

令和7年3月 新規学校卒業者採用のための求人説明会

# 公正な採用選考の 実施について

ハローワーク豊田 企業支援部門

# 公正な採用選考の考え方

- 応募者の基本的人権を尊重する  
～「人を人としてみる」人間尊重の精神
- 応募者の適性・能力のみを基準とした採用選考を行う  
～求人職種の職務遂行上必要な適性・能力を持っているかどうか
- 適性・能力に関係のない事項は把握しない  
～採用基準としないつもりでも就職差別につながるおそれ
- 応募者に広く門戸を開く  
～「就職の機会均等」を実現するために

# 採用選考時に配慮すべき事項①

～就職差別につながるおそれがある14項目～

## 本人に責任のない事項

### ① 「本籍・出生地」

### ② 「家族」

(職業・続柄・健康・病歴・  
地位・学歴・収入・資産など)

### ③ 「住宅状況」

(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」

## 本来自由であるべき事項

### ⑤ 「宗教」

### ⑥ 「支持政党」

### ⑦ 「人生観・生活信条」

### ⑧ 「尊敬する人物」

### ⑨ 「思想」

### ⑩ 「労働組合、学生運 動などの社会運動」

### ⑪ 「購読新聞・雑誌・ 愛読書など」

# 採用選考時に配慮すべき事項②

～就職差別につながるおそれがある14項目～

## 採用選考の方法

### ⑫ 「身元調査などの実施」

⑬ 「全国高等学校統一用紙・厚生労働省履歴書様式例に基づかない、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」

注1：「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることは、①の項目の把握に該当することになります。

注2：「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの項目を把握したり、⑫の身元調査につながる可能性があります。

注3：⑭は、採用選考時において、その職務を遂行させるにあたって合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

注4：14項目は各職務に共通する事項ですが、これに限らず、差別につながるおそれのある事項は排さなければなりません。

# 採用基準・選考方法の チェックポイント

- ☑ 適性・能力のみによる採用基準が明確化されていますか？
- ☑ 適性・能力のみを客観的に評価する選考方法となっていますか？
- ☑ 公正な採用選考を実行する社内体制が確立されていますか？
- ☑ 応募用紙は適正ですか？
- ☑ 画一的な健康診断を実施していませんか？

# 就職差別につながるおそれのある質問例①

◆生まれてからずっと現在の居所に住んでいるのですか。

⇒本籍・出生地の把握は同和関係者や外国人であることなどを理由とした差別や偏見を招く恐れがあり、その把握により多くの人々を不安にさせていることを深く認識する必要があります。

◆親はどこで働いていますか。

⇒両親がいるか、家族がどんな仕事や役職についているか、兄弟（姉妹）がいるのかなどは本人の適性・能力に関係ありません。その把握により偏見や予断を招くこともあり、結果として採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあります。

◆現在の住まいは賃貸住宅ですか。

⇒住宅状況・生活環境・家庭環境なども本人の適性・能力に関係ありません。これらを把握することは、本人や家族の生活水準を推しはかり、それに基づいた人物評価に結びつくおそれがあります。

# 就職差別につながるおそれのある質問例②

## ◆尊敬する人はいますか。

⇒日本国憲法では第19条に「思想の自由」、第20条に「信教の自由」が規定されています。思想信条などにかかわることを採用基準にすることは、憲法の規定の精神に反することになり、採用選考時にこれらを把握しようとすることは就職差別につながるおそれのあるものとなります。

## ◆進学校（普通科）に在籍しているのになぜ就職するのですか。

## ◆大型連休は何をして過ごしましたか。

⇒休日の活動や、部活動をしなかったこと、進学しなかったことなどに家庭環境が影響している場合、応募者が尋ねられたくないことであったならば、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、結果的にその人を排除してしまうことになりかねません。

※適切な質問内容の例については、冊子「人権を尊重した採用選考」の40ページをご参照ください。

# 高校生の採用選考後は

生徒は面接で質問を受けた事項を学校に報告



不適切な事項があった場合は、教育委員会・高等学校から  
愛知労働局・ハローワークに連絡



ハローワークより事業所に事実確認



(内容によっては) 是正指導

【事業所からのよくある回答】

- ・ 応募者が緊張していたので、リラックスしてもらおうつもりで家族の話をした。
- ・ 質問してはいけない事柄だと思わなかった。



# 公正採用選考 人権啓発推進員制度

雇用主に同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考システムを確立していただくため、「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いしています。

## 【推進員選任対象事業所】

- ①常時使用する従業員の数が30人以上である事業所
- ②職業紹介事業、労働者派遣事業を行っている事業所（従業員数にかかわらず）

※すでに多くの事業所が推進員を選任していただけていますが、推進員を新たに選任したり、選任替えをした場合などはハローワークへの届出をお願いします。同制度の報告様式「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告書」等は、愛知労働局ホームページにてご確認ください。



※報告書の提出はメール（報告書を添付）でも可能です。

ハローワーク豊田 公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告書提出専用メールアドレス  
suishinin23090@mhlw.go.jp

# その他の留意事項について

(男女雇用機会均等法・労働施策総合推進法など)

○募集・採用の対象から男女のいずれかを排除したり、応募条件や採用試験の合格基準を男女で異なるものにすることは禁止されています。

○就活ハラスメント（就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント）防止への対応をお願いします。

※「オワハラ」（内定や内々定を行うことと引き換えに、他企業への就職活動終了を強要するハラスメント行為）防止への理解・協力もお願いします。

冊子「2024年度 新規学校卒業者の採用を考える企業の皆様へ 求人申込みから採用まで」の27、80～85ページをご一読ください。

お問合せ先：愛知労働局雇用環境・均等部指導課

電話番号：052-857-0312

# 最後に

就職の機会均等の確保を図る当事者として、人権問題の重要性を十分理解し、基本的人権尊重の立場から自社の採用基準と採用選考方法を再確認し、公正な採用選考の実施に向けた一層の取組みをお願いします。

冊子「2024年度 新規学校卒業者の採用を考える企業の皆様へ 求人申込みから採用まで」の3～6ページをご一読ください。

※公正採用選考全般につきましては、愛知労働局ホームページ（サイト内検索「公正な採用選考」）にてご確認ください。

