厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

岐阜労働局　職業安定課

令和７年度

企業トップ等を対象とする
「公正採用選考に係る人権啓発研修会」

― 公正な採用選考をめざして ―

本日の研修項目

１．公正な採用選考の基本

２．採用選考時に配慮すべき事項

３．企業における人権問題への取組（CSRの観点）

４．採用方針・採用計画の検討

５．公正採用選考人権啓発推進員

1．公正な採用選考の基本

日本国憲法

第14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。

第22条　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。

企業にも「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の自由が認められているわけではなく、憲法の精神を尊重し、
「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」を実現するため、**「公正な採用選考」**を行うことが必要です！

「人を人として見る」
人権尊重の精神、すなわち応募者の
基本的人権を尊重する

募集に当たり
広く応募者に門戸を開く

応募者の
適性・能力に基づいた
採用選考を行う

１．公正な採用選考の基本

募集に当たり広く応募者に門戸を開く

- 求人条件に合致する全ての人を選考する

応募者の適性・能力に基づいた採用選考

- 採用基準を適性・能力に基づいたものにする
- 応募用紙の項目、面接での質問内容で業務遂行に関係ないことを把握しない

必要な適性・能力は、

職種はもちろん、どの役職での起用を予定しているかなどによっても異なります。

企業毎にそれぞれの職務内容等をよく勘案し、本当に選考時点で把握する必要がある情報なのかよく考える必要があります。

職種や企業規模などに関係なく共通して、選考時に気をつけるべき事項として

少なくとも１４事項が考えられますので注意しましょう！

行政や教育機関において
これまでの長い啓発活動のなかで「就職差別につながるおそれのある事項」として整理されたものです

２．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	1.本籍・出生地 2.家族 3.住宅状況 4.生活環境・家庭環境
本来自由であるべき事項（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 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）、学生運動などの社会運動 11.購読新聞・雑誌・愛読書
採用選考の方法	12.身元調査の実施 13.本人の適性・能力に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）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

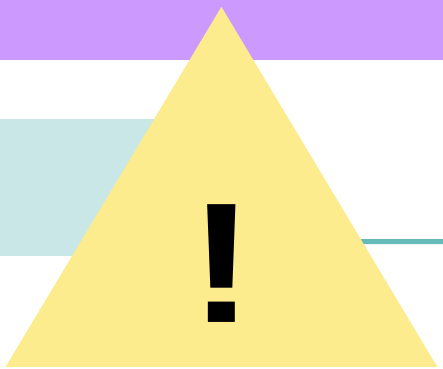
少なくとも上記事項については**「聞かない」・「行わない」**を徹底しましょう

２．採用選考時に配慮すべき事項

本人に責任のない事項

不適切なおそれのある事例①

本人に責任のない事項に踏みいりかねない質問例



1.ご家族の職業はなんですか？

2.出身は何県（何市）ですか？

3.国籍はどこですか？

【 解説 】

1. 話しやすい話題として「家族」に関する事を聞くケースが見受けられますが、**家族のことで採否が決まるのではないかという不安を抱かせたり、**応募者それぞれの家庭事情に立ち入ってしまうことにも繋がります。

2. 出身やどこで育ったかということは、本人の適性・能力とは関係ありません。
また、**戸籍謄（抄）本や本籍が記載された住民票の提出を求めることは、出生地等を理由にした差別に繋がるおそれがあります。**

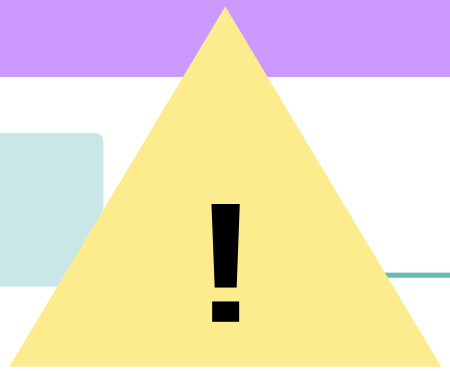
3. 採用選考段階で「在留カード」を提示させることは国籍などの関係ない事項の把握につながり、採否決定に偏見が入り込んだりするおそれがあります。
就労資格の確認は口頭などでおこなうようにし、内定後に「在留カード」の提示を求める配慮が必要です。

２．採用選考時に配慮すべき事項

本来自由であるべき事項

不適切なおそれのある事例②

本来自由であるべき事項を尋ねるような質問例



1.家の宗教はなんですか？

2.選挙ではどこに投票しましたか？

3.購読新聞・愛読書はなんですか？

【解説】

1. 「思想の自由」「信教の自由」を尊重し、これを尋ねるような質問は採用選考に持ち込まないことが重要です。

2. 選挙での投票行動等の政治的な活動に対する質問については思想・信条にかかわることにつながる可能性があることからも面接での質問としては適切ではありません。

3. **購読新聞や愛読書も思想・信条を把握してしまうおそれがあります。**

応募職種に関連する専門書等に対する意見を求める場合は、質問意図が分かるように的確な質問を行うようにしましょう。

２．採用選考時に配慮すべき事項

採用選考の方法

不適切なおそれのある事例③

採用選考の方法の例

1. 職種に関係なく**健康診断書を一律に提出**させる
2. 適性・能力の確認に必要ない項目のあるエントリーシート等の使用
3. 作文や論文テーマを家庭環境や思想・信条に関するものとしている

【解説】

1．　労働安全衛生規則上の「雇入時の健康診断」は入職後の健康管理に役立てるものであり、採用選考時に実施することを義務づけたものではありません。

一方、業務遂行のため、確認することに合理性がある場合も考えられます。

〈 合理的必要性があると考えられる例 〉

○　食品製造工程で、直接アレルギー食品に触れることがあるため、食品に対するアレルギーを確認する場合

○　配送業務で、失神等安全運転に支障をきたすような発作等を確認する場合

※作業方法や疾患の程度によっては業務遂行が可能であるため、単に病名や疾患の有無のみで判断しないようにしましょう

2．　「本籍」「家族の勤務先」「既往歴」など選考時には必要ない情報を記載させる応募用紙を、なんとなく過去から踏襲したまま使用していませんか？

3．　「私の生い立ち」など家庭環境に係る事や「尊敬する人物」など思想・信条に関する事などを直接的・間接的に書かせることをテーマとしないようにしましょう。

不適切なおそれのある事例④

その他

1.短所を教えて下さい

2.制服用意のため、スリーサイズを記入してください

【解説】

1.　応募者が身体的特徴や健康状況を短所として考えている場合は、聞く側にそのつもりがなくても把握しかねない可能性があります。

〈 聞きたい事を明確に伝える 〉
○ 「学生生活（前職）で直面した困難な出来事に対してどう工夫して対応しましたか？」などの形を変えた聞き方を検討しましょう

2.　差別的につながり得る情報であり、法令でも原則収集することが認められていません ※後述P25
制服であれば採用決定後の確認でよく、更にサイズ（S/M/L等）希望を聞くだけで十分です。
どうしても面接時に確認する必要がある場合は、その必要性を応募者へ事前に伝えるようにしましょう。

不適切なおそれのある事例⑤

―　１４事項以外にも　―

代表的な例を挙げましたが

「適性・能力に関係ない事項を把握しかねない例」は挙げていくと限りがありません。

業務遂行に必要な適性・能力とは、

業種・業務内容や各企業の労働環境等によっても異なるもの

なので、自社の実情をしっかりと検討した上で個別に判断する必要があります。

確認したい事項がある場合は

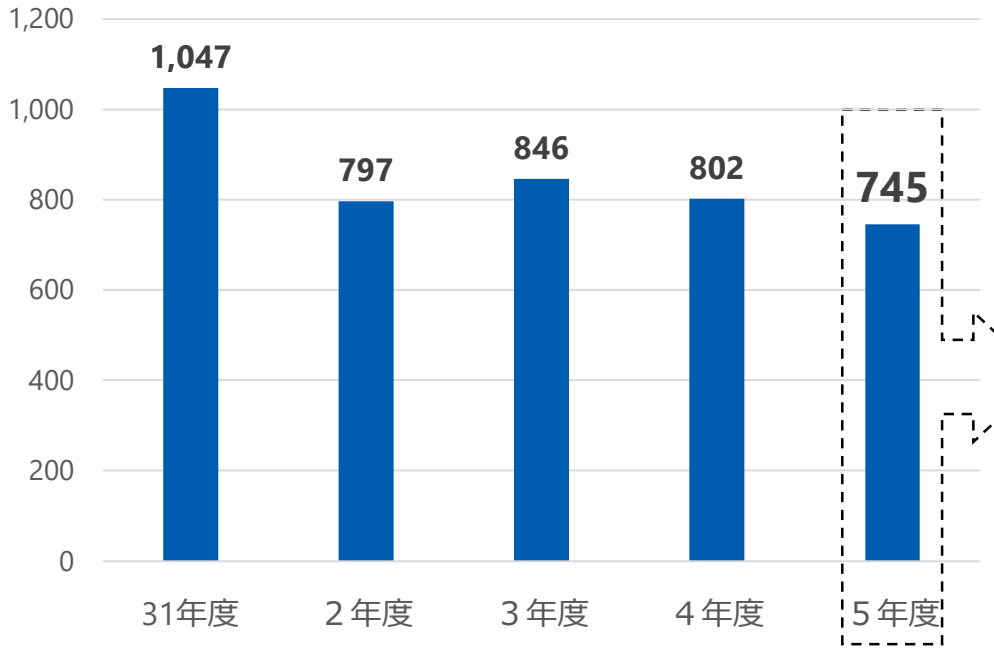
- ☑　**なぜその情報が必要なのか？**
- ☑　**応募者に理由を説明できるか？**
- ☑　**客観的に見て真に必要と判断して貰えるか？**

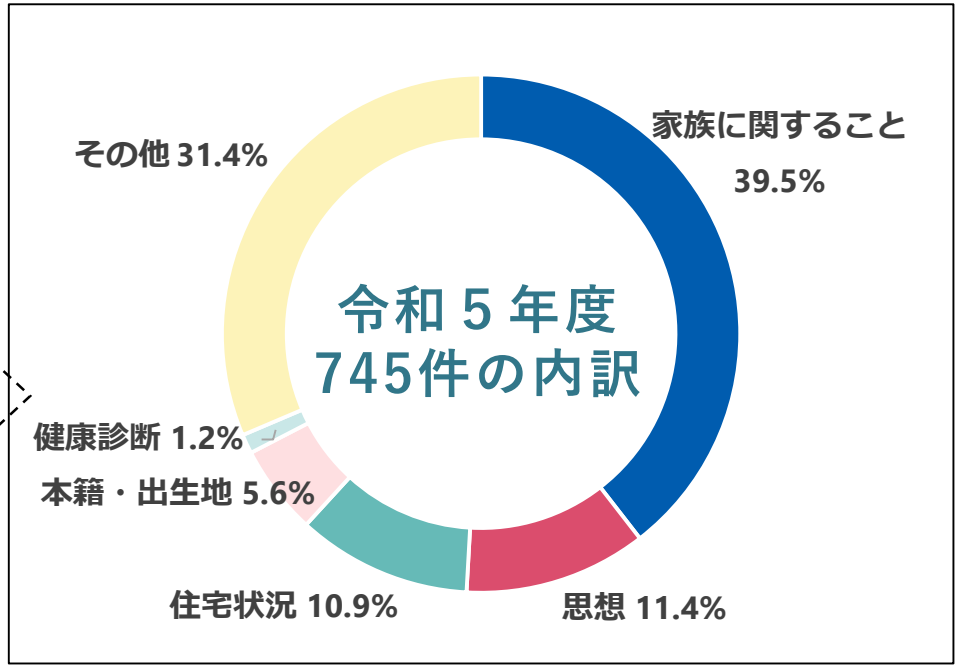
という事を再確認しましょう！

採用選考は、「企業と求職者」**相互の**マッチングの場であるという意識で臨むことが重要です。

（統計資料）就職差別につながるおそれのある事例

- 〈ハローワーク等で把握している件数（全国計）　（件）





- 令和５年度は、**745件**の就職差別につながるおそれのある事例があった。
- 「その他」･･･　「恋人の有無」や「結婚予定」、「容姿に関する事」等
- **「家族に関する事」が圧倒的に多い**

  親の職業や家族構成など、応募者の緊張をほぐすための日常会話として聞いているケースが考えられる。

  しかし、応募者は**面接で聞かれる事柄全てが採用基準となるものと考えている**ことに留意。

３．企業における人権問題への取組

― 企業は、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ます ―

企業は社会なくして存在できない ＝ **社会的責任のある活動**が求められます。

近年は特に「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取組みが重視されています。

公正な採用選考の観点だけでなく、

CSR（企業の社会的責任）の観点からも採用活動に注意しましょう！

企業が社会や環境と共存し、持続可能な成長を図るため、その活動の影響について責任をとる企業行動であり、企業を取り巻く様々なステークホルダー（消費者、取引関係先、投資家等、及び社会全体）からの信頼を得るための企業のあり方を指します。

労働分野における主なＣＳＲへの取組

- ✓　労働関係法令の遵守（コンプライアンス）
- ✓　人種、社会的身分、障がい、疾病、性的指向・性自認などによる差別的取扱いをしない
- ✓　募集・採用または採用後における個人情報保護の徹底
- ✓　職場における差別的言動、セクハラ、パワハラをしない　　など

ソーシャルメディア時代の今だからこそ！

面接等での対応がＳＮＳ等から拡散され、企業イメージの低下につながる場合もあります。
そのような事にならないためにも、採用活動に細心の注意を払う事が重要です。

また、少子化で人口減少が進む中、企業が競争力を向上するには、「多様な人材の活用」は欠かせません。その「多様性」を考える姿勢が公正な採用選考につながるのではないでしょうか。

４．採用方針・採用計画の検討

公正な採用選考を行うために
皆様の会社で
確認・実施して頂きたいこと

4．採用方針・採用計画の検討

― 採用基準の明確化 ―

不適切な対応は企業の社会的信頼を失いかねません！
その為には、採用担当者全員が「公正な採用選考」の考え方を理解した上で、しっかりと実行するよう社内体制を整えましょう！

STEP 1

求める人物像の明確化

「明るく元気な人」「やる気があり積極的に取り組んでくれる人」などと、抽象的になっていませんか？

必要な人材を的確に採用するため、その人材に求める能力を更に掘り下げて具体化し、客観的に評価（点数化など）・明確化しましょう。

人物像を明確にすることは円滑な採用活動にもつながります！

✔ 今までの採用活動で課題となっている点は何か

・・・例えば、企業PRとしてHPや会社説明会の見直し、職場体験・見学の積極的な受け入れの実施など

✓ 配置予定の部署で活躍している人はどんな能力を活かしているか

・・・例えば、採用担当部署のみで検討せず、配置予定部署の職員の意見を取り入れることも効果的です

✓ 採用に当たって最優先する能力は何か

・・・採用したい人物像を明確にしていることが重要です

✓ 基礎知識、専門知識はどの程度必要か

・・・例えば、採用後○○までに実現して欲しい、具体的な「成果」まで決めておく

4．採用方針・採用計画の検討

― 選考方法の検討 ―

求める人物像に該当するか、選考方法は様々ありますが、どの方法を用いるかは募集職種の特性に応じて決定しましょう！

STEP 2 **選考方法の検討**

①書類選考

✓ 会社の規模や応募者数に左右されますが、面接重視の選考を行うため、書類選考を実施しない企業も多数有ります。

②適性検査

✓ 様々な適性検査がありますが、どういった適性を測りたいのかはもとより、適性検査の正確性にも留意しましょう。

ポイント 注意 ポイント

適性検査は、応募者の適性のある一面を把握するものにすぎません。回答のコツを知っていれば結果を調整できてしまうという可能性があることなども含め、その結果を鵜呑みにしたり絶対視しないようにしましょう！

③学力試験

✓ 学校教育で得られた能力等を評価するために実施するものですが、その結果から職務遂行上必要な適性・能力（知識）を持っているかどうかを判断するために用いましょう。

④作文・小論文

✓ 与えるテーマが思想・信条や家庭環境に直接的・間接的につながるものとなっていないか注意が必要です。

> ！ 「支持政党について」「尊敬する人物について」　⇒　思想・信条にかかわることです
>
> 「私の家族」「私のおいたち」　⇒　家庭環境にかかわることです

✓ 職務内容から、必要な知識や適性を判定する方法として作文・小論文が適当か、よく検討する必要があります。

✓ 作文を行う目的は、与えられたテーマを的確に理解・整理して文章で他者へ伝える能力や、誤字・脱字の程度をみることを主に実施されているものです。

⑤面接

✓ 話の展開から不適切な質問となってしまわないためにも、**事前に面接での質問内容は決めておく**ことも効果的です。

✓ 複数回面接を実施する場合は、面接回数や面接メンバーをどうするか、それぞれの面接ステージでどのような質問をして、どのように評価するのか、全担当者間でシミュレーションしておくことも重要です。

> ！ NGワードを覚えるだけではなく、「なぜその質問がNGとなるのか」を理解しましょう

４．採用方針・採用計画の検討

― 募集時の留意点 ―

明確化された「人物像」に見合った募集条件、提出書類であることが重要です！

STEP 3　**募集**

①応募条件の提示

✓ 「採用基準」に基づき「応募条件」を示しますが、職務に関係ない要素で不合理に制限を設けていませんか？

「○○市在住限定求人」など　⇒　居住地域による差別につながるおそれがあります

「心身共に健康な方募集！」など　⇒　障害や病気のある人を排除しうる表現がないか注意が必要です

②応募の受付

✓ 履歴書、エントリーシートによって応募の意思表示をしますが、その他、応募時点で必要以上に求めていませんか？

「住民票」　⇒　本籍・出生地等の把握につながるおそれがあります。雇用管理に必要な場合は採用後に収集しましょう

「健康診断」　⇒　業務遂行上必要な情報以上の健康状態等を把握するおそれがあります。

身元保証人について

- 身元保証人の確保がネックとなり、応募者が集まりにくくなる場合もあります。
- 応募者に広く門戸を開くことからも、真に必要なものなのか改めて検討してみてください。

身元保証人の責任は「身元保証ニ関スル法律」により制限されています。

③適正な応募書類

〈中学・高校卒業予定者〉

✓ 中学、高校卒業予定者の応募書類はそれぞれ、全国的に定められているものがあります。

中学＝「職業相談票（乙）」、高校＝「全国高等学校統一用紙」を使用します。

〈大学卒業予定者・一般求職者〉

✓ 定められた応募書類はありませんが、厚生労働省では公正な採用選考の観点から

「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」 「厚生労働省履歴書様式例」 の使用を推奨しています。

✓ 企業独自にエントリーシート等を作る場合も、これらの様式例を参考にして、不適切な項目のない応募書類を示すようにして下さい。

次ページへ

〈厚生労働省履歴書様式例 〉 令和3年5月公表

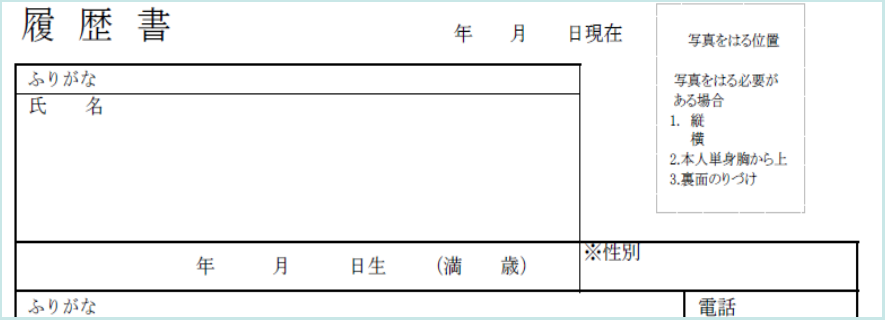
厚生労働省で新たな様式例を作成しました

※ 一般的によく知られているJIS規格の履歴書様式は現在、存在しません。

《旧 JIS規格履歴書との違い 》

1．性別欄は任意記載欄

性自認には多様な在り方があることから〔男・女〕の選択式から、未記載も可能とする、任意記載欄としています。



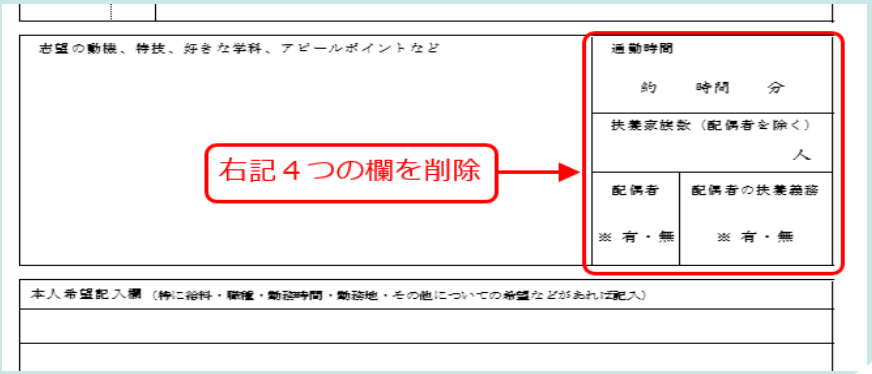
2．「通勤時間」「扶養家族数」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の４項目は設けていません

これらの項目から類推して把握していたような項目は、

「残業や休日出勤をお願いする場合もありますが可能でしょうか？」

「緊急対応のため、当番制で○○分以内の出勤対応の必要がありますが、対応可能ですか？」

のように、聞き方に配慮して確認してください。



4．採用方針・採用計画の検討

補足

内定後・採用決定後

□ 内定等について

✓ 内定を出す場合や「入社承諾書」を求める場合に、一方的に企業側に都合のよい条件になっていませんか？

✓ 合理的でない取消条件・留保条件をつけることのないようにすることが求められます。

□ 内定者等の個人情報

✓ 採用後であるからといって、どんな書類を収集しても良いというものではありません。

✓ 従業員の居住確認や保険手続き、扶養手当等の支給条件の確認など、雇用管理上必要な情報以上の把握はしないよう気を付けましょう。

✓ 例えば、「戸籍謄（抄）本」「本籍含む住民票」など求めている場合、本籍は本当に必要か検討しましょう。

! 個人情報保護法においても、個人情報の適切な取扱いが求められており、
その観点からも、雇用管理に必要な範囲を超えて把握収集したり保管などをしないことが重要です。
従業員に関する情報も、同法の規律に従って取り扱う必要があります。

採用後でも、公正な採用選考の考えに基づき
会社にとって重要な社員の基本的人権を尊重した、雇用管理を意識しましょう。

（補足）求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、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旨規定しています。（職業安定法第5条の５）
また、併せて、法に基づく指針が公表され、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ます。（平成11年労働省告示第141号）

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

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ります。
- 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）が科せられる場合もあります。

様々な方法・媒体により、求職者を募集すると思いますが、
求人の方法（自社HP、求人サイト、新聞広告、ハローワーク等）を問わず、法及び指針を遵守しなければなりません。

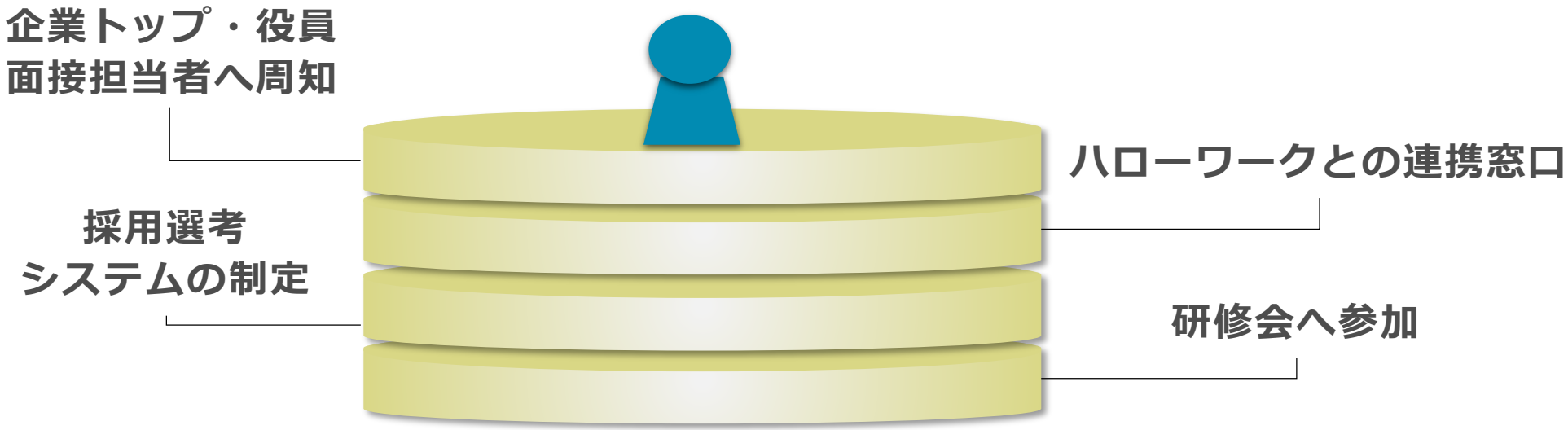
5．公正採用選考人権啓発推進員

厚生労働省では、
・就職差別につながることを発生させないため
・トラブル無く採用選考が実施されるため
・公正な採用選考を実現するため

⇒

「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！

事業所内での旗振り役



５．公正採用選考人権啓発推進員

選任基準　（岐阜労働局での取り扱い）

おおむね次の基準に基づき、公共職業安定所が選定した事業所に対して、推進員の選任を勧奨することとしています。

① 常時使用する従業員３０名以上の事業所（推進員の必要性に鑑み基準未満の事業所も積極的に選任）
② 労働者派遣元事業所、民営職業紹介事業所
③ 岐阜労働局所管の制度・事務事業等に係る公益法人等の関係団体
④ 地方公共団体を代行して公的施設の管理等の業務を担う民間事業者等
⑤ 上記のほか、公共職業安定所長が選任することが適当であると認める事業所

推進員のみが、理解を深めていても企業としての効果は十分ではありません！
「公正な採用選考」の実現には、社長・役員などをはじめとした
採用選考担当者全員に「公正な採用選考」の考え方を的確に伝達してこそ意義があります！

新規に選任する・人事異動等で変更となった場合は、
「公正採用選考人権啓発推進員　選任・変更届」にて、それぞれの事業所所在地の管轄ハローワークへ届出をお願いします。
eメールを使用したオンライン提出も可能です。

詳しくは
こちらをご覧ください

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。」

昭和50年11月
「部落地名総鑑」事件発覚

昭和52年
「企業内同和問題研修推進員制度」創設
（平成９年４月～「公正採用選考人権啓発推進員制度」）

平成10年６月
「アイビー・リック」事件発覚

平成15年８月
「公正採用選考人権啓発協力員制度」創設

◆職務遂行に必要な「適性」・「能力」に基づいた選考方法となっているか再度チェックをお願いします！

◆本日の研修内容を自社内で共有をお願いします！

ご清聴有り難うございました。

ご不明点等ありましたら、最寄りのハローワークまでお問い合わせください。