

第17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 ◆2021年6月27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、筆記用具入れ等)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2021年6月28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>

○2021年8月10日(火)(予定)に、受験者全員に合否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

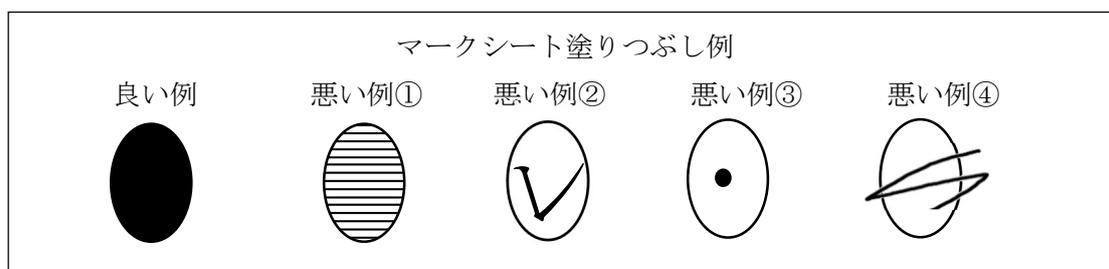
〒105-0011 東京都港区芝公園1丁目6番8号 泉芝公園ビル5階 TEL 03-5402-4688

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、2021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。
 - ・ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律：障害者総合支援法

問1 「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」（厚生労働省、令和2年10月）で述べられた人材開発政策の「今後の基本的な方向性」に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職業人生の長期化に向けた継続的な学びを推進するため、それぞれの労働者が在職中・離職中を問わず、時代のニーズに応じた自らのキャリアプランに即し、スキルアップやキャリアチェンジを図ること。
2. 労働者の職業能力の証明や評価のツールなど、労働市場インフラの更なる整備を進め、労働者一人ひとりが転職や再就職も含めた希望するライフスタイルの実現を図ること。
3. 労働者の職業能力開発・キャリア形成には、企業における職業能力評価・人事労務管理が密接な関わりを持つが、公共性の観点から国が標準的なキャリアパスを示すこと。
4. 女性については、就業率のM字カーブは改善してきているが、就業率という量的側面だけではなく、雇用の質の面にも焦点を当てていくべきであること。

問2 「キャリアコンサルティングの実態、効果および潜在的ニーズ ―相談経験者 1,117名等の調査結果より」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2017年3月）において述べられている「相談内容」に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 相談内容で多いものの上位3つは「転職」、「仕事内容」、「職場外の人間関係」であった。
2. 相談者の性別による相談内容の違いを見ると、男性の方が回答が多かったのは「定年後の就職、仕事」、女性の方が回答が多かったのは「結婚・出産・育児」や「残業や労働負荷」であった。
3. 20代前半では、ほかの年代と比べて「学生時代の就職活動」、「精神面の病気・不調」、「家族の介護」が多い。
4. 相談場所・機関が「企業内」である場合、他の相談場所・機関と比べて「転職」に関わるものが多い。

問3 ホール (Hall, D. T.) の提唱したキャリアの定義に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. キャリアとは、昇進のスピードを意味するものではない。
2. キャリアはプロセスであり、仕事に関する経験の連続である。
3. キャリアにおける成功や失敗は、他者によって評価されるわけではない。
4. キャリアを捉える際には、客観的なキャリアを考慮する必要はない。

問4 キャリア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. キャリアの意思決定理論の研究には、意思決定のプロセスを重視するものと、意思決定のシステムを取り巻く外的要因を重視するものとの2つの立場がある。
2. プロセスを重視するキャリアの意思決定理論では、人は利益を最大にして損失を最小限にするように行動すると仮定するが、この利益や損失は経済的なものに限定していない。
3. プロセスを重視するキャリアの意思決定理論では、職業を選択する場合に、大方の人は主観的な状況を判断して職業選択に至っていると考える。
4. プロセスを重視するキャリアの意思決定理論では、キャリア・アダプタビリティが職業選択の鍵となるとしている。

問5 バンデューラ (Bandura, A.) が提唱した、自己効力感を高めるための情報源に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 情緒的サポートや情動的サポート
2. ライフ・スペースやライフ・ステージ
3. 遂行行動の達成や代理的経験
4. 職業カード・ソートやライフライン法

問6 精神分析的なキャリア理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 精神分析の考え方を職業選択行動に応用したボーディン (Bordin, E. S.) は、幼児期における欲求に向かうタイプが、青年期の職業選択行動と対応しているとした。
2. ホランド (Holland, J. L.) の心理学的構造理論は、フロイト (Freud, S.) の提唱した快楽主義と現実原則を適用したものであり、両者の妥協を図ると説明した。
3. ロー (Roe, A.) は、精神分析をベースにキャリア発達を説明したが、その際、職業を「現実的」、「研究的」、「芸術的」、「社会的」、「企業的」、「慣習的」の6つの類型に分類し、親の養育態度を関連づけた。
4. サビカス (Savickas, M. L.) のキャリア構築インタビューは、ユング心理学の考え方を取り入れており、人生の目標やその「元型」を取り出すことを目的としている。

問7 キャリア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. シュロスバーグ(Schlossberg, N. K.)は、4Sシステム(Situation、Self、Support、Strategies)が個人の転機を乗り越える能力に影響を及ぼしていると考えた。
2. クランボルツ(Krumboltz, J. D.)は、バンデューラ(Bandura, A.)の提唱した社会的学習理論を基に「キャリア意思決定における社会的学習理論(SLTCDM)」を提唱した。
3. ハンセン(Hansen, L. S.)は、仕事をほかの生活上の役割との関係や人生の中で捉え、人生や仕事を統合する仕組みとして統合的人生設計(Integrative Life Planning)を構築した。
4. スーパー(Super, D. E.)は、思春期におけるキャリア発達の中心的なプロセスは適応であるとして「キャリア・アダプタビリティ」の概念を見出し、発達課題に対処するためのレディネスと定義した。

問8 積極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. 積極技法における情報提供は、キャリアコンサルティングの専門性にかかわるものに限るべきであり、福祉や医療、法律に関することは必ずリファーした方がよい。
2. 「私も同じようなことで悩んだことがあります」と自分の過去の経験や考えについて話すことは、積極技法のなかの自己開示に含まれる。
3. 積極技法におけるフィードバックとは、クライアントの話を聞いた感想やカウンセラーの感情、意見などをクライアントに積極的に伝える技法である。
4. クライアント自ら決断できない場合に、選択肢の良い結果と悪い結果を具体的に検討するように促すことは、積極技法のなかの指示(指示技法)という。

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**適切なもの**はどれか。

1. 森田正馬、森田療法、浄土真宗
2. ロジャーズ (Rogers, C. R.)、来談者中心療法、エンカウンター・グループ
3. パールズ (Perls, F. S.)、ゲシュタルト療法、「意味への意志」
4. バーン (Berne, E.)、交流分析、「今、ここ」の気づき

問10 精神分析の用語とその説明に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 前意識：いま気がついていないが、努力によって意識化できる心の部分。
2. 修正情動体験：カウンセラーとのあたたかい人間関係を通じて、幼児期の体験の歪みを修正する。
3. カタルシス：転移や退行を通して、幼児的な欲求の満足が得られる。
4. とり入れ：カウンセラーとの同一化により、カウンセラーの健康な部分を取り入れる。

問 11 認知行動療法の技法に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 不快な気持ちにおそわれた場合、身体の状態や、そのように考える根拠は何かをクライアント自身に考えてもらう。
2. 嫌な考えが現実化する可能性がどの程度あるのかをクライアント自身にチェックしてもらう。
3. 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を分析する。
4. 間違ったものの見方を修正し変更することによって、問題を解決しようとする。

問 12 「令和元年度能力開発基本調査 調査結果の概要」（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. 仕事をする上で自信のある能力・スキルがあると回答した常用労働者は、約 8 割であった。
2. 自信のある能力・スキルの内容として正社員の最も多い回答は、「専門的な IT の知識能力」であった。
3. 今後、向上させたい能力・スキルがあると回答した常用労働者の割合は、約 9 割であった。
4. 向上させたい能力・スキルの内容として正社員の最も多い回答は、「マネジメント能力・リーダーシップ」であった。

問 13 「第 10 次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、平成 28 年 4 月）で示された内容に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 企業内において高度な IT 人材を育成するため、専門実践教育訓練給付制度等により、IT 業界と企業が連携した雇用型訓練を通じた実践的な人材育成を推進する。
2. 職業生活の節目において定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を設定するセルフ・キャリアドックの導入を推進する。
3. 新たな場での活躍を期する中高年に対して、意識の見直しも必要という視点から、経験交流会など再就職に向けた準備支援を含めた新たな職業訓練コース等の支援策の開発・検証を実施する。
4. 正規雇用の経験が少ない者を安定した雇用に結びつける効果的な方策である、雇用型訓練の更なる実施の推進を図る。

問 14 「平成 30 年度年次経済財政報告」（内閣府）で述べられた、社会人の自己啓発・学び直し（リカレント教育）に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 企業が行う人的資本投資額のうち、直接費用に関しては 90 年代以降増加傾向にあり、諸外国と比較しても高い水準を維持している。
2. 自己啓発の内容別にその効果を見ると、通学や通信講座のほか、その他（書籍での学習、講演会・セミナー、社内の勉強会等）でも、2 年後の年収を増加させる効果があることが示されている。
3. 社会人学生が修学中の専攻分野として、保健（医学、歯学、薬学）、社会科学、工学の分野の順で高い割合を占めている。
4. 社会人学生が学び直しを通して習得したい知識・技能・資格等として、「専門的知識」とする回答が最も高い割合を占めている。

問 15 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、ハローワークにて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 30%（上限 20 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 16 社員の配置・異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. 社員の身分を維持したままで、他社の指揮命令の下で業務に従事する異動を出向という。
2. 元の会社との雇用関係を終了させ、移籍先と新たな雇用契約を結ぶことを転籍という。
3. 社内公募制度の機能には、人材発掘、労働意欲向上などの人材活性化がある。
4. 社内ベンチャー制度では、社員が異動希望を公示し、求人部門が探索し、ニーズが合致した場合に異動となる。

問 17 「労働者の職業生活設計に即した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指針」(厚生労働省、平成 18 年改正)において事業主に求められる事項に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 情報の提供、相談の機会の確保その他の援助を行うこと。
2. 労働者の配置その他の雇用管理についての配慮をすること。
3. 教育訓練等を受ける経費を負担すること。
4. 職業能力開発推進者を選任し、積極的な活用を図ること。

問 18 人事考課の評価誤差(エラー)に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ハロー効果とは、被考課者の特性について、実際以上の甘い考課をする傾向のことである。
2. 論理的誤差とは、独立している評価項目であるにもかかわらず、考課者が評価項目間に関連性があると解釈し、推定的に評価をしてしまうことである。
3. 寛大化傾向とは、考課者が被考課者のある特性に好印象を抱くと、他の特性についても高い考課をする傾向のことである。
4. 近接誤差とは、被考課者への気遣いや考課への自信のなさ等から、考課結果が「中央」に集中してしまう傾向のことである。

問 19 「令和 2 年度年次経済財政報告」(内閣府)で示された、働き方改革の進捗に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 有休取得義務化に向けて、有休取得促進の定期的なアナウンスを実施していた企業は約 3 割だった。
2. 2015 年から 2019 年の間に、回答企業の平均有休取得日数は増加した。
3. 残業抑制の手段としては、「労働時間の管理の徹底」を行ったと答えた企業が最も多かった。
4. 回答企業の正社員の 1 ヶ月当たり平均残業時間は、2015 年から 2019 年の間に、約 5 時間減少している。

問 20 「新型コロナウイルスと雇用・暮らしに関する NHK・JILPT 共同調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構、2020 年)の結果概要で示された、新型コロナウイルスの雇用への影響に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 解雇や雇止めにあった女性の割合は、男性よりも多かった。
2. 自ら離職した非正規雇用の女性の割合は、男性よりも多かった。
3. 解雇や雇止めにあった後で失業・非労働力化している割合は、女性よりも男性のほうが多かった。
4. 解雇や雇止めにあった後で再就職できた女性の 4 人に 1 人は、前職の正規雇用から非正規雇用の仕事に変わっている。

問 21 国が作成する労働関連の主な統計に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 「労働力調査」では、「人口推計」による推計人口をもとに、15歳以上人口や、その内訳の就業者数、失業者数などの統計を作成する。
2. 「労働経済動向調査」では、主要産業における雇用労働力の実態を明らかにすることを目的とする。
3. 「毎月勤労統計調査」の賃金統計は、労働者全体あるいは各産業の労働者全体の賃金水準とその増減を知るために用いる。
4. 「賃金構造基本統計調査」の賃金統計は、年齢、勤続などの労働力の属性別に賃金の相場を知るために用いる。

問 22 労働基準法における女性労働者に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 使用者は、産後 6 週間を経過しない女性労働者が請求しなければ、産後休業させなくともよい。
2. 使用者は、6 週間（多胎妊娠の場合にあっては 14 週間）以内に出産する予定の女性労働者が請求した場合には、産前休業させなければならない。
3. 生理休暇は、有給でなければならない。
4. 使用者は、妊産婦に対し一切の深夜業をさせてはならない。

問 23 常時 10 人以上の労働者を使用する事業場における就業規則に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 就業規則を作成または変更する場合、労働者の過半数を代表する者、もしくは労働者の過半数で組織する労働組合の合意を得なければ、当該就業規則は無効となる。
2. 就業規則を作成または変更した場合には、行政官庁に届け出なければならない。
3. 作成された就業規則は労働者に周知させることが、法律上義務付けられている。
4. 解雇事由に関する事項は、必ず就業規則に記載しなければならない。

問 24 社会保障制度に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 65 歳未満の者は、介護保険の被保険者となることはない。
2. 生活困窮者自立支援法では、生活保護受給者に対し、自立相談支援事業の実施、住居確保給付金の支給を行う。
3. 生活保護制度は、生活に困窮する者に対し、その困窮の程度に関わらず最低限度の生活を保障及び自立を助長することを目的としている。
4. 平成 25 年 4 月に施行された障害者総合支援法では、障害者の範囲に難病等が加えられた。

問 25 懲戒に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 民間企業における懲戒とは、通常、労働者の企業秩序違反行為に対して課される処分を意味する。
2. 懲戒としての減給には制限がない。
3. 懲戒処分の内容が、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして無効となる。
4. 正当な業務命令を拒否した場合も、懲戒の対象となることがある。

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、経済産業省及び全国高等学校校長会の協議により作成された。
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 次の語句のうち、新学習指導要領において特別活動の学級活動(ホームルーム活動)「(3) 一人一人のキャリア形成と自己実現」の指導の際に「児童生徒が活動を記録し蓄積する教材等を活用すること」として示されている教材として、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「キャリア・ダイアログ」
2. 「キャリア・パーソナルブック」
3. 「キャリア・ダイアリー」
4. 「キャリア・パスポート」

問 28 うつ病に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 眠れない、食欲がない、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状態が続いている場合、うつ病の可能性はある。
2. 症状には波があるので、医療機関等への早期受診や相談は促さず、市販薬などで対症療法を行うことが推奨されている。
3. うつ病は、精神的ストレスや身体的ストレスが重なることなど、様々な理由から脳の機能障害が起きている状態である。
4. ものの見方が否定的になり、普段なら乗り越えられるストレスも、よりつらく感じられることがある。

問 29 メンタルヘルスケアの基本的考え方に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「一次予防」とは、メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行う取組みである。
2. 「二次予防」とは、メンタルヘルス不調を未然に防止する取組みである。
3. 「三次予防」とは、メンタルヘルス不調を早期に発見し適切な措置を行う取組みである。
4. 企業におけるメンタルヘルス対策は、労働者、管理監督者等、それぞれの立場で取り組むことが重要である。

問 30 「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）で示された中高年のキャリア形成上の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. 中高年は、若者や出産子育て期の女性と比べて、自己理解（興味・関心・価値観・能力・適性等）が不十分である。
2. 中高年は、若者や出産子育て期の女性と比べて、しごと理解（エンプロイアビリティ等）が不十分である。
3. 中高年は、若者や出産子育て期の女性と比べて、新しい知識やスキルを学ぶ・身につける意欲が乏しい。
4. 中高年は、若者や出産子育て期の女性と比べて、労働条件や能力開発に関する知識や情報が不十分である。

問 31 レビンソン (Levinson, D. J.) の提唱する発達期に関する次の記述のうち、人生半ばの過渡期の特徴として、**最も適切なもの**はどれか。

1. 人生の目標や夢の再吟味、対人関係の再評価、体力の衰えへの直面、これまで潜在していた面を発揮する形で生活構造の修正。
2. 自分と大人の社会をつなぐ仮の生活構造を作る、職業・異性・仲間関係・価値観・生活様式などの初めて選択したものへの試験的な関与、人生の「夢」への展望。
3. 仕事における自己拡大、自分にとって最も重要なもの（仕事・家族など）に全力を注ぐ、指導者との関係の限界。
4. 現実に即した生活構造の修正、新しい生活構造の設計、ストレス大。

問 32 人生（キャリア）の転機に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. サビカス (Savickas, M. L.) によれば、社会環境が激しく変化する今日においても、それぞれの発達段階の間にあるトランジションは、予測可能な変化をともなうと生じるとされている。
2. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) によれば、転機を理解するための構造は「転機へのアプローチ」、「対処のための資源を活用する」、「転機に対処する」の3つの部分からなるとされている。
3. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) によれば、キャリアにおいて予想外の出来事が起きたときは、新しい活動を控えることによって本物のチャンスに変えることができるとされている。
4. ハンセン (Hansen, L. S.) によれば、家庭における役割と仕事における役割をそれぞれ明確に分割しておけば、組織の変革が個人の転機に影響することを避けられるとされている。

問 33 地域障害者職業センターに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 公共職業安定所等と連携しながら障害者に対する就労相談や就労後のアフターケアを行っている。
2. 知的障害者判定・重度知的障害者判定を行っている。
3. 精神障害者を雇用している企業に対して、職場復帰の支援を行っている。
4. 通院や服薬などの健康管理や金銭管理など、日常生活に関する支援を行っている。

問 34 「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 3 年 3 月）に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 就労によって疾病の増悪、再発や労働災害が生じないように、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となるが、仕事の繁忙等、特別な理由がある場合は例外として認められる。
2. 両立支援を行うにあたっては、労働者本人を通じた主治医との情報共有や、本人の同意のもとでの産業保健スタッフや人事労務担当者と主治医との連携が必要である。
3. 症状や治療方法などは個人ごとに大きく異なるため、個人ごとに取るべき対応やその時期等は異なるものであり、個別事例の特性に応じた配慮が必要である。
4. 事業者が把握した労働者本人の健康情報は、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩防止も含めた適切な情報管理体制の整備が必要である。

問 35 グループワークを行う際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. 複数のメンバーが関わるために、メンバー間の相互作用により、そこで生じる不確定要因がそれだけ増え、実施に関する困難度が高まる。
2. 他者と相互に関わり合うと、ストレスフルな体験をしたり、中には心的外傷を受けたりする可能性が高まる。
3. グループワークの指導者は、カウンセリングに熟達してさえいれば、その延長で効果的な実施が可能である。
4. 実施に当たって一定の環境条件が必要とされ、ある程度以上の広い場所の方が、活動の展開が広がるので望ましい。

問 36 ジョブ・カード及びジョブ・カード制度総合サイトに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. ジョブ・カードは、労働市場インフラとして、キャリアコンサルティング等の個人への相談支援のもと、求職活動、職業能力開発などの各場面において活用するものである。
2. ジョブ・カードの作成支援は、キャリアコンサルタントの資格を有したジョブ・カード作成アドバイザーが行うこととされている。
3. 応募書類として活用されるジョブ・カードの情報は、労働者本人の意思により提出されるものであり、本人の意思に反して提出を求めることはできない。
4. ジョブ・カード制度総合サイトでは、ジョブ・カード制度の解説や、学生・求職者等の立場でジョブ・カードがどのように活用されているかを紹介する動画が掲載されている。

問 37 カウンセラーとクライアントの関係性に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. カウンセラーは情動的にある程度巻き込まれることもあるが、自分というものの同一性を保てるようにコントロールする必要がある。
2. クライアントがカウンセラーに対してネガティブな感情表現を繰り返す場合には、カウンセラーは自分の気持ちを大切に、感情的に反論したほうがよい。
3. カウンセリングの時間や場面、攻撃的な行動など、面接の枠組みを覆すようなクライアントの行為には、制限が加えられる。
4. カウンセラーは、自分の先入観や願望をクライアントに押しつけるようなことをしてはならない。

問 38 相談過程に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者が家族のことを話した場合には、自己開示が進んでいると考えられ、関係構築ができたと判断できる。
2. 相談者から知りたい情報を訊いたら、早めにキャリアコンサルタントから解決方法を提案するのがよい。
3. 相談者の問題は、「自己理解不足」、「仕事理解不足」、「コミュニケーション不足」、「認知的歪み」のどれかにあてはまるので、順に探っていくのがよい。
4. キャリアコンサルタントの役割は、相談者本人が問題を理解して目標や課題を決めるのを支援し、それができるような正しい情報を提供することである。

問 39 相談過程に関する次の記述のうち、**適切なものの組合せ**はどれか。

- A. カウンセリングの目的は、傾聴による理解や信頼関係の構築であり、アドバイスや情報提供と拮抗する行為である。
- B. カウンセリングでは、カウンセラーとの対話を通して、クライアントがそれまでよく見えていなかった自分の気持ちや置かれている状況などに気づいていくプロセスが大切である。
- C. 主訴を聞き終わった後は、「私は、あなたの存在を尊重し、あるがままを認めています」、「あなたのお話はよく理解しました」と言葉でとにかく伝えることが最も重要である。
- D. 信頼関係は、カウンセリングの目標達成の不可欠な場づくりであって、信頼関係を築くこと自体がカウンセリングの目標ではない。

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

問 40 職業レディネス・テスト[第 3 版] (VRT) に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

- 1. A 検査（職業興味）は、職業・仕事の内容に関する各質問に対して「あてはまる」か「あてはまらない」かの 2 段階で評定させることで職業興味を測定する。
- 2. B 検査（基礎的志向性）は、日常の生活行動や意識に関する各質問に対して、好みの程度を 3 段階で評定させることで基礎的志向性を測定する。
- 3. C 検査（職務遂行の自信度）は、A 検査と同じ質問で構成され、それらに対して「自信がある」か「自信がない」かの 2 段階で設定させることで、職務遂行の自信度を測定する。
- 4. A 検査（職業興味）と C 検査（職務遂行の自信度）の両検査の結果を総合的にみることによって、職業志向性を把握することができる。

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. 自己理解とは、相談者自身のあるがままを理解するキャリアコンサルタントの行為である。
2. 自己理解では、自分を分析し、更に統合するプロセスも含む。
3. 自分を描写する言葉や内容は、他人からも自分と同じように理解してもらえる主観的な表現が必要である。
4. 自己理解は、自己の個性について知ることであり、自己と環境との関係は含まない。

問 42 日本版 O-NET に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 職業について、内容、就労する方法、求められる知識・スキルや、どのような人が向いているかなどを総合的に調べることのできるウェブサイトである。
2. 「しごと能力プロフィール作成・キャリア分析」のメニューでは、これまでの職歴から「スキル」などの自分の「しごと能力」プロフィールを作成し、希望する職業との適合度を参照することができる。
3. 「人材採用支援・職務整理支援」のメニューでは、ある職務について、初級レベルから責任者や高度な専門職として認められるレベルまでが、一覧で表示される。
4. 「人材活用シミュレーション」のメニューでは、現状の人材と将来あるべき人材の姿を客観的に比較でき、人材の配置、教育訓練などの検討ができる。

問 43 「トライアル雇用制度（一般トライアルコース）」の対象者に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 紹介日の前日から過去2年以内に、離職や転職が1回以下の人
2. 紹介日の前日時点で、離職している期間が1年を超えている人
3. 妊娠、出産・育児を理由に離職し、紹介日の前日時点で、安定した職業に就いていない期間が1年を超えている人
4. 紹介日時点で、ニートやフリーター等で55歳未満の人

問 44 意思決定に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 意思決定のプロセスでは、キャリアコンサルタントが早めの意思決定を促す必要がある。
2. 意思決定には不確実性が伴い、決定されたことは変わることがあることも考慮しなければならない。
3. 意思決定のプロセスにおいて、情報の収集、提供およびその活用は重要ではない。
4. 意思決定のプロセスでは、メリットが特に重要であるから、デメリットについては考えない。

問 45 方策の実行支援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. 可能性のある方策の中から、クライアントにとってのデメリットは考えずにメリットの最も多いものを1つ選択する。
- B. 方策の内容、目的、原理、プロセス、結果、結果から得られる利点と損失、しなければならない諸活動などをクライアントに説明する。
- C. 方策がクライアントの欲求、価値観、置かれた状況に反するとわかった場合でも、方策の変更は考えずにまずは最初に立てた方策を実行する。
- D. クライアントが方策全体を行ったかどうかを確認し、実行していない場合は改めて実行するか、内容を検討して別の支援を考える。

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

問 46 新しい仕事への適応に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1. 新たな組織で真のメンバーになるためには、組織の掲げる目標を理解し、その価値を共有することが重要である。
- 2. 新たな組織で真のメンバーになるために、組織のメンバーが共有している伝統、習慣、儀礼などを理解することは、あまり重要ではない。
- 3. 新たな組織で真のメンバーになるためには、明文化された規則や制度を理解することで十分である。
- 4. 新たな組織で真のメンバーになるために、その組織固有の略語、俗語、仲間内の言葉などを理解することは、あまり重要ではない。

問 47 相談の終結に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 主訴や目標に照らして相談者の変化・成長がみられる場合、その変化・成長を具体的に共有した上で、相談者と終結について話し合う。
2. 主訴や目標に照らして相談者の変化・成長がみられるにもかかわらず、相談者と終結の合意が得られない場合、さらに必要な変化・成長について話し合う。
3. 十分な成果は得られていないが、これ以上の支援ができない場合は、相談者の今後には触れず、速やかに終結する。
4. 十分な成果が得られていないにもかかわらず、相談者から終結したいと告げられた場合、早すぎる終結であることを伝えるとともに終結したい理由や事情を確認する。

問 48 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. 社員相談室でのキャリアコンサルティングを通じて、多くのケースで過重残業が問題となっていたため、人事部長に全社的な残業問題の解決を提案した。
2. 学生への進路相談において、母親との意見の食い違いが解決できないとの訴えがあったため、クライアントの同意を得て、母親を含む三者面談を行った。
3. キャリアコンサルティングの過程で、ハラスメントの問題が判明したため、キャリアコンサルタント独自の判断で、ハラスメント対策委員会に報告した。
4. 地域住民対象のキャリア相談会でのキャリアコンサルティングの実施報告の中で、行政に反映すべき包括的な地域の課題を提示した。

問 49 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、**適切なもの**はどれか。

1. 中小企業で働く相談者がメンタル不全と思われる場合には、社外の地域産業保健センターのネットワークを活用して対応することが必要となる場合もある。
2. キャリアコンサルタントが企業の従業員の教育訓練の推進に携わる際には、地方行政の生涯学習部門とのネットワークを活用することが最も有効である。
3. 企業内といえどもキャリアコンサルタントは相談者の秘密を守ることが最も重要な義務であり、情報保護の観点から、社内の様々な部門等との協働やネットワークを持つことは避けるべきである。
4. 異動を希望するクライアントの課題解決のためには、日頃から人事異動の機密情報をいち早く入手できるよう、人事部門とのネットワークを構築しておくことが最も有効である。

問 50 キャリアコンサルタントの倫理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確定申告作業を、税理士であるクライアントに依頼することは多重関係には該当しない。
2. キャリアコンサルタントの多重関係が問題にされる大きな理由は、多重関係がクライアントに対する搾取的な関係につながりやすいからである。
3. キャリアコンサルタントがクライアントから好意をもっていることを告白され、性的関係をもつことは多重関係には該当しない。
4. 適応障害の疑いのあるクライアントに、知り合いの精神科医を紹介して紹介料をもらうことは、リファーに該当するので倫理上の問題はない。

