

4 学科試験

チェックポイント

- ☐ 学科試験(作文を含む)は、作業遂行に必要な知識を持っているかどうか判断するために実施しているか
- ☐ 作文のテーマに「私の生き立ち」「私の家族」等本人の家庭環境に関するものや、「尊敬する人物」等思想・信条等を推測するようなものを課していないか

(1) 採用後の職務との関連を重視した試験

採用選考試験における学科試験の内容には、採用後の職務の作業遂行と何の関係があるのか疑問に思われる例が見受けられます。入学試験と採用試験との相違を認識し、職務との関連を重視して実施してください。

選考試験におけるペーパーテストの結果と、採用後の能力発揮との相関関係についても十分検討し、正しい採用選考結果が得られるように努めてください。

(2) 作文

作文は、与えられたテーマのねらいや意図をよく理解したうえで書いているか、誤字や脱字は多くないかなどをみることで、職務の遂行に当たり必要な知識や理解力・注意力を有しているかどうかを判断するために実施するものです。

そのテーマについて、本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項を、直接又は間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。たとえば、「私の家庭」「私の生き立ち」など本人の家庭環境に関するテーマや「尊敬する人物」など本人の思想・信条に関わるテーマを書かせている場合がありますが、応募者の家族の状況や思想・信条を知ることになり、就職差別につながるおそれがありますので、このようなテーマの出題は避けてください。

また、応募者にとって「書きづらいもの」「他人に言いたくないこと」あるいは「触れられたくない事項」があります。たとえば、両親を早く亡くした応募者に「家族」について書かせたり、つらい苦しい日々を過ごしてきた人に「生いたち」を語らせることは、その人にとってどんな気持ちになるかよく考え、このようなテーマの出題は避けてください。

編集のような職務につく場合にはある程度以上の文章力が必要ですが、なかには安易に作文を課したり、あるいはその人の考え方や家庭状況を調べる手段として用いられている場合があります。こういった選考は、就職差別につながる恐れがありますので、行わないようにしてください。

5 適性検査

チェックポイント

- ☐ 適性検査を、その目的外に実施していないか
- ☐ 適性検査の実施時期や方法等が適切かどうか
- ☐ 適性検査の実施や判定及びその活用には、専門的知識のある人があたっているか

(1) 適性検査は専門的知識を有する人が実施

適性検査には、測定しようとする目的によりいろいろなものがありますが、目的に合った種類の検査を、定められた正しい方法で行い、結果の判定やその活用については専門的知識や経験を有する人が行うことが、絶対の要件です。

(2)適性検査の実施時期や方法等の確認を

選考開始時期(新規高卒予定者の場合9月16日)より前に適性検査を実施することは事前選考となりますので、選考開始時期以降に実施してください。

なお、インターネット上で適性検査を実施する場合も同様です。

また、自宅や学校に実施方法等を十分に周知したうえで、公平性が確保される環境の下で実施するよう配慮してください。

(3)基本的人権を尊重する配慮を

適性検査は、職業指導における適職判断や職場配置あるいは職場適応における参考データを得るため活用するものです。検査による選考基準には、合理的な実証データを必要とします。

経営方針をはじめ、企業活動、労務管理、職場環境等どれひとつをとっても企業によっていろいろ差異があり、そのなかで、一定以上の能力が発揮できるかどうかということを予見することは極めて難しいことです。社員の人事考課であれば、そこに一定期間の実績というものがありますし、若干の誤差があったとしても、次の考課で是正することも可能です。しかし、採用選考の場合にはそうではなく、やり直しがきかないという性質があります。

適性検査を実施する場合は、以上のことを十分勘案して実施してください。このような配慮が、相手の基本的人権を尊重するものであり、差別のない正しい採用選考に通じると言えます。

6 面 接

チェックポイント

- ☐ 面接によって判断する目的が明らかになっているか
- ☐ 面接方法・質問内容について、十分検討がなされているか
(「面接マニュアル」の作成、面接担当者全員の事前学習 等)
- ☐ 面接担当者には、適切な人がなっているか
- ☐ 応募者の基本的人権が十分に尊重されているか
- ☐ 外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されているか

(1)採用選考時における面接とは

採用選考試験の中で、面接は下記①～③のような目的を持ち、もっとも重要な位置を占めています。

したがって、面接の場においては、前掲「Ⅰ-1 的確な採用計画の樹立(p.8)」、「Ⅲ-1 公正な採用選考の基本的な考え方(p.68)」及び「Ⅲ-2 選考基準(p.69)」の内容をもう一度チェックしてください。

また、統一応募用紙等が策定された背景(p.120参照)を認識いただき、「職業安定法」並びに「職業安定法に基づく厚生労働大臣指針(p.122～134参照)」について遵守してください。

①テストや資料にあらわれたデータの総合的評価

適性・能力などについて、テストやさまざまな資料からその判断材料を得るとしても、それぞれのデータは全体の一部分にすぎません。面接は、それらの各資料をもとに、一定の環境のなかで面接を受ける者と相対し、言語を媒介として応募者の受け答え、反応の仕方等も考慮に入れて、個人の適性・能力などについて総合的評価を行うものです。

したがって、面接は、学科試験やテストとまったく関係がないということではなく、むしろその集大成といべきものです。