

## 日本採用力検定協会「採用力検定試験（基礎）」サンプル問題

※以下問題は、第1回 採用力検定試験（基礎）にて実際に出題された問題から抜粋しています。

### ◆問題 3.

採用プロセスにおいて、「リアリスティック・ジョブ・プレビュー」（RJP）が重要だと言われます。RJP について書かれた文章として、最も不適切なものを一つ選んでください。

- ア. RJP とは、その会社の現状を正確に示す情報を、求職者に事前に通知することを指す
- イ. 企業は求職者に自社の良い面を示そうとする傾向があるが、RJP においては良くない面についても伝えることが、重要になる
- ウ. RJP を実施することによって、求職者の入社後に対する期待を高めることができ、志望度も高まる
- エ. 求職者は RJP を実施する企業に対して「真摯な企業だ」との肯定的なイメージを持つと言われている

#### 正解：ウ

会社の現状を正確に示す情報を、求職者に良い面も悪い面も併せて事前に通知することを「リアリスティック・ジョブ・プレビュー」（RJP）と呼びます。企業が採用プロセスの中で RJP を行うことで、求職者の入社後に対する期待を現実的なものにすることができ、入社後の離職意思を低減させる効果があることが分かっています。

### ◆問題 21.

内定を承諾した労働者が入社を辞退することを、企業側は拒むことができますか。以下から最も適切なものを一つ選択してください。

- 1. 原則として拒むことができる
- 2. 事前に通知がない場合には拒むことが出来る
- ウ. 内定辞退によって被る損害があるときには、拒むことができる
- エ. 原則として拒むことはできない

#### 正解：エ

内定受諾後に労働者がそれを取り消すことを「内定辞退」と呼びます。内定を受諾した時点で、労働者はその会社の社員と同じように、会社と労働契約を締結したことになります。そのため、労働者による入社後の辞退は退職と同義になります。労働者の退職を企業側は拒めません。したがって、内定辞退も企業側は拒めないのです。

#### ◆問題 24.

日本企業の雇用スタイルは「メンバーシップ型」、欧米先進国企業は「ジョブ型」の傾向が強いと言われています。以下の文章のうち、ジョブ型と対照的なメンバーシップ型の特徴を表すものとして、最も不適切なものを一つ選んでください。

- ア. 社員の雇用を守ろうとする企業の意識が強い
- イ. 社員は自分のキャリアは自分で作るという意識が強い
- ウ. 採用にあたって企業は、求職者のポテンシャルを重視する傾向が強い
- エ. 賃金を仕事に基づいて決める傾向が弱い

#### 正解：イ

日本の企業は一般的に、長期的な視野に立った経営のもと、短期の収益よりも安定的な成長を重視し、長く勤める社員を求めてきました。他方、人事管理では、雇用保障を重視する代わりに、社員の仕事内容（したがって、キャリア）は企業が決めるという暗黙の契約が形成されました。このように、会社で何の仕事をするかではなく、会社にメンバーとして所属することが重視されるため、日本型は「メンバーシップ型」と呼ばれます。それに対して欧米企業では、何の仕事をするかを重視されるので「ジョブ型」と呼ばれます。

#### ◆問題 37.

日本の大卒ホワイトカラーの昇進には、欧米先進国とは異なる特徴があります。その特徴の説明として最も正しいものを一つ選んでください。

- ア. 昇進を決める際に学歴が重視される
- イ. 昇進のスピードが遅い
- ウ. 採用時から昇進する者と昇進しない者を区別している
- エ. 昇進に際して上司との関係性が重要となる

#### 正解：イ

大卒ホワイトカラーの国際比較調査によれば、初めて昇進に差が付き始める時期について、日本はアメリカやドイツに比べて遅いという結果が得られています。つまり日本はこの三国の中で最も遅い選抜の国とすることができます。また、どの国も何らかの形で学歴が昇進に影響を与えています。更には、日本では総合職と一般職の区別がありますが、形態は異なるものの、どの国でもこのような区分はあります。

◆問題 41.

求職者が会社に入る前に抱いていた期待と、入社後の現実が異なっていることによって衝撃を受ける現象を何と呼びますか。正しいものを一つ選んでください。

- ア. リアリティ・ショック
- イ. リアリティ・ギャップ
- ウ. リアリティ・ディファレンス
- エ. リアル・ギャップ

**正解：ア**

求職者は仕事を探すプロセスにおいて得られる情報をもとに、会社に対する期待を形成します。その際に、企業が自社のポジティブな側面を強調するため、求職者が現実から乖離した期待を持ってしまうケースがあります。そのような場合、入社後にリアリティ・ショックを感じやすくなります。リアリティ・ショックを感じると、離職意思が高まることが分かっています。

◆問題 44.

採用面接を行う際に、応募者に聞いても必ずしも問題にならない質問を一つ選んでください。

- ア. 「実家には自分の部屋はありましたか」
- イ. 「学費は誰が出してくれましたか」
- ウ. 「業務で支障が生じ得る病気をしたことはありますか」
- エ. 「ご両親の出身地はどちらですか」

**正解：ウ**

自分の部屋を持っているかどうかや、学費を誰が払っていたかどうか、応募者の両親の出身地は、応募者の家庭環境や生活程度に関する質問であり、応募者の能力や適性に関係がないことです。社会的差別に繋がる恐れがあるため、その種の質問をすることは避ける必要があります。なお、あくまで業務に関連するものに限定する場合、既往歴について尋ねることは必ずしも問題ではありません。

以 上