り得た事実、資料、情報について、どのような場合であっても守秘義務を負う。
4. キャリアコンサルタントは、契約関係にある組織と相談者の間に利益相反する恐れがある場合には、事実関係を明らかにすれば、組織優先の立場でキャリアコンサルティングを進めることができる。
5. 組織との契約関係に基づきキャリアコンサルティングを行っているキャリアコンサルタントは、相談者の援助を妨げる状況が生じた場合には相談者の了解を得なくても、企業にはその状況をすべて報告する義務がある。

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. 上司からセクシュアルハラスメントを受けているとの相談があったため、クライアントと話し合った結果、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、あきらかにうつ症状が出ており、自殺念慮が強かったため、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. 女性社員のキャリアコンサルティングを実施する中で、女性活躍推進に対する上司の無理解、無関心という共通の問題点が浮かび上がってきたため、管理職に対して、女性のキャリア開発に関する社内セミナーを企画した。

問47 セルフ・キャリアドックにおける、キャリアコンサルタントのネットワーク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. セルフ・キャリアドックでは、組織と個人の活性化を重視するため、キャリアコンサルタントが連携するのは職場の上司や同僚、人事・労務部門のスタッフに限り、いかなる場合でも組織外の者は連携対象としない。
2. セルフ・キャリアドックの個別報告書の閲覧は、原則、本人と面談したキャリアコンサルタントに限られるため、キャリア開発支援に関わる他の関係者が、ケースカンファレンスで、面談内容を共有することはいかなる場合も認められていない。
3. セルフ・キャリアドックの全体報告書は、キャリアコンサルタントが中心となり、実施組織あるいは人事部門または両者が協働で作成して最終的に経営層に提出し、経営者が個人と組織の活性化を予測できる内容を含むことは重要である。
4. セルフ・キャリアドックでは、連携する部門の相互の役割は関係者で共有するが、具体的支援内容については個人情報にあたるため、一切共有することはない。
5. セルフ・キャリアドックでは、クライアントへの支援計画は本人には説明するが、実施結果を本人と振り返ったり、関係者と共有することはない。

問48 事例記録に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「主訴」には、キャリアコンサルタントが捉え、把握した問題を中心に記述する。
2. 「来談経緯」には、相談者自身が悩みの原因をどのように考えていたかを、相談者が語った通りに記述し、キャリアコンサルタントが把握した見解は記述しない。
3. 「相談者を取り巻く現在の環境」では、相談者に影響を与えている問題を絞り込んで記述するだけでなく、人間関係を含めた様々な要因についても把握し記述することが望ましい。
4. 「面談の経過」には、相談者が実際に述べた内容を多少歪曲しても、キャリアコンサルタントがスーパービジョンで学びたいことに焦点を当て、記述する。
5. 「所感や考察」には、相談者が今回の面談を振り返って、今どのように感じているかを聞き、記述する。

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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントは、職業キャリアのみならず、ライフキャリア上に起こりうる課題やこころの揺らぎを発見する視野の広さや、ケース全体を俯瞰する力が必要となる。
2. キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングの対象範囲の広がりに応じて必要となるステークホルダーが誰であるか等の情報収集をする力が必要である。
3. 企業に関わるキャリアコンサルタントは、労働者に対するキャリア形成支援に加えて、企業の人事関連制度の運用、組織活性化に向けた取組み等も関連領域として意識した専門性の向上を図る必要がある。
4. キャリアコンサルタントは、雇用の見通しに不透明さがある現状では、外部労働市場への人材移動の支援は控えるべきであり、内部労働市場を念頭に置いた支援を最重要視する。
5. 相談手法の選択肢に広がりが見られ、デジタル技術、IT スキルを積極的に活用したキャリアコンサルティングが拡大しつつある中で、キャリアコンサルタントも知識やスキルを習得する必要がある。

問50 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ことが多い。
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なものの一つ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。

