

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。
 - ② 応募者の適性・能力のみを基準として採用選考を行うこと。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。



面接時に不適切な質問をしていませんか？

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）

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、共通の理解をシェアすることです。

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されています。

しかし、この本籍というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別や、偏見を招くおそれがあることをはっきりと認識しなければなりません。

本籍地を調べたり、画一的に戸籍謄(抄)本や本籍が記載された住民票を提出させたり、用紙類に本籍地を記入させることは何の必要性もありません。本人の適性・能力に全く関係が無いことであり、その無意識の行動が多くの人を不安にさせている事実を厳しく考えてください。

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・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握することは、応募者の適性や能力を考えるのではなく、本人の責めに帰することのできない問題によって判断しようとするものです。

予断と偏見にみちた「親がこうだったから子どもそうだ」式の考え方は近代的な人事管理の考え方とはかなり方向が異なるのではないのでしょうか。

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」などは、思想の自由、信教の自由等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

応募用紙については、適性・能力のみを基準とした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。エントリーシート(インターネットによる応募用入力画面)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てください。

- ① 新規中学校卒業予定者 「職業相談票(乙)」
- 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」又は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」
- ④ 一般求職者 「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」

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ことでしょうか、気にしないでのびのびと教えてくださいね。
- 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。
 - ◆ 受験に際し、多少当社のことを調べてみましたか。
 - ◆ 当社はどんな製品を造っているか知ってますか。
 - ◆ どんな仕事をしてみたいと思いますか。
 - ◆ 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いますか。
 - ◆ 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、体力に自信はありますか。
(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、家族の方は了解していますか。また、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、大丈夫ですか。
 - ◆ 細かい数字を計算したりすることが多いですが、数字の扱いには自信がありますか。
 - ◆ 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き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

- ◆ 学科試験は採用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。
- ◆ 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當です。
- ◆ 適性検査を、その目的以外に使用していませんか。適性検査の実施や判定、利用には専門知識のある人があたっていますか。
- ◆ 身元調査は禁止されています。身元調査は職業安定法第 48 条の指導・改善命令の対象となります。
- ◆ 不必要な健康診断は禁止されています。職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないでください。

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	面接の実施に先だって、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してい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

(平成 26 年 4 月 1 日現在)

ハローワーク名	所在地		電話番号	FAX番号	管轄区域
福島	960-8589	福島市狐塚 17-40	024-534-4121	534-0423	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	533-3711	
平	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	22-1088	いわき市 (ハローワーク磐城、ハローワーク 勿来の管轄区域を除く)
磐城	971-8111	いわき市小名浜大原字 六反田 65-3	0246-54-6666	54-6667	いわき市のうち江名、折戸、中之作、 永崎、小名浜、鹿島町、泉町、渡辺町、 洋向台、泉ヶ丘、泉玉露、湘南台
勿来	974-8212	いわき市東田町 1-28-3	0246-63-3171	77-0165	いわき市のうち植田町、後田町、中岡町、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、 勿来町、川部町、沼部町、瀬戸町、三沢町、 山玉町、山田町、富津町、遠野町、田人町
会津若松	965-0877	会津若松市西米町 2-23	0242-26-3333	38-2332	会津若松市、大沼郡、耶麻郡 のうち猪苗代、磐梯町、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	63-1056	南会津郡
喜多方	966-0853	喜多方市字千苜 8374	0241-22-4111	22-3881	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	941-1940	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	933-2333	
白河	961-0074	白河市字郭内 1-136 小峰城合同庁舎 1F	0248-24-1256	23-4749	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	75-4930	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	24-3532	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	37-2376	相馬市、相馬郡のうち新地町
富岡 (仮事務所)	970-8026	いわき市平字堂根町 4-11 いわき地方合同庁舎 5F	0246-24-3055	24-3133	双葉郡
二本松	964-0906	二本松市若宮 2-162-5	0243-23-0343	62-2737	二本松市、本宮市、安達郡

管轄が、ハローワーク福島、ハローワーク郡山の事業所の皆様は、大学・高校等を卒業予定の方を対象とする求人（学卒求人）の申込は新卒応援ハローワークでの取扱いになります。

「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・能力のみに基づいた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100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100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

推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などは、管轄のハローワークにお知らせ願います。具体的な手続き方法等については各管轄ハローワークへお問い合わせ下さい。

(平成 28 年 5 月発行)