

公正採用選考について

令和6年度 仙台公共職業安定所



ハローワーク仙台キャラクター
がんちょーさん

公正な採用選考とは

採用選考は、応募者に広く門戸を開き、本人のもつ適性・能力を基準にして選考を行うこと

「就職」は、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていく上で極めて重要な意義をもっているものであり、人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。

わが国の憲法において「職業選択の自由」を基本的人権の一つとしてすべての国民に保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

人権は、国籍や人種、性別、年齢、障害の有無等に関わらず、すべての人が持っています。

令和6年度版『公正な採用選考をめざして』厚生労働省



公正採用選考の基本的な考え方

職業選択の自由

求職者



本人に責任のない事項
本来自由であるべき事項



適性・能力を採用基準に！

採用の自由

求人者

※企業には「採用の自由」が認められているものの、応募者の基本的人権を侵してまで認められるものではありません。

公正採用の根拠は？

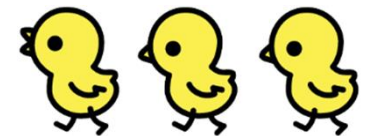
・日本国憲法第14条 「法の下での平等」

人種・信条・性別・社会的身分・門地などの事項にある差別があってはならない

・日本国憲法第22条 「職業選択の自由」

誰しも自由に、自分の適性・能力に応じて職業を選べる

令和6年度版『公正な採用選考をめざして』厚生労働省



公正採用選考人権啓発推進員

推進員に対する研修等を行うことにより、事業所内に公正な採用選考システムの確立を図ることを目的とした制度。

推進員を選任すべき事業所は・・・

- ☑ 常時雇用労働者数が80人以上の事業所
- ☑ 労働者派遣事業を行う事業所
- ☑ 職業紹介事業を行う事業所

いずれか一つ該当で
「**推進員選任状況報告**」



宮城労働局
届け出様式

令和4年12月より
Eメール提出が可能となりました！

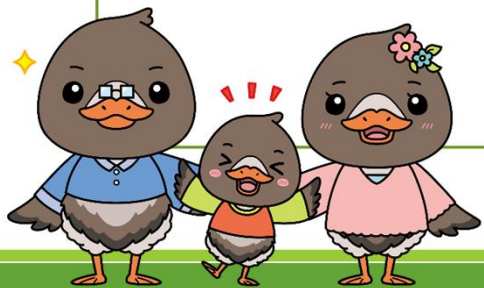
ハローワーク仙台アドレス: suishinin04010@mhlw.go.jp



～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

- 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)

- 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、学生運動
- ⑪購読新聞・愛読書

選考方法

- ⑫身元調査
- ⑬本人の適性・能力に基づか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健康診断

詳細

冊子「公正な採用選考をめざして」P5～10

🔍「公正な採用選考をめざして」厚生労働省
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>



↑詳細は特設サイトへ！！
わかりやすいYouTube動画が掲載されています！

採用選考でのNG例

適性・能力以外のことを
把握する質問は✕

✕ 選挙に行ったか質問すること

本来自由であるべき事項(思想・信条)

✕ 本人のSNSを確認すること

職務の適性・能力に関係のない内容であり、投稿した当時と現在とでは考え方が異なっていることもあり得る。

✕ 本人確認の意図を超えた全身写真等を提出させること

厚生労働省履歴書様式例では、写真の貼付は任意であり、選考時の本人確認以外の用途では使用できない。

✕ ワクチンの接種を受けているか確認すること

※医療業務等で確認することに合理的な理由がある場合は、あらかじめ応募者に理由を明示した上で募集すること。

採用選考でのOK例

事業所向け研修DVD「公正な採用
選考が企業にもたらすもの」(2018
年東映株式会社制作)より抜粋

応募者が自ら親の職業をアピールしてきた場合は？

◎「実家のお仕事は採否判断材料にしませんので、あなたの能力や適性を見させていただきます。」

LGBTを自らカミングアウトされた場合は？

◎「お話してくださってありがとうございます。性自認や性的指向による差別はしません。あなたの能力を見させていただきます。」

国籍を自らアピールされた場合は？

◎「国籍は採否判断材料にしません。語学で判断します。」

※日本で働く資格があるかどうかは口頭確認のみ、在留カードは採用を決定してから提出させる

採用選考における望ましい姿勢



面接官

「あなたを人として尊重し、あなたの適性と能力を見ています。
あなたの努力に、公正な採用選考という形で応えたい。」



応募者

「会社に対する良いイメージで、リラックスして自分の力を発揮できる。」

