

長野における進路(就職)保障の取り組み

2025年3月

就職差別をなくす長野県共闘会議
長野県教育文化会議進路指導研究会

主 な 経 過

1. 2024年度の経過

6月11日 長野県高等学校進路指導等研究協議会開催(於長野県総合教育センター)

9月～ 「2024年度就職選考実態調査」実施

3月31日 「2024年度就職選考実態調査」まとめ 完了

2. 1980年代以降の主な成果

- (1) 学卒者の就職選考時の人権保障について行政当局の取り組みに一定の影響を与え、次のような点で指導の前進が見られます。
 - ① 「新規学校卒業者求人説明会資料」および「就職の機会均等の確保のために」(現在「公正な採用選考をめざして」)の事業主研修資料の一部を改正し、違反行為が起これぬよう指導の強化に努めています。
 - ② 職業安定所で求人受付の際、各企業に対して、「新規学校卒業者採用選考実施状況」調査を行うことにしました。
 - ③ 職業安定所は、従来企業に対する個別指導をしませんでしたが、問題企業に対する個別指導を行うことにしました。
 - ④ 社会部長名による企業に対する「要請書」(85.6.1)の送付など、一定の指導の強化措置が取られています。
 - ⑤ 就職共闘の強い要請により、公私立の全高校を対象に「高等学校進路指導主事研究協議会」が開催されるようになりました。
- (2) 県労働基準局交渉、県婦人少年室交渉等によって、就職時における問題と就職後の職場における問題の追求が統一的行われるようになり、具体的に成果をあげています。
- (3) 行政指導、企業への質問状、要請活動等の取り組みによって、いくつかの企業が正式選考方法の改善を約束し、その影響が他企業にも波及しました。(82年度)(84年度)
また、短大生に対する高校時の成績証明書の提出に抗議し、改善していただいた企業もあります。
(94年度)
- (4) 就職選考のあり方について社会的関心が従来に比べ広がり、大手を中心に一定の改善がなされました。

〔1〕 2024年度 「就職選考(試験)実態調査」結果概要

1. 調査の趣旨

この調査は、長野県教育文化会議進路指導研究会が、1976年度に行った試行的な調査結果と、それにもとづく、長野高教組第89回中央委員会(1980.9.20)決定の方針「『就職選考についての実態調査』を一定数の生徒を対象に全分会で実施」によりながら、同年11月以来、生徒が受けた最初の就職選考について毎年度実施しているものです。

(1983年度から就職闘会議として行っています。)

もとよりこの調査は、進路指導についてのわれわれの力量を高め、不公正、不当な就職についての選考をなくし、生徒の進路保障を確立するとりくみに資するものですが、同時にわれわれの学習の材料としても充分検討されるべきものです。調査結果について若干の考察を試み、今後の方向性を探ることにします。

就職は労働力の売り渡し契約であって、労働者の人格まで売り渡すものではありません。このことを保障するために、憲法以下の諸法令が設けられ、行政当局も一定の指導を行っています。

厚生労働省作成の事業主研修資料「公正な採用選考をめざして」によれば、採用選考に当たっては、

①「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重する。

②「応募者の能力・適性のみを基準として行う。」とあります。

具体的には、

- (1) 採用選考のための社会体制
- (2) 採用基準・選考方法
- (3) 求人の提示
- (4) 応募の受け付け(応募書類・エントリーシート)
- (5) 学力検査・作文
- (6) 適性検査等
- (7) 面接
- (8) 採否の決定(内定)

についてのチェックポイントが示されています。

採用選考については、「資本の論理」や「企業の都合」という名での、恣意的な選考を行うことは禁じられています。一方、高等学校の就職についての業務は、職業安定法第26条の3あるいは同33条の2で行っています。(県下では後者がほとんどです。― 県職業安定課説明)したがって学校自体も以上のことからについての配慮をしなければなりません。

ここ40数年間での調査結果をみますと、上記で触れてきたことが充分遵守されているとは言えません。

本調査では、(3)～(7)のことがらに特に留意し、合理的、科学的な選考を考え、以下これを具体的に考えてみます。(調査は、すべて第1回目の選考結果によるもので、原則として、2024年12月末日までに報告されたものです)

2. 実施人員

厚生労働省 令和6年12月発表資料 (令和6年11月末現在) ※()内は、昨年度同期
長野県 求人数 7,625人(7,829) 求職者数 2,611人(2,483) 男 1,637人(1,552) 女 974人(931)
内定者数 2,184人(2,117) 男 1,399人(1,333) 女 785人(784)
求人倍率 2.92倍(3.15) 就職内定率 83.6%(85.3) 男 85.5%(85.9) 女 80.6%(84.2)

年度	1981	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94
人員	4,446	2,033	5,362	4,282	4,614	4,967	4,942	3,851	4,354	4,334	2,763	2,997	2,156	2,541
年度	95	96	97	98	99	2000	01	02	03	04	05	06	07	08
人員	2,070	1,721	1,194	1,141	1,062	1,271	1,224	1,125	1,155	1,177	957	898	1,133	977
年度	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
人員	811	971	1,115	1,046	845	1,120	1,005	1,264	1,312	1,238	972	1,167	1,114	917
年度	23	24												
人員	983	1,198												

2024年度、報告があったのは46校(65学科)、男795名、女403名です。2名以上受験した企業のうちの33企業(受験者98名、全体の8.1%)で問題のある選考が報告されました。(昨年度 41校54学科 男657名 女326名 20企業48名、全体の4.9%)

3. 調査内容のいくつかの特徴・問題点

(1) 不採用率

内定率 令和6年度10月末 全国平均 77.3% 男子77.9% 女子76.2%
(昨年度10月末 全国平均 77.2% 男子77.8% 女子76.0%)
(下記数値は%)

年 度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
全調査者に対する割合	16.2	24.4	16.9	10.0	15.3	14.3	11.3	7.8	4.9	2.3	3.9	6.7	10.9	12.9	14.8	9.3
年 度	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
全調査者に対する割合	9.0	15.8	13.3	10.6	18.4	24.9	23.6	15.5	14.0	10.7	11.0	21.0	24.7	23.3	20.2	27.3
年 度	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
全調査者に対する割合	20.2	17.4	14.4	13.4	8.9	6.2	9.6	13.6	7.9	5.3	5.7	6.6				

2024年度は男 6.3%、女 7.2%で、昨年度と比べ 不採用率は 男子・女子はともに上昇となっています。
(昨年度 男 6.1%、女 4.9%)

(2) 学 科 試 験

2名以上受験した企業のうち問題のある選考が報告された企業の中で、5科目以上を課したところが16企業あります。昨年度が1企業でしたから、大幅な増加傾向にあります。2019年4月厚生労働省作成の「公正な採用選考をめざして」(以下「資料」という)では、チェックポイントとして「学科試験(作文を含む)は、職務遂行に必要な適性・能力(知識)をもっているかどうか判断するために実施していますか。」をあげています。この趣旨を生かしてほしいものです。

(3) 作 文 課 題

「資料」は「作文のテーマは、『私の生い立ち』『私の家庭』等本人の家庭環境に係るものや、思想、信条を推測するためのものを課していませんか。」(チェックポイント)と説明しています。
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。応募者にとって「書きづらいもの」「他人にいいたくないこと」あるいは「触れられたくない事柄」があります。例えば、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避けることです。今年度は、大きく問題となる出題は見られませんでした。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。テーマについて十分配慮する必要があります。

(4) 面接項目の状況(各面接項目の割合) ※「問題あり」と報告された生徒数の中での割合

(下記数値は%)

項目		82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	00	01	02
1	本籍（県名以外）	7.4	8.7	7.6	6.6	11.2	11.0	7.9	9.5	8.3	5.5	9.9	10.7	9.7	8.7	7.9	9.0	7.8	9.3	10.3	11.6	12.7
2	生い立ち	2.2	2.4	2.1	3.2	3.1	5.4	2.9	5.4	4.7	2.4	3.6	3.9	2.6	4.6	4.7	3.2	3.4	4.0	5.1	4.6	5.1
3	通勤方法	30.5	39.4	28.5	42.4	42.6	47.9	45.2	52.2	52.4	26.5	53.1	49.9	45.0	52.2	59.2	59.7	45.7	44.8	42.3	47.0	34.2
4	略図・道順	9.8	14.4	10.6	19.7	18.5	13.9	13.0	14.8	13.4	6.6	14.5	23.8	10.6	12.0	12.4	13.4	11.5	13.7	10.1	17.4	14.5
5	家族の職業	32.7	44.9	30.7	49.4	58.3	43.8	44.2	49.3	45.0	28.5	50.9	54.4	55.4	47.2	33.1	33.0	37.3	34.0	36.4	35.3	41.2
6	〃 収入	0.5	0.4	0.4	0.6	0.6	0.4	0.2	0.5	1.0	0.2	0.1	0.2	0.3	0.4	0	0	0.3	0.2	0	0	0.1
7	〃 学歴	0.9	1.9	1.1	1.3	2.6	1.7	1.1	1.3	1.0	0.4	1.2	1.5	1.3	1.0	0.8	0.6	0	1.3	0.1	1.8	0
8	家の財産	1.3	1.4	0.8	1.0	0.8	1.0	0.3	0.4	0	0.1	0.4	0.4	0	0.1	0.2	0.2	0	0.2	0	0	0
9	家屋の状況	0.8	1.8	1.4	0.3	1.7	1.4	1.6	1.6	1.4	0.6	1.8	2.3	2.4	0.8	0.8	1.3	3.0	2.6	3.2	1.8	3.3
10	家の宗教	0.1	1.1	0.5	0.3	1.9	0.5	0.3	0.4	0	0	0.3	0.4	1.0	0.3	0.4	1.3	0	0.4	0	0.7	0.1
11	支持政党	0.2	1.2	0.2	0.2	1.0	0.8	0.5	0.3	0	0	0.1	0.1	0	0.4	0	0	0.3	0	0	0.2	0
12	信仰・生活信条	0.7	2.3	1.1	2.5	1.0	1.5	0.9	1.0	1.0	0.6	0.9	1.3	0.1	0.8	1.0	0.8	0.6	0.4	0.1	0.7	0.1
13	愛読書・新聞	8.0	15.9	9.8	14.6	17.8	18.6	13.9	14.0	14.8	6.6	9.6	14.0	15.0	12.6	9.9	7.3	9.8	7.3	11.0	8.3	8.7
14	尊敬する人物	4.0	7.6	4.9	4.8	9.9	6.9	8.4	9.2	7.1	2.9	6.6	8.5	8.6	8.0	3.7	5.7	10.1	7.5	4.5	6.7	1.8
15	友人・先輩	15.2	24.4	17.5	20.0	28.8	26.8	23.8	31.0	23.4	10.0	23.0	25.5	19.2	20.7	23.3	30.2	28.9	19.7	18.8	18.7	19.1
16	クラブ・生徒会	29.7	59.1	29.5	61.1	70.3	70.1	64.7	70.7	69.0	33.0	63.9	63.2	58.8	62.4	64.1	65.5	62.2	60.3	62.1	56.4	57.9
17	社会問題	5.5	8.7	3.0	9.3	9.8	7.6	6.6	8.4	8.5	3.5	9.0	9.0	11.6	10.8	10.7	5.3	9.0	6.6	8.2	12.7	8.2

2003年度より調査項目一部変更

2007年度から2018年度までの調査項目

[illegible]

2007年度より長野労働局・ハローワーク「差別のない雇用をめざして」で「就職差別につながるおそれのある質問項目」として挙げられている項目に、調査項目も統一しました。

2010年度から本年度(2024年度)までの調査項目(2010～ 2018年度の分は再掲)

	項目 年度	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	本籍	5.2	11.9	7.7	8.0	8.5	5.7	8.4	13.3	7.6	8.9	12.7	6.5	1.0	8.3	6.1
2	家庭環境	3.5	2.4	0.5	3.0	2.1	1.3	6.2	0.6	2.1	2.0	1.3	2.2	2.0	2.1	3.1
3	家族構成	49.7	45.5	60.3	42.0	43.1	50.4	72.2	54.5	63.4	71.3	54.0	66.3	46.5	43.8	37.8
4	家族の学歴	2.4	2.4	1.4	2.2	0.9	1.3	1.2	0.6	1.4	3.0	0.7	0	1.0	4.2	1.0
5	〃 の職業	29.4	25.1	37.8	23.0	26.1	23.2	43.8	27.3	31.7	27.7	25.3	19.6	24.8	35.4	22.4
6	〃 の収入	0.3	0	0	0	0	0.4	0	0.6	0	0	0.7	0	0	0	0
7	家庭の資産	0.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.7	0	0	0	0
8	おいたち	8.0	7.7	6.7	7.0	5.8	3.9	4.9	9.1	3.4	12.9	8.7	3.3	7.9	6.3	11.2
9	思想・信条	0.7	2.9	1.4	1.3	3.0	4.4	3.1	0.6	1.4	1.0	0.7	0	1.0	2.1	1.0
10	支持政党	0.3	0	0	0.4	0	0.4	0	0.6	0	0	0	0	0	0	0
11	愛読書・新聞	6.6	10.1	5.7	8.8	11.2	4.8	7.4	6.7	7.6	6.9	7.3	6.5	5.0	6.3	6.1
12	尊敬する人物	8.7	11.4	9.1	5.8	12.5	12.7	9.9	10.3	11.7	3.0	9.3	12.0	8.9	14.6	8.2
13	女性限定質問	1.7	1.3	2.4	1.8	0.6	1.3	1.9	1.8	0	0	1.3	2.2	0	0	2.0

なぜこのような質問をしてはいけないのか(資料より)

本籍

職務を遂行する上でなぜ本籍が必要なのでしょう。本籍を質問することは、出身地を把握することであり、過去の史実からも同和関係者を排除してしまうことにつながる危険性が高く、結果的には就職差別につながるおそれがあります。

家族の職業・地位・収入

応募者の能力と適性に関わりのない本人の責任でないことがらで判断しようとしており、公正な採用選考とはいえません。このことは、政治的に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被差別部落の人たちを排除することにもつながるものです。

家の資産

家の資産は、採用後、企業に損害を与えた場合の保証能力の有無や、家庭の生活程度を判断するために調べられることが多いのです。このことが、貧困な家庭の子どもなどを排除し、就職差別になることは言うまでもありません。

思想・信条・宗教、支持政党、尊敬する人物

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、憲法で保証されている個人の自由権に属することがらです。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、絶対に行うべきではありません。

女性に限定しての質問

- ・結婚しても働き続けられますか
- ・学生時代は自宅通学でしたか。
- ・何歳ぐらいまで働けますか。
- ・今、つきあっている人はいますか。
- ・結婚の予定はありますか。

これらについて、女性に限定しての質問は、男女の雇用機会均等の趣旨に違反する採用選考につながります。

2024年度での特徴は、相変わらず本人の資質に関係のない質問がされている点です。家族構成を中心とした家族関係の質問が高い数字です。家族構成や家族の職業など本人に関係のないことに関する質問も、ここ数年、ほぼ横ばいで項目によってはやや増加傾向にあります。

母子家庭や父子家庭の生徒に対して、家族関係を尋ねることは、このこと自体『本人に責任のない事項』であるとともに、応募者によっては答えにくい場合があります。応募者を精神的に苦しみ、その心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公正な選考とは言えません。また、家族の職業についても本人の能力、適性に関係のないことであり、面接時の質問としては不適切です。また、家族の収入についての質問も、いまだに年によっては見られます。

「『本人に責任のない事項』『本来、自由であるべき事項』にかかわる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能力・適性の判定』に必要な項目に限るようにしてください。」という「資料」のいう配慮すべきポイントを面接担当者全員で確認することが必要だと思われます。

(質問項目については「資料」を参照)

(5) 戸籍謄本等の提出

年 度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
求めた企業	27	6	54	44	36	55	26	35	33	50	36	23	9	11	5	8
年 度	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
求めた企業	4	3	5	3	2	2	2	3	5	1	1	3	4	2	3	0
年 度	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
求めた企業	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	2	2				

今年度、2名以上受験した企業のうち問題のある選考が報告された企業の中で、2企業で実施の報告がありました。「資料」では「戸籍 謄本の提出を求めること等」に注意を促しています。

(6) 家庭・身元調査の実施

年 度	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
求めた企業	36	19	68	70	57	71	42	36	51	50	36	23	9	11	6	7
年 度	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
求めた企業	4	6	11	5	16	29	43	39	39	21	53	43	45	45	59	41
年 度	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24				
求めた企業	28	43	29	13	19	15	10	14	3	8	3	0				

今年度、家庭・身元調査を実施した企業は、2名以上受験した企業のうち問題のある選考が報告された企業の中にはありませんでした(昨年度 3企業3名)。昨年度に比べて、企業数・対象生徒 数ともに減少しました。「統一用紙」以外の個人・家庭調査などの用紙の提出を求めたものがほとんどですが、今年度は、実際に人を派遣して、家庭調査・身上調査をした企業はありませんでした。(昨年度1企業1名、一昨年度1企業1名)

「資料」は「身元調査を行うことは、応募者の適性・能力に関係のない事柄などを採用基準とすることになります。本人の資質と直接関係のないこのような行為により採否を決めることは、公正な採用選考を求める目的に反するばかりか、憲法に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。採用内定後においても絶対に行わないでください。」としています。

90年度以降減少し、96年度から「統一用紙」の内容から「家族欄」が削除されてからも事例は多くありませんでしたが、02年度から急に増加傾向にあります。独自の調査用紙に記入させることで、脱法的に家族や身元調査を行っている事が多いと推測されます。採用する企業側も、採用数を抑えているため、質の高い人材確保のため必死であることがうかがわれますが、大きな問題です。

4. 「実態調査」アンケート(記述あり…普通科 15校、職業科・専門科・総合学科 17校)

(1) 求人側の主な変化

- ①相変わらず人材確保のたいへんさが伝わる。(北信)
- ②どうしても人がほしいと、求人票を持って訪問する企業が大変多い。(北信)
- ③多くの企業が給料アップ、休日数の増加など待遇が改善された。(北信)
- ④売り手市場を実感。(北信)
- ⑤来客とその前の電話が増え、対応が大変であった。(北信)
- ⑥普通科においても求人数が非常に多かった。(県外からも直接電話が来るケースもあり)(北信)
- ⑦ここ数年は、学校への求人数が増加している。それに呼応するように、ハローワークや学校の斡旋率は低下している。また空前の売り手市場となっている。(東信)
- ⑧ハローワーク経由の採用がここ数年なかったため、情報が乏しい。(東信)
- ⑨求人数の減少。(南信)
- ⑩昨年より、求人数を絞る企業が数社あった。(南信)
- ⑪地元の求人数は例年通りだが、人手不足からほとんどの生徒が1回目の試験で内定をいただいた。また、県外からの求人は増加している。(南信)
- ⑫非公開求人の減少。(公共職業安定所の指導あり)面接を重視する企業の増加。(南信)
- ⑬探究学習などで企業の経営者とのつながりが強くなるとその会社を選ぶ生徒が増える傾向にある。例年通り就職を決める期間は短く、自分の適性に合った仕事なのか検討できる時間が十分ない。(南信)
- ⑭高卒求人数は毎年増えているが、人材としての生徒数が就職希望者のほうが少ない状況にある。地方はもっぱら地元で働いてくれる人材を求めている。(南信)
- ⑮昨年に続き、大幅な求人増の状況が続き、待遇や給与も改善されている。(中信)
- ⑯採用希望数が急激に増えた。11月末でも募集している。(中信)
- ⑰求人数はあるのに充足しない傾向が続いているようである。(中信)

(2) 「男女雇用機会均等法」の男女の募集および採用における差別禁止について

- ①運輸・警備など男性の多い仕事でも、女性も歓迎、男女関係ないとおっしゃる企業ばかりになった印象を受ける。(北信)
- ②概ね、厚労省の男女均等の採用理念が浸透していると確認出来る。(東信)
- ③各企業十分に配慮している印象です。(東信)
- ④不問であるため問題なし。(南信)
- ⑤「男女雇用機会均等法」が浸透してきてはいるが、企業によってはこの固定観念から抜け出せない一部の企業もある。(南信)

(3) 各機関への要望

1 県・各地域の職安行政

- ①就職ガイダンスや事業所見学会の企画はありがたい。引き続きお願いしたい。(北信)
- ②障害者手帳を持っている生徒に対する就職指導・支援について、ハローワークに就職先を問い合わせても「データがない」などと言われてしまいます。県教育委員会から指示がない限りハローワークとして動くことができない、高校現場でお願いします といった感じで就職指導が進まない。また、こち

らで進めようとする「支援のナカポツさんに入ってもらって支援会議を経てからでないと」と言われ、指導が止まってしまう、ということがありました。手帳を持っている生徒はずっと待たされたまま、現在1月に至っています。経験のある先生方や受け入れ先がある程度分かる学校さんはよいのですが、学校間で差があるのもよくないと思います。進路指導係も職員の異動があるため、ハローワークと県教委が連携していただき、現場で使えるようなマニュアルや指導方法について考えていただきたいです。(北信)

- ③ 調査のExcelシートの改善を要望し、就職状況報告については改善していただけた。他のExcelシートも数式やエラーチェックを入れるなど改善してほしい。就職状況報告は、求人票番号を入力すれば所在地、電話番号等求人票にあるデータは自動で入力されるように作っていただけると業務軽減になります。(北信)
- ④ 就職希望の生徒がなかなか企業を決められない中、ハローワークに行き(2月)、対応して頂き就職試験と内定まで結びつきやすかった。(北信)
- ⑤ 必要資格がない(運転免許以外)職種でも、普通科はちょっと...工業科でないとという企業のあり方をなくしてほしい。(北信)
- ⑥ 高校生の就職活動で 職業人としての第一歩を踏み出せるよう今後、何が必要なのか再検討する時期にきている。(東信)
- ⑦ 情報共有、キャリア教育支援を引き続きお願いしたい。(東信)
- ⑧ 一人一社制(10月16日)の維持。(東信)
- ⑨ 厚労省が職安経由で行っている「就職ガイダンス」はとても役立ったので今後も続けてほしい。(東信)
- ⑩ 県・各地域の職安と県教育委員会とで調査報告が別々で繁雑、統一してほしい。公務員を入れるか入れないか、表に明記してほしい。(東信)
- ⑪ 電子化の時代に履歴書の手書きはいつまで続くのか。1次結果が試験日から2週間以上かかる企業があるため、不採用時の対応が他の不採用生徒に比べ遅れてしまう。(南信)
- ⑫ 家庭の内情に深く踏み込んだ質問をされた生徒がいた。そのようなことがないように、企業に申し入れることはできないだろうか。ぜひ要望したい。(南信)
- ⑬ 求人票だけでなく、社内の雰囲気や仕事内容など、人間関係に関わることなど事前に十分理解できる機会をふやしてほしい。(南信)
- ⑭ 手帳を持っていないがコミュニケーション力や不登校傾向、学習障害に近い生徒の相談する所などなく就職先が決まらない。ぜひ県もしくは地域として設置してほしい。(南信)
- ⑮ 職業選択の自由もあるが都市部との賃金差がありすぎるのではないか。地方にある企業は小規模になり給与アップをすぐにはできない。このこともあって求人に差ができる。都市部への流入となる。(南信)
- ⑯ 引き続き、説明会等を継続してほしい。(中信)
- ⑰ 1人1社制は やはり問題かも。(中信)
- ⑱ ハンディについての利用について、メリット・デメリットを知りたい。(中信)
- ⑲ 求人での来校の際には、企業に事前にアポを取るよう 指導いただきたい。(中信)
- ⑳ 情報交換。(中信)

2 県教育委員会

- ①就職先決定において、学校やハローワークが推奨する、縁故採用が、保護者や高校生本人からも選択されずらい原因について、検討する必要がある。(東信)
- ②県教委主催の高校内企業説明会は、東信で上田千曲高で実施では、佐久の高校生は参加しづらい。さらに通信制の高校生は通信制の高校内で実施していただけないと 他の全日制高校で実施されても参加できない。(東信)
- ③学力によって輪切りになって 学力とはいっているが、本人がやりたい職業に向こうからのアプローチから入り、そこに学力をどうつけると本人がその気になる方法を考えるべき時期ではないか。サービスへ向かい安易に給与をもらえる考えになっている生徒も現実にあることと、男女差別もあるが昔ながらの固定観念の方が強いように感じる。(南信)
- ④就職の多忙な時期に以前のような支援員制度があるとありがたい。(中信)
- ⑤公務員の採用はもっともっと時期を早めるべき。(中信)

3 就職差別をなくす共闘会議

- ①就職者が多く、校内提出の報告書を課しているため、アンケート実施できずすみません。報告書から、2件 家族構成を 聞かれたことが分かりました。(北信)
- ②特に求人側の高卒者への期待は高く、だからこそ、単に大卒者の代替として見るのではない職場環境や就労条件の整備が大事だろう。そのうえで、女子生徒の就職先の拡大や外国由来の生徒や障害を持つ生徒の適正な募集について、しっかり保障する必要がある。(東信)
- ③事例の共有。(東信)
- ④調査内容が煩雑なので、面接内容のアンケートのみにしてほしい。その他の項目は、生徒には2度手間(各校でも行っている)。活動できるとも思えない。(南信)
- ⑤面接等で禁止されている質問項目が普通に聞かれているのは よろしくない。(中信)
- ⑥面接のなかで問題とされる質問がみられるが、生徒本人はそのことを理解していない。(中信)

(4) その他

〔2〕 今後の主な課題

1. 行政(県教委を含む)に対し、次の取り組みを推進させること

- (1) 新規高卒者への求人の確保を目指すこと。
- (2) 生徒の進路選択に不利益や不当な差別が生じないよう、公正、民主的選考方法の徹底を図ること。
 - ① 国籍等による差別が生じないようにすること。
 - ② 専門学校・短大・大学との競合がないようにすること。
 - ③ 過年度卒業・定時制・通信制による差別がないようにすること。
 - ④ 生徒の家庭環境による差別がないようにすること。
- (3) 選考開始期日・入社期日を再検討すること。
- (4) 高卒者に対する不当な制限の撤廃を求めること。
- (5) 解禁日前の採用選考(とくに県外企業)禁止を徹底すること。
- (6) 高等学校進路指導等研究協議会の充実を図ること。
- (7) 学校との連携を求人情報、求職相談などでさらに強化すること。
- (8) 生徒の企業見学会を設けること。および期日を適切に行うこと。
- (9) 就職後の「転退職実態調査」を行うこと。
- (10) 高校の進路指導を人員、予算で充実すること。
- (11) 生徒の「1人1社制」「併願」について現状を把握して、さらに検討を進めること。
- (12) 「男女雇用機会均等法」改正(1999.4.1施行)の内容を徹底すること。
- (13) 高校への就職支援の事業の継続をはかること。

2. 各校の取り組みについて

- (1) 各校において、「実態調査」の意義を再確認していただき、生徒の進路選択に不利益や不当な差別が起こらないようご協力をお願いします。
- (2) この調査を進路指導に生かし、人権教育の総仕上げとして位置づけ、生徒自らが差別を許さない市民として社会に巣立つよう、対象者全員に訴え、報告を求めていただくようお願いします。

3. 共闘会議・研究会の取り組みについて

- (1) 「実態調査」をさらに改善するよう継続して検討する。
(個人情報取り扱い・内容・方法・活用法など)

資 料

公正な採用選考をめざして（厚生労働省）

自社の採用選考システムの点検を

採用選考に関するチェックリスト

チェックの仕方は

- 1 この「チェックリスト」は、事業主、又は人事担当者（責任者）が行ってください。
- 2 質問事項の答え（□）に○を付けてください。

問1 採用方針が定められていますか。

□	1
□	2

いる。
いない。

□	ア
□	イ

能力と適性が中心。
能力と適性以外もある。

問2 採用予定職種の職務遂行能力を有するすべての人が応募できますか。

□	1
□	2

できる。
できない。

問3 応募書類は次のようにきまっていますが、これらの用紙を使っていますか。

□	1
□	2

使っている。
他の書類を _____ それは、どんな書類ですか。
使っている。

□	ア
□	イ
□	ウ
□	エ
□	オ
□	カ
□	キ

履歴書
成績証明書
卒業見込み証明書
身体検査書
身上調査
社用紙
その他

中卒－職業相談票 乙
高卒－全国高等学校統一用紙
大卒等－大学等所定又はJIS規格履歴書、もしくは、モデル社用紙
中途採用－JIS規格履歴書

問4 選考時又は採用前に、戸籍謄（抄）本や住民票謄（抄）本を提出させていますか。

□	1
□	2

いる。
いない。 _____ それは、いつですか。

□	ア
□	イ
□	ウ

応募書類と一緒に選考時
採用内定後

問5 採用（就職）後に戸籍謄（抄）本や住民票謄（抄）本を提出させていますか。

□	1
□	2
□	3

全員に提出させる。
必要に応じて提出させる。
提出させない。

問6 学科試験の内容は適切ですか。

□	1
□	2

適切。
不必要な科目がある。

問7 作文のテーマを十分検討しましたか。

□	1
□	2

十分検討した。
検討していない。

問8 面接の目的、質問項目、担当者等について明確にされていますか。

□	1
□	2

明確にされている。
明確にされていない。

問9 面接時の質問項目は、十分に検討していますか。	☐ 1 検討している。 ☐ 2 検討していない。											
問10 適性検査の実施状況はどうですか。	☐ 1 専門的な知識のある人が実施している。 ☐ 2 従来からの慣習で実施している。 ☐ 1 その検査の目的以外には用いていない。 ☐ 2 その検査の目的以外でも用いることがある。											
問11 自宅への道順を書かせたり、聞いていますか。	☐ 1 書かせている。 ☐ 2 聞いている。 ☐ 3 書かせたり聞いたりしていない。											
問12 家庭の状況等の身元調査を実施していますか。	☐ 1 実施している ☐ 2 実施していない	その方法は <table border="0"> <tr> <td>☐ ア</td> <td>興信所等に依頼。</td> </tr> <tr> <td>☐ イ</td> <td>自社の社員による。</td> </tr> <tr> <td>☐ ウ</td> <td>その他</td> </tr> </table> 実施時期は <table border="0"> <tr> <td>☐ ア</td> <td>選考日前</td> </tr> <tr> <td>☐ イ</td> <td>選考日後</td> </tr> </table>	☐ ア	興信所等に依頼。	☐ イ	自社の社員による。	☐ ウ	その他	☐ ア	選考日前	☐ イ	選考日後
☐ ア	興信所等に依頼。											
☐ イ	自社の社員による。											
☐ ウ	その他											
☐ ア	選考日前											
☐ イ	選考日後											
問13 採否の決定について、応募者の能力、適性を総合的に評価したかどうか検討していますか。	☐ 1 検討している。 ☐ 2 検討していない。											
問14 選考結果の通知や手続きはどうですか。	☐ 1 採否の通知は適性にやっている。 ☐ 2 採否の通知は適性にやっていない。 ☐ 1 不採用の理由は明確にしている。 ☐ 2 不採用の理由は明確ではない。											
問15 公正採用選考人権啓発推進員を選任していますか。	☐ 1 選任している。 ☐ 2 選任していない。 なぜですか。	☐ ア この制度を知らない。 ☐ イ 選任する必要がない。										
問16 公正採用選考人権啓発推進員や、雇用主に対する研修会に出席していますか。	☐ 1 出席している。 ☐ 2 出席していない。											

チェックが終わったら

この「チェックリスト」によりチェックした結果、ゴシック(太字)の記号(1又は2、ア、イ、ウ等)に全部○がついていない場合及び細字の記号のところに○がついている場合は、選考方法、選考内容について再検討してください。

- a 応募の際に提出する「履歴書」以外の、個人調査書・家庭調査書・面接のための調査書の提出
- ① あった なかった
- ② あった場合、その提出は（ 選考前 ・ 選考当日 ・ 選考後 ）
- b 戸籍謄本・抄本などの提出（住民票の提出は含みますが、住民票記載事項証明書は含まれません。）
- ① あった なかった
- ② あった場合、その提出は（ 選考前 ・ 選考当日 ・ 選考後 ）

ここは、就職担当の先生が記入してください。

受験した事業所名

採 ・ 否 ・ 未定

(○でかこむ)

c 家庭の調査・身元調査(実際に来られたもの)

(aの書面で求められた場合および、面接で聞かれた場合は含みません。)

① あった なかった

② あった場合、

i 時 期 [選考前 ・ 選考当日 ・ 内定までの間 ・ 内定後 (わかる場合は 月 日)]

ii 場 所 [自宅・近隣・親せき・家族の勤務先・友人・学校・その他()]

iii 調査者 [事業所関係者・興信所などの民間調査機関・警察など・その他()]

iv 内 容 [本人のこと・家庭のこと・その他()]

(3) 面接の内容について(該当する内容について、聞かれた場合は「あり」の欄に○印をつけ、内容を答えてください。)

項 目	あ り	聞 か れ た 内 容 (なるべく具体的に)
1 本 籍		
2 家庭環境(坪数・部屋数など)		
3 家族関係(家族構成など)		
4 家 族 の 学 歴		
5 " の 職 業		
6 " の 収 入		
7 " の 資 産		
8 本 人 の お い た ち		
9 思想・生活信条・宗教		
10 支持政党・加入団体		
11 愛読書・購読新聞		
12 尊敬する人物		
13 女性に限定しての質問		

(4) 以上のほか、選考(試験)にあたって疑問に思うことがあったら書いてください。