

公正な採用選考のために

公正な採用選考って
どうすればいいんですか？



次の三点を基本的な考え方として、採用選考を実施いただくことが大切です。

- ① 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する
- ② 応募者の持つ適性・能力のみを基準として採用選考を行う
- ③ 募集にあたり応募者に広く門戸を開く



具体的には、次の①～⑪の事項について、エントリーシート・応募書類に記載させる、採用面接時等に質問をする、作文の題材とするなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあることから、把握しない、実施しないようにしてください。

本人に責任のない事項	本来自由であるべき事項	不適切な選考方法
①国籍・本籍・出生地に関する事 ②家族に関する事(職業、続柄、健康、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住宅環境・家庭環境などに関する事	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)」、「学生運動など社会運動」に関する事 ⑪購買新聞、雑誌、愛読書などに関する事	⑫身元調査などの実施 ⑬全国(大阪においては近畿)高等学校統一応募用紙、厚生労働省履歴書様式例に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)、エントリーシートの使用 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

~~「出身はどちらですか」、「ご両親はなんの仕事をしていますか」
「兄弟・姉妹はいますか」、「家は持ち家ですか、借家ですか」
「尊敬する人は誰ですか」、「どんな本を愛読していますか」~~

これらは採用選考時の質問としては全て不適切です！

応募者の方は様々な事情をお持ちです。例えば、面接での緊張感を解きほぐそうという意図での質問であっても、このような質問をされることで悩んだり傷ついたりする事があり、面接態度やその後の回答に影響が出てしまうことがあります。



ここに記載したものに限らず、差別につながるおそれのある事項は聞かない、書かせない、調べないようにしてください。

「公正採用選考人権啓発推進員」の選任はお済みですか。

厚生労働省では、雇用主が、同和問題など人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、事業所において公正採用選考人権啓発推進員(以下「推進員」といいます。)を設置いただき、この推進員の方に対し研修等を行うことにより、当該事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的として、公正採用選考人権啓発推進員制度を運営しております。

大阪では、原則、**常時雇用する従業員が25名以上の事業所**において、推進員の設置をお願いしており、現在2万を超える事業所で設置をいただいております。まだ設置いただけていない場合は、推進員の設置をお願いいたします。

平成28年12月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されました。
同和問題をはじめとしたあらゆる就職差別を発生させないための取組が今後も必要です！



「求職者の個人情報取扱い」について

「求職者の個人情報の取扱い」については、「職業安定法第5条の5」及び「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」により以下のとおり規定されています。



対象となるのは

求人企業、職業紹介事業者、特定募集情報等提供事業者などです。

収集する際に 守るべきこと

個人情報の収集は業務の目的の達成に必要な範囲内で行ってください。収集する際は、どのような目的で使用するかを求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示した上で、本人から直接収集してください。本人以外から収集しようとする際は、本人の同意が必要です。

なお、以下の個人情報の収集は原則認められません。

収集しては ならない 個人情報

- ・ 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恐れのある事項(家族の職業、収入、本人の資産、容姿、スリーサイズなどの情報)
- ・ 思想及び信条(人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書など)
- ・ 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ことなど)

check!



保管・使用 について

個人情報の保管、使用は収集の目的の範囲内で行ってください。

管理するに あたって 講じるべき措置

- ① 目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新の内容に保つための措置
- ② 漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置
- ③ 第三者からのアクセスを防止するための措置
- ④ 必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

本人に同意を 求める際の ルール

「業務の目的の達成に必要な範囲」を超えて個人情報の収集などを行うため、「特別な職業上の必要性が存在する等業務の目的の達成に必要な不可欠なため」に上記の「収集してはならない個人情報」を収集するため、又は、第三者から個人情報を収集するために本人の同意を求める際は、以下に掲げるところによらなければなりません。

- ① 求職者等に対して、同意を求める事項について、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。
- ② 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、応募や職業紹介等のサービスを利用する際の条件としないこと。
- ③ 求職者等の自由な意思に基づき、本人より明確に表示された同意であること。

違反した時は

改善命令や罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が適用される場合があります。

