

第 25 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 1 「令和 5 年版労働経済の分析」(厚生労働省、2023 年)の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. 企業の倒産件数は 2009 年以降、減少傾向で推移していたが、2022 年は、引き続き低水準ながらも、3 年ぶりに前年の件数を上回った。
2. 2022 年は、新規求人が増加傾向で推移した結果、有効求人倍率は前年よりも上昇し 1.28 倍となった。
3. 2022 年の完全失業率は、低下傾向で推移し、感染拡大前の 2019 年の水準まで回復した。
4. 2022 年の雇用者数は、「宿泊業、飲食サービス業」の雇用者数は増加に転じたほか、「医療、福祉」「情報通信業」では引き続き増加している。

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)で示されたキャリアコンサルタントの役割に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」(厚生労働省、令和 4 年)では、キャリアコンサルタントは、労働者の学び・学び直しの「伴走支援」の担い手として期待されている。
2. 「令和 4 年版労働経済の分析」(厚生労働省、令和 4 年)では、企業外部よりも、企業内部によるキャリアコンサルティングを受けた場合、自らの能力が他社に通用する可能性や、継続的な自己啓発の必要性についての意識が高い傾向があるとされる。
3. 「新しい資本主義実現本部事務局」基礎資料(内閣官房、令和 5 年)では、構造的賃上げのためには、官のハローワークにおいても、キャリアコンサルティング部門の体制強化などのコンサルティング機能の強化が不可欠であると指摘している。
4. マスメディアによる言及では、キャリアコンサルタントは中高年層が中心という問題があり、代表的な成長産業である IT 及びデジタル分野に対応が難しい恐れが指摘されている。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 3 「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現在の主な活動の場は、需給調整機関が最も多く、次いで企業である。
2. 直近 1 年間に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で最も多い相談内容は、「発達障害に関すること」であった。
3. 直近 1 年間の個人面談で対応が最も難しいと感じた相談として挙げられた内容のうち、最も多かったのは「現在の仕事・職務の内容」であった。
4. 資格保有者が自身の能力の維持・向上のために行っていることで多いのは、「相談実務の経験を積む」が最も多い。

問 4 キャリア理論の提唱者とそ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. スーパーは、思春期のキャリア発達の中心的なプロセスは、キャリア成熟であり、成人期以降においては、キャリア・アダプタビリティであるとした。
2. サビカスは、キャリア・アダプタビリティは、関心、統制、好奇心、自信の 4 つの次元から構成されているとした。
3. シヤインは、アダプタビリティと適応(adaptation)を区別し、アダプタビリティは、適応コンピテンスと適応モチベーションの積であるとした。
4. ホランドは、個人の行動は、その人のパーソナリティと環境の特徴との相互作用によって決定されるとした。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 5 社会的学習理論に関する次の記述について、最も不適切なものはどれか。

1. クランボルツは、バンデューラの自己効力感理論をさらに発展させ、社会認知的キャリア理論 (Social Cognitive Career Theory) を提唱した。
2. バンデューラが提唱した自己効力感を高める 4 つの情報源には、遂行行動の達成、言語的説得、代理経験、情動的(的)喚起がある。
3. クランボルツが提唱した、偶然の出来事を捉える 5 つのスキルには、好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、冒険心がある。
4. バンデューラは、従来の学習理論で説明されてきた直接経験による学習に加え、観察学習を強調した。

問 6 動機づけ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. 内発的に動機づけられた、時間感覚を失うほどの高い集中力や楽しさ、没入感覚で言い表されるような意識の状態を、フローと名付けたのは、ラザラスである。
2. 衛生要因の充足が、長期間の満足と動機づけをもたらすとしたのは、ハーズバーグである。
3. ワーク・エンゲージメントは、仕事に関連するポジティブで充実した状態であり、活力、献身、没頭などによって特徴づけられ、ショーフェリらにより提唱された概念である。
4. 高次の欲求に着目し、職場における社会的欲求が動機づけを高めると考え、達成動機理論を構築したのは、アルダファである。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 7 意思決定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.ジェラットは、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.マクレガーは、認知的不協和理論を意思決定プロセスに応用し、キャリア意思決定モデルを提唱した。
- 3.プレディガーは、幼児期の家庭環境や親の養育態度が人格の形成を規定し、それが将来の職業選択を方向づけるとする、早期決定論を提唱した。
- 4.ウィリアムソンは、想定外の出来事がキャリアに影響を及ぼすことは普通のことであり、かつ当然のことであるとし、未決定を治療すべき問題として捉えるべきではないとした。

問 8 行動療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.個人の病的症状や問題行動は、不適切な行動の学習、適切な行動の未学習及び環境による不適切な刺激と強化によって起こると考える。
- 2.代表的な行動療法には、ウォルピによって開発された系統的脱感作がある。
- 3.行動の前に生じる先行刺激と、行動の後に生じる結果との関係から行動を捉える関係性を、三項随伴性という。
- 4.自分の行動に責任を持ち、現実直面させ、無責任を退け、価値判断に基づき、より良い行動を考えて実行する考え方に立っている。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 9 精神分析理論における防衛機制に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ある対象の考え方や感情、行動などを無意識に取り入れ、その対象と同じような傾向を示すことを「置き換え」という。
2. 抑圧された欲求や衝動を、社会的、文化的に承認される価値のある好ましい活動として表現することを「補償」という。
3. 満たされない欲求や自ら認めることができない欠点を、都合の良い理由をつけて正当化し自他を納得させることを、「反動形成」という。
4. 自らの不安な感情や、知られたい欲求を無意識に閉じ込め、感じないようにすることを、「抑圧」という。

問 10 カウンセリングの理論や心理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. 交流分析は、パールズによって開発された心理療法であり、構造分析、交流パターン分析、ゲーム分析、脚本分析の 4 種類の分析を行う。
2. 内観療法は、森田正馬によって開発された自己探求による心理療法であり、浄土真宗に伝わる「身調べ」を元にした内観を行う。
3. 論理療法は、エリスによって提唱された心理療法であり、問題を引き起こすイラショナル・ビリーフを、反論説得法や新しい考え方への置き換え等により修正していく。
4. フォーカシングは、ロジャーズが開発したカウンセリング手法であり、言葉にしがたいフェルト・センス(身体感覚)に焦点を当て、フェルト・センスからのメッセージを受けることに主眼をおく。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 11 職業能力開発促進法(2022 年 4 月、10 月改正法施行)に関する次の記述のうち、**適切なものはいくつ**あるか。

- A.労働者が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めることを容易にするため、職業能力の開発及び向上の促進に係る各段階において、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その他の援助を行うこと。
- B. 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に配慮するものとする。
- C.国、都道府県及び市町村は、職業訓練の実施に当たり、労働者がその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に、職業訓練の期間及び時間等について十分配慮するものとする。
- D.職業訓練に関する事務及び事業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、関係機関及び関係者から構成される協議会を組織することができる。

- 1.すべて(4つ)
- 2.3つ
- 3.2つ
- 4.1つ

問 12 「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.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を超えていない。
- 2.キャリアコンサルティングの実施時期は、正社員、正社員以外ともに、「1 年に 1 回、3 年に 1 回など、定期的に実施する」の割合が最も高い。
- 3.キャリアコンサルティングを行う目的は、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」の割合が最も高い。
- 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、「労働者の仕事への意欲が高まった」の割合が最も高い。

第 25 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.OFF-JT または自己啓発支援に支出した企業は、およそ 2 社に 1 社の割合であった。
- 2.最も重要と考える労働者の能力・スキルについて、管理職を除く正社員の 50 歳未満では、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」である。
- 3.職業能力開発推進者の選任状況について、「すべての事業所において選任している」とする企業は約 1 割である。
- 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 10 社に 1 社の割合を超えている。

問 14 就職のための公的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.就職氷河期世代への就職支援のため、ハローワークでは、就職氷河期世代専門窓口の設置や、就職氷河期世代向けセミナーを行っている。
- 2.ひきこもり地域支援センターは、ひきこもりに特化した相談窓口で、社会福祉士や精神保健福祉士、公認心理士などの資格を持つ支援コーディネーターが中心となり相談支援などを行い、すべての都道府県・指定都市に設置されている。
- 3.働くことに悩みを抱えている 15 歳～49 歳の方を対象に相談や就労に向けた支援を行う「地域若者サポートステーション」は、すべての市町村に設置されている。
- 4.新卒応援ハローワークは、大学・大学院・短大・高専・専修学校などの学生・生徒や、これらの学校を卒業した人のためのハローワークである。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 15 多様化する働き方の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. 高度プロフェッショナル制度の導入にあたっては、労使委員会を設置し、委員の過半数以上による承認決議が必要である。
2. 高度プロフェッショナル制度は、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は適用されない。
3. 裁量労働制は、みなし労働時間制のひとつであり、労働時間が労働者の裁量に委ねられている労働契約である。
4. 裁量労働制には、専門業務型裁量労働制と企画業務型裁量労働制がある。

問 16 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」(厚生労働省、令和 3 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. テレワークの形態を在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務の 3 つに分類している。
2. 労働基準法における休憩時間については、テレワークを行う労働者の場合、労使協定により、一斉付与の原則を適用除外とすることが可能である。
3. テレワークの場合において、労働者に時間外・休日労働をさせる場合には、使用者は三六協定の締結、届出や割増賃金の支払は必要ない。
4. テレワークを行う労働者については、事業場における勤務と同様、労働基準法に基づき、使用者が労働災害に対する補償責任を負う。

第 25 回対策「みんな☆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・キャリアドックは、企業・組織の視点に加え、従業員一人ひとりが主体性を発揮し、キャリア開発を実践することを重視・尊重する人材育成・支援を促進・実現する仕組みである。
- 2.セルフ・キャリアドックは、新卒採用者へのリアリティショックや働く作法を含めた定着支援・働き方支援へつながることが期待される。
- 3.セルフ・キャリアドックは、育児・介護休業者が抱える不安を取り除き、仕事と家庭の両立に関わる課題の解決支援へつながることが期待される。
- 4.セルフ・キャリアドックで行った個別の面談内容を全体報告書に記載する場合には、職業能力開発促進法におけるキャリアコンサルタントの守秘義務の対象から除外される。

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、**最も不適切なもの**はどれか。

- 1.2022 年の正規の職員・従業員数は、前年に比べ増加し、8 年連続の増加となった。
- 2.2022 年の非正規の職員・従業員数は、前年と比べ増加し、3 年ぶりの増加となった。
- 3.2022 年の役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は約 2 割である。
- 4.2022 年の完全失業者数は前年に比べ減少し、完全失業率も低下した。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 19 「令和 5 年版労働経済の分析」(厚生労働省、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.日本の賃金は労働生産性への感応度は低く、失業率への感応度は高い。
- 2.日本の雇用者一人当たり年間労働時間は長期的に増加傾向にあり、1996～2019 年の変化をみると、他国と比べて大きく増加している。
- 3.日本の労働分配率は一貫して低下傾向で推移している。
- 4.賃金を持続的に上げていくためには、名目、実質ともに生産性を持続的に上昇させていけるよう、イノベーションを生むことができる土壌を整えることが重要である。

問 20 令和 4 年「障害者雇用状況」集計結果(厚生労働省、2022 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.民間企業に雇用されている障害者の数は、前年より増加し、過去最高となった。
- 2.企業規模別にみると、雇用されている障害者の数は、すべての企業規模で前年より増加した。
- 3.実雇用率は、企業規模が大きいほど低い傾向がある。
- 4.法定雇用率達成企業の割合は、おおよそ 2 社に 1 社の割合である。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 21 労働関係法令に関する次の記述のうち、正しいものはどれか

- 1.労働基準法では、同法の基準に満たない労働条件は無効であり、その場合の労働契約は、契約のすべてが無効になる。
- 2.個別労働紛争解決促進法では、労働組合と事業主の間の紛争は対象としていない。
- 3.労働契約法は、労働契約の基本を定める法令であり、国家公務員にも適用される。
- 4.労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメント防止措置は、中小企業においては義務化されていない。

問 22 賃金に関連する法令の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.法定労働時間を超えた場合の割増賃金は、通常の賃金の 2 割 5 分以上としなければならない。
- 2.法定休日に労働させた場合の割増賃金は、通常の賃金の 3 割 5 分以上としなければならない。
- 3.深夜業に対する割増賃金は、通常の賃金の 2 割 5 分以上としなければならない。
- 4.法定休日に労働させ、その労働が深夜にまで及んだ場合には、休日労働に対する割増賃金と、深夜業に対する割増賃金は併給されない。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 23 解雇・退職に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

- 1.産前産後の休業期間とその後の 30 日間の解雇は、労働基準法上、禁止されている。
- 2.労働者が育児・介護休業などを申し出たこと、又は育児・介護休業などをしたことを理由とする解雇は、育児・介護休業法上、禁止されている。
- 3.試用期間中の労働者を解雇する場合においても、解雇予告または解雇予告手当が必要な場合がある。
- 4.やむを得ず解雇を行う場合には、いかなる場合も、労働基準法に従い 30 日前に解雇予告を行う必要がある。

問 24 雇用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.雇用保険で受給できる 1 日当たりの金額を基本手当日額といい、離職前の賃金に関わらず、金額が定められている。
- 2.個人事業主である「一人親方」には、雇用保険への特別加入が認められている。
- 3.雇用保険は、政府が管掌する任意加入の保険制度である。
- 4.育児休業給付金や教育訓練給付金は、雇用保険から給付される。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 25 「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)で示された産学協働の取組みの各類型のうち、「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」として、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職場見学や社員へのインタビュー
2. 企業や就職情報会社が主催する説明会やイベント
3. 企業が CSR として実施するプログラムや大学が主導する産学協働プログラム
4. 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

問 26 「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. 小学校から中学校までを通じて、自らの学習状況やキャリア形成を見通し、振り返り自己評価を行い、主体的に学びに向かう力を育み、自己実現につなぐものである。
2. 教科学習、教科外活動、学校外の活動の 3 つの視点で振り返り、見通しが持てるような内容とする。
3. 自己評価、学習活動であるため、そのまま学習評価として活用できる。
4. 学年間の引き継ぎは、原則として児童生徒を通じて行い、校種間の引き継ぎは、原則として教師間で行う。

第 25 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 27 文部科学省の GIGA スクール構想に向けた取組みに関する次の記述において、()に入る語句として**最も適切なもの**はどれか。

・特別な支援を必要とする子供を含め、多様な子供たちを誰一人取り残すことなく、公正に()され、資質・能力が一層確実に育成できる教育環境を実現する。

- 1.個別最適化
- 2.個別最大化
- 3.個別適正化
- 4.個別個性化

問 28 「職場における心の健康づくり～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 2 年改正)に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか

- 1.「セルフケア」では、職場の管理監督者が人事労務的な視点からの職場環境等の把握と改善、労働者からの相談対応を行うことなどが重要である。
- 2.「ラインによるケア」では、労働者がストレス要因に対するストレス反応や心の健康について理解するとともに、自らのストレスや心の健康状態について正しく認識できるようにする必要がある。
- 3.「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」では、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、事業場外資源とのネットワークの形成等を行う。
- 4.「事業場外資源によるケア」では、心の健康づくり計画の実施にあたり、事業場外スタッフが中心的な役割を担うことが重要である。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 29 精神疾患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、陽性症状には幻覚と妄想、陰性症状には意欲の低下や集中力の欠如がある。
- 2.強迫性障害には、意志に反して頭に浮かんでしまって払いのけられない強迫観念や、特定の行為をせずにはいられない強迫行為の二つの症状がある。
- 3.双極性障害は、脳の働き方の違いにより、物事のとらえかたや行動のパターンに違いがあるために日常生活に支障のある状態で、自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症(ADHD)などがある。
- 4.うつ病は、気分障害の一つであり、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精神症状とともに、眠れない、食欲がない、疲れやすいといった身体症状が現れる。

問 30 スーパーの職業的発達 の 5 段階と発達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.希望する仕事をする機会を見つけ、職業的地位の安定を築くのは、探索段階での課題である。
- 2.自らの限界を受容し、獲得した地位や利益を保持するのは、維持段階での課題である。
- 3.労働時間を減らし、常々やりたいと思っていたことをやるのは、探索段階での課題である。
- 4.職業的好みが具現化され、特定され、実行に移していくのは、解放段階での課題である。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 31 生涯発達における成人期に焦点を当てた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.レビンソンは、成人期を四季にたとえた「ライフサイクル」に焦点を当て、成人の心理社会的発達は、生活構造の安定期と過渡期が交互に現れ進んでいくと考えた。
- 2.レビンソンは、「老年への過渡期」では、「若さと老い」「破壊と創造」「男らしさと女らしさ」「愛着と分離」の4つの両極性の解決が個性化の主要課題であると考えた。
- 3.エリクソンは、個体発達分化の図式より、7つの発達段階と課題を提唱した。
- 4.エリクソンは、成人期において形成されたアイデンティティ(自我同一性)を中核として、人生生涯全般を捉えるライフサイクル論を唱えた。

問 32 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.ニコルソンは、トランジション・サイクルを、準備、遭遇、順応(適応)、安定化の4段階で捉えている。
- 2.シュロスバーグは転機を、期待していた出来事が起きたとき、予想していなかった出来事が起きたときの2つに分類した。
- 3.ブリッジスは、転機を終焉、中立圏(ニュートラルゾーン)、開始の3段階で表し、転機は終焉から始まるとした。
- 4.金井壽宏は、人生の節目にはキャリア・デザインを行い、その後の偶然の機会には、キャリア・ドリフトを楽しむことの重要性を提唱している。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 33 高年齢者の雇用に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.高年齢者雇用安定法において、65 歳未満の定年制を設けている事業主は、定年の引き上げまたは継続雇用制度の導入のどちらかの措置を講じなければならないとされている。
- 2.高年齢者雇用安定法において、65 歳から 70 歳までの就業機会を確保するための高年齢者就業確保措置は努力義務である。
- 3.「令和 4 年高年齢者雇用状況等報告」によると、65 歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は、約半数である。
- 4.「令和 4 年高年齢者雇用状況等報告」によると、70 歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は、約半数である。

問 34 障害者の就労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.精神・発達障害者しごとサポーターは、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、職場適応を図ることを目的としており、配置型、訪問型、企業在籍型の 3 種類がある。
- 2.地域障害者職業センターでは、障害者職業カウンセラーによる障害者に対する職業評価や職業準備支援を行っている。
- 3.障害者トライアル雇用は、障害者を原則として 3 か月間試行雇用することで、労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することを目的としている。
- 4.障害者雇用促進法の改正により、事業主の責務に、適当な雇用の場の提供、適正な雇用管理等に加え、職業能力の開発及び向上に関する措置が含まれることが明確化された。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 35 認知療法における「自動思考」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自分や他人や世界が「こうあるべきだ」というルールのような頑固な信念を、過度の一般化という。
2. 悪い出来事が起きたときに、自分ではどうすることもできなかった場合でも、自分を責めてしまうのは、べき思考である。
3. 自分は何が起きるかわかると考え、将来悪いことが起こると確信をもって予測してしまうのは、自責思考である。
4. 自己、他者、状況、世界などを、良いか悪いか、できたかできなかったかなどの 2 種類のどちらかに区分してしまうのは、全か無か思考である。

問 36 ロジャーズのカウンセリング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. クライエントの自己概念と経験が一致する方向へ援助するのが、カウンセリングの役割である。
2. 受容的態度とは、クライエントに対して無条件の肯定的関心を持つことである。
3. クライエントの内的世界を、カウンセラー自身の経験から共感的に理解し、それを相手に伝えることを共感的理解という。
4. カウンセラーは、クライエントとの関係において、心理的に安定しており、ありのままの自分を受容していることを自己一致という。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

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.ベーシック・エンカウンター・グループは、人間の心理的成長と対人関係におけるコミュニケーションの改善をねらいとして、シュルツが提唱した。
- 2.サイコドラマは、10名程度が車座になり、自由に話し合うなかで「今ここ」で生じているプロセスに気づき、適切な行動へと活用する手法で、モレノが提唱した。
- 3.T グループは、グループ・サイコセラピー(集団精神療法)の技法で、即興劇を媒介として自己理解や自己洞察をもたらす手法で、レヴィンが提唱した。
- 4.構成的グループ・エンカウンターは、用意されたエクササイズ(課題)を体験しながら、親密な関係づくりと自己の盲点に気づく手法で、國分康孝が提唱した。

問 38 マイジョブ・カード(厚生労働省)に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

- 1.ホランドコード(RIASEC)に基づく興味診断を利用できる。
- 2.対面または Web 面談により、無料のキャリアコンサルティングを利用できる。
- 3.スキルチェックや価値観診断を利用できる。
- 4.履歴書・職務経歴書を作成できる。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 39 インテーク面談(初回面談)に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. システマティック・アプローチでは、解決すべき問題を吟味し、契約を結び、クライアントのコミットメントを確かにする段階である。
2. ヘルピング技法では、事前段階(かかわり技法)と位置づけられ、ラポールを形成する段階である。
3. マイクロカウンセリングでは、視線の合わせ方、身体言語、声の調子、言語的追跡を中心とした、かかわり行動によりラポールを形成する段階である。
4. コーヒーカップ・モデルでは、受容、繰り返し、明確化や質問などにより、リレーションづくりの段階である。

問 40 ホランドの六角形モデル(RIASEC)を利用したアセスメントツールとして、**最も不適切なもの**はどれか。

1. OHBY カード
2. VPI 職業興味検査
3. 厚生労働省編一般職業適性検査
4. 職業レディネス・テスト(VRT)

第 25 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、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.職業情報提供サイト(愛称:job tag)では、約 5,000 の職業情報を掲載している。
- 2.職業適性テスト(G テスト)や価値観検査はあるが、職業興味検査は実装されていない。
- 3.「重視する仕事の性質」や、「避けたい仕事の性質」から職業を検索することができる。
- 4.すべての職種の職業能力チェックをチェックシートで実施することができる。

問 42 公的な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.日本標準職業分類は、職業紹介事業等求人・求職のマッチングや、求人・求職の職業別動向把握などを行うために使用される。
- 2.厚生労働省編職業分類は、日本標準職業分類との整合性は全く考慮されていない。
- 3.厚生労働省編職業分類は、統計法に基づいた統計基準として作成されている。
- 4.厚生労働省編職業分類は、令和 4 年の改定により、それまでに存在していた細分類が廃止された。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 43 目標設定の意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. 目標設定は、クライアントが自分の考えを方向づけ、最終目標に向かって行動するのを援助するが、それは固定的なものではない。
2. 目標は、明確に宣言され、かつ到達が困難であるとき人を最も動機づけるものであり、目標達成は努力の報酬である。
3. 目標設定は、カウンセリングの進展を客観的に測定、評価するのに役立つ。
4. 目標を設定することによって、カウンセリングを合理的に進めるのに役立つ。

問 44 意思決定の意義に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. カウンセリング・プロセスの中でクライアントは、積極的でなく受動的な役割を果たすことができる。
2. 意思決定は「完璧性」を求めるものであり、決定されたことは変わることはない。
3. どのような意思決定をするかが重要であり、意思決定のタイミングは重要ではない。
4. 意思決定のプロセスにおいても、情報の収集、提供及び活用は重要である。

第 25 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 45 面談の自己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. 設定した目標を達成したかどうかは、クライアントの努力次第であるため、自己評価の必要はない。
2. 全体でどのぐらいの時間を要したか、回数は適当だったかなどの時間的な枠組みは、自己評価の必要はない。
3. システマティック・アプローチの各ステップに従って、ガイダンスやコンサルティングとカウンセリングを行ったかは、自己評価の必要はない。
4. 自己評価の基準の源には、クライアントがどう感じているか、カウンセリング関係の説明は理解されているか、クライアントは達成すべき目標を自分のものとして捉えているかなどがある。

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. キャリア形成・学び直し支援センターでは、セルフ・キャリアドックや雇用型訓練の導入支援を行っている。
2. 「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、2023 年)の個人調査によると、令和 3 年度中にキャリアコンサルティングを受けた者の割合は、「労働者全体」では約 4 割である。
3. グッドキャリア企業アワードでは、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し、その取組み内容などを発信することで、キャリア形成支援の定着を目指している。
4. 「第 11 次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2021 年)では、場所を問わずキャリアコンサルティングの機会を提供できるよう、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進することが明記されている。

第 25 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. キャリアコンサルタントには、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る。
2. 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、守秘義務に留意した上で、相談内容を経営者層や関連部門にフィードバックする必要がある。
3. メンタルヘルス不調の未然防止のための、ストレスに関する理解や、ストレスチェック制度活用のための啓蒙活動をするよりも、産業医や社外の医療機関との関係を深めることが大切である。
4. 中堅社員向けのキャリア研修を企画するにあたり、経営トップ層からの経営方針や人材育成方針を語ってもらう機会を設けることは、キャリア形成支援として有効である。

問 48 「キャリアコンサルタントの実践力強化に関する調査研究事業報告書」(厚生労働省、令和3年)で示された、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. 個人スーパービジョンは、スーパーバイザーからスーパーバイジーに、基本的に定期的・継続的に1対1で提供される専門的介入による教育的プロセスである。
2. グループ・スーパービジョンは、特定のスーパーバイザーの下に数人の限定されたスーパーバイジーが集まって定期的・継続的に行うものである。
3. 初心段階のスーパーバイジーに対するスーパービジョンでは、コンサルテーション(照会)の要素が強く、スーパーバイジーの特定のニーズに応じたスーパーバイザーの専門性が関わってくる。
4. スーパーバイザーがスーパービジョンを希望する際には、スーパービジョンの目的を確認したうえで目標等について話し合い、スーパーバイザーとスーパーバイジー間で契約を締結する。

第 25 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

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. 個別面談スキル
2. 企業の財務に関する知識
3. 法令・制度
4. 多職種連携に関する知識

問 50 職業能力開発促進法で定められたキャリアコンサルタントの義務等に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. キャリアコンサルタントでない者は、キャリアコンサルタント又はこれに紛らわしい名称を用いてはならない。
2. キャリアコンサルタントは、その業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。
3. キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントの信用を傷つけ、又はキャリアコンサルタント全体の不名誉となるような行為をしてはならない。
4. キャリアコンサルタントでなくなった後は、守秘義務は適用されない。