

全問題・解答解説

1. キャリアコンサルティングの社会的意義

| | 問 題 | 正 答 | 解 説 |
|---|--|-----|--|
| 1 | 「平成29年度能力開発基本調査」（厚生労働省）によると、正社員に対してキャリアコンサルティングのしくみを導入している事業所の割合は約4割である。 | ○ | 平成29年度の調査では、38.1%となっている。 |
| 2 | 「平成29年度能力開発基本調査」（厚生労働省）によると、キャリアコンサルティングの導入比率が最も高い産業は建設業である。 | × | 平成29年度の調査によると、正社員では、金融業、保険業が最も高く、正社員以外では、複合サービス事業が最も高い。 |
| 3 | 「平成29年度能力開発基本調査」（厚生労働省）によると、キャリアコンサルティングの導入目的として最も比率が高いのは「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」である。 | ○ | 適切である。 |
| 4 | 「平成29年度能力開発基本調査」（厚生労働省）によると、キャリアコンサルティング導入の問題点として最も比率が高いのは、「ニーズに合ったキャリアコンサルタントを探すことが難しい」である。 | × | 最も比率が高いのは、「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」である。 |
| 5 | 企業内におけるキャリアコンサルティングでは、対象を正社員中心にした方がよい。 | × | 非正規社員にもキャリアコンサルティングを行うべきである。 |
| 6 | キャリアコンサルタントの役割の一つに「電子メールやSNSによる非対面型の相談」がある。 | ○ | 適切である。 |
| 7 | キャリアコンサルティングの活用によって期待される効果として、「相談者の異動や昇進、転職の希望が叶えられる」がある。 | × | キャリアコンサルティングの活用による効果として、「相談者の異動や昇進、転職の希望が叶えられる」ことを期待すべきではない。 |

2. キャリアコンサルティングの理論

| | 問 題 | 正 答 | 解 説 |
|----|---|-----|---|
| 8 | 職業興味検査 (VPI) を開発したのは、ホランド (Holland J. L.) である。 | ○ | 適切である。 |
| 9 | 「統合的人生設計 (Integrative Life Planning)」の概念を提唱したのは、ホランド (Holland J. L.) である。 | × | 「統合的人生設計」の概念を提唱したのは、ハンセンである。 |
| 10 | 8つの「キャリア・アンカー」を提示したのは、ホランド (Holland J. L.) である。 | × | 8つの「キャリア・アンカー」を提示したのは、シャインである。 |
| 11 | クランボルツ (Krumboltz J. D.) は、「計画された偶発性」を提唱した。 | ○ | 適切である。 |
| 12 | クランボルツ (Krumboltz J. D.) は、ライフテーマの重要性を強調した。 | × | ライフテーマの重要性を強調したのは、サヴィカスである。 |
| 13 | クランボルツ (Krumboltz J. D.) は、社会的学習理論を基礎にしている。 | ○ | 適切である。 |
| 14 | シャイン (Schein E. H.) のキャリア・アンカーには、4つのタイプがある。 | × | キャリアアンカーには、8つのタイプがある。 |
| 15 | シャイン (Schein E. H.) によれば、キャリア・アンカーは、事前テストを用いてあらかじめ予測することが重要であるとしている。 | × | キャリアアンカーは実際の職務経験により展開していくものであるため、予測しようとしな |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 16 | シャイン (Schein E. H.) によれば、キャリア・アンカーとは、キャリアや職業における自己概念／セルフイメージのことである。 | ○ | 適切である。 |
| 17 | スーパーが提唱したキャリア発達の諸段階として、「成長期」、「創造期」、「確立期」、「停滞期」、「解放期」の五段階がある。 | × | 正しくは、「成長期」、「探索期」、「確立期」、「維持期」、「解放期 (下降期)」である。 |
| 18 | スーパーの「職業的適合性」の概念は、能力と態度の2つの側面に分かれる。 | × | 「職業的適合性」は、能力とパーソナリティの2つの側面に分かれる。 |
| 19 | ライフサイクルにおいて、成人前期から中年期への移行期を「人生半ばの過渡期」と呼んだのは、サヴィカス (Savickas M.L.) である。 | × | 正しくは、レビンソン (Levinson D. J.) である。 |
| 20 | シュロスバーグ (Schlossberg N. K.) が提言した4つの「S」とは、「System (組織)」、「Self (自己)」、「Scope (範囲)」、「Strategies (戦略)」のことである。 | × | 正しくは、「Situation (状況)」、「Self (自己)」、「Support (周囲の援助)」、「Strategies (戦略)」である。 |
| 21 | ブリッジズ (Bridges W.) の人生の転機 (トランジション) を「直前期」、「中立期」、「安定期」の3つの段階で説明した。 | × | 正しくは、「終焉」、「中立期」、「開始」である。 |
| 22 | ブリッジズ (Bridges W.) のトランジション理論における「中立圏」とは、混乱や苦悩の時期であるとされている。 | ○ | 適切である。 |
| 23 | ブリッジズ (Bridges W.) のトランジション理論では、転機は何かが終わるときから始まるとしている。 | ○ | 適切である。 |

| | | | |
|----|--|---|---|
| 24 | ジェラット (Gelatt H. B.) の合理的な意思決定モデルには、「情報システム」、「循環システム」、「決定基準」の3つがある。 | × | ジェラットの合理的な意思決定モデルには、「予測システム」、「価値システム」、「決定基準」の3つがある。 |
| 25 | フロイト (Freud S.) の防衛機制によると、「抑圧」とは、受け入れがたい辛い感情や記憶などを意識から閉め出すことである。 | ○ | 適切である。 |
| 26 | フロイト (Freud S.) の防衛機制によると、「置き換え」とは、阻止された欲求を別なもので満たすことである。 | ○ | 適切である。 |
| 27 | フロイト (Freud S.) の防衛機制によると、「昇華」とは、自分のなかにある感情や欲求を他人が自分に向けていると思うことである。 | ○ | 「昇華」とは、認められない欲求を社会的に受け入れられる方向に置き換えることである。 |
| 28 | フロイト (Freud S.) の防衛機制によると、「反動形成」とは、自分の受け入れがたい側面を意識しないようにするため、他の側面を強調することである。 | ○ | 適切である。 |
| 29 | マズロー (Maslow A. H.) は、人間の欲求は階層構造にあると考えた。 | ○ | これを欲求段階説 (欲求階層説) という。 |
| 30 | マズロー (Maslow A. H.) は、「自尊と承認」が最も高次の欲求であると考えた。 | × | マズローは、「自己実現の欲求」を最も高次の欲求と考えた。 |
| 31 | マズロー (Maslow A. H.) は、低次の欲求が満たされると、高次の欲求が発生すると考えた。 | ○ | 適切である。 |

| | | | |
|----|---|---|---|
| 32 | ロジャーズ (Rogers C. R.) の来談者中心療法における「受容的態度」とは、クライアントとの関係において、心理的に安定しており、ありのままの自分を受容していること、である。 | × | 木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際 (五訂版)』によれば、ロジャーズの来談者中心療法における「受容的態度」とは、クライアントに対して無条件の肯定的関心をもつこと、である。 |
| 33 | ロジャーズ (Rogers C. R.) の来談者中心療法における「共感的理解」とは、クライアントの内的世界を共感的に理解し、それを伝えること、である。 | ○ | 適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際 (五訂版)』より。 |
| 34 | ロジャーズ (Rogers C. R.) の来談者中心療法における「自己一致」とは、クライアントに対して無条件の肯定的関心をもつこと、である。 | × | 木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際 (五訂版)』によれば、ロジャーズの来談者中心療法における「自己一致」とは、クライアントとの関係において、心理的に安定しており、ありのままの自分を受容していること、である。 |
| 35 | アイビー (Ivey A. E.) のマイクロカウンセリングにおける「かかわり行動」には、相手に視線を合わせず、身振り手振りをよく観察する、がある。 | × | かかわり行動には、「相手に視線を合わせる」、「身体言語 (身振り、手振り、姿勢など) に配慮する」、「声の質 (大きさ、トーン、スピードなど) に配慮する」、「話そうとする話題を安易に変えず、ついていく」の4つがある。 |
| 36 | アイビー (Ivey A. E.) のマイクロカウンセリングにおける「かかわり行動」には、声の質には配慮せず、話しに集中する、がある。 | × | かかわり行動には、「相手に視線を合わせる」、「身体言語 (身振り、手振り、姿勢など) に配慮する」、「声の質 (大きさ、トーン、スピードなど) に配慮する」、「話そうとする話題を安易に変えず、ついていく」の4つがある。 |
| 37 | アイビー (Ivey A. E.) のマイクロカウンセリングにおける「かかわり行動」には、話そうとする話題を安易に変えず、ついていく、がある。 | ○ | 適切である。 |
| 38 | リハビリテーション・カウンセリングの理念の一つに、障害のある人が主体的に主張することによって、自分の状況を良くしていくことを目指す、がある。 | ○ | 適切である。 |
| 39 | リハビリテーション・カウンセリングの理念の一つに、障害のある人が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、がある。 | ○ | 適切である。 |

| | | | |
|----|--|---|--|
| 40 | リハビリテーション・カウンセリングの理念の一つに、カウンセラーが主体となって統合的、総合的なサービス内容を決定することを目指す、がある。 | × | 主体となるのは、基本的に障害のある人である。 |
| 41 | 「職務分析」とは、企業の中で、あるべき人材像を把握することに重点をおいて職務を把握、分析することである。 | × | 「職務分析」とは、観察と面接により、職務に含まれている仕事の内容と責任及び職務を実施するに当たって要求される能力を調査、分析して、その結果を一定の様式に記述することである。 |
| 42 | 「職務調査」とは、観察と面接により、職務に含まれている仕事の内容と責任及び職務を実施するに当たって要求される能力を調査、分析して、その結果を一定の様式に記述することである。 | × | 「職務調査」とは、企業の中で、あるべき人材像（仕事像、能力像）を把握することに重点をおいた調査である。 |
| 43 | 「職業調査」とは、仕事の内容だけではなく、就業の分野、職業の動向と将来性、労働条件の特徴など広く職業全体を調査することである。 | ○ | 適切である。 |

3. 職業能力開発法、その他の関係法令

| | 問 題 | 正 答 | 解 説 |
|----|---|-----|--|
| 44 | 「第10次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、平成28年4月）では、今後の方向性の一つとして、「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が示されている。 | ○ | 適切である。 |
| 45 | 「第10次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、平成28年4月）では、今後の方向性の一つとして、生産性向上に向けた人材育成の強化が示されている。 | ○ | 適切である。 |
| 46 | 「第10次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、平成28年4月）では、今後の方向性の一つとして、個々の特性やニーズに応じた職業能力評価制度の構築が示されている。 | × | 「個々の特性やニーズに応じた職業能力評価制度の構築」は、今後の方向性の一つに含まれていない。 |
| 47 | 「平成29年版働く女性の实情」（厚生労働省）によると、労働力人口総数に占める女性の割合が過去最高を更新した。 | ○ | 適切である。 |
| 48 | 「平成29年版働く女性の实情」（厚生労働省）によると、産業別に見た女性雇用者数では、「卸売業、小売業」に従事する者が最も多い。 | × | 産業別に見た女性雇用者数で最も多いのは、「医療、福祉」である。 |
| 49 | 「平成29年版働く女性の实情」（厚生労働省）によると、一般労働者の所定内給与額の男女間賃金格差は過去最少となっている。 | ○ | 適切である。 |
| 50 | 「平成29年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）によると、性別にみた賃金では、男女ともに年齢階級間格差は拡大している。 | × | 性別にみた賃金では、男女ともに年齢階級間格差は「縮小」している。 |
| 51 | 「平成29年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）によると、産業別にみた賃金では、男女ともに金融業、保険業が最も高い。 | × | 産業別にみた賃金では、男性は金融業、保険業が最も高いが、女性は教育、学習支援業が最も高くなっている。 |

| | | | |
|----|--|---|---|
| 52 | 「平成29年賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）によると、都道府県別にみた賃金では、全国計よりも賃金が高かったのは6都道府県のみである。 | ○ | 適切である。 |
| 53 | 「平成29年版労働経済の分析」（厚生労働省）によると、2016年10月末時点において、日本で働く外国人労働者数は200万人を超えた。 | × | 2016年10月末時点において、日本で働く外国人労働者数は「100万人」を超えた。 |
| 54 | 「平成29年版労働経済の分析」（厚生労働省）によると、2016年6月1日時点において、障害者の雇用者数は13年連続で過去最高となった。 | ○ | 適切である。 |
| 55 | 「平成29年版労働経済の分析」（厚生労働省）によると、2016年6月時点において、就業地別・受理地別ともに全ての都道府県で有効求人倍率が1倍を超えた。 | ○ | 適切である。 |
| 56 | 「平成29年版労働経済の分析」（厚生労働省）によれば、女性の就業率を年齢階級別にみると、65歳以上の上昇幅と比較して、子育て世代である25歳～44歳の上昇幅は大きくなっている。 | ○ | 適切である。 |
| 57 | 「平成29年版労働経済の分析」（厚生労働省）によると、週35時間以上の就業者に占める週60時間以上の就業者の割合は、2003年以降増加しており、全体で3割を超える水準となっている。 | × | 週35時間以上の就業者に占める週60時間以上の就業者の割合は、2003年以降減少しているものの、全体で1割以上の水準となっている。 |
| 58 | 「平成29年版労働経済の分析」（厚生労働省）によると、年次有給休暇の取得率は、男性より女性の方が高くなっており、年々男性との差が広がっている。 | × | 年次有給休暇の取得率は、女性の方がやや高いものの、男性との差は縮小してきている。 |
| 59 | 「労働力調査（基本集計）平成29年（2017年）平均（速報）結果」（総務省統計局）によると、完全失業率（労働力人口に占める完全失業者の割合）は、2017年平均で2.8%となり、7年連続の低下となった。 | ○ | 適切である。 |

| | | | |
|----|--|---|---|
| 60 | 「労働力調査（基本集計）平成29年（2017年）平均（速報）結果」（総務省統計局）によると、完全失業者は、2017年平均で190万人となり、8年連続の減少となった。 | ○ | 適切である。 |
| 61 | 「労働力調査（基本集計）平成29年（2017年）平均（速報）結果」（総務省統計局）によれば、完全失業者を求職理由別にみると、「非自発的な離職」による離職者の方が「自発的な離職（自己都合）」による離職者よりも多い。 | × | 「自発的な離職（自己都合）」による離職者の方が、定年又は雇用契約の満了、勤め先や事業の都合などの「非自発的な離職」による離職者よりも多い。 |
| 62 | ハロートレーニング（公共職業訓練、求職支援訓練）は、雇用保険を受給できない者でも受講できる。 | ○ | 適切である。 |
| 63 | ハロートレーニング（公共職業訓練、求職支援訓練）の訓練期間は基本的に6ヶ月である。 | × | 訓練期間は、訓練の内容や対象者により異なる。 |
| 64 | ハロートレーニング（公共職業訓練、求職支援訓練）の在職者や学卒者を対象としたトレーニングは有料である。 | ○ | 適切である。 |
| 65 | CDP（キャリア・デベロップメント・プログラム）を行う目的の一つに、再就職や転職に必要なスキルの教育がある。 | × | CDP（キャリア・デベロップメント・プログラム）は、基本的に企業が人員整理を実施する際に行う。再就職や人員整理の対象となった社員の転職を支援する目的では行わない。 |
| 66 | CDP（キャリア・デベロップメント・プログラム）を行う目的の一つに、企業の長期的戦略に必要な人材育成がある。 | ○ | 適切である。 |
| 67 | CDP（キャリア・デベロップメント・プログラム）を行う目的の一つに、社員の意向を踏まえた社内人材の流動化の促進がある。 | ○ | 適切である。 |

| | | | |
|----|---|---|--|
| 68 | ハロー効果とは、被考課者の一つの顕著な特徴に引きずられて、他の特徴についての評価が歪められてしまう現象のことである。 | ○ | 適切である。 |
| 69 | 寛大化傾向とは、被考課者に対する評価が実際より甘くなる傾向のことをいう。 | ○ | 適切である。 |
| 70 | 絶対評価とは、客観的基準を明確にしたうえで、被考課者がその基準を達成したかどうかで評価する仕組みのことである。 | ○ | 適切である。 |
| 71 | 相対評価とは、上位5%をS評価とし、順に5～25%をA評価とするなど、被考課者どうしを相互に比較して評価する仕組みのことである。 | ○ | 適切である。 |
| 72 | 職業能力開発促進法では、雇用する労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずべき措置として、労働者が職業に関する自らの興味、関心を把握するために必要な検査を行うことが規定されている。 | × | 「労働者が職業に関する自らの興味、関心を把握するために必要な検査を行うこと」は、事業主が講ずべき措置には含まれていない。 |
| 73 | 職業能力開発促進法では、雇用する労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずべき措置として、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇を付与することが規定されている。 | ○ | 適切である。 |
| 74 | 職業能力開発促進法では、雇用する労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずべき措置として、職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するために必要な措置を講ずることが規定されている。 | ○ | 適切である。 |
| 75 | 労働基準法に定める「使用者」の定義は、「この法律において、使用者とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。」である。 | × | 本問の「使用者」の定義は、労働契約法における定義である。 |

| | | | |
|----|--|---|--|
| 76 | 労働基準法に定める「使用者」の定義は、「この法律において、使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。」である。 | ○ | 適切である。 |
| 77 | 労働基準法では、使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない、と定められている。 | ○ | 適切である。 |
| 78 | 労働基準法では、使用者は、労働者を解雇する場合には、少なくとも30日前の解雇予告、若しくは30日分以上の平均賃金の支払いをしなければならない、と定められている。 | ○ | 適切である。 |
| 79 | 労働基準法では、使用者は、労働者が業務外の事由により負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後14日間は解雇してはならない、と定められている。 | × | 使用者は、労働者が「業務上」負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後「30日間」は解雇してはならない。 |
| 80 | 労働基準法では、生後満1年に達しない生児を育てる女性は、通常の休憩時間のほか、1日3回各々少なくとも20分、その生児を育てるための時間を請求することができる、と定められている。 | × | 育児時間は、1日「2回」各々少なくとも「30分」請求することができる。 |
| 81 | 労働基準法では、使用者は、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければならない、と定められている。 | ○ | 適切である。 |
| 82 | 労働基準法では、使用者は、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない、と定められている。 | ○ | 適切である。 |
| 83 | 75歳以上で現役並みの所得がある者の健康保険の一部負担金の負担割合は、3割である。 | ○ | 適切である。 |

| | | | |
|----|--|---|---|
| 84 | 70歳以上で一般・低所得者に該当する者の健康保険の一部負担金の負担割合は、1割である | × | 70歳から74歳までの一般・低所得者の一部負担金の負担割合は、2割である。 |
| 85 | 6歳未満で義務教育就学前の者の健康保険の一部負担金の負担割合は、1割である。 | × | 6歳未満で義務教育就学前の者の一部負担金の負担割合は、2割である。 |
| 86 | 「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）によると、育成を目指す資質・能力には、「知識・技能」の習得、「思考力・判断力・表現力等」の育成、「学びに向かう力・人間性等」の涵養、の三つの柱がある。 | ○ | 適切である。 |
| 87 | 「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）によると、企業等におけるインターンシップの意義には、「実践的な人材の育成」、「大学等への産業界等のニーズの反映」、「企業等に対する理解の促進、魅力発信」がある。 | ○ | 適切である。 |
| 88 | 「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、平成29年3月）によると、一次予防とは、メンタルヘルス不調を未然に防止することである。 | ○ | 適切である。 |
| 89 | 「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、平成29年3月）によると、二次予防とは、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行うこと、である。 | ○ | 適切である。 |
| 90 | 「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、平成29年3月）によると、三次予防とは、メンタルヘルス不調となった労働者に対し、教育研修や情報提供を行うことである。 | × | 三次予防とは、メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行うことである。 |
| 91 | 「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、平成29年3月）によれば、平成27年時点において、心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合を事業所規模別にみると、50人以上のすべての規模の事業所で9割を超えている。 | × | 「100人以上」のすべての規模の事業所で9割を超えている。 |

| | | | |
|----|--|---|--------------|
| 92 | <p>「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、平成29年3月)によると、労働者の自殺者数は、近年、減少傾向で推移している。</p> | ○ | 適切である。 |
| 93 | <p>「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、平成29年3月)によると、都道府県労働局や労働基準監督署に寄せられた「職場のいじめ・嫌がらせ」の相談件数の割合は、近年、減少傾向で推移している。</p> | × | 増加傾向で推移している。 |

4. キャリアコンサルティングの実務

| | 問 題 | 正 答 | 解 説 |
|-----|--|-----|--|
| 94 | ジョブ・カードを活用するメリットの一つとして、採用応募書類とすることができること、が挙げられる。 | ○ | 適切である。 |
| 95 | 厚生労働省編一般職業適性検査は、個別でも集団でも実施できる。 | ○ | 適切である。 |
| 96 | ジョブ・カードを活用するメリットの一つとして、キャリアコンサルタントに作成を依頼できること、が挙げられる。 | × | キャリアコンサルタントやジョブ・カード作成アドバイザーは、ジョブ・カードの作成支援はするが、実際にジョブ・カードを作成するのは本人である。 |
| 97 | ジョブ・カードを活用するメリットの一つとして、専門実践教育訓練給付金の受給対象になること、が挙げられる。 | ○ | 適切である。 |
| 98 | キャリアコンサルティングにおける場面構成の主な目的は、相談者が安心して相談できるようにするため及びコンサルタント自身や所属組織の安全を守るため、である。 | ○ | 適切である。 |
| 99 | キャリアコンサルティングは、複数回行うよりも1回の面談を長時間かけてじっくり行うほうがよい。 | × | 1回の面談を長時間行うより、1回の面談時間を50分～60分程度にして、複数回実施したほうが、次の面談時までに相談者の自己理解が進むことが期待できる。 |
| 100 | 初めてキャリアコンサルティングを行う際、クライアントがメンタルヘルスの不調を抱えていたため、早急に面談を打ち切り、医療機関にリファーした。 | × | 早合点せず、最後までクライアントの話に耳を傾けるべきである。 |
| 101 | 木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』によると、キャリアコンサルティングで行う6分野の支援のうち、「自己理解」の支援とは、進路や職業、キャリア形成に関し、クライアントが「自分自身」を理解するよう援助すること、である。 | ○ | 適切である。 |

| | | | |
|-----|---|---|---|
| 102 | 木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』によると、キャリアコンサルティングで行う6分野の支援のうち、「職業理解」の支援とは、進路や職業、キャリア・ルートの種類と内容を、クライアントが理解するよう援助すること、である。 | ○ | 適切である。 |
| 103 | 木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』によると、キャリアコンサルティングで行う6分野の支援のうち、「方策の実行」の支援とは、選択や意思決定の前に、クライアントがやってみることを支援すること、である。 | × | 「方策の実行」の支援とは、進学、就職及びキャリア・ルートの選択など意思決定したことを実行するよう援助することである。なお、選択や意思決定の前に、クライアントがやってみることを支援すること、は啓発的経験の説明である。 |
| 104 | システマティック・アプローチにおける学習方策の援助では、キャリアコンサルタントはクライアント自身が不適切な習癖を矯正するための方策を発見し、それを自分で実践するように支援する。 | ○ | 適切である。 |
| 105 | カウンセリングの終了を正式に宣言することで、クライアントとカウンセラーがその後も延々とカウンセリング関係が続けることを避けることができる。 | ○ | 適切である。 |

5. キャリアコンサルタントの倫理と行動

| | 問 題 | 正 答 | 解 説 |
|-----|---|-----|---|
| 106 | キャリアコンサルタントは、専門性の範囲を超える業務の依頼を引き受けてはならない。 | ○ | 適切である。 |
| 107 | キャリアコンサルタントは、相談者との多重関係を避けるよう努めなければならない。 | ○ | 適切である。 |
| 108 | キャリアコンサルタントは、組織と相談者との間に利益相反のおそれがある場合には、組織の意向を優先しなければならない。 | × | 組織の意向を優先すべきではない。 |
| 109 | キャリアコンサルタントは、相談者から常に尊敬されるよう努めなければならない。 | × | 相談者から尊敬されるかどうかは、キャリアコンサルタントが果たすべき職務とは関係がない。 |