

公正な採用選考について

2022年4月1日

令和8年度 公正採用選考人権啓発推進員研修会（令和8年9月8日開催）

主催：ハローワーク小松・石川労働局



ガイドブック 「公正な採用選考をめざして」



「公正な採用選考 ハンドブック」



まんがでわかる
公正採用選考



事業主・採用担当者の皆さんへ
面接にあたって

石川労働局HP「公正な採用選考をお願いします！」

https://jsite.mhlw.go.jp/ishikawa-roudoukyoku/riyousha_mokuteki_menu/jigyounushi/jigyounushi_jouhou/jigyounushi/20070822_jigyounushi.html



厚生労働省

石川労働局

ホーム

本文へ

お問い合わせ

よくあるご質問

サイトマップ

Google カスタム検索

検索

ニュース&トピックス

各種法令・制度・手続き

事例・統計情報

窓口案内

労働局について

石川労働局

労働局について

業務内容（部署一覧）

職業安定部

職業安定課

公正な採用選考をお願いします

公正な採用選考をお願いします

事業主の皆様へ

応募者の基本的人権を尊重した
公正な採用選考を行ってください

厚生労働省では、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考の実施について事業主の皆様方のご協力をお願いしています。公正な採用選考の考え方をご理解いただき、差別のない公正な採用選考の実施に向けて積極的な取り組みを

労働局について

労働局について（概要）

業務内容（部署一覧）

労働基準部

総務部

職業安定部

◆公正な採用選考関係リーフレット等
厚生労働省作成のリーフレット

事業主啓発用ガイドブック：公正な採用選考をめざして：PDF [29MB]

→公正採用選考の考え方を詳しく紹介しています。

採用選考自主点検資料：PDF [1MB]

→点検表で公正採用選考の考え方の理解度を確認できます。

事業主啓発用リーフレット：PDF [1MB]

求職者向けリーフレット：PDF [1MB]

まんが解説資料：PDF [4MB]

石川労働局作成の動画・リーフレット

「公正採用選考人権啓発動画」について

→採用選考前や公正採用選考人権啓発推進員が交替した際には必ずこの動画の視聴をお願いします。

視聴は [こちら](#) から

周知チラシ「公正な採用選考」の徹底をお願いします！：PDF [422KB]

石川県作成のリーフレット

公正な採用選考ハンドブック：PDF [14MB]

→面接時における質問の例、してはならない質問の例などを紹介しています。

事業主の皆さんへ面接にあたって～（公正な採用選考リーフレット）：PDF [2MB]

相談窓口

セクシュアルハラスメント
による労災請求相談

個別労働紛争解決制度関係
機関連絡協議会窓口一覧

労働条件相談ほっとライン

外国人労働者向け相談ダイヤル

労災保険相談ダイヤル

こころの耳

労働基準監督署チャットボックス

4

「採用面接」では『お互い』を見る

面接官や
他の社員の方の
対応や人柄

基本的な人権の尊重
個人情報保護
ハラスメント対応
労働関係法令の遵守
同和問題
差別発言禁止
外国人の方への配慮
L G B Tの方への配慮
障害者の方への配慮

理解力
知識
判断力
動作
表現力



労働関係法令
の遵守

基本的人権
の尊重

個人情報保護

同和問題

C S R (Corporate Social Responsibility) 企業における社会的責任

L G B Tの方
への配慮

外国人の方
への配慮

障害者の方
への配慮

ハラスメント
対応

差別発言
禁止

企業の取組によって「**企業価値**」が問われる

**不適切な
対応や質問！**



**S N Sで拡散する
可能性！**



企業の将来のためにも、
希望する人材像に合う人を
採用したい

熱い思いがあっても…

不適切な対応や質問

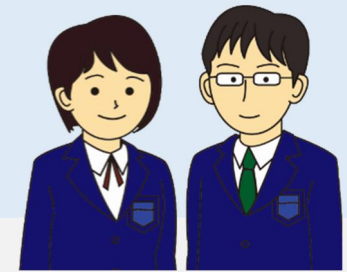


企業が確保できたはずの
希望する優秀な人材を
自ら遠ざけてしまう



◆就職試験受験報告書◆

就職試験を受験した高校生全員が、
面接内容を学校に報告

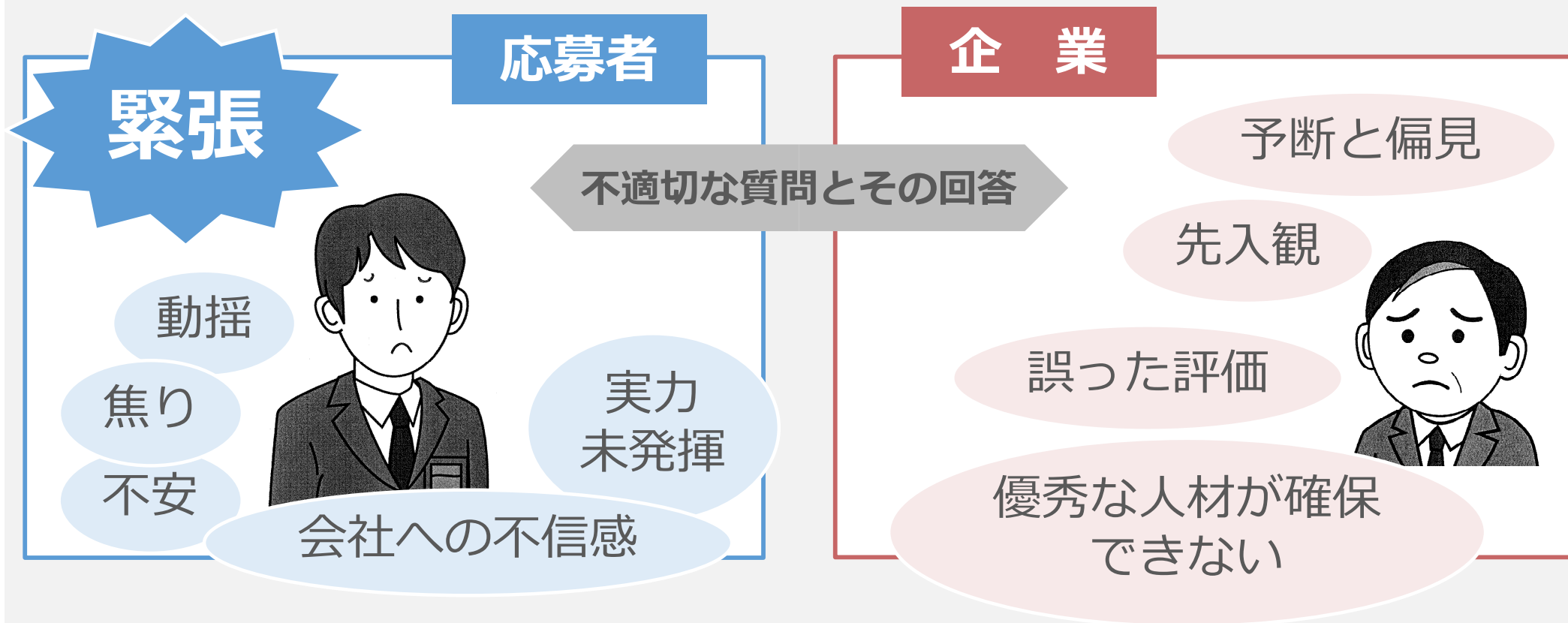


不適切な質問あり！

ハローワークが、事業所への事情の聴取や指導を実施

**職業安定法に基づく採用選考方法等に関する「改善命令」を
発出する場合も！**

「不適切な質問」がされたことで…



必ず、面接前に

- ▶ **「面接マニュアル」** や
「質問事項一覧」 を作成
- ▶ **面接担当者 “全員”** で
共有・打合せ を実施

不適切な質問を防ぐためには…

▶ 誰が面接官になっても

対応できるように！

▶ 「なぜその質問がN Gなのか」を

理解する！

「なぜこの質問をするのか」

「この質問は適性と能力に関することなのか」

「この質問を応募者はどう受け止めるか」

「質問事項」等の一例

(P 7)

「○社面接試験実施要領」

1. 応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力を正しく評価できるよう努力する。
2. 応募者が持っている適性・能力を十分表明できるよう、リラックスした雰囲気で行う。
3. 質問者を特定し、応募者のグループそれぞれについて、同一内容条件による面接を行う。
4. 質問者は勿論、面接者全員が、事前に十分な準備をし、特に、応募者の人権・人格を傷つけるおそれのある質問は一切しないように徹底する。
5. 主な質問項目毎に、あらかじめ回答の範囲を定め、その範囲内において関連質問を行う。
6. 主な質問項目のうち、いくつかの項目を事前に学校を通じて応募者に通知し、準備させる。
7. 面接開始前に、応募者に面接の方法・注意事項を徹底させる。なお、質問内容が理解できない場合には、必ず聞きかえすように指示する。
8. 応募者等からの質問・希望を述べる機会を必ずつくり情報交換に努める。
9. 面接の評価については、複数の面接者がそれぞれ評価項目に従って評価する。

石川県・石川労働局・公共職業安定所

公正な採用選考ハンドブック

採用担当者 必携

(P 5 ~ 20)

(P 10 ~ 11)

【参 考】

この面接票は、1つの例にすぎません。従って各事業所においては、この例示にならって、それぞれ自社の面接目的に適合した質問事項を選定していただくことが必要です。

面 接 票 (例)

令和 年 月 日 時 分 ~ 時 分

受 験 者	面接者	氏名	面接担当者
OOさんですね。大変お待たせしました。どうぞおかけください。 今からいろいろと質問しますが、疲くならないで、楽な気持ちでお答えください。			
評定項目	質問事項	答えの内容 (要約)	評定 A B C
導 入	昨夜はよく眠れましたか 今朝は何時に起きたか この会社の存在を知ったのはいつ頃ですか この会社はなにをする会社か知っていますか		
予備知識・ 志 望 動 機	なぜこの会社への応募を決めたのですか 貴社で働くにあたっての長所はありますか、それとも人見知りをする方ですか 行事等がある時、よく参加する方ですか 気がすまない行事のときはどうしましたか 他人の意見をよくきく方ですか 自分の意見がとやめなかったりしますか 自分と意見の違う人と友達になれますか		
健 康	人間でよく頑張りましたか、大声で笑ったことがありますか 思ったことをすぐ口にする方ですか いやなことは早く忘れられる方ですか クラス会等よく参加する方ですか 一人で好きなことをしているのと他の人と一緒にいるのとどちらが楽しいか 思っていますか		
性 格	趣味(作業)はありますか 家にいる時間が長くなりました、その間は何かを持っていますか、それとも自分で なにかを考へてみませんか 細かいことに集中していると、目が眩んだり頭が痛くなることはありませんか 同じ作業ばかりをくり返していると感じてしまうことはいくらでもありますか 今までにアルバイトや実習とかでOOOの作業をしたことがありますか どの位の期間ですか 学校で習ったことをこの会社でどのように役立てたいと思いませんか 入社後どのような仕事をやりたいですか 業務中は立仕事になりますが大丈夫ですか		
作業能力			
面接担当の意見		総合評定	

・これで私の方から聞くことは終わりますが、何かこの際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すか。
・それでは終わります。採否結果についてはO日頃文書で連絡します。残り少ない学生生活ですから、しっかり勉強しておいてください。

採用面接評定表(例)

(参考例)

面接日	氏名	学校名	大学・短大 専修・高校		学部 学科		
年	月	日					
設定項目	観察項目	評価					所 見 特記事項
		5	4	3	2	1	
理 解 力	質問の内容を的確にとらえることができる						
	的確迅速に反応して答える						
	相手の発言をよく聞き取り入れて、自分の意見を組み立てる						
判 断 力	問題の分析・振り下ろしにすぐれている						
	自分の考えを明確に出す						
	考え方に弾力性がある						
表 現 力	常識をはずれたような判断をしない						
	迷うことなく決断が早い						
	相手の意見にすぐ適応しない						
知 識・学 力	「ハイ」「イエイ」がはっきりしている						
	自分の考えを的確に表現することができる						
	論議に一貫性がある						
実 行 力	用語が適切である						
	分かりやすく要領よく話せる						
	説得力がある						
勤 作	まとまりのある話し方をする						
	「ハイ」「イエイ」で終始しない						
	話のまとめ方がうまい						
評 定	自分をうまく PR する						
	一般的常識がある						
	職務に必要な基礎的知識・学力がある						
面 接 者	専門科目にすぐれている						
	優れた知識・技能・資格などを持っている						
	知識・経験などを活かす応用能力がある						
面 接 者	物事を追求してやり遂げる						
	動作が活発である						
	人をまとめ引っ張っていく力がある						
面 接 者	問題にぶつかってすぐ臨機応変に処理できる						
	言葉がデキバキしている						
	自信をもって応答する						
面 接 者	自分の誤りを素直に認める						
	相手の意見をよく聞く						
	形式的、つっぱんどうな答え方をしない						
面 接 者	注意力が散漫でなく、意図を集中できる						
	(採・否)						
面接者		(役職)					
氏名							

◆採用選考時に配慮すべき事項◆

～就職差別につながるおそれがある 14事項～



(P 6)

▶本人に責任のない事項の把握

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

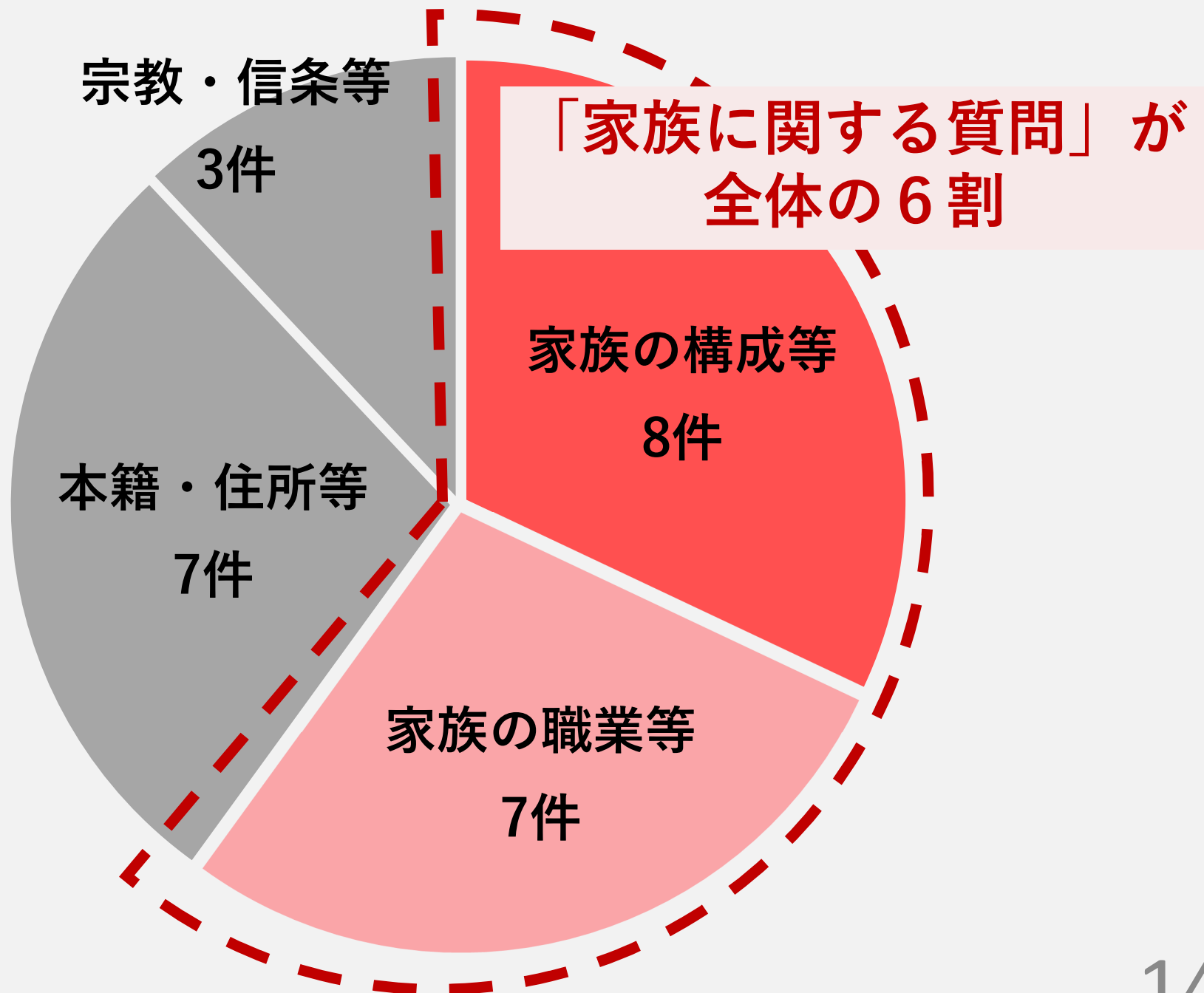
▶本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

▶採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

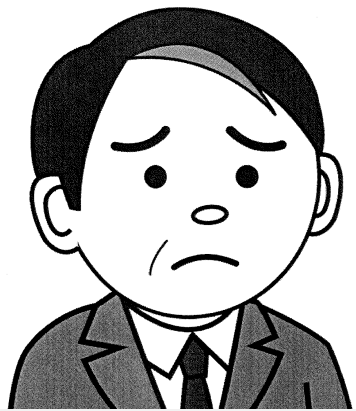
「不適切な質問」の内訳（令和7年度 石川県内）



【 家族に関すること 】

- × 「親御さんのお仕事は？」
- × 「家族構成を教えてください」
- × 「兄弟（姉妹）はいますか？」
- × 「お父さんの勤めている会社はどこですか？」

非常に多いケース…



本人の緊張をほぐすつもりで、
つい家族のことを聞いてしまった。

家族のことだから、答えやすいと思った。

もちろん、採用基準にするつもりはなかった。

応募者は、

面接での質問は、**すべて「採用基準」**

になっていると思っている

志望動機の中で、本人から家族のことを話し始めてしまったら？

面接官：「当社の志望動機を教えてください」

応募者：「親が同じ〇〇業界で働いているので興味を持ちました」

面接官：「そうなんですね。どちらの会社ですか」



このような場面では、

- 「それが、この業界に興味を持ったきっかけなんですね」
 - 「それで当社に関心を持たれたんですね」 など
- いったん受け止めてから、
- 「この業界について知っていることを教えてください」
 - 「この仕事に活かされると思う、自分の強みについて教えてください」
 - 「当社の商品について知っていることを教えてください」 など
- 応募者本人の志望動機や考え方等に話題を戻し、
家族に関する情報を深掘りしないよう注意しなければなりません。

【住所に関すること】

- ×「住所はずっとここですか？」
- ×「本籍地は？」
- ×「最寄り駅はどこですか？」

ほかの質問で確認できませんか？

×「最寄り駅はどこですか？」

理由：『会社が交通の便が悪い場所なので、
事前に通勤が可能かどうか、知っておきたい。』
『交通費がどのくらいかかるのか。』



弊社は交通の便が悪いです
が通勤手段を確保できますか？

【思想・信条に関すること】

×「尊敬する人物は？」

×「愛読書は？」

どんなことに興味があるのか知りたくて
情報や感性のアンテナを推測したくて
思わず聞いてしまった。



ほかの質問で確認できませんか？

×「愛読書は何ですか？」

理由：『情報や感性のアンテナを推測したい。』



当社のＨＰはご覧になりましたか？
その内容をどう思われましたか？

【その他】

- ×「あなたの短所は何ですか？」
- ×「欠席の理由は何ですか？」
- ×「血液型は何ですか？」

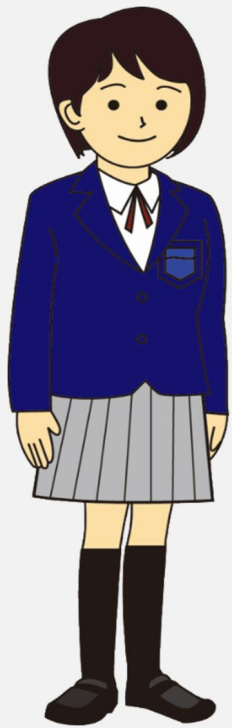
ほかの質問で確認できませんか？

×「あなたの短所は何ですか？」

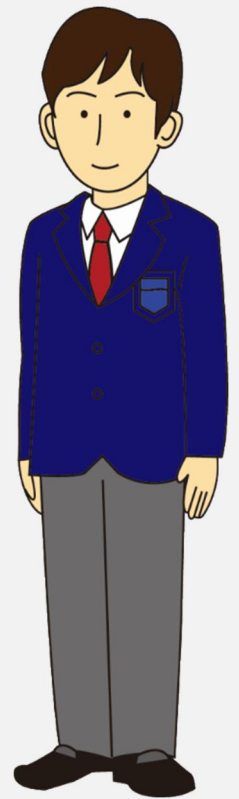
理由：『困難をどう克服したかを知りたかった。』



学生生活で
困難な出来事に直面した時に
どう対応しましたか？



9月16日から 高校生の採用面接開始！



高校生が
初めて社会に出るための
面接になります。

受け入れる**企業側の準備と配慮**は
彼らの将来のために
そして
企業の活性化のために
不可欠です！！

あらためて、もう一度お伝えします！

必ず、面接前に

- ▶ 「面接マニュアル」や「質問事項一覧」を作成
- ▶ 「面接担当者全員」で共有・打合せを実施

- ▶ 誰が面接官になっても、対応できるよう努める
- ▶ 「なぜその質問がNGとなるか」を理解する



「なぜこの質問をするのか」

「この質問は適性と能力に関することなのか」

「この質問を応募者はどう受け止めるか」

公正な採用選考について

令和 8 年度 公正採用選考人権啓発推進員研修会（令和 8 年 9 月 8 日開催）

主催：ハローワーク小松・石川労働局