

## 第6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6回採用力検定試験の正答と解説をまとめたものです。

### 第6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：2023 年 10 月 2 日より実施

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)

『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 曾和 利光 (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>

-----  
配置と異動に関する仕組みのひとつとして「自己申告制度」と「社内公募制度」があります。  
これらに関する次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。  
-----

1. 自己申告制度においては、社員が自分の希望に沿ったキャリアを歩める可能性が高まり、意欲を持って働けるというメリットがある
2. 社内公募制度とは、自分の希望する部署に異動を申し出る制度をいう
3. 社内公募制度とは、新規事業の提案を社員から募り、提案が採用された場合に当該社員に新規事業を任せる制度をいう
4. 社内公募制度においては、異動元の業務に支障をきたさないよう、あらかじめ上司の同意を得ることが必要である

-----  
**正解：1**

自己申告制度をうまく運用すれば、社員のキャリアに対する当事者意識が芽生え、仕事への意欲が高まる可能性があります。

- 1：その通り
- 2：社内公募制度の説明としては不十分です。どちらかと言えば、自己申告制度を表した内容になっています。
- 3：社内公募制度とは、部門から社員向けの人材募集に対して社員が応募できる制度であるので、これは社内公募制度の説明にはなっておらず、社内ベンチャー制度について述べています。
- 4：上司の同意を必要とする場合も、必要がない場合もあります。ただし、部下が上司の意向に縛られず、自由に応募できるよう、秘密保持などの配慮が求められます。

問題 2. <人材マネジメント>

-----  
日本の伝統的な大企業の昇進管理の特徴のひとつに、「遅い選抜方式」と呼ばれるものがあります。これに関する次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。  
-----

1. 「遅い選抜方式」とは、キャリアの早期に幹部候補生を選抜し、時間をかけて育成する昇進管理のモデルを指す
  2. 「遅い選抜方式」は、優秀な若手を抜擢し、長期的に育成できるため、優秀な若手のリテンションに効果がある
  3. 多くの社員が長期間にわたって昇進に向けた競争をすることになるため、自身の能力を向上させるインセンティブを維持しやすい
  4. 教育投資効果の高い社員に集中的に教育訓練を提供でき、教育費用の無駄が生じにくい
- 

**正解：3**

日本の伝統的な大企業は、諸外国と比較すると、長い期間をかけて経営者、管理者に昇進する社員を選抜するため、能力を高める意欲を持続しやすいと考えられています。

- 1：「早い選抜方式」と呼ばれる昇進管理の説明になっています。
- 2：「遅い選抜方式」においては、若手を大胆に抜擢することが簡単ではありません。
- 3：その通り
- 4：「遅い選抜方式」においては、特定の人物に育成の資源を集中投下しにくく、薄く広い支援になりやすいと言えます。

問題 3. <人材マネジメント>

-----  
COVID-19 の感染拡大以降、ジョブ型雇用への注目が集まっています。ジョブ型雇用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. ジョブ型雇用は雇用契約の一形態として、労働契約法で定義されている
  2. ジョブ型雇用では、採用する人に合わせて職務記述書を作成する
  3. 職務記述書でジョブを定義すれば、社員は期待される役割を明確にでき、高い成果につながる
  4. 職務記述書でジョブを定義しても、そこに記述されていない役割外の仕事は発生する
- 

**正解：4**

ジョブ型雇用は元々、日本の独特な雇用慣行をメンバーシップ型雇用と呼んで整理する文脈において提唱されました。仕事内容や能力要件、待遇などが定義されたジョブに対して人材を付けるのが基本的な考え方です。

- 1：ジョブ型雇用は、法律に記載されている用語ではありません。
- 2：ジョブ型雇用は、まず職務記述書を作成し、それに合う人を探します。
- 3：職務の明確化は役割を明確にするための要因の一つにすぎず、成果につながるが一貫して示されているわけではありません。
- 4：その通り

問題 4. <人材マネジメント>

-----  
社員の能力と教育訓練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. Off-JT とは、業務外の時間で社員が自発的に行う能力開発のことを指す
  2. 一般的に、欧米の企業は Off-JT を重視するのに対し、日本の企業は OJT を重視するという特徴がある
  3. 企業は OJT を通して、階層や部門が異なる社員に共通して必要な教育を提供することができる
  4. 企業は Off-JT を通して、社員に企業特殊能力を身につけさせ、離職防止の効果を得ることができる
- 

**正解：2**

社員の能力開発には様々な方法があり、例えば、OJT、Off-JT、自己啓発という分け方があります。日本の企業は一般に OJT に力を入れてきたとされています。

- 1：業務外の時間で自発的に行うのは自己啓発です。
- 2：その通り
- 3：OJT は現場主導であるため、教育内容の共通性を確保するのは簡単ではありません。
- 4：その会社でのみ使える企業特殊能力が身につけやすいのは OJT です。

問題 5. <人材マネジメント>

-----  
新卒採用の人数を決定する際には、会社全体の要員（必要人員）計画を立てます。その際に注意すべきこととして、最も適切なものを一つ選んでください。  
-----

1. 新卒採用は最も重要な人事施策であるため、最初にその人数を決定して、その後、中途採用や昇進・昇格などの人数を確定させていく
2. 新卒採用者数、中途採用者数、退職者数、昇進・昇格者数などを個々に計算して、それを合算することによって要員計画とする
3. 退職者数のようにコントロールしにくいものから先に予測・計画し、その後で社内の昇進・昇格のようにコントロールしやすいものへと検討を進める
4. 数年後の目標要員数と現在の従業員数の差を計算し、まず中途採用ですぐに採用できる人数を決め、残りを新卒採用の採用数とする

-----  
**正解：3**

要員計画は、コントロールしにくい数字からまず検討していく必要があります。基本的には退職が最もコントロールしにくく、社内の昇進・昇格がコントロールしやすいと言えます。

- 1：新卒採用と中途採用はどちらが重要かは会社の方針によっても変わります。
- 2：要員計画は、個々の要素（新卒採用・中途採用・昇進・退職など）の予測の積み上げ計算だけではなく、どれだけ人員を確保する必要があるかを目標から逆算しても検討しなければなりません。
- 3：その通り
- 4：新卒採用と中途採用のどちらを先に検討するかについても会社の方針によって変わります。

## 問題 6. <採用の戦略・計画>

---

人材要件を定義する際、性格、志向性、価値観、基礎能力等を「必須要件」「優秀要件」「ネガティブ要件」「不問要件」の4つの観点で整理すると良いとされています。

- ・必須要件とは、入社後育てることができない、自社で仕事をするうえで必須となる要件を言います。
- ・優秀要件とは、入社後の研修・業務で伸ばすことができるが、はじめからもっていれば入社後の活躍にプラスとなる要件を言います。
- ・ネガティブ要件とは、それを持っていると自社では定着・活躍できない要件を言います。
- ・不問要件とは、世間一般では要件として定義されがちな項目だが、自社ではあえて評価対象としない要件を言います。

面接の合否判定の仕方について記載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. 必須要件とは、社員全員に共通して備えてほしい素養であるから、一定の基準で、これらを保有していない求職者を不合格とするための要件である
  2. 優秀要件とは、自社で活躍している人材が保有している素養であるから、一定の基準で、これらを保有していない求職者を不合格とするための要件である
  3. ネガティブ要件とは、これがあると自社では活躍できないとされる要件のため、一定の基準で、これらを保有している求職者を不合格とするための要件である
  4. 不問要件は、自社の合否判断には使わない項目だが、選考官が個人的な判断で評価に入れ込んでしまわないように評価表に記載しておくことが望ましい
- 

### 正解：2

人物を多角的に合否判定するために、4つの分類で人材要件を定義しておくことが有効です。各要件を合否判定時にどのように活用すべきかは以下の通りです。

- 1：必須要件とは、入社後容易に伸ばすことができず、社員全員に共通して備えてほしい要件として、選考時「持っていなければ落とす」基準として設定します。特に初期の選考で大勢の求職者を見極める際のノックアウト項目として活用することができますが、1つでも保有していなければ不合格、2つなければ不合格といった基準は各社の採用状況よっての判断となります。
- 2：優秀要件は、自社での定着・活躍に影響するプラス要件ではあるものの、入社後育成が



可能であるため、入社時に必須で備えている必要はありません。

そのため、必須要件とは異なり、あくまでも加点評価のために使用し、持っていないことを理由に不合格とするのは誤りです。

必須要件と優秀要件の使い方を混同すると、必須要件を満たしているが優秀要件をもたない求職者を不合格にし、入社後の育成で十分活躍できる候補者を見落としてしまう可能性があるため要注意です。

- 3：ネガティブ要件とは入社後容易に改善することができず、これを持っていることで定着・活躍を阻害する要件として、選考時、「持っていれば落とす」基準として設定します。特に初期の選考で大勢の求職者を見極める際のノックアウト項目として活用することができますが、1つでも保有していれば不合格、2つあれば不合格といった基準は各社の採用状況によつての判断となります。
- 4：不問要件とは、多くの会社では必須・優秀またはネガティブ要件に設定されるが、自社ではあってもなくても合否に関係がない要件です。この要件で合否判断をしてはいけないと選考官が意識することで、自社で活躍できる人材を見落とすことがなくなります。また、この要件を活用し、他企業とは異なる合否判断がなされることで、市場での競争力は低いですが、自社にはフィットしている求職者を合格にできるため、自社への入社確度の高い人材の確保にもつながります。

問題7. <採用の戦略・計画>

採用において、求める人物イメージを「ペルソナ」と呼びます。このペルソナ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. ペルソナとは、元々は心理学用語の「表面的な人格」から転用され、近年ではマーケティングや採用の領域で、「典型的な人物イメージ」として使われるようになった
2. ペルソナは、採用のターゲットを絞り込むためのものであるから、可能な限り具体的に、そしてできる限り一つに定めるべきである
3. ペルソナを作る目的の一つは、採用担当者間で求める人物像のイメージが合っているかどうかをすり合わせをすることである
4. ペルソナを作る目的の一つは、具体的な人物像をイメージすることで、採用における諸施策（インターンシップ、説明会、選考、広報物等）がフィットするかどうかを推測することである

**正解：2**

「コミュニケーション能力」や「挑戦心」などの抽象的な言葉だけで求める人物像を策定しただけでは、採用担当者間で求める人物像のイメージ合わせができない場合があるため、「ペルソナ」を作成することが望まれます。

- 1：その通り
- 2：ペルソナはあくまで求める人物像の例であるので、一つに決める必要はありません。むしろ、いろいろな例を想定する方がよいでしょう。
- 3：その通り
- 4：その通り

問題 8. <採用の戦略・計画>

採用活動の各フェーズに関する以下の記述のうち、最も不適切なものを一つ選んでください。

1. 人材要件を増やすと、人材確保が難しくなる場合があるため、最低限必要な要件とそれ以外の要件を区別するとよい
2. 求職者が就職活動の初期に採用サイトを閲覧する際、すべての情報を丁寧に読み込むわけではない
3. 志望動機の形成は候補者任せにするのではなく、企業と候補者が一緒に作っていくべきものである
4. 候補者のフォローは内定通知後に速やかに開始し、入社意思決定を働きかけることが大事である

**正解：4**

採用のフェーズごとに、企業が候補者に対して実行すべきことは変わります。

- 1：人材要件を増やすと、該当する人材が減り、確保が難しくなります。
- 2：当該企業への関心と理解がないと、採用サイトの情報は読み込まれにくいことがわかっています。
- 3：志望動機は、企業と候補者がコミュニケーションを交わしながら共同で形成すべきです。
- 4：候補者の入社動機形成は選考プロセスを通じて少しずつ行っていくのが望ましいと言えます。

問題 9. <採用の戦略・計画>

-----  
中途採用と新卒採用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「ポテンシャル採用」のため、面接においては、過去の経験や行動を丹念にヒアリングし、自社に入社した後、同じような行動ができるかという再現性を確認する
  2. 中途採用は、「即戦力採用」のため、過去の仕事経験や習得したスキルを丹念にヒアリングし、期待するポジションの仕事ができそうかだけを確認する
  3. 新卒採用とは、毎年3月に卒業する人を4月に一括で採用する手法のことをいう
  4. 新卒採用は「ポテンシャル採用」であるため、選考における評価の高低に関係なく、初任給は一律に定額で揃えるのがよい
- 

**正解：1**

新卒採用と中途採用の違いは、採用の対象や目的、時期などがよく挙げられますが、明確な基準が法律で定められているわけではありません。時代の変化や各社のおかれている環境、採用したいポジションに合わせて、企業各社はそれぞれで採用の目的や選考基準を定義し、求職者に明確に提示することが必要とされています。

- 1：就業経験のない求職者を対象とした面接は、仕事の実績等は確認することができません。そのため、自社で活躍できる能力を見極めるためには、過去どんな環境でどんな壁をどのような行動をとって乗り越えてきたのか、といったような客観的事実を確認する質問をなげかけることが重要です。入社後、壁にぶつかったとき、過去の経験と同じように乗り越えることができる行動習慣が身についているか、その「再現性」の確認が求められてきます。
- 2：一般的に中途採用は、期待するポジションで即戦力となる人材であるかを見極めることが重視されますが、その後、長く定着・活躍してもらうことを期待するのであれば、自社のカルチャーやジョブスタイルとのフィットも確認する必要があります。選考を通して、実績やスキルだけでなく、本人の価値観や志向性も併せて把握することが重要です。
- 3：多くの会社は、新卒採用は入社時期を固定した「一括採用」、中途採用は随時入社をする「不定期採用」として実施する傾向があります。しかし近年は採用手法の多様化が進み、新卒採用においても、学校の卒業月に合わせた4月入社に限らず、別の時期に入社を受け入れるケースも珍しくなくなりました。また、既卒でも社会人経験のない人を新卒採用の応募対象とする場合もあります。新卒採用・中途採用にかかわらず、採用する

側が、就業経験期間や年齢などの応募要件や入社時期を定義し、明確に求職者に提示することが求められています。

- 4：これまでの新卒採用は、ポテンシャル採用であるため、初任給を学歴別に固定額として定めることが通常でした。しかし、業務の高度化と専門性への期待が進む昨今では、新卒採用においても「ジョブ型採用」を採用する会社が現れ、求職者のスキルや経験に応じて給与を設定する会社も増えてきました。初任給についても、各社が自社の求める人材要件に合わせて柔軟に給与を設定することが求められ始めています。

問題 10. <採用の戦略・計画>

採用活動の一部を社外に委託することを RPO (Recruiting Process Outsourcing) と言います。これ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. 採用は会社にとって最重要の業務であるので、RPO は行わない方がよい
2. RPO は社内の採用担当者の負荷を下げることに役立つが、社内にノウハウが一切たまらず、自社の採用能力の低下は避けられない
3. RPO を実施することで、総額としての採用活動費用が下がることもありうる
4. RPO を活用する際には、これまでの自社の採用活動をそのまま再現できるように、事前に細かな指示をすることが有効である

**正解：3**

重要な採用活動をアウトソーシングすることには、どんなメリットがあるのでしょうか。

- 1：このような考え方もありうるのですが、採用に割ける資源に限界があるのであれば、社内はコア業務に特化するために、ノンコア業務を社外に出す方がよいこともあります。
- 2：短期的に見ると、RPO によって社内にノウハウがたまらないことはありえます。しかし、RPO を行うことで社内であれば暗黙的になされていた活動が数値化・マニュアル化・形式知化されることで、逆にノウハウが蓄積されていくこともあります。
- 3：その通り。例えば、これまですべてを人材紹介会社経由で採用していたような場合、スカウトメディアの運用代行を RPO するようにすれば、全体としての採用費が減ることは十分ありえます。
- 4：RPO を利用する一つのメリットは、他社が実施している採用活動のベストプラクティスを導入することができることです。自社のやり方をただ再現するだけでなく、RPO 導入時に、他にもっとよいプロセスはないか検討する方が建設的です。

問題 11.<採用体制の整備>

採用活動に関わる人を「リクルーター」と呼ぶことがあります。このリクルーターの組織化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でなくともよく、普段は別の仕事をしている現場社員に採用活動に協力してもらってもよい
2. リクルーターは、会社の認知度向上、候補者の動機づけ、候補者集団形成、初期スクリーニング（選考）などのさまざまな役割を担うことがあり、会社によって異なる
3. リクルーターは、候補者に対して会社の魅力づけをするために、できる限り多くの社員に協力してもらう方がよい
4. リクルーターとして、現場社員に参加してもらう場合には、事前に十分なトレーニングを積むべきである

**正解：3**

リクルーターとは直訳すれば「採用担当者」です。人事部員だけではなく、現場社員で採用活動に携わる人たち全般の総称で、その役割もさまざまなものがあります。

- 1：その通り
- 2：その通り
- 3：社員が採用活動に関わることには、社員の組織コミットメントやモチベーションの向上などの効果が見込まれますので、その点では多くの人にリクルーターになってもらうことはよいことです。しかし、もし学生への魅力づけのみを考えるのであれば、候補者を動機づけできるような高業績者を中心に選定して組織化する方がよいでしょう。
- 4：その通り

問題 12. <採用体制の整備>

リクルーターの役割は、自身のパイプを使ってのエントリー誘導、エントリー学生のフォローによる魅力付け、初期スクリーニングなど様々な役割があります。リクルーター活動について記載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. 大学在学時にお世話になっていた大学教授に連絡をし、在籍している学生に対して、自社の説明に伺いたい旨を伝える
2. 社会人の先輩として、応募者に対して、面接対策などのレクチャーを行う
3. 入社後のミスマッチ防止を意識して、自社の良いところだけでなく、現在抱える課題など、マイナスに捉えられる可能性のある話もしっかり伝える
4. 個人の LINE アカウントを交換し、いつでも親身に相談にのれる状態を作る

**正解：4**

リクルーターは、面接の選考官とは違い、求職者に近い立場として、求職者に寄り添い親身に個別な対応をすることで、会社への共感や期待を醸成する役割を担う方々です。現場の仕事や会社のリアルな様子を語れる強みを活かした行動が期待されています。ただし、あくまでも会社の代表として、コンプライアンスを逸脱した個人的な行動をしないよう注意喚起することも大切です。

- 1：会社の広報活動もリクルーターの大切な役割です。学生時代の人脈を使って自社のことを知ってもらう活動は、大切なリクルーター活動のひとつです。
- 2：選考に関わらない応援者として、面接のアドバイスを行うことは、求職者との信頼関係づくりに非常に有効な行動です。選考に正しい答えはありません。だからこそ、どんな回答をすればよいのかを教えるのではなく、求職者の考えを深める問いかけを通じて、彼ら自身の言葉で自分や会社への思いを語れるようサポートをすることが求められています。
- 3：リクルーターの役割は、入社人数をそろえることではありません。自社で長く活躍し、イキイキと働ける社員を増やすこと。そのためには、自社の課題やそれに対する会社の考えや社員がどんな取組みをしているのかという事実もしっかり伝え、入社後のミスマッチを防止する役割も担っています。
- 4：リクルーター活動はあくまでも業務の一環です。会社が責任を持てる範囲内での情報ツールを使用してもらうことが大前提になります。



問題 13.<採用体制の整備>

-----  
面接官を担当する上で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. 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
2. 評価ミス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
3. 面接は大勢の人を動員して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
4. 人を評価するためには、自分の中にある無意識の心理的バイアス（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

-----  
**正解：4**

面接は最もよく使われている選考手法です。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はないとも言われています。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：意見や考えなども参考情報にはなりますが、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す。
- 2：積極的に落とすべきだ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ありません。
- 3：面接官は候補者を評価する際に他の候補者と比較して相対評価を行うことが多いので、面接官一人あたりの担当する候補者が少なければ、その候補者群の質によって評価にブレが生じてしまいます。例えば、レベルの高い候補者群に当たった面接官は全員合格でもよいのに相対的にレベルの低い候補者を落としてしまうなどです。このため、できる限り一人の面接官が担当する候補者は多い方が相対感がつき精度が高まる傾向があります。
- 4：その通り

問題 14.<採用体制の整備>

-----  
採用活動に関わる社員に求められる能力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. 候補者とのフィットを確かめるために、できるだけ自社内で平均的なパーソナリティであることが必要である
  2. 人を動機づける仕事であるため、自社の事業や仕事、職場、さらには自分自身について魅力的に説明することが必要である
  3. 人を見立てる（アセスメントする）仕事であるため、人を表現する言葉についての知識が必要である
  4. 人を評価する仕事であるため、自社の仕事の特徴や文化についてよく知っている必要がある
- 

**正解：1**

採用に関わる社員がどんな人であるべきかについての問題です。

- 1：どんな会社でも一定の多様性を持っており、平均的な人というものは存在しません。むしろ、採用担当者は社内の多様性を体現している方がよく、さまざまなタイプで構成されている方がよいでしょう。
- 2：その通り
- 3：その通り
- 4：その通り

## 問題 15.<採用体制の整備>

採用において、経営者を巻き込むことは会社にとっても求職者にとっても意味や効果があると言われてしています。次の記述のうち、採用効果を高める活動として、最も適切なもの一つを選んでください。

1. 会社の方向性や求める人物像など、採用方針は、3年に1回程度の頻度で経営者に確認をとった方が良い
2. 求職者に対して特別感をもってもらうため、経営者は最終選考を担当することがベストである
3. 求職者に企業の方向性やビジョンを伝えるのはトップの役割なので、採用ホームページ等にトップメッセージを掲載すれば十分である
4. 採用活動の区切りのタイミングで行う、活動に関わってくれた社員を集めたキックオフや振り返りの場面には、経営者にも参加を促し、メッセージをもらうのがよい

### 正解：4

経営者に採用活動を理解してもらい、採用現場に協力してもらうことは非常に大切ですが、経営者のキャラクター、会社の成長ステージによって、どの場面に協力してもらうことが効果的であるかは変わってきます。採用担当者は自社における効果的な施策も設計したうえで、経営陣への協力を依頼することが大切です。

- 1：会社は生き物です。毎年変わる経営状況に合わせて、求める人物像や採用人数、そのための体制や施策のすり合わせは、最低でも採用計画段階で、毎年1回は行う方が良いでしょう。
- 2：経営陣は最終選考に登場するケースが多いのは事実ですが、それが求職者の見極めと魅力づけに必ずしも最適な選択であるとは限りません。会社の規模、経営者のキャラクター、選考フローに応じて、経営者と求職者とがどのタイミングで、どのようなコミュニケーションをとるのがベストなのか、しっかり設計をすることが求められています。
- 3：会社の方向性やビジョンを発信する手法は、経営者からのメッセージに限りません。自社の社風も踏まえたうえで、経営者の方針がしっかり現場まで伝わっている様子、方針を踏まえて始まった活動の様子など、求職者に「伝える」ではなく「伝わる」内容、ツール、場面、伝え方をしっかり設計することが求められています。
- 4：採用活動が本業でない社員にとって、「採用活動が経営における重要な活動である」というメッセージは、経営者自らの言葉で伝えることが効果的です。採用を実施する意義、そこに現場社員が協力する意味など、経営者に発信してもらうことが効果的な内容については、メッセージ発信の機会を定期的に作りましょう。

問題 16.<候補者群形成・募集>

-----  
候補者集団形成には、「PUSH型」と「PULL型」の方法があります。これら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. 就職ナビなどの媒体に採用広告を掲載して、そこから候補者の応募を待つ方法を「PULL型」と呼ぶことがある
  2. スカウトメディアに登録している候補者にスカウトメールを送ったり、社員からの紹介（リファラル）で候補者を集めるなど、企業側から個人にアプローチする方法を「PUSH型」と呼ぶことがある
  3. 「PULL型」で候補者を集める際には、できる限り多くの人を集めることが重要である
  4. 「PUSH型」では、企業側からアプローチするために、認知度や人気度が低い場合でも、自社にフィットする人材に会うことも可能である
- 

**正解：3**

近年増えている「PUSH型」について「PULL型」と比較した問題です。

- 1：その通り
- 2：その通り
- 3：多くの人を集めれば、それだけ優秀な人材も含まれているのは確かかもしれませんが、その分、後工程で選考負荷がかかり、途中辞退なども起こるために、必ずしも多く集めることが良いとは限りません。近年では、候補者のセルフスクリーニングを促すために、良いことも悪いことも情報として最初から提供し、候補者数は多くなくとも、適した人ばかりが集まる「濃い候補者集団形成」が重要であるとする企業も多くなっています。
- 4：その通り

問題 17. <候補者群形成・募集>

-----  
候補者群の形成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. 候補者を集める際、知名度の高い会社は PUSH 型、そうでない会社は PULL 型のアプローチが有効である
  2. 多くの候補者を集めると、各候補者と企業の接触時間が短くなり、候補者の入社意欲が高まらない可能性がある
  3. エントリー時点で候補者に求める負荷を下げることで、質の高い候補者を集めることができる
  4. 多くの候補者を集めることで、自社に合う人材が候補者群に含まれる割合も高くなり、採用活動の成功につながりやすい
- 

**正解：2**

候補者は集めれば集めるほど良いものではありません。各候補者とやりとりする時間が減り、動機形成に支障をきたします。

- 1：一般に知名度の高い会社は PULL 型、そうではない会社は PUSH 型が有効です。
- 2：その通り
- 3：エントリー時の負荷が小さいと応募が気軽にできるため、人材要件に合わない候補者が集まる可能性が高まります。
- 4：多くの候補者を集めると、自社のターゲット人材の割合はむしろ下がります。

問題 18.<候補者群形成・募集>

-----  
近年では、新卒採用においても、人材紹介会社（エージェント）を活用するケースが増えています。これ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. エージェントの費用は成功報酬型であることが多いので、書類選考などは、なるべく厳しく評価すべきである
  2. エージェントから紹介があった際には、選考結果や日程調整など、可能な限り早く対応しなければならない
  3. 選考結果のエージェントへのフィードバックは、合格者であれば懇切丁寧に行うべきである。不合格者であれば、結果を通知するだけでよい
  4. 中途採用と同様に、新卒採用においても、エージェントの費用は成功報酬型で、初任給の何%というケースが多い
- 

**正解：2**

エージェントはスピードが遅いことを大変嫌がります。他社に先を越されてしまうことを不安視しているからです。

- 1：書類選考を厳しくしすぎると、エージェントは紹介モチベーションが下がることがあります。候補者を口説いて紹介してくれているので、紹介された人にはできるだけ会う方が、紹介数が上がる人が多いです。
- 2：その通り
- 3：多くの企業は合格者については丁寧にフィードバックするのに、不合格者については「ピンと来なかった」等の簡単なもので終わらせる場合があります。しかし、何が不合格ポイントだったのかがわからなければエージェントは次から紹介しにくくなってしまいます。不合格者こそ丁寧に理由を伝えましょう。
- 4：新卒の場合は、固定額で報酬を支払う場合が一般的です。

問題 19.<候補者群形成・募集>

より効率的、効果的に採用を行うためには、自社に合わない可能性の高い候補者が、自らの判断で選考に進まない選択をする「セルフスクリーニング」の活用が有効とされています。セルフスクリーニングの施策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. 採用ホームページに自社の「求めない人物像」を提示し、自社に合わない人をわかってもらったうえで選考に進むかどうかの判断を促す
2. 能力テストの合格基準を開示し、難易度を理解してもらったうえで選考に進むかどうかの判断を促す
3. 選考の初期段階で重い課題を与え、志望度が高い人が選考に進むよう促す
4. 人事以外の現場社員から、働くうえで大変だったエピソードを話してもらい、入社後起こり得る困難を想定してもらったうえで選考に進むかどうかの判断を促す

**正解：3**

セルフスクリーニングを促すためには、自社に合わない人に「自分には合わない会社である」と自ら判断してもらうことが大切です。そのためには、一般的に多くの会社が開示しないような情報も開示していくことが必要となります。一見難しいと思える情報開示を実施することで、求職者にとっても選考する会社にとっても無駄な労力が減り、フィットした応募者との選考や対話に多くの時間を割くことができ、結果的に効率的・効果的な採用につながります。

- 1：自社の「求める人物像」は、求職者にとって自分が合致しているのかどうかの判断が難しいため、排除要因にはなりづらく、その人物像に寄せた自分を装って選考に参加してしまうリスクがあります。逆に「求めない人物像」を提示する方が、求職者にとって応募の判断材料としてわかりやすい項目となります。
- 2：自社がどんなことを重視した選考を行うのか、その基準を明確に打ち出せば出すほど、求職者は応募の判断がしやすくなります。基礎能力を重視する会社はその合格基準をあらかじめ提示することで、基礎能力に自信がない、もしくはそのような基準で合否判断をする会社に応募したくない求職者は選考を受けなくなります。能力テストの合格基準の開示以外に選考の難易度と合否基準を分かってもらう手法として、「前年の各選考に進んだ人数と選考基準を事前に公開する」などの施策もあります。
- 3：セルフスクリーニングをかけてほしい要素は、人材要件として設定される基礎能力、性格、志向性、価値観等になります。志望度は採用活動を通して企業側が上げていくもの

であり、初期段階にて自社で定着・活躍するかを見極めるための指標とすべきではありません。よって志望度を確認するステップは、セルフスクリーニングの手法として正しくありません。

- 4：一般に RJP と言われる情報開示ですが、セルフスクリーニングはもちろん、早期退職を防ぎ、定着活躍の確度を上げていくうえでも、入社後にぶつかるであろう壁を事前に提示しておくことは非常に大切な活動となります。ただし、本当の序盤での RJP は期待値を超える不安を与えかねないため、伝えるタイミングとしては貴社に一定以上興味を持ち、選考に臨む直前が望ましいです。



問題 20. <候補者群形成・募集>

-----  
応募者の志望度を高めるための「会社説明会」の運営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. 人事の負担も少なく、いつでも学生が視聴できるため、会社説明会はすべて録画配信に切り替える
  2. 会社説明会の安定的な運営のため、リアルタイムでの質疑応答など、予測不能で事前準備が難しいプログラムはできるだけ避ける
  3. 参加者の参加意識を高めるため、プログラムの中で参加者に質問したり、手を挙げさせたりするタイミングを用意する
  4. 会社説明会直後に選考を用意する場合、すべての参加者に次の選考に進むよう促す
- 

**正解：3**

会社説明会をはじめとするイベントの運営で大切なことは、「伝える」ことではなく、「伝わる」ことにあります。当社はすごいでしょ？とこちらから伝えるのではなく、聞いた求職者が内的に「すごい」と思ってくれる方がより強い訴求となります。また、求職者の志望度醸成に必要な魅力付けは、会社説明会単体ではなく、選考フロー全体を通じて設計することが大切です。

- 1：会社説明会は魅力付けのプロセスの中でも一番と言っているほど重要な機会です。確かに録画説明会は負担が少なく、求職者がいつでも見られるという利点がありますが、ある種テレビ番組を流し見しているような状態で視聴されているようなケースも想定され、伝えたい内容がちゃんと伝わらず、志望度も理解度も低いまま選考に進んでしまう事態を招きかねません。  
リアルタイムで実施する説明会の方が求職者の動機形成には高い効果が見込めます。
- 2：人の心を動かすためには、相手の予想を超えることが求められます。会社概要など話す内容が決まっている説明だけでなく、その日その時その場所だからこそ聞ける情報をどう相手に届けるかという視点でプログラムを設計することが効果的です。
- 3：オンライン説明会など、どうしても受け身になりがちな説明会の運営で、双方向のコミュニケーションを生み出す工夫はとても重要です。人は、相手から一方的に情報発信をされると相手の粗を見つけ、自分が主体的に情報収集すると相手の良さを見つけようとする傾向があるとも言われています。いかに主体的に情報収集をしてもらうしかけをつくるか、それを実現するプログラムを設計することで効果が変わってきます。
- 4：説明をしっかりと聞いたうえで選考に進むかどうか、一度求職者にゆだねる時間をとるこ

とは大切です。自社に合わないと自覚した求職者に無理やり選考を受けさせることは、求職者に良くない印象を与えるだけでなく、選考をする会社側にとっても無駄な労力をかけることにつながります。

問題 21.<選考時の動機形成・選抜>

-----  
求職者がリラックスし、より本来の自分を出せる環境づくりのためにも、面接の冒頭で「アイスブレイク」を実施することは有効であると言われています。

面接官の行うアイスブレイク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. 自己紹介で人となりを知ってもらうべく、自身の出身地やお休みの日の過ごし方などを披露した
  2. 誰に話しても答えやすい天気の話などをした
  3. 求職者と同じ目線で対話をすることを意識するため、自分の就職活動や自社の入社動機について話をした
  4. 応募者が必ず調べてきているであろう自社の業界ニュースやそれについて感じたことを応募者に質問した
- 

**正解：4**

アイスブレイクは、面接官側の自己開示から始めることが大切です。アイスブレイクのつもりで行った何気ない質問が、選考の質問の一つであると求職者が感じてしまうと、緊張がとれずアイスブレイクの目的を果たせなくなります。

- 1：面接官の人となりを知ることは、求職者に大きな安心感を与えます。面接では聞いてはいけないこととされる出身地なども、発信側が自己開示として行うことは全く問題ありません。
- 2：誰でも答えやすい質問もアイスブレイクにおいては有効です。アイスブレイクでよく使われる話題の頭文字をとって「木戸に立てかけし衣食住」と言われるものもありますので、参考にしてみてください。

キ：季節ネタ

ド：道楽ネタ

ニ：ニュースネタ

タ：旅ネタ

テ：天気ネタ

カ：家族ネタ

ケ：健康ネタ

シ：仕事ネタ

衣：ファッションネタ

食：食事ネタ

住：住まいネタ

- 3：面接官側の自己開示として、入社動機を語ることは、相手と同じ目線に立つという意味で非常に効果の高い話題とされています。また、最終的に入社を決めた理由は、面接官の働くうえで大切にしている価値観などを理解してもらい、求職者に大きな安心感と共感を与え、志望度の醸成にも効果があります。
- 4：第一声を相手への質問にすることで、見極めの質問であると勘違いされ、求職者を逆に緊張させることにつながります。特に事前に調べておかないと答えられないような自社にまつわる話題などは、見極めの質問であると思われやすい話題となるため、アイスブレイクとして取り入れることはお勧めできません。

問題 22. <選考時の動機形成・選抜>

-----  
採用選考において面接官側に起こりやすく、候補者の評価を歪めてしまう可能性のある「心理的バイアス」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. 面接を始めて早々に、第一印象や直感で人物の評価を決めてしまうことを「ハロー効果」と呼ぶ
  2. 自分に似た人を好んで、高く評価してしまう傾向を「類似性効果」と呼ぶ
  3. 良いところや、悪いところに過剰な重点を置いてしまう傾向を「確証バイアス」と呼ぶ
  4. 一般的に普及している固定観念に陥る傾向のことを「ザイアンス効果」と呼ぶ
- 

**正解：2**

さまざまな心理的バイアスのうち、特に採用に関係するものについての問題です。

- 1：「初頭効果」についての説明です。
- 2：その通り
- 3：「ハロー効果」についての説明です。
- 4：「確証バイアス」についての説明です。

問題 23. <選考時の動機形成・選抜>

-----  
候補者を選抜する方法のひとつに「ワークサンプルテスト」があります。ワークサンプルテス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. ワークサンプルテストでは、多様な業務に対応できる力を測定するため、特定の職務に特化した内容にならないようにする必要がある
  2. ワークサンプルテストは、多くの人に同時に実施・評価できるため、手続きには大きなコストがかからない
  3. ワークサンプルテストは、他の選考方法より、時間経過に伴う仕事の学習や活躍の変化をうまく予測しないこともある
  4. ワークサンプルテストの設計は専門家が行う必要があるが、成績の評価はマニュアルを用いれば誰が行ってもよい
- 

**正解：3**

ワークサンプルテストは一定の精度のある選考方法ですが、時間の経過を伴う先々の学習や活躍をうまく見極められないこともわかっています。

- 1：ワークサンプルテストは特定の業務やそれに類似した作業を行うテストです。
- 2：個別の実施・評価をすることになるため、手続きにはコストを要します。
- 3：その通り
- 4：評価についても専門性を持つ人が行う必要があります。

問題 24. <選考時の動機形成・選抜>

-----  
採用選考における候補者の志望動機の形成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. 志望動機は入社後の活躍に影響するため、面接等を通して見極める必要がある
  2. エントリーシートで志望動機を書かせることで、候補者の熱意をはかることができ、選抜に利用できる
  3. 企業側が候補者をサポートすることにより、候補者の志望動機を形成することができる
  4. 候補者が志望動機を演技で語っていないかを見極めるのが、企業側の腕の見せ所である
- 

**正解：3**

志望動機を候補者の評価に用いるのは、あまり良い方法ではありません。良質な志望動機の形成には企業側のサポートが必要です。

- 1：志望動機は見極めるものというより、企業と候補者が一緒に形成していくものです。
- 2：エントリーシートを出す時点では、志望動機が明確でないことが普通であり、それを評価するのは望ましくありません。
- 3：その通り
- 4：偽りの志望動機を語らせる状況を作り出しているとすれば、企業側の採用の進め方に問題があります。

問題 25.<選考時の動機形成・選抜>

-----  
行動評価面接法（BEI：Behavioral Event Interview）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. 候補者が話す主観的な意見や考えではなく、客観的な事実やエピソードなどから、性格・能力・価値観などを推定する面接方法である
  2. 候補者の回答につなげて、「具体的には」「例えば」「他には」などの追加質問をすることで、具体的な事実を多く引き出すようにする
  3. 候補者の回答の中で、不足する内容があれば、面接官の過去の経験や知識、想像力を用いて埋め合わせることで評価を行う
  4. 具体的な事実を重視するのは、候補者の言う主観的な意見や考えが実際に行動に移されるかどうか分からないからである
- 

**正解：3**

面接手法論の基礎である行動評価面接法についての問題です。

- 1：その通り
- 2：その通り
- 3：これは一番やってはいけないことです。候補者が言っていないことを、面接官が勝手に想像などで埋め合わせて評価を行ってはいけません。不足する情報は出てくるまで候補者に質問するようにしましょう。
- 4：その通り



問題 26.<候補者のフォロー>

-----  
内定者に対するフォローイベントを企画す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. 内定者イベントはできるだけ立食パーティーなど自由度の高いコミュニケーションが取れる形式で実施した方がよい
2. 内定者イベントはできるだけ早めに全員が一堂に会するものを実施した方がよい
3. 内定者イベントは最初のインパクトが重要であるので、盛大なパーティなどを行うことで歓迎感を出す方がよい
4. 内定者同士の性格や価値観などを考えて、まずは相性の合う内定者同士を合わせるところから始めるべきである

-----  
**正解：4**

内定者イベントは、下手をすると内定辞退にもつながる重要なイベントです。できるだけ慎重に行うべきです。

- 1：自由度の高い場では、内定者同士や社員とのコミュニケーションをコントロールすることができないため、着席形式で席順も決めておく方が良い場合もあります。
- 2：内定したての候補者はまだ動機付けの度合いもバラバラであり、一堂に会するようなイベントは、基本的には全員が一定以上の確信を持って内定受諾をしてから行う方が多い場合が多いです。
- 3：内定直後は、「内定ブルー」とも言われるように、「ここでよかったのだろうか」と不安に感じている人もいます。それなのに、テンションの高いイベントを実施すると、自分の不安をわかってきていない、不安があっても言い出しにくいなどのマイナス効果もあります。最初のイベントは、あまり盛大なものにせず、落ち着いたものがよいかもしれません。
- 4：その通り。自分と気の合う内定者がいることが安心感につながります。

問題 27.<候補者のフォロー>

-----  
OBOG 訪問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. 候補者の働く上でのニーズを満たす社員を紹介することで、候補者の入社後のキャリアイメージを高めることができる
2. OBOG 訪問を受ける社員に採用の方針やよくある質問を伝えると、候補者は社員のリアルな声を聞けなくなる
3. 公式的な選考機会でなくても、OBOG 訪問は候補者の本音を聞き出しやすいため、評価材料として活かすとよい
4. OBOG 訪問を受ける社員に候補者の情報を十分に伝えれば、社員はバイアスにとらわれずに候補者と接触できる

-----  
**正解：1**

OBOG 訪問は候補者が入社後の自分の姿をイメージする上で重要な機会となります。特に自分のニーズに合った社員と本音のやりとりができれば、キャリアイメージが高まります。

- 1：その通り
- 2：社員に採用の現状やよくある質問を知らせることで、OBOG 訪問の限られた時間を有効に活用できます。
- 3：OBOG 訪問を選考に用いない機会としながら、評価材料として活かすことは倫理的に問題があります。
- 4：バイアスなしで他者と接することは不可能です。社員に提供した情報がバイアスの原因になることもあります。大事なのは、バイアスが作用している可能性を社員自身が認識することです。

問題 28.<候補者のフォロー>

-----  
内定者向け研修は、内定辞退防止や入社時のソフトランディングを目的に実施されます。その効果を高めるための施策について記載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. 先輩社員や同期との人間関係づくりのために、毎月テーマを特に決めずにフランクな懇親会を実施する
2. 同期との結束力を図るために、宿泊研修を実施したり、内定者に長期間にわたるプロジェクトを任せるような取り組みを実施する
3. 入社後の仕事理解や不安払しょく、社内における関係構築のために、有償のアルバイト採用でインターンシップをさせる
4. 入社後に実施するマナー研修の事前学習を e-learning にて行う

-----  
**正解：1**

内定辞退の防止と入社後のソフトランディングに向けて、内定者研修を通じて実現することは、入社への不安払拭、同期結束力の強化、改めての自社理解と自社の考え方への共感、働くことへの期待醸成です。

またその効果をより高めるために、内定者には、入社時点でどのような状態になってほしいのかという期待を伝え、そのためにいつどんな目的の研修を実施するのかを提示することも大切です。またオンラインと対面の使い分けにおいても、内容に合わせて最適な形式を選び、なぜその形式で開催するのも併せて提示することで、内定者の納得感が増し、研修の効果も高まります。

- 1：内定者研修の効果を最大化するためには、まず内定期間でどんな能力・知識・経験を身につけてほしいのかというゴール、会社からの期待を提示することが大切です。またそれに加え、ゴールに近づくために実施する研修やイベントも各回ごとにその目的、具体的なプログラム、実施形式や頻度などをあらかじめ設定し、事前に内定者に提示したうえで集合をかけることが大切です。タイムパフォーマンスを重視する若者たちにとって、時間をかけて研修やイベントに参加する意味を提示することは、各回のアウトプットの質に大きく影響があります。
- 2：利害関係がない状態での同期とのつながりは、入社後の帰属意識に良い影響を与えていると言われています。そのため、入社前に同期と深い人間関係づくりを促す施策は効果があります。何か一つのゴールに向かって協働作業をさせるプログラムは、お互いの強みと弱みを把握し補い合う必要性があり、より効果が高まると考えられます。

- 3：実際の業務を経験させることも、その目的をしっかりと提示すれば、入社への不安払拭、同期結束力の強化、改めての自社理解と自社の考え方への共感、働くことへの期待醸成、すべての目的を達成することができるプログラムです。インターンシップだとしても、実施してもらう作業が会社の利益につながるものであれば、有償で実施し責任をもって業務にあたってもらうことで、より効果が高まることが期待できます。
- 4：単純な知識習得も、それが入社後の研修プログラムと連動しているという目的が見えることで、内定者の実施意欲が変わります。すべての課題が、入社後の何につながっているのかを提示することはとても大切です。

問題 29. <内定者フォロー>

近年では、求人倍率も高まり、売り手市場の中で内定辞退も増えています。内定辞退を防ぐために、動機づけを行う必要がありますが、これ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. 候補者の志向や価値観は多様であり、自社についての情報のどのような部分に動機づけされるかはわからないため、多量の情報を網羅的に伝えていくべきである
2. 提供する情報の的確さや信憑性を高めるためにも、まずは採用担当者と候補者との間で信頼関係を構築することが先決である
3. 動機づけをするためには、できるだけ自社のよいところにフォーカスして情報を伝えるべきである
4. 人は最終的には自分を強く求めてくれる会社に行くものであるため、候補者に早く内定受諾の意思決定をしてくれるように促すべきである

**正解：2**

内定者の動機付けは、採用プロセスの中でも最重要と言っても過言ではありません。その際に注意すべき点についての問題です。

- 1：情報提供の基本は「人を見て、法を説け」であり、候補者のタイプによって、どんな情報提供をすれば動機付けされるかは変わります。「下手な鉄砲数撃ちゃ当たる」ではありません。
- 2：その通り
- 3：自社の良いところを伝えること自体は必要ですが、最終的に内定受諾を得るためには不安の解消も必要です。自社のネガティブな側面についても説明することで、不安を軽減・解消したりすることもしなければなりません。
- 4：人によって意思決定スタイルは異なります。即決型の人もいれば、熟慮型の人もあります。一概に早く意思決定を促すことが良いとは限りません。

問題 30. <内定者フォロー>

-----  
オンボーディング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. 職場のメンバーと仲良くなるための支援を最初に行うことで、新人は会社に適応しやすくなる
  2. 中途採用者については、体系的な研修などが用意されていないにもかかわらず、即戦力としての働きを求めるという問題がある
  3. 新人が自ら積極的に周囲に働きかけることも、会社への適応に有効である
  4. 会社への定着率を高めるためには、新人のこれまでの価値観を一旦は否定することが求められる
- 

**正解：4**

入社した新人が会社に適応するプロセスのことをオンボーディングと呼びます。せっかく採用しても会社に適応できなければ早期離職のリスクがあります。

- 1：オンボーディングは周囲との関係構築から始まります。
- 2：新卒採用者と比べて、中途採用者には十分な支援がないことが指摘されています。
- 3：新人が周囲に働きかける行動をプロアクティブ行動と言います。プロアクティブ行動はオンボーディングを促します。
- 4：これまでの価値観を否定することを剥奪的社会化戦術と呼び、適応にプラスにならないことが分かっています。

問題 31.<採用に関するトレンド・時事>

-----  
採用活動における AI の利用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. 採用における AI の活用は主に惹きつけにおいて進んでおり、見極めにはあまり活用されていない
  2. 採用の初期段階では、選考の不合格者を AI で機械的に判断することが望ましい
  3. 人間ではなく AI が評価を行えば、バイアスのない評価をくだせる
  4. AI によってマイノリティに不利な評価が強化されるリスクがある
- 

**正解：4**

近年、AI の技術の発達により、採用活動にも AI を活用する動きが出てきています。その一方で、マイノリティに対する不利な評価が強化されるなど、注意も必要です。

- 1：見極めと惹きつけが逆です。
- 2：AI による評価は参考にしつつも、不合格にするかどうかは最終的に人間が判断するようになります。
- 3：AI の教師データにバイアスが含まれている可能性があります。
- 4：その通り

問題 32. <採用に関するトレンド・時事>

-----  
毎年、リクルートワークス研究所による新卒採用の求人倍率が発表されています。これ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. 求人倍率とは、求人数の何倍、求職者数があるかを示した倍率であり、高い方が「売り手市場」、低い方が「買い手市場」と呼ばれる
  2. 2024 年卒採用における求人倍率は、1.71 倍と発表されており、コロナ禍以前の水準に近づいており、全体的には「売り手市場」と言える
  3. 企業規模による格差は大きく、5000 人以上の規模の企業では 0.41 倍、一方、300 人未満の会社では 6.19 倍となっている
  4. 業界による格差は大きく、金融業が 0.21 倍であるのに対して、建設業が 13.74 倍、流通業は 10.49 倍となっている
- 

**正解：1**

求人倍率は、採用計画を立てる上で市場を知っておく際の重要な数字です。常に頭の中に入れておくようにしましょう。

- 1：求人倍率は、求職者数の何倍、求人数があるかについての倍率です。
- 2：その通り
- 3：その通り
- 4：その通り



問題 33.<採用に関するトレンド・時事>

-----  
オンライン面接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. オンライン面接で候補者の入社意欲を醸成するためには、面接を構造化するとよい
  2. オンライン面接は対面の面接と比べて、見極めの精度が高いという特徴がある
  3. オンライン面接を機能させるには面接のマニュアル化が有効である
  4. オンライン面接のみで候補者の能力を評価することは難しいため、対面の面接と組み合わせることで採否を決定することが望ましい
- 

**正解：4**

新型コロナウイルス感染症の流行以降、面接のオンライン化が進みました。現在はオンラインと対面の両方を実施する企業が増えています。

- 1：オンラインでは面接を構造化することで候補者が能力を発揮できた感覚を持ちやすくなり、入社意欲の醸成につながります。
- 2：非言語情報によるバイアスの影響が緩和されるため、選抜の精度は対面よりオンラインの方が高いことがわかっています。
- 3：面接のマニュアルは構造化につながるため、有効です。加えて、面接官にインストールする必要があります。
- 4：対面の面接はバイアスが作用しやすく、能力の評価にはあまり向いていません。

問題 34.<採用に関するトレンド・時事>

-----  
昨今注目されている、採用における SNS の活用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. SNS は自社エントリーにつながる新たな告知方法として非常に有効であり、集客策の一つとして積極的に検討すべきである
  2. SNS といってもサービスによって学生の利用の仕方は様々なので、各 SNS の特徴を理解したうえで、自社にマッチした媒体を選び、その特性に合わせて発信する情報の種類を分けたほうがよい
  3. SNS を利用した広報には大きくわけて、アカウントを取得して自前のコンテンツを配信する場合と、コンテンツ間に配信される広告出稿とに分けられるが、自前のコンテンツはとにかく興味を喚起するために面白さを最重要視すべきである
  4. 学生は企業の公式アカウントだけでなく、社名を検索して在籍社員のアカウントから情報収集を行う場合もあるため、全社員に対して不都合な情報を発信しないように SNS の利用については制限する方がよい
- 

**正解：2**

どんどん新しいツールが増える SNS は、各ツールの特徴を明確にしたうえで、採用課題に合わせた活用が求められます。

- 1：学生の情報収集ツールとしての SNS は利用度が上がっているのは事実ですが、主目的は就活ノウハウや業界口コミ情報などであり、個社との出会いを求めて使用しているケースはまだ少ないため、集客策としての効果は限定的と考えられています。
- 2：利用目的が集客なのかエントリー者への魅力づけなのかを明確にしたうえで、自社のターゲットが多く利用している SNS はどれか、伝えたい情報や魅力を発信するのに適した SNS はどれかという観点で媒体を選ぶ必要があります。
- 3：エントリー促進のためには面白さを押し出して社名を覚えてもらうことは有効な手法ではありますが、企業の実際のカルチャーとかけ離れたコンテンツの配信は後の mismatchにつながるため、内容については慎重な検討が必要となります。
- 4：全社員に対して制限をかけること自体が現実的ではないですが、企業側も学生情報を検索するケースもあり、オープンでフェアな採用活動を推進するためには不都合な情報も一定公開されていることはむしろ推奨していくべきであると考えます。

問題 35. <採用に関するトレンド・時事>

近年、オンライン選考などで候補者に関する情報が入手しにくくなったこともあり、リファレンス（候補者についての第三者からの情報）を求める企業も一部出てきています。これ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. 候補者を通してのリファレンスは信憑性が薄れるため、基本的には秘密裏に行うべきものである
2. 新卒採用の場合、リファレンスチェックは親族など最も候補者をよく知る人を対象とする方がよい
3. 内定後にリファレンスチェックをする場合、経歴の詐称や面接時の嘘などが明らかになった場合、内定取り消しができる場合もある
4. リファレンスチェックを候補者に依頼した場合、もし断られた場合でも選考は進めなければならない

**正解：3**

日本で定着するかどうかは未知数ですが、近年増えてきているリファレンスチェックについての問題です。現状では、リファレンスチェックは難しいので、リファー（紹介）から始めるリファラル採用が流行し始めています。

- 1：候補者の同意なく行くと個人情報保護法に抵触します。
- 2：親族などは候補者に近すぎる存在であり、利害関係があるために情報の信憑性は薄く、あまり良い対象とは言えません。
- 3：程度にもよりますが、重大な経歴の詐称（属していた学校や期間など）があれば、内定取り消しができる場合があります。
- 4：リファレンスチェックにおいて、候補者の同意は必要ですが、非同意の場合、選考を進めないことは企業側の自由です。

問題 36.<人事・採用に関する法規・制度>

-----  
労使間の認識のズレや、有期雇用者の無期転換をめぐるトラブルを未然に防ぐため、令和6年4月より、労働条件明示事項の内容が追加されることになりました。労働条件明示事項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. 労働基準法15条によると、使用者は労働者に対し労働条件を明示する必要があり、その内容は「絶対的事項」と「相対的事項」に分けられているが、「相対的事項」は該当する制度を設ける場合にのみ明示すればよいとされている
  2. 「就業場所・業務の変更の範囲」が労働条件明示事項に追加されたが、その範囲を明記することが困難な場合であっても、「会社の定める就業場所」や「会社の指示する業務」といった曖昧な表現をすることはできない
  3. 最初の契約締結の際に設けた有期労働契約の更新上限は、いかなる理由があっても短縮することはできない
  4. 有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合、労働者からの申し込みにより無期労働契約に転換できる、いわゆる「無期転換ルール」は法律で定められた、労働者にとっての権利であるため、「無期転換を申込む権利」が発生した労働者本人に対し、使用者が、申込みの権利が発生したことを明示する必要はない
- 

**正解：1**

厚生労働省が令和5年3月30日付で発出した通達「労働基準法施行規則及び労働時間等の設定の改善に関する特別措置法施行規則の一部を改正する省令等の公布等について」において、労働条件明示事項の追加に関わる内容が盛り込まれました。

- 1：使用者と労働者が労働契約を交わす際には、「労働条件の明示」が必要です。労働基準法第15条第1項にて、明示方法についても以下のように定められています。

「絶対的明示事項」・・・雇用契約または就業規則に、必ず記載しなければならない事項  
「相対的明示事項」・・・企業が制度として定めている場合に、必ず記載しなければならない事項

絶対的明示事項は働く上での最重要事項とも言える項目で、どの使用者も当然に明示しなくてはなりません。一方で相対的明示事項は、以下の定めをする場合にのみ明示が義務付けられています。

1. 退職金（労働者の範囲、退職手当の決定・計算・支払の方法及び支払いの時期）に関する事項
  2. 臨時の賃金及び最低賃金額
  3. 労働者に食事、作業用品その他の負担をさせる定めをする場合は、これに関する事項
  4. 安全及び衛生に関する定めをする場合は、これに関する事項
  5. 職業訓練に関する定めをする場合は、これに関する事項
  6. 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する定めをする場合には、これに関する事項
  7. 表彰及び制裁の定めをする場合は、種類及び程度に関する事項
  8. 休職に関する事項
- 2：「就業場所・業務の変更の範囲」が労働条件明示事項に追加され、「雇入れ直後の就業場所・業務の範囲」の他に、配置転換等によって想定される就業場所・従事する業務内容の変更の範囲を記載することが必要となりました。
- 3：有期労働契約の締結時・更新時に、「更新上限の有無」、上限がある場合の「更新回数または通算契約期間の上限」を記載することが必要となりました。更新上限を短縮することは可能ですが、労働者に対し、その理由をあらかじめ説明することが求められます。
- 4：「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、「無期転換を申し込むことができる旨」の明示が必要となりました。

問題 37. <人事・採用に関する法規・制度>

-----  
労働法において取り扱われる「労働者」に関連する次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

- 
1. 労働基準法において、労働者とは使用者と雇用契約または業務委託契約を締結している個人と定義されている
  2. 委任や請負の場合でも、発注元の業務に従事している間に傷害を負った場合は発注元に労災申請をすることができる
  3. フリーランスは労働基準法の労働者ではないが、条件を満たせば労働組合を結成し、企業に団体交渉を申し込むことができる
  4. 労働安全衛生法における労働者の定義は、労働組合法における労働者の定義と同一である
- 

**正解：3**

組織で働く人々を保護する法律として労働基準法をはじめとする労働法があります。労働法に関する知識を得ることは、採用に携わる上でも重要です。

- 1：労基法第9条では「職業の種類を問わず、事業又は事業所に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義されています。
- 2：労災申請は、業務に関する事故や疾病で労働者が障害を負った際に、治療費や休業補償を求める制度です。委任・請負等、労働基準法上の労働者でない場合の申請はできません。ただし発注元の指揮下で働いている場合は労働者性が認められる場合があります。
- 3：その通り
- 4：労働組合法ではなく、労働基準法と同じです（労働安全衛生法第2条）。

問題 38. <人事・採用に関する法規・制度>

-----  
同一労働同一賃金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. パート・有期雇用労働法では、雇用形態を問わず同じ仕事に対しては同じ賃金を支払うことを使用者に要請している
  2. 正社員と非正社員の待遇差について従業員から説明を求められた場合、説明に応じることが企業の努力義務として課せられている
  3. 同じ職務に従事していても、配置や異動の範囲が異なる社員間においては、待遇差をつけることは問題ない
  4. 同一労働同一賃金が要請される背景として、非正社員の正社員化を促進したいという動きがある
- 

**正解：3**

近年、働き方改革の取り組みの中で、同一労働同一賃金に注目が集まっています。同一労働同一賃金においては、同じ職務であっても、配置や異動の範囲が異なれば待遇差をつけることに問題はありません。

- 1：パート・有期雇用労働法が企業に求めているのは「不合理な待遇差の解消」です。同じ仕事をしていても、責任範囲が異なるなどの事情があり、待遇差が合理的なものであればその差が問題であるとはいえません。
- 2：企業（事業主）は、パートタイム労働者等から正社員との待遇差について説明を求められた場合、待遇差の内容や理由を説明しなければならないとされています。
- 3：同一労働同一賃金で求められているのは「不合理な待遇差の解消」であり、同じ職務に従事していても、配置や異動の範囲が異なる場合、合理的な範囲で待遇差を設けることは問題ないといえます。
- 4：多様な人材を活用することで労働力供給の増加を狙っています。

問題 39. <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、令和4年（2022年）4月、令和4年10月、令和5年（2023年）4月の3段階で施行されています。この改正育児・介護休業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. 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. 育児休業の取得期間を性別に見ると、女性は全体の75%以上が10カ月以上取得しているのに対し、男性は2週間未満が50%を越えている
3. 令和3年度（2021年度）の雇用均等基本調査によると、令和元年（2019年）10月1日からの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和3年（2021年）10月1日までに育児休業を開始した男性労働者の割合は、30%を越えた
4. 「産後パパ育休（出生時育児休業）」は期間を事前に決めて行う休業であるため、通常の育児休業と同様に、どんな場合であっても休業期間中に就業することはできない

-----  
**正解：2**

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：男性の育児休業取得期間は「5日～2週間未満」が全体の26.5%と最も高く、次いで「5日未満」が25%と、短期間の休業が多くなっています。
- 3：実際の男性の育児休業取得率は13.97%と、昨年よりも1.32%上昇しているものの、依然として低い値となっています。
- 4：通常の育児休業では原則、休業中の就業は不可ですが、出生時育児休業は労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲内で休業中の勤務が可能となっています。



問題 40.<人事・採用に関する法規・制度>

-----  
公正な採用選考を行うために、面接において聞いてはならないとされていることは多数あります。面接での質問内容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. 親の職業を聞いても問題はない
  2. 愛読書を聞いても問題はない
  3. 尊敬する人物を聞いても問題はない
  4. 義務教育時代の話聞いても問題はない
- 

**正解：4**

採用において本人の能力以外の面で不当な差別が行われないようにと、各都道府県から「採用と人権」という冊子が配布されています。これに従うと以下ようになります。

- 1：本人の能力と無関係のため、聞いてはいけません。
- 2：思想・信条にふれるために、聞いてはいけません。
- 3：思想・信条にふれるために、聞いてはいけません。
- 4：大学や専門学校など最終学歴以外の過去の話であっても、基本的に聞いていけないことはありません。ただし、過去の話になればなるほど、候補者自身の世界は狭くなるために、家庭環境などの話がでやすくなりますのでご注意ください。

問題 41.<採用倫理（コンプライアンス）>

-----  
採用における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. 採用活動で取得した候補者の個人情報をグループ会社と共有する場合、本人にその旨を事前に通知しなければならない
  2. 要配慮個人情報は、必要な範囲であれば採用選考に用いることができる
  3. 採用活動において候補者から取得する個人情報については、利用目的が自明であるため、求職者への利用目的の通知は必ずしも行う必要はない
  4. 企業が保有している個人情報について、本人による開示の請求が生じた場合、いかなる場合にも措置を講じなければならない
- 

**正解：2**

採用活動においては候補者の個人情報を取り扱います。要配慮個人情報であっても、本人の同意を得て取得し、必要かつ適切な範囲である限り、採用選考に用いることができます。

- 1：個人情報を第三者に提供する場合、原則として本人の事前同意を得なければなりません。
- 2：その通り
- 3：個人情報の利用目的はあらかじめ公表するか、取得時に本人に通知しなければならないのが原則です。
- 4：まずは請求が個人情報保護法上の要件を満たしているかを判断し、満たしている場合には遅滞なくそれに応じた措置を講じます。

問題 42.<採用倫理（コンプライアンス）>

令和4年（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（以下、パワハラ）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. 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内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種類があり、「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。パワハラの実態が発覚した場合、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・パワハラの実態・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

問題 43.<採用倫理（コンプライアンス）>

-----  
セクシャルハラスメント（以下、セクハラ）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. 終業後に行われる宴会の場は「職場」に該当しないため、宴会での言動が職場におけるセクハラと認められることはない
2. セクハラには種類があり、  
「職場において労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること」は、「環境型セクハラ」と呼ばれる
3. 同僚によって性的な内容の噂を流されたために仕事が手に付かなくなる、という被害にあっても、その噂を流した同僚が同性の場合には、セクハラと認められることはない
4. セクハラによって精神障害を発症した場合、身体的にケガをしたわけでもなく、労働災害と認められることがある

-----  
**正解：4**

職場におけるセクハラは減少傾向にあるものの、就職活動中の学生に対するセクハラが社会問題となるなど、誰もが働きやすい社会を実現するにあたり解決すべき課題であることに変わりありません。

そのため政府では、セクハラを防止するための対策を推進しています。

- 1：業務時間外に行われた宴会であっても、職務との関連性や参加者の属性、参加が強制的か任意的かなどにより実質的に職務の延長と考えられる場合には、「職場」と認定され、会社として責任を問われる可能性があります。
- 2：記述の内容は「対価型セクハラ」と呼ばれるものです。対して「環境型セクハラ」は、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなど労働者が就業するうえで見過ごすことができない程度の支障が生じることを指します。
- 3：同性によって行われたものも、セクハラと認定されることがあります。
- 4：近年、セクハラを起因とする労災認定事例も増えています。

問題 44. <採用倫理（コンプライアンス）>

-----  
実質的な男女均等取扱いを実現するための取り組みとして、「ポジティブ・アクション」が推進されています。ポジティブ・アクション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. 女性の採用比率を上げるために、採用権限のあるポジションに女性を置き、全ての採用面接に女性面接官を配置する
  2. 社員数の割合が、男性7対女性3の事業所において新たに女性を配置する際、女性限定の教育研修の実施や、使いやすい設備の準備などの環境整備を行う
  3. 新たに設けた事業部で初めて人材を募集する際、女性を優先的に採用したいため、求人媒体に「女性歓迎」と表記する
  4. 全管理職における女性比率が2割の企業において女性管理職を増やすため、昇進・昇格の規定や評価基準を、既存よりも女性に有利になるよう見直しを行った
- 

**正解：3**

日本では多くの企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんど配置されていない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている

等の差が男女社員の間が生じていることがあり、このような差は、男女雇用機会均等法上の性差別を禁止した規定を遵守するだけでは解消できません。

そこで政府はこのような差の解消を目指し、女性の能力発揮を図るために企業が進める、自主的かつ積極的な取り組み「ポジティブ・アクション」を推進しています。

- 1：「女性の採用拡大」に有効な手段です。
- 2：「女性の職域拡大」に有効な手段です。
- 3：「女性歓迎」という表現が認められているのは、その募集職種における女性の割合が4割を下回っている場合のみです。新たに設ける事業部で初めて人材を募集する場合は上記条件に当てはまらないため、「女性歓迎」の表記をすることはできません。
- 4：「女性管理職の増加」に有効な手段です。

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のホームページ内で、採用力の5要素の一つに定義されているパースペクティブ（視座）では、個社や個人からの視点だけではなく、それが社会にとってどうなのか、という高い視座で考える「社会最適」の視点を持って採用活動を行うことが大切だと記載されています。

上記を踏まえたとき、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. 非常に基礎能力が高く、自社での活躍を期待できる人材だったが、求職者が実現したいことが自社ではできそうになかったため、不合格にする
2. 選考で実施した適性検査の結果を求職者本人に開示し、内容についてフィードバックをする
3. 選考の中で、求職者の働く軸が明確になるような質問を投げかけ、時間の許す限り相談に乗る
4. 求職者が選考に進んでいる他社に知人が勤めており、俗にいうブラック企業だと知っていたため、情報を提供し、受験しないよう促す

**正解：4**

社会最適とは、社会全体にとって好ましい採用を実施するという視座のことです。採用活動が社会的に機能すれば、社会における人材の最適配置が実現します。適材適所が社会レベルで実現すれば、国家レベルの経済活性化にも繋がります。

また社会最適を意識することで、自社の採用においても、労働市場に悪影響のある取り組みを実施せずに済む、採用のあるべき姿を考えやすくなる、他社を含めた社外の理解を得られやすくなるなどのメリットもあります。

このような視座を持つことで、企業にも個人にも、そして社会にも望ましい結果をもたらすことができ、私たち採用に携わる者たちは、その重要性をしっかりと受け止め、さらに高めたい意識をもつことが必要になっていると考えます。

- 1：自社で活躍する能力はあっても、自社でイキイキと働くことができない求職者を不合格にすることは、適材適所の観点で非常に大切です。可能であれば、その不合格理由も求職者に伝えることで、求職者にフィットした企業選びに寄与することとなり、より社会最適な活動へとつながります。
- 2：求職者が自身の能力や志向性を知ることは、自身がより活躍できる会社を選ぼうと、非常に重要です。自社とフィットする点、入社すると苦勞する点などの提示も合わせて行うことで、自社に合う人が選考に残り、合わない人が自然と去っていくセルフスクリー

ーニングも促せます。

- 3：選考においては能力を見極めることに加えて、求職者の理想の働き方とのフィットを確認することも大切です。社会視点に立ってよりフィットした会社を選んでもらうために、企業が「働くうえで大切にしたいこと」を気づかせるために求職者に問いかけることは、企業と求職者双方にとって、非常に大切な時間となります。
- 4：ブラック企業と認識する条件は、人によって違うものです。採用担当者の一方的な考えで、求職者の判断を否定することは社会最適とはいえません。また他社の批判は、求職者からの信頼も失います。求職者からどうしても他社の情報を知りたいと言われたときには、良い悪いなどの評価ではなく、知っている事実だけを伝えるとよいでしょう。

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。