

令和6年度
公正採用選考人権啓発推進員等WEB研修会

公正な採用選考のために



令和7年1月17日
宮城労働局職業安定部職業安定課

公正採用選考人権啓発推進員制度

事業所内で、人権に配慮した公正な採用選考を行う上で中心的な役割を担う方を公正採用選考人権啓発推進員として選任する制度（一定規模以上の事業所）

役割

- ・ 就職の機会均等を確保する観点に立って、公正な採用選考システム確立を図る
- ・ ハローワークや労働局との連携窓口となる

選任対象事業所

- ・ 常時使用労働者数が80人以上規模
- ・ **すべての労働者派遣事業・職業紹介事業を行う事業所**

選任基準

- ・ 人事担当者など、採用選考に関与する事項について、相当程度の権限を有する方

報告

- ・ 推進員を選任した場合や人事異動等により推進員が変更となった場合は、「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告（新規・変更）」により、管轄のハローワークへ報告する



就職差別の対策

特定の地域の住民やその出身者に対する
就職差別撤廃のための取組



一般的な就職差別撤廃のための取組み

出身地、家族、性別、年齢、障害があること、
国籍、LGBTなど



人権に対する法的保護（労働関係）

日本国憲法
第22条第1項

何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

職業安定法 第3条



何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。

労働施策総合推進法
第9条

事業主は、（中略）労働者の募集及び採用について、（中略）その年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

雇用機会均等法
第5条

事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

障害者雇用促進法
第34条

事業主は、労働者の募集及び採用について、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らない。

公正採用選考の基本

1 応募者に広く門戸を開く

- ・ 募集に当たって、特定の人を排除しない



2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

- ・ 職務遂行上必要な適性・能力を持っているかどうかを基に選考する
- ・ 本人に責任のないことや思想・信条などで判断しない

参考図書：令和6年度版 公正な採用選考をめざして（厚生労働省）

採用面接でこんな質問していませんか？

「出身地はどこなの？」

「お父さんはどこに勤めているの？」



採用面接でのその質問・・・NGです！

「公正な採用選考を行うポイントとは？」



採用選考時に企業が気を付けるべきことは？ 1

「本人に責任のない事項を把握しない」

- ① 「**本籍・出生地**」に関すること
- ② 「**家族**」に関すること
(職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)
- ③ 「**住宅**」に関すること
(間取り、部屋数、住宅の種類など)
- ④ 「**生活環境・家庭環境など**」に関すること

採用選考時に企業が気をつけるべきことは？ 2

「本来自由であるべき思想・信条などを把握しない」

- 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



採用選考時に企業が気を付けるべきことは？ 3

「採用選考の方法（してはいけないこと）」

- ⑫ 「身元調査」
- 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・客観的必要性が認められない採用選考時の
「健康診断」

A schematic diagram of a resume or application form, showing various sections for personal information, education, and work history.

採用選考に当たって

社内体制の整備

採用選考担当者の中の1人でも不適切な対応を行うことがあれば、企業の社会的信用を損なうこととなります

- 採用担当者全員で公正な採用選考の考え方を理解する
- マニュアル等で周知徹底する
- 採用選考の方法や基準を点検して
修正するしくみを作る



採用選考の方法

「採用基準・選考方法」

- ・ 適性や能力による採用基準を明確にする
- ・ 適性や能力以外の事柄を採用選考に持ち込まない

「応募書類・エントリーシート」

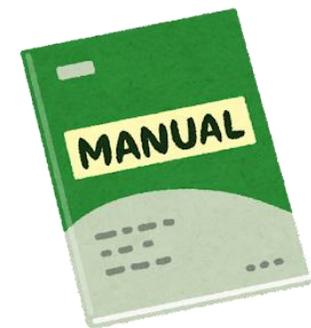
- ・ 記載させる項目に不適切な事項が含まれていないか点検する
- ・ 指定の様式を使用する



採用選考の進め方

「面接」

- ・ 質問事項や評価基準をあらかじめ決めておく
- ・ 不適切な事項をうっかり尋ねたりしないよう確認しておく
- ・ 客観的かつ公平に評価する
- ・ 応募者の潜在的な可能性を見出す姿勢で選考に臨む
- ・ 担当者間で考え方を統一しておく



「採否の決定（内定）」

- ・ 必要な適性や能力を予め定めた
基準に従って評価する

面接時の質問事例 適切な質問と不適切な質問

応募者の緊張をほぐす

- (○) 緊張しないで楽にしてください
- (○) 質問しますので、気を楽しんで答えください
- (×) 何人兄弟の何番目ですか
- (×) 最近どんな本を読みましたか

仕事への意欲を確認する

- (○) 弊社や弊社の仕事にどのようなイメージをお持ちですか
- (○) 仕事の内容は（ ）などですが、興味を持って取り組めそうですか
- (○) （ ）の作業は一人前になるまでに○年くらいかかりますが、頑張れそうですか
- (×) お父さんはどのような仕事をしていますか。
- (×) 結婚しても、仕事を続けられますか



問題の無い質問と不適切な質問

どのように仕事をしたいと思っているか把握する

- (○) どのような目標をもって働きたいと思えますか
- (○) 特技、資格等がありますか。それらを仕事に活かそうですか
- (○) 学生時代に目標をもって取り組んだことはありますか。達成したとき（達成できなかったとき）の気持ちはどうでしたか

- (×) 目標とする人はいますか
- (×) 尊敬する人がいれば、理由も含めて教えてください

体力面、健康面の情報を把握する

- (○) () の作業などで体力的にきつい場面もありますが、体力に自信はありますか
- (○) () 業務は、非常に体力を必要とする仕事ですが、体力強化のために取り組んでいることはありますか
- (○) 当社で勤めるにあたって、配慮すべきこと等、お伺いしておいたほうが良いことはありますか？

- (×) 今までに大きな病気やけがをしたことはありませんか
- (×) ○年生の時に、欠席理由が病気とありますが、どうい
う病気でしたか



面接時の質問事例 適切な質問と不適切な質問

転勤や遠隔地勤務ができるか確認する

- (○) 弊社では、○○支店（○○県）への転勤をお願いする場合がありますが、大丈夫ですか
- (○) 弊社では、転勤があることを知っていますか
- (×) 長男ではありませんか
- (×) 何人家族ですか
- (×) 家族の年齢や仕事をおしえてください
- (×) 親元を離れることに家族は何か言っていないですか

通勤ができるか確認する

- (○) 早朝○時頃からの勤務がありますが、通勤は大丈夫ですか
- (○) 悪天候などのときは、どのようにして通勤できますか
- (×) 送迎をしてくれる人はいますか
- (×) 家族の勤務先はどこですか
- (×) 住所は○○町のどのあたりですか

パート労働者の場合

- (○) 扶養の範囲内での勤務などは必要ありますか？