

## 令和7年度 前期 ビジネス・キャリア検定試験

## 人事・人材開発・労務管理分野

## 3級 人事・人材開発

## 試験問題

(14 ページ)

## 1. 試験時間 110 分

## 2. 注意事項

- (1) 試験問題は、係員の指示があるまで開かないでください。
- (2) 表紙に記載されている試験区分名が、申請している試験区分名と同じか確認してください。申請している試験区分と異なる試験区分を受験した場合は採点できず、不合格となりますので、ご注意ください。なお、試験開始後に申し出られても、試験時間の延長はできません。
- (3) 試験問題は、40題あります。
- (4) 試験問題の配点及び合格基準は、次のとおりです。  
(配 点) 問題1～問題40 各2.5点 合計100点  
(合格基準) 試験全体として概ね60%以上の正答。
- (5) 関係法令、会計基準、J I S等の各種規格等に基づく出題については、問題文中に断りがある場合を除き、令和7年5月1日時点で施行されている内容に基づくものとします。
- (6) マークシートにマークする際には、HB又はBの黒鉛筆で、はっきりとマークしてください。それ以外は使用しないでください。なお、訂正する場合は、採点の際にマークシートの誤読の原因となることがありますので、きれいに消してください。
- (7) 計算等が必要な場合は、問題用紙の余白を使用してください。
- (8) 問題番号及び問題文に従って正解と思われるものを1つだけ選んで間違えないようにマークしてください。
- (9) 試験問題の内容に関する質問には、一切お答えできません。
- (10) 試験中にトイレへ行きたくなった場合は、黙って手を挙げて係員の指示に従ってください。
- (11) 試験終了時刻前に解答が済み、退出する場合は、黙って手を挙げて係員の指示に従ってください。ただし、試験開始後30分間及び終了前10分間は、退出できません。なお、退出する場合は、周りの受験者に配慮して、静かに退出してください。
- (12) 試験終了の合図があったら速やかに筆記用具を置き、係員の指示に従ってください。
- (13) 試験終了後、マークシートを必ず提出してください。ただし、試験問題は、持ち帰ることができます。なお、マークシートが提出されていない場合は、失格となります。
- (14) カンニング行為（他の受験者の答案等を見ること・他の受験者に答えを教えること・他者から答えを教えること・指定されたもの以外のものを机の上に置くこと等）、替え玉受験、不正行為と疑われるような紛らわしい態度をとる行為、他の受験者の迷惑となる行為、係員の指示に従わない場合などは、不正行為とみなされます。不正行為とみなされた場合は、直ちに退場となり、当該期に受験する試験区分のすべてが失格となります。
- (15) 試験問題の転載、複製などを固く禁じます。

問題文中、次の法令名等は略称で記載されています。

- ・ 日本経済団体連合会 → 経団連
- ・ 労働者災害補償保険 → 労災保険
- ・ 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律  
→ 育児・介護休業法

問題 1 人事管理システムに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 人事管理の基盤システムは、社員区分制度と社員格付け制度から構成される。
- イ. 人事評価は、基盤システムと個別システムとの連結環の役割を果たしている。
- ウ. 個別システムは、雇用管理、配置・異動管理及び報酬管理の3つの分野で構成される。
- エ. 人事管理の管理サイクルを支えているのが、人事情報システムである。

問題 2 フレデリック・ハーズバーグが提唱する「動機づけ要因」として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 「目標管理」において目標を達成すること。
- イ. 「人事考課」において高い評価を受けること。
- ウ. 「就業条件」において月額給与がアップすること。
- エ. 「役職制度」において責任ある役職に就くこと。

問題 3 人事管理の体系に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 企業の求める働き方が従業員によって異なる場合には、それに合わせて複数の人事管理体系を整備する必要がある。
- イ. 利益に対する従業員の貢献度を直接測ることは難しいため、現実の人事管理を考える場合には、社員序列を決める多様な基準の中から特定の基準を選択する必要がある。
- ウ. 能力主義の強まりにより、「長く勤めること」を基盤に形成してきた社員序列を、「能力の発揮」を基盤にした序列に再編する企業が増えている。
- エ. 人事管理体系を新たに設計する場合には、社員区分制度を設ける前に人事管理の入口と出口である採用と退職の管理分野から始めるのが最も適切なやり方である。

問題4 多様な労働者グループの就業ニーズを的確に把握するための社員区分の考え方として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．社員区分を考える上で、まずは事業活動の中で何を社内で行う内製部分とし、何を社外委託にするかの「業務の内外区分」を決めなければならない。
- イ．事業活動の内製部分を担当する労働者は「企業から直接指揮命令を受けて働く労働者」になるので、全て直接雇用の労働者となる。
- ウ．事業活動の外製部分を担当する労働者のうち、社内で働く労働者は請負労働者となり、社外で働く労働者は外注先・業務委託先となる。
- エ．「雇用のポートフォリオ」とは、日経連（現在の経団連）が1995年に示したもので、直接雇用の労働者に関して一律ではなく、複数の組合せを提案している。

問題5 人事評価に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．評価基準の出発点は、経営理念に基づき会社が求める人材像である。
- イ．経営環境や社会（あるいは社員）の価値観の変化によって、評価基準を変更することは、公平性の原則に適合しているとはいえない。
- ウ．評価制度は、評価基準を明確にする等の方法によって、一人ひとりの行動や成果を客観的に評価できるように構築される必要があり、これを客観性の原則という。
- エ．評価制度の運用においては、評価基準、評価手続、評価結果等を被評価者に公開することで、評価に対する納得性を高める必要があり、これを透明性の原則という。

問題6 人事評価に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．人事考課のエラーの一つに遠近効果があるが、その意味は最近のことは大きく、何カ月も前のことは小さく評価することである。
- イ．管理職を対象にした考課者訓練を実施しても、結局は人が行う限界もあり、客観的な評価基準を整備した方が部下への納得性は高まる。
- ウ．一般的に、下位のキャリア段階から上位の段階になるほど、能力や取組姿勢のインプット要素よりもアウトプット（業績）の要素の方が高まる。
- エ．目標管理制度では、環境の変化や組織目標が変更になった場合は、個人目標も上司と話し合い、適宜変更する。

問題 7 企業で働く労働者に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 会社が正社員と呼称している労働者は、一般に、期間の定めのない雇用契約を締結し、フルタイムで働いている者を指している。
- イ. 短時間労働者とは、法律上は1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者よりも短い労働者を指すが、パートタイマーと呼ばれる労働者の中には、実態としてフルタイムで働いているケースもある。
- ウ. 派遣労働者とは、派遣元事業主と派遣先が締結した労働者派遣契約に基づき、派遣元事業主から派遣先に派遣されて働く労働者であり、派遣先の指揮命令を受ける。
- エ. 社外工、請負工などの請負労働者は、企業が他社に任せた業務に従事する当該企業にとっては非直接雇用の労働者であるが、当該企業内で仕事に従事し、当該企業の指揮命令を受ける。

問題 8 労働条件の決定に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働条件は、個々の労働者と使用者の個別同意により決定される場合があり、年俸制の下での個別交渉による年俸額の決定がその典型例である。
- イ. 労働基準法第13条の規定により、同法で定める基準を上回る労働条件で合意した場合、その法定基準を著しく超える部分については公序良俗に反するとみなされ、当該部分は無効となり法定基準に置き換えられる。
- ウ. 職場に労働組合があり、使用者との団体交渉で合意に達して労働協約を結んだ場合、労働協約が個別労働契約に優先して組合員の労働条件を設定することになる。
- エ. 就業規則による集团的・画一的な労働条件の決定は、伝統的に日本の企業で主要な役割を果たしてきた。

問題 9 就業規則に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効となり、この場合において、無効となった部分は、就業規則で定める基準による。
- イ. 退職に関する事項は絶対的の必要記載事項であるので、就業規則に記載すべき事項と定められている。
- ウ. 複数の事業場を持つ使用者は、合算して常時10人以上の労働者を使用する場合には、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長へ届け出る義務がある。
- エ. 就業規則は、作業場の見やすい場所に常時掲示するなどの方法により、労働者に周知することが義務付けられている。

問題10 人員計画に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 人員計画は、長期的な視点、中期的な視点、短期的な視点のそれぞれで策定されなければならないが、基本となるのは人事戦略を踏まえて策定される長期的な人員計画である。
- イ. 人事戦略とは、人材を重要な経営資源とみなし、競争優位を確立するために、どのように人材を確保し、育成し、活用・定着を図るのか、その方針や方策を示すものである。
- ウ. 環境変化の速度が速い今日においては、経営戦略は頻繁に見直すことが必要であり、長期的な視点に基づく人事戦略とは、必ずしも整合を図る必要はない。
- エ. 雇用の流動化は人員計画に大きな影響を与えるが、流動化指標としては、入職率と離職率がある。いずれも前期末の労働者数を分母として、入職率は当期に増加した労働者数を分子とする一方、離職率は当期に減少した労働者数を分子とする。

問題11 募集に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 企業がSNS（Social Networking Service）を利用して労働者の募集に関する情報等を掲載する場合、「従事すべき業務の変更の範囲」、「就業場所の変更の範囲」、「有期労働契約を更新する場合の基準」を明記する必要がある。
- イ. 求人者（募集主）が外部機関（募集受託者）による委託募集を行う際に、報酬が発生する場合には、厚生労働大臣または都道府県労働局長への届出が必要である。
- ウ. フリーランスを広告等で募集する場合、募集主の氏名・住所・連絡先・業務内容・就業場所・報酬の記載が必要となる。
- エ. 企業がリファラル採用制度により紹介者である従業員にインセンティブを支払う際は、就業規則や賃金規程に賃金（手当）として明確な基準を設け、明記する必要がある。

問題12 わが国における労働環境に関するA～Dの項目とおよその数値の組合せとして正しいものは、次のうちどれか。

A：65歳以上の高齢者数の比率

（総務省 人口推計：2024（令和6）年9月1日現在確定値）

B：女性15～64歳の就業率

（総務省 労働力調査（基本集計）：2024（令和6）年平均）

C：大学、短大への進学率

（文部科学省 学校基本調査：2024（令和6）年度）

D：障害者の法定雇用率を達成した民間企業の比率

（厚生労働省 障害者雇用状況集計：2024（令和6）年）

- ア. A：19%      B：44%      C：52%      D：26%
- イ. A：29%      B：74%      C：62%      D：46%
- ウ. A：39%      B：54%      C：72%      D：66%
- エ. A：49%      B：64%      C：42%      D：86%

問題13 法令等に定められている退職に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないが、その一部については、文書で明示しなければならないが、退職に関する事項については、文書で明示する必要はない。
- イ. 労働者が退職する場合、使用者は、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由について記載した証明書を全員に遅滞なく交付しなければならない。
- ウ. 使用者は、退職した労働者から請求があった場合、7日以内に未払賃金を支払い、かつ積立金、保証金、貯蓄金、その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品を速やかに返還しなければならない。
- エ. 退職した労働者が同業他社へ転職することは、雇用（労働）契約や就業規則に定めがない場合でも、多くの場合が競業避止義務違反に該当する。

問題14 配置・異動管理に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 仕事に従業員を配分することを配置、従業員が他の仕事や職場に移動することを異動又は配置転換という。
- イ. 採用後に最初に配置されることを仕事単位で見える場合には初任配置、職場単位で見える場合には初任配属というが、区別されずに使われている場合も多い。
- ウ. 事業所間での異動で転居を伴うことを転勤といい、転勤の場合には従業員の家族関係などにも配慮して、著しい不利益が生じない対応が必要である。
- エ. 出向・転籍は、他社での業務に従事する異動であるが、出向・転籍に関する定めが就業規則に明記され、包括同意が成立しており、特段の不利益がない場合、従業員はこれを拒むことはできない。

問題15 日本企業の配置・異動の決定方法に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 新規学卒者の採用の場合、特定の配属先を決めて従業員を採用することは少なく、配属先を生産部門、営業部門といった大きくくりの職能分野で決めて採用するのが一般的である。
- イ. 初任配置から一定期間を本所属前の仮配属期間とし、適性等を観察し、必要な場合には配属先を変更する機会とする企業もある。
- ウ. 新入社員の初任配置の場合には人事部門が大きな権限を持つが、いったん特定部門に本配属されると当該部門が権限を持ち、上級の管理職層に昇進するほどその権限は強くなる。
- エ. 既存の配置・異動政策を補完するために、自己申告制度や社内公募制などの個人ニーズ重視型の政策が広まりつつある。

問題16 整理解雇に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．企業全体では業績好調であっても、当該事業部門が不振で戦略的に合理化を行うような場合には人員削減の必要性は肯定され得るが、整理解雇直後に新規採用を行う等の矛盾した措置が取られた場合には人員削減の必要性が肯定されない。
- イ．解雇対象労働者の選定は、客観的に合理的な基準により公正に行われる必要があるが、合理性を否定される例としては、労働組合員や共働きの女性であることを選定理由とする法令違反の場合が挙げられる。
- ウ．解雇手続の妥当性を判断する上で、労働組合や労働者集団に対して整理解雇の必要性、その時期・規模・方法等につき説明や協議を行うことが信義則上要求されている。
- エ．職務が限定され、その職務が高度の専門性や高い職位を伴う者の場合、解雇回避措置として配置転換や職務転換の措置の実施だけでは、解雇回避努力義務を果たしたとは認められない。

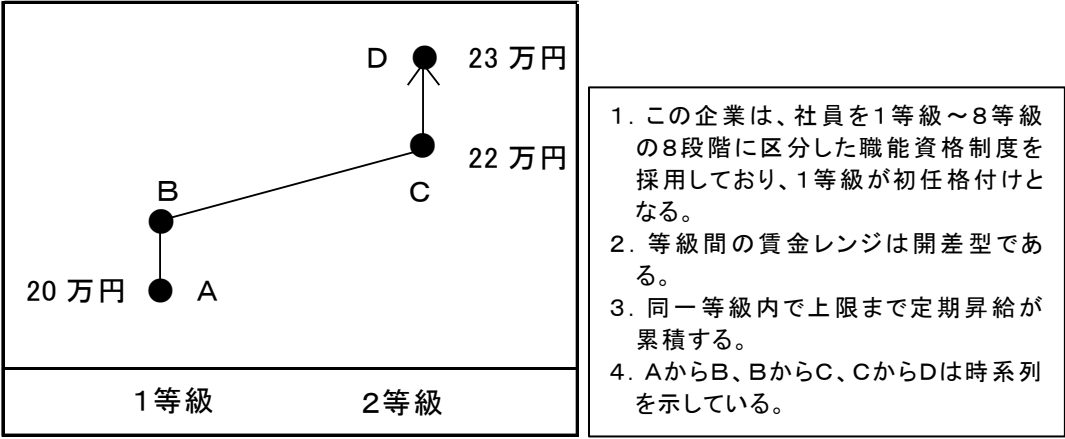
問題17 解雇に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．懲戒解雇を行う場合は、所轄労働基準監督署長の認定を受けなくとも、30日前までの予告又は解雇予告手当の支払は不要である。
- イ．普通解雇は、勤務成績が著しく悪い、健康上の理由で長期にわたり職場復帰が見込めない等の理由で就業の継続が困難な場合に行われる。
- ウ．労働契約法には、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」と定められている。
- エ．2カ月以内の期間を定めて使用される労働者を解雇する際に、解雇予告は不要である。

問題18 給与の支払に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．通勤費（定期代）の支払を定期券の付与に代えるには、労働者の過半数を代表する者との書面による協定にその旨の定めをすることになる。
- イ．労働者本人以外の者に賃金を支払うことは禁止されているが、労働者の親権者その他の法定代理人や労働者の委任を受けた任意代理人に支払うことは法令に違反しない。
- ウ．給与の支払日を、「毎月第4金曜日」とすることは差し支えない。
- エ．それまで月末締め当月25日払だった給与の支払日を翌月10日に変更した場合、変更月には給与が1回も支払われないことになるが、こうした制度変更時においても、毎月1回以上の支払日を確保する措置が必要である。

問題19 下図は、1 等級で賃金20万円の社員が2 等級に昇格するとともに、同日付でベースアップが行われ、賃金が23万円になるケースを示している。図中のA、B、C、D間の昇給内訳に関する記述として最も適切なものは、次のうちどれか。



- ア. A → B の昇給は、定期昇給である。
- イ. B → C の昇給は、ベースアップである。
- ウ. C → D の昇給は、昇格昇給である。
- エ. A → D の昇給は、全てが昇格昇給である。

問題20 わが国の賞与に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 賞与の総額（原資）の決定方法として、業績連動型賞与制度を導入する企業が増えてきた。
- イ. 賞与は賃金としての性格を有するので、就業規則に「入社1 年未満者は支給しない」と定めることはできない。
- ウ. 賞与から源泉徴収する所得税は、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出している場合と提出していない場合で、算出率が異なる場合がある。
- エ. 賞与に期待される機能の一つとして、「賃金の変動費化」の機能を指摘することができる。

問題21 退職給付に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 退職給付の支払制度には、退職一時金と退職年金があるが、中小企業に比べ大企業では「退職一時金と年金の併用」の割合が高い傾向にある。
- イ. 退職一時金制度がある企業について、支払準備形態別の企業割合をみると、従業員規模が少なくなるほど、「中小企業退職金共済制度」を採用している割合が高くなる。
- ウ. 退職一時金の計算方式としては、①退職時の給与等を算定基礎額にする、②退職一時金専用の算定基礎額テーブルを用いる、③勤続年数別定額方式、④勤続期間を累積したポイント方式等の方式があるが、どの方式を採用するかについては企業規模別に有意な差は認められない。
- エ. 令和6年12月から、企業型拠出年金・iDeCoの拠出限度額の算定に当たって、全ての確定給付企業年金等の他制度の掛金相当額を一律評価している現状を改め、加入者がそれぞれ加入している確定給付企業年金等の他制度ごとの掛金相当額の実態を反映し、公平を図ることとなった。

問題22 退職一時金及び退職年金の所得税法上の取扱いに関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 退職一時金の退職所得控除額は、勤続年数に応じて控除額が計算されるが、この勤続年数には、長期欠勤や休職中の期間は含まれない。
- イ. 退職年金は、雑所得として、年金額から公的年金等の控除額を差し引いた額が所得とされ、給与所得等の他の所得と合算して課税される。
- ウ. 退職一時金の退職所得控除額の最低額は80万円である。
- エ. 退職一時金は、退職所得として所得税が計算され、退職までの給与所得とは切り離れた分離課税が適用される。

問題23 労働基準法第37条に定める割増賃金の基礎となる賃金（算定基礎賃金）に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 家族手当が扶養家族がある者にのみ支給されているならば、扶養家族数に関係なく一律に支給されている場合であっても、割増賃金の算定基礎賃金に含める必要はない。
- イ. 通勤手当に距離に関係なく一律に支給されている部分がある場合は、その部分については割増賃金の算定基礎賃金に含める必要がある。
- ウ. 扶養家族あり2万円、扶養家族なし1万円というように、家族数に応じて支給されている住宅手当は、割増賃金の算定基礎賃金に含める必要はない。
- エ. 賃貸住宅の居住者には3万円、持家の居住者には1万円というように、住宅の形態ごとに一律に定額で支給されている住宅手当は、割増賃金の算定基礎賃金に含める必要はない。

問題24 確定拠出年金（企業型）に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア．事業主掛金は、損金算入が可能である。
- イ．本人が年金として給付を受け取った場合には雑所得となり、公的年金等控除の対象となる。
- ウ．マッチング拠出の個人掛金は、その全額が所得控除の適用を受けることができる。
- エ．給付金を受領するまでの運用収益に対しては、毎年本人に課税される。

問題25 健康保険に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．健康保険の適用事業所に所属し、事業主から報酬を受ける者は、雇用形態にかかわらず健康保険の被保険者になる。
- イ．健康保険の被保険者に扶養される配偶者や親族は、一定の要件を満たせば被扶養者になれるが、その範囲は6親等内の血族及び姻族である。
- ウ．健康保険の保険料率は、一定の範囲内で保険者が決定できるが、事業主と被保険者の負担割合は労使折半負担にしなければならない。
- エ．健康保険の保険給付には、療養の給付の他に傷病手当金・出産手当金など、休業期間中の所得保障である現金給付もある。なお、組合管掌健康保険においては、法定給付の他に付加給付として法定を上回る給付をすることができる。

問題26 介護保険に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア．介護保険制度は、40歳以上が加入する強制保険であるが、利用者が権利として介護サービスを選択できる契約制度とした点に特徴がある。
- イ．要介護状態にある40歳以上65歳未満の者については、加齢に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病であることが、要介護者の要件となっている。
- ウ．介護保険の保険者は、組合管掌健康保険の場合は当該組合である。
- エ．健康保険の被保険者の介護保険料の負担は、原則として労使折半である。

問題27 国民年金に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．国民年金第1号被保険者は、自営業者又は学生等が対象である。
- イ．国民年金第2号被保険者は65歳未満であれば全員が対象となるが、第3号被保険者は20歳以上60歳未満の被用者の配偶者のみが対象となる。
- ウ．国民年金制度は日本に居住する20歳以上の全ての人が対象となっており、国籍に関わらず加入が義務付けられている。
- エ．国民年金第3号被保険者の保険料は、第2号被保険者と同額である。

問題28 雇用保険に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 雇用保険法における失業等給付は、求職者給付、就職促進給付及び雇用継続給付の3種類である。
- イ. 1週間の所定労働時間が30時間未満である者は、日雇労働被保険者に該当する者を除き、雇用保険の被保険者になることはない。
- ウ. 基本手当は、被保険者の離職事由にかかわらず、待期期間の満了後1カ月以上3カ月以内の間に公共職業安定所長が定める期間は支給されない。
- エ. 事業主は、被保険者が離職するときは、資格喪失届に離職証明書を添えて事業所の所在地を管轄する公共職業安定所長に提出しなければならない。ただし、離職の日において59歳未満の被保険者が離職票の交付を希望しないときは、離職証明書を添えないことができる。

問題29 労災保険に関する記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 労災保険の適用を受ける労働者は、労働基準法第9条に定義する労働者と同義であり、労働の対償として賃金が支払われる全ての者に適用される。
- イ. 労災保険の保険給付は、労働基準法第8章で定める使用者の災害補償責任を政府が肩代わりする保険であることから、その給付範囲は業務上災害に限られる。
- ウ. 労災保険の保険料率は、事業の種類ごとに定められており、金属鉱業等及び林業が高い率となっている。
- エ. 遺族補償年金は、受給資格者のうち最先順位者が受給権者となるが、その者が失権した場合に次順位者に受給権が移る転給制度がある。

問題30 人材開発の意義と目的に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 企業が行う人材開発とは、従業員が持つ今の時点の能力と、現在及び将来期待される役割に必要な能力とのギャップを埋めることである。
- イ. 人材開発には経営方針に基づく経営の視点とキャリア開発に基づく個人の視点が必要であり、日常業務に基づく職場の視点はほとんど必要ない。
- ウ. 人材ギャップの背景には「人材需要（必要能力）の構成」と「既存人材（能力）の構成」があり、前者は過去の採用、配置、人材開発等の政策の結果であり、後者は経営戦略とそれに基づいた組織と仕事の構成に規定される。
- エ. 性格や適性という能力要素は生まれついてのものであり、変えることは難しいが、配置や職場編成に個々人の事情を考慮する必要はない。

問題31 キャリア開発に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．CDP（キャリア・ディベロップメント・プログラム）は、自己申告制度、社内公募制度等と連携して行うことが望ましい。
- イ．職場の管理者にキャリア開発の全てを任せると、短期的な視野での人材開発になってしまうおそれがある。
- ウ．職業人生を一つの会社で全うすることが難しくなっているため、企業は社員に対してキャリアの自己責任化を求めている。
- エ．近年のキャリア開発は、新入社員、女性社員、定年に近い高年齢社員を対象にしたものより、次世代リーダーに対するものが中心となっている。

問題32 教育訓練ニーズの把握に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．教育訓練ニーズを「いつ必要とする能力か」の観点から見ると、特定業務に関わる専門能力の習得やITスキル向上のための研修は、能力と仕事のギャップとを埋めるために行われる短期需要充足型の教育研修分野に位置づけられる。
- イ．管理者研修や新入社員研修等に代表される人材ストック保全型の教育研修分野は、変化が大きい現代において、教育訓練のニーズが無くなりつつある。
- ウ．基幹人材に対する海外留学やビジネス・スクールへの派遣は、「いつ必要とする能力か」という時間軸の観点から見ると短期的であり、その目標は明確で変化が少ない教育研修分野である。
- エ．一人ひとりの社員が持つ教育訓練ニーズは千差万別であることから、全社目標や経営トップの方針の中から見い出すニーズこそ、唯一の教育訓練ニーズと考えるべきである。

問題33 政府の＜職業訓練政策＞とその＜対象者＞の組合せとして適切なものは、次のうちどれか。

＜職業訓練政策＞

- A．職業能力開発校
- B．ジョブ・カード制度
- C．日本版デュアル・システム
- D．職業能力開発促進センター

＜対象者＞

- 1．長期で普通レベルの訓練を受けたい中卒・高卒者等
- 2．座学と企業における実習がともに必要な若年者等
- 3．短期で訓練を受けたい離職者・在職者
- 4．求職活動の際にキャリア形成支援が必要な正社員経験の少ない人

- ア．A：1      B：2      C：3      D：4
- イ．A：1      B：4      C：2      D：3
- ウ．A：3      B：4      C：1      D：2
- エ．A：3      B：2      C：4      D：1

問題34 OJTに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. OJTの目的は、対象者を「企業が期待する人材に育成すること」と、それによって「企業の業績を上げること」である。
- イ. OJTを効果的に進めるためには、その活動が意図的、計画的、継続的に実施されることが重要である。
- ウ. 企業が実施するOJTが対象とする能力は、他社でも広く使える一般能力ではなく、その企業でしか使えない企業特殊能力である。
- エ. OJTの阻害要因の一つに指導者の繁忙が挙げられるが、この対策として部下指導を目標管理制度と連動させ、考課項目に位置づけることが望ましい。

問題35 ファシリテーションに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. ファシリテーションとは会議や研修を効果的に進行することであるが、質の高い結論を得るべく進行を計画し、自らが結論を誘導しないよう留意することが重要である。
- イ. ファシリテーションは、カジュアルな職場ミーティングだけではなく、プロジェクトや社内の委員会などの公式な会議でも必要とされる。
- ウ. 管理者として責任を負う部下育成及び組織業績のうち、ファシリテーションスキルが必要なのは部下育成であり、経営責任に直結する組織業績に対して用いることは望ましくない。
- エ. 多様な人材が活躍する今日の職場において、ファシリテーションでは相手に応じた個別の知恵や工夫を行うことが必要である。

問題36 Off-JTに該当しないものは、次のうちどれか。

- ア. 特定部門の目標達成のために会議を開いて検討し、さらに各自が案を持ち寄って再度会議を開く。
- イ. 目標管理に伴う面談の有効性向上のために、ライン管理者を集めて教育を行う。
- ウ. 全国の営業所の営業担当者を集めて、新製品の説明を行うと同時に、参加者同士で顧客へのアプローチ方法をロールプレイングさせる。
- エ. 異動の内示を受けた社員に向けて、異動後の業務に直結した内容について業務の隙間時間に学習できるオンライン学習を受講させる。

問題37 教育訓練における代表的な研修技法の一つである討議法に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．討議法は、与えられた課題について受講者が討議を行って結論を導いていく進め方であることから、職場における問題解決には活用しやすい技法である。
- イ．討議法は、受講者がグループ討議の中で十分に発言できるように進めるものであることから、研修1回当たりの参加人数を制限する必要がある。
- ウ．討議法は、受講者同士が妥協することなく意見を出し合った結果、どのような意見が多数派となったのかを全員が確認し、納得しなければならない。
- エ．討議法は、受講者が意見を出し合って、内容の理解を図りながら結論に導くという進め方であることから、受講者の共通認識を深めるためには、効果的な技法である。

問題38 企業が行う自己啓発支援に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。  
なお、データは、厚生労働省「令和5年度能力開発基本調査」によるものとする。

- ア．Off-JTに費用支出した企業の割合と自己啓発支援に費用支出した企業の割合は、令和元年度以降、常にOff-JTに費用支出した企業の割合の方が多い。
- イ．企業が行う自己啓発支援としては、受講料などの金銭的援助、教育訓練機関に関する情報提供、就業時間の配慮がある。
- ウ．資格取得に際しての受講料等の補助に関して、資格取得を条件として取得できなかった場合には、費用を実際に社員が支払っている場合でも補助しないという条件にすることができる。
- エ．自己啓発とは短期的な視点による自主的な教育訓練であり、社員自らが目指す姿を定めることから始まるため、企業は目指す姿の具体化をサポートすることが支援のスタートとなる。

問題39 文部科学省、厚生労働省、経済産業省の合意による効果的なインターンシップを実施するための留意点に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．実際のプログラムの目的・方法を明確化するとともに、大学等と連携しながら効果的なプログラムを開発することが重要である。
- イ．学生にとっては数多くの企業を経験することが理想的なので、1社にかける期間は3日くらいが適当である。受け入れ企業としてもあまり長いと負担が大きすぎる。
- ウ．人手不足で普段できない仕事を学生に手伝ってもらうことが、企業にとって効果的である。学生にとっても貢献したという満足感が味わえる。
- エ．1日で完結するインターンシップで取得した学生の情報を採用活動における広報活動や採用選考に用いることが可能になったため、多くの企業において自社の魅力を伝えるための効果的な手段である。

問題40 令和7年4月に施行された改正育児・介護休業法に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．今回の改正で、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されることになった。
- イ．所定外労働の制限（残業免除）の対象は、従来の3歳未満の子を養育する労働者から、小学校3年生修了までの子を養育する労働者に拡大された。
- ウ．今回の改正では、子の看護を行うことに加え、感染症に伴う学級閉鎖や子の卒園式、入学式への参加も対象になった。
- エ．事業主は介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認を行う必要がある。