

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 1 「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)に示された内容に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. OFF-JT を重視した人材開発は、実際の業務に即した実践的な学びを期待することができ、これまでの日本の「現場力の高さ」を生み出し、日本企業の高い競争力を支えてきたといえる。
2. 日本の企業の人的投資の状況をみると、OJT を除く OFF-JT や自己啓発支援の費用は、米国やフランスなど諸外国に比べて低水準にとどまっている。
3. 労働者が学び・学び直しに取り組み、それを継続できるよう後押しする観点から、労働者がキャリアコンサルタントによる伴走支援を受けることができる機会を確保することが望ましい。
4. 管理職等の現場のリーダーは、個々の労働者の身近な存在として、キャリアに寄り添い、労働者の学び・学び直しを含めたキャリア形成をサポートする役割も担っている。

問 2 「令和 4 年版労働経済の分析」(厚生労働省、2022 年)に示された「労働者の主体的なキャリア形成への支援を通じた労働移動の促進に向けた課題」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 転職経験者の割合は、男女別では女性より男性の方が高く、就業形態別では正規雇用労働者より非正規雇用労働者の方が高い傾向にある。
2. 初職の企業規模が大きいほど転職経験者の割合は高い傾向にあるが、年齢層が高くなるにつれてその差は縮小する。
3. 転職希望者は就業者のうち 4 割程度であり、その割合は年齢とともに低下する傾向がある。
4. 転職希望者の割合を役職別にみると、男性では「役職なし」と比較して、「係長・主任クラス」「課長クラス」「部長クラス」といった役職者では、役職が上がるにつれて転職希望者の割合が上昇している。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

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、2021 年)で示されているキャリアコンサルタントに求められること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は、職業キャリアのみならずライフキャリア上に起こりうる課題やこころの揺らぎを発見する視野の広さや、ケース全体を俯瞰する力が必要となる。
2. 継続的にキャリアコンサルティングを受けるための環境整備として、年齢やキャリアの節目等におけるジョブ・カード作成の機運醸成を図る施策上の工夫(一例として、40 歳で作成を促す等)が考えられる。
3. 相談内容の高度化・複雑化の中で、キャリア支援に隣接するメンタルヘルス等のリファー先のみならず、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. 雇用の見通しに不透明さがある中、就職マッチング機能(情報提供、助言等)よりも、若年層のリテンションを高める機能に期待されている。

問 4 キャリア理論の提唱者とその理論の組み合わせに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ヒルトンは、スムーズに探索的決定から最終的決定へと意思決定が進行するプロセスとして、「連続的意思決定プロセス」を提唱した。
2. プライアとブライトは、カオス理論をキャリアに応用した「キャリア・カオス理論 (Chaos Theory of Careers)」を提唱した。
3. ハンセンは、変化の激しい現代においては、相互依存的な人間関係のなかで学び続けることによって「変幻自在なキャリア(protean career)」を築いていくことができるとした。
4. ホールは、人生や仕事を統合する枠組みとして「ILP(Integrative Life Planning:統合的人生設計)」を構築した。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 5 サビカスの理論に関する次の記述について、最も適切なものはどれか。

1. キャリア支援で、最も重要な要因は「社会階層」であるとし、社会階層は「最もパーニシヤス (pernicious: 致命的、有害)」な影響を与えるとした。
2. キャリア・アダプタビリティは、関心、統制、好奇心の三次元から構成されるとした。
3. キャリア構築理論の 3 つの主要概念として、職業パーソナリティ、キャリア・アダプタビリティ、ライフテーマを提唱した。
4. キャリアカウンセリングにおけるナラティブアプローチの具体的な技法として、職業カードソートやライフ・ライン、ライフ・チャプターなどをあげている。

問 6 シャインの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. キャリア・アンカーを確かめるため、「才能と能力について」、「動機と欲求について」、「意味と価値について」の問いが有効であるとしている。
2. キャリア・サバイバルは、個人が選択を迫られたときに、その人が最も放棄したがらない欲求、価値観、能力(才能)などのことである。
3. キャリアを捉える際に、「動的キャリア」と「静的キャリア」の 2 つの軸で捉え、「静的キャリア」とは、個人がキャリアにおいて主観的に遭遇し、経験する段階と課題である。
4. キャリア・アンカーの分類は、職務経験のない学生にテストなどを用いて予測することができる。

## 第 24 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問7 スーパー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. 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. 職業に就いている人に多様性が見られるように、個人も多様な職業に就く許容性を有している。
3. 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することはない。
4. キャリア・パターンの性質は、各個人の親の社会経済的レベル、本人の知的能力、教育レベル、スキル、パーソナリティの特徴、キャリア成熟、および個人に与えられた機会によって決定される。

問 8 アドラー心理学に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 個人心理学とも呼ばれる。
2. 共同体感覚を持つことを重視している。
3. 勇気づけることの目的は、相手の気分をよくすることである。
4. 他者の課題に介入しすぎないようにする。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 9 カウンセリング理論とその技法や展開に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 國分康孝のコーヒーカップ・モデルは、①リレーションづくり、②問題の把握、③問題解決のプロセスによってカウンセリングを行う。
2. アイビーのマイクロカウンセリングの技法は、①かかわり行動、②かかわり技法、③積極技法、④技法の統合に大別される。
3. カーカフのヘルピング技法は、①事前段階(かかわり技法)、②第 1 段階(応答技法)、③第 2 段階(意識化技法)、④第 3 段階(手ほどき技法)、⑤援助過程の繰り返しの段階で行われる。
4. システマティック・アプローチは、①自己理解、②仕事理解、③啓発的経験、④意思決定、⑤方策の実行、⑥新たな環境への適応のプロセスで実施される。

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**最も適切なもの**はどれか。

1. 平木典子、アサーション、夜と霧
2. パールズ、交流分析、エゴグラム
3. 吉本伊信、内観療法、絶対臥辱期
4. エリス、論理療法、イラショナル・ビリーフ

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 11 職業能力評価基準に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 職業能力評価基準とは、仕事をこなすために必要な「知識」、「技術・技能」、「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ある。
2. キャリアコンサルタント等支援者向けの「マニュアル」があり、相談者にキャリアコンサルティングを行う際の活用方法を解説している。
3. 職業能力評価基準では、仕事の内容を「職種」、「職務」、「能力ユニット」「能力細目」の単位で細分化している。
4. キャリアマップは、職種・職務・レベル別に定められている「職務遂行のための基準」を簡略化したものであり、人材育成に有効な示唆を得ることができるチェック形式の評価シートである。

問 12 「令和 4 年度能力開発基本調査」(厚生労働省、2023 年)の企業調査の結果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約半数であった。
2. 事業内職業能力開発計画の作成状況は、「すべての事業所において作成している」とする企業は 2 割に満たない。
3. 職業能力開発推進者の選任状況は、「すべての事業所において選任している」とする企業が半数を超えている。
4. 教育訓練休暇制度の導入状況は、「導入している」とする企業は 1 割に満たない。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 13 「令和 4 年度能力開発基本調査」(厚生労働省、2023 年)の事業所調査の結果に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 計画的なOJTを実施した対象を職層等別にみると、正社員では「新入社員」が最も多い。
2. 正社員または正社員以外に対して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は、半数に満たない。
3. キャリアコンサルティングを行う目的については、正社員、正社員以外ともに、「労働者の仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図るため」である。
4. キャリアコンサルティングを行った効果については、正社員、正社員以外ともに、「労働者が主体的に職業生活設計を行うようになった」が最も多い。

問 14 職業訓練に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「生産性向上支援訓練」は、全国のポリテクセンター等に設置した生産性向上人材育成支援センターが、民間機関等と連携して行っている。
2. 求職者支援訓練は、主に雇用保険受給中の求職者を対象とした、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための職業訓練である。
3. 在職者訓練は、再就職に必要な職業スキルや知識を習得するための訓練を無料(テキスト代等は自己負担)で実施している職業訓練である。
4. 離職者訓練や求職者支援訓練を受講するためには、ハローワークの斡旋は必要ない。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 15 キャリア形成に関する用語に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 昇進や昇格の可能性に行き詰まり、成長への伸び代が感じられない停滞期のことを、**パラレル・キャリア**という。
2. 会社や職種の境界を超えて、自由にキャリアを形成していくことを、**バウンダリーレス・キャリア**という。
3. 本業を持ちながら、仕事やボランティア活動を含む複業をすることを、**キャリア・ドリフト**という。
4. キャリアの詳細な道筋は決めずに、流れに身を任せ歩んでいくことを、**キャリア・プラトール**という。

問 16 労働環境の整備をめぐる国の施策に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 2023年4月現在、障害者雇用促進法に基づく法定雇用率は、民間企業では2.3%、国や地方公共団体等では2.6%に据え置かれている。
2. 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定「えるぼし認定」を受けることができる。
3. 「ユースエール認定制度」とは、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度である。
4. 厚生労働省では、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業等を表彰する、グッドキャリア企業アワードを実施している。

## 第 24 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 17 「『セルフ・キャリアドック』導入の方針と展開」(厚生労働省、2017 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. セルフ・キャリアドックの標準的なプロセスは、①企業内インフラの整備、②実施計画の策定、③人材育成ビジョン・方針の明確化、④実施、⑤フォローアップの順番である。
2. 労働者は自ら職業生活設計を行い、これに即して自発的に職業能力開発に努める立場にあることは、法律上、規定されている。
3. 一回のキャリアコンサルティング面談にかかる時間は、概ね 45～60 分程度としている。
4. 「キャリアコンサルティング面談(記録準備)シート」の一般的な例が付録として付属している。

問 18 「労働力調査(基本集計)2022 年(令和4年)平均結果の要約」(総務省統計局、2023 年)に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 2022 年平均の完全失業率は、男性よりも女性の方が高い。
2. 2022 年平均の就業者について、前年に比べ最も増加した産業は、「卸売業、小売業」である。
3. 2022 年平均の正規の職員・従業員数は 8 年連続の増加となった。
4. 非正規の職員・従業員は、3 年ぶりの減少となった。

## 第 24 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 19 「新規学卒者の離職状況」(厚生労働省、2022 年)による平成 31 年 3 月の新規学卒者の就職後 3 年以内の離職率に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 就職後 3 年以内の離職率を学歴別に比較すると、高校卒業者より大学卒業者の方が低い。
2. 大学卒業者の 3 年以内離職率は、この 10 年間、3 割以上で推移している。
3. 大学卒業者の就職後 3 年以内の離職率を事業所規模別に比較すると、中小規模より大規模事業所の方が低い。
4. 新規大卒就職者の産業分類別就職後 3 年以内の離職率の推移では、「電気・ガス・熱供給・水道業」の離職率が最も高い。

問 20 国が行う調査に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 毎月の有効求人倍率がわかるのは、厚生労働省の一般職業紹介状況である。
2. 毎月の完全失業率がわかるのは、総務省の労働力調査である。
3. 毎月の雇用、給与及び労働時間の変動を毎月明らかにしているのは、厚生労働省の毎月勤労統計調査である。
4. 国民の就業及び不就業の状態を調査し、全国及び地域別の就業構造を5年ごとに明らかにしているのは、厚生労働省の賃金構造基本統計調査である。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 21 労働法上の労働時間の規制に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 労働者が本業以外に、企業に雇用される形での副業・兼業を行った場合は、労働基準法においては、労働時間を通算すると定めている。
2. 高度プロフェッショナル制度の導入にあたっては、労働者本人の同意は不要である。
3. 労働時間等設定改善法に基づき、勤務間インターバル制度はすべての企業に義務付けられている。
4. 労働基準法では、時間外労働の上限は、原則として、1か月 45 時間、年 360 時間であり、例外は認められない。

問 22 多様な働き方に関する法令等に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

1. パートタイム労働法の対象となる、パートタイム労働者とは、呼び方にかかわらず、1 週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者のことである。
2. パートタイム労働法における同一労働同一賃金の導入は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者および派遣労働者との間等にある、すべての待遇の相違および差別的取扱いの解消を目指している。
3. 労働者派遣法において、同一の派遣先の事業所に対し派遣できる期間は、原則として、3 年が限度である。
4. 労働者派遣法において、すべての派遣労働者は、キャリアアップを図るために、派遣元から、段階的かつ体系的な教育訓練やキャリアコンサルティング(希望する場合)を受けることができる。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 23 育児休業に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 育児休業は、子が 1 歳（一定の基準を満たす場合は、最長で 2 歳）に達するまで、申出により育児休業の取得が可能である。
2. 従業員数 1,000 人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年 1 回公表することが義務付けられることとなった。
3. 出生時育児休業（産後パパ育休）は、男性が産後 8 週間以内に 4 週間（28 日）を限度として取得できる休業制度である。
4. 育児休業給付金は、育児休業期間を対象として事業主から賃金が支払われた場合には、一切支給されない。

問 24 社会保険・労働保険に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働者災害補償保険の保険料負担は、事業主と労働者が折半で負担する。
2. 健康保険被保険者及びその被扶養者が出産した場合は、健康保険から出産育児一時金が支給される。
3. 雇用保険の給付は、失業した者に対してのみ行っている。
4. 厚生年金保険の保険給付には、老齢厚生年金、障害厚生年金の 2 種類である。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 25 「『キャリア・パスポート』の様式例と指導上の留意事項」(文部科学省)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・パスポート」は、児童生徒自らが記録し、学期、学年、入学から卒業までの学習を見直し、振り返るとともに、将来への展望を図ることができるものとする。
2. 小学校入学から高等学校卒業までの記録を蓄積する前提の内容とし、学年、校種を越えて持ち上ることができるものとする。
3. 児童生徒個々の状況を踏まえ、本人の意思とは反する記録を強いたり、無理な対話に結び付けたりしないように配慮する。
4. ボランティア等の地域活動、家庭内での取組、習い事の活動などの学校外の活動は、原則として記載しない。

問 26 「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 月一部改正)に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が四つの類型に整理された。
2. インターンシップについて、「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうかを見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験を行う活動」と定義された。
3. インターンシップにおいて、採用選考に関する一切の評価材料を取得することは禁止されている。
4. インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組は、就職・採用活動そのものではない。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 27 発達障害に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 全般的な知的発達には問題がないのに、読む、書く、計算するなど特定の学習のみに困難が認められる状態は、注意欠如・多動症 (ADHD) の特徴である。
2. 発達障害は、脳の働き方の違いにより、物事の捉え方や行動のパターンに違いがあり、そのために日常生活に支障がある状態である。
3. 特定のことに強い関心をもつ、こだわりが強い、感覚が過敏であるといった特徴を持ち合わせるのは、吃音の特徴である。
4. 発達年齢から期待される水準に比べ、学校、家庭、職場などの複数の場面で、落ち着きがない、待てない、注意が持続しにくいといった特性がみられるのが、自閉スペクトラム症の特徴である。

問 28 心の病気等の特徴に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 統合失調症には陽性症状と陰性症状があり、陽性症状の典型は幻覚と妄想で、陰性症状は、意欲の低下、感情表現の減少などである。
2. PTSD (心的外傷後ストレス障害) は、死の危険に直面した後などに、その記憶が自分の意志とは関係なくフラッシュバックのように思い出されたり、不安や緊張が高まったりする状況をいう。
3. 摂食障害は、40 代から 50 代の中高年がかかることが多く、女性の割合が高い。
4. 摂食障害には、神経性やせ症、神経性過食症、過食性障害がある。

## 第 24 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 29 中高年期におけるライフステージと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. シャインは、「中年の危機及び家庭の空の巣問題にどう対処するか」を、この時期の特定の課題としてあげている。
2. エリクソンは、老年期の前、成人期の発達課題として「世代性」をあげている。
3. スーパーは、およそ 45 歳以降の維持段階の課題として、「本質的な行動に焦点を当てる」ことをあげている。
4. マーシャは、成人前期から中年期への移行期を「人生半ばの過渡期」と呼んだ。

問 30 シュロスバーグの転機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. 4 つの S とは、Situation (状況)、Self (自己)、Support (周囲の援助)、Strategies (戦略) である。
2. 期待していた出来事が起こらなかったことも、転機に含まれる。
3. 成人の発達を捉える視点には、職能 (機能)、階層 (地位)、部内者化 (中心性) の 3 つの次元がある。
4. 転機や変化は、必ずしも予測できるわけではないと考えている。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 31 転機の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. バンデューラは、「未決定」であることは、新しい学習をもたらすために必要な望ましいものであると提唱した。
2. ニコルソンのトランジション・サイクルは、「遭遇」から始まる。
3. シュロスバーグは、トランジションを「発達段階の移行期」の視点ではなく、「人生上の出来事」の視点から捉えている。
4. ジェラットは転機を、①遂行行動の達成、②言語的説得、③代理的経験、④情動的喚起から形成されるとした。

問 32 障害者への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. 「障害者トライアル雇用」は、障害者を原則 1 か月間試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとすることを目的とした制度である。
2. 「ジョブ・コーチ(職場適応援助者)」支援事業は、障害者の職場適応に課題がある場合に、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ことを目的としている。
3. 「精神・発達障害しごとサポーター」は、障害に関する正しい知識と理解を持って、発達障害を含む精神障害のある方を温かく見守り、支援する応援者のことである。
4. 「発達障害者雇用トータルサポーター」は、発達障害者の求職者に対してはカウンセリング等の就職に向けた支援を行い、事業主に対しては専門的な知見に基づき発達障害者の就労における課題解決のための相談援助等の支援を実施している。

## 第 24 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 33 「就職支援ガイドブック-長期療養者とともに就職をめざす-」(厚生労働省)における、長期療養者に対する就職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. がん患者の約 3 人に 1 人は、労働力の中核となる 20 代～60 代で罹患しており、その年代では女性の方が多い状況にある。
2. 両立支援コーディネーターは、労働者に寄り添いながら、企業、医療機関等との連携をサポートする役割を担う。
3. 支援対象者のニーズはあくまで就職であるため、医学的な側面で不明点が生じた場合に問い合わせ先(専門家や機関)を持っておく必要はない。
4. 就職に当たって、病名を事業所に開示するかどうかについては、支援対象者の意向を必ず確認する。

問 34 マイクロカウンセリングの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. 「自己開示」とは、カウンセラーがクライアントにどのような行動をとってほしいかを示すことである。
2. 「フィードバック」とは、カウンセラーや第三者がクライアントをどのように見ているかの資料を与えて、クライアントの自己探求や自己吟味を促すことである。
3. 「解釈」とは、カウンセラーが自分の考えや経験などをクライアントに伝えることであり、クライアントとの関係を対等のものとし、信頼関係を深めるのに役立つ。
4. 「指示」とは、クライアントの行動によって予測される良い結果、悪い結果の両方について考えるよう促すことを言い、クライアントは将来に向かって必要な選択をすることを励まされる。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 35 ソリューション・フォーカスト・アプローチ (SFA) による質問法に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 「一番良い状態を 10 点として、最悪の状態を 0 点としたときに、今は何点ですか。」の質問はミラクル・クエスチョンである。
2. 「大変な状況のなかで、どのようにして乗り越えることができたのですか。」の質問は、コーピング・クエスチョンである。
3. 「奇跡が起こり、あなたの問題がすべて解決しました。その場合、あなたはその奇跡がおこったことをどんなことから気づきますか。」の質問は、スケーリング・クエスチョンである。
4. 「よく出来た時のことを教えてもらえますか。」の質問は、リレーションシップ・クエスチョンである。

問 36 グループ・アプローチの原則に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. グループ・メンバーは、相互作用し合うことができる。
2. グループ・メンバーは共通の目標を共有している。
3. グループ・メンバーの行動を規定する基準 (norms) がある。
4. グループ・メンバーは、それぞれの個人的特徴を行使すべきではない。

## 第 24 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 37 ジョブ・カード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. ジョブ・カードは、大きく分けて、「キャリア・プランシート」、「職務経歴シート」、「職業能力証明シート」の 3 つの様式で構成されている。
2. ジョブ・カードは、厚生労働省が様式を定め、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールとして広く普及を進めている。
3. 「マイジョブ・カード」では、興味診断、スキルチェック、価値観診断などの自己診断を WEB 上で行うことができる。
4. ジョブ・カードは、多様な人材の円滑な就職等の促進を目的としているため、在職者の活用は想定していない。

問 38 インテーク面談で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. インテーク面談では、クライアントとキャリアコンサルタントとの間に信頼関係を作ることが大切である。
2. インテーク面談の冒頭において、支援の内容や保有資格、守秘義務等について事前の説明を行うことを、リファーマーという。
3. インテーク面談では、詳しい話を聞く前にまず必要な検査を行う。
4. インテーク面談では、常に次にこちらから何を言うべきか思考をめぐらす。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 39 自己理解のための支援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. 160 個の職業名に対する興味の有無を回答し、6 つの興味領域 (RIASEC) に対する興味の程度と 5 つの傾向尺度を表示するのは、職業レディネス・テストである。
2. 職業選択に役立つ適性評価、適性に合致した職業リストの参照、職業情報の検索、キャリア・プランニングなどを実施できる総合的なキャリアガイダンスシステムは、キャリアシミュレーションプログラムである。
3. 11 種の紙筆検査と 4 種の器具検査から成り、9 つの適性能を測定するのは、厚生労働省編一般職業適性検査 (GATB) である。
4. 「職業レディネス・テスト」の職業興味と職務遂行の自信度に関する項目を、54 枚のカードに印刷したキャリアガイダンスツールは、OHBY カードである。

問 40 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. 職業的適合性は、能力とパーソナリティに分類され、能力は適性と技量に、パーソナリティは適応、価値観、興味、態度に分類される。
2. エンployアビリティは、高業績者の行動特性のことである。
3. コンピテンシーは、雇用されうる能力を表し、労働移動を可能にする能力と、継続的に雇用されることを可能にする能力のことである。
4. ワーク・エンゲイジメントは、過度に一生懸命に強迫的に働く傾向のことをいう。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 41 職業情報提供サイト(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. 職業情報提供サイトでは、約 500 の職業情報を掲載している。
2. 職業適性テスト(G テスト)では、仕事に対する「価値観」から適職を探索できる。
3. ポータブルスキル見える化ツールは、業種や職種が変わっても強みとして発揮できる、持ち運び可能な能力を測定し、それを活かせる職務・職位を提示するツールである。
4. しごと能力プロフィール検索では、自分の「しごと能力」プロフィールを作成しておく、希望する職業との比較などに利用できる。

問 42 仕事理解の支援のための情報源に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 現在の厚生労働省編職業分類は、大分類、中分類、小分類で構成されている。
2. 職業情報提供サイト(愛称:job tag)では、テレワークなどの働き方や、女性活躍、仕事・育児の両立、能力開発や採用情報に関する企業の職場情報を検索、比較することができる。
3. ハローワークインターネットサービスでは、ハローワークがあっせんする、ハロートレーニング(職業訓練)の検索をすることができる。
4. ハローワークインターネットサービスの求職者マイページへは、マイナポータルからログインができるようになった。

## 第 24 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 43 仕事を理解するための啓発的経験に成り得るものとして、適切なものはいくつあるか。

- ・職場見学
- ・トライアル雇用
- ・インターンシップ及び職場体験
- ・アルバイトやパート

1. すべて
2. 3つ
3. 2つ
4. 1つ

問 44 職業情報の収集、提供、活用に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 情報提供の原則は、クライアントが求めている情報そのものを迅速に伝えることである。
2. 情報提供は、単に口頭で提示するより、クライアント自身に「書き取らせる」など、自分で体験できる方法がよい。
3. 将来利用できる情報の提供は、できる限り行わない方がよい。
4. クライアントのニーズ、期待、予想等に反する情報の提供は、一切行うべきではない。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 45 面談の評価に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 主観的な評価になってしまうため、カウンセラー自身での評価は行わない。
2. クライアントには専門的な知見がないため、クライアントの受け止め方は評価に値しない。
3. スーパーバイザーによるスーパーバイズやケース会議で助言を求める。
4. カウンセリング目標を、クライアントが達成さえしていれば、評価は不要である。

問 46 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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 教育訓練給付金のうち、訓練前キャリアコンサルティングを必ず受ける必要があるのは、専門実践教育訓練給付金のみである。
2. 職業能力開発推進者は、専門的な知識・技術をもつ、キャリアコンサルタント等から選任するものと規定されている。
3. 地域若者サポートステーション(愛称:「サポステ」)は、働くことに悩みを抱えている 15～49 歳までの人を対象に、就労に向けた支援を行う機関である。
4. キャリア形成・学び直し支援センターでは、「個人(在職者)」「企業・団体」「学校関係者」を対象に、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行っている。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 47 キャリアコンサルタントの環境への働きかけに関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 治療と仕事の両立支援のため、本人を通じた主治医との情報共有や、労働者の同意のもとでの産業医、産業保健スタッフや人事労務担当者との連携が必要である。
2. セルフ・キャリアドックの結果、対象従業員に精神保健上の問題が認められた場合には、社内の福利厚生担当者や産業医、さらには外部機関へのリファーを検討・実施する。
3. 性的マイノリティの当事者を含め、誰もが働きやすい職場環境をつくるため、性的指向・性自認についての理解を促進するための勉強会の実施などの働きかけを経営層へ行う。
4. 心の健康問題から長期間職場を離れていた労働者の職場復帰に際しては、必ず元の慣れた職場へ復帰させるよう、人事部門に提案を行う。

問 48 「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」(労働政策研究・研修機構、2023 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. キャリアコンサルタントの性別は、女性が 6 割、男性が 4 割という傾向は継続している。
2. キャリアコンサルタントの主な活動の場は、「企業領域」が最も多い。
3. 最も多い相談内容は、「現在の仕事・職務の内容」である。
4. 最も対応が難しい相談内容は、「職場の人間関係」である。

## 第 24 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 49 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. 複数のキャリアコンサルタントからスーパービジョンを受けてはならない。
2. スーパービジョンでは、スーパーバイザーの技法の誤りの指摘が主な目的である。
3. スーパービジョンでは、相談者を支援するスキルの向上のみならず、キャリアコンサルタントの成長をもたらすこともある。
4. スーパービジョンは経験年数の長い者から短い者に対して行われる教育指導である。

問 50 キャリアコンサルタントの倫理と姿勢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は、相談者の利益をあくまでも第一義とし、研究目的や興味を優先してキャリアコンサルティングを行ってはならない。
2. キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを通じて、職務上知り得た事実、資料、情報について、どんな場合であっても守秘義務を負う。
3. キャリアコンサルタントは、自己の身分や業績を過大に誇示したり、他のキャリアコンサルタントまたは関係する個人・団体を誹謗・中傷してはならない。
4. キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを行うにあたり、相談者との多重関係を避けるよう努めなければならない。