

総説 2問/全10問

問1.「第12次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2026年)の「総説」で示された内容に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

- 1.賃金の伸びが物価の上昇に追いつかず、消費動向に影響している状況がみられる中、コストカット型経済から脱却し、成長型経済への移行を確実なものにすることが重要である。
- 2.人材を「資本」として捉え、人材育成等の投資によりその価値を最大限に引き出すという「人的資本」の考え方が近年重要視されており、職業能力開発の重要性が高まっている。
- 3.労働者の自律的・主体的なキャリア形成を促進するためには、企業による積極的な能力開発機会の確保とともに、国がこれらの職業能力開発の取組を積極的に促進することも必要である。
- 4.職業能力開発施策を推進するに当たっては、個々の事情に合わせた「個別化」、複数の企業が連携して行う「共同・共有化」、国がすべての訓練を一括管理する「一元化」の3つの視点を持つことが重要である。

問2.「第12次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2026年)の「総説」で示された、4つの課題に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

- 1.個人、企業による職業能力開発の取組の促進では、特に非正規雇用労働者に対する職業能力開発や、中小企業における取組への支援が重要である。
- 2.労働供給制約と人材不足の課題に対応するためには、非正規雇用労働者、中高年、女性、障害者等の労働参加を促すよりも、人材不足感が強い現場人材の育成・確保を推進することが重要である。
- 3.自律的・主体的なキャリア形成の促進においては、労働者自身がキャリアプランを作成、見直しすることが重要である。
- 4.デジタルトランスフォーメーションの推進にあたっては、高度な専門人材を育成するとともに、労働者全体のデジタルリテラシーの向上を図ることが必要である。

正答と解説

問 1.正答:4

- 1.○:令和 6 年度時点においては、名目 GDP が 600 兆円を超え、賃金上昇率は 33 年ぶりの高さとなるなど、明るい動きがみられる一方で、賃金の伸びが物価の上昇に追いつかず、物価上昇の継続が消費動向に影響している状況がみられる。【P3】
- 2.○:人材を資本と捉え、人材ニーズや働き方等の変化に対応した職業能力開発施策を推進する。【P4】
- 3.○:それにより、労働生産性の向上や処遇の向上を図り、経済社会の発展や労働者の就労意欲の向上につなげていくことが重要である。【P5】
- 4.×:視点の 3 つ目は、「一元化」ではなく、労働市場及び企業における職務やスキル、処遇、職業能力開発機会の「見える化」の視点である。【P7】

問 2.正答:2

- 1.○:個人の自己啓発等の取組及び企業の職業能力開発の取組をより一層促進していくことが重要である。【P5】
- 2.×:こうした層の労働参加や継続的な能力向上を支援するとともに、特に人材不足感が強い現場人材の育成・確保や、スキルの向上による生産性向上等を推進することが重要である。【P6】
- 3.○:労働者が何をしたいかを明確にし、自律的・主体的なキャリアプランの作成、振り返り及び見直しを行い、継続的に能力向上に取り組むことが重要である。【P6】
- 4.○:また、人材ニーズの変化に対応した訓練プログラムの開発、提供等、迅速かつ機動的な対応が重要である。【P6】

第 2 部 2 問/全 10 問

問 3.「第 12 次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2026 年)の「職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題」で示された内容に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.企業における人材不足感については、製造業、非製造業ともに不足とする企業が過剰とする企業を上回っており、特に大企業の人材不足感が強い。
- 2.名目賃金については令和 3 年以降増加に転じており、物価上昇の影響を加味した実質賃金もプラスとなっている。
- 3.多くの職種では 20 歳代後半から 50 歳代後半にかけて、能力の向上や経験の蓄積等に応じて賃金上昇がみられるが、特に「サービス職業従事者」、「保安職業従事者」ではそれが顕著である。
- 4.日本の時間当たりの労働生産性をみると、OECD 諸国の中でも低位となっている。

問 4.「第 12 次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2026 年)の「職業能力開発をめぐる経済・社会環境の変化と課題」で示された内容に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.デジタル技術の進展により、定型手仕事のタスクが減少している一方で、非定型分析タスク、非定型相互タスクが増加している。
- 2.計画的な OJT 及び OFF-JT のいずれも、正規雇用労働者と比べて、正規雇用労働者以外の労働者に対する実施率が上回っている。
- 3.男女別の労働力率の推移をみると、女性の労働力率は横ばいで推移している一方で、男性の労働力率は上昇傾向にある。
- 4.労働者の平均勤続年数は、男女ともに長期化する傾向にあり、転職者数は緩やかに減少傾向である。

正答と解説

問3.正答:4

- 1.×:特に中小企業の人材不足感が強い。【P9】
- 2.×:名目賃金については令和3年以降増加に転じている一方で、実質賃金については物価上昇等の影響によりマイナスとなっている。【P9】
- 3.×:「サービス職業従事者」、「保安職業従事者」、「輸送・機械運転従事者」、「運搬・清掃・包装等従事者」など、20歳代後半から50歳代後半にかけて賃金上昇があまりみられない。【P9】
- 4.○:持続的な賃上げと人材不足への対応に同時に取り組むためには、労働生産性の着実な上昇が必要と考えられる。【P10】

問4.正答:1

- 1.○:非定型分析タスクは、高度な専門知識、論理的思考、問題解決能力が求められる業務であり、非定型相互タスクは、高度な対人スキルやコミュニケーション能力を要する業務を意味している。【P10】
- 2.×:逆である。正規雇用労働者と比べて、正規雇用労働者以外の労働者に対する実施率が下回っている。【P11】
- 3.×:男性の労働力率は横ばいで推移しているが、女性の労働力率は上昇傾向にある。【P12】
- 4.×:労働者の平均勤続年数は、男女ともに長期化する傾向にある一方で、転職者数は緩やかに増加傾向である。【P13】

第 3 部 6 問/全 10 問

問 5.「第 12 次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2026 年)の「職業能力開発の方向性と基本的施策」で示された内容に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 実習や就労の機会を組み込んだ訓練政策は、積極的労働市場政策として効果が小さいため、我が国では普及が進んでいない。
2. 約 4 割の事業所が OFF-JT の実施方法として民間教育訓練機関を活用し、公的職業訓練のうち 7～8 割は民間教育訓練機関が実施を担っている。
3. 「ハローワークインターネットサービス」では、能力向上に繋がる情報や、戦略分野のキャリアラダーに関する情報など職業に関する情報について、一層の充実を図る。
4. 労働者の職場定着と、能力開発機会に対する満足度や人材育成に関する基本方針の策定状況との間には、明確な相関関係は認められていない。

問 6.「第 12 次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2026 年)で示された、「個人のキャリア形成と職業能力開発支援の充実」に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

1. 労働者が自律的・主体的なキャリア形成に取り組むためには、企業が「何をしたいか、何ができるか、何が必要か」を考えることが必要である。
2. 企業が個人に対するキャリア形成の伴走支援を行うにあたっては、職場の上司の役割は重要ではない。
3. 「令和 6 年度能力開発基本調査」(厚生労働省)によると、自己啓発に取り組む労働者は約 6 割である。
4. 教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金制度の活用を促進する。

正答と解説

問5.正答:2

- 1.×:実習や就労の機会を組み込んだ訓練政策は、積極的労働市場政策として効果が大きく、実習併用職業訓練や日本版デュアルシステムなど、訓練機会の拡充の方策を検討し、必要な施策を講ずる。【P15、P17】
- 2.○:OFF-JTの教育訓練機関として最も多いのは、自社であり、次いで民間教育訓練機関である。(令和6年度能力開発基本調査P15)【P18】
- 3.×:これらの情報の充実を図るとしているのは、「職業情報提供サイト(job tag)」である。【P21】
- 4.×:労働者の職場定着と、能力開発機会に対する満足度や人材育成に関する基本方針の策定状況との間には相関関係がみられている。【P23】

問6.正答:4

- 1.×:「何をしたいか、何ができるか、何が必要か」を考える主体は、企業ではなく労働者個人である。【P25】
- 2.×:職場の上司の役割が重要であり、上司のキャリア相談を専門的な立場から支援する体制を整備することが必要である。【P25】
- 3.×:自己啓発に取り組む労働者は36.8%であり、4割に満たない。【P26】
- 4.○:教育訓練休暇給付金制度は、労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合に、失業給付(基本手当)に相当する給付として賃金の一定割合を支給する制度である。(厚生労働省)【P27】

問 7.「第 12 次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2026 年)の「職業能力開発の方向性と基本的施策」で示された内容に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.「令和 6 年度能力開発基本調査」(厚生労働省)によると、労働者の人材育成に関して「問題がある」とする事業所割合は約半数である。
- 2.企業が職業能力開発を段階的かつ体系的に行うため、職業能力開発促進法では、事業内職業能力開発計画の作成及び職業能力開発推進者の選任を法的義務としている。
- 3.生産性向上人材育成支援センターでは、事業戦略を踏まえて人材戦略を立てる企画段階から中小企業の経営者等にアドバイスをする等の伴走支援を推進する。
- 4.若年・中堅層への教育訓練による技能・知見等の伝承や、伝承すべき技能・知見等のマニュアル化等の積極的な対策は、事業所規模が小さいほど進んでいる。

問 8.「第 12 次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2026 年)の「多様な労働者の能力発揮に向けた職業能力開発の推進」で示された内容に関する次の記述のうち、**最も適切なもの**はどれか。

- 1.自己啓発を行った労働者の割合を正規雇用労働者・正規雇用労働者以外の別にみると、正規雇用労働者以外の取組割合が相対的に高くなっている。
- 2.若者への支援では、若者の採用・育成に積極的で雇用管理が優良な企業を認定するユースエール認定制度の活用を促進する。
- 3.障害者への支援では、民間企業等の雇用障害者数が伸びている中で、障害者職業訓練の受講者数も増加している。
- 4.外国人への支援では、令和 9 年の技能実習制度の円滑な施行に向けた取組を実施する。

正答と解説

問 7.正答:3

- 1.×:約半数ではなく、約 8 割である。主な理由として最も多いのは、「指導する人材が不足している」(59.5%)である。【P28】
- 2.×:法的義務ではなく、企業の努力義務である。なお、事業内職業能力開発計画を作成している企業や、職業能力開発推進者を選任している企業はいずれも 2 割程度である。【P29】
- 3.○:また、中小企業・小規模事業者等の経営支援を行う、よろず支援拠点等と連携した支援を実施する。【P31】
- 4.×:これらの対策は、事業所規模が大きいほど進んでいる。【P32】

問 8.正答:2

- 1.×:正規雇用労働者以外の取組割合が相対的に低くなっている。【P34】
- 2.○:若者への支援では、適切にキャリア教育を実施できるようキャリアコンサルタントを養成することなども明記されている。【P39】
- 3.×:平成 22 年をピークに減少している。障害者職業訓練の主な対象は、かつては身体障害者であったところ、近年では、精神障害者や発達障害者が増加している状況があり、障害特性や個別ニーズ等を踏まえた訓練機会の確保・拡充が必要である。【P41】
- 4.×:技能実習制度は発展的に解消し、育成就労制度が創設された。【P43】

問9.「第12次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2026年)の「職業能力開発の方向性と基本的施策」で示された内容に関する次の記述のうち、**最も不適切なもの**はどれか。

- 1.2028年に愛知県で開催される技能五輪国際大会を契機とした技能振興では、「リスクリングを促進する国民運動」の取組とも連携しながら推進することとされている。
- 2.「卓越した技能者の表彰」制度は、熟練技能者の地位向上を目的としたものであり、若年層に対する技能尊重の機運醸成や技能継承の取組とは切り離して運用される。
- 3.国際協力の推進においては、日本型技能評価システムである技能検定のノウハウをアジア地域の開発途上国に移転する事業を推進することとしている。
- 4.外国人の技能実習については、育成就労制度施行後においても経過措置として実習を継続する技能実習生も存在する。

問10.「第12次職業能力開発基本計画」(厚生労働省、2026年)で示された、キャリアコンサルタントの役割に関する次の記述のうち、**適切なものはいくつ**あるか。

- 1.労働者や企業がキャリアコンサルタントを活用しやすくするため、相談プロセスやキャリアコンサルタントが有する知識・経験を可視化する取組を推進する。
- 2.キャリアコンサルタントの専門性向上のため、活動領域ごとに求められる能力を体系的に整理し、職場の管理者への助言等に関する講習設定や実践的な学びの機会を確保する。
- 3.事業内職業能力開発計画の作成等を支援するため、キャリアコンサルタントが人材マネジメント関連の専門家と協働して伴走支援に取り組む体制を整備する。
- 4.学校生活から就労への円滑な移行を目的としたキャリア教育を適切に実施するため、専門人材としてキャリアコンサルタントを養成する。

1.1 つ

2.2 つ

3.3 つ

4.4 つ

正答と解説

問9.正答:2

- 1.○:技能を尊重する機運を醸成するとともに、技能労働者の能力向上や技能継承のための取組の強化を進める【P46】
- 2.×:技能者の地位と技能水準の向上に繋げ、若年層の技能を尊重する機運を醸成するねらいがある。【P46】
- 3.○:「技能評価システムを通じた技能移転事業」として、技能検定のノウハウをアジア地域の開発途上国に移転することが明記されている。【P47】
- 4.○:そのため、引き続き技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護を図っていく。【P48】

問10.正答:4(すべて適切)

- 1.○:また、労働者の多様なニーズに対応できるようキャリアコンサルタントの育成・確保を推進する。【P25】
- 2.○:また、企業の理解の促進や、キャリア形成の必要性等やキャリアコンサルティングの効果等に係る社会全体の理解を促進する取組を行う。【P26】
- 3.○:企業の事業内職業能力開発計画の作成や人材管理等の仕組みの整備等に対して伴走支援する専門人材を育成する。【P31】
- 4.○:適切にキャリア教育を実施できるようキャリアコンサルタントを養成する。【P39】