

# 第15回 国家資格 キャリアコンサルタント試験

## 学科試験 問題用紙

実施日 ◆2020年11月1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. 解答用紙に受験番号・氏名を記入し、受験者シール(バーコードシール)1枚を解答用紙の指定の位置に必ず貼付してください。記入漏れおよび貼り忘れの場合は採点されません。
3. 試験中は、受験票、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. 受験票は、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2020年11月2日(月)の10時以降、以下の登録試験機関のウェブサイトに掲載します。

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 <https://www.career-shiken.org/about/learninfo/>

特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 <https://www.jcda-careerex.org/past.html>

○2020年12月15日(火)(予定)に、受験者全員に合否通知書を送付いたします。

○合格者は、以下の登録試験機関のウェブサイトに受験番号を掲載してお知らせします。

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 <https://www.career-shiken.org/result/>

特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 <https://www.jcda-careerex.org/result.html>

### 厚生労働大臣登録試験機関

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

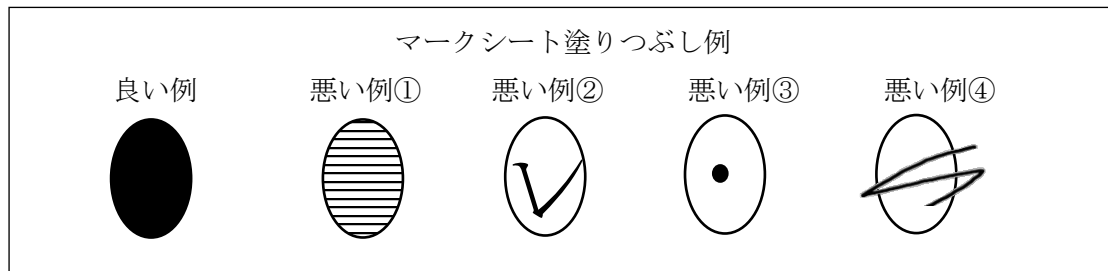
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

特定非営利活動法人日本キャリア開発協会

〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸殻町2丁目14番5号 KDX 浜町中ノ橋ビル4階 TEL 03-6661-6221

☆☆ 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、2020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。
- ◎ 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。
- ◎ 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。
  - ・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律：労働施策総合推進法
  - ・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
  - ・短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律：パートタイム・有期雇用労働法
  - ・障害者の雇用の促進等に関する法律：障害者雇用促進法
  - ・障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律：障害者総合支援法

問1 「平成30年版労働経済の分析」(厚生労働省)において述べられた「雇用によらない働き方」のキャリア形成に向けた課題に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 雇用によらない働き方の1つである「情報通信機器を活用して働く自営業者」は、一人親方等も含む「雇人のない業主」全体の傾向と同様に2010年から2015年にかけて減少している。
2. 情報通信機器を活用して働く自営業者のうち、システム開発やコンサルタントなど専門性を活かして働く者の8割程度は就業時間が定まっていないと回答しており、比較的柔軟な働き方をしている。
3. 雇人のない業主のうち、情報通信機器を活用して働く専門職の自営業者の自己啓発実施割合は6割程度である。
4. 独立自営業者が仕事を続けていく上での課題として、最も高いのは「仕事や事業について相談できる場所がない」ことである。

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)で示されたキャリアコンサルタントの社会的役割に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「働き方改革」や人材の育成・活用力の強化等の政策的な重要課題においては、キャリアコンサルタントが発揮できる役割はほとんどない。
2. キャリアコンサルティング利用者の評価、ニーズ等に応える必要性は低い。
3. 企業内での在職者に対するキャリアコンサルティング機会の提供やキャリア支援の環境整備は、企業の人事部門等に求められる役割であり、キャリアコンサルタントには求められていない。
4. 職業生涯にわたる職業生活設計の支援では、労働者の属性や特性に応じた視点からの、更なる役割発揮が期待される。

問3 サビカス (Savickas, M. L.) が提案しているキャリア構築インタビューに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. カウンセラーは、クライアントが幼少期に出会った重要な人物を演じる。
2. カウンセラーは、クライアントのロールモデルを演じる。
3. カウンセラーは、クライアントのお気に入りの本、雑誌、映画などを尋ねる。
4. カウンセラーは、クライアントの青年期以降の記憶を中心に尋ねる。

問4 ジェラット (Gelatt, H. B.) の連続的意思決定プロセスに沿ったガイダンスに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 正確に選択肢の可能性を評価できないなどといった、人が陥りやすい誤りに注意させる。
2. 比較検討のための選択肢を広げないよう注意させる。
3. 目の前の決定が究極的目標を促進することを理解させる。
4. 連続的意思決定のプロセスを理解させる。

問5 クランボルツ (Krumboltz, J. D.) のキャリアカウンセリングにおける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. カウンセラーは、キャリア全般ではなく職業選択に焦点を絞って援助をする必要がある。
2. カウンセラーは、安定した職業か不安定な職業かを判断し、クライアントに伝える必要がある。
3. クライアントは、自分の興味を優先するのではなく、性格に基づいた意思決定をする必要がある。
4. クライアントは、変化し続ける環境や仕事に対して準備をする必要がある。

問6 シャイン (Schein, E. H.) が提唱するキャリア・アンカーに関する次の記述のうち、キャリア・アンカーとして**不適切なもの**はどれか。

1. 保障／安定 (security／stability)
2. 現実／慣習 (reality／custom)
3. 奉仕／社会献身 (service／dedication to a cause)
4. 純粋な挑戦 (pure challenge)

問7 スーパー (Super, D. E.) の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ライフ・キャリア・レインボーの考え方を基に、仕事をほかの生活上の役割との関係や人生の中で捉え、人生や仕事を統合する枠組みとして統合的人生設計を構築した。
2. 主要なライフステージを、成長期、探索期、確立期、発展期、維持期、解放（下降、衰退）期の6段階に分類し、マキシサイクルと呼んだ。
3. 各発達段階の間には、移行期があり、ミニサイクルと呼ばれる、再探索、再確立の過程があると述べている。
4. 思春期におけるキャリア発達の中心的なプロセスは適応であるとして、キャリア・アダプタビリティの概念を見出し、発達課題に対処するためのレディネスと定義した。

問8 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. ハーズバーグ (Herzberg, F.) の2要因説によると、職務満足や不満足を規定する要因には動機づけ要因と衛生要因があり、職務満足を高めるのは動機づけ要因である。
2. マクレランド (McClelland, D. C.) の達成動機理論によると、職場における動機づけを高める社会的欲求とは、親和欲求、権力（支配）欲求、達成欲求である。
3. アルダファ (Alderfer, C. P.) は、存在欲求、関係欲求、成長欲求の3次元からなるERGモデルを提唱し、各欲求は連続的で、高次、低次の欲求が同時に生じることもある、とした。
4. マズロー (Maslow, A. H.) の動機づけ理論によると、人間の欲求は、生理的欲求、安全の欲求、所属と愛の欲求、権力欲求、自己実現の欲求の5層から構成される。

問9 カウンセリングの理論や心理療法の名称とその提唱者、関連する用語に関する次の記述のうち、組み合わせとして**適切なもの**はどれか。

1. フロイト (Freud, S.)、精神分析、共感的理解
2. スキナー (Skinner, B. F.)、論理療法、不合理な信念
3. 吉本伊信、内観療法、自由連想
4. バーン (Berne, E.)、交流分析、ゲーム

問10 行動療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. 神経症的な行動は、不適切に学習された行動の習慣であると考ええる。
2. 学習の原理を用いて、不適応行動を除去し、望ましい行動を習得させる。
3. 観察可能な具体的な行動に焦点を当てるのではなく、問題の背景を探り、心の内面にアプローチする。
4. 不適応行動が維持されている環境（刺激）とそれに対する本人の行動（反応）に注目する。

問 11 アドラー心理学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. 全てのことは自分で決めているのであり、無意識（トラウマ）や環境のせいにしては何も解決しない、とする。
2. 人は、より優れた自分になるために「優越への努力」、「完全への努力」によって劣等感を乗り越えようとする、と考える。
3. ライフスタイルの分析を特徴とし、クライアントの人生の課題を解決するよう援助することを「勇気づけ」という。
4. 「周囲に認められること」を幸せとみなすため、他者の承認を絶対的基準とする。

問 12 職業能力評価に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「職業能力評価基準」とは、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を、業種別、職種・職務別に整理したものである。
2. 令和元年度能力開発基本調査（厚生労働省）によれば、職業能力評価を行っている事業所は50%を超えている。
3. 令和元年度能力開発基本調査（厚生労働省）によれば、職業能力評価に利用される検定・資格で最も多いのは、事業主等が認定する社内検定・資格である。
4. 令和元年度能力開発基本調査（厚生労働省）によれば、職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価の活用方法は、「人事考課（賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等）の判断基準」が最も多い。



問 13 「平成 30 年度年次経済財政報告」(内閣府)で述べられた、社会人の自己啓発・学び直し(リカレント教育)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 社会人が行った自己啓発の内訳を見ると、大学、大学院、専門学校、職業訓練学校等への通学は 20%未満である。
2. 25 歳～64 歳のうち、大学等の機関で教育を受けている者の割合を OECD 諸国と比較すると、日本の割合は OECD 平均と同程度である。
3. 自己啓発を行った人は、行わなかった人に比べて、その後専門性の高い職業(非定型の分析・対話型業務)に就く確率が高くなるとの調査結果は得られていない。
4. 現状では、労働者が自己啓発を実施しても、処遇に反映しない企業がほとんどであるため、自己啓発を行う誘因につながらない。

問 14 ジョブ・カードに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 現行のジョブ・カードは、従前の様式や活用方法が 2008 年(平成 20 年)に見直されたものである。
2. キャリアコンサルタントがジョブ・カードの作成を支援する際は、別途ジョブ・カード作成アドバイザーとしての登録が必要である。
3. 専門実践教育訓練や特定一般教育訓練を受講する際には、受講前にジョブ・カードを使ったキャリアコンサルティングを受ける必要がある。
4. ジョブ・カードは「キャリア・プランシート」、「職務経歴シート」、「職務能力証明シート」から構成されており、すべて労働者・求職者・学生が自分自身で記入する。

問 15 「令和元年度能力開発基本調査」（厚生労働省）で述べられた個人の能力開発に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 正社員のうち、平成 30 年度に OFF-JT を受講した割合は約 70%である。
2. 正社員のうち、平成 30 年度に自己啓発を行った割合は約 70%である。
3. 正社員のうち、平成 30 年度にキャリアコンサルティングを受けた割合は約 50%である。
4. 正社員のうち、平成 30 年度の教育訓練休暇の利用について、「勤務している事業所に制度があるか分からない」と回答した割合は約 50%である。

問 16 セルフ・キャリアドック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・キャリアドックは、組織とは無関係に労働者個人の責任においてキャリア開発を図るものである。
2. セルフ・キャリアドックは、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の支援を行う取組みである。
3. セルフ・キャリアドックは、人事担当者、キャリアコンサルタントが中心となって進めるものであり、上司の関与は求めている。
4. セルフ・キャリアドックは、労働者自らのキャリア開発が目的であり、労働者のモチベーション向上にはつながらない。

問 17 テレワークに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. SOHO (Small Office Home Office) などの個人事業主が ICT を活用して行う働き方を、在宅勤務型テレワークという。
2. 労働者が顧客先や移動中にパソコンや携帯電話等を活用して行う働き方を、施設利用 (サテライトオフィス) 型テレワークという。
3. 労働者が勤務先以外のオフィスでパソコンなどを活用して行う働き方を、モバイル型テレワークという。
4. テレワーク勤務者と通常勤務者において、労働時間やその他の労働条件が同一の場合は、就業規則の変更は求められていない。

問 18 「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 12 月) で定められている「仕事と社会の調和が実現した社会の姿」に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 就労による経済的自立が可能な社会
2. 子供が環境に順応しながら生きていける力を身につけることができる社会
3. 多様な働き方・生き方が選択できる社会
4. 健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

問 19 「令和元年版労働経済の分析」(厚生労働省)で述べられた、2018 年度のわが国の労働市場の状況に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 求人が緩やかに増加し、求職者の減少が進んだため、求人倍率は引き続き改善傾向にあった。
2. 正社員の新規求人数は緩やかな増加傾向にあったが、パートタイムの新規求人数は概ね横ばいだった。
3. 男性 65 歳以上を除き、男女ともに全ての年齢階級で完全失業率は低下した。
4. 失業期間 1 年以上の長期失業者は全ての年齢階級で増加に転じた。

問 20 「令和元年版労働経済の分析」(厚生労働省)で述べられた、人手不足の下での「働き方」をめぐる課題に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 人手不足が職場に与える具体的な影響について、「従業員の働きがいや意欲の低下」を挙げる割合が高いのは、労働者(正社員)よりも企業である。
2. 既婚女性の場合、勤務先で育児休業制度が利用可能でかつ利用しやすい雰囲気があると、出産後も同一企業に就業継続する割合が高い。
3. 働きやすさの向上に資する企業の雇用管理やワーク・ライフ・バランスに関する取組みが、人手不足を緩和させる可能性は低い。
4. 企業規模が大きいほど、働き方改革に関する取組みの実施率が低下する傾向にあり、中小企業で取組みが先行していることが示唆される。

問 21 「平成 29 年派遣労働者実態調査」(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. 派遣労働者の性別の割合をみると、男女比はほぼ半々である。
2. 産業別に、派遣労働者が就業している事業所の割合をみると、最も高いのは「製造業」である。
3. 事業所が派遣労働者に対して行う教育訓練・能力開発の内容で最も高かったのは、「外部の講師を招いて教育訓練・能力開発を行った」である。
4. 派遣労働者を正社員に採用する制度がある事業所の割合は、5割を超えている。

問 22 労働組合に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 失業者も、労働組合を結成したり、これに加入したりすることができる。
2. 会社が定めた管理職は、全て労働組合に加入できない。
3. パートタイマーなどいわゆる非正規従業員も、労働組合に加入することができる。
4. 労働組合を設立する場合には、都道府県労働委員会の許可を得る必要はない。

問 23 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 労働施策総合推進法（旧雇用対策法）において、働き方改革を総合的・継続的に推進するための基本方針が策定された。
2. 労働時間等設定改善法の改正により、勤務間インターバル制度（1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間を確保する仕組み）の導入が義務付けられた。
3. パートタイム・有期雇用労働法により、同一企業内において、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止された。
4. 労働安全衛生法に基づき、新技術・新商品等の研究開発業務に従事する者については、時間外・休日労働が一定時間を超えた場合、医師による面接指導の実施が使用者に義務付けられた。

問 24 労働基準法上の労働時間に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 1カ月単位の変形労働時間制においては、労働日ごとの労働時間を特定しなければならない。
2. 裁量労働時間制は、就業規則の定めにより導入することができる。
3. フレックスタイム制では、出勤時間を労働者自身が決定し、退勤時間を使用者が決定する。
4. 事業場外での労働については、すべて所定労働時間労働したものとみなされる。

問 25 労働基準法上の賃金等に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働者の同意がある場合に限り、使用者は賃金を工場の製品や商店の商品で支払うことができる。
2. 使用者の都合で休業した場合でも、現実の労務提供がない以上、使用者は一切の支払い義務はない。
3. 賃金とは労働の対償であるから、使用者は、定められた賃金支給日以前に賃金支払いを強制されることはない。
4. 賃金は、労働者本人に直接支払わなければならない。

問 26 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（文部科学省、厚生労働省、経済産業省、平成 27 年 12 月一部改正）が示す、大学等および学生にとってのインターンシップに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 大学におけるキャリア教育・専門教育を一層推進する観点から、インターンシップは有効な取組みである。
2. すべてのプログラムは、大学等の正規の教育課程に位置付けられ、単位認定されている。
3. 学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い就職意識の育成が図られる。
4. アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結び付けることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる。

問 27 学校教育制度及び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. 教育基本法は、1947年の制定以降、改正されていない。
2. 学校体系を規定する学校教育法は、教育基本法に基づき学校教育制度に関する基本を定めた法律である。
3. 2018年に一部改正された学校教育法において、新たな高等教育機関として「専門職大学」と「専門職短期大学」の制度が設けられた。
4. 2020年度から始まる新学習指導要領の小中高等学校すべての総則に「特別活動を要として各教科等(高等学校は各教科・科目等)の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ること」と記されている。

問 28 うつ病が疑われる者への医療者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. 早い時期に心理的休息をとるほうが立ち直りやすいことを、医療者が告げる。
2. 自己破壊的な行動(例えば自殺企図など)をしないことを、医療者と約束してもらう。
3. 人生にかかわる決断(退職・離婚など)を早期にするよう、医療者がアドバイスする。
4. 症状には、一進一退があること(三寒四温的な起伏のありうること)を、医療者が繰り返し告げる。



問 29 心の健康問題により休業した労働者の職場復帰後のフォローア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. 勤務状況について、さまざまな関係者の話を聞くと、適切に職場復帰ができてきているかの判断が難しくなるので、当該労働者に限定して話を聴く。
2. 職場復帰プランが計画通り実施されていない場合でも、プランの見直しは当該労働者が混乱するのでしない方がよい。
3. 職務上の困りごとや生活リズムの状況について不明な点がある場合でも、本人に直接確認することは避けるべきである。
4. 職場復帰する当該労働者が、よりストレスを感じることの少ない職場づくりをめざして、職場環境等の改善を検討する。

問 30 中年期の危機に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 青年期に達した子供に対する中年期の親の心理社会的課題は、子供の自立を援助してその自立を見届けること、就職や結婚で独り立ちした子供と適切な心理的距離を取りながら、良い関係性を維持していくことである。
2. 結婚生活の継続の中で、配偶者が異なる存在であることに無自覚な状態になると、相手のなかで生じている内在的側面への変化に鈍感になっていく恐れがある。
3. 中年期の危機に際しては、見えてきた限界や社会的要請を乗り越えて、これまで確立してきた価値観や生き方をより強固に貫くための信念が必要となる。
4. 職業生活においては、「もう若くない」との意識が生じ、職業人生のなかで達成できることの限界が見えてくるなど、自己の有限性が自覚される。

問 31 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. ブリッジズ (Bridges, W.) は、トランジションのプロセスは、「開始」、「中立圏」を経て、「終焉」へ至るとした。
2. 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、活用することが重要であるとした。
3. 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。
4. バンデューラ (Bandura, A.) は、偶然は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した。

問 32 障害者の雇用および就労支援に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 障害者雇用促進法には、2013年の改正で「障害者に対する差別の禁止等」の章が設けられ、雇用に関する差別的取扱いの禁止と合理的配慮の提供義務が明記された。
2. 障害者総合支援法には、障害福祉サービスの充実等、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための規定がある。
3. 就労移行支援事業では、一般就労を希望し、就労が見込まれる65歳未満の者を対象に、事業所や企業における作業や実習、適性にあった職場探し、就労後の職場定着のための支援などを行う。
4. 就労継続支援事業では、就労が見込まれる65歳未満の者を対象に、すべての対象者が事業所と雇用契約を結んだうえで、生産活動にかかる知識及び能力の向上を図る。

問 33 治療と仕事の両立支援を行うにあたっての留意事項に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 治療と仕事の両立支援は、育児/介護と仕事の両立支援とは異なり、労働者本人の健康状態や業務遂行能力も踏まえた就業上の措置等が必要となる。
2. 労働者本人から支援を求める申し出がなされたことを端緒に取り組むことが基本となるため、申し出が行いやすい環境整備が重要である。
3. 疾病を抱える労働者本人が、主治医の指示等に基づき治療を受けること、適切な生活習慣を守ること等、治療や疾病の増悪防止について適切に取り組むことが重要である。
4. 健康診断または本人からの申し出により事業者が把握した健康情報を、同僚となる全ての労働者、管理職が共有することが前提となる。

問 34 システマティック・アプローチに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 問題の把握：クライアントの来談の目的を把握し、カウンセラーがその問題を解決することを約束する。
2. 目標の設定：解決すべき問題を吟味し、解決に至る具体的な方策を選択し、行動ステップを組み立てて、最終目標を決定する。
3. 方策の実行：意思決定、学習、自己管理を行いながら、選択した方策を実行する。
4. 結果の評価：クライアントにとって方策は成功したのか、目標は達成したのかなど、実行した方策とカウンセリングについて評価する。

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. 國分康孝により開発された構成的グループエンカウンターは、行動療法の考え方に基づいて対人関係の成功体験を重視している。
2. モレノ (Moreno, J. L.) が創案したサイコドラマは、ドラマ的手法により人間存在の真実および環境場面の現実を探求する。
3. レヴィン (Lewin, K.) が提唱した T グループは、うつ病や統合失調症などの治療を目的に、対人感受性や対人関係を学ぶための体験学習である。
4. ロジャーズ (Rogers, C. R.) の理論と実践に基づくソーシャルスキル・トレーニング (SST) は、真実の自分になれる場という役割がある。

問 36 ワークショップの基本に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. ワークショップで最も大切なことは、今 (Now)、ここ (Here) で起こったことであり、その時その場に新たに生まれてくる創発性である。
2. ワークショップの決め手となるのは、メンバーの主体性とメンバー間の相互作用である。
3. ワークショップの特徴としては、多様なメンバーの参加、参加者の共通の体験、対話という名の協働を通じた学習が挙げられる。
4. ワークショップのファシリテーターは、入念に練ったプログラムをシナリオ通りに進めるべきであり、臨機応変な対応は求められない。

問 37 キャリアシー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. 職業能力開発促進法では、国は職務経歴等記録書の様式を定め、その普及に努めなければならないとしている。
2. 職務経歴書の作成は、キャリア形成という視点から過去、現在の自分を吟味し、キャリア・プランを立てることにも役立つ。
3. 履歴書の作成では、職務経歴書と内容が重複する部分は職務経歴書参照と記載し、必要最小限の情報にとどめることが重要である。
4. ジョブ・カードを電子化することによって、これまでの職業経験や職業能力証明などの情報を、求職活動時等に自らが抽出・編集して活用するなど、活用の幅が広がることが期待されている。

問 38 キャリアコンサルティングにおけるリファーマに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自分の技量を超える専門性が必要な時に、別の信頼できる専門家に相談者の支援を依頼することもリファーマという。
2. リファーマには、支援のために自分の専門外の知識が必要な時に、キャリアコンサルタント自身がその専門家に相談することも含まれる。
3. リファーマ先は、精神科医等のキャリアコンサルタント以外の専門家に限られる。
4. 自分が担当するケースについて、より熟達した指導者から助言、指導を受けることもリファーマという。

問 39 「自己実現できないので転職したい」と訴える若手会社員への、面談初期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. 自己実現できないと思うようになった経緯や、そう感じるようになったエピソードを話してもらおう。
2. 自己実現できない相談者の不満や苦しさを語ってもらい、それを受容して共感を示す。
3. 相談者にとって自己実現できると思える職業を確認して、適切な転職先を一緒に考える。
4. 相談者にとっての自己実現とはどういうことかを再検討して、現実とのズレについて話し合う。

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) の実施に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. GATB は、上級学校や職業教育訓練機関への進学においても有効に活用できる。
2. GATB は、学業成績や勤務成績の評価のためにも有効に活用できる。
3. 満 13 歳未満の者や 45 歳以上の求職者への GATB の実施は想定されていない。
4. 紙筆検査の実施に要する時間は、学校の授業時間内で実施できるように 45 分程度としている。

問 41 心理アセスメントの観察法に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 観察法は、心理テストでは捉えられないような面を捉えるため、クライアントの行動や言語表現などについての情報を記録・分析して、アセスメントに必要な情報を得る方法である。
2. 観察にあたってカウンセラーが注意すべき点は、まず何を重点として観察するかが明確でなければならないということである。
3. 観察は、クライアントとカウンセラーが顔を合わせてから別れるまでを通して行い、面接場面で今起こっているすべてのことが観察対象となる。
4. 観察法においては、カウンセラーがクライアントを主観的に捉えることが最も重要である。

問 42 仕事理解支援に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 日本標準産業分類は、統計調査の結果を表示するための分類であり、助成金の対象となる個々の産業を認定するものではない。
2. 日本標準産業分類では、財やサービスを提供している事業所を経済活動別に分類している。
3. 日本標準職業分類では、国会又は地方議会の議員も分類の対象とされている。
4. 厚生労働省編職業分類では、大分類・中分類・小分類が設けられているが、日本標準職業分類では、これらに加えて、更に細分類が設けられている。

問 43 啓発的経験に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 啓発的経験とは、いろいろな経験を通して、自己の適性や興味などを確かめたり、具体的な進路情報の獲得に役立つ諸経験の総称のことである。
2. 啓発的経験は、インターンシップや職場体験などの具体的な体験活動を指しており、職場の見学だけでは該当しない。
3. ボランティア活動は、社会貢献の意識を高めるための活動であり、仕事理解での啓発的経験とは分けて取り扱っている。
4. 求職者が資格取得を目的として受講する職業訓練は、能力開発のための啓発的経験である。

問 44 意思決定に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 最終決定の前に、選択肢のデメリットのみを検討する。
2. 意思決定においては、「完璧性」を求め、不確実性を排除しなければならない。
3. 意思決定は、内容だけではなく、そのタイミングも重要である。
4. 意思決定においては、広く情報を収集するよりも相談者の欲求、希望を最優先する。



問 45 システマティック・アプローチにおける方策の実行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. 方策の実行とは、カウンセラーとクライアントの共同作業による目標設定のことである。
2. 方策の実行では、方策の内容、実行の仕方、置かれた条件や環境等がクライアントによって異なるため、多様な対応が求められる。
3. 方策の選択肢のメリット、デメリットを検討して意思決定する際には、クライアント自身で決定できないことが多いため、カウンセラーが良いと考える方策を薦めるのが原則である。
4. 方策達成のためにカウンセラーとクライアントが結ぶ契約は、クライアントの方策実行に対する誓約であり、実行できていない場合は、カウンセラーは実行するよう強く迫ることが望まれる。

問 46 「仕事と子育ての両立」を主訴とする相談に関する次の記述のうち、「終結の兆し」として**最も適切なもの**はどれか。

1. どうしても子育てに時間が取られてしまうので、「両立を諦めて退職します。面談は終わりにしたい」と言っている。
2. 時短勤務を取得できて両立することができたが、仕事の負担が増えた同僚から嫌味を言われてかなり落ち込んでいる。
3. 両立は全くできていないのだが、相談者は理由も言わず「もう大丈夫です」と表明している。
4. 両立はまだできていないのだが、周囲の協力を取り付けるなど、目標としていたリソース活用の行動を積極的に行っている。

問 47 相談成果の評価および相談の終了に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談の目標に対してどこまで達成できたかについて、クライアントではなく、キャリアコンサルタントが評価する。
2. 相談の終了は、キャリアコンサルタントの判断で宣言する。
3. 終了宣言を行ったら、その後も延々とカウンセリング関係を続けることを避ける。
4. 相談結果の評価は、クライアントの行動が変わったかという事実によるのではなく、クライアントが成長したと思うという感情に焦点を置く。

問 48 キャリア形成及びキャリアコンサルティングの教育並びに普及活動に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. キャリア形成の支援においては、生徒・学生を社会・職業に円滑に移行させるとともに、移行後も、学習活動を通じて、生涯にわたりそれぞれの社会人・職業人としてのキャリア形成を支援していくことが重要である。
2. 企業におけるセルフ・キャリアドックの実施は、企業としての人材活用目標と従業員一人ひとりのキャリア目標とを調整し、企業の活力・生産性向上と従業員のキャリア充実を両立することにつながる。
3. キャリアコンサルティングの普及促進の観点より、目標管理制度における面談は上司ではなく専門のキャリアコンサルタントが行うべきである。
4. 企業におけるキャリアコンサルティングの普及と情報提供には、社内ネットによって従業員がキャリア情報に自由にアクセスできることが有効な方策である。

問 49 環境への働きかけの認識及び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、クライアントに対する支援だけでは解決出来ない環境の問題に対しては直接関与せず、速やかに関係者へのリファーを行うことが求められる。
2. クライアントが自力では解決できない環境の問題に対して悩んでいる場合、キャリアコンサルタントは、クライアントの意思に関わらず自らの判断に基づいて環境に働きかけ、問題解決を図ることが求められる。
3. キャリアコンサルタントは、複数のクライアントに共通する職場環境の問題を発見した場合には、経営者等に問題提起と改善提案を行うことが求められる。
4. 企業内のキャリアコンサルタントは、転職希望など、場合によっては企業の利益に反する相談があった時は、速やかに企業に働きかけ、企業の利益に反さない解決策を提示することが求められる。

問 50 スーパービジョン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、キャリアコンサルタントとしての成長と倫理の体得、クライアントに対する効果的なキャリア形成支援、組織活性化という観点から、スーパービジョンを受けることが必要とされている。
- B. スーパービジョンは、キャリアコンサルタント自身のスキル向上のみを目的に行うものである。
- C. 一旦スーパーバイザーを選んだ後は、変更したいと思っても同じスーパーバイザーに依頼しなくてはならない。
- D. スーパーバイザーは、スーパーバイザーとの援助的対人関係を通じて、自身や相談者との関係性についての理解を深めることができる。

1. A と C
2. A と D
3. B と C
4. B と D

