

差別のない公正な採用選考をお願いします

「就職」は、生活の安定や社会参加を通じての生きがいなど、生きていく上で極めて重要な意義をもっています。

このため、雇用主は、応募者に広く門戸を開いた上で、本人の適性と能力のみを基準とした「公正な採用選考」を行う必要があります。

本人に責任のない事項（出生地や家庭環境など）、本来自由であるべき事項（宗教、尊敬する人物など、思想・信条に関わること）を質問したり、エントリーシート等に記載させたりすることは、就職差別につながるおそれがありますので、「基本的人権」を十分尊重した公正な採用選考を実施するよう、積極的な取組をお願いします。



採用方針・採用計画のチェックポイント

- 採用方針、採用予定の職種、人員が計画的・合理的に定められていますか？
- 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ますか？
- 本人の適性、能力以外のことを採用の条件にしていますか？

選考基準・選考方法のチェックポイント

- 職務遂行能力を基礎とした公正な基準や公正な評価方法がとられていますか？
- 応募者の適性や長所を見出すような配慮がされていますか？
- 合理的、客観的に必要性のない健康診断を実施していませんか？

面接のチェックポイント

- 面接によって判断する目標が明らかになっていますか？
- 外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されていますか？
- 質問内容について、十分検討がなされていますか？
- 面接担当者には、適切な人が選定されていますか？（面接技術、観察力、言葉が明瞭、偏見がない、感情に左右されない等）

公正採用選考人権啓発推進員制度 設置対象基準が変更されます

【公正採用選考人権啓発推進員制度とは】

事業主が、同和問題などの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。

【変更基準】

推進員制度の一層の普及を図るため、令和7年7月1日から推進員設置対象事業所の規模を、常時使用する従業員が「80人以上である事業所」から「50人以上である事業所」に改めることとなりました。

お問い合わせは、もよりのハローワークへ

【問合せ先】 鹿児島労働局 職業安定部
職業安定課
電話 099-219-8711