

「令和4年度公正採用選考人権啓発推進員研修会(Web形式)」における代表的な質問項目

	代表的な質問項目	質問へのご回答
1	<p>面接試験での不適切事例について、自分自身の短所が何で、短所をどのように克服してきたか、克服していきたく聞くとNGとなっておりましたが、その理由を具体的に教えてください。やはり長所と短所はあわせて聞ければよいのですが。</p>	<p>短所についての質問は、それをどう工夫して克服したかを評価の基準とすることが多いのですが、この短所自体は人それぞれに違うものであり、応募者によっては、身体的特徴や健康状態を短所と考えている場合もあります。こうした方はこれらを採用の基準にはされたくないと考えているはずですので、短所について問われる精神的動揺の大きさに配慮が必要となります。(採用選考自主点検資料P.25)</p> <p>そのため、長所とあわせて聞いたとしても不適切な質問であるため、長所のみを質問するようにしてください。</p> <p>なお、面接は職務を遂行するうえで必要となる適性と能力を判断する場であるため、長所のみを聞くのではなく、その長所を仕事でどのように発揮したいかなども併せて質問したほうがより良いです。</p>
2	<p>就職差別につながるおそれのある質問事項として「持病やアレルギー、又は入院歴はありますか」という項目がありますが、職種柄(例えばドライバー等)業務に差支えがある持病は前もって採用の判断材料にする必要があると考えますが、それでもNGなのでしょうか？</p>	<p>運転・配送業務であれば事故を未然に防ぐため、失神等安全運転に支障をきたすような発作等の有無を確認することは、合理的な客観的な必要性があると考えられます。</p> <p>ただし、そのような場合であっても、単に病名のみで判断するのではなく、発作の程度・状況(薬の服用で発作が抑えられているか等)で判断する必要があります。(公正な採用選考をめざしてP.9・10)</p> <p>また、平成25年6月に公布された改正道路交通法では、運転免許の取消し等の対象となる「一定の病気等」にかかっている者に対する措置が平成26年6月1日に施行されているが、症状が変化しない限り、免許の取消や運転制限がされるものではありません。</p> <p>そのため、「一定の病気等」にかかっていることのみを理由に職務内容を制限したり採用基準とすることは適当ではありません。</p>
3	<p>採用面接時に就職差別につながるおそれのある質問として「家族に関すること」がありました。</p> <p>守衛業務を対象とした採用面接の場合、高齢の親と二人暮らしという応募者に対し、親の健康状態等を確認することも、差別につながると判断されるのでしょうか？ちなみに該当守衛業務は24時間勤務となります。</p>	<p>家族構成(親の健康状態も含む)は、応募者がその職務を遂行できるかどうかの、適性と能力には関係のないことであるため、採用選考時に質問することは不適切です。</p> <p>守衛業務のため職場を離れることができない(職場の体制の観点)のであれば、仕事内容と併せて職場を離れることができない勤務形態の旨を説明を行った上で、本人に就労可能かを判断させるようにしてください。</p>
4	<p>国籍は聞いてはいけないとありますが、いざ採用をする際に外国人を雇い入れている企業は入管へ外国人の雇用状況を届け出をしなければなりません。見解を教えてください</p>	<p>採用選考時に国籍を把握することは、採否決定に偏見が入り込むなど就職差別につながるおそれがあるため不適切です。</p> <p>不法就労の排除のための、在留資格の確認についても、採用選考時に国籍が記載された在留カードを見て確認するのではなく、在留資格を口頭で確認するなどの配慮が必要です。</p> <p>なお、ご質問にあります「雇用状況の届出」については、採用内定後に「在留カード」等の提示を求め確認していただくこととなります。(公正な採用選考をめざしてP.18、採用選考自主点検資料P.20)</p>