

第83回リテールマーケティング（販売士）1級検定試験 解答例

本解答例は、弊社独自で作成したものであり日本商工会議所の正式解答ではありませんので、解答例に関するお問合せには、お答えできません。ご了承ください。

株式会社イーイノベーション

1. 小売業の類型

	ア	イ	ウ	エ	オ
第1問	2	1	2	2	2
第2問	2	1	1	2	1
第3問	3	2	1	4	3
第4問	4	4	1	2	3

第5問

- ① 商業活性化のほか都市福利施設の整備、まちなか居住など整備も支援
- ② 地元商工会議所や商業者、地権者などで組織する中心市街地活性化協議会の意見を反映しながら、市町村が基本計画を策定
- ③ 内閣に中心市街地活性化本部が設置され、本部長に就任する内閣総理大臣が基本計画を認定

第6問

メリット ※下記のうち2つ

- ・販売機能の分散による事業規模の拡大
- ・集中仕入による収益力の向上
- ・マニュアル化によるコスト削減
- ・本部への機能集中による専門力の強化
- ・フラットな組織による迅速な意思決定

デメリット ※下記のうち2つ

- ・市場変化への対応力の不十分さ
- ・地域特性に対する対応力の不十分さ
- ・オペレーションの硬直化
- ・現場社員のモラルの低下

2. マーチャンダイジング

	ア	イ	ウ	エ	オ
第1問	1	2	1	1	2
第2問	2	1	4	3	4
第3問	1	2	1	1	1
第4問	2	1	4	2	1

第5問

①基準在庫法

当該月の売上高予算に安全在庫としての基準在庫（年間の平均在庫高から月平均の売上高を差し引いたもの）を加えて算出する方法である。

②在庫・販売比率法

その月の初めに存在した在庫高をその月の実績売上高で割って在庫・販売比率を求め、その比率を用いて月初の在庫高を算出する方法である。

第6問

- (ア) 25
- (イ) 25
- (ウ) 75
- (エ) 60
- (オ) 1.5

3. ストアオペレーション

	ア	イ	ウ	エ	オ
第1問	2	1	2	1	1
第2問	2	3	1	4	3
第3問	4	2	3	1	2
第4問	2	2	1	1	1

第5問

- ① 単品表現は、顧客の認知力が強く、定番で販売量が見込める商品や、コーディネートに必要な商品などを単品で訴求する方法である。
- ② 比較表現は、個性の強い商品や特定の商品を強調したいときに、同一品種で他品目の商品と隣接陳列して訴求する方法である。
- ③ 複数表現は、色や柄の多い商品の場合に、バラエティ性を醸し出すことを狙って、同一品種の複数品目を集合させて訴求する方法である。

第6問

- ① 集中化とは、各店舗で行う総菜などの加工作業をプロセスセンターに集中させ、一括処理して店舗配送したり、作業量の小さなものを、できるだけ決められた時間帯に集中させることをいう。
- ② 平準化とは、さまざまな種類の作業や商品を均等にバラして販売することをいう。例えば、発注や納品日の商品補充作業など、集中しすぎることで作業量が多くなる場合は、作業を分散し、平準化する。

4. マーケティング

	ア	イ	ウ	エ	オ
第1問	2	2	1	1	1
第2問	1	1	1	2	1
第3問	1	2	1	1	2
第4問	4	2	1	3	1

第5問

- ① POSデータにもとづく発注と売れ筋中心の多品種少量の品ぞろえ
- ② 製販共同による商品開発、発注リードタイムの短縮化、多頻度少量計画的配送
- ③ FC方式による徹底指導

第6問

- ① (イベントの最大活用)
顧客の属性や購入金額などに加え、顧客が示すニーズの発生や変化を見逃さず、最大限に活用する。
- ② (プロセスの自動化)
多様化する顧客ニーズに対応し、数百にも及ぶイベントと対応する適切な提案を定義し、実行するためのプロセスを自動化する。

5. 販売・経営管理

	ア	イ	ウ	エ	オ
第1問	2	1	2	2	2
第2問	4	3	4	1	1
第3問	1	2	1	1	1
第4問	1	3	3	4	2

第5問

- (1) キャッシュフローマージンとは、営業キャッシュフローを用いて、収益性を評価するための指標であり、売上高から営業キャッシュフローがどの程度の割合でもたらされたかを表すものである。
- (2) 株価キャッシュフロー倍率とは、株価を1株当たりキャッシュフローで割った指標であり、株価を1株当たりのキャッシュフローと比較し、株式の投資価値の妥当性を評価するものである。

第6問

- (1) センシティブィティ・トレーニングは、感受性訓練とも呼ばれ、日常生活と切り離れた状況の中で、集団参加へのフラストレーションを利用して対人的共感性に気づかせる訓練技法である。
- (2) マネジリアル・グリッド・セミナーは、「業績」と「人間」への関心度をもとにしたリーダーシップの類型に合わせて、自己評価や相互評価をし、理想的な管理者像に変容させる訓練技法である。