無断転載・無断複製を禁ず

2023年度後期（第13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 ◆ 2023 年 12 月 10 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2023年12月11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/）

○ 2024年3月21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、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。

２．5 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。

◎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。

・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律：高年齢者雇用安定法
・特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律：フリーランス・事業者間取引適正化等法
・障害者の雇用の促進等に関する法律：障害者雇用促進法
・障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律：障害者差別解消法

◎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　「暮らしと意識に関するNHK・JILPT共同調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2023年）で示された人々の暮らし向きの様子や『中流』に対するイメージ、将来の見通しや社会に関する考え方について、次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

１．イメージしている「中流の暮らし」に対して、自分も「中流の暮らしをしている」と答えた人は、「中流より下の暮らしをしている」と答えた人よりも多い。
２．イメージする「中流の暮らし」に当てはまる条件として挙げられたのは、比率が高い順に「世帯主が正社員として働いている」、「持ち家に住んでいる」となっている。
３．将来の暮らし向きの見通しについて「今より暮らし向きは悪くなる」と答えた人は、50 歳台から 20 歳台に向けて年代が若くなるほど高くなっている。
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」と答えた人を合わせると 6 割を超えている。
５．「親よりも経済的に豊かになると思うか」という質問に、「豊かになれないと思う」と答えた人が挙げる理由をみると、「親と学歴が異なるから」が「親の時代と景気が異なるから」よりも多い。

問２　「第2回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2023年）におけるキャリアコンサルタント登録者に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

１．直近一年間の個人に対して行ったキャリアコンサルティングの相談活動について、多かった相談の上位 3 つを挙げると、「現在の仕事・職務内容」、「就職・転職活動の進め方」、「今後の生活設計、能力開発計画、キャリア・プラン等」であった。
２．直近一年間の個人に対して行ったキャリアコンサルティングの相談活動について、対応が難しい相談の上位 3 つを挙げると、「企業内の異動希望等」、「面接の受け方」、「将来設計・進路選択」であった。
３．Web 会議ツールや SNS、情報共有ツールなどオンラインでの活動に用いるツールの利用は、キャリアコンサルタントの年齢層が高くなるほど使用頻度が高くなっている。
４．主な活動の場として「需給調整機関領域」を挙げる人は、2006 年調査以降一貫して増加傾向にある。
５．キャリアコンサルティングに関連する活動内容をみると、通算活動年数が 10 年未満では、15 年以上に比べて「セミナー、研修、授業の講師」活動の割合比率が高い。

問３　シャイン（Schein, E. H. ）のキャリア・アンカー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・アンカーは、職務価値あるいは仕事へのモチベーションの典型的概念より狭義である。
２．キャリア・アンカーは、全体的な自己イメージにおける能力と動機と価値の間の相互作用を強調する。
３．キャリア・アンカーは、個人のキャリア全体にわたって安定し続けると仮定されるため、実際の仕事経験がない学生でも自分のアンカーを明確に把握することができる。
４．キャリア・アンカーは、個人の内部の安定性の源泉であるため、個人が変化や成長をやめることを意味する。
５．キャリア・アンカーの概念は、米国における大規模調査がもとになり発展した。

問４　ワッツ（Watts, A. G. ）による「キャリアガイダンスの4つのイデオロギー」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．キャリアガイダンスのイデオロギーを分類する視点（軸）に、「現在に焦点がある－過去に焦点がある」と「個人に焦点がある－社会に焦点がある」の 2 軸を採用している。
２．歴史的に最も古い「コンサバティブ」は、個人の自由を認め、人は自分の可能性を追求すべきであると考える。
３．個人に焦点があり変革を目指す「プログレッシブ」は、社会のニーズを満たすために人を適職にはめ込んでいく、いわゆる適材適所論である。
４．社会に焦点があり変革を目指す「ラディカル」は、社会に働きかけ、社会をより良いものにすることで問題を解決することに主眼を置く。
５．個人に焦点があり現状維持を目指す「リベラル」は、個人の変革はどこまでも可能だと考え、個人の能力を高めようとする考え方である。

問５　「人－環境適合（P－E fit）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．人－環境適合理論の代表的なものに、ゴットフレッドソン（Gottfredson, L. S. ）の制限妥協理論がある。
２．人が自分の職場環境にどの程度適合するかによって、満足度、パフォーマンス、圧力、生産性、離職率等が影響を受ける。
３．人－環境適合は、人が自分の環境を形成し、環境が人を形成する相互的で継続的なプロセスである。
４．人－環境適合が高い場合、人は満足感を感じ、職場は要求水準を満たしていると考える。
５．人－環境適合理論では、個人は、人－環境適合を高めるために環境に働きかけたり、自分のニーズを低めたりするとされている。

問６　認知行動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．アクセプタンスとは、「いま、ここ」において体験していることの意味を肯定的に評価しようとする態度のことである。
２．認知行動療法における「自動思考」とは、個人の認知の背景にある「ルール」や「信念」を指す。
３．マインドフルネス認知療法では、マインドフルネス瞑想を通じて、2 つの心のモード「doing」・「being」に気づき、使い分けられるようになることを目指す。
４．認知行動療法における「スキーマ」とは、日常の様々な場面で瞬間的に浮かぶ考えのことを指す。
５．問題解決療法では、物事をあるがままに受け入れる姿勢を身につけるなかで、衝動性や対人関係の問題に取り組む。

問７　行動療法、認知行動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．オペラント技法では、「いま、ここ」を徹底的に体験することを通じて得られる「気づき」を重視する。
２．応用行動分析における三項随伴性とは ABC 分析の基礎となるものであり、出来事（Activating event）、信念（Belief）、結果（Consequence）から成る。
３．認知行動療法では、円環的因果律に沿って問題理解を行うため、問題を呈している人のことを IP（Identified Person）と呼ぶ。
４．行動の生起頻度を高める手続きを強化と言い、その報酬は強化子と呼ばれるが、強化子には、内発的なものも含まれる。
５．好きなゲームを制限するなど強化子を取り除くことで、行為や思考の出現頻度を減少させる手続きは負の強化と呼ばれる。

問８　地域若者サポートステーションに関する次の記述のうち、**不適切なものの組み合わせ**はどれか。

A. キャリアコンサルタントによる相談や、他の若者支援ネットワーク機関への誘導のサービスは、原則として無料で利用できる。
B. 地域若者サポートステーションの対象者は 15～39 歳までの若者層である。
C. 事業主体は厚生労働省であるが、同省が委託した若者支援の実績やノウハウがある民間団体などが運営しており、全国の都道府県に設置されている。
D. 働く意欲はあるものの、様々な理由で一歩が踏み出せない若者の職業的自立を支援する施設であるから、すべての大学在学生も支援の対象となっている。
E. 2018 年度以降、毎年の地域若者サポートステーション新規登録者のうち、6 割以上の者が就職や公的職業訓練へ進路を決めている。

１．A，C
２．B，D
３．B，E
４．C，D
５．D，E

問９　OJT(On-the-Job Training)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、欧米に関わらず、企業が行う教育訓練の中心はあくまで Off-JT であり、OJT の教育訓練効果は小さい。
２．OJT のデメリットは、職務を通じて訓練が行われるため、時間的・コスト的に非効率的であることである。
３．OJT の訓練目標は、上司が設定するのではなく、部下が主体的に設定する。
４．OJT は、実践的な知識や技能の習得には不向きであるが、仕事の全体に関わる体系的な知識を得ることに関して向いている。
５．OJT は、各従業員の能力や必要性に応じて、教え方や教える内容を変えられるメリットがある。

問10　2022年に改正された職業能力開発促進法において、新設された規定に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

１．労働者が生活との調和を保ちつつ、職業能力の開発及び向上を図ることができるよう、国・都道府県及び市町村は職業訓練の期間や時間等について十分配慮すること。
２．企業等が、雇用する労働者に対して職業訓練等を計画に沿って実施した場合、訓練に掛かる経費や訓練期間中の賃金の全額を助成すること。
３．事業主は、キャリアコンサルティングの機会を確保する場合には、キャリアコンサルタントを有効に活用するよう配慮すること。
４．事業主は、職業能力の開発及び向上の促進に係る段階において、並びに労働者の求めに応じて、キャリアコンサルティングの機会を確保すること。
５．職業訓練に関する事業等を行う国及び都道府県の機関は、地域の実情に応じた職業能力の開発及び向上の促進のための取組が適切かつ効果的に実施されるようにするため、関係機関等により構成される協議会を組織することができること。

問11　代表的な勤務形態における労働基準法に則った労働の扱い方に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．裁量労働制には時間外労働という概念がないため、深夜・休日労働に対する割増賃金は発生しない。
２．自宅などでテレワークをする場合、使用者の指示に即応する義務がある場合でも、事業場外みなし労働時間制の対象となる。
３．高度プロフェッショナル制度の対象者は、労働基準法に規定されている休日及び深夜労働に対する割増賃金の適用が除外される。
４．管理監督者には、労働基準法の労働時間や休憩、休日、深夜労働の規定が適用されない。
５．フレックスタイム制において、コアタイムは必ず設けなくてはならない。

問12　雇用者や働き方の多様化と労務管理に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．障害特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応を図る職場適応援助者（ジョブコーチ）は、訪問型と配置型の 2 種類である。
2．外国人の雇入れと離職の際には、事業所の所在地を管轄する労働基準監督署に、その氏名、在留資格などを届け出なければならない。
3．A 社、B 社で雇用されて兼業している労働者が、A 社での勤務終了後、B 社へ向かう途中に災害にあった場合、A 社における通勤災害として労働者災害補償保険の給付を受けることができる。
4．「令和 2 年転職者実態調査」（厚生労働省）によると、転職者が直前の勤め先を離職した主な理由は「自己都合」が最も多いが、その内訳は、「賃金が低かったから」よりも「労働条件（賃金以外）がよくなかったから」の割合が高い。
5．高年齢者雇用安定法においては、70 歳までの雇用確保措置が義務づけられている。

問13　成果主義の賃金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．職能資格制度が年功的運用に陥ってきた結果、職能給も年功賃金的な色彩を帯びてきたことから、役割・職務給が導入される傾向にある。
2．業績連動型賞与制度は、企業の業績に応じて賞与原資が変動するため、賞与の成果主義的要素を強化するものである。
3．日本の企業における年俸制は、月給に相当する基本年俸と賞与総額に相当する業績年俸から構成されることが多い。
4．退職金前払い制度とは、退職金制度を廃止し退職金相当分を月給や賞与に上乗せして支給する制度である。
5．人事評価の納得性を高める目標管理制度では、業務目標について従業員個人の判断で自己決定する。

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．「労働力調査」（総務省）によると、2022 年は 15 歳以上人口、労働力人口がともに減少したため、労働力人口比率が前年に比べ減少となっている。
2．2022 年の雇用者（役員を除く）数は、非農林業計では前年に比べて増加しているが、「宿泊業・飲食サービス業」では依然として減少している。
3．日本銀行「全国企業短期経済観測調査」（日銀短観）によると、全産業・全規模の雇用人員判断 DI（「過剰」－「不足」・%ポイント）は、新型コロナウイルス感染拡大後、プラスが続いている。
4．「就労条件総合調査」（厚生労働省）によると、2022 年の労働者１人当たり年次有給休暇取得率は前年に比べ増加し、過去最高の水準となった。
5．「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）によると、2022 年の現金給与総額（名目）、実質賃金は、ともに前年に比べ増加している。

問15　「有期労働契約に関する実態調査」（厚生労働省、事業所調査：令和2年、個人調査：令和3年）における有期契約労働者の無期転換等の実態に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1．労働契約法に基づく無期転換権を有する有期契約労働者のうち、実際に権利行使した者の割合は、権利行使しなかった者の割合を上回っている。
2．無期転換申込みをした有期契約労働者の割合を企業規模別にみると、「30～99 人」規模の方が「1,000 人以上」規模よりも多い。
3．有期契約労働者の性別の割合をみると、男性の方が多い。
4．有期労働契約の無期転換ルールについて知っている内容があるとした有期契約労働者の、そのルールの情報入手先としては、「勤務先（派遣会社を含む）」の割合が最も多い。
5．無期転換した労働者の異動・転勤の有無について、「異動・転勤することがある」割合は、正社員と比較しても多い。

問16　社会保険制度に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

１．厚生年金保険の被保険者資格は、雇用されている労働者に限定される。
２．健康保険の被保険者資格は、雇用されている労働者に限定される。
３．雇用保険の被保険者資格は、雇用されている労働者に限定される。
４．労働者災害補償保険法に基づく保険給付を受けることができる者は、雇用されている労働者に限定される。
５．介護保険の被保険者資格は、雇用されている労働者に限定される。

問17　フリーランス・事業者間取引適正化等法に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

１．特定受託事業者とは、業務委託の相手方である事業者であって、従業員（短時間・短期間等の一時的に雇用するものは含まれない）を使用しないものをいう。
２．業務委託事業者が特定受託事業者に対し業務委託をする場合は、給付の内容、報酬の額等を書面または電磁的方法により明示しなければならない。
３．特定業務委託事業者は、特定受託事業者の給付を受領した日から 60 日以内の報酬支払期日を設定し、支払わなければならない。
４．特定業務委託事業者は、継続的業務委託を中途解除する場合、原則として、中途解除日等の 30 日前までに特定受託事業者に対し予告しなければならない。
５．業務委託事業者が当該法に違反した場合、行政監督・指導権限を有するのは公正取引委員会、中小企業庁であって、厚生労働大臣は指導権限を有さない。

問18　外国人労働者等に対する労働関連法規の適用に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

１．不法就労をしている外国人については、労働基準法は適用されない。
２．労働者災害補償保険については、適法な就労であるかどうかを問わず、外国人労働者にも適用される。
３．国民健康保険は、永住資格を有する外国人についてのみ適用される。
４．外国人技能実習生は、特定の技能を身につけることを目的とし、労働契約関係にはないことから、労働基準法等の労働関連法規の適用はない。
５．現行制度上、介護分野では「特定技能」の在留資格を持つ外国人労働者の就労が認められているが、技能実習生の受入れは認められていない。

問19　GIGA スクール構想に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

１．学校に整備するICT端末は、セキュリティ上の問題を考慮してクラウドは活用しないことを前提とする。
２．義務教育段階では、1人1台ICT端末の整備を進めているが、高等学校においては生徒が義務教育段階と同様の環境で学ぶことを前提としていない。
３．ICTは、特定の教科等のみでの活用にとどまらず、日常的に学習に活用することが重要である。
４．児童生徒がICT端末を持ち帰り、自宅等で学習するのは、身体への負担を考慮して臨時休業等の非常時においてのみとする。
５．やむを得ない事情により、一時的に端末の機能の一部を制限する必要が生じた場合は、保護者等の理解は必要とせずに学校の判断でおこなう。

問20　「キャリア・パスポート」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・パスポート」の引き継ぎについては、「学年間の引き継ぎは、原則、児童生徒を通じて行う」、「校種間の引き継ぎは、原則、教師間で行う」こととされている。
2．特別支援学校および特別支援学級においては、学習指導要領に従い、「キャリア・パスポート」の活用に取り組む必要はない。
3．学級活動・ホームルーム活動において、「キャリア・パスポート」を授業に取り入れる際は、話し合いではなく、できるだけ書くことに集中できる時間となるよう配慮する。
4．小・中学校ですでに記入・蓄積されている、学級活動等での児童生徒の振り返りや記録を「キャリア・パスポート」として活用してもよい。
5．高等学校や大学の入学者選抜等で使用するいわゆる「調査書」と同様に、「キャリア・パスポート」を活用することができる。

問21　次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1．日本における不安症の生涯有病率は、約 40%である。
2．パニック症では、およそ半数にうつ病が併存する。
3．不安症のほとんどは、心理的ストレスのみで発症する。
4．パニック症は、認知行動療法の単独使用が標準治療である。
5．社交不安症では、フラッシュバックが主症状である。

問22　次の記述のうち、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省、平成27年改正）に示されている内容として、**最も適切なもの**はどれか。

1．メンタルヘルスケアを推進するための教育研修、情報提供は、事業場に所属しない精神医療の専門家に依頼しなければならない。
2．事業場内に診療所があるところでは、不眠症の治療を推進する。
3．健康診断時に、うつ病のスクリーニングテストを実施することが望まれる。
4．事業場内メンタルヘルス推進担当者は、衛生管理者等、常勤の保健師等からの選任が望ましい。
5．人事労務管理スタッフは、原則として、メンタルヘルス対策には関わらないようにする。

問23　「自殺総合対策大綱」（厚生労働省、令和4年）に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1．自殺総合対策大綱は、自殺対策基本法に基づき、政府が推進すべき自殺対策の指針として定めたものである。
2．自殺対策を推進するにあたり、事前対応・自殺発生の危機対応・事後対応の 3 つの段階ごとに施策を講じる必要がある。
3．自殺対策における事後対応とは、現に起こりつつある自殺発生の危険に介入し、自殺を発生させないことである。
4．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。
5．重点施策の一つとして、女性の自殺対策を更に推進することが挙げられている。

問24　エリクソン（Erikson, E. H. ）の発達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．成人前期の発達課題である「親密性」は、自分は何かを失うのではないかという不安を持つことなく、異性や特定の他者と親密な関係を維持できることを意味し、達成できないと「孤立」に陥る。
2．青年期の発達課題である「同一性」達成の程度には、「アイデンティティ達成」、「早期完了」、「アイデンティティ拡散」、「モラトリアム」の 4 つのステイタスがあると考えた。
3．ユング（Jung, C. G. ）のライフサイクル論を発展させ、心理－社会的な自我という観点から人間の発達を捉えようとした。
4．老年期の発達課題である「統合性」は、人生を問い直すことで最終的に自分の人生は自分の責任であるという事実を受け容れることであり、統合に失敗すると「劣等感」に陥る。
5．成人期（中年期）の発達課題である「世代性」は、次の世代の確立と指導に対する興味や関心のことを指し、親として子育てにエネルギーを投じることによってのみ達成される。

問25　社会変化・環境変化への対応にかかるキャリア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．ジェラット（Gelatt, H. B.）は、環境変化を技術・経済・政治・社会文化の次元で識別して、職務や役割に対する影響を分析し、職務要件を見直すことが重要だとしている。
2．ホール（Hall, D. T.）の理論は、キャリアは他者との関係のなかで互いに学び合うことで形成されていくとする関係性アプローチをとっている。
3．サビカス（Savickas, M. L.）のキャリア構築理論における「キャリア統制」とは、自分自身と職業を適合させるために、好奇心をもって、職業にかかわる環境を探索することを意味する。
4．シャイン（Schein, E. H.）は、過去、現在、未来の不確実性を受け入れて肯定すること、想像力と直感で情報を再編成して意思決定をすることが重要だとしている。
5．グラットン（Gratton, L.）は、100 年時代における無形資産として「生産性資産」、「活力資産」、「金融資産」の 3 つを挙げた。

問26　シュロスバーグ（Schlossberg, N. K.）の人生の転機(トランジション)に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1．人生をさまざまな転機の連続として捉えており、キャリアはそうした転機を乗り越える努力と工夫を通して形成されるとした。
2．転機を「予測していた転機」、「予測していなかった転機」、「期待していたものが起こらなかった転機」の 3 つに分類し、転機がもつ意味を理解することが重要であるとした。
3．成人の行動を理解するためには、個々人が自らの役割・人間関係・日常生活・考え方を変えてしまうような転機に注目することが重要であると考えた。
4．転機を理解するための構造は、転機へのアプローチ、対処のための資源の活用、転機への対処の 3 つの部分からなる。
5．転機を乗り切るために利用できる内的資源を 4 つ（遂行行動の達成、代理的経験、言語的説得、情動的喚起）に分類し、それぞれ点検することを推奨している。

問27　転機に関する次の記述において、（　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。

ニコルソン（Nicholson, N.）のトランジション論によれば、転機は（　A　）→（　B　）→（　C　）→（　D　）の 4 つの段階があり、この 4 つの段階は循環する。

1．A：遭遇　　B：準備　　C：順応　　D：安定化
2．A：開始　　B：中立圏　　C：安定化　　D：順応
3．A：準備　　B：遭遇　　C：順応　　D：安定化
4．A：終焉　　B：中立圏　　C：開始　　D：順応
5．A：準備　　B：遭遇　　C：安定化　　D：順応

問28　発達障害者の就労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．障害者トライアル雇用事業では、障害者の適性や能力を見極めて継続雇用への移行のきっかけとするために、障害者を原則１年間にわたって試行雇用する。
２．精神・発達障害者しごとサポーターは、発達障害等があり障害特性に応じた専門的な就職準備支援を必要とする学生に対し、就職成立までの支援をする。
３．発達障害者を対象とした専門的な職業訓練は、障害者職業能力開発校ではなく、一般の公共職業能力開発校で実施されている。
４．5 人以上の障害のある労働者を雇用する事業所では、障害者雇用促進法により、職業生活全般における相談・指導を行う職業能力開発推進者を選任しなければならない。
５．職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業では、障害者の職場適応に課題がある場合に、職場にジョブコーチが出向いて、障害特性を踏まえた専門的な支援を行う。

問29　障害者差別解消法に基づく合理的配慮に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

１．合理的配慮は採用後から適用され、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置である。
２．合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすることは、禁止される差別に該当しない。
３．合理的配慮の提供義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除かれる。
４．必要な配慮に関する話し合いについて、障害者本人の意向が十分に確認できない等の場合は、障害者の家族や支援機関の担当者等から、支障となっている事項やその対処方法についての意見を聞くことも有効である。
５．障害のある労働者と事業主の話合いによる自主的な解決が難しい場合には、紛争解決を援助する仕組みが整備されている。

問30　教育・研修やワークショップで用いられる各種の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．KPT 法は、「Keep」、「Problem」、「Try」の 3 つの要素を洗い出して、仕事やプロジェクトの改善につなげる方法である。
2．反転学習とは、学習者が教師役、教師が生徒役になり、役割を反転させ、教えることで学びを促進する学習方法である。
3．アイスブレイクは、研修に参加したメンバー間の関係が十分に形成されず、議論等が実施できる段階にない場合は、実施してはならない。
4．バズセッションは、少人数のグループを作り、その中で最低でも 30 分以上かけてディスカッションを行うのが基本である。
5．ワールド・カフェとは、あるテーマについて異なる立場に分かれて、それぞれの立場から主張、反論、質疑等を繰り返し、討論を行う方法である。

問31　教育指導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. ）によって提唱されたプログラム学習は、シェイピングという行動形成技法を基礎としている。
2．アクティブラーニングは、実際に身体を動かして体験することが必須の学習形態である。
3．アロンソン（Aronson, E. ）が開発したジグソー学習は、「個人で課題に取り組む」、「小グループで話し合う」、「全体で議論する」の順序で進める。
4．リフレクティング・アプローチは、メンバーが個々の能力や経験によって「教える側－教わる側」という役割が固定化する問題を解決する工夫をした学習法である。
5．有意味受容学習は、学習者が自由に、また主体的に追究活動を行う中で、学習するべき知識を学習者自らが発見していく過程を重視した学習指導法である。

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．スーパーバイザーは、スーパーバイジーのスキルが基準に達していないと判断したときは、改善訓練を要求することができるが、スーパーバイジーが専門職に就く準備が不十分であったとしても、その領域への参入が適切か不適切かの判断は行わない。
2．グループスーパービジョンには、権威的、参加型、協力的などのタイプがあり、それぞれのタイプによって、スーパーバイザーと参加者が果たす役割・機能に違いがある。
3．スーパーバイザーが、面談の逐語録を読んだり面談の状況を聞く可能性があることを、クライエントに事前に説明し同意を得る必要はない。
4．スーパーバイザーとスーパーバイジーのための、継続した学びと成長のプロセスを展開させるためには、自分の考え方にあった一人のスーパーバイザーから、継続して一貫したスーパービジョンを受けることが重要であり、他のスーパーバイザーの支援は受けるべきではない。
5．キャリアコンサルタントの活動領域の拡大・多様化に対応しつつ質の向上を図るためには、スーパーバイザーは活動領域にこだわらず、幅広く網羅的な知識やスキルを身に付け、どの領域についても精通していなければならない。

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．スーパービジョンでスーパーバイジーが行った事例を検討する目的は、クライエントに焦点を当てた事例の見立てや、援助方法の有効性の検討、関わり方に限った指導である。
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を支援するカウンセリングである。
3．スーパーバイザーは、スーパービジョンを行う専門家であって、コンサルタント、インストラクター、ファシリテーターなどの役割は求められない。
4．スーパービジョンは、面談場面におけるスーパーバイジーの態度と能力を育成するものであり、組織へのアプローチなどのインフラや仕組みの構築の場面への関わりは対象としない。
5．企業領域のキャリアコンサルティングのスーパービジョンでは、セルフ・キャリアドックの展開等を通じた個人の成長と組織の活性化の統合を図る視点などの指導も求められる。

問34　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．かかわり行動とは、クライエントがより自由に話すことができるように、視線の合わせ方、身体言語によるかかわり、声の調子、言語的追跡に配慮して話を聴く姿勢のことである。
2．会話への誘いとは、閉ざされた質問によってクライエントが自分自身の問題を掘り下げ、より長く話すことを助けることをいう。
3．明確化とは、最小限のはげましといいかえによって、さらに踏み込んで会話を進めるのを助ける技法である。
4．感情の反映とは、クライエントの根底にある感情的な体験を確認し、それを返してあげることである。
5．要約とは、クライエントが語った自らの行動、思考、感情などについて、その本質を把握し、凝縮し、整理することをいう。

問35　ジョブ・カード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」には、訓練成果の証明や職場での仕事ぶりの評価に関する情報を記載する。
2．「職業能力証明シート」には、習得・向上すべき能力を記載する。
3．「キャリア・プラン作成補助シート」の活用により、キャリア・プランの作成を容易にすることができる。
4．「職務経歴シート」には、相談者の学習歴・訓練歴を記載する。
5．就業経験がない人向けの「キャリア・プランシート」はない。

問36　グループ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．ファシリテーターは、「何を」トピックとして取り扱うかの視点を持つことが求められる。
2．ファシリテーターは、参加者が「どのように」学び、意義を見出すのかを検討する。
3．ファシリテーターの介入スキルには、運営管理、意味づけ、感情的刺激、配慮・ケアの機能がある。
4．ファシリテーターは、介入スキルを用いて、各個人とグループ全体に生じるコンフリクトと呼ばれる緊張状態が起こらないようにすることが重要である。
5．キャリア意思決定グループでは、アクティビティを設定する際に、グループの発達を見る必要がある。

問37　グループアプローチに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1．グループアプローチの実践にあたっては、メンバーが横一列に座ることで参加者の平等を表す。
2．グループアプローチの実践にあたって、リーダーはどんなメンバーの参加も受け入れなければならない。
3．グループアプローチにおいて体験することは、いわゆる社会の縮図とは異なるので、現実世界と切り離して考えるように促す。
4．グループアプローチの実践にあたっては、本題にかける時間を充分に確保するため、ウォーミングアップは必要ない。
5．グループアプローチでは、他のメンバーの行動を観察することで、自らも恩恵を受ける。

問38　ラポールに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1．話し手と聴き手の間に築かれる信頼関係をラポールという。
2．ラポールが築かれると、話し手はカウンセリング関係の中で、安心して自由に振る舞ったり、素直な感情を表現できるようになる。
3．聴き手の興味や好奇心からさまざまな質問をすることによって、話し手は自分に関心を寄せられていると感じて、ラポールがさらに構築される。
4．ラポール構築のためには、カウンセリングにおける基本的態度（純粋性、受容的態度、共感的理解）が重要である。
5．ラポール構築のための具体的な技法としては、アイビイ（Ivey, A. E.）が開発したマイクロ技法の基礎である「かかわり行動」と「基本的傾聴の連鎖」等が挙げられる。

問39　キャリアコンサルティングにおいて設定される目標に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1．目標のレベルは、高ければ高いほどよいこと
2．目標の内容は、前向きで、かつ、肯定的であること
3．目標は、明確で具体的であること
4．目標は、達成することによるメリットがあること
5．目標は、クライエントの価値観と一致していること

問40　キャリアガイダンス、アセスメントツールの構造や使い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．厚生労働省編一般職業適性検査［進路指導・職業指導用］（GATB）の検査用紙の表紙部分を取り外せば、検査結果を整理する「結果記録票」と「適性職業群整理票」になっている。
2．職業レディネス・テスト[第3版]（VRT）の「結果の見方・生かし方」work3にあるホランド（Holland, J. L.）の6角形では、中心部分にパーソナリティ、2段目に仕事内容、外側の3段目に職業名が記載されている。
3．VPI 職業興味検査で測定される職業興味以外の傾向尺度には、Co 尺度（自己統制傾向)、Mf 尺度（男性－女性傾向)、St 尺度（地位志向傾向)、Inf 尺度（稀有反応傾向)、Ac 尺度（黙従反応傾向）の5尺度がある。
4．キャリア・インサイトには、18～34 歳で職業経験の少ない者への MC コースと、概ね 35～69 歳で職業経験のある者への EC コースがあり、両者は適性診断コーナーの基準値に違いがある。
5．VRT カードを実施する際、カードの分類方法としては、職業興味によるものと職務遂行の自信度によるものの2通りの分類セッションがある。

問41　自己理解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が、クライエントの身体的側面や環境条件などについて主観的理解を深めることによって、クライエント自身は、自己理解を深めさせることができる。
2．クライエントは、キャリアコンサルタントの共感的理解によって、信頼感と親和感に裏打ちされた望ましい人間関係を形成でき、自分自身の感情や問題を直視できるようになることから、自己理解を深めることができる。
3．自己理解の方法としては、キャリアコンサルティングなどの面接法、自分が日常生活で何をしているかを観察し記録する自然観察法のみが有効である。
4．クライエントが行う自己理解の内容としては、能力・適性、興味、価値観、経験などの自分の個性を知るだけで十分であり、自分と環境との関係を知る必要はない。
5．自己理解の内容には、労働移動を可能にする能力であるエンプロイアビリティがあるが、それは、職務遂行に必要となる特定の知識、技能などの顕在的なものである。

問42　「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．job tag では、500 を超える職業が掲載されており、さらに新たな職業情報が追加されていく予定である。
2．「仕事の性質で検索」では、重視する仕事の性質、避けたい仕事の性質から職業を検索できる。
3．「適職を知る」における「職業能力チェック」では、ホワイトカラー系職種の職務に必要な能力のうち、自分ができること、できるようにしていく必要があること等が整理できる。
4．job tag では、その職業に就くまでのルート、その職業に就いてからのその後のキャリアパス等が解説されている。
5．「イメージ検索」では、「職場が明るい」や「体力が必要」など、言葉による職業の一般的なイメージから職業を探すことができる。

問43　雇用に関連する機関やサイ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．ハローワークインターネットサービスでは、「公共職業訓練」、「求職者支援訓練」、「障害者訓練」、「介護労働講習」、「学卒訓練」などハローワークがあっせんする職業訓練の情報が検索できる。
２．マイジョブ・カードに登録したジョブ・カード等の情報を活用して、民間の就職・転職サイトにオンラインで登録することができる。
３．「職業情報提供サイト（日本版 O-NET)」（愛称 job tag）では、「ジョブ（職業、仕事)」、「タスク（仕事の内容を細かく分解したもの、作業)」、「スキル（仕事をするのに必要な技術・技能)」等の観点から、職業情報を「見える化」することができる。
４．ハローワークでは、令和 4 年 4 月に職業分類が改定されたことに伴い、令和 5 年 3 月より業務において新たな職業分類の活用を開始した。
５．キャリア形成・学び直し支援センターでは、ジョブ・カード活用、求職者支援訓練、セルフ・キャリアドックやストレスチェック制度の導入など、企業・団体を対象とした人材育成・定着促進等支援を行っている。

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．企業内でキャリア形成支援をする際は、キャリアが主に越境学習など企業外での学びを通して形成されるものであることを考慮しつつ、支援を進めていくことが必要である。
2．キャリア形成・学び直し支援センターは、キャリアについて学びたい者を対象に様々な研修を行っており、基本的に有料で、キャリア理論や労働関連法規に関する講座を開講している。
3．企業内でキャリア形成を促進するためには、企業は、従業員の自己啓発を奨励するとともに、人事制度を含めた環境整備に努め、結果や過程に対する評価基準を明示するなどの取組みをする必要がある。
4．「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）によると、今後のキャリアについて考える必要性の高さを反映し、正社員よりも正社員以外を対象にキャリアコンサルティングを行うしくみを導入している事業所の割合が高い。
5．キャリアコンサルティングに関する教育・普及活動を行うことは、個人への支援には役立たないが、組織（企業）・環境への働きかけを円滑に行うことに資する。

問45　キャリアコンサルタントの環境への働きかけの認識およ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．効果的に企業内で活動するためには、企業における人事諸制度の理解だけでなく、企業内の関連組織や組織外のネットワーク資源を有効に活用するスキルを持つ必要がある。
2．管理者向けのキャリア研修を開催するにあたって、人材育成と組織業績が注目されている部門の管理者に、部下育成について語ってもらう機会を人事部門と共同で企画することも、キャリア形成支援として有効である。
3．キャリア相談を通じて把握した内容から、組織として改善すべき点を見つけた時は、相談者名を含め相談内容を経営者層にフィードバックする必要がある。
4．相談室で相談に応じるだけでなく、関係者と連携を図りながら、職場環境などの問題解決にかかるアクションを起こしていく姿勢が求められている。
5．翌年度の人事配置を検討する際に、従業員へのキャリアコンサルティングで得た情報を、守秘義務を守った上で人事部門に提供することは、企業におけるキャリアコンサルタントの役割の一つである。

問46　次の記述のうち、心の健康問題で休業した部下の復職について相談に来た管理職に対する、関係者との連携支援に基づく助言として、**最も適切なもの**はどれか。

1．主治医による職場復帰が可能との診断書があれば、業務遂行能力は整ったとみて問題はないと助言した。
2．職場復帰を支援するための具体的プランは、人事部門、産業保健スタッフおよび管理監督者で連携して作成し、どんな条件があろうとも休業前の職務に復帰させてはならないと助言した。
3．職場復帰後は、管理監督者による経過観察と当事者支援が中心となるので、守秘義務の観点から、産業保健スタッフやキャリアコンサルタントへの情報提供は必要ないと伝えた。
4．主治医と情報交換を行う場合、労働者本人の職場復帰を支援する立場を基本とし、その情報は職場で配慮すべき事項を中心に必要最小限とすべきと助言した。
5．職場復帰後および就業上の配慮に関する情報提供を主治医に伝える場合は、労働者本人からでなく、管理監督者から直接口頭で主治医に伝達することとなっていると助言した。

問47　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、**最も適切なもの**はどれか。

1．キャリアコンサルタントは個人だけではなく、組織への働きかけも重要であり、そのためには社内資源の効果的な活用や、組織をあげての連携も求められている。
2．教育機関のキャリアコンサルタントは、学校教育の中心は生徒、学生であるため、教職員に対してキャリア教育を実施したり、連携を取る必要性は低いと言える。
3．キャリアコンサルタントは、個人を対象とする仕事であるため、資格を取得した後は職務に専念することを第一として考え、ネットワークを作り、自己研鑽に励むことは期待されていない。
4．キャリアコンサルタント同士でネットワーク作りを行うことが専門性を高める上で最も重要であり、自分の所属する組織内外や地域において、多様な専門職とネットワーク作りをすることは重要ではない。
5．キャリアコンサルタントは、専門職であるため自己研鑽が第一に求められ、スーパービジョンを受けるための専門家とのネットワーク作りまでは求められていない。

問48　キャリアコンサルタントの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．スーパーバイザーによる適切な評価は、スーパーバイジーにとって脅威となる場合もあるが、スーパーバイジーの成長のために重要なことである。
2．一人のスーパーバイザーから指導を受け続けることで、スーパーバイジーの面接態度の偏りを防ぐとともに、ブラインド・スポットを少なくすることができる。
3．スーパーバイザーとスーパーバイジーの関係は師匠－弟子のような関係にあり、この関係はスーパーバイザーを理想化し、スーパーバイジーの自立性を高めることにつながる。
4．スーパーバイザーから欠点や欠けていることを強く指摘されると、自己内省が深まり自己評価が高まる。
5．スーパーバイザーに必要なことは、キャリア支援の実務と事例指導の経験であることから、スーパーバイザーになるための訓練は特に必要としない。

問49　「キャリアコンサルタントの継続的な学びの促進に関する報告書」（厚生労働省、2019年）における、キャリアコンサルタントの資格取得後の継続学習として必要な事項に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**どれか。

1．多職種連携に関する知識
2．発達障害者・精神障害者等の就労支援
3．自己理解を支援するためのツールの活用方法
4．関係部門と連携、協働した組織への働きかけに関する手法
5．企業の利益目標達成のための経営手法

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、**最も適切なもの**はどれか。

1．就職等の選択におけるキャリア形成の支援においては、候補となる具体的な職業の検討を行うことに注力し、クライエント自身の生き方との関連等は切り離して考える必要がある。
2．職場のストレスなどから引き起こされるメンタルヘルス上の問題に対しては真摯に取り組むべきだが、クライエントの私生活から発生するメンタルヘルス上の問題については、考慮する必要はない。
3．キャリアコンサルタントは、個人のキャリア形成に重要な役割、責任を担うものであることを自覚すると同時に、組織の経営的な視点や人事的な視点も理解することが必要である。
4．キャリアコンサルティングにおいては、技術革新の進展があっても、技術の変化は現実的にどうなるかわからず、不確定要素も大きいので、キャリア形成上は考慮する必要はない。
5．相談者の行動が、ガバナンス上の問題に抵触したとしても、会社にとって利益が生じるものであればその行動を否定すべきではない。

© 2023, Career Consulting Conference