

キャリアコンサルタント養成講習 修了認定試験
解答用紙

(1)		(2)		(3)		(4)		(5)	
(6)		(7)		(8)		(9)		(10)	
(11)		(12)		(13)		(14)		(15)	
(16)		(17)		(18)		(19)		(20)	
(21)		(22)		(23)		(24)		(25)	
(26)		(27)		(28)		(29)		(30)	
(31)		(32)		(33)		(34)		(35)	
(36)		(37)		(38)		(39)		(40)	
(41)		(42)		(43)		(44)		(45)	
(46)		(47)		(48)		(49)		(50)	

番号 _____ 氏名 _____

得点 2点×正答数 () = _____ / 100

キャリアコンサルタント養成講習 修了認定試験(学科) Ver.2025

問題用紙

実施時間 90分

終了後は回収します

受験者氏名： _____

【注意事項】

- (1) 開始の合図があるまで中を見てはいけません。
- (2) 参考資料・持ち込み資料は一切使用できません。
- (3) カンニング等の不正行為があった場合は修了できません。
- (4) 解答は解答用紙の所定の欄に記号のみを明瞭に回答すること。
- (5) 問題は(1)～(50)の50問で、全て選択式です。

(1) 「経済財政運営と改革の基本方針 2024」(令和6年6月21日閣議決定)について述べられた下記の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

- A : 三位一体の労働市場改革を進め、全世代を対象とするリ・スキリングの強化に取り組む。
- B : 個々の企業の実態に応じたメンバーシップ型雇用の導入を促進する。
- C : 雇用政策の方向性を、雇用維持から成長分野への労働移動の円滑化へとシフトしていく。
- D : 成長分野への労働移動の円滑化については、求人・求職・キャリアアップに関する官民情報の整備・集約を進める。

(2) キャリア形成及びキャリアコンサルティングの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。

- A : キャリア形成及びキャリアコンサルティングの教育並びに普及活動とは、キャリアコンサルティング制度の導入を提案することのみをさす。
- B : 正社員以外にキャリアコンサルティングを行う仕組みを導入している事業所は、近年 20% 台で推移しているが、正社員に比べて低水準であり普及促進の働きかけが必要である。
- C : キャリア教育においては、様々な経験を積むことよりも、出来るだけ早くキャリアプランを作成することが大事であることを伝える。
- D : キャリアや自己実現という言葉は一般的になりつつあるので、キャリア研修などでキャリアの意味することを説明する必要は全くない。

(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、CCに求められる内容のうち**最も不適切なもの**はどれか。

- A : 活動領域(企業、学校、需給調整、地域等)ごとの役割に応じた専門性、実践力の向上。
- B : ライフキャリア上に起こり得る課題を発見する視野の広さ、俯瞰する力。ダイバーシティに関する理解。
- C : 転職を防止するなど、企業内の組織課題解決に向けた専門性の向上。
- D : 相談内容の高度化・複雑化に伴う、キャリア支援の隣接機関、専門家とのネットワーク。

(4) 職業選択に関する理論のうち、適切なものはどれか。

- A : パーソンズ (Parsons, F.) は、個人の能力・特性と、職業に求められる能力が一致するほど、仕事における満足度は高くなるという「人と職業の適合」を基本原理とした。
- B : ジェラット (Gelatt, H. B.) の「積極的不確実性」は、キャリア構築理論のキー概念である。
- C : ロー (Roe, A.) は、親の養育態度によって子どもの基礎的志向性 (DTP) が決まるとした。
- D : スーパー (Super, D. E.) は、個人のキャリア・アンカーが 14 タイプあるとした。

(5) スーパー (Super, D. E.) の見識のうち、不適切なものはどれか。

- A : 人はおのおの多くの種類の職業に対して適合性を示す。
- B : 自己概念が変化していくプロセスは、成長・学習・試行・確立・解放 (引退) の連続としてみなされた一連のライフ・ステージ (「マキシ・サイクル」) に集約される。
- C : 職業に対する好みやコンピテンシー、生活や仕事をする状況は、時間や経験とともに変化し、それゆえ自己概念も変化していく。
- D : どのライフ・ステージにおいても、環境と個体の要求にうまく対処できるかどうかは、これらの要求に対処する個人のレディネス (キャリア成熟) の程度による。

(6) シャイン (Schein, E. H.) の理論について、適切なものはどれか。

- A : キャリアは、長期的な職業生活における具体的な職務・職種・職能での「諸経験の連続」と「節目での選択」が生み出す、回顧的展望と将来構想のセンス・メイキングパターンであるとした。
- B : キャリアを考える上での二次元モデル「キャリア・ピラミッド」を提唱し、個人のキャリア・パスを明確に示した。
- C : キャリア・サイクルとして自己理解⇒職業・職務理解⇒啓発的経験⇒意思決定⇒方策の実行⇒適応という 6 つのステップを示した。
- D : 「人が職業上の選択に迫られたとき、ゆずれない欲求 (動機)、価値観、能力 (才能) などを現すもの」で、職業生活の拠り所になるものとして外的キャリアの概念を示した。

(7) キャリア・アダプタビリティに関する説明として、**適切なもの**はどれか。

- A : プライア (Pryor, G. E.) とブライト (Brigh, E. H.) がバタフライ・モデルで説明した。
- B : クラム (Kram, K. E.) がキャリア成熟の結果として獲得されるものとした。
- C : ホール (Hall, D. T.) がキャリアの「変幻自在」さを示す言葉として用いた。
- D : サビカス (Savickas, M. L.) が「関心」「統制」「好奇心」「自信」の4次元で示した。

(8) 発達課題の説明として、**適切なもの**はどれか。

- A : ギンズバーグ (Ginzberg, E.) は青年期のアイデンティティの確立の猶予期間を「モラトリアム」と位置づけた。
- B : レビンソン (Levinson, D. J.) は成人期の心理・社会的危機として「人生半ばの過渡期」があるとした。
- C : ハヴィガースト (Havighurst, R. J.) は壮年初期の発達課題の一つとして、「社会的集団に対する態度を発達させること」を示した。
- D : エリクソン (Erikson, E. H.) はアイデンティティ (自我同一性) の獲得を青年期の発達課題とし、その後も生涯の課題であるとした。

(9) フロイト (Freud, S.) に関する用語と説明の組み合わせとして、**不適切なもの**はどれか。

- A : 構造論 — 「自我(ego)」「イド(id)/(エス(es))」「超自我(super-ego)」
- B : 夢分析 — 夢を出来るだけ詳しく思い出し、夢を構成する様々な要素について自由連想する。
- C : 合理化 — 自分にとって都合の良い理由付けをし、自分の失敗や不快な体験を正当化する。
- D : 隔離 — 不快な体験や考えを無意識に押し込み、忘れさせる心の動き。

(10) カウンセリングの理論と関連する用語の組み合わせのうち、**適切なもの**はどれか。

- A : 論理療法 — アサーション、トークン・エコノミー法
- B : 家族療法 — 複数の家族同士の問題の解決
- C : ゲシュタルト療法 — 自我状態、脚本分析
- D : 来談者中心療法 — 経験と自己概念の一致を目指す

(1 1) キャリア構築理論に基づいて CL が今後のキャリアを考える際のアプローチに関連する記述のうち、適切なものはどれか。

- A : CL の特性と職業の遂行に必要な諸条件のマッチングを大前提にする。
- B : CL の過去の経験と将来を繋ぐキャリア・ストーリー (語り) を重視する。
- C : CL の 9 つの役割の統合を目指す。
- D : CL の好奇心を高め、課題接近スキルを高めることを目標とする。

(1 2) シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) の指摘した 4 S として、不適切なものはどれか。

- A : 状況
- B : 自己
- C : 選択
- D : 戦略

(1 3) 4 L 理論の説明として、適切なものはどれか。

- A : ハンセン (Hansen, L. S.) の理論で、愛・労働・学習・余暇の統合を提案する。
- B : ブリッジズ (Bridges, W.) の理論で、人生・労働者・同盟・自由の統合を提案する。
- C : マーシャ (Marcia, J. E.) の理論で、生活・論理・解放・終結の統合を提案する。
- D : ヴルーム (Vroom, V. H.) の理論で、言葉・最新・責任・昇進の統合を提案する。

(1 4) 職業能力評価に関する次の記述のうち、不適切なものはどれか。

- A : 「職業能力評価基準」は、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例 (職務遂行能力)」を、業種別、職種・職務別に整理したもので、わが国の「職業能力評価制度」の中心をなす公的な職業能力の評価基準である。
- B : 「職業能力評価基準」は、採用や人材育成、人事評価、さらには検定試験の「基準書」として、様々な場面で活用できるものとなっている。
- C : 職務分析・職務評価は、正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇差が不合理かどうかを判断する際や、公正な待遇を確保するために賃金制度を検討する際に利用できる。
- D : 「職業能力評価基準」は、業種横断的な事務系職種についてのみ整備されている。

(15) 令和5年度能力開発基本調査結果に関する記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

- A : 企業の教育訓練への費用の支出状況をみると、OFF・JT または自己啓発支援に支出した企業は 54.6%であった。
- B : 自己啓発を行った者の割合は、「労働者全体」では 34.4%であり、「正社員」で 16.7%、「正社員以外」で 44.1%と正社員以外の実施率が高い。
- C : 企業が労働者に求める能力・スキルについては、管理職を除く 50 歳未満の正社員では「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が 60.08%で最も多い。
- D : キャリアコンサルティングを導入している事業所のうち、相談を行った効果については、「労働者の仕事への意欲が高まった」の割合が、正社員・正社員以外ともに最も高い。

(16) カウンセリング・プロセスにおける用語の組み合わせとして、**最も不適切なもの**はどれか。

- A : 共感的理解 — CL の発言やそこに含まれる気持ち・感情を言語化して返す。
- B : 受容的態度 — 基本的傾聴技法を適切に用いる。
- C : ラポール — 信頼関係の構築には積極技法が不可欠である。
- D : 問題把握 — 問題は CL と CC の間で明確化し共有する。

(17) リカレント教育に関して、「平成30年度 年次経済財政報告」(内閣府)や「平成30年版 労働経済の分析」(厚生労働省)で述べられていることとして、**適切なもの**はどれか。

- A : リカレント教育とは、人生 100 年時代においては、単線型の人生を全員が円滑に送れるようになることが重要であることから、個人の適性に見合う職業選択を行い、その職業を最後まで続けられる能力・スキルを身につけることを目的に実施される高等教育のことである。
- B : 自己啓発が、実施した人・しなかった人の年収に与える効果に有意差はないが、就業確率上昇効果には有意差があるので、現在就業している人が自己啓発を行う意味はない。
- C : 自己啓発を実施し、自分の目指すキャリアの実現に向けた準備を行うことは、高年齢層も含め、職業生活の満足度の向上につながる可能性がある。
- D : 自己啓発は、実施直後には非正規雇用労働者が正規雇用へ転換したり失業者が就業したりするのに効果があるが、実施してから一定の期間が経過すると、その効果は激減してしまう。

(18) 「令和6年版労働経済の分析」(厚生労働省)で示されたポイントとして、不適切なものはどれか。

- A: 我が国の雇用情勢は、求人が底堅く推移し、改善の動きがみられ、正規雇用労働者は女性を中心に9年連続で増加した。
- B: 人手不足感は、新型コロナウイルス感染症の拡大前よりも強まっている。
- C: 現金給与総額、実質賃金ともに3年連続で増加し、民間主要企業の賃上げ率は3.60%と2年連続で前年を上回っている。
- D: 「就業希望はあるが求職していない無業者」は約460万人、無業の求職者は約320万人で、求職していない理由は「病気・けが・高齢のため」が多く、女性は「出産・育児・介護・看護のため」が多い。

(19) 令和6年賃金構造基本統計調査の一般労働者の結果として、適切なものはどれか。

- A: 男女間賃金格差(男性=100)は、75.8となり、前年度の74.8より格差が広がった。
- B: 雇用形態間賃金格差(正社員・正職員=100)は、男女計66.9、男性68.8、女性71.5となっている。
- C: 産業別の賃金は男女ともに「教育、学習支援業」が最も低い。
- D: 賃金カーブのピークは、男性は55~59歳の階層、女性は25~29歳の階層となっている。

(20) 「令和6年版男女共同参画白書」(内閣府)で述べられたこととして、不適切なものはどれか。

- A: 令和5年時点で、共働き世帯数は専業主婦世帯数の3倍となり、未婚女性も、未婚男性も将来のパートナーに対する期待として、家庭と仕事の両立を望む人の割合が上昇している。
- B: 男女ともに、一人一人が希望に応じて、自らの個性と能力を最大限に発揮し、持続的に活躍していくためには、まずは健康であること、健康課題と上手に付き合っていくことが必要である。
- C: 女性の就業者数が増加し、女性の登用拡大を目指しているにもかかわらず、労働環境及び職場における健康支援について、依然として労働者が男性中心であった時代のままとまっている場合、女性のキャリア継続の障壁の1つとなっている可能性がある。
- D: 男性については、生活習慣病のリスクが高いものの、女性とは異なり更年期障害は存在しないので、食生活の管理と長時間労働による健康への影響のみに対応すればよい。

(21) 育児・介護休業法に関する記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

- A： 介護休業は対象家族一人につき通算 93 日までを 3 回を上限に分割取得可能である。
- B： 有期雇用労働者の育児・介護休業の取得は、同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていなくても取得することができる。
- C： 子の看護休暇及び介護休暇は、いずれも時間単位の取得が可能である。
- D： 産後パパ育休とは、育休とは別に子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで育休を取得可能とする制度であるが、従来の育休と同様に分割取得はできない。

(22) 労働保険に関する記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

- A： 労災による療養のため休職して賃金を受けていない場合、休業 1 日目から休業（補償）給付が受けられる。
- B： 業務災害の場合は「療養補償給付」、通勤災害の場合は「療養給付」が受けられる。
- C： 療養の費用の支給では、一定の要件を満たせば通院のための交通費も支給される。
- D： 労働保険は労働者災害補償保険（労災保険）と雇用保険を総称した言葉である。

(23) 働き方改革関連法に関する記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

- A： 労働基準法の改正により、残業時間は例外なく月 45 時間、年間 360 時間を上限として罰則付きで規定された。
- B： 2020 年 4 月 1 日以降、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止された。
- C： 年 10 日以上有給休暇が付与される労働者に対しては、年 5 日は使用者が時季を指定して年次有給休暇を取得させることが罰則付きの義務となった。
- D： 「働き方改革推進支援助成金」は、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進など、環境整備等に取り組む中小企業事業主に対して、実施に要した費用の一部を助成するものである。

(24) 雇用保険制度に関する記述のうち、不適切なものはどれか。

- A : 雇用形態に関わらず、保険の適用事業所に2ヶ月以上の雇用の見込みがあり、1週間の所定労働時間が20時間以上であれば一般被保険者として加入できる。
- B : 教育訓練給付金とは、雇用保険法における失業等給付の一つで、支給要件を満たしている者が厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した場合、その費用の一部が支給される制度である。
- C : 雇用保険マルチジョブホルダー制度とは、複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して適用対象者の要件を満たす場合、本人からハローワークに申出を行うことで、特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高年齢被保険者)となることができる制度である。
- D : 雇用保険制度は労働者の生活及び雇用の安定と就職の促進のための制度であり、事業主は被保険者となることができない。

(25) 労働契約法について、適切なものはどれか。

- A : 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その契約自体を無効とする。
- B : 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が書面で契約を交わすことによって成立する。
- C : 同一の使用者(企業)との間で、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期労働契約に転換されるが、無期転換後の雇用区分については企業によって制度が異なる。
- D : この法律は、国家公務員及び地方公務員についても適用される。

(26) 職場におけるメンタルヘルス対策に関する説明のうち、誤っているものはどれか。

- A : 事業者は、CCの助言・指導を受け、「職場復帰支援プログラム」を策定するよう労働安全衛生法で義務化されており、違反した場合30万円の罰金である。
- B : 職場復帰支援では、職場復帰支援プログラムに基づき、支援対象となる個々の労働者ごとに具体的な職場復帰支援プランを作成する。
- C : 職場復帰支援は、労働者のプライバシーに十分配慮し、事業場内産業保健スタッフ等を中心に、本人と管理監督者双方が十分な理解と協力をを行い、主治医と連携を図って取り組む。
- D : 職場復帰支援をスムーズに進めるためには、休業していた労働者とともに、その同僚や管理監督者に対する過度の負担がかからないように配慮する必要がある。

(27) ジョブ・カードの作成を支援する際の説明として、**適切なものはどれか。**

- A : 企業が助成金を得るために従業員にジョブ・カードを作成させる場合は、作成目的や狙いを従業員に説明する必要はない。
- B : 「マイジョブ・カード」(Web サイト)では、Web 上でジョブ・カードが作成でき、アカウント登録をすれば作成状況が確認・管理できる。
- C : ジョブ・カードを就職活動時の応募書類として用いることはないので、内容さえ正しければ表現等について助言する必要はない。
- D : キャリア形成・リスクリング支援センターは、企業の人材育成を目的にした機関であり、社会人に対しジョブ・カードを活用したキャリア形成支援や学び直し支援を無料で行っている。

(28) セルフ・キャリアドック制度について、**適切なものはどれか。**

- A : 「セルフ・キャリアドック」は、企業内で早期退職を希望する労働者に対して転職をサポートするための制度である。
- B : 「セルフ・キャリアドック」は、上司と部下が面談などを通じて業績や業務内容に関する目標設定を行い、その達成度を自己申告させる人事考課制度の一つである。
- C : 「セルフ・キャリアドック」は、企業が人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、または「仕組み」のことである。
- D : 「セルフ・キャリアドック」は、メンタル不全で休職した従業員の職場復帰支援のプログラムであり、復職後の生産性向上につながるといった効果が期待される。

(29) システマティック・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。**

- A : 信頼関係構築は、CL が話しやすい場や雰囲気を作ることのみであり、キャリアコンサルティングの最初だけ留意すればよい。
- B : 問題把握は、CL が自分の問題を一番知っているので、CL の捉えた問題と CC が捉えた問題は常に一致する。
- C : 目標設定は、CL と CC で共有し、CL が納得していることが重要である。また場合によっては目標を修正することもありうる。
- D : 方策の実行を支援する際には、CL が惑わない様に CC が専門性を発揮して、CL にとってベストと思われる一つの案のみを説得する。

(30) 目標設定の支援に関する記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

- A : 相談者の目標は具体的な用語や数値を用いてターゲット化する。
- B : 目標の変更が必要な際には柔軟に対応する。
- C : 目標達成のために CL と CC の共同作業を心がける。
- D : 目標設定は CL が到底達成困難と感じるぐらい難易度が高いものが良い。

(31) グループ・アプローチについての記述として、**最も適切なもの**はどれか。

- A : グループ・アプローチが効果をあげるには、コミュニケーションが存在することが最も重要であり、共通の目標や行動基準などは必要とされない。
- B : グループ・カウンセリングの形態の一つに、国分康孝氏を創始者とするベーシック・エンカウンター・グループ（非構成法）がある。
- C : ベーシック・エンカウンター・グループ（非構成法）では、メンバーの主体的かつ内面的な交流と自然な相互作用を重視する。
- D : パールズの理論に基づく構成的グループ・エンカウンターでは、ファシリテーターはリーダーシップを取らず、必要最小限の関わりにとどめる。

(32) 心理検査（フォーマルアセスメント）の名称と説明として、**不適切なもの**はどれか。

- A : VRT — 職業興味と自信、DTPなどを測定可能で大学卒業後の社会人が対象。
- B : VPI — ホランダの開発した職業興味検査。RIASEC 以外に Inf 尺度等も測定できる。
- C : TEG — 東大式エゴグラム。交流分析でいう PAC が測定できる。
- D : GATB — 厚生労働省編一般職業適性検査。進路指導用と事業所用がある。

(33) 発達障害に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

- A : 発達障害は、生まれつき脳の発達が通常と違っているために、幼児のうちから症状が現れ、通常の育児ではうまくいかないことがある。
- B : 発達障害は、その特性を本人や家族・周囲がよく理解し、その人にあったやり方で日常生活や学校・職場での過ごし方を工夫することで、本来の力がしっかり生かされる。
- C : 同じ人に、複数のタイプの発達障害があることも珍しくなく、同じ障害がある人同士でもまったく似ていないように見えることがあり、個人差がとても大きい。
- D : 発達障害は生まれつきの「病気」であるため、改善には薬物療法が不可欠である。

(34) 「平成 29 年度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」(厚生労働省)で指摘された、中高年期のキャリア形成上の課題について、不適切なものはどれか。

- A : キャリアチェンジをポジティブに捉えることができない。
- B : 自己の適性が不明確な人が多いが、自己分析・自己理解を促す支援よりもマネープランへの支援が重要である。
- C : キャリア・プランニングに取り組むことが遅く、60 歳になってからでは適応が困難である。
- D : 培ってきた経験・能力を転用できる方向性を探すためのキャリアの棚卸しが必要である。

(35) 「就職氷河期世代」に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- A : 1990 年代～2000 年代の雇用環境が厳しい時期に、新卒の就職活動を行った世代のことである。
- B : 就職氷河期世代の人は、学卒時に希望する就職ができなかったことを理由として、その後現在に至るまで「無業(ニート)」か「引きこもり」の状態を続けている。
- C : 就職氷河期世代の人の特徴は、就労や正社員を目指すことに貪欲で、あきらめることができないことである。
- D : 就職氷河期世代は、不安定な就労を繰り返しているわりに自己評価が高いといった傾向があり、安定就労に向けてスキルアップや転職活動を行わない。

(36) 「職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(全体版)」(厚生労働省令和6年3月改訂版)に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- A : 疾病の有病率は年齢が若いほど高いため、高齢化の進行に伴い、事業場において疾病を抱えた労働者の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面は減少することが予想される。
- B : 過去3年間で病気休職制度を新規に利用した労働者のうち、38%が復職せず退職していた。
- C : 事業主は、疾病の増悪、再発や労働災害が生じないように、就業場所、作業内容、労働時間等に対し、適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行う義務を負うことが労働安全衛生法で定められている。
- D : 症状や治療方法は個人ごとに大きく異なる。そのため取るべき対応やその時期等も異なり、事業主は個別事例の特性に応じた配慮が必要である。

(37) グループ・アプローチの狙いと、作業の組み合わせとして、**最も適切なもの**はどれか。

- A : アイデア創出 - キーワード連結
- B : 行動変容 - KJ法
- C : 体験・意見の共有 - シェアリング
- D : 緊張感の緩和、グループの交流 - インシデント・プロセス

(38) 心理検査(フォーマルアセスメント)を用いる際の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

- A : 得られた結果は、クライアント自身が自分で説明を読んで自由に解釈すべきである。
- B : 被検者に事前に同意を求める必要はない。
- C : 得られた結果は絶対的なものとして重視する。
- D : 手引きやマニュアルを良く理解し、遵守事項を守って活用する。

(39) 障害者の雇用に関する記述のうち、**適切なもの**はどれか。

- A : 令和6年4月から法定雇用率が引き上げられ、民間企業では2%、対象となる事業主の範囲も従業員50人以上に拡大された。
- B : 「令和6年障害者雇用状況の集計結果(厚生労働省)」によると、民間企業の雇用障害者数は約67万人で、21年連続で過去最高となった。
- C : 大企業の障害者雇用の取り組みを促進するために、優良な大企業を認定する「もにす認定制度」が設けられている。
- D : 全ての精神障害者は、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、短時間労働者も一人あたり1.5人としてカウントされることとなった。

(40) 学校教育制度及び学生の就職活動関連の知識として、**適切なもの**はどれか。

- A : キャリアパスポートは、小学校から高校まで引き継いでいくものであるため、厚生労働省が指定した全国統一の様式を使用することになっている。
- B : キャリアパスポートは、学校、家庭及び地域における学習や生活の見通しを立て、学んだことを振り返りながら、新たな学習や生活への意欲につなげたり、将来の生き方を考えたりする活動を行う際に、児童生徒が活動を記録し蓄積するための教材である。
- C : 学習指導要領（平成 29 年 3 月公示）では、小学校を除き、中学校と高等学校において、「特別活動を要としつつ各教科等（高等学校は各教科・科目等）の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ること。」が明記された。
- D : 2023 年より、大学生等のインターンシップと称して実施できるのが、「キャリア教育インターンシップ」「高度専門型インターンシップ」と改正された。

(41) 我が国の能力開発を支援する公的制度の記述として、**不適切なもの**はどれか。

- A : 教育訓練給付制度は、働く人の主体的な能力開発の取り組みや中長期的なキャリア形成を支援するため、教育訓練受講に支払った費用の一部を支給する雇用保険の給付制度である。
- B : 教育訓練給付制度の特定一般教育訓練及び専門実践教育訓練は、受講開始日の 2 週間前までに訓練前キャリアコンサルティングを受ける必要がある。
- C : 公共職業訓練は、雇用保険を受給している人を対象に再就職に必要な技能や知識を習得するための訓練である。
- D : 求職者支援訓練は、雇用保険を受給できない求職者を対象とした訓練制度であり、訓練受講の為の給付金の仕組みはない。

(4 2) 仕事理解支援ツールの知識として、適切なものはどれか。

- A : 厚生労働省 職業情報提供サイト job tag (日本版 O-NET) は、職業情報のみならず、興味・価値観から適職の検索や、経歴等から職業能力プロフィールを作成して色々な職業とのフィット感を確認したりすることができる。
- B : 新版 OHBY カードは、これまでの OHBY カードと同様、職業の説明と興味関心タイプ (RIASEC)、指向性 (情報、ヒト、モノ) が記載されているが、小学生や外国人労働者等が利用しやすくするために、全ての漢字にフリガナが付けられた。
- C : キャリア・インサイトは、小～中学生向けのキャリア教育で利用できるオンラインサービスである。
- D : キャリアシミュレーションプログラムは、就業経験のない (あるいは浅い) 大学生等や若年者向けに開発され、専用のアプリによって就職後の職業生活のイメージを獲得させることができるプログラムである。

(4 3) 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。

- A : クランボルツは偶発性学習理論を提唱し、偶然の出来事を自分のキャリア形成に活かすために、①関心、②統制、③好奇心、④自信の4つの要因を示した。
- B : ヒルトンは、フェスティンガーの提唱した認知的不協和音を用いて、意思決定スタイルを8スタイルに分類した。
- C : ティードマンは「積極的不確実性」を示し、意思決定はクライアントの直感に頼るべきだとした。
- D : ジェラットの「連続的意思決定プロセス」は、意思決定の段階を「予測」「評価」「決定」の3段階とした。

(4 4) 方策の実行におけるニーズと紹介する機関や制度の組み合わせとして、最も不適切なものはどれか。

- A : 在職者が資格取得の為の教育訓練を受けたい — 教育訓練給付制度
- B : 起業準備に関する相談をしたい — 中小企業庁よろず支援拠点
- C : 役職定年を迎えて意欲が低下している — 法定雇用率制度
- D : 第二新卒として就職活動を行いたい — 新卒応援ハローワーク

(45) リファーや守秘義務に関する説明として、**適切なもの**はどれか。

- A : リファーする際には相談者にその理由やリファー先について十分に説明し、承諾を得たうえでリファー先にこれまでの経緯などを引き継ぐ。
- B : 同一組織内に所属する CC 同士であれば、自分の担当する相談者を他の CC に引き継ぐ際に相談者に事前に伝えて了承を得る必要はない。
- C : メンタルの問題だと見立てた相談者に、病名を明確に伝えた上で精神科の受診を勧めた。
- D : CC がリファー後の相談者に関わることは倫理に反するので、一切かかわってはならない。

(46) CC に必要なネットワークとその対象や内容の組み合わせの中で、**適切なもの**はどれか。

- A : 生活困窮者自立支援機関 — 外国人労働者のみを対象に自立支援を行う。
- B : 総合労働相談コーナー — 事業主のみを対象とした労務関係の相談を行う。
- C : 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 — 労働施策に関する研修研究を行っているが、行政分野の為のもので、キャリアコンサルタントにとって有益な情報等は含まれない。
- D : 精神保健福祉センター — 心の健康を守る個別相談や家族教室、グループ活動等を行う。

(47) 「キャリアコンサルティングの終了」に関する記述として、**最も適切なもの**はどれか。

- A : キャリアコンサルタントは、クライアントの問題が解決しても安易にキャリアコンサルティングを終了させず、できるだけ継続させるのが好ましい。
- B : クライアント自身が自ら直面している課題についてどう行動すれば良いか理解しており、実際に行動出来ている場合、クライアントと話し合っただけで終了に向かう。
- C : キャリアコンサルタントに依存的なクライアントに対しては、自立してもらう目的で、クライアントの承諾は取らずに、他のキャリアコンサルタントに引き継ぐ。
- D : キャリアコンサルティングが終了した際、自己評価を行えば、スーパービジョンを受ける必要は全くない。

(48) キャリアコンサルティングの評価に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

- A : CC が CL の人格的成長のみを評価する。
- B : CL からの評価は、CL が CC に気を遣って甘めになりがちな傾向に留意する。
- C : スーパービジョンは、ケース記録のみを基に行うもので、逐語録は必要ない。
- D : グループスーパービジョンで配布された逐語録は、指導者からの指導をしっかりとメモしておき、何時でも見ることが出来る様に永続的に保管する。

(49) 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。

- A : 従業員から異動に関する相談があり、企業への働きかけを依頼されたとしても、その要望について人事や上司に働きかけを行うべきではない。
- B : 経営課題として、新規採用者の早期離職対応の重要度が上がってきたので、面談などを通じて把握している社員の支援ニーズを包括的にとりまとめ、経営側に報告した。
- C : 面談を通して社内のジョブ・ローテーションに課題があると感じた場合、キャリアコンサルタントは社内公募制度や社内兼業制度など制度の検討に関わることも求められる。
- D : メンタルヘルス不調と思われる従業員がいた場合、どのような支援や環境整備が必要なのかを考え、その支援を提供できる専門家との協働が必要である。

(50) 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。

- A : スーパービジョンは、CC が課題を感じたり、どう支援したりすればいいのかわからなくなった場合のみ受けるのではなく、継続的に受けることが望ましい。
- B : SV は、自分が指導している CC が対応しているクライアントの利益を守ることまでは考えなくてよい。
- C : SV を探す方法としてキャリアコンサーチでの検索は妥当ではない。
- D : スーパービジョンでは、キャリアコンサルタントの技能向上を目的としている為、信頼関係構築や問題把握は取り上げない。

問題は以上です。