

高等学校等進路指導担当教諭を対象とする

令和6年度 公正採用選考等研修会

～ 公正な採用選考システムの確立について ～

令和6年6月11日（火）

愛知労働局職業安定部職業対策課

1 公正な採用選考の基本的な考え方

日本国憲法
第14条・第22条

採用選考の基本的な考え方

- 「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こと
- 応募者の適性・能力に基づいた基準により行う

公正な採用選考の基本

- 応募者に広く門戸を開くこと
- 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること

2 人権とは

令和6年度版「人権の擁護」(法務省人権擁護局)

- 全ての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利
- 人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持つ権利

コロナ差別

障害者差別

人種差別

部落差別
同和問題



3 人権に対する法的保護

日本国憲法第14条・第22条

- ・すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。
- ・何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

世界人権宣言第1条

- ・すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

職業安定法第3条

- ・何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。

労働基準法第3条

- ・使用者は労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

労働施策総合推進法第9条

- ・事業主は（中略）労働者の募集及び採用について、（中略）の年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

男女雇用機会均等法第5条

- ・事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

障害者雇用促進法第34条

- ・事業主は、労働者の募集及び採用について、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らない。

労働組合法第7条

- ・労働者が労働組合に加入しない、もしくは脱退することを雇用条件としてはならない。

一般的な就職差別禁止の法令は存在しないが、法律上禁止されていない場合であっても、本人の適性・能力に関係のない事項の把握は、就職差別につながるおそれのある事象として判断される。

4 人権問題・同和問題のこれまでの経緯

同和関係者の就職差別撤廃のための対策として、雇用主に対して啓発・指導を実施。

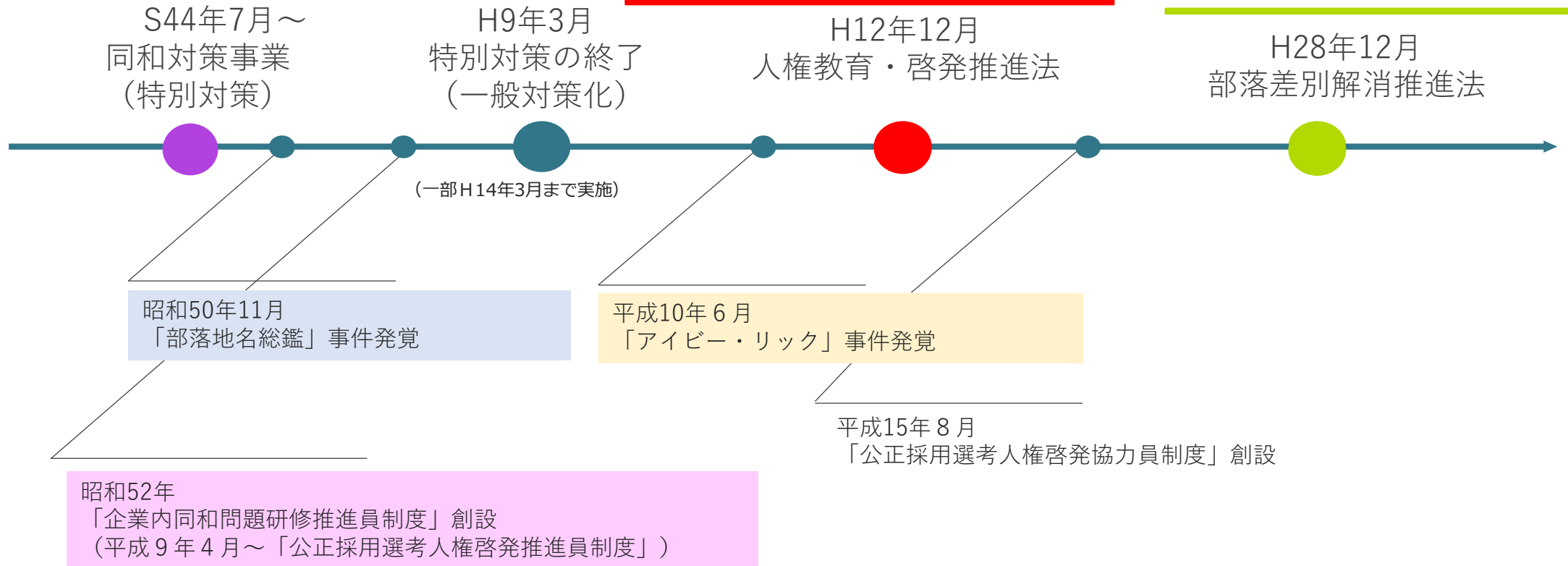
【H14年3月 人権教育・啓発基本計画】

第4章2(5)同和問題

「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う。（厚生労働省）」

第5条

「国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。」



5 公正採用選考人権啓発推進員

目的

- ・一定規模以上の事業所に、推進員の設置を図り、推進員に対して計画的・継続的な研修等を行って、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
- ・（昭和52年度創設「企業内同和問題研修推進員制度」が前身）

選任基準

- ・人事担当責任者等採用・選考に関して相当の権限を有する方の中から選任

推進員の設置対象事業所（愛知県）

- ・常時使用する従業員の数が30人以上である事業所
- ・労働者派遣事業、職業紹介事業を行っている事業所
- ・管轄する公共職業安定所長が推進員を選任することが適当であると認める事業所

推進員の役割

- ・公正な採用選考システムの確立を図る
- ・職業安定行政機関との連携窓口
- ・事業所において必要とする対策の樹立及び推進

6 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がある14事項～

本人に責任のない事項の把握

- 1 「本籍・出生地」に関する事
- 2 「家族」に関する事（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- 3 「住宅状況」に関する事（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」に関する事

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）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- 11 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

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

7 求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法（第5条の5）では、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲で、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、使用しなければならない旨を規定している。

また、併せて、法に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）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る。

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つながる情報
- ◆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

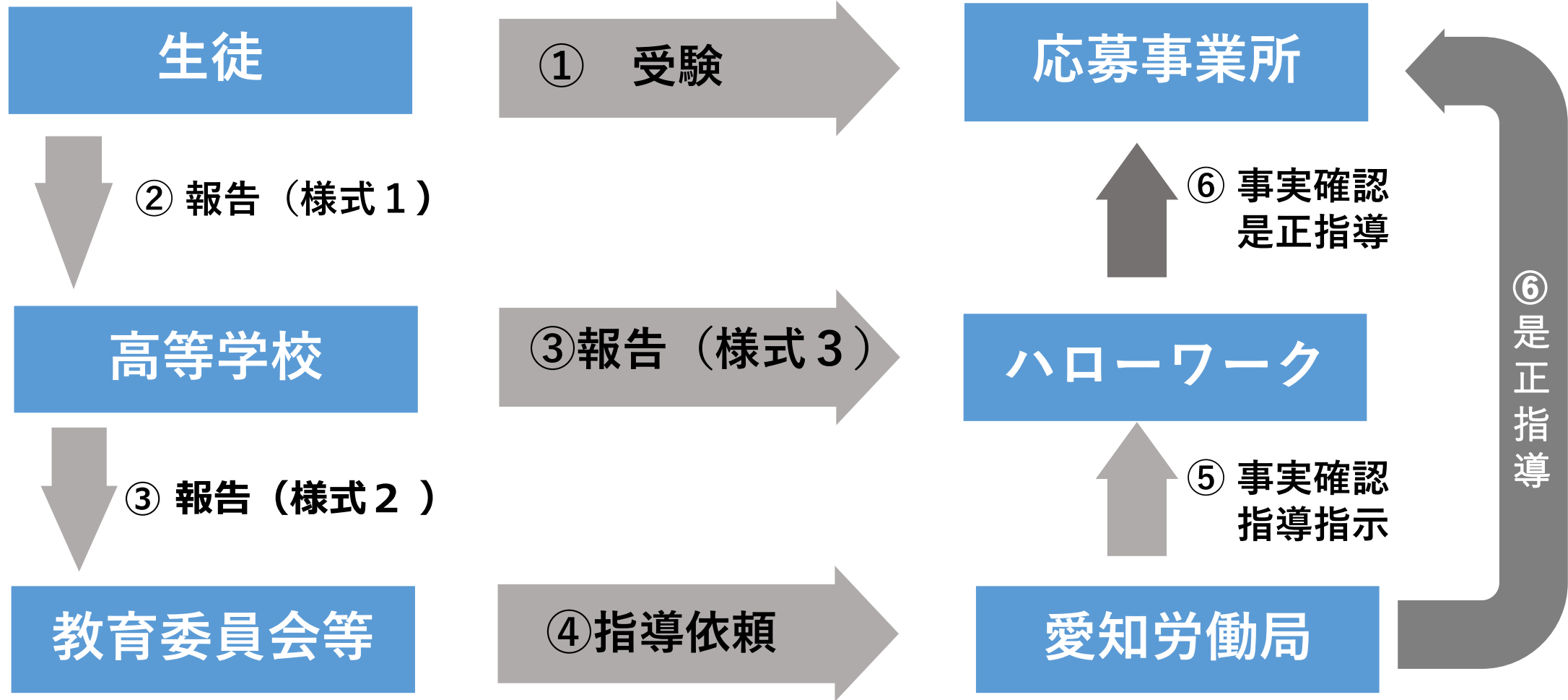
【原則】 個人情報の収集は、本人から直接又は本人同意の下で収集

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改善命令を発出する場合がある
- ◆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）が科せられる場合がある

8 教育機関とハローワーク・労働局との連携した取り組み①

報告・指導等の流れ



8 教育機関とハローワーク・労働局との連携した取り組み②

様式1：就職試験受験結果報告書

(様式1) **就職試験受験結果報告書**

()科()年()組()番氏名()

この報告書は、皆さんの後輩の進路指導の参考とするものです。
皆さんの就職について不利になるようなことはありませんので、安心して報告してください。

1 受験事業所について

事業所名	_____	職 種	_____
所在地	_____	()	()

2 受験日・内容等について

第1次試験	受験日	__月__日()
	内 容	筆記試験・作文・面接・諸検査名() (○をつける) 健康診断() その他()
受験者数		()人程度(分かる場合のみ記入する。)
第2次試験	受験日	__月__日()
	内 容	_____
受験者数		()人程度(分かる場合のみ記入する。)

3 筆記試験について

試験科目	一般常識・国語・数学・社会・理科・英語 (○をつける)
試験時間	_____分
試験内容(具体的に記入すること。書ききれない場合は別紙を添付すること。)	

4 作文について

テーマ	_____
字 数	()字
制限時間	()分

5 面接試験について(質問をうけた項目に○をつけ、具体的内容を記入する。)

質問項目\面接時間・人数等	個人面接 ()分	集団面接 ()分・()人
	面接官の人数 ()人	
志望動機に関する事	仕事の内容に関する事 (希望する仕事、適性等)	勤務条件に関する事 (残業、出張、転勤等)
事業所に関する事 (イメージ、職員数等)	特技・資格に関する事	学校生活に関する事 (部活動、得意科目等)
家族に関する事 (家族構成、職業、学歴等)	住居に関する事 (本籍、周辺施設、住居形態等)	人生観・生活信条に関する事 (尊敬する人物、宗教等)
プライベートに関する事 (休日の過ごし方、結婚後の就業等)	受読書、購読新聞に関する事	身体に関する事 (体型、既往症等)
質問内容(具体的に記入すること。)		

6 履歴書(全国高等学校統一用紙)以外の提出物について(あり・なし)(○をつける)

求められた時期 (○をつける)	選考試験日前	内定前
	選考試験日当日	その他(いつ)
求められた書類	内容例 ・個人に関するもの(本人の生活・交友など) ・家庭に関するもの(本人以外の家族の職業等や住宅環境など) ・戸籍簿(抄)本、住民票、健康診断書	

7 面接以外の調査(家庭調査や身元調査など)について(あり・なし)(○をつける)
※6と7については、この用紙を提出後に事例が発生した場合も必ず担任の先生に申し出てください。

8 就職試験全体を通して気づいたこと、感じたこと

9 面接会場の見取図

※受験後3日以内に提出すること。

様式2：教育委員会報告用

(様式2)

3 高第 号
令和3年 月 日

愛知県教育委員会高等学校教育課長 殿

立 高等学校長
(全日 ・ 定時)

就職試験における不適切事例について (報告)

このことについては、次のとおりです。

不 適 切 事 例		
面接質問項目	件数	質問内容 (具体的に記入)
家族に関すること (家族構成、職業、学歴等)		
住居に関すること (本籍、周辺施設、住居形態等)		
人生観・生活信条に関すること (尊敬する人物、宗教等)		
プライベートに関すること (休日の過ごし方、結婚後の就業等)		
受読書、購読新聞に関すること		
身体に関すること (体型、既往症等)		
上記以外に関すること		
面接試験以外に特筆すべき事例		

注：・「就職試験受験結果報告書」(様式1)の「5面接試験について」にある上記面接質問項目に「○」が付いている場合は、就職差別につながるおそれがあるため、別紙「就職試験に伴う公正な選考について」を参考に、生徒に確認し、不適切な事例である場合の件数を記入すること。
・面接質問項目に不適切な事例がない場合は、件数に「0」を記入すること。
・表内に書ききれない場合、表の枠を広げたりせず、別葉とすること。
・10月末現在で報告書を取りまとめ、11月5日(金)までにメールで報告すること。
(不適切事例がない場合も必ず報告すること。)

様式3：ハローワーク報告用

(様式3)

3 高第 号
令和 年 月 日

公共職業安定所長 殿

愛知県立 高等学校校長

就職試験における不適切事例について (報告)

このことについては、次のとおりです。

事業所名			
事業所所在地			
受験生徒数	男	女	計
職 種			
事 例	具体的な質問内容		対象者の合否
			採用 ・ 不採用
特 記 事 項 (当該質問に至った経緯等、生徒から聴取した内容)			
	特記事項の記載内容を求人者に伝えることの可・否		可 否
学校連絡先	学 校 名		
	担 当 者	教頭 _____	
	電 話		
	ファックス		

注：・求人票を添付すること。
・就職試験(面接試験以外も含む。)において特に改善が必要と思われる事例について記入すること、なお、枠内に書ききれない場合は、別葉とすること。

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ますか。

【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（姉妹）の何番目ですか。
- ご両親の職業と役職を教えてください。
- ご家族の中に〇〇の職業（応募職種や業種等）に就いている人はいますか。
- ご両親は離婚しているのですか。
- ご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。
- 現在住んでいる家の㎡数（間取り）を教えてください。
- 自宅は〇〇ショッピングセンターの近くですか。

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。
- 選挙に行きましたか。
- 最近興味を持った本はありますか。
- どの新聞を読んでいますか。愛読書は何ですか。
- 労働組合に加入しますか。

その他の把握

- 交際相手はいますか。何歳までに結婚したいですか。
- 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、又は入院歴はありますか。
- 障害者の方には○○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。
- 短所を教えてください。また、それをどう克服したかを教えてください。

応募書類・作文（小論文）等

- 応募時に「**全国高等学校統一用紙**」以外の書類の提出は不可
- 戸籍謄（抄）本、住民票（写し）、現住所略図、健康診断書等
- **作文（小論文）の不適切テーマ例**
- 「私の家庭」「私の生いたち」「尊敬する人物」「将来の夢」

オンライン面接

- 愛知労働局では学卒求人の提出企業に対し、オンライン面接はできるだけ避け、対面面接を実施するよう周知
- また、やむを得ず対面面接の実施が困難である場合は、通信機器や会場などについて、学校と事前調整を行ったうえで、柔軟な対応をお願い

10 新型コロナウイルス感染症等にかかる対応について①

“新型コロナ感染症”に関連する事例

令和3年2月以降、新型コロナワクチン接種が開始されたが、その後、一般の方への接種が進むに伴い、接種の有無を巡って労働分野における相談も増えることとなった。

そのうち、ハローワーク等に寄せられた、採用選考時における求職者からの相談事例には以下のようなものがある。

事例内容	業種
応募希望の事業所から、面接前にワクチンを受けてから来るように言われた	福祉
事業所から「ワクチンを打った人でないと採用できない」と説明があったが、事情があってワクチンを打てない求職者であったため、応募を取りやめた。	医療
事業所から、「従業員全員がワクチン接種済みでないと仕事がもらえないから、ワクチン接種終わったらきて」と言われた。	建設
面接時に事業主から「1人でも感染者が出た場合、事業所の職人全員が現場に入れなくなるので、採用は難しい」と言われた。	建設

10 新型コロナウイルス感染症等にかかる対応について②

具体的に、企業向けQ&Aを整理・・・

Q：採用時に新型コロナウイルスワクチン接種を条件とすることはできますか。

A：「新型コロナウイルスワクチンの接種を受けていること」を採用条件とすることそのものを禁じる法令はありませんが、新型コロナウイルスワクチンの接種を採用条件とすることについては、**その理由が合理的であるかどうかについて、求人者において十分に判断するとともに、その理由を応募者にあらかじめ示して募集を行うことが望ましい**と考えます。

〈厚労省HP〉

新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）

10 その他（職場での嫌がらせ、採用内定取消し、解雇・雇止めなど）問13

【留意点】

- ① アレルギー等でワクチン接種ができない方もいること
- ② ワクチン接種そのものは、通常「職務遂行上必要な適性・能力」には該当しないと考えられること

これらを踏まえ、企業はその必要性を検討し、第三者への説明責任を果たす必要がある



パソコンの方は
こちらのメ
ニューから

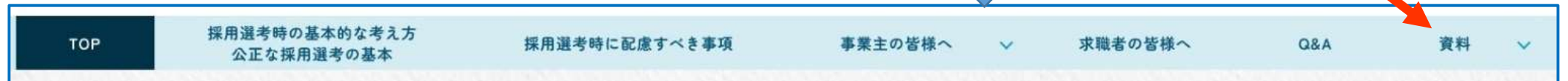


スマホの方は
こちらのメ
ニューから



サイトへのアクセスは
こちらの手順で

「資料」の中に動画もあります。



公正な採用選考をめざして

公正な採用選考について、事業所への周知・啓発、事実確認や指導等はハローワークが行っています。

面接等で不適切な質問があった場合のご相談、その他ご不明な点がありましたら、管轄のハローワークにご相談ください。