

# 公正な採用選考のために守るべき事項

## 大分労働局 ハローワーク

### 採用選考の 応募書類

- 中卒者については「職業相談票（乙）」、高卒者については「全国高等学校統一用紙」以外の応募書類を要求してはいけません。

### 採用選考の 面接の目的 基 準

- 面接によって判断する目標が明らかになっていなければいけません。
- 外面的な容姿、態度等にとらわれず客観的に判断できる方法、基準が確立されていなければいけません。
- 質問内容について、十分検討がなされていなければいけません。
- 応募者の基本的人権が十分に尊重されていなければいけません。
- 面接担当者には、適切な人になっていなければいけません。（面接技術、偏見がない、感情に左右されない等）

### 採用選考の 面 接 (質問項目)

- 面接担当者には面接技術を身につけた適格な人を選定し、3～5人程度の複数でおこなうことが必要です。
- 差別につながるおそれのある質問をしないよう質問項目と内容についてあらかじめ吟味し、定めておくことが必要です。
- 面接結果の評価は、公平かつ客観的におこなわなければいけません。

※次の項目は、就職差別につながるおそれがあるので質問してはいけません。

- |                                |                              |            |          |       |
|--------------------------------|------------------------------|------------|----------|-------|
| ① 本籍・出生地                       | ② 家族の状況(職業・続柄・地位・学歴・収入・資産など) |            |          |       |
| ③ 住宅状況(間取り・部屋数・住宅の種類など)        | ④ 生活環境・家庭環境                  |            |          |       |
| 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(加入状況や活動歴など)・学生運動などの社会運動 | ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書                |            |          |       |

### (なぜこのような質問はいけないのか)

就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということです。  
応募者本人の適性、能力に関係ない質問をおこなうことは基本的人権を尊重しているとは言えないからです。  
※職業安定法第3条、第5条4、平成11年労働省告示第141号

### 採用選考 (学科試験 ・作 文)

- 学科試験（作文を含む）は、職務遂行に必要な知識をもっているかどうかを判断するために実施するものです。
- 作文のテーマに「私の生い立ち」「私の家族」等本人の家庭環境に係るものや、思想、信条等を推測するためのものを課してはいけません。

### 健康診断

- 健康診断（血液検査含む）の実施については、応募者の適性と能力を判断するうえで真に必要な場合以外は実施してはいけません。

### 身元調査

- 家庭状況等の身元調査は、就職差別につながるおそれがあるので採用選考前はもちろん内定後においても絶対おこなってははいけません。

### 採用の決定

- 不採用の場合、その理由を具体的に明記し、応募書類とともに学校に返送してください。（中卒者の場合は安定所へ送付してください。）

### 障害者の 雇 用

- 募集・採用時など雇用の分野で、障害者であることを理由とする差別は禁止されています。
- 募集・採用時において障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置等、障害者に対する合理的配慮の提供が義務となっています。

- このリーフレットは、必ず面接を担当する全員で確認してください。
- 公正な採用選考をおこなうための詳細な資料は、ハローワークに用意しています。
- 公正採用選考周知のための厚生労働省スマートフォン版webサイト  
(<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>) も御利用ください。

