事業主のみなさまへ

面接に際してご配慮を！

新規高等学校卒業者等の採用選考で、面接時に不適切な質問をうけたといった情報は、毎年数多く寄せられており、それらに対し「就職差別につながるおそれのある事象」として、ハローワークから該当事業所に対し、事実確認や是正指導を実施しています。

「就職差別につながるおそれのある質問」が行われた具体的な状況は、

●「質問してはいけない事項とは知らなかった」
●「面接官が、同和問題や人権問題などの研修を受けていない役員であった」
●「面接の緊張を和らげるつもりで、雑談のように家族構成や家族の職業等を聞いてしまった」
●「応募者から「ひとり親家庭」との話があり、励ますつもりで家庭環境に触れてしまった」

など、家族に関する質問事案が多く見受けられ、「応募者をリラックスさせるため、答えやすい身近な話題として聞いただけで、何かを差別しようとするつもりはなかった」とするものでした。

家族に関することで、本人の就職が左右されてよいはずがありません。親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推し測ろうとする考え方は、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものということができます。また、何気なく質問したことでも応募者にとって聞かれたくないことであれば、その一言で傷ついたり動揺したりして、面接で本来の力を発揮できなくなることもあります。

このようなことから、面接に際しては今一度、その内容や方法等をチェックしていただき、応募者の基本的人権を尊重し、適性と能力に基づいた採用基準による「公正な採用選考」の実施にご理解と適切なご配慮をお願いします。

採用選考のチェックポイント

●応募者の基本的人権が十分に尊重されていますか。
●採用基準は応募者の適性・能力に基づき評価されるものとなっていますか。
●より客観的な評価をするため、複数の面接担当者による対応となっていますか。
●面接担当者全員(支社、支店、営業所なども含め)が公正な採用選考の考え方を理解していますか。
●公平な対応のため、質問事項はあらかじめ設定されていますか。
●質問事項や留意点を面接担当者全員で確認していますか。
●応募者の潜在的な可能性を見出す姿勢が確立されていますか。
●第一印象や外見などにとらわれず、客観的かつ公正に評価されていますか。
●特定の層の応募者を排除していませんか。
●採否結果は速やかに通知していますか。

お願い

① 愛知県における新規高等学校卒業予定者の採用・選考に係る就職慣行

推薦開始日から10月31日までの応募・推薦は「一人一社」とし、11月１日以降の応募・推薦にあたっては「一人二社」までの応募・推薦が可能となります。

最初に応募した事業所からの結果が出ないと、次の応募先への推薦を学校からもらえない仕組みになっており、結果が遅れれば遅れるほど次の求人を選ぶチャンスが失われていきます。こうした状況をご理解のうえ、速やかな採否通知に努めていただくようお願いします。

不採用の場合、応募者や学校からその理由を求められることもありますので、明確に回答できるよう整理をしておくことも必要となります。その際には、応募者の立場・心情に十分配慮していただくようお願いします。

このほか、面接選考方法でご不明な点がございましたら、ハローワークまでおたずねください。

② 性的マイノリティ(LGBT等)の方に対する配慮

エントリーシートや応募書類等の社用紙における性別欄の廃止や、「男女の選択式」ではなく「記述式」とするなどの配慮が必要です。

厚生労働省HP「公正採用選考特設サイト」
https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html

愛知労働局HP「公正な採用選考について」
https://jsite.mhlw.go.jp/aichi-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_taisaku/_79409/2020R02kouseisaiyou.html

愛知労働局・ハローワーク（公共職業安定所）

採用選考時に配慮すべき事項　～ 就職差別につながるおそれのある14事項 ～

本人に責任のない事項の把握

①本籍・出生地に関すること
②家族に関すること（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
③住宅状況に関すること（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
④生活環境・家庭環境などに関すること

本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

⑤宗教に関すること
⑥支持政党に関すること
⑦人生観・生活信条などに関すること
⑧尊敬する人物に関すること
⑨思想に関すること
⑩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に関すること
⑪購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

採用選考の方法

⑫身元調査などの実施
⑬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

※上記の14事項は各職務に共通する事項ですが、これらに限らず、差別につながるおそれのある事項は排されなければなりません。

就職差別につながるおそれのある質問例等

	就職差別につながるおそれのある質問例	就職差別につながるおそれのある理由
本人に責任のない事項の把握	**【本籍・出生地に関すること】** ・本籍地は現住所と同じですか。 ・ご両親の出身地はどこですか。 ・生まれてからずっと現在の居所に住んでいるのですか。 **【家族に関すること】** ・家族構成を教えてください。 ・兄弟、姉妹はいますか。何人兄弟の何番目ですか。 ・父親の職業と役職を教えてください。 ・家族の中に、○○の職業（応募職種等）に就いている人はいますか。 ・両親は離婚しているのですか。 ・家族の中に大きな病気をした人はいませんか。 **【住宅状況、生活環境、家庭環境に関すること】** ・現在の住まいは賃貸住宅ですか。 ・自宅は○○ショッピングセンターの近くですか。	● 本籍・出生地の把握は同和関係者や在日韓国・朝鮮人であることなどを理由とした差別や偏見を招くおそれがあり、その把握によって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。 ● 両親のいる家庭であるか、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・能力に関係のないことです。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。 ● 住宅状況・生活環境・家庭環境なども本人の適性・能力に関係のないことです。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。 ● 今までの習慣であったり、応募者をリラックスさせるために何気なく聞いたことでも、就職差別につながるおそれがあることに十分ご留意ください。
本来自由であるべき事項の把握	・信条としている言葉はありますか。 ・尊敬する人はいますか。 ・○○政党の政策や方針についてどう思いますか。 ・どこの新聞を読んでいますか。 ・労働組合に加入しますか。 ・最近気になることや関心のあるニュースはなんですか。	● 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。思想信条等にかかわることを採用基準とすることは、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。 ● 最近気になることや関心のあるニュースは、応募者の捉え方によってはプライベートな事や個人の考え方（思想）、悩み事や心配事など、仕事に無関係な事項を把握してしまう可能性があり、また、特に社会経験の乏しい新規学卒者の選考では適切な質問ではないと考えられています。 直接的な質問は当然、サブクエスチョンなどにおいても、思想・信条に結びつかないよう注意が必要です。
その他	・交際相手はいますか。結婚の予定はありますか。 ・結婚・出産後も働き続けますか。 ・血液型を教えてください。 ・持病やアレルギーはありますか。 ・障害者の方には○○の資格を取得していただくこととなりますがよろしいですか。 ・なぜ部活動をしなかったのですか。 ・休日は何をしていますか。 ・なぜ進学しないのですか。 ・コロナワクチンを接種してますか。	● 男女雇用機会均等法や障害者雇用の促進等に関する法律等、法令の趣旨に反することはもとより、本人の適性・能力に関係のない事項を把握しようとすることは、就職差別につながるおそれがあります。 ● 例えば、休日の活動や部活動をしなかったことに家庭環境が影響している場合等、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もなりかねませんので、十分な配慮が必要です。 ● 統一応募用紙における「校内外の諸活動」欄には、インターンシップ活動やボランティア活動等の記載も出来るため、家庭環境に話題が及ばない範囲に留意したうえでの質問であれば差し支えありません。 ●「新型コロナワクチン」接種を採用条件とする場合は、求人者はその理由が合理的であるかどうか十分判断するとともに、その理由を示して募集しなければなりません。接種の有無を把握したい場合は、その理由を丁寧に説明し、応募者の納得の上で回答を得なければなりません。ワクチン接種は個人の任意であり、病気等の理由により接種出来ない方がいることを踏まえ、接種有無の確認結果のみで採否を決める差別的な取扱いをしてはなりません。