

第2節 募集、応募書類

次のことを見なおしましょう。

- 求人票・求人要項は採用方針・採用計画等に基づき正しく記載されていますか。
- 新規中学校卒業者については「職業相談票（乙）」、新規高等学校卒業者については「全国高等学校統一用紙」、また、新規大学等卒業者については、厚生労働省において、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」や厚生労働省履歴書様式例などの適正な応募用紙を使用していますか。
- 応募者から提出させる履歴書は、厚生労働省履歴書様式例を使用していますか。
- 応募書類として戸籍謄（抄）本や住民票などを要求したり、差別につながる項目のある応募用紙を使用していませんか。

応募用紙をどう考えるか

各企業における採用方針や選考基準などは、採用を担当する一部の人しか知る機会がなく、採用方針や選考基準に就職差別につながる内容を含んでいても、募集段階まで表面化しません。そのため、適性や能力に関係のない項目を含んだ応募用紙やエントリーシートを使用したり、戸籍謄（抄）本や本籍地を記載した住民票の提出を求めたりしてしまうことが問題となります。これらの応募書類の提出を求める企業は、同和問題（部落差別）に対する正しい理解・認識が不足し、採用方針や選考基準も社内で十分に検討されていない場合があります。

従業員の募集にあたっては、採用方針や選考基準を十分検討し、応募書類やインターネット求人を活用した募集について、就職差別につながる内容が含まれていないようにすることが必要です。各地に支社・支店・営業所などがある企業では、本社や本店で採用選考に関する基本方針を確立し、支社・支店・営業所などへの指導を徹底するようにして下さい。

社用紙（新規大学等卒業者に対して用いられる企業独自作成の履歴書等）やインターネット求人で見られるエントリーシートに関して報告されている問題事象例

- ◆国籍・本籍・出生地の記載
- ◆過去の病歴の記載
- ◆自宅最寄駅の記載
- ◆家族関係（職業・収入・同居家族等）
- ◆宗教・支持政党・尊敬する人物・購読新聞

1 募集

募集の方法はいろいろある

企業が従業員を募集する場合は、ハローワークの利用、学校への依頼、あるいは求人広告、店頭募集など、いろいろな方法があります。募集にあたり企業がどのような方法をとるかは、採用方針や採用計画などによって異なります。

しかし、どの方法をとるにしても、ハローワークを利用して労働市場の状況・求職者の概況を十分に把握することが望まれます。

※ 文書募集： 募集主が労働者を募集する旨の広告を新聞、雑誌その他の刊行物に掲載し、労働者を募集することをいう。原則として自由に行うことができる。

(インターネットを利用して行う募集も文書募集となる。)

※ 直接募集： 労働者を雇用しようとする者が、文書募集以外の方法で、自ら又はその被用者をして行う労働者の募集をいい、原則として自由に行うことができる。

※ 委託募集（職業安定法第36条）：労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして労働者の募集に従事させる形態で行われる労働者募集をいう。

委託募集は、厚生労働大臣又は募集に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長の許可又は届出が必要です。

(1) ハローワークの利用

ハローワークの利用が最も望まれる

ハローワークを利用すると、さまざまな利点があります。

- ① 労働市場の概況や各種賃金情報（初任給・中途採用者）などの情報を提供します。
- ② 求人者・求職者ニーズにあったきめ細やかな職業相談、職業紹介を行います。
- ③ 申し込んだ求人は、ハローワークインターネットサービスにより、インターネット上で公開され、広い範囲から募集できます。

(2) 文書・委託募集

職業安定法では募集について規制している

ハローワークを利用しないで従業員を募集する場合には、法律上の規制があります。無期限・無秩序に従業員の募集を許すと、問題点が多く、弊害を生むおそれがあるからです。従業員が意欲をもって働くためには、適正な方

法で従業員を募集し、雇用することが必要です。委託募集については、ハローワークへ相談してください。

なお、中学校の新規卒業者は、職業などについての知識や経験が乏しく、職業を選択する力が十分でないため、学校とハローワークで職業指導を行う必要があります。したがって、新規中学校卒業者については、文書・委託募集を行うことは制限されています。

新規高等学校卒業者に係る文書募集はハローワークの確認を受けた求人に関し、

- ① 求人者管轄ハローワーク名、求人受付番号を記載すること。
- ② 求人票記載内容と異なる内容のものにしないこと。
- ③ 応募は学校またはハローワークを通じて行うこと。

を条件として、卒業年の前年の7月1日から行うことができます。

(3) 縁故募集

縁故募集はできるだけ避けるべきである

①民法上の親族であって、配偶者、6親等内の血族および3親等内の姻族

縁故の範囲は、事業主と親族関係^①にある人、従前から直接親交のある人です。この範囲内は縁故募集として認められます。

なお、縁故募集は雇用条件が不明確な場合が多く見受けられます。雇用条件を明確にするためにも、ハローワークに求人を申し込んでください。

(4) 新規学校卒業者の求人申込み

新規学校卒業者の求人手続には特に注意が必要である

新規学校（中学校、高等学校、高専、短大、大学及び専修学校等）卒業者を対象として求人を行う場合は、次の点に注意してください。

また、取扱いの詳細は、ハローワーク、または、新卒応援ハローワークで配布している「新規学校卒業者の採用手引」をご確認ください。

- ① 新規中学校卒業者を対象とする求人は、中卒用求人票に記入の上、ハローワークに申し込んでください。
- ② 新規高等学校卒業者を対象とする求人は、求人申込書（高卒）に記入の上、ハローワークで記載内容が適正であることの確認印を受け、その求人票の写しにより高等学校へ申し込んでください。

求人活動のために学校を訪問する場合は、事前にハローワークで求人票の確認を受けてください。

なお、求人内容を変更する場合は、ただちに求人票の確認を受けたハローワークに相談してください。

- ③ 新規大学等（高専、短大、大学）及び専修学校等（公共職業能力開発

施設高卒2年訓練課程を含む。) 卒業者を対象とする求人は、事業所を管轄する新卒応援ハローワーク(コーナー)または、各大学の事務局に申し込んでください。

なお、大学等に申し込む際の求人票は、各大学所定の様式でも求人者が作成した様式でもかまいませんが、就職差別につながる事項が含まれている場合がありますので、事前に内容を必ず点検してください。新卒応援ハローワーク(コーナー)で配付する求人申込書を使用することが望まれます。

2 会社案内等

求人要項は正しく記載されているか

企業が作成する求人要項は、求人票の内容を補足し、事業・作業内容などについて応募者の理解を深めるために活用するものです。

しかし、その内容には就職差別につながるおそれのある事項が含まれていたり、求人票の記載内容と矛盾している場合があります。

これは応募者に無用の混乱を招くもとになり、また内容を誇張して表現すると応募者に過大の期待を抱かせることとなりますので、注意してください。

求人要項や会社案内・経歴書などを求人票に添付する場合は、事前にハローワークに相談してください。

求人要項に記載する内容はどんなものか

求人要項に記載される内容には次のような事項があります。

- ① 当面従事する仕事の内容、昇進の状況、先輩の現況、待遇(給与・昇給・賞与の詳細、退職金制度など過去の実績を中心に紹介する)など。
- ② 会社・工場の概況を文章・写真・図表などで説明する。具体的な内容としては、生產品目・工場施設・機械設備の概況、取引先の状況、会社・工場の全景、工場・職場の内容の状況、新入社員実習の状況、従業員数、売上高の推移など。
- ③ 福利厚生施設などを文章や写真で説明する。宿舎の名称・所在地・棟数・寝具貸与の状況、医療施設の概要、教育・訓練の状況、食堂などの現況、体育・娯楽施設の状況、レクリエーション施設の状況、通学可能な定時制学校の名称・所在地・課程など。

3 応募書類

社用紙や古い様式の履歴書には問題が多い

採用選考にあたって企業が提出を求める応募書類は、応募者の適性・能力を判断するための資料となるものです。しかし、応募用紙のうち、いわゆる社用紙や古い様式の履歴書の項目の中には、職業選択の自由を侵し、就職差別につながる内容のものが見受けられます。

応募用紙に本籍を記入させたり、家族状況や家庭環境などの応募者の責任ではない事柄や、支持政党、宗教、尊敬する人物など思想・信条の自由にかかわる内容を記入させたりして、採否決定の判断資料とすることは間違いです。また、自宅付近の見取図を記入させることは、身元調査を行う以外には必要ないはずです。

なお、応募用紙に記入を求められるこれらの事項や身元調査がなぜ就職差別につながるかは、第3節2の(4)の「面接のあり方^①」、3の「身元調査^②」で詳しく述べています。

身元調査や差別につながる項目のある応募用紙の使用は、直ちにやめてください。

①80ページ参照

②90ページ参照

全国高等学校統一用紙が制定されている

このように、就職差別につながる内容を多く含んだ応募用紙の使用をやめ、応募者の適性・能力のみを基準とした公正な採用選考を実現するため、新規高等学校卒業者については、労働省（現厚生労働省）、文部省（現文部科学省）、全国高等学校長協会の三者で協議して「全国高等学校統一用紙」を定め、昭和48年（1973年）から全国的に使用しています。（平成17年（2005年）度改定）

高等学校卒業者の就職問題に関する申合せが行われている

この統一用紙の制定を契機として、各都道府県の関係機関で、高等学校卒業者の就職問題に関する申合せが行われています。

福岡県においては、福岡県高等学校卒業者就職問題連絡協議会（厚生労働省福岡労働局、福岡県、福岡県高等学校進路指導研究協議会、福岡県経営者協会など関係17団体で構成）が、次の申合せを行っています。

高等学校卒業者の就職問題に関する申合せ

新規高等学校卒業者の就職問題について協議した結果、採用選考に際して……下記事項を厳守するよう関係者に周知徹底を図ることを申し合わせる。

記

1 応募書類について

求人者の行う採用のための選考は、……不合理な差別を排除するため、学校及び求人者は次の事項を遵守すること。

- (1) 省略
- (2) 求人者は全国高等学校統一用紙及び紹介書以外の提出を求めないこと。

2 採用選考について

就職希望者の職業選択の自由を保障し、就職の機会均等を確保するため、……特に次の事項を遵守すること。

- (1) 全国高等学校統一用紙の使用の趣旨に沿い……就職差別につながるおそれのある質問（社用紙の提出を含む）及びこれらをテーマとした作文による選考並びに調査等を行わないこと。
- (2) 縁故者の優先採用を排するとともに障がいのある人、欠親者、定時制・通信制在学者、外国籍者等についても公正な選考を行うこと。

(抜粋)

申合せの精神はすべての採用選考に共通である

履歴書の様式例が厚生労働省で定められた

この申合せは、新規高等学校卒業者を対象として行われたものです。しかし、この精神は全ての採用選考に共通するものです。

また、以前から使用されていた市販の古い履歴書には、就職差別につながる内容が含まれていました。そのため、市販の履歴書の様式も昭和49年（1974年）日本工業規格（J I S規格）によって定められましたので、J I S規格またはその内容に準じた履歴書の使用を推奨してきました。

令和2年（2020年）7月に日本規格協会が、J I S規格の解説の様式例から履歴書の様式例を削除したため、厚生労働省において公正な採用選考を確保する観点から新たな履歴書様式例の検討を行い、事業主の皆様幅広く参考にしていただくための様式例（73、74ページ参照）が作成されたところです。

今後は、この厚生労働省履歴書様式例の使用を推奨します。

近年、インターネット等による応募入力画面、用紙（エントリーシート）が、

多くの企業で用いられています。応募書類は履歴書が基本ですが、これも、電子の媒体による応募書類という位置づけになります。ただし、新規中学校卒業生については「職業相談票（乙）」、新規高等学校卒業生については「全国高等学校統一用紙」に、それぞれ応募書類は限られています。

エントリーシートにて、応募者からさまざまなことがらを把握することになりますが、適性・能力に関係のない事項を記入・入力させないよう、事前に記入・入力内容を必ず点検してから使用してください。「本籍地」や「家族の状況」等、就職差別につながるおそれのある項目を設けてはいけません。

募集する対象者によって
応募書類は異なる

採用選考に際して提出を求める応募書類については、次の諸点に注意してください。

- ① 新規中学校卒業生については、厚生労働省、文部科学省協議のもとに、全国的に定められている応募書類「職業相談票（乙）」（69ページ参照）に限られています。
- ② 新規高等学校卒業生については、「全国高等学校統一用紙」（70ページ参照）に限られています。
- ③ 新規大学等（高専、短大、大学）及び専修学校等の卒業生については、学校に所定の応募書類がある場合には、それを使用してください。
所定の書類がない場合は、
 - △ 厚生労働省の示した「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」（72ページ参照）、または厚生労働省履歴書様式例（73ページ参照）
 - △ 学業成績証明書
 - △ 卒業見込証明書のみとすることが望まれます。
- ④ 高等技術専門校修了者については、各都道府県あるいは各校で定めた様式を使用し、定めがない場合には厚生労働省履歴書様式例の使用を推奨します。
- ⑤ 新規学校卒業生以外については、厚生労働省履歴書様式例の使用を推奨します。
- ⑥ また、応募者から、戸籍謄（抄）本、住民票の写し、現住所の略図等、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書などの提出を求めないようにしましょう。
- ⑦ インターネット等による応募入力画面、用紙（エントリーシート）を使用する際には、適性・能力に関係のない事項を記入・入力させていないか、事前に記入・入力内容の点検を行ってください。直接の人事担当のみならず、エントリーシートの画面設計担当など社内との関係部署（外注している場合はその外注先会社）においても、申合せ事項の遵守をは

はじめとする「公正な採用選考」の考え方を十分理解し、適切な対応ができるよう、社内外の責任・点検・連絡の体制を整備しておく必要があります。

ただし、先述のとおり新規中学校卒業者については「職業相談票(乙)」、新規高等学校卒業者については、「全国高等学校統一用紙」に、それぞれ応募書類は限られています。これ以外の書類及びインターネット等による応募入力画面、用紙(エントリーシート)は一切使用できません。

「全国高等学校統一用紙」を企業内研修等で活用し、従業員の理解をより一層深めましょう

「全国高等学校統一用紙」の制定は、「社用紙」による差別選考(就職差別につながる事項が含まれた応募書類の使用)を防止するとともに、応募者の「適性・能力」を基準とした公正な採用選考の推進に大きく寄与しています。

その制定等については、次のような経過となっており、制定後においても、就職差別につながるおそれのある項目を削除するなど、着実に前進してきたことがわかります。

【制定経過】

○統一用紙ができるまで

就職差別につながる次のような項目がある応募書類が使用され、被差別状況下にある多くの生徒の進路を阻んできました。

〔※記載事項例：本籍地、家庭環境、親の職業、資産・収入、
信仰する宗教、支持政党、購読新聞等〕

一方で、学校関係者の研究会等で就職差別事件が報告され、就職差別撤廃の取組が広がっていきました。

○昭和45年

最初の統一用紙が大阪府で成立

○昭和46年

「近畿高等学校統一用紙」の使用開始

○昭和48年

労働省、文部省、全国高等学校長協会の協議で「全国高等学校統一用紙」が制定され、全国で統一用紙の使用が開始される。

○昭和50年

「部落地名総鑑事件」発覚

○昭和52年

「企業内同和問題研修推進員」設置(現「公正採用選考人権啓発推進員」)

○平成8年

様式的大幅改訂(本籍地(都道府県のみ)、保護者の続柄と年齢、家族欄の削除等)

○平成17年(現行様式)

様式一部改定(押印廃止、「保護者氏名」削除等)

人権が尊重される職場をつくっていくためには、人事担当者のみならず、すべての従業員の方に、どのような項目が差別につながるかを正しく認識していただく必要があります。

そのためには、従業員に対する企業内研修などの場で、全国高等学校統一用紙が制定された経緯や、公正な採用選考の推進の取組について紹介することも有効と考えられます。

統一用紙が使用される一方で、面接時に家族の状況を聞くなどの不適正事象が報告されています(83ページ参照)。採用選考においては、今一度、統一用紙を用いる意味や、公正な採用選考のあり方を企業内で認識いただくことが大切です。

差別のない職場づくりを実現できるよう、企業内研修などの場を活用し、より一層、従業員の理解を深めていくようにしましょう。

*企業内研修の内容と方法については、114ページを参照してください。

新規高等学校卒業予定者用「全国高等学校統一用紙」

(応募書類 その1)

資格等	取得年月	資格等の名称
趣味・特技	校内外の諸活動	
志望の動機		
備考		

(別紙1)

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定)

履 歴 書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置
(30×40mm)

ふりがな	性別
氏名	
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)
ふりがな	〒
現住所	
ふりがな	〒
連絡先	

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

学 歴	年 月	高等学校入学
・	平成 令和	
職 歴	年 月	
	平成 令和	
	年 月	
	平成 令和	
	年 月	
	平成 令和	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

厚生労働省履歴書様式例(裏)

年	月	学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)
年	月	免 許・資 格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

本人希望記入欄 (特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入)

※参考

ハローワークで配布している厚生労働省履歴書様式例には、裏面に次のように採用選考の基本的な考え方や収集してはならない情報等について記載し、公正な採用選考が実施されるよう周知・啓発を図っています。

履歴書は、厚生労働省履歴書様式例を使いましょう

◎ 事業所（企業）のみなさまへ

福岡労働局・公共職業安定所及び福岡県では、これまで公正な採用選考を確保する観点から、一般財団法人日本規格協会（以下「日本規格協会」という。）が、J I S規格の解説の様式例において示していた履歴書の様式例の使用を推奨していました。

令和2年7月に日本規格協会が、J I S規格の解説の様式例から履歴書の様式例を削除したため、厚生労働省において公正な採用選考を確保する観点から新たな履歴書様式例の検討を行い、事業主の皆様に広く参考にしていただくための様式例（厚生労働省履歴書様式例）を作成しました。

福岡労働局・公共職業安定所及び福岡県においては、今後、公正な採用選考への理解を深めるさまざまな取り組みを実施するにあたり、本様式例を活用してまいります。

事業主の皆様におかれましても、採用選考時に使用する履歴書の様式については、本様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いします。履歴書の様式に本様式例と異なる記載欄を設ける場合は、公正な採用選考の観点に特に御留意をお願いします。

◎ 採用試験を受けられるみなさまへ

採用試験（面接や筆記試験など）を受けるときには、事前に履歴書などの応募書類を提出しなければなりません。ところが、各会社が作成した社用紙や旧様式の履歴書には、本籍地や家族の勤務先などの項目を記入するようになっているものがあります。

このため、求人企業、事業所には、厚生労働省履歴書様式例を使用するようお願いするとともに、次にあげるような項目については、就職差別につながるおそれがあるため、聞かない、書かせない、調べないよう指導しています。

* 本籍、出生地など

* 家族の状況（家族構成、職業、収入、資産など）

* 住居や近隣の状況、自宅付近の略図など

* 宗教、支持政党、思想、信条など

* 購読新聞・雑誌、愛読書など

これらは、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」であり、本人の「仕事をするうえでの能力や適性」つまり「仕事ができるかできないか」とも関係のないことです。

あなたやあなたの家族の基本的な人権を守るためにも、応募書類は裏に印刷しているものと同じ規格のものを使用してください。

なお、履歴書の書き方や面接の受け方について、わからない点があれば、お近くのハローワーク（公共職業安定所）にご相談ください。

福岡労働局・公共職業安定所

福岡県福祉労働部

第3節 選考の内容と採否の決定

1 総合的評価の必要性

応募者の総合的評価
が大切である

採用選考の際、特に注意すべきことは、いろいろな方法によって多角的に応募者の評価を試みながら、結果的には部分的に評価しがちなことです。個人のある部分を機械的にとらえ、それをまた機械的につなぎ合わせたのでは無意味です。多くの費用と労力を使いながら、結果的に採用した従業員が予期に反していたり、逆に、従業員からいえば、不満の多い希望のない職場になるのはそのためです。したがって、どのような採用選考の方法をとるにしても、応募者の総合的・全体的な評価が必要です。

2 選考の内容

(1) 学科試験のあり方

次のことを見なおしましょう。

- 学科試験は、求人職種の職務遂行上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。
- 職務と関係のない高度な問題を出していませんか。

学科試験の意味を正
しくとらえる

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、ほとんどの企業で実施しています。

しかし、その中には、当該職務と関係がない（と思われる）高度な問題が含まれている場合があります。内容を十分点検してください。試験の内容は職種ごとに決め、職務と関係のない問題や必要以上に高度な問題を出すのはやめましょう。

(2) 作文のあり方

次のことを見なおしましょう

- 作文に「私の生い立ち」「私の家族」「父（母）を語る」など、応募者の家族状況や家庭環境、思想・信条にかかわるテーマを課していませんか。

安易に作文を書かせない

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。したがって、新聞やテレビなどマスコミ関係の記者や編集者などの選考の場合は、大きな比重を占めます。

しかし、これまで多くの企業で安易に作文を書かせてきました。題材によっては応募者は書きたくないことがあります。どんな人にも、どんな家庭にも、他人に言いたくないこと、触れられたくない事柄があります。特に、つらい苦しい毎日を生い立ちとして書かせたり、父（母）を知らない応募者に父（母）について語らせるのは残酷です。

また、表現力をみるためといいながら、実際には、その人の考え方（人生観、生き方）、家族状況や家庭環境などを調べてきました。安易に作文を課すのではなく、また題材についても十分配慮してください。

作文で、「私の生い立ち」「私の育った生活環境」「私の人生観」「尊敬する人物」「私の家庭」「生活記録を自伝風に」「私の家の職業」「私の父（母）を語る」などのように、家族状況や家庭環境、思想・信条を直接あるいは間接に書かせる題材は課さないでください。

(3) 適性検査のあり方

次のことを見なおしましょう

- 適性検査をその目的以外に使用してはいませんか。
- 適性検査の実施や判定及びその利用に、専門知識のある人があたっていますか。

適性検査は目的にあったものを使用する

適性検査は、職業適性検査、職業興味検査、性格検査の三つに大別され、それぞれの検査についていろいろな種類のものがあります。

適性検査を実施するときは判定の目的を明確にし、それに合った検査を行うことが必要です。

テストの判定や活用については、専門知識や経験を有する人が行うことが必要です。

なお、適性検査には本人の家庭環境や思想・信条などが推測できるものがありますので、このような検査を採用選考で使用しないでください。

従業員的人事考課は入社後一定期間の実績があり、若干の誤差があっても、次の考課で是正できます。しかし、採用選考の適性検査で応募者の当該職務に対する適性を完全につかむのはかなり困難です。適性検査を絶対視しないようにしましょう。

(4) 面接のあり方

次のことを見なおしましょう

- 応募者を緊張させない雰囲気づくりがなされていますか。
- 面接によって判断する基準を明確にしていますか。
- 第一印象や外見などにとらわれず、客観的に判断できる基準、方法が確立されていますか。
- 質問内容について、面接担当者全員で事前に十分な検討がされていますか。(面接担当者の独断が入り込む余地はありませんか)
- 面接は、観察力が鋭く、言葉が明瞭で、ものごとを客観的に判断し、感情に左右されない、適切な人が担当していますか。

誤った基準で面接している場合がある

採用選考の中で、面接は重要な比重を占めます。そのため、面接だけで応募者の採否を決定する場合も少なくありません。ところが、面接を担当する社長をはじめ人事担当者が誤った基準を面接にもち込み、応募者の思想・信条や、家族状況、家庭環境など、就職差別につながる質問をする場合があります。

採用選考における面接のあり方を体系的に考えてみましょう。

[1] 面接の目的

面接は採用選考の集大成である

面接の目的は、次の三つに大別されます。

第1に、**面接は応募者の総合的評価を目的**としています。

応募者の持っている適性・能力は、学科試験や履歴書（応募書類）などからも判断できますが、それから得られる資料は部分的です。そのため、面接は学科試験や履歴書（応募書類）などによって得た資料をもとにして、応募者と面接担当者が一定の環境の中で相対し、これらの資料を確認し合うとともに、応募者の受け答えや反応の仕方も考慮して、総合的評価を行うのが目的です。

このように、面接は学科試験やその他のテスト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。

面接は情報交換の場である

第2に、**面接は求人者と応募者の情報交換の場**です。

応募者は、自ら選んだ企業に、希望に燃えて応募します。応募者の志望の動機や企業に対する要望、就職に際しての条件などを知るのは大切なことです。

また、求人者側も採用条件や採用後の労働条件などを詳しく説明し、お互いの情報の交換をしながら意思の疎通を図るのが面接の一つの目的です。

ある企業は、会社の仕事の内容などを応募者が正しく理解することを一つの大きな目的とし、面接を3段階に分けて実施しています。第1次は、2～3年前に入社した先輩の説明が中心です。第2次は6人の集団面接で、2～3人の課長クラスが担当します。自己PR、志望動機、学生生活（ゼミ、クラブ活動など出身校とどれだけのかわりをもったかが中心）、希望の職種・勤務地などが主な内容ですが、応募者の質問にも十分に答える時間をとっています。第3次は、役員の面接です。この企業では、求人者と応募者の情報交換、意思の疎通を面接の大きな目的としていることが注目されます。

面接は適性・能力の 判定の場である

第3に、面接は応募者の適性・能力の判定の場です。

応募者のもっている適性や能力は、学科試験や履歴書（応募書類）などだけで判定できない側面をもっています。したがって、面接では、筆記試験などで判定できない適性・能力を判定しなければなりません。例えば、会話の中から質問の意図や内容をとらえる力（理解力・判断力）、あるいは自分の伝えたいことを分かりやすく表現する力（表現力）などを、一定の基準に基づいて総合的に評価するのが目的です。

ある企業は、面接で評価する内容を大きく二つに分けています。第1は、応募書類から得られる資料の確認で、学習、スポーツ、趣味、志望の動機などです。第2は、面接で主として判断する適性や能力で、性格、表現力、理解・判断力などがここに含まれています。

[2] 面接の基準

面接の基準をはっきりさせる

筆記試験は解答が記入され、その結果は後まで残ります。しかし、面接はその場かぎりのものです。そのため、面接は筆記試験以上に十分な事前準備が必要です。

面接担当者は、学科試験の結果や履歴書（応募書類）から応募者の適性・能力に関し、面接時の総合的評価の資料を整理しておくことが望まれます。

そして、評定表を設けるなどして面接で判断する適性・能力の判断基準を統一し、第一印象や外見にとらわれることなく、客観的に判断する基準や方法をあらかじめ定めておかなければなりません。

[3] 面接の方法

面接には個人・集団の方式がある

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集団面接方式と、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二つがあります。

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。

ある企業では、高等学校卒業者の面接の場合は、質問する項目を表にして事前に知らせています。高校時代に打ち込んできたこと、クラブ活動、好きな学科、志望動機、自己PRなど10項目ですが、応募者にできるだけ普段の実力を発揮してもらうのが目的です。

[4] 質問の内容

質問の内容を事前に統一しておく

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ください。

適性、能力の判定に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、その内容は結果として採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

例えば、家族状況や家庭環境は、応募者によっては答えにくい場合があります。応募者に精神的な圧迫や苦痛を与えることにより、その心理的打撃は面接態度に現れます。このような応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは、結果として、その人を排除することにもつながり、真の意味で公正な採用選考とはいえません。

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。そして、質問集を作り、事前に面接担当者全員で学習することが大切です。

[5] 面接担当者の決定

どんな人が面接を担当すべきか

面接担当者を選定するにあたっては、面接技術、観察力、言葉の明瞭さなどに十分配慮することが大切です。感情に左右されやすい人や、客観的な判断力に欠けがちな人は面接担当者として不適格です。

面接は必ず複数の人で行う

前に述べたように、公正さを期すため、面接は必ず複数で担当してください。しかし、担当者があまり多いと応募者に威圧感を与えるおそれがあります。

面接は気軽な雰囲気
の中で行う

[6] 面接時に特に配慮すべきこと

応募者は面接場では非常に緊張します。応募者に心理的動揺を与えたり、精神的負担をかけるような言動は慎み、お互いが気軽に話し合える雰囲気を作ることが大切です。

第一印象や外見だけ
で判断しない

[7] 面接の評定のあり方

面接の結果については、担当者全員が同じ条件で評定しそれを平均するか、それとも評定項目を分担して結果を総合するか、事前に十分打ち合わせ、調整することが必要です。

面接結果の評定にあたっては、特に次の諸点に注意してください。

- ① 第一印象にこだわらないこと
- ② 外見のみによって、個人的には好悪感を抱かないこと
- ③ 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）と判断しないこと
- ④ 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

[8] 面接評定の具体的事例

企業における面接評定の具体的な事例を93ページから102ページに記載していますので参考にしてください。

差別にもつながる質
問が今もある

[9] 就職差別につながる質問内容の例

これまで、採用選考時における面接のあり方について述べてきました。面接で就職差別につながる質問をした企業にその理由を聞くと、多くの場合「面接にあたった人たちが研修を受けていない役員だったから」とか「部下から報告がなかったから、質問してはいけないと知らなかった。悪意があったわけではない」「応募者の緊張を和らげようと思って、世間話のつもりで家族のことに触れた」「母子・父子家庭の子どもだから、励ます意味で触れた」「自分と同県人であり、故郷が懐かしかったので、つい触れた」などという答えが返ってきます。

しかし、これらは不適切な質問を正当化することには一切なりません。たびたび繰り返してきたように、採用選考は応募者のもっている適性・能力がその職務遂行に適合するかどうかによって、採否の判断をすべきです。合理的・客観的な判断が重視されなければなりません。

具体的な質問の問題点は次のとおりです。

本籍などに関すること

- * 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
- * 生まれてからずっと現住所に住んでいますか
- * ○○町のどの辺ですか
- * 自宅付近の略図を書いてください ……など

本籍を調べる目的は何だろうか

最近まで、採用選考にあたっては、必ずといってもよいほど、本籍を聞いたり、書かせたりしてきました。本籍を調べる習慣は、資本主義が発展しはじめた明治のころから、特に同和地区出身者を雇わないための手段として生まれたものだとされています。そして、大正・昭和とこの習慣は引き継がれ、同和地区の人に対する就職差別に大きな役割を果たしてきました。

住所付近を詳しく聞くことは身元調査と同じである

また、現住所付近について詳しく聞いたり自宅付近の略図を書かせたりする理由として、「通勤する道順や方法を知りたかった」とか「もし何かあったとき、家族に連絡しなければならないので……」などと答える企業があります。しかし、これは入社して必要になったときに把握すればよいことで、採用選考の段階では必要ありません。住んでいる地域についていろいろ聞くのは身元調査をする目的だと受けとられても仕方がありません。

親の職業などの家族状況に関すること

- * あなたの家族の勤務先はどこですか、役職は何ですか
- * あなたの家の家業は何ですか
- * あなたの家族の収入はどれくらいですか
- * あなたの両親の学歴は
- * お父さん（お母さん）の死因は何ですか ……など

家族の職業などと適性・能力は関係ない

企業は、「家族が同業の会社に勤めていると、企業秘密が漏れるおそれがあるので好ましくない」「家族の職業を聞いて定着性を判断する」「お金を扱う仕事をしてもらうので、家族の仕事がしっかりしていないと……」などと理由づけをします。しかし、これらの理由に共通しているのは、応募者の適性・能力にかかわりのない、本人の責任でない事項を、採否の判断基準にもちこんでいることです。

これは、「親がこうだから子どもも多分そうだろう」という偏った見方、本

人の責任でないことで責任をとらせようとする、基本的人権を無視した考え方です。

資産などの家庭環境に関すること

- * あなたの家の広さはどれくらいですか
- * あなたが住んでいる家は、持家ですか、借家ですか
- * あなたの家庭は円満ですか
- * 親子の話し合いが十分に行われていますか ……など

家の資産を調べる目的は何か

資産の有無は、入社した後で企業に何らかの損害を与えたときに弁償する能力があるか、また、家庭の生活程度などを判断するために調べるものです。これは経済的に貧しい家庭の人を排除することになります。

また、家庭が円満とか、親子の対話などは主観的判断に属する事柄です。本人の適性・能力と関係ありません。

思想・信条・尊敬する人物に関すること

- * あなたの信条は何ですか
- * 家の宗教は何ですか
- * 政党は何党を支持していますか
- * 労働組合をどう思いますか
- * 尊敬する人物はだれですか
- * あなたはどんな人生観をもっていますか ……など

思想・信条の自由は憲法で保障されている

思想や信条、支持する政党や人生観などは、憲法で保障されている思想信条の自由に属する事柄です。それを採用選考の場にもちこむことは、応募者の基本的人権を侵すことになります。

健康状態に関すること

- * 持病（病歴）はありますか
- * 通院していますか（していましたか）
- * アレルギーを持っていますか ……など

既往歴の確認は就職差別につながるおそれがある

企業によっては、事前に応募者の健康状態を知り、採用後の適正配置に配慮するために病歴を質問するケースがあります。

しかし、過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断に通常結びつかないことや、病気の完治により就労に問題がない場合でも病気等のもつ社会的イメージにより不採用としてしまうおそれがあること、また企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、そのような質問をされることにより不採用とされるのではないかと不安を生じさせることなどから就職差別につながるおそれがあります。

以上、就職差別につながる質問の例をあげ、その理由を説明しました。これらは、一部の例です。各企業にて、採用選考にあたり、事前に十分検討しなおしてください。

【参考】「STOP!! 病歴質問」リーフレット

採用選考時の不適切な事象の防止のため、次のリーフレットも是非ご活用ください。

(表)

(裏)

※このリーフレットは福岡労働局のホームページ「新規高等学校卒業者の募集・採用手続きについて」(<https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/kousotusaiyou00830.html>)からダウンロードできます。



今からできる公正な採用選考のための一工夫

公正な採用選考のルールについては、企業・求職者の双方が十分に理解していただく必要があります。公正な採用選考のための一工夫として、例えば採用選考の場において、公正採用選考について認識を確認することが考えられます。

県では以下のようなチラシを作成しています。採用面接や就職説明会の時に、企業の皆様から求職者に向けて自社の「公正な採用選考」に対する考え方などについて説明しましょう。

<取組みのイメージ>

【STEP 1】

採用面接や就職説明会の時に、チラシ「公正な採用選考について」（福岡県作成・下図参照）を求職者に配布。

【STEP 2】

チラシを使って、公正な採用選考について説明

【STEP 3】

求職者に対して、自社が公正な採用選考を行う考えを表明

【STEP 4】

企業と求職者の双方が、公正な採用選考について理解した上で、面接を実施

図 チラシ「公正な採用選考について」

(表)

(裏)

就職活動中の皆さま・採用選考を行う企業の皆さまへ (05.6)

公正な採用選考について

採用選考は、応募者の基本的な人権を尊重すること、応募者の適性・能力のみを基準として行うことが大切です。

面接でこのようなことを聞かれたこと(聞いたこと)はありませんか？
兄弟は何人いるの？ 保護者のお仕事は？ 受験校は？ 専攻する人物は？

以下の①～⑧を応募用紙(エントリーシートを含む)に記載させる、面接時において尋ねる、作文を課すなどによって把握することや、⑨～⑪を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

本人に責任のない事項の把握

- ①「本籍・出生地」
- ②「家族」(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
- ③「住宅状況」(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」に関すること

本来自由であるべき事項の把握 (思想信条にかかわること)

- ⑤「政党」 ⑥「支持政党」 ⑦「人生観・生活信条など」
- ⑧「尊敬する人物」 ⑨「思想」
- ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」
- ⑪「学生運動など社会運動」に関すること
- ⑫「親族新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

不適切な選考方法

- ⑬「身長測定など」の実施
- ⑭「全国高等学校統一用紙及び厚生労働省標準様式例に基づかない事項を含んだ応募書類(採用紙)」の使用
- ⑮「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

※インターネット上の応募者個人のSNSには、卒業11歴労働者等(注)は特約制に限り、原則として収集してはならないとされている事項が掲載されている可能性があります。また、この収集したものを第三者へ、無断に提供することは許されません。

就職活動中の皆さまへ

上記に該当するような不適切な情報の記入を求められたり、不適切な質問をされた場合は、貴校のキャリア・カウンセラー(中・高校生・高校生の方)は学校側に相談してください。

企業の皆さまへ

応募者の人権を尊重した「公正な採用選考」を行ってください。

- ※「公正な採用選考」の基本は、応募者全員に広く平等に、企業個人の能力・実力以外の公正な採用基準に基づいて行うことです。
- ※応募者の個人情報の収集については、企業及び学校において収集してはならない個人情報が定められており、これらの個人情報を応募書類や面接等で得るとは、職業安定法第8条の3に抵触する違法行為として禁止されています。

福岡県では、就職の機会均等を確保するため、企業等本人、厚生労働省において「公正採用選考」解説動画をインターネット上で公開しています。

福岡県ホームページ「公正採用選考」
<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/kouseisaiyou.html>

福岡県労働局
<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/kouseisaiyou.html>

お問い合わせ 福岡県労働局労働政策課 TEL. 092-943-3592 FAX. 092-943-3588

求職者等の個人情報の収集についての規定

就職試験を受ける際に提出する書類には、応募者の個人情報が記載されています。求職者等の個人情報の取扱いについては、職業安定法及び同法に基づき指針で規定されています。

職業安定法(抄) - 求職者等の個人情報の取扱い -

第5条の5 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集委託者、特定職業情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受ける者(中略)は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者にならざる者又は供給される労働者の個人情報を(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

指針(平成11年労働省告示第141号)(抄)

第5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項(法第5条の5)

1 個人情報の収集、保管及び使用

(2)職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集委託者、特定職業情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受ける者は、その業務の目的達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報を(注)を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な業務上の必要性が存在することその他業務の目的達成に必須不可欠であつて、収集目的を明らかにして本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的要因となるおそれのある事項

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(注)「求職者等の個人情報」とのこと。

違反したときは

- 違反行為をした場合は、職業安定法に基づき行政指導や改善命令等の対象となる場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります。

○部属差別のない社会を目指して

福岡県では、部属差別の根絶に取り組んでいます。しかしながら、従来の差別発言や差別書きに加え、インターネット上での差別書き込みや電子版「部属地名総覧」などの新たな部属差別現象が発生しています。また、H28年には「部属差別の解消に関する法律」が制定されました。これらのことから、H31年には、部属差別の解消を推進し、部属差別のない社会を実現するため、「福岡県部属差別の解消の推進に関する条例」が施行されました。私たらの力で、部属差別のない社会の実現を目指しましょう。

○公正採用選考の必要性について

採用選考の際に、企業独自の作成の履歴書やインターネット上のエントリーシート等を使用し、「本籍」や「過去の所属」など、仕事に対する適性や能力に関係のない項目について記入させることは、これらの事項を尋ねられたくない応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために本人が面接で力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することにつながります。就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、同和問題(部属差別)等の正しい理解と認識のもと、差別のない公正な採用・選考を行うことが必要です。

※このチラシは県のホームページ「公正採用選考」
<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/kouseisaiyou.html>
 からダウンロードできます。



(5) 健康診断のあり方

次のことを見なおしましょう

- 職務と関係ない項目まで画一的に実施していませんか
- 応募者の立場を配慮した健康診断となっていますか

健康診断の目的を明確にする必要がある

採用選考時の「血液検査」等の健康診断は、求人職種の職務遂行上必要な要件に応募者がどの程度適合しているか、合理的に把握するものです。

これまで多くの企業で、職務と関係ない項目まで画一的に実施してきたきらいが見受けられます。求人職種の職務遂行に関係のない「血液検査」等の健康診断を実施し、それを採否の判断資料とすることは、応募者の立場に配慮しているとはいえません。

「血液検査」等の健康診断を実施するにあたっては、次の点に留意してください。

- ① 診断の項目は、事前に医師（産業医）と十分協議し、職務遂行上必要なものだけに限ること。
- ② 職務遂行の可否の判断は、医師（産業医）が行うこと。
- ③ 診断結果は、画一的・機械的に採否決定の判断資料としないこと。

雇入時の健康診断と区別する必要がある

①107ページ参照

なお、労働安全衛生規則に定める「雇入時の健康診断^①」は、採用選考時の健康診断とその趣旨が異なりますので同一視しないでください。

また、HIV感染の有無それ自体は、応募者の適性及び能力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HIV検査は行わないようにしてください。

さらに、B型、C型肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎としたものであり、厚生労働省では、地域や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。採用選考時に「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。

色覚検査の廃止等について

色覚検査において色覚特性があると判断された方であっても、大半は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになっています。

また、色覚検査において特性があると判断された方について、業務に特別の支障がない場合にも、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、厚生労働省としては、平成13年（2001年）7月に労働安全衛生規則等の一部改正を行い、雇入時健康診断の項目としての色覚検査を廃止し、同年10月1日から施行しています。

労働者を雇い入れる際には、「色覚特性がある者は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時の色覚検査を含む健康診断については、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないように注意してください。

同様に、食品関連会社の製造工程で、直接アレルギーのある食品に触れることによってアトピー性皮膚炎などの発症を未然に防止するため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することは合理的・客観的な必要性があると考えられています。

ただし、そのような場合であっても、手袋等で直接触れなければ症状がでないことも想定されますので、真に必要な範囲内で確認する必要があります。

なお、採用後の適正配置のためにアレルギーを確認することは、雇入時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありません。

また、食物アレルギーの心配がある場合の求人申込みは画一的に「食物アレルギー保有者は不可」などの求人条件を付すのではなく、食料品製造の原材料を詳細に記述してください。

3 身元調査

次のことを見なおしましょう

- 本籍、思想・信条、家族状況、家庭環境などの身元調査をしていますが。

身元調査をした企業がある

平成2年（1990年）佐賀県に本社のあるA社は、新規高等学校卒業者の採用選考に際し、興信所を利用して応募者全員の身元調査を行いました。調査の内容は、父親の職業と家業、兄の結婚相手、父親の離婚理由や田畑の耕作面積など、家族状況や家庭環境に関するものでした。

身元調査は典型的な就職差別である

企業の中には、人事の慣習として、企業独自で、あるいは興信所を利用するなどして身元を調査し採否決定の判断資料としているところがあります。

身元調査とは、応募者の居住する地域あるいは出身学校などを訪問して、出生地、家族状況や家庭環境、思想・信条などを調べることです。また、面接時に自宅付近について聞いたり、家庭環境などを聞くのも身元調査になります。

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、職業選択の自由を否定するもので、典型的な就職差別です。

福岡県部落差別の解消の推進に関する条例

福岡県では、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生を防止するため、平成7年（1995年）10月に施行した「福岡県部落差別事象の発生防止に関する条例」において、県民及び事業者は結婚及び就職に際しての同和地区への居住に係る調査をしてはならないことを定めていました。

また、平成28年（2016年）に施行された「部落差別の解消の推進に関する法律」を踏まえて、この条例を改正し、新たに「福岡県部落差別の解消の推進に関する条例」として平成31年（2019年）3月に施行しました。

この条例においても、引き続き、結婚及び就職に際して同和地区に居住していること又は居住していたことを調査してはならないと定めています。

営業活動の自由も無制限ではない

しかし、興信所などを利用して身元調査を行う企業が今でもあります。興信所には確かに営業活動の自由があります。しかし、基本的人権としての働く権利を侵す調査は許されるものではありません。

4 採否の決定と決定後

(1) 採否の決定は迅速に

次のことを見なおしましょう

- 公平な選考結果であるか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているかについて、再検討していますか。
- 不採用の場合、その理由を明確にしていますか。

採否の決定は慎重に行おう

採否の決定は、企業にも、応募者にも、非常に重要なことです。最終的な決定にあたっては、公正な選考であったか、応募者の適性・能力を総合的に評価したか、などを慎重に検討してください。

採否は早く通知する

採否が決定したら、できるだけ早く通知書を出しましょう。不採用者にかかる採否通知書には、その理由を明確に附してください。

なお、新規中学校卒業者はハローワークへ、新規高等学校卒業者は学校及び学校を通じて応募者に文書をもって通知してください。

(2) 採用の決定（内定）から入社まで

次のことを見なおしましょう

- 採用が決定（内定）したからといって、入社前に就職承諾書以外の書類の提出を求めていますか。
- 入社の際、戸籍謄（抄）本、住民票などの提出を画一的に義務づけていませんか。
- 入社前に身元保証書の提出を求めていますか。

不要な書類は提出させない

企業の中には、採用が決定（内定）すると、すぐ就職承諾書以外の書類（身元保証書、家族調書など）の提出を求めるところがあります。しかし、福岡県高等学校卒業者就職問題連絡協議会の「申合せ」により、入社日までは就職承諾書以外の書類の提出を求めないこととなっています。

また、就業規則の規定にしたがってとか、従業員カードに記入する必要上などの理由で、入社にあたり戸籍謄（抄）本や本籍が記載された住民票などの提出を義務づけている企業があります。しかし、なぜそのような規定があるかを確かめると、明快な回答はほとんど得られません。

本籍は、採用選考の中でどのような役割を果たしてきたでしょうか。本籍を知り同和地区の人を排除してきた現実をしっかりと踏まえましょう。関係行政機関から「戸籍謄（抄）本をとってはいけない」「本籍を調べてはいけない」と指導されるから提出させないというのでは、企業での認識は不十分です。すべての人の人権を尊重し、国民の幸せに寄与するという企業活動の基本精神に立って、「本籍は採用選考において必要ない」との認識を深めてください。

なお、入社後の関係書類については第3章の3（105ページ参照）を参照してください。

身元保証書の提出は 入社後に

また、身元保証書を入社後に提出させるのは差し支えありません。しかし、採用選考の際や、採用内定後であっても入社前に提出を求めるのは誤っています。

職業安定法は差別的 取扱いを禁じている

職業安定法は、人種、国籍、信条、性別、社会的身分などを理由として、差別的な扱いをしてはならないと規定し、さらに、同法施行規則は労働者の雇用条件は専ら作業の遂行を基礎とすることを定めています。

同和関係者、心身の障がい、あるいは人種・国籍などで就職差別をするのは許されません。基本的人権を尊重した公正な採用選考を実現してください。

5 面接評定の具体的事例

評定の方法は慎重に
検討する

ここで紹介する六つの例が模範的という意味ではありません。各企業で、採用職種に応じて、応募者の適性・能力を公正に判断するための内容・評定の方法をつくってください。

なお、点数の機械的な合計は、適性・能力を総合的に表していない場合があります。客観的・合理的と思える方法が、必ずしも総合的評価にならないことがあるのです。この点に特に注意して、各項目の評点を単純に合計するか、それとも各評点を考慮しながら総合評点を独自に出すか、慎重に検討してください。

学科試験を面接の中
で行っている企業が
ある

事例1 職種：事務員

	設 問 事 例	留 意 事 項
理解力・表現力	<ul style="list-style-type: none"> * 学校名と名前を教えてください * 当社を希望した動機は何ですか * 当社について、知っていることがあれば簡単に説明してください 	<ul style="list-style-type: none"> * 容姿、印象によって左右されることなく、面接における応対ぶりから把握する
行動力・指導性	<ul style="list-style-type: none"> * あなたの性格のどんな点が長所だと思いますか * 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 * あなたの隣の席の電話が鳴り出しました隣の人は席をはずしてはいますが、あなたはどうしますか 	<ul style="list-style-type: none"> * 応募書類（統一様式）の「校内外の諸活動」欄、「特別活動の記録」欄、「本人の長所・推薦事由等」欄を参照する * 諸活動の質問において思想・信条などの話が出た場合は話題を変える
職場適応性・堅実性	<ul style="list-style-type: none"> * 学校生活で一生懸命やったこと、有意義だったことは何ですか * それはどうでしたか * ホームルームなどで意見が分かれたことがあると思いますが、あなたは多数派に属していたとします。そのとき少数派の意見について、あなたはどのように対処しますか (対処の方法で単純に評価せず、回答の過程も重視する) 	<ul style="list-style-type: none"> * 応募書類（統一様式）の「校内外の諸活動」欄、「特別活動の記録」欄、「本人の長所・推薦事由等」欄を参照する * 問題が生じた時、あるいは困難に出会った時の対応をみるため、関連質問を行う。ただし、思想・信条につながるような質問にならないよう十分留意する
知識・学力	<ul style="list-style-type: none"> * 学校での得意科目は何ですか * 得意科目となったことに何か理由などがありますか、あったら話してください * 次の質問に答えてください (常識問題例の中から適宜質問する) 	<ul style="list-style-type: none"> * 応募書類（統一様式）の「学習の記録」の欄を参照する * 学校からの調査書が基本であり、常識問題だけで知識・学力を判定しないよう注意する * 大学生等については専攻学科について質問する
質問受ける等	<ul style="list-style-type: none"> * 最後に補足しておきたいことや当社の就業条件などで聞いておきたいことがありましたら、質問してください。 	<ul style="list-style-type: none"> * 質問には親切に答える

選 考 調 査

評定者

設定項目	評価基準（プラス）	評価基準（マイナス）	評定
理解力 表現力 (30点)	<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 * 言葉が明瞭である * 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 * 言葉が不明瞭である * 「ハイ」、「イエエ」のみに終始する * 冗漫で焦点がはっきりしない 	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> (点)
行動力 指導性 (15点)	<ul style="list-style-type: none"> * 気迫がある * 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 <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> (点)
職場 適応性 堅実性 (15点)	<ul style="list-style-type: none"> * 温和で親しみやすい * 快活である * 寛大で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、意思が弱い * 自信過剰である * 頼りない * 気まぐれであきっぽい 	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> (点)
知識 学 力 (20点)	(大学生等) <ul style="list-style-type: none"> * 専門知識を習得し、相手に分かりやすく説明できる 	(大学生等) <ul style="list-style-type: none"> * 相手に分かりやすく説明できない 	A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> (点)
総 評			合 計 (点)
受験者氏名		学 校 名	

面接は、管理職3人で行い、面接、作文と応募書類で採否を決定しています。

この企業の特徴は、

- ① 国語、数学、社会の常識問題を、ペーパーテスト形式でなく面接の中で実施し、問題によって見せる必要があるものには、あらかじめ大きな紙などに書いて提示しています。
- ② 評価基準をプラスとマイナスに区分し、項目ごとに分析しています。質問項目とは別に留意事項欄を設け、不適切な回答があった場合、話題を変えるように指導しています。
- ③ 具体的評定方法として、応募書類を評定の基準におき、面接での質問に対する回答によって補完し、さらに作文の結果を加味して総合的に評価しています。
- ④ 点数の配分は、面接80点、作文20点です。

事例2 職 種：事務員、技能工

8項目の評定項目を
設けている企業があ
る

受験者 氏 名						面接者 氏 名		
評 定 項 目	評 定					評点	記 事	
基 礎 知 識	5	4	3	2	1			
専 門 知 識	5	4	3	2	1			
表現力（発表力）	5	4	3	2	1			
態 度 ・ 動 作	5	4	3	2	1			
企業に対する関心度	5	4	3	2	1			
自主性（意欲）	5	4	3	2	1			
適 応 性	5	4	3	2	1			
協 力 性	5	4	3	2	1			
合 計								
特 記 事 項								

この企業は、面接で、基礎知識と専門知識のほかに、表現力（発表力）、態度・動作、企業に対する関心度、自主性（意欲）、適応性、協力性を5段階方式で評定しています。5段階にするか、3段階にするかは、企業で決定してください。

評定のための質問例と基準は次のとおりです。

なお、この企業では、例示した質問例、基準、評定表を最善のものと考えているわけではありません。よりよいものをつくる一つのステップと考える点は、他社の場合と同様です。

設 問 事 例

評定項目	評 定 基 準	質 問 例
基礎知識 専門知識	<ul style="list-style-type: none"> * 基礎知識はあるか * 専門知識はあるか 	<ul style="list-style-type: none"> * 学科試験はむずかしかったと思えますか * 何ができましたか…（関連質問） * あなたの好きな学科は何ですか、面白いですか * どうしてその学科が好きなのですか
表現力 （発表力）	<ul style="list-style-type: none"> * 自分の考えを正しく、分かりやすく人に説明できるか * 質問に対する応答は的確か * 質問の内容を十分に理解しているか 	<ul style="list-style-type: none"> * 全般を通じて評定する
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 	<ul style="list-style-type: none"> * 全般を通じて評定する
企業に対する関心度	<ul style="list-style-type: none"> * 当社についての知識を持っているか 	<ul style="list-style-type: none"> * あなたが当社を志望した動機は何ですか
自主性 （意欲）	<ul style="list-style-type: none"> * 仕事に対する責任感がおう盛で自ら進んで仕事ができるか 	<ul style="list-style-type: none"> * （職務を説明して）入社したらどのような仕事をやってみたいですか
適応性	<ul style="list-style-type: none"> * 仕事に対する適応性があるか 	<ul style="list-style-type: none"> * あなたの長所は、どういうところだと思いますか。自分の長所を伸ばすために日頃心がけていることがありますか
協力性	<ul style="list-style-type: none"> * 仲間と仲よく仕事をしていけるか * 他人とよく調和できるか 	<ul style="list-style-type: none"> * 自分と意見の違う人がいたらどうしますか * ○○○の趣味をおもちのようですがもう少し詳しく聞かせてください

事例3 職 種：事務員

面接で理解力、判断力、表現力、知識・学力、実行力、動作の6項目を評定している企業がある。

採 用 面 接 評 定 表

面接日	年 月 日	氏名	学校名	大学 高校	学部 科	面 接 担 当 者	
評定項目	観 察 項 目					5 4 3 2 1	所 見 ・ 特 記 事 項
理 解 力	* 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 * 誤りをなおすとき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、掘りさげにすぐれている						
判 断 力	* 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	* 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 * 分かりやすく要領よく話せる * 説得性がある * 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	* 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 * とくにすぐれた知識、技能、資格などをもっている * 知識、経験などをうまく生かす応用力がある						
実 行 力	* 物事を追求してやり遂げる * 動作が活発である * 人をまとめて引っばっていく力がある * 問題にぶつかっても臨機応変に処理できる						
動 作	* 言葉がテキパキしている * 自信をもって応答する * 自分の誤りを素直に認める * 批判されてもカッとしない * 相手の意見はよくきく * 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						
評 定							

質問は、観察のポイントを配慮し、統一しています。観察のポイントと質問例は次表です。ただし、質問内容は、一部の代表的なものに限っていることに注意してください。

設 問 事 例

評価項目	観察のポイント	質問内容
会社に関する事項	<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 * 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、知識を通じてその理解力、判断力 	<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 * どんな面を生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心したりしましたか
自己のPRについて	<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 * 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、これだけは他人に負けないなどについて自己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
その他	<ul style="list-style-type: none"> * 応募者からの自由な質問をうけて、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せんか

事例4 職種：技能工

担当者5人で総合判断している企業がある

受験番号	氏名	学校	卒業年度
質問事項		所見	
〇〇さんですね			
当社に来て会社の印象はどうでしたか			
筆記試験はどうでしたか			
志望の動機を教えてください			
当社はどんな製品を造っているかご存じですか			
学校では課外活動で、スポーツか何かやっていますか			
学校では、どんな科目が好きですか			
何か資格や技能をお持ちですか			
あなたの長所はどんなところだと思いますか			
あなたから聞きたいことはありませんか			
総合所見			
総合判断	A 採用したい B 採用を考慮することができる C 採用しない		

この企業は、観察のポイントと質問例との関連性を画一的に定めていません。面接担当者の自主性にゆだねています。

面接担当者は、それぞれの質問に対する回答から協力性、積極性、適応性、自主性、会社に対する知識と関心度、自己啓発意欲、表現力を3段階で採点します。

総合所見欄は個人的な意見を記載することなく、面接担当者全員（1班5人編成）の総合意見を記載します。総合判定も、5人の担当者の総合判断です。

なお、この事例で、「あなたから聞きたいことはありませんか」と質問していますが、前に述べたように、面接は情報交換の場ですから、他社の事例にもこの質問は含まれています。

事例5 職種：販売員

面接評定表

平成 年 月 日

①面接担当者の質問を
聞く姿勢・態度

番号	氏名	学校名	評価	
（導入質問）筆記試験はどうでしたか。リラックスしてください。				
当社を就職先に選んだ理由は何ですか。			言葉遣い	5 4 3 2 1
			明朗性	5 4 3 2 1
			礼儀正しさ	5 4 3 2 1
希望職種 1. 2.			身だしなみ	5 4 3 2 1
			素直さ ^①	5 4 3 2 1
希望勤務地 1. 2.			意欲	5 4 3 2 1
			協調性	5 4 3 2 1
趣味は何ですか。			誠実性	5 4 3 2 1
			責任感	5 4 3 2 1
好きな学科は何ですか。			合計得点	点
何か特技・資格はありますか。資格を取得したのはいつですか。				
あなたの長所について教えてください。				
学校生活で一番意欲的に取り組んだ事は何ですか。				
採用された場合、与えられた仕事にどのような姿勢で取り組みますか。				
お客様への良い対応、悪い対応とはどんな態度だと思いますか。				
チームワークをよくするには、どんな事に気をつけますか。				
何か質問はありますか。				
面接者所感				
総合判定	採用	保留	不採用	面接担当者

この企業では、面接は3人で行い、言葉遣い、明朗性、身だしなみ、意欲、協調性、堅実性、責任感等を5段階方式で評定しています。採用職種が販売員のため他の事例と異なり、言葉遣い、身だしなみを評定項目に取り入れているのが特徴です。

面接で確認と評価を
している例がある

事例6 職 種：事務員、販売員

事務員、販売員の採用にあたっての面接で、会社、販売商品についての知識などの質問がなされた上で、次のような確認、評価を行っている例があります。仕事の内容や労働条件を確認したり、商品への知識や関心度、さらには就業意欲が評価の対象となっています。

確 認 欄	当社の将来性は理解したか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		十分理解した	ほぼ理解した	再度説明要す
	仕事については理解したか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		十分理解した	ほぼ理解した	再度説明要す
	労働条件は理解したか	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		十分理解した	ほぼ理解した	再度説明要す

面 接 評 価 欄	商品に対する知識	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		あり	多少あり	なし
	商品に対する関心度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		強い	普通	なし
	話し方（表現・応対用語）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		良い	普通	悪い
	態度	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		落ち着いていてよい	普通	軽率
	就業意欲	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		旺盛である	普通	やや欠ける

総 合 評 価 欄	能力	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		十分ある	普通	やや不足	欠ける
	適性	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		ある	普通	やや不足	欠ける
	総合所見	<input type="checkbox"/> ㊤ 人物、能力ともに得難いので、ぜひとも採用したい <input type="checkbox"/> A 適任者とみられるので採用したい <input type="checkbox"/> B 普通程度と判断する <input type="checkbox"/> C ややものたりないが指導により向上が見込まれるので一応採用したい <input type="checkbox"/> D 採用は避けたい			
	特記事項				