

自社の採用選考における質問事項をチェック してみましょう！



エントリーシート編

- ☐ 本籍や帰省先を記入する欄がある
- ☐ 合理的・客観的な必要性がないのに健康状態や既往歴を記入する欄がある
- ☐ 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- ☐ 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- ☐ 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- ☐ 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている

1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用面接時に聞いてはならない事項 (滋賀県における近年の不適正質問 具体例)

1 本人に責任の無い事項（身元調査につながる恐れがある質問）

①本籍地・出生地・住所

- 通勤方法はどうしますか？ また、最寄りの駅やバス停はどこですか？
- 国籍はどこですか？

②家族に関すること（家族構成・職業・学歴・収入）

- 兄弟はいますか？

2 本来自由であるべき事項及び聞く必要のない質問

- 愛読書は何ですか？
- 部活動・アルバイトはしていますか？
- 尊敬する人物は誰ですか？
- 大学には何故行かなかったのですか？
- あなたの夢は何ですか？
- 欠席した理由は何ですか？
- 短所は何ですか？
- 病気をもっていないですか？ アレルギーはないですか？

詳しくは最寄りのハローワークまで

【出典】厚生労働省ホームページ https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/assets/pdf/basic/03.pdf?202504_04を加工して作成
「採用面接時に聞いてはならない事項」：滋賀県進路保障推進協議会より提供

(事業主のみなさまへ)

詳しくは
公正採用選考特設サイト



出身は
どこ？

親の
職業は？

何人
兄弟？



あなたの会社は大丈夫？
人権に配慮した公正な採用選考が
できているか、チェックしてみましょう

滋賀県商工会議所連合会
滋賀県商工会連合会
滋賀県中小企業団体中央会

その質問：
「面接」で必要？

公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど**特定の人を排除せず**、求人条件に合致する**全ての人が応募できる**ようにしましょう。

- なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、
- 性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
 - 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
 - 原則として年齢制限を設けることはできません(労働施策総合推進法第9条)

2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょう。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「**本人に責任のない事項**」や「**本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)**」はそもそも**本人の適性・能力とは関係ない**ことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

具体的に気を付けることは？

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質問

本籍・出生地

家族
(職業・続柄・健康・病歴・地位・)
(学歴・収入・資産など)

住宅状況
(間取り・部屋数・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)

宗教

支持政党

人生観・生活信条など

尊敬する人物

思想

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

購読新聞・雑誌・愛読書など

採用選考の方法

身元調査などの実施

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

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

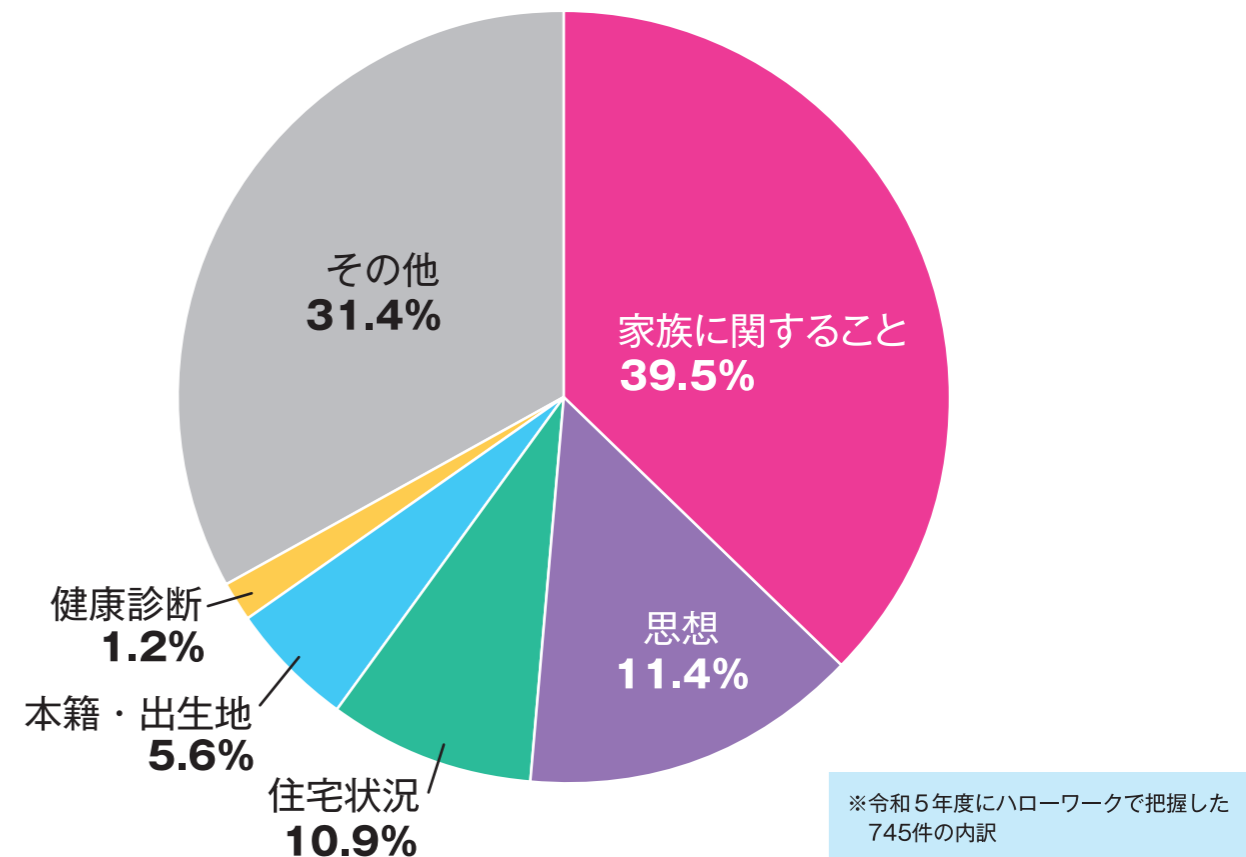
※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気を付けてください

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、

「**家族に関すること**」の質問が多く占めています。

面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



求職者等の個人情報の取扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際には、業務の目的を明らかにし、業務の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 - ・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
- 思想及び信条
 - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
 - ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります