

日本採用力検定協会主催セミナー

検定試験の解説・分析・対策から
学ぶ「採用力」のポイント



本日のセミナーの目的と内容

- 日本採用力検定協会が提唱する「採用力®」の必要性についてご説明いたします
- 「検定試験の例題」を使いながら、出題傾向、出題分野、出題意図等について、ご説明いたします
- 明日からの採用業務の改善に向けて、本日のセミナーをヒントにしていただきます

講師(進行役)プロフィール

釘崎清秀 (くぎさききよひで)

(一社) 日本採用力検定協会 代表理事

(株) パフ代表取締役会長

- 学生時代(大学3年生～)より新卒向け就職情報誌の営業を経験
- その後、複数のIT企業にてシステムの企画&開発に携わる(1984年～1997年)
- 1997年12月、株式会社パフを創業、代表取締役社長に就任(2020年より会長職)
- 2016年6月、採用力検定の立ち上げの準備を開始
- 2017年7月、一般社団法人日本採用力検定協会を創立



メイン講師プロフィール

曾和利光（そわとしみつ）

（一社）日本採用力検定協会 理事
日本ビジネス心理学会 理事
株式会社人材研究所 代表取締役社長
情報経営イノベーション専門職大学 客員教授

- 1995年 京都大学教育学部教育心理学科卒業
- 1995年～ 株式会社リクルート入社、人事部にて採用・教育・制度・組織開発等の担当を経て、人事部採用グループのゼネラルマネジャー
- 2009年～ ライフネット生命保険総務部長、オープンハウス組織開発本部長等、ベンチャー企業の人事責任者を担当
- 2011年～ 株式会社人材研究所(Talented People Laboratory Inc.)設立
- 現在、Y!ニュース、日経、労政時報、Business Insider、キャリアコネ等、コラム連載中

組織論と行動科学から見た
人と組織の
マネジメント
バイアス

曾和利光
伊達洋駆

「マイナス」の効果が
採用、育成、評価などの
常識は「誤った
思い込み」ばかり!

人事と採用の
セオリー

曾和利光

企業に共通する組織運営の原理と原則
The Theory of Human Resources & Recruitment

服部泰宏

「できる人事」
「ダメ人事」
の習慣

曾和利光

人事の仕事ってそういうことか!
人事部門は「もちろん」経営者も必読!

採用難時代を乗り越えるこれからのスタンダード
ネットワーク採用
とは何か

曾和利光

人材の「ネットワーク」が生み出す力を見逃していませんか?

知名度ゼロでも
「この会社で働きたい」と思われる
社長の採用ルール

井上和幸 曾和利光

48 常識破りの採用術!

採用面接
100の法則

曾和利光

企業だって、面接対策したい!

日本のGPA
トップ大学生たちは
なぜ就活で
楽勝できるのか?

辻太一朗 曾和利光

GPA

就活
「後ろ倒し」の
撃

曾和利光

就活生、採用担当者必読!

早期内定
トリのセツ

日本経済新聞社II編

就活探偵団が突撃取材

面接戦略
コミュニケーションのための

曾和利光

劇薬の面接攻略技術

悪人の作った会社は
なぜ伸びるのか?
人事のプロによる逆説的マネジメント

曾和利光

高くていい!!!

離職率

日本採用力検定協会について

名 称	一般社団法人 日本採用力検定協会
設 立	2017年7月3日
役 員	代表理事: 釘崎清秀(株式会社パフ 代表取締役会長) 理 事: 今野浩一郎(学習院大学名誉教授) 理 事: 服部泰宏(神戸大学大学院経営学研究科准教授) 理 事: 伊達洋駆(採用学研究所／株式会社ビジネスリサーチラボ代表取締役) 理 事: 寺澤康介(ProFuture株式会社 代表取締役社長) 理 事: 曾和利光(株式会社人材研究所 代表取締役社長)
発 起 人	株式会社パフ、株式会社ビジネスリサーチラボ

採用担当者が身に付けておきたい
「採用力」の5要素がしっかり学べる1冊

名称	一般社団法人
設立	2017年7月
役員	代表理事： 理事： 理事： 理事： 理事：
発起人	株式会社

採用力検定[®] 公式テキスト

監修
一般社団法人 日本採用力検定協会

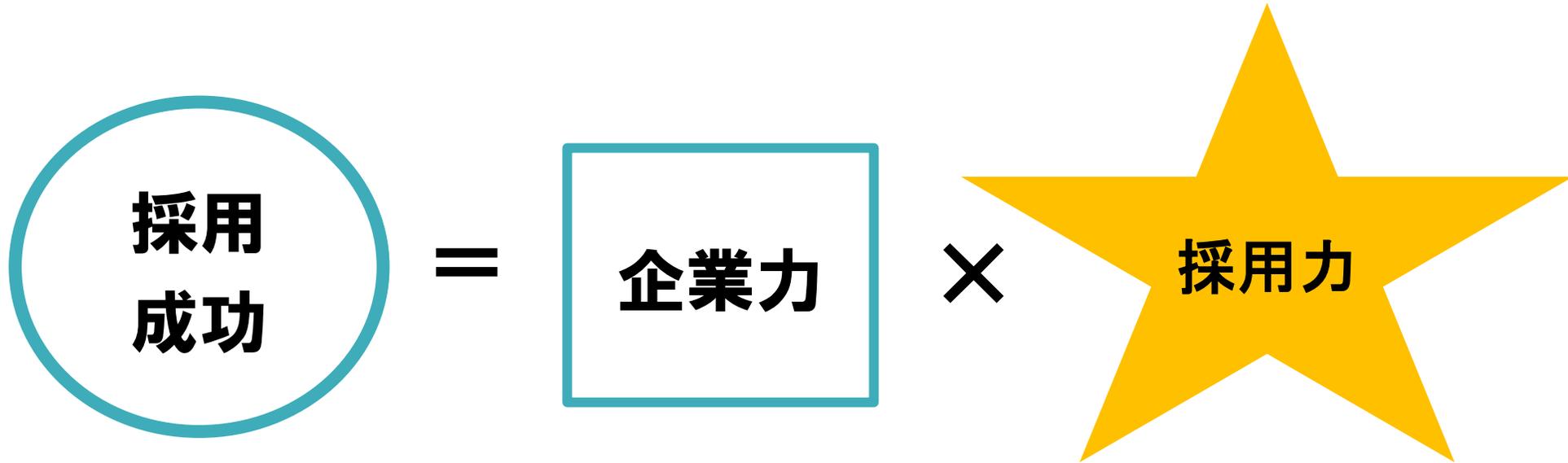
「採用力検定[®]」実施団体による公式テキスト 日本能率協会マネジメントセンター

個人、組織、社会
三方にとってよい
採用を——。採用担当者必携!
日本採用力検定協会理事一同



（リサーチラボ代表取締役）

採用の成功とは



採用力は、採用の成功を実現するために重要な力

大切な「企業最適」と「社会最適」の視点

採用力とは？ (一社)日本採用力検定協会による定義

「**組織**および**社会**に有益な採用活動を
設計・実行する力」

① 企業最適

企業にとっての適材を効率的、効果的に採用するために、
採用担当者に求められる力

② 社会最適

社会全体で人材を最適配置するために、
採用担当者に求められる能力

採用と採用力の重要性

企業にとって
の重要性

人材は競争優位をもたらす資源

その重要な経営資源を獲得するのが採用

個人にとって
の重要性

採用によって、人は一日の多くを過ごす場を決める

採用によって、人は自分の人生を大きく決定づけられる



採用力があれば
企業にも個人にも望ましい結果が生まれる

社会最適が求められるもうひとつの理由

● 採用は自社に閉じた活動ではない

活動内容は労働市場にも伝わる

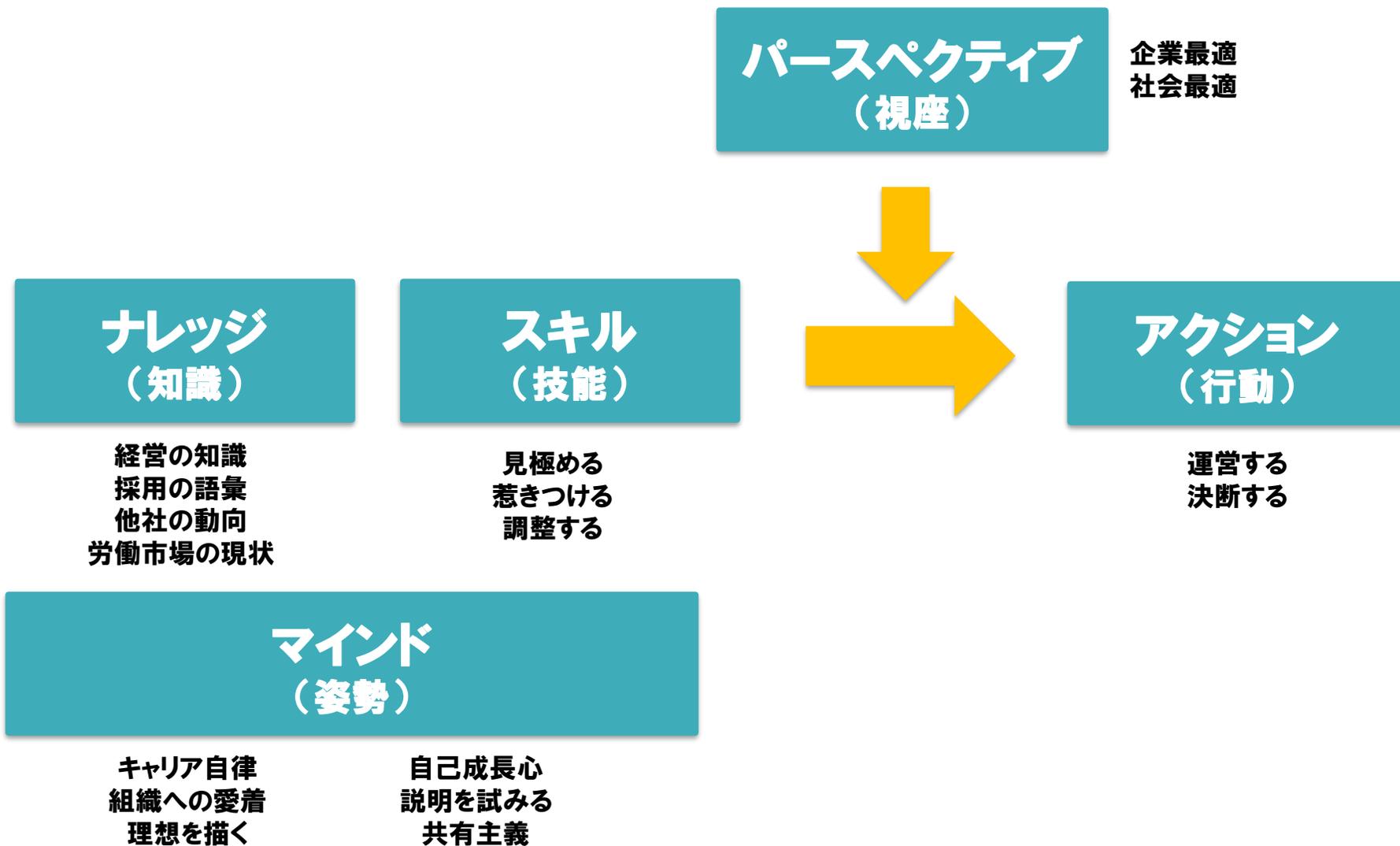


● 自社だけを優先した採用には限界がある

市場における“**評価**”を損なう恐れ

社会的な視座を持つことが有効・必要

採用力の全体構造

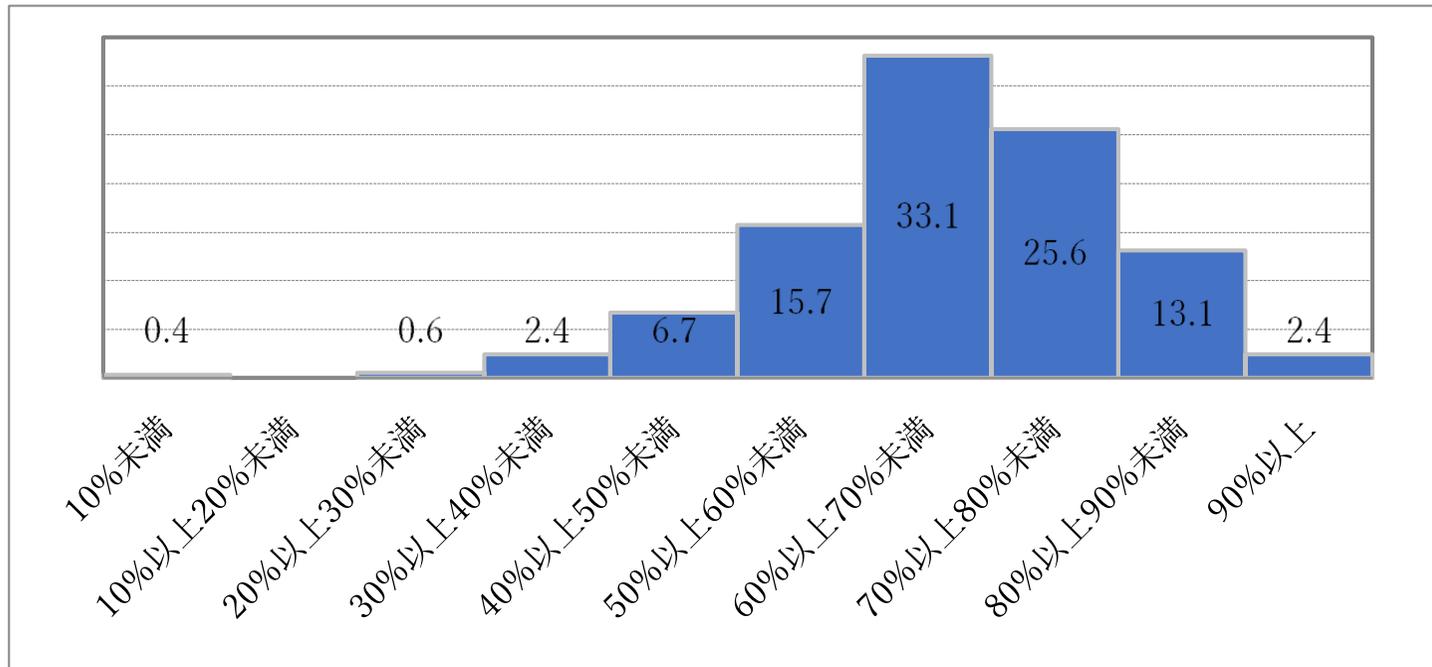


採用力検定試験得点分布(第一回検定の場合)

◆全体正答率

第1回採用力検定試験の全体正答率の平均：66.9%

全体正答率の10%ごとの分布は以下の通りです。



(単位：%)

◆ 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

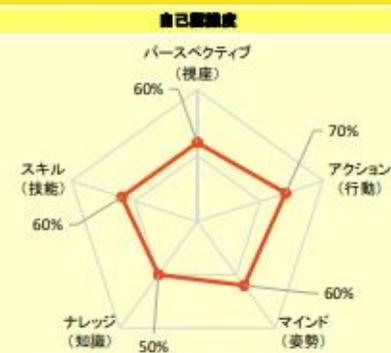


■ 受験情報

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(画内の画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	ブロンズ 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(採用に対する視点)、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れておりません。
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。

受験者には、正答解説集をお配りしています

第1回採用力検定試験 正答・解説集

本資料は、一般社団法人日本採用力検定協会が実施した第1回採用力検定試験の正答と解説をまとめたものです。

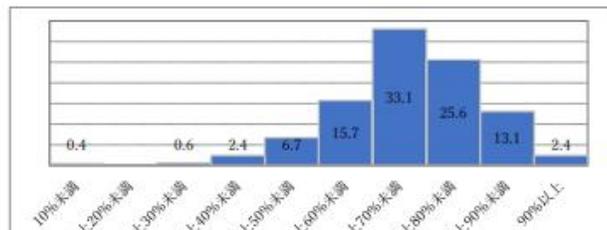
第1回採用力検定試験出題参考文献

- ・ 服部泰宏 (2016)『採用学』新潮社
- ・ 今野浩一郎・佐藤博樹 (2009)『マネジメント・テキスト：人事管理入門<第2版>』日本経済新聞出版社
- ・ 釘崎清秀・伊達洋駆 (2019)『「最高の人材」が入社する：採用の絶対ルール』ナツメ社
- ・ ProFuture「HR 用語集」<https://www.hrpro.co.jp/glossary.php>
- ・ 曾和利光 (2018)『人事と採用のセオリー：成長企業に共通する組織運営の原理と原則』ソシム

◆全体正答率

第1回採用力検定試験の全体正答率の平均：**66.9%**

全体正答率の10%ごとの分布は以下の通りです。



受験者には、正答解説集をお配りしています

圧迫面接（設問 27）やOB 訪問のあり方（設問 53）等のコンプライアンスに関連する問題や、面接官の役割（設問 18）やエピソードの見極め方（設問 19）等の面接での振る舞いに関する問題は、正答率が高い傾向にありました。求職者への基本的な対応については理解が共有されていると考えられます。

その一方で、日本型の人事管理の特徴（設問 32）、無期転換ルール（設問 51）、女性活躍推進（設問 36）等、採用そのものではないものの人事担当者としておさえておくべき知識については、正答率が低くなっています。採用の周辺領域の知識を再確認する必要があると言えます。

内定の取り消し（設問 20）についても低い正答率となっており、誤解している人が多い可能性があります。採用は求職者の人生がかかわる状況であるだけに、改めて知識の見直しが求められるでしょう。

◆正答率の高い／低い問題

特に正答率の「高かった」問題は下記の通りです。

- ・ 設問 8 (97.2%)
- ・ 設問 27 (95.8%)
- ・ 設問 53 (95.6%)
- ・ 設問 18 (92.1%)
- ・ 設問 19 (89.3%)

特に正答率の「低かった」問題は下記の通りです。

- ・ 設問 48 (23.0%)
- ・ 設問 32 (25.6%)
- ・ 設問 51 (28.0%)
- ・ 設問 20 (29.6%)
- ・ 設問 36 (29.8%)

◆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。

1. 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
2. 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
3. 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
4. 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：3
- ・ 解説：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。
- ・ 正答率：62.7%



**では引き続き、曾和理事のほうから
「検定試験の例題」を使いながら解説いたします。**