

第7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7回採用力検定試験の正答と解説をまとめたものです。

第7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) 候補者集団形成・募集・・・5問 (16～20)
- 5) 選考時の動機形成・選抜・・・5問 (21～25)
- 6) 候補者のフォロー・・・5問 (26～30)
- 7) 採用に関するトレンド・・・5問 (31～35)
- 8) 人事・採用に関する法規・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：2024年11月5日より実施

出題標準図書：

『改定版 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://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)

『「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)

『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)

『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』曾和 利光 (著)

< 正答と解説 >

次ページ以降に、出題された全問の設問および選択肢、および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>

日本型雇用システム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. 日本型雇用システムは、個々の社員の能力に応じて給与が支払われる「能力主義」にもとづいており、年齢や勤続年数は給与に影響を与えない。
2. 日本型雇用システムでは、社員の雇用を長期間にわたって保障し、定年まで勤めることが多いが、その一方で、成果主義を強く導入しており、業績に応じた給与差が大きい。
3. 日本型雇用システムは、「新卒一括採用」「終身雇用」「年功序列型賃金」を特徴とし、これらの要素が企業の長期的な視点にもとづく人材育成と関連している。
4. 日本型雇用システムでは、社員が特定の職務に専念し、専門性を高めることが重視されるため、異動や転職はほとんど行われない。

正解：3

日本型雇用システムの特徴として、「新卒一括採用」「終身雇用」「年功序列型賃金」があり、これらは社員を長期的に育成し、会社に貢献してもらう目的で設計されています。

- 1：日本型雇用システムでは、年齢や勤続年数が給与に影響を与えるため、この記述は適切ではありません。
- 2：成果主義が導入されている企業もありますが、一般的な日本型雇用システムにおいて、業績に応じた給与差が大きいとは必ずしも言えません。
- 3：その通り
- 4：日本型雇用システムでは、異動を通じて社員が様々な職務を経験し、能力を高めることが多く、特定の職務に専念することが重視されるわけではありません。

問題2. <人材マネジメント>

リスクリングを成功させるための支援策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. リスクリングを効果的に進めるためには、従業員が自らのペースで学べるように、外部の研修やeラーニングを利用するのみで十分であり、職場でのサポートは不要である。
2. リスクリングを推進する際、学習者の孤立を防ぐために、学びのコミュニティを形成することが重要であり、このコミュニティの初期段階では、学習意欲が低い人材を積極的に参加させることが成果を上げるために効果的である。
3. リスクリングの過程では、外発的なモチベーションを中心に支援することが望ましく、特に報酬や昇進を用いることで、長期的な成果を上げることができる。
4. リスクリングの成果を最大化するためには、学習した内容を職場で実践できる環境を整えることが重要であり、上司の協力や実務経験の提供が不可欠である。

正解：4

リスクリングの効果を最大化するためには、学んだことを実際の業務に適用できる環境を整えることが重要です。職場での実務経験を通じてスキルを磨くことや、上司が学んだ内容を活用するように支援することで、従業員は学びを実践に活かすことができます。

- 1：外部の研修やeラーニングは有効な手段ですが、職場でのサポートがないと、学んだ内容を実際の業務に適用することが難しくなります。
- 2：学習意欲が低い人材ではなく、初期段階では意欲の高い人材を参加させることで、コミュニティが順調に発展しやすくなります。
- 3：外発的なモチベーションは短期的な効果を発揮しますが、長期的な成果を上げるためには、内発的なモチベーションの促進が求められます。
- 4：その通り

問題 3. <人材マネジメント>

新入社員の定着施策として導入される「メンター制度」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. メンター制度において、新入社員とメンターの間に職務上の利害関係があるほうが、新入社員が業務上の不安を相談しやすくなる。
 2. メンター制度の成功には、メンターが高い業績を上げている社員であることが必須条件である。
 3. 新入社員向けのメンター制度の目的は、新入社員が組織に馴染むことを促進する点にあり、業務の効率化を最優先とするものではない。
 4. メンター制度は、OJT（On the Job Training）の一環として運用されることが多く、主に業務スキルの習得を狙う。
-

正解：3

メンター制度は、新入社員が組織に適応しやすくするための施策であり、業務スキルの習得よりも精神的な支援や職場の文化に馴染むことを重視しています。

- 1：メンターと新入社員の間には職務上の利害関係があると、新入社員が本音で相談することが難しくなる可能性があるため、利害関係のないメンターが望ましいとされています。
- 2：メンターが高い業績を上げていることが必ずしも成功要因ではなく、むしろ新入社員に近い経験や価値観を持つことが重要な場合もあります。
- 3：その通り
- 4：メンター制度は OJT とは異なり、組織適応を中心的な目的としています。OJT は主に業務スキルの習得を目的とする点で、メンター制度とは異なります。

問題 4. <人材マネジメント>

採用と育成の連動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. 採用において企業の理念や文化への共感度を重視する場合、育成では個々の自主性を尊重し、理念の浸透は意図的に避けることが望ましい。
2. ポテンシャルを重視した採用の場合、育成においては早期に戦力となるための厳しい訓練が求められる。
3. 採用と育成の方針が一致しない場合、候補者のフォローを強化することで、その不一致を補うことが可能である。
4. 採用と育成において、企業全体で一貫した方針を持つことは、新入社員の定着率を高め、育成の効果を最大化することにつながる。

正解：4

採用と育成は、企業の長期的な成功に不可欠な要素です。採用時に企業の理念や文化に共感した人材が、育成の段階でも同じ方針に基づいて成長することで、企業と個人の目標が一致しやすくなり、結果的に社員の定着率が高まります。一貫した方針のもとで育成が進められることで、企業の期待と社員の成長が合致し、双方にとっての成果が最大化されます。

- 1：採用時に強調された理念や文化は、育成の段階でも重要です。育成段階でこれを無視すると、企業の方針と個々の行動が乖離し、長期的な成果に悪影響を及ぼす可能性があります。
- 2：ポテンシャル重視の採用では、むしろ長期的で丁寧な育成を提供することで、その可能性を引き出すことが求められます。即戦力の育成に固執すると、成長の機会が狭まります。
- 3：候補者のフォローは重要ですが、採用と育成の方針の不一致を完全にカバーすることは困難です。不一致があると、入社後の混乱や早期離職につながります。
- 4：その通り

問題 5. <人材マネジメント>

人事には「採用」「育成」「評価」「報酬」「配置」「代謝」などの領域があります。これらの関係性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. 各領域は、それぞれの制約条件を踏まえてそれぞれが最適になるよう方針を立て、施策を企画・実施することが重要である。
2. 各領域は、人事理念に沿って一貫性を持った方針を策定して、施策を企画・実施することが重要である。
3. 「組織は戦略に従う」の言葉通り、各領域の方針と施策は、事業や仕事の特性のみを見て策定されなくてはならない。
4. 各領域の方針と施策は、事業の特性よりも、経営者や幹部の組織観、人材観に合わせて策定しなくてはならない。

正解：2

人事の6機能と呼ばれる「採用」「育成」「評価」「報酬」「配置」「代謝」の方針策定においては、一貫性があることが最も重要です。「その組織において容易に変わらない」人事理念を一貫性の軸に選ぶとブレが少なくなります。

- 1：部分最適では、一貫性が保てない場合が生まれます。
- 2：その通り
- 3：人事の方針、施策を事業の特性に合わせる視点は重要ですが、長期的な視点に立って組織が大切にしている組織観、人材観に基づくことも大切です。
- 4：経営者や幹部の人材観を踏まえて方針を決めることは重要ですが、それが唯一の重視すべきことではありません。

問題 6. <採用の戦略・計画>

採用における「人材要件」の定め方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. 人材要件を設定するには、組織の現状と将来的な事業戦略を同時に考慮することが重要である。
2. 人材要件の設定では、各部門の特性よりも全社的に統一された基準を優先すべきである。
3. 人材要件は、過去の成功事例を基に設定されるのが最も効果的である。
4. 人材要件の設定では、必須要件のみを明確に定義し、優秀要件やネガティブ要件は気にする必要はない。

正解：1

人材要件を設定するには、組織の現状と将来的な事業戦略の両方を考慮することが重要です。これによって、現在の組織のニーズを満たしつつ、将来の成長に貢献する人材を確保することが可能になります。

- 1：その通り
- 2：各部門の特性を無視して全社的に統一された基準を優先することは、効果的な人材要件の設定を妨げます。各部門の特性に応じた柔軟な要件設定も求められます。
- 3：過去の成功事例に基づく設定も有用ではありますが、変化するビジネス環境において、過去の成功に依存することはリスクを伴います。未来のニーズを見据えた設定が必要です。
- 4：効果的な人材要件の設定には、必須要件（最低限必要な能力や経験）、優秀要件（望ましい能力や経験）、およびネガティブ要件（組織に不適合な特性や行動パターン）を明確にすることが大事です。これらを適切に設定することで、採用プロセスにおいて精度の高い人材の選定ができます。

問題 7. <採用の戦略・計画>

採用活動において、候補者に情報提供や動機づけを行う際に重要な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. RJP (Realistic Job Preview 「現実的な仕事情報の事前開示」) の観点から、採用プロセスの初期の段階から、自社の良いことも悪いこともすべて候補者に開示すべきである。
 2. 採用プロセスの初期の段階から「自社は他社とどこが違うか」を訴求して、他社との差別化を図るべきである。
 3. 売り手市場においては、動機形成が重要であるため、求職者に対するインパクトをできるだけ強めるために、対面での会社説明会に注力すべきである。
 4. アプローチできる求職者のリストを確保する、本選考受験を促進する、内定受諾を促進する、のそれぞれのステップによって訴求すべき内容は変わってくるので、それに応じた情報提供をすべきである。
-

正解：4

採用活動における情報提供は、各プロセスに応じて変えていくことが重要です。

- 1：RJP の理論などからは確かに初期の頃から RJP を行うことでミスマッチや入社後のリアリティ・ショックが減るとされていますが、現在のような売り手市場においては、あまりに初期の頃にやりすぎると応募者が集まらなくなります。候補者集団形成と RJP のバランスを見ながら、RJP 的情報提供をどの段階でどの程度行うかを決める必要があります。
- 2：そのような場合もありますが、自社や業界の知名度・人気度が低い場合には、違いを訴求しても求職者に刺さらない場合もあります。むしろ差別化ではなく、「自社・自業界は、人気企業・業界と似たようなところがある」と、同質であることを最初は訴求する方が、人が集まります。
- 3：リクルート「就職白書 2024」によれば、求職者が参加する対面の会社説明会は平均すると 5 社程度です。オンラインもしくはオンデマンドの説明会でないと人が集まらない可能性が高くなっています。
- 4：その通り

問題 8. <採用の戦略・計画>

人材ポートフォリオ（どこにどんな人がどれくらい必要かという計画や、その現状のこと）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. 人材ポートフォリオを作成する時は、人材を職種と部署で分類すべきである。
 2. 採用する人材の構成は、理想の人材ポートフォリオの構成に合わせるべきである。
 3. 人材ポートフォリオの現状と理想のギャップを埋める方向で採用や育成などの目標や方針を決める。
 4. 人材ポートフォリオの現状と理想に大きなギャップがある場合には、理想を実現しやすい内容に修正しなければならない。
-

正解：3

人材ポートフォリオは、多様な切り口で作成することが必要です。特に近年では、職種や等級などの「ハード」面だけでなく、パーソナリティや能力などの「ソフト」面での分類が重視されています。

- 1：性格や能力や志向などのソフト面での分類軸も重要です。
- 2：理想の人材ポートフォリオの構成がそのまま採用する人材の構成にはなりません。既に人材が過剰なタイプはあまり採りませんし、不足しているタイプはたくさん採るといふことがあるからです。
- 3：その通り。理想と現実を埋めるために採用や育成などがあります。
- 4：現実と理想に大きなギャップがあった際、当然、実現しやすい理想に修正する場合がありますが、困難であっても実現する施策を考えるということも経営判断としては十分ありえます。

問題 9. <採用の戦略・計画>

新卒採用のプロセス設計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. 自社の現在の採用プロセスが適切であるかどうかは、過去の採用プロセスの状況との比較によって評価すれば十分である。
2. 最重要指標である内定辞退率を、可能な限り減らす努力をすることで、自社にフィットする人材を採用することができる。
3. 自社にフィットする人材を採用をするためには、すべての候補者が1次面接を終了してから2次面接を開始するなど、各プロセスを終わらせてから次のステップに進むべきである。
4. 採用活動の期初に置いた各種目標数字は、最終目標である入社人数を実現できるように、実績に合わせて柔軟に見直し、変更をすべきである。

正解：4

採用プロセスを設計する際には、面接合格率や辞退率や応募率など、各種の数字を精査することが重要です。

- 1：自社の過去の採用との比較だけではなく、競合他社や労働市場の状況と比較することでも、採用プロセスのどこに改善の余地があるかを見つけることができます。
- 2：内定辞退率は採用のレベルを下げれば低くすることができるので、内定辞退率を重視することは本質的ではありません。どこと競合したのかなどの視点も重要です。
- 3：選考途中で辞退がほとんどない超人気企業を除けば、この方法では途中辞退者が増えてしまいます。早く来た人は早く選考を進める「五月雨式」の考え方で採用プロセスを設計する方がよい場合が大半です。
- 4：その通り。期初の目標をそのまま実現できるに越したことはありませんが、現実の採用ではほとんどそのようなことはありません。達成しない目標にこだわるのではなく、実際に出た数字に従って、随時目標を変更しながら、入社人数の目標を実現できるように追加施策を考えていくことが重要です。

問題 10. <採用の戦略・計画>

人材紹介会社との付き合い方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. 人材紹介会社への書類選考や面接などの合否連絡は、可能な限り早くすべきである。
 2. 人材紹介会社からの紹介数を増やすためには、人材紹介会社の担当者にプレッシャーをかけて頑張ってもらうことが重要である。
 3. 人材紹介会社の紹介料は成功報酬型であることが多いので、紹介者を不合格にしても費用はかからないため、書類選考は厳しく行うべきである。
 4. 人材紹介会社からの紹介数を増やす唯一の方法は成功報酬額を上げることである。
-

正解：1

人材紹介会社にとって求職者は大切な顧客です。これを理解した上でコミュニケーションを取ることが重要です。

- 1：その通り。人材紹介会社への連絡が遅いと人材を他社に取られてしまいます。
- 2：プレッシャーをかけるような「業者扱い」的なことを行うのは望ましいことではありません。人材紹介会社はパートナーであるという姿勢で臨むべきです。
- 3：せっかく口説いて自社を受験することを承諾してもらった候補者の選考は、紹介料の支払いの有無にかかわらず、適正に行うべきです。
- 4：確かに成功報酬の額を上げることはプラス要因ですが、それだけでは紹介数の増加にはつながりません。

問題 11.<採用体制の整備>

採用体制を整備する際に、どのくらいのマンパワーを用意すればよいか、という問題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. 採用はコストセンターであるために、できる限り少ない人数で採用チームを作るべきである。
2. リファラル採用などのスカウト型の攻めの採用を行うと、採用により多くの人数が必要となる。
3. 現場社員の方が人材を評価する能力があるので、できるだけ面接は現場社員に依頼すべきである。
4. 人事担当者の方がリアルな職場の状況や仕事の魅力などについて説明する能力が高いため、面接はできるだけ人事担当者が行うべきである。

正解：2

採用に必要なマンパワーは採用戦略によって大きく変わります。また、マンパワーにおける人事担当者と現場社員の構成なども採用課題によって変わります。

- 1：採用は短期的にはコストセンターですが、中長期的には企業等の経営パフォーマンスに大きな影響を及ぼすので、「できる限り少ない人数で」は、正しい選択ではありません。
- 2：その通り
- 3：現場社員は仕事の魅力の説明などは人事よりも上手い場合が多いですが、評価に関して言えば、候補者をたくさん見ている人事担当者の方が上手い場合もあるため、必ずしもそうとは言えません。
- 4：確かに人事担当者は候補者に魅力を伝える訓練を日々してはいますが、現場のリアルな情報を伝えるには現場社員がよいことも多いです。役割分担が重要です。

問題 12. <採用体制の整備>

採用広報、候補者集団形成、動機形成、見極めなど、様々な役割を担うリクルーターが身につけるべきスキル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. 候補者の知りたい仕事のリアルな情報を適切に伝え、共感を呼ぶ表現力
2. 会社のネガティブな面を聞かれても、ネガティブな実情に触れることなく入社を説得できる対応力
3. 候補者の能力や性格を見るアセスメント力
4. 候補者の入社意向や不安点などの、本音を引き出す傾聴力

正解：2

リクルーターは様々な役割を担う可能性があるため、その役割に応じた能力が求められません。

- 1：その通り。現場をよく知るリクルーターだからこそその具体的な仕事のエピソードを語れることは、候補者の志望度を上げるために非常に重要です。
- 2：あくまでも採用活動のゴールは、自社に定着し、長く活躍してもらうこと。ネガティブなことを伝えないという姿勢は、好ましくありません。特にリクルーターの役割は、現場の実情を伝えてくれる存在として、候補者との信頼関係を築くことにあります。たとえネガティブなことであっても現実的な仕事情報の事前開示（RJP：Realistic Job Preview）をすることで、①自社に合っていると判断した人に応募してもらえる、②相互理解が深まりマッチングの精度が高まる、③入社後の早期離職をさけられる、④オープンで誠実な会社という企業イメージの向上をはかれるなど、多くのメリットを得られることにつながります。
- 3：その通り。リクルーターには見極めの役割もあります。候補者が自社で活躍する人材であるかを見極めるための、ヒアリング力、分析力、自社とフィットしているかの洞察力が求められます。
- 4：その通り。リクルーターには最終的に自社に入社を決めてもらうクロージングの役割もあります。適切なクロージングのためには、まず相手の本音を引き出すことが非常に重要です。

問題 13.<採用体制の整備>

面接官が「見極め」と「動機形成」の両方の役割を果たすために必要な行動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. 面接官は、候補者に企業の魅力を伝えることを最優先とし、候補者が興味を持ちやすい情報を中心に話すべきである。
2. 面接官は、面接の目的に応じて質問内容やアプローチを柔軟に変えることが必要であり、「見極め」と「動機形成」を同時に進めるためには、面接官の間で役割分担を行うべきである。
3. 面接官は、面接の初めから厳しい質問を投げかけ、候補者のストレス耐性や問題解決能力を評価することに集中すべきである。
4. 面接官は、候補者が企業の社風に合うかどうかを確認し、その判断に基づいて採否を決定するべきである。

正解：2

面接官には「見極め」（候補者の適性を評価すること）と「動機形成」（候補者の志望度を高めること）という2つの役割が求められます。これらを効果的に遂行するためには、面接官が役割分担を行い、面接の目的に応じて質問やアプローチを柔軟に変えることが大切です。

- 1：動機形成の一環として企業の魅力を伝えることは有効ですが、それだけでは見極めの要素が不足します。
- 2：その通り
- 3：厳しい質問で評価することは候補者に不要な圧力をかける上、動機形成の観点からも問題があります。
- 4：社風との適合性は重要ですが、それだけで採否を決定するのはリスクがあります。

問題 14.<採用体制の整備>

人事採用担当だけでなく、全社で採用活動に取り組むことの意義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. 候補者が様々な社員に会うことで自社への関心度や志望度を高めやすくなる。
 2. 現場の仕事を熟知した社員が候補者に現実を語ることで、ミスマッチが減る。
 3. 多くの社員に合わせることで、候補者を多面的に評価して見極めることができる。
 4. 現場社員に役割を任せることにより、採用担当者の負担を減らすことができる。
-

正解：4

採用活動は人事だけの仕事ではありません。自社の様々な部署や職位の社員が参画する一大プロジェクトです。特に様々な社員の参画には、大きな意義がいくつかあります。

- 1：その通り。候補者が様々な社員に会うことで自社への関心度や志望度を高めやすくなります。候補者は複数の社員とのコミュニケーションを通じて、企業の様々な側面を知ることができます。候補者にとって魅力的なことがあれば、志望度は高まります。
- 2：その通り。現場の仕事を熟知した社員が候補者に現実を語ることで、候補者が自分の希望に合った会社であるかを判断できるようになるため、ミスマッチによる早期離職が減ることにつながります。
- 3：その通り。多くの社員に合わせることで、候補者を多面的に評価して見極めることができます。候補者に希望する職種がある場合、その職種の経験がない採用担当者だけでは、能力や適性を十分に見極められません。実際にその職種で働く社員の協力を得ることにより、業務の内容に照らして、自社にフィットするかを正確に評価できます。
- 4：全社的な採用活動には大きな意義やメリットがありますが、その導入にあたっては、参加を促すための環境整備、情報を一元管理するしくみやツールの導入、権限を移譲するための体制づくりなど、従来の実務以外の企画・設計の業務に採用担当者のマンパワーを割くことになり、トータルで見たと際に採用担当者の負担軽減にはならないケースがほとんどです。

問題 15.<採用体制の整備>

採用活動に協力してもらう現場社員向けのトレーニングの設計について述べた以下の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 現場社員は忙しいため、トレーニングは初めて協力してくれる社員だけを対象にした方がよい。
2. 候補者に伝える情報に差異が生まれないように、現場社員には採用経験に関わらず、一律なトレーニングを行った方がよい。
3. 実際の面接や面談の場面を想定したロールプレイングなど、知識だけでなく経験を身に付けるトレーニングを行った方がよい。
4. トレーニングのなかでは現場社員が採用にかかわる意義やメリットよりも、候補者対応のノウハウを中心に伝えた方がよい。

正解：3

現場社員は日頃から採用に関わる訓練や経験を積んでいない人が多いため、自社の方針に合わない行動をとってしまう可能性があります。そこで、採用活動に協力してもらう前に受けてもらうトレーニングを計画したほうがよいでしょう。

- 1：求職者の置かれている環境によって候補者の傾向が変わるため、長年協力してもらっている社員にも毎年、一定のトレーニングを実施することが重要になります。
- 2：現場社員に担ってもらう役割は様々です。担当する活動の内容やその練度によって、トレーニングの内容や難易度を分けて設定することでより効果的なトレーニングが実施できます。
- 3：その通り。ロールプレイングは、学んだ知識をアウトプットすることで学習効果を高めるだけでなく、現場を想定した中で、口に出す・振る舞うことで実践的なスキルが身に付きます。また実践する中で参加者の課題が明らかになり、今後のトレーニングの設計に必要な情報を収集する有効な機会にもなります。
- 4：現場社員を巻き込む際、最も大切なことは、参画する社員の動機づけです。トレーニングの場では、業務内容の説明やスキルアップの講義だけでなく、現場社員の存在が採用の成功にとって欠かせないという全社的な意義や、自身のキャリア形成に向けた自分自身の仕事や経験を見つめなおす良い機会であるというメリットを伝えることが最も大切です。

問題 16.<候補者集団形成・募集>

候補者の動機付けについて述べた以下の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 企業が採用したい人材タイプは様々である。動機付けを行う際にも候補者の個性に合わせて、柔軟に情報提供をすべきである。
 2. 意思決定の早い決断型の候補者に対しては、強く口説くことはせず、個人の意思を重視して、他社と比較させながら気長に待つ方がよい。
 3. どんな候補者に対しても、自社の最も重要なセールスポイントの情報は積極的に提供する方がよい。
 4. 候補者と面接において議論を行なって論破することで、候補者の志望度が向上する。
-

正解：1

「人を見て法を説け」の言葉通り、候補者を十把一絡げに捉えて情報提供するのではなく、1to1で候補者個々人の特性に合わせて情報提供をすることが必要です。

1：その通り

2：決断型は、口説かれずに「自分で決めて」「来たかったら来て」という姿勢で臨まれると、「自分は評価されていない」「どうしても来て欲しいというわけではないのか」と思い、動機が低下する可能性があります。

3：例えば「若いうちから活躍できる」というセールスポイントを、ある人は「望むところ」と考え、ある人は「若いうちから活躍できるくらい底の浅い仕事」と感じるなど、同じセールスポイントでも人によって捉え方は変わります。

4：よく「議論に勝っても相手は変わらない」と言います。論破するのではなく、候補者自身に考えてもらう、自分で決めてもらうという姿勢が重要です。

問題 17. <候補者集団形成・募集>

採用サイトについ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. 採用サイトを作り直す際は、現行の問題点を列挙し、その解決をはかることに注力するのがよい。
 2. 採用サイトは誰が・いつ・どのコンテンツを見るのかわからないので、対象者のターゲットは定めない方がよい。
 3. 採用サイトの制作会社を競争で決める場合は、明確な予算を提示し、その範囲内で最も採用成功に寄与できる企画を選定すべきである。
 4. 新卒者向けの採用サイト制作を発注する企業を決める際は、学生に近い若者の意見を取り入れるため、内定者や新入社員の意見で決めるのがよい。
-

正解：3

- 1：採用サイトを作り直す際には「課題解決のため」という視点が重要です。個別的な問題の解決をはかるのではなく、課題解決のために必要なことは何か、という視点から施策を検討しましょう。
- 2：必要に応じてターゲットを定め、ターゲット向けの情報提供をする方がよいケースもあります。ターゲットに合わせた情報提供を行うことで、ターゲット外の人が応募を踏みとどまり、自社に合う候補者群を形成できるという効果が期待できます。
- 3：その通り。発注先企業の決定に提示金額が影響すると、制作会社は競争に勝つために提示金額を重視した提案を出す可能性があり、ベストな提案を選びづらくなります。
- 4：採用サイトも採用課題の解決手段の一つです。採用課題を明確に把握している採用担当者が中心になって企画を検討する方が、自社にとってよい採用サイトを制作できます。自社の採用状況や背景を知らない内定者や新入社員は、単純な自分の好みで選んでしまうリスクがあるため、協力は慎重に検討しましょう。

問題 18.<候補者集団形成・募集>

エントリーシートの役割とその課題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. エントリーシートは、企業が応募者の個性を深く理解するために不可欠なツールであり、それにもとづく評価は常に信頼できる。
 2. エントリーシートの内容は、応募者の適性を評価する方法として信頼できるものであり、その内容が他の選考手段よりも優先されるべきである。
 3. エントリーシートは、応募者の強みや志望動機を事前に把握することを可能にするが、その作成には多大な時間と労力を要し、選考の公平性に疑問が生じる。
 4. エントリーシートを廃止することで、候補者の選考プロセスが効率化される。
-

正解：3

エントリーシートは、応募者の強みや志望動機を事前に確認することを可能にします。しかし、その作成には多くの時間と労力が必要であり、求職者にとって大きな負担となることがあります。また、企業側はエントリーシートが応募者本人の作成によるものかどうかを確認することが困難であり、代筆や添削が行われている可能性も考慮する必要があります。

- 1：エントリーシートは応募者の個性を理解する上で有用ですが、それだけで応募者の全体像を把握することは難しく、その信頼性を過信するのは危険です。
- 2：エントリーシートは選考の一部に過ぎず、他の選考手段と併用することで、より精度の高い評価が可能になります。そのため、エントリーシートの内容が他の選考手段よりも優先されるべきということには問題があります。
- 3：その通り
- 4：エントリーシートを廃止することが選考プロセスの効率化を保証するわけではありません。他の選考手段を補完的に導入する必要が生じる場合があります。

問題 19.<候補者集団形成・募集>

インターンシップ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. グループワークを中心とした仕事体験を実施する場合、会社の紹介をしっかりと行ったうえでワークに入る方がよい。
 2. 「オープンカンパニー」と「1DAY 仕事体験」と「5DAYS インターンシップ」では、参加する学生の志向性や期待値が異なるため、それをふまえた内容とすることが重要である。
 3. オープンカンパニーは自社に対する興味を喚起するための機会であるが、参加者が興味をもつポイントは一つではないので複数のコンテンツを用意する方がよい。
 4. 1DAY 仕事体験で実施するグループワークのテーマは、ワークのフィードバックの際に伝えたい自社の強みや特長を意識して決定するのがよい。
-

正解：1

- 1：仕事体験は体験を通じた気づきにつながりますが、説明会のような一方的な講義時間が長いと、参加者の満足度が下がる傾向があります。事前の会社説明はワークに必要な情報に絞って伝える方が参加者の満足度、志望度を上げることに効果的です。
- 2：その通り。「オープンカンパニー」は興味喚起、「1DAY 仕事体験」は共感形成、「5DAYS インターンシップ」は理解促進や動機形成という目的で設計すると、参加する学生の志向性にマッチした内容になります。
- 3：その通り。自社や自社の業界に興味がある学生には事業、職種に興味のある学生には仕事、自社との接点が見つからない学生には就職活動の支援など、自社に興味をもってもらうための複数のコンテンツを用意することで、自社にフィットする求職者人材との出会いにつながります。
- 4：その通り。グループワークを実施することで得る気づきに加えて、ワークの解説として提供した情報も自社への動機づけの機会にもなります。設計の際には、自社のどんなことを伝えたいかを考えたうえで、プログラムの内容を検討することが有効です。

問題 20. <候補者集団形成・募集>

「オンライン説明会」の設計・実施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. オンライン説明会では、非言語情報が少なくなるため、参加者の集中力を高めるために、質疑応答を避けることが推奨される。
2. オンライン説明会では、話すスピードをリアルの説明会よりも遅くすることで、視聴者の理解度が高まる。
3. オンライン説明会では、リアルの説明会に比べて情報の「伝達度」が下がるため、コンテンツ量を減らすことが重要である。
4. オンライン説明会では、事前に採用サイトなどを視聴者に提供し、基礎知識を身に付けさせてから参加させることで、学びの深さを増すことができる。

正解：4

オンライン説明会の前に、視聴者に採用サイトを読むよう促し、事前に基礎知識を身に付けさせることで、学びの深さが増し、説明会の効果が高まります。このように、事前準備を行ってもらうことは効果的な手法です。

- 1：オンライン説明会では非言語情報が減少するため感情の伝達が難しくなる可能性があります。質疑応答を適切に取り入れることで参加者との関わりを深めることができます。質疑応答を避けることは必ずしも推奨されるものではありません。
- 2：オンライン説明会では、話すスピードを少し速めることで視聴者の集中力を高めることができます。話すスピードを遅くすると逆に集中力が低下する可能性があるため、リアルの説明会よりも速めに話すと良いでしょう。
- 3：オンラインでは、「伝達度」がリアルよりも高いとされています。伝達度とは、情報が受け手にどれだけ効果的に伝わるかを示す指標であり、オンライン説明会のコンテンツ量を増やすことでその効果を最大限に活用することができます。
- 4：その通り

問題 21.<選考時の動機形成・選抜>

面接の評価結果を記載するシートのつくり方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. 個人情報がすぐにわかるように、氏名、性別、学校名を事前に明記するようにする。
 2. 面接後、詳細までわかるよう、評価項目はできるだけ多く設定する。
 3. 面接官が自由にコメントを書ける「特記事項」欄を用意する。
 4. シートの上から下になぞっていくと、自然な会話の流れとなるように項目を並べる。
-

正解：4

多くの会社で面接シートが使われているのは、面接官による評価のブレを小さくするためです。ただ、ブレをなくそうとするあまり間違った視点で作成されることが多いため注意が必要です。

- 1：学校名や性別など、面接官に先入観を与える項目があると、バイアスがかかり適切な見極めにならない可能性があります。
- 2：評価項目が多いと、時間内に面接が終わらなかつたり、評価に必要な情報を聞き忘れたりします。
- 3：ただ「特記事項」とあるだけで具体的な指示がないと、各面接官の判断で適当な内容が記入されます。これでは内容も分量も面接官によってバラバラになります。
- 4：その通り。面接シートに書かれた項目に沿って質問や評価を行えば、面接官の価値観や志向に拠らない評価が可能になるため、自然な会話の流れになる項目の順番を意識することは大切です。

問題 22. <選考時の動機形成・選抜>

人の特性を表現する言葉について述べた以下の記述のうち、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」など、できるだけ多義的な言葉を用いて採用基準をつくることで、自社が必要とする多様な人材を確保することができる。
 2. 採用基準としてよく使われる「挑戦心」や「主体性」などの言葉は様々な意味で使われるので、使う際にはどんな意味で用いているのかをはっきりさせなくてはならない。
 3. 経営者やハイパフォーマー（高業績者）が表現する活躍人材の要件は、それなりの背景があって考えられているので、できるだけそのまま採用基準として用いるべきである。
 4. 曖昧な言葉になりがちな「コミュニケーション能力」や「地頭」などの言葉は、面接の評価基準として決して使ってはいけない。
-

正解：2

人の特性を表現する言葉は、可能な限り「一義的」（一つの意味に定まること）であることが望まれます。そうしなければ、採用評価の目線がブレてしまいます。

- 1：確かに多様な人材は確保できるかもしれませんが、自社にフィットした多様性であるかどうかはわかりません。
- 2：その通り。例えば、同じ「挑戦心」という言葉を使う場合でも「目標達成意欲」「好奇心」「向上心」など異なることを指していることが多々あります。
- 3：役職者やハイパフォーマー（高業績者）が人の特性について「説明の上手い人」とは限りません。それは彼らが人の特性を表現するプロではないため、表現する際に使う言葉が正確ではない可能性があるからです。そのため、人材問題のプロである人事担当者が「それがどういう意味なのか」を問うて、意味を明確にしなければなりません。
- 4：曖昧な言葉であっても、定義がきちんと明示されているのであれば、必ずしも使ってはいけないということにはなりません。

問題 23. <選考時の動機形成・選抜>

「オンライン面接」と「対面面接」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. オンライン面接は非言語情報が減少するため、対面面接に比べて候補者の感情や意図を把握しやすくなる。
2. オンライン面接は、対面面接に比べて非言語情報の影響を受けにくく、候補者の発言内容に集中して評価を行える。
3. 対面面接は、非言語情報が豊富なため、オンライン面接よりも見極めの精度が高い。
4. オンライン面接は、非言語情報が減少するため、対面面接に比べて候補者の評価においてバイアスが作用しやすい。

正解：2

オンライン面接と対面面接には、それぞれ特有の利点と欠点があります。特にオンライン面接は、対面面接に比べて非言語情報が少ないため、面接官が候補者の発言内容に集中しやすくなります。この結果、候補者の適性をより正確に評価できる傾向があります。

- 1：非言語情報が減少することによって、候補者の感情や意図を把握しにくくなります。
- 2：その通り
- 3：対面面接は非言語情報が豊富ですが、そのためにバイアスが作用しやすく、見極めの精度が下がることがあります。
- 4：オンライン面接は非言語情報が少ないため、バイアスが作用しにくく、候補者の評価がより確かなものになります。

問題 24. <選考時の動機形成・選抜>

候補者が自社や業界に対して感じる不安要因への対策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. 不安に感じていることに対しては、用意してきたようなことを話すと疑いの目を持たれるため、できるだけアドリブで回答すべきである。
 2. 候補者が感じている不安が誤解によるものである場合には、しっかりと否定するのではなく、「そんなことはないよ」などと軽く応える方が効果が高い。
 3. 口コミサイトなどに書かれている自社の問題点などに対しては、なるべく触れないようにすべきである。
 4. 候補者が感じる不安には事前に想定できるものが多いので、事前にリストアップをして、回答を準備しておくことが重要である。
-

正解：4

自社や業界に対する不安や批判に対しては、できるだけ事前にリストアップして、どう回答するかを準備しておくべきです。アドリブで対応できる人は少数でしょう。

- 1：上記の通り、事前にリストアップしておくほうがよいでしょう。ただし、いかにも用意してきたような答え方はしないに越したことはありません。
- 2：誤解であれば、事実（事例や数字）に基づいて、明確に誤解を解いておくべきです。
- 3：むしろ、「自社はこういう風に思われがちだけれども、本当は違うんですよ」など、事実をもとに誤解を解いてあげる方がよい。
- 4：その通り

問題 25.<選考時の動機形成・選抜>

面接の評価精度を高めるための対策とし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. 面接の基本は、「事実に基づいて、そこから性格や能力や志向を推測する」ということなので、面接では事実を収集することに注力すべきである。
 2. 仕事においてはモチベーションが最も重要なため、自社への志望度は評価基準として最も重視すべきである。
 3. 面接においては、候補者に話したいことを話してもらうことで深く相手を理解できるので、自由に話をさせることが必要である。
 4. 面接の最初に、まず「自分の強み」などの特徴を話してもらうのが、何を掘り下げて聞けばよいかかわかるのでよい。
-

正解：1

行動評価面接法の基本は1の選択肢の通り「事実から評価する」ということです。

- 1：その通り
- 2：「やりたい」と「できる」は違います。モチベーションは高い方が越したことはありませんが、能力が伴わなければ実績にはつながりません。むしろ、近年の売り手市場においては「志望度は評価するものではなく、採用担当者が頑張って高めるもの」と言えます。
- 3：採用担当者はインタビューのプロであるべきですが、候補者は自己アピールのプロではありません。面接をする側が、「こういうことはありますか」と話す内容を設定してあげる方が多い場合が多いです。
- 4：「自分の強み」は、様々なエピソードを聞いた後の面接後半で聞くと、面接担当者の中に人物像ができた上で聞くことができ、候補者の自己認知にギャップがあるかがわかります。

問題 26.<候補者のフォロー>

入社後の現実と本人の思いとのギャップを最小化するためには、内定承諾者に対してもヒアリングや情報提供を行わなければならないことがあります。内定者に対するフォロー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. やる気の源泉（モチベーションリソース）を聞くことは大切だが、将来的なキャリアに対する考え方は、自社においてどの程度実現可能かが不明瞭なため、聞かない方がよい。
2. 自社を選んでくれた理由を改めて聞くことは、自社とどのような点でマッチしているかを認識できるメリットがあるとともに、本人に改めて入社理由の自覚を促すことができるため有効である。
3. 自社についての不安要素が顕在化することで入社への不安が高まり、最悪の場合内定辞退につながるリスクがあるため、自社を選んだ理由を無理に聞き出す必要はない。
4. 就職先の決定は自分の意思が大切なため、就職について誰に相談しているか、本人に影響を与えている人物はいるかなど、意思決定にかかわる背景を聞く必要はない。

正解：2

- 1：社会人になってからのキャリアにおいて、どのようなことを重視したいかという「キャリア志向」は、本人の長期間にわたる働くエネルギーの源です。入社後、ふとした節目で振り返った時に「このキャリアで間違いない」と本人が心から感じられるかどうかは、社員の定着・活躍において重要です。そのため、キャリア志向から見ても自社の職務にフィット感があるかを、内定の時点で確認しておくことは必要なこととなります。
- 2：その通り。人は自分で決めたことについては、きちんと守ろうとする傾向があります。他人の言葉ではなく、本人が自分の言葉で述べた「入社を決意」を聞き出すことは重要です。
- 3：自社にとってネガティブなことを聞き出すことは簡単ではありませんが、それを確認できないと、理由がわからないまま退職されかねません。安心して相談できる信頼関係を築いたうえで、折に触れ、入社することについて気がかりなことはないかを、聞き出せるようにしておくことは必要です。
- 4：職業選択は、その人を取り巻く人々から関心を持たれています。入社を決定する際には、ほとんどの場合、自分が強く影響を受けている人（親類、恩師、友人、恋人など）に相談します。採用担当者は、率直に「就職について、誰に相談しているか」「その人からどのようなアドバイスを受けているか」を聞き、影響のある人物の持つ志向を知っておくことは必要です。

問題 27.<候補者のフォロー>

候補者の意思決定を促進するために注意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. 情報収集量は少なく、意思決定のスピードが速い「決断型」の候補者は、自律的に考え行動するので、基本的には情報提供をして、後は待っていればよい。
2. 情報収集量は多く、意思決定のスピードが速い「論理型」の候補者は、「下手な鉄砲数撃ちゃ当たる」の通り、情報を選ばずに、できるだけ多く提供すべきである。
3. 情報収集量は少なく、意思決定のスピードが遅い「柔軟型」の候補者は、口コミサイトなどの噂に左右されることも多いので、事前に自社の誤解される点を情報提供しておくべきである。
4. 情報収集量は多く、意思決定のスピードが遅い「統合型」の候補者は、なかなか自分では決められないので、採用担当者から早く決断をすることを強く促すべきである。

正解：3

候補者の動機付けにおいては、意思決定のスタイルによって、押すべきか引くべきか、口説くべきか待つべきかが変わります。

- 1：「決断型」は早めに強く口説かなければ、自分の評価が低いと感じるなどで、強く口説いてくれる他社に決めてしまうかもしれません。
- 2：「論理型」は矛盾が嫌いなので、候補者のキャリア観やモチベーションの源泉に合わせて情報を選んで、きちんとしたストーリーを作って提供すべきです。
- 3：その通り
- 4：「統合型」はたくさん情報提供をして、後はじっくり待たねばなりません。あまり急かすとそのことでマイナスの印象を与えてしまいます。

問題 28.<候補者のフォロー>

内定をもらった後に、内定者が不安を感じる「内定ブルー」と呼ばれる現象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. 内定ブルーを感じるのは、情報が不足している場合であるので、十分な情報を提供すれば、そのような状態になることはない。
 2. 内定ブルーは基本的には内定直後に陥るものであるので、内定式などの公式の行事を越えるとほとんど出ることはない。
 3. 内定ブルーは、第一志望で内定を受諾してくれた学生であっても、起こりうる現象であるので、内定者全員に対して慎重に観察してフォローしなくてはいけない。
 4. 内定ブルーには、たくさんの同期となる内定者に合わせることで対応できる。
-

正解：3

内定ブルーは就職活動を行う学生であれば、誰でもかかりうるものです。全員に対して、慎重に観察してフォローしていかなくてはなりません。

- 1：十分な情報提供をしても、他の企業の選択肢を捨てたことや、学生生活からの別れを実感するなど、どんな就活生も内定ブルーになる可能性があります。
- 2：内定ブルーは、内定式などで同期となる内定者に初めて会った際などに起こることも多くあるため注意が必要です。
- 3：その通り
- 4：性格的に相性の合わない内定者と接することで、内定ブルーが悪化することもあります。相性の合う内定者同士をまずは合わせていきましょう。

問題 29. <候補者のフォロー>

インターンシップや内定者イベントなどで学生を集める際の、グルーピングで注意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. 多様な学生に触れることで、会社に対する志望度が高まるので、ランダムにグループを作っておく方がよい。
2. 懇親会やパーティなどを開く際には、学生が自由に動き、話ができるように、できるだけ立食形式にすべきである。
3. 優秀な人材は固まらないように、各グループに分散して配置すべきである。
4. グループワークは、性格や価値観などの相性を考えてメンバーを決め、席順なども誰と誰を話をさせたいという計画を持って決めるべきである。

正解：4

採用活動における各種イベントで、学生をグルーピングする際には、性格や価値観などの相性を見て行うべきです。

- 1：ランダムにグルーピングしてしまうと、相性の悪い人同士が同じグループになることがあり、志望度を下げる可能性があります。
- 2：立食形式だと、誰が誰と話をするかをコントロールできないので、できれば着席形式の方がお勧めです。
- 3：優秀な人材と評価されている人は、優秀な人同士のグループに入れる方がよいと思われます。優秀な人材は、そのグループの人たちのレベルで会社を評価することがあるからです。優秀な人材をばらけさせると、他の優秀な人材に接することが少なくなり、会社に対する評価が下がることがあります。
- 4：その通り。なるべくコミュニケーションをコントロールする方が、会社側が候補者に感じてもらいたい印象や、得てもらいたい情報を提供することができます。

問題 30. <候補者のフォロー>

新入社員の「プロアクティブ行動」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. プロアクティブ行動とは、新入社員が組織内の既存のルールや慣習に従い、指示された業務を効率よく遂行する行動を指す。
 2. プロアクティブ行動は、新入社員が自らの組織に対する適応を進めるために積極的に情報を集めたり、上司や同僚にフィードバックを求めたりする行動を含んでいる。
 3. プロアクティブ行動をとる新入社員は、組織内の他者との関係を築くことよりも、自分の業務に集中することを優先する傾向がある。
 4. プロアクティブ行動とは、新入社員が組織からの指示を待たずに、自分で問題を解決しようとする行動を指す。
-

正解：2

プロアクティブ行動は、新入社員が組織内での適応を自発的に進めるための行動を指します。具体的には、積極的に情報を収集したり、フィードバックを求めたり、上司や同僚との関係を構築する行動が含まれます。これによって、新入社員は組織内での役割を早期に理解し、適応をスムーズに進めることが可能となります。

- 1：プロアクティブ行動は、既存のルールや指示に従う行動とは異なり、自ら積極的に動くことを重視しています。
- 2：その通り
- 3：プロアクティブ行動においては、業務に集中することだけでなく、他者との関係構築も重要な要素です。
- 4：プロアクティブ行動には、自ら動く姿勢は含まれますが、組織内での指示を無視する行動とは異なります。

問題 31.<採用に関するトレンド>

採用プロセスにおける AI 活用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. AI は人間よりも公平で偏見が少ないため、採用の判断を AI に任せることで、より公正な採用が実現できる。
2. AI を採用に活用する際は、AI にも様々な特徴があることを理解し、ある特定の AI の失敗を他のすべての AI の失敗と捉えないようにすべきである。
3. AI を採用に活用する際は、新しい考え方に柔軟ではない人材を担当にすることで、AI の活用に関する試行錯誤を進めるべきである。
4. 採用プロセスで AI を活用する際は、AI の判断を信頼し、AI が学習するデータの質にはあまり注意を払う必要はない。

正解：2

AI には様々な特徴を持つものがあることを理解し、特定の AI の失敗を他のすべての AI の失敗と捉えないようにすることが重要です。これによって、AI の活用をより適切に進めることができます。

- 1：AI は人間よりも公平で偏見が少ないと考えられがちですが、実際には AI も偏見を含む判断をする可能性があります。AI の判断を無批判に信頼するのではなく、慎重に活用する必要があります。
- 2：その通り
- 3：AI の活用を進める上では、新しい考え方に柔軟で、自分の知識や考えに誤りがあることを認められる人材を担当にすることが有効です。このような人材は新しい経験に対して開放的であり、AI の活用をより効果的に進められる可能性が高いと言えます。
- 4：AI を採用プロセスに用いる際には、AI が学習するデータの質に十分注意を払う必要があります。AI の判断を無批判に信頼すると、知らないうちに候補者に対して差別的な扱いをしてしまうことにもなりかねません。

問題 32. <採用に関するトレンド>

人的資本開示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. 人的資本開示では、企業の人材育成やスキルに関する現状や目標を示すことが求められるが、これらの情報は主に投資家向けであり、求職者に影響することはない。
2. 人的資本開示は、自社の強みを強調し、弱みを隠すことで企業価値を高めることができるため、採用活動にとっても有効な取り組みである。
3. 人的資本開示においては、数値データを提示するだけでなく、数値データを経営活動全体の中に位置づけ、人的資本の状況をストーリー性を持たせて社内外に伝えることが重要である。
4. 人的資本開示の基準は国際的に統一されており、日本企業も海外企業と同じフォーマットで情報を開示することが求められている。

正解：3

人的資本開示において効果的なのは、単に数値を提示するだけでなく、その数値を経営活動全体の中に位置づけ、社内外に分かりやすく伝えることです。ストーリー性のある開示は、ステークホルダーの理解を深めるのに役立ちます。

- 1：人的資本開示は投資家向けの情報提供という側面もありますが、求職者にとっても重要な情報源となります。求職者が企業に対する印象を形成する際の重要な情報となるため、採用活動とも深く関係します。
- 2：人的資本開示では、企業の強みだけでなく、実態に即した情報を開示することが求められます。弱みを隠すことは、求職者のリアリティ・ショック（入社前の期待と入社後の現実の乖離による衝撃）を引き起こし、早期離職につながる可能性があります。
- 3：その通り
- 4：人的資本開示に関しては、各国や機関によってガイドラインは示されていますが、国際的に統一された基準は存在しません。日本国内でも、「これに従えば良い」という標準的なフォーマットは広く受け入れられているわけではありません。

問題 33.<採用に関するトレンド>

採用におけるデータ活用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. 採用データの分析では、応募者数や合格率などの数字で表せる情報を重視し、面接での印象など数値化しにくい情報は考慮しないことが望ましい。
2. 採用データを分析する際は、一つの指標の時間による変化を追うことが最も大切で、複数の指標を組み合わせて考えることは避けるべきである。
3. 採用データの分析は、採用の成果を数値で示すことが主な目的であり、採用方法の改善や戦略の見直しには基本的には活用できない。
4. 採用データの分析は、会社全体の人材に関する計画や事業の方向性を考える際にも役立てることができる。

正解：4

採用データの分析は、採用活動自体の改善に役立つだけでなく、会社全体の人材計画や事業戦略を考える際にも重要な情報源となります。例えば、特定の能力を持つ人材の採用しやすさに関するデータは、将来の人材育成計画や事業展開の方向性を決める際に活用できます。

- 1：採用では、数字で表せる情報（定量データ）と数値化しにくい情報（定性データ）の両方が重要です。例えば、応募者数などの数字と、面接での印象などを合わせて考えることで、より良い採用の判断ができます。
- 2：一つの指標の変化を追うことも大切ですが、複数の指標を組み合わせて分析することで、より深い理解が得られます。
- 3：採用データの分析は、成果を数値で示すだけでなく、採用方法の改善や戦略の見直しにも役立ちます。データから見えてきた課題に基づいて採用の仕方を変えたり、新しい採用戦略を立てたりすることができます。
- 4：その通り

問題 34.<採用に関するトレンド>

わが国における労働力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. 労働力人口とは、15 歳以上の人々を指す言葉である。
2. 令和 5 年版厚生労働白書によると、労働力人口は、2040 年には 5,000 万人を割るとい
う予測がある。
3. 令和 5 年版厚生労働白書によると、労働力人口に占める女性の割合は 30%程度で、前
年とほぼ変わらない数値となっている。
4. 生涯現役で働き続けられる社会の実現に向け、企業には希望者全員を 65 歳まで雇用す
るための「高年齢者雇用確保措置」を講じることが義務付けられている。

正解：4

日本では少子高齢化に伴って、労働力人口の減少が予測されています。

特に 2040 年頃までに大幅な減少が見込まれていて、近い将来、新規学卒者を含めた若年層の労働力が不足することを意味しており、企業にとっては深刻な問題です。

- 1：労働力人口とは、15 歳以上人口のうちの「働く意思のある人」を指し、就業者と完全失業者（就職活動中、または一時的に働けないが将来的に働く意欲がある人々）から構成されます。
- 2：日本は少子高齢化によって労働力人口は年々減少しており、2020 年時点で約 6,900 万人だったのに対し、2040 年には 6,200 万人程度に減少するとの予測があります。
- 3：労働力人口に占める女性の割合は年々上昇傾向にあり、2022 年には 54.2%となっています。
- 4：その通り。政府は「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」によって、希望する全員を 65 歳まで雇用するため、事業主に対して①65 歳までの定年引上げ、②定年の定め
の廃止、又は③65 歳までの継続雇用制度の導入のいずれかの措置（「高年齢者雇用確保措置」）を講じるよう義務づけています。加えて、70 歳までの就業機会を確保するため、事業主に対して①70 歳までの定年引上げ、②定年の定め
の廃止、③70 歳までの継続雇用制度の導入（他の事業主によるものを含む）、④70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入、⑤70 歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入のいずれか（「高年齢者就業確保措置」）を講じる努力義務も課しています。

問題 35. <採用に関するトレンド>

採用活動における、ネットやメディアなどの利用方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. X や Instagram などの SNS や YouTube などの動画サイトは炎上する可能性が高いため、なるべく利用すべきではない。
 2. IT エンジニアなどの採用においては、自社のトップエンジニアなどによるテックブログ（技術に関するブログ）が有効である。
 3. 自社採用ホームページをさらにリッチコンテンツにしたオウンドメディアによる採用は、現在既に主流の採用手法となっている。
 4. 会社説明会などをオンデマンドの動画にすると、いつでもどこでも就職活動学生が情報を獲得できるようになるので、なるべく長い動画を作成して、情報提供すべきである。
-

正解：2

採用活動において、オウンドメディア（採用ホームページをさらにリッチコンテンツにしたもの）や SNS を利用することは重要なポイントになってきています。

- 1：確かに炎上の可能性はあるものの、学生の主な情報収集源になっているので、可能であれば利用した方がよいでしょう。
- 2：その通り。中小企業やベンチャー企業であっても、例えば技術力や良いエンジニアがいることを示すことで、動機を形成することができます。
- 3：現時点（2024年）では主流とまでは言えず、就職ナビやスカウトメディアなどの手法の方がメジャーです。
- 4：オンデマンドの動画は大変お勧めですが、最近の学生は長時間の動画よりも、なるべく短時間の動画を好んでいます。

問題 36.<人事・採用に関する法規・制度>

労働者の募集・採用における年齢制限の禁止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. 求人票で年齢不問としていれば、書類選考や面接で年齢を理由に合否を決めても問題ない。
 2. 重量物配送など、体力を要する重労働のために 40 歳以下の募集に限定することは、認められている。
 3. 定年を 60 歳としている会社が、60 歳未満の人に限定して募集を行うことは、認められている。
 4. 年齢制限の禁止は正社員の募集・採用に限って義務付けられている。
-

正解：3

年齢による差別を防ぐため、労働基準法や男女雇用機会均等法により、採用に関して年齢制限を設けることは原則的に禁止されています。

- 1：形式的に求人票を年齢不問とすれば良いということではなく、応募者を年齢で判断しないことが必要です。
- 2：体力には個人差があり、例えば経験者であれば問題なく働ける場合もあるため、年齢制限を行ってはいけないとされています。
- 3：その通り。例外的に年齢制限が認められる場合があり、その一つが「定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合」です。ただし、上限を定める場合には、求職者、職業紹介事業者等に対して、その理由を書面や電子媒体により提示することが義務づけられています。
- 4：正社員、パート、アルバイト、派遣など雇用の形態を問わず、一律で禁止されています。

問題 37. <人事・採用に関する法規・制度>

無期雇用と有期雇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. 有期雇用は、無期雇用に比べて転職やキャリアチェンジがしやすいというメリットがあり、労働者にとってのデメリットはない。
2. 有期雇用契約が通算5年を超えた場合、労働者の申し出により無期雇用に転換されるが、転換の際に企業は新たな契約条件を提示する義務がある。
3. 60歳の定年後に有期契約で勤務する者が65歳（通算5年）を超えて契約更新した場合、原則として、この労働者は無期転換の申込をすることができる。
4. 有期雇用は、コスト効率が良い、柔軟な人材調整が可能という企業にとってのメリットが大きいため、新たに雇用契約を行う際はできる限り、有期雇用契約を結んだ方がよい。

正解：3

雇用契約期間は、「無期」と「有期」の2種類が存在します。

それぞれの特徴を考慮し、適切な期間を選択することが必要です。

また2013年の労働契約法の改正で、いわゆる「無期転換ルール」が制定されました。

人事・採用担当者はこの内容や制定の背景についても理解を深め、正しく運用することが求められます。

- 1：有期雇用契約は、短期間だけの働き方や多様な経験を積むことを望む労働者にとって大きなメリットがあります。一方で、雇用の安定性に欠けるという大きなデメリットもあるため、自分のキャリア目標やライフスタイルに合わせて選択することが重要です。
- 2：同一の使用者（企業）との間で、有期契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みによって無期契約に転換される、というルールがあります（通称：無期転換ルール）。無期雇用に転換する際の契約条件は、労働者と企業の間で特別な合意がない限り、基本的には有期雇用契約時の条件が継続され、企業に新たな条件を提示する義務はありません。
- 3：その通り。定年後に引き続き雇用している有期契約労働者についても、同様に無期転換ルールは適用となります。ただし、適切な雇用管理に関する計画を作成し都道府県労働局長の認定を受けた場合の特例は存在します。
- 4：有期雇用契約は、1に記載したような労働者にとってのデメリットが存在するため、有期雇用を濫用することは望ましくありません。企業は、業務の必要性や経営戦略に応じて無期雇用と有期雇用を使い分けることで、経営的メリットと労働者保護とのバランスを取ることが求められます。

問題 38. <人事・採用に関する法規・制度>

働き方には多様な形態があり、それぞれ法的規制や契約条件などに違いがあります。働き方の形態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. 派遣労働：派遣先と直接労働契約を締結し、派遣先の指揮・命令によって働く雇用形態である。
 2. 自営型テレワーカー：フリーランスの形態の一つであり、近年増加している働き方である。
 3. アルバイト：週 10 時間以上勤務する場合には、雇用保険の被保険者となる。
 4. 嘱託社員：企業との雇用契約がないため、契約期間に関する法的な制限はなく、業務単位で自由に契約ができる。
-

正解：2

- 1：派遣労働者が労働契約を結ぶのは「派遣元」であり、その「派遣元」企業が労働者派遣契約を結んだ「派遣先」にて就業します。選択肢の後半にある「派遣先の指揮・命令によって働く」という文章は、正しい内容です。
- 2：自営型テレワーカーは近年増加している働き方の一つです。主として自宅又は自宅に準じた自ら選択した場所（コワーキングスペースなど）において、成果物の作成又は役務の提供を行う就労をいいます。
- 3：非正規雇用のアルバイトであっても、雇用契約を結び「週 20 時間以上」勤務する場合には、雇用保険の被保険者となります。
- 4：選択肢の内容は、フリーランスに関する説明です。嘱託社員は定年後に再雇用される雇用形態を指す場合が多く、一般的には一定の期限を定めて雇用されます。

問題 39. <人事・採用に関する法規・制度>

日本で外国人を雇用する際には、職務内容等に応じた在留資格が必要です。技術職や管理職として雇用する場合の一般的な在留資格として、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 技術・人文知識・国際業務
 2. 留学
 3. 特定技能
 4. 文化活動
-

正解：1

「技術・人文知識・国際業務」という在留資格は、日本で外国人が就労するために必要な資格の一つです。

この資格は主に、次のような職務に該当する外国人に適用されます。

技術職：IT エンジニア、製造業の技術者など、科学技術や工学、情報技術に関連する職務

人文知識職：法律、経済、社会科学などの専門知識を活かした職務

国際業務職：外国語を使用した翻訳や通訳、貿易業務、国際ビジネスに関わる職務

この資格を取得するには、大学卒などの学歴や、実務経験が求められます。

また、申請者の職務内容が「技術・人文知識・国際業務」の資格に該当するものである必要があります。

他方で、他の選択肢である「留学」、「特定技能」、「文化活動」は、異なる目的や条件での在留資格です。

例えば「留学」は学生が対象、「特定技能」は特定の産業で働く一定の専門性・技能を有する外国人労働者が対象、「文化活動」は学術研究や芸術活動などが対象となります。

したがって、企業が技術職や管理職として外国人を雇用する場合、最も適切な在留資格は「技術・人文知識・国際業務」となります。

問題 40.<人事・採用に関する法規・制度>

採用活動における「内定」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. 候補者が企業から内定通知を受け、両者で採用・入社 of 意思を確認した段階で「始期付 解約権留保付労働契約」が成立する。
2. 法律により「内定通知書を書面で発行すること」が、企業の義務として定められている。
3. 内定通知によって労働契約が成立した後は、よほど合理的な理由がない限り、企業側の都合で内定を取り消すことはできない。
4. 内定者は、入社 of 2 週間前までであれば、申し出による内定辞退（労働契約の解除）が可能であり、原則的にペナルティは生じない。

正解：2

「内定通知」には法的効力があるため注意すべき点も多く、慎重に行うことが必要です。

- 1：その通り。「始期付」は、内定の時期から実際に入社し就労するまでに一定の期間があるため、また「解約権留保付」は、入社までにやむをえない事由が発生した場合には内定を取り消すことがあるため、このような条件付きの労働契約となっています。
- 2：労使間のトラブルを防ぐためにも書面での発行が望ましいとされていますが、義務ではありません。
- 3：その通り。企業側が行う内定取り消しは法律上「解雇」であるため、労働契約法における解雇権濫用法理に則り「社会通念上相当であると認められる場合」を除いて、権利を濫用することはできません。「社会通念上相当であると認められる場合」の例としては、内定者による経歴詐称や犯罪行為、内定者が就業できる健康状態ではないことなどがありますが、程度によっては雇用契約を取り消せないこともあります。
- 4：その通り。民法の規定により「期間の定めのない雇用の解約については、解約の申入れの日から2週間を経過することによって終了」とされていますので、内定者は入社2週間前までならペナルティなしで内定辞退（労働契約の解除）できるということになります。

問題 41.<採用倫理（コンプライアンス）>

次の記述のうち、「オワハラ（内定後のハラスメント）」とされる行為の具体例として、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 内定を出した学生に、他社の選考を断念するようお願いする。
 2. 内定を出した学生に、就職活動の進捗状況を定期的に報告することを依頼する。
 3. 内定後に、企業が提供する研修プログラムに参加させる。
 4. 他社の内定を辞退しない場合、内定を取り消すと学生に通知する。
-

正解：4

オワハラ（内定後のハラスメント）は、採用活動において内定を出した学生に対して、他社への就職活動を辞退させるよう圧力をかける行為を指します。

これは学生の自由な職業選択の権利を侵害する問題行為として批判されており、企業の採用担当者やリクルーターは、言動に気を付けなければなりません。

- 1：他社の選考を断念するよう説得する行為は、圧力の程度が「説得」であれば、必ずしも法的な強制や脅迫には当たりません。
- 2：就職活動の進捗報告を求める行為は、情報収集として許容される場合がほとんどです。ただし、これを強制したり、報告を理由に圧力をかけたりすることは問題となる場合があります。
- 3：研修プログラムへの参加は、企業文化に慣れたり、業務に必要なスキルを習得したりするために有意義なものであり、法的に問題はないため、オワハラとされることはほとんどありません。
ただし強制する頻度や内容の程度によっては、法的ではなく倫理的に問題があるとされ、企業の評判や内定者との信頼関係に悪影響を与える可能性があります。
- 4：その通り。内定取り消しをちらつかせて他社の内定を辞退させる行為は、明確にオワハラとみなされます。これは学生に対する重大な圧力であり、職業選択の自由を侵害する行為です。法的に問題があるとされ、倫理的にも強く非難されます。

問題 42.<採用倫理（コンプライアンス）>

次の記述のうち、「モラルハラスメント（モラハラ）」とされる行為ではないものとして、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 職場での人間関係をよくするため、「家では何してるの?」「趣味は?」「彼氏いる?」といった、プライベートなことを質問する。
 2. 注意喚起のため、同僚のミスを他の社員の前で繰り返し指摘する。
 3. 会議を円滑に進めるため、部下の意見を無視し、発言の機会を与えない。
 4. 会社としての目標達成のため、部下に対して業務目標を与え、その達成に向けて働きかける。
-

正解：4

モラルハラスメント（モラハラ）は、言動や態度によって他人に精神的・心理的な苦痛を与える、倫理や道徳に反した嫌がらせやいじめの行為を指します。

職場におけるモラハラは近年増加しており、被害者となった従業員のメンタル不調、定職率や企業イメージの低下といった問題に繋がるため、注意が必要です。

また、モラハラの境界線は曖昧であるため、慎重な対応が求められます。

- 1：必要のないプライベートへの立ち入りは、モラハラに該当します。
- 2：周囲に人がいるところで叱責や指摘を繰り返すことは、モラハラに該当します。
- 3：特定の人物の発言を無視し、あるいは議論などの場に参加させないことで職場の人間関係から切り離し孤立させることは、モラハラに該当します。
- 4：目標達成のために働きかける行為は、業務上の指導として許容される範囲です。ただし、目標が現実的でない場合や、過度なプレッシャーをかけ続けると精神的負担が大きくなり、モラハラと見なされることがあります。

問題 43.<採用倫理（コンプライアンス）>

採用選考は公正に行われることが大切です。次の記述のうち、公正な採用選考を行うにあたり、企業が避けるべき質問や確認事項として、最も適切なものを一つ選んでください。

1. 候補者の学歴と職務経歴について詳細に確認する。
2. 候補者の前職での具体的な業績や役割について質問する。
3. 候補者の家族構成や家族の職業について質問する。
4. 候補者の職務遂行能力に関する過去の実績を確認する。

正解：3

採用選考は候補者の人権を尊重し、本人の適性や能力を把握するために実施されることが重要です。

候補者の適性や能力と関係のない点を把握することは、就職差別につながる恐れがあるため、避けるべきです。

- 1：候補者の学歴と職務経歴は、職務遂行能力を評価するために重要な情報であり、本人の適性や能力をもとに選考を行う際の正当な質問となります。
- 2：候補者の前職の業績や役割を確認することは、候補者の職務遂行能力や適性を評価するための重要な要素です。
- 3：その通り
- 4：候補者の過去の実績を確認することは、本人の能力や適性を評価するために重要です。

問題 44. <採用倫理（コンプライアンス）>

採用においては性別を理由とする差別が禁止されています。次の記述のうち、差別にあたらないものを一つ選んでください。

1. 男女別の採用人数を決めて採用すること。
2. ファッションモデルや防犯にあたる警備員の性別を決めて採用すること。
3. 採用にあたり、業務上の必要の有無にかかわらず、転居を伴う転勤ができることを条件とすること。
4. 女性に対して一定以上の身長・体重の基準を設けること。

正解：2

採用選考において男女で異なる取扱いをすることは、男女雇用機会均等法で禁止されています。

- 1：男女の人数を決めて採用することは、性別を理由とする直接差別に該当します。性別にかかわらず、候補者の適性や能力に基づいて採用を行うことが必要です。
- 2：例外として、例えば芸術・芸能の分野や防犯上などの合理的な理由で、性別による要件が業務の遂行に必要とされる場合、性別を決めて採用することは差別には該当しません。
- 3：業務上必要な場合を除き、転居を伴う転勤を条件とすることは、間接差別に該当します。
- 4：合理的な理由がない限り、身長や体重の要件を課すことは間接差別に当たります。

問題 45. <採用倫理（コンプライアンス）>

日本採用力検定協会は、企業は社会最適を考えた採用活動をとる必要があると考えています。社会最適な採用のために採用担当者が心がける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. リファラル採用やスカウトメディアなどの企業側からアプローチする採用を特定の学生を対象に閉鎖的に行うことは、多くの学生に広く機会を与えるという観点では、慎重に行うべきである。
2. 学生の感情を考えるのであれば、不合格の理由は、伝えないようにすべきである。
3. 採用活動における各種指標（応募者数や合格者数など）を公開することは、候補者に無用の不安を与えるのではありません。
4. 社会最適な採用活動を行うことは、自社の採用にマイナスの影響しか与えないが、それでも社会の公器として企業はそういった活動を行うべきである。

正解：1

自社最適な採用活動をしようと思っても、学生や社会にとってマイナスの影響を与える採用活動をしていては、中長期で考えればその会社への信頼度は下がり、自社の採用活動にもマイナスになると日本採用力検定協会では考えています。

- 1：その通り。売り手市場であることを考えると、企業側の採用効率のためには、スカウト型採用の手法は大変有効であり、それを実施することは何も不当なことではないですが、採用ホームページや就職ナビなど、広くあまねく学生に見てもらえることができるチャンネルも残しておく方が社会最適の実現につながると考えます。
- 2：確かに不合格理由を配慮なしに詳細に伝えることは慎重さに欠けますが、配慮をした上で不合格理由を伝えることは学生にとって有益なことです。
- 3：採用プロセスに関する数字を公開することは、入社難易度などを学生に伝えることができ、受験をするかどうかの検討をする際に役に立つため、可能であれば公開してあげることはお勧めです。
- 4：社会最適な活動を行うことは、企業イメージやブランドの向上につながり、自社採用に結果としてメリットがある場合も多いにあります。

以上、全 45 題