

2023年度 第23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 ◆2023年7月2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. 解答用紙の受験番号・氏名に誤りがないか、確認してください。
3. 試験中は、受験票、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)、消しゴム以外のもの(定規、メモ用紙、筆記具入れ等)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・スマートウォッチ等全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2023年7月3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 | <a href="https://www.career-shiken.org/about/learninfo/">https://www.career-shiken.org/about/learninfo/</a> |
| 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会      | <a href="https://www.jcda-careerex.org/past.html">https://www.jcda-careerex.org/past.html</a>               |
- 2023年8月21日(月)(予定)に、受験者全員に結果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 | <a href="https://www.career-shiken.org/result/">https://www.career-shiken.org/result/</a>         |
| 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会      | <a href="https://www.jcda-careerex.org/result.html">https://www.jcda-careerex.org/result.html</a> |

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

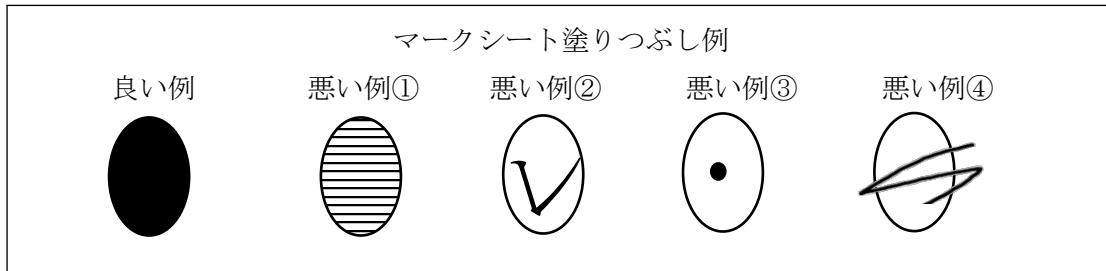
〒105-0021 東京都港区東新橋2丁目11番7号 住友東新橋ビル5号館 9階 TEL 03-5402-4688

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、2023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。
- ◎ 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。
- ◎ 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。
  - ・ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律：育児・介護休業法
  - ・ 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

問1 「令和4年版労働経済の分析」(厚生労働省)で述べられた、今後の外部労働市場を通じた労働力需給の調整の役割の重要性が高まっている背景に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 高齢者や女性の労働力供給が減少局面に入り、今後増加は見込めないこと。
2. 高品質、高付加価値化の流れの中で、専門性を持った人材やサービス職の人材の労働力需要が高まってきていること。
3. 介護・福祉分野やIT分野における労働力需要の高まりが予想されること。
4. 人口減少局面を迎え、当面生産年齢人口が減少することが見込まれること。

問2 「国民生活に関する世論調査(令和4年10月調査)」(内閣府)の「生き方、考え方について」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 働く目的について、「お金を得るために働く」と答えた人の割合は、女性に比べて男性の方が顕著に高い。
2. 働く目的について、「お金を得るために働く」と答えた人の割合は、年齢を重ねるほど高くなる傾向があり、60歳から69歳が最も高くなる。
3. 理想的な仕事としては、「収入が安定している仕事」を挙げる人の割合が「自分の専門知識や能力がいかせる仕事」に比べて高い。
4. 収入と自由時間についての考え方としては、「自由時間をもっと増やしたい」と思う人が「収入をもっと増やしたい」と思う人よりも多い。

問3 「令和4年版労働経済の分析」(厚生労働省)で示された、キャリアコンサルティングが労働者のキャリア形成に及ぼす影響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を受けた経験のある者の方が、現在の仕事内容や職業生活全般について満足していると感じる傾向が強い。
2. キャリアコンサルティングを受けた経験のある者の方が、転職回数は少ない傾向にある。
3. キャリアコンサルティングを受けた経験のある者の方が、異分野へのキャリアチェンジを行うよりも、特定の分野の仕事に限定した職業経験を積もうとする傾向がある。
4. キャリアコンサルティングを受けた経験のある者の方が、自らの職業能力は他社では通用しないと考えている者の割合が高い。

問4 ジェラット(Gelatt, H. B.)が提唱した「積極的不確実性」に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 客観的で合理的な認知処理に基づく意思決定は時代遅れである。
2. 想像力、直感、柔軟性を取り入れた意思決定が重要である。
3. 情報は限られており、変化し、主観的に認知されたものである。
4. 意思決定は、目標に近づくと同時に、目標を創造する過程でもある。

問5 デシ (Deci, E. L.) の提唱した内発的動機づけに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 成人の内発的動機づけの強さは、幼児期以前にすでに決定している。
2. 人間関係などの環境の要因は、内発的動機づけには影響を及ぼさない。
3. 内発的動機づけとは、課題への興味や好奇心などに基づき、自ら行動を起こす過程のことである。
4. 内発的動機づけは、報酬や罰などの外発的な報酬を与えられても、それらに影響されることはない。

問6 次の記述のうち、相談場面でのキャリアに関する理論の活用として、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自分の職業適性を知って自己理解を深めたいと相談してきた学生に対して、ブランド・ハップンスタンス理論を紹介して、偶然の出来事を活かすように勧めた。
2. 就職活動を目前にして自信を失っている学生の相談に際して、自己効力感を高めるために「あなたの大好きな名言・格言は何ですか」とたずねた。
3. 日本語学校に通う外国籍の生徒の就職相談を受けた際、多文化キャリアカウンセリング論の視点から、母国と異なる生活習慣・雇用慣行について情報提供を行った。
4. がんの治療で休職していた40代男性の復職にあたって、今後のキャリアと自分が果たす役割について改めて考えるために、ホランド (Holland, J. L.) の6角形を提示して相談に乗った。

問7 スーパー (Super, D. E.) の理論に関する次の記述のうち、**適切なものの組み合わせ**はどれか。

- A. 思春期におけるキャリア発達の中心的なプロセスが成熟であるとして、「キャリア成熟」の概念を見出した。
- B. ライフ・キャリア・レインボーの考え方を基に、キャリアをほかの生活上の役割との関係や人生の中で捉え、人生や仕事を統合する仕組みとして「統合的人生設計」の理論を構築した。
- C. 心理社会的発達には、基本的な生活構造が築かれる時期と内的・外的な理由からそれらが変わる時期が交互に現れて進んでいくと考えた。
- D. 生涯を通じた一連のライフ・ステージをマキシ・サイクルと呼び、成長、探索、確立、維持、解放（衰退、下降）という5つの段階で構成されているとした。

- 1. A と B
- 2. A と D
- 3. B と C
- 4. C と D

問8 ゲシュタルト療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. パールズ (Perls, F. S.) により提唱された。
- 2. 実存主義的現象学の流れに属する。
- 3. カウンセラーは「今、ここ」という場で生起している現象を取り上げる。
- 4. シェーピングなどの技法を用いる。

問9 家族療法に関連する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 家族療法とは、家族という一つのまとまりをシステムとみなし、その家族システムを治療対象とする心理療法である。
2. 家族ホメオスタシスとは、家族内でのシステムに問題が起きたときに、そのシステムが一気に崩壊してシステム内の圧力が弱まる現象のことである。
3. 二重拘束とは、ある二者関係において、一方がもう一方に、言語的なメッセージとそれに相反するような非言語的メッセージを同時に与えることである。
4. 円環的因果律とは、出来事同士が相互に影響し合っていて、どちらも原因であり、結果でもあるといったような場合の因果関係の流れのことである。

問10 面談における質問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. 自己表現が苦手な相談者の場合には、開かれた質問を中心にするのが効果的である。
2. 「どんなことですか」と尋ねる質問は、起こっている事柄の具体的事実を知ろうとするとときに用いられる。
3. 相談者に対する質問は、キャリアコンサルタントが主導権をとって会話を無駄なく進めるために行われる。
4. 「その時の気持ちをお話いただけますか」は閉ざされた質問である。

問 11 「第 11 次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、令和 3 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. 産業構造・社会環境の変化がみられる中で、IT 人材の育成の強化が求められている。
2. 労働市場の不確実性の高まりや職業人生の長期化の中で、労働者の自律的・主体的な学びが重要となっている。
3. 労働市場のインフラ強化のために、職業情報提供サイト（日本版 O-NET、愛称 job tag）や、技能検定等の職業能力評価制度の推進が重要となっている。
4. わが国の人材育成において、実践的な職業能力開発の促進を図るうえで企業の果たすべき役割は小さくなっている。

問 12 職業情報提供サイト（日本版 O-NET、愛称 job tag）のコンテンツの一つである「ポータブルスキル見える化ツール」に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. このツールは、ミドルシニア層の技能系職種従事者がキャリアチェンジ、キャリア形成を進める際に活用することを想定している。
2. ポータブルスキルとは、職種の専門性以外に、業種や職種が変わっても持ち運びができる職務遂行上のスキルのことである。
3. ポータブルスキルの要素は、「仕事の教え方」、「改善の仕方」、「人の扱い方」、「安全作業のやり方」で構成されている。
4. このツールの診断結果から分かることは、「専門能力を活かせる職種」と「興味・価値観が一致する職種」である。



問 13 次の記述のうち、「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) で述べられた、キャリアコンサルタントの活用をベースとした推奨される取組み例として**最も不適切なもの**はどれか。

1. 企業は、キャリアコンサルタントを活用し、学び・学び直しを行う労働者に対して、定期的な声かけや相談支援等による学びの進捗確認を行う仕組みを導入する。
2. キャリアコンサルタントは、学び・学び直しの継続に支障を来している者に対しては、より重点的に相談支援を行う。
3. 企業は、キャリアコンサルタントが必要に応じて会社に対し支援策等の制度の改善を提案できるように、意見を述べることができる機会を提供する。
4. キャリアコンサルタントは、労働者が学び・学び直しで身に付けた能力・スキルを仕事上で実践して成果が得られた場合に、企業に代わって昇進や希望する部署への配置転換、処遇への反映を行う。

問 14 次の記述のうち、人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」の対象として**不適切なもの**はどれか。

1. 大学院での訓練
2. 定額制訓練（サブスクリプション型の研修サービス）による訓練
3. 長期教育訓練休暇等制度の導入
4. 外国人労働者の職場定着支援制度の導入

問 15 キャリア開発プログラムの手法の一つである CDP (Career Development Program) に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. CDP は、仕事の経験と適切な支援によって人材開発を行うためのプログラムである。
2. CDP は企業（使用者）が主体となって作成するものであり、労働者本人の意向を取り入れる必要はない。
3. CDP は、定期的に職務の異動を行うジョブローテーションや教育訓練などと関連付けて設定するのが望ましい。
4. 労働者の能力の「棚卸し」を行うスキルズインベントリーは、CDP 設定のための仕組みとして位置付けられる。

問 16 採用に関して留意すべき事項に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 障害者の採用にあたり、全労働者に対する障害者の比率を考慮して採用計画を立てること。
2. すべての中途採用にあたり、何歳以上、あるいは何歳以下などと応募者の年齢を制限すること。
3. 面接の際、応募者の父親の職業について問わないよう面接官に徹底すること。
4. 外国人の採用に際して、在留カードの提示を求めること。

問 17 「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)の事業所調査で示された、労働者の職業能力評価に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 正社員に対して職業能力評価を行っている事業所は、平成 22 年度調査から平成 25 年度調査までは 50%台であったが、平成 26 年度調査以降は顕著な上昇傾向で推移している。
2. 職業能力評価を行っている事業所のうち、職業能力評価において検定・資格を利用している事業所と、利用していない事業所は、ほぼ同じ割合の約 50%である。
3. 職業能力評価を行っている事業所における職業能力評価の活用方法は、「人事考課の判断基準」よりも、「労働者に必要な能力開発の目標」の方が多い。
4. 職業能力評価を行っている事業所における職業能力評価に係る取組みの問題点の内訳は、「全部門・職種で公平な評価項目の設定が難しい」が最も高い。

問 18 「令和 4 年度年次経済財政報告」(内閣府)で述べられた、労働力の確保・質の向上に向けた課題に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. わが国の 1990 年を 100 とした実質 GDP は、主要先進国(アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ)と比較しても 2019 年までの成長率に大きな差はない。
2. わが国の 1990 年から 2019 年までの実質 GDP 成長率を要因分解すると、時間当たり労働生産性と就業者数の変化が押し上げに寄与する一方、一人当たり労働時間の変化が押し下げに寄与している。
3. わが国の 1991 年を 100 とした一人当たり名目賃金と一人当たり実質賃金は、どちらも主要先進国(アメリカ、イギリス、フランス、ドイツ)と比較しても 2019 年までの成長率に大きな差はない。
4. わが国の 1993 年から 2019 年までの一人当たり名目賃金成長率を、雇用者属性別に要因分解すると、属性ごとの時給の変化は押し下げに寄与している。

問 19 「令和 4 年版労働経済の分析」(厚生労働省)で述べられた、わが国の労働移動の動向に関する記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 職業別就業者シェアについて、生産工程・労務作業者のシェアは上昇する一方で、専門職・技術職やサービス職の就業者シェアは一貫して低下している。
2. 男性の転職入職率は、女性よりも高い割合で推移している。
3. 国際比較からみると、日本の雇用者の勤続年数は比較的長期間となっている。
4. 一般労働者の転職入職率は、パートタイム労働者よりも高い割合で推移している。

問 20 「労働力調査」の就業状態に用いられる用語に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 「労働力人口」は、15 歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものである。
2. 「就業者」は、調査期間中に収入を伴う仕事を 1 時間以上している「従業者」と、仕事を持ちながら仕事をしていない「休業者」を合わせたもので、家族従業者は無給であったとしても仕事をしたとする。
3. 「完全失業者」は、調査期間中に仕事をしていない全ての者である。
4. 「完全失業率」は、「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合である。

問 21 法令で定められた休暇・休業に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 育児・介護休業法上の看護休暇は、年次有給休暇と同様、時季変更権により請求された日と別の日に与えることができる。
2. 労働基準法上の年次有給休暇は、1日の所定労働時間が3時間未満の短時間労働者には与えなくともよい。
3. 労働基準法上の生理休業は、有給とすることが法律で定められている。
4. 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性であっても、本人から休業の請求がない場合は就業させても差し支えない。

問 22 賃金を1年単位で決定する、いわゆる年俸制に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 年俸制の場合であっても、毎月一定期日に賃金を支給しなければならない。
2. 年俸制の場合、時間外割増賃金は賃金総額に含まれているので、管理監督者以外の者が時間外労働を何時間行ったとしても、時間外割増賃金を支給する必要はない。
3. 年俸制の場合、賃金総額に通勤手当を含むとしても、労働基準法上違法ではない。
4. 年俸制の場合、賃金総額に賞与相当分を含むとしても、労働基準法上違法ではない。

問 23 労働組合法に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 労働組合法でいう「労働者」には、失業者は含まれない。
2. 暴力行為など違法な争議行為による使用者の損害について、労働組合のみならず、同争議行為を指令した組合幹部個人も損害賠償義務を負う場合がある。
3. 労働組合法の保護を受ける労働組合の要件として、組織の名称に「労働組合」という文字を加える必要はない。
4. 請負企業の労働組合の団体交渉の相手方として、発注企業が「使用者」とされることがある。

問 24 女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 令和 4 年 4 月 1 日から、全ての企業において一般事業主行動計画の策定・届出と情報公表が義務化された。
2. 一般事業主行動計画とは、企業が自社の女性活躍に関する状況把握と課題分析を行い、それを踏まえた行動計画を策定するものである。
3. 一般事業主行動計画を策定したことについて、社内周知と外部公表を行い、労働基準監督署に届け出る必要がある。
4. プラチナえるぼし認定企業であっても、一般事業主行動計画の策定・届出は免除されない。

問 25 「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために～」(文部科学省、平成 16 年)で述べられた、学校教育におけるキャリア・カウンセリング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・カウンセリングは、子どもたち一人一人の生き方や進路を対象とするものであり、教科・科目等の選択に関する悩みや迷いは教科指導で行う。
2. 基本的なキャリア・カウンセリングは、すべての教員が行うことができるようになることが望まれている。
3. 教員養成段階においても、キャリア・カウンセリングにかかる基礎的・基本的な知識や理解を得られるようにする。
4. キャリア・カウンセリングは、子どもたちが自らの意志と責任で進路を選択することができるようにするための、個別またはグループ別の指導援助である。

問 26 中学校で職場体験を実施する場合に配慮すべき事柄に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 職場体験を実施する場合、職業についての第一印象が大切なので事前学習等は一切せずに職場体験を開始する。
2. 感染症に対する抵抗力の少ない利用者の多い幼稚園、保育所、福祉施設などで職場体験を行う場合には、生徒の感染症の罹患状況等を把握し、適切な措置がとれる体制を整える。
3. キャリア教育は特別活動に限定して行うものなので、職場体験も特別活動で実施することが多い。
4. キャリア教育は職業教育なので、必ず特定の職業を学習の教材として用いる必要がある。

問 27 次に挙げる用語のうち、「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）」（中央教育審議会、平成 23 年 1 月）で示された、キャリア教育で育成すべき力「基礎的・汎用的能力」として**不適切なもの**はどれか。

1. 人間関係形成・社会形成能力
2. キャリアプランニング能力
3. 自己理解・他者理解能力
4. 課題対応能力

問 28 うつ病に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職場の管理監督者をはじめとする職場の関係者に、うつ病の知識、こころの不調のサインを知ってもらうこと等は、早期発見において大切である。
2. うつ病の人にとって、仕事を辞めるかどうかなどの重要な決断は、症状が悪化した時に行うとよい。
3. うつ病により会社を休職することが必要な場合には、産業保健スタッフ、職場上長や人事担当者、また、必要時、家族とも連携をとりながら、本人が安心して休養に専念できる環境を作れるようサポートすることが大切である。
4. キャリア相談をしていて、うつ病が疑われる場合には、本人のプライバシーに十分配慮をしながら、主治医や外部の専門機関との適切な連携をとるのが大切である。



問 29 「令和 4 年版自殺対策白書」(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. 女性の自殺者数は、自殺者総数と似た推移を示し、平成 15 年に最多となったが、その後は減少傾向となり、コロナ禍の令和 3 年においても引き続き減少傾向にある。
2. 自殺者数の推移を年齢階級(10 歳階級)別にみると、平成 10 年の急増の際は男女ともにほとんどの年齢階級で増加していたが、特に「50~59 歳」の自殺者数の増加が大きかった。
3. 職業別の男性の自殺者数の推移をみると、統計開始の昭和 53 年から「自営業・家族従業者」が「無職者」よりも多い状況が続いている。
4. 原因・動機別の自殺者数の推移をみると、男女ともに統計開始の昭和 53 年から現在まで最も大きい割合を占めるのは「経済・生活問題」で、次いで「健康問題」となっている。

問 30 次の記述のうち、スーパー(Super, D. E.)が提唱したライフ・ステージの「解放(衰退、下降)段階」の課題として**不適切なもの**はどれか。

1. 労働時間を減らす。
2. よい退職地点を見出す。
3. 職業外の役割を開発する。
4. 獲得した地位や利益を保持する。

問 31 シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) が提唱するトランジション (転機) に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 転機のタイプは 2 つに分けることができ、1 つは「予測していた転機」、もう 1 つは「予測していなかった転機」である。
2. 転機のプロセスには、「転機の始まり」、「転機の最中」、「転機の終わり」の 3 つがある。
3. 転機に対処するために必要な資源の 1 つである **Situation** (状況) には、「何が転機をもたらしたか」という引き金や個人の役割の変化などが含まれる。
4. 転機に対処するために必要な資源の 1 つである **Self** (自己) には、物の見方や価値観などの心理的資源が含まれる。

問 32 自閉スペクトラム症 (Autism Spectrum Disorder: ASD) がある人への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. ASD の支援は、当事者の認知的な特性に即した環境形成などにより、当事者の抱える困難を完全に解消していくアプローチが基本とされる。
2. ASD の症状は単一であり、適切な支援のためには、当事者の問題や困難がどのように形成されてきたかについての的を絞って理解することが求められる。
3. ASD の支援の目的は「定型発達」に近づくことであり、当事者の実生活における適応や生活の質の向上を目指している。
4. 当事者の良さを活かしつつ、社会の中でどのように折り合いをつけていくのかを、当事者とともに考え工夫する姿勢が支援者に求められる。

問 33 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. 障害を持つ人が職業につけるよう、その人の病気や障害に焦点を当ててサポートする。
3. 障害を持つ人が、人生のさまざまな場面で自分の資源を利用して問題を解決できるようになるのをサポートする。
4. 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。

問 34 「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 5 年 3 月）で示された内容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を行うに当たっては、関係者が必要に応じて連携することで、労働者本人の症状や業務内容に応じた適切な両立支援の実施が可能となるため、両立支援コーディネーターの配置が義務付けられている。
2. 労働者本人から支援を求める申し出がなされたことを端緒に取り組むことが基本となるため、申し出が行いやすい環境整備が重要である。
3. 就労によって疾病の増悪、再発や労働災害が生じないよう、就業上の措置や治療に対する配慮を行うことが就業の前提となるが、仕事の繁忙等、特別な理由がある場合は例外として認められる。
4. 健康診断または本人からの申し出により事業者が把握した健康情報を、同僚となる全ての労働者、管理職が共有することが前提となる。

問 35 キャリアコンサルティング場面におけるカウンセリング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. カウンセリングの目的が、問題行動の除去や治療ではなく、個人のより良い適応と成長、個人の発達を援助することに重点を置く。
2. 進路の選択、職業選択、キャリア・ルート決定などの具体的目標達成を目指して、カウンセリングを行う。
3. カウンセリングの理論や手法はあくまでも来談者中心療法であり、どうしても対応できないときにのみ他の理論や手法を用いる。
4. カウンセリングが、自己理解、職業理解、啓発的経験、方策の決定と実行、フォローアップのガイダンスと一体となって行われる。

問 36 キャリアコンサルティング場面におけるキャリアコンサルタントの基本的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. クライエントの表情や声にも注意を向けて感じ取るように聴く。
2. クライエントから受け取ったことを、キャリアコンサルタントの価値観でフィードバックする。
3. キャリアコンサルタントが興味を持った質問を投げかける。
4. クライエント自身が不確かに感じていることは、そのまま尊重して触れないようにする。

問 37 グループアプローチに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 行動療法の考え方に基づいて対人関係の成功体験を重視する「対人関係ゲーム」は、國分康孝により開発された。
2. ドラマ的手法により人間存在の真実および環境場面の現実を探求する「サイコドラマ」は、レヴィン（Lewin, K.）が創案した。
3. 対人感受性や対人関係を学ぶための体験学習である「T グループ」は、モレノ（Moreno, J. L.）が提唱した。
4. 真実の自分になれる場という役割がある「エンカウンターグループ」は、ロジャーズ（Rogers, C. R.）の理論と実践に基づく。

問 38 「厚生労働省履歴書様式例」（厚生労働省、令和 3 年 4 月）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 一般財団法人日本規格協会が JIS 規格の解説から履歴書の様式例を削除したため、公正な採用選考を確保する観点から新たな履歴書様式例が作成されたものである。
2. これまでの JIS 規格の様式例と異なる点は、①性別欄を任意記載欄としたこと、②「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の 4 項目を設けないこととしたこと、である。
3. ハローワークを通して求人に応募する場合は、「厚生労働省履歴書様式例」を使用することが義務化された。
4. 制度上特定の性別の者を就業させることができない場合など、性別の確認が必要な場合には、理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で確認を行い、回答を強要しないよう留意する。

問 39 キャリアコンサルティングにおける「相談場面の設定」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クライアントに温かい姿勢で関わり、共感的な聴き手となることが重要である。
2. ラポールが形成されることで、クライアントは安心して自由に考えたり気持ちを表現したりすることができるようになる。
3. キャリアコンサルティングは問題解決が重要であり、最初の関係構築の段階から意識して指示や助言を行うことが必要である。
4. クライアントとの信頼関係をつくり維持することは重要だが、関係構築に時間をかけすぎることは好ましいとはいえない。

問 40 心理検査に使用される用語に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 心理検査の妥当性を確認するために行う平行テストは、ある同一のテストを2回以上、同一の対象者に実施し、その結果の相関を求める。
2. 測定誤差は、測定対象以外の影響が検査結果に及ぼす、避けることの難しい測定上の誤差で、テスト結果には測定誤差が入っていることを前提としている。
3. 多変量解析は、データが正規分布している場合、集団の中での個人の位置を数値に換算でき、複数のテストを相互に比較、総合することができる。
4. 順位相関係数は、100人中テスト得点の低いほうから並べたら何番目にあたるかを示す数字であり、得点分布が正規分布していないときに用いられる。

問 41 職業理解のための情報収集に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職業そのものに関する情報を得るために、わが国の労働市場や求人求職の状況を調べた。
2. 職業を取り巻く環境に関する情報を得るために、気になる企業の福利厚生や社会保険制度などを調べた。
3. 職業に就くための手段、方法に関する情報を得るために、気になる職業の職業訓練の方法や就職活動のルールを調べた。
4. 職場適応（定着）に関する情報を得るために、気になる企業の企業規模や事業所の形態を調べた。

問 42 「高等学校キャリア教育の手引き」（文部科学省、平成 23 年）に示されているインターンシップの 4 つの目的に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 働くこと、生きることの尊さを実感させ、勤労観、職業観を醸成する。
2. 学校生活への積極性を醸成する。
3. 就職活動への意欲を向上させる。
4. 「社会人基礎力」を育成する。

問 43 自己啓発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. 大学におけるキャリア教育において、キャリアコンサルタントには、有意義なインターンシップのために必要な準備を学生に行わせるだけでなく、インターンシップ先の選定を支援する役割も求められる。
2. インターンシップ先の選定支援にあたっては、早期の就職内定を獲得することが第一の目的であることから、専攻に関連する分野に絞って紹介することが求められる。
3. トライアル雇用は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者等を原則 3 ヶ月間試行雇用し、最終的に期間の定めのない雇用への移行のきっかけとすることを目的とした制度である。
4. トライアル雇用に挑戦するには、ハローワーク等の職業紹介を受けて、「トライアル雇用求人」に応募する必要がある。

問 44 キャリアコンサルティングにおける目標設定のステップに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 短期的な目標は簡単すぎてモチベーションが下がるため、できるだけ長期的かつ大きな目標を立てるべきである。
2. クライアントが目標に同意していなくても、まずは目標を決めて行動に移していくことが重要である。
3. 目標設定を行うことで、クライアントとキャリアコンサルタントはキャリアコンサルティングの進展を客観的に確認することができる。
4. クライアントに意思の強さを身につけさせるため、一度決めた目標はどんなことがあっても変えてはならない。



問 45 方策の実行の支援における学習方策に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 学習方策では、キャリアコンサルタントが目標を立て、目標達成のための学習計画や方策を実行させる。
2. 学習方策における技能とは、特定の職業能力のことであり、職業訓練などの実務上必要となる技能を習得することである。
3. 学習方策で取り上げるべき行動パターンとは、相談者が既に自覚している職務遂行における良い習慣のことである。
4. 学習方策における意欲とは、目標達成に向かおうとする意志のことであり、意欲をもって行動することによって、目標達成が容易になることを相談者に知らせることが重要である。

問 46 システマティック・アプローチの最後の段階の「成果の評価」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 成果の評価は、カウンセラーがカウンセリングを終了するために、カウンセラー自身が目標に照らしてどこまで到達したかの成果を述べることである。
2. 目標が達成されなかった場合は、適切な目標だったか、目標達成のための行動計画は正しかったか、行動計画は正しく実行されたかなどを順に再検討する。
3. クライエントの成長の評価は、クライエントが変化した行動の事実ではなく、クライエントが成長したと思う感情に焦点を置いて行う。
4. クライエントの進歩と成果の評価を、クライエント自身ではなくカウンセラーが行うことで、クライエントは客観的な評価として納得感が高まる。

問 47 企業内キャリアコンサルタントの姿勢と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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. クライエントの自己理解と未来構築を通じて、個人の興味・関心や価値観を、企業のビジョンと融合させることが期待できる。
2. 上司のマネジメントについてのコーチングやコンサルテーションを行ったり、部下育成の相談にのることで上司および部下の双方の成長支援が期待できる。
3. クライエントの問題は職場全体で作り出した問題であるという発想から、人事部や職場関係者を巻き込んだ職場改善が期待できる。
4. キャリアコンサルタントには相談を通して個人の本音の情報が集約されてくることから、守秘義務で閉じ込めずに情報を全て経営者に伝えることで、キャリアコンサルティングの理解促進が期待できる。

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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントが一人で十全な支援をすることの困難さが増すなかで、他の領域の様々な専門家と連携や協業して支援に当たる能力が問われている。
2. 資格取得の学習に留まることなく、多様な実践経験を積み、指導者の助言、フィードバックを得ること、社会的役割の広がりを意識した学びを継続する。
3. 事例記録を作成するのは手間がかかり、かつ情報収集不足による自分の偏った見方や相談者の背景等を捉えることに限界があり、効果は薄い。
4. スーパービジョンを受ける時は、スーパーバイザーと話し合っ、面談の経過をまとめた記録や逐語記録など目的に応じた素材をスーパーバイザーが準備する。

問 49 職業能力開発促進法に定められているキャリアコンサルタントの登録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. キャリアコンサルタント試験に合格した者は、厚生労働省に備えるキャリアコンサルタント名簿に所定事項の登録を受けて、キャリアコンサルタントと名乗ることができる。
2. キャリアコンサルタントの登録は、5年ごとに更新を受けなければ、その効力を失う。
3. キャリアコンサルタントの義務等について、信用失墜行為の禁止義務、守秘義務、名称の使用制限が定められており、罰則の上で最も量刑が重いのは守秘義務の違反である。
4. キャリアコンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし又は盗用してはならないが、キャリアコンサルタントでなくなった後はこの義務を負わない。

問 50 職業倫理に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職業倫理は、ある特定の職業集団が職業集団のメンバー間の行為やメンバーが社会に対して行う行為について規定し、律する行動規範である。
2. 職業倫理の「〇〇してはならない」といった命令倫理の裏には、人々の人権を守り、プライバシーや自己決定権を尊重し、自分たちの知識やスキルは社会の人々の幸福や福祉のために用いるといった高次の要請がおかれている。
3. 職業倫理は、倫理綱領を読んで覚えているだけではなく実践されなければならない、実践のための指針となるようなものでなければならない。
4. 職業倫理は、道徳的原則や社会規範を前提とした行動規範であることから、キャリアコンサルタント等の特定集団全体にアンケートを行い、その多数意見を基に定めるのが最も妥当性が高い。

