

2023年度 第25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 ◆2024年3月3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2024年3月4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 |
- 2024年4月15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

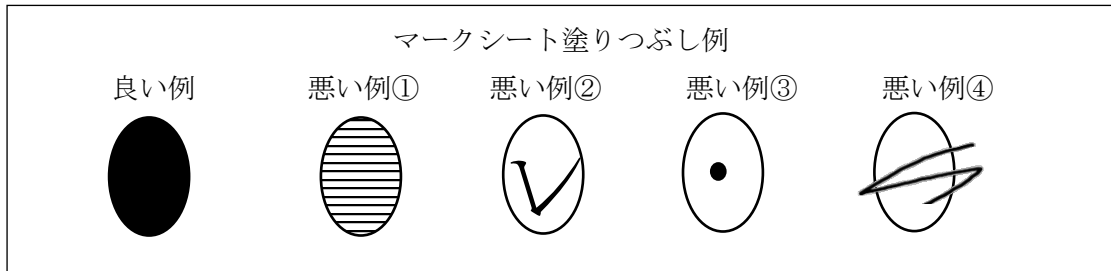
〒105-0021 東京都港区東新橋2丁目11番7号 住友東新橋ビル5号館 9階 TEL 03-5402-4688

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。
 - ・ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律：パートタイム・有期雇用労働法
 - ・ 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
 - ・ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律：男女雇用機会均等法

問1 「人材版伊藤レポート」(「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書」(経済産業省、2022年) および「持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会報告書」(経済産業省、2020年)) で示された、企業の変革の方向性に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 人材は「人的資源」として捉え、「いかにその使用・消費を管理するか」という考え方でマネジメントしていくことが求められている。
2. 新卒一括採用、終身雇用、年功序列型賃金に代表される日本型の雇用慣行、人材戦略を再評価し、競争力の源泉として経営戦略に反映させることが求められている。
3. 企業は、いつでも、どこでも働くことができる環境を整えることが、事業継続の観点からも必要とされている。
4. イノベーション創出を含めた自社の競争優位性を強化する観点や、働き手の専門性や意識面の観点から、メンバーシップ型からジョブ型へ早期に完全移行することが求められている。

問2 「暮らしと意識に関する NHK・JILPT 共同調査(一次集計)結果の概要」(日本放送協会、独立行政法人労働政策研究・研修機構、2022年) で示された、人々の暮らし向きの様子・中流に関するイメージ・社会に関する考え方等についての次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. イメージする「中流の暮らし」を送るのに必要な年収は、無配偶者の方が有配偶者よりも多い傾向にある。
2. イメージする「中流の暮らし」にあてはまる条件として最も多いのは「世帯主が正社員として働いている」である。
3. 将来の暮らし向きの見通しについて、「今の暮らし向きは良くなる」と答えた人の比率は、「今の暮らし向きを維持できる」と答えた人の比率や「今より暮らし向きは悪くなる」と答えた人の比率よりも高い。
4. 「日本では、努力さえすれば誰でも豊かになることができると思うか」という質問について、「強く思う」「どちらかと言うと思う」と答えた人は、「どちらかと言うとそう思わない」「全く思わない」と答えた人より多い。

問3 「令和4年版労働経済の分析」(厚生労働省)で述べられた、キャリアコンサルティングが労働者のキャリア形成意識やキャリア形成に及ぼす影響に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 雇用形態別にキャリアコンサルティングを受けた経験がある者の割合をみると、正社員のほうが、契約社員・派遣社員よりもキャリアコンサルティングを経験した割合が明らかに高い。
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、「自分で職業生活設計を考えていきたい」、「どちらかといえば、自分で職業生活設計を考えていきたい」と回答する割合が高くなっている。
3. 現在の仕事内容や職業生活全般への満足度は、キャリアコンサルティングを受けた経験の有無にかかわらず、ほぼ同じである。
4. キャリアコンサルティングを受けた経験がある者よりも、経験がない者のほうが自分の職業能力が他社で通用すると考えている割合が高い。

問4 ホランド(Holland, J. L.)の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ホランドはアメリカの職業心理学者で、青少年や成人に支援を行った経験に基づいた、ライフ・キャリア・レインボー理論を提唱した。
2. ホランドは、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ている。
3. ホランドの6領域は、現実的領域(Realistic)、研究的領域(Investigative)、芸術的領域(Artistic)、社会的領域(Social)、企業的領域(Enterprising)、保守的領域(Conservative)である。
4. ホランドの6領域に基づいた代表的なキャリア・アセスメントツールとして、厚生労働省編一般職業適性検査[進路指導・職業指導用](GATB)が挙げられる。

問5 多文化・社会正義論に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ブルースティン (Blustein, D. L.) は、キャリア支援で最も重要な要因は「社会階層」であるとした。
2. サビカス (Savickas, M. L.) は、キャリア支援で使われるアセスメントは、暗黙にアメリカ白人の主流文化を前提としていると批判し、異文化キャリアアセスメント論を主張した。
3. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) が提唱した社会正義に関するキャリアガイダンス論の枠組みのひとつに「キャリアガイダンスの4つのイデオロギー」がある。
4. バンデューラ (Bandura, A.) は、文化やアイデンティティに配慮した4つの領域からなる「文化を取り入れたキャリアカウンセリングモデル (Culture-Infused Career Counseling: CICC)」を提唱した。

問6 ジェラット (Gelatt, H. B.) の意思決定理論に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 教育現場におけるガイダンスの際の枠組み構築を目的として、意思決定論的アプローチの立場からキャリア発達における意思決定の仕方を提供するための理論を展開した。
2. 「予測システム」、「価値システム」、「経験システム」、「決定システム」の4段階からなる連続的意思決定プロセスを提唱した。
3. 探索的意思決定を繰り返し、最終決定へ至ることもあるが、現代のような変化の激しい時代においては最終決定はあり得ないとも考えた。
4. 客観的で合理的な戦略 (左脳) だけでなく、主観的で直感的な戦略 (右脳) を統合する「積極的不確実性 (Positive Uncertainty)」の概念を中心とした意思決定の枠組みを提示した。

問7 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. ブリッジズ (Bridges, W.) は、個人の状況、自己、周囲の援助、戦略、といった事柄が、個人が転機を乗り越える能力に影響を及ぼしていると考え、カウンセリングのプロセスを通じてこれらを整理しようとした。
2. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機とは何らかの出来事が起こったことを指し、そこには予期していた出来事と予期していなかった出来事の2つに大別できると考えた。
3. ジェラット (Gelatt, H. B.) は、変化の激しい環境下での転機に対処するために、「連続的意思決定理論」を主要概念とする新たな意思決定の枠組みを提示した。
4. サビカス (Savickas, M. L.) は、安定性から機動性へと働き方が変わりつつある状況を考察し、変化を常態とするキャリア構築の概念として、キャリア・アダプタビリティを提唱した。

問8 防衛機制に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 何かもっともらしい理屈をつけて自己を正当化しようとすることを、合理化という。
2. 抑圧された欲求や衝動が、社会的、文化的に承認される価値のある好ましい活動となって発現することを、補償という。
3. 自分のほうに持っている社会的に望ましくない感情を、相手のほうが持っていることにして責任を転嫁することを、同一視という。
4. ある対象の考え方や感情、行動などを無意識に取り入れ、その対象と同じような傾向を示すことを、反動形成という。

問9 精神分析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. 自由連想法とは、クライアントになんでも頭に浮かぶことをありのままに話させる方法で、カウンセラーは話が進むように非指示的に援助をする。
2. 抑圧された欲求をクライアントが意識化する過程で示した抵抗の原因を分析し、抑圧や防衛機制のあり方を明らかにすることを抵抗分析という。
3. クライアントが、以前自分にとって重要な人物に抱いた感情を無意識にカウンセラーに向けることを逆転移という。
4. 抑圧されていた感情体験が解放されることをカタルシス効果という。

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、**最も適切なもの**はどれか。

1. スキナー (Skinner, B. F.) は、人々が示す問題行動は個人に対する社会のコントロールの副産物であるとして、行動理論に基づく心理療法を打ち立てた。
2. 森田療法は、森田正馬が身調べという宗教的修行法を現代化した内観法がもととなっている。
3. パールズ (Perls, F. S.) により提唱された交流分析は、ゲーム分析、脚本分析などを含む心理療法である。
4. エンプティ・チェア・テクニック、ホットシート、未完の行為などは、ロジャーズ (Rogers, C. R.) が提唱した来談者中心療法の技法である。

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)の「職業能力開発の方向性と基本的施策」に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 労働者の主体的な職業能力開発を支援するため、人材開発支援助成金において、関係省庁とも連携しつつ、IT 分野についても講座の充実に努める。
2. 企業内において高度な IT 人材の育成に係る訓練を実施した場合に、人材開発支援助成金において訓練経費等を助成することにより、高度な IT 人材の育成を促進する。
3. 個々の企業・業界のニーズに即した人材育成のため、人材開発支援助成金により訓練経費等を助成し、企業内又は業界単位での職業訓練の実施を促進する。
4. 在職者が自発的な学び直しのための時間を確保できるよう、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。

問 12 職業能力開発促進法に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 「キャリアコンサルティング」とは、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ことをいう。
2. 職業能力開発促進法において「労働者」とは、事業主に雇用される者をいう。
3. 労働者は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して自発的な職業能力の開発及び向上に努めるものとする。
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。

問 13 職業能力開発や生涯学習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. 「職業能力」とは、職業能力開発促進法で「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」と定義されている。
- B. 「生涯学習」は、人々が生涯に行う職業能力の向上のための学習を指し、レクリエーション活動やボランティア活動は含まれない。
- C. 「リカレント (Recurrent)」は、「回帰する」、「循環する」という意味で、リカレント教育は学校教育から離れて社会人になった後も再び教育機関等で学び直し、また社会に出ていくということを生涯続けることができる教育システムを指す。
- D. 「リスキリング (Re-skilling)」は、新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得したり、させたりすることである。

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

問 14 パートタイム・有期雇用労働法上のパートタイム・有期雇用労働者と通常の労働者の待遇差 (いわゆる同一労働同一賃金) に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1. 法律上の規制範囲は、基本給と賞与の決定に限定される。
- 2. 労働 (職務の内容、人材活用の仕組み) が同一でない場合、労働の違いに比べて労働条件の格差が大きく、不合理と評価されても、違法とはならない。
- 3. 職務の内容や責任の程度が同一であれば賃金を同一とする、職務給制度の導入が義務付けられている。
- 4. 法律上の規制は、無期雇用労働者同士や有期雇用労働者同士には適用されないが、雇用形態を問わず労働者間に大きな格差があると認められた場合、民法では違法と判断される可能性がある。

問 15 職業能力開発の方法に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 人材育成の中心はあくまでも **Off-JT** であり、**OJT** はそれを補完するものである。
2. **Off-JT** を行う際には、訓練に直接必要となる「直接費用」のほかに、訓練に参加する労働者が訓練期間中に仕事から外れることなどから生じる「機会費用」を考慮しておく必要がある。
3. **OJT** を行う際には、訓練期間中に、教える側が仕事に専念できなくなることで、教えられる側が訓練のため慣れない仕事に従事して生産性が低下することから生じる「機会費用」を考慮しておく必要がある。
4. 人的資本理論では、企業内訓練で現在働いている企業でしか使えない企業特殊能力を高めた従業員は、給与面では転職しないほうが有利であると考えられている。

問 16 職業能力開発促進法における事業内職業能力開発計画及び職業能力開発推進者に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントを職業能力開発推進者として選任することを、事業主が必ず行わなければならない義務として定めている。
2. 職業能力開発推進者の役割の一つに、事業内における職業能力開発計画の作成と実施を定めている。
3. 事業内職業能力開発計画の作成は、事業主が必ず行わなければならない義務とされている。
4. 事業内職業能力開発計画を作成することは、教育訓練給付金の申請に当たっての必須要件である。

問 17 「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. 毎月の雇用調整助成金の支給対象延べ人数を試算すると、2020 年 4 月以降増加の一途を辿っており、2022 年度に入っても伸び続けている。
2. 新型コロナウイルス感染症下において、企業は産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向により雇用維持を図ったが、本助成金を用いた出向労働者が一番多い出向元業種は、卸売業・小売業である。
3. 2017 年以降、わが国の副業・兼業の実施状況を男女別・年齢別に確認すると、男女ともに若年層ほど実施率が低い。
4. 常用労働者の労働移動について、2000 年以降の転職入職率をみると、男女ともに 29 歳以下の若年層が最も高い。

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、労働市場における「ミスマッチ」の状況に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 産業や職業ごと、または地域間で分割されている複数の労働市場間で労働者が適切に分配されないことから生じる労働市場のミスマッチは、景気刺激策で労働需要を増大させることで緩和することができる。とされる。
2. 個別の企業と労働者の属性間に相性の不一致が生じていることから生じる労働市場のミスマッチは、転職などの際の情報の非対称性の緩和(企業情報の開示など)を通じて、外部労働市場を活用しやすくすることで緩和することができる。とされる。
3. ある国の労働市場全体で労働需要と労働供給とが数の上で一致していたとしても、欠員と失業が同時に発生することはあり得る。
4. 職種別の労働力需給の動向からは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大以前から、事務職では求職者超過、介護・福祉職では求人超過が続いているなど、構造的な労働力需給のミスマッチが起きている兆候がみられる。

問 19 総務省統計局の労働力調査で用いられる用語に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 「完全失業者」とは、調査週において仕事がなく、すぐに就業が可能な者をいう。
2. 「労働力人口比率」とは、15歳以上人口に占める労働力人口の割合をいう。
3. 「完全失業率」とは、就業者に占める完全失業者の割合をいう。
4. 「非労働力人口」とは、15歳以上の人口のうち就業者以外の者をいう。

問 20 「令和5年就労条件総合調査 結果の概況」（厚生労働省）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 週所定労働時間を産業別にみると、「金融業、保険業」が最も短く、「宿泊業、飲食サービス業」および「生活関連サービス業、娯楽業」が最も長くなっている。
2. 令和4年1年間の労働者1人当たり平均年次有給休暇取得率は60%を超え、昭和59年以降過去最高となっている。
3. 令和5年調査における変形労働時間制（1年単位・1か月単位・フレックスタイム）を採用している企業割合は、企業規模にかかわらず50%に満たない。
4. 勤務間インターバル制度の導入状況別の企業割合は、1000人未満規模の企業では10%に満たない。

問 21 法令上の労働時間に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 時間外休日労働に関する、いわゆる「36 協定」において、時間外労働の限度時間は 1 年単位の变形労働時間制の例外を除き 1 ヶ月 45 時間、1 年 360 時間とされているが、臨時的にはこれを上回る時間を定めることができる。
2. 労働基準法には罰則規定がないので、労働時間に関する規定に反した者に対して刑事罰を課すことができない。
3. 労働基準法の労働時間、休日等の規定の適用除外とされている管理監督者については、企業はその労働時間の状況を把握する義務を負わない。
4. いわゆる「高度プロフェッショナル制度」の適用対象者が午後 10 時から午前 5 時までに労働した場合、深夜労働割増賃金を支払う必要がある。

問 22 女性活躍推進法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 女性活躍推進法は、性別に関わりなく、男女双方の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することを目的とする法律である。
2. 女性活躍推進法は、常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主に対して、一般事業主行動計画の策定・届出を義務づけている。
3. 一般事業主行動計画を届け出た事業主は、厚生労働大臣の認定を受けることなく、「えるぼし」マークを商品、広告、名刺、求人票などで自由に使用することができる。
4. 女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業は、労働者への周知を行うべく社内掲示等の社内への公表が義務づけられるが、社外への情報公表は求められていない。

問 23 男女雇用機会均等法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすることは、性別を理由とする差別には該当しない。
2. コース別人事管理制度を実施している場合、その運用において男女で異なる扱いをしても性別を理由とする差別には該当しない。
3. 労働者の募集又は採用に当たって、合理的理由なく労働者の身長、体重等を要件とすることは、性別を理由とする差別に該当しない。
4. 妊娠中の女性労働者及び出産後 1 年を経過しない女性労働者に対する解雇は原則無効とした上で、解雇の有効性に係る立証責任を事業主自身に課している。

問 24 労働契約の終了に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 定年制を設ける場合、その年齢は 65 歳を下回ってはならない。
2. 退職の際、労働者は退職理由を使用者に告げる必要はない。
3. 期間の定めがある労働契約を更新しないことを意味する雇止めは、解雇とは異なるから、使用者はこれを自由に行うことができる。
4. 試用期間中の労働者を解雇する場合には、解雇予告は一切不要である。

問 25 「生徒指導提要（改訂版）」（文部科学省、令和 4 年）におけるキャリア教育と生徒指導との関連性に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 生徒指導と同様に、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。
2. 生徒指導を進める上で、キャリア教育との相互作用を理解して、一体となった取り組みを行うことが大切である。
3. いじめや暴力行為などの生徒指導上の課題への対応においては、自己の生き方を見つめること、将来の夢や進路目標を明確にすることなどが重要で、生徒指導とキャリア教育は、深い関係にあると言える。
4. いじめや暴力行為、非行は生徒指導、不登校は教育相談、進路についてはキャリア教育など、それぞれの専門性を活かした分業的な体制が求められている。

問 26 「高等学校キャリア教育の手引き」（文部科学省、平成 23 年）におけるキャリア教育と職業教育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. 職業教育は「一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度（資質・能力）を育てることを通して、キャリア発達を促す教育」と定義されている。
- B. 職業教育は、具体の職業に関する教育を通して行われ、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度を育成する上でも、極めて有効である。
- C. キャリア教育は「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度（資質・能力）を育てる教育」と定義されている。
- D. キャリア教育は普通教育、専門教育を問わず様々な教育活動の中で実施される。

1. A と C
2. A と D
3. B と C
4. B と D

問 27 「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13日一部改正)で示された、大学等におけるインターンシップの推進に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. インターンシップを実施するにあたり、大学等が学生と企業のマッチングの機会を提供する等のサポート体制を構築することは、プログラムの効果を高めるという点で有益である。
2. インターンシップを大学等の単位に組み込むことは学生の学業専念の観点から望ましくない。
3. 企業、就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会が、インターンシップとして正式に位置付けられることとなった。
4. 令和5年度以降は、企業はインターンシップで取得した学生情報を採用選考活動に一切使用できない。

問 28 「健康づくりのための睡眠指針 2014」(厚生労働省)で述べられた、メンタルヘルスと密接な関わりのある睡眠に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 日中に適度な運動を行うことは、昼間の覚醒の度合いを維持・向上し、睡眠と覚醒のリズムにメリハリをつけることに役立つと言われている。
2. 成人の身体が必要とする睡眠時間の目安は4時間以上6時間未満であり、このくらいの睡眠時間の人が最も健康だと言われている。
3. 睡眠不足による疲労の蓄積を防ぐには、休日に「寝だめ」によって解消することが薦められている。
4. 睡眠時間を確保するためには、睡眠時刻の慣習を重視し、眠たくなくても寢床に就くことが重要である。

問 29 ウェルビーイング (Well-being) に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. ウェルビーイングへの着目が拡大しているのは、社会情勢が VUCA といわれる先の見えない時代において、どうすれば人は幸せになれるのかに注目が集まっていることが要因の一つと考えられる。
2. 労働者一人ひとりが、自ら望む生き方に沿った豊かで健康的な職業人生を安心して送れる社会を築いていくためには、就業面からのウェルビーイングの向上を図ることが重要である。
3. 就業面からのウェルビーイングの向上には、例えば年次有給休暇の円滑な取得や、勤務間インターバル制度の活用などにより、労働者の健康を確保することも大切である。
4. 就業面からのウェルビーイングの向上と、企業が経営の効率化や競争力の確保を図ることを目的にした生産性の向上とは背反する考え方である。

問 30 スーパー (Super, D. E.) が提唱するキャリア発達に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. キャリアは、単なる職業だけでなく、個人が経験する多様な役割とそれらへの取り組み方によって構成される。
2. キャリアは、心理社会的成熟や環境適応についての課題を達成するに伴い発達していく。
3. キャリアの発達段階の間には移行期があり、移行期には新たな段階へ進むための意思決定の過程が含まれる。
4. キャリア発達をとおして形成されるキャリア自己概念は、「個人が主観的に形成してきた自己についての概念」(主観的自己)を中心とする。

問 31 次の記述のうち、マーシャ (Marcia, J. E.) が示したアイデンティティ・ステータスの「モラトリアム」に関する内容として、**適切なもの**はどれか。

1. 今まで本当に何者かであった経験がないので、何者かである自分を想像することができない。
2. 自分の目標と親の目標の間に不協和がなく、どんな経験も、幼児期以来の信念を補強するだけで、硬さ（融通のきかなさ）が特徴である。
3. いくつかの選択肢について迷っているところで、その不確かさを克服しようと一生懸命努力している。
4. 幼児期からのあり方について確信がなくなり、いくつかの可能性について本気で考えた末、自分自身の解決に達して、それに基づいて行動している。

問 32 近年のわが国の働く女性の実情等に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「令和 3 年版働く女性の実情」（厚生労働省、令和 4 年 3 月）によれば、女性の年齢階級別労働力率における M 字型カーブは解消に向かう傾向にあり、令和 3 年においては台形に近づきつつある。
2. 「令和 3 年版働く女性の実情」によれば、令和 3 年の「非正規の職員・従業員」の割合は、男性雇用者総数（役員を除く）においては約 2 割、女性雇用者総数（役員を除く）においては約 5 割であった。
3. 「令和 3 年版働く女性の実情」によれば、令和 3 年において、一般労働者の正社員・正職員の男女間の賃金格差は、男性を 100 とした場合、女性は 80 に満たない。
4. 「令和 3 年度雇用均等基本調査（結果概要）」（厚生労働省、令和 4 年 7 月）によれば、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は上昇し続けており、令和 3 年には 3 割を超えた。

問 33 生活困窮者及び生活困窮者自立支援制度に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 生活困窮者とは、就労の状況、心身の状況、地域社会との関係性その他の事情により、現に経済的に困窮し、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある者をいう。
2. 生活困窮者には、社会とのつながりが薄れて自らサービスにアクセスできない者も少なくないことから、支援を個人に届けるアウトリーチの観点が重要である。
3. 生活困窮者に対して有期で家賃相当額を支給する住居確保給付金制度は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で新設された。
4. 直ちに一般就労することが難しい者のための制度として、作業機会を提供しながら、個別の就労支援プログラムに基づき、一般就労に向けた支援を中・長期的に実施する、就労訓練事業（いわゆる「中間的就労」）がある。

問 34 「発達障害のある人の雇用管理マニュアル」（厚生労働省、2006年3月）で述べられた、発達障害のある人の雇用管理において配慮すべきポイ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. 障害のある人を決して特別に扱ったりせずに、一人の重要な労働者として他の従業員と同等に、認め、指導し、職場内全員で受け止める。
2. 障害のある人の指導上の配慮事項等の情報を周囲と共有する際の判断にあたっては、本人の意思や気持ちを確認し、それを十分尊重する。
3. 本人の障害による困難から職務の手順や方法を見直してみるよりも、職務についての規定の手順や方法に本人が適応するよう求めることが大切である。
4. 職場内でメンターとなる社員を選任するなど必要な体制を整える。

問 35 グループ・ファシリテーシ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. グループ・ファシリテーションを機能させる上での概念の「コンテンツ」は、仕事、話題などの内容的側面である。
2. グループ・ファシリテーションを機能させる上での概念の「プロセス」は、グループのメンバー間の相互に起きている関係的過程を示すものである。
3. 「プロセス」は「コンテンツ」の質に影響を与えるので、グループ・ファシリテーターは、プロセスに目を向け、プロセスに気づき、プロセスに働きかけていく役割を担う。
4. グループ・ファシリテーターは、学習の援助促進のためには、ファシリテーター自身の考えを明確に主張し、時としてグループの思いとは逆の方向へ意図的に引っ張っていくことも必要である。

問 36 ジョブ・カード作成の条件やメリッ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. 自分の能力や職業意識を整理することができ、職業人生設計を容易にする。
2. 目標、職業能力開発の必要性が明確になり、職業能力開発の効果を高めることが期待できる。
3. ジョブ・カードを作成する際は、必ず同時にキャリアコンサルティングを受ける必要がある。
4. 資格以外にも自分の PR ポイントが明確になり、求職時の職業能力の証明を容易にする。

問 37 キャリアコンサルタントがよりよいキャリアコンサルティングを行うため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. 相談の目的は、クライアントのよりよい適応と成長、個人の発達を援助することである。
2. 職業・職務の選択、今後のキャリア形成の方向の決定、手段の決定など、具体的な目標決定を重視する。
3. 自己理解、仕事理解、啓発的経験、意思決定、方策の実行、職務への適応といった各ステップを明確にし、現在どの段階にあるのかを確認しながら相談を進める。
4. 企業内での相談の場合、その内容は企業側の求めに応じておおむね企業に伝えられる場合があるということを前提に相談を進める。

問 38 次の記述のうち、コンサルテーションの説明として、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自分の技量を超える専門性が必要な時に、クライアントに、キャリアコンサルタント以外の専門家への相談を勧めることをいう。
2. 支援のために自分の専門外の知識が必要な時に、キャリアコンサルタント自身がその専門家に相談することをいう。
3. クライアントが必要とする領域に合った、より適切な支援が可能な別のキャリアコンサルタントへの相談を勧めることをいう。
4. 自分が担当するケースについて、より熟達した指導者から助言、指導を受けることをいう。

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、**最も適切なもの**はどれか。

1. 面談の初期に行う目標設定では、具体的で直接的・短期的な目標よりも、曖昧で長期的な目標を立てることが望ましい。
2. キャリアコンサルタントは、相談者が発する言語的な情報に注意すればよく、態度や視線といった非言語的な情報に注意をする必要はない。
3. カウンセリングにおける基本的なかかわり方として、視線の位置、言語追跡、身体言語、声の質等が挙げられる。
4. 意欲のあるクライアントであっても、目標達成のために行動契約書（同意書）は必ず取り交わすことが必要である。

問 40 厚生労働省編一般職業適性検査[進路指導・職業指導用]（GATB）の結果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. 検査結果が、ある職業の基準を満たしている場合は、その職業に対する職業的成功を確約していると言える。
2. 本検査は網羅的な検査であるため、望ましい職業的進路については、個人の体力、性格、価値観、欲求などを測定する他の検査結果を考慮する必要はない。
3. 特定の技術・技能の習得を目的とする大学等の教育機関を修了する者が、その専攻に関連する職業に就業しようとする場合には、必ずしも本検査を利用する必要はない。
4. 本検査は、事業所等における採用選考や人事配置など、雇用管理の目的のためにも有効に活用できる。

問 41 仕事理解の支援に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 厚生労働省編職業分類に関して、従来は大分類、中分類、小分類、細分類の4つの区分であったが、2022年の改定で細分類は廃止となり、3つの区分となっている。
2. 日本標準職業分類は総務省が作成したものであり、厚生労働省編職業分類に準拠している。
3. 厚生労働省の職業情報提供サイト（日本版 O-NET、愛称 job tag）では、事業所検索や、就職診断ができる。
4. 厚生労働省の職業情報提供サイト（日本版 O-NET、愛称 job tag）では、約 500 の職業解説があるが、紹介動画までは見るできない。

問 42 啓発的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. 啓発的経験はキャリアコンサルティングの6分野の一つであり、具体的な選択や意思決定の前に、体験してみることを支援するものである。
2. ボランティア活動や無給のインターンシップは啓発的経験に含まれるが、アルバイトや有給のインターンシップは啓発的経験に含まれない。
3. 啓発的経験は短期間の体験であるため、職務に求められる能力やキャリア・ルートを理解する手がかりとはならない。
4. 職業訓練は啓発的経験に含まれるが、訓練を伴わない単なる職場見学は啓発的経験に含まれない。

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. クライアントが目標に納得していない場合、その理由を探るために時間を取る必要がある。
2. キャリアコンサルタントは、クライアントの立てた目標が扱いきれない場合でも、必要な技術を学んでクライアントに関わっていくべきである。
3. クライアントが早期に自律できるよう、キャリアコンサルタントが「一緒にがんばりましょう」などと言うことは避ける。
4. 目標に向けた努力はクライアントが行うものであり、キャリアコンサルタントは見守ることに徹するべきである。

問 44 システムティック・アプローチのプロセスにおける「方策の実行」の支援に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. クライアントが実行する方策を決められた時間内に意思決定できないときは、キャリアコンサルタントが自身の経験を踏まえて決定し、クライアントにその方策の採用を求める必要がある。
2. キャリアコンサルタントは、採用した方策のメリット/デメリット等を説明し、クライアントのニーズに合うように、実行計画を変更する必要がある。
3. 決定した実行計画の行動主体はクライアントであることから、約束した行動はクライアントが自分の責任で実行しなければならず、実行過程でのキャリアコンサルタントの役割はないことを伝える。
4. クライアントと契約した方策全体について、実行したかどうかをキャリアコンサルタントが1つずつ確認するような行為は、クライアントのキャリア自律を妨げることにつながるのを避ける。

問 45 キャリアコンサルタントによる、クライアントの組織への適応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. リアリティ・ショックを乗り越えるために、キャリアコンサルタントは本人の希望を受容・共感しつつ、職場のルールや規範を教え、社会人として第一歩を踏み出すことを促進する。
2. DXの進展など変動の激しい現代では、キャリア・アダプタビリティが不可欠であり、同時に変化に振り回されないようなその人なりのライフテーマを持つことの支援も重要である。
3. 職場に馴染めずに早急に転職したいと希望するクライアントに対し、キャリアコンサルタントは、そのように思うならば立ち止まらず、すぐに転職先を探すよう背中を押す対応が重要である。
4. それまでひとつの物事に没頭していたクライアントが、心身の極度の疲労により燃え尽きたように意欲を失い、社会に適応できなくなることもあることを念頭においた支援が重要である。

問 46 相談過程の評価に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 評価では、相談者が目標に照らしてどのレベルまで達成したかを相談者の視点による自己評価で決定することが望ましい。
2. どの程度面談目標を達成したか、対処方針・結果・使用したスキルは適切だったかなど、評価はキャリアコンサルタントの成長のためにも行われる。
3. キャリアコンサルタントは、相談者の変化を客観的に評価し、守秘義務に配慮した上で、本人が所属する学校や企業などの関係者に説明できる力が求められる。
4. 評価では、相談者が面談を通じて達成したり学習したことを、他の場面にいかに適用するかについても話し合う。

問 47 「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、令和 3 年 6 月）で示された、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. 企業におけるキャリア開発は、点と点の細切れの取組みとなるケースも見受けられることから、キャリアコンサルタントには、連続的・長期的なキャリア形成支援を念頭に、それぞれの取組みを一本に繋ぐような支援がなされることに期待が寄せられる。
2. 労働者のキャリア目標の明確化やキャリア形成支援を組織全体で実践するためには、キャリアコンサルタントと人事部門あるいは上司・部下関係等の組織内における、キャリア形成に向けた円滑なコミュニケーションの向上を図ることが有効な手段である。
3. ジョブ・カードは、就業経験の少ない人向けに開発されており、労働市場へ参加するためのスキル獲得に関わる支援での活用を想定している。
4. 若年者層は高年齢層と比較してキャリアコンサルティング経験が多いという結果を示すデータがあり、個人へキャリアコンサルティングの認知を高めるには、特に中高年齢層を意識した支援を実践していく必要がある。

問 48 企業領域で活動するキャリアコンサルタントの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. これまでも転職する社員と可能な限り退職時面談をしてきたが、最近はアルムナイ（定年退職者以外の退職者）の意味づけが変わってきたので、社外ネットワークとして大事に維持しようと考えている。
2. 健康とキャリアの 2 つの問題を同時に抱える社員が一定数いるので、産業医や健康管理スタッフと関係作りをして、個別の案件にきめ細かく対応しようとしている。
3. 人事部がエンゲージメントサーベイを定期的に行ってデータを利活用しているので、特に相談者の同意は得ていないが、キャリア面談で得られた詳細な情報もデータベースに統合して活用できるようにしている。
4. 教育部門と IT 部門が協働して社員が自発的に PC で学習できるラーニング・マネジメント・システムを構築しているので、キャリアコンサルタントも参画して社員にリスキリングを推奨する役割を担っている。

問 49 キャリアコンサルタント倫理綱領（2016 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の活動を規定する原理・基準を示したものとして、厚生労働省が公表している。
2. キャリアコンサルタントが自らを律する基本的姿勢・態度や、行動規範等が示されている。
3. キャリアコンサルタントは、相談者の利益と同等に事例や研究の公表が重要であることを自覚し、キャリアコンサルティングの発展に貢献するよう努めることが示されている。
4. キャリアコンサルタントは、相談者が非合理的な判断をしようとしている場合、キャリア形成上の問題・課題の解決という使命を持って説得に努めなければならないことが示されている。

問 50 キャリアコンサルタントとクライアントとの関係に基づいた行動に関する次の記述のうち、職業倫理に照らし問題ない行動として**最も適切なもの**はどれか。

1. クライアントから、相談室以外の場所で話を聴いてほしいとの要望があったので、レストランで食事をしながら面談することにした。
2. クライアントから残業で面談に行けるのが 21 時ごろになってしまうと連絡があったが、その時刻では相談室に誰もいないので、面談日の変更を申し出た。
3. クライアントが税理事務所に勤める職員であったので、本日の面談の料金を無料にする代わりに確定申告の資料作成を依頼した。
4. クライアントが緊張しているようで話が進まないのを、キャリアコンサルタント自身の趣味に関する話題提供を中心として面談を終えた。

