

「令和7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	「短所を教えてください。また、それをどう克服しましたか。」は、なぜNGのですか。	<p>【要約】 一見、能力評価の質問に見えますが、応募者によっては身体的特徴・健康状態・家庭事情など、本人に責任のない事項を「短所」と捉えてしまうおそれがあります。 その結果、精神的負担を与えたり、採否に影響したと受け取られ、就職差別につながるおそれがあります。</p> <p>【代替の考え方】 「短所」という表現は避け、「これまでに直面した困難な経験と、その対応」、「仕事や活動の中で工夫したこと」など、職務に関連した行動・経験に着目した質問に置き換えます。</p>
2	安全配慮が必要な職種でも、面接で持病や健康状態は聞いてはいけませんか。	<p>【要約】 原則として、面接時に病名・既往歴・服薬内容など具体的な健康情報を聞くことは望ましくありません。 健康情報は偏見や先入観につながりやすく、就職差別のおそれがあります。</p> <p>【代替の考え方】 面接では健康状態を聞くのではなく、「長時間運転や重い作業がありますが、支障なく従事できますか」など、職務を安全に遂行できるかという観点で確認します。 詳細な確認が必要な場合は、採用内定後に目的を説明したうえで、最小限で行うことが基本です。</p>
3	家族構成(親の健康、子どもの有無など)を確認することはなぜダメのですか。	<p>【要約】 家族構成や家庭事情は、応募者本人の適性や能力と直接関係がない事項であり、把握することで育児・介護がある家庭の事情が大変そうといった先入観による不利益につながるおそれがあります。</p> <p>【代替の考え方】 家族の状況を聞くのではなく、「この勤務形態(夜勤・24時間勤務など)で就労可能ですか」といった形で、業務条件への対応可否を本人に判断してもらおう対応が適切です。</p>
4	外国人採用で、なぜ面接時に在留カードを確認してはいけないのですか。	<p>【要約】 面接時に在留カードを確認すると、国籍を把握することにつながり、採否決定に偏見が入り込むおそれがあります。 これは不法就労対策であっても、採用選考の段階では不適切とされています。</p> <p>【正しい対応】 ・面接時: 就労可能な在留資格の有無を口頭で確認 ・採用内定後: 在留カードの現物確認を行う 不法就労の最終確認は、必ず採用内定後に行います。</p>
5	LGBTや性別について、業務上の配慮が必要でも採用時に聞けませんか。	<p>【要約】 採用選考の段階で、性自認や性的指向を直接たずねることは、プライバシーや思想・信条に関わる事項であり、望ましくありません。</p> <p>【代替の考え方】 属性を前提にするのではなく、「入浴介助・排せつ介助を含む業務がありますが、対応可能ですか」など、業務内容を具体的に説明したうえで職務遂行の可否を確認します。 性別等の情報が必要な場合は、採用内定後に、必要性を説明して本人申告で把握します。</p>