

事業主の皆様へ

就職差別のない公正な

面接の ポイント

公正な採用選考の基本的な考え方

募集・採用選考にあたっては、
応募者の基本的人権を尊重することを基本に

**①募集にあたり応募者に
広く門戸を開く**

求人条件に合致するすべての人が応募できるようにすることが大切です。

**②応募者の適性・能力に
基づいた基準により
採用選考を行う**

応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力を持っているかどうかを基準として採用選考を行うことが必要です。





面接時に不適切な質問をしませんか？

公正採用選考の基本的な考え方を理解しているつもりでも、何気なく不適切な質問をしている例があります。以下は不適切な質問の具体例です。

本人に責任のない事柄

本籍・住所

- あなたの本籍地はどこですか。
- あなたの出身地はどこですか。
- 今の住所の前はどこに居ましたか。
- 生まれてからずっと現住所ですか。
- 自宅付近の略図を書いてください。
- 自宅付近の目印になるのは何ですか。

家族(資産)の状況

- あなたの家族はどこに勤めていますか。
- あなたの家族や親戚で〇〇関係にお勤めの方はいますか。
- あなたの家族の収入はどれ位ですか。
- あなたのご両親の学歴は。
- あなたの学費は誰がだしましたか。
- あなたの家は持ち家ですか、借家ですか。 …など

本来、自由であるもの

思想・信条

- あなたの信条としている言葉は何ですか。
- 家の宗教は何ですか。何宗ですか。
- あなたは、神や仏を信じるほうですか。
- あなたの家庭は、何党を支持していますか。
- 労働組合をどう思いますか。
- 政治や政党に関心がありますか。
- あなたは今の社会をどう思いますか。
- 尊敬する人物はいますか。
- 学校の先生の中に尊敬する人はいますか。
- 自分の生き方についてどう考えていますか。
- 将来、どんな人になりたいと思いますか。
- 愛読書や雑誌はどんなものを読みますか。
- あなたの家では何新聞を読んでいますか。 …など

女性(男性)に限定しての質問

- 結婚、出産しても働き続けられますか。
- 学生時代は自宅通学でしたか。
- 何歳ぐらいまで働けますか。
- 結婚は何歳ぐらいでしたいですか。
- 今、交際している人はいますか。
- 結婚の予定はありますか。
- 男性(女性)ばかりの職種を希望する理由は何ですか。 …など

求職者等の個人情報の取扱いについて

職業安定法(第5条の4)では、労働者の募集業務等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規定しています。また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

▶収集してはならない個人情報は、

- 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、愛読書など)
- 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)



Q なぜいけないの？

大切なことは、なぜこのような質問がいけないのか、人事担当責任者が中心となり関係者全員で考え、共通の認識・理解をすることです。

本籍

人を雇う際に「本籍」を調べる習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだといわれています。

今となっては何のために求めるのが明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

本籍・戸籍謄(抄)本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれがあることや、それが把握されることによって多くの人を不安にさせていることを深く認識する必要があります。



家族

家族の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産などは、本人の適性・能力に関係のないことです。

家族の状況によって本人の就職が左右されてよいはずがありません。家族状況から本人の適性・能力を推しはかろうとする考え方は、多くの予断と偏見が作用したものであるといえます。

また、家族について尋ねることにより本人を傷つけたり動揺を招き、面接での実力発揮を妨げ、結果としてその人を排除することにもなりかねません。

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。



思想・信条



「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合・学生運動など社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由」「信教の自由」などの精神に反することになります。

思想・信条にかかわることは、憲法で保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

応募用紙について

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。エントリーシートにおいても、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。

なお、応募用紙については、適性・能力に基づいた基準による採用選考を行うためのものとして、次のように定められていたり推奨されています。

1

新規中学校 卒業予定者

全国的に定められた「職業相談票(乙)」を使用します。

2

新規高等学校 卒業予定者

「全国高等学校統一応募用紙」を使用し、雇用主が独自に作成する応募書類(社用紙)は使わないようにしてください。

3

新規大学等 卒業予定者

「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」及び「厚生労働省履歴書様式例」を参考にした応募用紙又は応募社用紙を使用しましょう。

4

一般求職者

「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。なお、応募者の仕事に対する意欲や雇用主が求める職業能力を持っているか判断する参考となる「ジョブ・カード」の活用もご検討ください。

適切な質問の例

導入

応募者の緊張感をほぐすために、答えやすい質問から開始

- お待たせしました。どうぞ(椅子に)掛けてください。お名前は〇〇さんですね。
- 早朝からご苦労様でした。今朝は何時頃に起きられたのですか。(寒いのに)大変でしたね。
- 筆記試験は難しかったですか。
- 応募者が多いので驚いたでしょうが、気にしないでのびのびと答えてください。
……など

本質問1

会社に対する
関心

- 当社の第一印象はどうでしたか。
- あなたが、当社への就職を希望されたのは、どんな理由からですか。
- 当社の特色は何だと思えますか。
- 当社はどんな製品を造っているか知っていますか。
- どんな仕事をしてみたいと思えますか。
- 当社に対して、どんなイメージを持っていますか。
……など

本質問2

自己のPRに
関する事柄

- 自分の得意とする学科(科目)は何ですか。
- 自分のセールスポイントはどんなところだと思えますか。
- 初対面の人の顔を覚えるのは早いほうですか、それとも苦手ですか。
- 会社や家庭を訪問し、契約を取ったり、品物を販売するような場合、初めての人と話をすることが苦にはなりませんか。
- 何か特技・資格はお持ちですか。(特技・資格がある場合には、種類や取得時期などについて質問します。)
……など

情報交換

職務の内容・
労働条件等を説明

- 残業があつたりしますが、勤務できますか。
(専門的職業、技能工の採用の場合には、このほかにその職務についての専門的な質問をします。)
- 1ヶ月に〇時間くらい残業(出張)がありますがよろしいですか。
- 県内・県外の営業所(事業所・工場・店舗)へ転勤することがありますがよろしいですか。
- 3交替勤務で時間が不規則になりますが、よろしいですか。
- 当社には寮がありませんが、通勤はどうされますか。
- 仕事は、立って(座って)することが多くなりますが、勤務できますか。
- 細かい数字を計算したりすることが多いですが、勤務できますか。
- こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問又は当社に入社された場合、希望・条件などがありますか。
……など

結び

応募者の労を
ねぎらう言葉をかけ
面接終了

- いろいろ聞かせていただいてありがとうございました。それではこれで終わります。
- 採否結果は〇日頃までに連絡します。ご苦労様でした。
……など

選考にあたってのポイント

- 1 学力試験(学科試験)は求人職種の職務遂行に必要な知識を持っているかどうかを判断するために実施していますか。
- 2 作文は、採用職種の職務遂行の能力を判断する目的で実施していますか。作文のテーマに本人の家庭環境や思想・信条を推測するためのものを課していませんか。「私の生い立ち」「私の家族」「わが家と健康」「尊敬する人物」「最近の新聞を読んで」など、応募者の家庭環境や思想、信条を直接・間接的に書かせる題材は不適当です。
- 3 適性検査を用いる場合、目的に応じた検査を選んだ上で、適性検査の実施や判定、利用には専門知識のある人があっていますか。検査結果を絶対視したり、うのみにしないようにしましょう。
- 4 身元調査は、本籍や家族状況など本人に責任のないことや、思想・信条など本人の適性・能力とは関係のない事項が把握され、また、収集される情報に風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあります。それによって採用が左右され、結果として就職差別につながるおそれがあります。
- 5 採用選考時の健康診断は、必要性を慎重に検討し、応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようにしましょう。真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性をあらかじめ十分に説明した上で実施することが求められます。
- 6 特定の方を選考から排除していませんか？(同和関係、障害者、LGBT等性的マイノリティの方など)。求人条件に合致するすべての人が応募できるようにすることが大切です。

公正な採用選考チェックポイント

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

1	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
2	応募用紙(エントリーシート含む)に、本籍の記入欄がある	いいえ	・	はい
3	応募用紙(エントリーシート含む)に、家族構成・家族の職業の記入欄がある	いいえ	・	はい
4	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
5	応募者に現住所の略図を書かせている	いいえ	・	はい
6	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
7	面接の実施に先立って、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
8	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
9	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
10	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
11	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
12	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



チェックポイントの回答の中で**右側**に当てはまるものがある場合には、最寄りのハローワークで配布する各種啓発資料等を参考にいただき、貴社の採用選考システムを見直していただきますようお願いいたします。



県内のハローワーク一覧

(令和5年1月1日現在)

ハローワーク名	所在地	電話番号	管轄区域
福島	〒960-8589 福島市狐塚17-40	024-534-4121	福島市、伊達市、伊達郡
福島新卒応援ハローワーク	〒960-8051 福島市曾根田町1-18 MAXふくしま5F	024-529-7649	
いわき	〒970-8026 いわき市平字堂根町4-11 いわき地方合同庁舎1F	0246-23-1421	いわき市(ハローワーク小名浜及びハローワーク勿来の管轄区域を除く)
小名浜	〒971-8111 いわき市小名浜大原字六反田65-3	0246-54-6666	いわき市のうち江名、折戸、中之作、永崎、小名浜、鹿島町、泉町、泉もえぎ台、中部工業団地、渡辺町、洋向台、泉ヶ丘、泉玉露、湘南台、葉山
勿来	〒974-8212 いわき市東田町1-28-3	0246-63-3171	いわき市のうち植田町、中岡町、後田町、仁井田町、高倉町、江畑町、添野町、石塚町、東田町、佐糠町、岩間町、金山町、小浜町、錦町、錦町中央、勿来町、川部町、沼部町、瀬戸町、三沢町、山玉町、山田町、富津町、南台、遠野町、田人町
会津若松	〒965-0877 会津若松市西栄町2-23	0242-26-3333	会津若松市、大沼郡、耶麻郡のうち磐梯町、猪苗代町、河沼郡
南会津	〒967-0004 南会津郡南会津町田島字行司12	0241-62-1101	南会津郡
喜多方	〒966-0853 喜多方市字千苜8374	0241-22-4111	喜多方市、耶麻郡のうち西会津町、北塩原村
郡山	〒963-8609 郡山市方八町2-1-26	024-942-8609	郡山市、田村市、田村郡
郡山新卒応援ハローワーク	〒963-8002 郡山市駅前2-11-1 ビッグアイ・モルティ 4F	024-927-4633	
白河	〒961-0074 白河市字郭内1-136 小峰城合同庁舎1F	0248-24-1256	白河市、西白河郡、東白川郡
須賀川	〒962-0865 須賀川市妙見121-1	0248-76-8609	須賀川市、岩瀬郡、石川郡
相双	〒975-0032 南相馬市原町区桜井町1-127	0244-24-3531	南相馬市、相馬郡のうち飯館村
相馬	〒976-0042 相馬市中村1-12-1	0244-36-0211	相馬市、相馬郡のうち新地町
富岡	〒979-1111 双葉郡富岡町大字小浜字大膳町109-1	0240-22-3121	双葉郡
二本松	〒964-0906 二本松市若宮2-162-5	0243-23-0343	二本松市、本宮市、安達郡

「公正採用選考人権啓発推進員」制度について

雇用主が、人権問題について正しい理解と認識のもとに、応募者の適性・能力に基づいた基準による公正な採用選考を行っていただくため、一定の事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員」(以下「推進員」という)を選任していただいています。

推進員を新たに選任したり変更した場合などは、管轄のハローワークにお知らせください。具体的な手続き等については各管轄ハローワークからお伝えします。

推進員の設置基準(福島労働局管内)

- 1 常時雇用する従業員の数が80人以上である事業所
- 2 常時雇用する従業員の数が1人以上である職業紹介事業者及び派遣元事業主の事業所
- 3 常時雇用する従業員の数が80人未満であって次のいずれかに該当する事業所
 - ア 自主的に推進員を設置する事業所
 - イ 就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所