

公正な採用選考のために

公正採用選考人権啓発推進員研修

令和8年5月20日 ハローワーク佐賀

本日の 研修内容

1. 公正な採用選考の基本
2. 就職差別につながるおそれがある事項
3. 就職問題に関する申し合わせ
4. 新規学校卒業者を対象とした求人活動
5. 採用選考の具体的な方法
6. 個人情報の取り扱い
7. 公正採用選考人権啓発推進員制度

1. 公正な採用選考の基本

● 応募者の基本的人権を尊重する

日本国憲法（第22条）は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。一方、雇用主にも「採用の自由」が認められています。しかし、**「採用の自由」は応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。**

● 適性・能力に基づいた採用基準とする

「職業選択の自由」を実現するために、雇用する側は**応募者に広く門戸を開き、適正・能力に基づいた基準により採用選考を行うことが求められます。**

また、日本国憲法（第14条）は、「法の下での平等」を保障しており、**採用選考においても人種・信条・性別・社会的身分・門地などによる差別があってはなりません。**

● 応募者に広く門戸を開く

限られた人にしか門戸が開かれていないようだと「就職の機会均等」を実現することができません。求人条件に合致する**すべての人が応募できるようにすることが大切です。**

2. 就職差別につながるおそれがある14事項

- エントリーシート・応募書類・面接・作文などで把握することが就職差別につながるおそれがあるもの

本人に 責任のない 事項の把握	① 「本籍・出生地」に関する事
	② 「家族」に関する事（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入 資産など）
	③ 「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の 施設など）
	④ 「生活環境・家庭環境など」に関する事

応募者から「適性・能力以外の事項を把握された」と指摘があったもののうち「家族に関する事」の質問が多くを占めています。面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようです。注意しましょう。

* 「明るい職場をめざして」45～49ページ

2. 就職差別につながるおそれがある14事項

- エントリーシート・応募書類・面接・作文などで把握することが就職差別につながるおそれがあるもの

本来自由で あるべき 事項の把握	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 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

2. 就職差別につながるおそれがある14事項

- 採用選考で実施することが就職差別につながるおそれがあるもの

採用選考の方法	⑫ 「身元調査など」の実施
	⑬ 「全国高等学校統一応募用紙や厚生労働省履歴書様式例に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用
	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」の実施

※次のものは就職差別につながるおそれがあります

- ✗ 「戸籍謄（抄）本」、本籍が記載された「住民票」を提出させる
- ✗ 「現住所の略図など」を書かせる、提出させる
- ✗ 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（健康診断書の提出）

* 「明るい職場をめざして」45～49ページ

3. 「令和9年3月高等学校卒業者の就職問題に関する申し合わせ」

文部科学・厚生労働両省の通達に基づき、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された「佐賀県高等学校就職問題検討会議」が申し合わせたもの

目的

- 就職の機会均等の保障、就職差別の排除
- 就職希望者の適切な職業選択の確保
- 求人秩序の確立・適正な職業紹介の推進を図る

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
- 採用内定後…入社日までに就職承諾書以外の書類提出を求めない

* 「明るい職場をめざして」16～18ページ

※ 「申し合わせ」事項は各都道府県で取り扱いが異なる場合があります

4. 令和9年3月新規学校卒業者を対象とした求人活動

『令和9年3月新規学校卒業者を対象として求人活動を行われる求人者の皆様へ』

新規学校卒業者を対象とする求人活動について、無秩序な活動による学校教育上の悪影響、就職希望者の適正な職業選択の妨げを防止するため定めた取り扱い

- 家庭訪問は一切禁止いたします
- ルールに反した学校訪問は、不公正求人活動として措置を行います
- **「新規学校卒業者の採用に関する指針」**を遵守してください



『新規学校卒業者の採用に関する指針』厚生労働省

- | | |
|--|-------------------------------|
| 1 適正な募集・採用計画の立案
実際の採用計画数を超えた募集は避け、人数を明確にする等 | 3 採用内定
採否結果は学生・生徒に明確に伝える等 |
| 2 募集・採用活動
採用選考は適性・能力に基づき適正に実施する等 | 4 採用内定取消し等の防止
採用内定は取り消さない等 |

5. 採用選考の具体的な方法

● 採用選考を始める前に確認しておきましょう

採用選考のための社内体制整備	① 社内の責任体制について、採用選考のどの部分を誰が分担しているかを明確化
	② マニュアル等により企業としての考え方等を統一し、採用選考に係わる全担当者に対して周知を徹底
	③ 採用選考の方法や基準などに問題がないか常に点検し、問題があれば修正できる仕組みの構築
採用基準 選考方法	① 事前に採用基準を明確化しておく
	② 適性・能力に基づいた採用基準とし、適性・能力を客観的に評価する公平な選考方法とすること
	③ 同和関係者、障害者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない * 定時制・通信制過程の生徒にも広く門戸を開いていただきますようお願いします * 「公正な採用選考をめざして」38ページ『同和問題の理解のために』、43ページ『性的マイノリティをめぐる考え方』

* 「明るい職場をめざして」50～53ページ

5. 採用選考の具体的な方法

● 面接の実施

- 就職差別につながるおそれのある事項をうっかり尋ねることがないように、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておく
- 公正採用選考の考え方に基づいた対応ができるよう、意思統一を図る



面接時の 質問事項

あらかじめ質問事項を決めておく

適正な質問内容の事例

- 「当社に対してどんなイメージをもっていますか」「当社を志望した動機を教えてください」
※「明るい職場をめざして」77～78ページを参考にしてください



担当者に 求められる姿勢

- 応募者の基本的人権を尊重する姿勢
- 応募者の潜在的な可能性を見出す姿勢
- 複数の面接担当者による対応



面接の評価

- あらかじめ評価基準を決めておく
- 客観的かつ公平に評価する
- 応募書類などで得られている内容を整理しておき、それを面接で確認しながら総合的な評価を行う

* 「明るい職場をめざして」62～66ページ

5. 採用選考の具体的な方法

● 学力試験・作文・適性検査等



学力試験

応募者が職務遂行上必要な適性・能力をもっているか判断するための方法として
適当か、検討の上実施



作文

「私の家族」「私の生い立ち」など本人の家庭環境にかかるものや、思想・信条
を推測するためのものをテーマとしないようにする



適性検査等

- 結果を絶対視したり、うのみにしない
- 検査によって適性・能力に関係のない事項を把握しない

* 「明るい職場をめざして」60～61ページ

5. 採用選考の具体的な方法

● 採否の決定（内定）

採否の決定は、本人が職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって総合的に評価する

採否の通知

採否の結果は、決定後、速やかに学校及び学校を通じて応募者に文書で通知

内定後に求める書類について

- 本人の指導育成や労務管理上、必要最小限のものであること
- 提出者の基本的人権を侵害するものでないこと
- なぜ提出が必要なのか理解させたいうえで提出を求めること

* 「明るい職場をめざして」83～87ページ

* 事業主のみなさま～新規高卒者の就職にともなう提出書類等についてのお願い

6. 個人情報の取り扱い

職業安定法では、労働者の募集業務の目的達成に必要な範囲内で、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)

● 次の個人情報の収集は原則として認められません 指針（平成11年労働省告示第141号）

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、本人の資産等の情報
- 容姿、スリーサイズ等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



労働者の募集を行う者や求人者は、募集や求人方法を問わず遵守しなければならない
※違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります

7. 公正採用選考人権啓発推進員制度

● 公正採用選考人権啓発推進員の役割

1. 各事業所内で行われる採用選考が公正なものとなるよう、責任者としての役割を担います
2. 役割を果たすために「公正採用選考人権啓発推進員」には、ハローワークや労働局が開催する研修会等を通じて人権問題等に関する認識を深めていただきます

● 公正採用選考人権啓発推進員の選任

1. 佐賀県の場合、常時使用する従業員数が30人以上の事業所において、採用選考等に相当の権限を有する方の中から選任していただきます
2. 推進員を新たに選任したり改任した場合は、ハローワークへお知らせください

* 「明るい職場をめざして」95～96ページ

事業主のみなさまへお願い

- 基本的人権の尊重について正しい理解と認識を深め、差別のない公正な採用選考を行っていただきますようお願いいたします

新規学校卒業者の就職に関しては

- 職場定着のための受入体制の整備、入社後の人材育成や雇用管理にも配慮をお願いします
- 能力・可能性が十分に発揮でき、企業活動に反映させられるよう、彼ら自身の将来を輝かしいものにすべく指導・援助をお願いします