

# 1 公正な採用選考チェックポイント

職場の採用選考について点検してみましょう。回答が右端の欄になった場合は、見直しが必要です。

1	応募用紙に(エントリーシートを含む)に、本籍の記入欄がある。	いいえ	はい
2	応募用紙に(エントリーシートを含む)に、家族構成、家族の職業の記入欄がある。	いいえ	はい
3	応募者から戸籍謄(抄)本・住民票の写しを提出させている。	いいえ	はい
4	応募者に現住所の略図を書かせている。	いいえ	はい
5	面接において、本人が生まれたところや家族構成・家族の職業などを尋ねることがある。	いいえ	はい
6	面接において、人生観・生活信条・尊敬する人・愛読書などを尋ねることがある。	いいえ	はい
7	作文のテーマを「私の生き立ち」や「私の家庭」等の家庭環境や本人の思想・信条を確認するテーマとしている。	いいえ	はい
8	面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見出す姿勢で臨んでいる。	はい	いいえ
9	面接は、応募者に対してできるだけ客観的かつ公平な評価を行うようにしている。	はい	いいえ
10	面接の前に、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めている。	はい	いいえ
11	学科試験を行う場合、職務に必要な適性・能力を持っているかを判断するための内容としている。	はい	いいえ
12	適性検査は、専門的知識のある人が実施するようにし、結果を絶対視したり、うのみにしたりしていない。	はい	いいえ
13	家族状況等の身元調査を実施している。	いいえ	はい
14	高卒予定者用の応募書類は、全国高等学校統一応募用紙のみとしている。	はい	いいえ
15	応募者から、一律に健康診断書を提出させている。	いいえ	はい
16	内定者から、戸籍謄(抄)本等を一律に提出させている。	いいえ	はい

## 2 公正な採用選考チェックポイント回答編 1

1	本籍を記入させることは、特定地域の出身者であることを理由とした差別につながるおそれがあります。「事務的に把握しただけ」という場合であっても不適切な行為となります。
2	家族構成や家族の職業等は、本人の適性や能力には関係ありません。本人に責任のないことが採否に影響を与えるおそれがあります。
3	1に同じ
4	本人の住宅状況や生活環境は、本人の適性・能力には関係ありません。これらを把握することで、本人や家族の生活水準を推測して、人物評価に影響を与えるおそれがあります。
5	1・2・4に同じ
6	人生観・生活信条・尊敬する人・愛読書など思想信条に関することは、内心の自由として憲法で保証されています。これを判断基準とすることは、公正な採用選考に反することとなります。
7	2・5・6に同じ。
8	面接選考では、応募者の基本的人権を尊重することが大切です。
9	採用選考は、客観的かつ公平に評価することが必要です。
10	職務遂行に必要な適性や能力を適正に評価するためには、あらかじめ質問項目や基準を定めておく必要があります。その際、質問してはいけない事項も確認しておいてください。
11	試験を行う場合は、職務に関係の無い内容や必要以上に高度なものとならないよう配慮してください。
12	適性検査は、ある一面を把握するに過ぎずません。その結果だけを持って採用選考を行うことの無いようにしてください。
13	身元調査は、1・2・5のような事項を把握することになります。収集した情報には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んでいる場合もあります。就職の機会が不当に制限される可能性がありますので、身元調査は絶対に行わないでください。
14	高卒予定者の場合は、厚労省・文科省・全国高等学校長協会が協議して定めた全国高等学校統一応募用紙以外の書類の提出を求めないでください。
15	選考時の健康診断は、業種に従事する上で支障となる疾病や症状が無いかを確認する等合理的な理由が必要です。実施する場合は、事前に本人にそのことを説明してください。
16	内定後であっても、基本的人権を尊重した対応が求められます。個人情報、合理的な必要性が認められる範囲に限って把握するようにしましょう。

## 2 公正な採用選考チェックポイント回答編 2

### 【チェックポイント1～5 本人に責任のない事項】

- ・本籍や家族構成、家族の職業、住宅状況等は、応募者本人に責任のない事項です。適性や能力とは関係ありません。
- ・「ただ事務的に記載させただけ、聞いただけ」という場合であったとしても、不信感につながります。
- ・家族の状況や現住所の略図等は、住宅事情や生活環境を把握することにつながります。本人や家族の生活水準を推測して、知らないうちに偏見や予断を招き、採否結果に影響を与えるおそれがあります。

### 【チェックポイント6・7 本来自由であるべき事項】

- ・宗教、支持政党、人生観・生活信条、尊敬する人物、思想、労働組合活動、購読新聞・雑誌・愛読書など思想・信条に関するものは、内心の自由として憲法で保証されているものですから、採否の判断基準とすることは不適切です。
- ・「選挙に行きましたか」と質問することは、「思想・信条に関わることの把握」に該当する可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

### 【チェックポイント8～16 採用選考の方法】

- ・高卒予定者用の場合は、厚労省・文科省・全国高等学校長協会が協議して定めた全国統一応募用紙以外の書類の提出を求めないでください。
- ・学科試験を行う場合は、採用する職務に関係の無い内容や必要以上に高度にならないよう配慮してください。
- ・適性検査の結果は、ある一面を把握するに過ぎません。その結果だけを持って採用選考を行うことの無いようしてください。
- ・身元調査は、応募者の本籍・生活状況・家族の状況など、適性や能力に関係のない事柄を把握することとなります。それらの情報には、無責任な風評や予断・偏見が入り込む可能性もあります。就職の機会が不当に制限される可能性がありますので身元調査は絶対に実施しないでください。
- ・採用選考時の健康診断書は、業種に従事する上で不都合のある疾病や症状が無いことを確認する等合理的な理由が必要です。実施する場合は、事前にそのことを本人に説明してください。

必要な適性や能力を有しているかどうかを適正に評価するためには、あらかじめ質問項目や基準を定めておく必要があります。その際、質問してはいけない事項なども確認しておいてください。