

2025年度後期（第15回）12月実施 キャリアコンサルティング技能検定

1級 学科試験

実施日 ◆ 2025年12月14日（日）

試験時間 ◆ 10:30～12:10(100分)

★注意事項★

- 本試験の出題形式は、5肢択一式50問です。
- 解答用紙の受検番号・氏名に誤りがないか、確認してください。
- 試験中に机上に置ける物は、受検票、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。
- 受検票は、机上の通路側に見えるように置いてください。
- 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すべ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。
- 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。
- 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。
- 解答用紙の注意事項は、必ずお読みください。
- 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。
- 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】

- 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。
- 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12月15日の10時以降、当協議会のウェブサイトに掲載します。
(<https://www.career-kentei.org/about/learninfo/>)
- 2026年3月18日（予定）に、受検者全員に合否通知書を送付いたします。
合格者は当協議会のウェブサイトに受検番号を掲載してお知らせします。
(<https://www.career-kentei.org/result/>)

厚生労働大臣指定試験機関

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

☆☆ 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. 5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黒の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ことを指し、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。

「キャリアコンサルタント」とは、キャリアコンサルティングを行う専門家であり、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行う者をいいます。

「事例相談者」とは、自らが実施したキャリアコンサルティングに関して相談をするキャリアコンサルタントのことを指し、問題文では「スーパーバイザー」と同意語として使用しています。

◎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。

- ・障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律：障害者差別解消法
- ・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
- ・短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律：パートタイム・有期雇用労働法

◎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 最近の働き方やキャリア形成に関する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. 「静かな退職」とは、従業員が出産や育児、介護、あるいは病気などで長期間休職した後、復職せず、そのまま退職してしまうことを意味している。
2. 「ギグワーク」とは、志の合う者で事業を立ち上げ、やがて株式公開を目指す働き方を意味している。
3. 「アルムナイ採用」とは、退職した社員を卒業生と捉え、ネットワーク化したり、再入社を促す採用活動を意味している。
4. 「オワハラ」とは、業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じたり、仕事を与えないことを意味している。
5. 「退職代行サービス」とは、失踪や孤独死などにより労働者本人が退職手続を行えなくなった場合に、本人に成り代わって実施するサービスを意味している。

問2 「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、2022年）で示されている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後押しする観点から、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. 管理職等の現場のリーダーへのサポート役や、現場のリーダーと労働者との仲介役としての役割も期待される。
3. キャリアコンサルティングやジョブ・カードも活用しつつ、キャリアの棚卸しのプロセスを踏むことは、労働者の学び・学び直しの内発的動機付けや、自律的・主体的なキャリア形成につながる効果が期待できる。
4. 企業は、キャリアコンサルタントが必要に応じて会社に対し支援策等の制度の改善を提案することができるよう、意見を述べることができる機会を提供する。
5. キャリアコンサルタントの独立性担保のため、極力、外部のキャリアコンサルタントを活用し、社内でキャリアコンサルタントの資格を取得しようとする者については利益供与（便宜供与）は行わない。

問3 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. 遂行行動の達成とは、ある行動に対して他者から繰り返し認められたり励まされたりする経験である。
2. 代理的経験とは、自分と似たような立場の他者の体験を見聞きして、学ぶ経験である。
3. 言語的説得とは、あることについて、自分の力でやり遂げたという経験である。
4. 情動的喚起とは、個人が持つ前提と、外界からの情報との間に生じた不一致の経験である。
5. 認知的不協和とは、身体や心の中で起きた生理的・感情的な変化を体験することである。

問4 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. シャインは、キャリア発達において年齢を重視し、すべての段階を 10 歳刻みで定義した。
2. キャリア・アンカーは、内的キャリアではなく、外的キャリア（職業、地位、待遇など）を分類するために設計された概念である。
3. 人が生きている領域を「仕事・キャリア」、「生物学的・社会的」、「家族関係」の 3 つのサイクルに分けた。
4. キャリア・コーンにおける「中心方向」の移動とは、職位や職階を上ることを示す。
5. 職務経験のない学生に対してテストなどを実施することにより、キャリア・アンカーを予測することが重視されている。

問5 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. 職業や仕事に対して外的・客観的な意味を求める。
2. 自らの人生を一連のストーリーとして解釈する。
3. 人と環境との適合性は、静的、固定的で、厳然と客観的に存在する。
4. キャリア・アダプタビリティの4次元は、「現実的」、「社会的」、「企業的」、「慣習的」である。
5. ライフテーマとは、職業生活ではなく、それ以外の趣味の領域に存在する。

問6 家族療法やシステミックアプローチに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 家族システムは、システム内で完結する閉鎖システムである。
2. 夫婦は、家族のサブシステムとして捉える。
3. 直線的因果律ではなく、円環的因果律の考え方によるとする。
4. 支援を要する状態にある者は、家族システムの病理を代表して、症状や問題を呈している家族メンバーとして捉える。
5. 適応過程とは、システムが内外の変化に絶えず対応して、安定状態を保とうとする過程を指す。

問7 統合的心理療法に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 特にうつ病で顕著にみられる気分の落ち込みによって、活動性が低下した状態にあるクライエントに効果的なアプローチである。
2. 社会構成主義に強く影響を受けながら、発展してきた心理療法である。
3. 意味ある充実した人生を送ることは望ましいという人間観や世界観のもとに、クライエントを援助する。
4. 特定の精神疾患を対象として、心理的柔軟性を高めることによって、心理的状態を改善することを目指す診断的アプローチである。
5. 各アプローチ（技法）固有の要因よりも、作業同盟などの共通要因の方が治療効果を持つというランバート(Lambert, M. J.)の円グラフが知られている。

問8 「令和6年度能力開発基本調査」（厚生労働省）における「個人調査」の結果に関する次の記述のうち、**不適切なものはどれか。**

1. 労働者全体の「自信のある能力・スキル」（複数回答）については、「定型的な事務・業務を効率的にこなすスキル」よりも「チームワーク、協調性・周囲との協働力」の方が多い。
2. 正社員の「向上させたい能力・スキルの内容」（複数回答）については、「コミュニケーション能力・説得力」よりも「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」の方が多い。
3. OFF-JT を受講した者を最終学歴別に見ると、「大学」よりも「中学・高等学校・中等教育学校」の比率の方が高い。
4. 正社員以外の「受講した OFF-JT が役に立ったこと」（複数回答）については、「仕事に対する自信がついた」よりも「仕事に対するモチベーションが向上した」の方が多い。
5. 「自己啓発を行う上での問題点の内訳」（複数回答）については、正社員、正社員以外ともに「費用がかかりすぎる」よりも「仕事が忙しくて自己啓発の余裕がない」の方が多い。

問9 「令和6年度能力開発基本調査」（厚生労働省）における「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. OFF-JT と自己啓発支援のどちらにも費用を支出していない企業の割合は、20%未満であった。
2. OFF-JT に費用を支出した企業割合の推移をみると、令和2年度に50%を割り込んだ後、令和6年度に至るまで50%未満のままである。
3. 正社員に対するOFF-JTへの費用支出に関する今後3年間の見込みについて、「実施しない予定」は10%を下回っている。
4. 企業の発展に最も重要と考える労働者の能力・スキルについて、管理職を除く50歳未満の正社員では「チームワーク、協調性・周囲との協働力」よりも「マネジメント能力・リーダーシップ」とする企業の方が多い。
5. 教育訓練休暇制度の導入を予定していない理由については、「代替要員の確保が困難であるため」よりも「有給休暇（一部有給休暇を含む）とした場合、コスト負担が生じるため」とする企業の方が多い。

問10 「人材版伊藤レポート2.0」（「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書」（経済産業省、2022年））で示された、リスク・学び直しのための取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. 組織として不足するスキル・専門性を把握する際には、社員に具体策を示すときに、社員が混乱しないようにする観点から、迅速性は無視し、時間をかけて正確性を確保することを重視すべきである。
2. 組織として不足するスキル・専門性を有するキーパーソンを登用して、リスクを主導させる場合、その効果の責任はCEO・CHRO等経営陣のみが負うべきである。
3. 社員に対してリスク後に期待される処遇や報酬を示す際は、他社や市場で期待される水準よりも、あくまで自社における水準を参照すべきである。
4. リスクのためのサバティカル休暇や留学期間中の社員は、社内メンバーに知識・経験を共有するよりも、復帰までは社外での学習機会の確保に専念すべきである。
5. 社員の知識・経験を多様化し、周囲を含めた人材育成効果を高めるためには、社員が既存事業と離れた分野で起業する場合も支援すべきである。

問11 「人材版伊藤レポート2.0」（「人的資本経営の実現に向けた検討会報告書」（経済産業省、2022年）における様々な人材施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. 中期的な経営戦略の実現に向け、各事業が中期的に必要とする人材の質と量を整理し、現状とのギャップを明確にした上で人事施策を立案する。
2. 主体的なキャリア形成に向けて、学生が入社前に多様な経験を積むためにも、通年採用の導入や多様な入社月の設定を行う。
3. 博士人材については、専門性の蓄積に長い年月と費用をかけることに配慮し、既存の報酬テーブルにとらわれずに処遇することも検討する。
4. アルムナイ採用は組織文化を乱す恐れがあるため対象外とし、動的な人材ポートフォリオから除外する。
5. 副業・兼業を進めるに当たっては、エンゲージメントを高める観点からも、社員と企業の双方が納得感を持てるよう、十分にコミュニケーションを取る。

問12 「令和6年就業形態の多様化に関する総合実態調査の概況」（厚生労働省）における正社員以外の労働者がいる事業所に関する次の記述のうち、**適切なものはどれか。**

1. 「正社員以外の労働者を活用する理由」（複数回答）については、「賃金の節約のため」よりも「正社員を確保できないため」の方が多い。
2. 「契約社員（専門職）を活用する理由」（複数回答）については、「専門的業務に対応するため」よりも「正社員を確保できないため」の方が多い。
3. 「嘱託社員（再雇用者）を活用する理由」（複数回答）については、「高年齢者の再雇用対策のため」よりも「賃金の節約のため」の方が多い。
4. 「パートタイム労働者を活用する理由」（複数回答）については、「1日、週中の仕事の繁閑に対応するため」よりも「正社員を重要業務に特化させるため」の方が多い。
5. 「派遣労働者を活用する理由」（複数回答）については、「正社員を確保できないため」よりも「臨時・季節的業務量の変化に対応するため」の方が多い。

問 13 多様化する働き方と労務管理に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 常用労働者の総数が100人を超えるすべての事業主は、障害者雇用納付金を収め、その納付金を財源として障害者雇用調整金、報奨金、特例給付金などが支給される。
2. 越境学習は、異動や転職とは異なり、学習者は所属組織から越境先に行き、所属組織に帰ってくる「往還」の形を取ることが特徴である。
3. 自律的なキャリア形成が構造的に促されやすいのは、ジョブ型雇用よりもメンバーシップ型雇用である。
4. 高度プロフェッショナル制度の対象者には、労働時間、休憩、休日に関する規定は適用されないが、深夜労働に関しては割増賃金を支払わなくてはならない。
5. 障害者差別解消法により、事業者による合理的配慮の提供が義務化されている対象は、障害者手帳を持つ人である。

問 14 次の調査のうち、雇用労働力の産業、規模、職業及び地域間の移動の実態を明らかにすることを目的とし、転職前後の賃金変動について公表しているものとして**適切なものはどれか。**

1. 賃金構造基本統計調査
2. 雇用動向調査
3. 就労条件総合調査
4. 毎月勤労統計調査
5. 職業安定業務統計

問 15 最近のわが国の雇用・労働市場に関する次の記述のうち、適切なものはどれか。

1. 最近の人口減少を反映し、2024 年平均の就業者数は前年に比べ減少した。
2. 「雇用均等基本調査」（厚生労働省）によると、2024 年度の男性の育児休業取得率は前年度に比べ下落した。
3. 「労働経済動向調査」（厚生労働省）によると、人手不足感はコロナ禍の時期に比べ全体的に強まっているが、正社員等とパートタイムを比べると、最近では正社員等でより不足感が強くなっている。
4. 2024 年平均の雇用者数は男女ともに前年に比べ増加しているが、その増加数は男性の方が多い。
5. 65～69 歳層の就業率は年々上昇しているが、2024 年時点でも 2 割に満たない。

問 16 副業・兼業に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 使用者から事前に承諾を得ない限り、労働者は副業・兼業を行うことは許されず、如何なる場合であっても懲戒処分の対象となる。
2. 副業・兼業を行う場合、労働基準法第 38 条第 1 項に基づき、本業先と副業・兼業先の労働時間を通算しなければならないが、合算して法定時間外労働を超過したとしても、割増賃金支払の対象となる。
3. 本業・副業先の週所定労働時間の合算によって週 20 時間以上となる場合、健康保険法・厚生年金保険法上の被保険者として取り扱わなければならない。
4. 労働安全衛生法に基づき、長時間労働者を対象とした面接指導の実施が義務づけられているが、副業・兼業の結果、月 80 時間超の長時間労働に該当したとしても、医師による面接指導の対象となる。
5. 労働基準法第 32 条等は 1 日 8 時間、週 40 時間等の労働時間規制を定めるが、副業・兼業者には同労働時間規制は及ばない。

問 17 令和 6 年 5 月に改正された育児・介護休業法に関する次の記述のうち、**不適切なものはどれか。**

1. 3 歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付けた。
2. 子の看護等休暇については、子の学校行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校 6 年生修了まで拡大したが、勤続 6 月未満の労働者は、労使協定に基づき除外できる。
3. 子が 3 歳になるまでの適切な時期に、事業主は「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮することを義務付けた。
4. 現在の少子化の進行等の状況や、男女とも仕事と子育てを両立できる職場を目指す観点から、常時雇用労働者 1,000 人超の事業主に課されていた男性の育児休業取得率の公表義務を 300 人超の事業主に拡大した。
5. 介護離職防止のため、介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認を義務付けた。

問 18 パートタイム・有期雇用労働法に関する次の記述のうち、**正しいものはどれか。**

1. 正社員と同一の所定労働時間で勤務し、有期契約を締結した労働者は、同法の適用対象ではない。
2. パートタイム労働者に対し、賞与の有無等特定事項について、本人の希望に関わらず電子メールでの明示が可能である。
3. パートタイム・有期雇用労働者の職業能力の開発及び向上等は、法の目的には挙げられていない。
4. 事業主は、福利厚生施設に関して、有期雇用労働者から求めがあった場合にも説明する義務はない。
5. 事業主は、有期雇用労働者の求めがあった場合に、正社員との待遇差の内容及び理由について説明しなければならない。

問19 高等学校学習指導要領（文部科学省、平成30年告示）における「総合的な探究の時間」の「目標」に関する次の記述のうち、（A）～（C）に当てはまる語句の組み合わせとして適切なものはどれか。

探求の見方・考え方を働かせ、（A）な学習を行うことを通して、自己の（B）を考えながら、よりよく課題を発見し解決していくための（C）を育成することを目指す。

- | | | |
|----------------|-------------|------------|
| 1. A. 横断的・総合的 | B. 在り方生き方 | C. 資質・能力 |
| 2. A. 横断的・専門的 | B. 成長や過去の経験 | C. 判断力・創造力 |
| 3. A. 特定分野の専門的 | B. 理想や未来 | C. 判断力・創造力 |
| 4. A. 横断的・専門的 | B. 在り方生き方 | C. 知性・教養 |
| 5. A. 横断的・総合的 | B. 成長や過去の経験 | C. 資質・能力 |

問20 キャリア教育の評価のポイントに関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 職場体験活動の実施日数や、社会人・職業人講話の実施回数などを計る「アウトプット評価」を中心とする。
2. 児童生徒についての数値的な変化に注目する場合には、その背景を考えるなど包括的・多面的な評価をする。
3. 評価を通して、日々の学校生活における児童生徒の成長や変容を把握する。
4. あらかじめ設定した計画に基づいて、キャリア教育に関する特定の取組の前後に評価を実施する。
5. 取組の目的に応じた「ものさし」（評価指標）を作って評価をする。

問 21 労働災害にかかる「心理的負荷による精神障害の認定基準」（厚生労働省、2023年）に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 対象疾病の発病前おおむね 3 か月の間に、業務上の出来事による強い心理的負荷が認められることが認定要件となる。
2. 心理的負荷の評価は、精神障害を発病した労働者がその出来事や状況を主観的にどう受け止めたかによって判断される。
3. 恒常的な長時間労働がある場合、その時間数のみで心理的負荷の強度が判断され、他の出来事との総合評価は行われない。
4. 神経症性障害やストレス関連障害なども、労災認定の対象となる精神障害に含まれる。
5. ハラスメントのように繰り返される業務上の出来事は、発病の 6 か月よりも前に開始されていても、労災認定の評価対象は 6 か月以内の行為に限定する。

問 22 うつ病の症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. ほとんど 1 日中、ほとんど毎日、抑うつ気分がある。
2. ほとんど 1 日中、ほとんど毎日、喜びが著しく減退する。
3. ほとんど毎日、食欲が減退または増加する。
4. ほとんど毎日、易疲労性、または気力の減退がある。
5. ほとんど毎日、多弁や多動が見られる。

問 23 労働者のストレスやメンタルヘルスに関する次の記述のうち、**最も適切なものは**どれか。

1. 「令和 6 年度業務災害に係る精神障害に関する事案の労災補償状況」（厚生労働省）によると、「具体的な出来事」別で最も支給決定件数の多い出来事は「セクシュアルハラスメントを受けた」である。
2. 「令和 6 年度仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書 労働者アンケート調査結果」（厚生労働省）によると、介護を行っている正規労働者のうち 80%以上が勤務先に相談できている。
3. 労働者は、毎年 1 回以上ストレスチェックを受検する義務がある。
4. 「治療と仕事の両立支援」における身体疾患と精神疾患の違いとして、身体疾患は業務とは直接的な関係のない私傷病が基本であるのに対し、精神疾患は業務要因が疾患の発症や増悪に影響を与えるやすい点が挙げられる。
5. 「令和 6 年労働安全衛生調査（実態調査）」（厚生労働省）の「個人調査」の結果によると、仕事や職業生活に関するストレスを相談できる人（複数回答）については、「保健師又は看護師」と答える労働者が最も多い。

問 24 エリクソン (Erikson, E. H.) のライフサイクル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. エリクソンは、ホール (Hall, D. T.) の発達理論を受け継ぎつつ、人の社会的な発達の視点を付け加えた。
2. エリクソンは、老年期以降の発達過程を重視したライフサイクル理論を提唱した。
3. 各発達課題では 2 つの力が拮抗しており、課題を達成するかどうかにかかわらず価値や徳を獲得できるとされる。
4. フランクル (Frankl, V. E.) の発達理論は、エリクソンのライフサイクル理論を受け継いだ。
5. アイデンティティとは、「自分は何者であるか」という自己の連續性・斉一性の感覚を維持することである。

問 25 人生 100 年時代や中高年期の課題に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. グラットン (Gratton, L.) らによる『LIFE SHIFT(ライフ・シフト)』において、人生 100 年時代では、これまでの「教育→仕事→引退」という 3 つの各ステージが長期化するとしている。
2. ハヴィガースト (Havighurst, R. J.) の老年期の発達課題には、「配偶者の死への適応」が含まれる。
3. レビンソン (Levinson, D. J.) は、人生半ばの過渡期における社会化の課題として、「若さと老い」、「統合と拡散」、「男らしさと女らしさ」、「愛着と分離」の 4 つを挙げている。
4. スーパー (Super, D. E.) は、解放（衰退・下降）段階においては、自らの限界を受容し、働き続ける上での新たな問題を明らかにすることを課題とした。
5. スーパーは、維持段階について、下降した能力に合わせて仕事の性質が変わる段階であるとした。

問 26 意思決定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. ジェラット (Gelatt, H. B.) は、探索的決定から最終的決定へと意思決定が進行するプロセスとして、連続的意志決定プロセスを提唱した。
2. ジェラットの後期理論は、個人が持つ前提と外界からの情報との間に生じた不協和の解消に向けて意思決定が進行するヒルトン (Hilton, T. L.) の理論を応用したものである。
3. ジェラットは、予測できない未来には合理的なストラテジーが効果的であるとして、主観的不確実性理論を提唱した。
4. クランボルツ (Krumboltz, J. D.) は、個人のキャリア意思決定に影響を与える要因として、①後天的な特性・個人的な努力、②環境的状況・環境的出来事、③人生経験、④課題接近スキルを示した。
5. クランボルツは、キャリアカウンセリングの評価として「未決定を減らすこと」を重視したが、これは未決定の状態を維持することで、有意義な学習の機会を逸する場合があるからである。

問27 ブリッジズ(Bridges, W.)のトランジション・プロセスに関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 人生はトランジション・プロセスの連続であり、その都度「今、何を獲得すべきか」ではなく「今、何を手放すべきか」という問い合わせから始めるべきである。
2. トランジション・プロセスを職業キャリアに例えると、「新たな仕事が始まり」、過渡期である「ニュートラルゾーン」を経て、「その仕事を無事に終結させる」といった一連の流れといえる。
3. 「始まり」は常に前向きなものであり、基本的にプロセスが停滞したり逆行したりすることはない。
4. トランジション・プロセスにおける「始まり」とは、内的な変換というよりも、自身の周囲の外的世界の具体的な変化に基づいている。
5. 社会認知的キャリア理論に基づき、転機のプロセスの概観について論じている。

問28 「ひきこもり支援ハンドブック～寄り添うための羅針盤～」（厚生労働省、令和7年）における「ひきこもり支援」に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. ひきこもり支援の対象者とは、社会的に孤立し、孤独を感じている状態や、様々な生きづらさを抱えている状態が3年以上続いている人である。
2. ひきこもり支援の対象者がセルフネグレクトの場合は、支援による関わり自体が対象者にとって大きな負担となり得るので、留意する必要がある。
3. ひきこもり支援においては、まず社会参加や就労での成功体験を積ませ、自尊心等を回復させることを優先する。
4. ひきこもり支援においては、本人だけでなくその家族も悩んでいる場合が多いので、本人の支援に家族を巻き込まないように留意する。
5. ひきこもり支援の対象者の中には、「社会に迷惑をかけている」と考える人がいるため、これ以上迷惑をかけずに生きる方法を一緒に考えていく姿勢が求められる。

問 29 「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、2024年）における両立支援に関わる関係者の連携に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 主治医と産業医の連携は原則禁じられており、治療に関する情報交換はできない。
2. 両立支援に関わる関係者には、医療従事者や家族は含まれず、事業場内の者に限られる。
3. 両立支援コーディネーターは、制度や手続きの設計を担うが、医療情報には関与しない。
4. 保健所は、地域において事業者や労働者を支援する関係機関として、連携先に含まれる。
5. 労働者と直接連絡が取れない場合でも、家族との連携は個人情報保護の観点から原則禁止である。

問 30 研修やワークショップにおける少人数のグループ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. バズ学習（バズセッション）とは、あるテーマについて、参加者を6人くらいの小グループに分けて議論を行い、その後全体でディスカッションを行う方法である。
2. グループワークの目的は、人数を絞ることで議論を拡散させず、短時間で結論を導き出すことである。
3. 個人、ペア(2人)、小グループ、全体、のように人数が異なるグループワークを組み合わせる場合、個人ワークから徐々に人数の多いグループに移行する方法を取ることが基本である。
4. 小グループに分ける際、採決において意見が割れないよう、グループの人数を奇数にするのが望ましい。
5. アイスブレイクは、大人数のグループに使用するもので、少人数のグループには不向きである。

問 31 学習指導とその方法に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 問題解決学習とは、学習者の積極的・能動的な問題解決過程を経て、知識を習得させたり、問題解決の能力を発達させる学習指導の方法である。
2. 体験学習は、一般的に、事前学習→体験→応用→事後学習のサイクルを用いる。
3. 発見学習法とは、知的好奇心を活用した教授法で、あらゆる課題の学習に対して有効な方法である。
4. プログラム学習とは、コンピュータ等で提示されるプログラムにより一斉授業を行うために用いられ、確実に最終目標が達成できるようになる方法である。
5. ジグソー学習は、「個人で課題に取り組む」、「小グループで話し合う」、「全体で議論する」の順序で進める。

問 32 キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンに関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. スーパーバイザーは、スーパーバイジーのスキルが基準に達していないと判断したときは、改善訓練を要求することができるが、準備が不十分である専門領域への参入は許されないと判断することはできない。
2. スーパービジョンの基本モデルのうち、弁別モデルとは、教師、カウンセラー、コンサルタントといった機能をスーパーバイザーの役割に適宜活用しようとするモデルである。
3. 権威的スーパービジョンにおいては、スーパーバイザーがグループメンバー全員に対して同時にスーパービジョンを行う。
4. スーパーバイザーはスーパーバイジーに対する指導、監督、評価という役割をもつため、権威的態度を維持した状態でスーパービジョン関係を築くことが必要となる。
5. スーパーバイザーの助言や示唆によるスーパーバイジーの行動について、主体的責任はスーパーバイザーが負うことになる。

問 33 キャリアコンサルティングにおけるスーパービジョンに関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. スーパービジョンは、面接の進め方、相談者の課題や問題についての見立てや援助方法などを指導することであり、プロフェッショナルとしての人間性、態度・姿勢・マインドなどについて指導するものではない。
2. キャリアコンサルタントが相談者の事例についてスーパービジョンを受けることを、当該相談者に事前に説明し承諾を得る必要はない。
3. キャリアコンサルタントの活動領域の拡大・多様化に対応するために、スーパーバイザーは自身の活動領域にこだわらず、幅広く網羅的な知識やスキルを身に付け、どの領域についても精通しなくてはならない。
4. 企業領域におけるスーパービジョンでは、相談者個人への支援に関する指導だけでなく、組織との関係構築の姿勢や効果的なアプローチの技法に関する指導も求められている。
5. スーパービジョンは、個別の相談事例の理解や対応方法に関する指導であり、事例そのものへの介入や組織へのコンサルティングなどの事例指導は含まない。

問 34 傾聴に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 相手の話を一方的に聴いているだけで、相手のことを理解できるものである。
2. カウンセラーは、クライエントの話を善悪の価値評価をしながら聴き、道徳的に問題があるときは「それはいけないことですよ」と優しく諭す。
3. 傾聴による面接では、無意識的に抑圧されている感情・葛藤・欲求などが受容や共感により自由に表出されるという、カタルシス効果がみられる。
4. 相手の話を聞くときに重要なのは、解決するためにできるだけ早期にアドバイスをすることである。
5. 傾聴の目的は、カウンセラーがクライエントの問題や課題を理解し、問題解決の主体となって、クライエントが効果的な行動をとるように促すことである。

問 35 ジョブ・カード準拠様式の一つである「実践的能力証明シート」に関する次の記述のうち、**不適切なものはどれか。**

1. 実践的能力証明シートは、自身がこれまでに身につけてきた資格だけではわからない実践的な職業能力を明らかにするものである。
2. 実践的能力証明シートを作成して明らかになった能力は、本人の強みとして就職活動や社内的人事面接等でのアピールポイントにもなる。
3. 実践的能力証明シートは、厚生労働省編職業分類の大分類に該当する 15 の職業別に分かれている。
4. 実践的能力証明シートの対象とする実践的な職業能力には、資格のほかに、専門知識・スキル・経験、態度・姿勢、性格・志向も含まれる。
5. 厚生労働省では、学校のキャリア教育や就職支援の担当者、企業の人事担当者等に向けた活用マニュアルも作成している。

問 36 グループワークを開始するにあたり、ファシリテーターが留意すべきことに関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. ファシリテーターは、メンバーを互いに紹介する。
2. ファシリテーターは、グループの目的やグループでの自身の機能について話す。
3. ファシリテーターは、メンバーが守るべき秘密の保持について話す。
4. ファシリテーターは、メンバーが互いに決めた目的とゴールを達成するために、動機づけが高められるよう促す。
5. ファシリテーターは、メンバー間の対立や葛藤を避けるよう促す。

問 37 ベーシック・エンカウンター・グループに関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 参加者を、問題を抱えた患者とみなす。
2. 対人関係での正直さ、探究、対決、高まった感情の表出を重視するが、自己開示は求めない。
3. 「今、ここで」を重視しており、伝統的・社会的な建て前を脱ぎ捨てることを奨励する。
4. 数時間で実施するのが一般的であり、宿泊を伴うことはない。
5. グループの目標を明確に定め、行動、態度、価値観、生活様式、自己実現など、何らかの変化を追求する。

問 38 「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、2022年）における学生のキャリア形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. インターンシップ参加経験があれば、学生は採用選考のためのエントリーを必要としない。
2. 職業意識を高める観点から、学生の専攻に関連する分野でのインターンシップ参加を推奨している。
3. 汎用的能力・専門活用型インターンシップの参加期間は、何日でも構わない。
4. 汎用的能力・専門活用型インターンシップでは、参加期間の全日程での職場での就業体験が必須である。
5. 汎用的能力・専門活用型インターンシップは、無給が基本であるが、社員と同じ業務・働き方となる場合は有給となる。

問 39 方策の実行の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. 方策の実行の段階より、クライエントはキャリアコンサルタントから少しづつ離れ、自身の力による行動を開始していく。
2. 自律的行動のためのセルフコントロールには、自己モニタリングを習得しておくことが効果的である。
3. 方策の実行の際は、ある行動をどの程度うまくできるかという結果予期と、ある行動がどのような結果をもたらすかという効力予期を意識すると、希望する結果に繋がる。
4. 目指す行動を獲得する際の自己強化とは、行動がうまくできたときに、その行動に対して、自分をほめたたえたり、予め決めたほうびを得るというやり方である。
5. キャリアコンサルタントは、結果に対するクライエントの判断が適切に下されているかを確認し、フィードバックを行う。

問 40 アセスメントツールに関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 本格的な自己理解のために、新版 OHBY カードを使用することは有効である。
2. 職業レディネス・テスト[第 3 版] (VRT) は、クランボルツ (Krumboltz, J. D.) の理論に基づく 6 つの興味領域に対する興味の程度と自信度がプロフィールで表示される。
3. VPI 職業興味検査は、6 つの興味領域に対する興味の程度と 5 つの傾向尺度がプロフィールで表示される。
4. キャリア・インサイトにおける行動特性評価のキャリア・シミュレーションは、EC コース、MC コースともに設定されている。
5. 厚生労働省編一般職業適性検査[進路指導・職業指導用] (GATB) の「円打点検査」や「記号記入検査」では、受検者が書きやすいように検査用紙の向きを変えることが可能である。

問 41 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. 対情報関係志向、対人関係志向、対物関係志向の3つで構成される。
2. 家庭生活、学校生活、余暇、市民活動など、総合的な人生上の活動計画が含まれる。
3. 適応能力、リーダーシップ能力、マネジメント能力、技術的能力の4つの主要領域がある。
4. 値値観、欲求、コンピタンスの三者が統合された自己概念をあらわす。
5. 思考、感情、さらにはそれに関連した一連の行動様式を統合した一つのシステムである。

問 42 「多様な働き方の実現応援サイト」に掲載されている各種制度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. 職務限定正社員は職務が特定されているため、職務内容が廃止された場合には企業が直ちに整理解雇を行うことができる。
2. 勤務地限定正社員については、就業規則において、勤務地を一定地域内に限定する雇用区分（ブロック、エリア内異動）の例を明示する必要があるが、全国転勤を前提とした社員については、勤務地に関する規定の明示は必要ない。
3. 有期雇用労働者が、労働契約を更新され、契約期間が通算3年を超える時に「無期転換」の申込みをした場合、無期労働契約に転換される「無期転換ルール」がある。
4. 職務評価は、パートタイム・有期雇用労働者の果たしている職務を正確に把握し、それに基づいて待遇を決めることができるため、パートタイム・有期雇用労働者の納得性を高めるために役立つと考えられる。
5. 短時間正社員制度は、育児や介護を理由とした一時的・限定的な働き方を支援するものであり、キャリアアップや定年後の継続雇用には適さない。

問 43 企業や職場の情報の提供に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 「職場情報総合サイト（しょくばらぼ）」は「若者雇用促進総合サイト」、「仕事と育児カムバック支援サイト」、「高齢者雇用対策ラボ」の3サイトに分かれて掲載されている企業の職場情報を転載し、ワンストップで閲覧できるようにしたものである。
2. 職場情報提供には正確性が求められることから、面接の場や職場見学などでなく、ウェブサイト、求人票、募集広告、しょくばらぼで行う方がよい。
3. 職場情報については、情報量が多過ぎるとわかりづらくなり、伝わらないこともあるため、法令で義務付けられているもののみを開示・提供する方がよい。
4. 企業の採用活動上、不利になる可能性が懸念されることから、実績が低調な指標に関する職場情報については提供しない方がよい。
5. しょくばらぼは「職業情報提供サイト（job tag）」とリンクしており、しょくばらぼの検索結果一覧ページの業種名をクリックすると、job tag の職業情報を閲覧できる。

問 44 キャリア形成の支援、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. 「令和 5 年度職場体験・インターンシップ実施状況等結果」（国立教育政策研究所 生徒指導・進路指導研究センター）によると、公立高等学校（全日制・定時制）におけるインターンシップの実施率は 7 割を超えており、「在学中に 1 回でも体験した生徒の割合」は、全体で約 2 割にとどまる。
2. 「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、2022 年）によると、汎用的能力・専門活用型インターンシップと高度専門型インターンシップは、就業体験を必ず行わなければならない。
3. ジョブ・カードは「キャリア・プランシート」、「職務経歴シート」、「職業能力証明シート」があり、「キャリア・プランシート」には作成準備に役立つ「キャリア・プラン作成補助シート」もある。
4. 「令和 6 年度能力開発基本調査（事業所調査）」（厚生労働省）によれば、キャリアコンサルティングを行うしきみを導入している事業所のうち、キャリアコンサルティングを行うまでの問題点は、「相談を受けることのできる者はいるが、その他の業務が多忙のため、キャリアに関する相談を受ける時間がない」が最も多かった。
5. キャリア形成・リスキリング支援センターでは、「個人」、「企業・団体」、「学校関係者」を対象に、ジョブ・カードを活用したキャリア形成支援やリスキリング支援を無料で実施している。

問 45 キャリアコンサルタントの環境への働きかけの認識と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. 上司との関係で悩むクライエントの話から上司のパワハラの実態が明らかになったが、クライエントの意思を確認し、話し合った結果、ハラスメント対策委員会には提訴せず、人事部長と相談し水面下での対応を依頼した。
2. 女性社員のキャリアコンサルティングを実施する中で、女性活躍推進に対する上司の無理解、無関心という共通の問題点が浮かび上がってきたため、自ら企画して管理職対象の女性のキャリア開発に関する社内セミナーを開催した。
3. 社員相談室で行っているキャリアコンサルティングの概要について、個人が特定できない形での傾向や問題点をまとめ、年1回定期的に社長への意見具申を実施している。
4. 退職勧奨を受けたため、会社との仲介を求める相談があったが、社員相談室のキャリアコンサルタントはクライエントの利益を守ると同時に、会社の利益を守る必要もあるため、利益相反となる以上、相談には応じられないことを説明した。
5. クライエントの様子からメンタル不調がうかがわれたため、クライエントにそのことを伝え、クライエント自身の意向を聴いた上で上司にその旨を説明し、理解を求める同時に、精神科医を紹介し、受診の手はずを整えた。

問 46 障害者雇用に関連したキャリアコンサルタントの環境への働きかけに関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 中途障害者については、医療、福祉等の関係機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施や援助者の配置等、条件整備を経営者に助言する。
2. 心臓機能障害者等のいわゆる内部障害者については、職務内容等が身体的に過重とキャリアコンサルタントが判断しても、健康管理については本人と医療機関に任せればよい。
3. 身体障害者は、一般的に職場環境にすぐ慣れ、職務内容の把握に時間がかかるないため、物理的な環境を整備すれば、キャリアコンサルタントが管理職に働きかけることは特にならない。
4. 発達障害者については、必要な援助・指導を行う者の配置、障害状況に応じた職務設計や勤務条件の配慮等を行うよう働きかける必要はあるが、職場の人間関係の維持については本人に任せる。
5. 障害者差別や合理的配慮に関する問題について、企業内での自主的な解決が困難な場合は、労働基準監督署による障害者雇用調停会議による調停を活用する。

問 47 キャリアコンサルティング活動におけるネットワークの認識と実践に関する次の記述のうち、活動の質的改善・向上が期待できる内容として**適切なものの組み合わせ**はどれか。

- A. グッドキャリア企業アワードは、社内のキャリアコンサルタントと社外の専門家が連携して構築した、仕事やキャリアの相談ができる機会・仕組みを審査・表彰する組みである。
 - B. キャリアコンサルタントの資格を取得したが経験が十分でない者が、知識や技能の維持・向上のために経験を積んでいるキャリアコンサルタントと連携し、学びや事例検討の機会を持つことは重要である。
 - C. 「キャリコンサーチ（キャリアコンサルタント検索システム）」は、相談希望者がキャリアコンサルタントを探すためのものであり、専門家のネットワーク形成やキャリアコンサルティング活動の体制の充実には役立たない。
 - D. キャリアコンサルタント一人ひとりが、キャリアコンサルタントの職能団体等の活動やネットワークに主体的に参加することで、キャリアコンサルタント全体の活動の質の向上が期待される。
 - E. キャリアコンサルタントがキャリアコンサルティング面談で知り得た情報を基にキャリア開発データベースを作成する場合には、プライバシーの配慮とともに関係部門との適切な連携が求められる。
- 1. AとBとC
 - 2. AとBとD
 - 3. AとDとE
 - 4. BとCとE
 - 5. BとDとE

問 48 スーパービジョンにおけるスーパーバイザーに関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. スーパーバイザーには、専門分野に関する豊かな知識も必要であるが、スーパーバイザーとその先にあるクライエントの人生に寄り添う姿勢も大切である。
2. スーパーバイザーには、教えることへの強い意志と自信が最優先され、スーパーバイザー自身がキャリアコンサルティングの実践家であることは必要とされない。
3. スーパーバイザーの養成は、いわゆる徒弟制度によって継承されていくのが望ましく、わが国においては養成の標準化に向けた研究はなされていない。
4. スーパービジョンの主目的は、スーパーバイザーの問題をスーパーバイザーが解決することである。
5. スーパーバイザーは、スーパーバイザーに対して指導的な態度を示すために、自身の体験を踏まえた自説を教えることを重要視する必要がある。

問 49 キャリアコンサルタントの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. キャリアコンサルティングの対象となるのは常に人間であることから、人間理解の重要性を認識する。
2. キャリアコンサルタントは、自分の専門性をさらに向上させるために、他の領域の専門家からコンサルテーションを受けることも有用である。
3. キャリアコンサルタントには、特定のアプローチを深く学ぶだけではなく、異なる理論や方法論をそれと比較検討しながら理解を深めることが求められる。
4. キャリアコンサルタントは、クライエントのキャリアにかかる専門職であるため、自身のキャリアについての自己理解を深めることは不要である。
5. キャリアコンサルタントは、いかに高度な支援技術を習得しても、品位と誇りを保持することの努力を怠れば、スキルは活きてこない。

問 50 キャリアコンサルタントの姿勢に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. うつ病発症の危険因子の一つである、認知の歪みを修正する専門性が求められている。
2. 多様な働き方や年齢階層などに応じたキャリア支援に精通することが求められている。
3. 企業内の課題解決に向けた提案力を発揮することが求められている。
4. 外部専門家との連携や外部資源を活用することが求められている。
5. 就職マッチングやリテンション（職場定着など）を意識することが求められている。

