

2026 年度 第 32 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 7 月 5 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7月6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8月20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

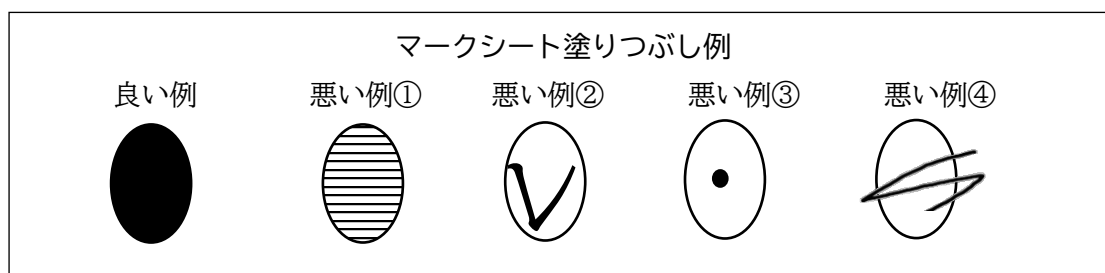
〒105-0021 東京都港区東新橋 2 丁目 11 番 7 号 住友東新橋ビル 5 号館 9 階 TEL 03-5402-4688

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、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。



《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

問1 「AIの職場導入による働き方への影響等に関する調査（労働者 Web アンケート）結果」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2025 年）で示された、2024 年の調査を基にした、AI の活用状況と働き方の変化等に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれ**か。

1. 生成 AI を利用している労働者の、現在の仕事での生成 AI 活用方法としては「アイデアの検討・改良」が、「資料や文章の原案作成」や「文章等の修正・編集・校正・要約」よりも多い。
2. AI 利用者のうち、AI の利用前後で「仕事の楽しさ」、「仕事を通じて感じる活力」といった仕事の質について、高まった／増加したと肯定する人の割合は、否定する人の割合を上回った。
3. 求職活動をしており、求職活動に AI を利用している人は、生成 AI の効果について「求職活動に必要な準備を効率化してくれる」とするものの、「求職活動のストレスを軽減してくれる」とは感じていない。
4. AI 使用企業の労働者や AI 利用者に限定すると「AI は賃金を増加させると思う」との期待感に否定的であり、逆に現在 AI を利用していない者の方が、楽観的な将来観測を持つ。

問2 職業能力開発促進法で規定されている「キャリアコンサルティング」、「キャリアコンサルタント」に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれ**か。

1. キャリアコンサルティングを、「労働者の人生設計に関する相談に応じ、意思決定のための選択肢をともに取りまとめること」と定義している。
2. 事業主に、「労働者の求めに応じてキャリアコンサルティングの機会を確保すること、その他の援助を行うこと」を求めている。
3. 事業主の義務として、「キャリアコンサルティングの機会を確保する場合には、キャリアコンサルタントを活用しなければならない」としている。
4. キャリアコンサルタントを「業務独占」の国家資格としている。

問 3 「経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングの実現に関する研究会報告書」(厚生労働省、令和 8 年 1 月)に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. 経済社会情勢の変化により、活動の場が企業や需給調整機関のほか、学校、行政機関、各種支援機関など、様々な領域に広がるにつれ、それぞれの活動領域に応じた専門性が求められるようになっている。
2. 労働者が自身の職業人生において目指す姿を設定し、その実現のための課題の達成に向けて継続的に取り組む力を身につけることを支援する「解決型」の支援を行うことができる能力が求められる。
3. 労働者が自らキャリアを形成する力を身につけることを支援するにあたっては、様々な情報を活用して、相談者の自己理解・仕事理解・環境理解を促進する支援を行うことが必要である。
4. AI が提示する情報の正確性や妥当性を見極める能力や、倫理面の問題が生じない形で AI をキャリアコンサルティングの質を高める支援ツールとして効果的に活用する能力が求められる。

問 4 サビカス (Savickas, M. L.) が提唱した、キャリア・アダプタビリティのある人に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. 職業人として、自らの未来について「関心」をもっていること。
2. 職業上の未来に対して、自らが「統制」をしていること。
3. 自らの可能性と未来のシナリオを探索することに、「好奇心」を発揮していること。
4. 自らの転機を乗り越えるための「援助」が受けられること。

問5 シャイン（Schein, E. H.）のキャリア・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. 自分のキャリア・アンカーを知るようになるのは、キャリア初期の発達課題である。
2. キャリア・アンカーとは、個人のキャリアを方向づける要因であり、欲求、価値観、性格のことを指している。
3. 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。
4. キャリア・アンカーには8つのタイプがあることが提示され、後には4つのタイプに集約された。

問6 キャリア理論に関する次の記述のうち、特性-因子論に沿った説明として、最も適切なものはどれか。

1. 人は、生涯において9つの大きな役割を演じるが、この役割を演じる舞台は家庭、地域、学校、職場で1つのこともあるし、複数のこともある。
2. 人間には個人差があり、職業には職業差があるが、両者をうまく合致させることが可能であり、そのことが良い職業選択や職業適応となる。
3. キャリアカウンセリングでは、あるキャリアの筋書きの中でどのような主人公を演じるかに関心を持つ。
4. 職業選択では、未学習や誤った信念や思い込みなどの実際の学習経験が、職業選択を困難にする場合が多い。

問 7 ヒルトン (Hilton, T. L.) の意思決定モデルの用語に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. プロセス、非可逆性、妥協
2. 構築、共構築、脱構築
3. 予期システム、価値システム、基準システム
4. 前提、不協和の検閲、試案的計画

問 8 サビカス (Savickas, M. L.) 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. サビカスのキャリア・アダプタビリティの構成要素の一つである「適性」は、過去の職業経験に向けたものである。
2. サビカスは、変化する環境の中で生じる予期せぬ課題や変化に対応するために、4 つの S で代表される資源の点検が有効であると述べている。
3. サビカスは、個人の興味や能力等といった特性と、特定の職業が求める要件を客観的・科学的に照合させることを強調している。
4. サビカスは、現代の不確実な社会においては、静的な職業選択ではなく、個人が自身の職業行動に主観的な意味付けを行うことを強調している。

問 9 クランボルツ (Krumboltz, J. D.) 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. キャリアの意思決定を連続的なプロセスとして捉え、客観的な情報を収集・分析することで、将来の予測に基づいた最も合理的で後悔のない選択肢を導き出すためのガイダンスの必要性を説いた。
2. 個人のキャリア形成は学習経験の結果であるとし、その意思決定に影響を与える要因として、遺伝的特性や特別な能力、環境的状况や出来事、学習経験、および課題接近スキルの4つを挙げている。
3. 直接経験による学習に基盤を置き、キャリア選択の成否は個人の自己効力感のみに依存すると考え、内面的な自信の醸成を最も重要な援助目標としている。
4. キャリア形成における偶発的な出来事の重要性を認めつつも、最終的には個人の主観的な意志によってそれらを排除し、あらかじめ設定した計画に沿ってキャリアを構築することを推奨している。

問 10 精神力動論的立場に立つ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. 人の悩み、苦しみや心の症状は「過去についた心の傷」へのとらわれから生じると考え、そのとらわれからの脱却をサポートしていく。
2. 自己実現の視点から、本当の自分に気づき、より深く自分自身の心の声を聴き、生きるための方法を学んでいく。
3. 「非合理的な信条」が、より人生の現実在即した「合理的な信条」へと修正されることで、もっと幸福な気持ちで生活できるようになる。
4. クライアントが身につけるべき「ものの見方」や「行動」を学習していくのを援助する。

問 11 家族療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. 円環的因果律とは、「A は B の原因であり、B は C の原因であり、C は A の原因である」というように、それぞれの要素は循環していると考えられる捉え方である。
2. ダブルバインドとは、あるメッセージ（言語的）と、それとは矛盾するメッセージ（非言語的）を同時に与えられることによって、混乱する状況に置かれることをいう。
3. リフレーミングとは、クライアントのことを褒めたり、ねぎらったりすることをいい、これによりクライアントに一定の方向づけをしたり、エンパワーしたり（力づけたり）する。
4. ジェノグラムとは、家族樹形図のことであり、今の家族、家族の歴史、システムとしての家族を理解するのに役立つツールである。

問 12 ジョブ・カードの職務経歴シートに関する次の記述のうち、**最も適切なものは**どれか。

1. 職務経歴シートは、求職者のみが記載する。
2. 職務経歴シートを作成することで、キャリア・プランシート作成時の資料として、キャリア・プランの実現性、即効性、具体性を検討することに役立つ。
3. 職務経歴シートは、求職時の応募書類としては活用できない。
4. 職務経歴シートは、正社員での職務経歴のみに絞り込んだうえで棚卸しをする。

問 13 リカレント教育を支援する制度やプラットフォームに関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 職業実践力育成プログラムは、大学等における社会人や企業等のニーズに応じた実践的・専門的なプログラムを厚生労働大臣が認定する制度である。
2. 第四次産業革命スキル習得講座認定制度は、将来の成長が強く見込まれ、雇用創出に貢献する分野における専門的・実践的な教育訓練講座を、厚生労働大臣が認定する制度である。
3. マナパスは社会人の学びを応援するポータルサイトで、大学等が実施している講座のうち、正規課程を除く公開講座や科目等履修生のプログラムが紹介されている。
4. マナビ DX は、デジタルに関する知識・スキルを身につけることができるポータルサイトで、経済産業省や IPA（独立行政法人情報処理推進機構）で策定した各種スキル標準を活用して講座を探すことができる。

問 14 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. 訓練を実施した事業主に対して給付金を支給する制度である。
2. 在職者のみが対象となり、離職者は対象にならない。
3. 雇用保険被保険期間があれば、その長さにかかわらず支給対象となる。
4. 教育訓練の種類によっては、資格取得や就業状況等の要件を満たすことで、給付率が引き上げられる。

問 15 「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. 長期雇用を前提とした正社員を想定し、学び・学び直しを促進する際の基本的な考え方が記述されている。
2. 労使が協働して取り組むことの必要性が示されている。
3. 管理職に対しての言及はないが、支援の中心となるキャリアコンサルタントの推奨される取り組みや経営層への働きかけの例が示されている。
4. 学び・学び直しのための企業内の取り組みを対象としており、公的支援策の活用については示されていない。

問 16 職業能力や技能の評価、振興のための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. 技能検定の合格者には合格証書が交付され、業務独占資格である「技能士」となることができる。
2. 社内検定認定制度により認定を受けた社内資格は、厚生労働大臣が認定した「資格制度」として外部に発信することが可能になる。
3. 職業能力評価基準における職務遂行能力は、動機、人柄、信念、価値観等の個人特性が記述されている。
4. 技能五輪国際大会の目的は、参加各国における職業訓練の振興と青年技能者の国際交流、親善を図ることにある。

問 17 教育訓練休暇給付金に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 勤務先において、就業規則や労働協約の規定がなく、慣行として教育訓練休暇を実施している場合でも要件を満たす。
2. 教育訓練休暇を自発的に取得することが必要であり、勤務先から業務として命じられた教育訓練には適用されない。
3. 教育訓練休暇が有給とされていた場合でも、他の要件を満たしていれば当該給付金が支給される。
4. 教育訓練休暇の日数は、14 日以上であれば足りる。

問 18 「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、企業における女性のキャリア形成に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 育児休業取得前に将来のキャリアプランを持っていた者は、復帰後の仕事へのモチベーションや生活全体への満足度が高い傾向にある。
2. 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に「キャリアをセーブする」割合が低い傾向にある。
3. 35 歳以上の女性の約 8 割が、「育児休業取得前に描いていたキャリアプランどおりである、または当初描いていたよりもキャリアアップできた」と回答している。
4. 育児をしながら仕事をしていることが業務評価にポジティブな影響を与えている者は、その理由の一つとして、「労働時間の長さが評価の軸になっていない職場環境である」ことを挙げている。

問 19 次の記述のうち、雇用、給与および労働時間について、全国の変動と都道府県別の変動を明らかにすることを目的として行われている統計調査として、**適切なもの**はどれか。

1. 雇用均等基本調査
2. 毎月勤労統計調査
3. 就業構造基本調査
4. 労働力調査

問 20 次の記述のうち、わが国の労働にかかる伝統的な制度・慣行・組織として、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 終身雇用
2. 年功序列型賃金
3. 職能資格制度
4. 産業別組合

問 21 「令和 7 年版労働経済の分析」（厚生労働省）で述べられた、雇用情勢の動向に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 2024 年の非製造業の雇用者数は、製造業の雇用者数の約 3 倍である。
2. 2024 年は、15 歳～54 歳で過去 1 年間に離職した者のうち、離職前後で正規雇用であった人数が前年と比べて減少した。
3. 2024 年の障害種別の雇用者数は、身体障害者、知的障害者、精神障害者の全てで前年と比べて増加している。
4. 2024 年の外国人労働者数を在留資格別にみると、「技能実習」の割合が最も多い。

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、社会インフラ関連職（医療・福祉業をはじめとした人々の生活に密接に関係している分野）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 2024 年平均の有効求人倍率は、全職種平均と同程度である。
2. 社会インフラ関連職の 2015 年～2024 年の就業者数推移をみると、男女とも増加している。
3. 社会インフラ関連職の月額賃金は、非社会インフラ関連職と同程度である。
4. 社会インフラ関連職の賃金カーブの傾きは、非社会インフラ関連職と比較すると緩やかである。

問 23 労働安全衛生法で定められた、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック制度）に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. ストレスチェックの結果を本人に通知するときは、個人のストレスプロフィール、高ストレス者に該当するか否かの評価結果、面接指導を受ける必要があるかどうかの評価結果を通知する。
2. ストレスチェックを行うことができる者は、医師に限られる。
3. ストレスチェックを行った医師は、その結果を労働者の同意の有無にかかわらず事業者に提供しなければならない。
4. ストレスチェック実施の事務にあたっては、人事部長など、労働者の解雇、昇進又は異動に関して直接の権限を持つ監督的地位にある者が、職責上従事しなければならない。

問 24 賃金に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 賃金の支払日は決めておかねばならず、支払日が日曜日に当たる際は、必ずその日以前に支給しなければならない。
2. 年少者の賃金については、権利能力がないため本人が直接受け取ることはできない。
3. 賃金は通貨で支払うことが原則であるが、労働者が同意した場合は賃金を銀行振り込みで支払うことができる。
4. 賃金は直接労働者に支払うことが原則であり、労働者が病気欠勤中に家族が「使者」として受け取りにきた場合にも、その家族に支払うことはできない。

問 25 休暇・休業に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 労働基準法で規定される生理休暇については、有給としなければならないと定められている。
2. 育児・介護休業法にいう子の看護等休暇は、子供の健康に関する事項について休暇を取得するものであり、卒園式、入学式のための休暇は認められない。
3. 産後 6 週間以内の女性であっても、本人が就業を請求した場合であれば、使用者は就業させることができる。
4. 6 週間以内に出産を予定する女性であっても、本人が休業を請求しない場合であれば、使用者は就業させることができる。

問 26 職業訓練や教育訓練に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 雇用保険制度の被保険者でなくとも、労働の意思及び能力を有し、職業訓練その他の支援措置を行う必要があると公共職業安定所長が認めた場合、職業訓練を受けながら、月 10 万円の生活支援の給付金を受給できる場合がある。
2. 雇用保険の基本手当の受給資格者が、公共職業安定所長の指示した公共職業訓練等を受け、訓練期間中に所定給付日数が終了しても、訓練が終了する日まで引き続き基本手当が支給される訓練延長給付制度がある。
3. 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合、基本手当の受給において給付制限が解除される。
4. 教育訓練給付制度の支給対象となるのは、雇用保険の被保険者であった期間が 3 年以上の在職者である。

問 27 「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」（中央教育審議会、2019 年）で示された、教師の業務としての進路指導の位置づけに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 進路指導は、原則として学校以外が中心となって担う業務と位置付けられている。
2. 進路指導は、原則として学校以外が中心となって担う業務であるが、模擬試験等の監督については、教師が担うべきと位置付けられている。
3. 進路指導は、教師の業務であるが、負担軽減が可能な業務と位置付けられている。
4. 進路指導については、教師が行うべき業務としての記載はない。

問 28 「令和 5 年度 大学・短期大学・高等専門学校における学生のキャリア形成支援活動の実施状況について」（文部科学省）で示された、インターンシップの実施状況に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 大学（学部・大学院）におけるキャリア形成支援活動の類型別参加学生数の割合は、タイプ 2（就業体験を伴うキャリア教育）よりもタイプ 3（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）の方が高い。
2. 高等専門学校におけるインターンシップ参加学生の実施形式別にみると、「実地のみ」よりも、「オンラインのみ」で実施されたインターンシップに参加した学生数の方が多かった。
3. 大学（学部・大学院）で単位認定を行うインターンシップを含むキャリア形成支援活動の実施率は、私立大学よりも国立大学の方が高い。
4. 短期大学におけるインターンシップ参加学生数を実施期間別にみると、「2 週間～3 週間未満」が最も多かった。

問 29 「高等学校学習指導要領」(文部科学省、平成 30 年)で示された、キャリア教育に関する次の記述のうち、()に入る語句の組み合わせとして、**適切なもの**はどれか。

生徒が、学ぶことと自己の将来とのつながりを見通しながら、(A) 的・(B) 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(中略)キャリア教育の充実を図ること。

1. A. 社会 B. 職業
2. A. 社会 B. 個人
3. A. 職業 B. 組織
4. A. 組織 B. 個人

問 30 職場におけるメンタルヘルス対策に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. メンタルヘルスケアを進めるに当たっては、個人情報保護の配慮は必要ない。
2. ストレスチェックが労働者数 50 人未満の事業場も義務化されたことに伴い、事業者には医師による健康診断が努力義務となった。
3. メンタルヘルスケアの推進は、職場配置や人事異動等の人事労務管理とは切り離して考えるべきである。
4. メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を 80%以上とすることが、第 14 次労働災害防止計画の目標の一つである。

問 31 精神疾患に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. うつ病の症状は、気分の落ち込みや意欲の低下のみならず、脳の機能全体が落ちることによる集中力・記憶力・判断力の低下や、さまざまな身体症状として現われる。
2. 強迫性障害は、自分でもつまらないことだとわかっている、そのことが頭から離れず、わかっていながら何度も同じ確認などを繰り返してしまう状態である。
3. 発達障害は、脳の働き方の違いにより、物事のとらえかたや行動のパターンに違いがあり、日常生活に支障が出る状態である。
4. 双極性障害は、こころや考えがまとまりづらくなってしまう病気で、健康なときにはなかった状態が表れる陽性症状と、健康なときにあったものが失われる陰性症状がある。

問 32 シュロスバーグ（Schlossberg, N. K.）の理論に関する次の記述のうち、転機を理解するための構造として、**最も適切なものはどれか。**

1. 「転機の構築」、「転機の脱構築」、「転機の共構築」の 3 つの部分からなる。
2. 「転機の分類化」、「対処方略の選択」、「転機の総括」の 3 つの部分からなる。
3. 「転機として認知する」、「行動と内省を繰り返す」、「転機から学ぶ」の 3 つの部分からなる。
4. 「転機へのアプローチ」、「対処のための資源を活用する」、「転機に対処する」の 3 つの部分からなる。

問 33 発達障害のある人が、就職活動をするにあたり、準備・検討することが望ましい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. 自分の障害を受容していること
2. 自分の障害の特性の分析ができていること
3. 希望する配慮を具体的に伝えられること
4. 過去の職場での困りごとについては振り返らないこと

問 34 「平成 29 年度版 仕事と介護両立のポイント あなたが介護離職しないために」(厚生労働省)における、仕事と介護の両立に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 介護のためには、介護者が働き方を変えて、出来る限り介護に専念するのが良い。
2. 介護者は、職場に介護を行っていることを伝えたと、人事評価でマイナスとなる恐れがあるため、極力申告を控える。
3. ケアマネジャーは介護の専門家なので、介護者自身の介護の悩みや不安の相談は控える。
4. 介護を深刻に捉えすぎず、自分の時間を確保して、介護者の生活や健康を第一に考える必要がある。

問 35 良いカウンセラーの条件に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. クライアントの話を聴きながらカウンセラーが結論を検討し、そうなるようにクライアントを導く。
2. クライアントに言わなければならないことは、毅然とした態度で伝える。
3. 質問はせず、クライアントの言葉を聴くことに徹する。
4. ときには、説教したり、感情的になって議論をする。

問 36 マイクロカウンセリングの積極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. 指示：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により、クライアントが課題を理解し、行動を確実にできるように助ける。
2. 自己開示：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により、クライアントの自己開示を促し、行動変容のためのよいモデルとなる。
3. フィードバック：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により、自己探求、自己吟味を促す。
4. 対決：クライアントの行動、思考、感情、意味における矛盾、不一致、葛藤を指摘することで、クライアントが矛盾等の説明または解決策について誤った意見をもつことを防ぐ。

問 37 構成的グループ・エンカウンター（SGE）に関する次の記述のうち、**不適切なものは**どれか。

1. SGE の 3 つの原理は、「本音（あるがままの自分）に気づくこと」、「SGE 体験の構成」、「シェアリング」である。
2. SGE のリーダーとして個人的感情交流の能力（自己開示）が大切とされる理由には、「参加者のモデルになる」、「メンバーの心の中にあるこだわりからの解放を促進する」、「メンバーがリーダーに親近感を持つ」が挙げられる。
3. SGE に参加している特定のメンバーが怒っている、泣いている、けんかが始まったといった状況が生じた場合は、まず、リーダーがそのメンバーと個室で個別カウンセリングを行うことが原則である。
4. SGE のエクササイズは、サイコエデュケーショナル（心理教育的）な体験学習で、「ホンネとホンネの交流」を促進する誘発剤となる。

問 38 より良いキャリアコンサルティングを行うための留意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. 相談の目的は、クライアントのより良い適応であり、クライアントが選択ができず迷っている時には、キャリアコンサルタントがより良い選択を考えて指導・助言する。
2. 職業・職務の選択、今後のキャリア形成の方向の決定、手段の決定など、具体的な目標決定を重視する。
3. 自己理解、仕事理解、啓発的経験、意思決定、方策の実行など、各ステップを明確にしながら相談を進め、相談が現在どの時点にあるのかをクライアントと確認しながら進める。
4. キャリアコンサルティングは、クライアントの主体性を重視した相談であり、社会一般の情報や各種の相談機関等の他の社会的な資源を活用することが効果的である。

問 39 上司との関係で悩む相談者との面談の目標設定に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者と話し合った結果、上司に対してアサーティブになることを目標にした。
2. 相談者と話し合った結果、上司から注意されないようにすることを目標にした。
3. 相談者と話し合った結果、上司に好かれるようになることを目標にした。
4. 相談者と話し合った結果、上司を怒らせないようにすることを目標にした。

問 40 自己理解を支援する検査やツールに関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 東大式エゴグラムは、自己分析理論に基づいて開発された自身の価値観・興味・関心を確認する検査である。
2. VRT カードは、利用者が自らカードを分類して結果を検討する使い方のほか、対話式にカウンセラーとクライアント、教師と生徒、生徒同士で使用することもできる。
3. 内田クレペリン検査の特徴は、「作業」だけを使って受検者を測るところにある。
4. YG 性格検査では、「情緒特性」、「人間関係特性」、「行動特性」、「知覚特性」の 4 つの特性について、受検者の特徴を判断する。

問 41 職業理解のための情報収集に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 職業そのものに関する情報を得るために、わが国の労働市場や求人・求職状況を調べた。
2. 職業を取り巻く環境に関する情報を得るために、気になる企業の福利厚生や社会保険制度などを調べた。
3. 職業に就くための手段、方法に関する情報を得るために、気になる職業の職業訓練の方法や就職活動のルールを調べた。
4. 職場適応（定着）に関する情報を得るために、気になる企業の企業規模や事業所の形態を調べた。

問 42 トライアル雇用に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. トライアル雇用は就職困難な求職者を原則 3 ヶ月間試行雇用するものであるが、期間の定めのない雇用への移行は目的としていない。
2. トライアル雇用に応募するにあたっては、対象者の要件を満たした求職者が、ハローワーク等の職業紹介を受けて、「トライアル雇用求人」に応募する必要がある。
3. トライアル雇用情報は、ハローワークインターネットサービスからは入手できない特別な情報である。
4. トライアル雇用により雇い入れを希望する事業主が事前に提出する「トライアル雇用求人」は、通常の求人のほか、派遣求人も対象となる。

問 43 意思決定における目標設定に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 目標設定にあたっては、短期的な目標を積み上げていけば、必ずしも中長期的な目標を設定する必要はない。
2. まず相談者が目標の選択肢を挙げて、次にキャリアコンサルタントが比較検討・評価して絞り込んでいく。
3. 自己理解と仕事理解を行ったにもかかわらず、目標設定での情報が不足している場合は、再び自己理解・仕事理解に戻って必要な情報を探索する。
4. 目標の選択肢が複数ある場合は、なるべく多くの目標を盛り込むようにする。

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. 方策の実行支援における最初のステップで最も重要なことは、契約書を取り交わすことである。
2. 可能性のある方策をいくつか検討し、メリット・デメリットを比較して、最も適切なものを1つ選択する。
3. 方策の実行は、クライアントの自己責任に任せ、実行結果の確認は不要である。
4. 一度選択された方策は、クライアントの希望に左右されず、そのまま実行させるべきである。

問 45 次の記述のうち、内々定を得た大学 4 年生のクライアントから「入社に備えて何かしたい」と相談を受けた場合の、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. クライアントが IT が苦手であることを指摘し、就職までに、最近のトレンドでもある AI やプログラミングに関する資格試験の受験を勧めた。
2. 就職先が決まったあとは契約範囲外であるため、キャリアコンサルタントには頼らず自分で考えてみてはどうかと回答した。
3. 就職活動を振り返り、成長した点と今後の課題を踏まえ、入社までに何をすることがベストか一緒に検討することを提案した。
4. せっかくの長期休暇なのだから勉強より海外旅行に行くほうがよいと伝え、勉強や学習についての話題は避けた。

問 46 相談の終了に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 相談の開始時に設定した目標を達成できたかどうかは、相談の終了を判断する際の重要な基準のひとつである。
2. 相談を終了する際、今後、同じテーマでの相談を再開することはできないことを相談者に確認する。
3. 相談の終了は、相談者がキャリアコンサルタントに依存せず、自立していくために必要である。
4. 相談の終了後、ケース記録を整理し、一定期間保存する。

問 47 企業内の課題に対応した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. 新卒採用者の離職率が高いことが課題なので、新入社員研修では、キャリアプランの具体化のベースとなる仕事への向き合い方・取り組む意欲などのマインドセットと、キャリアパスの可能性を明示した。
2. 育児・介護休業者の職場復帰率が低いことが課題なので、産休前の面談では、職場復帰に関する直近のプロセスだけでなく、復帰後中長期的な視点に立った、ライフキャリア作りを支援した。
3. 40 代半ばの中堅社員のモチベーションが下がっていることが課題なので、中堅社員の定期面談では、職業生活の前半戦を終えたことをねぎらい、昇進・昇格や昇給を中心としたキャリアアップの方策を示した。
4. シニア社員の生涯キャリアの設計とその実践という課題に対し、シニア社員の活性化や能力発揮を促す研修とキャリアコンサルティング面談を連動させた施策を提供した。

問 48 「経済社会情勢の変化に対応したキャリアコンサルティングの実現に関する研究会報告書」（厚生労働省、令和 8 年 1 月）で示された、キャリアコンサルティングの各活動領域において必要な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. 企業領域においては、セルフ・キャリアドック導入のメリットについて企業の理解を促し、導入・活用に向けた働きかけを行うことができる能力
2. 需給調整領域においては、就職した相談者について、必要に応じて職場への定着に向けた支援を実施することができる能力
3. 教育領域においては、職業能力開発促進法における「事業主の講ずる措置」について、就職活動中の学生の理解を促すことができる能力
4. 地域・福祉領域においては、相談者の家族や関係する支援機関等との連携関係を構築し、必要な情報収集を行うことができる能力

問 49 「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」（厚生労働省、令和 3 年 6 月）で示された、キャリアコンサルティングの普及活動に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 企業におけるキャリア開発は、点と点の細切れの取組となるケースも見受けられることから、キャリアコンサルタントには、連続的・長期的なキャリア形成支援を念頭に、それぞれの取組を一本に繋ぐような支援がなされることに期待が寄せられる。
2. 労働者のキャリア目標の明確化やキャリア形成支援を組織全体で実践するためには、キャリアコンサルタントと人事部門あるいは上司・部下関係等の、組織内におけるキャリア形成に向けた円滑なコミュニケーションの向上を図ることが有効な手段である。
3. ジョブ・カードは、当初は、企業の実務場面の活用促進に力点を置いていたが、現在は、就業経験の少ない人が労働市場へ参加するためのスキル獲得に関わる支援での活用が望まれている。
4. 若年層は、高年齢層と比較してキャリアコンサルティング経験が多いという結果を示すデータがあり、個人へのキャリアコンサルティングの認知を高めるには、特に中高年齢層を意識した支援を実践していく必要がある。

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 1 月）で示された、守秘義務や説明責任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、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守秘義務を負うが、相談者の身体・生命の危険が察知される場合等は、この限りではない。
2. スーパービジョンはあくまで自己研鑽なので、相談内容等をスーパービジョンで取り扱う際に相談者の承諾は不要である。
3. キャリアコンサルティングにおいて知り得た情報は、組織における能力開発の支援を行う場合に限り、プライバシーに配慮する必要はない。
4. 組織より依頼を受けてキャリアコンサルティングを行う場合、業務の目的や報告の範囲は組織側と合意する必要があるが、相談内容における守秘義務についてはクライアント個人とのことなので、組織と協議する必要はない。

