

事業主の皆様へ

採用選考時の 質問点検資料（その2）

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 画一的な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ということに十分配慮しつつ、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。

広島労働局職業安定部
ハローワーク（公共職業安定所）

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身近な問題から質問を始めます。いわば、ウォーミングアップの時間として捉えるものです。

『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。
- * 遠方から御苦労さまでした。今朝は何時ごろ起きられたのですか。（寒いのに）大変でしたね。
- * 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ね。

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と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。
- * 受験に際して多少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活かしていきたいと思いますか。

<ポイント>

- ★ 本人の勤務に対する適格性の幅を判断します。

『質問例』

- * 当社以外に推薦を受けた（受験する）会社がありますか。
- * それはどのような理由からですか。
- * 過去にお勤めをしていたようですが、どのようなお仕事をしていたのですか。

＜ポイント＞

- ★ 配置予定の職務に必要な適性の要素を質問し、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。
- * 3分以内であなたの長所、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。
- * 初対面の人の顔を覚えるのは早い方ですか、それとも苦手ですか。
- * 会社や家庭を訪問して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なりませんか。
- * 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、数字の扱いに自信がありますか。
- * 何か特技や資格がありますか。また、趣味はありますか。
（特技や資格がある場合は、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、賃金等労働条件を説明し、本人の意思の強さを判断します。

『質問例』

- * 1か月に〇時間くらい残業がありますがよろしいですか。
- * 1か月に〇日くらい出張がありますがよろしいですか。
- * 県内や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。
- * 3交代勤務ですが通勤の関係はいかがですか。
- * 交代勤務がありますが家族は了解しておられますか。

- * 当社には寮がありません（〇〇町にあります）がどうされますか。
- * こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問や当社に入社された場合の希望条件などがありますか。

結び

<ポイント>

- ★ 終わりに、気持ちが張り続けている応募者の心を察し、労をねぎらう言葉がほしいものです。

『具体例』

- * いろいろ聞かせていただきありがとうございました。それではこれで採用面接を終わります。
- * 採否結果は〇日ごろまでに連絡します。御苦勞様でした。

このような質問を行いながら、応募者の理解力、表現力、行動力等を判断していくことになりませんが、主観的に判断するのではなく、あくまで公正で客観的に判断していただくようお願いします。

適切な質問で公正な採用選考を

企業は採用権の自由を持っています。しかし、だからといって企業が企業好みの人を選ぶため、何を聞いてもよいという性質のものではありません。

応募者の基本的人権を侵す採用権の自由はあり得ません。

面接官として、面接という雰囲気からくる緊張感を少しでも和らげたいという思いから、質問項目を話のしやすい身近な話題として提供する場合があります。

しかし、本籍地や家族状況などの「本人に責任のない事項」や、宗教や尊敬する人などの「本来自由であるべきもの」に係る事項について質問することは、偏見と差別につながる原因となるばかりか、応募者を精神的に苦しめ人権を侵すこととなります。

また、こうした質問で応募者が余計に緊張を覚えたり、気落ちしたりしてそれが態度や返答に出てしまい、その言動等から受ける印象によって評価することは、真の意味で公正な採用選考とは言えません。

ここに例示した適切な質問項目を参考にいただき、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。