

# 第9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8月26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8月27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/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10月2日(火)(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.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

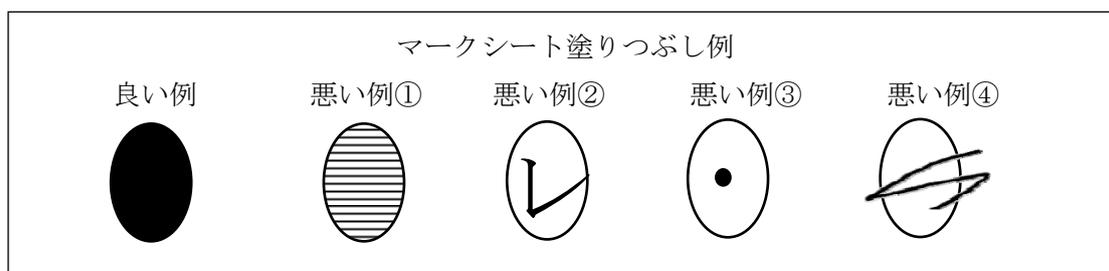
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

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。
- ◎ 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
  - ・ 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
  - ・ 青少年の雇用の促進等に関する法律：若者雇用促進法
- ◎ 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 個人の主体的な能力開発の支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 我が国の産業の根幹はものづくり分野であり、個人の意向にかかわらず、この分野への円滑な労働移動が可能となる能力開発の支援を何よりも優先して行うべきである。
2. 新卒時に就職氷河期に直面し、不本意に非正規雇用就いた者等については、職業能力開発機会が乏しいことが課題となっていることから、継続的なキャリア形成支援が引き続き重要である。
3. 「平成28年版厚生労働白書」（厚生労働省）によれば、年齢別にみた中高年齢者の就業希望理由は、年齢が上がるごとに「経済上の理由」を挙げる割合が高くなる傾向がみられる。
4. 「平成29年度能力開発基本調査」（厚生労働省）によれば、自己啓発に関わる課題として、時間や費用よりも「自分の目指すべきキャリアがわからない」とする人が多い。

問2 組織によるキャリア形成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. 組織が「個人を育てる」というよりも「個人の努力を支援する」というパラダイムの下で、個人が「育つ」ことを促進する支援の仕組みや制度の開発・構築が求められている。
2. 組織において一人ひとりがキャリア自律の実践に対する当事者意識と責任を持つことが必要であり、その当事者意識と責任を個々人に根付かせるのも、組織の責任といえる。
3. 組織における個人のキャリア自律を実現するには、経営幹部や人事の責任者は、キャリア自律のビジョンを決定することが重要であり、具体的な行動のガイドラインとなる方針の明確化や重視する施策の領域までは示さなくてもよい。
4. 職業能力開発促進法の改正（平成28年4月1日施行）により、キャリア自律は組織において推進しなければならず、また事業主はそのための支援を提供しなければならないものとされた。

問3 「平成 28 年度能力開発基本調査」(厚生労働省)で示されたキャリアコンサルティングの効果に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自らのキャリアについての相談(キャリアコンサルティング)が役に立たなかったと回答した人の割合は6割を超えている。
2. 「自己啓発を行うきっかけになった」と回答した人の割合は、正社員の方が正社員以外よりも多い。
3. 正社員・正社員以外ともに「自分の目指すべきキャリアが明確になった」と回答した人の割合が最も多い。
4. 正社員以外では、「再就職につながった」と回答した人の割合が9割を超えている。

問4 企業内で活動する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、**適切なものはいくつ**あるか。

- ・従業員本人ではなく、その上司や組織から相談があった場合の専門的なアドバイスを行うコンサルテーション機能
- ・従業員のキャリア形成に必要なキャリアデザインワークショップ等を行う教育機能
- ・キャリア開発や組織開発、人的資源管理等の理解を踏まえた、企業内での人事部門との連携機能
- ・キャリアコンサルティングを推進し、有効性を広めるための広報機能

1. 1つ
2. 2つ
3. 3つ
4. 4つ

問5 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. 外国人に対して、英語によるキャリアコンサルティングを依頼されたが、意思疎通できるだけの語学力がないため、依頼者に対して外国人の相談実績のあるキャリアコンサルタントを紹介した。
2. 相談の過程で、相談者がなかなか決断できないようだったので、キャリアコンサルタントの価値判断でアドバイスし、時間内で結論を出すことができた。
3. キャリアコンサルタントが相談期間中に介護休暇を取る予定があったが、相談者に不安を与えるので、事前に説明を行わなかった。
4. 相談の過程で、相談者の職場環境が相談者の抱える問題に影響していることがわかったので、相談者に黙って職場の上司に報告した。

問6 ハーズバーグ（Herzberg, F.）の動機づけ要因・衛生要因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、やりがいのある仕事を与えられれば満足を感じ、つまらない仕事を与えられれば不満足を感じる。
2. 人は、給与や労働環境の条件がよくなることで不満足は低下するが、満足感が高まるとは限らない。
3. 人は、仕事を達成すれば満足を感じるが、仕事の責任が大きくなると不満足を感じる。
4. 人は、対人関係や労働条件がよくなればなるほど満足感が高まる。

問7 サビカス (Savickas, M. L.) が提唱したキャリア・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) とは、進路選択や職業選択を行う際に必要となる一連の行動を適切に実行できるという自己効力感を意味している。
2. キャリア好奇心 (Career Curiosity) とは、自分自身と職業を適合させるために、好奇心をもって職業に関わる環境を探索することを意味している。
3. キャリア関心 (Career Concern) とは、過去にとらわれるのではなく、現在直面している職業上の課題やトランジションに目を向けることが大事であるという現在志向を意味している。
4. キャリア統制 (Career Control) とは、人々が自らのキャリアを構築する責任は自分にあると自覚し、確信することを意味している。

問8 キャリア理論に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. ホランド (Holland, J. L.) は、キャリア開発と職業選択に影響を与える主要なものとして、「遺伝的要素と特殊な能力」、「環境条件やそこでの出来事」、「学習経験」、「課題に対するアプローチスキル」の4つの要素を取り上げた。
2. シャイン (Schein, E. H.) は、個人の独自のキャリアには、いくつかのパターン化されたキャリア (職業) における自己概念 (セルフイメージ) があり、それを「キャリア・アンカー」と名づけた。
3. スーパー (Super, D. E.) は、キャリア発達に役割の視点 (Life space) と時間の視点 (Life span) を取り込み、ライフ・スパン/ライフ・スペースの理論的アプローチを提唱した。
4. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) は、計画された偶発性 (Planned happenstance または Happenstance approach) の概念を提唱した。

問9 ホール (Hall, D. T.) が挙げた、キャリアを定義するため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. 長期にわたって追求される仕事で、そこで生じる仕事関連の諸経験が連続していくプロセスを、キャリアと考える。
2. キャリアは、外部のひとの観点からではなく、そのキャリアを歩む本人によって評価されるのがよい。
3. キャリアそのものに「良いキャリア」と「悪いキャリア」があるわけではないと仮定し、キャリア自体は成功や失敗の意味を含まないとした。
4. キャリアには客観的な側面と主観的な側面の両面があるが、客観的な側面をより重視する。

問10 ライフステージと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. レビンソン (Levinson, D. J.) は、4つの発達期から構成される成人の発達プロセスを図式化し、各発達段階の間には、青年への過渡期、人生半ばの過渡期、老年への過渡期が存在するとした。
2. スーパー (Super, D. E.) は、キャリア発達が職業的自己概念を発達・実現していくプロセスであると考え、職業的発達段階を提唱した。
3. ユング (Jung, C. G.) は、人生を日の出から日没までの4つの時期に分け、40歳前後を人生の正午と呼んだ。
4. エリクソン (Erikson, E. H.) は、アイデンティティを基軸として人間の生涯をライフサイクル論から捉え、心理社会的発達を8つの段階からなる個体発達分化の図式に示した。

問 11 中年期の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. 中年期の危機は、体力の衰えや認知力の低下等の身体的変化から生じるが、心理的变化は影響を及ぼさない。
2. 中年期には、幼児期・青年期の葛藤や自己と他者の関係を再吟味することで、新しい適応的な自分を獲得し、アイデンティティが再構成される。
3. 中年期は、その発達の課題やストレスに対処する十分な資源を獲得しており、人生において最も安定した時期である。
4. 中年期の発達課題は、仕事を任せられ、他者との適切な関係性を培い、仕事を通じて社会的責任を果たしながら職業キャリアを築いていくことである。

問 12 老年期の特徴や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. スーパー (Super, D. E.) は、老年期を「解放 (衰退、下降) 段階」とし、心身の機能が低下するので一刻も早く引退し、あらゆる活動を停止していくことが望ましいと考えた。
2. エリクソン (Erikson, E. H.) は、老年期の心理社会的危機を「世代性 対 停滞性」と表現し、次世代の担い手を育成することがこの時期の発達課題であるとした。
3. ハヴィガースト (Havighurst, R. J.) によれば、「満足のいく住宅の確保」は、老年期の発達課題のひとつである。
4. シャイン (Schein, E. H.) によれば、「配偶者から自立して暮らす方法を学ぶ」ことは、衰え及び離脱の時期の発達課題である。

問 13 キャリアの転機に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ブリッジズ (Bridges, W.) は、トランジションのプロセスは、「終焉」、「静寂」を経て、「開始」へ至るとした。
2. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機に対処するために、Situation (状況)、Self (自己)、Support (支援)、Strategies (戦略) という「4つの資源」を吟味し、活用することが必要であるとした。
3. ハンセン (Hansen, L. S.) は、職業的発達段階には、暦年齢にゆるく関連した「移行期」があるとした。
4. バンデューラ (Bandura, A.) は、偶然は予期されずに起こるが、たとえ起こったとしても偶然の所産に過ぎないため、人間の選択行動に影響を与えることはないとした。

問 14 「高齢社員の人事管理と展望 ―生涯現役に向けた人事戦略と雇用管理の研究委員会報告書」(高齢・障害・求職者雇用支援機構、平成 27 年度) に基づく、高齢者の継続雇用に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 継続雇用されている高齢者の約 8 割は、50 歳代の年収とほぼ変わらない年収を維持している。
2. 継続雇用されている高齢者の基本スタンスは、「これまで積み上げてきた能力や経験を活かして現役世代を支える働き方をする」ことだといえる。
3. 継続雇用されている高齢者の 8 割以上は、「60 歳以降のキャリアプランの設計」を 50 歳代のうちから行っている。
4. 継続雇用されている高齢者の 8 割以上は、65 歳以降は働きたくないと考えている。

問 15 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、**不適切なもの**はどれか。

1. 障害のある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. 障害があったとしても、平穏で、創造的で、活力に満ちた生活を送っていきけるよう支援する。
3. 障害のある人それぞれの遺伝的、生物学的、心理・社会的独自性に価値を見出し、その人のニーズにあわせたサービスを提供する。
4. 障害のある人が社会生活に参加できるようになることを目指すが、仕事を得ることは重視されない。

問 16 職業能力開発促進法で取り上げている用語に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「労働者」とは、事業主に雇用される者であって、求職者は含まれない。
2. 「職業能力検定」とは、技能検定のことをいう。
3. 「職業生活設計」とは、労働者が職業に関する目的の実現を図るため、職業の選択、職業能力の開発・向上のために自ら計画することをいう。
4. 「キャリアコンサルティング」とは、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ることであり、指導は行なわない。

問 17 「平成 29 年度能力開発基本調査」（厚生労働省）の結果に関する次の記述のうち、  
**誤っているものはどれか。**

1. 正社員以外に対する能力開発の責任主体については、「企業主体で決定」する又はそれに近いとする企業の割合が合わせて 6 割を超えている。
2. 正社員以外の職業能力評価の処遇への関連づけについては、「処遇に関連づけない」又はそれに近いとする企業の割合が合わせて 6 割を超えている。
3. 正社員以外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」又はそれに近いとする企業は合わせて 5 割を超えている。
4. 正社員以外に対して重視する教育訓練については、「OJT」を重視する又はそれに近いとする企業は合わせて 7 割を超えている。

問 18 職業能力開発促進法に基づく「事業内職業能力開発計画」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は、雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を段階的かつ体系的に行うために事業主が作成する計画である。
2. 事業内職業能力開発計画の作成には、決まった様式や記載内容の定めはなく、企業が自由に作成できる。
3. 事業内職業能力開発計画の作成は、事業主が必ず行うべき義務となっている。
4. 事業内職業能力開発計画の作成は、人材開発支援助成金の一部のコースにおいて支給要件となっている。

問 19 派遣労働者と請負労働者に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 派遣元会社は、派遣労働者をいかなる業務にも派遣することができる。
2. 請負労働者に対して、受け入れ先の管理者は指揮・命令をすることができる。
3. 派遣労働者は、派遣元との間には雇用関係があり、派遣先との間には指揮命令関係がある。
4. 請負契約における仕事は、物の製造に限られる。

問 20 企業における一般的な人事管理施策に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「昇進昇格試験」を受けるためのプロセスは、キャリア発達の機会とはならない。
2. 「人事ローテーション」は、組織戦略的なキャリア開発と、中長期的な個人のキャリア開発の視点から展開されることが望ましい。
3. 「目標管理」は、組織と個人のベクトルをあわせるために、上司が部下の目標を設定するものである。
4. 「階層別研修」では、キャリア発達の視点から、各自が自身の状況に合わせてどの階層の研修でも選択することができる。

問 21 採用に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 障害者雇用促進法による法定雇用率を達成するために障害者を採用する場合、身体障害者と知的障害者は障害者に算入されるが、精神障害者は算入されない。
2. 外国人を雇い入れた場合、「外国人雇用状況」を届け出ることには必要だが、離職の場合には届け出る必要はない。
3. 就業規則等で有期契約労働者の契約更新に上限年齢を設けている場合でも、新たに有期契約労働者を採用する際に年齢の上限を設けることは、法令により禁止されている。
4. 男女雇用機会均等法は、男女均等の見地から女性が少ない企業において女性を優先して採用する場合においても、法違反としている。

問 22 我が国の労働市場に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 景気の回復を受けて雇用情勢の改善が続いており、2017年度の完全失業率は5%台で推移した。
2. 日本銀行「全国企業短期経済観測調査」(短観)によれば、直近5年間の非製造業における人手不足感は特に高まっている。
3. 有効求人倍率は近年上昇を続けており、2017年度に2倍を突破した。
4. 正社員の有効求人倍率(季節調整値)は、2004年に集計を開始して以来現在に至るまで、1倍を下回ったままである。

問 23 「賃金構造基本統計調査（賃金センサス）」（厚生労働省）を活用して調べることができる項目に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 毎月の賃金の労働者一人平均の水準とその増減状況
2. 35～39 歳、勤続 15～19 年の技能労働者の賃金水準の平均
3. 転職で入職した労働者の転職前後の賃金変動
4. 退職金の平均額

問 24 「平成 29 年版労働経済の分析」（厚生労働省）における我が国のイノベーションと人材活用に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. イノベーション活動の阻害要因として、我が国の企業の過半数が「能力のある従業員の不足」を挙げている。
2. 我が国は、博士卒の割合が OECD 諸国平均よりも高い。
3. イノベーションの進展に伴い、低スキル職種の就業者が減少する傾向にある。
4. 1995 年から 2015 年の 20 年間で、高スキル職種の賃金は、中スキル職種・低スキル職種の賃金と比較して伸び悩んでいる。

問 25 割増賃金に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 割増賃金の算定基礎から、家族手当及び通勤手当は除外される。
2. 年俸制が適用される労働者には、割増賃金の支払いは不要である。
3. 1 日の所定労働時間が 7 時間である場合、これを超えた労働時間にはすべて割増賃金の支払いが必要となる。
4. いわゆる管理監督者に該当する労働者には、割増賃金の支払いは一切不要である。

問 26 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. 労働協約が当該労働組合員以外に適用されるためには、当該労働組合は同一事業場における同種の労働者の 3 分の 2 以上を組織していなければならない。
2. 裁量労働時間制は、法律で定められた専門的職務に従事する労働者のみに適用できる。
3. 使用者が有期契約労働者を契約期間中に解雇する場合には、やむを得ない事由がなければならない。
4. 使用者は、労働者との間で損害賠償額を予定する労働契約を締結することができる。

問 27 年金保険制度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. 国民年金の保険料は所得に比例する定率制が採用されているのに対し、厚生年金の保険料は定額制である。
- B. 国民年金の給付財源は、すべて保険料で賄われている。
- C. 厚生年金の保険料は、産前産後休業期間および育児休業期間は免除されるが、介護休業期間中は免除されない。
- D. 国民年金の遺族基礎年金は、子のいない配偶者には支給されない。

- 1. AとB
- 2. AとC
- 3. BとD
- 4. CとD

問 28 傾聴技法に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1. 相談者が沈黙をした場合には、相談者が気まずくなるのでその直前の話を繰り返すことで発言を促し、会話が途切れないようにする。
- 2. 「繰り返し」は、相談者が話した言葉をできるだけ多くそのまま返す必要があるので、話した言葉を正確に覚えておくことが必要である。
- 3. 「言い換え」、「明確化」は、相談者が話した、または話したかと思われる内容をより明確にした表現で返すことである。
- 4. 傾聴の際には、キャリアコンサルタントが常に積極的に話題を選んで、課題解決に向かうように支援することが重要である。

問 29 グループカウンセリングの一形態である「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ンターの目標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の原理は、本音に気づくこと、自己開示の促進、シェアリングの3つである。
4. 構成的グループエンカウンターのルールは、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、の4点である。

問 30 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・カードの作成・利用は、在職労働者や求職者等の個人と事業主にメリットがあるが、学生の利用は想定されていない。
2. ジョブ・カードとは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールのことである。
3. ジョブ・カードの職業能力証明は、免許・資格、教育（学習）・訓練歴、職務経験、職場での仕事ぶりの評価等の情報である。
4. ジョブ・カードは、個人のキャリアアップや能力開発、多様な人材の円滑な就職等を促進するための労働市場インフラとして活用できる。

問 31 来談者中心療法において、「相談者を前にして自分が感じていること、体験していることをあるがままに受け取り、必要があればそれを相談者に表現できる態度」を表す用語として、**適切なもの**はどれか。

1. 自己一致
2. 共感的理解
3. 傾聴
4. 無条件の肯定的関心

問 32 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組み合わせのうち、**適切なもの**はどれか。

1. 理感情行動療法、パールズ (Perls, F. S.)、信念
2. 行動療法、エリクソン (Erikson, E. H.)、リラクゼーション
3. 森田療法、吉本伊信、身調べ
4. ナラティブセラピー、ホワイト (White, M.)、社会構成主義

問 33 モデリングによる学習に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. モデルが示すどのような行動でも、観察者にとっては模倣行動を引き起こす先行刺激になる可能性がある。
2. モデルが示す行動に一貫して罰が随伴すると、観察者はそのモデルの行動を回避するようになる。
3. モデルが示す行動に一貫して報酬が随伴すると、観察者はそのモデルの行動を自分の遂行すべき行動として採用するようになる。
4. モデルが示す行動を観察者が模倣してうまくいかないと、観察者は模倣行動に挑戦しようという意欲を一層強める。

問 34 グループアプローチに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. グループカウンセリングの目標を達成するためには、グループプロセスだけでは不十分な場合が多いため、個別カウンセリングと組み合わせることが効果的である。
2. 構成的グループエンカウンターの変型は、「インストラクション」、「エクササイズ」、「インターベンション（介入）」、「シェアリング」の4つの構成要素から成り立っている。
3. グループカウンセリングにおいて、特定の解決すべき問題や課題がある場合には、これらが共通しているメンバーで構成される方が効果的である。
4. ベーシック・エンカウンターグループでは、エクササイズが決められており、リーダーはその順序で進行していく。

問 35 認知行動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. 広義の認知行動カウンセリングには、行動療法、応用行動分析、来談者中心療法などが含まれる。
2. 認知行動カウンセリングは、特定の創始者を持っていない。
3. 認知行動カウンセリングは、認知には直接働きかけず、行動に働きかけることで認知の変化を期待する。
4. 認知行動カウンセリングは、症状や問題を持つ人に寄り添うことで問題の解決を図る。

問 36 2017 年に公示された小学校（中学校）の学習指導要領に関する次の記述のうち、  
（ ）に入る**正しいもの**はどれか。

・特別活動における「学級活動」の項に「(3) 一人一人の（ ）と自己実現」  
が示された。

1. キャリア形成
2. 自己理解
3. 職業理解
4. 体験活動

問 37 「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 27 年 12 月一部改正) が示す、大学等および学生にとってのインターンシップ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. 大学におけるキャリア教育・専門教育を一層推進する観点から、インターンシップは有効な取組みである。
2. 大学等の正規の教育課程に位置付ける意義が認められ、すべてのプログラムが単位認定されている。
3. 学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い就職意識の育成が図られる。
4. アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結び付けることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる。

問 38 情報提供に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. クライアントにとって役に立つアドバイスや情報提供をするには、関係構築が出来ているということが基本的条件である。
2. カウンセラーの経験に基づくアドバイスや情報提供は、常に有効である。
3. アドバイスや情報提供を聞いている際のクライアントの反応に気を付ける。
4. 単にアドバイスや情報提供をするだけでなく、その理由を具体的に説明する。

問 39 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. 目標設定は、カウンセリングの進展を客観的に測定・評価するのに役立つ。
2. 目標設定の段階になったら、自分自身の技量に不安があっても、相談者のために極力相談を続けるべきである。
3. 相談者が目標に到達しようとしているかを確認し、意思が弱い時は、キャリアコンサルタントが相談者のすべきことを決めることが大切である。
4. 目標設定に関する確認が得られたら、目標を達成するための契約書（同意書）を必ず作成しなければならない。

問 40 方策の実行に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 応用行動分析に基づくならば、「仕事を探す気が起きない」と訴える求職者に対しては、「やる気がでない」ことの感情に焦点を当て、気持ちの整理や考え方の変容につながる介入を行う。
2. クライアント中心療法に基づくならば、「事務職を希望する」と話す求職者に対しては、職業ハンドブックなどに掲載される各種の事務職の特徴を解説し、具体的な求人を絞り込んで求職者に提示し、選んでもらう。
3. 精神分析理論に基づくならば、「上司がどうしても好きになれない」と訴える求職者に対しては、過去の経験よりも未来のありたい姿に向けて検討してもらう。
4. 認知行動的アプローチに基づくならば、「社会人としてやっていけるか不安である」と訴える大学生に対しては、不安が生じる自動思考を明確にし、より適切な思考を検討させる。

問 41 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. VRT カードは、職業レディネス・テストをカード化した簡便な職業興味検査ツールである。
2. OHBY カードは、職業カードソート技法を行うために開発されたカード式職業情報ツールである。
3. キャリア・シミュレーションプログラムは、職業生活を仮想体験するグループワーク型教材である。
4. キャリア・インサイト（統合版）は、ウェブ上で実行できる総合的なキャリアガイダンスシステムである。

問 42 トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークや職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用した場合に助成するものである。
2. 求職者および求人者の相互理解を促進すること等を通じて、その早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としている。
3. 若者雇用促進法に基づく認定事業主であれば、35 才未満の対象者に対してトライアル雇用を実施する場合、事業主に対して 1 人あたり最大月額 5 万円が支給される。
4. トライアル雇用として助成金が支給される対象期間は原則 6 カ月である。

問 43 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 44 心理検査やガイダンスツールの結果のフィードバックに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. VPI 職業興味検査の結果、上位 3 領域による受検者の興味パターンと同じ職業コードが見つからなかったため、興味と職業との関連づけはできないと伝えた。
2. キャリア・インサイト（統合版）を使う利用者は、カウンセラーとの相談が苦手なタイプであることが多いので、結果の説明は実施しないで本人の解釈に任せるようにした。
3. 厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）の結果、希望する適性職業群がすべて L 評価だった求職者に対して、希望する仕事には就けないと伝えた。
4. 職業レディネス・テストの結果において、ある特定領域の興味のパーセンタイル順位が 85 であったので、その領域の興味が強いと伝えた。

問 45 厚生労働省編職業分類に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職務の類似性、及び公共職業安定機関における求人・求職の取扱件数などにもとづいてそれぞれの職業に対して社会的にどの程度需給があるかを考慮して職業を区分し、それを体系的に分類したものである。
2. 大・中・小分類項目は、日本標準職業分類の大・中・小分類項目と一致している。
3. 職業分類の分類項目は、産業分類の区分とは独立に定めている。
4. 細分類の分類項目には、利用の便宜を考慮して職業名の例示を掲載している。

問 46 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. 求人情報基本条件の入力では、「求人情報の種類」、「新着求人」、「就業場所の都道府県」、「派遣・請負」の条件を複数選択して求人情報を検索できる。
2. 求人情報基本条件における「求人情報の種類」は、フルタイム、パートの2種類である。
3. 求人情報基本条件における「就業場所の都道府県」では、詳細条件で鉄道沿線を指定できる場所もある。
4. 詳細検索条件の「仕事の内容」の検索では、希望する職種の職業分類コードを検索するために、職業分類の逆引きが活用できる。

問 47 キャリアコンサルタントの環境への働きかけの認識及び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. キャリアは、個人と個人を取り巻く環境との相互作用によって培われるものであるとの観点から、クライアントに対する支援だけでは解決できない環境の問題の指摘や改善提案も行うべきである。
2. 社会正義という視点から、社会的な問題を抱えているクライアントの人権を尊重した上でクライアントを代弁し、組織や社会に向けて示唆・提言を行う活動も必要である。
3. 企業内キャリアコンサルタントは、異動を伴う相談について、たとえクライアントが企業への働きかけを希望したとしても、その要望について人事や上司に働きかけを行うべきではない。
4. 環境への働きかけを行う場合には、キャリアコンサルティングを通じて得た情報等についての守秘義務を負っていることを認識し、その遵守に努めなければならない。

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、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自己研鑽とは、キャリアコンサルタントの資格を取得するまでに必要な知識やスキルを学習し習得することである。
2. 自己研鑽とは、時代の変化に向き合い、キャリアコンサルタント自身が持つ知識・スキルや知性・感性の向上を不断に図ることである。
3. 自己研鑽とは、キャリアコンサルタント自身の自己実現を目標とすることである。
4. 自己研鑽とは、気になった相談者をピックアップして追跡調査を行い、変化の様子を確認し、変化とコンサルティングの関係を考察して事例としてまとめることである。

問 49 「自殺総合対策大綱 ～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～」(厚生労働省、平成 29 年 7 月)で述べられた我が国の自殺の実態に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「自殺の現状と自殺総合対策における基本認識」の一つは、「自殺は、その多くが追い込まれた末の死である」ということである。
2. 「生きることの促進要因(自殺に対する保護要因)」よりも「生きることの阻害要因(自殺のリスク要因)」が上回ったときに、自殺リスクが高まる。
3. 年間自殺者数は平成 22 年以降減少傾向にあり、特に若者の自殺死亡率の低下が顕著であるが、高齢者の自殺死亡率は概ね横ばいとなっている。
4. 自殺対策の数値目標として、先進諸国の現在の水準まで減少させることを目指し、平成 38 年までに、自殺死亡率を平成 27 年と比べて 30%以上減少させることとしている。

問 50 「平成 28 年労働安全衛生調査(実態調査)の概況」(厚生労働省)で示された、労働者を取りまくメンタルヘルスに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所のうち、行った取組みとして最も多いのが「医療機関を活用したメンタルヘルス対策の実施」である。
2. 「ストレスチェック」を実施した事業所は 6 割強であり、前年に比べ約 3 倍となっている。
3. 平成 28 年 7 月 1 日が含まれる 1 か月間に 45 時間を超える時間外・休日労働をした労働者(派遣労働者を除く)の割合は、事業所規模に関わらず 3 割を超えている。
4. 「現在の自分の仕事や職業生活でのストレスを相談できる人がいる」と答えた労働者のうち、実際相談した相手でもっとも多いのは上司・同僚である。

