

キャリア魂塾
career-soul

第18回

国家資格キャリアコンサルタント
学科試験対策

超直前！
ヤマ当て講座



YouTubeの設定を変更して、
2倍速でご視聴下さいね。



有給関係

種類	内容	労使協定の締結
計画年休	計画的に取得日を定めて年次有給休暇を与えることが可能です。ただし、労働者が自ら請求・取得できる年次有給休暇を最低5日残す必要があります。	必要
半日単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合であれば、1日単位取得の阻害とならない範囲で、半日単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	-
時間単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が時間単位での取得を請求した場合には、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	必要
特別休暇	年次有給休暇に加え、休暇の目的や取得形態を任意で設定できる会社独自の特別な休暇制度を設けることも可能です。	-

(※) 時間単位年休及び特別休暇は、2019年4月から義務付けられる「年5日の年次有給休暇の確実な取得」(P5～P10参照)の対象とはなりません。

2. 年5日の年次有給休暇の確実な取得（2019年4月～）

2019年3月まで

年休の取得日数について
使用者に義務なし

2019年4月から

年5日の年休を労働者に取得させることが使用者
の義務となります。
(対象：年休が10日以上付与される労働者)

Point

1

対象者

年次有給休暇が10日以上付与される労働者が対象です。

- 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上の労働者に限ります。
- 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。
(年次有給休暇の発生要件についてはP3をご参照ください。)

Point

2

年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。

副業・兼業ガイドライン

なぜ今、副業・兼業を促進するの？

- 副業・兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効とされています。
また、人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要であり、副業・兼業などの多様な働き方への期待が高まっています。

副業・兼業は認めないといけないの？

- 副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされており、裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当です。
副業・兼業を禁止している企業や一律許可制にしている企業は、まずは、原則副業・兼業を認める方向で就業規則などの見直しを行い、労働者が副業・兼業を行える環境を整備しましょう。

👉 副業・兼業を認めるために必要な対応については、P.5-9で解説しています。

副業・兼業を進める上で企業はどんな対応が必要になるの？

- 就業規則などの見直しにより、副業・兼業を認める環境が整ったら、次に注意しないといけないのは、「労働時間の通算管理」です。労働者が雇用される形で副業・兼業を行う場合、原則として、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があります。
- 労働時間を通算して管理するために、まずは、労働者が行う副業・兼業の内容を確認する必要があります。副業・兼業開始前に、労働者からの申告などにより、必要な情報を確認しましょう。

副業・兼業にはどんなメリットと留意点があるの？

- 副業・兼業を行うことのメリットは、働く方の状況によってさまざまありますが、たとえば、以下のようなものが考えられます。
 - ・ 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、主体的にキャリア形成ができる。
 - ・ 既に行っている仕事の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求できる。
 - ・ 所得が増加する。

- メリット一方で、注意をしなければいけない点もあり、たとえば、以下のようなものが考えられます。
 - ・ 就業時間が長くなる可能性があるため、自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。
 - ・ 副業・兼業によって既に行っている仕事に支障が生じないようにすること、既に行っている仕事と副業・兼業それぞれで知り得た業務上の秘密情報を漏らさないことなどに留意する必要がある。

労災改正

複数の会社等に雇用されている労働者の方々への
労災保険給付が変わります

「労働者災害補償保険法」が改正されました
改正法の施行日（令和2年9月1日）以降に、けがをした
労働者の方や病気になった労働者の方、お亡くなりになっ
た労働者のご遺族の方が以下の改正事項の対象となります。

※原則、けがなどされた時点で複数の会社等で働かれている方が対象ですが、例外もあります。

休業をした場合等※の給付額が
すべての勤務先の賃金額を基に決まります

現行制度

※ 他にも、お亡くなりになった場合や障害が残った場合の給付等も対象です。

事故が起きた勤務先の賃金額のみを基礎に給付額等が決定

改正後

すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等が決定

すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）が
総合的に評価され労災認定されるようになります

現行制度

それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を
個別に評価して労災認定できるかどうかを判断

改正後

それぞれの勤務先ごとに負荷（労働時間やストレス等）を
個別に評価して労災認定できない場合は、
すべての勤務先の負荷（労働時間やストレス等）を
総合的に評価して労災認定できるかどうかを判断

※ 対象疾病は、脳・心臓疾患や精神障害などです。

精神障害の労災認定基準に 「パワーハラスメント」を明示します

～ 業務による心理的負荷（ストレス）評価表を明確化・具体化しました ～

厚生労働省では、労働者に発病した精神障害が業務上災害として労災認定できるかを判断するために、「心理的負荷による精神障害の認定基準」を定めています。

認定基準では、発病前のおおむね6か月間に起きた業務による出来事について、強い心理的負荷が認められる場合に、認定要件の一つを満たすとなっています。

令和2年6月から改正労働施策総合推進法が施行され、パワーハラスメントの定義が法律上規定されたこと等を踏まえ、認定基準の「業務による心理的負荷評価表」にパワーハラスメントを明示しました。

■パワーハラスメントの定義■

職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる以下の3つの要素を全て満たす言動とされます。

① 優越的な関係を背景とした言動であって、② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③ 就業環境が害されるもの

【省令・指針反映版】

雇用形態に関わらない公正な待遇の確保

～ 同一企業内における正社員・非正規社員の間不合理な待遇差の解消 ～
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

見直しの目的

同一企業内における正社員と非正規社員の間不合理な待遇の差をなくし、
どのような雇用形態を選択しても
待遇に納得して働き続けられるようにすることで、
多様で柔軟な働き方を「選択できる」ようにします。

施行期日

2020年4月1日

※中小企業におけるパートタイム・有期雇用労働法（注）の適用は2021年4月1日

1 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正社員と非正規社員の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備します。

※ 派遣については派遣先との均等・均衡または労使協定による待遇決定（4ページ参照）

(1) パートタイム労働者・有期雇用労働者

「均衡待遇規定」の内容 (不合理な待遇差の禁止)

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の内容を考慮して不合理な待遇差を禁止

「均等待遇規定」の内容 (差別的取扱いの禁止)

①職務内容※、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱い禁止

※ 職務内容とは、業務の内容+責任の程度をいいます。

適応障害（てきおうしょうがい）

/ Adjustment Disorders /

日常生活の中で、何かのストレスが原因となって心身のバランスが崩れて社会生活に支障が生じたもの。原因が明確でそれに対して過剰な反応が起こった状態をいう。

日常生活の中で起こった出来事や環境に対してうまく対処できず、心身に様々な症状が現れて社会生活に支障をきたす状態をいいます。[ストレス](#)の原因が明確であることが定義上重要となります。

症状はゆううつな気分、不安感、頭痛、不眠など、人によって様々ですが、仕事や学業などを続けたり、対人関係や社会生活を続けることに問題のある状態となります。これらは一般的には正常な人にも現れる症状ですが、適応障害の場合はそれを超えた過敏な状態となります。

治療にはまず原因となっているストレスを軽減し、心理的に回復させることが必要です。また、場合によっては薬物療法が必要なこともあります。

出典：e-ヘルスネット

令和3年版 労働経済の分析

—新型コロナウイルス感染症が雇用・労働に及ぼした影響—

→ 7月27日

テレワーク

- 調査時点までにテレワークの活用経験がある企業：40.4%
- 調査時点でも継続している企業：74.6%
- ➔テレワーク活用経験企業のうち、2020年2 – 5月の間にテレワークを開始した企業は76.5%
- ➔大半の企業が感染拡大を機にテレワークを開始

業種別

- 情報通信業：91.9%
- 学術研究，専門・技術サービス業：68.4%
- 金融業，保険業：46.3%

規模別

- ➔企業規模が大きいほどテレワークの活用経験企業の割合が高い。

テレワーク

- 調査時点までにテレワークの経験がある労働者：29.0%
 - 調査時点でも継続している労働者：60.9%
 - ➡テレワーク経験労働者のうち、2020年3 – 5月の間にテレワークを開始した者72.0%
 - ➡半数以上の労働者が感染拡大を機にテレワークを開始
 - ➡企業規模が大きいほど、テレワークを経験労働者の割合が高い。
-
- | 雇用形態別 | 業種別 |
|------------|-----------------|
| 正社員：35.9% | • 情報通信業：73.7% |
| 非正社員：14.0% | • 金融業，保険業：49.7% |

テレワークの目的

- 「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応」と回答した割合が最も高い
- 調査時点でもテレワークを実施している企業の方が「ワーク・ライフ・バランスの向上」「通勤負担の軽減」「通勤者のゆとりと健康生活」などの割合が高い。

テレワークを導入・実施していない理由

1位：できる業務が限られている：68.1%

2位：情報セキュリティの確保が難しい：20.5%

→対面でのコミュニケーションや現場での業務が主となる仕事においてはテレワークが定着しにくかった

テレワーク活用のメリット等

労働者はテレワークの活用により

1. ワーク・ライフ・バランスの向上
2. 業務の生産性向上

などの面でメリットを感じる

半数以上の労働者が今後もテレワークを活用・継続したいと考えている

- 調査時点でもテレワークを実施している者では**約9割が継続希望**
- 調査時点ではテレワークを実施していない者でも、**約半数がテレワークを活用してみたい**と回答。

就業者・雇用者の動向（抄）

- 2020年には感染拡大の影響により雇用情勢は弱い動き
- 就業者数は48万人減の6,676万人と8年ぶりに減少
- 雇用者数は31万人減の5,973万人と11年ぶりの減少
- 完全失業者数は29万人増加の191万人と11年ぶりの増
- 休業者数は80万人増の256万人と比較可能な1968年以降最多かつ増加幅も比較可能な1969年以降最大。
- 労働力人口が18万人減の6,868万人と8年ぶりに減少
- 非労働力人口が7万人増の4,204万人と8年ぶりの増加

就業者・雇用者の動向（抄）

- 2014年以降2019年にかけての全体（男女計）

正規雇用労働者：幅広い年齢層で上昇

非正規雇用労働者：主に60歳以上の年齢層で上昇

- 男性

正規雇用労働者：70歳未満の全ての年齢層で上昇

非正規雇用労働者：「15～24歳」及び60歳以上の年齢層で上昇

- 女性

正規雇用労働者：65歳未満の全ての年齢層で上昇

非正規雇用労働者：「25～34歳」を除く年齢層で上昇

➡2020年：全体（男女計）

正規雇用労働者：大半の年齢層で上昇

非正規雇用労働者：幅広い年齢層で低下

就業者・雇用者の動向（抄）

- 感染拡大の影響がみられた2020年も正規雇用労働者数増加
 - 「非正規雇用から正規雇用へ転換した者」と「正規雇用から非正規雇用へ転換した者」の差
- 2013年以降2019年まで年平均でプラス、正規雇用労働者需要が底堅い
- 2020年も「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」を除く産業分野において、「正社員等採用・正社員以外から正社員への登用の増加」を行った事業所の割合が「臨時、パートタイムの増加」を行った事業所の割合を上回り、正社員登用にある程度積極的な姿勢を保っている

就業者・雇用者の動向（抄）

- 2019年まで女性や高齢者等を中心に労働参加が進んだが、2020年には労働力率低下の動き
- 2019年まで正規雇用労働者、非正規雇用労働者ともに増加傾向にあったが、2020年には正規雇用労働者が増加を続ける中で非正規雇用労働者が女性を中心に大きく減少
- 年齢階級別の非正規雇用労働者は2020年に低下

令和2年度「能力開発基本調査」
➡6月28日

OFF-JTと自己啓発

- OFF-JTまたは自己啓発支援に支出した企業は 49.7%
 - OFF-JTにのみ費用を支出した企業は 25.1%
 - 自己啓発支援にのみ支出した企業は 4.4%
 - どちらにも支出していない企業は50.1%
- ➔半数の企業が、OFF-JT、自己啓発支援をしていない。
- 正社員または正社員以外にOFF-JT実施事業所：69.8%
 - 実施したOFF-JTの教育訓練機関の種類：正社員、正社員以外ともに「自社」が最高。

OFF-JTと自己啓発・計画的なOJT

- OFF-JT支出費用の労働者一人当たり平均額は0.7万円
→前回に比べ減少。
- 自己啓発支援に支出費用の労働者一人当たり平均額は0.3万円
→平成30年度調査以降、横ばい。
- 正社員または正社員以外に計画的なOJT実施事業所：59.4%

労働者（管理職を除く正社員）に求める 能力・スキル

- 50歳未満
 - 「チームワーク、協調性・周囲との協働力」 (52.8%)
 - 「職種に特有の実践的スキル」 (37.1%)
- 50歳以上
 - 「マネジメント能力・リーダーシップ」 (54.6%)
 - 「課題解決スキル（分析・思考・創造力等）」 (38.2%)

労働者（正社員以外）に求める能力・スキル

- 「チームワーク、協調性・周囲との協働力」 (53.6%)
 - 「職種に特有の実践的スキル」 (33.1%)
- ➔ 「和をもって貴し」 & 「ジョブ型雇用」

事業内職業能力開発計画の作成状況

- すべての事業所において作成しているとする企業： 14.9%
- 一部の事業所においては作成しているとする企業： 7.2%
- 合計しても全体の**4分の1**に満たない。
- 当然「いずれの事業所においても作成していない」とした企業が**77.8%**

- 事業内計画作成企業の割合が最も高いのは、「**情報通信業**」(48.4%)であり、唯一**4割超**

職業能力開発推進者の選任状況

- すべての事業所において選任しているとする企業： 10.8%
- 一部の事業所においては選任しているとする企業： 8.0%
- 合計しても全体の **5分の1** に満たない。
- 当然「いずれの事業所においても作成していない」とした企業が 81.1%

- 事業内計画作成企業の割合が最も高いのは、「情報通信業」(41.0%) であり、唯一4割超

教育訓練休暇制度の導入状況

- 導入している企業：8.8%、
- 導入していないし、導入する予定はないとする企業：82.3%。

能力開発や人材育成に関する問題点

- 能力開発や人材育成に関して問題があるとする事業所：74.9%
⇒ 4分の3以上で、能力開発・人材育成に関する問題がある

内訳

- 指導する人材が不足している：54.9%
- 人材育成を行う時間がない：49.4%
- 人材を育成しても辞めてしまう：42.6%

キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況

- 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導入事業所：38.1%

内訳

- 正社員、正社員以外どちらもある：22.5%
- 正社員のみある：15.1%
- 正社員以外のみある：0.5%

- キャリアコンサルティングを行うしくみがない事業所：61.4%

キャリアコンサルティングを行うしくみの導入状況

産業別（正社員）

- 金融業，保険業：80.8%
- 複合サービス事業：79.0%

実施時期

- 1位：労働者から求めがあった時に実施する
- 2位：1年に1回、3年に1回など、定期的に実施する
- 3位：人事評価のタイミングに合わせて実施する

キャリアコンサルティングを行う 目的・効果

目的

- 自己啓発を促す：正社員71.1%
- 仕事に対する意識を高め、職場の活性化を図る：正社員69.1%

効果

- 仕事への意欲が高まった：正社員52.4%
- 自己啓発する労働者が増えた：正社員36.7%

キャリアコンサルティングを行う上での 問題点

- 1位：キャリア相談を行っても、その効果が見えにくい
- 2位：労働者がキャリア相談をする時間を確保することが難しい
- 3位：労働者からのキャリアに関する相談件数が少ない

キャリアコンサルティングを行っていない理由

- 1位：労働者からの希望がない
- 2位：相談を受けられる人材の育成が困難
- 3位：外部調達コストが高い
- 4位：労働者がキャリア相談する時間が確保できない

若者雇用促進法の主な内容

① 職場情報の積極的な提供(平成28年3月1日施行)

新卒段階でのミスマッチによる早期離職を解消し、若者が充実した職業人生を歩んでいくため、労働条件を的確に伝えることに加えて、若者雇用促進法において、平均勤続年数や研修の有無及び内容といった就労実態等の職場情報も併せて提供する仕組みを創設した。

※職場情報については、新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、(i)幅広い情報提供を努力義務化、(ii)応募者等から求めがあった場合は、以下の3類型ごとに1つ以上の情報提供を義務としている。

➤ 提供する情報:(ア)募集・採用に関する状況、(イ)職業能力の開発・向上に関する状況、(ウ)企業における雇用管理に関する状況

② ハローワークにおける求人不受理(平成28年3月1日施行)

ハローワークにおいて、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けない仕組みを創設した。

➤ 不受理の対象: ○労働基準法と最低賃金法に関する規定について、
(1)1年間に2回以上同一条項の違反については是正勧告を受けている場合
(2)違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
(3)対象条項違反により送検され、公表された場合
○男女雇用機会均等法と育児介護休業法に関する規定について
(1)法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合

※職業紹介事業者においても、ハローワークに準じた取扱いを行うことが望ましいことが若者雇用促進法に基づく事業主等指針によって定められた。

③ ユースエール認定制度(平成27年10月1日施行)

若者雇用促進法において、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業について、厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定する制度を創設した。

➤ メリット : ハローワーク等によるマッチング支援、助成金の優遇措置、日本政策金融公庫による低利融資などを受けることができる

➤ 認定基準 : 若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること

・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下

・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)について公表している



等 <認定マーク>

若年者のキャリアと企業による雇用管理の現状

「平成 30 年若年者雇用実態調査」より

JILPT 資料シリーズ No.236

2021 年 3 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

キャリア類型

- ・ **生え抜き正社員**：学校を卒業してすぐ（1年以内）に現在の会社に正社員として勤務した（かつ、卒業後1年間の状況として「正社員として勤務した」を選択）。
- ・ **非正規経験正社員**：現在は正社員であるが、学校卒業から現在までに非正規社員として働いたことがある。
- ・ **正社員転職**：現在は正社員で、かつ他社での正社員経験があるが、学校卒業から現在まで非正規社員として働いたことはない。
- ・ **その他正社員**：現在は正社員であり、経歴は上記以外であるか、不明。
- ・ **正社員経験非正規**：現在は非正規社員として勤務しているが、学校卒業から現在までに正社員の経験がある。
- ・ **非正規のみ**：現在は非正規社員として勤務し、学校卒業から現在までに正社員の経験はない。
- ・ **非正規経歴不明**：現在は非正規社員で、経歴は不明。

資料シリーズ No.226

ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング
—企業領域におけるキャリア・プランニングツールとしての機能を中心として

2020年3月13日

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

企業におけるジョブ・カード活用 6カテゴリ

- ① 自己理解の促進
- ② キャリアコンサルティングの円滑化
- ③ キャリア・プランニング
- ④ モチベーション向上
- ⑤ 能力開発・人材育成
- ⑥ 組織との関係性向上

企業におけるジョブ・カード活用

- 企業にジョブ・カードを導入するには、経営者及び対象従業員にその用途や意味についての丁寧な説明をしたり、キャリア形成や記入方法についてのガイダンスを実施するなど、十分な説明やガイダンスをする必要性が示された。
- 企業におけるジョブ・カードの活用方法は単なる職業の棚卸し以上のものがあり、特に「組織との関係性向上」のための組織へのフィードバック・ツールとしての活用が認められた点は新たな可能性が示唆される。

企業におけるジョブ・カード活用

1. 企業領域でキャリアコンサルティングの導入が進み始め、現在、多くの先進的な企業の試行錯誤の中から、企業でキャリアコンサルティングをより効果的に進めるために必要となるコンピテンシー（知識・技能、態度）が明確になりつつあることが示された。
2. カウンセリングスキルの向上を中心課題としつつ、ジョブ・カードの活用や、セルフ・キャリアドックの導入を推進することが、多様なスキルを併せ持つキャリアコンサルタントの育成に繋がることが示された。
3. 経験の浅いキャリアコンサルタントが熟練のキャリアコンサルタントと協働することで、カウンセリングスキル以外のスキル習得に資する振り返りの視点を得ていた。

企業におけるジョブ・カード活用

企業内の面談に必要な能力	企業内のキャリア開発資源を利用する知識・技能
	ジョブ・カードを利用できる知識・技能
	キャリアコンサルタントとしてのアイデンティティ（自己概念）
職業能力開発に必要な能力	職業能力評価基準に関する知識・技能
	企業へのフィードバックスキル
	グループアプローチスキル
キャリアコンサルティングに必要な汎用的能力	他の専門職と効果的に協働できる能力
	分析力、提案力
	社会情勢、労働情勢等の情報収集力
	倫理観・価値観

キャリア課題の外在化

クライアント自身が潜在的にもつキャリア意識をクライアントの外に表出し、可視化する過程

- キャリア課題の外在化の難しさとして、キャリアについて話すことがない、キャリアの話は会社に言いにくいという認識があるなど、外在化機会がないことや抵抗感の存在が明らかになった。
- 外在化以前にキャリア意識をもつ段階にも困難さがあることが確認され、キャリア課題の外在化は発達的な段階を経ていることが想定された。
- キャリア課題の外在化の個人にとっての効果は、目標が明確になる、納得感が高まり不満が減る、より深いキャリア意識を持つなどだった。
- 他者や組織にとっての効果は、従業員と経営者の相互作用によるキャリア意識の高まり、組織の活性化、企業と従業員の相互理解の深まりだった

ジョブ・カード検討

ジョブ・カードについて、キャリアコンサルティング、セルフ・キャリアドック等の各種キャリア形成支援施策との関わりで検討した結果、

- ジョブ・カードとキャリアコンサルティングは密接な関係があり、話をするきっかけになる、関係構築に負担がかからない、相談のプロセス全体をコントロールしやすいなど、両者を組み合わせることが効果的である
- ジョブ・カードは一定の様式が公的な施策として準備されている点もさることながら、自己理解を深め、キャリア・プランニングを行い得る点で有効活用でき、共通フォーマットとして様々なコミュニケーションのツールとなる
- セルフ・キャリアドックを通じてキャリアコンサルタントと企業との関わりが進展している
- 助成金によって結びついている面はあるが、助成金の要件改訂後も一定程度は継続されている場合があり、ある程度まで所期の目的を達成している。

PDF無料DL

<https://career19.link>

皆様の合格を、心よりお祈りしております！