

公正な採用選考のための  
面接質問集



福井労働局

# 目次

## 採用選考の基本的な考え方 ..... 01

---

1. 公正な採用選考を行う基本は ..... 01
2. 公正な採用選考を行うためには ..... 01

## 適切な質問の例 ..... 02

---

1. 導入 ..... 02
2. 本質問 ..... 02
  - (1) 志望動機・就職意識 ..... 02
  - (2) 学校生活関係 ..... 02
  - (3) 性格関係 ..... 03
  - (4) 趣味・スポーツ関係 ..... 03
  - (5) 情報交換 ..... 03
3. 結び ..... 03

## 不適切な質問の例 ..... 04

---

- (1) 本籍地 ..... 04
- (2) 住居とその環境 ..... 04
- (3) 家族関係・家庭環境 ..... 05
- (4) 家族の職業・家庭の資産 ..... 05
- (5) 思想・信条等 ..... 06
- (6) 一方の性に限定しての質問 ..... 07
- (7) その他 ..... 07

## 採用選考に当たっての注意事項 ..... 08

---

1. 面接担当者の注意すべき点 ..... 08
2. 採用選考の具体的な方法 ..... 08

## 求職者等の個人情報の取り扱い(職業安定法第5条の4関係) ..... 09

---

1. 個人情報の収集、保管および使用 ..... 09
2. 違反したときは ..... 09

# 採用選考の基本的な考え方

## 採用選考に当たっての基本的な考え方は2つ

応募者の基本的人権を尊重すること

応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと

### 1. 公正な採用選考を行う基本は

#### (1) 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。

#### (2) 本人のもつ適性・能力以外のことを採用の条件にしないこと

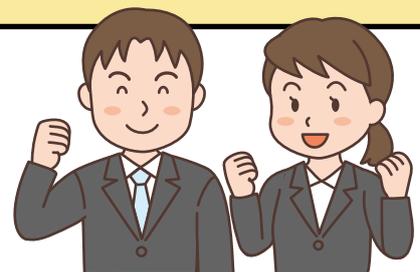
つまり、応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うことです。

### 2. 公正な採用選考を行うためには

(1) 公正な採用選考を行うことは、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柄で採否を決定しないということです。そのため、応募者の適性・能力に関係のない事柄について、応募用紙に記入させたり、面接で質問することなどによって把握しないようにすることが重要です。

(2) 面接においては、質問を行き当たりばったりではなく、あらかじめ質問事項を整理しておき、面接担当者全員で確認・共有しておくことが肝心です。

以下の「適切・不適切な質問」を参考に公正な採用選考をお願いします。



# 適切な質問の例

## 1. 導入

- Q お待たせしました。どうぞお掛けください。お名前をお願いします。
- Q 早朝からご苦労様です。今朝は何時に起きましたか？
- Q 昨夜はよく眠れましたか？
- Q 待っている間は、どんな気持ちでしたか？
- Q 当社の印象はどうですか？
- Q 当社の作っている製品を知っていますか？
- Q 筆記試験は難しかったですか？
- Q 応募者が多くてびっくりしたでしょうが、気にしないでのびのび教えてください。

## 2. 本質問

### (1) 志望動機・就職意識

- Q 当社への就職を希望されたのはどんな理由からですか？
- Q 受験に際し、多少当社のことを調べてみましたか？
- Q 当社について知っていることがあれば話してください。
- Q 当社の特色や製品を知っていますか？
- Q 就職をいつ頃から考え始めましたか？
- Q 当社でどんな仕事をしてみたいと思っていますか？
- Q 当社での仕事にあなたのどんな面を活かしたいと思っていますか？
- Q 何か資格とか技能を持っていますか？
- Q 学校と会社とはどこが違うと思いますか？
- Q 社会人として、どんなことが大切だと思いますか？

### (2) 学校生活関係

- Q 学校ではどんな科目が好きですか？また、その理由は何ですか？
- Q 自分の得意な学科・科目は何ですか？
- Q 学校生活で一生懸命にやったこと、有意義だったことなどはありますか？
- Q 学校生活で一番の思い出は何ですか？
- Q 学校では何か課外活動をしていましたか？

### (3) 性格関係

- Q あなたの長所（セールスポイント）はどういうところですか？
- Q 今までに一番楽しかったこと、嬉しかったことは何ですか？
- Q 採用された場合、与えられた仕事にどのような姿勢で取り組みますか？
- Q 自分と意見が違う人がいたらどうしますか？
- Q 何かをやるおうとする場合、自分で決めてすぐに実行する方ですか？誰かに相談してから実行する方ですか？
- Q 細かい数字を計算したりすることが多いですが、数字に自信はありますか？
- Q 環境が変わっても早くなじむ方ですか？

### (4) 趣味・スポーツ関係

- Q あなたは何か趣味を持っていますか？それを持つようになった理由は何ですか？
- Q 日頃どんな時に（どんなふうに）その趣味を楽しんでいますか？
- Q これからこんな趣味を持ってみたいというようなものはありますか？
- Q 何かスポーツをしていますか？
- Q 勉強とスポーツは両立させにくいと思いますが、あなたはどのように両立していましたか？

### (5) 情報交換

- Q 3交代制で勤務時間が不規則になりますが、通勤のことも考えて大丈夫ですか？
- Q 1ヶ月に〇〇時間位残業がありますが、よろしいですか？
- Q 1ヶ月に〇〇日位出張がありますが、よろしいですか？
- Q 県内・県外の営業所への転勤がありますが、よろしいですか？
- Q こちらからお尋ねすることは以上になりますが、あなたから当社に何か質問や入社されてからの希望・条件などはありますか？

## 3. 結び

- Q いろいろ聞かせていただきありがとうございました。こちらからの質問はこれで終わりますが、何かあなたの方から言っておきたいこと、聞いておきたいことはありませんか？
- Q それでは、これで終わります。採否の結果については、〇日頃までに連絡します。本日は、長時間に渡りご苦労さまでした。

# 不適切な質問の例

## (1) 本籍地

- Q あなたの本籍地はどこですか？
- Q あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか？
- Q 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか？
- Q あなたの生まれたところはどこですか？
- Q 今の所に来る前は、どこに住んでいましたか？



### ○なぜいけないのか

企業において、人事・労務の管理上で本籍地・出身地の把握が必要なのでしょうか。人を雇う際、本籍地を調べる習慣は、資本主義発達の初期の段階で、特に同和地区の人たちを差別的に取り扱うためにできあがったものだと言われています。

以来、大正、昭和とこのような人事の習慣は踏襲され、現在においても依然として同和地区住民や外国籍の人（特に在日韓国・朝鮮人）を不安に陥れるとともに、就職の機会均等を奪い、大きな就職差別を引き起こす元となっていることを認識しなければなりません。

## (2) 住居とその環境

- Q ○○町のどの辺に住んでいますか？
- Q 自宅はどの辺ですか？
- Q あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか？
- Q あなたのおうちは国道○○号線（○○駅）のどちら側ですか？
- Q お父さんははじめからそこに住んでいるのですか？
- Q どこから引っ越してきたのですか？
- Q あなたの自宅付近の略図を書いてください。
- Q 家の付近の目印となるものはなんですか、バス停はどこですか？
- Q 通勤は自宅からですか？



### ○なぜいけないのか

現住所について詳細に聞いたり、略図を書かせたりするのは「通勤経路の把握」とか「何かあったときの連絡」を理由にしていますが、これらのことは選考段階では全く必要がないことです。選考において現住所の環境について聞くことは、身元調査そのものであり、本籍地を調べることと同様に応募者に不安を与え、特に同和地区住民を排除する目的があるのではないかと疑われることとなります。

### (3) 家族関係・家庭環境

- Q 兄弟（姉妹）は何人ですか。お姉さん（お兄さん）はいますか？
- Q 保護者の欄がお母さんとなっていますが、お父さんはどうしたのですか？
- Q 保護者の方と名字が異なりますが、どうしてですか？
- Q 家族構成を話してください。
- Q お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか？
- Q お父さん（お母さん）は病死ですか？死因は何ですか？病名は何ですか？
- Q お父さんが義父となっていますが、詳しく話してください。
- Q あなたの家庭の雰囲気はどうですか？明るいですか？
- Q あなたの家庭は円満ですか？
- Q 親子の話合いは十分になされていますか？
- Q 両親（父親・母親）はどんな人ですか？
- Q お父さん、お母さんの学歴は？
- Q あなたの兄弟（姉妹）はどここの学校へ行っていますか？



#### ○なぜいけないのか

前述の住宅環境を聞くことや家庭の状況を聞くことは、地域や家庭の生活水準を判断したり、親のいない家庭の子供を排除するなど、本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることにもなり、予断と偏見が働きます。

たとえ、採否決定の基準にしないとしても、住宅環境や家庭の状況は応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を精神的に苦しめ、その心理的打撃は面接態度に現れます。このような状態にある応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは、公正な採用選考を阻害し、応募者の人権侵害と就職差別につながるおそれがあります。

### (4) 家族の職業・家庭の資産

- Q あなたのお父さん（お母さん）は、どここの会社に勤めていますか？その役職は？
- Q あなたの家族はどんな職業ですか？
- Q あなたの兄弟（姉妹）は働いていますか？
- Q あなたのご両親は共働きですか？
- Q あなたの家の家業は何ですか？
- Q あなたの家族の収入はどれくらいですか？
- Q あなたの学費はだれが出しましたか？
- Q あなたの家はどれくらいの広さですか？自分の部屋を持っていますか？
- Q あなたの家の耕地面積はどれくらいですか？



- Q あなたの住んでいる家や土地は自分のものですか、借家ですか。部屋数、畳の数はどのくらいですか？
- Q あなたの家の不動産（田畑、山林、土地）はどのくらいありますか？

### ○なぜいけないのか

これらのことを聞くことは応募者の適性と能力を中心とした採用選考を行うのでなく、本人の責任でない事柄で判断しようとするものです。

家族の職業や収入に関する質問では、「同業者の子弟は企業防衛上困るから」という理由をつけられますが、たとえ親・兄弟（姉妹）であっても機密を漏らさないように入社後教育すべきであり、また「金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしていなければならない」との理由については、「親がこうだから子供もこうだろう」という予断と偏見による誤った考え方により、親や家族の状態によって選考をすることになり、経済的に不安定な家庭や母子家庭の子供などを排除する結果となって人権尊重の精神に則った公正な選考とは言えません。

また、採用後企業に損害を与えた場合の保証能力の有無や、家庭の生活程度を判断するために家の資産を聞く企業がありますが、このことも経済的に不安定な家庭の方などを排除することにつながり、就職差別になることは言うまでもありません。

## (5) 思想・信条等

- Q 尊敬する人物は誰ですか？
- Q あなたの信条としている言葉は何ですか？
- Q あなたは、どんな本を読んでいますか？
- Q あなたの家（あなた）は、何新聞を読んでいますか？
- Q 学生運動をどう思いますか？
- Q 労働組合をどう思いますか？
- Q あなたの人生観を話してください。
- Q 家の宗教は何宗ですか。あなたは、神や仏を信じる方ですか？
- Q 政治や政党に関心がありますか？
- Q あなたの家庭は、何党を支持していますか？
- Q あなたは、今の社会・政治をどう思いますか？
- Q 学校外での加入団体を教えてください。
- Q あなたは、元号や西暦表記についてどう考えますか？



### ○なぜいけないのか

思想・信条や宗教、支持政党などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。それを直接的あるいは質問の形を変えて間接的に把握して、採用選考に持ち込むことは、基本的人権の侵害にほかなりません。

たとえ質問した側に差別の意図がなくても、その答えによって採否が左右されてしまう恐れがあります。

採用選考から就職差別をなくすためには、質問する側に差別の意図がない場合やその答えを採否の判断に使わなくとも、その質問が差別につながる恐れのある場合には採用選考で行われる質問から排除しなければならないことをご理解ください。

## (6) 一方の性に限定しての質問

- Q 今、つきあっている人はいますか？
- Q 結婚の予定はありますか？
- Q 結婚、出産しても働き続けられますか？
- Q 何歳ぐらいまで働けますか？



### ○なぜいけないのか

男女雇用機会均等法では、募集・採用にあたって男女で異なる取扱いをすることを禁止しています。例えば、女性にだけ結婚後、出産後の就業継続意識を質問すること、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞くこと等、男女いずれか一方の性に対してのみ一定の事項について尋ねることや、「女性は結婚したら家庭に入るべき」、「男性なら大きな仕事をするべき」といった固定的な男女役割分担意識に基づいた発言は、男女雇用機会均等の趣旨に違反する質問となります。

## (7) その他

- Q 短所はなんですか？
- Q 彼氏（彼女）はいますか？
- Q 当社に知人がいますか？その人とはどのような関係ですか？
- Q なぜ大学に行かないのですか？
- Q タバコを吸ったことがありますか？
- Q 血液型・星座は何ですか？
- Q 身長・体重・ウエストはいくつですか？
- Q 病歴はありますか？



### ○なぜいけないのか

「短所」を質問することは、本人の能力などを否定的に捉えがちになります。

また、短所とは、劣っているところ、欠点という意味であり、これを問われることによる精神的動揺の大きさに配慮して頂きたいと思います。

「彼氏（彼女）」に関する質問は、本来自由であるプライバシーに関すること、本人の適性と能力以外のことに関する不適切な質問です。

「当社に知人がいるか」の質問については、就職の機会均等の精神に反し縁故・知人採用をしていると受け取られる質問で公平な選考とはなりません。

「大学への進学について」の質問は、家庭の経済的な事情や学力の点から行きたくても行けない者もいることも忘れてはいけません。

「タバコを吸ったことがあるか」の質問は、未成年が喫煙することは犯罪行為であり、質問の意図が分からず、非常に答えにくい質問です。

「血液型・星座」と性格とは科学的根拠に裏付けられたものではなく、職務能力とは全く関係のないものです。雰囲気を和らげるために質問されることが多くありますが、科学的根拠のないものによって性格を判断されることは応募者に不安を与えます。

「身長・体重・ウエスト」や「病歴（既往症）」の質問は、差別的な評価に繋がることから不適切な質問です。

---

## 採用選考に当たっての注意事項

---

### 1. 面接担当者の注意すべき点

面接担当者の中には、面接という雰囲気からくる緊張を少しでも和らげたいということから、家族のことなど違反質問をしてしまう場合があります。

しかし、受験者としては、前述の「なぜいけないのか」に示すように、ひとつの質問からかえって緊張したり、気持ちが沈んだりして、それが態度や返答に出てしまいます。ひいては、そのことが採否の判断基準に大きな影響を与えてしまうこともあるのです。

また、企業の方からは質問していないのに、他の質問に関連して、受験者の方から「家族の職業」、「親の勤務先」などについて話し出すケースがあります。

このようなときは、応募者の話が終わったあと面接担当者から「家族の話があったが、当社のご家族の状況や事情を選考の判断基準にすることはないので安心してください。」のように、趣旨を応募者に説明し、これらのことについて話す必要はないことを一言伝えてください。

### 2. 採用選考の具体的な方法

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判断しましょう。また、応募者は、採否通知が来るまで大変不安な状態で待っていますし、他の企業への応募を差し控えている場合もありますので、採否の決定（内定）は速やかに本人に通知しましょう。

# 求職者等の個人情報の取り扱い (職業安定法第5条の4関係)

## 1 個人情報の収集、保管および使用

(1) 職業紹介事業者等(注)は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならない。ただし、特別な職業上の必要性が存在すること、その他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでない。

- ① 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
    - イ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報  
(税金、社会保険の取扱等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。)
    - ロ 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
  - ② 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
  - ③ 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
- ※「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者や求人者も含まれます。

## 2 違反したときは

- (1) 違反した場合には、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります。
- (2) 改善命令に違反した場合は、罰則(6月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります。





福井労働局