無断転載・無断複製を禁ず

2024年度後期（第33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 ◆ 2024 年 12 月 8 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（スマートウォッチの使用は不可、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（これ以外の使用は不可））、消しゴム以外のもの（定規、メモ用紙、筆記用具入れ等）は机上に置かず、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・スマートウォッチ等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、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2024年12月9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/）

○ 2025年3月19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、2024 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ことを指し、問題文では「クライエント」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
・障害者の雇用の促進等に関する法律：障害者雇用促進法
・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律：女性活躍推進法

◎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　「就職氷河期世代支援に関する行動計画2024」（内閣官房、令和5年）に盛り込まれた支援策に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．就職氷河期世代を雇い入れる事業主に対する助成金の対象を、人材育成や賃金引上げを行った場合にも拡大し、職場定着、処遇改善の促進を図る。
２．在職時からの継続的な相談支援においては、テクニカルスキルの習得は本人の責によるものとし、ヒューマンスキルの獲得、向上を支援する。
３．8050 問題などの複雑な事情を抱える世帯が増えていることから、身近な基礎自治体が直接行う行政サービスに対応を集約し、支援の担い手を絞り込む。
４．きめ細かな伴走支援を行うため、ハローワークの就職氷河期世代向け専門窓口を縮小し、地域若者サポートステーションによる支援に移行する。

問２　令和3年度から5年度にかけての「能力開発基本調査」（厚生労働省）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

１．企業内で実施した OFF-JT のうち「キャリア形成に関する研修」を実施した比率は、令和 3 年度調査から令和 5 年度調査にかけて徐々に減少している。
２．企業がキャリアコンサルティングを行った効果として最も多い回答は、令和 3 年度調査から令和 5 年度調査まで、いずれも「自己啓発する労働者が増えた」だった。
３．正社員がキャリアコンサルタントに相談したい内容（複数回答）は、「将来のキャリアプラン」、「仕事に対する適性・適職」を挙げる割合が高く、令和 3 年度調査から令和 5 年度調査にかけていずれも 4 割を超えていた。
４．1 年の間にキャリアコンサルティングを受けたことがあると答えた正社員の割合は、令和 3 年度調査から令和 5 年度調査にかけて徐々に減少している。

問３　多文化キャリアカウンセリング論の背景に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．アフリカなどの経済発展の著しい国々では、国内の人種構成が多様であるため、多文化の国民を統合する必要が生じてきた。
２．非主流派や少数派の人たちに対して、社会の中心的な文化を理解させていく必要が生じてきた。
３．スーパー（Super, D. E. ）のキャリア発達理論は、あくまで「白人男性中流階級」を対象としたものだという批判がある。
４．キャリア支援で使用するアセスメントについて、暗黙にアメリカ社会の多文化主義には限界があるという批判がある。

問４　キャリアに関する諸理論についての次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．ナラティブアプローチでは、「人々が意味ある偶然の出来事に出会う機会を増やし、キャリア形成に役立てることを支援する」と考える。
２．キャリア意思決定理論では、「職業選択はマキシサイクルとミニサイクルの連鎖的なプロセスである」と考える。
３．キャリア構築理論では、「人と環境の適合性は静的でも固定的でも客観的でもなく、容易に変化しうる動的なもの、主観的なものである」と考える。
４．社会的学習理論では、「職業選択は、社会階層や貧困・格差によって左右される」と考える。

問５　シャイン（Schein, E. H. ）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．キャリアのサイクルを大きく２つに分け、それぞれ「仕事・キャリア」のサイクルと「生物学的・社会的」のサイクルとした。
２．組織内でのキャリア発達について「キャリア・コーン」と呼ばれるモデルを提示し、組織内でのキャリアは中心方向と垂直方向の２方向からなるとした。
３．テストなどを用いて、キャリア・アンカーと職業を一対一で結びつけることが重視されている。
４．キャリア・アンカーは、「特定専門分野／機能別のコンピテンス」、「全般管理コンピテンス」、「自律／独立」、「保障／安定」、「起業家的創造性」、「純粋な挑戦」、「奉仕／社会献身」、「生活様式」の８つに分類される。

問６　職業的発達理論および生涯発達理論に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．ギンズバーグ（Ginzberg, E. ）は、職業選択を可逆的な発達的プロセスと捉えたが、後に将来に対する不確実性を積極的に受け入れることの重要性を示した。
２．レビンソン（Levinson, D. J. ）は、成人の心理社会的発達は生活構造の安定期と過渡期が交互に現れて進むと考えた。
３．エリクソン（Erikson, E. H. ）は心理社会的発達段階を「乳児期」、「幼児前期」、「幼児後期」、「学童期」、「青年期」、「成人前期」、「成人期」、「老年期」の８つに分けた。
４．スーパー（Super, D. E. ）は、ビューラー（Bühler, C. ）の生活段階、ハヴィガースト（Havighurst, R. J. ）の発達課題、ギンズバーグの発達理論などを整理し、職業的発達理論をまとめた。

問７　ホランド（Holland, J. L. ）の理論で示された職業領域6類型（RIASEC）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．現実的職業領域（R）は、人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動の領域である。
２．企業的職業領域（E）は、機械や物体を対象とする具体的で実際的な仕事や活動の領域である。
３．社会的職業領域（S）は、研究や調査のような研究的、探索的な仕事や活動の領域である。
４．慣習的職業領域（C）は、定まった方式や規則を重視し、それに従って行う仕事や活動の領域である。

問８　精神分析に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．精神分析では、心をエス、自我、超自我の 3 領域に分けて考えており、エスからの欲求を満たすために、現実の環境との調整を行っているのは、自我である。
２．精神分析では、心の問題は、意識するには耐えられないような体験が無意識に昇華されて、それが不安や葛藤を引き起こすために生じると考える。
３．無意識的な葛藤の中でも、フロイト（Freud, S. ）が重視したエディプス・コンプレックスは、兄弟姉妹に対する劣等感を指す。
４．転移とは、クライエントが幼少時代に重要な他者に対して抱いた感情を、自身の内面に向けることを指す。

問９　アサーシ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．アサーションは、相手を思い通りに動かす表現スキルである。
２．アサーションをする上で、自尊感情を持つことは阻害要因となる。
３．アサーションの根底には、表現することを基本的人権として大切にしようとする理念がある。
４．アサーションにおいては、他人本位ではなく自分本位であることが重要である。

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。

１．一定規模以上の企業においては、セルフ・キャリアドックに取り組むことが職業能力開発促進法によって義務付けられている。
２．人材開発支援助成金は、時代の流れに呼応し、「人への投資促進コース」、「人材育成支援コース」、「事業展開等リスキリング支援コース」の３つのコースに絞られ、他のコースは廃止された。
３．キャリアアップ助成金とは、雇用する正規労働者および非正規労働者のキャリアアップを促進するための取組みを実施した事業主に対して助成するものである。
４．トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）は、職業経験の不足等による就職が困難な求職者等を、無期雇用契約へ移行することを前提に、一定期間試行雇用を行う事業主に対して助成するものである。

問11　人事評価エラーに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

１．対比誤差は、先に結論となる総合評価があり、その評価から逆算して、つじつまが合うように各項目の評価をする評価エラーである。
２．ハロー効果は、部分的な印象で全体的な評価をしてしまう評価バイアスに基づく評価エラーである。
３．寛大化傾向は、評価者本人の自信の欠如や心情的な人間関係への配慮から、評価が甘くなる傾向になる評価エラーである。
４．中心化傾向は、厳しい優劣判断を回避し、評価が中央に集中してしまう傾向に基づく評価エラーである。

問12　「令和5年度能力開発基本調査」（厚生労働省）における「個人調査」の結果に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

１．OFF-JT の受講率は、女性の方が男性よりも高くなっている。
２．自己啓発を行った者のうち、自己啓発を行った理由をみると、正社員、正社員以外ともに「現在の仕事に必要な知識・能力を身につけるため」よりも「将来の仕事やキャリアアップに備えて」の方が多い。
３．令和 4 年度中にキャリアコンサルティングを受けた者は、「労働者全体」では 30%を上回っている。
４．向上させたい能力・スキルの内容については、正社員では「課題解決スキル（分析・思考・創造力等)」よりも「マネジメント能力・リーダーシップ」の方が多い。

問13　キャリア自律とその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．キャリア自律の概念は、日本では 2010 年代に入ってから言及されるようになった。
２．キャリア自律は、「目まぐるしく変化する環境の中で、自らのキャリア構築と継続的学習に積極的に取り組む、生涯にわたるコミットメント」と言うことができる。
３．労働者が長期的なキャリアを自律的・主体的に考え、新たな学び・学び直しを行うことを、企業などの関係者が協働して後押しすることが学びの好循環を生む。
４．企業内で労働者の自律的・主体的なキャリア形成を促すために、キャリアコンサルタントには、企業への提案力が求められる。

問14　「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2024年改訂版」（内閣官房）の「三位一体の労働市場改革の早期実行」における「労働移動の円滑化」で挙げられた政策に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

１．個々の企業の実態に応じた職能資格制度の構築
２．官民の求人・求職情報の共有化によるキャリアコンサルティング機能の強化
３．失業給付制度の見直し
４．情報インフラ整備とデジタルスキル情報の蓄積・可視化

問15　キャリア形成支援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・キャリアドックにおいては、企業が人材育成ビジョン・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、体系的・定期的に従業員の支援を実施する。
２．専門実践教育訓練給付の対象となる資格・試験には、社会保険労務士試験、ファイナンシャル・プランニング技能検定試験が含まれる。
３．人材開発支援助成金では、企業の職務に関連した専門的な知識や技能習得のための職業訓練などを実施した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成する。
４．厚生労働省の雇用関係助成金検索ツールは、雇用に関する企業のニーズや労働者属性が多様であることから、「取組内容」や「対象者」から検索ができる。

問16　最近のわが国の雇用・労働市場に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

１．2023 年平均の雇用者数は前年に比べ増加しているが、正規の職員・従業員は減少している。
２．2023 年平均の就業者数を産業別にみると、「情報通信業」では前年に比べ増加しているが、「宿泊業、飲食サービス業」では前年より減少している。
３．「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると、2023 年平均の有効求人倍率（パートタイムを含む）は、前年に比べ低下した。
４．「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」（厚生労働省）によると、2023 年 10 月末時点の日本における外国人労働者数は、初めて 200 万人を超えた。

問17　「令和5年版労働経済の分析」（厚生労働省）における転職者（過去1年以内に離職経験のある就業者）等に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

１．転職者数はリーマンショック期の 2009～2010 年にかけて大幅に落ち込んだ後、一貫して増加を続けており、2020 年からのコロナ禍の影響を受けなかった。
２．前職を離職した理由別に転職者数の前年差をみると、2022 年は「人員整理・勧奨退職のため」を挙げる者の数が増加に転じている。
３．「雇用動向調査」（厚生労働省）により、年齢別の転職前後における賃金変動状況（「増加した者の割合」－「減少した者の割合」）をみると、25～34 歳までの若手社員層に比べ、経験豊富な 45～54 歳において賃金が増加した者が多い。
４．転職後の長期的な賃金増減に係る推計結果をもとに「転職直後は賃金が減少する確率が高くなるものの、転職 2 年後には、転職前の企業で勤続するよりも年収が大きく増加する確率が高まると考えられる」としている。

問18　労働時間の規制に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

１．労働基準法第 36 条第 5 項によれば、労使協定を締結すれば月 45 時間超 100 時間未満の範囲で、最大 10 ヶ月間労働時間を延長して労働させることができる。
２．1 ヶ月 60 時間を超える法定時間外労働については、割増率 50%以上の時間外割増賃金を支払わなければならない。
３．原則として、労働基準法第 36 条第 5 項に定める、「一年について労働時間を延長して労働させることができる時間」には、法定休日労働の時間も含まれる。
４．医業に従事する全ての医師は、時間外労働の上限について、臨時的な特別な事情がある場合、年 800 時間を限度に設定できる。

問19　わが国の医療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．国民健康保険法には国籍要件が定められているため、国内で就業する外国籍のフリーランスは、被保険者資格を有しない。
２．事業所で使用される 75 歳以上の者は、健康保険法の被保険者に該当する。
３．健康保険の被保険者は「適用事業所に使用される者」であり、代表取締役などの役員は被保険者に該当しない。
４．高齢者医療を社会全体で支える観点に立って、健保組合等から高齢者医療制度に対し、支援金等による財政調整が講じられている。

問20　法令上の賃金に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

１．出来高払いで賃金が支給される場合、使用者は労働時間に応じて一定額の賃金を保障しなければならない。
２．賃金の全額払い原則は、賃金債権の相殺禁止の趣旨を含んでいると考えられており、過払い賃金を清算するための調整的相殺も禁じられている。
３．労働者が、自由な意思に基づく合意によって賃金債権を放棄することは、いかなる場合においても賃金の全額払い原則に違反する。
４．賃金は通貨で支払われなければならず、労働者の同意を得た場合であっても、電子マネー等による賃金のデジタル払いは禁じられている。

問21　「令和5年度学校基本統計」（文部科学省）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．高等学校等卒業者の大学（学部）・短期大学（本科）への進学率（過年度卒を含む）は、50%弱である。
２．高等学校を卒業した者に占める就職者の割合は、15%弱である。
３．大学（学部）を卒業した者のうち、大学院等へ進学した者の割合は、5%に満たない。
４．大学（学部）を卒業した者に占める就職者の割合は、90%を超えている。

問22　教育に関わる法律および政策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. 教育振興基本計画	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. 教育振興基本計画	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　パーソナリティ障害に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．一度でも極端に偏った行動があれば、パーソナリティ障害を疑う。
２．外国籍の人にとっては当たり前の行動でも、来日して日本の文化にそぐわない行動が見られれば、パーソナリティ障害を疑う。
３．境界性パーソナリティ障害は、他者に対する理想化とこき下ろしとの両極端を揺れ動くことによって特徴づけられ、不安定で激しい対人関係がみられる。
４．就学前でも、特徴的な行動パターンが当てはまれば、パーソナリティ障害を疑う。

問24　ストレスチェック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．職場において、従業員の適正配置や健康管理を円滑に行うため、上司が部下のストレスチェックの結果を確認する。
２．ストレスチェックの推進のため、従業員のストレスチェックの受検義務を、社内規定で明示する。
３．従業員の健康管理のために、高ストレス者と判定された従業員全員に、産業医による面接指導を義務付ける。
４．事業者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果の記録を作成して、これを５年間保存しなければならない。

問25　「健康づくりのための睡眠ガイド2023」（厚生労働省、令和6年）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1．夜間に実際に眠ることのできる時間は、加齢により徐々に短くなり、成人では 20 年ごとに 30 分程度の割合で減少する。
2．成人の睡眠時間の調査研究によると、7 時間前後よりも短いと生活習慣病やうつ病の発生リスクが高まるが、7 時間前後よりも長い場合は、リスクの有意差はないと報告されている。
3．交替制勤務者の夜勤中の 20～50 分程度の仮眠は、かえって業務効率を下げるため、とらない方がよい。
4．平日の睡眠不足を休日に取り戻そうと長い睡眠時間を確保する「寝だめ」は、2 時間以上起床時間を遅くしないと期待する効果は得られない。

問26　ライフステージおよび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．バルテス（Baltes, P. B. ）は、青年期におけるアイデンティティ形成を「アイデンティティ達成」、「モラトリアム」、「予定アイデンティティ」、「アイデンティティ拡散」の 4 つのステイタスで示した。
2．ユング（Jung, C. G. ）は、中年期の転換期を境に、人生の後半では、心的エネルギーを注ぐ対象が外的世界から内的世界へと変化すると考えた。
3．トーンスタム（Tornstam, L. ）は、人生を問い直し、自分の人生が自分の責任であるという事実を受け入れることが老年期の発達課題であると考えた。
4．ハヴィガースト（Havighurst, R. J. ）は、青年期の発達課題として、自己についての肯定的で一貫した感覚を有することになるという「同一性」という概念を提唱した。

問27　シニアのキャリア課題およびそれを取り巻く環境に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．高年齢者雇用安定法は、雇用主に 70 歳まで直接雇用の確保を義務付けており、労働者もそれを念頭に置いたキャリア構築が求められている。
2．65～69 歳までの就業率は 2023 年時点で 3 割程度であり、この世代の就業機会の確保は引き続き課題である。
3．健康寿命は男女ともに延伸しており、身体的に見てもシニアが働くことができる期間は伸びていくと考えられる。
4．2025 年 3 月 31 日に高年齢者雇用安定法の経過措置が終了し、定年の 65 歳への引上げが義務付けられるため、これを念頭に置いた中高年世代へのキャリア支援が求められる。

問28　シュロスバーグ（Schlossberg, N. K. ）の人生の転機のモデルにおける4つのリソース（4S）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．Strategies（戦略）とは、何が引き金になっているか、コントロール可能かなどである。
2．Self（自己）とは、個人の内的リソースで、社会経済的地位などの属性と、価値観などの心理的資源の 2 側面がある。
3．Situation（状況）とは、周囲からの支え、親密な人間関係などである。
4．Support（支援）とは、対処行動ともいえるもので、状況を変える、あえて何もしないなどがある。

問29　「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組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、令和4年6月）における、インターンシップ等の学生のキャリア形成支援に係る4つの類型に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．タイプ 1（オープン・カンパニー）では、取得した学生情報の採用活動への活用は、採用活動開始以降に限り、可能である。
２．タイプ 2（キャリア教育）では、取得した学生情報の採用活動への活用はできない。
３．タイプ 3（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）では、取得した学生情報の採用活動への活用はできない。
４．タイプ 4（高度専門型インターンシップ）では、取得した学生情報の採用活動への活用はできない。

問30　「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6年3月）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．治療と仕事の両立にあたっては、疾病を抱える労働者本人が、主治医の指示等に基づき、治療や疾病の増悪防止について適切に取り組むことが重要である。
２．治療と仕事の両立支援は、産業医が全ての責任を持って行う。
３．治療と仕事の両立支援では、仕事の繁忙等の理由があれば、必要な就業上の措置や配慮を行わなくてもよい。
４．治療と仕事の両立支援には、労働者本人の申出は不要である。

問31　障害者雇用促進法における障害者の範囲に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．障害者雇用促進法における障害者とは、短期的なものも含め、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。
２．障害者雇用促進法における知的障害者は、障害者のうち、知的障害のある者であって、知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者である。
３．障害者雇用促進法における精神障害者は、障害者のうち、精神障害がある者であって、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている全ての者である。
４．障害者雇用促進法における障害者の範囲に、発達障害者は含まれない。

問32　キャリアコンサルティングにおけるカウンセリングの技能に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．マイクロカウンセリングの「積極技法」では、クライエントの積極性を引き出すため、能動的なかかわりは控えるようにし、受け身の態度に徹する。
２．「要約」は、クライエントの話のキーポイントを押さえて、正確かつ簡潔に返すことが重要なため、事柄のみ伝え、クライエントの気持ちを付け加えてはならない。
３．基本的態度の「自己一致」とは、クライエントが問題を解決するために、積極的にキャリアコンサルタントが自身の経験を自己開示し、アドバイスをすることである。
４．キャリアコンサルタント視点の「問題把握」は、クライエントの話を客観的かつ広い視野で捉えた、クライエントが気づいていない問題を理解することである。

問33　ジョブ・カード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・プランシートでは、キャリア形成のための基本計画を記入するために、自分が大切にしたい価値観や自分の強みを把握することが大切であり、弱みにはあまり触れないようにする。
２．職務経歴シートには、正社員経歴のほか、雇用形態に関わらず期間雇用、雇用型訓練等の職務経歴は記載するが、インターンシップやアルバイトについては記載しない。
３．職業能力証明シートでは、相談者の免許・資格、学習歴・訓練歴のみでなく、訓練成果の評価や、職場での仕事振りの評価に関する情報も記載する。
４．キャリア・プラン作成補助シートは、社会環境変化に対応して自分らしく活躍できるキャリア形成力と、その背景にある個人的傾向を把握するための、心理学的検査のシートである。

問34　グループワークに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．グループワークにおけるルール遵守に問題があった場合は、ワークを一旦止めて対応した方がよい。
２．グループワークにおいて一部のメンバーがふざけている場合は、成り行きを見守った方がよい。
３．グループワークに参加しようとしないメンバーがいる場合は、参加を促すために原因を明らかにすることが重要である。
４．グループワークへの参加様態にばらつきがある場合は、積極的に参加しているメンバーに声をかけて、雰囲気を盛り上げるのがよい。

問35　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．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、エクササイズのねらいは明らかにしない方がよい。
３．シェアリングは、感じたことや気づいたことを語り合い、共有することである。
４．介入とは、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36　カウンセラーに求められる基本的態度や能力に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．カウンセラーは、クライエントとの間に温かい信頼に満ちた関係を築き上げる能力が求められる。
２．受容的態度とは、カウンセラー自身の自己受容のことであり、高い自己肯定感を保つ姿勢である。
３．理解的態度とは、カウンセラー自身の自己理解のことであり、カウンセラーが自身のアイデンティティを適切に理解していることである。
４．カウンセラーは、自身が不安になったり混乱した場合でも、専門家として自分の内に起こっている感情や思いを抑圧し、笑顔で対応するように心がける。

問37　事例を読み、次の記述のうち、キャリアコンサルタントが「方策の実行」のマネジメントの視点で行う支援として、**最も適切なもの**はどれか。

【事例】「A さんは現在、キャリアチェンジのために新しいスキルを学んでおり、次の職場での成功を目指しているが、計画通りに進まず悩んで来談した。」

１．Ａさんのモチベーションを維持するために、計画の進行状況に応じてフィードバックを提供し、必要があれば計画を調整する。
２．A さんに厳格なスケジュール管理を求め、スケジュールを守らせるための監視を続ける。
３．A さんが直面する課題に対して、自分で解決する能力を高めるために、助言等の支援を最小限に抑える。
４．Ａさんの努力が不足していることを伝え、励ましながら計画通りに進めるように強く求める。

問38　自己理解の特徴に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．自分自身を分析し、さらに統合するという手続きをとる。
２．自分を描写する言葉や方法は、主観的でなければならない。
３．自己理解には、自己の個性について知るだけではなく、自己と環境との関係を知ることも含まれる。
４．自己理解は、包括的かつ継続的に行われなければならない。

問39　アセスメントツール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．アセスメントツールは、受検者が自らの個性や適性を理解し、適切な進路選択ができるようにするための道具として、役立てることができる。
２．紙筆検査タイプの心理検査は、授業やセミナー等で、出席者や参加者の個性や適性を測定したいときに利用すると便利である。
３．多くの対象者に効率よくアセスメントを実施するには、パソコンやインターネット等を用いたキャリアガイダンスシステムの利用も適している。
４．カードソートタイプのツールは、個別の相談や面接で相手と対話しながら個性や適性を確認するには有効であるが、集団実施には適さない。

問40　2024年3月にリニューアルされたjob tag（職業情報提供サイト（日本版O-NET））に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．「IT 分野」の各職業の職業情報ページに、スキルレベル別の給与データ（年収）が追加された。
２．自身の能力的特徴から適職を検索できる「職業適性テスト（通称：G テスト）」に、運動共応（眼と手・指を共応させて正しくコントロールする力）を測定する検査が新たに追加された。
３．職業情報の中から、「汎用金属工作機械工（施盤工、ボール盤工等）」、「自動車板金塗装」、「配電盤・制御盤等組立」など 10 職業が削除された。
４．「職業情報の見方」や「自己診断ツールの使い方」など、サイト機能を紹介する job tag の「使い方動画」が掲載された。

問41　企業や職場に関する情報を提供するウェブサイトについての次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１.「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」のほか、「若者雇用促進総合サイト」などでも、企業の職場情報を把握することができる。
２．上場企業のホームページなどにおける有価証券報告書等の法定開示資料では、企業の人材育成・社内環境整備の方針、女性管理職比率などを把握することができる。
３．経済産業省のサイトである「gBizINFO（ジービズインフォ）」では、法人番号や法人名から企業等の活動情報が検索できる。
４.「女性応援ポータルサイト」では、女性活躍推進法に基づき、全国の企業が女性の活躍状況に関する情報・行動計画を公表している。

問42　リスキリング、学び直しに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．2024 年度からハローワークに設置されたキャリア形成・リスキリング相談コーナーでは、求職登録者のみを対象に、有料でリスキリングに関する相談支援を行っている。
２．生産性向上人材育成支援センターでは、中小企業等の人材育成に関する相談支援、企業の課題に合わせた人材育成プランの提案、職業訓練の実施などを行っている。
３．キャリア形成・リスキリング支援センターでは、キャリアコンサルティングのほか、DX 人材の養成のためのリスキリング講座なども開講している。
４.「令和 5 年度能力開発基本調査（個人調査）」（厚生労働省）によれば、最終学歴別の自己啓発の実施率は、「大学（文系）」の方が「大学院（理系）」より高い。

問43　キャリアコンサルティングの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．キャリアコンサルティングの利用が十分に進んでいるとは言えない要因として、キャリアについて課題を抱える労働者が、相談しても改善できるものではないなど、相談することの意義を見出せていないことも挙げられる。
２．企業においてキャリアコンサルティングの仕組みを導入するには、経営者や人事の責任者等に対して、キャリア形成支援の取組みが組織の活性化や企業の持続的成長に資するものであることの理解を得る必要がある。
３．「令和 5 年度能力開発基本調査（企業調査）」（厚生労働省）によると、企業内のキャリア形成支援のキーパーソンとなる職業能力開発推進者の選任状況は、「すべての事業所において選任している」とする企業の割合が約 5 割である。
４．企業内のキャリア形成支援を推進するには、キャリアコンサルタントが職業能力開発推進者の役割を担い、労働者の相談・指導、組織課題の改善・解決に向けた関係者との調整の役割等を担うことが期待される。

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、従業員が実務の経験を通じて、自ら職業能力の開発および向上を図ることができるようにするために、人事・教育部門に働きかけることが求められる。
２．キャリア開発研修について、入社時、入社後一定年数経過時、一定年齢に到達した時など、ライフキャリア上での課題が生じやすい時期や年齢の節目等に開催することの重要性を、人事部門に働きかけることは有益である。
３．セルフ・キャリアドックは、企業内における個人のキャリア形成支援が目的であり、上司や職場または経営者への個を超えた支援は対象としない。
４．メンタルヘルス不調者への対応など従業員個々の問題解決にあたっては、人事部門や産業医・保健師、現場管理職、労働組合などとあらかじめ連携体制を構築しておく必要がある。

問45　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．ストレスチェック実施者と協力して取りまとめた集団集計・分析結果の中から、日頃から問題のある個人のデータを事業主に報告し、職場環境の改善を提言すること。
２．育児や介護に直面する従業員当事者からの相談を受けたキャリアコンサルタントが、相談内容に沿って、本人の了解のもとに現場の上司や関連部署と相談して、職場環境の整備を図るなど課題解決に努めること。
３．従業員当事者から職場での様々なハラスメントについての相談を受けたキャリアコンサルタントが、本人の了解のもと、ただちに相談内容に応じて必要な体制の整備や雇用管理上必要な措置について、事業主へ直言すること。
４．性的マイノリティの従業員当事者からの相談を受けたキャリアコンサルタントが、相談内容に沿って、本人の了解のもとに現場の上司や関連部署と相談して、職場環境の整備を図るなど課題解決に努めること。

問46　キャリアコンサルティングにおけるネットワークの認識と実践に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．キャリアコンサルタントとしての、自身の人的ネットワークの棚卸しをすることにより、自分に欠けているネットワークの要素を見出せる可能性がある。
２．相談者の支援にあたり、キャリアコンサルタントが活用できるサポート資源は、人的ネットワークが唯一と考えられている。
３．治療と仕事の両立や福祉領域における支援では、キャリアコンサルタントの社会的役割の拡大、変化への柔軟な対応が取れるように、その領域の専門家を招き、学びの機会を設けることは重要である。
４．自分の能力の範囲を超えることについて、相談者の同意を得て、必要なサービスを提供する専門機関や専門家にリファーすることは、適切な対応と言える。

問47　スーパービジョンに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．キャリアコンサルティングの場面において、スーパービジョンの一環として、相談者の了解を得た上で、キャリア支援の改善のために、熟練のキャリアコンサルタントが同席することは可能である。
２．キャリアコンサルタントは、自分が未熟であることを承知の上で、自己の成長に繋がる場として、スーパービジョンに大きな期待を寄せる。
３．スーパーバイザーから新たな視点や技法の指導を受け、専門職として多様な観点から自己を振り返ることは、スーパーバイジーにとって成長の契機となる。
４．スーパーバイジーは、スーパーバイザーの発言や介入に傷ついたり、落胆したり、怒りを感じることがあるが、その事実をスーパーバイザーに伝えることは許されていない。

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．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．キャリアコンサルタントは、組織内での活動において自己の相談能力向上に努める必要はあるが、人事部門との協働を含めた組織理解をする必要はない。
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．クライエ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49　「キャリアコンサルタント倫理綱領」（特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会、令和6年）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、個人および組織を取り巻く社会・経済・技術・環境の動向や、教育・生活の場にも常に関心を払う必要がある。
２．相談時間が限られて時間的不足がある場合は、キャリアコンサルティングの目的およびその範囲、守秘義務とその範囲、その他必要な事項などを説明する必要はない。
３．キャリアコンサルタントは、社会の発展や学術的貢献に資するのであれば、調査・研究の内容やその公表に対して相談者の同意を得る必要はない。
４．キャリアコンサルタントは、専門性の向上のために自己研鑽をする必要はあるが、情報技術の修得までは求められていない。

問50　キャリアコンサルタントの役割や姿勢に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．キャリアコンサルティングでは、相談者が目標を設定し、目標に向かって進むことができるようになるためには、キャリアコンサルタント個人の価値観や生き方を伝えることが重要である。
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．大学で学生の相談対応を行う場合、学修相談など学生生活を行っていく上での様々な相談は、担当範囲に含まれない。
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。

© 2024, Career Consulting Conference