

人事・人材開発・労務管理 1級 試験範囲

(1) 共通問題

マネジメント全般についての理解

- ・ 共通問題は、マネジメントに係る学術的な用語、概念または理論等に係る専門的知識を問うものではなく、マネジメント全般に係る考え方や一般常識(一般の新聞や雑誌等において日常的に目にするのできる用語等を含む。)を問うものとする。

(2) 短文事例問題及び長文事例問題

イ. 部門長相当職として必要なマネジメントに係る実務能力 <全試験区分共通>

① 計画の策定

- ・ 企業を取り巻く外部環境並びに自社及び自部門の強み・弱みを総合的に勘案した上で、自部門における事業展開の方向性(ビジョン)を明確に設定することができる。
- ・ 全社戦略・方針からブレイク・ダウンした自部門の戦略・方針を策定し、その達成に向けた道筋を部門内に浸透させるとともに、全社的なコミットメントを得ることができる。
- ・ 自部門の戦略・方針を踏まえて、当期の部門目標を設定することができる。
- ・ 社会経済情勢や関係法令の改正動向、統括する業務領域に関する他社の動向を体系的に収集・分析し、それらを部門の制度・施策のグランド・デザインの策定・改正に反映させることができる。

② 問題点の把握、評価

- ・ 自部門の枠を超えて、大局的かつ全社最適の視点から問題点を抽出し、具体的な解決策を見出し、その実現に向けて、上位者に働きかけることができる。
- ・ 全社戦略の実現にどの程度貢献したかという観点から、自部門の成果を適正に評価・検証することができる。

③ リスクの管理

- ・ 経済・市場の予期せぬ変化への対応に係る方策を事前に構築するとともに、当該事態が発生した場合に迅速に決断・対処できる。
- ・ 事故・不祥事等の防止及び万一発生した場合の対応に係る方策を事前に構築できる。万一、当該事態が発生した場合には、迅速に決断・対処するとともに、その発生の真因等を正確に把握・認識した上で、再発防止策を構築できる。

④ 組織・人材の管理

- ・ 部下の意欲と能力を見極め、効果的な動機づけや成長自立の支援等を行うとともに、次世代リーダーを計画的に育成することができる。

ロ. 試験区分に係る専門的知識及びその応用力 <試験区分毎>

- ・ 1級の試験範囲については、対応する2級の試験範囲(中項目)に準拠。

<人事・人材開発>

I. 人事企画

1. 人と組織の理解
2. 職群・資格制度
3. 人事評価
4. 職務分析・職務評価
- 5.モチベーションとモラル向上・企業文化改革

II. 雇用管理

1. 人員計画の種類・内容
2. 募集・採用
3. 人事異動・選抜・登用
4. 出向・転籍
5. 表彰・懲戒
6. 退職・解雇
7. 雇用調整
8. 人事情報システム
9. 人事相談・トラブル対応

III. 賃金管理

1. 賃金・総額人件費管理
2. 賃金制度の設計と運用
3. 退職給付制度の設計と運営
4. 退職給付会計制度の基礎

IV. 人材開発

1. 人材開発の意義
2. 人材開発の意義の推進
3. OJT(職場内教育)計画
4. OFF-JT(職場外教育)計画
5. 自己啓発支援計画
6. 教育研修技法と教育研修評価

V. 人事・人材開発をめぐる社会的動向

< 労務管理 >

I. 労使関係

1. 就業規則・労使協定
2. 労働組合がある企業の集団的労働関係
3. 無組合企業の集団的労働関係

II. 就業管理

1. 労働時間・休憩・休日
2. 時間外・休日労働、深夜労働
3. 休暇
4. 特定労働者の・就業管理

III. 安全衛生・福利厚生

1. 安全衛生管理
2. 健康管理・メンタルヘルス
3. 福利厚生

IV. 労務管理をめぐる社会的動向