

2023年11月10日（金）

九州医療専門学校 社会福祉士通信学科
国家試験 対策講座 「就労支援サービス」

一般社団法人 えのき舎 相談支援事業所 えのき筑紫野
社会福祉士 精神保健福祉士 川原 洋輔

本日の流れ

- ①就労支援サービスの出題傾向について
- ②演習 過去問出題（2021年～2023年）
- ③解説

①出題傾向について

- 出題数：4題
- 障がい者、低所得者の就労支援及び制度の内容が問われる
- 合格には更生保護制度（4題）と合わせて1点以上正解が必須
- 働く上で馴染みのあるキーワードが出題される
（知っている内容も多いが引っかかることもある）

①出題傾向について

関連事項が掲載されている共通科目

☆旧カリキュラム

- 社会保障…労働保険制度・社会福祉制度
- 障害者に対する支援と障害者自立支援制度
- 低所得者に対する支援と生活保護制度…就労支援プログラム

☆新カリキュラム

- 社会学と社会システム…第4章 第1節「ジェンダー」第3節「労働」
- 社会福祉の原理と政策…第8章 第4節「労働政策」
- 地域福祉と包括的支援体制…第2章 第2節「生活困窮者自立支援の考え方」
- 社会保障…第4章「係・社会扶助・社会保険」第5章「社会保障制度の体系」
- 障害者福祉…第5章「障害者に対する法制度」
- 貧困に対する支援…全般

②演習

- 就労支援サービスを解く所要時間は6分以内
(1時間45分 ÷ 67問 ÷ 1分30秒 1分30秒 × 4問)
- 事例問題が解答しやすい、ここで安心の1点確保を！

第35回
2023年2月実施分

4題

問題 1 福祉と就労など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 ワークフェアとは、柔軟な労働市場を前提とし、他の労働市場に移動可能な就労支援プログラムを提供するシステムである。
- 2 ベーシックインカムとは、権利に基づく福祉給付を得るときに、就労という義務を課す政策である。
- 3 アクティベーションとは、福祉と就労を切り離し、国民に対して最低限の所得保障給付を行う政策である。
- 4 ディーセント・ワークとは、働きがいのある、人間らしい仕事のことをいう。
- 5 アウトソーシングとは、職場や地域における性別役割分担を見直そうとする考え方である。

問題 2 有期雇用労働者などの保護を定める労働法規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 「パートタイム・有期雇用労働法」では、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けないよう努めなければならないと定められている。
- 2 「パートタイム・有期雇用労働法」では、事業主は、短時間・有期雇用労働者からの求めに応じ、通常の労働者との待遇差の内容や理由などについて説明しなければならないと定められている。
- 3 労働契約法では、有期労働契約による労働者について、その契約期間が満了するまでの間において、やむを得ない理由がなくても解雇できると定められている。
- 4 労働契約法では、有期労働契約が反復更新されて通算3年を超えたときには、労働者からの申込みにより、当該契約は無期労働契約に転換されると定められている。
- 5 短時間・有期雇用労働者は、労働者災害補償保険法の適用対象とはならない。

(注) 「パートタイム・有期雇用労働法」とは、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」のことである。

問題 3 「障害者雇用促進法」が定める雇用義務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 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている精神障害者は、雇用義務の対象となる。
- 2 雇用率のカウントに際し、重度の知的障害者を1人雇用したときは、重度以外の知的障害者を3人雇用したものとして扱われる。
- 3 民間企業の法定雇用率は、国・地方公共団体の法定雇用率より高く設定されている。
- 4 厚生労働大臣は、法定雇用率未達成の民間事業主の企業名を公表しなければならない。
- 5 地方公共団体は、法定雇用率未達成の場合に、不足する障害者数に応じて納付金を納付しなければならない。

(注) 「障害者雇用促進法」とは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」のことである。

問題 4 事例を読んで、福祉事務所のK生活保護現業員（社会福祉士）の対応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。

〔事例〕Lさん（28歳）は、両親（父68歳、母66歳）と同居し、両親の基礎年金と父のアルバイト収入により、3人家族で生活している。Lさんは、健康状態に問題があるようには見えないにもかかわらず、仕事をせずに自宅に引き籠もる生活を数年続けている。世帯主である父親が病気で入院し、蓄えも尽き、医療費の支払いも困難になったため、Lさん家族は1か月前から生活保護を受けるようになった。担当のK生活保護現業員は、Lさんに対し、面談を行うなどして就労を促しているが、Lさんは、体調が優れないことを理由に働こうとしない。そこで、K生活保護現業員は、次の段階としてLさんにどのような対応をとるべきか、検討することにした。

- 1 生活保護現業員による指導・指示に従わないことを理由とする保護の停止に向けて、書面で就労を促す。
- 2 Lさんを世帯分離して、保護の必要性の高い父親と母親だけに保護を適用する。
- 3 医療機関での受診を促し、その結果を基にケース診断会議等によりLさんの就労阻害要因を探る。
- 4 早急に仕事に就くという自立活動確認書を作成するようLさんに命じる。
- 5 不就労がこのまま継続すると、稼働能力の不活用により保護の打ち切りが検討されることになる旨を説明し、Lさんに就労を促す

問題5 日本国憲法の勤労など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 障害者は、これを酷使してはならないと明記している。
- 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。
- 3 男女同一賃金の原則を明記している。
- 4 週40時間労働の原則を明記している。
- 5 勤労者は団体行動をしてはならないと明記している。

問題6 「障害者総合支援法」の障害者の就労支援など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 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。
- 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。
- 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。
- 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。

問題7 「求職者支援法」に基づく求職者支援制度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 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

問題8 Lさん(40歳)は、病気により離職し、生活が困窮し生活保護を受給している。現在、体調は回復し、医師からも軽めの仕事であれば就労可能であると言われている。Lさんは、就労意欲はあるが、フルタイムでの就労には不安を感じている。そこで、生活保護を受給しながら就労することについてK生活保護現業員に相談した。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

第33回 2021年2月実施分

4題

問題9 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10 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11 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12 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。

- 1 就労移行支援事業所
- 2 自立援助ホーム
- 3 地域若者サポートステーション
- 4 地域活動支援センター
- 5 労働基準監督署

解 説

問題1 福祉と就労など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 ワークフェアとは、柔軟な労働市場を前提とし、他の労働市場に移動可能な就労支援プログラムを提供するシステムである。
- 2 ベーシックインカムとは、権利に基づく福祉給付を得るときに、就労という義務を課す政策である。
- 3 アクティベーションとは、福祉と就労を切り離し、国民に対して最低限の所得保障給付を行う政策である。
- 4 **ディーセント・ワーク**とは、働きがいのある、人間らしい仕事のことをいう。
- 5 アウトソーシングとは、職場や地域における性別役割分担を見直そうとする考え方である。

問題1 解説1

1 ワークフェアとは、柔軟な労働市場を前提とし、他の労働市場に移動可能な就労支援プログラムを提供するシステムである。

働くことを条件に公的扶助を行う。

働くことで精神的・経済的自立が促進され、やりがい、生きがいを感じることができる。

Work（働く） + Welfare（福祉）

1970年代、ニクソン大統領

問題1 解説 2

2 ベーシックインカムとは、権利に基づく福祉給付を得るときに、就労という義務を課す政策である。

→ワークフェアの解説

年齢・性別・所得水準に関係なく一律の金額を恒久的に支給する基礎所得保障。

ワークフェアとは異なり、就労と福祉を切り離して考える。

Basic (基礎) income (収入)

問題1 解説 3

3 アクティベーションとは、福祉と就労を切り離し、国民に対して最低限の所得保障給付を行う政策である。

→ベーシックインカムの説明

労働市場や教育機関のサービスを充実させながら、貧困層の被雇用意欲を促進させ、自主的な就労へとつなげようとするもの

所得保障+サービス

※アクティベーション=活発化

問題1 解説 4

4 ディーセント・ワークとは、働きがいのある，人間らしい仕事のことをいう。

ディーセント=ちゃんとした

問題1 解説 5

5 アウトソーシングとは，職場や地域における性別役割分担を見直そうとする考え方である。

業務の一部を外部に委託すること

※「固定的性別役割分担意識」「社会的性別」…社会問題の1つ

問題2 有期雇用労働者などの保護を定める労働法規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 「パートタイム・有期雇用労働法」では、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けないよう努めなければならないと定められている。(第8条)
- 2 「パートタイム・有期雇用労働法」では、事業主は、短時間・有期雇用労働者からの求めに応じ、通常の労働者との待遇差の内容や理由などについて説明しなければならないと定められている。(第14条)
- 3 労働契約法では、有期労働契約による労働者について、その契約期間が満了するまでの間において、やむを得ない理由がなくても解雇できると定められている。
- 4 労働契約法では、有期労働契約が反復更新されて通算3年を超えたときには、労働者からの申込みにより、当該契約は無期労働契約に転換されると定められている。
- 5 短時間・有期雇用労働者は、労働者災害補償保険法の適用対象とはならない。

問題2 解説1

1 「パートタイム・有期雇用労働法」では、事業主は、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者との間で不合理な待遇差を設けないよう努めなければならないと定められている。

設けてはならない

3 労働契約法では、有期労働契約による労働者について、その契約期間が満了するまでの間において、やむを得ない理由がなくても解雇できると定められている。

やむを得ない理由がないと解雇できない

問題2 解説 2

4 労働契約法では、有期労働契約が反復更新されて**通算 3 年**を超えたときには、労働者からの申込みにより、当該契約は無期労働契約に転換されると定められている。

→通算 5 年

5 短時間・有期雇用労働者は、労働者災害補償保険法の適用対象とは**ならない**。

→なる

問題 3 「障害者雇用促進法」が定める雇用義務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 精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている精神障害者は、雇用義務の対象となる。 →**2018年から対象**

2 雇用率のカウントに際し、重度の知的障害者を 1 人雇用したときは、重度以外の知的障害者を 3 人雇用したものとして扱われる。

3 民間企業の法定雇用率は、国・地方公共団体の法定雇用率より高く設定されている。

4 厚生労働大臣は、法定雇用率未達成の民間事業主の企業名を公表しなければならない。

5 地方公共団体は、法定雇用率未達成の場合に、不足する障害者数に応じて納付金を納付しなければならない。

問題3 解説 1

2 雇用率のカウントに際し，重度の知的障害者を1人雇用したときは，重度以外の知的障害者を **3人**雇用したものと扱われる。

→2人

3 民間企業の法定雇用率は，国・地方公共団体の法定雇用率より **高く**設定されている。

→低く

問題3 解説 2

4 厚生労働大臣は，法定雇用率未達成の民間事業主の企業名を **公表しなければならない**。

→勧告に使わない場合は公表することができる

5 **地方公共団体**は，法定雇用率未達成の場合に，不足する障害者数に応じて納付金を納付しなければならない。

→民間企業

問題4 事例を読んで、福祉事務所のK生活保護現業員（社会福祉士）の対応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 生活保護現業員による指導・指示に従わないことを理由とする保護の停止に向けて、書面で就労を促す。
- 2 Lさんを世帯分離して、保護の必要性の高い父親と母親だけに保護を適用する。
- 3 医療機関での受診を促し、その結果を基にケース診断会議等によりLさんの就労阻害要因を探る。
- 4 早急に仕事に就くという自立活動確認書を作成するようLさんに命じる。
- 5 不就労がこのまま継続すると、稼働能力の不活用により保護の打ち切りが検討されることになる旨を説明し、Lさんに就労を促す。

※まずは自立に向けた支援をする

問題5 解答

日本国憲法の勤労など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 障害者は、これを酷使してはならないと明記している。
- 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。
- 3 男女同一賃金の原則を明記している。
- 4 週40時間労働の原則を明記している。
- 5 勤労者は団体行動をしてはならないと明記している。

問題5 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

問題6 解答

「障害者総合支援法」の障害者の就労支援など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 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。

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。

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。

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。

問題6 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

問題7 解答

「求職者支援法」に基づく求職者支援制度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 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。

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。

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。

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。

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。

問題7 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、働きながらでも利用可能
- 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



問題8 解答

Lさん（40歳）は、病気により離職し、生活が困窮し生活保護を受給している。現在、体調は回復し、医師からも軽めの仕事であれば就労可能であると言われている。Lさんは、就労意欲はあるが、フルタイムでの就労には不安を感じている。そこで、生活保護を受給しながら就労することについてK生活保護現業員に相談した。

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

問題8 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**

問題9 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9 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 O F F－J T（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10 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10 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。

26.4%

年々増加している

問題10 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10 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10 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10 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%（民間企業）

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10 解説

• 就労系サービス（障害福祉サービス）のまとめ

名称	特徴	キーワード	備考
就労移行支援事業所	就職に必要な知識やスキルを身につける	訓練 アセス	2年間 利用可
就労継続支援 A型事業所	一定の支援を受けながら働く	雇用型	65歳未満 79,625円
就労継続支援 B型事業所	就労の機会を得る 就労の為の能力を身につけていく	非雇用型	平均工賃月額 15,776円 (R2年度)
就労定着支援 事業所	就労状態を続けていくために 就労面、生活面での相談ができる	就職して 半年後	最長3年間 利用可

問題11 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11 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11 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%

次ページで詳細解説

問題11 解説

• 法定雇用率

	民間企業	国・地方公共団体	都道府県教育委員会	備考
2013年	2.0%	2.3%	2.2%	民間企業が初の2%台へ
2018年	2.2%	2.5%	2.4%	精神障害者が雇用義務の対象へ
2021年	2.3% 43.5人に1人	2.6%	2.5%	2018年からそれぞれ+0.1%
2024年4月	2.5% 40人に1人	2.8%	2.7%	2026年 さらに+0.2%

問題11 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11 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12 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）

おまけ：そろそろ出そうな問題

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」

質問タイム

※講師がこの場で解答できない内容については後日お伝えします

2024年2月4日（日）まであと…**120日**

体調管理に気をつけて頑張ってください！

