

令和3年度 後期 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、受験票に記載され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3年11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(解答用紙)には、①試験区分名、②氏名、③座席番号、④受験番号、⑤生年月日を正確に記入してください。なお、受験番号の最後の桁は、アルファベットですので、数字と間違えないように注意してください。
- (7) マークシートにマークする際には、HB又はBの黒鉛筆又はシャープペンシルのいずれかで、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。
- (8) マークシートには、所定の事項以外は絶対に書き込まないでください。なお、計算等が必要な場合は、問題用紙の余白又は裏面を使用してください。
- (9) マークシートにはア～エまでマークする欄があります。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。
- (10) 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。
- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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。
- (14) 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。
- (15) 替え玉受験、試験中に受験者間で情報を授受する行為、指定されたもの以外のものを机の上に置く行為、カンニング行為、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。
- (16) 試験問題の転載、複製などを固く禁じます。
- (17) 試験終了後の正解表の公表、合格発表等のスケジュールは、受験票に記載しておりますので、ご確認ください。

問題文中、次の法令名等は略称で記載されています。

- ・労働者災害補償保険 → 労災保険

問題1 人事管理の機能や役割に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 人事部は、経営活動にかかわる全ての「人」に関する問題を取り扱う重要な部門であり、なかでも必要人材の確保と余剰人員の雇用調整が主たる役割である。
- イ. 人事管理の環境条件としては、経営戦略、従業員の意識、労使関係の3つが重要であるが、労働市場に適合させた人事管理を行う必要があるとまではいえない。
- ウ. 経営活動における基本的な人事機能には、社内活性化、福利厚生、安全衛生の機能などがあり、それを支えるものとして、人の確保、育成、労働条件の決定がある。
- エ. 人事制度設計とともに「職場の人事管理」への支援や人事情報システムのインフラを整備することも、人事部門の重要な役割である。

問題2 リーダーシップ論に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 全てをリーダーが決めて部下がそれに従う専制的リーダーシップと、部下の考えや希望に配慮する民主的リーダーシップの2つの概念があるが、緊急を要する場合は前者が、通常の場合は後者が良いとされてきた。
- イ. 最も古いアプローチであるリーダーシップ特性論は、リーダーが持つべき個人的かつ心理的資質や要件を解明することを目的としているが、リーダーの社会性や他者からの好感度に関する研究までは含まれていない。
- ウ. 最近では、メンバー間のコンフリクト（軋轢）の本質は道徳的なもの（モラル）という考えの下、リーダーは個人的利害を超越した組織全体の利益を優先する新たな道徳（規範、ビジョン）を創造すべきとした研究も行われている。
- エ. リーダーシップの在り方も多様化しており、フォロワーの自律性に焦点を当てた「サーバント・リーダーシップ」や情緒面の知性（EQ）に着目した「EQリーダーシップ」も広く知られるようになった。

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、我が国の代表的な社員格付制度であり、職能資格制度には、多様な仕事に就く社員を共通な基準で評価し、格付けできるというメリットがある。
- イ. 職能資格制度では、仕事内容が変わらなくても、能力を高めれば資格と給与が上がることになり、人材の機動的な配置が可能となる。
- ウ. 職能資格制度は、仕事と資格が分離されており、職務遂行能力によって、社員を評価するので、能力に合った資格の付与が可能となる。
- エ. 労働意欲や職務経験を重視する職能資格制度は、担当職務中心の格付制度と考えられる。

問題4 社員区分制度を設計する場合、「社員に期待することが社員によってどのように異なるのか」ということが区分の基準となるが、基準とその区分例に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 「全国社員と勤務地限定社員」は、「内部型・外部型人材の相違による区分例」である。
- イ. 「技能職と技術職」は、「期待する仕事内容の相違による区分例」である。
- ウ. 「総合職と一般職」は、「キャリア段階の相違による区分例」である。
- エ. 「専任職と専門職」は、「管理義務の相違による区分例」である。

問題5 成果主義の考え方の普及とともに導入された評価方法である目標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. 目標管理は、ピーター・F.ドラッカーが「現代の経営」において提唱したことに遡ることができる。
- イ. 目標管理は、人事考課のツールとして限定することが重要である。
- ウ. 目標の設定に当たっては、能力開発目標を除き業務目標に限定すべきである。
- エ. 目標の実施過程では、進捗管理も含め本人の自主性に任せるべきである。

問題6 人事評価の過誤を生む評価者エラ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. 逆算化傾向とは、特に優れた点、劣った点があると、それによってそれ以外の評価が影響されてしまうエラーのことである。
- イ. 論理的誤差とは、密接な関係がありそうな考課要素や事柄を意識して関連付けてしまうために生じるエラーのことである。
- ウ. 遠近効果とは、最近起こったことは大きく、過去のことは小さく評価してしまうエラーのことである。
- エ. 対比誤差とは、評価者の得意分野か不得意分野かによって、評価が甘くなったり、辛くなったりするために生じるエラーのことである。

問題7 職務評価の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. 序列法は、組織内のあらゆる仕事に通じた者が、一定の評価軸に基づいて相対評価し、順位付けを行う客観的で納得性の高い方法である。
- イ. 定義分類法は、職務等級の基準を定義し、この等級基準と職務記述書の内容を比較し、職務等級を決定する方法で、評価結果に恣意的な判断が入る余地がある。
- ウ. 点数法は、職務の評価項目を設定し、その評価項目ごとに定量的評価を行い、その結果を積み上げた合計点から等級基準を設定する合理的な方法である。
- エ. 要素比較法は、基準職務を設定し、基準職務の賃金額と比較することにより他職務の賃金額を決定する方法であり、基準職務の賃金額が合理的であれば、合理的な職務給設計に有効な方法である。

問題8 就業規則に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 常時10人以上の労働者を雇用する事業場の使用者は、就業規則を作成しなければならないが、労働者にはパートタイマーやアルバイトは含まれない。
- イ. 労働者及び使用者が労働契約を締結する場合において、使用者が合理的な労働条件を定めている就業規則を労働者に周知していた場合には、個別労働契約に記載されていない項目であっても、その就業規則で定める労働条件に準拠するものとする。
- ウ. 個別同意があれば、就業規則に達しない労働条件であっても、就業規則よりも労働契約が優先する。
- エ. 常時10人以上の労働者を雇用する事業場の使用者は、作成・変更した就業規則を1カ月以内に所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない。

問題9 就業規則に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア. 労働基準法は、労働条件に関する標準的な基準を定めたものであるため、より具体的に定めた就業規則が労働基準法に抵触しても、特段の問題はない。
- イ. 就業規則は、過半数の労働者の代表と十分に協議し、その結果、労使がその内容の合意に至らない限り、有効な規則にはならない。
- ウ. 就業規則と、労働者の過半数で組織された労働組合との間に締結された労働協約の間に、矛盾する内容が発生した場合、組合員には労働協約の規定が優先される。
- エ. 細部まで規定する必要がある賃金に関する規則は、就業規則とは別の規則とすることがあるが、その規則は就業規則のように届け出る必要はない。

問題10 要員計画の策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. 積上げ方式の要員決定とは、現在人員をベースとして、業務量の変化、退職、異動等を勘案することにより、各部門が要請した人員を積み上げていく方式のことである。
- イ. 目標要員決定方式とは、経営計画に沿って適正人件費を決め、それに基づいて、全体の目標要員数を決める方式のことである。
- ウ. 目標要員決定方式で、適正人件費を決める場合には、売上高人件費比率又は労働分配率の過去の推移等から決定する方法が一般的である。
- エ. 目標要員決定方式と積上げ方式との間に、人員計画数の違いが出た場合には、目標要員決定方式によるものを採用するのがよい。

問題11 外国人雇用に関して2019年に創設された新しい在留資格である「特定技能」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 「特定技能」とは、生産性向上や国内人材の確保のための取組を行ってもなお人材を確保することが困難な状況にある産業上の分野において、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人を受け入れていく制度である。
- イ. 「特定技能」の対象となるのは、人材不足が顕著な介護業／ビルクリーニング業／素形材産業／産業機械製造業／電気・電子情報関連産業／建設業／造船・舶用工業／自動車整備業／航空業／宿泊業／農業／漁業／外食業／飲食料品製造業の14業種である。
- ウ. 特定技能1号とは、特定産業分野に属する相当程度の知識又は経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、在留期間は1年、6カ月又は4カ月ごとの更新であり、通算での在留期間の上限はない。
- エ. 特定技能2号とは、特定産業分野のうち建設業／造船・舶用工業に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格であり、在留期間は3年、1年又は6カ月ごとの更新であり、通算での在留期間の上限はない。

問題12 雇用形態（契約形態）に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 契約社員は、正社員と同じように直接雇用であるが、正社員と異なり労働契約にあらかじめ雇用期間が定められているのが一般的である。1回の契約期間の上限は、一定の場合を除いて1年である。
- イ. 派遣労働者は、非正規雇用の一つで間接雇用に分類され、人材派遣会社（派遣元）との間で労働契約を結んだ上で、派遣元が労働者派遣契約を結んでいる会社（派遣先）に派遣され、派遣元の指揮命令を受けて働くものである。
- ウ. パートタイム労働者は、非正規雇用かつ直接雇用に分類され、短時間正社員は、正規雇用かつ直接雇用の形態に分類される。共に労働契約に期間の定めがある。
- エ. ギグワーカーは、インターネットやスマートフォンのプラットフォームサービスを經由して個人が単発で仕事を受注する働き方であり、一般に、業務委託型と雇用型があるとされている。

問題13 雇用の多様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. 働く場を誰に委ねるかは、働く場の特性を踏まえて、コスト・技術・能力・経験などの面から検討していく必要がある。
- イ. これまでのような基幹業務は正社員、非基幹業務はパートタイマー・アルバイトという分業体制とは異なり、ある製品については他社と提携（OEM生産）したり、業務請負契約をするなど雇用の多様化が進んでいる。
- ウ. 企業は「人生100年時代」を見据えた社員に対する生涯学習の推進や65歳以降を対象としたシニア人材の活躍促進にも注力していかなければならない。
- エ. 企業は近年、雇用のスリム化と柔軟性を図るため、非直用や非正社員を増やす方向に変わりつつあるが、アウトソーシングを積極的に活用する企業は増えていない。

問題14 公正な採用選考に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 海外進出に当たり、社員の語学力向上のために英語教師を募集することにした。採用に際し適性を判断する必要性から、「英語を母国語とする者」という求人要件を加えた。
- イ. 運輸・配送を主要な業務とする会社が応募者の採用選考をするに当たり、社内規定に基づく特定の疾患の有無の申告と健康診断書の提出とを求めた。
- ウ. 我が社の社長は大変な読書家で、継続的な読書習慣が人格形成に重要な役割を果たすと考えている。そのため、面接時には応募者の読書傾向を知るために愛読書を尋ねることにしている。
- エ. 採用面接において、困難に立ち向かう姿勢を確認する趣旨で「あなたの短所を教えてください。」と質問した。

問題15 配置転換と転勤に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働協約及び就業規則に転勤を命ずることができる旨の定めがあり、実際に転勤が頻繁に行われ、さらに入社時に勤務地を限定する旨の合意がなかったという事情の下では、権利の濫用に該当するような状況でなければ、使用者は個別的同意なしに労働者の勤務場所を決定することができる。
- イ. 転居を伴う転勤は、労働者の生活に影響を与えるものであるから、労働協約及び就業規則に転勤を命ずることができる旨の定めがあっても、使用者の転勤命令権は無制約に行使できるものではなく、これを濫用することは許されない。
- ウ. 期限に定めのない長期雇用を前提として採用された労働者については、同一の仕事に20年以上継続して従事した場合は、職種限定の合意が成立していると認められ、職種変更を伴う配置転換は権利の濫用になる。
- エ. 職種限定の合意がある場合に、職種が変わる配置転換命令は、業務上の必要性が存する場合であっても、当該配置転換命令の行使には個別同意が必要となる。

問題16 退職に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 会社側が労働契約を一方的に解約する場合は解雇であり、解雇以外によって労働契約を解約する場合は退職である。
- イ. 早期退職優遇制度は、希望退職募集を含めてそう呼ぶ場合もあるが、一般的には、前者が恒常的な制度であるのに対し、後者は一時的措置であるところに大きな違いがある。
- ウ. 退職勧奨は、インセンティブとして退職金の割増などを伴う場合が多いが、再就職支援の諸施策なども併せて講じる企業もある。
- エ. 就業規則において、退職の際には、会社に対して書面を提出しなければならないと定めている場合、口頭による退職の申出は無効である。

問題17 整理解雇の4つの要件に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 人員整理の必要性として、余剰人員の整理解雇を行うには、相当の経営上の必要性が認められなければならない。
- イ. 解雇回避努力義務の履行として、期間の定めのない雇用契約においては、整理解雇を回避するための相当の経営努力がなされ、解雇は最後の選択手段であることを要求される。
- ウ. 人員選定の合理性として、恣意的な解雇対象の人員選定は認められず、客観的で合理的な基準に基づいて、公正に人選がなされる必要がある。
- エ. 手続の妥当性として、整理解雇に際しては労働組合等に説明・協議の上で、合意を得ることが求められる。

問題18 基本給タイプの特質に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 職務給とは、仕事の重要度・困難度・責任の大きさなどの職務価値を基準に基本給を決める考え方であり、職務価値の評価が制度設計と運用面で重要となる。
- イ. 職能給とは、企画力、判断力、折衝力、指導力などの職務遂行能力に基づき基本給を決める考え方であり、職種別、階層別の能力評価が制度設計と運用面で重要となる。
- ウ. 属人給とは、学歴、年齢、勤続年数などの属人的要素で決める考え方であり、賃金が労働の対価であるという特徴が明確となる。
- エ. 仕事、能力、属人的要素を総合的に勘案して決める基本給を総合決定給と称するが、職能給は総合決定給であるという意見もある。

問題19 給与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. ベースアップとは、賃金制度に基づき制度的に保障されている昇給を意味する。
- イ. 賃金とは、所定内給与、所定外給与、賞与・一時金の要素から構成される。
- ウ. 我が国の基本給は大企業を中心に、職能資格制度をベースに「基本給＝生活給＋職能給」の2階建ての構成が取られてきた。
- エ. 職務給は仕事に賃金がリンクしているので、組織編成、職務内容及び人員配置が決まると個別賃金も賃金総額も決まるという意味で賃金管理が容易であるという利点がある。

問題20 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. 賞与管理の目的は、賃金原資管理と労働意欲の向上である。
- イ. 賞与の算定式を「賞与額＝算定基礎額×評価」と表すこととすると、賞与の算定基礎額は、社員格付けから切り離して考えることが基本である。
- ウ. 賞与は、賃金原資管理の面から見ると、成果配分・利益配分の性格を有する。
- エ. 業績連動型賞与制度とは、一定のルールに従って企業業績指標から直接的に賞与原資を算定する制度である。

問題21 以下の記述に基づく場合、退職一時金制度の改革に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

退職一時金制度の給付額は、昨今、点数（ポイント）方式が増加しているとはいえ、依然としてその多くは、[退職一時金＝算定基礎額×支給率×退職事由による係数]の方式で算定されている。そして、このように長期勤続者に有利につくられていることが今日、退職一時金の改革を促進する背景になっている。制度改革の方向としては、既存制度の骨格を変えずに修正を加える方向、既存制度の骨格を変える改革、他の制度に移行する改革がある。

- ア. 既存制度の骨格を変えずに修正を加える方向として、勤続年数に比例して増加する支給率の水準を引き下げることと、算定基礎給の決め方を変更することがある。
- イ. 算定基礎給の決め方を変更する方法は、基本給の一部だけを算定基礎給とすることにより、算定基礎給の削減を図るという方法があり、この新しい算定基礎給を第2基本給と呼ぶ企業もある。
- ウ. 既存制度の骨格を変える改革として、退職一時金を基本給から切り離し、定額制、別テーブル方式、点数（ポイント）方式など、他の基準に従って決める方法がある。
- エ. 他の制度に移行する改革として、退職金を賃金化する「退職金前払制度」があり、税制面や社会保険料負担面などで有利となることから、新たに導入する企業は増加傾向にある。

問題22 賃金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. 賃金は、その全額を通貨で支払わなければならないのが原則であるが、法令で定められている源泉所得税や社会保険料などは賃金からの控除が認められている。
- イ. 所定労働時間外に労働した場合には、時間外労働賃金を支払わなければならないが、法定労働時間内の時間外労働についても割増賃金を支払わなければならない。
- ウ. 労働者が業務上の災害により休業する場合には、労災保険から休業補償給付が支給されるが、休業3日目までは事業主が通常の賃金を補償しなければならない。
- エ. 通勤手当については、通勤に利用する公共交通機関や交通用具により、非課税限度額が決められており、通勤距離が片道2キロメートル未満でも自家用自動車、自転車等の交通用具を使用する場合に支給される通勤手当については、非課税扱いとなる。

問題23 福利厚生費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. 社内の親睦等を目的として組織されている同好会やサークル活動に対して、会社から一定金額を支給する場合は、従業員であれば誰でも参加できる等の条件を満たしていれば福利厚生費とすることができる。
- イ. 旅行期間3泊4日、旅行費用15万円（内会社負担7万円）、参加割合100%の社内旅行にかかった経費は福利厚生費とすることができる。
- ウ. 役員及び従業員、全員について定期的に健康診断を実施しているほか、成人病の予防のため、年齢35歳以上の希望者の全てについて2日間の人間ドックによる検診を実施しているが、かかった費用を会社負担とする場合、福利厚生費とすることができる。
- エ. 1個500円の仕出し弁当を取り寄せて支給し、役員及び従業員が200円負担している場合は、残りの300円を福利厚生費とすることができる。

問題24 iDeCo（個人型確定拠出年金）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. 従業員が企業型確定拠出年金に加入している場合は、当該企業型確定拠出年金の規約で、iDeCoへの同時加入が可能である旨を定めている場合に限り、iDeCoに加入できる。
- イ. 従業員はiDeCoへの加入申請に際して、その所属する事業所から事業主証明書を発行してもらうことが必要になる。
- ウ. iDeCoへ拠出した掛金は、全額社会保険料控除の対象となる。
- エ. 第2号加入者（会社員、公務員等）は、iDeCoの掛金について「事業主払込」又は「個人払込」のいずれかの方法を選択することができる。

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において、() 内に当てはまる語句の組合せとして適切なものは、次のうちどれか。

介護保険制度は、介護を必要とするときに (①) 給付を受けて介護サービスを購入する社会保険制度であり、(②) 歳以上が加入する (③) 保険である。従来の制度に代わり、利用者が権利として介護サービスを選択できる (④) 制度とした点に特徴がある。

- ア. ①：現金 ②：40 ③：任意 ④：行政措置
- イ. ①：保険 ②：40 ③：強制 ④：契約
- ウ. ①：保険 ②：65 ③：任意 ④：契約
- エ. ①：現金 ②：40 ③：強制 ④：行政措置

問題27 厚生年金保険の在職老齢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。なお、在職老齢年金とは、60歳以上で働いている厚生年金の受給者が賃金月額が一定水準以上の場合には、総報酬月額相当額と老齢厚生年金の合計額に応じて、老齢厚生年金の額が減額される制度のことである。また、選択肢中の基本月額とは、加給年金額を除いた老齢厚生年金（報酬比例部分）の月額のことである。

- ア. 厚生年金の被保険者資格は原則として70歳までなので、厚生年金適用事業所に在職中の70歳を超えた在職老齢年金受給者は、減額対象とならない。
- イ. 65歳以上の在職老齢年金では、年金の基本月額と総報酬月額相当額との合計が47万円以下の場合には在職老齢年金は減額されない。
- ウ. 60歳以上65歳未満の在職老齢年金では、年金の基本月額と総報酬月額相当額との合計が28万円以下の場合には在職老齢年金は減額されない。
- エ. 65歳以上の在職老齢年金では、年金の基本月額と総報酬月額相当額との合計が47万円を超える場合、合計額から47万円を控除した残額の半分が年金から減額される。

問題28 雇用保険制度の概要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. 雇用保険の被保険者の種類には、一般被保険者、高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者、日雇労働被保険者の4つがあるが、一般の事業所では前2者に該当する者が大部分である。
- イ. 雇用保険の失業等給付には、求職者給付の他に就職促進給付、教育訓練給付、雇用継続給付がある。
- ウ. 雇用継続給付には、高年齢雇用継続給付、育児休業給付、介護休業給付の3つがある。
- エ. 雇用保険の保険料率は、現在9/1,000（一般の事業の場合）で、これに支払われた賃金を乗じて得た額を事業主と被保険者が折半負担する。

問題29 労災保険制度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、労働基準法に定める事業主の災害補償責任を政府が保険者になって、被災した労働者に必要な給付を行うことになっており、保険給付がなされた場合は事業主が被災者から損害賠償を求められることはない。
- イ. 労災保険の保険料は、事業の種類ごとに決められている労災保険率に賃金総額を乗じて算出するが、この労災保険率には通勤災害等の給付に要する費用に充てるための非業務災害率が含まれている。
- ウ. 労災保険の給付は、業務上あるいは通勤途上の災害に起因して労働者が被った負傷・疾病、障害又は死亡に対して必要な給付を行うものであり、例えば、被災した労働者が死亡した場合には、その死亡労働者に生計を維持されていた一定範囲の遺族に対して遺族（補償）年金が支給される。
- エ. 通勤途上の災害については、事業主の支配管理下になく、事業主に災害補償責任はないことから、被災した労働者に支給する休業給付から一部負担金を控除することにより、労働者に応分の負担をさせている。

問題30 人材開発と社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. 人材の内部調達を考えたときに、社内から適材を調達するのが配置転換であり、社内の人材の能力構成を最適化する方法が人材開発である。
- イ. 人材開発の役割は、社員の今の能力と現在及び将来期待される役割に求められる能力とのギャップを埋めることにある。したがって、個人の側のニーズの充足というよりも、経営の側のニーズの充足といえる。
- ウ. 若年層の人材開発を考える上で伸ばすべき代表的な能力は、「意思決定能力」、「部門間調整力」、「革新能力」、「基礎学力」の4つである。
- エ. 成果に結びつく要因という観点から、コンピテンシーの考え方が広まっている。コンピテンシーは、成果を上げる社員に共通する潜在能力を把握できるという点で優れている。

問題31 企業が行うキャリア開発に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 人材開発は、企業の責任の下実施されるが、キャリア開発は自己責任であり、従業員が自主的に行うものである。
- イ. 人材開発は人事異動を行った後に実施するものであり、キャリア開発は人事異動を行う前に実施するものである。
- ウ. キャリア開発とは、一連の仕事群を経験することとOJTなどの適切な支援によって人材開発を行う方法である。
- エ. キャリア開発では、社員の自主性が重要であるため、キャリア・コーチングは、社員の依頼により、管理者ではなく外部の専門家が行う必要がある。

問題32 企業の教育訓練は多様であるが、それらは教育訓練ニーズの時間軸と不確実性の観点からいくつかの類型として捉えることができる。下表に示す教育訓練分野の体系において、A～Dに当てはまる語句の組合せとして適切なものは、次のうちどれか。

区 分		教育訓練ニーズの時間軸	
		長期先行投資	短期需要充足
教育訓練ニーズの 不確実性	大	A	B
	小	C	D

- ア. A：戦略投資型 B：短期需要充足型 C：人材ストック保全型
D：該当する状況なし
- イ. A：戦略投資型 B：該当する状況なし C：人材ストック保全型
D：短期需要充足型
- ウ. A：人材ストック保全型 B：該当する状況なし C：戦略投資型
D：短期需要充足型
- エ. A：人材ストック保全型 B：短期需要充足型 C：戦略投資型
D：該当する状況なし

問題33 教育訓練の戦略と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. 教育訓練には、知識やスキルを教えることによって人材の育成を図る「キャリア開発」と、一連の仕事群を経験させていくことによって人材の育成を図る「OJT」の2つの方法がある。
- イ. 教育訓練は「誰が」（実施主体）、「誰に」（対象者）、「何を」（訓練内容）、「いかに」（訓練方法）、「いくらで」（訓練費用）教えるかが主要な計画内容になる。
- ウ. 教育訓練は実施して終わりではなく、実施直後に受講者の満足度を調査することで、その教育訓練に効果があったかどうかを判断することができる。
- エ. 教育訓練を、訓練ニーズの時間軸と不確実性という要素で分類すると、「短期需要充足型」、「戦略投資型」、「人材ストック保全型」の3つのタイプに分かれるが、管理者基礎コースは、「戦略投資型」に当たる。

問題34 OJT（職場内教育）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. 育成の視点から、より難しい仕事、より多様な仕事、より権限の大きい仕事を与えることがOJTを効果的にする。
- イ. OJTにおける指導は、日常業務を行う中で気が付いたタイミングで、その都度アドバイスすることが重要である。
- ウ. OJTは育成が目的であるため、業績を重視する目標管理制度とは連動させず、訓練計画に沿って行う。
- エ. OJTは仕事を通じた訓練であるため、部下の態度や意欲に大きく左右される問題を有している。

問題35 Off-JT（職場外教育）の形態に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 課題別（目的別）教育とは、特定の課題や目的に関連した知識や能力を習得向上させるための教育で、「情報セキュリティ教育」、「メンタルヘルス教育」、「コミュニケーション能力教育」等の教育研修がある。
- イ. 専門別（職種別）教育とは、部門や職能単位ごとに必要とされる専門知識や能力を習得向上させるための教育で、「経理担当者教育」、「OJT指導者教育」等の教育研修がある。
- ウ. 階層別教育とは、ある特定の階層を対象として部門や職能を越えて横断的に実施する教育で、「中堅社員教育」、「管理職教育」等の教育研修がある。
- エ. 選抜型教育とは、一定基準により社員を選抜して実施する教育で、「次世代経営幹部育成教育」がその代表例である。

問題36 オンデマンド型のe-ラーニング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. ネットワーク環境下であれば、場所や時間を問わずに、いつでも受講することができるため、集合研修のように研修会場や移動手段を確保する必要がなく、通常業務の妨げになることも少ない。
- イ. 学習者が個人の習熟度、理解度に応じてそれぞれ自分のペースで自由に学習ができるだけでなく、必要に応じて反復学習することもできるため、理解度が深まりやすい。
- ウ. 受講時間や受講タイミングなどが学習者個人に委ねられ、主体的に取り組むことができるため、受講者は高いモチベーションをもって取り組むことができる。
- エ. 一方的に再生される研修コンテンツを視聴、あるいは回答するため、受講者の実習が必要なディスカッションやロール・プレイングなど、応用や実技を伴う学習内容には適さない。

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. 自己啓発は、自らの意思によって行われる人材育成領域である。そのため、高いモチベーションに基づいていると考えて差し支えない。
- イ. 環境変化が激しく、知識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は人材開発全体の基盤をなすものである。
- ウ. 企業が行う最も重要な自己啓発支援策は、個人、職場、全社で学ぶという学習する風土を実現することである。
- エ. 自己啓発は、本人の主体的取組を尊重する観点から、上司が直接関与することは慎むべきである。

問題38 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、受講者が与えられた課題について、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多くすることが難しい技法である。
- ウ. 討議法は、受講者が与えられた課題について、本音で話し合いをするように進めるものであることから、討議の質は高いものが期待できる技法である。
- エ. 討議法は、受講者が意見を出し合っ、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39 企業の競争力向上に向けたダイバーシティに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. ダイバーシティが求める多様性には、性別、年齢、国籍、障害の有無など目に見える属性と、能力や経験や知見など、目に見えない価値が含まれる。
- イ. 人事部門はダイバーシティをE S G（環境・社会・ガバナンス）の一環として捉え、女性管理職比率や外国人雇用数などに具体的数値目標を定めて、積極的に推進していくことも重要である。
- ウ. 多様性を持ったメンバーで組織を構成すると、初めのうちコンフリクトは避けられないが、時間が経つと自ずと受け入れられるようになる。
- エ. ダイバーシティを推進することで、男女間や人種間の格差を是正し働きやすい職場環境づくりに寄与することができる。

問題40 働き方改革が目指す同一労働同一賃金に関する厚生労働省のガイドラインの記述として誤っているものは、次のうちどれか。

- ア. 同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）との間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。
- イ. 非正規雇用労働者は、「正社員との待遇差の内容や理由」などについて、事業主に説明を求めることができ、事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった場合は、説明をしなければならない。
- ウ. 不合理な待遇差を解消する「均衡待遇」とは、短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間で、①職務の内容、②職務の内容・配置の変更の範囲が同じ場合は、短時間・有期雇用労働者であることを理由とした差別的取扱いを禁止することである。
- エ. 基本給であって、労働者の能力又は経験に応じて支給するものについて、通常の労働者と同一の能力又は経験を有する短時間・有期雇用労働者には、能力又は経験に応じた部分につき、通常の労働者と同一の基本給を支給しなければならない。