

## 2025年度後期（第35回）12月実施 キャリアコンサルティング技能検定

### 2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★

1. 本試験の出題形式は、4肢択一式50問です。
2. 解答用紙の受検番号・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。
4. 受検票は、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。
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. 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。
- ◎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
  - ・障害者の雇用の促進等に関する法律：障害者雇用促進法
- ◎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 1973年から2018年にかけての「日本人の意識」調査を元にした「45年で日本人はどう変わったか」(NHK放送文化研究所、2019年)に示された日本人の意識の変化に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 「父親は仕事に力を注ぎ、母親は任された家庭をしっかりと守っている」という家庭像を理想とする人の割合は、1973年以降減少傾向であるものの、2018年においてもなお最も多い。
2. 子どもに「大学まで」または「大学院まで」の高等教育を受けさせたいと考える人の割合は、回答者の学歴に関わらず一定である。
3. 仕事と余暇については、1970年代に最も多かった「余暇も時には楽しむが、仕事のほうに力を注ぐ」は1980年代から減少し、1988年以降は「仕事にも余暇にも、同じくらい力を入れる」が最多となっている。
4. 職場の人間関係では、「なにかにつけ相談したり、助け合えるような付き合い」を望む割合が一貫して高く、半数を超えている。

問2 第11次職業能力開発基本計画(厚生労働省、2021年)で示されたキャリア形成支援の必要性に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. 必要な時にキャリアコンサルティングを受けることができる環境を整備するために、オンラインを活用したキャリアコンサルティングを推進する。
2. 企業に関するキャリアコンサルタントは、当該企業における人材育成の取組の改善や組織課題の解決に向けた提案ではなく、労働者のキャリア支援に専念する。
3. 企業に関するキャリアコンサルタントは、キャリアコンサルティングを通じて得られた知見を当該企業の関連する制度やその運用に活かすことも重要である。
4. 公的職業訓練においては、一人ひとりの職業生活設計に沿った職業の選択に資するよう訓練受講前から訓練期間中を通じて的確なキャリアコンサルティングを実施する。

問3 マーシャ (Marcia, J. E. ) の同一性地位で示された「モラトリアム」に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. すでに明確な職業的・価値的選択を行い、安定した自己認識を持っている状態
2. 自己の価値観や職業選択に関して積極的に探索しているが、まだ確定していない状態
3. 外部から与えられた価値観や役割を無批判に受け入れている状態
4. 自己の将来や価値観に関して関心がなく、探索も決定も行っていない状態

問4 レズネスキーとダットン (Wrzesniewski, A. & Dutton, J. E. ) により提唱されたジョブ・クラフティング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。**

( A ) とは、自分で自分の仕事に対してタスクを追加または削除することで、職務の活動形式や範囲、量を調整することである。( B ) とは、自分で、同僚や上司、顧客との日常的なやり取りの質や量を改善することである。( C ) とは、仕事をより肯定的に解釈するために、仕事が社会や地域、顧客に対してどのように貢献しているかという観点から仕事の意味を捉え直すことである。

- |                   |               |
|-------------------|---------------|
| 1. A. タスク・クラフティング | B. 関係性クラフティング |
| C. 認知クラフティング      |               |
| 2. A. タスク・クラフティング | B. 関係性クラフティング |
| C. スキル・クラフティング    |               |
| 3. A. 関係性クラフティング  | B. 認知クラフティング  |
| C. スキル・クラフティング    |               |
| 4. A. タスク・クラフティング | B. 認知クラフティング  |
| C. スキル・クラフティング    |               |

問5 キャリア発達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 (Super, D. E. ) は、ポストモダーンアプローチとして、「キャリアはノンフィクションの仕事体験物語である」とした。
2. ジエプセン (Jepsen, D. A. ) は、職業選択には長い年月を通して発達過程が見られることに注目し、理論化した最初の人である。
3. ギンズバーグ (Ginzberg, E. ) はそれまでの発達理論を整理し、「キャリアの虹」と言われる考え方を提示して、人は生涯において9つの大きな役割を演じるとした。
4. クランボルツ (Krumboltz, J. D. ) は、人のキャリアは偶然の出来事によって左右されるため、偶然に出会う機会を増やし、それを自分のキャリア形成に取り込み、その準備をすることがキャリア支援であるとした。

問6 ホランド (Holland, J. L. ) のVPI職業興味検査に関する次の記述のうち、( A ) ~ ( D ) 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。**

( A ) 興味領域は、機械や物を対象とする具体的で実際的な仕事や活動に対する興味を示す。( B ) 興味領域は、定まった方式や規則に従って行動するような仕事や活動に対する興味を示す。( C ) 興味領域は、人と接したり奉仕したりする仕事や活動に対する興味を示す。( D ) 興味領域は、企画や組織運営、経営などのような仕事や活動に対する興味を示す。

- |           |        |        |        |
|-----------|--------|--------|--------|
| 1. A. 研究的 | B. 慣習的 | C. 現実的 | D. 企業的 |
| 2. A. 現実的 | B. 慣習的 | C. 社会的 | D. 企業的 |
| 3. A. 現実的 | B. 企業的 | C. 慣習的 | D. 社会的 |
| 4. A. 慣習的 | B. 企業的 | C. 現実的 | D. 社会的 |

問7 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. 職業選択行動は、「今、ここ」での出来事と、将来起こるかもしれない出来事に対する直感を結び付けて解釈した結果であるとした。
2. 自己観察汎化とは、学習経験によって得られた課題アプローチスキルを繰り返し試した結果から、自己概念が形成されるプロセスのことである。
3. ハップンスタンス・ラーニング理論では、一つのキャリアを決定することが目的であるとしている。
4. 職業選択は生得的な適性によって決まるため、学習による変化は期待できないとしている。

問8 論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. 信念の変更に抵抗のある場合は、論争 (dispute) などの方法を行う。
2. 論理療法においては、クライエントに心理的苦痛をもたらす思考スタイルとして合理的信念に着目する。
3. 論理療法の特徴は ABC シェマという理論に集約され、C はその後の反応を導き出す原因となる出来事を指す。
4. 論理療法は、ベック (Beck, A. T. ) によって創始された。

問9 行動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. 系統的脱感作法は、古典的条件づけ理論に基づく技法である。
2. モデリングは、オペラント条件づけ理論に基づく技法である。
3. シェイピングは、自己調整学習理論に基づく技法である。
4. 応用行動分析は、観察学習理論に基づく技法である。

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）におけるリスクルに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. リスクルに挑戦できる機会を提供するために、現職の労働時間の一定割合を学びに充てる時間として確保することが重要である。
2. サバティカル休暇や大学留学など社外学習機会を戦略的に提供し、不足スキルを補うリスクルを推奨している。
3. リスクルを目的としたサバティカル休暇や留学の期間中は学習に専念すべきであり、会社の同僚などの接点は持つべきではない。
4. 社内起業・出向起業等の支援により、社員が、会社全体を統括する経験や事業プロセスなどを創造的に考える経験を積むことができる。

問11 「令和6年度能力開発基本調査」（厚生労働省）における従業員の能力開発に関する次の記述のうち、**不適切なものはどれか。**

1. 自己啓発を実施した労働者は 36.8%と、前回より 10 ポイント以上低下した。
2. 企業が OFF-JT に支出した費用の労働者一人当たり平均額は 1.5 万円／年であり、前回調査から横ばいの結果であった。
3. 正社員を雇用する事業所のうち、キャリアコンサルティングを行うしくみを、正社員に対して導入している事業所の割合は、ほぼ半数の 49.4%であった。
4. 能力開発基本調査は、「企業調査」、「事業所調査」、「個人調査」の 3 つで構成されている。

問12 公的職業訓練「ハロートレーニング」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 公共職業訓練（離職者訓練）は、主に雇用保険を受給している求職者を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための訓練を、テキストは無料だが訓練 자체は有料で実施している。
2. 求職者支援訓練は、主に雇用保険を受給できない求職者を対象に、就職に必要な職業スキルや知識を習得するための職業訓練を、テキストは自己負担だが訓練 자체は無料で実施している。
3. 主に学校卒業者が就職に必要な職業スキルや知識を習得するための学卒者訓練には、中学・高校卒業者等を対象とした普通課程、大学卒業者を対象とした専門課程の 2 種類がある。
4. 在職者訓練は、主に大企業の在職者を対象とした、業務に必要な専門知識及び技能・技術の向上を図るための長期間にわたるハロートレーニングのことをいう。

問13 「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、従業員のエンゲージメ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. エンゲージメントが高い社員には、会社のニーズと本人のキャリアプランを一致させるストレッチャサインメントが推奨される。
2. 社内の幅広いポジションを公募制とし、社員が自律的にキャリアを形成し、高いエンゲージメントで働く環境を整備することが求められる。
3. 副業・兼業など多様な働き方を認めることは、知識・経験等の蓄積とともに社員のエンゲージメント向上に資する施策とされる。
4. 健康経営への投資はエンゲージメント効果が乏しいため、優先度を下げた方がよい。

問14 企業でのキャリア形成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. セルフ・キャリアドック導入の効果には、従業員にとっては自らのキャリア意識や仕事に対するモチベーションの向上とキャリア充実、企業にとっては人材の定着や、人材の活性化を通じた組織の活性化がある。
2. グッドキャリア企業アワードは、従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取組を行っている企業を表彰し、その取組内容や効果等を発信することで、キャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に実施されている。
3. 働く上で必要とされる技能の習得レベルを評価する技能検定制度には、ファイナシャル・プランニング、キャリアコンサルティング等、約 130 職種の試験があり、合格者は技能士を名乗ることができる。
4. 職業能力評価基準は、仕事をする上で必要な知識と技術・技能、職務遂行能力を、業種別、職種・職務別に整理したものであり、職業能力評価基準を活用するためのツールとしてキャリア・パスポートがある。

問15 「企業の競争力強化のためのダイバーシティ経営」（経済産業省、2025年）における多様性のマネジメ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. 「エクイティ」とは、経営戦略実現の上で必要な知・経験を持った人材が能力を発揮できるよう、制度や業務プロセス等を適切に運用し、かつ機会を提供することをいう。
2. 「インクルージョン」とは、企業の経営戦略実現の上で必要な知・経験を持つ多様な人材が、本人ならではの強みを発揮しつつ、組織に帰属感を持ち、その能力を十分に発揮して職場や企業の成果に貢献していると実感できる状態をつくることをいう。
3. ダイバーシティ経営と深いかかわりをもつ SX 経営とは、様々なサービスの複合化を目指すサービス・トランスフォーメーションのことである。
4. ダイバーシティ（多様性）を実質的な競争に結び付けるには、企業のパーカスと個人のパーカス（自己実現）が合致し、それぞれのミッション・パーカスの達成を介して、企業の価値創造につなげていくことが重要である。

問16 「令和7年版労働経済の分析」（厚生労働省）における年次有給休暇の取得状況に関する次の記述のうち、**適切なものはどれか。**

1. 働き方改革の取組の進展もあり、年次有給休暇の取得率は 2015 年以降連続して上昇している。
2. 年次有給休暇の取得率の変化を男女別にみると、2015 年以降、男性は上昇傾向にあるが、女性は横ばいとなっている。
3. 年次有給休暇の取得率を企業規模別にみると、30～99 人規模の中小企業の方が 1,000 人以上の大企業より高くなっている。
4. 年次有給休暇の取得率を産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」で最も高くなっている。

問17 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. 「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）によると、2024 年平均の実質賃金（現金給与総額：事業所規模 5 人以上）は、前年に比べて増加した。
2. 2024 年の正規の雇用者数は 10 年連続の増加となったが、非正規雇用者数は、経済社会活動が活発化する中で、男女ともに減少した。
3. 「令和 7 年版男女共同参画白書」（内閣府）によると、非農林業雇用者のうち、週間就業時間が 60 時間以上の雇用者割合は 10 年前の 2014 年に比べ、低下している。
4. 日本銀行の「全国企業短期経済観測調査」によると、人手不足感は新型コロナウィルス感染症の拡大により大幅に弱まった後、再び強まっているが、感染症拡大前に比べれば未だはるかに弱い状況にある。

問18 雇用保険制度に関する次の記述のうち、**適切なものはどれか。**

1. 雇用保険における失業とは、被保険者が離職し、生活に困窮する場合を指し、労働者本人の職業に就くための意思および能力の有無は問われない。
2. 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講した場合には、給付制限の対象とならず、雇用保険の基本手当を受給できる。
3. 職場におけるパワーハラスメントを契機に、離職者本人が会社を自ら退職した場合も、「自己都合の離職」にあたるため、基本手当について受給制限の対象となる。
4. 異職後に独立開業するも、その後 3 年以内に閉業し、再就職活動を行う場合、すでに基本手当の受給期間を過ぎているため、同手当は一切受給できない。

問19 育児・介護休業に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 育児・介護休業法における子の看護等休暇の対象は、労働者の養育する子が小学校就学の始期に達するまでであり、かつ子が病気・怪我、または予防接種・健康診断の場合に限られている。
2. 育児・介護休業法では、事業主に対し、小学校6年生修了前の子を養育する労働者が請求した場合において、所定外労働の制限（残業免除）を義務付けている。
3. 育児・介護休業法において、事業主は、介護に直面した旨の申出をした労働者に対し、介護離職防止のための個別の周知・意向確認等の措置を講ずるように義務付けられている。
4. 雇用保険法において、被保険者が小学校就学前の子を養育するために時短勤務をする場合、育児時短就業給付が設けられており、時短勤務中に支払われた賃金額の25%が支給される。

問20 障害者雇用促進法に関する次の記述のうち、正しいものはどれか。

1. 障害者雇用促進法に定める障害者雇用率の分母となる常用雇用労働者数には、週20時間未満の短時間労働者も含める。
2. 障害者雇用率の算定にあたって、フルタイムの重度身体障害者は1人と換算する。
3. 募集・採用時において、事業主に合理的配慮の提供が求められるのは、障害者本人から申出があった場合である。
4. 障害者雇用納付金制度は、法定雇用率を下回っている全ての事業主が対象となる。

問21 2022年に成立した「こども基本法」に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. この法律において「こども」とは、満18歳に満たない者をいう。
2. 子どもの養育については、学校を基本として行われ、教師その他の教育者が第一義務的責任を有するとの認識の下、子どもが健やかに育成されるようにすることを基本理念とする。
3. 「こども施策」は、就労、結婚、妊娠、出産、育児等の子育てにかかる各段階に応じて行われる支援とは区別される。
4. 事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者の職業生活及び家庭生活の充実が図られるよう、必要な雇用環境の整備に努めるものとする。

問22 「専門職大学」に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 学校教育法によって「学術の中心として、広く知識を授けるとともに、深く専門の学芸を教授研究し、知的、道徳的及び応用的能力を展開させることを目的とする」と定められている。
2. 理論に精通した研究者と、各業界の現場経験を有する実務家の両方の教員から、授業を受けられる。
3. 卒業に必要な単位のうち、半数以上が実験・実習・実技の授業でなければならない。
4. 卒業生には学位ではなく、「専門士」の称号が授与される。

問23 精神障害または発達障害のある労働者に対し、事業主が行う「合理的配慮」の具体例に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 発達障害で感覚過敏のある従業員に対し、その緩和のために、業務中のサングラスと聴覚保護具の使用を認める。
2. 従業員の入職後に精神障害を有することを知った場合、事業主はその後の合理的配慮を行う必要はない。
3. 精神障害を有する従業員が合理的配慮を受けた後、職務の遂行が困難と判断された場合、事業主は別職務への配置転換を実施しなければならない。
4. 精神障害による体調不良が出現する従業員に対し、職場内のあらゆる場所で自由に休憩を取ることを許可する。

問24 カスタマーハラスメントに関する次の記述のうち、**適切なものはどれか。**

1. カスタマーハラスメントとは、顧客や取引先からのクレームのすべてを指す。
2. カスタマーハラスメントについては、業種や業態を横断したすべての企業で統一した判断基準を用いることが望ましい。
3. 「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書」（厚生労働省）によると、過去3年間にカスタマーハラスメントがあった企業における事案の内容としては、「継続的な、執拗な言動」（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）が最も多かった。
4. 組織におけるカスタマーハラスメントに対する措置は、その組織内で生じる他の種類のハラスメントと同様の手続きにより講じる。

問25 次の記述のうち、職場のメンタルヘルスを保つ上で管理職がとる対応として最も適切なものはどれか。

1. ハラスメント被害を受けている部下に対し、「あなたにも問題がある」と伝える。
2. ハラスメント被害を受けている部下に気付いたら、プライバシーを保護する観点から、社内の相談窓口などにも相談せず、一人でどうするかを考える。
3. 長時間労働になっている部下に、メンタルヘルス不調がないか確かめるために個人面接を提案したが「仕事が溜まって忙しく、時間が取れない」と断られたため、仕事に集中できるよう面接はしないことにした。
4. 「遅刻が多くなった」、「口数が少なくなった」、「仕事の効率が低下してきた」などの通常の行動様式からの変化に気付けるよう、日頃から部下の様子を把握することに努める。

問26 エリクソン (Erikson, E. H. ) の発達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. 児童期においては、親密性と孤立との葛藤から、この発達段階の徳（人格的活力）である「愛」が発達してくる。
2. 青年期においては、アイデンティティの確立と拡散との葛藤から、この発達段階の徳である「意志力」が発達してくる。
3. 中年期においては、生殖性（世代性）と停滞との葛藤から、この発達段階の徳である「世話」が発達してくる。
4. 各発達段階の発達課題はその段階のみで完了するため、それ以降の発達段階において過去の発達課題に再び取り組むことはないと考える。

問27 高年齢者の就業とキャリアに関する次の記述のうち、**不適切なものはどれか。**

1. 「令和 7 年版高齢社会白書」（内閣府）によると、65 歳以上の就業者数は 21 年続けて増加し、特に 65~69 歳までの就業率は既に 5 割を超えており、60 歳以上の就業率は 7 割を突破している。
2. 「令和 6 年高年齢者雇用状況等報告の集計結果」（厚生労働省）によると、2024 年時点では、70 歳までの高年齢者就業確保措置を実施する企業は 5 割に達している。
3. 「令和 6 年高年齢者雇用状況等報告の集計結果」によると、70 歳までの高年齢者就業確保措置に関して、従業員 21~300 人規模の企業よりも、301 人以上規模の企業のほうが、措置実施率は低い。
4. 「令和 6 年高年齢者雇用状況等報告の集計結果」によると、2024 年時点では、従業員 21 人以上の企業の 99.9% が 65 歳までの雇用確保の措置を実施済みである。

問28 転機に関する次の記述のうち、( A ) ~ ( D ) 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。**

ニコルソン (Nicholson, N.) によれば、転機は ( A ) → ( B ) → ( C ) → ( D ) というサイクルで循環する。

- |          |       |        |        |
|----------|-------|--------|--------|
| 1. A. 準備 | B. 遭遇 | C. 順応  | D. 安定化 |
| 2. A. 遭遇 | B. 準備 | C. 実行  | D. 順応  |
| 3. A. 準備 | B. 実行 | C. 安定化 | D. 順応  |
| 4. A. 遭遇 | B. 準備 | C. 実行  | D. 評価  |

問29 転機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. ブリッジズ（Bridges, W.）は、自分自身が一体何者であり、どのようにふるまうべきなのかわからなくなる時期を「終わり」の時期とした。
2. ブリッジズは、新しいスタートを切るために古い形を手放していく時期を「終わり」の時期とした。
3. シュロスバーグ（Schlossberg, N. K.）は、転機のタイプとして「予測していた転機」、「望んでいた転機」、「期待していたものが起こらなかった転機」の3つがあると示した。
4. シュロスバーグは、転機を乗り越えるためのリソースとして、自己（Self）、周囲の援助（Support）、戦略（Strategies）、解決（Solution）の4Sシステムの内容を吟味する重要性を示した。

問30 障害者の職場適応支援を行う、ジョブコーチ（職場適応援助者）に関する次の記述のうち、**適切なものの組み合わせはどれか。**

- A. ジョブコーチには訪問型だけでなく、障害者を雇用する企業の従業員が研修を受けることによってその役割を果たす企業在籍型タイプもある。
- B. ジョブコーチは、障害者の職場適応に課題がある場合に、その特性を踏まえた専門的な支援を行い、障害者の職場適応を図ることを目的としている。
- C. ジョブコーチは、障害者やその家族に対する支援を中心に行う。
- D. 職場適応援助者養成研修は、全国のハローワークで実施している。

1. AとB
2. AとD
3. BとC
4. CとD

問31 治療と仕事の両立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. 労働者が長期に休業する必要があると判断した場合、労働者には治療および療養を最優先させるため、休業に関する制度や休業申請書類の提出については、職場復帰後にまとめて説明するのが望ましい。
2. 治療と仕事の両立支援は、労働者本人からの申出の有無にかかわらず、産業医と事業主の判断で、各個人に対応した支援体制を確立させておくことが必要となる。
3. 公平性の観点から、事業場ごとの疾病別ガイドラインは一律に定めることが必要である。
4. 短時間の治療が定期的に繰り返されることなども想定されるが、労働基準法に基づく年次有給休暇は、労使協定を結べば、上限はあるが、1時間単位で与えることが可能である。

問32 キャリアコンサルティングにおけるシステムティック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. 問題の把握とは、クライエントの来談の目的、何が問題なのかを明確にし、解決に向け、キャリアコンサルタント主導でクライエントの行動変容を促していくことである。
2. 解決すべき問題を吟味し最終目標を決定する目標の設定においては、まずクライエントの状況確認をおこない、キャリアコンサルタントが目標達成の方策を選択する。
3. 方策の実行とは、選択した方策を実行することであり、主な方策は、意思決定、学習、自己管理である。
4. キャリアコンサルティングの終結に際しては、振り返りやまとめはあえて行わない。

問33 基本的傾聴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. 「感情の反映」とは、相談者の非言語的表現も含めた気持ちを受け止め、今ここで感情に焦点を当てる技法である。
2. 「はげまし」とは、相談者の話を促すために、うなずきや相づちなどを活用する技法である。
3. 「いいかえ」とは、カウンセラーの視点から新たな見解を提案する技法であり、問題の解決策を提示する役割を持つ。
4. 「要約」とは、相談者の語った内容のエッセンスを確認するために用いられ、会話の焦点を整理する役割を果たす。

問34 グループワークにおける参加者の抵抗に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 活動に対して参加者が示す、いわば「心のブレーキ」である抵抗は、指導者が未熟である場合に起こる。
2. 活動を行うこと自体に対する抵抗である参加への抵抗は、参加に対する同意を文書で取らないことが原因で起こる。
3. 失敗したくない、笑われたくないといった気持ちの表れである評価への抵抗は、オリエンテーションでの説明や説得によって対応できる。
4. 変化への抵抗は、いつもと違う行動をし、異なる自分になることへの恐れがその本質である。

問35 構成的グループ・エンカウンターにおける、自己開示の支援の基本的な原則に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 発言と沈黙の自由を保障する。
2. 振り返りと気づきを促すために、参加者の自己開示は正確に記録する。
3. 望ましい自己開示をした参加者を積極的に称賛する。
4. 感情表現を制限する。

問36 方策の実行のため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. 時間的な制限等様々な制約下でのキャリアコンサルティングにおいては、情報の収集・提供・活用はカウンセリングスキルを補う方策の一つである。
2. 情報が必要になった際には、情報の収集方法ではなく、キャリアコンサルタントが持っている情報そのものをクライエントに提供することが原則である。
3. 方策の実行において何をするかを明確にしたあとは、クライエント本人のやる気にまかせ、期限を設けたり、進捗状況を確認したりはしない。
4. クライエントにとって希望に沿わない情報であっても、キャリアコンサルタントが必要だと思った際は、論理的に説得して、受け入れられるように配慮する。

問37 目標設定へ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. 目標設定は、キャリアコンサルタントが自身のカウンセリングの方針を決めることであり、目標を設定すると、安心してカウンセリングを進めることができるようになる。
2. 目標を具体的なターゲットとして表現すると、クライエントは長期的な視点を失い目先のことばかりに注意が向くようになり、やる気を失ってしまう。
3. 自分が対応することが相応しくないと思ったときでも、目標設定の段階までキャリアコンサルティングが進んだ場合は、リファーすべきではない。
4. クライエントの意志が弱い、努力を続けるのが困難な場合などには、キャリアコンサルタントとクライエントの間で契約書（同意書）の取り交わしが必要なこともある。

問38 自己実現欲求に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 働く人間の勤労意欲を意味し、士気・やる気ともいえる。
2. 結果を出すために必要な行動をうまく行おうとする欲求である。
3. 知の探索と深化・深耕・活用を同時に追求することである。
4. その人が本来潜在的に持っているものを実現しようとする欲望を意味する。

問39 職業レディネス・テスト[第3版]（VRT）の検査結果の進路指導への活用に関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. 興味や自信度、志向性という、進路選択に大きな影響を与える心理的側面を総合的に解釈し、生徒自身が自分を多面的に捉えられるよう援助する。
2. 自己採点が可能で、進路選択への動機づけと関心を高めるのに役立てることができるので、進路指導計画の中での進路の具体的な決定段階で実施することが望ましい。
3. 非能力検査なので、進路や職業についての選択の可能性を広げる意味で、能力検査（適性検査）の前に実施することが望ましい。
4. 検査の A と C は、具体的な職業の記述からなっているので、検査項目は職業情報としても活用し、自分との関係で職業の学習を促進させることができる。

問40 企業の人材採用に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 「新卒一括採用」は、新規学卒者を卒業前に選考し卒業後に一括して採用する、日本社会において定着してきた雇用慣行である。
2. 「インターンシップ」で企業が得た学生に関する情報を、その企業が採用選考活動に使うことは一切認められていない。
3. 「ジョブ型採用」とは、企業が新卒学生の潜在能力を重視し、入社後に職務を決定する方式をいう。
4. 「リファラル採用」とは、その企業を離職した元社員（退職者）を再び雇用する採用方式のことをいう。

問41 職業情報に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 「くるみん」とは、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理などが優良な中小企業を認定する制度である。
2. コロナ禍が落ちついた2023年においては、産業別に比較すると「宿泊・飲食サービス」よりも「製造業」の方が人手不足となっている。
3. 職業情報提供サイト（job tag）は、キャリアコンサルタントなど専門家が用いることを想定して作成されたものであるため、利用に当たっては事前に講習を受けることが必要である。
4. ハローワークの求人票には、厚生労働省編職業分類に基づく職業分類番号が示されている。

問42 「今後の人材開発政策の在り方に関する研究会報告書」（厚生労働省、令和7年）における、キャリア意識の醸成とキャリア形成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. 若年層を中心にキャリアビジョンについて考えたことがない者やキャリアに不安を感じている者が多い背景には、キャリアプランを描くことの重要性を認識していないことが考えられる。
2. 雇用と仕事をとりまく環境の変化が激しい中では、作成したキャリアプランを定期的に振り返り、状況に応じて見直す等の労働者の取組を支援するキャリア形成支援の充実が重要である。
3. 企業が個人に対するキャリア形成の伴走型支援を行うに当たっては、職場の上司の役割が重要であり、キャリアコンサルタントが専門的な立場から上司のキャリア相談を支援する体制整備が求められる。
4. キャリア相談では、所属する企業には相談しにくい内容も考えられるため、今後は企業が提供する相談の機会を縮小し、国が公的な施設を創設・拡充することが求められる。

問43 キャリア形成の支援や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. 「令和6年度能力開発基本調査」（厚生労働省）によると、正社員または正社員以外に対して OFF-JT を実施した事業所のうち、約7割の事業所がキャリア形成に関する研修を実施した。
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）では、DXなど専門的なスキルの講師役として、キャリアコンサルタントに期待が寄せられている。
3. キャリアコンサルタント検索システム（キャリコンサーチ）は、キャリアコンサルタントの8割以上が登録しており、企業担当者や個人とのマッチングに力を発揮している。
4. 職業能力開発促進法には、事業主が行うキャリアコンサルティングの機会の確保に関して、キャリアコンサルタントを有効に活用するよう配慮する旨の規定がある。

問44 企業内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. 企業においては、社員のキャリアを支援することにより、人材育成や若手社員の定着などの問題解決に結びつけることが可能となる。
2. 経営層に対して、社員のキャリア形成やスキル獲得の進捗状況と、それが人材の確保・定着・生産性向上といった経営上の課題解決にどう寄与するかをデータ等で示すことも大切である。
3. 社員個人の活性化につながるキャリア形成の促進に向けた計画を、経営者や人事部門と連携して設計・実施し、社員の能力開発・研修計画の企画と運営を通じて、組織の活性化と持続的成長を後押しすることが期待されている。
4. 個別面談から得られた情報をもとに職場の課題解決に向けた提案は行うが、管理職が配置・配属・評価、さらには必要な能力開発・育成方針に関して社員とコミュニケーションをとる際の助言までは必要ない。

問45 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. キャリアコンサルティング面談の実施者は、社外のキャリアコンサルタントが人事部門と連携しながら客観的に実施する必要がある。
2. 企業には、年度ごとに複数回のセルフ・キャリアドックとしての面談実施が義務付けられており、従業員の経時的なキャリアプランの変遷が記録される。
3. 企業・組織の視点に加えて、従業員一人ひとりが主体性を発揮し、キャリア開発を実践することを重視・尊重する人材育成・支援を促進・実現する仕組みである。
4. セルフ・キャリアドックを導入している企業の担当者同士が、制度の継続的改善を目的に、定期的に情報交換をすることは、守秘義務の観点から原則禁じられている。

問46 令和6年に改正された「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）に関する次の記述のうち、キャリアコンサルティングにおけるネットワークの形成と実践の視点から、**最も適切なものはどれか。**

1. 社外のキャリアコンサルタントがセルフ・キャリアドックの外部専門家として依頼企業に関わる際は、当該企業の社員との面談において守秘義務を宣言する必要はない。
2. 個人のキャリア形成支援を効果的に実施するために、キャリアコンサルタントは面談によって知り得たすべての情報を、企業の人事部門と共有出来るように社内の連携・協業を進めることができた。
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において知り得た情報により、組織における能力開発、キャリア開発支援を行う場合は、プライバシーに配慮し、関係部門との連携を図るなど責任を持って適切な対応を行わなければならない。
4. 相談者との関係において、自らが所属する組織内でキャリアコンサルティングを行う場合、相談者に対し、自身が組織側の立場に立つことを説明することの重要性が明記された。

問47 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. スーパーバイザーの指摘によるスーパーバイザーの自己評価の低下は、今後のモチベーションの減退にもつながるので、スーパービジョンはある程度、実務経験を重ねてから受けるのがよい。
2. スーパービジョンは、スーパーバイザーの個性によって変化するため、一人のスーパーバイザーからスーパービジョンを受けることが望ましい。
3. スーパーバイザーを理想化し権威付けをすると依存性を高めることとなり、キャリアコンサルタントの自立を妨げるおそれがあるので注意が必要である。
4. スーパービジョンでは、スーパーバイザーの面接や人間関係における思考・行動特性について対象にしない。

問48 スーパービジョンに関する次の記述のうち、**最も不適切なものはどれか。**

1. スーパーバイザーには、教師としての役割、カウンセラーとしての役割、コンサルタントとしての役割などが求められている。
2. 専門職として、経験豊富なキャリアコンサルタントから意図的かつ明確なフィードバックを得る場である。
3. キャリアコンサルタントの支援を受けている相談者への影響までは、考える必要はない。
4. 定期的にスーパービジョンを受けることを通じて常に自己点検を行い、自己課題を明確化すること等により、主体的に高みを目指して行動変容することが求められる。

問49 キャリアコンサルタントの倫理に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. スーパービジョンを受ける場合には、当該相談者の承諾を得る必要はない。
2. キャリアコンサルティングを行うにあたり、相談者との多重関係を避けるよう努めなければならない。
3. 守秘義務の範囲は、相談者の身体・生命の危険が察知される場合に限られる。
4. 相談者が未成年の場合、保護者に面接内容を教えることは問題ない。

問50 キャリアコンサルティングにおけるインフォームド・コンセ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. インフォームド・コンセントの基本的な機能は、相談者が相談の進め方やその目的などについての自律的選択が可能となるように、これを保護することにある。
2. インフォームド・コンセントでは、相談の期間と回数、1回の時間、料金、支払方法、相談を中止する場合の方法を伝えれば十分である。
3. インフォームド・コンセントの内容は、最初の面談の前に書面を読み上げ、署名を得ればよい。
4. キャリアコンサルタントと相談者の間に信頼関係があれば、インフォームド・コンセントの成立に相談者の理解は必要ない。

