

00011-1 社会的意義 > 社会・経済動向 | 難易度：基礎

キャリアコンサルタント試験の出題範囲が、社会・経済の変化とキャリア形成支援の必要性について特に重視している理由として、最も適切なものはどれか。

- ア：技術革新などの変化の中で、個人が希望・適性・能力に応じて生涯を通じたキャリア形成を主体的に行う重要性が高まっているため
- イ：技術革新が進むほど職業選択は企業に全面的に委ねる必要があるため
- ウ：社会・経済が変化しても必要な職業能力はほとんど変わらないため
- エ：キャリア形成支援は失業者だけを対象とする制度に限定されるため

答え・解説正答：ア

ア：正しい。公式の試験範囲は、技術革新等の社会・経済的变化を背景に、主体的な生涯キャリア形成とその支援の必要性が増していることを求めている。

イ：誤り。重視されているのは、企業への全面的依存ではなく、個人が主体的にキャリア形成を行えるようにする支援である。

ウ：誤り。技術革新や産業構造の変化により、必要とされる能力や仕事の内容は変化し得る。

エ：誤り。就業者、求職者、学生など幅広い対象にキャリア形成支援が必要とされる。

総合解説：社会・経済の変化により、個人の主体的なキャリア形成と継続的な能力開発の重要性が高まることが、キャリア形成支援の社会的意義の基礎となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00021-1 社会的意義 > 社会・経済動向 | 難易度：標準

近年の労働市場を踏まえたキャリア支援の考え方として、最も適切なものはどれか。

- ア：人手不足の業界には本人の希望にかかわらず就職を勧める
- イ：労働力供給の制約や人手不足も踏まえ、本人の希望と能力を確認しながら、学び直しや職業移動を含む選択肢を検討する
- ウ：人手不足があるため、能力開発よりも現職への固定を優先する
- エ：労働市場の情報は変化が大きいため、相談では一切扱わない

答え・解説正答：イ

ア：誤り。労働市場の需要だけで進路を決めず、本人の希望・適性・能力を尊重する必要がある。

イ：正しい。労働市場の変化を踏まえつつ、本人の主体性と能力開発を支えることが重要である。

ウ：誤り。人手不足や産業変化の局面では、むしろ能力開発やリスキリングも重要な選択肢となる。

エ：誤り。変化するからこそ、信頼できる最新情報を確認して相談に活用する必要がある。

総合解説：社会・経済動向は進路を一方的に決める材料ではなく、相談者の主体的な選択を支えるための重要な外部情報である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00031-1 社会的意義 > 社会・経済動向 | 難易度：標準

厚生労働省の労働経済分析を踏まえた、現在の雇用環境に関する理解として最も適切なものはどれか。

- ア・労働力は長期的に十分余剰であり、人材確保は主要な政策課題ではない
- イ・人手不足への対応は賃金以外の雇用管理を考慮する必要がない
- ウ・労働力供給の制約が課題となる中、生産性向上や人材確保、労働者の意識変化に対応した雇用管理が重要になっている
- エ・労働者の仕事観やキャリア意識は雇用管理と無関係である

答え・解説正答：ウ

ア：誤り。労働力供給の制約や人手不足が重要な課題として扱われている。

イ：誤り。継続就業や雇用管理、働き方など複数の観点が必要である。

ウ：正しい。令和7年版労働経済の分析は、労働力供給制約、生産性向上、人材確保、企業と労働者の関係や意識変化を主要論点としている。

エ：誤り。労働者の意識変化への対応は雇用管理の重要な論点である。

総合解説：労働市場の構造変化は、個人のキャリア選択だけでなく企業の人材育成・定着施策にも影響する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00041-1 社会的意義 > 社会・経済動向 | 難易度：基礎

産業構造や技術の変化が大きい状況で、キャリアコンサルタントが職業情報を扱う際の姿勢として最も適切なものはどれか。

- ア・過去に有望だった職業は今後も同じ需要が続くとみなす
- イ・将来予測は不確実なので、職業情報を一切提供しない
- ウ・求人情数が多い職業を本人の価値観より優先して勧める
- エ・職業や必要能力に関する情報が変化し得ることを前提に、出典と時点を確認して相談者と検討する

答え・解説正答：エ

ア：誤り。産業構造や技術変化により職業需要や必要能力は変化する可能性がある。

イ：誤り。不確実性を説明しつつ、信頼できる情報を意思決定材料として提供する。

ウ：誤り。労働市場情報だけでなく、本人の価値観・能力・希望との適合を検討する。

エ：正しい。社会・経済動向は変化するため、情報の鮮度と根拠を確認し、相談者の自己理解と結びつけて使うことが望ましい。

総合解説：変動する労働市場では、情報を固定的事実として扱わず、出典・時点・不確実性を明示して支援に用いる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0005 1-1 社会的意義 > 社会・経済動向 | 難易度：標準

DXや自動化の進展をキャリア形成支援に結びつける説明として、最も適切なものはどれか。

- ア・仕事内容や求められる能力が変化する可能性を踏まえ、継続的な学習とキャリアの見直しを支援する
- イ・自動化が進めばすべての職業が同じ速度で消滅すると説明する
- ウ・デジタル化はIT職種だけの問題なので他職種では考慮しない
- エ・一度取得した職業能力は生涯変化しない前提で支援する

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。技術革新をキャリア形成支援に結びつける際は、変化への適応と継続的な能力開発を支える視点が重要である。
- イ：誤り。技術の影響は職種・業務ごとに異なり、一律の断定は適切でない。
- ウ：誤り。デジタル技術は幅広い産業・職種の業務内容や必要能力に影響し得る。
- エ：誤り。職業能力は環境変化や経験に応じて更新・開発する必要がある。

総合解説：技術革新に対する支援では、過度な断定を避け、変化に備えた継続学習と主体的なキャリア管理を促す。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0006 1-1 社会的意義 > 社会・経済動向 | 難易度：応用

キャリアの多様化がキャリアコンサルティングに与える影響として、最も適切なものはどれか。

- ア・相談対象は新卒学生に限定されるようになる
- イ・対象者や活動領域が多様化し、就業中・求職中・教育段階など状況に応じた支援が求められる
- ウ・標準的な一つの職業経路を全員に提示することが重要になる
- エ・組織内で働く人へのキャリア支援の必要性は低下する

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。キャリア支援の対象は学生だけではなく、働く人、求職者等にも広がっている。
- イ：正しい。公式出題範囲は、キャリアの多様化や社会的ニーズを背景に活動領域が多様化していることの理解を求めている。
- ウ：誤り。多様化したキャリアでは、個々の状況・価値観・能力に応じた支援が必要である。
- エ：誤り。企業内のキャリア形成支援も重要な活動領域である。

総合解説：キャリアの多様化は、支援対象と支援場面の多様化につながるため、個別性の高い支援が必要になる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0007 1-1 社会的意義 > 社会・経済動向 | 難易度：標準

雇用・失業情勢を把握する代表的な指標として、公式試験範囲に明示されている組合せはどれか。

- ア・消費者物価指数と平均寿命
- イ・出生率と住宅着工件数
- ウ・有効求人倍率と完全失業率
- エ・企業倒産件数と国際収支だけ

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。これらは経済・人口をみる指標ではあるが、公式試験範囲で雇用・失業情勢の代表例として挙げられた組合せではない。
- イ： 誤り。雇用・失業情勢を直接表す代表指標の組合せではない。
- ウ： 正しい。公式試験範囲は、最近の労働市場や雇用動向を示す例として有効求人倍率と完全失業率を挙げている。
- エ： 誤り。これらだけでは労働市場の雇用・失業情勢を適切に把握できない。

総合解説：キャリア支援では、個人要因だけでなく労働市場の客観的指標も理解しておく必要がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0008 1-1 社会的意義 > 社会・経済動向 | 難易度：基礎

育児、介護、転職などのライフイベントが増減・重複し得る現代のキャリア支援として、最も適切な考え方はどれか。

- ア・仕事を切り離し、家族や生活上の役割は相談に含めない
- イ・一度決めた職業計画はライフイベントが生じても変更しない
- ウ・ライフイベントがある場合は本人の意思決定より支援者の判断を優先する
- エ・職業上の選択を生活上の役割や中長期の見通しと関連づけて検討する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。生活上の役割や出来事は職業選択や能力開発に影響し得る。
- イ： 誤り。状況変化に応じてキャリア・プランを見直す必要がある。
- ウ： 誤り。最終的な意思決定は相談者本人が行うことが前提である。
- エ： 正しい。キャリア形成は職業生活だけで完結せず、ライフイベントや役割の変化も含めて中長期で捉える必要がある。

総合解説：キャリア形成は長期的かつ生活全体と関係するため、ライフイベントを踏まえた柔軟な見直しが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00091-1 社会的意義 > 社会・経済動向 | 難易度：標準

2026年度のキャリアコンサルタント試験における時事的問題の扱いについて、最も適切なものはどれか。

ア・法令基準日は2026年4月1日だが、キャリアコンサルティングに関連する時事的知識は基準日にかかわらず出題される可能性がある

イ・すべての時事情報は2026年4月1日以後のものを出題してはならない

ウ・時事問題は試験範囲から完全に除外されている

エ・法令基準日があるため、労働市場の最新動向を学ぶ必要はない

答え・解説正答：ア

ア：正しい。試験実施団体は、法令基準日と時事的問題の扱いを区別して案内している。

イ：誤り。時事的な関連知識は基準日にかかわらず出題される可能性がある。

ウ：誤り。公式案内は時事的問題の出題可能性を明記している。

エ：誤り。法令基準日と労働市場等の最新動向は別に扱う必要がある。

総合解説：法令の適用時点と時事的知識の対象時点を混同しないことが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00101-1 社会的意義 > 社会・経済動向 | 難易度：応用

景気や雇用環境の変化が大きい時期に、相談者が「今人気の職業なら絶対に将来も安泰ですよ」と尋ねた。最も適切な対応はどれか。

ア・人気がある職業なら将来も安泰だと断言する

イ・現在の需要を確認しつつ、将来には不確実性があることを説明し、本人の強み・価値観・学習可能性も含めて選択肢を検討する

ウ・将来予測はできないため、職業情報は一切扱わない

エ・本人の希望を確認せず、求人倍率が最も高い職業に決める

答え・解説正答：イ

ア：誤り。産業構造や技術の変化があるため、将来の安定を断定することは適切でない。

イ：正しい。労働市場情報は重要だが、将来を断定せず、本人の自己理解や能力開発可能性と統合して意思決定を支援する。

ウ：誤り。不確実性を明示したうえで、現在の信頼できる情報を活用する。

エ：誤り。キャリアコンサルティングは相談者の主体的意思決定を支えるものである。

総合解説：社会・経済動向は「正解の職業」を決めるためではなく、相談者が現実的な選択肢を比較するための材料として用いる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0011 1-1 社会的意義 > キャリア形成支援の必要性 | 難易度：基礎

キャリア形成支援が必要とされる基本的な理由として、最も適切なものはどれか。

- ア．企業が従業員の職業人生をすべて決定する必要があるから
- イ．一度就職すれば職業能力の更新は不要になるから
- ウ．社会・経済環境の変化の中で、個人が生涯を通じて主体的に職業生活を設計し、必要な能力を開発していくことが重要だから
- エ．キャリア形成は退職直前だけ考えればよいから

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。個人の自立・自律を支えることがキャリア形成支援の中心である。
- イ： 誤り。技術や仕事の変化に応じ、継続的な学び直しが必要となり得る。
- ウ： 正しい。主体的な生涯キャリア形成と能力開発を支えることが重要である。
- エ： 誤り。キャリア形成は職業生涯を通じた継続的な課題である。

総合解説：キャリア形成支援は、変化する環境の中で個人が自らキャリアを考え、学び、選択できるようにするために必要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0012 1-1 社会的意義 > キャリア形成支援の必要性 | 難易度：標準

主体的なキャリア形成を支援する際の基本姿勢として、最も適切なものはどれか。

- ア．支援者が最も望ましい職業を決めて指示する
- イ．本人が迷っている場合は自己理解を省略して求人を提示する
- ウ．相談者の意思より所属組織の都合を常に優先する
- エ．相談者が自ら選択・決定できるよう、自己理解・仕事理解・能力開発の検討を支援する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。キャリアコンサルタントは相談者に代わって進路を決定する立場ではない。
- イ： 誤り。迷いがあるほど、自己理解や仕事理解を丁寧に深める必要がある。
- ウ： 誤り。組織との関係も考慮するが、相談者の尊重と主体性が基本である。
- エ： 正しい。主体的なキャリア形成では、相談者自身の意思決定を支えることが基本となる。

総合解説：支援の目的は「正解を与えること」ではなく、相談者が自己理解と現実理解をもとに自分で選択できる状態をつくることである。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00131-1 社会的意義 > キャリア形成支援の必要性 | 難易度：標準

リカレント教育やリスクリングとキャリア形成支援の関係として、最も適切なものはどれか。

- ア 本人の中長期的なキャリア目標と必要能力を整理したうえで、適切な学び直しを検討する
- イ 学び直しは目的を問わず資格数を増やすことが中心である
- ウ リスクリングでは本人の職業経験を考慮する必要がない
- エ 教育訓練はキャリア形成とは別の活動なので相談対象に含まれない

答え・解説 正答：ア

ア：正しい。能力開発はキャリア・プランや目標と結びつけて検討することが重要である。

イ：誤り。資格取得そのものではなく、目標達成に必要な知識・技能の習得が重要である。

ウ：誤り。既存の経験・能力の棚卸しは学習課題を定める上で重要である。

エ：誤り。職業能力の開発・向上はキャリアコンサルティングの定義にも含まれる。

総合解説：学び直しはキャリア目標と結びつけ、現在の能力と必要能力の差を踏まえて選択する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00141-1 社会的意義 > キャリア形成支援の必要性 | 難易度：基礎

長年同じ会社で働いてきた相談者が、事業再編を機に今後の働き方を考えたいと相談した。支援として最も適切なものはどれか。

- ア 再編後も同じ仕事を続けるよう説得する
- イ これまでの経験・能力・価値観を棚卸しし、社内外の選択肢や必要な能力開発を本人と検討する
- ウ 過去の経験は新しい仕事では使えないと決めつける
- エ 本人の希望を聞かず、求人が多い職種だけを紹介する

答え・解説 正答：イ

ア：誤り。本人の希望や状況を確認せず特定の選択を押し付けるのは適切でない。

イ：正しい。環境変化の局面では、経験の棚卸し、自己理解、仕事理解、能力開発を統合して支援する。

ウ：誤り。経験から得た移転可能な能力を見いだすことも重要である。

エ：誤り。労働市場情報だけでなく、本人の価値観・能力・希望を踏まえる必要がある。

総合解説：キャリア形成支援は、変化に直面した際に過去の経験を再評価し、今後の選択肢と学習課題を明確化する役割を持つ。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0015 1-1 社会的意義 > キャリア形成支援の必要性 | 難易度：標準

個人のキャリア形成支援と企業の人材育成の関係について、最も適切なものはどれか。

- ア：個人のキャリア形成は完全に私的な問題であり企業は関与すべきでない
- イ：企業がキャリアを決めれば個人の主体性を考える必要はない
- ウ：個人の自律的なキャリア形成を支えつつ、組織側も能力開発機会や対話の場を整えることが重要である
- エ：企業内支援では本人の希望より人事命令だけを扱えばよい

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。企業には人材育成やキャリア形成支援を行う重要な役割がある。
- イ： 誤り。キャリア形成では本人の主体性・自律性が重視される。
- ウ： 正しい。個人の主体性と組織の支援環境の双方が重要である。
- エ： 誤り。本人の価値観や希望を理解し、組織との接点を検討する必要がある。

総合解説：キャリア形成支援は、個人の自律と組織の人材育成を対立させるのではなく、両者のよりよい関係を築くことを目指す。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0016 1-1 社会的意義 > キャリア形成支援の必要性 | 難易度：応用

キャリア形成の見通しが持てない労働者への支援として、最も適切なものはどれか。

- ア：見通しは本人だけで考える問題なので相談支援は不要と伝える
- イ：長期目標が決まるまで短期的な行動は一切考えない
- ウ：不安をなくすため将来の職業を支援者が確定する
- エ：これまでの経験や強みを整理し、今後の役割・学習・職業選択について具体的な見通しを一緒に検討する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。キャリアコンサルティングはまさに職業生活設計等に関する相談支援を行う。
- イ： 誤り。中長期の方向性と短期的な行動を往復しながら整理することができる。
- ウ： 誤り。意思決定の主体は相談者である。
- エ： 正しい。自己理解と将来展望をつなぎ、実行可能な行動に落とし込む支援が有効である。

総合解説：キャリアの見通しを高めるには、過去の経験、現在の能力、将来の目標を結びつけて具体化する支援が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00171-1 社会的意義 > キャリア形成支援の必要性 | 難易度：標準

キャリア形成支援において「自己理解」と「仕事理解」の双方が必要な理由として、最も適切なものはどれか。

- ア 本人の特性や価値観と、職業・職場の要求や機会を照らし合わせて現実的な選択を行うため
- イ 自己理解が十分なら職業情報は不要だから
- ウ 仕事理解が十分なら本人の価値観は考慮しなくてよいから
- エ 両者を把握すれば支援者が自動的に進路を決定できるから

答え・解説正答：ア

ア：正しい。キャリア選択では、自己と仕事・環境の双方を理解し、その関係を検討することが重要である。

イ：誤り。自己理解だけでは、実際の職業要件や機会を判断できない。

ウ：誤り。本人の価値観・興味・能力を無視した選択は適切でない。

エ：誤り。情報を統合して最終的に意思決定するのは相談者本人である。

総合解説：自己理解と仕事理解を統合して選択肢を検討することは、古典的な職業選択理論から現代のキャリア支援まで共通する重要な視点である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00181-1 社会的意義 > キャリア形成支援の必要性 | 難易度：基礎

キャリア形成支援を行う際、相談者の年齢や雇用形態、生活状況が異なる場合の考え方として最も適切なものはどれか。

- ア 年齢が同じなら同じキャリア課題を持つとみなす
- イ 共通の支援枠組みを持ちつつ、相談者ごとの状況・課題・資源に応じて支援内容を調整する
- ウ 正社員以外には長期的なキャリア形成支援は不要とする
- エ 個人差が大きいため体系的な支援方法は一切使わない

答え・解説正答：イ

ア：誤り。同年齢でも経験、役割、価値観、環境は異なる。

イ：正しい。キャリア支援では個性を尊重しつつ、理論や支援過程を適切に活用する。

ウ：誤り。雇用形態にかかわらず主体的なキャリア形成支援は重要である。

エ：誤り。理論や枠組みを機械的に当てはめず、個性に応じて活用することが重要である。

総合解説：キャリア形成支援では、一般的な理論・制度知識と相談者固有の事情を組み合わせる判断する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0019 1-1 社会的意義 > キャリア形成支援の必要性 | 難易度：標準

キャリア形成支援と能力開発を結びつける際の順序として、最も適切なものはどれか。

- ア：最初に受講する講座を決め、その後で目的を考える
- イ：人気資格を選び、本人の目標は後から合わせる
- ウ：目標や必要能力を整理し、現在の能力とのギャップを確認したうえで学習手段を選ぶ
- エ：能力開発の効果は確認せず、受講回数だけを増やす

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。目的と必要能力が不明確なままでは、学習手段の適否を判断しにくい。
- イ： 誤り。学習は本人の目標・課題を起点に検討する。
- ウ： 正しい。能力開発はキャリア目標に即して計画し、必要な知識・技能を明確にして行う。
- エ： 誤り。学習成果や目標達成への寄与を評価し、必要に応じて見直すことが重要である。

総合解説：能力開発はそれ自体が目的ではなく、キャリア・プラン実現の手段として位置づける。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0020 1-1 社会的意義 > キャリア形成支援の必要性 | 難易度：応用

キャリア形成支援を公的な職業訓練や各種支援制度と組み合わせる考え方として、最も適切なものはどれか。

- ア：キャリアコンサルティングだけで全ての課題を解決すべきである
- イ：制度利用を勧めると主体性が失われるため情報提供しない
- ウ：支援制度は相談者自身が探すべきであり、支援者は扱わない
- エ：相談で明らかになった課題に応じ、必要な制度や専門機関につなぐことで総合的に支援する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。支援者の任務には限界があり、必要に応じて他制度・専門機関と連携する。
- イ： 誤り。選択肢として制度情報を提供し、本人が主体的に選べるよう支援する。
- ウ： 誤り。必要な情報提供や適切な機関への橋渡しは重要な支援である。
- エ： 正しい。キャリアコンサルティングは他の能力開発支援等と相まって行われることが重要である。

総合解説：キャリア形成支援は相談だけで完結させず、訓練、雇用支援、専門機関等と適切に連携して実効性を高める。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0021 1-1 社会的意義 > キャリアコンサルティングの役割・意義 | 難易度：基礎

厚生労働省が示す「キャリアコンサルティング」の定義として最も適切なものはどれか。

- ア．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こと
- イ．求人を紹介し採用の可否を決定することだけ
- ウ．企業の人事評価を代行し配置を決定すること
- エ．心理療法を用いて精神疾患を治療すること

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。厚生労働省が示すキャリアコンサルティングの法令上の定義に対応する。
- イ：誤り。キャリアコンサルティングは求人紹介だけに限定されない。
- ウ：誤り。人事配置の決定そのものがキャリアコンサルティングの定義ではない。
- エ：誤り。医療行為や心理治療を行うことがキャリアコンサルティングの定義ではない。

総合解説：キャリアコンサルティングは職業選択、職業生活設計、職業能力の開発・向上に関する相談支援である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0022 1-1 社会的意義 > キャリアコンサルティングの役割・意義 | 難易度：標準

キャリアコンサルティングの役割について、公式試験範囲に沿った説明として最も適切なものはどれか。

- ア．職業以外の価値観や生活上の意味は一切扱わない
- イ．職業を中心としつつ、生き甲斐や働き甲斐も含めたキャリア形成を支援する
- ウ．相談者の収入を最大化することだけを目的とする
- エ．企業の人員配置の効率化だけを目的とする

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。キャリア形成は働く意味や生活上の役割とも関連し得る。
- イ：正しい。公式範囲では、職業を中心にしながら生き甲斐・働き甲斐を含めたキャリア形成支援が明示されている。
- ウ：誤り。収入は一要素であり、キャリア形成支援の目的を収入最大化に限定できない。
- エ：誤り。個人のキャリア形成支援が中心であり、組織との共生も視野に入れる。

総合解説：キャリアコンサルティングは、単なる就職斡旋ではなく、相談者が働くことの意味や将来像を考える支援も含む。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0023 1-1 社会的意義 > キャリアコンサルティングの役割・意義 | 難易度：標準

キャリアコンサルティングが目指す「自立・自律」の支援として、最も適切なものはどれか。

- ア．相談者の代わりに支援者が重要な意思決定を行う
- イ．自律とは他者から一切支援を受けないことだと説明する
- ウ．相談者が自らキャリアを考え、情報を集め、選択し、必要に応じて見直せるように支援する
- エ．一度決めた進路を変更しないよう促す

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。本人の意思決定能力を高めることと逆行する。
- イ： 誤り。必要な支援や資源を主体的に活用することも自律的なキャリア管理に含まれる。
- ウ： 正しい。自立・自律の支援とは、本人が主体的にキャリアマネジメントできるようになることを支えることである。
- エ： 誤り。環境や本人の状況に応じて見直すことも自律的なキャリア管理である。

総合解説：キャリアコンサルティングは依存を生むことではなく、相談者の自己決定力とキャリアマネジメント力を高めることを目指す。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0024 1-1 社会的意義 > キャリアコンサルティングの役割・意義 | 難易度：基礎

個人と組織の関係におけるキャリアコンサルティングの意義として、最も適切なものはどれか。

- ア．個人の希望を組織に必ず優先させること
- イ．組織の都合を個人に一方的に受け入れさせること
- ウ．個人と組織の利害は必ず対立するという前提で支援すること
- エ．個人の希望や成長と組織の役割・機会を対話で結びつけ、双方が持続的に関係を築けるよう支援する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。個人の希望を尊重しつつ、組織の現実や役割も考慮する。
- イ： 誤り。相談者の主体性を損なう。
- ウ： 誤り。両者の接点や共生可能性を探ることが重要である。
- エ： 正しい。公式範囲は、個人と組織との共生の関係をつくるうえでキャリアコンサルティングが重要とする。

総合解説：企業内キャリア支援では、個人と組織のどちらか一方に偏らず、双方の持続的な関係形成を支える視点が必要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0025 1-1 社会的意義 > キャリアコンサルティングの役割・意義 | 難易度：標準

キャリアコンサルティングの活動範囲について、最も適切なものはどれか。

- ア・個人相談だけでなく、教育・普及活動や組織・環境への働きかけも含まれる
- イ・個人との1対1相談だけに限定される
- ウ・教育研修の企画はキャリアコンサルタントの活動に含まれない
- エ・組織への働きかけは倫理上常に禁止される

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。公式試験範囲に明示されている。
- イ：誤り。個人支援以外の教育・普及、組織への働きかけも役割に含まれる。
- ウ：誤り。主体的キャリア形成等に関する教育研修の企画・運営も範囲に含まれる。
- エ：誤り。相談者の課題の背景に組織環境がある場合、適切な働きかけが重要になる。

総合解説：キャリアコンサルティングは個人面談を核としつつ、教育・普及、環境調整、組織への働きかけまで含む広い専門活動である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0026 1-1 社会的意義 > キャリアコンサルティングの役割・意義 | 難易度：応用

キャリアコンサルティングを受けた人に期待される効果として、厚生労働省の説明に最も合致するものはどれか。

- ア・相談者が職業選択をすべて支援者に任せられるようになること
- イ・自分の適性・能力・関心への気づきと仕事理解を深め、自分に合った仕事を主体的に選べるようになること
- ウ・どの相談者も必ず希望する職業に就職できること
- エ・一度の相談で生涯のキャリアが確定すること

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。相談者の主体性を高めることが目的である。
- イ：正しい。厚生労働省は自己理解と仕事理解を深め、主体的な職業選択につなげる効果を示している。
- ウ：誤り。キャリアコンサルティングは特定の結果を保証するものではない。
- エ：誤り。キャリアは変化し得るため、必要に応じて継続的に見直す。

総合解説：キャリアコンサルティングの効果は、自己理解・仕事理解・主体的意思決定の促進として捉えることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0027 1-1 社会的意義 > キャリアコンサルティングの役割・意義 | 難易度：標準

企業が従業員にキャリアコンサルティングの機会を提供する効果として、最も適切なものはどれか。

- ア：必ず離職者をゼロにできる
- イ：人事評価を不要にできる
- ウ：職場定着や働く意義の再認識、人材育成上の課題把握などにつながる可能性がある
- エ：従業員の希望をすべて配置に反映できる

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。キャリアコンサルティングは特定の結果を保証しない。
- イ： 誤り。キャリアコンサルティングと人事評価は異なる機能を持つ。
- ウ： 正しい。厚生労働省は企業内でのキャリアコンサルティングの期待効果として定着、意義の再認識、人材育成上の課題把握等を示している。
- エ： 誤り。組織には制約があり、希望が必ず実現するわけではない。

総合解説：企業内でのキャリアコンサルティングは、個人の成長支援に加えて組織の人材育成や定着にも資する可能性がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0028 1-1 社会的意義 > キャリアコンサルティングの役割・意義 | 難易度：基礎

相談者が転職の可否を支援者に決めてほしいと強く求めている。キャリアコンサルタントの対応として最も適切なものはどれか。

- ア：専門家として転職すべきか否かを代わりに決定する
- イ：責任を避けるため相談を直ちに終了する
- ウ：企業側の希望を確認し、その内容だけで決める
- エ：判断材料を整理し、相談者自身が納得して意思決定できるよう支援する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。自己決定を奪うことになり、キャリア自律の支援に反する。
- イ： 誤り。意思決定を支えることが重要な支援課題である。
- ウ： 誤り。相談者本人の価値観・状況・希望を中心に検討する必要がある。
- エ： 正しい。キャリアコンサルティングでは、最終的な意思決定は相談者自身が行うことを前提とする。

総合解説：支援者は決定者ではなく、相談者が判断可能になるよう情報と自己理解を整理する促進者である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0029 1-1 社会的意義 > キャリアコンサルティングの役割・意義 | 難易度：標準

キャリアコンサルティングと他の支援サービスとの関係について、最も適切なものはどれか。

- ア．能力開発支援や就労支援などと必要に応じて連携し、相談者の課題に応じた支援を構成する
- イ．他サービスを利用するとキャリアコンサルティングの専門性が失われる
- ウ．キャリアコンサルタントは全分野の専門家として単独で完結すべきである
- エ．相談者が他機関を利用している場合はキャリア相談を行ってはならない

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。公式範囲は、キャリアコンサルティングが様々な能力開発支援等と相まって行われる必要性を示す。
- イ：誤り。適切な連携は支援の質を高める。
- ウ：誤り。専門性には限界があり、必要に応じて連携する。
- エ：誤り。役割分担を確認しながら連携して支援できる。

総合解説：キャリアコンサルティングは単独完結型ではなく、必要な資源や専門機関とつながることで総合的な支援となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0030 1-1 社会的意義 > キャリアコンサルティングの役割・意義 | 難易度：応用

キャリアコンサルティングの社会的意義を最も適切に表すものはどれか。

- ア．企業の人員不足を埋めるため個人を特定職種へ誘導すること
- イ．個人が自らのキャリアを主体的に形成できるよう支援し、その過程を通じて個人と組織・社会のよりよい関係形成にも寄与すること
- ウ．相談者の人生上の選択を専門家が代行すること
- エ．職業に関する悩みを持つ人を一律の適性検査だけで分類すること

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。労働需要だけを優先して本人の主体性を損なうことは適切でない。
- イ：正しい。個人の自立・自律と個人・組織の共生の双方が公式に重視されている。
- ウ：誤り。自己決定を支えることが役割である。
- エ：誤り。キャリア支援は検査だけでなく対話、情報、環境理解等を統合して行う。

総合解説：社会的意義は、個人の主体的なキャリア形成を中核に、組織・社会との関係の改善へ広がる点にある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0031

1-2 特性・職業選択理論 > パーソنز・ホランド | 難易度：基礎

パーソンズが『Choosing a Vocation』で示した賢明な職業選択の3要素として、最も適切な組合せはどれか。

- ア：性格検査、知能検査、面接の3つだけ
- イ：学歴、年齢、収入の3つだけ
- ウ：自己の理解、職業の要件・条件に関する知識、両者の関係についての適切な推論
- エ：求人票、企業規模、通勤時間の3つだけ

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。検査や面接は手段になり得るが、パーソンズが示した3要素そのものではない。

イ： 誤り。自己理解と職業理解の範囲はこれらに限定されない。

ウ： 正しい。パーソンズは自己理解、職業世界の理解、両者を結びつける推論を重視した。

エ： 誤り。職業情報の一部にすぎず、自己理解と統合的推論が欠けている。

総合解説：パーソンズの枠組みは、自己を知ること、仕事を知ること、両者を合理的に結びつけることの3点で構成される。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0032

1-2 特性・職業選択理論 > パーソنز・ホランド | 難易度：標準

パーソンズの考え方に照らして、職業選択支援で不足している状態として最も典型的なものはどれか。

- ア：自己理解と職業理解の両方を行い、両者の関係を検討している
- イ：複数の職業情報を比較し、本人の強みとの適合を考えている
- ウ：本人の価値観と職業条件の双方を確認している
- エ：相談者の興味や能力は整理できているが、希望職種の仕事内容や必要能力をほとんど調べていない

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。これはパーソンズの3要素に沿った進め方である。

イ： 誤り。職業理解と自己理解の統合に当たる。

ウ： 誤り。双方を照合することは適切である。

エ： 正しい。自己理解だけでは不十分で、職業の要件や条件に関する知識が必要である。

総合解説：パーソンズの枠組みでは、自己理解だけでも職業情報だけでも足りず、その両方と関係づけが必要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0033 1-2 特性・職業選択理論 > パーソنز・ホランド | 難易度：標準

パーソンズの第3の要素である「両者の関係についての推論」に最も近い支援はどれか。

- ア・ 相談者の強み・興味と、複数職種の要求・条件を比較し、どの選択肢がより適合するか本人と検討する
- イ・ 適性検査の点数だけで職業を決定する
- ウ・ 求人件数が最多の職種を無条件に勧める
- エ・ 本人の希望だけを聞き、職業要件は確認しない

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。自己に関する事実と職業に関する事実を関係づけて判断することが第3要素に対応する。
- イ： 誤り。単一の検査結果だけでは自己と職業の関係を十分に推論できない。
- ウ： 誤り。労働需要だけで本人との適合を判断していない。
- エ： 誤り。職業理解が欠けている。

総合解説：パーソンズ理論の核心は、自己情報と職業情報を別々に集めるだけでなく、両者を結びつけて考える点にある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0034 1-2 特性・職業選択理論 > パーソنز・ホランド | 難易度：基礎

特性因子論的な職業選択支援の基本発想として、最も適切なものはどれか。

- ア・ 年齢だけで職業適性を決定する
- イ・ 個人の特性と職業・環境側の要件や特徴を把握し、その適合を検討する
- ウ・ 職業環境の違いを考慮せず本人の性格だけを見る
- エ・ 職業選択は偶然だけで決まるため情報収集を行わない

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。個人特性は年齢だけでは捉えられない。
- イ： 正しい。特性因子論は、個人側と職業側の特徴を把握し、両者の適合を考えるアプローチである。
- ウ： 誤り。職業側の要件や環境の理解も必要である。
- エ： 誤り。自己と職業に関する情報を重視するアプローチである。

総合解説：特性因子論は、個人の特性と職業側の特徴の適合という視点を職業選択支援に導入した。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0035 1-2 特性・職業選択理論 > パーソンズ・ホランド | 難易度：標準

パーソンズの考え方を現代のキャリアコンサルティングに活用する際の留意点として、最も適切なものはどれか。

- ア．一度適合した職業は生涯変わらないとみなす
- イ．支援者が適合度を計算すれば本人の意思は不要とする
- ウ．適合を検討する枠組みとして活用しつつ、キャリアが変化・発達することや本人の主体性も考慮する
- エ．自己理解は生得的特性だけに限定する

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。本人も職業環境も変化し得る。
- イ： 誤り。最終的な意思決定は本人が行う。
- ウ： 正しい。古典理論は有用な枠組みだが、現代では発達・環境変化・自己決定なども統合して活用する。
- エ： 誤り。興味、価値観、経験、能力など多面的に捉える必要がある。

総合解説：理論は機械的に当てはめず、相談者の発達や環境変化を踏まえて支援の道具として用いる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0036 1-2 特性・職業選択理論 > パーソンズ・ホランド | 難易度：応用

ホランドのRIASECモデルを構成する6タイプとして正しいものはどれか。

- ア．身体的・知的・情緒的・社会的・経済的・道徳的
- イ．安定的・挑戦的・自律的・奉仕的・管理的・生活的
- ウ．成長・探索・確立・維持・下降・移行
- エ．現実的・研究的・芸術的・社会的・企業的・慣習的

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。ホランドの6タイプではない。
- イ： 誤り。これはキャリア・アンカーに近い語を混ぜたもので、RIASECではない。
- ウ： 誤り。スーパーの発達段階に近い概念である。
- エ： 正しい。Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventionalの6タイプである。

総合解説：RIASECの6タイプは、人と職業環境の双方を記述するために用いられる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0037

1-2 特性・職業選択理論 > パーソンズ・ホランド | 難易度：標準

ホランドのRIASECで、人を教える、援助する、相談に乗るなどの活動を好む傾向と最も関連するタイプはどれか。

- ア：社会的（Social）
- イ：現実的（Realistic）
- ウ：研究的（Investigative）
- エ：慣習的（Conventional）

答え・解説

正答：ア

ア：正しい。Socialは、人との関わり、援助、教育、相談などを好む傾向と関連する。

イ：誤り。Realisticは、機械・道具・物を扱う実際の活動への関心を中心である。

ウ：誤り。Investigativeは、分析、探究、科学的問題解決への関心を中心である。

エ：誤り。Conventionalは、秩序立った手続、データ、事務的活動への関心を中心である。

総合解説：RIASECのタイプは職業名を固定的に決めるラベルではなく、好む活動や環境の傾向を整理する枠組みである。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0038

1-2 特性・職業選択理論 > パーソンズ・ホランド | 難易度：基礎

ホランドのRIASECで、科学的・分析的な課題を探究し、理解や問題解決を好む傾向と最も関連するタイプはどれか。

- ア：企業的（Enterprising）
- イ：研究的（Investigative）
- ウ：社会的（Social）
- エ：現実的（Realistic）

答え・解説

正答：イ

ア：誤り。Enterprisingは、説得、リーダーシップ、事業的活動への関心を中心である。

イ：正しい。Investigativeは分析、科学、探究、問題解決への関心と関連する。

ウ：誤り。Socialは、援助・教育・対人活動への関心を中心である。

エ：誤り。Realisticは、道具・機械・物を扱う実際の活動への関心を中心である。

総合解説：Investigativeは「考える・調べる・分析する」活動を好む傾向として整理できる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00391-2 特性・職業選択理論 > パーソنز・ホランド | 難易度：標準

ホランドのRIASECで、他者を説得したり、リーダーシップを発揮したり、事業的な目標を追求する活動と最も関連するタイプはどれか。

- ア・芸術的 (Artistic)
- イ・慣習的 (Conventional)
- ウ・企業的 (Enterprising)
- エ・研究的 (Investigative)

答え・解説正答：ウ

ア：誤り。Artisticは創造性や表現、非定型的活動への関心を中心である。

イ：誤り。Conventionalは秩序、手続、データ処理などへの関心を中心である。

ウ：正しい。Enterprisingは、説得、指導、リーダーシップ、事業的活動への関心と関連する。

エ：誤り。Investigativeは探究・分析・科学的問題解決への関心を中心である。

総合解説：Enterprisingは人や組織に働きかけ、説得やリーダーシップを用いる活動への関心を表す。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00401-2 特性・職業選択理論 > パーソنز・ホランド | 難易度：応用

ホランド理論における「一致 (congruence)」の説明として、最も適切なものはどれか。

- ア・個人の年齢と勤続年数が一致していることを表す
- イ・同じ企業に長く勤めていること自体を表す
- ウ・6タイプの得点がすべて同じであることを表す
- エ・個人の興味・性格タイプと、職業環境のタイプがどの程度適合しているかを表す

答え・解説正答：エ

ア：誤り。年齢と勤続年数の関係ではない。

イ：誤り。勤続の長さそのものではなく、人と環境のタイプの適合を指す。

ウ：誤り。すべての得点が同じことは一致の定義ではない。

エ：正しい。ホランド理論では人と環境の適合が重要な概念である。

総合解説：ホランド理論では、個人のタイプと環境タイプの適合が職業満足や安定などと関連すると考える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0041

1-2 特性・職業選択理論 > パーソنز・ホランド | 難易度：基礎

ホランドの六角形モデルに関する説明として、最も適切なものはどれか。

- ア：六角形上で近接するタイプほど心理的に類似し、離れたタイプほど類似性が低いと考える
- イ：六角形の位置関係には理論的な意味がない
- ウ：向かい合うタイプほど最も類似すると考える
- エ：六角形は職業の給与水準だけを示す

答え・解説

正答：ア

ア：正しい。RIASECの六角形はタイプ間の類似性の関係を表現する。

イ：誤り。隣接・離隔の関係はタイプ間の類似性を考える手がかりとなる。

ウ：誤り。一般に隣接するタイプの方が類似性が高い。

エ：誤り。給与水準を表す図ではない。

総合解説：RIASECの六角形は、単なる6分類ではなくタイプ間の関係性も表す点が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0042

1-2 特性・職業選択理論 > パーソنز・ホランド | 難易度：標準

相談者のホランドコードが「S-E-A」であった。キャリアコンサルタントの活用方法として最も適切なものはどれか。

- ア：S-E-Aに対応する職業を一つだけ指定し、その職業以外を除外する
- イ：興味の傾向を示す一つの材料として、経験や価値観、能力、職業情報と併せて選択肢を検討する
- ウ：コードが示した結果を本人の希望より常に優先する
- エ：コードだけで採用可能性や職務遂行能力を確定する

答え・解説

正答：イ

ア：誤り。コードは複数の可能性を探索する手がかりであり、職業を一意に固定しない。

イ：正しい。RIASECは有用な探索材料だが、単独で進路を決定するものではない。

ウ：誤り。本人の主体性その他の情報を尊重する必要がある。

エ：誤り。興味タイプと能力・採用可能性は同一ではない。

総合解説：ホランド理論は探索を促す道具として使い、検査結果を決定論的に扱わないことが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0043 1-2 特性・職業選択理論 > シャイン・職業適応 | 難易度：基礎

シャインの「キャリア・アンカー」の説明として最も適切なものはどれか。

- ア．履歴書に記載する職歴の一覧
- イ．企業が設定する等級制度のこと
- ウ．職業上の選択を導き、本人が容易には手放したくない中核的な動機・価値・能力の自己概念
- エ．職業適性検査の偏差値そのもの

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。職歴の記録そのものではない。
- イ： 誤り。組織制度ではなく、個人のキャリア上の中核的価値等に関する概念である。
- ウ： 正しい。キャリア・アンカーは、キャリア上の選択を方向づける中核的な自己概念として扱われる。
- エ： 誤り。検査得点ではなく、経験を通じて形成される自己概念である。

総合解説：キャリア・アンカーは、何を得意と感じ、何を望み、何を大切にするかという自己概念が職業選択を方向づけるという考え方である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0044 1-2 特性・職業選択理論 > シャイン・職業適応 | 難易度：標準

専門性を深め、その専門分野で高い水準の仕事を続けることに強い価値を置く人に最も関連するキャリア・アンカーはどれか。

- ア．自律・独立
- イ．生活様式
- ウ．保障・安定
- エ．専門・職能別能力 (Technical/Functional Competence)

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。自分のやり方や裁量で働くことを重視するアンカーである。
- イ： 誤り。仕事と私生活を含む生活全体の統合を重視する。
- ウ： 誤り。雇用や生活の安定を重視する。
- エ： 正しい。特定分野の専門性や技術能力を高めることを重視するアンカーである。

総合解説：キャリア・アンカーは職位の高さではなく、本人がキャリアで譲りにくい価値・動機を見極めるために用いる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0045

1-2 特性・職業選択理論 > シャイン・職業適応 | 難易度：標準

組織の規則に縛られず、自分の裁量や方法で仕事を進めることを強く望む人に最も関連するキャリア・アンカーはどれか。

ア

自律・独立 (Autonomy/Independence)

イ

全般管理能力

ウ

奉仕・社会貢献

エ

保障・安定

答え・解説

正答：ア

ア：正しい。仕事の方法や時間などに自分の裁量を持つことを重視するアンカーである。

イ：誤り。組織全体を統合し、責任を負って管理することを重視する。

ウ：誤り。価値ある目的や社会への貢献を重視する。

エ：誤り。雇用や生活の安定性を重視する。

総合解説：自律・独立のアンカーが強い場合、役職や報酬だけでなく裁量の程度が重要な選択基準になり得る。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0046

1-2 特性・職業選択理論 > シャイン・職業適応 | 難易度：基礎

仕事上の成功だけでなく、家庭、地域、自己成長など生活全体を統合できる働き方を重視する人に最も関連するキャリア・アンカーはどれか。

ア

純粋な挑戦

イ

生活様式 (Lifestyle)

ウ

起業家的創造性

エ

専門・職能別能力

答え・解説

正答：イ

ア：誤り。困難な問題や競争を克服すること自体を重視する。

イ：正しい。仕事だけでなく生活全体との統合やバランスを重視するアンカーである。

ウ：誤り。新しい事業や製品・サービスを生み出すことを重視する。

エ：誤り。特定分野の専門性を深めることを重視する。

総合解説：生活様式のアンカーでは、キャリア選択を仕事単独ではなく生活全体の設計との関係で捉える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0047

1-2 特性・職業選択理論 > シャイン・職業適応 | 難易度：標準

難問の解決や強い競争相手との勝負など、「困難を克服すること自体」に強く動機づけられる人に最も関連するキャリア・アンカーはどれか。

- ア．保障・安定
- イ．生活様式
- ウ．純粋な挑戦（Pure Challenge）
- エ．奉仕・社会貢献

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。安定した雇用や予測可能性を重視する。

イ： 誤り。生活全体との統合を重視する。

ウ： 正しい。難しい課題や競争を克服すること自体に価値を置くアンカーである。

エ： 誤り。社会的価値や他者への貢献を重視する。

総合解説：同じ高難度の仕事でも、挑戦を価値とする人と安定を価値とする人では意味づけが異なるため、本人のアンカーを確認することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0048

1-2 特性・職業選択理論 > シャイン・職業適応 | 難易度：応用

ドーリスとロフクイストの職業適応理論（Theory of Work Adjustment: TWA）の中心概念として最も適切なものはどれか。

- ア．職業は幼少期の経験だけで決定されること
- イ．職業選択は6つの興味タイプだけで説明できること
- ウ．仕事への適応は給与額だけで決まること
- エ．個人と職場環境が相互に要求を満たす「対応（correspondence）」を形成・維持すること

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。TWAの中心概念ではない。

イ： 誤り。これはホランド理論に近い。

ウ： 誤り。能力、要求、価値、報酬・条件など複数の側面の対応を考える。

エ： 正しい。TWAは個人と環境の相互作用と対応を中心に据える。

総合解説：TWAでは、個人が環境の要求を満たすことと、環境が個人の要求を満たすことの双方向性が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00491-2 特性・職業選択理論 > シャイン・職業適応 | 難易度：標準

TWAにおける「満足（satisfaction）」と「満足性（satisfactoriness）」の関係として最も適切なものはどれか。

- ア・満足は個人が環境にどれだけ満たされているか、満足性は環境側が個人の働きにどれだけ満足しているかを表す
- イ・満足と満足性は全く同じ意味である
- ウ・満足は環境側、満足性は個人側の評価を表す
- エ・満足性は給与だけ、満足は職位だけを表す

答え・解説正答：ア

ア：正しい。TWAでは個人側のsatisfactionと環境側のsatisfactorinessを区別する。
イ：誤り。評価主体が異なる。
ウ：誤り。逆である。
エ：誤り。いずれも単一の条件に限定されない。

総合解説：TWAの理解では、個人と組織の双方の評価を区別して捉えることが重要である。
対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00501-2 特性・職業選択理論 > シャイン・職業適応 | 難易度：基礎

TWAでいう「職業適応（work adjustment）」の説明として最も適切なものはどれか。

- ア・入社時の研修期間だけを指す
- イ・個人と職場環境の対応を達成し、維持していく過程
- ウ・本人が職場の要求に一方的に従う過程だけを指す
- エ・転職して職場を変えることだけを指す

答え・解説正答：イ

ア：誤り。職業適応は入社時だけに限定されない。
イ：正しい。TWAではwork adjustmentを対応の達成・維持の過程として捉える。
ウ：誤り。個人と環境の双方が要求を持つ相互的な関係である。
エ：誤り。現職内での調整や環境側の変化も含み得る。

総合解説：職業適応は固定的な状態ではなく、個人と環境の対応を調整し続ける動的な過程である。
対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0051 1-2 特性・職業選択理論 > シャイン・職業適応 | 難易度：標準

ある社員は必要な技能を十分に備え、会社から高く評価されているが、本人は裁量の少なさや価値観の不一致に強い不満を感じている。TWAに照らした理解として最も適切なものはどれか。

- ア： 本人の満足も環境からの満足性も必ず高い
- イ： 本人の満足は高いが環境からの満足性は低い
- ウ： 環境から見た満足性は高い一方、本人の満足は低い可能性がある
- エ： 技能が高ければ価値観との不一致は職業適応に影響しない

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。両者は別の側面であり、一方が高くても他方が低いことがある。
- イ： 誤り。事例では会社から高く評価されているため、むしろ満足性は高いと考えられる。
- ウ： 正しい。会社の要求を満たしていても、環境が本人の価値・希望を満たさなければsatisfactionは低くなり得る。
- エ： 誤り。環境が本人の価値や希望を満たすかも重要である。

総合解説：TWAは「できる仕事か」だけでなく、「その職場が本人の価値や要求を満たしているか」も同時に見る。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0052 1-2 特性・職業選択理論 > シャイン・職業適応 | 難易度：応用

TWAを用いた支援として最も適切なものはどれか。

- ア： 本人の能力だけを測定し、職場環境は調べない
- イ： 本人が不満なら直ちに退職を勧める
- ウ： 会社が満足していれば本人の不満は支援対象にしない
- エ： 本人の能力と職務要求、本人の価値・希望と職場が提供する条件の双方を確認し、調整可能性を検討する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。環境側の要求と提供条件も重要である。
- イ： 誤り。まず不一致の内容と調整可能性を検討する。
- ウ： 誤り。個人のsatisfactionも職業適応の重要な側面である。
- エ： 正しい。TWAの双方向的な対応の考え方に沿った支援である。

総合解説：TWAは個人と環境の双方を診断し、どこに不一致があるかを具体化して支援するのに役立つ。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0053 1-2 特性・職業選択理論 > 動機づけ・職務満足 | 難易度：基礎

マズローの欲求理論に関する説明として最も適切なものはどれか。

- ア： 相対的に優勢な低次の欲求が満たされるにつれて、より高次の欲求が動機づけ上重要になり得ると考える
- イ： 人は常に一つの欲求だけを持ち、それが100%満たされるまで他の欲求は生じない
- ウ： すべての人で欲求の強さは生涯固定される
- エ： 欲求理論は職場環境とは無関係である

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。マズローは基本的欲求の優先関係と、満足以伴より高次の欲求の出現を論じた。
- イ： 誤り。実際には複数の欲求が同時に存在し、完全な100%満足を前提とする単純な機械モデルではない。
- ウ： 誤り。状況や満足度によって動機づけ上の優先性は変化し得る。
- エ： 誤り。仕事上の報酬・関係・成長機会等を考える際にも応用されてきた。

総合解説：マズロー理論は欲求の階層的な優先性を示すが、実務で機械的な固定順序として扱わないことが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0054 1-2 特性・職業選択理論 > 動機づけ・職務満足 | 難易度：標準

キャリア相談でマズローの欲求理論を活用する方法として最も適切なものはどれか。

- ア： 欲求段階を判定すれば最適職業が自動的に決まると考える
- イ： 相談者が現在の仕事で何を重視しているかを整理する一つの枠組みとして用い、個人差も確認する
- ウ： 全員が同じ時期に同じ高次欲求へ移行すると決めつける
- エ： 低次の欲求を持つ相談者は成長を望まないと判断する

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。職業選択は多面的で、欲求理論だけで決定できない。
- イ： 正しい。理論は価値やニーズを探索する補助線として使うのが適切である。
- ウ： 誤り。個人差や状況差を無視した機械的適用である。
- エ： 誤り。複数の欲求は併存し得る。

総合解説：動機づけ理論は相談者理解の枠組みとして有用だが、個人を固定的に分類する道具ではない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0055 1-2 特性・職業選択理論 > 動機づけ・職務満足 | 難易度：標準

ハーズバーグの二要因理論において、動機づけ要因に該当するものとして最も適切なものはどれか。

- ア．会社方針、監督、給与、対人関係、作業条件など
- イ．通勤距離だけ
- ウ．達成、承認、仕事そのもの、責任、成長など
- エ．福利厚生の有無だけ

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。これらは主に衛生要因として整理される。
- イ： 誤り。単独の通勤条件は動機づけ要因の代表ではない。
- ウ： 正しい。これらは仕事そのものに関係し、満足や動機づけに結びつく要因とされた。
- エ： 誤り。福利厚生は通常、仕事そのものの達成や成長とは異なる外的条件に位置づけられる。

総合解説：ハーズバーグは、満足を高める仕事そのものに関する要因と、不満を生じさせやすい環境条件を区別した。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0056 1-2 特性・職業選択理論 > 動機づけ・職務満足 | 難易度：基礎

ハーズバーグの二要因理論の理解として最も適切なものはどれか。

- ア．給与を上げれば必ず仕事そのものへの満足も最大化する
- イ．動機づけ要因が不足すると必ず衛生要因への不満が生じる
- ウ．衛生要因と動機づけ要因は完全に同一の概念である
- エ．衛生要因を改善すると不満の低減は期待できるが、それだけで強い仕事満足や内発的動機づけが生じるとは限らない

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。給与等の改善だけで達成感や成長感まで自動的に高まるとはしない。
- イ： 誤り。二種類の要因は区別して考える。
- ウ： 誤り。理論の中心は両者を区別する点にある。
- エ： 正しい。二要因理論では不満の低減と満足・動機づけを別次元として捉える。

総合解説：二要因理論を用いると、「不満を減らすこと」と「仕事のやりがいや満足を高めること」を分けて考えられる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0057 1-2 特性・職業選択理論 > 動機づけ・職務満足 | 難易度：標準

V.H.ブルーム（Victor H. Vroom）の期待理論（VIE理論）の基本的な考え方として最も適切なものはどれか。

- ア： 努力が成果につながる期待、成果が報酬につながる見込み、その報酬の価値が動機づけに関係する
- イ： 動機づけは性格だけで決まり、期待や報酬価値は関係しない
- ウ： 報酬の価値が高ければ努力が成果につながらなくても動機づけは常に最大になる
- エ： 動機づけは給与額だけで一意に決まる

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。VIEはExpectancy、Instrumentality、Valenceの関係で動機づけを捉える。
- イ： 誤り。期待理論は認知された見込みと結果価値を重視する。
- ウ： 誤り。努力→成果の期待が低ければ動機づけは弱くなり得る。
- エ： 誤り。金銭以外の結果価値や期待も含めて考える。

総合解説：期待理論では、望ましい結果があるだけでなく、「努力すれば成果が出る」「成果が望む結果につながる」と本人が認知できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0058 1-2 特性・職業選択理論 > 動機づけ・職務満足 | 難易度：応用

昇進を強く望む社員がいるが、「どれだけ努力しても評価基準が不明確で成果として認められない」と感じている。期待理論に照らした理解として最も適切なものはどれか。

- ア： 昇進を望んでいる以上、動機づけは必ず高い
- イ： 昇進の価値が高くても、努力や成果が望む結果につながる見込みが低ければ動機づけは弱くなり得る
- ウ： 努力と成果の関係に対する認知は動機づけと無関係である
- エ： 評価基準が不明確なほど期待は高まる

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。高いValenceだけでは十分でない。
- イ： 正しい。VIE理論では結果の価値だけでなく、期待と道具性の認知も重要である。
- ウ： 誤り。Expectancyは重要な要素である。
- エ： 誤り。むしろ努力と成果・報酬の結びつきが見えにくくなる可能性がある。

総合解説：期待理論は「欲しい報酬があるか」だけでなく、「自分の努力がそこにつながると信じられるか」を確認する視点を提供する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0059 1-2 特性・職業選択理論 > 動機づけ・職務満足 | 難易度：標準

ハックマンとオルダムの職務特性モデルで中心となる職務特性の組合せとして、最も適切なものはどれか。

- ア：給与、賞与、退職金、通勤費、福利厚生
- イ：年齢、勤続年数、学歴、性別、役職
- ウ：技能多様性、タスク完結性、タスク重要性、自律性、フィードバック
- エ：上司の性格、同僚数、社屋、制服、社名

答え・解説 正答：ウ

- ア：誤り。外的報酬・条件であり、5つの中核的職務特性ではない。
- イ：誤り。個人属性であり、職務特性ではない。
- ウ：正しい。職務特性モデルの5つの中核的職務特性である。
- エ：誤り。モデルの中核的職務特性ではない。

総合解説：職務特性モデルは、仕事そのものの設計が心理状態を通じて内発的動機づけや満足に影響するという考え方である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0060 1-2 特性・職業選択理論 > 動機づけ・職務満足 | 難易度：応用

仕事にやりがいを感じない相談者に職務特性モデルを参考に支援する場合、最も適切な問いかけはどれか。

- ア：給与額だけを確認し、それ以外の職務内容は扱わない
- イ：本人の性格だけを原因として職務設計は検討しない
- ウ：満足度は変えられないものとして現状受容だけを促す
- エ：仕事の裁量、仕事全体への関与、仕事の意義、必要な技能の幅、成果について得られるフィードバックを確認する

答え・解説 正答：エ

- ア：誤り。モデルは仕事そのものの構造に焦点を当てる。
- イ：誤り。職務側の特徴も重要である。
- ウ：誤り。職務再設計や役割調整による改善可能性を検討できる。
- エ：正しい。5つの中核的職務特性に沿って仕事そのものを診断することができる。

総合解説：職務満足を考える際は、外的条件だけでなく、裁量・意義・フィードバックなど仕事そのものの設計も重要な観点となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0061 1-3 発達・トランジション> スーパー | 難易度：基礎

スーパー（Super）のキャリア発達理論における「キャリア」の捉え方として、最も適切なものはどれか。

- ア：人生の各時期に担う諸役割の組合せと、その役割が時間の中で展開する過程として捉える
- イ：最初に選んだ職業名だけで生涯のキャリアを定義する
- ウ：職務上の昇進回数だけでキャリアを評価する
- エ：職業興味の6類型だけでキャリア全体を説明する

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。スーパーはキャリアを、人生の中で担う役割の組合せとその時間的な連なりとして捉え、職業だけに限定しない。
- イ：誤り。スーパーの理論は生涯発達を重視し、キャリアを一度の職業選択に固定しない。
- ウ：誤り。昇進はキャリアの一側面にすぎず、家庭・学習・市民生活など複数の役割も考慮する。
- エ：誤り。6類型は主にホルランドのRIASECに対応する考え方である。

総合解説：スーパーはライフ・スパン／ライフ・スペースの観点から、キャリアを生涯にわたる諸役割の組合せと連続として捉えた。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0062 1-3 発達・トランジション> スーパー | 難易度：標準

スーパーのライフ・スペースの考え方を踏まえたキャリア支援として、最も適切なものはどれか。

- ア：職業上の役割だけを扱い、家庭や学習上の役割は支援対象から除外する
- イ：仕事上の役割だけでなく、学習者、家庭人、市民など他の生活役割との関係も確認する
- ウ：本人の生活役割にかかわらず、年齢だけで望ましい職業を決定する
- エ：現在の職務内容だけを確認し、将来の役割変化は検討しない

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。スーパーは職業役割以外の生活役割もキャリアの構成要素として扱う。
- イ：正しい。ライフ・スペースでは、人生の複数の役割が相互に関係するため、仕事以外の役割も含めて検討する。
- ウ：誤り。年齢だけで機械的に職業を決める理論ではない。
- エ：誤り。生涯発達の視点では、今後の役割変化や移行も重要である。

総合解説：ライフ・スペースの視点は、複数の生活役割の重なりや優先順位を把握し、キャリア上の意思決定を生活全体との関係で考えるために用いられる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0063 1-3 発達・トランジション> スーパー | 難易度：標準

スーパーの理論を視覚的に示す代表的な概念として、最も適切なものはどれか。

- ア・RIASEC六角形モデル
- イ・欲求階層モデル
- ウ・ライフ・キャリア・レインボー
- エ・4Sシステム

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。RIASECはホルランドの職業興味・環境類型に関するモデルである。
- イ： 誤り。欲求階層はマズローに関連する。
- ウ： 正しい。ライフ・キャリア・レインボーは、ライフ・スパン上の発達とライフ・スペース上の諸役割を統合的に表す。
- エ： 誤り。4Sはシュロスバーグのトランジション理論で用いられる。

総合解説：スーパーのライフ・キャリア・レインボーは、生涯発達と複数の生活役割を一つの枠組みで理解するための代表的な図式である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0064 1-3 発達・トランジション> スーパー | 難易度：基礎

スーパーのキャリア発達理論における自己概念（self-concept）の位置づけとして、最も適切なものはどれか。

- ア・自己概念は生まれた時点で固定され、その後の経験では変化しない
- イ・自己概念は職業選択とは無関係で、賃金水準だけが選択を決める
- ウ・自己概念は企業側だけが評価し、本人が振り返る必要はない
- エ・職業選択や職業生活を、発達していく自己概念を実現していく過程として捉えるうえで重要な概念である

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。自己概念は経験や発達を通じて形成・修正され得る。
- イ： 誤り。スーパーの理論では自己概念と職業的選択・適応の関係が重要である。
- ウ： 誤り。自己概念は本人が自己をどう捉えるかに関わるため、自己理解の支援とも密接である。
- エ： 正しい。スーパーは職業的発達を自己概念の形成・実現と関連づけて考えた。

総合解説：スーパーの発達のアプローチでは、自己概念は固定的属性ではなく、経験を通じて発達し、職業選択や役割遂行に表現される重要な要素である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0065 1-3 発達・トランジション> スーパー | 難易度：標準

スーパーが示した代表的なキャリア発達段階の並びとして、最も適切なものはどれか。

- ア・ 成長期 → 探索期 → 確立期 → 維持期 → 解放（下降）期
- イ・ 確立期 → 成長期 → 維持期 → 探索期 → 解放期
- ウ・ 探索期 → 解放期 → 成長期 → 維持期 → 確立期
- エ・ 成長期 → 維持期 → 探索期 → 解放期 → 確立期

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。スーパーは生涯発達を、成長、探索、確立、維持、解放（下降）という代表的な段階で捉えた。
- イ： 誤り。成長期と探索期は確立期に先行する。
- ウ： 誤り。解放期を初期段階に置く並びではない。
- エ： 誤り。探索期は通常、確立期や維持期に先行する。

総合解説：発達段階は典型的な発達課題を整理する枠組みであり、個々人を年齢だけで機械的に分類するためのものではない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0066 1-3 発達・トランジション> スーパー | 難易度：応用

スーパーの「探索期」の理解として、最も適切なものはどれか。

- ア・ 既に確立した職業的位置を維持することだけが中心となる時期である
- イ・ 興味・能力・価値観などを探索し、職業上の選択を試行しながら具体化していく時期である
- ウ・ 職業からの退出だけを課題とする時期である
- エ・ 本人の適性を一度だけ測定し、その結果に職業を固定する時期である

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。それは探索期よりも維持期の課題に近い。
- イ： 正しい。探索期では自己理解や職業理解を深め、選択を試しながら職業的方向性を具体化する。
- ウ： 誤り。退出や活動縮小は解放（下降）期に関連する。
- エ： 誤り。スーパーは発達の・継続的な過程を重視し、一回の測定で生涯を固定する考え方ではない。

総合解説：探索期では、自己理解と職業世界の理解を結びつけ、仮の選択を試しながら職業的自己概念を具体化していく。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0067 1-3 発達・トランジション> スーパー | 難易度：標準

転職後、新しい職場で自分の役割を確立し、能力を発揮して安定した位置を築こうとしている相談者がいる。スーパーの発達課題の観点から、最も近いものはどれか。

- ア・成長に関わる課題だけ
- イ・解放に関わる課題だけ
- ウ・確立に関わる課題
- エ・職業興味の類型判定だけ

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。自己概念の成長は生涯続き得るが、この事例の中心は新しい職場で役割を確立することにある。
- イ： 誤り。職業活動から徐々に離れていく状況ではない。
- ウ： 正しい。新たな職業場面で地位や役割を築き、安定させていくことは確立に関わる課題として理解できる。
- エ： 誤り。興味類型の把握だけでは、職場で役割を確立するという発達課題を十分に説明できない。

総合解説：発達段階は暦年齢だけでなく、転職などの移行に伴って再び経験される課題を理解する手掛かりにもなる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0068 1-3 発達・トランジション> スーパー | 難易度：基礎

スーパーの「維持期」に関する説明として、最も適切なものはどれか。

- ア・必ず昇進し続けることだけが発達課題となる
- イ・職業選択を初めて考え始めることだけが課題となる
- ウ・仕事上の経験をすべて手放し、直ちに引退することが課題となる
- エ・築いてきた職業上の位置や能力を維持・更新し、変化に対応していく課題が含まれる

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。維持は昇進だけを意味せず、職業上の位置や能力を保ち、更新することを含む。
- イ： 誤り。これは探索に関連する課題に近い。
- ウ： 誤り。維持期は即時の引退を意味しない。
- エ： 正しい。維持期は、これまで築いたものを保持しつつ、必要に応じて能力や役割を更新する時期として捉えられる。

総合解説：維持期を「何も変えない時期」と捉えるのは不適切であり、環境変化に応じて能力や役割を更新することも含まれる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0069 1-3 発達・トランジション> スーパー | 難易度：標準

スーパーの発達のアプローチを成人のキャリア支援に用いる際の考え方として、最も適切なものはどれか。

- ア：年齢だけで段階を断定せず、その人が現在直面している発達課題や役割の変化を確認する
- イ：暦年齢が同じ人には全員同一の支援方針を適用する
- ウ：成人には発達という考え方は適用できないとみなす
- エ：転職経験がある場合は過去の発達課題を振り返る必要はないとみなす

答え・解説 正答：ア

ア：正しい。ライフ・スパンの視点では、生涯にわたる発達と個人差、移行による課題の再出現を踏まえて支援する。

イ：誤り。同じ年齢でも役割、経験、環境、発達課題は異なる。

ウ：誤り。スーパーの理論は生涯にわたるキャリア発達を扱う。

エ：誤り。転職等の移行では探索や確立に類似した課題が再び生じることがある。

総合解説：発達段階は支援の見立てを助ける枠組みであり、年齢で相談者を固定的に分類するための規則ではない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0070 1-3 発達・トランジション> スーパー | 難易度：応用

スーパーの理論において、キャリア上の移行に伴って探索や確立などの課題を再び経験することを説明する考え方として、最も適切なものはどれか。

- ア：発達課題は幼少期にすべて完了し、成人後には再び生じない
- イ：発達課題は一度限りではなく、移行に応じて再循環することがある
- ウ：一度確立期に達した人は、転職しても探索を行わない
- エ：発達段階は職業生活とは無関係な固定的年齢区分である

答え・解説 正答：イ

ア：誤り。キャリア発達は生涯を通じて続く。

イ：正しい。スーパーの発達の見方では、転職等の移行によって探索や確立に相当する課題を再び経験することがあり得る。

ウ：誤り。新たな環境への移行では探索的な課題が再び生じ得る。

エ：誤り。キャリア発達の課題を理解するための枠組みであり、職業生活と密接に関係する。

総合解説：キャリア発達を直線的な一方向の進行だけで捉えず、変化や移行に伴う再探索・再確立を考慮することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0071 1-3 発達・トランジション> スーパー | 難易度：基礎

相談者が「昇進したい気持ちもあるが、子育てと学び直しの時間も大切にしたい」と話している。スーパーの理論を用いた見立てとして、最も適切なものはどれか。

- ア．仕事上の昇進だけを唯一のキャリア成功指標として扱う
- イ．家庭上の役割はキャリアとは無関係なので扱わない
- ウ．仕事・家庭・学習など複数の生活役割の重要度や相互作用を整理する
- エ．本人の価値観を確認せず、年齢に応じた標準的役割を提示する

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。キャリアは職業上の地位だけに限定されない。
- イ： 誤り。家庭人などの役割もライフ・スペースの構成要素となる。
- ウ： 正しい。ライフ・スペースの観点では、複数の役割の配分や葛藤、相互作用を把握することが重要である。
- エ： 誤り。個人の自己概念や役割の意味づけを尊重して検討する必要がある。

総合解説：スーパーの枠組みは、仕事と生活を切り離さず、複数の役割をどのように組み合わせるかという相談に適している。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0072 1-3 発達・トランジション> スーパー | 難易度：標準

スーパーとホルランドの理論を比較した説明として、最も適切なものはどれか。

- ア．スーパーはRIASECだけを扱い、ホルランドは生涯の生活役割だけを扱う
- イ．両者とも職業選択を賃金水準だけで説明する
- ウ．両者とも成人期以降のキャリア変化を否定する
- エ．スーパーは生涯発達・自己概念・生活役割を重視し、ホルランドは人と職業環境の類型的な適合を重視する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。RIASECはホルランド、ライフ・スパン/ライフ・スペースはスーパーに関連する。
- イ： 誤り。いずれも賃金だけで職業選択を説明する理論ではない。
- ウ： 誤り。特にスーパーは生涯にわたる発達を明確に扱う。
- エ： 正しい。両理論はキャリア理解に有用だが、スーパーは発達と役割、ホルランドは類型と環境適合に重点がある。

総合解説：理論比較では、各理論が何を中心変数としてキャリアを説明するかを区別する。スーパーは発達・自己概念・役割、ホルランドは興味・性格類型と環境の適合が中心である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0073 1-3 発達・トランジション>エリクソン・レヴィンソン | 難易度：基礎

エリクソンの心理社会的発達理論で、青年期に中心となる課題として最も適切なものはどれか。

- ア・同一性（アイデンティティ）対役割混乱
- イ・親密性対孤立
- ウ・世代性対停滞
- エ・統合性対絶望

答え・解説 正答：ア

ア：正しい。青年期では、自分が何者でどのような方向に進むかという同一性の形成が中心的な心理社会的課題とされる。

イ：誤り。これは主として若年成人期の課題として位置づけられる。

ウ：誤り。これは主として成人期の課題である。

エ：誤り。これは主として老年期の課題である。

総合解説：エリクソンは生涯を通じた心理社会的発達段階を示し、青年期の中心課題を同一性対役割混乱とした。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0074 1-3 発達・トランジション>エリクソン・レヴィンソン | 難易度：標準

エリクソンの理論で、若年成人期に中心となる心理社会的課題として最も適切なものはどれか。

- ア・自律性対恥・疑惑
- イ・親密性対孤立
- ウ・勤勉性対劣等感
- エ・統合性対絶望

答え・解説 正答：イ

ア：誤り。これは幼児期初期の課題に位置づけられる。

イ：正しい。若年成人期では、他者との親密な関係を築くことと孤立の葛藤が中心課題となる。

ウ：誤り。これは主として学童期の課題である。

エ：誤り。これは老年期の課題である。

総合解説：キャリア支援では、職業上の課題だけでなく、人生段階に応じた対人関係や生活上の発達課題も背景として理解することが有用である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0075

1-3 発達・トランジション> エリクソン・レヴィンソン | 難易度：標準

エリクソンの理論で、次世代を育てたり社会に貢献したりすることに関わる成人期の課題として、最も適切なものはどれか。

ア

基本的信頼対不信

イ

同一性対役割混乱

ウ

世代性（生殖性）対停滞

エ

親密性対孤立

0076

1-3 発達・トランジション> エリクソン・レヴィンソン | 難易度：基礎

エリクソンの理論で、老年期に人生を振り返り、自分の人生を受け入れることに関わる課題として最も適切なものはどれか。

ア

主導性対罪悪感

イ

勤勉性対劣等感

ウ

同一性対役割混乱

エ

統合性対絶望

答え・解説

正答：ウ

ア

誤り。これは乳児期の中心課題である。

イ

誤り。これは青年期の中心課題である。

ウ

正しい。成人期の世代性は、次世代への関心、育成、生産的・社会的な貢献などに関わる。

エ

誤り。これは主として若年成人期の中心課題である。

総合解説：世代性は子育てだけに限らず、仕事で後進を育てることや社会に価値を残すことなど、次世代への関与を広く含む。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

答え・解説

正答：エ

ア

誤り。これは幼児期後期の課題である。

イ

誤り。これは主として学童期の課題である。

ウ

誤り。これは青年期の課題である。

エ

正しい。老年期では、自らの人生を統合的に受け止めることと絶望の葛藤が中心課題とされる。

総合解説：エリクソンの理論は、人生後半にも心理社会的発達課題があることを示しており、キャリア終盤や引退後の支援にも示唆を与える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0077 1-3 発達・トランジション> エリクソン・レヴィンソン | 難易度：標準

レヴィンソンの成人発達論における「生活構造（life structure）」の説明として、最も適切なものはどれか。

- ア・ある時期における個人の生活の基本的なパターンで、仕事や家族など自己と社会との関係を含む
- イ・職業興味を6種類に分類した一覧だけを指す
- ウ・企業の組織図や職務権限の配置だけを指す
- エ・知能検査の得点推移だけを指す

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。レヴィンソンは、仕事、家族、重要な関係などから成る生活の基本的構造を成人発達の中心概念として扱った。
- イ：誤り。6類型はホルランドのRIASECに関連する。
- ウ：誤り。生活構造は組織構造ではなく、個人の生活全体における関係のパターンを指す。
- エ：誤り。生活構造は検査得点の推移ではない。

総合解説：レヴィンソンは成人期を、生活構造を築く時期と、それを見直し変化させる移行期の組合せとして捉えた。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0078 1-3 発達・トランジション> エリクソン・レヴィンソン | 難易度：応用

レヴィンソンの成人発達論について、最も適切な説明はどれか。

- ア・成人期には発達上の変化はなく、青年期の選択がそのまま続くと考える
- イ・比較的安定して生活構造を築く時期と、その構造を再評価・修正する移行期があると考える
- ウ・職業適性は一度測定すれば生涯変化しないと考える
- エ・成人発達は職業上の昇進だけで説明できると考える

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。成人期にも発達と移行があることを理論の中心に置いている。
- イ：正しい。レヴィンソンは成人期に、生活構造を形成する時期と移行期が交互に現れると論じた。
- ウ：誤り。これはレヴィンソンの理論の説明ではない。
- エ：誤り。仕事を含むが、家族や重要な対人関係など生活全体の構造を扱う。

総合解説：レヴィンソンの枠組みでは、成人期を静的に捉えず、生活構造の構築と再検討を繰り返す過程として理解する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0079

1-3 発達・トランジション> エリクソン・レヴィンソン | 難易度：標準

中年期の相談者が「これまでの仕事中心の生き方を見直し、家族や今後の働き方とのバランスを再構成したい」と話している。レヴィンソンの理論を用いた理解として最も適切なものはどれか。

ア

イ

ウ

エ

職業興味の類型だけを測定すれば十分であると捉える

成人後には発達課題がないため、単なる気分の問題と捉える

現在の生活構造を再評価し、次の時期に向けて再構成する移行の課題として捉える

年齢に応じた唯一の正解となる生活構造を支援者が決定する

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。事例は仕事・家族・今後の生き方という生活構造全体の再検討を含む。

イ： 誤り。レヴィンソンは成人期にも発達の变化があると捉える。

ウ： 正しい。レヴィンソンの枠組みでは、移行期にこれまでの生活構造を見直し、新たな構造へ再編していくことが重要となる。

エ： 誤り。理論を年齢による処方箋として使うのではなく、本人の経験や意味づけを理解するために用いる。

総合解説：生活構造という視点は、仕事だけでなく家族や重要な関係を含む人生全体の再編を理解する助けになる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0080

1-3 発達・トランジション> エリクソン・レヴィンソン | 難易度：応用

レヴィンソンの成人発達論をキャリア支援で利用する際の注意として、最も適切なものはどれか。

ア

イ

ウ

エ

提示された年齢区分はすべての人に例外なく同じ順序・時期で生じると断定する

後続研究の検証結果にかかわらず、年齢だけで相談者の課題を決める

生活構造の概念は仕事や家族とは無関係なので、キャリア支援では使用しない

年齢段階を絶対的な規則として当てはめず、個人差や後続研究による検証上の限界も踏まえて用いる

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。個人差を無視した絶対的な年齢規則として適用するのは不適切である。

イ： 誤り。理論は仮説的な理解枠組みとして使い、本人の実際の経験を確認する必要がある。

ウ： 誤り。生活構造は仕事・家族・重要な関係などを含み、キャリア支援にも示唆を持つ。

エ： 正しい。後続の実証研究では年齢に厳密に結び付いた発達像への支持が限定的な点もあり、機械的な年齢決定論として扱うべきではない。

総合解説：発達理論は見立ての補助線であり、相談者を年齢だけで決めつける道具ではない。レヴィンソンの研究には後続検証上の限界もあるため、個人差を重視して用いる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0081 1-3 発達・トランジション>シュロスバーグ | 難易度：基礎

シュロスバーグのトランジション理論における「トランジション」の説明として、最も適切なものはどれか。

- ア．出来事または起こると期待した出来事が起こらないことによって、役割・関係・日常・前提などに変化が生じること
- イ．転職や退職など職業上の出来事だけに限定されるもの
- ウ．本人が予測していた出来事だけを指すもの
- エ．環境の変化があっても本人の役割や関係が変わらなければ必ずトランジションになるもの

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。シュロスバーグは、出来事だけでなく非出来事も含め、生活上の役割・関係・日常・前提の変化としてトランジションを捉える。
- イ：誤り。結婚、家族変化、健康上の変化、非出来事など、職業以外の移行も含み得る。
- ウ：誤り。予期された出来事だけでなく、予期しない出来事や非出来事も含まれる。
- エ：誤り。トランジションかどうかは、その出来事が本人の役割・関係・日常・前提等を変化させるかという意味づけに関係する。

総合解説：シュロスバーグの理論では、同じ出来事でも本人にとっての意味や影響は異なるため、出来事の名称だけでなく生活上の変化を評価する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0082 1-3 発達・トランジション>シュロスバーグ | 難易度：標準

予定していた定年退職を迎え、生活リズムや人間関係が大きく変化した場合、シュロスバーグの分類ではどのトランジションに最も当てはまりやすいか。

- ア．予期しないトランジション（unanticipated transition）
- イ．予期されたトランジション（anticipated transition）
- ウ．非出来事（non-event）
- エ．トランジションではない

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。突発的に予想外の出来事が起こったケースではない。
- イ：正しい。定年退職のように、ある程度予測・予定されていた出来事による移行は予期されたトランジションに分類される。
- ウ：誤り。期待した出来事が起こらなかったケースではなく、実際に退職という出来事が生じている。
- エ：誤り。生活リズムや関係が大きく変化しており、トランジションとして捉えられる。

総合解説：予期の有無はトランジションを分類する一つの視点であり、予期された出来事でも本人への影響が小さいとは限らない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0083

1-3 発達・トランジション>シュロスバーグ | 難易度：標準

突然の会社閉鎖によって予想していなかった失職を経験した場合、シュロスバーグの分類では最も適切なのはどれか。

- ア 予期されたトランジション (anticipated transition)
- イ 非出来事 (non-event)
- ウ 予期しないトランジション (unanticipated transition)
- エ 必ず肯定的なトランジション

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。事前に予定・予測されていた出来事ではない。

イ： 誤り。起こると期待した出来事が起こらなかったのではなく、予想外の出来事が実際に起こっている。

ウ： 正しい。予想していなかった出来事によって生活が変化する場合は、予期しないトランジションに当たる。

エ： 誤り。トランジションの影響や意味は個人や状況によって異なり、必ず肯定的とは限らない。

総合解説：予期しない移行では、出来事そのものだけでなく、利用できる資源や本人の対処方略を評価することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0084

1-3 発達・トランジション>シュロスバーグ | 難易度：基礎

「昇進できると思って準備していたが、予定していた昇進が実現しなかった」という経験を、シュロスバーグの分類で捉える場合、最も適切なのはどれか。

- ア 予期された出来事が予定どおり起こったトランジション
- イ 予期しない出来事が突然起こったトランジションだけ
- ウ 何も起こっていないため、キャリア支援では扱わない
- エ 非出来事 (non-event)

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。昇進は予定どおり実現していない。

イ： 誤り。中心は突然の別出来事ではなく、期待した出来事が生じなかったことにある。

ウ： 誤り。非出来事も本人に大きな心理的・生活上の影響を与え得るため、支援対象となる。

エ： 正しい。期待していた出来事が起こらなかったこと自体が、本人の役割や将来像等に影響を与える場合、非出来事として扱う。

総合解説：シュロスバーグは、起こった出来事だけでなく「起こると期待していたが起こらなかったこと」にも着目する。この点が非出来事の重要な特徴である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0085 1-3 発達・トランジション>シュロスバーグ | 難易度：標準

シュロスバーグの4Sシステムを構成する4要素の組合せとして、最も適切なものはどれか。

- ア・ Situation・Self・Support・Strategies
- イ・ Skill・Salary・Status・Security
- ウ・ Sense・Structure・Stage・Success
- エ・ Self・Society・Salary・Selection

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。4SはSituation（状況）、Self（自己）、Support（支援）、Strategies（方略）で構成される。
- イ： 誤り。4Sの正式な4要素ではない。
- ウ： 誤り。シュロスバーグの4Sを構成する用語ではない。
- エ： 誤り。Self以外は4Sの構成要素ではない。

総合解説：4Sは、トランジションへの対処資源を一面的に見るのではなく、状況、本人、周囲の支援、対処方略の4側面から整理する枠組みである。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0086 1-3 発達・トランジション>シュロスバーグ | 難易度：応用

シュロスバーグの4Sのうち、トランジションのきっかけ、時期、本人のコントロール可能性、持続性などを検討する要素はどれか。

- ア・ Self：本人の個人的・心理的資源
- イ・ Situation：移行を取り巻く状況
- ウ・ Support：周囲から得られる支援
- エ・ Career Anchor：本人がキャリアで譲れない価値・動機

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。Selfは本人の属性、心理的資源、ものの見方など個人側の要因を扱う。
- イ： 正しい。Situationでは、移行のきっかけ、時期、コントロール可能性、持続性など、移行を取り巻く状況を検討する。
- ウ： 誤り。Supportは家族、友人、職場、専門機関などから得られる支援資源を扱う。
- エ： 誤り。Career Anchorはシャインの概念であり、シュロスバーグの4Sの構成要素ではない。

総合解説：4Sでは、出来事の客観的名称だけでなく、本人が置かれた状況の特徴を具体的に評価する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0087 1-3 発達・トランジション>シュロスバーグ | 難易度：標準

シュロスバーグの4Sのうち、本人の個人的特徴や心理的資源、ものの見方などを検討する要素はどれか。

- ア・ Support：利用できる人的・社会的支援
- イ・ Strategies：移行に対して用いる対処方略
- ウ・ Self：本人自身の個人的・心理的資源
- エ・ Satisfactoriness：職場環境から見た個人の満足させられ方

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。Supportは家族、友人、同僚、専門機関などから得られる支援を扱う。
- イ： 誤り。Strategiesは状況への対処方法やストレス管理の仕方などを扱う。
- ウ： 正しい。Selfでは、本人の個人的特徴、心理的資源、ものの見方などを検討する。
- エ： 誤り。Satisfactorinessは職業適応理論（TWA）の概念であり、4Sの構成要素ではない。

総合解説：同じトランジションでも受け止め方や対処可能性が異なるため、Selfの評価では本人固有の資源と脆弱性を把握することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0088 1-3 発達・トランジション>シュロスバーグ | 難易度：基礎

シュロスバーグの4Sのうち、家族、友人、同僚、専門機関などから得られる援助を検討する要素はどれか。

- ア・ Situation：移行が生じた状況や条件
- イ・ Strategies：本人が用いる具体的な対処方法
- ウ・ Self-efficacy：特定の行動を遂行できるという見込み
- エ・ Support：人的・社会的な支援資源

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。Situationは移行のきっかけ、時期、コントロール可能性など状況面を扱う。
- イ： 誤り。Strategiesは移行への対処方略を扱う。
- ウ： 誤り。自己効力感4Sの名称ではない。Selfの心理的資源を考える際に関連し得るが、4Sの構成要素名はSupportである。
- エ： 正しい。Supportは、家族、友人、同僚、専門機関などから得られる人的・社会的な支援資源を扱う。

総合解説：トランジション支援では、本人だけに対処を求めるのではなく、利用できる支援ネットワークや制度資源を把握することも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0089 1-3 発達・トランジション>シュロスバーグ | 難易度：標準

シュロスバーグの4Sのうち、問題状況を変える、状況の意味づけを変える、ストレス反応を調整するなどの対処を検討する要素はどれか。

- ア：Strategies：移行に対処するための方略
- イ：Situation：移行を取り巻く条件
- ウ：Self：本人がもつ個人的・心理的資源
- エ：Career maturity：職業的発達課題に取り組む準備性

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。Strategiesでは、状況を変える、意味づけを変える、ストレス反応を調整するなどの対処方略を検討する。
- イ：誤り。Situationは移行を取り巻く状況や条件を評価する要素である。
- ウ：誤り。Selfは本人の特徴や心理的資源を評価する要素である。
- エ：誤り。Career maturityはスーパーの発達の理論に関連する概念であり、4Sの構成要素名ではない。

総合解説：Strategiesでは、唯一の正解となる対処法を押し付けるのではなく、本人が使える複数の対処資源を増やし、状況に応じて選べるようにすることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0090 1-3 発達・トランジション>シュロスバーグ | 難易度：応用

異動直後の相談者が、新しい役割に戸惑いながらも徐々に業務や人間関係に適応している。シュロスバーグのトランジション・プロセスを踏まえた支援として、最も適切なものはどれか。

- ア：移行は一度の面談で完了すると考え、初回だけ4Sを確認する
- イ：移行への入り口・移行の最中・移行から抜けていく過程を踏まえ、現在の段階と4Sの資源を継続的に見直す
- ウ：異動という出来事名だけで支援内容を固定し、本人の適応過程は確認しない
- エ：4SのうちSupportだけを確認し、Situation・Self・Strategiesは扱わない

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。移行はプロセスであり、状況や対処資源は時間とともに変化する。
- イ：正しい。トランジションは時間を伴う過程であり、移行への入り口、移行中、移行から抜ける局面に応じて、4Sの資源や課題は変化し得る。
- ウ：誤り。同じ出来事でも意味や影響は個人によって異なるため、本人の現在の状態を確認する必要がある。
- エ：誤り。4Sは4要素を総合して理解する枠組みである。

総合解説：シュロスバーグの理論では、トランジションへの対処は時間の流れの中で変化する。支援では移行の段階と4Sの資源を固定せず、継続的に評価する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0091

1-4 社会的学習・意思決定 > クランボルツ | 難易度：基礎

クランボルツの偶発性学習理論（Happenstance Learning Theory）のキャリア支援目標として、最も適切なものはどれか。

- ア： 相談者が行動と学習を重ね、より満足できるキャリアと生活を築けるようにする
- イ： 適性検査の得点から唯一の最適職を確定する
- ウ： 偶然の影響をできる限り排除して計画どおりに進ませる
- エ： 職業選択を青年期に完了させ、その後の変更を避ける

答え・解説

正答：ア

ア： 正しい。偶発性学習理論は、一度きりの「正しい職業選択」を確定することより、行動・経験・学習を通じてより満足できる人生を築くことを重視する。

イ： 誤り。検査は固定的なマッチングのためだけでなく、学習や探索を促す材料として扱われる。

ウ： 誤り。偶然を排除するのではなく、予期しない出来事から学び、機会として活用する。

エ： 誤り。キャリアは継続的な学習と経験によって変化し得ると考える。

総合解説：クランボルツの後期理論では、キャリア支援の成果を面接内の決定だけでなく、相談者が現実世界で行う探索・行動・学習に置く。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0092

1-4 社会的学習・意思決定 > クランボルツ | 難易度：基礎

クランボルツらの社会的学習理論で、キャリア選択に影響する主要な4要因の組合せとして最も適切なものはどれか。

- ア： 興味、価値観、能力、職業威信
- イ： 遺伝的資質・特殊能力・環境条件・出来事、学習経験、課題接近スキル
- ウ： 成長、探索、確立、維持
- エ： 関心、統制、好奇心、自信

答え・解説

正答：イ

ア： 誤り。これらは職業選択で重要になり得るが、クランボルツの主要4要因そのものではない。

イ： 正しい。社会的学習理論では、個人の資質、環境、学習経験、課題へ取り組む技能の相互作用を重視する。

ウ： 誤り。これはスーパーの発達段階に関係する概念である。

エ： 誤り。これはサビカスのキャリア・アダプタビリティの4資源である。

総合解説：クランボルツは、キャリアを固定的特性だけで説明せず、環境と学習の積み重ねを含む動的な過程として捉える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0093 1-4 社会的学習・意思決定 > クランボルツ | 難易度：標準

ある学生が、地域のIT企業で偶然参加した職場体験をきっかけにプログラミングへ関心を持ち、その後独学を始めた。この「職場体験を通じた関心の形成」を説明する際、クランボルツの理論で最も中心となる要因はどれか。

- ア： 遺伝的資質・特殊能力
- イ： 環境条件・出来事だけ
- ウ： 学習経験
- エ： 職業成熟度

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。生得的・比較的先天的な特徴ではなく、今回の中心は経験による学習である。
- イ： 誤り。偶然的職場体験という環境出来事も関係するが、「体験を通じて関心が形成された」点は学習経験が中心である。
- ウ： 正しい。実際の経験から強化や関連づけが生じ、興味や信念、行動が変化することは学習経験として捉えられる。
- エ： 誤り。職業成熟度はクランボルツの4要因ではない。

総合解説：同じ出来事でも、そこから何を学び、どのような自己観察・期待・行動につながるかによってキャリアへの影響は変わる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0094 1-4 社会的学習・意思決定 > クランボルツ | 難易度：基礎

クランボルツの社会的学習理論における「課題接近スキル（task approach skills）」の説明として最も適切なものはどれか。

- ア： 生まれつき変化しない身体的特徴だけ
- イ： 景気や求人倍率など個人では直接統制しにくい外部条件
- ウ： 偶然的出来事そのものを指す名称
- エ： 目標設定、情報収集、問題解決など、キャリア課題へ取り組む際に用いる認知的・行動的な技能

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。それは遺伝的資質等に近く、課題接近スキルではない。
- イ： 誤り。それは環境条件・出来事に当たる。
- ウ： 誤り。偶然的出来事は環境上の出来事になり得るが、課題接近スキルは対処・問題解決の技能である。
- エ： 正しい。課題接近スキルは、意思決定や問題解決、情報探索など、課題にどう取り組むかに関わる技能を指す。

総合解説：支援では、相談者の過去の選択結果だけでなく、情報探索や意思決定の進め方そのものを学習可能な技能として扱える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0095 1-4 社会的学習・意思決定 > クランボルツ | 難易度：標準

計画された偶発性（Planned Happenstance）の考え方として、最も適切なものはどれか。

- ア： 予期しない出来事を完全には制御できないことを認めつつ、探索的な行動によって機会に出会う可能性を高める
- イ： 偶然はキャリア形成を妨げるため、計画から外れる出来事を避ける
- ウ： 将来の職業を詳細に予測できれば偶然はなくせる
- エ： 計画を立てず、起きた出来事だけに従う

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。偶然を受動的に待つのではなく、探索や行動を増やして予期しない機会を発見・活用しやすくする。
- イ： 誤り。計画された偶発性は、偶然を学習や機会へ転換する。
- ウ： 誤り。予測不能性を前提とする。
- エ： 誤り。無計画な受動性ではなく、能動的探索と柔軟な対応を重視する。

総合解説：「計画された偶発性」は、偶然を計画できるという意味ではなく、偶然を活かせるよう行動の幅と学習機会を広げる考え方である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0096 1-4 社会的学習・意思決定 > クランボルツ | 難易度：標準

相談者が「興味のある仕事はあるが、自分に向くか分からないので何も試していない」と話した。偶発性学習理論に最も沿う支援はどれか。

- ア： 適性検査の結果が出るまで一切行動しないよう勧める
- イ： 短期講座や職場見学、関係者へのインタビューなど、小さな探索行動を具体化する
- ウ： 最初に考えた職種以外を見ないよう助言する
- エ： 将来の不確実性がなくなるまで意思決定を延期する

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。検査だけで行動を止めるのではなく、学習を生む探索行動を重視する。
- イ： 正しい。現実の行動を増やすことで、新たな情報・学習・予期しない機会が生まれやすくなる。
- ウ： 誤り。探索の幅を狭める対応は偶発性学習理論と合わない。
- エ： 誤り。不確実性が残る中でも小さな行動から学ぶことを重視する。

総合解説：偶発性学習理論では、面接内で完全な確信を作るより、現実世界で試し、反応を確かめ、次の行動へつなげることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00971-4 社会的学習・意思決定 > クランボルツ | 難易度：標準

クランボルツの偶発性学習理論に照らしたアセスメントの使い方として、最も適切なものはどれか。

- ア 検査結果に一致しない職業はすべて除外する
- イ 検査は偶然性を損なうため一切使用しない
- ウ 結果を絶対的な適職判定にせず、相談者が新たな選択肢を学び探索するための材料として用いる
- エ 検査結果を本人に伝えず、支援者だけで職種を決める

答え・解説正答：ウ

ア： 誤り。可能性を固定的に狭める使い方は理論の趣旨と合わない。

イ： 誤り。検査を否定するのではなく、学習と探索を促す形で活用する。

ウ： 正しい。偶発性学習理論は、アセスメントを固定的なマッチングよりも学習を刺激する道具として位置づける。

エ： 誤り。相談者の学習と主体的行動を促すことが重要である。

総合解説：検査を「答えを出す装置」ではなく「新しい行動を生む材料」として使う点が、クランボルツの支援観の特徴である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00981-4 社会的学習・意思決定 > クランボルツ | 難易度：応用

20年間勤めた会社の事業撤退で突然離職した相談者が「予定外だから、これまでのキャリアは失敗だった」と落ち込んでいる。偶発性学習理論に基づく初期支援として最も適切なものはどれか。

- ア 「偶然是幸運なので気にしないでよい」と感情を扱わず行動だけ求める
- イ 離職前と同じ職種だけを探そう勧める
- ウ 完全に気持ちが整理されるまで現実的な行動をすべて止める
- エ 感情を受け止めた上で、これまでの経験から得た技能を整理し、試せる探索行動と一緒に設計する

答え・解説正答：エ

ア： 誤り。反射的傾聴も重要であり、喪失感を無視してよいわけではない。

イ： 誤り。過去の経験を活かしつつ、新しい可能性を探索する余地を残す。

ウ： 誤り。感情への配慮とともに、小さな行動から新たな学習を生むことも重要である。

エ： 正しい。偶発性学習理論は傾聴を重視しつつ、予期しない転機を学習と行動につなげる実践志向の支援を行う。

総合解説：偶発性学習理論は、非自発的転機でも「何が起きたか」だけでなく「ここから何を試し、何を学ぶか」に焦点を移す。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0099 1-4 社会的学習・意思決定 > クランボルツ | 難易度：基礎

ブランド・ハップンスタンスで、偶然の出来事をキャリアの機会へ取り込みやすくする資質の組合せとして最も適切なものはどれか。

- ア．好奇心、粘り強さ、柔軟さ、楽観性、リスクテイキング
- イ．関心、統制、好奇心、自信、回復力
- ウ．自己一致、受容、共感、具体性、即時性
- エ．現実性、研究性、芸術性、社会性、企業性

答え・解説 正答：ア

ア： 正しい。これら5つは、探索を続け、予期しない出来事を機会へ変えるための代表的な行動特性として整理される。

イ： 誤り。前半4つはサビカスのキャリア・アダプタビリティの4資源であり、クランボルツの5資質ではない。

ウ： 誤り。来談者中心療法などの面接概念と混同している。

エ： 誤り。ホランドのRIASEC類型の一部である。

総合解説：計画された偶発性では、偶然そのものよりも、偶然に出会い活かす行動特性を育てることが支援上の焦点となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0100 1-4 社会的学習・意思決定 > クランボルツ | 難易度：標準

第一志望の企業に不採用となった相談者が「同じ業界だけにこだわらず、隣接分野の説明会にも参加してみる」と考え直した。この行動に最も直接対応する資質はどれか。

- ア．粘り強さ
- イ．柔軟さ
- ウ．楽観性
- エ．リスクテイキング

答え・解説 正答：イ

ア： 誤り。努力を継続する点では関連するが、選択肢を広げるために方針を変える中心概念は柔軟さである。

イ： 正しい。既存のこだわりを修正し、新しい選択肢へ開く姿勢は柔軟さに当たる。

ウ： 誤り。可能性を肯定的に捉える要素はあるが、ここでは方針の変更が中心である。

エ： 誤り。不確実な結果へ踏み出す要素より、こだわりを外して選択肢を変える点为中心である。

総合解説：5資質は相互に関連するが、事例では「何をしているか」を見て最も中心的な資質を判断する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0101 1-4 社会的学習・意思決定 > クランボルツ | 難易度：応用

ホランドの理論とクランボルツの学習理論を比較した説明として、最も適切なものはどれか。

- ア・両理論とも職業選択を生得的能力だけで決まるものとする
- イ・ホランドは偶然だけを重視し、クランボルツは類型だけを重視する
- ウ・ホランドは個人と環境の類型・一致を重視し、クランボルツは学習経験や環境との相互作用による選好・行動の形成を重視する
- エ・クランボルツは環境要因を除外し、ホランドだけが環境を扱う

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。どちらも生得的能力だけに還元しない。
- イ： 誤り。理論の特徴が逆である。
- ウ： 正しい。両理論はともにキャリア選択を扱うが、ホランドは類型と一致、クランボルツは学習・経験・環境要因の動的作用を中心に置く。
- エ： 誤り。クランボルツも環境条件・出来事を主要要因として扱う。

総合解説：理論比較では、同じ相談事例に対してどこへ焦点を置くかを区別できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0102 1-4 社会的学習・意思決定 > クランボルツ | 難易度：標準

「計画された偶発性は、運に任せて何も決めない考え方だ」という説明に対する評価として、最も適切なものはどれか。

- ア・適切である。計画を持つこと自体を否定する理論である
- イ・適切である。職業情報を集めないことを推奨する理論である
- ウ・不適切だが、その理由は偶然を完全に排除する理論だからである
- エ・不適切である。偶然を受け入れつつ、探索・行動・学習を積極的に増やす能動的な考え方である

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。計画の全面否定ではなく、不確実性に柔軟に対応する。
- イ： 誤り。探索や情報収集はむしろ重要な行動となる。
- ウ： 誤り。偶然を排除するのではなく活用する。
- エ： 正しい。偶然を待つだけではなく、行動によって予期しない機会が生じる可能性を高める点が重要である。

総合解説：計画された偶発性は「受動的な運任せ」ではなく、「予測不能性の中で機会を増やす能動性」を強調する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0103 1-4 社会的学習・意思決定 > バンデューラ・自己効力感 | 難易度：基礎

バンデューラの自己効力感（self-efficacy）の説明として最も適切なものはどれか。

- ア：特定の行動を必要な水準で遂行できるという、自分の能力に関する認知・信念
- イ：行動の結果が社会的に望ましいかどうかという価値判断
- ウ：自分の性格を一生変わらないものとみなす信念
- エ：他者が自分をどの程度評価しているかの客観的得点

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。自己効力感は、特定の行動を実行できるという効力期待に関する信念である。
- イ：誤り。結果の価値判断そのものではない。
- ウ：誤り。自己効力感は固定的性格概念ではなく、課題や状況に関連する。
- エ：誤り。他者評価そのものではなく、自分が遂行できるという認知である。

総合解説：自己効力感は、行動を始めるか、どれだけ努力するか、困難時にどれだけ持続するかに影響する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0104 1-4 社会的学習・意思決定 > バンデューラ・自己効力感 | 難易度：基礎

バンデューラが自己効力感の形成に関わる主要な情報源として示したものの組合せとして、最も適切なものはどれか。

- ア：興味、価値観、職業威信、賃金
- イ：遂行経験、代理経験、言語的説得、生理的・情動的状态
- ウ：関心、統制、好奇心、自信
- エ：受容、共感、自己一致、無条件の肯定

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。職業選択の要因になり得るが、自己効力感の4つの主要情報源ではない。
- イ：正しい。自分で成功する経験、他者の成功を見る経験、周囲からの働きかけ、身体・情動反応の解釈などが効力感に影響する。
- ウ：誤り。サビカスのキャリア・アダプタビリティの4資源である。
- エ：誤り。来談者中心療法の主要概念と混同している。

総合解説：自己効力感の支援では、単なる励ましだけでなく、実際の成功経験やモデル観察など複数の情報源を組み合わせることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

01051-4 社会的学習・意思決定 > バンデューラ・自己効力感 | 難易度：標準

「人前で話すのは無理」と感じている相談者の自己効力感を高める支援として、遂行経験を最も直接活用しているものはどれか。

- ア・「あなたなら絶対できる」と繰り返し伝えるだけ
- イ・同年代の人が上手に発表する動画を見る
- ウ・少人数で1分説明する練習から始め、成功したら段階的に発表時間と人数を増やす
- エ・発表前の動悸を「失敗の証拠」と解釈する

答え・解説正答：ウ

ア：誤り。これは主に言語的説得に当たり、実際の遂行経験ではない。

イ：誤り。これは代理経験に当たる。

ウ：正しい。達成可能な課題で実際の成功を積み重ねることは、遂行経験を通じた自己効力感形成に当たる。

エ：誤り。不安反応を否定的に解釈すると自己効力感を低下させ得る。

総合解説：段階的に達成可能な課題を設定して成功経験を積むことは、自己効力感を高める代表的な方法である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

01061-4 社会的学習・意思決定 > バンデューラ・自己効力感 | 難易度：標準

転職後の業務に不安を感じる相談者に対し、似た経歴の先輩が学び直しを経て業務を習得した事例を見せる。この働きかけは主にどの情報源を活用しているか。

- ア・遂行経験
- イ・生理的・情動的状态
- ウ・環境条件だけ
- エ・代理経験

答え・解説正答：エ

ア：誤り。本人自身が実際に課題を達成した経験ではない。

イ：誤り。身体反応や感情状態の解釈が中心ではない。

ウ：誤り。環境要因も関係し得るが、この働きかけの中心はモデル観察である。

エ：正しい。自分と類似した他者が成功する様子を観察することは、代理経験として自己効力感に影響する。

総合解説：代理経験は、とくに「自分に近い人ができた」という観察を通じて、自分にも可能だという見通しを持ちやすくする。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0107

1-4 社会的学習・意思決定 > バンデューラ・自己効力感 | 難易度：標準

自己効力感を高めるための「言語的説得」の扱いとして最も適切なものはどれか。

- ア：根拠のある具体的なフィードバックで可能性を伝え、実際の行動・成功経験につなげる
- イ：能力の根拠がなくても「必ず成功する」と断言する
- ウ：本人の不安を否定して、考えないように指示する
- エ：成功経験を作らず、励ましだけを無期限に続ける

答え・解説

正答：ア

ア：正しい。言葉による励ましは有用だが、現実的で具体的な根拠を持ち、行動と結びつけることが重要である。

イ：誤り。過度な説得は現実との不一致が大きいと効力感を支えにくい。

ウ：誤り。不安を否定するだけでは自己効力感の適切な形成につながらない。

エ：誤り。言語的説得だけに依存せず、遂行経験など他の情報源と組み合わせることが望ましい。

総合解説：自己効力感支援は「励ませばよい」ではなく、具体的な根拠と行動経験を結びつけることがポイントである。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0108

1-4 社会的学習・意思決定 > バンデューラ・自己効力感 | 難易度：標準

面接前の動悸を「緊張しているから失敗する証拠だ」と解釈している相談者への支援として、自己効力感の理論に最も沿うものはどれか。

- ア：動悸がある限り面接は受けないうように勧める
- イ：緊張反応は準備場面で起こり得ると整理し、呼吸やリハーサルで反応を調整しながら意味づけを見直す
- ウ：緊張は自己効力感と無関係なので扱わない
- エ：他者の評価だけを集めて本人の感覚は扱わない

答え・解説

正答：イ

ア：誤り。身体反応を失敗の確定証拠とみなす対応は回避を強める可能性がある。

イ：正しい。生理的・情動的状态の解釈は自己効力感に影響するため、反応を調整し、破局的な解釈を修正することが役立つ。

ウ：誤り。生理的・情動的状态は主要な情報源の一つである。

エ：誤り。本人が身体・感情状態をどう解釈するかが重要である。

総合解説：身体反応をどのように意味づけるかは、「自分是可以する」という感覚に影響するため、支援上の重要な着眼点となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0109 1-4 社会的学習・意思決定 > バンデューラ・自己効力感 | 難易度：基礎

自己効力感と結果期待の違いとして、最も適切なものはどれか。

- ア・両者は完全に同じ概念で、区別する必要はない
- イ・自己効力感是他者の能力だけを評価し、結果期待は自己評価だけを扱う
- ウ・自己効力感は「その行動を自分ができるか」の見込み、結果期待は「その行動をすればどのような結果が生じるか」の見込みである
- エ・結果期待は身体反応だけを意味し、自己効力感は感情だけを意味する

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。行動をできるという信念と、行動の結果に関する予測は概念上区別される。
- イ： 誤り。自己効力感は自分の遂行可能性に関する信念である。
- ウ： 正しい。行動遂行への確信と、行動がもたらす結果への予測は区別される。
- エ： 誤り。どちらもそのような限定的概念ではない。

総合解説：「やれば効果があると思う」と「自分にそれを実行できると思う」ことは別であり、支援では両方を確認する必要がある。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0110 1-4 社会的学習・意思決定 > バンデューラ・自己効力感 | 難易度：応用

未経験職への応募を考える相談者が「仕事内容には価値を感じるが、自分には必要なスキルを身につけられない」と話す。自己効力感を高める支援として最も妥当な組合せはどれか。

- ア・「向いている」と断言して応募だけを急がせる
- イ・不安が消えるまで学習も応募も始めない
- ウ・求人将来性だけを説明し、本人の遂行可能性は扱わない
- エ・必要スキルを小課題に分けて成功経験を作り、類似した転職者の学習過程を示し、具体的な進歩をフィードバックする

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。根拠のない説得のみでは、現実的な自己効力感形成につながりにくい。
- イ： 誤り。小さな行動と成功経験を通じて効力感を育てる方が理論に沿う。
- ウ： 誤り。結果期待だけでなく自己効力感の側面を扱う必要がある。
- エ： 正しい。遂行経験、代理経験、言語的説得を組み合わせ、現実的に効力感を育てる支援である。

総合解説：キャリア支援では「その仕事に価値があるか」と「自分に必要な行動ができると思えるか」を分けて評価すると介入点が明確になる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0111 1-4 社会的学習・意思決定 > 意思決定理論（ジェラット・ヒルトン等） | 難易度：基礎

ジェラット（Gelatt）が1962年に提示した意思決定の枠組みの特徴として、最も適切なものはどれか。

- ア：意思決定を一度きりの直観ではなく、情報を用いながら段階的・逐次的に進める過程として捉える
- イ：意思決定は偶然だけで決まり、情報は不要とする
- ウ：性格類型と職業環境の一致だけで意思決定を説明する
- エ：発達段階の年齢順だけで職業選択を説明する

答え・解説 正答：ア

ア：正しい。ジェラットはカウンセリングにおける意思決定を、情報を扱いながら進む逐次的な過程として捉えた。

イ：誤り。初期の枠組みはむしろ合理的な情報処理を重視した。

ウ：誤り。これはホランドに近い説明である。

エ：誤り。ジェラットの意思決定枠組みの中心ではない。

総合解説：ジェラットの初期モデルは合理的・逐次的な意思決定を重視し、後に不確実性を積極的に扱う枠組みへ展開した。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0112 1-4 社会的学習・意思決定 > 意思決定理論（ジェラット・ヒルトン等） | 難易度：標準

ジェラットの初期の合理的意思決定の考え方に最も沿う相談支援はどれか。

- ア：最初に浮かんだ職種を直観だけで確定する
- イ：目標を整理し、必要情報を集め、複数案の予想される結果を比較して次の選択を検討する
- ウ：支援者が本人に代わって最終決定する
- エ：不確実な情報はすべて排除し、100%確実な情報だけで決める

答え・解説 正答：イ

ア：誤り。初期モデルは情報に基づく段階的検討を重視する。

イ：正しい。目的・情報・選択肢・結果の見通しを整理しながら意思決定を進めるのが合理的な枠組みに沿う。

ウ：誤り。カウンセリングは本人の意思決定を支援するものである。

エ：誤り。現実の意思決定では不確実性があり、後期理論ではその扱いをさらに重視する。

総合解説：合理的意思決定では、選択肢の比較を可能にするために、目的と情報を明確化し、結果の見通しを検討する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0113 1-4 社会的学習・意思決定 > 意思決定理論（ジェラット・ヒルトン等） | 難易度：標準

相談者が転職候補を2社に絞った後、新たに「勤務地変更の可能性」という情報を得た。ジェラットの逐次的意思決定に照らすと、最も適切な対応はどれか。

- ア．一度2社に絞ったので新情報は無視する
- イ．選択肢を増やすことだけが目的なので、評価基準は不要とする
- ウ．新情報を踏まえて評価基準と各選択肢の結果見通しを再検討する
- エ．支援者の好みで一社を決める

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。新しい情報を反映しないのは逐次的な情報処理に反する。
- イ： 誤り。選択肢の結果を評価する基準が必要である。
- ウ： 正しい。逐次的な意思決定では、新しい情報が入れば判断材料を更新し、必要に応じて選択を見直す。
- エ： 誤り。本人の目標や評価基準に基づく意思決定を支援すべきである。

総合解説：キャリア意思決定は一度で終わるものではなく、情報の更新に応じて再評価され得る。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0114 1-4 社会的学習・意思決定 > 意思決定理論（ジェラット・ヒルトン等） | 難易度：基礎

ジェラットの「積極的不確実性（Positive Uncertainty）」の説明として最も適切なものはどれか。

- ア．不確実性をゼロにするまで決定を延期する
- イ．一度決めたら一貫性のため絶対に変更しない
- ウ．直観だけを使い、論理や情報を使わない
- エ．不確実性や曖昧さの存在を認め、心を開き、必要に応じて考えを変えながら意思決定する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。不確実性をなくすのではなく、その中で決める力を重視する。
- イ： 誤り。必要に応じて考えを変えること自体を重要な意思決定技能とする。
- ウ： 誤り。直観の活用も認めるが、論理・情報を捨てるという意味ではない。
- エ： 正しい。後期ジェラットは、変化の大きい環境では不確実性を排除できないことを前提に、柔軟で開かれた意思決定を重視した。

総合解説：積極的不確実性は「確実さを待つ」のではなく、「不確実さを抱えながら開かれた姿勢で選択し続ける」枠組みである。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0115

1-4 社会的学習・意思決定 > 意思決定理論（ジェラット・ヒルトン等） | 難易度：応用

業界再編が続き、5年後の職種需要を正確に予測できない状況で相談者が進路を迷っている。積極的不確実性に最も沿う助言はどれか。

ア

現時点の情報で仮の方向性を持ちつつ、学習と探索を続け、新情報に応じて選択を更新できる余地を残す

イ

確実な予測が得られるまで進路を全く決めない

ウ

最初の決定を将来も絶対に変更しない

エ

情報収集をやめ、直観だけに従う

答え・解説

正答：ア

ア

正しい。不確実な環境では、暫定的に決めて行動しながら、新たな情報で柔軟に修正する姿勢が重要である。

イ

誤り。不確実性は完全にはなくならないため、決定不能に陥りやすい。

ウ

誤り。変化に応じて考えを変える柔軟性が重視される。

エ

誤り。直観も一要素だが、情報や論理を放棄する理論ではない。

総合解説：積極的不確実性は、合理性か直観かの二者択一ではなく、不確実性の中で両者を柔軟に使う意思決定を志向する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0116

1-4 社会的学習・意思決定 > 意思決定理論（ジェラット・ヒルトン等） | 難易度：基礎

ヒルトン（Hilton）の1962年のキャリア意思決定論の特徴として、最も適切なものはどれか。

ア

職業選択をライフ・ステージの年齢だけで説明した

イ

自己と環境についての信念の間に生じる不協和を低減する過程として意思決定を捉えた

ウ

偶然を5つの資質で活用する理論を提唱した

エ

職業環境をRIASECの6類型に分類した

答え・解説

正答：イ

ア

誤り。これはヒルトンの中心的説明ではない。

イ

正しい。ヒルトンは複数の意思決定モデルを検討した上で、自己と環境に関する認知の不協和低減に注目するモデルを示した。

ウ

誤り。これはクランボルツのブランド・ハップンスタンスに関する考え方である。

エ

誤り。これはホルランドの理論である。

総合解説：ヒルトンの意思決定論では、認知的不協和という心理的過程をキャリア意思決定へ適用した点が特徴である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0117

1-4 社会的学習・意思決定 > 意思決定理論（ジェラット・ヒルトン等） | 難易度：基礎

ヒルトンが1962年の論文で検討したキャリア意思決定の考え方に含まれるものはどれか。

- ア・関心・統制・好奇心・自信だけからなる単一モデル
- イ・4Sだけで転機を分析するモデル
- ウ・属性適合（attribute-matching）や複雑な情報処理（complex information processing）など、複数のモデル
- エ・8つのキャリア・アンカーだけで職業を選ぶモデル

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。これはサビカスのキャリア・アダプタビリティに関する4資源である。

イ： 誤り。4Sはシュロスバーグの転機への対処モデルである。

ウ： 正しい。ヒルトンは属性適合、欲求低減、期待利得、社会構造、複雑な情報処理など複数の見方を整理した。

エ： 誤り。キャリア・アンカーはシャインの概念である。

総合解説：ヒルトンは一つの単純な適合理論だけでなく、キャリア意思決定を説明する複数の理論的見方を検討した。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0118

1-4 社会的学習・意思決定 > 意思決定理論（ジェラット・ヒルトン等） | 難易度：標準

相談者が「安定した組織で働きたい」と考える一方、応募先について「配置転換が多く予測不能だ」と認識し、強い迷いを感じている。ヒルトンの理論から最も説明しやすいのはどれか。

- ア・職業成熟度が年齢相応でないため必ず迷う
- イ・偶然の出来事を待てば自動的に解決する
- ウ・身体的特性だけが意思決定を決めている
- エ・自己の志向と環境についての信念の間に不協和が生じ、その低減を目指して意思決定が進む

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。事例の中心は自己と環境に関する認知の不一致である。

イ： 誤り。ヒルトンの説明ではない。

ウ： 誤り。事例の認知的葛藤を説明できない。

エ： 正しい。自己についての信念と職場環境についての信念が矛盾すると、不協和を解消するための検討や選択が促されると考えられる。

総合解説：ヒルトンの枠組みは、相談者がどの信念同士の不一致を経験しているかを整理する視点を与える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0119 1-4 社会的学習・意思決定 > 意思決定理論（ジェラット・ヒルトン等） | 難易度：応用

- ジェラットとヒルトンの1962年の意思決定論を比較した説明として、最も適切なものはどれか。
- ア・ジェラットは逐次的な意思決定と情報処理を重視し、ヒルトンは自己と環境に関する信念の不協和低減を重視した
 - イ・両者ともRIASECの類型を中心にした
 - ウ・ジェラットは発達段階、ヒルトンはキャリア・アンカーを中心にした
 - エ・両者とも偶然を5資質で活用する理論だけを提唱した

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。両者とも意思決定を扱うが、焦点の置き方が異なる。
- イ：誤り。RIASECはホルランドの理論である。
- ウ：誤り。それぞれスーパーとシャインに近い概念である。
- エ：誤り。これはクランボルトのブランド・ハップンスタンスに関する概念である。

総合解説：試験では理論家名とキーワードを対応させるだけでなく、「意思決定のどの側面を説明するか」まで区別することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0120 1-4 社会的学習・意思決定 > 意思決定理論（ジェラット・ヒルトン等） | 難易度：標準

- 転職先を選ぶ相談者に、ジェラットの初期モデルと積極的不確実性の両方を踏まえて支援する場合、最も適切な進め方はどれか。
- ア・情報を整理せず直観だけで決め、後から絶対に変えない
 - イ・現時点の目標・情報・選択肢を整理して判断しつつ、将来の変化に応じて見直せる余地を残す
 - ウ・将来が完全に確実になるまで何も選ばない
 - エ・支援者が最適解を決定し、本人には選択理由を伝えない

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。初期モデルの合理性にも積極的不確実性の柔軟性にも反する。
- イ：正しい。合理的な情報整理と、不確実性を受け入れる柔軟性を両立させる支援である。
- ウ：誤り。不確実性を受け入れながら意思決定する考え方と合わない。
- エ：誤り。本人の意思決定過程を支えることがカウンセリングの目的である。

総合解説：情報に基づく合理的判断と、環境変化に応じた柔軟な更新は対立するものではなく、現代のキャリア意思決定では両立し得る。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0121 1-5 キャリア構築・理論活用 > サビカス・キャリアアダプタビリティ | 難易度：基礎

サビカスのキャリア・アダプタビリティの説明として最も適切なものはどれか。

- ア・職業興味を6類型に固定する性格分類
- イ・青年期だけに適用される年齢固定の成熟度
- ウ・職業上の課題・転機・予期しない変化へ対処するために用いる心理社会的な資源
- エ・仕事に対する満足度だけを測る指標

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。これはホルランドのRIASECと混同している。
- イ： 誤り。アダプタビリティは多様な年齢・転機に適用できる柔軟な概念として発展した。
- ウ： 正しい。キャリア・アダプタビリティは、現在・将来の職業課題や転機、変化への対処資源として位置づけられる。
- エ： 誤り。満足度そのものではなく、変化へ対処する資源を扱う。

総合解説：サビカスは、変化の多いキャリアに対処するための発達の・心理社会的資源としてキャリア・アダプタビリティを重視した。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0122 1-5 キャリア構築・理論活用 > サビカス・キャリアアダプタビリティ | 難易度：基礎

キャリア・アダプタビリティの4つの資源（4C）の組合せとして最も適切なものはどれか。

- ア・Curiosity、Persistence、Flexibility、Optimism
- イ・Situation、Self、Supports、Strategies
- ウ・Realistic、Investigative、Artistic、Social
- エ・Concern（関心）、Control（統制）、Curiosity（好奇心）、Confidence（自信）

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。これはブランド・ハップンスタンスの資質の一部であり、4Cではない。
- イ： 誤り。これはシュロスバークの4Sである。
- ウ： 誤り。ホルランドのRIASECの一部である。
- エ： 正しい。4Cは、将来への関心、主体的統制、探索の好奇心、課題遂行への自信からなる。

総合解説：4Cは、変化に適応する際の自己調整資源として、キャリア支援で具体的な介入点を示す。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0123 1-5 キャリア構築・理論活用 > サピカス・キャリアアダプタビリティ | 難易度：標準

「将来のことを考えておらず、今の仕事が終わった後の準備もしていない」という相談者に対し、4Cのうち最も直接的に強化したい資源はどれか。

- ア：Concern（関心：将来を見通し準備する）
- イ：Control（統制：自ら選択に責任を持つ）
- ウ：Curiosity（好奇心：可能性を探索する）
- エ：Confidence（自信：課題を遂行する）

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。Concernは将来を意識し、先を見通して準備することに関わる。
- イ：誤り。統制は自分がキャリア形成に責任を持ち、意思決定する感覚に関わる。
- ウ：誤り。好奇心は自己や選択肢を探索することに関わる。
- エ：誤り。自信は課題を遂行し障害を克服できるという感覚に関わる。

総合解説：将来への無関心や準備不足が中心なら、まず「未来を持つ感覚」と計画性を支えるConcernが焦点となる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0124 1-5 キャリア構築・理論活用 > サピカス・キャリアアダプタビリティ | 難易度：標準

「会社が全部決めるので、自分でキャリアを選ぶ必要はない」と考えている相談者に対し、4Cの観点で最も関連する課題はどれか。

- ア：Concern（関心：将来に備える）
- イ：Control（統制：自分の選択に責任を持つ）
- ウ：Curiosity（好奇心：選択肢を探索する）
- エ：Confidence（自信：困難を克服する）

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。将来を意識することも必要だが、事例の中心は自己決定の感覚である。
- イ：正しい。Controlは、自分の将来に責任を持ち、意思決定へ主体的に関わることに関連する。
- ウ：誤り。探索不足より、他者任せの意思決定が中心である。
- エ：誤り。遂行能力への自信より、主体的統制の問題が中心である。

総合解説：Controlは「自分の未来の持ち主は誰か」という感覚に関わり、主体的な意思決定を支える資源である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0125 1-5 キャリア構築・理論活用 > サピカス・キャリアアダプタビリティ | 難易度：標準

相談者が「今の職種以外をほとんど知らない。自分にどんな可能性があるか調べたこともない」と話した。4Cのうち最も直接関係するものはどれか。

- ア：Concern（関心：先の準備を進める）
- イ：Control（統制：意思決定を引き受ける）
- ウ：Curiosity（好奇心：自己と職業世界を探索する）
- エ：Confidence（自信：課題達成を信じる）

答え・解説 正答：ウ

- ア：誤り。将来への準備より、選択肢の探索不足が中心である。
- イ：誤り。自己決定の責任感より、探索の幅が焦点である。
- ウ：正しい。Curiosityは自己や職業世界の可能性を探索し、様々な未来を試しに考えることに関わる。
- エ：誤り。問題解決能力への自信より、可能性を調べる姿勢が中心である。

総合解説：Curiosityを高める支援では、職業情報の探索、役割体験、可能な自己像の検討などが考えられる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0126 1-5 キャリア構築・理論活用 > サピカス・キャリアアダプタビリティ | 難易度：標準

「方向性は決まったが、難しい資格勉強をやり切れる自信がない」と話す相談者に対し、4Cのうち最も直接関係するものはどれか。

- ア：Concern（関心：未来を意識する）
- イ：Control（統制：主体的に決める）
- ウ：Curiosity（好奇心：別の可能性を調べる）
- エ：Confidence（自信：課題を遂行できる感覚）

答え・解説 正答：エ

- ア：誤り。方向性や将来への関心はすでに示されている。
- イ：誤り。自己決定より、実行への自信が中心である。
- ウ：誤り。選択肢探索より、具体的課題の遂行可能性が焦点である。
- エ：正しい。Confidenceは、課題を遂行し障害を乗り越えられるという効力感や問題解決への自信に関わる。

総合解説：Confidenceは、キャリア上の課題を解決できるという感覚であり、具体的な成功経験や技能形成と結びつけて支援できる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0127 1-5 キャリア構築・理論活用 > サピカス・キャリアアダプタビリティ | 難易度：基礎

職業世界の変化に対する支援概念として、従来の「キャリア成熟」だけでなく「キャリア・アダプタビリティ」が必要とされた理由として最も適切なものはどれか。

- ア： 年齢段階に基づく成熟概念だけでは捉えにくい、多様で予測困難な職業課題や移行への対応を扱うため
- イ： 職業興味を6類型から8類型へ増やすため
- ウ： キャリア形成から環境要因を完全に除外するため
- エ： 職業選択を一度きりの決定に限定するため

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。アダプタビリティは、成人を含む多様な転機や変化に対応する発達の適応を捉える概念として発展した。
- イ： 誤り。類型数の変更が目的ではない。
- ウ： 誤り。むしろ文脈との相互作用を重視する。
- エ： 誤り。継続的な適応と再構成を扱う。

総合解説：キャリア・アダプタビリティは、変化する仕事世界で繰り返し生じる課題・転機への対処を捉えるための中核概念である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0128 1-5 キャリア構築・理論活用 > サピカス・キャリアアダプタビリティ | 難易度：標準

キャリア・アダプタビリティを用いて評価・支援する場面として、最も適切なものはどれか。

- ア： 青年期の初回就職だけに限定する
- イ： 就職準備、転職、組織再編、役割変化など、現在・将来の職業上の課題や転機への対処
- ウ： 職務満足度が高い人には一切関係しない
- エ： 職業情報が一切存在しない場合だけに使う

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。成人期の転職や職場変化にも適用できる。
- イ： 正しい。キャリア・アダプタビリティは予測可能な課題だけでなく、転機や予期しない変化にも関わる。
- ウ： 誤り。将来の課題への備えなど、現在の満足度にかかわらず関連し得る。
- エ： 誤り。そのような限定はない。

総合解説：アダプタビリティは、キャリア上の変化を乗り越えるための汎用的な心理社会的資源として扱われる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0129

1-5 キャリア構築・理論活用 > サビカス・キャリアアダプタビリティ | 難易度：標準

SavickasとPorfeliが開発したCareer Adapt-Abilities Scale (CAAS) について、最も適切なものはどれか。

- ア：RIASECの6類型だけを測る検査である
- イ：4SのSituation、Self、Supports、Strategiesを測る尺度である
- ウ：Concern、Control、Curiosity、Confidenceの4尺度で構成され、各資源を測定する
- エ：キャリア・アンカーの8類型を判定する尺度である

答え・解説

正答：ウ

ア：誤り。RIASECはホルランドの職業興味・環境類型である。

イ：誤り。4Sはシュロスバーグの転機モデルである。

ウ：正しい。国際共同研究で構成されたCAASIは4つの下位尺度からなり、各6項目の24項目で構成された。

エ：誤り。キャリア・アンカーはシャインの概念である。

総合解説：CAASはキャリア・アダプタビリティの4Cを操作的に測定する代表的尺度である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0130

1-5 キャリア構築・理論活用 > サビカス・キャリアアダプタビリティ | 難易度：応用

転職を考えるAさんは「将来の方向は考えている」「自分で決めたい」「他業界も調べている」が、「新しい仕事で課題を解決できる自信がない」と話した。4Cで相対的に弱い資源はどれか。

- ア：Concern（関心：将来を準備する姿勢）
- イ：Control（統制：自ら決める姿勢）
- ウ：Curiosity（好奇心：選択肢を調べる姿勢）
- エ：Confidence（自信：新しい課題に取り組める感覚）

答え・解説

正答：エ

ア：誤り。「将来の方向は考えている」ため、Concernの不足が中心ではない。

イ：誤り。「自分で決めたい」と主体性が示されている。

ウ：誤り。「他業界も調べている」と探索行動がある。

エ：正しい。将来への関心、主体的統制、探索は見られるが、課題遂行・問題解決への自信が弱い。

総合解説：事例問題では4Cの定義を暗記するだけでなく、相談者の発言を「将来準備・主体性・探索・遂行自信」に分解して判断する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0131 1-5 キャリア構築・理論活用 > サピカス・キャリアアダプタビリティ | 難易度：標準

CAASなどで把握したキャリア・アダプタビリティの資源が低い相談者への支援姿勢として、最も適切なものはどれか。

- ア： 固定的な性格ラベルではなく、経験や支援を通じて発達・活用し得る心理社会的資源として扱う
- イ： 一度測定したら生涯変わらない適性として扱う
- ウ： 4Cのうち一つだけ高ければ他の資源は不要とする
- エ： 年齢だけから自動的に得点を決める

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。4Cはキャリア上の課題に対処する資源であり、支援や経験によって育成・活用できるものとして扱われる。
- イ： 誤り。固定的な特性ラベルとして扱う概念ではない。
- ウ： 誤り。4資源は異なる機能を持ち、総合的に適応を支える。
- エ： 誤り。年齢だけで決まる尺度ではない。

総合解説：キャリア・アダプタビリティは、相談者の「今持っている資源」と「これから育てる資源」を考える支援枠組みとして有用である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0132 1-5 キャリア構築・理論活用 > サピカス・キャリアアダプタビリティ | 難易度：応用

組織再編で職務変更を控える相談者に4Cを総合的に支援する方法として最も適切なものはどれか。

- ア： 適性検査で一つの職種を決め、他の選択肢を検討しない
- イ： 将来の役割を見通し、自分で選べる部分を明確にし、関連職務を探索し、必要技能を小課題で身につける計画を立てる
- ウ： 不安がなくなるまで将来の検討をすべて停止する
- エ： 会社の決定に従うことだけを勧め、本人の選択を扱わない

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。4Cの探索や主体性、適応資源を十分に扱っていない。
- イ： 正しい。将来準備（Concern）、主体的選択（Control）、探索（Curiosity）、課題遂行への自信（Confidence）を一体的に扱う。
- ウ： 誤り。変化へ備える行動そのものがアダプタビリティを支える。
- エ： 誤り。Controlの観点から主体的関与を支える必要がある。

総合解説：4Cは別々の単語暗記ではなく、変化への適応を支える一連の資源として事例へ統合して使う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0133 1-5 キャリア構築・理論活用 > ナラティブ・キャリア構築 | 難易度：基礎

サビカスのライフ・デザインにおけるナラティブなキャリア介入の特徴として、最も適切なものはどれか。

- ア： 検査得点から支援者が唯一の正解を提示する
- イ： 過去の経験は扱わず、現在の求人条件だけを見る
- ウ： 相談者が語る経験の物語から意味やつながりを見だし、将来へ進む物語を共同で構成する
- エ： 物語は主観的なので職業選択には使えないとする

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。専門家による一方向の適職判定ではなく、意味の共同構成を重視する。
- イ： 誤り。過去の物語を再構成し、現在・未来とのつながりを考える。
- ウ： 正しい。ライフ・デザインでは、小さな物語を再構成して人生の全体像を描き、次の行動につながる意図を共同構成する。
- エ： 誤り。主観的意味づけをキャリア構築の重要な材料として扱う。

総合解説：ナラティブな介入では、出来事そのものだけでなく、相談者がその出来事をどのような物語として意味づけているかを扱う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0134 1-5 キャリア構築・理論活用 > ナラティブ・キャリア構築 | 難易度：基礎

Savickasがライフ・デザイン介入で示した流れに最も近いものはどれか。

- ア： 検査→職業コード→自動配属の順で決める
- イ： 過去の物語を捨てて、将来計画だけを書く
- ウ： 支援者が相談者の人生テーマを一方向的に決定する
- エ： 小さな物語を集め、それらを人生のポートレートへ再構成し、次のエピソードへ進む意図を共同で構成する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。ナラティブな共同構成の過程とは異なる。
- イ： 誤り。過去の経験の再解釈が重要な材料になる。
- ウ： 誤り。意味と意図は相談者との対話で共同構成する。
- エ： 正しい。2012年の論文では、small storiesをcareer storyの全体像へ再構成し、次のエピソードへ進む意図を共同構成する流れが示される。

総合解説：物語の断片をつなぎ直すことで、相談者が「自分は何を大切にし、次にどう動くか」を理解しやすくする。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0135 1-5 キャリア構築・理論活用 > ナラティブ・キャリア構築 | 難易度：標準

ナラティブ・アプローチにおけるキャリアコンサルタントの姿勢として最も適切なものはどれか。

- ア・ 相談者の語りを尊重し、意味を確認しながら解釈を共同でつくる
- イ・ 理論家の分類に合うよう、相談者の語りを修正する
- ウ・ 支援者の解釈を最終的な真実として伝える
- エ・ 感情や意味を扱わず、求人票の条件だけを比較する

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。相談者の物語の意味を支援者が一方的に決めず、対話の中で共同構成することが重要である。
- イ： 誤り。語りを理論に押し込めるのではなく、本人の意味づけを尊重する。
- ウ： 誤り。ナラティブでは複数の意味や再解釈の可能性を重視する。
- エ： 誤り。外的情報も必要だが、ナラティブ介入の中心は意味づけの再構成にある。

総合解説：キャリア構築では「本人の物語を聴く」だけでなく、本人が新しい意味と行動可能性を見いだせるよう対話を進める。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0136 1-5 キャリア構築・理論活用 > ナラティブ・キャリア構築 | 難易度：標準

相談者が「転職を3回もした。自分は何事も続かない人間だ」と語った。ナラティブな支援として最も適切なものはどれか。

- ア・ 「3回転職した」という事実だけで忍耐力不足と診断する
- イ・ 各転職時に何を大切に何を学んだかをたどり、複数の経験に共通するテーマや新しい意味と一緒に探す
- ウ・ 過去は変えられないので話題にしない
- エ・ 求人倍率だけを示して次の応募先を決める

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。事実から固定的な性格結論を一方的に出すのはナラティブな支援ではない。
- イ： 正しい。否定的な単一ストーリーをそのまま固定せず、経験の意味を再検討し、より有用な物語へ再構成する。
- ウ： 誤り。過去の経験の意味づけを再構成することが重要である。
- エ： 誤り。労働市場情報は必要だが、この事例の否定的自己物語を扱えていない。

総合解説：ナラティブ支援では、「出来事の数」よりも「その出来事をどのように意味づけ、自己物語へ組み込んでいるか」に注目する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0137 1-5 キャリア構築・理論活用 > ナラティブ・キャリア構築 | 難易度：応用

パーソンズ型の特性因子アプローチと、サビカスのナラティブなキャリア構築を比較した説明として最も適切なものはどれか。

- ア・前者は物語だけ、後者は検査得点だけを扱う
- イ・両者とも偶然を5資質で活用することだけを扱う
- ウ・前者は自己特性と職業条件の理解・対応づけを重視し、後者は経験の意味づけとキャリア物語の再構成を重視する
- エ・後者は相談者の主観を排除する

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。特徴が逆である。
- イ： 誤り。これはクランボルツの概念である。
- ウ： 正しい。両者は支援の焦点が異なり、事例に応じて補完的に用いることもできる。
- エ： 誤り。ナラティブなキャリア構築は主観の意味づけを重視する。

総合解説：理論を競わせるのではなく、相談者の課題が「適合の検討」なのか「意味の再構成」なのかを見て焦点を選ぶことが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0138 1-5 キャリア構築・理論活用 > ナラティブ・キャリア構築 | 難易度：標準

ライフ・デザインの考え方が、変化の大きい仕事世界で重視される理由として最も適切なものはどれか。

- ア・職業の変化をなくして同じ仕事を生涯続けさせるため
- イ・職業情報を不要にするため
- ウ・支援者が相談者の人生を設計するため
- エ・固定的な職業経路を前提にせず、変化する文脈の中で自分の経験を再解釈し、次の行動を構成できるから

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。変化をなくすのではなく、変化へ対応する枠組みである。
- イ： 誤り。文脈や現実情報を無視する理論ではない。
- ウ： 誤り。本人との共同構成が基本である。
- エ： 正しい。ライフ・デザインは、予測しにくい職業世界の中で、文脈と物語を踏まえてキャリアを継続的に構築する。

総合解説：ライフ・デザインは、キャリアを「決めて終わる」ものではなく、文脈の変化に応じて意味と行動を再構成するものと捉える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0139 1-5 キャリア構築・理論活用 > ナラティブ・キャリア構築 | 難易度：標準

ナラティブ・アプローチを用いる際の実務上の考え方として、最も適切なものはどれか。

- ア： 相談者の意味づけを尊重しつつ、必要に応じて職業・労働市場などの現実情報も検討し、実行可能な次の一歩へつなげる
- イ： 本人の物語があれば、求人条件や必要資格は確認しなくてよい
- ウ： 現実情報があれば、本人の価値観や物語は扱わなくてよい
- エ： 支援者が物語を創作し、本人に受け入れさせる

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。物語の意味づけだけで完結させず、現実の文脈と接続して次の行動を共同構成することが重要である。
- イ： 誤り。キャリア支援では現実的な条件も確認する必要がある。
- ウ： 誤り。ナラティブな支援では本人の意味づけが重要である。
- エ： 誤り。物語は相談者との対話で共同構成する。

総合解説：ナラティブと現実情報は対立するものではなく、本人にとって意味があり、かつ実行可能な選択をつくるために統合できる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0140 1-5 キャリア構築・理論活用 > ナラティブ・キャリア構築 | 難易度：応用

面接で相談者が「人の成長を支えるときに最も自分らしさを感じる」という共通テーマを、学生時代・現職・地域活動の語りから見いだした。次の支援として最もナラティブなキャリア構築に沿うものはどれか。

- ア： テーマが見つかったので面接を終了し、行動は扱わない
- イ： そのテーマを今後の役割や職業選択でどう表現できるかを検討し、小さな行動へ具体化する
- ウ： そのテーマと無関係な高収入職だけを勧める
- エ： テーマを支援者の価値観に合う表現へ書き換える

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。意味の再構成を未来の行動へ結びつけることが重要である。
- イ： 正しい。語りから見いだしたテーマを未来の意図と次のエピソードへつなぐことがライフ・デザインの重要な部分である。
- ウ： 誤り。本人の意味づけを無視している。
- エ： 誤り。本人の語りと意味を尊重する必要がある。

総合解説：ナラティブ支援のゴールは「良い話を作ること」ではなく、相談者が自分の物語を使って次の行動を選べるようにすることである。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0141 1-5 キャリア構築・理論活用 > 理論比較・事例への適用 | 難易度：標準

「自分の強みと職業要件を整理したい」という相談者と、「偶然参加したイベントから新しい分野に興味が出てきた」という相談者に、それぞれ最も焦点が合いやすい理論の組合せはどれか。

- ア・前者は克蘭ボルツ、後者はパーソンズ
- イ・両者ともシュロスバーグだけ
- ウ・前者はパーソンズ、後者は克蘭ボルツ
- エ・両者ともエリクソンだけ

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。二つの事例の焦点と理論の特徴が逆である。
- イ： 誤り。シュロスバーグは主に転機への対処資源を整理する。
- ウ： 正しい。パーソンズは自己理解・職業理解・両者の関連づけ、克蘭ボルツは学習経験や偶発的出来事を活かす視点が適する。
- エ： 誤り。心理社会的発達課題だけでは事例の中心を十分に扱いにくい。

総合解説：同じキャリア相談でも、課題が「適合」「学習・偶発性」「転機」「物語」など何にあるかで有効な理論の焦点が変わる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0142 1-5 キャリア構築・理論活用 > 理論比較・事例への適用 | 難易度：標準

相談者の課題を「人と職業環境の適合」と「変化への適応・意味づけ」という二つの観点から整理するとき、ホランドとサビカスの焦点の対応として最も適切なものはどれか。

- ア・ホランドは4S、サビカスはRIASECを提唱した
- イ・両者とも職業選択を偶然だけで説明する
- ウ・サビカスは環境との関係を扱わない
- エ・ホランドはパーソナリティと職業環境の一致を重視し、サビカスは変化へ適応する資源やキャリア物語の構築を重視する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。RIASECはホランド、4Sはシュロスバーグである。
- イ： 誤り。いずれもそのような単純化はしない。
- ウ： 誤り。ライフ・デザインは文脈の変化を重要視する。
- エ： 正しい。ホランドは類型と一致、サビカスはキャリア・アダプタビリティやナラティブな構築に焦点を置く。

総合解説：「自分と環境の適合」を見るのか、「変化への適応と意味の構築」を見るのかで理論の焦点を区別できる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0143 1-5 キャリア構築・理論活用 > 理論比較・事例への適用 | 難易度：基礎

スーパーとサビカスの関係について、最も適切な説明はどれか。

- ア・サビカスはライフ・スパン／ライフ・スペースの発達の視点を継承しつつ、キャリア・アダプタビリティを発展させた
- イ・サビカスはスーパーの考え方を全面否定し、発達を扱わなくなった
- ウ・スーパーはRIASECを、サビカスは4Sを提唱した
- エ・両者とも職務満足の二要因だけを扱った

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。サビカスのキャリア・アダプタビリティは、スーパーの発達のキャリア理論を踏まえて発展した。
- イ：誤り。発達の視点を継承・発展させている。
- ウ：誤り。RIASECはホランド、4Sはシュロスバーグである。
- エ：誤り。これはハーズバーグに関する概念である。

総合解説：理論史として、サビカスのキャリア構築・アダプタビリティはスーパーの発達の伝統と連続性を持つ。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0144 1-5 キャリア構築・理論活用 > 理論比較・事例への適用 | 難易度：応用

育児休業から復職した相談者が「上司の変更、家族の支援、保育環境、自分の体力をどう整理すればよいか」と悩んでいる。この課題をまず構造化するのに最も直接使いやすい理論はどれか。

- ア・ホランドのRIASECだけ
- イ・シュロスバーグの4S
- ウ・パーソンズの三要素だけ
- エ・ハーズバーグの二要因だけ

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。職業興味と環境類型の一致より、転機への対処資源の整理が中心である。
- イ：正しい。Situation、Self、Supports、Strategiesの4Sは、転機に直面した人の状況・自己・支援・対処方略を整理するのに適する。
- ウ：誤り。自己理解と職業理解も役立つが、事例の転機対処を構造化するには4Sが直接的である。
- エ：誤り。職務満足・不満足の要因整理だけでは、家庭支援や対処方略まで十分に扱えない。

総合解説：サビカスの4Cで適応資源を育てる視点も有用だが、事例で「転機を取り巻く4領域を整理したい」という目的には4Sがより直接的である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0145 1-5 キャリア構築・理論活用 > 理論比較・事例への適用 | 難易度：標準

バンデューラの自己効力感とクランボルトの学習理論を組み合わせた支援として、最も適切なものはどれか。

- ア：偶然を避けるため行動を減らし、検査だけで適職を決める
- イ：本人が成功する前に「絶対できる」と断言するだけ
- ウ：小さな探索行動を設定し、実際の成功経験やモデル観察から「自分にもできる」という信念を育てる
- エ：失敗経験を避けるため、難しい課題には一切挑戦しない

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。クランボルトの探索・学習にも、自己効力感形成にも合わない。
- イ： 誤り。言語的説得だけでなく、遂行経験などが重要である。
- ウ： 正しい。探索行動による学習機会を増やし、その経験を自己効力感の形成へつなげる支援である。
- エ： 誤り。段階的な課題で成功経験を積むことが有効である。

総合解説：学習理論と自己効力感は、行動経験を増やし、その経験から新しい信念と選択可能性を育てる点で相互補完的に用いられる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0146 1-5 キャリア構築・理論活用 > 理論比較・事例への適用 | 難易度：標準

相談者が「管理職昇進よりも専門技術を深めることは譲れない」と一貫して語る。この価値の核を整理するのに最も直接的な理論はどれか。

- ア：サビカスのConcernだけ
- イ：シュロスバーグのSupportsだけ
- ウ：ヒルトンの属性適合モデルだけ
- エ：シャインのキャリア・アンカー

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。将来への関心より、譲れない価値の核を整理する課題である。
- イ： 誤り。支援資源より、本人のキャリア上の価値・動機の核が焦点である。
- ウ： 誤り。意思決定の説明には使えるが、譲れないキャリア上の自己概念を直接扱うのはキャリア・アンカーである。
- エ： 正しい。キャリア・アンカーは、キャリア選択で手放したくない自己認識上の価値・動機・能力の核を捉える。

総合解説：理論活用では、相談者の発言が「適応資源」「転機資源」「自己効力感」「価値の核」のどれを示しているかを見分ける。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0147 1-5 キャリア構築・理論活用 > 理論比較・事例への適用 | 難易度：基礎

出張先で偶然知り合った人から新規事業を手伝う機会を得て、それが転職につながったという事例を説明するのに最も適した理論はどれか。

- ア・クランボルツの計画された偶発性・偶発性学習理論
- イ・ホルランドのRIASECだけ
- ウ・エリクソンの心理社会的発達だけ
- エ・ハーズバーグの二要因理論だけ

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。予期しない出来事を学習・機会として取り込み、キャリアへ発展させる点を直接説明できる。
- イ：誤り。興味と環境の一致は説明できても、偶然の機会を活かす過程が中心ではない。
- ウ：誤り。発達課題より、偶発的な出来事と行動・学習が中心である。
- エ：誤り。職務満足・不満足の要因より、偶発的機会の活用が中心である。

総合解説：事例中に「偶然の出会い」「予期しない機会」「行動して活かす」があれば、クランボルツの視点が有力になる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0148 1-5 キャリア構築・理論活用 > 理論比較・事例への適用 | 難易度：応用

会社統合で職務が変わる相談者について、「家族や同僚の支援の有無」と「新しい仕事をやり遂げる自信」の両方を整理したい。理論の組合せとして最も適切なものはどれか。

- ア・ホルランドだけで両方を十分に説明する
- イ・シュロスバーグの4Sとサビカスのキャリア・アダプタビリティ
- ウ・パーソンズだけで家族支援と適応自信を測る
- エ・ハーズバーグとエリクソンだけ

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。類型一致だけでは支援資源や適応の自信を直接整理しにくい。
- イ：正しい。4SのSupportsで支援資源を、4CのConfidence等で適応資源を整理できる。
- ウ：誤り。自己理解・職業理解の枠組みだけでは事例の二つの焦点を直接扱いにくい。
- エ：誤り。職務満足や発達課題より、転機への支援と適応資源が中心である。

総合解説：一つの理論ですべてを説明しようとせず、事例の異なる論点に応じて理論を組み合わせることが実践では重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0149

1-5 キャリア構築・理論活用 > 理論比較・事例への適用 | 難易度：標準

相談者が「過去の経験がばらばらで、自分のキャリアに一貫した意味がない」と悩んでいる。第一に活用しやすい理論的アプローチはどれか。

ア

ホランドの類型一致だけ

イ

ジェラットの初期合理モデルだけ

ウ

サビカスのナラティブなキャリア構築

エ

マズローの欲求階層だけ

0150

1-5 キャリア構築・理論活用 > 理論比較・事例への適用 | 難易度：応用

転職希望者が「職種の適性を知りたい」「失敗が怖く応募できない」「過去の経験にどんな意味があるかも整理したい」と話している。最も適切な支援方針はどれか。

ア

ホランドの検査結果だけで最終職種を決める

イ

過去の物語だけを扱い、応募行動や技能形成は扱わない

ウ

不安があるため、本人が完全に自信を持つまで情報収集を止める

エ

適合の検討、自己効力感への働きかけ、ナラティブな意味づけを課題に応じて組み合わせる

答え・解説

正答：ウ

ア

誤り。興味類型は参考になるが、「経験の意味をつなぎ直す」課題にはナラティブがより直接的である。

イ

誤り。選択肢比較より、自己物語の意味づけが中心の課題である。

ウ

正しい。経験の物語を再構成し、共通するテーマや将来の意図を見いだす課題に適する。

エ

誤り。欲求理解は補助的になり得るが、経験の物語再構成を直接扱わない。

総合解説：事例の主訴が「選択肢を決められない」のか「自分の経験に意味を見いだせない」のかで、理論の焦点は変わる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

答え・解説

正答：エ

ア

誤り。適性以外の応募不安や経験の意味づけを扱えていない。

イ

誤り。意味づけだけでなく、現実の行動課題にも対応する必要がある。

ウ

誤り。行動と成功経験を通じて自己効力感を育てる視点が必要である。

エ

正しい。一つの理論に還元せず、相談者の複数の課題に対応して理論を統合的に用いる。

総合解説：実務では、理論は相談者を分類するためではなく、課題の見立てと支援方針を精緻化するための道具として使う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01