

第14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3月8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3月9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4月17日(金)(予定)に、受験者全員に可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

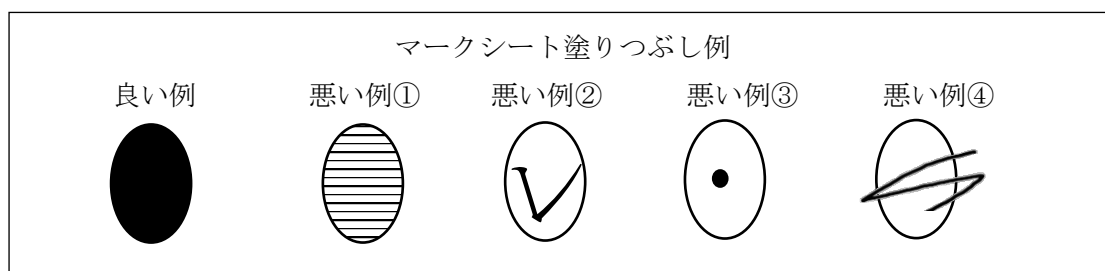
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

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、2019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。
 - ・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

問1 「第10次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、平成28年4月)で述べられた、職業能力開発をめぐる今後の方向性や施策の展開に関する次の記述のうち、**適切なものはいくつ**あるか。

- ・生産性向上に向けた人材育成の強化
- ・企業における人材育成投資の促進
- ・IT分野に関する職業訓練の推進
- ・セルフ・キャリアドックの導入の推進

1. 1つ
2. 2つ
3. 3つ
4. 4つ

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厚生労働省令改正(平成30年7月)によって示された、キャリアコンサルタントが担うべき役割等に関する次の記述のうち、**不適切なものはどれか**。

1. キャリアコンサルタントが担うべき役割として、非正規の若者、子育て女性、シニア等、また仕事と治療の両立等のキャリア形成上の具体的な課題解決への貢献が示された。
2. キャリアコンサルタントが担うべき役割として、リカレント教育等の職業生活設計に即した学び直しの具体の機会への結びつけ、そのキャリア形成上の活用支援が示された。
3. キャリアコンサルタントが担うべき役割として、企業内での労働者の職業能力開発向上を支援するため、目標管理制度の整備と管理者支援の役割発揮が示された。
4. 職業能力開発推進者の選任方法について、「キャリアコンサルタント等の職業能力開発推進者の業務を担当するために必要な能力を有する者」から選任するものとされた。

問3 キャリアコンサルティングの役割に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルティングは、個人の職業生活上の課題だけを扱うものである。
2. キャリアコンサルティングには、キャリア形成やキャリアコンサルティングに関する教育・普及活動は含まれない。
3. キャリアコンサルティングは、個人と組織の共生関係を作る上で重要なものである。
4. キャリアコンサルティングは、1対1の面談を通じて、個人に対する相談支援だけを行うものである。

問4 キャリアコンサルタントの職業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. キャリアコンサルタント自身が、育児休暇を取る予定があったが、相談者に心配をかけると良くないので、休暇に入ってから後任のキャリアコンサルタントに説明してもらった。
2. 面談の過程で、相談者の上司に問題があることがわかったので、相談者の利益を考え、相談者には断らずに人事部に報告した。
3. 外国人社員に対して、英語によるキャリアコンサルティングを依頼されたが、十分意思疎通できるだけの語学力がないため、相談者の同意を得て、英語力の高いキャリアコンサルタントを紹介することにした。
4. 大学生に対するキャリアコンサルティングの過程で、相談者がなかなか決断しないので、「この方向で進めましょう」と指導し、時間内で結論を出すようにした。

問5 「キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2018年）における、キャリアコンサルタントの活動状況に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントの現在の主な活動の場は、需給調整機関が最も多く、次いで企業、学校・教育機関となっていた。
2. 直近1年間の個人面談で対応が最も難しいと感じた相談として挙げられた内容のうち、最も多かったのは「発達障害に関すること」であった。
3. キャリアコンサルタントとして能力の維持・向上のために行っていることについては、「スーパーバイザーによる助言・指導を受ける」が「研修会・勉強会等への参加または実施」の約2倍の回答数であった。
4. キャリアコンサルティングに関連する活動を行う上での課題としては、「相談・支援を行う環境（場所）が整っていない」が最も多く、次いで「自分自身の力量が十分でない」、「キャリアコンサルタント、キャリアコンサルティングというものが知られていない」の順であった。

問6 バンデューラ（Bandura, A.）が提唱したモデリングによる学習の過程に関する次の記述のうち、順序として**適切なもの**はどれか。

1. 注意過程 → 動機づけ過程 → 保持過程 → 運動再生過程
2. 注意過程 → 保持過程 → 運動再生過程 → 動機づけ過程
3. 動機づけ過程 → 保持過程 → 運動再生過程 → 注意過程
4. 動機づけ過程 → 保持過程 → 注意過程 → 運動再生過程

問7 ハンセン (Hansen, L. S.) が提唱した統合的人生設計における6つの人生課題に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 多元性と包括性を大切にする。
2. 家庭と仕事を切り分ける。
3. 個人の転機と組織の変革にともに対処する。
4. 人生を意味ある全体像のなかに織り込む。

問8 パーソンズ (Parsons, F.) の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 個人 - 環境適合理論とも呼ばれる。
2. 特性 - 因子理論とも呼ばれる。
3. 意思決定モデルとも呼ばれる。
4. ナラティブ・アプローチとも呼ばれる。

問9 シャイン (Schein, E. H.) による、組織内キャリアについての3次元モデルに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 第1の次元は「機能（職能）」の軸であり、垂直方向の移動を表す。
2. 第2の次元は「地位（階層）」の軸であり、水平方向の移動を表す。
3. 第3の次元は「中心性（部内者化）」の軸であり、水平・垂直両方の移動を表す。
4. 3つの次元は必ずしも独立してはおらず、相互に関連している。

問10 ホール (Hall, D. T.) の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. キャリアとは成功や失敗を意味するのではなく、「早い」昇進や「遅い」昇進を意味するものでもない。
2. キャリアにおける成功や失敗は、周囲の人々によって評価されるものである。
3. キャリアを捉える際には、客観的なキャリアを重視し、主観的なキャリアは考慮しない。
4. キャリアは、経験の連続を意味しない。

問 11 エリクソン (Erikson, E. H.) 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. 精神分析の立場から、自我の統合的機能や子どもが社会的場面の中で発達していく側面を強調した。
2. 青年期の危機を示す用語であるとともに、社会的な一個人の存在全体を示すものとして、アイデンティティ (自我同一性) の概念を提唱した。
3. アイデンティティを中核として人間生涯全般を捉えるライフサイクル論に基づき、心理社会的発達を「個体発達分化の図式 (Epigenetic chart)」に示した。
4. 自分が何かを失うのではないかという不安を持つことなく、自分の同一性と他者の同一性を融合し合う能力の獲得は、老年期の課題である。

問 12 トランジション (転機) に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 発達段階の移行期としての考え方では、成人期には共通した発達課題や移行期があるという前提に立ち、人生行路やライフサイクルなどの連続性の中でトランジションを捉えようとする。
2. 人生上の出来事としての考え方では、転職、失業、結婚、離婚、引っ越し、本人や家族の病気などの、各個人におけるその人独自の出来事としてトランジションを捉えようとする。
3. スーパー (Super, D. E.) は、個人の発達においては、出来事そのものではなく、それをどう受け取り、どう対処していくかが重要であると述べている。
4. ブリッジズ (Bridges, W.) は、トランジションが、古い状況から抜け出し、過渡期のどっちつかずの混乱を経験し、そこから新しい状況へ向かっていくプロセスであると考えた。

問 13 シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) の転機を乗り越えるための 4 つの資源に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「状況 (Situation)」、「安全性 (Security)」、「周囲の援助 (Support)」、「満足 (Satisfaction)」
2. 「状況 (Situation)」、「自己 (Self)」、「周囲の援助 (Support)」、「戦略 (Strategies)」
3. 「状況 (Situation)」、「安全性 (Security)」、「技能 (Skills)」、「戦略 (Strategies)」
4. 「状況 (Situation)」、「自己 (Self)」、「技能 (Skills)」、「満足 (Satisfaction)」

問 14 発達障害者の雇用に際し、職場として配慮すべき事項に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 個々の能力に合わせた作業や新たな作業を組み合わせるなどして、雇用するための職務を創り出すこと。
2. 事業所、障害者双方にきめ細かな人的支援を行うジョブコーチ制度を活用すること。
3. 音や光などに対し、独特で過剰な敏感さを持っている人に対しては、室内の環境面を整えること。
4. ミスが生じた時は、同じ間違いをしないよう、本人が非難されたと感じたとしても、強い口調や大きな声ではっきりと注意すること。

問 15 中高年者のキャリア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. 中高年者は、定年前後で環境の変化が生じることが多いため、中高年者ならではの自己分析・自己理解を促す支援が重要である。
2. 中高年者の再就職に結びつく手段として最も有効なのは、資格取得のための支援である。
3. 中高年者の転職では、賃金低下や職務上の質等の様々な変化が起きるため、客観的状況とそれに伴う主観の両面を配慮した支援が求められる。
4. 中高年者の活用は、現場力の強化、技能継承の円滑化というプラスの側面もあることを、個人と組織に訴求していくことも有効な手段の一つである。

問 16 「平成 30 年度能力開発基本調査」(厚生労働省)の事業所調査の結果に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 正社員に対してキャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所は、半数を超えている。
2. キャリアコンサルティングを行うしくみを導入していない事業所が、キャリアコンサルティングを行っていない理由は、正社員、正社員以外とも「労働者からの希望がない」が最も多い。
3. キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所において、事業所で相談を受けているのがキャリアコンサルタントである割合は、20%を上回っている。
4. キャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所において、キャリアコンサルティングを行う目的は、正社員、正社員以外とも「労働者の主体的な職業生活設計を支援するため」が最も多い。

問 17 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. 日本企業では OJT (On the Job Training) が重視されるのに対し、欧米企業では Off-JT (Off the Job Training) が重視される。
2. Off-JT を行う際には、訓練に直接必要となる「直接費用」のほかに、訓練に参加する労働者が訓練期間中に仕事から外れることなどから生じる「機会費用」を考慮しておく必要がある。
3. OJT を行う際には、訓練期間中に、教える側が仕事に専念できなくなること、教えられる側が訓練のため慣れない仕事に従事して生産性が低下することから生じる「機会費用」を考慮しておく必要がある。
4. 人的資本理論では、企業内訓練で現在働いている企業でしか使えない企業特殊能力を高めた従業員は、給与面では転職しないほうが有利であると考えられている。

問 18 ハロートレーニング（公的職業訓練）における公共職業訓練に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. テキスト代等の自己負担はあるが、無料で受講できる。
2. コース情報は、インターネットでは検索できない。
3. 訓練を受講するためには、ハローワークのあつせんは必要ない。
4. 雇用保険の基本手当（失業給付）の受給資格がない求職者は、受講することができない。

問 19 メンタルヘルスケアに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「職場における心の健康づくり（労働者の心の健康の保持増進のための指針）」（独立行政法人労働者健康安全機構、2019 年）によれば、メンタルヘルスケアは、セルフケア、同僚によるケア、ラインによるケア、事業場外資源によるケアの 4 つのケアに基づき展開される。
2. 「平成 30 年 労働安全衛生調査（実態調査）の概況」（厚生労働省）によれば、職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じる事柄で最も多いのは、雇用の安定性の問題である。
3. ストレス反応は、心理的側面、行動的側面、身体的側面などの側面に表れる。
4. 事業者には、企業規模に関係なく、ストレスチェック制度を設けることが義務づけられている。

問 20 「平成 30 年度能力開発基本調査」（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. 正社員に対する能力開発の責任主体については、「労働者個人で決定」する又はそれに近いと回答した企業の方が、「企業主体で決定」する又はそれに近いとした企業よりも多い。
2. 正社員に対して重視する教育訓練対象者の範囲については、「労働者全体を重視する」又はそれに近いと回答した企業の方が、「選抜した労働者を重視する」又はそれに近いと回答した企業よりも多い。
3. 実施した Off-JT の内容は、「管理・監督能力等を高める内容のマネジメント研修」が最も多い。
4. 正社員の自己啓発に対する支援の内容においては、「社内での自主的な勉強等に対する援助」が最も多い。

問 21 自律的なキャリア形成を重視した人事制度に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 定期異動制度
2. 自己申告制度
3. 社内公募制度
4. 社内 FA 制度

問 22 「令和元年版労働経済の分析」（厚生労働省）で述べられた、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. 正規雇用労働者数が、男女ともに大きく増加している。
2. 自分の都合に合わせて働きたいという理由から、非正規雇用を選択する男女が共に増えている。
3. 非正規雇用者は、男女ともに **25 歳未満**の若年層において最も増加している。
4. 非正規雇用者から正規雇用者への転換が、**15～54 歳**において引き続き増加している。

問 23 「令和元年版労働経済の分析」（厚生労働省）で述べられた、わが国の人手不足の下での「働き方」をめぐる課題に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 3年前から現在までに、人手不足を緩和するための対策に取り組んできた（近く取り組む予定を含む）企業割合は、「製造業」よりも「卸売業・小売業」のほうが高い。
2. 働きやすさに対する満足感について、65歳以降も働き続けている労働者では、男女ともに、「いつも感じる」または「よく感じる」労働者の割合が、他の年齢階級に比べて高くなっている。
3. 男女、年齢を問わず、働きやすさの向上には「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」が必要であると考えている労働者の割合が最も多く、次いで「有給休暇の取得促進」となっている。
4. 100人以下の企業に所属する正社員の方が、裁量度が高く家族・子供の急病などによる「急な休暇取得がいつも出来ている」と感じている者の割合が高い。

問 24 次に挙げる厚生労働省の報道発表資料等のうち、有効求人倍率を毎月公表しているものとして**適切なもの**はどれか。

1. 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）
2. 毎月勤労統計調査
3. 労働経済動向調査
4. 労働経済分析レポート

問 25 次に挙げる労働時間制度のうち、労働者本人の同意を必要とするものとして、**正しいもの**はどれか。

1. フレックスタイム制
2. 専門業務型裁量労働制
3. 企画業務型裁量労働制
4. 一年単位の変形労働時間制

問 26 労働契約の終了に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 定年制を設ける場合、その年齢は **65 歳**を下回ってはならない。
2. 期間の定めがある労働契約を更新しないことを意味する雇止めは、解雇とは異なることから、使用者はこれを自由に行うことができる。
3. 試用期間中の労働者を解雇する場合には、解雇予告は一切不要である。
4. 退職の際、労働者は退職理由を使用者に告げる必要はない。

問 27 働き方改革関連法に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 勤務間インターバル制度の導入が、企業の努力義務とされた。
2. 裁量労働制の適用対象者が拡大された。
3. 時間外労働の上限規制が労働基準法で明記された。
4. 同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などの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。

問 28 カウンセリングや心理療法に関連する用語に関する次の記述のうち、その組み合わせとして**不適切なもの**はどれか。

1. 来談者中心カウンセリング： 実現傾向、人格変化の必要十分条件、内的照合枠、過程概念
2. 精神分析療法： 局所論、現実原則、自由連想、防衛機制
3. 交流分析： 自我状態、エゴグラム、ストローク、人生脚本
4. 認知行動的アプローチ： 感情、行動、劣等感、勇気づけ

問 29 エリス (Ellis, A.) により提唱された論理療法に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. エリスの理論は、A・B・C 理論 (A・B・C・D・E 理論) とも呼ばれる。
2. エリスは、思考を変えるために、まず行動を変えようとした。
3. ものの受け止め方には、事実や正しい論理に基づく合理的な信念と、そうではない非合理的信念とがあるとした。
4. 治療においては、論破 (論駁) 法が用いられる。

問 30 ゲシュタルト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. 「いま、ここに生きること」を大切にする。
2. 考えることより感じること、体験することを重視する。
3. 率直に表現することよりも、考えたこと、解釈したことの理由を重視する。
4. 自分が行い、感じたことに責任をとる。

問 31 グループアプローチの一つである「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、**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は、対人的交流に苦手意識をもつクライアントに対して、対人関係スキルを身につけてもらうことを目的に開発された技法である。
2. 構成的グループエンカウターの目的のひとつは、自己発見とふれあいであり、ふれあいとは感情交流によって知った自己の開示と他者の本音を受け入れることである。
3. 構成的グループエンカウンターで条件設定（場面設定）を構成する理由の一つとして、メンバー相互のふれあいを効率的かつ効果的に促進することが挙げられる。
4. 構成的グループエンカウターのルールには、守秘義務の遵守、批判的・評価的発言をしない、発言を強要しない、エクササイズを強要しない、などがある。

問 32 ロジャーズ（Rogers, C. R.）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. 1940 年頃、それまでのカウンセリングが指示的アプローチであると批判して、非指示的アプローチの意義を主張した。
2. 1940 年代半ば、「非指示的療法」が単純なテクニックとして固定化することを懸念して、「クライアント中心療法」という名称を使うようになった。
3. 1950 年代後半から、体験過程尺度などを使った心理療法の効果についての研究を行った。
4. 1960 年代、リーダーシップ・トレーニングのための一方法として、T グループを提唱した。

問 33 サビカス (Savickas, M. L.) のキャリア・カウンセリング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. キャリア構成カウンセリングのカウンセラーは、ナラティブ心理学を用いて、クライアントが自らのストーリーを展開し、それによって最後にそのストーリーが自分を包み込み、不確実性を緩和できるように支援する。
2. クライアントは、アイデンティティと主観的キャリアをナラティブで構成したとしても、喪失を伴う転機に遭遇した時には、自らに意味と方向を見出すことができなくなる。
3. ライフ・ストーリーの語りによって、人は自分自身の過去と決別し、新たな人生計画を持つことができるようになる。
4. 構成主義的カウンセリングとは、クライアントのパーソナリティ構成要素を分析することである。

問 34 キャリアコンサルティングでの支援内容に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 人間関係などの問題にぶつかった際に、それを解決することの支援。
2. 就職や転職などの大きな課題に対して、事前の準備を行うことの支援。
3. 心の病気が疑われる人の話を聞いて、診断・アドバイス等を行うことの支援。
4. それまでの経験やキャリアに関する考え方を振り返り、人間的成長を果たすことへの支援。

問 35 面接技法の「質問」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. いくつかの選択肢を与えて、その中の「どれですか」と尋ねるのは、二者択一ではないので開かれた質問に含まれる。
2. 閉ざされた質問は答えがはっきりしているので、相談者にとって自分の言いたいことが自由に伝えやすいというメリットがある。
3. 質問技法によって相談者の考えや状況を理解することの第一の目的は、キャリアコンサルタントが正しい答えを見つけるためである。
4. 「どうして」、「なぜ」と尋ねる質問は、相談者を緊張させ、対話を停滞させる危険性がある。

問 36 小学校学習指導要領（平成 29 年告示）解説特別活動編における「キャリア形成」に関する次の記述のうち、（ ）に入る語句として**適切なもの**はどれか。

・「キャリア形成」とは、社会の中で自分の（ A ）を果たしながら、（ B ）
生き方を実現していくための働きかけ、その連なりや積み重ねを意味する。

1. A：進路実現、B：よりよい
2. A：自己実現、B：自分らしい
3. A：役割、B：よりよい
4. A：役割、B：自分らしい

問 37 学校教育に関する法律や、法律に基づく計画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、日本国憲法の精神にのっとり、日本の未来を切り拓く教育の基本を確立し、その振興を図るために制定された法律である。
2. 学校教育法は、学校教育制度に関する基本を定めた法律で、学校の種類、学校の設置、教員の配置、教育目標などが定められている。
3. 社会教育法における「社会教育」とは、学校の教育課程として行われる教育活動を除き、主として青少年及び成人に対して行われる組織的な教育活動をいう。
4. 教育振興基本計画は、日本の教育振興に関する施策の総合的・計画的な推進を図るため、毎年策定されている。

問 38 社会認知的キャリア理論 (SCCT) の考え方に基づく、キャリア形成の支援に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. SCCT では、人の認知に大きく影響するものは、4つの情報源（遂行行動の達成、代理的経験、情動的喚起、言語的説得）をもとに自己効力感を高める学習経験であると考ええる。
2. SCCT では、失敗をしたとしても、新しい学習経験を重ねて自己効力感と結果期待を高めることができれば、行動と結果を変えることができると考える。
3. SCCT では、個人は認知を変えて行動をすれば環境に変化を及ぼすことができるが、環境は人の感情や思考、行動に影響を及ぼすことはできないとしている。
4. SCCT では、人が主体的に認知を変えることによって、より良いキャリア選択や高い成果を出せると考える。

問 39 独立行政法人労働政策研究・研修機構が開発したキャリアガイダンスツールに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. キャリアシミュレーションプログラムは、就職活動から定年退職後までのイメージを伝えるための、若年者向けに開発された個別学習用の教材である。
2. キャリアシミュレーションプログラムは、社会生活で直面しやすい困難場面への関心を高め、その対処策について考えを深めることができるものである。
3. キャリア・インサイトは、職業選択に役立つ適性評価、適性に合致した職業リストの参照、職業情報の検索、キャリアプランニングなどを実施できる総合的なキャリアガイダンスシステムである。
4. キャリア・インサイトは、適性理解、職業の検索、キャリアプランなど、キャリアガイダンスに必要な基本的なステップを、利用者が一人で経験できるような内容で構成されている。

問 40 ジョブ・カードの目的や活用に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 個人が、自身の状況に応じた職業能力開発や円滑な就職など、生涯を通じたキャリア形成のために活用する。
2. 企業が、労働者個人の履歴、職業経験の棚卸し、職業生活設計等の情報を蓄積・管理し、人事考課のために活用する。
3. 産業医が、個人の免許・資格、学習・訓練歴、訓練の評価、職務経験、仕事振りの評価の情報を収集・蓄積し、健康管理のために活用する。
4. 自治体が、各情報を項目別に電子化して継続的に蓄積し、場面に応じて抽出・編集して活用する。

問 41 システマティック・アプローチにおける目標設定のステップに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 目標は、抽象的なイメージでもよいので、できるだけ高く理想的なものとする。
2. カウンセラーは、このケースを扱えるかどうか検討し、可否を決定する。
3. 目標達成のメリット・デメリットを検討し、クライアントの目標達成の意思を確認する。
4. 目標達成の意思と、クライアントとキャリアコンサルタントの双方が行うべき実行内容について確認できたら、契約を結ぶ。

問 42 自己理解に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自己理解の第一歩では、長所よりも否定的な部分や短所に注目して、反省を促す。
2. 自己理解において大切なことは、相談者が自分自身について客観的に理解し、納得できるように、サポートすることである。
3. 他者から見えている自分を知ることは、自己理解を促進することにはならない。
4. 職業生活に即した自己理解を促進するためには、ジョブ・カードの作成よりも履歴書の作成の方が効果的である。

問 43 厚生労働省編 一般職業適性検査[進路指導・職業指導用] (GATB) に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 9種の適性能は、各適性能の相互の関係の強さから知能、情動、価値観の3つに大別できる。
2. 一つ一つの検査結果を、標準的な数値に換算して、適性能を把握する。
3. コンピューターによる結果判定も可能であるが、正答表・換算表を用いた手作業での採点・換算による結果の整理も可能である。
4. 正しく適用できる年齢の範囲は、原則として13～45歳未満であり、学歴は関係ない。

問 44 自己理解、仕事理解の支援に用いることができるツールに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. VRT カードは、35歳以降の労働者が転職する際の、環境変化に対する心構えの程度を理解するためのツールである。
2. VRT カードは、再就職後のライフ・プランを具体化するために開発された、カードゲーム型のキャリアガイダンス教材である。
3. OHBY カードは、表面に職業名、裏面にその職業の簡単な解説が印刷されたカードである。
4. OHBY カードは、自分の職業興味や職業に対する価値観を知り、関心のある職業やこれまで知らなかった職業について理解を深めることができる。

問 45 職業情報に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職務分析では、特定の職務に含まれる仕事の内容と責任、要求される能力を調査・分析する。
2. 職務調査では、1つの作業について、作業者の動作内容を詳細に観察し分析する。
3. 職業調査では、仕事の内容ばかりでなく、入離職の状況、労働条件など広く職業全体を調べる。
4. 企業の決算書、財務諸表などを対象にして企業の実態を理解することは、企業分析の一つである。

問 46 就職活動における企業研究に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. ビジネスモデルを知ることによって、その企業の人事制度や処遇を理解することができる。
2. 企業理念を調べることで、その企業の価値観や存在理由を知ることができる。
3. 先輩社員の体験談を聞くことで、その企業の風土や働き方の一端を知ることができる。
4. 財務諸表を調べることで、その企業の安定性や将来性を把握する材料の一つとなる。

問 47 あるべきキャリアコンサルタント像に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 常に自らの能力・態度等の課題に目を向け、その解決に取り組むべく「学び」を継続していかなければならない。
2. 自らの自己理解にも努めなければならない。
3. キャリアコンサルティングで何ができ、どのような対応を行ったかという活動レベルでの個々の対応方法を重視すべきであり、活動の基にある理論的根拠を意識する必要はない。
4. キャリアコンサルタントは、自らの助言・指導等がクライアントに大きな影響を及ぼしうることを常に肝に銘じなければならない。

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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 自身のカウンセリングの進め方や対応について自信が持てない場合は、カウンセリング・プロセスを構成する能力を向上させることも有効である。
2. カウンセラー自身が成長するためには、他者からのフィードバックを受けるよりも、常に自分の行為を主観的に振り返ることが望ましい。
3. 自らの力量や必要な学習を的確に認識するためには、継続的なスーパービジョンを受ける機会が必要である。
4. 自身のスキルや知識では援助できないケースが多い場合は、新たな知識の習得に取り組んだり、他の専門家とのネットワークを構築することも有効である。

問 49 地域障害者職業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. 地域障害者職業センターで行われているリワーク支援を利用する場合は、精神障害者保健福祉手帳が必要である。
2. 地域障害者職業センターで行うリワーク支援の活動スケジュールは、支援対象者の状況に応じて柔軟に変更することができる。
3. 地域障害者職業センターは、全ての都道府県に設置されている。
4. 地域障害者職業センターでは、事業主に対し、障害のある人の雇用管理に関する事項についての援助を行っている。

問 50 「健康づくりのための睡眠指針 2014」(厚生労働省)に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 夜間、睡眠時間を十分に確保できなかった場合は、午後の早い時間に 30 分以内の短い昼寝をすることが、作業能率の改善に効果的である。
2. 健康に資する睡眠時間や睡眠パターンは年齢によって異なり、高齢になると、若年期と比べて必要な睡眠時間が長くなると言われている。
3. アルコールは、入眠を一時的に促進するが、中途覚醒が増え、熟睡感が得られ難くなる。
4. 日中に適度な運動を行うことは、昼間の覚醒の度合いを維持・向上し、睡眠と覚醒のリズムにメリハリをつけることに役立つと言われている。

