

また、新規学卒者に対しては学校教育の内容を理解したうえで課題を考えることが必要です。

イ 作 文

作文は、採用職種の職務遂行能力を判断する目的で実施していますか

作文は、応募者が自分の気持ちや意見を主体的に表現するものです。マスコミ関係の記者や編集者など、文章表現力を必要とする職種については重要な選考手段となりますが、**一般に職務に無関係に安易に作文を課す企業もあります。**応募者にとってふれられたくない題材であっても、採否に関わるとして書かなければならなくなり、辛い不安な気持ちにさせてしまうこともあります。求人職種の選考に本当に必要なものかどうか充分検討し、必要な場合に限り実施してください。

作文のテーマに本人の家庭環境に関わることや思想信条を推測するためのものを課していませんか

表現力をみるためといいながら、**実はその人の思想や家庭状況などを調べる手段として作文を利用している場合もあります。**これは就職差別につながるものとなるので、是非ともやめてください。

作文を実施する際は題材についてもよく吟味してください。作文に、「私の生い立ち」「私の家族」「私の育った生活環境」「尊敬する人物」など、その人の家庭環境や思想、信条を直接・間接的に書かせる題材は不適當です。

ウ 適 性 検 査

適性検査を、その目的以外に使用していませんか

適性検査は、従業員の職場配置や教育訓練に必要な参考データを得るためのものです。選考の際に実施する場合は、応募者の作業遂行能力の可能性を知り、職務に就いてからの教育訓練の方向を知るという意味を持ちます。そのため、求人職種の職務を分析し、必要とする適性を把握できるような検査を選ぶことが必要です。

適性検査は、職業適性検査、職業興味志向性検査、知能検査、性格検査の4つに大別され、それぞれについていろいろな種類があります。実施するときはその目的を明確にし、それにあった検査を正しい方法で行うことが大切です。

性格検査については、その検査だけでその人の性格をきめつけるのは一面的すぎること、人の適応性は、職場環境や雇用管理の在り方や教育訓練などに負うところも大きいことから、採用選考の際は使用しない方向で考えてください。

※適性検査を実施する場合は、求人票に適性検査の種別も含め記載してください。

適性検査の実施や判定、利用には、専門知識のある人が当たっていますか

検査の実施には、定められた方法で行い、その判定や利用も正しく行われなくてはなりません。検査を無駄にしないために、専門的な知識を持った人がその実施に携わることが必要です。

また、一回の検査で職務に対する適性を完全に把握することは困難です。従業員の考査であれば、これまでの実績もあり、次の考査では正もできますが、採用選考の場合はそうはいかないのです。したがって、検査結果を絶対視せず、他の選考方法の結果と合わせて総合的に評価することが必要です。

検査結果は選考時のみでなく、採用後の雇用管理にも活用できます。検査結果と仕事に就いてからの評価とを比較分析し、**その検査が選考に妥当かどうかを常に検討することも**大切です。

(3) 面接

ア 面接における留意点

面接は、選考の中でも重要な試験として大きなウエイトを占めています。企業の中には面接だけで採否を決定するところも少なくありません。ところが、慣習や誤った基準で面接を行う傾向も強く、多くの問題が生じています。**特に、応募者の思想・信教、家族状況など就職差別につながる質問をする場合があります。**採用する側の立場を重視することは、応募者の心を傷つけたり、基本的人権を侵害することにもつながりますので、御配慮ください。

また、二次、三次面接を行う場合が見受けられますが、生徒の就職活動期間が長期化し学業に支障を及ぼすおそれがありますので、一回の選考で採否結果を出されるようお願いします。

なお、面接を複数回にわたって行う必要がある場合は、その理由を求人票に明記されるようお願いします。

① 面接の目的

面接によって判断する事柄がはっきりしていますか

選考における面接の目的は3つあります。「**応募者を総合的に評価すること**」「**求人者と応募者の情報交換をすること**」「**応募者の適性・能力を判定すること**」です。

適性・能力に関する判断材料を、学科試験や応募書類などから得るとしても、それぞれ部分的になってしまいます。そこで、そこから得た資料を基に、応募者と面接担当者が一定の環境の中で相対し、資料の内容を確認しながら、応募者の受け応えや反応の仕方も考慮して、総合的な評価を行うことが面接の目的となります。このように、面接は学科試験やそのほかの試験と無関係ではありません。**むしろ採用選考の集大成といえます。**

応募者の志望の動機、企業側への要望、就職するに際してのいろいろの条件を知るのは大切なことです。それとともに、企業側も採用条件や採用後の労働条件などを詳しく説明し、相互に情報を交換して、意思の疎通を図ることも面接の目的です。

適性や能力の中には、学科試験や書類では判定できないものもあります。それを判定するのも面接の目的です。例えば、会話を通じて相手の要件、意図をとらえる力（理解力・判断力）、相手に伝えたい事項を説明、表現する力（表現力）などを予め定められた一定の基準に基づいて、統一的な設問で判定します。

② 面接の基準

客観的な判断のできる基準、方法が確立されていますか

面接は流動的で一過性のもので、面接の過程を統制することは困難です。そのため筆記試験以上に十分な事前準備が必要です。

まず、**面接で何をみるかを明確にすることが大切です**。他の試験の結果や応募書類から応募者の資料を整えておくことが望ましいのはいうまでもありません。が、それ以前に、職務との関連で、面接で判定する適性・能力の項目や内容を設定し、外見にとらわれないような客観的な判断のできる統一された判定基準や方法を明確に定めておかなければなりません。

また、基準は統一されても、相手によって質問事項を変えたり、聞いたり聞かなかったりということでは実質的に統一されたとはいえません。質問内容も予め用意し、その内容から逸脱したり、興味本位の発想で問いかけたりしないようにする必要があります。

面接者の主観的判断で評価に差が出たり、好悪の感情的評価に陥ったりすることも避けるべきです。

③ 面接の質問

質問内容について、十分な検討がなされていますか

面接での質問の内容は、職務遂行に必要な応募者の適性・能力を判定する項目に限って下さい。これまで質問は企業の側に立って考えられていましたが、面接者が何の気なしに聞いたことでも、その内容によっては、応募者が答えに迷い、精神的苦痛を感じる場合があります。

また、応募者の適性や能力、意欲などに関係ない事項については、絶対に質問しないよう心掛ける必要があります。例えば、

- | | | |
|------------------|---|--------------------|
| A 本籍 | } | 身元調査や家庭の生活水準の調査となる |
| B 居住環境 | | |
| C 生育歴 | | |
| D 家族関係 | | |
| E 家族の学歴・職業・地位・収入 | | |
| F 家庭の資産 | | |
| G 思想・生活信条・宗教 | } | 思想・信教の自由に抵触する |
| H 支持政党・加入団体 | | |
| I 尊敬する人物 | | |
| J 友人関係（思想的な活動など） | | |

などは何の関わりもないことといえます。これらのことはよく話のきっかけとして尋ねられますが、それが知らないうちに基本的人権を侵害し、人格を傷つけることにつながりますので、極力気をつけてください。

逆に、企業側から質問しなくても、応募者のほうからこれらのことについて話し出すことも

あるかもしれません。そのときは趣旨を説明し、話さないように指導してください。面接の公平さを保つためです。

面接では、相手の立場を十分に考慮して、その人の普段の姿が素直に表現できるような細かい配慮の上に立った質問でなくてはならないのです。質問内容や質問者の役割分担を事前に充分打ち合わせをして調整する必要があります。

④ 面接の担当

面接の担当者には適当な人が当てられていますか

面接方法を適正にするのと同様に、面接をする人の選定及び人数等にも気を配る必要があります。面接は人間対人間の関係の中ですすめられる試験であり、重要視される選考方法なので、企業にとっても大事な問題です。

担当者には、面接の経験や技術に富み、観察力に優れ、言葉の明瞭な人が適当です。感情に左右されたり、客観的な判断力に欠けたりする人は避けるべきです。

また、公正にする意味で面接は複数の担当者で行うのが適当です。

⑤ 面接の評定

面接の評定方法は事前に打ち合わせてありますか

面接の結果については、「担当者全員が同じ条件で評定してそれを平均する」か、「評定項目を分担して結果を合計する」か事前に充分打ち合わせをして調整する必要があります。

評定については、

「外見のみで個人的に好悪感を抱かないこと」

「一つの条件が良い（悪い）ことによって、それを不当に高く（低く）

他の条件もすべて良い（悪い）と判断しないこと」

「評定に自信がないとか、特に目立つものがないという理由で、

中程度という評定を下さないこと」

「段階別（3段階、5段階など）に評定し、その結果を総合的に判断すること」

などを心掛けてください。

⑥ 面接の配慮

面接時の応募者への配慮は怠っていませんか

面接を受ける側は普段より緊張しているものです。できるだけ普段のその人を出せるように、緊張を和らげるような雰囲気を作ることが大切です。試験場内外ともに、

「受験者の人格を十分尊重するよう配慮すること」

「受験者に心理的動揺や、精神的負担を与えるような言動は絶対にしないこと」

に配慮して、気軽に話し合える雰囲気を作ることが必要です。

イ 面接における質問例

採用面接時における「評価項目と評価基準」「適切な質問例」「不適切な質問例」について例示します。

「評価項目と評価基準」「適切な質問例」については、これが模範的であるというわけではありません。各企業で評定の方法など創意工夫し、実態に即した面接を実施してください。

「不適切な質問例」については、なぜ不適切なのかを御理解いただき、今後の参考にしていただきたいと思えます。

① 評価項目と評価基準

評価項目	評価基準
自主性 (意欲)	<ul style="list-style-type: none">・仕事に対する責任感があるか・進んで仕事をするか・当社について知識を持っているか
実行力	<ul style="list-style-type: none">・説得力があり、計画性があるか・行動的であり、決断力があるか・物事を追求してやり遂げるか
適応性	<ul style="list-style-type: none">・仕事に対する適応性があるか・自主コントロールができるか・辛抱強い
協調性	<ul style="list-style-type: none">・仲間と仲良く仕事ができるか・人の意見を尊重するか・他人とよく調和できるか
表現力 (発表力)	<ul style="list-style-type: none">・話の筋が通っているか・主旨を簡潔に的確に述べているか・自分の考えを正しくわかりやすく説明できるか
理解力	<ul style="list-style-type: none">・質問の内容を十分に理解しているか・問題の分析、掘り下げに優れているか
態度・動作	<ul style="list-style-type: none">・動作はきびきびしているか・態度は落ち着いているか・意識を集中できるか
知識	<ul style="list-style-type: none">・一般常識があるか・職務に必要な基礎知識、専門知識があるか

② 適切な質問例

	項 目	評 価 項 目	質 問 例
導 入 部		(応募者の緊張感をほぐすため、答えやすい質問から始める)	<ul style="list-style-type: none"> ・お待たせしました。どうぞ掛けてください。 ・〇〇さんですね。 ・待っている間、どんな気分でしたか。 ・筆記試験は難しかったですか。
本 質 問	・会社に対する関心	<ul style="list-style-type: none"> ・質問内容の理解力と回答内容の的確、簡潔な表現力 ・志望の動機や仕事に対する考え方、責任感を通じてその自主性（意欲） ・当社に対する理解度・知識を通じてその理解力・適応力 	<ul style="list-style-type: none"> ・当社の第一印象はどうでしたか。 ・当社に対してどんなイメージを持っていますか。 ・当社への志望の動機を教えてください。 ・どんな仕事をしてみたいですか。それは何故ですか。 ・仕事の中で困難な状況に直面した時あなたならどうしますか。 ・初対面の人と話をするのが苦になりませんか。 ・受験に際して、多少当社のことを調べてみましたか。 ・当社がどんな製品を造っているか知っていますか。
	・学校に関する事柄	<ul style="list-style-type: none"> ・質問内容の理解力と回答内容の的確、簡潔な表現 ・学校生活を通じて、その自主性（意欲）、協調性 	<ul style="list-style-type: none"> ・好き（得意）な学科は何ですか。何故その学科が好き（得意）なのですか。 ・学生生活で一生懸命したことは何ですか。 ・クラブ活動、生徒会活動、学校行事などの中で、あなたは何かしていましたか。 ・学校生活で一番印象に残ったことや思い出などはありますか。
	・自己のPRに関する事柄	<ul style="list-style-type: none"> ・質問内容の理解力と回答内容の的確、簡潔な表現 ・自己の特徴、特技などのPRを通してその知識、実行力 	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたの長所はどのようなところですか。 ・何か特技・資格がありますか。 (種類・取得時期なども質問する) ・何かスポーツをしていますか。

	項 目	評 価 項 目	質 問 例
情 報 交 換		<p>(従事する職務の内容・労働条件などを説明し、本人の意志の強さを判断する)</p> <p>(専門的職業や、技能工の採用選考の場合は、その職務についての専門的な質問をする)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 1か月に○時間位残業がありますが、よろしいですか。 ・ 県内・県外へ転勤することがありますが、よろしいですか。 ・ 交替制勤務ですが、家族の方は了解していますか。 ・ もし採用になったら、交通機関は何を利用しますか。 ・ 当社には寮がありません(○○町にあります)が、どうしますか。 ・ 仕事は、立って(座って)することが多くなりますが、大丈夫ですか。 ・ こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問はありませんか。 ・ 入社した場合、何か希望・条件などがありますか。
結 び		<p>(最後に、応募者の労をねぎらう言葉をかけ、面接の終了を知らせる)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ いろいろ聞かせて頂き、ありがとうございました。それではこれで終わります。 ・ 採否結果は○日頃までに連絡します。 本日はお疲れさまでした。

③ 不適切な質問例

不適切である理由	不適切な質問例
<p>—「本籍など」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 同和関係者に対する就職差別につながります。 本籍地について聞くことは身元調査につながります。 	<ul style="list-style-type: none"> あなたの本籍はどこですか。 あなたの出身地はどこですか。 何故本籍と現住所が違うのですか。 生まれてからずっと現住所ですか。 自宅付近の略図を書いてください。 〇〇町のどの辺ですか。
<p>—「家族の職業、収入、地位など」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 部落差別によって教育や就職の機会均等の権利を侵害されてきた同和関係者や、恵まれない家庭、母子・父子家庭の人に対する就職差別につながります。 	<ul style="list-style-type: none"> あなたの家族の職業はなんですか。 あなたの家族の勤務先は。また役職は。 あなたの家族や親戚で、〇〇関係にお勤めの方はいますか。 あなたの家族の収入はどれ位ですか。 あなたの御両親の学歴は。 あなたの学費は誰が出しましたか。
<p>—「家族の資産」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 貧困な家庭の人に対する就職差別につながります。 	<ul style="list-style-type: none"> あなたのうちの耕作面積はどれ位ですか。 住んでいる家や土地は持ち家ですか、借家ですか。 あなたのうちの不動産（田畑、山林、土地）はどれ位ありますか。
<p>—「住宅環境、家庭環境」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 貧困な家庭や、母子・父子家庭の人に対する就職差別につながります。 居住地域の生活水準についても、答えにくい人がいるかもしれません。 	<ul style="list-style-type: none"> あなたの家は団地ですか。 あなたの家は何部屋ありますか。 あなたの地域は下水道が整備されていますか。 あなたの家庭の雰囲気は。 お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか。 別居しているのですか。 お父さん（お母さん）の死因は何ですか。 転校の経験はありますか。 あなたは長男ですか。

不適切である理由	不適切な質問例
<p>—「思想、信条、宗教など」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 思想・信条、宗教、支持政党、人生観などは、憲法で保障された個人の自由権に属する事柄です。それを、採用選考にもちこむことは基本的人権を侵すことになります。 	<ul style="list-style-type: none"> 労働組合をどう思いますか。 学生運動をどう思いますか。 学校外での加入団体を教えてください。 どんな本を愛読していますか。 あなたの家では何新聞を読んでいますか。 あなたの信条としている言葉は何ですか。 あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか。 将来、どんな人になりたいと思いますか。 あなたの家の宗教は何ですか。 あなたの家族は何を信じていますか。 あなたは、神や仏を信じるほうですか。 あなたの家に仏壇がありますか。 尊敬する人物を教えてください。 学校の先生の中に尊敬する人はいますか。 あなたは今の社会をどう思いますか。 あなたの家族は何党を支持していますか。 政治や政党に関心がありますか。
<p>—「返答に窮する質問」—</p> <ul style="list-style-type: none"> 何のための質問か、その真意を測りかねとっさに返答できません。表面的にははきはきした受け答えができないと判断されてしまい、受験者にとって不利な結果になるかもしれません。 	<ul style="list-style-type: none"> 学校の欠席の理由は何ですか。停学ではないのですか。 クラスでの順位は何番位ですか。 進学校なのに何故就職を選んだのですか。 友達と約束していたのに残業を頼まれたらどうしますか。 煙草を吸いますか。酒は飲みますか。 失礼ですが、もし不採用だったらどうしますか。 結婚は何歳位でしたいですか。

(4) 身元調査の禁止

本籍・思想・信教・家族状況・家庭環境などの身元調査をしていませんか

企業の中には、人事の慣習として、興信所を通してあるいはその企業独自で身元を調査し、採否の判断資料としているところがありますが、職業安定法指針により、身元調査を行うことは禁止されています。

身元調査とは、応募者の居住地や出身校へ訪問し、出生地・住居・生活状況・本人の素行・交友関係・家族状況・思想などを調べることです。既に述べたように、面接試験や応募書類の中で本人に尋ねることは禁じられていますが、身元調査として独立に行われる場合も考え方は同じです。

特に意識しなくても、結果的に調査していると受けとられることもあります。

身元調査は、近所の噂や偏見という第三者の無責任な風評や、調査する人の主観などが入りやすく、真実が歪められ報告されることも少なくありません。応募者の私生活を詮索することにもなります。

これらによって採否を決めるのは、憲法で保障された基本的人権を侵害し、職業選択の自由を否定することです。身元調査は一切行わないようにしてください。

また、身元調査は職業安定法第48条の指導・改善命令の対象となります。

なお、たとえ本人の同意があったとしても、身元調査が認められるものではないことはいまでもありません。

(5) 不必要な健康診断の禁止

健康診断の実施は、慎重に検討し、応募者のプライバシーを侵害しないよう配慮してなされていますか

健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。特に、採用選考時のいわゆる「血液検査」や「色覚検査」等の健康診断については、健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で真に必要かどうか慎重に検討していただき、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないでください。

〔「血液検査」に関して〕

H I V感染の有無それ自体は、応募者の能力及び適性とは一般的には無関係であることから、採用選考を目的としたH I V検査は行わないでください。

また、厚生労働省では、B型、C型肝炎ウイルス感染者に対する差別は、偏見を基礎にしたものであり、職場においてこれらの偏見を排するよう、正しい知識の普及・周知徹底に取り組んでいます。採用選考時の「血液検査」等の健康診断を実施することは、結果としてB型、C型肝炎ウイルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあり、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討することが求められます。