

公正採用選考人権啓発推進員研修会

R4.9

— 公正な採用選考について —

滋賀労働局職業安定部職業対策課
課長補佐 上田 浩司

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

研修会内容

- 1 採用選考の基本的な考え方
- 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～就職差別につながるおそれのある14事項～
- 4 求職者等の個人情報の取扱い
- 5 採用選考の具体的な方法
- 6 高校生の採用選考時の不適正質問について
- 7 企業における公正採用選考への取組み
- 8 公正採用選考人権啓発推進員制度（事業所内公正採用選考・人権啓発担当者）
- 9 部落差別の解消の推進に関する法律

研修会内容

1 採用選考の基本的な考え方

- 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～就職差別につながるおそれのある14事項～
- 4 求職者等の個人情報の取扱い
- 5 採用選考の具体的な方法
- 6 高校生の採用選考時の不適正質問について
- 7 企業における公正採用選考への取組み
- 8 公正採用選考人権啓発推進員制度（事業所内公正採用選考・人権啓発担当者）
- 9 部落差別の解消の推進に関する法律

3

採用選考の基本的な考え方

採用選考は、

- 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、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

の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

日本国憲法

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、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。

4

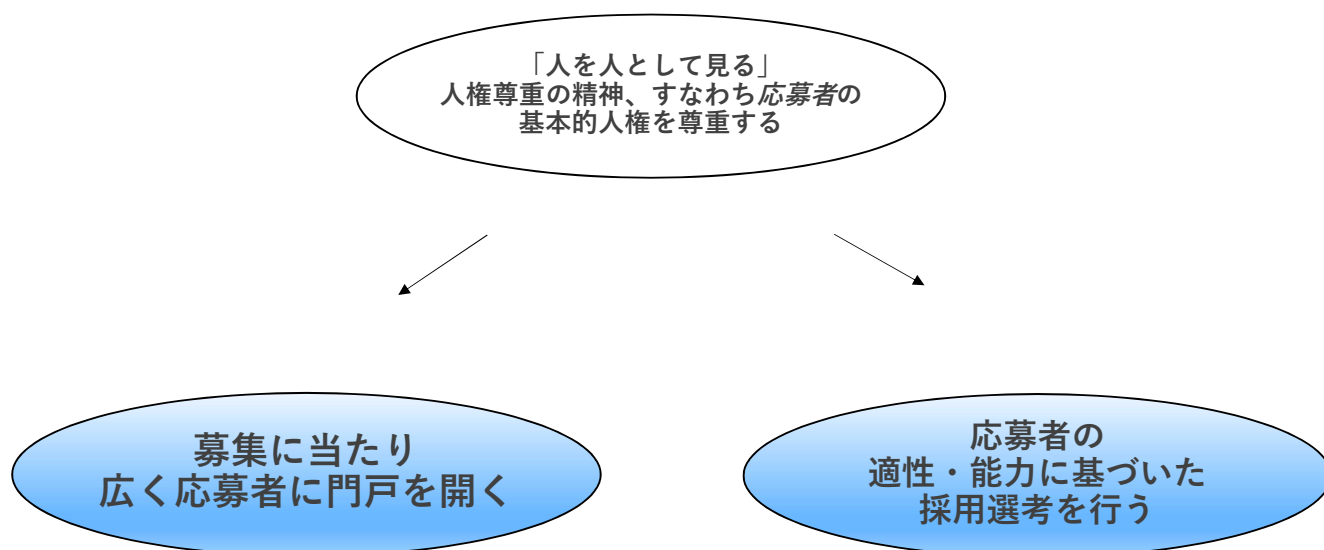
研修会内容

- 1 採用選考の基本的な考え方
- 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～就職差別につながるおそれのある14事項～
- 4 求職者等の個人情報の取扱い
- 5 採用選考の具体的な方法
- 6 高校生の採用選考時の不適正質問について
- 7 企業における公正採用選考への取組み
- 8 公正採用選考人権啓発推進員制度（事業所内公正採用選考・人権啓発担当者）
- 9 部落差別の解消の推進に関する法律

5

公正な採用選考の基本

「公正な採用選考」を行う基本



6

公正な採用選考の基本

募集に当たり広く応募者に門戸を開く

- 求人条件に合致する全ての人を選考する

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

◆不合理な理由で就職の機会が制限されている状況では、「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全ての人に応募できるようにしてください。

◆特定の地域の出身者の方や難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方などの特定の人を除外せず、求人条件に合致する全ての人に応募できるようにしてください。

公正な採用選考の基本

募集に当たり広く応募者に門戸を開く

- 求人条件に合致する全ての人を選考する

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

◆「適性・能力に関係のない事項」を応募用紙に記載させたり、面接時に尋ねたりすれば、結果的に就職差別につながる恐れがあります。

◆質問者としては採用基準としないつもりのも事項であっても、応募者は、尋ねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受け、面接において実力を発揮できなかつたりする場合があります、結果的にその人を排除することになりかねません。

必要な適性・能力は、職種の職務内容によって異なります。

職務内容に応じて、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。



しかし、明らかに「適性・能力に関係のない事項」があり、職種や企業規模などに関係なく共通して、選考時に**就職差別につながるおそれがある事項**として少なくとも14の事項が考えられます。

研修会内容

- 1 採用選考の基本的な考え方
- 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**
～就職差別につながるおそれのある14事項～
- 4 求職者等の個人情報の取扱い
- 5 採用選考の具体的な方法
- 6 高校生の採用選考時の不適正質問について
- 7 企業における公正採用選考への取組み
- 8 公正採用選考人権啓発推進員制度（事業所内公正採用選考・人権啓発担当者）
- 9 部落差別の解消の推進に関する法律

9

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 —

本人に責任のない事項	1. 本籍・出生地 2. 家族 3. 住宅状況 4. 生活環境・家庭環境
本来自由であるべき事項 (思想・信条にかかわること)	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
採用選考の方法	12. 身元調査の実施 13. 本人の適性・能力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

少なくとも上記事項については面接時に尋ねたり、応募用紙への記載させたり、作文のテーマにしたりすることのないようにしてください。

10

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 —

本人に責任
のない事項

本来自由で
あるべき事項

採用選考
の方法

採用選考時に配慮すべき事項

《本人に責任のない事項》

生活・家庭
環境

本籍
出生地

家族

住宅状況

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（不適正質問の例）

!

1. 「ご家族の職業は何ですか？」 「あなたが弊社に就職することについてお父さんはなんと言っていますか？」 「兄弟は何人ですか」
2. 「出身は何県（何市）ですか？」 「生まれてからずっと現住所に住んでいるのですか？」
3. 国籍はどこですか？

【解説】

1. 話しやすい話題として「家族」に関する事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・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つながり、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おこなうようにし、内定後に「在留カード」の提示を求める配慮が必要です。

13

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 —

本人に責任
のない事項

本来自由で
あるべき事項

採用選考
の方法

14

《本来自由であるべき事項》



不適切なおそれのある事例②

本来自由であるべき事項（不適正質問の例）



1. 「どのようなジャンルの本を読むのですか？」
2. 「尊敬する人物は誰ですか？」
3. 「選挙に行きましたか？」

【解説】

1. 愛読書についての質問は、思想・信条を把握してしまうおそれがある質問です。
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、質問意図が分かるように的確な質問を行うようにしてください。
2. 尊敬する人物や、歴史上の人物、目標とする人物に関する質問も、本来自由であるべき事項であり、それを採用選考の場に持ち込むことは、応募者の基本的人権を侵すことにつながるおそれがあります。
3. 選挙権が18歳以上に引き下げられたことから、高校生に対する採用面接で質問される可能性がありますが、高校生に限らず、選挙での投票行動等の政治的な活動に関する質問は、「思想・信条に関わることの把握」につながる可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

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14事項 —

本人に責任
のない事項

本来自由で
あるべき事項

採用選考
の方法

採用選考時に配慮すべき事項

《採用選考の方法》

「身元調査など」の
実施

「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

「本人の適性・能力に関
係ない事項を含んだ応募
書類」の使用

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（不適切事例）



1. 職種に関係なく健康診断書を一律に提出させる

【解説】

1. 労働安全衛生規則 43 条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する事例が見受けられますが、この「雇入時の健康診断」は、入職後の健康管理に役立つものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではありません。
一方で、業種や職種によっては、採用選考時に募集業種・職種に対する適性があるかどうかを判断するため、健康状態を確認することに合理性がある場合も考えられます。

○ 配送業務で、失神等安全運転に支障をきたすような発作等を確認する場合

※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

採用選考時の血液検査等の健康診断、色覚検査等は、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、結果として、就職差別につながるおそれがありますので、その必要性を慎重に検討し、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上で実施することが求められます。

19

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

採用選考の方法の例（不適切事例）



2. 既往歴等について質問する
「何か病気（既往症や持病）はありますか」
「大きな病気（けが）をしたことがありますか」
3. 現住所の略図等を提出させる

【解説】

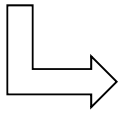
2. 既往歴（過去の病歴）等について質問することは、
 - 過去の病歴が、現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかず、
 - 企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、不採用とされてしまうのではないかという不安を生じさせること
等から就職差別につながるおそれがあります。
3. 現住所の略図等を提出させることは、本人に責任のない事項（「住宅状況」「生活環境・家庭環境」）の把握や、身元調査につながる可能性があります。

20

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⑤

代表的な例を挙げましたが、「適性・能力に関係ない事項を把握しかねない例」は挙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等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

- 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？
- 客観的に見て真に必要と判断して貰えるか？

という事を再確認しましょう！

⇒企業が採用したいのは、職務遂行能力のある人のはずです。客観的合理性のない予断や偏見に左右されない採用選考を行うことが重要です。

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。

 厚生労働省「公正な採用選考をめざして」P5～10 参照

研修会内容

- 1 採用選考の基本的な考え方
- 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～就職差別につながるおそれのある14事項～
- 4 **求職者等の個人情報の取扱い**
- 5 採用選考の具体的な方法
- 6 高校生の採用選考時の不適正質問について
- 7 企業における公正採用選考への取組み
- 8 公正採用選考人権啓発推進員制度（事業所内公正採用選考・人権啓発担当者）
- 9 部落差別の解消の推進に関する法律

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、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、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4）
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等を規定しています。（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

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（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合があります。

求人の方法（自社HP、求人サイト、新聞広告、ハローワーク等）を問わず、法及び指針を遵守しなければなりません。

研修会内容

- 1 採用選考の基本的な考え方
- 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～就職差別につながるおそれのある14事項～
- 4 求職者等の個人情報の取扱い
- 5 **採用選考の具体的な方法**
- 6 高校生の採用選考時の不適正質問について
- 7 企業における公正採用選考への取組み
- 8 公正採用選考人権啓発推進員制度（事業所内公正採用選考・人権啓発担当者）
- 9 部落差別の解消の推進に関する法律

採用選考の具体的な方法

— 採用選考のための社内体制 —

- 採用選考の担当者の内の一人でも、就職差別につながるような不適切な対応を行えば、企業全体の社会的な信頼を失いかねません。担当者全員が「公正な採用選考」の考え方を理解し、それを実行するような社内体制を整えることが必要です。
- 「公正な採用選考」のための社内体制は、
 - ①採用選考のどの部分を誰が分担しているか、責任の所在を明確化すること
 - ②社内のマニュアルやガイドラインなどにより、企業としての考え方や方法を統一し、それを採用選考に関わる全担当者に対して周知徹底すること
 - ③面接当日は誰が進行するのか、応募者に対して誰が何を質問するのか等、採用選考前の打合せをすること
 - ④採用選考の方法や基準等に問題がないかを常に点検し、問題があれば迅速に修正できる仕組みを作ることなどに配慮して整備してください。

また、

- ・「選考結果は可能な限り早く通知すること」（面接後遅くとも7日以内）
- ・「不採用者に係る応募書類の返却」
についても留意してください。

採用選考の具体的な方法

— 採用基準・選考方法 —

【採用基準】

募集を行うにあたって、あらかじめ、**適性・能力に基づいた「採用基準」**を明確にしてください。

面接にあたり「質問項目」「評価項目」「評価基準」を必ず策定してください。

面接評価表

評定項目	評価基準	評定者				
		5	4	3	2	1
自主性 (意欲)	＊仕事に対する責任感があるか ＊すずんで仕事をするか ＊説得力があり、計画性があるか ＊行動的であり、決断力があるか ＊向上心と研究心があるか ＊当社について知識をもっているか					
適応力 (理解力)	＊仕事内容が理解されているか。 ＊自主コントロールができるか ＊辛抱強い ＊仕事に対する適応性があるか ＊緻密さ、几帳面さがあるか					
協力性 (社会性)	＊仲間と協力して円滑に仕事ができるか ＊人の意見を尊重できるか ＊コミュニケーションはうまく取れるか					
表現力 (発表力)	＊話の筋道が通っているか ＊主旨を簡潔に的確に述べているか ＊自分の考えを正しく分かりやすく説明できるか ＊質問の内容を十分理解しているか					
総合判定	○質問に対する答え方の評価は、別に定める ○総合評価の評価方法は、項目毎か平均かを前もって定めておく ○合格基準をどこに置くか前もって、決めておく					
応募者氏名						

滋賀県「採用にあたって」P 69～72

「適切な質問項目参考例」「面接評価表」参照

採用選考の具体的な方法

— 採用基準・選考方法 —

【選考方法】

適性・能力を客観的に評価する「選考方法」をとってください。

○採用基準に適合した選考方法

面接、学力試験、作文・・・

○適性・能力に関係のない事項を把握しないこと

✕身元調査の実施

✕戸籍謄（抄）本や現住所の略図等の提出

✕合理的・客観的に必要のない採用選考時の健康診断の実施や健康診断書の提出

○応募者を客観的に評価する公平な選考方法

面接では、**司会者を決め、複数の担当者で**評価



厚生労働省「公正な採用選考をめざして」令和4年度版、P13～

参照

採用選考の具体的な方法

— 適正な応募書類 —

【適正な応募用紙】

〈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（高校は近畿で書類が統一されています）。

中学 = 「職業相談票（乙）」、高校 = 「近畿高等学校統一用紙」を使用します。

〈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厚生労働省履歴書様式例等の使用を推奨しています。



滋賀労働局「新規学校卒業者等の採用手引」P31～41

参照

□社用紙（企業独自作成の応募書類等）について



適正な応募用紙によらず、社用紙に記入して提出させるケースがあります。

「本籍地」「家族関係」「尊敬する人物」「自宅付近の略図」「賞罰」など、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」などの**就職差別につながるおそれのある事項**を記入させていないか、点検が必要です。

〈厚生労働省履歴書様式例〉 令和3年5月公表

厚生労働省で新たな様式例を作成しました

※ 一般的によく知られているJIS規格の履歴書様式は現在、存在しません。

《旧 JIS規格履歴書との違い》

1. 性別欄は任意記載欄

性自認には多様な在り方があることから〔男・女〕の選択式から、未記載も可能とする、任意記載欄としています。

履 歴 書		年 月 日現在	写真をはる位置
ふりがな	氏 名		写真をはる必要がある場合 1. 縦 2. 本人半身像から上 3. 裏面のリブ付
	年 月 日生 (満 歳)	※性別	
ふりがな			電話

2. 「通勤時間」「扶養家族数」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の4項目は設けていません

これらの項目から類推して把握していたような項目は、「残業や休日出勤をお願いする場合がありますか可能でしょうか？」

「緊急対応のため、当番制で〇〇分以内の出勤対応の必要がありますか、対応可能ですか？」

のように、聞き方に配慮して確認してください。

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど		通勤時間	
		約 時間 分	人
		扶養家族数 (配偶者を除く)	
		配偶者	配偶者の扶養義務
		※ 有・無	※ 有・無
本人希望記入欄 (特に給料・職種・勤務時間・勤務地、その他についての希望などがあれば記入)			

右記4つの欄を削除

29

採用選考の具体的な方法

— 採用内定後の提出書類、入社後の個人情報の把握について —

□ 採用内定後の提出書類

【新規学校卒業予定者】

✓ 内定後に「入社承諾書」もしくは「入社保証書」以外の書類は求めないでください。

✓ 誓約書、身元保証書等の提出を求めるのは、**入社後**にしてください。

なお、これらの書類を求める場合は、就業規則等について本人はもちろん、保証人となる人々にも、十分その目的・内容を説明し、理解を得た後、提出を求めてください。

滋賀労働局「新規学校卒業業者等の採用手引」P43～44 参照

30

採用選考の具体的な方法

— 採用内定後の提出書類、入社後の個人情報の把握について —

□ 身上書（人事カード、社員カードなど）について

! 内定後、入社後の雇用管理の参考にするためとして、身上書の提出を求め、この中で、本籍、家族の職業、家族の結婚・未婚・離婚、資産等の欄を設け、これらの情報を一律に把握していたケースがありました。


採用したのだからどんな書類をとってもよいというものではなく、「公正な採用選考」の考え方に準じて、基本的人権を尊重した対応が求められます。

同和問題などの人権問題の正しい理解と認識のもとに、従業員の基本的人権を尊重し差別のない職場を作るため、雇用管理上の合理的必要性が認められる範囲に限って把握するようにしてください。

□ 住民票等の取扱いについて

! 従業員の居住場所や社会保険・税金の手続き、各種手当の支給条件の確認などで本人や家族の住所等を確認する必要がある場合であっても、「戸籍謄（抄）本」「本籍含む住民票」などで本籍を把握することに、通常、合理性は認められませんので「住民票記載事項証明書」を提出させることで足りると考えられます。

また、これらの書類を入社時に一律に提出を求めるのではなく、必要となった場合に本人の同意を得て提出させ、必要な内容の確認後は本人に返却するなどの配慮が必要です。

 厚生労働省「公正な採用選考をめざして」令和4年度版、P 39~40 参照

31

研修会内容

- 1 採用選考の基本的な考え方
- 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～就職差別につながるおそれのある14事項～
- 4 求職者等の個人情報の取扱い
- 5 採用選考の具体的な方法
- 6 **高校生の採用選考時の不適正質問について**
- 7 企業における公正採用選考への取組み
- 8 公正採用選考人権啓発推進員制度（事業所内公正採用選考・人権啓発担当者）
- 9 部落差別の解消の推進に関する法律

32

高校生の採用選考時の不適正質問について

— 高校生の就職試験での不適正質問について —

令和3年度(令和4年3月)滋賀県内高校卒業者のうち、就職試験を受験した全ての生徒(延べ2,019名)から採用面接時にどのような質問があったのか確認した結果、**就職差別につながるおそれのある不適正質問を受けた**と報告のあった内容について、滋賀県教育委員会から公表されています。

○不適正質問をした企業等 24社

○不適正質問の件数 28件

本人に責任のない事項、身元調査につながるおそれのあるもの・・・10件

(家族構成、住所、家族の職業等に関する質問)

本来自由であるべきもの・・・18件

(愛読書、尊敬する人物等に関する質問)

⇒不適正質問があったと思われる企業等に対しては、毎年7~8月を中心に、ハローワーク、滋賀県進路保障推進協議会等の関係機関により、個別の指導・啓発等を行っています。

33

高校生の採用選考時の不適正質問について

不適切なおそれのある事例⑥

就職差別につながるおそれのある14事項の中で説明した不適正質問のほか、特に新規学校卒業予定者(高校生)の採用面接では、次のような質問についても十分に配慮してください。

返答に窮する質問(不適正質問)

!

1. 「あなたは欠席が多いようですが、理由は何ですか」
2. 「アルバイトの経験はありますか」
3. 「クラブ活動をしていましたか」

【解説】

1. 欠席理由は事業所からすると関心事ではありますが、一方で、その回答次第では、本人の健康状態、家庭事情、場合によってははじめにより学校に行けなかった場合等、本人が答えにくい事情がさらされてしまう可能性があります。採用選考時に尋ねるのではなく、内定後に学校に確認するようにしてください。
2. 高校生のアルバイトについては、学校により認めているところ、禁止しているところなど対応が様々です。家庭の経済事情や家庭の考え方を把握することにもつながり、本人が返答に窮するおそれがあるので、配慮をお願いします。
3. クラブ活動については、家庭事情により費用のかかるクラブ活動ができなかった生徒もいます。また、必ずしも本人がやりたいクラブ活動がその学校にあるとも限りません。従って、クラブ活動について直接の質問は避けていただき、「高校生活で頑張ったことは？」等、質問の仕方に配慮をお願いします。

34

高校生の採用選考時の不適正質問について

不適切なおそれのある事例⑦

返答に窮する質問(不適正質問)

!

4. 「休日はどう過ごしていますか」
5. 「成績がよいのに進学を考えなかったのですか」「この他にどこを受験しましたか」
6. 「上司（先輩）と意見が違ったらどうしますか」

【解説】

4. 休日をどう過ごすかは本人の自由であり、派生的に家庭事情等に展開する場合もあり、尋ねる必要のない質問です。
5. 進路に関する質問も注意が必要です。経済的な理由で進学しない場合もあり、家庭の経済事情を把握することにつながる恐れがあります。また、「他社の受験の有無」は高校生の場合、前に受けた事業所が不採用であったことを示す場合が多く適切な質問ではありません。
6. 就労経験のある一般の応募者であれば問題解決能力を判断する質問と言えるものですが、就労経験のない高校生の採用選考にあっては、当該質問は返答に窮することが考えられ、不利な選考結果にもつながりかねないことから、配慮をお願いします。

35

高校生の採用選考時の不適正質問について

— 不適正質問を防ぐために —

就職差別につながるおそれのある不適正な質問がなされた理由・背景

- ・ 質問項目、評価基準を策定していない
- ・ 質問項目は策定しているものの事前打ち合わせが不十分などのため派生的に不適正な質問がなされた
- ・ 事前打ち合わせは行っていたが、司会者を選任していなかったことから不適正な質問が出たのにそれを制止する者がいなかった
- ・ 応募者の緊張をほぐすために行った質問が不適正な質問だった
- ・ 採用を前提としているから何を聞いてもいいと思った

⇒質問する際、「それを面接で尋ねて、何を判断するのか?」「その質問は「適性・能力」を判断するための質問になっているのか?」を確認してください。

採用選考のための社内体制の点検、整備をお願いします!

📖 滋賀県「採用にあたって」P55～79「第4 採用選考の面接」参照

36

研修会内容

- 1 採用選考の基本的な考え方
- 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～就職差別につながるおそれのある14事項～
- 4 求職者等の個人情報の取扱い
- 5 採用選考の具体的な方法
- 6 高校生の採用選考時の不適正質問について
- 7 **企業における公正採用選考への取組み**
- 8 公正採用選考人権啓発推進員制度（事業所内公正採用選考・人権啓発担当者）
- 9 部落差別の解消の推進に関する法律

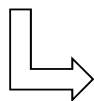
37

企業における公正採用選考への取組み

— 就職差別事件 —

【部落地名総鑑事件】 昭和50年12月

企業の人事利用を目的とした、全国の被差別部落の所在等を記載した「人事極秘・特殊部落地名総鑑」という冊子の発行が発覚。合計200以上の企業によって購入されていた。



関係行政機関による

○購入企業に対する指導

○各経済団体や各企業に対する同和関係住民の就職の機会均等の保障についての要請

⇒この事件をきっかけに昭和52年度から「企業内同和問題研修推進員」制度（現在の「公正採用選考人権啓発推進員」制度）がはじまった。

【身元調査事件】 平成10年

ある調査会社が顧客企業からの依頼を受け、就職希望者の身元調査をおこなっていたことが判明。同和地区出身・家族・家柄・学歴・性格・宗教・支持政党など多岐にわたって調査。

その後、調査会社はもちろん、調査を依頼した顧客企業達（全国約1,400社）に対しても行政による指導等が行われた。

⇒この事件をきっかけに平成11年6月に職業安定法が改正され、第5条の4として求職者等の個人情報取り扱いに関する規定が設けられた。

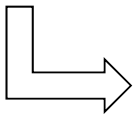
38

企業における公正採用選考への取組み

— 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 —

企業は社会なくして存在できない = **社会的責任のある活動**が求められます。

近年は特に「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取組みが重視されています。



公正な採用選考の観点だけでなく、

CSR（企業の社会的責任）の観点からも採用活動に注意しましょう！

企業が社会や環境と共存し、持続可能な成長を図るため、その活動の影響について責任をとる企業行動であり、企業を取り巻く様々なステークホルダー（消費者、取引関係先、投資家等、及び社会全体）からの信頼を得るための企業のあり方を指します。

企業における公正採用選考への取組

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、障がい、疾病、性的指向・性自認（LGBT等の性的マイノリティ）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！

面接等での対応がSNS等から拡散され、企業イメージの低下につながる場合もあります。そのような事にならないためにも、採用活動に細心の注意を払う事が重要です

研修会内容

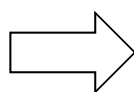
- 1 採用選考の基本的な考え方
- 2 公正な採用選考の基本
- 3 採用選考時に配慮すべき事項～就職差別につながるおそれのある14事項～
- 4 求職者等の個人情報の取扱い
- 5 採用選考の具体的な方法
- 6 高校生の採用選考時の不適正質問について
- 7 企業における公正採用選考への取組み
- 8 **公正採用選考人権啓発推進員制度**
(事業所内公正採用選考・人権啓発担当者)
- 9 部落差別の解消の推進に関する法律

41

公正採用選考人権啓発推進員制度(事業所内公正採用選考・人権啓発担当者)

厚生労働省では、

- ・就職差別につながることを発生させないため
- ・トラブル無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

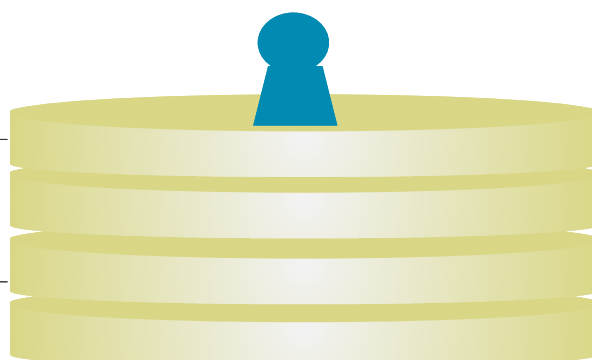


「公正採用選考人権啓発推進員」
の選任をお願いしています！

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



ハローワークとの連携窓口

研修会へ参加

42

選任基準

① 常時使用する従業員100名以上の事業所

※ 厚生労働省の基準では100人以上としていますが、滋賀県の取組みである「事業所内公正採用選考・人権啓発担当者」においては、**常時使用する従業員の数が20人以上**の事業所等に選任していただいています。

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、理解を深めていても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！

届け出先(新規選任、変更等)

- ・ 100人以上の事業所・・・ハローワーク(公正採用選考人権啓発推進員)
- ・ 20人以上の事業所・・・市町の人権施策担当課(事業所内公正採用選考・人権啓発担当者)

※公正採用選考人権啓発推進員選任
(異動)報告書様式



※滋賀県HP(事業所内公正採用選考・人権啓発担当者)



研修会内容

- 1 採用選考の基本的な考え方
- 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～就職差別につながるおそれのある14事項～
- 4 求職者等の個人情報の取扱い
- 5 採用選考の具体的な方法
- 6 高校生の採用選考時の不適正質問について
- 7 企業における公正採用選考への取組み
- 8 公正採用選考人権啓発推進員制度(事業所内公正採用選考・人権啓発担当者)
- 9 **部落差別の解消の推進に関する法律**

「部落差別の解消の推進に関する法律」について

部落差別に関する法律が制定されました！

「部落差別の解消の推進に関する法律」の成立 (H28.12)

- 第1条 目的
この法律は、**現在もなお部落差別が存在する**とともに、**情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じている**ことを踏まえ、(中略)部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本的理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もつて部落差別のない社会を実現することを目的とする。
- 第2条 基本理念
(略) 全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行わなければならない。
- 第3条 国及び地方公共団体の責務
- 第4条 相談体制の充実
- 第5条 教育及び啓発
- 第6条 部落差別の実態に係る調査

45

「部落差別の解消の推進に関する法律」について

部落差別の実態に係る調査結果 (法務省)

部落差別解消法第6条に基づき、部落差別の実態に係る調査を法務省が実施しました(令和2年6月公表)

〈調査内容〉

1. 法務省の人権擁護機関が把握する差別事例の調査
2. 地方公共団体(教育委員会を含む)が把握する差別事例の調査
3. インターネット上の部落差別の実態に係る調査
4. 一般国民に対する意識調査

《調査結果》

1. 法務省の人権擁護機関(法務局等)における相談は約**400件**
 2. 地方公共団体における相談は約**2,000件**
 3. 部落差別に関するウェブページ及びそれに対するアクセスも一定数存在
 4. **73%**が「部落差別は未だにある」という認識
- ※「雇用」による差別も含む

部落差別の実態として発生している主なものは、

- 特定の者を対象とする表現行為
- 差別助長誘発目的による不特定多数への表現行為
(「○○地区は同和」といった書き込みなど)

インターネット上のものが増加傾向にあります。

46

- ◆ 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！

ご清聴有り難うございました。

ご不明点等ありましたら、最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

(資料集)

厚生労働省作成

「公正な採用選考をめざして」



滋賀県作成

「採用にあたって」



滋賀労働局職業安定部作成

「新規学校卒業者等の採用手引」



滋賀労働局HP

「公正な採用選考をお願いします」

