禁転載複製

「中央職業能力開発協会編」

令和８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

２級　人事・人材開発

試　験　問　題

(21 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、ＪＩＳ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８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・他者から答えを教わること・指定されたもの以外のものを机上に置くこと等）、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。

禁転載複製

問題文中、次の法令名等は略称で記載されています。

・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
・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律　→　高年齢者雇用安定法
・雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律
　→　男女雇用機会均等法
・労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律
　→　労働施策総合推進法
・妊産婦　←　妊娠中の女性及び産後１年を経過しない女性
・年少者　←　満18歳未満の者

問題１　経営理論に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．テーラーは、怠業は、管理方法や制度の不備が原因であると考え、それを防止するために「科学的管理法」を提唱した。その最大の業績は、差別的出来高払い制によって、労働者が能力の出し惜しみをすることがなくなったことにある。

イ．有名なホーソン工場の実験においては、科学的管理法による物理的な環境条件の方が、労働者の心理的・情緒的な要因よりも、生産性に大きな影響を与えることが報告された。

ウ．マグレガーは、テーラー的な人間観をＹ理論と呼び、これに対して、自発性や目的達成に対する意欲などを重視した人間観をＸ理論と呼んだ。そして、Ｙ理論に基づく命令や統制による人事管理に対して、Ｘ理論による人事管理を主張した。

エ．リッカートは、社会調査研究所における一連の調査データに基づいて、仕事の満足度と生産性の高さには相関関係が見られないが、欠勤率と転職率の低さに結び付いているという結論を出している。

オ．ハーズバーグの二要因理論によれば、達成すること、承認されること、仕事そのもの、責任、昇進などは仕事の満足に関わる要因であり、会社の方針と管理方式、監督、対人関係、作業条件などは仕事の不満足に関わる要因となる。ここでは、給与は、仕事の満足に関わる要因とされている。

禁転載複製

問題２　事業部制のメリットに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．本社部門から各事業部への権限委譲により、市場の変化を的確に踏まえた迅速な意思決定が期待できる。
イ．各事業部が経営機能を持つため、共通資源が効率的に蓄積・活用され、新商品・新サービスが生まれやすくなる。
ウ．事業部ごとに損益計算書を作成するため、事業別の利益責任が明確になり、業績向上に向けたインセンティブが働きやすくなる。
エ．本社部門の事業運営に関する負担が軽減され、本社部門がより全社的、戦略的な事項に集中できるようになる。
オ．事業部長に経営者としての経験を積ませ、事業を担うリーダーシップを身に付けさせることができる。

問題３　正社員の勤務地限定制度に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．勤務地限定制度のメリットとして、会社側からは、地域の賃金水準や物価水準に合わせた賃金設計がしやすくなることが挙げられ、社員側からは、ライフスタイルやキャリア意識に適応した雇用契約がしやすくなるということが挙げられる。
イ．勤務地限定制度はワーク・ライフ・バランスの観点からの施策としても捉えることができるが、実態として男女別の雇用管理として認められる場合には男女雇用機会均等法に違反することもある。
ウ．勤務地限定制度は希少な人材に対して安定感を持って定着させるためにも注目されており、例えば研究・開発などの業務に関わる高度な専門職であっても、希望の勤務地において高い賃金水準で処遇することが考えられている。
エ．入社の時には全員を勤務地限定社員とし、入社後一定年数を経た段階で職種、適性、本人の希望などを考慮し、または係長など役付者へ昇進の際の条件として本人の同意を得て、全国勤務の勤務地非限定社員へ転換する制度も考えられる。
オ．勤務地非限定社員を選択した社員に、その後、育児や介護等の個人的な必要性が生じたとしても、安易に勤務地限定社員への転換を認めることは制度設計上得策ではない。

禁転載複製

問題４　社員区分に関連する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．社員区分は、1990年代以降の社会、経済、テクノロジーといった人事制度を取り巻く環境の変化によって、これまでの「正社員」という単一のくくりから多様化してきている。
イ．異なる区分間の公平性を担保するしくみづくりが必要だが、「公平」とは結果平等を意味するものではなく、社員それぞれの役割・職務の価値をもって公平性の基準とする、Pay for Jobが基本となる。
ウ．どれだけ制度の精緻化を図ったとしても、100％の満足度を得ることは困難である。社員区分と処遇の個別化や多様化に対応するためには、オープン・ドア・ポリシーなどを導入して直属の上司が担うようにすべきである。
エ．正社員の雇用を重視し、非正社員を雇用のバッファー（緩衝装置）とするこれまでの考え方から、多様な働き方を希望する優秀な人材を受け入れることができるように雇用機会を拡大する方向に転換することが必要である。
オ．企業のコア・コンピタンスとなるコア業務と定型業務等の非コア業務を区分する基準の見直しは重要である。コア人材は高い報酬を払って外部から調達するよりも、社内で早期選抜方式により計画的に育成すべきである。

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．人事評価とは、選抜を行ったり、処遇格差を決定したりするために行われる側面を持つため、絶対的あるいは相対的に低い評価が必ず発生する。ゆえに人々が「できれば評価はしたくない」と考えることは自然であるが、組織と人材を改善するためには「今の状態」を知ることが不可欠であり、このことが人事評価の目的である。
イ．人事評価の機能は人事管理上の目的を実現することに限定される。その目的とは、①社員をより適正に配置、活用（昇進・昇格・異動）する、②社員の能力をより適切に開発する、③社員をより公正に処遇する、の３つである。
ウ．人事評価の納得性を高める施策としては、次の４つがある。①複数者による評価といった「公平性施策」、②合理的な目標設定といった「客観性施策」、③評価基準や評価手続の公開といった「透明性施策」、そして、④自己評価の実施や評価面談などの「参画性施策」である。
エ．評価制度は次の５つである。①知識・スキルを評価要素とした「能力評価」、②労働意欲を評価要素とした「情意評価」、③職務行動を評価要素とした「コンピテンシー評価」、④仕事を評価要素とした「職務評価」、⑤業績を評価要素とした「業績評価」である。また、能力評価、情意評価、コンピテンシー評価を合わせて「広義の能力評価」とも呼ばれる。
オ．評価制度を設計するプロセスは、①能力評価や業績評価といった評価要素を決定し、②資格や職群などによる評価区分を決め、③具体的な評価項目を定め、④項目ごとの評価基準を検討し、⑤評価要素や項目のウエイトを吟味し、⑥一次評価、二次評価等の評価者段階を決定する。最後に⑦手順、面談などの評価手続を定め、⑧人事管理へ活用することとなる。

禁転載複製

問題６　職能資格制度と成果主義に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．成果主義導入の動きは、1990年代以降の低成長による人件費コントロールの必要性の高まりが大きな契機として挙げられる。すなわち、それまで主流であった職能資格制度は、成果に対して評価が曖昧であったり、能力は知識や経験の増大とともに向上したりする前提であることから、賃金が自然増の右肩上がりの傾向になる弱点を包含していた。

イ．1990年代以降の低成長下における企業業績の悪化に対して、わが国の企業の多くは、短期的に総額人件費をコントロールするために、「（企業業績と連動する）成果ベースの賃金の拡大」を目的とする成果主義の導入と、正社員から非正社員への雇用形態のシフトとを、国内において行ってきた。

ウ．職能資格制度は、採用・評価・育成・配置・処遇等の人事管理の基本的な各機能に整合性を持たせる総合的な人事システムを目指したものであった。職務価値の異なる仕事に就いても賃金は能力ベースであるために直接変動せず、会社都合を含めた広範な人事異動やローテーションを可能にして、育成面のメリットももたらした。

エ．成果主義的な人事制度への見直しは、仕事をした結果である成果の評価と処遇を結び付けることに重きを置いた仕組みの変化であった。一方で、高い成果を出すためには能力開発と動機付けという前工程が必要であるが、成果主義的改革と合わせて、前工程の強化を同時に推進できた企業は少なかった。

オ．固定費として重石であった団塊世代が退職し、非正社員の雇用比率も上昇して人件費の変動費化が進んだ今日では、企業の競争力強化を図るために、能力開発や育成に重きを置いた職能資格制度への回帰が、人事制度再構築の主要テーマである。

問題７　「職務再設計」の定義に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．職務内容が単調化・定型化されることによって発生する疎外感・単調感を防ぐために、細分化された職務を１人に担当させるのではなく、職務の構成要素となる課業の数を増やして仕事の範囲を拡大すること。

イ．仕事に計画、実施、評価といった内容を加え、責任や権限の範囲を拡大し、仕事の幅を広げること。

ウ．従業員が能力を最大限に発揮でき、働きがいをもって積極的に仕事に従事できるように職務の見直しを行うこと。

エ．組織機能図、業務分掌規程などに基づき、主たる仕事の内容が同じで、これを行うために必要な知識、技能の種類や程度がほぼ同じ職務を同一職務に括り直すこと。

オ．個々の職務について課せられている仕事の内容を洗い出し、職務遂行過程で要求される知識や能力、職務遂行過程で受ける負荷などを明らかにすること。

禁転載複製

問題８　職務分析の主な活用領域に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．企業目的を達成するために必要な職能は何か、それらが互いにどのような関係にあり、どの課業をどの職位や単位組織に分担させるのが能率的であるかを明らかにすることで、組織の現状把握に活用できる。
イ．職場、部署、あるいは機械装置ごとの必要な仕事の種類を決定すること、その仕事をまとめて職務を編成すること、およびその職務を担当するために必要な人数を明らかにすることに利用する。
ウ．従業員の採用、職場への配置、またはその異動、昇進などが年功や情実、あるいは縁故によってではなく、職務が要求する資格要件を従業員が備えているかどうかによって行われるために利用する。
エ．職務評価を行うには、個々の職務が必要な資格要件や求められる努力、果たさなければならない責任について、他の職務と区分する要点を明らかにし、職務間の差異を明らかにする必要がある。それらを行うための手段となる。
オ．経営にはビジョンに向かって組織を方向づけ、改善、改革をすることが求められる。職務分析を行うことで職務に関する現状を把握でき、分析結果により作業方法や工程等の改善、環境条件の改善および組織や職務の改編を行うことができる。

問題９　従業員満足度調査（または、モラール・サーベイ、社員意識調査など）に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．従業員満足度調査は人間ドックの検査数値のようなものであり、調査結果の数字に一喜一憂するのではなく、良い点を維持し悪い点を改善するための施策立案やその実行が調査の有効性を高めることになるため、定期的・継続的な実施が重要となる。
イ．調査の責任主体は人事・総務・経営企画部門などであり、事務局として調査実施や結果のフィードバックを行うだけではなく、調査の目的や思いを社員に語りかけ、結果に基づく改善の責任者として諸施策を立案・実行する必要がある。
ウ．従業員は企業における重要なステークホルダーであり、株主や顧客と同列に位置付けられるべきである。つまり従業員満足度調査とは、ステークホルダーである従業員とのダイアログ（対話）ということも可能である。
エ．従業員満足度調査を行う目的は、会社や組織の風土を把握する、会社の強みを把握すると同時に改善点を明らかにする、人事制度や施策の有効性や浸透度を知る、従業員の不満を吐露させるなどである。
オ．従業員満足度調査のデメリットは、少なからず費用あるいは事務負担が発生する、本音を答えてくれない可能性がある、誹謗・中傷が書き込まれる恐れがある、課題が明らかになることにより社内的に問題となるなどが想定される。

禁転載複製

問題10　昨今の労働市場の変化とそれが企業の人員計画に及ぼす影響に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．パートタイマーやアルバイトなど非正規雇用労働者が主要な労働力となる企業においては、賃金、労働時間、社会保険の適用有無等、労働契約の内容をも考慮した緻密な人員計画を策定することが有効となる。
イ．高齢者の急増と若年人口の激減という社会構造の変化に伴い、企業は生産年齢の枠外にある老年労働力の活用も視野に入れた人員計画策定を模索することも、場合によっては必要となる。
ウ．昨今の厳しい採用環境に伴う採用予定数の未達や、採用後の早期離職に伴う必要要員数の欠員を想定し、人員計画は一定のバッファーを持たせて策定する必要がある。
エ．人員計画は一度策定すれば終わりではなく、計画と実際とのギャップを絶えず検証し、その乖離を埋める対策や、計画そのものの修正を図るといったＰＤＣＡサイクルを回し続けていくことが重要となる。
オ．転職の増加や高齢者の就業意欲の高まり等により、男女ともに入職率・離職率がともに急増している状況がみられるため、企業の人員計画にはこうした雇用流動化による影響が少なからず生じている。

問題11　日本企業の海外現地法人における募集・採用に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．日本企業が多く進出している中国をはじめとする東アジアの国々では、長期的雇用・人材育成を中心とするいわゆる日本的雇用慣行への評価が高く、現地の人材の募集・採用においても欧米の外資系企業と互角の成果を挙げている。
イ．国や地域の労働市場の特性によっては、数年ですぐに転職して別の会社に移る「ジョブ・ホッピング」が深刻な問題となる。優秀な人材を引き留めるためには、従来のように高い賃金を保証するよりも、経営への参画や密なコミュニケーションが有効である。
ウ．一般的に雇用機会均等に関しては、アジアやアフリカよりも欧米が、欧米よりも日本の方がより多くの法律や規制が存在する。しかしながら、現地採用を行う場合は、その国や地域の法規制に精通し、法を犯したり慣習に逆らったりしないように注意が必要である。
エ．途上国における人件費は以前よりも高騰し、その構造も複雑になっている。例えば東南アジアの多くの国においては、現地一般従業員の賃金は日本国内よりも低い水準にあるが、多国籍企業における現地人管理職の賃金が日本人管理職よりも高水準となっている場合が少なくない。
オ．グローバル経営に伴って人材も多様化している。本社がある国の国籍を持った人材を「本国籍人材」、現地国の国籍を持った人材を「現地国籍人材（ローカル人材）」、本国でも現地国でもない国の国籍を持った人材を「第三国籍人材」と呼ぶが、令和期に入り第三国籍人材を積極的に採用する企業が急増している。

禁転載複製

問題12　採用の方法・手順の設計に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．人材ポートフォリオに基づき、社員区分ごとに適正な人数を「必要要員数－在籍要員数＝必要採用数」により算出する。さらに、長期・中期・短期の採用計画を、新卒採用と中途採用、契約社員等の採用を効果的に組み合わせながら策定する。
イ．経営理念および経営戦略から導き出される人材要件（社員として求められる価値観や職種別スキル）に基づいて選考基準を決める。選考基準の策定に当たっては、人事部門だけでなく各ラインの代表者をメンバーとする検討委員会を設置することが望ましい。
ウ．募集に当たっては、求める人材要件の詳細を明示する。その上で、その人材要件に合った手段（公的な職業紹介機関、民間の職業紹介機関、大学・高校・専門学校への求人等）を適宜選択して募集を行う。その際、求める役割についての具体的な情報をできるだけ明示することが重要である。
エ．試験はあくまでも候補者を絞り込むためのスクリーニングと考え、最終的には面接によって採否を決定することとなる。面接においては通り一遍の面接ではなく、行動特性（コンピテンシー）面接と呼ばれる手法によって行うことが望ましい。
オ．半期に一度、人材の棚卸しを行い、採用した人材の実態を確認することが必要である。具体的には業績と能力の２つの軸に基づいて一人ひとりの位置づけを決定し、能力があっても業績が低い「能力未発揮社員」と、能力・業績ともに高い「スーパー社員」についての採用プロセスをチェックする。

問題13　社内人材公募制度（ポスティング）に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．社内人材公募制度の普及の背景には、やりたい仕事でキャリアを積みたいという社員の価値観の変化と併せ、成果主義の影響という側面もあると考えられる。
イ．社内人材公募制度は、社員が自らの経歴や能力、希望する職種や職務を登録し売り込むものであり、その情報をみて、受入れを希望する部門がその社員と面接し、選抜する仕組みである。
ウ．社内人材公募制度は、とりわけ大企業で多くみられ、社内求職型の異動・配置システムであるといえる。
エ．社内人材公募制度には、大きく定期型と不定期型があり、日本企業で一般的に多くみられるのは、定期異動をポスティングで行う定期型である。
オ．社内人材公募制度は、内部労働市場の効率的活用に資するものであるべきで、実施に際しては、応募には上司の許可を必要とするなどの工夫が求められる。

禁転載複製

問題14　配置・昇進施策に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．配置・昇進は、指名型の人事制度を主とし、全社員を対象とする募集型の社内公募制度を必要に応じて組み込むことが、社員の主体的なキャリア開発を促す観点からは最終的な理想の姿である。
イ．募集型のメリットは、人事部門における既存の人事データからは把握できない人材の発掘、社員の意欲を高める人材活性化、人材の囲い込みを排することによる組織活性化などである。
ウ．募集型は、希望する仕事に就くための社員の主体的な能力開発につなげることができる点や、組織業績が個人業績に反映することに対する納得感の高まりを得ることができるというメリットがある。
エ．指名型は上司の推薦に基づいて行う会社主導型の政策であるが、それを補完する制度として自己申告制度を導入するのが望ましい。
オ．自己申告制度は、仕事やキャリアに対する具体的な希望、家庭事情などの人事情報を申告させるものであるが、申告した希望が全て満たされるわけではないため、社員のモラールダウンにつながらないよう配慮が必要となる。

問題15　出向と転籍に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．社員の身分を維持したままで、他社の指揮命令の下で業務に従事する異動が出向であり、それには、出向元に戻ることを予定している一時出向と、一定期間の出向の後に転籍する出向の２つのタイプがある。
イ．出向には、技術や経営を指導するために行う関連会社支援型、能力開発を目的とした能力開発型、ポスト不足や人事の停滞を避けるための排出型の３つのタイプがある。
ウ．転籍出向を実施する場合には、社員の個別同意が必要となる。
エ．労働契約法第14条は、使用者が労働者に出向を命ずることができる場合において、当該出向の命令が、その必要性、対象労働者の選定に係る事情その他の事情に照らして、その権利を濫用したものと認められる場合には、当該命令は無効とする旨を定めている。
オ．在籍出向の実施に当たっては、社員の身分は元の企業にあるものの、給与等の雇用関係の基本的事項は、原則として出向先企業の制度が適用される。

禁転載複製

問題16　表彰制度に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．表彰とは、業績への顕著な貢献、模範的な勤務態度といった従業員の行為および行為の結果に対して、会社の称賛を明らかにし、金銭的または非金銭的に報いることをいう。したがって、従業員の業務に関連する行為のみをその対象とすることが望ましい。
イ．表彰の目的は、当該従業員の士気や労働意欲を高め、会社への信頼感や帰属意識を高めることにある。また、表彰を通じて、他の従業員に規範となる行為や態度を具体的に示すことにもなる。ただし、企業の社会的イメージ向上を目的とすることは表彰の性格上からふさわしくない。
ウ．表彰とは懲罰と対を成すものであり、組織運営上の基本である秩序維持を実現するための施策である。そのためにも、制度目的を明らかにし、制度と運用の透明性・公平性を確保しながら、制度の実効性を継続的に検証しなければならない。
エ．表彰は就業規則への相対的必要記載事項ではないが、表彰制度が存在するのであれば、その種類・程度を就業規則に明記することが望ましい。ただし、永年勤続表彰制度といった個別の表彰制度の具体的な内容は別途定めればよい。
オ．表彰制度の具体的な内容として、①具体的な表彰対象、②審査基準、③審査方法、④申請方法、⑤表彰内容、を定める必要がある。報奨を伴う表彰の場合は、会社の財務状況に応じてその金額を変更するなど、柔軟に運用することが有効である。

問題17　懲戒制度の運用に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．同一の非違行為について、懲戒として出勤停止処分を行った後、当初の評価が軽すぎたことが判明した場合、さらにより重い降格処分をすることができる。
イ．業務上横領を理由に懲戒解雇を行った後において、経歴詐称の事実も判明した場合、経歴詐称についても懲戒解雇が有効であるとする根拠に加えることができる。
ウ．懲戒処分の前提となる行為や事実関係について、本人に弁明の機会を付与しないまま、懲戒処分を行うことができる。
エ．懲戒に該当する行為から長期間経過した場合であっても、懲戒権は消滅時効にかかることはないため、相応の懲戒処分を行うことができる。
オ．重大な非違行為があった場合、退職勧告を行い、「退職届を提出したときは自己都合退職とするが、退職届を提出しないときは懲戒解雇を行う」とすることは許される。

禁転載複製

問題18　退職に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．私傷病で休職中の社員が、病状が回復せずに休職期間満了を迎えた場合、退職として扱うか解雇として扱うかは、就業規則で定めることができる。
イ．期間の定めのない労働契約において、社員が退職の申出をした場合、申出後２週間を経過した後に退職の効果が生じるが、会社は就業規則に定めれば、この期間を延長することができる。
ウ．就業規則において、「競業他社へ転職する場合は、退職金を減額する」旨を定めることは違法とみなされ、その定めは無効となる。
エ．社員による合意退職の申出が真意に基づかず、会社もそのことを知って承諾した場合であっても、社員は合意退職の無効を会社に主張することはできない。
オ．期間の定めのない労働契約において、年次有給休暇の残日数を取得してから退職しようとする社員の退職を承諾しないことは、法的に可能である。

問題19　退職・解雇に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．定年制を導入している企業において、定年に達したことを理由に雇用関係を終了させることは、いかなる場合であっても解雇の一形態とみなされるため、労働基準法上の解雇規制を受ける。
イ．高年齢者雇用安定法により、65歳までの雇用機会を確保する目的で、事業主には「定年の65歳への引き上げ」または「定年制の廃止」のいずれかを実施することが義務付けられている。
ウ．労働基準法第20条に基づく解雇予告の規定は、試用期間中の労働者を解雇する場合には、その雇用期間の長短にかかわらず適用されない。
エ．希望退職制度は、恒常的な人事制度の一環として設置されるものであり、中高年層のセカンドキャリア開発を支援することを主たる目的としているため、雇用調整策としての側面は持たない。
オ．退職制度の設計において、労働者が退職時に負うべき「引き継ぎ義務」を就業規則に明記することは、信義則上の義務を明確化する観点から実務上有効である。

禁転載複製

問題20　雇用調整に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．諸外国に比べ年収に占めるボーナスの割合が高いのが日本型賃金制度の特徴の１つであるため、ボーナスは総賃金原資管理政策上の調整池としての役目とともに、雇用調整上の賃金調整策における調整池の役目も果たしている。
イ．雇用維持（解雇回避）を最優先する日本型雇用システムの下では、残業時間を削減する労働時間調整策が有力な役目を果たしてきた。諸外国に比べ、長時間労働者の割合が高い日本では、残業削減による労働コストの削減余地は大きい。
ウ．雇用を維持する代わりに配置転換や出向を行うことは、雇用調整の有力な手段である。包括的な人事権を認めた就業規則上の規定があれば、どのような配置転換や出向も有効である。
エ．企業業績の悪化などで、人員に適した業務を従業員に提供できない場合、雇用関係を維持したまま、就業を一時停止させることを一時帰休と言うが、正社員にとっては、雇用が継続されているため、生活に深刻な打撃を与えることは少ない。
オ．整理解雇の４要件の中に、『解雇対象者選定の合理性』が挙げられるが、選定基準は客観的で妥当性の高い差異が認められる基準であれば、その適用に当たって曖昧で恣意的であったと判断される場合でも選定の合理性は認められる。

問題21　働きやすい職場環境の整備に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．長時間労働の是正策として労働基準法が改正され、大企業には2019年４月より、中小企業には2020年４月より時間外労働の上限規制が設けられた。時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることはできなくなった。
イ．職場でのパワーハラスメント防止を企業に義務付ける労働施策総合推進法の改正が2019年５月に成立した。違反した企業は厚生労働大臣が改善を求め、それに応じない場合は企業名を公表される場合もある。
ウ．厚生労働省が策定した副業・兼業の促進に関するガイドライン（2022年７月改定）によると、副業・兼業は社会全体としてみればオープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる、とこれまでの考え方を見直している。
エ．2019年４月より、全ての企業において年10日以上の有給休暇が付与される労働者（管理監督者含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち、年５日については使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられた。
オ．2022年４月より、改正育児・介護休業法が施行された。これにより、従業員数が301名以上の企業は労働者に子どもが生まれるに当たり、男性育休を含め育児休業が取得できる旨、およびその内容の通知・説明・取得を促すための意思確認を行う義務が生じる。

禁転載複製

問題22　労働分配率に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．労働分配率は、「人件費÷売上高×100」で計算され、売上に占める人件費の割合を示す指標である。
イ．労働分配率は業種に関係なく、一般的に50％～60％が適正な目安とされている。自社の労働分配率が妥当な水準であるかを知るには、まずこの数値と比べてみる。
ウ．労働分配率が高く、一人当たりの人件費も高い場合は、良好な状態にあるので、現在の状況を成立させている要因を把握してそれを継続させる。
エ．労働分配率が高く、一人当たりの人件費が低い場合は、報酬水準の引き上げを検討する。
オ．労働分配率が100％を超えている場合は、会社の利益や固定費を賄う原資が不足している危険な状態である。

問題23　賃金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．従業員の採用や優秀社員のリテンションおよび就業形態の多様化に対応するためには、今後は個別賃金管理よりも賃金原資の確保を図るための総額賃金管理の重要性が増大する。
イ．個別賃金の絶対額管理を行う場合は、世間水準や同業他社に対する外部競争性の確保と、会社内部における賃金配分の公平性を同時に実現する工夫が求められる。
ウ．賃金制度を設計する際は、自社の社員格付け制度や人事評価制度との整合性を保ち、人事理念を具現化できる制度設計とする必要がある。
エ．長期給とは基本給のように長期的に安定性のある賃金であり、短期給とは賞与など短期的に変動する賃金をいう。短期給は、賃金原資自体が短期的に変動するものと、賃金原資は安定的であるが個人への配分が短期的に変動するものとに区分される。
オ．賃金管理のうち、総額賃金管理は現金給与の原資管理であり、個別賃金管理は総額賃金の個別配分管理を指す。

禁転載複製

問題24　役割等級制度および役割給の設計・運用に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．役割等級制度（役割給）では、能力や過去の経歴ではなく、「現在担っている役割の大きさ」を基に等級が決定されるため、職務等級制度（職務給）に近い性格を持つが、職務そのもの（Job）よりも、その時点での人による役割の達成度や責任の幅を重視する点で職務等級制度と区別される。

イ．役割給においては、上位の役割等級に昇格すれば基本給は上がるが、役割の大きさが縮小（役割交代やダウンサイジング）した場合には、原則として役割等級を下げ、基本給を改定（引き下げ）することが制度上求められる。

ウ．役割評価を用いて役割の大きさを測定する際、職務記述書（Job Description）が整備されていれば、担当者（人）の属人的な要因（スキル、経験）を完全に排除して役割の大きさを評価することが必須である。

エ．役割給を導入する際、賃金レンジの設計では、上位の等級の賃金下限が、下位の等級の賃金上限よりも低く設定される（レンジの重複）ことが一般的であり、これは上位等級に昇格したばかりの社員の給与が、下位等級で熟練した社員の給与より低くなる現象を許容することを意味する。

オ．役割等級制度の導入により、年齢や勤続年数に関係なく役割が大きければ高い給与が支払われるようになる一方、成果に対する責任が重くなるため、企業には「適切な役割分担」と「納得性の高い評価プロセス」が不可欠となる。

問題25　以下に示す＜事例＞を踏まえ、原因に対する改善策として不適切なものは、次のうちどれか。

＜事例＞

中堅メーカーのＦ社では、社員の高年齢化と若手社員の活用を視野に入れ、将来に備えた賃金体系の見直しを検討している。現在、同社の賃金体系では、基本給はおおむね年齢給、職能給で構成され、月例給与のウエイトは、それぞれ年齢給４割、職能給３割、諸手当３割になるように設計されている。

今回の検討に当たっては、Ｆ社の経営陣から中高年社員の賃金に割高感があるとの指摘があり、その原因と改善策を検討した。

ア．（原　因）　月例給与における年齢給ピッチが大きすぎる。
　　（改善策）　職能給を据え置き、年齢給ピッチを逓減する。

イ．（原　因）　基本給のカーブが生計費カーブを越えている。
　　（改善策）　職能給カーブを生計費カーブ以下になるように修正する。

ウ．（原　因）　職能給における報酬レンジの幅が上位者ほど高めになっている。
　　（改善策）　職能資格ごとの職能給のレンジ幅を上位等級者になるほど逓減するようにし、同一報酬レンジ内でも上位レンジの昇給カーブを寝かせる。

エ．（原　因）　昇給基準が曖昧である。
　　（改善策）　昇給基準を明確にして、適正に運用する。

オ．（原　因）　月例給与に占める、諸手当の額が高すぎる。
　　（改善策）　諸手当の内容を精査し、統合可能なものを職能給に統合し、成果と賃金が一致するように変える。

禁転載複製

問題26　各種企業年金に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．厚生年金基金の設立形態には単独型、連合型、基金型の３種類があり、長らくわが国の企業年金制度の中核的な制度として機能してきたが、財政の悪化や積立て不足、代行返上の加速から、基金数は減少している。
イ．確定給付企業年金には規約型と基金型の２種類があるが、基金型は厚生労働大臣の承認により、法人格を有する企業年金基金を設立し、その基金が運営を行う。規約型も基金型も従業員の受給権を保護するため、受給権保護のための制約が課せられている。
ウ．企業型の確定拠出年金は、労使合意により、事業主掛金に加え、企業型年金加入者掛金を上乗せできるマッチング拠出も認められている。
エ．確定拠出年金では、個人が自己責任で資産の運用を行うことを基本としていることから、従業員への投資教育が重要と考えられている。しかしながら、企業が従業員の投資教育を実際に行うか否かは任意となっている。
オ．中小企業退職金共済（中退共）は、中小企業の退職給付制度の促進のために作られた社外積立制度であり、卸売業では常用従業員数300人以下の企業が利用できる。

問題27　退職給付制度に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．退職給付制度が有するリスクは、運用、財政、財務、制度ガバナンス等の広範多岐にわたり、企業が全てのリスクの担い手となることに注意しなければならない。
イ．確定給付型と確定拠出型とを比較衡量する場合には、単に企業にとっての経済的効果だけでなく、従業員にとってのインセンティブの観点も精査した上で、メリット・デメリットを慎重に検討する必要がある。
ウ．自社の退職給付制度を評価する場合には、退職給付費用等のコスト面、運用・財政等に係る課題のみならず、人的資源管理上の経営的効果についても十分に考慮する必要がある。
エ．退職給付制度には、主に「労働力の定着機能」、「労働力調整機能」、「老後の所得保障機能」、「従業員のモラールの維持・向上機能」等があることから、これらが効果的に機能しているかどうかを常にモニタリングする必要がある。
オ．確定拠出型の退職給付制度においては、制度間のポータビリティが高く、従業員にとっての企業間移動のコストが低下することから、制度があるだけで定着効果を期待することは難しいといえる。

禁転載複製

問題28　海外駐在員の賃金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．海外駐在員の給与決定方式の中の購買力補償方式は、国内給与と比べて経済的に損も得もない状態（ノーロス・ノーゲイン）を維持できるメリットがあるため、大企業においては採用しているケースが多い。
イ．海外駐在員は、海外現地法人などの管理・監督者の立場で赴任することが多いため、国内で一般社員であっても、管理職に近い賃金を別途設定し、職責に報いることが一般的である。
ウ．交通事情が悪く駐在員や家族の運転が危険な国においては、運転手付きの社有車を無償で貸与することで解決を図るが、レジャーなど私的な利用については、社有車の利用は認められない。
エ．帰国後最初の賞与は、賞与計算期間中に国内勤務、海外勤務が混在している場合でも、支給日現在は居住者であることから、全額を課税計算の対象として所得税を源泉徴収しなければならない。
オ．40歳以上65歳未満の者は、介護保険の第２号被保険者として保険料納付義務が生じる。海外勤務に際しては「介護保険適用除外該当届」を提出していなければ、国内同様、その期間中は保険料を納付しなければならない。

問題29　人材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．経営方針と連動した人材開発施策の重要性が増す中、新たな課題も見つかっている。雇用形態が多様化することにより、従来は正社員とパートタイマー・アルバイトがその対象であったが、今日では契約社員や派遣労働者に対しても人材開発を行わなくてはならない。
イ．人材開発は経営理念、経営計画に基づき、人事施策、人材開発施策へと展開される。具体的には、経営目標を踏まえた人材開発方針を設定し、会社が従業員に期待する人材像を示した上で、人材開発方針に基づく施策と教育研修体系を立案する。その際、期待する人材像は階層や職種ごとに作成することが望ましい。
ウ．感染症リスクが社会全体や企業経営に大きな影響をもたらしたことにより、人材開発のあり方も変化を余儀なくされた。ＣＤＰと人材開発施策との連動強化、集合研修からオンライン研修への移行、自ら学ぶ自己啓発プログラムの再整備、対面ではないＯＪＴ手法の構築などへの対応が必要になった。
エ．組織活性化策を展開する際に注意すべきことは、上意下達的な指示では社員の納得が得られないことである。当事者たちの問題意識の明確化や問題解決プロセスを支援する手法としてはコーチングが注目されている。これは合意形成を円滑に促進していくものであり、コーチは集団の活動がスムーズに行えるように支援・舵取りを行う。
オ．ＣＤＰを阻害する要因としては、人事制度とキャリア開発がリンクしていない、キャリアと処遇がリンクしていないといった制度面に加え、キャリア開発に必要な能力が不明確である、ＣＤＰへの取り組みが受け身であるといった指導面の課題も挙がっており、管理職に対する再教育が不可欠である。

禁転載複製

問題30　教育訓練休暇給付金に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．スキルアップやリスキリングを推進する公的支援制度として、2025年10月に「教育訓練休暇給付金」が創設された。資格試験の勉強と仕事の両立が難しい、大学院へ通いたいが休職する間の収入が不安だなどの懸念を軽減するための有効な制度である。
イ．労働者が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合、失業給付（基本手当）に相当する給付として賃金の一定割合を支給することで、訓練・休暇期間中の生活費を保証する制度である。
ウ．教育訓練の直接費用（受講料）を企業が負担することは自然だが、仕事との両立に時間的な制約が生じる場合もある。本制度は国が企業に代わって教育訓練の間接費用（生活費）を負担するものであり、従来の教育訓練給付とは一線を画する。
エ．制度の対象となるのは、５年以上雇用保険に加入し、休暇開始前の２年間に一般被保険者として12カ月以上の期間を有する従業員であり、 給付額は賃金や年齢に応じて上限が決められている。
オ．給付を受ける場合、企業は30日以上の長期休暇を取得できる無給の教育訓練休暇制度を導入することが望ましい。また給付金の対象となる講座を厚生労働省の指定講座リストで確認した上で、キャリア相談窓口を新設・拡充するなどの環境整備も必要である。

問題31　従業員のキャリア開発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．「キャリア」とは一般的に、過去から将来の長期にわたる職務経験やこれに伴う計画的な能力開発の連鎖と定義される。しかし、無償で行うボランティア活動、育児休業中の家庭や地域での活動、働くことを見据えた学校での学びなどもキャリアと考えるべきである。
イ．「キャリアコンサルティング」とは、労働者の職業選択、職業生活設計または職業能力の開発・向上に関する相談に応じて助言や指導を行うことであり、相談者の自己理解、仕事理解、啓発的経験を促し、今後の職業生活設計と目標の明確化に関する意思決定などを支援するものである。
ウ．「キャリアパス」とは、組織内にある職務や役職に就くために必要な仕事、経験、期間、能力の道筋を組織が示したものであり、その内容をわかりやすく提示した図を「キャリアマップ」と呼ぶ。組織がキャリアパスを整備する目的は、従業員のモチベーション向上とリテンションに他ならない。
エ．「キャリアデザイン」はキャリアパスとは異なり、会社ではなく本人が描くものである。自己分析に基づく将来のビジョンから行動指針を設定し、キャリアの節目において主体的に行動する一連のプロセスを意味する。同じく「キャリアプラン」は転職など社外のキャリアも視野に入れた長期的な計画を指す。
オ．「プロティアン・キャリア」とは、企業が人材育成方針に基づき、キャリアコンサルティング面談とキャリア研修などを組み合わせ、体系的・定期的に従業員の支援を行い、従業員の主体的なキャリア形成を促進・支援する総合的な取り組みを意味する。

禁転載複製

問題32　次世代経営幹部の育成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．育成計画策定の主体となる人事・人材開発部門は、経営トップや事業責任者と密接にコミュニケーションをとり、経営や事業の方向性を深く理解し、どのような人材が必要とされているかを明確にする必要がある。
イ．経営幹部育成の取り組みは単年度のみではなく、継続して実施していくことで幹部候補者層の拡充が図られるため、育成計画は個人別に策定するのではなく、年度ごとにカリキュラムの差異が生じないよう標準プログラムを作成して運用する必要がある。
ウ．経営幹部人材となるためには、未経験業務に関する知識も含めた幅広いスキルや能力が求められるため、知識付与型の研修に加え、アクションラーニングやコーチングなど、多様なＯｆｆ－ＪＴメニューを織り込むことが求められる。
エ．事業全体を俯瞰する、事業の本質的課題を見極める、そして、長期短期にわたる時間軸を持って、経営ビジョン・戦略を構築するために必要となるリーダーシップ醸成を図るプログラムをラインアップする。
オ．育成計画策定上の要諦は、タフ・アサインメントとなる配置機会を用意することであり、新事業の立ち上げ、不採算事業の整理、海外子会社の経営など、困難な業務を経験させることにより、必要な能力を習得させることにある。

問題33　人材開発の推進に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．産労総合研究所の「2025年度教育研修費用の実態調査」によると、従業員１人当たりの教育研修費用の2024年度実績額の平均は36,036円で、昨年度より1,430円増加した。コロナ禍の2020年度以降は毎年増加傾向にある。
イ．厚生労働省の「令和６年度能力開発基本調査」によると、自己啓発を行う上での問題点として、「仕事が忙しくて自己啓発を行う余裕がない」がトップであり、次いで「家事・育児が忙しくて自己啓発を行う余裕がない」が挙げられた。
ウ．研修における費用対効果を向上させるには、最初に教育目標を明確に設定することが重要であり、その目標は業務上の効果と直結していなければならない。
エ．教育訓練投資の中のＯｆｆ－ＪＴ費用に関しては、教育のために仕事から離れる機会費用の他に、直接費用として教育訓練担当者の人件費や会場費、宿泊費、交通費、食事代、教材費などがあることを算出しておかなければならない。
オ．Ｏｆｆ－ＪＴや自己啓発支援に関する予算や実績管理は人材開発部門にとって重要であるが、ＯＪＴに関しては現場で展開することがそもそもの目的であることから、人材開発部門が主体となって進める必要はない。

禁転載複製

問題34　人材開発関係法令に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．職業能力開発促進法では、事業主は労働者のキャリアプランに即した多様な職業訓練の実施や自己啓発支援など、労働者が行う職業能力開発を支援する責務があると規定している。
イ．男女雇用機会均等法では、事業主が合理的な理由なく、配置、昇進および教育訓練について女性に対する差別的取り扱いを禁じているが、短時間勤務の女性社員に対する教育訓練の実施に当たっては、短時間勤務の男性社員よりも訓練時間を少なくすることは例外的に認められている。
ウ．安全衛生教育の実施は、ライン部門からＯｆｆ－ＪＴの職能部門ニーズとして上がってくるため、人事部門としても年間人材計画に組み込んでおくことが必要である。
エ．労働基準法では、都道府県知事から認定を受けた「認定職業訓練」を実施する場合は、職業訓練に関する特例として労働基準法に定められている契約期間、年少者、妊産婦等の危険有害業務の就労制限、坑内労働について、例外を認めている。
オ．公共職業安定所を通じて支給される教育訓練給付金は雇用保険の失業等給付であり、所得税の課税対象外である。

問題35　ＯＪＴニーズの把握に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．対象者の個人目標が未達成の場合、目標への取り組みに当たって進め方の工夫や改善があったか。
イ．対象者の個人目標が達成された場合、さらなる業績向上や能力アップにつなげるための課題はあったか。
ウ．対象者の業務が計画どおりに進まない場合、業績目標や定常業務への取り組みに対する計画は適切であったか。
エ．対象者の職位への期待や職務内容への期待など、組織における役割遂行の面でこうした期待水準を満たしているか。
オ．対象者に付与した業務を計画どおりの手順や方法で実行できなかった場合の、当該業務に対する適性があったか。

禁転載複製

問題36　人事管理において、ＡＩ（人工知能）やビッグデータ等のテクノロジーを活用した「ＨＲテクノロジー」が広がりを見せている。ＨＲテクノロジーおよびこれを活用した人材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．第４次産業革命の１つ目の要素はＩｏＴおよびビッグデータであり、２つ目の要素はＡＩである。これらが産業構造や就業構造を急速に変化させつつあり、ＨＲテクノロジーを活用した人事管理の効率化と高度化が国からも強く期待されている。
イ．ＨＲテクノロジーを可能にしたのは技術革新である。エントリーシートを自動選別するビッグデータ解析技術、チャットツールやウェアラブル端末のデータ収集・分析技術、人事評価や適性から人・職務・組織の適合度を予測する技術などである。
ウ．ＨＲテクノロジーの対象は人事管理全般であり、給与管理、労務管理、福利厚生などの事務作業を効率的に行うＲＰＡに加え、採用・育成・退職予測・リテンション・配置・評価・報酬、組織診断・活性化、企業文化の向上など、広範囲に及んでいる。
エ．今まで人材開発に関する情報は、複数のシステム、紙の書類、人事担当者や管理者の頭の中などに点在していた。これらを統合したデータベースやプラットフォームを構築することにより、効率的に人材開発ニーズを発見することが可能となる。
オ．ＨＲテクノロジーの人材開発への応用には、従来の研修やｅ-ラーニングを個人別にパーソナライズしたラーニングメニューの開発などがある。ＡＩによるキャリア相談に関しては、個人情報の側面と相談者の心理的側面から、実現には時間を要することが予想される。

問題37　次世代経営者の選抜・育成に当たり、人事制度全体、Ｏｆｆ－ＪＴ計画全体における長期選抜教育の位置付けに関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．次世代経営者育成の選抜研修であることから、人事考課の高い人が参加できるように、業績考課の結果に対する基準を設け、その基準を満たした者に限定する。
イ．対象の階層を限定して参加者を公募し、応募してきた者はなるべく多く参加させる。
ウ．次世代経営者育成を目指した長期選抜教育であることから、教育への参加と昇進・異動とは、連動させるべきである。
エ．経営者としての経営実践力を重視することから、講師は自社・他社の経営陣に限定する。
オ．次世代経営者としての必須要件を明確にしておく必要性があることから、教育内容は現経営陣に対するインタビューを基に設定する。

禁転載複製

問題38　自己啓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．企業が必要とする人材力は社員の成長とともに開発され、その成長の大半は自己啓発の中で実現されるといわれていることから、自己啓発の支援に熱心な企業は、社員の成長を支援していることになり、それが企業の戦力アップ効果を生み出す。
イ．自己啓発は、社員の計画的かつ継続的な取り組みが重要となるので、管理者は、計画作成時には適切なアドバイスを行う必要があるが、押しつけや強制にならないよう学習開始後は本人の主体性に任せ、進捗状況確認等の介入はできるだけ控える必要がある。
ウ．個人が自己啓発に取り組む主な理由は、①職務遂行上必要な能力の習得、②将来の仕事やキャリアに備えての能力開発が多数を占めており、転職や独立に備える、退職後に備えるといった理由は少数にとどまる。
エ．企業が自己啓発支援に取り組む意義は、社員一人ひとりが現在および将来により大きな成果を出せるよう、自身の能力を磨き続ける学習態度を獲得することが、激しい環境変化に対応可能な組織や個人を実現し、それが職場全体の強化や従業員満足につながるからである。
オ．社員の自己啓発を促進する方法として、推奨資格取得者の社内への公示や報奨金の支給、学習のための休暇の付与、資格取得の受験時間や講習会参加時間等の付与といった金銭面・時間面を中心とした様々な支援策が考えられる。

問題39　最近の政府の統計調査報告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．2025（令和７）年の外国人労働者は250万人を超え、2007年（平成19年）の雇入れ・離職時届出義務化以来、過去最高となったが、国籍別にみるとベトナム、中国、フィリピン、ネパールの順となっている。
イ．2025（令和７）年の70歳以上まで働くことができる企業の割合は３割を超え、中小企業よりも大企業の取り組みの方が進んでいる。
ウ．2025（令和７）年の民間企業における障害者の実雇用率は約2.4％となっており、中小企業よりも大企業の方が高くなっている。
エ．2025（令和７）年の65歳以上の就業者数は年々増加し、914万人と過去最多となっている。その６割は役員を除く雇用者であり、その半数をパート・アルバイトが占めている。
オ．2024（令和６）年の役員を含む10人以上の規模の企業における課長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は約55％となっており、2023（令和５）年よりも0.7ポイント増加している。

禁転載複製

問題40　「治療と仕事の両立支援」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．厚生労働省は、働き方改革に先んずる形で2016年に「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」を発表した。これは労働者が業務によって疾病を悪化させることなく、治療と仕事の両立を図る取り組みを事業者に求めるものである。

イ．企業が治療と仕事の両立支援を行う意義には、労働者の健康確保とともに、継続的な人材の確保、人材の定着・生産性の向上がある。さらに健康経営、ダイバーシティ・マネジメント、企業の社会的責任、ワーク・ライフ・バランスの実現もその意義に含まれる。

ウ．政府の「働き方改革実行計画」において“病気の治療と仕事の両立”が取り上げられた。施策としては、会社の意識改革と受け入れ体制の整備、両立支援コーディネーターによる支援の推進、産業医・産業保健機能の強化などが掲げられている。

エ．最近の調査によると、治療と仕事の両立に関する相談窓口の明確化や柔軟な勤務制度・両立支援体制の整備を実施している事業場は大半には至っていない。経営トップによる方針表明や従業員への周知、研修等による意識啓発など、環境整備の後押しが今後の課題である。

オ．健康診断や本人からの申し出によって会社が把握した健康情報については、取り扱う者の範囲や第三者への漏洩（えい）防止を含めた適切な情報管理体制の整備が必要である。従業員においても、できるだけ定期健康診断を受診することが望ましい。