

令和8年(2026年)8月

事業主各位

滋賀県知事	三日月大造
滋賀県教育委員会教育長	村井泰彦
滋賀労働局長	田代良文

新規高等学校等卒業予定者の採用選考にあたって

新規高等学校等卒業予定者に対する公正な採用選考の実施につきましては、格別の御理解と御協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、採用選考開始に先立ちまして、県、労働局および各ハローワークにおいて、各種会議、採用選考研修会、夏季企業研修等を通じて、部落差別（同和問題）をはじめ基本的人権の尊重に対する正しい理解と認識にたった「差別のない公正な採用選考」が行われるよう繰り返しお願いしてきたところです。

しかしながら、令和7年度卒業の県内高校生のうち就職試験を受験した延べ1,932名を対象に調査したところ、受験した企業等793社の内2.5%（前年度は3.1%）にあたる20社で、差別につながるおそれのある不適正質問の事例が発生しております。

つきましては、基本的人権を尊重した公正な採用選考を実施していただくために、下記の各事項について今一度御確認いただき、一層の御理解と御協力をお願い申し上げます。

昨年度は、面接の中の話題から派生して、家族構成や住所、家族の職業、愛読書、尊敬している人物等について質問が及ぶケースが多く見られました。これらの質問は、本人に責任のない事項や本来、自由であるべきものを把握しようとするものです。採用活動は、応募者の「適性」と「能力」に基づき選考を実施しなければなりません。個人を尊重し、不必要な個人情報収集することのないよう御留意ください。

また、定時制・通信制の課程を卒業する生徒や外国籍の生徒に対しても、就職の機会が公平に与えられますよう、さらに、障害のある生徒に対しては、積極的な採用に御配慮をいただきますよう重ねてお願い申し上げます。

記

1 統一応募書類の使用

学校から提出される応募書類は、近畿高等学校進路指導連絡協議会が定める「近畿高等学校統一用紙」を使用することになっています。これ以外の独自の様式による書類「特定用紙（社用紙）」を使用すること、選考時にこれらの特定用紙を配布し記入を求めることはしないでください。

2 身元調査（家庭調査）の禁止

採用選考は、応募者のもつ適性・能力が業務に適合するかどうかを判断することを目的とするものです。

したがって、身元調査を行うことは、これらと何ら関係のない家庭環境・資産・隣人の風評等による無責任な予断と偏見等によって採否が左右される不適正な選考につながるおそれがあります。また、応募者の人権を侵害することにもなりますので、絶対に行わないでください。

3 面接における配慮

面接選考においては、応募者の人権・人格を尊重し、応募者の思想・信条の自由を侵さないよう配慮してください。

面接に当たっては、事前に面接担当者の打合せを行い、質問項目を設定しておくとともに、評価表を作成するなど評価項目および評価基準を定めておく必要があります。

4 作文課題

「私の家庭」、「私の生いたち」、「私の人生観」、「尊敬する人物」等の作文課題は、応募者の家庭事情、生育歴、思想・信条に立ち入ることとなり、就職差別につながるおそれがあるとともに、応募者本人の心を傷つける場合がありますので、出題しないでください。

5 採用後の書類の取扱い

採用（内定）後、戸籍謄本（抄本）、住民票（写）等の、本籍あるいは生育歴が記載されている書類を求めないでください。これらについてその取扱いを誤れば実質的な身元調査を行う結果となり、差別につながるおそれがあると考えられます。

また、承諾書・身元保証書等の提出を求める場合は、採用（内定）後であっても慎重に実施してください。単に従来の慣行等でこれら各種書類を画一的に求めるのではなく、従業員一人ひとりの基本的人権尊重の観点に立って整理・改定し、適切に取り扱うようにしてください。

○ 詳しくは以下を参考にしてください。

- ・冊子「採用にあたって 2026」（滋賀県 HP から「事業所内公正採用選考・人権啓発について」を検索）
- ・採用選考自主点検資料等（厚生労働省 HP から「公正な採用選考について」を検索）

面接の際の不適正な質問事例等、採用に係る情報を御覧いただけます。

○ 差別のない公正な採用選考は、新規高等学校等卒業予定者に限らず、大学・短大等卒業予定者および中学校卒業予定者はもとより、すべての応募者に実施していただきますようお願い申し上げます。