

2025年度前期（第34回）6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 ◆ 2025年6月15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. 試験中に机の上に置ける物は、受検票、腕時計、筆記具（黒の鉛筆もしくはシャープペンシル・消しゴム）です。それ以外のもの（定規・メモ用紙・筆記用具入れ等）は机の上に置かず、カバンなどの中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2025年6月16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9月1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を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、2025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
- ・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 「令和5年版労働経済の分析」（厚生労働省）で示されている、非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換に伴う労働者の意識や行動の変化に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「今後のキャリアの見通しが開けていた」という項目に肯定的な回答をした者の割合は、後に正規雇用へ転換した労働者（転換労働者）と、非正規雇用を継続した労働者（継続労働者）とを比較すると、継続労働者の方が高い。
2. 転換労働者は、転換前からキャリアの見通しが開けている割合が高く、転換後にはその割合が更に高まっている。
3. 「仕事を通じて『成長している』という実感を持っていた」という項目に肯定的な回答をした者の割合は、継続労働者の方が高い。
4. 転換労働者で、自分の意志で、仕事に関わる知識や技術向上のための取り組みとして行う「自己啓発活動」を行ったと回答した者の割合は、転換前に比べると微減している。

問2 第11次職業能力開発基本計画（厚生労働省）で示されたキャリアコンサルティングの推進の方向性に関する次の記述のうち、（A）～（E）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。

「日本型の雇用慣行が徐々に変化するとともに、急速なデジタル化の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による（A）の長期化等により、労働者に求められる能力も変化していく。このため、労働者は、日々の業務を通じて（B）の向上を図るとともに、（C）任せにするのではなく、若年期から自身の職業能力開発の必要性を（D）的に意識しながら、時代のニーズに即したリスキリングやスキルアップを図っていく必要がある。これを支援するため、国や企業においては、（E）がキャリアコンサルティング等を通じて定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認することができる機会を整備することが重要である。」

- | | | | | |
|--------------|----------------|-------|-------|-----------|
| 1. A. 定年後の期間 | B. エンployアビリティ | C. 会社 | D. 自発 | E. 管理職 |
| 2. A. 健康寿命 | B. 生活の質(QOL) | C. 家庭 | D. 全般 | E. 人事部門 |
| 3. A. 職業人生 | B. 職業能力 | C. 企業 | D. 継続 | E. 労働者 |
| 4. A. 在職期間 | B. 生産性 | C. 他者 | D. 複眼 | E. 専門の支援者 |

(2025.6) 2 級学科試験問題

問3 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、1909 年出版の書籍の中で、職業選択やキャリアのカウンセリングに関する基本的なモデルを提唱した。
2. シャイン (Schein, E. H.) は、職業的適合性を能力とパーソナリティに整理した。
3. ウィリアムソン (Williamson, E. G.)は、職業行動を差異心理学、発達心理学、力動心理学から包括的に捉えようとした。
4. ロー (Roe, A.) は、誰しも最も自分らしく働ける仕事のスタイルがあるとして、それを「キャリア・アンカー」と呼び、8つのキャリア・アンカーを提唱した。

問4 エリクソン (Erikson, 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. エリクソンの代表的な理論にアイデンティティ論 (自我同一性) がある。
2. 心理社会的危機は、人生においてなるべく避けることが望ましいとされている。
3. エリクソンは、心理社会的発達段階を「児童期と青年期」、「成人前期」、「中年期」、「老年期」の4段階に分けた。
4. エリクソンの発達モデルは、成人をピークに、漸次衰退していく漸成説に基づいている。

問5 社会認知的キャリア理論 (SCCT) に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. SCCT は、キャリア関連の行動に影響を与える要因として学習経験、自己効力感、結果期待、目標設定といった複数の要因を想定したモデルである。
2. SCCT は、キャリア意思決定自己効力感尺度 (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale: CDMSE) の研究を発展させた理論である。
3. SCCT では、クライアントのテーマを明らかにするためにキャリア構築インタビューの手法を用いる。
4. SCCT は、バンデューラ (Bandura, A.) が唱えた三者相互作用を理論の基盤としている。

問6 ホランド (Holland, J. L.) 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. 現代の文化圏では、多くの人びとのパーソナリティは、学生型、市民型、家庭人型、労働者型、余暇人型、保護者型の6類型に分けられる。
2. 我々が生活する環境は、専門・職能型、経営管理型、自律・独立型、保証・安定型、起業型、社会貢献型の6類型に分けられる。
3. 個人は、自分の役割や能力を発揮し、価値観や態度を表現し、かつ自分にあった役割や課題を引き受けさせてくれる環境を探し求めている。
4. 個人の行動は、その人のパーソナリティと発達段階によって決定される。

問7 クランボルツ (Kruboltz, J. D.) の「計画された偶発性理論」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 想定外の出来事がキャリアに影響を及ぼすことは稀なことであり、極めて珍しい出来事だと認識すべきである。
2. 未決定は問題であり、用意周到にキャリアをデザインするよう支援すべきである。
3. 自分のなかの古い信念に疑問を呈する機会として、想定外の出来事を利用することはできない。
4. 将来、有益な想定外の出来事が起こりやすくなるように、クライアントが行動を始めることを支援すべきである。

問8 カウンセリングアプローチ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. 論理療法においては、治療の過程で現れる転移や逆転移を分析・解釈し、クライアントの問題行動や症状の背後にある不安や葛藤への理解を深める。
2. 家族療法は、対象を取り巻く環境や文脈との関係を理解するシステム論に基づく心理療法である。
3. フォーカシングでは、心の中に親 (P)、大人 (A)、子ども (C) の3つの自我状態があり、状況により、また各個人によって優位となる自我状態が異なると考え、分析する。
4. 交流分析では、意識から無意識を含めた心の内面の探索手段として、クライアントが寝椅子に横たわって、心に浮かぶことを自由に語る自由連想法を用いる。

問9 自律訓練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. 自律訓練法では、筋肉を意識的に緊張させたり緩めたりすることで、リラックス状態を作り出す。
2. 練習者が訓練を行う主体となって、問題の克服に取り組むところに特徴がある。
3. ドイツの医師であるシュルツ（Schultz, J. H.）によって開発された。
4. 自然に心身の状態の変化が生じるのを待つという、受動的態度を重視する。

問10 政府のリスキリング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. マナビDXは、文部科学省が民間企業に委託し展開している、生涯学習の充実を目的としたポータルサイトであり、特に人文分野の講座が豊富である。
2. 人材確保等支援助成金は、働く人の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図ることを目的として、厚生労働大臣が指定する教育訓練を修了した際に、受講者に対して受講費用の一部が支給されるものである。
3. 経済産業省が行う「リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業」では、リスキリングと労働移動の円滑化を進める観点から、「キャリア相談対応」、「リスキリング講座の提供」、「転職支援」までを一体的に実施する体制を整備している。
4. 厚生労働省が策定した「職場における学び・学び直しガイドライン」は、中小企業のみを対象に、中小企業の強みを活かした人材開発に取り組むべき事項をまとめたものである。

問11 リカレント教育に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 文部科学省のマナビ DX に登録した学習履歴は、「マイジョブ・カード」サイトの職業能力証明シートに自動的に反映することができる。
2. 経済産業省では、わが国の競争力強化に向けた環境・機運の醸成のために、IT・IT 利活用分野の拡充支援を目指している。
3. 厚生労働省では、雇用保険に加入できない短時間労働者等を対象にした「生産性向上人材育成支援センター」を立ち上げた。
4. 人材開発支援助成金とは、主に雇用保険を受給できないハローワークの求職者を対象にした離職者訓練助成制度の一つである。

問12 従業員の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. 職場内の人材育成である OJT では、業務経験を通じて仕事内容を学ぶのみで、メンターによる支援は得られない。
2. VUCA の時代にあっては、年齢や役職等を基準に、従業員を一時的に管理する企業の傾向が高まる。
3. 企業が自己啓発を促進するには、金銭的援助や教育訓練機会の情報提供に加え、就業時間の配慮、自己啓発休暇の付与などの措置を講ずることが求められる。
4. エンプロイアビリティの獲得は従業員の転職に繋がるので、企業はその機会の発見や利用について支援すべきではない。

問13 厚生労働省が推進する認定制度に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. トモニン認定は、高年齢者雇用安定法に基づき、高齢者のキャリア形成を促進する企業を認定する制度である。
2. えるぼし認定は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の、一定の要件を満たした事業主を認定する制度である。
3. くるみん認定は、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を認定する制度である。
4. もにす認定は、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を認定する制度である。

問14 ジョブ型雇用に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 日本においては、ジョブ型雇用のように特定の職務のみに従事する正社員を、他の職務に異動させることができないとする裁判例はない。
2. ジョブ型雇用における職務は、職務記述書に記載された範囲に限定されるが、保有する能力が高まり、上級の職務でも対応できる程度になれば、職務が現等級であった場合でも、賃金は上級の賃金を支給されることになる。
3. ジョブ型雇用では、募集時に職務内容を明示した上で採用が行われ、採用後の異動も従業員の自己選択が主となり、勤務地変更を要する異動も本人の希望が前提となる。
4. ジョブ型雇用では、事業再編などで担当職務がなくなったとしても、雇用関係の終了とならず、即解雇となることは一切ない。

問15 企業に見られる「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)」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. ダイバーシティの効果を最大化するためには、個人が職場の一員として認められ、かつ独自性や能力の発揮が奨励されている「インクルージョン」を醸成するマネジメントが行われる必要がある。
2. 職場における多様性の進展などの動きが、管理職に新しいリーダーシップやダイバーシティ・マネジメントの運用を求めるようになった。
3. ダイバーシティ・マネジメントでは、個々人の事情に合わせて、機会、資源、情報を提供することを通じて、「エクイティ」の意義を従業員が共有することが重要である。
4. 多様性から生起する障壁にかかわらず、全従業員に同一の処遇や条件を提供する「平等」の考え方を組織内に浸透させることが必要である。

問16 「賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)を基にした2023年の「賃金カーブ(※)」に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

※一般労働者の所定内給与額の水準を縦軸に、同労働者の年齢階級を横軸にした折れ線グラフのこと。

1. 男女別に賃金カーブを見ると、20代後半までは男女とも同様の右肩上がりであるが、女性の場合30代前半をピークに低下する。
2. 各調査年の男女計「20～24歳」の平均所定内給与を100として各年齢階級の平均所定内給与を指数化した賃金カーブ(男性)を1995年と2023年で比較すると、2023年は若年から中年にかけての勾配が緩やかになっている。
3. 学歴別に賃金カーブを見ると、大学、大学院のカーブは高校のカーブとほぼ平行になっている。
4. 企業規模別に賃金カーブを見ると、20代前半では中小企業の賃金の方が大企業より高くなっているが、30代前半以降は大企業の方が高くなる。

問17 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. 2024年の完全失業者数は、前年に比べ増加した。
2. 2024年の就業者数をみると、前年に比べ最も増加した産業は「製造業」であった。
3. 2024年の就業率（15歳以上人口に占める就業者の割合）は前年に比べ低下した。
4. 「令和6年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」（厚生労働省）によると、2024年中における「1人平均賃金（所定内賃金の1か月1人当たりの平均額）を引き上げた・引き上げる」企業の割合は約9割を占める。

問18 わが国の労働保険・社会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. 雇用保険は、週所定労働時間が10時間以上の労働者が適用対象となる。
2. 労働者災害補償保険の被保険者は、雇用保険が適用される労働者に限定されている。
3. 週所定労働時間が20時間以上30時間未満のパート労働者が、健康保険の被保険者となるためには、所定内賃金が月額10万円以上であることを要する。
4. 厚生年金保険・健康保険の加入手続きは全て事業主が行わなければならないが、国民健康保険の資格喪失等の手続きは、被保険者自ら行う必要がある。

問19 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. タクシードライバーの時間外労働の上限については、臨時的に特別な事情がある場合でも、年720時間を超えることはできない。
2. 2024年4月以降に有期労働契約を締結する場合、就業場所の変更の範囲は書面で明示する必要があるが、業務の変更の範囲については口頭での説明でよい。
3. 使用者は、無期転換申込権が発生する有期労働契約の初回の契約更新のタイミングで無期転換申込機会の明示を行えば、その後の更新の際は、無期転換の権利について説明しなくてもよい。
4. 有期労働契約の更新上限を撤廃する場合、その理由について、労働契約内容の明確化のためには説明が望まれるが、義務ではない。

問20 懲戒に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 労働者による職場外の犯罪行為については、使用者はいかなる場合でも懲戒処分を行うことはできない。
2. 出勤停止の期間の上限について明示の法規制はないが、懲戒事由の程度と比較して不適切に長いと判断される出勤停止については、公序良俗違反を理由とする制限がなされることがある。
3. 懲戒処分としての減給制裁によって無給となっても、労働基準法上は違法とはならない。
4. 使用者は企業秩序を定立し維持する権限を本来的に有しているため、就業規則等に明記されていない事由についても、懲戒処分を行うことができる。

問21 「生徒指導提要」(文部科学省、令和4年改訂)に関する次の記述のうち、
最も適切なものはどれか。

1. 生徒指導とは、学級活動及びホームルーム活動を中心として、各教科等と往還し、キャリア・パスポートなどを用いて自らの学習状況等を振り返るなどの取組を行うことである。
2. 生徒指導は、児童生徒が自身を個性的存在と認め、自己に内在しているよさや可能性に自ら気づき、引き出し、伸ばすと同時に、社会生活で必要となる社会的資質・能力を身に付けることを支える働きである。
3. 教職員と多職種の専門家等が協働するには、チームとしての機能を意識することなく、個々がそれぞれの専門分野の立場から対応することが重要である。
4. 生徒指導とは別に、児童生徒の社会的自己実現を支える教育活動としてキャリア教育があるが、生徒指導とキャリア教育の違いを明確にしつつ、それぞれの取組を行うことが大切である。

問22 「中学校学習指導要領」(文部科学省、平成29年告示)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。**

生徒が、学ぶことと (A) とのつながりを見通しながら、(B) 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、(C) を要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。

- | | | |
|--------------|---------------|--------------|
| 1. A. 自己の将来 | B. 社会的・職業的自立 | C. 特別活動 |
| 2. A. 自己の価値観 | B. 職業観・勤労観の育成 | C. 総合的な学習の時間 |
| 3. A. 自己の将来 | B. 職業観・勤労観の育成 | C. 特別活動 |
| 4. A. 自己の価値観 | B. 社会的・職業的自立 | C. 総合的な学習の時間 |

問23 「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（厚生労働省、平成24年改訂）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職場復帰支援の流れを第1ステップ「病気休業開始及び休業中のケア」、第2ステップ「職場復帰の決定」、第3ステップ「職場復帰後のフォローアップ」の3つのステップで説明している。
2. 主治医は、労働者の業務遂行能力や職場環境について熟知した上で就業可否の判断を行うため、産業医が主治医と連携することは不要である。
3. 産業医が選任されていない50人未満の小規模事業場においては、職場復帰支援は行わなくてよい。
4. 試し出勤制度等の導入にあたっては、この間の処遇や災害発生時の対応などあらかじめ労使間で十分に検討しルールを定めておく必要がある。

問24 時間外労働等に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 過重労働による健康障害防止を考える上で基準となる「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合における、その超えた時間のことである。
2. 時間外労働（休日労働は含まず）の上限は、原則として、月45時間・年360時間である。
3. 月80時間超の時間外・休日労働等をしている労働者で、疲労蓄積があり面接指導を申し出た者には、事業者は医師による面接指導を行わなければならない。
4. 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）には、時間外労働は月100時間を超えてもよい。

問25 ストレスチェック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. 制度の狙いは、労働者に、自身のストレスに関する気づきの機会をもってもらうことである。
2. 高ストレス状態と判定された労働者は、医師の面接指導を受けることが義務となる。
3. 医師の面接により、自身で気づいていない心身不調について把握するきっかけになる。
4. 常時 50 人以上の労働者を使用する事業場では、1年以内ごとに1回、ストレスチェックを実施する。

問26 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. スーパー (Super, D. E.) によると、45 歳からの維持段階の課題は、自らの限界を受容し、働き続ける上での新たな問題を明らかにすることである。
2. 岡本祐子によると、中年期においては、他者との関係を問い直す「親密性・孤立」が課題であるとした。
3. エリクソン (Erikson, E. H.) は、成人期最後の発達課題を「受容性」とした。
4. レビンソン (Levinson, D. J.) は、成人前期から中年期の移行期を「人生半ばの安定期」とした。

問27 ライフステージ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. ギンズバーグ (Ginzberg, E.) は、職業選択の発達過程を、「空想期」・「試行(暫定)期」・「現実期」の3つの段階に分けた。
2. ゴットフレッドソン (Gottfredson, L.) は、人間の生涯を通じた発達の概念として、一貫性・分化・同一性・一致度・凝集性の5種類を挙げた。
3. スーパー (Super, D. E.) によれば、「獲得した地位や利益を保持する」は、解放(下降・衰退)段階の発達課題である。
4. サビカス (Savickas, M. L.) によれば、外的キャリアは、①階層、②職能ないし技術、③円あるいは核に向かう動き、の3次元からなる。

問28 シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) の人生の転機 (トランジション) に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 転機を乗り越えるための資源 (リソース) は、①Situation (状況)、②Self (自己)、③Suggestion (示唆)、④Strategies (戦略) の4つのSに集約される。
2. 人生のなかで遭遇する転機は、①予測していた転機、②予測していなかった転機、の2つのタイプに分類される。
3. 転機を理解するための構造は、①転機へのアプローチ、②対処のための資源の活用、③転機への対処、の3つの部分から構成される。
4. 様々な転機を個々の生涯にわたる連続した課題として捉え、変化を引き起こす人生上の出来事 (life event) 自体とその対処には焦点を当てていない。

問29 ブリッジズ (Bridges, W.) のトランジションの特徴における4つの法則に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. トランジションのはじめのころは、新しいやり方であっても、昔の活動に戻っている。
2. 新しいものを手に入れるときは、古いものも手離すことなく、ともに自分の糧とする。
3. 自分自身の「終わり」のスタイルを理解することは無益であり、人生はそのスタイルに左右されるべきではない。
4. まず何かの「始まり」があり、次に「終わり」が続き、その後、人生にとって重要な休養期間に入る。

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、2024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. 労働力の高齢化の進行に伴い、疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面は、さらに増えることが予想される。
2. 疾病に対する労働者自身の不十分な理解や、職場の認識・支援体制の不足により、離職に至ってしまう場合もみられる。
3. 治療と仕事の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人から支援を求める申出がなされたことを端緒に取り組むことが基本となる。
4. 治療と仕事の両立支援では、個人ごとにとるべき対応やその時期等が不明確なので、個別事例の特性に応じた配慮までは求められていない。

問31 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. 障害を持つ人の側が無理をして環境に合わせようとするのではなく、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。
2. リハビリテーション・カウンセラーが主導して、統合的、総合的なサービスの提供を実現することを目指す。
3. 障害を持つ人自身が、自分の状況を説明して相手に理解を求めるなど、自己を主張することにより、状況を良くしていくことを目指す。
4. 障害を持つ人が自立して、自分の力で生きていけるように力を与えること、すなわちエンパワーしていくことを目指す。

問32 ブリーフセラピーを実施する際の留意点に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. 問題の根本的な原因を突き詰め、長期的視野での本質的解決を目標とする。
2. 解決努力をしたが対処できなかった具体的な行動に焦点を当てて、聞き取っていく。
3. 誰がどのような問題を出しているのか、誰にとってその行動がどのように問題なのかについて明確にする。
4. カウンセリングを適切に進めるために、クライアントの価値観などを利用する。

問33 ロジャーズ (Rogers, C. R.) の「治療的人格変化の必要にして十分な条件」におけるカウンセラーとクライアントの関係性として、**最も適切なもの**はどれか。

1. カウンセラーとクライアントが、心理的な接触および身体的なふれあいを通して信頼関係を構築し、クライアントを心身両面で治療する土台が成立している関係性。
2. クライアントが安心して、自分の表現したいことを表現でき、自分の問題を吟味し、自分で意思決定していくのを許す、恐怖感のない、温かい、自由な雰囲気がある関係性。
3. クライアントからの語りを吟味し、クライアントの経験や考え方の望ましい側面を積極的に肯定し、反対に問題のある側面は、温情のある表現で指摘して、是正しようとする関係性。
4. クライアントが語ることの中から、治療されるべき問題点を、カウンセラーが的確に捉えて、受容や共感といった技法を用いながら、それらを治そうとする関係性。

問34 グループアプローチのファシリテーターに求められるスキルに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 何を目的にして、誰を集めて、どういうやり方で議論していくのか、知的相互作用の場づくりから始めることが求められる。
2. ファシリテーターは、メンバーから発せられたメッセージを言葉通りにそのまま受け止めることが求められる。
3. 問題解決型のファシリテーションにおいては、議論の全体像を整理し、論点を絞り込み、分かりやすい形にまとめていく必要がある。
4. ファシリテーションスキルは、グループアプローチだけではなく、組織と関わっている現代人にとって有効なスキルである。

問35 グループワークによる教育プログラムの立案に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. プログラムの立案では、ファシリテーターがやりたいと思うことを中心に組み立てるのがよい。
2. プログラムの立案では、参加者にできるだけ多くの内容を提供するという観点でプログラムを構成する。
3. 参加者の態度・行動の仕方や考え方に焦点を当てたプログラムでは、プログラムの中に参加者の能力がわかるような評価的要素を取り入れたものにするとうい。
4. 学びの質を高めるためには、プログラムの内容だけでなくプロセスにも焦点を当てた時間配分と仕組みにする。

問36 心理的な親和関係（ラポール）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 親和関係の構築には、カウンセラーが自己開示を通じて自身の経験を共有しなければならない。
2. カウンセラーが相談者の非言語的なサインにも留意して、相談者を理解しようとする姿勢や態度を示すことが親和関係を強化する。
3. 親和関係は、相談者に対してカウンセラーが具体的なアドバイスを迅速に提供することで、最も効果的に築かれる。
4. カウンセラーの専門知識を強調し、相談者に尊敬されることが親和関係の基礎である。

問37 カウンセリングの終結に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 転居などクライアントの都合により早期に終結する場合、どこまで目標に近づけたかを評価し、次のカウンセリングの場と機会へつなげる。
2. クライアントからのキャンセルを経てカウンセリングが途切れる場合、クライアントが何を期待し、何に失望し、何を回避していたのかについて、経過を振り返り吟味することが有用である。
3. 明白な関係悪化によりクライアントが打ち切りを宣言した場合は、カウンセラーに責任はなく関係修復はできないので、原因は追究せず、直ちに終結させる。
4. クライアントの依存願望のためにカウンセリングが長引いていて、カウンセラーから終結を提案する場合、終結の意義に関するクライアントの基本的理解と、その後の来談の機会を保証するなどの配慮が必要である。

問38 キャリア・シートの活用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・シートには客観的な事実のみ記載し、個人の思いや価値観につながるような記載は控える。
2. キャリア・シートの様式は、各企業、業種・職種などで多様であり、目的、対象にふさわしいものを使用して支援するとよい。
3. キャリア・シートは、ジョブ・カードと用途が全く異なり、キャリアコンサルティングにおいて活用されることはない。
4. キャリア・シートの必須記載項目については、労働基準法において規定されている。

問39 心理検査の妥当性を検証する方法に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 1つの検査を奇数項目、偶数項目などの2つの部分に分け、それぞれを別々に採点して測定値間の相関係数を求める。
2. 同一の対象に対して、間隔をあけて同じ検査を2回実施し、測定値間の相関係数を求める。
3. 同一の対象に対して、検査で測られた測定値と、その特性を正確に捉えている外部基準による測定値との相関関係を調べる。
4. 検査の各項目の得点と、その項目を除く尺度項目全体の合計得点を算出し、それぞれの相関係数を求める。

問40 職業情報提供サイト(job tag)が提供している職業情報に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 多くの職業について、文章による説明だけでなく、各職業の短い紹介動画が掲載されており、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になっている。
2. 「しごと能力プロフィール」で、これまでの職歴をもとにスキルや知識など自身の能力を設定して、希望する職業との適合度を参照することができる。
3. 「職業適性テスト(Gテスト)」で、職業興味から適職を探索し、その特徴に合った職業を検索することができる。
4. 興味を持った職業の「求人検索」から、ハローワークインターネットサービスの求人情報を検索することができる。

問41 仕事の理解に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 厚生労働省編職業分類は、日本標準職業分類との整合性を保ちつつ、職務の類似性、公共職業安定機関における求人・求職の取扱件数、社会的な需給などに基づいて体系的に分類したものである。
2. キャリア形成支援では、自己理解が進んでいない段階で、仕事理解を深めるための職業情報を検索・収集することは効果的でない。
3. 職業情報の内容には、仕事の責任と内容、従事者の資格・要件、入職の方法・必要条件、賃金その他の手当、教育・訓練の資源、昇進の可能性等が含まれる。
4. 仕事理解にあたっては、どのような職業が、どのような関係をもって存在するのか、その全体像をできるだけ幅広く理解することが重要である。

問42 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. キャリア形成・リスクリング支援センターでは、キャリア相談、リスクリング講座の提供、職業紹介までを一体的に実施する。
2. 企業組織内キャリア形成支援において、キャリアコンサルタントは労働者個人と所属組織の仲介役として、支援の仕組みの構築や管理職等へのサポートも含めて伴走的な支援の継続が求められている。
3. 企業組織内キャリア形成支援のキーパーソンである職業能力開発推進者について、キャリアコンサルタントがその役割を担うことが期待されている。
4. 厚生労働省は、キャリア形成支援の重要性を社会に広め、定着を期すことを目的に、グッドキャリア企業アワードを実施している。

問43 キャリア開発に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. キャリア開発は、離職や転職のような大きな転機における個人の意思決定を通じてのみ達成される。
2. 年齢や経験を積むことによる就業能力の向上こそが、キャリア開発の大きな目的である。
3. 企業が行う個人へのキャリア開発の支援は、個人の組織内での異動希望を叶えることである。
4. 組織内でのキャリア開発では、個人と組織の双方にとって望ましい施策であることが必要である。

問44 組織内でのハラスメントに対処するキャリアコンサルタントの環境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. ハラスメントは、職位的に優位な上司から部下に対してのみならず、部下から上司に対しても起き得る。
2. ハラスメントは、故意に相手を傷つけたり嫌がらせをしたりする意図をもった言動が該当し、無意識の言動は含まれない。
3. ジェンダーハラスメントには、性的マイノリティに対する不利益な言動や扱いは含まれない。
4. セクシュアルハラスメントに対しては、事業主に法的な防止措置が課されているが、パワーハラスメント防止に関する法的根拠はまだない。

問45 キャリアコンサルタントに求められる環境への働きかけの例に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. クライアントが望む昇給・昇進が実現するように、クライアントには内密で企業の人事部に働きかけること。
2. 企業内の相談結果から見えてきた職場管理上の改善提案を、人事部や経営層に働きかけること。
3. メンタルヘルスの問題で休業しているクライアントが職場復帰を望んでいるため、キャリアコンサルタントの個人的な見立てで、復帰可能の意見を述べてもらうよう主治医に働きかけること。
4. クライアントが抱える問題の解決に必要と判断した場合、生命や安全の問題に限らず、本人の了解を得ずに関係者の協力を要請すること。

問46 キャリアコンサルタントに必要なネットワークに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. メンタルヘルスの問題を抱えているクライアントに、医療機関など専門機関へのリファラーを考える必要がある理由は、そのクライアントが必要としている支援がキャリアコンサルタントからのみでは得られない可能性があるからである。
2. キャリアコンサルタントは、クライアントがメンタルヘルスの問題を抱えている場合、緊急でない限り、すぐに医療機関へリファラーするのではなく、その問題を解決するためにどのような支援が必要かを考え、その支援を提供できる専門家と協働する。
3. キャリアコンサルタントは、相談内容に応じて適切な情報の収集ができるよう、地域の専門機関、企業内であれば関連部署、個人的人脈における各分野の専門家など、広範囲の協働先のリストを作成しておくといよい。
4. キャリアコンサルタントの技量を超える問題の対応については、外部の専門家・専門機関と連携しながら、特定の分野に焦点を当て、前例を踏まえて取り組むことが求められる。

問47 キャリアコンサルタントとしての姿勢に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 経験豊富な指導者やスーパーバイザー等から指導を受けるなど、常に資質向上に向けて絶えざる自己研鑽に努めなければならない。
2. 質の高い支援を提供するためには、自身の人間としての成長や不断の自己研鑽が重要であることを自覚し、幅広い学習と研鑽に努めなければならない。
3. キャリアコンサルタントが日頃から自己研鑽をしていれば、専門領域外の新しい動向などの学びの必要はない。
4. 質の高い支援を実現するためには、一人ひとりの相談者に対して、その尊厳に敬意を払って対応することが求められる。

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異なり、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. キャリアコンサルティングにおいては、面接場面における支援だけではなく、組織の活性化等の多様な領域に関する知識や専門性についてもスーパービジョンの対象となる。

問49 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. 個人および組織を取り巻く社会・経済・技術・環境の動向のみならず、教育・生活の場にも常に関心を払わなければならない。
2. 相談者に希望をもたせるために、キャリアコンサルティングによって良い結果が得られることをあらかじめ保証する。
3. キャリアコンサルタントの倫理綱領は、職業能力開発促進法において具体的に定めることが規定されている。
4. キャリアコンサルティングを実施するにあたって、料金の説明は終結時にまとめて伝えればよい。

問50 キャリアコンサルタントの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. インフォームド・コンセントでは守秘義務について説明するが、キャリアコンサルティングの目的や範囲の説明までは求められていない。
2. 同僚がキャリアコンサルタントとして適切でない行動をした場合には、その行動を指摘して改善を求めるなど、専門家同士で倫理的行動を高め合うことが、キャリアコンサルタントに対する社会からの信頼の獲得につながる。
3. 相談者に対して自己の著作物を勧めて個人的に販売することは、多重関係には該当しない。
4. 企業内キャリアコンサルティングにおいて、一部の社員の重大な不正が発覚した場合でも、守秘義務に則り経営側には一切報告すべきではない。

