

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 1 「令和 6 年版労働経済の分析」(厚生労働省、2024 年)で述べられた、人手不足への対応に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.2010 年代から現在まで続く人手不足は、「長期かつ粘着的」であった過去の局面と比べ、「短期かつ流動的」であり、欠員率が示す程度以上に深刻である。
- 2.産業間・職業間の労働移動について、産業ごとの転職入職率についてみると、「医療、福祉」や「製造業」では他産業からの転職入職率が高い。
- 3.人手不足と賃金の関係では、アメリカと比較して、我が国の欠員率の上昇に対する賃金上昇率の感応度は高い。
- 4.我が国の時間当たりの実質労働生産性は、OECD 諸国の中でも上位であり、労働力供給の増加を実現することで、賃金を据え置いたまま人手不足への対応が可能となる。

問 2 「雇用政策研究会報告書」(厚生労働省、2024 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.総務省「令和 5 年通信利用動向調査」によると、テレワークを導入している企業は 2021 年には 50%に達しており、2023 年まで概ね横ばいで推移している。
- 2.総務省「労働力調査(基本集計)」によると、2023 年平均において、男性の非正規雇用比率は約 2 割である一方、女性の非正規雇用比率は約 5 割である。
- 3.厚生労働省「雇用均等基本調査」によると、男性の育休取得率は近年上昇傾向にあり、5 割を超えている。
- 4.厚生労働省「国民生活基礎調査」において、同居または別居する家族の主な介護者の性別をみると、2022 年は女性が 7 割を占めており、介護の担い手の中心は女性となっていることが窺える。

第 29 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)に示されている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. キャリア支援の一環として、キャリアコンサルタントを活用することは、企業目線のみならず、労働者に寄り添ったプラスアルファの視座を提供できるところに意義がある。
2. キャリアコンサルティングを行う仕組みがある事業所は4割程度であり、企業領域においてキャリアコンサルタントが活動する余地と素地は広く残されている。
3. 職業能力開発推進者にキャリアコンサルタントの資格保有者や、キャリアコンサルティングの実施経験者を積極的に充てることを推進することは、有効な手段である。
4. キャリアコンサルタントへの期待として、内部労働市場を念頭に置いた場合には、情報提供や助言による、就職マッチング機能がある。

問4 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. キャリアサイクルの段階と課題によれば、「自分のキャリア・アンカーを知り、評価する」のは、キャリア初期の段階である。
2. 外的キャリアを、水平的な職能、垂直的な階層、部内者化を意味する中心性の3次元モデルで説明している。
3. キャリア・サバイバルとは、人が何らかの職業上の選択を迫られた時、最も手放したくない欲求、価値観、能力(才能)のことをいう。
4. 内的キャリアを、「専門・職能別コンピテンス」「保障・安定」「起業家的創造性」「自律・独立」「純粋な挑戦」「生活様式」の6つキャリア・アンカーで表した。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 5 ジェラット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.個人のキャリア意思決定に影響を与える要因として、遺伝的な特性・特別な能力、環境的状况・環境的出来事、学習経験、課題接近スキルをあげている。
- 2.社会の不確実さを積極的に受け入れて意思決定するためには、客観的で合理的な戦略だけでなく、主観的で直感的な戦略を統合して用いなければならないとした。
- 3.意思決定は、個人が持つ自己概念や希望、期待、職業観等の前提と、外界からの情報との間に生じた不一致の解消にあるとした。
- 4.自己理解と職業の理解が土台となり、個人の意思決定スキルやメタ認知が促されていく認知的情報処理理論を提唱した。

問 6 スーパー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.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。
- 2.職業的発達段階の間には、暦年齢に密接に関連した「移行期」があるとした。
- 3.子供は自分の興味や関心によって職業を考えるわけではなく、自分が考慮すべき選択肢を排除するように職業を考えるとした。
- 4.人が生きている領域を、「生物学的、社会的」「家族関係」「仕事、キャリア」の 3 つの サイクルに分け、各サイクルの段階と課題は、相互に密接に関連しあうと考えた。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 7 キャリアに関連する理論に関する次の記述のうち、適切なものはいくつあるか。

- A. プライアとブライトは、キャリアが偶然によって不規則に変化するという視点をもって、一人一人がユニークなキャリアを発展させていくことを推奨する、キャリア・カオス理論を提唱した。
- B. サビカスのキャリア・アダプタビリティは、関心(concern)、統制(control)、好奇心(curiosity)、自信(confidence)の 4 つの次元から構成されている。
- C. ハンセンは、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。
- D. ギンズバーグは、職業発達のプロセスを、成長段階、探索段階、確立段階、維持段階、解放段階の 5 つに分けた。

1.1 つ

2.2 つ

3.3 つ

4.4 つ

問 8 社会的学習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. バンデューラは自己効力感を高める4つの情報源として、遂行行動の達成、言語的説得、代理的経験、情動的喚起をあげている。
- 2. レント、ブラウン、ハケットが提唱した社会認知的学習理論(SCCT)は、バンデューラが提唱した自己効力感や三者相互作用を理論の基盤としている。
- 3. バンデューラのモデリングの過程には、注意過程、保持過程、援助過程、動機づけ過程の 4 つの過程がある。
- 4. クランボルツは偶然の出来事を捉える 5 つのスキルとして、好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、冒険心をあげている。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 9 カウンセリングの理論や心理療法の提唱者、名称や特徴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. 森田正馬、内観療法
2. パールズ、ゲシュタルト療法
3. スキナー、系統的脱感作
4. バーン、現実療法

問 10 ロジャーズの来談者中心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. パーソナリティの基本要素は自己概念と経験であるとし、自己概念と経験が分離している状態を自己一致という。
2. 人は実現傾向を持ち、それを達成した状態を「十分に機能する人間」とよび、カウンセリングの目標とした。
3. カウンセラーが、クライアントに無条件の肯定的関心を持つことを、共感的理解という。
4. クライアントが自分の中で感じられる身体感覚であるフェルト・センスに焦点を当て、フェルト・センスからのメッセージを受けとることに主眼を置いている。

第 29 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 11 「令和 5 年度能力開発基本調査」(厚生労働省、2024 年)の事業所調査に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 事業所が OFF-JT を実施した対象を職層別にみると、「管理職層」が最も多い。
2. 正社員に対して計画的な OJT を実施した事業所は約 3 社に 1 社の割合である。
3. 能力開発や人材育成に関して何らかの問題があるとする事業所のうち、問題点として最も多いのは、「指導する人材が不足している」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、「自己啓発する労働者が増えた」が最も多い。

問 12 「令和 5 年度能力開発基本調査」(厚生労働省、2024 年)の個人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. 自信のある能力・スキルの内容については、正社員、正社員以外ともに、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が最も多い。
2. 向上させたい能力・スキルの内容については、正社員では「マネジメント能力・リーダーシップ」である。
3. 令和 4 年度に自己啓発を行った者は、「労働者全体」では約 6 割であり、正社員と比較すると、正社員以外の実施率が低くなっている。
4. 令和 4 年度中にキャリアコンサルティングを受けた者は、「労働者全体」の約 1 割である。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 13 職業能力開発を支援する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. 専門実践教育訓練給付金は、最大で受講費用の 70% を受講者に支給する制度である。
2. 高等職業訓練促進給付金は、ひとり親の方が就職の際に有利となる、看護師や保育士などの資格の取得を目指して養成機関で修業する期間の生活費を支援する制度である。
3. 人材開発支援助成金は、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度である。
4. キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度である。

問 14 職業能力評価に関連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」(厚生労働省)とは、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ある。
2. 職業能力評価で用いる「職業能力評価シート」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。
3. 職業能力評価で用いる「キャリアマップ」とは、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. 「令和 5 年度能力開発基本調査」(厚生労働省)によると、労働者の職業能力評価を行っている事業所は、7 割を超えている。

第 29 回対策「みんな合☆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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. キャリア・プラトーとは、キャリアにおける停滞状況のことをいい、これ以上の昇進や昇格が望めないなどの行き詰まりを表す。
2. パラレル・キャリアとは、本業を持ちながら、第二の活動をすることである。
3. ジョブ・デザインとは、働く人が自らの仕事の捉え方や意味づけを主体的に見直し、充実感や満足感の得られる仕事への取り組みを作り出すプロセスのことをいう。
4. バウンダリーレス・キャリアとは、会社や職種などの境界を越えて、自由にキャリアを形成していく考え方のことをいう。

問 16 配置や異動の管理に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 元の会社との労働契約(身分)を維持しながら、他の会社の指揮命令下で業務に従事することを、転籍という。
2. 元の会社との労働契約を終了させて、他の会社と新たな労働契約を結び業務に従事することを、出向という。
3. 社員が自ら、行きたい部署や仕事を選択し、希望を出せる制度のことを、社内公募制度という。
4. 会社が資金や人員を提供して新規事業部門を立ち上げたり、子会社として独立させたりする仕組みを社内ベンチャー制度という。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 17 副業・兼業の促進に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるが、場合によっては副業・兼業を、企業は制限することができる。
2. 事業主を異にする複数の事業場において、労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者に該当する場合には、複数の事業場における労働時間は通算されない。
3. 厚生労働省では労働者が自ら本業及び副業・兼業の労働時間や健康状態を管理できるアプリ「マルチジョブ健康管理ツール」を開発し、提供している。
4. 厚生労働省の「モデル就業規則」においても、副業・兼業について規定されている。

問 18 総務省統計局の労働力調査で用いられる用語に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 労働力人口とは、15 歳以上の人口のうち、「就業者」と「従業者」を合わせたものである。
2. 完全失業者とは、仕事がなく調査週間に中にも仕事をしなかった人である。
3. 完全失業率は、「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合である。
4. 家事などのかたわらに仕事をしている人は、就業者に含まれない。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 19 「令和 6 年版労働経済の分析」(厚生労働省)で述べられた、雇用情勢の動向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 年の正規雇用労働者数は、感染症拡大前の 2019 年の水準を上回り、9 年連続の増加となった。
2. 産業別の雇用者数の動向では、2023 年は、前年を上回る雇用者数の増加がみられたが、「製造業」では半導体不足の影響により自動車生産が回復せず、減少している。
3. 非正規雇用労働者として働いている理由として、不本意非正規雇用労働者は一貫して減少している一方、「自分の都合のよい時間に働きたいから」等の個人の都合による理由が増加傾向である。
4. 完全失業率は、2023 年の男女計においては、感染拡大前の 2019 年の水準よりは高いものの、総じて前年と横ばいであった。

問 20 我が国の労働市場の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. 「毎月勤労統計調査令和 6 年分結果確報」(厚生労働省)によると、令和 4 年から実質賃金のマイナスが続いている。
2. 「令和 6 年就労条件総合調査結果の概況」(厚生労働省)によると、令和 5 年 1 年間の労働者の年次有給休暇の取得率は 6 割を超え、昭和 59 年以降最も高くなっている。
3. 「令和 6 年賃金構造基本統計調査結果の概況」(厚生労働省)によると、一般労働者の賃金の男女間賃金格差は、男性を 100 とすると、女子は約 75 である。
4. 「令和 6 年賃金構造基本統計調査結果の概況」(厚生労働省)によると、外国人労働者の賃金を在留資格区分別にみると、技能実習が最も高い。

第 29 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 21 育児・介護休業法に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

1. 育児休業をすることができるのは、原則として 1 歳に満たない子を養育する男女の労働者である。
2. 育児休業給付金の支給額は、原則として、休業開始時賃金日額×支給日数の 67%であり、育児休業の開始から 181 日目以降は 50%である。
3. 子の看護等休暇の取得の対象となる子の範囲は、小学校 3 年生修了までである。
4. 出生後休業支援給付金は、最大 28 日間支給されるが、育児休業給付金と併給されない。

問 22 次の法律に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 公益通報者保護法では、公益通報者として「通報する人(通報の主体)」として、派遣社員は含まれない。
2. 公益通報者保護法では、通報したことを理由として、通報者に対し、解雇や降格や減給などの不利益な取扱いをすることが禁止されている。
3. 労働施策総合推進法では、職場におけるパワーハラスメントを、「優越的な関係を背景とした言動」であり、「業務上必要かつ相当な範囲を越えたもの」の二つの要件を満たしたものと定義している。
4. 労働時間等設定改善法では、1 日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保する、勤務間インターバル制度の導入をすべての企業に義務づけている。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 23 労働時間及び休日に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. みなし労働時間制には、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制の 2 種類がある。
2. 労働時間が 6 時間を超える場合は 45 分以上、8 時間を超える場合は 1 時間以上の休憩を与えなければならない。
3. 事業主は、労働者が 6 ヶ月間継続勤務し、その 6 ヶ月間の全労働日の 8 割以上を出勤した場合は、10 日の有給休暇を与えなければならない。
4. 法定労働時間を超える時間外労働の上限は、原則として、月 45 時間、年 360 時間であり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできない。

問 24 就業規則に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 退職手当に関する事項は、就業規則に必ず記載しなければならない絶対的必要記載事項である。
2. 就業規則を作成し、または変更した場合に、所轄の公共職業安定所(ハローワーク)に届出が必要なのは、常時 10 人以上の労働者を使用する事業場である。
3. 就業規則は、法令や労働協約に反してはならず、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、その部分については無効となる。
4. 通常勤務とテレワーク勤務(在宅勤務等)において、労働時間制度やその他の労働条件が同じであっても、就業規則の変更が必要である。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 25 在学者や学卒就職者の調査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.「新規学卒就職者の離職状況」(厚生労働省、2024 年)によると、就職後 3 年の離職率は、新規高卒就職者も新規大学卒就職者も 30% 台であった。
- 2.「新規学卒就職者の離職状況」(厚生労働省、2024 年)によると、就職後 3 年以内離職率は、高校卒も大学卒も同様に、事業所規模が大きくなるほど離職率が上昇する傾向がある。
- 3.「令和6年度学校基本調査」(文部科学省、2024 年)によると、小学校、中学校の在学者数は過去最少であるのに対して、義務教育学校、中等教育学校は過去最多である。
- 4.「令和6年度学校基本調査」(文部科学省、2024 年)によると、大学(学部)卒業者に占める就職者の割合は 7 割を超えている。

問 26 学校で行われるキャリア教育の諸施策や概念に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.「キャリア教育」とは、一定または特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育である。
- 2.「職業教育」とは、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てる教育である。
- 3.「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」(文部科学省、平成 23 年)で示された基礎的・汎用的能力には、人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、課題対応能力、コミュニケーション能力の 4 つがある。
- 4.今後の学校教育では、ICT を最大限活用しながら、「個別最適な学び」と、子供たちの多様な個性を最大限に生かす「協働的な学び」の一体的な充実が図られることが求められる。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 27 「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、令和 4 年一部改正)で示された、インターンシップの類型に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. タイプ 1「オープン・カンパニー」は、企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベントや説明会を想定している。
2. タイプ 2「キャリア教育」において取得した学生情報の採用活動の活用は「不可」である。
3. タイプ 3「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」は、原則として有給である。
4. タイプ 4「(試行)高度専門型インターンシップ」の就業体験は必ず行う。

問 28 改訂「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」(厚生労働省、2024 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. 職業生活等において強い不安、ストレス等を感じる労働者は約 6 割に上っている。
2. 主治医による職場復帰可能の診断は、必ずしも職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの判断とは限らない。
3. 労働者のメンタルヘルスに関する健康情報等は、個人情報の中でも特に機微な情報であり、慎重に取り扱わなければならない。
4. 職場復帰の際は、原則として、元の慣れた職場ではなく、新たな職場への復帰を積極的に検討する方がよい。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 29 次の記述のうち、うつ病の可能性のある症状として、**最も適切なもの**はどれか。

1. 脳の病気や障害など様々な原因により、認知機能が低下し、日常生活全般に支障が出てくる状態となっている。
2. 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、疲れやすいなどの身体症状が現れ、日常生活に大きな支障が生じている。
3. こころや考えがまとまりづらくなってしまう病気であり、幻覚と妄想を特徴とする陽性症状と、意欲や感情表現が低下する陰性症状が表れる。
4. 自分でもつまらないことだとわかっている、そのことが頭から離れず、わかっているながら何度も同じ確認などを繰り返すなど、日常生活にも影響が出ている。

問 30 エリクソンの心理社会的発達段階と課題に関する次の記述のうち、青年期の発達課題として**最も適切なもの**はどれか。

1. 同一性対同一性拡散
2. 親密性対孤立
3. 世代性対停滞性
4. 統合性対絶望

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 31 レビンソン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.成人期を四季に例えた「ライフサイクル」に焦点を当て、その発達はおよそ 25 年間続く 4 つの発達期を経て徐々に進むと考えた。
- 2.成人の心理社会的発達は、生活構造が築かれる「安定期」と変化する「過渡期」が交互に現れ進んでいくと考えた。
- 3.過渡期とは、2 つの発達期を結び、内的・外的な様々な理由から、安定の基盤となる生活構造を修正しなければならない時期のことである。
- 4.中年期から老年期への移行期を「人生半ばの過渡期」と呼び、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した。

問 32 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.シュロスバーグは、転機の種類として、「予測していた転機」と「予測していなかった転機」の 2 つを示した。
- 2.シュロスバーグのトランジションは、発達段階の移行期としてのトランジションではなく、人生上の出来事の視点から見たトランジションである。
- 3.ブリッジスは、トランジションのプロセスは「開始」、「中立圏」を経て、「終焉」へ至るとした。
- 4.ヒルトンのトランジション・サイクルのプロセスは、「準備」→「遭遇」→「適応」→「安定化」からなる。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 33 「令和 5 年版働く女性の実情」(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. 女性の年齢階級別労働力率における M 字型カーブは 解消に向かっているものの、女性の正規雇用比率をみると、30 代から右肩下がりとなる L 字型カーブを描いている。
2. 女性の管理職比率は長期的に上昇傾向にあり、国際的にみると高い水準にある。
3. 性別による差別的取扱い、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する労働者と事業主の間の紛争解決の援助は、労働基準監督署長が行っている。
4. 女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定「くるみん」を受けることができる。

問 34 障害者、外国人、高年齢者の就業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 年の雇用義務のある民間企業の雇用障害者数及び実雇用率は過去最高となり、初めて実雇用率が法定雇用率を上回った。
2. 2023 年 6 月時点の障害者の法定雇用率達成企業の割合は、約 5 割である。
3. 2023 年 10 月末時点の外国人労働者数は過去最高を更新し、国別ではベトナムが最も多い。
4. 高年齢者への雇用確保措置の義務化により、就業率が急激に低下する、いわゆる「就業率の崖」は 60 歳から 65 歳へ移行しており、それは男女ともに認められる。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 35 言語的なコミュニケーシ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. クライアントがある感情を抱いているのにその感情を明確に感じられない時、その感情をカウンセラーが汲み取って、カウンセラーの言葉でフィードバックする技法のことを「要約」という。
2. カウンセラーが、ある程度聴いたクライアントの話のポイントをつかみ、自らが理解した内容をカウンセラー自身の言葉でまとめ、クライアントに伝え返す作業のことを「明確化」という。
3. クライアントがどのような感情や態度を表現しても、「ええ」「うん、うん」「なるほど」「はい」などと、あいづちを打ちながらそれを受容することを、「最小限のはげまし」という。
4. クライアントが言った通りに、そのままを繰り返すことであり、「おうむ返し」の技法とも言われるのは、「確認」である。

問 36 包括的、折衷的なカウンセリングに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 國分康孝が提唱したコーヒーカップ・モデルは、「リレーションづくりの段階」、「問題の把握」、「問題解決の段階」の 3 つの段階からなり、そのプロセスがコーヒーカップの形状が似ていることから命名された。
2. システマティックアプローチでは、明確な結果が限られた時間で得られるよう、体系的で秩序だったアプローチを行う。
3. カーカフが提唱したヘルピング技法は、分析、総合、診断、予後、処置、追指導の 6 段階で行われる。
4. アイビイのマイクロカウンセリングの「積極技法」においては、自己開示や助言、情報提供など、能動的なかかわりを行いながら、相手の問題解決を促す。

第 29 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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. クライアントが抱える問題を、演技を通じて自己理解を深めて解決を目指す集団心理療法であり、精神科医のモレノが提唱したのは、サイコドラマである。
2. 参加者相互の自由なコミュニケーションにより、自己理解、他者理解などの人間関係に気づきを得て、人間的成長を得ることを目的にレヴィンが提唱したのは、T グループである。
3. 同じ問題や悩みを抱えている人たちが、思いや体験を語り合い、相互に援助しあうことで、自分らしく生きる力を得ようとする目的で集まるグループをセルフヘルプ・グループという。
4. あらかじめ用意されたエクササイズを体験しながら、他者とのふれあいにより、自己盲点に気づくことを目的に、ロジャーズはベーシック・エンカウンター・グループを提唱した。

問 38 ジョブ・カード制度に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ジョブ・カードは、求職者、在職者の求職活動やキャリア形成に役立てることができるが、学生の利用は想定していない。
2. マイジョブ・カードでは、ホランドの理論に基づいた興味診断を無料で利用できる。
3. マイジョブ・カードでは、無料で、原則 1 回、オンラインのキャリアコンサルティングを受けることができる。
4. マイジョブ・カードには、履歴書や職務経歴書の作成機能は実装されていない。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 39 相談過程において必要な技能に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

- 1.相談場面の設定においては、物理的環境の整備よりも、心理的な親和関係の構築に努める。
- 2.自己理解への支援においては、職業興味や価値観等の明確化、キャリアシートを活用した職業経験の棚卸しを行うことがある。
- 3.仕事の理解の支援においては、インターネット上の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用方法等について相談者に対して助言することがある。
- 4.自己啓発の支援には、インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等により、職業を体験してみることの意義や目的について、相談者自らが理解できるように支援することがある。

問 40 自己理解のためのアセスメント(検査)に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

- 1.新版 OHBY カードは、カード式の職業情報ツールであり、自分の職業興味を知り、関心のあ
る職業やこれまで知らなかった職業を知ることができる。
- 2.厚生労働省編一般職業適性検査[進路指導・職業指導用](GATB)は、11 種の紙筆検査と 4
種の器具検査から、5 つの適性能を測定する。
- 3.職業レディネステスト(VRT)は、職業興味を測定する A 検査と、基礎的志向性を測定する B
検査、職務遂行の自信度を測定する C 検査からなる。
- 4.VPI 職業興味検査は、6 つの興味領域に対する興味の程度と 5 つの傾向尺度がプロフィール
で表示される。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 41 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.検査の限界を十分に認識し、目的に応じた妥当性・信頼性の高い検査を選定する。
- 2.結果の解釈は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.より信頼性の高い検査を行うため、対象者に検査の目的は一切伝えるべきではない。
- 4.結果のフィードバックを必ず行い、対象者の自己理解と発達を促すように行う。

問 42 ハローワークインターネットサービスに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.ハローワークがあっせんする公的職業訓練(ハロートレーニング)の検索ができる。
- 2.500 を超える職業について、それぞれ仕事の概要や入職経路、労働条件の特徴等を解説している。
- 3.職場改善に積極的な企業の時間外労働時間や有給休暇取得率、平均年齢などの職場情報を検索、比較することができる。
- 4.求人情報の更新は、週に一度行われている。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 43 非正規雇用や無職の就職氷河期世代の人へ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. 短期間での転職を繰り返しているが、正社員就労への意欲があるため、正社員就労に向けて、具体的な求人情報の検討の支援を行った。
2. 継続的な就労経験があるが、正社員就労の具体的なイメージが持てていないため、正社員のメリット、デメリットを整理して自己決定ができるよう支援した。
3. 長期間、引きこもり(無職)の状態が続いていたため、パソコンスキル等がないため、教育訓練給付金を活用したスキル取得のための講座に関する情報提供を行った。
4. 継続的な就労経験があり、正社員就労のイメージもあるため、社会経験を積むための自己理解、仕事理解、啓発的経験への支援を行った。

問 44 面談の終結に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 面談の評価はクライアントの行動が変わったかという事実よりも、クライアントの感情に基づいて行う。
2. クライアントの進歩と成果を評価するのはクライアント自身である。
3. クライアントがカウンセラーに依存することを防ぐため、カウンセリングの終了後に一定期間モニター(フォロー)すべきではない。
4. カウンセリングの終了後は、個人情報保護のため、ケース記録は廃棄する。

第 29 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 45 キャリア形成に関する教育や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. ユースエール認定制度は、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経済産業大臣が認定する制度である。
2. マナパスは、大学等における学び直し講座情報や学び直し支援制度情報を発信する社会人のためのポータルサイトである。
3. グッドキャリア企業アワードは、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り組みを行っている企業を表彰する制度である。
4. セルフ・キャリアドックは、企業の人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談とキャリア研修などを組み合わせることで、従業員の自律的なキャリア形成を促進するものである。

問 46 企業領域における環境への働きかけに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 従業員との面談により、パワーハラスメントの事案を把握したが、本人の意思を尊重し、設置されているハラスメント対応部署には伝えず、人事担当役員を通じて水面下での解決を図った。
2. 従業員との面談により、メンタルヘルス不調が疑われたため、そのことを本人に伝え、本人の意向を聞いた上で、医療機関への受診を勧めた。
3. 従業員との面談により、業務内容への強い不満を漏らしていたため、本人の同意を得ることなくその従業員の上長へ報告を行った。
4. 従業員との面談により、人事制度への改善提案を受けたが、会社の利益と相反するため、その旨を告げて面談を打ち切った。

第 29 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.地域障害者職業センターでは、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションサービス、事業主に対する障害者の雇用管理に関する相談・援助等を行っている。
- 2.独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構では、高齢者雇用に関する相談窓口を設けている。
- 3.産業保健総合支援センターでは、治療と仕事の両立支援のための相談窓口を設けている。
- 4.地域若者サポートステーション(サポステ)は、働くことに悩みを抱えている 18 歳から 35 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。

問 48 スーパービジ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.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り、定期的・継続的に行うものである。
- 3.初心者のスーパーバイジーに対するスーパービジョンは、コンサルテーションの要素が強く、各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.スーパーバイザーとして最も大切な態度は、相手の考えや思いに敏感であり、同時に冷静に相手と向かい合うことができ、相手の成長を喜べることである。

第 29 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の自己研鑽の必要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. キャリアコンサルタント自身が自己理解を深めることと、能力の限界を認識することの重要性を認識する。
2. 常に学ぶ姿勢を維持して、様々な自己啓発の機会等を捉えた継続学習により、新たな情報を吸収する。
3. 組織でのキャリア形成支援を行うためには、個別面談スキルよりも、組織と個人の関係を調整できる力を身につけることが大切である。
4. キャリアコンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性を認識する。

問 50 キャリアコンサルタント倫理綱領に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. キャリアコンサルティングが、相談者の人生全般に影響を与えることを自覚し、組織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。
2. キャリアコンサルタントは、業務並びにこれに関連する活動に関して、いかなる場合であっても、知り得た秘密に対して守秘義務を負う。
3. 情報技術が相談者や依頼主の生活や生き方に大きな影響を与えることを理解する必要があるものの、自らが情報技術の習得に努める必要はない。
4. キャリアコンサルタントは、訓練を受けた範囲内でアセスメントの各手法を実施しなければならない。