

公正な採用選考 を目指して

基本的な考え方

(採用手引 P67)

採用選考は

- 「応募者の適性・能力が、求人職種の職務を遂行できるかどうか」だけを基準として行われるべきもの
- 本籍、家族状況、家庭環境などは、本人には責任のない事柄

家族状況

家族の構成、学歴、職業、勤務先、役職、配偶関係、同居・別居等

家庭環境

資産、住宅の種類、家庭内の人間関係等



本人に責任のない事柄や本来自由であるべき思想・信条などを採用選考の基準とするべきではありません

適性・能力とは

(採用手引 P67)

- **適性**：就職後の教育・訓練によって培い得る力
- **能力**：ある職務を遂行する力。
採用選考時にすでにある職務を遂行する力として発達しているもの

採用選考は応募者の適性・能力のみを基準として行うという意味を正しくご理解願います

採用方針・採用計画の樹立

(採用手引 P70)

チェックポイント

- 採用方針、採用予定の職種や人員が計画的・合理的に決められているか
 - ※途中で募集を中止、募集人員の削減をすることはできません
- 求人条件に適合する全ての人が応募できる原則が確立されているか

採用方針・採用計画の樹立

(採用手引 P70)

チェックポイント

- 同和関係者、障害者等、人を特定して排除していないか
- 本人の適性・能力以外のことを採用の条件にしていないか

選考基準・選考方法の策定

(採用手引 P71)

チェックポイント

- 採用する職種の職務遂行上、どの程度のレベルが必要かなどの基準が明確になっているか
- 選考基準に適合しているかどうか公正に評価する方法がとられているか
- 応募者の適性・能力を表面的に判断せずに十分把握するための配慮がされているか

選考基準・選考方法の策定

(採用手引 P71)

チェックポイント

- 求人票に記載していない選考（筆記試験・二次面接・作文・実技等）は実施できません
- 公平性を担保する必要があることから、WEBテスト（適性検査・学科試験）のオンライン環境や会場の確保は求人者側が行い、学校では実施できません

募集・応募書類

(採用手引 P72)

チェックポイント

- 求人申込書、求人要項は採用方針・採用計画等に基づき正しく記載されているか
- 応募書類は「紹介書」「全国高等学校統一用紙」のみとなっているか

**福岡県高等学校卒業生就職問題連絡協議会の
「申合せ」によりこれ以外の応募書類
の提出を求めないこととなっています**

選考の内容

(採用手引 P75)

チェックポイント

学科試験

- 求人職種の職務遂行上必要な知識をもっているかどうかを判断するために実施しているか
- 職務と関係ない高度な問題を出していないか

選考の内容

(採用手引 P76)

チェックポイント

作文

□応募者の家族状況や家庭環境、思想・信条にかかわるテーマを課していないか

例) 「私の生い立ち」 「私の家族」
「父（母）について」 など

選考の内容

(採用手引 P76)

チェックポイント

適性検査

- 適性検査を目的以外に使用していないか
- 適性検査の実施や判定、利用に専門知識のある人が当たっているか

適性検査で応募者の適性の完全把握はかなり困難であると思われることから、適性検査を絶対視しないようにお願いします

面接のあり方

(採用手引 P77)

チェックポイント

- 面接で判断する基準は明確か
- 第一印象や外見などにとらわれず、客観的に判断できる基準、方法が確立されているか
- 質問内容について面接担当者全員で事前に十分な検討がなされているか

公正を期すため、面接は複数人で行ってください

オンライン面接について

リーフレット「オンライン面接実施にあたってのお願い」

チェックポイント

□原則、対面で面接をお願いします

□オンライン環境や会場の確保等をお願いします

※上記の対応が難しい場合で、学校で実施を希望する場合は、学校と十分相談するようお願いします

※なお、学校ではオンライン環境が十分でないことがあるため、各種機材の用意をお願いします

生徒所有（生徒の家族を含む）のパソコン等を使用したオンライン面接はできません

就職差別につながる質問内容の例

(採用手引 P80)

本籍などに関すること

- あなたの本籍はどこですか
- あなたの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
- 自宅付近の略図を書いてください

住所付近を詳しく聞くことは身元調査と同じことです

就職差別につながる質問内容の例

(採用手引 P80)

親の職業などの家族状況に関すること

- 家族の勤務先はどこですか
- 家族の役職は何ですか
- 両親は共働きですか
- 兄弟は何をしていますか
- お父さん(お母さん)の死因は何ですか

家族の職業等と本人の適性・能力は関係ありません

就職差別につながる質問内容の例

(採用手引 P81)

資産などの家庭環境に関すること

- 家の広さはどれくらいですか
- 家は持ち家ですか借家ですか
- 家族の収入はどれくらいですか
- 学費はだれが出していますか

家庭環境と本人の適性・能力は関係ありません

就職差別につながる質問内容の例

(採用手引 P81)

思想・信条・尊敬する人物に関すること

- あなたの信条は何ですか
- あなたの家の宗教は何ですか
- どの政党に関心がありますか
- 尊敬する人物はだれですか

これらは憲法で保障されている思想信条の自由に属する事柄なので、応募者の基本的人権を侵すおそれがあります

不適正な質問をしないために

質問した意図の代表例

- 話の流れでつい聞いてしまった(別に意図はなし)
- 雰囲気や和ませるため
- これくらいは良いと思っていた
- 入社後の通勤（扶養）手当との関係で

不適正な質問をしないために

本日の説明会に出席していない方を面接担当者にする場合、必ず事前に伝達研修を行ってください

伝達研修を受けていない方は面接担当者にしないといった企業のトップレベルでの決定をお願いします

質問内容・面接評定の具体的な事例

どのような質問をすれば・・・

採用手引の86ページ以降に、
評定項目、質問例、評価基準等の
具体的な事例を掲載していますので
参考にしてください

健康診断のあり方

(採用手引 P24)

チェックポイント

- 健康診断の項目は事前に産業医と十分協議し、職務遂行上必要なものだけに限ること
- 職務遂行可否の判断は産業医が行うこと

労働安全衛生規則第43条の「雇入時の健康診断」と「採用選考時の健康診断」は趣旨が異なります

健康診断のあり方

(採用手引 P24)

雇入時の健康診断

「雇入時の健康診断」を採用内定後に実施する場合は、卒業日以後に実施してください

※卒業前の実施は学校教育等に支障をきたす恐れがあるため

実施に当たっての留意事項は、
採用手引P24参照

身元調査

(採用手引 P84)

チェックポイント

口本籍、思想・信条、家族状況、家庭環境などの身元調査をしていないか

面接時に自宅付近のことや家庭環境などを聞くことも身元調査です

これらを採否の判断基準に含めることは、憲法で保障された基本的人権、職業選択の自由を否定するもので、典型的な就職差別です

採否の決定

(採用手引 P85)

チェックポイント

- 公平な選考結果か、応募者の適性・能力を総合的に評価したか再検討しているか
- 不採用の場合、理由を明確にしているか

採否が決定したら、できるだけ早く、学校を通じて応募者に文書をもって通知してください

採否決定（内定）から入社まで （採用手引 P 24）

チェックポイント

□入社前に就職承諾書以外の書類の提出を
求めているか

福岡県高等学校卒業生就職問題連絡協議会の
「申合せ」により、入社日までは原則、就職承諾書以外の書類の提出を求めないこととなっています

採否決定（内定）から入社まで （採用手引 P 24）

入社日以前に真に必要な書類

福岡県高等学校卒業生就職問題連絡協議会
では現在、下記のことを認めております

1. 写真

入門用、社員証及び名札等に使用する
ためのもの

2. 通帳

給与振込のためのもの

採否決定（内定）から入社まで （採用手引 P 24）

入社日以前に真に必要な書類

3. 作業着等のサイズ届出書

作業着(ユニフォーム)の寸法、靴・帽子のサイズ等(外注等するために早く確認の必要がある場合)

4. 入寮確認書

入寮の意志があるかの確認のため

5. 配属先希望調書

採否決定（内定）から入社まで （採用手引 P 24）

オンライン(入力フォーム)等の利用

採用内定後、真に必要な書類提出や懇親会・内定式等の参加報告等をオンラインで求める場合



入力項目を確認する必要があるため、すべての入力項目（分岐を含む）を一覧にした文書を依頼文書と併せて学校へ送付してください

※学校のPCを使用しての提出となります

高等学校卒業者の 就職問題に関する申合せ

・ 福岡県高等学校卒業者就職問題 連絡協議会

※職業安定機関、教育関係機関、事業主団体等の
17機関により構成



**「令和8年3月高等学校卒業者の
就職問題に関する申合せ」**

これまでご説明したことに加え、
次の事項についても厳守をお願いします

応募前職場見学等について

応募・推薦前に行う職場見学及び事業所が県外にあり、かつ就業地が県外の企業独自の会社説明会を実施する際は次の事項を遵守願います

- 高卒求人を提出した後に実施すること
- 採用選考と異なることから、職場見学等の参加の有無を採否の判断基準に含めないこと
- 生徒本人の状況等を聴取するなど、採用選考に直接つながる質問をしたり、内定と受け取られるような話は絶対にしないこと
- アンケートなど社用紙を使用した個人情報の収集は絶対にしないこと

公正採用選考人権啓発推進員制度

◆目的

同和問題をはじめとする人権問題を正しく認識し、公正な採用選考を行うため、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

◆「人権啓発推進員」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 等

◆推進員設置対象事業所

（福岡県では従業員30人以上の事業所）

県下12,288事業所で設置（令和7年4月1日現在）

※未設置事業所は管轄のハローワークへお問い合わせを！

企業における人権問題への取組

◆基本的人権を尊重した企業行動

→社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められる

◆CSR(企業の社会的責任) への取組

→労働法令の遵守、LGBT等の性的マイノリティなど差別撤廃への取組

同和問題の理解のために

【同和問題とは】

昭和40年に、同和対策審議会が内閣総理大臣に対して行った答申では、

「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された**身分階層構造に基づく差別**により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、**現代社会においてもなお著しく基本的人権を侵害され**、特に、近代社会の原理として何人にも保障されている**市民的権利と自由を完全に保障されていない**という、もっとも深刻にして重大な社会問題である。」と述べられています

同和問題に係る差別の解消に向けて

近年、同和問題を巡っては、情報化の進展に伴って、インターネットの書き込み等、その差別に関する状況や態様に変化が生じています

平成28年12月に、部落差別の解消を推進し、部落差別のない社会の実現を目的とした「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

求人者の皆様には、改めてこうした経緯等をご理解いただき、採用選考に当たっては本籍・出生地など本人に責任のない事項を把握しないことや身元調査を実施しないことなど、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

お問い合わせ

公正な採用選考等について

**各事業所管轄ハローワーク
学卒担当部門**