

0001

4-1 労働基準・労働契約 > 労働基準法・賃金・労働時間 | 難易度：標準

労働基準法上の法定労働時間の原則として正しいものはどれか。

- ア・短時間勤務の例を一般原則とみなし、1日7時間・1週35時間以内とする。
- イ・労働基準法32条の一般原則として、1日8時間・1週40時間以内とする。
- ウ・1日の上限は8時間とするが、週の上限を48時間まで認める。
- エ・一般原則として1日10時間・1週50時間まで認める。

答え・解説

正答：イ

ア： 誤り。法定の一般原則ではない。

イ： 正しい。労働基準法第32条の一般原則は1日8時間、1週40時間である。

ウ： 誤り。週の法定労働時間は原則40時間である。

エ： 誤り。法定労働時間の原則を超えている。

総合解説：労働基準法第32条の一般原則は1日8時間、1週40時間である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0002

4-1 労働基準・労働契約 > 労働基準法・賃金・労働時間 | 難易度：基礎

使用者が法定労働時間を超える時間外労働や法定休日労働をさせる場合の基本的な手続として最も適切なものはどれか。

- ア・就業規則に残業命令の条項があれば36協定は不要である
- イ・労働者本人の口頭同意だけで足りる
- ウ・労使で36協定を締結し、所轄労働基準監督署へ届け出る
- エ・時間外労働が月10時間未満なら手続は不要である

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。就業規則だけでは労基法上の時間外・休日労働の手続を満たさない。

イ： 誤り。個々の同意だけでは36協定の代わりにならない。

ウ： 正しい。法定時間外・法定休日労働には、原則として36協定の締結・届出が必要である。

エ： 誤り。時間数が少ないことだけを理由に36協定が不要になるわけではない。

総合解説：法定時間外・法定休日労働には、原則として36協定の締結・届出が必要である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00034-1 労働基準・労働契約 > 労働基準法・賃金・労働時間 | 難易度：標準

一般の労働者について、36協定で定める時間外労働の上限の原則として正しいものはどれか。

- ア 36協定の原則上限を月60時間・年480時間とする。
- イ 36協定の原則上限を月45時間・年360時間とする。
- ウ 特別条項時の基準と混同し、原則上限を月80時間・年720時間とする。
- エ 原則上限を月100時間・年1,000時間とする。

答え・解説正答：イ

ア： 誤り。原則上限ではない。
イ： 正しい。時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間である。
ウ： 誤り。特別条項時の複数月平均等と混同している。
エ： 誤り。法定上限を大きく超える。

総合解説：時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間である。 この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00044-1 労働基準・労働契約 > 労働基準法・賃金・労働時間 | 難易度：応用

臨時的な特別の事情がある場合の時間外労働の上限規制について、適切なものはどれか。

- ア 特別条項があれば年間の上限はなくなる
- イ 単月100時間ちょうどまでなら常に認められる
- ウ 月45時間を超えることができる月数に制限はない
- エ 年720時間以内に加え、休日労働を含め単月100時間未満・複数月平均80時間以内等を満たす必要がある

答え・解説正答：エ

ア： 誤り。特別条項があっても法律上の上限がある。
イ： 誤り。休日労働を含め単月100時間未満である必要がある。
ウ： 誤り。限度時間を超えられるのは年6か月までである。
エ： 正しい。特別条項でも年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間以内、月45時間超は年6か月まで等の制約がある。

総合解説：特別条項でも年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間以内、月45時間超は年6か月まで等の制約がある。 この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0005

4-1 労働基準・労働契約 > 労働基準法・賃金・労働時間 | 難易度：標準

労働基準法上の法定休日について正しいものはどれか。

- ア・毎月必ず8日以上 の休日を与える
- イ・毎週必ず土曜日と日曜日を休日にする
- ウ・祝日はすべて法定休日としなければならない
- エ・毎週少なくとも1回、または4週間を通じ4日以上 の休日を与える

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。そのような一律の月8日基準ではない。

イ： 誤り。曜日は法律で固定されていない。

ウ： 誤り。国民の祝日が当然に法定休日になるわけではない。

エ： 正しい。原則は毎週少なくとも1回、例外として4週間を通じ4日以上である。

総合解説：原則は毎週少なくとも1回、例外として4週間を通じ4日以上である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0006

4-1 労働基準・労働契約 > 労働基準法・賃金・労働時間 | 難易度：基礎

労働時間が8時間を超える場合、労働基準法上必要な休憩時間として正しいものはどれか。

- ア・8時間超の労働でも休憩は少なくとも15分で足りる。
- イ・8時間超の労働でも休憩は少なくとも30分で足りる。
- ウ・8時間を超えて労働させる場合は、少なくとも1時間の休憩が必要である。
- エ・6時間超8時間以下の場合の基準と同じく、45分で足りる。

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。不足する。

イ： 誤り。8時間を超える場合の法定最低時間に満たない。

ウ： 正しい。労働時間が8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩が必要である。

エ： 誤り。45分は6時間を超え8時間以下の場合の最低基準である。

総合解説：労働時間が8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩が必要である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0007

4-1 労働基準・労働契約 > 労働基準法・賃金・労働時間 | 難易度：標準

賃金支払の原則に含まれないものはどれか。

ア

毎週払いの原則

イ

通貨払いの原則

ウ

直接払いの原則

エ

全額払いの原則

答え・解説

正答：ア

ア

正しい。賃金は「毎月1回以上・一定期日」に支払うのであり、毎週払いが原則ではない。

イ

誤り。賃金支払の原則に含まれる。

ウ

誤り。賃金支払の原則に含まれる。

エ

誤り。賃金支払の原則に含まれる。

総合解説：賃金は「毎月1回以上・一定期日」に支払うのであり、毎週払いが原則ではない。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0008

4-1 労働基準・労働契約 > 労働基準法・賃金・労働時間 | 難易度：応用

賃金の全額払いの原則について適切なものはどれか。

ア

会社が必要と判断すれば自由に天引きできる

イ

いかなる場合も税や社会保険料を控除できない

ウ

法令に定めがある控除や、一定の労使協定に基づく控除などには例外がある

エ

本人の家族から依頼があれば賃金を家族に直接支払える

答え・解説

正答：ウ

ア

誤り。使用者の一方的判断だけで自由に控除できるわけではない。

イ

誤り。法令に基づく控除は認められる。

ウ

正しい。全額払いには、税・社会保険料など法令に基づく控除や一定の労使協定に基づく控除などの例外がある。

エ

誤り。直接払いの原則にも反する。

総合解説：全額払いには、税・社会保険料など法令に基づく控除や一定の労使協定に基づく控除などの例外がある。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0009

4-1 労働基準・労働契約 > 労働基準法・賃金・労働時間 | 難易度：基礎

法定時間外労働に対する割増賃金率の原則として正しいものはどれか。

- ア：通常の残業は軽微として10%以上の割増で足りるとする。
- イ：法定時間外労働には原則25%以上の割増賃金を支払う。
- ウ：深夜労働の考え方と混同して20%以上とする。
- エ：法定休日労働の最低率35%以上を通常の時間外にも一律適用する。

答え・解説

正答：イ

ア：誤り。法定最低率に達しない。

イ：正しい。法定時間外労働は原則25%以上の割増賃金が必要である。

ウ：誤り。法定最低率に達しない。

エ：誤り。35%以上は法定休日労働の最低割増率である。

総合解説：法定時間外労働は原則25%以上の割増賃金が必要である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0010

4-1 労働基準・労働契約 > 労働基準法・賃金・労働時間 | 難易度：標準

一般に、入社後6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に初めて付与される年次有給休暇の日数として正しいものはどれか。

- ア：短時間労働者の比例付与と混同し、初回は5労働日とする。
- イ：6か月継続勤務・8割以上出勤の原則要件を満たす場合、初回は10労働日付与する。
- ウ：出勤率8割という数字を日数と取り違え、8労働日とする。
- エ：勤続年数が進んだ後の付与日数と混同し、初回から12労働日とする。

答え・解説

正答：イ

ア：誤り。法定の初回付与日数ではない。

イ：正しい。原則として6か月継続勤務かつ8割以上出勤で10労働日が付与される。

ウ：誤り。法定の初回付与日数ではない。

エ：誤り。法定の初回付与日数ではない。

総合解説：原則として6か月継続勤務かつ8割以上出勤で10労働日が付与される。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0011 4-1 労働基準・労働契約 > 労働基準法・賃金・労働時間 | 難易度：標準

年10日以上 annual 有給休暇が付与される労働者について、使用者に求められる対応として正しいものはどれか。

- ア：必ず使用者が5日すべての時季を一方向的に指定する
- イ：基準日から1年以内に、労働者の請求・計画年休・使用者の時季指定を合わせて5日以上取得させる
- ウ：年休を買い上げれば5日取得させなくてもよい
- エ：管理監督者は対象外である

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。労働者自らの取得や計画年休分は控除される。
- イ： 正しい。年10日以上付与される者には、各方法を通じて年5日以上を確実に取得させる必要がある。
- ウ： 誤り。確実な取得義務を買い上げで代替できない。
- エ： 誤り。年10日以上付与される管理監督者も対象になり得る。

総合解説：年10日以上付与される者には、各方法を通じて年5日以上を確実に取得させる必要がある。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0012 4-1 労働基準・労働契約 > 労働基準法・賃金・労働時間 | 難易度：基礎

1日8時間・週40時間勤務の事業場で、36協定を締結・届出していないにもかかわらず、会社が恒常的に1日2時間の残業を命じている。労働基準法上の評価として最も適切なものはどれか。

- ア：残業代を払えば36協定は不要である
- イ：原則として法定時間外労働をさせるための36協定がない点が問題となる
- ウ：労働者が黙って従っていれば適法になる
- エ：1日2時間までの残業は36協定なしで認められる

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。割増賃金の支払と36協定の手続は別問題である。
- イ： 正しい。法定時間外労働には36協定が必要であり、割増賃金を払うだけでは手続違反を解消しない。
- ウ： 誤り。労働者の黙示的同意で36協定が不要になるわけではない。
- エ： 誤り。そのような一般的例外はない。

総合解説：法定時間外労働には36協定が必要であり、割増賃金を払うだけでは手続違反を解消しない。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0013

4-1 労働基準・労働契約 > 労働契約法・就業規則・退職 | 難易度：標準

労働契約法の基本原則に関する説明として最も適切なものはどれか。

- ア：使用者は経営権に基づき労働条件を常に一方的に決定できる
- イ：労働者と使用者は対等の立場で合意し、仕事と生活の調和にも配慮しつつ契約を締結・変更することが求められる
- ウ：労働契約では労働者の安全への配慮は対象外である
- エ：書面がなければ労働契約は一切成立しない

答え・解説

正答：イ

ア： 誤り。労働契約は合意を基本とする。

イ： 正しい。労使対等・合意原則、均衡、仕事と生活の調和への配慮等が基本理念である。

ウ： 誤り。使用者には安全配慮義務が定められている。

エ： 誤り。労働契約の成立を常に書面要件に限定するルールではない。

総合解説：労使対等・合意原則、均衡、仕事と生活の調和への配慮等が基本理念である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0014

4-1 労働基準・労働契約 > 労働契約法・就業規則・退職 | 難易度：基礎

就業規則で定める労働条件が労働契約の内容となるための考え方として適切なものはどれか。

- ア：就業規則は周知されていなくても必ず契約内容となる
- イ：合理的な労働条件を定めた就業規則が労働者に周知されていることが重要である
- ウ：就業規則は労働契約と一切関係しない
- エ：労働者個人との合意より就業規則が常に優先する

答え・解説

正答：イ

ア： 誤り。周知が重要な要件である。

イ： 正しい。合理的な内容の就業規則を周知している場合、原則としてその内容が労働契約の内容となる。

ウ： 誤り。一定の場合に労働契約内容となる。

エ： 誤り。就業規則を下回らない個別合意など、関係は一律ではない。

総合解説：合理的な内容の就業規則を周知している場合、原則としてその内容が労働契約の内容となる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0015

4-1 労働基準・労働契約 > 労働契約法・就業規則・退職 | 難易度：標準

使用者が就業規則の変更によって労働条件を労働者に不利益に変更する場合の原則として正しいものはどれか。

- ア：就業規則を変更すれば合理性に関係なく自由に不利益変更できる
- イ：原則は合意によるが、変更後の就業規則の周知と変更の合理性が認められる場合には例外的に可能である
- ウ：労働者1人でも反対すれば就業規則は一切変更できない
- エ：労働基準監督署が内容を承認すれば必ず有効になる

答え・解説

正答：イ

ア：誤り。不利益変更には合理性等が問題となる。

イ：正しい。合意原則を前提に、周知と合理性などの要件を満たす場合に変更後の就業規則が契約内容となり得る。

ウ：誤り。合理性等の要件を満たす変更が認められる場合がある。

エ：誤り。届出と民事上の変更の有効性は別問題である。

総合解説：合意原則を前提に、周知と合理性などの要件を満たす場合に変更後の就業規則が契約内容となり得る。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0016

4-1 労働基準・労働契約 > 労働契約法・就業規則・退職 | 難易度：応用

労働契約法上、解雇が権利濫用として無効となる基準として正しいものはどれか。

- ア：就業規則に解雇条項が一つでもあれば常に有効
- イ：30日前に予告すれば理由を問わず有効
- ウ：会社の業績が悪ければ労働者を自由に解雇できる
- エ：客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合

答え・解説

正答：エ

ア：誤り。条項の存在だけで解雇の有効性は決まらない。

イ：誤り。解雇予告と解雇権濫用法理は別の要件である。

ウ：誤り。合理性・相当性などが問われる。

エ：正しい。労働契約法16条は客観的合理性和社会的相当性を欠く解雇を無効とする。

総合解説：労働契約法16条は客観的合理性和社会的相当性を欠く解雇を無効とする。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0017 4-1 労働基準・労働契約 > 労働契約法・就業規則・退職 | 難易度：標準

期間の定めのある労働契約の契約期間中の解雇について、労働契約法上の原則として正しいものはどれか。

- ア： やむを得ない事由がある場合でなければ、使用者は契約期間途中で解雇できない
- イ： 30日前に予告すれば理由なく途中解雇できる
- ウ： 有期契約はいつでも使用者の都合で終了できる
- エ： 労働者が1年以上勤務していれば自由に途中解雇できる

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。有期契約期間中の解雇は「やむを得ない事由」がある場合に限られる。
- イ： 誤り。有期契約途中の解雇にはより厳格な「やむを得ない事由」が必要である。
- ウ： 誤り。契約期間中は拘束力がある。
- エ： 誤り。勤務年数で原則が変わるわけではない。

総合解説：有期契約期間中の解雇は「やむを得ない事由」がある場合に限られる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0018 4-1 労働基準・労働契約 > 労働契約法・就業規則・退職 | 難易度：基礎

無期転換ルールの説明として最も適切なものはどれか。

- ア： 5年を超えると本人の意思にかかわらず自動的に正社員になる
- イ： 同一の使用者との有期労働契約が反復更新され通算5年を超えた場合、労働者の申込みにより無期労働契約に転換する
- ウ： 同一企業で3年働けば必ず無期転換できる
- エ： 派遣労働者だけに適用される制度である

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。無期転換は労働者の申込みによるもので、正社員化と同義ではない。
- イ： 正しい。有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、労働者の申込みで無期契約に転換する。
- ウ： 誤り。原則の通算契約期間は5年超である。
- エ： 誤り。有期契約労働者一般に関係する制度である。

総合解説：有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、労働者の申込みで無期契約に転換する。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0019 4-1 労働基準・労働契約 > 労働契約法・就業規則・退職 | 難易度：標準

無期転換申込権が発生した労働者について適切な説明はどれか。

- ア．無期転換した時点で必ず管理職になる
- イ．無期転換後は賃金を定める必要がなくなる
- ウ．無期転換後の雇用形態や待遇が当然に「正社員」と同一になるとは限らない
- エ．無期転換すると定年制は一切適用できない

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。そのような効果はない。
- イ： 誤り。労働条件は引き続き契約内容として必要である。
- ウ： 正しい。無期転換は「期間の定めがなくなる」ことであり、正社員と同一処遇になることを当然には意味しない。
- エ： 誤り。無期契約であることと適法な定年制の有無は別問題である。

総合解説：無期転換は「期間の定めがなくなる」ことであり、正社員と同一処遇になることを当然には意味しない。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0020 4-1 労働基準・労働契約 > 労働契約法・就業規則・退職 | 難易度：応用

常時10人以上の労働者を使用する事業場で、使用者に求められる就業規則に関する対応として正しいものはどれか。

- ア．労働者100人以上の場合だけ作成義務がある
- イ．就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出る
- ウ．就業規則は作成しても労働者に周知する必要はない
- エ．就業規則は労働組合が作成しなければならない

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。基準は常時10人以上である。
- イ： 正しい。常時10人以上の労働者を使用する事業場では、就業規則の作成・届出が必要である。
- ウ： 誤り。周知も重要である。
- エ： 誤り。作成義務は使用者にある。

総合解説：常時10人以上の労働者を使用する事業場では、就業規則の作成・届出が必要である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0021

4-1 労働基準・労働契約 > 労働契約法・就業規則・退職 | 難易度：基礎

使用者が労働者を解雇しようとする場合の解雇予告に関する原則として適切なものはどれか。

- ア・解雇理由があれば7日前の予告で足りる。
- イ・解雇理由があれば14日前の予告で足りる。
- ウ・原則として少なくとも30日前に予告するか、不足日数分を含む30日分以上の平均賃金を解雇予告手当として支払う。
- エ・解雇理由が合理的であれば、解雇予告も解雇予告手当も不要である。

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。原則は30日前である。

イ： 誤り。原則は30日前である。

ウ： 正しい。原則として30日前予告または不足日数分の解雇予告手当が必要である。

エ： 誤り。解雇の有効性と解雇予告は別の規制である。

総合解説：原則として30日前予告または不足日数分の解雇予告手当が必要である。 この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0022

4-1 労働基準・労働契約 > 労働契約法・就業規則・退職 | 難易度：標準

長年更新されてきた有期契約で、労働者に更新への合理的期待があるのに、使用者が客観的・合理的理由なく雇止めをした場合に問題となる法理として最も適切なものはどれか。

- ア・労働契約法の雇止め法理
- イ・最低賃金法の減額特例
- ウ・36協定の特別条項
- エ・労災保険の業務起因性

答え・解説

正答：ア

ア： 正しい。反復更新や合理的期待がある有期契約の雇止めには、労働契約法19条の雇止め法理が問題となる。

イ： 誤り。賃金最低額に関する制度であり雇止めとは異なる。

ウ： 誤り。時間外労働に関する制度であり雇止めとは異なる。

エ： 誤り。労災認定の考え方であり雇止めとは異なる。

総合解説：反復更新や合理的期待がある有期契約の雇止めには、労働契約法19条の雇止め法理が問題となる。 この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0023

4-1 労働基準・労働契約 > 労働安全衛生法・安全衛生 | 難易度：標準

事業者が産業医を選任しなければならない一般的な事業場規模として正しいものはどれか。

- ア・衛生推進者等の別制度と混同し、常時10人以上で産業医が必要とする。
- イ・独自の中間基準として常時30人以上で産業医が必要とする。
- ウ・大規模事業場だけが対象だと考え、常時100人以上から必要とする。
- エ・常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに産業医を選任する。

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。一般的な産業医選任義務の基準ではない。

イ： 誤り。一般的な基準ではない。

ウ： 誤り。基準は50人以上である。

エ： 正しい。常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに産業医を選任する必要がある。

総合解説：常時50人以上の労働者を使用する事業場ごとに産業医を選任する必要がある。 この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0024

4-1 労働基準・労働契約 > 労働安全衛生法・安全衛生 | 難易度：基礎

衛生委員会について、一般的な設置義務の基準として正しいものはどれか。

- ア・すべての事業場に人数に関係なく設置義務がある
- イ・業種を問わず、常時50人以上の労働者を使用する事業場で設置義務がある
- ウ・製造業だけに設置義務がある
- エ・常時500人以上で初めて設置義務が生じる

答え・解説

正答：イ

ア： 誤り。人数基準がある。

イ： 正しい。衛生委員会は常時50人以上の労働者を使用する事業場で業種を問わず設置義務がある。

ウ： 誤り。衛生委員会は業種を問わず一定規模以上で対象となる。

エ： 誤り。一般基準は50人以上である。

総合解説：衛生委員会は常時50人以上の労働者を使用する事業場で業種を問わず設置義務がある。 この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0025 4-1 労働基準・労働契約 > 労働安全衛生法・安全衛生 | 難易度：標準

2026年度キャリアコンサルタント試験の法令基準日である2026年4月1日時点のストレスチェック実施義務について正しいものはどれか。

- ア．すべての事業場で既に義務である
- イ．100人以上の事業場だけが義務である
- ウ．ストレスチェックは法律上すべて任意である
- エ．常時50人以上の労働者を使用する事業場では義務、50人未満ではこの時点では努力義務である

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。50人未満への義務化は2026年4月1日時点では未施行である。
- イ： 誤り。基準は50人以上である。
- ウ： 誤り。一定規模以上では事業者に実施義務がある。
- エ： 正しい。2026年4月1日時点では50人以上が義務、50人未満は努力義務である。

総合解説：2026年4月1日時点では50人以上が義務、50人未満は努力義務である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0026 4-1 労働基準・労働契約 > 労働安全衛生法・安全衛生 | 難易度：応用

ストレスチェック制度の主な目的として最も適切なものはどれか。

- ア．精神疾患の確定診断を会社が行うこと
- イ．高ストレス者を人事評価で選別すること
- ウ．労働者の私生活上の問題をすべて会社に報告させること
- エ．労働者自身のストレスへの気付きを促し、職場環境改善につなげてメンタルヘルス不調を未然に防ぐこと

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。ストレスチェックは会社が診断を確定する制度ではない。
- イ： 誤り。不利益取扱いにつなげる制度ではない。
- ウ： 誤り。制度目的と異なる。
- エ： 正しい。一次予防として本人の気付きと職場環境改善を促すことが中心である。

総合解説：一次予防として本人の気付きと職場環境改善を促すことが中心である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0027 4-1 労働基準・労働契約 > 労働安全衛生法・安全衛生 | 難易度：標準

ストレスチェックの個人結果の取扱いとして最も適切なものはどれか。

- ア：結果は必ず直属上司に自動送信する
- イ：結果は同僚全員と共有する
- ウ：高ストレスか否かだけなら本人に知らせなくてよい
- エ：実施者から労働者本人に直接通知し、本人の同意なく事業者へ結果を提供しないことが原則である

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。本人同意なしの提供は原則認められない。
- イ： 誤り。プライバシー保護に反する。
- ウ： 誤り。結果は本人に通知される。
- エ： 正しい。個人結果は本人に通知し、事業者への提供には原則本人の同意が必要である。

総合解説：個人結果は本人に通知し、事業者への提供には原則本人の同意が必要である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0028 4-1 労働基準・労働契約 > 労働安全衛生法・安全衛生 | 難易度：基礎

ストレスチェックで高ストレスと評価された労働者が医師による面接指導を申し出た場合の事業者対応として適切なものはどれか。

- ア：面接指導を申し出たことを人事評価の減点対象にする
- イ：直属上司だけで面接を行えば医師の面接は不要である
- ウ：本人の希望に関係なく全社員の結果を公開する
- エ：要件を満たす申出があれば医師による面接指導を実施し、その申出を理由に不利益な取扱いをしない

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。申出を理由とする不利益取扱いは認められない。
- イ： 誤り。法定の面接指導は医師が行う。
- ウ： 誤り。プライバシー保護に反する。
- エ： 正しい。一定要件の申出に対して医師の面接指導を実施し、申出を理由とする不利益取扱いをしてはならない。

総合解説：一定要件の申出に対して医師の面接指導を実施し、申出を理由とする不利益取扱いをしてはならない。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0029 4-1 労働基準・労働契約 > 労働安全衛生法・安全衛生 | 難易度：標準

キャリアコンサルタントが企業内相談で「職場の安全衛生上、緊急の危険が疑われる」と把握した場合の基本姿勢として最も適切なものはどれか。

- ア．キャリア相談の範囲だけで抱え込まず、必要に応じて産業保健・安全衛生担当等の適切な専門資源につなぐ
- イ．キャリアコンサルタントが産業医の診断業務を代行する
- ウ．相談者の同意や安全性を考えず全社メールで共有する
- エ．安全衛生はキャリア形成と無関係なので一切扱わない

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。キャリアコンサルタントは専門範囲を守り、必要に応じて産業医等へ連携する。
- イ：誤り。専門職の役割を越える。
- ウ：誤り。守秘と必要最小限の連携が求められる。
- エ：誤り。就業継続に影響するため適切な連携が必要になり得る。

総合解説：キャリアコンサルタントは専門範囲を守り、必要に応じて産業医等へ連携する。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0030 4-1 労働基準・労働契約 > 労働安全衛生法・安全衛生 | 難易度：応用

常時使用する労働者に対する一般的な定期健康診断の実施頻度として最も適切なものはどれか。

- ア．長期的な人間ドックの間隔と混同し、5年に1回でよいとする。
- イ．別の更新周期と混同し、3年に1回でよいとする。
- ウ．一般の定期健康診断は原則1年以内ごとに1回実施する。
- エ．本人から申出があった場合だけ実施すればよいとする。

答え・解説 正答：ウ

- ア：誤り。頻度が低すぎる。
- イ：誤り。一般的な定期健康診断の基準ではない。
- ウ：正しい。一般の定期健康診断は原則1年以内ごとに1回実施する。
- エ：誤り。事業者には法令上の実施義務がある。

総合解説：一般の定期健康診断は原則1年以内ごとに1回実施する。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0031 4-2 雇用・働き方法制 > 男女雇用機会均等・女性活躍・パート有期 | 難易度：標準

男女雇用機会均等法上、募集・採用について事業主に求められる基本として正しいものはどれか。

- ア：原則として男性を優先して採用する
- イ：性別にかかわらず均等な機会を与える
- ウ：職種を問わず女性だけを募集する
- エ：採用後だけ平等なら募集段階の性差別は認められる

答え・解説 正答：イ

ア：誤り。性別を理由とする差別的取扱いとなる。

イ：正しい。募集・採用では性別にかかわらず均等な機会を与える必要がある。

ウ：誤り。例外を除き性別限定は問題となる。

エ：誤り。募集・採用自体が規制対象である。

総合解説：募集・採用では性別にかかわらず均等な機会を与える必要がある。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0032 4-2 雇用・働き方法制 > 男女雇用機会均等・女性活躍・パート有期 | 難易度：基礎

男女雇用機会均等法で性別を理由とする差別的取扱いが禁止される事項として適切なものはどれか。

- ア：会社の製品価格
- イ：配置・昇進・降格・教育訓練など
- ウ：取引先の仕入価格
- エ：株主への配当額

答え・解説 正答：イ

ア：誤り。雇用管理上の差別規制とは関係しない。

イ：正しい。配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、退職、解雇等が対象となる。

ウ：誤り。雇用管理上の差別規制とは関係しない。

エ：誤り。雇用管理上の差別規制とは関係しない。

総合解説：配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、退職、解雇等が対象となる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0033

4-2 雇用・働き方法制 > 男女雇用機会均等・女性活躍・パート有期 | 難易度：標準

男女雇用機会均等法上の「間接差別」の考え方として最も適切なものはどれか。

- ア：性別を明示して差別することだけを意味する
- イ：性別以外の要件であっても実質的に一方の性に不利益となる一定の措置を、合理的理由なく行うことが問題となる
- ウ：男女で同じ基準なら結果にかかわらず常に適法である
- エ：間接差別は法律上まったく規制されていない

答え・解説

正答：イ

ア： 誤り。それは直接差別であり、間接差別は別の概念である。

イ： 正しい。性別以外の要件でも、実質的な性差別となるおそれがあり合理的理由がなければ禁止される一定の措置がある。

ウ： 誤り。形式的に同じでも一定の要件は間接差別となり得る。

エ： 誤り。均等法で一定の措置が規制される。

総合解説：性別以外の要件でも、実質的な性差別となるおそれがあり合理的理由がなければ禁止される一定の措置がある。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0034

4-2 雇用・働き方法制 > 男女雇用機会均等・女性活躍・パート有期 | 難易度：応用

女性労働者が相当程度少ない職務・役職で実質的な格差を是正するため、一定の範囲で女性を有利に取り扱う措置について最も適切な説明はどれか。

- ア：男女差別なので常に禁止される
- イ：男性を必ず採用禁止にしなければならない
- ウ：法律上は女性の割合に関係なく無制限に女性優遇できる
- エ：実質的な機会均等を確保するためのポジティブ・アクションとして認められる場合がある

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。格差是正のため一定の範囲で認められる場合がある。

イ： 誤り。そのような一律措置を意味しない。

ウ： 誤り。認められる範囲・目的には限界がある。

エ： 正しい。女性が相当程度少ない分野で実質的な格差是正を目的とする措置は一定範囲で認められる。

総合解説：女性が相当程度少ない分野で実質的な格差是正を目的とする措置は一定範囲で認められる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0035 4-2 雇用・働き方法制 > 男女雇用機会均等・女性活躍・パート有期 | 難易度：標準

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについて適切なものはどれか。

- ア：妊娠したことを理由に必ず退職させることができる
- イ：妊娠・出産や産前産後休業の取得等を理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止される
- ウ：産前産後休業の取得者は昇進対象から自動除外できる
- エ：妊娠に関する規制は公務員だけに適用される

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。禁止される不利益取扱いに該当する。
- イ： 正しい。妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いは禁止される。
- ウ： 誤り。取得を理由とする不利益取扱いは認められない。
- エ： 誤り。民間事業主にも関係する。

総合解説：妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いは禁止される。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0036 4-2 雇用・働き方法制 > 男女雇用機会均等・女性活躍・パート有期 | 難易度：基礎

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、2026年4月1日時点で策定・届出が義務となる事業主の規模として正しいものはどれか。

- ア：常時雇用10人以上の事業主から一般事業主行動計画の策定・届出を義務とする。
- イ：常時雇用50人以上の事業主から義務とする。
- ウ：常時雇用301人以上の事業主だけに義務がある。
- エ：常時雇用する労働者が101人以上の事業主に策定・届出等の義務がある。

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。基準より小さい。
- イ： 誤り。基準より小さい。
- ウ： 誤り。101人以上300人以下の事業主にも義務がある。
- エ： 正しい。常時雇用する労働者101人以上の事業主に一般事業主行動計画の策定・届出等が義務付けられる。

総合解説：常時雇用する労働者101人以上の事業主に一般事業主行動計画の策定・届出等が義務付けられる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0037

4-2 雇用・働き方法制 > 男女雇用機会均等・女性活躍・パート有期 | 難易度：標準

2026年4月1日施行の改正女性活躍推進法により、常時雇用する労働者101人以上300人以下の事業主にも必須となった情報公表項目として正しいものはどれか。

ア

イ

ウ

エ

全従業員の個人別賃金額

全従業員の健康診断結果

男女間賃金差異

全従業員の人事評価点

答え・解説

正答：ウ

ア

イ

ウ

エ

誤り。個人別賃金の公表を義務付ける制度ではない。

誤り。健康情報の公表義務ではない。

正しい。2026年4月1日から101～300人の事業主にも男女間賃金差異の情報公表が必須となった。

誤り。そのような公表義務ではない。

総合解説：2026年4月1日から101～300人の事業主にも男女間賃金差異の情報公表が必須となった。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0038

4-2 雇用・働き方法制 > 男女雇用機会均等・女性活躍・パート有期 | 難易度：応用

パートタイム・有期雇用労働法の「均衡待遇」の考え方として最も適切なものはどれか。

ア

イ

ウ

エ

正社員との待遇差について、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情を考慮し、不合理な待遇差を設けない

雇用期間が有期なら正社員より低い待遇を自由に設定できる

すべての待遇を正社員と完全に同一にしなければならない

法律は賃金だけを対象にし福利厚生は対象外である

答え・解説

正答：ア

ア

イ

ウ

エ

正しい。職務内容、変更範囲、その他の事情を考慮し、個々の待遇ごとに不合理な差をなくすことが求められる。

誤り。有期であることだけで不合理な待遇差を正当化できない。

誤り。職務内容等の違いに応じた合理的な差はあり得る。

誤り。福利厚生等も待遇差の検討対象となり得る。

総合解説：職務内容、変更範囲、その他の事情を考慮し、個々の待遇ごとに不合理な差をなくすことが求められる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0039

4-2 雇用・働き方法制 > 男女雇用機会均等・女性活躍・パート有期 | 難易度：基礎

パートタイム労働者が「なぜ正社員だけ賞与があるのか」と待遇差の説明を求めた場合、事業主の対応として適切なものはどれか。

ア

比較対象となる正社員との待遇差の内容と理由を説明し、説明を求めたことを理由に不利益取扱いをしない

イ

説明を求めたこと自体を服務規律違反として処分する

ウ

「会社の方針だから」とだけ回答すれば常に足りる

エ

有期雇用労働者には説明義務は適用されない

答え・解説

正答：ア

ア：正しい。事業主には待遇差の内容・理由の説明義務があり、説明を求めたことによる不利益取扱いは禁止される。

イ：誤り。説明請求を理由とする不利益取扱いは禁止される。

ウ：誤り。待遇差の内容・理由を理解できるよう説明する必要がある。

エ：誤り。有期雇用労働者も対象である。

総合解説：事業主には待遇差の内容・理由の説明義務があり、説明を求めたことによる不利益取扱いは禁止される。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0040

4-2 雇用・働き方法制 > 男女雇用機会均等・女性活躍・パート有期 | 難易度：標準

同一企業で、職務内容も人事異動の範囲も正社員と同じパートタイム労働者について待遇を検討する際、最も適切な姿勢はどれか。

ア

雇用形態の名称だけで差を設けず、均等待遇の規定も含め個々の待遇の性質・目的に照らして検討する

イ

「パート」という名称だけで全待遇を半額にする

ウ

勤務実態を確認せず全員同じ待遇差にする

エ

本人が説明を求めなければ法律上何をしてもよい

答え・解説

正答：ア

ア：正しい。職務内容や変更範囲等が同じ場合は均等待遇も問題となり、単なる雇用形態名で差を設けるべきではない。

イ：誤り。名称だけで差を正当化できない。

ウ：誤り。職務内容等の実態を確認する必要がある。

エ：誤り。説明請求の有無とは別に待遇規制がある。

総合解説：職務内容や変更範囲等が同じ場合は均等待遇も問題となり、単なる雇用形態名で差を設けるべきではない。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0041 4-2 雇用・働き方法制 > 育児・介護休業 | 難易度：標準

育児休業の基本的な対象期間として最も適切なものはどれか。

- ア．原則として小学校卒業まで
- イ．原則として18歳まで
- ウ．原則として1歳に満たない子を養育するための休業
- エ．原則として出産後8週間だけ

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。一般の育児休業の基本期間ではない。
- イ： 誤り。一般の育児休業の基本期間ではない。
- ウ： 正しい。育児休業は原則1歳未満の子を養育するための制度で、一定の場合に延長等がある。
- エ： 誤り。出生時育児休業と混同している。

総合解説：育児休業は原則1歳未満の子を養育するための制度で、一定の場合に延長等がある。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0042 4-2 雇用・働き方法制 > 育児・介護休業 | 難易度：基礎

出生時育児休業（産後パパ育休）の説明として適切なものはどれか。

- ア．子が3歳になるまで連続1年間取得する制度である
- イ．母親しか取得できない
- ウ．子の出生後8週間以内に4週間まで取得でき、一定の範囲で分割取得も可能である
- エ．年次有給休暇を使い切った人だけが利用できる

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。出生時育児休業の対象期間・上限とは異なる。
- イ： 誤り。主に出生後の父親等の取得を想定した制度で、母親限定ではない。
- ウ： 正しい。出生後8週間以内に4週間まで取得でき、2回までの分割取得が可能である。
- エ： 誤り。年休の残日数を要件とする制度ではない。

総合解説：出生後8週間以内に4週間まで取得でき、2回までの分割取得が可能である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0043 4-2 雇用・働き方法制 > 育児・介護休業 | 難易度：標準

育児休業の分割取得について、現行制度として適切なものはどれか。

- ア：必ず1回で連続取得しなければならない
- イ：分割回数に上限は一切ない
- ウ：分割取得は事業主の規模が1,000人以上の場合だけ可能
- エ：通常の育児休業は原則2回まで分割して取得できる

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。現行制度では分割取得が可能である。
- イ： 誤り。制度上の上限がある。
- ウ： 誤り。企業規模だけで限定される制度ではない。
- エ： 正しい。育児休業は原則2回まで分割取得できる。

総合解説：育児休業は原則2回まで分割取得できる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0044 4-2 雇用・働き方法制 > 育児・介護休業 | 難易度：応用

2025年4月以降の「子の看護等休暇」の対象となる子の範囲として正しいものはどれか。

- ア：3歳未満の子だけ
- イ：小学校就学前までの子だけ
- ウ：小学校3年生修了までの子
- エ：高校卒業までの子

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。対象範囲が狭すぎる。
- イ： 誤り。2025年4月から小学校3年生修了までに拡大された。
- ウ： 正しい。2025年4月から小学校3年生修了までに拡大されている。
- エ： 誤り。法定対象範囲ではない。

総合解説：2025年4月から小学校3年生修了までに拡大されている。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0045

4-2 雇用・働き方法制 > 育児・介護休業 | 難易度：標準

子の看護等休暇について、子が1人の場合に1年度に取得できる法定日数の上限として正しいものはどれか。

- ア：会社独自の最低例と混同し、子1人なら年2日までとする。
- イ：対象となる子が1人の場合、子の看護等休暇は1年度5日まで取得できる。
- ウ：子が2人以上の場合の上限10日を、子1人にもそのまま適用する。
- エ：介護休暇等の別枠と混同し、子1人でも年20日までとする。

答え・解説

正答：イ

ア：誤り。法定上限より少ない。

イ：正しい。対象となる子が1人なら年5日、2人以上なら年10日が上限である。

ウ：誤り。子が2人以上の場合の上限である。

エ：誤り。法定上限ではない。

総合解説：対象となる子が1人なら年5日、2人以上なら年10日が上限である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0046

4-2 雇用・働き方法制 > 育児・介護休業 | 難易度：基礎

2025年4月以降、子の看護等休暇の取得事由として新たに含まれるものはどれか。

- ア：感染症に伴う学級閉鎖等への対応や、入園式・卒園式・入学式への参加
- イ：親自身の趣味旅行
- ウ：住宅購入の契約
- エ：会社の研修受講

答え・解説

正答：ア

ア：正しい。2025年4月から学級閉鎖等への対応や入園・卒園・入学式への参加が追加された。

イ：誤り。子の看護等休暇の法定事由ではない。

ウ：誤り。法定事由ではない。

エ：誤り。法定事由ではない。

総合解説：2025年4月から学級閉鎖等への対応や入園・卒園・入学式への参加が追加された。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00474-2 雇用・働き方法制 > 育児・介護休業 | 難易度：標準

2025年10月から事業主に義務付けられた「柔軟な働き方を実現するための措置」の対象として正しいものはどれか。

- ア・ 出生後8週間以内の子だけを養育する労働者
- イ・ 小学校4年生以上の子だけを養育する労働者
- ウ・ 3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者
- エ・ 介護だけを行う労働者

答え・解説正答：ウ

ア： 誤り。対象年齢が異なる。
イ： 誤り。対象範囲ではない。
ウ： 正しい。3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者が対象となる。
エ： 誤り。この措置は育児期の柔軟な働き方に関するものである。

総合解説：3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者が対象となる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

00484-2 雇用・働き方法制 > 育児・介護休業 | 難易度：応用

「柔軟な働き方を実現するための措置」について、事業主に求められる対応として正しいものはどれか。

- ア・ 法定の5つの選択肢から2つ以上を措置し、対象労働者はその中から1つを選択して利用できるようにする
- イ・ 5つすべてを必ず導入しなければならない
- ウ・ 1つだけ導入すれば足りる
- エ・ 労働者が事業主の許可なく法定5措置すべてを同時利用できる制度である

答え・解説正答：ア

ア： 正しい。事業主は5措置から2つ以上を用意し、労働者がその中から1つを選べるようにする。
イ： 誤り。2つ以上を選択して講じる制度である。
ウ： 誤り。事業主は2つ以上を講じる必要がある。
エ： 誤り。事業主が講じた措置の中から労働者が1つを選択する。

総合解説：事業主は5措置から2つ以上を用意し、労働者がその中から1つを選べるようにする。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0049 4-2 雇用・働き方法制 > 育児・介護休業 | 難易度：基礎

介護休業について、対象家族1人につき取得できる期間・回数の原則として正しいものはどれか。

- ア：通算30日まで1回限り
- イ：通算365日まで回数無制限
- ウ：通算93日までを3回まで分割して取得できる
- エ：介護休業は法律上存在しない

答え・解説 正答：ウ

ア：誤り。法定の期間・回数と異なる。
イ：誤り。法定の期間・回数と異なる。
ウ：正しい。対象家族1人につき通算93日まで、3回まで分割して取得できる。
エ：誤り。育児・介護休業法に制度がある。

総合解説：対象家族1人につき通算93日まで、3回まで分割して取得できる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0050 4-2 雇用・働き方法制 > 育児・介護休業 | 難易度：標準

家族の介護に直面したと労働者から申出があった企業で、介護離職防止の観点から最も適切な初期対応はどれか。

- ア：本人が退職を申し出るまで制度を知らせない
- イ：介護を理由に配置転換や降格を自動的に行う
- ウ：家族介護は私生活なので会社は一切関与しない
- エ：介護休業等の制度を個別に周知し利用意向を確認するなど、仕事と介護の両立支援につなげる

答え・解説 正答：エ

ア：誤り。制度周知・意向確認等の措置が求められる。
イ：誤り。不利益取扱いにつながる対応は不適切である。
ウ：誤り。法定の両立支援制度がある。
エ：正しい。介護に直面した申出時には、制度の個別周知・利用意向確認等により両立支援につなげることが重要である。

総合解説：介護に直面した申出時には、制度の個別周知・利用意向確認等により両立支援につなげることが重要である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0051 4-2 雇用・働き方法制 > 派遣・高年齢者・障害者・若者雇用 | 難易度：標準

労働者派遣の基本的な法律関係として正しいものはどれか。

- ア・派遣先が雇用主で、派遣元が指揮命令する
- イ・派遣労働者は雇用契約を誰とも結ばない
- ウ・派遣元と派遣先の双方が常に同時に雇用主となる
- エ・派遣労働者と雇用契約を結ぶのは派遣元で、業務上の指揮命令は派遣先が行う

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。関係が逆である。
- イ： 誤り。派遣元との雇用関係がある。
- ウ： 誤り。基本構造は派遣元が雇用主である。
- エ： 正しい。雇用関係は派遣元、指揮命令関係は派遣先という三者構造である。

総合解説：雇用関係は派遣元、指揮命令関係は派遣先という三者構造である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0052 4-2 雇用・働き方法制 > 派遣・高年齢者・障害者・若者雇用 | 難易度：基礎

有期雇用の派遣労働者が、同一の派遣先の同一組織単位で働ける期間の原則的上限として正しいものはどれか。

- ア・同一派遣先の同一組織単位での個人単位の期間制限を6か月とする。
- イ・同一組織単位で働ける原則上限を1年とする。
- ウ・一定の例外を除き、同一派遣先の同一組織単位で働ける原則上限を3年とする。
- エ・同一組織単位での個人単位の期間制限を10年とする。

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。原則上限より短い。
- イ： 誤り。原則上限より短い。
- ウ： 正しい。一定の例外を除き、同一組織単位での個人単位の期間制限は3年である。
- エ： 誤り。原則上限を超える。

総合解説：一定の例外を除き、同一組織単位での個人単位の期間制限は3年である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0053 4-2 雇用・働き方法制 > 派遣・高年齢者・障害者・若者雇用 | 難易度：標準

同一組織単位への派遣就業が3年見込みで、継続就業を希望する有期雇用派遣労働者に対する派遣元の雇用安定措置として含まれるものはどれか。

- ア：本人に退職を強制することだけ
- イ：派遣期間終了後は一切の対応をしないこと
- ウ：派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、派遣元での無期雇用等
- エ：賃金を無条件で半額にすること

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。雇用安定措置ではない。
- イ： 誤り。一定の対象者には措置義務等がある。
- ウ： 正しい。直接雇用依頼、新たな派遣先提供、派遣元での無期雇用等が雇用安定措置に含まれる。
- エ： 誤り。雇用安定措置ではない。

総合解説：直接雇用依頼、新たな派遣先提供、派遣元での無期雇用等が雇用安定措置に含まれる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0054 4-2 雇用・働き方法制 > 派遣・高年齢者・障害者・若者雇用 | 難易度：応用

高年齢者雇用安定法上、事業主が定年を定める場合の最低年齢として正しいものはどれか。

- ア：高年齢者雇用制度の対象年齢を取り違え、50歳以上ならよいとする。
- イ：事業主が定年を定める場合、原則として60歳以上としなければならない。
- ウ：旧来の定年慣行と混同し、55歳以上ならよいとする。
- エ：65歳までの雇用確保措置と混同し、定年そのものを必ず65歳以上にする必要があるとする。

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。法定最低年齢に達しない。
- イ： 正しい。定年を定める場合は60歳以上とする必要がある。
- ウ： 誤り。法定最低年齢に達しない。
- エ： 誤り。65歳定年が一律義務という制度ではない。

総合解説：定年を定める場合は60歳以上とする必要がある。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0055 4-2 雇用・働き方法制 > 派遣・高年齢者・障害者・若者雇用 | 難易度：標準

定年年齢を65歳未満に定めている事業主が講じる「65歳までの高年齢者雇用確保措置」に含まれないものはどれか。

- ア：65歳までの定年引上げ
- イ：65歳までの継続雇用制度の導入
- ウ：定年制の廃止
- エ：65歳到達前の一律解雇

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。雇用確保措置に含まれる。
- イ： 誤り。雇用確保措置に含まれる。
- ウ： 誤り。雇用確保措置に含まれる。
- エ： 正しい。一律解雇は雇用確保措置ではなく、他の3つが法定の選択肢である。

総合解説：一律解雇は雇用確保措置ではなく、他の3つが法定の選択肢である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0056 4-2 雇用・働き方法制 > 派遣・高年齢者・障害者・若者雇用 | 難易度：基礎

70歳までの就業確保措置について、2026年4月1日時点の法的位置付けとして正しいものはどれか。

- ア：すべての事業主に70歳定年が義務付けられている
- イ：事業主の努力義務であり、継続雇用だけでなく一定の創業支援等措置も選択肢となり得る
- ウ：制度自体が存在しない
- エ：65歳以降は雇用以外の措置を一切選べない

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。70歳定年の一律義務ではない。
- イ： 正しい。70歳までの就業確保措置は努力義務で、雇用措置のほか一定の創業支援等措置がある。
- ウ： 誤り。70歳までの就業確保措置が設けられている。
- エ： 誤り。一定の創業支援等措置も含まれる。

総合解説：70歳までの就業確保措置は努力義務で、雇用措置のほか一定の創業支援等措置がある。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0057 4-2 雇用・働き方法制 > 派遣・高年齢者・障害者・若者雇用 | 難易度：標準

2026年度キャリアコンサルタント試験の法令基準日（2026年4月1日）時点で、民間企業の法定障害者雇用率として正しいものはどれか。

- ア：過去の水準2.3%を2026年4月1日時点にも適用する。
- イ：2026年7月1日からの2.7%を、4月1日時点にも前倒しして適用する。
- ウ：民間企業の法定障害者雇用率を3.0%とする。
- エ：2026年4月1日時点の民間企業の法定障害者雇用率は2.5%である。

答え・解説 正答：エ

- ア：誤り。2026年4月1日時点の率ではない。
- イ：誤り。2.7%への引上げは2026年7月1日からであり基準日後である。
- ウ：誤り。民間企業の率ではない。
- エ：正しい。2026年4月1日時点は民間企業2.5%で、2.7%への引上げは同年7月1日からである。

総合解説：2026年4月1日時点は民間企業2.5%で、2.7%への引上げは同年7月1日からである。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0058 4-2 雇用・働き方法制 > 派遣・高年齢者・障害者・若者雇用 | 難易度：応用

2026年4月1日時点の法定障害者雇用率2.5%を単純に用いて、算定基礎となる労働者数が120人の民間企業に必要な法定雇用障害者数を考えると、端数切捨てで何人か。

- ア：100人規模の概算だけで考え、必要人数を2人とする。
- イ： $120人 \times 0.025 = 3.0$ なので、端数切捨てでも必要人数は3人となる。
- ウ：雇用率を約3%と丸めて扱い、必要人数を4人とする。
- エ：安全側に切り上げると誤解して、必要人数を5人とする。

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。 $120 \times 2.5\% = 3.0$ であり2人ではない。
- イ：正しい。 $120 \times 0.025 = 3.0$ なので、単純計算では3人となる。
- ウ：誤り。 $120 \times 2.5\% = 3.0$ である。
- エ：誤り。計算結果を超える。

総合解説： $120 \times 0.025 = 3.0$ なので、単純計算では3人となる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0059 4-2 雇用・働き方法制 > 派遣・高年齢者・障害者・若者雇用 | 難易度：基礎

障害のある労働者の雇用管理について最も適切な考え方はどれか。

- ア・障害者には一律に同じ配慮を押し付ける
- イ・本人の希望を確認せず必ず軽作業へ配置する
- ウ・障害の特性や本人の意向を踏まえ、過重な負担とならない範囲で合理的配慮を検討する
- エ・障害があることだけで採用対象から除外する

答え・解説 正答：ウ

ア： 誤り。必要な配慮は個別性がある。

イ： 誤り。本人の意向や職務との適合を踏まえる必要がある。

ウ： 正しい。合理的配慮は個別の状況・意向を踏まえ、事業主に過重な負担とならない範囲で検討する。

エ： 誤り。障害者雇用促進の理念に反する。

総合解説：合理的配慮は個別の状況・意向を踏まえ、事業主に過重な負担とならない範囲で検討する。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0060 4-2 雇用・働き方法制 > 派遣・高年齢者・障害者・若者雇用 | 難易度：標準

ユースエール認定制度の説明として正しいものはどれか。

- ア・高齢者だけを雇用する大企業を認定する制度
- イ・障害者雇用率を達成した企業だけを認定する制度
- ウ・大学が学生を認定する資格制度
- エ・若者の採用・育成に積極的に雇用管理の状況が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度

答え・解説 正答：エ

ア： 誤り。対象・目的が異なる。

イ： 誤り。障害者雇用率達成だけを認定要件とする制度ではない。

ウ： 誤り。企業認定制度である。

エ： 正しい。若者の採用・育成に積極的に雇用管理が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する。

総合解説：若者の採用・育成に積極的に雇用管理が優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0061

4-3 社会保障・就労支援制度 > 雇用保険・教育訓練給付 | 難易度：標準

雇用保険の基本手当について、離職理由にかかわらず受給資格決定後に設けられる待期期間として正しいものはどれか。

- ア：基本手当の受給資格決定後は、離職理由にかかわらず通算7日間の待期がある。
- イ：給付制限と待期を混同し、待期そのものはないとする。
- ウ：短い確認期間だけで足りると考え、待期を3日間とする。
- エ：給付制限期間と混同し、法定待期を30日間とする。

答え・解説

正答：ア

ア：正しい。離職理由にかかわらず、受給資格決定日から通算7日間の待期がある。

イ：誤り。基本手当には待期期間がある。

ウ：誤り。法定待期は7日間である。

エ：誤り。待期期間として長すぎる。

総合解説：離職理由にかかわらず、受給資格決定日から通算7日間の待期がある。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0062

4-3 社会保障・就労支援制度 > 雇用保険・教育訓練給付 | 難易度：基礎

正当な理由のない自己都合退職について、離職日が2025年4月1日以降の場合の給付制限期間の原則として正しいものはどれか。

- ア：2025年4月1日以降の正当な理由のない自己都合退職は、待期満了後の給付制限を原則1か月とする。
- イ：待期7日間と給付制限を同一視し、給付制限も原則7日とする。
- ウ：改正前の考え方を引き続き適用し、給付制限を原則2か月とする。
- エ：給付制限を原則6か月とする。

答え・解説

正答：ア

ア：正しい。2025年4月1日以降の正当な理由のない自己都合退職は、待期後の給付制限が原則1か月である。

イ：誤り。7日は待期期間であり給付制限とは異なる。

ウ：誤り。2025年4月1日以降は原則1か月へ短縮された。

エ：誤り。原則期間ではない。

総合解説：2025年4月1日以降の正当な理由のない自己都合退職は、待期後の給付制限が原則1か月である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0063

4-3 社会保障・就労支援制度 > 雇用保険・教育訓練給付 | 難易度：標準

2025年4月以降、自己都合退職者が一定のり・スキリングのための教育訓練等を受ける場合の給付制限について正しいものはどれか。

- ア・教育訓練を受けると必ず給付制限が6か月延びる
- イ・教育訓練と給付制限は法律上まったく関係しない
- ウ・会社が許可した研修なら雇用保険の資格に関係なく誰でも基本手当が出る
- エ・一定要件を満たす教育訓練等を受けた場合、給付制限が解除され基本手当を受給できる仕組みがある

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。改正の趣旨と逆である。

イ： 誤り。一定の場合に給付制限解除の仕組みがある。

ウ： 誤り。雇用保険の受給要件等を満たす必要がある。

エ： 正しい。2025年4月以降、一定の教育訓練等の受講により自己都合退職の給付制限が解除される仕組みがある。

総合解説：2025年4月以降、一定の教育訓練等の受講により自己都合退職の給付制限が解除される仕組みがある。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0064

4-3 社会保障・就労支援制度 > 雇用保険・教育訓練給付 | 難易度：応用

一般教育訓練給付金の基本的な給付率・上限として正しいものはどれか。

- ア・一般教育訓練給付金は原則として教育訓練経費の20%（上限10万円）とする。
- 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・一般教育訓練給付金は教育訓練経費の100%を上限なしで支給する。

答え・解説

正答：ア

ア： 正しい。一般教育訓練給付金は原則20%、上限10万円である。

イ： 誤り。特定一般教育訓練の基本給付と混同している。

ウ： 誤り。専門実践教育訓練の基本給付と混同している。

エ： 誤り。そのような一般教育訓練給付ではない。

総合解説：一般教育訓練給付金は原則20%、上限10万円である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0065 4-3 社会保障・就労支援制度 > 雇用保険・教育訓練給付 | 難易度：標準

特定一般教育訓練給付金について、2024年10月以降に受講開始し、資格取得等と就職の追加要件を満たした場合の最大給付率として正しいものはどれか。

- ア：一般教育訓練の基本率と同じ20%を最大給付率とする。
- イ：特定一般教育訓練の本体給付40%だけを最大給付率とする。
- ウ：専門実践教育訓練の一定要件時の80%を特定一般にも適用する。
- エ：資格取得等と就職の追加要件を満たす場合、教育訓練経費の最大50%とする。

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。一般教育訓練の基本率と混同している。
- イ： 誤り。特定一般の本体給付率で、追加要件を満たした最大率ではない。
- ウ： 誤り。専門実践教育訓練の一定要件時の最大率と混同している。
- エ： 正しい。特定一般は本体40%に、資格取得・就職等で10%追加され最大50%となる。

総合解説：特定一般は本体40%に、資格取得・就職等で10%追加され最大50%となる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0066 4-3 社会保障・就労支援制度 > 雇用保険・教育訓練給付 | 難易度：基礎

専門実践教育訓練給付金の基本給付として正しいものはどれか。

- ア：専門実践教育訓練の基本給付は、教育訓練経費の50%（年間上限40万円）である。
- イ：一般教育訓練と同じ20%（上限10万円）を専門実践にも適用する。
- ウ：特定一般教育訓練と同じ40%（上限20万円）を専門実践にも適用する。
- エ：最大率80%を受講開始時に全額前払いする制度である。

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。専門実践の本体給付は50%、年間上限40万円である。
- イ： 誤り。一般教育訓練と混同している。
- ウ： 誤り。特定一般教育訓練と混同している。
- エ： 誤り。80%は一定の追加要件を満たした最大率であり前払いではない。

総合解説：専門実践の本体給付は50%、年間上限40万円である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0067 4-3 社会保障・就労支援制度 > 雇用保険・教育訓練給付 | 難易度：標準

専門実践教育訓練を修了し、目標資格を取得して就職等の要件を満たした場合の給付率として正しいものはどれか。

- ア： 資格取得・就職等の要件を満たしても給付率は合計40%にとどまる。
- イ： 資格取得・就職等の要件を満たしても本体給付と同じ合計50%にとどまる。
- ウ： 要件を満たせば教育訓練経費の100%が給付される。
- エ： 資格取得・就職等の要件を満たすと20%が追加され、合計70%（年間上限56万円）となる。

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。本体給付より低くなる説明で誤り。
- イ： 誤り。本体給付のみの率である。
- ウ： 誤り。制度上の最大率ではない。
- エ： 正しい。資格取得・就職等を満たすと20%が追加され、合計70%となる。

総合解説：資格取得・就職等を満たすと20%が追加され、合計70%となる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0068 4-3 社会保障・就労支援制度 > 雇用保険・教育訓練給付 | 難易度：応用

2024年10月1日以降に受講開始した専門実践教育訓練について、資格取得・就職等に加えて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最大給付率として正しいものはどれか。

- ア： 賃金上昇要件まで満たしても、本体給付と同じ合計50%とする。
- イ： 追加要件を満たした最大給付率を合計60%とする。
- ウ： 資格取得・就職等に加え賃金が5%以上上昇した場合、最大80%（年間上限64万円）となる。
- エ： 追加要件を満たせば最大90%まで給付される。

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。本体給付のみである。
- イ： 誤り。制度上の最大率と異なる。
- ウ： 正しい。一定の資格取得・就職等に加え賃金が5%以上上昇すると、最大80%、年間上限64万円となる。
- エ： 誤り。制度上の最大率と異なる。

総合解説：一定の資格取得・就職等に加え賃金が5%以上上昇すると、最大80%、年間上限64万円となる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0069 4-3 社会保障・就労支援制度 > 雇用保険・教育訓練給付 | 難易度：基礎

教育訓練休暇給付金の対象となる休暇の基本要件として最も適切なものはどれか。

- ア・ 年次有給休暇を1日取得すれば対象になる
- イ・ 会社を退職してから訓練することが必須である
- ウ・ 就業規則等に基づき、教育訓練のために連続30日以上は無給休暇を取得する
- エ・ 業務命令による通常の社内研修だけが対象である

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。連続30日以上は無給の教育訓練休暇が基本要件である。
- イ： 誤り。離職せず教育訓練に専念する制度である。
- ウ： 正しい。就業規則等に基づく連続30日以上は無給教育訓練休暇が基本要件である。
- エ： 誤り。労働者の自発的な教育訓練休暇を支援する制度である。

総合解説：就業規則等に基づく連続30日以上は無給教育訓練休暇が基本要件である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0070 4-3 社会保障・就労支援制度 > 雇用保険・教育訓練給付 | 難易度：標準

教育訓練休暇給付金の受給要件として含まれるものはどれか。

- ア・ 休暇開始前に雇用保険の算定基礎期間が5年以上あること
- イ・ 雇用保険に一度も加入していないこと
- ウ・ 休暇開始前の加入期間は問われない
- エ・ 会社を解雇されて失業していること

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。算定基礎期間5年以上などの要件がある。
- イ： 誤り。雇用保険の一般被保険者等の要件がある。
- ウ： 誤り。一定の加入期間要件がある。
- エ： 誤り。在職のまま教育訓練休暇を取る制度である。

総合解説：算定基礎期間5年以上などの要件がある。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0071

4-3 社会保障・就労支援制度 > 雇用保険・教育訓練給付 | 難易度：標準

教育訓練休暇給付金の給付内容について適切なものはどれか。

- ア：受講料だけを一律10万円補助する制度である
- イ：給付額は全員同じ月10万円である
- ウ：離職した場合の基本手当に相当する額を、加入期間に応じた所定給付日数の範囲で支給する
- エ：給付期間は加入期間に関係なく必ず365日である

答え・解説

正答：ウ

ア：誤り。生活費保障として基本手当に相当する給付を行う制度である。

イ：誤り。求職者支援制度の給付と混同している。

ウ：正しい。基本手当に相当する額を、算定基礎期間に応じた90・120・150日の所定給付日数の範囲で支給する。

エ：誤り。所定給付日数は加入期間に応じて90・120・150日等となる。

総合解説：基本手当に相当する額を、算定基礎期間に応じた90・120・150日の所定給付日数の範囲で支給する。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0072

4-3 社会保障・就労支援制度 > 雇用保険・教育訓練給付 | 難易度：基礎

相談者が「在職のまま3か月の無給休暇を取り、大学院の短期プログラムで学びたい」と相談した。雇用保険の支援制度を検討する際に最も適切な初期確認はどれか。

- ア：退職届を先に提出するよう助言する
- イ：勤務先に教育訓練休暇制度があり、連続30日以上が無給休暇となるか、本人の雇用保険加入期間等を確認する
- ウ：講座名だけで自動的に給付対象と断定する
- エ：雇用保険の加入歴は確認不要である

答え・解説

正答：イ

ア：誤り。教育訓練休暇給付は離職せず休暇を取得する制度である。

イ：正しい。連続30日以上は無給休暇、就業規則等の制度、加入期間等を確認して適用可能性を検討する。

ウ：誤り。休暇制度・加入期間など複数の要件確認が必要である。

エ：誤り。加入期間は重要な要件である。

総合解説：連続30日以上は無給休暇、就業規則等の制度、加入期間等を確認して適用可能性を検討する。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0073

4-3 社会保障・就労支援制度 > 年金・健康保険・労災・介護保険 | 難易度：標準

厚生年金保険の適用事業所に常用的に使用される者について、原則として被保険者となる年齢範囲の説明として正しいものはどれか。

- ア： 老齢厚生年金の受給開始年齢と混同し、60歳以上は被保険者にならないとする。
- イ： 公的年金の基準年齢と混同し、65歳以上は被保険者にならないとする。
- ウ： 適用事業所に常用的に使用される70歳未満の者は、原則として被保険者となる。
- エ： 在職老齢年金等と混同し、厚生年金の被保険者には年齢上限が一切ないとする。

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。60歳以上でも70歳未満なら要件を満たせば被保険者となる。

イ： 誤り。65歳以上でも70歳未満なら要件を満たせば被保険者となる。

ウ： 正しい。適用事業所に常用的に使用される70歳未満の者が原則として被保険者となる。

エ： 誤り。厚生年金の被保険者には原則70歳未満という年齢要件がある。

総合解説：適用事業所に常用的に使用される70歳未満の者が原則として被保険者となる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0074

4-3 社会保障・就労支援制度 > 年金・健康保険・労災・介護保険 | 難易度：基礎

パートタイマー等が通常の労働者の4分の3基準を満たす場合の厚生年金保険・健康保険の取扱いとして適切なものはどれか。

- ア： 短時間労働者はどのような働き方でも一切加入できない
- イ： 本人が希望しなければ事業主は加入手続をしなくてよい
- ウ： 1週の所定労働時間と1月の所定労働日数が通常の労働者の4分の3以上なら、原則被保険者となる
- エ： 週1時間以上働けば全員が自動加入する

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。一定の要件を満たす短時間労働者は加入対象となる。

イ： 誤り。強制適用の要件を満たす場合は任意選択ではない。

ウ： 正しい。4分の3基準を満たす者は原則被保険者となり、満たさない場合も別の短時間労働者要件がある。

エ： 誤り。加入要件はそれほど単純ではない。

総合解説：4分の3基準を満たす者は原則被保険者となり、満たさない場合も別の短時間労働者要件がある。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0075

4-3 社会保障・就労支援制度 > 年金・健康保険・労災・介護保険 | 難易度：標準

健康保険の傷病手当金の対象となる基本的な場面として最も適切なものはどれか。

- ア・業務中の事故だけを対象とする
- イ・健康で通常どおり勤務している場合
- ウ・自己都合退職後の求職活動だけを対象とする
- エ・業務外の病気やけがの療養のため働けず、給与を受けられない場合

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。業務災害は主として労災保険の対象である。

イ： 誤り。休業による所得保障の要件を満たさない。

ウ： 誤り。雇用保険の基本手当と混同している。

エ： 正しい。傷病手当金は業務外の傷病で療養のため労務不能となり給与を受けられない場合の生活保障である。

総合解説：傷病手当金は業務外の傷病で療養のため労務不能となり給与を受けられない場合の生活保障である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0076

4-3 社会保障・就労支援制度 > 年金・健康保険・労災・介護保険 | 難易度：応用

傷病手当金の支給期間として正しいものはどれか。

- ア・支給開始日から通算して1年6か月
- イ・通算30日
- ウ・通算6か月
- エ・一生涯

答え・解説

正答：ア

ア： 正しい。傷病手当金は同一傷病について支給開始日から通算1年6か月が支給期間である。

イ： 誤り。法定支給期間より短い。

ウ： 誤り。法定支給期間より短い。

エ： 誤り。期間に上限がある。

総合解説：傷病手当金は同一傷病について支給開始日から通算1年6か月が支給期間である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0077 4-3 社会保障・就労支援制度 > 年金・健康保険・労災・介護保険 | 難易度：標準

高額療養費制度の趣旨として最も適切なものはどれか。

- ア：保険診療の自己負担をすべてゼロにする
- イ：医療保険外の差額ベッド代等もすべて対象にする
- ウ：失業中の生活費を支給する
- エ：同一月の保険診療の自己負担が年齢・所得に応じた限度額を超えた場合、超過分を支給して家計負担を軽減する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。自己負担限度額までの負担は残る。
- イ： 誤り。保険外費用等は対象外となるものがある。
- ウ： 誤り。医療費負担軽減の制度である。
- エ： 正しい。年齢・所得に応じた月ごとの自己負担限度額を超えた部分を支給する制度である。

総合解説：年齢・所得に応じた月ごとの自己負担限度額を超えた部分を支給する制度である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0078 4-3 社会保障・就労支援制度 > 年金・健康保険・労災・介護保険 | 難易度：基礎

労災保険が対象とする災害として正しいものはどれか。

- ア：業務災害と通勤災害など
- イ：私的な旅行中の事故だけ
- ウ：業務上の負傷は対象外で通勤だけが対象
- エ：会社が責任を認めた災害だけ

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。業務災害、通勤災害、複数業務要因災害などが対象となる。
- イ： 誤り。業務・通勤との関連が必要である。
- ウ： 誤り。業務災害も主要な対象である。
- エ： 誤り。労災認定は事業主の同意だけで決まらない。

総合解説：業務災害、通勤災害、複数業務要因災害などが対象となる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0079 4-3 社会保障・就労支援制度 > 年金・健康保険・労災・介護保険 | 難易度：標準

労災保険の休業（補償）等給付について適切なものはどれか。

- ア・療養のため働けず賃金を受けられないとき、原則休業4日目から給付基礎日額の60％相当が支給される
- イ・休業初日から100％が必ず支給される
- ウ・業務災害では休業給付は存在しない
- エ・会社が労災を認めなければ申請できない

答え・解説 正答：ア

ア：正しい。休業4日目から給付基礎日額の60％相当の保険給付があり、別に休業特別支給金20％相当がある。

イ：誤り。休業給付は原則4日目からで、保険給付は60％相当である。

ウ：誤り。業務災害にも休業補償給付がある。

エ：誤り。事業主が認めない場合でも請求できる。

総合解説：休業4日目から給付基礎日額の60％相当の保険給付があり、別に休業特別支給金20％相当がある。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0080 4-3 社会保障・就労支援制度 > 年金・健康保険・労災・介護保険 | 難易度：応用

業務中にけがをした労働者に対し会社が「労災とは認めない」と主張している場合の説明として最も適切なものはどれか。

- ア・会社が認めない限り請求書を提出できない
- イ・労災保険給付の支給・不支給は労働基準監督署長が判断するため、会社が認めなくても労働者は請求できる
- ウ・労災かどうかは直属上司が最終決定する
- エ・労災保険は使用者の故意が証明された場合しか支給されない

答え・解説 正答：イ

ア：誤り。会社の認否だけで請求権が失われるわけではない。

イ：正しい。事業主の認否ではなく、請求に基づき労働基準監督署長が支給・不支給を判断する。

ウ：誤り。行政機関が支給・不支給を決定する。

エ：誤り。使用者の無過失責任を基礎とする制度である。

総合解説：事業主の認否ではなく、請求に基づき労働基準監督署長が支給・不支給を判断する。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0081 4-3 社会保障・就労支援制度 > 年金・健康保険・労災・介護保険 | 難易度：基礎

介護保険の第1号被保険者と第2号被保険者の区分として正しいものはどれか。

- ア・第1号は40歳未満、第2号は40歳以上
- イ・第1号は75歳以上だけ、第2号は65～74歳だけ
- ウ・第1号は65歳以上、第2号は40歳以上65歳未満の医療保険加入者
- エ・年齢による区分はなく全員第1号である

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。年齢区分が誤っている。
- イ： 誤り。介護保険の区分ではない。
- ウ： 正しい。第1号は65歳以上、第2号は40～64歳の医療保険加入者である。
- エ： 誤り。法定の2区分がある。

総合解説：第1号は65歳以上、第2号は40～64歳の医療保険加入者である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0082 4-3 社会保障・就労支援制度 > 年金・健康保険・労災・介護保険 | 難易度：標準

58歳の医療保険加入者が要介護状態となった場合の介護保険給付について、基本的な考え方として正しいものはどれか。

- ア・第2号被保険者なので、加齢に伴う特定疾病が原因で要介護・要支援認定を受けた場合に給付対象となる
- イ・原因を問わず第1号被保険者と同じ条件で利用できる
- ウ・65歳未満は介護保険の被保険者にならない
- エ・勤務先の許可があれば認定なしで自由に利用できる

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。40～64歳の第2号被保険者は、特定疾病が原因で認定を受けた場合に介護保険サービスを利用できる。
- イ： 誤り。第2号は特定疾病によることが要件となる。
- ウ： 誤り。40～64歳の医療保険加入者は第2号被保険者である。
- エ： 誤り。要介護・要支援認定等の制度上の要件がある。

総合解説：40～64歳の第2号被保険者は、特定疾病が原因で認定を受けた場合に介護保険サービスを利用できる。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0083

4-3 社会保障・就労支援制度 > 求職者支援・トライアル雇用等 | 難易度：標準

求職者支援制度の説明として最も適切なものはどれか。

ア

・

雇用保険を受給できない求職者等が、無料の職業訓練とハローワークの就職支援を受け、一定要件で月10万円の給付金も受けられる制度

イ

・

雇用保険受給者だけを対象に失業給付を増額する制度

ウ

・

企業が従業員の賞与を補助する制度

エ

・

大学生の奨学金だけを支給する制度

答え・解説

正答：ア

ア

:

正しい。無料訓練、ハローワーク支援、一定要件の職業訓練受講給付金を組み合わせる制度である。

イ

:

誤り。主な対象は雇用保険を受給できない求職者等である。

ウ

:

誤り。求職者の訓練・就職支援制度である。

エ

:

誤り。職業訓練と就職支援の制度である。

総合解説：無料訓練、ハローワーク支援、一定要件の職業訓練受講給付金を組み合わせる制度である。 この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0084

4-3 社会保障・就労支援制度 > 求職者支援・トライアル雇用等 | 難易度：基礎

求職者支援制度で職業訓練受講給付金の支給要件を満たさない場合の取扱いとして正しいものはどれか。

ア

・

給付金を受けられなくても、訓練受講の要件を満たせば無料の職業訓練を受講できる場合がある

イ

・

給付金要件を満たさなければ訓練も必ず受けられない

ウ

・

訓練は有料に切り替わり必ず全額自己負担となる

エ

・

ハローワークの支援も一切受けられない

答え・解説

正答：ア

ア

:

正しい。給付金要件を満たさなくても、訓練受講要件を満たせば無料訓練を受けられる場合がある。

イ

:

誤り。給付金と訓練受講の要件は同一ではない。

ウ

:

誤り。給付金不支給でも無料訓練を受けられる場合がある。

エ

:

誤り。就職支援は制度の重要な要素である。

総合解説：給付金要件を満たさなくても、訓練受講要件を満たせば無料訓練を受けられる場合がある。 この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0085 4-3 社会保障・就労支援制度 > 求職者支援・トライアル雇用等 | 難易度：標準

求職者支援制度の訓練受講に関する基本要件に含まれるものはどれか。

- ア・ハローワークに求職の申込みをし、労働の意思・能力があり、支援の必要性を認められること
- イ・求職の意思がなくても給付金だけ受け取れること
- ウ・必ず雇用保険の受給資格者であること
- エ・必ず大学を卒業していること

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。求職申込み、雇用保険の状況、労働の意思・能力、支援の必要性等が確認される。
- イ：誤り。労働の意思・能力等が要件である。
- ウ：誤り。雇用保険を受給できない者等が主な対象である。
- エ：誤り。学歴を一律要件とする制度ではない。

総合解説：求職申込み、雇用保険の状況、労働の意思・能力、支援の必要性等が確認される。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0086 4-3 社会保障・就労支援制度 > 求職者支援・トライアル雇用等 | 難易度：応用

求職者支援制度におけるハローワークの支援時期として正しいものはどれか。

- ア・訓練終了日の1日だけ支援する
- イ・訓練開始前には一切関与しない
- ウ・就職した後に初めて訓練を紹介する
- エ・訓練開始前から訓練中、訓練終了後まで一貫して求職活動を支援する

答え・解説 正答：エ

- ア：誤り。制度は継続的な就職支援を行う。
- イ：誤り。開始前から支援する。
- ウ：誤り。再就職等に向けた訓練・支援制度である。
- エ：正しい。訓練前・訓練中・訓練後を通じてハローワークが支援する。

総合解説：訓練前・訓練中・訓練後を通じてハローワークが支援する。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0087 4-3 社会保障・就労支援制度 > 求職者支援・トライアル雇用等 | 難易度：標準

トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）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補助すること
- イ・既に長期間安定就業している人の退職を促すこと
- ウ・職業経験の不足等で就職が困難な求職者を一定期間試行雇用し、無期雇用への移行や早期就職につなげる
- エ・短期アルバイトだけを増やすこと

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。雇用に関する助成制度である。
- イ： 誤り。制度目的と反対である。
- ウ： 正しい。試行雇用を通じて求職者の早期就職と無期雇用への移行を図る制度である。
- エ： 誤り。無期雇用への移行を前提とする。

総合解説：試行雇用を通じて求職者の早期就職と無期雇用への移行を図る制度である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0088 4-3 社会保障・就労支援制度 > 求職者支援・トライアル雇用等 | 難易度：基礎

一般トライアルコースのトライアル雇用期間の原則として正しいものはどれか。

- ア・一般トライアルコースは原則3か月のトライアル雇用を行う。
- イ・短期の職場体験と混同し、原則1週間とする。
- ウ・有期雇用契約の期間と混同し、原則1年とする。
- エ・長期雇用を前提とする制度だと誤解し、原則5年とする。

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。一般トライアルコースは原則3か月のトライアル雇用を行う。
- イ： 誤り。原則期間より短い。
- ウ： 誤り。原則期間より長い。
- エ： 誤り。原則期間より大幅に長い。

総合解説：一般トライアルコースは原則3か月のトライアル雇用を行う。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0089 4-3 社会保障・就労支援制度 > 求職者支援・トライアル雇用等 | 難易度：標準

一般トライアルコースの対象者の就業希望として基本的に求められるものはどれか。

- ア： 週1時間の超短時間就労だけを希望していること
- イ： 週所定労働時間30時間以上の無期雇用による雇入れを希望していること
- ウ： 期間1日の雇用だけを希望していること
- エ： 就職する意思がないこと

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。一般の対象要件と合わない。
- イ： 正しい。原則として週30時間以上の無期雇用を希望する求職者が対象要件の一つである。
- ウ： 誤り。無期雇用への移行を前提とする制度趣旨と合わない。
- エ： 誤り。求職・就職支援制度であり意思が必要である。

総合解説：原則として週30時間以上の無期雇用を希望する求職者が対象要件の一つである。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0090 4-3 社会保障・就労支援制度 > 求職者支援・トライアル雇用等 | 難易度：応用

雇用保険を受給できず、収入も少ない相談者が再就職に向けてIT訓練を希望している。キャリアコンサルタントが最初に検討する公的支援として最も適切なものはどれか。

- ア： ハローワークで求職者支援制度の訓練受講・給付金要件を確認する
- イ： 本人に高額な民間講座の受講だけを勧め、公的制度は確認しない
- ウ： 失業しているため一切の職業訓練は受けられないと説明する
- エ： トライアル雇用助成金を相談者本人に直接現金給付すると説明する

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。雇用保険を受給できない求職者等には、まず求職者支援制度の訓練・給付要件をハローワークで確認するのが適切である。
- イ： 誤り。公的な無料訓練・給付制度の適用可能性を確認する価値がある。
- ウ： 誤り。求職者支援制度は再就職等を目指す求職者を対象とする。
- エ： 誤り。トライアル雇用助成金は一定要件を満たす事業主に対する助成である。

総合解説：雇用保険を受給できない求職者等には、まず求職者支援制度の訓練・給付要件をハローワークで確認するのが適切である。この論点は、キャリア相談で制度の適用可能性を判断する際にも重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0091

4-4 メンタルヘルス > 職場のメンタルヘルス・ストレス対策 | 難易度：基礎

厚生労働省のメンタルヘルス指針が示す「4つのケア」の組合せとして正しいものはどれか。

- ア・セルフケア、ラインによるケア、事業場内産業保健スタッフ等によるケア、事業場外資源によるケア
- イ・セルフケア、人事評価ケア、福利厚生ケア、医療保険ケア
- ウ・ラインによるケア、家族によるケア、同僚によるケア、行政によるケア
- エ・セルフケア、診断によるケア、服薬によるケア、休職によるケア

答え・解説

正答：ア

ア：正しい。指針はこの4つのケアを継続的かつ計画的に推進することを重視している。

イ：誤り。人事評価や福利厚生は4つのケアの名称ではない。

ウ：誤り。家族・同僚・行政という区分では整理されていない。

エ：誤り。診断・服薬・休職は4つのケアの分類ではない。

総合解説：職場のメンタルヘルス対策では、個人だけでなく管理監督者、産業保健スタッフ、外部専門資源を組み合わせる視点が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0092

4-4 メンタルヘルス > 職場のメンタルヘルス・ストレス対策 | 難易度：基礎

メンタルヘルス指針における「セルフケア」の説明として最も適切なものはどれか。

- ア・管理監督者が部下の診断名を確定すること
- イ・労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自ら予防・軽減・対処に取り組むこと
- ウ・産業医だけが職場環境を評価すること
- エ・外部医療機関が人事異動を決定すること

答え・解説

正答：イ

ア：誤り。診断は管理監督者の役割ではない。

イ：正しい。セルフケアは労働者自身による気づきと対処を中心とする。

ウ：誤り。産業医だけに限定される活動ではない。

エ：誤り。医療機関が人事異動を決定するものではない。

総合解説：セルフケア支援では、ストレスへの気づき、相談先の理解、適切な休養・対処等につながる情報提供が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0093 4-4 メンタルヘルス > 職場のメンタルヘルス・ストレス対策 | 難易度：基礎

「ラインによるケア」の中心的な担い手と活動の組合せとして最も適切なものはどれか。

- ア・労働者本人が自分だけでストレスを処理する
- イ・主治医が会社の人事考課を行う
- ウ・管理監督者が職場環境等の改善や部下からの相談対応を行う
- エ・外部EAPが就業規則を一方的に変更する

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。これはセルフケアに近い。
- イ： 誤り。主治医の役割ではない。
- ウ： 正しい。ラインによるケアは、日常的に労働者と接する管理監督者による職場環境改善と相談対応が中心である。
- エ： 誤り。外部資源が就業規則を一方的に変更するものではない。

総合解説：ラインによるケアでは、管理監督者が不調の診断を行うのではなく、日常の変化への気づき、話を聴くこと、職場環境の改善、必要な社内外資源につなぐことが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0094 4-4 メンタルヘルス > 職場のメンタルヘルス・ストレス対策 | 難易度：標準

事業場のメンタルヘルス対策の進め方として、指針の考え方に最も合致するものはどれか。

- ア・不調者が出た時だけ個別面談を行えば十分である
- イ・全労働者の診断名を人事部で共有する
- ウ・福利厚生行事だけを実施し、職場要因は扱わない
- エ・事業場の実態に応じた心の健康づくり計画を策定し、継続的・計画的に対策を進める

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。予防や職場環境改善を含む計画的な取組が必要である。
- イ： 誤り。健康情報の保護に反し、必要性もない。
- ウ： 誤り。職場環境等の改善も重要である。
- エ： 正しい。メンタルヘルス対策は単発イベントではなく、方針・体制・教育・評価・見直しを含めて継続的に行うことが重要である。

総合解説：組織的なメンタルヘルス対策は、一次予防から不調者対応、職場復帰支援までを連続した仕組みとして設計することが望ましい。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0095 4-4 メンタルヘルス > 職場のメンタルヘルス・ストレス対策 | 難易度：標準

ストレスチェック制度の目的について、最も適切な説明はどれか。

- ア：労働者自身のストレスへの気づきを促し、必要に応じて職場環境改善につなげる一次予防を主な目的とする
- イ：精神疾患の診断名を確定して人事評価に利用する
- ウ：高ストレス者を自動的に休職させる
- エ：労働災害の補償額を決定する

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。ストレスチェックは精神疾患の診断試験ではなく、セルフケアや職場環境改善を通じた予防を主眼とする。
- イ：誤り。診断や人事評価を目的とする制度ではない。
- ウ：誤り。結果だけで自動的に休職を決める制度ではない。
- エ：誤り。労災補償額を決める制度ではない。

総合解説：キャリア相談でストレスチェック結果が話題になった場合も、結果を診断名として扱わず、本人の状況理解と必要な相談先への接続に活用する姿勢が必要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0096 4-4 メンタルヘルス > 職場のメンタルヘルス・ストレス対策 | 難易度：標準

ストレスチェック結果の集団分析を活用する考え方として最も適切なものはどれか。

- ア：高ストレス者の氏名一覧を全社員に公開する
- イ：職場単位の傾向を把握し、個人が特定されないよう配慮しながら職場環境改善の検討材料とする
- ウ：集団分析の結果だけで個々人の診断名を決める
- エ：部署間の序列付けだけに使い、改善策は検討しない

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。プライバシー保護に反する。
- イ：正しい。集団分析は個人の査定ではなく、組織としてストレス要因を見直すために活用する。
- ウ：誤り。集団分析は診断を行うものではない。
- エ：誤り。本来は職場環境改善につなげることが重要である。

総合解説：個人のセルフケアだけに責任を帰すのではなく、仕事量、裁量、支援関係、コミュニケーション等の職場要因を見直すことが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0097 4-4 メンタルヘルス > 職場のメンタルヘルス・ストレス対策 | 難易度：標準

ある部署で長時間労働、役割の曖昧さ、上司との意思疎通不足が続き、複数の社員が強いストレスを訴えている。職場のメンタルヘルス対策として最も適切なものはどれか。

- ア： 全員に「気持ちを強く持つように」と伝える
- イ： 相談者だけを別部署へ移し、職場要因は検討しない
- ウ： 個人へのストレス対処指導と併せて、業務量・役割分担・コミュニケーション等の職場要因も見直す
- エ： 不調を訴えた社員の評価を下げる

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。個人の精神力だけに問題を還元している。
- イ： 誤り。一人の配置転換だけでは環境要因が残る可能性がある。
- ウ： 正しい。職場のストレス要因が明確な場合は、個人支援と組織・環境への働きかけを組み合わせることが重要である。
- エ： 誤り。相談抑制や不利益取扱いにつながり、適切でない。

総合解説：キャリアコンサルタントは、相談者個人の課題と職場環境の課題を切り分け、必要に応じ人事・産業保健等との協働を提案する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0098 4-4 メンタルヘルス > 職場のメンタルヘルス・ストレス対策 | 難易度：標準

メンタルヘルスに関する健康情報の取扱いとして最も適切なものはどれか。

- ア： 相談内容は職場改善のためなら本人の了解なく全社共有できる
- イ： 診断名が分かれば業務能力も一律に判断できる
- ウ： 健康情報は一切誰とも連携してはいけない
- エ： 支援に必要な範囲を意識し、本人のプライバシーに十分配慮して関係者間で情報を扱う

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。必要性や本人のプライバシーへの配慮を欠く。
- イ： 誤り。診断名のみで個人の業務能力を一律判断できない。
- ウ： 誤り。本人の支援に必要な範囲で適切な連携が必要な場合がある。
- エ： 正しい。メンタルヘルス情報は機微性が高く、支援目的と必要範囲を明確にして扱う必要がある。

総合解説：情報共有は「多いほどよい」でも「一切しない」でもない。本人の利益、同意、支援上の必要性、各職種の役割を踏まえて最小限かつ適切に行う。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0099

4-4 メンタルヘルス > 職場のメンタルヘルス・ストレス対策 | 難易度：応用

相談者が「2週間以上ほとんど眠れず、仕事でも集中できず、朝になると出勤が非常にづらい」と話した。キャリアコンサルタントの初期対応として最も適切なのはどれか。

ア

状況と安全性を丁寧に確認し、キャリア相談だけで抱え込まず、必要に応じて産業保健スタッフや医療機関等への相談を勧める

イ

転職すれば必ず改善すると断定し、退職を勧める

ウ

その場でうつ病と診断して治療方針を指示する

エ

仕事の相談なので体調の話題は扱わず、応募書類作成だけ続ける

答え・解説

正答：ア

ア：正しい。持続する睡眠・集中・気分等の不調が就業に影響している場合、診断はせず、緊要度を見立てて専門支援につなぐことが重要である。

イ：誤り。原因を単純化し、本人の状態や選択肢を十分に検討していない。

ウ：誤り。診断・治療はキャリアコンサルタントの任務範囲ではない。

エ：誤り。心身の安全と緊要度を無視している。

総合解説：キャリア支援では、仕事上の課題の背後に健康問題が疑われる場合、活動範囲の限界を認識し、本人の納得を得ながら専門機関と連携する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0100

4-4 メンタルヘルス > 職場のメンタルヘルス・ストレス対策 | 難易度：応用

職場ストレスが強まる状況を評価する際の視点として最も適切なものはどれか。

ア

残業時間だけを見れば個人差や他の職場要因は無視してよい

イ

仕事量や難易度だけでなく、裁量、役割の明確さ、上司・同僚の支援など複数の職場要因を組み合わせで見える

ウ

性格だけがストレスを決めるので職場環境は評価しない

エ

ストレスは本人の主観なので組織として改善できる要因はない

答え・解説

正答：イ

ア：誤り。ストレス要因は多面的であり、一指標だけでは不十分である。

イ：正しい。職場のストレスは単一要因でなく、仕事の負荷、コントロール、支援関係等の相互作用として捉えることが実務的である。

ウ：誤り。職場要因の評価を欠いている。

エ：誤り。職場環境改善はメンタルヘルス対策の重要な柱である。

総合解説：相談者のストレスを「本人の弱さ」に帰属させず、個人と環境の双方を評価し、必要なセルフケアと環境調整を検討する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0101 4-4 メンタルヘルス > 代表的な精神疾患・発達障害 | 難易度：基礎

キャリアコンサルタントが精神疾患の可能性を感じた相談者に対応する際の基本姿勢として最も適切なものはどれか。

- ア： 症状が一つ一致すれば診断名を確定する
- イ： 病名の可能性は一切考えず、仕事情報だけを提供する
- ウ： 症状だけで診断名を確定せず、就労への影響や緊要度を把握し、必要に応じ専門機関への相談を促す
- エ： 本人の同意がなくても職場全員に病名の疑いを伝える

答え・解説 正答：ウ

ア： 誤り。精神疾患の診断は専門的評価を要し、単一症状で確定できない。

イ： 誤り。就労支援上、健康状態への配慮と専門支援への接続が必要な場合がある。

ウ： 正しい。キャリアコンサルタントには疾病の概要を理解して適切に見立てる知識が必要だが、医学的診断そのものを行う職種ではない。

エ： 誤り。プライバシーへの配慮を欠く。

総合解説：公式試験範囲でも、代表的精神疾患の概要・特徴的症状を理解し、疾病の可能性がある相談者への適切な見立てと配慮が求められている。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0102 4-4 メンタルヘルス > 代表的な精神疾患・発達障害 | 難易度：基礎

うつ病についての説明として最も適切なものはどれか。

- ア： 必ず躁状態を伴う
- イ： 本人の意志の弱さだけで生じる
- ウ： 仕事を休まず気合いで続ければ自然に治る
- エ： 抑うつ気分や興味・喜びの低下に加え、睡眠・食欲・疲労などの身体症状がみられ、生活に大きな支障が生じることがある

答え・解説 正答：エ

ア： 誤り。躁状態や軽躁状態を伴う場合は双極性障害等との鑑別が必要である。

イ： 誤り。意志の弱さだけで説明されるものではない。

ウ： 誤り。休養や専門的治療が必要な場合があり、自己判断で無理を続けることは適切でない。

エ： 正しい。うつ病は気分だけでなく身体症状や認知面の変化を伴い、機能低下につながることもある。

総合解説：うつ病が疑われる相談者には、キャリア上の意思決定を急がせず、必要に応じ医療・産業保健等の支援につながるよう配慮する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0103

4-4 メンタルヘルス > 代表的な精神疾患・発達障害 | 難易度：基礎

双極性障害について、うつ病との違いを考える上で重要な特徴はどれか。

- ア．うつ状態だけでなく、躁状態または軽躁状態を示す時期がある
- イ．必ず幻覚だけが主症状になる
- ウ．発症すれば全員が同じ就業制限を必要とする
- エ．うつ状態があれば双極性障害の可能性は完全に除外できる

答え・解説

正答：ア

ア：正しい。双極性障害では気分が高揚し活動性が著しく高まる躁・軽躁エピソードが重要な鑑別点となる。

イ：誤り。幻覚だけで定義される疾患ではない。

ウ：誤り。症状や機能、治療経過は個人差が大きい。

エ：誤り。双極性障害でもうつ状態がみられる。

総合解説：キャリアコンサルタントは疾患名を決めるのではなく、治療状況や主治医の意見を踏まえて就労上の配慮やリファールを考える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0104

4-4 メンタルヘルス > 代表的な精神疾患・発達障害 | 難易度：標準

統合失調症に関する一般的理解として最も適切なものはどれか。

- ア．常に知的能力が失われ、就労は不可能である
- イ．幻覚・妄想などがみられることがある一方、意欲低下や対人交流の減少などがみられる場合もあり、症状や程度には個人差がある
- ウ．妄想があっても医療との連携は不要である
- エ．本人の努力不足が主な原因である

答え・解説

正答：イ

ア：誤り。病状や機能には幅があり、適切な治療・支援のもとで就労する人もいる。

イ：正しい。統合失調症には複数の症状領域があり、就労能力を診断名だけで一律に決めることはできない。

ウ：誤り。症状が就業や安全に影響する場合は専門支援が重要である。

エ：誤り。努力不足で説明するのは不適切である。

総合解説：疾患に対する偏見を避け、本人の現在の機能、治療状況、希望、職場環境を個別に把握することが支援の基本である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

01054-4メンタルヘルス＞代表的な精神疾患・発達障害 | 難易度：標準

不安症が仕事に影響している相談者への理解として最も適切なものはどれか。

- ア・不安を訴える人には必ず人前で話す仕事を避けさせる
- イ・不安は性格の問題なので医療相談は意味がない
- ウ・強い不安や恐怖、回避が仕事・生活に支障を及ぼすことがあり、必要に応じ専門的治療と就労上の配慮を検討する
- エ・不安をなくすまで一切の就労を禁止する

答え・解説正答：ウ

ア：誤り。個人差や本人の希望を無視した一律判断である。

イ：誤り。治療可能な不安症があり、専門家への相談が役立つ場合がある。

ウ：正しい。不安は誰にでもあるが、程度や持続、生活上の支障が大きい場合には専門的な評価や支援が必要になることがある。

エ：誤り。就労可否や配慮は症状・治療・職務との関係で個別に判断する。

総合解説：キャリア支援では、症状の程度、回避が職務に及ぼす影響、利用可能な支援、本人の希望を確認し、必要に応じ専門職と協働する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

01064-4メンタルヘルス＞代表的な精神疾患・発達障害 | 難易度：標準

PTSD（心的外傷後ストレス障害）についての説明として最も適切なものはどれか。

- ア・つらい出来事を経験した人は全員PTSDになる
- イ・本人が体験を話したくない場合でも詳細を強制的に聞き出す
- ウ・仕事の能率が落ちたら本人の責任として扱う
- エ・強い心的外傷体験の後に、再体験、回避、過覚醒などが持続して生活や就労に支障を生じることがある

答え・解説正答：エ

ア：誤り。同じ体験でも反応には個人差があり、全員がPTSDになるわけではない。

イ：誤り。安全感を損ねる可能性があり、無理な開示を迫るべきではない。

ウ：誤り。症状や健康状態への配慮を欠く。

エ：正しい。PTSDは単なる一時的ストレス反応と同一ではなく、症状の持続や機能への影響を含め専門的評価が必要である。

総合解説：トラウマ関連の相談では、詳細を掘り下げることより、安全性と本人の選択を尊重し、必要に応じ専門機関につなぐことが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0107 4-4 メンタルヘルス > 代表的な精神疾患・発達障害 | 難易度：標準

発達障害（神経発達症）のある相談者への理解として最も適切なものはどれか。

- ア：同じ診断名でも特性や得意・不得意、必要な配慮は人によって異なるため、個別に確認する
- イ：自閉スペクトラム症なら全員が対人業務に不向きである
- ウ：ADHDなら必ず事務職を避けるべきである
- エ：発達障害があれば本人の希望より支援者が職業を決める

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。発達障害は特性の現れ方が多様であり、診断名だけで職務適性や支援方法を固定しないことが重要である。
- イ：誤り。一律な適性判断はできない。
- ウ：誤り。特性と環境の組合せ、本人の強み等を個別に見る必要がある。
- エ：誤り。本人の自己決定を尊重する必要がある。

総合解説：支援では、本人の具体的な困りごとと強み、職務の要求、環境調整の可能性をすり合わせる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0108 4-4 メンタルヘルス > 代表的な精神疾患・発達障害 | 難易度：標準

発達障害のある求職者が「就職したいが、職場でのコミュニケーションに不安がある」と相談した。支援として最も適切なものはどれか。

- ア：診断名だけを理由に一般就労を諦めるよう勧める
- イ：本人の特性と希望を整理し、必要に応じてハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等と連携する
- ウ：コミュニケーションが不安なら一人で訓練するよう伝え、支援機関は紹介しない
- エ：職場には本人に無断で詳細な医療情報をすべて伝える

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。本人の能力・希望・支援可能性を検討せず機会を狭める。
- イ：正しい。発達障害者支援法や雇用施策では、個々の特性に応じた就労機会・定着支援と関係機関の連携が重視される。
- ウ：誤り。必要な専門支援・連携を利用できる可能性がある。
- エ：誤り。情報共有は本人の意向と必要性に配慮する。

総合解説：キャリアコンサルタントは、本人の自己理解を支えつつ、就職準備から職場定着まで利用可能な専門資源につなぐ役割を担える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0109

4-4 メンタルヘルス > 代表的な精神疾患・発達障害 | 難易度：応用

相談者は「口頭で複数の指示を一度に受けると混乱しやすいが、手順が明確な作業は正確にできる」と話している。支援として最も適切なのはどれか。

- ア．「発達障害なら単純作業しかできない」と職種を限定する
- イ．苦手を隠すため、職場には何も相談しないよう助言する
- ウ．本人の強みと困りごとを具体化し、指示を書面化する、優先順位を明確にする等の調整可能性を職務との関係で検討する
- エ．本人が困っていても、職場側は一切調整する必要がないと説明する

答え・解説

正答：ウ

ア： 誤り。固定観念による職種制限であり、個人の強みを見ていない。

イ： 誤り。必要な配慮の検討機会を失う可能性がある。

ウ： 正しい。支援は診断名から推測するのではなく、実際の職務上の困難と有効な工夫を本人と確認していくことが重要である。

エ： 誤り。合理的配慮や環境調整を検討する余地がある。

総合解説：合理的配慮や職務再設計を考える際は、本人と事業主の対話を通じ、具体的な困難と過重な負担にならない調整方法を検討する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0110

4-4 メンタルヘルス > 代表的な精神疾患・発達障害 | 難易度：応用

相談者が強い絶望感を示し、「もう生きていても仕方がない。今夜どうなるか自分でも分からない」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のはどれか。

- ア．転職先の求人を多く見せれば気分が変わると考え、求人検索を続ける
- イ．「そのようなことを言ってはいけない」と叱責する
- ウ．自分は医療職ではないので何も確認せず面談を終了する
- エ．通常のキャリア課題より安全確保を優先し、状況を確認した上で、速やかに適切な医療・相談機関等の専門支援につなぐ

答え・解説

正答：エ

ア： 誤り。緊急性を無視している。

イ： 誤り。相談者を孤立させ、支援につなぐにくくする。

ウ： 誤り。活動範囲の限界を認識することと、適切な専門支援につなぐことは両立する。

エ： 正しい。生命・安全に関わる可能性がある場合、キャリア相談だけで抱え込まず、緊要度に応じた専門支援への接続を優先する。

総合解説：危機が疑われる場合は、本人を責めず、安全性の確認と適切な専門家・機関への紹介を優先する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0111 4-4 メンタルヘルス > リファー・職場復帰支援 | 難易度：基礎

キャリアコンサルタントが専門機関へリファーする場合の基本原則として最も適切なものはどれか。

- ア・自らの任務・能力の範囲を超える支援ニーズを見立て、相談者の納得を得ながら適切な専門機関・専門家につなぐ
- イ・自分で対応できないと感じたら理由を説明せず面談を打ち切る
- ウ・すべての相談を必ず医療機関へ紹介する
- エ・リファー後はキャリア支援との連携を一切考えない

答え・解説 正答：ア

ア：正しい。公式試験範囲では、活動範囲の限界を認識し、必要な専門サービスへ紹介・あっせんすることが求められている。

イ：誤り。相談者の納得と支援の継続性への配慮が必要である。

ウ：誤り。支援ニーズに応じて適切な機関を選ぶ必要がある。

エ：誤り。必要に応じて役割分担しながら支援を継続することがある。

総合解説：リファーは「手放す」ことではなく、相談者に必要なサービスを確保するためのネットワーク活用である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0112 4-4 メンタルヘルス > リファー・職場復帰支援 | 難易度：基礎

心の健康問題による休業者の職場復帰支援プログラムを事業場があらかじめ整備する主な目的はどれか。

- ア・復帰者を自動的に元の業務へ戻すため
- イ・休業開始から通常業務への復帰までの標準的な流れ、手順、関係者の役割を明確にして組織的に支援するため
- ウ・主治医に人事権を委ねるため
- エ・休業者の病名を職場全体に周知するため

答え・解説 正答：イ

ア：誤り。復帰方法は個別に評価・調整する必要がある。

イ：正しい。職場復帰支援はケース発生後の場当たり対応だけでなく、あらかじめプログラムや規程を整備しておくことが望ましい。

ウ：誤り。人事・就業上の最終判断は事業場側の役割を含む。

エ：誤り。プライバシー保護が必要であり、病名の全社共有が目的ではない。

総合解説：職場復帰支援では、休業者本人、管理監督者、産業保健スタッフ、人事労務、主治医等が役割を分担して連携する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

01134-4 メンタルヘルス > リファーマー・職場復帰支援 | 難易度：基礎

主治医から「復職可能」との診断書が提出された場合の事業場の対応として最も適切なものはどれか。

- ア・ 診断書があれば無条件で翌日から通常勤務に戻す
- イ・ 主治医の意見は一切参考にしない
- ウ・ 主治医の意見を重要な情報として扱いつつ、職場で必要な業務遂行能力や勤務条件も踏まえて復帰の可否・条件を検討する
- エ・ キャリアコンサルタントが単独で医学的復職可否を決定する

答え・解説正答：ウ

ア： 誤り。個別の業務遂行能力や職場条件の評価が必要である。

イ： 誤り。医学的情報は重要な判断材料である。

ウ： 正しい。主治医の復職判断は、職場で必要とされる具体的な業務遂行能力まで評価しているとは限らない。

エ： 誤り。医学的判断を単独で行う役割ではない。

総合解説：円滑な復帰のためには、主治医に職務内容や勤務制度等を伝え、事業場内産業保健スタッフ等が職場側の観点から評価することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

01144-4 メンタルヘルス > リファーマー・職場復帰支援 | 難易度：標準

職場復帰前に「試し出勤制度」を導入する場合の留意点として最も適切なものはどれか。

- ア・ 本人の希望があれば規程なしでいつでも実施する
- イ・ 試し出勤ができれば医療的評価は不要になる
- ウ・ 試し出勤中はどのような業務負荷でも通常勤務と同じにする
- エ・ 制度の目的や人事労務管理上の位置づけ、事故時の扱い等を事業場であらかじめ明確にしておく

答え・解説正答：エ

ア： 誤り。制度の位置づけや安全面を明確にしておく必要がある。

イ： 誤り。試し出勤は医療的評価の代替ではない。

ウ： 誤り。段階的な復帰支援の趣旨に反する場合がある。

エ： 正しい。手引きは、試し出勤制度を導入するなら事前にルールを定める必要性を示している。

総合解説：試し出勤は、復帰可能性の確認や生活リズムの調整に役立つ場合があるが、事業場のルールと本人の状態に即して運用する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0115 4-4 メンタルヘルス > リファーマ・職場復帰支援 | 難易度：標準

職場復帰支援で主治医や社内関係者と情報を共有する際の考え方として最も適切なものはどれか。

- ア 本人のプライバシーに十分配慮し、支援に必要な情報を目的と役割に応じて取り扱う
- イ 病歴の全てを同僚に知らせる
- ウ 本人の安全や支援に必要でも一切の情報連携を禁止する
- エ 主治医が提供した情報は人事評価に自由に転用できる

答え・解説 正答：ア

ア： 正しい。復帰支援には連携が必要だが、健康情報の機微性を踏まえ、必要範囲と本人への説明・配慮が重要である。

イ： 誤り。同僚に必要以上の健康情報を共有する必要はない。

ウ： 誤り。必要な範囲で適切に連携することが支援に有効である。

エ： 誤り。利用目的を逸脱した取扱いは不適切である。

総合解説：連携の目的は支援であり、情報収集自体が目的ではない。本人の安心感と信頼関係を損なわない情報管理が必要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0116 4-4 メンタルヘルス > リファーマ・職場復帰支援 | 難易度：標準

メンタルヘルス不調からの職場復帰支援における連携として最も適切なのはどれか。

- ア 主治医だけで職場の人員配置・処遇を決定する
- イ 主治医の医学的情報、産業保健スタッフの職場適応・健康管理、人事労務の勤務制度、管理監督者の職場状況を組み合わせて検討する
- ウ 上司だけで再発リスクを医学的に判定する
- エ 本人を除外して関係者だけで支援方針を決める

答え・解説 正答：イ

ア： 誤り。人事労務上の事項は事業場側の役割を含む。

イ： 正しい。各関係者が異なる専門性と情報を持つため、役割分担と連携が重要である。

ウ： 誤り。医学的評価は専門職との連携が必要である。

エ： 誤り。本人の意向や納得を踏まえる必要がある。

総合解説：キャリアコンサルタントが関与する場合も、職業面の整理を担いながら、医療・産業保健・人事等と役割を分けて支援する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0117 4-4 メンタルヘルス > リファーマー・職場復帰支援 | 難易度：標準

相談者が不安症の治療を開始したが、同時に「今後の働き方も整理したい」と希望している。キャリアコンサルタントの対応として最も適切なのはどれか。

- ア．治療中はキャリアについて考えてはいけなと一律に面談を断る
- イ．医師の治療方針をキャリアコンサルタントが変更する
- ウ．医療機関の治療を尊重しつつ、本人の希望と体調に配慮して、キャリア課題について役割分担しながら支援を継続する
- エ．業の種類と量を面談で指示する

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。体調や本人の希望、主治医の意見等を踏まえて個別に判断する。
- イ： 誤り。医療行為の範囲を超えている。
- ウ： 正しい。リファーマーだからといってキャリア支援を必ず終了する必要はなく、専門領域を尊重して連携することができる。
- エ： 誤り。処方は医療専門職の役割である。

総合解説：支援の継続可否は「治療中かどうか」だけでなく、相談者の状態、キャリア相談の目的、専門職との役割分担で判断する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0118 4-4 メンタルヘルス > リファーマー・職場復帰支援 | 難易度：標準

職場復帰後の支援として最も適切なのはどれか。

- ア．復帰できた時点で問題は解決したとみなし、以後の確認は不要とする
- イ．本人の状態にかかわらず初日から残業を再開させる
- ウ．復帰者を特別扱いしないため、体調確認を一切行わない
- エ．復帰直後で支援を終了せず、業務負荷・体調・職場適応を確認し、必要に応じ支援計画や職場環境を見直す

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。復帰後にも負荷調整や再発予防が必要な場合がある。
- イ： 誤り。段階的な負荷調整が必要な場合がある。
- ウ： 誤り。必要な合理的配慮やフォローアップを否定している。
- エ： 正しい。復帰後の再発防止と安定就業には、継続的なフォローアップが重要である。

総合解説：復帰支援は「戻すこと」だけでなく、その後も安定して働き続けられることを目標にする。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0119 4-4 メンタルヘルス > リファーマ・職場復帰支援 | 難易度：応用

メンタルヘルス不調から復帰する社員について、同僚から「業務が偏るのではないか」と不安の声が出ている。支援として最も適切なのはどれか。

- ア・ 復帰者のプライバシーを守りつつ、業務分担や職場環境を調整し、管理監督者・同僚にも過度な負担が生じないように配慮する
- イ・ 同僚の不安を解消するため復帰者の診断名と病歴を全て説明する
- ウ・ 同僚の負担を避けるため復帰を無期限に延期する
- エ・ 業務分担は職場の問題なので支援計画では扱わない

答え・解説 正答：ア

- ア： 正しい。職場復帰支援では、復帰者本人だけでなく、支える管理監督者や同僚への過度な負担を避けることも重要である。
- イ： 誤り。プライバシーを侵害する。
- ウ： 誤り。本人の回復状態や適切な調整を検討せず一律に延期するのは不適切である。
- エ： 誤り。業務負荷や職場環境の調整は復帰支援の重要な要素である。

総合解説：個人情報保護と職場全体の持続可能な業務運営を両立させるため、必要な業務調整とコミュニケーションを設計する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0120 4-4 メンタルヘルス > リファーマ・職場復帰支援 | 難易度：応用

2026年4月1日適用の「治療と就業の両立支援指針」に沿った進め方として最も適切なのはどれか。

- ア・ 事業主が本人に知らせず診療情報を収集し、一方的に配置転換する
- イ・ 支援を必要とする労働者の申出を起点に、主治医から必要情報を得て、事業主が就業継続の可否や必要な措置を検討し、必要に応じ両立支援プランを作成する
- ウ・ 主治医が雇用契約や人事評価を最終決定する
- エ・ 一度プランを作成したら治療経過が変わっても見直さない

答え・解説 正答：イ

- ア： 誤り。本人の申出や情報の適切な取扱いを欠いている。
- イ： 正しい。両立支援は本人の申出、医療情報と職務情報の連携、事業主による就業上の措置・配慮の検討、フォローアップという流れで行う。
- ウ： 誤り。主治医は医学的意見を提供するが、人事労務上の決定主体ではない。
- エ： 誤り。状況に応じたフォローアップと見直しが必要である。

総合解説：治療と仕事の両立支援では、病気の種類だけでなく、治療予定、職務内容、労働時間、安全性、本人の希望を統合して調整する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0121 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 中高年・育児・介護とキャリア | 難易度：基礎

中高年齢期を展望し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・中高年は現在の会社での役職だけを考えればよい
- イ・50歳以降は新しい学習を勧める意味がない
- ウ・現在の職務だけでなく、今後のライフステージ、役割変化、学び直し、引退期までを見据えて中長期的に検討する
- エ・ライフイベントは仕事と無関係なので面談では扱わない

答え・解説 正答：ウ

- ア：誤り。家族、健康、学習、退職後等も含む中長期的視点が必要である。
- イ：誤り。学び直しや能力開発は中高年齢期にも重要である。
- ウ：正しい。公式試験範囲では、準備期・参入期・発展期・円熟期・引退期等を踏まえた中長期的なキャリア・プラン支援が求められている。
- エ：誤り。出産・育児・介護等はキャリアに大きく影響し得る。

総合解説：キャリアは職位の上昇だけではなく、役割、働き方、学習、家庭・地域生活等との統合として捉える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0122 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 中高年・育児・介護とキャリア | 難易度：基礎

中高年の相談者が「今の会社以外で通用する強みが分からない」と話している。最初の支援として有効なのはどれか。

- ア・年齢を理由に転職可能性はないと伝える
- イ・資格の数だけを数え、職務経験は評価しない
- ウ・本人に代わって支援者が強みを決める
- エ・これまでの職務経験を棚卸しし、成果だけでなく役割、工夫、対人調整、問題解決などの移転可能な能力を言語化する

答え・解説 正答：エ

- ア：誤り。年齢だけで可能性を決めるのは不適切である。
- イ：誤り。経験から得た能力・強みも重要である。
- ウ：誤り。本人が経験を振り返り自己理解を深める支援が重要である。
- エ：正しい。長い職業経験には、社内固有の職務名では見えにくい汎用的な能力が含まれるため、具体的経験から抽出する。

総合解説：中高年支援では、キャリアの棚卸しと今後の役割・学習ニーズを結び付けることで、選択肢を具体化できる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

01234-5 ライフステージ・多様な特性 > 中高年・育児・介護とキャリア | 難易度：基礎

定年が近い相談者への支援として最も適切な視点はどれか。

ア・継続雇用・転職・学び・地域活動・家族役割など複数の選択肢を、本人の価値観や生活設計と関連付けて検討する

イ・定年後は働かないことが一般的なので、その前提で進める

ウ・収入だけで選択肢を決め、働く意味は扱わない

エ・高齢者は新しい職務に適応できないと決めつける

答え・解説正答：ア

ア：正しい。引退期は単に仕事を辞める時期ではなく、役割や生活構造が変化する転機として捉えられる。

イ：誤り。本人の希望や状況によって選択肢は異なる。

ウ：誤り。経済面以外の価値・役割もキャリアに関わる。

エ：誤り。年齢による一律のステレオタイプは不適切である。

総合解説：中高年期の支援では、職業上の役割変化に伴うアイデンティティや生活上の変化も含め、本人主体で選択肢を検討する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

01244-5 ライフステージ・多様な特性 > 中高年・育児・介護とキャリア | 難易度：標準

育児中の女性相談者が昇進打診を受け、「家庭との両立が不安だが挑戦もしたい」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のはどれか。

ア・育児中なので昇進は断るよう勧める

イ・本人の価値観と希望を確認し、家庭内の役割分担、職場制度、働き方の選択肢等を整理して意思決定を支援する

ウ・家族のことはキャリアと無関係なので話題にしない

エ・挑戦したいと言った以上、制度確認なしで必ず受けるよう勧める

答え・解説正答：イ

ア：誤り。性別・育児状況による決めつけで本人の自己決定を損なう。

イ：正しい。「母親だから昇進を控えるべき」等の固定観念を持ち込まず、本人が希望と制約を整理できるよう支援する。

ウ：誤り。育児は働き方やキャリア選択に影響し得る。

エ：誤り。本人が情報を得て意思決定できる支援が必要である。

総合解説：育児期の支援では、制度情報だけでなく、本人のキャリア志向、家庭状況、職場環境、支援資源を統合して考える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0125 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 中高年・育児・介護とキャリア | 難易度：標準

育児休業からの復帰を控えた相談者へのキャリア支援として最も適切なのはどれか。

- ア・ 復帰後の仕事は会社が決めるので本人は考えなくてよいと伝える
- イ・ 短時間勤務を使う人は昇進を諦めるべきだと伝える
- ウ・ 復帰後の希望する働き方、業務上の期待、利用可能な制度、今後の能力開発を具体化し、上司・人事との調整に備える
- エ・ 育休前の働き方をそのまま再現することだけを目標にする

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。本人の主体的なキャリア形成を支援する必要がある。
- イ： 誤り。制度利用とキャリア可能性を一律に結びつけるのは不適切である。
- ウ： 正しい。育児復帰は単なる元職復帰ではなく、役割や勤務条件の変化を踏まえたキャリア再設計の機会にもなる。
- エ： 誤り。家庭状況や本人の希望の変化を踏まえる必要がある。

総合解説：復帰前後では、職務内容・勤務時間・評価・スキル更新・家庭との調整を具体的に確認し、中長期のキャリアも見据える。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0126 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 中高年・育児・介護とキャリア | 難易度：標準

親の介護が始まり、「会社を辞めるしかない」と相談する労働者への初期対応として最も適切なのはどれか。

- ア・ 介護は家族の責任なので直ちに退職を勧める
- イ・ 仕事を続けるなら介護は家族だけで対応するよう伝える
- ウ・ 介護は私生活なのでキャリア相談では一切扱わない
- エ・ 介護の状況と本人の希望を確認し、介護休業等の制度、職場の両立支援、地域の介護サービス等を調べた上で退職以外の選択肢も検討する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。継続就業を支える制度・サービスを検討すべきである。
- イ： 誤り。外部サービスや制度の活用を検討できる。
- ウ： 誤り。介護はキャリア継続に大きく関わるライフイベントである。
- エ： 正しい。介護は突然始まり見通しが立ちにくいいため、制度・支援資源を確認する前に離職を急がせないことが重要である。

総合解説：仕事と介護の両立支援は、休業制度だけでなく、柔軟な働き方、介護サービス、家族との分担、今後の見通しを組み合わせせて検討する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0127 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 中高年・育児・介護とキャリア | 難易度：標準

介護に直面した社員を支援する企業の対応として最も適切なのはどれか。

- ア：相談しやすい体制を整え、利用できる制度を周知し、本人の意向を確認しながら業務・働き方の調整を検討する
- イ：介護の話は本人から退職届が出るまで職場は関与しない
- ウ：介護中の社員は全員同じ勤務制度にする
- エ：制度利用を申し出る社員の評価を一律に下げる

答え・解説 正答：ア

ア：正しい。介護離職防止には、制度が存在するだけでなく、本人が相談・利用できる職場環境と個別調整が重要である。

イ：誤り。早い段階で情報提供・相談体制を整えることが離職防止に有効である。

ウ：誤り。介護状況や業務は人によって異なる。

エ：誤り。制度利用を理由とする不適切な不利益取扱いにつながる。

総合解説：キャリアコンサルタントが企業内で関与する場合、人事・上司・必要な外部資源と協働し、本人のキャリア継続を支援する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0128 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 中高年・育児・介護とキャリア | 難易度：標準

40代の相談者が、子育て、親の介護、管理職としての責任が同時に重なり「どれも中途半端」と悩んでいる。支援として最も適切なのはどれか。

- ア：管理職なのだから家庭より仕事を優先すべきと助言する
- イ：役割ごとの負担・優先度・支援資源を整理し、本人が短期と中長期の選択肢を段階的に考えられるよう支援する
- ウ：すべてを同時に完璧にこなす計画を立てる
- エ：どれか一つをすぐに捨てるよう迫る

答え・解説 正答：イ

ア：誤り。支援者の価値観を押し付けている。

イ：正しい。複数の役割が重なる場合、単一の問題に還元せず、時間・家族・職場・制度・価値観を構造化することが有効である。

ウ：誤り。現実的な資源配分と優先順位の整理が必要である。

エ：誤り。十分な情報整理と本人の意思決定を待つべきである。

総合解説：ライフステージ支援では、役割葛藤を可視化し、利用可能な制度・家族支援・職場調整・学習計画等を組み合わせる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0129 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 中高年・育児・介護とキャリア | 難易度：応用

55歳の相談者が「デジタル化で担当業務が減りそうだが、今さら学び直しても遅い」と話している。対応として最も適切なのはどれか。

- ア．年齢を理由に学び直しは不要と伝える
- イ．現在の経験を無視し、未経験分野に全面転換するよう勧める
- ウ．これまでの経験と今後必要な能力の差を整理し、本人の目標に合う学習機会を小さなステップから検討する
- エ．不安をなくすため、会社の決定が出るまで何もしないよう勧める

答え・解説 正答：ウ

ア： 誤り。年齢だけで能力開発の可能性を否定するのは不適切である。

イ： 誤り。既存の強みと新しい学習を接続する視点が重要である。

ウ： 正しい。公式試験範囲では、中高年齢期を展望したキャリア・プランに即して学び直しへの動機付けや機会提供を行う必要性が示されている。

エ： 誤り。主体的に情報収集・能力開発を進める選択肢がある。

総合解説：学び直しは「ゼロからのやり直し」ではなく、既有能力を基盤に将来の役割に必要な能力を補う活動として設計できる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0130 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 中高年・育児・介護とキャリア | 難易度：応用

63歳の相談者が継続雇用を希望し、体力面には配慮が必要だが高度な顧客対応スキルを持っている。支援として最も適切なのはどれか。

- ア．60歳を超えたら責任ある仕事は任せないのが原則と考える
- イ．本人の体力面の不安を無視し、以前と全く同じ負荷を求める
- ウ．経験は過去のもので強みとして扱わない
- エ．年齢だけで職務を限定せず、健康状態、経験・技能、本人の希望、職務の要求を確認し、適正な配置や役割を検討する

答え・解説 正答：エ

ア： 誤り。年齢だけによる一律判断である。

イ： 誤り。健康状態に応じた調整が必要である。

ウ： 誤り。蓄積した技能や知識は重要なキャリア資源である。

エ： 正しい。高年齢者の能力や健康状態には個人差が大きく、年齢のみで適性を決めるべきではない。

総合解説：高年齢期のキャリア支援では、能力活用と健康・安全への配慮を両立させる職務設計が重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0131 4-5 ライフステージ・多様な特性＞障害・治療と仕事・若年者等 | 難易度：基礎

障害のある相談者へのキャリア支援として最も適切な基本姿勢はどれか。

- ア・障害名だけで判断せず、具体的な機能・困難、強み、本人の希望、職務環境との関係を個別に把握する
- イ・同じ障害名なら必要な配慮も全員同じと考える
- ウ・障害がある場合は本人の職業希望を聞かず支援者が職種を決める
- エ・障害の話題は差別になるため一切確認しない

答え・解説 正答：ア

ア：正しい。公式試験範囲では、障害者については障害の内容や程度など、個人的特性に応じて見立ての留意点があるとされる。

イ：誤り。症状や機能、職場環境は個人ごとに異なる。

ウ：誤り。本人の自己決定を尊重すべきである。

エ：誤り。本人が望む支援のために必要な範囲で具体的な困りごとを確認することは重要である。

総合解説：「障害の有無」だけではなく、仕事でどのような場面が難しいか、どのような工夫で力を発揮できるかを具体化する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0132 4-5 ライフステージ・多様な特性＞障害・治療と仕事・若年者等 | 難易度：基礎

雇用分野における合理的配慮の考え方として最も適切なものはどれか。

- ア・障害があれば本人の希望にかかわらず同一の配慮を強制する
- イ・障害者と事業主が具体的な支障や希望を確認し、過重な負担にならない範囲で必要な措置を個別に検討する
- ウ・配慮は本人だけの問題なので事業主は検討しなくてよい
- エ・配慮を求めた人は能力が低いと評価する

答え・解説 正答：イ

ア：誤り。個別性と対話が必要である。

イ：正しい。合理的配慮は障害者を一律に優遇する制度ではなく、職業生活上の支障を改善するための個別調整である。

ウ：誤り。雇用分野では事業主に合理的配慮の提供が求められる。

エ：誤り。配慮の必要性と職務能力を混同している。

総合解説：キャリアコンサルタントは、本人が必要な配慮を具体的に言語化し、職務上の要求との調整を考えられるよう支援できる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0133 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 障害・治療と仕事・若年者等 | 難易度：基礎

2026年の治療と就業の両立支援指針の対象に関する説明として最も適切なものはどれか。

- ア．がんの正社員だけが対象である
- イ．仕事中に発症した疾病だけが対象である
- ウ．反復・継続した治療が必要と医師が判断した疾病等を抱える労働者について、雇用形態にかかわらず支援を検討する
- エ．治療が終わった人だけが対象である

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。対象疾病・雇用形態はそれより広い。
- イ： 誤り。業務起因性の有無だけで対象が決まるものではない。
- ウ： 正しい。指針は、治療が必要な労働者の健康確保と就業継続を支えるため、幅広い疾病・雇用形態を対象としている。
- エ： 誤り。治療を受けながら働く人の支援が中心である。

総合解説：治療と就業の両立支援は、治療を続けながら働けるよう、職務や時間の調整、通院への配慮等を検討する取組である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0134 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 障害・治療と仕事・若年者等 | 難易度：標準

2026年4月1日以降の治療と就業の両立支援について、事業主の対応として最も適切なものはどれか。

- ア．治療中の労働者は原則として退職させる
- イ．医療情報を本人に無断で収集することが努力義務である
- ウ．両立支援は企業の任意の福利厚生であり政策上の位置づけはない
- エ．労働者からの相談に応じて適切に対応できる体制整備等に努め、指針に基づき必要な措置を検討する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。就業継続可能性を個別に検討する趣旨に反する。
- イ： 誤り。本人の申出と適切な情報取扱いが前提である。
- ウ： 誤り。2026年4月から法に基づく努力義務と指針が位置付けられている。
- エ： 正しい。2026年4月から治療と仕事の両立支援は事業主の努力義務となり、厚生労働省の指針が適用される。

総合解説：キャリア支援では、治療継続と就業継続を二者択一にせず、制度と職務調整の可能性を確認することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0135 4-5 ライフステージ・多様な特性＞障害・治療と仕事・若年者等 | 難易度：標準

治療と就業の両立支援プランに含める内容として最も適切なものはどれか。

- ア：治療・通院の予定、就業上の措置や配慮、実施時期・期間、フォローアップの方法とスケジュール
- イ：相談者の私生活全般の詳細を無期限に会社で保管する
- ウ：診断名だけを書き、職務上の配慮は検討しない
- エ：一度決めた勤務条件を治療経過にかかわらず固定する

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。指針では、就業場所・業務・労働時間等の措置や通院配慮、フォローアップを具体的に計画することが望ましい。
- イ：誤り。支援に必要な情報に限定して扱うべきである。
- ウ：誤り。両立支援では職務との具体的調整が重要である。
- エ：誤り。治療経過に応じて見直す必要がある。

総合解説：両立支援プランは、医療情報を職場で実行可能な具体的措置へ翻訳し、定期的に見直すためのツールである。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0136 4-5 ライフステージ・多様な特性＞障害・治療と仕事・若年者等 | 難易度：標準

就労経験が少なく長期間無業の若年者を支援する際の見立てとして最も適切なものはどれか。

- ア：無業期間が長いだけで働く意欲がないと決めつける
- イ：求人条件だけでなく、生活リズム、家族・対人関係、学習・就労経験、自信、支援資源等を幅広く把握する
- ウ：就職先だけ提示すれば他の支援は不要と考える
- エ：家族や支援機関との連携は本人の自立を妨げるので避ける

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。背景事情や本人の状態を確認する必要がある。
- イ：正しい。公式試験範囲では、ニート等の若者について生活環境や生育歴などに留意して見立てることが求められている。
- ウ：誤り。就職準備や生活面の支援が必要な場合がある。
- エ：誤り。本人の同意のもと、必要な支援ネットワークを活用できる。

総合解説：若年者支援では、就職という結果だけでなく、働く準備、自信の回復、基礎的スキル、継続的な定着支援を段階的に進める。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0137 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 障害・治療と仕事・若年者等 | 難易度：標準

地域若者サポートステーション（サポステ）について最も適切な説明はどれか。

- ア：大学生だけを対象とする就職あっせん機関である
- イ：50歳以上の人だけを対象とする
- 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、就労に向けた相談や支援を行う
- エ：医療診断だけを行う機関である

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。対象は学生に限定されない。
- イ： 誤り。主な対象は15歳から49歳までである。
- ウ： 正しい。サポステは、コミュニケーションの不安、長いブランク等を抱える若者・就職氷河期世代を含む人の就労準備を支援する。
- エ： 誤り。就労に向けた相談・支援を行う機関である。

総合解説：キャリアコンサルタントは、相談者の状態に応じてハローワーク、サポステ、福祉・医療等の適切な資源を組み合わせる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0138 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 障害・治療と仕事・若年者等 | 難易度：標準

発達特性があり、長期無業で家族関係にも悩む25歳の相談者への支援として最も適切なのはどれか。

- ア：キャリア課題だけを扱い、生活や健康の課題は無視する
- イ：本人の了解なく家族と支援方針を決める
- ウ：複数機関が関わると混乱するので一切紹介しない
- エ：本人の希望を中心に、就労支援、必要な福祉・医療、家族支援等を整理し、複数機関で役割分担して支援する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。就労継続に影響する背景課題を適切に見立てる必要がある。
- イ： 誤り。本人の主体性とプライバシーに配慮すべきである。
- ウ： 誤り。役割整理を行えばネットワーク支援が有効な場合がある。
- エ： 正しい。複合的な課題は一つの専門職だけで完結しない場合があり、本人の納得を得ながらネットワークで支援する。

総合解説：キャリアコンサルタントは、支援全体の目標を本人と共有し、各機関の役割と情報共有範囲を明確にすることが望ましい。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

01394-5 ライフステージ・多様な特性 > 障害・治療と仕事・若年者等 | 難易度：応用

がん治療で定期的な通院が必要な社員が「仕事は続けたいが、治療日の勤務が難しい」と相談している。支援として最も適切なのはどれか。

- ア・治療予定と職務上の要求を確認し、通院時間の確保、勤務時間や業務内容の調整等を主治医・産業保健・人事等と検討する
- イ・治療中は必ず退職するよう勧める
- ウ・仕事を続けるなら通院を減らすよう求める
- エ・病名だけを確認し、職務内容や治療予定は確認しない

答え・解説正答：ア

ア：正しい。治療と就業の両立では、治療の継続と安全な就業を両立させる具体的な職務・時間調整が重要である。

イ：誤り。就業継続可能性を検討する前に退職を結論付けるのは不適切である。

ウ：誤り。治療の必要性を損なう助言は不適切である。

エ：誤り。具体的な両立支援には職務と治療の情報が必要である。

総合解説：キャリアコンサルタントは、本人の希望を起点に、利用可能な制度と職務調整を整理し、専門職間の連携を支援する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

01404-5 ライフステージ・多様な特性 > 障害・治療と仕事・若年者等 | 難易度：応用

障害のある若年者が、治療継続、家族の経済状況、就労経験不足を同時に抱えている。見立てとして最も適切なのはどれか。

- ア・障害だけが全ての問題の原因とみなす
- イ・一つの属性だけを原因とせず、健康、能力、経験、生活環境、経済面、支援資源、本人の希望を分けて整理し、優先順位をつける
- ウ・経済問題だけに絞り、健康や就労準備は扱わない
- エ・課題が多いので本人の希望は後回しにし、支援者が進路を決める

答え・解説正答：イ

ア：誤り。他の生活・経済・経験要因を見落とす。

イ：正しい。多様な相談者の課題は複合的であり、障害・年齢・家族等のラベルだけで説明せず、個別の状況を構造化する必要がある。

ウ：誤り。複数領域が相互に影響している可能性がある。

エ：誤り。本人の自己決定を支援の中心に置く必要がある。

総合解説：複合課題では、緊急性と重要性を整理し、キャリア支援で扱う範囲と専門機関につなぐ範囲を明確にする。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0141 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 人生の転機・多様な相談者への配慮 | 難易度：基礎

シュロスバーグのトランジションの捉え方に照らし、「昇進を期待していたが、組織再編でその機会がなくなった」という出来事に最も近いものはどれか。

- ア： 予期した転機
- イ： 予期しない転機
- ウ： 期待していた出来事が起こらない「ノンイベント」
- エ： 転機ではない

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。本人が予想していた出来事が実際に起きた場合を指す。
- イ： 誤り。突然起きた出来事とは異なり、ここでは期待した出来事が起こらなかった点を中心である。
- ウ： 正しい。シュロスバーグは、予期した転機、予期しない転機に加え、期待した出来事が起こらないノンイベントも扱う。
- エ： 誤り。起こらなかった出来事でも役割・関係・期待に大きな変化をもたらす場合は転機として扱える。

総合解説：キャリア支援では、「何が起きたか」だけでなく、その出来事が本人にどのような意味を持つかを確認する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0142 4-5 ライフステージ・多様な特性 > 人生の転機・多様な相談者への配慮 | 難易度：基礎

シュロスバーグの4Sモデルの4要素として正しいものはどれか。

- ア： Skill、Salary、Status、Security
- イ： Self、Society、Success、Stress
- ウ： Situation、Service、Selection、Schedule
- エ： Situation（状況）、Self（自己）、Supports（支援）、Strategies（方略）

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。4Sの正式な4要素ではない。
- イ： 誤り。4Sの正式な4要素ではない。
- ウ： 誤り。一部名称が異なり、4Sではない。
- エ： 正しい。4Sは転機への対処資源を状況・自己・支援・方略の4側面から整理する枠組みである。

総合解説：4Sは転機を一律に良い・悪いと判断せず、本人が利用できる資源と対処方法を具体化するのに役立つ。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0143 4-5 ライフステージ・多様な特性＞人生の転機・多様な相談者への配慮 | 難易度：基礎

人生の転機を理解する際の基本的な考え方として最も適切なのはどれか。

- ア．同じ出来事でも、本人の役割、価値観、支援資源、時期によって受け止め方や影響は異なる
- イ．転職は全ての人にとって必ず前向きな出来事である
- ウ．定年は誰にとっても喪失だけを意味する
- エ．転機への反応は年齢だけで決まる

答え・解説 正答：ア

- ア：正しい。転職、退職、昇進、出産等は客観的には同じ分類でも、個人にとっての意味や負担は異なる。
- イ：誤り。転職の意味は人によって異なる。
- ウ：誤り。新しい役割や可能性として捉える人もいる。
- エ：誤り。年齢以外の多くの要因が影響する。

総合解説：相談では支援者が出来事の意味を決めず、本人が何を失い、何を得て、何を不安に感じているかを確認する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0144 4-5 ライフステージ・多様な特性＞人生の転機・多様な相談者への配慮 | 難易度：標準

会社都合で突然離職した相談者の転機を4Sで整理する際、「退職金があり、配偶者と友人が相談に乗ってくれる」という情報は主にどの側面に関係するか。

- ア．Situation（状況）だけ
- イ．Supports（支援）
- ウ．Self（自己）だけ
- エ．Strategies（方略）だけ

答え・解説 正答：イ

- ア：誤り。離職の経緯自体はSituationだが、支えてくれる人や資源はSupportsに当たる。
- イ：正しい。家族・友人・制度・経済的支え等は、転機への対処を支えるSupportsの重要な要素である。
- ウ：誤り。自己の特性・価値観等ではなく、外部の支援資源が中心である。
- エ：誤り。実際にどう対処するかの方略とは区別される。

総合解説：4Sは固定的な診断ではなく、相談者が持つ対処資源を発見し、不足する資源を補う方法を考えるために用いる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0145 4-5 ライフステージ・多様な特性＞人生の転機・多様な相談者への配慮 | 難易度：標準

「資格を取れば社内異動できと思っていたが、異動制度が廃止され、予定していたキャリアが実現しなかった」と相談された。対応として最も適切なのはどれか。

- ア．実際には何も起きていないので悩む必要はないと伝える
- イ．すぐに退職することを勧める
- ウ．実現しなかった期待が本人に与えた影響を確認し、利用可能な資源と代替の選択肢と一緒に整理する
- エ．資格取得が無駄だったと断定する

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。ノンイベントも心理的・キャリア上の影響を持ち得る。
- イ： 誤り。他の選択肢や本人の価値観を十分に検討していない。
- ウ： 正しい。期待した出来事が起きないことも大きな転機となり得るため、その喪失感や意味を扱いながら次の方略を検討する。
- エ： 誤り。学習で得た能力や他の活用可能性を検討できる。

総合解説：予定が崩れた転機では、失った期待を認識するとともに、得た能力や利用可能な支援を再評価することが有効である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0146 4-5 ライフステージ・多様な特性＞人生の転機・多様な相談者への配慮 | 難易度：標準

多様な相談者へのキャリア支援で最も重要な基本姿勢はどれか。

- ア．属性ごとに典型的な進路を当てはめる
- イ．違いに配慮するため本人の希望より属性を優先する
- ウ．差別を避けるため属性に関する困りごとを一切尋ねない
- エ．年齢、性別、障害、雇用形態、家族状況等の属性だけで本人を決めつけず、個別の経験・希望・環境を確認する

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。ステレオタイプに基づく支援となる。
- イ： 誤り。本人主体の意思決定を損なう。
- ウ： 誤り。本人が望む範囲で、支援に必要な具体的状況を確認することは重要である。
- エ： 正しい。属性は重要な背景情報になり得るが、個人の価値観や能力を一律に決定するものではない。

総合解説：多様性への配慮とは、違いを無視することでも属性で決めつけることでもなく、本人にとっての意味と必要な支援を個別に確認することである。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0147

4-5 ライフステージ・多様な特性 > 人生の転機・多様な相談者への配慮 | 難易度：標準

日本で就職を希望する外国にルーツを持つ相談者が、求人票の用語や採用慣行を十分理解できず不安を感じている。支援として最も適切なのはどれか。

ア

本人の日本語理解や制度知識を確認し、分かりやすい説明や必要な情報源を提供しつつ、本人の経験や希望を尊重して支援する

イ

外国出身者には特定の職種が向いていると決めつける

ウ

日本の慣行を知らないのは本人の責任なので説明しない

エ

本人の経歴は日本では評価されないと一律に伝える

答え・解説

正答：ア

ア： 正しい。文化・言語背景が異なる場合、理解のギャップを確認しながら、決めつけずに情報アクセスを支えることが重要である。

イ： 誤り。国籍・出身によるステレオタイプである。

ウ： 誤り。必要な情報提供はキャリア支援の一部である。

エ： 誤り。海外での経験・能力も仕事理解と自己理解の材料になり得る。

総合解説：多文化支援では、制度上の条件を正確に確認しつつ、言語・文化上の障壁と本人の強みを具体的に整理する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0148

4-5 ライフステージ・多様な特性 > 人生の転機・多様な相談者への配慮 | 難易度：標準

非正規雇用で働きながら介護を担う相談者が、正社員転換と現状維持の間で迷っている。支援として最も適切なのはどれか。

ア

非正規雇用だから正社員になることを最優先させる

イ

雇用条件、介護負担、収入、将来の希望、利用可能な制度・支援を整理し、本人が複数案の利点と負担を比較できるようにする

ウ

介護がある間はキャリア形成はできないと伝える

エ

収入だけを比較し、働き方や介護負担は考慮しない

答え・解説

正答：イ

ア： 誤り。本人の介護状況や価値観を無視している。

イ： 正しい。多様な特性・生活背景が重なる場合、一つの属性だけで結論を出さず、意思決定に影響する条件を構造化する。

ウ： 誤り。制度活用や段階的なキャリア形成の可能性がある。

エ： 誤り。意思決定には複数の要因が関係する。

総合解説：キャリア相談では、正解を代わりに決めるのではなく、本人が現実的な選択肢を比較し、自分で選べるよう支援する。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0149 4-5 ライフステージ・多様な特性＞人生の転機・多様な相談者への配慮 | 難易度：応用

突然の配置転換で自信を失った相談者に対し、4Sを用いた支援として最も適切なのはどれか。

- ア： Situationだけを詳しく聞き、本人の強みや支援者は扱わない
- イ： 最適な対処方略を支援者が決め、本人に従わせる
- ウ： 転換の経緯と影響、本人の強みや価値観、周囲の支援、利用可能な対処方略を整理し、本人が次の行動を選べるよう支援する
- エ： 転機は時間が解決するので具体的な支援は不要とする

答え・解説 正答：ウ

- ア： 誤り。4Sの他の側面を欠いている。
- イ： 誤り。本人の自己決定を損なう。
- ウ： 正しい。4Sは相談者の対処資源を多面的に把握し、本人の主体的な行動選択を支援する枠組みとして活用できる。
- エ： 誤り。利用可能な資源や方略を整理する支援が有効である。

総合解説：転機支援では、出来事の評価と対処資源の両方を扱い、小さな行動計画まで具体化することで適応を支えられる。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01

0150 4-5 ライフステージ・多様な特性＞人生の転機・多様な相談者への配慮 | 難易度：応用

35歳の相談者が会社都合の離職直後に親の介護も始まり、「早く次の仕事を決めなければ」と焦っている。支援として最も適切なのはどれか。

- ア： 焦りを解消するため、最初に見つかった求人へ応募するよう勧める
- イ： 介護があるので就職活動は全て中止するよう指示する
- ウ： 離職だけをキャリア問題として扱い、介護は面談対象外とする
- エ： 離職と介護それぞれの影響、経済的な緊急度、支援者・制度、本人の心身状態を整理し、優先順位をつけて段階的な行動計画を作る

答え・解説 正答：エ

- ア： 誤り。十分な情報整理をせず意思決定を急がせている。
- イ： 誤り。本人の状況や利用可能な支援を検討せず一律に決めている。
- ウ： 誤り。介護はキャリア選択に大きく影響するため統合的に把握する必要がある。
- エ： 正しい。複数の転機が重なると対処資源が圧迫されるため、状況・自己・支援・方略を整理し、緊急性と本人の希望を踏まえて進める。

総合解説：複合的な転機では、本人の焦りを受け止めつつ、生活基盤・支援資源・心身状態・職業選択を順序立てて整理することが重要である。

対象：2026年度 / 基準日 2026-04-01