

#### （事例 1）

Aさんは、かねてから結婚を約束した人がいました。結婚式場・披露宴の会場の予約をし、新婚旅行の手配も終り、住む家も決めて、媒酌人への挨拶も済ませていました。ところがある日突然、その人に「結婚を破談にしてほしい。」と言われたのです。その理由はAさんが同和関係者であるというただそれだけのことでした。その婚約者は以前から部落差別の不当性をとなえる、知識豊富な人だったのですが、親兄弟や親戚の反対を受けて婚約破棄を決めたのでした。

#### （事例 2）

ある人が、B社から一軒の家を購入しました。ところが後になってその地域が同和地区であることを知り、しばらくしてその物件を他社に売り、転居しました。その後、B社への「同和地区であることを黙って売った」という批判攻撃と「同和地区には地区外の人に住むべきではない」という内容のビラを配布しました。

#### （事例 3）

同和地区のCさんは、ある会合の中で「私の息子は、就職試験で、同和関係者であることを理由に何度も差別を受け、絶望し、一時は泥沼のような生活に足を踏み込んでしまいました。就職で差別された子供の気持ちがあなたに分かりますか……」と、涙ながらに訴えました。

#### （事例 4）

ある運動団体に1通の封書が配達されました。中には差別選考の実態を示す文書が同封されていました。「人事管理上のポイント」と題する項には、「本社の社員として不適正な（経営活動を阻害する恐れのある）者は、絶対に採用しない。採用してからでは手遅れであり、予防すること」という文章に続いて、「同和者（部落出身等）の取扱い」と書かれていました。また、採用決定時のチェック事項の中に組合活動、思想傾向・政党活動とあり、不当な基準で選考が行われていたことが明らかです。

#### （事例 5）

ある会社社長が、その会社のD工場長に対し、パート採用に際して「〇〇町の〇丁目には注意してほしい。そこは部落だから。」と差別選考を指示しました。

翌日のD工場での伝達会議の中で、「おかしい」との声があがり、問題が明らかになりました。

部落差別は大きく2つに分けられます。「**心理的差別**」と「**実態的差別**」です。

**心理的差別……「同和関係住民を不当に蔑視し、忌避・敬遠する感情のこと（上記のような）」**

こうした差別をなくすには、学校教育や啓発活動を通して人権尊重の精神の浸透を図ることが必要です。

**実態的差別……「同和関係住民の生活にみられる差別のこと」**

教育が充分受けられなかったり、健康を害していたり、仕事が不安定であったりする人が多いという現実があるのです。

同和関係住民の生活環境は全体としてかなり改善されました。しかし、住民の生活水準が低いのは差別がなくなったとはいえません。生活水準をあげるためには安定した収入が必要になります。そしてかれらが安定した収入を得る、つまり安定した仕事に就くためには、**わたしたち一人一人が同和問題を正しく理解し、「自分は差別をしていないだろうか」と常に反省して心の奥底に潜む差別意識を払拭するよう努めることが必要です。**

## (2) 同和問題に対する行政の取組

政府も同和問題を国の総合的施策としてとりあげています。昭和40年8月11日、内閣総理大臣の諮問に対し、同和対策審議会は「**同和問題の早急な解決は国の責務で、国民的課題**」であると答申しました。

政府はこれを受けて、昭和44年「同和対策事業特別措置法」を制定しました。同和対策事業として、生活環境の改善、社会福祉の増進、産業の振興、職業の安定、教育の充実、人権擁護活動の強化などをあげた10年間の時限法でした。3年間の期間延長の後失効しましたが、昭和57年、残された課題の解決のため、5年間の時限法として「地域改善対策特別措置法」が制定されました。しかし失効後も引き続き実施すべき事業が見込まれたため、昭和62年、5年間の時限法として「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」が制定され、その後5年間期間延長され特別措置が講じられました。

平成9年4月からは同法の改正により5年間の時限法として、一部の事業を除き一般対策へ移行となり法的措置・行政措置が講じられました。

平成14年3月31日で「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」が失効し、「地域・地区」という概念が払拭され、平成14年4月からは一般との格差が見られる層を中心に、就職困難者に対する一般対策の中で対応することとなりました。同和問題は人権問題の中の大きな柱として位置付けられました。

平成28年12月9日、部落差別の解消の推進に関する法律が成立し、同日、公布・施行されました。

この法律は、「現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現すること」を目的とし、「部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない」との基本理念に基づき制定されました。

### (3) 企業が果すべき責任

このように、同和問題はさまざまな面からの方策を通して改善されていかなければなりません。そして同和関係住民が安定した生活を送れるためには、**雇用に関わる事業主の皆さんの正しい理解が不可欠です。**

#### 。 公正な採用選考の実施

**職業選択の自由は全ての人が保障されたもので、就職の機会は全ての人に均等に与えられるべきです。**ところが同和関係住民はそれが不当に妨げられることがあり、そのために不安定な就業状態となるのです。一部の企業でいわゆる「地名総鑑」を購入したという事件も発生しましたが、このような冊子も同和関係住民の就職差別を助長するような趣旨で発行されたことが明白です。

また、最近ではインターネットに同和地区を公開したり、差別図書の販売を予告する等の行為が行われています。

いうまでもなく、選考時に注目すべきことは就職希望者が仕事をする上で、その仕事に合った適性と能力をもっているかどうかであり、それ以外の部分でその人を評価するのは不適切といえます。こうしたことを念頭に、**公正な判断による採用選考を心掛け、くれぐれも就職差別をしないようにお願いします。**

#### 。「公正採用選考人権啓発推進員」の選任

労働省（当時）では、昭和52年度から各事業所に企業内同和問題研修推進員の設置をお願いしてきましたが、平成9年度からは、同和問題をはじめとする人権問題について正しい理解と認識のもとに差別のない公正な採用選考システムの確立を図るため、この推進員の名称について、その趣旨をより明確にするため「**公正採用選考人権啓発推進員**」と改めました。この「推進員」を中心として各事業所では、同和問題の正しい理解と認識の徹底及び公正な採用選考システムの確立等の取組みを充実させていくことになっています。なお、新潟労働局においては、平成28年度より従業員50人以上規模の事業所に対して「推進員」の設置をお願いしていますが、まだ未設置の事業所につきましては、早急に設置していただく必要があります。

#### 。 従業員研修の実施

問題解決のためには採用時に注意するだけでなく、**事業所全体が差別をしない雰囲気をつくることが大切**です。一部の人の心ない一言で、計り知れない苦痛を与えてしまうこともあり得るのです。採用後、身元調査や戸籍謄本の提出がもとで同和関係者であることが明らかになり、職場に居づらくなったとか、特別視されるのではないかと気になってしょうがないとかいうことになるとう精神的に不安定になってしまいます。そんなことにならないためにも**従業員に対する社内研修が必要**です。

企業は、企業である以上、利潤を追求することは当然ですが、それと同時に社会との連帯、つまり企業が果たす社会的責任の重大さに目を向けるべきではないでしょうか。社会で求められていることを無視して、企業の繁栄は有り得ないといえます。社会の要請に応えるためにも、社内研修を計画的に推進し、差別がなくなるよう企業全体で取り組んでいただきますようお願いします。

## 6 在日韓国・朝鮮人を差別していませんか

### (1) 日本がつくりだした在日韓国・朝鮮人

現在、我が国には、多くの韓国・朝鮮人が外国人登録法に基づいて登録し、居住しています。また、日常生活の中で多くの人が本名ではなく通称名を使っていますが、就職する際も本名をかくすことがよくみられます。本名を名乗ることで就職できなくなったり仕事がしにくくなったりすることを避けるためです。

これらのことは、**在日韓国・朝鮮人に対し、就業の機会が均等に与えられていないことを示しています。**このような現状があるのは、その根底に歴史的背景から生まれた、在日韓国・朝鮮人に対する偏見、蔑視などの差別的感情が残っているからではないでしょうか。

何か犯罪が起きると、証拠もないのに罪を着せられることが多くありました。日本で疫病が蔓延したとき、井戸に毒を流し込んだという噂が日本人により流されたのはその一例です。

しかし、もともと韓国や朝鮮の国籍を持った人たちが日本に入ってきたのは、1910年に日韓併合したときに日本が朝鮮半島を植民地にし、第二次大戦中多くの韓国人・朝鮮人を強制連行したからです。本人の意志に関係なく連れて来られた人々は、日本名を名乗ることや日本語を使うことを強いられ、辛い危険な仕事をさせられました。戦後、朝鮮半島は日本から独立しましたが、祖国に家族や生活基盤を失ったため帰国できない人たちも出てきました。その後、朝鮮戦争勃発でますます帰国は困難となったのです。現在、こうして日本に残った人たちの子孫が、在日韓国・朝鮮人の9割を占めるに至っています。

つまり、在日韓国・朝鮮人の多くは、帰国することがかなわずにそのまま日本に居住せざるを得なかったという歴史を持っているのです。そこには**差別される理由などありません。**それなのに、**社会的に偏見をもたれ、蔑視される現実があるのです。**

### (2) 現存する差別に対する正しい認識と対処

#### (事例1)

A社では、新規高卒者を対象とした採用選考の面接の際、応募生徒のうちのBさんが外国籍であることを知って、「お父さんは国に帰ったりするのですか。」「どこで生まれたのですか。」などと質問しました。

#### (事例2)

韓国籍のCさんは、D社の求人に応募しましたが「当社では外国籍の従業員は在籍していないので、従業員間にトラブルなどが発生することを懸念して、不採用とした」ということで就職の道が阻まれました。

### (事例3)

E高校の先生が、求人開拓でF社を訪問しました。そこでE高校に在籍する韓国・朝鮮人生徒の話をする、「ここではなく本社に人事権があるし、小売店主を相手に商売しているので（営業に差し支えると困るから）、外国籍の人や同和関係住民は採用しません。」と言われました。「本社の人に理解してもらえませんか。」とかけあっても「考え方を変えてもらうことはなかなか難しい。」とのことでした。その後、E高校はうるさい、という風評が流れましたが、生徒に不利益にならないかという先生の不安から、これらのやりとりの公表が遅れる結果となりました。

最近、徐々に採用が増えているとはいえ、いまだに多くの企業が在日韓国・朝鮮人を雇用することに消極的です。「職場内で何か問題が生じると困る」とか「採用した経験がないので労務管理に自信がない」など、**不合理な考え方でその人自体を評価することもなく拒否する**のです。これでは、企業自ら、可能性をもった人材を手放すことになりかねません。たとえ採用したとしても通称名を使うことが条件であるならば、人権を侵害することになります。在日韓国・朝鮮人であることを不利だと感じることなく、自信をもって仕事に就くことができるように採用担当の方をはじめ、職場全体が正しい認識と理解をもつことが必要です。

### (3) 企業は差別のない公正な態度で

働く権利は全ての人に保障されなければなりませんし、人種・国籍によって差別的扱いをすることは許されません。それは**世界人権宣言**にも規定されていますし、昭和54年に批准された**国際人権規約（A規約）**にも定められています。日本においても、憲法や職業安定法が職業選択の自由を保障し、差別的扱いをすることのないよう規定しています。**当然、在日韓国・朝鮮人の労働の権利は完全に保障されなくてはならないのです。**その意味でも、**差別なく公正で平等な採用選考をお願いします。**

## 7 LGBTについて

**LGBTとは、以下の性的マイノリティの頭文字を並べたものです。**

[L] レズビアン  
[G] ゲイ  
[B] バイセクシャル  
[T] トランスジェンダー

一般的  
には

[レズビアン] 女性同性愛者  
[ゲイ] 男性同性愛者  
[バイセクシャル] 両性愛者  
[トランスジェンダー] 体の性と心の性が一致しない者

LGBT以外にも以下のようなセクシャリティの方もいるとする分類もあります。

[Xジェンダー] 女性・男性いずれでもない、女性・男性いずれでもある、中性等 男女の枠にとらわれない  
[アセクシャル] 異性も同性も恋愛対象として見ない

LGBT当事者という理由だけで採用面接を打ち切ったり、面接官が相手に対して不快な態度を示すようなことをしていませんか？

また、管理職は採用選考などの場面において、当事者と接することがあります。

LGBTという理由だけで嫌悪感を示すのではなく、「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

まずは、**LGBTを理解すること**から始めましょう。

## IV 採用・選考のあり方

### 1 公正な採用選考とは

#### (1) 採用に関して

「就職」ということは、一人一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生存していく上で極めて重大な意義をもっているものです。

我が国の憲法において、「**職業選択の自由**」を「**基本的人権**」の一つとして、すべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」ということは、「誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べる」ということですが、そのためには、**雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要**であり、また、採用後の人事管理についても公正に行われないと、実質的に「職業選択の自由」が保障されたことにはならないのです。

従業員の採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動などを総合的に判断して決められるものですが、その実施にあたっては、いくつか注意していただきたいことがあります。

#### 採用予定の職種や人員、雇用条件などを計画的・合理的に定めていますか

採用予定の職種や人員、雇用条件などは企業に「採用の自由」として決定を任されているものです。企業にとっては人材確保に欠かせないものですし、応募者にとっても重要な情報ですので、慎重に検討して計画してください。その際、足りなくなったから補充するという機械的なやり方ではなく、こういう人材が必要なのでこれだけ採用する、という人材の能力を重視した方針を取ってください。

#### 応募者本人の適性・能力以外のことを採用基準にしませんか

企業が採用したい人は、求人職種の職務を遂行できる能力をもった人材です。その能力の有無を評価するために選考を行うのですから、採用基準にそれ以外のものを含めるのは適当ではありません。それを、人柄を把握するためとか社風に合うか確かめるためとかの理由で聞き出し、採否の判断項目にすると、就職差別につながりかねません。

#### 特定の人を排除しようとしていませんか

**就職差別とは、不合理な理由で人を区分し、特定の人に対して不当な評価をすることです。**現在でも、**同和関係者・女子・障害者・在日外国人（特に韓国・朝鮮籍）・定時制通信制課程修了者・性的マイノリティの方**などが一部で差別に苦しんでいます。中には募集の段階で排除する事例もみ

られますが、その人がどのような適性・能力をもっているか、何の選考も面接もしないでどうしてわかるでしょうか。既存の偏見や予断に左右され、特定の人たちを切り捨ててしまうのは、職業安定法第3条の均等待遇に反することです。「人を人としてみる」人間尊重の精神を十分に盛り込み、採用選考の基準はあくまでも適性と能力に焦点を合わせて考え、正しい選考を妨げない、充分納得のいく基準を定めるよう、心掛けてください。

#### 雇用条件、採用基準に適合するすべての人が応募できる原則が確立されていますか

すべての人は、均等待遇が保障されています。企業の求める職務遂行の適性・能力をもった人は、等しく公正な選考を受けることができるはずです。上記のことを踏まえて、正当な採用基準を設け、すべての応募者の中から合理的な選考によって客観的に判断し、採否を決める原則を確立することが必要です。

## (2) 選考に関して

人は、誰でも基本的人権をもっており、法の下に平等です。つまり、就職に関しても、差別的扱いを受けることはありません。採用選考においてもそれは同じです。

適切な採用方針に沿った公正な選考を行うためにも、以下のいくつかの点に御配慮をお願いします。

#### 求人職種の職務に合わせた基準で選考していますか

たくさんの応募者の中から求める人材を探し出すためには、適切な評価のできる採用選考が必要になります。評価のためには、その評価基準つまり採用選考基準が明確に定められているのは当然のことです。

この観点から、作業遂行上どのような能力をどの程度もっていればよいか、その基準をはっきりさせてください。具体的にいうと、どんな分野の知識がどの程度必要か、技能や経験はどのくらい求めるのか、運動能力や視知覚など身体的に必須条件があるのかなどです。これは、企業がどのような人材を求めているのかの指標になるものです。

このとき、その基準が合理的なものであることが必要です。採用する側にしてみれば、せっかく募集するのだからできるだけ優秀な人材を採りたいと考えるのはあたりまえのことでしょう。しかし、それが嵩じて、高校卒業者を対象とする選考で学歴以上の高度な知識や技術を望んだり、職務に関係のない知識や身体的要件などを求めることは、適正とはいえません。

#### 表面的なもののみで判断せず、潜在的な力や長所を積極的に見出す配慮がなされていますか

人は就職活動をする時点である程度の能力を発達させています。それは目にみえる状態であられることもあります。備わっているのに今まで活かす場がなく眠っていることもあります。それを見出すことも選考の大事な要素です。そのためには、多面的な評価が可能な選考方法を活用するとか、人を見る目を持っている人を担当にするとかいろいろ工夫できるでしょう。

また、応募者も人間ですから欠点や短所はありますが、逆に他人にはないその人の持ち味やよさ、

価値をもっています。そんな長所をみつける配慮を心掛けてください。

新規学卒者について言えば、彼らは成長過程にあります。現時点では未熟な点があっても、その後の教育によって必要な能力が伸びる可能性をもっていることを考慮して、採用選考を行ってください。潜在的な素質を見出だす積極的な配慮をお願いします。

**選考基準に適合しているかどうかを公平に評価する方法がとられていますか  
一つの方法だけで評価していませんか**

選考は、その基準に照らして採否を決定する手段です。従ってその方法は公平で適切なものでなければなりません。学科試験、作文、面接、適性検査など選考方法はいろいろありますが、選考基準に適合する度合いを的確に判断するにはどれが適しているか十分に考慮して決めてください。また、一つの方法だけで選考すると、正しい評価に欠けるおそれもあります。極力、総合的に判断できるよう、選考方法の選択を行ってください。

応募者が多いからといって面接を行わず、書類選考のみで採用・不採用を決定するようなことは、決してなさないようお願いします。

**応募者のプライバシーや基本的人権を尊重する体制がとられていますか**

各企業の採用選考体制は長年の積み重ねで、多くの慣習や経営者、人事責任者の体験などが取り入れられていると思います。それでは、そのなかで応募者の基本的人権を尊重するという考え方が充分になされているでしょうか。たとえ応募者全員に同一の方法、内容、課題を課しているとしても、それで公平な選考をしているとはいえないこともあるのです。

例えば、本人にはどうしてもできないような家庭の内情など、本人に責任のない事柄やプライベートな事について質問をしないようにしてください。

それを面接で質問されると、答えに窮してしまい、その態度や言葉遣いから受ける印象が、答えることに全く支障のない他の人と比べて、非常にマイナスに映ってしまいます。

すると、ただでさえ緊張しているのにそのような精神的な打撃を受け、本来の自分を出せないまま採否が決められてしまうという思いがけない不公平につながることになりかねません。

これは作文の題材についてもあてはまりますが、このような選考は結果的に応募者にとっても求人者にとっても不合理で、無益なことです。意識的ではなくても、プライバシーや人権を侵害するような事柄が含まれていないか、応募者の立場に立って見直していただきたいのです。

**選考は、採用する方向で考えられていますか**

公開されている求人に応募する人たちは、皆、採用されたいと思って臨みます。

ですから、選考する企業は、いらない人を落とすために実施するという姿勢ではなく、たくさんの応募者の中からより良い人を選抜するという姿勢で行っていただきますようお願いします。

## 2 具体的な選考方法は

### (1) 応募書類

新規中卒予定者については「職業相談票(乙)」(112頁参照)を、新規高卒予定者については「全国高等学校統一応募用紙」(41・42頁参照)を使用していますか

新規の中学・高校卒業予定者については、職業安定法指針により統一された用紙がありますので、必ずそれを用いてください。他の書類を求めることはできません。

また、学校あての推薦依頼文などの文書や学校の先生との会話の中で、特定の生徒を募集対象から除外するような内容を提示することはやめてください。

新規高卒予定者の応募用紙については、各企業で作成したものに就職差別につながるおそれのある事項が多い実態に鑑み、労働省、文部省（いずれも当時）及び全国高等学校長協会の協議により定めた様式を統一応募用紙として、昭和48年から全国的に使用しています。

新規の専修学校・高専・短大・大学卒業予定者については学校所定の応募用紙や厚生労働省の示した「モデル様式」に準じた履歴書又は、J I S規格の履歴書を使用していますか

学校所定の応募用紙がある場合には、それを使用してください。ない場合は、厚生労働省で示した就職差別につながるおそれのある事項を除いた標準的事項を具体的に様式化した応募社用紙（履歴書、自己紹介書）、またはJ I S規格の履歴書を使用するようにしてください。

事業主が、独自で応募書類やエントリーシート作成する場合は、就職差別につながるおそれのある項目（裏表紙 ①～⑪など参照）を含めないよう留意してください。

一般求職者については市販のJ I S規格の履歴書を使用していますか

新規学卒予定者以外に関しては、特に規定の様式はありませんが、J I S規格の履歴書を使用してください。

なお、J I S規格の履歴書は、平成10年7月に印鑑欄と本籍欄を削除し、裏面に志望の動機を加えた上、A4判の大きさに改訂されました。

すべての応募者に対して、戸籍謄（抄）本や住民票などを求めたりしていませんか

日本の社会では、人事関係で「本籍」を問う傾向があります。

人を雇う際、本籍を調べる習慣は、資本主義発展の初期からみられるようです。就職差別が前近代的な身分制度に始まることを想起していただきたいのですが、そうするとこれは同和関係者を雇わないために出来上がったものと考えられます。

つまり本籍を調べたり、戸籍謄（抄）本を求めたりするのは、実質的な身元調査になるのです。

現在の戸籍には人権にふれる記載は原則としてありませんが、本籍や出生地の地番などから出身地区を推測して、人権侵害問題をひきおこすことが多いのです。

もし、同和関係者を排除するために提出させているのでないなら、一体何のために本籍を調べたり戸籍謄（抄）本を求めたりするのでしょうか。人事の慣習として単に事務的に調べているのかもしれませんが、その行為によって大きな不安を抱く人々がいることを認識していただき、このような行為はやめてください。

社用紙を使用している場合は再点検してください。問題のある項目はありませんか

社用紙に記入させている項目をみると、「**本籍地**」を筆頭に、「**家族関係（その職業、収入、住宅状況、宗教など）**」「**支持政党**」「**生活信条**」「**尊敬する人物**」「**自宅付近の地図**」等多く見られます。これらはいずれも統一応募用紙を設定した趣旨に反するものです。

本籍はすでにその問題性を述べてありますが、他の項目の問題性に関しても同等の認識が必要です。

最も多い「**家族の職業**」については、企業の側から、「同業者の子弟は企業防衛上困る」とか、「金銭を扱う業務なので親の職業がしっかりしてないと…」とかいうことがよくいわれます。これらのことから察すると、その本人の能力や意欲以前に、職務に就いてから何か問題を起こすことを前提にして考えているようにみえます。これは応募者本人を尊重しない考え方で、予断と偏見に満ちています。「親は親、子は子」ですから、このような質問で評価することのないようにしてください。

「**家族の収入や住宅状況**」などは、会社に損害を与えた場合の保証能力として、あるいは生活レベルを判断する材料として利用されているようですが、これも家族の職業同様、予断と偏見が含まれているといえます。

「**宗教、支持政党、生活信条、尊敬する人物**」などは、信教の自由、思想の自由が憲法で保障されていることですので、それをもって選考の評価材料とすることは適切とはいえません。

「**自宅付近の略図**」を書かせることは、企業側では「通勤方法・経路の把握のため」「採用後何かあったときの連絡のため」という理由で行っているようですが、それは採用決定後必要に応じて把握すればよいことです。わざわざ選考時に聞くのは、むしろ身元調査に利用する目的ではないかと疑われます。

## (2) 選 考 方 法

### ア 学 科 試 験

学科試験は採用職種の職務遂行に必要な知識をもっているかどうかを判断するために実施していますか

学科試験は、応募者のもっている専門知識や一般常識、文章表現力などを記述試験によって判断するものです。専門知識や一般常識は職務遂行に必要ですが、それが必要以上に高度だったり、職務に関係のない知識を含んでいたりすると、その実施意義がわからなくなってしまいます。試験の内容は職種ごとに決め、充分検討してください。