

第8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◆平成30年5月27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。記入漏れ及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(黒の鉛筆又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。
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及び電子機器、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。

【退席時の注意事項】

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。

○本試験の正答は平成30年5月28日(月)の10時以降、以下の登録試験機関のWeb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/past.html>

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>

○平成30年7月2日(月)(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Web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.html>

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

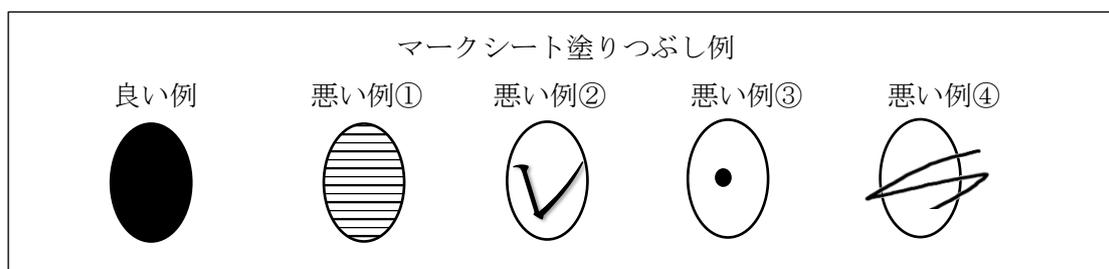
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

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、平成30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。

- ◎ 法令等の改正により「キャリア・コンサルタント」は「キャリアコンサルタント」、「キャリア・コンサルティング」は「キャリアコンサルティング」と表記しているものもあります。

- ◎ 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
 - ・ 個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律：個別労働紛争解決促進法
 - ・ 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 個人の主体的なキャリア形成が重要であることの理由に関する次の記述のうち、**最も不適切**なものはどれか。

1. 全人生（トータルライフ）の中の仕事人生（ワークライフ）の占める割合（大きさ）を決めること、調和をとることは、いずれも個人が決定すべきことであるから。
2. 個人が人生の活動的な時間帯を仕事と関わりながらどのように生きようとするのか、また仕事を提供する側が人材をいかに活用し育てていくのか、という相互作用の中でキャリアは形成、展開するものであるから。
3. 経済の活性化を図るためには、その担い手たる個々の労働者についても自らのキャリアを構想し、能力を磨くとともに、仕事に積極的に関わり、新たな価値を生み出すような自立した姿勢が求められるから。
4. 企業は、社員自らにキャリア形成の責任を持たせ、社員のキャリア形成に一切関与しなくなっているから。

問2 「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の今後の方向性に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 生産性向上に向けた人材育成の強化
2. 「全員参加の社会の実現加速」に向けた職業能力底上げの推進
3. 新しい社会人基礎力の向上と促進
4. 人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開

問3 キャリアコンサルティ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. 職業能力開発促進法では「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こと」を指す。
2. キャリアコンサルティングには、学校教育における進路指導や就職時における職業指導は含まれない。
3. 相談者が意思決定過程に必要な能力を発達させ、自立（自律）的に行動し、社会の中でより有能に機能できるように支援することである。
4. キャリアコンサルティングの中で実施される「聴く」と「応える」によって生じる対話的状況の中で、仕事経験を振り返り、洞察することを通じて、経験の中で気付かれずに眠っていたものを顕在化させる心理的援助も含まれる。

問4 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. 相談者の不安や悩みを解消して自己理解の促進を図ることが最も重要な役割であり、進路選択、職業選択などの具体的目標達成についての助言や指導は行わない。
2. 相談者のより良い適応と成長、発達に必要と判断される場合には、問題行動の除去や治療を目的とした対応を積極的に行う。
3. カウンセリングに関する理論や手法を折衷的に用いるよりも、自らの経験と学習を踏まえた固有の理論を打ち立てることを重視する。
4. 個別の相談だけではなく、キャリア開発に関する教育・普及活動や、相談者個人への支援だけでは解決できない環境の問題への働きかけも必要である。

問5 キャリアコンサルタントに関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの信用を傷つけ、又はキャリアコンサルタント全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
2. キャリアコンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならず、キャリアコンサルタントでなくなった後においても同様である。
3. キャリアコンサルタントでない者は、キャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を用いてはならない。
4. 職業能力開発促進法では、キャリアコンサルタントに対し、秘密保持に関してのみ懲役や罰金などの罰則規定を設けている。

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

1. 起業家的創造性（entrepreneurial creativity）は、新規に自らのアイデアで起業・創業することへの願望を表す。
2. 全般管理コンピテンス（general managerial competence）は、総合的な管理職位を目指し、組織全体にわたるさまざまな経験を求めることを表す。
3. 生活様式（life style）は、仕事生活とその他の生活とのバランスを保つことを重要視する考え方を表す。
4. 純粋な挑戦（pure challenge）は、誰もしたことがないような大きな課題よりも日常的に起こる単純なことへの取り組みを求めることを表す。

問7 サビカス (Savickas, M. L.) のキャリア・アダプタビリティ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・アダプタビリティの概念は、ホランド (Holland, J. L.) の理論に基づいている。
2. キャリア・アダプタビリティは、3つの次元から構成される。
3. キャリア・アダプタビリティを向上させることの目的は、自己概念を実現することにある。
4. キャリア・アダプタビリティは、安定性を前提とする社会においてより重要とされる概念である。

問8 ハーズバーグ (Herzberg, 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. 職務満足や不満足を規定する要因は、動機づけ要因と衛生要因の2つである。
2. 組織内キャリアを規定する次元は、「機能 (職能)」「地位 (階層)」「中心性」の3つである。
3. キャリアの形成に影響を与えるのは、個人の特性、職場や仕事の特性、家庭の特性という3つの次元の相互作用である。
4. 人間の欲求は、生理的欲求、安全の欲求、所属と愛情の欲求、自尊と承認の欲求、自己実現の欲求という5つの階層からなる。

問9 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. 成人期以降のキャリア行動は、その個人の暦年齢によって規定されると考えた。
2. 生涯にわたる職業的発達段階として、8つのステージを設定した。
3. 自己概念は、青年期以前に形成され始め、成人期にさらに明確となって職業的用語に置きかえられると考えた。
4. 職業発達は、個人の全人的な発達の一つの側面であると考えた。

問10 スーパー (Super, D. E.) が示したライフステージにおける維持段階の発達課題に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 本質的な行動に焦点を当てる。
2. 自らの限界を受容する。
3. 希望する仕事をする機会を見つける。
4. 獲得した地位や利益を保持する。

問 11 エリクソン (Erikson, E. H.) が、個体発達分化の図式 (Epigenetic chart) において示した発達課題に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. アイデンティティ (同一性) 対 モラトリアム
2. 親密性 対 孤立
3. 世代性 対 停滞
4. 統合性 対 絶望

問 12 シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) が転機を乗り越えるための資源として提唱した「4S (4つのS)」を表す語句の**組み合わせとして正しいもの**はどれか。

1. Situation (状況)、Subject (主題)、Strategies (戦略)、Sustainability (持続可能性)
2. Situation (状況)、Society (社会)、Subject (主題)、Sustainability (持続可能性)
3. Society (社会)、Self (自己)、Support (周囲の援助)、Strategies (戦略)
4. Situation (状況)、Self (自己)、Support (周囲の援助)、Strategies (戦略)

問 13 転機（トランジション）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ニコルソン（Nicholson, N.）によれば、準備、順応、安定化という 3 段階のトランジション・サイクルが繰り返される。
2. シュロスバーグ（Schlossberg, N. K.）によれば、キャリアの転機が生じた場合、社会的学習理論の立場に立って、支援者が積極的に速やかな対処を促すことが大事である。
3. シャイン（Schein, E. H.）によれば、「キャリア・サバイバル」は組織のニーズではなく、個人のニーズを明確にして、キャリア発達を方向づける機能をもつ。
4. ブリッジズ（Bridges, W.）によれば、トランジションとはある状態が終わり、別の状態が始まる移行の過程である。

問 14 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. 障害を持つ人が人生における目標を定め、それを達成できるようにサポートする。
2. 障害を持つ人が平穏で、創造的で、活力と喜びに満ちた生活を送っていけるようにサポートする。
3. 障害を持つ人が人生のさまざまな場面で、自分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。
4. 障害を持つ人の心理的・社会的な側面に目を向け、人間の全体性ではなく就労に向けて優先順位の高いものに焦点を当ててサポートする。

問 15 発達障害のある人が職場に適応するための上司や同僚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. 不注意傾向や注意散漫傾向のある人には、誰にも邪魔されない一人だけの時間と空間を一定時間持てるようにする。
2. 多動で落ち着きが無い人には、からだの動きの少ない仕事に就かせる。
3. 時間の管理ができない人には、1日の中に過密にスケジュールを入れるようにする。
4. 仕事の先延ばし傾向がある人には、できるときにやればよいことを伝える。

問 16 職業能力開発促進法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働者が人生の全期間を通じて、その有する能力を有効に発揮できるようにする。
2. 労働者は、職業生活設計を行い、その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に努めるものとする。
3. 職業能力開発基本計画は経済の動向、労働市場の推移にしたがって、短期的見通しに基づいて行なう。
4. 事業主は、雇用される労働者が事業主の指定する職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保できるよう援助する。

問 17 「平成 28 年度 能力開発基本調査」(厚生労働省)の企業調査結果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を「企業主体で決定」する、又はそれに近いとする企業は約半数になる。
2. 正社員に対する過去 3 年間(平成 25 年度～平成 27 年度)の Off-JT について、支出した費用の実績が「増加した」とする企業は約 25%であった。
3. 正社員に対して重視する教育訓練については、「OJT」よりも「Off-JT」の方が多い。
4. 正社員以外に対する Off-JT、自己啓発支援について、「今後 3 年間」を「過去 3 年間」と比較すると、ともに「増加予定」とする企業割合は減少している。

問 18 厚生労働省の「職業能力評価基準」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職業能力評価基準は、企業において期待される責任・役割の範囲と難易度により、10 段階のレベル区分を設定している。
2. 職業能力評価基準は国が定めた基準であり、企業ごとにカスタマイズすることは認められていない。
3. 職業能力評価基準は、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遂行能力を、業種別、職種・職務別に整理している。
4. 職業能力評価基準に基づく職業能力評価シートは、企業における人材選抜を目的に開発された評価シートである。

問 19 賃金に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 賃金は、労働市場の需給状況によって変化し、売手市場の場合、賃金は低下傾向を示す。
2. 賃金は、支給日を決めていれば、3 ヶ月に一度、半年に一度といった形で支給してもよい。
3. 日本企業で一般的に「年俸制」と呼ばれている制度は、スポーツ選手に見られるように、年俸額が単一の金額に固定された完全年俸制のことを言う。
4. 日本生産性本部の 2016 年度調査によると、多くの企業で職能給と役割・職能給が併用されている一方、年齢・勤続給を導入している企業の比率は減少傾向にある。

問 20 人材育成に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 経営を担う人材や次世代リーダーの育成は、全従業員を対象とした階層別研修を通じて行われている。
2. 今後の人材育成においては、企業固有の技能だけでなく、エンプロイアビリティの習得も必要となる。
3. 人材育成の中心はあくまでも Off-JT であり、OJT はそれを補完するものである。
4. 自己啓発とは、企業内において独自に作成した資格取得のための通信教育メニューのことを指す。

問 21 職能資格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. 職務遂行能力は一度獲得したら落ちることはないので、いかなる場合でも降格はありえない。
2. 職能資格制度では、職能給の金額は職務に変更があったとしても、資格が変わらない以上その異動の影響を受けない。
3. 能力は一步一步向上していくため、職能資格制度では、2段階上の資格に昇格する、いわゆる飛び級は本来想定していない。
4. 職能資格制度は各資格に最短在留年数が決められているのが通常であり、能力の習得期間が考慮されている。

問 22 「平成 29 年版 労働経済の分析」(厚生労働省)で述べられた最近の雇用・失業情勢の動向に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 雇用情勢は改善を続けており、2017 年に入ると完全失業率は 3%を切った。
2. 完全失業率が低下した要因を分析すると、完全失業者数の減少と就業者数の増加を挙げることができ、そのうち特に就業者数の増加の寄与が大きい。
3. 長期失業者数は、2015 年から 2016 年にかけて大幅に減少している。
4. 企業の人手不足感は高まっており、2015 年以降は正社員が不足と感じる事業所よりもパートタイムが不足と感じる事業所のほうが多くなっている。

問 23 労働力の定義に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 労働力人口比率は、全人口に占める労働力人口の割合である。
2. 完全失業率は、労働力人口に占める完全失業者の割合である。
3. 完全失業者は、15歳以上人口のうちで仕事を全くしていない人のことである。
4. 非労働力人口は、15歳以上人口のうちで仕事を全くしていない人のことである。

問 24 「働き方改革」が求められる背景と課題に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 景気が緩やかに回復していく中で、増加する労働需要に対して労働供給が完全には追いついておらず、日本経済にとって労働供給制約を緩和させることが重要課題の一つとなっている。
2. 人手不足が顕在化しているにもかかわらず、効率的な人材の活用が進まず、労働生産性の伸びは鈍くて経済成長の足枷となっている。
3. 今後の労働供給制約に対応するためには、短時間で働く非正社員を減らし、全員が正社員となって長い時間働いてもらう労働市場を構築していく必要がある。
4. 労働生産性を高めるには、正社員と非正社員間の処遇格差や長時間労働を是正し、企業や労働者の生産性向上へのインセンティブを高めていく必要がある。

問 25 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. 労働契約法は、労働契約の基本を定める法令であるため、地方公務員にも適用される。
2. 労働基準法では、同法の基準を下回る部分のある労働契約は、その契約の全てが無効になるとされている。
3. 高年齢者雇用安定法では、**65 歳未満**の定年制を設けている事業主は、定年の引き上げ、継続雇用制度の導入又は定年制の廃止のいずれかの措置を講じなければならないとされている。
4. 個別労働紛争解決促進法では、労働組合と事業主との間の紛争も対象としている。

問 26 育児・介護休業法に関する次の記述のうち、**正しいものの組合せ**はどれか。

- A. この法律による育児休業をすることができるのは、原則として 1 歳に満たない子を養育する男女労働者である。
 - B. この法律による育児休業は、労働者の事業主に対する申し出を要件としている。
 - C. 子が 1 歳に達する時点で保育所に入れず等の場合には、その時点の申し出により、育児休業期間を子が 2 歳に達するまで延長できる。
 - D. 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に対し、育児のための所定労働時間の短縮措置を講じなければならない。
1. A と B
 2. C と D
 3. A と C
 4. B と D

問 27 社会保険・労働保険に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 国民年金は、その名のとおり日本国民のみが加入することとなっている。
2. 健康保険は、私傷病だけでなく、妊娠、出産、死亡に対する給付も行っている。
3. 雇用保険は、失業した者に対する給付のみを行っている。
4. 労働者災害補償保険の保険料負担については、事業主と被用者とが折半するものとされている。

問 28 ロジャーズ (Rogers, C. R.) の来談者中心アプローチにおいて、クライアントが変容するために必要なカウンセラーとクライアントの関係に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. クライアントは自己不一致の状態に、カウンセラーは自己一致の状態にいる。
2. カウンセラーとクライアントは、お互いに無条件で肯定的な関心をもつ。
3. カウンセラーは、クライアントの世界を感じ取り、クライアントの内的照合枠 (internal frame of reference) を共感的に理解している。
4. カウンセラーは、無条件の肯定的関心と共感的理解の状態にいることをクライアントに伝える。

問 29 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. 論理療法では、「今、ここ」での気づきに焦点を当てて、その人の中にある心と体の内部の統合がなされていないものとする。
2. システムズ・アプローチに基づく家族療法では、家族の問題の原因となっている成員を探し出し、その人格変容を促すことで解決しようとする。
3. 行動療法では、個人の病的症状や問題行動は、不適切な行動の学習、適切な行動の未学習及び環境による不適切な刺激と強化によって起こると考える。
4. ゲシュタルト療法では、問題の原因は現実に起きている出来事そのものではなく、その受け取り方にあると考える。

問 30 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. アドラー心理学、来談者中心療法などの洞察志向アプローチでは、クライアントの気づきを深めるため、対話によって気づきを拡張し、クライアントとの人間関係を重視する。
2. 行動療法的アプローチでは、問題を起こしている個人よりも、周囲との関係の改善によって行動を変容させようとする。
3. システム論的アプローチでは、問題を個人の感情や性格、行動、考えなど多角的な観点から分析する。
4. 解決志向アプローチでは、クライアントの抱える問題や弱さに注目し、それを徹底的に語ってもらうことで解決に導く。

問 31 傾聴に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 傾聴では、クライアントに尚早なアドバイスを与えたりせずに、しっかりと受け止めるように聴く。
2. 優れた傾聴をしているカウンセラーは、なるべく何もせずにクライアントの話を聞き流すようにしている。
3. 傾聴は、積極的な心の活動であるから、カウンセラーは心を自由にしてイメージーションが自然に湧いてくるままにする。
4. 傾聴は、クライアントの情動表現の促進や自尊心を回復するのに役立つ。

問 32 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 33 グループアプローチが効果を上げるための条件に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. グループ・メンバーは多様な目標や問題を有する者で構成されていること。
2. グループの目標はグループ・メンバーによって決められ、外部から与えないこと。
3. グループ・メンバーの行動を規定する基準はなく、各自の思うように行動できること。
4. グループ・メンバーは各人のニーズを満足するように行動すること。

問 34 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. キャリア・プランシートを作成する際は、所持する免許・資格や受講した訓練等は考慮しない。
2. キャリア・プランシートは就業経験がある者向けのものであり、学生や就業経験の少ない者には適さない。
3. ジョブ・カード制度総合サイトでは、ジョブ・カードを作成する際の疑問をメール相談できるサービスがある。
4. 職業理解を促すためには、キャリア・プランシートを作成するのがよい。

問 35 意思決定方策の前提に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. カウンセリング・プロセスの中で、クライアントが受動的でなく積極的な役割を果たすよう支援する。
2. 一つを選択することは、他を捨てることである。「何を捨てるか」は、「何を選ぶか」と同様に重要である。
3. 意思決定は不確実性を伴うため、完璧を求めるのではなく、複数の可能性を見出すよう支援する。
4. 意思決定は、意思決定の内容ではなく、タイミングこそが重要である。

問 36 2017 年に公示された小学校及び中学校の学習指導要領の総則に関する次の記述のうち、() に入る**適切なもの**はどれか。

・「児童（中学校学習指導要領においては「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の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ること。」と示されている。

1. 生徒指導
2. 教科指導
3. 体験活動
4. 特別活動

問 37 「キャリア教育・進路指導に関する総合的実態調査 パンフレットー学習意欲の向上を促すキャリア教育についてー」（国立教育政策研究所、平成 26 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. 児童の学習意欲の向上が見られる学校ほど、学級担任が積極的にキャリア教育の取組を進めている。
2. 中学校での充実したキャリア教育の取組が見られる学校ほど、管理職が生徒の学習意欲の高まりを実感できている。
3. 高等学校でのインターンシップは、キャリア教育に関する学習のみならず、生徒の学習全般に対する意欲の向上につながっている。
4. 中学校及び高等学校では、学習意欲の向上を認識している学校とキャリア・カウンセリングの実施率との相関関係は見られない。

問 38 相談場面の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. 初めての来談で職業情報の入手を求めに来た相談者に対しては、相談者の感情や態度に関心を向けることを割愛し、まずは適切で迅速な情報提供を行うことを優先する。
2. 面談初期の相談者が、キャリアコンサルタントへの依存的態度や警戒感を持っている場合は、キャリアコンサルタントによる指導的な関係づくりが重要である。
3. 面談の初期でラポールを形成するためには、相談者がありのままの自己を開示できるように、キャリアコンサルタントが受容的態度、共感的理解、自己一致（純粋性）を実行することが有効である。
4. 初めての来談した相談者に、精神的なショックを受け、自尊感情が傷ついている様子が見えがえる場合は、相談者の理解よりも、早急に問題解決の方法を検討する。

問 39 システマティック・アプローチにおける相談過程の目標設定に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 相談過程における目標は、クライアントの希望を聞いてキャリアコンサルタントが設定する。
2. 目標に向かってクライアントが自らコミットする確認が得られなければ、一般的にカウンセリングは進展しない。
3. 最終目標は、達成が困難な状況になっても安易に変更してはならない。
4. 目標の確認が得られたら、「目標契約」と呼ばれる契約を結ばなければならない。

問 40 マイクロカウンセリング技法に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. かかわり行動には、視線の合わせ方、身体言語、声の調子、言語的追跡の4つのパターンが含まれており、クライアントとのラポール（信頼関係）を築く上で重要である。
2. 「質問」には、「開かれた質問」と「閉ざされた質問」があるが、最初から矢継ぎ早に「閉ざされた質問」をされるとクライアントによっては尋問されているように感じる場合もあるので、注意が必要である。
3. 「意味の反映」は、カウンセラーからの質問に対するクライアントの応答と表情・態度との間の矛盾点や変化に気づくことであり、クライアントとカウンセラーとの間で起きていることへの手がかりを得ることができる。
4. 「感情の反映」は、クライアントの言語化されない感情を注意深く観察し、それを手掛かりとして、クライアントが根底にある自分の感情に気づくことである。

問 41 職業適性における心理検査に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）は、時間制限法による最大能力検査である。
2. 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）は、紙筆検査によって手腕と指先の器用さを測定するものである。
3. 職業レディネス・テスト（VRT）第3版の結果は偏差値で表され、85以上で興味や志向性が強いと解釈される。
4. 職業レディネス・テスト（VRT）第3版のB検査は、日常の生活行動・意識の面から受検者のセルフ・コントロールの傾向尺度を測定している。

問 42 啓発的経験の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. 啓発的経験とは、ある職業について実際にその職務を体験することであって、単に働く人の様子を観察する職場見学は啓発的経験に含まれない。
2. 啓発的経験の一つとしてインターンシップが挙げられるが、これは学生にとって職業観の育成効果が得られるものの、企業にとっては実施の負担が多くメリットはない。
3. インターンシップでは、学生が大学等において自らが学んだ内容と社会との関連性を認識させるように支援することが重要である。
4. インターンシップは、受け入れ企業の人材確保という見地からの取組が重要であり、産学連携による人材育成の観点から推進するものではない。

問 43 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・ガイダンスと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 44 「人と職業のマッチング」における自己理解に必要な要素に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職業適性など潜在的な能力
2. 専門的知識、技術、技能など獲得された能力
3. 教育・訓練を受けた機関
4. 適性、興味、パーソナリティなどの個人的特性

問 45 自己理解の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. 職業適性は、ある一定の期間の職業経験により形成されるものなので、職業経験を持たない生徒や学生に対しては職業適性検査を活用できない。
2. 職業経験を持たない生徒や学生に対しては、キャリア形成の拠り所となる「キャリア・アンカー」を明確にし、将来の適職を考えるように支援することが望ましい。
3. カードソート法は、紙筆検査法よりも実施が簡単で採点などの手間もかからないので、検査経験の少ない担当者が利用するには最適な方法である。
4. 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）は、単に目前に迫った職業の選択決定のための利用にとどまらず、進学も含めて将来の職業の探索を行う場合にも有効に活用できる。

問 46 産業と職業に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 日本標準職業分類において、職業とは「個人が行う仕事で、報酬を伴うか又は報酬を目的とするもの」をいう。
2. 日本標準産業分類において、産業とは「一定の社会的分担、もしくは社会的役割の継続的遂行」のことをいう。
3. 厚生労働省編職業分類は、大分類（製造業など）、中分類（食料品・たばこ製造業など）、小分類（畜産食料品製造業など）、細分類（肉製品製造業など）に分類されている。
4. 日本標準産業分類は、大分類（サービスの職業など）、中分類（飲食物調理の職業など）、小分類（調理人など）、細分類（日本料理調理人など）に分類されている。

問 47 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関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 日本におけるキャリアコンサルティング施策は、経済社会環境の急激な変化への対応として、組織主体のキャリア形成を重視している。
2. 大学におけるキャリア教育は、実際の企業情報に基づいた職業理解を深めることにより、就職活動を支援することを主たる目的としている。
3. 具体的なキャリアの方向を決めるには、社会的ニーズをあえて考慮に入れず、まずは自分の特性を活かし、夢を実現する方向で考えるよう指導する。
4. 企業におけるキャリア形成においては、自己ニーズと企業組織のニーズをうまく統合させたキャリア目標を設定することが重要である。

問 48 キャリアコンサルティングとネットワークの関係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は、他の専門家から情報を得るなどの接触は守秘義務に抵触するため、キャリアコンサルタント同士のネットワークのみを活用することが望ましい。
2. キャリアコンサルタントにとって最も重要なネットワークは、インターネットである。
3. キャリアコンサルタントは、活動の幅を広げるために、自分の専門分野のみならず自分の専門分野以外でも人的なネットワークを構築しておくことが望ましい。
4. キャリアコンサルタントは事業所で働く人のキャリア形成支援が専門であるから、学校や医療機関など企業以外のネットワークは不必要である。

問 49 「健康づくりのための睡眠指針 2014」（厚生労働省、平成 26 年 3 月）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. きちんと睡眠時間が確保されていても日中の眠気や居眠りで困っている場合は、ナルコレプシーなどの過眠症の可能性もある。
2. 薬剤師の服薬指導どおりに睡眠薬を飲んでも眠れない場合は、眠気を早めるために睡眠薬とお酒を一緒に飲むとよい。
3. 成人の身体が必要とする睡眠時間の目安は 4 時間以上 6 時間未満であり、このくらいの睡眠時間の人が最も健康だと言われている。
4. 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。

問 50 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（改正 平成 27 年 11 月）における健康保持増進措置を実施するスタッフに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 運動実践担当者の役割は、健康測定の結果に基づき、個々の労働者に対して具体的な運動プログラムを作成し、運動実践を行うに当たっての指導を行うことである。
2. 心理相談担当者の役割は、健康測定の結果に基づき、メンタルヘルスケアが必要と判断された場合又は問診の際に労働者自身が希望する場合に、産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行うことである。
3. 産業保健指導担当者の役割は、健康測定の結果に基づき、必要な栄養指導を行うことである。
4. 健康保持増進措置を実施する 6 種類のスタッフは、この指針に定める研修を受講しても兼任してはならないとされている。

