

公正な採用選考について

令和7年度 神戸地域公正採用選考人権啓発推進員研修会

ハローワーク神戸・灘・西神

令和7年度（R8年2月20日開催）

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（日本国憲法第22条 職業選択の自由）
- ② 応募者の適正と能力に基づいた基準により行う（日本国憲法第14条 法の下での平等）
- ③ 応募者に広く門戸を開く（就職の機会均等）

上記を基本に、事業主の皆様は「雇用条件・応募方法の明確化」「公正な採用基準」「基本的人権の尊重」に基づく公正な採用選考の実施をお願いします。

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「購買新聞・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

● 個人情報の取扱い（目的の達成に必要な範囲内で収集、保管、使用すること）

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

以下の個人情報の収集は原則不可

- ◇ 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、愛読書、愛読新聞、雑誌
- ◇ 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

不適切な質問をした企業からの説明

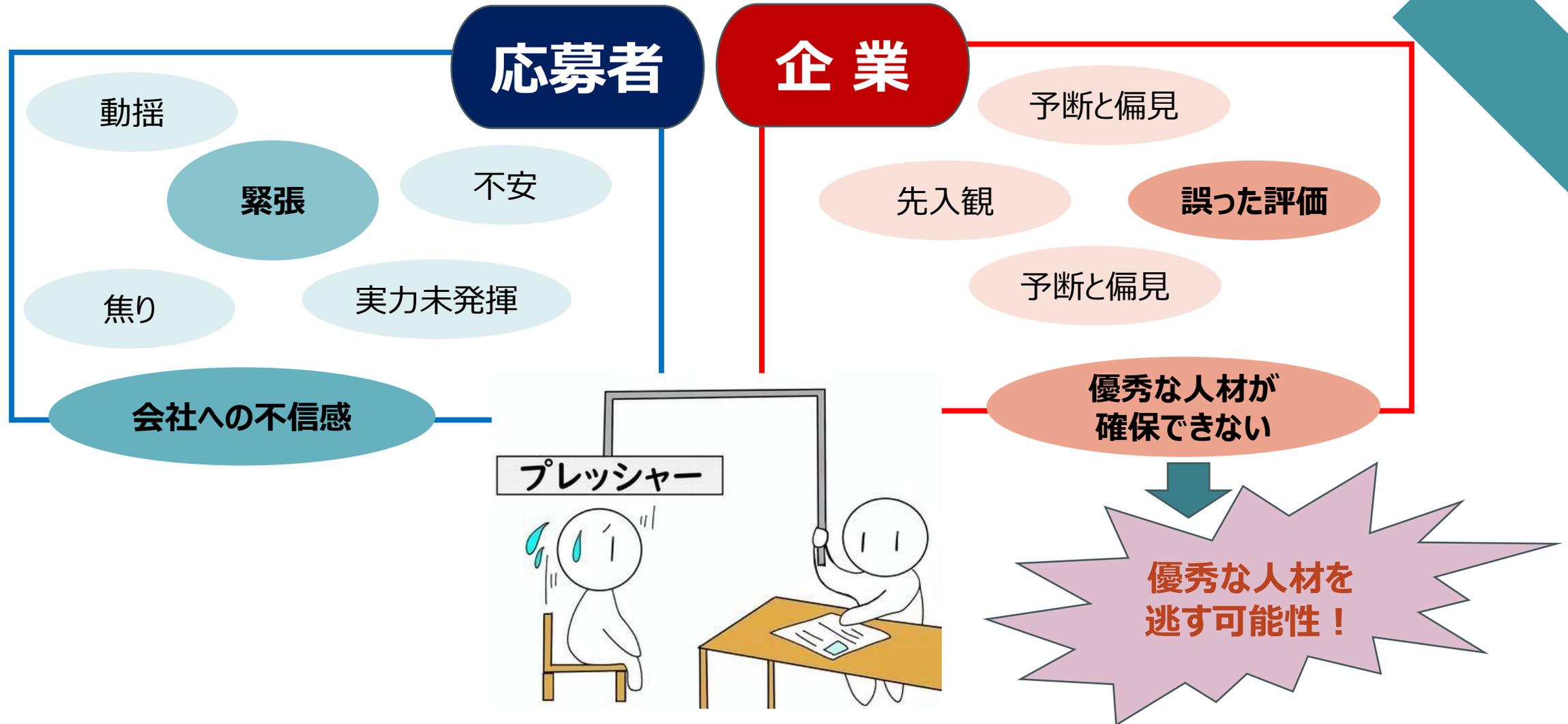
一番多いケース

- ◎ 本人の緊張をほぐすつもりでつい家族のことを聞いてしまった。
- ◎ 家族のことだから答えやすいと思った。
- ◎ 場を和ませようと思い、つい面接に関係ない質問をした。
- ◎ 面接が久しぶりだから公正採用選考を忘れていた。
- ◎ 上司が勝手に聞いてしまった。
- ◎ もちろん採用基準にするつもりはなかった。

応募者は

正しく回答しないと不採用になる。
面接での質問は、すべて「採用基準」だと思っています。

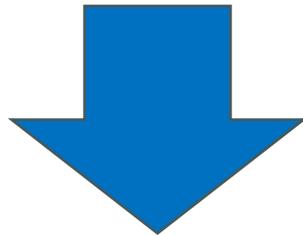
「不適切な質問」によって…



ほかの質問で確認できませんか？

- × 「住所はずっとここですか？」
- × 「最寄り駅はどこですか？」

理由：『会社が交通の便が悪い場所なので、事前に通勤可能かどうか
知っておきたい』 『交通費がどのくらいかかるのか』



弊社は交通の便が悪いですが通勤手段を確保できますか？

志望動機の中で、本人から家族のことを話し始めてしまったら？

<例>

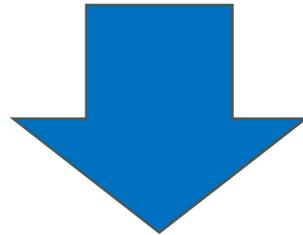
「私が〇〇の仕事に興味を持ったのは、父が〇〇関係の仕事をしており、仕事をしている姿を見て、自分も将来は〇〇の仕事してみたいと思ったからです。」

× 「なるほど。お父さん（ご家族）はどこにお勤めですか？」

○ 「あなたのこのお仕事への思いは分かりました。また、お話の中でご家族のお仕事が出ましたが、当社はあなた自身の能力や適性を判断基準にいたしますのでご安心ください。

「人権尊重や差別撤廃」の意識が高まっている現在

不適切な対応や質問



**企業が確保できたはずの優秀な人材を
自ら遠ざけてしまう**

◎ 不適切な質問を防ぐために

- **必ず面接前に「質問事項」を再確認する。**（「面接マニュアル」「質問事項一覧」の作成）
- 面接担当者が数名いる場合は**全員で質問事項を共有する。**（事前打合わせ等）
 - ▷ 誰が面接官になっても対応できるよう努める。
 - ▷ 「なぜその質問がNGとなるか」を理解する。

「なぜこの質問をするのか」

「この質問は応募者の適性と能力に関することなのか」

「この質問を応募者はどう受けとめるか」

◆採用基準◆

- ・あらかじめ**明確**にしておく
- ・**適正・能力に基づいたもの**とする
- ・**特定の人を排除しない**

◆選考方法◆

- ・求人条件に合致する**全ての人が応募**できるようにする
- ・採用基準に**適合した選考方法**をとる
- ・**適正・能力を評価する選考方法**をとる
- ・応募者を**客観的に評価する公平な選考方法**をとる

◆応募書類◆

- ・新規中学卒業予定者・・・「**職業相談票（乙）**」（**全国共通様式**）を使用すること
- ・新規高等学校卒業予定者・・・「**全国高等学校統一用紙**（近畿地方においては「**近畿高等学校統一用紙**」）」を使用すること
- ・新規大学等卒業予定者、一般求職者については統一用紙はないが、**就職差別につながるおそれのある項目に注意**すること
（厚生労働省履歴書様式例）の使用を推奨（厚生労働省履歴書様式例 とWeb検索すれば出てきます）
- ・独自の社用紙や「エントリーシート」を使用する場合は、**就職差別につながるおそれのある項目を設けないこと**

◆採用選考◆

学力試験・適正検査

- ・結果からその**職務遂行上必要な適性・能力（知識）**をもっているかどうかを判断するために行う
- ・採用する**職務に関係のない内容**や**必要以上に高度な内容**とならないよう、**職務との関係を重視して実施**すること
- ・適正検査等の結果を絶対視したり、うのみにしないよう、その結果のみで採否を決定しないようにする。

作文

- ・与えられたテーマを的確に理解し、それに対する自分の考え方を整理して文章で他人に伝える能力などをみたり、誤字、脱字は多くないかなどをみることで求める**職種**の**職務遂行上必要な適性・能力（知識）**を判断するために行う
- ・採用する**職務内容からみて必要な知識や適正を判定する方法として適当かどうか**検討すること（真に必要なかどうか）
- ・作文を書かせることが適当であると考えられる場合は、**作文のテーマが適当かどうか**検討すること。本人に責任のない事項（家族関係や生い立ち等）や、本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）を直接・間接的に書かせていないか十分留意すること（就職差別につながるテーマは不可）

◆採用選考◆

雇入時の健康診断 勘違いに注意！

- ◆労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する（「健康診断書」の提出を求める）事例が見受けられる。しかし、これは間違いである。「雇入時の健康診断」は、**常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するもの**であって、**採用選考時に実施することを義務づけたものではない**。また、応募者の採否を決定するものではないことに注意すること。

採用選考時の健康診断

- ◎その必要性を慎重に検討し、それが**応募者の適正と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合**を除いて実施しないようにする。
- ◎真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容と必要性について**あらかじめ十分な説明を行った上で**実施すること。
- ◎業務と関係のない項目が記された健康診断書の提出は求めないこと。
(ex.) ・運転・配送業務で失神等の発作が生じないか確認。(単に病名のみで判断せず、発作の程度・状況(薬の服用で発作が抑えられているか等)で判断する。
・アレルギー症状の確認。(食品製造の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症状を未然に防止するため、確認する場合)手袋等で直接触れなければ症状が出ないなど、配慮できることはないか、真に必要な範囲内で確認する。

◆採用選考◆

既往歴についての質問

既往歴の確認については、

- ◎ 過去の病歴が、現在の業務を遂行する適正・能力の判断には通常結びつかないこと、
- ◎ 完治により就労に問題がない場合でも、病気等のもつ社会的なイメージにより不採用とってしまうおそれがあること、
- ◎ 企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、そういった質問をされることにより不採用とされてしまうのではないかという不安を生じさせること、等から就職差別につながるおそれがある。

がん等の長期にわたる治療を受けながら就職を希望される方 (経験者やその家族を含む) の就職にご理解とご協力をお願いします

近年、生涯でがんにかかる可能性は国民の2人に1人とされています。

一方、がんの早期発見と治療法の進捗とともに、がん患者・経験者の中にも長期生存し、社会で活躍している方も多くいます。

しかしながら、がん患者・経験者とその家族の中には就労を含めた社会的な課題に直面している方も多くいます。がんによる症状や経過は多様であることに加え、労働者の働き方も多様になっています。がん患者・経験者とその家族という理由で不採用とするのではなく、ご本人の適正・能力を勘案しながら採用選考を行うようお願いいたします。

同和問題

日本社会の歴史的過程で形づくられた身分差別により、日本国民の一部の人々が長い間、経済的、社会的、文化的に低位の状態を強いられ、今なお日常生活の上で様々な差別を受けるなど、我が国固有の人権問題です。

★ 差別につながる身元調査は禁止です ★

本籍、家庭環境、親の職業など就職差別につながるおそれのある事項の把握を排除し、応募者の適正、能力に基づく採用選考システムを確立しましょう。

(参考) マイナンバーの提供を求める時期

- 社会保障・税に関する手続き書類の作成事務が発生した時点が原則
- 契約を締結した時点等のその事務の発生が予想できた時点で求めることは可能と解されている
- ※ 例えば給与所得の源泉徴収票等の作成事務の場合は、雇用契約の締結時点で事業主から従業員にマイナンバーの提供を求めることも可能であると解されている。
- ※ **雇用契約を締結する前（採用面接時等）に事業主から採用選考対象者等にマイナンバーの提供を求めることはできない。**
- ※ いわゆる「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから、一律に取り扱うことはできないが、例えば内定者が確実に雇用されることが確実に予想される場合（正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等）には、その時点でマイナンバーの提供を求めることができると解されている。

性的マイノリティ

LGBT Q+とは

- L** (Lesbian) 女性を好きになる女性
- G** (Gay) 男性を好きになる男性
- B** (Bisexual) 男性も女性も好きになる人
- T** (Trans gender) 生まれた時に割り当てられた性別と心の性別が異なる人
- Q** (Queer/Questioning) まだ性自認や性的指向が定まっていない人、あるいはあえて分類しない人
- +** (plus) LGBTQ以外のアセクシャル（他者に性的な興味を抱かない）、Xジェンダー（男女二分に当てはまらない）、不定性（時々で性自認が変わる）などさらに多様な性のあり方全てを包括する。

LGBTは誰にとっても身近なテーマです

面接の際に留意すべきこと

強制的にカミングアウトさせるような質問はしない

<望ましくない質問例>

- ・女性と記入があるけど見た目は男性だよね？これってどういうこと？
- ・性別欄に何も記入がないけどどうしてですか？

(性別の確認の必要がある場合は、必要な理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で確認をしましょう)

性的指向や性自認について、業務に必要な事項以上の興味本位の質問はしない

<望ましくない質問例>

- ・将来的に結婚はしたいと思っているの？
- ・同性愛者ということだけど、今付き合っている人はいるの？
- ・性別適合手術ってしているの？
- ・ホルモン治療をしているって、体はどうなっているの？

(業務上必要な事項について確認する場合は、採用選考とは別の場所でプライバシーに配慮しながら、個別の面談を設けるなど工夫をしましょう)

カミングアウトは本人の意思を尊重し、アウティングに注意すること

使用する表現に注意 (「ホモ」「おかま」「おねえ」といった表現は当事者に対する蔑称とされています)

応募者も面接担当者を見ています！

面接担当者を見て、その会社の社員の人柄や会社の働きやすさを感じたりしています。

面接担当者の公正さや人に対する尊重の姿勢は、その会社自体を表していると思います。

面接担当者がしっかり自己紹介をされていました。誠実そうで、私のこともしっかり見てくれるんだなと、この会社に入社したいという気持ちが高まりました。

【 応募者の声 】

面接担当者の方の人柄もよく、いい会社だと思えました。この方と一緒に仕事がしたいと思い、入社を決めました。

公正採用選考人権啓発推進員制度

雇用主が、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」を選任していただいています。

選任

- ◎ 常時使用する従業員数が一定数（兵庫県は**50人**）以上の事業所等
- ◎ 人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任。

役割

- ◎ 各事業所内での公正な採用選考システムの確立を図る。また、ハローワークや労働局の連携窓口としての役割を担う。
- ◎ 各事業所内で行われる労働者の採用選考が公正なものとなるよう、事業所内での事務的な責任者（**旗振り役**）としての役割を担う。

- 職業紹介事業者及び派遣元事業主は、雇用主としての側面にとどまらず、労働力需給システムの一翼としての社会的責任の重要性に鑑み、従業員規模にかかわらず選任いただくようお願いします。
- 推進員を新たに選任したり、変更があった場合は管轄のハローワークにお届けください。

「こども性暴力防止法」がスタートします

R 8 年12月25日施行予定

学校や保育所、学習塾など、**こどもに対して教育・保育などの事業を行う事業者**

には、性暴力を防ぐための取組が求められます。 (※ 法定事業者・認定事業者のみ)

- 1** **制度開始後**、対象事業者は、従業者に、**性犯罪前科の有無を確認すること**が求められます。
- 2** 性犯罪前科が確認された場合には、性暴力のおそれがあるとの判断の下、**配置転換等の雇用管理上の措置**が必要になります。
※ こどもに接する業務に就かせ続けることはできません。
- 3** 制度開始後のトラブル防止のため、**制度開始前から**、**採用選考の際、誓約書等で求職者の性犯罪前科の有無を確認**しておいてください。

公正採用選考のルール
違反にはなりません

※ 詳細は **こども家庭庁 HP** をご確認ください。 ⇒



法施行前に対応しておくべきこと（犯罪事実確認・防止措置の準備）

事前に定めておくこと

事前に従事者に確認・伝達すること

雇用管理上の措置への影響

採用募集時の対応

- ◎採用募集要項の採用条件に、性犯罪がないことを明示する。
- ◎内定通知書に、内定取消し事由として「重要な経歴の詐称」を定める。

- ◎履歴書、採用面接、誓約書等を通して、性犯罪歴の有無を書面等で明示的に確認する。
- ◎内定取消し事由として「重要な経歴の詐称」を定めていることなどを伝達する。

性犯罪歴の有無を事前に確認した際、本人から性犯罪歴はない旨の申告があったが、実際には性犯罪歴があった場合、内定取消し事由としての重要な経歴の詐称に該当するものと考えられる。

就業規則等の整備

- ◎対象業務従事者の範囲
- ◎児童対象性暴力等や、不適正な行為の範囲
- ◎犯罪事実確認の手續に応じる義務
- ◎試用期間の解約事由として重要な経歴の詐称
- ◎懲戒事由として重要な経歴の詐称、刑罰法規違反、企業秩序義務違反、業務命令違反、児童対象性暴力等や不適切な行為に該当する行為を行った場合などを就業規則等に定める。

- ◎試用期間に係る解約事由として「重要な経歴の詐称」を定めていること
- ◎左記の懲戒事由に該当する場合は、懲戒処分の対象になり得ること
- ◎特に、児童対象性暴力等及び不適切な行為は法の趣旨や規定に反する行為であり、厳格な懲戒処分の対象になり得ることなどを周知・伝達する。

懲戒種別と懲戒事由を就業規則に定め、その就業規則を周知している場合は、懲戒処分を行うことができる。

「採用面接」が企業と応募者の
充実した時間になりますように。

