

はじめに

最近の社会保険労務士試験では、選択式の労働一般常識において、厚生労働省のパンフレット・リーフレットや同省のホームページの記述から出題されることがあります。

令和4年度には、「ジョブコーチ」が空欄とされました。これは法律用語ではありませんが、障害者雇用対策の1つとして、次のように同省のリーフレット等やホームページで紹介されています。

〈例〉令和4年度 空欄C

障害者を雇用した事業主は、
障害者の職場適応のため
に、**C**による支援を受け
ることができる。

Cには、配置型、訪問
型、企業在籍型の3つの形があ
る。

→答えは、右記参照。

障害者雇用のご案内（パンフレット）

出典：厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>

ジョブコーチによる支援

問い合わせ先：地域障害者職業センター

- ・ジョブコーチは、障害者の職場適応に向けた支援として、以下の2点を行っています。

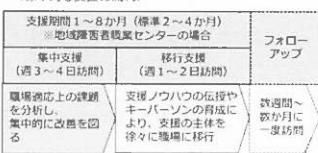
- ・障害者に対して、職場の従業員との関わり方や、効率の良い作業の進め方などのアドバイス
- ・事業主に対して、本人が力を發揮しやすい作業の提案や、障害特性を踏まえた仕事の教え方などのアドバイス

- ・ジョブコーチには、次の3つの形があります。

- ① 配置型 地域障害者職業センターに所属するジョブコーチが、事業所に訪問して支援を行います
- ② 訪問型 就労支援を行っている社会福祉法人などに所属するジョブコーチが、事業所に訪問して支援を行います
- ③ 企業 在籍型 自社の従業員がジョブコーチ養成研修を受けて、自社で雇用する障害者の支援を行います

* ③の企業在籍型ジョブコーチによる支援を実施する事業主に対しては、助成金制度があります。

＜標準的な支援の流れ＞



※ 本書では、上記のように、選択式の問題ごとに根拠となるパンフレット・リーフレット等を掲載し、その中で問題の空欄に当てはまる部分をだ円で囲んであります。

そのほか、どのような出題があったのか、確認しておきましょう。

〈例〉令和元年度 空欄AとB

技能検定とは、働く上で身に付ける、又は必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度であり、試験に合格すると**A**と名乗ることができます。平成29年度より、日本でのものづくり分野に従事する若者の確保・育成を目的として、**B**歳未満の者が技能検定を受ける際の受検料を一部減額するようになった。

→答えは、右記参照。

技能検定 一般用パンフレット

出典：厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/001068406.pdf>

1 技能検定とは

技能検定とは、働く上で身に付ける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、機械加工・建築大工やファインシャル・プランニングなど全部で131職種の試験があります。試験に合格すると合格証書が交付され、**技能士**と名乗ることができます。

若者の技能検定受検料が減額されます（リーフレット）

出典：厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11800000-Shokugyou-nouryoku-hatsukyoku/4_gennmenn_syuuti_7.pdf

若者の技能検定受検料が減額されます

平成29年度より、日本でのものづくり分野に従事する若者の確保・育成を目的として、**35歳未満**の方が技能検定を受ける際の受検料を、一部減額しています。

このように、厚生労働省のパンフレット・リーフレットにある記述と同様の問題文に空欄を設けた出題がみられます。

また、次のような出題もありました。

〈例〉令和3年度 空欄B～D

生涯現役社会の実現に向けた環境を整備するため、65歳以降の定年延長や66歳以降の継続雇用延長、高齢者の雇用管理制度の整備や定年年齢未満である高齢者の有期契約労働者の無期雇用への転換を行う事業主に対して、「**B**」を支給している。

また、「**C**」において高齢退職予定者の情報を登録して、その能力の活用を希望する事業者に対してこれを紹介する高齢退職予定者キャリア人材バンク事業を実施している。

一方、働きたい高齢求職者の再就職支援のため、全国の主要なハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高齢求職者に対して職業生活の再設計に係る支援や支援チームによる就労支援を重点的に行っている。ハローワーク等の紹介により60歳以上の高齢者等を雇い入れた事業主に対しては、「**D**」を支給し、高齢者の就職を促進している。

→答えは、右記参照。

高齢者雇用対策の概要

出典：厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137096.html>

1 高齢者が年齢にかかわりなく働くことができる企業の拡大

- 高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわりなく働くことができる企業の拡大に向け、雇用環境の整備に取り組む企業への支援を充実するとともに、生涯現役社会の実現に向けた社会的な機運の醸成を図るために企業の取組事例等の普及を行う。

・65歳超雇用推進助成金の支給

(65歳以上への定年引上げ等や高齢者の雇用環境整備、高齢者の有期契約労働者を無期雇用に転換する措置を講じた事業主に対する助成)

(中略)

3 高齢者の再就職支援の充実・強化

- 高齢者が安心して再就職支援を受けることができるよう、全国の主要なハローワークにおいて職業生活の再設計に係る支援やチームによる就労支援を実施するなど、再就職支援を充実・強化する

・生涯現役支援窓口事業の実施

(全国の主要なハローワーク300箇所に「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の高齢求職者に対する再就職支援や求人開拓等を重点的に実施)

・高齢退職予定者キャリア人材バンク事業の実施（平成28年度新規事業）

(公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、高齢退職予定者のキャリア等の情報を登録し、その能力の活用を希望する事業者に提供)

・特定求職者雇用開発助成金等の各種助成金の支給

(高齢者をハローワーク等の紹介により雇い入れる事業主に対する助成等)

右上の厚生労働省ホームページの記述は、同省の高齢者雇用対策の概要をまとめたものを、原文のまま掲載したものです。そして、左上の令和3年度選択式の問題は、厚生労働省ホームページの記述とまったく同じ文章ではないものの、その内容はほぼ一致しています。

このような傾向を目の当たりにして、「選択式・労働一般常識の対策」になるようにと、本書を企画しました。ここで取り上げたパンフレット・リーフレット等の資料は、厚生労働省の重要施策を映す鏡といえます。労働諸法令につながるものを中心に紹介していますので、労働諸法令の重要な点の把握、復習、知識の底上げにもつながると思います。

とにかく、問題にチャレンジしてみてください！

※ 本書掲載のパンフレット・リーフレットおよび厚生労働省ホームページの記述は、令和5年5月8日現在のものに基づいています。

CONTENTS

雇用関係

1	若者雇用促進法に基づく認定制度（若者雇用促進法）――――――――――	4
2	厚生労働省の人材開発支援策（職業能力開発促進法・雇用保険法）――――――――	8
3	職業能力開発推進者及び求職者支援制度（職業能力開発促進法・求職者就職支援法）――――――――	12
4	厚生労働省の地域雇用対策・障害者雇用対策（地域雇用開発促進法・雇用保険法・障害者雇用促進法）――――――――	16
5	厚生労働省の高年齢者雇用対策（高年齢者雇用安定法）――――――――	20
6	厚生労働省の人材確保対策（労災保険法・雇用保険法）――――――――	24
7	厚生労働省の外国人雇用対策（労働施策総合推進法）――――――――	28
8	雇用関係総合／最近の制度改正（障害者雇用促進法・労働施策総合推進法）――――――――	32
9	雇用関係総合／本年度の制度改正（職業安定法・労働者協同組合法）――――――――	36

少子化対策・女性活躍促進・ハラスメント対策関係

10	次世代法に基づく認定制度の認定基準等の改正（次世代育成支援対策推進法）――――――――	40
11	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等と認定マーク（女性活躍推進法）――――――	44
12	少子化対策・女性活躍促進総合／本年度の制度改正（育児・介護休業法・女性活躍推進法）――――――	48
13	パワハラ防止措置の義務化の中小事業主への適用（労働施策総合推進法）――――――――	52
14	カスタマーハラスメント対策（労働施策総合推進法）――――――――	56
15	多様な人材が活躍できる職場環境／性的指向・性自認等（労働施策総合推進法・男女雇用機会均等法）――――――――	60

労働基準・働き方改革関連

16	副業・兼業の促進に関するガイドライン（労働基準法）――――――――	64
17	テレワークガイドライン――――――――	68
18	勤務間インターバル制度の導入等（労働時間等設定改善法）――――――――	72
19	取引慣行の見直し等（労働時間等設定改善法）――――――――	76
20	労働時間等の設定改善に関する施策――――――――	80
21	同一労働同一賃金ガイドライン（パートタイム・有期雇用労働法）――――――――	84

問1 次の文中の [] の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「[A] 認定企業」として認定している。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者との [B] を図るものである。

[A] 認定企業になると、次の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待できる。

- (1) ハローワークなどで重点的PRを実施
- (2) 認定企業限定の就職面接会などへの参加が可能
- (3) 自社の [C] が可能
- (4) 日本政策金融公庫による融資制度（基準利率の割引）
- (5) 公共調達における加点評価

(1)については、「わかものハローワーク」や「[D]」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できるとされている。

なお、[A] 認定企業の対象となるのは、所定の認定基準をすべて満たす中小企業の事業主（常時雇用する労働者が [E] 人以下の事業主）とされている。

選択肢

- | | | | |
|--------------|------------------|--------------------|---------|
| ① 100 | ② 300 | ③ 500 | ④ 1,000 |
| ⑤ 認定した職業訓練 | | ⑥ 商品、広告などに認定マークの使用 | |
| ⑦ 若返り | ⑧ エンブレムに認定マークの使用 | ⑨ 交流 | |
| ⑩ マッチング向上 | ⑪ 連携 | ⑫ 意見交換 | ⑬ くるみん |
| ⑭ ユースエール | ⑮ もにす | ⑯ えるぼし | |
| ⑰ ふるさとハローワーク | | ⑱ 外国人雇用サービスセンター | |
| ⑲ 新卒応援ハローワーク | | ⑳ マザーズハローワーク | |

解説

厚生労働省のリーフレット「ご存じですか？ ユースエール認定制度」を題材とした問題です。ユースエール認定制度は、若年者雇用促進法に規定されているものです。

根拠となる法律条文は次のとおりです。

確認 適合する事業主の認定（法第15条）

厚生労働大臣は、事業主（常時雇用する労働者の数が300人以下のものに限る。）からの申請に基づき、当該事業主について、青少年の募集及び採用の方法の改善、職業能力の開発及び向上並びに職場への定着の促進に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

厚生労働省は、このような認定制度をいくつか設けていますが、その愛称を覚えておくことが重要です。令和元年度の選択式では、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」が、空欄とされたことがあります。

本書でも、その辺りは重視していますので、他の認定制度についても取り上げています。

なお、本問の **D** は、一般常識といえる内容ですが、このような部分が出題されうるのが、一般常識の選択式です。厚生労働省では、「専門的な相談ができる様々なハローワークなど」として、次のように分類していますので、その内容も紹介しておきます。

プラスα 厚生労働省HP・専門的な相談ができる様々なハローワークなど

マザーズハローワーク	子育て中の方が仕事を探すときに、お子様連れでも利用しやすい環境で、専門的にご相談いただける窓口です。
新卒応援ハローワーク	学生・生徒の方や、学校卒業後おおむね3年以内の方を対象に、担当者制による個別相談やセミナーなど、様々な就職支援を行っています。
わかものハローワーク	正社員就職を目指す若者（おおむね35歳未満）を対象に、専門スタッフがマンツーマンで就職支援を行っています。
就職氷河期世代専門窓口	就職氷河期世代（おおむね35歳～54歳）の正社員就職を目指す方のための専門窓口です。
生涯現役支援窓口	再就職などをを目指すおおむね60歳以上の方のための専門窓口です。
ふるさとハローワーク（地域職業相談室）	ハローワークが設置されていない市町村において、市役所などの中に窓口を設け、職業相談・職業紹介等を行っています。

解 答

- A ⑯ ユースエール
- B ⑩ マッチング向上
- C ⑥ 商品、広告などに認定マークの使用
- D ⑲ 新卒応援ハローワーク
- E ② 300

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。



<認定マーク>

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになります。
企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで 重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会 などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに 認定マークの使用が可能	認定企業は、ユースエール認定マーク(右)を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することにより、ユースエール認定を受けた優良企業であるということを対外的にアピールすることができます。
4	日本政策金融公庫による 融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、令和4年3月1日現在（期間5年以内） 中小企業事業1.07%、国民生活事業1.82%です。 ※ 貸付期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
5	公共調達における加点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されています。 ※ 加点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められています。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL040331開若03

【認定基準】

1	学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3 右の要件をすべて満たしていること	<ul style="list-style-type: none"> ・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※3 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと ・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※4 ・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※5
4 右の青少年雇用情報について公表していること	<ul style="list-style-type: none"> ・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数 ・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※6
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※7
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

電子申請も利用できます！

ユースエールの認定申請は、持参又は郵送によるほか、e-Govポータルサイトから、電子申請の利用が可能です。ぜひご利用ください。（<https://shinsei.e-gov.go.jp/>）

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。
(融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください)

2

厚生労働省の人材開発支援策

職業能力開発促進法・
雇用保険法

問2 次の文中の [] の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

1 [A] とは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」および「職業能力証明」のためのツールである。[A] を活用することで、従業員のキャリア形成上の課題を把握でき、効果的な能力開発を推進できる。

さらに、[A] を応募書類として活用することで、書面や面接場面だけではとらえられない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができる。また、求職者本人のキャリア・プランが明確になり採用後の[B] の防止効果が期待できる。

2 [C] とは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取組み（仕組み）のことである。

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、効果的なタイミング（キャリア形成の節目）で従業員にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供することで、従業員の職場定着や、働く意義の再認識、企業の生産性向上につながるといった効果が期待されている。

3 令和4年12月2日から、[D] として、「事業展開等リスクリング支援コース」が新設された。このコースは、企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、又は、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るため、次の①又は②の取組みを行う事業主を対象に、[E] の一部を高率助成により支援する制度である。

- ① 既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成
- ② 業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成

選択肢

- | | | | |
|----------------------------|-------------|--------------------|------|
| ① 能力不足 | ② 人材の停滞 | ③ ミスマッチ | ④ 紛争 |
| ⑤ 人材開発支援助成金 | ⑥ 教育訓練給付 | ⑦ キャリアアップ助成金 | |
| ⑧ 人材確保等支援助成金 | ⑨ キャリアパス | ⑩ 離職票 | |
| ⑪ ジョブ・カード | ⑫ 雇用保険被保険者証 | ⑬ セルフ・キャリアドック | |
| ⑭ 認定職業訓練 | | ⑮ パブリック・キャリアドック | |
| ⑯ キャリアデザイン | | ⑰ 訓練経費や訓練期間中の賃金 | |
| ⑲ 訓練期間中の休業手当 | | ⑲ デジタル機器等の導入に要する費用 | |
| ⑳ 新規の事業展開やデジタル・グリーン化に要する費用 | | | |

解説

1と2は、厚生労働省のリーフレット「人材開発支援策」のご案内（令和4年4月1日改

訂版)」を題材とした問題です。

ジョブ・カードやセルフ・キャリアドックは、法令用語ではありませんが、職業能力開発基本計画などで使われており、一般常識として押さえておきたい用語です。後掲の本問の題材としたリーフレットで確認しておいてください。

なお、キャリアコンサルティングは、キャリアコンサルタント（国家資格）である者が行うものですが、これについては、後掲の別の問題でも登場します。

確認 職業能力開発基本計画における記述／労働者の自律的・主体的なキャリア形成支援

(1) キャリアコンサルティングの推進

日本型の雇用慣行が徐々に変化するとともに、急速なデジタル化の進展や労働市場の不確実性の高まり、人生100年時代の到来による職業人生の長期化等により、労働者に求められる能力も変化していく。このため、労働者は、日々の業務を通じて職業能力の向上を図るとともに、企業任せにするのではなく、若年期から自身の職業能力開発の必要性を継続的に意識しながら、時代のニーズに即したリスクリングやスキルアップを図っていく必要がある。これを支援するため、国や企業においては、労働者がキャリアコンサルティング等を通じて定期的に自身の能力開発の目標や身に付けるべき知識・能力・スキルを確認することができる機会を整備することが重要である。

こうした方向性を踏まえ、以下のような施策を講ずる。

- ① キャリア形成サポートセンターの整備等を通じて、企業へのセルフ・キャリアドックの導入支援や、夜間・休日、オンラインで利用できる環境等の労働者個人がジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを利用しやすい環境の整備を更に推進する。

以下略

3は、厚生労働省のリーフレット「人材開発支援助成金に事業展開等リスクリング支援コースを創設しました」を題材とした問題です。

リスクリングは、政府の肝いり政策で、令和5年1月に召集された第211回国会の施政方針演説でも、「リスクリングによる能力向上支援を加速する」と述べられています。

リスクリングとは、ごく簡単にいうと、「職業能力の再開発、再教育」のことです。これに関する助成金についての問題ということで、Eには、「⑯ 訓練経費や訓練期間中の賃金」が入ると判断できると思います。

解 答

- A ⑪ ジョブ・カード
- B ⑬ ミスマッチ
- C ⑯ セルフ・キャリアドック
- D ⑮ 人材開発支援助成金
- E ⑰ 訓練経費や訓練期間中の賃金

キャリア形成・学び直し支援センター

キャリア形成

企業と労働者に対しジョブ・カードを活用してさまざまなキャリア形成・学び直し支援を行います。このような従業員の自律的なキャリア形成・学び直しの支援を通じて、企業の組織活性化や生産性向上につなげていきます。

主に以下の4つのメニューで、労働者等のキャリア形成を支援します

- ジョブ・カードを活用した採用活動や従業員の人材育成等を実施する企業への支援
- ジョブ・カードを活用した雇用型訓練の実施企業への支援（P. 7 参照）
- セルフ・キャリアドック導入支援（相談支援・技術的支援、セミナー・研修等）
- 労働者に対する専門的なキャリアコンサルティング機会の提供

キャリアコンサルティングとは

キャリアコンサルタント（国家資格）が、相談・助言を行います

キャリアコンサルタントは、キャリア形成や職業能力開発などに関する相談・助言（キャリアコンサルティング）を行う専門家で、平成28年4月から国家資格になりました。

守秘義務などが課せられており、安心して仕事や職業に関する相談ができます。

キャリア形成・学び直し支援センターでは、在職者の方個人がキャリアコンサルティングを申し込み、受けることができます。

セルフ・キャリアドックとは

企業内でキャリアコンサルティング面談やキャリア研修などを組み合わせて実施することで、従業員の主体的なキャリア形成を支援します

セルフ・キャリアドックとは、企業がその人材育成ビジョン・方針に基づき、キャリアコンサルティング面談と多様なキャリア研修などを組み合わせて、体系的・定期的に従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組み（仕組み）です。

入社時や役職登用時、育児休業からの復職時など、効果的なタイミングで、従業員にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供すると、従業員の職場定着や、働く意義の再認識、企業の生産性向上につながるといった効果が期待されます。

ジョブ・カードとは

「生涯を通じたキャリア・プランニング」と「職業能力証明」のためのツールです

- ・効果的な人材育成
ジョブ・カードを活用すると、従業員のキャリア形成上の課題を把握でき、効果的な能力開発を推進できます。
- ・採用活動
ジョブ・カードを応募書類として活用すると、書面や面接場面だけでは見えない本人の強みや人物の「立体像」を知ることができます。
また、求職者本人のキャリア・プランが明確になり採用後のミスマッチの防止効果が期待できます。
なお、自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります（P. 7 参照）。

マイジョブ・カード <https://www.job-card.mhlw.go.jp/>



お問い合わせ

キャリア形成・学び直し支援センターのウェブサイトをご覧ください

キャリア形成・学び直し支援センター

検索

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

人材開発支援助成金に 事業展開等リスクリング支援コース を創設しました

人材開発支援助成金「事業展開等リスクリング支援コース」は、企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、または、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るため、

- ① 既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成
- ② 業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成

に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援する制度です。

助成率・助成額などは
裏面をご覧下さい→

▶ 「事業展開」とは、例えば…

新たな製品を製造したり、新たな商品やサービスを提供すること等により、新たな分野に進出すること。このほか、事業や業種の転換や、既存事業の中で製品の製造方法、商品やサービスの提供方法を変更する場合も事業展開にあたる。

- 例：・新商品や新サービスの開発、製造、提供又は販売を開始する
- ・日本料理店が、フランス料理店を新たに開業する
- ・織維業を営む事業主が、医療機器の製造等、医療分野の事業を新たに開始する
- ・料理教室を経営していたが、オンラインサービスを新たに開始する 等

▶ 「デジタル・DX化」とは、例えば…

デジタル技術を活用して、業務の効率化を図ることや、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革する等し、競争上の優位性を確立すること。

- 例：・ITツールの活用や電子契約システムを導入し、社内のペーパーレス化を進めた
- ・アプリを開発し、顧客が待ち時間を見えるようにした
- ・顔認証やQRコード等によるチェックインサービスを導入し手続きを簡略化した 等

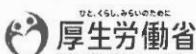
▶ 「グリーン・カーボンニュートラル化」とは、例えば…

徹底した省エネ、再生可能エネルギーの活用等により、CO₂等の温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること。

- 例：・農薬の散布にトラクターを使用していたが、ドローンを導入した
- ・風力発電機や太陽光パネルを導入した 等

人材開発支援助成金 

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/
kouyou_roudou/kouyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kouyou_roudou/kouyou/kyufukin/d01-1.html)



都道府県労働局・ハローワーク

LL041205開企01

3

職業能力開発推進者及び求職者支援制度

職業能力開発促進法・
求職者就職支援法

問3 次の文中の [] の部分を選択肢の中の最も適切な語句で埋め、完全な文章とせよ。

1 職業能力開発促進法第11条、第12条において、事業主は、雇用する労働者の職業能力の開発・向上が段階的かつ体系的に行われることを促進するため、[A] を作成するとともに、その実施に関する業務を行う [B] を選任するよう努めることと規定されている。

また、平成30年7月の職業能力開発促進法施行規則等の改正によって、[B] を「[C] 等の [B] の業務を担当するための必要な能力を有する者」から選任するものと規定された。

2 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律に基づく求職者支援制度は、再就職、転職を目指す方が、月 [D] 万円の生活支援の給付金〔職業訓練受講手当〕を受給しながら、無料の職業訓練を受講する制度である。

原則として、離職して [E] 方、収入が一定額以下の在職者の方が、給付金を受給しながら訓練を受講できる。

選択肢

A	① 一般事業主行動計画 ③ 特定健康診査等実施計画	② 事業内職業能力開発計画 ④ 研修用の教材
B	① 衛生管理者 ③ キャリアコンサルタント	② 職業能力開発推進者 ④ 職業家庭両立推進者
C	① 衛生管理者 ③ キャリアコンサルタント	② 職業能力開発推進者 ④ 職業家庭両立推進者
D	① 5 ② 10	③ 15 ④ 20
E	① 労災保険が適用されない ③ 雇用保険を受給できない	② 労災保険に特別加入した ④ 雇用保険を受給している

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要③
(短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針)

パートタイム労働者・有期雇用労働者（2）

④ 福利厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を行わなければならない。
- 病気体職については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければならない。
- 法定外の有給休暇その他の休暇であって、勤続期間に応じて認めているものについては、同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要する。
- 教育訓練であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

プラスa 同一労働同一賃金ガイドライン／「基本給の原則となる考え方と具体例」の例

基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するもの

基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。

また、能力又は経験に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた基本給を支給しなければならない。

(問題とならない例)

- 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを設定している。通常の労働者であるXは、このキャリアコースを選択し、その結果としてその能力を習得した。短時間労働者であるYは、その能力を習得していない。A社は、その能力に応じた基本給をXには支給し、Yには支給していない。
- A社においては、同一の職場で同一の業務に従事している有期雇用労働者であるXとYのうち、能力又は経験が一定の水準を満たしたYを定期的に職務の内容及び勤務地に変更がある通常の労働者として登用し、その後、職務の内容や勤務地に変更があることを理由に、Xに比べ基本給を高く支給している。

(問題となる例)

- × 基本給について、労働者の能力又は経験に応じて支給しているA社において、通常の労働者であるXが有期雇用労働者であるYに比べて多くの経験を有することを理由として、Xに対し、Yよりも基本給を高く支給しているが、Xのこれまでの経験はXの現在の業務に関連性を持たない。

同一労働同一賃金ガイドラインで示されている不合理な待遇差に係る具体例については、「基本給」について、択一式で3度出題されています。上記紹介したのは未出題部分です。

今後も出題が続くかもしれませんので、確認しておきましょう。

著者略歴



奥田 章博

社会保険労務士。

受験指導歴20年超え。主たる業務は、受験用のテキスト作成のほか社労士向けの情報サイトの記事などの原稿執筆。社労士Vでの連載も19年目。令和5年度の試験に向けたクールでは法改正を中心に最近の試験問題の傾向を踏まえた受験対策の講義を担当。

社労士V 2023年度版 選択式・労一を切り抜ける！ 厚労省パンフレット・リーフレット攻略問題集

令和5年6月1日
2023年度版発行



日本法令®

検印省略

〒101-0032

東京都千代田区岩本町1丁目2番19号

<https://www.horei.co.jp/>

編 集 社労士V受験指導班

発 行 者 青 木 健 次

編 集 者 岩 倉 春 光

印刷・製本 文 唱 堂 印 刷

(営業) TEL 03-6858-6967

Eメール syuppan@horei.co.jp

(通販) TEL 03-6858-6966

Eメール book.order@horei.co.jp

(編集) FAX 03-6858-6957

Eメール tankoubon@horei.co.jp

(オンラインショップ) <https://www.horei.co.jp/iec/>

(改正情報・お詫びと訂正) <https://www.horei.co.jp/book/shakaisei.shtml>

※万一、本書の内容に誤記等が判明した場合には、上記「改正情報・お詫びと訂正」に最新情報を掲載しております。ホームページに掲載されていない内容につきましては、FAXまたはEメールで編集までお問合せください。

・乱丁、落丁本は直接弊社出版部へお送りくださいお取替えいたします。

・**JCOPY** <出版者著作権管理機構 委託出版物>

本書の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。複製される場合は、そのつど事前に、出版者著作権管理機構（電話 03-5244-5088、FAX 03-5244-5089、e-mail: info@jcopy.or.jp）の許諾を得てください。また、本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内での利用であっても一切認められません。