

# 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。

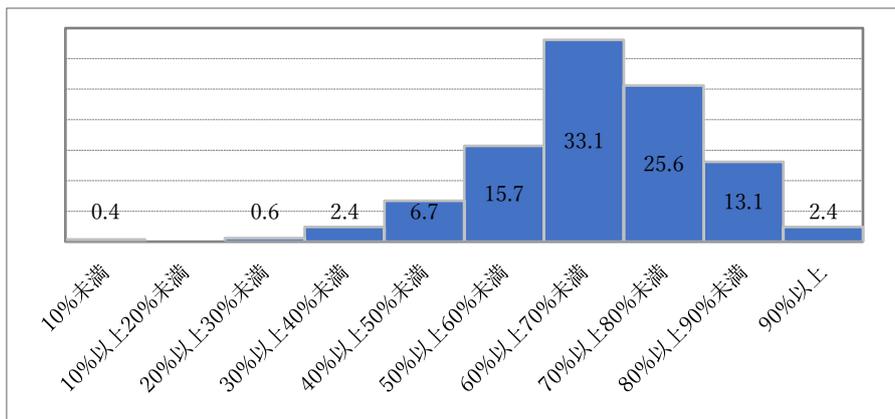
## 第1回採用力検定試験出題参考文献

- ・ 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 プロ用語集」<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。



(単位：%)

## ◆全体コメント

第1回採用力検定試験の全体正答率は66.9%であり、受験者の採用を巡る知識は、低い水準にはないものの高い水準にあるわけでもないことが分かります。全体正答率が80%を超える割合は15.5%にとどまっており、更なる知識獲得を進める必要があるでしょう。

設問ごとに正答率を確認すると、高いものもあれば低いものもある、といった具合にばらつきが認められます。

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%)

## ◆正答と解説

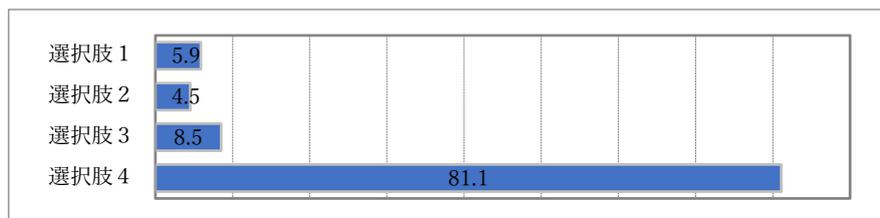
以下は、出題された全問の正答と解説です。なお、Web試験時に画面に表示される選択肢は「ア～エ」でしたが、本正答・解説集では「1～4」での表記となっております。あらかじめご了承ください。

## ◆問題1

採用にあたっては、社内外の状況や経営計画を踏まえて、「採用したい求職者」の特徴（能力や志向性等）を定義することが大切です。このように定義された特徴を、一般的に何と呼びますか。正しいものを一つ選んでください。

1. 求人票
2. ジョブ・ディスクリプション
3. 人材ポートフォリオ
4. 人材要件

- ・ 正解：4
- ・ 解説：採用したい人材の要件を設定することは、自社が求める人材を決める重要な作業です。自社で働く上で欠かせない「必須要件」、不可欠ではないが、あると望ましい「優秀要件（歓迎要件）」、「ない」方が望ましい「ネガティブ要件」、一般的には重視されるが自社では問わない「不問要件」に分けて、人材要件を設定すると良いでしょう。
- ・ 正答率：81.1%

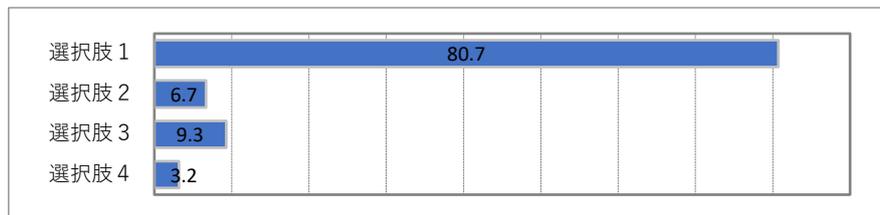


## ◆問題2

日本企業の新卒採用の一般的な特徴として指摘されていることは何でしょうか。最も正しいものを一つ選んでください。

1. 入社後の育成を前提にポテンシャルを評価する
2. 入社後すぐにパフォーマンスを上げる即戦力を重視している
3. 入社後に配置する職場を決めている
4. 入社後の仕事内容を明確にしている

- ・ 正解：1
- ・ 解説：日本の新卒採用は、入社後に「育成」を行うという暗黙の契約を組み込んでいます。そのため、必ずしも「即戦力」の人材を求めてはいません。育成前提の採用は日本型人事管理のコアであり、日本の失業率が国際的に非常に低いことに貢献しているとも考えられています。
- ・ 正答率：80.7%

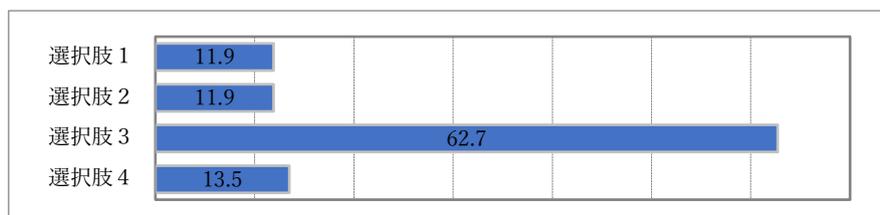


### ◆問題 3

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%

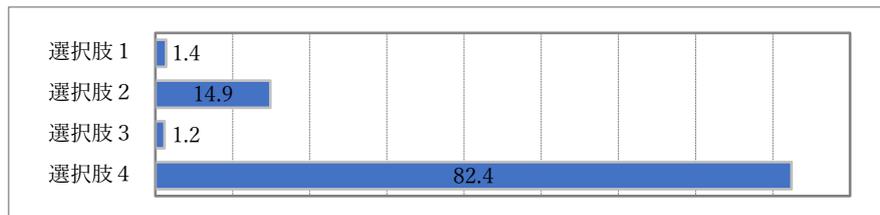


#### ◆問題4

採用面接に際して、先入観を持って応募者のことを評価するのは避けたいところです。先入観を防ぐために最も有効な方法を一つ選んでください。

1. 先入観を持って判断してはいけないと注意深く意識する
2. 先入観につながりかねないので、適性検査等の情報を事前に受け取らない
3. そもそも先入観は排除できないものだと諦める
4. 自分がどのような先入観を持っているかを把握するようにする

- ・ 正解：4
- ・ 解説：注意深く意識しようという気持ちだけでは、先入観の表出は防ぎにくいものです。また、先入観を無理に抑え込もうとしないことが肝要です。抑え込もうとすると、かえって先入観がリバウンドしてしまうことが知られています。むしろ有効なのは、自分の先入観をできる限り理解することです。そのために、同じ人を複数の面接官で評価し、評価内容について議論をすると良いでしょう。なお、事前に情報を受け取らないことに一定の有効性はありますが、それでも先入観は残ります。
- ・ 正答率：82.4%



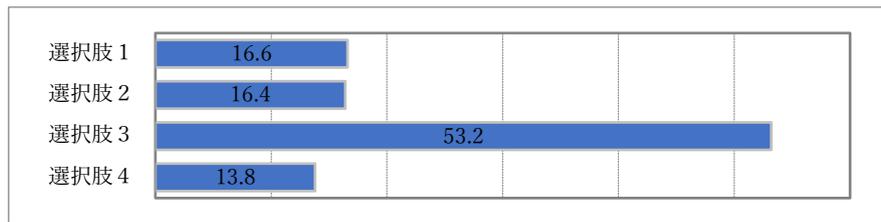
#### ◆問題5

採用選考の際に聞いてはいけないことを厚生労働省が提示しています。次のうち、問題ない質問はどれでしょうか。一つ選んでください。

1. 「尊敬する人物は誰ですか？」
2. 「ご家族はどのようなお仕事をされていますか？」
3. 「出身高校はどこですか？」
4. 「愛読書は何ですか？」

- ・ 正解：3
- ・ 解説：生活環境や家庭環境に関する質問や、尊敬する人物や愛読書に関する質問をすることはNGです。面接官に差別の意図がなかったとしても、応募者側が差別だと受け止めかねない質問は避けましょう。応募者の基本的人権を尊重し、応募者の能力・適性のみを基準として採用活動を行わなければなりません。

- ・ 正答率：53.2%

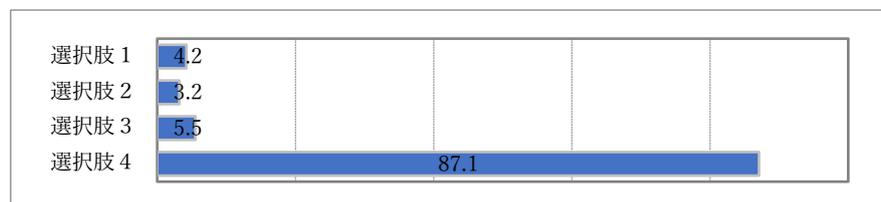


### ◆問題6

近年、応募者に対する「オワハラ」が問題視されています。オワハラについて書かれた文章のうち誤っているものを一つ選んでください。

1. オワハラとは、企業が応募者に対し、就職活動を終わらせるように強要することである
2. オワハラを受けた内定者は、その企業に対する志望度を低減させることになる
3. オワハラが生まれる原因の一つは、候補者が正直に志望度について話せる信頼関係を採用担当者が作れていないことである
4. オワハラの基準は法的に決まっており、企業はその基準をしっかりと理解することが求められる

- ・ 正解：4
- ・ 解説：オワハラとは「就活終われハラスメント」の略です。内定者に早く態度を決めて欲しい企業側と、重大なキャリア選択を前にしてじっくり考えたい内定者側の心理は乖離しています。企業側が焦って内定者を無理に説得しようとする、逆に、志望度を低減させる恐れがあります。内定者によって何をオワハラと思うかは異なります。内定者一人ひとりの特性と関係性を踏まえ、無理な働きかけは避けるようにしましょう。
- ・ 正答率：87.1%

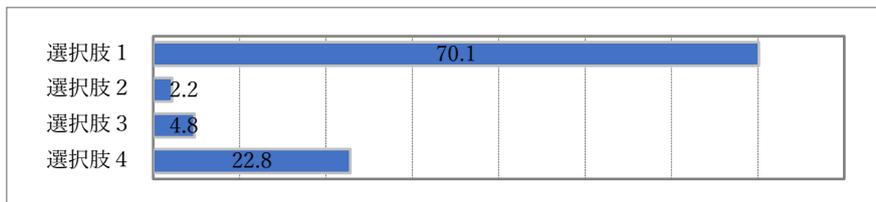


### ◆問題7

「志望度」「関心度」「適応予想度」を高めることは、応募者が入社を決意するにあたっての重要な要因となります。これらを解説した文章の中で、最も不適切なものはどれですか。一つ選んでください。

1. 志望度とは、会社に入社したいことを上手く語れる程度である
2. 関心度とは、会社のことを知りたいと思う程度である
3. 適応予想度とは、入社後に自分が適応する姿が想像できる程度である
4. 一般的に、関心度、志望度、適応予想度の順に高めていくことが望ましい

- ・ 正解：1
- ・ 解説：採用プロセスを通じて「志望度」「関心度」「適応予想度」を高めることが大切です。志望度は「その会社に入社したいと思う程度」を意味します。志望動機を上手く語れることと同じではありません。採用プロセスにおいて企業は、応募者の評価に焦点を当てがちですが、志望度を醸成しなければ自社を選んではくれません。初めに関心度を高めることで自発的な企業理解を促し、次に関わり合いの中で志望度を高め、最後に適応予想度を高めることで意思決定を支援する、という進め方が一般的なプロセスです。
- ・ 正答率：70.1%



## ◆問題 8

人事が果たすべき①から⑥までの 6 つの機能は何と呼ばれていますか。名称の正しい組み合わせを一つ選んでください。

- ・ (①)：企業外部に必要な人材を求めて、社内にとり入れる活動
  - ・ (②)：企業内部の人材を、業務に必要な特性を持つ人材に変化させる活動
  - ・ (③)：企業内部の人材を、社内の業務やポジションとマッチングする活動
  - ・ (④)：ミッションや目標、行動、成果の達成度に基づいて人材価値を評定する活動
  - ・ (⑤)：一定期間の評価に基づき、人材に配分する価値（利益）を決める活動
  - ・ (⑥)：企業内部にいる人材に外部へ退出してもらう活動
1. ①採用、②配置、③評価、④育成、⑤報酬、⑥代謝
  2. ①採用、②育成、③配置、④評価、⑤代謝、⑥報酬
  3. ①採用、②配置、③代謝 ④育成、⑤報酬 ⑥評価
  4. ①採用、②育成、③配置、④評価、⑤報酬、⑥代謝

- ・ 正解：4
- ・ 解説：人事の果たすべき機能としては、採用、育成、配置、評価、報酬、代謝の 6 つを挙げることができます。これらの機能には、一貫性を持たせる必要があります。人事部が縦割り構造

になっているが故に、人事に一貫性がない企業も見られます（例えば、採用と育成が対立関係にある等）。

- ・ 正答率：97.8%

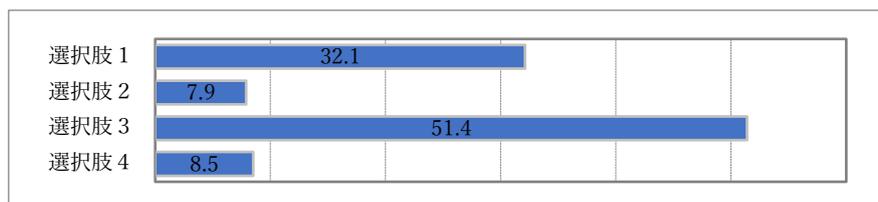


### ◆問題 9

企業が生み出した付加価値全体のうち、人件費に充てる割合のことを何と呼びますか。正しいものを一つ選んでください。

1. 売上高人件費率
2. 労働利益率
3. 労働分配率
4. 労働生産性

- ・ 正解：3
- ・ 解説：企業が生み出した付加価値のうち人件費に当てられる割合を「労働分配率」と呼びます。労働分配率は業界ごとにばらつきがあります。労働分配率を高めれば、賃金が上がり社員のモチベーションは高まるかもしれませんが、内部留保や将来への投資の額が低くなるため、適正な水準を見出すことが重要です。
- ・ 正答率：51.4%



### ◆問題 10

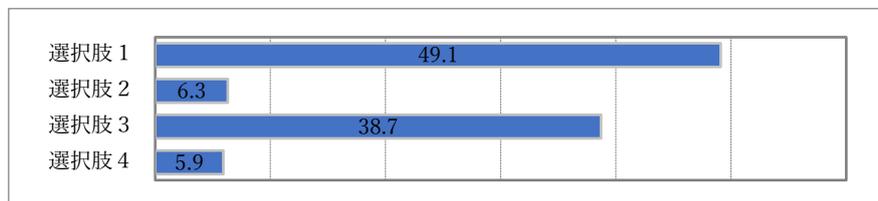
自社が採用したいと思う人材の要件をまとめるにあたっては、要件をできる限り少なく絞った方が良く考えられています。その理由として、最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 多くの要件を全て満たす人を探そうとすると、対象となる求職者が広がってしまう
2. 多くの要件を同時に満たす人材は多くの企業が求めるため、人材獲得の競争に巻き

込まれてしまう

3. 要件を沢山挙げて採用を行うと、似たような人材が集まることになって、人材の多様性が減少し、会社の変化対応力が衰えてしまう
4. 多くの要件を満たす人材を見つけることは簡単ではない

- ・ 正解：1
- ・ 解説：「あれもこれも」と人材要件を増やしていくと、それらの要件を満たす求職者は減少し、採用ターゲットを狭めることとなります。その上、多くの要件を満たす人材は往々にして多くの企業から求められる傾向にあり、過剰な採用競争に巻き込まれます。また、多くの要件を求めると、その分、人材の類似性が高まり、会社が環境変化に対応するための能力が減ってしまいます。
- ・ 正答率：49.1%

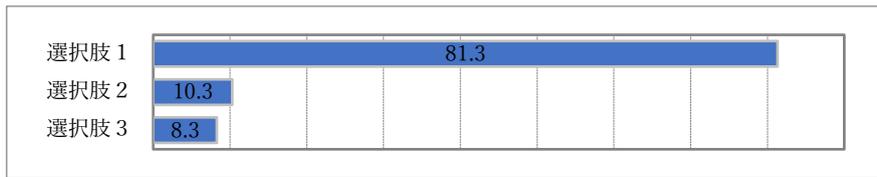


#### ◆問題 1 1

採用プロモーションは、ターゲットを特定して会社側からアプローチする「PUSH 型」と、広く公募して求職者を集める「PULL 型」とに大別できます。会社の採用ブランドの高低によらず、採用担当者の力量によって成果が出やすいのは「PUSH 型」と「PULL 型」のどちらでしょうか。以下から最も適切なものを一つ選んでください。

1. PUSH 型
2. PULL 型
3. PUSH 型と PULL 型に差はない

- ・ 正解：1
- ・ 解説：PULL 型においては、求職者の主体的な応募を待つため、応募者の質は企業の採用ブランドに依存します。そのため、自社のことを元々知っている人が候補者群になりやすいといえます。採用ブランドを確立している企業にとっては有利ですが、そうではない企業にとっては採用に苦勞する可能性があります。他方で PUSH 型は、企業側からアプローチすることになるため、PULL 型より採用ブランドの影響を受けにくく、応募者とのコミュニケーション量が増えるため、採用担当者の力量が要求されます。
- ・ 正答率：81.3%

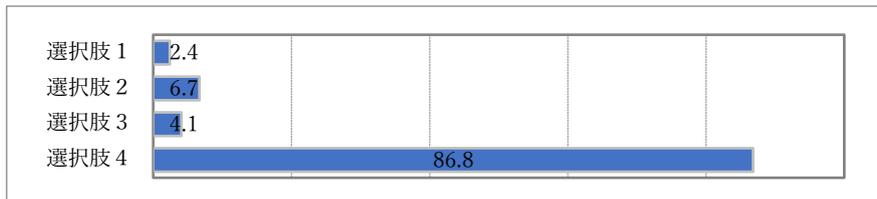


### ◆問題 1 2

採用を効果的に進める手法の一つとして「セルフ・スクリーニング」があります。セルフ・スクリーニングについて書かれた次の文章のうち、最も 不適切 なものを一つ選んでください。

1. セルフ・スクリーニングは自己選抜と訳され、応募者が自ら「その会社に自分が合っているか」を判断することを意味する
2. 求職者がセルフ・スクリーニングを行うことで、企業は、自社に合った応募者を増やし、説明会や選考を効率化できる
3. セルフ・スクリーニングを上手く機能させれば、求職者は、自分に合わない企業の選考をたくさん受けずに済む
4. 上手くセルフ・スクリーニングを作動させることができれば、応募者を沢山集めることができるようになる

- ・ 正解：4
- ・ 解説：求職者がセルフ・スクリーニングを行えば、自社の望む要件に合った人が応募してくることになり、候補者群の質を高めることができます。一方、それはセルフ・スクリーニングによって応募者が厳選されることを意味するため、候補者群は小さくなります。すなわち、セルフ・スクリーニングは候補者群を量的に減少させるものの質的には上昇させるのです。
- ・ 正答率：86.8%



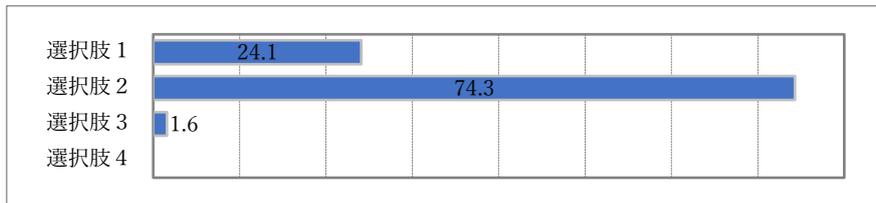
### ◆問題 1 3

応募者に本音を語ってもらうためには、どのような方法が有効ですか。最も効果的なものを一つ選んでください。

1. 聞き出したいことについては、角度を変えながら質問を何回も繰り返す
2. 面接官やリクルーター自身の自己開示を応募者に先んじて行う

3. 応募者にプレッシャーを与えて本音を語るよう誘導する  
 4. 矢継ぎ早に質問をすることで、応募者に考える隙を与えないようにする

- ・ 正解：2
- ・ 解説：企業の担当者自身が心を開くことで、応募者に本心を話してもらいやすくなります。そのようなことなしに無理に説得したり、質問を矢継ぎ早にぶついたりすると、かえって心を閉ざすばかりか、志望度が低減する恐れもあります。まずは自分の価値観や、その価値観が形成されたきっかけなどを応募者に話してみましょう。
- ・ 正答率：74.3%

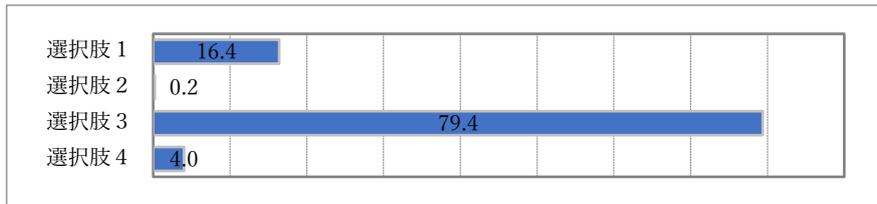


#### ◆問題 1 4

一定期間の総労働時間を定めた上で、始業・終業時刻を労働者が自主的に決定できる制度のことを何と呼びますか。正しいものを一つ選んでください。

1. 裁量労働制
2. みなし労働時間制
3. フレックスタイム制
4. 変形労働時間制

- ・ 正解：3
- ・ 解説：フレックスタイム制は、一定期間を平均して 1 週間あたりの所定労働時間が法定労働時間を超えない範囲での運用が求められます。みなし労働時間制は、労働時間の正確な算定が困難な場合や業務の遂行方法を労働者に任せる場合に、あらかじめ設定した「みなし時間」によって労働時間を計算する制度です。裁量労働制は、仕事の進め方に裁量をもち、労働時間と成果・業績が比例しない仕事に従事する社員に適用される制度で、実労働時間ではなく、労使間で定めた「みなし時間」で労働時間を把握する制度を指します。変形労働時間制とは、労働時間を月や年などの単位で精算する制度で、例えば繁忙期等の影響を受けやすい場合に利用されます。
- ・ 正答率：79.4%

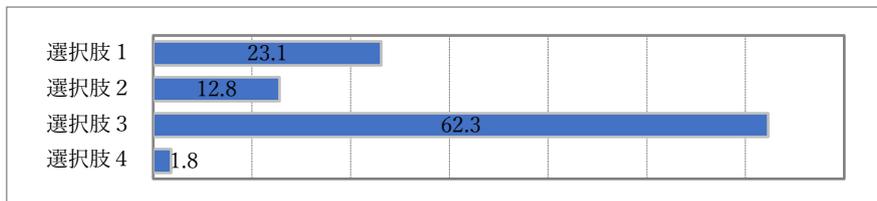


### ◆問題 1 5

採用サイト（ナビサイトや企業サイト）について書かれた文章のうち、最も正しいものを一つ選んでください。

1. 採用サイトに沢山の情報を掲載するほど、求職者にとって判断する材料が増えるため、多くのエントリーを集めることができる
2. 求職者は、求職活動の初期段階から一つ一つの採用サイトを吟味し、自分に合っているかどうかを、時間をかけて慎重に検討した上で、企業の選考に参加する
3. 求職活動の初期段階において、求職者が自社に対して高い関心を持っていないことが予想される場合は、採用サイトに載せる（求職者の目に入る）情報を絞り込む必要がある
4. デザインを凝ることで、あらゆる求職者に隅々まで情報を読んでもらうことができる

- ・ 正解：3
- ・ 解説：人は情報との「心理的距離」（身近なものと感じる程度）が近い時に、その情報をしっかり読み込もうとします。しかし、採用サイトを閲覧する採用初期において、求職者と企業の心理的距離はまだ近いとは言えない状態です。したがって、採用サイトの内容は、初めからその企業に強い関心を持っている求職者を除いて、読み飛ばされる傾向にあります。
- ・ 正答率：62.3%

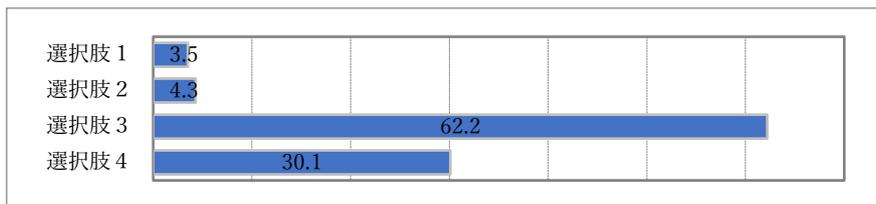


### ◆問題 1 6

エントリーをやみくもにたくさん集める採用手法には、いくつかの問題点が指摘されています。この問題点を説明する以下の記述の中で最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 企業と応募者の接触時間が短くなるため、応募者の会社理解や志望動機の醸成が進まない
2. 自社が望む要件を持たない応募者が多く集まりやすい
3. 多くの応募者を落とした事実が求職者の間で広まり、翌年のエントリー人数が減ってしまう
4. 応募者が一社一社のことを調べる時間が十分に確保できない

- ・ 正解：3
- ・ 解説：エントリーを沢山集めると、自社の人材要件に合わない応募者の人数が増え、なおかつ、応募者一人あたりの接触時間が相対的に減ります。自社の要件に合う応募者への接触時間が減ると、応募者の企業理解を十分に促せなくなり、志望動機を醸成しにくい状況に陥ります。仮に、入社まで到達したとしても、企業理解が不十分では、入社後に「こんなはずではなかった」と早期離職の可能性が高まります。一方で、特に採用ブランドの強い有名企業において、多数のエントリーを集める採用が行われており、そのような採用方法をとったからといって必ずしも翌年のエントリー人数が減るわけではありません。
- ・ 正答率：62.2%



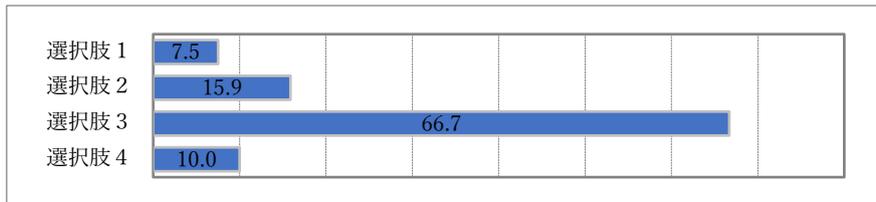
#### ◆問題 17

新卒採用において、求職者にエントリーシートの提出を義務付けることは半ば慣例となっていますが、そのことには問題があるという指摘があります。エントリーシートがもたらす問題についての以下の記述のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

1. エントリーシートは、読み込む手間や負担が大きい割には、会社側が得られる情報に限りがある
2. 求職者がエントリーシートを作成するためには多くの時間が必要であり、学業を阻害する原因の一つになっている
3. エントリーシートはエントリー直後のスクリーニングにしか使えず、採用面接時の効果的なツールとは言えない
4. 対策本や添削者が介在する可能性があるため、本人の考えが正しくエントリーシートに反映されているとは限らない

- ・ 正解：3

- ・ 解説：エントリーシートはエントリー時のみならず、採用面接時のコミュニケーションツールとして利用することもできます。しかし、求職者にエントリーシートの提出を義務付けると、それらを短期間で読まなければならなくなり、大変な労力が集中的に求められます。求職者側にとっても、エントリーシートの内容を考えて記述する時間が必要です。企業と求職者の社会的コストの増大という問題が、エントリーシートの提出には伴います。
- ・ 正答率：66.7%

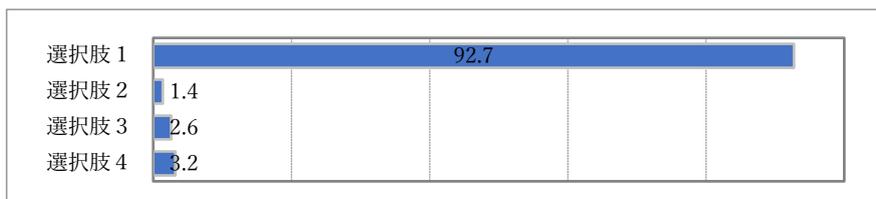


### ◆問題 18

採用面接において面接官は、応募者と良好な関係をつくる、話す内容や話し方を観察して応募者の適性を見極める等、様々な役割を要求されています。そのような状況のなかで面接官が適切に面接を行うためにとるべき行動は何ですか。最も適切なものを一つ選んでください。

1. 能力を見極めることだけでなく、応募者の志望度を高めることに注意を払う
2. 応募書類の情報を事前に読み、先入観を働かせて効率的に判断する
3. 短時間で能力を見極めるために、応募者に対して厳しい質問を必ず入れるようにする
4. 面接は最初の印象が大事なので、応募者が部屋に入ってから1分以内の評価を重視する

- ・ 正解：1
- ・ 解説：採用面接において面接官は、限られた時間の中で非常に多くの役割を遂行する必要があります。(多くの場合、初めて会った) 応募者の話す内容や話し方を注意深く観察しなければなりません。応募者の能力を見極めることに注力した結果、応募者と円滑なコミュニケーションが十分にとれず、応募者の動機形成を進められないことがあるので注意が必要です。
- ・ 正答率：92.7%

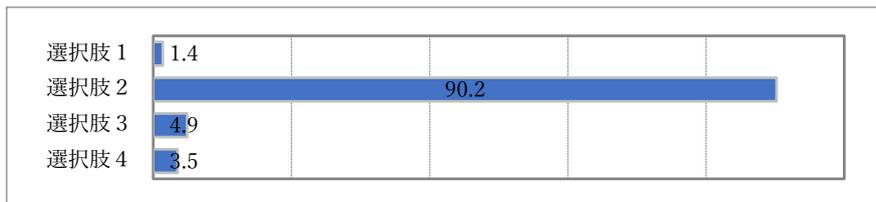


### ◆問題 19

採用面接においては、「短期間の出来事」のエピソードよりも「長期間に渡る出来事」のエピソードを聞く方が良いとされています。その理由として最も正しいものを一つ選んでください。

1. 応募者が思い出しやすいエピソードであるから
2. 再現性のある能力や性格を把握できるから
3. 応募者のストレス耐性を最もよく評価できるから
4. 応募者にとって愛着のあるエピソードである場合がほとんどだから

- ・ 正解：2
- ・ 解説：能力や性格は、行為や思考の積み重ねによって形成されます。短期間の出来事では、その人に本当に身についた能力や性格を見極めることが困難です。長期間に渡る出来事を聞き出すことによって、再現性のある能力や性格を把握することができます。
- ・ 正答率：90.2%

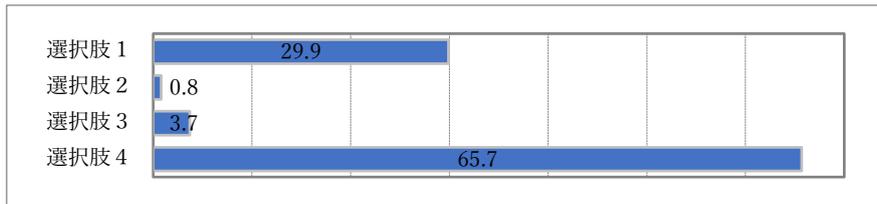


### ◆問題 20

「内定」について説明した文章のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 内定とは、特定日から労働の権利と義務が生じる、求職者と企業の合意である
2. 内定は仮の採用決定であるため、企業は自由に取り消すことができる
3. 内定は仮の採用決定であるので、企業は事前に通知すれば自由に取り消すことができる
4. 内定を受諾したとしても、まだ入社していないので、自社の社員の扱いにはならない

- ・ 正解：1
- ・ 解説：内定の合意がなされた時点から採用日までの期間は、内定期間となります。内定を通知した時点で、労使間で労働契約が成立したことになり（これを「始期付解約権留保付労働契約」と呼びます）、内定を受諾した時点でその企業の社員という扱いになります。企業の都合で自由に内定を取り消すことはできません。
- ・ 正答率：29.9%

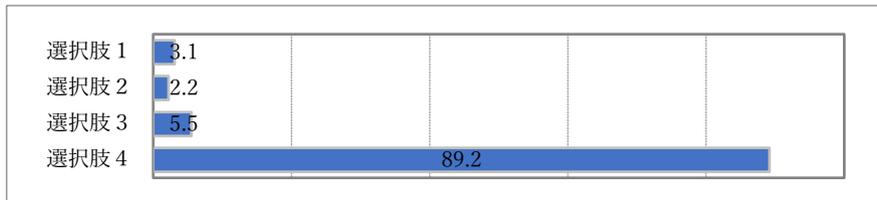


### ◆問題 2 1

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
3. 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
4. 原則として拒むことはできない

- ・ 正解：4
- ・ 解説：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、労働者による入社を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。
- ・ 正答率：89.2%



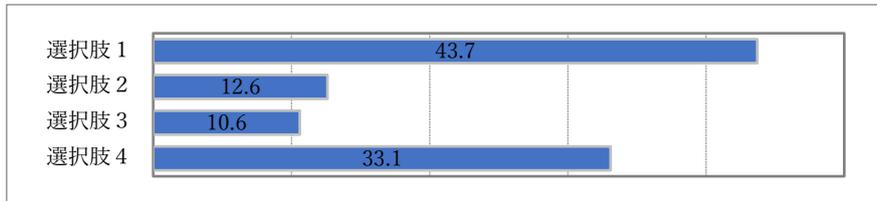
### ◆問題 2 2

正社員の一つのタイプである「限定正社員」とは、どのような社員ですか。以下のなかで「限定正社員」に当てはまらないものを一つ選んでください。

1. 働く期間が限定されている正社員
2. 転居を伴う異動がない正社員
3. 特定の業務にのみ従事する正社員
4. 残業時間のない正社員

- ・ 正解：1

- ・ 解説：従来は勤務地、業務内容、労働時間等を限定しようとする、正社員ではない形で契約する必要がありましたが、限定正社員が登場したことで、勤務地、業務内容、労働時間等が限定されつつも、正社員としての待遇を得る選択肢ができました。限定正社員は育児や介護などで長期にわたり働き方が制約される人の受け皿となることが期待されています。
- ・ 正答率：43.7%

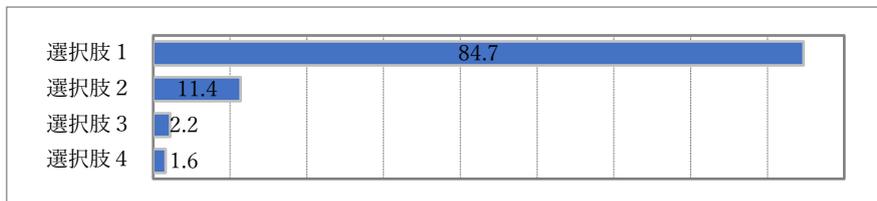


### ◆問題 2 3

中途採用の際に、応募者の職場の上司などに、応募者の仕事ぶりを問い合わせることを何と呼びますか。以下から最も適切なもの一つを選んでください。

1. リファレンスチェック
2. クロスチェック
3. セカンドオピニオン
4. ワンモアチェック

- ・ 正解：1
- ・ 解説：海外の企業や外資系企業において、リファレンスチェックは広く行われています。特に高いポジションの人材を採用する際に行われる傾向があります。リファレンスチェックは本人の同意を得た上で行き、ビジネス上の能力を確認する目的で実施します。より妥当なチェックをするために複数の人から確認を得ます。
- ・ 正答率：84.7%

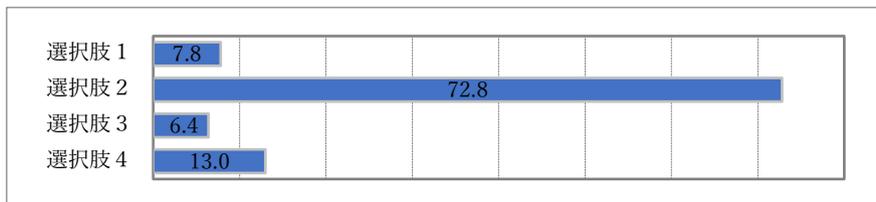


### ◆問題 2 4

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を選んでください。

1. 社員の雇用を守ろうとする企業の意識が強い
2. 社員は自分のキャリアは自分で作るという意識が強い
3. 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
4. 賃金を仕事に基づいて決める傾向が弱い

- ・ 正解：2
- ・ 解説：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。
- ・ 正答率：72.8%

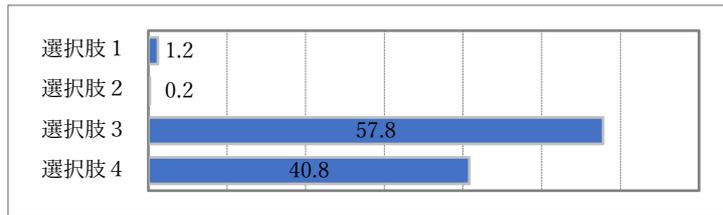


## ◆問題 2 5

新卒採用の場合に、企業による内定の取り消しが認められる、内定者に関わる理由として、最も適切なものを以下から一つ選んでください。

1. 内定者の学校での学業成績が悪い
2. 内定者の健康状態が悪化した
3. 内定者が犯罪行為を行った
4. 内定者が予定していた時期に卒業できなかった

- ・ 正解：4
- ・ 解説：内定取り消しの事由としては、成績の良し悪しではなく、予定されていた時期に卒業できなかった場合が相当します。また内定は労働契約が成立している状態であるので、健康状態の悪化や犯罪行為があったからといって、ただちに内定を取り消すことはできません（ただし、犯罪の重大性が高く、職務遂行を難しくさせる場合には、この限りではありません）。
- ・ 正答率：40.8%

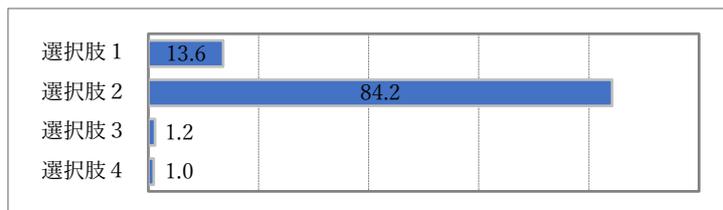


## ◆問題 2 6

社員が採用から 6 ヶ月間継続して勤務し、その間の全労働日の 8 割以上を出勤した場合、会社は法律によって、当該社員に有給休暇を付与することが定められています。その付与日数は最低何日ですか。以下から正しいものを一つ選んでください。

1. 5 日
2. 10 日
3. 15 日
4. 20 日

- ・ 正解：2
- ・ 解説：年次有給休暇は、6 ヶ月の継続勤務した社員に 10 日が与えられます。その後は、継続勤務 1 年毎に、1 日ずつを増加した日数（1 年 6 か月継続勤務のときには 11 日）が、継続勤務 3 年 6 ヶ月以降には 2 日ずつを増加した日数（ただし付与日数の上限は 20 日）が与えられます。これは法的に定められた最低基準となっています。
- ・ 正答率：84.2%

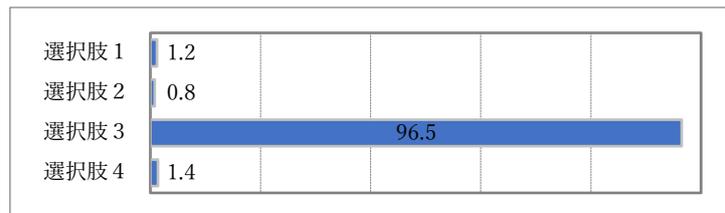


## ◆問題 2 7

採用面接の一つの方法として「圧迫面接」と呼ばれるものがあります。圧迫面接について書かれた次の文章のうち、最も正しくないものを一つ選んでください。

1. 圧迫面接の方法としては、応募者が答えにくい質問をしたり、応募者に対して威圧的な反論をしたりすることが挙げられる
2. 圧迫面接は、応募者を心理的に傷つける恐れがある
3. 圧迫面接を行えば、応募者の業務上のストレス耐性を正確に測ることができる
4. 面接官が意図していなかったとしても、応募者は圧迫面接だと感じることもある

- ・ 正解：3
- ・ 解説：応募者がストレスを感じるような質問や態度をとることによって、応募者のストレスに対する耐性を知ろうとするのが圧迫面接です。しかしながら、圧迫面接が業務におけるストレス耐性を正確に測定できることを積極的に支持する科学的なエビデンスはありません。更に、応募者を意図的に傷つける圧迫面接のような方法は、社会倫理的に避けるべきです。また、仮にストレス耐性を確認したいとすれば、適性検査の方が精度は高いでしょう。
- ・ 正答率：96.5%

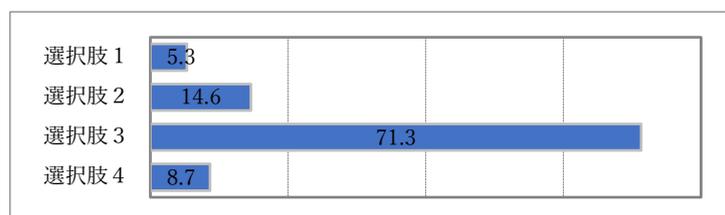


#### ◆問題 2 8

新しい人材を職場で受け入れ、適応・定着を促すプロセスのことを何と言いますか。正しいものを一つ選んでください。

1. ウェルカムボード
2. エフェクチュエーション
3. オンボーディング
4. コーゼーション

- ・ 正解：3
- ・ 解説：「乗り物に乗り込んできたクルーに、乗り物に慣れてもらうプロセス」から派生し、組織における適応までの受け入れプロセスを意味する言葉として、「オンボーディング」が使用されるようになりました。若手人材の離職という課題を持つ企業が増えてきている中、オンボーディングの質が一層問われるようになっていきます。
- ・ 正答率：71.3%



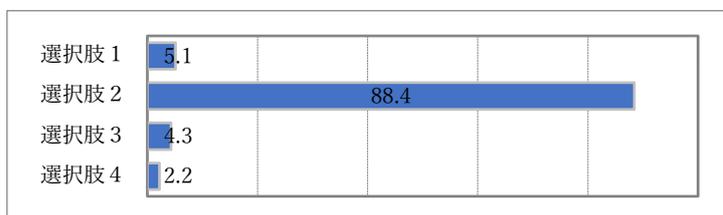
#### ◆問題 2 9

情報通信技術 (ICT) を利用し、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を行うことを何

と呼びますか。正しいものを一つ選んでください。

1. ノンテリトリアルオフィス
2. テレワーク
3. ICT ワーク
4. ワークエンゲージメント

- 正解：2
- 解説：テレワークは、自宅を就業場所とする「在宅勤務」、施設に依存しない「モバイルワーク」、サテライトオフィス等を就業場所とする「施設利用型勤務」といった形態を含んでいます。多様な人材が働き続けられるように、テレワークを本格的に導入する企業も増えています。
- 正答率：88.4%

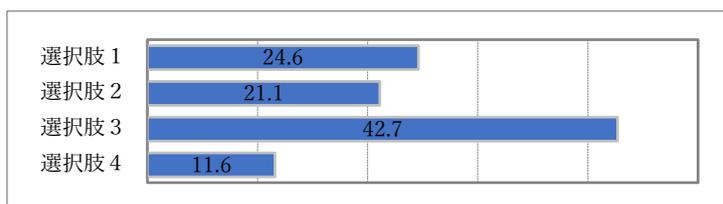


### ◆問題 3 0

次のうち、厚生労働省が発表する「有効求人倍率」の説明として、最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 有効求人倍率とは、公共職業安定所に登録する求職者数に対する、企業からの求人数の割合を指す
2. 有効求人倍率が1を下回ると、求職者数が求人数を上回っている
3. 有効求人倍率は新規学卒者を含んだ指標である
4. 一般的に好況になると有効求人倍率は上昇する

- 正解：3
- 解説：有効求人倍率の算出にあたっては、公共職業安定所（ハローワーク）の求人情報と求職情報を用いるため、民間の職業紹介企業の数値は含んでいません。また、新規学卒者も含まれていません。有効求人倍率は景気の変動の影響を受けることが知られています。
- 正答率：42.7%

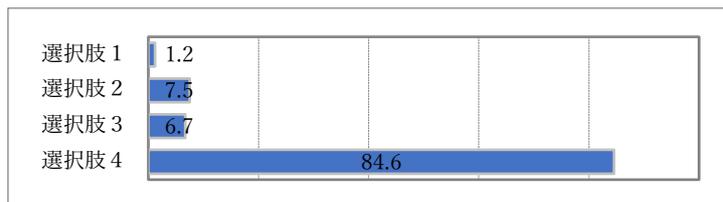


### ◆問題 3 1

自社の社員などの推薦・紹介を通じて人材を採用する方法を一般的に何と言いますか。正しいものを一つ選んでください。

1. オープンマインドリクルーティング
2. フレンドリクルーティング
3. リクルーティングマーケティング
4. リファラルリクルーティング

- ・ 正解：4
- ・ 解説：元々アメリカにおいてリファラルリクルーティングは人気のある採用方法の一つですが、日本においても実施する企業が増えてきています。リファラルリクルーティングには採用コストの削減や、社風を理解した社員からの紹介によりマッチングの精度向上といったメリットがあると考えられています。
- ・ 正答率：84.6%

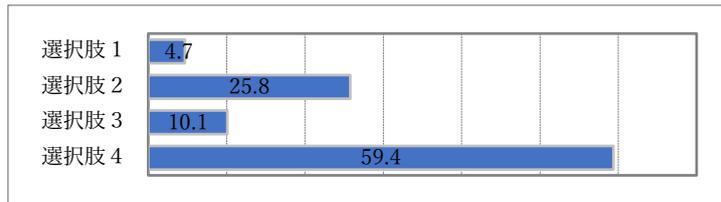


### ◆問題 3 2

日本型の人事管理の特徴を説明する文章として、最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 新規学卒者を採用し、多くの場合、最も下位の等級の仕事に配置する
2. 上位等級の社員に欠員が出ると、中途採用で人材を確保する
3. 業務の変動に合わせて人事異動等によって人材を柔軟に配置する
4. 景気変動に対応できるように、残業を前提に要員を決めている

- ・ 正解：2
- ・ 解説：経営幹部等の上位等級の社員に欠員が出た場合、社内で適切な人材を探し配置するのが、日本型の雇用管理の特徴です。また、会社における仕事が増えたり減ったりした際も、人手が余った部署から不足する部署への再配置という形で対応します。すなわち、日本型の人事管理においては、しばしば内部調達の方法がとられています。
- ・ 正答率：25.8%

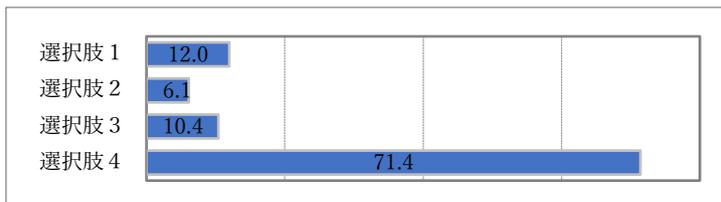


### ◆問題 3 3

日本の労働市場は構造変化の時代を迎えていると言われます。労働市場の変化について書かれた文章のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 労働力人口の増加が、これまでのようには見られなくなっている
2. 労働力人口の構成が変化し、高齢化が進展してきている
3. 労働力人口のうち、女性が増えてきている
4. 労働力人口の変化によって、約 20 年前と比較すると平均給与は上昇している

- ・ 正解：4
- ・ 解説：労働力人口のうち、特に 1970 年代半ば以降、会社で働く女性が増えています。労働力人口は 90 年代まで、およそ 60 万人前後のペースで増えてきました。しかし、それ以降、増加ペースは低下し、21 世紀に入ってからむしろ減少し始めています。また、労働力人口の構成としても、55 歳以上の比率が増えており、更にその傾向は加速すると考えられています。なお、1 年間に得た平均給与について、2017 年は約 432 万円に対して、1997 年は約 467 万円となっています。
- ・ 正答率：71.4%

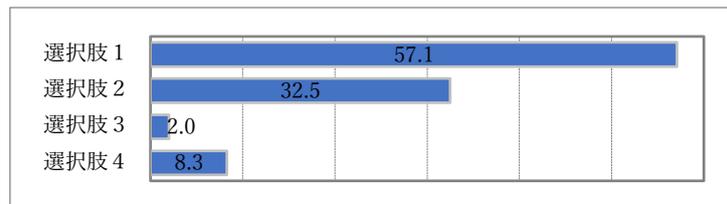


### ◆問題 3 4

日本企業における仕事配分の一般的な特徴について説明した文章として、最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 先に職務内容を設計した上で、その職務に合う人を探していく
2. 仕事内容が厳密には規定されていない
3. 周囲と連携して仕事を柔軟にこなすことが求められる
4. 様々な職務を担える人材が求められている

- ・ 正解：1
- ・ 解説：一般的に欧米諸国の場合、職務に合わせて人を配分しているのに対し、日本の場合、人に合わせて職務を配分しています。そのため、欧米諸国と比較して、日本の企業においては、特定の専門業務に特化した人材より、幅広い業務に対応できる人材が重宝されます。
- ・ 正答率：57.1%

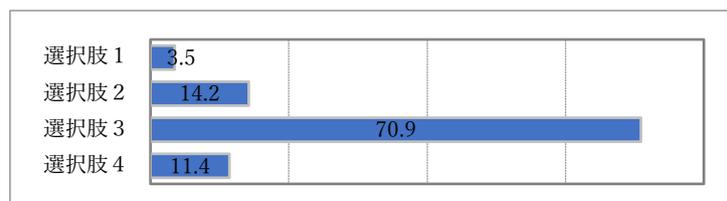


### ◆問題 3 5

採用方法の分類について書かれた次の文章のうち、最も正しいものを一つ選んでください。

1. 欠員が発生してから採用する欠員補充型の採用では、主に新規学卒者の採用が行われる
2. 中長期の採用計画に基づく計画採用では、経験者を即戦力として採用することが多い
3. 欠員補充型の採用は一般的に随時採用ないし不定期採用となるが、計画採用は定期採用となる
4. 計画採用であっても随時採用であっても、募集手段や選考プロセスは同一であることが望ましい

- ・ 正解：3
- ・ 解説：欠員補充型では即戦力の経験者を求めるのに対し（パート社員など高い技能を必要としない場合は未経験者も対象に含まれます）、計画採用では訓練可能性を重視し、新規学卒者にアプローチします。目的や時間幅を考慮し、採用の方法を選択する必要があります。
- ・ 正答率：70.9%

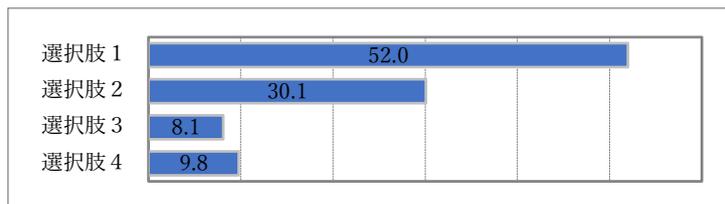


### ◆問題 3 6

女性の少ない職域等への女性の進出を促進することを目的に、女性を優先する募集・採用を行うことが認められています。このことを何と呼びますか。正しいものを一つ選んでください。

1. 女性活躍推進策
2. ポジティブアクション
3. 男女雇用機会均等策
4. ダイバーシティマネジメント

- ・ 正解：2
- ・ 解説：女性の少ない職域や社員区分への、女性の進出を促進することを目的に、女性を優先する募集・採用を行うことが認められています。このことを「ポジティブアクション」（積極的差別是正措置、またはアファーマティブアクションとも）と呼びます。ただし、ポジティブアクションは心理的な反発を生み出す恐れがあるため、注意深く進める必要があります。
- ・ 正答率：30.1%



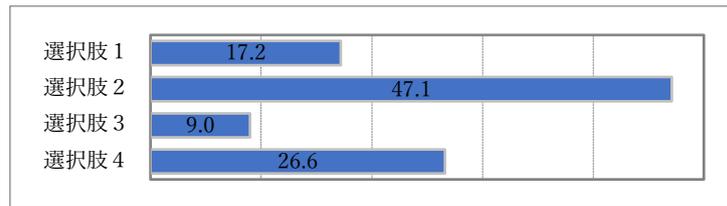
### ◆問題 3 7

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。

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

- ・ 正解：2
- ・ 解説：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、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。

- ・ 正答率：47.1%

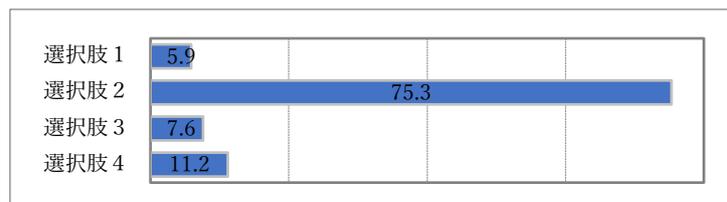


### ◆問題38

会社や上司から期待された仕事上の責任を果たそうと思うと、仕事以外の生活でやりたいこと、やらなければならないことに取り組みなくなる状態を一般的に何と言いますか。正しいものを一つ選んでください。

1. キャリア・アンバランス
2. ワーク・ライフ・コンフリクト
3. ライフ・サティスファクション
4. プライベート・ジレンマ

- ・ 正解：2
- ・ 解説：ワーク・ライフ・コンフリクトが発生していると、社員は仕事に対して意欲的に取り組みなくなります。働く人々が家庭生活や地域生活により多くの時間を割くことを必要としたり希望したりする中で、ワーク・ライフ・コンフリクトの解消が重要な人事課題の一つになってきています。
- ・ 正答率：75.3%

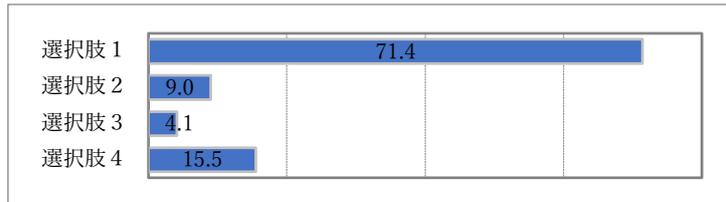


### ◆問題39

「ワークサンプル」という選考手法があります。その説明として、正しいものを一つ選んでください。

1. 応募者に実際に入社後にする仕事をしてもらって、その成果を評価すること
2. ケーススタディなどで仕事に対する姿勢を採用面接において尋ねること
3. 事前に仕事内容を説明し、それに対する応募者の反応を確かめること
4. 現場の社員が行う仕事の様子を応募者に見せること

- ・ 正解：1
- ・ 解説：応募者が入社後に実際に従事することになる仕事のサンプルを準備し、それに取り組んでもらって、成果を評価する方法をワークサンプルと呼びます。ワークサンプルは入社後のパフォーマンスを予測する方法として、欧米では注目を集めています。日本ではインターンシップにおいて、ワークサンプルと重なる選考を行う企業も出てきています。
- ・ 正答率：71.4%

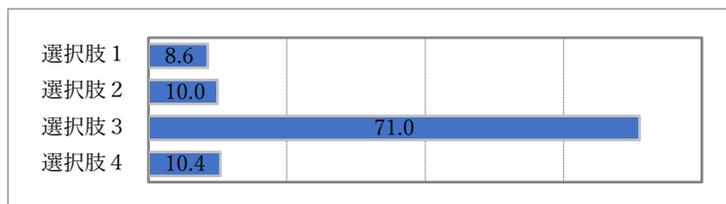


#### ◆問題 4 0

特に新卒採用において、企業の応募者を評価する基準が曖昧なものになりやすいことが指摘されています。その理由として、最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 入社後、様々な仕事を体験するため
2. 入社後にどのようなキャリアを歩むのか明確ではないため
3. 応募者が自身のキャリア設計に関心を持っていないため
4. 入社後、社内教育等を通して適性を見きわめ担当の仕事分野を決めるため

- ・ 正解：3
- ・ 解説：日本の企業においては、入社後に様々な仕事を体験しながら、適性や個性を見極めていきます。そのため、採用の段階では、「仕事に直接的に必要な能力」ではなく、「そのような能力を身につける可能性」を推測していく必要があります。こうした理由から、評価基準を明確にすることが難しい状況にあります。
- ・ 正答率：71.0%



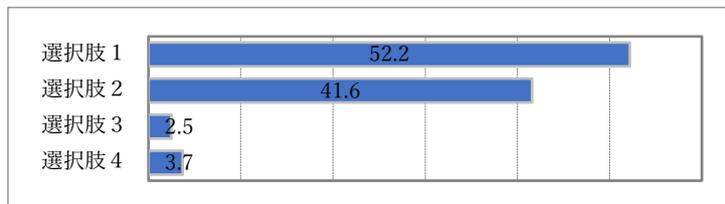
#### ◆問題 4 1

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。

1. リアリティ・ショック
2. リアリティ・ギャップ
3. リアリティ・ディファレンス
4. リアル・ギャップ

- ・ 正解：1
- ・ 解説：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。
- ・ 正答率：52.2%



#### ◆問題 4 2

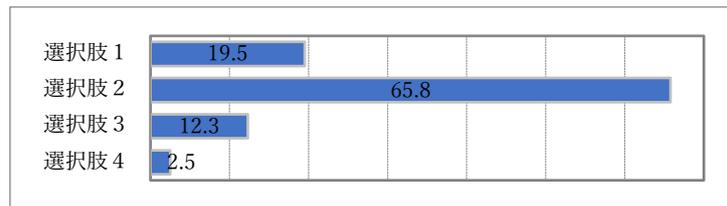
求職者が重視することは採用プロセスの段階によって異なります。その点に関する説明として最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 選考にエントリーする段階では、求職者は自分と企業が合っているかどうかを重視する
2. 採用プロセスの初期と後期を比較した場合、求職者は初期のプロセスにおいて採用手続きが公正に行われているかを重視する
3. 内定の受け入れを決める段階では、求職者は会社や仕事の特徴を吟味することを重視する
4. 求職者は、採用プロセスの前半ではイメージ先行で企業を評価するが、後半になるほど具体的な点を精緻に評価するようになる

- ・ 正解：2
- ・ 解説：これまでの採用研究によれば、選考にエントリーしたり、選考プロセスを継続したりするという、採用初期・中期の段階では、求職者は自分と企業がフィットしているかどうかを重視します。しかし、内定受け入れの決定という採用後期に入ると、会社や仕事の特徴、更には、採用手続きの公正さ等を重視します。すなわち、採用活動が進むほど、曖昧だった企業選びの

基準が具体的になっていくと言えます。

- ・ 正答率：65.8%

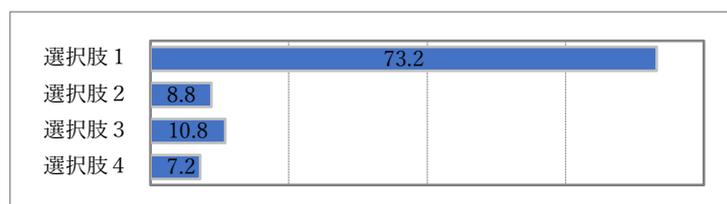


### ◆問題 4 3

応募者の採用決定をゆがめる、面接官の陥りやすい傾向を説明する記述として、最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 面接官は、応募者の身振り、表情等の非言語的な情報の影響を受けず、応募者の言葉から採用の判断をする傾向がある
2. 面接官は、面接開始後のわずかな時間で採用／不採用の決定を下す傾向にある
3. 面接官は、事前に持っている応募者のイメージを強化する情報を集める傾向にある
4. 面接官は、誤って自社に合わない人を採用するリスクを恐れ、減点方式の評価をとりがちである

- ・ 正解：1
- ・ 解説：面接官は、採用面接が数十分であっても最初の数分で採用／不採用の決定を下しがちです（即時的決定）。また、履歴書や適性検査の結果を面接前に見ると、応募者に対するイメージが形成され、そのイメージを確証するための情報を応募者から引き出してしまいます（確証バイアス）。更に、面接官は応募者の言葉だけではなく、身振り手振り・アイコンタクト・表情等の非言語的な情報の影響を受けます。長期雇用を前提とする企業においては、自社に合う人を不採用にするより、自社に合わない人を採用するリスクに敏感になります。そのため、面接官は減点方式の評価を下しやすい状況にあります。
- ・ 正答率：73.2%



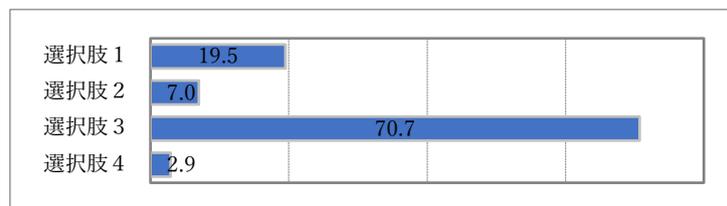
### ◆問題 4 4

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。

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

- ・ 正解：3
- ・ 解説：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。
- ・ 正答率：70.7%

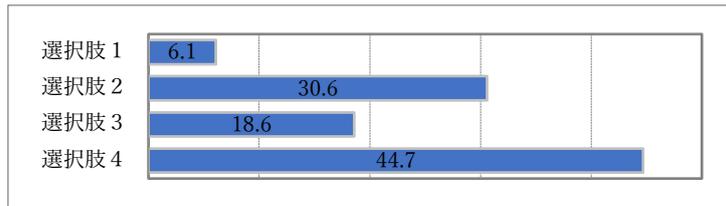


#### ◆問題 4 5

採用面接の精度を高める方法に関する以下の文章のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 事実に基づく情報を集めることができるインタビュースキルを身につけることが重要である
2. インタビューで集めた情報から応募者がどんな人であるかを見立てるためには、人を表現する言葉をたくさん知り、その定義を明確にして用いることが重要である
3. 面接官は、自分の性格や能力の特徴を意識した上で面接に望んだ方が良い
4. 先入観によらない面接にするためには、面接の経験を積むことが有効である

- ・ 正解：4
- ・ 解説：評価における心理的バイアスは、面接官個々人の性格や能力の特徴に強く影響を受けるため、面接官は、事前に注意して自分の評価の特徴を知っておくべきです。また、面接の経験が豊富にある人の方が、先入観を強く持ちがちであることが検証されています。したがって、面接経験が豊富であれば、それだけで精度の高い判断を下せるわけではありません。
- ・ 正答率：44.7%

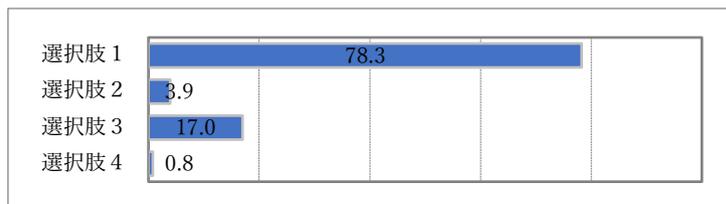


#### ◆問題 4 6

採用面接において、過去のエピソードを聞く際に注意しなければならない点があります。その説明として最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 面接官は、自分の評価結果を裏付けるエピソードを聞くべきである
2. エピソードから応募者の行動や思考の特性を見出すことに注意を払うことが重要である
3. 仕事の多くはチームワークを必要とされるため、人との関わりを含むエピソードを聞く方がよい
4. 「短期間の出来事」より「長期間にわたる出来事」を聞く方がよい

- ・ 正解：1
- ・ 解説：面接官が自分の評価を裏付ける目的で過去のエピソードを聞くのは本末転倒です。直感や印象に頼った面接ではなく、過去のエピソードを踏まえたうえで、客観的な評価を行うことが重要です。
- ・ 正答率：78.3%



#### ◆問題 4 7

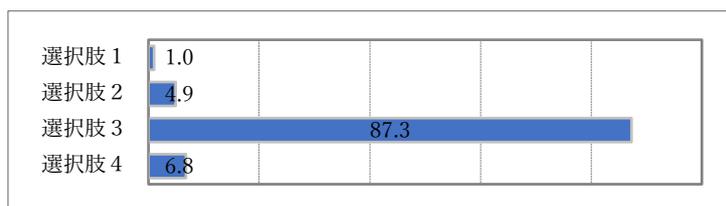
面接官が採用面接において、応募者に質問する際に注意すべき点について書かれた文章として、最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 応募者は自分の話をする際に曖昧な表現をするので、具体的に把握することを心がけて質問すべきである
2. 応募者が行ってきたことの難易度を測るために、候補者のエピソードの内容をできるだけ定量的に把握すべきである
3. 過去に実現した結果に焦点を当てて応募者を評価すべきであり、結果を生み出す過

程に惑わされないようにすべきである

4. 好きなことで頑張れるのはある意味当然とも言えるので、義務で行ったことや偶然任されることになったことなどについても質問すべきである

- ・ 正解：3
- ・ 解説：新卒採用においては、まだ具体的な結果を残せていないが潜在的な能力を持っている応募者が多数います。そのため、むしろ結果ばかりでなく、結果を出すプロセスや、そこで使われた能力や性格等の特性についても焦点を当てるべきです。
- ・ 正答率：87.3%

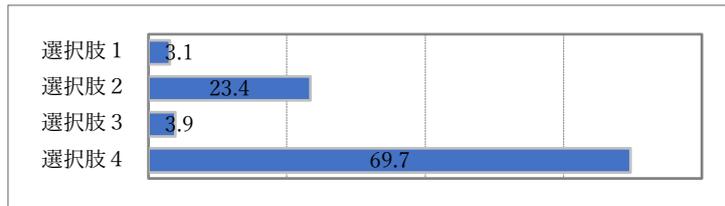


#### ◆問題 4 8

採用面接における時間の使い方として、最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 面接の初めに応募者の緊張を解くアイスブレイクの時間をきちんと取る方が良い
2. グループ面接の際には、各応募者に時間を平等に振り分けることに特に注意を払わなければならない
3. 面接は企業と応募者の相互評価の場であるから、応募者から企業に質問する時間も十分にとるべきである
4. 採用評価をするための応募者に関する事実情報の収集に最も時間を使うべきである

- ・ 正解：2
- ・ 解説：グループ面接では、各応募者に配分される時間があまりに不平等であると、心理的バイアスで印象評価してしまう場合があったり、応募者に不平等感を与えたりする可能性があります。しかし、そもそもグループ面接とは、複数人を同時に面接することで、時間的な柔軟性を持って個々人を評価するための面接です。そのことを踏まえると、時間を均等に振り分けることはあくまで二次的目標であり、平等な時間配分を特に重視するのであれば、短時間の個別面接の方が良いでしょう。
- ・ 正答率：23.4%



#### ◆問題 4 9

「正社員」は法律でどのように規定されていますか。この点について説明した文章として、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 法律では「正社員」とは無期雇用の社員として規定されている
2. 法律では「正社員」とは無期雇いで、フルタイムで働く社員として規定されている
3. 法律では「正社員」とは、雇用期間が一年以上で、フルタイムで働く社員として規定されている
4. 法律に「正社員」の規定はなく、「正社員」とは企業が使う通称である

- ・ 正解：4
- ・ 解説：正社員は法律で規定された用語ではありませんが、従来は契約期間に定めがなく、所定労働時間がフルタイムで、職種や勤務地を指定しない働き方を指すことが一般的でした。ただし近年は、正社員であっても勤務地を限定した社員区分を設けたり（勤務地限定正社員）、職務の範囲を限定したり（職務限定正社員）、育児・介護以外の目的でも活用できる短時間勤務制度を設けたり（勤務時間限定正社員）する企業も見られます。
- ・ 正答率：40.0%

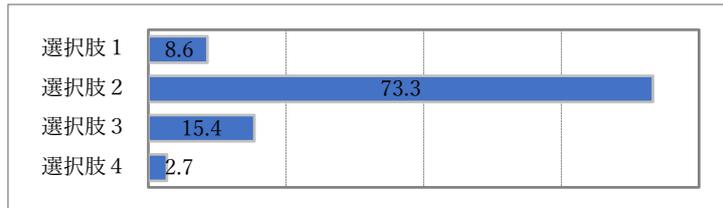


#### ◆問題 5 0

企業は法定雇用率を上まわる障害者を雇用することが義務づけられています。現行の法定雇用率に最も近い数値を一つ選んでください。

1. 約 1 %
2. 約 2 %
3. 約 3 %
4. 約 4 %

- ・ 正解：2
- ・ 解説：障害者の雇用機会の確保を目的として、従業員 45.5 人以上のすべての事業者は法定雇用率以上の障害者を雇用する義務が課せられています。平成 30 年 4 月 1 日からは民間企業の障害者の法定雇用率が 2.2%に引き上げとなり、令和 4 年 4 月より前に、さらに 0.1%の引き上げとなることが決定しています。
- ・ 正答率：73.3%

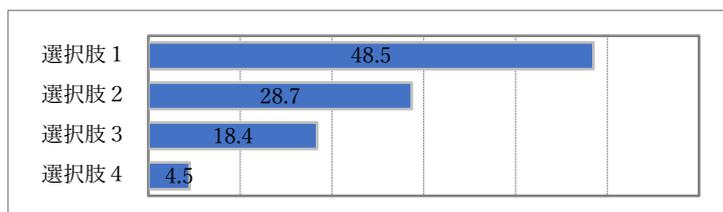


#### ◆問題 5 1

労働契約法により、有期労働契約が 5 年を超えて更新された場合には、有期労働契約労働者が希望すると無期労働契約に転換されます。この「無期転換ルール」に関する以下の説明の中で、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 企業は無期転換した社員には、正社員と同じ処遇制度を適用しなければならない
2. 企業は無期転換した社員の処遇を変更する必要はない
3. 企業は無期転換した社員に対して従来の正社員と異なる処遇をするには、新しいタイプの正社員区分を設けなければならない
4. 企業は無期転換した社員を限定正社員として処遇しなければならない

- ・ 正解：2
- ・ 解説：無期転換ルールは、有期労働契約で働く人が雇止めの不安を抱えることなく安心して働き続けられる社会を実現することを目的として定められました。無期転換した社員の労働条件は、就業規則等で別段の定めがある場合を除いて、直前までの有期雇用契約と同一の労働条件となります。また、無期転換社員は雇用期間の定めがなくなるのみで「正社員」とは異なります。なお、厚生労働省のハンドブックでは、トラブル回避のため無期転換社員と従来の正社員との役割や責任を明確に区分しておくことが提唱されています。
- ・ 正答率：28.7%

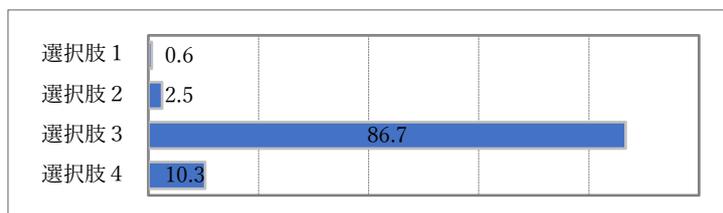


## ◆問題 5 2

労働時間の把握が難しいことから、外回りの多い営業社員に「事業所外労働のみなし労働時間」を適用している企業が多くあります。この「みなし労働時間」と時間外手当について説明した以下の文章の中で、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 実際の労働時間が問題にならないため、企業は時間外手当を一切払う必要はない
2. 営業手当等の手当を払っているので、企業は実際の労働時間にかかわらず時間外手当を払う必要はない
3. 「みなし労働時間」が法定労働時間を超えている場合には、企業は時間外手当を支払わなければならない
4. 「みなし労働時間」の適用は、企業の判断で自由に決めることができる

- ・ 正解：3
- ・ 解説：みなし労働時間が適応できる事業所および労働者は、労働基準法に則って定められており、企業が自由に適用を決めることはできません。みなし労働時間が法定労働時間を超える場合には、36協定の締結および割増賃金の支払いが必要となります。
- ・ 正答率：86.7%



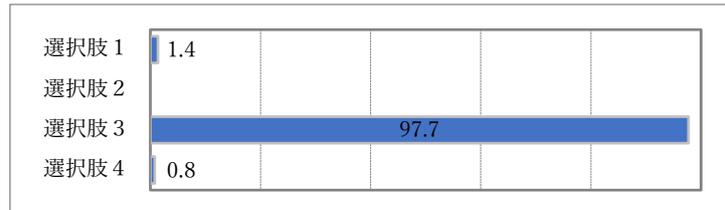
## ◆問題 5 3

会社から新卒採用応募者の OB 訪問への対応を依頼された社員が、最も取るべきではない行動の一つを選んでください。

1. 現場で日々起きていることや自分が感じていることを、できるだけリアルに伝えるように心がける
2. OB 訪問してくれた相手への敬意を忘れずに、礼儀やマナーに注意して接する
3. 日常業務に支障をきたさぬよう、また、応募者とフランクな話しができるよう、仕事が終わったあとの夜の時間帯に居酒屋等で面談を実施する
4. 良い話だけでなく、問題点や課題なども含めて、会社の現状をできる限り事実に基づいて応募者に伝える

- ・ 正解：3

- ・ 解説：学生とフランクに接するのはよいことですが、それが行き過ぎて、礼儀やマナーを失って高圧的な態度で接することがないように気を付けましょう。また、学生には、会社の会議室や応接室を利用して、できる限り日中に会うべきです。やむを得ず社外で夜間に会う場合でも、アルコールのあるお店での面談は避けなければなりません。更に、学生には、会社の良い面だけでなく、問題点や課題についても、事実やデータに基づいて話してあげましょう。自分たちがどのようにその課題と向き合っているかを伝えることも大事です。
- ・ 正答率：97.7%



#### ◆最後に

第一回採用力検定試験は、日本採用力検定協会としても初めての試みであり、出題範囲や設問内容の妥当性についてはまだまだ改善の余地があると認識しています。

皆様からのご意見やご要望を真摯に受け止めながら、我が国の採用力向上に貢献してまいり所存です。今後とも何卒よろしくお願いいたします。

2019年10月16日  
一般社団法人 日本採用力検定協会 理事一同

※本書を無断で複写複製引用することは禁じられています。