

# ◆ 採用力検定 結果票 ◆

102-0072  
東京都千代田区飯田橋1-5-9 精文館マンション  
111号室

採用力 健太郎 様

試験結果のお知らせ

## 採用力が未来を変える。採検

左の者は、本協会主催の検定試験において  
以下の結果であることを証明する。

2019年9月1日  
一般社団法人 日本採用力検定協会

代表理事 釘崎 清秀

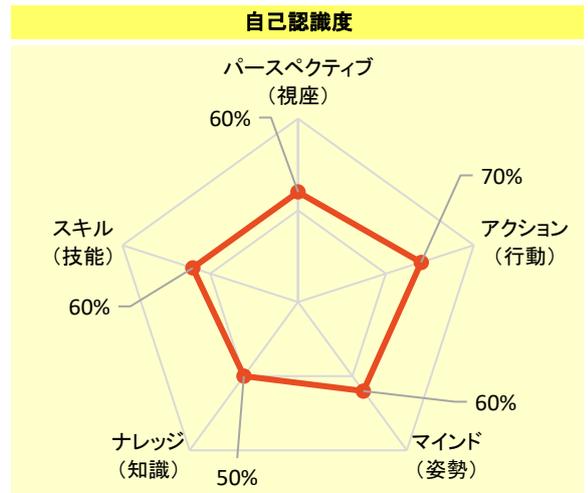


### ■ 受験情報

試験名	第1回採用力検定(基礎)	受験者名	採用力 健太郎
受験日	2019年9月1日	受験番号	1234567

### ■ 試験結果

分野	正答率(ナレッジ)
1 人事管理	57%
2 法規・制度	83%
3 コンプライアンス	25%
4 採用全体	100%
5 採用計画	25%
6 募集	57%
7 選抜	70%
8 フォロー・入社後	25%
9 時事・用語	57%



**あなたの正答率**  
(全分野合計)

61.6%

— 参考 —  
(受験者全員の正答率)  
平均正答率 50.0%  
最高正答率 80.0%  
最低正答率 30.0%

**あなたのランク**(四角の囲みが該当ランクです)

ゴールド 85%以上	シルバー 70%以上 85%未満	<b>ブロンズ</b> 60%以上 70%未満	60%未満
---------------	------------------------	-------------------------------	-------

採用力の基礎分野をある程度マスターしていますが、いくつかの苦手分野を克服してください。

当協会では「組織および社会に有益な採用活動を設計・実行する力」を「採用力」と定義しています。さらにこの採用力は、①パースペクティブ(採用に対する視座)、②マインド(採用に向き合う姿勢)、③ナレッジ(採用をよくするための知見)、④スキル(採用を良くするための技能)、⑤アクション(採用における意思決定)の5要素から構成されると定義しました。今回の検定試験では、設問1～設問53で「ナレッジ」を確認。設問54～設問79でナレッジ以外の4要素を確認しました。ただし、ナレッジ以外の4要素はあくまで自己認識であるため正答率には反映させておりません。ご自身の採用に対する考え方、行動の傾向を把握するうえでの参考資料としてお役立てください。

### ■ 分野の定義

分野	定義
1 人事管理	採用を含む人事全般に関する知識を問う領域です。採用は人事の一部であり、他の要素との間で整合性が求められます。採用以外の知識も身につけることで、一貫した人事管理が可能になります。
2 法規・制度	採用や人事を巡る、主に法的な知識を問う領域です。採用及び人事は、様々な法律を守りながら運用されなければなりません。法規・制度に関する知識は、問題のある施策を未然に防ぐために必須と言えます。
3 コンプライアンス	採用を巡る社会的な規範や規則に関する知識を問う領域です。採用は求職者の職業人生を左右する重大な機会です。社会的な規範や規則をしっかりと理解した上で、採用を進める必要があります。
4 採用全体	採用における特定の施策ではなく、採用全体に関わる知識を問う領域です。採用全体に関する知識は、自社の採用活動を俯瞰する上で有効です。採用全体の設計を行う際に役立つことでしょう。
5 採用計画	自社の採用を設計することに関わる知識を問う領域です。採用を成功に導く上で、良質な設計は欠かせません。採用計画についての知識を得ることによって、効果的な採用を実施しやすくなります。
6 募集	自社の採用に対する求職者の応募を引き出す、募集フェーズにおける知識を問う領域です。募集フェーズに課題意識を持っている企業は多く、募集に関する知識を身につけることは有意義です。
7 選抜	自社の採用に応募してきた求職者の適性を見極めると同時に、応募者を動機づけすることに関連する知識を問う領域です。応募者と良好な関係を構築し、適切な評価を行うために必要な知識となります。
8 フォロー・入社後	応募者への内定通知後の対応や、入社した後の対応に関する知識を問う領域です。無理なフォローを避け、円滑な受け入れを達成することは、企業にとっても求職者にとっても重要事項です。
9 時事・用語	採用、人事、働き方を巡るトレンドに関する知識を問う領域です。採用の世界は日進月歩であり、日々新しい考え方や実践が登場しています。それらの知識を押さえることで、現在最も有効な施策を考えやすくなります。