

第34回 2022年2月実施分

4題

演習 1 / 4 解説

1 障害者は、これを酷使してはならないと明記している。

「児童」はこれを酷使してはならない

② 何人も、公共の福祉に反しない限り、職業選択の自由を有すると明記している。

経済的自由「職業選択の自由」

3 男女同一賃金の原則を明記している。

国際労働機関が定める「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」に日本は批准している

4 週40時間労働の原則を明記している。

労働基準法

5 勤労者は団体行動をしてはならないと明記している。

28条 団結権 団体交渉権 団体行動権 の保障

演習 2 / 4 解答

1 就労移行支援事業所では、利用者が就職できるまで支援を提供するため、利用期間に関する定めはない。

原則 2 年間

② 就労継続支援A型事業では、雇用契約を締結した利用者については最低賃金法が適用される。

3 就労継続支援A型事業の利用者が一般就労に移行することはできない。
できる。ただし一般就労との併用はできない。

4 就労継続支援B型事業の利用者が一般就労に移行する場合には、就労移行支援事業の利用を経なければならない。

就労未経験者はB型の利用のために原則移行事業所を経る必要あり

5 就労継続支援B型事業は、利用者に支払える平均工賃が月額20,000円を上回ることが事業認可の条件となっている。

月額3,000円を上回ることが目標となっている

演習 3 / 4 解説

① 求職者支援制度では、雇用保険の被保険者は対象としていない。

特例措置あり、働きながらも利用可能

2 求職者支援制度の申込みは福祉事務所で行わなければならない。

ハローワーク

3 求職者支援制度では、月20万円の訓練受講手当の支給を受けることができる。**月額10万円の給付金**

4 求職者支援制度は1990年代初めに若年者への失業対策として創設された。**2011年10月～（2008年緊急雇用対策が源流） 非正規雇用者**

5 求職者支援制度の対象となる職業訓練は、長期的な就業安定を目的とするために期間が設けられていない。

2～6ヶ月



演習 4 / 4 解説

ご本人のご希望が最優先です！

- 1 就労の可能性を高めるため、公共職業安定所（ハローワーク）のフルタイムの求人に応募するように助言する。**フルタイムでの就労は不安**
- 2 生業扶助では民間の教育訓練講座の受講はできないため、公共職業訓練の受講を勧める。**受講を推奨している**
- 3 福祉事務所の就労支援は期間を定めて行われるため、終了時には生活保護も廃止となると伝える。**就労状態かどうかでなく収入の金額を見る**
- ④ 公共職業安定所（ハローワーク）と連携した生活保護受給者等就労自立促進事業などを紹介し、利用の意向を尋ねる。
- 5 自立支援プログラムへの参加が生活保護を継続する条件になると伝える。**案内はするが強制ではない**

第 3 3 回
2 0 2 1 年 2 月 実 施 分

4 題

問題1 労働と福祉に関する次の記述のうち、**最も適切なものを1つ**選びなさい。

- 1 フレキシキュリティとは、職業生活と家庭生活の両立を図る政策理念のことである。
- 2 ワークフェアとは、就労と福祉を完全に切り離す政策理念のことである。
- 3 OFF-JTとは、職務現場で実践指導を通して行われる職業関連の研修のことである。
- 4 アンペイドワークとは、賃金や報酬が支払われない労働や活動のことであり、家族による無償の家事、育児、介護が含まれる。
- 5 ワーク・ライフ・バランスとは、定年退職後も安定した就労機会を実現する政策理念のことである。

問題1 解説

- 1 フレキシキュリティ (フレキシビリティ+セキュリティ)
職場を辞めやすく、キャリアアップしやすい、失業補償・転職支援を充実させる政策 (柔軟性と安全性)
- 2 ワークフェア (ワーク+ウェルフェア)
働くことで公的扶助が受けられるもの←精神的・経済的自立
- 3 OFF-JT (Off The Job Training)
職場外での教育研修 ※O (On) JT：職場内
- 5 ワーク・ライフ・バランス
仕事と生活の調和…両方の充実

問題2 厚生労働省、文部科学省の調査に基づく障害者の雇用・就労に関する次の記述のうち、**最も適切なものを1つ**選びなさい。

- 1 2017年度（平成29年度）の就労移行支援から一般就労への移行率は、約50%である。
- 2 2018年度（平成30年度）の就労継続支援B型事業所の月額平均工賃（賃金）の実績は、約16,000円である。
- 3 2018年（平成30年）3月の特別支援学校高等部（本科）卒業者における就職者数の割合は約5%である。
- 4 2019年（令和元年）において、特例子会社の認定を受けている企業は、約50社である。
- 5 2019年（令和元年）において、障害者の法定雇用率が課せられる民間企業のうち法定雇用率を達成している企業の割合は、約70%である。

問題2 解説

- 1 2017年度（平成29年度）の就労移行支援から一般就労への移行率は、約50%である。

2017年度 48.3%

2018年度 52.9%

2019年度 54.7%

※2019年度 A型：25.1% B型：13.2% 全体移行数：21,919人

問題 2 解説

- 2 2018年度（平成30年度）の就労継続支援B型事業所の月額平均工賃（賃金）の実績は、約16,000円である。

年度	平均工賃月額
H29年	15,603円
H30年	16,118円
R1年	16,369円
R2年	15,776円

問題 2 解説

- 3 2018年（平成30年）3月の特別支援学校高等部（本科）卒業者における就職者数の割合は約5%である。

21,657人中 6,760人就職 → 約31.2%

※令和1年度 22,515人中 7,204人就職 → 約31.9%

問題 2 解説

4 2019年（令和元年）において、特例子会社の認定を受けている企業は、約50社である。

約520社

※特例子会社とは？

障害者の雇用促進と安定のため、特別な配慮をする小会社

認定されると、親会社・子会社共に雇用率の算定が可能

※法定雇用率：2.3%（R3年3月～）

国・地方公共団体：2.6% 教育委員会：2.5%

問題 2 解説

5 2019年（令和元年）において、障害者の法定雇用率が課せられる民間企業のうち法定雇用率を達成している企業の割合は、約70%である。

約48%

2020年 国：97.8% 都道府県：89.3% 市町村：70.6%

教育委員会：38.6%

問題3 障害者の雇用の促進等に関する法律に関する次の記述のうち、**正しいものを1つ**選びなさい。

- 1 職業指導や職業訓練などの職業リハビリテーションの原則を規定している。
- 2 法定雇用率を課せられる民間企業は、障害者雇用給付金を納付することによって、障害者雇用義務が免除される。
- 3 国・地方公共団体も、民間企業と同じ水準の法定雇用率が課せられる。
- 4 障害者である労働者は、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立しなければならない。
- 5 事業主は、労働者の募集と採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与える必要はない。

問題3 解説

- 2 法定雇用率を課せられる民間企業は、障害者雇用給付金を納付することによって、障害者雇用義務が免除される。

障害者雇用給付金を納付して 且つ

雇用状況報告(毎年6月1日の状況)
雇入れ計画作成命令
雇入れ計画の適正な実施勧告
特別指導
企業名の公表

**雇用率改善、
 達成に向けた
 動きをする義
 務あり**

問題 3 解説

3 国・地方公共団体も、民間企業と同じ水準の法定雇用率が課せられる。

異なる。

国・地方公共団体など : 2.6%

→独立行政法人などの特殊法人

教育委員会 : 2.5%

民間企業 : 2.3%

問題 3 解説

4 障害者である労働者は、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立しなければならない。

障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない。

(障害者雇用促進法 基本的理念 第4条)

問題3 解説

- 5 事業主は、労働者の募集と採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与える必要はない。

必要あり！（合理的配慮）

均等な機会とくれば合理的配慮

問題4 事例を読んで、N市の総合相談窓口のL相談員（社会福祉士）が、この時点で連携を検討する機関として、次のうち**最も適切なものを1つ**選びなさい。

〔事例〕

Mさん（37歳、女性）は高校卒業後に就職したが、職場になじめず退職し、その後、両親と同居する家から外出することなく、就労経験がほとんどなかった。数年前から働く意思はあるが、対人関係を苦手と感じており、仕事の経験が乏しいことから就労に不安を感じている。就労の相談のために、MさんはN市の総合相談窓口に問い合わせた。

※迷いやすい問題

- 1 就労移行支援事業所（就労のための知識・技術の習得、就労アセス…「就労経験ナシ」）
- 2 自立援助ホーム（15～20歳の家庭にいられなくなった人）
- 3 地域若者サポートステーション（卒業後、退職後、働けず悩んでいる人…15～49歳）
- 4 地域活動支援センター（生産活動の機会・社会との交流促進）
- 5 労働基準監督署（労働条件の確保や改善指導、安全衛生の指導、労災保険の給付など）

第32回 2020年2月実施分

4 題

問題1 日本の労働法制に関する次の記述のうち、正しいものを1つ選びなさい。

- 1 日本国憲法第28条が保障する労働三権は、団結権（労働組合）、団体交渉権（交渉・文書の取り交わし）、勤労権である。**団体行動権**（ストライキ）
- 2 労働者災害補償保険の保険料は、事業主と労働者が折半して負担する。**全額事業主負担**（折半→健康保険、厚生年金保険、介護保険）
- 3** 雇用保険法において失業とは、被保険者が離職し、労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、職業に就くことができない状態にあることをいう。
- 4 最低賃金法に基づく地域別最低賃金は、都道府県知事が決定する。**厚生労働大臣または都道府県労働局長**
- 5 労働契約法は、使用者は、労働者に1週間について40時間を超えて労働させてはならないと規定している。**労働基準法**
労働契約法：「契約の締結、契約変更、懲戒・解雇、有期労働契約」

問題2 障害者雇用率制度に関する次の記述のうち、最も適切なものを1つ選びなさい。

- 1 民間企業の法定雇用率は、2018年度（平成30年度）から3.0%になっている。**2.2% 2021年3月より2.3%**
- 2 障害者雇用給付金制度は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図ることを目的としている。
- 3 週所定労働時間が20時間以上30時間未満の障害者は、雇用率算定の対象にはならない。**対象になる…ただし0.5カウント
精神のみR5年3月31日入職までは1カウント（3年間）**
- 4 法定雇用率未達成の企業は、企業規模にかかわらず障害者雇用納付金が徴収される。**従業員100人以上**
- 5 厚生労働大臣は、法定雇用率が未達成の場合、原則として企業名を公表しなければならない。→公表まで段階あり。次ページにて解説

企業名公表までの流れ

- ①障害者雇用状況報告（毎年6月1日）を基準に達成・未達成を判断
- ②雇い入れ計画（2か年計画）の作成命令
- ③管轄ハローワークからの指導（厚労省直接指導もあり）
- ④1年後の進捗次第で雇い入れ計画の適正実施勧告
- ⑤計画期間終了後9か月間、企業名公表を前提とした特別指導
- ⑥企業名の公表

H26年度：8社 H27年度：なし H28年：2社 H29年度：なし
H30年度：なし※ R1年度：なし R2年度：6社（R1年分含む）

問題3 福祉事務所の就労支援員の業務に関する次の記述のうち、**最も適切なものを1つ**選びなさい。

- 1 公共職業安定所（ハローワーク）への同行支援。
- 2 障害者雇入れ計画の策定指導。**ハローワーク所長命令**
- 3 健康管理の指導。**労働局雇用環境・均等部（雇用環境改善）**
- 4 職業能力開発促進法に基づく公共職業訓練。**ハローワーク**
- 5 職場適応のためのジョブコーチ支援計画の策定。

地域障害者職業センター

配置型ジョブコーチ：上記センターに配置されているジョブコーチ

1号ジョブコーチ：障がい者の方を支援（訪問型）

2号ジョブコーチ：障がい者の雇用を検討している企業をサポート（企業在籍型）

問題4 事例を読んで、障害者就業・生活支援センターの**B**支援担当職員（社会福祉士）が行うべき支援として、**最も適切なものを1つ**選びなさい。

〔事例〕

障害者就業・生活支援センターの**B**支援担当職員は、知的障害のある**C**さんから勤務先で担当する仕事の内容が変わったため、それに対応するのが難しく、失敗が多くなり、出勤する意欲が湧かなくなってしまったと相談を受けた。実際、既に1週間仕事は休んでいるが、**現在の事業所での就労は継続したい**という。**C**さんは、10年前に特別支援学校高等部を卒業と同時に現在の事業所に就職した。

- 1 近隣の就労移行支援事業所が行う就労定着支援を利用するよう助言する。
就労状態が定着できるよう就労面・生活面での支援をする（3年間まで）
- 2 卒業した特別支援学校に対して、Cさんの新たな個別の教育支援計画の策定要請する。
- 3 障害者職業能力開発校において、現在求人の多い職種での職業訓練の受講をするように助言する。
- 4 職業適性上の課題が考えられるので、地域障害者職業センターに職業準備支援を依頼する。**（講座・就労体験・サポート）**
- 5 事業所を訪問して状況を確認した上で、関係者によるカンファレンスを開催する。