第五回採用力検定試験　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五回採用力検定試験の正答と解説をまとめたものです。

第五回採用力検定試験実施概要

出題形式：選択式 Web 試験

出題数：45 題

試験時間：80 分

対　　象：人事採用責任者・担当者、採用関連ビジネスを行う方、大学等でキャリア支援を行う教職員、その他、人材採用に関心のある方々

出題分野：

1）人材マネジメント・・・5 問（1～5）

2）採用の戦略・計画・・・5 問（6～10）

3）採用体制の整備・・・5 問（11～15）

4）候補者群形成・募集・・・5 問（16～20）

5）候補者の選考時の動機形成・・・5 問（21～25）

6）候補者のフォロー・・・5 問（26～30）

7）採用に関する時事問題・・・5 問（31～35）

8）人事に関する法規・制度・・・5 問（36～40）

9）採用倫理（コンプライアンス）・・・5 問（41～45）

試験期間：2022 年 11 月 1 日より実施

出題標準図書：

『採用力検定®公式テキスト』

曽和 利光（著）伊達 洋駆（著） 一般社団法人日本採用力検定協会（監修）

参考図書等：

日本採用力検定協会の公式ホームページ　https://saiyouryoku.jp/

雇用や労働市場に関する主要な法律（労働契約法、労働基準法、職業安定法など）

HR 総研や公的機関等の各種調査資料など

『マネジメント・テキスト 人事管理入門<第 3 版>』今野 浩一郎（著），佐藤 博樹（著）

『採用学』　服部 泰宏（著）

『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』曽和 利光（著）

『「最高の人材」が入社する採用の絶対ルール』釘崎 清秀（著），伊達 洋駆（著）

『 オンライン採用 新時代と自社にフィットした人材の求め方 』伊達 洋駆（著）

『人材の適切な見極めと獲得を成功させる採用面接 100 の法則』日本能率協会マネジメントセンター曽和 利光（著）

©一般社団法人 日本採用力検定協会

＜正答と解説＞

次ページ以降に、出題された全問の正答と解説を記載しています。

＜注意＞
本資料は、受験を終了した方が、ご自身の「振り返り学習」を行うために作成したものです。
記載の内容が、試験期間終了前に第三者に伝わらぬよう十分ご注意願います。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 1. ＜人材マネジメント＞

採用の評価基準を考える際に注意すべき点について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．現場で実際に高業績を挙げている社員の意見を吸い上げて、整理して評価基準とする
２．経営者や事業リーダーの意見を吸い上げて、整理して評価基準とする
３．評価基準として出てきたもののうち、必ず必要な MUST 要件と、あったらよい WANT 要件を分けて、MUST 要件はできるだけ多くするべきである
４．入社後に育成できる能力やスキルについては、なるべく採用における評価基準の MUST 要件にしない方がよい

正解：4

自社の優秀な人材や経営者など「できる人」が必ずしもなぜ自分がそれができるのかを説明できるとは限りません。できるだけ「意見」ではなく「事実」（行動やパーソナリティテストの結果）なども参考にしながら策定すべきでしょう。また、組織の入り口の採用基準はできるだけ少なくする方が、ポテンシャル人材や異能人材などを採用しやすくなります。

１：意見ではなく、実際にやっている行動から考えるべきです。
２：意見は参考にはすべきだが言うことが必ずしも正しいことではありません。
３：MUST 要件は少なくする方が望ましいです。
４：採用における評価基準は少ない方が、採用活動がしやすく、異能人材を含む多様な人材を採用しやすくなります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 2. ＜人材マネジメント＞

近年注目を集めている「心理的安全性」について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．心理的安全性は、「企業に対する帰属意識」のことを意味する
２．心理的安全性ブームの発端となった米 Google 社の調査「Project Aristotle」は、ハイパフォーマーの資質を探し出すことを目的としていた
３．支援的な業務環境、役割の明確さ、本人の成長志向が、心理的安全性を高めることがわかっている
４．個人主義的な職場において心理的安全性を高めると、一層モチベーションが向上する

正解：3

心理的安全性とは、チームのメンバーが「リスクのある行動をとっても問題ない」と受け入れている状態を指します。「Project Aristotle」での調査結果が発表されて以降、世界的に注目されている概念です。

１：これは「組織（情緒的）コミットメント」の定義です。
２：「Project Aristotle」では、効果的なチームを可能とする条件は何かを探し出すことを目的としていました。
３：これらの要素が心理的安全性を高めることは、メタ分析（複数の結果をまとめて統合した研究）から分かっています。
４：個人主義的な環境下では、心理的安全性が高まることで、かえってモチベーションが低下することが学術研究で検証されています。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 3. ＜人材マネジメント＞

タレントマネジメントシステムについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．タレントマネジメントシステムは、採用候補者の持つスキルや経験などを管理するための、採用に特化したツールである

２．日本でタレントマネジメントが注目される背景の一つに、生産年齢人口の減少が挙げられる

３．現在、日本国内でリリースされているタレントマネジメントシステムには、アンケート機能が備わっていない

４．魅力バイアス（見た目が魅力的だと、能力が高いと思い込むこと）を避けるため、タレントマネジメントシステム上では、顔写真を載せないことが一般的である

正解：２

タレントマネジメントシステムとは、従業員のスキルや評価、異動歴などの情報をデータ化して管理する仕組みを指します。適材適所の配置や能力開発などを行うための機能が充実しています。

１：タレントマネジメントシステムは採用の場面でも有用ですが、採用支援に特化しているわけではありません。

２：タレントマネジメントシステムが注目される背景の一つには、生産年齢人口の減少があります。限られた人材の能力を引き出すために、従業員のスキルや経験などを管理し、適切な人材配置・開発を行うことが必要です。

３：複数のタレントマネジメントシステムにおいて、アンケート機能が備わっています。

４：多くのタレントマネジメントシステムでは、利用画面上で従業員の顔写真を確認できるようになっています。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 4. ＜人材マネジメント＞

近年、「レジリエンス」の高い人材が望まれています。レジリエンスについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．レジリエンスとは、逆境や失敗から立ち直り変化に適応できる、精神的回復力を指す
２．レジリエンスは生得的な資質であり、育成や経験により身につけることはできない
３．レジリエンスが高い人の場合、失職のリスクが高まると感情的な疲労感も高まる
４．レジリエンスを構成する要素の中に、「自己理解」は含まれていない

正解：１

昨今の労働環境の変化や、それに伴うストレスの増加などに適応していく手がかりの一つとして、「回復力」や「適応力」の意味を持つレジリエンスが注目されています。

１：レジリエンスの定義として適切な説明です。
２：レジリエンスには生得的な資質である「資質的レジリエンス」と、後天的に獲得できる「獲得的レジリエンス」があるとされています。
３：レジリエンスが高い人は、仕事を失うリスクが高まっても情緒的に疲労しにくいことがわかっています。
４：獲得的レジリエンスを構成する要素の一つに「自己理解」が含まれています。「自己理解」とは、自分自身や自分の考えについて理解しており、それを他者に伝えることができることを意味します。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 5. ＜人材マネジメント＞

採用と定着についての考え方について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．退職率はできる限り低い方がよいため、定年まで働き続けたいという人を積極的に採用するべきである
２．それぞれの会社の事業の特性や組織マネジメントの志向によって、望ましい退職率は異なる
３．組織を活性化するためには、一定枠内の年齢の人をたくさん採用する方がよい
４．まず、何人の採用をしたいのかを考えてから、それを前提として、育成や配置、昇進・昇格、退職などの計画を立てていくべきである

正解：２

採用活動は、社内の配置、異動、昇進、退職などの組織の人の出入り（人材フロー）の一部であり、他の諸施策と一貫性を持って設計がされなければなりません。採用人数を先に考えるのではなく、相互に連携する数字を同時に検討して現実味のある計画を立てなければ現実味のある採用人数にはなりません。

１：一定の退職率がある＝流動性があることは組織の活性化につながることもあります。
２：一人前になるスピードや、人材に対する投資対効果、組織観などから、各社ごとに適切な退職率というものがありえます。
３：同じ年齢の人ばかりで構成された組織は、時が経てば一緒に年を重ねるため多様性が失われる可能性もあります。
４：先に育成や配置、昇進・昇格、退職などの計画を立ててから、採用計画を考える順番にすることが望ましいです。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 6. ＜採用の戦略・計画＞

近年の学生の状況について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．コロナ禍において、学生は多くの余暇ができたためにアルバイト経験が増えている
２．コロナ禍において、景気の悪化に伴い、求人倍率は低下し、買い手市場になっている
３．コロナ禍において、学生の就職活動量は増加しており、面接受験社数などは増えている
４．コロナ禍において、厳しい就職活動状況になっているために、学生の内定辞退率は低下している

正解：3

コロナ禍により学生生活は一変し、アルバイトやクラブ・サークルへの参加率は減っている。一方で、求人倍率は高止まりしている。また、オンライン面接の浸透によって、学生一人あたりの受験社数は増えている。そのため、必然的に辞退率は増えている。企業から見るとまさに「ぬかよろこび」市場と言えるかもしれません。

１：減っている
（例：全国大学生協連調査より　https://www.univcoop.or.jp/press/life/report.html）
２：低下しておらず（1.58 倍と高止まり。リクルートワークス研究所調査より）
３：増えている（就職みらい研究所調査より）
４：低下していない（就職みらい研究所調査より）

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 7. ＜採用の戦略・計画＞

日本における労働力の推移を表す指標の一つに「生産年齢人口」があります。生産年齢人口について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1．生産年齢人口とは、労働の意思と労働可能な能力を持った 15 歳以上の人口を指す
2．日本において、生産年齢人口は、2005 年をピークに減少を続けている
3．生産年齢人口の減少は、世界の主要国の中で日本でのみ起きており、アメリカや中国ではまだみられない
4．2017 年時点での推計では、2040 年の日本の生産年齢人口は総人口の 55%を割り込むとされている

正解：4

生産年齢人口とは、純粋に「15～64 歳の人口」を指します。労働力の推移を表す指標には「労働力人口」もあるため、それぞれの定義を把握しておくと良いでしょう。

1：これは労働力人口の定義です。
2：生産年齢人口がピークに達したのは 1995 年で、その後は減少を続けています。
3：アメリカや中国をはじめとした、他の先進国でも生産年齢人口の減少は起こっています。
4：生産年齢人口は、ピークに達した 1995 年から減少を続けており、国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2040 年に総人口の 55%を割り、2065 年には 51.4%になるとされています。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 8. ＜採用の戦略・計画＞

企業における人材ポートフォリオについて説明した次の記述のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

１．人材ポートフォリオとは、ある時点でどのような人材がどのような割合・人数で必要かを表したものである
２．現状の人材ポートフォリオの人材構成に合わせて、採用者の構成を決めることが望ましい
３．人材ポートフォリオを考える軸は、役職、等級、キャリアタイプなどたくさんありうる
４．人材ポートフォリオの理想と現実を検討し、そのギャップを埋める方法が採用や育成などである

正解：２

人材ポートフォリオとは、ある時点でどのような人材がどのような割合・人数で必要かを表したものであり、分類は等級や職種、その他属性など様々な切り口があります。同じフレームワークで、理想と現実の人材ポートフォリオを作成し、そのギャップが採用や育成などで埋めなければならない目標となります。

１：その通り
２：人材ポートフォリオの理想と現実のギャップを埋めるのが採用であり、ギャップが大きいところほど採用における比率が高くなる
３：その通り
４：その通り

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 9. ＜採用の戦略・計画＞

採用計画を立てる際に検討する人材要件や求める人物像について説明した次の記述のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

１．人材要件とは自社の人材に必要な能力・性格・価値観などの条件を示したものである
２．求める人物像とは、人材要件を満たす人物の具体的なイメージ例であり、ペルソナと呼ばれることもある
３．採用担当者や面接官の間で求める人物像を検討することで、評価目線が揃ってくる
４．人材要件と採用基準は同じものであり、人材要件をすべて満たしている人を採用しなければならない

正解：4

似たような言葉である「人材要件」「ペルソナ」「採用基準」についての分類をしてみました。「採用基準」は人材要件のうち、入り口で必要な要件です。残りは「育成目標」となります。この他にも「求める人物像」という言葉がありますが、こちらは「人材要件」の具体的なイメージですので「ペルソナ」に近い言葉です。

１：その通り
２：その通り
３：その通り。抽象的な人材要件を共有するだけでは、同じ言葉を用いていても違う人物像をイメージしている場合がある。
４：同じではない。人材要件＝採用基準＋育成目標であり、必ずしも人材要件のすべてを採用基準にしなくてもよい。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 10. ＜採用の戦略・計画＞

新卒採用と中途採用の違いについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．新卒採用は政府や大学の要請により採用活動時期に山があるが、中途採用は一年を通して変化がない

２．新卒採用は将来の可能性を評価して採用するポテンシャル採用だが、中途採用は即戦力採用である

３．新卒採用は毎年おおよそ同じ人数の学生が就職活動を行うが、中途採用は景気などの変動によって転職活動者数は大きく変化する

４．新卒採用の面接は、中途採用の面接と比べると、経験やキャリアも少ないために、相対的に容易である

正解：3

新卒採用と中途採用は、採用活動の原理・原則レベルの観点から見れば、本質的にはそれほど変わることはないかもしれませんが、表面的な現象としてはいろいろと違いがあります。

１：中途採用も 4 月入社や 10 月入社が多く、ボーナス月後の転職活動が多いなどの季節性はあります。

２：中途採用も第二新卒や未経験者採用など、ポテンシャル採用はある。また、経験者であっても、一定のオンボーディングがなければ能力を発揮できない場合もあり、即戦力と決めつけない方がよいでしょう。

３：その通り。新卒学生数は大学の人数枠が一定のために、ほぼ一定です。

４：新卒採用候補者は経験が少ないからこそ、ポテンシャルを見抜くことが難しい場合も多く、中途採用面接よりも容易ということはありません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 11.＜採用体制の整備＞

採用活動の外部リソースの利用、アウトソーシングについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．採用は重要な業務であるため、できる限り自社内で行う方が、採用力は高まる
２．採用プロセスのうち、候補者集団形成などの初期の活動はできるだけ内製化すべきである
３．採用アウトソーシングを利用することで、自社の採用プロセスを見直せたり、採用活動に関わる数字を正確にモニタリングしやすくなることがある
４．採用活動をアウトソーシングすることで、採用力は上がることはあるが、採用に関する費用総額は増大する

正解：3

理想的には「採用はできる限り内製化する」というのは正しく見えますが、現実的には採用に割ける社内のリソースは限りがあります。一方、日本における採用市場は少子化を背景とした人手不足によって企業にとっては厳しくなるばかりです。この点を踏まえると、いかに外部の力をうまく借りながら、内部は採用のコア業務に集中して、全体の採用力を上げていくのかを考える方がよいのではないでしょうか。

１：有限な採用リソースの中で、ノンコア業務まで内製化すると、コア業務に集中できないこともあり、必ずしも採用力が高まるとは限りません。
２：合同説明会や人材紹介会社の利用やスカウトメール代行など、候補者集団形成は外注できることが多いです。
３：採用アウトソーシングをすることで、採用プロセスのベストプラクティスの提案を受けたり、世の中平均などを知ることができたりする。また、外注をすると、多くの場合行動履歴を報告するため、採用活動のモニタリングや振り返りがしやすくなることが多いです。
４：採用活動には繁忙期と閑散期があり、繁忙期に採用アウトソーシングを活用することで、採用に関わる総額人件費を減少させることが多いので、費用総額は減ることの方が多いです。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 12. ＜採用体制の整備＞

採用における人事と経営層との関わり方について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．人材要件は、現場（各職場）との距離が近い人事部が決め、経営層はそれに関与しないほうがよい

２．採用施策の重要性を経営層に訴える際には、人事の経験則に基づいて主張すれば十分である

３．経営層は、採用の重要性について十分理解しているため、人事から採用施策について説明する必要はない

４．経営層を説得するために、人事は日頃から、心理学や経営学などから得られる知見を整理しておくと良い

正解：4

経営に即した人事にするためには、経営層との関わりが重要となります。これは採用においても同様で、日頃から経営層とどのように関わると良いのかを考えるようにしましょう。

１：検討段階から人事と経営層が膝を突き合わせることで、経営層も納得できる人材要件が定義できます。

２：人事の経験や勘だけではなく、心理学や経営学などの知見、各種データも参考にしたほうが良いでしょう。

３：重要性は理解されているケースもありますが、難易度まで理解されていることは多くありません。採用にかけるリソースの意義を理解してもらうために、重要度と難易度のどちらも説明する必要があります。

４：法務やマーケティングなどの部門と比べて、人事業務は専門性が必要であるという認識が必ずしも強くありません。そのため、経営層を説得する際には、交渉のための専門的な知見を身につけておきましょう。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 13.＜採用体制の整備＞

採用における人事と現場（各職場）との関わり方について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．人事は経営層と現場をつなぐ役割を持っているが、これは採用のみにみられる特徴である
２．人材要件は、基本的に現場が決め、人事はアドバイスをするにとどめたほうが良い
３．人材要件を定める際には、モデルとなる社内の人物を具体的に挙げると、現場と人事での議論が進みやすい
４．現場は組織を俯瞰的に見れていないため、採用への関わりは最小限にとどめたほうが良い

正解：3

より良い採用を行う上では、現場との関わり方も重要です。現場とのコミュニケーション方法について意識しましょう。

１：経営層と現場をつなぐ人事の役割は、採用に限らず組織人事戦略すべてに関わります。
２：人材要件は、現場と人事がともに検討していく必要があります。
３：人材要件を定義する際には、人事と現場、経営層の三者が共同的に検討していく必要があります。三者が知っている社内の人物をベンチマークとして挙げることで、認識のズレが小さくなります。
４：人材要件は、現場と人事がともに検討していく必要があります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 14.＜採用体制の整備＞

リクルーターについて説明した次の記述のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

１．リクルーターとは、必ずしも人事部専任の採用担当者を指すわけではなく、現場社員で採用に協力する人を指すことも多い

２．リクルーターは候補者の、会社の認知度向上、動機づけ、候補者集団形成、初期スクリーニング（選考）などの役割を担うことが多い

３．リクルーターは、学校の後輩など自分の人的ネットワークを通じて候補者集団形成を行い、自社にフィットする人材を探すことを求められている

４．リクルーターは日本の新卒採用において古くからあるが、人手不足の続く昨今においてその重要性が高まっている

正解：3

リクルーターとは直訳すれば「採用担当者」です。しかし、歴史的には本問題のように特別な意味で日本においては使われています。広い意味で採用に関わる社員を指すリクルーターはリファラル採用でも活躍しますが、リファラル採用だけがリクルーターの役割ではありません。

１：その通り

２：その通り

３：これはリファラル採用についての説明。リクルーターがリファラル採用を行うことは多いが、概念としてイコールではなく、会社から依頼された候補者の動機づけなど、リファラル採用以外の活動も多い。

４：その通り

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 15.＜採用体制の整備＞

面接官の役割を担うために注意すべき点について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．人を選考するためには、自分の中にある心理的バイアス（偏見）を自覚することが重要であるため、自己認知力を向上させる必要がある
２．面接は大勢の人で手分けして行う方が多様な視点から評価できるために、精度の高い選考となることが多い
３．ミスマッチが起こってはいけないので、判断を迷う場合は、不合格にするようにと、面接官にはガイダンスすべきである
４．面接で最も大切にすべき情報は、強み・弱みや将来の希望、志望動機などについての候補者の意見や考えである

正解：１

面接という選考手法は最もポピュラーな選考手法で、採用においてこれを実施しない企業はほとんどありません。しかし、一方で人間の持つ心理的バイアスによって評価が左右されやすく、妥当性はあまり高くありません。このため、事実をベースに評価をすることや、面接を構造化することなど、少しでも妥当性を高くするために、様々な工夫が行われています。

１：その通り
２：面接官は大勢いるよりも、絞った方が一人当たりの選考人数が増えるために、相対的に評価できる対象が増え、評価がしやすくなる。
３：積極的に落とすべきとガイダンスすれば、面接官は本当はマッチする人でも積極的に落としてしまうため、必ずしもこのガイダンスは適切ではない。
４：意見なども参考情報にはなるが、面接で最も重視すべきで、聞き出すべきことは候補者に関するエピソードなどの情報である。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 16.＜候補者群形成・募集＞

採用活動で利用するメディアについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．インターネット興隆の直前期では、日本における採用広告は新聞広告が主流であった
２．インターネットの興隆によって、就職ナビゲーションメディア（就職ナビ）が発達し、それまでより就職はオープンでフェアなものに変わっていった
３．インターネットの就職ナビサイトは効率化をもたらしたため、就職活動における学生の負荷は下がった
４．近年では、学生が自分の情報を登録し、企業がそれを検索して関心がある人にスカウトメールを打てるスカウトメディア（オファーツール）の利用は減っている

正解：２

新聞広告から就職情報誌、そして就職ナビ、スカウトメディアへと移り変わっている採用に関するメディアですが、どれもデメリット・メリットがあり、完璧なものはありません。景気などの時代背景や、その会社の人気度や採用ターゲットなどによって、それぞれの特色をいかした採用メディア利用の工夫が必要です。

１：就職・転職情報誌が主流であった。
２：その通り
３：１社を受けるという行為においての負荷は下がったが、ネット就職によっていろいろな企業を受けやすくなったことで、受験社数が増え、１企業あたりの応募者数が増える＝学生から見ると合格率は下がるなど、必ずしも学生の負荷は減っていない。
４：増えている。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 17. ＜候補者群形成・募集＞

就職活動をしている学生に広く採用情報を告知できる採用マス広告について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．広くあまねく告知をすることで、事前に想定していなかった人材も集めることができる
２．マス広告という特性を利用して、できるだけ多くの候補者が応募してくれるようなコンテンツを作ることが重要である
３．ネガティブなことを書くと、企業のイメージが下がるため、できる限りポジティブな側面を中心に広告では訴求すべきである
４．採用マス広告は、学生が自ら会社を選んで応募するため、ミスマッチが起こることが少ない募集チャネルである

正解：1

就職ナビや情報誌などを中心とした採用マス広告は今でもシェアとしては大きなものですが、本問各選択肢にあるような論点などで、徐々にその効率性、効果性について再検討している企業は増えています。

１：その通り
２：大勢の候補者を集めてしまうと、その後の選考負荷が高まり、また、ミスマッチな候補者も多く集めてしまう可能性もあるため、人数を多く集めればよいというわけではない。
３；ポジティブなことばかりを書きすぎると、入社前の理想と入社後の現実のギャップによるショック（リアリティショック）が強く起こる可能性が高まる
４：学生が企業を選ぶ能力が、企業が学生を選ぶ能力よりも必ずしも高いわけではない。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 18.＜候補者群形成・募集＞

登録学生を検索して企業がスカウトメールを送るオファーツール（スカウトメディア）について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．企業側からアプローチできるという特性を生かして、広告では応募してくれないようなハイスペックな学生に焦点をあててスカウトする方法として効果的である
２．スカウトメールは、どんな文面が効果的かを研究して、最も効果的な文面を全員に送ることが望ましい
３．スカウトメディアは未発達であるため、数名の採用人数であれば使えるが、二桁以上の採用人数の場合は使えない
４．求める人物像（ペルソナ）を具体的に想定して、試行錯誤しながらそれに適合した検索キーワードを見つけることが重要である

正解：4

スカウトメディアは近年使用する企業が著しく増えている注目の採用ツールです。背景には人手不足による売り手市場の継続により、企業がより積極的に候補者にアプローチできる方法を求めていることです。本問では、スカウトメディアの実践の中でわかってきた使用時の注意点について述べています。

１：確かにハイスペック層にアプローチできるのは一つの魅力だが、ハイスペック層には多くの企業がスカウトをかけているので、反応率は悪くなる。一概に効果的とは言えない。
２：スカウトメールの基本は、1 to 1 であり、個々人に応じた文面を作成する方が効果的になることが多い。
３：現在では就職活動学生のおよそ２人に１人が登録しており、数十名の採用でも可能なメディアに成長している。
４：その通り。スカウトメディアは「検索力」勝負。どういう検索をすればよいのか、どんなワードが求める人物を引き当てるのかを研究することが必要。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 19.＜候補者群形成・募集＞

採用における「口コミ」に関して説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．「この企業ではいきいきと働ける」といった主観的情報のほうが、「この企業にはこのような制度がある」といった客観的情報よりも、口コミによる動機形成の効果が高い
２．現場社員よりも採用担当者による口コミのほうが求職者に信頼される
３．リアルよりもオンラインでの口コミの方が、求職者は信頼しやすい
４．口コミサイトでは、企業に関する情報よりも個人的な情報（自分のキャリアなど）に関する口コミのほうが、求職者の動機形成に有効である

正解：１

求職者は、企業から発信される情報だけでは、情報が足りないと考えています。そのため求職者は、その企業を知る人から情報を得ようとしたり、口コミサイトを利用したりします。口コミの影響力を勘案した上で、企業から発信する情報を検討すべきです。

１：主観的で抽象的な情報は「象徴的情報」、客観的事実に基づく情報は「道具的情報」と呼ばれます。道具的情報は、候補者が自分と企業に合っているかどうかを判断しにくい一方で、象徴的情報はそれを判断しやすく、口コミとして有効に機能します。
２：採用担当者よりも現場社員による口コミのほうが信頼されます。候補者にとって、採用担当者の言葉は企業の意向が反映されていると感じ、現場社員の言葉には企業の意向があまり反映されていないと感じるからです。
３：口コミサイトをはじめとしたオンラインでは、口コミをした人が見えないため信頼性を判断しにくくなります。一方、リアルでは口コミをした人が誰かわかるため、信頼が高まりやすい傾向にあります。
４：口コミサイトでは、個人のキャリアなどの情報よりも、企業に関する情報の口コミのほうが、求職者の動機形成に有効です。一方で、自社の採用サイトにおいては、ある従業員に関するキャリアストーリーなどの個人の情報のほうが、求職者の動機形成につながります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 20. ＜候補者群形成・募集＞

従業員が自分の友人などを自社に紹介して採用する、「リファラル採用」が注目されています。リファラル採用に関して説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．従業員が友人を紹介することが、企業のパフォーマンス向上に影響を及ぼすことはない

２．求職中の友人を助けたい気持ちと、企業への帰属意識が、社員の自社を紹介したい気持ちを高める

３．リファラル採用で友人が入社することになっても、従業員の会社への愛着は変わらない

４．自分の職場にリファラル採用で入社した人がいても、従業員の友人を紹介する行動は増えない

正解：２

自社に応募してきた求職者を対象とする一般的な採用手法に加え、近年改めて注目されているのが、リファラル採用です。リファラル採用を駆使することで、一般的な採用手法ではアプローチできない有力な人材を獲得することも可能です。

１：友人を紹介することは組織市民行動（企業の利益になるような、自発的な役割外行動）を促します。組織市民行動は企業としてのパフォーマンス向上をもたらすことが分かっています。

２：社員が自分の友人を助けたい気持ちと、社員が持つ自社への帰属意識が、自社を友人に紹介したいという動機を高めることが、学術研究から分かっています。

３：リファラル採用で自分の友人が入社すると、自分の会社への愛着が高まります。自分が助けたいと思った友人を、自社が受け入れてくれたことによって会社に感謝することが一つの理由です。

４：実際にリファラル採用で入社した人を見た従業員は、「自分も友人を紹介しても大丈夫そうだ」と感じ、紹介行動が促されることがわかっています。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 21.＜選考時の動機形成・選抜＞

採用には「RJP」（Realistic Job Preview）という考え方があります。RJP に関して説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．RJP を行うことで、「この企業が自分に合っている」と判断した人の応募を促すことができる
２．RJP とは、実際の仕事内容の一部を切り出して、求職者に体験してもらい、感想を受け取ることを意味する
３．RJP を行うことで、リアリティ・ショックが起こりやすくなる
４．RJP でネガティブな情報を開示すると、求職者は企業に対してネガティブな感情しか抱かなくなる

正解：１

RJP は「現実的職務予告」と訳され、求職者に対し、自社のポジティブ・ネガティブの両面を情報提供することを意味します。RJP を行うことで、入社した後のリアリティ・ショック（入社前のイメージと入社後の実態とのギャップに衝撃を受けること）を起こりにくくし、入社後の適応に有効であることが分かっています。

１：RJP では企業の（ポジティブな面はもちろん）ネガティブな面も開示することになるため、求職者がその企業に合っているかを自分自身で判断する「セルフスクリーニング（自己選抜）」が作動しやすくなります。
２：RJP は、良い面もそうではない面も含めて、仕事の実態を求職者に提示することを指します。そのことによって、入社後の期待を現実的なものにすることを狙います。
３：RJP でリアルな仕事情報を提供することは、リアリティ・ショックを起こりにくくします。
４：RJP でネガティブな情報を開示すると、求職者は「オープンで誠実な企業だ」と魅力を感じ、企業イメージが向上することもあります。ただし、自社の課題をただ伝えるだけではなく、「改善に努めている」ことも合わせて伝えると良いでしょう。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 22. ＜選考時の動機形成・選抜＞

志望動機について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．志望動機をきちんと語れていない求職者は、自社のことを知らないため、高い評価を付けるのは危険である

２．志望動機は選考後期になると、どのような求職者でもある程度語れるようになるため、選考初期において志望動機をもとに評価を行うほうが良い

３．志望動機を考えるのは求職者だけでは難しいため、企業側も情報を提供し、一緒に作り上げていく必要がある

４．志望動機は求職者の入社に対する本気度を表している可能性があるため、志望動機を語れない求職者には合格を出さないほうが良い

正解　3

企業側は「志望動機があるから応募したのだろう」と考えがちです。確かに、志望動機は求職者が語るものですが、求職者だけで作り上げるものではありません。企業側も、必要な情報を提供し、求職者とともに志望動機を作り上げる必要があります。

１：求職者が志望動機を語れていないのは、企業側の責任でもあります。企業側の提供する情報が不足している可能性があります。

２：選考初期は志望動機を十分に語れないのが普通です。その点を評価に用いるべきではありません。

３：志望動機は企業と学生の両方で作り上げるものです。

４：志望動機を語れたからといって、入社への本気度が高いとは限りません。また、本気度が低いからといって不合格にしていては、公平な評価がなされているとはいえません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 23. ＜選考時の動機形成・選抜＞

採用において人材を判断する材料の一つは、「適性検査」です。適性検査について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．適性検査は、主に候補者の知的能力や一般常識を問うことで、働く際に必要となる基礎的能力を測定するものである

２．適性検査のメリットとして、自社の求める人物像が定まっていなくても、検査結果で適材を選抜できる点が挙げられる

３．インターネットを用いて自宅で受検する適性検査は便利ではあるが、検査としての信頼性や妥当性などの品質に問題のあるものが多い

４．適性検査は選考が進んだ後よりも、選考の初期段階のほうが有効に機能することが多い

正解　4

多くの企業において用いられている適性検査ですが、その性質について理解した上で使用しなければ、価値を十分に発揮することができません。それのみならず、適性検査の不適切な使用は、採用の質を落とすことにもつながりかねないため注意が必要です。

１：適性検査では基礎的能力のみでなく、候補者の性格も測定します。

２：自社の求める人物像が定まっていないと、検査結果の良し悪しを判断することができず、適切な見極めができません。

３：インターネットによる自宅受検のものだからといって、品質に問題があるわけではありません。

４：適性検査は、大人数を一定の基準で見極めることに適しており、面接は個人をより多面的に見極めることに適しています。よって、選考の初期段階のほうが適性検査のメリットを発揮しやすいとされています。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 24. ＜選考時の動機形成・選抜＞

採用活動で用いる企業の広報ツールに関して説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．採用広報は企業広報の一種であるため、矛盾が生じないように、企業ホームページやパンフレットなどと同じ考え方で作成する方がよい

２．紙のパンフレットは、インターネット時代の現在においてはほとんど効果はなくなってきている

３．会社説明会などはできるだけ対面で行うべきであり、オンデマンド動画やライブ配信などを使うことは極力避けた方がよい

４．動画コンテンツは、情報提供などの面では一定の効果があるが、感情を伝えたり、社風を伝えたりすることは苦手で工夫が必要である

正解：4

１：企業広報と採用広報は対象も訴求イメージも異なる。

２：多くの人を集める集客ツールとしては紙パンフレットの力は現在ではなくなってきているが、集まった学生に対するフォローツールとしては今でも一定の効果を持っている。

３：動画コンテンツは就活学生の情報収集方法として大変浸透しており、むしろ、積極的に導入していく方がよい。

４：その通り。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 25.＜選考時の動機形成・選抜＞

採用面接のやり方を説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．学生の本音を引き出すためには、ある程度のプレッシャーを与えて、準備してきたことではなく、その場で考えたことを話してもらうようにする方がよい

２．面接中はできるだけ情報収集に徹するべきで、評価に関しては、面接後に収集した事実をもとに、じっくりと考えて決定する方がよい

３．面接では、「一緒に働きたい」と思える人を合格にすることが、ミスマッチを無くす重要なポイントである

４．学生にできるだけ自由に話したいことを話させる方が、精度の高い面接をすることができる

正解：２

面接でよく言われがちではあるものの、実は根拠があまりない、注意すべきポイントについて集めてみました。

１：候補者と面接官の関係は対等であり、プレッシャーを与えて本音を引き出すということはしてはいけない。

２：その通り。面接中に印象などから早々に評価をしてしまうと、情報収集にも偏りが出てしまう可能性がある。

３：「一緒に働きたい人をとれ」とはよく言われることではあるが、自分に似ている人に好感を抱く「類似性効果」を排除できない可能性があり、必ずしも好ましくない。

４：構造化面接の研究でもあるように、候補者が話したい話を自由に話させれば、適切な情報が集まるわけではない。面接官が適切な質問を行なって、必要な情報をイニシアティブを取って集めるべきである。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 26.＜候補者のフォロー＞

内定者フォローについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．内定者フォローは、内定を出してから考え始めればよい
２．企業が求職者に対して内定受諾の判断を迫ることは、基本的に問題がない
３．選考段階で志望度を十分高められていないと、内定者フォローの段階でいくら働きかけても、内定承諾には結びつきにくい
４．内定者フォローは、内定者にポジティブに受け取られるため、回数を多く行うほど良い

正解：3

内定者が内定を承諾するように企業から働きかける「内定者フォロー」ですが、とにかく連絡を取れば良いわけではありません。適切なフォローアップを行い、内定を出した＝自社が欲しいと認めた人材を取りこぼさないようにしましょう。

１：内定を出した際に考え始めているようでは遅いといえます。
２：企業から内定受諾の判断を無理に迫ることは、「オワハラ（就活終われハラスメント）」と受け止められる可能性があり、問題です。
３：内定者フォローは、選考段階を通じて高めてきた志望動機を再確認するフェーズです。その意味で、内定者フォローの準備は応募段階から始まっているともいえます。選考段階を通じて、志望度を十分に高めていくことが必要です。
４：単純に回数を多くすることは、特に判断を迷っている内定者にとって企業からの不要な圧力と捉えられる可能性があります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 27.＜候補者のフォロー＞

内定辞退について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．内定辞退は採用活動における最重要指標（KPI）であり、できる限り低く抑えるように努力すべきである

２．少子化が進み、保護者の就職への介入が増えていることもあり、内定辞退を避けるためには、できるだけ初期の段階から保護者の意向などをヒアリングし、必要な情報提供を行うべきである

３．内定受諾の決定については、会社側は口説くことをせずに、できる限り内定者自身の決定を待つ方がよい

４．内定は早く出す方が、会社側の誠意が伝わるため、内定受諾率は高まる

正解：２

売り手市場のため、内定辞退が増えていることから、辞退に対してセンシティブになっている企業は増えています。しかし、本問でもあるように、引く手数多である人材を採用しようとすればするほど採用競合は強くなり、その結果内定辞退が増えるというメカニズムもありますので、内定辞退が多いことが一概に悪いこととは言えません。その上で、内定辞退を防止するためには「保護者など意思決定に影響を与える人物への情報提供」など様々な工夫があります。

１：攻めの採用をして優秀な人材にアプローチすればするほど採用競合が強くなり、内定辞退率も上がる可能性が高くなることを考えると、内定辞退率が低ければよいというものではない。

２：その通り

３：意思決定スタイルによっては、「自分を強く求めてくれるところに行きたい」という人もいるため、必ずしもそうとは言えない。

４：候補者の志望度と関係なく、早く内定を出してしまうと、自社を「持ち駒」として他社への就職活動に注力されてしまうことも多いため、必ずしもそうとは言えない。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 28.＜候補者のフォロー＞

内定者フォローにおいては、内定者の関心に合わせた情報を提供する必要があります。このことについて、次の記述のうち最も適切なものを一つ選んでください。

１．志望度が下がる可能性があるため、内定者が感じている不安要素には、できる限り触れないのがよい

２．内定者が自社を選んだ理由が事実と異なる場合でも、指摘すると辞退される恐れがあるので触れないほうがよい

３．内定者が感じる不安要素が事実である場合、現状をありのままに伝えるしかない

４．自社についての不安要素が事実ではないのであれば、客観的な情報を伝えるのがよい

正解：4

内定者フォローでは、内定者の不安を少しでも解消し、内定承諾につなげる必要があります。その際、不安要素について触れない、頭ごなしに否定するといった対応は、不安を解消させるどころか増幅させてしまいます。不安要素を聞き出した上で、適切に取り扱うことが重要です。

１：不安要素を聞き出し、それに対処しなければ、内定者は「この会社に入社しよう」という判断をくだしにくくなります。

２：実態と異なることが入社の理由だった場合、リアリティ・ショックが起き、早期離職につながる可能性があります。

３：不安要素が事実であったとしても、その要素がなぜ生まれてくるのかを説明した上で、今後どのように改善していく予定があるかを述べることで、不安を払拭することもできます。

４：内定者が企業に対して不安を感じるのは自然なことです。企業側は内定者の不安に対処する必要があります。不安が事実に反している場合は、数値などを挙げながら説明するのが良いでしょう。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 29. ＜内定者フォロー＞

内定者が企業を最終的に選ぶ意思決定のプロセスには、次の 4 つの型があるという考え方があります。

・統合型：多くの情報をもとに慎重に決める
・論理型：多くの情報をもとに早めに決める
・決断型：少ない情報をもとに早めに決める
・柔軟型：少ない情報をもとに慎重に決める

内定者の意思決定スタイルについて説明した次の記述のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

１．統合型の内定者に、関わりが薄い段階で判断を迫ると、自社を選ぶ可能性が下がる
２．論理型の内定者は、与えられた情報の一貫性にこだわり矛盾を嫌うため、企業は情報を取捨選択して伝える必要がある
３．決断型の内定者に対しては、対面や電話などでの、企業側の熱意ある一押しが重要である
４．柔軟型の内定者は、噂やデマなどを鵜呑みにしにくいため、自発的な情報探索を勧めるのが良い

正解：4

入社する企業を選ぶなど、重大な意思決定をする場合のスタイルの分け方として、本設問のような 4 分類があります。候補者がどのようなスタイルに近いか選考段階で見極めると、その後に効果的な働きかけが可能です。

１：統合型の内定者は意思決定に時間がかかるため、判断を急かすのは逆効果です。
２：論理型の内定者は多くの情報を適切に処理しようとするため、矛盾のある情報があると、その企業に対する志望度が下がる可能性があります。
３：決断型の内定者は迅速な意思決定を行うタイプであるため、情緒豊かに一気に働きかけるのが有効です。
４：「噂やデマなどを鵜呑みにしにくい」が不適切です。少ない情報で熟考する柔軟型は、噂やデマに振る舞わされる可能性があります。内定者の不安要素をいち早く察知し、不安を解消するようにしましょう。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 30. ＜内定者フォロー＞

オンラインでの内定者フォローについて、次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．オンラインでは、内定者が企業に関する情報を十分に得られるため、内定を承諾しやすくなる
２．オンラインでは、内定者が自分自身のキャリアに関する省察が行いやすいため、内定を承諾しやすくなる
３．オンラインでは、非言語的手がかりがリアル（対面）より増えるため、志望度が高めやすい
４．オンラインでは、感情や雰囲気よりも言語情報の方が伝わりやすいため、できる限り言葉で伝えるよう努めるのが良い

正解：4

オンラインの大きな特徴は、リアルよりも非言語的手がかり（身振り手振り、表情や視線など、言語以外の情報）が減ることにあります。そのことを念頭に置いた上で、情報提供の仕方を工夫しなければなりません。

１：オンラインでは、例えば「社員の雰囲気が良かった」などの非言語的手がかりが得にくいため、企業に関する情報が全体として少なくなる傾向があります。
２：キャリアについては自分一人で考えるだけではなく、人と話す中で理解を深まるものです。しかしオンラインでは、人と話す機会が減るため、キャリアも省察しにくくなっています。
３：オンラインでは、非言語的手がかりがリアルよりも減るため、一般的には志望度が高めにくくなります。
４：オンラインでは、非言語的手がかりが得られにくくなる一方で、言語情報は伝わります。そこで、可能な限り言葉や文字で伝えましょう。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 31.＜採用に関するトレンド・時事＞

近年、「人的資本経営」が注目を集めています。『人的資本経営の実現に向けた検討会 報告書～人材版伊藤レポート 2.0～』に記載されている内容として、最も適切なものを、次の記述の中から一つ選んでください。

１．必要な人材の質と量を充足させるためには、現時点の人材やスキルから必要となる人材要件を定義し、人材の採用・配置・育成を戦略的に進める必要がある
２．CEO（最高経営責任者）・CHRO（最高人事責任者）は、採用を新規学卒者に限定しないことに加え、採用に際しては情報を開示することが求められる
３．全社レベルで行う人事施策や、事業単位レベルでの採用・再配置は、すべて人事部門が責任を負うべきである
４．CEO・CHRO は、人材ポートフォリオのギャップに基づき、じっくり時間をかけて社員の再配置や外部人材の獲得を検討・実行するべきである

正解：２

「人的資本経営」とは、人材を資本として捉え、経営戦略と人材戦略を連動させる企業経営の考え方です。いわゆる『人事版伊藤レポート』では、様々な要素に関して、戦略の策定と開示を行うことを提言しています。近年の人事領域において注目度が高まっているため、人事に携わる方は理解しておくべき内容といえます。

１：「現時点の人材やスキル」から考えるのではなく、経営戦略の実現という将来的な目標から、必要となる人材要件を定義することが求められています。
２：人的資本経営で求められることの一つに、「学生の採用・選考戦略」の開示があります。学生の採用を新卒一括採用に限定せず、留学やギャップイヤーなどを経た学生の入社を容易にすること、そして、中期的な人材ポートフォリオの充実につながる採用・選考戦略を策定・開示することが求められています。
３：企業価値の最大化を目的とするような、全社レベルで行う人事施策については、人事部門が責任を負っています。一方で、事業単位の価値の最大化を目的とするような、外部からの採用や部門内の再配置は、事業部門が責任を負うものであり、人事部門は支援する立場であるとされています。
４：「じっくり時間をかけて」が誤りです。可能な限り迅速に、社員の再配置や外部人材の獲得を検討・実行することが求められています。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 32. ＜採用に関するトレンド・時事＞

非財務指標の開示を進める企業が増えています。非財務指標の一つである CSR（Corporate Social Responsibility；企業の社会的責任）について、その内容や活動を開示することは、求職者に様々な影響を与えることが分かっています。このことについて、次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1．地球環境に関する CSR 活動の開示のほうが、地域コミュニティに関する CSR 活動の開示よりも、求職者が企業を魅力的に思う気持ちを高める可能性が高い
2．実際の CSR 活動の成果が低い企業では、CSR 関連の投稿を自社の SNS で数多く行うほど、求職者から否定的な反応が返ってくる
3．開示される情報としては、金銭的な報酬に関するもののほうが、CSR よりも企業への関心を高める
4．求職者が CSR 開示を肯定的に受け取る理由として、自分が入社後にどのように扱われるかを、開示内容から推察できることが挙げられる

正解：4

以前の CSR は、純粋に「企業が社会に対して果たす責任」という意味合いが強かったものの、近年は ESG（Environment, Social, Governance）投資が注目されているように、CSR も投資家の関心ごととなり、経営と密接に関わってきています。CSR について開示することは、様々なステークホルダー（利害関係者）に影響を与えますが、求職者においてもそれは同様です。開示をゴールとするのではなく、開示によってどのような影響を与えるのか、押さえておくべきでしょう。

1：地域コミュニティに関する CSR 活動の開示のほうが、地球環境に関する CSR 活動の開示よりも、企業の組織的魅力を高める傾向があります。
2：実際の CSR 活動の成果が低い企業においては、SNS での CSR 関連の投稿を行うほど、肯定的な反応を得られることが分かっています。他方で、実際の CSR 活動の成果が高い企業は、投稿数と肯定的な反応の間に、統計的に有意な関係性はみられません。ただし、求職者の入社前の期待が現実と乖離する可能性があるため、実態に合わない情報発信には問題があります。
3：CSR の開示は、求職者の企業への関心を高める一方で、金銭的な報酬に関する情報の開示は関心を高めないという研究結果が出ています。
4：CSR の開示は、自社に関する 3 つのシグナルを求職者に送ることになります。1 つ目は「名声（企業に権威があり、社会から高い評価を得ていること）」、2 つ目は「自分の価値観との適合度」、3 つ目が「期待される待遇（自分が従業員としてどのように扱われるか）」です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 33.＜採用に関するトレンド・時事＞

インターンシップについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．2024 年卒業予定の学生を対象とするインターンシップから、インターンシップで獲得した情報を企業が採用に利用できるという政府方針が決まった
２．インターンシップ情報の採用への利用解禁の条件として、政府は、インターンは 3 日以上の日程で行うことという方針を示している
３．政府方針では、学部３年生（修士１年生）の３月に採用広報解禁、学部４年生（修士２年生）の６月に選考解禁というスケジュールも変更された
４．インターンシップのように、入社後に行う業務を実際に行うことをワークサンプルと呼ぶが、ワークサンプルを実行させる手法の選考精度は高い

正解：4

インターンシップは欧米では入社前の選考として使われることもあり、実際に選考手法としては（「ワークサンプル」などの名前で研究されています）精度が高いものとされています。今後、選択肢１のように政府方針が決まったことによって、より企業の採用選考に使われていくと思われます。ただし、インターンシップの情報を採用利用ができるようになったことと、現在政府等が要請している企業の採用活動時期とは関係がないことにはご注意ください。

１：2025 年卒の間違い
２：５日以上の間違い
３：変わっていない
４：その通り

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 34.＜採用に関するトレンド・時事＞

オウンドメディアについて説明した次の記述のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

１．企業の採用ホームページがさらに進化し、取材記事風のコンテンツや動画などが日々更新され蓄積されるような採用を目的としたメディアをオウンドメディアと呼ぶ
２．IT 業界のような専門的な技術者などの採用ニーズが高い分野でオウンドメディアが用いられており、自社の技術者による専門ブログなどが採用上の効果を上げている
３．オウンドメディアはあくまでもフォローのためのものであり、それを使って候補者集団形成をすることはできない
４．オウンドメディアは内容によっては企業ブランドに関係なく集客ができる候補者集団形成手法であるため、中小・ベンチャー企業でも取り組むことができる

正解：3

オウンドメディア（Owned Media）とは直訳すれば「自社で所有するメディア」、つまり採用 HP なども含む、自社メディアのことです。Indeed のような採用案件に関する検索ツールの普及によって、今後の集客手法としても可能性が示唆されています。

１：その通り
２：その通り
３：現時点では、メインの集客手法とはなりえているとは言い難いが、先進企業においては、オウンドメディア由来の候補者が過半数を占めているケースも多々あり、集客チャネルとしての可能性は大きい。
４：その通り

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 35. ＜採用に関するトレンド・時事＞

アルムナイ採用について述べた次の記述のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

１．アルムナイとは、企業の退職者、卒業生、OB/OG を指す言葉である
２．一度、在籍したことがある退職者は自社の組織文化をよく知っているため、再びマッチングする可能性があるとされ、近年アルムナイを採用対象とする企業が増えている
３．アルムナイを採用するためには、退職時に快く送り出し、退職後も良好な関係を作り出しておくという素地が必要である
４．アルムナイに再入社してもらう際には、感謝の意を込めて、以前に在籍していた時よりもよい待遇で迎えるべきである

正解：4

昨今の人手不足、恒常的な売り手市場を背景に、一度自社を経験した候補者はある程度以上のフィット感が高い確率でありうることでアルムナイまで採用ターゲットとしていこうとする企業は増えています。

１：その通り
２：その通り
３：その通り
４：採用するアルムナイは、悪い辞め方をしていないハイパフォーマーであることが多いこともあり、高い報酬や待遇で迎えることが確かにあるが、ずっと在籍し続けている人から見るとそれを不公平だと感じることもある。そのため、必ずしも「よい待遇」で迎えることがよいわけではなく、場合によっては、一度低い待遇で入社してもらってから、成果を上げたのちに高い待遇に戻すなどの工夫も必要な時がある。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 36.＜人事・採用に関する法規・制度＞

月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金支払い義務について、2023 年 4 月より中小企業の適用猶予が終了します。
時間外労働について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．「月 60 時間超」の時間外労働である「深夜労働」に対する割増賃金率は、75%以上である
２．「月 60 時間超」の時間外労働に対する割増賃金率は、60%以上である
３．法定休日の休日労働に対する割増賃金率は、30%である
４．「月 60 時間超」の時間外労働に対する割増賃金は休暇に代えることができ、金銭で支払うか休暇に代えるかは企業側に裁量がある

正解：1

割増賃金が発生する労働として、法律には以下の 3 種類が定められています。
①時間外労働（割増率 25%）　②法定休日労働（割増率 35%）　③深夜労働（割増率 25%）
また、時間外労働が 1 か月 60 時間を超えた場合の割増賃金率は 50%以上とされており、法整備によって長時間労働の抑制が図られています。
この法律は中小企業においては猶予期間が設けられていましたが、2019 年施行の「働き方改革関連法」により猶予廃止が決定し、2023 年 4 月 1 日からは中小企業にも適用されることとなりました。

１：割増賃金が発生する労働が 2 種類以上重なった場合は、割増率を加算して計算します。この場合、月 60 時間超の時間外労働（50%）＋深夜労働（25%）であるため、正しい割増賃金率です。
２：月 60 時間超の割増賃金率は、50%以上です。
３：法定休日の労働に対する割増賃金率は、35%以上です。
４：代替休暇は過半数組合または過半数代表者との間で取決めた労使協定を締結する必要があります。また、労使協定を締結して代替休暇制度を導入したとしても、すべての労働者に対して自動的に代替休暇とはできません。個々の労働者が、割増賃金の受領に代えて代替休暇を取得するか否かは、あくまで労働者の意思によって決定されるものです。"

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 37. ＜人事・採用に関する法規・制度＞

少子化対策の一環として「育児・介護休業法」が改正され、2022 年 4 月、2022 年 10 月、2023 年 4 月の 3 段階で施行されています。
改正育児介護休業について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1．令和 4 年（2022 年）10 月 1 日に創設された、いわゆる「産後パパ育休（出生時育児休業）」によって、初めて、男性が子の出生直後の時期に休業することが可能になった
2．法改正により、原則として子が 3 歳になるまでは、育児休業を分割し 2 回の取得とすることが可能になった
3．法改正により、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が緩和され、同一の事業主に雇用されている期間が 1 年に満たない有期雇用労働者であっても、育児・介護休業取得が可能になった
4．令和 5 年（2023 年）4 月 1 日からは、5,000 人超の労働者を常時雇用する事業主は、育児休業等の取得状況を年 1 回公表することが義務付けられた

正解：3

出産や育児による従業員の離職を防ぎ、男女とも仕事と育児を両立できるようにすることを目的に、「育児・介護休業法」が改正されました。
育児休業を取得しやすくするための環境整備強化が義務付けられるほか、「出産時育児休業制度」が新たに創設され、男性の育児休業取得を後押しする施策が令和 4 年（2022 年）4 月から段階的に施行されています。

1：法改正前においても、男性が子の出生直後の時期に休業することは可能でした。一方、今回の法改正において新たに「出産時育児休業制度」が創設され、育児休業とは別に、この出生後 8 週間以内に 4 週間まで「産後パパ育休」の取得が可能となりました。
2：育児休業を分割して取得できるのは、原則 1 歳（最長 2 歳）までです。
3：令和 4 年（2022 年）4 月 1 日より、「同一の事業主に引き続き雇用されている期間が 1 年以上」という要件が削除されました。
4：公表義務があるのは、常時雇用する従業員が 1,000 人を超える事業主です。「男性の育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」を年 1 回、自社ホームページや厚生労働省運営のサイト等で公表することが義務づけられています。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 38. ＜人事・採用に関する法規・制度＞

男性型社会システムや性別による役割分担を見直し、より女性が活躍しやすい環境を実現するべく、様々な法改正が行われています。
日本の女性活躍について記載した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。
※数値は、平成 30 年（2018 年）厚生労働省調べ

１．第 1 子出産を機に約 7 割の女性が離職するなど、出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い
２．管理的立場にある女性の割合は約 10%と、緩やかな上昇傾向にあるものの国際的に見ても依然として低い
３．常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主は、自社の女性活躍に関する情報公表が義務付けられている
４．法律に基づいて女性の活躍を推進している企業が取得できる制度として、「くるみん認定」がある

正解：3

内閣府が公表する「ジェンダー・ギャップ指数 2021」において、日本は 156 か国中 120 位と、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN 諸国よりも低い結果となっています。
特に、女性管理職の割合、男性と比較した女性の平均所得、国会議員の女性割合など、経済・政治面におけるジェンダー・ギャップはなかなか改善していません。

１：第 1 子出産を機に離職する女性の割合は、約 5 割です。
２：管理的立場にある女性の割合は約 15%です。
３：令和 4 年（２０２２年）4 月 1 日より、情報公表義務の対象が、常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大されました。
４：女性活躍を推進している企業が取得できる制度は「えるぼし認定」です。「くるみん認定」は次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育て支援のための行動計画等を行った企業が認定される制度です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 39. ＜人事・採用に関する法規・制度＞

令和 2 年（2020 年）6 月 5 日に公布された年金制度改正法により、短時間労働者の社会保険加入要件が段階的に拡大されることになりました。
※短時間労働者とは、「1 週間あたりの労働時間が、同じ事業主に雇用されている通常の労働者の労働時間よりも短い労働者」とパートタイム労働法に定められています。
※社会保険の加入要件は、次の 5 要件です。
　①企業規模②週の所定労働時間③雇用期間④賃金⑤学生でないこと
令和 4 年（2022 年）10 月 1 日より適用される短時間労働者の社会保険加入要件について記載した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．要件①について、短時間労働者を除く被保険者の数が 51 人以上である事業所に勤める短時間労働者は、その他の 4 要件を満たす限り社会保険が適用される
２．要件②について、週の所定労働時間が 30 時間以上の短時間労働者は、その他の 4 要件を満たす限り社会保険が適用される
３．要件③について、継続して 2 か月を超えて使用される見込みの短時間労働者は、その他の 4 要件を満たす限り社会保険が適用される
４．要件⑤について、学生である労働者は本分が学業であるため、要件①～④のすべてに該当したとしても、社会保険が適用されることはなく、これに例外はない

正解：3

労働者の社会保障を手厚くするため、社会保険（厚生年金保険・健康保険）の適用要件を緩和し、より多くの人が加入できるようにする取組みが進められています。

１：令和 4 年（2022 年）10 月 1 日より適用される要件は、「短時間労働者を除く被保険者が 101 人以上の企業」であることです。一方、令和 6 年（２０２４年）１０月１日からは、51 人以上に拡大されることが決定しています。
２：週の所定労働時間の要件は、「20 時間以上であること」です。
３：選択肢の通りです。
４：学生であっても、通信教育を受けている学生や高校・大学の夜間学生で、その他の 4 要件を満たした場合には、社会保険への加入が必要となります。"。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 40.＜人事・採用に関する法規・制度＞

2022 年 4 月 1 日より、中小企業に対しても、いわゆる「パワハラ防止法（改正労働施策総合推進法）」が適用となりました。パワーハラスメントについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．パワハラは当事者間の問題であるため、たとえ会社に相談をしていたとしても、会社側が責任を問われることはない

２．パワハラは優越的な関係を背景とした言動であるから、部下から上司に対して行われるものがパワハラと認められることはない

３．パワハラは被害にあった本人がどう感じたかが最も重要であり、たとえ業務上必要かつ相当な範囲の言動であったとしても、パワハラと認められる

４．パワハラには様々な類型があり、「精神的な攻撃」の中には、どの性を好きになるかを表す「性的指向」、自分の性別をどう考えるかを表す「性自認」に関するハラスメントである「SOGI ハラ」がある

正解：4

令和 2 年（2020 年）に厚生労働省が実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」によると、過去３年以内にパワハラを受けたことがあると回答した人は 31.4%にも上ります。都道府県労働局における、令和 2 年（2020 年）度の「パワハラ」相談件数は 1 万 8 千件、「いじめ・嫌がらせ」の相談件数も約 8 万件と、その対策は喫緊の課題となっています。

１：企業にはパワハラを防止するための措置を講じることが義務付けられています。パワハラの事実が発覚した場合、厚生労働省から勧告を受けることがあり、その際に適切な対応を取らなければ、社名・パワハラの事実・内容等を公表される可能性があります。

２：パワハラ認定においては、形式的な上司・部下といった立場は重要ではありません。パワハラ行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有し、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難である場合には、同僚や部下による言動であってもパワハラと認定されることがあります。

３：職場におけるパワーハラスメントとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの 3 つの要素を全て満たすものをいいます。よって客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導はパワーハラスメントには該当しません。

４：パワハラの代表的な言動の類型として、以下の 6 つの類型が定義されています。①身体的な攻撃、②精神的な攻撃、③人間関係からの切り離し、④過大な要求、⑤過少な要求、⑥個の侵害

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 41.＜採用倫理（コンプライアンス）＞

近年、企業におけるコンプライアンスや法令遵守の重要性への認識が高まっています。コンプライアンスと法令遵守は、本質的には別物です。企業コンプライアンスを考える上では、次に挙げる「企業倫理の 3 階層」という考え方が参考になります。

・第 1 階層：法令を遵守した行動をとること

・第 2 階層：法令に定められていないが、企業や業界としての規則を遵守した行動をとること

・第 3 階層：法令・企業・業界内規則に定められていないが、倫理的な行動をとること

次に挙げる行動と階層に関する記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．「民間企業の従業員が、在宅勤務中に仕事をさぼる」ことは、第 1 階層に違反した行動である

２．「労働基準法に則り、労務管理を適切に行う」ことは、第 2 階層に準じた行動である

３．「パワーハラスメント防止のために必要な措置を講じること」は、第 1 階層に準じた行動である

４．「採用活動で得た個人情報を、本人に同意を得ずに他社に販売する」ことは、第 3 階層に違反した行動である

正解：3

昨今のコンプライアンスへの意識の高まりはめざましいものがあり、公人でなくとも、民間企業やその一社員においても遵守することが社会的に求められています。コンプライアンスと並列して扱われることの多い法令遵守ですが、両者は重なり合う部分もあるものの、同一の概念ではありません。当該事項が法令に違反しているのか、それともコンプライアンスの範疇の問題なのか整理する上で、「企業倫理の 3 階層」は有用です。

１：いわゆる「職務専念義務」は、民間企業の従業員に法律で義務づけられているものではありません。各社の就業規則などで規定されている場合もありますが、少なくとも法令遵守とはいえません。なお、公務員の場合は、国家公務員法や地方公務員法により、職務専念義務が明文化されています。

２：労働基準法に則っているため、第 1 階層に準じた行動といえます。

３：労働施策総合推進法の改正により、2022 年 4 月から、中小企業も含めたすべての企業において、パワーハラスメント防止対策が事業主に義務づけられました。

４：個人情報保護法の違反に当たるため、第 1 階層に違反した行動です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 42.＜採用倫理（コンプライアンス）＞

内定者に就職活動を終了させることを強要する「就職活動終われハラスメント」（略称「オワハラ」）について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．候補者に内定の受諾や就職活動終了をお願いすることは「オワハラ」になるので極力避けるべきである
２．内定を受諾し入社する意思があることを確認した上で、内定を出すことは「オワハラ」になるので行うべきではない
３．受諾の返答の期限を定めて、期限が過ぎれば内定を出さないという行為は「オワハラ」である
４．候補者から受験先企業を聞き、内定を出す条件として、電話などで選考辞退の連絡をしてもらうことを求めることは「オワハラ」である

正解：4

「オワハラ」は流行語大賞にもノミネートされたほど広まった言葉ですが、企業からのハラスメントとも思われてしまう強い内定受諾の要請はそれだけ学生にとって切実なものであったと思われます。企業側からの学生への動機形成とオワハラは多くのハラスメントと同様、「相手がどう思うか」が重要ですので、採用担当者はくれぐれも慎重に動機形成をしなくてはいけません。

１：オワハラと思われることは確かに問題ではあるが、だからと言って、適切なやり方で、内定の受諾などをお願いしたり、説得したりすること自体はやってはいけないことではない
２：少人数採用などで入社意思がある少数の人にしか内定を出せないというような明確な理由がある場合などで、「選考には合格しており、内定を受諾する意思があるのであれば内定を出す」という対応を取ること自体が即「オワハラ」とは言えない。ただし、脅迫的に見える場合もあるために、細心の注意を払って候補者に事情の説明をすることが必要である。
３：こちらも、企業側に合理的な背景があるのであれば、即座に「オワハラ」となることではない。ただし、こちらも誤解を招かないように、なぜ期限を定める必要があるのかについては説明をすることが必要である。
４：他社の内定辞退を自社の内定の条件とすること自体は合理的背景と丁寧な説明があれば、即座に「オワハラ」となる可能性は低いが、内定をちらつかせて、目の前でプレッシャーをかけて選考辞退をさせることは強要に近く、「オワハラ」と感じさせると思われる。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 43.＜採用倫理（コンプライアンス）＞

不合格通知をする際に気をつけるべきポイントについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．なぜ不合格になったのかについて、明確で直接的な理由を必ず告げるべきである
２．選考で不合格が決まった際には、すみやかに通知をすべきであり不必要な時間をかけて待たせてはいけない
３．「○日以内に連絡がなかった場合はご縁がなかったものと考えてください」というような、期限を明示することによって不合格を伝達することは、候補者の気持ちにショックを与えないので奨励されている
４．採用選考に通過しなかったことをはっきり認識してもらうために、「不合格」などの明確な表現で通知すべきである

正解：2

言うまでもなく採用選考における合否は、人格の判定などではなく、マッチングするかどうか、フィットするかどうかということの意味しかありません。したがって候補者への合否通知は慎重に行う必要性があります。

１：不合格理由を明確に告げることが重要であるという考えも一つの思想としては理解できるが、候補者全員がネガティブなフィードバックを求めているわけではないことや、評価は相対的なものであり、不合格理由を明確に合理的に告げることはかなり難易度の高いものであることから、必ずしも明確で直接的な理由を告げなければならないとまでは言えない。
２：その通り。ただし、例えば、面接後すぐに不合格通知を出すなど、極端に「即座に」出す必要まではない。場合によっては、「慎重に検討をしてもらえなかった」という印象やショックを与えてしまう可能性がある。
３：採用オペレーションを省力化するためにこのような対応を取る企業はあるが、けして手放しで奨励されるようなことではない。礼儀の観点から言えば、適切に連絡するべき。
４：当設問では便宜上「不合格」という言葉を用いているが、実際には合否というよりはフィットするかしないかというマッチングの問題であり、企業側から一方的に合否を告げるようなことではないため、意味合いが曖昧になってしまったとしても、「不合格」というような不正確な言葉を使うことは勧められない。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 44. ＜採用倫理（コンプライアンス）＞

企業の新卒採用活動は毎年ニュースにも取り上げられるほど社会的関心が強いものです。これについて述べた次の記述のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

１．就職活動は、人材の適材適所をはかるための活動であり、社会の構造に大きな影響を与えるので、社会的関心が高い

２．近年は少子化を背景として若年層の労働力人口が減少している。そのため若年層に対する企業の不足感は強く、多くの経営者は新卒採用に関心を持っている

３．コロナ禍において学生生活が大きく制限を受けたことにより、「ガクチカ」（学生時代に力を入れたこと）が話せないという悩みを持つ学生が多くなっている

４．コロナ禍による景気の悪化に伴って、若年層に対する求人数が減ったことによって、若年層の失業が深刻化している

正解：4

採用における社会的重要性と、近年のトピックスについての問題です。

１：その通り

２：その通り

３：その通り

４：求人数は減っておらず、求人倍率も高止まりしている。若年層の失業率も増加してはいない。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 45. ＜採用倫理（コンプライアンス）＞

一般社団法人日本採用力検定協会では、「採用力」におけるパースペクティブ（採用の視座）を次の 2 点から定義しています。

・企業最適：企業にとっての適材を効率的・効果的に採用する力

・社会最適：社会全体で人材を最適配置するために求められる力

「採用力」のパースペクティブに関連した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．採用活動を行うのは企業を成長させるためである。そのためには新たな人材を採用することに注力し、定着については考えなくてよい

２．採用担当者は、自社の採用に関するエキスパートである必要があり、自社以外の状況についてはあえて知る必要はない

３．採用担当者はあくまでも企業側の立場の人間であり、求職者の立場に寄り添わないほうが良い

４．採用担当者は、自社の採用が社会に与える影響を考慮して、採用活動を行う必要がある

正解：4

採用を行う際、一般的には「企業最適」が想定されがちです。しかし、一般社団法人日本採用力検定協会では、「社会最適」も重要な観点として提唱しています。採用は、自社だけを見て自社だけのために行われるものではありません。社会全体にも影響する活動です。そのため、社会にも視野を向けながら行わなければなりません。

１：新たな人材を採用することと、人材の定着を並行して考える必要があります。

２：採用には他社との「競争」という側面があります。他社の動向を知らずして、採用をうまく進めることは簡単ではありません。採用担当者は、社内だけでなく社外の情報にも精通している必要があります。

３：就職活動において求職者に情報を提供するのは、採用担当者です。また、採用担当者の振る舞いは、求職者の入社意思に影響を与えます。それゆえ、会社側の立場だけではなく、求職者の案内人としての立場になり、就職活動における伴奏者となることも求められます。

４：採用は自社だけではなく、求職者をはじめとした社会に一定の影響力を及ぼす活動です。社会への影響力に無関心でいては、社会最適な採用はできません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

以上、全 45 題

＜注意＞

本資料は、受験を終了した方が、ご自身の「振り返り学習」を行うために作成したものです。
記載の内容が、試験期間終了前に第三者に伝わらぬよう十分ご注意願います。
なお、この正答・解説集は、試験期間が終了し、全受験者の採点・集計が終了したのちに、全体の平均点や正答率などを掲載して更新する予定です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会