無断転載・無断複製を禁ず

2025年度 第30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 ◆2025 年 11 月 2 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、カバンの中など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11月4日（火）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

○ 2025年12月17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、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。

◎　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。

・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

問１　「令和 6 年版労働経済の分析」（厚生労働省）で述べられた、無業者（在学生を除く）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 2022 年時点で約 3,000 万人いる就業希望のない無業者は、年齢に限らず総じて男性が多い。
2. 就業希望のない無業者が就業を希望しない理由は、男性・女性を問わず「病気・けが・高齢のため」がいずれの年齢層でも最も多い。
3. 就業希望はあるが求職活動を行っていない無業者が、求職活動を行わない理由は、59 歳以下では男性・女性を問わず「出産・育児・介護・看護・家事のため」が最も多い。
4. 求職者の状況を求職期間別にみると、求職期間が「1 年以上」と「1 か月未満」が、「1～2 か月」、「3～5 か月」、「6～8 か月」、「9～11 か月」に比べて多く、求職の状況が二極化している可能性を示唆している。

問２　「令和 6 年度能力開発基本調査　調査結果の概要」（厚生労働省）で示された「キャリアコンサルティング、キャリアに関する相談」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 調査対象者のうち、令和 4 年度中にキャリアコンサルティングを受けた者の割合は、正社員、正社員以外ともに 30％を超えていた。
2. キャリアに関する相談をする主な組織・機関については、「職場の上司・管理者」を挙げる者の割合が、正社員、正社員以外ともに最も高かった。
3. キャリアに関する相談が役立ったことの内訳は、「自己啓発を行うきっかけになった」を挙げる者の割合が、正社員、正社員以外ともに最も高かった。
4. キャリアコンサルタントに相談したい内容は、正社員では「仕事に対する適性・適職」、正社員以外では「将来のキャリアプラン」を挙げる者が最も多かった。

問 3　「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、2021 年）で示された、「キャリアコンサルタントが果たす役割への期待」に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 労使双方が抱くキャリア観の変化や、心理･行動面でのゆれ・ゆらぎを捉え、「働くことについての相談相手」として機能し、キャリア自律、キャリア実現の推進役を務めること。
2. キャリアプランの再設計、新たな学び･学び直しの動機づけ等につながるような、適切な助言･指導を行う専門性を発揮すること。
3. 企業におけるキャリア開発は、企業の事業計画達成のための取組として進められるべきもので、連続的･長期的な視点よりも当該年度の事業目標を達成できるように支援すること。
4. 労使双方から寄せられる期待と要請に応え、更なる専門性の深化や活動領域での活躍につなげるべく、自律的･自走的な学びと実践を積むこと。

問４　次の語句のうち、レント、ブラウンとハケット（Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G.）が提唱した社会認知的キャリア理論に含まれる概念として、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 学習経験
2. 自己効力感
3. 自我同一性
4. 結果予期（結果期待）

問５　クランボルツ（Krumboltz. J. D.）のプランド・ハップンスタンス理論における、「偶然の出来事をキャリアに取り込むための５つの資質」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 好奇心、レジリエンス、希望、効力感、リスクテイキング
2. 好奇心、粘り強さ、柔軟さ、楽観性、リスクテイキング
3. 好奇心、粘り強さ、レジリエンス、効力感、楽観性
4. 柔軟さ、粘り強さ、希望、効力感、楽観性

問６　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. 個人の行動傾向を、相互に完全に独立した６タイプからなるモデルとして類型化し、進路支援ツールの開発につなげた。
2. 個人の職業選択行為は、無意識的に機能するものであり、偶然の結果を無視できないと説明している。
3. 職業興味検査はパーソナリティ検査であると考え、YG 性格検査を含む、数々のアセスメントの開発に関わった。
4. 職務満足、職業上の安定性や業績は、個人のパーソナリティとその人の働く環境との一致度に依拠すると考えた。

問７　職場における動機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. チクセントミハイ（Csikszentmihalyi, M.）は、内発的に動機づけられた、時間を忘れるほどの高い集中力、楽しさ、自己没入感で言い表される意識の状態あるいは経験を指す、フローという概念を提唱した。

2. マズロー（Maslow, A. H.）は、人は絶えず自分に足りないものを外から補おうとする欲求により動機づけられると考え、５層の欠乏欲求からなる欲求階層説を提唱した。

3. ハーズバーグ（Herzberg, F.）は、優れたリーダーシップや、リーダーとの良好な関係といった衛生要因が十分に満たされれば、従業員の仕事への積極性を高めることができると考えた。

4. ショーフェリ（Schaufeli, W. B.）らは、仕事に関連するポジティブで充実した状態であり、活力、献身、没頭などによって特徴づけられる状態のことを、ジョブ・クラフティングと定義づけた。

問８　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.）・・・リビドー

2. バーン（Berne, E.）・・・自己一致

3. エリス（Ellis, A.）・・・ゲシュタルト

4. パールズ（Perls, F. S.）・・・無意識

問９　行動療法とその理論的背景である学習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. 行動療法は、学習理論を基礎として、人間のさまざまな不適応や行動の問題は、後天的に学習された結果であり、適応的な行動を学習し直すことによって、問題を改善できると考える。
2. レスポンデント条件づけの代表例である「パブロフの犬の実験」では、中性刺激（音）に無条件刺激（餌）を対提示することによって、中性刺激（音）は条件反応（唾液分泌）を誘発する条件刺激となった。
3. 「スキナーのラットの実験」で説明されるオペラント条件づけとは、ラットのオペラント行動（レバー押し）に刺激（餌）を随伴させ、オペラント行動の頻度が増加する操作や過程を指す。
4. 観察学習は、モデル（他者）を観察し、観察者自身もその行動を実施したところ報酬が得られることによって学習が成立することをいう。

問10　ジョブ・カードに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. ジョブ・カードは、厚生労働省が様式を定め、求職者が職務経歴やスキル、資格などを記録し、就職活動時に活用することもできる公的なツールである。
2. ジョブ･カードを利用することで、より効果的なキャリアコンサルティングが可能になる。
3. ジョブ・カードは、ハローワークの求職者を対象としており、在職者や学生は対象にはならない。
4. ジョブ・カードは、将来のキャリアプランについても記載ができるようになっている。

問 11　ハロートレーニング（公的職業訓練）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. ハロートレーニングは、失業者を対象としており、在職者は対象となっていない。
2. ハロートレーニングは、就職に必要なスキルや知識の習得を目的としており、資格取得を目指すコースもある。
3. ハロートレーニングの訓練期間はコースにより異なるが、最長 1 年間となっている。
4. ハロートレーニング受講にかかる費用は国が全額を負担し、受講者は一切費用を支払う必要がない。

問 12　「令和 5 年度能力開発基本調査　調査結果の概要」（厚生労働省）に関する次の記述のうち、**不適切なもの**はどれか。

1. OFF-JT を実施した対象を職層別にみると、正社員では「新入社員」が最も多く、次いで「中堅社員」、「管理職層」の順である。
2. 計画的な OJT については、正社員、正社員以外のどちらに対しても、企業規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向がある。
3. 能力開発や人材育成に関する問題点の内訳として最も多いのは、「技術革新や業務変更が頻繁なため、人材育成が無駄になる」である。
4. 「人材開発支援助成金を利用した」と回答した事業所は、20％未満である。

問 13　「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（厚生労働省、令和 4 年改定）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、個人事業主として他社と準委任契約や請負契約を締結して副業・兼業を行う場合の労働時間や社会保険、最低賃金等の留意点は、被雇用者として労働契約を締結して行う場合と同様である。
2. 勤務時間外の活動は労働者が自由に行うことができるので、副業・兼業を行う場合、使用者が確認する必要はない。
3. 労働者が副業・兼業を行う場合の企業の留意点として、労働者の起業・転職につながることが指摘されている。
4. 副業・兼業を行う労働者にとっては、離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成できることがメリットの一つとして挙げられている。

問 14　職業能力評価基準に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 「職業能力評価基準」とは、仕事をこなすために必要な「知識」と「技術・技能」に加えて、「成果につながる職務行動例（職務遂行能力）」を、業種別、職種・職務別に整理したものである。
2. 社員の「採用」や「人材育成」、「人事評価」、さらには検定試験の「基準書」として、様々な場面で活用できるものとなっている。
3. 現在の能力レベルを把握、評価するための「キャリアマップ」といったツールを用い、「次のレベルに上がるには何が不足しているのか」を具体的に把握することができる。
4. 成果につながる行動例を「職務遂行のための基準」、仕事をこなすために前提として求められる知識を「必要な知識」として、整理・体系化している。

問 15　しょくばらぼ（職場情報総合サイト）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. しょくばらぼでは、職場改善に積極的な企業の職場情報の検索、職場情報の企業間での比較、職場情報のダウンロードなどが行える。
2. しょくばらぼでは、「jobtag」、「ハローワークインターネットサービス」、「多様な働き方の実現応援サイト」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ている。
3. しょくばらぼでは、掲載されている求人に、サイトから直接応募ができる。
4. しょくばらぼには、「ハローワークインターネットサービス」だけでなく、複数の民間求人サイトの求人情報も掲載されている。

問 16　次の記述のうち、（　　）に当てはまる語句として、**適切なもの**はどれか。

日本の女性の年齢階級別労働力率の特徴として、（　　）字カーブがあるとされ、近年この傾向は弱まっているものの、現在も存在している。

1. L
2. M
3. U
4. 逆 U

問 17　近年のわが国の労働力率や就業率の現状に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 日本の就業率は、2000 年代後半をピークに低下傾向となっている。
2. 2022 年の、日本における 65 歳以上男性の労働力率は、韓国よりは高いものの、アメリカ、カナダ、フランス、ドイツよりも低い。
3. 65 歳以上男性の労働力率を 1985 年と 2022 年で比較すると、アメリカ、カナダ、イギリス、ドイツでは大幅に上昇しているが、日本ではわずかに低くなっている。
4. 2022 年の日本の就業率はドイツ、フランス、アメリカ、イギリスより低い。

問 18　「令和 6 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. 2023 年におけるわが国の女性の就業率は、約 7 割となっている。
2. 2023 年におけるわが国の女性の非労働力人口のうち、働く希望はあるが求職活動はしていない就業希望者数は、完全失業者数よりも多い。
3. わが国において、女性の正規雇用労働者数は、2015 年以降横ばい傾向で推移している。
4. わが国において、女性の非正規雇用労働者数は、2015 年以降減少傾向で推移している。

問 19　労働力の定義に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. 労働力人口比率は、全人口に占める労働力人口の割合である。
2. 完全失業率は、労働力人口に占める完全失業者の割合である。
3. 完全失業者は、15 歳以上の人口のうち、仕事を全くしていない人のことである。
4. 非労働力人口は、15 歳以上の人口のうち、仕事を全くしていない人のことである。

問 20　パートタイム・有期雇用労働法における事業主の義務に関する次の記述のうち、**誤っているもの**はどれか。

1. 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときには、速やかに「不合理な待遇の禁止」など事業主が講ずる措置（同法 8 条～13 条）について説明しなければならない。
2. 事業主は、短時間・有期雇用労働者から求めがあったときには、通常の労働者との待遇の相違の内容及び理由などについて説明しなければならない。
3. 事業主は、雇用管理の改善等に関する事項に関して、短時間・有期雇用労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならない。
4. 事業主は、雇用管理の改善等に関する事項を管理させるため、すべての事業所に短時間・有期雇用管理者を選任しなければならない。

問 21　労働基準法に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 使用者は、産後 6 週間を経過しない女性労働者が就業したいと請求しても就業させてはならないが、6 週間以内に出産予定の女性労働者については、本人が休業を請求しなければ就業させることは差し支えない。

2. 使用者は労働者に対し、通貨で毎月一回以上、賃金を支払わなければならないが、例外として労働者本人の同意がなくとも銀行振り込みで支払うことができる。

3. 試用期間中の者は、その期間が 14 日を超えた場合にあっても、解雇予告をせず、あるいは解雇予告手当を支払うことなく即時解雇できる。

4. 労働基準法で定められている管理監督者に該当する者は、時間外労働、休日労働及び深夜労働の割増賃金の規定は適用されない。

問 22　雇用保険制度に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 雇用保険の適用事業で新たに雇用される労働者のうち、65 歳を超える者は雇用保険の適用除外となる。

2. 求職者給付の基本手当における所定給付日数は、雇用保険の被保険者であった期間および離職の日における年齢によって決定され、離職の理由は影響しない。

3. 教育訓練給付は、労働者の主体的な能力開発を支援する事業主に対して、教育訓練経費等を助成する制度である。

4. 離職者が離職後に事業を開始等した場合、事業を行っている期間等は、最大 3 年間基本手当の受給期間に算入しない特例が設けられている。

問 23　年次有給休暇に関する次の記述のうち、**正しいもの**はどれか。

1. 判例によると、労働者が年次有給休暇を利用する際には、使用者に対し利用の目的を明示しなければならないとされている。

2. 判例によると、労働者が自らが所属する事業場において、業務の正常な運営の阻害を目的として、全員一斉に休暇届を提出して職場を放棄・離脱することも、正当な年次有給休暇権の行使となる。

3. 年次有給休暇は、「年次」という文言にもかかわらず 2 年の消滅時効に服すると考えられているため、発生の日から 2 年間は行使することが可能である。

4. 年次有給休暇は、1 日の所定労働時間が 3 時間未満の短時間労働者には与えなくともよい。

問 24　「生徒指導提要（改訂版）」（文部科学省、令和 4 年）で述べられた、生徒指導及びキャリア教育に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 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り、生徒指導を進める上で両者の独自性を尊重し、個別に取り組むことが大切である。

2. キャリア教育を学校教育全体で進めるという前提の下、これまでの教科の学びや体験活動等を振り返るなど、教育活動全体の取組を自己の将来や社会につなげていくことが求められている。

3. いじめや暴力行為などへの対応においては、児童生徒本人が、自他の人生への影響を考えること、自己の生き方を見つめること等と、将来の夢や進路目標を明確にすることが重要であることから、生徒指導とキャリア教育は、深い関係にあると言える。

4. 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、組織的かつ計画的な進路指導を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と言える。

問 25　次の記述のうち、「高等学校学習指導要領」（文部科学省、平成 30 年）において、「横断的・総合的な学習を行うことを通して、自己の在り方生き方を考えながら、よりよく課題を発見し解決していくための資質・能力を育成することを目指す」ために設定されたものとして、**適切なもの**はどれか。

1. キャリア教育
2. 進路指導
3. 総合的な学習の時間
4. 総合的な探究の時間

問 26　GIGA スクール構想に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. GIGA スクール構想は、全国の児童生徒向けに、2 人に 1 台の端末の整備を目指すものなどを含めた、ICT 環境の整備にかかる構想である。
2. GIGA スクール構想は、特別支援学級は対象外である。
3. ネットリテラシーなどの情報活用能力を育成していくことも重要とされている。
4. 文章作成能力の向上を妨げるため、国語の授業への導入は見送られている。

問 27　精神・発達障害の特徴に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 学習障害のある人は、口頭でのコミュニケーションと理解は普通にできるが、読む、書く、計算することを極端に苦手とする傾向がある。

2. 広汎性発達障害（自閉症スペクトラム）のある人の特性の一つに、見通しが立たないことへの不安耐性の低さがあげられる。

3. 気分障害のある人が躁状態にある場合、精神的・肉体的なエネルギーが増し、通常を超えた行動に走る傾向がある。

4. パニック障害のある人は、次々と周囲のものに関心を持ち、周囲のペースよりもエネルギッシュに様々なことに取り組むことが多い傾向がある。

問 28　「令和 6 年版厚生労働白書」（厚生労働省）で述べられた、心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、**最も不適切なもの**はどれか。

1. ストレスとは、外部からの刺激など（ストレッサー）によって、心身に生じる反応（ストレス反応）のことをいい、ストレッサーとストレス反応を合わせてストレスと呼ぶこともある。

2. アメリカの生物学者が生理学に応用し、日本の医学者の北里柴三郎がさらに研究を進めて「ストレス学説」を唱えたのが、今の「ストレス」の始まりといわれている。

3. ストレッサーには、暑さや寒さや有害物質などの物理的・化学的なもの、病気や飢え、睡眠不足などの生理的なもの、職場や家庭における不安・緊張・恐怖・怒りなどの心理的・社会的なものなどがある。

4. 同じストレッサーでも、受け止める人によってそのストレスを解消しようとする防御反応の度合いは異なり、ストレッサーを制御できた場合は適応できるが、うまく制御ができなかった場合には、不適応を起こして心身にさまざまな影響が現れる。

問 29　エリクソン（Erikson, E. H.）の理論に関する次の文章のうち、（　）に入る語句の組み合わせとして**適切なもの**はどれか。

エリクソンは（　　A　　）を中核として（　　B　　）を捉える（　　C　　）論を提唱した。

1. A．アイデンティティ　B．人間関係全般　C．ライフロール
2. A．アイデンティティ　B．人間生涯全般　C．ライフサイクル
3. A．アダプタビリティ　B．人間関係全般　C．ライフサイクル
4. A．アイデンティティ　B．人間生涯全般　C．ライフロール

問 30　シュロスバーグ（Schlossberg, N. K.）が提唱した、人生の転機のモデルにおける４つのリソース（4S）に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. Source（原因、源泉）は、何が引き金になっているか、コントロール可能かなどである。
2. Support（支援）は、周囲からの支え、親密な人間関係、家族、友人、専門機関などを含んでいる。
3. Status（地位）は、個人の内的リソースで、社会経済的地位などの属性と、価値観などの心理的資源の 2 側面がある。
4. Substitution（代替行動）は、対処行動ともいえるもので、状況を変える、あえて何もしないなどがある。

問 31　人生の転機に関する次の記述のうち、**適切なもの**はどれか。

1. シャイン（Schein, E. H.）は、組織内キャリア発達には、生物学的・社会的サイクル、仕事・キャリアサイクル、家族関係サイクルがあるとした。
2. クランボルツ（Krumboltz, J. D.）は、転機を成人の様々な人生上の出来事と捉え、「予測していた転機」、「予測していなかった転機」、「期待していたものが起こらなかった転機」の 3 つに整理した。
3. 岡本祐子は、児童期から青年期に至る転機に焦点を当て、アイデンティティ危機における心理的変化の特徴から、青年期の「アイデンティティのらせん式発達モデル」を明らかにした。
4. シュロスバーグ（Schlossberg, N. K.）は、転機のプロセスには、「始まり」と「終わり」の間に、新しいものの模索やニュートラルゾーンといった状態があり、個人がどの位置にいるかを見極めることが重要であるとした。

問 32　LGBT に対するキャリアカウンセリングに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. LGBT に関する地域の身近なリソースについての情報を提供するとよい。
2. 女性的な側面を持つゲイの男性には、女性性が際立った職業に就くことを勧めるとよい。
3. 職業選択において様々な可能性があることを「モデル」を提示して伝えるとよい。
4. LGBT の採用を考える求人企業が集まる合同説明会を紹介するとよい。

問 33　リハビリテーション・カウンセリングの理念に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. 障害のある人が人生における目標を定め、それを達成できるようにサポートする。
2. 障害のある人が職業につけるよう、その人の障害や低下した身体能力だけに焦点を当ててサポートする。
3. 障害のある人が、人生のさまざまな場面で自分の資源を利用して問題を解決できるようになるのをサポートする。
4. 人それぞれの遺伝的、生物学的、心理・社会的独自性に価値を見出し、その人のニーズにあわせたサービスを提供する。

問 34　次の記述のうち、アイビイ（Ivey, A. E.）が提唱したマイクロカウンセリングの「積極技法」に分類されるものとして、**最も適切なもの**はどれか。

1. 意味の反映
2. 感情の反映
3. はげまし
4. フィードバック

問 35　心理カウンセリングにおけるカウンセラーの聴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. クライエントが、どのように考え、どのような感覚や感情を感じ、どのように振る舞っているのか、その体験を細やかにありのままに聴いて受け止めようとする。
2. クライエントから聴いた話を自分なりの枠組みで分析し、そこに認められる問題に対する打開策や改善策を提案することを目指して聴く。
3. クライエントの表情、声のトーン、視線、姿勢、身振りなどに注意を向けて、それらすべてを通して、今ここにおけるクライエントのありようを感じながら聴く。
4. クライエントの話を聴きながら、カウンセラー自身の中に生じてくるさまざまな感覚、体感、思い、感情、考えなどを生じるがまま、心をオープンに自由にしながら聴く。

問 36　ファシリテーターがグループワークを実践する際の心構えや、考え方に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. うまくいくかどうかはファシリテーター次第である。
2. 楽しむよりも、歯を食いしばって頑張ることを優先する。
3. 準備を徹底すれば、受け入れがたい事態は起こらない。
4. 参加者の成長の力を信じる。

問 37　ジョブ・カードの職業能力証明（免許・資格）シート作成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. 相談者が取得した免許・資格について、まず業種・職種に限定せずに考え、必要な場面・用途等に応じて分類し、整理していく。
2. 記入する免許・資格付与の基準・目安等が不明確であったり、表現等に困った場合は記載しない。
3. 免許・資格の特長、内容を考え、様々な業種・職種での汎用性も視野に入れて、相談者の可能性が広がるように支援する。
4. 「免許・資格の内容等」欄には、具体的な内容表記以外で、必要に応じて、免許・資格付与の基準・目安等も記入する。

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. 相談者は自分で問題を解決できずに相談に訪れているので、積極的に解決策を提示し、それを実行させて、問題解決に導くことが重要である。
2. 職業の選択、今後のキャリア形成の方向の決定、手段の決定など、具体的な目標決定は相談者とともに進めることを重視する。
3. 自己理解、仕事理解などの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相談者と確認しながら進める。
4. 様々な社会的な資源を活用することが効果的な場合もあるので、各種の相談機関等で行われている相談内容を知り、それらの相談機関との連携を図る必要がある。

問 39　次の記述のうち、國分康孝が提唱した「コーヒーカップ・モデル」の相談の初期に行う内容として、**最も適切なもの**はどれか。

1. リレーションづくり
2. 問題の解決
3. コンサルテーション
4. ケースワーク

問 40　自己理解に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 自己理解とは、自分をひとつの側面から見つめ、特徴を描写し、より詳細な自己のイメージを明確化することである。
2. 自己理解には、自己の個性について知るだけでなく、環境の中の自己について知ることも含まれる。
3. 自己理解においては、たとえ他者に理解されなくても自分なりの言葉や内容で自己を表現することが重要である。
4. 自己とキャリアの関係は常に一定であり、一度整理した自己理解は、生涯にわたって指標とすることができる。

問 41　キャリアコンサルティングにおける職業情報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. 職業情報を活用するときは、クライエントが必要としていなくてもできるだけ多くの情報を提供することを最優先する。
2. 職業情報をあまり知らないクライエントの場合、混乱を生じさせないように知っている職業情報の範囲での決定を促すことが望ましい。
3. 職業情報を提供する際は、クライエントの希望を聞くよりも、キャリアコンサルタントが必要と考える情報を提供することが望ましい。
4. 職業情報を提供する際には、クライエントが理解しやすい内容に整理することが望ましい。

問 42　「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、令和 4 年一部改正）で示された、インターンシップに関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. インターンシップの場は一般企業に限られ、行政機関や公益法人は受け入れ先となることはない。
2. インターンシップは、企業等が学生を一定期間受け入れ、仕事を体験させる仕組みのことであり、企業がCSRとして実施するプログラムや大学が主導する産学協働プログラムは、インターンシップとして分類されていない。
3. インターンシップ先を選ぶ際には、幅広い分野を対象とするのではなく学生の専攻に関連する分野に絞ることが望ましい。
4. インターンシップにおいては、学生と受け入れ先との間で労働関係法令が適用されることはない。

問 43　次の記述のうち、キャリアコンサルティングの意思決定の支援に該当するものとして、**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者自身が設定した目標を達成するために、必要な自己学習や職業訓練等の能力開発に関する情報を提供すること。
2. 相談を行うに当たり、受容的な態度（挨拶、笑顔、アイコンタクト等）で接することにより、心理的な親和関係を相談者との間で確立すること。
3. 方策実行後の相談者の成長を支えるため、状況に応じた適切なフォローアップを行うこと。
4. 相談者とその家族の基本的生活設計を中心に、家族のために短期的なライフプランの作成を支援すること。

問 44　キャリアコンサルティングにおける方策の実行に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 行動計画のステップが漠然とし過ぎていたり、あまりにも努力を要する場合は、さらに分割して小さな課題に分ける。
2. 行動計画のステップは、キャリアコンサルタントが責任をもって主体的に計画して、クライエントに実行させることが望ましい。
3. 方策の実行の支援には、クライエントが能力開発に取り組む際の励ましは含まれない。
4. 方策の実行の自由度を担保するため、キャリアコンサルタントとクライエントが契約書を取り交わすことは望ましくない。

問 45　就職活動の支援を行い内定を得た学生から、「入社後に仕事についていけるか不安を感じている」と連絡があった際のキャリアコンサルタントの対応に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 内定を得た後は本人が自力でキャリアを作ることが重要であるため、自信を持って自分で乗り越えるよう伝えた。
2. 近年ではどの職場でも IT スキルが重視されているため、IT 系の資格を取得すれば大丈夫だと伝えた。
3. どのような点に不安を感じているか確認する必要があると思われたので、本人了解のもとに面談の日程を調整した。
4. 内定先とのミスマッチの可能性が高いため、いますぐ就職活動を再開するようアドバイスした。

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. 総括に時間をかける必要はないので、最低限の時間でカウンセリングの評価を行う。
2. カウンセリングの評価は、面談の振り返りにもなり、カウンセラーの専門性を高める機会になる。
3. カウンセリングの評価の際には、適切にまとめられた記録よりも、自分の記憶や直感が重要である。
4. スーパーバイザーのような第三者によるカウンセリングの評価は、当事者による評価ではないため、あまり意味をもたない。

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. キャリアコンサルティングの普及促進では、効果を高めるために、相談したい内容がはっきりしてから来談するよう発信することが必要である。

2. 企業における従業員のキャリア形成支援の取組を促進するためには、経営者よりも従業員一人ひとりに対して、キャリアコンサルティングが組織の活性化につながることを丁寧に説明することが有効である。

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の利用によるメリットやリ・スキリングの必要性・重要性についての発信に積極的に取り組むことが求められる。

4. キャリアコンサルティングの普及のために連携する際は、キャリアコンサルタント同士よりも他の専門機関・専門家との連携の方が重要である。

問48　キャリアコンサルタントに必要なネットワークに関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

1. メンタルヘルス不調、発達障害、仕事と治療の両立などの相談に適切に対応するためには、心理臨床や福祉領域などの専門機関・専門家とのネットワークを構築しておくことが求められる。

2. 企業内キャリアコンサルタントに限っては、人事部門など組織内部の他部門とのネットワークがあれば十分なので、外部とのネットワークは特に必要とされない。

3. 相談内容の高度化・複雑化に伴い、ファイナンシャルプランナー、弁護士など、これまでよりも多様な領域の他機関・専門家とのネットワークを構築しておく必要がある。

4. キャリア支援を効果的に実施するためには、異なる分野の専門家に意見・情報を求めるコンサルテーションも必要であり、日頃からそのためのネットワークを構築しておくことが望ましい。

問 49　「キャリアコンサルタント登録制度等に関する検討会報告書」（厚生労働省、令和 5 年 12 月）で示された、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. スーパービジョンは、より高い知識技能及び豊富な経験を有する指導者による、キャリアコンサルタント各人の成長課題に応じた教育的介入を通じ、知識・技能の向上や実践力強化を図るうえで、高い効果が期待されている。
2. キャリアコンサルタントは、個人の相談支援に特化し、組織への働きかけは専門外であることから、スーパービジョンにおいても、個人の成長に焦点を当てる必要がある。
3. スーパービジョンを受ける側となるキャリアコンサルタントに対し、スーパービジョンを受けることを通じた研鑽の必要性や効果について認識を促す必要がある。
4. キャリアコンサルタントが抱える課題は、その活動する領域の特徴に密接に関連しているため、スーパービジョンを受ける際にはスーパーバイザーの専門領域に着目することも必要である。

問 50　次の記述のうち、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、令和 6 年 1 月改正）に示されている、キャリアコンサルタントの守秘義務の例外事項として**最も適切なもの**はどれか。

1. 相談者の経済的な損失が察知される場合
2. 相談者の親族等の同意が得られている場合
3. 相談者の基本的人権が尊重されない場合
4. 相談者の身体・生命の危険が察知される場合

©2025, Career Consulting Conference & Japan Career Development Association