

## 0001 3-1 職業能力開発・リカレント &gt; 職業能力開発制度・職業訓練 | 難易度：基礎

厚生労働省が用いる「ハロートレーニング」の説明として最も適切なものはどれか。

- ア：希望する仕事に就くために必要な職業スキルや知識を習得する公的職業訓練の愛称
- イ：民間企業が社員だけを対象に行うOJTの総称
- ウ：大学が行う学位取得課程だけを対象とする制度
- エ：技能検定の合格者だけが受けられる再教育制度

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。ハロートレーニングは公共職業訓練や求職者支援訓練などの公的職業訓練を示す愛称である。
- イ：誤り。企業内OJTだけを指す名称ではない。
- ウ：誤り。大学の学位課程に限定される制度ではない。
- エ：誤り。技能検定合格は受講要件ではない。

総合解説：ハロートレーニングは公共職業訓練や求職者支援訓練などの公的職業訓練を示す愛称である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0002 3-1 職業能力開発・リカレント &gt; 職業能力開発制度・職業訓練 | 難易度：基礎

離職者向けの公共職業訓練と求職者支援訓練の対象について、最も適切な組合せはどれか。

- ア：両方とも在職中の正社員だけを対象とする
- イ：公共職業訓練は主に雇用保険受給者、求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない求職者を対象とする
- ウ：公共職業訓練は学生だけ、求職者支援訓練は企業経営者だけを対象とする
- エ：両方とも雇用保険受給の有無を問わず対象は完全に同一である

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。離職者・求職者を主要対象とする訓練が含まれる。
- イ：正しい。両者は主な対象者が異なるが、いずれも再就職に必要な技能・知識の習得を支援する。
- ウ：誤り。対象者の整理が逆であり、制度趣旨とも合わない。
- エ：誤り。主な対象者は区分されている。

総合解説：両者は主な対象者が異なるが、いずれも再就職に必要な技能・知識の習得を支援する。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0003 3-1 職業能力開発・リカレント&gt; 職業能力開発制度・職業訓練 | 難易度：基礎

公共職業訓練（離職者訓練）の受講費用について最も適切なものはどれか。

- ア：すべての費用が必ず全額自己負担である
- イ：受講料に加えて必ず入学金が必要である
- ウ：主な対象者向けの訓練は原則無料で、テキスト代などは自己負担となることがある
- エ：技能検定に合格すれば費用が無料になる制度である

## 答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。離職者訓練は原則無料である。
- イ： 誤り。制度上、一律に入学金が必要とされているわけではない。
- ウ： 正しい。厚生労働省は離職者訓練を無料と案内し、テキスト代等は実費負担としている。
- エ： 誤り。無料原則は技能検定合格を条件とするものではない。

総合解説：厚生労働省は離職者訓練を無料と案内し、テキスト代等は実費負担としている。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0004 3-1 職業能力開発・リカレント&gt; 職業能力開発制度・職業訓練 | 難易度：標準

相談者が「失業したので、とりあえず最長の職業訓練を受けたい」と話している。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：長期間の訓練ほど効果が高いと説明し、最長コースを勧める
- イ：訓練は就職とは無関係なので、本人の趣味だけで選ばせる
- ウ：相談者の希望を聞かず、人気の高いコースに申し込ませる
- エ：希望職種・保有スキル・不足能力・就職見通しを整理し、訓練の必要性和適合性を検討する

## 答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。期間の長さだけで適否は判断できない。
- イ： 誤り。ハロートレーニングは就職に必要な技能・知識の習得を目的とする。
- ウ： 誤り。本人の目標や能力との適合を確認する必要がある。
- エ： 正しい。訓練受講そのものを目的化せず、再就職目標と能力ギャップに照らして適切な訓練を検討する。

総合解説：訓練受講そのものを目的化せず、再就職目標と能力ギャップに照らして適切な訓練を検討する。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0005 3-1 職業能力開発・リカレント &gt; 職業能力開発制度・職業訓練 | 難易度：標準

雇用保険の基本手当を受給できない求職者が、再就職のための無料の職業訓練を探している。まず検討対象となりやすい制度はどれか。

- ア：求職者支援訓練
- イ：育児休業給付
- ウ：技能検定
- エ：セルフ・キャリアドック

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない求職者を対象とする。
- イ：誤り。育児休業中の所得保障に関する給付であり、職業訓練制度ではない。
- ウ：誤り。技能検定は技能習得レベルを評価する国家検定であり、訓練そのものではない。
- エ：誤り。企業内で体系的・定期的にキャリア形成を支援する仕組みである。

総合解説：求職者支援訓練は主に雇用保険を受給できない求職者を対象とする。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0006 3-1 職業能力開発・リカレント &gt; 職業能力開発制度・職業訓練 | 難易度：標準

公共職業訓練（離職者訓練）の実施形態として適切なものはどれか。

- ア：国立大学だけが実施できる
- イ：高齢・障害・求職者雇用支援機構や都道府県による施設内訓練のほか、都道府県の委託訓練もある
- ウ：企業の人事部だけが実施できる
- エ：職業訓練はすべてオンラインでなければならない

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。実施主体は国立大学に限定されない。
- イ：正しい。公的機関による施設内訓練に加え、民間教育訓練機関等への委託訓練も行われる。
- ウ：誤り。公的職業訓練は公的機関や委託先等により行われる。
- エ：誤り。施設内訓練や委託訓練など多様な形態がある。

総合解説：公的機関による施設内訓練に加え、民間教育訓練機関等への委託訓練も行われる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0007 3-1 職業能力開発・リカレント &gt; 職業能力開発制度・職業訓練 | 難易度：標準

ハロートレーニングの利用支援に関する説明として最も適切なものはどれか。

- ア： 訓練を修了すれば就職支援は受けられない
- イ： 訓練受講中は求職活動を一切してはならない
- ウ： 訓練受講だけでなく、ハローワークや訓練実施機関による就職支援と組み合わせて再就職を目指す
- エ： 訓練は資格取得だけを目的とし、就職との関連は考えない

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。就職支援は訓練前後を含め重要である。
- イ： 誤り。そのような一律禁止ではなく、再就職に向けた支援が行われる。
- ウ： 正しい。訓練と職業相談・就職支援を一体的に活用することが制度趣旨に合う。
- エ： 誤り。再就職に必要な技能・知識の習得が中心目的である。

総合解説：訓練と職業相談・就職支援を一体的に活用することが制度趣旨に合う。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0008 3-1 職業能力開発・リカレント &gt; 職業能力開発制度・職業訓練 | 難易度：標準

複数の職業訓練コースを比較する際、キャリアコンサルタントが優先して確認すべき観点として最も適切なものはどれか。

- ア： パンフレットの色やデザインだけ
- イ： 受講者数が最も多いかどうかだけ
- ウ： 訓練期間が長いかどうかだけ
- エ： 相談者の就職目標に必要な能力と、各コースで習得できる内容・期間・受講条件との対応

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。訓練内容や目標適合性を判断する情報にならない。
- イ： 誤り。人気だけでは本人への適合性を判断できない。
- ウ： 誤り。期間は一要素にすぎず、目的と内容の適合が重要である。
- エ： 正しい。職業目標と訓練内容の適合性を中心に比較することが重要である。

総合解説：職業目標と訓練内容の適合性を中心に比較することが重要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0009    3-1 職業能力開発・リカレント > 職業能力開発制度・職業訓練 | 難易度：応用

事務職からITサポート職への転職を希望する相談者がいる。PCの基本操作はできるが、ネットワークや情報セキュリティの基礎知識が不足している。支援として最も適切なものはどれか。

- ア： 求人ですめられる能力を確認し、不足部分を明確にして必要な訓練コースを比較する
- イ： 希望職種を変えさせ、訓練を検討しない
- ウ： 全てのIT資格を取得してから求人を見るよう勧める
- エ： 不足能力を確認せず、最も高額な講座を選ぶ

答え・解説    正答：ア

ア： 正しい。職業情報と本人の現状を照合してスキルギャップを明らかにし、訓練の必要性を具体化する。

イ： 誤り。まず本人の希望と現実的な能力開発可能性を検討するべきである。

ウ： 誤り。過剰な資格取得を前提にせず、職務に必要な能力から逆算する。

エ： 誤り。費用の高さは適合性や教育効果を保証しない。

総合解説：職業情報と本人の現状を照合してスキルギャップを明らかにし、訓練の必要性を具体化する。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0010    3-1 職業能力開発・リカレント > 職業能力開発制度・職業訓練 | 難易度：応用

「技能を身につける制度」と「技能の習得レベルを評価する制度」を区別した説明として最も適切なものはどれか。

- ア： ハロートレーニングと技能検定はいずれも同じ国家資格試験である
- イ： ハロートレーニングは能力習得のための訓練、技能検定は技能習得レベルを評価する国家検定である
- ウ： 技能検定は訓練そのもので、ハロートレーニングは能力評価だけを行う
- エ： 両制度とも企業内の人事評価だけを目的とする

答え・解説    正答：イ

ア： 誤り。前者は職業訓練、後者は国家検定である。

イ： 正しい。訓練制度と評価・資格制度の役割を区別して理解する必要がある。

ウ： 誤り。役割が逆である。

エ： 誤り。公的な職業能力開発・評価の仕組みであり、目的を企業内評価だけに限定できない。

総合解説：訓練制度と評価・資格制度の役割を区別して理解する必要がある。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0011 3-1 職業能力開発・リカレント&gt;教育訓練給付・学び直し支援 | 難易度：基礎

教育訓練給付金の目的として最も適切なものはどれか。

- ア・企業の設備投資だけを支援する
- イ・失業中の生活費を無条件で全額保障する
- ウ・働く人の主体的な能力開発やキャリア形成を支援し、雇用の安定と就職の促進を図る
- エ・技能検定の受検料だけを払い戻す

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。個人の教育訓練費用の一部を支給する制度である。
- イ： 誤り。教育訓練の受講・修了等を前提とする給付であり、無条件の生活保障ではない。
- ウ： 正しい。厚生労働大臣指定の教育訓練を修了した場合に費用の一部を支給する制度である。
- エ： 誤り。対象は指定教育訓練の教育訓練経費である。

総合解説：厚生労働大臣指定の教育訓練を修了した場合に費用の一部を支給する制度である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0012 3-1 職業能力開発・リカレント&gt;教育訓練給付・学び直し支援 | 難易度：基礎

教育訓練給付の対象となる教育訓練の3種類として正しいものはどれか。

- ア・基礎教育訓練・中級教育訓練・上級教育訓練
- イ・公共訓練・企業訓練・大学訓練
- ウ・OJT給付・OFF-JT給付・自己啓発給付
- エ・専門実践教育訓練・特定一般教育訓練・一般教育訓練

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。その名称の3区分ではない。
- イ： 誤り。教育訓練給付の正式な3区分ではない。
- ウ： 誤り。これは教育訓練給付の区分名ではない。
- エ： 正しい。現行制度では訓練のレベルや目的等に応じた3区分がある。

総合解説：現行制度では訓練のレベルや目的等に応じた3区分がある。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0013 3-1 職業能力開発・リカレント &gt; 教育訓練給付・学び直し支援 | 難易度：基礎

一般教育訓練を修了した場合の教育訓練給付について、2026年9月確認時点の原則として正しいものはどれか。

- ア：一般教育訓練の原則として、教育訓練経費の20%（上限10万円）を支給する。
- イ：特定一般教育訓練の基本給付と同じ40%（上限20万円）を一般教育訓練にも適用する。
- ウ：専門実践教育訓練の基本給付と同じ50%（年間上限40万円）を一般教育訓練にも適用する。
- エ：一般教育訓練では教育訓練経費の全額を上限なく支給する。

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。一般教育訓練は教育訓練経費の20%（上限10万円）が訓練修了後に支給される。
- イ：誤り。これは特定一般教育訓練の基本給付に対応する。
- ウ：誤り。これは専門実践教育訓練の受講中給付に対応する。
- エ：誤り。全額・上限なしの制度ではない。

総合解説：一般教育訓練は教育訓練経費の20%（上限10万円）が訓練修了後に支給される。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0014 3-1 職業能力開発・リカレント &gt; 教育訓練給付・学び直し支援 | 難易度：標準

特定一般教育訓練の基本給付について正しいものはどれか。

- ア：教育訓練経費の20%、上限10万円
- イ：教育訓練経費の40%、上限20万円が訓練修了後に支給される
- ウ：教育訓練経費の50%、年間上限40万円を6か月ごとに支給
- エ：修了の有無に関係なく受講開始時に全額支給

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。これは一般教育訓練の基本給付である。
- イ：正しい。特定一般教育訓練は速やかな再就職や早期のキャリア形成に資する教育訓練が対象となる。
- ウ：誤り。これは専門実践教育訓練の基本給付である。
- エ：誤り。特定一般教育訓練の基本給付は訓練修了後に支給される。

総合解説：特定一般教育訓練は速やかな再就職や早期のキャリア形成に資する教育訓練が対象となる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0015 3-1 職業能力開発・リカレント&gt;教育訓練給付・学び直し支援 | 難易度：標準

専門実践教育訓練の基本給付について最も適切なものはどれか。

- ア・教育訓練経費の20%を修了後1回だけ支給する
- イ・教育訓練経費の40%、上限20万円だけを支給する
- ウ・教育訓練経費の50%を、年間上限40万円として訓練受講中6か月ごとに支給する
- エ・受講期間に関係なく年間上限なしで100%支給する

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。一般教育訓練の基本給付に近い内容である。
- イ： 誤り。特定一般教育訓練の基本給付に対応する。
- ウ： 正しい。専門実践教育訓練は中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象とする。
- エ： 誤り。そのような全額給付制度ではない。

総合解説：専門実践教育訓練は中長期的キャリア形成に資する教育訓練を対象とする。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0016 3-1 職業能力開発・リカレント&gt;教育訓練給付・学び直し支援 | 難易度：標準

2024年10月以降開講の専門実践教育訓練について、資格取得等と修了後1年以内の雇用保険被保険者としての雇用の要件を満たした場合の給付に関する説明として適切なものはどれか。

- ア・給付は必ず20%に減額される
- イ・資格取得後は教育訓練給付の対象外になる
- ウ・就職状況は追加給付と一切関係しない
- エ・基本給付と合わせて教育訓練経費の70%相当まで給付が拡大し得る

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。要件を満たした場合は追加給付の対象となる。
- イ： 誤り。むしろ資格取得等が追加給付の要件の一部である。
- ウ： 誤り。修了後一定期間内の雇用保険被保険者としての雇用が要件に含まれる。
- エ： 正しい。一定要件を満たすと70%相当まで追加給付される仕組みがある。

総合解説：一定要件を満たすと70%相当まで追加給付される仕組みがある。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0017 3-1 職業能力開発・リカレント &gt; 教育訓練給付・学び直し支援 | 難易度：標準

専門実践教育訓練の追加給付について、所定の要件を満たしたうえで訓練修了後の賃金が受講開始前より5%以上上昇した場合の説明として適切なものはどれか。

- ア：教育訓練経費の80%相当まで給付が拡大し得る
- イ：給付率は一般教育訓練と同じ20%に固定される
- ウ：賃金が増加すると教育訓練給付は返還しなければならない
- エ：賃金上昇は制度上評価されない

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。2024年10月以降開講講座では、所定要件と賃金5%以上上昇により80%相当までの追加給付がある。
- イ：誤り。専門実践には追加給付の仕組みがある。
- ウ：誤り。一定の賃金上昇は追加給付の要件である。
- エ：誤り。5%以上の賃金上昇が追加給付要件に組み込まれている。

総合解説：2024年10月以降開講講座では、所定要件と賃金5%以上上昇により80%相当までの追加給付がある。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0018 3-1 職業能力開発・リカレント &gt; 教育訓練給付・学び直し支援 | 難易度：標準

相談者が「有名なスクールなら、どの講座でも教育訓練給付の対象になりますよね」と質問した。最も適切な説明はどれか。

- ア：教育機関が法人であれば全講座が自動的に対象になる
- イ：給付対象は厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練であり、講座ごとに対象が確認する必要がある
- ウ：受講料が10万円を超えれば自動的に対象になる
- エ：キャリアコンサルタントが推薦すれば指定の有無にかかわらず対象になる

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。講座単位の指定が必要である。
- イ：正しい。学校やスクールが有名かどうかではなく、指定講座であること等の要件確認が必要である。
- ウ：誤り。金額だけで対象になるわけではない。
- エ：誤り。公的な指定要件を変更する権限はない。

総合解説：学校やスクールが有名かどうかではなく、指定講座であること等の要件確認が必要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0019 3-1 職業能力開発・リカレント&gt;教育訓練給付・学び直し支援 | 難易度：応用

教育訓練給付金の支給申請先について相談された。案内として最も適切なものはどれか。

- ア：受講した教育機関が最終的な支給決定を行う
- イ：市区町村役場でしか申請できない
- ウ：原則として住居所を管轄するハローワークで支給申請を受け付ける
- エ：キャリアコンサルタント個人が給付金を支給する

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。教育機関は講座提供者であり、支給申請窓口とは異なる。
- イ： 誤り。原則の申請窓口はハローワークである。
- ウ： 正しい。厚生労働省は支給申請を住居所管轄のハローワークで受け付けると案内している。
- エ： 誤り。キャリアコンサルタントは制度情報の整理や相談支援を行うが、支給主体ではない。

総合解説：厚生労働省は支給申請を住居所管轄のハローワークで受け付けると案内している。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0020 3-1 職業能力開発・リカレント&gt;教育訓練給付・学び直し支援 | 難易度：応用

相談者が「給付率が高い講座を選べば、キャリアアップに最も有利ですね」と話している。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：給付率が最も高い講座を一律に勧める
- イ：公的給付がある講座はすべて本人に適していると説明する
- ウ：費用支援の説明を避け、自己負担だけで学ぶよう勧める
- エ：給付率だけでなく、目標職務、必要能力、講座内容、受講可能性、費用負担を総合して検討する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。給付率の高さだけでは本人のキャリア目標への適合は分からない。
- イ： 誤り。給付対象であることと個人への適合性は別問題である。
- ウ： 誤り。利用可能な公的支援を正確に情報提供し、選択肢として検討することが望ましい。
- エ： 正しい。制度利用は手段であり、キャリア目標と学習内容の適合を中心に意思決定を支援する。

総合解説：制度利用は手段であり、キャリア目標と学習内容の適合を中心に意思決定を支援する。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0021 3-1 職業能力開発・リカレント&gt;リスキリング・学習情報 | 難易度：基礎

厚生労働省の「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の構成として最も適切なものはどれか。

- ア： 基本的な考え方、労使が取り組むべき事項、公的な支援策から構成される
- イ： 採用試験、賃金表、退職金規程だけから構成される
- ウ： 大学入試制度だけを解説する
- エ： 技能検定の試験問題と解答だけを掲載する

## 答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。ガイドラインは労使の実践に資するよう3部構成で整理されている。
- イ： 誤り。学び・学び直しの促進を目的としたガイドラインである。
- ウ： 誤り。職場における学習支援を扱う。
- エ： 誤り。技能検定問題集ではない。

総合解説：ガイドラインは労使の実践に資するよう3部構成で整理されている。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0022 3-1 職業能力開発・リカレント&gt;リスキリング・学習情報 | 難易度：基礎

令和8年度の「キャリア形成・リスキリング推進事業」の目的として最も適切なものはどれか。

- ア： 新卒採用試験を国が一括実施する
- イ： 労働者にキャリアコンサルティングの機会を提供し、主体的なキャリア形成・リスキリングと企業の取組を支援する
- ウ： 全労働者の職種を行政が決定する
- エ： 資格試験の受験を義務化する

## 答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。そのような採用試験事業ではない。
- イ： 正しい。急速な環境変化と職業人生の長期化・多様化を背景に個人と企業の双方を支援する事業である。
- ウ： 誤り。本人の主体的キャリア形成を支援する事業である。
- エ： 誤り。資格受験の一律義務化を目的としない。

総合解説：急速な環境変化と職業人生の長期化・多様化を背景に個人と企業の双方を支援する事業である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0023 3-1 職業能力開発・リカレント&gt;リスキリング・学習情報 | 難易度：基礎

職業情報提供サイト「job tag」の主な用途として最も適切なものはどれか。

- ア・教育訓練給付金を直接振り込む
- イ・技能検定の可否を決定する
- ウ・職業内容、就業方法、求められる知識・スキル、適性などの職業情報を総合的に調べる
- エ・企業の給与計算を代行する

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。給付金の支給システムではない。
- イ： 誤り。技能検定の試験実施・合否判定サイトではない。
- ウ： 正しい。職業理解や職業選択、能力ギャップ把握に利用できる公的情報源である。
- エ： 誤り。職業情報提供を目的とする。

総合解説：職業理解や職業選択、能力ギャップ把握に利用できる公的情報源である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0024 3-1 職業能力開発・リカレント&gt;リスキリング・学習情報 | 難易度：標準

文部科学省の「マナパス」を利用する場面として最も適切なものはどれか。

- ア・失業給付の支給日を確認する
- イ・企業の登記情報を検索する
- ウ・技能検定の実技採点を行う
- エ・社会人が大学等の講座や支援制度など学び直しに関する情報を探す

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。雇用保険給付の支給管理サイトではない。
- イ： 誤り。法人登記の検索サイトではない。
- ウ： 誤り。技能検定の採点システムではない。
- エ： 正しい。マナパスは社会人の大学等での学びを支援するポータルサイトである。

総合解説：マナパスは社会人の大学等での学びを支援するポータルサイトである。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0025

3-1 職業能力開発・リカレント>リスキリング・学習情報 | 難易度：標準

「マナビDX」の説明として最も適切なものはどれか。

- ア： デジタルスキル標準等と関連づけながら、デジタル知識・スキルを学ぶ講座を探せるポータルサイト
- イ： 医師国家試験専用の過去問サイト
- ウ： 職業訓練受講給付金の支給専用サイト
- エ： 労働基準監督署への電子申告だけを行うサイト

答え・解説

正答：ア

ア： 正しい。経済産業省・IPAが運営し、デジタルスキル習得の学習コンテンツを紹介する。

イ： 誤り。デジタルスキル学習のためのサイトである。

ウ： 誤り。給付金の支給を行うサイトではない。

エ： 誤り。デジタル人材育成の学習情報を提供する。

総合解説：経済産業省・IPAが運営し、デジタルスキル習得の学習コンテンツを紹介する。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0026

3-1 職業能力開発・リカレント>リスキリング・学習情報 | 難易度：標準

「大学等で体系的に学び直したい」という相談者と「デジタルスキルの講座を探したい」という相談者に、それぞれ案内する情報源の組合せとして最も適切なものはどれか。

- ア： 前者に技能検定日程、後者に年金ネット
- イ： 前者にマナビパス、後者にマナビDX
- ウ： 前者にマナビDX、後者にジョブ・カード様式だけ
- エ： 両者に企業登記情報だけを案内する

答え・解説

正答：イ

ア： 誤り。いずれも相談目的に直接対応しない。

イ： 正しい。マナビパスは大学等の社会人向け講座、マナビDXはデジタルスキル講座の情報に強みがある。

ウ： 誤り。目的別の情報源の選択として不適切である。

エ： 誤り。学び直し講座の探索に適さない。

総合解説：マナビパスは大学等の社会人向け講座、マナビDXはデジタルスキル講座の情報に強みがある。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0027 3-1 職業能力開発・リカレント&gt; リスキリング・学習情報 | 難易度：標準

営業職の相談者がデータ分析を活用する職務への異動を希望している。リスキリング支援の第一歩として最も適切なものはどれか。

- ア：流行している講座を無条件に受講させる
- イ：現在の経験を一切考慮せずゼロから学び直させる
- ウ：希望職務に必要なスキルと現在のスキルを比較し、不足領域を明確にする
- エ：異動希望を取り下げるよう説得する

## 答え・解説 正答：ウ

- ア：誤り。流行だけでは本人の目標との適合が分からない。
- イ：誤り。既有能力を活かし、不足部分を補う視点が重要である。
- ウ：正しい。目標職務とのスキルギャップを把握することで、必要な学習内容を具体化できる。
- エ：誤り。実現可能性と必要な能力開発を検討するのが先である。

総合解説：目標職務とのスキルギャップを把握することで、必要な学習内容を具体化できる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0028 3-1 職業能力開発・リカレント&gt; リスキリング・学習情報 | 難易度：標準

学び直し講座を選ぶ際の確認事項として最も適切なものはどれか。

- ア：講座名の印象だけで選ぶ
- イ：受講料が高いほど良いと判断する
- ウ：修了証が発行されるかだけで決める
- エ：学習目標、講座内容、必要時間、費用、受講形態、仕事や家庭との両立可能性を確認する

## 答え・解説 正答：エ

- ア：誤り。内容や実行可能性を確認できない。
- イ：誤り。価格と本人への適合性は同一ではない。
- ウ：誤り。修了証の有無は一要素であり、学習目標との適合が必要である。
- エ：正しい。継続可能な学習計画には内容の適合だけでなく時間・費用・生活との両立も重要である。

総合解説：継続可能な学習計画には内容の適合だけでなく時間・費用・生活との両立も重要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0029 3-1 職業能力開発・リカレント&gt;リスクリング・学習情報 | 難易度：応用

- 職場でリスクリングを促進する施策として、ガイドラインの考え方に最も整合するものはどれか。
- ア 経営課題や人材戦略を踏まえて学習機会を整備し、労働者が主体的に学べる環境・時間・情報面を支援する
  - イ 学習は完全に私生活の問題として会社は一切関与しない
  - ウ 会社が本人の希望を無視して全員に同一資格だけを取らせる
  - エ 学習成果は人材配置や仕事との接続を一切考えない

## 答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。学び・学び直しは個人任せでも会社の一方的指示だけでなく、労使双方の取組が重要である。
- イ： 誤り。企業側にも学習環境や機会の整備等の役割がある。
- ウ： 誤り。主体的なキャリア形成との両立が重要である。
- エ： 誤り。職務・キャリア・組織の人材戦略との接続が望まれる。

総合解説：学び・学び直しは個人任せでも会社の一方的指示だけでなく、労使双方の取組が重要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0030 3-1 職業能力開発・リカレント&gt;リスクリング・学習情報 | 難易度：応用

- 転職希望者が「どんな仕事があるかも、何を学べばよいかも分からない」と話している。最も適切な支援はどれか。
- ア 講座情報だけを大量に提示し、職業目標は考えない
  - イ job tagで職業情報と必要スキルを確認し、マナパスやマナビDX等で学習機会を比較しながら本人の目標を具体化する
  - ウ 職業情報だけを示し、能力開発方法は扱わない
  - エ 相談者の代わりに職業と講座を一方的に決定する

## 答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。学習目的が不明確なままでは適切な講座選択が難しい。
- イ： 正しい。職業情報と学習情報を接続し、本人の興味・経験・実行可能性も踏まえて支援する。
- ウ： 誤り。必要に応じて学び直しの選択肢まで接続することが有効である。
- エ： 誤り。本人の主体的な意思決定を支援する必要がある。

総合解説：職業情報と学習情報を接続し、本人の興味・経験・実行可能性も踏まえて支援する。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0031 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; ジョブ・カード制度 | 難易度：基礎

ジョブ・カード制度の説明として最も適切なものはどれか。

- ア．履歴書を国が一律に採点する制度
- イ．技能検定の受検票を発行する制度
- ウ．ジョブ・カードを生涯を通じたキャリア・プランニングと職業能力証明のツールとして活用する制度
- エ．企業の人事異動を行政が決定する制度

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。履歴書の採点制度ではない。
- イ： 誤り。技能検定の受検手続制度ではない。
- ウ： 正しい。キャリアコンサルティング等の相談支援のもと、求職活動や職業能力開発等で活用される。
- エ： 誤り。個人のキャリア形成と能力証明を支援する制度である。

総合解説：キャリアコンサルティング等の相談支援のもと、求職活動や職業能力開発等で活用される。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0032 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; ジョブ・カード制度 | 難易度：基礎

厚生労働省が想定するジョブ・カードの利用者の範囲について、正しい説明を選べ。

- ア．正社員として10年以上働いた人だけ
- イ．失業者だけ
- ウ．大学生だけ
- エ．求職者、在職者、学生など幅広い人が活用できる

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。在職年数による一律の限定はない。
- イ： 誤り。求職者だけでなく在職者・学生も利用できる。
- ウ： 誤り。学生以外にも幅広い利用者が想定されている。
- エ： 正しい。特定の雇用状態に限定されない。

総合解説：特定の雇用状態に限定されない。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0033 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; ジョブ・カード制度 | 難易度：基礎

- 現行ジョブ・カードのキャリア・プランシートについて正しい説明はどれか。
- ア： 様式1-1は就業経験がある方用、様式1-2は就業経験のない方・学卒者等用である
  - イ： 様式1-1は免許・資格専用、様式1-2は学習歴専用である
  - ウ： 様式1-1は企業用、様式1-2は行政機関用である
  - エ： 両様式は技能検定の採点表である

## 答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。利用者の就業経験等に応じてキャリア・プランシートの様式が分かれている。
- イ： 誤り。免許・資格や学習歴は主に様式3系列で扱う。
- ウ： 誤り。利用者本人の就業経験等で区分される。
- エ： 誤り。キャリア・プランを整理するための様式である。

総合解説：利用者の就業経験等に応じてキャリア・プランシートの様式が分かれている。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0034 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; ジョブ・カード制度 | 難易度：基礎

- ジョブ・カードの「様式2 職務経歴シート」に主として記入する内容はどれか。
- ア： 将来の年金見込額だけ
  - イ： これまでの職歴や職務内容、そこから得た経験・能力など
  - ウ： 医療機関の受診歴だけ
  - エ： 技能検定の試験答案

## 答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。年金見込額を記載するための様式ではない。
- イ： 正しい。職務経歴を可視化し、経験を振り返るためのシートである。
- ウ： 誤り。医療記録を管理する様式ではない。
- エ： 誤り。職務経歴を整理するシートである。

総合解説：職務経歴を可視化し、経験を振り返るためのシートである。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0035 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; ジョブ・カード制度 | 難易度：標準

ジョブ・カードの職業能力証明シートについて正しい組合せはどれか。

- ア・ 様式3-1は職務経歴、様式3-2は家族構成
- イ・ 様式3-1は給与明細、様式3-2は源泉徴収票
- ウ・ 様式3-1は免許・資格、様式3-2は学習歴・訓練歴を整理する
- エ・ 様式3-1と3-2はいずれもキャリア・プランだけを記入する

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。職務経歴は様式2で扱い、家族構成を目的とする様式ではない。
- イ： 誤り。税・給与書類ではない。
- ウ： 正しい。それぞれ能力証明の異なる側面を記録する。
- エ： 誤り。キャリア・プランは主に様式1系列で扱う。

総合解説：それぞれ能力証明の異なる側面を記録する。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0036 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; ジョブ・カード制度 | 難易度：標準

求職者が「自分の強みを面接でうまく説明できない」と相談している。ジョブ・カードの活用として最も適切なものはどれか。

- ア・ 空欄をキャリアコンサルタントが本人に代わって創作する
- イ・ 強みを考えず、資格名だけを並べる
- ウ・ 本人には内容を見せず企業だけに提出する
- エ・ 職務経歴や学習歴を振り返り、経験から得た能力・強みと今後のキャリアを整理する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。本人の事実・経験を基に整理する必要がある。
- イ： 誤り。職務経歴や学習経験から得た能力も重要である。
- ウ： 誤り。本人のキャリア形成支援のためのツールである。
- エ： 正しい。経験の棚卸しとキャリア・プランニングを通じて応募書類や面接での自己説明にもつなげられる。

総合解説：経験の棚卸しとキャリア・プランニングを通じて応募書類や面接での自己説明にもつなげられる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0037 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; ジョブ・カード制度 | 難易度：標準

在職者が「これまでの仕事を振り返って次の異動希望を考えたい」と相談している。最も適切なジョブ・カード活用はどれか。

- ア・職務経歴・資格・学習歴を整理したうえで、キャリア・プランシートに今後取り組みたい仕事や働き方をまとめる
- イ・現在の会社名だけを書いて終了する
- ウ・会社が希望する異動先を本人の同意なく記入する
- エ・職務経歴を削除し、資格だけで異動を決める

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。過去の経験の棚卸しと将来のキャリア・プランをつなげる活用が適切である。
- イ：誤り。経験や能力、将来像まで整理することで活用価値が高まる。
- ウ：誤り。本人の主体的キャリア形成を支援するツールである。
- エ：誤り。職務経験を含む総合的な振り返りが重要である。

総合解説：過去の経験の棚卸しと将来のキャリア・プランをつなげる活用が適切である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0038 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; ジョブ・カード制度 | 難易度：標準

就業経験のない学生がジョブ・カードを作る場合の支援として最も適切なものはどれか。

- ア・就業経験がないためジョブ・カードは一切使えないと説明する
- イ・学生用のキャリア・プラン作成補助シートや様式1-2を活用し、価値観・強み・将来像を整理する
- ウ・様式2の架空の職歴を作成させる
- エ・技能検定に合格するまで作成できないと説明する

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。学生も利用対象である。
- イ：正しい。就業経験がない場合でも学習経験や自己理解を基にキャリア・プランを作成できる。
- ウ：誤り。事実に基づかない職歴を作ってはならない。
- エ：誤り。技能検定合格は作成条件ではない。

総合解説：就業経験がない場合でも学習経験や自己理解を基にキャリア・プランを作成できる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0039   3-2 ジョブ・カード・能力評価 > ジョブ・カード制度 | 難易度：標準

ジョブ・カードとキャリアコンサルティングの関係について最も適切な説明はどれか。

- ア・ジョブ・カードが完成すれば対話は不要である
- イ・キャリアコンサルタントは内容を本人に確認せず修正してよい
- ウ・ジョブ・カードは相談者の経験・能力・将来像を可視化し、キャリアコンサルティングでの自己理解や意思決定を支えるツールになり得る
- エ・ジョブ・カードは相談者の適職を自動的に一つに決定する検査である

答え・解説   正答：ウ

ア： 誤り。記載内容を基に対話し、意味づけや目標形成を支援することが重要である。

イ： 誤り。本人の経験と意思を尊重して作成支援する。

ウ： 正しい。記入そのものを目的化せず、対話を通じた振り返りやプランニングに活用する。

エ： 誤り。自己理解・能力証明・プランニングのためのツールであり、単一の適職を決める検査ではない。

総合解説：記入そのものを目的化せず、対話を通じた振り返りやプランニングに活用する。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0040   3-2 ジョブ・カード・能力評価 > ジョブ・カード制度 | 難易度：標準

企業でジョブ・カードを活用する目的として適切なものはどれか。

- ア・従業員の私生活を監視する
- イ・全従業員の職種を国が指定する
- ウ・給与を自動計算する
- エ・従業員のキャリア形成、人材育成、人事評価等の場面で経験や能力を整理する

答え・解説   正答：エ

ア： 誤り。キャリア形成・能力証明のための制度であり、私生活監視を目的としない。

イ： 誤り。国が人事配置を決める制度ではない。

ウ： 誤り。給与計算システムではない。

エ： 正しい。厚生労働省は企業における人材育成や人事評価にも役立つとしている。

総合解説：厚生労働省は企業における人材育成や人事評価にも役立つとしている。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0041 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; ジョブ・カード制度 | 難易度：応用

ジョブ・カードを一度作成した後の活用として最も適切なものはどれか。

- ア．経験や学習の変化に応じて見直し、キャリアの節目で振り返りとプラン更新に活用する
- イ．一度作成したら生涯変更してはいけない
- ウ．採用が終わったら必ず廃棄しなければならない
- エ．記載内容は本人より企業の都合を常に優先する

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールとして継続的に見直す考え方が適切である。
- イ：誤り。経験や環境変化に応じて更新・振り返りが可能である。
- ウ：誤り。求職だけでなく在職中のキャリア形成や能力開発にも活用できる。
- エ：誤り。本人の主体的なキャリア形成が中心である。

総合解説：「生涯を通じたキャリア・プランニング」のツールとして継続的に見直す考え方が適切である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0042 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; ジョブ・カード制度 | 難易度：応用

相談者がジョブ・カードで「経験はあるがデジタル分野の学習歴が不足している」と気づいた。次の支援として最も適切なものはどれか。

- ア．不足を隠すため学習歴を架空記載する
- イ．希望職務に必要な能力を確認し、学習目標を具体化して適切な訓練・講座情報につなげる
- ウ．不足が見つかったので希望職務を諦めさせる
- エ．職務に無関係な講座を数多く受けるよう勧める

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。事実に基づく記録と誠実な支援が必要である。
- イ：正しい。ジョブ・カードによる棚卸しを能力開発の具体的な行動計画へ接続する支援が有効である。
- ウ：誤り。不足能力は学習計画を検討する材料であり、直ちに断念を意味しない。
- エ：誤り。目標と必要能力に対応した学習選択が重要である。

総合解説：ジョブ・カードによる棚卸しを能力開発の具体的な行動計画へ接続する支援が有効である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0043 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; 職業能力評価基準・技能検定等 | 難易度：基礎

厚生労働省の「職業能力評価基準」の説明として最も適切なものはどれか。

- ア・労働者の性格を一つのタイプに分類する心理検査
- イ・企業の財務諸表を評価する会計基準
- ウ・仕事に必要な知識・技術・技能に加え、成果につながる職務行動例を業種・職種・職務別に整理したもの
- エ・技能検定の合格者だけを掲載する名簿

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。職務遂行に必要な能力を整理する基準であり、性格検査ではない。
- イ： 誤り。職業能力に関する基準である。
- ウ： 正しい。職務遂行能力を具体化し、人材育成、採用、人事評価などに活用できる。
- エ： 誤り。資格者名簿ではない。

総合解説：職務遂行能力を具体化し、人材育成、採用、人事評価などに活用できる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0044 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; 職業能力評価基準・技能検定等 | 難易度：基礎

職業能力評価基準の活用場面として厚生労働省が示しているものに最も適切なのはどれか。

- ア・戸籍登録、税務申告、医療診断だけ
- イ・大学入試の合否判定だけ
- ウ・技能検定の受検料計算だけ
- エ・人材育成、採用、人事評価など

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。職業能力評価基準の活用場面ではない。
- イ： 誤り。企業等の人材育成・採用・評価にも活用される。
- ウ： 誤り。受検料計算のための基準ではない。
- エ： 正しい。職務に必要な能力を可視化し、複数の人材マネジメント場面で活用できる。

総合解説：職務に必要な能力を可視化し、複数の人材マネジメント場面で活用できる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0045 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; 職業能力評価基準・技能検定等 | 難易度：基礎

技能検定制度の説明として最も適切なものはどれか。

- ア：働くうえで身につける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度
- イ：民間企業内だけで通用する任意の社内テスト
- ウ：大学の学位授与制度
- エ：職業訓練を受けた時間数だけを認定する制度

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。合格すると合格証書が交付され、「技能士」と名乗ることができる。
- イ：誤り。技能検定は国家検定制度である。
- ウ：誤り。学位制度とは異なる。
- エ：誤り。技能の習得レベルを試験で評価する制度である。

総合解説：合格すると合格証書が交付され、「技能士」と名乗ることができる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0046 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; 職業能力評価基準・技能検定等 | 難易度：標準

技能検定に合格した者に関する説明として正しいものはどれか。

- ア：自動的にキャリアコンサルタント登録を受ける
- イ：合格証書が交付され、検定職種に応じて「技能士」と名乗ることができる
- ウ：すべての国家資格を同時に取得したことになる
- エ：職業訓練を受けることが禁止される

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。技能検定合格とキャリアコンサルタント登録は別制度である。
- イ：正しい。技能検定合格者に付与される代表的な位置づけである。
- ウ：誤り。合格した技能検定の範囲に関する資格である。
- エ：誤り。そのような制限はない。

総合解説：技能検定合格者に付与される代表的な位置づけである。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0047

3-2 ジョブ・カード・能力評価 > 職業能力評価基準・技能検定等 | 難易度：標準

都道府県職業能力開発協会が実施する技能検定の試験構成について、原則として正しいものはどれか。

- ア：面接試験だけで行う
- イ：学科試験だけで実技は一切ない
- ウ：実技試験と学科試験により行われ、両方に合格することが必要である
- エ：勤務年数だけで合否を決める

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。原則として実技試験と学科試験がある。

イ： 誤り。都道府県職業能力開発協会実施職種では原則、実技もある。

ウ： 正しい。職種・等級等に応じて詳細は異なるが、原則として実技と学科の双方で評価される。

エ： 誤り。試験により技能・知識を評価する。

総合解説：職種・等級等に応じて詳細は異なるが、原則として実技と学科の双方で評価される。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0048

3-2 ジョブ・カード・能力評価 > 職業能力評価基準・技能検定等 | 難易度：標準

企業が「ある職務で求める知識・技能・職務行動を整理して育成や評価に使いたい」と考えている。最も直接的に参考となるものはどれか。

- ア：技能検定の合格証書だけ
- イ：教育訓練給付金の支給決定通知
- ウ：ジョブ・カードの空白様式だけ
- エ：職業能力評価基準

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。合格証書は個人の技能水準の証明にはなるが、職務能力全体を設計する基準そのものではない。

イ： 誤り。個人の給付に関する通知であり、職務能力設計の基準ではない。

ウ： 誤り。個人の経験整理には有用だが、業種・職種別の職務能力基準を直接示すものではない。

エ： 正しい。職務遂行に必要な知識・技術・技能・職務行動例を整理しており、人材育成や評価に活用できる。

総合解説：職務遂行に必要な知識・技術・技能・職務行動例を整理しており、人材育成や評価に活用できる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0049 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; 職業能力評価基準・技能検定等 | 難易度：標準

「個人が一定の技能水準を公的に証明したい場合」と「企業が職務ごとの能力要件を整理したい場合」の組合せとして最も適切なものはどれか。

- ア・前者は技能検定、後者は職業能力評価基準
- イ・前者は職業能力評価基準、後者は教育訓練給付金
- ウ・前者はセルフ・キャリアドック、後者は技能検定
- エ・前者も後者も年金制度

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。技能検定は個人の技能レベルの国家検定、職業能力評価基準は職務能力要件の整理に活用される。
- イ：誤り。役割が一致しない。
- ウ：誤り。セルフ・キャリアドックは企業内キャリア形成支援の仕組みである。
- エ：誤り。職業能力評価とは無関係である。

総合解説：技能検定は個人の技能レベルの国家検定、職業能力評価基準は職務能力要件の整理に活用される。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0050 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; 職業能力評価基準・技能検定等 | 難易度：標準

厚生労働省の2026年3月3日時点の案内に基づく技能検定の職種数として正しいものはどれか。

- ア・指定試験機関が実施する22職種だけを技能検定全体の職種数とみなす。
- イ・都道府県実施111職種と指定試験機関実施22職種を合計し、133職種とする。
- ウ・都道府県が実施する111職種だけを技能検定全体の職種数とみなす。
- エ・技能検定の対象は500職種あるとする。

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。これは指定試験機関が実施する職種数であり、全体ではない。
- イ：正しい。都道府県実施111職種、指定試験機関実施22職種の計133職種と案内されている。
- ウ：誤り。これは都道府県が実施する職種数であり、全体ではない。
- エ：誤り。2026年3月3日時点の公式案内と一致しない。

総合解説：都道府県実施111職種、指定試験機関実施22職種の計133職種と案内されている。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0051 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; 職業能力評価基準・技能検定等 | 難易度：応用

技能検定に不合格だった相談者が「自分にはこの仕事の適性がない」と落ち込んでいる。支援として最も適切なものはどれか。

- ア・ 不合格を理由に職業選択を直ちに断念させる
- イ・ 結果を無視し、同じ学習方法を無期限に続けさせる
- ウ・ 試験結果を能力の一側面として捉え、どの知識・技能を伸ばす必要があるかを整理して学習・実務経験の計画を検討する
- エ・ 合格したと履歴書に書くよう勧める

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。一度の試験結果だけで職業適性全体を断定すべきではない。
- イ： 誤り。弱点や学習方法を振り返ることが重要である。
- ウ： 正しい。評価結果を固定的な適性判断にせず、能力開発の材料として活用する。
- エ： 誤り。虚偽記載は不適切である。

総合解説：評価結果を固定的な適性判断にせず、能力開発の材料として活用する。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0052 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; 職業能力評価基準・技能検定等 | 難易度：応用

企業内で若手社員の育成計画を作る際の考え方として最も適切なものはどれか。

- ア・ 年齢だけで必要研修を決める
- イ・ 資格の有無だけで職務遂行能力を完全に判断する
- ウ・ 全員に同じ研修を受けさせ、職務差を考えない
- エ・ 職務に必要な能力を職業能力評価基準等で整理し、本人の経験・資格・実績と照合して育成課題を具体化する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。職務要件や個人の経験・能力を踏まえる必要がある。
- イ： 誤り。資格は重要な情報だが、職務行動や経験等も含めて評価する。
- ウ： 誤り。職務や個人の能力ギャップに応じた育成が望ましい。
- エ： 正しい。職務要件と現有能力を比較することで具体的な育成目標を設定できる。

総合解説：職務要件と現有能力を比較することで具体的な育成目標を設定できる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0053 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; キャリアシート作成・活用 | 難易度：基礎

- 職務経歴シートを作成する主な学習上・相談上の効果として最も適切なものはどれか。
- ア：これまでの職歴や担当業務を時系列で整理し、経験から得た能力を振り返る材料にできる
  - イ：将来の職業を自動的に一つに決定する
  - ウ：給与額を自動決定する
  - エ：過去の職歴を削除して理想の経歴に書き換える

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。経験を可視化することで自己理解や強みの言語化につながる。
- イ：誤り。シートは意思決定を支える材料であり、自動診断ではない。
- ウ：誤り。賃金決定のためのシートではない。
- エ：誤り。事実に基づいて経験を整理する。

総合解説：経験を可視化することで自己理解や強みの言語化につながる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0054 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; キャリアシート作成・活用 | 難易度：基礎

- キャリア・プラン作成補助シートの活用として最も適切なものはどれか。
- ア：技能検定の採点結果を記録するだけ
  - イ：価値観や強み・弱み等を整理し、キャリア・プランシート作成の準備に役立てる
  - ウ：企業の決算情報を分析する
  - エ：家族の個人情報を収集する

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。技能検定専用の記録票ではない。
- イ：正しい。自己理解を深め、今後のキャリア・プランの具体化に活用できる。
- ウ：誤り。財務分析を目的としない。
- エ：誤り。本人のキャリア形成を支援するシートである。

総合解説：自己理解を深め、今後のキャリア・プランの具体化に活用できる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0055 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; キャリアシート作成・活用 | 難易度：標準

相談者が職務経歴シートに「営業」とだけ記入している。キャリアコンサルタントの関わりとして最も適切なものはどれか。

- ア：相談者に確認せず「コミュニケーション能力が高い」と書き足す
- イ：記入が短いので相談を終了する
- ウ：担当顧客、役割、工夫、成果、困難への対処などを尋ね、経験から得た能力を具体化する
- エ：職務内容を全て削除して資格欄だけを残す

## 答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。支援者が事実を創作してはならない。
- イ： 誤り。対話を通じた経験の棚卸しが支援になる。
- ウ： 正しい。事実を深掘りして経験の意味や転用可能な能力を言語化する支援が有効である。
- エ： 誤り。職務経験も重要なキャリア資源である。

総合解説：事実を深掘りして経験の意味や転用可能な能力を言語化する支援が有効である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0056 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; キャリアシート作成・活用 | 難易度：標準

職務経歴を振り返る際に「売上目標を達成した」という結果だけでなく確認することとして最も適切なものはどれか。

- ア：会社のロゴの色
- イ：同僚の私生活
- ウ：売上額の数字だけを繰り返す
- エ：達成のためにどのような課題を分析し、どんな行動や工夫をし、何を学んだか

## 答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。本人の能力理解には直接関係しない。
- イ： 誤り。本人の職務経験の棚卸しに不要な私的情報である。
- ウ： 誤り。数字に加え、行動・工夫・学びを整理することが重要である。
- エ： 正しい。成果に至る行動や学びを明確にすると再現可能な能力・強みを把握しやすい。

総合解説：成果に至る行動や学びを明確にすると再現可能な能力・強みを把握しやすい。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0057 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; キャリアシート作成・活用 | 難易度：標準

キャリア・プランシートで「3年後にチームリーダーとして業務改善を担いたい」と整理できた。次の支援として最も適切なものはどれか。

- ア： 必要な経験・知識・スキルを洗い出し、現在との差を踏まえて具体的な行動計画を立てる
- イ： 将来像が書けたので支援を終了する
- ウ： 本人の希望と無関係な資格を大量に勤める
- エ： 会社の人事制度を確認せず「必ず3年後に昇進できる」と保証する

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。将来像を能力開発や経験獲得の具体策に落とし込むことが重要である。
- イ： 誤り。実行可能な行動計画への接続が有効である。
- ウ： 誤り。目標に必要な能力から学習を選ぶべきである。
- エ： 誤り。昇進を保証することはできない。

総合解説：将来像を能力開発や経験獲得の具体策に落とし込むことが重要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0058 3-2 ジョブ・カード・能力評価 &gt; キャリアシート作成・活用 | 難易度：標準

1年前に作成したジョブ・カードを再度使う際の対応として最も適切なものはどれか。

- ア： 過去の記載は絶対に変更してはいけない
- イ： 新たな職務経験・学習・資格・価値観の変化を確認し、必要に応じて内容とキャリア・プランを更新する
- ウ： 古い内容を確認せず全て削除する
- エ： 企業側の希望だけで将来プランを書き換える

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。事実の追加や将来プランの見直しが可能である。
- イ： 正しい。キャリアは変化するため、定期的な振り返りと更新が有効である。
- ウ： 誤り。過去の経験もキャリア資源として活用できる。
- エ： 誤り。本人の主體的なキャリア形成を尊重する。

総合解説：キャリアは変化するため、定期的な振り返りと更新が有効である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0059

3-2 ジョブ・カード・能力評価 > キャリアシート作成・活用 | 難易度：応用

ジョブ・カード等のキャリアシートを使う際の留意点として最も適切なものはどれか。

- ア 空欄があるとキャリア形成は不可能である
- イ シートの記載だけで適職を断定できる
- ウ シートは対話や自己理解を支える道具であり、記入欄を埋めること自体を目的にしない
- エ 支援者が本人に代わって全内容を決める

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。全ての欄を埋めること自体が目的ではない。

イ： 誤り。職業選択には多面的な情報と本人の意思決定が必要である。

ウ： 正しい。記入内容を素材に本人の意味づけ・選択・行動を支えることが重要である。

エ： 誤り。本人の主体性を損なう。

総合解説：記入内容を素材に本人の意味づけ・選択・行動を支えることが重要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0060

3-2 ジョブ・カード・能力評価 > キャリアシート作成・活用 | 難易度：応用

転職希望者のジョブ・カード活用として最も効果的な流れはどれか。

- ア 資格欄だけを見て応募先を決める
- イ 応募先を先に決め、経歴をその企業に合わせて事実と異なる内容に変更する
- ウ 本人の希望を問わず、過去の職種と同じ仕事だけを勧める
- エ 職務経歴・資格・学習歴を整理し、そこから得た強みや価値観を確認して、次のキャリア・プランと応募時の説明へつなげる

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。職務経歴や価値観、希望条件等も重要である。

イ： 誤り。虚偽記載は不適切である。

ウ： 誤り。過去の経験を活かしつつ、本人の将来志向を検討する必要がある。

エ： 正しい。過去の経験、能力証明、将来プランを一貫して整理することで自己理解と職業選択を支援できる。

総合解説：過去の経験、能力証明、将来プランを一貫して整理することで自己理解と職業選択を支援できる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0061 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 雇用管理・人事労務施策 | 難易度：基礎

企業におけるキャリアコンサルティングの活用として厚生労働省が示す考え方に最も適切なものはどれか。

- ア：社員の職業能力向上や若手社員の定着支援など、企業の人材育成課題の解決にも結びつけられる
- イ：従業員の相談内容を人事評価のため無条件に全て上司へ報告する
- ウ：配置転換をキャリアコンサルタントが一人で決定する
- エ：社員の希望を無視して会社都合だけで職業生活設計を決める

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。個人支援と企業の人材育成課題を適切に接続することができる。
- イ：誤り。守秘や相談関係への配慮が必要であり、無条件共有は不適切である。
- ウ：誤り。人事権限とは異なり、相談・助言を行う立場である。
- エ：誤り。本人の主体的なキャリア形成を支援することが重要である。

総合解説：個人支援と企業の人材育成課題を適切に接続することができる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0062 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 雇用管理・人事労務施策 | 難易度：基礎

企業の人材育成におけるOJTの説明として最も適切なものはどれか。

- ア：職場を離れて研修機関等で行う集合研修だけを指す
- イ：職場で実際の仕事を通じて、上司や先輩等の指導のもと計画的に必要な能力を身につける方法
- ウ：勤務時間外に本人が自費で行う学習だけを指す
- エ：技能検定の試験そのものを指す

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。これは主にOFF-JTに当たる。
- イ：正しい。OJTは職務遂行の中で行う能力開発である。
- ウ：誤り。これは自己啓発の一形態であり、OJTとは異なる。
- エ：誤り。試験は能力評価であり、OJTそのものではない。

総合解説：OJTは職務遂行の中で行う能力開発である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0063 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 雇用管理・人事労務施策 | 難易度：基礎

OFF-JTの説明として最も適切なものはどれか。

- ア： 日常業務だけを通じて学ぶ方法
- イ： 人事評価の点数を付ける方法
- ウ： 通常の仕事を一時的に離れて、研修・講習等により体系的に知識や技能を学ぶ方法
- エ： 本人の職業選択を行政が代行する方法

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。これはOJTの説明に近い。
- イ： 誤り。教育訓練方法ではない。
- ウ： 正しい。職務外で計画的に行う教育訓練が中心である。
- エ： 誤り。OFF-JTは訓練方法である。

総合解説：職務外で計画的に行う教育訓練が中心である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0064 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 雇用管理・人事労務施策 | 難易度：標準

新任管理職の育成施策として最も適切な組合せはどれか。

- ア： 集合研修だけで実務への適用は確認しない
- イ： 実務だけ任せ、必要な知識の学習機会を一切設けない
- ウ： 本人の課題に関係なく全員に同一の資格だけを取らせる
- エ： 管理職研修で知識を学び、職場で実践・振り返りを行い、必要に応じて自己学習も支援する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。知識を職場で実践・振り返る機会が重要である。
- イ： 誤り。役割に応じた体系的学習が有効な場合がある。
- ウ： 誤り。職務要件と個人課題に応じた育成が望ましい。
- エ： 正しい。OFF-JT、OJT、自己啓発を相互補完的に組み合わせることで学習の定着を促しやすい。

総合解説：OFF-JT、OJT、自己啓発を相互補完的に組み合わせることで学習の定着を促しやすい。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0065 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 雇用管理・人事労務施策 | 難易度：標準

会社から異動候補を示された従業員が「自分のキャリアにどうつながるか分からない」と相談している。支援として最も適切なものはどれか。

- ア・異動先で期待される役割・得られる経験と本人の中長期キャリア目標を整理し、必要な準備や懸念を検討する
- イ・会社の決定なので本人の考えは聞かない
- ウ・異動を必ず拒否するよう助言する
- エ・異動すれば必ず昇進すると保証する

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。配置を単なる命令として扱わず、本人のキャリア形成との接点を対話で明確にする。
- イ：誤り。主体的なキャリア形成を支援するため本人の認識や希望も重要である。
- ウ：誤り。状況を整理せず一律に拒否を勧めるのは不適切である。
- エ：誤り。将来の人事結果を保証できない。

総合解説：配置を単なる命令として扱わず、本人のキャリア形成との接点を対話で明確にする。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0066 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 雇用管理・人事労務施策 | 難易度：標準

令和7年度「能力開発基本調査」で、正社員に対して計画的なOJTを実施した事業所の割合として最も近いものはどれか。

- ア・ごく一部の事業所に限られるとして約10%とみる。
- イ・公表値60.6%を踏まえ、約61%とみる。
- ウ・3割程度の事業所が実施しているとして約30%とみる。
- エ・ほぼ全事業所が実施しているとして約95%とみる。

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。公表値より大幅に低い。
- イ：正しい。公表値は60.6%である。
- ウ：誤り。公表値60.6%の半分程度である。
- エ：誤り。公表値より大幅に高い。

総合解説：公表値は60.6%である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0067 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 雇用管理・人事労務施策 | 難易度：標準

令和7年度「能力開発基本調査」について正しい説明はどれか。

- ア：問題があったとした事業所は1%未満だった
- イ：調査は大学生だけを対象とした
- ウ：能力開発や人材育成に何らかの問題があったとした事業所は8割程度であった
- エ：職業能力開発とは無関係の住宅調査である

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。実際は8割程度である。
- イ： 誤り。企業・事業所・労働者を対象とする能力開発の基礎調査である。
- ウ： 正しい。公表値は80.1%であり、多くの事業所が何らかの課題を認識している。
- エ： 誤り。人材育成施策の基礎資料となる調査である。

総合解説：公表値は80.1%であり、多くの事業所が何らかの課題を認識している。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0068 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 雇用管理・人事労務施策 | 難易度：標準

社内研修の受講率が低い企業への支援として最も適切なものはどれか。

- ア：受講率が低いので全研修を廃止する
- イ：罰則だけを強化し、研修内容は確認しない
- ウ：従業員の業務量や学習ニーズを一切確認しない
- エ：従業員のキャリア目標や業務課題を把握し、研修内容・受講時期・上司の支援・学習後の活用機会を見直す

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。原因分析をせずに廃止するのは適切でない。
- イ： 誤り。学習の目的・内容・環境の問題を把握する必要がある。
- ウ： 誤り。受講阻害要因や必要性を把握することが重要である。
- エ： 正しい。学習内容の意味づけと職場での活用、時間的支援等を含めて改善することが有効である。

総合解説：学習内容の意味づけと職場での活用、時間的支援等を含めて改善することが有効である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0069 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 雇用管理・人事労務施策 | 難易度：応用

企業が「挑戦的な業務への異動を促したい」と言いながら、失敗を一切許さない評価制度を運用している。キャリア形成支援上の課題として最も適切なものはどれか。

- ア 求める行動と評価制度のメッセージが矛盾し、従業員が挑戦を避ける可能性がある
- イ 評価制度とキャリア形成は常に無関係である
- ウ 失敗を許さないほど主体的キャリア形成が必ず進む
- エ キャリアコンサルティングで制度上の矛盾を説明してはいけない

## 答え・解説 正答：ア

- ア 正しい。育成方針、配置、評価、学習支援などの人事施策は整合していることが望ましい。
- イ 誤り。評価基準は従業員の行動や能力開発に影響し得る。
- ウ 誤り。挑戦を萎縮させる可能性がある。
- エ 誤り。組織課題として把握し、適切な範囲で関係部門と連携することが重要である。

総合解説：育成方針、配置、評価、学習支援などの人事施策は整合していることが望ましい。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0070 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 雇用管理・人事労務施策 | 難易度：応用

複数の従業員から「研修で学んでも現場で使う機会がない」という相談が続いている。キャリアコンサルタントの組織への働きかけとして最も適切なものはどれか。

- ア 相談者名と発言内容をそのまま全社公開する
- イ 個別相談の秘密を守りつつ、学習成果を実務で活用できる配置・業務設計・上司支援の必要性を集約的な課題として提案する
- ウ 会社の制度は変えられないとして何も扱わない
- エ 相談者に退職だけを勧める

## 答え・解説 正答：イ

- ア 誤り。守秘義務・プライバシーへの重大な配慮欠如である。
- イ 正しい。個人の守秘に配慮しながら、共通する組織課題を適切にフィードバックすることが考えられる。
- ウ 誤り。必要に応じて環境への働きかけや関係者連携を検討する。
- エ 誤り。組織内での改善可能性を検討せず退職に限定するのは不適切である。

総合解説：個人の守秘に配慮しながら、共通する組織課題を適切にフィードバックすることが考えられる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0071 3-3 企業内キャリア形成 &gt; セルフ・キャリアドック | 難易度：基礎

セルフ・キャリアドックの説明として最も適切なものはどれか。

- ア：退職希望者だけを対象に1回だけ面談する制度
- イ：企業の採用試験を標準化する制度
- ウ：企業が人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修等を組み合わせて体系的・定期的に支援する仕組み
- エ：技能検定の申込手続きを代行する制度

## 答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。体系的・定期的な支援の仕組みであり、退職者だけに限定されない。
- イ： 誤り。採用試験制度ではない。
- ウ： 正しい。従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組である。
- エ： 誤り。技能検定手続ではなく企業内キャリア形成支援の仕組みである。

総合解説：従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0072 3-3 企業内キャリア形成 &gt; セルフ・キャリアドック | 難易度：基礎

セルフ・キャリアドックにおけるキャリアコンサルティングの実施タイミング例として、厚生労働省の説明に含まれるものはどれか。

- ア：毎日終業後に全社員へ強制的に実施することだけ
- イ：退職後10年経過した時だけ
- ウ：技能検定の試験当日だけ
- エ：入社時、役職登用時、育児休業からの復職時など

## 答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。企業の課題や社員の節目に応じて設計する。
- イ： 誤り。企業内のキャリア形成の節目で実施する。
- ウ： 誤り。技能検定日程とは無関係である。
- エ： 正しい。企業ごとに効果的な節目を設定して支援機会を提供する。

総合解説：企業ごとに効果的な節目を設定して支援機会を提供する。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0073 3-3 企業内キャリア形成 &gt; セルフ・キャリアドック | 難易度：基礎

セルフ・キャリアドックに期待される効果として最も適切なものはどれか。

- ア・従業員の職場定着や働く意義の再認識、人材育成課題の把握、生産性向上など
- イ・従業員の給与を自動的に同額にする
- ウ・全社員の異動希望を必ず実現する
- エ・企業の採用人数を国が決める

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。個人と企業の双方に効果が期待されている。
- イ：誤り。賃金を一律化する制度ではない。
- ウ：誤り。希望を整理・支援するが、人事結果を保証する制度ではない。
- エ：誤り。企業内のキャリア形成支援である。

総合解説：個人と企業の双方に効果が期待されている。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0074 3-3 企業内キャリア形成 &gt; セルフ・キャリアドック | 難易度：標準

単発のキャリア相談とセルフ・キャリアドックの違いとして最も適切なものはどれか。

- ア・セルフ・キャリアドックは面談を一切行わない
- イ・セルフ・キャリアドックは企業の人材育成方針と連動し、対象者・時期・研修・面談・フォロー等を体系的に設計する
- ウ・単発相談は必ず違法である
- エ・両者は名称だけ違い内容は常に完全同一である

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。キャリアコンサルティング面談が主要な構成要素である。
- イ：正しい。個々の面談だけではなく企業内の仕組みとして継続的に運用する点が特徴である。
- ウ：誤り。単発相談にも意義があり、違法ということではない。
- エ：誤り。体系的・定期的な仕組みとして設計される点に特徴がある。

総合解説：個々の面談だけではなく企業内の仕組みとして継続的に運用する点が特徴である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0075 3-3 企業内キャリア形成 &gt; セルフ・キャリアドック | 難易度：標準

セルフ・キャリアドック導入の初期段階で最も重要な取組はどれか。

- ア．とりあえず全社員に同じ質問票だけを配る
- イ．個人情報の扱いを決めずに面談記録を全社共有する
- ウ．企業の人材育成上の課題や方針を整理し、目的・対象者・実施時期・支援内容を設計する
- エ．面談者の力量や役割を確認しない

## 答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。目的や対象、活用方法を設計しなければ体系的支援になりにくい。
- イ： 誤り。守秘・情報管理のルールが重要である。
- ウ： 正しい。制度を形だけ導入せず、企業の課題と従業員支援の目的を明確にする必要がある。
- エ： 誤り。実施体制・担当者・連携ルールの設計が必要である。

総合解説：制度を形だけ導入せず、企業の課題と従業員支援の目的を明確にする必要がある。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0076 3-3 企業内キャリア形成 &gt; セルフ・キャリアドック | 難易度：標準

育児休業から復職する社員を対象にセルフ・キャリアドック面談を行う場合、最も適切な支援テーマはどれか。

- ア．育児について質問せず、過去の人事評価だけを読み上げる
- イ．本人の希望を聞かず退職を勧める
- ウ．家庭事情を全社員に公開する
- エ．復職後の働き方、役割、家庭との両立、今後のキャリア希望を整理し、必要な職場支援につなげる

## 答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。復職時の現状・希望・両立課題を扱う必要がある。
- イ： 誤り。主体的キャリア形成の支援にならない。
- ウ： 誤り。プライバシーへの配慮が必要である。
- エ： 正しい。復職というキャリアの節目に本人の希望と職場環境を整理することが有効である。

総合解説：復職というキャリアの節目に本人の希望と職場環境を整理することが有効である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0077 3-3 企業内キャリア形成 &gt; セルフ・キャリアドック | 難易度：標準

セルフ・キャリアドックの面談から組織共通の課題が見えた場合の対応として最も適切なものはどれか。

- ア．個人が特定されない形で傾向を整理し、必要に応じて人材育成や職場環境改善の課題として関係部門に提案する
- イ．全相談記録を氏名付きで管理職に配布する
- ウ．組織課題は一切扱わず面談だけで完結させる
- エ．相談者の同意なく個別の健康情報を人事評価に反映する

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。個人の守秘に配慮しながら組織改善に生かすことが重要である。
- イ：誤り。守秘義務や信頼関係を損なう。
- ウ：誤り。必要に応じた環境への働きかけも重要である。
- エ：誤り。センシティブ情報の取扱いとして不適切である。

総合解説：個人の守秘に配慮しながら組織改善に生かすことが重要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0078 3-3 企業内キャリア形成 &gt; セルフ・キャリアドック | 難易度：標準

セルフ・キャリアドックの運用を改善するための評価として最も適切なものはどれか。

- ア．面談回数だけ多ければ成功とする
- イ．参加状況や満足度だけでなく、キャリア意識、行動変容、定着、人材育成課題の改善等を目的に沿って確認する
- ウ．相談内容を公開した件数を成果指標にする
- エ．一度導入したら評価や改善は不要とする

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。回数は実施量の指標であり、効果そのものではない。
- イ：正しい。導入目的に対応した複数の指標で継続的に見直すことが望ましい。
- ウ：誤り。守秘を損なう不適切な指標である。
- エ：誤り。運用状況を評価し改善することが重要である。

総合解説：導入目的に対応した複数の指標で継続的に見直すことが望ましい。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0079 3-3 企業内キャリア形成 &gt; セルフ・キャリアドック | 難易度：応用

中小企業が「大企業と同じ制度をそのまま導入する余裕がない」と相談している。最も適切な助言はどれか。

- ア：大企業と完全に同じ人数・頻度でなければ導入できない
- イ：人材育成方針と無関係に面談だけ実施する
- ウ：自社の人材課題と節目を絞り、対象者・面談時期・研修・外部資源の活用を現実的な範囲で設計する
- エ：従業員には目的を知らせず強制参加させる

## 答え・解説 正答：ウ

- ア：誤り。企業の状況に応じた設計が可能である。
- イ：誤り。人材育成ビジョン・方針との接続が重要である。
- ウ：正しい。セルフ・キャリアドックは自社の方針や状況に合わせて仕組みを設計することが重要である。
- エ：誤り。制度の目的や情報取扱いを説明し、信頼を得ることが重要である。

総合解説：セルフ・キャリアドックは自社の方針や状況に合わせて仕組みを設計することが重要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0080 3-3 企業内キャリア形成 &gt; セルフ・キャリアドック | 難易度：応用

セルフ・キャリアドックを有効に機能させるための施策連携として最も適切なものはどれか。

- ア：面談結果と人材育成施策を完全に切り離す
- イ：面談で出た希望は必ず人事異動として即時実現する
- ウ：研修を受けたら以後のフォローは不要とする
- エ：面談で明確になった能力開発課題を、研修・OJT・配置・学び直し支援等につなげ、後に振り返る

## 答え・解説 正答：エ

- ア：誤り。適切な守秘のもとで本人の行動計画や制度利用につなげることが有効である。
- イ：誤り。希望の整理と人事決定は異なり、実現を保証できない。
- ウ：誤り。学習の実務活用やキャリア目標との接続を振り返ることが望ましい。
- エ：正しい。相談を単発で終わらせず、具体的な能力開発・職務経験・組織施策へ接続することが重要である。

総合解説：相談を単発で終わらせず、具体的な能力開発・職務経験・組織施策へ接続することが重要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0081 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 組織連携・ワークライフバランス | 難易度：基礎

- 企業内キャリア形成支援でワークライフバランスを考慮する理由として最も適切なものはどれか。
- ア：仕事と家庭・生活上の役割を両立しながら継続的に能力を発揮し、キャリアを形成できる環境が重要だから
  - イ：仕事以外の生活はキャリアに一切影響しないから
  - ウ：全社員の働き方を一種類に統一するため
  - エ：休暇を取らせないため

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。キャリア形成は職務だけでなく、育児・介護等を含む生活との関係でも考える必要がある。
- イ：誤り。生活上の役割や制約は職業選択・継続就業・学習にも影響する。
- ウ：誤り。多様な働き方や両立ニーズへの対応が重要である。
- エ：誤り。両立支援の考え方に反する。

総合解説：キャリア形成は職務だけでなく、育児・介護等を含む生活との関係でも考える必要がある。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0082 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 組織連携・ワークライフバランス | 難易度：基礎

- 厚生労働省が雇用環境・均等分野で目指す方向として最も適切なものはどれか。
- ア：家庭責任がある人の就業を一律に制限する
  - イ：性別や働き方にかかわらず能力を発揮し、仕事と家庭を両立して働ける就業環境を整える
  - ウ：正社員以外の能力開発を禁止する
  - エ：すべての労働者の勤務時間を完全に同一にする

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。仕事と家庭の両立を支援する方向と逆である。
- イ：正しい。多様な働き方のニーズに対応した就業環境づくりが政策方向として示されている。
- ウ：誤り。雇用形態を理由に一律に能力開発を排除する考えではない。
- エ：誤り。多様な働き方への対応が求められる。

総合解説：多様な働き方のニーズに対応した就業環境づくりが政策方向として示されている。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0083 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 組織連携・ワークライフバランス | 難易度：基礎

企業内キャリアコンサルタントが、従業員の能力開発や働き方の課題を支援する際の組織連携として最も適切なものはどれか。

- ア： 相談内容を無条件に全社員へ共有する
- イ： すべての課題をキャリアコンサルタント一人で解決する
- ウ： 本人の同意や守秘範囲に配慮しつつ、人事・上司・研修担当・必要な社内外支援機関と連携する
- エ： 本人に知らせず上司だけで支援方針を決定する

## 答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。守秘と必要最小限の情報共有が重要である。
- イ： 誤り。専門外の課題や組織施策は適切な連携が必要である。
- ウ： 正しい。課題の性質に応じて関係者と連携し、個人支援と環境調整を行う。
- エ： 誤り。本人の主体性と合意を尊重する必要がある。

総合解説：課題の性質に応じて関係者と連携し、個人支援と環境調整を行う。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0084 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 組織連携・ワークライフバランス | 難易度：標準

介護を理由に管理職を辞退しようか迷う従業員への支援として最も適切なものはどれか。

- ア： 介護があるなら退職しないと断定する
- イ： 本人の希望を聞かず昇進を辞退させる
- ウ： 家族の介護情報を本人の同意なく職場全体に共有する
- エ： 本人が重視する仕事・生活上の役割を整理し、利用可能な制度や働き方、職務調整の選択肢を関係部門と検討する

## 答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。制度や働き方の選択肢を確認せず結論を固定するのは不適切である。
- イ： 誤り。主体的な意思決定を支援する必要がある。
- ウ： 誤り。プライバシーへの配慮が必要である。
- エ： 正しい。本人の価値観と現実的な両立条件を整理し、複数の選択肢を検討する。

総合解説：本人の価値観と現実的な両立条件を整理し、複数の選択肢を検討する。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0085 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 組織連携・ワークライフバランス | 難易度：標準

育児休業から復職する従業員が「以前と同じ働き方では両立が難しい」と相談している。最も適切な支援はどれか。

- ア．本人の希望と制約を整理し、利用可能な制度・業務分担・上司との調整等を検討して復職後のキャリア継続を支援する
- イ．復職前と同じ働き方以外は認められないと伝える
- ウ．本人の将来のキャリアについては扱わない
- エ．家庭事情を評価点に直接反映させる

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。復職はキャリアの節目であり、本人と職場双方の条件を調整することが重要である。
- イ：誤り。制度や職場で可能な調整を検討する余地がある。
- ウ：誤り。両立と中長期キャリアを合わせて検討することが有効である。
- エ：誤り。家庭事情を理由に不適切な評価を行うべきではない。

総合解説：復職はキャリアの節目であり、本人と職場双方の条件を調整することが重要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0086 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 組織連携・ワークライフバランス | 難易度：標準

従業員が「リスクリングを求められる一方、業務が多すぎて学ぶ時間がない」と相談している。組織への働きかけとして最も適切なものはどれか。

- ア．本人の意欲不足だけが原因と決めつける
- イ．学習時間の確保、業務量の調整、上司の支援、受講形態の工夫など学習環境の課題を検討する
- ウ．学習はすべて深夜に行うよう指示する
- エ．会社がリスクリングを求めても支援は一切不要とする

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。業務量や制度など環境要因も確認する必要がある。
- イ：正しい。学び・学び直しは個人の努力だけでなく、企業による環境整備も重要である。
- ウ：誤り。持続可能な学習・生活との両立を損なう。
- エ：誤り。職場の学び・学び直しを促すため企業の支援も重要である。

総合解説：学び・学び直しは個人の努力だけでなく、企業による環境整備も重要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0087 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 組織連携・ワークライフバランス | 難易度：標準

複数の相談者から「管理職が育児中の社員に重要業務を任せない」という相談が出ている。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．相談者名を公開して管理職を非難する
- イ．個人相談なので組織環境には一切触れない
- ウ．個人の秘密を守りながら共通傾向を把握し、必要に応じて人事・管理職研修等の組織課題として改善を提案する
- エ．育児中は重要業務を任せないのが当然と説明する

## 答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。守秘に反し、建設的な組織改善にもつながりにくい。
- イ： 誤り。共通する環境要因がある場合は適切な組織的働きかけが必要になり得る。
- ウ： 正しい。個人支援と環境への働きかけを両立し、差別的な運用や固定観念の改善につなげる。
- エ： 誤り。本人の能力・希望を見ず一律に機会を制限する考えは不適切である。

総合解説：個人支援と環境への働きかけを両立し、差別的な運用や固定観念の改善につなげる。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0088 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 組織連携・ワークライフバランス | 難易度：標準

短時間勤務制度を利用する社員のキャリア形成支援として最も適切な考え方はどれか。

- ア．短時間勤務者は研修に参加させない
- イ．短時間勤務者は本人の希望に関係なく昇進対象から外す
- ウ．勤務時間が短いので面談も不要とする
- エ．勤務時間の違いだけで成長機会を一律に制限せず、本人の希望と業務上の条件を踏まえて育成・役割機会を検討する

## 答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。勤務形態だけで能力開発機会を一律に排除するのは不適切である。
- イ： 誤り。一律の排除は公平なキャリア形成支援に反する。
- ウ： 誤り。働き方の変化こそキャリア支援の重要なテーマになり得る。
- エ： 正しい。両立支援と能力発揮・キャリア形成の機会を両立させる視点が重要である。

総合解説：両立支援と能力発揮・キャリア形成の機会を両立させる視点が重要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0089 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 組織連携・ワークライフバランス | 難易度：応用

従業員がキャリア相談の中で深刻な健康問題と長時間労働を訴えた。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．キャリア課題を整理しつつ、本人の同意や緊急性に応じて産業保健、人事・労務、医療等の適切な専門資源につなぐ
- イ．キャリア相談だけで医療診断まで行う
- ウ．健康問題を無視して転職先だけを探す
- エ．本人の意思や緊急性を考えず、相談内容をSNSで共有する

## 答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。自らの専門範囲を超える問題は適切に連携・リファーし、安全と就業継続を支援する。
- イ：誤り。医療診断はキャリアコンサルタントの専門範囲を超える。
- ウ：誤り。安全や健康に関わる問題を適切に扱う必要がある。
- エ：誤り。守秘義務に反し不適切である。

総合解説：自らの専門範囲を超える問題は適切に連携・リファーし、安全と就業継続を支援する。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

## 0090 3-3 企業内キャリア形成 &gt; 組織連携・ワークライフバランス | 難易度：応用

会社がDX推進を掲げて全社員に学び直しを求めているが、育児・介護中の社員から「時間が取れない」、管理職から「業務優先」との声が出ている。最も適切な対応はどれか。

- ア．受講できない社員は一律に評価を下げる
- イ．必要スキルを明確にし、業務時間内の学習機会、柔軟な受講形態、上司の支援、個別のキャリア面談を組み合わせる
- ウ．学習は全て私生活で行うものとして会社は支援しない
- エ．DX推進とキャリア形成は無関係なので相談対象外とする

## 答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。環境要因を無視した一律評価は主体的学習を損ない得る。
- イ：正しい。組織目標と個人のキャリア・生活条件を接続し、学習機会と職場環境を一体的に設計することが重要である。
- ウ：誤り。企業が学び・学び直しを求める場合、環境整備や支援も重要である。
- エ：誤り。リスキリングはキャリア形成と密接に関係する。

総合解説：組織目標と個人のキャリア・生活条件を接続し、学習機会と職場環境を一体的に設計することが重要である。試験では制度の目的・対象・役割を区別し、相談場面で適切に適用できることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0091 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 雇用・失業統計と労働市場動向 | 難易度：基礎

総務省「労働力調査」における労働力人口の説明として最も適切なものはどれか。

- ア・就業者と完全失業者を合わせた人口
- イ・就業者だけを合計した人口
- ウ・15歳以上人口から学生を除いた人口
- エ・ハローワークに求職登録した者だけの人口

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。労働力人口は就業者と完全失業者の合計である。
- イ：誤り。完全失業者も労働力人口に含まれる。
- ウ：誤り。学生であっても就業・求職状況によって労働力人口に含まれ得る。
- エ：誤り。労働力調査の完全失業者はハローワーク登録者に限定されない。

総合解説：労働力人口は、労働市場に供給されている人的資源を捉える基本概念で、就業者と完全失業者から構成される。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0092 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 雇用・失業統計と労働市場動向 | 難易度：基礎

労働力調査の「完全失業者」に該当するための要件として最も適切なものはどれか。

- ア・仕事をしていないだけで、求職活動の有無は問わない
- イ・仕事についておらず、仕事があればすぐ就くことができ、求職活動をしている
- ウ・ハローワークで失業給付を受けている
- エ・過去1年間に1度でも離職経験がある

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。求職活動等の要件がある。
- イ：正しい。非就業、就業可能、求職活動という要件で把握される。
- ウ：誤り。失業給付の受給は定義要件ではない。
- エ：誤り。過去の離職経験ではなく調査時点の就業状態で判断する。

総合解説：完全失業者は単に「無職」の人ではない。就業可能性と求職活動を含む客観的な要件で把握される。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0093

3-4 労働市場・職業情報 > 雇用・失業統計と労働市場動向 | 難易度：基礎

完全失業率の計算式として正しいものはどれか。

ア：完全失業者 ÷ 15歳以上人口 × 100

イ：就業者 ÷ 労働力人口 × 100

ウ：完全失業者 ÷ 労働力人口 × 100

エ：完全失業者 ÷ 就業者 × 100

答え・解説

正答：ウ

ア：誤り。分母は15歳以上人口ではなく労働力人口である。

イ：誤り。これは完全失業率の式ではない。

ウ：正しい。労働力人口に占める完全失業者の割合である。

エ：誤り。分母を就業者だけにはしない。

総合解説：完全失業率は「完全失業者 / （就業者 + 完全失業者）」で算出する。分母が労働力人口である点が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0094

3-4 労働市場・職業情報 > 雇用・失業統計と労働市場動向 | 難易度：基礎

月ごとの完全失業率を前月と比較するとき、季節調整値を用いる主な理由として最も適切なものはどれか。

ア：標本誤差を完全にゼロにするため

イ：失業者をハローワーク登録者だけに限定するため

ウ：物価変動だけを除くため

エ：毎年繰り返す季節的な変動の影響を除き、月々の動きを見やすくするため

答え・解説

正答：エ

ア：誤り。季節調整によって標本誤差がなくなるわけではない。

イ：誤り。完全失業者の定義を変える処理ではない。

ウ：誤り。物価変動だけを除くものではない。

エ：正しい。季節要因を除去して前月比較等を行いやすくする。

総合解説：月次統計では季節的要因が毎年繰り返されるため、前月比較では季節調整値を確認するのが基本である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

00953-4 労働市場・職業情報 > 雇用・失業統計と労働市場動向 | 難易度：標準

総務省「労働力調査」2026年7月分結果について、完全失業率（季節調整値）として正しいものはどれか。

- ア：完全失業率（季節調整値）は2.4％である。
- イ：有効求人倍率1.18倍の数値を、完全失業率1.18％と読み替える。
- ウ：新規求人倍率2.10倍の数値を、完全失業率2.10％と読み替える。
- エ：完全失業率（季節調整値）は4.2％である。

答え・解説 正答：ア

ア：正しい。2026年7月の完全失業率は2.4％で、前月より0.1ポイント低下した。

イ：誤り。1.18は同月の有効求人倍率であり、完全失業率ではない。

ウ：誤り。2.10は同月の新規求人倍率である。

エ：誤り。公表値と一致しない。

総合解説：数値問題は必ず対象年月を確認する。2026年7月の完全失業率（季節調整値）は2.4％である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

00963-4 労働市場・職業情報 > 雇用・失業統計と労働市場動向 | 難易度：標準

厚生労働省の「一般職業紹介状況」が主に集計しているものとして最も適切なものはどれか。

- ア：民間求人サイト全体の閲覧数
- イ：ハローワークにおける求人・求職・就職の状況
- ウ：全世帯の家計支出
- エ：企業の財務諸表だけ

答え・解説 正答：イ

ア：誤り。民間求人サイト全体を母集団とする統計ではない。

イ：正しい。公共職業安定所における求人、求職、就職の状況を集計している。

ウ：誤り。家計支出は別の統計である。

エ：誤り。企業財務の統計ではない。

総合解説：一般職業紹介状況は、ハローワークの求人・求職・就職データから求人倍率等を示す。一方、労働力調査は世帯を対象とする標本調査であり、両者の母集団・把握方法は異なる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0097

3-4 労働市場・職業情報 > 雇用・失業統計と労働市場動向 | 難易度：標準

有効求人倍率の基本的な意味として最も適切なものはどれか。

- ア・15歳以上人口に占める就業者の割合
- イ・完全失業者に占める離職者の割合
- ウ・有効求職者数に対する有効求人数の比率
- エ・新規求人数に対する就職件数の比率

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。これは就業率に近い概念である。

イ： 誤り。完全失業者の離職理由を示す指標ではない。

ウ： 正しい。有効求人数を有効求職者数で除した比率として労働需給を見る。

エ： 誤り。新規求人倍率とも異なる。

総合解説：求人倍率は求人側と求職側の量的関係を見る指標である。ただし職種・地域・条件のミスマッチまで直接示すものではない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0098

3-4 労働市場・職業情報 > 雇用・失業統計と労働市場動向 | 難易度：標準

厚生労働省「一般職業紹介状況」2026年7月分の有効求人倍率（季節調整値）はどれか。

- ア・神奈川県の実地別求人倍率0.84倍を全国の有効求人倍率とみなす。
- イ・新規求人倍率2.10倍を有効求人倍率とみなす。
- ウ・完全失業率2.4%の数値を求人倍率2.40倍と読み替える。
- エ・全国の有効求人倍率（季節調整値）は1.18倍である。

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。0.84は同月の都道府県別受理地別で最低となった神奈川県の値である。

イ： 誤り。2.10倍は新規求人倍率である。

ウ： 誤り。完全失業率2.4%との混同である。

エ： 正しい。2026年7月の有効求人倍率は1.18倍で前月と同水準だった。

総合解説：統計値は「何の指標か」「倍率が%か」「対象年月」をセットで確認する。2026年7月の有効求人倍率は1.18倍である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0099    3-4 労働市場・職業情報 > 雇用・失業統計と労働市場動向 | 難易度：標準

2026年7月の一般職業紹介状況における新規求人倍率（季節調整値）として正しいものはどれか。

- ア： 全国の新規求人倍率（季節調整値）は2.10倍である。
- イ： 正社員有効求人倍率1.00倍を新規求人倍率とみなす。
- ウ： 有効求人倍率1.18倍を新規求人倍率とみなす。
- エ： 完全失業率2.4％の数値を新規求人倍率2.40倍と読み替える。

答え・解説    正答：ア

ア： 正しい。2026年7月の新規求人倍率は2.10倍であった。

イ： 誤り。1.00倍は正社員有効求人倍率である。

ウ： 誤り。1.18倍は有効求人倍率である。

エ： 誤り。2.4は完全失業率（％）である。

総合解説：新規求人倍率は新たに受け付けた求人と求職の関係、有効求人倍率は一定期間有効な求人・求職の関係を見るため、同じ求人倍率でも意味が異なる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0100    3-4 労働市場・職業情報 > 雇用・失業統計と労働市場動向 | 難易度：標準

全国の有効求人倍率が1倍を上回っている場合の解釈として最も適切なものはどれか。

- ア： すべての求職者に必ず1件以上の適合求人があることを意味する
- イ： 求人総数が求職者総数を上回る量的関係を示すが、職種・地域・条件のミスマッチは別に検討する必要がある
- ウ： 失業者が存在しないことを意味する
- エ： どの地域・職種でも求人倍率が同じであることを意味する

答え・解説    正答：イ

ア： 誤り。総量の比率であり個々の適合求人を保証しない。

イ： 正しい。量的需給と個別マッチングは区別して考える必要がある。

ウ： 誤り。求人倍率が1を超えても失業は存在し得る。

エ： 誤り。地域・職種によって状況は異なる。

総合解説：キャリア支援では、全国平均だけでなく、地域・職種・就業形態・本人の条件を重ねて解釈することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

01013-4 労働市場・職業情報 > 雇用・失業統計と労働市場動向 | 難易度：応用

労働力調査と一般職業紹介状況の関係について最も適切なものはどれか。

- ア・両者は同一の個人データを同じ方法で集計している
- イ・労働力調査は企業のみ、一般職業紹介状況は学校のみを対象とする
- ウ・労働力調査は世帯を対象とする標本調査で就業状態を把握し、一般職業紹介状況はハローワークの求人・求職等を集計する
- エ・一般職業紹介状況だけで完全失業率を算出している

答え・解説正答：ウ

ア：誤り。対象・調査方法が異なる。

イ：誤り。対象の説明が不適切である。

ウ：正しい。両統計は相補的だが、同じ母集団・方法ではない。

エ：誤り。完全失業率は総務省の労働力調査に基づく。

総合解説：雇用情勢を判断するときは、完全失業率と求人倍率を同一指標として扱わず、それぞれの調査方法と範囲を理解したうえで併用する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

01023-4 労働市場・職業情報 > 雇用・失業統計と労働市場動向 | 難易度：応用

相談者が「全国の求人倍率が高いから、希望職種でもすぐ就職できますよね」と尋ねた。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・全国平均だけで就職可能性を断定する
- イ・統計は一切使わず、本人の感覚だけで決める
- ウ・希望職種を変えるよう直ちに指示する
- エ・全国指標の意味を説明したうえで、希望地域・職種の求人情報や本人の経験・条件も確認する

答え・解説正答：エ

ア：誤り。全国平均から個人の結果を断定できない。

イ：誤り。統計も職業情報も意思決定の有用な参考資料である。

ウ：誤り。本人の希望を検討せず指示するのは適切でない。

エ：正しい。マクロ統計と個別の職業・地域情報を組み合わせて支援する。

総合解説：統計は「現状を理解する材料」であり個人の将来を決定するものではない。相談者の希望・能力・制約と具体的求人情報を合わせて検討する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0103 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 職業情報・job tag等 | 難易度：基礎

厚生労働省の職業情報提供サイト「job tag」の説明として最も適切なものはどれか。

- ア・職業内容、就業方法、必要な知識・スキル、適性などを総合的に調べられる職業情報サイト
- イ・失業給付の申請だけを行うサイト
- ウ・企業の法人登記だけを閲覧するサイト
- エ・国家資格の合格証を発行するサイト

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。job tagは多面的な職業情報を提供する。
- イ：誤り。失業給付申請専用サイトではない。
- ウ：誤り。法人登記閲覧サービスではない。
- エ：誤り。資格の合格証を発行する機能ではない。

総合解説：job tagは職業理解を支援する公的サイトで、職業の仕事内容、入職経路、スキル・知識、労働条件等を調べる際に活用できる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0104 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 職業情報・job tag等 | 難易度：基礎

job tagで提供される機能の組合せとして最も適切なものはどれか。

- ア・税務申告・年金裁定・登記申請
- イ・職業検索・自己診断ツール・キャリア分析
- ウ・健康診断予約・診療報酬請求・薬剤検索
- エ・労災認定・裁判手続・失業認定

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。job tagの主要機能ではない。
- イ：正しい。職業検索、自己診断、キャリア分析等が提供される。
- ウ：誤り。医療系サービスではない。
- エ：誤り。行政手続そのものを行うサイトではない。

総合解説：job tagは「職業を知る」「自分の特徴を考える」「希望職業とのギャップを検討する」といったキャリア探索に使える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0105 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 職業情報・job tag等 | 難易度：基礎

job tagの個別職業情報に含まれる内容として適切なものはどれか。

- ア．個人の銀行口座残高
- イ．相談者の医療記録
- ウ．仕事の概要、入職経路、労働条件の特徴、必要なスキル・知識等
- エ．企業の未公開営業秘密

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。個人の金融情報を扱うサイトではない。
- イ： 誤り。医療記録は掲載対象ではない。
- ウ： 正しい。職業理解に必要な複数の観点の情報が掲載される。
- エ： 誤り。未公開の営業秘密を掲載するものではない。

総合解説：職業情報は「仕事内容」だけでなく、就業するにはどうするか、どのような知識・スキルが必要か等を多面的に確認することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0106 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 職業情報・job tag等 | 難易度：標準

job tagの職業情報を相談で用いる際の留意点として最も適切なものはどれか。

- ア．掲載値はすべての企業・地域で必ず一致すると説明する
- イ．自己診断の結果だけで職業を決定する
- ウ．掲載職業以外の選択肢を検討しない
- エ．同じ職業でも職場により仕事内容や労働条件が異なり得るため、参考情報として具体的求人等と照合する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。職場ごとに仕事内容や条件は異なり得る。
- イ： 誤り。自己診断は探索の手掛かりであり最終決定ではない。
- ウ： 誤り。職業探索の範囲を不必要に限定する。
- エ： 正しい。公的情報であっても個別求人や企業情報との確認が必要である。

総合解説：職業情報は標準的・代表的な姿を理解するための資料である。実際の応募判断では求人票、企業情報、面談等で具体的条件を確認する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0107 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 職業情報・job tag等 | 難易度：標準

転職希望者が「今の経験を生かして別職種に移りたい」と相談した。job tagの活用として最も適切なものはどれか。

- ア．現在のスキル・知識と希望職業で求められるスキル・知識を比較し、ギャップや活用可能な経験を話し合う
- イ．診断結果の最上位職種へ必ず応募させる
- ウ．希望職業の賃金だけを見て適職と断定する
- エ．職業情報を見せずに支援者の経験だけで職種を決める

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。現有能力と目標職業の要求を比較することは職業理解と能力開発計画に有効である。
- イ：誤り。診断結果は意思決定を代替しない。
- ウ：誤り。賃金だけでは適合性を判断できない。
- エ：誤り。客観的な職業情報を活用する意義が失われる。

総合解説：job tagは相談者と支援者が共通の情報を見ながら、経験の転用可能性や不足スキルを具体化するために活用できる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0108 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 職業情報・job tag等 | 難易度：標準

job tagの自己診断ツールの結果について、キャリアコンサルタントの説明として最も適切なものはどれか。

- ア．結果は法的に職業選択を拘束する
- イ．興味・価値観・能力的特徴などを考える手掛かりであり、経験や希望と合わせて検討する
- ウ．結果が低い職業には将来も就けない
- エ．結果は企業の採用可否を直接決定する

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。自己診断結果に法的拘束力はない。
- イ：正しい。結果は自己理解と職業探索を促す参考情報である。
- ウ：誤り。能力開発や経験により変化し得るため断定できない。
- エ：誤り。採用可否を直接決める制度ではない。

総合解説：アセスメントや自己診断は「答えを出す道具」ではなく、相談者の自己理解と探索を深める材料として使う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0109 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 職業情報・job tag等 | 難易度：標準

job tagの職業検索について最も適切な説明はどれか。

- ア・職業名が完全一致しないと検索できない
- イ・求人企業名からしか検索できない
- ウ・フリーワードのほか、職種カテゴリー、免許・資格、スキル・知識等の切り口でも検索できる
- エ・登録者の住所だけで自動的に職業が決まる

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。複数の検索手段が用意されている。
- イ： 誤り。企業名検索だけのサイトではない。
- ウ： 正しい。多様な切り口から職業探索ができる。
- エ： 誤り。住所から職業を自動決定する仕組みではない。

総合解説：職業名を知らない相談者でも、興味や資格、スキル等を起点に探索できる点は職業理解支援で有用である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0110 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 職業情報・job tag等 | 難易度：標準

企業がjob tagを活用する例として最も適切なものはどれか。

- ア・法人税率を自動決定する
- イ・労働基準監督署の是正勧告を取消す
- ウ・社会保険料を免除する
- エ・採用要件の整理や人材のスキル・知識の可視化を検討する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。税率決定機能ではない。
- イ： 誤り。行政処分を変更する機能はない。
- ウ： 誤り。社会保険料免除制度ではない。
- エ： 正しい。企業向けに採用要件整理や人材活用に資する機能がある。

総合解説：job tagは求職者だけでなく、企業や教育現場、キャリア支援者にも活用が想定されている。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0111 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 職業情報・job tag等 | 難易度：応用

「職業情報」と「求人情報」の使い分けとして最も適切なものはどれか。

- ア．職業情報で職種全体の仕事内容や必要能力を理解し、求人情報で個別企業の勤務地・賃金・雇用条件等を確認する
- イ．職業情報だけで特定企業の採用予定人数を確定する
- ウ．求人情報だけで自分の職業興味を客観的に決定する
- エ．両者は完全に同一なので区別する必要はない

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。職種の一般像と個別求人の具体条件を分けて確認する。
- イ：誤り。職業情報は個別企業の採用計画を保証しない。
- ウ：誤り。求人情報は自己理解を自動的に決めるものではない。
- エ：誤り。情報の目的と粒度が異なる。

総合解説：支援では、職業理解→具体的求人の確認という段階を行き来しながら、相談者の希望と現実条件を具体化する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0112 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 職業情報・job tag等 | 難易度：応用

相談者が未経験職への転職を検討している。情報収集の進め方として最も適切なものはどれか。

- ア．job tagだけを見て応募先を即決する
- イ．job tagで職業の全体像を把握し、求人票・企業サイト・説明会等で具体的条件を確認し、面談で本人の価値観や制約と照合する
- ウ．口コミサイト1件だけを唯一の根拠にする
- エ．支援者が職種を選び、相談者には情報を示さない

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。一般的職業情報だけで個別応募先を決めるのは不十分である。
- イ：正しい。複数の信頼できる情報源と本人の自己理解を統合する。
- ウ：誤り。単一の匿名情報に過度に依存するのは適切でない。
- エ：誤り。相談者の主体的意思決定を支援する必要がある。

総合解説：職業情報は単独で結論を出すためではなく、自己理解・求人情報・企業情報と統合して意思決定の質を高めるために使う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0113 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 求人・求職・労働力需給 | 難易度：基礎

「新規求人」と「有効求人」の違いを理解するうえで最も適切な考え方はどれか。

- ア・新規求人は正社員だけ、有効求人はパートだけを指す
- イ・新規求人は民間企業だけ、有効求人は官公庁だけを指す
- ウ・新規求人はその期間に新たに受理した求人を中心に捉え、有効求人は前月から繰り越されたもの等も含む一定期間有効な求人を捉える
- エ・両者は常に同じ件数になる

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。雇用形態だけで区別するものではない。
- イ： 誤り。事業主体による区分ではない。
- ウ： 正しい。新規と有効は受付・有効期間の違いを反映する概念である。
- エ： 誤り。繰越等があるため通常は一致しない。

総合解説：求人倍率を見る際は「新規」か「有効」かを確認する。新規求人倍率は直近の動きを、有効求人倍率は一定期間の需給を捉える材料になる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0114 3-4 労働市場・職業情報 &gt; 求人・求職・労働力需給 | 難易度：基礎

有効求人倍率が上昇する要因として、他の条件が同じなら最も直接的なのはどれか。

- ア・有効求人数が減り、有効求職者数が増える
- イ・有効求人数と有効求職者数が同じ割合でともに減る
- ウ・求人・求職とは無関係に物価だけが上昇する
- エ・有効求人数が増え、有効求職者数が減る

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。一般には倍率を低下させる方向に働く。
- イ： 誤り。同率変化なら比率は基本的に変わらない。
- ウ： 誤り。求人倍率の算式に物価は直接入らない。
- エ： 正しい。分子が増え分母が減れば倍率は上昇する。

総合解説：求人倍率は比率なので、変化を見るときは求人側と求職側の双方を確認する。倍率だけでは変化の内訳は分からない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

01153-4 労働市場・職業情報 > 求人・求職・労働力需給 | 難易度：標準

一般職業紹介状況で産業別の新規求人増減が示されている場合、キャリア支援での使い方として最も適切なものはどれか。

- ア産業全体の動向として参考にし、地域・職種・企業ごとの求人状況を追加確認する
- イ全国平均の増加産業なら相談者の地域でも必ず採用が増えると断定する
- ウ減少産業への応募は禁止する
- エ産業別データは個人支援では一切使えない

答え・解説正答：ア

ア：正しい。マクロ動向を個別情報で補完する。  
イ：誤り。全国の産業動向が各地域・企業にそのまま当てはまるとは限らない。  
ウ：誤り。統計だけで本人の選択を禁止すべきではない。  
エ：誤り。適切に用いれば有用な背景情報となる。

総合解説：産業別統計は需要の方向性を把握する材料だが、個人の応募可能性は職種・地域・企業・本人の能力によって変わる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

01163-4 労働市場・職業情報 > 求人・求職・労働力需給 | 難易度：標準

都道府県別の有効求人倍率について最も適切な説明はどれか。

- ア全国値と各都道府県値は必ず一致する
- イ地域により求人・求職の状況が異なるため、全国値だけでなく地域別指標も確認する意義がある
- ウ地域差は統計上存在しない
- エ受理地別と就業地別は必ず同じ順位になる

答え・解説正答：イ

ア：誤り。地域の需給状況により異なる。  
イ：正しい。就業地域を考える相談では地域別情報が重要である。  
ウ：誤り。実際に都道府県差が公表されている。  
エ：誤り。受理地別と就業地別では結果が異なり得る。

総合解説：転居可能性や通勤範囲も含め、相談者が実際に働く地域の需給を確認することで、全国平均より具体的な検討ができる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0117

3-4 労働市場・職業情報 > 求人・求職・労働力需給 | 難易度：標準

有効求人倍率が前月と同じであった場合の解釈として適切なものはどれか。

- ア 求人件数も求職者数も必ず完全に同じである
- イ 景気が完全に不変であることが証明された
- ウ 比率が同じでも、求人・求職の双方の件数は変化している可能性がある
- エ 産業別・地域別の差もなくなった

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。比率が同じでも分子・分母が変化することはある。

イ： 誤り。一つの指標だけで景気全体を断定できない。

ウ： 正しい。倍率は比率であり、構成要素の実数も確認する必要がある。

エ： 誤り。全国比率が同じでも内訳は異なる。

総合解説：2026年7月の有効求人倍率は前月と同水準だったが、有効求人は0.1%減、有効求職者は0.6%増と公表されている。比率と実数の双方を見ることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0118

3-4 労働市場・職業情報 > 求人・求職・労働力需給 | 難易度：標準

求人が多いにもかかわらず就職が進まない状況を説明するものとして最も適切なのはどれか。

- ア 求人倍率が1を超えればミスマッチは理論上存在しない
- イ 求職者は全員同じ職業を希望しているためである
- ウ 求人票の条件はすべて同一だからである
- エ 求人と求職者の職種、地域、能力、賃金、勤務条件などが合わないミスマッチがあり得る

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。求人倍率は総量の比率でありミスマッチを消すものではない。

イ： 誤り。求職者の希望は多様である。

ウ： 誤り。求人条件は企業・職種ごとに異なる。

エ： 正しい。総量が十分でも質的条件の不一致でマッチングしないことがある。

総合解説：労働力需給は量だけでなく質を見る。キャリアコンサルタントは、本人の経験・能力と求人要件のギャップを具体化し、学習や応募戦略を検討する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0119    3-4 労働市場・職業情報 > 求人・求職・労働力需給 | 難易度：応用

相談者が希望する職種の求人が地域内で少ない。支援として最も適切なものはどれか。

- ア．希望理由を確認し、近接職種・地域拡大・リモート可否・能力開発など複数の選択肢を職業情報と求人情報で検討する
- イ．希望を否定し、無関係な職種へ即時変更させる
- ウ．「求人がない」とだけ伝えて面談を終える
- エ．全国平均の求人倍率だけを示して問題ないと説明する

答え・解説    正答：ア

ア：正しい。希望の背景を尊重しつつ現実的な代替案を共同で検討する。

イ：誤り。本人の価値観と希望を検討せず変更を指示するのは適切でない。

ウ：誤り。選択肢探索と行動計画の支援が必要である。

エ：誤り。地域・職種の具体的状況を確認すべきである。

総合解説：需給が厳しい場合でも、職業の関連性、地域、働き方、訓練など複数の調整軸がある。相談者主体で選択肢を広げることが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0120    3-4 労働市場・職業情報 > 求人・求職・労働力需給 | 難易度：応用

労働市場統計を相談で利用する際の情報管理として最も適切なものはどれか。

- ア．一度覚えた求人倍率を年度が変わっても固定して使う
- イ．出典・公表年月・季節調整の有無を確認し、必要に応じ最新値へ更新する
- ウ．数値は変動するので一切記録しない
- エ．民間SNSの投稿を公的統計より常に優先する

答え・解説    正答：イ

ア：誤り。求人倍率等は毎月変動する。

イ：正しい。変動情報は基準時点と出典の管理が重要である。

ウ：誤り。基準時点を明示すれば有用な情報として扱える。

エ：誤り。一次情報である公的統計を優先すべきである。

総合解説：資格問題でも相談実務でも、変動する統計は「いつの値か」を明記する。固定的知識と最新数値を区別して管理する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0121 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 学校教育制度・キャリア教育 | 難易度：基礎

学校教育におけるキャリア教育の説明として最も適切なものはどれか。

- ア： 特定企業の採用試験対策だけを行う教育
- イ： 高校卒業時に職業を一つに固定するための教育
- ウ： 一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育て、キャリア発達を促す教育
- エ： 大学入試科目の得点だけを上げる教育

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。企業別採用対策だけに限定されない。
- イ： 誤り。生涯にわたる発達を支えるもので、職業を固定するものではない。
- ウ： 正しい。キャリア教育は社会的・職業的自立とキャリア発達を支える教育である。
- エ： 誤り。教科学力だけを目的とする概念ではない。

総合解説：キャリア教育は「就職指導」より広い概念であり、学校の教育活動を通じて社会的・職業的自立の基盤を育てる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0122 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 学校教育制度・キャリア教育 | 難易度：基礎

中央教育審議会答申で示された「基礎的・汎用的能力」の4つの能力に含まれるものはどれか。

- ア： 語学試験能力・計算能力・運動能力・芸術能力
- イ： 営業能力・会計能力・法務能力・研究能力
- ウ： 暗記能力・速読能力・模試対応能力・受験技術
- エ： 人間関係形成・社会形成能力、自己理解・自己管理能力、課題対応能力、キャリアプランニング能力

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。答申の4能力の整理ではない。
- イ： 誤り。特定職種の実務能力の分類ではない。
- ウ： 誤り。受験技術の分類ではない。
- エ： 正しい。分野や職種を越えて社会的・職業的自立に必要な基盤として示された。

総合解説：基礎的・汎用的能力は特定職業の専門技能ではなく、社会的・職業的自立に向けた基盤となる能力として整理されている。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0123 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 学校教育制度・キャリア教育 | 難易度：基礎

キャリア教育と職業教育の関係について最も適切なものはどれか。

- ア・キャリア教育は社会的・職業的自立に必要な基盤を育て、職業教育は一定または特定の職業に必要な知識・技能等を育てる側面を持つ
- イ・両者は全く同じ意味である
- ウ・キャリア教育は学校外でのみ行う
- エ・職業教育は一般教育と両立しない

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。キャリア教育と職業教育は目的・焦点が異なりつつ相互に関連する。
- イ：誤り。関連するが同一概念ではない。
- ウ：誤り。学校教育全体での推進が求められる。
- エ：誤り。職業教育と一般教育を対立的に捉える必要はない。

総合解説：試験では、キャリア教育を単なる職業訓練や就職あっせんと混同しないことが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0124 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 学校教育制度・キャリア教育 | 難易度：基礎

学校におけるキャリア教育の進め方として最も適切なものはどれか。

- ア・卒業学年の進路指導担当者だけに任せる
- イ・学校の教育活動全体を通じ、発達段階に応じて組織的・系統的に進める
- ウ・一度の職場見学だけで完結させる
- エ・特別活動では扱わない

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。学校全体での取組が必要である。
- イ：正しい。小学校段階から発達段階に応じた継続的な推進が求められる。
- ウ：誤り。単発行事だけでは十分でない。
- エ：誤り。特別活動は重要な場の一つである。

総合解説：キャリア教育は行事の寄せ集めではなく、各教科、特別活動、学校行事等に関連付けて継続的に実施する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0125

3-5 学校教育・若年者支援 > 学校教育制度・キャリア教育 | 難易度：標準

キャリア教育で「発達段階に応じる」ことの意味として最も適切なものはどれか。

- ア：小学生にも大学生向けの就職活動をそのまま行わせる
- イ：全学年で同じ教材・同じ課題だけを繰り返す
- ウ：児童生徒の年齢や発達課題に応じ、自己理解・社会理解・意思決定等の学びを段階的に深める
- エ：高校生だけを対象にする

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。発達段階を無視している。

イ： 誤り。発達に合わせた系統性が必要である。

ウ： 正しい。キャリア発達に応じて目標・活動を段階化する。

エ： 誤り。小学校からの組織的・系統的な推進が求められる。

総合解説：キャリア発達は段階的に進むため、学校段階ごとの課題を連続させる設計が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0126

3-5 学校教育・若年者支援 > 学校教育制度・キャリア教育 | 難易度：標準

「キャリア・パスポート」の活用目的として最も適切なものはどれか。

- ア：教師が成績順位だけを記録する
- イ：就職先企業に個人情報を自動送信する
- ウ：卒業後は必ず廃棄し学校段階間で引き継がない
- エ：児童生徒が学習やキャリア形成を見通し・振り返り、自身の変容や成長を自己評価する材料とする

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。成績順位だけの記録ではない。

イ： 誤り。そのような自動送信制度ではない。

ウ： 誤り。学年・校種間の引継ぎも重要な観点である。

エ： 正しい。見通しと振り返りを通じた自己評価・主体的学びを支える。

総合解説：キャリア・パスポートは単なる記録ファイルではなく、児童生徒と教師の対話や振り返りを通じてキャリア発達を支えるポートフォリオ的教材である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0127 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 学校教育制度・キャリア教育 | 難易度：標準

キャリア・パスポートを活用する教師の関わりとして最も適切なものはどれか。

- ア：記述をもとに対話し、児童生徒が成長や課題を言語化できるよう支援する
- イ：提出の有無だけを確認し内容には関わらない
- ウ：教師が将来の職業を一方的に決める
- エ：他の教科や活動との関連を避ける

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。記録を媒介に対話的に関わり、成長を促す。
- イ：誤り。振り返りと対話の機会を生かせない。
- ウ：誤り。本人の主体的なキャリア形成を損なう。
- エ：誤り。各教科等との往還が意図されている。

総合解説：記録そのものより、記録を用いた振り返りと対話が重要である。キャリアコンサルタントが学校支援に関わる際も、本人の言語化を促す姿勢が求められる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0128 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 学校教育制度・キャリア教育 | 難易度：標準

キャリア・パスポートの学校段階を越えた活用について適切なものはどれか。

- ア：各学年で完全に独立させ過去の記録を見ない
- イ：小学校から高等学校までの学びや成長を継続的に振り返れるよう、学年・校種間の引継ぎを考慮する
- ウ：高等学校だけで使用する
- エ：大学入試の点数を記録するためだけに使う

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。継続的な振り返りの意義が失われる。
- イ：正しい。校種を越えてキャリア形成の記録をつなぐことが重要である。
- ウ：誤り。小学校からの活用が想定されている。
- エ：誤り。入試得点記録だけが目的ではない。

総合解説：キャリア形成を長期的な発達過程として捉えるため、学校段階間の連続性を確保することが望ましい。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0129 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 学校教育制度・キャリア教育 | 難易度：標準

キャリア教育を「進路先を早く決める教育」とだけ捉えることが不適切な理由として最も適切なものはどれか。

- ア：進路選択は学校教育と無関係だから
- イ：職業に関する情報を扱ってはいけないから
- ウ：社会的・職業的自立に必要な能力や態度を育て、自己理解や役割理解、課題対応などを含む広い発達を支援するから
- エ：児童生徒の意思決定を避けることが目的だから

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。進路選択も重要な一部である。
- イ： 誤り。職業理解も扱う。
- ウ： 正しい。キャリア教育は進路先決定より広い発達支援である。
- エ： 誤り。主体的な意思決定を支える。

総合解説：「キャリア教育＝就職指導」という狭い理解を避け、社会の中で役割を果たしながら自分らしい生き方を形成する力を育てる視点を持つ。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0130 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 学校教育制度・キャリア教育 | 難易度：標準

キャリア教育で学校外の人材・地域・企業等と連携する意義として最も適切なものはどれか。

- ア：学校の教育目標を無視して企業の採用活動を優先できる
- イ：児童生徒の個人情報を無条件に外部提供できる
- ウ：教師の役割をすべて外部人材に移せる
- エ：学校だけでは得にくい実社会・職業の多様な経験や情報に触れ、学びと社会とのつながりを具体化できる

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。教育目的を基盤に連携すべきである。
- イ： 誤り。個人情報保護等への配慮が必要である。
- ウ： 誤り。外部連携は学校の役割を代替するものではない。
- エ： 正しい。社会との接点を通じて学びの意味や職業理解を深められる。

総合解説：学校内外の資源をつなぐことで、職業理解や社会参画の学びを豊かにできる。キャリアコンサルタントは教育目的と本人の発達を踏まえて連携する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0131 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 学校教育制度・キャリア教育 | 難易度：応用

- 「キャリアプランニング能力」を育てる活動として最も適切なものはどれか。
- ア：将来像と現在の学び・経験のつながりを考え、必要な行動を計画して振り返る
  - イ：友人の進路をそのまま選ばせる
  - ウ：教師が進路を決め、理由を説明しない
  - エ：得意・不得意を順位だけで固定する

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。将来と現在を関連付け、主体的に計画・修正する活動である。
- イ：誤り。本人の主体的な見通し形成につながらない。
- ウ：誤り。本人の意思決定と振り返りが欠ける。
- エ：誤り。能力を固定的に捉えるだけではキャリアプランニングにならない。

総合解説：キャリアプランニング能力は、将来を一度で決める能力ではなく、自らの生き方・働き方を考え、学びや経験をつなぎながら計画を更新する力である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0132 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 学校教育制度・キャリア教育 | 難易度：応用

- 学校でキャリア支援を行う際、集団向けガイダンスと個別相談の組合せとして最も適切なものはどれか。
- ア：全員に同じ情報を与えれば個別相談は不要とする
  - イ：集団で進路・職業に関する基礎情報や考える機会を提供し、個別の悩みや意思決定は必要に応じて個別支援で深める
  - ウ：個別相談だけを行い、共通する基礎情報は扱わない
  - エ：個別相談で相談者本人の意向を聞かず進路を指定する

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。個々の状況に応じた支援が必要な場合がある。
- イ：正しい。集団支援と個別支援を目的に応じて組み合わせる。
- ウ：誤り。集団で効率的に扱える共通知識もある。
- エ：誤り。主体的意思決定を損なう。

総合解説：学校領域では、キャリア教育という全体的・集団的な取組と、個々の課題に応じた相談支援を接続する視点が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0133 3-5 学校教育・若年者支援＞インターンシップ・キャリア形成支援 | 難易度：基礎

三省合意におけるインターンシップの考え方として最も適切なものはどれか。

- ア・企業説明をオンラインで聞くだけの活動はすべてインターンシップである
- イ・採用内定後の新入社員研修だけを指す
- ウ・学生が将来のキャリアに関連した就業体験を行い、その仕事に就く能力が自らに備わっているか等を見極める活動
- エ・大学の通常授業を受けることだけを指す

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。就業体験の有無等により類型が区別される。
- イ： 誤り。内定者研修に限定されない。
- ウ： 正しい。就業体験を伴い、学生のキャリア形成に関わる活動として位置付けられる。
- エ： 誤り。通常授業だけを指すものではない。

総合解説：2022年改正の三省合意では、学生のキャリア形成支援活動を4類型に整理し、そのうち一定の要件を満たすものをインターンシップと位置付けている。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0134 3-5 学校教育・若年者支援＞インターンシップ・キャリア形成支援 | 難易度：基礎

学生のキャリア形成支援に係る取組の4類型として正しい組合せはどれか。

- ア・就職説明・採用試験・内定研修・入社式
- イ・講義・試験・卒論・留学
- ウ・アルバイト・派遣・請負・副業
- エ・オープン・カンパニー、キャリア教育、汎用的能力・専門活用型インターンシップ、高度専門型インターンシップ

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。三省合意の4類型ではない。
- イ： 誤り。大学教育一般の分類である。
- ウ： 誤り。雇用・就労形態の分類である。
- エ： 正しい。タイプ1から4までこのように整理されている。

総合解説：名称を覚えるだけでなく、タイプ1・2と、就業体験を含むインターンシップとして位置付けられるタイプ3・4の違いを理解する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0135 3-5 学校教育・若年者支援＞インターンシップ・キャリア形成支援 | 難易度：標準

三省合意の整理で、原則として「インターンシップ」と称する類型について最も適切なものはどれか。

- ア．タイプ3（汎用的能力・専門活用型）とタイプ4（高度専門型）をインターンシップとする。
- イ．タイプ1のオープン・カンパニーだけをインターンシップとする。
- ウ．タイプ2のキャリア教育だけをインターンシップとする。
- エ．タイプ1からタイプ4までの4類型すべてをインターンシップとする。

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。タイプ3・4がインターンシップとして整理される。
- イ：誤り。オープン・カンパニーはインターンシップとは区別される。
- ウ：誤り。キャリア教育もインターンシップとは区別される。
- エ：誤り。4類型すべてをインターンシップとはしない。

総合解説：「企業が学生向けに実施する活動＝すべてインターンシップ」ではない。就業体験等の要件で区別される。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0136 3-5 学校教育・若年者支援＞インターンシップ・キャリア形成支援 | 難易度：標準

企業が半日の業界説明会を実施し、学生は職場の説明を聞くが実務体験は行わない。この活動の位置づけとして最も適切なものはどれか。

- ア．必ず高度専門型インターンシップになる
- イ．就業体験がない場合、オープン・カンパニー等として整理され、当然にインターンシップとはならない
- ウ．参加者は企業と雇用契約を結んだことになる
- エ．大学の単位が必ず付与される

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。高度専門型の要件とは異なる。
- イ：正しい。説明・情報提供中心で就業体験がない活動はインターンシップと区別される。
- ウ：誤り。参加だけで雇用契約が当然に成立するわけではない。
- エ：誤り。単位付与は教育機関の扱いによる。

総合解説：名称ではなく活動内容を見る。学生に誤解を与えないよう、実務体験の有無や目的を確認することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0137 3-5 学校教育・若年者支援＞インターンシップ・キャリア形成支援 | 難易度：標準

インターンシップに就業体験を含める意義として最も適切なものはどれか。

- ア．企業パンフレットの暗記量を測るため
- イ．採用選考を完全に不要にするため
- ウ．学生が実際の仕事や職場を体験し、自身の能力・適性や職業理解を具体化するため
- エ．参加企業への就職を義務付けるため

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。目的は暗記評価ではない。
- イ： 誤り。採用選考を必ず不要にする制度ではない。
- ウ： 正しい。実務体験を通じて職業理解と自己理解を深める。
- エ： 誤り。参加後の就職を義務付けるものではない。

総合解説：キャリア形成支援では、体験前の目的設定、体験中の観察、体験後の振り返りをつなぐことで学習効果が高まる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0138 3-5 学校教育・若年者支援＞インターンシップ・キャリア形成支援 | 難易度：標準

学生がインターンシップ後に「思っていた仕事と違った」と話した。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．失敗体験として忘れるよう勧める
- イ．その企業への就職を直ちに諦めさせる
- ウ．本人の感想を聞かず企業の説明を優先する
- エ．違いを感じた具体的場面、期待していたこと、得た気づきを整理し、今後の職業選択の基準に結び付ける

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。違和感も重要な学習材料になる。
- イ： 誤り。本人の判断材料を整理する前に結論を指示すべきでない。
- ウ： 誤り。本人の経験と意味付けを尊重する必要がある。
- エ： 正しい。体験を言語化して自己理解・仕事理解を深める。

総合解説：「合っていた／合わなかった」だけで終わらず、どの要素が自分に合う・合わないと感じたのかを具体化することで、次の選択に生かせる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0139    3-5 学校教育・若年者支援 > インターンシップ・キャリア形成支援 | 難易度：応用

学生に企業のキャリア形成支援プログラムを案内するとき、最も適切な説明はどれか。

- ア：活動の種類、目的、就業体験の有無、期間、学べる内容を確認し、学生の目的と合うか検討する
- イ：企業が「インターン」と呼べば内容に関係なくインターンシップである
- ウ：参加すれば必ず採用されると説明する
- エ：参加日数だけで価値を決める

答え・解説    正答：ア

ア：正しい。活動の目的と本人の学習目標を照合することが重要である。

イ：誤り。名称だけでなく実質的内容・要件を見る。

ウ：誤り。採用を保証する制度ではない。

エ：誤り。日数だけでは学習内容や適合性を判断できない。

総合解説：キャリアコンサルタントはプログラムの広告表現をそのまま受け取らず、内容を確認し、学生のキャリア形成上の意味と一緒に検討する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0140    3-5 学校教育・若年者支援 > インターンシップ・キャリア形成支援 | 難易度：応用

複数の業界でインターンシップを経験した学生への支援として最も適切なものはどれか。

- ア：最も知名度の高い企業だけを選ぶよう指示する
- イ：経験ごとに仕事内容、関心が高まった点、負担に感じた点、必要能力を比較し、自分の価値観や学習計画と結び付ける
- ウ：体験先の担当者の評価だけで進路を決める
- エ：インターンシップ経験は進路選択に使わない

答え・解説    正答：イ

ア：誤り。知名度だけで本人との適合性は決まらない。

イ：正しい。複数体験を比較し自己理解と職業理解を統合する。

ウ：誤り。他者評価だけではなく本人の価値観・経験も重要である。

エ：誤り。適切に振り返れば有力な意思決定材料となる。

総合解説：体験を比較可能な観点で整理すると、自分が重視する仕事の特徴や今後身につけたい能力が明確になりやすい。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0141 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 若年者の就職・自立支援 | 難易度：基礎

新卒応援ハローワークの主な利用対象として最も適切なものはどれか。

- ア・60歳以上の求職者だけ
- イ・企業の経営者だけ
- ウ・大学等を卒業予定の学生・生徒や、卒業後おおむね3年以内の者
- エ・在職中の管理職だけ

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。高齢者専門窓口ではない。
- イ： 誤り。求職者支援を行う機関である。
- ウ： 正しい。新卒者等に特化した就職支援窓口である。
- エ： 誤り。管理職だけを対象としない。

総合解説：若年者支援では、年齢だけでなく在学・卒業時期や就業状況に応じて適切な支援機関を選ぶことが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0142 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 若年者の就職・自立支援 | 難易度：基礎

新卒応援ハローワークの支援として適切なものはどれか。

- ア・有料会員だけに求人を提供する
- イ・大学の卒業認定を行う
- ウ・雇用契約の賃金額を行政が決定する
- エ・就職支援ナビゲーター等による担当者制の個別支援を無料で行う

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。公的な就職支援は無料で利用できる。
- イ： 誤り。卒業認定は教育機関の役割である。
- ウ： 誤り。賃金を行政が個別に決める制度ではない。
- エ： 正しい。新卒者等の就職活動を担当者制で支援する。

総合解説：求人紹介だけでなく、応募書類、面接、求人選択など個別の就職活動支援を受けられる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0143 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 若年者の就職・自立支援 | 難易度：基礎

わかものハローワークの対象として最も適切なものはどれか。

- ア：正社員就職を目指すおおむね35歳未満の若者
- イ：高校在学者だけ
- ウ：65歳以上だけ
- エ：企業の採用担当者だけ

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。正社員を目指す若者への専門的な就職支援を行う。
- イ：誤り。高校在学者だけに限定されない。
- ウ：誤り。高齢者向け専門窓口ではない。
- エ：誤り。求職者支援の窓口である。

総合解説：若者向け支援機関には対象が異なるものがある。新卒応援ハローワーク、わかものハローワーク、サバステ等の違いを整理する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0144 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 若年者の就職・自立支援 | 難易度：標準

わかものハローワークの支援内容として最も適切なものはどれか。

- ア：職業相談は行わず求人票の印刷だけを行う
- イ：自己理解・職務理解、能力開発、応募準備、就職後の職場定着まで一貫した支援を行う
- ウ：就職決定後は一切支援しない
- エ：資格試験の合格を保証する

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。個別の職業相談等を行う。
- イ：正しい。担当者制で就職準備から定着まで支援する。
- ウ：誤り。職場定着支援も含まれる。
- エ：誤り。資格試験の合格保証制度ではない。

総合解説：若年者の就職では「就職させる」だけでなく、適職理解、応募準備、就職後の定着まで連続的に支援する視点が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0145 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 若年者の就職・自立支援 | 難易度：標準

地域若者サポートステーション（サポステ）の説明として最も適切なものはどれか。

- ア：大学生だけに奨学金を給付する
- イ：正社員として在職中の人だけを対象に昇進試験を行う
- ウ：働くことに悩みを抱える15歳から49歳までの人を対象に、就労に向けた支援を行う
- エ：企業の人事評価制度を認証する

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。奨学金制度ではない。
- イ： 誤り。在職者の昇進試験機関ではない。
- ウ： 正しい。サポステは就労に困難や悩みを抱える15～49歳の支援機関である。
- エ： 誤り。企業認証制度ではない。

総合解説：サポステは「働きたいが一歩を踏み出せない」など、就職活動の前段階を含む支援に重要な役割を持つ。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0146 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 若年者の就職・自立支援 | 難易度：標準

24歳の相談者が長期間無業で、応募書類作成以前に生活リズムや対人不安から就職活動へ踏み出せないと話している。連携先として検討しやすい機関はどれか。

- ア：年金事務所だけ
- イ：税務署だけ
- ウ：運転免許センターだけ
- エ：地域若者サポートステーション

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。年金手続が主訴ではない。
- イ： 誤り。税務手続が主訴ではない。
- ウ： 誤り。免許手続が主訴ではない。
- エ： 正しい。就労に向けた準備段階を含む若者の支援に適している。

総合解説：支援機関選択では「年齢」だけでなく、就職活動の段階、生活上の課題、必要な伴走支援を確認する。必要に応じ福祉・医療等の他機関との連携も検討する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0147 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 若年者の就職・自立支援 | 難易度：標準

若者雇用促進法に基づく職場情報の提供制度の主な目的として最も適切なものはどれか。

- ア・応募前に就労実態等の情報を得やすくし、ミスマッチや早期離職の防止につなげる
- イ・企業の求人条件を非公開にする
- ウ・若者の応募先を行政が一社に指定する
- エ・新卒者の労働条件確認を不要にする

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。就労実態等の情報を提供し、適職選択とマッチング向上を図る。
- イ：誤り。むしろ情報提供を促す制度である。
- ウ：誤り。本人の職業選択を行政が一社に固定するものではない。
- エ：誤り。労働条件の確認は重要である。

総合解説：求人票の労働条件だけでなく、採用・離職、研修、キャリアコンサルティング、時間外労働、有給休暇等の職場情報を確認することが若者の適職選択に役立つ。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0148 3-5 学校教育・若年者支援 &gt; 若年者の就職・自立支援 | 難易度：標準

ユースエール認定制度について最も適切な説明はどれか。

- ア・大企業だけを対象とする税制優遇制度
- イ・若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の状況等が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度
- ウ・大学が学生の成績を認定する制度
- エ・求職者本人の職業能力を認定する国家資格

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。中小企業を対象とする認定制度である。
- イ：正しい。若者の採用・育成と雇用管理の優良性等を基準に認定する。
- ウ：誤り。学校の成績認定制度ではない。
- エ：誤り。個人の資格制度ではなく企業認定である。

総合解説：若者が企業を選ぶ際、ユースエール認定は企業の採用・育成や雇用管理を確認する一つの参考情報になる。ただし認定だけで本人との適合性を断定しない。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0149    3-5 学校教育・若年者支援 > 若年者の就職・自立支援 | 難易度：応用

新卒者が企業比較を行う際、若者雇用促進法に基づく職場情報として確認する意義が高いものはどれか。

- ア：社長の私的な趣味だけ
- イ：企業の未公開パスワード
- ウ：新卒採用者・離職者数、研修やキャリアコンサルティング制度、所定外労働時間、有給休暇取得など
- エ：従業員個人の病歴

答え・解説    正答：ウ

ア： 誤り。適職選択に必要な公的な職場情報項目ではない。

イ： 誤り。機密情報であり提供対象ではない。

ウ： 正しい。採用・育成・雇用管理の実態を理解する材料となる。

エ： 誤り。個人のセンシティブ情報を求める制度ではない。

総合解説：職場情報を使うと、求人票の賃金・勤務地だけでは分からない育成や定着の環境も比較できる。数字の背景や本人の重視点も面談で確認する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01

0150    3-5 学校教育・若年者支援 > 若年者の就職・自立支援 | 難易度：応用

次の相談者と支援機関の組合せとして最も適切なものはどれか。

- ア：大学卒業予定者—サボステのみ、32歳—年金事務所のみ、25歳長期無業—税務署のみ
- イ：3者すべて同じ機関しか利用できない
- ウ：年齢や就労段階に関係なく企業の採用担当者だけに相談する
- エ：大学卒業予定者—新卒応援ハローワーク、32歳で正社員就職を目指す者—わかものハローワーク、25歳で長期無業かつ就労準備に悩む者—サボステ

答え・解説    正答：エ

ア： 誤り。主訴と支援機関が対応していない。

イ： 誤り。支援機関は対象や機能が異なる。

ウ： 誤り。公的支援機関の利用も含め複数の支援資源を検討できる。

エ： 正しい。それぞれの対象・支援機能に応じた典型的な組合せである。

総合解説：若年者支援では、相談者の年齢、在学・卒業状況、就職活動段階、生活・心理社会的課題を確認し、適切な機関へつなぐ。

対象：2026年度 / 基準日 2026-09-01