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

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、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。

・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
・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
・労働者災害補償保険　→　労災保険

問題１　人事管理の環境条件に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．企業は、短期的には労働市場の需給状況によって採用の仕方や賃上げ額を変えざるを得ないが、長期的には労働市場の構造変化に合わせて人事管理を変える必要はない。
イ．今後の最も特徴的な構造変化は、労働力人口（働く意思を持っている人）がこれまでのように増えないことである。
ウ．働き方改革とは、無制約に働くことのできる人々（無制約社員）によって築かれた日本の企業文化そのものを変えることを意味するが、日本人のライフスタイルや労働観の変革を迫るものではない。
エ．職場でのパワーハラスメントを防ぐため、男女雇用機会均等法が改正され、パワハラ防止策の義務化がスタートした。

問題２　経営戦略および組織と人事管理の関連構造に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．経営目標、経営戦略、組織構造、経営計画、業績管理は、その企業が競争している競合他社の特性によって規定される。
イ．経営目標と経営戦略が変われば、組織構造、経営計画および業績管理も変化し、それらがその会社における人材に対するニーズを決める。
ウ．人事管理は、経営目標、経営戦略、組織構造、経営計画、業績管理と市場を連結する役割を果たしており、人事管理がそれらに合わせて変化することは市場変化への対応を意味している。
エ．業績評価は、人事評価の主要な基準になり得、また、人事評価に部分的に反映させる方法もある。これらは、人事政策上の問題であり、労働意欲の維持・向上と人材育成に配慮した上で決定する。

禁転載複製

問題３　職能資格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．職能資格制度は、職務遂行能力を尺度にして社員を格付けする制度である。
イ．職能資格制度は、職能基準に沿っているかどうかの絶対能力で評価され、他者との比較をする相対能力で評価されるものではない。
ウ．職能資格制度の下では、変化する仕事に人材を機動的に配置でき、組織の柔軟性を確保することができる。
エ．職能資格制度では、資格と役職がリンクしており、高資格者の処遇に適している。

問題４　資格制度の今日的な傾向に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．デュアル・ラダー方式では、管理職ルートには職位が、専門職ルートには専門能力が格付けの基準となる。専門職ルートは、高度専門職などの名称で制度改革が行われ、役員レベルまでキャリアが延びてきている。
イ．職能資格制度は、属人的な要素が重視される社員格付け制度をとっているとの批判はあるものの、昇進や賃金は仕事重視で決められている。
ウ．これまでアメリカ型の職務分類制度の採用を回避してきた理由の１つに、職務評価が複雑な点が挙げられるが、コストはそれほどかからない。
エ．専門職ルートでは、管理職ルートと同一資格に格付けされた場合、基本給・役職手当の両方ともに管理職と同額のケースが多い。

問題５　職務分析から作成される職務記述書の人事管理への活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．職務遂行に必要とされる知識や技能の種類や程度などが記述されているので、従業員の募集・選考上の採用基準を設定するために活用される。
イ．職務の組織内での位置（上位の役職、下位の職務など）や職務遂行上の困難度の記述などから職務の相対的な価値が決定されるので、職務給の賃金制度を設定するために活用される。
ウ．職務の範囲・目的・内容、責任度や貢献度などが記述されているので、人事評価制度（特に業績評価）の設計のために活用される。
エ．職務の身体的・精神的負荷、作業条件、作業上の危険などが記述されているので、作業条件や職場環境の改善のために活用される。

禁転載複製

問題６　コンピテンシーに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．コンピテンシーとは、成果につながる思考特性、行動特性を意味し、職務遂行能力、執務態度等とは関連性のない概念である。
イ．コンピテンシーの評価基準においては、一般に能動的レベルが標準、応用レベルが高評価、受動的レベルが低評価となる。
ウ．コンピテンシーの評価項目の設定は、職群・職種ごとの高業績者の思考特性、行動特性を分析・体系化して、組織で重要視する価値観等を加味して決定される。
エ．コンピテンシーの評価項目が具体的過ぎると、マニュアルに近いものとなるため、適度に抽象性があり、行動指針となり得る普遍性があることが望ましい。

問題７　労働契約（雇用契約）に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．労働契約は、使用従属関係が認められる労働者との間において締結される契約である。
イ．令和６年の労働基準法改正により、労働契約締結の際に、従事する業務の変更の範囲および就業の場所などについて、使用者は全ての労働者に対して明示することが義務付けられた。
ウ．期間の定めのある労働契約を結ぶ場合には、原則として１年を超えてはならないことになっている。
エ．正社員とは、一般的に使用者と期間の定めのない労働契約を締結している者のことをいう。

問題８　労働契約に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．労働基準法における使用者とは、事業主または事業の経営担当者だけではなく、その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をする全ての者をいうが、労働契約法の定める使用者とは、その使用する労働者に対して賃金を支払う者をいう。
イ．労働者が会社に損害を与えた場合に、あらかじめ具体的な事例を示し、賠償額を定めておくことは、労働契約として有効である。
ウ．有期労働契約（あらかじめ契約を更新しない旨が明示されている場合を除く）で働いている労働者の労働契約が３回以上更新されている場合、使用者はこの者を雇止めするには、予告手当として30日分の平均賃金の支払いが必要である。
エ．採用内定の取り消しは、労働契約が成立したと認められる場合でも、就業開始前であれば解雇には当たらない。

禁転載複製

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．多くの労働者が組織の中で働いているため、労働条件を集団的、かつ、統一的に設定することが必要な場合、就業規則は労働契約の合意内容を明確にする役割がある。
イ．就業規則の効力を発生させるための周知方法は、個々の労働者への就業規則の書面の交付が必要となる。
ウ．就業規則には、就業規則で定める基準より不利な労働条件を定める労働契約の効力を無効とする最低基準効と呼ばれる効力がある。
エ．使用者は労働者と合意がない場合でも、その変更が合理的であり、かつ、変更後の就業規則を労働者に周知させている場合には、就業規則の変更により労働条件を変更することができる。

問題10　人員計画に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．人員計画には、単年度・中期・長期の３つがある。企業経営にとっては長期事業計画が重要であるので、長期人員計画を実行計画の中心とする。
イ．人員計画では採用に重点を置くだけでなく、適正な定着率の確保や余剰人員に対する再就職支援といった定着や退職のマネジメントなども重要である。
ウ．人員計画の基本においては、保有人材の能力向上より、即戦力となる社外からの優秀な人材の採用に重きを置く。
エ．人員算定には２つのアプローチがある。１つは経営計画に基づくトップダウン方式、もう１つは事業所単位で必要人数を積み上げる方式である。一般に、前者をミクロ計画、後者をマクロ計画という。

問題11　採用管理の基本方針に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．企業は社員格付けに対応して、採用管理の基本方針を策定しなければならない。社員格付け制度は、期待する担当業務、能力要件、働き方から見た採用ニーズの基本骨格を決める機能を果たしている。
イ．基幹的な業務を担うことが期待される総合職では、経験者を中途採用することは珍しく、パートタイマーなどの非正社員のように必要なときにその都度で採用する不定期採用の方針が採られることはない。
ウ．誰が採用を決定するのかに関わる採用権限は、社員区分によって異なり、事業所間移動が想定される総合職の場合には本社採用、事業所内でキャリアが形成される一般職や非正社員の採用は事業所採用であることが多い。
エ．正社員の場合、主として新規学卒者を中心に定期採用を行い、募集対象者については学歴別採用管理の方針が採られてきたが、労働市場の構造変化によって、近年では大多数の企業が学歴別採用管理を廃止している。

禁転載複製

問題12　雇用の流動化に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．雇用の流動化を示す指標として、入職率と離職率があり、前期末労働者を分母として、当期に増加または減少した労働者数を分子として表す。
イ．雇用の流動化は、企業の賃金体系にも影響を及ぼし、魅力的な労働条件を提示すれば魅力的な人材を確保しやすくなるが、一方で、そのような人材をつなぎとめるには、魅力的な労働条件を提示し続ける必要も生じる。
ウ．雇用の流動化とともに、非正規雇用の労働者が近年増加しており、令和になってから過半数を超えていることが、令和７年総務省「労働力調査」などから伺える。
エ．雇用の流動化は労働者側にも影響を与えており、環境変化などにより、同じ会社で好条件の就業継続が困難な場合に備えて、労働市場での価値を高めるエンプロイアビリティの重要性が認識されるようなってきている。

問題13　労働契約の法的規制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て、労働条件についてできる限り具体的に説明することが望ましいが、法令上は、書面や電子的手段による明示までは義務付けられていない。
イ．試用期間中の労働契約は、解約権が留保された状態にあるとされ、本採用拒否には通常の解雇より広い裁量が認められるが、客観的合理性と社会通念上の相当性は必要とされる。
ウ．就業規則に包括的合意がある場合には、労働者は配置転換や職務変更について異議を述べることができず、使用者の命令に従うことが求められる。
エ．有期労働契約が反復更新されて通算５年を超えた場合には、無期労働契約への転換が自動的に行われるため、労働者からの申込みは不要である。

問題14　配置・異動に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．異動とは働く場所や仕事内容が変わることであり、同一職場内で仕事の変更を行うローテーションは異動には該当しない。
イ．仕事内容からみた異動には、同一職能分野内での異動である職能内異動と、職能分野を超えた異動である職能間異動がある。
ウ．新入社員にとって運任せのように感じるいわゆる「配属ガチャ」は、初任配属に関するコミュニケーション不足に要因の一端がある。
エ．配置・異動には、人材ニーズと人員配置の不整合の調整、社員の能力開発という２つの目的がある。

禁転載複製

問題15　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．総合職の場合には、原則として会社から異動を命じられることが前提であるが、総合職であっても勤務地が限定される地域限定社員などの社員区分も生じている。
イ．一般的な異動の決定は会社の人事権の範囲内であるが、異動は社員にとって不利益を生じさせる可能性があるため、本人の同意が必要である。
ウ．出向は出向元企業との間に雇用契約が維持されるが、転籍は出向元企業との間の雇用契約を終了し、新たに転籍先企業との間で雇用契約を締結することである。
エ．自己申告制度や社内公募制度は、個人ニーズ重視の配置・異動管理の施策であり、意欲のある人材が他社に転職しなくても、社内で新たな活躍の場所を主体的に見い出せるようにする擬似労働市場化の仕組みである。

問題16　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．懲戒解雇を行うに当たり、就業規則において、懲戒解雇の事由に該当する場合には退職金を支払わない旨の規定があれば、懲戒事由の軽重を問わず退職金全額を不支給とすることができる。
イ．整理解雇を検討するに当たって、有期雇用労働者の雇止めを正社員の解雇より先行させることは、解雇回避努力の一環として客観的合理性があるといえる。
ウ．合理的な整理解雇の被解雇者の選定に当たっては、会社への貢献度（労働者の能力、勤務成績、勤続年数など）を考慮すれば足りる。
エ．経歴詐称に対する懲戒解雇は、就業規則に懲戒事由としての規定があれば、詐称された経歴の内容を問わず有効である。

問題17　退職およびセカンドキャリアの管理に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．解雇を行う際には、当該従業員に対して30日前までに解雇予告を行う必要があり、予告を行わずに解雇する場合には、最低14日分の平均賃金を解雇予告手当として支払う必要がある。
イ．定年退職後の継続雇用制度には、定年年齢に達した社員を退職させることなく引き続き雇用する勤務延長制度と、定年年齢に到達した社員をいったん退職させた後に改めて雇用する再雇用制度の２種類がある。
ウ．高年齢者雇用安定法により、定年制を設ける場合には、原則として65歳以上であることが義務付けられている。
エ．早期退職優遇制度における退職金の優遇条件としては、希望退職募集制度とは異なり、一般的には、自己都合扱いの退職金を適用し、それに加えて退職金に特別割増金を加算する。

禁転載複製

問題18　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．内部公平性の原則とは、企業にとって価値ある働きをしているかどうかによって従業員を序列化し、高く位置付けられた人には高い給与を支払うという社内公平性を確保する原則である。
イ．職務給は、仕事の重要度、困難度、責任度を基準として決定される給与であり、より職務価値が高い仕事に従事する従業員ほど高い給与が支給される。
ウ．総合決定給は、職務遂行能力を基準とした給与であり、より高い能力をもつとされた従業員により多くの賃金を支払うものである。
エ．属人給は、年齢、学歴、勤続年数等の各人の属人的要素により決定される給与であり、職務との対応関係が明確になりにくい反面、配置の機動性・流動性を重視する日本的雇用管理に適合的な制度である。

問題19　賃金構造基本統計調査における所定外給与に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

ア．就業規則に支給基準が規定され、毎月支払われる通勤手当は、所定外給与額に該当する。
イ．就業規則に支給基準が規定され、毎月支払われる職務手当は、所定外給与額に該当する。
ウ．就業規則に支給基準が規定され、毎月支払われる家族手当は、所定外給与額に該当する。
エ．就業規則に支給基準が規定され、毎月支払われる時間外勤務手当は、所定外給与額に該当する。

問題20　賞与に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．賞与・一時金は、経営業績に合わせて全社または部門別の原資を決定できる成果配分・利益配分としての性格を持つが、その水準は、月例給与と同様に世間相場や同業他社の水準に合わせた外部競争性を最優先に考慮して決定すべきである。
イ．業績連動型賞与制度は、一定のルールによって企業業績指標から直接的に賞与原資を算定する方式であり、賞与原資を変動費化できること、労使双方の賞与交渉コストを節約できること、最低額を保障することで従業員に安心感を与えられることなどがメリットとして挙げられる。
ウ．賞与制度において、個人の業績を処遇に強く反映する仕組みは1990年代以降に進展してきたが、従業員の労働意欲の向上は賞与制度自体の改善によって十分に実現できる。
エ．個人の賞与額を公平に決めるための算定式は「賞与額＝算定基礎額×評価」と表すことができ、評価は成果を重視した係数を用いるが、算定基礎額については社員格付けの考え方とは切り離して決定するのが基本である。

禁転載複製

問題21　わが国の退職一時金制度に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。ただし、設問中のわが国の退職一時金の代表的な算定方法は、「退職一時金＝算定基礎給×支給率×退職事由による係数」として考えることを前提とする。

ア．退職一時金の算定基礎額に基本給の全額を用いる企業の割合は、企業規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられる。
イ．退職一時金制度の支払準備形態としては、企業全体において、中小企業退職金共済制度や特定退職金共済制度等の社外準備型が社内準備型を上回っている。
ウ．退職金算定における別テーブル方式とは、退職金算定のために賃金表とは別に算定基礎額表を設け、算定基礎額を賃金体系とは別に決定する方式をいう。
エ．退職金算定における定額方式の一形態として、退職金前払い制度が位置付けられる。

問題22　福利厚生に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．福利厚生とは、社員およびその家族の福祉の向上のために、現金給与以外の形で企業が給付する報酬の総称である。
イ．法定福利厚生は、労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険等の社会保障制度に基づく事業主の保険料負担等を通じて、公的な社会保障制度の一翼を担う役割を有している。
ウ．法定外福利厚生は、地位や仕事の成果にかかわらず、生活のニーズに合わせて社員に報酬を平等に配分するという性格を強く有している。
エ．企業が負担する現金給与以外の付加給付の内訳を見ると、法定福利費よりも退職給付等の費用の方が大きな比率を占めている。

問題23　労働基準法に定める割増賃金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．１カ月について60時間を超えて時間外労働をさせた場合には、その超えた時間の労働について、割増賃金率は５割以上の率とすることが定められている。
イ．三六協定において、原則としての限度時間を超えて労働させる必要がある場合の特別条項を定めるに当たっては、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を当該協定の中に定めることとされている。
ウ．完全週休２日制の企業の場合、休日労働の割増賃金率は、労働基準法に基づき、両休日とも３割５分以上とすることが求められる。
エ．１カ月について60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、割増賃金の支払いに代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（代替休暇）を与えることができる。

禁転載複製

問題24　確定給付企業年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．事業主等は、毎事業年度、継続基準および非継続基準による財政検証が義務付けられている。
イ．年金規約に基づき、外部機関に積み立てる規約型企業年金と厚生年金の代行部分がない基金型企業年金の２つが設定されている。
ウ．2014年４月１日以降、厚生年金基金の新設は認められないこととなった。
エ．障害給付金および遺族給付金を支給することは認められていない。

問題25　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．介護保険は、40歳以上の医療保険の被保険者が対象となる強制保険であり、65歳以上の者を第１号被保険者、40歳以上65歳未満の者を第２号被保険者として区分している。
イ．第２号被保険者に係る保険料率については、都道府県診療報酬支払基金に納付する介護納付金の額を勘案して、保険者が決める。
ウ．第１号被保険者に係る保険料は、その者の住所地の市町村または特別区が、その者の同一世帯員の所得の合計金額に保険料率を乗じた額を、世帯主から直接徴収する。
エ．第１号被保険者に係る保険料の徴収方法には、その者から直接徴収する普通徴収と、その者に支払われる公的年金から控除する特別徴収とがある。

問題26　国民年金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．国民年金の学生納付特例制度とは、20歳以上の学生（国民年金法等の法令に定める対象校に在籍し、所得要件を満たす者）が申請により、学生期間中に国民年金保険料の納付を猶予される制度である。
イ．国民年金の第２号被保険者の別居中の配偶者は、国民年金の第３号被保険者とはならない。
ウ．国民年金における第２号被保険者とは、厚生年金保険の被保険者を指す。
エ．国民年金の老齢基礎年金の受給資格は65歳に到達し、かつ、受給資格期間を10年以上有することが必要となる。

問題27　厚生年金保険の保険料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．厚生年金保険の保険料率は、現在18.30％である。
イ．定時決定とは、被保険者の報酬が昇給・降給等で固定的賃金に変動がある場合に行う手続である。
ウ．毎月の厚生年金保険料は、被保険者が受け取る給与（基本給のほか残業手当や通勤手当等を含めた税引前の給与）を一定の幅で区分した報酬月額に当てはめて決定した標準報酬月額により決まる。
エ．年４回以上支給される賞与は、標準報酬月額の対象となる報酬に含まれる。

禁転載複製

問題28　雇用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．基本手当の受給資格がある者が、一定の要件に該当する場合に支給される給付を就職促進給付という。
イ．雇用保険二事業は、雇用安定事業および能力開発事業から構成される。
ウ．雇用保険制度は、５名未満の労働者を雇用する個人事業主には、任意に適用される保険制度である。
エ．雇用継続給付制度には、介護休業給付および高年齢雇用継続給付がある。

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．労災保険は、業務災害以外であっても、通勤災害の場合には給付の対象となる。
イ．労災保険の適用を受ける労働者は、常用労働者に限らずアルバイト労働者や臨時雇用労働者も対象となる。
ウ．労災保険は、労働者の海外出張の業務災害は給付の対象となる。
エ．労災保険の保険料は、事業主と雇用する労働者が折半して負担する。

問題30　人材開発と従業員の能力に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．人材開発に関して、能力の捉え方が重要であるが、その場合、開発すべき代表的能力は、計画能力、意思決定能力、口頭表現力および文章表現力の４つである。
イ．企業の行う人材開発は、仕事に必要な能力を開発することであるため、育成対象者の選定に当たっては公平性を重視し、個人の能力差を考慮しないことが重要である。
ウ．人材開発ニーズとは、個人のキャリア目標にかかわらず、個人の現有能力と、企業が経営上の理由から現在または将来必要とする能力とのギャップのことである。
エ．人材の内部調達を考えた場合、能力面からみた仕事と従業員とのギャップを埋める活動が人材開発であり、仕事と従業員とのマッチングを行うのが配置である。

問題31　Ｐ．センゲが提唱した「学習する組織」における５つの学習領域（ディシプリン）に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．システム思考とは、組織内の各部門を独立したものとして分析し、それぞれの最適化を図ることで全体の成果を高める考え方である。
イ．メンタル・モデルとは、個人の中にある無意識の前提や思い込みのことであり、それを意識化し検証することが組織学習において重要とされる。
ウ．自己マスタリーとは、上司が部下に対して知識や技能を効率的に伝達する能力のことであり、教育訓練の中心的役割を担うとされる。
エ．共有ビジョンとは、経営者が設定した目標を従業員に徹底的に浸透させることであり、従業員が主体的に関与する必要はないとされる。

禁転載複製

問題32　人材開発の評価に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

ア．人材開発の評価とは、年間の研修実施回数、実施人数、研修の満足度などの実施した研修の評価を行うことである。
イ．人材開発の評価を行う際には、数値化した客観的なデータに加えて、従業員インタビューや意識調査結果など主観的なデータも組み合わせる。
ウ．人材開発の評価のうち経営層に報告する事項は、業績への貢献となるカークパトリック・モデルを用いて分析したレベル３行動およびレベル４結果についてである。
エ．人材開発の評価における研修の評価としては、受講者の行動変容の有無を確かめ、研修への満足度が高かったとしても行動変容が起きていない研修については効果がないと判断する。

問題33　教育訓練における本社教育部門の役割に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．全社共通で進める階層別教育や課題別教育については、本社教育部門が計画実施し、専門別教育については、各職能部門、事業部が主体的に取り組むように進める。
イ．各職能部門や事業部の業績向上のための課題解決に関連する内容については、本社教育部門は、現場での解決を補強する支援的取り組みを行う。
ウ．本社教育部門は、専門別教育については、現場における教育への取り組み状況の把握や、各職能部門や事業部への情報提供や提案を行う程度にとどめる。
エ．本社教育部門はＯＪＴについては現場の管理監督者が役割を自覚し、責任を持って取り組むように促すにとどめ、進め方については現場に一任する。

問題34　ＯＪＴの効果的な進め方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とは、職場の中で機会を見つけて、いろいろな内容や方法で実施するものであり、型にはまったやり方は逆効果になることもある。
イ．管理者は自部署の業績目標の達成が優先されることから、部下に対するＯＪＴを人事考課の項目として設定するよりは、参考程度にしておくことが望ましい。
ウ．管理者は組織の業績と部下の育成に責任を持つが、ファシリテーション・スキルはその両方を実現させるための重要な手法である。
エ．ＯＪＴのデメリットとして、管理監督者が日常業務の対応に追われると部下を育成する余裕がなくなるという点が挙げられる。

禁転載複製

問題35　階層別研修などで用いられるセンター方式アセスメント（アセスメントセンター）に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．職務場面を想定したさまざまな演習を実施し、その演習結果や研修内での言動を評価者（アセッサー）が観察し、受講者（被評価者＝アセッシー）の能力を評価するものである。
イ．受講者個人の能力・資質が将来の想定職務においてどのように発揮されるかを、ある程度予測することができるため、主として任用・昇格の判断材料や能力開発として用いられることが多い。
ウ．評価要素（ディメンション）と演習内容が適切に設計されていれば、評価者の技量に左右されずに測定すべき能力を診断できるのが特徴である。
エ．受講者一人ひとりの能力診断のみならず、保有人材の能力傾向の把握、人材ポートフォリオの可視化につなげられる。

問題36　問題解決の原理原則を習得し、実践に役立つ能力を高める事例研究の技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．イン・バスケットは、例えば課長などのようなある役割を想定し、未決の案件を次々と与え、限られた時間の中で数多くの決裁処理をさせ、その結果について検討することにより、日常の意思決定能力の評価や訓練となる方法である。
イ．インシデント・プロセスは、ある出来事（インシデント）を事例として受講者に提示し、あらかじめ与えられた情報を基に、問題を分析し対策を検討させる方法であり、情報整理能力の向上に効果がある。
ウ．ケース・スタディは、事例研究の手法全般を指す場合もあるが、具体的な事例に関して、その問題や原因を検討し、一般的な原理原則を引き出すというようなステップで行われる。
エ．ビジネス・ゲームは、企業活動をモデル化し、競争状態の中での経営意思決定を行い、経営の原理原則を理解するとともに、市場における競争や景気変動への対処を体験することができる。

問題37　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．企業における教育訓練の方法には、ＯＪＴ、Ｏｆｆ－ＪＴおよび自己啓発があり、３つの方法を有機的に関連させてこそ効果的な人材育成が可能となる。
イ．企業が自己啓発を促進するために実施している支援策として最も多いものは「受講料などの金銭的援助」であり、そのほかに多いものは「教育訓練機関、通信教育等に関する情報提供」などである。
ウ．自己啓発とは、労働者が職業生活を継続するために行う職業に関する能力を自発的に開発し向上させるための活動をいうが、私生活の充実を促進させる側面から趣味娯楽のための活動もこれに含まれる。
エ．企業を取り巻く事業環境の変化が極めて早い現在においては、社員一人ひとりが環境変化に応じて必要な能力を速やかに獲得することが求められる。そのためには社員の自己啓発能力が極めて重要である。

禁転載複製

問題38　自己啓発支援の位置づけに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．環境変化が激しく、知的創造が企業の生命線となる今日においては、長期的、かつ、自主的な自己啓発こそが人材開発全体の基盤を形成する。
イ．自己啓発は就業時間外で行わなければならないため、会社は特段時間的な便宜を図る必要はなく、本人が有給休暇を使用することが望ましい。
ウ．在宅勤務者の場合は、一定水準の自己管理能力や専門性を身に付けており、自身のスキルやキャリアアップ意識も高い傾向にあることから、オンラインセミナー受講などの自己啓発が有効である。
エ．会社が行う支援策の具体例としては、相談窓口を設けること、公的資格の取得奨励や目覚ましい成果を表彰することなどが挙げられる。

問題39　人材不足が取り沙汰される中、中途採用（キャリア採用）における求人募集の方法と、その特徴に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

ア．ハローワーク（公共職業安定所）
　求人情報を無料で掲載することができ、求人の申込みも事業所の所在地を管轄するハローワークで行うため、地域での人材採用に強みがある。掲載内容に制限はなく使いやすい。
イ．求人媒体
　大きく分けて「Ｗｅｂ媒体」と「紙媒体」の２種類があり、特にＷｅｂ媒体では、全国の転職潜在希望者を含む幅広い層にアピールできるほか、求職者が入力する年齢・性別・希望業種・希望職種・希望年収などの情報を基にターゲットを絞り込むこともできる。ただし、採用に至らなくともコストがかかる場合もある。
ウ．人材紹介会社
　キャリアコンサルタントなどの担当者が、企業が求める要件に合致する人材を紹介、候補者との連絡なども仲介してくれるため、一般的な採用活動における応募・面接・選考にかかる手間を軽減することができる。費用は原則成功報酬型であり、採用した人材の年収に対する一定の割合を支払うことが一般的である。
エ．自社採用ホームページ
　転職活動に関わる情報収集の手段として、パソコン・スマートフォンが一般的となっているため、自社の採用サイト・採用ホームページを制作する企業が増えている。制作費やメンテナンス費用がかかるが、事業内容や募集要件を具体的に伝えることができる。

禁転載複製

問題40　キャリアコンサルティング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．キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計または職業能力の開発および向上に関する相談に応じ、職業紹介を行う活動を指す。

イ．キャリアコンサルティングを行う専門家は、「キャリアコンサルタント」と呼ばれ、企業、需給調整機関（ハローワーク等）、教育機関、若者自立支援機関など幅広い分野で活躍している。

ウ．労働者には、キャリアコンサルティングを通じ自らの適性や能力、関心などに気づき、自己理解を深めるとともに、社会や企業内にある仕事について理解することにより、自身に合った仕事を主体的に選択できるようになることが期待される。

エ．「キャリアコンサルタント」は、2016年４月から国家資格となり、登録制の名称独占資格とされ、キャリアコンサルタントでない者は「キャリアコンサルタント」やそれと紛らわしい名称を名乗ることができない。