

2023年度 第24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11月5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11月6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 | https://www.career-shiken.org/about/learninfo/ |
| 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 | https://www.jcda-careerex.org/past.html |
- 2023年12月18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 | https://www.career-shiken.org/result/ |
| 特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 | https://www.jcda-careerex.org/result.html |

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

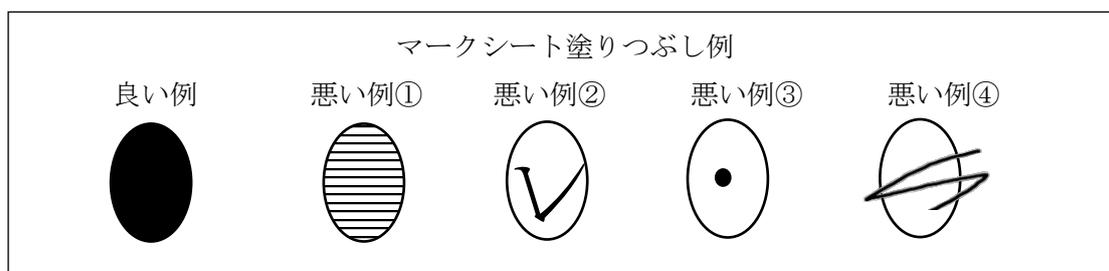
〒105-0021 東京都港区東新橋2丁目11番7号 住友東新橋ビル5号館 9階 TEL 03-5402-4688

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。
 - ・ 青少年の雇用の促進等に関する法律：若者雇用促進法
 - ・ 障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針：障害者差別禁止指針
 - ・ 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

問1 「令和4年版労働経済の分析」(厚生労働省)で示された、産業や職業が変わる労働移動に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 男女とも、大学卒、大学院卒などの高学歴層では、近年、産業間の労働移動者割合が低くなる傾向が見られる。
2. 同一産業内の労働移動性向は一般的に高く、「情報通信業」は顕著に高い。
3. 新型コロナウイルス感染症の影響下の2020年以降、他の産業から「情報通信業」、「医療、福祉」への労働移動性向が顕著に高くなった。
4. 労働移動性向は、「生産工程従事者」と「サービス職業従事者」の職種間、「販売従事者」と「運搬・清掃・包装等従事者」の職種間のように、類似性がない分野に移行しやすい傾向が見られる。

問2 「令和4年度能力開発基本調査 調査結果の概要」(厚生労働省)で示された、労働者のキャリアコンサルティング経験に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 令和3年度中にキャリアコンサルティングを受けた者は、正社員では4人に1人の割合に達している。
2. キャリアコンサルティングの実施機関としては、「企業内の職場の上司・管理者」よりも、「企業外の機関等(再就職支援会社やキャリアコンサルティングサービス機関等)」の方が多い。
3. キャリアコンサルティングを通じて「仕事に対する意識が高まった」とする回答の方が「自分の目指すべきキャリアが明確になった」よりも多い。
4. キャリアコンサルタントに相談したい内容で最も多いのは「仕事に対する適性・適職(職業の向き不向き)」である。

問3 「第11次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、2021年）で述べられた、キャリアコンサルティングに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 在職者をはじめとする労働者が身近に、必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備するために、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進する。
2. 企業における教育訓練を効果的に実施し、労働者の職業生活設計に即した自発的な職業能力の開発等を促進していくために、企業におけるセルフ・キャリアドックの活用促進等が重要であり、国は、企業におけるキャリアコンサルティングの推進を支援していく。
3. マザーズハローワーク等において、子育て中の女性、母子家庭の母等で早期の就職を希望する者等に対し、仕事と子育ての両立、長期の職業上のブランク及び長期的なキャリアの視点に配慮したキャリアコンサルティングを実施する。
4. 若者の学校生活から就労への円滑な移行にあたっては、SNSなどの情報システムの活用が求められていることから、情報システム活用に関わる知識・技能を身につけたキャリアコンサルタントを養成する。

問4 シャイン（Schein, E. H.）が提唱した「キャリア・アンカー」の分類とその説明に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 起業家的創造性（entrepreneurial creativity）：制限や規則に縛られず、自律的に職務が進められることを重要とする。
2. 純粋な挑戦（pure challenge）：チャレンジングなこと、誰もしたことがないことに取り組むことを求める。
3. 全般管理コンピテンス（general managerial competence）：特定分野にとどまらず、組織全体にわたる様々な経験を求める。
4. 保障／安定（security / stability）：リスクをとって多くを得るより、安定を最も大切なこととする。

問5 パーソンズ (Parsons, F.) の特性因子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. パーソンズは、青少年が適職に就けないのは場当たりの職の探し方に原因があるのではなく、個人のレディネスに原因があると主張した。
2. パーソンズは、職業の賢い選択を実現するためには個人の能力や特性と職業で求められるスキルが一致していることが必要であるとした。
3. パーソンズは、個人と環境はいずれも6つのタイプに分類されると主張した。
4. パーソンズの6領域に基づいたキャリア・アセスメントツールとして、VPI 職業興味検査などが開発されている。

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. ホランド (Holland, J. L.) は、職業興味とパーソナリティが関連深い点に焦点を当て、個人の行動傾向を互いに完全に独立したタイプに類型化した RIASEC モデルを提唱した。
2. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) は、バンデューラ (Bandura, A.) の提唱した社会的学習理論を基礎におきながら「キャリア意思決定における社会的学習理論 (SLTCDM)」を提唱した。
3. シャイン (Schein, E. H.) は、学生への進路支援においてキャリア・アンカーを活用するには、才能と能力、動機と欲求、意味と価値に関する3つの問いが有効であると述べている。
4. ホール (Hall, D. T.) は、予期せぬ偶然の出来事を自分のキャリアに取り込む重要性について主張し、「プロティアン・キャリア理論」を構築した。

問7 中高齢期のライフステージとキャリアに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. スーパー (Super, D. E.) は、高齢期である解放 (衰退、下降) 段階の発達課題として、「自らの限界を受容する」、「働き続けるうえでの新たな問題を明らかにする」、「獲得した利益や地位を保持する」などを挙げている。
2. ブリッジズ (Bridges, W.) は、発達の観点から中年期の転機のプロセスを捉え、高齢期に至るまでの段階には「達成」、「再探索」、「再確立」の3つの様相があることを明らかにした。
3. ハンセン (Hansen, L. S.) は、成人の心理社会的発達は、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。
4. エリクソン (Erikson, E. H.) は、老年期の発達課題を「統合性」とし、親としての役割が終わったり、退職することによって、新しい役割や活動に向けての再方向づけが必要になるとした。

問8 エリクソン (Erikson, E. H.) の生涯発達理論に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. フロイト (Freud, S.) が性心理的な発達を重視したのに対し、エリクソンは心理社会的な発達を重視した。
2. エリクソンの発達モデルは漸成説と呼ばれ、人の発達は段階ごとに形成され、それぞれ優先的に発達する時期があるという発生観に基づいている。
3. 人の生涯発達を、「幼児期」、「学童期」、「青年期」、「成人期」、「老年期」の5つの発達段階からなる図式として提示した。
4. 各発達課題では正負の力が拮抗しあって心のバランスが保たれていて、この心のバランスが崩れた状態を「危機」と呼んだ。

問9 臨床心理学や心理療法に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. アドラー (Adler, A.) は、行動の原因ではなく目的に注目し、人の行動の目的は「権力への意志」であるとした。
2. 構成的グループ・エンカウンターは、ロジャーズ (Rogers, C. R.) によって提唱された。
3. パールズ (Perls, F. S.) は、人のもつ「意味への意志」が問題のとらえ方を変えらるゝとして、ゲシュタルト療法を開発した。
4. 交流分析は、エリス (Ellis, A.) によって提唱された、自己分析、人間関係分析の手法である。

問10 カウンセリングの理論や心理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. 精神分析は、20世紀初頭にフロイト (Freud, S.) が創始した、神経症の理解と治療のための理論体系である。
2. ロジャーズ (Rogers, C. R.) は、心理療法の必要十分条件として6条件を挙げ、その中でカウンセラーの基本的態度を示した。
3. エリクソン (Erickson, M.) に影響を受けて発展したブリーフセラピーでは、ミラクル・クエスチョンやスケーリング・クエスチョンなどが用いられる。
4. ユング (Jung, C.G.) は、不合理な信念が状況の見方を歪めるという考えに基づいて、論理療法を提唱した。

問 11 「令和 4 年度能力開発基本調査 調査結果の概要」（厚生労働省）で示された、会社を通して受講した教育訓練（OFF-JT）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 令和 3 年度に OFF-JT を受講した者の割合を男女別にみると、男性と女性の受講率はいずれも 5 割程度である。
2. 令和 3 年度に OFF-JT を受講した者の延べ受講時間を年齢階級別でみると、年齢階級が上がるほど受講時間が長くなっている。
3. 企業規模別の受講率を見ると、正社員では規模が大きい企業での受講率が高いが、正社員以外では、企業規模による大きな差はみられない。
4. OFF-JT を受講した者の受講した OFF-JT の役立ち度を見ると、「役に立った」、「どちらか」というと役に立った」をあわせた肯定的意見は、正社員、正社員以外いずれとも 5 割程度である。

問 12 ハロートレーニング（公的職業訓練）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ハロートレーニングはハローワーク求職者を対象としており、在職者は受講できない。
2. 雇用保険を受給できない求職者向けの訓練として、公共職業訓練（離職者訓練）がある。
3. 子育て中の求職者のための託児サービス付訓練コースもある。
4. 令和 3 年度の求職者支援訓練全体の受講者は、男性の方が女性よりも多い。

問 13 労働者の人材開発を行う事業主を支援する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. 人材開発支援助成金は、正規雇用労働者を対象とした訓練について、その経費の一部を助成する制度である。
2. キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者に対して、正社員への転換や処遇改善などの取組みを実施した事業主に対して助成する制度である。
3. キャリア形成・学び直し支援センターでは、セルフ・キャリアドック導入支援も行っている。
4. 企業の生産性向上を支援するための訓練として、民間機関等の教育資源を活用した生産性向上支援訓練がある。

問 14 社会人の主体的な学び（リカレント教育）に関する次の記述のうち、**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）では、労働者の「自律的・主体的な学び・学び直し」や「労使の協働」の重要性が指摘されている。
2. 教育訓練給付金について、妊娠、出産、育児等の理由により教育訓練の受講を開始することができない場合、ハローワークに申請することで、最大 20 年まで教育訓練給付の対象となりうる適用対象期間が延長される。
3. 教育訓練給付制度の対象となる教育訓練の中には、専門的な資格取得を目標とする講座や大学・大学院の課程、専門学校での職業実践専門課程など、訓練期間が長期のものもある。
4. 教育訓練給付制度の対象となる全ての教育訓練について、受講開始前にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受ける必要がある。

問 15 わが国の労働組合に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. わが国の労働組合は、欧米に見られるようにブルーカラー、ホワイトカラーごとに組合を結成している。
2. わが国の労働組合は、多くの場合、上部組織の産業別組合に加盟しており、労働組合としての自立度が低い。
3. 企業別組合の役員は、当該企業の従業員である組合員から選ばれる企業在籍役員が多い。
4. わが国のパートタイム労働者の労働組合員数および推定組織率は、前年比でみると全体での傾向と同様に低下している。

問 16 組織と人的資源管理に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. ポジティブ・アクションは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に生じている差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みをいう。
2. ワーク・ライフ・バランスの適正化は、少子化の解決、男女共同参画の促進に加え、就業時間の希望と実際のミスマッチや過剰就業が引き起こす労働者の健康問題、それに伴う生産性低下の防止に寄与すると言われている。
3. ダイバーシティ経営は、多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営と言われている。
4. メンバーシップ型といわれる雇用慣行は、組織のポストに求められる職務内容を明確にすることで、多様な価値観や高度な専門性を持つ人材にアクセスし、その職務の遂行に必要なスキルを有する人材の獲得・活躍を促すと言われている。

問 17 次の記述のうち、「成長戦略実行計画」（令和 3 年 6 月閣議決定）の「人」への投資の強化として挙げられているものとして**不適切なもの**はどれか。

1. 定年制の廃止
2. テレワークの定着に向けた取組み
3. 兼業・副業の解禁や短時間正社員の導入促進などの新しい働き方の実現
4. 女性・外国人・中途採用者の登用などの多様性の推進

問 18 「令和 4 年版労働経済の分析」（厚生労働省）で述べられた、雇用・失業情勢の動向に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 2009 年以降、新規求人倍率、有効求人倍率は上昇傾向、完全失業率は低下傾向で推移しており、2020 年に新型コロナウイルス感染症の拡大があっても水準は悪化しなかった。
2. 2021 年のわが国の労働力の概況をみると、15 歳以上人口に占める就業者の割合は約 8 割である。
3. 2012 年から 2019 年にかけて、わが国では労働力人口、就業者数、雇用者数は増加した一方、自営業者・家族従業者数、完全失業者数、非労働力人口は減少した。
4. 2021 年のわが国の完全失業率を見ると、雇用調整助成金等の政策による雇用の下支え効果もあり、期間中 3%台後半で推移した。

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、労働者のキャリアコンサルティング経験とキャリア形成に関する次の記述のうち、**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がある者の方が、経験のない者に比べ、転職回数が「0 回」である者の割合が高い。
2. キャリアコンサルティングを受けた経験がある者の方が、特定の分野の仕事に限定した職業経験を積むよりも、異分野へのキャリアチェンジを積極的に行う傾向がある。
3. キャリアコンサルティングを受けた経験がある者の方が、自らの職業能力が他社で通用すると考えている者の割合が低い。
4. 企業内でキャリアコンサルティングを受ける場合は、企業外で受ける場合と比べて、転職に結びつく者の割合が高い。

問 20 「2023 年版ものづくり白書」(経済産業省) の「人材確保・育成」に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 新規学卒者の製造業への入職割合は、2000 年以降、上下を繰り返しながら増加傾向を示して 2020 年には過去最高となっている。
2. 製造業の雇用者数に占める外国人労働者数の割合は、2008 年以降、一貫して増加傾向で推移している。
3. 製造業において能力開発や人材育成について問題があるとした事業所の割合は、近年は 7 割を超えており、全産業と比較しても一貫して高い。
4. 製造業においてデジタル技術を活用している企業での、デジタル技術導入後の変化として、「業務効率や成果が上がった」という回答も多いが、「変化は特になかった」という回答も 5 割にのぼる。

問 21 若者雇用促進法に関連する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 若者雇用促進法の適用対象となる若者は、青少年雇用対策基本方針などから **25 歳以下**とされている。
2. 若者雇用促進法は、新卒募集を行う企業に対し、応募者等から求めがあれば、募集・採用に関する状況等の類型ごとに 1 つ以上の情報提供を義務づけている。
3. 若者雇用促進法の趣旨から、ハローワークは、事業所から新卒求人申し込みがあれば、当該事業所が労働基準監督署から是正勧告等を受けていたとしても、この求人を受理しなければならない。
4. 若者雇用促進法に基づき、地域若者サポートステーションが若年無業者に対する就労支援の拠点として設けられていたが、現在では、当該事業は廃止されている。

問 22 労働条件の変更に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働契約法において、労働契約の成立・変更に際し「合意の原則」が定められているため、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約があったとしても、合意している場合は当然に有効とされる。
2. 判例によれば、就業規則の不利益変更において、労働者の過半数以上を代表する労働組合が変更内容に合意している場合は、当該不利益変更の合理性は必ず推認されるとしている。
3. 賃金等について就業規則の不利益変更がなされる場合は、労働者の受ける不利益の程度、変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性、労働組合等との交渉の状況その他の事情に照らして合理性が判断される。
4. 判例によれば、労働協約に基づき賃金等を不利益に変更する場合は、労働者の個別同意が明確に認められない限り、法的効力が及ばないとしている。

問 23 障害者差別禁止指針（厚生労働省、平成 27 年）で示された、差別の事例に関する次の記述のうち、差別に**該当しないものの組み合わせ**はどれか。

- A. 配置に関し、合理的配慮として障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てた。
- B. 障害者でない者については成績が最低の者のみを降格の対象としたが、障害者については成績が平均以下の者を降格の対象とした。
- C. 障害者でない者については成績が最低の者のみを解雇の対象としたが、障害者については成績が平均以下の者を解雇の対象とした。
- D. 積極的差別是正措置として、障害者を障害者でない者よりも有利に取り扱うこととした。

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

問 24 育児・介護休業法に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

- 1. 男性労働者は、出生時育児休業を子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得可能である。
- 2. 育児休業は 2 回まで分割して取得することができる。
- 3. 子の看護休暇・介護休暇の最小取得単位は、一日単位から半日単位に改正されている。
- 4. 従業員 1000 人超の企業は、育児休業の取得の状況について公表を義務付けられている。

問 25 高等学校学習指導要領で示された、高校生の発達を支える指導に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 主に集団の場面で必要な指導や援助を行うカウンセリングと、個々の生徒の多様な実態を踏まえ、一人一人が抱える課題に個別に対応した指導を行うガイダンスにより、生徒の発達を支援すること。
2. 現在及び将来における自己実現を図っていくことができるよう、生徒理解を深め、学習指導と関連付けながら、生徒指導の充実を図ること。
3. 生徒が自己の在り方生き方を考え主体的に進路を選択することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、組織的かつ計画的な進路指導を行うこと。
4. 学習や生活の基盤として、教師と生徒との信頼関係及び生徒相互のよりよい人間関係を育てるため、日頃からホームルーム経営の充実を図ること。

問 26 中学校及び高等学校の学習指導要領におけるキャリア教育と進路指導に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 生徒が、学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていけるよう、キャリア教育の充実を図る。
2. 生徒が自らの生き方を考え主体的に進路を選択することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、組織的かつ計画的な進路指導を行う。
3. 学校教育では、キャリア教育と進路指導は異なった教育活動としてそれぞれ独立して行う。
4. 教育課程上、特別活動を要と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。

問 27 学校教育に関する法律や、その法律に基づく計画に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 教育振興基本計画は、日本の教育振興に関する施策の総合的・計画的な推進を図るため、毎年策定されている。
2. 教育基本法は、日本国憲法の精神にのっとり、日本の未来を切り拓く教育の基本を確立し、その振興を図るために制定された法律である。
3. 学校教育法は、学校教育制度に関する基本を定めた法律で、学校の種類、学校の設置、教員の配置、教育目標などが定められている。
4. 社会教育法における「社会教育」とは、学校の教育課程として行われる教育活動を除き、主として青少年及び成人に対して行われる組織的な教育活動をいう。

問 28 精神症状を表す用語に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 「強迫」とは、自らのうちに「強く迫るもの」があり、繰り返して思考あるいは行為せざるをえない様態を指す。
2. 「不安」とは、対象の不明確な内的な矛盾・混乱の感覚を伴う漠然とした不快さを伴う体験である。
3. 「妄想」とは、思考内容の障害で、主として自分に結びついた病的な誤った確信である。
4. 「幻覚」とは、快・不快を基調とし、喜びと悲しみ、苦しさ楽しさ、愛と憎など相反する二極性を示す主観的な体験である。

問 29 精神障害者保健福祉手帳に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 精神障害者保健福祉手帳の等級は、1 級から 5 級までである。
2. 精神障害者保健福祉手帳を持っていると、所得税、住民税、相続税のうち、所得税のみが控除の対象となる。
3. 精神障害者保健福祉手帳の取得申請は、家族や医療機関関係者等が代理で行うことはできない。
4. 障害が軽減すれば、精神障害者保健福祉手帳を返すことや、更新を行わないこともできる。

問 30 人生の転機に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) によれば、転機にある個人や転機自体の内容はそれぞれに異なっているが、それを理解するための構造は同じである。
2. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) によれば、想定外の出来事を利用するためには、新しい活動や新しい興味に惑わされることなく、古くからの信念に忠実に行動するべきである。
3. ハンセン (Hansen, L. S.) によれば、組織の変革がしばしば個人の転機につながることから、「統合的人生設計」では個人と組織の変革を結び付けて捉える。
4. サビカス (Savickas, M. L.) によれば、社会環境が激しく変化する今日では、転機は予測が困難な変化をともなって生じる。

問 31 ブリッジズ (Bridges, W.) 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. 転機を「ある状態が始まり、その状態が終わるまでの過程」と捉える。
2. 転機は「開始」から始まって「終焉」で終わり、その間の期間を「中立圏」と呼ぶ。
3. 転機の「開始」とは、アイデンティティの喪失などの「何かの終わり」を経験することである。
4. 「中立圏」にいる意味を見出すための方法の一つとして、「中立圏」で過ごす時間の必要性を認めることを提案している。

問 32 「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は、労働者本人からの申出が基本となるため、相談窓口設置とその周知など、申出が行いやすい環境を作ることが重要である。
2. 仕事の繁忙等の事情があれば、両立に必要な就業上の措置や配慮が行えない場合があるのもやむを得ない。
3. 事業者としての治療と仕事の両立支援についての基本方針や具体的な対応方法は、治療が必要な労働者とその上司にのみ伝えることが望ましい。
4. 疾病の内容、障害の内容、治療の内容等に関する情報は、いかなる場合であっても周囲の同僚や上司等に伝えてはならない。

問 33 「労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業報告書」（厚生労働省、平成 30 年 3 月）で示された、個人の多様な特性に対応するための技法の枠組み等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技法」は、労働者等のキャリア形成における課題に応じて効果的なキャリアコンサルティングを提供するために「職業能力評価基準」、「職業能力評価シート」、「キャリアマップ」から構成される。
2. 若者に対するキャリアコンサルティング技法では、出産・育児と仕事の両立に困難を有している若者等を対象としている。
3. 女性に対するキャリアコンサルティング技法では、不本意に非正規雇用で働く女性や正社員として在職しているが安易な離職願望を有している女性等を対象としている。
4. 中高年に対するキャリアコンサルティング技法では、キャリアチェンジを余儀なく迫られたり、何らかのキャリア形成上の課題に直面する中高年等を対象としている。

問 34 「令和元年度厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」（厚生労働省）で述べられた、性的マイノリティ当事者が抱える困難に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 抱える困難の一般的な特徴としては、目に見えにくいこと、地縁・血縁など周囲の人に頼れないこと、男女の区分に基づいたジェンダー規範と密接であることが挙げられている。
2. 職場においては、結婚や子供の有無などのプライベートの話をする機会があることから、性的マイノリティ当事者は、自身の性的指向・性自認を偽って会話をしなければならず、常に緊張を強いられてストレスにつながる。
3. 本名から連想される性別や見た目の性別が一致しないこと、書類上の性別と見た目の性別が一致しないことなどから、差別につながるということがある。
4. 性的マイノリティには、性的指向が異性愛ではないことでマイノリティになっている場合と、性自認がシスジェンダーではないことでマイノリティになっている場合があるが、当事者の抱える困難はおおむね共通している。

問 35 マイクロカウンセリングにおけるかかわり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. 「はげまし」は、クライアントの気持ちが落ち込んでいるときに、元気づけるような言葉がけをすることである。
2. 「いいかえ」は、クライアントの言った言葉を短縮し、明確にして、それにカウンセラーの言葉を加えることである。
3. 「要約」は、何セッションかにわたって繰り返された重要部分を短縮化し、具体化することである。
4. 「感情の反映」は、クライアントによって表現された感情・情緒をクライアントが納得する言葉で言いかえることである。

問 36 キャリアコンサルティングのプロセスに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者の安心感や被受容性を高めるためには、キャリアコンサルタントは、相談者の言葉を評価し、フィードバックする必要がある。
2. 複雑に絡み合った事情や大切な思いを理解するためには、キャリアコンサルタントは相談者の問題を単純化して捉える必要がある。
3. 相談者の問題の解決には、キャリアコンサルタントは相談者が訴えた問題に直ちに具体的な提案をすべきである。
4. 相談者と目標や課題を設定する際には、キャリアコンサルタントは、自身の知識や情報、人脈などを活用すべきである。

問 37 グループアプローチに期待される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. 活発な情報交換により、カウンセラーのみならず、グループメンバーからもさまざまな情報を入手でき、共有することができる。
2. 他のメンバーが成長して自らの状況を変えていく様子を観察して、自分だけが悩み孤立していることがわかる。
3. メンバー同士で相互に支えあい、助言しあい、共感しあう過程で、自分が他人の役に立てるという経験をして、肯定的な自己概念が形成される。
4. メンバーと話し合い、自己開示し、問題や課題について一緒に考え解決する過程において、ソーシャルスキルを学習することができる。

問 38 ジョブ・カード等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・プランシートは、求職活動や職業能力証明のための免許・資格、学習歴・訓練歴等を記載する。
2. キャリア・プラン作成補助シートは、キャリア・プランシートを作成するに当たって、事前に考えを深めるさまざまな課題やワークが記載されている。
3. 職務経歴シートは、将来の目標とする職業、職務、働き方、習得・向上すべき能力等を実現するための職業生活設計を記載する。
4. 職業能力証明シートは、正社員経歴のほか、雇用形態にかかわらず、アルバイト、期間雇用、雇用型訓練等の経歴の棚卸しを記載する。

問 39 キャリアコンサルティングの相談場面の設定段階におけるキャリアコンサルタントの関わり方に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ラポールは、一旦形成されるとキャリアコンサルティングのプロセス全体を通して自然と維持されるため、初回面談では特にラポール形成に注力した。
2. 面談の最初に行うあいさつや自己紹介、着席へのうながし方などもクライアントへの関心を示す大切な関わりだと考え、事務的にならないように意識した。
3. クライアントの悩みをクライアント個人の悩みとして受け止めることに専念し、クライアントを取り巻く環境の問題や矛盾については考えないようにした。
4. クライアントが「つらい」、「悲しい」といった言葉を発したので、自分の体験からそれらの感情を解釈した。

問 40 「キャリア・インサイト」に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 総合的なコンピュータ支援型キャリアガイダンス・システムの1つである。
2. 若年者用の「キャリア・インサイト EC」（18～35歳未満の若年求職者対象）と、「キャリア・インサイト MC」（30代後半以降の職業経験者対象）の2つが統合されたシステムである。
3. 適性評価機能（適性診断コーナー）、職業情報の検索機能（職業情報コーナー）、適性と職業との照合機能（総合評価コーナー）の3つの機能からなる。
4. 適性診断コーナーで示される興味の評価は、職業レディネス・テストなどと同様に職業興味の6領域の考え方でプロフィールが作成される。

問 41 職業情報提供サイト（日本版 O-NET、愛称 job tag）の「支援者向け活用ガイド」に示されている求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. 「簡易版職業適性テスト（G テスト）」の結果に基づき、能力面の特徴に近い職業を検索することができる。
2. 職業興味検査・価値観検査の「検査結果」から、過去の経験について質問し、学歴、能力・適性、興味関心等との紐づけを行う。
3. 「しごと能力プロフィール」を作成することで、しごとに対する意欲や、やる気等の整理ができる。
4. 「イメージ検索（地図）」では、地図のイラストから、場所を選択することで、その場所の企業名や事業所名を探ることができる。

問 42 「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）で述べられた、企業内の労働者の自己啓発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. 学び・学び直しを行う労働者に対して、キャリアコンサルタントが定期的な声かけや、相談支援等による学びの進捗確認を行うことは、継続的な学びの伴走支援となる。
2. 労働者が学び・学び直しを前向きに捉え直すためには、労働者が仕事の捉え方や意味づけなどを主体的に見直して仕事の充実感や満足度を高めるジョブクラフティングの手法を、学びの分野に活用することも有効である。
3. 学び・学び直しの継続に支障をきたしている者に対する支援は、キャリアコンサルタントではなく人事部が担うべき役割である。
4. 労働者が学び・学び直しによって得た能力・スキルが、社内でどのように活かされたか、活かされなかった場合にはその課題は何かなどについて、労働者も含めた関係者内で評価を行うことは大切な取組みである。

問 43 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. 達成したい目標を明確にするべきだが、達成基準は曖昧にして幅を持たせておくほうがよい。
2. 将来の成長を見込んで、クライアントの能力を超える大きな目標を立てるほうがよい。
3. 目標達成のためにアプローチを考える際、キャリアコンサルタントは情報提供や情報源の紹介を行うとよい。
4. 目標を行動計画に落とし込む際、締切を設定されると人は意欲が低下するため、期日は設けないほうがよい。

問 44 キャリアコンサルティングにおける方策の実行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. 目標達成に向けた行動計画を立て、それに取り掛かることを助け、また相談者一人で取り組めるような方法を提供する。
2. 大きな目標は、下位のターゲットに分割し、達成可能なものにする。
3. 目標達成に向けたクライアントの努力に対し、言語的、心理的支持を与える。
4. 可能な限り高い成果が期待できるような目標を設定させて、すぐに達成するように勇気づける。

問 45 若年者や障害者の就職・転職後に行われる仕事への適応を確認するための調査や追指導（フォローアップ）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. フォローアップでは、相談者の現在の職務や職場環境・人間関係等についての相談者自身の意識の確認よりも、職場の状況について客観的な事実を聞き取ることが基本である。
2. フォローアップでは、相談者本人だけでなく、事業者側の本人への評価を聞きとる場合もある。
3. フォローアップで得た情報は、相談者の適応を助けるものであって、キャリアコンサルタントの面談の質を高めるために活用すべきではない。
4. フォローアップにおいて、相談者の仕事への不適応が判明した場合は、相談者の再面談は行うが、本人と職場の調整を行うことはない。

問 46 相談過程の終了に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 面談の序盤で、相談者と面談目標について様々に検討しても相談者のコミットメントが得られなかった場合は、他機関などへのリファーを行うか、場合によっては面談を終了せざるを得ない。
2. 相談者との合意のもと面談を終了した後すぐに面談を再開することは、相談者の依存性を助長するので避ける。
3. 相談終了の判断は相談者の意見が尊重されるべきであり、キャリアコンサルタントが相談者の行動を一定期間モニターして相談終了の判断をする必要はない。
4. 面談の終了においては、相談者が面談では学習しきれなかったことについては話題に出さず、面談を終了する。

問 47 企業領域で活動するキャリアコンサルタントの、環境への働きかけの認識及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. 社内でキャリア自律の動きに弾みをつけるために経営者への働きかけが必要と考え、経営戦略に合った人材施策、世の中のキャリア自律の動きなどの知見、キャリアコンサルティング手法等について情報収集している。
2. ある部門で面談をした結果、「やらされ感」を訴える社員が多いことに気づいたので、部門長に働きかけてやりがいのある目標作りやジョブクラフティングの研修を企画している。
3. リモートワークでチームの一体感が薄れているという声が出たので、キャリアワークショップの自己理解セッションを職場ぐるみで行うことをリーダーに提案している。
4. 育短勤務の社員が多い職場のマネジャーから社員の能力開発について相談があったので、両立支援関係の施策には詳しくないが自分の育短勤務の時の経験をもとに対処策を指示した。

問 48 キャリアコンサルタントの継続的な学び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. 更新講習には多数の講習が設定されており、キャリアコンサルタント自身が業務状況や能力に応じて、習得が求められる知識・技能を付与する更新講習を適切に選択することが可能である。
- B. スーパービジョンの目的は、事例の理解や対応方針・技法の検討およびクライアントのキャリア形成の支援であり、スーパーバイザーの成長までは扱わない。
- C. 企業領域において活動しているキャリアコンサルタントは、社員に対して個別にアプローチすることに留まらず、上司や人事部等へ働きかける能力養成が必要となる。
- D. 経験豊富なキャリアコンサルタントからスーパービジョンを受けることは有効であるが、キャリアコンサルティングの場に同席するのは、クライアントの邪魔になるのでどのような時も避けるべきだ。

1. A と B
2. C と D
3. A と C
4. B と D

問 49 面談記録の書き方や管理に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. どのような媒体・手法を用いたとしても、個人情報およびプライバシーを保護する観点から、保管管理には十分留意しなければならない。
2. 面接の開始時から終了時までの時間の流れよりも、キャリアコンサルタントが重要と思った点から順に記録する。
3. キャリアコンサルタントが面談中に何を思ったか、それをどのように考えようとしたのか等の主観的情報は不要である。
4. 表情や動きなどの非言語コミュニケーションについては、文章化が難しいので記録する必要はない。

問 50 キャリアコンサルティングにおける多重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. キャリアコンサルタントとクライアントの関係が、「職場での上司と部下」等、専門家とそれ以外の役割関係と重なっている状況は、多重関係と呼ばれる。
2. 多重関係の弊害としては、キャリアコンサルタントークライアント関係における中立性や客観性が侵され、利害の対立や個人的な意見が絡む恐れがあることが挙げられる。
3. 多重関係は専門家であるキャリアコンサルタントへのリスクをもたらすが、クライアント側からは自己開示がしやすくなる。
4. 以前から知っている人をクライアントとして受け入れた場合は、キャリアコンサルタントが予断や偏見を持ってしまう可能性がある。

