

令和6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、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6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) マークシートの詳しい書き方は最終ページに記載しています。
- (7) 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。
- (8) 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。
- (9) 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) 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。
- (16) 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。

- ・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. 人事部門は、経営活動に関わる全ての「人」に関する問題を取り扱う重要な部門であり、中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. 人事部門の活動は、個人に対しては一労働力としての最大利用を、全体に対しては経営秩序の維持を目的として、「管理をする」ということが重要である。
- 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、労働条件の決定等がある。
- 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 人事管理に影響を与える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. 企業内の環境条件としては、営業戦略、社員の帰属意識及び就業規則の3つが重要である。
- イ. 企業外の環境条件としては、労働市場、労働関係法令・政府の政策及び社外の労使関係の3つが重要である。
- ウ. 昨今のわが国において労働力人口構成が大きく変化している主な要因としては、若年者比率の増加、高学歴化の進展、女性労働者の増加等が挙げられる。
- エ. 昨今、会社・仕事よりも家庭及び地域生活を大切にする就業意識が強くなっているため、そのことを優先した人事管理を構築する必要がある。

問題3 F. ハーズバーグの理論に基づき、職場管理者が部下を動機づける施策として適切なものは、次のうちどれか。

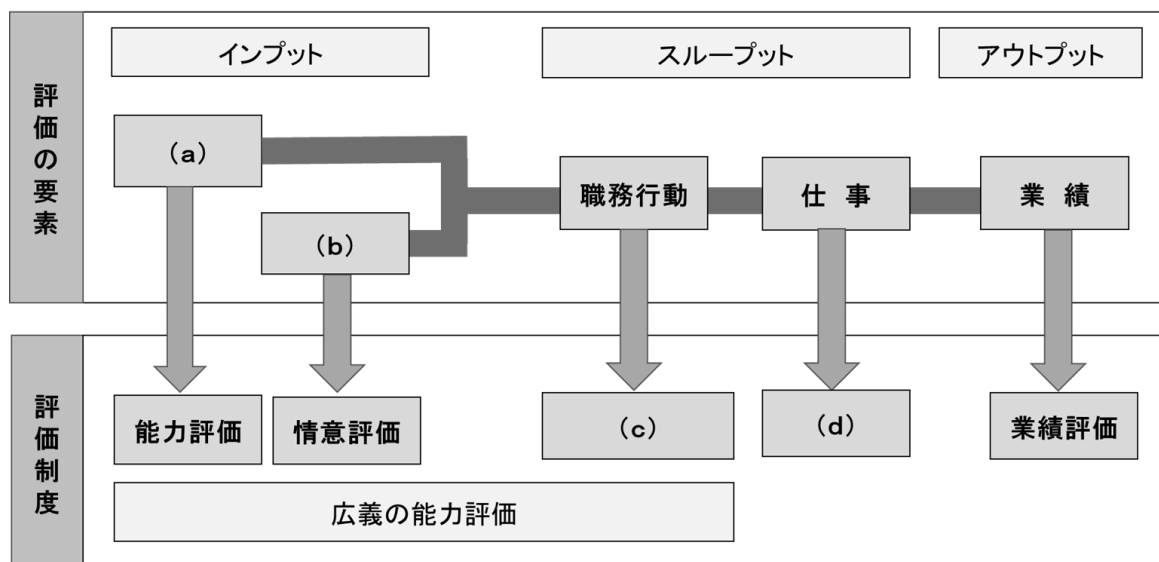
- ア. ノー残業デーを設定し、時間外勤務の削減を図る。
- イ. ケガや病気の恐れがなく、安全で快適な労働環境を整備する。
- ウ. 日常的なコミュニケーションを良くし、職場の和と人間関係の向上を図る。
- エ. 職場表彰制度を設け、優秀な成績を上げた部下を表彰する。

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

- ア．職能資格制度は、キャリアの見通しと職種をベースに社員を複数の職群に分ける社員区分と組み合わせて設計されており、職群別職能資格制度と呼ばれることもある。
 イ．成果主義の本来の目的は、個人の役割と仕事の成果を客観的に評価することであるものの、年齢・性別・学歴・国籍といった属人的要素も一定程度加味される。
 ウ．成果主義は年功制や職能資格制度に比較すると、成果重視の賃金制度に重点が置かれ、包括的な人事管理方針（ポリシー）を示すことは少ない。
 エ．専門職制度は、管理職として昇進が望めない人の代替的なキャリアを意識して整備された面が強く、こうした運用をすることで企業が解決すべき課題は減少した。

問題 5 業務遂行プロセスに基づく評価要素と評価制度に関する以下の図の（ ）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。

業務遂行プロセスに基づく評価要素と評価制度



- ア． a : 潜在能力 b : 労働意欲 c : 職務評価 d : コンピテンシー評価
 イ． a : 潜在能力 b : 労働意欲 c : コンピテンシー評価 d : 職務評価
 ウ． a : 潜在能力 b : 発揮能力 c : コンピテンシー評価 d : 職能評価
 エ． a : 潜在能力 b : 発揮能力 c : 職務評価 d : コンピテンシー評価

問題6 目標による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. 目標管理の基本的な考え方は、「組織目標と個人目標を統合して目標を設定し、個人はそれに向かって自立的に仕事を進める」ことである。
- イ. 目標は組織内で連鎖し、組織の統合を図ることが必要であることから、部下の自主性に任せるのではなく、上司が管理統制することが重要である。
- ウ. 従業員の納得性が得られる透明性の高い評価にするために、上司と部下の面談が重視されている。
- エ. 上司による評価と部下の自己評価が異なっている場合には、その原因を話し合い、それに基づいて上司が最終的な評価を行う。

問題7 労働契約、就業規則及び労働協約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. 労働契約法では、「労働者」は「使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者」、「使用者」は「その使用する労働者に対して賃金を支払う者」と定義されている。
- イ. 労働基準法では、就業規則は、当該事業場について適用される労働協約に反してはならないと規定されている。
- ウ. 労働契約において、労働者と使用者とが就業規則の内容と異なる労働条件により合意した場合、就業規則において定める基準を下回るときは、個別労働契約が優先される。
- エ. 労働者が組合員である場合、労働契約に定めがない部分についても、労働協約に定めがあれば、その基準によることとなる。

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人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成しなければならないが、これは事業場単位ではなく企業単位で判断される。
- イ. 就業規則の作成又は変更について、労働者の過半数を代表する者と十分に協議し、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締結し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内容が優先される。
- エ. 詳細な内容とな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として届け出る必要はない。

問題9 就業規則の変更による労働条件の不利益変更に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働契約関係は、一定の期間にわたり継続するという特徴を有しており、その継続する期間においては、労働契約の内容が変更される場合が少なくない。
- イ. 労働契約法は、使用者による就業規則の変更の考え方について、判例では触れられていなかった新しい法理を法律により規定した。
- ウ. 労働契約法は、原則として、使用者は就業規則の変更によって一方的に労働契約の内容である労働条件を労働者の不利益に変更することはできないと確認的に規定している。
- エ. 労働契約法は、例外として、一定の条件の下、就業規則の変更によって労働契約の内容である労働条件が変更後の就業規則に定めるところとなる場合を明かにしている。

問題10 採用面接における質問内容に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 応募者の緊張を和らげようと、最初に「家族、住宅状況など」を聞くことは、公正な採用選考とならない就職差別につながる恐れがあるので好ましくない。
- イ. 長く勤務してもらいたいため、女性応募者に「結婚、出産後も仕事を続けるかどうか」と質問することは、男女雇用機会均等法違反となる恐れがあるので好ましくない。
- ウ. 応募者の人物像や人となりを知るために、「愛読書や尊敬する人物」を質問することは、基本的人権の侵害となる恐れがあるので好ましくない。
- エ. 中途採用面接において、給与額を検討するための参考として「前の勤務先での給与額」を聞くことは、プライバシーの侵害となる恐れがあるので好ましくない。

問題11 労働力調査（基本集計）2023年（令和5年）における労働市場の動向に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働力率（労働力人口が15歳以上人口に占める割合）の2013年から2023年までの推移をみると、女性は上昇傾向にある。
- イ. 役員を除く雇用者に占める正規の職員・従業員数は、2023年まで9年連続減少している。
- ウ. 2013年から2023年までの推移をみると、65歳以上の就業者数は増加し続けている。
- エ. 2013年から2023年までの推移をみると、医療・福祉サービスに従事する就業者数は増加し続けている。

問題12 労働契約の期間に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．期間の定めのない労働契約を除き、1年を超える労働契約は原則として締結できない。
- イ．期間の定めのない労働契約は、定年年齢までの雇用を保障したものである。
- ウ．60歳以上の労働者との間に締結される有期の労働契約の期間は、最長5年である。
- エ．弁護士等の専門的知識を有する資格を持つ者との間に締結される有期の労働契約の期間は、最長3年である。

問題13 従業員の募集に関する記述として正しいものは、次のうちどれか。

- ア．男性より女性が多い会社で、女性の経理担当者が退職したため、その退職補充として「女性のみ」を募集した。
- イ．防犯上の理由で、守衛として「男性のみ」を募集した。
- ウ．土木作業を行う2週間の短期アルバイトとして「男性のみ」を募集した。
- エ．製造現場で主として物を運搬する力仕事をする職種なので、「男性のみ」を募集した。

問題14 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つたとしても、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．期間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、同一の仕事に長期間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当たる。
- 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、業務上の必要性がある場合でも、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15 配置・異動の国際比較に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．欧米企業では、仕事と勤務場所を明確にした雇用契約を前提に会社主導型で異動決定が行われることから、異動の範囲は狭域的である。
- イ．日本企業では職務概念が希薄であるにも関わらず、明確に定義された仕事に適性と能力のある人材を配置する傾向が強い。
- ウ．日本企業では、会社や人事の意向で初任配属が決まり、その初任配属の職能分野が、その後にキャリア形成が行われる職能分野となる傾向が強い。
- エ．欧米企業では、配置・異動の中心的な施策として社内公募制度が導入されており、人事部門が社内人材の需給調整機能を担うハローワーク的な役割を果たしている。

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．余剰人員が発生した場合の人数調整策の1つに、採用抑制によって流入する人数を抑制する方法がある。
- イ．恒常的に人員不足が予想される場合の人数調整策の1つに、定年延長や定年後の再雇用期間を延長する方法が考えられる。
- ウ．一時的に人員不足や余剰人員が発生した場合の労働時間調整策の1つとして、所定外労働時間を調整する方法が考えられる。
- エ．一時的に余剰人員が発生した場合の賃金調整策では、基本給で調整する方法が考えられる。

問題17 退職等に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．解雇とは、会社側が従業員の同意の有無に関わらず、一方的に雇用契約を解消することをいう。
- イ．希望退職とは、雇用調整の必要から優遇条件を設定し、事業主が対象者を指名の上、その者と事業主との合意に基づき雇用契約を終了させることを目指すものである。
- ウ．早期退職制度とは、定年前の退職に対して退職金の上積み等の優遇条件を付け、早期退職を促す制度である。同制度に転職・独立開業支援制度を組み合わせ、中高年齢者のセカンドキャリアを支援する企業もある。
- エ．自己都合退職は、社員が自発的に退職することであるが、形態としては、家庭の都合や早期退職制度を利用した退職等がある。

問題18 個別賃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．職務給は、職務の重要度・困難度・責任度などによって決まる「職務の価値」によることから、本来的に上級職務に昇進しない限り昇給はないものである。
- イ．職能給は、職務遂行能力によって決まる「能力の価値」によることから、能力向上努力に応えるインセンティブ効果が小さい。
- ウ．属人給は、年齢・学歴・勤続年数等の属人的要素で決まる「人材の価値」によることから、賃金が労働の対価という性格が薄い。
- エ．職務給を採用してきた米国企業は、外部競争性の原則に基づいて、賃金を決める際に他社の賃金水準を仕事別に調査している。

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．わが国の基本給は大企業を中心にして、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適切なものは、次のうちどれか。

- ア．賞与の特徴の1つとして、人件費の変動費化機能が挙げられる。
- イ．日本経済団体連合会の調査によると、業績に連動して賞与を決定する業績連動型（業績連動方式）を採用する企業は、5割を超えていない。
- ウ．賞与の算定基準として、一般的に基本給のほか、家族手当が含まれる。
- エ．従業員側は成果による賞与の配分に肯定的である反面、評価の信頼性には不安を持っている。人事評価制度の改善よりも評価者スキルの向上が最優先である。

問題21 退職一時金及び退職年金の所得税に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．退職一時金の所得税は、給与所得とは別に分離課税が適用される。
- イ．退職金前払い制度の場合、月給や賞与に上乗せして退職金を前払いで支払うが、月給や賞与と同様に所得税・住民税の課税対象となり、また、社会保険料の決定の際の報酬に含まれることになる。
- ウ．退職一時金の所得控除額は、勤続40年で1,000万円程度である。
- エ．退職給付を退職年金よりも退職一時金で受給する労働者が多い理由の1つとして、退職一時金の方が退職年金よりも、税制上有利であることが挙げられる。

問題22 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（うち、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23 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、その全額を支払わなければならないのが原則であるが、労使協定を締結した場合の社宅使用料等、又は法令で定められている源泉所得税や社会保険料等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24 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．ポイント方式の退職金制度は、基本給と切り離して運用されるため、ベースアップ等によって基本給が底上げされても、点数の計算方式と単価を変えない限り退職金の増額を抑えることができる。
- イ．退職金前払い制度や企業型確定拠出年金では、自己都合退職や懲戒解雇の際の支給額の減額といった給付調整機能が十分に担保されない。
- ウ．確定給付企業年金は、運用、財政、制度ガバナンスの面であらゆるリスクの担い手が企業側に集中するため、経営的効果はほとんど見込めないと見るべきである。
- エ．企業型確定拠出年金は、企業としては掛金を拠出するだけで退職給付債務が発生しないため、企業会計上は将来的なリスクを負うことはない。

問題25 公的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. 職域や地域によって加入する医療保険の制度は異なるが、日本国内に住所がある者は、いずれかの制度に加入することとなっている。
- イ. 勤労者を対象とした職域保険（被用者保険）には、健康保険、船員保険、共済組合等がある。
- ウ. 後期高齢者医療保険制度は、75歳以上の被保険者が対象であり、保険料は医療費の1割をめどに設定され、残りは公費負担となることから被用者保険から医療費を拠出することがなくなった。
- エ. 健康保険の被保険者であれば、70歳未満については医療費の自己負担割合は、3割である。

問題26 介護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. 介護保険は、40歳以上が被保険者となる強制保険で、65歳以上75歳未満の者を第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号被保険者にかかる保険料は、その者が加入する医療保険の保険料（健康保険料、国民健康保険料等）と合わせて徴収する。
- ウ. 第1号被保険者にかかる保険料は、その者の住所地の市町村又は特別区がその者の所得にかかわらず一定額を徴収する。
- エ. 第1号被保険者にかかる保険料は、その者に支払われる老齢等年金給付から控除する特別徴収のほか、その者から直接徴収する普通徴収があるが、その者の世帯主や配偶者には納付の義務はない。

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。

- ア. 在職老齢年金とは、老齢厚生年金又は障害厚生年金を受給している者が厚生年金保険の被保険者であるときに、受給されている老齢厚生年金又は障害厚生年金の基本月額と総報酬月額相当額に応じて年金額が支給停止となる制度である。
- イ. 厚生年金保険の被保険者資格は原則として70歳までであるが、厚生年金保険適用事業所に在職中に70歳を超えた在職老齢年金受給者は、年金額の全部又は一部が支給停止となる場合がある。
- ウ. 厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受けている65歳以上70歳の者が、基準日9月1日において被保険者であるときは、翌月の10月分から年金額が見直される。
- エ. 厚生年金保険に加入しながら老齢厚生年金を受けている70歳未満の者が、退職して1カ月を経過したときは、退職した翌月分からの年金額が見直される。

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. 雇用保険の保険料は、事業主負担分と被保険者負担分を合わせた雇用保険率を賃金額に乗じた額となる。
- イ. 雇用保険の教育訓練給付は、一定の要件を満たし、支給要件期間が3年以上である場合に、支給される。
- ウ. 雇用保険の高年齢被保険者は、60歳以上の被保険者をいう。
- エ. 雇用保険の失業の認定は、求職の申込みを受けた公共職業安定所において、受給資格者が離職後最初に出頭した日から起算して4週間に一回ずつ行う。

問題29 労災保険に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア. 労働者が事業主の出張命令に従って、出張当日に自宅から出張先へ向かう途中の交通事故は、通勤災害として扱われる。
- イ. 労働者が休日勤務のために自宅から勤務場所へ向かう途中、選挙権行使のために投票所に立ち寄った際に投票所内において被った災害は、通勤災害として扱われる。
- ウ. 会社命令で他社との野球の試合に出場してけがをした場合は、業務上の負傷に該当する。
- エ. 勤務中にトイレに行く際、フロアのマットのめくれた部分につまずき転倒したことによる捻挫は、業務上の負傷に該当しない。

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. 成果に結び付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 キャリア形成・キャリア開発の支援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．キャリア・コーチングは、個人の適性や能力に気付かせながら中長期的な解決に導いていくもので、経験豊富な専門家による職業相談を指している。
- イ．EAP（社員サポートプログラム）は、働きやすさと仕事に集中できる環境を提供することを目的として、個人的な問題も含めて従業員を総合的に支援するプログラムのことを指している。
- ウ．キャリア・アンカーは、個人が自らキャリアを形成する上で生涯変わることのない、最も重要な価値観や欲求のことを指している。
- エ．キャリア・マインドは、キャリアを自己で決定するための基礎能力を指すもので、個人の意識改革であるとともに全社的な風土改革としても位置づけられている。

問題32 人材開発計画の推進に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．年度計画の策定に当たっては、年度ごとのバラツキが生じないように、前年度の各施策の実施状況に沿って、人材開発計画を作成すべきである。
- イ．人材開発予算も企業活動上の経費の1つであることから、業績に連動して、予算額を比例的に増減させる。
- ウ．2000年以降人材開発の重要性が認識されるようになり、労働費用全体に占める教育訓練費の割合は増加し続けている。
- エ．研修修了後には、実施結果報告書をコースごとに作成し、どの程度の効果があったのか、研修内容及び運営に問題はなかったかを明確にする。

問題33 教育訓練政策に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．公共職業訓練は、対象者（離職者、在職者、学卒者、障害者）、訓練内容の水準、訓練期間の観点から訓練課程が構成され、雇用保険を財源に全て無料で実施されている。
- イ．就業前の若年者を対象に基礎的能力を養成する公共職業訓練（就業前職業訓練）の訓練方法としては、公共職業訓練施設等で訓練するOff-JT型が主流である。
- ウ．教育訓練給付制度とは、労働者の主体的なスキルアップを支援するため、事業主が指定する教育訓練を修了した際に、受講費用の一部が国から支給される制度である。
- エ．ジョブ・カードは、厚生労働省が様式を定めた「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであり、正社員経験の少ない学生の就職活動に活用されるものではない。

問題34 O J T計画の作成に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．O J Tは、現業務の実務能力向上が主たる目的となるので、長期計画より短期計画に焦点を当てた計画を作成する方が適切である。
- イ．O J Tは、計画的に実施することが重要である。何を、どれだけ、いつまでに、という視点を盛り込んだ上で、指導結果を具体的に確認できる計画を作成することが必要である。
- ウ．O J Tを通じた能力開発が、業務目標の達成につながるように計画することが必要である。
- エ．O J Tは、業務遂行能力面や対人関係能力面等、幅広い視点から指導する必要があるため、特定の能力に偏らず、バランスよく育成計画を作成するとよい。

問題35 O J Tに関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．仕事を通じて実施されるO J Tは、新入社員や比較的実務経験の浅い若年層を対象とした教育訓練方法である。既に知識や経験が豊富な管理職以上の階層には適さない。
- イ．O J Tは仕事の遂行に必要な専門知識や技能を、日々の業務を通じて身に付ける教育訓練方法である。したがって、特段の意図を持って育成に当たらなくても、経験によって学ぶことができるところが、この訓練方法の大きな特徴となっている。
- ウ．O J Tによる教育訓練では、育成責任を明確にするために、指導担当者と育成対象者が1対1の専任指導体制をとることが基本である。この指導に他者が介入することは、育成方針の不統一につながることから、避けることが望ましい。
- エ．O J Tの成否は指導担当者個人の指導能力と意欲に大きく左右され、組織の要請に基づくO J T本来の目的を達成することが困難となるため、O J T指導担当者に対して適切な教育を行うことが望ましい。

問題36 O f f - J Tの特長に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．O f f - J Tは、社員個々人の能力の状況や個性に合わせたニーズを明確にして実施するので、個人別の能力向上に役立つ。
- イ．O f f - J Tは、多数の社員を一堂に集めて実施するという特長があるので、他の教育方法に比べて研修コストが安く効率的である。
- ウ．O f f - J Tは、社外の専門家を講師として起用することによって、より実務に密着させて、きめ細かく指導できるので、即効果を上げるのに適している。
- エ．O f f - J Tは、同一の資格、階層等の社員に対して、同時に知識や技術等の教育を実施するので、能力を一定レベルまで引き上げることが期待できる。

問題37 O f f – J Tの実施に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．外部教育機関の活用に当たっては、社内で得られない研修の専門知識、人脈、ネットワークがあり、さらに運営の負荷を部分的に負担してもらうことも期待して委託する機関を選定する。
- イ．外部教育機関はそれぞれが特徴を有しているため、その特徴を発揮できないような制約は加えずに依頼を行うことが重要であるが、あくまで主導権は依頼する側が握っている必要がある。
- ウ．まず具体的な研修カリキュラムの内容を設計し、自社内での諸制度（雇用管理・報酬管理等）との連動を確認し、その上で研修パートナーとなる外部教育機関を決定する。
- エ．外部教育機関の選定においては、その機関が持つ独自のプログラムの質を十分吟味する必要があるが、それ以上に講師の力量を判断する必要がある。

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．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、本人の主体的取り組み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39 企業における社会貢献活動に関する記述として適切なものは、次のうちどれか。

- ア．企業の社会貢献活動には、本業を離れて寄付を行ったりする活動と、本業の技術や知識を活用して、社会の諸問題の解決にかかわっていく活動とがあるが、前者の活動を優先すべきである。
- イ．個々の社員には、会社を離れた一個人として地域コミュニティ等にかかわることが望まれるが、個人的活動より会社における仕事を通じての社会貢献活動を優先すべきである。
- ウ．これからの社会経済システムに求められるものに、持続可能性（サステナビリティ）があるが、この本来の意味は、社会貢献活動に注力する企業は、社会から信頼され、その結果、発展が持続されるということである。
- エ．社会的に責任ある企業経営の体制を確立することが結果として社会から支持され、企業の評判を高めていき、積極的な社会貢献活動がより良い企業イメージづくりに役立っていく。

問題40 最近の労働諸法令の改正に関する記述として不適切なものは、次のうちどれか。

- ア．日本における男女間の賃金格差は、他の先進国と比較して大きい状況にあることから、2022年7月、常時雇用する労働者が301人以上の事業主を対象に、「男女の賃金の差異」の公表を義務付けた。
- イ．男女とも仕事と育児を両立できるよう、出生時育児休業制度（産後パパ育休制度）の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化等の改正を行ったが、個別周知は労働者の意向にかかわらず、FAXや電子メールでも可能となった。
- ウ．中小企業では月60時間を超える時間外労働は2023年3月まで25%の割増賃金で猶予されていたが、2023年4月以降は大企業と同様に法定割増賃金率が50%以上となった。
- エ．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。