

第 26 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 1 「2023 年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」(日本経済団体連合会、2024 年)の内容に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.労働組合の有無について、「従業員の過半数で構成する労働組合のみがある」とする回答が半数を超えている。
- 2.社員のエンゲージメントについて、現状では「全体的に高い状況にある」の回答が「高い層と低い層がある(まだら)」の回答よりも多い。
- 3.職場におけるコミュニケーションについて、「課題は感じていない」が半数を超えている。
- 4.専門有期雇用等社員(専門能力を有し、重要かつ時限的なプロジェクトに従事することを目的として期間を定めて雇用している有期雇用社員やパートタイム社員)がいるとする回答が半数を超えている。

問 2 「令和 5 年版労働経済の分析」(厚生労働省、2023 年)で示された「持続的な賃上げに向けて」に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

- 1.我が国の一人当たり名目生産性と賃金は、1996 年からの 25 年間、ほぼ横ばいで推移している。
- 2.我が国の賃金は、労働生産性に対して感応度が高く、雇用情勢に対して感応度が低い傾向がある。
- 3.我が国では、労働時間や労働分配の減少と交易条件の悪化が一人当たり実質賃金増加率を押し下げている。
- 4.我が国の労働分配率は 1996 年からの 25 年間、一貫して低下傾向で推移している。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 3 「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書」(厚生労働省、2024 年)に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「第 2 回キャリアコンサルタントの活動状況調査」(労働政策研究・研修機構、2023 年)によると、キャリアコンサルタントとして活動している者の活動領域では、需給調整(機関)の割合が最も高い。
2. 「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」(内閣官房、2023 年)では、リ・スキリングの選択に関する支援や、キャリアアップや転職の相談に応じるキャリアコンサルタントの体制整備について言及されている。
3. 令和 4 年度の能力開発基本調査(厚生労働省)によると、前年度にキャリアに関する相談を利用した労働者は全体の約 4 割であり、相談した相手は、上司・管理者が最も多い。
4. 令和 4 年に改正された職業能力開発促進法において、事業主は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場合には、キャリアコンサルタントを活用することが義務づけられた。

問 4 サビカス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. キャリア・アダプタビリティの 4 つの次元には、キャリア関心、キャリア統制、キャリア好奇心、キャリア自信がある。
2. スーパーやホルランドの理論を尊重し、独自のキャリア構築理論を展開した。
3. キャリア・アダプタビリティを向上させる目的は、自己概念を実現することにある、と主張している。
4. ライフテーマとは、「なぜそのような職業を選択するのか」に答えるものではなく、「どのような職業が自分に合っているのか」に答える概念である。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 5 多文化・社会正義論に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- 1.ブルースティンが提唱した社会正義に関するキャリアガイダンス論の枠組みのひとつに「キャリアガイダンスの 4 つのイデオロギー」がある。
- 2.フアドは、キャリア支援で使用するアセスメントは、暗黙にアメリカ白人の主流文化を前提としていると批判し、「異文化キャリアアセスメント論」を主張した。
- 3.ワッツは、文化やアイデンティティに配慮した 4 つの領域からなる「文化を取り入れたキャリアカウンセリングモデル (Culture-Infused Career Counseling: CICC)」を提唱した。
- 4.アーサーは、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」は最もパターニシスな影響を与えるとした。

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.組織と個人の相互作用と個人のキャリア発達を促すことに価値を置き、6 つのキャリア・アンカーを整理した。
- 2.組織の 3 次元モデル (キャリア・コーン) では、組織内でのキャリアは 3 方向で形成され、垂直方向への移動は、職位や職階の上下移動を表している。
- 3.キャリア・アンカーを確かめるには、「才能と能力」、「動機と欲求」、「課題接近スキル」の 3 つの問いが有効であると考えた。
- 4.キャリアサイクルの段階と課題において、「自分のキャリア・アンカーを知り、評価する」が特定の課題となるのは、衰え及び離脱の段階である。

第 26 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 7 キャリアに関連する諸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. ホランドは、「人と職業のマッチング」を理論の基礎とする特性因子カウンセリングを提唱した。
2. ゴッドフレッドソンは、子供のキャリア発達に関して、制限妥協理論を提唱した。
3. スーパーは、過去の職歴などのデータからその人の主題(テーマ)を抽出し、将来を予測する「主題外挿法(TEM)」を発表した。
4. ジェプセンは、キャリアはノンフィクションの仕事経験小説と捉え、ストーリー(物語)としてのキャリアカウンセリングを提唱した。

問 8 認知的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. 認知には階層構造があり、浅いレベルの、その場の状況や相手などに応じてふと浮かんでくる思考やことばを、スキーマという。
2. 認知的アプローチの代表的な療法には、エリスが提唱した認知療法やベックが提唱した論理療法がある。
3. 認知の歪みの主なものとして、自分ではどうすることもできない場合でも自分を責めてしまう「全か無か思考」がある。
4. 認知の再構成においては、「マイナス思考」を「プラス思考」にすることを目指すのではなく、思考の柔らかさやレパートリーの多さを取り戻すことを重視する。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 9 来談者中心療法におけるカウンセラーの基本的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. カウンセラーの役割は、クライアントの自己概念と経験が一致する方向へ援助することである。
2. カウンセラーがクライア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共感的理解という。
3. カウンセラーが、クライアントに対して無条件の肯定的関心を持つことを受容的態度という。
4. クライアントの適応・成長能力をカウンセラーが信頼し、相談者のもつ自己実現傾向を信頼する。

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. 行動療法の系統的脱感作は、弛緩訓練によって不安反応を制止し、段階的に不安反応を除去する技法で、ウォルピによって開発された。
2. 日本の精神療法のひとつ、内観療法は浄土真宗に伝わる身調べを前身としており、森田正馬によって基礎が作られた。
3. ゲシュタルト療法は、相談者の過去ではなく、「いま、ここ」での気づきを得る心理療法であり、バーンが創始した。
4. 自律訓練法は、受動的注意集中の状態で筋肉の緊張を解き、中枢神経や脳の機能を調整し心身を整えることを目的とした訓練法であり、フロイトが体系化した。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 11 統計法に基づく一般統計調査である「能力開発基本調査」に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

- 1.調査の対象は、「企業調査」と「事業所調査」の二種類に分かれている。
- 2.調査は、厚生労働省が、原則として毎年実施している。
- 3.職業能力開発推進者の選任は、事業主の努力義務とされている。
- 4.自己啓発の範囲には、職業に関係ない趣味、娯楽や、健康増進のためのスポーツは含まれない。

問 12 「令和 4 年度能力開発基本調査」(厚生労働省、2023 年)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仕組みを導入している事業所は、全体の半数に達していない。
2. 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、「労働者の主体的な職業生活設計を支援するため」が最も多い。
- 3.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」が最も多い。
4. キャリアコンサルティングを行う仕組みのない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由としては、「労働者からの希望がない」が正社員、正社員以外ともに最も多い。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 13 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.仕事を遂行するために必要な「知識」と「技術・技能」に加え、成果につながる職務の行動について、業種別、職種・職務別に整理したものである。
- 2.業種横断的な経理・人事等の事務系 9 職種及び、電気機械器具製造業、ホテル業、在宅介護業等の 56 業種について整備されている。
- 3.職業能力評価シートは、職業能力評価基準で設定されているレベル1～4をもとに、能力開発の標準的な道筋を示したものである。
- 4.「職業能力評価基準活用のすすめ」は、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する、キャリアコンサルタント等支援者向けのマニュアルである。

問 14 教育訓練給付金に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.給付率は、一般教育訓練は受講費用の 20%、特定一般教育訓練は 40%である。
- 2.教育訓練給付金は、パート・アルバイトや派遣労働者は対象外である。
- 3.専門実践教育訓練及び一般教育訓練の支給申請には、原則として、訓練前キャリアコンサルティングの実施が求められる。
- 4.キャリア形成・リスクリング支援センターや、キャリア形成・リスクリング相談コーナーでは、訓練前キャリアコンサルティングを実施していない。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 15 裁量労働制に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 専門業務型裁量労働制の導入にあたっては、労働者本人の同意を得なければならない。
2. 企画業務型裁量労働制の導入にあたっては、労働者本人の同意を得なければならない。
3. 専門業務型裁量労働制の対象となる業務は、省令・告示により定められた 20 業務に限られる。
4. 裁量労働制は、「みなし労働時間」を労働したものとみなされるため、どんな場合であっても、時間外手当が発生することはない。

問 16 人事考課における評価誤差に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ハロー効果は、独立している評価項目であるにも関わらず、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。
2. 対比誤差は、被考課者と自らを比較し、自らより優れている点は過大に、劣っている点は過小に評価してしまうことである。
3. 中心化傾向は、被考課者の特性について、実際以上の甘い考課をしてしまう傾向のことである。
4. 論理的誤差は、被考課者のある特性に好印象を抱いていると、他の特性についても高い考課をする傾向のことである。

第 26 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 17 ジョブ型雇用に関する次の記述のうち、その特徴を表すものとして**最も適切なもの**はどれか。

- 1.人材育成の点では、ゼネラリストの育成に適している。
- 2.採用方針は、新卒一括採用が基本となる。
- 3.職務内容は、職務記述書で特定する。
- 4.職務と給与が対応するため、職能給との相性がよい。

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 年平均の完全失業率は 2.6%で、男性より女性の方が低い傾向である。
- 2.2022 年平均の就業者のうち、前年に比べ最も増加した産業は「宿泊業、飲食サービス業」である。
- 3.2022 年平均の完全失業者数は 3 年ぶりに減少した。
- 4.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 30%台である。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 19 我が国の雇用や労働市場の状況についての調査・報告に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

- 1.雇用均等基本調査は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態を明らかにするものである。
- 2.一般職業紹介状況は、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明らかにするものである。
- 3.就労条件総合調査は、主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、我が国の民間企業における就労条件の現状を明らかにするものである。
- 4.賃金構造基本統計調査は、主要産業に雇用される労働者について、その賃金の実態を労働者の雇用形態、就業形態、職種、性、年齢別等に明らかにするものである。

問 20 「『外国人雇用状況』の届出状況まとめ(令和5年 10 月末現在)」(厚生労働省)における、我が国の外国人雇用状況に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

- 1.令和 5 年 10 月末現在の外国人労働者数は、平成 19 年に外国人雇用状況届出が義務化されて以来、過去最高となった。
- 2.外国人労働者を在留資格別に見ると、「身分に基づく在留資格」が最も多い。
- 3.外国人労働者を雇用している事業所を規模別に見ると、労働者数「30 人未満」の規模の事業所が最も多い。
- 4.外国人労働者を国籍別に見ると、最も多いのは中国である。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 21 近年改正のあった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.労働基準法の時間外労働の上限の適用が 5 年間猶予されていた事業、業務の一つに、自動車運転の業務が含まれる。
- 2.すべての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時において、「就業場所・業務の変更の範囲」を明示することが義務づけられた。
- 3.心理的負荷による精神障害の労災認定基準が改正され、業務による心理的負荷評価表が見直され、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」ことが追加された。
- 4.民間企業の障害者の法定雇用率は段階的に引き上げられ、令和 6 年度(2024 年度)から 3.0% となった。

問 22 採用に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

- 1.事業主は労働者の募集および採用について、年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならないこととされており、いかなる場合であっても、年齢制限は認められていない。
- 2.事業主は、労働者の募集及び採用において、障害者であることを理由に差別することが禁止されているが、合理的な配慮は努力義務である。
- 3.男女均等の見地から、女性が少ない場合において、女性を優先して採用することは男女雇用機会均等法に違反する。
- 4.採用面接の際に、「人生観、生活信条などに関すること」を尋ねることは、就職差別につながるおそれがある。

第 26 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 23 最低賃金法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

- 1.最低賃金額に達しない賃金の支払いをしても、使用者は刑事処罰の対象とならない。
- 2.地域別最低賃金の改定は、中央最低賃金審議会が引上げの目安額を決め、地方最低賃金審議会がこれを参考に引上げ額を決める方法で行われている。
- 3.派遣労働者には、派遣元の最低賃金が適用される。
- 4.最低賃金の対象となる賃金には、通勤手当や家族手当が含まれる。

問 24 労働者災害補償保険法(労災保険)に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

- 1.労災保険は、原則として、一人でも労働者を使用する事業は、規模の大小を問わず、すべてに適用される。
- 2.労災保険の保険料は、全額事業主負担である。
- 3.通常、A 社で就業した後、B 社で就業している場合に、A 社を出て B 社への途中で転倒し、ケガをしたとき、労災保険給付の手続は B 社で行う。
- 4.業務命令による出張中、所定労働時間外に宿泊ホテル内で転倒し怪我をした場合には、原則として労災保険給付の対象にならない。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 25 「令和 5 年度学校基本調査(確定値)」(文部科学省)に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.大学の学部学生に占める女子学生の割合は過去最高となった。
- 2.義務教育学校の在学者数は、減少し過去最小となった。
- 3.中等教育学校の在学者数は、減少し過去最小となった。
- 4 小学校及び中学校の在学者数は、増加し過去最多となった。

問 26 「令和 5 年 3 月新規高等学校卒業者の就職状況(令和 5 年 3 月末現在)に関する調査について」(文部科学省、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.新規高等学校卒業者の就職率(就職者の就職希望者に対する割合)は、90%を超えている。
- 2.新規高等学校卒業者の学科別就職率では、「工業」が最も高い。
- 3.新規高等学校卒業者に占める、就職希望者の割合は約 3 割である。
- 4.新規高等学校卒業者の都道府県別の就職率は、富山県と福井県が最も高く、沖縄県が最も低い。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 27 教育に関連する法律や、それらに基づく計画に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.社会教育法における社会教育とは、主として青少年及び成人に対して行われる組織的な教育活動をいい、体育及びレクリエーションの活動を含む。
- 2.学校教育法は、日本国憲法に則り、我が国の未来を切り拓く教育の基本を確立し、その振興を図ることを目的として制定された。
- 3.教育基本法は、学校教育制度に関する基本を定めた法律であり、学校種、学校の設置、教員の配置、教育目標などが定められている。
- 4.教育振興基本計画は、教育基本法に示された理念の実現と、我が国の教育振興に関する施策の総合的・計画的な推進を図るため、毎年策定されている。

問 28「令和 4 年『労働安全衛生調査(実態調査)』の概況」(厚生労働省、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.過去 1 年間にメンタルヘルス不調により連続 1 ヶ月以上休業した労働者又は退職した労働者がいた事業所の割合は 50%を超えている。
- 2.過去 1 年間にメンタルヘルス不調により連続 1 ヶ月以上休業した労働者の割合は、1%を超えている。
- 3.メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、半数を超えている。
- 4.メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所について、取組内容をみると、「メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任」が最も多い。

第 26 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 29 うつ病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. 気分が落ち込み、楽しめない。
2. 自分を責めてしまう。
3. 過剰に手洗いを行う。
4. 体がだるい、疲れやすい。

問 30 レビンソンの発達段階に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 成長・空想・探究、仕事の世界へのエントリー、基本訓練、キャリア初期、キャリア中期、キャリア中期の危機、キャリア後期、衰え及び離脱、引退
2. 乳児期、幼児前期、幼児後期、学童期、青年期、成人前期、成人期、老年期
3. 空想期、試行期、現実期
4. 児童期と青年期、成人前期、中年期、老年期

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 31 エリクソンの心理社会的発達課題に関する次の記述のうち、「成人期」の発達課題として最も適切なものはどれか。

- 1.信頼対不信
- 2.勤勉性対劣等感
- 3.親密性対孤立
- 4.世代性対停滞性

問 32 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.転機を乗り越える際には、「状況」(Situation)、「自己」(Self)、「支援」(Support)、「戦略」(Strategy)の 4 つの資源を点検することが必要である。
- 2.転機や変化は決して予測できるものでも、人生途上で誰でも共通して遭遇する出来事ではないとした。
- 3.転機の始まりは何かが始まるときではなく、何かが終わるときであるとした。
- 4.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」、「期待していた出来事が起こらなかったとき」の 3 つに分類した。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 33 就職氷河期世代に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

- 1.1990 年代～2000 年代の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代を、就職氷河期世代と呼んでいる。
- 2.ハローワークでは、「就職氷河期世代専門窓口」での相談や、「就職氷河期世代向けセミナー」などを行っている。
- 3.地域若者サポートステーションでは、働く一歩を踏み出したい 15 歳～35 歳までの方を対象に支援を行っている。
- 4.「就職氷河期世代のキャリアと意識」(労働政策研究・研修機構、2024 年)によると、就職氷河期のキャリアの困難の特徴として、「ヨーヨー型」キャリアである点をあげている。

問 34 介護と仕事の両立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.厚生労働省では、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組むことを示すシンボルマーク「ちりょうさ」を作成し、企業が介護離職を未然に防止する機運の醸成を図っている。
- 2.要介護状態の家族を介護する労働者は、対象家族1人につき 93 日、介護休業を取得できるが、分割取得はできない。
- 3.介護休業中に給与が支給されない場合には、社会保険の支払義務が免除される。
- 4.介護休業中の経済的支援として、雇用保険の被保険者で、一定の要件を満たす場合には、介護休業期間中に休業開始時賃金日額の 67%相当額の介護休業給付金が支給される。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 35 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. 従業員の定年を定める場合には、その定年年齢は 55 歳以上としなければならない。
2. 定年年齢を 65 歳未満に定めている事業主は、「65 歳までの定年の引上げ」か「65 歳までの継続雇用制度の導入」のいずれかの措置を実施しなければならない。
3. 65 歳までの高年齢者雇用確保措置における継続雇用制度の雇用先は、自社のみが認められ、グループ会社は認められない。
4. 70 歳までの高年齢者就業確保措置として、継続的に業務委託契約を締結することも認められる。

問 36 カウンセリングのプロセス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、「リレーションをつくる」、「問題の把握」、「問題を解決」の 3 つのプロセスからなる。
2. カーカフのヘルピング技法は、援助全体のプロセスを 4 段階に分け、カウンセラーをヘルパー、クライアントをヘルピーと呼ぶ。
3. アイビイのマイクロカウンセリングでは、個人の病理に注目して治療をしていくという考え方に立っている。
4. ウィリアムソンの特性因子カウンセリングは、分析、総合、診断、予後、処置、追指導の 6 段階を経て行われる。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 37 構成的グループエンカウンターに関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

- 1.ふれあいと自己発見を通じた自己理解や自他発見によって、自らの防衛やとらわれから解放されるねらいがある。
- 2.「構成」には、エクササイズの設定も含まれ、メンバーはエクササイズを拒否することはできない。
- 3.どのようなエクササイズをどのような場面でどのように展開するかについては、あらかじめ決められており、参加者の心理状態によって内容を変更することはない。
- 4.自由な人間関係づくりとふれあいを目指しているため、「役割」という枠組みを作ることはない。

問 38 ジョブ・カード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、「職業能力証明」のツールとして活用できる。
- 2.ジョブ・カードは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールである。
- 3.ジョブ・カードは、大別するとキャリア・プランシートと職務経歴シートの 2 つの様式で構成される。
- 4.ジョブ・カードは、Web サイト「マイジョブ・カード」で作成できる。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 39 キャリアコンサルティングに関する次の用語の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.コーディネーションは、複数の専門家が役割を分担し、課題解決に取り組むことをいう。
- 2.リファーマーは、面接の目的を確認し、インフォームド・コンセント(説明と同意)を経て信頼関係を構築する面談である。
- 3.コンサルテーションは、自分よりも相談に相応しい専門家を相談者に紹介することをいう。
- 4.アドボカシーとは、クライアントの代わりにクライアントの代弁者となって提言をしたり、問題解決したりすることである。

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、**最も不適切なもの**はどれか。

- 1.職業興味と自信度を 6 つの領域で測定できるのに加え、基礎的志向性が測定できる。
- 2.主な対象者は、中学生・高校生を中心に大学生等、職業経験が全くないか、少ない人である。
- 3.A 検査は職業興味を、C 検査は職務遂行の自信度を測定するが、質問内容は同一である。
- 4.基礎的志向性には、対人関係志向と対物関係志向の 2 種類がある。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 41 検査(アセスメント)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.対象者には、あらかじめ検査の目的を十分に理解させること。
- 2.結果の解釈は対象者の一つの側面を表しているにすぎないため、拡大解釈をしてはならない。
- 3.個人情報保護のため、検査の実施後は速やかに記録を廃棄する。
- 4.検査の限界を認識し、目的と対象に合った、妥当性と信頼性の高い検査を選択する。

問 42 職業情報に関連する公的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.「職業情報提供サイト(job tag)」を高等学校・専修学校・大学等で活用するための教職員向けパンフレット「『job tag』活用のすすめ」が用意されている。
- 2.「両立支援のひろば」には、自社の仕事と家庭の両立支援の取組状況を客観的に診断する「両立診断サイト」がある。
- 3.「職業情報提供サイト(job tag)」では、職場改善に積極的な企業の職場情報の検索、職場情報の企業間での比較、職場情報のダウンロードなどを行うことができる。
- 4.「若者雇用促進総合サイト」では、新卒者や既卒者の就職を支援する新卒応援ハローワークの紹介や、全国のユースエール認定企業を紹介している。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 43 システマティック・アプローチにおける方策の実行に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

- 1.可能性のある方策をいくつか考え、その中から適切な方策を一つ選ぶ。
- 2.クライアントのニーズに合うように方策を変更する。
- 3.方策達成のために、カウンセラーとクライアントが契約を結ぶ。
- 4.情報提供の原則は、カウンセラー自身が情報そのものを迅速に伝えることである。

問 44 学習方策や自己管理方策の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.学習方策における技能(スキル)とは、特定の職業能力のことをいい、情報探索や職業選択の能力は含まれない。
- 2.学習方策における習慣(行動パターン)とは、不平・不満を言うなどのクライアント自身が気づいていない、習慣的な行動パターンは含まれない。
- 3.不適切な習慣は、クライアント自身が不適切な習慣を矯正するのではなく、カウンセラーが治すべきものである。
- 4.クライアントが方策に取り組む意欲を引き出すためには、達成可能なサブターゲットを立案し、その実行に対するクライアントの努力をほめ、勇気づけることも有効である

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 45 相談の成果の評価と終了に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. カウンセリングの終了は、キャリアコンサルタントの判断のみで行う。
2. クライアントが目標に照らしてどのレベルまで達成したかを、キャリアコンサルタントが主観的に認識する。
3. 終了を正式に宣言したら、その後も延々とカウンセリング関係が続けることを避ける。
4. キャリアコンサルタント自身が、自身のためにカウンセリングの内容を評価する必要はない。

問 46 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. ワーク・ライフ・バランスに配慮した勤務体制作りに関して、人事部への提言を行った。
2. 従業員を公正に評価する人事考課システムを構築するための助言を経営層へ行った。
3. 経営層が従業員のキャリア形成支援に積極的ではない場合、労使双方のメリットを提案して、取組みを提案した。
4. 企業内のキャリアコンサルタントは、他の専門家と協働する必要がある場合であっても、支援のための資源は社内にとどめ、社外に求めるべきではない。

第 26 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に必要なネット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.生産性向上人材育成支援センターでは、中小企業等の生産性向上に向けた人材育成を支援するための総合窓口を設置している。
- 2.キャリア形成・リスキリング支援センターでは、長時間労働者への医師による面接指導の相談や、メンタルヘルスに関する健康相談等を提供している
- 3.中央労働災害防止協会は、事業主の労働災害防止活動を促進し、働く人の安全と健康を確保するための総合的活動を行っている。
- 4.地域障害者職業センターでは、障害者に対する職業リハビリテーションサービスや、事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談や支援を行っている。

問 48 「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)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.キャリアコンサルタントには、共通して深化させる専門性と、企業、学校・教育機関、需給調整機関、地域のキャリア支援機関など活動領域や特定分野ごとに深化させていくべき専門性がある。
- 2.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。
- 3.セルフ・キャリアドックの展開を念頭に、組織視点からのキャリア形成支援、企業への提案力、課題発見・課題解決力、人事との協業は、キャリアコンサルタントの能力要件として位置づけられていない。
- 4.人材移動が進む外部労働市場を念頭に置けば、社外へのキャリアチェンジに求められる若年層のリテンションを高める機能が、キャリアコンサルタントに求められる。

第 26 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 49 キャリアコンサルタントとして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、キャリアコンサルティングを行うに当たり、人間尊重を基本理念とし、多様性を重んじ、個の尊厳を侵してはならない。
2. キャリアコンサルタントは、相談者の利益を第一義として、誠実に責任を果たさなければならない。
3. キャリアコンサルタントは、キャリアコンサルタントとしての品位と矜持を保ち、法律や公序良俗に反する行為をしてはならない。
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当たり、自己の専門性の範囲を超える業務に挑戦することが求められる。

問 50 キャリアコンサルタントとしての説明責任と組織との関係に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者に対して、キャリアコンサルティングの目的及びその範囲、守秘義務とその範囲について、書面や口頭で説明を行い、相談者の同意を得た上で面談を行った。
2. 組織より依頼を受けてキャリアコンサルティングを行う場合に、守秘義務の取扱いなどの事項について契約書に明記する等、組織側と合意を得ることなく依頼された業務に着手した。
3. 相談者と組織との利益相反等を発見したため、なるべく早い方がよいと考え、相談者の了解を得ることなく、組織に対し問題の報告を行った。
4. 自らが所属する組織内でキャリアコンサルティングを行う場合には、組織の利益を守るために最大限の努力をしなければならない。