

公正採用選考人権啓発推進員研修会

令和8年9月7・9・10日

— 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

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

資料について



「公正な採用選考をめざして」

厚生労働省作成の啓発用ガイドブックです。

滋賀労働局ホームページでダウンロードできます。
また、県内各ハローワークでも配布しています。



←滋賀労働局HP

【滋賀労働局公正採用選考関係】

「採用にあたって」

滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課
が作成の啓発用冊子です。

滋賀県のホームページからダウンロード
できます。
また、県内各ハローワークでも配布し
ています。

滋賀県HP→

【滋賀労働局公正採用選考関係】



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、雇用主が同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、一定規模以上の事業所等に「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。

【公正採用選考人権啓発推進員の役割】

- 企業内で公正な採用選考システムの確立を図り、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担います。
- 企業で行われる採用選考が公正なものとなるよう事務的な責任者（旗振り役）の役割を担います。
- ハローワークや労働局が定期的に関催する研修会等を通じて、公正採用選考や人権問題等に関する正しい理解と認識を深めていただき、この役割を果たしていただきます。

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)

【選任基準】

① 常時使用する従業員数が80人以上

※ 厚生労働省では80人以上としていますが、滋賀県の取組である「**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数が20人以上の事業所等に選任していただいています。

※ 職業紹介事業者及び派遣元事業主は、従業員規模にかかわらず選任・届出をしてください。

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者

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)

【選任の届出】

- 新規に選任する、または人事異動等で変更となった場合は、管轄のハローワークへ届出をお願いします。



【滋賀労働局公正採用選考関係HP】

- 「事業所内公正採用選考・人権啓発担当者」については滋賀県のホームページをご参照ください。



【滋賀県公正採用選考関係HP】

採用選考の基本的な考え方

採用選考は、

- 「人を人として見る」人間尊重の精神
すなわち、応募者の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

雇用主には「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認められているわけではない

応募者が求人職種の職務遂行上、必要な適性と能力を持っているかどうかということのみを採用基準にする

2点を基本的な考え方として実施することが大切です

「公正な採用選考」を行う基本は、

- 応募者に広く門戸を開くこと

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、求人の条件に合致する全ての人が応募できるようにする

- 本人の持つ適性・能力に基づいた採用基準とすること

尋ねられたくない応募者にとっては、尋ねられたことにより、精神的な圧迫や苦痛を受け、面接において実力が発揮できなくなり、結果的にその人を排除することになってしまう

適性と能力に関係のない事項を採用選考時に尋ねたりすると、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～

【適性・能力に関係のない事項とは】

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。

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

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・生活信条など
- 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）
- ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書

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～

◆採用選考の方法

- ⑫ 身元調査の実施
- ⑬ 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
- 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

少なくとも、この14事項については面接時に尋ねたり、作文のテーマにすることのないようにお願いします。

【不適正質問の例～本人に責任のない事項～】

- ① 「ご家族の職業は？」、「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？」
- ② 「出身は何県（何市）ですか？」、「お住まいは●●駅あたり？」
- ③ 「国籍はどこですか？」

解説

- ① 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、応募者の家庭事情に立ち入ってしまうことにもつながります。
- ② 出身やどこで育ったかは、本人の適性と能力には関係ありません
戸籍謄（抄）本や自宅までの略図などの提出を求めることも、出生地等を理由にした差別につながるおそれがあります。
- ③ 採用選考段階で在留カード等を提示させることは、国籍など適性と能力に関係のない事項の把握につながり、採否決定に偏見が入り込むおそれがあります。就労資格の確認は口頭などで行い、採用内定後に在留カード等を求めるという配慮が必要です。

【不適正質問の例～本来自由であるべき事項～】

- ① 「どのようなジャンルの本を読むのですか？」、「おすすめの映画は？」
- ② 「尊敬する人物は？」
- ③ 「あなたの夢は？」

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。また、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、質問の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 「思想・信条に関わることの把握」につながる可能性が高い質問です。
「社会人となる（入社する）にあたり抱負はなんですか」というように自己PRにつながるような聞き方にするなどのご配慮をお願いします。

【不適正事例～採用選考の方法～】

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 労働安全衛生規則第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（「健康診断書」の提出を求める）事例が見受けられます。

しかし、この「雇入時の健康診断」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づけたものではありません。

採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断するうえ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。

【不適正事例～採用選考の方法～】

② 既往歴等についての質問

「何か病気（既往症や持病）はありますか」「アレルギーはありますか」
「大きな病気（けが）をしたことがありますか」

② 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きません。

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、不採用となってしまうのではないかという不安を生じさせ、結果的に就職差別につながるおそれがあります。

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。

例えば、

- 運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないかの確認

事故を未然に防ぐため、失神等安全運転に支障をきたすような発作の有無を確認することは、合理的・客観的な必要性があると考えられます。

ただし、単に病名のみで判断するのではなく、発作の程度・状況で判断する必要があるので注意してください。

- アトピー性皮膚炎などアレルギー症状の確認

食品関連会社の製造工程で、直接アレルギーのある食品に触れることによって、アトピー性皮膚炎などの症状を発症することを未然に防止するため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することは、合理的・客観的な必要性があると考えられます。

ただし、手袋等で直接触れなければ症状がでないこともあるため、真に必要な範囲内で確認する必要があります。

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されている。（職業安定法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
- 思想および信条
 - ・ 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。
- 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）が科せられる場合もあります。

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

【過去の事例】 身元調査事件（平成10年）

最近では応募者のSNSの
投稿を第三者機関に依頼し
て調査する事案があった

ある調査会社が顧客企業からの依頼を受け、応募者の身元調査を行っていたことが判明。

同和地区出身、家族、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、調査を依頼した顧客企業に対して行政による指導等が行われた。

【社内体制】

- 採用選考の担当者のうち一人でも、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、それを実行でき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」を行うための社内体制を整備するにあたり配慮すること
 - ① 採用選考のどの部分を誰が分担しているか明確化すること。
 - 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、それを採用選考に係わる全担当者に対して周知徹底すること。
 - 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、問題があれば迅速に修正できる仕組みを作ること。

【採用基準】

- 募集を行うにあたって、あらかじめ「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。

これらを策定せず、面接の中で家族のこと尋ねる事案が多く見られます。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、担当者が公正採用選考の基本的な考え方を十分に理解しておくことが必要です。

【選考方法】

- 選考方法には、学力試験、作文、適性検査、面接などいろいろありますが、応募者が採用基準にどれだけ適合しているかを的確に評価できる選考方法は何かをよく検討してください。
- 選考方法が適性・能力に基づかない要素を把握するものであれば、把握された内容はどうしても採否決定に影響を与えることになり、また、それを尋ねられたくない応募者に心理的打撃を与えることになって、結果として就職差別につながるおそれがあります。
- 応募者の適性・能力を客観的に評価するため、複数の選考方法を組み合わせたり、面接において司会者を決め、複数の担当で評価してください。

【適正な応募用紙】

- 中学・高校卒業予定者（それぞれ全国的に定められているものがある）
 - 新規中学校卒業予定者：職業相談票（乙）
 - 新規高等学校卒業予定者：近畿高等学校統一用紙（令和7年度改定）
- 新規大学卒業予定者・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」の使用を推奨しています。

厚生労働省作成「公正な採用選考をめざして」P19～P30
滋賀県作成「採用にあたって」P85～88

高校生の採用選考時の不適正質問について

令和7年度(令和6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1,932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 20社

○不適正質問の件数 24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 20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 24件

(愛読書、尊敬する人物等に関する質問)

(滋賀県教育委員会事務局人権教育課「令和7年度新規高等学校卒業者就職試験の概要」より抜粋)

高校生の採用選考時の不適正質問について

高校生の採用面接においては、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に、就労経験のない高校生にとって返答に窮する質問についてもご配慮をお願いしています。

【返答に窮する質問】

- ① 「あなたは欠席が多いようですが、理由は何ですか」
- ② 「あなたの短所（欠点）は何だと思いますか」

解説

- ① 欠席理由は企業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、場合によってはい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、学校に確認するようにしてください。
- ② 短所（欠点）についての質問は、それをどう工夫して改善したかを評価の基準とすることが多いですが、この短所自体は人それぞれに違うものであり、応募者によっては、身体的特徴や健康状態を短所と考えている場合があるため、ご配慮をお願いします。

【返答に窮する質問】

- ③ 「アルバイトの経験はありますか」
- ④ 「クラブ活動をしていましたか」

解説

- ③ 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。
- ④ 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。

【返答に窮する質問】

- ⑤ 「休日はどう過ごしていますか」
- ⑥ 「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」

解説

- ⑤ 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。
- ⑥ 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。

【返答に窮する質問】

⑦ 「上司（先輩）と意見が違ったらどうしますか」

解説

⑦ 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不適正質問とはされていませんが、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、配慮をお願いしています。

滋賀県作成「採用にあたって」 P46～P53、P59～P64

適正な質問例も掲載されていますので参考にしてください

高校生の採用選考時の不適正質問について

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。

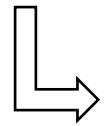
【不適正質問がなされた理由・背景の主なもの】

- 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。

企業における公正採用選考への取組

【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5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。

企業における公正採用選考への取組

- ✓ 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。

滋賀労働局ホームページの公正採用選考関係のページでは、研修会開催のお知らせや啓発資料、公正採用選考人権啓発推進員選任報告書の様式、厚生労働省履歴書様式例などを掲載しています。

【公正採用選考関係のページ】



https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shoukai/kouseinasaiyousennkou_00142.html

【学卒・若年者雇用のページ】



https://jsite.mhlw.go.jp/shiga-roudoukyoku/news_topics/hr_osirase/gakusotujyakunen_jigyounusi.html

公正な採用選考をお願いします



○お知らせ

○採用選考の基本的な考え方

採用選考は

- ① 「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
- ② 応募者の適性と能力に基づいた基準により行うこと

この2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

○公正な採用選考の基本

公正な採用選考を行う基本は、

- ① 応募者に広く門戸を開くこと
- ② 本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないことにあります。

同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を実施していただきますようお願いします。

[公正採用選考特設サイト](#)

スマートフォンやタブレットにも対応しています。

採用選考（面接）担当者の企業内研修にもご利用ください。

[公正な採用選考の基本](#) 【本省HP】

[「公正採用選考」の解説動画公開中！](#) 【本省HP】

公正採用選考人権啓発推進員選任（異動）報告書

推進員氏名	役 職	選任・異動 年 月 日	常時使用する従業員数	業 種	前任者氏名
			人		

公正採用選考人権啓発推進員を上記のとおり選任しましたので報告します。

令和 年 月 日

事業所所在地 _____

電 話 番 号 _____

事 業 所 名 _____

事業主氏名 _____

_____公共職業安定所長 殿

※ 滋賀県地域におきましては、県から国の「公正採用選考人権啓発推進員」と同趣旨の「事業所内公正採用選考・人権啓発担当者」を従業員数 20 人以上の事業所で選任いただくようお願いしており、国の推進員並びに県の啓発担当者、国、県、市町等関係機関が連携して、公正な採用選考をはじめとする職業選択の自由の保障、就職の機会均等の実現に取り組んでいます。

このため、この度の貴事業所における公正採用選考人権啓発推進員の選任について、滋賀県並びに事業所所在の市町と情報共有させていただきたく、関係地方公共団体への情報提供について同意（以下に記名）をお願いします。

上記、公正採用選考人権啓発推進員の選任について、滋賀県及び関係市(町)に情報提供することに同意します。

事業主氏名 _____

- 自社の採用選考が職務遂行に必要な適性・能力に基づいたものになっているか改めてご確認をお願いします。
- 本日の研修内容を自社内で共有していただきますようお願いいたします。

ご不明な点がございましたら、管轄のハローワークまでお問合せください

ご清聴ありがとうございました