

## ハローワーク佐賀

企業トップクラス人権・同和問題研修会

— 公正な採用選考をめざして —



【公正な採用選考をめざして】 <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>

令和6年8月30日

会場：アバンセ ホール

# 本日の研修内容

- 1.新規学校卒業者の選考について
- 2.公正な採用選考の基本
- 3.採用選考時に配慮すべき事項
- 4.採用選考の具体的な方法
- 5.求職者等の個人情報への取扱い
- 6.企業における公正採用選考への取組

# 新規学校卒業者の選考について

## 適正な募集・採用計画の立案

- 募集・採用計画の立案にあたっては、中長期的な人事計画等の下、要員の過不足の状態等を見極めた上で募集採用計画数を決定するよう努める
- 募集・採用活動を実施するにあたり、多くの学生・生徒に周知を図り、広く応募の機会が確保されるように配慮する

## 採用内定取り消しの防止

- 事業主は採用内定を取り消さないものとする
- 事業主は採用内定取り消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずるものとする

## 就職問題に関する申し合わせの厳守

※『明るい職場をめざして』P16～

### 主な内容

- 応募書類…「全国高等学校統一応募書類」を使用、求人者は統一応募書類及び紹介書以外の書類提出を求めない
- 採用選考…就職差別につながるおそれのある質問や作文、家庭調査等を行わない
- 家庭訪問…求人者が直接家庭を訪問し求人活動を行うことがないようにすること  
採用内定後といえども、家庭訪問・家庭調査等を行わないこと
- 採用内定生徒に対する懇談会・内定式等は授業及び学校行事に支障のある場合は行わない。

# 公正な採用選考の基本

## 日本国憲法

第14条 すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第22条 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。

企業にも「採用の自由」が認められているが、応募者の基本的人権を侵してまでの自由が認められているわけではなく、憲法を尊重し、「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」を実現するため「公正な採用選考」を行うことが必要です

「人を人として見る」人権尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する

募集にあたり、広く応募者に門戸を開く

応募者の適性・能力に基づいた採用選考を行う

# 公正な採用選考の基本

## 募集にあたり広く応募者に門戸を開く

- 求人条件に合致するすべての人を選考する

## 応募者の適性・能力に基づいた採用選考

- 採用基準を適性・能力に基づいたものにする
- 応募用紙の項目、面接での質問内容で業務遂行に関係ないことを把握しない

## 必要な適性・能力は、

職種はもちろん、どの役職での起用を予定しているかなどによっても異なります  
企業ごとにそれぞれの職務内容等をよく勘案し、本当に選考時点で把握する必要がある情報なのかよく考える必要があります

職種や企業規模などに関係なく共通して選考時に気を付けるべき事項として、少なくとも **14の事項** が考えられますので、注意しましょう

# 採用選考時に配慮すべき事項

## 就職差別につながるおそれのある14事項

行政や教育機関において、これまでの長い啓発活動の中で「就職差別につながるおそれのある事項」として整理されたものです

本人に責任のない事項	1. 本籍	本来自由であるべき事項	5. 宗教
	2. 家族		6. 支持政党
	3. 住宅状況		7. 人生観・生活信条
	4. 生活環境・家庭環境		8. 尊敬する人物
採用選考の方法	12. 身元調査の実施		9. 思想
	13. 本人の適性・能力に基づかない事項を含んだ応募書類の使用		10. 労働組合、学生運動などの社会運動
	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		11. 購読新聞、雑誌、愛読書

少なくとも上記事項については「聞かない」「行わない」を徹底しましょう

# 採用選考時に配慮すべき事項

## 不適切なおそれのある事例①

### ⚠ 本人に責任のない事項に踏み入りかねない質問例

- ① ご家族の職業は何ですか？
- ② 出身は何県（何市）ですか？
- ③ 国籍はどこですか？

#### 解説

- ① 話しやすい話題として「家族」に関することを聞くケースが見受けられますが、家族のことで採否が決まるのではないかという不安を抱かせたり、応募者それぞれの家庭事情に立ち入ってしまうことにも繋がります。
- ② 出身やどこで育ったかということは、本人の適性や能力とは関係ありません。  
また、戸籍謄（抄）本や本籍が記載された住民票の提出を求めることは、出生地等を理由にした差別に繋がるおそれがあります。
- ③ 採用選考段階で「在留カード」を提示させることは国籍などの関係ない事項の把握に繋がり、採否決定に偏見が入り込んだりするおそれがあります。  
就労資格の確認は口頭などで行うようにし、内定後に「在留カード」の提示を求める配慮が必要です。

# 採用選考時に配慮すべき事項

## 不適切なおそれのある事例②

### ⚠ 本来自由であるべき事項を尋ねるような質問例

- ① 家の宗教は何ですか？
- ② 選挙ではどこに投票しましたか？
- ③ 購読新聞、愛読書はなんですか？

### 解説

- ① 「思想の自由」「信教の自由」を尊重し、これを尋ねるような質問は採用選考に持ち込まないことが重要です。
- ② 選挙での投票行動等の政治的な活動に対する質問については、思想・信条にかかわることにつながる可能性があることから面接での質問としては適切ではありません。
- ③ 購読新聞や愛読書も思想・信条を把握してしまうおそれがあります。  
応募職種に関連する専門書等に対する意見を求める場合は、質問意図がわかるように的確な質問を行うようにしましょう。

# 採用選考時に配慮すべき事項

## 不適切なおそれのある事例③

### ⚠ 採用選考の方法の例

- ① 職種に関係なく健康診断書を一律に提出させる
- ② 適性・能力の確認に必要なのない項目のあるエントリーシート等の使用
- ③ 作文や論文テーマを家庭環境や思想・信条に関するものとしている

#### 解説

- ① 労働安全衛生規則上の「雇入れ時の健康診断」は入職後の健康管理に役立てるものであり、採用選考時に実施することを義務付けたものではありません。

《合理的必要性があると考えられる例》

- 食品製造工場で、直接アレルギー食品に触れることがあるため、食品に対するアレルギーを確認する場合
- 配送業務で失神など安全運転に支障をきたすような発作などを確認する場合

※作業方法や疾患の程度によっては業務遂行が可能であるため、単に病名や疾患の有無のみで判断しないようにしましょう。

- ② 「本籍」「家族の勤務先」など選考には必要ない情報を記載させる応募用紙をなんとなく過去から踏襲したまま使用していませんか？
- ③ 「私の生い立ち」など家庭環境に係ることや「尊敬する人物」など思想・信条に関する事などを直接的・間接的に書かせることをテーマとしないようにしましょう。

# 採用選考時に配慮すべき事項

## 不適切なおそれのある事例④

### ⚠️ その他

- ① 短所を教えてください
- ② 制服の用意のため、スリーサイズを記入してください

### 解説

- ① 応募者が身体的特徴や健康状態を短所として考えている場合は、聞く側にそのつもりがなくても把握しかねない可能性があります。

《聞きたいことを明確に伝える》

- 「学生生活（前職）で直面した困難な出来事に対してどう工夫して対応しましたか？」  
などの形を変えた聞き方を検討しましょう

- ② 差別的につながり得る情報であり、法令でも原則収集することが認められていません。  
制服であれば採用決定後の確認でよく、さらにサイズ希望を聞くだけで十分です。  
どうしても面接時に確認する必要がある場合は、その必要性を応募者へ事前に伝えるようにしましょう。

# 採用選考時に配慮すべき事項

## 不適切なおそれのある事例④

### ⚠️ その他

- ③ 服装は女性らしいですが、トランスジェンダーですか？（性的マイノリティに関すること）
- ④ 性別適合手術はしていますか？（本人がカミングアウトした場合）

### 解説

③ カミングアウト（性的マイノリティであることを明かすこと）するかは本人の自由であり強制されることはありません。

なお、カミングアウトされた場合も、本人の許可なく他の従業員などの第三者に暴露（アウティング）することがないように十分注意しましょう。

《聞きたいことを明確に伝える》

- 「学生生活（前職）で直面した困難な出来事に対してどう工夫して対応しましたか？」  
などの形を変えた聞き方を検討しましょう

④ トランスジェンダーであることを本人が明かした場合に、質問したいことが出てくる場合があります。

しかし、業務のために確認が必要な場合も、正しい知識を持ち、プライバシーに配慮した質問をすること

《業務上確認が必要な場合》

- まずは本人の希望を傾聴することが重要です。トイレや更衣室等、本人の働き方への配慮のため確認したい場合はその意図を事前に伝えたくうえで質問するようにしましょう。

# 採用選考時に配慮すべき事項

## 14項目以外にも…

代表的な例をあげましたが、「適性・能力に関係ない事項を把握しかねない例」はあげていくと限りがありません。

業務遂行に必要な適性・能力とは、業種・業務内容や各企業の労働環境によっても異なるものなので、自社の実情をしっかりと検討した上で個別に判断する必要があります。

確認したい事項がある場合は、以下について再確認しましょう。

なぜその情報が必要なのか？

応募者に理由を説明できるか？

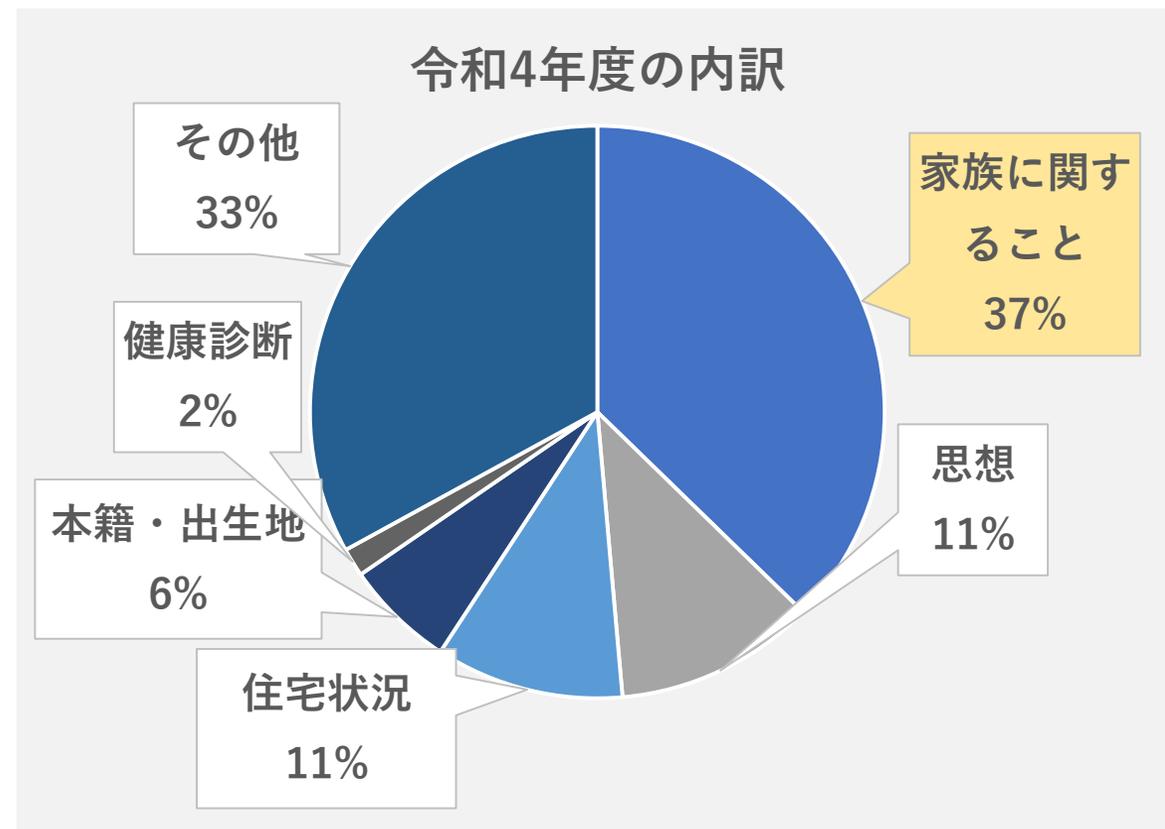
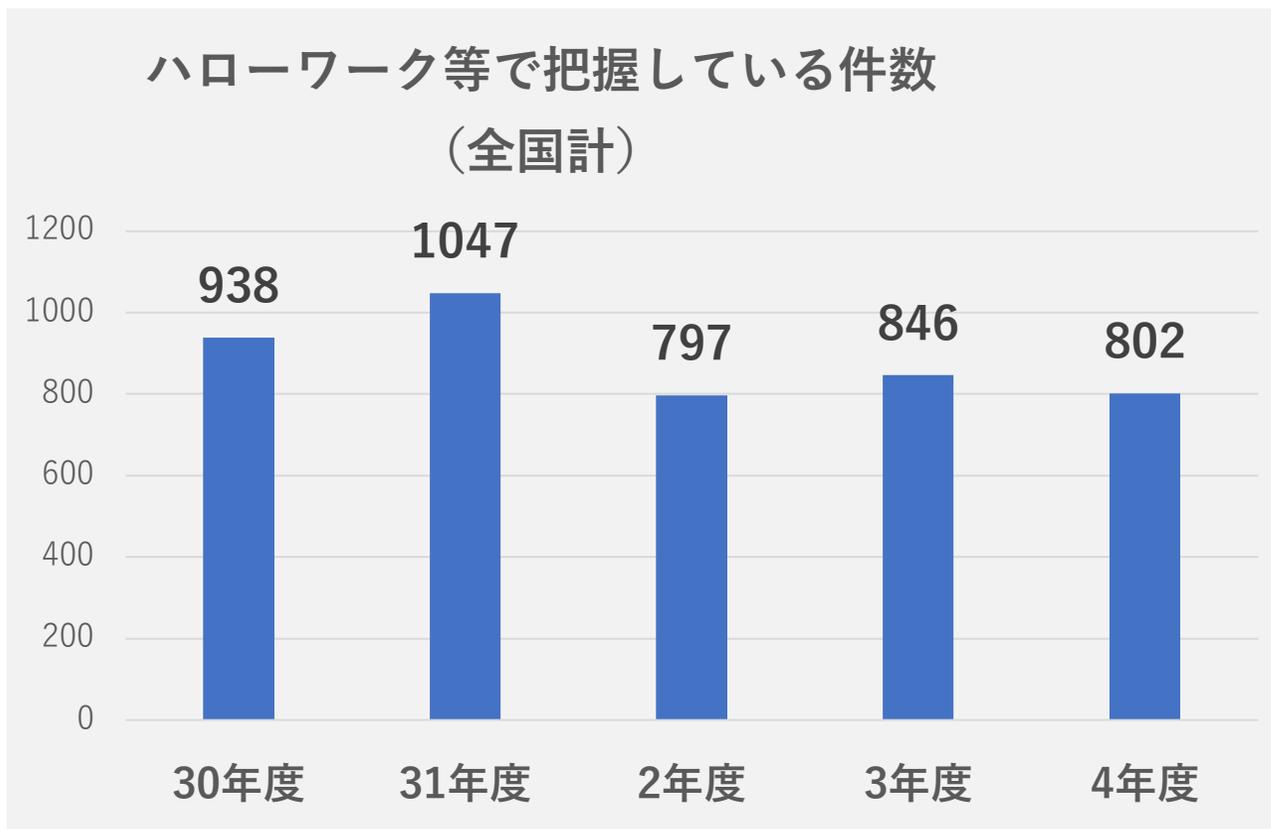
客観的にみて真に必要と判断してもらえるか？



**採用選考は「企業と求職者」相互のマッチングの場であるという意識で臨むことが重要です**

# 採用選考時に配慮すべき事項

## 就職差別につながるおそれのある事例



- 例年、1000件程度の就職差別につながるおそれのある事例があります
- 「その他」…恋人の有無や結婚予定、容姿に関する事等
- 「家族に関すること」が圧倒的に多い

親の職業や家族構成など、応募者の緊張をほぐすための日常会話として聞いているケースが多いようです。

# 採用選考の具体的な方法

公正な採用選考を行うために皆様の会社で確認・実施していただきたいこと

1

## 求める人物像の明確化

採用担当者全員が公正な採用選考の考え方を理解した上で実行するよう社内体制を整えましょう

2

## 選考方法の検討

選考方法は募集職種の特  
性に応じて決定しまし  
ょう

3

## 募集

明確化された「人物像」  
に見合った募集条件、提  
出書類であることが重要  
です

# 採用選考の具体的な方法

## Step1

### 求める人物像の明確化

「明るく元気な人」「やる気があり積極的に取り組んでくれる人」などと抽象的になっていませんか？

必要な人材を的確に採用するため、その人材に求める能力を掘り下げて具体化し、客観的に評価(点数化など)・明確化しましょう。

人物像を明確にすることは円滑な採用活動にもつながります。

- ✓ 今までの採用活動で課題となっている点は何か

企業PRとしてHPや会社説明会の見直し、職場体験・見学の積極的な受け入れの実施など

- ✓ 配置予定の部署で活躍している人はどんな能力を活かしているか

採用担当部署のみで検討せずに、配置予定部署の職員の意見を取り入れることも効果的

- ✓ 採用に当たって最優先する能力は何か

採用したい人物像を明確にしていることが重要

- ✓ 基礎知識、専門知識はどの程度必要か

採用後〇〇までに実現して欲しい、具体的な「成果」まで決めておく

# 採用選考の具体的な方法

## Step2

### 選考方法の検討

#### ① 書類選考

会社の規模や応募者数に左右されますが、面接重視の選考を行うために書類選考を実施しない企業も多数あります

#### ② 適性検査

様々な適性検査がありますが、こういった適性を測りたいのかはもとより、適性検査の正確性にも留意しましょう。

**【注意】** 適性検査は、応募者の適性のある一面を把握するものにすぎません。回答のコツを知っていれば結果を調整できてしまうという可能性があることなど含め、その結果を絶対視しないようにしましょう。

#### ③ 学力試験

学校教育で得られた能力などを評価するために実施するものですが、その結果から職務遂行上必要な適性・能力(知識)をもっているかどうかを判断するために用いましょう。

# 採用選考の具体的な方法

## Step2

### 選考方法の検討

#### ④ 作文・小論文

与えるテーマが思想・信条や家庭環境につながるものとなっていないか注意が必要です。



「支持政党について」「尊敬する人物について」⇒思想・信条にかかわることです  
「私の家族」「私の生いたち」⇒家庭環境にかかわることです

職務内容から、必要な知識や適性を判定する方法として作文・小論文が適切か、よく検討する必要があります。

作文を行う目的は、与えられたテーマを的確に理解・整理して文章で他者へ伝える能力や、誤字脱字の程度をみることを主に実施されているものです。

#### ⑤ 面接

話の展開から不適切な質問となってしまうためにも、事前に面接での質問内容はきめておきましょう。

複数回面接を実施する場合は、面接回数や面接メンバーをどうするか、それぞれの面接ステージでどのような質問をしてどのように評価するのか、全担当者間でシミュレーションしておくことも重要です。

# 採用選考の具体的な方法

## Step3 募集

### ① 応募条件の提示

「採用基準」に基づき「応募条件」を示しますが、職務に関係ない要素で不合理に制限を設けていませんか？



「〇〇市在住限定求人」など⇒居住地による差別につながるおそれがあります  
「心身ともに健康な方募集」など⇒障害や病気がある人を排除する表現がないか注意が必要です

### ② 応募の受付

履歴書、エントリーシートによって応募の意思表示をしますが、その他、応募時点で必要以上のものを求めていますか？



「住民票」⇒本籍・出生地などの把握につながるおそれがあります。雇用管理に必要な場合は採用後に収集しましょう。  
「健康診断」⇒業務遂行上必要な情報以上の健康状態等を把握するおそれがあります

#### 身元保証人について

- 身元保証人の確保がネットとなり、応募者が集まりにくくなる場合もあります
- 応募者に広く門戸を開くことから、真に必要なものなのか検討してみてください

※身元保証人の責任は「身元保証ニ関スル法律」により制限されています。

## Step3

## 募集

### ③ 適正な応募書類

#### 《中学・高校卒業予定者》

中学、高校卒業予定者の応募書類はそれぞれ全国的に定められているものがあります。

中学・・・「職業相談票（乙）」、高校・・・「全国高等学校統一用紙」

#### 《大学卒業予定者・一般求職者》

定められた応募書類はありませんが、厚生労働省では公正な採用選考の観点から以下の使用を推奨しています。

「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」 ※『明るい職場をめざして』 P121

「厚生労働省履歴書様式例」 ※『明るい職場をめざして』 P122

企業独自にエントリーシートなどを作る場合も、これらの様式例を参考にして、不適切な項目のない応募書類を示すようにしてください。

# 求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で、目的を明らかにして個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。（職業安定法第5条の5）

また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報などを規定しています。（平成11年労働省告示第141号）

## 次の個人情報の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
  - ・ 家族の職業、収入、本人の資産などの情報
  - ・ 容姿、スリーサイズなど差別的評価につながる情報
- 思想及び信条
  - ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
  - ・ 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

## 違反したときは

- ・ 違反行為をした場合は、職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります
- ・ 改善命令に違反した場合は、罰則が科せられる場合もあります ※「明るい職場をめざして」P61

様々な方法・媒体により、求職者を募集されると思いますが、求人の方法（自社HP、新聞広告、ハローワークなど）を問わず、法及び指針を遵守しなければなりません。

# 企業における公正採用選考への取組

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に**CSR(企業の社会的責任)**の観点からも「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取組が重視されています。

## 労働分野における主なCSRへの取組

- 労働関係法令の遵守(コンプライアンス)
- 人種、社会的身分、障害、疾病、性的指向・性自認などによる差別的取扱いをしない
- 募集・採用または採用後における個人情報保護の徹底
- 職場における差別的言動、セクハラ、パワハラをしない など

## ソーシャルメディア時代の今だからこそ!

面接などでの対応がSNS等から拡散され、企業イメージの低下につながる場合があります  
そのようなことにならないためにも、採用活動に細心の注意を払うことが重要です

# 企業における公正採用選考への取組

厚生労働省では、「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いしています

- 就職差別につながることを発生させないため
- トラブルなく採用選考が実施されるため
- 公正な採用選考を実現するため

## 公正採用選考人権啓発推進員の役割

### 事業所内での旗振り役

- 企業トップ、役員、面接担当者へ周知
- 採用選考システムの制定
- 研修会への参加
- ハローワークとの連携窓口

## 選任基準

- ① 常時使用する従業員30人以上の事業所  
※推進員の必要性に鑑み基準未満の事業所も積極的に選任
- ② 人事担当責任者等の採用選考に関する事項について相当の権限を有する方



推進員のみが理解を深めていて企業としての効果は十分ではありません。  
「公正な採用選考」の実現には、社長・役員などをはじめとした採用選考担当者全員に「公正な採用選考」の考え方を的確に伝達してこそ意義があります。

新規に選任、人事異動などで変更となった場合は「公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書」にてハローワークへ届け出をお願いします。

- 職務遂行に必要な「適性」・「能力」に基づいた選考方法となっているか再度チェックをお願いします
- 本日の研修内容を自社内で共有をお願いします

ご清聴ありがとうございました  
ご不明な点などありましたら、ハローワークまでお問合せください。