

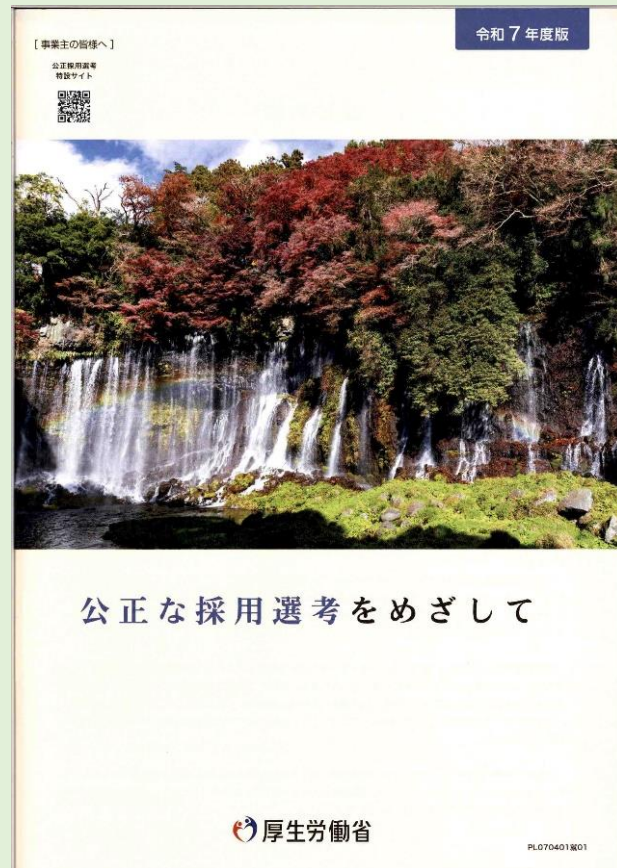
公正な採用選考を めざして

 石川労働局・ハローワーク

《使用するテキスト》

※石川労働局HPからダウンロードできます。

◎パンフレット 「公正な採用選考をめざして」 （厚生労働省版）



→以降、「パンフレット」
と呼びます。

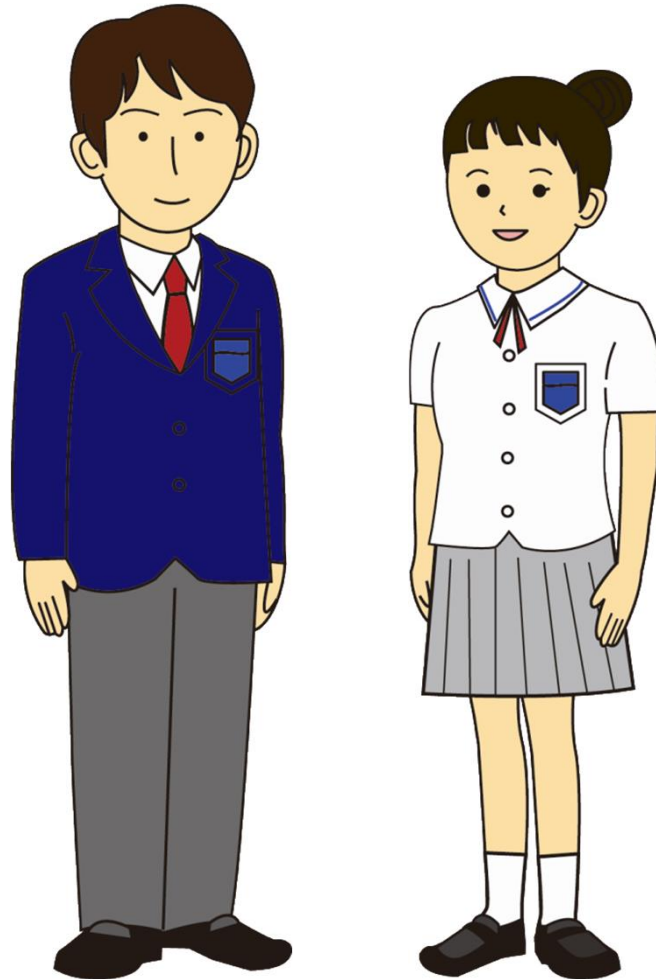
◎「公正な採用選考 ハンドブック」 （石川県版）



→以降、「ハンドブック」
と呼びます。 2

「就 職」とは

企業にとっても、
そしてひとりの人間にとっても、
未来や人生を左右する大事なものです。



「採用選考」は

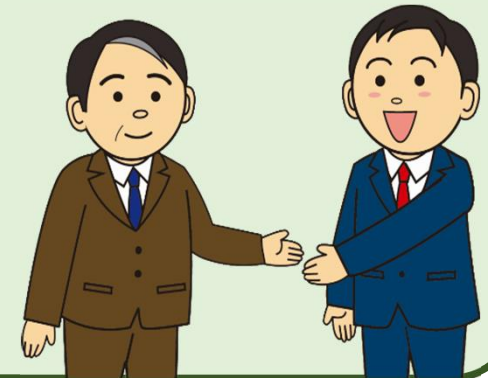


良い人材を確保したい。

自分の能力や経験を活かし、
活躍したい。



それぞれの将来への思いが、
最初に出会う大切な場所です。



大切な場所であるからこそ
「公正な採用選考」が必要なのです。

◆「採用選考」の基本的考え方◆

☆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】

☆応募者の適性・能力に基づいた基準により採用選考を行う。

【日本国憲法 第14条 法の下での平等】

☆募集にあたり、広く門戸を開く。

【就職の機会均等】

～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

◆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

◎「本人に責任のない事項の質問」を なぜしてはいけないのか？

◎家族や家庭環境は自分では選べない

- 本人の責任ではない
職務上必要な**適性・能力とは関係ない**
- つまり、本人の責任ではないことを採否の
基準とするのは、応募者の
基本的人権を尊重していない
ことにもなり得る

◎ 「本人に責任のない事項の質問」を なぜ聞いてしまったか？



住所はずっとここですか？
最寄り駅はどこですか？

会社が交通の便が悪い場所なので、事前に
通勤が可能かどうか、知っておきたい。

交通費がどのくらいかかるのか。

◎「本人に責任のない事項の質問」を なぜ聞いてしまったのか？



両親のお仕事は？

家庭環境、経済状況が気になる…

家族が同業者だと、企業秘密が漏れる危険がある…

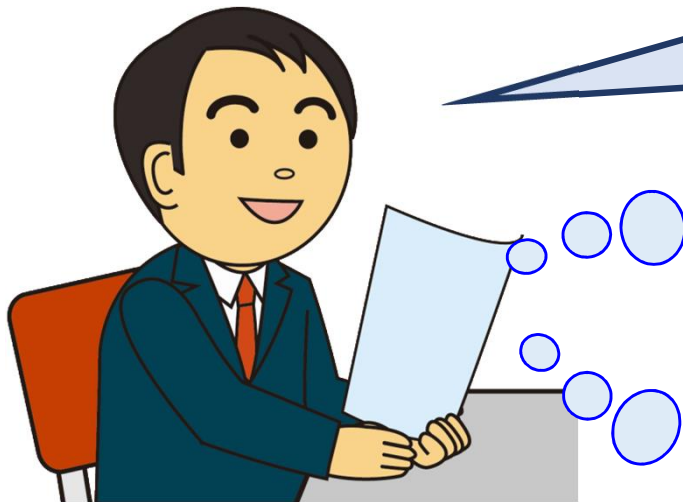
何人兄弟（姉妹）ですか？

兄弟構成で、性格が判断できるかもしれない…

長男だったら、将来的に家業や家族の問題が出てくるのでは？



◎ 「本人に責任のない事項の質問」が 応募者に与える印象



住所はずっとここですか？
最寄り駅はどこですか？

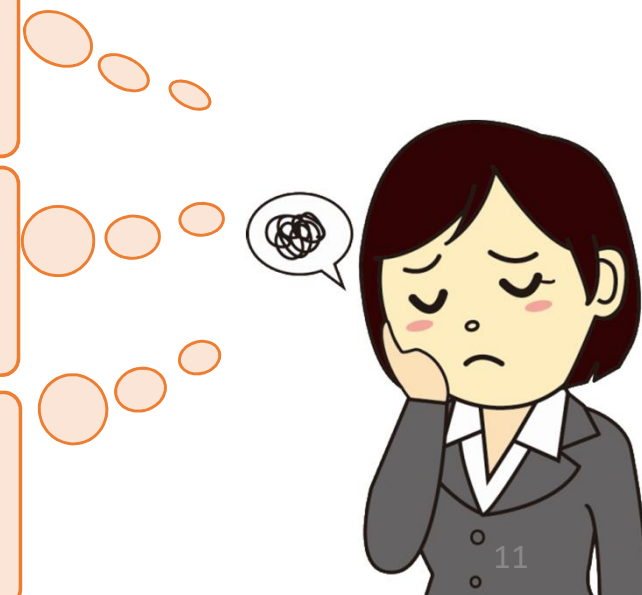
会社が交通の便が悪い場所なので、事前に
通勤が可能かどうか、知っておきたい。

交通費がどのくらいかかるのか。

集団面接なのに、個人情報
知られてしまう…配慮がないの？

交通費は、入社決定後に確認して
くればいいのか？

たくさんPRしたいことがあるのに
住所を聞くな…何が知りたいの？



◎「本人に責任のない事項の質問」が 応募者に与える印象



両親のお仕事は？

家庭環境、経済状況が気になる…

家族が同業者だと、企業秘密が漏れる危険がある…

今、親は失業中…どうしても
答えなくちゃいけないの？

親に経済力や社会的地位があると、
プラス評価がつくの？

企業の内部情報は家族であっても
守秘する義務があるはずなのに…



◎「本人に責任のない事項の質問」が 応募者に与える印象

何人兄弟（姉妹）ですか？

兄弟構成で、性格が判断できるかもしれない…

長男だったら、将来的に家業や家族の問題が
出てくるのでは？



うちの家庭構成は複雑だから、
ここでは言いたくない…

今の時代じゃ「長男が家を継ぐ」と
いう考えばかりじゃないのに…

自分はひとりっ子…でも、この応募
職種に、なにか関係してることなの？

☆「家族や兄弟のことを 質問してしまったのは…」



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。

面接の最初だから、答えやすい質問だと思った。もちろん、採用基準にするつもりはなかった。

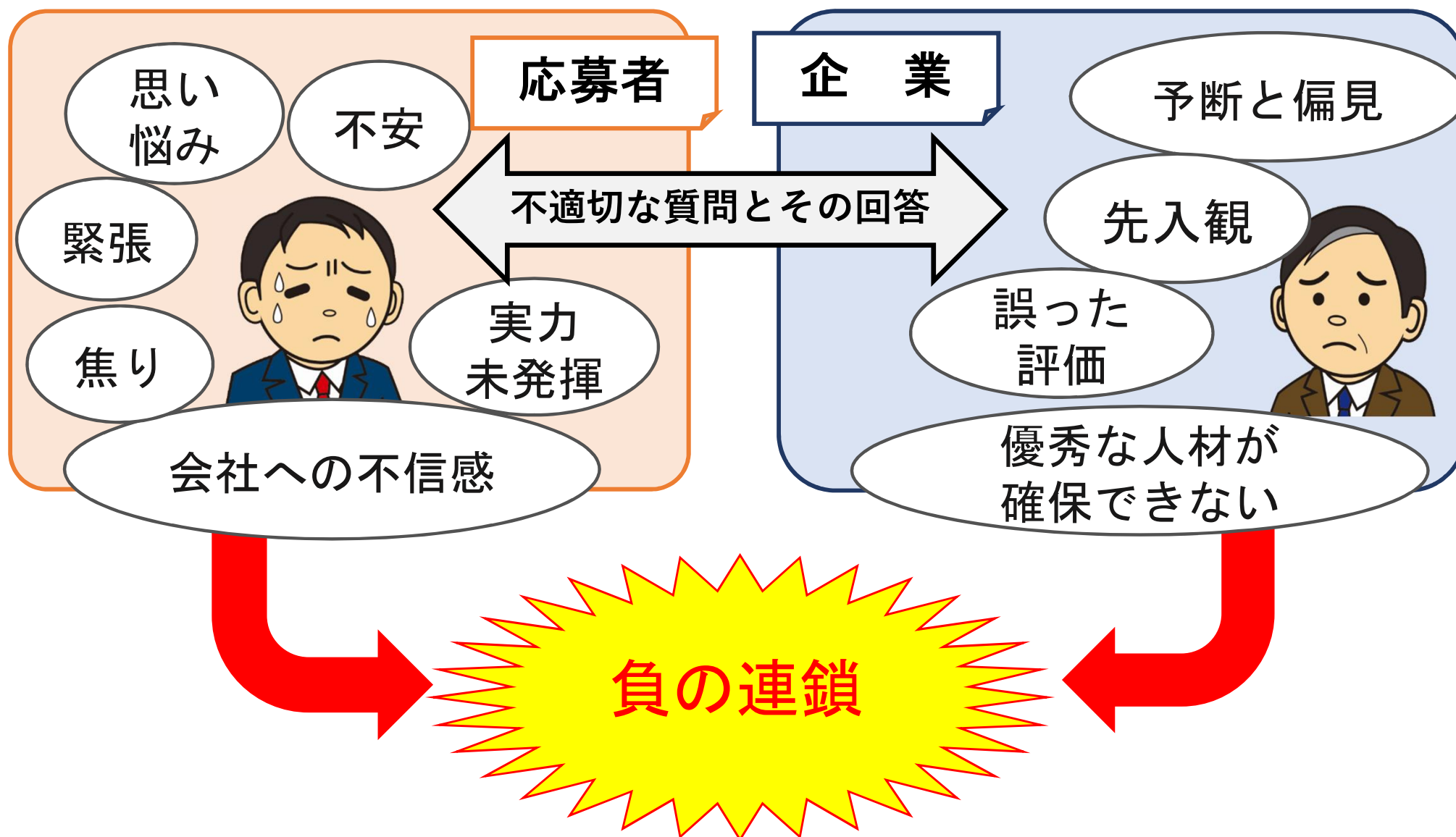
というケースが 非常に多い! しかし…

応募者は、

面接での質問は **すべて「採用基準」**

であると思っています。

◎ 「本人に責任のない事項の質問」 をしてしまうと…



《 事例 》

面接で質問していないのに、応募者自身が自分の家族のことを話し始めてしまった…

《 対処例 》

ご家族の話がありましたが、
当社はあなた自身が発揮する能力や適性を
判断基準にいたします。
ご家族の状態や事情を、選考の基準に
することはありませんので、ご安心ください。



◆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・生活信条など」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)」、
「学生運動などの社会運動」に関すること
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

◎「本来自由である事項の質問」を なぜしてはいけないのか？

◎思想・信条にかかわることは、
本来自由であるべきこと

- 日本国憲法でも保障
【第19条 思想の自由】
【第20条 信教の自由】
- 自由であるべきことを
採用選考に持ち込まない

◎「本来自由であるべき事項の質問」を なぜ聞いてしまったのか？



最近のニュースで気になったことは？

情報のアンテナを立てているかを知りたい。

本人の考え方を知りたい。

愛読書は何ですか？

応募者の知的レベルを推測したい。

どんなことに興味があるのか。



◎ 「本来自由であるべき事項の質問」が 応募者に与える印象



最近のニュースで気になったことは？

情報のアンテナが立っているかを知りたい。

本人の考え方を知りたい。

大好きなサッカーの日本代表の
ニュースが一番気になったから
思わず答えちゃったけど…
社会や経済の大きなニュースじゃないと
ダメだったのかなあ…



◎ 「本来自由であるべき事項の質問」が 応募者に与える印象

愛読書は何ですか？

応募者の知的レベルを推測したい。

どんなことに興味があるのか。



自分だけの趣味が知られちゃう…
答えたくない。

個人的な趣味や思想って自由なことなのに
なぜ、採用選考で聞くの？



面接前に

「なぜこの質問をするのか」

「この質問が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止めるか」

などを、事前にしっかり考えてください。

「不適切な質問」ではなく、
ほかの質問で確認できませんか？

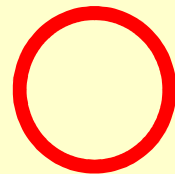


◆「不適切な質問」ではなく ほかの質問で確認できませんか？

「会社が交通の便が悪い場所なので事前に通勤が可能かどうか知っておきたい。」のならば…



住所はずっとここですか？
最寄り駅はどこですか？



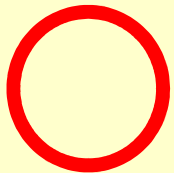
弊社は交通の便が悪いですが、
通勤を確保できますか？

◆「不適切な質問」ではなく ほかの質問で確認できませんか？

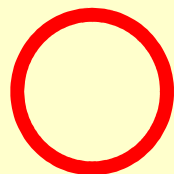
「情報のアンテナを立てているか知りたい。」
「本人の考え方を知りたい。」 ならば…



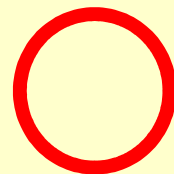
最近のニュースで気になったことは何ですか？



「当社の最近のトピックスの中で、
どんなことに興味を持ちましたか？」



「応募職種の専門知識について、どのくらい
勉強しましたか？知識がありますか？」



「学校で学んだことや培ったことは、当社で仕事を
していく上で、どのように活かしていけますか？」



**必ず面接前に、面接担当者全員で
「マニュアルの作成」や
「質問事項の打ち合わせ」
を実施しましょう！**



- ◎ **誰が面接官になっても、対応できるように努めること。**
- ◎ 具体的な質問例は、
「パンフレット P36～37」、「ハンドブック P7～9」にあり。
→ 不適切な質問及び課題例は、
「ハンドブック P12～17」にあり。
ただし、
「なぜその質問がNGとなるか」を理解することが大切です。

◆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～

◎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

身元調査は…

本人に責任のない
こと

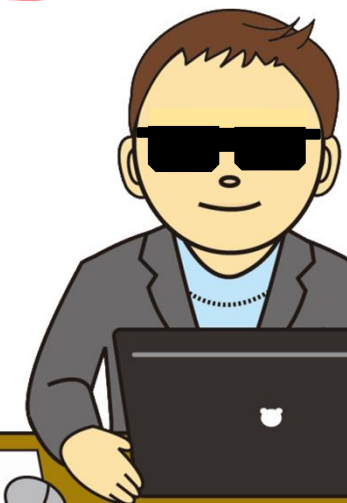
思想信条に
かかわること

本人の適性・能力
とは関係ないこと

間違った情報

無責任な風評

予断・偏見



身元調査中

就職差別につながるおそれあり！

応募書類は…

(パンフレット P 19～30)

～ 就職差別につながるおそれのある事項を含まないものを使用してください。

◆ 適正な応募用紙 ◆

①新規中学卒業予定者

～全国的に定められた「職業相談票(乙)」を使用。

②新規高等学校卒業予定者

～厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」を使用。(※令和7年度より様式変更あり)

③新規大学等卒業予定者

～専修学校、高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業予定者については、統一的な応募様式は定められていないが、厚生労働省では就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」及び「厚生労働省履歴書様式例」を示しているので、これらを参考とした応募社用紙(履歴書、自己紹介書)の使用を推奨。

④一般求職者

～「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨。

採用時の「健康診断」「健康診断書の提出」…

- ◎健康診断は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性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き」、実施しないでください。
- ◎真に必要な場合であっても、応募者に「検査内容」、「その必要性」について、あらかじめ十分な説明を行い、本人の同意を得た上で実施してください。
- ◎なお、業務とは関係のない項目が記載された健康診断書の提出は求めないでください。

応募者は面接において、 企業のどのようなところを見ているのか？

企業の情報はHPで把握できるが、
従業員の方がどういった人たちが
集まっているかは、面接時にしかわからない。

面接官の方を見て、その会社の働きやすさや
社員の人柄を見たり感じたりしている。

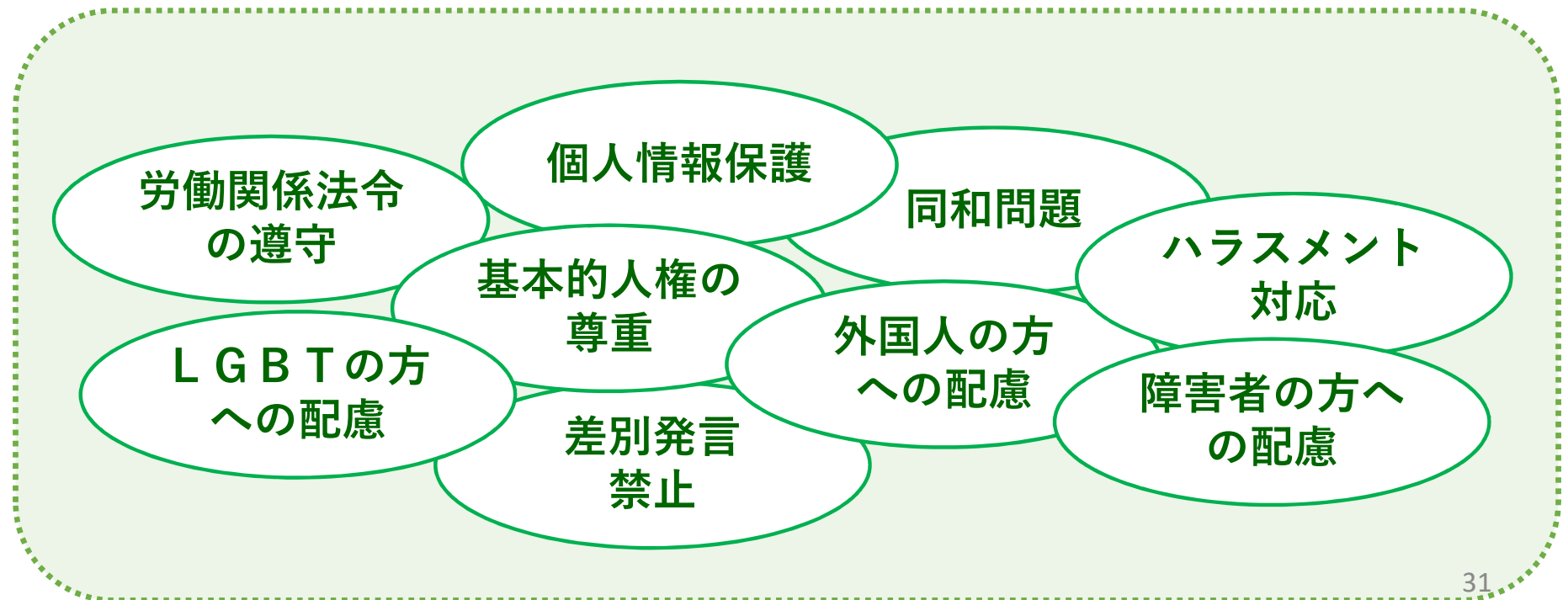
面接官の公正さや人に対する尊重の意識は、
その会社の意識にも繋がるとし、
それは面接でしかわからない。

面接官の方がしっかり自己紹介をされました。
ちゃんと私を見てくれるんだな、とこの会社
に対する気持ちが高まりました。

企業における社会的責任

企業の「人権尊重」や「差別撤廃」の
取り組みによって「企業価値」が問われる。

➡ **CSR** (Corporate Social Responsibility)
(社会的責任のある活動)



企業の将来のために…

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」が欠かせません。



つまり

「多様性」を考える、
その姿勢が公正な採用選考につながります。

◎ 「公正採用選考人権啓発推進員」

- 常時雇用する従業員の数が一定規模以上(30人以上)の事業所において、「人事担当責任者」の方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。
- 「推進員を新たに選任した」「人事異動で変更となった」などの場合は、「公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書」で管轄のハローワークまで届出を。

※ 「公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書」の様式は、石川労働局HPからもダウンロード可能。

最後にもう一度…

◆「『採用選考』の基本的考え方」を理解してください。

- ◎ 応募者の基本的人権を尊重する。
- ◎ 応募者の適性・能力に基づいた基準により採用選考を行う。
- ◎ 募集にあたり、広く門戸を開く。

◆「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～」を理解してください！

- ◎本人に責任のない事項の把握(4事項)
- ◎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(7事項)
- ◎採用選考の方法(3事項)

◆必ず面接前に「マニュアルの作成」や「質問事項の打ち合わせ」を実施しましょう！

- ◎誰が面接官になっても、対応できるよう努めること。
- ◎NGワードを覚えるだけでなく、「なぜその質問がNGとなるか」を理解すること。

◆「多様な人材」の活用を！

- ◎少子化で人口減少が進む中、企業の競争力の強化のため、「多様化」を考えること。

「採用面接」を
企業と応募者の
『素晴らしい出会いの場所』
にしましょう！

