

採用選考 質問項目

チェックポイント

- ★職務遂行のための応募者の適性・能力の判定に必要な事柄以外のことが含まれていませんか。
- ★本人に責任のない事柄が含まれていませんか。
- ★本来、自由であるべきものが含まれていませんか。
- ★応募者の人権を侵害するような事柄が含まれていませんか。
- ★応募者に分かりにくい言葉となっていないですか。
- ★性別により質問項目を別にして設定していませんか。

考 え 方

質問は、職務遂行のための応募者の適性・能力を中心に考え、それが、求める職種に合致しているかどうかを評価するのに必要な範囲で行ってください。

例えば、「家族の学歴や収入」などの質問は、本人の適性・能力とは何のかわりもなく、「本人に責任のない事柄」であり、応募者にとっては、答えづらいことでもあります。また、「本来自由であるべきもの」にかかわる質問についても、同様に差別につながるおそれがあります。

たとえ、差別する意図がなくても、応募者に対して、予断や偏見を生み、公正な選考ができなくなる危険性を有しています。

また、そのような質問により受けた心理的打撃が応募者の面接態度に現れ、その言動等から受ける印象によって評価することは、真の意味で公正な選考とは言えません。

質問事項は、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、あらかじめ統一的に定めておくことが極めて大切です。

本人に責任のない事柄

- ・本籍に関すること
- ・住所に関すること
- ・家族の資産に関すること
- ・家族の学歴・職業・地位・収入に関すること
- ・住宅環境・家庭の状況等に関すること など

本来、自由であるべきもの

- ・信条としている言葉は
- ・学生運動をどう思うか

監修：滋賀労働局職業安定部職業対策課

発行：滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課（2025 年）『採用にあたって p 46～p 53』

- ・家の宗教は
- ・何政党を支持しているか
- ・労働組合をどう思うか
- ・尊敬する人物は
- ・どんな人生観か
- ・愛読書は
- ・何新聞を読んでいるか
- ・加入団体は など

これらの事柄は「聞かない」「書かせない」「調べない」を厳守するようお願いします。

以下、面接の際の標準質問項目例を示しますが、個々の企業においては、職務の内容を考慮し、応募者の適性・能力を十分引き出せる質問項目となるよう工夫してください。

適正な質問内容は

〔導入質問〕

面接にあたり、応募者の緊張感をほぐすため、応募者が答え易い身近な質問から始めます。

応募者をリラックスさせようと、収集してはならない家族の職業や具体的に住んでいるところについての質問が行われやすい場面でもあります。

面接の事前打ち合わせを行い、収集してはならない個人情報等に注意して下さい。面接担当者の自己紹介をするなど、会社側から緊張をほぐすために話かけるなどの配慮をお願いします。

（質問例）

- お待たせしました。どうぞ（いすに）掛けてください。学校名と名前を言ってください。
- 初めてお会いしますが、気軽にのびのびと答えてください。
- 答えにくい点があれば遠慮なく言ってください。
- 当社の第1印象はどうでしたか。
- あなたは、当社に対してどのようなイメージを持っていますか。
- 緊張していませんか。リラックスしてお答えください。
- （面接に先立ち見学を行う場合） 工場見学でどのように感じましたか。

〔本質問〕

応募者の適性・能力を判定するための質問ですが、企業の特質、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・能力と結び付けて応募したものであるかについて判断します。

「本人に責任のない事柄」、「本来、自由であるべきもの」についての質問は、就職差別につながる恐れがあり、公正な採用選考とは言えませんので、派生的な質問が行われないよう事前に質問事項の点検を行います。

〔志望動機等〕

（質問例）

- 当社へ就職を希望される理由（動機）は、何ですか。
- あなたは、▲▲職を希望されていますが、その理由は何ですか。
- ▲▲職を希望されていますが、仕事を遂行するうえで何が大切だと思いますか。
- 当社が製造している製品にどのようなものがあるか知っていますか。
- 受験に際して、当社のことについて、何か調べてみましたか。
- 当社に入社したら、やりたい事や挑戦したいことはありますか。
- あなたが当社について知っていることをお話してください。

〔学校に関する質問〕

（質問例）

- あなたの好きな（得意な）教科・科目は何ですか。
- どうしてその教科・科目が好きなのですか。
- あなたが学校生活で一生懸命取り組んだことは何ですか。
- 学校生活で取り組んだことで何か得られた（自信となった）ものはありましたか。
- 学校生活で一番印象に残っていることは何ですか。
- あなたが学校生活で得られたものは何ですか。
- 学校を卒業して社会人となるにあたり、学生の時と社会人とで、心がけることに違いはありますか。

〔職場に関する事項〕

（質問例）

- 仕事をしていく上で、どのようなことに気をつければ良いと思いますか。
- お客様に気持ち良く窓口（お店）を利用していただくために、どのような

ことに気をつければ良いと思いますか。

- 企業や家庭を訪問し契約を取ったり、物品を販売したりしますが、どのようなことに気をつければ良いと思いますか。
- 我が社では、無事故無違反の運動を推進していますが、あなたはどのようなことに心がけていきたいと思いますか。
- 仕事で分からないことや疑問なことがある場合、あなたはどうされますか。
- 我が社は、職場で整理・整頓・清掃の3S活動に取り組んでいますが、あなたはどのようなところに気をつければ良いと思いますか。
- チームで働く場合に大切だと思う事項は何ですか。
- 仕事で一番大切なことは、何だと思いますか。
- 当社には様々な年齢の方が働いていますが、一緒に仕事をされるにあたりどのようなことを心がけたいですか。
- 電話の対応で気をつけることは何だと思いますか。
- 製造現場で事故やミスなく仕事をするにはどのようにすればよいと思いますか。
- ▲▲職や▲▲作業を行う上で、一番大切なことは何だと思いますか。
- 仕事を早く習得するために、どのようにすればよいと考えますか。
- あなたが仕事で最も大事にしている（これから仕事を行う上で最も大事にしたい）ことは何ですか。
- 上司（先輩）と意見が違ったらどうしますか。

【留意事項】

★上司（先輩）と意見が違ったらどうしますか。

→就労経験のない高校生の採用選考にあっては、当該質問は返答に窮する質問となると考えられるので注意が必要です。

★あなたが仕事で最も大事にしている（これから仕事を行う上で最も大事にしたい）ことは何ですか。

→この質問は「仕事」に限定することにより職業観を問うています。漠然と「あなたが最も大事にしていること」を質問すると本来自由であるべき思想・信条に関する質問になりますので注意しましょう。

【労働条件等に関する事項】

（質問例）

- 当社では通勤・住込みの両方で募集していますが、どちらを希望します

か。

- 残業が月に▲▲時間くらいありますが、よろしいですか。
- 将来は他の工場（営業所）や関連会社に転勤がある場合がありますが、よろしいですか。
- 当社は、交代勤務（2交替、3交替）ですが、よろしいですか。
- 工場内は、常に機械の音がしますがよろしいですか。
- 重いもの（▲▲キロ位）を移動させる場合がありますがよろしいですか。（求人票記載のこと）。
- 同じ作業の繰り返しが多くなりますが、よろしいですか。
- 立ち仕事となりますが、よろしいですか。
- 賃金は▲▲円くらいになりますがよろしいですか。
- 当社では、独自システムを利用して仕事をしています。新たに操作を覚えて仕事をさせていただきますがよろしいですか。
- 当社では、薬品を職場で使用しますがよろしいですか。
- 当社の求人票をご覧いただいていると思いますが、何か労働条件で質問はありませんか。
- 勤務時間や休日等の労働条件について、質問や希望はありますか。

【留意事項】 色覚多様性（色覚異常）について

採用予定職種に必要な作業遂行上、特に、不可とするような身体条件がある場合は求人票に記入し、その理由を具体的に記載しておいて下さい。色覚検査において異常と判別された大半の方は、支障なく業務を行うことが可能であることから、労働安全衛生法において「雇入時の健康診断」の健康項目から色覚検査が廃止されています。従業員の募集の際、色の識別を必要とする仕事であることを詳細に記述し、ハローワークと十分ご相談ください。

【自己PR等】

（質問例）

- あなたが、入社してから力を入れてやってみたいことは何かありますか。
- あなたの長所は、どういうところだと思いますか。
- 自分を伸ばすために、日頃から心がけていることは何かありますか。
- あなたの自信のあるところはどんなところだと思いますか。
- 社会人となる抱負は、何ですか。
- あなたの自己アピールをしてください。
- あなたが今までで、一生懸命取り組んだことは何ですか。それから何を

監修：滋賀労働局職業安定部職業対策課

発行：滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課（2025 年）『採用にあたって p 46～ p 53』

ましたか。

- あなたは、他人の意見をよく聞いて判断するうえで大切なことは何だと思えますか。
- 今後、身に付けたいスキル（取得したい資格）は何ですか。

【留意事項】

資格、特技については、応募書類に記載のある場合はその項目について質問することができます。

〔職務経歴・能力等に関する事項〕

（質問例）

- 今までされてきた仕事の内容をお聞かせください。
- あなたのお持ちのスキルや経験を当社でどのように活用されますか。
- 今までの仕事での実績や成功体験をお聞かせください。
- あなたの得意の分野の仕事をお聞かせください。
- あなたは、どのような商品を取り扱ってきましたか。
- あなたは、どれくらいの給与を希望されますか。
- あなたの経験から職業観（仕事に関する考え方）をお聞かせください。
- 仕事のやりがい・喜びは何だと思えますか。
- 仕事に関する苦情があった場合、どのような対応をしますか。
- 業務の中でパソコンを使用することがありますが、パソコンの操作はどの程度できますか。また、扱えるソフトを教えてください。
- 使用できるコンピュータ言語と開発されたシステム等について説明してください。
- お客様情報のセキュリティについて、どのように考えて対応されますか。
- ▲▲の処理（▲▲入力）をどれくらいの時間でされますか。

☆ 専門的職業、技能工の採用の場合には、その職務についての質問をします。

<例>

- ▲▲職で応募していただきましたが、希望される仕事はどれですか。
 - ・機械技術者＝商品開発、生産設計、修理、検査等
 - ・電気技術者＝研究・開発、設計、見積、製図、保守点検等



監修：滋賀労働局職業安定部職業対策課

発行：滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課（2025 年）『採用にあたって p 46～p 53』

希望した職種の仕事に関して経験、知識、技術等を持っているか聞いていく。

- ・機械技術者＝コンピュータ、セラミック、電機・電子工学、半導体等
- ・電気技術者＝システム開発、プログラム作成等
- ・建築設計技術者＝構造設計、設備設計、見積・積算等

〔結び〕

最後に、気持ちを張り続けている応募者の心を察して、労をねぎらう言葉が欲しいものです。

（質問例）

- 何か、あなたの方から質問はありませんか。
- あなたの方から、希望や条件等がありますか。
- いろいろお聞かせいただきありがとうございました。それではこれで終わります。
- 採否結果は、▲日までに連絡します。御苦勞様でした。

〔注意事項〕

- 次の質問はしないこと。
成績順位、家庭環境、学習塾、教師に対する評価、不得意学科、勉強時間等
- 質問にあたっては、家庭環境および生活水準、家族の職業、思想・信条に結びつかぬよう注意すること。
- 休日の過ごし方など返答に窮することは尋ねないこと。

このような質問をしながら応募者の理解力、表現力等を判断していくことになりますが、新規学卒者に対する質問内容と職務経験のある方に対する質問内容は、別々に作成するなど、本人の適性と能力が的確に見極められるよう質問項目の設定をお願いします。

主観的に判断するのではなく、あくまで公正な目で客観的に判断していただくようお願いします。

【高校生の採用活動で特に配慮いただきたいことについて】

高校生の採用活動においては、校則の制限や家庭事情によって選考の結果に差が出ないように配慮いただくようお願いします。また、就労経験がない高校生にとって返答に窮する質問についてもご配慮願います。

監修：滋賀労働局職業安定部職業対策課

発行：滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課（2025 年）『採用にあたって p 46～ p 53』

＜具体例＞

①（滋賀県内の高校生のアルバイトの取扱いについて）

高校生のアルバイトについては、学校により禁止しているところや許可制にしているところ、或いは、定時制高校では推奨している等学校により規則が異なっています。また、家庭事情による場合もあり応募者が返答に窮する恐れがありますので、企業側からアルバイトの経験を質問することや応募者が自らアルバイトに係る返答をした場合の派生質問についてはご配慮願います。

②（滋賀県内の高校生のクラブ活動の取扱いについて）

クラブ活動については、記録の順位を持って優先的に採用するような期待を言外に持たせないよう注意してください。

クラブ活動に関する質問は、家庭事情により費用のかかるクラブ活動ができなかった生徒もいることから、「高校生活で頑張ったことは？」等、質問の仕方にはご配慮願います。

③（「上司（先輩）と意見が違ったらどうしますか。」についての質問）

「上司（先輩）と意見が違ったらどうしますか。」という質問について、厚生労働省が作成している冊子「公正な採用選考をめざして」では、問題解決能力を判断するための質問として記載され、不適正質問とはされていません。

しかし、就労経験のない高校生の採用選考にあっては、当該質問について返答に窮することが考えられ、受験者の不利な選考結果にもつながりかねません。

したがって、高校生の採用選考については、特に配慮をお願いします。

引用文献

監修：滋賀労働局職業安定部職業対策課

発行：滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課（2025 年）『採用にあたって p 46～ p 53』