

令和6年度公正採用選考人権啓発推進員研修会及び
新規学卒者の求人説明会

～公正採用選考人権啓発推進員研修会編～

公正な採用選考について



厚生労働省・大分労働局・ハローワーク

次の資料をご準備ください

令和7年3月 新規学校卒業者

雇用のためのガイド

公正な採用選考を行うために



大分労働局・公共職業安定所(ハローワーク)

[事業主の皆様へ]

令和6年度版

公正採用選考
特設サイト

公正な採用選考をめざして

厚生労働省

PL060401第01

- 公正な採用選考の考え方やしくみは、新規学卒者や正社員だけではなく、中途採用者、アルバイト、パートなどすべての人に適用されます。

生徒にとって、はじめての **就 職**

- 就職は学校生活から新たな職業生活に入る人生の重大な転機
- 公正な採用選考が適切に行われるかどうかで将来が大きく左右される

1 就職問題に関する「申し合わせ」

※雇用のためのガイド 8～10頁

- 文部科学省・厚生労働省の通達に基づき、「大分県高等学校就職問題検討会議」が申し合わせたもの
この会議は、教育委員会、高等学校、事業主団体、職業安定機関、その他の関係行政機関の代表で構成

- 主な申し合わせ事項

- 新規高等学校卒業予定者の応募書類は、統一応募書類「履歴書」「調査書」を使用すること。
- 採用選考に当たっては、本人の適性・能力等を中心にこれを行い、出身地・家族の職業・経済的条件・家庭環境等を採否決定の判断材料とすることなく公正な採用選考がなされるよう配慮すること。
- 高卒者についての就業開始（実習、研修中の講習等を含む。）の時期は、卒業後とすること

など

2 公正採用選考の基本的な考え方

※公正な採用選考をめざして 3~4頁

採用選考は、

- 「人を人としてみる」人間尊重の精神＝応募者の基本的人権を尊重すること
- 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと

公正な採用選考の基本は、

- 応募者に広く門戸を開くこと
- 応募者本人の持つ適性・能力に基づいた採用基準とすること

※ 応募者の適性・能力の評価にあたっては、能力を表面的に判断せず、**潜在的な適性や長所、採用後の教育・訓練による可能性も考慮してください。**

3 就職差別につながるおそれがある14事項

※公正な採用選考をめざして 5～8頁

本人に責任のない事項の把握

- ①本籍・出生地
- ②家族
- ③住宅状況
- ④生活環境・家庭環境

聞かない 書かせない
調べないよう徹底を！

本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

- ⑤宗教
- ⑥支持政党
- ⑦人生観・生活信条
- ⑧尊敬する人物
- ⑨思想
- ⑩労働組合、学生運動などの社会運動
- ⑪購読新聞・雑誌・愛読書

採用選考の方法

- 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
- ⑭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

参考 「高卒者の採用選考に係る不適正事象」

- 不適切な質問
家族構成、家族の職業、親との関係（仲はよいか）、血液型、彼氏・彼女の有無、結婚後も働き続けるか、部活動をしていない理由、持病の有無、尊敬する人物

※面接時に質問をしないことは当然ですが、応募前職場見学时や面接後の雑談においても質問することのないように注意してください。

- 求人票に記載のない学科試験、作文、適性検査、二次面接の実施

※実施する試験の内容については、求人票に漏れなく記載してください。

- 採用内定後において「就職承諾書」以外の書類の提出の求め
- 在学中の生徒に平日に実施する内定証書授与式を案内

※入職までの期間は、学校教育上の仕上げの時期となります。卒業前までは、入社後で間に合うと思われる書類（人事や給与支払い事務に関する書類等）の提出を前倒しで求めたり、生徒に出社を要請することは控えていただき、どうしても必要な場合は、学校の了解を取り、授業や学校行事に支障を及ぼさないよう十分配慮してください。

参考 不適正事象の発生原因とその背景

- **企業トップの認識不足による違反質問**
この程度なら問題はないだろうとの決めつけ
- **研修会や説明会の代理出席**
上司・担当者への研修内容等の伝達不足
- **面接に際しての事前準備・認識の不足**
質問事項を十分に検討していない
流れの中での思いつきの質問をしてしまう
応募者の回答につられて、うっかり不適切な質問をしてしまう
- **初めての面接、数年ぶりの面接**
つい聞いてしまった、意図はなかった

4 同和問題の理解のために

※公正な採用選考をめざして 38,48頁

- 同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である
- 2016年（平成28年）12月「部落差別の解消の推進に関する法律」公布・施行
- 就職差別をめぐる主な動き
 - 1973年（昭和48年） 全国高等学校統一応募用紙使用の開始
 - 1975年（昭和50年） 部落地名総鑑事件
 - 1977年（昭和52年） 企業内同和問題研修推進員の設置
 - 1997年（平成9年） 企業内同和問題研修推進員から公正採用選考人権啓発推進員に名称変更
 - 1998年（平成10年） 日本アイビー・リック事件（大手調査会社による身元調査事件）
 - 2011年（平成23年） プライム総合法律事務所事件（戸籍謄本等不正取得事件）

5 国籍で差別しない公正採用選考

- 国籍で差別しない公正な採用選考を行いましょよう。
日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接等の応募を拒否することは、公正な採用選考の観点から適切ではありません。

【問題事例5】国籍による応募者の限定（※公正な採用選考をめざして18頁）

この企業では、〇〇語の講師を募集する際に、募集条件をある国籍に限定し、就労資格の確認のため応募時に在留カードの写しを提出させていました。

〇〇語の講師は単に国籍で判断するのではなく、語学講師としての本人の適性と能力で判断されるべきです。募集条件として国籍を把握することは、採否決定に偏見が入り込むなど就職差別につながるおそれがあります。

また、不法就労を排除する目的から在留資格等の確認は必要ですが、採用選考時に国籍が記載された在留カード等を見てしまうと採否決定影響する可能性があるため、採用選考時は口頭または書面にて確認し、採用内定後に「在留カード」等の提示を求めるという配慮が求められます。（「〇〇語を母国語とする者」という求人条件も考え方は同じです。）

6 不適切な採用選考の実態(家族に関すること)

※公正な採用選考をめざして 7頁

- 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。
- 家族について尋ねたのは、「応募者をリラックスさせるためで、答えやすい身近な話題として出しただけで、差別するつもりはなかった。」というケースがほとんど。しかし、結果として、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあります。
- 家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

6-2 不適切な質問等に対する学校の指導

- 就職差別につながる質問があった場合に生徒は「学校の指導によりお答えすることができません。」と答えるよう指導されています。
- 面接の時だけではなく、面接の試験前や試験後においても不適切な質問をしないように気をつけてください。
- 採用担当者だけでなく、応募者と接触する社員の方も不適切な質問をしないように気をつけてください。
- 「学校の指導によりお答えすることができません。」と答えること自体が生徒に不安と動揺を与えることとなりますので、不適切な質問をすることがないよう徹底してください。

7 面接前の諸準備と留意事項

※雇用のためのガイド 75,87頁

- 面接の目的を明らかにし、この目的と基本的な人権尊重の精神に適合する質問内容を十分に検討しておくこと
- 決めた質問内容から逸脱しないこと
- 統一応募書類、学科試験の結果等、総合評定の参考とするべきものを面接資料として準備しておくこと
- 面接の評定基準を統一しておくこと(参考例 採用面接評定表)
- 面接担当者の人員、選定
- 面接場内外の雰囲気づくり、応募者の立場を十分考慮して、平素の姿が素直に表現できるよう配慮すること

(参考例)

〈採用面接評定表〉

面接日	年 月 日	氏名	学校名	大学 高校	学部 学科	面接担当者					所見 特記事項
						5	4	3	2	1	
評定項目	観 察 項 目										
理 解 力	* 質問の内容を的確にとらえることができる * 的確迅速に反応して答える * 誤りをなおすとき相手の発言をうまく取り入れて、自分の意見を組み立てる * 問題の分析、掘り下げにすぐれている										
判 断 力	* 自分の考えを明確に出す * 考え方に弾力性がある * 常識をはずれたような判断をしない * 迷うことなく決断が早い * 相手の意見にすぐ追従しない * 「ハイ」「イエエ」がはっきりしている										
表 現 力	* 自分の考えを的確に表現することができる * 論旨に一貫性がある * 用語が適切である * 分かりやすく要領よく話せる * 脱線性がある * 敬遠雑舌な話し方をしない * 「ハイ」「イエエ」で終始しない * 話のまとめ方がうまい * 自分をうまくPRする										
知識学力	* 一般的常識がある * 職務に必要な基礎的知識・学力がある * 専門科目にすぐれている * 特に優れた知識、技能、資格などを持っている * 知識、経験などをうまく生かす应用能力がある										
実 行 力	* 物事を追求してやり遂げる * 動作が迅速である * 人をまとめ引張っていく力がある * 問題にぶつかっても臨機応変に処理できる										
動 作	* 言葉がテキパキしている * 自信をもって応答する * 自分の誤りを素直に認める * 批判されてもかたしめない * 相手の意見はよく聞く * 形式的、つっけんどんな答え方をしない * 注意力が散漫でなく、意識を集中できる										
評 定											

8 面接における質問例等

※雇用のためのガイド 82～83頁

たとえば面接で適当と考えられる質問例として

- 導入（緊張をとる一言）
応募者が多いのでビックリしたでしょうが、気にしないでのびのびと答えてくださいね。
- 応募者の適性・能力の判断
当社でどのような仕事をしたいですか。
- 配置予定の職務に必要な適性の判断、勤務条件の確認
自分の強み（長所）はなんだと思いますか。それを当社でどのように発揮しますか。
1か月に〇〇時間くらい残業がありますが勤務できますか。
- 結び
これで私の方から聞くことは終わりますが、何かこの際あなたの方から言っておきたいこと、聞いておきたいことはありませんか。

9 採用選考時の健康診断

※雇用のためのガイド 85頁、公正な採用選考をめざして9～10頁

採用選考時における「健康診断」は、

- その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。
一律に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、就職差別につながるおそれがあります。
- 真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

10 採用決定(内定)以後の取扱い

※雇用のためのガイド 88～90頁、公正な採用選考をめざして40頁

- 採用内定時に提出を求める書類は、「就職承諾書」だけにしてください。大分県高等学校進路指導協議会で作成した「就職承諾書」様式の使用をお願いします。
※雇用のためのガイド117頁に就職承諾書様式例を掲載しています。
- 内定者を卒業前に実習、教育、訓練、懇談会などと称して呼び出すことや通信教育、レポート提出を求めることは、学校教育に支障を及ぼすという観点から一切認められません。

11 LGBTなど性的マイノリティに関すること

※ 公正な採用選考をめざして 43～46頁

面接する際に留意すべきポイント

- 強制的にカミングアウトさせるような質問はしないようにしましょう
- カミングアウトは本人の意思を尊重し、アウティングに注意しましょう
- LGBTかどうかにかかわらず、性的指向や性自認について、業務に必要な事項以上の興味本位の質問はしないようにしましょう
- 使用する表現に注意しましょう

- 企業の取り組み事例
 - 「多様な人材が活躍できる職場環境に関する企業の事例集
～性的マイノリティに関する取組事例～」
令和元年度厚生労働省委託事業 雇用環境・均等局
 - 「多様な人材が活躍できる職場環境づくりに向けて
～性的マイノリティに関する企業の取り組み事例のご案内～」

12 厚生労働省履歴書様式例

※ 公正な採用選考をめざして 27～28頁

従来の「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」との相違点

- 性別欄は任意記載欄
 - 性自認の多様なあ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ています。
 - この様式では、応募者が記載したい内容で記載することが可能であり、また、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。

- 「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」は設けていません。
 - 応募者に、超過勤務・休日出勤・緊急対応の可否や、転勤の可能性も含めた配置先の配慮等を確認するために、これらの欄に記載された情報を把握していた場合は、あらかじめ求人票や募集要領等に関する情報を記載し、確認が必要な理由が分かるようにした上で、面接者全員に確認するようにしてください。

13 公正な採用選考宣言の実施

- 企業が選考にあたり、公正な採用選考にしっかりと取り組むことで応募者からの評価が高まり、企業のイメージアップにつながります。
- 面接では、応募者に対して公正な採用選考を行うことを宣言し、安心して面接に臨んでもらいましょう。
- 公正な採用選考の宣言企業の学卒求人票には、学校や応募する生徒に認識されるよう宣言実施企業の表示をハローワークの窓口で行います。
- 宣言に取り組む企業は、新規学卒求人提出の際にハローワーク窓口職員に申し出てください。
- リーフレット「面接官・応募者の双方が信頼できる関係で面接をスタートしませんか？」は大分労働局ホームページの求人・求職関係の公正採用選考ページ内の「これから面接に臨む皆様へ CSRを遵守する我が社の約束」をクリックするとダウンロードできます。

14 公正な採用選考チェックリストについて

- 自社の採用選考システムを点検してみましょう。
- チェックリストは大分労働局のホームページからダウンロードできます。
- 採用選考システムの見直しに関する相談等は管轄のハローワークへ

公正な採用選考のチェックリスト

年 月 日

事業所名：

貴社の採用選考の状況について、下記の各チェックポイントから点検してみましょう。

内容	A	B
1 求人票は採用方針等に基づき、正しく記載されている。	はい	いいえ
2 職務遂行能力を条件とした採用基準ができています。	はい	いいえ
3 公正に評価する方法がとられている。	はい	いいえ
4 高卒予定者用の応募用紙は、全国高等学校統一応募用紙のみとしている。	はい	いいえ
5 応募用紙（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
6 応募用紙（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
7 一律に応募者の健康診断を実施している。又は、一律に健康診断書を提出させている。	いいえ	はい
8 学科試験は、職務遂行に必要な専門知識をもっているかどうかを判断するために実施している。	はい	いいえ
9 作文を行う場合、「私の生い立ち」や「私の家庭」等本人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
10 適性検査を行う場合、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ていない。	はい	いいえ
11 面接の実施に先立って、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
12 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、人生観、生活信条、尊敬する人物、愛読書などを尋ねることがある。	いいえ	はい
13 面接は、応募者の基本的な人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨んでいる。	はい	いいえ
14 面接担当者には、応募者の適性と能力を判断できる適切な人がなっている。	はい	いいえ
15 家庭状況等の身元調査を実施している。	いいえ	はい
16 公平な選考結果であるか、応募者の能力・適性を総合的に評価しているかについて、再点検している。	はい	いいえ
17 不採用とする場合、その理由を明確にしている。	はい	いいえ
18 採用承諾書に、事業主側の一方的な考え方による取り消し留保条件をつけている。	いいえ	はい
19 採用内定後において、戸籍謄（抄）本、住民票等の個人情報の書類を画一的に提出させている。	いいえ	はい

チェックリストの回答でBの欄に当てはまるものが一つでもある場合には、貴社の採用選考システムを見直しさせていただきますようお願いいたします。見直しについてのご相談は管轄のハローワークへご連絡ください。

終わりに

- 本日の説明内容については、採用責任者の方や採用担当の方に確実にお伝えください。
- 新規学卒求人手続きに関する説明動画も掲載していますので併せてご覧ください。
- ご視聴ありがとうございました。