無断転載・無断複製を禁ず

2024年度後期（第14回）12月実施
キャリアコンサルティング技能検定

１級　学科試験

実 施 日 ◆ 2024 年 12 月 8 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、5 肢択一式 50 問です。
2. 解答用紙の受検番号・氏名に誤りがないか、確認してください。
3. 試験中は、受検票、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（これ以外の使用は不可））、消しゴム以外のもの（定規、メモ用紙、筆記用具入れ等）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. 受検票は、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すべ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12月9日の10時以降、当協議会のウェブサイトに掲載します。
（https://www.career-kentei.org/about/learninfo/）

○ 2025年3月19日（予定）に、受検者全員に合否通知書を送付いたします。
合格者は当協議会のウェブサイトに受検番号を掲載してお知らせします。
（https://www.career-kentei.org/result/）

厚生労働大臣指定試験機関

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　TEL03-5402-4688

☆☆　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、2024 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。

２．5 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黒の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ことを指し、問題文では「クライエント」と同意語として使用しています。

「キャリアコンサルタント」とは、キャリアコンサルティングを行う専門家であり、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者をいいます。

「事例相談者」とは、自らが実施したキャリアコンサルティングに関して相談をするキャリアコンサルタントのことを指し、問題文では「スーパーバイジー」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　「企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2023年）で示された、企業の従業員に対する能力開発、キャリア形成支援の取組みに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．従業員の能力開発について、「積極的である」、「やや積極的な方だと思う」と回答した企業の割合は、従業員数が少ないほど高くなる傾向が見られる。
２．従業員の能力開発について、企業の責任と考える（「どちらかと言えば企業の責任」を含む）割合と、従業員個人の責任とする割合（「どちらかと言えば従業員個人の責任」を含む）とは、従業員数を問わずほぼ拮抗している。
３．人材開発・能力開発方針について「当面の仕事に必要な能力だけでなく、その能力をもう一段アップできるよう能力開発を行っている」とする割合は、従業員数が少ないほど高くなる傾向が見られる。
４．従業員の中で 45 歳以上が占める割合が 50%を超える企業においては、従業員の能力開発は従業員個人の責任とする割合（「どちらかと言えば従業員個人の責任」を含む）が半数を超える。
５．3 年前と比較して新入社員の定着率が「大幅に増加・上昇」したと回答した企業は、「大幅に減少・低下」したとする企業に比べ、従業員の能力開発について「積極的である」、「やや積極的な方だと思う」とする割合が高い。

問２　「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、2021年）で示された、今後求められるキャリアコンサルタントの役割、行動に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．企業の求める人材観に合わせ、労働者の担当業務の完遂を確実なものとし、社内でより迅速なステップアップが進められるようサポートする。
２．キャリアの節目で、労働者が上司からの指示で受けたアセスメント結果について評価し、今後の具体的なキャリアの道筋とその達成課題を労働者に提示し、進捗を管理する。
３．労働者にとっては、キャリア形成の一歩を踏み出す際の先導者、また、企業にとっては、経営側の人材育成方針に則り、従業員に対するキャリア支援の推進に取り組んでいく際の監視役を果たす。
４．労働者が最低賃金を得られ、健康で最低限度の生活の営みを実現することに寄与する。
５．「働く」についての変化要素や社会ニーズを的確に酌み取り、必要な自己研鑽を重ね、変化に的確に対応した支援を行うことを通して、自らも職業的自立を目指す姿を示す。

問３　エリクソン（Erikson, E. H. ）のライフサイクル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．アイデンティティは、時を超えて自己が同一であり連続であるという主観的な感覚を伴うものであるとした。
２．心理社会的発達段階を８つに分け、その４段階目を成人前期と呼んだ。
３．成人期の発達課題を「同一性」対「同一性拡散」とした。
４．心理社会的発達段階の８段階目を「老年的超越」とし、その状態に適応した上で自己受容し、人生の意味を肯定的に捉え直す段階とした。
５．老年期の発達課題は「世代性」であり、職場では部下や後輩への指導、家庭では子どもを育てることなどが、より一層の心理社会的発達の助けとなるとした。

問４　米国カウンセリング学会（ACA）による、「ACAアドボカシー・コンピテンシー：カウンセラーのための社会正義フレームワーク」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．カウンセラーは、クライエントのために行動すべきであり、クライエントの所属組織などの環境に働きかけてはならない。
２．カウンセラーは、クライエントと一緒に行動すべきであり、クライエントの代わりに行動してはならない。
３．カウンセラーが公共空間においてクライエントの代わりに行動することは、「社会的・政策的なアドボカシー」である。
４．「クライエントのエンパワメント」とは、クライエントに代わってアドボカシーを行うことである。
５．「システムに対するアドボカシー」とは、クライエントに対しセルフアドボカシーに必要なスキルを身につけられるようにサポートすることである。

問５　次の記述のうち、（　A　）～（　D　）に当てはまる語句の組み合わせとして、**適切なもの**はどれか。

ホランド（Holland, J. L.）は、個人特性と職業との相互作用に注目して、6 つの職業的パーソナリティを提唱した。（　A　）タイプは、機械や物体を対象とする具体的で実際的な仕事や活動を好む。（　B　）タイプは、定まった方式や規則を重視し、それに従って行う仕事や活動を好む。（　C　）タイプは、企画・立案したり、組織の運営や経営等の仕事や活動を好む。（　D　）タイプは、人と接したり、人に奉仕したりする仕事や活動を好む。

１．A. 現実的　B. 慣習的　C. 企業的　D. 社会的
２．A. 慣習的　B. 企業的　C. 社会的　D. 研究的
３．A. 現実的　B. 企業的　C. 社会的　D. 慣習的
４．A. 慣習的　B. 現実的　C. 企業的　D. 社会的
５．A. 現実的　B. 社会的　C. 企業的　D. 研究的

問６　構成的グループ・エンカウンターに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．構成的グループ・エンカウンターでは、メンバーの属性や心理状態に合わせて、どのようなエクササイズを、どのような場面で、どのように展開することが、メンバーの利益になるのかを念頭に置き、柔軟にプログラムを構成する。
２．構成的グループ・エンカウンターで用いられるエクササイズは、ブリーフセラピーの理論と様々な技法に基づいて考案されている。
３．構成的グループ・エンカウンターにおいて、リーダーは能動的なかかわりを控え、メンバーに対する受容・共感・傾聴に努める必要がある。
４．構成的グループ・エンカウンターでは、リーダーにスーパービジョンを必要としない点が特徴的であり、自分自身でねらいを明確にし、実践を振り返る過程が重視される。
５．構成的グループ・エンカウンターにおけるエクササイズのねらいは、「論理的帰結」、「フィードバック」、「情報提供」の 3 種類である。

問７　交流分析に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．交流分析とそこから派生したエゴグラムは、いずれもアメリカの精神科医であるデュセイ（Dusay, J. M.）が開発した。
２．交流分析では、構造分析、ゲーム分析、脚本分析、交流パターン分析の順番に 4 種類の分析を行う。
３．交流パターン分析の裏面的交流は、相手との良好なコミュニケーションを促す。
４．交流パターン分析の相補的交流におけるベクトルは、聞いてほしい相手の自我状態に向けられていて、反応も期待通りの自我状態からの反応となる。
５．交流分析でゲームと呼ばれるものは、一定のルールのもとにコミュニケーションを楽しむやりとりのことをいう。

問８　「令和5年度能力開発基本調査」（厚生労働省）における「企業調査」の結果に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

１．能力開発方針は、正社員、正社員以外とも「労働者個人主体で決定する」とする企業よりも「企業主体で決定する」とする企業の方が多い。
２．事業内職業能力開発計画については、「いずれの事業所においても策定していない」企業が 70%を超えている。
３．職業能力開発推進者については、「すべての事業所において選任している」企業が過半数となっている。
４．教育訓練休暇制度については、「導入していないし、導入する予定はない」企業が 80%を超えている。
５．能力開発の成果を活かす機会や実践の場の提供については、正社員以外についても「提供する」又はそれに近いとする企業が 70%を超えている。

問９　「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、2022年）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．企業・労働者を取り巻く環境が変化する時代にあっては、企業主導型の職業訓練から脱却し、労働者の責任において個人主導型での主体的な学び・学び直しが重要となる。
２．キャリアコンサルタントは、労働者の学び・学び直しに、労働者個人の支援と、組織としての人材開発支援の両面からアプローチすることができ、両者をつなぐ役割が期待される。
３．企業と労働者それぞれが求める学び・学び直しの方向性・目標を擦り合わせしない方が、企業・労働者双方にとってより効果的な学び・学び直しとなる。
４．キャリアコンサルタントは、企業の生産性向上を実現するために、学び・学び直しの継続に支障を来している労働者よりも、自主的な学びを継続している労働者を重点的に相談支援することが望まれる。
５．VUCAの時代にあっては、管理職等の現場リーダーのマネジメント能力は生産性向上に向けられるべきであり、職場における学び・学び直しの気運醸成の役割は求められない。

問10　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．学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力をブラッシュアップすることが求められているが、その社会人の学びのことをリカレント教育という。
２．教育訓練給付指定講座を受講した給与所得者が特定支出控除の手続きをする際は、給与等の支払者とキャリアコンサルタント、双方の証明が必要となる。
３．高等職業訓練促進給付金は、一定要件を満たすひとり親が、就職の際に有利となる資格の取得を目指して、養成機関で修業する期間の生活費を支援する制度である。
４．公共職業訓練や求職者支援訓練等のハロートレーニングは、希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識などを習得することができる公的な制度である。
５．社会人の学びを支援する「マナパス」は、大学等における学び直し講座情報や学び直し支援制度情報を発信するポータルサイトである。

問11　企業のキャリア形成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．出向は余剰人員対策として行われる雇用調整施策であり、個々の従業員の特性を考慮したキャリア形成支援として行われることはない。
２．派遣労働者のキャリア形成に関して責任を負うのは、派遣元ではなく、派遣先の企業である。
３．キャリア・プラトー現象とは、企業による人材開発が成功した状態のことをいう。
４．昇進に関する競争において、敗者復活を想定したやり方をトーナメント競争モデルと呼ぶ。
５．自己申告制度とは、異動など、自らのキャリアに関する希望を労働者が上司に対して定期的に申告する制度である。

問12　新卒一括採用における雇用のミスマッチに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1．企業と求職者のミスマッチの要因の一つは、「課題解決能力」や「コミュニケーション能力」など、採用担当者の判断基準に個人差が生じ、採用基準が曖昧となることにある。
2．雇用のミスマッチは、企業と求職者の双方における、相手に対する情報開示、および相手についての情報収集の不十分さも一つの要因と考えられる。
3．多くの企業で採用と配属では意思決定の主体が異なり、採用担当者が保有する情報が配属担当者に伝わらないケースが頻発することで、雇用のミスマッチが生じる。
4．雇用のミスマッチを予防する方法として、会社の良い面のみを限定して伝えるRJP（リアリスティック・ジョブ・プレビュー）と呼ばれる手法がある。
5．新卒一括採用で生じる雇用のミスマッチは、「新卒重視」、「特定の時期に一括で採用」、「メンバーシップ型の雇用」という大前提を問い直すことで対処できると考えられる。

問13　雇用の多様化とダイバーシティ・マネジメントに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．2024 年 4 月から民間企業の障害者の法定雇用率が引き上げられ、対象事業主の範囲は、常用雇用労働者数 43.5 人以上を雇用する事業主となった。
2．性的マイノリティの当事者が、自身の性的指向や性自認について他者に伝えることをアウティングという。
3．ダイバーシティのカテゴリーは、性別、人種、国籍といった深層的なダイバーシティと、態度、価値観、信条といった表層的なダイバーシティとに大別される。
4．「令和 4 年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）によると、令和 3 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日までの間に介護休業を取得した者がいた事業所の割合は、20%を超えている。
5．「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ（令和 5 年 10 月末時点）」（厚生労働省）における外国人労働者の在留資格別の状況をみると、対前年増加率は「専門的・技術的分野の在留資格」が最も大きい。

問14　最近のわが国の雇用・労働市場に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1．「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）によると、2023 年平均の実質賃金（現金給与総額）は前年比プラスに転じた。
2．「一般職業紹介状況」（厚生労働省）によると、2023 年平均の有効求人倍率（パートタイムを含む）は、コロナ禍前の 2019 年平均の水準を超えた。
3．「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ」（厚生労働省）で 2023 年 10 月末時点の日本における外国人労働者数を国籍別にみると、中国（香港、マカオを含む）が最も多い。
4．2023 年平均の非労働力人口は前年に比べ減少し、3 年連続の減少となった。
5．2023 年平均の完全失業率は前年に比べ、男性も女性も上昇した。

問15　最近の労働市場の状況に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．「雇用動向調査」（厚生労働省）により 2023 年の転職入職者の賃金変動状況をみると、いずれの年齢層においても前職と比べて「増加」した者の割合が「減少」した者の割合より大きい。
2．「労働経済動向調査」（厚生労働省）によると、コロナ禍の影響が強かった時期も含め、雇用が「不足」と回答した事業所割合の方が「過剰」と回答した事業所割合を上回っている。
3．「労働力調査」（総務省）で、2023 年平均の就業者数をみると、前年に比べ最も増加した産業は「製造業」である。
4．「令和 5 年版労働経済の分析」（厚生労働省）によると、最低賃金が近年大きく上昇している中で、パートタイム労働者については最低賃金から＋100 円以内の労働者割合が低下している。
5．完全失業者の求職理由をみると、コロナ禍の影響が強かった時期以降、2023 年に至るまで事業主都合離職の方が自己都合離職より多い。

問16　「令和5年版労働経済の分析」（厚生労働省）における、わが国の賃金が伸び悩んだ背景に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．企業の利益処分として内部留保額が増加しており、増加率は、中堅・中小企業より大企業で大きくなっている。
2．労働者の高齢化は、主にパートタイム労働者の増加を通じて、一人当たり賃金に対してマイナスの影響を及ぼしてきた。
3．正社員に占める「生え抜き正社員」（若年期に入職し、そのまま同一企業で勤め続ける正規雇用者）の割合は、全ての年齢層で引き続き増加傾向にある。
4．女性や高齢者では、他の職業と比べて、求人賃金の低い事務や運搬・清掃等の職業への希望者は少ない。
5．昇進の遅れによる賃金の停滞は、日本型雇用の特徴の強い大企業では生じていない。

問17　介護保険制度に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1．介護保険の第 1 号被保険者は 60 歳以上の者、第 2 号被保険者は 40 歳から 59 歳までの医療保険加入者が該当し、介護保険料の納付義務が生じる。
2．介護保険の第 2 号被保険者が要介護状態等にある場合、その原因を問わず、保険事故として介護サービスを受けることができる。
3．介護保険は、サービス費用の 1～3 割を利用者負担とするとともに、施設サービス利用時には、居住費・食費・日常生活費の利用者負担が別に生じうる。
4．年齢階級別に要介護認定率の推移をみると、75 歳以上全体の認定率が最も高く約 6 割、次いで 85 歳以上全体の認定率が約 3 割であり、必ずしも年齢に応じて要介護認定率は上昇しない。
5．介護保険の要支援・要介護認定は、日常生活動作能力や認知機能など、もっぱら本人の心身状況に照らして行われるものであるが、地域性が強いことから、調査項目および判定基準は市町村に広い裁量が認められている。

問18　公益通報者保護法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

１．公益通報者として保護対象となる労働者は在職者に限られ、退職者は含まれない。
２．通報対象事実は、国民の生命、身体、財産等に関わる法律に違反する刑事罰の対象となるものをいい、行政罰の対象になるものは含まれない。
３．常時使用する労働者の数が 100 人を超える事業者は、法的義務として内部公益通報対応体制を整備する義務を負う。
４．通報対象事実が生じ、又はまさに生じようとしていると信じるに足りる相当の理由がある場合には、権限を有する行政機関への外部通報が法的に保護される。
５．現行の公益通報者保護法では、公益通報対応業務に従事した者に対し、守秘義務が課せられていない。

問19　「第4期教育振興基本計画」（文部科学省、令和5年）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．Society 5.0 においてイノベーションを実現していくためには、人口知能（AI）の力が不可欠であり、高度テクノロジー開発への投資を主軸として、社会の持続的な発展を生み出す。
２．ウェルビーイングとは、社会ではなく個人を対象とした概念であり、身体的・精神的・社会的に良い状態にあることをいい、短期的な幸福はここに含まない。
３．イノベーション人材をはじめとする高度専門人材の不足や労働生産性の低迷が指摘される中、社会人の学び直しが十分に進んでいない状況に対し、リカレント教育、とりわけリスキリングの重要性が指摘されている。
４．初等教育から高等教育まで体系的・系統的なキャリア教育を推進するが、幼児教育は時期尚早であるため対象としない。
５．高等教育段階において、ボランティア等の学外で行う活動を授業の一環として位置付け単位化することは、高等教育の本質に照らして認めないこととする。

問20　「令和の日本型学校教育」の構築を目指して（答申）」（中央教育審議会、令和3年）の「『令和の日本型学校教育』の構築に向けた今後の方向性」に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

１．今後の学校教育では、従来型の協働的な学びから、全ての子どもたちの可能性を引き出す個別最適な学びに転換する。
２．国の役割として、教職員定数、専門スタッフの拡充等の人的資源、ICT 環境や学校施設の整備等の物的資源を十分に供給・支援する。
３．コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度）と地域学校協働活動を一体的に実施する。
４．一斉授業か個別学習か、履修主義か修得主義か、デジタルかアナログか、遠隔・オンラインか対面・オフラインかといった、いわゆる「二項対立」の陥穽に陥らないことに留意する。
５．答申で提言する新たな施策について、文部科学省を中心に実施していくため、中央教育審議会においても、初等中等教育分科会を中心に必要な検証を実施する。

問21　適応障害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. 主要な症状は、幻覚、妄想、滅裂な思考である。
B. 抑うつ気分や睡眠障害は認められない。
C. はっきりと確認できるストレスの原因が存在する。
D. ストレス性の出来事や生活の変化が生じてから、通常 3 ヶ月以内に発症する。
E. ストレスの原因が取り除かれても、症状が遷延することが多い。

1．A と B
2．A と C
3．B と E
4．C と D
5．D と E

問22　ストレスチェック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．導入に際しては、法令順守の観点のみでなく、実効ある活動を通じて、一人ひとりの労働者が生き生きと働ける職場の実現を目指すことが大切である。
2．ストレスチェックの個人結果は、人事管理部署にも共有され、労働者の適正配置に活用することが推奨されている。
3．より自然にストレスチェックや面接指導を受けることができる職場づくりのためには、メンタルヘルス教育や活動、さらに産業保健活動全般を日ごろから活発に進めておくことが大切である。
4．ストレスチェックに使われる調査票には、仕事のストレス要因、心身のストレス反応、周囲の支援の 3 つの領域に関するものを含める必要がある。
5．ストレスチェックは、ラインケアを進めるきっかけともなり、メンタルヘルス教育はラインケア体制の構築に資するものである。

問23　労働者のストレスやメンタルヘルスに関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1．「自殺総合対策大綱」（厚生労働省、令和 4 年）の重点施策の一つとして、「性的マイノリティへの支援の充実」が含まれている。
2．「第 14 次労働災害防止計画」（厚生労働省、令和 5 年）において、使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を、2027 年までに 80%以上とすることを、アウトプット指標の一つとしている。
3．「心理的負荷による精神障害の認定基準」（厚生労働省、令和 5 年）の「業務による心理的負荷評価表」の項目に、パワーハラスメントは含まれているが、いわゆるカスタマーハラスメントは含まれていない。
4．「令和 5 年度精神障害に関する事案の労災補償状況」（厚生労働省）によると、業種別で最も支給決定件数の多い業種は「宿泊業、飲食サービス業」である。
5．「令和 5 年労働安全衛生調査（実態調査）」（厚生労働省）の「個人調査」の結果によると、仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人については、「産業医」と答える労働者が最も多い。

問24　シャイン（Schein, E. H.）によるキャリア・サイクルの段階と課題における、「衰えおよび離脱」段階に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．幅広い展望、長期の視界を開発し、社会における当該組織の役割の現実的評価を行っていく。
2．能力とモチベーションの減退にもとづく新しい役割を受け入れ、開発するようになる。
3．技術的に有能であり続け、自分の選択した専門分野において学び続ける。
4．自分の生活全体において、仕事および自分のキャリアがどれほど重要であるべきかを決める。
5．経験にもとづく技術および関心を広げる。

問25　ライフステージや発達課題に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1．スーパー（Super, D. E.）は、ライフステージの解放（衰退、下降）段階の課題として、仕事以外の役割を開発し価値を見出すことを挙げている。
2．ハンセン（Hansen, L. S.）は、課題が達成されるにつれて、アイデンティティ、人間の発達、人生の役割、そして文脈という人生の様々な次元を結びつけるとしている。
3．クランボルツ（Krumboltz, J. D.）によると、クライエントは有益な想定外の出来事を作り出す方法として、探索的な行動に携わることを学習するとしている。
4．ハンセンのキャリア・カオス理論は、従来から扱ってきた理論や実践の課題を統合したものである。
5．スーパーは、ライフステージの維持段階の課題として、自らの限界を受け入れることを挙げている。

問26　ブリッジズ（Bridges. W.）の人生の転機（キャリア・トランジション）の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．トランジションを「ある状態が終わり、別の状態が始まるまでの移行の過程」とした。
2．トランジションのステップは、終焉、開始、適応の順で進むと仮定した。
3．トランジションは、何かの「始まり（＝開始)」から始まると主張した。
4．転機の戦略を活用し、適応に要する時間を短くすることが大切だと主張した。
5．適応とは新しい生き方に慣れる期間のことで、一時的な喪失状態に耐える時期であるとした。

問27　次の記述のうち、（　　）に当てはまる人物の組み合わせとして、**適切なもの**はどれか。

ライフスパン／ライフスペースの理論的アプローチを提唱した（　A　）は、生涯を通じたキャリアにおいて、個人が有している役割がどのように変化し、役割間の相互作用はどのようになっていくかに焦点を当てた。一方、トランジション・アプローチを提唱した（　B　）は、トランジションを自分の役割、人間関係、日常生活、考え方を変えてしまうような人生上の出来事と捉え、その対処に焦点を当てた。

1．	A. スーパー（Super, D, E.）	B. シュロスバーグ（Schlossberg, N. K.）
2．	A. サビカス（Savickas, M. L.）	B. シュロスバーグ
3．	A. サビカス	B. ニコルソン（Nicholson, N.）
4．	A. ホール（Hall, D. T.）	B. ブリッジズ（Bridges, W.）
5．	A. スーパー	B. ニコルソン

問28　「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6年3月）における心疾患に罹患した労働者の両立支援に当たっての留意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．労働者から服薬や通院等に関する配慮の申出があれば、事業者は服薬や通院が続けられるよう配慮することが望ましい。
2．事業者は、受動喫煙の防止や、心身に過度な負荷のかかる業務や作業環境を避けるなど、再発予防に努めることが望ましい。
3．開胸手術など身体にかかる負担の大きい治療の場合は、身体負荷を避ける必要があるので、治療後の心機能に応じて、段階的に通常業務に移行する等配慮することが望ましい。
4．ペースメーカーを使用している場合は、運動の制限等について主治医の指示が出ることがあるため、労働者を通じて主治医から情報を取得する。
5．治療法や経過、業務内容によっては、特別な配慮が不要なケースもあり、就業の可否は疾患名別によって判断することが可能である。

問29　「令和4年就業構造基本調査　結果の概要」（総務省）における、育児および介護をしている者の就業状態に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1．15 歳以上人口について、育児をしている者のうち、有業者の数は、2017 年から2022 年にかけて減少している。
2．15 歳以上人口について、育児をしている者に占める有業者の割合は、2017 年から2022 年にかけて減少している。
3．15 歳以上人口について、介護をしている者のうち、有業者の数は、2017 年から2022 年にかけて減少している。
4．15 歳以上人口について、介護をしている者に占める有業者の割合は、2017 年から2022 年にかけて減少している。
5．15 歳以上人口について、育児をしている有業者の数の方が、介護をしている有業者の数より少ない。

問30　インターネットを介したオンラ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．オンライン研修では、講師や受講者が同じ場にいないため、対面・集合型の研修と異なり、アイスブレイクを実施する必要性はない。
2．オンライン研修は、小グループによるディスカッションなどのワークを行うことができないため、講義など情報提供を中心とした形態で実施することが望ましい。
3．オンライン研修は、対面・集合型の研修に比べ教育効果が低いため、あくまで対面・集合型研修が実施できないときの補助手段、代替手段として実施する。
4．反転授業（反転学習）では、受講者はまず事前にオンラインで講義の動画を視聴するなどの知識獲得の学習を行い、その後の対面・集合型の研修で、受講者間のディスカッションや実習・演習を行う。
5．対面・集合型研修と同様にオンライン研修は、その場での臨機応変な対応が可能なため、事前の設計、準備の必要性は低い。

問31　教育指導に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1．学習の転移とは、先行する学習がその後の異なる領域の学習や問題解決に、促進や妨害などの影響を与えることをいう。
2．テストのウォッシュバック効果とは、テストの形式や内容が、学習方法に影響を与えることである。
3．教育におけるフィードバックは、学習者の反応の正誤やその理由を情報として伝えることが目的であり、その他の機能や役割が混在しないように留意して行う。
4．状況的学習とは、さまざまな社会的活動に参加することにより、その環境から学習することである。
5．ブルーム（Bloom, B. S. ）によれば、教育目標は、認知的領域、情意的領域、精神運動的領域の 3 つに分類される。

問32　キャリアコンサルティングにおける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．スーパービジョンでは、スーパーバイジーの介入の方法を探るよりも、情緒的側面を追及することに焦点を絞るべきである。
2．スーパービジョンでは、スーパーバイジー自身のパーソナルな内的な葛藤や、スーパーバイザーに対する転移があった場合には、そこに寄り添い、問題を明確にしていく必要がある。
3．スーパーバイザーが精通している対象、領域、方法と合致していない事例についてスーパービジョンを行う際には、今までの経験に基づき、参考意見や助言を述べつつ、スーパーバイジーと一緒に学びながら進める。
4．スーパービジョンでは、スーパーバイジーの感情を表現することは求めず、クライエントの感情を探求させ、クライエントの気持ちに寄り添った支援を進めるように助言する。
5．グループスーパービジョンでは、スーパーバイジーがグループダイナミクスへの気づきや意義を認識できるような指導をする。

問33　キャリアコンサルティングにおける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．スーパービジョンは、キャリアコンサルタントの知識と技能の向上に高い効果が期待できるが、実践力向上での効果は限定的である。
2．キャリアコンサルタントが抱える課題は、その活動する領域の特徴等に密接に関連しており、スーパーバイザーには全ての活動領域に対応できる指導力が求められている。
3．企業領域においては、個人に対する相談支援のみならず、組織・環境への働きかけを可能とするための総合的な取組みや仕組みづくりについても、スーパービジョンを行うことができる指導力が求められる。
4．スーパービジョンは、スーパーバイジーが担当した相談事例の見立てや援助方法の有効性の検討と、関わり方や技法に関して助言するものであり、スーパーバイジーの成長課題を自覚させるような教育指導は含まれない。
5．人事関連制度の運用改善、組織課題の解決や組織活性化は人事担当部門の役割であるので、キャリアコンサルタントのスーパービジョンでは、これらについて扱う必要はない。

問34　相談者との関係構築に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．相談者との関係構築では、カウンセラーの個人的意見を積極的に提供することで、相談者の自己理解を深めることができる。
2．相談者との関係構築では、相談者の感情的なサポートを避け、論理的なアプローチを重視することで信頼関係を築くことが求められる。
3．相談者との関係構築において、カウンセラーは常に中立的な立場を保ち、個人的な経験や知識を共有してはならない。
4．相談者との関係構築は、初期段階での信頼関係の確立に加え、相談者の主体的なキャリア形成を支援するための相談過程を通じて、継続的に強化されるべきである。
5．相談者との関係構築において、カウンセラーが自身の考えに基づき、適切な方向性を示すことが重要である。

問35　相談過程における問題把握に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．問題把握をするためには、キャリアコンサルタントが理解したいことを聞き、面談を主導することが大切である。
２．キャリアコンサルタントは、クライエントの話を聴き、理解して、答えを出すように努めなければならない。
３．キャリアコンサルタントが、あらかじめ理解の枠組みを用意しておき、そこに当てはめてまとめるとよい。
４．相談者の問題の原因は、「自己理解不足」、「仕事理解不足」、「コミュニケーション不足と人間関係」、「認知的歪み・思い込み」の 4 つのどれかに当てはまるはずなので、それを順番に探っていく。
５．相談者と話を進めていくうちに、キャリアコンサルタントが違和感を覚えることがあるが、そのような時は、そこに焦点を当てて、相談者との対話をさらに進めることにより、両者の理解はより深まる。

問36　グループワークに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．グループワークは、主として参加者の感情機能や思考機能よりも行動機能に働きかける活動であるので、ファシリテーターは場を活性化させるのがよい。
２．グループワークの参加者は、グループの力動的作用がなければ成長できないため、ファシリテーターは彼らに何を与えられるかを事前に考えておくのがよい。
３．グループワークでは目標達成のため、ファシリテーターは場を楽しくするよりも、常に真剣に取り組む雰囲気を維持するよう心がけるのがよい。
４．グループワークでは何が起こるかわからないが、ファシリテーターは常に当初の目標達成のためにワークを進めるのがよい。
５．グループワークでは、ファシリテーターは予測可能な側面と予測不可能な側面の統合を意識しながら、ワークを進めるのがよい。

問37　構成的グループ・エンカウンターにおけるシェアリ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．シェアリングは、参加者の思考、感情、行動の受け止め方を修正・拡大するために行われる。
2．シェアリングにおいては、参加者のエクササイズでの「今、ここでの体験」を掘り下げる。
3．シェアリングの実施については、リーダーが介入することなく、参加者に任せて自由に行うことが望ましい。
4．シェアリングは、状況に応じてさまざまな人数で行うことが望ましい。
5．シェアリングを通して、参加者の自己理解と他者理解が深まることが期待される。

問38　カウンセリングにおいて相談を継続する場合の、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．面接場面の設定は、面接室にこだわる必要はなく、事務室の一角や喫茶店など、できるだけ自由な雰囲気の空間で行う方が効果的である。
2．面接は、話す内容に応じて、その回ごとに必要な時間を取るのがよい。
3．面接の曜日、時間帯、頻度は、予め固定しておくよりも、その回ごとに相談者の都合に合わせて柔軟に実施するのがよい。
4．施設内で行う面接の場所は、毎回同じ部屋であるよりも、雰囲気を変えるためにその回ごとに変更した方がよい。
5．予定した相談場所や相談時間以外で相談者に偶然出会った場合でも、カウンセラーは、面談内容について立ち話はしない。

問39　目標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．目標達成のために、キャリアコンサルタントはクライエントと一緒に努力していく意思を明確に伝えるのがよい。
2．人は、目標が高いほど努力するので、まずは到達不可能な目標宣言をすることで動機づけを行う。
3．目標は極めて個人的要素が強いので、キャリアコンサルタントとクライエントの目標共有は必須ではない。
4．目標設定は、クライエントの考えを方向づけるので、方策の実行に入ったら変更はできない。
5．モチベーション維持のために、目標達成後のメリットは検討するが、デメリットは考えないようにする。

問40　アセスメントツールに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**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「形態照合検査」では、図形の番号順に関係なく、順不同に回答しても構わない。
2．矢田部・ギルフォード性格検査は、ギルフォード（Guilford, J. P. ）らが考案した人格目録を、日本の文化や環境に合うように標準化した性格検査である。
3．職業レディネス・テスト[第３版]（VRT）は、変化に対応していく「キャリア形成力」と「個人的傾向」を把握するための心理学的検査である。
4．OHBY カードは、業種ごとに達成が期待される能力水準を行動ベースで整理したカードで、職業情報とともに、自分の職務遂行能力を知ることができる。
5．キャリア・インサイトにおける行動特性評価の性格・傾向チェック項目は、EC コースにはあるが、MC コースにはない。

問41　心理テストに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．心理テストの信頼性とは、個人の得点がどの程度安定しているかを示す概念で、類似のテストとの相関が低いことで確認できる。
２．心理テストの妥当性とは、その検査が測定しようとしているものを正しく測定できるかどうかを示す概念である。
３．折半法では、あるテストを 2 回以上、同一の対象者に実施し、その結果の相関係数を求める。
４．測定誤差とは、測定に伴う誤差であり、検査時に実施者が十分準備を行い注意深く実施すれば、避けられるものである。
５．標準得点は、得点の分布が正規分布に近いかどうかを示す指標である。

問42　仕事および多様な働き方に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．「仕事」をキャリア形成の観点から捉える際は、「ボランティア活動」等の職業以外の活動も含む。
２．「副業・兼業」は、オープンイノベーションや起業の手段としても有効である。
３．「フリーランス」として業務を行っていても、実質的に発注事業者の指揮命令を受けて仕事に従事していると判断される場合など、法令上の雇用に該当する場合には、労働関係法令が適用される。
４．「ギグ・エコノミー」は、インターネットを通じて短期・単発の仕事を請け負い、個人で働く就業形態であるとされている。
５．厚生労働省が支援する多様な正社員制度における「職務限定正社員」は、転勤範囲が限定されていたり、転居を伴う転勤がない正社員をいう。

問43　職業分類に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．厚生労働省編職業分類は、キャリア形成支援に用いることを念頭に、国内の従事者数および職務のわかりやすさに着目して区分し、体系的に分類したものである。
2．日本標準職業分類は、統計を職業別に表示する場合における統計基準として、個人が従事している仕事の類似性に着目して区分し、それを体系的に分類したものである。
3．職業分類表とは、仕事をこなすために必要な「知識」、「技術・技能」、「職務遂行能力」を整理したもので、職業能力を評価するための基準として広く活用されている。
4．厚生労働省編職業分類は、労働基準法に基づき、労働力需給調整機関において共通して使用されるべきものとして作成することとされている。
5．技術革新による職業の細分化を受け、令和 4 年の厚生労働省編職業分類の改定では、大・中・小分類の 3 段階から、大・中・小・細分類の 4 段階に変更された。

問44　キャリア形成の支援、キャリアコンサルティングの普及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 5 年度能力開発基本調査」（厚生労働省）によると、キャリアコンサルティングを行うしくみを、正社員または正社員以外に対して導入している事業所は、7 割を超えている。
2．「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、2022 年 6 月）によると、①オープン・カンパニー、②キャリア教育、③汎用的能力・専門活用型インターンシップ、④高度専門型インターンシップは、全てインターンシップに該当する。
3．セルフ・キャリアドックを導入、促進するにあたり、経営者のコミットメント、人材育成ビジョン・方針の策定、社内への周知は重要である。
4．「令和 5 年度能力開発基本調査」によれば、5 年前の調査と比較して正社員、正社員以外共に自己啓発を実施した者の割合は大きく上昇している。
5．キャリアコンサルタントに求められる社会的役割が拡大・深化しているが、キャリアコンサルタント自身の継続的な学びによる資質の向上は重要ではない。

問45　新入社員を迎え入れた部署の管理職に対する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．自分に合わない職場でいつまでも働き続けることは必ずしも良いこととは限らず、人材の流動化が求められる現在は、転職という選択肢があってもいいとの認識を持つ。
2．新入社員は仕事の基礎的な知識やスキルを習得すべき時期なので、与えられた仕事の意義などを管理者がその都度伝える行為は、新入社員の成長を妨げる。
3．新入社員が、管理者や先輩の言葉を聴き、仕事を振り返り、内省のきっかけとなる、語り合えるインフォーマルなコミュニケーションの場をつくる。
4．管理者は、新入社員との価値観や考え方の違いを意識したコミュニケーションによって新入社員を理解した上で、主体性を引き出し、成長を応援する役割を担う。
5．管理者は、新入社員が自分のキャリアを的確に認識して、働くことに意欲をもてるようサポートしていくことが重要である。

問46　キャリアコンサルタントの環境への働きかけ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．上司との関係で悩むクライエントの話から、上司のパワーハラスメントの実態が明らかになったが、クライエントの意思を確認し、話し合った結果、ハラスメント対策委員会には提訴せず、人事部長と相談し水面下での対応を依頼した。
2．女性社員のキャリアコンサルティングを実施する中で、女性活躍推進に対する上司の無理解、無関心という共通の問題点が浮かび上がってきたため、管理職に対して、女性のキャリア開発に関する社内セミナーを企画した。
3．キャリア支援室で行っているキャリアコンサルティングの概要について、守秘義務を担保し個人が特定できない形での傾向や問題点をまとめ、年１回定期的に社長への意見具申を実施している。
4．従業員職務満足度診断や職場のメンタルヘルス診断等で、職場リーダーとメンバーの間で、評価ギャップが小さい時は、キャリアコンサルタントは組織への介入を考えなくてもよい。
5．クライエントの様子からメンタルヘルス不調がうかがわれたため、クライエントにそのことを伝え、クライエント自身の意向を聞いた上で上司にクライエントの状態を説明し、理解を求めると同時に、専門医を紹介し、受診の手はずを整えた。

問47　キャリアコンサルティングの活動の質を高め、社会の中で有益に機能する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．企業組織におけるキャリアコンサルティング活動の連携の質を高める上では、セルフ・キャリアドック等の施策の設計や、キャリアコンサルティング指導経験を豊富に有している専門家からのアドバイスを受けることは有益である。
2．セルフ・キャリアドックでは、キャリアコンサルタントに対し、個の自律と企業の課題、改善案、具体的対応策を、人事部門と連携・対応し、全体報告を通じて、その解決を目指すことを求めている。
3．キャリアコンサルティング活動では、ネットワークの強い結びつきが重要であり、弱い結びつきのネットワークをサポート資源として活用することはない。
4．キャリアコンサルタントが質の高い業務を遂行する上で、継続的学びの中核となるスーパービジョンを受けられる体制づくりは重要であり、業界としての連携した活動が重要さを増している。
5．国の行政施策とも呼応しながら、キャリアコンサルティングの有用性や効果を知ることのできる仕組みを構築し、社会からの信頼を得られる環境を、官、学、民が連携・構築していくことは重要である。

問48　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．スーパービジョンとは、スーパーバイジーが行った事例を取り扱い、その事例の見立てや援助方法の有効性の検討と、関わり方の支援を目的としている事例検討である。
2．スーパービジョンは、キャリアコンサルタントの悩みの解決に向けて、自己理解や意思決定させることを目的とするカウンセリングである。
3．スーパービジョンでは、セルフ・キャリアドックの展開を通じた、組織と個人の成長と活性化などの領域を対象としていない。
4．スーパービジョンでは、スーパーバイジーに社会ニーズや政策的課題の解決の一助を示したり、それをより深く考えたり気づきを与えることも重要である。
5．キャリアコンサルタントは、支援することが困難な事例に遭遇した時には、スーパービジョンを受けるのではなく、自力で自らの課題に気づき困難事例に取り組まなければならない。

問49　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の登録更新に必要な更新講習の受講時間は、相談の現場で十分に活躍できることを保証するものとなっている。
2．キャリアコンサルティングの実務経験を出発点として、更なる資質向上のための自己啓発・能動的学習などプロフェッショナルとしての水準の向上などを継続的に行っていく必要がある。
3．クライエントを深く理解し的確な支援をするために、まずは自らの専門家としての姿に向き合い、自己理解にも努めなければならない。
4．キャリアコンサルタントは、実施したキャリアコンサルティングの有効性についても評価ができるように学習を続ける必要がある。
5．キャリアコンサルタントは、すべての活動領域で共通に求められる一定の能力水準を確保した上で、それぞれの専門領域や現場のニーズに常に意識を向け、高い知識とスキルを身に付けるよう努めるべきである。

問50　「キャリアコンサルタント倫理綱領」（特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会、令和6年1月）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．法律に反する行為でなければ、公序良俗に反する行為だとしても倫理綱領に照らして問題にされることはない。
2．専門職として常に公正な態度をもって職責を果たすことが重要なのであり、他の分野・領域の専門家や関係者および社会の信頼を気にする必要はない。
3．業務上知り得た情報により、組織における人材育成等に関する支援を行う場合は、プライバシーに配慮し、関係部門との連携を図る等、責任をもって適切な対応を行わなければならない。
4．スーパービジョンを受けるに際して、相談者の承諾を得る必要はないが、相談者や関係者が特定される等の不利益が生じることがないようにしなければならない。
5．情報技術が相談者や依頼主の生活や生き方に大きな影響を与えること、および質の向上に資することを理解する必要はあるが、自らが情報技術の修得に努める必要はない。

© 2024, Career Consulting Conference