無断転載・無断複製を禁ず

2026 年度 第 33 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 11 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、カバンなどの中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2026年11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12月16日（水）（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

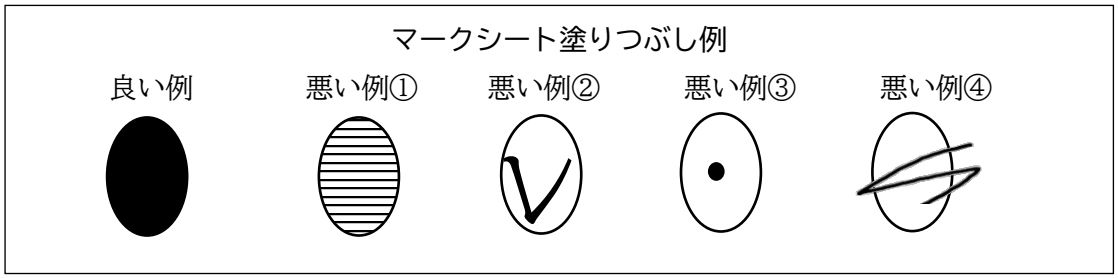
特定非営利活動法人日本キャリア開発協会
〒103-0014 東京都中央区日本橋蛎殻町 2 丁目 14 番 5 号 KDX 浜町中ノ橋ビル 4 階 TEL 03-6661-6221

☆☆　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、2026 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。

マークシート塗りつぶし例



《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「クライエント」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　「企業のキャリア形成支援施策導入における現状と課題」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2023 年）で示された、企業内でのキャリアの相談のしくみに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自社内でキャリア相談を担当する部署としては、「人事部門とは独立したキャリア支援専門の部署」とする企業が最も多い。
2. 従業員の 45 歳以上比率が高い企業ほど、キャリア相談担当者がキャリアコンサルタント資格を有する割合が高い。
3. 従業員規模の小さい会社ほど、キャリア相談担当者が、キャリア面談・相談業務以外に、キャリア支援制度の周知や制度の設計・企画を担っている割合が高い。
4. 創業早期の企業や従業員規模が中程度の企業では、社内教育プログラムへの参加増加といった行動的な変化を伴う相談の効果が得られやすい傾向にある。

問 2　「仕事と生活の調和推進のための調査研究～キャリア形成と育児等の両立を阻害する要因に関する調査～報告書」（内閣府男女共同参画局、2025 年）で示された、育児期にある男女のキャリア形成意識に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 現在のキャリア／今後のキャリア展望が、「当初（育児休業前）描いていたキャリアプランよりもキャリアをセーブすることになった・なりそう」と回答しているのは、女性よりも男性の方が多い。
2. 女性も男性も、育児休業取得前に将来のキャリアプランを立てている者は、立てていない者に比べると、育児休業からの復帰後の仕事に対するモチベーションが高い傾向にある。
3. 女性も男性も、育児休業取得前に、一般的に難易度が高いとされる業務経験を積んだ者は、こうした経験を積んでいない者に比べると、育児休業からの復帰後の仕事に対するモチベーションが高い傾向にある。
4. 男性は、取得した育児休業期間が長期になるほど、第一子が生まれる前に希望していた理想的な子どもの人数より実際の子どもの人数が「多くなった・同じ」割合が高い傾向にある。

問３　「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）で述べられた、労働者の学び･学び直し促進とキャリアコンサルティング、キャリアコンサルタントの関係に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 労働者が学び・学び直しに取り組み、それを継続できるようにするためには、労働者がキャリアコンサルタントによる伴走支援を受けることができる機会を確保することが望ましい。
2. キャリアコンサルタントは、労働者と組織双方へアプローチすることができ、両者をつなぐ役割が期待されることから、管理職等の現場のリーダーのサポート役や、労働者との仲介役としての役割も期待される。
3. キャリアコンサルタントには、現場から距離があるためお互いに疎遠になりがちな人事・人材開発部門と労働者個人の伝達役に徹することが期待されている。
4. 職場における学び･学び直しを、企業･労働者双方にとって効果的なものとする観点から、節目ごとに行うキャリアコンサルティングの実施に合わせて擦り合わせを行うことが望ましい。

問４　次の記述のうち、ジェラット（Gelatt, H. B.）が提唱した、連続的意思決定プロセスのステップに含まれるものとして、**最も適切なもの**はどれか。

1. 最良の選択肢に気づく。
2. 十分な情報を得る。
3. 情報の積極的不確実性を検討する。
4. カオス理論の観点から結果の望ましさを評価する。

問５　次の記述のうち、ホランド（Holland, J. L.）のキャリア理論に関する文章の（　）内に入る単語の組み合わせとして、**最も適切なもの**はどれか。

個人と環境を同一の６類型に分類し、同じ類型に属する人と環境の（ Ａ ）作用が、より安定した（ Ｂ ）やより高い（ Ｃ ）をもたらすとした。

1. Ａ：調和的相互　Ｂ：職業選択　Ｃ：職業適応
2. Ａ：調和的融合　Ｂ：職業選択　Ｃ：標準化
3. Ａ：調和的相互　Ｂ：パーソナリティ　Ｃ：職業適応
4. Ａ：相互的補償　Ｂ：パーソナリティ　Ｃ：職業適応

問６　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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 「ライフデザイン」という言葉を提唱し、クライエントはすでに存在する自己を表現するために言葉を選んでいるとした。
2. 従来の人と環境の適合性の議論に対し、適合性は人々の解釈や理解によるものであり、容易に変化しうる動的なものであるとした。
3. 初期の中心概念である「キャリア・アダプタビリティ」は、職業選択、職業の変遷、仕事上のトラウマなどに対処するための個人のレディネスとリソース（準備と資源）を意味する。
4. 「キャリア構築インタビュー」には、特徴的な５つの質問があり、それぞれに意味づけがなされている。

問７　多文化キャリアカウンセリング論に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 社会の少数派の文化に属するクライエントを支援する際、カウンセラーは、主流とされる文化に適応できるような学習を支援する。
2. カウンセラーの文化をクライエント自身はどう考えているのかという観察が重要になる。
3. カウンセラーとクライエントの協働関係を作る際には、可能な限りクライエントの背景に文化的な影響があることを意識しない、あるいは意識させないよう心がける。
4. キャリアカウンセリングを提供する側のものの見方、つまりカウンセラー自身の内にある「バイアス」を自覚することが基礎となる。

問８　シャイン（Schein, E. H.）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. キャリア発達を「成長期、探索期、確立期、維持期、解放（衰退、下降）期」という５つの段階に分類した。
2. 従業員が組織の価値観や文化に順応していく適応パターンを類型化して特徴づけるものとして「キャリア・アンカー」という概念を整理した。
3. キャリア ・アンカーが適合しない場合は、本人が現在の職務・役割分析を戦略的にプランニングすることや、今後の職務・役割をプランニングするのを手助けすることが、キャリア支援者の役割であるとした。
4. キャリア・アンカーを就職活動における学生の将来的な職務遂行能力の予測や、初期配属の決定に極めて有効な指標とした。

問９　ハーズバーグ（Herzberg, F.）の動機づけ－衛生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. 仕事における満足と不満足は一つの連続線上の対極にあるのではなく、それぞれ異なる要因によって生じる。
2. 動機づけ要因は、仕事における不満足を解消するために必要な要因であり、満たされても積極的に仕事の満足感をもたらすわけではない。
3. 衛生要因には、達成、責任、成長が含まれ、これらが満たされると仕事への積極的な満足感が高まる。
4. 給与や会社の方針・管理は動機づけ要因に分類され、これらが満たされると従業員の動機づけが大きく向上する。

問10　次の語句のうち、バンデューラ（Bandura, A.）が提唱した「自己効力感」を高める４つの情報源に含まれるものとして、**適切なもの**はどれか。

1. 内発的動機
2. 遂行行動の達成
3. 自己決定性
4. 外発的動機

問 11　カウンセリングの理論で説明される「心理的な問題が生じる仕組み」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 精神分析：あらゆる行動は学習によって成り立っており、神経症的な行動も不適切に学習された行動の習慣である。
2. 行動療法：問題をもつ個人の病理は、家族病理の一つの症状に過ぎないため、家族を一つのシステムとみなして個人の病理を捉える。
3. クライエント中心療法：自己概念に矛盾する個人の経験は、自分自身のものとして受け入れられないか、歪められて知覚され、不安や緊張といった心理的不適応状態を生じさせる。
4. 家族療法：人生早期の本能衝動が、文化・社会的、ないしは両親のしつけによる禁止により傷つくと、さまざまな心理・性的発達段階に固着が生じ、衝動の抑圧は無意識的葛藤となって、神経症として顕在化する。

問 12　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. フロイト（Freud, S.）・・・前意識
2. バーン（Berne, E.）・・・ゲシュタルト・ワーク
3. パールズ（Perls, F. S.）・・・系統的脱感作法
4. エリス（Ellis, A.）・・・ミラクルクエスチョン

問13　「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の実施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. 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、70％を超えている。
2. 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がある事業所のうち、実施時期については、「人事評価のタイミングに合わせて実施する」の割合が最も多い。
3. 正社員に対してキャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち、実施目的については、「労働者の主体的な職業生活設計を支援するため」の割合が最も多い。
4. キャリアコンサルティングを行うしくみがある事業所のうち、事業所で相談を受けているのがキャリアコンサルタントである事業所は、20％を下回っている。

問14　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・カードの活用は学生や求職者が対象で、在職者は対象外である。
2. ジョブ・カードは大きく３つの様式（シート）で構成されており、様式１（キャリア・プランシート）には作成を容易にする補助シートがある。
3. 厚生労働省は、ジョブ・カードの作成の「おすすめの作成の流れ」として、①キャリア・プランシート、②職業能力証明シート、③職務経歴シートの順序を提示している。
4. マイ・ジョブカードのジョブ・カード作成機能には作成途中で保存する機能がないため、先に紙のジョブ・カードで下書きを作成してから入力することが推奨されている。

問15　事業主を支援する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. キャリアアップ助成金は、非正規雇用の労働者への処遇改善等を実施した事業主等に対して助成する。

2. 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）は、労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、一定の要件を満たした事業主に対して助成する。

3. 人材開発支援助成金では、OFF-JT による訓練は助成されるが、OJT による訓練は助成されない。

4. 人材確保等支援助成金は、人材の確保・定着を目的として、魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して助成する。

問16　「第 12 次職業能力開発基本計画」（厚生労働省、令和 8 年 3 月）で示された、今後の職業能力開発施策の推進において重要な 3 つの視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. 個別化：個々の労働者・企業の事情に合わせた職業能力開発を行うこと。

2. 標準化：労働者のキャリア形成に資するため、効果的な評価基準の確立及び職業経験等を基礎とした評価手法の開発を促進すること。

3. 共同・共有化：産業・地域等の単位で複数の企業が連携することで、一つの企業では行えないような職業能力開発を行うこと。

4. 見える化：労働市場及び企業における職務・スキル・処遇・職業能力開発機会の可視化を進めることにより、企業や個人の職業能力開発を促進していくこと。

問17　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. セルフ・キャリアドックは企業の施策として行うので、組織の視点に立ち、組織にとって必要なマインドやスキル、知識の獲得を目指すという観点が最も重要である。
2. セルフ・キャリアドックの導入にあたり、経営戦略と社員の成長について協議することは重要であるが、経営者のコミットメントまで取り付ける必要はない。
3. 上司が評価のために行う目標管理上の進捗管理は、部下の成長を念頭に置いたキャリア支援と同じ趣旨である。
4. キャリアコンサルティング面談により把握された組織的・全体的な課題の傾向などは、原則として企業への報告対象となる。

問 18　人事評価を行う際の評価の過誤（エラー）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 特に優れた点や劣った点があると、それによって他の評価にも影響を与えるエラーを「論理的誤差」という。
2. 評価者の自信のなさから評価を甘くつけるエラーを「ハロー効果」という。
3. 評価者の得意・不得意分野によって評価が甘くなったり辛くなったりするエラーを「対比誤差」という。
4. 最近のことは大きく、数か月前のことが小さくなってしまうエラーを「逆算化傾向」という。

問 19　国が行う子育て支援策の一つである「くるみん認定」に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことで、くるみん認定を受けることができる。
2. プラチナくるみんを取得した企業は、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組むことを示すトモニンも同時に認定される。
3. くるみん認定の申請をするためには、一定の企業規模要件を満たす必要がある。
4. 不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境への取組みは、くるみん認定の要件に入っていない。

問 20　次の記述のうち、労働力率の値の求め方として、**適切なもの**はどれか。

1. 就業者数／総人口 ×100　で求められる。
2. 就業者数／15 歳以上人口 ×100　で求められる。
3. 労働力人口／総人口 ×100　で求められる。
4. 労働力人口／15 歳以上人口 ×100　で求められる。

問 21　「令和 7 年度雇用均等基本調査」（厚生労働省）の企業調査に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 令和 7 年春卒業の新規学卒者を採用した企業では、「男性のみ採用」した企業の割合が「男女とも採用」した企業の割合の約 2 倍である。
2. 令和 7 年春卒業の新規学卒者を採用した企業を規模別にみると、企業規模が大きいほど女性を採用した企業割合が高く、5,000 人以上規模では 100％である。
3. 女性管理職等を有する企業割合の推移（企業規模 10 人以上）をみると、令和元年度以降は顕著な増加傾向にある。
4. 顧客から自社の労働者に対する著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）について「一定の取組をしている」企業の割合は、企業規模に関わらず 50％を超えている。

問 22　「令和 7 年版労働経済の分析」（厚生労働省）で述べられた、労働時間・賃金の動向等に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 2024 年は、一般労働者、パートタイム労働者ともに月間総実労働時間が 2019 年と比較して短い。
2. 2024 年において、企業規模「30～99 人」の年次有給休暇の取得率は 5 割を切っている。
3. 2024 年は、企業業績の好調さを反映し、労働分配率は前年比で大幅に上昇した。
4. 2024 年において、一般職のベースアップ実施企業割合は、企業規模計で 90％を超えている。

問 23　労働関係法令における介護休業等に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 介護休業の対象となる家族は、要介護状態にある配偶者、父母、子及び労働者と同居かつ扶養している祖父母・兄弟姉妹・孫に限定されている。

2. 介護休業制度は、同一の対象家族の同一の要介護状態に対し、通算して 93 日の範囲内で、介護休業を 3 回まで分割して取得できる。

3. 雇用保険制度では、介護休業期間中につき、当分の間、一定の要件を満たした対象労働者に対し、休業開始前賃金の 67%が「介護休業給付金」として支給される。

4. 事業主は、原則として、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が時間外労働の制限を請求した場合、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

問 24　労働関係法令における労働者の妊娠・出産・育児に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 妊娠中または出産後の女性労働者の健康診査または保健指導に基づき、主治医から指導事項が示された場合、事業主は勤務時間の変更などの必要な措置を講じなければならない。

2. 小学校就学前の子を養育する労働者から申し出があった場合、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない。

3. 育児休業給付金は、一定の要件を満たした被保険者であれば性別を問わず支給される。

4. 育児休業は、1 人の子について 1 回に限り取得可能である。

問 25　労働基準法の法定休日に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働基準法上、国民の祝祭日を法定休日とすることが使用者に義務づけられている。
2. 原則として労働から解放された時間が連続して 24 時間以上あれば、法定休日は付与されたものとするのが行政解釈の立場である。
3. 使用者は、労働基準法に基づく変形週休制として 4 週間を通じ 4 日以上の休日を与えれば、週休 1 日制の原則の適用を受けない。
4. いったん定めた法定休日は、いかなる事情があったとしても、使用者が変更することは許されない。

問 26　労働契約法に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する。
2. 労働契約の変更は、自主的交渉において合意することによって締結し、常に労働者が有利な立場にあることが担保されたうえで変更する必要がある。
3. 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。
4. 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

問 27　次の語句のうち、「特別支援学校高等部学習指導要領」（文部科学省、平成 31 年）の「第６章 第３款 個別の指導計画の作成と内容の取扱い」に示された以下の文章の（　　）に入る語句として、**正しいもの**はどれか。

7.（　　）の指導の成果が進路先等でも生かされるように、個別の教育支援計画等を活用して関係機関等との連携を図るものとする。

1. 自立活動
2. 道徳教育
3. 特別活動
4. 職場体験

問 28　生徒指導提要（文部科学省、令和 4 年）で示された、キャリア教育に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 中学校及び高等学校学習指導要領では、「学級・ホームルーム活動」の内容の一つとして「一人一人のキャリア形成と自己実現」が挙げられており、小・中・高を通じたキャリア教育の積み重ねの重要性が指摘されている。
2. 生徒指導と同様に、児童生徒の社会的自己実現を支える教育活動としてキャリア教育がある。
3. 進路指導は「生徒が自らの生き方を考え主体的に進路を選択することができるよう、学校の教育活動全体を通じ、組織的かつ計画的に行うこと」とされており、キャリア教育の中に進路指導が包含されている。
4. 生徒指導を進める上で、生徒指導とキャリア教育との役割の違いや目的を理解して、それぞれを個別に行うことが大切である。

問 29　「高等学校学習指導要領」（文部科学省、平成 30 年）の「総則第２款 教育課程の編成（７）キャリア教育及び職業教育に関して配慮すべき事項」で示された、職業教育に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 職業に関する各教科・科目について、就業体験活動をもって実習に替えることができる。
2. 農業、水産及び家庭に関する各教科・科目の指導に当たっては、ホームプロジェクト並びに学校家庭クラブ及び学校農業クラブなどの活動を活用して、学習の効果を上げるよう留意する。
3. 普通教育を主とする学科においては、生徒の特性や進路、学校や地域の実態等は考慮せず、必要に応じて適切な職業に関する各教科・科目の履修の機会の確保について配慮する。
4. 職業教育を主とする専門学科においては、職業に関する各教科・科目については、実験・実習に配当する授業時数を十分確保するように配慮する。

問 30　「令和 7 年版 過労死等防止対策白書（概要版）」（厚生労働省）で示された、過労死等の労災請求件数に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 精神障害に関わる労災保険給付の請求件数は、年々減少してきている。
2. 自殺案件は、おおむね横ばいないしは微増している。
3. 女性の事案が増加し、男性を上回る水準になっている。
4. 精神障害の発病に関与したと考えられる出来事別の決定件数では、「対人関係」、「パワハラ」等、職場環境に関わる出来事が増加している。

問 31　うつ状態の症状や治療に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 程度が軽度なうちから治療を開始すれば早く回復し、遅く開始すると治療期間が長くなり、薬剤への反応も遅くなることがある。
2. 風邪薬とは違って、抗うつ薬の効果を実感できるまでには数週間かかることもある。
3. 生活が安定し、自分自身、完治していると感じているなら、抗うつ薬を自己判断で減らしたり中止しても大きな問題にはならない。
4. 様々なライフイベントに相応した気分の変化、つまり「波」は生じるのが自然であるが、この波の振れ幅が大きくなりすぎて、自然に戻ることができない状態が、治療対象となる「うつ」である。

問 32　シュロスバーグ（Schlossberg, N. K.）の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. 転機に対処するための資源として「状況（Situation）」、「自己（Self）」、「周囲の援助（Support）」、「戦略（Strategies）」の 4 つがある。
2. 転機を理解する構造は、「転機へのアプローチ」、「対処するための資源を活用する」、「転機に対処する」の 3 つからなる。
3. 人は生涯を通じて様々な転機や変化を経験するが、この転機や変化は決して予測できるものでも、人生途上で誰もが共通して遭遇する出来事でもない。
4. 転機のタイプとして、「予測していた転機」、「予測していなかった転機」、「予測以上のことが起こる転機」の 3 つがある。

問 33　ひとり親世帯に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「令和 3 年度 全国ひとり親世帯等調査 結果の概要」（厚生労働省調査、こども家庭庁管轄）によれば、ひとり親世帯になった理由として最も多かったのは、離婚などの「生別」である。

2. 「令和 3 年度 全国ひとり親世帯等調査 結果の概要」によると、母子世帯の平均年間収入は、国民生活基礎調査による児童のいる世帯の平均所得の半分以下となっている。

3. 「令和 3 年度 全国ひとり親世帯等調査 結果の概要」によると、母子世帯の就業中の母親の雇用状況については、「正規の職員・従業員」の比率が 70％程度であった。

4. こども家庭庁では、福祉事務所等に母子・父子自立支援プログラム策定員を配置し、個々のケースに応じた自立支援プログラムを策定、実施している。

問 34　「治療と就業の両立支援指針」（厚生労働省、令和 8 年 2 月）で示された、治療と仕事の両立支援を行うにあたっての留意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. 治療と仕事の両立支援を行うためには、症状、治療の状況等の疾病に関する情報が必要となるため、上司は日頃の面談を通じてこれらの情報を収集し、すべて人事と共有する。

2. 症状や治療方法などは、個人ごとに取るべき対応やその時期等は異なるものであり、個別事例の特性に応じた配慮が必要である。

3. 治療と仕事の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人から支援を求める申出がなされたことを端緒に取り組むことが基本となる。

4. 事業場の状況に応じて、事業場内ルールを労使の理解を得て制定するなど、治療と仕事の両立支援の対象者、対応方法等を明確にしておくことが必要である。

問 35　マイクロカウンセリングにおけるマイクロ技法に関する次の記述のうち、「言い換え」の説明として、**最も適切なもの**はどれか。

1. クライエントの発言内容の中核部分をまとめて返す。
2. クライエントの発言内容の感情部分を鏡映的に返す。
3. クライエントの表情、姿勢、しぐさなどを受け止める。
4. 他者がクライエントをどう見ているかを伝える。

問36　カウンセリングにおいてクライエントが安心して話ができる関係づくりのための対応に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. うなずきは、「私はあなたの話を聴いていますよ」という姿勢を伝えるためであり、少し大きめにゆっくりとうなずくのがよい。
2. 自己開示とは、クライエ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。
3. くり返しとは、クライエントがくり返し何度も話している点などをただそのまま、カウンセラーがくり返して伝える応答である。
4. 反射とは、カウンセラーがあたかも鏡となったかのように、クライエントの発言が伝えているものを映して返す応答である。

問37　グループワークを実践する際にファシリテーターが留意する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. オリエンテーションで目的や目標を示すと参加者の行動を制限してしまうので、グループワークが終わった後に伝えるようにする。
2. インストラクションは、あらかじめ作った原稿を読み上げるように、よどみなく行う。
3. 参加者がグループワークに抵抗を示している場合、その対処として、リーダーの演示（やってみせる）、適切なオリエンテーション、エクササイズ選定の配慮などがある。
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」などと励ますのがよい。

問 38　システマティック・アプローチにおける目標設定のステ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. 目標は、早い段階から成功感を味わえるように大まかな方向を示すものであり、ある程度抽象度が高く、理想的なものが望ましい。
2. カウンセラーは、このケースを扱えるかどうか検討し、可否を決定する。
3. 目標達成のメリット・デメリットを検討し、クライエントの目標達成の意思を確認する。
4. 目標達成の意思と、クライエントとキャリアコンサルタントの双方が行うべき実行内容について確認できたら、契約を結ぶ。

問39　相談者とのラポール形成において、キャリアコンサルタントに必要な心がけに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 具体的技術は必要ではなく、性格や人柄が重要である。
2. 相談者に敬意をはらいながら、丁寧に話を聴いていくことが重要である。
3. わからないことがあっても、そのようなそぶりを見せずに振る舞うことが重要である。
4. 相談者の思いや感情には触れず、言葉として表現されたことのみに集中することが重要である。

問40　キャリアコンサルティングで使用する標準化された検査を実施する場合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. 検査の目的は、クライエントが緊張しないよう、あらかじめ説明しないほうがよい。
2. 検査結果は、今後の支援に役立てるため、記録・整理・保管を適切に行う必要がある。
3. 検査時間がない等のやむを得ない状況の場合は、手引きで定められた手順を省略して結果を出すことを優先してもよい。
4. 望ましくない検査結果の場合は、検査を受けたクライエントが混乱するのを避けるため、できるだけ曖昧に説明する。

問 41　キャリアコンサルタントがクライエントの仕事理解を支援する際の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. 知っている情報が多すぎて混乱状態になっているクライエントに対しては、クライエントが情報の整理や取捨選択を行うまで口出しせずに待つとよい。
2. 既に必要な情報を調べつくしたと思って満足しているクライエントに対しては、必要と判断される追加の情報提供は控えるほうがよい。
3. 知っている情報が少なすぎて意思決定が行えないクライエントに対しては、クライエントが自ら情報を調べるまで手助けしないほうがよい。
4. 意思決定の選択肢を限定しすぎているクライエントに対しては、選択肢を広げるための情報を提供するとよい。

問 42　啓発的経験に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 啓発的経験は、期間の長短にかかわらず、職務に求められる能力やキャリア・ルートを理解する手がかりとなりうる。
2. 無給のインターンシップだけでなく、有給のインターンシップも啓発的経験に含まれる。
3. 職場訓練のみならず、訓練を伴わない単なる職場見学や身近な人の職業インタビューも啓発的経験に含まれる。
4. 啓発的経験は、キャリアコンサルティングの 6 分野の一つであり、相談者の適性や能力を心理検査等の客観的尺度によって測定・診断するプロセスである。

問43　クライエントの自己理解にあたって、キャリアコンサルタントが行うべき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. 職場がクライエントに求める職務内容がどのようなものであるかを探索することに焦点を当てる。
2. クライエントが自分の生活上のさまざまな役割、生活の場、遭遇する出来事などをどのように意味づけているか、その意味づけの仕方を知っていくことに焦点を当てる。
3. クライエントが、自分を束縛したり障害となりうる、個人的・環境的な事柄について考察させることに焦点を当てる。
4. クライエントが用いている意思決定の様式について考察することに焦点を当てる。

問44　キャリアコンサルタントによる方策の実行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. 方策実行においては、キャリアコンサルタントも契約した役割を果たし、クライエントを支援する。
2. クライエントが方策を実行しやすいように、契約内容はできるだけ抽象的にしておくことが望ましい。
3. クライエントの方策実行が困難な場合、キャリアコンサルタントが代わりに行動を実行する。
4. 方策さえ選んでしまえば十分なので、実行の手順を説明する必要はない。

問４５　人と環境との適合および職場適応理論に基づく、新たな仕事への適応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. 相談者のニーズや価値観が職場環境によって満たされているかという「満足」と、相談者の能力が職場の要求を満たしているかという「充足」の両面を確認する。
2. 個人と職場環境との関係を固定的なものではなく、双方が互いの要求を満たしながら適合を形成・維持していく動的な過程として捉える。
3. 個人と職場環境との間に不一致が生じた場合、個人の能力やニーズを変化させる対処を「活動性」、職場環境を変えるための働きかけを「反応性」と捉えて支援を検討する。
4. 職場適応理論において、職場に対する「満足感」と「充足度」の適合度が高いほど、在職期間が長くなると予測される。

問４６　相談過程の総括に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 実際に相談者の行動が変わったかどうかは重要ではない。
2. 相談者とキャリアコンサルタント、相談者と関連のある関係者や組織、それぞれのために実施される。
3. 相談者の主観的評価のみに基づいて行われる。
4. 相談者の進歩や成果を評価するのは、キャリアコンサルタントの役割である。

問47　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に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 日本におけるキャリアコンサルティング施策は、経済社会環境の急激な変化への対応として、組織主体のキャリア形成を重視している。

2. 大学におけるキャリア教育は、実際の企業情報に基づいた職業理解を深めることにより、就職活動を支援することを主たる目的としている。

3. 具体的なキャリアの方向を決めるには、社会的ニーズをあえて考慮に入れず、まずは自分の特性を活かし、夢を実現する方向で考えるよう指導する。

4. 企業におけるキャリア形成においては、自己ニーズと企業組織のニーズをうまく統合させたキャリア目標を設定することが重要である。

問48　組織におけるキャリアコンサルタントの活動に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 組織で働くキャリアコンサルタントにとって、支援対象は組織と従業員の双方となる。

2. キャリアコンサルティングが組織内で行われる場合は、キャリアコンサルタントには倫理綱領は適用されず、相談内容の詳細を組織に報告することが義務となる。

3. 守秘義務の対象となる情報については、キャリアコンサルタントが事前に倫理綱領を読み込むことで判断が可能なため、活動開始前に関係者間で議論し、認識を深めることは不要である。

4. 組織側が相談内容に関する情報を必要としていても、キャリアコンサルタントは相談者との信頼関係を維持するため、情報共有の許可を得るための働きかけを一切行ってはならない。

問 49　キャリアコンサルタントのネットワーク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と異なる専門性を持つ人材は､ネットワークとしての価値が低い。
2. 政府、自治体がどのような動きをしているかというような「情報資源」はネットワークの範囲には入らない。
3. 必要に応じてリファーする医療機関や法律相談所は、ネットワークとは言えない。
4. 自分のことをよく知っているとはいえない、関係性の弱い結びつきの人脈も有用なネットワークになり得る。

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、2024 年）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には、倫理観と専門性の維持向上が不可欠であるが、自らの人間性を磨くことまでは期待されていない。
2. 標準化されたアセスメントツールが多く販売されているので、キャリアコンサルタントは訓練の受講の有無を問わず、多種のアセスメントツールを使用するとよい。
3. キャリアコンサルタントにとって資格の維持が最優先であり、社会・経済・技術・環境の動向に常に関心を払うことは求められていない。
4. キャリアコンサルタントは、情報技術が相談者や依頼主の生活や生き方に大きな影響を与えること及び質の向上に資することを理解し、最新の情報技術の修得に努め、適切に活用しなければならない。

©2026, Career Consulting Conference & Japan Career Development Association