

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 1 「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」(厚生労働省、2025 年)で示された、労働市場や人材開発を巡る現状認識に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 就業者数と労働時間を乗じて算出した総労働力供給は、2010 年代以降に女性や高齢者の就業者数が大きく増加したことによる増加傾向が続いている。
2. 近年、非定型分析タスク・非定型相互タスクが減少する一方で、定型手仕事のタスクが増加している。
3. 事業所における計画的な OJT の実施率は、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、令和 2 年度に低下し、その後は回復傾向にあるものの、全体として感染症流行前の水準に届いていない。
4. 自己啓発を実施している者の割合は概ね増加傾向で推移しており、令和 5 年度は正社員、正社員以外ともに半数を超えている。

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. 我が国においては、短期かつ流動的な人手不足が生じており、広範な産業、職業、地域において労働力の供給不足が生じている。
2. 就業希望のない無業者の非就業希望の理由で最も多いのは、男女ともに、「病気・けが・高齢のため」である。
3. 我が国の女性の就業率は 7 割を超えており、国際的に遜色のない水準である一方で、パート比率については国際的に低い水準である。
4. 外国人労働者の雇用では、2024 年の法改正により育成就労制度を発展的に解消し、技能実習制度が創設された。

第31回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問3 「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、**最も適切なものはどれか。**

1. 専門家への相談経験の有無別の職業生活に対する満足感では、専門家に相談経験なしの者の方が、ありの者よりも高い傾向がある。
2. キャリアコンサルティング経験者に相談の有用度を尋ねた結果では、相談したことによりキャリアや職業生活が「変化した」とする回答よりも、「変化しなかった」とする回答の方が多い。
3. 相談したことによりキャリアや職業生活が「変化した」ことの具体的な内容として最も多いのは、「将来のことがはっきりした」である。
4. 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の相談への意向が強い。

問4 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. 職業的発達段階には、成長、探索、確立、発展、維持、解放段階の6つの段階がある。
2. 職業的発達段階の各発達段階の間には、暦年齢にゆるく関連した「移行期」があるとし、その移行期にはマキシ・サイクルが含まれるとしている。
3. 発達的アプローチに関する命題において、仕事から獲得する満足の程度は、自己概念を具現化できた程度に反比例するとした。
4. 過去の職歴などのデータからその人のテーマを抽出し、将来を予測する「主題外挿法」を発表した。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 5 サビカス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.外的キャリア、内的キャリアという概念を取り入れ、個人が職業生活に適合していくために必要なキャリア発達について説明している。
- 2.キャリア・アダプタビリティとして、キャリア関心、キャリア統制、キャリア好奇心、キャリア持続性をあげている。
- 3.キャリア・アダプタビリティは「ありたい自分になる」ための方法であり、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。
- 4.安定性を前提とした個人-環境適合モデルや職業発達モデルによって、キャリアを理解することを提唱した。

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.社会の不確かさを積極的に受け入れて意思決定するため、客観的で合理的なストラテジーだけでなく、主観的で直感的なストラテジーを統合して用いなければならないと考えた。
- 2.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、環境的状況・環境的出来事、学習経験、課題接近スキルを挙げている。
- 3.予期システム、価値システム、調整システム、基準システムの 4 段階から成る、連続的意思決定プロセスを提唱した。
- 4.フェスティングガーが提唱した認知的不協和理論を意思決定プロセスに応用した。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 7 シャインのキャリア・アンカー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・アンカーにおいて、総合的な管理職位をめざすのは、「特定専門、機能別のコンピテンス」である。
- 2.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」、「意味と価値」に関する 3 つの問い合わせが有効であるとした。
- 3.キャリア・アンカーと職業は一対一で結びつけられることを、キャリア・サバイバルという概念で示した。
- 4.人が生きている領域を「生物学的・社会的」「仕事・キャリア」「価値観・アイデンティティ」の 3 つのサイクルに分類した。

問 8 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.ホランドは、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を提唱した。
- B.マクレランドは、マズローの欲求段階モデルを修正し、存在欲求、関係欲求、成長欲求の 3 つの次元から構成される ERG モデルを提唱した。
- C.ゴットフレッドソンは、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いう制限妥協理論を提唱した。
- D.デシは、内発的動機づけの研究において、もともと無報酬で意欲的に行動していた人に、報酬を与えて、再び無報酬状態にすると動機が低下することを明らかにした。

- 1.1 つ
- 2.2 つ
- 3.3 つ
- 4.4 つ

第 31 回対策「みん合☆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とそのキーワード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.パールズ…5つの自我状態
- 2.森田正馬…身調べ
- 3.ウォルビ…自律訓練法
- 4.ジェンドリン…フェルト・センス

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.システムズ・アプローチに基づく家族療法は、家族の問題の原因となっているメンバーを探し出し、その人格変容を促すことで解決を図る。
- 2.認知療法は、自動思考やその背景にあるスキーマに働きかけ、認知の歪みを低減させていくことを目標とする。
- 3.ゲシュタルト療法では、問題の原因は現実に起きている出来事そのものではなく、その受け止め方にあると考える。
- 4.論理療法では、クライエントの症状や問題行動は、不適切な行動の学習または、適切な行動の未学習によって引き起こされると考える。

第 31 回対策「みん合☆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. 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約 4 割である。
2. キャリアコンサルティングの実施時期で最も多いのは、正社員では「労働者から求めがあった時に実施する」である。
3. キャリアコンサルティングを行う目的で最も多いのは、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で最も多いのは、「労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい」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)で明らかとなった問題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. 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. キャリアコンサルティングを行う上での問題点の内訳として最も多いのは、正社員では「キャリアに関する相談を行っても、その効果が見えにくい」である。
3. 技能検定の問題点の内訳として最も多いのは、「技能検定の試験実施回数や試験地が限られている」である。
4. 自己啓発を行う上での問題点の内訳をみると、正社員、正社員以外ともに「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」が最も多い。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 13 職業能力開発促進法に規定されるキャリアコンサルティ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. キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいう。
2. 事業主は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、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の確保等の援助を行う。
3. 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。
4. 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、又は濫用してはならないが、キャリアコンサルタントでなくなった後はこの義務を負わない。

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、最も不適切なものはどれか。

1. 2024 年 10 月より、専門実践教育訓練の給付率は受講費用の最大 80%へ、特定一般教育訓練は最大 50%へと引き上げられた。
2. 令和 6 年度能力開発基本調査(厚生労働省)によると、労働者の自己啓発に対する支援の内訳として最も多いのは、受講料などの金銭的援助である。
3. 自己都合で退職し、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受講した場合には、給付制限の対象とならず、雇用保険の基本手当が受給できるようになった。
4. 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)によると、日本企業の人的投資の状況をみると、OFF-JT や自己啓発支援の費用は、2010-2014 年においては米国やフランスなど諸外国と比べ、遜色ない水準である。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 15 人事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.職能資格制度では、どこまでが自分のすべきことで、他の人がどこまですべきなのかという境界線を明確にしやすくなる。
- 2.職務等級制度では、資格により賃金を決定するため、賃金の変動を伴うことなく、人事異動が可能となる。
- 3.職務等級制度は仕事を基準とし、スペシャリストの育成に適しており、ジョブ型雇用や職務給との親和性が高い。
- 4.職能資格制度は人を基準とし、ゼネラリストの育成に適しており、同一労働・同一賃金が原則となる。

問 16 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.キャリアラダーとは、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いう。
- 2.キャリアアラートーとは、職務や役割のレベルの段階を表し、経験と実績により、業務内容、給与や役職が向上する仕組みのことである。
- 3.キャリアストレッチとは、現在の能力を少し上回る困難な課題に挑戦し、経験を積むことで能力を伸ばすプロセスのことをいう。
- 4.リファラル採用とは、定年退職以外の理由で離職した元社員と関係を構築し続け、再び採用することである。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 17 変化する働き方に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

- 1.令和 6 年就労条件総合調査(厚生労働省)によると、年次有給休暇の取得率は 6 割を超えており、比較可能な 1984 年以降で過去最高を更新している。
- 2.令和 6 年就労条件総合調査(厚生労働省)によると、勤務間インターバル制度を導入している企業の割合は約 3 割である。
- 3.令和 6 年度雇用均等基本調査(厚生労働省)によると、育児休業取得者の割合は、男女ともに半数を超えている。
- 4.令和 6 年度雇用均等基本調査(厚生労働省)によると、介護休業制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模 5 人以上の規模では 5 割に満たない。

問 18 労働についての政府統計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をみるためには、労働力調査が適している。
- 2.性別や勤続年数階級別にみた賃金をみるためには、賃金構造基本統計調査が適している。
- 3.国民の就業状態や雇用形態、テレワークの実施の有無やフリーランスの数をみるためには、就業構造基本調査が適している。
- 4.現金給与総額や実質賃金、実労働時間をみるためには、毎月勤労統計調査が適している。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 19 「令和 7 年版労働経済の分析」(厚生労働省、2025 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.正規雇用労働者数は 10 年連続で増加している一方で、非正規雇用労働者数は、横ばい圏内で推移している。
- 2.非正規雇用に就いた理由で最も多いのは、男女計では「正規の職員・従業員の仕事がないから」である。
- 3.転職者(過去 1 年以内に離職経験のある就業者)は 3 年連続で増加している。
- 4.雇用義務のある民間企業の障害者の雇用者数及び実雇用率は、21 年連続で過去最高となった。

問 20 「データブック国際労働比較 2025」(労働政策研究・研修機構)で示された、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。**

- 1.65 歳以上男性の労働力率は、北米、EU 諸国では概して低く、日本、韓国などのアジア地域は欧米諸国より高い水準にある。
- 2.2023 年の日本の生産年齢人口(15 歳～64 歳)の就業率は、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスよりも高い。
- 3.女性の年齢階級別労働力率は、特に 25～29 歳における労働力率の上昇が顕著であるほか、それ以外の年齢階層も全般的に上昇傾向にあり、M 字カーブへ近づきつつある。
- 4.管理職に占める女性の割合は、日本と韓国は、アメリカやオーストラリアなどの欧米諸国のほか、フィリピン、シンガポールなどのアジア諸国と比べても低い水準にとどまっている。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 21 労働関係法令における労働者の定義に関する次の記述のうち、**誤っているものはどれか。**

- 1.労働基準法における労働者には、失業中の人も含まれない。
- 2.職業能力開発促進法における労働者には、求職中の人も含まれる。
- 3.労働契約法における労働者には、休職中の人も含まれる。
- 4.労働組合法における労働者には、失業中の人も含まれない。

問 22 育児・介護休業法に関する次の記述のうち、**正しいものはどれか。**

- 1.子の看護休暇の見直しが行われ、対象となる子の範囲は小学校就学の始期に達するまでに拡大された。
- 2.子を養育する男性労働者等は、出生時育児休業を、子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得できる。
- 3.常時雇用する労働者数が 1000 人超の事業主は、男性の育児休業等の取得状況を公表することが義務づけられている。
- 4.3歳未満の子を養育する労働者、または要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に義務付けられた。

第 31 回対策「みん合☆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.介護に直面したことを申し出た従業員に対する、事業主による介護休業、介護両立支援制度等の周知と意向確認の措置は、当分の間、努力義務とされている。
- 2.障害者雇用促進法に基づく民間企業の障害者の法定雇用率は、2025 年 4 月時点においては 2.5%である。
- 3.労働基準法は賃金の通貨払いを原則としており、資金移動業者の口座への支払い(いわゆる賃金のデジタル払い)は一切認められていない。
- 4.労働契約の締結において「就業場所・業務の範囲」の明示が求められるが、それらの「変更の範囲」までは求められない。

問 24 労働者災害補償保険法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は、事業主と労働者の双方が負担する。
- 2.通勤災害について、複数の異なる事業場で働く労働者が、一つ目の就業場所での勤務が終了した後に、二つ目の就業場所へ向かう場合の移動は、通勤と認められない。
- 3.フリーランスや、いわゆる一人親方は、原則として、労働者災害補償保険に加入することはできない。
- 4.通勤災害により療養給付を受ける場合には、原則として、初回の休業給付から一部負担金として 200 円が減額される。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 25 学校教育や子どもに関係する法律に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

- 1.こども基本法における「こども」は、0 歳から 18 歳未満を対象としている。
- 2.学校教育法は、日本国憲法の精神にのっとり、日本の未来を切り拓く教育の基本を確立し、その振興を図るために制定された法律である。
- 3.教育振興基本計画は、日本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、5 年に一度策定されている。
- 4.教育基本法は、学校の種類、学校の設置、教員の配置、教育目標などが定められた法律である。

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、**最も適切なものはどれか。**

- 1.教師が記録し、学期、学年、入学から卒業までの学習を見通し、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.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.学年、校種を越えて持ち上がることができるものとし、小学校入学から中学校卒業までの記録を蓄積する前提の内容とする。
- 4.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は想定していない。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 27 学校におけるキャリア教育で育成すべき基礎的汎用的能力として、最も不適切なものはどうか。

- 1.人間関係形成・社会形成能力
- 2.課題対応能力
- 3.キャリアプランニング能力
- 4.他者理解・自己管理能力

問 28 職場におけるメンタルヘルスケアに関する次の記述のうち、最も不適切なものはどうか。

- 1.「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省、2025 年)によると、令和 5 年の「ストレス等を感じる労働者の割合」は、8 割を超えている。
- 2.「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省、2025 年)で示された 4 つのメンタルヘルスケアのうち、ラインによるケアは労働者に対してストレスに対する正しい理解や、ストレスへの気づきと対処などが行えるように支援することである。
- 3.「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)によると、メンタルヘルス上の理由により過去 1 年間に連続 1 か月以上休業した労働者の割合は 0.6% であり、事業所規模が大きくなるほどその割合は高い傾向がある。
- 4.「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)で示された職場復帰支援のステップにおいて、主治医による職場復帰可能の判断は、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。

第31回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問29 発達障害の特徴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能力のみ習得困難が認められるのは、限局性学習症である。
- 2.自分の気持ちを伝えたり、相手の気持ちを読み取ったりすることが苦手であり、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があるのは注意欠如・多動症である。
- 3.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見られるのは、強迫性障害である。
- 4.一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る特徴があるのは、自閉スペクトラム症である。

問30 レビンソンの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.人生を日の出から日没までの4つの時期に分け、40歳前後を人生の正午と呼んだ。
- 2.職業選択の発達過程を、空想期・試行期、現実期の3つの段階に分けた。
- 3.自我同一性(アイデンティティ)を中心として、心理社会的発達の段階を8つに分けた。
- 4.ライフサイクルを4つの発達期に分け、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。

第 31 回対策「みん合☆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.マーシャはアイデンティティの様態には、アイデンティティ達成、モラトリアム、予定アイデンティティの 3 つがあるとした。
- 2.シャインのキャリア・サイクルの段階と課題において、「仕事及びメンバーシップの現実を知って受けるショックに対処する」ことが直面する一般問題となるのは、キャリア中期の危機の段階である。
- 3.トーンスタムは、心理的発達を能力の獲得と能力の喪失の視点から捉える、獲得・喪失モデルを提唱した。
- 4.ハヴィィガーストは中年期の発達課題として、年老いた親に適応することを挙げている。

問 32 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.ブリッジスは転機の始まりを、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。
- 2.ニコルソンは適応、安定化、準備、遭遇の順で循環するトランジション・サイクルを提唱した。
- 3.金井壽宏は偶然やってきた機会を楽しみながら生かす、キャリア・ドリフトの概念を提唱した。
- 4.シュロスバーグは、成人の発達を捉える視点を文脈的(文化的)、発達的、ライフ・スパン、トランジションの 4 つに整理している。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 33 「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」(厚生労働省、令和 6 年 3 月)で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. 労働者本人から支援を求める申し出がなされたことを端緒に取り組むことが基本となるため、申し出が行いやすい環境整備が重要である。
2. 症状、治療の状況等の疾病に関する情報は機微な個人情報であるため、労働安全衛生法に基づく健康診断において把握した場合を除いては、事業者が本人の同意なく取得してはならない。
3. 関係者が必要に応じて連携することで、労働者本人の症状や業務内容に応じた適切な両立支援の実施が可能となるため、両立支援コーディネーターの配置が義務付けられている。
4. 治療と仕事の両立支援は、育児・介護と仕事の両立支援とは異なり、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である。

問 34 高年齢者と若者の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 6 年高年齢者雇用状況等報告」(厚生労働省)によると、65 歳までの高年齢者雇用確保措置を実施済みの企業は、ほぼ 100% に近い水準である。
2. 「令和 6 年高年齢者雇用状況等報告」(厚生労働省)によると、65 歳までの高年齢者雇用確保措置の措置内容別の内訳で最も多いのは、定年の引上げである。
3. 「令和 5 年若年者雇用実態調査の概況」(厚生労働省)によると、若年正社員の採用選考をした事業所のうち、採用選考にあたり重視した点で最も多いのは、新規学卒者、中途採用者とも「職業意識・勤労意欲・チャレンジ精神」である。
4. 「令和 5 年若年者雇用実態調査の概況」(厚生労働省)によると、若年正社員が、現在の会社から今後「転職したいと思っている」割合は 約 3 割である。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 35 ロジャーズの来談者中心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. クライエントは、カウンセラーとの関係の中で、自己概念と経験が一致した状態にある。
2. カウンセラーは、クライエントに対して無条件の肯定的関心を持つ。
3. カウンセラーは、クライエントの内的世界を共感的に理解し、それを相手に伝える。
4. 相談者が本来持っている、適応や成長の能力を信頼し、相談者の自己実現傾向を信頼することの重要性を強調している。

問 36 キャリアコンサルティングにおける「システムティック・アプローチ」のステップに関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. かかわり技法→応答技法→意識化技法→手ほどき技法→援助過程の繰り返し
2. カウンセリングの開始→問題把握→目標の設定→方策の実行→結果の評価→カウンセリングとケースの終了
3. 自己理解→仕事理解→啓発的経験→意思決定→方策の実行→仕事への適応
4. 分析→総合→診断→予後→処置(カウンセリング)→追指導

第 31 回対策「みん合☆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.あらかじめ用意されたエクササイズを通じて、ふれあいと自己発見を図るのは、ロジャーズの構成的グループ・エンカウンターである。
- 2.10 人程度が車座になり、自由なコミュニケーションにより、自己理解、他者理解、リーダーシップなどの人間関係に気づきを得るのは、モレノのサイコドラマである。
- 3.即興劇(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は、レヴィンの T グループである。
- 4.行動療法の考え方に基づき、参加者同士が楽しみながら相互理解を深め、人間関係を構築していくのは、田上不二夫の対人関係ゲームである。

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、厚生労働省が様式を定めた、「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である。
- 2.ジョブ・カードを作成することで、自分の強み・弱みや能力に気付くことができ、これまでの経験を踏まえたこれからのキャリアプラン、それに向かってやるべきことが描けるようになる。
- 3.ジョブ・カードは、大きく分けると職務経歴シートと職業能力証明シートの 2 つの様式で構成されている。
- 4.マイジョブ・カードには、仕事を始めてから現在までを振り返る「ライフラインチャート」を作成する機能がある。

第 31 回対策「みん合☆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.キャリアコンサルタントは、相談者が発する言語的な情報よりも、態度や視線といった非言語的な情報を重視する必要がある。
- 2.面談の初期に行う目標設定では、具体的で短期的な目標を立てるのではなく、抽象的で中長期的な目標を立てることが望ましい。
- 3.ラポールは、一旦形成す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維持されるため、初回面談では特にラポール形成に注力した。
- 4.カウンセリングにおける基本的なかかわり方として、視線の合わせ方、体位の取り方、声の調子などが挙げられる。

問 40 自己理解に係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.「職業的適合性」は、人と職業との相応しさの条件を整理したものであり、能力とパーソナリティに大別される。
- 2.「エンプロイアビリティ」は、雇用されうる能力のことであり、労働移動を可能にする能力と、当該企業に継続的に雇用されることを可能にする能力の 2 つの側面から捉えられる。
- 3.「キャリア・アンカー」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)のことであり、高校生や大学生などの望ましい職業選択に役立つ。
- 4.「コンピテンシー」は、職務において高い業績をもたらす類型化された行動様式であり、率先行動力、達成指向性、問題解決力などが挙げられる。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 41 厚生労働省が設置する就職活動に役立つサイトに関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

- 1.子供が大きくなるまで時短勤務や子育てに理解のある企業、また長期で働く企業か調べるために、職業情報提供サイト(job tag)が役立つ。
- 2.通勤が可能範囲内にある企業が、貿易事務の求人を行っているかどうかを調べるために、職業情報総合サイト(しょくばらぼ)が役立つ。
- 3.貿易実務がどのような仕事なのかを調べ、自らの知識やスキルが活かせるかどうかを調べるために、ハローワークインターネットサービスが役立つ。
- 4.自分がやりたい職業を職業情報提供サイト(job tag)から探し、その職業を募集している求人をハローワークインターネットサービスの求人情報検索により探す活用法がある。

問 42 キャリアコンサルティングにおける「啓発的経験」として、**最も不適切なものはどれか。**

- 1.職場見学
- 2.トライアル雇用
- 3.VPI 職業興味検査の実施
- 4.インターンシップ

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 43 相談における目標設定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、クライエントの考えを方向づけ、行動するのを援助する。
- 2.人は高い目標ほどモチベーションを上げるため、設定される目標は高いほどよい。
- 3.目標設定は、カウンセリングの進展を客観的に評価するのに役立つ。
- 4.目標設定により、クライエントが、カウンセリングを終了してよいと思える状態を明らかにできる。

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.面談の終結を提案した際に、相談者は分離不安を示したものの、当初に立てた目標はすでに達成されているため、速やかにキャリアコンサルタントの判断で面談を終結することにした。
- 2.面談の目標を達成したため、面談の終結を提案したが、相談者から「もっと続けたい」と求められたので、その理由は問うことなく、望み通り継続することにした。
- 3.面談開始当初の目標は達成できていないものの、相談者とキャリアコンサルタント双方が「今後何とかやっていけそうである」と合意できたので、相談を終結することにした。
- 4.相談者と終結について合意が得られたため、早々に面談を終結させ、「もう相談に来ることがないよう」励ました。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 45 「『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人材育成ビジョン・方針の明確化、②実施計画の策定、③企業内インフラの整備、④セルフ・キャリアドックの実施、⑤フォローアップの順である。
- 2.セルフ・キャリアドックの責任者は、キャリアコンサルタントを統括する位置づけであるとともに、人材育成に関して社内に影響力を有することが重要であるため、原則として、人事部門から選定する。
- 3.キャリアコンサルタントは、面談内容で、法令違反やハラスメントなどの企業側が組織的に対応すべきことがあれば、原則として本人の同意を得た上で企業側に伝える。
- 4.社外キャリアコンサルタントの候補者となる公的資格の保有者については、厚生労働省の国家資格キャリコン Web サイト「キャリコンサーチ」等で検索することが可能である。

問 46 「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、キャリアコンサルティングの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.労働者のキャリア支援・能力開発を担当する部署がある場合は、キャリアコンサルタント資格の保有者をキーマンとして積極的に配属することが有効である。
- 2.職業能力開発推進者をキャリアコンサルタントから選任することにより、労働者に対する相談、指導の役割のみならず、組織全体の視点から各部門との調整や協業の役割が期待できる。
- 3.ジョブ・カードは、管理職と部下のキャリア面談時のコミュニケーションツールとしての活用や、人事配置、キャリア支援や人材育成の場面での活用は想定していない。
- 4.企業経営層に対する周知啓発では、グッドキャリア企業アワード事業の更なる周知や内容の充実も、キャリアコンサルティングの普及に有効と考えられる。

第 31 回対策「みん合☆総仕上げ模試」

問 47 ネットワーク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.リファーとは、目的を達成するために各専門家が連携して、支援の内容を調整することをいう。
- 2.コラボレーションとは、自分よりも相談に相応しい他の専門家を相談者に紹介することをいう。
- 3.コーディネーションとは、複数の専門家が役割を分担し、協力して課題解決に取り組むことをいう。
- 4.コンサルテーションとは、キャリアコンサルタント自身がある課題に対してより専門性の高い専門家に助言を求めるなどをいう。

問 48 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.キャリアコンサルティングを効果的に行うためには、概念化された典型的な特定の理論を学習すれば十分である。
- 2.スーパービジョンを受けるメリットとして、スーパーバイザーの面談の展開のくせや知識が浅い領域など、自分自身が気づいていなかった問題について意識できるようになることがある。
- 3.キャリアコンサルタントがその専門性を向上させるためには、スーパービジョンを受け、面談力の向上、自分自身の人間理解や自己理解の深化を図る必要がある。
- 4.キャリアコンサルタントは自分自身の実践内容を振り返りとともに、他者の事例から学ぶことでも、多様な役割を果たせるよう成長する。

第 31 回対策「みん合☆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.調査研究のために、面接や心理査定場面等を録音・撮影する際には、終了後に了解を得ればよい。
- 2.キャリアコンサルタントは、相談者の利益よりも、自己の研鑽や研究を優先して、キャリアコンサルティングを実施する。
- 3.相談者との間の信頼関係が失われ、相談の実施を拒否された場合であっても、一定の成果がみられるまで終結してはならない。
- 4.クライエントと話し合っている時、自分のスーパーバイザーに意見を聞くのがクライエントの役に立つと考えたため、面談の中でその趣旨を説明して了解を得た。

問 50 キャリアコンサルティングにおける多重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.自らの著作物を相談者に対して個人的に販売することは、多重関係に該当しない。
- 2.自らの確定申告のための作業を、税理士である相談者に依頼することは、多重関係に該当しない。
- 3.「職場での上司と部下」等、専門家とそれ以外の役割関係と重なっている状況は、多重関係である。
- 4.多重関係とは主に、金銭的な関係のことで、恋愛など心理的な関係は含まれない。