

## Q8 意見を記述する問題（エッセイ問題）

### 問題文：

Do you agree or disagree with the following statement?

Companies should adopt blind recruitment that hires employees by removing candidates' identification such as academic background, age, and sex.

Give reasons or examples to support your opinion.

### 問題文訳：

以下の意見についてあなたは賛成ですか、反対ですか？

企業は、人材採用時に学歴・年齢・性別といった個人情報を隠して選考するブラインド採用を導入すべきだ。

理由や例を示して、自分の意見を裏付けなさい。

### 解答例初級：

Nowadays, blind recruitment that removes identification such as academic background, age, and sex has attracted attention to achieve corporate diversity. However, I do not support blind recruitment for the following three reasons.

First, in terms of age, salaries still tend to be based on the seniority system in Japan. Labor costs can increase if they hire more older candidates by adopting blind recruitment that does not consider age. Also, there are risks of damaging health and dying soon if they hire more older people. Therefore, it makes more sense to recruit candidates from various generations to reduce the risks of an increase in labor costs and health.

Next, it is more likely to employ incompetent individuals if they hire candidates without considering their academic background. It is crucial to see which college or graduate school they are from in the screening process, especially when hiring experts. For example, it is more reasonable to hire candidates who graduated from the faculty of law in a university or a law school, if they employ human resources in a legal department.

Lastly, there is a risk of either sex occupying more than the other if they recruit candidates without considering sex. Some jobs are suitable for men only, and others are better for women. For instance, it is more challenging to create a cute design on lingerie if there are only male employees in the design department in a lingerie maker. Therefore, they need to consider sex for some jobs.

In conclusion, it makes more sense for a company to consider identification during the hiring process if you think about labor costs, health, and expertise required in each job. This is why I disagree with the statement that a company should adopt blind recruitment that removes identification such as academic background, age, and sex.

(301 words)

### 日本語訳：

近年、社員の多様性を実現するため、学歴・年齢・性別など個人情報を隠したブラインド採用が注目されています。しかし、私は以下の3つの理由により、企業がブラインド採用を取り入れる

ことに反対します。

まず、年齢の観点です。日本では、未だ年功序列で給与が決まる傾向があります。ブラインド採用を導入して、年齢を一切考慮せず、高年齢の人材ばかりを採用した場合、支払い給与額が高くなってしまいう可能性があります。これは特に資金力のないベンチャー企業では難しいです。また、高年齢の人材ばかりを採用した場合、早期に病気になってしまうリスク、早期に亡くなってしまうリスクがあります。よって、いろいろな年齢層から人材を採用するのは、人件費増加のリスク、健康リスクの防止の観点からより合理的です。

次に、学歴を一切考慮しないで採用した場合、能力値が低い人材を採用してしまう可能性が高まります。特に専門職を採用する場合は、どの大学、大学院を出ていたかは、重要な判断要素になります。例えば、企業の法務部で人材を採用する場合は、大学の法学部か法科大学院を卒業した者から採用するのはより合理性があります。

最後に、性別を一切考慮しないで採用した場合、一方の性別に偏ってしまうリスクがあります。職種によっては男性が向いているもの、女性が向いているものが存在します。例えば、女性の下着メーカーのデザインの職種で、全員が男性の場合、可愛いデザインの下着を作るのは難しいです。よって、職種によっては、性別を考慮する必要があります。

結論として、企業が採用で個人情報を考慮するのは、人件費、健康面、職種の専門性の観点から、より合理的です。よって、私は企業が学歴・年齢・性別など個人情報を隠したブラインド採用を取り入れることに反対します。

解説：

#### ①導入

##### ・背景

ブランド採用が注目を集めている社会的背景を説明する。

Nowadays, blind recruitment that removes identification such as academic background, age, and sex has attracted attention to achieve corporate diversity.

Attract attention: 注目を集める

##### ・主張

一方、"However"を用いて自分は反対意見を述べることを明確にする。

However, I do not support blind recruitment for the following three reasons.

#### ②ボディ

"First," "Next," "Lastly," を各段落の文頭に、例を示すときは"For example"、「よって」「従って」など締めくくりは"Therefore"を持ってくると区切りがはっきりし、読みやすい。

##### ・理由1

主張を補強する一つ目の理由に年齢を挙げる。

First, in terms of age, salaries still tend to be based on the seniority system in Japan.

Seniority system: 年功序列制

### ・議論 1

日本で採用される年功序列制がなぜブラインド採用に合わないのか説明する。

Labor costs can increase if they hire more older candidates by adopting blind recruitment that does not consider age. Also, there are risks of damaging health and dying soon if they hire more older people.

Labor cost: 人件費

### ・結論 1

理由 1 の結論を 1 文で表す。

**Therefore**, it makes more sense to recruit candidates from various generations to reduce the risks of an increase in labor costs and health.

### ・理由 2

二つ目の理由として、学歴を考慮する重要性を示す。

**Next**, it is more likely to employ incompetent individuals if they hire candidates without considering their academic background.

### ・議論 2

なぜ学歴が重要なのか説明する。

It is crucial to see which college or graduate school they are from in the screening process, especially when hiring experts.

### ・例 2

事例を出すと読み手がイメージしやすい。ここでは企業法務部に適した人材の選定で学歴が重要な例を示す。

**For example**, it is more reasonable to hire candidates who graduated from the faculty of law in a university or a law school, if they employ human resources in a legal department.

Reasonable: 合理的だ

Law school: 法科大学院

Legal department: 法務部

### ・理由 3

文字数に余裕があれば 3 つ目の理由を説明する。ここでは性別の考慮が重要な理由を書く。

**Lastly**, there is a risk of either sex occupying more than the other if they recruit candidates without considering sex.

Occupy: 占める

### ・議論 3

なぜ性別が重要なのか説明する。

Some jobs are suitable for men only, and others are better for women.

・例3

女性用下着デザインは女性チームの方が長けている事例を出す。

For instance, it is more challenging to create a cute design on lingerie if there are only male employees in the design department in a lingerie maker.

For instance: 例えば (For exampleと同じ意味)

Challenging: 困難な

Lingerie: 女性用下着

・結論3

理由3を簡潔にまとめる。

Therefore, they need to consider sex for some jobs.

③結論

・主張

“In conclusion” 「結論として」を文頭に置き、結論だとわかりやすく示す。

In conclusion, it makes more sense for a company to consider identification during the hiring process if you think about labor costs, health, and expertise required in each job.

Make sense: 合理的だ

Require~: ~を必要とする

文字数に余裕があれば主張を再度強調する。

This is why I disagree with the statement that a company should adopt blind recruitment that removes identification such as academic background, age, and sex.

### 解答例上級：

A company needs to make the most of its diverse human resources to grow. They must be transformed by allocating employees with various backgrounds and ideas to suitable positions regardless of their academic record or age. Because of this, I agree with the idea of adopting blind recruitment by removing identification such as educational background, age, and sex.

A company starts recruiting candidates by focusing on individual ability and performance after they remove identification. When recruiters get rid of unconscious bias, they can gain excellent human resources without being biased by their identifying factors. Nowadays, consumers have an increased awareness of the environment. It is crucial to provide products and services matching the consumers' values by developing materials and building supply chains considering the environment.

Conventional recruitment tends to hire more men, highly educated candidates, and specific races. It makes a company full of people with similar ways of thinking. In this situation, a company is unable to adapt to the various consumer trend shifts in a global society. A company can be more competitive when they accept diverse human resources to their teams to create innovation and international partnerships.

However, it is not always true that an individual will work well in a team and achieve success because it takes time to figure out their character. A company needs to explain the corporate culture and obtain information about the candidates' past achievements that can be applied to their business during the hiring process to solve these challenges.

In conclusion, I believe that it is significant to adopt blind recruitment to flexibly adjust to the changes. A company can achieve sustainable growth when its diverse human resources make the most of their abilities. Also, it will be essential to adopt a way to see individual characters during the hiring process to prevent mismatches.

(303 words)

### 日本語訳：

多様な人材の能力を最大限に生かすことが、企業の成長に欠かせません。時代の変化に対応するためには、学歴や年齢に関係なく、多様な背景や考え方を持つ人材を適切なポストに置き、企業を変革していかなければなりません。こうした理由から、学歴・年齢・性別といった個人情報を隠して選考するブラインド採用を取り入れるべきだという意見に賛成します。

個人情報を隠すことで、企業は個人の能力や実績に焦点を当てて採用するようになります。採用担当者が無意識に抱く偏見を取り除くことで、属性に囚われず優秀な人材を獲得することにつながります。近年は消費者の環境意識が高まっています。環境に配慮した素材開発やサプライチェーンの構築などを通じ、消費者の価値観に合わせた商品やサービスを提供することが求められます。

従来の採用手法では、男性や高学歴の人、特定の人種が優遇される傾向がありました。それにより企業内は同質的な人材にあふれてしまいます。そうすると、グローバル社会における多様化する消費者の嗜好の変化には対応しきれません。多様な人材を配置した組織を作ることによってイノベーションが生まれ、国際的な業務提携を実現するなど、企業の競争力強化につながります。

一方、ブラインド採用を実施しても個人が組織内でチームワークを上手く発揮したり、成果をあげたりできるかは分かりません。個人の素質を見抜くには時間がかかるからです。こうした課題を解決するには、企業が選考過程で社風を説明したり、自社の業務にも応用できる過去の成果を聞き出すといった工夫が必要になります。

結論として、時代の変化に柔軟に対応するには、ブラインド採用の導入が重要だと考えます。多様な人材がそれぞれの能力を発揮することで企業の持続的な成長につながります。また、採用後のミスマッチを防ぐため、個人の素質を可視化できる工夫を選考過程で盛り込むことが重要になるでしょう。

解説：

### ①導入

#### ・背景

主張に入る前に、問題文で示されたテーマの社会的背景を説明する。

A company needs to make the most of its diverse human resources to grow. They must be transformed by allocating employees with various backgrounds and ideasto suitable positions regardless of their academic record or age.

Allocate: (仕事など)を割り当てる

Human resources: 人材

Academic record (background)/ Educational background: 学歴

#### ・主張

導入部分で必ず賛成・反対といった主張を1文で書く。

Because of this, I agree with the idea of adopting blind recruitment by removing identification such as educational background, age, and sex.

### ②ボディ

#### ・理由

主張の理由を説明する。

A company starts recruiting candidates by focusing on individual ability and performance after they remove identification. When recruiters get rid of unconscious bias, they can gain excellent human resources without being biased by their identifying factors.

Candidate: 応募者

Performance: 実績

Unconscious bias: アンコンシャス・バイアス。無意識の先入観、固定概念

#### ・例

理由を補強する事例を出すとわかりやすい。

Nowadays, consumers have an increased awareness of the environment. It is crucial to provide products and services matching the consumers' values by developing materials and building supply chains considering the environment.

Materials: 素材

Supply chain: サプライチェーン、供給網

・議論

ブラインド採用を用いない従来の採用手法の欠点を指摘し、主張の優位性を示す。

Conventional recruitment tends to hire more men, highly educated candidates, and specific races. It makes a company full of people with similar ways of thinking. In this situation, a company is unable to adapt to the various consumer trend shifts in a global society.

Race: 人種

Adapt to~: ~に適応する

・結論

議論の締めくくりとして、主張と理由を1文など簡潔にまとめる。

A company can be more competitive when they accept diverse human resources to their teams to create innovation and international partnerships.

・高得点を狙うためのプラスアルファの議論

反対意見も想定した議論を盛り込み、より良い制度にするための提案を行う。”However, it is not always true that~” 「しかし、~とは限らない」を文頭に使い、その後に改善案を示す。

However, it is not always true that an individual will work well in a team and achieve success because it takes time to figure out their character.

改善案→A company needs to explain the corporate culture and obtain information about the candidates' past achievements that can be applied to their business during the hiring process to solve these challenges.

Figure out: 見出す

Corporate culture: 社風

Hiring process: 選考過程

③結論

・主張のまとめ

“In conclusion,~” 「結論として、~」を文頭に置き、主張・理由をまとめる。”I believe that~” 「~と考えます」とすると主張部分がわかりやすい。

In conclusion, I believe that it is significant to adopt blind recruitment to flexibly adjust to the changes. A company can achieve sustainable growth when its diverse human resources make the most of their abilities.

In conclusion: 結論として

Sustainable growth: 持続可能な成長

・最善策の提示

ボディ内でのプラスアルファの議論を端的に書き、主張を補強して締め括る。

Also, it will be essential to adopt a way to see individual characters during the hiring process to prevent mismatches.