

# 公正な採用選考のために

公正な採用選考って何ですか？



- ①「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重する。
- ②応募者の適性・能力のみを基準として行う。  
この考え方が大切です。



## 公正な採用選考の基本

- ★雇用条件・採用基準に合った全ての人に応募できる原則を確立する。
- ★応募者のもつ適性・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採用選考を行う。

## 採用方針・採用計画のチェックポイント

- 本人の適性・能力以外のこと（親の職業や家庭状況など）を採用の条件にしていないか。
- 同和関係者・障害者など特定の人を排除していないか。

## 採用基準・採用方法のチェックポイント

- 職務遂行能力を条件とした公正な基準ができているか。
- 公正に評価する方法がとられているか。
- 応募者の基本的人権を尊重する体制がとられているか。
- 応募者の資質や長所を見出すための配慮がなされているか。
- 募集・応募書類は適正なものであるか。（全国高等学校統一応募用紙、JIS履歴書（標準的参考例）など）
- 画一的な健康診断を実施していないか。（応募者の職務遂行能力の判断に必要不可欠な場合以外は実施しない）

次のような事項について質問や作文を課すことは就職差別につながり、公正な採用選考とはいえません。

### 本人に責任のない事項

（適性・能力に関係のない事項）

例えば、

- 本籍、出生地に関する事
- 家族に関する事（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
- 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣施設など）
- 生活環境、家族環境に関する事



### 本来自由であるべき事項

例えば、

- 宗教に関する事
- 支持政党に関する事
- 人生観、生活信条などに関する事
- 尊敬する人物に関する事
- 思想に関する事
- 労働組合、学生運動など社会運動に関する事
- 購読新聞、雑誌、愛読書などに関する事

