

令和6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

(15 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6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（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。

- ・ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律
→ パートタイム・有期雇用労働法
- ・ 労働者災害補償保険 → 労災保険

問題 1 人事管理のサイクルとその担い手に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 人事管理のサイクルのうち、制度を設計し、計画を策定し、それらを円滑に実施する前工程は人事部門が主導で行い、人事管理の結果の評価やその検証といった後工程は、ライン部門を中心に人事部門が支援する形で実施するのが望ましい。
- イ. 人事部門の業務には、人事管理の管理活動全体を支えるインフラの整備も含まれ、例えば従業員に関する情報を一元管理し、人事業務の効率化を図るための人事情報システムがこれに該当する。
- ウ. 人事部門は、直接的に利益責任を負わないことから長期視点での人事管理を志向するのに対して、ライン部門は、利益責任を負っていることから当面の業績を達成するための中短期視点での人事管理を志向する傾向にある。
- エ. 人事部門は、全社的な視点から人事施策や人員計画を作成するため、部門最適な視点から人事管理を行うライン部門と意見が対立することもあるが、円滑な人事管理のための利害調整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. リーダーシップ論には、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. リーダーシップ研究において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. メンバー間のコンフリクト（軋轢^{あつれき}）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リーダーシップ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 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.「能力養成期と能力拡充期」は、「期待するキャリア形成の相違による区分例」である。

問題4 職務分類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. 欧米先進国等では、仕事を基準にした社員格付け制度が一般的であり、その代表が職務分類制度である。
- イ. 職務分類制度の基本設計では、職務分析の結果に基づき個々の職務の価値を総合的に評価した後に、決定した多様な評価点をいくつかの階層にくくり、名称をつける。
- ウ. 職務分類に連動した社員格付け制度においては、役職を離れた場合でも職務グレードは変わることはない。
- エ. 国際的に知られているヘイ・システムにおける職務評価では、アカウンタビリティは職責として期待されている成果の大きさを指す。

問題5 人事評価の機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. 従業員が保有している能力と働きぶりを把握し、適正配置、能力開発、公正処遇などの人事管理に反映させる。
- イ. 評価基準によって、どのような能力や姿勢が求められているかを周知することで、従業員の行動を変える。
- ウ. 従業員を定期的に序列化することによって、従業員の「今の状態」を適正に評価する。
- エ. 個々の評価の場面では多様な評価基準が設定されるが、その基盤には会社が期待する人材像がある。

問題6 人事評価においては評価要素と評価制度が適切に合致していることが必要である。
評価要素と評価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. A社では、若手社員の育成を重視するために、職務行動を通じて発揮された潜在能力を問う能力評価を重視した。
- イ. B社では、コンプライアンスが特に重視される職場であるため、会社で定められた適切な職務行動を行っているかを問うコンピテンシー評価を重視した。
- ウ. C社では、企業業績の向上が喫緊の課題であるが、職務価値の向上が重要な職場であるため、こういった仕事を行っているかに応じた職務評価を重視した。
- エ. D社では、短期間での業績に応じた処遇を実現するために、評価対象期間の労働意欲に応じた業績評価を重視した。

問題7 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8 労働契約の基本理念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. 労働契約は、使用者から賃金が支払われない内容である場合も成立する。
- イ. 労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものである。
- ウ. 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものである。
- エ. 使用者は、労働契約に伴い、労働者とその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

問題9 就業規則の作成、届出又は周知等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人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない。この場合、10人以上のうち大半がパートタイマーであればその義務はない。
- イ．就業規則を変更した場合、遅滞なく、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならない。
- ウ．就業規則を作成した場合、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、ない場合は労働者の過半数を代表する者の同意を得なければならない。
- エ．就業規則は、冊子やパンフレットとして1冊にまとめ、全労働者に配布して周知しなければならない。

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。

問題11 採用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．採用の基本方針の策定に当たって、正社員は長期雇用が前提となるフレキシブルな人材の選考となるため、働く場所については初期配属のみを考慮することとなる。
- イ．総合職といえども中途採用する場合には、特定の職務の欠員を埋めるために即戦力として活用できる人材を必要に応じて随時、採用することもある。
- ウ．パートタイマーなどの採用管理は、必要な時にその都度採用する不定期採用の方針が採られている場合が多い。
- エ．採用計画の作成に当たって、短時間正社員等の多様な働き方を活用する制度変革への取り組みは、社会的要請である。

問題12 昨今の非正規雇用労働者の一般的傾向（令和5年総務省「労働力調査」等）に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．非正規雇用労働者が非正規雇用を希望する理由は、「自分の都合のよい時間に働きたいから」よりも、「正規の職員・従業員の仕事がないから」という方が多い。
- イ．非正規雇用労働者の1日当たりの実労働時間は、正社員よりも長いため、過重労働などの問題が起きやすい。
- ウ．非正規雇用労働者は年々増加し、日本全体では全労働者の50%を超えている。
- エ．65歳以上の非正規雇用労働者数は、増加傾向にある。

問題13 パートタイム・有期雇用労働法には、事業主に課せられている「義務」として「しなければならない・してはならない」義務と、「努めるものとする」努力義務がある。「努力義務」として定められているものは、次のうちどれか。

- ア．パートタイム労働者を雇い入れた際に、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「相談窓口」を文書の交付等により明示すること。
- イ．パートタイム労働者から求めがあったときは、その待遇を決定するに当たって考慮した事項を説明すること。
- ウ．賃金決定に際し、通常の労働者との均衡を考慮し、職務内容・成果・意欲・能力・経験などを勘案すること。
- エ．福利厚生施設について、パートタイム労働者に、通常の労働者と同様の利用の機会を提供すること。

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．仕事に従業員を配分することを配置と呼び、従業員が他の仕事に移ることを異動又は配置転換と呼ぶ。
- イ．配置・異動管理の目的は、職場の人材ニーズと現状の人員配置の不整合の改善・解消であり、「従業員の人材育成」は別途、能力開発の施策で行っていく。
- ウ．企業が採用した従業員を最初に職場や仕事に配置することを初任配置というが、採用時に仕事や職場を決めていない場合は、採用面接や新入社員研修等で得られた情報を基に人事部門が決定するのが一般的である。
- エ．欧米とは異なり、会社主導で配置・異動を行うことが我が国の特徴であるが、それは総合職等を中心として、職務と勤務地を問わない包括的な労働契約が結ばれている傾向が強いことが主な理由である。

問題15 人事異動の施策としての自己申告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．自己申告制度の主な目的は、個人的事情と希望を社員本人に自己申告してもらい、それを考慮した配置とキャリア開発を行うことにより、社員個人の事情や希望と会社の人事政策との調和を図ることである。
- イ．自己申告制度には、自己申告することで自分の適性・能力・キャリアを考える機会となり、社員が将来の能力開発とキャリアの目標を自覚する契機になるといった効果も期待できる。
- ウ．自己申告制度では、自己申告は配置・異動とともに、進路選択や能力開発などの人事管理の資料として活用されることから、その内容は上司・同僚に対して機密扱いとし、人事部門へ直接申告する仕組みを整備することが望ましい。
- エ．自己申告制度は、社員が希望や意見を申告した場合でも経営上の事情から対応できない場合もあるが、こうしたことが続くと社員は自己申告することに不信感を持ち、制度が形骸化することになりかねない。

問題16 雇用調整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．景気変動等により業務量が減少して余剰人員が生じたときは、外注業務を内部に取り込み、内製化率を高める方策もある。
- イ．雇用調整とは、理論的に考えると雇用量を増やす方向で調整することもあり得るが、現実的には適正な雇用量の縮小に併せて減らす調整を、雇用調整と呼んでいる。
- ウ．出口政策としては、定年制度、早期退職優遇制度、希望退職制度等を整備しておく必要がある。
- エ．雇用調整策としては、極力雇用を維持するため、第1段階として残業時間削減の方法が採られる。これにより、労働投入量が調整できれば、単位時間当たり労働コストも減少する。

問題17 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．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 給与に関する以下の記述において、() 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。

(A) とは、「社員の職務遂行能力」を基準として決める賃金であり、社員が保有する職務遂行能力に着目し、その能力が高まれば (A) も上げるという形になる。通常は (B) 制度がベースとなり、運用に際しては職務遂行能力の基準としての「(C)」が用いられる。一方、(D) とは、「社員が担当する職務の難易度・責任度」を基準に決める賃金であり、通常は (E) 制度がベースとなり、運用に際しては個々の職務の内容・特徴・難易度をまとめた「(F)」が用いられる。

- | | | | |
|------------|-------------|-------------|---------|
| ア. A : 職能給 | B : 職能資格 | C : 職能資格要件書 | D : 職務給 |
| E : 職務等級 | F : 職務記述書 | | |
| イ. A : 役割給 | B : 役割等級 | C : 役割基準書 | D : 職能給 |
| E : 職能等級 | F : 職能資格要件書 | | |
| ウ. A : 職務給 | B : 職務等級 | C : 職務記述書 | D : 役割給 |
| E : 役割等級 | F : 役割基準書 | | |
| エ. A : 職能給 | B : 職務等級 | C : 職務記述書 | D : 役割給 |
| E : 役割等級 | F : 役割基準書 | | |

問題19 賃金体系作成に関する留意点として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取り扱いをしてはならない。この規定は、賃金額の決定について平等の取り扱いを行うという相対的な基準を示したものである。
- イ. 賃金支払いの5原則とは、「通貨払い」、「直接払い」、「全額支払い」、「毎月払い」及び「一定期日払い」であるが、2023年4月の労働基準法施行規則改正で、労働者の同意が得られれば、賃金のデジタル払いが可能となった。
- ウ. 最低賃金法第7条に定める精神・身体に障がいのある者、試用期間中の者、認定職業訓練を受ける者、軽易な業務に従事する者で、都道府県知事の許可を受けた者については、最低賃金額を一定の割合で減額できる。
- エ. 派遣社員の同一労働同一賃金を実現する制度には、「派遣先均等・均衡方式」と「労使協定方式」がある。派遣元企業はどちらかの方式を採用して派遣労働者の待遇を確保することが義務付けられている。

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. 賃金管理の面において、賞与は基本給にない機能を持っており、その一つが賃金を弾力的に決定する「賃金の変動費化」機能である。
- イ. 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。
- ウ. 企業は付加価値の高い製品・サービスを提供するため、人に対する長期的な投資を行っている。それゆえ、賞与原資には、長期的なコスト・パフォーマンスを最適化する機能を持たせる必要がある。
- 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り、日本経団連の2022年の報告によると、2016年以降、導入企業は6年連続で5割を超えている。

問題21 退職一時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. 中小企業退職金共済制度とは、国の援助の下、中小企業事業主の相互共済により退職給付を行う制度である。
- イ. 退職給付には、企業が恩恵的に支給する功労報奨金説と、従業員が受け取る給与の一形態であるとする賃金後払い説とがある。
- ウ. 退職一時金の算定において、職能資格、職務等級等の社員格付けにリンクする等、算定額と評価とに何らかの連動を持たせようとするポイント方式は、企業規模が大きいほど導入率が高くなっている。
- エ. 退職一時金制度改革の方向性は、退職金の賃金化である。確定給付企業年金制度と併用し、一種の「退職金の前払い制度」の導入を図るものである。

問題22 賃金計算事務に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 算定基礎賃金には、基本給など通常の労働時間相当分の賃金を全て含めることが原則であり、その中で家族手当は除外となるが、通勤手当は含まれる。
- イ. 割増賃金の時間単価は、算定基礎賃金÷1カ月分の所定労働時間×（1＋割増率）で求められる。
- ウ. 年末調整の対象者は、「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出している人のうち、年間の給与総額が2,000万円以下の人である。
- エ. 法定時間外労働が1カ月60時間を超える部分に対して、50%の割増賃金が適用猶予となっていた中小企業も2023年4月より適用となった。

問題23 手当に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 複数の駅から通勤可能である場合、実際に利用している駅ではなく、通勤手当が高くなる駅を届け出ているという通勤手当の就業規則に反する不正受給が発覚した場合、社員側の故意ではないことが立証できなければ、不正受給額の返還義務はない。
- イ. ある社員に対し、給与規程で定められた額より多い額の住宅手当が一定期間支払われていたため、この過誤払い分を本人から回収するため、翌月賃金の一部との相殺について本人と合意した場合でも、当該合意額を翌月賃金から天引きすることはできない。
- ウ. 職務等級制度及び職務給を導入し、従前の給与が等級ごとに定めた範囲給（レンジ給）の上限額を超過している社員について、上限額との差額を調整手当として支給することにした場合、この調整手当はその社員が退職するまで同じ額を支給すべきものである。
- エ. 職務上必要な国家資格を有する者に対して、資格手当を支払っていたが、本人も合意した異動により、国家資格を必要としない職務に変わった。就業規則では、資格手当の支給条件として、職務上必要な資格を有することと、資格を必要とする職務への従事していることと定めているために、資格手当を支給する必要はない。

問題24 企業の退職給付制度としての確定拠出年金（以下「企業型DC」という。）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. 掛金は事業主負担が原則だが、企業型年金規約で定めれば、加入者も掛金拠出が可能である。
- イ. 企業型DCの老齢給付金の受取方法は、規約に関わらず、年金に限られる。
- ウ. 企業型年金規約で定めれば、70歳未満の厚生年金被保険者を企業型DCの加入者とすることができる。
- エ. 老齢給付金の受給開始年齢は75歳までであり、60歳時点で確定拠出年金の通算加入者等期間が10年以上の者は、60歳から最大75歳の間で受給開始年齢を選択できる。

問題25 医療保険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. 我が国の医療保険制度は、全ての国民がいずれかの公的医療保険に加入する国民皆保険制度が採られている。
- イ. 自営業等の勤労者以外を対象にした地域保険には、国民健康保険がある。
- ウ. 被用者保険には、主に中小企業の労働者を対象とした協会けんぽ（全国健康保険協会）と、大手企業の労働者を対象にした組合管掌健康保険があり、前者の保険者は政府であり、後者の保険者は健康保険組合である。
- エ. 健康保険の一般保険料は、被保険者の標準報酬月額及び標準賞与額に保険料率を乗じて算出されるが、この保険料率については、保険給付との収支バランスを勘案して保険者ごとに決定される仕組みになっている。

問題26 介護保険に関する以下の記述において、() 内に当てはまる語句の組合せとして正しいものは、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. 厚生年金保険は、労働者の老齢、障害又は死亡について保険給付を行い、労働者及びその遺族の生活の安定と福祉の向上に寄与することを目的としている。
イ. 国民年金が全国民を対象にして基礎年金を支給する1階部分とすれば、厚生年金保険は被用者を対象とする2階部分の年金制度である。
ウ. 厚生年金保険の保険料は、実際に支払われた報酬額及び賞与額に保険料率を乗じて得た額である。
エ. 厚生年金保険制度では、老齢になった場合、障害を有することになった場合、若しくは年金受給者又は被保険者が死亡した場合について年金又は一時金が支給される。

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. 一般被保険者とは、高年齢被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者以外の被保険者をいう。
イ. 高年齢被保険者となる年齢は、65歳以上である。
ウ. 一般の事業の場合の雇用保険率は15.5/1,000であり、支払われた賃金にこれに乗じて得た額を、事業主と被保険者が折半する。
エ. 失業等給付は、求職者給付、就職促進給付、教育訓練給付及び雇用継続給付の4つからなる。

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．被災した労働者が死亡した場合には、死亡の当時その収入によって生計を維持し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 人材開発の基本的な考え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．人材開発の役割は、経営戦略を遂行するために従業員の「現在能力」と「期待される能力」とのギャップを埋めることにあり、企業、職場、個人の3つの視点から、短期及び中期的に考える必要がある。
- イ．人材開発を行うには、能力を具体的に可視化することが重要である。能力は一般に、「性格・適正」、「態度・意欲」、「知識・スキル」、「行動特性（コンピテンシー）」によって構成される。
- ウ．人材開発は教育訓練とも言い換えられ、担当職務遂行に必要で具体的な育成目標を設定し、それに基づいて計画、実施、評価の仕組みを整備することが必要である。
- エ．従業員を企業の重要なステークホルダーとして捉え、正規社員の育成のみならず非正規社員も含めた従業員全体の底上げを図ることが、企業の社会的責任である。

問題31 ナレッジ・マネジメント（知識創造）のプロセスを示したSECIモデル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．共同化（Socialization）は、個人が同じ時間や空間の中でリアルな体験を共有することでスキルを共有したり、他人の立場に立つことによって、その状況をその人がどう見ているのかを共有したりするプロセスを示している。
- イ．表出化（Externalization）は、お互いに共感された暗黙知を対話や思慮によってグループの知識として統合し、明示していくことで形式知化するプロセスを示している。
- ウ．接続化（Connection）は、暗黙知化した個人の経験を集団レベルの経験に接続することによって、新たな形式知を創り出すプロセスを示している。
- エ．内面化（Internalization）は、利用可能となった形式知を実践することによって、新たな暗黙知を獲得していくプロセスを示している。

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 研修効果の測定方法としてのカークパトリック・モデルに関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. レベル1は、受講者のアンケートなどから理解度や満足度を測るものである。
- イ. レベル2は、人事考課における改善の度合いを測るものである。
- ウ. レベル3は、職場に戻ったときの職務行動の変化を測るものである。
- エ. レベル4は、組織における売上拡大、生産性増加やコスト削減などの指標から測るものである。

問題34 OJT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. OJTは、業務を通じて、あるいは業務に関連させて、上司・先輩が部下・後輩の育成を行う意図的・計画的・継続的な人材開発活動であり、企業内教育の中核をなしている。
- イ. OJTは、上司・先輩が体験的に培った実践的な技能・ノウハウといった暗黙知を、部下・後輩に伝える上で効果的なトレーニング法である。
- ウ. OJTをより効果的、能率的なものにするためには、主要業務単位で標準的な教育・訓練マニュアルを整備し、一定の訓練を受けた上司・先輩による定型的な訓練を、戦略的に実施することが考えられる。
- エ. OJTによって部下・後輩を育成しようとする上司・先輩の姿勢と熱意は、部下・後輩の上司・先輩に対する信頼感を深め、好ましい組織風土を醸成する効果がある。

問題35 O J T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O J Tを効果的にする。
- イ．O J T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．O J T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．O J T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36 O f f – J T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．特定の階層・職種・部門に共通する知識や技能を、多くの人に同時に、かつ内容のばらつきを抑えて教育できる。
- イ．社内外の専門家から、日常の業務の中では習得できない高いレベルの知識や情報を体系的に学ぶことができる。
- ウ．一般に研修コストは高いが、身に付けた知識や技能は実務にそのまま活かすことができるので、十分な費用対効果が期待できる。
- エ．部門を超えて同じ（あるいは異なる）入社年度、職種、職位の社員が集まることで、情報や経験を交換し交流を深める機会となる。

問題37 研修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．研修参加者を数グループに分け、課題を提示して討議を行わせ、さらにそれを全体で討議してまとめさせる。これらを通して研修への参加度を高め、共同思考が養われる技法がプログラム学習である。
- イ．研修参加者に工場長、営業部長、人事部長、開発部長等の役割を担当させたグループ編成を行い、グループ間での経営競争を行わせて企業経営について学ばせる技法がビジネスゲームである。
- ウ．より現場の実態に近い状況や場面を設定し、研修参加者は役割を演じる。演技を行うことによって、現場においても適切な行動が取れるように訓練する技法がロールプレイングである。
- エ．研修参加者に限られた時間の中で多量の案件について処理をさせる演習を行う。演習を通して物事を読解する力や物事を分析したり判断する力を高めようとする技法がインバスケットである。

問題38 以下に示す＜想定条件＞に基づいた場合、若手・中堅層に対して自己啓発を喚起し、積極的に取り組んでもらうために最も効果の高い施策は、次のうちどれか。

＜想定条件＞

- ・ A社は、社員1,500名規模のビルメンテナンス会社である。
- ・ 業種柄、社員の勤務形態は交替勤務であり、集合研修の実施が難しい状況にある。
- ・ 「社員の自己啓発による能力開発」に育成の視点を置いている。
- ・ 会社としても、自己啓発への積極的な取組の推奨と支援を行っているが、仕事の忙しさも影響して、社員は、通信教育、研修会参加等の自己啓発への取組には消極的である。

- ア．会社が案内する「社員のための自己啓発の通信教育案内」の内容を、今までの網羅的講座一覧から実務に連動した講座一覧に刷新して、社員に配布する。
- イ．現在、会社が実施している自己啓発の通信教育は、受講状況、修了率ともに低調なことから、スマートフォンを利用したeラーニングの講座を主体としたものを導入する。
- ウ．会社が導入している目標管理制度の目標設定シートの中に、実務と連動した能力開発の目標を設定するように、目標設定シートの内容を変更する。
- エ．専門性を高めるために、必要な資格取得の奨励、外部講習会・社内勉強会への参加等について、上司から部下に働きかけるように、上司を指導する。

問題39 厚生労働省の令和4年度版「労働経済の分析」による入職者に占める転職入職者の割合に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．1990年代後半において従業員数が5人から29人といった小企業の場合、入職者に占める転職入職者の割合は、5割よりも少ない。
- イ．従業員規模1,000人以上の企業において、入職者に占める転職入職者の割合は1990年代後半には5割よりも少なかったが、2010年代後半は5割を超えている。
- ウ．従業員規模300人以上999人以下の中堅規模の企業においては、入職者に占める転職入職者の割合は、1990年代後半から2010年代後半にかけてほぼ一定である。
- エ．従業員規模が大きいほど、入職者に占める転職入職者の割合は高くなる。

問題40 経済産業省が公表した「未来人材ビジョン」に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. グローバルな社会課題を解決するために、国際的な視点で問題を解決し、持続可能な社会に貢献する意欲高揚を志向しており、地球規模の課題に対して主体的に取り組む姿勢が重要であると提言している。
- イ. 多様性を受容し他者と協働するために、異なるバックグラウンドや文化を理解し、協力して働く能力の重要性と、チームワークやコミュニケーションスキルを高めることの必要性を提言している。
- ウ. 人を大切にする経営への改革を推進するためには、日本型雇用システムの継続を重視し、今後も「実践」と「開示」の両輪で進めていくことが重要であると提言している。
- エ. 好きなことに夢中になれる教育への転換を志向しており、公教育の外で才能を育成する民間プログラムの全国ネットワークの創設など、教育システムの柔軟化を提言している。