

国家資格キャリアコンサルタント試験合格塾

キャリア魂塾
career-soul



第9回国家資格キャリア
コンサルタント学科試験
出題予想論点特集

1. 働き方改革関連法

働き方改革関連法の基本的考え方は、以下の3つ。

- 働き方改革の総合的かつ継続的な推進
- 長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現等
- 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

例題 働き方改革関連法の基本的考え方として適切ではないものはどれか。

1. 働き方改革の総合的かつ継続的な推進
2. 長時間労働の是正・多様で柔軟な働き方の実現等
3. 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
4. 労働法に違反した経営者への罰則強化

→ 4

2. 労働時間

労働時間の考え方

例題：「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の主なポイントとして記載された事項のうち、誤っているものいくつあるか。

- ア. 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること
- イ. 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- ウ. 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- エ. 賃金台帳の適正な調製として、使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

- 1. 0個
- 2. 1個
- 3. 2個
- 4. 3個

3. 同一労働同一賃金

- 同一労働同一賃金は、いわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の**不合理な**待遇差の解消を目指すものである。
- 我が国の場合、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である。
- 今後、各企業が職務や能力等の内容の明確化と、それに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度を、労使の話し合いにより、可能な限り速やかに構築していくことが、同一労働同一賃金の実現には望ましい。
- 不合理な待遇差の解消に向けては、賃金のみならず、福利厚生、キャリア形成・能力開発などを含めた取組が必要であり、特に、能力開発機会の拡大は、非正規雇用労働者の能力・スキル開発により、生産性の向上と処遇改善につながるため、重要であることに留意すべきである。
- このような正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消の取り組みを通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、**我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す**ものである。
- 本ガイドライン案は、**同一の企業・団体における**、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差を是正することを目的としているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に実際に待遇差が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、**そもそも客観的に見て待遇差が存在しない場合については、本ガイドライン案は対象としていない。**

4. テレワーク

○テレワークとは、情報通信技術(ICT = Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

※「tele = 離れた所」と「work = 働く」をあわせた造語

○テレワークは働く場所によって、

- 自宅利用型テレワーク(在宅勤務)
- モバイルワーク
- 施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)

の3つがある。

例題：テレワークが適していると考えられる対象者のうち、誤っているものはどれか。

1. 妊娠・育児・介護などの理由、身体障害、あるいはケガなどにより、恒常的または一時的に通勤が困難な人
2. 企画・総務・人事・経理などの管理部門、研究・開発部門の人や出張時にモバイルワークを行う人
3. 営業やSE、サポートサービスなどの顧客対応業務の人
4. 医師や薬剤師などの医療機関で勤務する人

→ 4

5. 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度：勤務の終業時間と翌日開始の間を一定時間空けることにより、休息時間を確保し、実質的に労働時間を短縮させる制度。

例題：勤務間インターバル制度のメリットとして考えられるもののうち、誤っているものはどれか。

1. 勤務間インターバル制度により、休息時間を確保することは、実質労働時間の短縮に繋がり、過労死などの健康被害から労働者を守ることになる。
 2. 労働者のストレス軽減に繋がることが、仕事へのやる気や生きがいへの向上にもなり、メンタルヘルスの観点でも、精神的健康の期待が見込める。
 3. 企業側にとっても、労務改革により生産性が高まることで、雇用流動化へ繋がり、人材の新陳代謝が促進される。
 4. 過労による人的被害も削減できることから、労働安全・衛生面におけるリスクアセスメントの向上にもなる
- 3. 企業側にとっても、労務改革により、企業の魅力が高まることで、長期安定雇用の確保へ繋がり、生産性向上も期待できる。

6. 高齢者の就業促進

雇用保険法改正

▶ 65歳以上の方への雇用保険の適用拡大

平成29年1月1日以降、現行は雇用保険の適用除外となっていた65歳以上の雇用者につきましても、雇用保険の適用の対象となります。

また、平成32年度より、64歳以上の方についての雇用保険料の徴収が始まります。

6. 高齢者の就業促進

例題：「エイジレス社会実現プログラム」(仮称)の推進として掲げられた事項のうち、誤っているものはどれか。

1. 「エイジレス」に働くためのキャリアチェンジの促進
2. 継続雇用等の促進
3. 雇用ではない、多様な働き方の促進
4. ボランティア活動の奨励

→ 4

6. 高齢者の就業促進

例題：高齢者就業の課題として掲げられた事項のうち、誤っているものはどれか。

1. 「働く高齢者」は増加。「働きたいが働いていない高齢者」は65歳以上で顕著
 2. 高齢者の希望する働き方は「非正規雇用」が7～8割。希望する月収は「10万円未満」が過半。
 3. 「起業した者」のうち「60歳以上」の割合は大幅に増大
 4. 雇入れ後、3か月以内の離職が3割に上る。
- 4 そのような事項は掲げられていない。

7. 病気療養、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

3 治療と職業生活の両立支援を行うに当たっての留意事項

(1) 安全と健康の確保

治療と職業生活の両立支援に際しては、就労によって、疾病の増悪、再発や労働災害が生じないように、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の適切な就業上の措置や治療に対する配慮を行うことが就業の前提となる。従って、仕事の繁忙等を理由に必要な就業上の措置や配慮を行わないことがあってはならないこと。

(2) 労働者本人による取組

治療と職業生活の両立に当たっては、疾病を抱える労働者本人が、主治医の指示等に基づき、治療を受けること、服薬すること、適切な生活習慣を守ること等、治療や疾病の増悪防止について適切に取り組むことが重要であること。

(3) 労働者本人の申出

治療と職業生活の両立支援は、私傷病である疾病に関わるものであることから、労働者本人から支援を求める申出がなされたことを端緒に取り組むことが基本となること。なお、本人からの申出が円滑に行われるよう、事業場内ルールの作成と周知、労働者や管理職等に対する研修による意識啓発、相談窓口や情報の取扱方法の明確化など、申出が行いやすい環境を整備することも重要であること。

(4) 治療と職業生活の両立支援の特徴を踏まえた対応

治療と職業生活の両立支援の対象者は、入院や通院、療養のための時間の確保等が必要になるだけでなく、疾病の症状や治療の副作用、障害等によって、労働者自身の業務遂行能力が一時的に低下する場合などがある。このため、育児や介護と仕事の両立支援と異なり、時間的制約に対する配慮だけでなく、労働者本人の健康状態や業務遂行能力も踏まえた就業上の措置等が必要。

病気療養、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

トライアングル型サポート体制の構築

・治療と仕事の両立に向けたトライアングル型サポート体制を構築するため、以下の取組を進める。

① 主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けた治療と仕事両立プランの作成支援などを行う両立支援コーディネーターを育成・配置する。

② 治療と仕事両立プランの記載内容・作成方法等の具体化を進め、主治医、会社、産業医が効果的に連携するためのマニュアルの作成・普及を行う。

③ がん・難病・脳卒中・肝疾患等について、疾患ごとの治療方法や症状（倦怠感、慢性疼痛やしびれなどを含む）の特徴や、両立支援に当たっての留意事項等を示した、会社向けの疾患別サポートマニュアル等の作成・普及を行う。

7. 病気療養、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン

両立支援を行うための環境整備（実施前の準備事項）

例題：事業場において、治療と職業生活の両立支援を行うための環境整備として取り組むことが望ましい事項として誤っているものはどれか。

- （1）事業者による基本方針等の表明と労働者への周知
- （2）研修等による両立支援に関する意識啓発
- （3）行政機関との連携
- （4）両立支援に関する制度・体制等の整備

→（3）相談窓口等の明確化

7. 病気療養、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

1. 女性の活躍を推進するため、その前提となるワーク・ライフ・バランスの実現等に向けて、公共調達及び補助金の分野において、企業のポジティブ・アクション等を推進することを目的とする。
2. 各府省が、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）を行うときは、契約の内容に応じて、ワーク・ライフ・バランス等推進企業（女性活躍推進法、次世代法、若者雇用促進法に基づく認定（えるぼし認定等）の取得企業や女性活躍推進法に基づく計画策定中小企業）を加点評価。

7. 病気療養、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

くるみんマーク・プラチナくるみんマークとは「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

平成30年3月末時点で、2,878社が認定を受けています。

[「両立支援のひろば」](#)においても、認定を受けている企業を検索することができます。

一般事業主行動計画の策定・届出について

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業のみなさまには、一般事業主行動計画の策定・届出・公表・従業員への周知が義務となっています（100人以下は努力義務）。

くるみん認定・プラチナくるみん認定について

次世代育成支援対策推進法に基づく認定は、一定の要件を満たせば、規模・業種等にかかわらず、申請することができます。

7. 病気療養、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

【今後の対応の方向性】

1. 子育て等により離職した女性のリカレント教育や高度なITなど個人の主体的な学び直しを通じたキャリアアップ・再就職への支援を抜本的に拡充する。
2. 企業による教育訓練の実施拡大、長期の離職者訓練の拡充を図る。
3. 実践的な職業教育を行う専門職大学を創設するとともに、体系的なキャリア教育を推進する。

【具体的な施策】（学び直し講座の充実・多様化）

- ・子育て女性のためのリカレント教育やITなど就業者増が見込まれる分野の講座、土日・夜間講座を増設するほか、完全eラーニング講座を新設するなど、講座の多様化、利便性の向上を図る。
- ・高度なIT分野を中心に、今後求められる能力・スキルに係る教育訓練講座を経済産業大臣が認定する制度を2017年度中に創設し、専門実践教育訓練給付の対象とすることを検討。
- ・非正規雇用労働者等を対象として、国家資格の取得等を目指し、正社員就職を実現する長期の離職者訓練コースを新設、拡充。
- ・関係機関のサイトの連携を図り、学び直しに関する様々な情報を一括して閲覧できるサイトを構築。

7. 病気療養、子育て・介護等と 仕事の両立、障害者就労の推進

【具体的な施策】

女性リカレント講座の増設等

企業による教育訓練の実施拡大

体系的なキャリア教育の推進と実践的な職業教育を行う
専門職大学の創設など職業教育の充実

7. 病気療養、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

障害者雇用促進法において、企業に対して、雇用する労働者の2.2%に相当する障害者を雇用することを義務付けています（障害者雇用率制度）。

これを満たさない企業からは納付金を徴収しており、この納付金をもとに雇用義務数より多く障害者を雇用する企業に対して調整金を支払ったり、障害者を雇用するために必要な施設設備費等に助成したりしています（障害者雇用納付金制度）。

障害者本人に対して、職業訓練や職業紹介、職場適応援助等の職業リハビリテーションを実施し、それぞれの障害特性に応じたきめ細かな支援がなされるよう配慮しています。

27.6.1

- 民間企業の雇用状況（法定雇用率2.0%） 実雇用率 1.88% 法定雇用率達成企業割合 47.2%
- 雇用者数は12年連続で過去最高を更新。障害者雇用は着実に進展。
- 障害者雇用は大企業が牽引。一方で、中小企業の取組が低調。
- 今後、障害者を雇用する企業は、精神障害者・発達障害者の雇用が中心となる可能性。
- 障害者本人に加え、企業に対する職場定着支援の取組も必要。

29.12.12

<民間企業>（法定雇用率2.0%）

雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新。

雇用障害者数は 49万5,795.0人、対前年4.5%（2万1,421.0人）増加

実雇用率1.97%、対前年比0.05ポイント上昇

法定雇用率達成企業の割合は 50.0%（対前年比1.2ポイント上昇）

8. 若者の活躍

【具体的な施策】

就職氷河期世代への支援

高校中退者等に対する就労・自立支援

多様な選考機会の促進

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化