

2025 年度 第 29 回
国家資格 キャリアコンサルタント試験

学科試験 問題用紙

実施日 ◆2025 年 7 月 6 日(日)

試験時間 ◆10:30~12:10(100 分)

★注意事項★

1. 本試験の出題形式は、4 肢択一式 50 問です。
2. 解答用紙の受験番号・氏名に誤りがないか、確認してください。
3. 試験中に机の上に置ける物は、受験票、腕時計、筆記具(黒の鉛筆もしくはシャープペンシル・消しゴム)です。それ以外のもの(定規・メモ用紙・筆記用具入れ等)は机の上に置かず、カバンなどの中にしまってください。黒の鉛筆またはシャープペンシル以外の筆記具を使用した場合はマークシートの読み取りができません。
4. 受験票は、机上の通路側に見えるように置いてください。
5. 試験室内では、携帯電話・スマートフォン・スマートウォッチ等全ての通信機器および電子機器、時計のアラーム等、音の出る機器は使用禁止です。必ず電源を切り、カバンの中などにしまってください。
6. 試験中は、乱丁・落丁・印刷不鮮明に関する質問以外はお受けできません。
7. 不正行為があったときは、すべての解答が無効となります。
8. 解答用紙の注意事項は、必ずお読みください。
9. 試験終了の合図が告げられたら、直ちに筆記具を置き、試験監督者の指示に従ってください。
10. その他、試験監督者の指示に従ってください。従わない場合は、失格となります。

【退出時の注意事項】

1. 試験開始後30分経過した時点で途中退出できます。途中退出する場合には、挙手し、試験監督者の指示に従ってください。問題用紙はお持ち帰りください。
2. 試験終了時刻5分前からは退出できません。試験終了後、試験監督者が解答用紙を回収しますので、着席したまま静粛にお待ちください。

○本試験の正答は2025年7月7日(月)の10時以降、以下の登録試験機関のウェブサイトに掲載します。

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 <https://www.career-shiken.org/about/learninfo/>

特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 <https://www.jcda-careerex.org/past.html>

○ 2025年8月21日(木)(予定)に、受験者全員に結果通知書を送付いたします。

○ 合格者は、以下の登録試験機関のウェブサイトを受験番号を掲載してお知らせします。

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会 <https://www.career-shiken.org/result/>

特定非営利活動法人日本キャリア開発協会 <https://www.jcda-careerex.org/result.html>

厚生労働大臣登録試験機関

特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会

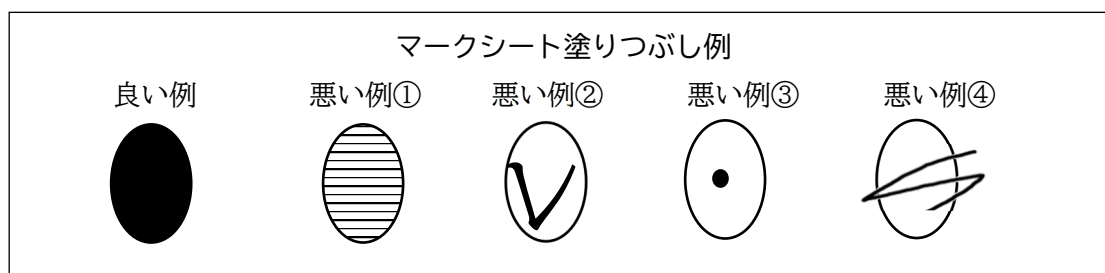
〒105-0021 東京都港区東新橋 2 丁目 11 番 7 号 住友東新橋ビル 5 号館 9 階 TEL 03-5402-4688

特定非営利活動法人日本キャリア開発協会

〒103-0014 東京都中央区日本橋蛸殻町 2 丁目 14 番 5 号 KDX 浜町中ノ橋ビル 4 階 TEL 03-6661-6221

☆☆ 解答に際しての注意事項 ☆☆

1. 試験問題については、特段の指示のない限り、2025 年 4 月 1 日現在で施行されている法令等に基づいて解答してください。
2. 4 つの選択肢の中から答えを 1 つだけ選び、その番号を解答用紙の解答欄の位置に鉛筆またはシャープペンシルでマーク（均一に濃く塗りつぶす）してください。マークした箇所が読み取れない場合は採点されません。また、2 箇所以上マークした場合も採点されません。



《試験問題で使用する用語について》

- ◎ 「相談者」とは、自らの進路相談、職業相談、人事労務に関する相談などキャリアに関する相談に来た人の事を指し、問題文では「クライアント」と同意語として使用しています。
- ◎ 外国人名は姓をカタカナで示し、() で欧文表記をしています。
- ◎ 次の法令に関する名称について、問題文では略称を使用しています。
 - ・育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律：育児・介護休業法
 - ・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律：男女雇用機会均等法
 - ・労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律：労働者派遣法

問 1 「大企業で働く若手・中堅社員のキャリア形成に関する意識調査」（公益財団法人産業雇用安定センター、2024 年）で示された副業や兼業、企業間交流型出向に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 転職等に関する考え方として、「今の会社に定年までいたい」と答えた人は全体の約 7 割を占めている。
2. 「将来のキャリアのために『副業・兼業』を経験したいか」という質問に対し、「積極的に経験したい」、「希望する企業・部署等であれば経験したい」と答えた人は合わせると約 7 割を占めている。
3. 「今の会社に定年までいたい」かつ「役員・管理職まで昇進したい」と答えた人は副業・兼業を経験したくないとする傾向が強く、「『副業・兼業』は経験したくない」と答えた人が約 7 割を占めている。
4. 「将来のキャリアのために、グループ外の企業との人事交流により他社で働いてみたいか」という質問に対し、技術職では「積極的に希望したい」、「自分の希望する企業、部署等であれば希望したい」と答えた人が合わせて約 7 割を占めている。

問 2 「令和 5 年度能力開発基本調査 調査結果の概要（事業所調査）」（厚生労働省）で示された、事業所が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実施する目的に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 「中高年社員の退職後の生活設計や再就職等の支援のため」という回答が、正社員・正社員以外ともに最も多い。
2. 「労働者の自己啓発を促すため」という回答が、正社員・正社員以外ともに半数を下回っている。
3. 「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」という回答が、正社員・正社員以外ともに最も多い。
4. 「労働者の希望等を踏まえ、人事管理制度を的確に運用するため」という回答が、正社員・正社員以外ともに半数を上回っている。

問3 「第2回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」(独立行政法人労働政策研究・研修機構、2023年)で示された、キャリアコンサルタントが対応した相談の内容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が直近1年間で受けた相談で最も多いのは、「職場の人間関係」である。
2. キャリアコンサルタントが対応が難しいと感じた相談で最も多いのは、「将来設計・進路選択」である。
3. 「企業」を主な活動の場に行っているキャリアコンサルタントが応じる相談で最も多いのは、「現在の仕事・職務の内容」である。
4. 「学校・教育機関」を主な活動の場としているキャリアコンサルタントが応じる相談で最も多いのは、「職業適性・自己分析」である。

問4 ホール(Hall, D. T.)の提唱したプロティアン・キャリアに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. アダプタビリティには能力やコンピテンシーが含まれ、動機づけは含まれない。
2. アイデンティティは、自分の価値観・興味・能力・計画についての認識の程度と、過去・現在・将来の自己概念が統合されている程度から構成される。
3. 適応コンピテンスと適応モチベーションのいずれかがゼロになれば、アダプタビリティもゼロになる。
4. プロティアン・キャリアにはアイデンティティとアダプタビリティの2つのメタ・コンピテンシーが必要である。

問 5 ハーズバーグ(Herzberg, F.)が提唱した職務満足の理論に関する次の文章のうち、()に入る語句として、**最も適切なもの**はどれか。

職務満足や不満足を規定する要因は 2 つあり、1 つは()要因で満足感との関係が強く、もう 1 つは衛生要因で不満足と関連する。

1. 自律
2. 動機づけ
3. 報奨
4. 成長

問 6 バンデューラ(Bandura, A.)が提唱した社会的学習理論に関する次の文章のうち、()に入る記述として、**最も適切なもの**はどれか。

人の行動変容に影響を与える 2 つの予期機能とは、ある行動がどのような結果をもたらすかという「結果予期」と、()である。

1. ある結果を生み出すために必要な行動をどの程度うまくできるかという「効力予期」
2. ある行動がもたらす変化をどの程度期待しているかという「期待予期」
3. ある行動によって自分がどの程度成長できるかという「成長予期」
4. ある行動の結果によってどの程度の報酬が得られるかという「報酬予期」

問 7 ホランド (Holland, J. L.) の職業興味の 6 類型に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 機械や物体を対象とする具体的で実際的な仕事や活動の領域を、現実的職業領域 (Realistic) とよぶ。
2. 創造的な自己表現や視覚芸術に関連する仕事や活動の領域を、創造的職業領域 (Creative) とよぶ。
3. 農業、酪農、園芸などの自然や実践的な作業に関連する仕事や活動の領域を、農業的職業領域 (Agricultural) とよぶ。
4. 科学的な研究や技術的な実験に関連する仕事や活動の領域を、科学的職業領域 (Scientific) とよぶ。

問 8 マーシャ (Marcia, J. E.) が示したアイデンティティ・ステータスの「予定アイデンティティ、早期完了 (foreclosure)」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 幼児期からのあり方について確信がなくなり、いくつかの可能性について本気で考えた末、自分自身の解決に達して、それに基づいて行動している。
2. 危機前は今まで本当に何者かであった経験がないので、何者かである自分を想像することが不可能だが、危機後はすべてのことが可能だし可能なままにしておかなければならない。
3. 自分の目標と親の目標の間に不協和がなく、どんな体験も、幼児期以来の信念を補強するだけになっており、硬さ (融通のきかなさ) が特徴である。
4. いくつかの選択肢について迷っているところで、その不確かさを克服しようと一生懸命努力している。

問 9 クランボルツ (Krumholtz, J. D.) のキャリア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. 合理的な推論を行いマッチングするための方法として、具体的な行動をとることを学ぶようにする。
2. ライフ・ストーリーに織り込まれた意味を明らかにする方法として、継続的な行動をとることを学ぶようにする。
3. 自分の客観的な評価と選択肢がマッチするかを予測する方法として、連続的な行動をとることを学ぶようにする。
4. 予定外の有益な出来事を生み出す方法として、探索的な行動をとることを学ぶようにする。

問 10 カウンセリングの理論や心理療法の名称と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. 精神分析・・・「今、ここ」での気づき
2. 来談者中心療法・・・不合理な信念
3. 交流分析・・・ゲーム
4. 論理療法・・・成長への意思

問 11 精神分析の「逆転移」についての説明に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれ**か。

1. 分析者の介入や解釈によって、患者が「ああ、そうだったのか」と、感情を込めて気づきが生じることである。
2. 患者の過去のある時点での欲動や感情が、分析者に対して移しかえられてくることである。
3. 分析者が、患者の連想をとおして、患者の無意識で生じている出来事の意味や、その理由を理解することである。
4. 患者が向けてきた感情や態度への、分析者の側に生じてくる無意識な反応である。

問 12 教育訓練給付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. 教育訓練給付制度は、内閣総理大臣が指定する教育訓練を修了した際に、その受講費用の一部が支給される制度である。
2. 対象となる教育訓練の給付率は、訓練の種類に応じて 2～5 割となっている。
3. 教育訓練給付の指定となる訓練講座は、資格取得を目標とする講座やデジタル関係の講座のみであり、大学院における修士課程は対象とならない。
4. 失業状態にある人が初めて専門実践教育訓練を受講する場合、一定の要件を満たせば、教育訓練給付金に加えて、教育訓練支援給付金が支給される。

問 13 セルフ・キャリアドックに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 新入社員のみを対象としており、キャリアを蓄積しているベテラン社員や管理職には適用されない。
2. 短期的な業績向上を目的とし、長期的なキャリア形成は重視されない。
3. 企業の人事評価を行うための制度である。
4. 労働者が定期的に自身のキャリアを振り返り、キャリア形成を支援するための仕組みである。

問 14 「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、令和 4 年）および「職場における学び・学び直し促進ガイドライン別冊」（厚生労働省、令和 7 年改訂）に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 労働者の自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直しが重要であり、労使の協働が必要とされている。
2. 企業が計画した研修を定期的に受けていれば、個人による主体的な学び直しは不要である。
3. 企業は、労働者の学び・学び直しを促進するため、職務に必要な能力・スキルの明確化や、教育訓練プログラムの提供を行うことが推奨されている。
4. 公的な支援策として、職業能力評価基準やジョブ・カードの活用が推奨されている。

問 15 「第 11 次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、令和 3 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. 職業能力評価において、業界や職種を横断した評価基準よりも、各企業が独自に評価基準を設けることが重視されている。
2. IT 化、デジタル化の進展に対応した IT・デジタル人材の育成が重点施策に含まれている。
3. 労働者のリスキリング（継続的な学び）と主体的なキャリア形成への支援が、重要な人材育成支援戦略として位置付けられている。
4. 非正規雇用労働者、女性、若者、高齢者、障害者、外国人など多様な人々に対する職業能力開発支援が含まれている。

問 16 雇用関係助成金に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. キャリアアップ助成金とは、労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員の処遇改善の取組みを実施した事業主に対して助成するものである。
2. 人材開発支援助成金（人への投資促進コース）では、海外の大学院を活用して経営に関する分野の訓練等を実施する場合も支給対象となりうる。
3. トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）を活用して労働者を雇い入れた場合、他の助成金は一切併用できない。
4. 両立支援等助成金（出生時両立支援コース）は、育児休暇を取得した男女労働者がいた企業が助成の対象となる。

問 17 「セルフ・キャリアドック導入の方針と展開」（厚生労働省、平成 29 年）で示された、セルフ・キャリアドックの実施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、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内容を把握した場合、原則として相談者の同意を得たうえで企業側へ伝えるべきである。
2. セルフ・キャリアドックの責任者は、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、人事部門から適任者を選定しなければならない。
3. セルフ・キャリアドックにおけるキャリア研修は、経験の交流が必要なので、年齢・役割など様々な属性の者を混在させて実施するべきである。
4. セルフ・キャリアドックにおけるキャリアコンサルティング面談は、業務の問題もあり、長時間をかけず、30 分未満とするべきである。

問 18 「令和 5 年度雇用均等基本調査 事業所調査 結果概要」（厚生労働省）で示された、男性の育児休業取得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 3 年 10 月からの 1 年間に配偶者が出産した男性の育児休業取得率は 3 割を超え、前年度の調査より大きく伸びた。
2. 有期契約労働者の男性の育児休業取得率は、平成 24 年度以降、年度によって増減はありながらも、おおむね増加傾向にある。
3. 令和 4 年 4 月からの 1 年間に育児休業から復帰した男性の育児休業取得期間が「2 週間未満」であった割合は、5 年前の平成 30 年調査からおおよそ半減した。
4. 令和 4 年 4 月からの 1 年間に育児休業から復帰した男性の育児休業取得期間は、「3 ヶ月～6 ヶ月未満」が最も多くなっている。

問 19 近年のわが国の失業率の特徴に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 2022 年の日本の失業率はアメリカ、イギリス、カナダ、フランスのいずれの国と比較しても低い。
2. 2022 年の日本の 15～24 歳の失業率は、25～34 歳の失業率よりも低い。
3. 日本はアメリカと比べて失業者に占める長期失業者（失業期間 1 年以上）の割合が、2005 年以降、一貫して低い。
4. 日本の完全失業率は、コロナ禍の影響を受けた 2021 年は年平均で 4%を超えたが、2023 年以降は、一貫して 2%を下回っている。

問 20 近年のわが国の賃金の動向に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 日本の男女間賃金格差は 2010 年代に入って以降、縮小傾向がみられる。
2. 2022 年における、雇用形態間賃金格差を男女別にみると、男性の方が正社員・正職員と正社員・正職員以外の賃金格差が小さい。
3. 2021 年における、日本のフルタイム労働者の男女間賃金格差は、アメリカよりも小さい。
4. 2022 年における、わが国の女性の企業規模別賃金格差をみると、大企業と中小企業の差異はほとんどみられない。

問 21 「令和 6 年版労働経済の分析」（厚生労働省）で述べられた、無業者（潜在労働力）の状況に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 無業者のうち、就業希望のない無業者（在学者を除く）は、就業希望はあるが求職活動をしていない無業者よりも人数が多い。
2. 男女とも 59 歳以下の約 4 割が、「出産・育児・介護・看護・家事のため」に就業希望のない無業者となっている。
3. 就業希望はあるが求職活動をしていない無業者の、求職活動を行っていない理由として最も多いものは、「希望する仕事がありそうにない」である。
4. 就業希望はあるが求職していない無業者を年齢別にみると、男女とも「59 歳以下」よりも、「60～69 歳」の人数が多い。

問 22 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. 労働者本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する個別周知と意向確認を行わなければならない。
2. 有期雇用労働者については、育児休業の取得要件として「引き続き雇用された期間が 1 年以上」が定められている。
3. 子を養育する男性労働者等は、申出により子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで出生時育児休業を取得することができる。
4. 育児休業は、1 人の子について 2 回まで分割して取得することができる。

問 23 雇用・採用時のルールに関する次の記述のうち、**適切なものはどれか**。

1. 企業には採用の自由があるため、求職者に対し、面接時に特定政党を支持しているか否か尋ねることは、厚生労働省等が推進する「公正採用選考」に反しない。
2. 面接において「上司や同僚と意見が合わない場合にどうするか」、などの問題解決能力を問うことは、厚生労働省等が推進する「公正採用選考」に反しない。
3. 求人の内容の説明募集また採用にかかる情報の提供について、男女で異なる取扱いをすることは、男女雇用機会均等法に違反しない。
4. 採用基準が複数ある場合には、その中に身長・体重・体力要件が入っていても、一切間接差別にあたらない。

問 24 労働基準法上の労働時間・休憩・休日に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか**。

1. 行政解釈によれば、同一事業主のみならず事業主を異にする事業場において労働する場合にも、労働時間は通算して計算する。
2. 使用者は、1日の労働時間が12時間を超える場合には、少なくとも2時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。
3. 事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合において、使用者がその労働組合といわゆる36協定を締結し、これを行政官庁に届け出た場合には、その協定の効力は当該組合の組合員である労働者にのみ適用される。
4. 使用者は、労働者に対して毎週少なくとも1日の休日を与えなければならない、ある特定の4週間のなかの任意の4日について休日を与えるという方法は認められていない。

問 25 労働者派遣法に関する次の記述のうち、誤っているものはどれか。

1. 派遣元事業主は、派遣労働者の待遇について、派遣先の一般労働者との均等・均衡待遇、または派遣元での一定の要件を満たす労使協定による待遇、のいずれかを確保することが義務づけられている。
2. 派遣元事業主によるグループ企業への労働者派遣は、不当な労働条件の切り下げの手段として用いられないように総労働時間ベースで制限されている。
3. ある企業を離職した労働者を、離職後 1 年以内に同企業が派遣労働者として受け入れることは、60 歳以上の定年により退職した者を除き、禁止されている。
4. 派遣就業終了後の職業紹介を予定した「紹介予定派遣」も、派遣先による派遣労働者の事前面接は禁止されている。

問 26 小学校学習指導要領・中学校学習指導要領（文部科学省、平成 29 年告示）、および高等学校学習指導要領（文部科学省、平成 30 年告示）において示された、教育課程全体や各教科などの学びを通じて育むべき資質・能力に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 学びに向かう力・人間性
2. 社会情緒的能力
3. 知識・技能
4. 思考力・判断力・表現力

問 27 中学校の職場体験前後で「職業レディネス・テスト」を活用する場合に期待される効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. 仕事内容への興味や仕事内容への自信度などの結果をもとに、興味と自信についてプロフィールを分析することで、生徒自身の自己理解が促進される。
2. 「プロフィールを見ながら職業や仕事を考えよう」という個人ワークに取り組むことによって、世の中には多くの職業があるということに気づき、職業への興味・関心を高めるきっかけとなることが期待される。
3. 生徒は自己の適性についての理解を深めることができ、教員は、生徒がその適性に沿った職業に興味・価値観を合わせるよう導く。
4. 職業レディネス・テストの結果をもとにグループワークをすることで、したいこと、自信のあることは人によって違っていて、生徒は一人ひとりに個性があることに気づくことが期待できる。

問 28 「令和 5 年度学校基本調査」(文部科学省)における高等学校等卒業者の進学率(過年度卒を含む)に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. 高等教育機関(大学《学部》・短期大学《本科》)入学者、高等専門学校 4 年在学者及び専門学校入学者)への進学率は、前年度よりも増加して過去最高であった。
2. 専門学校進学率は、前年度よりも増加して過去最高であった。
3. 短期大学(本科)進学率は、平成 6 年度のピーク後は低下傾向で推移している。
4. 大学(学部)進学率は、前年度よりも増加して過去最高であった。

問 29 「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）で述べられた、メンタルヘルス不調により休業した社員の職場復帰に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. 休業する社員に対して、人事労務管理スタッフ等が傷病手当金などの経済的な保障や、休業の最長（保障）期間などの情報提供を行った。
2. 主治医から出された復職可能という診断書だけでは職場で求められる業務が遂行できるか判断しかねたため、産業医が休業した社員の同意を得た上で、主治医から意見の収集を行った。
3. 主治医の職場復帰の可否の判断に基づき、社員自らが最終的な職場復帰の決定を行った。
4. 事業場内産業保健スタッフ等が、職場復帰した社員本人に加え、その上司である管理監督者にも、復帰後の本人の勤務状況および業務遂行の程度について意見を聞いた。

問 30 発達障害者の雇用に際し、職場として配慮すべき事項に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. 個々の能力に合わせた作業や新たな作業を組み合わせるなどして、雇用するための職務を創り出すこと。
2. 事業所、障害者双方にきめ細かな人的支援を行うジョブコーチ制度を活用すること。
3. 音や光などに対し、独特で過剰な敏感さを持っている人もいるので、視覚や聴覚、嗅覚面への配慮もすること。
4. ミスが生じた時は、同じ間違いをしないように、本人が非難されたと感じたとしても、強い口調や大きな声ではっきりと注意すること。

問 31 キャリアの転機に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機に対処するために、Situation (状況)、Self (自己)、Support (支援)、Strategies (戦略) という「4 つの資源」を吟味し、活用することが必要であるとした。
2. スーパー (Super, D. E.) は、職業的発達段階において、各発達段階の間には、暦年齢にゆるく関連した「移行期」があるとした。
3. ブリッジズ (Bridges, W.) は、トランジションのプロセスは、「終焉」、「中立圏」を経て、「開始」へ至るとした。
4. ジェラット (Gelatt, H. B.) は、予期せぬ出来事によってもたらされる「過渡期」が、職業的発達に影響をおよぼすとした。

問 32 「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. 就労によって疾病の増悪などが生じないよう、就業場所の変更や労働時間の短縮等の適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行うことが就業の前提となる。
2. 疾病を抱える労働者本人が、主治医の指示等に基づき、治療を受けたり服薬をする等、治療や疾病の増悪防止に適切に取り組むことが重要である。
3. 両立支援で必要となる個人情報、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。
4. 労働者から申出がない場合、事業主は治療と仕事の両立支援に関して組織としての対策を講じたり取組みを行う必要はない。

問 33 障害特性に応じた雇用支援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. 精神障害のある人に対し、ハローワークの専門窓口では「精神・発達障害者雇用サポーター」などの専門職員による個々の障害特性に応じたきめ細かな相談支援を行っている。
2. 発達障害のある人に対し、ハローワークでは「精神・発達障害者雇用サポーター」を配置し、個々の障害特性や強みを把握するなど、きめ細かな相談支援を行っている。
3. ハローワークが精神福祉保健センターとの連携により就労支援を行うには、相談者が障害者手帳を有していることが要件となる。
4. 障害のある人がテレワークによる勤務を行う場合については、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）における、原則 3 ヶ月のトライアル雇用期間を、6 ヶ月まで延長可能としている。

問 34 アイビー（Ivey, A. E）のマイクロカウンセリングの技法に関する次の記述のうち、「はげまし」の説明として**最も適切なもの**はどれか。

1. 「ふんふん」、「なるほど」、「そうですか」などの相づちを伴ううなずきや、クライアントが話した言葉の中の重要なキーワードを繰り返すことである。
2. クライアントの言葉をそのまま繰り返すのではなく、クライアントが話したかったことを聴き手が自分の言葉におきかえて、より適切に表現することである。
3. クライアントのある程度まとまった話の要点をまとめ、クライアントが話そうとしたことを簡潔に表現することである。
4. クライアントが話したことの中で、感情にかかわる部分に焦点をあて、クライアントが使った感情的な言葉を繰り返したり、話し手の感情を聴き手が自分の言葉で適切に表現することである。

問35 クライアント中心療法の基本概念に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 実現傾向（actualizing tendency）は、個人を維持し、強化する方向に全能力を発展させようとする個人に内在する傾向である。
2. カウンセラーがクライアントの感情に注意を払い、その要素に応答すると、クライアントは深く理解されていると感じて満足を感じる。
3. クライアントの生き方や判断に誤りがあれば、クライアントの意思を尊重しつつ、カウンセラーが正しい方向へ導くようにする。
4. 人が最高に実現された状態を「十分に機能する人間」とよび、セラピーの目標とした。

問36 グループワークを実践する際に留意すべきことに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. グループワークの前に行うオリエンテーションにおいて、何のために行い、何を指すのかを示すのがよい。
2. インストラクションはできるだけ長く、丁寧に行うことがよい。
3. 参加者が評価への抵抗を示している場合は、説得、叱責、激励などの言語的な方法で解決するのがよい。
4. 参加者の挨拶に元気がないのは悪いことなので、「もっと元気にあいさつしましょう」と励ますのがよい。

問 37 ジョブ・カードの作成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. ジョブ・カードの作成支援の主たる目的は、シートの各項目の書き方の説明や、各項目を埋めることである。
2. 相談者が話すことを傾聴し、どうしたいのかをしっかりとキャリアコンサルタントが主体的に判断した上で、記入内容を指示する。
3. ジョブ・カードにあまり具体的に記入できていない場合は支援が難しいため、すべて記入した上で再度来談するように伝える。
4. 1回の面談で終了せず、継続して複数回にわたって支援を行う場合は、「今日の作成支援を受けてどのような気づきがあったのか」などと問いかけ、面談のまとめを行う。

問 38 システマティックアプローチにおける「カウンセリングの成果」の評価に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 成果の端的な基準はカウンセリング目標をクライアントが達成したか否かであるが、これだけの基準では将来を見据えた場合十分とは言えない。
2. カウンセラー自身による評価は、個人の主観が入りやすいために、評価方法としては不適切である。
3. クライアントがどのように感じているか、その受け止め方によっても評価される。
4. スーパーバイザーや他のカウンセラーから自分のケースについて助言をもらうことも、評価する際に役立つ。

問 39 「相談目標の明確化」を行う場面に関する次の記述のうち、キャリアコンサルタントの対応として**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者の「上司にもっと人間的に接してほしい」という主訴を受け、そのまま「上司の行動変容」を目標とした。
2. 相談者の「同僚の A さんの言動を改めさせたい」という主訴に対し、他人を変えることはできないので、専門家として「相談者自身が変化すること」を目標として与えた。
3. 相談者から仕事や職場に対する不満が述べられたので、「仕事や職場がどのようなになっていると良いか」を尋ね、相談者の言動を信じてその回答結果を目標とした。
4. 相談者の「仕事をとおして幸福になりたい」という主訴に対して、「どのような自分になっていると幸福か」を尋ね、相談者の思いを確認した上で、目標を設定した。

問 40 キャリアコンサルティングにおける検査の使用に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. クライアントが検査に先入観を持たないよう、検査の目的の説明は検査後に行うようにする。
2. 検査の限界を十分に認識し、目的と対象に応じた妥当性・信頼性の確認された検査を選定する。
3. 検査結果は機微な個人情報なので、クライアントに説明した後、すぐに記録を消去する必要がある。
4. 検査結果の内容によっては、キャリアコンサルタントの判断で結果のフィードバックをしなくてもよい。

問 41 職業情報提供サイト（job tag）を活用した仕事理解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. job tag は職業情報提供サイトなので、自己診断ツールは掲載されていない。
2. job tag では 500 以上の職業情報が文章や動画形式で解説されているため、相談者が主体的に職業を探す際のツールとして活用できる。
3. job tag には求人情報が掲載されており、興味がある職業があれば直接企業に連絡できる仕組みとなっている。
4. job tag は社会人向けに作られており、職業経験のない大学生のキャリア教育やキャリア支援で使用することは難しい。

問 42 「中学校職場体験ガイド」（文部科学省、平成 17 年）で示された、職場体験の教育的意義に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. 望ましい勤労観、職業観の育成
2. 啓発的経験と進路意識の伸長
3. 社会の構成員として共に生きる心を養い、社会奉仕の精神の涵養
4. 自律的・主体的かつ継続的な学び・学び直し

問 43 システマティックアプローチにおける意思決定に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 相談者が今後の選択肢を広げたい場合、キャリアコンサルタントがメリット、デメリットや、期待される効果をまとめた「比較評価表」で検討することが、最も効果的な意思決定の支援となる。
2. 相談者が挙げた複数の選択肢について、「軽い対決」をすることで実現性を吟味することは、意思決定の支援に含まれる。
3. 相談者のニーズ・希望に合う内容に絞り込んで情報提供を行うことは、意思決定の支援として効果的である。
4. 複数の選択肢から最終決定する際に、インターネットや生成 AI の情報をそのまま用いることは、意思決定の支援として効果的である。

問 44 キャリアコンサルティングにおける方策の実行に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 方策の行動計画においては、実施項目、期間、達成レベルなどを明確にするとともに、実行可能な計画を相談者と確認しながら作成する。
2. 相談者によって、方策の内容、実行の仕方、置かれた環境等は異なるが、キャリアコンサルタントは標準的な対応を心がける。
3. 一旦作成した方策は、相談者の欲求、状況や価値観にかかわらず、結果が出るまで実行する。
4. 方策の進捗状況は、キャリアコンサルタントと共有せず、相談者自身が責任をもって把握し、管理する。

問 45 若年者や障害者の就職・転職後に行われる仕事への適応を確認するための調査や追指導（フォローアップ）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. フォローアップでは、相談者の現在の職務や職場環境・人間関係等についての相談者自身の意識の確認よりも、職場の状況について客観的な事実を聞き取ることが基本である。
2. フォローアップでは、相談者本人だけでなく、事業者側の本人への評価を聞き取る場合もある。
3. フォローアップで得た情報は、相談者の適応を助けるものであって、キャリアコンサルタントの面談の質を高めるために活用すべきではない。
4. フォローアップにおいて、相談者の仕事への不適応が判明した場合は、相談者の再面談は行いが、本人と職場の調整を行うことはない。

問 46 カウンセリング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. 一度カウンセリングが終結したら、何があっても再開することはない。
2. カウンセリングの開始時に設定した目標が達成されない限り、カウンセリングを終結させない。
3. カウンセリングは続けることが重要なので、終結するというのはカウンセリングの失敗を意味する。
4. カウンセリングの終結の際は、クライアントがカウンセリングを通じて学んだことを、今後どのように活用できるのか話し合う。

問 47 「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書」（厚生労働省、令和 5 年 12 月）で示された、キャリアコンサルティングの普及に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. キャリアについて相談する意義を見いだせていない労働者には、キャリアコンサルタントがどのような課題に対してどのような支援をしているのか、分かりやすく伝えることが必要である。
2. キャリアコンサルティングのメリットや重要性を周知する場合、好事例であれば、相談者の同意が無くても事例に沿ってリアルに発信するのがよい。
3. 働き方の多様化に関連して生じてきている新たな課題への支援効果を示すことで、キャリアコンサルティングの活用促進が期待できる。
4. リスキリングによる能力向上を通じて、誰しものが生涯を通じて活躍できる社会を実現するためには、労働者や企業が日頃からキャリア形成について意識し考えることが重要である。

問 48 キャリアコンサルタントが行う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. 日常生活の中で、相手の話を理解するために長い発言を要約したり、一番言いたいことは何かを捉える経験を重ねることは、キャリアコンサルティングにも役に立つ。
2. 経験の浅いキャリアコンサルタントは、熟達した優れた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ることを通して、クライアントとしての体験を得ることも、自己研鑽の一つの方法として有効といえる。
3. ロールプレイでは正しいやり方や言葉使いなどを習得することにとどまらず、この順番で質問する、この言葉でねぎらう、といった一定の型にそったやり方を身につけることが主眼となる。
4. 事例記録や逐語記録を事例検討会のために持ち歩く場合は、事故が起こり得ることを前提に、クライアントや企業の名前及び来談日を記号に変えるなど、細心の注意を払うことが必要である。

問 49 キャリアコンサルティング実施のために必要な能力要件で示されている、キャリアコンサルタントに必要な能力等に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 企業内のキャリア形成に係る支援制度の整備とその円滑な実施のための人事部門等との協業や組織内の報告の必要性及びその具体的な方法について理解していること。
2. 初めて職業を選択する時や、転職・退職時等の人生の転機が訪れた時の受け止め方や対応の仕方について理解していること。
3. 様々な精神疾患の診断基準や特徴的な症状を理解した上で、疾病の可能性のある相談者を直ちに適切な機関にリファーし、その後いかなる場合でも支援できないことについて理解していること。
4. 学校教育制度や、初等中等教育から高等教育に至る学校種ごとの教育目標、青少年期の発達課題等に応じたキャリア教育のあり方等について理解していること。

問 50 キャリアコンサルタント倫理綱領（特定非営利活動法人キャリアコンサルティング協議会、令和 6 年 1 月改正）に基づく、キャリアコンサルタントの態度や姿勢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、相談者が属する組織の環境だけに注目し、相談者の要請に応じなければならない。
2. キャリアコンサルタントは、自己の身分や業績を最大限にアピールし、専門性向上のために自身の能力を超える業務にも絶えず取り組むよう努めなければならない。
3. キャリアコンサルタントは、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、相談者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。
4. 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は、例外なくどのような場合であっても守秘義務を負う。

