

公正な採用選考をめざして



厚生労働省 福岡労働局

採用選考の基本的な考え方

1 応募者の基本的人権を尊重すること。

- ☆ 日本国憲法（第22条）は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障。
- ☆ 雇用主にも、「採用の自由」が認められているが、応募者の基本的人権を侵してまで採用の自由が認められているわけではない。

2 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと。

- ☆ 「就職の機会均等」を実現するためには、雇用する側が応募者に広く門戸を開いた上で適性・能力に基づいた基準による「公正な採用選考」を行う。

公正な採用選考の基本

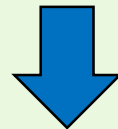
1 応募者に広く門戸を開くこと

☆ 求人条件に合致する全ての人に応募できるようにすること。

2 本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと

☆ 「応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行う。

☆ 「本人に責任のない事項」、「本来自由であるべき事項」を、採用基準にしない。



採用基準にしないつもりでも、応募用紙に書かせたり、面接時に尋ねれば、結果として採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがある。

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～

1 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

× 「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された住民票（写し）の提出を求める。

× 「出身地はどこですか」「生まれてからずっと現住所に住んでいますか」等

② 「家族」に関すること

× 家族の職業（勤務先、職種など）、続柄（家族構成を含む）、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産等を把握する。

③ 「住宅状況」に関すること

× 間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設などを把握する。

④ 「生活環境・家庭環境など」に関すること

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～

2 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」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

※思想信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由（第19条）」、「信教の自由（第20条）」などの規定の精神に反することになります。

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～

3 不適切な方法による採用選考の実施

⑫ 「身元調査」の実施

- ✗ 応募者の居住地域や出身学校を訪問して調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集すること等により、出生地、家族状況、家庭環境、思想・信条などを調べる。
- ✗ 面接時に自宅付近について聞いたり、家庭環境などを聞く。

⑬ 「全国高等学校統一用紙等に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用

- ✗ 本籍地や家族状況など、就職差別につながるおそれのある記入・入力項目を含む不適切な応募用紙（社用紙、エントリーシート）の提出を求める。

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

就職差別につながるおそれのある事象

就職差別につながるおそれのある事象として
公共職業安定所から報告のあったもの
(福岡労働局管内)

令和元年度～令和3年度（合計158件）

- * 面接時における不適正な質問（110件）
- * 不適正な社用紙の使用、統一用紙以外の用紙の使用・提出（23件）
- * その他

就職差別につながるおそれのある事象

1 面接時における不適正な質問

* 家族に関する質問

「家族構成を教えてください」、「家族の年齢・職業は」、「親は共稼ぎですか」、「家族の収入は」、「親の健康状態は」、「両親とは一緒に住んでいますか」、「長男（長女）ですか」、「祖父母は生きていますか」等

* 出生地に関する質問

* 尊敬する人物に関する質問

* その他

「交際相手はいますか」、「血液型は」、「過去の病歴・既往症について」、「結婚したいですか」、「子どもは何人ほしいですか」、「容姿や身体的特徴についての指摘」、「中国との領土問題をどう思いますか」等

就職差別につながるおそれのある事象

【参考】「STOP!!病歴質問」リーフレット

採用選考時の不適切な事象の防止のため、次のリーフレットも是非ご活用ください。

(表)



**STOP!!
病歴質問**

面接試験で病歴や持病の
質問が急増しています!

「病歴(持病)はありますか？」
「今までに大きな病気をしましたか？」
「通院していますか？」
「入院の理由は何ですか？」

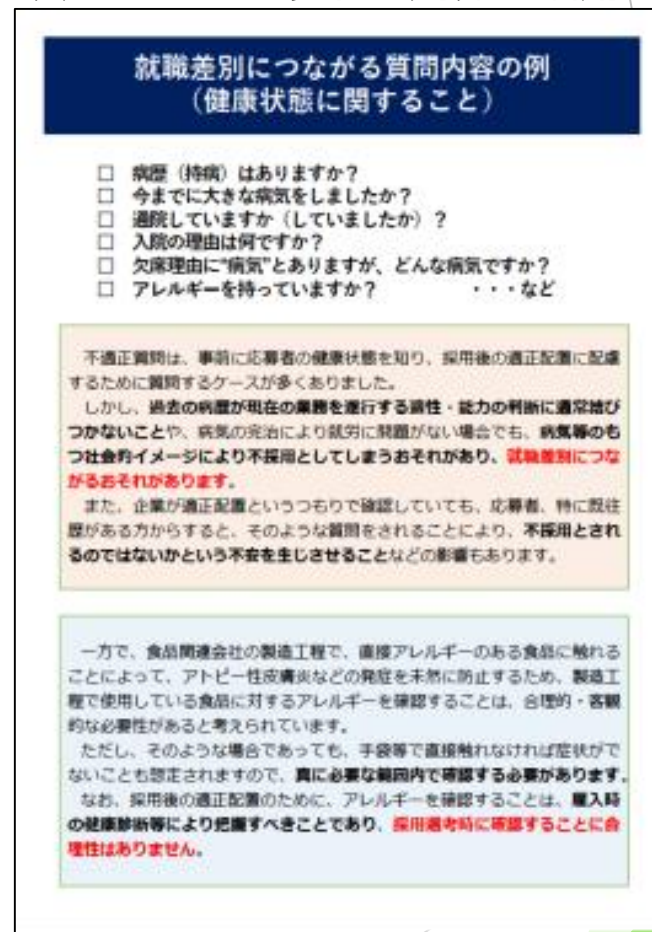
残念ながら昨年度の面接試験では、病歴や持病に関する質問が急増しました。これらの質問は、応募者の適性・能力を判断する上で、必要のない事項を把握する可能性があり、就職差別につながるおそれがあります。

過去に病気を患っていても、現在は完治していたり、アレルギーを持っていたり、手袋などで対策をすれば、症状は出ず、業務を遂行することは可能です。面接試験は応募者の適性・能力を判断する場です。「違反質問ゼロ」へのご協力をお願いします。

差別のない公平・公正な採用選考の実現を!

福岡労働局・ハローワーク(公共職業安定所) (094.5.11)

(裏)



**就職差別につながる質問内容の例
(健康状態に関すること)**

- 病歴(持病)はありますか？
- 今までに大きな病気をしましたか？
- 通院していますか(していましたか)？
- 入院の理由は何ですか？
- 欠席理由に「病気」とありますが、どんな病気ですか？
- アレルギーを持っていますか？ ……など

不適正質問は、事前に応募者の健康状態を知り、採用後の適正配置に配慮するために質問するケースが多くありました。しかし、過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断に通常結びつかないことや、病気の完治により就労に問題がない場合でも、病気等のおつた社会的イメージにより不採用としてしまうおそれがあり、就職差別につながるおそれがあります。

また、企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に就労歴がある方からすると、そのような質問をされることにより、不採用とされるのではないかと不安を生じさせることなどの影響もあります。

一方で、食品関連会社の製造工程で、直接アレルギーのある食品に触れることによって、アトピー性皮膚炎などの発症を未然に防止するため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することは、合理的・客観的な必要性があると考えられています。

ただし、そのような場合であっても、手袋等で直接触れなければ症状がないことも想定されますので、真に必要な範囲内で確認する必要があります。

なお、採用後の適正配置のために、アレルギーを確認することは、雇入時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありません。

※ このリーフレットは福岡労働局のホームページ「新規高等学校卒業者の募集・採用手続きについて」(<https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/kousotusaiyou00830.html>) からダウンロードできます。

就職差別につながるおそれのある事象

2 不適正な社用紙・エントリーシートの使用

- * 家族状況に関する記載項目
- * 本籍・出生地に関する記載項目
- * 住宅状況、生活環境・家庭環境に関する記載項目
- * その他

アンケート用紙に不適切な記載項目（本籍、家族構成、過去の病歴等）、健康チェック用紙を使用、折込み広告に印刷された不適切な項目を含む履歴書を使用等

3 その他

求人票に記載されていない選考方法（学科試験、適性検査、作文）実施等

令和3年度 新規高等学校卒業者の採用選考に係る不適正事象の例

福岡労働局職業安定部職業安定課
令和4年3月末現在

項目

【面接時の質問】	「病歴」、「持病」、「アレルギー」、「入院の理由」について質問された。
	「ワクチン接種の有無」について質問された。
	「兄弟の有無(人数)」、「家族構成」、「家族は応募についてどう言っているか」について質問された。
	「家族(親、兄弟)の仕事」について質問された。
	「家族の中でどのような役割か」について質問された。
	インターネットで事前に居住地を確認の上、面接時に居住地(建物、居住年数)について質問された。
	「自宅の居住地」、「祖父の居住地」、「最寄り駅」について質問された。
	「尊敬する人物」について質問された。
	「最近見た単行本・アニメ」、「どのような本を読んでいるか」について質問された。
	「(居住地から災害を連想して)被災の有無」について質問された。

令和2年度 新規高等学校卒業者の採用選考に係る不適正事象の例

福岡労働局職業安定部職業安定課

項目

令和3年3月末現在

【面接時の質問】	「応募前職場見学の参加の有無」について質問された。
	「両親の就労の有無」、「兄弟の有無」、「父親の年齢」について質問された。
	「尊敬する人物」について質問された。
	「血液型」について質問された。
	「病歴」について質問された。
	「兄弟の人数」について質問された。
	「父親の職業・収入」について質問された。
	「家族構成」について質問された。
	「好きな本の作者名」について質問された。
	「短所」について質問された。

令和元年度 新規高等学校卒業者の採用選考に係る不適正事象の例

福岡労働局職業安定部職業安定課

項目

令和2年3月末現在

【面接時の質問】	「持病はあるか」、「過去の病歴」等について質問された。
	家族の状況、居住地について質問された。
	「尊敬する人物」について質問された。
	持病があるものは面接終了後申出るよう指示された。
	「兄弟の有無」について質問された。
	「親や兄弟の職業」について質問された。
	「家族の仕事内容」について質問された。
	応募前職場見学の参加の有無について質問された。
	「アレルギー」について質問された。
	「血液型」について質問された。

企業における人権問題への取組

1 基本的人権を尊重した企業行動

企業は、社会の一員であるという立場から、基本的人権を尊重して行動することが求められています。

2 CSRへの取組

近年は特に、CSR（企業の社会的責任）という観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取組が重要視されています。

募集採用又は採用後の労務管理における主な人権問題

- 労働関係法令の遵守（コンプライアンス）
- 人種、民族、外国人、信条、性別、社会的身分、門地、障害、疾病（HIVやウイルス性肝炎感染者を含む）、性的指向・性自認（LGBT等の性的マイノリティ）などによる差別的取扱い
- 求職者・労働者の個人情報保護
- 職場における差別的言動、いじめ、セクハラ、パワハラ、妊娠・出産・育児休業など

企業における人権問題への取組

3 「ビジネスと人権」について

企業活動における人権の尊重は国際的にも注目されています。令和2年（2020年）10月には、「ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議」において、企業活動における人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権」に関する行動計画が策定されました。

「ビジネスと人権」に関する行動計画の公表を踏まえ、法務省において、企業における人権尊重の取組強化に資するため「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書が作成されました。

報告書は、研修教材として使用できます。
企業における人権研修等でご活用ください。

法務省専用サイト



企業における人権問題への取組

4 具体的な取組事例（宅地建物取引業）

宅地建物取引の場において、同和地区かどうかといった差別を助長するような調査や、高齢者、障がい者、在日外国人、母子（父子）家庭等に対する民間賃貸住宅への入居機会の制約といったものが問題化した。

県、宅地建物取引業者、業界団体が連携・協力し、人権問題に対する正しい理解と認識を持ち、今後の取組を行っていくために平成26年3月17日に「福岡県宅地建物取引における人権問題に関する指針」を策定。

業界団体は、会員企業（宅地建物取引業者）に対して、人権意識の高揚と普及を図るため、研修会を開催し、組織的な人権啓発の取組に努めている。

性的マイノリティをめぐる考え方

「LGBT」という言葉を聞いたことがありますか？

L（レズビアン）、**G**（ゲイ）、**B**（バイセクシャル） → 「性的指向」に関する類型
T（トランスジェンダー） → 「戸籍や法律の性」等と「性自認」が一致しない方
一般的には、これらの総称として用いられています。

「LGBT」の方は身近にいない？

カミングアウトをすることが難しい状況の方も多数いるため、「身近にいない」と気付いていないだけかもしれません。カミングアウトしている人、していない人が応募者の中に当たり前に存在するということを意識した面接を行いましょう。

採用選考時の際に心がけること

「戸籍や法律の性」と「自認の性」が異なることや、性的指向が異性とは限らないことは、その人を構成するアイデンティティに関わる要素です。採用の場面においても、LGBTという理由で避けるのではなく、「人を人としてみる」ことを念頭に、個人の尊厳に関わる問題として尊重し、性的指向・性自認に関わらず、能力や適性に基づいた公正な採用選考を行うよう心がけましょう。

⇒ 「厚生労働省履歴書様式例」においても性別欄は任意記載としています。

厚生労働省履歴書様式例について

※令和2年7月、一般社団法人日本規格協会は、JIS規格の解説の様式例から履歴書の様式例を削除しています。

JIS規格様式例から見直された箇所 「性別欄の任意記入」

前頁の「性的マイノリティをめぐる考え方」で触れたように、能力や適性に基づいた「公正な採用選考」を行うためには、多様な性的指向や性自認をもつ方が活躍できる環境整備が必要。



「困りごと」を抱えながら採用選考に臨んでいた。

(例) ・分かったら不採用になるのでは。・履歴書やエントリーシートの性別欄に、自認する性別と異なる性別を記載するのが苦しい。・面接でカミングアウトすると、質問が不安。



★性別欄を任意記載に変更

(応募者が記載したい内容で記載することが可能、未記載も可)。

性別欄の記載内容や、未記載を理由に採否を決めることがないようお願いします。

☆制度上特定の性別の者を就業させることができない場合（坑内業務の一部等）には、求人票等に応募できない理由を明記し、事前に応募者の方に応募要件を十分理解してもらうようにしてください。（性別を把握されることに違和感を感じる方もいますので、くれぐれも把握を強要することがないよう、十分な配慮をお願いします。）

厚生労働省履歴書様式例について

JIS規格様式例から見直された箇所 「通勤時間欄等4項目について」

特に応募者のプライバシーの要素が非常に高い情報であることなどを踏まえ、「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の欄は設けていません。

これまで、JIS規格の様式例に基づいた履歴書等を使用することで、応募者に超過勤務・休日出勤・緊急対応の可否や、転勤の可能性も含めた配置先の配慮等を確認するために、これらの欄に記載された情報を把握されていた場合は、今後は、あらかじめ求人票等に、関係する情報を記載し、確認が必要な合理的な理由が分かるようにした上で、**面接者全員に確認**するようにしてください。

応募者への配慮のための情報収集であっても、「公正な採用選考」の基本に立ち返り、「面接時に確認が必要な事項か」「採用時または採用内定時に確認すれば足りるのではないか」等、採用選考に関わる皆様で事前に十分に議論を行ってください。



「公正採用選考」の基本は、「採用基準に関係しない事項は、面接時に尋ねないこと」

公正採用選考人権啓発推進員制度

1 目的

雇用主が、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、公正な採用選考を行っていただくため、一定規模以上の事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員」を設置。

2 推進員の役割

- * 事業所内における公正な採用選考システムの確立を図ること
- * 事業所内における人権研修の計画及び実施に関すること
- * ハローワークや労働局等職業安定機関との連携に関すること 等

3 推進員設置対象事業所

従業員数30人以上の事業所（厚生労働省の基準は100人以上）
※福岡県内の設置事業所数 12, 171事業所（令和4年4月1日現在）

次頁から、推進員の皆さまに企業内で実践していただきたい参考例をご紹介します！

公正採用選考人権啓発推進員研修 受講後の企業内での取組（好事例）

- ▶ ある企業の総務課長は公正採用選考人権啓発推進員として研修会に出席すること等を通じて採用面接における留意事項についても十分理解をしていました。しかし、採用面接を行う役員が、しばしば適性と能力に関係のない質問を行うことがあり、せっかくの研修受講の成果を社内で生かせない状況でした。
- ▶ そこで、役員等に対し、①コンプライアンス・個人情報保護など、国民が企業を見る目が厳しくなっていること、②インターネットの掲示板において、応募者が各求人企業の対応ぶりについて書き込みをしており、対応の善し悪しが学生の間で企業イメージとしてすぐに広まる傾向があること、等について報告すると共に、企業が採用選考をしっかりと対応すると、学生からの評価も高まり、優秀な人材を獲得する機会が高まることを説明しました。
- ▶ これを契機に「採用選考における企業イメージアップ作戦」を行うことが役員会で決まり、総務課長が原案を作ることとなりました。もちろん、その内容には当然「公正な採用選考」の考えが根幹となっており、面接時での不適切な質問等も盛り込んでいます。

公正採用選考に係る取組事例

採用選考の実施に関する取組

- ▶ 高卒採用選考開始前に人事採用担当会議を実施し、公正な採用選考について担当者同士で確認を行い、共通の認識で採用選考に臨む。
- ▶ 採用面接前に公正採用選考人権啓発推進員を中心とした担当者間で質問内容の確認を行った上で面接を実施。また、面接終了後は質問内容の検証を行い不適正質問がなかったか確認を実施。
- ▶ 採用選考担当者に対し、選考開始前に公正な採用選考に関する事前説明（啓発冊子「企業と人権」を活用して、面接時の注意事項を説明）を実施、担当者全員の公正な採用選考に対する意識向上に取り組む。

➡ チラシ「公正な採用選考について」を使った一工夫（次頁参照）

公正採用選考に係る取組事例

社内研修に関する取組

- ▶ 新入社員や管理職等を対象とした研修を計画し、新たに各部門の年間研修計画の必須項目として「人権に関するテーマ」を盛り込むこととした。また、年2回定期発行している全社員向け社内報に人権問題に関する記事を掲載することとし人権問題の啓発に努めている。
- ▶ 企業内同和問題研修推進委員会が主催する新入社員等人権問題研修会に新卒採用社員を参加させる。

- ▶ 福岡県では、チラシ「公正な採用選考について」を作成しています。
- ▶ 前頁の「採用選考の実施に関する取組」で、採用面接に関わる皆さんに配布し、共通認識を持つために活用することができます。

また、採用面接や就職説明会の時に、企業の皆さまから求職者に向けて自社の「公正な採用選考」に対する考え方などについて説明される際にも活用できます。

チラシは県HPからダウンロードできます
<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/kouseisaiyou.html>

就職活動中の皆さま・採用選考を行う企業の皆さまへ (R4.10)

公正な採用選考について

採用選考は、応募者の基本的な人権を尊重すること、応募者の適性・能力のみを基準として行うことが大切です。

面接でこのようなことを聞かれたこと(聞いたこと)はありませんか？
 兄弟は何人いるの？ 保護者のお仕事は？ 愛読書は？ 尊敬する人物は？

以下の①～⑩を応募用紙(エントリーシートを含む)に記載させる、面接時において尋ねる、作文を課すなどによって把握することや、⑪～⑬を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

- 本人に責任のない事項の把握**
 - ①「本籍・出生地」
 - ②「家族」(職業、病状、健康、地位、学歴、収入、資産など)
 - ③「住宅状況」(間取り、借屋敷、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の把握 (思想信条にかかわること)**
 - ⑤「宗教」 ⑥「支持政党」 ⑦「人生観・生活信条など」
 - ⑧「尊敬する人物」 ⑨「思想」
 - ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」
 - ⑪「学生運動など社会運動」に関すること
 - ⑫「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること
- 不適切な選考方法**
 - ⑬「身元調査など」の実施
 - ⑭「全国高等学校統一用紙及び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)の使用
 - ⑮「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

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください。

就職活動中の皆さまへ
 上記に該当するような不適切な書類の記入を求められたり、不適切な質問をされた場合は、最寄りのハローワーク(中学生・高校生の方は学校)に相談してください。

企業の皆さまへ
 応募者の人権を尊重した「公正な採用選考」を行ってください。
 ※「公正な採用選考」の基本は、①応募者に広く門戸を開放し、②本人の適性・能力以外のことを採用基準にしないということです。
 ※応募者の個人情報の収集については、法律及び指針において収集してはならない個人情報と定められており、これらの個人情報応募書類や面接等で尋ねることは、職業安定法第5条の5に抵触する違法行為につながります。

福岡県では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づき公正な採用選考を推進しています。
 福岡県ホームページ「公正採用選考」
<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/kouseisaiyou.html>

厚生労働省において「公正採用選考」解説動画がインターネット上で公開されています。
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/video.html>
 ※「公正採用 動画」で検索することによって閲覧可能です。

お問合せ 福岡県福祉労働部労働局労働政策課 TEL. 092-643-3592 FAX. 092-643-3588

「公正な採用選考」を行うために

1 採用基準（選考基準）の明確化

- ☆ 職務を遂行するために必要な条件を基礎とした公正な基準が定められているか（身体的要件、運動機能、知識、技能、経験、資格、履修科目等のうち、必要な条件は何か、どの程度のレベルが必要か）
- ☆ 同和関係者、障害者、LGBT等、外国籍の人など特定の人を排除しない

2 選考方法の検討

- ☆ 採用基準にどれだけ適合しているかを的確に評価できる選考方法は何か（面接、学力試験、作文、適性検査等）
- ☆ 適性・能力以外の要素を把握するものはないか

3 求人への提示

- ☆ 求職者に提示する「求人」の中で、職務遂行に必要な適性・能力以外の要素を「労働者に求める応募条件」としないようにする ⇒ 応募者に広く門戸を開く
- × 居住地や通勤時間によって応募者を限定 ⇒ 居住地域による差別のおそれ

「公正な採用選考」を行うために

4 採否の決定

- ☆公正な採用選考であったか、あらかじめ定められた基準により応募者の適性・能力を総合的に評価したか、などを慎重に検討していただく必要があります。
- ☆採否が決定（内定）したら、できるだけ速やかに本人に通知してください。

5 採用の内定後における個人情報の取扱い

- ☆採用内定後、従来からの慣行であるなどの理由で、採用内定者の個人情報に係る各種書類を必要性にかかわらず、画一的に提出させる事例が見受けられます。
- ☆採用内定者の個人情報の把握については、「公正な採用選考」の考え方に準じて、基本的人権を尊重した対応が求められます。

**採用内定後の提出書類や人事管理に用いる各種書類の
再点検や見直しをお願いします！**

求職者等の個人情報の取扱い

「職業安定法」第5条の5（求職者の個人情報の取扱い）

労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で、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。

次の個人情報の収集は原則として認められません。（平成11年労働省告示141号）

- × 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や活動歴等
 - * 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

※ 個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です。

※ 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ります。

同和問題に係る差別の解消に向けて

1 「部落差別の解消の推進に関する法律」の制定

近年、同和問題を巡っては、情報化の進展に伴ってその差別に関する状況や態様に変化が生じていることを踏まえ、平成28年12月に、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的として「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました。

また、福岡県では、法律の制定を受けて、「福岡県部落差別の解消の推進に関する条例」を平成31年3月1日に施行しています。

同和問題に係る差別の解消に向けた公正な採用選考の実施に一層の取組をお願いします。

公正な採用選考システムの確立が図られるよう 積極的な取組をお願いいたします。

- ※ 公正採用人権啓発推進員の皆様方におかれましては、各事業所内で「公正な採用選考」の実現のための旗振り役となり、特に採用に携わる方（企業トップクラスの方、人事権のある方、採用面接に携わる方等）に対し、確実に本研修内容の伝達研修を行ってください。

ご清聴ありがとうございました。

本研修資料は、以下のホームページ上に一定期間掲載しますので、社内研修等に御活用ください。

福岡労働局ホームページ「公正な採用選考・公正採用選考人権啓発推進員について」
https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/syokugyou_koyou/hourei_seido/taisaku_e01.html



福岡労働局
「公正採用選考」

福岡県では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づく公正な採用選考を推進しています。

福岡県ホームページ「公正採用選考」
<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/kouseisaiyou.html>



福岡県
「公正採用選考」

厚生労働省においても「公正採用選考」解説動画がインターネット上で公開されています。
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/video.html>



厚生労働省
「公正採用選考」
解説動画