

第16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 ◆2021年3月7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2021年3月8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>

○2021年4月16日(金)(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

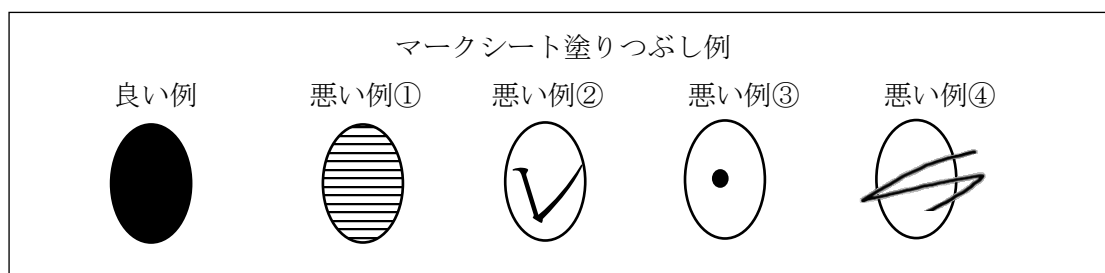
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

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。

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、わが国の労働者の自己啓発に関する次の記述のうち、**適切なものはいくつ**あるか。

- ・正社員が自己啓発を実施した2年後の効果としては、収入の増加には有効だが、仕事の満足度向上にはつながっていない。
- ・自己啓発実施を妨げる要因として、男性は仕事の忙しさ、女性は家事・育児の忙しさが最も多く挙げられている。
- ・自己啓発実施者の一日あたりの自己啓発時間は、就業時間が長い者ほど平均時間が短い。
- ・キャリアコンサルティングを行っている事業所は、行っていない事業所に比べると、正社員の自己啓発の実施が高まる傾向にある。

1. 1つ
2. 2つ
3. 3つ
4. すべて

問2 職業能力開発推進者に関する次の記述のうち、**不適切なものはどれか**。

1. 事業内職業能力開発計画の作成と実施の業務を行う。
2. 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こととされている。
3. 事業内職業能力開発計画を、厚生労働省が定める様式、記載項目に従って作成する。
4. 労働者が職業能力開発を受けるための労務管理上の配慮に係る相談・指導を行う。

問3 サビカス (Savickas, M. L.) が示したキャリア・アダプタビリティの次元に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. キャリア自信 (career confidence)
2. キャリア自律 (career autonomy)
3. キャリア関心 (career concern)
4. キャリア統制 (career control)

問4 スーパー (Super, D. E.) のキャリア自己概念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. キャリア自己概念は、自己と他者、自己と複数の環境との相互作用のなかで修正、調整される。
2. キャリア自己概念は、ある時期 (特定の発達段階) に決定されるものではない。
3. キャリア自己概念は、個人が職業に関連すると考える自己の特性群を指している。
4. キャリア自己概念は、主観的自己と客観的自己の両者が、分化しながら構築される。

問5 シャイン (Schein, E. H.) が提示した、人が生きている領域の3つのサイクルに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 家族関係のサイクル
2. 生物学的・社会的なサイクル
3. 私的空間のサイクル
4. 仕事・キャリアのサイクル

問6 コ克蘭 (Cochran, L.) 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. 1990年代にキャリア分野にナラティブ・アプローチを導入した先駆者と言われている。
2. 意味づけがキャリアの中心的主題であることから、語りの有効性を論じている。
3. 物語が人・機動力・機会・意味・場所・出来事といった要素を統合または構成する手段であると指摘している。
4. 質問技法を、「ロール・モデル」、「よくみた雑誌」、「お気に入りのストーリー」、「モットー」、「思い出せる最も昔の記憶」の5つに限定して簡素化した。

問7 キャリア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. スーパー (Super, D. E.) は、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と考えた。
2. レビンソン (Levinson, D. J.) は、人間の個人差と職業の職業差をうまく合致させることが、よい職業選択であると考えた。
3. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) は、職業選択は学習の結果であって、過去に起こった出来事と将来起こるかもしれない出来事とを結びつけて解釈した結果であると考えた。
4. ヒルトン (Hilton, T. L.) は、意思決定は環境からの入力との不協和、それに対する耐性および再調整によって行われるものであり、職業選択も同じメカニズムで行われると考えた。

問8 ゲシュタルト療法に関する次の用語のうち、**適切なもの**はどれか。

1. エンプティ・チェア
2. スケーリング・クエスチョン
3. フェルト・センス
4. ミラクル・クエスチョン

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、ヒステリーの研究
2. ロジャーズ (Rogers, C. R.)、T グループ、成長への意志
3. パールズ (Perls, F. S.)、ゲシュタルト療法、脚本分析
4. 森田正馬、内観療法、迷惑をかけたこと

問10 精神分析に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 人間の心的体験の世界に無意識という領域を考え、意識と無意識を連続的に捉えて概念化した。
2. フロイト (Freud, S.) は、神経症の治療法として、初めは催眠、次いで前額法、最終的に自由連想法を用いた。
3. 人格の構造として、自我、超自我、エス (イド) を仮定し、パーソナリティや葛藤のありようを理解した。
4. クライアントが過去から持ち越してきた対人関係の歪みをカウンセラーに向けて展開する現象をラポールと呼んだ。

問 11 ハロートレーニ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. 離職者訓練（公共職業訓練）は、主に雇用保険を受給している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無料の訓練である。
2. 求職者支援訓練の実施機関は、国（ポリテクセンター）または都道府県（職業能力開発校）である。
3. ハロートレーニングには、高等学校卒業者等が有料で受講する学卒者向けの訓練がある。
4. 在職者も、従事している業務に必要な専門知識及び技能・技術の向上を図るため、ハロートレーニングを受講できる。

問 12 リカレント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. ユネスコによる生涯教育構想に呼応して OECD（経済協力開発機構）が 1973 年に提唱した教育改革理念である。
2. 学校教育終了後に社会に出てからも高等教育が様々な形で受けられる機会を提供し、教育を生涯に分散させる考え方である。
3. リカレントは「循環」を意味し、学校教育と社会教育とを循環させるシステムの構築が目標とされる。
4. リカレント教育を推進させるため、文部科学省では「経験→省察→概念化→実践」という 4 段階の学習サイクルから成るモデルを示している。

問 13 リカレント教育に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 文部科学省は、リカレント教育の推進には、ニーズを的確に捉え続け、リカレントプログラムを継続的に実施できる体制づくりや、受講者が学びを深め続けられる仕組みづくりが重要としている。
2. 経済産業省は、人生 100 年時代には社会人基礎力に加え、新たに「考え抜く力」、「チームで働く力」、「前に踏み出す力」の切り口、視点が必要となってきたとしている。
3. 厚生労働省では、リカレント教育機会の拡充に向けて、高年齢者を対象にした特定一般教育訓練給付制度を創設している。
4. 通学等での学び直しを行っている人の割合を OECD 諸国と比較すると、日本は OECD 平均よりも高い水準である。

問 14 統計法に基づく一般統計調査である「能力開発基本調査」に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 「能力開発基本調査」は、総務省統計局が実施している。
2. 「能力開発基本調査」は、5 年に 1 度実施されている。
3. 「能力開発基本調査」は、「企業調査」、「事業所調査」、「個人調査」で構成されている。
4. 「能力開発基本調査」は、対象を正社員に限定した調査である。

問 15 職能資格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. 職能資格制度は、人間よりも職務に力点を置く仕事基準の人事制度である。
2. 職能資格制度は、資格（等級）により賃金を決定するため、賃金の変動を伴うことなく、人事異動が可能となる。
3. 職能資格制度における能力とは、顕在能力を指し、潜在能力は含まれない。
4. 職能資格制度では、職位と資格が連動しており、昇格すれば自動的に昇進することとなる。

問 16 「令和 2 年版高齢社会白書」（内閣府）で述べられた高齢者の就業に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 2019 年の労働力人口比率をみると、70～74 歳の者では 5 割を超えている。
2. 55 歳以上の男性の雇用者（役員を除く）のうち、非正規の職員・従業員の比率が一番高いのは 60～64 歳の者である。
3. 現在仕事をしている 60 歳以上の者の約 4 割が「働けるうちはいつまでも」働きたいと回答している。
4. 2012 年から 2017 年における起業者の年齢別構成割合の変化を見ると、65 歳以上では、2012 年と比べて男女とも倍増している。

問 17 セルフ・キャリアドックの導入と展開に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. セルフ・キャリアドックが最終的に目指すことは、個人が元気になり、組織が活性化される状態にすることである。
2. セルフ・キャリアドックに期待できることは、従業員にとっては、仕事を通じた継続的な成長促進、企業にとっては、人材の定着が挙げられる。
3. 人材育成ビジョン・方針の策定に当たっては、業界・企業を取り巻く環境や、自社の人材が抱える実態を適切に把握する必要がある。
4. セルフ・キャリアドックを推進していくための責任者は、キャリアコンサルタントを統括する位置づけから、必ず人事部門から選定しなければならない。

問 18 「令和元年版労働経済の分析」（厚生労働省）で述べられた、2018 年度の賃金の動向に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 2018 年度の現金給与総額は、名目では 5 年連続で増加したものの、物価動向を加味した実質では前年比マイナスとなった。
2. 女性や高齢者の賃金自体は増加しており、一人あたり賃金に雇用者数を乗じた総雇用者所得も増加した。
3. 人手不足が続く中で、大卒・高卒共に初任給は人材確保のため概ね上昇傾向にある。
4. 45 歳以上の転職者の賃金をみると、男女ともに前職に比べて上昇している。

問 19 「平成 30 年度障害者雇用実態調査結果」(厚生労働省)で示された、精神障害者の雇用状況に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 雇用されている精神障害者を職業別にみると、最も多いのは「運搬・清掃・包装等の職業」である。
2. 雇用されている精神障害者のうち、無期契約の正社員の割合は約 8 割である。
3. 雇用されている精神障害者を週所定労働時間別にみると、通常(30 時間以上)が最も多い。
4. 雇用されている精神障害者について、障害者となった時点別にみると、事業所の採用前になった場合と採用後になった場合がほぼ同数となっている。

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. 正社員等(パートタイムを除く雇用期間を定めずに雇用されている者又は 1 年以上の期間の雇用契約を結んで雇用されている者)の人出不足感を業種別にみると、「金融業、保険業」は「製造業」よりも人手不足感が高い。
2. 雇用形態別に人手不足を感じる企業の割合をみると、正社員及び非正社員が所属している企業では、「非正社員のみ」が不足していると認識している企業が多い。
3. 人手不足を緩和するための対策に取り組んできた又は近く取り組む予定にある企業は、全体の 8 割強を超える水準を占めている。
4. 人手不足を緩和するための対策の取組み割合を企業規模別にみると、企業規模の小さい企業における取組み割合が高い。

問 21 労働基準法における労働時間、休日、休暇の規定に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 特別条項がある場合には、月間 100 時間を超えて法定時間外労働を行わせることができる。
2. 1 週 4 日以下の勤務形態の労働者には、年次有給休暇を与える必要はない。
3. 週休 2 日制の企業において、法定外休日とされた日に労働させた場合、休日労働割増賃金を払わずともよい。
4. 所定労働時間が 7 時間の企業において 2 時間残業させた場合、法律上は 2 時間分の時間外労働割増賃金を含めて賃金を支払う必要がある。

問 22 労働・社会保険の保険料に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働者災害補償保険の保険料は事業主が単独負担するが、業種を問わず一律の保険料率となっている。
2. 健康保険および厚生年金保険の保険料は、産前産後休業、育児休業の期間中は申請により免除される。
3. 介護保険の第 1 号被保険者の負担する保険料は、本人の所得額に関わらず一律である。
4. 雇用保険の保険料は、被保険者（労働者）負担分が事業主負担分よりも高くなっている。

問 23 労働関係法令並びに社会保障制度を所轄する国の機関に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 厚生年金保険に関することについては、労働基準監督署が所轄している。
2. 性別による差別、セクシュアルハラスメント対策については、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）が所轄している。
3. 職業相談・職業紹介、職業訓練への受講あっせん、雇用保険の給付については、公共職業安定所が所轄している。
4. 労働組合との集団的労使関係に関する紛争については、都道府県労働委員会が所轄している。

問 24 雇用保険制度に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 雇用保険は、政府が管掌する任意加入の保険制度である。
2. 雇用保険制度における雇用保険二事業は、雇用安定事業と能力開発事業である。
3. 育児休業給付と出産手当金は、共に雇用保険から給付される。
4. 日雇労働者は雇用保険の被保険者になることはできない。

問 25 次に示す、平成 29 年度告示の小・中学校及び平成 30 年度告示の高等学校の学習指導要領総則の一部のうち、() に入る用語として**適切なもの**はどれか。

児童（中・高は生徒）が、学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、() を要としつつ各教科等（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。

1. 道德教育
2. 職場体験
3. アクティブ・ラーニング
4. 特別活動

問 26 「幼稚園、小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校の学習指導要領等の改善及び必要な方策等について（答申）」（中央教育審議会、平成 28 年 12 月）で述べられた、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. キャリア教育については、職場体験活動のみをもって、キャリア教育を行ったものとして
いるのではないか、との課題が指摘されている。
2. キャリア教育を進めるにあたっては、将来の夢を描くことばかりに力点が置かれ、「働く」
ことの現実や、必要な資質・能力の育成につなげていく指導が軽視されているのではない
か、との課題も指摘されている。
3. キャリア教育を効果的に展開していくためには、教育課程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. 高等学校の就業体験（インターンシップ）については、主に就職を希望する生徒が多い普
通科や専門学科に特化してすすめることが期待されている。

問 27 「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～」(厚生労働省、独立行政法人労働者健康安全機構)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「セルフケア」では、労働者に対してストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解、ストレスへの気づき、ストレスへの対処などが行えるように支援することが重要である。
2. 「ラインによるケア」では、事業場外部からの情報提供や助言を受けるなどのサービスの活用、ネットワークの形成、職場復帰における支援などが重要である。
3. 「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」では、職場の管理監督者が人事労務的な視点からの職場環境等の把握と改善、労働者からの相談対応を行うことなどが重要である。
4. 「事業場外資源によるケア」では、心の健康づくり計画の実施にあたり、事業場外スタッフが中心的な役割を担うことが重要である。

問 28 ストレスチェック制度に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. ストレスチェック結果の評価方法、基準は、実施者の提案・助言、衛生委員会における調査審議を経て、事業者が決定する。
2. 高ストレス者の選定では、自覚症状が高い者や、自覚症状が一定程度あり、ストレスの原因や周囲のサポートの状況が著しく悪い者を選定するのが原則である。
3. ストレスチェックの結果を本人に通知するときは、個人のストレスプロフィール、ストレスの程度、面接指導の対象者か否かの判定結果を通知する。
4. ストレスチェックの実施者は、事業場の問題点を把握する観点から、労働者の同意を得なくても、事業者には労働者個別の結果を報告しなければならない。

問 29 シャイン (Schein, E. H.) の示したキャリア・サイクルの衰え・離脱期における発達課題に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 技術の幅を広げ、組織の繁栄に役立てる。
2. 日々の意思決定を行うよりも、他者の力を統合して成果を出す。
3. 職業以外の役割を開発し、新しい生活に適応していく。
4. 有能な部下を選抜し、後継者として育成する。

問 30 エリクソン (Erikson, E. H.) の心理社会的発達課題に関する次の記述のうち、老年期の発達課題として**適切なもの**はどれか。

1. 親密性 対 孤立
2. アイデンティティ (同一性) 対 アイデンティティ (同一性) 拡散
3. 統合性 対 絶望
4. 世代性 対 停滞性

問 31 人生の転機（トランジション）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. シュロスバーグ（Schlossberg, N. K.）は、転機へのアプローチとして、個人が転機のプロセスの中でどの位置にいるかを見極めることが重要であると考えた。
2. シュロスバーグは、転機には「予測していた転機」、「予測していなかった転機」の2つのタイプがあると考えた。
3. シュロスバーグは、3Sシステム（状況、自己、周囲の援助）が個人の転機を乗り越える能力に影響を及ぼしていると考えた。
4. ブリッジズ（Bridges, W.）は、発達の観点から転機のプロセスを捉え、「終焉」、「探索」、「開始」の3つの様相を示すと考えた。

問 32 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、**不適切なもの**はどれか。

1. リハビリテーション・カウンセリングの最初の段階のプロセスは、第一に問題を知ること、第二に目標を設定すること、第三に目標に至るまでの手段を設定することである。
2. リハビリテーション・カウンセリングの過程で実践されるキャリア・カウンセリングで、クライアントの職業能力や潜在能力が障害によってどのように影響されるかを評価する際は、過大評価も過小評価も避ける必要がある。
3. 障害の医学的、心理学的影響に対応するためのカウンセリングでは、障害を持って生きていくことへの怒りや悲しみに共感的理解を示すことが必要であり、カウンセラーはもっぱら話を聴いてうなづくことに徹することが求められる。
4. 障壁をなくすための介入の例としては、障害に理解がない雇用主に対して、障害を持つ人たちの能力や権利、雇用主としての義務などを説明することが挙げられる。

問 33 「令和 2 年版高齢社会白書」(内閣府) で述べられた、高齢者の暮らしの動向に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 60～64 歳の完全失業率は、2010 年以降減少傾向にある。
2. 役員を除く雇用者のうち、男性の非正規職員・従業員の比率は 60 歳を境に大幅に上昇している。
3. 従業員 31 人以上の企業約 16 万社のうち、定年制制度を廃止した企業は 2 割程度である。
4. 60～69 歳の社会活動の状況についてみると、7 割以上の人働いているか、またはボランティア活動、地域社会活動、趣味や習い事を行っている。

問 34 システマティック・アプローチにおける目標設定の意義に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. クライアントが自分の考えを方向づけ、最終目標に向かって行動するのを援助する。
2. 目標が高ければ高いほど、達成への動機づけを高めることに役立つ。
3. カウンセリングの進展を客観的に測定し、評価するのに役立つ。
4. カウンセリングを合理的に進めるのに役立つ。

問 35 グループワーク、グループアプローチに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. セルフヘルプ・グループ（自助グループ）は、同じ悩みや問題を抱えた人々が集まり、相互に援助しあうことを通じて自己の回復を図るグループである。
2. サイコドラマは、10名前後のメンバーが車座になり90分ほど自由に話し合う中で、気づきをより適切な行動へと活用するものである。
3. Tグループは、グループサイコセラピーの1つの技法で、即興劇という非言語のアクションを媒体にして自己理解や自己洞察をもたらす心理技法である。
4. ベーシック・エンカウンター・グループは、あらかじめ用意されたエクササイズを体験しながら、親密な関係づくりと自己の盲点に気づくことが目的である。

問 36 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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 構成的グループ・エンカウターの原則は「インストラクション」、「エクササイズ」、「シェアリング」、「介入」の4つである。
2. 構成的グループ・エンカウンターは、ふれあい（本音と本音の交流）と自他発見（自他の固有性・独自性・かけがえのなさの発見）を目標とし、個人の行動変容を目的としている。
3. 構成的グループ・エンカウターの「エクササイズ」は、心理面の発達を促す課題であり、メンバーはリーダーの指示でエクササイズに取り組みなくてはならないが、パスする自由もある。
4. 構成的グループ・エンカウターのリーダーは、自己開示はせずに、インストラクション、時間管理などを手順通りに行うことが重要である。

問 37 ジョブ・カードに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. ジョブ・カードは、「職業能力証明」のツールとして活用できる。
2. ジョブ・カードは、「自己理解を深め、自分を見つめなおす」ツールとして活用できる。
3. ジョブ・カードは、「キャリアコンサルタントに記載してもらった職業的価値証明」のツールである。
4. ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールである。

問 38 次に挙げるシステマティック・アプローチのプロセスを一般的な順序に従って並べ替えた際に、その順序として**適切なもの**はどれか。

- A. 解決すべき問題を吟味し、最終目標を決定する。
- B. 温かい雰囲気の中で、相談者が安心して話のできる信頼関係を作る。
- C. 意思決定、学習、および自己管理について、選択した方策を実行する。
- D. 来談の目的や問題を明確にする。

1. B → A → D → C
2. B → D → A → C
3. D → A → B → C
4. D → B → C → A

問 39 「計算が得意」という理由で未経験の経理職に転職を希望する者への、面談初期の対応に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 経理職の仕事内容やその責任について、相談者のわかる範囲で説明してもらう。
2. 「計算が得意」ということから、ホランド理論の現実的タイプに相当する職業を幅広く検討してもらう。
3. 「計算が得意」という強みを活かしてもらうために、簿記の資格取得を検討してもらう。
4. 「計算が得意」であることを客観的に証明できる実績や資格の提示を強く求める。

問 40 相談場面の設定に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 相談者に「すぐに助言しよう」とするよりも、「まずは理解する」姿勢・態度を大切にすることが重要である。
2. 相談者とキャリアコンサルタントとの間に形成される信頼関係はラポールと呼ばれ、「親和」や「親密」を意味する。
3. ラポールは、一回確立してしまえば永続するものである。
4. 相談者が話しているときは、温かく相手を受け入れるような雰囲気で見線を向け、表情を観察しながら話を聴く。

問 41 自己理解を支援する検査や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. 東大式エゴグラムは、自身の価値観・興味・関心を確認する検査である。
2. キャリア・インサイトは、自身の価値観・興味・関心を確認するツールである。
3. 内田クレペリン検査の特徴は、「作業」だけを使って受検者を測るところにある。
4. YG 性格検査では、「情緒特性」、「人間関係特性」、「行動特性」、「知覚特性」の 4 つの特性について、受検者の特徴を判断する。

問 42 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、**適切なもの**はどれか。

1. ハローワークインターネットサービスに掲載されている求人情報は、週に一度更新されている。
2. ハローワークインターネットサービスでは、障害のある人向けの求人は検索できない。
3. ハローワークインターネットサービスでは、雇用保険の申請に必要な求職申込みの仮登録をインターネットから行うことができる。
4. ハローワークインターネットサービスの利用は、ハローワークの窓口利用時間に限られる。

問 43 学校教育として行われているインターンシップに係る文部科学省の見解に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. インターンシップとは、学生が企業等の主催するセミナーや説明会などを通して、就業について体験的に学ぶ制度のことである。
2. わが国では、インターンシップは「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」として幅広く捉えられている。
3. インターンシップは、学生が自らの専攻や将来希望する職業に関連した職場での業務体験を通じ、専門知識の有用性や職業自体について具体的に理解する契機となる。
4. インターンシップの実施期間については、より教育的効果を高める観点から、5日間以上の実習期間を担保することが望ましいとされている。

問 44 キャリアコンサルティング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. 目標の設定においては、相談者と契約を結ぶことはない。
2. 相談者と一緒にその目標に到達することができるかどうか評価しなければならない。
3. 相談者との間で決定した目標は固定的なものであるから、一度決めたら変更しない。
4. 目標の設定では、相談者が達成感を得るため、早い段階からできるだけ高い目標を設定するのがよい。

問 45 方策の探索や実行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が実行可能性の高いものを検討し、問題解決のための行動計画を立てるのが望ましい。
2. 解決すべき問題が明らかになったら、クライアントが実行しやすいように解決策を一つに絞ることが望ましい。
3. 方策の実行段階では、目標達成のためとはいえ、別の専門家や機関の助けを借りることはしない方が望ましい。
4. 方策の決定段階では、相談者に更なる自己理解を促すことによって、選択肢の中からより望ましい方策を選択することができることもある。

問 46 新たな仕事への適応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. これまで行ってきたキャリアコンサルティングを評価し、クライアントの適応の援助を行う。
2. 就職が決まった後に相談を受けた場合は、適切なアドバイスとフォローアップをすることが望ましい。
3. クライアントが新しい仕事に就いた際に予測できる問題については、確認したり、対策を用意したりして、事前に備えることができるよう支援する。
4. 新しい仕事に対するクライアントの不安については、関わらないようにして自ら乗り越えるようにさせる。

問 47 相談の終結に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 面談開始当初の主訴が解消されていない場合であっても、相談者とキャリアコンサルタント双方が「今後何とかやっていけそうである」と合意できたので、相談を終結することにした。
2. 面談の終結を提案した際に、相談者は分離不安を示したが、当初に立てた目標はすでに達成されており、また、キャリアコンサルタントからみて問題ないと思えたので面談を終結することにした。
3. 相談者が面談の目標を既に達成したので面談の終結を提案したが、相談者から「もっと続けたい」と求められたので、その理由は問わず望み通り継続することにした。
4. 相談者と終結について合意が取れたので、相談者の負担を軽減させるために早々に面談を終結させ、「もう相談に来ることがないように」と励ました。

問 48 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動についての次の記述のうち、**適切なものの組み合わせ**はどれか。

- A. 職場の人間関係は、従業員が抱えるストレスに影響を与えるとされているため、従業員のつながりをつくる活動を提案することも有効である。
- B. 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、生涯にわたりキャリア形成を支援していくことが重要である。
- C. キャリア形成は、今後キャリアを積んでいく学生や若年層の社会人にとっての概念であり、中高年齢者に対しては適用されない。
- D. キャリア自律とその支援を行う組織風土を社内に構築するためには、経営者のコミットメントを期待するまでもなく、現場管理者の理解の促進こそが重要である。

1. AとB
2. BとC
3. CとD
4. AとD

問 49 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. 職場のメンタルヘルス不調はマネジメントの問題や本人の仕事上の不安・不満の要因が多いと言われており、キャリアコンサルタントが職場の責任者に働きかけることでメンタルヘルス風土の改善が期待できる。
2. 職場体験やインターンシップなどの受入れ組織確保のためには、キャリアコンサルタントは学校、企業、NPO、行政機関などの多様な組織と交流することも有効である。
3. キャリアコンサルタントは、面談中にクライアントから自殺を企てる恐れがある発言があった場合、やめるように説得は行っても、守秘義務の観点から職場の上司や人事担当者には知らせる必要はない。
4. 障害者雇用の経験の乏しい企業において、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雇用管理の方法、サポート体制の整備、採用に当たってのポイント等のノウハウ提供は、キャリアコンサルタントに望まれる活動の一つである。

問 50 「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」(厚生労働省 平成 31 年 1 月)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ということを常に心に留め、また、一つ一つの面談が極めて個別性の高いものであることを自覚して、面談に臨む必要がある。
2. キャリアコンサルティングにおいてクライアントを深く理解し的確な支援につなげていくためには、まずは自らの専門家としての姿と向き合い、自らの自己理解にも努めなければならない。
3. キャリアコンサルタントは、すべての活動領域に共通する知識・スキルとともに、今後は 2 つ以上の専門領域に関する知識・スキルを身に付ける必要がある。
4. キャリアコンサルタントの指導的立場を担っていく者は、専門家としての学術性、指導者としての人間性も兼ね備え、キャリアコンサルティングの科学的な発展に貢献し、それを実践に移すことのできる姿勢・マインドも求められる。

