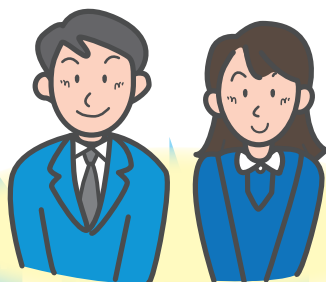


公正採用選考 ハンドブック

面接質問事例集



鳥取県同和問題等雇用連絡協議会
鳥取労働局・鳥取県・鳥取県教育委員会

目次

はじめに

県内の事業所における公正な採用選考のために、原則として従業員10人以上の事業所において「公正採用選考人権啓発推進員」の設置を求め、公正採用の取り組みを進めているところですが、依然として不適切な質問事例が後を断たない状況にあります。

このハンドブックは、企業の人事担当者みなさんが採用面接の際に気を付けていただきたいポイントを、コンパクトにとりまとめたものです。適切な質問と不適切な質問の具体例事例を盛り込むことによって、なるべくわかり易くなるように工夫を凝らしました。

このハンドブックの活用により、少しでも不適切な質問事例が県内からなくなるよう、ともに取り組みを進めていきましょう。

2013年（平成25年）5月

1 公正な採用選考について	2
2 公正な採用選考チェックポイント	4
3 採用選考の具体的な方法	5
4 求職者等の個人情報の取扱い	8
5 身元調査について	8
6 事業所における公正採用選考システムづくりと 同和問題等人権啓発	9
7 面接担当者としての心構え	10
8 面接質問事例（適切な質問と不適切な質問）	
● 応募者の緊張をほぐしたい	11
● 業務への意欲・継続性を確認したい	12
● 目標・目指すものが知りたい	13
● 体力・健康面が心配	14
● 個性・表現力・コミュニケーション能力を確認したい	15
● 転勤や遠隔地勤務が大丈夫か聞きたい	16
● 通勤・出勤が大丈夫か心配	17
● 新たな生活（一人暮らしなど）への対応が心配	18

1 公正な採用選考について

公正な採用選考とは、差別のない合理的な基準による採用選考をおこなうことであり、本人の適性と能力のみを基準として採用選考を行うことにほかなりません。これは企業が求める適性・能力を持った人材であるかどうかを適正に評価するということです。

本人の適性・能力に関係のない事項を採用選考時に把握しようとすることは、本来必要でない情報によって適正な評価が妨げられることとなるばかりでなく、応募者の心を傷つけたり、重大な差別につながったりするおそれがあります。

(1) 公正な採用選考の基本的考え方

ア 採用選考にあたっては

- ・ 応募者の基本的人権を尊重する
- ・ 応募者の適性、能力のみを基準とする

の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

イ 公正な採用選考を行う基本は

- ・ 応募者に広く門戸を開くこと
言い換えれば、雇用条件・採用基準に合った全ての人が応募できる原則を確立することです。
- ・ 本人の持つ適性・能力以外のことを採用の条件にしないこと
つまり、応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うことです。



(2) 採用選考時に配慮すべき事項

以下に示す「本人に責任のない事項」の把握は、偏見や予断、差別による選考につながるおそれがあります。また、「本来自由であるべき事項」を把握することは、思想信条の自由に反する選考につながる恐れがあります。

～就職差別につながるおそれがある14の事項～

○ 適性・能力に関係のない事項を応募用紙・面接・作文などによって把握すること

< 本人に責任のない事項の把握 >

- ① 「本籍・出生地」に関すること
- ② 「家族」に関すること
職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など
- ③ 「住宅状況」に関すること
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（思想信条にかかわること）の把握 >

- ⑤ 「宗教」に関すること
- ⑥ 「支持政党」に関すること
- ⑦ 「人生観・生活信条など」に関すること
- ⑧ 「尊敬する人物」に関すること
- ⑨ 「思想」に関すること
- ⑩ 労働組合・学生運動など社会運動」に関すること
- ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

○ 身元調査・合理的必要性のない採用選考時の健康診断を実施すること

< 採用選考の方法 >

- ⑫ 身元調査など」の実施
- ⑬ 全国高等学校統一応募用紙・JIS 規格の履歴書に基づかない事項を含んだ応募書類の使用
- 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

2 公正な採用選考チェックポイント

各チェックポイントの回答（はい・いいえ）で右側の答えに当てはまるものがある場合には、採用選考システムを見直していただくようお願いします。

貴社の採用選考の状況について、下記の各チェックポイントから点検してみましょう。

a	高卒予定者用の応募用紙は、全国高等学校統一応募用紙のみとしている。	はい・いいえ
b	応募用紙（エントリーシートを含む）に、本籍の記入欄がある	いいえ・はい
c	応募用紙（エントリーシートを含む）に、家族構成・家族の職業の記入欄がある。	いいえ・はい
d	応募者から戸籍謄（抄）本・住民票の写しを提出させている。	いいえ・はい
e	応募者に現住所の略図を書かせている。	いいえ・はい
f	応募者から、一律に健康診断書を提出させている。	いいえ・はい
g	学科試験を行う場合、職務遂行に必要な適性・能力をもっているかどうかを判断するための内容としている。	はい・いいえ
h	作文を行う場合、「私の生い立ち」や「私の家庭」等の本人の家庭環境や本人の思想・信条を確認するテーマとしている。	いいえ・はい
i	適性検査を行う場合、専門的知識のある人が実施するようにし、結果を絶対視したりうのみにしていない。	はい・いいえ
j	面接の実施に先だって、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めている。	はい・いいえ
k	面接において、本人が生まれたところや家族構成・家族の職業などを尋ねることがある。	いいえ・はい
l	面接において、人生観・生活信条・尊敬する人・愛読書などを尋ねることがある。	いいえ・はい
m	面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨んでいる。	はい・いいえ
n	面接は、応募者に対するできるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしている。	はい・いいえ
o	家庭状況等の身元調査を実施している。	いいえ・はい
p	内定者から、戸籍謄（抄）本等を一律に提出させている。	いいえ・はい

3 採用選考の具体的な方法

（1）採用選考のための社内体制

ア 採用選考の担当者のうちの一人でも、就職差別につながるような不適切な対応を行えば、企業全体の社会的な信頼を失いかねません。

担当者全員が『公正な採用選考』の考え方を理解し、それを実行するような社内体制を整えましょう。

イ『公正な採用選考』のための社内体制は、責任の所在の明確化、マニュアルやガイドラインなどによる全担当者への周知徹底、採用選考の方法や基準などに関する点検や修正のしくみ、などに配慮して整備しましょう。

（2）採用基準・選考方法

ア 労働者の募集を行うに当たっては、あらかじめ、適性・能力のみによる「採用基準」を明確化しておきましょう。

イ その上で、適性・能力のみを客観的に評価する「選考方法」をとりましょう。

○家族状況や生活環境といった、応募者の適性・能力とは関係ない事項を採否の基準とすることはもちろん、それらの事項の把握もしないようにならなければなりません。これらの事項は採用基準とはしないつもりでも、把握すれば結果として採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあります。

○個人情報保護の観点からも、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集は原則として認められません。

(3) 応募の受け付け（応募書類・エントリーシート）

- ア 応募者から提出させる応募書類には、就職差別につながるおそれのある事項を含まないものを用いましょう。
- イ エントリーシート（インターネットによる応募用入力画面）においても、就職差別につながるおそれのある入力項目を設定しないようにしましょう。
- ウ 『応募用紙』については、新規中卒者は「職業相談票（乙）」、新規高卒者は「全国高等学校統一応募書類」を用いることとされています。
また新規大卒者は、「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」又は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」、一般は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を用いるようにし、雇用主が独自に応募用紙やエントリーシート（インターネット上の応募入力画面）の項目・様式を設定する場合は、適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意してください。

(4) 学力試験・作文

- ア 学力試験・作文を行う場合、応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうかを判断するための方法として適当かどうか検討しましょう。
- イ 作文を書かせる場合は、「私の家族」「私の生いたち」など本人の家庭環境にかかるものや、思想・信条を推測するためのものをテーマとしないようにしましょう。

(5) 適性検査

- ア 「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などを用いる場合は、目的に応じて適切な種類の検査を選んだ上で、専門的な知識と経験をもった人が用いるようにしましょう。
- イ 適性検査の結果を絶対視したり、うのみにしたりしないようにしましょう。

(6) 面接

- ア 面接においては、あらかじめ質問項目や評価基準を決めておき、その内容は「職務遂行のために必要な適性・能力」を評価するために必要な事項とします。
- イ 適性と能力に関係のない事項を尋ねたり、就職差別につながるおそれのある事項をうっかり尋ねたりすることがないように留意してください。
- ウ 応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨み、できるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしましょう。
- エ 複数の面接担当官で面接する場合は、全員で公正採用選考の考え方に基づいた対応ができるよう、改めて確認・徹底をし、意思統一を図っておきましょう。
- オ 以上のことを適正に実施するためにも、社内でリハーサル（模擬面接）や検討会を行い、質問事項の点検・検討をしておきましょう。

(7) 採否の決定（内定）

採否の決定は、本人が求人職種の職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって、総合的に評価しましょう。



4 求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨を規定しています。

また、法に基づく指針において原則として収集してはならない個人情報等を規定しており、次の個人情報の収集は原則として認められません。

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 - ・ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・ 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
- 思想及び信条
 - ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
 - ・ 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

5 身元調査について

居住地域等の生活環境等を实地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集したりすることによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることにはなりますが、その中で、意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それが採用を左右するおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

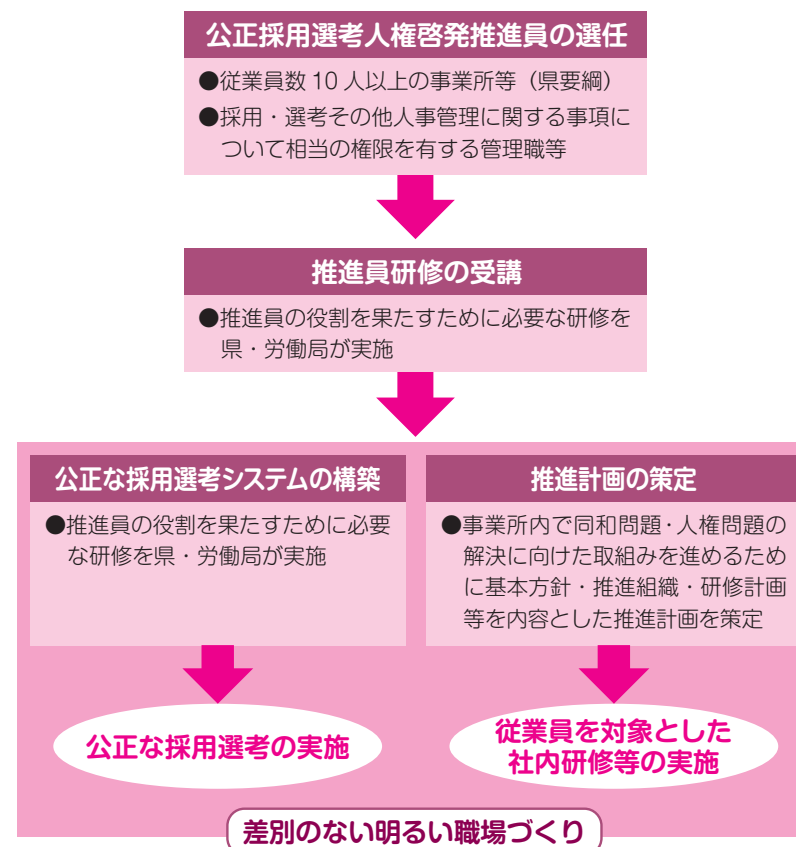
6

事業所における公正採用選考システムづくりと同和問題等人権啓発

公正な採用選考と差別のない明るい職場づくりを行うため、事業所においては次の取組が必要です。

このためには、事業所（企業）のトップの理解、協力、指導力が不可欠であることを念頭に置き、体制づくりに取り組んでください。

- 公正採用選考人権啓発推進員の設置
- 推進員研修の受講
- 公正な選考システムの確立
- 推進計画の策定



7 面接担当者としての心構え

面接に当たっては、次のことに留意して準備しましょう。

- あらかじめ質問項目や評価基準を決めておき、面接担当者全員で共有する。
- 応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨む。
- 以上のことを適正に実施するためにも、社内で模擬面接や検討会を行い、質問事項の点検・検討をしておく。

※次の**A**や**B**のような応募者の適性・能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねて把握したりすることや、**C**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。

- A** 「本人に責任のない事項」
- B** 「本来自由であるべき事項」（思想信条にかかわること）
- C** 「採用選考の方法」（身元調査、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等）



8 面接質問事例（適切な質問と不適切な質問）

応募者の緊張をほぐしたい

応募者の緊張をほぐすため、会話を弾ませるためなど、答えやすいだろうなどと考えて家族や住環境のことなどを尋ねる質問が行われることがあります。これらは「本人に責任のない事項」の質問となります。

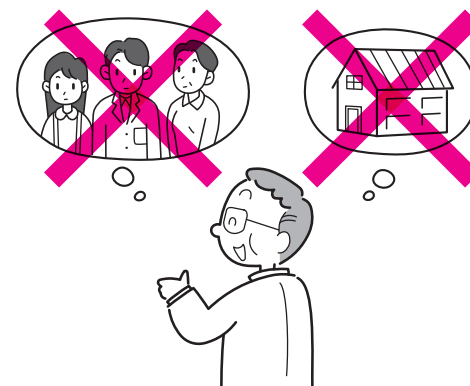
応募者の緊張をほぐしたいときは、不用意な質問はせず、緊張をほぐすための簡単な体操やゲームなども取り入れてみましょう。

○適切な質問の例

- ・緊張していると思いますが、楽にしてください。
- ・待っている間、どんな気持ちでしたか。
- ・試験の夢などは見ませんでしたか。

×不適切な質問の例

- ・家族の状況（家族構成、家族の職業など）やお住まいのこと（種類や間取り、近隣の施設など）を教えてください。
- ・最近読んだ本を教えてください。



業務への意欲・継続性を確認したい

業務への意欲や継続性について、家族の状況などが影響すると考えて質問が行われることがあります。家族の状況を質問することは「本人に責任のない事項」の質問となります。

業務への意欲や継続性を確認したいときは、業務についての詳細な説明や先輩従業員の様子などを話したうえで、本人の意志を尋ねましょう。また、入社後のミスマッチ防止を目的とするときは、自社の仕事に対する認識を尋ねましょう。

○適切な質問の例

- ・当社は（ ）を作る会社ですが、（ ）を△△という機械で加工する作業があります。この作業を一人前に出来るようになるのに○年くらいかかりますが、頑張れますか。
- ・家業を継ぎたいという思いから、企業に就職したいと思うように変わったきっかけは何ですか。
- ・当社や当社の仕事にどのようなイメージをお持ちですか。
- ・当社のことは事前に調べましたか。どんなところが気に入りましたか。
- ・仕事の内容は（ ）などですが、興味を持って取り組みそうですか。
- ・○○の方（お客様など業務の対象となる人）と接する上で大切だと思うことは何ですか。
- ・仕事の内容は（ ）ですが、今までボランティア活動や実習等で○○と接したことや関わったことはありますか。そのときに何か感じたことはありますか。

×不適切な質問の例

- ・結婚しても、いつまでも仕事を続けられますか。
- ・もともと家業を継ごうと考えていたとのことですが、あなたのお父さんはどのようなお仕事ですか。
- ・家族構成を教えてください。
- ・おじいさん、お父さんは健在ですか。
- ・うちは高齢者を相手にする仕事ですが、あなたのおじいさんやおばあさんは健在ですか。

目標・目指すものが知りたい

目標とする人物や尊敬する人物についての質問が行われることがありますが、これは「本来自由であるべき事項（個人の思想信条）」の質問となります。

目標・目指すものが知りたいときは、具体的な業務内容などを説明した上で、本人の経験や業務に対する考え方などを尋ねましょう。

○適切な質問の例

- ・どのような業務に従事したいと思いますか。また、どのような目標を持って働こうと思いますか。
- ・当社の業務内容は（ ）などがありますが、あなたが入社したとして、取り組みたいと思うことは何ですか。
- ・あなたは将来、どのような大人になりたいですか。
- ・特技、資格等がありますか。仕事にそれらを活かそうですか。
- ・学生時代に目標を持って取り組んだことはありますか。また、達成した時（達成できなかったとき）の気持ちはどうでしたか。

×不適切な質問の例

- ・目標とする人がいますか。
- ・尊敬する人がいれば、理由を含めて教えてください。



体力・健康面が心配

採用職種が現場での業務であることや、応募者の学生時代に欠席が多かったことなどから、過去の病気や怪我についての質問が行われることがあります。それらは現在の本人の状態ではありませんし、個人のプライバシーに触れることにもなります。

体力・健康面が心配な時は、体力的にきつい業務であることなどを説明した上で、応募者の健康管理や体力づくりの考え方や取り組みについて尋ねましょう。

○適切な質問の例

- ・業務では（ ）の作業などで体力的にきつい場面もありますが、体力に自信はありますか。やっていく自信はありますか。
- ・当社の業務は（ ）であり、非常に体力を必要とする仕事ですが、学生時代、体調管理や体力強化のために何か取り組んでいたことはありますか。また、これから取り組もうと思っていることはありますか。

✕不適切な質問の例

- ・今までに大きな病気やケガをしたことがありますか。
- ・〇年生の時の欠席理由に病気とありますが、病名はなんですか。どういう病気ですか。

【業務内容と病気等の有無とが密接に関係する場合の質問について】

その業務に従事することで生命や健康に重大な影響を及ぼすおそれがある病気（アレルギー症など）の有無の確認など、応募者の生命・健康を確保することを目的とする質問を行う場合は、業務内容と病気の有無との関係やその影響などを明確に募集案内に記載して、事前に応募者に知らせるようにしましょう。

また、従業の可否については医師の判断を仰ぐことが適当です。

個性・表現力・コミュニケーション能力を確認したい

読書や趣味の傾向を掘り下げて尋ねる質問が行われることがありますが、それらを探ねることは、「本来自由であるべき事項（個人の思想信条）」の質問となります。

個性や表現力、コミュニケーション能力は、本人との面談の中である程度判断できるものです。直接の質問で確認したい時は、表現力やコミュニケーション能力向上のための考え方や取り組みを尋ねましょう。また、趣味について尋ねるのであれば、趣味によって得たことを尋ねましょう。

○適切な質問の例

- ・当社の業務は（ ）で、表現力やコミュニケーション能力が求められる仕事ですが、学生時代に何か活かせるようなことをやっていましたか。または活かせるような特技はありますか。
- ・表現力やコミュニケーション能力を高めるために取り組んでいることや、取り組もうと思っていることはありますか。

【趣味について質問する場合】

- ・〇〇を趣味として良かったと思うことは何ですか。
- ・〇〇を趣味としたことでプラスになったと思うことや、仕事に役立ちそうなことはありましたか。

✕不適切な質問の例

- ・趣味は読書と書いてありますが、どのようなジャンルでどの作家が好きですか。
- ・好きな作家名や印象に残っている作品の名称やその内容を教えてください。
- ・よく読む本はどのような内容のものですか。

転勤や遠隔地勤務が大丈夫か聞きたい

転勤の可否や地元から遠く離れた地域で働くことに家族の状況が影響すると考えて、家族に関する質問が行われることがあります。これらの質問は「本人に責任のない事項」の質問となります。

転勤や遠隔地勤務が大丈夫か聞きたいときは、自社の転勤などを含めた勤務制度を細かく説明したうえで、応募者の意欲や意志を確認しましょう。

○適切な質問の例

- ・当社では転勤があることを承知していますか。
- ・当社では、〇〇支社（〇〇県）への転勤をお願いする場合がありますが、よろしいですか。
- ・当社の事業所は〇〇や△△などにもあり、転勤の可能性がありますが、大丈夫ですか。
- ・〇〇で働きたいと思われた理由は何ですか。〇〇の近郊の店舗（営業所）への配属もありますが、よろしいですか。

×不適切な質問の例

- ・長男ではありませんか。
- ・勤務先の近くに兄弟や親戚はおられますか。
- ・何人家族ですか。家族の仕事や年齢を教えてください。
- ・親元を離れることに家族は何か言っていないですか。



通勤・出勤が大丈夫か心配

早朝の出勤や交替勤務、遠距離での冬場の通勤が安定的に可能かどうかを確認したいとして、家族の状況や居住地に関する質問が行われることがあります。これらの質問は「本人に責任のない事項」の質問となります。

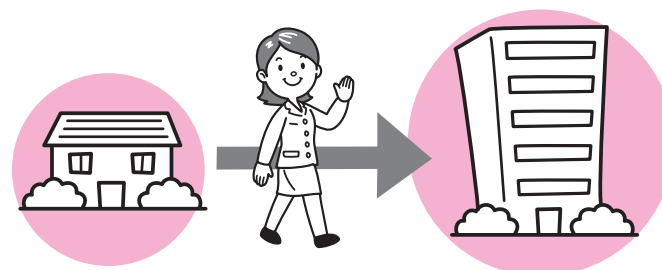
通勤・出勤が大丈夫か心配な時は、職務内容や勤務形態など、自社の勤務における特徴的なことを説明したうえで、本人の認知度や意志を確認しましょう。

○適切な質問の例

- ・当社の勤務形態、残業等については（ ）ですが、対応できますか。
- ・朝は自分で起きていますか。朝きちゃんと起きる自信はありますか。
- ・早朝からの勤務がありますが、通勤は大丈夫ですか。
- ・通勤が大変な状況（大雪など）の時にどうするかは考えていますか。

×不適切な質問の例

- ・送迎をしてくれる家族はいますか。
- ・家族の勤務先はどこですか。（※家族の勤務先が本人の勤務先と同じ方向かを確認）
- ・住所は〇〇町のどのあたりですか。（近隣の施設名などを尋ねる）



新たな生活（一人暮らしなど）への対応が心配

家族から離れて一人暮らしに入る上で、家族の支援が得られるかといったことを確認したいとして、家族との関わりや家族構成などの質問が行われることがあります。これらの質問は「本人に責任のない事項」の質問となります。

新たな生活（一人暮らしなど）への対応が心配なときは、家族の元を離れても働きたいという率直な気持ちを確認し、先輩従業員の様子などを話したうえで、本人の意志を確認しましょう。また、会社としてのサポート体制があれば伝えましょう。

○適切な質問の例

- ・入社後、一人暮らしとなると生活環境が大きく変わりますが、大丈夫ですか。
- ・仕事が続けられるかどうか悩んだ時は、どうすればいいと思いますか。
- ・以前、独身寮に入った社員が、半年でホームシックになり辞めてしまったという苦い経験があり、当社としても、県外から来た社員に対しては、出来るだけバックアップするようにしていますが、あなたの考えや意志をお聞かせください。
- ・仕事がつらくなったりしたら、当社にも相談できる部署はありますが、ほかに相談できる人がいますか。
- ・困ったことがあれば、一人で悩まず、気軽に会社の同僚や上司に相談してください。

×不適切な質問の例

- ・一人暮らし先の近くに家族や親戚はいますか。
- ・一人暮らしをすることに対して、家族から反対されませんでしたか。
- ・一人暮らしで困った時、家族から金銭面での支援はしてもらえそうですか。