

HRCI.SPHRi.v2026-03-20.q108

試験コード : SPHRi
試験名称 : Senior Professional in Human Resources - International
認証ベンダー : HRCI
無料問題の数 : 108
バージョン : v2026-03-20
ページの閲覧量 : 102
問題集の閲覧量 : 1082

<https://www.jpnsiken.com/shiken/HRCI.SPHRi.v2026-03-20.q108.html>

質問: 1

次のどれがサーベンス・オクスリー法の結果でしょうか？

- A. 従業員は年金基金のブラックアウト期間中に株式を取引できます。
- B. 企業は独自の株式評価を行うことができます。
- C. CEO は不正な財務報告に対して処罰される可能性があります。
- D. 監査パートナーは 2 年ごとに交代する必要があります。

正解: ([正解を表示します](#))

サーベンス・オクスリー法の結果として、CEOは不正な財務報告に対して罰せられる可能性があります。この法律は、エンロンをはじめとする複数の大企業が、非倫理的な会計処理と経営陣の失策によって破綻したことを受けて、2002年に制定されました。サーベンス・オクスリー法の目的は、不正かつ無謀な会計処理を行った最高経営責任者（CEO）に責任を負わせることでした。

この法律は、年金基金のブラックアウト期間中の従業員による株式取引を明確に禁止し、企業は株式を認定された外部機関に評価させる義務があると規定しました。また、監査パートナーの任命は5年ごとに交代する必要があると規定しました。

質問: 2

組織および従業員開発 (OED) スペシャリストは、OED プロセス全体を通じて何に注意する必要がありますか？

- A. 組織構造
- B. 従業員の感情的な反応
- C. リーダーシップ継承計画
- D. 制度化された慣行

正解: ([正解を表示します](#))

OED (組織および従業員開発) プロセス全体を通じて、専門家は提案および実装された変更に対する従業員の感情的な反応を認識する必要があります。

また、変化に適応する能力を向上させる方法も見つける必要があります。

質問: 3

ダンスカンパニーのダンサーの職務内容では、メンバーがカンパニーで公演を行う必要があるため、オーディションが開催されます。オーディションによって、応募者が適切なダンストレニングを受けているかどうか判断される基準となるのは次のうちどれですか。

- A. 構成妥当性
- B. 基準妥当性
- C. 同時妥当性
- D. 内容妥当性

正解: A ([コメントを発表する](#))

構成妥当性は、各従業員の特性と、その職務における実際のパフォーマンスとの関係性を測定するものです。基準妥当性は、特定の基準（または職務特性）が予測され、実際に結果が得られた場合に生じます。並行妥当性は、予測妥当性とともに関係妥当性の一種です。内容妥当性は、候補者が職務の重要な部分を遂行する資格を有しているかどうかを測定するテストです。

質問: 4

米国国立労働安全衛生研究所 (NIOSH) は、特定の職場環境を「職務上の要件が労働者の能力、資源、またはニーズと一致しない場合に生じる有害な身体的および精神的反応」と定義しています。これは、以下のどの職場環境を定義していますか？

- A. ストレス
- B. うつ病
- C. 混乱
- D. 不安

正解: A ([コメントを発表する](#))

NIOSH によると、これが職場の従業員に影響を与えるストレスの定義です。

回答の選択肢 B、C、および D は、ストレスの考えられる影響として考えられますが、それだけでは定義の要件を満たしていないため、正しくありません。

質問: 5

訓練調整支援 (TAA) プログラムの目的は何ですか？

- A. 何らかの理由で解雇された従業員のための資金を創出する
- B. 輸入量の増加により職を失った従業員を支援するため
- C. 従業員が解雇された後に健康保険制度を確立する
- D. 従業員の労働条件の質を向上させる

正解: ([正解を表示します](#))

訓練調整支援 (TAA) プログラムは、輸入品数の増加により職を失った従業員に支援を提供するために特別に設計されました。言い換えれば、輸入レベルが変化し、米国の企業が以前米国で製造されていた品目を輸入し始めると、製造企業が閉鎖し、従業員が職を失う可能性があります。回答の選択肢 A は不正解です。TAA は、従業員が何らかの理由で職を失うことよりもはるかに狭い理由で設計されたからです。回答の選択肢 C は不正解です。TAA は、健康保険を提供するのではなく、解雇された労働者に新しい仕事に就くための訓練を提供

することに関連しているためです。回答の選択肢Dは不正解です。TAAプログラムは、現在仕事をしている労働者ではなく、すでに職を失った労働者のために設計されているためです。

質問: 6

これらの事業のうち、結核の発生が最も起こりやすいのはどれでしょうか？

- A. 介護施設
- B. ジム
- C. レストラン
- D. ガソリンスタンド

正解: ([正解を表示します](#))

これらの事業所の中で、結核の発生が最も起こりやすいのは介護施設でしょう。結核は空気感染する病気で、人々が密集して働く場所で急速に広がります。人々が毎日同じ空間を共有し、同じ空気を吸う介護施設は、結核にとって絶好の温床となります。

質問: 7

ある企業が組織構造の再設計を計画しています。このプロセスにおける人事部門の責任の一つは何ですか？

- A. 会社の給与体系を策定し、すべての職位の給与率を設定します。
- B. 構造診断を通じて組織の問題を分析します。
- C. 組織変更に関する人材委員会を主導します。
- D. すべての主要ポジションの後継者計画を策定します。

正解: B ([コメントを発表する](#))

組織介入の際には、構造診断を実施し、組織が直面している問題を分析し、それらの問題の根本原因を特定するのが HR の役割です。

質問: 8

以下の法律のうち、現時点では民間雇用主に適用されないものはどれですか？

- A. 1970年公正信用報告法
- B. 1952年移民国籍法
- C. 1991年公民権法
- D. 1974年プライバシー法

正解: ([正解を表示します](#))

1974年プライバシー法は、連邦政府機関におけるデータ収集活動を反映したものであり、民間雇用主には適用されません。1970年公正信用報告法、1952年移民国籍法、1991年公民権法には、いずれも現在、民間雇用主に適用される要素が含まれています。

質問: 9

特に厳しいハリケーンシーズンの後、ある大企業は、将来の激しい嵐への対応と生存に備え、事業継続計画（BCP）を策定するためのチームを編成しています。以下のタスクのうち、人事チームが主導する可能性が高いのはどれですか？

- A. サプライヤーやコミュニティ パートナーと連携して、リソースへのアクセスを確保します。
- B. 個人および組織の準備のために従業員のスケジュールを柔軟に調整します。
- C. 従業員のコンピュータ システムのデータとアクセスを保護します。
- D. 従業員の緊急連絡先と家族情報を確立し、更新します。

正解: **D** ([コメントを发表する](#))

人事担当者は、短期および長期の緊急事態への備えにおいて、多くの業務に携わることになります。緊急事態が深刻化し、従業員が避難を余儀なくされたり、被害を受けたりした場合に備えて、全従業員の緊急連絡先データを最新の状態に保つことは、人事担当者にとって不可欠な業務です。直属の上司もこのデータにアクセスできる場合がありますが、嵐によって甚大な被害や通信障害が発生した場合、人事チームは全社的な説明責任を負います。

リソースへのアクセスに関するサプライヤーとの調整は、オペレーションチームが主導する可能性が高いでしょう。人事部は、嵐の発生に備えて従業員のスケジュールを柔軟に調整するよう助言するかもしれませんが、日々の業務に関する組織的な知識を持つオペレーションマネージャーが、この行動を主導することになります。人事部は従業員データとそのデータをサポートするシステムのセキュリティ確保について助言するかもしれませんが、デジタル面での準備を主導するのは、専門知識を持つIT部門です。

質問: 10

組合ピケティングの予定のどれくらい前に代表請願を完了する必要がありますか？

- A. 30日間
- B. 60日間
- C. 15日間
- D. 45日間

正解: ([正解を表示します](#))

組合代表の請願は、組合ピケティングの予定日の少なくとも30日前までに提出する必要があります。この期間内に請願を提出しないと、請願が認められず、不当労働行為とみなされる可能性があります。回答の選択肢の中で、15日は明らかに通知期間としては短すぎます。また、45日と60日はどちらも法的に定められた期間を超えています。もちろん、組合はそれほど前に通知することもできますが、必ずしもそうする必要はありません。

質問: 11

次のどれが人事部門の戦略的機能ですか？

- A. 保持計画の作成
- B. 新入社員の募集
- C. 連邦規制への準拠の確保

D. 従業員データの機密性を保つ

正解: ([正解を表示します](#))

人材維持計画の策定は、人事部門の戦略的な機能です。この活動は、長期にわたって最適な労働力を維持することに関係しているため、戦略的とみなされます。一方、新規従業員の採用は、組織の戦略計画を実践的に適用するという意味において、より運用的な機能です。連邦規制の遵守を確保し、従業員データの機密性を維持することは、人事部門の通常の業務の一部であるため、管理業務とみなされます。

質問: 12

CHROは来年度の人事予算を策定しており、今年度の予算を基準額として3%の増額を予定しています。また、今後の新規プロジェクトのために追加資金を申請しています。これはどのような形式の予算編成ですか？

- A. アクティビティベース**
- B. 増分**
- C. ゼロベース**
- D. 答え**

正解: ([正解を表示します](#))

これは増分予算編成の一例です。前年度の予算を基準として、一定の割合で増額されます。増分予算編成では、追加の資金要請にも対応できます。

質問: 13

難しい会話をするときに最も効果的なコミュニケーション スキルは次のどれですか。

- A. アクティブリスニング**
- B. よく調査された回答**
- C. 断定的な冒頭陳述**
- D. 自信に満ちたボディランゲージ**

正解: ([正解を表示します](#))

会話の内容によっては、それぞれの回答オプションが会話を成功させる上で重要な要素となる場合があります。しかし、アクティブリスニングとそのさまざまな構成要素(聞き返し、自由形式の質問、肯定など)は、他の会話参加者の信頼を獲得する能力があり、明確なコミュニケーションを妨げる可能性のあるノイズを減らすことができるため、最も効果的なツールです。十分な調査に基づいた返答は、相手が真剣に聞く姿勢があるかどうかで決まります。断定的な冒頭陳述は状況によっては重要ですが、相手が共有したい独自の優先事項を持っている場合、強力な冒頭陳述の影響が薄れる可能性があります。自信に満ちたボディランゲージは権威を伝える上で重要な要素となりますが、会話自体が参加者間で相互のギブアンドテイクで進展しない場合は、強引だと誤解される可能性があります。

質問: 14

貴重な熟練従業員の離職率を下げるために人事担当者が活用するのに最も効果的な保持戦略は次のどれですか？

- A. 内部移動
- B. 職務記述書のレビュー
- C. 合理化されたオンボーディング
- D. リモートワーク

正解: ([正解を表示します](#))

合理化されたオンボーディングは、組織に導入されたばかりの新入社員にとって、貴重な定着率向上ツールとなります。リモートワークは一部の従業員にとって貴重な特典や労働条件となるかもしれませんが、万能な戦略ではなく、すべての職種や組織に実現可能でもありません。職務記述書レビューは職務分析プロセスにおいて有用ですが、従業員が職務を担い、職務において成長し、職務記述書レビューの対象となる段階に達した場合は、社内異動を活用する方が、従業員が組織にもたらす価値をより効果的に認識できる方法です。昇進やその他のキャリアアップといった形で付加価値と成果が認められることは、従業員が組織に留まり、成長し続けることを促します。

質問: 15

次の法律のうち、最低賃金と残業手当の要件を定めているのはどれですか？

応答：

- A. 公正労働基準法 (FLSA)
- B. 家族医療休暇法 (FMLA)
- C. 労働安全衛生法 (OSHA)
- D. アメリカ障害者法 (ADA)

正解: A ([コメントを发表する](#))

質問: 16

企業大学とは何ですか？

- A. 営利目的で運営される学術機関
- B. 企業の新入社員を育成する独立した学術機関
- C. 企業が既存の従業員に対して実施する大規模な研修プログラム
- D. コミュニティカレッジの代替

正解: ([正解を表示します](#))

コーポレートユニバーシティとは、企業が既存の従業員向けに提供する包括的な研修プログラムです。従業員のスキルアップを地元の大学に頼るのではなく、多くの企業が社内研修プログラムを作成しています。コーポレートユニバーシティには詳細なカリキュラムがあり、教授は既存の従業員のスキルと能力を維持することに専念します。コーポレートユニバーシティのプログラムを修了すると、昇給や昇進の対象となる場合があります。コーポレートユニバーシティでは、より具体的かつ的を絞った指導が可能です。

有効的なSPHRI問題集はJPNTTest.com提供され、SPHRI試験に合格することに役に立ちます！JPNTTest.comは今最新SPHRI試験問題集を提供します。JPNTTest.com SPHRI試験問題集はもう更新されました。ここでSPHRI問題集のテストエンジンを手に入れます。最新版のアクセス、<https://www.jpntest.com/shiken/SPHRI-mondaishu> 291問、30%ディスカウント、特別な割引コード: **JPNshiken**」

質問: 17

次のうち法定控除とみなされないものはどれですか？

- A. 組合費
- B. 社会保障
- C. 州所得税
- D. 連邦所得税

正解: A ([コメントを発表する](#))

社会保障税、州所得税、連邦所得税は、政府機関によって義務付けられているため、法定控除とみなされます。組合費は、一部の州では規定されている場合もありますが、法定控除とはみなされません。

質問: 18

1991年の公民権法の下で認められる最大の損害賠償額はいくらですか？

- A. 50,000ドル
- B. 10万ドル
- C. 20万ドル
- D. 30万ドル

正解: ([正解を表示します](#))

1991年公民権法に基づき、損害賠償額の最高額は30万ドルです。この金額は、従業員数が500人以上の企業にのみ課せられます。従業員数が15人から100人の企業は、最高5万ドルの損害賠償責任を負う可能性があります。従業員数が101人から200人の企業は、最高10万ドルの損害賠償責任を負う可能性があります。従業員数が201人から500人の企業は、最高20万ドルの損害賠償責任を負う可能性があります。

質問: 19

X社のオリエンテーションプログラムは非常に厳しいとされています。新入社員は組織理念の短期集中講座を受け、意見や懸念を表明することを控えさせられます。X社はどのような人材育成戦略を採用していますか？

- A. 叙任
- B. コンテスト
- C. 集合
- D. 売却

正解: ([正解を表示します](#))

X社は、分割型人材育成戦略を採用しています。この戦略は、個人の特性が組織に与える影響を軽減することを目的としています。軍隊では一般的に分割型人材育成戦略を採用し、個々の兵士を集団の命令に従属させることを目指しています。一方、叙任型人材育成戦略は、新入社員に自己表現の機会を与え、個人の特質を組織に活かす機会を与えます。競争型人材育成戦略では、新入社員を興味や能力で選別するのではなく、すべての新入社員に同じプログラムを実施し、オリエンテーション終了後に配置を決定します。最後に、集団型人材育成戦略では、新入社員間の協力を重視します。

質問: 20

海外腐敗行為防止法 (FCPA) は次のどれを目的として制定されましたか？

- A. 商品の違法取引を防止します。
- B. 国内製造業を強化するために、大規模な輸入を削減します。
- C. 海外に拠点を持つアメリカ企業に高い基準を設定します。
- D. アメリカ企業が外国政府に賄賂を贈ることを禁止する。

正解: ([正解を表示します](#))

海外腐敗行為防止法 (FCPA) は、米国企業による外国政府への賄賂を防止するために制定されました。この法律は、商品の違法取引 (選択肢A) や輸入水準の変更 (選択肢B) とは一切関係がありません。この法律のより大きな役割は公正な基準を維持することですが、選択肢Cは、公正な基準の性質が明確ではないため、誤りです。

質問: 21

ビジネスに対する環境、社会、ガバナンス (ESG) アプローチでは、組織のポリシー、手順、および意思決定において、価値よりも価値が優先されます。

- A. 投資家、顧客
- B. 従業員、役員、幹部
- C. 人事、経理
- D. ステークホルダー、株主

正解: ([正解を表示します](#))

ESGに基づくビジネスアプローチは、株主だけでなく、事業の影響を受ける可能性のあるすべての関係者 (ステークホルダー) にプラスの影響を与えるような意思決定を目指します。ESGの一部の要素では、従業員の価値を経営陣の価値よりも優先したり、人事理念を金銭的な利益よりも優先したりすることが求められる場合もありますが、ESGに基づくビジネスアプローチの根幹はより包括的であり、利益を追求する人々の短期的な利益よりも、全体の長期的な利益を優先することを目指しています。

質問: 22

ある企業は最近、組織 従業員開発 (OED) の介入を実施しました。人事部門は、新しいプロセスの遵守を促進し、サポートするために、どのように支援できるでしょうか？

- A. HRIS を利用してデータを追跡します。

- B. 継続的なトレーニングと開発の取り組みを通じてリーダーをサポートします。
- C. 新しいプロセスと目標がパフォーマンス レビューに反映されていることを確認します。
- D. メンターシップ プログラムを確立します。

正解: ([正解を表示します](#))

人事担当者は、新しいプロセスを反映した目標を業績評価に組み込むことで、新しいプロセスの遵守を支援できます。業績目標は、従業員が理解しやすい透明性のあるものでなければなりません。また、変革イニシアチブの結果として生じた新しい目標と責任を反映するものでなければなりません。

質問: 23

ロンとマーシーはブラウン社の同じ職に応募しました。ロンの面接では、面接官は募集職種の主な職務内容を説明し、それらを遂行する能力についてロンに一連の質問をしました。マーシーの面接でもほぼ同じ内容が扱われましたが、面接官はマーシーの独特な学歴に関連した異なる質問をしました。ロンとマーシーはどのような種類の面接を受けましたか？

- A. 構造化された
- B. ストレス
- C. パターン化
- D. 行動

正解: ([正解を表示します](#))

ロンとマーシーはパターン面接に参加しました。このタイプの面接では、事前に決められた一連の話題が扱われますが、台本はありません。つまり、面接官は事前に話し合うトピックを把握していますが、逐語的に質問されるリストを持っているわけではありません。パターン面接では、面接官は興味深く刺激的な発言をフォローアップすることができますが、結果として得られる面接は比較が難しい場合があります。構造化面接では、事前に決められた質問リストに沿って行われます。圧迫面接では、応募者は非常に困難な、または挑戦的な状況に置かれます。行動面接では、応募者の特定の職務に関連する過去の経験を掘り下げます。

質問: 24

次の OSHA フォームのうち、仕事に関連する傷害および疾病の概要となるのはどれですか？

- A. OSHA 300
- B. OSHA フォーム 300A
- C. OSHA フォーム 301
- D. OSHA フォーム 301A

正解: ([正解を表示します](#))

OSHA フォーム 300A は、業務関連の傷害および疾病の概要です。OSHA フォーム 300 は、業務関連の傷害および疾病の記録です。OSHA フォーム 301 は、傷害および疾病のインシデント報告書です。OSHA フォーム 301A は存在しません。

質問: 25

次のどれがエンタープライズ リスク管理 (ERM) のステップを表していませんか？

- A. リスクを特定します。
- B. リスクの責任者を特定します。
- C. リスクの軽減オプションを特定します。
- D. リスクへの対処について決定を下します。

正解: ([正解を表示します](#))

エンタープライズ・リスク・マネジメントの手順は、主にリスクの特定と、リスクの管理・軽減策の追求に重点を置いています。したがって、これにはリスクの特定、リスク軽減策の特定、リスクへの対処に関する意思決定（選択肢、C、D）が含まれます。ただし、エンタープライズ・リスク・マネジメントの手順には、リスクの責任を負う従業員の特定は含まれていません。これは、リスクを理解するためのより広範なプロセスの一部である可能性はありますが、エンタープライズ・リスク・マネジメントの主要な手順には該当しません。

したがって、回答選択肢 B が正解です。

質問: 26

人事担当副社長は変革イニシアチブの主導において豊富な経験を持っているため、経営陣は、この変革イニシアチブの展開後、従業員に何を期待できるかを彼に尋ねました。彼はどのようなアドバイスをしてくれるでしょうか？

- A. 最初はパフォーマンスが低下する可能性があります。
- B. 当初は売上高が増加する可能性があります。
- C. 当初は顧客満足度が低下する可能性があります。
- D. 当初はリーダーシップに対する信頼が欠如している可能性があります。

正解: A ([コメントを发表する](#))

変化が導入されると、当初はパフォーマンスが低下する傾向があり、これは『カーブ』として知られています。従業員は変化に対して抵抗や拒絶反応を示します。その結果、生産性が低下します。変化への取り組みが適切に管理されれば、従業員は変化を受け入れるようになり、理想的にはパフォーマンスは当初のレベルを超えて向上するでしょう。

質問: 27

人事部長は交渉会議の準備として、会社のコントローラーといくつかのポイントを確認しました。会議の最後に、コントローラーは彼女に幸運を祈り、交渉にはセクシーなローカットのブラウスを着ていくべきだと冗談を言いました。人事部長はどのように反応すべきでしょうか？

- A. 良好な関係を維持することが重要なので、笑顔で立ち去ります。
- B. 彼はベンダーを知っており、勝利には何が必要かを知っているので、彼の推奨に従ってください。
- C. コントローラーに性的なジョークを控えるように依頼します。

D. 状況に対処するためにコントローラーとのフォローアップ会議をスケジュールします。

正解: C ([コメントを发表する](#))

人事担当副社長は、この発言が不適切なジェンダーステレオタイプであると認識したことで、文化的なコンピテンシーを発揮しました。彼女がすべきことは、声を上げ、コントローラーにこのジョークの意味を理解させ、今後はジェンダーステレオタイプの発言を控えるよう求めることです。

質問: 28

コンプライアンス安全衛生責任者 (CSHO) が企業の検査を実施する場合、次の事項を除き、検査中に次のすべてが実行される必要があります。

- A. 開会会議
- B. 資格情報の提示
- C. 問題の解決
- D. 施設見学

正解: ([正解を表示します](#))

CSHOによる検査では、以下の手順を実施する必要があります。CSHOは資格証明書を提示し、開始会議を開催し、施設を視察し、終了会議を開催します。問題が存在すると判断された場合、検査中に問題が解決されるとは期待できません。解決策は通常、検査後のフォローアップ結果となります。

質問: 29

次のどれが間接的な補償とみなされますか？

- A. 変動補償
- B. パフォーマンスボーナス
- C. 休暇
- D. 基本給

正解: ([正解を表示します](#))

休暇は間接的な補償とみなされます。補償とは、金銭的な価値を容易に評価できない場合に間接的な補償となります。従業員は休暇中は給与を受け取らないため、休暇を与えることは会社にとって直接的な費用にはなりません。もちろん、従業員の欠勤は生産性の低下、ひいては会社の収益減少につながる可能性があります、この損失を定量化することは困難です。

質問: 30

次のどれがボトムアップのコミュニケーション配信方法ではないと考えられますか？

- A. オープンドアポリシー
- B. 全社向けレター
- C. ウェブキャスト
- D. スタッフ会議

正解: ([正解を表示します](#))

ボトムアップ型のコミュニケーション手法としては、オープンドアポリシー、ウェブキャスト、スタッフミーティングなどが挙げられます。いずれの場合も、従業員は議論や意思決定に積極的に参加すると考えられています。一方、個別の手紙はトップダウン型のコミュニケーション手法です。トップダウン型のコミュニケーションは、経営陣が従業員に意思決定を伝えることに重点を置くからです。

質問: 31

次の従業員評価システムのうち、小規模な従業員グループには適しているものの、大規模なグループでは組織化が難しいものはどれですか。

- A. 行動アンカー評価尺度
- B. 強制配布
- C. ランキング
- D. 能力ベース

正解: (正解を表示します)

通常、ランク付けシステムは、従業員の小規模グループには適していますが、複数の部門、役職、および管理者が関係する大規模なグループでは、体系化が困難になることがあります。

行動アンカー型評価尺度とコンピテンシーベース評価は、従業員の行動や職務に求められるコンピテンシーに基づいてパフォーマンスを評価するための明確なパラメータを設定し、同じ職位内の個人に均一に適用できます。強制分布ランキングは、大規模なデータグループに対してより効果的であるため、ここでは誤った回答となります。

有効的なSPHRI問題集はJPNTest.com提供され、SPHRI試験に合格することに役に立ちます！JPNTest.comは今最新SPHRI試験問題集を提供します。JPNTest.com SPHRI試験問題集はもう更新されました。ここでSPHRI問題集のテストエンジンを手に入れます。最新版のアクセス、<https://www.jpntest.com/shiken/SPHRI-mondaishu> 291問、30% ディスカウント、特別な割引コード: **JPNshiken**」

質問: 32

ジェラルディンは候補者の面接中に、その回答の言い回しが奇妙であることに気づき、最終的に、候補者が率直な回答をするのではなく、彼女が望む回答をしようとしていることに気づきます。この場合、どのような種類の面接バイアスが発生しているのでしょうか？

- A. ハロー効果
- B. 文化的なノイズ
- C. 中心傾向
- D. ホーン効果

正解: B (コメントを発表する)

文化的ノイズとは、候補者が面接官が言及するだろうと考えた通りに回答し始める一種のバイアスです。たとえば、広範囲にわたる出張を必要とする仕事の場合、候補者は他の仕事で出張経験がなくても または、出張にはそれほど興味がないがその仕事に就きたいと思っている)、出張が好きだと主張することで、採用の可能性を自分に有利に傾けようとするかもしれません。ハロー効果は、面接官が候補者を定義するために 1 つの良い資質に焦点を当てることによって生じます。ホーン効果はこれと反対で、面接官が候補者を評価するために、他のすべての資質よりも 1 つの悪い資質に焦点を当てる場合に発生します。中心傾向は、面接官が好ましい候補者について明確な決定を下すことができず、複数の候補者の結果を平均化した場合に発生します。

質問: 33

組織の緊急対応計画を策定する際に最初に実行する必要がある手順はどれですか？

- A. 従業員の意見を収集します。
- B. 緊急時のテスト訓練を実施します。
- C. リスクを特定します。
- D. 緊急時計画コンサルタントを雇用する。

正解: ([正解を表示します](#))

緊急事態にはさまざまな形や規模があり、緊急時対応計画もそれに応じて変える必要があります。大規模なエンタープライズ リスク管理 (ERM) の取り組みの中で行われるリスク特定のプロセスでは、考えられるすべてのリスクを特定するだけでなく、その発生確率と、発生した場合の全体的な影響を評価します。従業員の意見や実践的な訓練は、天候 (竜巻警報)、構造物 (厨房火災)、健康 (顧客の心臓発作)、環境 (銃乱射事件) など、計画されている緊急事態の種類によって異なります。リスク コンサルタントは、リスク特定の後の段階や対応計画に関与する場合がありますが、組織は最も適切で能力のあるコンサルタントを調査して雇用するために、少なくとも基本的なリスク特定プロセスを実行する必要があります。

質問: 34

OSHA が最終命令を発行できない場合、従業員が取るべき次のステップは何ですか？

- A. この件について議論するために彼の国会議員に連絡してください。
- B. 米国地方裁判所に訴訟を起こす。
- C. 雇用主に対して接近禁止命令を請求します。
- D. 会社の内部告発ポリシーを改善するよう公式に要請します。

正解: ([正解を表示します](#))

OSHAが最終命令を出さない場合、従業員は米国地方裁判所に訴訟を起こす権利を有します。従業員は国会議員に連絡することもできますが、おそらく国会議員は従業員の法的権利を確認し、訴訟を起こすよう促すだけでしょう。

このケースでは、接近禁止命令の請求は必ずしも適切な措置とは言えません。しかし、訴訟を提起することは適切です。内部告発者に関する規定の改善を求める公式の要請を提出し

ても、大きな効果は期待できません。雇用主の行動は、OSHAと司法制度によるより大規模な対応を必要とするでしょう。

質問: 35

雇用主の責任に関する労働者災害補償法を最もよく説明しているのは次のうちどれですか？

- A. 仕事に関連した怪我や健康上の問題に対しては、雇用主が責任を負います。
- B. 雇用主は、従業員が就業中に健康上の問題を抱えた場合、
- C. 雇用主は、従業員の問題に対して責任を負う必要はない。ただし、
- D. 雇用主は、ほとんどの労働関連の傷害や問題に対して連邦政府の援助を受けることができます。

正解: [\(正解を表示します\)](#)

労災補償法では、従業員が業務中に被った業務関連の怪我や問題について、雇用主は責任を負うと規定されています。選択肢Bは不正解です。なぜなら、雇用主は、従業員の健康問題が業務に起因するものでない限り、責任を負わないからです。

選択肢Cは誤りです。労災補償法は、負傷または問題の性質を証明するための全立証責任を従業員に必ずしも課しているわけではありません。選択肢Dは誤りです。労災補償法は連邦政府による援助を規定していません。

質問: 36

ERG 理論 (1969) は次のどの研究者に帰属しますか？

- A. フレデリック ・ヘルツバーグ
- B. クレイトン ・アルダーファー
- C. アブラハム ・マスロ
- D. ビクター ・ヴルーム

正解: **B** ([コメントを発表する](#))

1969年のERG理論は、従業員間の存在、関係性、そして従業員間の関係性という3つのレベルに焦点を当てており、クレイトン ・アルダーファーに帰属します。フレデリック ・ハーズバーグは1959年の動機づけ 衛生理論を、ビクター ・ヴルームは1964年の期待理論を提唱しました。

アブラハム ・マズローは、1954 年に欲求階層理論を提唱した人物として知られています。

質問: 37

タラの上司は、重要な顧客を空港まで迎えに行くよう彼女に依頼しました。顧客のフライトが遅れたため、タラは近くのレストランで夕食を食べました。この時間に対する補償はタラに支払われるべきでしょうか？

- A. はい、彼女は待つ約束をしていたからです。
- B. はい、彼女は婚約を待っているからです。
- C. いいえ、彼女は待つ約束をしていたからです。

D. いいえ、彼女は婚約を待っているからです。

正解: [A \(コメントを发表する\)](#)

タラは待機を命じられたため、この時間に対する補償を受けるべきです。彼女はフライトの遅延の責任を負っておらず、雇用主が彼女に遅延便を待たせ続けることを望む限り、補償を受け続けるべきです。

質問: 38

チームベースのキャリア開発モデルにおける従業員の動きを最もよく表す言葉は何ですか？

A. 横方向

B. 上向き

C. 静的

D. 頻繁

正解: [A \(コメントを发表する\)](#)

チームベースのキャリア開発モデルでは、従業員の異動は一般的に横方向です。チームメンバーは同レベルであるため、ポジションの変更は昇進や降格とはみなされません。従業員に幅広いスキルを身につけさせ、バーンアウトを軽減するため、このような横方向の異動を奨励する組織もあります。

質問: 39

従業員が変化に抵抗する一般的な理由は何ですか？

A. 従業員の快適ゾーンの外にあるため

B. 変更によって予期せぬコストが発生するのではないかと心配する

C. 変化は不可能であるという信念

D. 新しいパフォーマンスの期待に応えられないのではないかと不安

正解: [\(正解を表示します\)](#)

従業員が変化に対して抵抗を示す一般的な理由の1つは、自分の快適ゾーンの外にある新しい未知のプロセスを恐れることです。これは未知への恐怖と呼ばれます。

質問: 40

休暇期間中、マーシャは30時間残業しました。雇用主は、直接の賃金ではなく、代休として残業時間 1) を支給することを選択しました。マーシャは何時間分の代休を取得しましたか？

A. 15時間

B. 20時間

C. 30時間

D. 45時間

正解: [\(正解を表示します\)](#)

マーシャは45時間の代償時間fを取得しました。代償時間fは残業時間の1.5倍として計算されます。マーシャは30時間残業したため、代償時間fは30に1.5を掛けることで計算できます。

質問: 41

バイロンは、ホリデーシーズンの広告予算規模と売上高の関係を分析したいと考えています。どのような分析戦略を用いるでしょうか？

- A. トレンド分析
- B. 比率
- C. 単純線形回帰
- D. 多重線形回帰

正解: C ([コメントを发表する](#))

バイロンは単回帰分析を使用します。単回帰分析は変数間の関係性を調べるのに適しています。この場合、バイロンは広告予算と売上高の関係性を調べたいと考えています。一方、傾向分析は単一の変数に焦点を当てます。比率分析は2つの変数間の関係性を考慮しますが、関係性をより深く理解することよりも、従来のベンチマークを確立することに重点を置いています。最後に、重回帰分析は3つ以上の変数間の関係性を分析します。

質問: 42

雇用のためのポリグラフ検査は、次のどの連邦省庁の管轄ですか？

- A. 労働省
- B. 連邦取引委員会
- C. USCIS
- D. 司法省

正解: ([正解を表示します](#))

ポリグラフ検査は「正義」を目的としているかもしれませんが、実際には労働省の管轄です。連邦取引委員会は公正な信用審査を、USCIS（米国市民権移民局）は移民法を管轄しています。雇用主側では、司法省が従業員に適用されるプライバシー法に関与しています。

質問: 43

次のどれがトランザクショナル リーダーシップの例でしょうか？

- A. マネージャーは部署の月間目標を設定し、モチベーションを高める報酬を提供します。
- B. マネージャーは、各従業員と時間を取って話し合い、従業員が
- C. マネージャーは完了する必要のある一連のタスクを持っており、各従業員にタスクを割り当てます。
- D. マネージャーは従業員が部門内で最も適した場所を決定できるようにし、

正解: ([正解を表示します](#))

トランザクショナル・リーダーシップとは、リーダーが目標達成の結果として何らかの取引を行うことを指します。言い換えれば、マネージャーは従業員が毎月の特定の目標を達成

した場合に報酬を提供することで、トランザクショナル・リーダーシップを活用しています。選択肢Bはコーチング型のリーダーシップを反映しています。選択肢Cは、より指示型のリーダーシップを反映しています。選択肢Dは、放任型のリーダーシップを反映しています。

質問: 44

人事部は、経験豊富な従業員の生産性が高いかどうかを確認したいと考えています。各従業員の生産性を測定し、従業員の経験をもう一方の軸としてグラフにプロットします。経験が長くなるにつれて生産性が向上することを最も強く示唆する相関係数はどれでしょうか。

- A. +0.8
- B. +0.2
- C. 0
- D. -0.9

正解: ([正解を表示します](#))

相関係数が+0.8であれば、生産性は経験とともに向上するという最も強い示唆となります。正の相関係数のみが、生産性と経験が正の相関関係にあることを示します。負の相関係数は、生産性は経験とともに低下することを示します。そのため、最も強い相関関係を示すのは-0.9(選択肢D)ですが、答えは+0.8となります。

質問: 45

上級経営陣との会議で、会社は変化に抵抗し、長年続けられてきた従来のやり方に固執すべきだという意見が出されました。会議後、CEOとCHROはそれぞれ別々に会合を開き、今後の進め方について話し合いました。CEOは、会社に再生可能エネルギー分野での経験や、関連する変革イニシアチブを主導できるリーダーがいないことを懸念しています。CHROはまずどのような提案をすべきでしょうか？

- A. 再生可能エネルギーに関する知識を持つ人材プールを構築し、マネージャーを採用し始める
- B. マネージャーが変革を主導できるよう準備するためのリーダーシップ研修セミナーを開催する
- C. 各マネージャーのパフォーマンスをレビューし、どのマネージャーを
- D. 組織内の現在の人材を評価し、どの人材が

正解: ([正解を表示します](#))

CHROは、組織内に存在する人材と知識を調査し、将来何が必要になるかを予測することで、ビジネス感覚を発揮します。企業の現在の人材リソースを評価することは重要な第一歩であり、次に、今後の変革を成功させるために企業が何を必要とするかを予測します。これら2つを比較することで、CHROはCEOに対し、採用または研修を通じてどの人材ギャップを埋めるべきかについて提言をまとめることができます。

質問: 46

次のビジネスのうち、研究開発部門がマーケティング部門と区別される可能性が高いのはどれですか？

- A. 肥料メーカー
- B. 玩具メーカー
- C. 発行者
- D. 衣料品メーカー

正解: **A** ([コメントを发表する](#))

肥料メーカーでは、研究開発部門はマーケティング部門とは明確に区別される傾向があります。一般的に、製品の技術的に高度で複雑なほど、研究開発部門とマーケティング部門の区別は明確になります。有用で安全な肥料の開発には、膨大な実験と専門知識が必要です。そのため、肥料メーカーは製品の開発と改良に特化した部門を持つ傾向があります。一方、玩具メーカー、出版社、衣料品メーカーの場合、製品開発は主に消費者の需要によって促進されるため、マーケティング部門が研究開発に緩やかに関与する方が理にかなっています。

有効的なSPHRI問題集はJPNTTest.com提供され、**SPHRI**試験に合格することに役に立ちます！JPNTTest.comは今最新**SPHRI**試験問題集を提供します。JPNTTest.com SPHRI試験問題集はもう更新されました。ここで**SPHRI**問題集のテストエンジンを手に入れます。最新版のアクセス、<https://www.jpntest.com/shiken/SPHRI-mondaishu> **291**問、**30%** **ディスカウント**、特別な割引コード: **JPNshiken**」

質問: **47**

CFO の懸念を検証したり、就職フェアに費用をかける価値があることを証明したりするには、どのような基準を使用しますか？

- A. 採用単価
- B. 候補者1人あたりのコスト (ソース別)
- C. 募集人数あたりの応募者数
- D. 雇用元

正解: ([正解を表示します](#))

ソース別の候補者一人当たりのコストは、ソースの総コスト (この場合は就職フェアの総コスト) を、そのソースによって獲得された候補者の数で割ることで算出されます。この指標は、候補者獲得に要する他のソースのコストと比較することで、その効率性を検証できます。

質問: **48**

組合の認証取り消しに関する次の記述のうち正しいものはどれですか？

- A. 認証を取り消されても、従業員が後で別の組合に加入することを妨げるものではありません。

- B. 認証取り消しは雇用主主導のプロセスです。
- C. 雇用主は、認証取り消しプロセス中に従業員にロビー活動を行う場合があります。
- D. 認証取り消しの投票が行われる前に、少なくとも半数の従業員が NLRB に請願する必要があります。

正解: [\(正解を表示します\)](#)

認証取り消しは、従業員が後に同じ組合または別の組合に加入することを妨げるものではありません。認証取り消しは必ずしも組合に問題があることを示すものではありませんが、従業員が主導して行う必要があります。組合が認証を取り消す理由は、組合の有用性が失われた場合や、労働者が組合の干渉を受けずに経営者を訴えたい場合などです。認証取り消しのプロセス中、雇用主は従業員にロビー活動を行うことは許可されておらず、認証取り消しの投票を行うには、従業員の30%がNLRBに請願するだけで済みます。

質問: 49

議会が会期中に法案を可決した場合、大統領の署名の有無にかかわらず、その法案は何日以内に法律になりますか？

- A. 10日間
- B. 12日間
- C. 15日間
- D. 20日間

正解: A ([コメントを発表する](#))

議会が会期中に法案を可決した場合、大統領の署名の有無にかかわらず、その法案は 10 日以内に法律となります。

質問: 50

エリックは、ホテルチェーンの求人に応募した候補者の面接を担当しています。候補者一人一人を検討していくうちに、ある若者のことが頭に浮かびます。

この候補者は素晴らしい経歴と優れた資格を持っていますが、エリックは、この人物が気に入らないので、このポジションの候補者として検討する気はないと判断しました。

そうすることで、エリックは次のどの面接バイアスを示していますか？

- A. 第一印象
- B. 文化的なノイズ
- C. 直感
- D. 寛大さ

正解: C ([コメントを発表する](#))

エリックは自分の好みを直感に従わせることで、自分の直感の偏りに頼っています。

選択肢Aは不正解です。第一印象バイアスとは、面接官が候補者の印象をそのまま採用判断に反映してしまうことです。選択肢Bは不正解です。文化的ノイズバイアスとは、候補者が面接官を喜ばせるために、より自然で一般的な回答ではなく、的を射た回答をするということです。選択肢Dは不正解です。寛容バイアスとは、面接官が候補者に対して寛容になり、潜在的な弱点を考慮に入れないときに生じることです。

質問: 51

ADDIE モデルは、次のどのコンポーネントを概説していますか？

- A. リーダーシップ
- B. 従業員の採用
- C. 製造
- D. 教育設計

正解: [D \(コメントを发表する\)](#)

ADDIEモデルは、教育設計の構成要素を概説しています。この頭文字は、分析 (Analysis)、設計 (Design)、開発 (Development)、実装 (Implementation)、評価 (Evaluation)の頭文字です。これらは、効果的な研修プログラムの作成、実行、評価におけるステップです。これらのステップは、他の品質管理プログラムのステップと非常によく似ています。評価は最終ステップであるため、ADDIEモデルでは改善は継続的に行う必要があるとされています。

質問: 52

CEOはCHROに対し、従業員の現在の賃金が受入国の法律に違反していないか確認するよう依頼し、違法でなければ賃金を現状維持する計画です。CHROは、現在の賃金が受入国の法律に違反していないと判断しました。

しかし、それは会社の倫理規定に違反しています。彼はどうすればいいのでしょうか？

- A. ホスト国の報酬法に合わせて会社の倫理方針を書き直します。
- B. ホスト国の従業員には米国の従業員と同じ給与を支払う必要があることを CEO に説明します。
- C. ホスト国の従業員の賃金を段階的に引き上げる段階的賃金制度を開発します。
- D. CEOに、ホスト国の従業員には、以下の基準を満たす最低賃金を支払う必要があるとアドバイスする。

正解: [\(正解を表示します\)](#)

CHROは、CEOに対し、会社の倫理方針に従って行動するよう助言することで、倫理的な能力を発揮します。段階的な賃金引き上げも一つの選択肢として考えられますが、会社が別の賃金制度を導入することも考えられます。受入国における公正な生活賃金は、現在の米国の賃金水準とは異なる可能性があります。このような状況を受けて、会社の倫理方針を書き換えるべきではありません。

質問: 53

新しいコンピュータ システムを管理するチームの候補者を選択する際に、最も適切な事前選考評価は次のどれですか。

- A. 性格テスト
- B. 異文化評価ツール
- C. 認知能力テスト
- D. 適性テスト

正解: [\(正解を表示します\)](#)

適性テストは、候補者の能力、スキル、または新しいタスクを学習する能力を評価します。新しいコンピュータ システムを管理するために従業員を雇用する場合、適性テストは、新しいシステムを学習するのに最適な候補者を特定するのに役立つ場合があります。また、新しいチームや組織についても学習します。異文化評価ツールは、候補者の異なる人口統計の人々や場所に対する精通度と機敏性をテストするため、グローバル企業/環境で採用されるポジションに役立つ場合があります。認知能力テストは、候補者の生の知性を評価するため、特定のスキル、知識、または推論能力を必要とするポジションに役立つ場合があります。性格テストは、態度、感情的反応、動機など、より個人的な特性を測定します。採用前スクリーニングで性格テストを使用することは、職務内容に当てはまらない場合、プライバシーの侵害または差別的性質と見なされる可能性があることに注意することが重要です。

質問: 54

1993 年の家族医療休暇法に基づき、雇用主は新生児の母親に何週間の無給休暇を与えることが義務付けられていますか？

- A. 3
- B. 12
- C. 16
- D. 52

正解: [\(正解を表示します\)](#)

1993年制定の家族医療休暇法では、雇用主は出産した母親に少なくとも12週間の無給休暇を与えることが義務付けられています。出産した母親と父親は、12ヶ月間に1回この休暇を取得できます。従業員は、FMLA休暇を取得する前に30日前までに通知する必要があります。また、この休暇を取得するには、従業員は会社に少なくとも1年間勤務している必要があります。

1,250時間。

質問: 55

以下のすべては、免除対象従業員の給与控除として認められますが、次の例外があります。

- A. FMLAに基づく無給休暇
- B. 職場における不適切な行為による 10 日間の停職
- C. 従業員が雇用されて最初の週に1週間勤務した場合
- D. 従業員の軍人給与を相殺する

正解: [C \(コメントを发表する\)](#)

雇用開始週（または最終週）の免除は、従業員が週の勤務時間全体より短い期間しか勤務していない場合にのみ適用されます。従業員は雇用開始週は週の勤務時間全体であるため、免除は適用されません。その他の選択肢（FMLAに基づく無給休暇、職場における不適切な行動による停職、軍人給与の差し押さえ）はすべて免除の対象となります。

質問: 56

効果的な面接を実施するために部門を支援する人事担当者の主な役割は何ですか？

- A. 面接の準備や設定に関するアドバイスを提供する
- B. 面接委員会のメンバーを選ぶ
- C. 面接中に尋ねられる質問の公式リストを作成する
- D. 会社の将来の従業員に対するすべての面接を実施する

正解: ([正解を表示します](#))

企業内の部署が新入社員採用のための面接を計画する場合、人事担当者の役割は主に補助です。人事担当者は、面接委員会メンバーの選考（選択肢）については責任を負いません。この役割は、部署と新入社員と共に働く担当者が担うからです。さらに、面接の公式質問リストの作成（選択肢）と、実際に面接を実施する（選択肢）という業務は、人事担当者ではなく、従業員が勤務する部署のマネージャーまたはスーパーバイザーが担います。

質問: 57

組立ラインの従業員のパフォーマンスは、どのような種類の学習曲線に従う可能性がありますか？

- A. マイナス加速
- B. 比例加速
- C. 正の加速
- D. 静的に加速する

正解: ([正解を表示します](#))

組立ラインの従業員のパフォーマンスは、負の加速学習曲線を辿る傾向があります。このタイプの学習曲線は、短期間で習得・習得できるものの、最初の学習後は大きな向上が見込めない、反復的な作業に典型的に見られます。一方、正の加速学習曲線は、学習開始は緩やかですが、その後徐々に学習速度が上昇していくのが特徴です。正の加速学習曲線は、最初は難しいものの、長い時間をかけて上達していく複雑な作業に典型的に見られます。

質問: 58

BF スキナーのオペラント条件付け理論 (1957) では、行動介入のための 4 つの戦略として、正の強化、負の強化、罰、次のどれが挙げられますか。

- A. 終了
- B. 励まし
- C. 絶滅
- D. 実現

正解: ([正解を表示します](#))

BFスキナーの戦略の4つ目は消去です。他の選択肢である終了、奨励、実現は、スキナーが具体的に提示した戦略ではありませんが、彼が説明した4つの戦略に当てはまる可能性があります。正の強化とは、望ましい行動に対して正の報酬が与えられる戦略です。負の強化とは、望ましい行動に対して、否定的な状態や条件を排除することで報酬が与えられる戦略です。罰は、これら2つの強化戦略に似ていますが、望ましくない行動を排除するように設計されています。消去は、行動が強化なしにどれだけ長く持続するかを測る尺度です。

質問: 59

健康状態を理由とした差別を違法とする法律はどれですか？

- A. 1984年退職平等法
- B. 1996年医療保険の携行性と責任に関する法律
- C. 1991年公民権法
- D. 1978年妊娠差別禁止法

正解: ([正解を表示します](#))

1996年の医療保険の携行性と責任に関する法律 (Health Insurance Portability and Accountability Act) は、健康状態を理由とする差別を違法としました。この法律は、1972年の従業員退職所得保障法 (Employee Retirement Income Security Act) の改正です。また、保険会社が既往症を理由に保険適用を拒否することをより困難にしました。

質問: 60

組織が持つスキルと比較して、組織に必要なスキルを最も効果的に判断するために人事担当者が活用できるツールは次のどれですか？

- A. 労働市場予測
- B. 組織戦略家
- C. ギャップ分析
- D. パフォーマンス管理結果

正解: C ([コメントを发表する](#))

スキルギャップ分析は、組織が保有するスキルと必要なスキルとのギャップを明確にすることを目的としています。その他の回答オプションは、ギャップ分析プロセスのステップを構成する可能性があります、必要なデータの範囲全体を網羅しているわけではありません。パフォーマンス管理の結果は、従業員の現在のスキルを明らかにするのに役立ちます。組織戦略は、組織の方向性と必要なスキルについての洞察を提供します。労働市場予測は、ギャップを埋めるためにどのような外部労働力が必要になるか、あるいは社内外にどのようなスキル不足が存在するかを把握するのに役立ちます。

質問: 61

週 40 時間の勤務が必要で、必ずしも継続勤務を必要としないポジションのフルタイム従業員を見つけるのに苦労している企業にとって、最も適切な人員配置の代替ソリューションは次のどれですか。

- A. ジョブローテーション
- B. 独立請負業者
- C. ジョブシェアリング
- D. 派遣社員採用プログラム

正解: ([正解を表示します](#))

ジョブシェアリングとは、フルタイムの職務 1 つに相当する時間をパートタイム従業員 2 名でカバーする代替雇用方法です。ジョブシェアリングには、従業員と企業のニーズに合

わせて、午前/午後のシフト、3日/24日のシフト、関係者のニーズに合わせた交代勤務など、構造上の柔軟性があります。ジョブローテーションは、従業員エクスペリエンスの向上に役立ち、異なる部門や機能のスタッフのクロストレーニングに役立ちます。また、新しい従業員を雇用してその役割を果たすまで、一時的なスキルギャップを補うための人材配置の代替手段としても役立ちます。独立請負業者はW2従業員として機能しませんが、現在の雇用範囲を超えた高度に専門的な作業が必要な場合に、人材配置の代替手段として使用できます。一時雇用プログラムでは、仕事の必要性が短期的であるが、その期間の終了時には正社員または常勤のポストに空きがある可能性がある場合に、臨時従業員を活用します。

有効的なSPHRI問題集はJPNTTest.com提供され、SPHRI試験に合格することに役に立ちます！JPNTTest.comは今最新SPHRI試験問題集を提供します。JPNTTest.com SPHRI試験問題集はもう更新されました。ここでSPHRI問題集のテストエンジンを手に入れます。最新版のアクセス、<https://www.jpntest.com/shiken/SPHRI-mondaishu> 291問、30%ディスカウント、特別な割引コード: **JPNshiken**」

質問: 62

次の例のうち、建設的解雇とみなされる可能性が最も高いのはどれですか？

- A. 従業員は、業績評価で連続して低い評価を受けた後、解雇されます。
- B. 職場での嫌がらせを受けて従業員が辞職する。
- C. 従業員は短期解雇の一環として解雇されます。
- D. 従業員は異なるキャリアパスを追求するために辞職します。

正解: B ([コメントを発表する](#))

擬制解雇は、ほとんどの「合理的な」人であれば辞職するであろう労働条件を理由に従業員が辞職した場合に成立します。これらの労働条件は、職場における差別、敵対的な労働環境、その他の耐え難い労働条件など、多岐にわたります。擬制解雇は、従業員への失業手当の支給、雇用主に対するその他の差別またはハラスメントの訴えなど、法的影響につながる可能性があります。擬制解雇は、従業員の解雇につながるパフォーマンスの低下が記録されている場合、解雇がレイオフなど従業員個人とは関係のない経営上の決定の一環である場合、または従業員が社内の労働条件への対応ではなく、社外の機会を求めて辞職する場合には適用されません。

質問: 63

ある企業が最近 B Corp として認定されました。この企業は企業の社会的責任 (CSR) の成熟度曲線のどの段階にあるのでしょうか。

- A. 適応
- B. 統合
- C. 同化

D. 変換

正解: ([正解を表示します](#))

企業の社会的責任（CSR）には、コンプライアンス、統合、そして変革という3つの段階があります。当社は現在、変革段階にあります。Bコーポレーション認証を取得することで、持続可能性を中核戦略にうまく統合することに成功しました。企業は、環境および社会パフォーマンスに関するいくつかの基準を満たすことで、この認証を取得できます。

質問: 64

OSHAフォームでは、従業員記録を保護するためのプライバシー基準が求められています。従業員からの具体的な要請を除き、以下のケースのうち、OSHAフォームに従業員名ではなくケース番号を記載することが法的に望ましいのはどれでしょうか？

- A. 従業員が職場で肝炎を発症する
- B. 従業員が職場でインフルエンザワクチン接種を受けた後にインフルエンザを発症した
- C. 従業員が職場で食中毒を発症する
- D. 従業員が職場で頭部外傷を負う

正解: ([正解を表示します](#))

肝炎という病気のデリケートな性質を考慮すると、職場であっても従業員が肝炎に感染した場合、雇用主は従業員氏名の代わりに症例番号を使用する根拠となります。従業員が特に症例番号を要求しない限り、以下の状況では症例ファイルに症例番号を付与する必要はありません。従業員が職場でインフルエンザワクチン接種を受けた後にインフルエンザに罹患した場合、従業員が職場で食中毒を発症した場合、または従業員が職場で頭部外傷を負った場合。

質問: 65

ヴィンスはフォスター社の中間管理職です。彼の基本給は85,000ドルで、中間管理職の給与レンジの中央値は110,000ドルです。ヴィンスの比較比率はいくらですか？

- A. 29%
- B. 77%
- C. 85%
- D. 129%

正解: **B** ([コメントを发表する](#))

ヴィンスのコンパ・レシオは77%です。コンパ・レシオは、個人の給与を職種グループの基本給の中央値で割り、その商に100を掛けて算出されます。これは、ある人の給与を、同じ職位の他の人の給与と比較するのに便利な方法です。

質問: 66

次のどれが HR における予測分析の例ですか？

応答：

- A. 職務要件に基づいて報酬レベルを決定する
- B. 履歴データに基づいて従業員のパフォーマンスを評価する

- C. データを使用して将来の従業員離職率を予測する
D. 人事部門の意思決定にデータを活用することを無視している
正解: ([正解を表示します](#))

質問: 67

パターン交渉、ウィップソーイング、リープフロッグはすべて、次のどの集団交渉戦略の別名ですか？

- A. 単一組合交渉
B. 複数雇用主による交渉
C. 並行交渉
D. 複数ユニットの交渉

正解: ([正解を表示します](#))

パターン交渉、ウィップソーイング、リープフロッグはすべて並行交渉の別名です。単一ユニット交渉には別名はありません。複数雇用主交渉にも、認められた別名はありません。複数ユニット交渉は、協調交渉とも呼ばれます。

質問: 68

労働長官によって危険と指定された農業以外の仕事に就くには何歳以上でなければなりませんか？

- A. 16
B. 18
C. 21
D. 危険労働には年齢制限はありません

正解: B ([コメントを发表する](#))

労働長官によって危険有害業務に指定されている職に就くには、18歳以上でなければなりません。公正労働基準法は、児童の搾取を防止するための多くの政策を制定しています。18歳未満の児童が就業を許可される危険有害業務は、農業関連業務のみです。

質問: 69

戦略計画プロセスのどの段階で SWOT 分析が最も役立ちますか？

- A. 評価
B. 環境スキャン
C. 構築
D. 調整

正解: B ([コメントを发表する](#))

SWOT分析は、戦略立案プロセスにおける環境スキャン段階において最も有効です。この段階では、戦略チームは組織の現状を最も正確に把握しようとします。SWOT分析（強み、弱み、機会、脅威）は、組織の自己評価によく用いられるテンプレートです。計画担当者は内部要因（強みと弱み）と外部要因（機会と脅威）の両方を考慮する必要があるため、非常に有用な分析形式です。

質問: 70

フランは会計職の候補者を面接しています。グレンダは非常に優秀な候補者のように見えますが、フランは彼女の声が非常に不快だと感じています。グレンダの優れた実績にもかかわらず、フランは別の候補者を採用します。フランの決断は何を示しているのでしょうか？

- A. 中心傾向
- B. ホーン効果
- C. ステレオタイプの偏見
- D. 文化的ノイズバイアス

正解: [\(正解を表示します\)](#)

フランの決断は、ホーン効果を如実に表しています。この現象は、ハーシュネス バイアスとも呼ばれ、面接者のパフォーマンスにおける不快な一面が、周囲の認識を支配してしまう傾向です。面接官はこの潜在的な落とし穴を認識し、自分が気を散らすと感じる特徴が他の人にも当てはまるかどうか、あるいはそれが仕事のパフォーマンスに重大な影響を与えるかどうかを考慮する必要があります。今回のケースでは、グレンダの声は会計士としての彼女のパフォーマンスにそれほど影響を与えない可能性が高いでしょう。一方、中心となる傾向は、すべての候補者をほぼ同等に評価するバイアスです。ステレオタイプ バイアスとは、面接官の性別、民族、宗教などを理由に、特定の特徴を面接官に帰属させる傾向です。文化的ノイズ バイアスは、面接官が質問に正直に答えず、面接官が望む答え方をすると信じる方法で答えるときに生じます。

質問: 71

組織の不適切な欠勤に関するポリシーを策定する場合、人事担当者は次の項目を除くすべてを含める必要があります。

- A. 各従業員が受ける病欠日数に関する記述
- B. カレンダー内で病欠日数がどのようにカウントされるかを示します
- C. それぞれの欠勤日数がどのようにカウントされるかに関する情報
- D. 病欠ごとに医師の診断書の提出が必要

正解: D ([コメントを发表する](#))

従業員の欠勤に関するポリシーには、医師の診断書が必要となる場合に関する情報が含まれる場合がありますが、必ずしもすべての状況で医師の診断書を義務付ける必要はありません。これは、実際に1日だけ自宅で休むものの、医師の診察を受けるほどではない従業員にとって負担となる可能性があります。また、病欠ごとに診断書を義務付けるポリシーは適切ではありません。従業員は4～5日間休む可能性があります、そのたびに医師の診察を受ける可能性は低いからです。しかし、適切なポリシーには、各従業員が取得できる病欠日数、病欠日がカレンダー上でどのようにカウントされるか、そして各欠勤日数がどのようにカウントされるかに関する情報が含まれているべきです。

質問: 72

ある小さなレストランが、短時間調理を担当するコックを募集しています。この仕事には迅速かつ効率的な作業能力が求められるため、レストランは応募者に採用前テストを実施し、様々な調理作業をどれだけ正確にこなせるかを測ります。以下のテストのうち、最も適切なものはどれでしょうか？

- A. 認知能力テスト
- B. 精神運動評価テスト
- C. 身体評価テスト
- D. 適性テスト

正解: ([正解を表示します](#))

精神運動評価テストは、特定のタスクを遂行する際の応募者の運動能力を測定するのに役立ちます。短時間調理の調理師は、料理を迅速かつ効率的に調理する必要があるため、このようなテストは適しています。認知能力テストは、応募者の問題解決能力と分析能力に重点を置いています。身体評価テストは、応募者が特定のタスクを身体的に処理できるかどうかを測定します。（例えば、配送会社で働く場合、重い物を持ち上げたり運んだりする身体能力が求められる場合があります。このような状況では、身体評価テストが適しています。）適性テストは、タイピング、読解、簡単な計算問題などの基本的なスキルを測定します。

質問: 73

団体交渉協定において、すべての新入社員が定められた期間内に組合に加入することを義務付ける条項はどれですか。

- A. 会員資格の維持条項
- B. クローズドショップ条項
- C. ユニオンショップ条項
- D. 契約管理条項

正解: ([正解を表示します](#))

団体交渉協定におけるユニオンショップ条項は、すべての新規従業員が定められた期間内に組合に加入することを義務付けます。建設業を除くすべての業種において、この期間は少なくとも30日、建設業においては少なくとも1週間とする必要があります。組合員資格維持条項は、組合に加入することを選択した従業員に対し、組合契約の満了まで組合員資格を維持することを義務付けます。ただし、この条項は従業員に最初から組合に加入することを強制するものではありません。クローズドショップ条項は、すべての新規従業員に組合への加入を義務付けます。契約管理条項には、管理に関するすべての詳細事項が記載されています。

質問: 74

次の組織のうち、毎年 EEO 調査を実施する必要があるのはどれですか？

- A. 従業員100人の銀行
- B. 200人の従業員を抱える大学

C. 職員50人の地方自治体

D. 従業員10名の連邦政府下請け業者

正解: ([正解を表示します](#))

銀行は金融機関であり、毎年EEO（雇用機会均等）調査回答する必要があります。このフォームは9月30日までに提出する必要があります。直近の7月、8月、または9月の給与支払期間の雇用データを使用する必要があります。この調査の目的は、雇用主が採用や昇進において差別を行っていないことを確認することです。高等教育機関、従業員100人未満の州政府および地方自治体、および従業員50人未満の連邦政府下請業者は、EEO調査の提出義務はありません。

質問: 75

書籍流通サービスの人事部長であるアビーは、従業員が遺伝性疾患を患っていることを偶然発見しました。この疾患は、従業員の職務継続能力に影響を与える可能性があります。2008年に制定された遺伝情報差別禁止法によると、従業員の遺伝情報はすべて個人情報であり、企業は従業員の状況に基づいて意思決定を行うことは許可されていません。アビーはこの情報を発見した今、どのような責任を負うべきでしょうか？

A. アビーは上司に情報を報告する義務があるが、上司は

B. アビーは、不注意で取得したことについて労働省に報告しなければなりません。

C. アビーは従業員に自分が発見したことを知らせ、従業員に助言しなければなりません。

D. アビーはいかなる情報も漏らしたり、従業員の労働状況を変更したりしてはならない。

正解: ([正解を表示します](#))

2008年遺伝情報差別禁止法は、偶発的に取得した情報について雇用主に責任を負わせてはなりません。しかし、雇用主にはその情報に基づいて決定を下したり従業員の労働状況を変更したりする法的権利がないため、アビーの唯一の選択肢は情報を秘密にして何もしないことです。選択肢Aは不正解です。法律ではアビーが従業員の個人情報を上司に報告することを義務付けておらず、彼女はそのような措置を取るべきではありません。選択肢Bは不正解です。労働省はこの種の個々の従業員情報について最新情報を把握する必要はないため（報告すると、アビーが従業員の個人情報を漏らしたことで法的責任を負う可能性があります）、選択肢Cは不正解です。アビーには従業員と状況について話し合う法的責任はなく、労働状況の変更について従業員に助言するべきでもありません。

質問: 76

給与計算システムに関する次の記述のうち、誤っているものはどれですか？

A. 給与計算システムは税金の支払いを監視する必要があります。

B. 10社規模の大企業は独自の給与計算システムを開発しています。

C. 給与計算システムは従業員の機密性を維持する必要があります。

D. 給与計算システムは常に人事部門の責任です。

正解: ([正解を表示します](#))

給与計算システムは必ずしも人事部門の管轄ではありません。組織によっては、財務部門が給与計算を担当している場合もあります。その他の選択肢は正しい記述です。

有効的なSPHRI問題集はJPNTTest.com提供され、SPHRI試験に合格することに役に立ちます！JPNTTest.comは今最新SPHRI試験問題集を提供します。JPNTTest.com SPHRI試験問題集はもう更新されました。ここでSPHRI問題集のテストエンジンを手に入れます。最新版のアクセス、<https://www.jpntest.com/shiken/SPHRI-mondaishu> 291問、30%ディスカウント、特別な割引コード: **JPNshiken**」

質問: 77

人事 (HR) techn010U プログラムを評価する際の「ベストオブブリード」コンセプトの例は何ですか？

- A. 人事/給与システムと別のサードパーティ学習管理システムの選択
- B. 社内でニーズ分析を実施し、合理化に最適なシステムを決定する
- C. 人事、給与計算、パフォーマンス管理、および
- D. カスタマイズを最小限に抑えた人事 給与システムを選択して、

正解: ([正解を表示します](#))

「ベスト オブ ブリード」とは、組織の特定のニーズに最適なソフトウェア システムのみを選択するプロセスを表すために使用される用語です。これは、さまざまな領域でシステム制限がある可能性のあるオールインワン システムを選択しないことを意味します。

質問: 78

数字を計算してみたところ、オンライン求人情報や従業員からの紹介など、他の情報源よりもキャリアフェアの方が多くの候補者を獲得していることがわかったとします。CFO に、彼の考えが間違っていたことをどのように伝えますか？

- A. 戦いは自分で決めろ。CFOに間違いを指摘するのではなく、ただ登録をやめればいい。
- B. 次回のチームミーティングで、
- C. 彼とのミーティングの予定を立て、データのプリントアウトを持参してください。彼に何を望んでいるか尋ねてください。
- D. 彼とのミーティングの予定を立て、データのプリントアウトを持参してください。

正解: ([正解を表示します](#))

あなたはCFO直属なので、彼の間違いを指摘する際には慎重に、しかし直接、そしてプライベートな話し合いを持つべきです。彼がコストを懸念していることは明らかなので、キャリアフェアへの参加というあなたの目的を達成しつつ、コストを軽減する解決策を提示するのが最善です。

質問: 79

繁栄している事業分野を「スター」とみなす環境スキャン ツールはどれですか？

- A. シナリオ分析
- B. SWOT分析
- C. 成長シェアマトリックス
- D. PESTLE分析

正解: [\(正解を表示します\)](#)

成長シェアマトリックスでは、市場シェアと市場成長率で上位にランクインする事業ラインを「スター」とみなします。シナリオ分析、SWOT分析、PESTLE分析も環境スキャンツールですが、これらのツールでは「スター」という用語は使用されません。

質問: 80

連邦政府の推奨に基づくと、雇用主は OSHA フォームをどのくらいの期間保管する必要がありますか？

- A. 2年
- B. 3年
- C. 5年
- D. 7年

正解: C ([コメントを发表する](#))

連邦政府の勧告では、雇用主はOSHAフォームを少なくとも5年です。2年や3年という保管期間は短すぎます。確かに7年間保管することも可能ですが、これは連邦政府が推奨する最低期間を超えています。

質問: 81

休暇中の従業員が診断書を提出し、人事部が診断の妥当性や医師の資格に疑問を抱いた場合はどうなりますか？

- A. 人事部 (HR)は医療専門家に連絡して、
- B. HRは、提供された情報に基づいてその有効性について最善の判断を下す必要があります。
- C. HR は、別の医療提供者からのセカンドオピニオンを要求する場合があります。
- D. 人事部は医療専門家に連絡を取ることはできないが、従業員に連絡して詳細を問い合わせるべきである。

正解: [\(正解を表示します\)](#)

人事部 (HR)は、医療専門家に連絡して証明書の有効性を確認したり、詳細な質問をしたりすることはできますが、従業員のプライバシーを保護するため、病状に関する詳細な情報を尋ねることはできません。HRは、雇用主の費用負担でセカンドオピニオンまたはサードオピニオンを求める場合があります。

質問: 82

次の法律のうち、公開企業内の会計慣行を改善することを目的としたものはどれですか？

- A. サーベンス・オクスリー法
- B. リハビリテーション法
- C. タイトル VII
- D. HIPAA

正解: [\(正解を表示します\)](#)

サーベンス・オクスリー法は、上場企業における会計慣行の改善を目的としていました。リハビリテーション法は、障害を持つ従業員に対する差別を行った企業に罰則を科しました。1964年公民権法第7条は、企業が従業員の国籍を理由に差別することを違法としました。1996年医療保険の携行性と責任に関する法律 (HIPAA) は、労働者が失業した場合に健康保険を直ちに失うことを防ぐための措置を一部講じています。

質問: 83

1978 年の妊娠差別禁止法によれば、雇用主は妊娠を次のどのよう to 扱うべきでしょうか？

- A. 仕事に関連した病気
- B. 仕事に関連した怪我
- C. 短期的な障害
- D. 長期障害

正解: C [\(コメントを发表する\)](#)

1978年妊娠差別禁止法によれば、雇用主は妊娠を以下のどれに該当するものとして扱うべきですか？短期的な障害。妊娠差別禁止法は、第7編の修正条項です。妊婦は、障害に該当するすべての給付および便宜を受ける権利があります。

質問: 84

HR のパフォーマンスと組織戦略との整合性を評価するには、どのようなアプローチを使用できますか？

- A. 社内顧客満足度
- B. 従業員定着率
- C. 人的資本投資収益率
- D. バランストスコアカード

正解: [\(正解を表示します\)](#)

バランスト・スコアカードは、人事戦略が企業の戦略的方向性と整合し、それをサポートしているかどうかを示します。人事部門のパフォーマンスを評価し、組織に提供する価値を測定するために活用できます。

質問: 85

雇用における年齢差別禁止法の規定により、差別の申し立てに関連する従業員の記録はどのくらいの期間保存する必要がありますか？

- A. 請求が解決されるまで
- B. 1年間

- C. 2年間または告訴が解決されるまでのいずれか早い方
D. 7年間

正解: [A \(コメントを发表する\)](#)

雇用における年齢差別禁止法は、差別の申し立てに関連する従業員記録は、申し立てが解決されるまで保管しなければならないと規定しています。申し立てが解決された後は、記録を消去することができます。雇用における年齢差別禁止法は、高齢者の就職を支援することを目的として制定されました。この法律は、企業に対し、高齢労働者を適切な雇用率で雇用しない理由を開示することを義務付けています。

質問: 86

医療保険の携行性と責任に関する法律 (HIPAA) が ERISA に追加された目的は次のどれですか？

- A. 組織内の従業員健康保険プログラムに関する新しいガイドラインを確立します。
B. すべての雇用主が、従業員の最低限の健康状態をカバーする責任があることを確認する。
C. COBRA ガイドラインの対象となる従業員を保護するために、ERISA を COBRA にリンクします。
D. 既存の健康上の問題や状態に基づくあらゆる差別を禁止します。

正解: [\(正解を表示します\)](#)

医療保険の携行性と責任に関する法律 (HIPAA) は、従業員が既存の健康問題や健康状態に基づいて受けるあらゆる種類の健康保険給付における差別を禁じるという明確な目的のために、ERISA (欧州医療保障法) に追加されました。選択肢Aはいくつかの理由から誤りです。まず、HIPAAの目的を説明するにはあまりにも漠然としすぎています。さらに、HIPAAは従業員の健康保険プログラムに関する新しいガイドラインを単に確立するものではないため、誤りです。選択肢BとCはどちらもCOBRAに言及しており (選択肢Bは推論的にCOBRAに言及しています)、HIPAAはCOBRAや従業員への最低限の健康保険給付の提供に直接関連していないため、誤りです。

質問: 87

フェリックスは、世界中に拠点を持つ石油・ガス会社の候補者を面接しています。面接中、候補者は妻のことを話題にしました。フェリックスが候補者の家族について尋ねる適切な質問は何でしょうか？

- A. 移転する意思はありますか？
B. あなたと奥様は子供を持つ予定はありますか？
C. 他に家族は一緒に住んでいるのですか？
D. 奥さんも働いていますか？

正解: [\(正解を表示します\)](#)

候補者が家族について言及した場合、特に世界中に拠点を持つ企業の場合、適切な質問は、転居の意思があるかどうかを尋ねることです。その他の質問 (奥様とお子様の予定はありま

すか？他に同居しているご家族はいますか？奥様も働いていますか？など)は不適切です。これらの情報を得る唯一の方法は、候補者が自発的に申し出ることです。

質問: 88

この組織では、従業員のキャリアレベルはエントリーレベルから上級ソフトウェア エンジニアまで多岐にわたり、大学を卒業したばかりの従業員も数人おり、退職を控えている従業員も数人います。

従業員の人口統計がこのように幅広いことを考慮すると、次回の部門プレゼンテーションではどのようなコミュニケーション手法を活用すべきでしょうか？

- A. プレゼンテーションするグループに基づいてメッセージを調整します。
- B. より共感しやすいように、ストーリーや実際の例を使用します。
- C. 人事情報システム プロジェクトとその複雑な点を一般の人にもわかるように説明します。
- D. グラフィックやチャートを使用して視覚的なプレゼンテーションを提供します。

正解: ([正解を表示します](#))

ソフトウェアエンジニアばかりの部屋で人事情報システムに関する分かりやすい用語を使うと、うんざりする人もいるかもしれません。同様に、頭字語や専門用語を多用した複雑なプレゼンテーションは、技術にあまり精通していない従業員を混乱させる可能性があります。話す相手に合わせてメッセージを調整するのが最善です。例えば、同じ概念を複数の異なる方法で説明し、理解を深める必要があるかもしれません。

質問: 89

ハーシー ブランチャード理論 (1977) には、販売、指示、委任の 4 つのリーダーシップ スタイルがあります。次のうちどれですか。

- A. 参加中
- B. 監督
- C. やる気を起こさせる
- D. ガイド

正解: ([正解を表示します](#))

ハーシー・ブランチャード理論で提示される 4 番目のリーダーシップ スタイルは参加型です。

指示と指導は伝えるリーダーシップ スタイルに属し、動機付けは販売するリーダーシップ スタイルに属します。

質問: 90

ヴルームの期待理論では、働くという合理的な決断を何と呼びますか？

- A. 価数
- B. 手段
- C. 性癖
- D. 期待値

正解: ([正解を表示します](#))

ビクター・ヴルームの期待理論では、働くという理にかなった決断は、価数と呼ばれます。この理論によれば、人々は、ある程度の労働と引き換えに得られると予想される報酬を合理的に計算する。この報酬が十分であると判断された場合、人はその労働を行う。期待とは、その労働が遂行可能かどうかの初期評価である。手段性とは、報酬に対する評価である。

質問: 91

人事担当者が研修セッションを企画しています。このセッションでは、従業員が複数の小グループアクティビティに取り組むことが求められます。この研修セッションには、どのような座席配置が最も効果的でしょうか？

- A. 教室
- B. シェブロン
- C. 宴会
- D. 劇場

正解: ([正解を表示します](#))

従業員をテーブルに座らせるバンケットスタイルの座席は、少人数のグループ活動を伴う研修に最適です。従業員が単に部屋の前を向いて講演を聞くだけであれば、教室スタイルの座席が最適です。シェブロンスタイルの座席は、ビデオプレゼンテーションとグループでの交流を組み合わせた活動に最適です。シアタースタイルの座席は、最大人数を収容でき、様々なプレゼンテーションにも適しています。

有効的なSPHRI問題集はJPNTTest.com提供され、SPHRI試験に合格することに役に立ちます！JPNTTest.comは今最新SPHRI試験問題集を提供します。JPNTTest.com SPHRI試験問題集はもう更新されました。ここでSPHRI問題集のテストエンジンを手に入れます。最新版のアクセス、<https://www.jpntest.com/shiken/SPHRI-mondaishu> 291問、30%
ディスカウント、特別な割引コード: **JPNshiken**」

質問: 92

マネージャーと比較して、リーダーが実行するタスクは何ですか？

- A. オープン登録特典会議をスケジュールし、計画します。
- B. オープン登録特典会議で配布する情報配布資料をデザインします。
- C. オープン登録給付金会議のために健康トピックの講演者を組織します。
- D. 福利厚生登録目標を上回るようにチームを動機づけます。

正解: ([正解を表示します](#))

リーダーは戦略的なビジョンを持ち、チームを鼓舞し、目標達成とそれを超える成果を導きます。マネージャーは業務遂行に重点を置き、スケジュール管理、組織化、計画、そしてリソースの集約を行います。

質問: 93

ある企業が別の企業を買収する場合、買収企業の人事部門が最初に行うべきことは何でしょうか？

- A. 両組織の従業員に関する調査
- B. 冗長なポジションの削除
- C. 団体交渉協定の見直し
- D. OSHA準拠の保証

正解: ([正解を表示します](#))

ある企業が別の企業を買収する場合、買収企業の人事部門が最初に行うべきことは、両組織の従業員に関する調査です。その目的は、不要なポジションや競合するポジションを特定することです。買収先組織の従業員の一部は解雇せざるを得なくなる可能性があります。人事部門は、買収先組織の団体交渉協定を確認し、OSHA規制への準拠を確認する必要がありますが、これらの活動は従業員調査の後に実施する必要があります。

質問: 94

大統領令が法律として施行されるまでに、連邦官報にどれくらいの期間掲載されなければなりませんか？

- A. 30日間
- B. 60日間
- C. 6か月
- D. 1年

正解: ([正解を表示します](#))

大統領令は、法律として発効する前に、連邦官報に30日間掲載されなければなりません。大統領令はアメリカ合衆国大統領による布告であり、司法制度において異議を申し立てられる可能性があります。

質問: 95

1947年の労使関係法 (LMRA) によれば、労働ストライキ中に大統領が介入する場合、ストライキが国家的な影響を及ぼすとみなされた場合、大統領はどのくらいの「冷却期間」を要求できるでしょうか。

- A. 30日間
- B. 50日間
- C. 80日間
- D. 100日

正解: ([正解を表示します](#))

大統領は、ストライキが国家的な影響を及ぼす可能性があるとして判断された場合、80日間の冷却期間を要求できる。つまり、ストライキが国家活動に重大な影響を及ぼす可能性がある場合、大統領は介入し、関係者に会合を開いて問題について協議するよう求めることができる。30日や50日という期間は短すぎるため、

100日は長すぎます。(大統領は必ずしも80日間を要求する必要はありませんが、80日間という選択肢は与えられていることに留意してください。)

質問: 96

企業の知的財産を保護することを目的とした雇用契約には、次の添付書類のうちどれが含まれる可能性が最も高いでしょうか？

- A. 雇用条件
- B. 秘密保持契約
- C. 従業員ハンドブック
- D. 任意雇用に関する声明

正解: ([正解を表示します](#))

秘密保持契約は、従業員が職務の範囲外で特定の情報を使用する方法を制限することで、企業の知的財産を保護することを目的としています。雇用条件は、職務上の地位、勤務地、賃金といったより一般的な情報を含む傾向があります。一方、雇用契約書には、雇用契約において雇用期間の拘束や雇用期間の約束がないことが明記されています。従業員ハンドブックには知的財産の保護について記載されている場合もありますが、その内容はより一般的なものであり、特定の従業員の責任ではなく、全従業員を対象としています。

質問: 97

薬物検査プログラムに関する次の記述のうち正しいものはどれですか？

- A. 定期的な薬物検査プログラムが最も効果的です。
- B. 違法薬物の検査は健康診断とみなされ、ADA によって規制されています。
- C. 企業は特定の職種グループのみをテストすることを決定できます。
- D. 採用のオファーが行われる前に、候補者は薬物検査を受ける場合があります。

正解: C ([コメントを发表する](#))

企業は特定の職種のみを検査対象とすることができます。大きな責任を負う従業員や重機を操作する従業員のみ薬物検査を限定している企業もあります。

定期的な薬物検査プログラムは、薬物使用歴のある従業員に検査を回避する方法を考え出す機会を与えるため、効果が低くなります。違法薬物検査は健康診断とはみなされませんが、アルコール検査は健康診断とみなされ、ADA（米国障害者法によってそのように規制されています）。雇用前薬物検査は、採用のオファーに先立って実施されるべきではなく、むしろ採用のオファーの一環として実施されるべきです。

質問: 98

グリーン・カンパニーはグループインセンティブ制度を導入しています。まず、経営陣が組織の生産性のベースラインを評価します。グループがベースラインの生産性を超えた場合にインセンティブが付与されます。グリーン・カンパニーはどのようなプログラムを導入していますか？

- A. 利益分配
- B. スキャンロン計画

C. 改善共有

D. シェアしてプロになる

正解: [\(正解を表示します\)](#)

グリーン社はインプロシェア・プログラムを導入しました。このグループインセンティブプログラムでは、従業員は事前に設定された基準を上回る業績を達成した場合に報奨金が支給されます。従業員が継続的に基準を上回る場合、将来的に基準が引き上げられる可能性があります。ゲインシェアリング・プログラムは、組織全体の業績向上を目指す、より包括的な取り組みです。スキャンロン・プランでは、生産性向上によって達成されたコスト削減の一部を従業員に分配します。プロフィットシェアリング・プランでは、従業員は組織の利益の一定割合を受け取ります。

質問: 99

企業の社会的責任 (CSR) 戦略プロセスは、献身的なリーダーシップチームから始まります。次のステップは何でしょうか？

A. 評価

B. 計画策定

C.ブレインストーミング

D. コミュニケーション

正解: A ([コメントを発表する](#))

企業の社会的責任 (CSR) プロセスの2番目のステップは、組織の現状を評価することです。この評価では、企業の構造、戦略、そしてプロセスをレビューします。

質問: 100

サリーは会計事務所の中間管理職です。上司のプロジェクトに携わっていた際、疑わしい文書に出くわしました。サリーは上司の権威主義的なリーダーシップスタイルをあまり好ましく思っていないため、文書について上司と対立する代わりに、部門の人事担当者に自分の観察結果を伝えました。担当者が取るべき最も効果的な最初のステップは、以下のどの対応でしょうか。

A. 会社のハンドブックを確認して、上司がポリシーまたは手順に違反していないかどうかを確認します。

B. 状況の全容を把握するために事実調査を実施します。

C. サリーに、書類の出所を確認するために上司に書類を持っていくようにアドバイスします。

D. CEO に連絡して、倫理違反の可能性について警告します。

正解: [\(正解を表示します\)](#)

人事担当者が状況に対応する際に、これらのオプションのいくつかのバージョンが発生する場合がありますが、不明確な状況に対する重要な最初のステップは、実際に何が起きているかを示す関連情報と事実を収集することです。会社のハンドブックを確認するには、上司が会社のポリシーに違反した可能性のある、または違反していない可能性のある

どのような行動をとったかを明確に把握する必要があります。サリーが上司にすぐに相談することに抵抗を感じていた場合、問題のある文書以外にも問題が潜んでいる可能性があります。最初に事実調査を行うことで、担当者はサリーと上司の間でどのようなコミュニケーションを行う必要があるか、また必要な場合はそれを判断できます。CEOに連絡することは、組織の規模によっては適切である場合とそうでない場合があります。最初の事実調査の結果によっては、適切な組織リーダーに警告することが重要なステップとなる場合があります。

質問: 101

雇用主ブランドの最も適切な定義は次のどれですか？

- A. 企業の成功のための広報戦略
- B. 将来の従業員に会社を売り込む人事方針
- C. 企業のアイデンティティを明確に表現する
- D. 企業にとってのトータルリワード哲学

正解: **C** ([コメントを发表する](#))

雇用主ブランドとは、企業のアイデンティティを明確に示すものであり、本質的には企業を定義する独自の特徴です。雇用主ブランドは広報戦略（選択肢A）と関連している可能性があります、広報戦略に完全に含まれるわけではありません。同様に、マーケティング部門の人事方針（選択肢B）は雇用主ブランドを反映している可能性があります、これは雇用主ブランドを明確に定義するものではありません。トータルリワードの理念は企業のアイデンティティとは別の部分であるため、選択肢Dは誤りです。

質問: 102

合法的な経済ストライキ中、雇用主には次のどれを行う権利がありますか？

- A. 従業員と対峙し、解雇のリスクを負って職場復帰を要求します。
- B. ストライキ中の従業員の代わりに新しい従業員を雇用します。
- C. 組合の解散を促すか、新しい組合の結成を提案します。
- D. 組合を解散し、新しい代表者を要求します。

正解: ([正解を表示します](#))

合法的な経済ストライキ中、雇用主はストライキ中の従業員の代わりとなる従業員を雇用する権利を有します。選択肢A、C、Dはいずれも不当労働行為に該当するため、誤りです。雇用主は、ストライキの中止を拒否して職場復帰を拒否する従業員を解雇することはできません。また、組合の解散を促したり、新たな組合の結成を提案したりすることもできません。さらに、会社の財務に悪影響を与える場合、雇用主は組合を解散させて新たな代表者を要求したり、組合交渉を制限したりすることもできません。

質問: 103

新入社員が研修室に入ると、席が宴会形式になっていることに気づきます。研修中に新入社員はどのようなことをするのでしょうか？

- A. 少人数のグループで作業します。

- B. ビデオを視聴します。
- C. メモを取ります。
- D. アンケートにご記入ください。

正解: **A** ([コメントを发表する](#))

新入社員は研修期間中、少人数のグループで活動することになります。宴会形式の座席では、参加者は複数のテーブルを囲む少人数のグループに分かれて座ることになります。必要に応じて、発表者1人の方を向いて話すこともできますが、ほとんどの時間はテーブルを囲む他の参加者とのやり取りに費やすことになるでしょう。

質問: 104

ピケティングが違法となる状況は次のどれですか？

- A. 12ヶ月以内に組合代表の選挙が行われた場合
- B. 従業員が潜在顧客にビジネス慣行に関する情報を提供しようとした場合
- C. 組合が非組合員に組合加入を勧めようとする場合
- D. 労働組合が雇用主に労働組合の代表を認めるよう促そうとする場合

正解: ([正解を表示します](#))

ピケティングは特定の状況下では合法ですが、組合代表の選挙が12か月以内に行われた場合には、ピケティングは違法となります。

回答の選択肢B、C、およびDは、ピケティングが合法とみなされる状況を表しているため、すべて不正解です。

質問: 105

HR サービス提供におけるサービス センターの特徴は次のどれですか。

応答：

- A. 分散化された人事機能
- B. 人事サービスと問い合わせの窓口
- C. 従業員の人事リソースへのアクセス制限
- D. 手作業および紙ベースの人事プロセス

正解: ([正解を表示します](#))

質問: 106

ERISA に関する人事専門家の受託者の役割は何ですか？

- A. 従業員の年金口座の設定
- B. 年金基金の取り扱いと管理
- C. ERISAのHIPAAガイドラインが遵守されていることを確認する
- D. 従業員の個人退職金口座を管理するルールの作成

正解: ([正解を表示します](#))

ERISA に関する人事専門家の受託者の役割は、主に、組織が退職金口座に提供する年金基金の取り扱いと管理です。

選択肢Aは不正解です。受託者の役割には従業員の年金口座の設定は含まれません。(これは人事担当者の職務の一部である可能性もありますが、ERISA法における受託者の役割ではありません。) 選択肢Bは不正解です。受託者の役割はHIPAAガイドラインの遵守を確保することとは何の関係ありません。選択肢Dは不正解です。人事担当者は退職金口座の規則を作成する責任を負っていません。

有効的なSPHRI問題集はJPNTTest.com提供され、SPHRI試験に合格することに役に立ちます！JPNTTest.comは今最新SPHRI試験問題集を提供します。JPNTTest.com SPHRI試験問題集はもう更新されました。ここでSPHRI問題集のテストエンジンを手に入れます。最新版のアクセス、<https://www.jpntest.com/shiken/SPHRI-mondaishu> 291問、30%ディスカウント、特別な割引コード: **JPNshiken**」

質問: 107

全体像を考慮して、異なる側が特定の問題について妥協することに同意した場合、次のどのタイプの団体交渉の立場が結果として生じますか？

- A. ポジション交渉
- B. 統合的交渉
- C. 利益に基づく交渉
- D. 分配的交渉

正解: B ([コメントを発表する](#))

統合的交渉は、異なる当事者が全体像を考慮し、特定の問題について妥協することに合意した場合に成立します。立場に基づく交渉は、双方が明確な立場を確立し、その立場に基づく目標（複数可）の達成を目指す場合に成立します。利益に基づく交渉は、双方が事業活動の継続に強い意欲を持っていることを認め、その認識に基づいて交渉を進める場合に成立します。

分配的交渉は地位的交渉の別名です。

質問: 108

エンジニアリング会社の人事担当者であるダルトンは、一連の年次報告書を作成しています。従業員の状況を分析する中で、彼は年間に退職した従業員数(8人)を年間平均従業員数(150人)で割りました。その結果、5.33という率が得られました。このような結果は何と呼ばれますか？

- A. 加入率
- B. 交換費用
- C. 売上高分析
- D. 採用の質

正解: ([正解を表示します](#))

離職率分析は、一定期間に退職した従業員数を、同じ期間の平均従業員数で割ることで算出されます。入社率は、企業全体の従業員数に対する新規採用者数の割合を示します。代替費用は、新規従業員の採用にかかる費用を示します。これらの費用には、マーケティング費用、勤務時間費用、残業費用、研修費用などが含まれます。採用の質は、企業が質の高い採用事例を確立し、他の従業員や新規採用者と比較することで判断されます。

有効的なSPHRI問題集はJPNTest.com提供され、SPHRI試験に合格することに役に立ちます！JPNTest.comは今最新SPHRI試験問題集を提供します。JPNTest.com SPHRI試験問題集はもう更新されました。ここでSPHRI問題集のテストエンジンを手に入れます。最新版のアクセス、<https://www.jpntest.com/shiken/SPHRI-mondaishu> 291問、30%ディスカウント、特別な割引コード: **JPNshiken**」