

2022年度 第21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 ◆2022年11月6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. 解答用紙に受験番号・氏名を記入し、受験者シール(バーコードシール)1枚を解答用紙の指定の位置に必ず貼付してください。記入漏れおよび貼り忘れの場合は採点されません。
3. 試験中は、受験票、腕時計(腕時計型ウェアラブル端末の使用は不可、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・スマートフォンなど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2022年11月7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>

○2022年12月19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

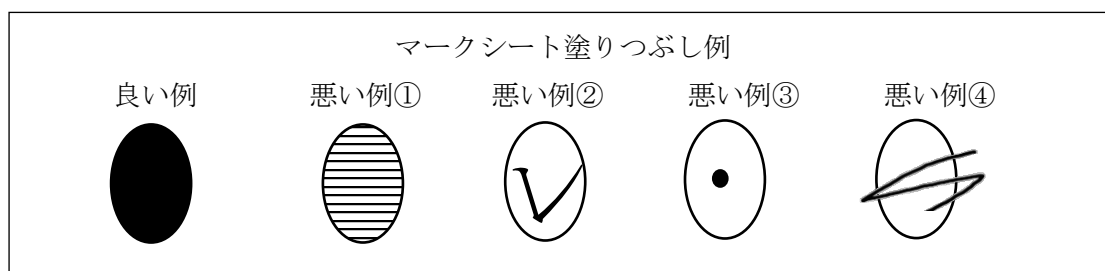
〒105-0021 東京都港区東新橋2丁目11番7号 住友東新橋ビル5号館 9階 TEL 03-5402-4688

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、2022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。
 - ・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 「令和3年版労働経済の分析」（厚生労働省）で示された、新型コロナウイルス感染症等が雇用・労働に及ぼした影響に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 長期的に低下傾向で推移していた完全失業率は2020年に上昇したが、有効求人倍率は低下が見られなかった。
2. 感染拡大の影響により2020年には幅広い産業で経済活動が抑制されたが、雇用拡大の産業もあったことから、就業者数はわずかながら増加した。
3. 2020年には非正規雇用労働者数が前年差75万人と大幅に減少した一方で、正規雇用労働者数は増加を続けた。
4. 障害者の雇用は2019年まで16年連続で過去最多を更新してきたが、2020年には減少に転じた。

問2 「令和2年転職者実態調査の概況」（厚生労働省）で示された、転職準備活動として「キャリアコンサルティングを受けた」とする回答内容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」と答えた者の比率は平成27年（2015年）調査に比べて減少しており、一層の普及が求められている。
2. 「キャリアコンサルティングを受けた」と答えた男性の比率は、女性の比率に対して2倍程度多い。
3. 「キャリアコンサルティングを受けた」と答えた者の比率は、最終学歴が高くなるほど高くなる傾向がある。
4. 「キャリアコンサルティングを受けた」と答えた者の比率は、定年年齢に近い「55歳～59歳」「50歳～54歳」の層が高く、年齢が低くなるほどその比率も低下する傾向にある。

問3 「令和2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、キャリアコンサルティングが役立ったことの内訳に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 正社員・正社員以外ともに、「再就職につながった」という回答を挙げる者の割合が最も高かった。
2. 正社員・正社員以外ともに、「仕事に対する意識が高まった」という回答を挙げる者の割合が最も高かった。
3. 正社員・正社員以外ともに、「上司・部下との意思疎通が円滑になった」という回答を挙げる者の割合が最も低かった。
4. 正社員・正社員以外ともに、「自己啓発を行うきっかけになった」という回答を挙げる者の割合が最も低かった。

問4 サビカス(Savickas, M. L.)が提唱するキャリア構築理論におけるカウンセラーの役割に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. ナラティブの再構築：クライアントのマイクロ・ナラティブをマクロ・ナラティブへ作り直す。
2. ナラティブの脱構築：未来のキャリアの可能性を最大限に切り開くために、クライアントのストーリーに性別や年齢、社会的地位などによる先入観や制約がある場合はそれを指摘し、修正を求める。
3. ナラティブの共構築：クライアントが次のステップに向けて行動を起こせるように、クライアントがキャリア・テーマを拡張し、自分らしくいられる場所を見つけ、自分自身のストーリーを前進させる手助けをする。
4. ナラティブの新構築：クライアントが自分のこれからのストーリーを作っていくために、クライアントに相応しい新しい考えを積極的に提案する。

問5 ジェラット (Gelatt, H. B.) の連続的意思決定プロセスに沿ったガイダンスに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 正確に選択肢の可能性を評価できないなどといった、人が陥りやすい誤りに注意させる。
2. 比較検討のための選択肢を広げないよう注意させる。
3. 目の前の決定が究極的目標を促進することを理解させる。
4. 連続的意思決定のプロセスを理解させる。

問6 キャリアの理論に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. スーパー (Super, D. E.) は、個人は多様な可能性を持っており、さまざまな職業に向かうことができると考えた。
2. レビンソン (Levinson, D. J.) は、人間の個人差と職業の職業差をうまく合致させることが、よい職業選択であると考えた。
3. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) は、職業選択は学習の結果であって、過去に起こった出来事と将来起こるかもしれない出来事とを結びつけて解釈した結果であると考えた。
4. ヒルトン (Hilton, T. L.) は、意思決定は環境からの入力と個人がもつ前提との不協和、それに対する耐性および再調整によって行われるものであり、職業選択も同じメカニズムで行われると考えた。

問7 ホランド (Holland, J. L.) の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. 個人のパーソナリティは、6つのタイプに分けることができる。
2. われわれが生活する環境は、6つのタイプに分けることができる。
3. 個人は、自分の役割や能力を発揮できる環境ではなく、経験したことのない新しい環境を探し求めている。
4. 個人の行動は、パーソナリティと環境との相互作用によって決定される。

問8 交流分析に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 交流分析の考え方は、精神分析に由来する点が多い。
2. 交流分析で行う4つの分析においては、交流パターン分析が最も重視され、本格的な心理療法であるとされている。
3. 構造分析では、対人関係において、自分のどの自我状態から相手のどの自我状態にメッセージを発しているのかを明らかにする。
4. 脚本分析は、不快感情と非生産的な結末をもたらす定型化した一連の裏面的交流であるゲームを分析する。

問9 カウンセリングの理論や心理療法の名称とその提唱者、関連する用語に関する次の記述のうち、組み合わせとして**最も適切なもの**はどれか。

1. 認知行動療法、ロジャーズ (Rogers, C. R.)、認知の歪み
2. 森田療法、森田正馬、してもらったこと・してかえしたこと・迷惑かけたこと
3. 構成的グループ・エンカウンター、バーン (Berne, E.)、シェアリング
4. 自律訓練法、シュルツ (Shultz, J. H.)、身体の弛緩

問10 アサ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. アサーションとは、自己の意見、考え、欲求、気持ちなどを率直に、正直に、その場の状況にあった適切な方法で述べることである。
2. アサーティブでない言動とは、攻撃的な自己表現と非主張的な自己表現である。
3. 攻撃的な自己表現とは、自分のことのみを考えて他者を踏みにじるような自己表現のことをいう。
4. アサーティブな自己表現をすれば、相手の意見との葛藤が起こることはない。

問 11 ジョブ・カードに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ジョブ・カードを活用することで、職業経験の棚卸し・職業生活設計や職業能力の見える化が期待できる。
2. ジョブ・カードは、「職務経歴シート」と「職業能力証明シート」の 2 つの様式から構成されている。
3. ジョブ・カードは、職業経験のない学生を対象としていない。
4. ジョブ・カードは、キャリアコンサルティング実施者のコメント記入がないと活用できない。

問 12 次の記述のうち、「第 11 次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、2021 年 3 月）で示された、職業能力開発施策の今後の方向性に**含まれていないもの**はどれか。

1. 産業構造・社会環境の変化を踏まえた職業能力開発の推進
2. 国際競争力を有するものづくり分野の人材育成の強化
3. 労働市場のインフラの強化
4. 全員参加型社会の実現に向けた職業能力開発の推進

問 13 労働者の主体的な学び（リカレント教育）を支援する教育訓練給付制度に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 教育訓練給付の対象となる教育訓練は、一般教育訓練と専門実践教育訓練の 2 つである。
2. 一般教育訓練給付金は、雇用保険の被保険者でなかった者を支給対象としている。
3. 大学院の専門職学位課程は、専門実践教育訓練の対象講座に含まれない。
4. 専門実践教育訓練の受講開始前には、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 14 「令和 3 年度能力開発基本調査 調査結果の概要（個人調査）」（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. OFF-JT を受講した「労働者全体」の割合は約 50%である。
2. OFF-JT を受講した労働者のうち、正社員以外の受講率は正社員を大きく下回っている。
3. 自己啓発を行った「労働者全体」の割合は約 70%である。
4. 自己啓発を行った労働者を男女別にみると、男性の実施率が低くなっている。

問 15 企業における人材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. 人材開発の役割として、経営戦略を遂行するために企業が求める能力と、既存の人材が持つ能力とのギャップを埋めることが挙げられる。
2. OJT はどのような上司、先輩がその指導役を担ったとしても成果に大きな差異が生じないため、多くの企業において職業能力開発の場面で最も多く実施されている。
3. 日本の多くの企業では、将来の自社を担う経営幹部、管理職、専門職に重点をおいて育成することを、キャリア開発としている。
4. CDP（キャリア・ディベロップメント・プログラム）とは、企業が用意する Off-JT による研修等のメニューを体系的に示したものである。

問 16 セルフ・キャリアドックに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. セルフ・キャリアドックは企業の施策として行うので、組織の視点に立ち、組織にとって必要なマインドやスキル、知識の獲得を目指すという観点が最も重要である。
2. セルフ・キャリアドックの導入にあたり、経営戦略と社員の成長について協議することは重要であるが、経営者のコミットメントまで取り付ける必要はない。
3. 上司が評価のために行う目標管理上の進捗管理は、部下の成長を念頭に置いたキャリア支援と同じ趣旨である。
4. キャリアコンサルティング面談により把握された組織的・全体的な課題の傾向などは、原則として企業への報告対象となる。

問 17 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」(厚生労働省、2021 年 3 月)に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. テレワークは場所を問わない働き方であり、就業規則で就業場所を明示している場合には、テレワーク導入の際に所定の手続きを経て就業規則を変更し、周知する必要がある。
2. テレワークは時間にとらわれずに就労できるため、休憩の一斉付与の例外に関する労使協定がなくとも、休憩を個人の自由により取ることができる。
3. テレワークで就労する場合でも、労働基準法の規定は適用されるため、時間外・休日労働をさせる場合には時間外労働・休日労働に関する協定(36 協定)の締結・届出、割増賃金の支払が必要である。
4. 余暇を楽しみつつ仕事を行う「ワーケーション」は、情報通信技術を利用して仕事を行う場合には、テレワークの一形態として分類できる。

問 18 「令和 3 年度年次経済財政報告」(内閣府)で述べられた、雇用をめぐる変化と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. わが国においては、2000 年から 2020 年にかけて、専業主婦世帯も共働き世帯も、共に世帯数が減少した。
2. わが国においては、2000 年から 2020 年にかけて、男女とも単身者では雇用形態のうち正規雇用の割合が上昇している。
3. わが国における外国人労働者数は、2008 年時点の約 50 万人から毎年増加していたが、2020 年時点では感染拡大の影響で 2008 年時点の水準にまで減少した。
4. わが国においては、2000 年から 2020 年にかけて、月間の一人当たり労働時間は 20 時間弱減少している。

問 19 「令和 3 年版労働経済の分析」(厚生労働省)で述べられた新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響等に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 宿泊業、飲食サービス業など対人サービスを中心とした産業の雇用者数が増加した。
2. 医療、福祉産業で女性の正規雇用労働者が減少した。
3. 子育て世帯の女性や学生の非労働力人口が減少した。
4. リーマンショック期と比較すると、総雇用者所得の減少は小幅であった。

問 20 「労働力調査(基本集計)2021年(令和3年)平均結果」(総務省)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 労働力人口は、2021年平均で前年に比べて8万人減と、2年連続の減少となった。
2. 2021年平均の就業者数を男女別にみると、前年に比べて女性の減少数は男性の減少数の2倍となった。
3. 2021年平均の就業者を従業上の地位別にみると、前年に比べて雇用者数は2年連続の減少となったが、自営業者・家族従業者数は増加に転じた。
4. 2021年平均の雇用形態別雇用者数をみると、非正規の職員・従業員数と正規の職員・従業員数は、ともに減少した。

問 21 男女雇用機会均等法において禁止されている間接差別に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 労働者の昇進に当たり、転勤の経験を要件とすることは間接差別とされることがある。
2. 新たにコース別雇用管理制度を導入する際、全国転勤を前提とするコースの対象者として、転居を伴う転勤に応じることを要件とすることは一切間接差別にあたらぬ。
3. 採用基準が複数ある場合には、その中に身長・体重・体力要件が入っていても、一切間接差別にあたらぬ。
4. 防犯を目的とする警備員の採用において、身長・体重が一定以上であることを要件とすることはすべて間接差別にあたる。

問 22 雇用保険二事業に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 雇用保険二事業は、失業の予防、雇用機会の拡大、労働者の能力開発等の雇用政策の達成を目的とし、その財源の多くは一般会計から支出される。
2. 休業を対象とした雇用調整助成金は、事業の縮小を迫られた事業主が、その雇用する労働者の雇用を維持していれば支給対象となり、労働者に休業手当を支給したか否かは問わぬ。
3. 雇用調整助成金は、例年繰り返される季節的変動、事故・災害により施設または設備が被害を受け、会社の売上が3ヶ月間連続で前年同期に比べ10%以上減少した場合が支給対象となる。
4. 雇用調整助成金は、労使協定による休業のほか、教育訓練および出向についても一定の支給対象となる。

問 23 労働基準法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. この法律は全ての労働者に原則として適用されるが、従業員数が5人未満の事業所は適用除外とされる。
2. この法律に基づいて使用者が行政官庁に届け出る就業規則には、安全衛生に関する事項、職業訓練に関する事項を必ず定め、記載しなければならない。
3. この法律では、同法の基準を下回る部分のある労働契約は、その労働契約全体が無効となるとされている。
4. この法律で定められた労働時間、休憩、休日の制限を受けない管理監督者は、役職名ではなく、職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態で判断される。

問 24 介護保険制度に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 介護保険制度は高齢者の介護を社会全体で支え合う仕組みで、「自立支援」、「利用者本位」、「給付と負担の関係が明確な社会保険方式」の3点を基本的な考え方としている。
2. 65歳未満の者は、一切介護保険の受給対象とはならない。
3. 第1号被保険者の受給要件は、寝たきり、認知症等で介護が必要な要介護状態、または日常生活に支援が必要な要支援状態であることである。
4. 介護保険の財源は、公費5割、保険料5割とされている。

問 25 「令和 3 年度学校基本調査（確定値）」（文部科学省）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか

1. 大学（学部）学生に占める女子学生の割合は過去最高であった。
2. 特別支援学校の在学者数は過去最多であった。
3. 大学（学部）の在学者数は過去最少であった。
4. 小学校の在学者数は過去最少であった。

問 26 「キャリア・パスポート」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. 「キャリア・パスポート」は児童生徒自らが記入するものであり、高等学校や大学の入学者選抜等で使用することも可能である。
- B. 多くの小・中学校ですでに学級活動等で記入し蓄積している児童生徒の振り返りや記録を「キャリア・パスポート」に活用することも可能である。
- C. 特別支援学校及び特別支援学級においては、児童生徒が「キャリア・パスポート」の作成をする必要はない。
- D. 「キャリア・パスポート」の引き継ぎにあたっては、「学年間の引き継ぎは、原則、教師間で行う」、「校種間の引き継ぎは、原則、児童生徒を通じて行う」こととしている。

1. A と B
2. A と D
3. B と C
4. B と D

問 27 次の記述のうち、ストレスチェック制度で人事に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者が従事できる事務として、**適切なもの**はどれか。

1. ストレスチェック結果を出力した後、その結果を労働者に通知するまでの労働者の健康情報を取り扱う事務。
2. 面接指導を受ける必要があると実施者が認めた者に対する、面接指導の申出の勧奨。
3. ストレスチェックを受けていない労働者に対する受検の勧奨。
4. ストレスチェック結果の集団ごとの集計に係る、労働者の健康情報を取り扱う事務。

問 28 「健康づくりのための睡眠指針 2014」（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. 夜間、睡眠時間を十分に確保できなかった場合は、午後の早い時間に 30 分以内の短い昼寝をすることが、作業能率の改善に効果的である。
2. 健康に資する睡眠時間や睡眠パターンは年齢によって異なり、高齢になると、若年期と比べて必要な睡眠時間が長くなると言われている。
3. アルコールは、入眠を一時的に促進するが、中途覚醒が増え、熟睡感が得られ難くなる。
4. 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。

問 29 中年期以降のライフ・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. レビンソン (Levinson, D. J.) は、成人後期から中年期への移行期を「人生半ばの過渡期」と呼び、課題のひとつに「上司や部下とうまくやっていく方法を学ぶ」があるとした。
2. スーパー (Super, D. E.) は、中年期にあたる維持段階の課題として、「自らの限界を受容すること」、「獲得した地位や利益を保持する」などを挙げている。
3. 岡本祐子は、「アイデンティティの直線的発達モデル」を提唱し、中年期・現役引退期のアイデンティティの心理的变化は他のライフサイクルにおける危機期のプロセスの特質とは類似しないとされた。
4. エリクソン (Erikson, E. H.) が個体発達分化の図式に示した、老年期にあたる世代の主な心理社会的危機は「世代性」対「停滞性」である。

問 30 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. トランジションは、その性質によって、予想に反する事態になって何らかの対応が求められる場面と、予想し得る事態において訪れる変化への対応が必要な場面に大別できる。
2. ブリッジズ (Bridges, W.) によると、トランジションは、それまで培ってきた意識を捨てて新しい意識を学習して全体を統合するとともに、自分なりのペースを獲得していく過程であるとしている。
3. ニコルソン (Nicholson, N.) のトランジション循環モデルにおいて、「終焉」では期待や動機、「中立圏」では状況認知や物事の捉え方、「開始」では行動や統制が鍵となる。
4. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機へのアプローチとして、個人が転機のプロセスの中でどの位置にいるかを見極めることが重要であると考えた。

問 31 発達障害者の就労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. 発達障害者支援センターでは、発達障害の早期発見や就労支援に加え、企業や医療、福祉、教育などの関係機関との連絡調整も行っている。
2. 発達障害者支援センターにおいて就労支援の対象となるのは、障害者手帳を取得している人、あるいは発達障害の診断を受けた人のみである。
3. 就労相談を希望する発達障害者のなかには、生活自立ができていない、二次障害としてメンタルヘルス上の問題を抱えているなど、就労支援を受ける前段階として取り組むべき課題を抱えている人もいる。
4. 発達障害者の就労支援は、単に就職のあっせんや職業訓練に留まらず、対象者の能力や状態によって支援ニーズが多岐にわたる。

問 32 「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）で述べられた「若者」向け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. 社会や家庭で様々な役割を一人で抱え込んで行き詰まる傾向にあることから、新たな目標を設定し、それに向けた学びなおしを前提とした支援を行う。
2. 仕事や企業に関する研究不足が離職につながる可能性が高いことから、幅広い職業・業界の知識や企業情報、労働に関する知識等のしごと理解を支援する。
3. 変化に柔軟に対応できる世代であるため、現状をネガティブに捉えている場合は、キャリアチェンジを積極的に提案し、転職を前提とした支援を行う。
4. 職業経験に恵まれず、正社員として働くための技能が不足している場合があることから、この年齢層にはこれぐらいの能力・スキルはあるはずだと目途を立てて支援を行う。

問 33 「令和 4 年度版 就業支援ハンドブック」(独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構)に基づく障害者の就職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. 障害者を対象とした就業支援のプロセスを「職業に関する方向付けのための支援」、「職業準備性の向上のための支援」、「就職から雇用継続に向けた支援」に分けるのは、ステップごとに支援の目標や内容が異なり、連携する関係機関にも違いがあるからである。
2. 職業に関する方向付けのための支援で行うアセスメントでは、できないことや課題点だけでなく、陰に隠れた長所を見逃さないように留意し、セールスポイントを伸ばす方向でアセスメントを行う。
3. 就業支援を実効あるものとするためには、利用者本人の主体的な取り組みよりも、まずは支援者が考える価値観やプランの理解を求めることを重視した支援が有効である。
4. 支援計画の策定においてケース会議を行うときは、利用者本人のエンパワメントや自己決定を尊重する観点から、可能な限り利用者本人、家族等の出席を求める。

問 34 カウンセリングの応答技法とその応答例の組み合わせに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 支持：
相談者「親はいつも私を否定してきた。だから親の面倒なんてみたくないんです」
カウンセラー「なるほど」
2. 明確化：
相談者「課長はいつも私にばかり面倒な仕事を押しつけてつらいです」
カウンセラー「そう思うのはもっともですね」
3. 繰り返し：
相談者「本当は自分でもそうすべきだとわかっているんですが、どうしてもそれをする気になれないんです」
カウンセラー「わかっているけど、そうする気になれない」
4. 受容：
相談者「カウンセリングで本当に性格が変わるのでしょうか」
カウンセラー「カウンセリングでは自分の性格は変わらないと思っているんですね」

問 35 グループワーク、グループアプローチに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. セルフヘルプ・グループ（自助グループ）は、同じ悩みや問題を抱えた人々が集まり、相互に援助しあうことを通じて自己の回復を図るグループである。
2. サイコドラマは、10名前後のメンバーが車座になり90分ほど自由に話し合う中で、気づきをより適切な行動へと活用するものである。
3. Tグループは、グループサイコセラピーの1つの技法で、即興劇という非言語のアクションを媒体にして自己理解や自己洞察をもたらす心理技法である。
4. ベーシック・エンカウンター・グループは、あらかじめ用意されたエクササイズを体験しながら、親密な関係づくりと自己の盲点に気づくことが目的である。

問 36 キャリアシート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. 職業能力開発促進法では、国は職務経歴等記録書の様式を定め、その普及に努めなければならないとしている。
2. 職務経歴書の作成は、キャリア形成という視点から過去、現在の自分を吟味し、キャリア・プランを立てることに役立つ。
3. 履歴書の作成では、職務経歴書と内容が重複する部分は職務経歴書参照と記載し、必要最小限の情報にとどめることが重要である。
4. ジョブ・カードを電子化することによって、これまでの職業経験や職業能力証明などの情報を、求職活動時等に自らが抽出・編集して活用するなど、活用の幅が広がることが期待されている。

問 37 キャリアコンサルティングの相談過程における支援に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「自己理解」では、進路や職業、キャリア形成に関し、クライアントが自分自身を理解するよう援助する。
2. 「職業理解」では、進路や職業、キャリア・ルートの種類と内容を、クライアントが理解するよう援助する。
3. 「啓発的経験」では、選択や意思決定の前に、クライアントがやってみることを支援する。
4. 「方策の実行」では、それまでのガイダンスやコンサルティングの方策を評価し、支援の方向性を検討する。

問 38 面談の場面設定段階で行う内容に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 相談者とキャリアコンサルタントが協働して相談者の目標や問題に取り組んでいくという同盟的な関係性をつくること。
2. 相談者がキャリアカウンセリングを必要とした理由や目的を見極めていくこと。
3. 相談者が経験している内的感情や考え、思いなどを分析して問題の所在を突き止めること。
4. 相談者とキャリアコンサルタントとの責任分担と関係のあり方について、具体的に確認し合うこと。

問 39 厚生労働省編一般職業適性検査 [進路指導・職業指導用] (GATB) に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 多様な職業分野で仕事をする上で必要とされる、代表的な 9 種の適性能を測定することができる。
2. 検査の主たる目的は、個人の性格と適職領域のマッチングを行うことである。
3. 適性職業群の基準と、個人の適性能プロフィールを照合することによって、幅広く適職を吟味することができる。
4. 11 種類の紙筆検査、4 種類の器具検査から、適性能が測定される。

問 40 アセスメント・ツールの使い方や解釈に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 厚生労働省編一般職業適性検査 [進路指導・職業指導用] (GATB) の紙筆検査を集団で実施する場合、検査補助者も含めて検査実施者一人につき、100 人以下が望ましい。
2. 職業レディネス・テスト [第 3 版] (VRT) の集団実施で、回答時間における個人差が著しく大きくなると予想される場合は、問題文を一定の速度で読み上げていく「読み上げ式」を採用してもよい。
3. キャリア・インサイトから提供される情報は、あらかじめプログラムされた論理式 (ロジック) に基づいて定められているため、紙筆検査のような型通りの結果ではなく、一人一人に合わせたコメントの提示となる。
4. VRT カードは、興味や自信を調べる本来の使い方の他に、人生ゲームのような使い方もできる。

問 41 職業情報提供サイト（日本版 O-NET、job tag）の「支援者としての利用」ページから利用できるコンテンツに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 学力検査ができ、結果とともに、相談者にあった職業が提示される。
2. 職歴や説明を見ながら「しごと経験プロフィール」をまとめることができ、ポータブルスキルとそれを活かせる職務・職位を確認できる。
3. 労働法について基本的な内容を解説し、労働者の違法行為や犯罪例などを知ることができる。
4. 人材募集・採用までの流れを説明し、整理すべきポイントを書き込んでまとめることができ、求人を受け付ける際のツールとしても活用できる。

問 42 トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「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一定期間試行雇用することにより、その適性や能力を見極め、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。
2. トライアル雇用の試行雇用期間は、原則 3 か月間である。
3. 労働者の適性を確認した上で無期雇用へ移行することができるため、ミスマッチの防止が期待できる。
4. トライアル雇用希望者ではなくても、労働者を試用雇用後に無期雇用へ移行した場合、採用書類をハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者に提出し、一定の要件を満たせば、助成金を受けることができる。

問 43 キャリアコンサルティングの目標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. どのような行動をすればよいか具体的で、かつ進捗や結果を測定できる目標であることが望ましい。
2. クライエントの価値観ではなく、社会一般の価値観に合致した目標であることが望ましい。
3. クライエントの能力や状況を考慮したうえで、達成できると考えられる現実的な目標とすることが望ましい。
4. 心がけや意識づけではなく、何らかの成果が上がる、または何かを達成する目標であることが望ましい。

問 44 システマティック・アプローチにおける相談者の自己管理方策に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 相談者が必要としたとき、キャリアコンサルタントが側面から援助、勇気づけ、示唆を与える。
2. 相談者が必要としたとき、キャリアコンサルタントが相談者自身による変化のセルフチェックを支援する。
3. 相談者が必要としたとき、キャリアコンサルタントが不適切な行動が起こる状況や環境に直接介入する。
4. 相談者が必要としたとき、キャリアコンサルタントが意思決定、学習、行動変容などの諸技法を相談者に教える。

問 45 面談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. 認知バイアスがかかるため、キャリアコンサルタント自身による評価は避ける。
2. 専門的知識がないため、相談者では面談を評価することはできない。
3. 事例を共有して他のキャリアコンサルタントに面談を評価してもらう方法がある。
4. スーパーバイザーに面談を評価してもらうのが最善なので、スーパービジョンが受けられる場合はその評価のみで十分である。

問 46 企業内で実施する「キャリア・デザイン研修」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・デザイン研修の主な目的は、企業が直面している経営課題や経営方針、目標を社員に浸透させることにより社員一人ひとりのコミットメントを高めることである。
2. 発達心理学的観点から、最も重要な時期は定年を前にした 50 代後半であり、この時期にキャリア・デザイン研修を行うのが最も効果的であるとされている。
3. キャリア・デザイン研修では、個人のニーズを排除し、企業・組織のニーズを優先したプログラム設計が重要になる。
4. キャリア・デザイン研修と並行してキャリア面談を行うことで、研修の効果がより高まることが期待できる。

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. 「lon1（上司と部下とのあいだで定期的に行われる1対1の対話）」を推進している教育部門に働きかけて、上司がキャリア支援を日常的に行える方法を学べるように上司向けの研修を企画した。
2. 日本国内に勤務する外国籍社員が増えてきたので、採用部門やダイバーシティ部門と協働して、本人のキャリア開発と多様性を活かした組織作りのモデル化に尽力している。
3. 社員の育成について、管理者と話し合っている時に、その管理者本人から自分自身のキャリアの相談にのって欲しいと言われたので、面談のアポイントメントを取った。
4. 在宅勤務の環境で、新入社員や中途採用、他部門からの異動者が新しい学びや職場への適応で困っている事例が目立ってきたが、現場レベルの仕事なので経営層に報告する必要はないと判断した。

問 48 企業領域で活動する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. 自社には健康管理室や産業医など医療の専門家がいてコミュニケーションが取れているので、キャリアコンサルタントとしてメンタルヘルスや精神疾患に関する知識を習得する必要はない。
2. 副業、ボランティア、プロボノ（自身の専門知識やスキルを活かしておこなう社会貢献活動）などに関心をもつ人が増えてきているので、多様な働き方に関するプログラムを提供している外部機関から情報収集をしている。
3. 社内外の組織開発の専門家と意見交換を行い、キャリア自律の風土が社内に浸透するように、ポジティブ・アクションやプロセス手法について学び合いをしている。
4. コロナ禍で実際に事業場に学生を迎えてのインターンシップができないため、知り合いの教職員や学校関係のキャリアコンサルタントと協力して、学生に役立つオンラインのプログラムを作った。

問 49 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. 心理カウンセラーの場合はスーパービジョンが不可欠だが、キャリアコンサルタントの場合は不可欠とまでは言えない。
2. スーパービジョンは、キャリアコンサルタント自身の自己理解が主たる目的である。
3. スーパーバイザーはスーパーバイザーを選んだ後は、変更したいと思っても同じスーパーバイザーに依頼しなくてはならない。
4. スーパーバイザーは、スーパーバイザーとの援助的対人関係を通じて、自身や相談者との関係性についての理解を深めることができる。

問 50 キャリア形成支援者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. 常に自らの能力・態度等の課題に目を向け、その解決に取り組むべく「学び」を継続していかなければならない。
2. 自らの自己理解にも努めなければならない。
3. キャリアコンサルティング実施の前提として、自身の活動の基にある理論的根拠やキャリア形成・能力開発における意味づけなどを説明できる力が必要である。
4. 自らの助言・指導の際の態度がクライアントへ与える影響は軽微であるため、その点は考慮せず面談をするのが良い。

