

企業のみなさまへ

知らない間に、採用機会を
逃していませんか？

面接は企業を映す鏡です

宮 崎 県
宮崎労働局・ハローワーク
宮崎県教育委員会

令和5年3月発行

採用選考時の不適切事例が相次いでいます！

違反質問などの採用選考時の不適切な事例は、人権を大切にする取組をおろそかにしているのではないかといった印象を与え、採用の機会を失うことにもなりかねません。

令和3年度報告件数：38件
(うち、県内企業21件)

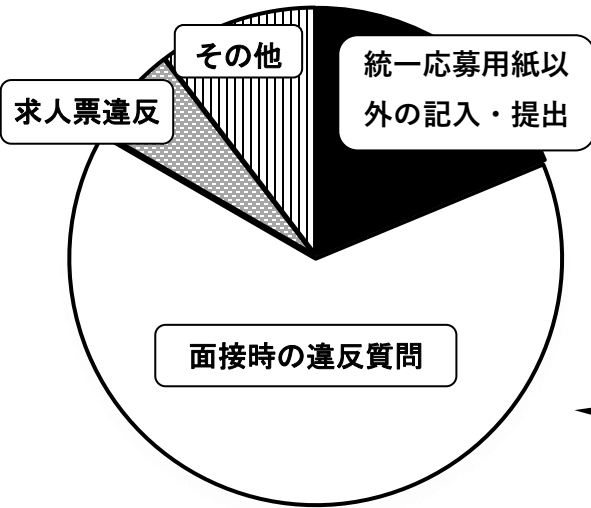
【違反質問の内容】

第1位「家族構成・家族の職業」

第2位「本人・家族の健康状況」

第3位「友人関係・尊敬する人物」

(宮崎県人権・同和教育研究協議会調査)



最近の報告から分かる5つの注意ポイント

1 本人が責任をとりようのない事柄については質問しない

親のことや、家族がどんな仕事に就いているか、きょうだいの有無、本人に責任のない事項によって本人の就職が左右されて良いはずがありません。また、家族について尋ねることで、例えば家族の離死別など様々な事情に立ち入ることにもなり、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせたりするケースも報告されています。

2 「場を和ませよう」と聞いたことが、生徒の人格を傷つけ、不必要な情報を聞いてしまうかもしれない

面接官は、応募者を1人の人間として尊重し、応募者の人権や人格を傷つける質問や態度をとらないよう、事前に面接に当たっての心構えを共有しておきましょう。また、面接の導入においては、「緊張しているとは思いますが、自分の力が十分に発揮できるよう、リラックスしてください。」などの声かけをすると、生徒は安心して面接に臨むことができます。

3 統一応募用紙以外の書類の提出を求めない

全国高等学校統一用紙（統一応募用紙）以外に、筆記試験や面接時に会社独自のアンケート用紙を配布し、それを材料に面接を行うケースがありますが、それをもとに違反質問をして、不適正な選考が行われています。よって、統一応募用紙以外の書類の提出を求めてはいけません。

4 求人票にない試験や条件は、重大なルール違反です

高校生の就職試験は、1人1社制が基本であり、受験者は求人票を熟読し、その会社の試験のために時間をかけて準備しています。高校生にとっては、貴方の会社の面接が、「貴重な一回」です。

5 面接は、生徒が「企業を知る・評価する」場でもある

面接官が威圧的に接したり、感情的に批判したりした場合、内定辞退につながる可能性もあります。また面接での対応は、受験者がどんな企業なのかを知る場にもなります。不適切な面接内容は企業イメージの低下につながり、その結果「自社が採用したい生徒」までが応募しなくなる可能性もあります。

これまで報告のあった違反事例



【ケース1】家族に関する質問

●面接の際、「両親は健在か」、「何人家族か」、「家族の年齢」、「家族の職業」について矢継ぎ早に聞かれた。「学校の指導で答えられません。」と答えると、「そんなはずはない。」「もう、結構です。」と面接官に言われた。
※生徒は、合格しても行きたくないと思った。不安になり、学校に相談した。

●学校では、家族に関する事など、**本人の能力、適性に関係のない質問には「言わない・書かない・提出しない」とするよう指導**しています。生徒が「学校の指導で答えられません。」と回答した場合、不適切な質問と考えられます。生徒は勇気を出して答えていますので、その生徒の気持ちを受け止めて、その質問を速やかに終了し、合否を判定する資料から外してください。

【ケース2】本人の健康状況など、不適切と知りながらの質問

●「合否には関係しないので」という前置きがあったあと、「過去の病歴・持病の有無」について聞かれたので、「持病があるが生活に支障はない」と回答した。「不採用」の通知が届いたので、学校が理由を尋ねたところ、「当社として、持病がある方の採用は難しい」との回答があった。
※生徒は、かなりショックを受けた様子であった。

●健康状態の確認については、下記の理由により就職差別につながる場合があります。また、「合否に関係しない」としながら、そのことを理由に不採用としたのは明らかに就職差別です。
①過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断には結びつかないこと。
②完治により就労に問題がない場合でも、病気等のもつ社会的なイメージにより不採用としてしまうことの結果として、自社を希望する生徒の減少につながる事。
③不必要な情報の入手が、結果として就職差別につながる恐れがあること。

【ケース3】セクハラ、面接官の態度

●面接のときに、「結婚願望はあるか？」と聞かれた。答えられなくて黙っていたら、「今のところはどうなのか？」と再度聞かれた。さらに「恋愛対象として異性を見るときにどこを見るか？」と聞かれた。
※生徒は、嫌な気持ちが出て答えたくはないと思ったが、合否に関係すると思い答えた。また、面接官が面接時に手遊びをするなどのやる気のない態度を見せたことで、この企業で働く意欲を失い辞退したいと申し出た。

●「結婚・出産」についての考え方を選考基準にするのは就職差別です。性別に関わらず不快に感じた時点で「セクハラ」として受け取られ、企業イメージの低下につながります。

●面接は、生徒が「企業を知る・評価する」場でもあります。面接の雰囲気や面接官の人となりを見て、そこで自分が働くイメージをもてないと、内定辞退につながる場合もあり、結果、求める人材を逃す可能性があります。

【ケース4】求人票に記載のない、実技試験の実施、内定後の条件の追加

●試験当日、求人票に記載がない実技試験が行われた。内定後、会社指定の「入社承諾書」が送られてきた。そこには、「卒業できなかったときや提出書類等に虚偽が判明したとき、普通自動車運転免許が取得できなかった場合は内定を取り消すことがある。」との記載があった。また、保証人の記入を求められた。
※生徒は3月生まれであったことから、入社までの免許取得が難しいので困った。

●「入社承諾書」は、九州地区高等学校進路指導研究協議会統一用紙を使用してください。また、求人票に記載のない試験の実施や条件を後から付け加えることは認められません。



正しい採用選考になっていますか？

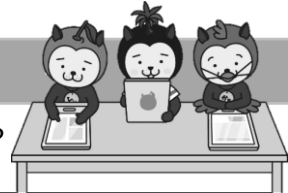
正しい採用選考とは？

正しい採用選考とは、ひとことでは「本人の適性と能力のみを採用選考の基準とする」ことです。

「就職」は、社会生活のうえでも、自己実現のためにも、人生に大きな影響を与えます。そして、企業にとっても、優れた人材を獲得することは成長・繁栄において重要な要素となります。偏見や先入観、慣習で採用選考がされていないか、以下のポイントを再確認してみてください。

※職業安定法第5条の5及び平成11年労働省告示第141号により、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集は原則として認められていません。

応募要件・採用基準は



「女性だから・男性だから」「障がいがあるから」などで決めつけていませんか？
条件に合う人が誰でも応募でき、採用されるようになっているか確認しましょう。

チェックポイント

- 応募条件・採用基準は、あらかじめ決めていますか。
- 性別や親の職業など、本人の適性や能力以外のことが採用基準に入っていないか。

情報の収集は

例えば「本籍地」「家族の状況（職業、収入、住居等）」「思想・信条」などは、仕事に影響を与える事柄ではないはず。職務を遂行するために必要な能力は何か、そのためにどのような選考が必要かを検討してみましょう。

チェックポイント

- 新規高卒者に対して全国高等学校統一用紙以外の用紙を使用させていませんか。
- 住民票の写しや戸籍謄本などを提出させたり、身元調査を行ったりしていませんか。
- 「なんとなく」や「これまでの慣例」で unnecessary 健康診断をしていませんか。

※参考 新規大学等卒業予定者は「新規大学等卒業予定者用標準の事項等の参考例」及び「厚生労働省履歴書様式例」を参考にした応募社用紙、その他の求職者は「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

面接では

事前に質問内容の打ち合わせを十分に行いましょう。本人の適性と能力に関係のない質問や誘導的な質問、興味本位の発想に基づく問い方はしないようにしましょう。

チェックポイント

- 面接の目的、面接によって判断する評価基準が明らかになっていますか。
- 質問内容は、十分な検討がなされていますか。（下記参照）
- 面接官の選任は適切ですか。
（面接技術・観察力が優れている、偏見がない、感情に左右されない等）

就職差別につながるおそれのある項目

【本人に責任のない事項の質問】

本籍・出生地、家族（職業・健康・学歴・収入など）、住宅状況（間取り・住宅の種類・近隣の施設など）、生活環境・家庭環境 など

【本来自由であるべき事項の質問（思想・信条にかかわること）】

人生観・生活信条、尊敬する人物、思想、愛読書・購読新聞名・雑誌名、友人関係、宗教、支持政党など

