

令和7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

みやぎハローワークキャラクター
「ガンちょーさん」



令和8年1月16日（金）13:30～
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

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**の事業所
- ・**労働者派遣事業、職業紹介事業**を行う**すべての事業所**

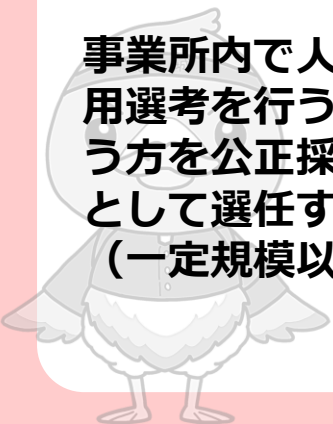
選任 基準

- ・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

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)



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み



就職差別の 対策

一般的な就職差別撤廃のための取組みへ

**出身地、家族、性別、年齢、障害
があること、国籍、L G B Tなど
全ての差別に対して差別撤廃へ**



人権に対する 法的保護 (労働関係)



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。

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。

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
- ・ 求人条件に合致する全ての人が応募できるようにする

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や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7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？

何人兄弟？

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？ ➡

本人に責任のない事項を把握しない

採用選考時 企業が気をつける ことは？

- 1 -



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 企業が気をつける 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. **購買新聞・雑誌・愛読書**などに関する事

採用選考時にはいけないこと

採用選考時 企業が気をつける ことは？

- 3 -



12. **身元調査**などの実施

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

新たな履歴書の様式例

(別添1)

[illegible]

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

[illegible]

【参考】変更前のJIS規格であった様式例

[illegible]

記入上の注意 1. 鉛筆以外の黒又は青の筆記具で記入。 2. 数字はアラビア数字で、文字はくずさず正確に書く。
3. 捺印のところは、該当するものを○で囲む。

[illegible]

「男・女」選択から
任意記載に変更

**通勤時間、扶養家族数、配偶者、
配偶者の扶養義務 の欄を削除**

通勤時間	
約	時間 分
扶養家族数（配偶者を除く）	
人	
配偶者	配偶者の扶養義務
※ 有・無	※ 有・無

全国高等学校統一用紙の主な変更点（履歴書）

新たな統一用紙（履歴書）

履歴書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置
(30×40mm)

ふりがな

氏名

生年月日 昭和・平成 年 月 日生(満 歳)

ふりがな

現住所

ふりがな

連絡先

「学歴・職歴」欄を
「在籍校」「職歴」欄に分離

高等学校卒業見込み

在籍校 令和 年 月

高等学校卒業

学歴・職歴

平成 年 月

令和 年 月

平成 年 月

令和 年 月

平成 年 月

令和 年 月

平成 年 月

令和 年 月

「資格等欄」に罫線を追加

取得年月

資格等の名称

年 月

年 月

年 月

年 月

年 月

年 月

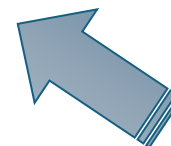
校内外の諸活動

志望の動機・
アピールポイント

備考

（応募書類 其の1）

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定）



従来の統一用紙（履歴書）

履歴書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置
(30×40mm)

ふりがな

氏名

生年月日 昭和・平成 年 月 日生(満 歳)

ふりがな

現住所

ふりがな

連絡先

「性別」欄を削除

性別

「学歴・職歴」欄を
「在籍校」「職歴」欄に分離

高等学校入学

平成 年 月

令和 年 月

平成 年 月

令和 年 月

平成 年 月

令和 年 月

平成 年 月

令和 年 月

平成 年 月

令和 年 月

「趣味・特技」欄を削除し、
「志望の動機・アピールポイント等」
に変更

取得年月

資格等の名称

年 月

年 月

年 月

年 月

年 月

年 月

校内外の諸活動

趣味・特技

志望の動機

備考

（応募書類 其の1）

（職歴にはいわゆるアルバイトは含まない）

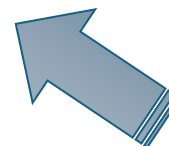
全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定）

全国高等学校統一用紙の主な変更点（調査書）

新たな統一用紙（調査書）

[illegible]

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定)



従来の統一用紙（調査書）

[illegible]

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度より)

社内体制を整備しましょう

採用選考にあたって

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**ことになります。

- 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



公正採用の方法



採用基準・選考方法

- ・ **適性と能力**による**採用基準を明確に**する
- ・ 適性と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**うかつに尋ねないように**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）

- ・ 必要な適性と能力を**あらかじめ定めた基準**に従って評価する

面接時の 質問事例 - 1 -

適切な質問と
不適切な質問の
ポイントを理解し
判断してみましょう

応募者の緊張をほぐす質問

- ①緊張しないで楽にしてください。
- ②質問しますので、気を楽にしてお答えください。
- ✕ ③何人兄弟の何番目ですか。
- ✕ ④最近どんな本を読みましたか。

仕事への意欲を確認する質問

- ⑤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。
- ⑥仕事の内容は○○等ですが興味を持って取組めそうですか。
- ⑦■■の作業は一人前になるまでに●年くらいかかりますが、がんばれそうですか。
- ✕ ⑧お父さんはどのような仕事をしていますか。
- ✕ ⑨結婚しても仕事を続けられますか。

面接時の 質問事例 - 2 -

適切な質問と
不適切な質問の
ポイントを理解し
判断してみましょう

どのように仕事をしたいと思っているか把握する質問

- ⑧どのような目標をもって働きたいと思いますか。
- ⑨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。
- ⑩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(できなかったとき)の気持ちはどうでしたか。
- ✗ ⑪目標とする人はいますか。
- ✗ ⑫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質問

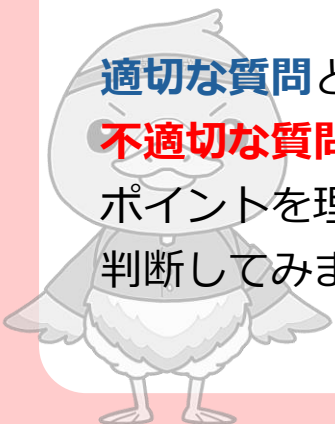
- ⑬ ■■の作業などで体力的にきつい場面もありますが、体力に自信はありますか。
- ⑭業務は非常に体力を必要とする仕事ですが、体力強化のために取り組んでいることはありますか。
- ⑮当社で勤めるにあたって、配慮すべきこと等お伺いしておいた方がよいことはありますか。
- ✗ ⑯今までに大きな病気やけがをしたことはありませんか。
- ✗ ⑰○年生の時に欠席理由が病気とありますが、どのような病気でしたか。

面接時の 質問事例 - 3 -

適切な質問と

不適切な質問の

ポイントを理解し
判断してみましょう



転勤や遠隔地勤務ができるか確認する質問

- ⑮弊社では〇〇支店（〇〇県）への転勤をお願いする場合がありますが、大丈夫ですか。
- ⑯弊社では、転勤があることを知っていますか。
- ✕ ⑰長男ではありませんか。
- ✕ ⑱何人家族ですか。
- ✕ ㉒家族の年齢や仕事を教えてください。
- ✕ ㉓親元を離れることに家族は何か言っていないか。

通勤ができるか確認する質問

- ㉔早朝〇時頃からの勤務がありますが、通勤は大丈夫ですか。
- ㉕悪天候などのときは、どのようにして通勤できますか。
- ✕ ㉖送迎をしてくれる人はいますか。
- ✕ ㉗家族の勤務先はどこですか。
- ✕ ㉘住所は〇〇町のどのあたりですか。

パート労働者に確認する質問

- ㉙扶養の範囲内での勤務などは必要ありますか。

令和7年度
公正採用選考人権啓発推進員等Web研修会

ご静聴ありがとうございました

▶ご質問は「Q & A機能」からお願いします。

※ご質問はできるだけ多くの企業が質問できるよう、
1社1つでお願いいたします。

▶メールでのご質問も受付いたします。

j i n k e n @ m h l w . g o . j p

※研修会の参加受付メールに記載のアドレスです。

