

新たな履歴書の様式例の作成について

厚生労働省が作成した「様式例」を参考にして、
公正な採用選考の取り組みをお願いします

厚生労働省では、これまで公正な採用選考（※1）を確保する観点から、一般財団法人日本規格協会（以下「日本規格協会」という。）が、JIS規格の解説の様式例において示していた履歴書の様式例の使用を推奨していました。

令和2年7月に日本規格協会が、JIS規格の解説の様式例から履歴書の様式例を削除したため、厚生労働省で新たな履歴書の様式について検討を行い、事業主の皆様幅広く参考にしていただくための様式例（厚生労働省履歴書様式例）を作成しました（別添ご参照）。

採用選考時に使用する履歴書の様式については、本様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いします。履歴書の様式に本様式例と異なる記載欄を設ける場合は、公正な採用選考の観点に特にご留意をお願いします。

（※1）厚生労働省では、応募者に広く門戸を開き、本人のもつ適性・能力を基準とした公正な採用選考を推進しています。

変更点（従来の履歴書様式例と異なる点）

1. 性別欄は任意記載欄となります。
2. 各欄（「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」）の4項目は設けないこととします。

※具体的に異なる箇所（詳細）はP3の別添をご参照ください

「性別欄」の扱い

1. 性別欄は任意記載欄となります。

- ・性自認の多様な在り方に対応するため、〔男・女〕の選択ではなく任意記載欄としました。
- ・応募者が記載したい内容で記載することが可能となります。
応募者が記載を希望しない場合は、未記載となる場合があります。

【様式例を活用する際の留意点】

- 性別の把握が必要な場合に、面接等で適切な方法により確認することは可能です。
応募者の中には自らの性を履歴書に記載したり、面接時等に述べることを望まない方もいます。そのため、制度上特定の性別の者を就業させることができない場合（坑内業務の一部等）や、男女の応募者数を把握したり（※2）、女性が相当程度少ない会社において女性を積極的に採用する（※3）場合など、性別の確認が必要な場合には、理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で行うようお願いいたします。性別の回答を強要することのないようご配慮をお願いします。
（※2）女性活躍推進法第8条、第9条、第12条、第20条の規定に基づき、一般事業主行動計画の策定のための把握・分析や目標設定、情報公表にあたり、また、えるぼし・プラチナえるぼしの認定申請にあたり、男女別の採用における競争倍率を把握する必要がある場合。
（※3）男女雇用機会均等法第8条の規定に基づき、女性が相当程度少ない会社において、女性を積極的に採用する必要がある場合。
- 性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることはしないようお願いいたします。

下記4項目は設けず

2. 「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の各欄は設けないことにしました。

- ・上記4つの欄は、特に応募者のプライバシーの要素が非常に高い情報であることなどを踏まえ、新たな履歴書の様式例では項目欄として設けないこととしました。
- ・なお、下記①～⑤の事項に関連して、「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」に記載された情報を把握していた場合は、公正な採用選考に留意した上で、下記の質問例を参考に面接時等に確認するようにしてください。

① 超過勤務・休日出勤関係、② 緊急対応関係、③ 配置先関係、④ 転勤関係、⑤ その他

(参考) 面接時に確認する際の質問例

① 超過勤務・休日出勤関係

- ・当社では時期により早朝出勤、深夜までの残業、休日出勤をお願いする場合がありますが、対応は可能でしょうか？また、対応ができない場合、朝何時から、また夜は何時頃までであれば勤務が可能でしょうか？

② 緊急対応関係

- ・〇〇により当番制でオンコール対応（〇〇分以内の出勤）がありますが、対応は可能でしょうか？

③ 配置先関係

- ・配置先は複数の営業所が候補となりますが、どの営業所でも勤務は可能でしょうか？
- ・配置先について配慮して欲しいことがあれば、その理由とともに教えてください。

④ 転勤関係

- ・転勤をお願いする場合がありますが、対応は可能でしょうか？
- ・転勤のお願いにあたり配慮すべきことはありますか？

⑤ その他

- ・当社で勤めるにあたり、配慮すべきこと等、お伺いしておいた方が良いことはありますか？
- ・通勤時間が概ね〇〇分以上の場合、宿舍の利用もできますが、希望はありますか？

(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？

※ 上記質問は、面接者全員に行うようお願いします。

※ これらの質問を行う必要がある場合は、あらかじめ求人票や募集要領等に、関係する情報を記載してください。（特に上記①～④について）

様式例の活用に関するその他の留意事項

- 厚生労働省が作成した履歴書の様式は参考として示したものであり、各企業が必要に応じ、この様式例以外の履歴書やエントリーシートなどを活用することも可能です。
- なお、様式例と異なる様式の履歴書などを活用する場合には、公正な採用選考の観点から好ましくない項目を設けることは行わないよう、十分ご留意をお願いします。

