

3 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「私の生い立ち」「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出题していないか

(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求める職種の職務遂行に必要な知識を持っ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、あるいは、本来、自由であるべき事項を、直接、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」、「私の生い立ち」など本人の家庭環境にかかるテーマや「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、その人の家族状況、思想・信条を知ることになり、就職差別につながるものとなりますので、このようなテーマは出題しないよう留意する必要があります。

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「父(母)」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「生い立ち」を語らせるのは、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しないでください。

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。

4 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利用には、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、その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(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得ますので、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、自宅や学校ではなく選考会場で実施する等、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の差異があり、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。

5 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、面接は下記のような目的を持ち、もつ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-2 公正な採用選考の基本的な考え方」、「Ⅱ-1 的確な採用計画の樹立」及び「Ⅳ 採用選考」の内容をもう一度チェックしてください。また、「統一応募用紙の趣旨」(p.10参照)や職業安定法(p.79参照)及び職業安定法に基づく指針(p.81参照)について遵守してください。

採用面接の目的は、次の①～③に掲げるようなものです。

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て、むしろその集大成ともいべきものです。

②お互いの情報交換

受験者の志望の動機、企業への要望を聞くとともに、企業側の採用条件、採用後の労働条件、必要によっては経営方針等を説明し、相互に意思疎通を図り、情報の交換をします。

③適性・能力の判定

ペーパー等によるテストでは判定できない適性や能力、例えば会話を通じて相手の用件や意図をとらえる力(理解力、判断力)や、相手に伝えたい事項を説明・表現する力(表現力)、対人業務についての適性等を、あらかじめ定められた評価基準に基づき、上記①、②の過程や統一的に定めた設問により判定します。

(2)面接の種類と方法

面接の方法には、一人ずつ面接する個人面接方式と、応募者を数人のグループに分け、グループごとに面接する集団面接方式とがあります。集団面接方式には、集団で同時に面接する単純面接方式と、グループごとに一定のテーマを与えて応募者の間で討論する討論面接方式の2つがあります。

個人面接方式においてむやみに多人数の面接官で面接を行うことは、受験者に圧迫感を与え、のびのびした気持ちで答えることを妨げる結果となり得ることに留意してください。

また、討論面接方式では、話題の選び方、テーマの如何によっては、発言者がかたよるおそれや、自分の話したくない内容に触れることも考えられるので、出題には十分な配慮が望まれると同時に、司会者(リーダー)の話の進め方にも気をつけてください。

面接を限られた時間で適切に実施するためには、世間話はできるだけ避け、必要事項を要領よく簡潔に質問する心構えが必要です。

どの面接方式を実施するかは、求人職種・応募者の数・面接時間・面接場所などを考慮して決定してください。

(3)面接担当者について

面接担当者には、面接技術・観察力に優れ、私情を差し挟まない、人権感覚に優れた人を選定する必要があります。

また、客観的な判断が必要なため、複数の人で行うことが望ましいと思われませんが、応募者に威圧感を与えない配慮が必要です。

(4)質問内容について

質問内容については、差別につながるおそれのある質問をしないよう、面接担当者全員で事前に十分検討しておく必要があります。

「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項」は差別につながるおそれがあるので質問しないようにし、職務遂行のための応募者の適性・能力の判定に必要な項目に限ることです。

例えば、「家族状況や家庭環境」を聞いた場合、このこと自体、本人に責任のない事項であるとともに、応募者によって答えにくい場合があり、結果的に応募者を精神的に苦しめ、その心理的打撃は面接態度に表れる場合があります。

また、このような応募者の言動から受ける印象によって、心理的打撃を受けた人、受けない人を比較し、採否決定の判断材料とすることにつながり、公正な選考とは言えなくなってきます。

このように、面接の流れの中でうっかり聞いた事柄の中にも、応募者のこころを傷つけ、また、応募者の人権を侵すことがあります。そのためにも質問の内容は、面接の目的や基準に照らして、あらかじめ統一して決めておく必要があります。また、**「面接マニュアル」を作り、事前に面接担当者全員で学習することが大切です。**

面接は流動的で一過性的な性格を持っているため、面接の過程を統制することについては、筆記試験以上の事前の十分な準備や基準の明確化が必要です。

(ア)適切な質問内容の例

次に掲げる項目を参考に「面接マニュアル」を作成し、十分な吟味の上、面接に臨んでください。

① 導入

趣旨 面接に当たり、応募者の緊張感をほぐすため、応募者が答えやすい身近な問題から質問を始めます。いわゆるウォーミングアップの時間としてとらえるものです。

- (例)
- お待たせしました。どうぞ(いすに)掛けてください。お名前は〇〇さんですね
 - 早朝から御苦労さまでした
 - 試験の夢などは見ませんでしたか
 - 筆記試験は難しかったですか
 - 応募者が多いのでびっくりしたでしょうが、気にしないで、のびのびと答えてくださいね

② 本質問1

趣旨 応募者の適性・能力を判定するための質問ですが、企業の特質、採用職種などを考慮して決めてください。自社をどの程度理解しての応募か、また本人自らの適性・能力と結び付けて応募したものであるかについて判断します。

- (例)
- 当社の第一印象はどうでしたか
 - あなたが、当社への就職を希望されたのは、どんな理由からですか
 - 受験に際し、多少当社のことを調べてみましたか
 - どんな仕事をしてみたいと思いますか
 - 当社に対して、どんな感じ(イメージ)を持っていますか

③ 本質問2

趣旨 配置予定の職務に必要な適性の要素を質問し、回答の内容、様子(考え方)から本人の適性及び職務に対してのやる気、積極的姿勢などを判断します。

- (例)
- 自分の得意とする学科(科目)は何ですか
 - 自分のセールスポイントはどんなところだと思いますか
 - 初対面の人の顔を覚えるのは早いほうですか、それとも苦手ですか
 - 会社や家庭を訪問し、契約を取ったり、品物を販売するような場合、初めての人と話をすることが苦にはなりませんか
 - 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
 - 細かい数字を計算したりすることが多いですが、数字の扱いには自信がありますか
 - 何か特技・資格はお持ちですか。(特技・資格がある場合には、種類や取得時期などについて質問します。)
 - 残業があつたりしますが、体力には自信がありますか。(専門的職業、技能工の採用の場合には、このほかにその職務についての専門的な質問をします。)

④情報交換

趣旨 従事する職務の内容、残業の有無、勤務形態、転勤、賃金等労働条件を説明し、本人の意志の強さを判断します。

- (例)
- 1カ月に〇時間くらい残業がありますがよろしいですか
 - 1カ月に〇日くらい出張がありますがよろしいですか
 - 府内・府外の営業所へ転勤することがありますが、よろしいですか
 - 3交替勤務制となっているため時間が不規則になりますが、大丈夫ですか
 - 当社には寮がありません(〇〇町にあります)が、どうされますか
 - こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問又は当社に入社された場合、希望・条件などがありますか

⑤結び

趣旨 最後に、気持ちを張り続けていた応募者の心を察して、労をねぎらう言葉が欲しいものです。

- (例)
- いろいろ聞かせていただ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、〇日頃までに連絡します。御苦労さまでした

(イ) 就職差別につながるおそれのある質問 14 項目

<p>【本人に責任のない事項】</p> <ul style="list-style-type: none">①国籍・本籍・出生地に関する事②家族に関する事(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)③住居状況に関する事(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)④生活環境・家庭環境などに関する事 <p>【採用選考方法】</p> <ul style="list-style-type: none">⑫身元調査などの実施⑬全国(大阪においては近畿)高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募用紙(社用紙)・エントリーシートの使用⑭合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施	<p>【本来自由であるべき事項】</p> <ul style="list-style-type: none">⑤宗教に関する事⑥支持政党に関する事⑦人生観・生活信条などに関する事⑧尊敬する人物に関する事⑨思想に関する事⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」「学生運動など社会活動」に関する事⑪購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事
---	--

などがあります。これらの事柄は「聞かない」、「書かせない」、「調べない」ようお願いします。

※ なお、面接時等に上記項目の質問をした場合、応募者(新規高卒者等)は「学校の指導によりその質問には答えられません」と返答するよう学校から指導を受けています。

(ウ) 不適切な質問内容の例

面接者の中には、面接という雰囲気からくる緊張を少しでも和らげたいということから、次に示すような質問をする場合があります。しかし、受験者にとっては、下記の「なぜこのような質問はいけないのか」に記すように、ひとつの質問からかえって緊張したり、気持ちが沈んだりして、それが態度や返答に出て、ひいては、そのことが採否の判断基準に大きな影響を与えてしまうこととなります。

また、企業の方からは質問しないのに、他の質問に関連して、受験生の方から「家族の職業」「親の勤務先」などについて話し出すケースがあります。このようなときは、趣旨を応募者に説明し、これらのことについては選考に用いないことを一言伝えてください。

具体的な質問例を挙げて、説明します。

① 本籍に関する質問

- × あなたの本籍地はどこですか
- × あなたの父さんやお母さんの出身地はどこですか
- × 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか
- × お盆や年末年始等の休暇中のあなたの帰省先はどこですか

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

本籍を質問することは、結果的に就職差別につながるおそれがあり、公正な採用選考から同和地区出身者関係者や在日韓国・朝鮮人の人たちを排除してしまうことになりかねません。

② 家族構成や家族の職業・地位・収入・資産に関する質問

- × 家族は、何人ですか
- × 兄弟・姉妹はいますか。あなたは何人目ですか
- × あなたの父さんは、どこの会社に勤めていますか。また役職は何ですか
- × あなたの家の家業は何ですか
- × あなたの家族の職業を教えてください
- × あなたの家族の収入はどれくらいですか
- × あなたの両親は共働きですか
- × あなたの学費は誰が出しましたか
- × あなたの家庭はどんな雰囲気ですか
- × あなたは転校の経験がありますか
- × 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
- × お父さん(お母さん)は病死ですか。死因は何ですか。病名は?
- × お父さんが養父となっていますが、詳しく話してください
- × 離婚の理由は何ですか

- × あなたの住んでいる家は一戸建てですか
- × あなたの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)はどれくらいありますか

③ 住居とその環境に関する質問

- × あなたの自宅は、△△町のどのあたりですか
- × あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか
- × あなたのうちは国道○○号線(○○駅)のどちら側ですか
- × あなたの自宅付近の略図を書いてください
- × 家の付近の目印となるのは何ですか

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

応募者の適性・能力を中心とした選考を行うのではなく、本人の責任でない事柄で判断しようとしていることです。このことは、前近代的な身分制により形成された部落差別により、教育や就職の機会均等の権利を侵害されてきた人たちを排除することにもつながるものです。

住宅環境や家庭の状況を知ることは、地域の生活水準等を判断することになり、主観的判断に属する事柄です。これらは本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることになり、そこに予断と偏見が働くおそれがあります。

④ 思想・信条、宗教、尊敬する人物、支持政党に関する質問

- × あなたの信条としている言葉は何ですか
- × 学生運動をどう思いますか
- × 家の宗教は何ですか。何宗ですか
- × あなたの家族は、何を信仰していますか
- × あなたは、神や仏を信じる方ですか
- × あなたの家庭は、何党を支持していますか
- × 労働組合をどう思いますか
- × 政治や政党に関心がありますか
- × 尊敬する人物を教えてください
- × あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか
- × あなたは、今の社会をどう思いますか
- × 将来、どんな人になりたいと思いますか
- × あなたは、どんな本を愛読していますか
- × 学校外での加入団体を教えてください
- × あなたの家では、何新聞を読んでいますか

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。それを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すことであり、厳に慎むべきことです。

思想・信条、宗教などについて直接質問する場合のほか、形を変えた質問を行い、これらのことを把握しようとする企業がありますが、絶対に行うべきではありません。

⑤ 男女雇用機会均等法に抵触する質問

- × (女性だけに)結婚や出産後も働き続けようと思っていますか
*本来、男女問わず上記事項を質問すること自体が、公正な採用選考にも反します。
- × 当社は、女性(または男性)は少なく、また長く働き続けられる仕事ではないが、それでも入社しようと思いませんか
- × (男性だけに、または女性だけに)残業は可能ですか、また転勤は可能ですか
*労働条件の事前確認のため、応募者全員を対象に質問することを妨げるものではありません。
- × スリーサイズはどれくらいですか

↑ ◆なぜこのような質問はいけないのか

性別を理由(または前提、背景)とした質問は、男女雇用機会均等法の趣旨に違反する採用選考につながります。

また、男女共に同じ質問をしていても、一方の性については採用・不採用の判断に影響なく、他方の性についてはその返答が採用・不採用の判断要素となるような場合は、採用において性別を理由として差別していることとなります。

(5) 評価基準

チェックポイント

- 第一印象にこだわらない
- 外見のみによって個人的な好悪感を抱かない
- 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)評価し、他の条件もすべて良い(悪い)と判断しない
- 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

前頁までのことに注意しながら、応募者の適性・能力等について評価していくこととなりますが、外面的な容姿、態度だけにとらわれず、公平かつ客観的に評価できる方法、基準が確立されているか、改めて点検してください。

面接で何を見るかを事前に明確にしておくことが、面接の目的から見ても大切です。テストの結果や応募書類に表記されている個人の適性・能力に関するデータを整理し、面接時の総合的評価のための資料を整えておくことがまず必要です。そして、職務との関係において、面接で判定しようとする適性・能力の項目や内容設定、さらに判定基準の統一と明確化を図っておかなければなりません。

評価基準として次のような例があります。主観的に判断するのではなく、あくまでも公正な目で客観的に判断してください。

設問事例 (職種：営業)

項目	設問のポイント	質問の内容
企業に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> * 質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡単な表現力 * 志望の動機を通じてその判断力、実行力 * 当社に対する理解度、知識を通じてその判断力、理解力 	<ul style="list-style-type: none"> * 当社のイメージを教えてください 当社のどこに魅力を感じましたか * 当社はどのような職場であると理解していますか * どんな仕事をしたいと思いますか * どんな面を活かしていきたいと思いますか
学校に関する事項	<ul style="list-style-type: none"> * 質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡潔な表現力 * 知識の習得状況を通じてその知識、学力、理解力 	<ul style="list-style-type: none"> * 得意な学科と不得意な学科は何ですか。その理由を教えてください * どんなことに努力したり、苦しみましたか
自己のPRについて	<ul style="list-style-type: none"> * 質問の内容と的確に理解する力と回答内容の的確、簡潔な表現力 * 自己の特徴、特技などのPRを通じてその知識、判断力、実行力 * 趣味、スポーツを通じてその理解力、実行力 	<ul style="list-style-type: none"> * 3分以内であなたの長所、特技、資格、これだけは自信がある事などについて自己PRをしてください * これから力を入れてやってみたいことは何ですか * スポーツは何が得意ですか。うまくなるポイントをいくつか話してください <p>(注) 応募者が趣味を「読書」としている場合でも、愛読書を聞くことは思想信条に関する不適切な質問となってしまいますので注意が必要です。</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> * 応募者からの自由な質問を受けて、そのポイントの的確性、広さ、深さなどからその理解力、判断力、知識、学力 	<ul style="list-style-type: none"> * 言っておきたいこと、聞いておきたいことはありますか

判定基準の一例

評定項目	評価基準(プラス)	評価基準(マイナス)	評 定
理解力 表現力	<ul style="list-style-type: none"> * 話すことに統一性があり要領よく話す * 用語が適切である * 言語が明瞭である * 思っていることを十分に述べる 	<ul style="list-style-type: none"> * 論理一貫せず矛盾が多い * 用語が不適切である * 言語が不明瞭である * 「ハイ」、「イエ」のみに終始する * 冗漫で焦点がはっきりしない 	A B C (点)
行動力 指導性	<ul style="list-style-type: none"> * 気力がある * 説得力があり、計画的である * 向上心と研究心がある * 行動的であり、決断力がある 	<ul style="list-style-type: none"> * 気力がない * その場限りである * 優柔不断である 	A B C (点)
職場適応性 堅実性	<ul style="list-style-type: none"> * 温和で親しみやすい * 快活である * 人の意見を尊重する * 自立心が旺盛である * 芯があり、しっかりしている * 辛抱強い 	<ul style="list-style-type: none"> * すぐ感情を表し、独断的である * 極度の内気で神経質である * 自己本位である * 依頼心が強く、意志が弱い * 自信過剰である * 頼りない * 気まぐれ、あきっぽい 	A B C (点)
知識 学力	<ul style="list-style-type: none"> * 専門知識を習得し、相手にわかりやすく説明できる 	<ul style="list-style-type: none"> * 相手にわかりやすく説明できない 	A B C (点)
総 評			合 計 (点)
受験者氏名		学校名	

採用面接評価表

面接日	年 月 日	氏名	学校名	大学 高校	学部 学科	面接 担当者					
評価項目	観 察 事 項					5	4	3	2	1	所見 特記事項
理解力	<ul style="list-style-type: none"> * 質問の内容を的確にとらえることができる * 的確、迅速に反応して答える * 誤りをなおす時、相手の発言をうまく取り入れて、自分の意見を組み立てる * 問題の分析、掘り下げにすぐれている 										
判断力	<ul style="list-style-type: none"> * 自分の考えを明確に出す * 考え方に弾力性がある * 常識をはずれたような判断をしない * 迷うことなく決断が早い * 相手の意見にすぐ追従しない * 「ハイ」「イエ」がはっきりしている 										
表現力	<ul style="list-style-type: none"> * 自分の考えを的確に表現することができる * 論旨に一貫性がある * 用語が適切である * わかりやすく要領よく話せる * 説得力がある * 散漫饒舌な話し方をしない * 「ハイ」「イエ」で終始しない * 話のまとめ方がうまい * 自分をうまくPRする 										
知 識 学 力	<ul style="list-style-type: none"> * 一般的常識がある * 職務に必要な基礎的知識・学力がある * 専門科目にすぐれている * 特にすぐれた知識、技能、資格などを持っている * 知識、経験などをうまく活かす応用能力がある 										
実行力	<ul style="list-style-type: none"> * 物事を追及してやり遂げる * 動作が活発である * 人をまとめて引っ張っていく力がある * 物事にぶつかっても臨機応変に処理できる 										
動 作	<ul style="list-style-type: none"> * 言葉がテキパキしている * 自信を持って応答する * 自分の誤りを素直に認める * 批判されてもカッとしない * 相手の意見はよく聞く * 形式的、つけんどんな答え方をしない * 注意力が散漫でなく、意識を集中できる 										
総 評											