

## 2019年度後期（第23回）12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 ◆ 2019年12月15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2019年12月16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/mondai/>)
- 2020年3月24日（火）（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/goukaku/>)

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、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。

◎次の法令に関する名称について、問題文では略語を使用しています。

- ・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 働き方の多様化に対応した人材育成の課題について、「平成30年版労働経済の分析」（厚生労働省）で指摘されていることに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 企業内キャリアコンサルティングにより、スキル向上に関する労使の認識のギャップを解消していくことは、個人の自立性を損なう恐れがあるため、避けるべきである。
2. 中高年層は転職を検討する機会が減少していくため、中高年層における転職準備活動がより行いやすくなるような環境整備は、若年層に比べて重要性が低い。
3. 自己啓発の促進に向けた企業の支援としては、費用援助のみならず、キャリアコンサルティングの導入や訓練に関する情報提供などの支援もあわせて行うことが効果的である。
4. 大学等での学び直しに関心があるものの、学び直しを行っていない人は、学び直しの実施を阻害する要因として、「費用が高すぎる」など教育環境の課題は挙げているが、就業環境の課題については挙げていない。

問2 キャリアコンサルタントの役割に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルティング場面においては、仕事や職業が相談の中心であり、生きがいや働きがいなど、個人的な課題にまで踏み込まない対応が大切である。
2. 個人の職業的成功の前提には、所属する組織の目標達成があるので、「企業の論理に個人の意思や価値観を統合、結合させる」ための架け橋の役割となるのがキャリアコンサルティングである。
3. 企業や組織との契約により行うキャリアコンサルティングにおいて、相談者に対して効果的な援助ができなくなった場合、相談者の了解を得て、援助ができないということを組織に報告することもその役割に含まれる。
4. キャリアコンサルティングの対象は相談者個人であって、その相談者にかかわる組織、対人関係、家族、地域、社会など、個人を取り巻く環境にかかわる問題を発見し、それに働きかけ、改善する活動は含まれない。

問3 スーパー（Super, D. E.）の発達の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. 人はパーソナリティの諸側面および能力に違いがあり、それによって、最も適合する1つの職業が存在する。
2. キャリア発達のライフ・ステージは、成長段階、探索段階、確立段階、維持段階、解放（衰退、下降）段階である。
3. どのライフ・ステージにおいても、環境と個体の要求に対処するには、個人のレジリエンスよりも、学習経験が重要である。
4. 職業に対する好みやコンピテンシーは生まれつきのもので、基本的には生涯変化しない。

問4 ホランド（Holland, J. L.）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. 同じ職業についている人でも、さまざまなパーソナリティの特性があり、似かよった類型はみられない。
2. ほとんどの人が、単一のキャリア発達過程を経る。
3. 職業興味検査を開発し、個々人のパーソナリティを螺旋状モデルで表すことができるようにした。
4. 職業満足、職業上の安定性や業績は、個人のパーソナリティとその人の働く環境との一致の程度による。

問5 次に挙げる用語のうち、クランボルツ（Krumholtz, J. D.）の偶発性学習理論（Happenstance Learning Theory）に関する用語の組み合わせとして、**適切なもの**はどれか。

1. 対決、指示、解釈、フィードバック、自己開示
2. 同一化、合理化、意識化、知性化
3. 好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、冒険心
4. 状況、自己、支援、戦略

問6 ジェラット（Gelatt, H. B.）による、職業選択における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. 意思決定をする際は、選択肢の結果を予測し、その人にとっての価値を整理した上で、決定基準を決める。
2. 職業を選択する際、多くの人は主観的ではなく、客観的に状況を判断して職業選択に至る。
3. 仕事に対する期待や希望は変わらないため、これまでの仕事内容にこだわりを持って意思決定を行うことが鍵となる。
4. 職業を選択する際、人は経済的な利益を最大にし、損失を最小限にするよう行動する。

問7 キャリア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. シャイン (Schein, E. H.) が提唱したキャリア・アンカーは、仕事経験や環境により容易に変化するものとしている。
2. ハーズバーグ (Herzberg, F.) が提唱した「動機づけ-衛生理論」では、職務満足を規定する要因と職務不満足を規定する要因は、別のものであるとしている。
3. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) が提唱した偶発性学習理論 (Happenstance Learning Theory) によれば、職業はあらかじめ計画した目標があれば、その計画に沿って実現されるとしている。
4. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) によれば、キャリアは職業的成功体験を通して形成され、開発されるとしている。

問8 カウンセリング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. 特性-因子カウンセリングは、ウィリアムソン (Williamson, E. G.) によって特性-因子理論から理論化・定式化されたもので、カウンセリング、テスト、職業情報により構成され、それが一体となって行われる。
2. カーカフ (Carkhuff, R. R.) によって開発された論理療法では、ある刺激に不安反応が結びついている場合に、弛緩訓練によって不安反応の制止を学習していく。
3. ベック (Beck, A. T.) によって提唱された現実療法では、問題を引き起こすイラショナル・ビリーフを、反論説得法や新しい考え方への置き換え等により修正していく。
4. バーン (Berne, E.) によって提唱されたゲシュタルト療法では、問題の根源は無意識にあるとして、無意識を意識化する助言・援助に重点を置く。

問9 グループ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. 理屈っぽい人や批判的態度の強い人は、グループカウンセリングに向いているといわれる。
2. メンバー個々人のキャリア発達を含む心理的発達を促進強化することが、究極的な目的である。
3. メンバーの間で、相互作用しやすい人間関係をつくることが目標である。
4. 個別カウンセリングの補完としてグループカウンセリングを行うことはあるが、グループカウンセリングの補完として個別カウンセリングを行うことはない。

問10 公的職業訓練（ハロートレーニング）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 求職者支援訓練は、主に雇用保険受給中の求職者を対象とした、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための職業訓練である。
2. 離職者訓練は、早期の再就職に必要な技能・技術、関連知識を習得できるよう、様々な職種に共通した訓練で、訓練期間は1～3年である。
3. 在職者訓練では、主に中小企業の在籍者を対象に、企業の生産現場が抱える課題解決のために、生産性の向上や業務改善、新たな製品づくりに必要な専門知識および技能・技術を習得する短期間の訓練を実施している。
4. 在職者訓練の一環として、都道府県は、公的機関を活用した「生産性向上支援訓練」を実施している。

(2019.12) 2級学科試験問題

問11 能力開発や教育手法に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. コーチングとは、心理学の実験やテストの際、被験者に問題のやり方等を指示すること、および構成的グループ・エンカウンター等で、リーダーがエクササイズの説明やデモンストレーションをすることをいう。
2. メンタリングとは、クライアントに対し、指示や命令によって指導するのではなく、対等な立場から、適切な質問、フィードバック、承認等を与え、クライアント自らが目標に向かって行動するように促すことをいう。
3. ファシリテーションとは、会議、ミーティング、ワーク等の場で、参加者が課題や目的に沿った議論や作業に集中し、質の高い結果を出すように進行方法を計画し、かじ取りをすることをいう。
4. インストラクションとは、知識や経験の豊かな人が、職場に不慣れな人に対してキャリア的および心理的・社会的に一定期間継続して支援を行うことで、不慣れな人のキャリアを通じての自己成長が期待できる点に特徴がある。

問12 ジョブ・ローテーシ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. 日本企業における一般的人材育成策であり、組織が抱える課題解決には最も効果的な方策である。
2. 高度な専門力の開発には不向きなため、グローバル競争が激しい今日の日本企業ではほとんど行われていない。
3. 今後は、部門別採用を基本として、人材配置に関するジョブ・ローテーションもその部門内で実施することにより、ゼネラリスト育成を主眼とする方向に転換されることが予想される。
4. 人材育成の観点から従業員に様々な職務を経験させることによって、定期的かつ計画的に職務の移動を行うことを意味し、職務歴任、職務交替とも呼ばれる。



問13 日本企業の人事労務管理に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 出向とは、元会社（出向元）と雇用関係を解消して、子会社や関連会社に異動させることである。
2. 社内公募制度を導入している企業では、社員は自分の職種をいつでも自由に決定できる。
3. 勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定以上の休息時間を確保するための制度である。
4. 高年齢者雇用安定法は、すべての企業に対して、定年年齢を 65 歳以上に延長することを求めている。

問14 企業内のキャリア形成支援策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・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、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実施し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み、また、そのための企業内の仕組みのことである。
2. キャリアコンサルティング面談とは、キャリアコンサルタントによる面談を意味するが、これは企業内において一般的に行われている目標設定や人事考課の際に、管理職が部下と行う面談と同様のものである。
3. 社内公募制度は、従業員の主体的な意思に基づいて組織内で人材を調達する施策であり、人材の流動化に伴う組織の活性化とともに、自律的なキャリア形成の促進も期待される。
4. 管理職と部下との間で行われる目標管理（MBO）は、業務を円滑に推進させる仕組みであると同時に、部下の能力開発やキャリア発達を支援する機会でもある。

(2019.12) 2級学科試験問題

問15 エンプロイヤビ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. 日本におけるエンプロイヤビリティの概念は、「労働移動を可能にする能力」に「在籍している企業の中で発揮され、継続的に雇用されることを可能にする能力」を加えた広い概念で捉えられている。
2. 日本におけるエンプロイヤビリティの概念からすると、企業はエンプロイヤビリティの習得に対して、責任を負わない。
3. エンプロイヤビリティを身に付けるために、従業員は進んで自己啓発をすることが求められている。
4. 日本において、エンプロイヤビリティに基づく雇用関係を普及させるためには、個人のニーズや仕事に対応した賃金制度、配置（昇進・昇格）制度、教育訓練・能力開発制度などの人事システムを修正・改善していく必要がある。

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

1. わが国の人口が減少局面を迎える中で、ここ数年、わが国の就業者数も減少している。
2. 近年の雇用情勢の改善により、平成 30 年平均の完全失業率は1%台まで低下した。
3. わが国で就労している外国人労働者は、現在 100 万人を超えている。
4. 近年、雇用者の「共働き世帯」の数が増加しており、「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」数に迫る水準となっている。

問17 「労働力調査」(総務省)で使用される用語に関する次の記述うち、**適切なもの**はどれか。

1. 労働力人口とは、15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者の合計をいう。
2. 就業者とは、実際に仕事をしている者をいい、休業中の者は含まない。
3. 完全失業者とは、調査期間中仕事をしていない者すべてをいう。
4. 通学のかたわら、週の労働時間が10時間未満の者は、非労働力人口に含まれる。

問18 社会保険に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 国民年金の第1号被保険者は、出産予定日又は出産日が属する月の前月(多胎妊娠の場合は3ヶ月前)から4ヶ月間(多胎妊娠の場合は6ヶ月間)の保険料が免除される。
2. 産前産後休業期間および育児・介護休業期間については、申請により被保険者および事業主ともに厚生年金保険および健康保険の保険料が免除される。
3. 介護保険における第1号被保険者とは、40歳以上70歳未満の医療保険加入者である。
4. 厚生年金保険や健康保険の保険料の算定に当たり、賞与は除外される。

問19 育児・介護休業制度に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 有期契約労働者は、育児休業を取得することができない。
2. 事業主は、特別な合意がない限り、育児休業期間中の賃金を支払わなくてもよい。
3. 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求したときは、時間外労働を命じることはできない。
4. 労働者は、同居していない父母の介護を目的とした介護休業を取得することはできない。

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でも、休日労働を除き、月 120 時間を超えることはできない。
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。

(2019.12) 2 級学科試験問題

問21 「平成 30 年度学校基本調査」(文部科学省)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 高等学校(全日制・定時制)を卒業後に、大学または短期大学へ進学した者の割合(過年度卒を含む)は、70%を超えている。
2. 大学(学部)における女子学生の割合は、半数を超えている。
3. 大学(学部)を卒業後に、大学院等へ進学した者の割合は、30%を超えている。
4. 大学(学部)卒業者に占める就職者の割合は、70%を超えている。

問22 専門職大学に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 専門職大学とは、大学のうち、深く専門の学芸を教授研究し、専門性が求められる職業を担うための実践的かつ応用的な能力を展開させることを目的とするものである。
2. 専門職大学では、医学を履修する課程、歯学を履修する課程、薬学を履修する課程のうち、臨床に係る実践的な能力を培うことを主たる目的とするもの又は獣医学を履修する課程については、修業年限を6年とする。
3. 専門職大学の課程については、前期課程及び後期課程に区分することができない。
4. 専門職大学は、専門職大学を卒業した者に対して学位を授与することはできないが、文部科学大臣の定める称号を授与することができる。

(2019.12) 2級学科試験問題

問23 自殺予防におけるゲートキーパーの基本的姿勢に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 自分がうまくいった経験を例に挙げて、励ましながらアドバイスをする。
2. 苦勞していたことや、苦惱を打ち明けてくれたことをねぎらう。
3. 真剣に聴いているという態度を伝える。
4. 困難を一緒に考えていきたいことを伝える。

問24 心的外傷後ストレス障害の特徴的な症状として挙げる次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 回避
2. てんかん発作
3. 過覚醒
4. 侵入的回想

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、平成 24 年改訂）が求めるメンタルヘルス不調者の復職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. 労働者数 300 人以上の事業場では、「試し出勤制度」の導入を原則とする。
2. 産業医による職場復帰前の面談は、復帰予定日の前日に計画することを原則とする。
3. 職場復帰プランは、本人の希望のみによって決定されるべきではない。
4. 疾患（診断名）別に、休業期間の基準を決めておくことが肝要である。

問26 シャイン（Schein, E. H.）のキャリア・サイクルの段階と課題における「指導者役にあるキャリア後期の課題」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. キャリア全体を評価し、引退に備える。
2. 無力になったりうろたえたりせずに、高度の責任と権力を扱うにはどうするかを学ぶ。
3. どれだけ専門化するのか、の決定基準として、自分の動機・才能・価値を慎重に評価する。
4. どのようにして、技術的に有能であり続けるか、あるいは直接の技術的技能に代えて経験に基づく知恵を用いるようになるか、これまでの仕事を振り返りながら、将来の方向性を定める。

問27 中高年期におけるライフ・ステージや発達課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. 中高年期のアイデンティティ再構築では、自らの職務に対してどの程度有能であるかという「個としてのアイデンティティ」を重視し、先輩や上司への配慮、後進・部下の育成といった「関係性に基づくアイデンティティ」は重視しない。
2. 熟達化のプロセスでは、認知機能の向上への絶えざる工夫が必要であり、加齢による基礎的な認知能力の低下に対処することが含まれる。
3. 職業人として、熟達化の結果として獲得される実践知には、教えられた知識だけでなく、経験を重ねる中で獲得した仕事のコツなど、言語化しにくい暗黙知も含まれる。
4. 加齢による衰えがあったとしても、多くの人は加齢変化への対処として汎用的な方略をとっており、それらをバルテス（Baltes, P. B.）らは選択、最適化、補償の3つに整理している。

問28 人生の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. ブリッジズ（Bridges, W.）は、転機には「終焉」、「中立圏」、「開始」の3つの様相があることを示した。
2. シュロスバーグ（Schlossberg, N. K.）は、転機を乗り越えるためには、Structure（構造）、Study（学習）、Search（調査）、Skill（技能）の「4Sシステム」と呼ばれる資源の活用を提唱した。
3. レビンソン（Levinson, D. J.）は、「予期していた転機」、「予期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タイプの転機を示した。
4. ハンセン（Hansen, L. S.）は、それぞれの発達段階の間には、「転機」があるとし、その転機には再探索と再確立が含まれるとしている。



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、安定期と各段階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だと考えた。
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、様々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 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 発達障害者の特性や合理的配慮に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 発達障害といっても、その特性は一人ひとり異なり、診断名に対応した画一的な配慮ではなく、当事者が感じる多様な支障や困難を踏まえた個別の支援が求められる。
2. 自閉症スペクトラム障害に関連する主な認知機能の特徴として、相手の表情や声音、会話の文脈等の解釈といった社会的情報の処理に偏りがあることが知られている。
3. 現時点では、発達障害を抱える成人労働者の職務遂行上の特性を把握、評価するための標準的なツールは確立されていない。
4. 合理的配慮の実施にあたっては、当事者の障害特性と困難さに応じてどのような措置が可能かについて、常に当事者の意向を最も重視する必要がある。

問32 受容的態度・共感的理解および自己一致に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. これらの3つの態度は、ロジャーズ（Rogers, C. R.）が提唱したカウンセラーの基本的態度である。
2. 受容的態度は、無条件の肯定的配慮ともいい、クライアントに自分自身の感情や体験を持つことを許容することである。
3. 共感的理解は、カウンセラー自身の体験をもとにクライアントの内的世界を理解することである。
4. 自己一致は、純粋性ともいい、カウンセリング場面で生起するカウンセラー自身のさまざまな感情を否定しないことである。

問33 ジョブ・カードの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. 職業経験の棚卸しに活用できるが、過去の情報であるため、将来の職業設計には活用できない。
2. 教育訓練給付金には一般教育訓練給付金、特定一般教育訓練給付金、専門実践教育訓練給付金があるが、一般教育訓練給付金の支給要件では、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングは義務付けられていない。
3. 求職者にとって、履歴書だけでは理解されにくい職業能力を証明するものであるが、応募書類としては活用できない。
4. 労働者にとって訓練の必要性は明確になるが、企業の人材開発には活用できない。

問34 グループ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. グループアプローチ中での体験は、現実場面に一般化しやすいという特徴がある。
2. グループアプローチの目的には、心理的治療、教育・訓練、心理的成長などがある。
3. グループの取りまとめ役は、セラピスト、リーダー、ファシリテーター、トレーナーなどと呼ばれるが、その役割は概ね共通している。
4. グループアプローチには、参加者間の観察効果が期待される。

問35 グループカウンセリング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. カウンセラーだけでなく、メンバーからもさまざまな情報を収集でき、情報を共有することができる。
2. 自分だけではなく、誰もが同じような問題を抱えていることを学習し、仲間のいる安心感が得られる。
3. メンバー同士で相互に共感し助言しあう過程において、自分が他人の役に立つという経験をして、自分を肯定的に捉え直すことができる。
4. メンバーとのやり取りの中で心的外傷を受けることで、社会の中で生きていくための強さを身につけることができる。

問36 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. アイヴィー (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、「リレーションをつくる」、「問題をつかむ」、「処置・問題の解決方法」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。

(2019.12) 2級学科試験問題

問37 キャリアコンサルタントが、相談初期において留意すべきことに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談初期には、アセスメントのための情報収集が重要なので、リレーションづくりよりも情報収集を優先する。
2. アセスメントの際には、本人が語る現象学的世界が最も重要であるので、本人を取り巻く環境は、アセスメントの対象には含めない。
3. クライアントが、職場の環境や周囲の同僚について強い不満や怒りを示した場合は、職場環境に問題があると考ええる。
4. 自己理解を深める目的で来談したクライアントが、不眠症状や食欲不振、強い自責感を示した場合、別の専門機関への紹介も検討する。

問38 日本で開発された適性検査を外国人に対して実施することに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 外国人に対する検査の実施にあたっては、外国人であることの影響がどの程度結果に生じるかを、あらかじめテスト開発者などに確認する必要はない。
2. 日本語がよくわかる外国人であれば、文章題のようなテスト形式の場合でも、文化的背景や慣習の違いによる影響を受けることはない。
3. 図形や記号を用いる形式の適性検査であれば、外国人であっても言語や文化的背景、慣習の違いによる影響を受けにくいと考えられる。
4. 日本語がわかる外国人であれば、適性検査を実施した場合に、日本人に実施した時と同程度の正確な結果が得られると考えてよい。

問39 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、**最も適切なもの**はどれか。

1. 指先や手腕の器用さが測定できる器具検査を含んでいる。
2. 質問紙による検査であり、職業興味と基礎的志向性を得ることができる。
3. 職業適性能として、知的能力、言語能力、数理能力の3項目が測定できる。
4. 9つの下位検査の組み合わせによって、適性能を測定する。

問40 職業理解・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. 職業理解とは、職業を理解することで、産業、事業所、雇用・経済・社会状況を理解することは含まない。
2. 若年者の職業理解においては、まず、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、その全体像を幅広く理解するのがよい。
3. 職業を理解するための代表的な情報である厚生労働省編職業分類は、大分類、中分類、小分類、細分類の構造で分類されている。
4. ハローワークインターネットサービスには、厚生労働省編職業分類と職業解説が掲載されている。

問41 次に挙げる数値のうち、2018年平均の有効求人倍率（季節調整済、新規学卒者を除きパートタイムを含む）として、**正しいもの**はどれか。

1. 0.88倍
2. 1.09倍
3. 1.61倍
4. 2.23倍

問42 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. 部下とのキャリア面接の進め方や面接票の作り方が分からないという管理者に対しては、指導するよりもキャリアコンサルタントが自ら申し出て、代わりに面接を実施する。
2. リカレント教育とは、学校教育を生涯にわたって分散させようとする理念であるが、日本においては、一般的に、働きながら学ぶ場合や学校以外の場で学ぶ場合も含んで考えられている。
3. 企業におけるキャリア開発は、全社的な人材育成方針に基づいて人事部門や専門のキャリアコンサルタントが行うため、上司が部下のキャリア開発について責任を負うことはない。
4. 企業におけるキャリアコンサルティングの普及活動は、守秘義務の観点から限定的に行い、個人情報以外のキャリアに関する一般的な情報についても社内広報などで公開すべきではない。

問43 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、**不適切なもの**はどれか。

1. 企業内のキャリアコンサルタントは、自分から職場に積極的に向かい、経営者や管理者とコンタクトを取ることは避けるべきである。
2. 企業においてキャリア形成支援を普及し定着させるには、管理者がキャリア支援の意義を理解するための教育も必要である。
3. 従業員の自己申告制度、社内公募制度などの人事制度に関わるキャリア支援策を提案することも、キャリアコンサルタントの役割である。
4. 大学のキャリアセンターに所属するキャリアコンサルタントは、個別の就職相談だけでなく、キャリア教育にも積極的にかかわることが求められる。

問44 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. セルフ・キャリアドックは、キャリア目標を明確化し、仕事の目的意識を高め、計画的な能力開発を促す仕組みであるため、社員の転職、離職を心配する管理・監督者のいる組織には導入すべきではない。
2. キャリア目標と所属部署との間に、相談者の努力のレベルを超えた大きな乖離がある場合は、キャリアコンサルタントは、相談者の上司との人事考課面談に従うよう、本人と上司に働きかける必要がある。
3. 日常業務が忙しく、部下をキャリアコンサルティング面談に参加させる時間が取れないという上司には、セルフ・キャリアドックの導入などの働きかけを行わない。
4. セルフ・キャリアドックでは、キャリアコンサルタントはキャリアコンサルティング面談によって得られた、キャリア形成上における組織の課題を、個人の守秘義務を担保した上で人事部門と共有することが出来る。



問45 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. 個人を取り巻く環境が変化中、キャリアコンサルタントはリファー先の確保などによって自分の環境を整えておく努力が必要である。
2. 社内コミュニケーションの活性化やキャリアパスの明示、研修制度の導入・活用に関する提案は、企業や職場への働きかけに含まれる。
3. キャリアコンサルティング面談の前後に、対象従業員の仕事ぶりやモチベーションの変化について、本人の了承を得たうえで、上司にヒアリングすることも有効である。
4. 社内のキャリア形成支援を行うにあたっては、経営トップのコミットメントと理解さえあれば、人材育成ビジョン・方針の策定は必要はない。

問46 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、**最も適切なもの**はどれか。

1. 育児休業者の職場復帰支援では、キャリアコンサルタントは関与せず、人事部と所属部署の上司が連携して復職時期と復職業務を決めることが重要である。
2. 組織のキャリアコンサルティング環境にとって最も有効な活動は、他組織の事例をそのまま活用するための、社外での事例勉強会への参加や情報交換ネットワークの構築である。
3. 経営資源が限られている中小企業では、経営者の方針明示とリーダーシップが最も重要であり、セルフ・キャリアドックを推進する上では、外部のキャリアコンサルタントのネットワークを活用の対象とすべきではない。
4. 働く世代の治療と仕事の両立支援では、医療関係者、人事、職場の連携を効果的に機能させるネットワーク作りが重要である。

問47 スーパービジ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. スーパービジョンでは、十分に経験があるキャリアコンサルタントに対しても、自己流に陥ることを防ぐための指導を行う。
2. スーパービジョンの過程のなかで、スーパーバイザーのきわめて個人的な問題が惹起された場合は、スーパーバイザーは、その問題を優先的に扱って、スーパーバイザーに対してカウンセリングを行う。
3. スーパービジョンでは、スーパーバイザーがキャリアコンサルタントとして担当するケースにおいて的確に役割を担えるように、助言、注意し、必要な監督を行う。
4. スーパービジョンでは、ケースの概念化、見立て、援助プランづくり、援助過程の実行とモニタリングなどの指導が含まれる。

問48 キャリアコンサルタントの活動や支援等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の活動は、一対一の個人面接にとどまらず、複数の人を対象としたグループワーク、キャリア形成に関する研修やキャリアコンサルティングの広報・普及活動なども対象となる。
2. キャリアコンサルティングに必要な実践上のスキルとして、傾聴のスキルだけでは不十分であり、目標設定や必要な助言を行うなど、指示的な関わりも必要とされる。
3. キャリアコンサルティングでは、相談内容の中心が、治療的な内容を伴う難解な心理的問題であっても、専門家として解決まで対応することが求められる。
4. キャリアコンサルタントは、相談者の信頼を得るためとはいえ、キャリアコンサルタントとしての自己の身分や業績を誇示してはならない。

問49 キャリアコンサルタントの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. 自己の専門性の範囲を自覚することは必要だが、専門性の範囲を超える業務の依頼でも引き受けるという姿勢が必要である。
2. 相談者の自己決定権を尊重しなければならないが、時間が切迫していたり、相談者に決断する勇気が欠けている場合においては、キャリアコンサルタントの責任のもとで今後の方向性を選択し決定する。
3. 組織への改善提案等の働きかけを行う場合、相談者に対する支援だけでは解決できない環境の問題や、相談者の利益を損なう問題であれば、相談者の了解を得る必要はない。
4. キャリアコンサルタントは、相談者との間において想定される問題やリスクについて十分配慮してキャリアコンサルティングを行う必要がある。

問50 キャリアコンサルタントの倫理・職務遂行上の行動規範に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 事前に日本人のみ対応する旨を表示しておけば、外国人労働者に対してキャリアコンサルティングを行わなくてもよい。
2. 面接や心理査定場面等を録音・撮影する場合は、終了後に対象者の了解を得ればよい。
3. キャリアコンサルタントが他の分野・領域の専門家に協力を求める場合は、守秘義務に十分に配慮しなければならない。
4. 相談者との間の信頼関係が失われ、相談の実施を拒否されても、引き受けた以上は責任をもって相談を継続させ、成果がみられるまで終結してはならない。

