

「令和6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

番号	14 質問記入欄	回答案
1	<p>「短所」について質問することがなぜ問題となるのかが、自分の中で釈然としません。これまで、長所と短所を同時に尋ねることが多かったのですが、長所だけに留めるべきということなのでしょう吗？</p> <p>強み弱みといった候補者が自認しているスキルやキャリア・業務に関する志向の質問はNGなのでしょう吗？</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があります。</p> <p>こうした方は、これらを採否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への配慮が必要となります。</p> <p>仕事への適性や能力を判断するための質問として、「過去に直面した困難な出来事に対してどう工夫したか」等、形を変えた聞き方を検討してください。(「採用選考自主点検資料」25ページ参照)</p>
2	<p>履歴書への写真貼付は、容姿に関する個人情報収集にあたらぬのでしょうか？</p>	<p>履歴書への写真について、従来は「必要がある場合」に貼付することとなっており、応募者に対して写真が必要であることを特に明示していない場合には、貼付されていない場合もあります。応募者の中には様々な事情から写真の貼付を望まない方もいるため、写真の貼付が必要な場合はこのような方が納得の上でおうぼできるよう、あらかじめ必要な理由を明示しておく工夫や、貼付されていないことだけで採否を決めないようお願いいたします。また、写真の内容(容姿)で採否を決めることは公正な採用選考の観点から好ましくありません。(冊子「公正な採用選考をめざして」28頁参照)</p>
3	<p>介護に関する事業所です。現場の職員で体力や健康面の質問項目を入れたいのですが、この場合はどのような質問が適切なのでしょう吗？</p>	<p>「(仕事内容を説明した上で)この仕事を行えそうですか。」「●●な仕事が多いですが、この仕事を行うことは可能ですか。」等の応募者の適性と能力を判断する質問が適切であり、具体的な質問内容を面接担当者全員が事前に十分な打合せを実施し、「就職差別につながるおそれのある項目」について認識を深めて、適正な面接の実施をお願いします。(冊子「公正な採用選考をめざして」36・37頁参照)</p>
4	<p>面接の質問でOKかNGかについての質問です。</p> <p>①常時服用されている薬はありますか？</p> <p>②面接時に直近まで働いていた会社の健康診断書の提出</p>	<p>過去の病歴が現在の職務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないこと、完治により就労に問題がない場合でも、病気等の持つイメージにより不採用としてしまうおそれがあること、企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、その質問をされることで不採用とされてしまうのではないかという不安を生じさせること等から、合理的・客観的な理由が認められない場合、持病を確認することは就職差別につながるおそれがあります。</p> <p>例えば「運転・配送業務」で求人募集をする際、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・客観的な必要性があると考えられますが、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。</p> <p>また、「食品関連会社の製造業務」で求人募集をする際、製造工程で直接アレルギーのある食品に触れることにより、アレルギー症状を発症することを未然に防ぐため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することも、合理的・客観的な必要性があると考えられますが、手袋等で直接触れなければ症状が出ないことも想定されるので、真に必要な範囲での確認が必要です。</p> <p>なお、採用後の適正配置のためにアレルギーを確認することは、雇入時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありませんのでご留意ください。(冊子「公正な採用選考をめざして」9ページ参照)</p>
5	<p>質問してよい質問集のようなものを作成してほしいです。</p>	<p>「冊子「採用選考自主点検資料」の13～15ページや冊子「公正な採用選考をめざして」の36・37ページを参考にして頂き、各事業所の実情に応じた面接マニュアルを作成いただきますようお願いいたします。</p>
6	<p>通勤方法(所要時間や通勤手段、最寄りのバス停や駅など)を聞くことは、詳しい住所を聞くことになったり車の所有有無を聞くことになるが問題ないのでしょうか</p>	<p>居住地・通勤時間によって応募者を限定する応募条件は、当該地域以外の地域や当該通勤時間を超える地域に居住している人を排除してその応募機会を制限しています。合理的な理由のない限り、居住地域による差別のおそれがあります。</p> <p>応募者に、超過勤務・休日出勤・緊急対応の可否や、転勤の可能性を含めた配置先の配慮等を確認するために通勤方法を把握する場合は、あらかじめ求人票や募集要領等に関する情報を記載し、確認が必要な理由が分かるようにした上で、面接者全員に確認するようにしてください。(冊子「採用選考自主点検資料」7ページ・36ページ参照。)</p>