

2021 年度後期試験で出題されそうな分野の知識確認
8 月 25 日メルマガでの出題の正答と解説
一般社団法人 1 級キャリアコンサルティング技能士の会

次の各問が、正しい（適切なものである）か、誤っているか（適切なものではない）か、チャレンジしてみてください。

【1 級学科試験問題選択肢の例】

問 1 2020 年において女性の非正規雇用労働者は「宿泊業，飲食サービス業」などで大きく減少し、正規雇用労働者は「医療，福祉」「情報通信」を中心に減少した。

問 2 「第 11 次能力開発基本計画」は、企業に関わるキャリアコンサルタントについて、その企業での人材育成の取組の改善などの提案ができる専門性の向上を図るとしている。

問 3 スーパービジョンは、事例の見立てや援助方法の有効性の検討と関わり方の支援を目的とし、相談者そのものと相談者に対するキャリアコンサルタントの行為に焦点を当てる。

【1 級学科試験問題 正答・解説】

問 1 適切なものではない。2020 年における産業別の雇用形態別の雇用者数の動向をみると、女性の非正規雇用労働者は、「宿泊業，飲食サービス業」「製造業」「卸売業，小売業」「生活関連サービス業，娯楽業」などで大きく減少した。一方、女性の正規雇用労働者は、「医療，福祉」「情報通信業」「卸売業，小売業」などでは増加傾向にあった。なお、男性は、非正規雇用労働者は「製造業」「建設業」「宿泊業，飲食サービス業」「運輸業，郵便業」などで、正規雇用労働者は「製造業」「建設業」「卸売業，小売業」「宿泊業，飲食サービス業」で減少がみられた。他方で、「情報通信業」や「医療，福祉」では、女性と同じく、男性も正規雇用労働者を中心に増加が続いた。

（参照：「令和 3 年労働経済白書」、『1 級キャリアの青本Ⅲプラス（2021 年版）』15 頁）

問 2 適切なものである。企業に関わるキャリアコンサルタントについては、労働者のキャリア意識の形成や職業生活を通じたキャリアプランの作成を支援することに加え、当該企業における人材育成の取組の改善や組織課題の解決に向けた提案を行うなど、キャリアコンサルティングを通じて得られた知見を当該企業の関連する制度やその運用、さらには組織活性化による生産性向上に活かすための専門性の向上を図る。

（参照：「第 11 次能力開発基本調査」、『1 級キャリアの青本Ⅲプラス（2021 年版）』38 頁）

問3 適切なものではない。スーパービジョンとは、スーパービジョン関係に基づき、スーパーバイザーとしての発達と自律に焦点を当てることで、スーパーバイザーが自らの専門職としての課題を適切に自己評価し、その課題に主体的に取り組み、解決できるように援助するための継続的な援助関係であり、その過程を通して専門職としての発達・自律を促進する活動である。これに対し、その事例の見立てや援助方法の有効性の検討と関わり方の支援を目的としているため、クライアントそのものとクライアントに対するキャリアコンサルタントの行為に焦点が当たっているのは、事例指導である。

(参照：厚生労働省「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」、『1級キャリアの青本Ⅲプラス(2021年版)』170頁)

【2級学科試験問題選択肢の例】

問1 「令和2年度能力開発基本調査」によれば、キャリアコンサルタントに相談したい内容は、正社員・正社員以外ともに、「将来のキャリアプラン」が最も多い。

問2 在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務することをいう。

問3 2020年平均の就業者を年齢階級別にみると、新型コロナウイルスの影響で15～64歳層へ前年より減少したが、65歳以上の就業者は前年より増加した。

【2級学科試験問題 正答・解説】

問1 適切なものではない。キャリアコンサルタントに相談したい内容は、正社員では「将来のキャリアプラン」(55.6%)が最も多く、次いで、「仕事に対する適性・適職(職業の向き不向き)」(41.2%)、「適切な職業能力開発の方法(資格取得、効果的な自己啓発の方法等)」(36.6%)、「仕事に対するモチベーションの向上」(35.0%)と続いている。正社員以外では、「仕事に対する適性・適職(職業の向き不向き)」(37.7%)が最も多く、「仕事の内容、賃金、労働時間などの労働条件・労働環境」(31.7%)では、正社員(19.9%)を11.8ポイント上回っている。

(参照：「令和2年度能力開発基本調査結果」、『1級キャリアの青本Ⅲプラス(2021年版)』55頁)

問2 適切なものである。在籍型出向とは、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結び、一定期間継続して勤務することをいう。厚生労働省は、在籍型出向の形態は、労働者供給に該当するものであるが、新型コロナウイルス感染症の影響等を受け、事業の一時的な縮小等を行う事業主が、人手不足等の事業主との間で在籍型出向を活用して労働者の雇用維持を図るために行う取組については、労働者を離職させるのではなく、関係会社において雇用機会を確保するに類するものとして、法が禁止する「業として行う」ものではないと考えられるとしている。(参照：厚生労働省「在籍型出向“基本がわかる”ハンドブック」、『1級キャリアの青本Ⅲプラス(2021年版)』88頁)

問3 適切なものである。就業者は、2020年平均で6676万人と、前年に比べ48万人の減少(8年ぶりの減少)となった。年齢階級別にみると、15～64歳の就業者は、2020年平均で5771万人と、前年に比べ61万人減少した。男女別にみると、男性は3170万人で32万人減少し、女性は2601万人で29万人減少した。これに対し、65歳以上の就業者は、906万人(内訳：男性が538万人、女性が367万人)となり、14万人増加した。

【国家資格キャリアコンサルタント試験学科試験問題選択肢の例】

問1 2020年に非正規雇用を選択した人の理由は、男女ともに「正規の職員・従業員の仕事がないから」が増加し、「自分の都合のよい時間に働きたいから」などが減少した。

問2 「第11次能力開発基本計画」は、キャリアコンサルタントについて、国家資格化を受け、全体的な量の確保と質の維持・向上を目的とした整備を進めるとしている。

問3 テレワークの形態は、業務を行う場所に応じて、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務に分類される。

【国キャリア学科試験問題 正答・解説】

問1 適切なものではない・2020年には、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という理由が引き続き減少したほか、個人の都合に合わせて非正規雇用を選択する人は全体的に減少しており、男女ともに「その他」「自分の都合のよい時間に働きたいから」が減少した。また、女性では「家事・育児・介護等と両立しやすいから」という理由が大幅に減少した一方で、「専門的な技能等をいかせるから」「家計の補助・学費等を得たいから」といった理由が増加した。

(参照：「令和3年版労働経済白書」、『1級キャリアの青本Ⅲプラス(2021年版)』5頁)

問2 適切なものではない。キャリアコンサルタントについて、2016年の国家資格化以降、量の確保と資質の維持・向上を図ってきたが、今後は労働力需給調整の場面や職業訓練の場面における支援等の活動領域に応じた専門性を深めることや、豊富なキャリアコンサルティング経験を持つキャリアコンサルタントによる指導を受けることなど、実践力の向上に向けた取組を推進している。

(参照)「第11次能力開発基本計画」、『1級キャリアの青本Ⅲプラス(2021年版)』38頁)

問3 適切なものである。テレワークの形態は、業務を行う場所に応じて、労働者の自宅で行う在宅勤務、労働者の属するメインのオフィス以外に設けられたオフィスを利用するサテライトオフィス勤務、ノートパソコンや携帯電話等を活用して臨機応変に選択した場所で行うモバイル勤務に分類される。このほか、テレワーク等を活用し、普段のオフィスとは異なる場所で余暇を楽しみつつ仕事を行う、いわゆる「ワーケーション」についても、情報通信技術を利用して仕事を行う場合には、モバイル勤務、サテライトオフィス勤務の一形態として分類することができる。

(参照:「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」、『1級キャリアの青本Ⅲプラス(2021年版)』90頁)