

第4回採用力検定試験（基礎）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4回採用力検定試験（基礎）の正答と解説をまとめたものです。

第4回採用力検定試験（基礎）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：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』

曾和 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://saiouryoku.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』曾和 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）

< 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。

問題 1. <人材マネジメント>

人事に関する機能として、採用、育成、配置、評価、報酬、代謝があります。これらの機能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、育成、配置は一貫性を持たせる必要があるが、評価、報酬、代謝は別物だと考えたほうが良い
 2. 代謝とは、経験から得た知識のうち、使えなくなったものを棄却することである
 3. 6つの機能はできる限り別の部署で管轄したほうが、互いに切磋琢磨できるので良い
 4. 配置とは、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である-
-

正解：4

採用は人事の機能の一つであり、他の機能（育成、配置、評価、報酬、代謝）との連動が求められます。4の配置に関する説明は正しいと言えます。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：人事の6つの機能は、評価、報酬、代謝を含めて、すべて一貫性を持たせる必要があります。
- 2：代謝とは、企業内部にいる人材に外部へ退出してもらう活動を指します。
- 3：部署を分けることで縦割り構造になると、人事の機能に一貫性を持たせにくくなります。そのため、注意が必要です。

問題 2. <人材マネジメント>

近年、限定正社員という正社員のタイプに注目が集まっています。限定正社員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. 限定正社員が登場する前から、勤務地を限定して、正社員として契約することが可能だった
 2. 限定正社員の魅力は、労働条件を限定しつつも、正社員としての待遇を得られる点である
 3. 働く期間を限定する際も、限定正社員として契約を交わすことができる
 4. 育児や介護を行いながら働く人にとっては、限定正社員はあまりふさわしくない
-

正解：2

限定正社員とは、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ことのできる契約形態です。よって、2 が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：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。
- 3：限定正社員は、改正労働契約法による「無期転換ルール」が施行されたことから登場しました。働く期間を限定する際に、限定正社員として契約することは適当ではありません。
- 4：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。

問題 3. <人材マネジメント>

正社員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. 正社員は法律で明確に規定された用語である
 2. 正社員は勤務地を限定しない従業員のことを指す
 3. 雇用期間が1年以上でなければ、正社員とは呼ばない
 4. 近年、職務の範囲を限定する職務限定正社員が登場している
-

正解：4

正社員の中には、勤務地、勤務時間などが限定されているものがあります。その1つとしての「職務限定正社員」の説明が4であり、最も適切な内容です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：法律に「正社員」の規定はなく、「正社員」は企業が使う言葉です。
- 2：正社員は、勤務地が限定されないことに加え、無期雇用、フルタイム勤務、直接雇用であることが、その特徴とされています。
- 3：雇用期間が1年未満であっても、正社員であるといえます。

問題 4. <人材マネジメント>

自律的なキャリア形成の必要性が指摘されています。キャリア自律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. キャリア自律をするためには、昇進・昇格への積極的な姿勢が必要である
 2. キャリア上の困難を迎えた際にも、粘り強く対処することをキャリアレジリエンスと呼ぶ
 3. 日本に限らず、国境の境界を超えて働くボーダーレスキャリアが注目を集めつつある
 4. 自律的なキャリアを形成している人は、会社に対してはあまり愛着を持っていない
-

正解：2

キャリアにおいては、様々な困難を迎える可能性があります。それを乗り越えるために必要とされるキャリアレジリエンスについて説明しているのが2であり、最も適切な内容です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：キャリア自律は、昇進・昇格などの客観的なものに限らず、自分のキャリアに対する満足感を得るという目的もあり得ます。近年は一つの組織にとどまらずにキャリアを構築する考え方も出てきています。
- 3：注目を集めているのはバウンダリーレスキャリアです。バウンダリーレスキャリアとは、企業の境界を超えて働くことを指します。
- 4：学術研究によれば、キャリアを主体的にデザインする人は、むしろ自分の所属する会社に愛着や一体感を覚えていることがわかっています。

問題 5. <人材マネジメント>

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、テレワークを実施する企業が増えました。テレワーク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. テレワークを行うと、仕事は一層管理されるため、自律性は減る
 2. テレワークによって情緒的な消耗感が高まることが明らかになっている
 3. テレワーク下でも、チャット等があるため、周囲からのフィードバックは減らない
 4. テレワークではアイデアを数多く出す仕事があまりできなくなる
-

正解：2

学術研究によれば、テレワークを行うことで、情緒的な消耗感が高まることが明らかになっています。よって2が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：テレワーク下では、仕事の管理は行いにくいいため、自律性は高まります。
- 3：チャット等のツールが存在したとしても、対面でのコミュニケーションと比べると、テレワーク下ではフィードバックが減ります。
- 4：チャットなどコンピューターを介したコミュニケーションでは、アイデアの数自体は増えることが、学術研究からわかっています。

問題 6. <採用の戦略・計画>

新卒採用と中途採用の一般的な違い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. 中途採用は候補者のスキルや経験年数、配置するポジションなどによって報酬・待遇が異なるが、新卒採用は基本的に職務経験のない新規学卒者を対象とした採用であるため、報酬・待遇が学歴区分（専門卒、学部卒、院卒等）ごとに決まっていることが多い
 2. 中途採用の選考は、カルチャーフィットよりもスキルフィットを重視するため、募集ポジションについての専門知識を持つ現場の従業員が中心になって行われる傾向がある
 3. 新卒採用では、学生が同時期に一斉に多数の企業を受けるため、採用上の競争が激しくなり、採用担当者には学生の志望度を高める能力が求められる
 4. 潜在能力を見極める新卒採用と、専門性を評価する中途採用とでは、実務知識や経験がない分、新卒採用の方が人材の見極めが容易である
-

正解：4

中途採用では、一般に職務能力が顕在化しているため、同じ専門性を持つ面接官であれば、能力の評価はしやすいと考えられます。一方、実務能力を十分に持たない新卒採用においては、性格や価値観を見極める必要があります。それらを適切に評価することは難しく、一定の訓練が必要になります。よって、4の内容は不適切です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：報酬・待遇に関する適切な内容です。
- 2：適切な内容です。なお、カルチャーフィットは自社の組織文化との適合度を指し、スキルフィットは当該職種で求められる職務能力との適合度を指します。
- 3：新卒採用に関する適切な内容です。

問題 7. <採用の戦略・計画>

採用のプロモーションは、企業から候補者にアプローチする PUSH 型と、候補者から企業へのアプローチを待つ PULL 型があります。PUSH 型と PULL 型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. PUSH 型は候補者一人あたりのコミュニケーション量が少なく済む
 2. PULL 型で集まる候補者の質は、採用ブランドとは関係しない
 3. PULL 型は PUSH 型と比べて、元から企業を知っている人が候補者となりやすい
 4. PUSH 型と PULL 型は正反対の方法であるため、一つの企業が組み合わせてはならない
-

正解：3

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の影響を受けます。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。よって、3 が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：PUSH 型では、企業側からアプローチすることになるため、応募者とのコミュニケーション量が増えます。
- 2：PULL 型では、採用ブランドの影響を受けやすくなります。
- 4：PUSH 型と PULL 型の特徴を理解し、うまく組み合わせることでより良い採用を構築することが期待できます。

問題 8. <採用の戦略・計画>

公共職業安定所に登録する求職者の人数に対して、企業からの求人数の割合を厚生労働省が発表するものを何と呼びますか。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. 大卒求人倍率
 2. 有効求人倍率
 3. 売り手市場
 4. 買い手市場
-

正解：2

2が正解です。なお、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ます。有効求人倍率は、景気変動の影響を受けることが知られています。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：大卒求人倍率とは、リクルートワークス研究所が発表している、就職活動中の学生1人あたりの企業の翌年の求人状況を示すものです。
- 3：売り手市場とは、求人数に対して求職者数が少ない状況です。
- 4：買い手市場とは、求職者数に対して求人数が少ない状況です。

問題 9. <採用の戦略・計画>

新卒採用の戦略を練る際に必要な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. 新卒採用は変化が激しいため、新しい動向をチェックすれば、良い戦略を立てられる
 2. 不況期は人件費を減らす目的で、新卒採用を抑制することが望ましい
 3. 新卒採用で獲得する人材は、中長期的な視野で要件を考えなければならない
 4. 新卒採用のプロセスはある程度標準的な型があるため、それにきちんと則ることが重要である
-

正解：3

新卒採用は短期間で結果が出にくいため、育成とその可能性を考慮する態度が重要です。現在十分なスキルを持たない学生であっても、自社で育成すれば活躍できる可能性はあります。そのため、3の内容が最も適切です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：トレンドの理解も大切ですが、自社の事業や労働市場の動向など、多面的な観点から採用戦略を考える必要があります。
- 2：景気の好不調で新卒採用の人数増減を安易に行うと、望ましい労務構成が崩れます。
- 4：COVID-19の影響で採用のオンライン化が進み、これまでの標準的な型が揺らいでいるため、プロセスの見直しが必要であると言えます。

問題 10. <採用の戦略・計画>

人材要件の策定方法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. コミュニケーション能力はどここの企業でも必要であるため、必ず満たすべき要件として定めるのが良い
 2. 人材要件の策定においては、高業績者へのインタビューや観察を行う方法がある
 3. 人材要件は、より一般性と抽象度を上げたペルソナにまとめることで、伝わりやすくなる
 4. 人材要件を多く挙げていくことで、優秀な人材を採用することができる
-

正解：2

人材要件を考えるにあたっては、社内の高業績者を選出して、インタビューと行動観察を行い、人材要件を検討するアプローチがあります。よって、2が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：世間的に望ましいとされている能力でも、自社にとって必須とは限りません。
- 3：ペルソナとは、年齢、性別、居住地、趣味、特技、価値観、平日・休日の過ごし方などリアリティのある典型的な人物像のことです。ペルソナを作ることで、採用に関わるメンバーの間でイメージが共有できます。
- 4：多くの要件を盛り込むと、ターゲットを狭めることになり、採用が困難になります。

問題 11.<採用体制の整備>

人材紹介会社への求人依頼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. 人材紹介会社は、どの求人企業にも平等に人材を紹介してくれるので安心できる
 2. 多くの人材紹介会社に依頼したほうが、適正な競争が起きて良い人材を紹介してもらえる
 3. 不合格の理由をいちいち伝えていると、人材紹介会社も対応コストがかかるので、控えたほうが良い
 4. 採用が完了した場合は、人材紹介会社に早めに連絡するのが良い
-

正解：4

人材紹介会社の活用においては、「紹介したい」という人材紹介会社（担当者）のモチベーションの向上が重要です。せっかく依頼案件をサーチしていたのに、実はその案件は採用が終わっていたと聞けば、モチベーションは下がります。よって、4が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：人材紹介会社は求人企業ごとに紹介モチベーションが異なる可能性があるため、平等な紹介がなされているとは限りません。
- 2：大勢の紹介会社に同時に依頼していると聞けば、一般的には、紹介モチベーションが高まりにくいと言えます。
- 3：候補者へのフィードバックや、次の紹介などの参考になるため、不合格者の通知も詳細に伝えたほうが良いでしょう。

問題 12. <採用体制の整備>

現場の従業員に採用活動への協力を求める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. 従業員にはありのままの状態で見せてもらいたいので、採用市場や戦略に関する情報は共有しないほうが良い
2. 従業員の価値観はほとんど同じであるため、多人数を候補者に会わせても意味は薄い
3. 自社の従業員であればコストがかからないので、外部に依頼している仕事はできる限り社内への依頼に置き換えていったほうが良い
4. 候補者の会社理解を促進させるためには、様々な従業員に会ってもらうことが有効である

正解：4

候補者が様々な社員に会うことで、自社への理解度、関心度、志望度を高めやすくなります。よって、4が最も適切な内容といえます。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：採用市場や戦略に関する情報を共有することで、従業員が候補者を評価する際の基準や軸が作りやすくなります。
- 2：多くの従業員に会ってもらうことで、応募者をより多面的に評価することが可能となり、現場での活躍可能性を見極められます。
- 3：従業員を巻き込むことで、人件費や機会損失など、目に見えないコストも発生します。従業員に依頼すべき業務とそうでないものを切り分け、従業員の負荷を下げるような工夫をすることも大事です。

問題 13.<採用体制の整備>

面接官を選任・依頼する際の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. 面接に慣れている人は評価のバイアスも小さいため、面接経験の豊富な人に依頼したほうが良い
 2. 面接官によって候補者の志望度は大きく変化するので、そのことを十分に考慮した人選を行うべきである
 3. 面接は虚心に行うほうが良いので、面接官としての選任・依頼は直前に行っても差し支えない
 4. 自ら手を挙げた従業員に面接を依頼することが、候補者を正しく評価するうえでのポイントである
-

正解：2

面接官の言動や態度は、候補者の志望度に大きく影響します。よって、2が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：面接経験が豊富なほど、固定観念やバイアスが強化される恐れがあるため、考慮が必要です。
- 3：虚心に行ってもバイアスは減らせません。面接官には事前にスケジュールを組んでもらったうえで、評価基準の説明や面接官研修などを実施することが望まれます。
- 4：自ら望む人ばかりを面接官にしていると、いつも特定の人が面接官を務めることとなります。様々な役割や立場の人に面接官を務めてもらえるようにしましょう。

問題 14.<採用体制の整備>

採用活動における従業員の関与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. 従業員は自社の特徴を熟知しているため、改めて教育や研修等を行う必要はない
2. 従業員は採用活動に関わることで、自身の業務やキャリアを振り返る良い機会になる
3. 少ない回数の面接を担当するだけであれば、直前のマニュアル提供だけで十分である
4. 自社の実態を語ることでモチベーションの低下にもつながるので、注意が必要である

正解：2

採用活動に関わる従業員は、候補者から自身の入社動機や仕事の面白さ、事業の社会的意義などについて尋ねられます。そのことで、自分自身や会社について見つめ直し、キャリア形成の機会となります。よって、2が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

1：従業員は、自社のすべてを熟知しているわけではありません。研修等を通じて、自社の採用基準や見極める要素、訴求すべき魅力などを認識してもらうことも必要です。

3：採用活動に参加する従業員の中には、採用に関わる者としての訓練や経験を積んでいない人がいます。また、各従業員が持つ判断基準が、現在の自社の方針と合わない可能性もあります。そのため、少ない回数しか担当しなくとも、事前に教育を行ったほうがよいでしょう。

4：実態を語ることでモチベーション低下につながるわけではありません。むしろ実態を隠したり偽ったりするほうが、採用に関わる従業員にストレスを与えます。

問題 15.<採用体制の整備>

採用活動における経営者の関与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. 経営者は多忙であるため、採用活動への協力依頼はできれば控えたほうが良い
 2. 経営者は威厳を示したほうが良いので、候補者に緊張感を与えるぐらいが丁度良い
 3. 人材要件を策定する際には、経営者の意見をヒアリングしておく必要がある
 4. 経営と採用は別物であるため、採用担当者は経営者と距離を置いたほうが良い
-

正解：3

企業経営において重要な人材要件を定める上で、経営者の意見を考慮に入れるべきです。よって、3が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：経営者は多忙ですが、経営者から言葉をかけてもらうことで、応募者の入社意欲の形成につながることも多いため、経営者の関与を引き出しましょう。
- 2：高い緊張感の中では、候補者が本来の能力を発揮できない可能性があります。アイスブレイク等を行った方がよいでしょう。
- 4：採用活動の結果は経営に影響します。経営者とコミュニケーションをとりながら、採用を進める方が望ましいと言えます。

問題 16.<候補者群形成・募集>

採用に関する用語に「セルフスクリーニング（自己選抜）」という言葉があります。セルフスクリーニングに関しての次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. セルフスクリーニングとは自己分析を丁寧に行うことを指す
2. セルフスクリーニングを機能させれば、候補者の質が高まる
3. セルフスクリーニングは候補者にとって意味があるが、企業にとってはメリットが少ない
4. セルフスクリーニングは、候補者を多く集めることにつながる

正解：2

候補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。よって、2が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：セルフスクリーニングは「自己選抜」と訳され、候補者が自ら「その会社に自分が合っているか」を判断することを意味します。
- 3：候補者がセルフスクリーニングを行うことで、企業は、自社に合った候補者の割合を増やすことができ、説明会や選考をより有効なものにできます。
- 4：セルフスクリーニングによって応募者が厳選されるため、候補者群はむしろ小さくなります。

問題 17. <候補者群形成・募集>

多くの企業が新卒採用で利用しているエントリーシー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. エントリーシートに書かれている内容を精査することが、選考の精度を上げるポイントである
2. できるだけ負荷がかかるような質問を多く設けて、志望度の低い候補者を排除したほうが良い
3. エントリーシートには真実が書かれているという前提で、選考には利用すべきである
4. 添削者やマニュアルの影響を受けて、候補者本人の志向や価値観が正しく反映されていないことがある

正解：4

対策本や添削者が介在する可能性があります。本人の考えがエントリーシートに反映されているとは限りません。よって、4が最も適切です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：エントリーシートに書かれている内容自体、本人の考えが反映されているとは限りません。その内容の精査のみで選考の精度を上げるには限界があります。
- 2：候補者の志望度を高めることは、採用における企業の役割です。
- 3：エントリーシートの作成に際して、候補者は対策を講じる可能性があるため、真実がそのまま書かれているとは限りません。

問題 18.<候補者群形成・募集>

採用広報について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 採用サイトを読み込む候補者は多いため、採用サイトのコンテンツはできる限り増やした方が良い
 2. 候補者はプライベートでは SNS を利用しているが、就職・転職活動ではほとんど利用していない
 3. 採用に関する情報は、採用初期に候補者に全て渡しておいた方が良い
 4. 候補者にとって一見ネガティブな情報であっても、候補者には提供した方が良い
-

正解：4

ネガティブに受け止められる情報であっても、それを知らないまま入社すると、リアリティショックを経験して、離職するおそれがあります。よって、4 が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：採用サイトに多くのコンテンツを掲示したとしても、候補者が自社に対する関心を持っていないければ、コンテンツは読み流されてしまいます。
- 2：SNS を就職・転職活動で利用することは、近年、増加傾向にあります。
- 3：採用に関する情報や広報ツールは、それぞれ役割を定めましょう。採用初期にすべて渡すのではなく、候補者に渡すタイミングを工夫することが求められます。

問題 19.<候補者群形成・募集>

近年、注目を集めるリファラル採用について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

-
1. リファラル採用とは、ナビサイトで会社を紹介する採用のことである
 2. 紹介ボーナスの制度を設置しても、従業員の紹介行動は伸びない
 3. 従業員の紹介行動を促すのは、会社に対する愛着である
 4. リファラル採用で入社すると、早期離職の恐れがあるため、フォローが必要である
-

正解：3

会社に対する愛着が強い従業員ほど、紹介行動をとります。よって、3が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：リファラル採用とは、従業員が知人・友人を自社に紹介する採用手法のことです。
- 2：紹介ボーナスがあることで、紹介行動は伸びます。しかし、紹介された人材の質は低下することもわかっています。
- 4：リファラル採用で入社した従業員は定着しやすいことがわかっています。

問題 20. <候補者群形成・募集>

企業が提供する情報を候補者はどのように受け止めるでしょうか。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. 選考中においては、関心のない企業でも、候補者は真剣に情報を得ようとする
 2. 業界や職種について知っていなくても、候補者は企業からの情報をきちんと読み解ける
 3. 候補者にとって如何に身近な存在として理解してもらうかが、情報発信のポイントである
 4. キャッチコピーで注目を引きつけることで、情報の内容もしっかり読んでもらえる
-

正解：3

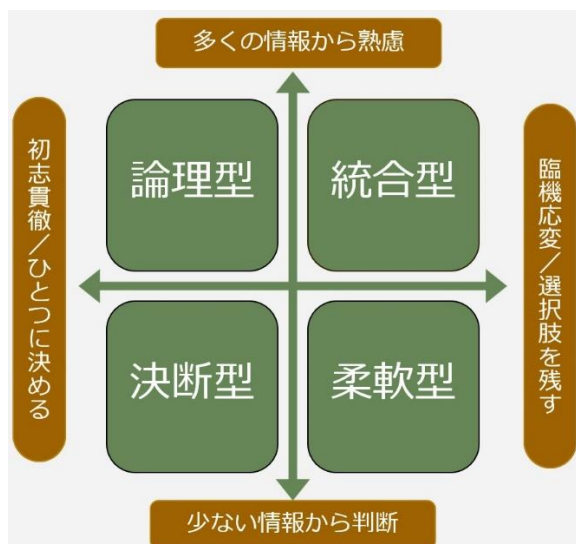
企業が情報発信する際には、候補者に身近な存在として感じてもらうことが重要です。よって、3が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：関心のない企業の情報は、候補者から読み飛ばされたり聞き流されたりします。
- 2：企業からの情報をしっかり読み解くためには、業界や職種などの知識が必要となります。
- 4：キャッチーな文言で関心を引いても、知識がなければ情報を読み込むことはできません。

問題 21.<選考時の動機形成・選抜>

人が大きな意思決定をする際には、「論理型」「統合型」「決断型」「柔軟型」の4つのスタイルがあるとされています（下図参照）。



採用の場面でも同様に分類することができ、各候補者の意思決定スタイルを見極めることで適切なフォローが可能となります。採用における意思決定スタイルについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 論理型の候補者には、様々な従業員との面談の機会を設け、多様な視点から会社情報を伝えるのがよい
2. 決断型の候補者に内定通知を行う際は、「一ヵ月待つので色々と考えた上で決めてください」と伝え、相手の意思決定を待つ姿勢を伝えるのがよい
3. 統合型の候補者には、内定者懇親会や個別面談など、候補者の意思決定を待つ間も継続的なつながりの機会を用意するのがよい
4. 柔軟型の候補者には、「意思決定の障害となるもの」が早い段階で分かっていたとしても、内定通知後など採用活動の終盤まで待ったうえで情報提供を行うのがよい

正解：3

「統合型」はいろいろな情報を集めて考えるタイプで、様々な可能性を吟味するため意思決定に時間がかかります。企業としては、様子を見ながらも放置することなく、継続的につながりを持つことが重要です。よって、3が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

1：「論理型」は矛盾を嫌うタイプで、与えられた情報の一貫性を気にします。情報を取捨選択して伝えていくことが重要です。

2：「決断型」は少しの情報で迅速に意思決定を行うタイプです。タイミングを逃さない押しの一手が重要です。

4：「柔軟型」は、ネット上の噂やデマなど、誤った情報を鵜呑みにしてしまう恐れがあります。候補者の不安要素を早く察知し、先回りして説明しましょう。

問題 22. <選考時の動機形成・選抜>

入社後の活躍を見極める選考手法について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. リファレンスチェックは、前職の上司などに応募者について働きぶりや人柄などを尋ねる方法である
2. 職務経験の年数を見極めの基準に用いるのが有効である
3. 面接を構造化しても、見極めの精度は高まらない
4. ワークサンプル（実際の業務に似た仕事に取り組んでもらうこと）は、入社後の活躍をあまり予測しない

正解：1

1が正しい内容です。リファレンスチェックは慎重な運用が求められますが、近年、注目を集めている手法でもあります。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 2：職務経験の年数は、入社後のパフォーマンスを必ずしも予測しません。
- 3：面接を構造化することで、見極めの精度は高まります。
- 4：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、ワークサンプルを含む取り組みを行う企業も出てきています。

問題 23. <選考時の動機形成・選抜>

新卒採用の選考初期段階で「志望動機」を質問している4人の面接官が、その理由や目的について説明しています。採用を成功させるうえで、最も適切な説明をしているものを一つ選んでください。

1. 私は、「当社を応募した理由」を聞くようにしています。当社の理解度を確認するためです。業界のことが理解できていても、当社の理解度が浅い場合には不合格にしています。仮にその後の選考に合格して採用になったとしても、入社後にミスマッチとなって早期に退職する可能性が高いからです。

2. 私は、志望動機とともに「志望度の高さ」を確認するようにしています。とくに当社よりもブランド力のある企業と併願している場合は、どちらに惹かれているのかを探り、他社への志望度のほうが勝っている場合には不合格としています。内定辞退率を下げるためには有効な手段です。

3. 私は、志望動機が当社のホームページに書いてあることをなぞったものや、マニュアル本を真似たようなものであった場合は、即座に不合格としています。自分の頭で考えることのできない人材であることが多いですし、当社に本気で応募しているとは思えないからです。

4. 私は、志望動機の内容や志望度の高低を合否の判断材料とはしていませんし、するべきではないと考えています。ではなぜ聞いているかということ、志望動機を質問することで「どのような基準で会社を選ぼうとしているのか」という選社基準の一端が探れますし、当社にマッチする人材だった場合には、より志望度を高めるための方策を探ることができるからです。

正解：4

4の面接官が、最も適切な内容を述べています。志望動機は候補者だけで作るものではありません。選社基準をもとに企業と候補者が一緒に作り上げていくものです。

以下は、他の選択肢の解説です。

1：選考初期の企業理解度が低くても、入社後のミスマッチを防ぐことは可能です。新卒採用の初期において候補者は、その会社のことを深く調べられていないのが普通です。

2：「志望度の高さ」と「候補者の優秀さ」は関連がありません。候補者の志望度を高めるのは、採用担当者の仕事です。

3：採用活動の初期に、会社の理解が浅かったり、表面的な説明しかできなかったりするのは当然です。そのことをもって合否の判断材料とすべきではありません。

問題 24. <選考時の動機形成・選抜>

面接官には、候補者を評価する際に気を付けるべき点が多数存在します。中でも人が人を見立てる場合には必ず何らかの「バイアス（先入観、思い込み）」を伴うとされ、面接官は自らのバイアスに自覚的であることが大切です。バイア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. 最初に感じた印象や先入観に合致する情報ばかり拾ってしまう「確証バイアス」を避けるには、面接前に履歴書等で属性を確認して、事前に人物像を推定しておくのがよい
 2. 「複数社の内定を得ている」と聞くと実際以上に優秀に見えるなど、他人の考えや評価に影響を受ける「社会的証明」を避けるには、候補者が受験している他社の話は聞かない方がよい
 3. その人の特に優れた一面に影響を受け、全体の印象や評価をゆがめてしまう「ハロー効果」を避けるには、その優れた一面以外の要素を慎重に具体的事実から吟味すべきである
 4. 属性や趣味、性格などが同じ等、自分と似た人に好感を持って高く評価してしまう「類似性効果」を避けるには、共通点や似ている部分に関する質問を積極的に行い、面接官自身との差異を探るのがよい
-

正解：3

3が正解です。面接においては、「容姿」の他に「学歴」「過去の経歴・実績」などに引きずられて評価をしてしまう可能性があります。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：面接前に候補者の情報を収集すると、むしろ先入観が刷り込まれ、確証バイアスが働くことになりかねません。
- 2：「他社の話を聞かない」だけでは、社会的証明を避けられません。自社の採用要件や評価基準を確立し、周囲の評価に惑わされない面接を行いましょう。
- 4：共通点や似ている部分について積極的に質問をすると、類似性を強調することになりかねません。

※なお、各選択肢のバイアスについての説明は、正しい内容となっています。

問題 25.<選考時の動機形成・選抜>

採用には様々な選考手法があります。各種選考手法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. 適性検査において測定する項目はパーソナリティ（性格）とアビリティ（能力）に分かれるが、採用の判断基準として活用できるのはアビリティ（能力）であり、パーソナリティ（性格）は動機づけを行う際の参考情報として使う方がよい
2. グループワークでは、グループのリーダー役を務め議論をリードするなど、ワークのなかで果たした役割の大きさと発言量の多さをもとに判断するのがよい
3. 集団面接で面接官が候補者に対して質問する際、毎回決まった順序で、かつ全員が均等な時間を使って発言できるように考慮したほうがよい
4. 動機づけの効果は個人面接のほうが集団面接よりも大きいため、選考途中辞退者が多いなど、動機形成に課題のある企業では集団面接より個人面接を多く取り入れたほうがよい

正解：4

4が正解です。個人面接は一人ひとりの候補者と個別に会うため、集団面接よりも労力がかかります。しかし、その分、丁寧に話ができ、候補者の動機形成に高い効果を得ることができます。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：これまではアビリティ（能力）で初期選考を行う会社が多かったのですが、近年は高業績者のパーソナリティ（性格）を分析して、それを基準として選考することも増えています。
- 2：グループワークでは、リーダー役や発言量が多かった候補者のみを評価するのではなく、グループでの協働の姿勢や、グループ全体に貢献する役割を担う適性も評価できます。
- 3：決まった順番での質問は、最初に回答する候補者にとっては準備時間が少なく、不公平となります。回答してもらった順番を変更の方が望ましいでしょう。

問題 26.<候補者のフォロー>

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、組織社会化と呼びます。
組織社会化について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 組織社会化を促すには、企業からの体系的な支援より即興的な支援の方が有効である
 2. 新人本人が周囲や自身に積極的に働きかけることをプロアクティブ行動と呼ぶ
 3. 組織社会化は、実務の世界ではオンライニングとも呼ぶ
 4. 組織社会化においてまず必要なのは、新人の価値観を変容することである
-

正解：2

2が正しい内容です。プロアクティブ行動は組織社会化を促すことがわかっています。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：組織社会化を促すには、企業からの体系的な支援の方が有効です。
- 3：組織社会化は、実務的には「オンボーディング」とも呼ばれています。組織における受け入れプロセスを意味する言葉として使用されるようになりました。
- 4：新人の価値観を変容することよりも、まずは周囲との関係構築が必要です。

問題 27.<候補者のフォロー>

候補者に企業選びの意思決定を促す際、工夫すべきことについて述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 候補者が自分で決めたと思えるような意思決定を支援する必要がある
 2. 候補者にはあまり期限を与えると悩みすぎてしまうため、早急に結論を出すように促す方がよい
 3. 候補者が考えている不安や懸念を丁寧に論破していくことが有効である
 4. 候補者が入社を決めるまでは、とにかく待つべきである
-

正解：1

入社後の定着や活躍も考えれば、候補者が入社を「自分で決めた」と思えることは重要です。よって、1が最も適切です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 2：候補者が納得感を持って結論を出すことで、入社後の定着にもつながります。
- 3：論破して説得するより、質問などを通じて自発的に思考してもらう方が大事です。
- 4：待つだけでなく、企業選びを共に考え支援していく姿勢が求められます。

問題 28.<候補者のフォロー>

内定者への教育について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 内定者教育と新人教育は無理につなげない方が良い
 2. 内定者の参加する懇親会では、自由に交流してもらう方が良い
 3. 内定者が職場での人間関係を構築しやすくなる支援を行うと良い
 4. 内定者と従業員の関わりを重視し、内定者同士の関わりはあまり設ける必要はない
-

正解：3

内定者は入社すれば互いに同期になります。内定者の間で良好な人間関係を構築することは重要です。よって、3が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：内定者教育と新人教育の連動は、内定者が職場への適応に対して自信を持ってもらうことに加え、受け入れる現場の業務上の指導・教育の負担を軽減する上でも効果的です。
- 2：内定者を見て企業の評価を行う人もいるため（「内定者が自分には合わないタイプの人だったから、この会社はやめておこう」など）、内定者同士の交流は意図を持って実行しましょう。
- 4：内定者同士の関わりは、入社後の同期ネットワークの構築につながります。

問題 29. <内定者フォロー>

入社への不安を抱く候補者に対する企業の姿勢について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 不安要素が事実であっても、それを肯定しない方が良い
 2. 不安要素を抱くということは、その会社に対する志望度が低い証拠である
 3. 不安要素が誤解であった場合、企業理解が弱いため、不合格にした方が良い
 4. 不安要素に対しては、自社の改善に向けた取り組みを説明すると良い
-

正解：4

候補者の不安要素が事実であった場合、まずは事実として受け止め、その上で、社内で改善に向けた動きがあれば説明しましょう。よって、最も適切なのは4です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：最初に否定して後に事実を伝えると、候補者は裏切られた気持ちになります。企業への信頼度が大きく下がりがねません。
- 2：不安要素を持っているか否かと志望度には関係がありません。
- 3：候補者が自社のことを入念に調べたとしても、抱いている不安要素が事実でない可能性はあり得ます。不安要素は誤解を解くチャンスと捉え、丁寧に説明すべきです。

問題 30. <内定者フォロー>

内定者に対するオワハラが問題化しています。オワハラについて述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. オワハラには客観的な基準があるため、企業はその基準を理解する必要がある
 2. オワハラを行うとストレス耐性を見極めることができるので有効である
 3. 企業と候補者の信頼関係が十分にできていないときに、オワハラは起こりやすい
 4. オワハラは内定者に早く結論を出してほしい企業側の焦りの表れである
-

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。よって、4が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：オワハラには客観的な基準が厳密に存在するわけではありません。内定者にそのように受け取られてしまいかねない言動には注意が必要です。内定者一人ひとりの特性を踏まえ、無理な働きかけは避けましょう。
- 2：このような考え方は倫理的に問題です。
- 3：企業と候補者の信頼関係にかかわらず、オワハラは起こり得ます。

問題 31.<採用に関するトレンド・時事>

2022 卒の新卒採用では、前年に引き続き COVID-19（新型コロナウイルス感染症）の影響を受けて、リモートで実施されることが多くなりました。リモートでの採用活動のひとつである WEB 面接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. WEB 面接では対面による面接と比べてアイコンタクトのような非言語的情報が少なくなるため、会話がやりにくくなる。そのため人が人を見立てる際に発生する「バイアス（先入観、思い込み）」が対面による面接よりも強く出てしまう
2. WEB 面接の様子はあとで見返して、その後の選考の判断材料にできるが、そのことを候補者に伝えると録画を意識した面接になってしまうため、実施前には特に告げずに録画しておいたほうがよい
3. WEB 面接では、通信速度等の技術上の問題により、会話のリアルタイム性が対面の場合と比較して欠けることがある。そのため面接官や候補者は、これを解決しようと会話を活発に行う傾向がある
4. WEB 面接では対面による面接と比べて非言語的情報が少なくなるため、会話がやりにくくなり、候補者は自分の能力を十分に発揮できていないと感じる。これがきちんと評価してもらえているのかといった不安や不満につながり、候補者の動機付けに悪い影響を及ぼすことがある

正解：4

WEB 面接は会話がやりにくくなるため、候補者は自分の能力を十分に発揮できず、不安・不満を感じる事が分かっています。対面と比べて、面接官に親しみを感じにくい、企業に魅力を感じにくい、面接に公平性を感じにくいといった悪影響も指摘されています。よって、正解は4です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：対面の面接では非言語的情報を元に直感的・自動的に評価を下すため、バイアスがかかりやすいのに対し、WEB 面接では非言語情報が少なくなるため、バイアスの影響が抑制されます。
- 2：候補者の言動・姿を記録する場合は、候補者の承認を得る必要があります。取得した個人情報の扱い方について、面接前に候補者に明示しましょう。
- 3：WEB 面接では、技術上の問題から発話が衝突したり、発話回数が減ったりします。面接官・候補者双方でストレスを感じやすくなります。

問題 32. <採用に関するトレンド・時事>

オンライン面接による惹きつけ（候補者の志望度を高めること）について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. オンライン面接では、感情を言葉で伝えるため、一層明確に熱意が伝わる
 2. オンライン面接でも対面の面接でも、候補者が面接官に抱く好意度は変わらない
 3. オンライン面接で惹きつけをする有効な手段は、面接を構造化することである
 4. オンライン面接において、候補者は自分が能力を発揮した感覚が十分に得られる
-

正解：3

面接を構造化することによって、オンライン面接でも候補者の志望度を高めることができます。よって、3が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：感情は言葉などの言語情報よりも、身振りなどの非言語的情報のほうが伝わります。したがって、非言語的情報の少ないオンライン面接では、熱意が伝わりにくくなります。
- 2：候補者が面接官に抱く好感度は、オンライン面接の方が低いことがわかっています。
- 4：オンライン面接では会話がスムーズに進まないため、能力を発揮した感覚が得られにくいことが明らかになっています。

問題 33.<採用に関するトレンド・時事>

近年、メンバーシップ型雇用の限界と共に、ジョブ型雇用の必要性が指摘されています。メンバーシップ型雇用とジョブ型雇用について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 職務が定まっていれば、ジョブ型雇用と正式に呼べる
2. 自分の役割を明確にするための最も有効な方法は、職務記述書を作成することである
3. 年齢と賃金が比例しやすいのがメンバーシップ型雇用の短所である
4. ジョブ型雇用の方が経験の少ない若手が厚遇されやすい

正解：3

メンバーシップ型雇用の抱える問題として、年功序列的な賃金制度について説明している3が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：ジョブ型雇用には、ポストに賃金が紐付いていることなど、他の条件も含まれます。
- 2：職務記述書を作ることは一つの手段ですが、むしろ周囲とのコミュニケーションが、役割を明確にする上で重要です。
- 4：ジョブ型雇用においては経験があるほど厚遇されます。そのため、経験の少ない若手には不利です。

問題 34.<採用に関するトレンド・時事>

HR テクノロジーを含む情報技術の利用について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 情報技術に投資しているのに企業の生産性が高まらないことを社会性のパラドクスと呼ぶ
 2. 情報技術の普及に伴って代替されるのは、ノンルーティンタスクである
 3. 情報技術を助言的な役割にとどめても、情報技術が意思決定を下すことへの違和感は減らない
 4. テクノロジーを利用するためには、その有益性を認識していなければならない
-

正解：4

有益性を感じると情報技術を用いる傾向があることが「技術受容モデル」において示されています。したがって、4が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：社会性のパラドクスではなく「生産性のパラドクス」に関する説明です。
- 2：情報技術の普及に伴って代替されるのは、ルーティンタスクです。
- 3：情報技術を助言的な役割にとどめることで、違和感が減ることが分かっています。

問題 35. <採用に関するトレンド・時事>

新型コロナウイルス感染症が与えた有効求人倍率と完全失業率への影響について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 2020 年度の有効求人倍率を平均すると、1.10 倍であった
 2. 2019 年度から 2020 年度にかけて、有効求人倍率はリーマンショック時（2009 年度）と同水準まで低下した
 3. 2020 年度の完全失業率は 2019 年と比べて同水準を維持している
 4. 2020 年度の求人数自体は 2019 年と比べてあまり落ちていない
-

正解：1

厚生労働省の発表した 2020 年度の有効求人倍率は、平均で 1.10 倍でした。よって、1 が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

2：リーマンショック時の有効求人倍率は 0.47 倍程度のため、今回よりも更に低い値となっています。

3：2020 年度の完全失業率は 2.9%で、2019 年度と比べて 0.6 ポイント悪化となっています。

4：2020 年度の有効求人数は、2019 年度に比べて 22.3%減となっています。

問題 36.<人事・採用に関する法規・制度>

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。次のうち、正しいものを一つ選んでください。

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

正解：1

フレックスタイム制では、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。よって、1が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

2：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従業員に適用される制度です。実労働時間ではなく、労使間で定めた「みなし時間」で労働時間を把握します。

3：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す。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。

4：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。

問題 37. <人事・採用に関する法規・制度>

「内定」について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 内定はあくまで仮の決定であり、企業は事前に通知すれば自由に取り消すことができる
2. 内定を受諾したとしても、まだ入社していなければ、社員の扱いにはならない
3. 内定とは、労働の権利と義務が生じる、求職者と企業の合意である
4. 内定の通知がなされた時点から合意がなされる時点までの期間を内定期間と呼ぶ

正解：3

3が正しい内容です。内定を承諾した時点で、労使間で労働契約が成立したことになります（これを「始期付解約権留保付労働契約」と呼びます）。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：企業の都合で、自由に内定を取り消すことはできません。
- 2：内定を承諾した時点で、その企業の従業員という扱いになります。
- 4：内定の合意がなされた時点から採用日までの期間を、内定期間と呼びます。

問題 38. <人事・採用に関する法規・制度>

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ついて述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 無期転換した社員に従来の正社員と異なる処遇をするには、新しい正社員区分を設ける必要がある
 2. 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
 3. 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
 4. 企業は無期転換した社員の処遇を変更する必要はない
-

正解：4

無期転換した従業員の労働条件は、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。よって、4が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：無期転換した従業員はただちに正社員となるわけではないため、従来の正社員と異なる処遇をするからといって正社員区分を増設する必要はありません（ただし、いわゆる「多様な正社員」への転換を行う場合はこの限りではありません）。
- 2：限定正社員への転換は可能ですが、必ずそうしなければならないということではありません。
- 3：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。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推奨されています。

問題 39. <人事・採用に関する法規・制度>

試用期間について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 試用期間中は、通常の解雇要件より広い範囲で解雇が認められている
 2. 試用開始から 14 日以内であれば、理由を問わず解雇を行うことができる
 3. 試用期間中は、社会労働保険への加入が免除されている
 4. 正社員の試用期間は 3 ヶ月を超えて設定してはならない
-

正解：1

試用期間中の契約は「解約権留保付労働契約」と呼ばれ、試用期間中に従業員が不適合であると認められた場合は、通常より広い範囲で解雇の自由が認められています。よって、1 が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

2：試用開始から 14 日以内は解雇予告義務（30 日前に従業員に解雇予告をする義務）・解雇予告手当支払義務（30 日前に解雇予告をしなかった場合、相応分の賃金を従業員に支払う義務）は発生しません。しかし、合理的理由のない解雇は解雇権の濫用と見なされます。

3：試用期間であっても、週 20 時間以上の労働時間が発生していれば、社会労働保険への加入が必要です。

4：正社員の試用期間については、決まった期間があるわけではありませんが、3 ヶ月から 6 ヶ月を設定することが一般的です。

問題 40.<人事・採用に関する法規・制度>

労働条件通知書には絶対的記載事項と相対的記載事項があります。それぞれの記載事項について述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 始業および終業の時刻は相対的明示事項である
2. 就業訓練に関する事項は相対的明示事項である
3. 賞与に関する事項は絶対的明示事項である
4. 安全衛生に関する事項は絶対的明示事項である

正解：2

労働基準法の第15条第1項と労働基準法施行規則第5条には「労働者を採用するときには労働条件を明示しなければならない」と定められています。

絶対的明示事項（必ず明示しなければならない事項）は次の5点です。①労働契約の期間に関する事項、②就業場所及び従事すべき業務に関する事項、③始業および終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項、④賃金（退職手当等を除く）の決定、計算及び支払い方法、賃金の締切り及び支払い時期並びに昇給に関する事項、⑤退職（解雇の事由を含む）に関する事項

相対的明示事項（制度として定める場合には明示しなければならない事項）は次の8点です。

①退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払いの方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項、②臨時に支払われる賃金（退職手当等を除く）、賞与その他これに準ずるもの、並びに最低賃金額に関する事項、③労働者に負担させるべき食費、作業用品等に関する事項、④安全及び衛生に関する事項、⑤就業訓練に関する事項、⑥災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、⑦表彰及び制裁に関する事項、⑧休職に関する事項

したがって、2が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：絶対的明示事項です。
- 3：相対的明示事項です。
- 4：相対的明示事項です。

問題 41.<採用倫理（コンプライアンス）>

採用選考の際に問題のある質問はどれですか。次の記述の中から一つ選んでください。

1. 学生時代にどのような研究をしていましたか
 2. アルバイトは何をしていましたか
 3. 愛読書は何ですか
 4. 出身高校はどこですか
-

正解：3

採用では、候補者の基本的人権を尊重し、候補者の能力・適性のみを基準として選考を行わなければなりません。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。生活環境や家庭環境に関する質問、尊敬する人物や愛読書などといった思想や信条に関わる質問をすることはNGです。よって、3の質問は不適切です。

問題 42.<採用倫理（コンプライアンス）>

OB・OG 訪問への対応を依頼された従業員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. 気楽に話せるように1対1で業務時間外に酒を交えて話をする
2. 現場で起きていることや自分の感じていることをリアルに伝える
3. 候補者に対する礼儀やマナーに注意して接する
4. 候補者の質問にはごまかさずに真摯に答える

正解：1

1が最も不適切です。OB・OG 訪問への対応は、企業やそこで働く従業員の雰囲気理解、働く上での疑問点を解消してもらうためにも有用です。しかし、それがハラスメントの機会となってしまうことはありません。会社の会議室や応接室を利用するなど、できるだけ日中、人目のあるところで会うべきです。

以下は、他の選択肢の解説です。

2：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ましょう。

3：学生とフランクに接するのは良いことですが、礼儀やマナーを忘れて、高圧的な態度で接することのないように注意が必要です。

4：候補者の質問には真摯に答えることが必要です。

問題 43.<採用倫理（コンプライアンス）>

人事に携わる者は、採用場面に限らず、ハラスメント行為への注意が必要です。職場内でのハラスメントについて述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. ハラスメントを受けると仕事への満足度は下がるが、会社への愛着は下がらない
 2. 2022年4月1日から、中小企業についてもパワハラ防止法が施行される
 3. 自分の役割が明確な職場の方が、ハラスメントは起きやすい
 4. 複数の役割の間で板挟みにあっていると、ハラスメントどころではないため、ハラスメントは起きにくい
-

正解：2

2020年6月1日より大企業に対する「パワハラ防止法」が施行されています。中小企業についても2022年4月1日より施行予定です。よって、2が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：ハラスメントを受けることで、会社への愛着も下がります。
- 3：役割が曖昧である職場の方が、ハラスメントが起きやすいことがわかっています。
- 4：複数の役割間で板挟みになる環境では、ハラスメントが起きやすいことが明らかになっています。

問題 44. <採用倫理（コンプライアンス）>

新卒採用の内定取り消しについて述べた次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 内定者が卒業できなかった場合も、内定取り消しは無効であり、卒業後に入社させる必要がある
 2. 内定取り消しは解雇とは異なるため、企業からの一方的な取り消しも可能である
 3. 企業の倒産、自然災害等により事業縮小、継続的な経営が困難な場合も、内定の取り消しは認められない
 4. 内定の取り消し通知前に、公共職業安定所などの行政機関へ届け出を出さなければならぬ
-

正解：4

内定取り消しや、契約条件に変更が加わる際には、「あらかじめ」公共職業安定所などの行政機関に届け出をしなければなりません。よって、4が正解です。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：候補者が卒業できなかった場合、内定取り消しが認められる可能性があります。
- 2：内定取り消しは解雇に等しいため、一方的な取り消しは無効です。
- 3：企業の倒産、自然災害等により継続的な経営が困難な場合、内定取り消しが認められる場合があります。

問題 45. <採用倫理（コンプライアンス）>

性別に対する固定観念（性別ステレオタイプ）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. 性別ステレオタイプは、若い世代になるにつれて強くなっている
 2. 性別ステレオタイプは、同じ世代の中では、時間が経っても変化はない
 3. 男性の仕事だと思われている職業では、男性の候補者が高く評価される
 4. 男性が多い仕事だと認識されても、その仕事に対して女性の多くは魅力的に感じる
-

正解：3

性別ステレオタイプについての説明の一つである、3が正解です。実際に、このことは学術的にも検証されています。

以下は、他の選択肢の解説です。

- 1：若い世代になるにつれ、緩和されてきています。
- 2：同じ世代の中でも、時間経過とともに緩和されていきます。
- 4：性別ステレオタイプの影響で、男性が多い仕事だと認識されると、女性はその仕事に魅力を感じなくなります。

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。