

2022年度後期（第29回）12月実施 キャリアコンサルティング技能検定

2級 学科試験

実施日 ◆ 2022年12月11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、举手し、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2022年12月12日の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/about/learninfo/>)
- 2023年3月22日（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/result/>)

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

〒105-0021 東京都港区東新橋2丁目11番7号 住友東新橋ビル5号館9階 TEL 03-5402-4688

☆☆ 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、2022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。マークした箇所を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。

◎次の法令に関する名称について、問題文では略称を使用しています。

- ・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

◎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 第11次職業能力開発基本計画（厚生労働省、2021年3月）に示された、労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援を目的とした学びの支援施策として、**適切なもの**はどれか。

1. 関係省庁と連携して、今後さらに労働力が必要となる介護領域の基礎的な知識等を学習できる動画を作成・公開し、オンラインで無料で学べる環境を整備する。
2. 新たに教育訓練休暇を導入・適用する企業に対して人材開発支援助成金により経費等を助成すること等により、教育訓練休暇や教育訓練短時間勤務制度の普及を促進する。
3. 教育訓練給付の対象講座の充実とともに、教育訓練給付対象講座受講者に向けた助成割合の引上げに取り組む。
4. 能力の向上や学び直しの意欲の維持・向上が可能となるよう、企業内大学や教育研修カフェテリアプランなど、教育研修制度の普及促進を図る。

問2 「働く環境の変化に対応できるキャリアコンサルタントに関する報告書」（厚生労働省、2021年）で示されているキャリアコンサルタントに求められることに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 専門性を深化させ、実践力を向上させること。
2. 多様な働き方や職位・年齢階層などに応じたキャリア支援に精通すること。
3. 企業内の課題解決に向けた提案力を発揮すること（組織への働きかけ）。
4. 外部資源に頼ることなく、キャリアコンサルタント自身で完結すること。

問3 文化や社会に配慮したキャリア形成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. ワッツ (Watts, A. G.) は、キャリアガイダンスには、社会に働きかけることで社会問題の解決を促す機能があることを強調した。
2. スーパー (Super, D. E.) は、貧困・格差等によってキャリアが阻害されたマイノリティの文化を持つ人々に対する支援の重要性を主張した。
3. ゴットフレッドソン (Gottfredson, L. S.) は、多文化カウンセリングでは、クライアントの文化を、カウンセラーがどのように捉えているかを客観視することが重要であると考えた。
4. フアド (Fouad, N. A.) は、賃金が発生する仕事だけでなく、家事やボランティアなどのあらゆる仕事を「ワーク」として重視した。

問4 スーパー (Super, D. E.) が1990年に提唱した14の命題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、パーソナリティの諸側面および能力において基本的に違いはない。
2. 人が適合性を示すことができる職業の種類は、ただ一つである。
3. ミニ・サイクルは、ライフ・ステージが安定しているときに起こる。
4. 仕事から獲得する満足の程度は、自己概念を具現化できた程度に比例する。

問5 キャリア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. ギンズバーグ (Ginzberg, E.) は、「職業的発達論」を提唱し、職業選択のプロセスでは、空想期、試行期、現実期の各段階を経るものと考えた。
2. ホール (Hall, D. T.) は、組織内キャリアを組織内の移動から捉え、円錐体として描くことのできる「組織の3次元モデル」を提唱した。
3. シャイン (Schein, E. H.) は、「統合的ライフ・プランニング」を提唱し、① Labor (労働)、② Learning (学習)、③ Leisure (余暇)、④ Love (愛)、の4つが統合されることによって、人は意味のある人生を送ることができるとした。
4. ハンセン (Hansen, L. S.) は、キャリアが他者との関係の中で互いに学び合うことで形成されていくという関係性アプローチの立場から、「プロティアン・キャリア」の概念を提唱した。

問6 キャリア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. パーソンズ (Parsons, F.) は、職業選択にあたり、自分自身の諸特性について明確に理解すること、さまざまな職業や仕事に関して知識を得ること、これらの関係について合理的な推論をし、マッチングをすることが必要であるとした。
2. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) の6類型で職業興味を表す際、興味の高い順に3つ並べて表現することを「スリーレターコード」と呼ぶ。
3. ホランド (Holland, J. L.) は「連続的意思決定モデル」を提唱し、予測システム、価値システム、基準 (決定) システムという3つの戦略を用いるとした。
4. ジェラット (Gelatt, H. B.) は、「偶然の出来事」を「計画された偶発性」とするためには、① 好奇心 (curiosity)、② 粘り強さ (persistence)、③ 柔軟さ (flexibility)、④ 楽観性 (optimism)、⑤ リスクテイキング (risk-taking) の5つのスキルが必要であるとした。

問7 社会認知的キャリア理論（SCCT）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. SCCT は、デシ（Deci, E. L.）とライアン（Ryan, R. M.）によって提唱されたキャリア選択に関する理論モデルのことである。
2. SCCT では、三者相互作用に、認知にかかわる学習経験、興味、目標設定、行動の結果を加えてキャリア選択を説明する。
3. SCCT における三者相互作用の三者とは、「自己理解」、「仕事理解」、「マッチング」、のことをいう。
4. SCCT に基づけば、個人の性別や能力・適性と、経済状況や雇用動向といった環境がマッチした結果、キャリア選択に至ると考える。

問8 行動療法の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. モデリングとは、社会的学習理論を応用したもので、観察を通じてモデルの行動を習得させ問題行動の改善を目指す方法である。
2. シェイピング法は、リラックス反応時に不安反応が起こりにくい逆制止というメカニズムを応用し、恐怖刺激に対する恐怖反応を弱めることを目的とする方法である。
3. 系統的脱感作法は、オペラント条件づけの応用技法であり、目標となる行動を獲得するまでに至る行動を段階的に分けて習得していく方法である。
4. 漸進的筋弛緩法は、背景公式および第1から第6の公式と呼ばれる自己暗示の言葉を心の中で唱えることで、リラックスした状態を得ることができる方法である。

問9 ヘルピング技法に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 精神分析療法や来談者中心カウンセリングのような洞察志向の技法と、行動療法などの行動変容志向の技法とを統合した折衷主義・統合主義的アプローチである。
2. ヘルピング技法は、カウンセリングを専門的カウンセラーの独占物にせず、広く一般の人も使えるように方式化した。
3. ヘルピング技法は、事前段階（かかわり技法）、第1段階（応答技法）、第2段階（意識化技法）、第3段階（手ほどき技法）が直線的に進行する。
4. ヘルピング技法の事前段階（かかわり技法）は、ラポールの形成段階であるが、具体的には、「かかわりへの準備」、「親身なかかわり」、「観察」、「傾聴」、の4つの技法がある。

問10 能力開発や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. リカレント教育には、社会人未経験の大学生が大学に通いながら、職業に活かせる資格取得のために修学することも含まれている。
2. 「令和3年度能力開発基本調査 調査結果の概要」（厚生労働省）によると、正社員の自己啓発における問題点のうち、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」よりも高い割合を示しているのは「費用がかかりすぎる」である。
3. 「令和3年就労条件総合調査 結果の概況」（厚生労働省）によると、わが国の民間企業における「現金給与以外の労働費用」に占める「教育訓練費」の割合は5%に達していない。
4. 事業主が、従業員に業務を離れて行う教育訓練を受けさせたくても、それを支援する公的な助成金はない。

問11 「第11次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、2021年3月）に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職業能力開発基本計画とは、職業能力開発促進法の規定に基づき、職業訓練や職業能力評価など、職業能力の開発に関する基本となるべき計画を策定したものである。
2. 「産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進」では、基本的施策として、教育訓練の効果的实施等に向けた企業におけるキャリアコンサルティングの推進に対する支援が挙げられている。
3. 「労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援」では、基本的施策として、キャリア形成サポートセンターの整備等を通じて、労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすい環境等の整備の推進が挙げられている。
4. 「労働市場インフラの強化」では、基本的施策として、キャリアコンサルタントの資質の向上が挙げられている。

問12 職業能力開発に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」（厚生労働省、令和4年6月）によると、企業は新たな成長に向けて、やりがいや働きがいを持って労働者が能力を十分に発揮できるよう、労働者の学びや学び直しを強力かつ継続的に支援することが求められている。
2. 「人づくり革命基本構想」（人生100年時代構想会議、平成30年6月）では、人づくり革命だけでなく、生産性革命を推進する上での鍵としてリカレント教育を位置づけ、産学連携によるプログラム開発を集中的に支援するとしている。
3. 教育訓練給付講座検索システムや、大学や専門学校での社会人向け講座を検索できる「マナパス」等を活用することにより、労働者は教育訓練に関する情報を得ることが容易になる。
4. キャリア形成サポートセンターは、①ジョブ・カードの作成支援、②セルフ・キャリアドックの導入支援、③地域若者サポートステーションの設置、により労働者のキャリア形成と職業能力開発を総合的に支援している。

問13 労務管理に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「ジョブ型雇用」と「メンバーシップ型雇用」の違いの一つは、担当する業務が採用時点で限定されているか、限定されていないかである。
2. 同一労働同一賃金とは、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者および派遣労働者との間等にある、すべての待遇の相違および差別的取扱いの解消を目指すものである。
3. 労働契約を締結し、他社で副業・兼業する労働者を使用する使用者は、労働基準法における労働時間等の規定の適用にあたっては、自社の労働時間だけを対象に時間管理すればよい。
4. 「令和3年通信利用動向調査の結果（概要）」（総務省、令和4年5月）によると、「テレワークを導入しない理由」で最も高い割合を示しているのは、「社内のコミュニケーションに支障があるから」である。

問14 企業におけ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. 「成長戦略実行計画」（令和3年6月）によると、企業における兼業・副業の選択肢の提供、短時間正社員等の多様な正社員制度の導入等、新しい働き方の実現が求められているとしている。
2. 「成長戦略実行計画」によると、時間的制約等のある非正規雇用労働者が、簡単なトレーニングを行って、時間的制約の少ない職種などに失業なく労働移動できるシステムを検討するとしている。
3. 在職者訓練は、主に大企業に勤める人を対象に、従事している業務に必要な専門知識および技能・技術の向上を図るための比較的長期間のハロートレーニングである。
4. キャリア教育アワードは、産業界による教育支援の取組みを奨励・普及するため、優れた教育プログラムを実施する企業・団体等を表彰するもので、経済産業省が実施している。

問15 職能資格制度と職務等級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. 職務等級制度では、人を格付けるのではなく、職務の責任や権限の大きさを「職務等級」として格付ける。
2. 職能資格制度は人基準で格付けをするため、人事異動やジョブ・ローテーションが難しい。
3. 職務等級制度では、職務の市場価値も考慮した賃金水準の決定を行いやすい。
4. 職能資格制度では、社員の能力の発展段階を「職能資格等級」として区分し、社員をいずれかの資格等級に格付ける。

問16 「労働力調査（基本集計）」（総務省）による2021年のわが国の雇用・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. 2021年平均の完全失業率は2.8%であり、前年より大幅に上昇した。
2. 2021年平均の就業者を産業別にみると、前年に比べ最も減少した産業は「医療、福祉」であった。
3. 2021年平均の就業者を産業別にみると、前年に比べ最も増加した産業は「宿泊業、飲食サービス業」であった。
4. 15歳以上人口は4年連続で減少している。

問17 新型コロナウイルス感染症拡大下における雇用や働き方に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「新型コロナウイルス感染症の影響下における生活意識・行動の変化に関する調査」(内閣府)によると、感染拡大に伴い、テレワークの実施率は上昇したが、2021年の調査ではテレワークと出勤を組み合わせる者の割合が増加した。
2. 「労働力調査」(総務省)によると、2021年平均の雇用者数を2019年平均の雇用者数と比べると、情報通信業や医療・福祉等では正規雇用が大きく減少した。
3. 「労働力調査」によると、2021年平均の雇用者数を2019年平均の雇用者数と比べると、宿泊業・飲食サービス業や生活関連サービス業・娯楽業では非正規雇用が増加した。
4. 「令和3年度年次経済財政報告」(内閣府)によると、各種調査において「テレワーク実施時には職場勤務時より労働生産性が上昇したと感じる者が多い」という結果が出ている。

問18 賃金支払に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 賃金は直接労働者に支払わなければならないが、金銭管理に慣れていない未成年者については、その親権者に対し賃金を支払うことが許される。
2. 賃金の口座振込払いについては、労働基準法上、労働者本人の同意がなくても、会社が指定する銀行等の口座に振り込む方法での支払いが許容されている。
3. 賃金はその全額を支払わなければならないが、労働者が横領行為を働き会社に対し不法行為に基づく損害賠償支払いが義務づけられる場合、使用者は当該損害賠償額を賃金から一方的に控除することができる。
4. 労働者の生活安定等のため、賃金の毎月1回以上一定期日払い原則が定められており、月額賃金につき2ヶ月に1回の頻度での支払いは許されない。

問19 高年齢者雇用安定法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 事業主が定年を定める場合、定年年齢については、会社の年齢構成等を考慮して事業主が自由に設定することができる。
2. 高年齢者雇用安定法に基づき 65 歳までの雇用確保措置の実施が義務づけられるのは、定年（65 歳未満に限る）の定めを設けている事業主に限られる。
3. 継続雇用制度を導入する場合、事業主は過半数労働組合等との労使協定の定めに基づき、継続雇用の対象者を選定することができる。
4. 2021 年 4 月施行の法改正により、事業主は 70 歳までの雇用確保措置を講ずることが義務づけられた。

問20 最低賃金法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 地域別最低賃金の決定において、地域における労働者の生計費を考慮するにあたっては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとされる。
2. 令和 4 年度地域別最低賃金額によると、政令指定都市（政令で指定された人口 50 万人以上の市）の属する都道府県はすべて、最低賃金時間額は 1,000 円を超えている。
3. 使用者は、最低賃金額に達しない賃金の支払いをしても、刑事処罰の対象とならない。
4. 最低賃金額は、時間のほか、日、週または月によって定めるものとする。

問21 「キャリア・パスポート」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. その時々活動を記録し、蓄積していくポートフォリオで、児童生徒が様々な役割の関係や価値を自ら判断し、取捨選択や創造を重ねるための材料となり得る。
2. 職業経験の棚卸しや職業生活設計等を行うキャリア・プランニング機能と、職業能力証明機能の2つを関連づけて活用する。
3. 適性理解や職業検索、キャリア・プランニングなど、キャリアガイダンスに必要な基本的ステップを利用者が独力で経験できる。
4. 様々な職務の遂行に必要とされる代表的な9種的能力(適性能)を測定することにより、能力面からみた個性の理解を行うものである。

問22 教育に関わる法律に関する次の記述のうち、(A) ~ (C) に当てはまる語句の組み合わせとして**適切なもの**はどれか。

(A) は、教育の根本的な理念や原則を定めている。教育をめぐる環境が大きく変化したことに伴い、(B) 12月に、公布後はじめて改正された。一方、学校教育法は、(A) に基づき学校教育制度に関する基本を定めた法律である。戦後の教育改革において6・3・3・4制の新学校体系が採用され、その基本規定として、(C) に(A) とともに公布された。

- | | | |
|-------------|------------------|------------------|
| 1. A. 国民教育法 | B. 1995 (平成7) 年 | C. 1947 (昭和22) 年 |
| 2. A. 教育基本法 | B. 2006 (平成18) 年 | C. 1947 (昭和22) 年 |
| 3. A. 国民教育法 | B. 2006 (平成18) 年 | C. 1945 (昭和20) 年 |
| 4. A. 教育基本法 | B. 1995 (平成7) 年 | C. 1945 (昭和20) 年 |

問23 精神障害の疾病分類（ICD-10による）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 躁うつ病（双極性感情障害）は、気分（感情）障害には含まれない。
2. パニック障害は、不安障害の一類型に位置づけられる。
3. 強迫性障害（強迫神経症）は、気分（感情）障害の一類型に位置づけられる。
4. 統合失調症は、気分（感情）障害の重症例である。

問24 アルコール使用障害に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. アルコール使用障害では、幻覚が出現することがある。
2. アルコール使用障害が、うつ病などの精神疾患を併発することはまれである。
3. アルコール使用障害の患者は、飲酒をやめる意志や意欲が非常に強い。
4. 重度のアルコール使用障害では、アルコールの摂取量を次第に減らしながら、適量を探ることが重要である。

問25 職場におけるハラスメントに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. パワーハラスメントにおいては、部下からの業務における優越的な関係を背景とした言動も、問題となり得る。
2. 精神障害の労働災害の認定において、セクシュアルハラスメントによるものは対象となっていない。
3. 「男らしい」、「女らしい」など、固定的な性別役割分担意識に基づいた言動は、セクシュアルハラスメントの原因や背景になる可能性がある。
4. 妊婦本人がこれまで通り勤務を続けたいという希望があっても、客観的に見て妊婦の体調が悪い場合に、管理者が業務量の削減や業務内容の変更等を打診することは、ハラスメントに該当しない。

問26 ハヴィガースト (Havighurst, R. J.) の発達課題に関する次の記述のうち、中期の発達課題として**最も不適切なもの**はどれか。

1. 高齢になって老いていく親に適応する。
2. 大人の余暇活動を開始する。
3. 配偶者の死に適応する。
4. 満足のいく職業的遂行を維持する。

問27 エリクソン (Erikson, E. H.) のライフ・ステージ (発達段階) と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. 発達課題である「親密性」とは、自分が何かを失うのではないかという不安を持つことなく、自分の同一性と他者の同一性を融合し合う能力のことをいう。
2. 発達の各段階において、成長に役立つ要素と発達の危機の克服に焦点を当て、「アダプタビリティ」の概念を提唱した。
3. 成人期を四季にたとえたライフ・サイクルに焦点を当て、その発達はおおよそ 25 年間続く 4 つの発達段階を経て徐々に進むと考えた。
4. 老年期の発達課題である「世代性」とは、次の世代の確立と指導に対する興味や関心のことをいう。

問28 人生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. ブリッジズ (Bridges, W.) は、転機を説明する上で、「キルト」という小さな布を縫い合わせながら大きな布を作っていく方法を象徴として用いている。
2. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機を乗り越えるためのリソースを、①Concern (関心)、②Control (統制)、③Curiosity (好奇心)、④Confidence (自信)、の 4 つの C に集約した。
3. ブリッジズは、転機について、①終焉、②中立圏、③開始、の 3 つの様相があることを示した。
4. シュロスバーグは、転機は、①遂行行動の達成、②代理的経験、③情動的喚起、から形成されるとした。

問29 シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) のトランジション・モデルに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. シュロスバーグは、転機を自分の役割、人間関係、日常生活、考え方を変えてしまうような人生上の出来事と捉えた。
2. 人生における転機は、能動的な転機、受動的な転機の 2 つから捉えることができる。
3. 人々が転機を乗り越えるためには、転機を事前に予測することが必要である。
4. 転機の変化を最小限にするためには、活用可能な 4 つのリソースを点検することが必要である。

問30 「就職支援ガイドブック-長期療養者とともに就職をめざす-」(厚生労働省、令和 2年3月)における、長期療養者に対する就職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. 病気がきっかけでキャリアチェンジを迫られる時は、治療のことを考慮し、早期退職をできるだけ早く決断できるように支援する。
2. 本格的な就労までに助走期間が必要な場合、支援対象者に職業訓練の受講を勧めることは望ましくない。
3. 相談者の入院等で対面での相談の期間がしばらく空く場合は、電話等で連絡をとり、関係が途切れない工夫が必要である。
4. 事業所に理解を得るには、支援対象者の病名を伝えることが最も重要である。

問31 治療と仕事の両立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. 労働者が長期に休業する必要があると判断した場合、労働者には治療および療養を最優先させるため、休業に関する制度や休業申請書類の提出については、職場復帰後にまとめて説明するのが望ましい。
2. 治療と仕事の両立支援は、労働者本人からの申出の有無にかかわらず、産業医と事業主の判断で、各個人に対応した支援体制を確立させておくことが必要となる。
3. 公平性の観点から、事業場ごとの疾病別ガイドラインは一律に定めることが必要である。
4. 短時間の治療が定期的に繰り返されることなども想定されるが、労働基準法に基づく年次有給休暇は、労使協定を結べば、上限はあるが、1時間単位で与えることが可能である。

問32 傾聴において必要な態度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、クライアントの身になって聴くことで、クライアントの気持ちや状況を自分がわかったつもりになることが大切である。
2. クライアントが安心して語るができるためには、キャリアコンサルタントの「判断をする」、「評価をする」という態度が重要である。
3. クライアントの気持ちに焦点を当てる時、過去の気持ちを大切にしつつも、「いま、ここ」での気持ちに、より焦点を当てながら聴いていくことが大切である。
4. キャリアコンサルタントの思いで自己表現を促したり、質問したりすることで、話の主導権はキャリアコンサルタントが握ることができ、クライアントは安心して話すことができる。

問33 相談者とキャリアコンサルタントの関係に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. あらかじめ決められた言い回しや進め方を面談場面に持ち込むことにより、相談者の話を素早く理解し助言することができる。
2. 早わかりしたり決めつけたりすることなく、「無知の知」の意識で相談者の話を聴く。
3. キャリアコンサルタントは、自身の「支援したい」という欲求に自覚的でなければならず、自らの振舞いが相談者にとって適切かどうか判断できなければならない。
4. キャリアコンサルティングの目的は、相談者が自立していくことにあり、正しいことを伝えることや正確な助言が目的ではない。

問34 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、**最も適切なもの**はどれか。

1. 導入時に行うインストラクションは、メンバー同士が相互に交流することをねらいとして実施する。
2. インストラクションにおいては、メンバーを誘導することになるので、エクササイズへのねらいは明らかにしない方がよい。
3. シェアリングは、エクササイズに取り組んだ後に行うもので、感じたことや気づいたことを語り合い、共有し合うことである。
4. 介入とは、エクササイズに取り組んでいる最中、不適切な行動がみられるメンバーに対して、メンバー同士で軌道修正をすることをいう。

問35 構成的グループ・エンカウンターにおける抵抗に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 超自我抵抗は、その人なりの固定観念、先入観、ベリーフが作動して生まれる抵抗である。
2. エス抵抗は取組みへの抵抗とも言われ、快樂原則に支配されての抵抗である。
3. 抵抗は、防衛機制やコンプレックスと密接な関わりがある。
4. 抵抗は、円滑なワークの実施を妨げるだけなので排除しなければならない。

問36 システマティックアプローチの相談過程に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 「カウンセリングの開始」では、温かい雰囲気の中で、クライアントが安心して話のできる信頼関係を作る。
2. 「問題の把握」では、来談の目的や何が問題なのかをカウンセラーとクライアントが相互に確認する。
3. 「目標の設定」では、クライアント自身に悩みや阻害要因に気づかせ、解決のための具体的な方策をいくつか選択して一連の行動ステップを組み立てる。
4. 「方策の実行」では、クライアントの行動を常に報告させて、選択した方策をクライアントに必ず完遂させる。

問37 トライアル雇用に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. トライアル雇用は、企業が人材を採用した後、入社後の一定期間を区切って採用者の能力・適性や勤務態度などを見極めることを目的にした制度である。
2. トライアル雇用の対象は、働いた経験が少なく、知識・スキル不足により就職に不安がある35歳未満の人に限定されている。
3. トライアル雇用の期間は、原則6か月である。
4. トライアル雇用の期間中は、労働基準法などの法律が適用され、賃金も支払われる。

問38 自己理解を促進する方法の一つである、他者による観察に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 観察において印象を歪める要因として、学歴や家柄などの一部の特徴や印象で全体を判断する、ハロー効果がある。
2. 観察において印象を歪める要因として、自分自身を基準として他者を評価してしまう、厳格化傾向がある。
3. 観察において印象を歪める要因として、意識的、無意識的に甘く判断しがちになる、寛容効果がある。
4. 観察において印象を歪める要因として、Aという特徴があるからBという特徴があるはずであるという、論理的過誤がある。

問39 職業レディネス・テスト[第3版] (VRT) の検査結果の進路指導への活用に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 興味や自信度、志向性という、進路選択に大きな影響を与える心理的側面を総合的に解釈し、生徒自身が自分を多面的に捉えられるよう援助する。
2. 自己採点が可能で、進路選択への動機づけと関心を高めるのに役立てることができると、進路指導計画の中での進路決定段階で実施することが望ましい。
3. 非能力検査なので、進路や職業についての選択の可能性を広げる意味で、能力検査(適性検査)の前に実施することが望ましい。
4. 検査の A と C は、具体的な職業の記述からなっているので、検査項目は職業情報としても活用し、自分との関係で職業の学習を促進させることができる。

問40 職業情報提供サイト(日本版O-NET)(愛称: job tag(じょぶたぐ))に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 学生のキャリア形成を支援する人、求職者への職業相談・職業紹介を行う人、企業内の人材活用に取り組む人が活用可能な様々な機能を提供している。
2. 職業について、内容、就労する方法、求められる知識・スキル、どのような人が向いているかなどが総合的にわかるサイトである。
3. 興味の特徴から適職を探索できる簡易版適性テスト(Gテスト)が搭載されている。
4. 職業のビジュアルなイメージをつかむことができるよう、多くの職業紹介動画が掲載されている。

問41 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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 求職者はマイページに登録した求職情報を公開することにより、求人者から直接リクエストが受けられる。
2. 求職者マイページ登録による自主応募は、ハローワークによる職業紹介に該当し、雇用保険の再就職手当等の対象である。
3. 「ハローワーク求職情報の提供サービス」は、労働市場全体のマッチング機能を強化するため、地方自治体等に、ハローワークの全国ネットワークの求職情報を提供している。
4. 「仕事をお探しの方」から、ハローワークがあっせんする職業訓練（ハロートレーニング）の検索ができる。

問42 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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 個人へのキャリアコンサルティングの認知度を高めていくには、高齢者の雇用継続支援も念頭におき、60歳以上のシニア層を含む中高年齢層を意識した支援を今まで以上に実践していくことも必要である。
2. セルフ・キャリアドックは、企業の人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組みである。
3. 産業雇用安定センターでは、個人の中長期的なキャリア形成を目指したジョブ・カードの普及推進とセルフ・キャリアドック導入にあたっての相談支援を無料で実施している。
4. グッドキャリア企業アワードでは、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組みを行っている企業等を表彰し、その取組み内容等を広く発信することでキャリア形成支援の定着を目指している。

問43 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、**最も適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントの役割は相談者との面談であり、組織内におけるキャリア支援の計画や実施、コーディネートの役割は人事部等の専任の担当者に任せるべきである。
2. 「令和3年度能力開発基本調査 調査結果の概要」(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を行う仕組みがある企業の割合は、従業員数が50人未満の企業では1,000人以上の企業の半分以下であり、企業規模間の差が課題といえる。
3. 教育現場で活動するキャリアコンサルタントは、キャリア教育は学校教育の一環であるとの認識のもと、学校教育の主体者である教師や保護者への助言などは慎むべきである。
4. 企業内で活動するキャリアコンサルタントは、個人の希望と組織の希望が合致しない状況で葛藤を抱えることがあるが、葛藤は一人で抱えて解決を模索していくことが役割として求められる。

問44 企業内キャリアコンサルタントの環境への働きかけの認識およ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. キャリアコンサルタントは、相談者への支援だけでは解決できない環境問題の指摘や改善の提案などを組織に働きかけたり、必要に応じて他の専門家とのネットワークづくりに努めなければならない。
2. 治療と仕事の両立支援では、キャリアコンサルタントが相談者から聞いた希望を、相談者の了解のもとに関連部門に伝えて働きやすい環境づくりの支援を行ったり、支援マニュアルの作成・社内での共有が期待される。
3. メンタルヘルス不調の未然防止に向け、ストレスについての理解促進や、ストレスチェック制度活用の意義を説明するセミナーや研修などの啓蒙活動も期待される。
4. オンラインを活用したキャリア面談は、通信機器の環境面や、細かいノンバーバルなニュアンス、空気感の把握などデメリットが多く、活用すべきではない。

問45 企業内キャリアコンサルタントの環境への働きかけの認識およ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. 企業内キャリアコンサルタントの立場から、兼業禁止の社内規定が従業員の主体的なキャリア形成を阻害しているとの見解を持つに至ったため、経営者に対して兼業禁止規定の見直しを提言した。
2. 企業内キャリアコンサルタントとして実施した相談について、半期ごとに相談内容の全般的な傾向や、そこから見えてくる組織運営上の課題を経営者に報告し、改善の方策について提言を行っている。
3. 企業内キャリアコンサルタントとして、階層別研修と時期を合わせた従業員への個別面談を行った結果、優秀と評価した従業員名を特定し、人事部と情報共有して、個別の育成プラン策定に役立っている。
4. 企業内キャリアコンサルタントとして相談を受けた内容が、仕事と家庭の両立に係る問題であることが判明したため、相談者の同意を得て、相談者の上司に配慮を求める提言を行った。

問46 「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」(厚生労働省、令和4年改訂)に基づく、キャリアコンサルタントの関係者との連携および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. 治療と仕事の両立支援では、主に本人の仕事のパフォーマンスをどうするかを課題とすることから、一般的に、働く本人の家族を連携の対象としては扱っていない。
2. 治療と仕事の両立支援では、連携の早さを求められることが多いため、本人の了解の有無に関わらず、支援のために必要な情報を共有し取り組むことが重要である。
3. 治療と仕事の両立支援にあたり、主治医から提供される情報が不十分で支援に支障がある場合は、キャリアコンサルタントであれば、本人の同意がなくても主治医から追加情報を収集できるとされている。
4. 治療と仕事の両立支援に関して、制度、体制の環境整備に向けた検討を行う際には、衛生委員会等で調査・審議するなど、労使や産業保健スタッフと連携することもキャリアコンサルタントの活動として重要である。

問47 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. それぞれの専門領域や現場のニーズに対応するための高い知識とスキルを身に付けるのではなく、キャリアコンサルタントとして共通に求められる一定の能力水準の確保に努めるべきである。
2. プロフェッショナルとしての水準向上のためには、自分自身の力量を超える相談を積極的に引き受ける必要がある。
3. キャリアコンサルティングを適切に実施するためには、自身が活動する地域における各分野の専門家やその活動領域等についての情報を得ることも必要である。
4. クライアントのキャリア形成・能力開発を支援する力は必要であるが、キャリアコンサルティングの理論的根拠に対する理解までは求められていない。

問48 キャリアコンサルティングにおける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. スーパービジョンは事例検討会とは違い、スーパーバイザーへの教育的な指導は行わない。
2. スーパービジョンでは、ケース記録だけではなく逐語記録も作って、一言一句の発言に対して具体的な指導を受けなくてはならない。
3. スーパービジョンは、スーパーバイザーの見立てや対応の誤りを指摘することを主目的としている。
4. スーパービジョンは、面談場面におけるキャリアコンサルタントの態度と能力を育成するだけでなく、クライアントの直接的援助以外の場面への関わりも対象とする。

問49 キャリアコンサルティングにおけるインフォームド・コンセントに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. インフォームド・コンセントの基本的な機能は、相談者が相談の進め方やその目的などについての自律的選択が可能となるように、これを保護することにある。
2. インフォームド・コンセントでは、相談の期間と回数、1回の時間、料金、支払方法、相談を中止する場合の方法を伝えれば十分である。
3. インフォームド・コンセントの内容は、最初の面談の前に書面を読み上げ、署名を得ればよい。
4. キャリアコンサルタントとクライアントの間に信頼関係があれば、インフォームド・コンセントの成立にクライアントの理解は必要ない。

問50 キャリアコンサルティングを担う者の活動範囲と義務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自らの役割を果たすために、相談者との心理的な距離を大きく取る必要がある。
2. 相談者が援助を求めている理由を認識する力を持つとともに、どのような変容を望んでいるのか、どうしたらそれができるかを相談者自らが認識できるように援助する。
3. キャリアコンサルタントが行う関係者との連携は、産業界の相互連携の橋渡しであって、家庭や地域活動間の橋渡しは含まれていない。
4. キャリアコンサルティングを実施するにあたっては、自らの限界については意識しないようにして、常にベストを尽くすのがよい。

