

2025年度 第31回
国家資格 キャリアコンサルタント試験

実技試験(論述) 問題用紙

実施日 ◆2026年3月1日(日)

試験時間 ◆14:30~15:20(50分)

★注意事項★

1. 逐語記録を読み、解答用紙の問いごとに記述してください。
2. 解答用紙に受験番号・氏名を記入してください。記載漏れがあった場合は採点されません。
3. 試験中は、受験票、腕時計(腕時計型ウェアラブル端末の使用は不可、音を発しないもの)、筆記具(鉛筆またはシャープペンシル、消しゴム)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、カバンの中などにしまってください。
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. 試験中は、携帯電話・スマートフォンなどすべての通信機器及び電子機器は使用できません。必ず電源を切って、カバンの中などにしまってください。時計のアラーム等、音の出る機能も使用できません。
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. 試験終了の合図が告げられたら、直ちに筆記具を置き、監督員の指示に従ってください。
9. その他、監督員の指示に従ってください。指示に従わない場合は、失格となります。

【退席時の注意事項】

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、拳手し、監督員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、監督員が解答用紙を回収しますので、着席したままお待ちください。

- 実技試験の合格は、論述試験及び面接試験の両方も合格基準に達することが必要です。
- 2026年4月16日(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、当協会のWebサイトに受験番号を掲載してお知らせします。
(<https://www.jcda-careerex.org/result/>)

厚生労働大臣登録試験機関
特定非営利活動法人日本キャリア開発協会

設問

下記の【事例の前半(共通部分)】と【後半 A】、【後半 B】を読んで、以下の問いに答えよ。
(【後半 A】、【後半 B】は、同じ相談者(CL)、同じ主訴の下で行われたケースである)(50点)

相談者(CLと略)： Dさん、35歳 女性、四年制大学卒業
部品メーカー 物流管理部 主任
夫(37歳)

キャリアコンサルタント(CC+と略)： 相談機関のキャリアコンサルティング専任社員

【事例の前半(共通部分)】

CL1： 部下の育成のことで、上司から注意されて、どうしたらいいか相談に来ました。

CC+1： 部下の育成のことで、上司から注意されて、どうしたらいいかということですね。

CL2： はい、私は現在物流部門の主任をしています。業務量が多くてほぼ毎日残業しています。というのは、2名いる部下は新卒1年目と中途採用で入社半年のため、いずれも経験が浅く、フォローに時間がかかってしまいます。特に営業部からの出荷依頼は急を要するのでほとんど私に対応することになってしまいます。

CC+2： 営業部の対応を部下ではなくDさんがするのは何か理由があるのですか。

CL3： 例えば部品の破損で機械が止まっているので、すぐにその部品を納入してほしいというような緊急の依頼が、営業部から次々入ってきます。営業も焦っているんで、部の責任者を越えて、直接私の部下に電話してくることがよくあります。以前、慣れない部下に任せて納期に間に合わず、部下を落ち込ませてしまいました。それ以来、私に対応しています。

CC+3： 部下を落ち込ませたことがあったので、Dさんが対応するようになったんですね。

CL4： はい。他部署の無理な要求から、部下を守るために私が盾にならないといけないと思っています。ところが、先日上司から「Dさんは一人で抱え込みすぎて若い二人が育っていない。」と注意されました。そのことで何か複雑な気持ちが湧いてきています。

【後半 A】

CC+4： Dさん一人に業務の負荷がかかっているのは、人手不足が問題ということですよね。人を増やす相談を誰かにしましたか。

CL5： はい。それは以前から上司に相談していて、それで半年前に中途採用で部下を一人増やしてもらいました。

CC+5： そうなんですね。それでも残業は続いているということですね。

CL6： はい、そうですね。

CC+6： 上司の方は現場をちゃんと把握されていらっしゃるのではないですか。人をもっと増やす必要がありますよね。

CL7： う～ん。今、気になっているのは、人手不足の問題ではなくて、上司から「若手が育っていない」と言われたことで、何か私がモヤモヤしていることなんです。

CC+7： 増員の問題ではないとすると、他にどんなことが考えられますか。

CL8： これまで良かれと思って部下を守ってきたので、戸惑っています。そこを一緒に整理していただきたいのですが…。

(後略)

【後半 B】

CC+4:何か複雑な思いが湧いてくると言われましたが、どんなことですか。

CL5: 私自身の入社当時の苦い経験を思い出しました。その時も営業からの依頼は同じような状態でした。当時の上司は全く知らんぷりをしていました。私は一人でその対応に追われてへとへとになり、何度も辞めてやると思っていました。その時から自分の部下を守ろうとしない上司は上司ではないと思ったのだと思います。

CC+5: でも複雑な思いとも言われましたね。複雑な思いとはどういうことですか。

CL6: う～ん。一方で、今の上司から「若い二人が育っていない」と言われると、確かに、自分はその当時の苦しい経験があったから、現場の営業の気持ちもわかり、業務知識が身についた面もあり、試行錯誤して成長してきたなという思いも湧いてきました。

CC+6: そういう経験もあるのに、部下の肩代わりをするのは、何がそうさせるのでしょうか。

CL7: そうですね。う～ん。改めて考えると、以前、自分が上司のことを冷たい上司と嫌っていましたから、自分が嫌われることを気にしていたかもしれません。部下から嫌われたくないから、代わりに対応していたのかもしれないなあ。

CC+7: そう思われて、今はどんなことが浮かんできますか。

CL8: そんなことに囚われていたのかという気づきと、でも守ることで、みんなと一緒により良くしていきたいと思っていた気がします。守るということをもう一度考えてみたいです。

(後略)

【問い 1】

事例の【後半 A】と【後半 B】ではキャリアコンサルタントの対応の違いにより展開が変わっている。

【後半 A】と【後半 B】の対応の違いについて、下記の 5 つの語句(指定語句)すべてを使用して、解答欄に具体的に記述せよ(同じ語句を何度使用しても可。また語句の使用順は自由。解答用紙に記述する際には、使用した指定語句に必ずアンダーラインを引くこと)。(15 点)

指定語句

思い込み 悩み 共感 背景 自問自答

【問い 2】

あなたが考える相談者の問題(①)とその根拠(②)について、相談者の言動に基づいて、具体的に記述せよ。(20 点: 10 点×2)

①問題

②その根拠

【問い 3】

【問い 2】で答えた内容を踏まえ、今後あなたがこのケースを担当するとしたら、相談者の成長に向けてどのような方針でキャリアコンサルティングを進めていくか記述せよ。(15 点)

解答

[問い 1]

[問い 2]

①問題

②その根拠

[問い 3]

注:解答用紙の裏面および行外に記述されたものは採点されません。