

【採用選考時の質問点検資料 ①】

公正採用選考の基本的な考え方 と 適切な質問項目について

公正な採用選考の基本的な考え方

- 応募者の基本的人権を尊重する
- 募集に当たり広く応募者に門戸を開く
- 応募者の適性・能力に基づいた採用選考を行う

公正な採用選考を行うためには、応募者本人が職務遂行上必要な適性や能力をもっているかどうかを採用基準とし、適性・能力に関係ない事由を応募条件や採用基準としないようにする必要があります。

- ★ 適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり、面接時に尋ねたりすれば、その内容は結果として採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。
- ★ また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために本人が面接で実力を発揮できなかったりする場合があります。結果としてその人を排除することにつながります。
- ★ 労働者の募集を行う者等は、職業安定法及びこれに基づく指針により定められた範囲内で、求職者等の個人情報の収集・保管・使用・適正な管理をしなければなりません。

選考基準・選考方法のチェックポイント

- ① 職務遂行能力を条件とした公正な基準ができていますか。
- ② 公正に評価する方法がとられていますか。
- ③ 応募者の基本的人権を尊重する体制がとられていますか。
- ④ 応募者の資質や長所を見出すための配慮がなされていますか。
- ⑤ 募集・応募書類は適正なものですか。
- ⑥ 合理的・客観的に必要性が認められない健康診断を実施していませんか。



面接時の質問内容については、公正な採用選考を実施するため、面接の目的や基準に照らして基本的人権の尊重に十分配慮しつつ、面接担当者全員であらかじめ統一的に定めておくことが必要です。

以下に例示した質問項目を参考にしていただき、応募者の人権を尊重した公正な採用選考の実施をお願いします。

適切な質問項目

導入質問

<ポイント>

- ★ 面接に当たり、応募者の緊張感をほぐすためには、応募者が答えやすい質問から始めます。いわば、ウォーミングアップです。

『質問例』

- ・ 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。
- ・ 今朝は何時ごろ起きられたのですか。
- ・ 昨夜はよく眠れましたか。試験の夢などは見ませんでしたか。
- ・ 待っている間は、どんな気持ちでしたか。
- ・ 筆記試験は難しかったですか。
- ・ 応募者が多いので驚かれたでしょうが、気にしないで のびのびと答えてください。

※ 応募者をリラックスさせるための身近な話題のつもりでも、家族に関することを尋ねることは、就職差別につながるおそれがある質問になります。本人の適性・能力に関係ない事項の把握や本人に責任のない家族の事情に立ち入ることで、その人を排除することにつながるようになります。

本質問

<ポイント>

- ★ 応募者の適性や能力を判定するための質問ですが、企業の特質や採用職種などを考慮して決めてください。
- ★ 自社をどの程度理解しての応募か、また本人自らの適性や能力を結びつけて応募したものであるかについて判断します。

『質問例』

- ・ 当社に対してどのような感じ（イメージ）を持っていますか。
- ・ あなたが当社への就職を希望されたのは、どのような理由からですか。
- ・ 受験に際して、当社のことを調べてみましたか。
- ・ 当社はどのような職場であると理解していますか。
- ・ どのような仕事をしてみたいと思いますか。
- ・ あなたのどのような面を生かしていきたいと思いますか。
- ・ （同様の職務経験や役立つ経験があれば）その内容を具体的に（どのようなポジションでどのような仕事をしていたのかなど）話してください。
- ・ 当社（製品）の強みは何だと思いますか。

<ポイント>

- ★ 配置予定の職務に必要な適性に関して質問し、回答の内容や考え方（様子）から本人の適性及び職務についての自信などを判断します。

『質問例』

- ・ 自分の得意とする学科（科目）は何ですか。
- ・ あなたの長所、特技、資格、これだけは人に負けないことなどについて、自己PRをしてください。
- ・ どのようなことを努力したり、苦心したりしましたか。
- ・ これから力を入れてやってみたいことは何ですか。
- ・ 初対面の人と話をすることは、苦になりませんか。
- ・ 細かい数字を計算したりすることが多いですが、数字の扱いに自信はありますか。
（特技や資格について、種類、取得時期等について質問する。）
- ・ 仕事の関係で車を運転することがありますが、どのくらいのキャリアがありますか。
（専門的職業や技能工の場合は、その職務についての専門的な質問をする。）

情報交換

<ポイント>

- ★ 従事する職務の内容、残業の有無、勤務形態、転勤、賃金等の労働条件を説明し、本人の意思などを判断します。

『質問例』

- ・ 月に○時間くらい残業がありますがよろしいですか。
- ・ 月に○日くらい、(県外) 出張がありますがよろしいですか。
- ・ 繁忙時には休日出勤もありますが、支障はありませんか。
- ・ 県外の営業所へ転勤することがありますが、よろしいですか。

« 募集・採用選考に係る性別を理由とする差別の禁止等について（男女雇用機会均等法） »

労働条件に係る質問が、残業、転勤及び自宅通勤については、男性のみ、女性のみあるいは、男女に同じ質問をしても、その返答が一方の性別の採否判断の要素となるような場合には、採用において性別を理由に差別していることになります。

結び

<ポイント>

- ★ 気持ちしが張り続けている応募者に労いの言葉をかけるとともに、採否結果の通知時期など必要な事項を伝えます。

- ・ こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問がありますか。
- ・ いろいろ聞かせていただき、ありがとうございました。以上で採用面接を終わります。
- ・ 採否の結果は、○○日までに連絡をします。お疲れ様でした。

◆面接時の質問事項について

- ・ 面接においては、全ての応募者に公平な対応ができるように、あらかじめ必要事項を決めておきましょう。
- ・ 「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」など、就職差別につながるおそれのある事項を避け、応募者が「職務を遂行するために必要な適性・能力」を、どの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにしましょう。
- ・ 就職差別につながるおそれのある質問は、応募者に心理的な動揺と苦痛を与え、面接での実力発揮を阻害するおそれがあり、採否決定の判断材料とすることは適切ではありません。
- ・ 面接時の質問事項や質問を行う上での留意点について、面接マニュアルなどの整理や、事前の打ち合わせにより、面接担当者全員で確認・徹底しておきましょう。
- ・ あらかじめ質問事項を決めておいたとしても、実際の面接では、話の流れで様々な展開が生じる場合もあり、その中で何気なく尋ねた事柄や応募者の気持ちを和らげようと尋ねた事柄に就職差別につながるおそれのある事項が含まれる場合や、応募者を傷つけ人権を侵害する場合があります。
- ・ このため、常に適切な対応ができるよう、公正な採用選考の基本的な考え方を、十分に理解しておくことが重要です。

◆事業主の皆様へ

- ・ 雇用主には、採用方針・採用基準・採否の決定など「採用の自由」が認められているとされていますが、応募者の基本的人権を侵すことまでも、認められているわけではありません。
- ・ 事業主の皆様におかれましては、労働者の採用選考に当たって「人権尊重の精神」、すなわち、応募者の基本的人権の尊重が重要であることを理解していただき、公正な採用選考の実施に向けて、さらなる取り組みをお願いします。

「部落差別の解消の推進に関する法律」(平成28年法律第109号)について

インターネットを利用した差別的な書き込みなど依然として部落差別が存在していることから、部落差別の解消に向けた国等の取組を定めた法律が、2016(平成28)年12月に公布・施行されています。

法第一条(目的)

この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって、部落差別のない社会を実現することを目的とする。

法第二条(基本理念)

部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行わなければならない。