リクルーター・面接官向けスキルセルフチェック

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、リクルーター・面接官向けスキルセルフチェックの正答と解説をまとめたものです。

リクルーター・面接官向けスキルセルフチェック実施概要

出題形式：選択式 Web 試験
出題数：30 題
試験時間：45 分間
対　　象：リクルーターまたは面接官の役割を担う方々
出題分野：
　1）リクルーター・面接官の役割・・・6 問（1～6）
　2）見極め・・・9 問（7～15）
　3）動機形成・・・6 問（16～21）
　4）法規・制度／採用倫理・・・9 問（22～30）
試験期間：2025 年 11 月 10 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』
　曽和 利光（著）伊達 洋駆（著）　一般社団法人日本採用力検定協会（監修）
参考図書等：
・日本採用力検定協会の公式ホームページ　https://saiyouryoku.jp/
・雇用や労働市場に関する主要な法律（労働契約法、労働基準法、職業安定法など）
・HR 総研や公的機関等の各種調査資料など
『マネジメント・テキスト 人事管理入門<第 3 版>』今野 浩一郎（著），佐藤 博樹（著）
『採用学』　服部 泰宏（著）
『「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』曽和 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』曽和 利光（著）

©一般社団法人 日本採用力検定協会

＜正答と解説＞

次ページ以降に、出題された全問の設問および選択肢、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。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 1. ＜リクルーター・面接官の役割＞ 採用体制の重要性

人事採用担当者だけでなく、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．多くの社員に会わせることで、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、幾つもの大きな意義があります。

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。多くの社員に会わせることで、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、現場の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、現場へ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、トータルで見て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。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題 2. ＜リクルーター・面接官の役割＞ 人事、経営、現場のかかわり方について

採用活動を「組織開発（組織全体の成長や活性化)」の一環として捉えた場合、応募者の面接を人事担当者ではなく現場社員に任せる理由として最も重要なものを一つ選んでください。

１．人事の採用業務を軽減し、効率化を図るため
２．現場の視点から応募者のスキルを評価するため
３．採用活動を通じて、企業全体の成長と組織力の向上につなげるため
４．候補者の個人的な情報を引き出すため

正解：3

現場社員による面接は、良い人材を見つけることだけが目的ではありません。現場社員が採用に関わることは、組織全体に良い影響をもたらします。面接を通じて会社や職場の強みや課題を再認識したり、新しい視点を取り入れることで、組織の活性化や成長の機会が生まれます。また、社員が採用活動に主体的に関わることで、会社へのエンゲージメントが高まり、企業価値の向上にもつながります。

１：効率化も目的の一つですが、これが最も重要な理由ではありません。この面接の真の意図は、企業全体にポジティブな影響を与えることにあります。
２：現場の視点でのスキル評価は重要ですが、それが最も重要な目的ではありません。
３：その通り。現場社員が採用に主体的に関わることは、社員自身の会社へのエンゲージメントが高まることにつながります。また組織のあり方を客観的に見つめ直す機会にもなり、結果として組織全体の成長に貢献します。
４：個人的な情報を無理に聞き出すことはありません。面接の目的は、あくまで応募者のスキルや人柄が、仕事内容や会社の文化に合うかどうかを判断し、双方が納得して入社できるようにすることです。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題３．＜リクルーター・面接官の役割＞ リクルーターの多様な役割

リクルーターには、学校等への広報、候補者の発掘、候補者とのコミュニケーションなど、さまざまな役割があります。そのリクルーターの行動について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．気さくに話ができるように、候補者との面談は就業後の夜に居酒屋等の場所で行うのがよい
２．リクルーターは候補者のサポート役なので、担当する候補者を会社にできる限り多く呼んで、面接練習の機会を設けるのがよい
３．リクルーターは候補者に自社の姿を正しく伝えるべきなので、会社の良いところだけでなく、弱点や課題なども伝えた方がミスマッチを防ぐことができる
４．候補者から本音を聞き出すためには、リクルーターは自らの情報を開示しないほうがよい

正解：３

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

１：気さくに話ができる雰囲気作りはとても重要ですが、居酒屋のような誰に聞かれるかわからない場は必ずしも適切とは言えません。(フランク等の英語はあまり使わないほうがいいと思います)
２：候補者が面接で自分をきちんと表現できるようサポートすることは重要ですが、「できる限り多く」「呼ぶ」ということは学生に負荷をかけるので適切とは言えません。
３：その通り。
４：人は、話す相手が「何者であるか」が理解できなければ本音を話しません。候補者に本音で話してもらうには、リクルーターは候補者に自らのことを開示し、自身を理解してもらう必要があります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題４．＜リクルーター・面接官の役割＞ 採用段階とリクルーターの役割の変化

リクルーターの役割は、採用活動の段階によって異なります。そのことについて説明した次の記述のうち、最も**不適切**なものを一つ選んでください。

１．候補者が就職活動を始めた段階では、できるだけ多くの候補者に対して自社への興味を喚起させる役割を担う

２．採用広報が始まり説明会等が実施され始めた段階では、説明会参加への感謝の連絡や面接対策のための面談を行うなどして、候補者の選考参加意欲を高める役割を担う

３．企業の採用選考が本格化した段階では、面接対策のための面談など選考に影響を与えるような役割は担わないほうがよい

４．内定を出した以降の段階では、内定未承諾の候補者に対しては意思決定を支援するフォロー面談などの役割を担い、承諾済みの候補者に対しては入社準備のための情報提供などの役割を担う

正解：３

候補者の能力や性格を的確に評価しなければなりません。しかし、面接に慣れていない候補者は自分を表現できないことが多いため、一定のサポートをすることは重要です。

１：この段階では、自社に適している人でも、自社を知らないために志望度が低いというケースが多く存在します。そのためできるだけ多くの候補者に対して興味喚起の活動を行うことは重要です。

２： 近年、選考の途中辞退率の高さに悩む会社は増えています。採用プロセスのどの段階でも動機形成を行うことは重要です。

３：その通り。

４： 内定を承諾してからでも、翻意して辞退をする人は珍しくありません。内定受諾後でも、引き続き入社意思を固めるような情報提供はしなければなりません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題５．＜リクルーター・面接官の役割＞ リクルーターの身に付けるべき力

採用広報、候補者集団の形成、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現実を適切に伝え、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に感じていることなどの、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す。

１：その通り。現場を良く知るリクルーターが仕事の現実を具体的に語れることは、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。リクルーターにとって特に大切なことは、現場の実情を伝える存在として、候補者との信頼関係を築くことです。たとえネガティブなことであっても現状を知らせる仕事情報の事前開示（RJP：Realistic Job Preview）をすることは、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をみる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。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題６．＜リクルーターの役割＞ リクルーターの心がけ

リクルーターが候補者と面談する際に心得ておくこと、準備しておくことについて説明した次の記述のうち、最も**不適切**なものを一つ選んでください。

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

正解：４

リクルーターは候補者から見れば「会社の顔」なので、候補者からの質問に対して曖昧なことは言ってはいけません。そのため、よくされる質問に対してはできるだけ事前に準備する等して、自分で回答を行うべきです。

１： その通り。新卒採用の場合には、将来を考えて会社選びを行う候補者が多いため、自社の経営の方向性については理解しておかなければなりません。
２： その通り。自社の状況を定量的に示すことで話す内容に信憑性が生まれるため、できる限り経営に関する数値は覚えておくとよいでしょう。
３： その通り。特に近年の学生は会社の理念や事業活動の社会的意義に対しては敏感です。
５．前述の通り、候補者からの質問に対して曖昧な回答は避け、よくされる質問に対してはできるだけ事前に準備する等して、自分で回答を行うべきです。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題７．＜動機形成・訴求＞ アイスブレイクの方法

求職者がリラックスし、自分を出せる環境をつくるために、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．人となりを知ってもらうため、自己紹介のなかで自身の出身地や休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ができるようにするため、自分の就職活動や入社動機について話をした
４．応募者が調べているであろう自社や業界の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質問が、求職者に選考のための質問ととらえられてしまうと、求職者の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、面接官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には、その頭文字をとって「木戸に立てかけし衣食住」と言われるものがありますので、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

©一般社団法人 日本採用力検定協会

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、自身の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ある方法とされています。また、入社を決めた理由を語ることは、面接官の働くうえで大切にしている価値観を求職者に理解し共感をもってもらうことで、志望度を醸成する効果があります。

４：第一声で相手に質問することは、選考における見極めの質問であると勘違いされることが多く、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。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題８．＜動機形成・訴求＞ OBOG 訪問の受け入れ方

採用候補者の 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．「働く上で大切にしていること」が候補者と共通している社員を紹介することは、候補者が入社後のキャリアイメージを持つうえで役立つ
２．OBOG 訪問を受ける社員に事前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．OBOG 訪問は選考の機会ではないと伝えていても候補者の本音を聞き出す良い機会であるため、そこで得られた情報を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「働く上で大切にしていること」が共通している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ておくことで、OBOG 訪問の限られた時間を有効に活用することができます。
３：OBOG 訪問は選考に用いないとしながら、そこで得られた情報を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。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題９．＜動機形成・訴求＞ 本音を語ってもらう方法

面接の際、候補者に本音を語ってもらうことは、適正な評価をするうえでとても重要なことです。面接官がそのために行うべきことを説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．聞き出したいことについては、角度を変えながら質問を何回も繰り返し行う
２．面接官自身の自己開示を候補者に先んじて行う
３．候補者にプレッシャーを与えて本音を語るよう誘導する
４．矢継ぎ早に質問をすることで、候補者に考える暇を与えないようにする

正解：２

面接官が自ら心を開くことで、候補者も本心を話しやすくなります。それをしないままに無理に説得したり、質問を矢継ぎ早にぶつけたりすると、かえって心を閉ざすばかりか、志望度が低減する恐れがあります。まずは自分の価値観や、その価値観が形成された背景などを候補者に話してみましょう。

１：聞き出したいことをいろいろな角度から何度も聞くことは、候補者に「何をして欲しいか」が伝わり、誘導質問となってしまう可能性があります。聞き出したいことを言わせる、というスタンスではなく、過去のエピソードを聞きながら、その中に聞き出したいことがないかを確認していくということが、候補者の回答に不要なバイアスをかけないためには重要です。
２：適切です。
３：候補者にプレッシャーをかけると本音を引き出せるということは確認されていませんし、そもそもプレッシャーをかけるという行為は、面接担当者と候補者が対等であり、面接は相互理解の場である、という原則から外れており、場合によってはパワハラとなる可能性もあります。
４：候補者のことを知りたければ、候補者にじっくり考えて回答する余裕を与える方が効果的です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題１０．＜動機形成・訴求＞ 志望動機

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

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

正解：4

志望動機は評価するものではなく、採用担当者が候補者のことを知り、必要な情報を適切に提供することで採用担当者と候補者が共に育み高めていくものです。企業が志望動機を一方的に評価し、その結果によって合否を決めるというスタンスは改めた方がよいと思われます。

１：候補者がいつ強い志望動機を持つかと、入社後の活躍との間にはあまり関係はありません。はじめはちょっとした気持ちで受けていた人が、選考プロセスを通じて、その会社に深く傾倒していくことはよくあることです。
２：現在のように人手不足や採用難が深刻で、企業側から候補者にアプローチするスカウト型採用が一般化していく中で、候補者が受けている企業のすべてを十分に調べておくべき、ということにはなりません。
３：志望動機が不明確でも、それは候補者だけの責任ではありませんし、志望動機が不明確であることが自社とフィットしないことを示すわけではありません。
４：その通り。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題１１．＜動機形成・訴求＞ 自社のネックへの対策

候補者が自社や業界に対して感じている不安要因に対して、会社がとるべき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、事前に用意をしてきたように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、「そんなことないよ」などと軽く応える方が効果が大きい
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想定できるものが多いので、それを事前にリストアップして、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候補者の不安や世の中の批判に対しては、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、事前に候補者が感じる不安を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避けるべきです。
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：「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」などと、事実をもって誤解を解く方がよいです。
４：その通り。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題１２．＜動機形成・訴求＞ クロージング

候補者が内定後に入社の意思を固めるように促すプロセスを「クロージング」と呼びますが、そのクロージングについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．クロージングのための面談を１回程度に収めたほうが候補者の入社意思を固めることにつながる
２．どんな候補者に対しても、客観的な情報を伝えることを重視し、自分の主観的な考えや意見は言わないように心掛けるべきである
３．自社に入社してもらうことだけに焦点を当てるのではなく、将来のキャリアや社会に出ることへの不安などについても親身になって相談に乗るべきである
４．市場環境は候補者の入社の意思決定に大きな影響を及ぼすため、買い手市場（就職が厳しい状況）の場合は厳しいことを伝えて突き放し、売り手市場（採用が厳しい状況）の場合は魅力的な情報を提供して入社を促す方がよい

正解：3

採用担当者としては自社にフィットする人材に入社してもらわないと採用活動を行った意味がありません。しかし、「とにかくうちにきて欲しい」と引っ張れば候補者が入社を決めてくれるというわけではありません。候補者の将来のことを一緒に考え、意思決定をサポートするという姿勢が信頼感を高め、志望度の向上につながるケースが多いといえます。

１：単純接触効果と呼ばれていますが、接点を持ち、会う回数が増えると好感度が高まります。しかしあまりにも回数が多いと候補者にかける負担が大きくなるという別の問題がうまれます。1 回に収めることは目指すべきことではありません。
２：採用担当者自身がどう思っているかということは、主観的なことであったとしても、候補者にとっては聞きたい重要な情報なので、あくまで自分の意見であると断ったうえで話をすることには何の問題もありません。
３：その通り
４：景気変動などによる就職市場の環境変化は、候補者集団の形成などの採用活動初期には強く影響しますが、選考を経て、最終的に内定を受諾するかどうかというタイミングにおいては影響することはありません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題１３．＜動機形成・訴求＞ 不安への対処方法

入社への不安を抱く候補者に対して、会社が取るべき行動を説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．不安の内容が誤解ではなく事実であった場合、まず事実であることを肯定し、それを解消する改善行動が社内にあれば伝える
２．本当に志望しているのであれば不安を抱くことはないので、候補者から入社への不安の発言があれば、第一志望ではない可能性が高いと考えて構わない
３．不安の内容が誤解ではなく事実であった場合でも、事実を認めると辞退されてしまう可能性が高いため、内定承諾までは否定して内定後に事実を伝えたほうがよい
４．候補者が抱いている不安の内容が事実誤認にもとづくものであった場合、その候補者は自社のことを入念に調べていないということになるので、採用しないほうがよい

正解：１

基本的に候補者に対して虚偽の情報を伝えてはいけません。

１：上記の通り。
２：志望している企業であるからと言って、不安要素がまったくないということはありえません。
３：どんな場合であっても、候補者に対して虚偽の情報を伝えてはいけません。
４：候補者は複数の会社を受験し、志望度が会社によって異なることが多いので、志望度が低い会社の場合は、会社の対する研究が十分になされず事実誤認が起きやすいかもしれません。しかし志望度が低いことが自社とマッチしない人材であることを示しているわけではありません。適切な情報を提供することで、志望度が上がることは十分にありえます。志望度は評価をするのではなく、採用担当者が上げる努力をするものです。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題１４．＜動機形成・訴求＞ モチベーションリソース

人によって仕事に対するやる気の源泉（モチベーションリソース）は異なり、それには「組織型」「仕事型」「職場型」「生活型」のタイプがあります。候補者のやる気の源泉がどのタイプであるかを理解しておくことで、採用活動においてより適切な対応が可能となります。このことについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．会社の各種ランキングや経営の業績・成長の見通しでやる気を高める「組織型」の候補者には、その候補者に合いそうな従業員を会わせたり、従業員と交流できる会社のイベントなどに呼んだりするとよい
２．仕事の面白さや仕事での能力発揮によってやる気を高める「仕事型」の候補者には、高業績者に対する表彰や報奨金の制度があることを説明するとよい
３．職場の雰囲気や仲間との相性によってやる気を高める「職場型」の候補者には、自社の社会的評判を示すような記事を見せたり、実際の業務を体験させたりするとよい
４．自分の生活がよくなることでやる気が高まる「生活型」の候補者には、残業時間の少なさや、ワークライフバランスが保たれている点を伝えるとよい

正解：4

特に最近の「働き方改革」の影響や世代の価値観などから、若者は労働時間や働く場所等の働く条件にとても敏感になっています。

１：人との関係やイベントによって動機付けされるのはモチベーションリソースが「職場型」の場合です。
２：「仕事型」の場合は、仕事自体の面白さ等の「内発的動機付け」が重要ですが、選択肢のような表彰や報奨金という「外発的動機付け」はこの「内発的動機付け」を阻害する可能性があることが知られています。
３：「職場型」の候補者には、現場の社員に会ってもらったり、職場のイベントなどへ参加してもらうなどして、「誰と働くか」という視点での動機付けの方法が効果的です。
４：冒頭の説明の通り。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題１５．＜動機形成・訴求＞ 採用ブランドを高める方法

候補者に対する入社へ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．動機付けを行う際には候補者の個性に合わせて、柔軟に情報提供を行うべきである
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、個人の意思を尊重して、気長に待つ方がよい
３．自社の最も重要なセールスポイントの情報は、どんな候補者に対しても積極的に提供する方がよい
４．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、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、入社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」ことを自社のセールスポイントとして強調しても、ある人は「望むところ」と考えるが、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。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題１６．＜見極め＞ 面接での質問で注意すべき点

新卒採用の採用面接において、面接官が候補者に質問する際に注意すべき点を説明した次の記述のうち、最も**不適切**なものを一つ選んでください。

１．候補者は自分の話をする際に曖昧な表現をするので、具体的に把握することを心がけて質問すべきである
２．候補者が行ってきたことの難易度を測るために、候補者のエピソードの内容をできるだけ定量的に把握すべきである
３．過去に実現した結果に焦点を当てて候補者を評価すべきであり、結果を生み出す過程に惑わされないようにすべきである
４．好きなことで頑張れるのはある意味当然とも言えるので、義務で行ったことや偶然任されることになったことなどについても質問すべきである

正解：3

新卒採用においては、まだ具体的な結果を残せていないが潜在的な能力を持っている候補者が多数います。そのため、むしろ結果ばかりでなく、結果を出すプロセスや、そこで使われた能力や性格等の特性についても焦点を当てるべきです。

１：日本人は曖昧な表現を好むせいか、あまり具体的な話をしない場合があります。面接担当者は抽象的な表現を恣意的な印象で埋め合わせて理解するのではなく、追加質問によって具体的な内容を確認することを常としてください。
２：定量的に（数値化して）確認する方が、候補者がやってきたことのレベル感を評価しやすくなります。
３：冒頭の説明の通り。
４：好きなことだけを聞いていてはわからないことがあります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題１７．＜見極め＞ 先入観を防ぐ方法

採用面接に際して、先入観を持って候補者を評価するのは避けたいところです。先入観を防ぐための方法を説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．先入観を持って判断してはいけないと注意深く意識する
２．先入観につながりかねないので、適性検査等の情報を事前に受け取らない
３．そもそも先入観は抑制できないものだと意識する
４．自分がどのような先入観を持っているかを把握する

正解：4

注意深く意識するという気持ちだけでは、先入観の表出は防ぎにくいものです。また、先入観を無理に抑え込もうとしないことが肝要です。抑え込もうとすると、かえって先入観がリバウンドしてしまうことが知られています。むしろ有効なのは、自分の先入観をできる限り理解することです。そのために、同じ人を複数の面接官で評価し、評価内容について議論するなどが良いでしょう。

１：先入観を持って判断をしてはいけないと意識する「だけ」では、先入観に対応できないことが知られています。
２：事前に情報を受け取らないことに一定の有効性はありますが、一方で、なんの資料もなく面接を行うことでは面接での情報収集量が減り、結局、印象で評価をしてしまい、先入観を色濃く反映した評価になることもあります。
３：先入観を完全に排除することはできませんが、自己の先入観について知ることなどで一定抑制することも可能です。諦めてしまうことはありません。
４：冒頭の説明の通り。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題１８．＜見極め＞ オンラインと対面の違い

「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。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題１９．＜見極め＞ 面接での時間の使い方

採用面接における時間の使い方を説明した次の記述のうち、最も**不適切**なものを一つ選んでください。

１．面接の初めに候補者の緊張を解くアイスブレイクの時間をきちんと取る方が良い
２．グループ面接の際には、各候補者に時間を平等に振り分けることに特に注意を払わなければならない
３．面接は企業と候補者の相互評価の場であるから、候補者から企業に質問する時間も十分に取るべきである
４．採用評価をするための候補者に関する事実情報（ファクト）の収集に最も時間を使うべきである

正解：２

グループ面接では、各候補者に配分される時間があまりに不平等であると、候補者に不平等感を与える可能性があります。しかし、そもそもグループ面接とは、複数人を同時に面接することで、時間的な柔軟性を持って個々人を評価するための面接です。そのことを踏まえると、時間を均等に振り分けることはあくまで二次的な目標であり、平等な時間配分を特に重視するのであれば、短時間の個別面接の方が良いかもしれません

１：面接は特殊な場なので、候補者は緊張しがちです。リラックスした状態で自分を表現してもらうことで、多くの適切な情報を集められるようにすべきです。
２：冒頭の説明の通りです。
３：面接を企業側の質問だけで終えると、候補者にとっては一方的に見極められる場と映り、「対等に扱われていない」「不公平だ」という印象を与え、企業イメージを損ねる可能性があります。候補者からの質問を受ける時間を設けることで、相互理解が深まり、企業への信頼感も高まります。
４：面接の基本は、「事実を収集し、そこから候補者の性格や能力、志向性を推定する」ということですので適切な記述です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題２０．＜見極め＞ 圧迫面接について

採用面接の一つの方法に「圧迫面接」があります。圧迫面接について書かれた次の記述のうち、最も**不適切**なものを一つ選んでください

１．圧迫面接の方法としては、候補者が答えにくい質問をしたり、候補者に対して威圧的な反論をしたりすることが挙げられる
２．圧迫面接は、候補者を心理的に傷つける恐れがある
３．圧迫面接を行えば、候補者の業務上のストレス耐性を正確に測ることができる
４．面接官が意図していなかったとしても、候補者は圧迫面接だと感じることがある

正解：３

候補者がストレスを感じるような質問をしたり態度をとることによって、候補者のストレスに対する耐性を知ろうとするのが圧迫面接です。しかしながら、圧迫面接によって業務におけるストレス耐性を正確に測定することができることを積極的に支持する科学的なエビデンスはありません。更に、圧迫面接のような候補者を意図的に傷つける方法は社会倫理的にも避けるべきです。また、ストレス耐性を確認したいのであれば、適性検査の方が精度の高い方法でしょう。

１：面接ではできる限り候補者が答えやすい質問をすべきですし、リラックスして回答できる雰囲気作りをすべきです。
２：候補者に心理的外傷を負わせる可能性があり、パワハラの一タイプともいえます。
３：冒頭の説明の通りです。
４：例えば、面接官は「なぜ」という言葉で候補者の発言の背景にある理由を聞くことがあります。しかし、この「なぜ」という言葉は極端に連続して使用したり、表情や口調によっては面接官が意図しなくても候補者に圧迫感を与えてしまう可能性があります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題２１．＜見極め＞ 評価バイアス

面接における評価バイアス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．誠実性は評価バイアスの影響が少ないため、面接官の印象だけで判断しても問題ない
２．面接官は第一印象で面接の評価を決める傾向がある
３．評価バイアスを抑えるためには、評価バイアスの種類や性質を教えれば良い
４．面接官は候補者の良い面のみに引っ張られて最終評価をしがちである

正解：２

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

１：誠実性は印象に左右されやすく、面接では好感度等によってバイアスをもって評価されやすいため、正確に見極めることが難しい特性であることがわかっています。
２：冒頭の説明の通り。
３：評価バイアスにどのようなものがあるかを勉強し、理解するだけでは、自分の評価バイアスを減らすことはできません。あくまで「自分がどんなバイアスを持っているか」を理解しなくてはいけません。
４：「ハロー効果」と呼ばれている、ある特定の印象が他の評価項目にも影響してしまう評価バイアスの現象です。候補者が特に良い面を持っているとそれに引っ張られて評価が行われることはありますが、逆に悪い部分に引っ張られることもあるので、良い面だけで評価が決まるわけではありません。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題２２．＜法規・制度／採用倫理＞ 候補者との連絡の取り方

候補者との連絡の取り方や会い方について説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．リクルーターの本業は現場業務であるため、連絡を入れる場合には現場の仕事が終わった夜などに、電話ではなくメールで連絡をするほうがよい

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

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

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

正解：4

選択肢の通りです。特に、電話は近年若い人の間では忌避される傾向がありますが、就職活動の時期になれば、企業からの連絡がある可能性が高いことで使うようになります。

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

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

３：学生は授業等への出席があるため、時間的な融通が利くということはありません。また、優秀な人材ほど、企業側からアプローチがきているため、接点を持つには、オンライン面談を利用するなどして学生の都合に配慮した対応が必要です。

４：冒頭の説明の通り。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題２３．＜法規・制度／採用倫理＞ OB・OG 訪問でのコンプラ

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

１．現場で日々起きていることや自分が感じていることを、できるだけリアルに伝えるよう心がける
２．OB・OG 訪問してくれた相手への敬意を忘れずに、礼儀やマナーに注意して接する
３．日常業務に支障をきたさぬよう、また候補者とフランクな話ができるよう、終業後お酒を飲みながら１対１で対応する
４．良い点だけでなく、問題点や課題なども含めて、会社の現状をできる限り事実に基づいて候補者に伝える

正解：３

候補者とフランクに接するのはよいことですが、それが行き過ぎて、礼儀やマナーを失して高圧的な態度で接することがないように気を付けましょう。また、候補者には、会社の会議室や応接室を利用して、できる限り日中に会うべきです。やむを得ず社外で夜間に会う場合でも、アルコールのあるお店での面談は避けなければなりません。更に、候補者には、会社の良い面だけでなく、問題点や課題についても、事実やデータに基づいて話をしてあげましょう。自分たちがどのようにその課題と向き合っているかを伝えることも大事です。

１：RJP（Realistic Job Preview）の説明（７ページ参照）で述べたように、良い部分も悪い部分も合わせてできるだけ現実に即して話すべきです。
２：企業と候補者は選び合う対等の立場にあります。
３：冒頭の説明の通り。
４：1 の解説と同様、RJP は企業の状況についての情報提供においても重要な考え方です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題２４．＜法規・制度／採用倫理＞ 聞いてはいけないこと

採用選考の際に、候補者に聞いてはいけないことを厚生労働省が提示しています。次のうち、聞いても問題ない質問を一つ選んでください。

１．尊敬する人物は誰ですか？
２．ご家族はどのようなお仕事をされていますか？
３．出身高校はどこですか？
４．愛読書は何ですか？

正解：３

生活環境や家庭環境に関する質問や、思想信条に関わる尊敬する人物や愛読書の質問はNG です。面接官に差別の意図がなかったとしても、候補者側が差別だと受け止めかねない質問は避けましょう。候補者の基本的人権を尊重し、能力・適性のみを基準として採用活動を行わなければなりません。

１：思想信条と関わる質問のため、聞いてはいけない質問とされています。
２：候補者個人の能力や性格と関係のない家族の情報などは聞いてはいけません。
３：冒頭の説明の通りです。
４：愛読書も思想信条に関わる質問として、聞いてはいけない質問とされています。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題２５．＜法規・制度／採用倫理＞ 性差別について

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

１．建築業を行う企業が事務職を採用するにあたり、筋力や体力を要件とすること
２．現在も今後も東京 23 区以外に進出する計画のない企業が、転居を伴う転勤に応じることができることを採用条件とすること
３．従業員の男性比率が 8 割、管理職の男性比率が 9 割を占めているため、意図的に女性を採用し昇進させようとすること
４．女性従業員が大半を占めるコールセンターでの採用において、女性候補にはない「周囲との関係性を構築できるか」を、男性候補者の合否基準に追加すること

正解：3

男女の均等な機会・待遇の確保の支障となっている事情を改善するために、事業主が、女性のみを対象とするまたは女性を有利に取り扱う措置（ポジティブ・アクション）をとることは、法違反とはなりません。

１：筋力などの事務職の業務と関係がないことを採用要件としてはいけません。
２：地域展開などの予定や計画がないにもかかわらず、転居を伴う転勤に応じることができることを採用条件とすることは違法事例とされています。
３：冒頭の説明の通りです。
４：採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすることは違法です。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題２６．＜法規・制度／採用倫理＞ セクシャルハラスメントとその防止

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．セクハラにはいくつかのタイプがあり、「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なくても、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、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。それに対して「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り、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が増えています。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題２７．＜法規・制度／採用倫理＞ オワハラについて

近年、候補者に対する「オワハラ」が問題視されています。オワハラについて書かれた次の記述のうち、最も**不適切**なものを一つ選んでください。

１．オワハラとは、企業が候補者に対し、他社に対する就職活動を終わらせるように強要することである
２．オワハラを受けた内定者は、その企業に対する志望度を低減させることになる
３．オワハラが生まれる原因の一つは、候補者が正直に志望内容について話せる信頼関係を採用担当者が作れていないことである
４．オワハラの基準は法的に決まっており、企業はその基準をしっかりと理解することが求められる

正解：４

オワハラとは「就活終わらせハラスメント」の略です。内定者に早く態度を決めて欲しい企業側と、重大なキャリア選択を前にしてじっくり考えたい内定者側の心理は乖離しています。企業側が焦って内定者を無理に説得しようとすると、志望度を低減させる恐れがあります。内定者によって何をオワハラと思うかは異なり、またオワハラの基準も法的には定まってはいません。内定者一人ひとりの特性と会社との関係性を踏まえ、無理な働きかけは避けるようにしましょう。

１：「オワハラ」とは「就職活動終われハラスメント」の略と言われており、その内容は選択肢の通りです。
２：「オワハラ」と認識されることは、他の各種ハラスメントと同様に候補者に「嫌がらせ」と思われているので、志望度に対する影響はマイナスです。
３：熱意を持って入社を口説くことと「オワハラ」は、表面的には似ている場合もあります。その場合には、内定者がどちらと認識するかは採用担当者に信頼を持っているかどうかによって、どちらに認識されるかが変わります。
４：冒頭の説明の通り。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題２８．＜法規・制度／採用倫理＞ パワハラ防止法について

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

１．パワハラは当事者間の問題であるため、当事者がたとえ会社に相談をしていたとしても、会社側が責任を問われることはない
２．パワハラは優越的な関係を背景とした言動であるから、部下から上司に対して行われるものがパワハラと認められることはない
３．パワハラは被害にあった本人がどう感じたかが最も重要であり、たとえ業務上必要かつ相当な範囲の言動であったとしても、パワハラと認められることがある
４．パワハラには様々な類型があり、「精神的な攻撃」の中には、どの性を好きになるかを表す「性的指向」、自分の性別をどう考えるかを表す「性自認」に関するハラスメントである「SOGI ハラ」がある

正解：4

パワーハラスメントは、職場における優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超え、労働者の就業環境を害する場合に成立します。様々な類型があり、「精神的な攻撃」の中には、性的指向や性自認に関するハラスメントである「SOGI ハラ」も含まれます。したがって、性的指向や性自認を理由とした言動もパワハラの一形態として認められます。

１：当事者間の問題にとどまらず、会社は防止措置義務を負うため、相談に対して適切な対応を怠った場合には責任を問われる可能性があります。
２：形式的な上司・部下の立場だけではなく、業務上の優越的関係があれば、同僚や部下による行為もパワハラとして認定される場合があります。
３：被害者の感情だけで判断されるわけではなく、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であることが要件です。業務指示や指導は原則パワハラに該当しません。
４：冒頭の説明の通り。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題２９．＜法規・制度／採用倫理＞ 内定の法的定義

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

１．内定とは、特定日から労働の権利と義務が生じるという、求職者と企業の合意である
２．内定は仮の採用決定であるため、企業は自由に取り消すことができる
３．内定は仮の採用決定であるので、企業は事前に通知すれば自由に取り消すことができる
４．内定を受諾したとしても、まだ入社していないので、社員の扱いにはならない

正解：１

内定の合意がなされた時点から採用日までの期間は、内定期間となります。内定を通知した時点で、労使間で労働契約が成立したことになり（これを「始期付解約権留保付労働契約」と呼びます)、内定を受諾した時点でその企業の社員という扱いになります。企業の都合で自由に内定を取り消すことはできません。

１：冒頭の説明の通り。
２：上述の通り、内定は労働契約の一種であり、企業側は自由に取消すことはできません。
３：同上のように、事前に通知をしても自由に取消すことはできません。
４：上述のように採用内定者は、まだ働く義務は負っていませんが、既に労働契約（雇用契約）を締結した社員という扱いになります。

©一般社団法人 日本採用力検定協会

問題３０．＜法規・制度／採用倫理＞ 個人情報について

採用活動において、リクルーターや面接官は多くの個人情報を取り扱うことになります。近年、個人情報の流出が度々問題となっていますが、その原因の多くがヒューマンエラー（人間によるミス）によるものだと言われています。個人情報の取り扱いについて説明した次の記述のうち、最も適切なものを一つ選んでください。

１．インターンシップに応募してきた候補者の情報であれば、本人の許可を得ずとも本選考のデータベースに取り込んでも差し支えない
２．不採用となった候補者の履歴書については、個人情報保護法によって本人への返却が義務付けられている
３．本人以外が読むメールには、本人の趣味や経歴などの極めて個人的な情報については記載してはならず、大学名と氏名の記載に留めるようにする
４．候補者から提出された紙の書類は、関係者以外が見ることができないよう、鍵のかかるキャビネットで保管するのがよい

正解：4

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

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

以上、全 30 題

©一般社団法人 日本採用力検定協会