

ハローワークからのお知らせ

○公正な採用選考について

ご存じですか？採用面接でのその質問、実は不適切かもしれません。あなたの会社は大丈夫ですか？

公正な採用選考を行うポイント

- ・応募者に広く門戸を開く
- ・本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

就職差別につながるおそれのある事項、個人情報取り扱いについて人権に配慮した公正な採用選考ができていますでしょうか。詳細は2～3ページをご覧ください。なお、問い合わせはハローワーク築館(TEL0228-22-2531)へご連絡をお願いします。

労働市場の動き(2月内容)

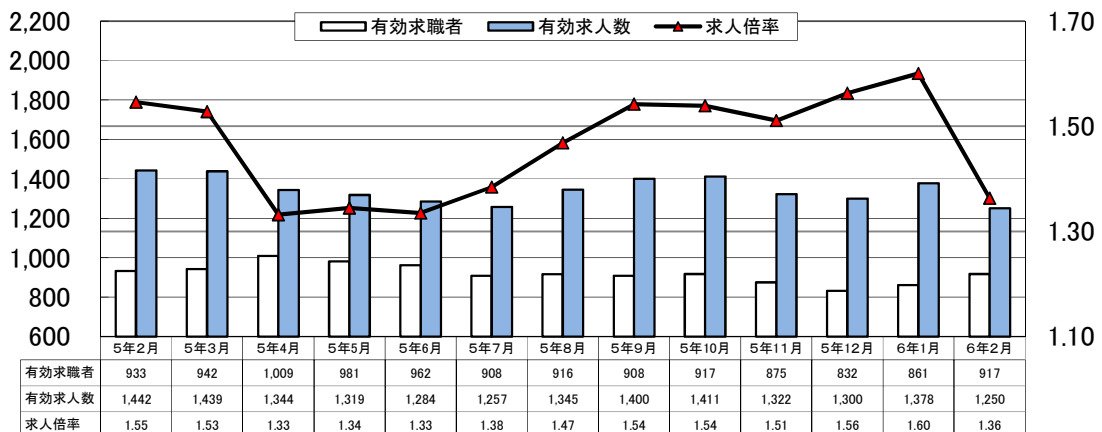
ハローワーク築館管内の求人・求職者の動向



◆2月の有効求人倍率は1.36倍

◆月間有効求人数は1,250人、月間有効求職者数は917人

- ・新規求人数は396人と、前月に比べ32.1%の減少となり、前年同月比では16.8%の減少となりました。
- ・新規求人の主な産業別でみると前年同月比で建設業が90.5%、宿泊業・飲食サービス業が11.8%、増加した一方で、運輸業が46.9%、卸売・小売業が31.6%、製造業が29.7%、サービス業が14.3%、医療・福祉が8.7%、減少しました。
- ・新規求職申込件数は237人と、前月に比べ12.9%の減少となり、前年同月比では14.3%減少しました。
- ・このため、2月の当所管内における雇用失業情勢は、月間有効求人数1,250人に対し、月間有効求職者数917人で、有効求人倍率は、1.36倍となり、前年同月を0.19ポイント下回りました。



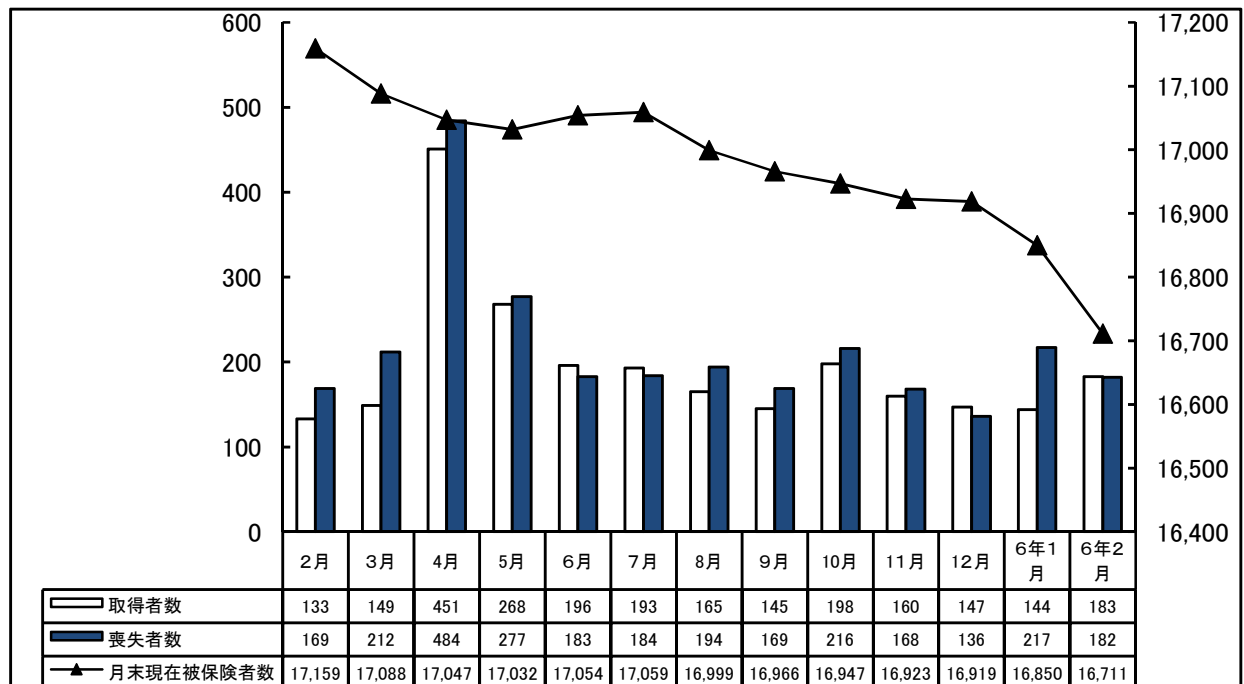


雇用の動き(2月内容)



一般職業紹介状況		(パートタイムを含む)		
項目		当月	前月比(%)	前年同月比(%)
求職関係	新規求職者数	237	▲ 12.9	▲ 13.2
	うち45歳以上	151	▲ 7.9	▲ 8.5
	有効求職者数	917	6.5	▲ 1.7
	うち45歳以上	554	9.3	1.5
求人関係	新規求人数	396	▲ 32.1	▲ 16.8
	うち常用	377	▲ 31.8	▲ 15.5
	有効求人数	1,250	▲ 9.3	▲ 13.3
	うち常用	1,201	▲ 9.7	▲ 13.7
紹介関係	紹介件数	221	▲ 21.6	▲ 24.1
	うち常用	215	▲ 17.0	12.0
就職関係	就職件数	96	52.4	▲ 20.0
	うち常用	88	63.0	▲ 25.4

雇用保険適用状況		当月	前月比(%)	前年同月比(%)
被保険者関係	資格取得者数	183	27.1	37.6
	資格喪失者数	182	▲ 16.1	7.7
	月末現在被保険者数	16,711	▲ 0.8	▲ 2.6



公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働施策総合推進法第9条)

2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょ。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

具体的に気をつけることは？

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質問

本籍・出生地

家族

(職業・続柄・健康・病歴・地位・
学歴・収入・資産など)

住宅状況

(間取り・部屋数・住宅の種類・
近隣の施設など)

生活環境・家庭環境など

本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)

宗教

支持政党

人生観・生活信条など

尊敬する人物

思想

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

購読新聞・雑誌・愛読書など

採用選考の方法

身元調査などの実施

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

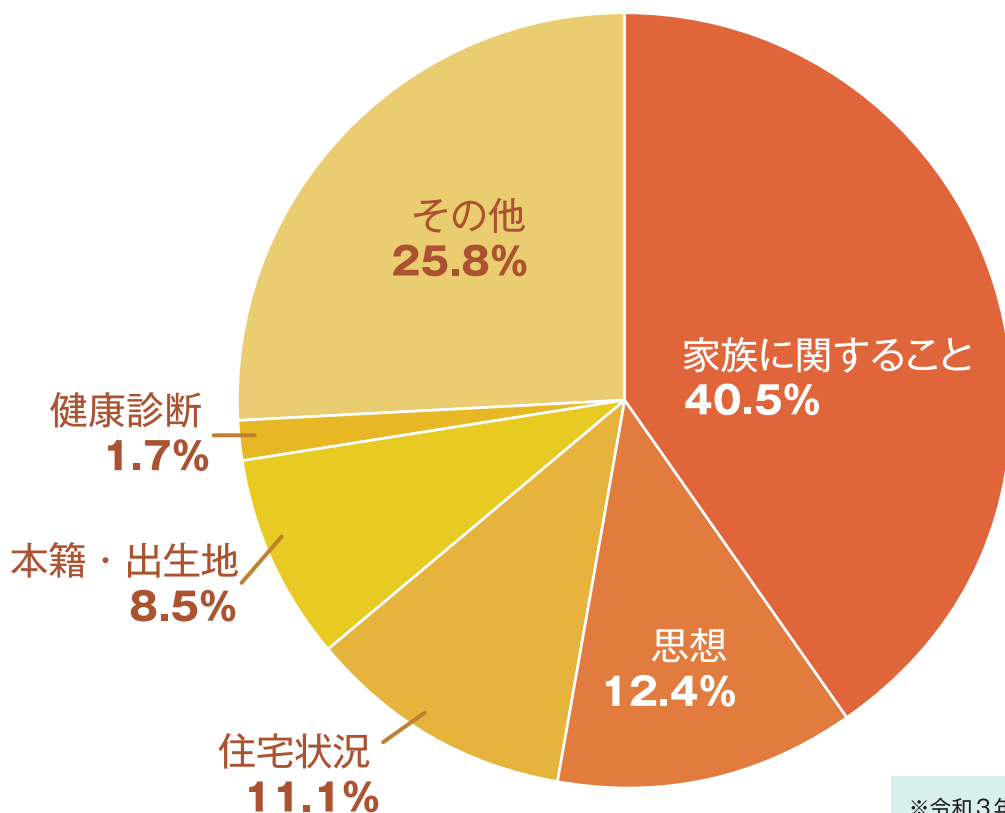
合理的・客観的に必要性が認められない
採用選考時の健康診断の実施

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください



不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、「家族に関すること」の質問が約半数を占めています。
面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



※令和3年度にハローワークで把握した846件の内訳

求職者等の個人情報の取扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際には、業務の目的を明らかにし、業務の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 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繋がる情報
- 思想及び信条
 - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 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

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です

違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります