

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、本人が力を発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。

＜標準的な支援の流れ＞

	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、事業所に出向いて支援を行います	支援期間1～8か月（標準2～4か月） ※地域障害者職業センターの場合		フォローアップ ※週1～2回訪問
		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、事業所に出向いて支援を行います	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	
		職場適応上の課題を分析し、集中的に改善を図る	支援ノウハウの伝授やキーパーソンの育成により、支援の主体を徐々に職場に移行	

※ 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。

※ 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語句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る。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、建築大工やファイナシヤル・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-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/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、令和5年度には、その年度版の本書でも取り上げていた「ユースエール認定制度」が択一式で出題されました。本書は当然ですが、択一式対策にもなります。

〈例〉令和5年度 択一式〔問4-D〕

厚生労働大臣は、常時雇用する労働者の数が300人以上の事業主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、この制度は「ユースエール認定制度」と呼ばれている。

→答は×。上記の「300人以上」は、「300人以下」。

ご存じですか？ユースエール認定制度（パンフレット）

出典：厚生労働省 <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001467570.pdf>

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

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＞

さらに、令和5年度の選択式では、次のような出題もありました。

〈例〉令和5年度 選択式空欄D

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度である。仮に……中略……ならない。また、地域別最低賃金額以上の賃金を支払わない場合については、最低賃金法に罰則（50万円以下の罰金）が定められており、特定（産業別）最低賃金額以上の賃金を支払わない場合については、Dの罰則（30万円以下の罰金）が科せられる。

→答えは、右記参照

最低賃金制度とは

出典：厚生労働省HP https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/chingin/newpage_43880.html

【最低賃金制度とは】

最低賃金制度とは、最低賃金法に基づき国が賃金の最低限度を定め、使用者は、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならないとする制度です。

仮に最低賃金額より低い賃金を労働者、使用者双方の合意の上で定めても、それは法律によって無効とされ、最低賃金額と同額の定めをしたものとされます。

したがって、最低賃金未満の賃金しか支払わなかった場合には、最低賃金額との差額を支払わなくてはなりません。また、地域別最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、最低賃金法に罰則（50万円以下の罰金）が定められ、特定（産業別）最低賃金額以上の賃金額を支払わない場合には、労働基準法に罰則（30万円以下の罰金）が定められています。

右上で紹介した厚生労働省ホームページの記述は、左上の令和5年度選択式の問題文とほぼ一致します。なお、当該問題に続く空欄Eも、ほぼ厚生労働省ホームページの記述でした。

このような傾向を踏まえ、「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7年4月25日現在のものに基づいています。

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 厚生労働省の障害者雇用対策（障害者雇用促進法）	12
4 厚生労働省の高年齢者雇用対策（高年齢者雇用安定法）	16
5 厚生労働省の人材確保対策（労災保険法、雇用保険法）	20
6 厚生労働省の外国人雇用対策（労働施策総合推進法）	24
7 厚生労働省の介護労働者の雇用対策・地域雇用対策（地域雇用開発促進法）	28
8 中途採用・経験者採用の促進と職務給（労働施策総合推進法）	32
9 障害者雇用率制度等の最近の改正（障害者雇用促進法）	36
10 雇用・業務委託等に関する最近の新設法律（労働者協同組合法、フリーランス・事業者間取引適正化等法）	40

少子化対策・女性活躍促進・ハラスメント対策関係

11 育児法による公表制度・次世代法による認定制度の改正（育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法）	44
12 女性活躍推進法による一般事業主行動計画の策定等と認定制度（女性活躍推進法）	48
13 パワハラ防止措置の義務化（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 労働時間等の設定改善に関する施策	76
20 自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（改善基準告示）（労働基準法）	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～55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 ⑭ 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 ⑰ 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

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！

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、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、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 P R を実施	「わかものハローワーク」や「 <u>新卒応援ハローワーク</u> 」などの支援拠点で認定企業を積極的に P R 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	<u>自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能</u>	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）において実施している「働き方改革推進支援資金」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、貸付期間、担保の有無などに応じて異なります。詳細は以下の URL をご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/rate/base.html ※ 働き方改革推進支援資金の詳細は、以下の URL をご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.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

LL060328開若01

【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 ・「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 ・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能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。プラチナくるみん、トライくるみん、プラスを含みます。）を取得している企業については、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）



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21年目。令和7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 2025年度版

選択式・労を切り抜ける！

厚労省パンフレット・リーフレット攻略問題集

令和7年6月1日

2025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 勉 太

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れば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、そのつと事前に、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ておりません。

© Sharoushi V jukenshidouhan 2025. Printed in JAPAN

ISBN 978-4-539-74715-5