第２回リクルーター・面接官向け検定試験　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２回リクルーター・面接官向け検定試験の正答と解説をまとめたものです。

リクルーター・面接官向け検定試験実施概要

出題形式：選択式 Web 試験
出題数：30 題
試験時間：45 分間
対　　象：リクルーターまたは面接官の役割を担う方々
出題分野：
　１）採用の基礎知識・・・５問（1～５）
　２）リクルーター・面接官の役割・・・５問（6～10）
　３）見極め・・・7 問（11～17）
　４）動機形成・訴求・・・7 問（18～24）
　５）法規・制度／採用倫理・・・6 問（25～30）

試験期間：2021 年 10 月 1 日～2022 年 6 月 17 日
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）

©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．＜採用の基礎知識＞　新卒採用の特徴１

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。次の記述のうち、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

日本の新卒採用は、入社後に「育成」を行うという暗黙の前提を組み込んで行われています。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、日本の若年層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。

以下は、他の選択肢の解説です。
２：プログラマなど一部の高い専門性を持った職種を除いては、現在の日本の新卒採用において即戦力が求められることはありません。
３および４：日本の新卒採用は「メンバーシップ型」（仲間探し型）採用とも「無限定型」（入社後の職務内容を限定しない）採用とも呼ばれ、入社前の内定段階で配属先の職場や携わる仕事内容について事前に決めることは一般的ではありません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題２．＜採用の基礎知識＞　新卒採用の特徴２

日本企業の新卒採用について書かれた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．新卒採用が過酷であるため、日本の若年失業率は国際的に高い
２．新卒採用において、企業は早期に戦力となる人材を求めている
３．新卒採用では、入社後に育成を行うことを前提に採用を行う
４．新卒採用で採用する際に、一般に職務は明確であることが多い

正解：３

問題１の解説で述べたように、日本の新卒採用は育成を前提に選考を行っています。そのため各社の採用基準においては、入社後に育成可能な要素は採用時の選考基準からは除外していることもあります。選考基準は多くすれば多くするほど、当てはまる人が少なくなり、また、当てはまる人は採用競合が強くて採りにくくなるからです。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：日本の若年失業率は国際的にみて極めて低い状態にあります。
２：確かに新卒入社の社員が早期に戦力になってくれれば企業としては大変ありがたいことではありますが、この点を重視して採用しているわけではありません。むしろ、「大器晩成」型の人材だと評価して採用することも少なくありません。
４：近年になって新卒採用においても専門的な職種において、職種別採用を導入する企業も少しずつ増えてきてはいますが、それでも一般的といえる状況ではありません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 3. ＜採用の基礎知識＞　コロナの影響によるオンライン面接

新型コロナウイルス感染症の拡大によって、オンライン面接の導入が進みました。オンライン面接による見極め（候補者の適性を評価すること）について述べた文章のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．オンライン面接では非言語情報が得られないため、見極めの精度は対面に劣る
２．オンライン面接においては、面接評価が辛口になってしまう
３．オンライン面接は対面の面接とは異なり、評価バイアスがなくなる
４．オンライン面接では会話がやりにくいのは、単純に慣れていないからである

正解：２

オンライン面接では、オフラインよりも非言語情報（表情、声色、姿勢、頷き、身振り手振り、等）が減ったり、アイコンタクトができなくなることで話者交換（次はどちらが話す順番かを無意識的に相互に判断してテンポのよい会話を行うこと）がしにくくなったりすることなどから、どうしても対面よりも候補者に対する情報量が減ってしまいます。そのため、候補者について確信的な評価ができないせいか、面接評価が辛口になる現象が研究などで報告されています。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：確かに非言語情報は減るのですが、非言語情報は人の心理的バイアスを刺激して、評価の精度を下げる側面もあるために、精度という観点で見た場合、一概に対面の方がよく評価できるということはいえません。
３：非言語情報から生じる評価バイアスは減る可能性はありますが、評価バイアスには属性情報から生じるものなどもあるため、評価バイアス自体がなくなることはありません。
４：オンライン面接で会話がしにくいのは上述の通り、アイコンタクトができなくなることによって話者交換がしにくいことが原因であると考えられています。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 4. ＜採用の基礎知識＞　最新の求人倍率の状況

2022 年卒の新卒採用市場の動向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。
※選択肢は、リクルートワークス研究所の大卒求人倍率の調査を基に作成しています

１．景気悪化の影響により、新卒採用における需給バランスを表す「大卒求人倍率」を見ると、2021 年卒よりも 2022 年卒は大幅に減少し、リーマンショック後に最も求人倍率が低下した時期と同レベルの求人倍率になった
２．　業種別の大卒求人倍率を見ると、最も倍率が低いのは 20 年連続で「金融業」、最も倍率が高いのは 6 年連続で「流通業」であった
３．　中小企業と大企業の間での求人倍率平均の差は大きく、従業員数 300 人未満の企業の求人倍率は 5 倍を超える一方、従業員数 5000 人以上の企業の求人倍率は 0.5 倍に満たない
４．　少子化の影響を受けて、学生の民間企業希望者数も減っている

正解：1
2021 年調査のデータによると、2022 年 3 月卒業予定の大学生・大学院生対象の大卒求人倍率は 1.50 倍と前年比 0.3 ポイントの低下に留まりました。リーマンショック後の数年間は、新卒求人倍率は 1.2 倍台が数年間続きましたが、現在はそこまで求人倍率は下がっていません。

以下は、他の選択肢の解説です。
２：求人倍率だけでみると、一番人気の（一番求人倍率が低い）業種は長らく金融業で、逆に最も人気がないのは流通業です。
３：新卒学生の大企業志向は強く、問題の通り、人数規模別の求人倍率の差は大きい現状となっています。
４：少子化により若者の人口は減っているものの、一方で大学進学率が上がっていることで、結果として民間企業就職希望社数（大学・大学院卒）は毎年少しの増減はあるものの、10 年以上 40 数万人をキープしており、減っているとは言えません（21 卒から 22 卒へは、2900 名増加）　。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 5. ＜採用の基礎知識＞　適性検査

採用における適性検査について述べた文章のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．適性検査の信頼性とは、検査結果に納得できるかどうかである
２．適性検査の妥当性とは、その検査が企業の理念に合致しているかどうかである
３．自己評価形式の性格適性検査は基本的に信頼性が低い
４．性格適性検査は、その人の安定的な状態を測定しようとする

正解：4

採用で利用される性格適性検査は、受検者の思考パターン、行動パターンのうち、なかなか変わりにくい部分に焦点を当てて測定をしようとして作成されているものが一般的です。なぜならば、変わりやすい部分とは言い換えれば育成しやすい部分でもあり、採用時になかったとしても後にトレーニングできるからです。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：適性検査について使われる際の「信頼性」とは、受検者が同じ検査を何度受検しても結果にブレが生じない度合いを意味します。
２：適性検査について使われる際の「妥当性」とは、検査によって測定しようとしている概念について、その概念の得点の高低によって実際にその受検者がその概念を保有しているかどうかがわかるか、ということを意味します。
３：上述のような「信頼性」という意味においては、自己評価形式であっても信頼性が低いとは言えません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 6. ＜リクルーター・面接官の役割＞　評価の際に取るべき態度や行動

リクルーターや面接官が候補者を面接などで評価する際にとるべき態度や行動は、そのときの採用戦略や方針によって変わります。 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．最終面接においては、自社に合った人材か否かの判断に迷ったら、とりあえず合格にしたほうがよい
２．面接においては、自社にとって優秀な候補者を見つけ出すために、候補者が答えるのに窮する質問をあえて行うのがよい
３．新卒採用においてポテンシャルを見抜くことは難易度が高いため、一回の面接ですべての人材要件を確認することは避けたほうがよい
４．候補者が多い序盤の面接では、どれだけ自社を志望しているかを確認し、志望度が高い候補者を合格にすべきである

正解：３

十分に長い時間をかけて（例えば数時間等）面接を行うことができるのであれば、様々な人材要件を確認することも可能ですが、数十分から 1 時間程度を一般的とする現在の新卒採用においては、現実的ではありません。複数回の面接を行って、各回毎になにかの採用基準にフォーカスして評価することで精度を高めるべきです。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：採用活動・就職活動において最も避けなくてはならない結果は、ミスマッチなのに合格・入社してしまうことです。そう考えると、最終面接の評価で迷っているのであれば安易に合格とするべきではありません。
２：短い時間でどれだけ候補者の性格や能力、価値観を推定できる情報を引き出せるかどうかが重要ですので、答えに窮する質問をするということは合理的ではありません。
４：序盤の面接選考の候補者はまだ自社に対する志望度が高くない場合が多いため、一概に志望度が低い人が自社とマッチしないとはいえません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 7. ＜リクルーター・面接官の役割＞　リクルーター制について

いわゆるリクルーター制と呼ばれる採用手法は、社員が後輩となる新入社員の採用に携わる体制を指します。リクルーターについて説明した次の記述のうち、最も適切な説明を一つ選んでください。

１．リクルーターは採用に関する専門知識のある社員に任せなくてはならないので、人事部門の社員のみで構成されるべきである
２．リクルーターは面接官と同じ権限を持つので、候補者と接触する際には模擬面接のような形で接触することが望ましい
３．リクルーターがその役割として、選考や評価を担う場合には、候補者にその旨を明示して行うべきである
４．仕事意欲が低下している社員に面接を担当してもらうことは、社員のモチベーション向上となり、候補者にもよい影響を与える

正解：3

リクルーターはカジュアルに候補者と会って雑談やフリートーク的な会話をすることも多くあります。そこでは自然に相手に対する評価が生じるのは致し方ないことです。しかし、フォーマルに「選考」を役割として派遣されてきたのであれば、形式がカジュアルな場での会話であったとしても、学生に対して「自分は評価担当の役割も担っており、あなたの人となりを知りたいので、いろいろ教えてください」と明示する方がフェアでしょう。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：リクルーターは現場社員から構成されることも多いです。一定のトレーニングを施されているのであれば、必ずしも人事部門の社員である必要はありません。
２：リクルーターの役割は、広報のみ、集客のみ、情報提供のみと様々です。また、カジュアルに会話をすることで候補者と相互理解を進め、マッチングをお互いに確かめるという目的もあるので、模擬面接のような形での接触が望ましいということはありません。
４：リクルーターのような採用活動に関わると社員のモチベーションが上がることはありますが、候補者によい影響を与えるかどうかは定かではありません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 8. ＜リクルーター・面接官の役割＞　リクルーターの様々な役割

リクルーターには、学校等への広報、候補者の発掘、候補者との双方向のコミュニケーションなど、さまざまな役割がありますが、そのリクルーターの行動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．フランクに話をするために、候補者との面談は仕事が終わった後に夜の居酒屋等のオープンな場所で行うのがよい
２．リクルーターは候補者のサポート役なので、担当する候補者を会社にできる限り多回数呼んで、面接練習の機会をたくさん設けるのがよい
３．候補者には自社の正しい姿を伝えるべきなので、会社の良いところだけでなく、弱点や課題なども伝えた方がミスマッチを防ぐことができる
４．候補者から本音を聞き出すためには、リクルーターの影響をなるべく与えないようにするために、リクルーター自身のことについては情報開示しないほうがよい

正解：３

候補者が入社前に会社や仕事に対して抱いたイメージと、入社してからの現実にギャップが生じることをリアリティショックと呼びますが、リアリティショックが生じると離職を促進することが知られています。このようなことが起こらないように、リクルーターは自社の良いところばかりを話していてはいけません。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：フランクに話せるような雰囲気作りはとても重要ですが、居酒屋のような誰に聞かれるかもわからないオープンな場であることは必ずしも適切とは言えません。
２：候補者が面接で自分をきちんと表現しきることができるようにサポートをしてあげることは重要ですが、「できる限り多回数」「呼ぶ」ということは学生に負荷をかけてしまうので適切であるとは言えません。
４：本音を聞き出すためには、話す相手が「何者であるか」を理解できなければなりません。人は得体の知れない相手に本音を話すことはあまりありません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 9. ＜リクルーター・面接官の役割＞　採用段階とリクルーターの役割の変化

リクルーターの活動は、採用活動の段階ごとに異なります。企業の採用活動状況と絡めたリクルーターの役割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．候補者が就職活動を始めた最初期には、できるだけ多くの候補者に対して自社への興味を喚起させる役割を担う
２．採用広報が始まり説明会等が実施され始めた段階では、説明会参加後のお礼連絡や面接対策のための面談を行うなど、選考参加意欲を高めるための役割を担う
３．企業の採用選考が本格化した段階からは、面接対策のための面談など選考に影響を与えるような役割は担わないほうがよい
４．企業の内定出し以降は、内定未承諾の候補者に対しては意思決定を支援するフォロー面談などの役割を担い、承諾済みの候補者に対しては入社準備のための情報提供などの役割を担う

正解：3

少子化による人手不足、採用難時代の現在においては、候補者の持つ能力や性格を見逃すことなく評価を行わなければなりません。しかし、面接に慣れていない人は自分を表現しきれないことも多いため、一定のサポートをすることは重要です。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：最初期の頃は、自社に適している人でも、自社を知らないことによって志望度が低いという状態の人は多数存在します。そう考えればできるだけ多くの候補者へ興味喚起活動を行うことは重要です。
２：近年、選考の途中辞退率の高さに悩む会社は増えています。採用プロセスのどの段階でも動機形成を行うことは重要です。
４：内定を承諾してからも、翻意して辞退をする人は珍しくありません。内定受諾後でも、引き続き入社意思を固めるような情報提供はしなければなりません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 10.　＜リクルーター・面接官の役割＞　リクルーターの心がけ

リクルーターや面接官として候補者と対峙する際に心得ておくこと、準備しておくこと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．リクルーターは自社に合う人材を採用するために、人事から与えられる採用情報以外にも、自社の経営方針や今後の注力事業などに関する知識や理解が求められる
２．リクルーターは候補者に適切な情報を提供するために、会社の売上高、利益額、成長率など、自社の状況を定量的に把握しておくことが求められる
３．会社の沿革や創業の想い等に関心を持ち、熱心に資料を読み込んでくる候補者も多いので、リクルーターはこれらの質問に答えられるよう準備をすべきである
４．長時間労働等のセンシティブな質問を候補者がしてきた場合、リクルーターは「詳細は人事に尋ねてほしい」と自ら回答することは避けるべきである

正解：4

リクルーターは候補者から見れば「会社の顔」ですので曖昧なことは言ってはいけませんが、よくなされる質問に対してはできるだけ事前に準備をしておいて自分の口で回答を行うべきです。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：新卒採用は現在の自社だけではなく、将来を考えて会社選びを行う候補者も多いため、当然ながら自社の方向性については理解しておかねばなりません。
２：自社の状況を定量的に示すことで話す内容に信憑性が生まれるため、できる限り会社に関する数値は覚えておくとよいでしょう。
３：問題文の通りです。特に近年の学生は会社の理念や社会的意義に対しては敏感です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 11.＜見極め＞　先入観を防ぐ方法

採用面接に際して、先入観を持って候補者のことを評価するのは避けたいところです。先入観を防ぐための方法を説明した次の記述のうち、最も適切なもの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

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などをすると良いでしょう

以下は、他の選択肢の解説です。
１：先入観を持って判断をしてはいけないと意識する「だけ」では、先入観は消えないということが知られています。
２：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、一方で、なんの資料もなく面接を行うことで面接での情報収集量が減り、結局、印象で評価をしてしまい、先入観を色濃く反映した評価になることもあります。
３：先入観を完全に排除することはできませんが、自己の先入観について知ることなどで一定抑制することも可能です。諦めてしま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 12.＜見極め＞　なぜ長期エピソードが良いのか

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．候補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．候補者のストレス耐性を最もよく評価できるから
４．候補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

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。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：思い出しやすいエピソードに、面接担当者が聞きたい情報が入っているとは限りません。
３：長く行ってきたことから継続力などを評価できる可能性もありますが、ストレス耐性には継続力以外にも、意味づけ力や鈍感力、レジリエンス、自己効力感等々があり、ストレス耐性の評価のために長期間のエピソードを聞くということはありません。
４：学業のように、長くやってきたことでも必ずしも愛着のあるエピソードではない場合も多々あります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 13.＜見極め＞　圧迫面接について

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記述のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

１．圧迫面接の方法としては、候補者が答えにくい質問をしたり、候補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、候補者を心理的に傷つける恐れがある
３．圧迫面接を行えば、候補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、候補者は圧迫面接だと感じることがある

正解：３

候補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、候補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、候補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。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：面接ではできる限り候補者が答えやすい質問をすべきですし、リラックスして回答できる雰囲気作りをすべきです。
２：選択肢の通り、候補者に心理的外傷を負わせる可能性があり、パワハラの一種です。
４：例えば、「なぜ」という言葉は日本語においては否定的なことに対する理由を聞く際に用いられることも多く、「なぜ」を連発することで候補者に圧迫感を与えてしまう可能性もあります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 14.＜見極め＞　エピソードの選び方

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を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．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．エピソードから候補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．「好きなこと」を頑張ったエピソードを聞くだけでは、候補者の仕事上の特性は掴めない

正解：１

評価に対する説明責任を果たすために、過去のエピソードをその保証として探すという形だと、自分の直感的な評価を確証するために面接の時間を使うことになりかねません。あくまでも過去のエピソードを踏まえて、先入観なく評価を行うことが重要です。

以下は、他の選択肢の解説です。
２：面接では候補者が自ら言う「強み」などを鵜呑みにしてはならず、客観的、具体的な事実（エピソード＝こういう場面でこういうことをしてこういう結果を得たということ）から、推論して性格や能力を評価するべきです。
３：自分一人で完結する行為からも様々な能力や性格を推定することもできますが、仕事の多くはチームワークであり、チームワークで必要な能力や性格を候補者が持っているかどうかを知るためにはなるべく人との関わりを含む話を聞くとよいでしょう。
４：「好きなこと」を頑張ることは当たり前のことと言えます。一方、仕事は「好きなこと」ばかりではなく、多くの会社でのハイパフォーマーの共通要素として、「どんな仕事でもセルフモチベートできる」「仕事を楽しめる」ということがあります。それを候補者が持っているか確認するためには「好きなこと」ばかりを聞いていてはわかりません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 15.＜見極め＞　面接での質問で注意すべき点

面接官が採用面接において、候補者に質問する際に注意すべき点を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. 候補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. 候補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候補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るべきである

正解：3

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候補者が多数います。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。

以下は、他の選択肢の解説です。

１：選択肢の通りです。日本人は曖昧な表現を好むせいか、あまり具体的な話をしない場合があります。面接担当者は抽象的な表現を自分の勝手な印象で埋め合わせて理解するのではなく、追加質問によって具体的な内容を確認することを常としてください。

２：定量的に（数値化）する方が、候補者がやってきたことの内容のレベル感を評価しやすくなります。

４：問題 14 の選択肢 4 の解説の通り、好きなことだけを聞いていてはわからないことがあります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 16.＜見極め＞　面接での時間の使い方

採用面接における時間の使い方を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．面接の初めに候補者の緊張を解くアイスブレー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、各候補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．面接は企業と候補者の相互評価の場であるから、候補者から企業に質問する時間も十分に取るべきである
４．採用評価をするための候補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

グループ面接では、各候補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、候補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かもしれません。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：面接は特殊な場ですので、緊張してしまいがちです。リラックスした状態で自分を表現してもらうことで、多くの適切な情報を集められるようにするべきです。
３：一方的に面接官から候補者に質問をするだけで面接を終了すれば、候補者は不公平感を持ったり、重要感を持たなくなったりします。
４：面接の基本は、「事実を収集し、そこから候補者の性格や能力、志向を推定する」ということですので適切な記述です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 17. ＜見極め＞　評価バイアス

面接で生まれる評価バイアスについて述べた文章のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．面接官は無意識のうちに、真面目で几帳面な性格の人を高く評価する
２．面接官は第一印象で面接の評価を決める傾向がある
３．評価バイアスを抑えるためには、評価バイアスの種類や性質を教えれば良い
４．面接官は候補者の良い面に引っ張られて最終評価をしがちである

正解：2

「初頭効果」といって、選択肢のように最初の印象で評価を決めてしまう評価バイアスがあることが知られています。このため、面接の最初に生じた評価に対しては、常に「本当か」「裏付ける証拠があるか」を追求していくべきでしょう。

以下は、他の選択肢の解説です。

１：面接においては真面目さや几帳面さに代表されるような「誠実性」のような部分はあまり正確に評価しにくいということがわかっています。

３：評価バイアスにどのようなものがあるかを勉強し、理解するだけでは、自分の評価バイアスを減らすことはできません。あくまで「自分がどんなバイアスを持っているか」を理解しなくてはいけません。

４：「ハロー効果」といって、候補者が特に良い面を持っているとそれに引っ張られて評価が行われることはありますが、逆に悪い部分に引っ張られたり、自分に似ている・似ていないで評価が変わったりするので、良い面だけで評価が決まるわけではありません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 18.＜動機形成・訴求＞　本音を語ってもらう方法

面接の際、候補者に本音を語ってもらうことは、適正な評価をするうえでとても重要なことです。面接官がそのために行うべきこと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．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し行う
２．面接官やリクルーター自身の自己開示を候補者に先んじて行う
３．候補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、候補者に考える隙を与えないようにする

正解：２

面接官やリクルーターが自ら心を開くことで、候補者も本心を話しやすくなります。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けたりすると、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候補者に話してみましょう。

以下は、他の選択肢の解説です。

１：聞き出したいことをいろいろな角度から何度も聞くことは、候補者に「何を話して欲しいか」が伝わり、誘導質問となってしまう可能性があります。聞き出したいことを言わせるというスタンスではなく、フラットに過去のエピソードを聞きながら、その中に聞き出したいことがないかを確認していくということが、候補者の回答に不要なバイアスをかけないためには重要です。

３：候補者にプレッシャーを与えることで本音が出るという効果は確認されていませんし、そもそもプレッシャーを与えるという行為自体が面接担当者と候補者は対等であり、面接は相互理解の場であるという原則から外れており、場合によってはパワハラとなる可能性もあります。

４：候補者のことを知りたければ、候補者にゆっくりじっくり考えて回答をさせる余裕を与えてあげる方が効果的です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 19.＜動機形成・訴求＞　RJP

入社前に入社後の実態を候補者に伝えることを「リアリスティック・ジョブ・プレビュー」（RJP）と呼びます。RJP について述べた文章のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．RJP を行えば、候補者の入社後の期待は現実的なものになる
２．RJP を行うと、選考を離脱する候補者が多数発生するので注意が必要である
３．ある程度、誇張したメッセージを伝えないと、入社をしてくれない
４．RJP を行った後に入社すると、リアリティショックが起きやすい

正解：1

入社後の仕事や職場の「現実」は一朝一夕に変えることはできません。そうであれば、入社前の候補者の中の「期待」を現実に沿うように適切な情報を提供することが重要です。そうすれば入社後のギャップが少なくなって、リアリティショック（現実と期待の乖離によるショック）は減ります。

以下は、他の選択肢の解説です。
２：RJP は確かにミスマッチな候補者が選考途中で離脱（辞退）してしまう可能性はありますが、それ自体は問題ありません。また本来マッチしている候補者も RJP によって離脱する可能性もありますが、それは RJP 自体が問題なのではなく、現実を伝える言葉や伝え方に問題があるわけです。RJP 自体は「会社側は誠実に真実を伝えようとしている」という印象を与える効果もあり、必ずしも離脱につながるわけではありません。
３：誇張したメッセージは現実と期待値のギャップを大きくしてしまうため避けるべきです。
４：選択肢の文章とは逆に、RJP にはリアリティショックを減少させる効果があります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 20. ＜動機形成・訴求＞　不安への対処方法

入社への不安を抱く候補者に対し、取るべき行動や判断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．不安要素が誤解ではなく事実であった場合、まず事実であることを肯定し、それを解消する改善行動が社内にあれば伝える
２．本当に志望している企業であれば不安要素を抱くことはないため、候補者から不安要素が出てきたら、第一志望ではない可能性が高いと判断して構わない
３．不安要素が誤解ではなく事実であった場合でも、事実を認めると辞退されてしまう可能性が高いため、内定承諾するまでは否定して内定後に事実を伝えたほうがよい
４．候補者が抱いている不安要素が事実誤認だった場合、その候補者は自社のことを入念に調べていないということなので、合格にしないほうがよい

正解：１
選択肢の通りであり、基本的に候補者に対して事実以外は伝えてはいけません。

以下は、他の選択肢の解説です。
２：志望している企業であるからと言って、不安要素がまったくないということはありえません。
３：どんな場合であっても、候補者に対して虚偽の情報を伝えてはいけません。
４：候補者は複数の会社を受験していることが多く、しかも、志望度には差があります。自社に対して志望度がその時点でさほど高くない場合は事実誤認もしているでしょうが、志望度が低いこと自体が自社とマッチしないということではありません。適切な情報を採用側が提供することで、志望度が上がることは十分にありえます。志望度は評価をするものではなく、採用担当者が上げる努力をするものです。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 21.＜動機形成・訴求＞　モチベーションリソース

人によって仕事に対するやる気の源泉（モチベーションリソース）は異なり、それには「組織型」「仕事型」「職場型」「生活型」のタイプがあります。候補者のやる気の源泉がどのタイプであるかを押さえておくことで、より適切な対応が可能となります。そのこと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．会社の各種ランキングや業績・規模等の成長度合いでやる気を高める「組織型」の候補者には、その候補者に合いそうな従業員を会わせたり、会社のイベントなどに呼んだりするとよい

２．仕事の面白さや仕事での能力発揮によってやる気を高める「仕事型」の候補者には、表彰制度やそれに伴うインセンティブ（報奨金）があることを説明するとよい

３．職場の雰囲気や仲間との相性によってやる気を高める「職場型」の候補者には、自社の社会的認知を示すような記事を見せたり、実際の業務を体験させたりするとよい

４．自分の生活がよくなることでやる気が高まる「生活型」の候補者には、残業時間の少なさや、ワークライフバランスが保たれている点を伝えるとよい

正解：4

選択肢の通りです。特に最近の「働き方改革」の影響や世代の価値観などから、若手は労働時間に対してはとても敏感になっています。

以下は、他の選択肢の解説です。

１：人やイベントによって動機付けされるのはモチベーションリソースが「職場型」の場合です。

２：仕事自体の面白さによって動機付けられることは「内発的動機付け」の一つですが、選択肢のような表彰制度やインセンティブという「外発的動機付け」はこの「内発的動機付け」を阻害する可能性がある（アンダーマイニング効果）ことが知られています。

３：「職場型」の候補者には、現場の社員に会ってもらったり、職場のイベントなどへ参加してもらうなど、「誰と働くか」という観点での動機付けが効果的です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 22. ＜動機形成・訴求＞　志望動機

新卒採用における志望動機について述べた文章のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．志望動機を選考初期からきちんと語れる人は、総じて入社後に活躍する
２．選考初期から企業理解を深めておくのは当然なので、志望動機を語れない候補者は不合格にしても良い
３．競合他社と比較して志望動機を明確に語ることのできない候補者は、不合格にしても良い
４．志望動機は企業と候補者が共につむいでいくものである

正解：4

「志望動機は評価するもの」ではなく、企業の採用担当者が候補者のことを知り、必要な情報を適切に提供していくことで共につむぐ、つまり一緒に高めていくことです。一方的に企業側が評価を行ってその高低によって合否を決めるというスタンスは改めた方がよいと思われます。

以下は、他の選択肢の解説です。

１：候補者がいつ本格的にある企業に強い志望動機を持つかどうかということと、その後の活躍とはあまり関係はありません。はじめはちょっとした気持ちで受けていた人が、選考プロセスを通じて、その会社に深く傾倒していくことはよくあることです。

２：現在のような少子化による人手不足、採用難時代で、かつ企業側から候補者にアプローチをしていくスカウト型採用が一般化していく中で、候補者が受けている企業のことをすべて最初から十分に調べておくべきということは現実的ではありません。

３：これまで述べてきた通り、志望動機が不明確でも、それは候補者だけのせいではありませんし、また、志望動機がその時点で不明確でも自社とフィットしないかどうかはわかりません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 23. ＜動機形成・訴求＞　クロージング

候補者が内定後に入社の意志を固めるように促すプロセスを「クロージング」と呼びますが、そのクロージ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．クロージングのための面談はなるべく簡潔にし、回数もできれば一回で行うことで、より候補者の入社意志を固めることができる
２．どんな候補者に対しても、自社の客観的な情報を中心に伝え、自分の主観的な考えや意見は言わないように心掛けるべきである
３．自社に入社してもらうことだけに焦点を当てるのではなく、将来のキャリアや社会に出ることへの不安などについても親身になって相談に乗るべきである
４．就職環境が厳しい買い手市場の場合は、候補者が企業に迎合した発言をしがちなので、ある程度は厳しいことを伝えて突き放すべきである

正解：３

採用担当者としては当然ながら自社にフィットする人材に入社してもらわなければ採用活動としての意味がないと思います。しかし、「とにかくうちに来て欲しい」と引っ張れば候補者が入社を決めてくれるわけではありません。むしろ、フラットに候補者自身の将来のことを一緒に考えるという姿勢が信頼感を高めて、志望度の向上につながるケースの方が多いのです。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：単純接触効果といって、何度も接点を持ち、会うことで好感度が高まるという効果があります。あまり何度も呼んで候補者に負荷をかけるのは別の点で問題ですが、逆に 1 回に収めるということ自体は必ずしも目指すべきことではありません。
２：採用担当者自身がどう思っているかということは、主観的なことであったとしても、候補者にとっては聞きたいことであり、重要な情報ですので、あくまで自分の意見であるということは前提としつつ、お話することには何の問題もありません。
４：景気変動などによる就職市場の環境変化は、候補者集団形成の難易度など、採用活動初期に強く影響するものであり、選考を経て、最終的に内定を受諾するかどうかというタイミングにおいて影響することはありません。個々の状況に応じた対応をすればよいでしょう。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 24. ＜動機形成・訴求＞　候補者との連絡の取り方

候補者との連絡の取り方や会い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．リクルーターの本業は現場業務であるため、連絡を入れる場合には現場の仕事が終わった深夜などに、電話ではなくメールで連絡をするほうがよい

２．候補者との間に何でも相談できる親密な関係性を築くためには、会社のアカウントからのフォーマルなメール送信よりも、私用のチャットツール（LINE など）を使うほうが効果的である

３．候補者は、社会人よりも時間的な融通が利くため、直接会う際には会社の近くまで足を運んでもらうようにするとよい

４．候補者に連絡する際、相手の反応や感触を把握しやすいという点では電話が適しているが、記録の正確性や、アポイント日程のリマインド等の観点から、メールを併用することも効果的である

正解：4

選択肢の通りです。特に、電話は近年若い人々の間では忌避されるものではありますが、就職活動モードに入れば、企業からの連絡がある可能性も高いことで使うようになります。

以下は、他の選択肢の解説です。

１：深夜のメールは、自宅からであったとしても「深夜も仕事をしている」という印象を与えやすく避けたほうが懸命です。

２：基本的に採用活動はフォーマルなものですので、会社で設定しているアカウントで行うべきでしょう（チャットツールなども会社アカウントが作れるサービスであれば問題ないと思われます）。

３：大学改革により、最近の学生は授業によく出ており、必ずしも時間的な融通がきくというのは事実ではなくなってきています。また、引く手あまたな優秀な人材ほど、企業側からのスカウトのアプローチがきているため、接点を持つ際もハードルを下げて、オンライン面談を利用したり、企業側から近づいて会ったりする方がよいと思われます。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 25.＜法規・制度／採用倫理＞　聞いてはいけないこと

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

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、候補者側が差別だと受け止めかねない質問は避けましょう。候補者の基本的人権を尊重し、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。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：思想信条と関わる質問のため、聞いてはいけない質問とされています。
２：候補者個人の能力や性格と関係のない家族の情報などは聞いてはいけません。
４：愛読書も思想信条に関わる質問として、聞いてはいけない質問とされています。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 26.＜法規・制度／採用倫理＞　オワハラについて

近年、候補者に対する「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．オワハラとは、企業が候補者に対し、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

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と、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、法的には定まってはいません。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。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：「オワハラ」とは「就職活動終われハラスメント」の略と言われており、選択肢の通りです。
２：「オワハラ」と認識されることは、他の各種ハラスメントと同様「嫌がらせ」と思われているわけですので、志望度に対する影響はマイナスです。
３：熱意を持って入社を口説くことと、「オワハラ」は表面的には似ている場合もあります。内定者が採用担当者に信頼を持っているかどうかによって、どちらに認識されるかが変わります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 27.＜法規・制度／採用倫理＞　内定の法的定義

「内定」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

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。

以下は、他の選択肢の解説です。
２：上述の通り、内定は労働契約の一種であり、企業側は自由に取り消すことはできません。
３：同上のように、事前に通知をしても自由に取り消すことはできません。
４：上述のように採用内定者は、既に労働契約（雇用契約）を締結した社員ですが、まだ働く義務は負っていません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 28.＜法規・制度／採用倫理＞　OB・OG 訪問でのコンプラ

OB・OG 訪問への対応方法を説明した以下の記述のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

１．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・OG 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、また候補者とフランクな話しができるよう、終業後お酒を飲みながら１対１で対応する
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候補者に伝える

正解：3

候補者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、礼儀やマナーを失し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、候補者には、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、候補者には、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。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：既述の RJP（Realistic Job Preview）で述べたように、選択肢の通り、良い部分も悪い部分も合わせてできるだけ現実に即して話すべきです。
２：選択肢の通りです。企業と候補者は対等で、選び合う立場です。
４：１の解説と同様、RJP は情報提供において重要な考え方です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 29. ＜法規・制度／採用倫理＞　個人情報について

採用活動において、リクルーターや面接官は多くの個人情報を取り扱うことになります。近年、個人情報の流出が度々問題となっていますが、その原因の多くがヒューマンエラー（人間によるミス）によるものだと言われています。個人情報の取り扱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．インターンシップに応募してきた候補者の情報であれば、本人の許可を得ずとも本選考のデータベースに取り込んでも差し支えない
２．不採用となった候補者の履歴書については、個人情報保護法によって本人への返却が義務付けられている
３．本人以外が読むメールには、本人の趣味や経歴などの極めて個人的な情報については記載してはならず、大学名と氏名の記載にとどめるようにする
４．候補者から提出された紙の書類は、関係者以外が見ることができないよう、鍵のかかるキャビネットで保管するのがよい

正解：4

個人情報保護ができている企業の証であるプライバシーマーク（P マーク）取得会社は事務所をはじめ個人情報が保管されているエリアを施錠管理しなければならないことになっています。P マーク取得会社でなくとも、考え方は一緒で誰でも見ることができるところで個人情報を保管してはいけません。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：インターンシップと本選考は基本的には別のものですから、本人の許可を得ないでデータを利用することは NG です。
２：個人情報保護法には、取得した個人情報を返却しなければならないとする規定はないため、個人情報取扱事業者に履歴書を返却すべき義務まではありません。
３：大学名と氏名が記載されていれば、特定の個人を識別することができるため、この場合でも個人情報として扱われなければなりません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 30. ＜法規・制度／採用倫理＞　性差別について

性別など業務に関係しない事柄による選考は禁止されています。合格不合格の判定を行う基準を説明した次の記述のうち、最も問題がないものを一つ選んでください。

１．建築業を行う企業が事務職での候補者を募集・採用するにあたり、業務とは関係がない筋力や体力を要件とすること
２．現在も今後も東京 23 区以外に進出する計画のない企業において、転居を伴う転勤に応じることができることを条件とすること
３．従業員の男性比率が 8 割、かつ男性管理職が 9 割を占めていた為、意図的に女性を採用し昇進させようとすること
４．女性従業員が大半を占めるコールセンターでの採用において、周囲との関係性を構築できるか否かを、男性候補者の合否基準として追加すること

正解：3

男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置(ポジティブ・アクション)は、法違反とはなりません。例えば、一つの雇用管理区分において、男性労働者と比較して、女性労働者が相当程度少ない状況にあることをいい、具体的には女性労働者の割合が 4 割を下回っている場合、格差が存在していると判断されます。

以下は、他の選択肢の解説です。
１：性別と相関が高い筋力などを業務と関係がないのに採用要件としてはいけません。
２：地域展開などの予定や計画がないのに転居を伴う転勤に応じることができることを条件とすることは違法事例とされています。
４：採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすることは違法です。

以上、全 30 題

©一般社団法人 日本採用力検定協会

＜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