

2019年度後期（第9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 ◆ 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、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 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、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. 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、問題文では略語を使用しています。

- ・障害者の雇用の促進等に関する法律：障害者雇用促進法
- ・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
- ・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
- ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律：育児・介護休業法

◎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 「若年者の就業状況・キャリア・職業能力開発の現状③ー平成 29 年版『就業構造基本調査』よりー」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2019 年）における就職氷河期世代（1993 ～ 2004 年の間に卒業）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。なお、文中の年齢は、平成 29 年当時のものである。

1. この世代にほぼ該当する高卒 30 ～ 39 歳、大卒 35 ～ 44 歳の男性について、より年上の先行世代やより若い世代に比べると、現在正社員である者のうち、初職からずっと正社員であった者の比率は低い。
2. 先行世代やより若い世代に比べて、この世代（35 ～ 44 歳）の男性正社員は、初職から正社員であった者と、初職は正社員以外であった者との間で、平均年間収入に大きな差は見られない。
3. 「フリーターの比率が 20 代前半にピークを迎えてその後は減少する」という傾向は先行世代やより若い世代と同じだが、この世代は正社員への移行のタイミングがほかの世代よりも著しく早かった。
4. この世代に該当する 35 ～ 44 歳の非求職無業者のうち、就職希望があるのは 4 割程度であるが、求職活動をしない理由として最も多いのは「希望する仕事がありそうにない」である。
5. この世代に該当する 35 ～ 44 歳の非求職無業者は、世帯構成が「夫婦と子どもからなる世帯」の「子」である場合が最も多く、その世帯の主な収入は「賃金・給料」の割合が高いことから、世帯主である親の給与で暮らしていると推測される。

問2 キャリアコンサルタントや、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、**最も適切なもの**はどれか。

1. クライアントのアドボカシーは、キャリアコンサルタントの役割に含まれない。
2. 所属するコミュニティなどの環境へ働きかけることは、キャリアコンサルタントの役割に含まれる。
3. キャリアコンサルティングでは、個性の面での多様性を重視するが、文化的多様性まで考慮することは現実的ではない。
4. キャリアコンサルティングでは、自立 / 自律を重視するので、会社任せの人生を認めない。
5. キャリアコンサルティングでは、仕事と家族のバランスを均等にする必要があるので、家族の問題を優先的に取り上げる。

問3 クランボルツ（Kruboltz, J. D.）の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 偶発性学習理論（Happenstance Learning Theory）では、想定外の有益な出来事を生み出すために、探索的な行動に携わることをクライアントに学習させる。
2. 個人のキャリアの意思決定に影響を与える要因として、「関心（concern）」、「統制（control）」、「好奇心（curiosity）」、「自信（confidence）」の4つの次元を示した。
3. キャリアカウンセリングの目標は、クライアントの興味・価値・能力にマッチした職業を見つけることであるとした。
4. クランボルツの作成した Career Beliefs Inventory は、職業に対する興味を測定しようとするものである。
5. クランボルツの理論的基礎となっている社会的学習理論によると、学習は、主に直接経験によってのみなされる。

問4 ホランド（Holland, J. L.）の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. 職業選択は、学習の結果である。
2. 人は、起こった出来事や体験によって困惑するのではなく、その受け止め方によって困惑する。
3. 同じ類型に属する人と環境の調和的相互作用が、より安定した職業選択、より高い職業適応をもたらす。
4. 職業選択は、一時点のイベントではなく、生涯にわたるプロセスである。
5. 人が自分の願望と欲求を明確に知り、自分の願望を現実的に達成できるかどうか評価するのを助ける。

問5 ジェラット（Gelatt, H. B.）の意思決定論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 複雑性、創発性、非線形性、非予測性といった視点で、キャリアを取り巻く環境を捉えた。
2. 人と環境と行動の相互作用によってキャリア選択の意思決定がなされる、三者相互作用の理論を基盤としている。
3. 意思決定の情報源として、遂行行動の達成、代理的経験、言語的説得、情緒的喚起の4つを挙げた。
4. 個人のキャリア選択の意思決定は「予測→評価→決定」の3つのステップで行われていると考えた。
5. 個人の自己概念や期待、職業観等と外界からの情報との不一致の解消が、意思決定の過程であると考えた。

問6 交流分析に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 人と人が関わり合う時、人から人への働きかけの一つ一つを「ストローク」と呼ぶ。
2. 人が2人で、あるいは集団にいる時に、そこでどのように時間を過ごすかを「時間の構造化」と呼ぶ。
3. 脚本に従って行われる一連の行動で、周りの人たちを操作する方法として、自分自身の気づきなしに行われるものを「ラケット」と呼ぶ。
4. その人の生き方、行動・思考・感情を方向づけるものを「人生脚本」と呼ぶ。
5. 表面に現れている言葉のやり取りとは別に、その裏に非言語的な心理的メッセージが含まれているやり取りを「相補交流」と呼ぶ。

問7 カウンセリングに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 行動療法とは、人間の行動が後天的な学習によって獲得されるという学習理論を基礎としたものである。
2. 森田療法では、「お世話になったこと」、「して返したこと」、「迷惑をかけたこと」を調べていく。
3. ゲシュタルト療法では、心理的問題や生理的反応は、出来事そのものではなく、それをどう受け止めるかという信念を媒介として生じると考える。
4. 論理療法は、未完結な問題や悩みに対して、再体験を通して「今、ここ」での「気づき」を得る心理療法である。
5. 交流分析では、モデリング法や社会的スキル訓練法、自己コントロール法などにより否定的自動思考を発見し修正していく。

問8 労働者の職業能力開発のために、現在実施されている公的な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. 在職していない学卒者は、公的な職業訓練を受けることができない。
2. 民間企業が実施する職業訓練には、補助金による公的な支援は適用されない。
3. 第10次職業能力開発基本計画では、生産性向上に向けた人材育成の強化を図るための施策として、国家資格化されたキャリアコンサルタントの継続的な質の保証、専門性向上の取組みを進める計画を定めている。
4. ジョブ・カードとは、自己理解と仕事理解を深めるためのツールであり、使用者は若年者に限定される。
5. 障害のある人を対象とした公的な職業訓練は、公的な職業能力開発校以外では行われていない。

問9 地域若者サポートステー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. 地域若者サポートステーションが対象としているのは、働くことに悩みを抱えている15～39歳までの若者である。
2. 地域若者サポートステーションでは、キャリアコンサルタントなどによる専門的な相談、コミュニケーション訓練などによるステップアップ、協力企業への就労体験などの就労支援を行う。
3. 地域若者サポートステーションは、仕事をしていく上での悩み・不安に対する支援や将来のステップアップに関する相談など、就職後の支援も実施している。
4. 地域若者サポートステーションは、厚生労働省が委託したNPO法人や株式会社などが実施しており、若年層の失業率が高い地域を中心に設置されている。
5. 地域若者サポートステーションは、高校等を中退した人の希望に応じて、自宅等へ訪問するアウトリーチ型の相談支援も実施している。

問10 職業能力開発促進法に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 職業能力開発促進法は、職業の安定と労働者の地位の向上を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的としている。
2. 職業訓練は、学校教育法による学校教育との重複を避け、かつ、これとの密接な関連の下に行われなければならない。
3. 労働者は、自ら職業生活設計を行い、その設計に即した職業能力の開発及び向上に努めるものとされている。
4. 事業主は、労働者が職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上を図ることを容易にするために必要な援助を行うこと等により、その労働者に係る職業能力の開発及び向上の促進に努めなければならない。
5. 事業主は、事業内での職業能力開発計画の作成とその円滑な実施を図り、労働者の職業能力開発に関する相談・指導を行い、国等との連絡窓口の役割が期待されるキャリアコンサルタントを選任しなければならない。

問11 労働時間における法規制の例外に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 1ヶ月単位の変形労働時間制は、使用者と労働者個人の双方の合意により、1ヶ月以内の期間を平均して週あたりの労働時間が法定労働時間（40時間、特例事業は44時間）を超えないよう定めるものである。
2. フレックスタイム制は、労働基準法の改正により、清算期間の上限が1ヶ月から3ヶ月に延長されて、月をまたいだ労働時間の調整が可能となった。
3. 1週間単位の変形的変形労働時間制を導入できるのは、常時使用する労働者数が50人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業を行う使用者である。
4. 1年単位の変形労働時間制は、就業規則で規定することにより、1ヶ月超～1年以内の期間を平均して週あたりの労働時間が法定労働時間（40時間）を超えないよう定めるものである。
5. 事業場外労働のみなし労働時間制は、労働者が事業場で業務に従事しており、無線や携帯電話等により、随時使用者の指示を受けながら労働している場合でも適用される。

(2019.12) 1級学科試験問題

問12 労働基準法における賃金に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 賃金は一定期日に支払わねばならないが、銀行振込の場合、支払日が休日にあたる時は、翌営業日に支払うこととしても違法ではない。
2. 銀行振込による賃金の支払いにあたっては、労働者本人の同意が必要である。
3. 賃金は直接労働者に支払わねばならないので、労働者が未成年にあたる場合でも、親権者に支払うことは違法である。
4. 賃金は全額払いをしなければならないが、労働者本人の同意があれば労使協定がなくとも一部を控除して支払うことができる。
5. 賃金は毎月1回以上支払わねばならないので、年俸制の場合でも、その年分を年1回にまとめて支払うことは違法である。

問13 労働契約に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 雇用の期間を定めず労働契約を締結したときは、各当事者はいつでも当該労働契約の解約を申し入れることができ、解約を申し入れた時点で雇用関係は終了する。
2. 労働契約を締結する場合、労働基準法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、労働契約の他の部分が労働基準法で定める基準に達していても、すべて無効となる。
3. 非正規労働者との労働契約締結に際しては、労働条件を書面で明示する必要はない。
4. 建設工事などの有期的事業のように、一定の事業完了に必要な期間を定める労働契約を締結する場合においても、労働契約期間の上限は適用される。
5. 高度の専門的知識等を有する労働者であっても、当該高度の専門的知識等を必要とする業務に従事しない場合は、労働契約の期間は3年が上限である。

(2019.12) 1級学科試験問題

問14 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. 日本で就労している外国人労働者を国籍別に見ると、最も多いのは中国、次いでブラジルとなっている。
2. 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省、平成 26 年）によると、正社員以外の労働者のうち、現在の就業形態を選んだ理由として「正社員として働ける会社になかったから」を挙げる割合が最も低いのは「派遣労働者」である。
3. 「平成 29 年就業構造基本調査」（総務省）によると、育児をしている女性の有業率は、全ての年齢階級で 5 年前と比べて上昇している。
4. 生涯現役が叫ばれる中、平成 30 年平均における 65 ～ 69 歳層の男性の就業率は 2 割に満たない水準にある。
5. 人手不足を反映して、求人倍率は高水準であるが、依然として「事務的職業」、「サービスの職業」はともに求職超過である。

問15 最近の労働市場の動向に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 女性の就業者は年々増加しており、平成 30 年平均では就業者全体に占める女性の割合が 5 割を超えている。
2. 女性の労働力率を年齢階級別にみると、各階級とも上昇し、いわゆるM字型から台形に近づく傾向にある。
3. 女性雇用者は年々増加しており、雇用形態別にみると、平成 30 年の女性雇用者のうち、正規雇用の割合は、10 年前に比べ 10 ポイント以上増加している。
4. 一般労働者の所定内給与額の男女間格差は、近年縮小傾向にあり、男性の給与額を 100 とした時の女性の給与額の比率は、平成 30 年には 90 を超えている。
5. 非正規雇用労働者のうち、現職の雇用形態に就いている主な理由が「正規の職員・従業員の仕事がないから」とする者の割合を年齢階級別に見ると、男女とも 15 ～ 24 歳の若年層で最も高くなっている。

問16 就業規則に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 使用者が就業規則を作成・変更するためには、事業場の過半数組合もしくは過半数代表者の同意が必要である。
2. 就業規則は、法令や適用される労働協約に反してはならない。
3. 常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、作成・変更した就業規則を行政官庁に届け出なければならない。
4. 使用者は、就業規則を常時各作業場の見やすい場所に掲示する等の方法により、労働者に周知させなければならない。
5. 就業規則において、始業及び終業の時刻、休憩時間、賃金の決定方法は、必ず記載しなければならない事項に含まれる。

問17 産前産後休業および育児休業に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 産前産後の休業期間は、本人の請求や意思を問わない強制的なものであって、使用者はこの期間は就業させてはならない。
2. パパ・ママ育休プラスとは、両親がともに育児休業を取得する場合に、一定要件を満たせば、休業可能期間が、育児休業の対象となる子の年齢が 1 歳 2 か月となるまでに延長される制度である。
3. 配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者は、労使協定が定められている場合、産後 8 週間以内を除き、育児休業を取得することはできない。
4. 育児休業期間中は雇用関係が継続しているので、使用者は休業手当として平均賃金の 60%を支払わなければならない。
5. 育児休業期間中であっても、本人負担の健康保険や厚生年金の保険料は免除されない。

(2019.12) 1 級学科試験問題

問18 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. 労働契約法では、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合には、期間の定めのない労働契約に自動的に転換されると定められている。
2. 障害者雇用促進法は、事業主に対し法定雇用率以上の障害者を雇用することを求め、下回る場合には労働者数に応じ一定額の罰金を課している。
3. 高年齢者雇用安定法では、定年を定める場合には、65歳を下回ってはならないと規定されている。
4. 男女雇用機会均等法は、男性には適用されない。
5. 育児・介護休業法における要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

問19 「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 26 年改正）に示された大学等におけるインターンシップの実施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. インターンシップの機会提供にあたっては、中長期インターンシップ、コーオペ教育プログラム、有給インターンシップなど、多様な形態のインターンシップを目的に合わせて柔軟に取り入れることが望ましい。
- B. インターンシップは学校外での短期間の活動であることが多いため、学習成果の評価は特に必要ではない。
- C. インターンシップにおいて、受け入れる企業等と学生との間には、直接の使用従属関係は認められないため、労働関係法令の適用外となる。
- D. グローバル人材の育成の観点から、日本人学生が海外留学中に行う海外インターンシップを推進することや、日本企業による外国人留学生を対象としたインターンシップの実施を促進することも必要である。
- E. インターンシップに係る経費の扱いについては、学生を受け入れる企業と学生本人との間で個別に協議を行って決定することが適切である。

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

問20 2017年3月に告示された小学校学習指導要領および中学校学習指導要領における児童・生徒の発達の支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 小学校においては、個別に対応した指導を行うカウンセリングよりも、主に集団の場面で必要な指導や援助を行うガイダンスを中心として、児童の発達を支援することが求められている。
2. 中学校においては、主に集団の場面で必要な指導や援助を行うガイダンスよりも、個別に対応した指導を行うカウンセリングを中心として、生徒の発達を支援することが求められている。
3. 小学校、中学校ともに、特別活動を要しつつ各教科等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ることが求められている。
4. 小学校においては、将来における自己実現よりも現在における自己実現に重きをおいて、児童指導の充実を図る。
5. 中学校においては、現在における自己実現よりも将来における自己実現に重きをおいて、生徒指導の充実を図る。

問21 統合失調症に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 妄想を主体とした妄想型は、30歳前後に生じやすい。
2. 発症により、意識障害が引き起こされる。
3. 発症により、知的障害が引き起こされる。
4. 再発は、自殺のリスク要因にはならない。
5. わが国では、有病率は地域を問わず人口の約7%と見込まれている。

(2019.12) 1級学科試験問題

問22 「平成 30 年中における自殺の状況」（厚生労働省・警察庁、平成 31 年 3 月）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 自殺者数は平成 22 年以降、9 年連続で減少した。
2. 自殺死亡率は、昭和 53 年から始めた自殺統計で過去最小となった。
3. 月別自殺者数は、3 月が最も多い傾向にある。
4. 女性の自殺者数は、男性の約 4 倍となっている。
5. 自殺の多くは、多様かつ複合的な原因及び背景を有しており、様々な要因が連鎖する中で起きている。

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

1. ストレスチェック制度の目的は、「うつ病」の二次予防（早期発見、早期治療）である。
2. 常時 50 人以上の労働者を使用する事業場の事業者には実施義務があるが、労働者に受検義務はない。
3. ストレスチェックに使われる調査票には、仕事のストレス要因、心身のストレス反応、性格特性の 3 つの領域に関するものを含める必要がある。
4. ストレスチェックの個人結果は、人事管理部署にも共有され、労働者の適正配置に活用することが推奨されている。
5. リスク管理のために、希死念慮についても調査票に含めるべきとされている。

(2019.12) 1 級学科試験問題

問24 成人期のライフステージや発達課題に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」というような伝統的性役割意識がいまだ根強いいため、多重役割に直面し葛藤することはもっぱら女性の発達課題である。
2. スピルオーバーとは、仕事役割における状況や経験が、家庭役割における状況や経験に影響を及ぼすことであり、その逆の関係は想定されていない。
3. 仕事における役割で疲れ切っているが、家庭では張り合いをもって役割を果たしている状態のことを、ポジティブ・スピルオーバーと呼ぶ。
4. 仕事がとても忙しく、それによって家族と過ごす時間が取れなくなっている状態のことを、ネガティブ・スピルオーバーと呼ぶ。
5. 成人期の発達には、個人の多様な経験の蓄積よりも、暦年齢と関連した社会の制度や慣習といった年齢規範の影響をより強く受ける。

問25 青年期後期の発達上の問題に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 社会的ひきこもりとは、明確な精神障害がその第一の原因であるものを指す。
2. 社会的ひきこもりとは、原則的に3ヶ月以上にわたって、家庭から一歩も出ない状態をいう。
3. バンデューラ（Bandura, A.）は、青年期後期を大人としても子どもとしても社会で安定的立場をもたない期間として、モラトリアム（猶予期間）と呼んだ。
4. 社会的ひきこもりの状態と、青年期後期のアイデンティティの確立という発達課題の達成とは、関係がない。
5. アイデンティティを十分に探求している青年の親子間コミュニケーションの特徴は、相手の意見に対する敬意を表明しながら、自己主張や反対意見を遠慮することなく表明できることにあるとされている。

問26 シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) 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. 転機を理解するための構造は、「転機へのアプローチ (転機の識別、転機のプロセス)」と「転機への対処 (資源の強化)」の2つの部分から構成される。
2. 転機を乗り越えるための資源は、**Situation** (状況)、**Self** (自己)、**Supervision** (指導助言)、**Strategies** (戦略) の4つに集約される。
3. 4S モデルは、成人のアセスメント・ツールとしては有効であるが、職業に就いていない学生の援助には有用でない。
4. 人生のなかで遭遇する転機は、「予測していた転機」、「予測していなかった転機」の2つのタイプに分類される。
5. 成人の行動を理解したり見定めたりするためには、それぞれの人が自分の役割、人間関係、日常生活、考え方を変えてしまうような転機それ自体に注目することが重要である。

問27 転機に関する次の記述において、(A) ~ (D) にあてはまる語句の組み合わせとして、**適切なもの**はどれか。

「ニコルソン (Nicholson, N.) のトランジション論によれば、転機は (A) → (B) → (C) → (D) の4つの段階であり、この4つの段階は循環する。」

- | | | | |
|-----------|---------|---------|---------|
| 1. A : 遭遇 | B : 準備 | C : 順応 | D : 安定化 |
| 2. A : 開始 | B : 中立圏 | C : 安定化 | D : 順応 |
| 3. A : 準備 | B : 遭遇 | C : 順応 | D : 安定化 |
| 4. A : 開始 | B : 中立圏 | C : 安定化 | D : 終焉 |
| 5. A : 準備 | B : 遭遇 | C : 順応 | D : 終焉 |

問28 リハビリテーション・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. リハビリテーション・カウンセリングにおいては、人間の全体性、目的志向性、ウェルネス、自己責任、独自性、機会の均等が重視されている。
2. 障害を持つ人の、主に精神的側面に焦点化したアプローチが求められている。
3. リハビリテーション・カウンセリングにおいては、障害を持つ人を家族システムの中で捉える必要があるが、地域のコミュニティから捉える視点は必要ない。
4. 障害を持つ人が人生のさまざまな場面で、主に他者の資源を利用して問題を解決できるようになるのをサポートすることが求められている。
5. 障害を持つ人自身が自己を主張することは難しいため、リハビリテーション・カウンセラーが主体的に代弁することが求められている。

問29 発達障害を持つ相談者に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 発達障害者の職業意識の形成のためには、通常よりも意図的に、職業に関する情報や体験を提供することが求められ、支援者が一緒に求人票を見て仕事内容や必要な技能をわかりやすく説明するのが望ましい。
2. 発達障害者の職務遂行にかかわる問題としては、状況判断をして作業の質・量を変化させることや複数作業の同時並行が苦手であるといったことが挙げられる。
3. 障害が分かりにくい発達障害の場合、特性に合った仕事への配置と、能力に合った要求水準の調整が重要であるが、職場内でジョブコーチが調整を行うことは好ましくない。
4. 精神障害者保健福祉手帳を取得している発達障害者が採用された場合には、事業所における障害者雇用率の算定対象となる。
5. 成人期の発達障害者は、早期に診断を受けている人たちと、早期には障害の特徴が明確でなく診断を受けていなかった人たちの両方がおり、を受けていなかった人の中には、失敗経験の蓄積により深刻な二次的障害を抱える人もいる。

(2019.12) 1級学科試験問題

問30 ルーブリック評価に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ルーブリック評価は、ペーパーテストのような従来の方法では評価が難しいパフォーマンス課題も評価することができる。
2. ルーブリック評価は、学習者の動機や学習の過程が評価に影響することがないように、評価基準を事前に学習者に提示しない。
3. ルーブリックとは、学習の成果物や自己評価、指導者の指導記録や評価を系統的・継続的に蓄積し、ひとまとまりにしたものである。
4. ルーブリック評価は、ひとつの学習課題について、単一の観点から作られたルーブリックにより評価を行う。
5. ルーブリック評価は、相対評価法に分類される。

問31 教育指導に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 学習の転移とは、先行する学習がその後の異なる領域の学習や問題解決に、促進や妨害などの影響を与えることをいう。
2. テストのウォッシュバック効果とは、テストの形式や内容が、学習方法に影響を与えることである。
3. ブルーム（Bloom, B. S.）による教育目標分類によれば、教育目標は大きく、認知的領域、情意的領域、精神運動的領域の3つの領域に分類される。
4. 状況的学習とは、さまざまな社会的活動に参加することにより、その環境から学習することである。
5. 教育におけるフィードバックは、学習者の反応の正誤やその理由を情報として伝えることが目的なので、その他の機能や役割が混在しないように、留意して行う。

問32 グループ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. グループスーパービジョンであっても、スーパーバイザーはケースを提出したスーパーバイザーへのスーパービジョンを最優先に考える必要がある。
2. グループスーパービジョンでは、スーパーバイザーは個別スーパービジョンの素養や能力に加え、グループ力動を理解し活用する能力を備えている必要がある。
3. グループスーパービジョンは、メンバーの間で競争心や不安が起こりやすく、またスーパーバイザーが他者を意識し防衛的になるため、避けるべきである。
4. グループスーパービジョンと個別スーパービジョンは形式の違いであり、スーパーバイザーの実践的能力を高め、クライアントに貢献するという基本的目的、スーパーバイザーに求められる役割と能力に相違はない。
5. グループスーパービジョンは、より多くのスーパーバイザーに効率的・経済的に指導・スーパービジョンを実施できるメリットがあるが、より効果的なスーパービジョンを行うためには個別スーパービジョンが望ましい。

問33 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. スーパービジョンを通して、自分の癖や偏り、共感しにくい領域など自分の問題を自覚することができる。
2. スーパービジョンを通して、介入の仕方やタイミング、流れを読むという観点などが身につくことも期待できる。
3. スーパービジョンでは、倫理規定を遵守することだけでなく、臨床現場の規則に従って行動することや、他の専門家と協力的に仕事をするなど、キャリアの専門家としてふさわしい行動についても学ぶ。
4. 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。
5. スーパービジョンでは、自分が行った面接場面の録画や録音により、具体的な対応やクライアントとの関係について指導を受ける場合もある。

(2019.12) 1級学科試験問題

問34 うつ病で休職経験のある相談者から「今の仕事に向いていない」という訴えがあった場合のキャリアコンサルタント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. うつ状態の症状を念頭に置きながら、「いつ頃からそのように感じるようになったのか」と尋ねる。
2. 仕事以外の生活の質や身体面の症状、心理的な不調の状態について話を聴く。
3. メンタルヘルスの不調が再発したと判断し、できるだけ早く適切な医療機関にリファ－する。
4. 相談者にとって必要な支援を考えるための情報を得る手段について検討する。
5. 「今の仕事に向いていない」という訴えから、相談者が何を期待しているのかを考えながら話を聴く。

問35 動機づけ面接法に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 動機づけ面接法は、クライアントが持つ関心、あるいはそれに対する見方や理解に焦点を当て、クライアントが自ら変わろうとする意欲を引き出す。
2. 動機づけ面接法では、クライアントに変化の鍵となる知識や洞察力が欠けていると想定し、面接者は欠けた点に注目し、必要な情報を与え、強化する。
3. 動機づけ面接法は、技法というよりコミュニケーションの方法であり、面接者はクライアントがやりたくないことであっても、積極的に勧める。
4. 動機づけ面接法では、クライアントを取り巻く環境に働きかけて、ある目標の行動を強化し、他の行動を減少させるように援助する。
5. 動機づけ面接法では、クライアント個人のアンビバレンス（両価性）を探求し、価値観や信念にそぐわないものであっても、解決するための変化を促す。

問36 グループワークのリーダー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・エンカウンターのリーダーには、適切な集団のアセスメントのもとに、集団の状態に合った柔軟なリーダーシップを発揮することが求められる。
2. Tグループのリーダーは、トレーナーと呼ばれ、率先してグループを指導する役割である。
3. Tグループのリーダーは、今ここで起きていることに焦点を当てる。
4. サイコドラマでは、監督が積極的にリーダーシップをとることにより、その有効性が高まる。
5. ベーシック・エンカウンター・グループでは、ファシリテーターとなる人について特に資格を定めていない。

問37 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. 三隅二不二のPM理論において、PはPerformance（課題遂行機能）であり、MはMaintenance（集団維持機能）である。
2. 構成的グループ・エンカウンターの原理は、インストラクション、エクササイズ、シェアリング、介入から構成されている。
3. インプロヴィゼーション（即興）とは、「イエス・アンド」を基本原則として、メンバー相互がかかわり合いながらアイデアを形にしていく表現技法である。
4. リフレクティング・アプローチは、例えば「物事を決められず優柔不断である」とみられているメンバーを、「意思決定が慎重である」というように見方を変える手法である。
5. SSTの技法の一つであるモデリングでは、言語的な要素だけでなく、視線、表情、姿勢、身振りなどの非言語的要素を例示することも効果的である。

(2019.12) 1級学科試験問題

問38 キャリアシ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. キャリアシートでは、特定の職務に含まれている仕事の内容と責任、職務を実施するに当たって要求される能力を分析し、その結果を一定の様式に記述する。
2. キャリアシートでは、能力的側面、パーソナリティの側面、本人の価値観・態度・志向性などの側面に関する検査結果が記載される。
3. キャリアシートには、様々な職業について、「どんな職業か」、「この職業に就くには」、「この職業の歩みと展望」、「労働条件の特徴」などが記述されることが多い。
4. キャリアシートとは、特定の業種の代表的な職種における能力開発の標準的な道筋を示したものであり、従業員に対してキャリア形成の道筋を示すものである。
5. キャリアシートは、個人が職務の棚卸しをし、能力・技能の把握、過去の職務・経験に対する評価、今後の希望や計画を取りまとめるために作成する。

問39 キャリアコンサルティングにおける「相談過程の総括」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談過程の評価は、クライアント自身のためというよりは、むしろキャリアコンサルタント自身の成長のために実施する。
2. クライアントの成長を評価するにあたっては、具体的な行動や目標が達成されたかに着目するのではなく、あくまでもクライアント自身の成長したという実感や感情面によるべきである。
3. キャリアコンサルティングは、学校、職業紹介機関、企業などの組織の中で行われる場合が多いため、関係者、機関、組織などの第三者に成果を説明するためにも、相談過程の評価は重要である。
4. クライアントの同意を得てキャリアコンサルティングの終了を正式に宣言することは、クライアントによっては見放されたという思いを抱くことがあるため、避けることが望ましい。
5. クライアントとの相談の過程をキャリアコンサルタント自身の今後の学習と成長のために利用することは、倫理的に問題があり、推奨されない。

(2019.12) 1級学科試験問題

問 40 職業相談や進路指導で用いられる心理検査やガイダンスツールの特徴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. 厚生労働省編一般職業適性検査〔進路指導・職業指導用〕（GATB）は、能力面を測定するので、将来に自信がなく不安を持っている学生・生徒には不向きである。
- B. 職業レディネス・テスト〔第3版〕（VRT）は、生徒個人の特性を測る検査であり、クラス全体、学校全体の進路指導の方針作りの資料としては役立たない。
- C. VPI職業興味検査は、職業名という一般的で具体的な素材への回答を求めるため、検査に対する受検者の防衛的な態度を取り除きやすい。
- D. キャリア・インサイトは、インターネット上で利用場所を選ばずに、誰でも使うことができるキャリア・ガイダンスシステムである。
- E. VRT カードの標準的な実施方法は、実施者がカードに記載された職務内容を読み上げ、受検者に手渡して分類してもらい読み上げ方式である。

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

問41 自己理解で用いる支援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. 大学生へのキャリア支援においては、厚生労働省編一般職業適性検査〔進路指導・職業指導用〕（GATB）とVPI職業興味検査の両方を用いることによって、適性能と職業興味を知ることができる。
2. 中学生と高校生に支援ツールを用いる場合には、VPI職業興味検査とキャリア・インサイトの組み合わせが、進路指導に適している。
3. 高年齢者の再就職支援においては、職業レディネス・テスト〔第3版〕（VRT）とVRTカードの両方を用いることによって、より幅広く職業的な能力を知ることができる。
4. 女性の再就職支援においては、厚生労働省編一般職業適性検査〔進路指導・職業指導用〕（GATB）と職業レディネス・テスト〔第3版〕（VRT）の両方を用いることによって、職業興味と職業価値観を知ることができる。
5. ニートやフリーターに対しては、職業レディネス・テスト〔第3版〕（VRT）とVPI職業興味検査を組み合わせることが、自己理解を深めるのにより効果的である。

問42 職務に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職務設計の方法としては、より難易度の高い職務を行わせる「職務転換」、従事させる職務の種類を増やす「職務充実」、従業員の担当職務を交代させる「職務拡大」がある。
2. 職務分析の結果をまとめ、仕事の内容や方法のほか、その仕事を遂行する上で必要な能力などを明らかにしたものを職務経歴書という。
3. 職務分析は、経済のグローバル化が急速に進展したバブル崩壊後に開発された手法であり、仕事の合理化・効率化を目指すものである。
4. 職務分析・職務評価を行うことは、有期雇用労働者と正社員の均等・均衡待遇の状況を把握し、待遇差が不合理かどうか判断する上で有効である。
5. 職務調査とは、定められた期間内における個々の従業員の職務遂行状況を評価するもので、賞与の査定や昇進・昇格などに用いられる。

(2019.12) 1級学科試験問題

問43 ハローワークインターネットサービスに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. インターンシップ先の検索や就業内容の情報を提供している。
2. 職業紹介事業者や労働者派遣事業者など、民間の人材サービス会社の情報も提供している。
3. 厚生労働省編職業分類をもとに、約400の職業について、それぞれ仕事の内容、労働条件の特徴等を解説している。
4. 応募書類作成のポイントだけでなく、提出の際の注意点も掲載されている。
5. 教育訓練給付制度の対象となる厚生労働大臣が指定した講座の検索サイトを紹介している。

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、**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や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. 相談内容からセクシャルハラスメントの問題として対処する必要性が明らかになったため、相談者と協議した結果、ハラスメント対策委員会に問題提起することを勧めた。
2. 異動希望の相談だったが、職場の人間関係で悩んでおり、自殺念慮が見られたため、産業医および上司、人事部と連絡を取り、休職などの対応策を検討した。
3. 多くの相談者の話から、働き方改革に伴う残業規制が職場における大きなストレスになっていることが判明したため、社内全体の問題として無駄な時間の削減を含め、仕事の進め方や目標の再検討を行うよう、推進部門に提案した。
4. 社内公募制度に応募したいとの相談を受けたが、優秀な人材で、現職から抜けるのは経営側にとって厳しいと判断したため、本人に応募をあきらめるよう説得した。
5. 企業内のキャリアコンサルタントが転職希望の相談者に対して、会社との利益相反の可能性を説明したところ、相談者は了解し、今後も引き続き相談対応を行っていくこととなった。

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. 上司との関係で悩むクライアントの話から、上司のパワーハラスメントの実態が明らかになったが、クライアントの意思を確認し、話し合った結果、ハラスメント対策委員会には提訴せず、人事部長と相談し水面下での対応を依頼した。
2. 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。
3. キャリア支援室で行っているキャリアコンサルティングの概要について、守秘義務を担保し個人が特定できない形での傾向や問題点をまとめ、年1回定期的に社長への意見具申を実施している。
4. 従業員職務満足度診断や職場のメンタルヘルス診断等で、職場リーダーとメンバーの間で、評価ギャップが小さい時は、キャリアコンサルタントは組織への介入を考えなくてもよい。
5. クライアントの様子からメンタルヘルス不調がうかがわれたため、クライアントにそのことを伝え、クライアント自身の意向を聴いた上で上司にクライアントの状態を説明し、理解を求めると同時に、精神科医を紹介し、受診の手はずを整えた。

問47 両立支援に関わる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. 介護と仕事の両立支援では、クライアントの個別の状況が多様なため、キャリアコンサルタントは人事部門、職場の上司等と連携して、セルフ・キャリアドックの適用を控える必要がある。
2. 仕事と育児の両立支援において、非正規雇用のクライアントが育児休業取得後の継続就業に不安を持つ時は、単純かつ軽易な作業を配分するよう人事部門に働きかける。
3. 不妊治療と仕事の両立支援では、医師とキャリアコンサルタントが連携し、仕事の成果を最優先にした取組みを行う。
4. 治療の予後が不良の中、本人が可能な限り働くことを希望する時は、キャリアコンサルタントは、職場の上司に対して、医療関連の参考資料をもとに自身で作成した就労マニュアルを提示しなければならない。
5. 治療と仕事の両立支援では、業務負荷の配慮のもと職場環境の整備のため、医師、産業保健スタッフ、人事だけでなく、職場の管理監督者や同僚等の協力体制が整うようキャリアコンサルタントが働きかけることも重要である。

問48 キャリア形成支援者として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. 就職等の選択におけるキャリア形成の支援においては、候補となる具体的な職業の検討を行うことに注力し、クライアント自身の生き方との関連等は切り離して考える必要がある。
2. 職場のストレスなどから引き起こされるメンタルヘルス上の問題に対しては真摯に取り組むべきだが、クライアントの私生活から発生するメンタルヘルス上の問題については、考慮する必要はない。
3. キャリアコンサルタントは、個人のキャリア形成に重要な役割、責任を担うものであることを自覚すると同時に、組織の経営的な視点や人事的な視点も理解することが必要である。
4. キャリアコンサルティングにおいては、技術革新の進展があっても、技術の変化は現実的にどうなるかわからず、不確定要素も大きいので、キャリア形成上は考慮する必要はない。
5. 相談者の行動が、会社にとって不利益が生じるようなガバナンス上の問題が予想される場合には、キャリアコンサルタントは理由を問わずその行動をやめるように説得すべきである。

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、**最も適切なもの**はどれか。

1. スーパービジョンでは、スーパーバイザーは指導を受ける者としての自覚や素直な態度が必要であり、スーパーバイザーに対して自己開示はすべきではない。
2. キャリアコンサルタントは、専門性の習得が重要であり、自分の持ち味や個性を生かそうとしてはならない。
3. グループスーパービジョンでは、同僚間でスーパーバイザーを交代しながらスーパービジョンを行うこともあるが、それだけでは十分とはいえないので、他の領域の専門家からスーパービジョンを受けることもありうる。
4. 初心のスーパーバイザーは、専門性の向上のため、構造化された記録に努め、項目と形式を完璧に守って記録を作成する必要がある。
5. キャリアコンサルタントは、スーパービジョンを受けることが望ましいが、適切なスーパーバイザーがない場合には、ケースカンファレンスに事例を出して指導を受けなくてはならない。

問50 キャリア形成支援者として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. キャリアコンサルタントは相談者の身になって援助する仕事であり、相談者の要求に従って代理人として会社と交渉する必要がある。
2. 面談だけを重視するのではなく、面談と研修の組み合わせなど、多面的な視点を取り込む姿勢・発想が重要である。
3. キャリア自律の時代には、高度成長時代に重要視された「チームで働く力」ではなく、「個人的な発信力とストレス対応力」が最も必要とされるという仕事の進め方が重要である。
4. 人生100年時代においては、生涯を通じた高付加価値労働の実現が必要となるため、キャリアコンサルタントは、企業に対して、各従業員への専門分野に限定した選択肢の提示を促すよう働きかけなくてはならない。
5. キャリアコンサルタントは、中高年の支援において、これまでの経験を振り返ることはせず、今できることを中心にキャリア支援を進めていくことが望ましい。

(2019.12) 1級学科試験問題

