

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 1 「企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題」(労働政策研究・研修機構、2023 年)で示された、企業の能力開発への積極性に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.業種別の能力開発に対する積極性では、「運輸業、郵便業」、「製造業」、「宿泊業、飲食サービス業」は高い傾向がある。
- 2.従業員数別の能力開発に対する積極性では、概して、従業員数が多いほど積極性が低い傾向がある。
- 3.「従業員に占める 45 歳以上比率」別の能力開発に対する積極性では、45 歳以上の中高年層が多い企業ほど、能力開発に対する積極性が低い傾向がある。
- 4.「新入社員の定着率」別の能力開発に対する積極性では、3 年前と比較して新入社員の定着率が「大幅に増加・上昇」したと回答した企業は、能力開発に消極的な傾向がある。

問 2 「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.我が国の時間当たりの実質労働生産性は、OECD 諸国の中でも上位に位置している。
- 2.就業希望があるものの求職活動を行っていない、59 歳以下の女性の理由として最も多いのは、「希望する仕事がありそうにない」である。
- 3.継続就業希望者の労働時間の希望では、正規雇用労働者も非正規雇用労働者も、労働時間を増やしたい傾向がある。
- 4.我が国の 65 歳以上の高齢者の就業率について、他の OECD 諸国と比較すると、韓国・アイスランドに次いで高い水準にある。

第 30 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問3 「第11次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2021年)に示されているキャリアコンサルティングの推進の方向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.在職者をはじめとする労働者が身近に、必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備するために、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。
- 2.離職者向け訓練の実施においては、一人ひとりの職業生活設計に沿った職業の選択に資するよう、
訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを実施する。
- 3.キャリアコンサルティング等の個人に対する相談支援ツールとして、求職活動、職業能力開発等の場面において、より一層、積極的に職業能力評価基準の活用を促進する。
- 4.特に在職者の学び直しを後押しするため、キャリアコンサルティングや教育訓練給付制度等の在職者向けの施策に係る情報発信を強化する。

問 4 シャイ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.組織と人の相互作用を重視し、組織も成長し、個人も成人を過ぎても成長し続ける存在であるという発達の視点に根ざしている。
- 2.外的キャリアを表す組織の三次元モデルにおいて、水平方向への移動は、一般職層、管理職層、経営層などへの階層の移動を示している。
- 3.内的キャリアを表すキャリア・アンカーは、職業と一対一で結びつけることはできないし、予測することも適切ではない。
- 4.キャリア・サバイバルとは、自らのキャリア・アンカーと職務・役割のマッチングについて、戦略的にプランニングすることをいう。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 5 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.人生や仕事を統合する枠組みとして統合的人生設計を提唱し、愛、労働、学習、余暇の 4 つの要素が組み合わさることにより、意味のある全体が出来上がるとした。
- 2.アダプタビリティ(適応能力)は、適応コンピテンスと適応モチベーションの積(掛け算)からなるとした。
- 3.ビューラーが提唱した「成長」、「探索」、「確立」、「維持」、「衰退」の 5 つのライフステージを踏襲した。
- 4.キャリア・アダプタビリティを構成する 4 次元として、キャリア関心、キャリア統制、キャリア好奇心、キャリア自信を提唱した。

問 6 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.経済学における投資戦略理論を意思決定に応用した連続的意思決定モデルは、予測システム、価値システム、基準(決定)システムのプロセスを経て、意思決定が行われる。
- 2.後期の理論においては、前期の理論で提唱した「主観的で直観的な戦略」に加え、「客観的で合理的な戦略」も統合すべきであると主張した。
- 3.「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。
- 4.主観的可能性による誤った判断を避けるため、才能と能力、動機と欲求、意味と価値の 3 つの問いかけが重要であるとした。

第 30 回対策「みんな☆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、**適切なものはいくつ**あるか。

- A. ウィリアムソンは職業指導の創始者といわれ、著書「職業の選択」の中で、後に特性因子理論と呼ばれる理論の原型を示した。
- B. 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、好奇心、持続性、楽観性、冒険心を挙げている。
- C. コ克蘭は、キャリア分野にナラティブ・アプローチを導入した先駆者といわれ、意味づけがキャリアの中心的主題であることから、語りの有効性を論じている。
- D. ニコルソンは、フェスティンガーの認知的不協和理論を意思決定プロセスに応用して、キャリア意思決定モデルを提唱した。

1. 1 つ

2. 2 つ

3. 3 つ

4. 4 つ

問 8 多文化・社会正義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. ワッツは、「キャリアガイダンスの4つのイデオロギー」を提唱し、現状維持ではなく変革を求め、変化の対象は社会ではなく個人に焦点を当てた「プログレッシブ(個人的変化)」を重視した。
- 2. ブルースティンは、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「最もパーニシャス」な影響を与えるとした。
- 3. フアドとビングガムは、多文化キャリアカウンセリングの視点から、「文化的に適切なキャリアカウンセリング」モデルを提唱した。
- 4. リチャードソンは、スーパーのキャリア発達理論は、あくまで「白人男性中流階級」を対象としたものであると批判した。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 9 カウンセリングの理論の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.内観療法、あるがまま
- 2.ゲシュタルト療法、共同体感覚
- 3.家族療法、システムズアプローチ
- 4.精神分析、選択理論

問 10 カウンセリングの諸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.認知療法では、不快な感情は、非論理的信念(Irrational Belief)によってもたらされるとした。
- 2.行動療法は、行動の前に生じる「先行刺激」、行動の後に生じる「結果」と、「行動」の関係性を表す三項随伴性を基本概念としている。
- 3.交流分析は、「いま、ここ」での気づきを得る心理療法であり、代表的な技法として、エンプティ・チェア(空の椅子)がある。
- 4.精神分析療法では、クライアントの持つ、自己概念と経験が、不一致の状態から一致する方向へと援助する。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 11 「令和 6 年度能力開発基本調査」(厚生労働省、2025 年)の企業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.OFF-JTに費用を支出した企業の割合は約半数であり、自己啓発支援に支出した企業割合よりも割合が高い。
- 2.企業の発展にとって最も重要と考える労働者の能力・スキルについて、50 歳以上の正社員では、「チームワーク、協調性・周囲との協働力」が最も多い。
- 3.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」とする企業と「一部の事業所においては作成している」とする企業を合わせると、全体の 3 分の 1 程度である。
- 4.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」とする企業と、「一部の事業所においては選任している」とする企業を合わせると、全体の 3 分の 1 程度である。

問 12 「令和 6 年度能力開発基本調査」(厚生労働省、2025 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.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、問題点の内訳として最も多いのは、「人材育成を行う時間がない」である。
- 2.正社員を雇用する事業所のうち、正社員に対してキャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所は約半数であり、3 年移動平均をみると、近年は上昇に転じている。
- 3.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のうち、問題点として最も多いのは、正社員では「労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない」である。
- 4.キャリアコンサルティングを行うしくみがない事業所のうち、キャリアコンサルティングを行っていない理由として最も多いのは、正社員、正社員以外ともに、「キャリアコンサルタント等相談を受けることのできる人材を内部で育成することが難しい」である。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 13 学び直しやキャリア構築支援の諸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.生産性向上支援訓練は、中小企業等の従業員の人材育成や生産性を向上させるために必要な知識などを習得する職業訓練であり、個別企業の課題に合わせカスタマイズして行われる。
- 2.人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って職務に関連した訓練を実施する場合に、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。
- 3.キャリアアップ助成金は、有期雇用労働者等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ものである。
- 4.キャリアコンサルタント検索システム(キャリコンサーチ)は、個人とキャリアコンサルタントのマッチングを支援するものであり、企業担当者の利用は想定していない。

問 14 社会人の主体的な学び(リカレント教育)に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.教育訓練給付金について、妊娠、出産、育児等の理由により教育訓練の受講を開始することができない場合、最大 20 年まで教育訓練給付の対象となりうる適用対象期間が延長される。
- 2.2024 年 10 月より、専門実践教育訓練の給付率は最大で受講費用の 70%へ、特定一般教育訓練は 40%へと引き上げられた。
- 3.受講開始前にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受ける必要があるのは、専門実践教育訓練のみである。
- 4.令和 6 年度能力開発基本調査(厚生労働省)によると、教育訓練休暇制度を「導入している」とする企業は 10%を超えている。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 15 厚生労働省が推進する認定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.もにす認定は、障害者雇用促進法に基づき、障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を認定する制度である。
- 2.えるぼし認定は、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の、一定の要件を満たした事業主を認定する制度である。
- 3.トモニン認定は、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を認定する制度である。
- 4.ユースエール認定制度は、若者雇用促進法に基づき、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認定する制度である。

問 16 「職務給の導入に向けた手引き」(厚生労働省、2025 年)に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.職務給を導入している企業は、半数を超えている。
- 2.企業が職務給に対して感じているメリットとして最も多いのは、「仕事に応じた賃金を支払うことができる」である。
- 3.管理職、非管理職に関わらず、基本給に占める職務給の割合が高い社員ほど、「できるだけ長く今の会社に勤めたい」と考える割合が低い傾向がある。
- 4.職務給に感じている課題として最も多いのは、「適用する社員の範囲」である。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 17 人事考課の評価誤差に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

- 1.被考課者への気遣いや考課への自信のなさ等から、考課結果が中央に集中してしまう傾向のことを中心化傾向という。
- 2.被考課者の特性について実際以上の甘い考課をする傾向のことを寛大化傾向という。
- 3.考課者が被考課者のある特性に好印象を抱くと、他の特性についても高い考課をする傾向をハロー効果という。
- 4.先に結論となる総合評価があり、それとつじつまが合うように評価項目を調整することにより、実態と評価が一致しなくなる傾向を論理的誤差という。

問 18 雇用、労働に関する政府の統計調査に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

- 1.賃金構造基本統計調査は、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。
- 2.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、貯蓄制度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。
- 3.就業構造基本調査は、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、学歴、勤続年数、経験年数別等に明らかにするものである
- 4.一般職業紹介状況は、主要産業における入職・離職及び未充足求人の状況等を調査し、雇用労働力の産業、規模、職業及び地域間の移動の実態を明らかにするものである。

第 30 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、2024 年)で示された、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.男女別にみると、就業率は、男性は約 7 割、女性は約 5 割となっている。
- 2.男女別・年齢階級別の労働力率の推移をみると、女性はすべての年齢階級、男女計では 55 歳以上の高年齢層で上昇傾向となっている。
- 3.2013 年以降においては、「不本意非正規雇用労働者数」や「不本意非正規雇用労働者割合」は、一貫して増加傾向にある。
- 4.2023 年 10 月末時点の外国人労働者数は初めて 200 万人を超え、2007 年に外国人雇用状況の届出が義務化されて以降、11 年連続で過去最高を更新している。

問 20 我が国の雇用、労働市場に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

- 1.2024 年平均の完全失業率は、2%台半ばであった。
- 2.2024 年平均の有効求人倍率は、1 倍を超えている。
- 3.2024 年に就業者数が最も増加した産業は、「情報通信業」である。
- 4.2024 年の正規雇用労働者数は 10 年連続で増加している一方で、非正規雇用労働者は 3 年連続で減少している。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 21 解雇・退職に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 整理解雇は会社の経営悪化により、人員整理を行うための解雇であり、整理解雇することに客観的な理由がある場合に実施できる。
2. 試用期間中の労働者に対する解雇について、試用期間が 3 ヶ月以内であれば、労働基準法第 20 条に定める解雇予告義務は適用除外となる。
3. 労働者が賃金支払期日前に死亡または退職し、その権利者がその月の賃金支払請求を行った場合は、原則として請求されてから 7 日以内に当該賃金を支払わなければならない。
4. 労働者を解雇した場合においては、当該労働者に対して、請求の有無に関わらず、退職時証明書または解雇理由証明書を必ず交付しなければならない。

問 22 障害者差別禁止指針(厚生労働省、平成 27 年)で示された、「差別に該当しないもの」として**最も適切なもの**はどれか。

1. 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。
2. 配置に関して、合理的配慮として障害者本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てること。
3. 障害者の定年について、障害者でない者の定年より低い年齢とすること。
4. 労働契約の更新の基準を満たす労働者の中から、障害者でない者を優先して労働契約の更新の対象とすること。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 23 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.労働契約法に定められた無期転換ルールとは、有期労働契約が通算 3 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みのことである。
- 2.男女雇用機会均等法では、採用において性別を理由とする差別を禁止しており、女性を優先して採用することはいかなる場合においても法違反となる。
- 3.労働者派遣法では、原則として、同一の派遣先の事業所において、5 年を超えて派遣就業することを禁止している。
- 4.2024 年の労働基準法施行規則の改正により、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、業務変更の明示が義務づけられた。

問 24 労働保険、社会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.労災保険は、原則として、週所定労働時間が 20 時間以上であり、31 日以上雇用見込みがある場合に適用される。
- 2.介護保険サービスは、65 歳以上の者が原因を問わず要支援・要介護状態となった場合にのみ受けることができ、65 歳未満の者は受けられない。
- 3.産前産後休業期間および育児・介護休業期間については、申請により被保険者および事業主ともに厚生年金および健康保険の保険料が免除される。
- 4.厚生年金の種類には、老齢厚生年金、障害厚生年金の 2 種類がある。

第 30 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.「令和 6 年度大学等卒業者の就職状況調査」(文部科学省、2025 年)によると、就職率(就職希望者に占める就職者の割合)は、大学、高等学校ともに 9 割を超えている。
- 2.「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となっている。
- 3.「令和 6 年度学校基本調査」(文部科学省、2024 年)によると、大学学部の学生に占める女子学生の割合は初めて半数を超えた。
- 4.「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% 台である。

問 26 「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、**適切なものの組み合わせ**はどれか。

- A.「キャリア・パスポート」の各シートは A4 判(両面使用可)に統一し、各学年での蓄積は数ページ(5 枚以内)とすることが示されている。
- B.「キャリア・パスポート」を用いて、家族や教師、地域住民等の大人が対話的に関わることとしている。
- C.個人情報を含むことが想定されるため「キャリア・パスポート」の管理は、原則、個人で行うものとする。
- D.「キャリア・パスポート」の引き継ぎにあたっては、学年間の引き継ぎは、原則、児童生徒で行い、校種間の引き継ぎは、原則、教師間で行うこととしている。

1. A と B
2. A と D
3. B と C
4. B と D

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 27 「令和 5 年度大学等における学生のキャリア形成支援活動の実施状況について※」(文部科学省、2025 年)に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

※学生のキャリア形成支援活動とは、令和 4 年に整理された「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組」の 4 類型のうち、就業体験を伴う「タイプ 2:キャリア教育」、「タイプ 3:汎用的能力・専門活用型インターンシップ」、「タイプ 4:高度専門型インターンシップ」に該当するものである。

- 1.単位認定を行う学生のキャリア形成支援活動を実施している大学、短期大学、高等専門学校
の学校数は調査対象の約 6 割である。
- 2.大学及び短期大学における類型別の参加学生数はタイプ 2 のキャリア教育(就業体験を伴う
もの)の割合が最も高い。
- 3.学生のキャリア形成支援活動の実施時期別では、各学校種とも 8 月・9 月(夏期休暇期間中)
の参加学生数が多い。
- 4.学生のキャリア形成支援活動の実施期間別では、1ヵ月～2ヵ月未満が最も多い。

問 28 働く人のメンタルヘルスケアに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.常時 50 人以上の労働者を使用する事業場にストレスチェック制度の実施義務があるが、この労
働者にはパートタイム労働者や派遣労働者は含まれない。
- 2.ストレスチェックの結果、高ストレスで面接指導が必要とされた労働者は、医師による面接指導を
受けることが義務づけられている。
- 3.「令和 5 年労働安全衛生調査(実態調査)の概況」(厚生労働省)によると、メンタルヘルス対策
に取り組んでいる事業所のうち、取組内容で最も多いのは「ストレスチェックの実施」である。
- 4.「令和 5 年労働安全衛生調査(実態調査)の概況」(厚生労働省)によると、現在の仕事や職業生
活に関することで、強い不安や ストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は約 2 割で
ある。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 29 「健康づくりのための睡眠ガイド 2023」(厚生労働省、令和 6 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.必要な睡眠時間は季節によって変化し、夏季に比べると冬季には睡眠時間が長くなる傾向がある。
- 2.脳波を用いた調査研究では、40 歳から 64 歳までの成人では、睡眠時間が短くなるにつれて総死亡率が低下することが示されている。
- 3.平日の睡眠不足(睡眠負債)を、休日に取り戻そうと長い睡眠時間を確保する「寝だめ」により、ねむりを「ためる」ことはできない。
- 4.退勤から次の出勤までの間に一定時間以上の休息(インターバル)時間が12時間未満の者は、睡眠休養感の欠如、疲労感の増加、ストレスをより感じていることが報告されている。

問30 中高年齢期における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.エリクソンは、人生半ばの過渡期における、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。
- 2.岡本祐子は、青年期から中年期におけるアイディティ・ステイタスの発達経路に着目し、アイデンティティの直線的発達モデルを提唱した。
- 3.エリクソンは、青年期に形成されたアイデンティティ(自我同一性)を基盤として、その後は「親密性」や「世代性」が主たる発達課題になるとした。
- 4.マーシャは、人生を日の出から日没までの 4 つの時期に分け、40 歳前後の時期を「人生の正午」と呼んだ。

第 30 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 31 ライフステージと発達課題に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. シャインの「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」のは、衰え及び離脱の段階の課題である。
2. バルテスは、心理的発達を能力の獲得と能力の喪失の視点から捉え、中年期以降は獲得が少なくなり、喪失が多くなるという、獲得・喪失モデルを提唱した。
3. スーパーは、キャリア発達の維持段階の課題として、「職業的好みを具現化、特定化、実行に移す」ことを挙げている。
4. ハヴィー・ガーストは、85 歳以上などの高齢者になると、自己中心性が減少し、寛容さが高まり、幸福感が得られる「老年的超越」の概念を提唱した。

問 32 シュロスバーグ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. 人生上の出来事の視点から見たトランジションではなく、発達段階の移行期としてのトランジションへの対処に焦点を当てている。
2. 転機を乗り越えるための資源は、Situation、Self、Support、Strategies の 4 つに集約されると考えた。
3. 転機のタイプには、予測していた転機、予測していなかった転機、期待していたものが起こらなかった転機の 3 つがあるとした。
4. 転機を理解するための構造は、トランジションへのアプローチ、対処のための資源の活用、転機への対処の 3 つの部分から構成される。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 33 病気の治療と仕事の両立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.治療と仕事の両立支援カードは、労働者(患者)が主治医に自ら勤務情報を提供し、かつ、この情報に基づき主治医が就業上の意見等を提示するための様式例である。
- 2.治療と仕事の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人から支援を求める申出がなされたことを端緒に取り組むことが基本となる。
- 3.育児や介護と仕事の両立支援と異なり、時間的制約に対する配慮だけでなく、労働者本人の健康状態や業務遂行能力も踏まえた就業上の措置等が必要となる。
- 4.疾病に関する情報は、労働安全衛生法に基づく健康診断と同様、本人の同意がなくても医師等から取得することが可能である。

問 34 「令和 6 年高年齢者雇用状況等報告」(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。

- 1.65 歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は、報告した企業全体の 100%に近い。
- 2.65 歳までの高年齢者雇用確保措置の措置内容別で最も多いのは、継続雇用制度の導入である。
- 3.70 歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業は、報告した企業全体の約 6 割である。
- 4.70 歳までの高年齢者就業確保措置の措置内容別で最も多いのは、継続雇用制度の導入である。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 35 リハビリテーション・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.リハビリテーション・カウンセリングでは、その人の病気や障害のみに焦点を当ててサポートを行う。
- 2.リハビリテーション・カウンセリングでは、障害を持つ人が人生における目標を定め、それを達成できるようサポートする。
- 3.人それぞれの遺伝的、生物学的、心理・社会的な独自性に価値を見出し、その人のニーズに合わせたサービスを提供する。
- 4.リハビリテーション・カウンセリングには、すべての人が社会における機会と利益を平等に享受する権利があるという理念がある。

問 36 カウンセリング技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.システムティックアプローチは、ベザンソンとデコフの「個人雇用カウンセリング-システムティックアプローチ」により、日本に紹介された。
- 2.コーヒーカップ・モデルは、分析、総合、診断、予後、処置、追指導の 6 段階のプロセスでカウンセリングが行われ、國分康孝によって提唱された。
- 3.ヘルピングは、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のが特徴的であり、カーカフによって提唱された。
- 4.ブリーフ・セラピーは、個人の病理には焦点を当てずに解決に焦点を当て、「短期間で問題解決」を試みる心理療法であり、ミルトン・エリクソンに影響を受けた人たちが技法化した。

第 30 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、ロジャーズが提唱し、あらかじめ用意されたエクササイズを体験しながら、親密な関係づくりと自己の盲点に気づくことを目的としている。
- 2.T グループは、レヴィンが提唱し、10 名程度のメンバーが車座になって話し合う中で「いま、ここ」で生じているプロセスに気づき、その気づきを適切な行動へ活用する。
- 3.サイコドラマは、ラザルスが提唱したグループサイコセラピーの一つの技法であり、即興劇という非言語のアクションを媒体にして自己理解や自己洞察をもたらす心理技法である。
- 4.構成的グループ・エンカウンターは、同じ悩みや問題を抱えた人々が集まり、自己の回復を図るグループアプローチであり、治療者や指導社はおかず、自助を原則とする。

問 38 ジョブ・カード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・プランシートには、自分の価値観、興味、強み・弱み、将来取り組みたい仕事や働き方等を記入する。
- 2.職業能力証明シートには、これまでに取り組んだ職務・活動の内容と、職務の中で学んだことや得られた知識、技能等を記入する。
- 3.職務経歴シートには、これまでの学歴や職業訓練、自己研鑽、学び直し等で学校卒業後に獲得してきた知識や技能、取得した免許や資格を記入する。
- 4.キャリア・プラン作成補助シートは、ジョブ・カードの作成にあたって、必ず作成しなければならない。

第 30 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の相談場面の設定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「つらくて、悲しい」といった言葉を発したので、自分の体験に照らし合わせ、それらの感情を解釈した。
2. ラポールは、一旦形成されるとキャリアコンサルティングのプロセス全体を通して自然と維持されるため、最初の面談が重要である。
3. クライアントの悩みをクライアント個人の悩みとして受け止めることに焦点を当て、クライアントを取り巻く環境の問題については焦点を当てないようにした。
4. クライアントとの信頼関係をつくることは重要だが、関係構築に時間をかけすぎるとは好ましくない。

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. VPI 職業興味検査は、160 個の職業を提示し、それぞれの職業への興味、関心の有無の回答により、6 種類の興味領域と 5 つの傾向尺度を測定する。
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 15 種の下位検査により、9 つの適性能を測定する。
3. クレペリン検査は、数字の連続加算作業の作業量から、「能力面の特徴」と「性格・行動面の特徴」とを同時に明らかにすることができる
4. 職業レディネス・テスト(VRT)の結果を解釈する際、プロフィールに高低差がない状態は、職業への準備性ができていると考えられる。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 41 職業や職場の理解に役立つ情報源に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 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のは、ハローワークインターネットサービスである。
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動画なども活用して解説しているのは、職場情報総合サイト(しょくらぼ)である。
3. 全国のハローワークに登録された求人情報をインターネット上で検索・閲覧でき、求職者マイページや求人者マイページを作成できるのは、職業情報提供サイト job tag である。
4. 職業安定法に基づき、ハローワークにおける職業指導や職業相談などの職業紹介業務に共通して使用する職業分類は、厚生労働省編職業分類である。

問 42 「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)に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 学び・学び直しのための費用について、OFF-JT として学び・学び直しを行う場合に要する費用は、基本的に労働者の負担となる。
2. 学びが継続できるような伴走支援の取組として、キャリアコンサルタントが、定期的な声かけや相談支援等による学びの進捗確認を行う仕組みを導入することが推奨される。
3. 学び・学び直しを労働者が前向きに捉え直すため、労働者が仕事の捉え方や意味づけなどを主体的に見直し、仕事の充実感や満足度を高める「ジョブ・デザイン」の手法を、学びの分野に活用することも有効である。
4. 退職して学び・学び直しを行った者が、身に付けた能力・スキルを発揮するため、その会社に復帰することができる制度を設けることは、人事政策上好ましくない。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 43 方策の実行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.低下したクライアントの意欲を高めるため、大きな目標を下位のターゲットに分割した。
- 2.クライアントの努力に報い、言語的、心理的な支持を表明した。
- 3.行動がどのように変わったかをクライアント自身がチェックする必要はない。
- 4.適切な行動ができるようになった場合は、それが真に自分のものになるまで繰り返し学習する。

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.面談の終結は、クライアントの同意の有無に関わらず、キャリアコンサルタントの判断に基づいて行う。
- 2.面談の終結において、キャリアコンサルタント自身の満足度を確認し、低い場合には満足するまで継続することが重要である。
- 3.面談の終結の段階では、設定した目標に対する達成度について話し合う中で、終結の必然性を検討する。
- 4.守秘義務の観点から、面談の終結に伴い、ケース記録は直ちに安全な方法で、すべて破棄しなくてはならない。

第 30 回対策「みんな☆総仕上げ模試」

問 45 セルフ・キャリアドッ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. キャリアコンサルティング面談は、キャリア理論等の専門的な知見に基づき、また、従業員の心理的な自己洞察を促して、キャリア形成について認識を深め、明確化するための面談である。
2. セルフ・キャリアドックの導入目的として、従業員にとっては自らのキャリア意識や仕事に対するモチベーションの向上とキャリア充実を図ることが挙げられる。
3. セルフ・キャリアドックへの経営者のコミットメントは、組織全体としてセルフ・キャリアドックを推進していく前提として重要である。
4. セルフ・キャリアドックで行われるキャリアコンサルティング面談の内容は、キャリアコンサルタントの守秘義務の対象外となる。

問 46 「キャリアコンサルティングの有用度及びニーズに関する調査」(労働政策研究・研修機構、2025 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. キャリアコンサルティング経験者のキャリアコンサルティングの有用度は、約 6 割が「相談したことによりキャリアや職業生活が変化した」と回答している。
2. キャリアコンサルティング経験者の、キャリアコンサルティングにより職業生活が変化した具体的な内容では、「将来のことがはっきりした」が最も多い。
3. キャリアコンサルティング経験者よりも、キャリアコンサルティング未経験者の方が、「キャリアコンサルティングを受けたい」という意向が高い傾向がある。
4. 専門家へのキャリアに関する相談経験の有無による、「現在の職業生活やキャリアに対する満足感」では、専門家への相談経験のある人の方が、職業生活への満足度が高い傾向がある。

第 30 回対策「みんな合☆総仕上げ模試」

問 47 キャリアコンサルタントが「他の専門家の助言を求めること」を意味する用語として、最も適切なものはどれか。

- 1.リファー
- 2.コンサルテーション
- 3.コラボレーション
- 4.コーディネーション

問 48 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.年齢の高い先輩から若い後輩に対して行われる教育指導である点は、スーパービジョンの特徴の 1 つである。
- 2.スーパーバイザーはスーパーバイザーを選んだ後は、変更したい場合であっても、同じスーパーバイザーに依頼しなくてはならない。
- 3.キャリアコンサルタント登録制度においては、資格更新の要件として、スーパービジョンを受けることが必須とされている。
- 4.自らの力量や必要な学習を的確に認識するためには、継続的なスーパービジョンを受ける機会が必要である。

第 30 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職業倫理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倫理綱領は、職業能力開発促進法において定められている。
2. キャリアコンサルティングの料金の説明は、終結時にまとめて伝えることが求められる。
3. キャリアコンサルタントとクライアントの関係が、「職場での上司と部下」の役割関係と重なっている状況は、多重関係と呼ばれる。
4. 適応障害の疑いのあるクライアントに、保険診療の受診のため精神科医を紹介し、紹介料をもらうことは、適切なリファーに該当する。

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. キャリアコンサルタントは、業務並びにこれに関連する活動に関して知り得た秘密に対して、どのような場合であっても守秘義務を負う。
2. キャリアコンサルタントは、専門職として求められる態度・知識・スキルのみならず、幅広い学習と研鑽に努めなければならないが、最新の情報技術の修得は求められていない。
3. キャリアコンサルタント倫理綱領では、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や、関係する個人・団体を誹謗・中傷したりすることは禁止していない。
4. キャリアコンサルタントは、自己の専門性の範囲を自覚し、その範囲を超える業務や自己の能力を超える業務の依頼を引き受けてはならない。