

2022年度 第22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3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2023年3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4月17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

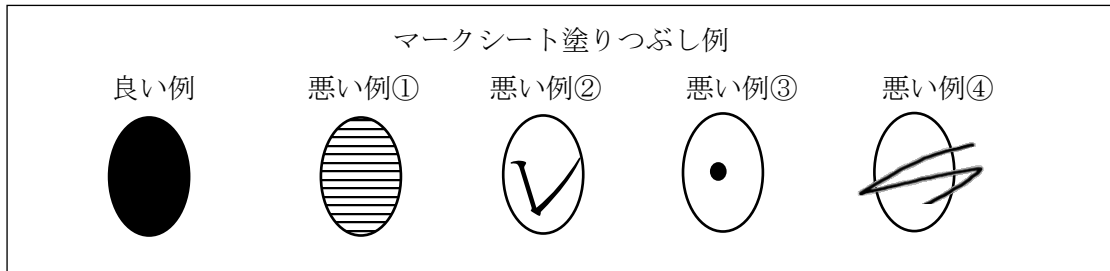
〒105-0021 東京都港区東新橋2丁目11番7号 住友東新橋ビル5号館 9階 TEL 03-5402-4688

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。

問1 「国民生活に関する世論調査の概要（令和3年9月調査）」（内閣府）に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 働く目的として最も多い回答は「お金を得るために働く」であった。
2. 働く目的として「生きがいを見つけるために働く」を挙げた人の比率は、女性の方が男性に比べて高かった。
3. 理想的な仕事としては「自分にとって楽しい仕事」を挙げる人の方が「収入が安定している仕事」を挙げる人よりも多かった。
4. 自己啓発・能力向上に関する満足度を年齢別に見ると、「やや不満だ」、「不満だ」とする人の合計の割合は40歳代で最も高くなっていた。

問2 「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）で示された、キャリアコンサルタントに相談したい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. 正社員で最も多いのは「仕事に対する適性・適職（職業の向き不向き）」である。
2. 正社員以外で最も多いのは「退職や転職」である。
3. 「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」を挙げる正社員以外の割合は正社員に比べて高い。
4. 「将来のキャリアプラン」を挙げる正社員以外の割合は正社員に比べて高い。

問 3 「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、キャリアコンサルタントの役割に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職業能力開発推進者をキャリアコンサルタントから選任することで、労働者に対する職業能力開発に関する相談・指導の役割のほか、組織課題の解決、組織全体の視点からの各部門との調整・協業の役割が期待される。
2. 企業領域におけるキャリア支援は、カウンセリングベースの支援スキル・知識に加えて、組織に対する報告や提言、管理者層への研修等、組織視点からのキャリア支援に一步踏み出す必要がある。
3. 相談内容の高度化・複雑化の中で、キャリアコンサルタントはこれまでよりも多様な領域の他機関・専門家とのネットワーク構築を求める必要がある。
4. キャリアコンサルタントは、雇用の見通しに不透明さがある中では、社外へのキャリアチェンジや再就職など、外部労働市場を念頭に置いた支援は控えるべきである。

問 4 キャリアの各理論に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. シャイン (Schein, E. H.) は、組織が求める人的資源と個人の資質がいかに適合しているかという組織側からの視点を強調した静的なマッチングを重視した。
2. ホランド (Holland, J. L.) は、6 つのパーソナリティ・タイプと環境を軸とした職業選択理論を構築した。
3. スーパー (Super, D. E.) は、人と職業との適合性を重要視し、職業選択を支援する手段として、能力とパーソナリティに分類される「職業的適合性」という概念を示した。
4. パーソنز (Parsons, F.) は、人間には個人差があり、職業には職業差があるので、両者をうまく合致することが可能であり、そのことが良い職業選択であると考えた。

問5 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 人が一生に果たす役割の重要性は、情意的側面と行動的側面と認知的側面の3要素によって多重的に決定されると考えた。
- B ライフ・ステージにおける各発達段階の間には、ミニ・サイクルと呼ばれる期間があり、「環境との不調和」、「耐性」、「再調整」の3つの過程があると述べている。
- C 主要なライフ・ステージを、成長、探索、確立、維持、解放（衰退、下降）の5段階に分類し、マキシ・サイクルと呼んだ。
- D 非指導者役にあるキャリア後期の発達課題のひとつに、「中年の危機および家庭の空の巣問題にどう対処するか」があると指摘した。

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

問6 次の記述のうち、サビカス (Savickas, M. L.) が提唱するキャリアストーリー・インタビューの質問項目として、**不適切なもの**はどれか。

- 1. 「幼少期の思い出」
- 2. 「親の養育態度」
- 3. 「好きなストーリー」
- 4. 「指針となる言葉」

問7 次の記述のうち、スーパー (Super, D. E.) の「発達的アプローチに関する 14 の命題」として、**不適切なもの**はどれか。

1. 人はパーソナリティの諸側面（欲求、価値、興味、特性、自己概念）および能力において違いがある。
2. キャリア発達とは、職業的自己概念を発達させ、実現していくプロセスである。
3. 仕事から獲得する満足の程度は、自己概念を具現化できた程度に比例する。
4. キャリア・アダプタビリティを向上させることの目的は、自己効力感を高めることにある。

問8 ナラティブ・アプローチに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. クライエントの過去の客観的な事実性に基づいた真実の追求を重視する。
2. クライエントが自身の経験に付与する個々の意味を重視する。
3. クライエントを取り巻く社会や文化を絶対視しないことによって、クライエントが新たな自身の物語を紡ぐ可能性を拓けることを重視する。
4. クライエントの原型的な物語を見出し、それをより一貫した、精緻で多様な物語へと再構成することを重視する。

問9 カウンセリング理論における、症状や問題行動が生じるメカニズムに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ロジャーズ (Rogers, C. R.) は、不適応は理想自己と現実自己の乖離によって生じると考えた。
2. 内観療法では、あらゆる行動は学習によって成り立っており、神経症的な行動も不適切に学習された行動の習慣であると考ええる。
3. アドラー (Adler, A.) は、ヒステリー症状は、耐えがたい出来事の記憶や観念が意識に浮かび上がることを抑圧することから生じると考えた。
4. 論理療法では、問題をもつ個人の病理は、家族病理の一つの症状に過ぎない場合が多いと考える。

問10 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**適切なもの**はどれか。

1. 交流分析、バーン (Berne, E.)、ゲーム分析
2. 来談者中心療法、シュルツ (Shultz, J. H.)、実現傾向
3. ゲシュタルト療法、ロジャーズ (Rogers, C. R.)、「今、ここ」での気づき
4. 自律訓練法、パールズ (Perls, F. S.)、受動的注意集中

問 11 職業能力開発促進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. この法律の「基本理念」は、国、都道府県及び事業主等が職業能力の開発及び向上の促進のために講ずる施策のあるべき方向を示すものである。
2. この法律において「労働者」とは、事業主に雇用される者及び求職者（いずれも船員職業安定法に規定する船員および船員になろうとする者を除く）をいう。
3. この法律における「職業訓練」は、原則として学校教育の修了者を対象として、特定の職業に必要な技能及び知識を習得させることに重点を置く。
4. この法律における「求職者」は、現に失業していて、ハローワークに求職の申し込みをしている者をいう。

問 12 「令和元年版男女共同参画白書」（内閣府）において述べられた、社会人の学びに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 現在の仕事に必要な知識・技能は、男女とも「仕事をする中で身に付けた」を挙げたものが最も多く、勤め先において得られる学びが果たす役割が大きい。
2. 社会人になった後も学校（大学、大学院、短期大学、専門学校など）で学んだことがある（学んでいる）人の割合は、約 40%である。
3. 社会人が大学等において教育を受ける割合について、OECD 諸国と比較してみると日本は中程度である。
4. 仕事のための学びに必要なことについて、女性は「経済的な支援があること」よりも「仕事にかかる負担が少なくなること」を挙げるほうが多い。



問 13 一般教育訓練給付金に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を調べるためには、ハローワークで閲覧する必要がある。
2. 一般教育訓練給付金の支給額は、教育訓練経費の 50%（上限 40 万円）である。
3. 受講開始日前 1 年以内にキャリアコンサルタントが行うキャリアコンサルティングを受けた場合は、その費用を教育訓練経費に加えることができる（上限 2 万円）。
4. 受給のためには、一般教育訓練の受講修了日の翌日から起算して、3 ヶ月以内に支給申請手続きを行わなければならない。

問 14 職業能力開発促進法により定められた、雇用する労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずる措置に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇を付与すること。
2. 職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける機会を確保するために必要な措置を講ずること。
3. 労働者が、実務の経験を通じて自ら職業能力の開発及び向上を図ることができるようにするために、労働者の配置その他の雇用管理について配慮すること。
4. 労働者が職業に関する自らの興味・関心を把握するために必要な検査を行い、結果を提供すること。

問 15 目標管理制度に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 目標管理制度は、人事考課制度のために用いられるものであり、企業経営のための管理システムではない。
2. 目標管理制度における目標は、上司によって命ぜられるものであり、労働者個人の意向は入らない。
3. 目標管理制度における目標は、労働者の貢献を組織共通の目標に向ける役割を果たしている。
4. 目標管理制度においては、達成度も客観的に明確であるため、労働者本人と上司との面接によって確認する必要はない。

問 16 職能資格制度に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職能資格制度は、人間よりも職務に力点を置く仕事基準の人事制度である。
2. 職能資格制度は、資格（等級）により賃金を決定するため、賃金の変動を伴うことなく、人事異動が可能となる。
3. 職能資格制度における能力とは、顕在能力を指し、潜在能力は含まれない。
4. 職能資格制度では、職位と資格が連動しており、昇格すれば自動的に昇進することとなる。

問 17 セルフ・キャリアドックの効果的な実施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 実施に当たっての経営層からのメッセージでは、キャリアを考える主体は個人にあることから、企業の責任は限定的であることを強く発信する。
- B キャリアコンサルティング面談を通して複数の社員が抱える問題が人事制度やその運営に起因している場合は、組織に改善を求めるために個人が特定される内容を報告する必要があることを、事前ガイダンスで案内しておく必要がある。
- C 面談の日程については、会社の行事や業務の繁忙期、目標管理面談の時期や研修開催日等を考慮して、面談対象者や所属する組織の負担が少ない日程を関係部門の部門長や教育担当者等と相談して調整を行う。
- D 企業で初めてセルフ・キャリアドックを導入する場合は、特定の経営課題に応じた対象者に絞り込んで実行することでも効果が期待できる。

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

問 18 「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の感染拡大が雇用・労働に及ぼした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. 休業者数の推移をみると、感染拡大期は短期間のうちに大幅に増加した後、急速に減少しているが、リーマンショック期には感染拡大期ほどの顕著な動きはみられなかった。
- 2. 雇用者数の変動をみると、感染拡大期、リーマンショック期ともに、正規雇用労働者、非正規雇用労働者どちらも前年同期比で減少した。
- 3. 総雇用者所得の推移をみると、感染拡大期の減少幅は、リーマンショック期の最大減少幅よりも大きい。
- 4. 雇用調整実施事業所の割合は、リーマンショック期のほうが感染拡大期よりも大幅に高い。

問 19 次に挙げるもののうち、年齢や勤続年数、職種の別に賃金の相場を知るために用いる、国が作成した労働関連統計・調査として**適切なもの**はどれか。

1. 就労条件総合調査
2. 賃金構造基本統計調査
3. 毎月勤労統計調査
4. 賃金事情等総合調査

問 20 新型コロナウイルス感染症拡大以前の、わが国の労働市場の変化に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 15～64 歳の失業率は、2010 年から 2019 年にかけて低下している。
2. 65 歳以上の高齢者の就業者数は、2010 年から 2019 年にかけて減少している。
3. 15～64 歳の女性の就業率は、2010 年から 2019 年にかけて上昇している。
4. 非正規雇用者数は、2010 年から 2019 年にかけて増加している。

問 21 労働基準法上の賃金の支払い方法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 未成年者の賃金は、親権者が代理として受け取ることができる。
2. 労働協約で「賃金の一部を通貨でなく現物で支給する」と定めた場合でも、通貨以外のものを賃金として支給することは法違反となる。
3. 年俸制で賃金額を定めた場合でも、月 1 回以上一定期日ごとに賃金を分割して支払わねばならない。
4. 業績不振の場合など、使用者に現金がない場合は、月給制の賃金を当月中に分割して支給することができる。

問 22 労働組合法・労働関係調整法に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. これらの法律においては、使用者が行う争議行為は想定されていない。
2. 団体交渉を使用者側から申し入れることも可能である。
3. 労働組合は一人では設立できない。
4. 表題に「覚書」とされている文書も、要件が整っていれば労働協約として認められる。

問 23 雇用保険法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 雇用保険法の基本手当は、労働者が失業後、公共職業安定所に出向き、求職の申込みを行うことで直ちに支給される。
2. 雇用保険法における失業とは、被保険者が離職し、職業に就くことができない状態を指し、離職後に労働の意思・能力がなくても、生活に困窮していれば失業保険の対象となる。
3. 雇用保険の基本手当受給手続きに際し、被保険者が内職・アルバイト等の実績を偽ることは不正受給となり、支給停止・支給額の全額返還のほか、不正受給額の2倍に相当する額以下の金額の納付命令が課される。
4. 労働保険の適用事業場に該当すれば、週所定労働時間数に関わらず、全ての労働者が雇用保険の適用対象となる。

問 24 職場における労働者の人格的利益の保護に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 企業が労働者の髪の色・型、容姿、服装などについて制限する場合は、企業の円滑な運営上必要かつ合理的な限度にとどまるよう配慮を要する。
2. 従業員の性的風評を流布する言動は、従業員の名誉棄損、プライバシー権その他の人格権を侵害する不法行為と解されうる。
3. 使用者は従業員の健康に配慮する義務を負っているため、定期健康診断において労働者に無断で HIV 検査を行ったことは、プライバシー侵害の不法行為に当たらない。
4. 労働者の長時間労働と上司の行き過ぎた叱責とが重なってうつ病となり、自殺したことで、労働者の遺族による損害賠償請求が認容された裁判例がある。

問 25 2020 年度から小学校、2021 年度から中学校、2022 年度から高等学校で実施されている学習指導要領において示された、キャリア教育に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 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はかることについて、中学校段階から明記された。
2. 生徒のキャリア発達を踏まえて学習内容と将来の職業の選択や生き方との関わりについても扱うことが、中学校の技術・家庭で明記された。
3. 学校生活への適応や人間関係の形成などについて、ガイダンスとカウンセリングの双方の趣旨を踏まえて指導を行うことが小・中学校および高等学校の特別活動に明記された。
4. 職業教育に加えてキャリア教育が、高等学校の総則における配慮すべき事項として明記されている。

問 26 新規高等学校卒業者の就職における採用選考に係る統一応募書類に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. この書類は、応募者の適性・能力に基づく差別のない公正な採用選考が行われるよう、新規高等学校卒業者用に、文部科学省、厚生労働省及び全国高等学校長協会の協議により作成された。
2. この書類は、応募者の適性・能力を正確に記入し、優秀な人材を採用できるように、新規高等学校卒業者用に、文部科学省、厚生労働省及び全国高等学校長協会の協議により作成された。
3. この書類の「履歴書」では、公正な採用選考の確保の観点に立って、主観性の高い「志望動機」欄を縮小し、客観性の高い「資格等」欄を拡大する改正が行われた。
4. この書類は、応募者の履歴書にあたるもので、新規高等学校卒業者用に、文部科学省、厚生労働省及び全国高等学校長協会の認可をうけて事業所が独自に作成する社用紙のことである。

問 27 改訂「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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 労働者のメンタルヘルスに関する健康情報等は、個人情報の中でも特に機微な情報であり、慎重に取り扱わなければならない。
2. 職場復帰可否については、労働者の業務遂行能力が完全に改善していないことも考慮し、職場の受け入れ制度や態勢と組み合わせながら判断しなくてはならない。
3. 正式な職場復帰決定の前に、社内制度として試し出勤制度等を設けると、より早い段階で職場復帰の試みを開始することができる。
4. 職場復帰の際は、元の職場ではなく、新たな職場への復帰を積極的に検討するのがよい。

問 28 次の記述のうち、うつ病の可能性のある症状として、**最も適切なもの**はどれか。

1. 日々の生活や健康、大切な人間関係や仕事などに悪影響を及ぼしているにもかかわらず、アルコール等の物質やギャンブル等の行動をやめたくてもやめられない状態となっている。
2. 自分でもつまらないことだとわかっているが、そのことが頭から離れず、わかっているが何度も同じ確認などを繰り返すなど、日常生活にも影響が出ている。
3. 一日中気分が落ち込んでいる、何をしても楽しめないといった精神症状とともに、眠れない、食欲がない、疲れやすいなどの身体症状が現れ、日常生活に大きな支障が生じている。
4. 突然理由もなく、動悸やめまい、発汗、窒息感、吐き気、手足の震えといった発作（パニック発作）を起こし、そのために生活に支障が出ている。



問 29 中年期のライフ・サイクル、キャリア発達上の課題・特徴に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ハンセン (Hansen, L. S.) は、35～45 歳ごろの課題として、自分自身の業績基準を開発し、意思決定に自信を持つようになることであるとした。
2. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、40～45 歳ごろの中年期には、生活構造の変化を踏まえて新しい生活構造を作り上げることが課題であるとした。
3. スーパー (Super, D. E.) は、45 歳からの維持段階では、自らの限界を受容することが課題の一つであるとした。
4. レビンソン (Levinson, D. J.) は、中年以降を成人期として、その時期の課題は「成熟」であり、その課題を乗り越えると「英知」という基本的強さが得られるとした。

問 30 エリクソン (Erikson, E. H.) の心理社会的発達課題に関する次の記述のうち、老年期の発達課題として**適切なもの**はどれか。

1. 親密性 対 孤立
2. アイデンティティ (同一性) 対 アイデンティティ (同一性) 拡散
3. 統合性 対 絶望
4. 世代性 対 停滞性

問 31 キャリアの転機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 ブリッジズ (Bridges, W.) は、トランジションのプロセスは、「終焉」、「中立圏」を経て、「開始」へ至るとした。
- B ニコルソン (Nicholson, N.) は、キャリア・トランジションのプロセスは、「準備」→「遭遇」→「適応」のサイクルからなるとした。
- C スーパー (Super, D. E.) は、職業的発達段階の間には「移行期」があり、その移行期にはミニ・サイクルが含まれるとした。
- D シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機に対処するために、Situation (状況)、Self (自己)、Support (周囲の援助)、Sustain (持続) という「4つの資源」を吟味し、活用することが必要であるとした。

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

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4年3月)で示された、治療と仕事の両立支援を行うにあたっての事業主の留意事項に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

- 1. 労働者本人の症状、治療の状況等の疾病に関する情報は、労働安全衛生法に基づく健康診断と同様に、本人の同意がなくても医師等から取得することが可能である。
- 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. 疾病の増悪、再発や労働災害が生じないよう、就業場所や作業内容、労働時間等に対して、適切な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である。
- 4. 時間的制約に対する配慮だけでなく、労働者本人の健康状態や業務遂行能力も踏まえた就業上の措置等が必要となる。

問 33 「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、令和2年3月)における職場と性的指向・性自認をめぐる現状に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 性的マイノリティ当事者の抱える困難の一般的な特徴として、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、などが挙げられる。
2. 戸籍上の性別を変更していないトランスジェンダーは、カミングアウトしない(できない)ことで自分の性自認と異なる性別で生活をしなければならず、生きづらさにつながる。
3. 性的マイノリティの場合、求職に至るまでの過程でいじめを受けた経験や希死念慮、不登校の経験などが背景となって、アルバイトや無業が多いといった雇用形態上の特徴に影響している可能性がある、との指摘がある。
4. 企業を対象にした調査で、性的マイノリティが働きやすい職場環境をつくるべきと回答した割合は、企業規模による差はみられない。

問 34 ソーシャルスキルトレーニング (SST) に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. SST は、認知行動療法の1つとして位置づけられることが多い。
2. SST での肯定的なフィードバックによっても自己効力感を高めることはできない。
3. スモールステップで目標設定すると効率が悪いので、最初から高度な課題を設定する。
4. 対人関係に課題を持つ学生、社会人は対象にはできない。

問 35 マイクロカウンセリング技法に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. かかわり行動には、視線の合わせ方、身体言語、声の調子、言語的追跡の4つのパターンが含まれており、クライアントとのラポール（信頼関係）を築く上で重要である。
2. 「質問」には、「開かれた質問」と「閉ざされた質問」があるが、最初から矢継ぎ早に「閉ざされた質問」をするとクライアントによっては尋問されているように感じる場合もあるので、注意が必要である。
3. 「意味の反映」は、カウンセラーからの質問に対するクライアントの応答と表情・態度との間の矛盾点や変化に気づくことであり、クライアントとカウンセラーとの間で起きていることへの手がかりを得ることができる。
4. 「感情の反映」は、クライアントの言語化されない感情を手がかりとしてクライアントの感情に注意を向けてフィードバックすることであり、クライアントが問題の根底にある自分の感情に気づくために有効である。

問 36 エンカウンター・グループにおけるファシリテーターに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. ファシリテーターは、グループ自体を人間と同様、有機体とみなし、グループ自体に実現傾向があるという視点を持つ。
2. ファシリテーターは、ファシリテーターであると同時にメンバーでもある。
3. ファシリテーターは、自分の気持ちを伝えるという形でフィードバックを行う。
4. ファシリテーターは、グループ・プロセスの解説や注釈を行う。

問 37 ジョブ・カードを活用し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. クライアントに今後のキャリアについて自由に考えてもらうよりも、はじめにジョブ・カードを書いてもらうほうが、書く内容や順序が整理されているため、取り組みやすいことが期待できる。
2. 書いたジョブ・カードを使って相談を実施する中で、キャリアコンサルタントに語り、フィードバックを得ることで自己理解が深まることが期待できる。
3. 相談回数や時間は限られることが多いため、ジョブ・カードの記入を事前課題とし、当日に持参してもらうと相談を有効に進めやすい。
4. 相談で、クライアントが内省を始めた際に、ジョブ・カードに記入された内容と異なる発言がされた場合は、キャリアコンサルタントは誤りを明確に指摘し、修正してもらう。

問 38 カウンセリングの包括的・折衷的アプローチにおける場面設定や関係構築に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. クライアントが自分の希望や目標に無自覚な場合、キャリアコンサルタントが主導して目標を設定することが望ましい。
2. キャリアコンサルタントは、クライアントがすでに他のキャリアコンサルタントに支援を求めている場合、支援の方針に矛盾がないかを確認することも有効である。
3. 相談時間が限られている場合、ラポールづくりだけに時間を費やすのではなく、次のステップも意識してカウンセリングを進めるのが望ましい。
4. キャリアコンサルタントは、カウンセリングにおいて、クライアントと同盟関係や協働の精神を発展させようとする意識を持つことが望ましい。

問 39 自己理解の支援方法の一つである観察法に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 観察法では、ある特徴を見つけたら、そこから類推される他の特徴もあるものとみなして判断する。
2. 自然観察法とは、人為的な操作を加えないで自然な事態の中で行動を観察する方法である。
3. 用具観察法とは、対象とする行動が生じるような環境を屋内に設定し、そこで起こる対象行動を観察する方法である。
4. 実験的観察法とは、検査や調査を用いて観察し記録する方法である。

問 40 心理検査とその内容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) は、11 の紙筆検査と 4 つの器具検査により 9 つの適性能を測定する。
2. VPI 職業興味検査の結果を解釈する際、傾向尺度については一貫性と分化の程度という観点で分析することが必要である。
3. 職業レディネス・テスト [第 3 版] (VRT) の結果を解釈する際、プロフィールに高低差が無い状態は、職業への準備性ができていると考えられる。
4. クレペリン検査は企業の採用選考に使われることも多く、練習することで好結果が得られる特性があるので、就職活動中の人には何回も練習させておくことが必要である。

問 41 職業情報提供サイト（日本版 O-NET、愛称 job tag）に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. このサイトは、企業での利用は想定されておらず、社会人、転職希望、求職中の人、学生などの個人が利用することを前提に作成されている。
2. 「職業を調べよう！」では、フリーワード検索、テーマ別検索、イメージ検索のほか、仕事の性質や未経験でも比較的入りやすい職業等で仕事を探すことができる。
3. 「イメージ検索（地図）」の職業一覧から検索した職業詳細では、仕事の説明と動画や、この職業で実際に働いている人が多いと想定される学歴などが示されている。
4. 「スキル・知識で検索」では、強みとなるスキル・知識、または不足しているスキル・知識から、検索者にマッチする職業を検索できる。

問 42 「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 年一部改正）に示された、インターンシップの留意点に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. インターンシップの現場における安全の確保に関しては、企業等において責任をもった対応が必要である。
2. 自社の人材確保の観点から、受け入れ企業の経営方針に基づいた広い見地からの取組みが必要である。
3. インターンシップは、企業等の場における学生に対する職業訓練であり、十分な訓練効果をあげるためには、企業等における能力向上のための職場の整備が必要である。
4. 実際の就業・訓練の目的・方法を明確化するとともに、保護者と協力しながら効果的なプログラムを開発することが重要である。

問 43 システマティック・アプローチにおける目標設定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. 目標を具体的で小さなものに分けることで、相談者は早い段階から達成感が得られ、キャリアコンサルタントと相談者は相互に進捗を確認できる。
2. キャリアコンサルタントは相談者の目標に自分が対応できるかどうか検討し、難しい場合は早急に自己研鑽に努め、自分が最後まで扱えるように対処する。
3. 相談者が目標を達成したいと思い、努力しようとしているかどうかを見極め、意欲が低い場合は即座に目標を変更する。
4. 目標に向けて行動することに相談者が同意した場合、目標達成の意欲を確固たるものにするため、契約書（同意書）は必ず作成する。

問 44 若年者の早期離職の予防となる内定後の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. 就職先の労働時間や休日・休暇の条件が多少悪くても、「あなたなら大丈夫ですよ」と伝える。
2. 就職先の人間関係に不安がある場合は、「上司や先輩の指示には何でも従うことが大切ですよ」と伝える。
3. 就職先の職務内容と賃金条件をもう一度よく確認させて、「少しでも不安を感じる点があったら一緒に考えましょう」と伝える。
4. 就職先の仕事が合わないと感じた場合でも、「キャリア形成にとって働き続けることが重要です」と伝える。



問 45 面談の終結方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. 面談の経過を総括し、達成したことを相談者とともに振り返る。
2. 相談者が終結による喪失感を抱えている場合は、目標設定からやり直す。
3. 相談者に面談後の行動計画を立ててもらい、新しい主体的な行動に着手させる。
4. 相談者が責任や主導権を持って行動できるように方向付ける。

問 46 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 日本におけるキャリアコンサルティング施策は、経済社会環境の急激な変化への対応として、組織主体のキャリア形成を重視している。
2. 大学におけるキャリア教育は、実際の企業情報に基づいた職業理解を深めることにより、就職活動を支援することを主たる目的としている。
3. 具体的なキャリアの方向を決めるには、社会的ニーズをあえて考慮に入れず、まずは自分の特性を活かし、夢を実現する方向で考えるよう指導する。
4. 企業におけるキャリア形成においては、自己ニーズと企業組織のニーズをうまく統合させたキャリア目標を設定することが重要である。

問 47 キャリア形成及びキャリアコンサルティングに関する教育並びに普及活動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 職場の人間関係は、従業員が抱えるストレスに影響を与えるとされているため、従業員のつながりをつくる活動を提案することも有効である。
- B 生涯にわたるキャリア形成支援では、節目・イベントベースのキャリア形成支援だけでなく、継続的なキャリア形成支援を続けていくことが重要である。
- C キャリア形成は、今後キャリアを積んでいく学生や若年層の社会人にとっての概念であり、中高年齢者に対しては適用されない。
- D キャリア自律とその支援を行う組織風土を社内に構築するためには、経営者の当事者意識よりも、現場管理者の理解の促進こそが重要である。

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

問 48 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. 部下の健康管理を行ううえで、メンタルヘルスに関する知識がないので教えてほしいとの相談が管理職からあったため、事情を聴いた上で、当該管理職に専門家を紹介した。
- 2. 人事部門からキャリアコンサルティングに関する社内報の記事を作成するよう依頼を受けたが、自分の本来業務は面談なので辞退した。
- 3. 職場への適応を促進するため、教育部門の関係者と相談し、職場内コミュニケーション・スキル研修、キャリアデザイン研修を企画してその講師を務めた。
- 4. メンタルヘルス不調を抱えた従業員と面談を重ねた結果、介入が望ましいと判断したので、本人の了解を得て人事労務担当者に事情を説明した。

問 49 「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、キャリアコンサルタントの自己研鑽に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. デジタル技術、IT スキルが急速に一般化しているが、キャリアコンサルティングは対面で行うのが最適であるので、オンライン面談のスキルを学ぶ必要はない。
2. キャリアコンサルタントの活動領域は、企業、学校・教育機関、需給調整機関、地域のキャリア支援機関など多岐にわたるが、特定の活動領域だけに絞り込んで深化させればよい。
3. 企業領域のキャリアコンサルタントは、労使双方の支援を念頭に置いた活動に必要な能力を身につける必要はない。
4. キャリアコンサルタントは、相談内容の高度化・複雑化への対応や期待される役割の広がりに対応できるよう、資格取得に留まらない実践力の習得等に取り組む必要がある。

問 50 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、**適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントの登録を継続するために必要な更新講習の技能講習は、更新を行う直前の概ね 1 年の間に集中して受講することが推奨されている。
2. キャリアコンサルタントに登録した後は、更新講習を受講するだけで十分に活躍できる。
3. キャリアコンサルティングを適切に実施するには、他分野・領域の専門家や関係者との協力が欠かせないことから、多職種連携に関する知識の修得も必要である。
4. キャリアコンサルティングのためのスーパービジョンは、事例検討と同義であり、事例の理解や対応方針・技法の検討を主目的とするものである。

