

☆ 公正採用選考人権啓発推進員

・ 人事採用担当者の皆様へ ☆

採用面接の準備は できていますか？

 石川労働局・ハローワーク七尾・羽咋

9月16日から、 高校生の採用面接スタート！

企業の採用担当者の皆さま、
準備はできていますか？

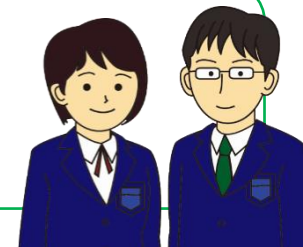


昨年面接をしてるから
大丈夫、大丈夫！

…なんて考えてませんか？
その考えは危険です！

★「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。

職業安定法に基づき採用選考方法等に関する「改善命令」を発出する場合もある。

不適切質問は重大な問題です！

★不適切な質問をした企業からは…

「面接前に、担当者全員で、打ち合わせをしなかった。」

「上司が勝手に聞いてしまった。」

「リラックスさせようと、つい聞いてしまった。」

…という声が非常に多い！

☆「不適切な質問」をしないために…

◎企業内で「面接マニュアル」や
「質問一覧表」を作成しましょう。

「面接試験実施要領」（例）

- ・ 応募者の人権を尊重すること。
- ・ 本人の適性と能力に基づいた基準により面接を行うこと。
- ・ 面接における公正な採用選考の意識を共有する。
- ・ 面接の方法、質問者の選定、応募者への配慮や評価の方法などを定める。



「面接マニュアル」の具体例

- ・ 「公正な採用選考をめざして」 P35
- ・ 「公正な採用選考ハンドブック」 P7

☆「不適切な質問」をしないために…

◎管理職を含めた、面接実施者全員で
事前の打ち合わせを行いましょう

~~「上司が勝手に聞いてしまった」~~



面接を担当する全員で意識共有を！



質問一覧表だけに頼るのではなく、
「なぜこの質問がNGとなるのか」を
理解することが必要！

～就職差別につながるおそれがある14事項～

◎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

◎「職務遂行のために必要な適正・能力」を
公正に評価できるよう、事前に「質問一覧表」を
作成しましょう。

◆質問一覧表（例）（抜粋）◆



質問一覧表（例）

「公正な採用選考をめざして」P36～37
「公正な採用選考ハンドブック」P7～9

【 導入質問 】

- 「緊張されていますか。」
- 「面接会場には迷わず来られましたか。」

【 志望動機・就労意欲 】

- 「当社に応募した理由は何ですか。」
- 「当社にどのようなイメージを持っていますか。」

【 問題解決能力 】

- 「仕事でわからないことがあった時は
どう対応しますか。」
- 「仕事上で、上司や同僚と意見が合わないときは、
どうしますか。」

◆質問一覧表（例）（抜粋）◆



質問一覧表（例）

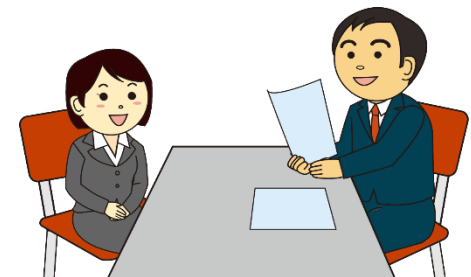
「公正な採用選考をめざして」P36～37
「公正な採用選考ハンドブック」P7～9

【 自己PR 】

- 「あなたの強みは何だと思いますか。
それをどのように仕事に発揮しますか。」
- 「与えられた仕事にどのような姿勢で臨みますか。」

【 結び 】

- 「本日はありがとうございました。
以上で面接を終了いたします。」
- 「気を付けてお帰りください。」



☆ してはいけない！「不適切な質問」 ☆



「不適切な質問（例） 一覧」

「公正な採用選考ハンドブック」P12～15

【 家族に関すること 】

- × 「ご両親のお仕事は？」
- × 「家族構成を教えてください？」
- × 「兄弟（姉妹）はいますか？」



【 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ケース 】

(例)

「私が〇〇の仕事に興味を持ったのは、父が〇〇関係の仕事をしており、仕事をしている姿を見て、自分も将来は〇〇の仕事をしてみたいと思ったからです。」

➡ × 「なるほど。お父さんはどこにお勤めですか」

➡ ○ 「それが業界に興味を持ったきっかけなのですね。」
「そのような理由で志望されたのですね。」
と一旦受け止めた上で
「この職業（仕事）について知っていることを教えてください。」
「この職業（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。」

☆ してはいけない！「不適切な質問」 ☆

【 思想・信条に関すること 】



「不適切な質問（例） 一覧」

「公正な採用選考ハンドブック」P12～15

- × 「尊敬する人物は？」
- × 「愛読書は？おすすめの本は？」
- × 「最近のニュースで気になったことは？」
- × 「新聞は何を読んでいますか？」
- × 「誰をフォローしていますか？」

☆ 採用選考時の健康診断について ☆



求人票に明記が必要です。

「公正な採用選考ハンドブック」P18

- ・ 合理的かつ客観的に必要性が認められる場合
- ・ どのような検査内容・項目で実施するのか根拠を明確にすることが必要



**健康診断を実施する場合は
必ず求人票に明記してください。**

(職務遂行上の能力の有無の判断に係る範囲に限定すること)

☆ 応募者も企業を見ています。 ☆

不適切質問あり！



SNSで拡散する可能性あり！

企業の「人権尊重や差別撤廃の取り組み」が問われています。

公正採用選考人権啓発推進員制度

○事業主が同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことを図るため、常時雇用する従業員の数が一定規模以上（30人以上）の事業所において、「人事担当責任者」の方など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任。

○「推進員を新たに選任した」「人事異動で変更となった」などの場合は、「公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書」でハローワークまで届出を。

※ 「公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書」の様式は、石川労働局HPからダウンロード可能です。

最後にもう一度…

- ◆「面接マニュアル」や「質問一覧表」を作成すること。
- ◆「管理職を含めた面接担当者全員」で、事前打合せを実施すること。
- ◆「不適切な質問」は絶対しないこと。

「面接前にリラックスさせる」、「面接後の雑談」であっても、行わないこと。

応募者は「面接担当者が話す「すべて」が選考基準」と考えている。

- ◆企業も応募者に見られていることを意識すること。
- ◆今回の研修内容を社内で共有すること。



「採用面接」を
企業と応募者の
『素晴らしい出会いの場所』
にしましょう！

