

2025年度 第31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 ◆2026年3月1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、カバンなどの中に入れてください。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、カバンなどの中に入れてください。
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2026年3月2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>

○2026年4月16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に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

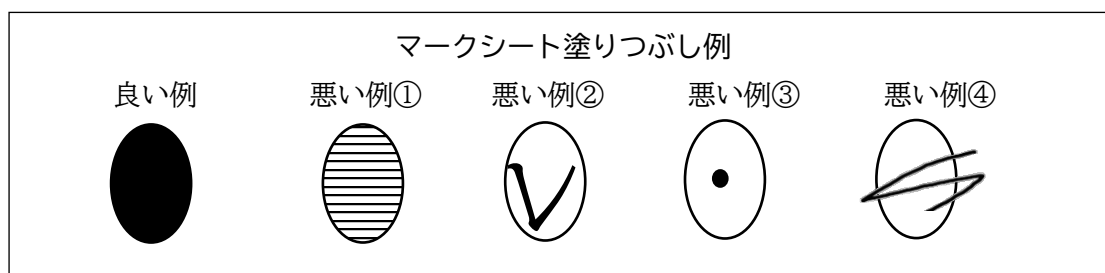
〒105-0021 東京都港区東新橋2丁目11番7号 住友東新橋ビル5号館 9階 TEL 03-5402-4688

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。



《試験問題で使用される用語について》

- ◎ 「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。

問1 「男女共同参画白書 令和6年版」(内閣府)で示された、わが国の就業状況の変化と育児・介護問題に関する調査結果についての次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 小学校入学前の未就学児の育児をしている者の内訳を就業状況別にみると、女性無業者の人数は2012年からほぼ一定である。
2. 小学校入学前の未就学児の育児をしている女性の内訳を就業状況別にみると、2022年には有業者よりも無業者の方が多い。
3. 家族の介護をしている者の内訳を就業状況別にみると、家族の介護をしながら働く有業者の割合は、男性・女性ともに減少傾向にある。
4. 未就学児の育児をしながら、家族の介護をしている者(ダブルケアをしている者)の内訳を就業状況別にみると、2022年においては、男性・女性ともに無業者よりも有業者の方が多い。

問2 「令和6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、キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所におけるキャリアコンサルティングの実施に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. キャリアコンサルティングを行う上での問題点は、正社員・正社員以外のいずれに対しても、「キャリアコンサルティング等のサービスを外部から調達するのにコストがかかる」という回答が最も多い。
2. 事業所で相談を受けているのはキャリアコンサルタントであるかとの問いに対し、「そうである」との回答は90%を超えている。
3. キャリアコンサルティングの実施時期は「40歳、50歳など、一定の年齢に到達したときに実施する」が最も多い。
4. キャリアコンサルティングを行った効果については、「労働者の仕事への意欲が高まった」という回答が、正社員・正社員以外ともに最も多い。

問3 「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)で示された、キャリアコンサルタントの役割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作成する全体報告書の目的は、人事部門が当該組織の現状把握を行うことを支援するものなので、面談ごとに対象者の年齢と職位、職務、詳細な相談事項について記載があることが欠かせない。
2. キャリアコンサルタントが、面談を担当した従業員の上司に対して面談結果をフィードバックする必要があるときは、直接のコンタクトは避け、人事部門を通じて当該上司の上司から伝えてもらう。
3. キャリアコンサルタントは、セルフ・キャリアドックにおいて従業員の「職業生活の設計とそのための能力開発」を支援するとともに、それが組織の活性化につながるという視点を持つことも必要である。
4. キャリアコンサルタントは、セルフ・キャリアドック導入の大前提となる就業規則などの社内規程が整備されていなければ、当該企業での活動はできない。

問4 パーソنز (Parsons, F.) の理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 職業的発達理論と呼ばれる。
2. 特性一因子理論と呼ばれる。
3. 意思決定モデルと呼ばれる。
4. ナラティブ・アプローチと呼ばれる。

問5 シャイン (Schein, E. H.) が提唱したキャリア・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・アンカーとは、個人が選択を迫られたとき、その人が最も放棄したがる欲求、価値観、能力などのことである。
2. キャリア・アンカーは、最初に就く職業に大きな影響を与えるが、転職への影響はほとんどない。
3. キャリア・アンカーは、個人とその個人の組織内の所属部門をつなぎとめる役割をするため、キャリア・アンカーが明らかになった後は所属部門を変更しないほうが良い。
4. キャリア・アンカーのカテゴリーは「自律・独立」、「保障・安定」、「起業家的創造性」の3つである。

問6 バンデューラ (Bandura, A.) の自己効力感を高める4つの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. 「言語的説得」(言葉で示唆されたり、励まされたり、認められること)
2. 「失敗体験」(つまずいたり、思い通りにいかなかったり、失敗すること)
3. 「転機」(個人にとって重要な変化や新たな方向性を示すきっかけとなる出来事)
4. 「偶然の出来事」(予測できず、計画に含まれていない、突然発生する事象や状況)

問7 ホール (Hall, D. T.) が提唱するプロティアン・キャリア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. 「自分を尊敬できるか」よりも、「この組織から自分は尊敬されているか」を重視する。
2. 「私は何をすべきか」よりも、「自分は何がしたいのか」を重視する。
3. 「市場価値」よりも、「組織で生き残ることができるか」を重視する。
4. 「心理的成功」よりも、「地位、給料」を重視する。

問8 キャリアの理論に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ハンセン (Hansen, L. S.) 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枠組みとして「統合的人生設計」の概念を構築した。
2. ホール (Hall, D. T.) は、キャリア形成の主体者は組織であり、働く個人にとって重要な態度側面は組織コミットメントであると述べた。
3. シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) は、転機への対処として、「Self (自己)」、「Support (支援)」、「Standard (基準)」、「Strategies (戦略)」の資源に着目する、「4S モデル」を提唱した。
4. ジェラット (Gelatt, H. B.) は積極的不確実性を提唱し、不確実性を排除することでより合理的なキャリア選択が可能になると主張した。

問9 サビカス (Savickas, M. L.) のキャリア構築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. 個人がキャリアを構築するうえで、職業パーソナリティへの客観的な意味づけを強調した。
2. 個人がどのようにアイデンティティを失わずに、変化する組織や職業と折り合いをつけているかに着目し、柔軟性を重視した。
3. 過去に起きた出来事が、現在の自身の役割にどう影響しているかについての科学的・数量的な分析を重視した。
4. 職業行動における「will」、「can」、「must」の3つの視点を用いて整理される。

問10 カウンセリングの理論や心理療法の名称とその提唱者、関連する用語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. 認知行動療法、ロジャーズ (Rogers, C. R.)、認知の歪み
2. 森田療法、森田正馬、してもらったこと・してかえしたこと・迷惑かけたこと
3. 構成的グループ・エンカウンター、バーン (Berne, E.)、シェアリング
4. 自律訓練法、シュルツ (Schultz, J. H.)、身体の弛緩

問 11 カウンセリング理論におけるクライアント理解の観点に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 来談者中心アプローチでは、カウンセラーとクライアントとの間に立ち現れるクライアントの「客観的事実」を重視する。
2. 精神分析では、カウンセラーがクライアントに「なりきる」ことでクライアントのリアリティに迫ろうとする。
3. 認知行動論では、「客観性」の高い証拠を重要視し、クライアントの行動を観察し、思考パターンや反復される行動の癖について記録し、こうして得られる「事実」に着目する。
4. 「クライアントをわかる」、「理解する」とは何か、またそれはどのような方法で可能かについて、来談者中心、精神分析、認知行動論の3つのアプローチに違いはない。

問 12 人材開発支援助成金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、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、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。
2. 人材開発支援助成金は、事業主が外部の研修機関に依頼して行う研修だけでなく、社内で行われる研修も助成の対象となる。
3. 人材開発支援助成金は、従業員数 1,000 人以上の大企業は利用することができず、中小企業が主な対象となっている。
4. 人材開発支援助成金の経費助成を受けるためには、訓練等に要した経費を支給申請までに申請事業主が全て負担していることが要件となっている。

問 13 「第 11 次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、令和 3 年）で示された、「職業能力開発の方向性と基本的施策」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすいよう、平日・昼間にオンラインで利用できる環境等の整備を更に推進する。
2. キャリアコンサルティングの推進に当たっては、産業界・企業における理解が不可欠であり、その理解を促す取組を推進する。
3. キャリアコンサルタントについて、今後は実践力の向上に向けた取組よりも、量の確保に向けた取組を推進する。
4. 非正規雇用労働者が、転職を通じてキャリアアップできるよう、企業内よりも企業外におけるキャリアコンサルティングの実施を促進する。

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）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 近年の企業における働き方や、企業を取り巻く経済・社会環境の変化によって、OJT の重要性は低下している。
2. 学ぶ意欲の向上に向けたキャリアの棚卸しの効果が一層期待できるのは、職業キャリアが短い労働者である。
3. 労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進する観点から、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。
4. 管理職等の現場のリーダーには、個々の労働者との学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせが求められる。

問 15 人事制度の一つである自己申告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. 「人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2020 年）によると、自己申告制度を導入している企業は、大企業では 80%を超えている。
2. 自己申告制度は、従業員のキャリアや仕事上の希望を把握するものであり、家族の個別的事情等はプライバシーの観点から上司は把握しないことが望ましい。
3. 自己申告制度は、これを契機として仕事やキャリアに関する従業員自身の希望が明確となり、今後の能力開発目標のより強い自覚につながることに貢献する。
4. 「人生 100 年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」によると、自己申告制度は 39 歳までの年齢層よりも、40 歳以降の年齢層に対して有効とされている。

問 16 「男女共同参画白書 令和 6 年版」（内閣府）で述べられている、育児と仕事の両立をめぐる日本の現状に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 近年、男性の育児休業取得率は上昇しており、令和 4 年度では、民間企業で就業する男性の育児休業取得率が、国家公務員として働く男性よりも上回った。
2. 第 1 子出産前に就業していた女性の就業継続率（第 1 子出産後）は上昇傾向にあり、平成 27 年から令和元年に第 1 子を出産した女性では約 7 割にのぼる。
3. 令和 5 年時点で、30 代後半から 50 代前半の週間就業時間 49 時間以上の就業者の割合は、男女とも他の年代と比べて高くなっている。
4. 年次有給休暇の取得率は、男女ともに近年上昇傾向にあり、令和 4 年の取得率をみると、男性、女性ともに約 8 割であった。

問 17 組織と人的資源管理に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. ポジティブ・アクションは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に生じている差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みをいう。
2. ワーク・ライフ・バランスの適正化は、少子化の解決、男女共同参画の促進に加え、就業時間の希望と実際のミスマッチや過剰就業が引き起こす労働者の健康問題、それに伴う生産性低下の防止に寄与するとされている。
3. ダイバーシティ経営は、多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営とされている。
4. メンバーシップ型といわれる雇用慣行は、組織のポストに求められる職務内容を明確にすることで、多様な価値観や高度な専門性を持つ人材にアクセスし、その職務の遂行に必要なスキルを有する人材の獲得・活躍を促すとされている。

問 18 次の記述のうち、完全失業率の値の求め方として、**正しいもの**はどれか。

1.  $(\text{労働力人口} - \text{就業者}) / \text{労働力人口} \times 100$  で求められる。
2.  $(\text{労働力人口} - \text{就業者}) / \text{就業者} \times 100$  で求められる。
3.  $(\text{労働者人口} - \text{就業者}) / 15 \text{ 歳以上人口} \times 100$  で求められる。
4.  $(\text{労働者人口} - \text{就業者}) / \text{総人口} \times 100$  で求められる。

問 19 次に挙げる厚生労働省の報道発表資料等のうち、有効求人倍率を毎月公表しているものとして、**適切なもの**はどれか。

1. 一般職業紹介状況（職業安定業務統計）
2. 毎月勤労統計調査
3. 労働経済動向調査
4. 労働経済分析レポート

問 20 「令和 7 年版労働経済の分析」（厚生労働省）で述べられた、社会インフラ関連職（安定的な人材確保が求められる、命に関わる仕事、物流・インフラに関わる仕事、日々の生活に関わる仕事）の人材確保に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 社会インフラ関連職の就業者は、就業者全体の約 65%となっている。
2. 社会インフラ関連職の賃金は、非社会インフラ関連職と比較すると、月額で約 5 万円高い。
3. 社会インフラ関連職は、スキルや経験の蓄積に応じて賃金が上昇する仕組みが相対的に弱い可能性がある。
4. 賃金プロファイルを見ると、社会インフラ関連職の賃金上昇のピークは 60-64 歳である。

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、国際化するわが国の労働市場に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 「特定技能」で就労する外国人労働者数は、2023 年 12 月時点で約 200 万人である。
2. わが国で就労する外国人労働者の主な送出国である東南アジアの国々と、わが国との平均賃金の差は、ここ 10 年ほどで拡大傾向にある。
3. 外国人を雇用する事業所数は、東京都・神奈川県・愛知県・大阪府ではここ 10 年ほどで増加したものの、他の道府県では減少した。
4. 外国人は、比較的月額賃金が高い求人や、年間休日日数の多い求人に応募しているが、残業時間が多い求人にも多く応募している。

問 22 労働契約にかかる法制度に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 有期労働契約で雇用され、契約期間が 5 年を超えた労働者が、無期労働契約の締結申し込みをした場合、使用者は当該労働者をいわゆる正社員として雇用しなければならない。
2. 使用者は、有期労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。
3. 使用者の安全配慮義務は労働契約法上のものであるから、労働契約法の適用がない国家公務員については国の安全配慮義務は存在しない。
4. 就業規則では 5 万円支給とされている手当について、特定の労働者のみ 10 万円支給する労働契約を締結することは就業規則違反として無効とされる。

問 23 次の記述のうち、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（厚生労働省、令和 4 年改定）で示された、企業が労働者の副業・兼業を制限することが許される例として、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 競業により自社の利益が害される場合
2. 業務上の秘密が漏洩する場合
3. 労働者の離職につながる可能性がある場合
4. 自社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合

問 24 労働基準法で定められた、労働条件明示義務に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 使用者は労働契約締結後、労働者を初めて労働させる際には、賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。
2. 労働条件明示義務として、就業場所と従事すべき業務とともに、その「変更の範囲」の明示が義務づけられている。
3. 労働条件の明示方法として、労働者の希望の有無を問わず、電子メール等の送信方法によることも認められている。
4. 有期労働契約が 1 年目の労働者であっても、次回の契約更新時には無期転換申込みに関する必要事項を明示しなければならない。

問 25 育児休業に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働者は、申出により、子が1歳に達するまで育児休業を取得でき、さらに保育所に入所できないなどの事情がある場合には、最長で子が1歳6ヶ月に達するまで育児休業を取得できる。
2. 育児休業は子ども1人につき両親それぞれ1回だけ取得できるものの、両親が同時に取得することはできない。
3. 常時雇用する労働者の数が300人を超える事業主は、毎年少なくとも1回、配偶者が出産した男性労働者の育児休業の取得割合、または育児休業等もしくは育児目的休暇の取得割合のいずれかをインターネット等により公表しなければならない。
4. 「出生時育児休業」は、子の出生から8週間以内の期間内に通算して4週間取得することができ、最大3回に分割して取得することが可能である。

問 26 「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（文部科学省、厚生労働省、経済産業省、令和4年一部改正）で示された、インターンシップに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 産業界と大学関係団体等で構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」で議論されたうえで、学生のキャリア形成支援に係る産学協同の取組みは、4つのタイプに整理された。
2. 「タイプ2 キャリア教育」と「タイプ3 汎用型能力・専門活用型インターンシップ」及び「タイプ4 高度専門型インターンシップ」は、すべて「インターンシップ」と称される。
3. 「タイプ1 オープン・カンパニー」は、主に企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会を想定している。
4. 「タイプ2 キャリア教育」において就業体験は任意であり、企業が取得した学生情報の採用活動への活用は不可である。

問27 中学校や高等学校における職業紹介事業に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 中学校や高等学校は、厚生労働大臣に届け出たうえで、職業安定機関の指導・援助を受けながら無料で職業紹介事業を行うことができる。
2. 中学校や高等学校は、厚生労働大臣に届け出れば、職業安定機関と連携することなく、職業紹介事業を行うことができる。
3. 中学校や高等学校は、厚生労働大臣に届け出ることなく、職業安定機関の指導・援助を受けながら職業紹介事業を行うことができる。
4. 中学校や高等学校は、厚生労働大臣に届け出たうえで、職業安定機関の指導・援助を受けながら有料で職業紹介事業を行うことができる。

問28 「高等学校学習指導要領」(文部科学省、平成30年告示)の総則「第5款 生徒の発達の支援」で示されている次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 主に集団の場面で必要な指導や援助を行うガイダンスと、個々の生徒の多様な実態を踏まえ、一人一人が抱える課題に個別に対応した指導を行うカウンセリングの双方により、生徒の発達を支援すること。
2. 社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身に付けていくことができるよう、教科指導を要としつつ各教科・科目等の特質に応じて、キャリア教育の充実を図ること。
3. 生徒が適切な各教科・科目や類型を選択し学校やホームルームでの生活によりよく適応するとともに、現在及び将来の生き方を考え行動する態度や能力を育成することができるようにすること。
4. 学習や生活の基盤として、教師と生徒との信頼関係及び生徒相互のよりよい人間関係を育てるため、日頃からホームルーム経営の充実を図ること。

問 29 「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、平成 24 年改訂）で示された労働者の職場復帰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. 心の健康問題で休業している労働者が円滑に職場復帰するためには、職場復帰支援プログラムの策定や関連規程の整備等により、休業から復職までの流れをあらかじめ明確にしておくことが必要である。
2. 休業中においては、労働者が安心して療養に専念できるよう、経済的な保障、不安、悩みの相談先の紹介など情報提供の支援を行うことが大切である。
3. 主治医による復帰可能の診断は、職場で求められる業務遂行能力まで回復しているとの正確な判断であるため、別途、産業医等の意見は不要である。
4. 労働者の健康情報は、個人情報の中でも特に機微で厳格に保護されねばならず、とりわけメンタルヘルスに関する健康情報等は慎重な取扱いが必要である。

問 30 「令和 6 年版厚生労働白書」（厚生労働省）で述べられた、こころの健康を取り巻く環境とその現状に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 家族との死別など、大きなライフイベントは大きなストレスとなり、こころの不調の要因となることがあるが、些細な日常の出来事でも、それらが重なったり続いたりすると、同様のメカニズムで体調に影響を及ぼすと考えられている。
2. 高齢者のこころの特徴として、結晶性知識（知識や理念）は衰えやすい反面、流動性知識（反応の速さ、問題処理能力など）は保たれやすいことが挙げられる。
3. 仕事をしている女性では、勤務日の育児時間が長いほどディストレス（抑うつ・不安）が高い層が多く、共働き世帯の夫婦では、妻が夫よりも多くの時間を育児に充てている傾向にある。
4. 出産した女性の約 3～5 割が経験する「マタニティブルー」は、ホルモンバランスの変化に伴う一過性のものと考えられているが、症状が長引くことで「産後うつ」に移行することがある。

問 31 スーパー (Super, D. E.) のライフステージ及び発達課題について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. マキシサイクル、メゾサイクル、ミニサイクルという概念を提唱した。
2. 生涯において 4 つの大きな役割を果たし、その役割を演ずる舞台には主役と脇役が登場し、筋書きがあるとした。
3. 人生を成長、探索、確立、維持、解放 (衰退、下降) の 5 つのライフステージに分けた。
4. これまでの人生の浮き沈みを線で描くライフ・ライン法と言われる考え方を提示して、キャリアの幅と豊かさを示した。

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、両立支援プランに盛り込むことが望ましい事項に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 医療と職場の連携強化と復職後の適応をスムーズにするための、病状に関する詳細な医療記録
2. 就業上の措置及び治療への配慮の具体的内容及び実施時期・期間 (労働時間の短縮、就業場所の変更等)
3. 治療期間中の職務遂行能力を詳細に評価するための、能力評価基準の作成と能力評価試験の実施要領
4. チーム内での協力体制を強化するため、病状に応じた支援策の実施に対する同僚の同意書

問 33 「平成 30 年度 労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業報告書」(厚生労働省)における「治療と職業生活の両立支援技法」で示されている治療段階に応じた支援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. 疾病の診断・検査が行われるフェーズである「第 1 段階」では、両立支援キャリアコンサルタントは、就労への内的動機付けの醸成支援を行う。
2. 疾病の治療開始後のフェーズである「第 2 段階」では、両立支援キャリアコンサルタントは、キャリアの再構築の支援および受入環境への働きかけを行う。
3. 職場へ復帰する直前のフェーズである「第 3 段階」では、両立支援キャリアコンサルタントは、復帰後のイメージ作りの支援を行う。
4. 職場へ復帰した後のフェーズである「第 4 段階」では、両立支援キャリアコンサルタントは、ショック離職防止等の個別対応を行う。

問 34 次の記述のうち、アイビー (Ivey, A. E. ) が提唱したマイクロカウンセリングの技法の「フィードバック」の説明として、**最も適切なもの**はどれか。

1. カウンセラーの考えや感じたことをクライアントに伝えること。
2. カウンセラーが、人生状況に対するひとつの観点をクライアントに与えること。
3. カウンセラーあるいは第三者が、クライアントをどうみているかというデータを与えること。
4. カウンセラーが、クライアントにどのような行動をとってほしいかを明確に指示すること。

問 35 カウンセラーの応答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. 「あいづち」は、「ええ」、「はい」、「なるほど」、「そうですか」などと返す応答である。
2. 「反射」は、カウンセラーがあたかも鏡となったかのように、クライアントの発言が伝えられているものを映して返す応答である。
3. 「要約」は、クライアントが心にあることを話し終えて、一段落ついたような時に、カウンセラーが自分の理解に基づいてクライアントの話を簡潔にまとめ、伝える応答である。
4. 「自己開示」は、クライアントがまだはっきりとは言葉にしていない感情を明瞭にして伝える応答である。

問 36 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. グループアプローチは、健康な人を対象に行われる。
2. 構成的グループ・エンカウンターは、パーソン・センタード・アプローチの理念と実践に基づいて、ロジャーズ (Rogers, C. R.) によって開発された。
3. ソーシャルスキルトレーニング (SST) は、学習理論に基づく認知行動療法の一つに位置づけられる。
4. グループアプローチは、組織開発や課題解決ではなく、参加者の人間的成長を目的に行われる。

問 37 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. ジョブ・カードは、一度作成して終わるのではなく、継続的に振り返りを行っていくことが重要である。
2. ジョブ・カードは、就職・転職などで求職活動をするために作成するものであり、求職活動を行わない人は作成するメリットはない。
3. ジョブ・カードは、あくまでも仕事で活かせるスキルや能力のみに限定し、振り返るものである。
4. 職務経歴シートを作成する際に、上司に注意されたことや失敗した経験を思い出すことは役に立たない。

問 38 システマティックアプローチにおける「目標の設定」の最終段階でチェックすべき観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. クライアントは、十分に目標を理解しているか。
2. クライアントは、目標達成のために、今後カウンセラーに頼らず一人で努力する覚悟ができてきているか。
3. クライアントは、目標達成の意欲が十分にあるか。
4. 目標達成に向けての契約について、カウンセラーとクライアントの双方ともにその内容を十分に理解し、不満はないか。

問 39 システマティックアプローチにおける、目標設定に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 目標設定は、クライアントの考えを方向づけ、行動することの助けになる。
2. 目標の設定では、クライアントの意思や希望よりも、カウンセラーの専門的知識が優先される。
3. 抽象的な目標の方がクライアントの動機づけに役立つ。
4. 目標を簡単に諦めるのは良くないため、一度設定した目標の変更は避けるべきである。

問 40 観察法を行う上での留意点に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 論理的過誤は、「あの特徴があるのだから、この特徴もあるはずである」とする傾向のことである。
2. 同一化は、「自分のなかにある感情や欲求を他人が自分へ向けている」と捉える傾向のことである。
3. ハロー効果は、意識的、無意識的に甘く判断しがちになる傾向のことである。
4. 寛容効果は、一部の特徴や印象で全体を判断する傾向のことである。

問 41 IT を活用した職業理解のための情報収集を行う際の助言に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職業情報を調べるときは、SNS における匿名情報を活用するのが有効であると勧めた。
2. 動画投稿サイトは常に真実が語られているので、インフルエンサーの言葉をよく勉強するように勧めた。
3. 職業情報提供サイト（job tag）の検索機能を活用して、興味のある仕事をいくつかリストアップすることを勧めた。
4. 生成 AI は発展途上のため、業界や職業情報等を調べる際には生成 AI の活用は必ず避けるよう勧めた。

問 42 トライアル雇用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. トライアル雇用は、職業経験の不足などから就職が困難な求職者等を原則 6 ヶ月間試行雇用することである。
2. ハローワークに求人を提出していなくても、事業主が希望すればトライアル雇用制度が利用できる。
3. トライアル雇用期間終了時点で、企業が求める業務遂行能力を満たした場合には有期雇用となる。
4. 自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人で、1 週間当たりの実働時間が 30 時間以上の人は、トライアル雇用の対象者にはならない。

問43 システムティックアプローチにおける、学習方策のモデリングに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. モデリングにおいて、カウンセラー自身は「サイコドラマ」を通じて、相談者に学習すべき行動のモデルを示す。
2. モデリングでは、相談者によるモデルの観察・試行の際に、支援者が即座にフィードバックすることが推奨される。
3. モデリングでは、相談者の身近に実在するモデルが効果的であり、小説の登場人物といった象徴的なモデルは対象にならない。
4. モデリングは、他者の成功体験で用いられたスキルや行動を観察し学ぶことであり、相談者自身の成功体験は除外される。

問44 キャリアコンサルティングにおける方策の実行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. 方策がクライアントの欲求、価値観などに反するとわかった場合でも、方策の変更をせずに選択した方策の実行を継続するよう促す。
2. 方策の実行の前に、方策の内容、目的、原理、プロセス、結果、利点と損失などをクライアントに説明する。
3. クライアントが方策のすべてを行ったかどうかを確認し、実行していない場合は、ただちに別の方策の実行を求める。
4. 可能性のある方策をいくつか考え、その中から適切な方策について、複数の選択肢を選ばせる。

問 45 キャリアコンサルティングにおける、新たな仕事への適応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. クライエントの適応状態やその後の様子・変化などを確認する。
2. 不安や不満を申し出た場合、キャリア形成には我慢が必要だということを理解させる。
3. 職場定着のため、本人の希望の有無に関わらず1ヶ月ごとにフォローアップ面談を設定する。
4. 今の環境に満足していても、成長のために定期的に求人に応募するよう指導する。

問 46 カウンセリングの成果の評価に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 成果の評価によってはカウンセリングを終結させることになるが、その際、クライアントの意見や希望は必ずしも重要ではない。
2. 成果の評価にあたっては、クライアントの実際の行動の変化よりも、主観的な満足感が重要である。
3. 成果の評価では、目標に照らして、どこまで達成したかを評価する。
4. 成果の評価はカウンセラーのためのものであり、クライアントのためには行っていない。

問 47 企業領域で活動するキャリアコンサルタントの、環境への働きかけの認識及び実践に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 部下の健康管理を行う上で、メンタルヘルスに関する知識がないので教えてほしいとの相談が管理職からあったため、事情を聴いた上で、当該管理職に専門家を紹介した。
2. 人事部門からキャリアコンサルティングに関する社内報の記事を作成するよう依頼を受けたが、自分の本来業務は面談なので辞退した。
3. 職場への適応を促進するため、教育部門の関係者と相談し、職場内コミュニケーション・スキル研修、キャリアデザイン研修を企画してその講師を務めた。
4. メンタルヘルス不調を抱えた従業員と面談を重ねた結果、介入が望ましいと判断したので、本人の了解を得て人事労務担当者に事情を説明した。

問 48 キャリアコンサルタントの成長に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 専門的訓練を継続的に受けることや、キャリアコンサルタント間で切磋琢磨の機会を持つことが必要である。
2. クライアントへの責任を果たすためには、自分自身のできないことについて触れる必要はない。
3. キャリアコンサルタントとしての経験を積んだ後は、熟練者として威厳をもって振る舞うことが必要である。
4. 自分と考え方の異なる人の意見に惑わされたり、専門領域の異なる人の意見に頼ることのない、毅然とした姿勢が成長を促す。

問 49 令和 6 年 1 月に改正された「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）で示された、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、職務上知り得た事実、資料、情報のすべてについて、一切の例外なく守秘義務を負う、とされている。
2. 第 1 章では、キャリアコンサルタントとしての専門的な知識・スキル、第 2 章では行動規範が示されている。
3. 目まぐるしく変遷する最新の情報技術の流行に流されず、本質的な情報提供のあり方の修得に努め、適切に活用しなければならない、とされている。
4. スーパービジョン及び事例や研究の公表に際しては、相談者の承諾を得て、業務に関して知り得た秘密だけでなく、個人情報及びプライバシー保護に十分配慮する、とされている。

問 50 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. 相談者個人に対する支援だけでは解決できない環境の問題点の発見や指摘、改善提案等の環境への介入、環境への働きかけを、関係者と協力して行うことができること。
2. インターネット上の情報媒体を含め、職業や労働市場に関する情報の収集、検索、活用等を相談者に代わって行うことができること。
3. グループを活用したキャリアコンサルティングの意義、有効性、進め方の留意点等について理解し、それらを踏まえてグループアプローチを行うことができること。
4. 方策の実行後におけるフォローアップも、相談者の成長を支援するために重要であることを十分に理解し、相談者の状況に応じた適切なフォローアップを行うことができること。

