

4 公平・公正な社会をめざして（同和問題）

昭和 40 年の同和対策審議会答申は、同和地区出身者の就職の状況について「近代的な大企業への就職はきわめて少ない」と述べ、その原因は「基本的には社会的差別と偏見」であると指摘しています。その当時は、会社独自の履歴書により、家庭の経済力や親の職業・学歴などの記載を求め、これらの内容を選考の基準としている会社がありました。また、履歴書に記載させた本籍情報や、採用選考時に提出させた戸籍抄本をもとに身元調査が行われることもあり、これらのことにより同和地区出身者などが就職差別を受けることがありました。

このような状況の中で、生徒を就職差別から守るため、生徒本人の適性と能力に関わりのない項目を応募用紙から取り除くよう企業に求める取組みが、学校現場を中心に進められ、昭和 48（1973）年に労働省と文部省が、新規高卒者の採用選考時における応募書類は、就職差別につながる事項を除いた「全国高等学校統一用紙」を使用し、戸籍謄（抄）本等の提出を求めないこととされ、現在に至っています。

採用選考は本人の適性と能力に基づいて行われるという認識を持ち、面接等の際に差別につながる質問などに気づくことが大切です。

ワーク

採用選考に関係する次の事例における問題点を考えましょう。

事例 1 Aさんは、自分の通っている高校の進路指導室で求人票を見て、1つの会社を見学しました。その会社が気に入ったAさんは、応募書類を提出し、求人票に記載のあった面接試験の練習をし、試験の案内を待っていたところ、突然「書類選考により不合格」の通知が学校に送られてきました。求人票には書類選考との記述はありませんでした。Aさんは、記載のなかった書類選考で不合格となったことにも驚きましたが、提出した履歴書や学校の調査書のどの記載で不合格となったのかも気になり、次の受験どころではなくなりました。

事例 2 プログラミングを得意とするBさんは、ある会社の求人票の仕事内容に、「製品管理、プログラム修正等」と記載されていたので、興味をいだき見学をしました。その会社の試験当日、面接において、面接官から「女性のあなたに向いていると思いますか。」と質問がありました。質問の趣旨を理解することができず、頭が真っ白になったまま、帰宅しました。

事例3 成績が優秀で、特に語学力を生かしたいCさんは、求人票の中から見つけたある商社を受験することになりました。その試験当日、面接において、面接官から「あなたの生まれはどこですか。」と質問がありました。学校では、先生にも自分の適性や能力を伝えられるようにと、面接の練習を指導してもらったのに、その後は答えるのも嫌になってしまいました。



履 歴 書		(応募書類)	
令和 年 月 日現在		資格等の名称	
ふりがな	性別	取得年月	資格等の名称
氏名			
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)	趣味・特技	校内外の諸活動
ふりがな			
現住所		志望の動機	
ふりがな			
連絡先		備考	
(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 ・ 職 歴	平成 年 月	高等学校入学
	令和 年 月	
	平成 年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

写真をはる位置 (30×40mm)

資料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)

求人番号	受付年月日 令和〇年〇月〇日 受付安定所 〇〇公共職業安定所	事業所番号
	求人票 (高卒)	
36010- 11499		3601-919937-2
事業所名 〇〇関電子工業 株式会社		

資料2

4 選 考

應 募 ・ 選 考 場 所 ・ 考 者	受付期間	9月5日 ~ 9月11日	選考日	⑮	9月16日 以降随時	複数応募	可 (令和元年10月1日以降)	選考結果	面接選考結果通知 面接後10日以内
	既卒の応募	既卒応募 可 (卒業後概ね 3年以内)	入社日	(既卒者等の入社日) 随時	(赴任旅費) あり	応募前 職場見学	可	補足事項欄参照	
	選考場所	〒170-0013 東京都豊島区東池袋1丁目				考 方 法	(19)	面接 適性検査 その他	〇〇テスト、△△△試験
	担当者	課係名 人事総務課	役職名 リーダー	電話番号 99-9999-9999 内線 []		氏名	コウロウ ハナコ 厚労 花子	Eメール	

※応募にあたって提出する書類は「統一応募書類」に限られています。(2/2)

◆就職を希望する生徒の皆さんへ◆

— 公正な採用選考を考えるためのQ&A集 —

令和3年 神奈川県教育委員会

<公正な採用選考とは>

「公正な採用選考」とは、すべての人の就職の機会均等を保障するために、定められたルールにのっとり、企業などが応募者本人の適性と能力のみを判断の基準とする採用選考を行うことをいいます。

「出身地はどこですか。」「保護者の職業は何ですか。」などの応募者本人に責任のないことや、「尊敬する人物はいますか。」「どんな本を読むのが好きですか。」など、本来自由であるべきことを判断材料とすることは、公正な採用選考とはいえません。

<就職活動の流れ(例)>

1 求人票公開

・保護者や担任、進路担当者との相談 ・希望する企業等に関する情報収集

2 受験する企業等の決定 ・保護者や担任、進路担当者との相談

3 応募書類作成 → 応募 → 企業等から試験日程の通知

・全国高等学校統一用紙を使用

4 就職試験受験・採用選考開始期日（9月16日以降）

・選考方法（学科試験、作文、面接、適性検査など）

5 学校へ受験報告書の提出 ・できるだけ「正確に」「具体的に」「速やかに」報告

6 採否結果通知

<Q&A>

就職活動の中で、次のQ&Aを参考にして「おや？ これはおかしい。」と思うことがあったときは、担任または進路指導担当の先生に必ず報告してください。

Q 「早期選考」って何ですか？

A 選考開始期日を9月16日以降とする全国統一のルールに違反して、9月15日以前に採用選考を実施することです。

9月15日以前の職場見学などのときに、調査書や選考につながる書類を持参させたり、面接を行ったりすることは、早期選考になります。

Q 職場見学で注意することは何ですか？

A 応募する前に就職を希望する企業などを見学することは、とても大切なことです。仕事や職場への理解を深めることができ、応募する企業などを決定するとき大変参考になります。

しかし、職場見学では、担当者の案内で見学をしたときに応募者から質問などを行うことはできませんが、**企業などが面接や学科試験など選考につながることを行う**

のはルール違反になります。

また、企業などの担当者が、採用選考につながると考えられる質問をすることや、職場見学に関する書類以外の書類などの提出を求めることもルール違反です。

Q 「作文」や「面接」で企業などがたずねてはいけないことがあるのですか？

A あります。例えば、「私の家族」「私の生い立ち」など応募者本人の家庭環境に関するテーマや「私の尊敬する人物」など応募者の思想や信条に関わるテーマで作文を書かせるのは、不適正な出題です。

「面接」では、「本籍・出生地」「家族」「住宅状況」「生活環境・家庭環境」に関する事など応募者本人に責任のないことや、「尊敬する人物」「愛読書」など本来自由であるべきことについての質問は、不適正な質問です。

Q なぜ企業などは「本籍」をたずねてはいけないのですか？

A 面接時の質問や社用紙などに記入させた本籍情報、採用選考時に提出させた戸籍抄本をもとに身元調査が行われる可能性があるからです。そして、これらのことは、出身地などによる就職差別につながる可能性があります。

Q 「全国高等学校統一用紙」って何ですか？

A 厚生労働省、文部科学省、全国高等学校長協会が話し合っただけで決めた、公正な採用選考を行うための統一応募用紙です。

以前は、企業などが独自に作成した応募用紙（社用紙）が使用されていましたが、この社用紙の記載事項には、本籍地や家族状況、自宅付近の状況（地図）など応募者の適性や能力とは関係のない事項が多く含まれていたため、統一応募用紙が使用されるようになりました。

なお、採用が内定してから採用までの間に企業などに提出しなければならない書類は、「入社承諾書」だけです。

Q 採用選考時の「健康診断」はいけないのですか？

A 採用選考時に実施される、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない「健康診断」は、その結果を判断の基準として使用することで就職差別につながるおそれがあります。

「健康診断」は、求人票に健康診断の目的と項目を明記するなど、応募者に対してその必要性についてあらかじめ十分な説明を行った上で実施することになっています。

Q なぜ学校へ報告書を提出するのですか？

A 学科試験、作文、面接、適性検査、健康診断などの選考方法・内容が、あなたの適性や能力を正しく評価する選考になっているかどうかを確認するためです。また、あなたの報告が後輩の就職活動の参考にもなります。

解説 公平・公正な社会をめざして(同和問題)

1 ねらい

生徒を就職差別から守るため、採用選考は本人の適性と能力に基づいて行われるという認識を持たせ、面接等の際に差別につながる質問などに気づかせることが大切である。このようなワークを通じて日ごろからの指導を丁寧に行う。

2 進め方

展開例 (50分 3～4人のグループを作る)

学習活動	指導上の留意点
<p>事前に「就職を希望するみなさんへ」を読み、必要な知識を得て、心構えをもつ。</p> <p>1 ワーク (各15分)</p> <p>事例1</p> <p>① 各自でAさんの事例を読む。</p> <p>② このことについてグループで、意見交換する。</p> <p>③ グループで出た意見を全体に発表し、共有する。</p> <p>事例2</p> <p>① 各自でBさんの事例を読む。</p> <p>② このことについてグループで、意見交換する。</p> <p>③ グループで出た意見を全体に発表し、共有する。</p> <p>事例3</p> <p>① 各自でCさんの事例を読む。</p> <p>② このことについてグループで、意見交換する。</p> <p>③ グループで出た意見を全体に発表し、共有する。</p> <p>2 まとめ (5分)</p> <p>① 学習を振り返って考えたことや感じたことを共有する。</p> <p>② まとめの話聞く。</p>	<p>○ 別紙「就職試験に係る事前指導のポイント」等を参考に注意点を説明する。</p> <p>○ 求人票の記載にない選考は不適正な選考であることを確認する。</p> <p>○ 性別による仕事従事の考え方に基づく差別について理解を深める。</p> <p>○ 求人票には、男女の区別についての記載がなく、自分の能力・適性に基づいて受験をした人の気持ちを考えていない面接官の意識に着目したい。</p> <p>○ 本籍地や家族の職業、家庭環境など本人の適性や能力に関係のない事柄を質問し、選考することは差別につながることを確認する。</p> <p>○ 面接等の際に差別につながる質問などに気づくことが重要であることを確認する。</p>

就職試験に係る事前指導のポイント

【参照】「公正な採用選考に関する受験報告書（様式例）」

生徒に対しては、生徒向け資料「◆就職を希望する生徒の皆さんへ◆ — 公正な採用選考を考えるためのQ&A集 —」を使い、次の点に留意して十分に事前指導を行ってください。

① 面接または提出書類について

- **本籍・出生地**に関すること 「出身地を聞かれた。」等
 - **家族**に関すること 「保護者の職業、学歴、収入や家族構成を聞かれた。」等
 - **住宅状況**に関すること 「部屋数や近隣の施設を聞かれた。」等
 - **生活環境・家庭環境**に関すること 「生き立ちについて聞かれた。」等
 - **思想・信条**に関すること 「尊敬する人物や愛読書を聞かれた。」等
- ・ 生徒には、これらのことに関する質問や書類の提出が、なぜ就職差別につながるおそれがあるのか丁寧に説明してください。
 - ・ 応募用紙は、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」（統一応募用紙）を使用することとなっています。統一応募用紙以外の書類の提出が求められる場合には、担任・進路指導担当者等へ報告するよう指導し、内容を確認してください。

② 作文について

- **家庭状況**に関すること 「私の家族」等
 - **思想・信条**に関すること 「私の尊敬する人物」等
- ・ 応募者本人に責任のない事項（家庭状況）や、本来自由であるべき事項（思想・信条）は、出題してはいけないことになっています。

③ 健康診断について

- ・ 採用選考時に実施される健康診断は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない個人情報（色覚特性など）を知られる可能性があり、就職差別につながるおそれがあります。
- ・ 健康診断は、求人票に目的と項目を明記するなど、応募者に対してその必要性についてあらかじめ十分な説明を行った上で実施することが求められていますので、事前に説明することなく実施された場合には注意してください。

④ 学校への受験報告書の提出について

- ・ 様式例を参考にして**受験報告書**を作成し、不適正事案等の有無にかかわらず**受験した生徒全員に提出させてください**。
- ・ 応募者本人の適性や能力を正しく評価する選考になっているかどうかを確認するため、報告書はできるだけ「正確に」「具体的に」「速やかに」提出するよう指導してください。