

DETC 資格認定試験 20250128

Session 1: 障がい者雇用の基礎知識

問題 1

障がい者雇用促進法における法定雇用率は現在何パーセントですか？

1. 1.8%
2. 2.3%
3. 2.5%

問題 2

合理的配慮に該当する職場の取り組みはどれですか？

1. スロープの設置
2. 従業員の一斉休憩の実施
3. 会議での発言回数制限

問題 3

40 名以上の従業員を雇用する企業が、毎年ハローワークに提出しなければならないのは？

1. 障がい者雇用状況報告
2. 年次計画書
3. 雇用契約書

問題 4

身体障がい者が働きやすい職場環境整備の例はどれですか？

1. 椅子の高さを調整できる設備
2. 全員同じペースで作業をする規則
3. 業務時間の統一化

問題 5

障がい者雇用における合理的配慮を怠ることで企業が直面するリスクはどれですか？

1. 法的リスク
2. 経済的利益の減少
3. 労働時間の増加

問題 6

知的障がい者の職場定着に役立つ支援として適切なのはどれですか？

1. 業務内容の視覚的マニュアル化
2. 全員で同じ速度の作業を行う
3. 定期的な支援を行わない

問題 7

精神障がい者が働きやすい職場環境整備の例として正しいものはどれですか？

1. 静かな作業スペースの提供
2. 作業時間を制限しない
3. 上司からの指導をなくす

問題 8

障がい者雇用において合理的配慮が求められる具体例はどれですか？

1. 勤務時間の調整
2. 作業マニュアルの統一化
3. 報酬の削減

問題 9

障がい者雇用における差別を防ぐために企業が提供すべきものは？

1. 合理的配慮
2. 特別昇進
3. 業務配分の統一

問題 10

職場でのコミュニケーション改善策として適切なのはどれですか？

1. 手話通訳者の配置
2. 全員一斉での会話禁止
3. 個別報告のみを実施

Session 2: 成功事例と失敗事例

問題 11

バディシステムとはどのような仕組みですか？

1. 障がい者と健常者がペアで業務を行う仕組み
2. 従業員がペアで休憩を取る仕組み
3. 上司と部下が毎日面談をする仕組み

問題 12

成功事例において職場環境の整備がもたらす効果として正しいものはどれですか？

1. 離職率の低下
2. 労働時間の短縮
3. 従業員数の増加

問題 13

失敗事例で見られる主な課題として適切なのはどれですか？

1. コミュニケーション不足
2. 過剰な業務分担
3. 新規事業の失敗

問題 14

職務再設計における具体的な取り組みとして正しいものはどれですか？

1. 作業の流れを細分化する
2. 業務時間を統一化する
3. 作業環境を全従業員に均一化する

問題 15

成功事例から学べる重要な教訓はどれですか？

1. 職場の多様性を重視する
2. 作業の標準化を避ける
3. 短期的な利益を優先する

問題 16

失敗事例で発生しやすいトラブルの例として適切なのはどれですか？

1. 支援不足による離職
2. 業務負荷の軽減
3. 新規雇用の増加

問題 17

職場での失敗事例から学ぶべき教訓として正しいものはどれですか？

1. 適切な支援体制の構築
2. 雇用形態の固定化
3. 障がい者との分離

Session 3: 職場環境整備と合理的配慮

問題 18

バリアフリー設計に含まれる取り組みはどれですか？

1. 高さ調節可能なデスクの設置
2. 部署間の業務交換
3. 会議の録音禁止

問題 19

心理的安全性の確保のために有効な施策はどれですか？

1. 定期的なフィードバック面談の実施
2. 業務報告の簡略化
3. 通勤手段の指定

問題 20

職場環境整備の基本原則に含まれないものはどれですか？

1. ミスを寛容に扱う設計
2. 従業員の全てを均一に扱う設計
3. アクセシビリティを確保した設計

問題 21

テクノロジーの活用が障がい者雇用に与えるメリットとして正しいものはどれですか？

1. 作業効率の向上
2. 通勤時間の増加
3. 雇用コストの削減

問題 22

職場のユニバーサルデザインの例として正しいものはどれですか？

1. 高度なシステムの導入
2. シンプルで直感的な使用
3. 業務範囲の拡大

問題 23

合理的配慮の具体例として適切なものはどれですか？

1. 勤務時間の柔軟な調整
2. 給与形態の変更
3. 作業内容の制限

Session 4: 助成金と補助金

問題 24

トライアル雇用助成金の支給額は 1 人あたり月額いくらですか？

1. 最大 3 万円
2. 最大 4 万円
3. 最大 5 万円

問題 25

助成金申請プロセスの最初のステップはどれですか？

1. 申請書類の作成
2. 計画策定
3. 提出

問題 26

助成金活用事例における主な成果はどれですか？

1. 職場環境の改善

2. 新規プロジェクトの立ち上げ
3. 製品コストの削減

問題 27

特定求職者雇用開発助成金の対象者に含まれるのはどれですか？

1. 障がい者の求職者
2. パート従業員
3. 学生アルバイト

問題 28

助成金の利用計画で重要なのはどれですか？

1. 初期計画の策定
2. 社内資料の削除
3. 外部顧問の削減

問題 29

助成金を最大限に活用するために必要な取り組みはどれですか？

1. 最新情報の収集
2. 全ての制度申請
3. コスト削減のみを優先

総合問題

問題 30

障がい者雇用の合理的配慮が企業に与える主な影響はどれですか？

1. 法的リスクの軽減
2. 従業員数の増加
3. 短期的な利益増加

問題 31

助成金と補助金の違いとして正しい説明はどれですか？

1. 助成金は返済不要だが、補助金は返済が必要
2. 助成金は事業計画の審査が不要
3. 助成金は法定条件を満たせば支給される

問題 32

成功事例の教訓として重要なのはどれですか？

1. 職場環境の整備
2. コスト削減
3. 新規顧客の獲得

問題 33

障がい者雇用における支援制度の活用で重要な要素はどれですか？

1. 制度内容の把握
2. 申請手続きの削除
3. 法的規制の回避

問題 34

障がい者雇用の未来を支える要素として最も重要なのはどれですか？

1. テクノロジーの進化
2. 短期的な利益の追求
3. 固定化された職場環境

問題 35

職場での継続的な教育が障がい者雇用に及ぼす効果はどれですか？

1. 職場文化の向上
2. 教育費用の増加
3. 短期的な離職率の増加

問題 36

労働条件を柔軟に設計する際の注意点はどれですか？

1. 個々の特性に配慮する
2. 一律の業務割り当て
3. 全従業員への同一対応

問題 37

職場での障がい者向けサポートとして有効なのはどれですか？

1. ジョブコーチの導入
2. 業務成果を統一する
3. 個別指導の排除

問題 38

成功事例で学ぶべきリーダーシップの要素はどれですか？

1. 包括的な支援体制
2. 短期利益の追求
3. 全員一律の指示

問題 39

テクノロジー活用で推奨されるシステムの特徴はどれですか？

1. 個別対応可能な柔軟性
2. 汎用性の排除
3. コスト削減に特化

問題 40

障がい者雇用における未来の展望として適切なのはどれですか？

1. 持続可能な職場文化の育成
2. 短期的な人員補充
3. 特別対応の排除