

## 2026年度前期（第36回）6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 ◆ 2026年6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. 試験中に机の上に置ける物は、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2026年6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8月31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、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「クライアント」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。

- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律：女性活躍推進法
- ・特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律：フリーランス・事業者間取引適正化等法

◎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 「高齢社会対策大綱」(内閣府、2024年)に示された対策の方向性に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 65歳以上の就業者数は20年連続で減少しており、就業意欲の低下を改善するためにも、高齢者の体力等の支援が必要である。
2. 超高齢社会を支える側である若者のスキルアップが急務であり、大学等の高等教育機関においては就労前の若年層に特化したプログラムの重点化を図る。
3. 高齢の労働者にスキルアップやり・スキリングの機会を提供し、年齢相応の経験、スキル獲得を促進することで、年齢に基づく賃金体系を維持できるよう、評価や処遇の仕組みを整備する。
4. ハローワークの生涯現役支援窓口において、これまでの就労経験や高齢期における多様なニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る支援を行う。

問2 「キャリアコンサルティングの有用度及びニーズに関する調査」(独立行政法人労働政策研究・研修機構、2025年)で示された、キャリアコンサルティングの有用度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経験が「ある」者と「ない」者のあいだで、自己の職業やキャリアに対する満足感に大きな差はない。
2. キャリアコンサルティング経験が「ある」者よりも、「ない」者の方が、学び・学び直しを行う傾向が強い。
3. 「キャリアに関する相談の専門家」への相談の結果、キャリアや職業生活で変化したこととして「職業能力がアップした」を挙げる割合が「将来のことがはっきりした」よりも多い。
4. 「相談したことによって、あなたのキャリアや職業生活は変化しましたか」という質問に対する「変化した」という回答は、「公的機関」よりも「民間の人材サービス機関」の方が多い。

問3 ブルースティン (Blustein, D. L.) の「ワーキング心理学」で重視している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. 個人の性格特性に基づいた職業選択の最適化
2. 高学歴層を対象としたキャリア開発支援
3. 尊厳を持ち、機会を得て働けること
4. 労働市場における競争力の強化と成果主義の推進

問4 ホランド (Holland, J. 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. 人のパーソナリティ形成において環境要因の影響を否定した。
2. パーソナリティの測定を主な目的としており、職業選択の支援は特に想定されていない。
3. 個人のパーソナリティと職業のタイプが一致することで、職業満足や業績の向上が期待できるとされている。
4. 6 角形モデルでは、すべてのパーソナリティ・タイプが互いに同じ程度の親和性を持つとされている。

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. キャリア・アンカーは、個別の仕事へのモチベーションよりもさらに狭義である。
2. キャリア・アンカーは個人の内面にあり、キャリアの決定と選択に対して推進と抑制の力として働く。
3. 仕事経験がない子どもでも、自分のキャリア・アンカーを認識することができる。
4. キャリア・アンカーは、個人が変化や成長をやめることを意味する。

問6 ジェラット (Gelatt, H. B. ) の積極的不確実性に関する次の記述のうち、**最も適切なものはどれか。**

1. 意思決定に必要な情報は無限に入手可能で、変化せず、客観的なものである。
2. 意思決定は、究極的な目標を明確にする過程である。
3. 合理的な認知処理に基づく意思決定過程をめざす。
4. 想像力、直感、柔軟性が重要になる。

問7 スーパー (Super, D. E. ) の「ライフ・キャリア・レインボー」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ライフ・スパンは、人生における様々な役割のことである。
2. ライフ・スペースは、人生における時間軸のことである。
3. 役割の重複は想定されていない。
4. ライフ・ステージは、「成長」、「探索」、「確立」、「維持」、「解放 (衰退・下降)」の5段階で構成される。

問8 カウンセリング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. ベック (Beck, A. T. ) は、クライアントの成長の力を信じ、クライアントの決断を中心に進めることがカウンセリングにおいて重要であると提唱した。
2. フロイト (Freud, S. ) は、職業選択を自己実現の一つと捉え、可能性を最大限に発揮して生きよう助けることがカウンセリングであるとした。
3. マズロー (Maslow, A. H. ) は、人間には、自分の持てるものをできるだけ最大限発揮して生きようとする自己実現傾向があると主張した。
4. パーソンズ (Parsons, F. ) は、人間の体験した内容ではなく、どのように体験したかという体験様式が重要であるとし、体験過程に焦点を当てたカウンセリングを展開した。

問9 応用行動分析に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 主として、学習理論のレスポナント条件づけに基づくアプローチである。
2. 先行刺激によって行動の生じる頻度に変化することを刺激性制御という。
3. 負の強化とは、望ましくない行動を減らす手続きのことである。
4. 行動の理解をするときに、きっかけ－認知－問題行動の三項随伴性という枠組みを用いる。

問10 「令和6年度能力開発基本調査」(厚生労働省)における「事業所調査」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. 「実施した OFF-JT の教育訓練機関の種類」(複数回答)については、「自社」よりも「民間教育訓練機関(民間教育研修会社、民間企業主催のセミナー等)」の方が多い。
2. 「実施した OFF-JT の内容」(複数回答)については、「マネジメント(管理・監督能力を高める内容など)」よりも「新規採用者など初任層を対象とする研修」の方が多い。
3. 「人材育成に関する問題点の内訳」(複数回答)については、「人材育成を行う時間がない」よりも「指導する人材が不足している」の方が多い。
4. 「キャリアコンサルティングを行っていない理由」(複数回答)については、「労働者がキャリアに関する相談をする時間を確保することが難しい」よりも「労働者からの希望がない」の方が多い。

問11 職業能力開発に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 人材開発支援助成金は、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得するための職業訓練等の受講者に支給される。
2. 教育訓練休暇給付金は、健康保険の被保険者が、厚生労働省令で定めるところにより、職業に関する教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に支給される。
3. 教育訓練給付金の対象となる教育訓練は、専門実践教育訓練、特定一般教育訓練、一般教育訓練である。
4. 技能検定とは、働くうえで身につける、または必要とされる技能の習得レベルを厚生労働大臣が認定する制度であり、すべての職種を指定試験機関が実施している。

問12 リカレント教育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文部科学大臣が認定しているものである。
2. 「マナビ DX」は、文部科学省から「社会人の学びの情報アクセス改善に向けた実践研究」事業の委託を受けた事業者が開設・運営している、社会人の学びを応援するためのポータルサイトである。
3. 第4次産業革命スキル習得講座認定制度は、IT・データ分野で、社会人が高度な専門性を身につけキャリアアップを図るための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。
4. 「マナパス」は、デジタルスキルを身につける講座を紹介することに特化したポータルサイトである。

問13 テレ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. 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（厚生労働省、2021年）では、テレワークを「労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務」としている。
2. 「令和7年度テレワーク人口実態調査 調査結果」（国土交通省）によれば、雇用型就業者において、勤務先にテレワーク制度が導入されている就業者の割合は、5割を超えている。
3. 「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」では、テレワークの形態を、①在宅勤務、②サテライトオフィス勤務、の2つに分類している。
4. 「令和7年度テレワーク人口実態調査 調査結果」によれば、自営型就業者のテレワーカーの割合は、全国で5割を超えている。

問14 「令和4年度性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）に関する調査研究 調査結果」（内閣府）の職場における性別役割意識に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. 「女性社員の昇格や管理職への登用のための教育・訓練は必要ない」について、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」とした回答の割合は、20代の男性が他の年代の男性、女性に比べ最も多い。
2. 「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」について、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」とした回答の割合は、20代の男女で差がない。
3. 「男性は出産休暇/育児休業を取るべきでない」について、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」とした回答の割合は、男性の各年齢層で女性の各年代よりも高い傾向にある。
4. 「職場では、女性は男性のサポートにまわるべきだ」について、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」とした回答の割合は、各年齢層においてすべて男性の方が女性を上回っている。

問15 就業規則に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 就業規則と、使用者が労働者と個別に結んだ労働契約との関係において、労働契約中の労働条件が就業規則で定めた基準に達しない場合はその部分は無効となり、就業規則で定める基準となる。
2. 就業規則は、使用者が同一であれば2つ以上の事業所があっても、すべての従業員について同一の就業規則を適用しなければならず、職場ごとに別々の就業規則を作成することは禁じられている。
3. 就業規則とは、労働時間、賃金などの労働条件や服務規律についての規則を具体的に定めたもので、労働者を使用するすべての事業所でその作成が義務づけられている。
4. 就業規則は、使用者が労働者と個別に結んだ労働契約に対して優先するだけでなく、法令や労働組合と結んだ労働協約に対しても優先される。

問16 わが国の労働市場の用語に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 調査期間中に仕事がなく、仕事を探さなかった者も「完全失業者」となる。
2. 15歳以上の人口のうち、「就業者」と「完全失業者」を合わせたものを「労働力人口」という。
3. 「完全失業者」が「15歳以上人口」に占める割合を「完全失業率」という。
4. 「有効求人倍率」が1倍を超えているというのは、「有効求職者数」が「有効求人数」を上回っている状況を示す。

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. 2025年平均の完全失業率は2.5%と、前年に比べ上昇した。
2. 「労働力調査」(総務省)の2025年平均を見ると、非正規の職員・従業員に就いた主な理由は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」より、「正規の職員・従業員の仕事がないから」の方が多い。
3. 「毎月勤労統計調査」(厚生労働省)によると、2025年平均の実質賃金(現金給与総額:事業所規模5人以上)は依然として前年比マイナスとなっている。
4. 「就労条件総合調査」(厚生労働省)によると、労働者1人平均の年次有給休暇取得率はこのところ横ばいで推移している。

問18 職業安定法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 虚偽の求人条件を提示して職業紹介を行った場合だけでなく、虚偽の募集情報等を提供した場合にも罰則は適用される。
2. ハローワークは全ての求職者に対して職業紹介を行う権限を持つが、民間の職業紹介事業等との連携は法律上認められていない。
3. 他の求人メディアに掲載されている求人情報を転載する事業に対し、職業安定法上の規制はない。
4. 求職者の希望があれば、ストライキが実施されている事業所であっても紹介することができる。

問19 女性活躍推進法に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. すべての一般事業主は、①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供の実績、②職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備の実績、の両方の情報を公表しなければならない。
2. 女性活躍推進法第9条の「えるぼし認定」を受けた一般事業主は、一般事業主行動計画の策定等の義務が免除される。
3. 女性活躍推進法の一般事業主行動計画の策定は、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主に義務付けられている。
4. 常時雇用する労働者が101人以上の企業を対象として「男女の平均継続勤務年数の差異」を公表することが義務付けられている。

問20 公益通報者保護法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 同法の保護対象となるのは事業者<sup>1</sup>に直接雇用されている労働者であり、派遣労働者は含まれない。
2. 事業者が必要な措置を講じない場合、内閣総理大臣は事業者に対して報告を求め、助言、指導もしくは勧告をすることができる。
3. すべての事業者は、公益通報対応業務従事者を選任しなければならない。
4. 公益通報者に対しては公益通報者保護法のみが適用され、その他の労働関連法規は適用されない。

問21 「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について(答申)」(中央教育審議会、2011年)に示された「基礎的・汎用的能力」の「課題対応能力」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 今後の自分自身の可能性を含めた肯定的な理解に基づき、主体的に行動する力
2. 自らが果たすべき様々な立場や役割との関連を踏まえて、「働くこと」を位置付ける力
3. 自らの思考や感情を律し、かつ、今後の成長のために進んで学ぼうとする力
4. 仕事をする上での様々な課題を発見・分析し、適切な計画を立ててその課題を処理し、解決する力

問22 大学における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. 文部科学省・厚生労働省・経済産業省は、従来の考え方を改め、2022年に「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」を公表した。
2. インターンシップとは、学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうかを見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験を行う活動である。
3. 「オープン・カンパニー」、「キャリア教育」、「汎用的能力・専門活用型インターンシップ」、「高度専門型インターンシップ」に類型化され、このうち後2者がインターンシップに該当する活動である。
4. インターンシップで取得した学生情報は、広報活動・採用活動に一切使用できない。

問23 「令和7年版自殺対策白書」（厚生労働省）で報告されている自殺の状況に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 自殺者数を年齢階級別にみると、30代が最も多く、次いで50代であった。
2. 世界保健機関（WHO）のデータによれば、G7各国の自殺死亡率について、日本は7か国中、最も高かった。
3. 自殺の原因・動機別にみると「経済・生活問題」が最も多く、「健康問題」、「家庭問題」が続いた。
4. 自殺者を職業別にみると「有職者」が最も多く、次いで「無職者」、「学生・生徒」であった。

問24 次の記述のうち、パワーハラスメントには該当しないと考えられる例として**最も適切なもの**はどれか。

1. 懲戒規定に基づき処分を受けた労働者に対して、通常の業務に復帰させる前に、一時的に別室で必要な研修を受けさせる。
2. 業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を、繰り返し行う。
3. 管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせる。
4. 新卒採用社員に対し、必要な教育を行わないまま到底対応出来ないレベルの業績目標を課し、達成出来なかったことに対し厳しく叱責する。

問25 「令和6年版厚生労働白書」（厚生労働省）における「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、**不適切なもの**はどれか。

1. わが国の男女の睡眠時間は、国際的にみるとかなり長い。
2. 労働時間が長くなるにつれ、うつ病・不安障害の疑いがある人の割合が増加する傾向がある。
3. 労働時間が長くなるにつれ、翌朝に前日の疲労を持ち越す頻度が増加する傾向がある。
4. 労働者の睡眠時間の長さや睡眠の質の良さは、企業の利益率を高める効果を持つとの指摘もある。

問26 シャイン（Schein, E. H.）のキャリア発達論において、キャリア中期の危機の段階（35～45歳）で直面する一般問題に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ライフスタイル、役割、生活水準における、より劇的な変化に適応すること。
2. 蓄積した自分の経験と知恵をさまざまな上級の役割にある他者のために使うこと。
3. 他者の助言者になりたいという、自分自身の欲求を満たすこと。
4. 横断的キャリア成長の土台を築くため、専門知識、特殊技術を開発し示すこと。

問27 ライフステージ（発達段階）と発達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. エリクソン（Erikson, E. H.）は、人の生涯発達を心の中核部分の積み重ねの変化として捉え、心理社会的な自我の性質である8つの段階で表した。
2. ギンズバーグ（Ginzberg, E.）は、発達の各段階において、成長に役立つ要素と発達の危機の克服に焦点を当て、「アイデンティティ（Identity）」の概念を提唱した。
3. ユング（Jung, C. G.）は、成人期を四季にたとえたライフサイクルに焦点を当て、その発達がおおよそ25年間続く4つの発達段階を経て徐々に進むと考えた。
4. ハヴィガースト（Havighurst, R. J.）によれば、成人期最後の発達課題である「世代性（Generativity）」とは、次の世代の確立と指導に対する興味や関心のことを指す。

問28 ブリッジズ（Bridges, W.）の人生の転機（トランジション）に関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. すべての転機は、何かの「終わり」から始まり、新しいものを手に入れるためには、古いものから離れなければならない。
2. 自分自身の「終わり」のスタイルを理解することは有益だが、誰でも心のどこかでは、人生がそのスタイルに左右されているという考えに抵抗する。
3. 若いときに転機を乗り越えた人は、中年期以降に転機を経験することは少ない。
4. 転機のはじめの頃は、新しいやり方であっても、昔の活動に戻っている。

問29 シュロスバーグ (Schlossberg, N. K.) の人生の転機(トランジション)に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 様々な転機を個々の生涯にわたる連続した課題として捉え、変化を引き起こす人生上の出来事 (life event) 自体とその対処に焦点を当てていない。
2. 人生のなかで遭遇する転機は、①予測していた転機、②予測していなかった転機、の2つのタイプに分類される。
3. 転機を理解するための構造は、①転機へのアプローチ、②対処のための資源を活用する、の2つの部分から構成される。
4. 転機を乗り越えるための資源 (リソース) は、①Situation (状況)、②Self (自己)、③Support (周囲の援助)、④Strategies (戦略) の4つのSに集約される。

問30 厚生労働省の「就職活動に困難な課題を抱える障害のある学生等への就職支援」事業における「障害学生等雇用サポーター」の活動として、**不適切なもの**はどれか。

1. 発達障害に限らず障害があり、障害特性に応じた職業相談・紹介を希望している学生等が支援対象に含まれる。
2. 発達障害等があり (疑い含む)、障害特性に応じた専門的な就職準備支援がないと就職活動ができない学生等が支援対象に含まれる。
3. コミュニケーションに不安を抱えており、大学等の職員等がハローワークとのチーム支援が必要であると判断した学生等が支援対象に含まれる。
4. 障害学生等雇用サポーターは臨床心理士の資格を所持していることが求められるため、その支援内容には応募書類の作成指導は含まれない。

問31 セクシュアル・マイノリティに関する次の記述のうち、最も不適切なものはどれか。

1. 性自認とは、恋愛感情や性的な関心・興味が主にどの性別に向いているかをいう。
2. クライアントが性指向を明かしている場合、クライアント自身のセクシュアリティを位置付けていくプロセスを支えるよう傾聴していくことが大切である。
3. 自身の性指向と異なるクライアントと接した場合、焦ってリファーすることは相手からの信頼を損なう可能性があるため、慎重に行う必要がある。
4. 支援に当たっては、自身が持つセクシュアリティに対するバイアスの可能性を自覚し、性に対する価値観を認識しておくことが望まれる。

問32 カウンセリングの技法に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 明確化とは、クライアントの言葉を手掛かりに、カウンセリングの効果を明確にするものである。
2. カウンセリングにおいては、クライアントへの質問とアドバイスを繰り返すことが大切である。
3. 良い傾聴のポイントは、励ますためにしっかり話を聴くことである。
4. 感情の伝え返しとは、クライアントの「いま、ここ」での感情を、そのまま受け取り、そのまま返していく方法である。

問33 ジョブ・カードの活用に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自分の強みや弱みが明確になり、今後のキャリアプランをイメージできるようになる。
2. これまでの職務経歴や学習内容の全てを網羅的に記録し、応募先企業へ提出する。
3. 自身の性格や価値観を深掘りし、仕事上のストレス要因を特定する。
4. 従業員についての情報を集約・整理・保存し、管理監督者が定期的に加筆修正をして管理する。

問34 構成的グループ・エンカウンターにおけるリーダー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. リーダーはプログラムの推進者であり、メンバーの「あり方のモデル」である。
2. 心的外傷の恐れがあっても、常に受容的、共感的にグループを見守る。
3. エクササイズの狙いや内容の説明は詳しく行わず、参加者の自由な判断や行動を促すよう心がける。
4. メンバー全体や個人を指導することによって、プログラムを予定通り進めることが最も大切である。

問35 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. 構成的グループ・エンカウンターのエクササイズには、一定の正解がある。
2. 役割交換は、サイコドラマの重要な技法である。
3. グループワーク・トレーニングには、SST と同様、あらかじめ設定された正解または望ましい行動はない。
4. インプロは、ラボラトリー式体験学習に基づいて構成されている。

問36 職業選択における意思決定のプロセスに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 達成すべき目標を確認し、目標に至るさまざまなプロセスやステップを検討する。
2. 各ステップごとのメリット・デメリット、必要なコスト、実現可能性を検討する。
3. プロセスやステップを検討する際には、自分のニーズや希望に合うような情報のみを収集し、活用する。
4. 選択した行動の準備をする際に、予想される困難にどう対処したらよいか対策を検討する。

問37 啓発的経験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. 啓発的経験の支援は、職業選択や意思決定の過程において、相談者が体験的に「やってみること」を支援することである。
2. 啓発的経験の支援は、相談者の進路、職業の選択、就職、転職等について、その目標、意義を説明することである。
3. 啓発的経験には、インターンシップやトライアル雇用、現場見学のほかに、相談者にとって有益な体験となるアルバイトも含まれる。
4. キャリアコンサルタントは、相談者が啓発的経験を通して働く意味や意義を理解できるように支援することが求められる。

問38 キャリアコンサルティングにおける自己理解に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 教育、能力開発などの場面で行われるキャリアコンサルティングにおいては、ある基準に基づいて個人を比較、判断するプロセスが必要であり、それが「測定」と「評価」である。
2. 個人特性を数値という客観的な基準に基づいて記述する手続きを「測定」という。
3. 測定された一つの数値が一定の基準に照らしてどの程度の水準にあるのかを比較し、位置づけるのが「評価」である。
4. 「測定」と「評価」の考え方と手順に沿いながらも、統計的手法を用いることなく開発されているのが、心理テストである。

問39 アセスメントに用いられる心理検査に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 検査を実施する際には、検査の限界を十分に認識し、目的と対象に応じた妥当性・信頼性の高い検査を選定することが重要である。
2. 内容的妥当性とは、その検査の測定内容、質問が測定したいと考えている対象を正しく測定しているかを示す概念である。
3. 信頼性における再検査法とは、形式・内容ともに同じと見られる別の検査を同一の対象者に実施し、2つの検査の相関係数を求める方法である。
4. ある検査によって得られた結果の解釈は、対象者の一つの側面を表しているにすぎないので、拡大解釈をしないようにする必要がある。

問40 「職業情報提供サイト (job tag)」の活用に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. job tag に掲載された職業データの二次利用には、事前の申請と承認が必要である。
2. 「ポータブルスキル見える化ツール」によって、自身の職務遂行能力が、全国の同年代のどのレベルにあるかを確認することができる。
3. 「職業適性テスト (G テスト)」では、自身の職業興味の特徴を調べて、その特徴に合った職業を検索することができる。
4. これまで経験した職業から得たスキル等を基に「しごと能力プロフィール」を作成し、希望する職業との比較に利用することができる。

問41 多様な働き方に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 労働者協同組合とは、労働者協同組合法に基づいて設立された法人で、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする組織である。
2. ワークেশョンとは、Work（仕事）と Vacation（休暇）を組み合わせた造語で、普段の職場や自宅とは異なる場所で仕事をしつつ、自分の時間を過ごすことで、余暇主体と、仕事主体の2つのパターンがある。
3. 経済産業省による起業家教育事業では、セカンドライフとして創業者を目指す人材に必要な資質・能力を醸成することを目的に、定年後の高年齢層向けの起業家教育を推進している。
4. フリーランス・事業者間取引適正化等法では、取引の適性化を図るため、発注業者に対しフリーランスに業務委託した際の取引条件の明示等を義務付け、報酬の減額や受領拒否などを禁止している。

問42 リスキリング、学び直し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（個人調査）」（厚生労働省）によると、自己啓発の実施率は、女性のほうが男性よりも高い。
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、令和4年）には、学び・学び直しについての基本的な考え方や、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等が体系的に示されている。
3. 経済産業省の「リスキリングを通じたキャリアアップ支援事業」では、個人に対して、キャリア相談対応からリスキリング提供までを行っているが、転職支援の仕組みはない。
4. 「令和6年度能力開発基本調査（個人調査）」によると、「自己啓発の実施方法」（複数回答）については、「民間教育訓練機関の講習会、セミナーへの参加」を挙げる者の割合が最も高い。

問43 キャリア形成支援及び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. 「令和 6 年度能力開発基本調査（事業所調査）」（厚生労働省）によると、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 50%である。
2. 厚生労働省によるキャリア形成・リスキリング推進事業では、個人のみを対象に、ジョブ・カードを活用した様々なキャリア形成支援やリスキリング支援を行っている。
3. 生産性向上人材育成支援センターでは、「中小企業等 DX 人材育成支援コーナー」を設置して、DX 人材育成に関する課題解決に向けた計画的な支援を行っている。
4. グッドキャリア企業アワードでは、企業が実施しているキャリア支援について、「キャリア支援の特徴、理念」、「キャリア支援の取組」、「キャリア支援による効果等」の三側面から評価し表彰している。

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およ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. ライフキャリアを見据えて、組織での役割が変化する前後や年齢の節目で、自分のキャリアについて考える研修を提案する。
2. セルフ・キャリアドックにおけるキャリア面談は、毎月一回決められた期日に上司と行うことが原則である。
3. 社員のキャリア自律を促進するため、セルフ・キャリアドック導入のメリットを企業に伝え、同制度の活用に向けた支援を行うことも求められる。
4. キャリアコンサルティングを利用しやすい社内の仕組みや環境作りを進めることは、重要である。

問45 キャリアコンサルタントが環境へ働きかける際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. どのような場合でも職務上知り得た事実、資料、情報について守秘義務を負う。
2. 相談者への支援だけでは解決できない問題の発見や指摘、改善の提案など、集団、企業、組織への働きかけを行う。
3. 組織との契約関係の上でキャリアコンサルティングを行っている場合において、相談者に対する効果的な援助を妨げる状況にあるときは、相談者の了解を得なくても組織に報告しなければならない。
4. 契約関係にある組織と相談者との間に利益が相反する恐れがある場合には、組織からの要請を優先して業務に当たらなければならない。

問46 キャリアコンサルティング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、**最も適切なもの**はどれか。

1. 人材開発の制度や運用について、キャリアコンサルタントが社外の専門家とインフォーマルな研究会を持つことは、ネットワーク活動の一つと言える。
2. キャリアコンサルティングで連携を図る時は、情報漏洩があってもよいように、個人が特定されるような事項は決して共有してはならない。
3. キャリアコンサルタントにとって最も重要なネットワークは、インターネットである。
4. 経営資源が限られている中小企業では、経営者の方針明示とリーダーシップが最も重要であり、外部のキャリアコンサルタントのネットワークを活用の対象とすべきではない。

問47 事例記録に関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 事例記録は、キャリアコンサルタントの自己理解を深めるために作成するので、自分自身を対象とした一人称で叙述するのが原則である。
2. 事例検討を行うにあたっては、プライバシー保護の観点から、相談者の様子や態度について、人間としての尊厳を損なわない範囲で、歪曲や誇張した表現を用いるのがよい。
3. 事例記録には、相談者を深く理解するため、疑わしき情報であっても可能な限り具体的な事実として書き記すことが求められる。
4. 面接の記録を書くことの意味は、「記録を残すこと」、「後でそれを読むこと」の他に、「忘れるため」という機能もある。

問48 キャリアコンサルタントの継続的な学びに関する次の記述のうち、最も適切なものはどれか。

1. 活動を始めたばかりの初心者のみならず、経験を積んだキャリアコンサルタントについても、継続的な学びが必要である。
2. 文献等で多くの事例について学習したキャリアコンサルタントは、事例経験を積んできたキャリアコンサルタントと同等の経験があるとみなされる。
3. 「第2回キャリアコンサルタント登録者の活動状況等に関する調査」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2023年）によると、キャリアコンサルタント資格保有者が自身の能力の維持・向上のために実施していることとして「キャリアコンサルティングに関するスーパーバイザーによる助言・指導を受ける」を挙げた人の割合は半数を超える。
4. 発達障害やメンタルヘルス上の課題を抱えるクライアントのニーズに応えるために、専門的医学の観点から助言をする能力が求められる。

問49 相談者に対する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、**最も適切なもの**はどれか。

1. 社外への再就職支援を企業が行っている場合でも、キャリアコンサルタントは社内にとどまるよう助言する。
2. テレワークをしたいという相談があった場合でも、全員が出社して仕事をする方が企業の生産性向上につながると指導する。
3. キャリア面談やセルフ・キャリアドック等を活用しながら、企業が求める人材と、労働者が希望するキャリアのすり合わせを行う。
4. 結婚や出産、育児、介護などの悩みは、プライバシーに踏み込み過ぎるので、それらの話題は回避して仕事の話を中心に相談対応する。

問50 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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 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を理解し、情報技術の修得に努め、適切に活用しなければならない。
2. キャリアコンサルティングを行うにあたり、キャリアコンサルティングの目的及びその範囲等を書面や口頭で説明し、相談者の同意を得た上で職責を果たさなければならない。
3. 相談者との多重関係については、キャリアコンサルティングが終結した後は配慮する必要はない。
4. 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行うにあたり、人間尊重を基本理念とし、多様性を重んじ、個の尊厳を侵してはならない。

