

<2021 年 合格目標>

国家資格 キャリアコンサルタント

学科試験対策

全問題と正解



国家資格 キャリアコンサルタント 学科試験対策アプリ

App Store にて 好評提供中！



カリコンOX 2021



＜無料版（2019 年版）との相違点＞

- ・ 第 7 回から第 15 回までの過去問を徹底分析し、最新の出題傾向にアップデート
- ・ 出題される問題数が 109 問から 340 問に大幅に増量
- ・ 学習履歴の保存が可能になり、正解数や正解率を一覧表示
- ・ 出題内容を 4 つの分野に分け、分野別に出題
- ・ 合格数に応じて獲得スタンプを表示
- ・ 苦手な問題や正解率の低い問題を自由に選んで順番に解くことが可能
- ・ 「ランダム出題」で間違えた問題をその場で見直すことが可能

1. キャリコン技能

I キャリアコンサルティングの社会的意義

- 1 社会及び経済の動向並びにキャリア形成支援の必要性の理解
- 2 キャリアコンサルティングの役割の理解

	問 題	正 答	解 説
1	キャリアコンサルティングは、職業を中心にキャリア形成を支援することが重要であり、個人の生き甲斐や働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援する必要はない。	×	「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」によれば、キャリアコンサルティングは、【職業を中心にしながらも個人の生き甲斐、働き甲斐まで含めたキャリア形成を支援すること】とされている。
2	キャリアコンサルティングは、組織（企業）によるキャリアマネジメントによって、個人が自立・自律できるように支援するものである。	×	「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」によれば、キャリアコンサルティングは、組織（企業）によるのではなく、【個人が自らキャリアマネジメントをすることにより】自立・自律できるように支援するものであるとされている。
3	キャリアコンサルティングは、個人と組織との共生の関係を作る上で重要なものである。	○	適切である。「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」より。
4	キャリアコンサルティングは、個人に対する相談支援が原則であるため、キャリア形成やキャリアコンサルティングに関する教育・普及活動、環境への働きかけ等は行うべきではない。	×	「キャリア・コンサルティング実施のために必要な能力体系」によれば、個人に対する相談支援だけではなく、【キャリア形成やキャリアコンサルティングに関する教育・普及活動、組織（企業）・環境への働きかけ等も含む】とされている。

5	キャリアコンサルティングには、学校教育における進路指導や就職時における職業指導も含まれる。	○	適切である。
6	企業内で活動するキャリアコンサルタントの役割の1つとして、上司や組織からキャリアに関する相談があった場合に、専門的なアドバイスを行う「コンサルテーション機能」がある。	○	適切である。
7	従業員のキャリア形成に必要なワークショップを開催することは、企業内で活動するキャリアコンサルタントの役割の1つである。	○	適切である。企業内で活動するキャリアコンサルタントの役割の1つとして、従業員のキャリア形成に必要なワークショップを開催する等の「教育機能」がある。
8	企業内で活動するキャリアコンサルタントであっても、キャリア開発や組織開発等の人事施策に関しては、人事部門が担うべき役割であるため、関与すべきではない。	×	企業内で活動するキャリアコンサルタントの役割の1つとして、キャリア開発や組織開発等に関し、人事部門との「連携機能」がある。
9	キャリアコンサルティングの有効性を広めるために広報活動を行うことは、企業内で活動するキャリアコンサルタントの役割とはされていない。	×	企業内で活動するキャリアコンサルタントの役割の1つとして、キャリアコンサルティングを推進し、有効性を広めるための「広報機能」がある。

Ⅲ キャリアコンサルティングを行うために必要な技能

- 1 基本的な技能
- 2 相談過程において必要な技能

	問 題	正 答	解 説
10	「自然的観察法」とは、日常の自然に起こる事象をあるがままに観察し、記録する方法のことである。	○	適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。
11	観察法では、この特徴があるのだから、あの特徴もあるはずであると想定することが重要である。	×	観察法では、【ある特徴があるのだから、この特徴もあるはずであるとする傾向に陥らないようにする】ことに注意する必要がある。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。
12	「なぜ」、「どうして」と尋ねる質問は、相談者の自己理解を促進する効果が期待できるため、緊張して沈黙している相談者に対しては、積極的に尋ねるようにすべきである。	×	「なぜ」、「どうして」と尋ねる質問は、相談者を過度に緊張させ、かえって対話を停滞させる危険性がある。
13	「開かれた質問」とは、一言では答えられないような自由な応答を促す質問のことである。	○	適切である。
14	「閉ざされた質問」とは、「はい」や「いいえ」など、一言で答えられるような質問のことである。	○	適切である。
15	傾聴技法における「要約」とは、クライアントが話した曖昧な内容を明らかにし、カウンセラーの理解をクライアントに確認することである。	×	本問は「明確化」の説明である。「要約」とは、クライアントの複数から成り立つ発言や複雑で長々とした発言に対して、カウンセラーがクライアントの発言を簡潔にまとめることである。

	問 題	正 答	解 説
16	傾聴技法における「感情反映」とは、クライアントの感情を正しく理解し、さらに理解した内容をクライアントに自分の言葉で伝えることである。	○	適切である。
17	傾聴技法における「言い換え」とは、クライアントが行った発言の内容をカウンセラーが自分の言葉で表現し直すことである。	○	適切である。
18	傾聴技法における「明確化」とは、クライアントの複数から成り立つ発言や複雑で長々とした発言に対して、カウンセラーがクライアントの発言を簡潔にまとめることである。	×	本問は「要約」の説明である。「明確化」とは、クライアントが話した曖昧な内容を明らかにし、カウンセラーの理解をクライアントに確認することである。
19	相談者が考えをまとめようとして沈黙している場合には、相談者が話し出すまで待つことも時には必要である。	○	適切である。
20	グループアプローチが効果を上げるための一般原則の1つとして、「グループは、そのグループ・メンバー全員の共通のニーズを満足するように行動する」という原則が機能している必要がある。	×	「グループは、そのグループ・メンバーの【各人の】ニーズを満足するように行動する」という原則が機能している必要がある。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』より。
21	ジョブ・カード制度総合サイトには、ジョブ・カードの作成に当たり、分からないことや相談したいことがある場合にメールで相談できるサービスがあるが、仕事上の悩みや不安、スキルアップ、転職、就職に関する相談はできない。	×	ジョブ・カード制度総合サイトには、仕事上の悩みや不安、スキルアップ、転職、就職に関する相談についても簡便にメールで相談できるサービスがある。

	問 題	正 答	解 説
22	ジョブ・カードは、自分自身で作成するのが原則であるが、会社が「期間、会社名・所属・職名」及び「職務の内容」について確認したことを記載できる欄も設けられている。	○	適切である。
23	専門実践教育訓練給付金や特定一般教育訓練給付金の支給を受けるためには、訓練の受講後に、ジョブ・カードを使った訓練対応キャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティングを受けなければならない。	×	訓練の「受講後に」ではなく、【受講前に】である。
24	ジョブ・カードは、在職中の労働者や求職者が自ら作成し、活用するものであるため、就業経験のない学生は対象外である。	×	ジョブ・カードは、在職中の労働者や求職者だけでなく、学生も作成し、活用することができる。
25	ジョブ・カードの様式の1つであるキャリア・プランシートは、就業経験のない者や、学生、卒業後間もなく就業経験が少ない者でも活用できる。	○	適切である。
26	ジョブ・カードを活用するメリットの1つとして、キャリアコンサルタントに作成を依頼できること、が挙げられる。	×	キャリアコンサルタントやジョブ・カード作成アドバイザーは、ジョブ・カードの作成支援はするが、実際にジョブ・カードを作成するのは【本人】である。
27	ジョブ・カードを活用するメリットの1つとして、専門実践教育訓練給付金の受給対象になること、が挙げられる。	○	適切である。

	問 題	正 答	解 説
28	キャリアコンサルティングにおける場面構成の主な目的は、相談者が安心して相談できるようにするため及びコンサルタント自身や所属組織の安全を守るため、である。	○	適切である。
29	キャリアコンサルティングは、複数回行うよりも1回の面談を長時間かけてじっくり行うほうがよい。	×	1回の面談を長時間行うより、1回の面談時間を50分～60分程度にして、複数回実施したほうが、次の面談時までに相談者の自己理解が進むことが期待できる。
30	自己理解の第一歩は、現在の自分を描いてみることであり、その場合、最も大切なことは、現在の自分の否定的な部分や短所をチェックしてみることである。	×	自己理解の第一歩として、現在の自分を描く場合において最も大切なことは、現在の自分の【肯定的な部分】をチェックしてみることである。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』より。
31	職業レディネス・テスト（VRT）は、ホルランドの理論に基づき、6つの興味領域に対する興味の程度と自信度及び基礎的志向性をプロフィールで表示する。	○	適切である。
32	職業レディネス・テスト（VRT）におけるB検査は、日常の生活行動について記述した64の質問項目からなっており、職業への興味・関心の基礎となる基礎的志向性にどういった傾向があるのかを測定する。	○	適切である。
33	厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）は、個別に実施する検査であり、適性のうち、能力に関する特徴を把握することができる。	×	個別でも集団でも実施できる。

	問 題	正 答	解 説
34	厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）は、制限時間内にできるだけ早く正確に回答する最大能力検査である。	○	適切である。
35	厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）は、中学生から60歳までの成人を対象としている。	×	原則として、対象年齢は、【13歳～45歳】程度とされている。
36	厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）は、18種類の紙筆検査を行って、9つの「適性能」を測定することにより、潜在的な能力面からみた適職領域を探索することができる。	×	厚生労働省編一般職業適性検査（GATB）には、【11種類の紙筆検査】と【4種類の器具検査】がある。
37	OHBY カードは、職業レディネス・テストの職業志向性をカード化したもので、職業への興味や自信を調べることができる。	×	【VRT カード】の説明である。
38	VRT カードは、48枚のカードを使って様々な作業を行うことによって、自己理解や職業理解を進める「カード式職業情報ツール」である。	×	【OHBY カード】の説明である。
39	OHBY カードは、文字情報だけではなく、文字、絵、写真という3つの側面から職業理解を容易に進めることができるという特徴がある。	○	適切である。
40	キャリアシミュレーションプログラムは、中高年齢者を対象としたキャリアガイダンスプログラムであり、専用のソフトウェアを利用して、仮想的に職業経験を積むことができる。	×	キャリアシミュレーションプログラムは、【就業経験のない大学生や専門学校生及び就業経験の浅い若年者等】を対象とした就業イメージの理解を促すための【グループワーク型】のキャリアガイダンスツールである。

	問 題	正 答	解 説
41	キャリアシミュレーションプログラムは、就職後の長期的な職業生活のイメージを獲得するだけでなく、社会生活面で直面しやすい困難場面への関心を高めたり、その対処策についての考えを深めたりすることができる。	○	適切である。
42	キャリア・インサイトは、利用者自身がコンピュータを使いながら、職業選択の基本的な4つのステップを経験できる総合的なキャリアガイダンスシステムである。	○	適切である。
43	キャリア・インサイトでは、「職業選択に役立つ適正評価」、「適正に合致した職業リストの参照」、「キャリアプランニング」などを実施することができるが、「職業情報の検索」はできない。	×	「職業情報の検索」も実施することができる。
44	厚生労働省が公表している「職業能力評価基準」は、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」の評価基準及びその評価に応じた適正な賃金水準を、業種別、職種・職務別に整理したものである。	×	「職業能力評価基準」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。
45	厚生労働省が公表している「職業能力評価基準」では、能力ユニットごとの「能力細目」「職務遂行のための基準」「必要な知識」の設定にあたり、企業において期待される責任・役割の範囲と難易度により、5つの能力段階を設定している。	×	「職業能力評価基準」では、レベル1～レベル4までの【4つの能力段階】を設定している。

	問 題	正 答	解 説
46	厚生労働省が公表している「職業能力評価基準」は、無料でデータをダウンロードすることができ、自社にフィットするように自由にカスタマイズすることができる。	○	適切である。
47	厚生労働省が公表している「職業能力評価基準」をもとに作成された「職業能力評価シート」は、公平な人事考課を実施することができるチェック形式の評価シートである。	×	「職業能力評価シート」は、【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。
48	「職務分析」とは、企業の中で、あるべき人材像を把握することに重点をおいて職務を把握、分析することである。	×	「職務分析」とは、観察と面接により、職務に含まれている仕事の内容と責任及び職務を実施するに当たって要求される能力を調査、分析して、その結果を一定の様式に記述することである。
49	「職務調査」とは、観察と面接により、職務に含まれている仕事の内容と責任及び職務を実施するに当たって要求される能力を調査、分析して、その結果を一定の様式に記述することである。	×	「職務調査」とは、企業の中で、あるべき人材像（仕事像、能力像）を把握することに重点をおいた調査である。
50	「職業調査」とは、仕事の内容だけではなく、就業の分野、職業の動向と将来性、労働条件の特徴など広く職業全体を調査することである。	○	適切である。
51	日本標準職業分類において、職業とは、個人が行う仕事で、報酬を伴うか又は報酬を目的とするものをいう。	○	適切である。
52	日本標準職業分類において、仕事とは、1人の人が遂行するひとまとまりの任務や作業をいう。	○	適切である。

	問 題	正 答	解 説
53	日本標準職業分類の分類表の構成は、大分類、中分類、小分類及び細分類の4段階である。	×	大分類、中分類及び小分類の【3段階】である。
54	厚生労働省編職業分類の分類表の構成は、大分類、中分類及び小分類の3段階である。	×	大分類、中分類、小分類及び細分類の【4段階】である。
55	厚生労働省編職業分類の大分類・中分類の項目は、日本標準職業分類の大分類項目及び中分類項目と一致している。	○	適切である。
56	厚生労働省編職業分類の小分類項目は、原則として、日本標準職業分類の小分類項目に準拠して定められているが、職業紹介業務における必要性を考慮して項目が補正されている。	○	適切である。
57	目標の設定がカウンセリングに有効な理由は、カウンセリングの進展を定量的に分析、調査するのに役立つからである。	×	目標の設定がカウンセリングに有効な理由は、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から】である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』より。
58	カウンセラーは、クライアントが自分と一緒に目標に到達しようとしているかを確認し、クライアントがあまり気が進まないようであれば、それはなぜかを探る。	○	適切である。
59	カウンセラーは、クライアントと目標設定に関する確認が得られたら、意思が弱い、あるいは、努力を続けるのが困難な人等の場合には、目標を達成するための契約書（同意書）を作成するとよい。	○	適切である。

	問 題	正 答	解 説
60	キャリアコンサルティングで行う6分野の支援のうち、「自己理解の支援」とは、進路や職業、キャリア形成に関し、クライアントが「自分自身」を理解するよう援助すること、である。	○	適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。
61	キャリアコンサルティングで行う6分野の支援のうち、「職業理解の支援」とは、進路や職業、キャリア・ルートの種類と内容を、クライアントが理解するよう援助すること、である。	○	適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。
62	キャリアコンサルティングで行う6分野の支援のうち、「方策の実行の支援」とは、選択や意思決定の前に、クライアントがやってみることを支援すること、である。	×	「方策の実行の支援」とは、進学、就職及びキャリア・ルートの選択など【意思決定したことを実行するよう援助すること】である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。
63	システマティック・アプローチにおける問題の把握では、来談の目的や、何が問題なのかをカウンセラーとクライアントが相互に確認し、その問題の解決のために、カウンセラーが行動する意思を確認する。	×	その問題の解決のために、【クライアント】が行動する意思を確認する。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。
64	システマティック・アプローチにおける目標設定では、カウンセリングの初期に具体的な目標を設定し、クライアントが目標に向かって自己をコミットするという確認を得なければ、カウンセリングは進展しない、という大前提に立っている。	○	適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。

	問 題	正 答	解 説
65	システマティック・アプローチにおける目標設定では、人は目標達成に近づけば近づくほど努力するものであるため、目標は、具体的かつ到達可能なものとする。	○	適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。
66	システマティック・アプローチにおける目標設定では、カウンセラーとクライアントの共同作業によって目標を設定する。	○	適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。
67	システマティック・アプローチにおける目標設定では、一度設定した目標は安易には変更せず、カウンセラーは、クライアントが目標を達成するまで粘り強く支援する。	×	目標設定は固定的なものではなく、 【変更可能】 である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。
68	システマティック・アプローチにおける意思決定方策では、意思決定のタイミングは、その内容ほど重要ではない、という前提に立っている。	×	システマティック・アプローチにおける意思決定方策では、意思決定のタイミングは、 【その内容と同様に重要である】 という前提に立っている。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。
69	システマティック・アプローチにおける学習方策の援助では、キャリアコンサルタントは、クライアント自身が不適切な習癖を矯正するための方策を発見し、それを自分で実践するように支援する。	○	適切である。
70	システマティック・アプローチにおける方策の実行では、方策の内容、実行の仕方、置かれた条件や環境などがクライアントによってそれぞれ異なるため、多様な対応がより多く求められる。	○	適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。

	問 題	正 答	解 説
71	システマティック・アプローチの最終段階における成果の評価は、ケースにおける自分自身の成果について、カウンセラー自身ができるだけ客観的に自己評価することである。	○	適切である。
72	カウンセリングの終了を正式に宣言することで、クライアントとカウンセラーがその後も延々とカウンセリング関係を続けることを避けることができる。	○	適切である。
73	「人と職業のマッチング」に関する個人の自己理解に必要な要素として、「受けた教育・訓練」がある。	○	適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際(五訂版)』より。

IV キャリアコンサルタントの倫理と行動

- 1 キャリア形成及び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
- 2 環境への働きかけの認識及び実践
- 3 ネットワークの認識及び実践
- 4 自己研鑽及びキャリアコンサルティングに関する指導を受ける必要性の認識
- 5 キャリアコンサルタントとしての倫理と姿勢

	問 題	正 答	解 説
74	キャリアコンサルタントは、相談者への支援だけでは解決できない環境問題を発見しても、集団、企業、組織等への働きかけを行うべきではない。	×	キャリアコンサルタントは、相談者への支援だけでは解決できない環境問題の発見や指摘、改善の提案など【集団、企業、組織への働きかけに努めなければならない】。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』より。
75	初めてキャリアコンサルティングを行う際、クライアントがメンタルヘルスの不調を抱えていたため、早急に面談を打ち切り、医療機関にリファーした。	×	早合点せず、最後までクライアントの話に耳を傾けるべきである。
76	カウンセラーは、クライアントの目標を明らかにする過程で、自分の経験や技量が十分かを自問し、相応しくないと考えられるときは、他の適当な機関やカウンセラーにリファーすべきである。	○	適切である。
77	スーパービジョンは、キャリアコンサルタント自身のスキル向上のみを目的として行うものではない。	○	適切である。

	問 題	正 答	解 説
78	スーパービジョンを受けるにあたり、スーパーバイザーは、一度スーパーバイザーを選んだ後においては、変更したいと思っても、一貫性の観点から、違うスーパーバイザーに依頼することは控えるべきである。	×	常に同じスーパーバイザーに依頼しなければならないということはない。
79	企業内におけるキャリアコンサルティングでは、対象を正社員中心にした方がよい。	×	非正規社員にもキャリアコンサルティングを行うべきである。
80	キャリアコンサルティングにおいて、情報提供する場合は、カウンセラーが情報そのものを提供するよりも、クライアントが自分で情報を得る方法を教えるのが原則である。	○	適切である。
81	キャリアコンサルタントは、職務上知り得た情報について守秘義務を負うが、身体・生命の危機が察知される場合や、社会や組織に及ぼす影響が個人の守秘に優先する場合、法律に定めがある場合にはこの限りでない。	○	適切である。
82	キャリアコンサルタントは、専門性の範囲を超える業務の依頼を引き受けてはならない。	○	適切である。
83	キャリアコンサルタントは、相談者との多重関係を避けるよう努めなければならない。	○	適切である。
84	キャリアコンサルタントは、組織と相談者との間に利益相反のおそれがある場合には、組織の意向を優先しなければならない。	×	組織の意向を優先すべきではない。

	問 題	正 答	解 説
85	キャリアコンサルタントは、相談者から常に尊敬されるよう努めなければならない。	×	相談者から尊敬されるかどうかは、キャリアコンサルタントが果たすべき職務とは関係がない。

2. キャリコン理論

II キャリアコンサルティングを行うために必要な知識

- 1 キャリアに関する理論
- 2 カウンセリングに関する理論

	問 題	正 答	解 説
1	パーソンズは、『職業の選択』という著書の中で、後に特性・因子理論と言われる理論の原型とも言うべき見解を示した。	○	適切である。
2	ホルランドの理論では、「個人は、自分の役割や能力を発揮し、価値観や態度を表現し、かつ自分にあった役割や課題を引き受けさせてくれる環境を探し求めている」としている。	○	適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』より。
3	ホルランドの理論では、「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」としている。	○	適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』より。
4	ホルランドは、性格及び職業の特徴を、「現実的」、「研究的」、「創造的」、「社会的」、「企業的」、「慣習的」の6つのパーソナリティ・タイプに分類した。	×	「創造的」が誤り。【芸術的】が正しい。
5	職業興味検査（VPI）を開発したのは、ホルランドである。	○	適切である。

	問 題	正 答	解 説
6	スーパーの理論によると、職業発達 は、個人の全人的な発達の結果その ものであり、他の知的発達や情緒的 発達、社会的発達などとは異なるも のである。	×	スーパーの理論によると、職業発達 は、【個人の全人的な発達の1つの 側面であり、他の知的発達、情緒的 発達、社会的発達などと同様、発達 の一般原則に従うものである】とさ れている。木村周著『キャリアコン サルティング 理論と実際（五訂 版）』より。
7	ライフ・スパン／ライフ・スペース の理論的アプローチを提起したの は、シュロスバーグである。	×	【スーパー】である。
8	スーパーが示したライフ・ステージ における「維持」段階の発達課題の 1つに「希望する仕事をする機会を 見つける」がある。	×	本問の発達課題は【確立】段階のも のである。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』よ り。
9	スーパーは、生涯を通じた一連のラ イフ・ステージを「マキシサイク ル」と呼んだ。	○	適切である。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』よ り。
10	スーパーの「職業的適合性」の概念 は、「能力」と「態度」の2つの側面 に分かれる。	×	「職業的適合性」は、「能力」と 【パーソナリティ】の2つの側面に 分かれる。
11	職業的発達段階を提唱したのは、ス ーパーである。	○	適切である。
12	スーパーが提唱したキャリア発達の 諸段階には、「成長期」、「発展期」、 「確立期」、「停滞期」、「解放期」の 5段階がある。	×	正しくは、「成長期」、【探索期】、 「確立期」、【維持期】、「解放期（下 降期）」である。
13	スーパーは、「成長期」、「探索期」、 「確立期」、「維持期」、「解放期（下 降期）」の5つの発達段階の間には、 暦年齢にゆるく関連した「移行期」 があるとした。	○	適切である。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』よ り。

	問 題	正 答	解 説
14	スーパーは、各発達段階の間の移行期には、「マキシサイクル」と呼ばれる新たな成長、再探索、再確立といった再循環の過程があるとした。	×	「マキシサイクル」ではなく、【ミニサイクル】である。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』より。
15	シャインの組織内キャリアについての3次元モデルでは、それぞれの次元は完全に独立しており、相互に関連性はない。	×	3つの次元は【必ずしも独立してはおらず相互に関連している】。木村周著『キャリアコンサルティング理論と実際（五訂版）』より。
16	キャリア、職業における自己概念／セルフイメージのことを「キャリア・アンカー」と名づけたのは、スーパーである。	×	【シャイン】である。
17	シャインによると、キャリア・アンカーとは、キャリアや職業における自己概念／セルフイメージのことである。	○	適切である。
18	シャインのキャリア・アンカーには、4つのタイプがある。	×	キャリア・アンカーには、【8つ】のタイプがある。
19	シャインによると、キャリア・アンカーは、事前テストを用いてあらかじめ予測することが重要であるとしている。	×	キャリア・アンカーは、実際の職務経験により展開していくものであるため、予測しようとししない。
20	シャインが提唱するキャリア・アンカーには、「自立／独立」、「保障／安定」、「現実／慣習」、「純粋な挑戦」、「奉仕／社会献身」などがある。	×	シャインのキャリア・アンカーに「現実／慣習」は含まれていない。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』より。

	問 題	正 答	解 説
21	シャインが提示したキャリア・アンカーにおける「起業家的創造性」とは、新規にみずからのアイデアで起業・創業することを望むというセルフイメージをいい、現在起業していても、常に起業することを意識していることは含まれない。	×	「起業家的創造性」には、現在起業していても、常に起業することを意識していることも含まれる。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』より。
22	シャインが提示したキャリア・アンカーにおける「全般管理コンピテンス」とは、総合的な管理職位をめざし、特定の分野にとどまらず、組織全体にわたり、さまざまな経験を求めるという、セルフイメージをいう。	○	適切である。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』より。
23	シャインのキャリア・アンカーにおける「生活様式」とは、住まいや生活環境、地域への奉仕活動を重要視することをいう。	×	シャインのキャリア・アンカーにおける「生活様式」とは、【仕事生活とその他の生活との調和／バランスを保つことを重要視する】というセルフイメージをいう。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』より。
24	シャインのキャリア・アンカーにおける「純粋な挑戦」とは、あえてチャレンジングなことはせず、単純作業に繰り返し取り組むことを求める、というセルフイメージをいう。	×	シャインのキャリア・アンカーにおける「純粋な挑戦」とは、【チャレンジングなこと、誰もしたことがないこと】に取り組むことを求めるというセルフイメージをいう。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』より。
25	シャインは、人が生きている領域を「生物学的・社会的サイクル」、「家族関係サイクル」、「仕事・キャリアサイクル」という3つのサイクルに分け、提示した。	○	適切である。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』より。

	問 題	正 答	解 説
26	「統合的人生設計」の概念を提唱したのは、シャインである。	×	「統合的人生設計」の概念を提唱したのは、【ハンセン】である。
27	ハンセンは、人生を労働（Labor）、愛（Love）、学習（Learning）、余暇（Leisure）という4つの要素に分け、これをキルトに喩えて説明した。	○	適切である。
28	ハンセンが提唱した統合的人生設計における6つの人生課題の1つに「家庭と仕事の間を結ぶ」がある。	○	適切である。ハンセンは、統合的人生設計において、男女が平等のパートナーとして協力し合うことを強調している。渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学 [第2版]』より。
29	クランボルツは、ライフテーマの重要性を強調した。	×	ライフテーマの重要性を強調したのは、【サビカス】である。
30	サビカスのキャリア・アダプタビリティの概念は、ハンセンの研究を引き継いだものである。	×	【スーパー】の研究を引き継いだ。
31	サビカスのキャリア・アダプタビリティは、「関心」、「統制」、「自信」という3つの次元から構成されている。	×	「関心」、「統制」、「自信」に、【好奇心】を加えた【4つの次元】から構成されている。
32	サビカスによると、キャリア・アダプタビリティを向上させる目的は、意思決定を容易にすることにあるとしている。	×	サビカスは、キャリア・アダプタビリティを向上させる目的を、【自己概念を実現することにある】と主張している。渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学 [第2版]』より。
33	サビカスは、安定性から機動性へと働き方が変わりつつある今日の状況においては、機動性という変化を常態とするキャリア構築の概念として、キャリア・アダプタビリティの重要性を主張している。	○	適切である。渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学 [第2版]』より。

	問 題	正 答	解 説
34	サビカスが提唱したキャリア・アダプタビリティの4次元のうち、「キャリア関心」とは、現実志向、つまり今に備えることが重要である、という感覚を意味する。	×	「キャリア関心」とは、【未来志向、つまり未来に備えることが重要である】という感覚を意味する。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』より。
35	サビカスが提唱したキャリア・アダプタビリティの4次元のうち、「キャリア統制」とは、人々が自らのキャリアを構築する責任は組織にあると理解し、確信することを意味している。	×	「キャリア統制」とは、人々が自らのキャリアを構築する責任は【自分にある】と自覚し、確信することを意味している。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』より。
36	サビカスが提唱したキャリア・アダプタビリティの4次元のうち、「キャリア好奇心」とは、自分自身と職業を適合させるために、好奇心をもって、職業に関わる環境を探索することを意味している。	○	適切である。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』より。
37	サビカスが提唱したキャリア・アダプタビリティの4次元のうち、「キャリア自信」とは、進路選択や職業選択を行う際に必要となる一連の行動を適切に実行できるという自己一致を意味している。	×	「キャリア自信」とは、進路選択や職業選択を行う際に必要となる一連の行動を適切に実行できるという【自己効力感】を意味している。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』より。
38	サビカスは、キャリア構築インタビューにおいて、クライアントの「ロールモデル」、「楽しみにしている雑誌」、「好きな本や映画」、「幼少期の記憶」などを尋ねることを提案している。	○	適切である。渡辺三枝子編著『新版 キャリアの心理学 [第2版]』より。
39	ライフサイクルにおいて、成人前期から中年期への移行期を「人生半ばの過渡期」と呼んだのは、サビカスである。	×	【レビンソン】である。

	問 題	正 答	解 説
40	レビンソンは、成人発達理論において、児童期と青年期、成人前期、中年期（成人中期）、老年期という4つの発達段階を提唱した。	○	適切である。
41	転機のタイプを、「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つに分けたのは、ジェラットである。	×	【シュロスバーグ】である。
42	シュロスバーグの転機を乗り越えるための「4つの資源」とは、「System（組織）」、「Self（自己）」、「Skills（技能）」、「Strategies（戦略）」のことである。	×	正しくは、【Situation（状況）】、「Self（自己）」、【Support（周囲の援助）】、「Strategies（戦略）」である。
43	シュロスバーグは、トランジションとは、ある状態が終わり、別の状態が始まる移行の過程である、と定義した。	×	【ブリッジズ】の定義である。
44	ブリッジズは、人生の転機（トランジション）を「直前期」、「中立期」、「安定期」の3つの段階で説明した。	×	正しくは、【終焉】、【中立期】、【開始】である。
45	ブリッジズのトランジション理論における「中立圏」とは、混乱や苦悩の時期であるとされている。	○	適切である。
46	ブリッジズのトランジション理論では、転機は、何かが終わるときから始まるとしている。	○	適切である。
47	「自己効力感」という概念を提唱したのは、パーソンズである。	×	【バンデューラ】である。

	問 題	正 答	解 説
48	「自己効力感」とは、自分がある行動についてしっかりとやれるという自信のことである。	○	適切である。
49	クランボルツの理論は、社会的学習理論を基礎にしている。	○	適切である。
50	クランボルツは、「計画された偶発性」を提唱した。	○	適切である。
51	ジェラットは、「積極的不確実性」の概念を提唱した。	○	適切である。
52	ジェラットの合理的な意思決定モデルには、「情報システム」、「循環システム」、「決定基準」の3つがある。	×	ジェラットの合理的な意思決定モデルには、【予測システム】、【価値システム】、「決定基準」の3つがある。
53	ホールが提唱したプロティアン・キャリアとは、「変幻自在である」ことを意味し、「何をすべきか」よりも「何がしたいのか」を重視する。	○	適切である。
54	ホールのキャリアの4つの定義によると、キャリアとは、成功や失敗を意味するものではなく、「早い」昇進や「遅い」昇進を意味する。	×	ホールによれば、キャリアとは、成功や失敗を意味するものでもなければ、【「早い」昇進や「遅い」昇進を意味するものでもない】と定義される。
55	ホールのキャリアの4つの定義によると、キャリアにおける成功や失敗は、他人によって評価されるものであって、本人が評価するわけではない。	×	ホールによれば、キャリアにおける成功や失敗は、【キャリアを歩んでいる本人によって評価されるものであって、他人によって評価されるものではない】と定義される。
56	ホールのキャリアの4つの定義によると、キャリアは、行動と態度から構成されており、キャリアを捉える際には、主観的なキャリアと客観的なキャリア双方を考慮する必要がある。	○	適切である。

	問 題	正 答	解 説
57	ホールのキャリアの4つの定義によると、キャリアは、結果であり、仕事に関する経験の蓄積である。	×	ホールによれば、キャリアは、【プロセス】であり、仕事に関する【経験の連続】である、と定義される。
58	人間の欲求には、「生理的欲求」、「安全の欲求」、「所属と愛情の欲求」、「自尊と承認の欲求」、「自己実現の欲求」という5つの階層からなるとしたのは、フロイトである。	×	【マズロー】である。
59	マズローは、人間の欲求は階層構造にあると考えた。	○	適切である。これを欲求段階説（欲求階層説）という。
60	マズローは、「自尊と承認」が最も高次の欲求であると考えた。	×	マズローは、【自己実現の欲求】を最も高次の欲求と考えた。
61	マズローは、低次の欲求が満たされると、高次の欲求が発生すると考えた。	○	適切である。
62	ハーズバーグによると、職務満足や不満足を規定する要因には、「安全要因」と「衛生要因」の2つがある。	×	ハーズバーグは、職務満足や不満足を規定する要因として、【動機づけ要因】と「衛生要因」の2つがあるとしている。
63	ハーズバーグの動機づけ・衛生理論によると、動機づけ要因に対処することによって、不満は解消されるが、満足感やモチベーションが高まるとは限らない。	×	本問は、衛生要因の説明である。動機づけ要因は、与えられることにより、満足感を高め、モチベーションを向上させることができる。
64	ロジャーズの来談者中心療法における「受容的態度」とは、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、である。	×	ロジャーズの来談者中心療法における「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もつこと】である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』より。

	問 題	正 答	解 説
65	ロジャーズの来談者中心療法における「共感的理解」とは、クライエントの内的世界を共感的に理解し、それを伝えること、である。	○	適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』より。
66	ロジャーズの来談者中心療法における「自己一致」とは、クライエントに対して無条件の肯定的関心をもつこと、である。	×	ロジャーズの来談者中心療法における「自己一致」とは、【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】である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』より。
67	フロイトの防衛機制によると、「抑圧」とは、受け入れがたい辛い感情や記憶などを意識から閉め出すことである。	○	適切である。
68	フロイトの防衛機制によると、「置き換え」とは、阻止された欲求を別なもので満たすことである。	○	適切である。
69	フロイトの防衛機制によると、「昇華」とは、自分のなかにある感情や欲求を他人が自分に向けていると思うことである。	×	「昇華」とは、認められない欲求を社会的に受け入れられる方向に置き換えることである。
70	フロイトの防衛機制によると、「反動形成」とは、自分の受け入れがたい側面を意識しないようにするため、他の側面を強調することである。	○	適切である。
71	ユングは、人生を日の出から日没までの4つの時期に分け、40歳前後を「人生の正午」と呼んだ。	○	適切である。
72	「アイデンティティ」という概念を提唱したのは、アドラーである。	×	【エリクソン】である。

	問 題	正 答	解 説
73	エリスによって提唱された論理療法では、人間の感情は、それに先行する出来事によって直接引き起こされるのではなく、その出来事をどう受け止めるかという信念によって生じると考える。	○	適切である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』より。
74	認知的アプローチの基本的な考え方の1つとして、「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される」というものがある。	×	本問の記述は、認知的アプローチではなく、【行動的アプローチ（行動療法、主張訓練など）】の考え方である。木村周著『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』より。
75	交流分析は、アメリカの精神科医であるバーンによって開発された心理療法である。	○	適切である。
76	交流分析には、「構造分析」、「交流パターン分析」、「ストーリー分析」、「脚本分析」の4種類がある。	×	「ストーリー分析」ではなく、【ゲーム分析】である。
77	交流分析における構造分析では、自我の状態を、「親」、「大人」、「子ども」の3つに分類し、個人の中でどの自我状態が優勢であるかを明らかにする。	○	適切である。
78	エニアグラムとは、自我状態への心的エネルギーの分配状況をグラフ化したものである。	×	【エゴグラム】の説明である。
79	アイビイのマイクロカウンセリングにおける「かかわり行動」には、相手に視線を合わせず、身振り手振りをよく観察する、がある。	×	かかわり行動には、「相手に視線を合わせる」、「身体言語（身振り、手振り、姿勢など）に配慮する」、「声の質（大きさ、トーン、スピードなど）に配慮する」、「話そうとする話題を安易に変えず、ついていく」の4つがある。

	問 題	正 答	解 説
80	アイビイのマイクロカウンセリングにおける「かかわり行動」には、声の質には配慮せず、話に集中する、がある。	×	かかわり行動には、「相手に視線を合わせる」、「身体言語（身振り、手振り、姿勢など）に配慮する」、「声の質（大きさ、トーン、スピードなど）に配慮する」、「話そうとする話題を安易に変えず、ついていく」の4つがある。
81	アイビイのマイクロカウンセリングにおける「かかわり行動」には、話そうとする話題を安易に変えず、ついていく、がある。	○	適切である。
82	Tグループとは、「トレーニンググループ」の略で、参加者相互の自由なコミュニケーションにより、人間的成長をめざすグループアプローチの1つであり、ロジャーズが創始したとされる。	×	心理学者の【レヴィン】によって始められたのが起源とされている。
83	構成的グループ・エンカウンターを創始したのは、ロジャーズである。	×	【國分康孝】である。
84	構成的グループ・エンカウンターの目的は、ふれあいと自己発見を促進することである。	○	適切である。
85	構成的グループ・エンカウンターのルールは、時間厳守、批判的・評価的な発言を重視する、沈黙しない、エクササイズを強要しない、の4つである。	×	構成的グループ・エンカウンターのルールは、【守秘義務を守る】、【非難や批判的、評価的発言をしない】、【発言を強要しない】、エクササイズを強要しない、の4つである。

3. キャリコン法規

II キャリアコンサルティングを行うために必要な知識

6 労働政策及び労働関係法令並びに社会保障制度の知識

	問 題	正 答	解 説
1	職業能力開発促進法における「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。	×	本問は、労働基準法における「労働者」の定義である。職業能力開発促進法における「労働者」とは、【事業主に雇用される者（船員職業安定法に規定する船員を除く。）及び求職者】をいう。（職業能力開発促進法 2 条 1 項）
2	職業能力開発促進法における「職業能力」とは、職業に必要な労働者の能力をいう。	○	適切である。（職業能力開発促進法 2 条 2 項）
3	職業能力開発促進法における「職業能力検定」とは、職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定（厚生労働省の所掌に属しないものを除く。）をいう。	○	適切である。（職業能力開発促進法 2 条 3 項）
4	職業能力開発促進法における「キャリアコンサルティング」とは、求職者の職業の選択又は職業能力の開発及び向上に関する助言及び指導を行うことをいう。	×	職業能力開発促進法における「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。（職業能力開発促進法 2 条 5 項）
5	職業能力開発促進法において、事業主は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して労働者の職業能力の開発及び向上に努めなければならない、とされている。	×	【労働者】は、職業生活設計を行い、その職業生活設計に即して【自発的な】職業能力の開発及び向上に努めるものとする」とされている。（職業能力開発促進法 3 条の 3）

	問 題	正 答	解 説
6	職業能力開発促進法では、雇用する労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずべき措置として、労働者が職業に関する自らの興味、関心を把握するために必要な検査を行うことが規定されている。	×	「労働者が職業に関する自らの興味、関心を把握するために必要な検査を行うこと」は、事業主が講ずべき措置には含まれていない。
7	職業能力開発促進法では、雇用する労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずべき措置として、有給教育訓練休暇、長期教育訓練休暇、再就職準備休暇その他の休暇を付与することが規定されている。	○	適切である。(職業能力開発促進法 10 条の 4 第 1 項)
8	職業能力開発促進法では、雇用する労働者の自発的な職業能力の開発及び向上を促進するために事業主が講ずべき措置として、職業に関する教育訓練又は職業能力検定を受ける時間を確保するために必要な措置を講ずることが規定されている。	○	適切である。(職業能力開発促進法 10 条の 4 第 2 項)
9	職業能力開発促進法において、事業主は、事業内職業能力開発計画を作成するように努めなければならない、とされている。	○	適切である。(職業能力開発促進法 11 条 1 項)
10	職業能力開発促進法において、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利益となるような行為をしてはならない、と規定されている。	×	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、と規定されている。(職業能力開発促進法 30 条の 27 第 1 項)

	問 題	正 答	解 説
11	職業能力開発促進法において、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ず、また、キャリアコンサルタントでなくなった後においても同様とする旨、規定されている。	○	適切である。(職業能力開発促進法 30 条の 27 第 2 項)
12	職業能力開発促進法において、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、と規定されている。	○	適切である。(職業能力開発促進法 30 条の 28)
13	同じ事業場に常時使用される同種の労働者の 3 分の 2 以上の労働者が、同じ労働協約の適用を受けるに至ったときは、他の同種の労働者に関してもその労働協約が適用される。	×	【4 分の 3 以上】である。(労働組合法 17 条)
14	使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。	○	適切である。(労働基準法第 3 条)
15	労働基準法に定める「使用者」の定義は、「この法律において、使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。」である。	○	適切である。(労働基準法第 10 条)
16	労働基準法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。	○	適切である。(労働基準法 13 条)

	問 題	正 答	解 説
17	あらかじめ明示された労働条件が実際の労働条件と異なっている場合には、労働者は、2週間前に申し出をすれば、労働契約を解除することができる。	×	あらかじめ明示された労働条件が実際の労働条件と異なっている場合には、労働者は、【即時に】労働契約を解除することができる。(労働基準法 15 条 2 項)
18	使用者は、労働契約の不履行について予め違約金を定めることはできないが、損害賠償額を予定する契約を締結することは可能である。	×	使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。(労働基準法 16 条)
19	使用者は、労働者が業務外の事由により負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 14 日間は解雇してはならない。	×	使用者は、労働者が【業務上】負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後【30 日間】は解雇してはならない。(労働基準法 19 条 1 項)
20	使用者は、労働者を解雇する場合には、少なくとも 30 日前の解雇予告、若しくは 30 日分以上の平均賃金の支払いをしなければならない。	○	適切である。(労働基準法 20 条 1 項)
21	試用期間中の者であっても、14 日を超えて引き続き使用されるに至ったときは、解雇予告又は解雇予告手当の支払いが必要である。	○	適切である。(労働基準法 21 条 4 号)
22	労働者が退職した場合において、労働者から請求があったときは、使用者は、請求を受けた日から 30 日以内に未払いとなっている賃金を支払わなければならない。	×	「30 日以内」ではなく、【7 日以内】である。(労働基準法 23 条 1 項)
23	労働協約で定めれば、賃金を通貨以外のもので支払うことは可能である。	○	適切である。(労働基準法 24 条 1 項)

	問 題	正 答	解 説
24	所得税や社会保険料など、法令で定められているもの以外のものであっても、労使協定を結べば、賃金から控除して支払うことができる。	○	適切である。(労働基準法 24 条 1 項)
25	賃金を本人名義の銀行口座に振り込む場合、本人の同意は必要ない。	×	たとえ、本人名義の口座であっても、口座振り込みによって賃金を支払う場合には、本人の同意が必要である。(労働基準法 24 条 1 項)
26	賃金は、労働者本人に直接支払わなければならないため、たとえ、労働者が未成年者であっても、その親に対して賃金を支払うことは許されない。	○	適切である。(労働基準法 24 条 1 項)
27	賃金は、臨時の賃金等とされるものを除き、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて支払わなければならないため、3 か月に 1 度、半年に 1 度といった形で支給することはできない。	○	適切である。(労働基準法 24 条 2 項)
28	使用者の都合で所定労働日に労働者を休業させた場合には、休業させた日について、平均賃金の 8 割以上の休業手当を支払わなければならない	×	「8 割以上」ではなく、【6 割以上】である。(労働基準法 26 条)
29	1 カ月単位の変形労働時間制とは、1 か月以内の一定期間を平均して、1 週間当たりの労働時間が 4 0 時間（特例措置事業場は 4 4 時間）以下であれば、特定の日や週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度である。	○	適切である。(労働基準法 32 条の 2)

	問 題	正 答	解 説
30	1 カ月単位の変形労働時間制においては、変形期間を平均し、週40時間の範囲内であれば、使用者が業務の都合によって任意に労働時間を変更することも可能である。	×	1 カ月単位の変形労働時間制を採用する場合には、労使協定や就業規則等により、変形期間における各日、各週の労働時間を具体的に定めなければならない。従って、本問のような制度は認められない。(労働基準法 32 条の 2、平 11.3.31 基発 168 号)
31	フレックスタイム制とは、3 か月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者が、その範囲内で各日の始業及び終業の時刻を自ら決定して働く制度である。	○	適切である。(労働基準法 32 条の 3)
32	労働時間が6時間を超える場合には、少なくとも1時間の休憩を、労働時間の途中で与えなければならない。	×	労働時間が6時間を超える場合には、少なくとも【45分】、8時間を超える場合には、少なくとも【1時間】の休憩を、労働時間の途中で与えなければならない。(労働基準法 34 条 1 項)
33	割増賃金の基礎となる賃金から、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当は除外することができる。	○	適切である。(労働基準法 37 条 5 項)
34	1 日の所定労働時間が7時間の場合、法定労働時間の8時間を超えるまでは割増賃金の支払いは不要である。	○	適切である。
35	労働基準法で定める裁量労働制には、「専門業務型」と「一般業務型」がある。	×	「専門業務型」と【企画業務型】がある。(労働基準法 38 条の 4 条)
36	裁量労働制のうち、専門業務型を導入し、制度を適用するためには、対象となる個々の労働者本人の同意が必要である。	×	労働者本人の同意が必要となるのは、専門業務型ではなく、【企画業務型】を適用する場合である。(労働基準法 38 条の 4 第 1 項 6 号)

	問 題	正 答	解 説
37	1週間の所定労働日数が4日以下のパートタイム労働者であっても、6か月間継続勤務し、全所定労働日の8割以上出勤した者については、年次有給休暇を与えなければならない。	○	適切である。(労働基準法 39 条 3 項)
38	使用者が年次有給休暇を計画的に付与することができるのは、労使協定を締結した場合であっても、年次有給休暇のうち5日を超える部分に限られる。	○	適切である。(労働基準法 39 条 6 項)
39	退職時に取得しきれなかった年次有給休暇について、使用者が任意に買い上げるとは必ずしも違法ではない。	○	適切である。
40	労働基準法上の管理監督者に該当する労働者については、深夜（22時から翌日5時まで）の労働に対する割増賃金を支払う必要がない。	×	労働基準法上の管理監督者に該当する労働者であっても、深夜（22時から翌日5時まで）の労働に対する割増賃金は支払う必要がある。(労働基準法 41 条 2 号)
41	使用者は、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは差し支えない。	○	適切である。(労働基準法 65 条 2 項)
42	使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。	○	適切である。(労働基準法 65 条 3 項)
43	生後満1年に達しない生児を育てる女性は、通常の休憩時間のほか、1日3回各々少なくとも20分、その生児を育てるための時間を請求することができる。	×	育児時間は、1日【2回】各々少なくとも【30分】請求することができる。(労働基準法 67 条 1 項)

	問 題	正 答	解 説
44	就業規則で労働者に対して減給の制裁を定める場合、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えてはならない。	○	適切である。(労働基準法 91 条)
45	年次有給休暇の請求権は、2年間で時効により消滅する。	○	適切である。(労働基準法 115 条)
46	常時10人以上の労働者を使用する事業者は、医師、保健師等によるストレスチェックを実施することが義務づけられている。	×	常時「10人以上」ではなく、常時【50人以上】である。(労働安全衛生法 66 条の 10 第 1 項)
47	使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとされている。	○	適切である。これを「安全配慮義務」という。(労働契約法 5 条)
48	解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とされる。	○	適切である。(労働契約法 16 条)
49	使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、有期労働契約の契約期間が満了する前に労働者を解雇することができない。	○	適切である。(労働契約法 17 条)
50	無期転換ルールとは、同一の使用者との間で、有期労働契約が通算3年を超えて更新された場合、有期契約労働者からの申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換されるルールのことである。	×	通算「3年」ではなく、通算【5年】である。なお、いわゆる正社員と必ずしも同一の労働条件で雇用することまでは求められていない。(労働契約法 18 条 1 項)
51	労働契約法は、国家公務員及び地方公務員には適用されない。	○	適切である。(労働契約法 22 条 1 項)

	問 題	正 答	解 説
52	いわゆる「働き方改革関連法」により、労働時間等設定改善法が改正され、勤務間インターバル制度の導入が事業主に義務付けられた	×	事業主の【努力義務】とされている。(労働時間等設定改善法第2条第1項)
53	いわゆる「働き方改革関連法」により、パートタイム・有期雇用労働法が施行され、正社員と、パートタイム労働者や有期雇用労働者などの非正規労働者との間の不合理な待遇差や差別的取扱いが禁止された。	○	適切である。(パートタイム・有期雇用労働法第8条、第9条)
54	労働者派遣法における「労働者派遣」とは、自己の雇用する労働者を、当該雇用関係の下に、かつ、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいう。	○	適切である。(労働者派遣法2条1項)
55	派遣先の同一の事業所に対し派遣できる期間は、原則3年が限度であるが、60歳以上の者は除かれている。	○	適切である。(労働者派遣法40条の2第1項2号、労働者派遣法施行規則32条の4)
56	派遣元は、同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みがある派遣労働者に対し、「派遣先への直接雇用の依頼」、「新たな派遣先の提供」、「派遣元事業主での無期雇用」等、派遣終了後の雇用を継続させる措置を講じる義務がある。	○	適切である。(労働者派遣法30条)
57	派遣元は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、「段階的かつ体系的な教育訓練」及び「希望者に対するキャリア・コンサルティング」を実施する義務がある。	○	適切である。(労働者派遣法30条の2)

	問 題	正 答	解 説
58	派遣先が5年を超えて派遣を受け入れようとする場合には、派遣先の事業所の過半数労働組合、過半数労働組合が存在しない場合には、事業所の労働者の過半数を代表する者から意見を聞く必要がある。	×	「5年」ではなく、【3年】である。 (労働者派遣法 40 条の 2 第 4 項)
59	男女雇用機会均等法では、性別以外の事由を要件とするもののうち、実質的に性別による差別となるおそれがあるものについても、合理的な理由がない場合には、これを間接差別として禁止している。	○	適切である。(男女雇用機会均等法 7 条)
60	男女雇用機会均等法では、女性を有利に取り扱う措置も禁止している。	×	男女の労働者間に事実上生じている格差を解消するために行う、女性を有利に取り扱う措置（ポジティブアクション）については、必ずしも禁止されていない。(男女雇用機会均等法 8 条)
61	男女雇用機会均等法では、婚姻、妊娠、出産を退職理由として定めることを禁止している。	○	適切である。(男女雇用機会均等法 9 条 1 項)
62	育児介護休業法において、労働者は、原則として、養育する3歳に満たない子について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる、とされている。	×	「3歳」ではなく、【1歳】である。 (育児介護休業法 5 条 1 項)
63	育児介護休業法において、労働者は、子が1歳に達する時点で保育所に入れない等の場合には、2歳まで育児休業を延長できる、とされている。	×	2歳まで延長するには、1歳6か月に達する時点において、改めて事業主に申し出る必要がある。(育児介護休業法 5 条 4 項)

	問 題	正 答	解 説
64	育児介護休業法において、事業主は、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対し、育児のための所定労働時間の短縮等、必要な措置を講ずるよう努めなければならない、とされている。	○	適切である。(育児介護休業法 24 条 1 項 3 号)
65	事業主が定年を定める場合には、その年齢は「60歳」を下回ることができない。	○	適切である。(高年齢者雇用安定法 8 条)
66	高年齢者雇用安定法において、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、必ず継続雇用制度を導入しなければならない、とされている。	×	65歳未満の定年の定めをしている事業主は、「定年の引上げ」、「雇用継続制度の導入」、「定年の定めの廃止」のいずれかの措置を講じなければならない。(高年齢者雇用安定法 9 条 1 項)
67	平成30年4月1日から、障害者雇用義務の対象として、これまでの身体障害者、知的障害者に加え、精神障害者が追加された。	○	適切である。(障害者雇用促進法 37 条 2 項)
68	民間企業における障害者の法定雇用率は、現在4.2%である。	×	平成20年4月1日から【2.2%】となっている。
69	障害者雇用率の算定にあたり、重度身体障害者及び重度知的障害者は1人を2人としてカウントすることができる。	○	適切である。(障害者雇用促進法 43 条 4 項)
70	事業主は、外国人労働者の雇入れ又は離職の際、ハローワークに「外国人雇用状況」の届出を行うことが義務付けられている。	○	適切である。(労働施策総合推進法 28 条 1 項)

	問 題	正 答	解 説
71	個別労働紛争解決促進法は、個々の労働者と事業主との間の紛争の解決を目的としており、労働組合と事業主の間の紛争は対象とならない。	○	適切である。
72	労働者が業務に基因して負傷を負った場合において、その事業主が労働者災害補償保険の保険料を納めていなければ、被災労働者は労働者災害補償保険法に基づく保険給付を受けることができない。	×	たとえ、事業主が労働者災害補償保険の保険料を納めていなくても、被災労働者は労働者災害補償保険法に基づく保険給付を受けることができる。
73	労働者災害補償保険の保険料は、事業主が全額負担しなければならない。	○	適切である。
74	労働者災害補償保険には、個人事業主本人は加入することができない。	×	個人事業主でも加入することができる特別加入の制度がある。(労働者災害補償保険法 34 条 1 項)
75	雇用保険は、失業等給付の支給以外に、失業の予防、雇用状態の是正及び雇用機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図るための事業も実施している。	○	適切である。(雇用保険法 62 条、63 条、64 条)
76	雇用保険の被保険者が出産した場合、雇用保険から出産育児一時金が支給される。	×	出産育児一時金は、【健康保険】から支給される。(健康保険法 52 条 4 号)
77	70 歳以上で一般・低所得者に該当する者の医療費の一部負担金の負担割合は、1 割である	×	70 歳から 74 歳までの一般・低所得者の一部負担金の負担割合は、【2 割】である。(健康保険法 74 条 1 項 1 号・2 号)
78	6 歳未満で義務教育就学前の者の医療費の一部負担金の負担割合は、1 割である。	×	6 歳未満で義務教育就学前の者の一部負担金の負担割合は、【2 割】である。

	問 題	正 答	解 説
79	健康保険には、被保険者期間が2か月以上ある場合、退職後2年間任意で加入できる任意継続の制度がある。	○	適切である。
80	健康保険の被保険者が業務外の事由による病気やケガの療養のために仕事を休み、賃金を受けられなくなった場合には、傷病手当金が支給される。	○	適切である。(健康保険法 99 条 1 項)
81	厚生年金保険に加入している適用事業所に常時使用される70歳未満の者は、国籍や性別、年金の受給の有無にかかわらず、厚生年金保険の被保険者となる。	○	適切である。(厚生年金保険法 9 条)
82	日本国内に住んでいる20歳以上60歳未満の者で、厚生年金保険に加入していない者は、すべて国民年金の被保険者となるが、外国人は対象外である。	×	外国人も含まれる。
83	介護休業期間中の厚生年金保険の保険料は、被保険者からの申請により免除される。	×	厚生年金保険の保険料が免除されるのは、産前産後休業期間中と育児休業期間中である。介護休業期間中は免除されない。
84	遺族基礎年金は、死亡した者によって生計を維持されていた「子のある配偶者」又は「子」が受け取ることができる。	○	適切である。(国民年金法 37 条の 2)
85	国民年金の第3号被保険者は、自分で保険料を納付する必要がある。	○	適切である。(国民年金法 94 条の 6)

4. キャリコン周辺知識

II キャリアコンサルティングを行うために必要な知識

- 3 職業能力開発（リカレント教育を含む）の知識
- 4 企業におけるキャリア形成支援の知識
- 5 労働市場の知識
- 7 学校教育制度及びキャリア教育の知識
- 8 メンタルヘルスの知識
- 9 中高年齢期を展望するライフステージ及び発達課題の知識
- 10 人生の転機の知識
- 11 個人の多様な特性の知識

	問 題	正 答	解 説
1	「第10次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、平成28年4月）によれば、職業能力開発の今後の方向性の1つとして、「生産性向上に向けた人材育成の強化」が示されている。	○	適切である。
2	「第10次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、平成28年4月）によれば、職業能力開発の今後の方向性の1つとして、『『全員参加の社会の実現加速』に向けた職業能力底上げの推進』が示されている。	○	適切である。
3	「第10次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、平成28年4月）によれば、職業能力開発の今後の方向性の1つとして、「人材の最適配置を実現するための労働市場インフラの戦略的展開」が示されている。	○	適切である。

	問 題	正 答	解 説
4	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、正社員に 対する過去3年間(平成28年度～ 平成30年度)のOFF-JTに支出し た費用の実績は、「増加した」とする 企業が3割を超えている。	×	令和元年度の調査では、「増加した」 とする企業は【24.6%】となっ ている。
5	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、正社員以 外に対するOFF-JT費用の今後3年 間の見込みでは、「増加予定」が 「減少予定」を上回っているもの の、「実施しない予定」も6割近くを 占めている。	○	適切である。
6	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、実施した OFF-JTの内容は、「マネジメント (管理・監督能力を高める内容な ど)」が最も多い。	×	令和元年度の調査では、【新規採用者 など初任層を対象とする研修】、「新 たに中堅社員となった者を対象とす る研修」、「マネジメント(管理・監 督能力を高める内容など)」の順とな っている。
7	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、計画的な OJTの実施状況を職層別に見ると、 管理職層が最も高く、次いで中堅社 員、新入社員の順となっている。	×	職層別では、新入社員56.5%、中 堅社員40.1%、管理職層24. 2%の順となっており、【新入社員】 が最も高い。
8	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、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のし くみを導入している事業所の割合は 6割を超えている。	×	令和元年度の調査では、【39. 4%】となっている。

	問 題	正 答	解 説
9	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、キャリア コンサルティングの導入比率が最も 高い産業は、正社員、正社員以外と もに「金融業、 保険業」である。	×	令和元年度の調査によれば、正社員 では、「金融業、保険業」であるが、 正社員以外では、【複合サービス事 業】における割合が高くなってい る。
10	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、キャリア コンサルティングを行うしくみを導 入していない事業所のうち、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、正社員、正社員以外 ともに「労働者からの希望がない」 が最も多い。	○	適切である。
11	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、キャリア コンサルティングの導入目的として 最も比率が高いのは、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。	○	適切である。
12	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、ジョブ・ カードの認知状況は、「名称(言葉) は聞いたことがあるが内容は知らな い」という回答が最も多く、4割を 超えている。	○	適切である。令和元年度の調査で は、【42.6%】となっている。
13	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、事業所 が、正社員の自己啓発に対して行っ た支援内容としては、正社員、正社 員以外とも「教育訓練機関、通信教 育等に関する情報提供」が最も多 い。	×	正社員の自己啓発に対する支援内容 としては、【受講料などの金銭的援 助】が最も多く、「教育訓練機関、通 信教育等に関する情報提供」がそれ に続いている。

	問 題	正 答	解 説
14	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、自己啓発を行う上での問題点の内訳として、正社員以外では、「仕事が忙しくて自己啓発の余裕ない」よりも「自分の目指すべきキャリアがわからない」を挙げる割合が多い。	×	正社員、正社員以外にかかわらず、 【仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない】を挙げる割合が最も高い。
15	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、職業能力評価を行っている事業所は、3割未満である。	×	令和元年度の調査では、職業能力評価を行っている事業所は【54.7%】となっている。
16	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、職業能力評価に利用している検定・資格は、「国家検定・資格(技能検定を除く)又は公的検定・資格」が最も多い。	○	適切である。
17	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、職業能力評価を行っている事業所での職業能力評価の活用方法は、「人材配置の適正化」が最も多い。	×	【人事考課(賞与、給与、昇格・降格、異動・配置転換等)の判断基準】が最も多くなっている。
18	「令和元年度 能力開発基本調査」 (厚生労働省)によれば、平成30年度の教育訓練休暇の利用について、労働者全体では、「勤務している事業所に制度があるか分からない」と回答した者の割合が7割以上を占めている。	×	令和元年度の調査では、【57.2%】となっている。
19	ハロートレーニング(公共職業訓練、求職支援訓練)は、雇用保険を受給できない者でも受講できる。	○	適切である。

	問 題	正 答	解 説
20	ハロートレーニング（公共職業訓練、求職支援訓練）の訓練期間は基本的に6か月である。	×	訓練期間は、訓練の内容や対象者により異なる。
21	ハロートレーニングにおける公共職業訓練は、テキスト代等は実費負担となるが、無料で受講できる。	○	適切である。
22	ハロートレーニング（公共職業訓練、求職支援訓練）のうち、在職者や学卒者を対象としたトレーニングは有料である。	○	適切である。
23	ハロートレーニング（公共職業訓練、求職支援訓練）を受講するためには、ハロートレーニングを実施する施設等が行う面接等の選考に合格すれば、ハローワークにおいて受講あっせんを受ける必要はない。	×	ハロートレーニングを実施する施設等が行う面接等の選考に合格したうえで、ハローワークにおいて受講あっせんを受ける必要がある。
24	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）は、支給対象者の雇入れの日から1か月単位で最長6か月間を対象として助成が行われる。	×	【最長3か月間】を対象として助成が行われる。
25	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）は、職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、一定期間試行雇用した場合に支給されるが、ハローワークや職業紹介事業者からの紹介である必要はない。	×	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）は、ハローワークや職業紹介事業者等からの紹介を要件としている。

	問 題	正 答	解 説
26	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の支給額は、対象者1人当たり月額最大4万円であるが、若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合には、月額最大5万円となる。	○	適切である。
27	ハロー効果とは、被考課者の1つの顕著な特徴に引きずられて、他の特徴についての評価が歪められてしまう現象のことである。	○	適切である。
28	寛大化傾向とは、被考課者に対する評価が実際より甘くなる傾向のことをいう。	○	適切である。
29	絶対評価とは、客観的基準を明確にしたうえで、被考課者がその基準を達成したかどうかで評価する仕組みのことである。	○	適切である。
30	相対評価とは、上位5%をS評価とし、順に5～25%をA評価とするなど、被考課者どうしを相互に比較して評価する仕組みのことである。	○	適切である。
31	セルフ・キャリアドックとは、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員を支援し、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み、また、そのための企業内の仕組みのことである。	○	適切である。

	問 題	正 答	解 説
32	CDP（キャリア・デベロップメント・プログラム）を行う目的の1つとして、企業の長期的戦略に必要な人材育成がある。	○	適切である。
33	CDP（キャリア・デベロップメント・プログラム）を行う目的の1つとして、社員の意向を踏まえた社内人材の流動化の促進がある。	○	適切である。
34	啓発的経験には、インターンシップ、職場見学、トライアル雇用等がある。	○	適切である。
35	「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」によれば、企業等におけるインターンシップの意義には、「実践的な人材の育成」、「大学等への産業界等のニーズの反映」、「企業等に対する理解の促進、魅力発信」等がある。	○	適切である。
36	「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」によれば、インターンシップは、学生が自発的に参加する課外活動として位置づけられているため、大学等における正規の教育課程として単位認定されることはない。	×	インターンシップを大学等における正規の教育課程として位置付け、現場実習などを授業科目とする場合には、単位として認定されることが多い。
37	「令和元年版 労働経済の分析」（厚生労働省）によれば、非正規雇用の職を選択している理由の推移では、男女ともに、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という者が増加している。	×	「正規の職員・従業員の仕事がないから」という者は減少傾向にあり、【自分の都合のよい時間に働きたいから】という者が増加している。

	問 題	正 答	解 説
38	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、非正規雇用労働者数については、2014年度以降、男女ともに「65歳以上」で大きく増加している。	○	適切である。
39	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、人手不足を契機に求人募集した際の状況を見ると、「応募はあるが、応募者の資質が自社の求める水準に満たなかった」とする企業が最も多く、全体の6割を超えている。	×	【募集しても、応募がない】とする企業が最も多く、全体の6割を超えている。
40	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、多くの労使は、人手不足が職場環境に影響を及ぼすと感じており、その具体的な影響の一つとして、「従業員の働きがいや意欲の低下」を挙げている。	○	適切である。
41	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、正社員有効求人倍率は2017年8月に1倍を超える水準となった後、直近の2019年3月に1.16倍となり、2004年度に集計を開始して以来、過去最高の水準となった。	○	適切である。
42	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、完全失業率の2018年度の動向を年齢階級別に見ると、男女ともに全ての年齢階級において完全失業率が低下している。	×	「全ての」という記述が誤り。65歳以上の男性については上昇している。

	問 題	正 答	解 説
43	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、失業期間1年以上の完全失業者数については、全ての年齢階級で減少している。	○	適切である。
44	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、2018年6月1日時点において、障害者の雇用者数は15年連続で過去最高となった。	○	適切である。
45	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、15～54歳の層において、「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」の人数を見ると、年平均では2013年以降、6年連続でマイナスとなっている	×	6年連続で【プラス】となっている。
46	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、新規求人数は、総じて高い水準で推移しているものの、増加傾向に高止まりの兆しがうかがえる。	○	適切である。
47	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、2018年の産業別の年次有給休暇取得率は、「宿泊業、飲食サービス業」で最も低くなっている。	○	適切である。
48	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、男女計における年次有給休暇の取得率と働きやすさとの関係では、取得率が高くなるほど働きやすいと感じている者の割合が多くなるが、取得率が50%を超えると、その割合は横ばいとなる。	○	適切である。

	問 題	正 答	解 説
49	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、正社員が働きやすさの向上のために重要と考える企業による雇用管理として、男女ともにいずれの年齢階級においても「労働時間の短縮」が最も多くなっている。	×	【職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化】が最も多い。
50	「令和元年版 労働経済の分析」(厚生労働省)によれば、従業員規模が100人以下の企業に所属する正社員の方が、100人超の企業に所属する正社員より、裁量度が高いとする割合が高く、急な休暇取得がいつも出来ている割合が高くなっている。	○	適切である。
51	賃金構造基本統計調査(賃金センサス)は、主要産業に雇用される労働者について、雇用形態、職種、年齢、学歴、勤続年数など、労働者の属性別にみた賃金の実態を明らかにするため、毎年実施される。	○	適切である。
52	「令和元年賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)によれば、男女間賃金格差は、比較可能な昭和51年調査以降で過去最小となっている。	○	適切である。
53	「令和元年賃金構造基本統計調査」(厚生労働省)によれば、都道府県別にみた賃金では、全国計よりも賃金が高かったのは、6都道府県のみである。	×	全国計よりも賃金が高かったのは、【4都府県】(東京都、神奈川県、愛知県、大阪府)となっている。

	問 題	正 答	解 説
54	総務省統計局の定義によれば、労働力人口比率とは、「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合のことである。	×	本問は、完全失業率の定義である。労働力人口比率とは、【15歳以上の人口に占める「労働力人口」の割合】のことである。
55	総務省統計局の定義によれば、完全失業率とは、15歳以上の人口に占める「労働力人口」の割合のことである。	×	本問は、労働力人口比率の定義である。完全失業率とは、【「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合】のことである。
56	総務省統計局の定義によれば、非労働力人口とは、15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」以外の者のことである。	○	適切である。
57	有効求人倍率は、厚生労働省が毎月公表している「毎月勤労統計調査」により、都道府県、地域及び年齢別の倍率を調べることができる。	×	有効求人倍率は、【一般職業紹介状況（職業安定業務統計）】により調べることができる。
58	「労働力調査（基本集計）2019年（令和元年）平均（速報）結果の概要」（総務省統計局）によれば、完全失業率（労働力人口に占める完全失業者の割合）は、2019年平均で2.4%と、前年と同率となった。	○	適切である。
59	「労働力調査（基本集計）2019年（令和元年）平均（速報）結果の概要」（総務省統計局）によれば、完全失業者数は、2019年平均で162万人と、前年に比べ4万人の減少（10年連続の減少）となった。	○	適切である。

	問 題	正 答	解 説
60	「労働力調査（基本集計）2019年（令和元年）平均（速報）結果の概要」（総務省統計局）によれば、完全失業者を求職理由別に見ると、「非自発的な離職」による離職者の方が、「自発的な離職（自己都合）」による離職者よりも多い。	×	【自発的な離職（自己都合）】による離職者の方が、定年又は雇用契約の満了、勤め先や事業の都合などの【非自発的な離職】による離職者よりも多い。
61	「令和2年版 男女共同参画白書」（内閣府）によれば、15～64歳の就業率は、近年男女とも上昇しているが、特に女性の上昇が著しく、令和元（2019）年には15～64歳で70.9%、25～44歳で77.7%となった。	○	適切である。
62	「令和2年版 男女共同参画白書」（内閣府）によれば、上場企業の役員に占める女性の割合を見ると、近年上昇傾向にあり、令和元（2019）年は5.2%と、前年に比べて1.1%ポイント上昇した。	○	適切である。
63	「令和2年版 男女共同参画白書」（内閣府）によれば、最新の調査となる内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年）では、「子供ができて、ずっと職業を続ける方がよい」の割合が、男女ともに6割前後まで上昇した。	○	適切である。女性63.7%、男性58.0%となっている。
64	「令和2年版 男女共同参画白書」（内閣府）によれば、令和元年（2019）年における非正規雇用労働者の割合は、男女ともに前年に比べて大幅に低下した。	×	令和元（2019）年における非正規雇用労働者の割合を見ると、女性は、前年に比べてやや低下したものの、男性は、前年に比べてやや上昇した。

	問 題	正 答	解 説
65	「令和2年版 男女共同参画白書」(内閣府)によれば、不本意に非正規の雇用形態に就いている者の割合を男女別、年齢階級別に見ると、女性は、15～24歳の若年層(うち卒業)で最も高くなっており、男性は25～34歳で最も高くなっている。	×	女性については正しいが、男性は【45～54歳】で最も高くなっている。
66	「令和元年版 働く女性の実情」(厚生労働省)によれば、労働力人口総数に占める女性の割合が過去最高を更新した。	○	適切である。
67	「令和元年版 働く女性の実情」(厚生労働省)によれば、令和元年の女性の労働力率を年齢階級別に見ると、全ての階級の労働力率について、比較可能な昭和43年以降、過去最高の水準となった。	○	適切である。
68	「令和元年版 働く女性の実情」(厚生労働省)によれば、令和元年の女性雇用者数は、年齢階級別では、「30～34歳」が最も多い。	×	年齢階級別では、【45～49歳】が最も多い。
69	「令和元年年版 働く女性の実情」(厚生労働省)によれば、産業別に見た令和元年の女性雇用者数では、「卸売業、小売業」に従事する者が最も多い。	×	産業別に見た女性雇用者数で最も多いのは、【医療、福祉】である。
70	「令和元年版 働く女性の実情」(厚生労働省)によれば、女性の常用労働者の産業別総実労働時間数は、「建設業」で最も長くなっている。	×	【鉱業、採石業、砂利採取業】が最も長く、154.1時間(前年差20.6時間増、前年比15.4%増)となっている。「建設業」は、2番目に長く、141.8時間である。

	問 題	正 答	解 説
71	「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」(労働政策研究・研修機構)によれば、キャリアコンサルタントとしての能力を維持・向上させるために行っていることで多かったのは、「スーパーバイザーによる助言・指導を受ける」である。	×	キャリアコンサルタントとしての能力を維持・向上させるために行っていることで多かったのは、【相談実務の経験を積む】と【キャリアコンサルティングに関する研修会・勉強会等への参加または実施】である。
72	「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」(労働政策研究・研修機構)によれば、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は、「職場の人間関係」である。	×	対応が最も難しいと感じた相談は、【発達障害に関すること】が最も多く、次いで「メンタルヘルスに関すること」、「職場の人間関係」の順となっている。
73	「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省、改正平成27年11月)によれば、「心の健康づくりは、使用者が、労働者のストレスに早期に気づき、これに対処することが何よりも重要である」とされている。	×	「心の健康づくりは、【労働者自身】が、ストレスに気づき、これに対処すること(セルフケア)の必要性を認識することが重要である」とされている。
74	「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省、改正平成27年11月)によれば、二次予防とは、「メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な措置を行うこと」である。	○	適切である。
75	「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(厚生労働省、改正平成27年11月)によれば、三次予防とは、メンタルヘルス不調となった労働者に対し、教育研修や情報提供を行うことである。	×	三次予防とは、【メンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰の支援等を行うことである】とされている。

	問 題	正 答	解 説
76	「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（厚生労働省、改正平成27年11月）における4つのメンタルヘルスケアとは、「セルフケア」、「ラインによるケア」、「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」並びに「事業場外資源によるケア」のことである。	○	適切である。
77	「自殺総合対策大綱 ～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～」(厚生労働省)によれば、個人の自由な意思や選択の結果ではなく、「自殺は、その多くが追い込まれた末の死」ということができる。	○	適切である。
78	「自殺総合対策大綱 ～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～」(厚生労働省)によれば、「生きることの促進要因（自殺に対する保護要因）」より「生きることの阻害要因（自殺のリスク要因）」が上回ったときに自殺リスクが高くなる。	○	適切である。
79	「平成30年 労働安全衛生調査（実態調査）の概況」（厚生労働省）によれば、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所のうち、メンタルヘルス対策への取組内容として最も多いのは、「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」である。	×	メンタルヘルス対策への取組内容として最も多いのは、【労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）】である。

	問 題	正 答	解 説
80	「平成３０年 労働安全衛生調査（実態調査）の概況」（厚生労働省）によれば、労働者にストレスチェックを実施した事業所のうち、ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析を実施した事業所の割合は７割を超えている。	○	適切である。このうち分析結果を活用した事業所の割合は【８割】を超えている。
81	「平成３０年 労働安全衛生調査（実態調査）の概況」（厚生労働省）によれば、平成２９年１１月１日から平成３０年１０月３１日までの期間にメンタルヘルス不調により連続１か月以上休業した労働者がいた事業所の割合は、３割を超えている。	×	平成３０年の調査では、受け入れている派遣労働者を除いて、【６．７％】となっている。
82	「平成３０年 労働安全衛生調査（実態調査）の概況」（厚生労働省）によれば、「現在の自分の仕事や職業生活でのストレスを相談できる人がいる」と答えた労働者のうち、実際に相談した相手として最も多いのは「家族・友人」である。	○	適切である。なお、２番目に多いのは「上司・同僚」となっている。
83	「平成３０年 労働安全衛生調査（実態調査）の概況」（厚生労働省）によれば、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者について、その内容を見ると、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」が最も多い。	×	【仕事の質・量】が最も多い。次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」の順となっている。

	問 題	正 答	解 説
84	「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（厚生労働省、改正平成27年11月）」によれば、産業保健指導担当者の役割は、健康測定の結果に基づき、産業医の指示のもとにメンタルヘルスケアを行うことである。	×	産業保健指導担当者ではなく、【心理相談担当者】の役割である。
85	「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（厚生労働省、改正平成27年11月）」によれば、産業医の役割は、健康測定の結果に基づき、必要な保健指導を行うことである。	×	産業医ではなく、【産業保健指導担当者】の役割である。

【参考文献】

- キャリアコンサルティング協議会編著 2020 『キャリアコンサルティング関連情報集 2020 年版』 キャリアコンサルティング協議会
- 木村周著 2018 『キャリアコンサルティング 理論と実際（五訂版）』 雇用問題研究会
- 労働政策研究・研修機構編 2016『新時代のキャリアコンサルティング』 労働政策研究・研修機構
- 労務行政研究所編 2019 『労働法全書 令和 2 年版』 労務行政
- 渡辺三枝子編著 2018 『新版 キャリアの心理学 [第 2 版]』 ナカニシヤ出版

- 厚生労働省 2020 年 「令和元年度 能力開発基本調査」
- 厚生労働省 2020 年 「令和元年版 働く女性の実情」
- 厚生労働省 2020 年 「令和元年 賃金構造基本統計調査」
- 厚生労働省 2019 年 「令和元年版 労働経済の分析」
- 厚生労働省 2018 年 「平成 30 年 労働安全衛生調査（実態調査）の概況」
- 厚生労働省 2017 年 「自殺総合対策大綱 ～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～」
- 厚生労働省 2015 年 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針（平成 27 年改正）」
- 厚生労働省 2015 年 「労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 27 年改正）」
- 文部科学省、厚生労働省、経済産業省 2015 年 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方（平成 27 年改正）」
- 内閣府 2020 年 「令和 2 年版 男女共同参画白書」
- 総務省統計局 2020 年 「労働力調査（基本集計）令和元年度（2019 年度）平均（速報）結果の概要」

<2021 年合格目標>

国家資格 キャリアコンサルタント学科試験対策 全問題と正解

令和3年1月2日 初版第一刷 発行

発 行 Good Job & Career（清新社会保険労務士事務所）

責任者 杉本真樹

東京都千代田区九段南一丁目5番6号 りそな九段ビル5F

<https://www.goodjobandcareer.net/>

info@goodjobandcareer.net

定価（本体 500 円＋税）