令和４年度版

事業主の皆様へ

採用選考自主点検資料

～公正な採用選考を行うために～

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク
（公共職業安定所）

PL040520就01

はじめに

「就職」は、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていく上で極めて重要な意義をもっているものであり、人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。わが国の憲法において「職業選択の自由」を基本的人権の一つとしてすべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「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。労働者の採用選考を行うに当たっては、何よりも『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が重要です。

「職業選択の自由」は、国民がどんな職業でも自由に選べるということですが、不合理な理由で就職の機会が制限されている状況だと、その精神を実現することはできません。つまり「職業選択の自由」の精神を実現するためには、不合理な理由で就職の機会が制限されないということ、すなわち「就職の機会均等」が成立しなければなりませんが、それを実現するためには、雇用する側が応募者に広く門戸を開いた上で、差別のない合理的な基準による採用選考を行っていただくことが不可欠になってきます。

差別のない合理的な基準による採用選考とは、人種・信条・性別・社会的身分又は門地などではなく、本人の適性と能力に基づいた採用選考を行うことにほかなりません。

以上のことから、雇用主は、応募者に広く門戸を開いた上で、本人の適性と能力に基づいた『公正な採用選考』を行うことが求められているということがいえます。

本人の適性と能力に基づいた『公正な採用選考』を行うためには、本籍地や家族の職業などの本人に責任のない事項や、宗教や支持政党などの本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）など、本人が職務を遂行できるかどうかに関係のない事項を採用基準としないのは当然のことですが、それらの事項を応募用紙や面接などによって把握すること自体が、就職差別につながるおそれがあるということを十分認識する必要があります。

それらの事項は、採用基準としないつもりであっても、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなりますし、また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために本人が面接で実力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することにもなりかねないからです。

厚生労働省は、これまでも、就職と教育の機会均等を完全に保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が実施されるようにするための諸施策を積極的に実施し、雇用主の皆様方に御理解と御努力をお願いして参りましたが、今般、雇用主の皆様が人権問題の重要性を十分理解し、基本的人権尊重の立場から自社の採用基準と採用選考方法を今一度見直し、公正な採用選考システムを確立していただくために本冊子を作成しました。

雇用主の皆様におかれましては、就職の機会均等の確保を図る当事者として、人権問題全般に対する正しい理解と認識を深めていただきながら、これらの啓発資料を有効に御活用いただくことにより、公正な採用選考の実施に向けたさらなる取り組みをお願い申し上げます。

本書の活用方法

○「1 採用の手順」では、STEP毎に採用選考の基本的な考え方を掲載しています。
各STEPの「ここをチェック」で点検し、できていない場合には解説を確認しましょう。

○「2 公正な採用選考とは」では、公正な採用選考の基本的な考え方と不適切な質問事例を掲載しています。

○「7 人権啓発DVD一覧」に掲載の作品は、ビデオライブラリー設置ハローワークにおいて、事業主の皆様の希望に応じて無料で貸し出ししています。

○疑問点があれば、お気軽に最寄りのハローワークへお尋ねください。

○本書を活用し、この機会に今一度採用基準を総点検し、必要な改善を行いましょう。

※　公正採用選考人権啓発推進員を選任いただくと、労働局・ハローワークが開催する公正な採用選考に関する研修会への参加をご案内します。
選任が済んでいない場合は是非ハローワークへ届け出ましょう。

目次

1 採用の手順 …… 1

STEP1 採用方針・採用計画 …… 2

コラム1 中小企業のメリットを生かしたアピールポイントを考える … 3

STEP2 採用基準（選考基準）・方法の決定 …… 4

STEP3 募集 …… 6

STEP4 書類選考・適性検査 …… 9

STEP5 採用面接 …… 11

コラム2 好感をもたれる面接官の態度、行動 …… 12

コラム3 面接における質問を考える …… 13

STEP6 採否の決定・内定通知 …… 16

2「公正な採用選考」とは …… 18

Ⅰ 採用選考の基本的な考え方 …… 18

Ⅱ 公正な採用選考の基本 …… 18

Ⅲ 採用選考時に配慮すべき事項 …… 19

3 公正採用選考人権啓発推進員制度 …… 26

4 求職者等の個人情報の取扱い …… 27

5 同和問題の理解のために …… 29

6 適切な応募書類 …… 30

7 人権啓発DVD一覧 …… 37

1 採用の手順

企業が人を採用するには、概ね以下の手順で採用活動が行われます。
企業規模や職種等により採用の手順は異なりますが、それぞれのSTEP毎に自社の採用選考システムをチェックし、公正な採用選考に努めましょう。また、この機会に今一度採用基準を総点検し、必要な改善を行いましょう。



STEP 1
採用方針・採用計画

(P.2)

□求める人材像が具体的で明確か?
□採用活動戦略を立てているか?
□自社のアピールポイントを整理できているか?

STEP 2
採用基準(選考基準)・方法の決定

(P.4)

□応募者の適性・能力を見極めるためにどういった選考方法にするか決定したか?
□あらかじめ選考方法ごとに選考基準を明確化(点数化)しているか?
□適性・能力に基づいた採用基準(選考基準)としているか?
□特定の国や地域の出身者、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ていないか?

STEP 3
募集

(P.6)

□応募の働きかけを行う対象集団等の選定は効果的か?
□ハローワーク、就職サイト、メディアなどの周知時期、方法は適切か?
□応募への門戸を広く開き、応募を不合理に制限する条件を設定していないか?
□適正な応募用紙を使用し、その他エントリーシートなどで、本籍・出生地などの就職差別につながるおそれのある事項を把握しようとしていないか?

STEP 4
書類選考・適性検査

(P.9)

□書類選考は、あらかじめ定めておいた選考基準に基づき客観的に行われたか?
□適性検査の結果を絶対視したり、鵜呑みにしていないか?
□作文や小論文を課す場合、テーマは適切か?

STEP 5
採用面接

(P.11)

□面接の質問内容は適切か?
□面接官の人選は適切か?
□面接官の研修、打合せはできたか?

STEP 6
採否の決定・内定通知

(P.16)

□内定通知のタイミングは適切か?
□不採用者にも誠意ある対応ができたか?

STEP 1

採用方針・採用計画

ここをチェック！

□ 求める人材像が具体的で明確か？

□ 採用活動戦略を立てているか？

□ 自社のアピールポイントを整理できているか？

①人員計画、採用計画の策定

「採用担当グループ」が結成され、各担当の役割が決まります。

今後の退職予定者、業績見込みのほか経営方針等を勘案して、採用職種や採用人数が定められ、配置部署や採用後の育成方針等について、各部署と十分に話し合います。

②求める人材像の明確化

採用予定部署の意見も聞きながら、どんな能力をもった人材を採用したいのか、採用する人材像をできるだけ明確化します。

企業の中には、求める人材像が「明るく元気な人」、「コミュニケーション能力や協調性がある人」、「社会的常識やマナーを備えた人」、「やる気があり、積極的に仕事に取組んでくれる人」等と、抽象的である場合が少なくありません。

しかし、必要な人材を的確に採用するためには、その人材に求める能力を更にもう一歩掘り下げて具体化し、人材像を明確化することが大切です。

下記の点を参考にしながら、企業のトップや配置予定の部署の意見をよく聞いた上で、どんな点を重視するのか具体的な人材像の条件を設定しましょう。

1. 企業全体として、また採用部署で2～3年後はどんなビジョンや計画を描いているのか？
2. 今までの採用活動で、課題となっている点は何か？
3. 今回配置を予定している部署で活躍している人はどんな能力を持っているか？
4. 採用にあたって、最優先する能力は何か？
5. 基礎知識、専門的知識はどの程度必要か？
6. 今回採用する職種（現場）にいる人をみて、「さらにこういった能力があったら」と感じる点は何か？

③採用活動戦略の策定

これまでの採用を総括した上で「採用活動戦略」を立てます。

具体的には、会社案内やホームページ、会社説明会等の見直しや学校訪問スケジュールの設定、リクルーターの選定などのほか、下記④の内容を中心とする採用活動戦略の案を策定して、採用担当者会議、ミーティングなどでトップや配置予定部署の意見を聞き、その意見を反映した上で確定します。

④アピールポイントの明確化

企業のホームページや会社説明会で自社の魅力やアピールポイントを明確にするとともに、応募者に求める人材像をわかりやすく効果的にＰＲし、「この会社で働きたい」と思ってもらうことが重要です。

企業理念や企業目標はもちろん、「従業員の教育方針、方法」「障害者雇用や高齢者雇用」、「女性の登用」、「ダイバーシティの取組」のほか、現在働いている社員の意見を反映した「働きがい」、「職場の雰囲気」、「仕事の進め方」など、他社との違いがわかるようアピールすることを考えましょう。

コラム1 中小企業のメリットを生かしたアピールポイントを考える

中小企業の採用担当の方々の中には、「学卒求人を出しても全然応募がない。たまに応募があっても、本当に当社に入社したいのか、意欲を感じられない場合もある。」と嘆いている方もいらっしゃると思います。

いろんな要因はあると思いますが、「うちは、大企業にはないこんな職場環境で、大企業では味わえないこんな仕事をしています。そこが魅力です。」など、まずは、大企業にはない中小企業ならではのメリットや、他社と比べて自慢できる自社のＰＲネタをアピールする機会を増やしていくことが重要です。

一般的に言われている「経営者と従業員の距離が近い、職場がアットホームで相談しやすい」、「フットワークが軽いため、思い切った改革ができる」などの中小企業のメリットや自社独自のＰＲネタをからませて、活躍している若手社員の紹介をホームページに掲載するなど求める人材像の明確化・オープン化を図ります。また、積極的な学校訪問や会社説明会への参加、職場見学やインターンシップの積極的受入れなど、採用方法の見直しを検討し、ＰＲ活動を続けていくことが必要です。

その際には、職場全体で学卒採用に取り組む姿勢や採用現場での若者を育てる気運が土台にないと、せっかく採用した若者が早期に辞めてしまうことにもなりかねませんので、人事担当だけでなく配属の現場などを巻き込んで採用システム、教育システム、ＰＲ方法を見直してみてはいかがでしょうか。

STEP 2

採用基準（選考基準）・方法の決定

ここをチェック！

□ 応募者の適性・能力を見極めるためにどういった選考方法にするか決定したか？

□ あらかじめ選考方法ごとに選考基準を明確化（点数化）しているか？

□ 適性・能力に基づいた採用基準（選考基準）としているか？

□ 特定の国や地域の出身者、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ていないか？

①選考方法を決める

応募者が、STEP1で明らかにされた求める人材像に該当するかを、的確・適切に見極めるための選考方法を検討し決定します。

選考方法には、書類選考、一般常識などの筆記試験、適性検査、面接選考（個別、集団）などがありますが、どの方法を用いるかは募集職種の特性等に応じて決定する必要があります。

○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、書類選考はしないという企業もあります。

○適性検査

適性検査は、「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などがあり、求人企業の採用選考においても、応募者が求人職種の職務に対してどの程度適性があるかを判断する際の参考として用いられることがあります。

○学力試験

学力試験（学科試験）は、学校教育による学習によって得られた能力を筆記試験などで評価するものです。その結果から応募者が求人職種の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行われます。

○作文・小論文

作文・小論文は、与えられたテーマを的確に理解し、それに対する自分の考え方を整理して文章で他人に伝える能力などをみたり、誤字や脱字は多くないかなどをみることで、求める職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）を判断するために実施するものです。

このようなことから、応募者に作文や小論文を書かせることが、求人職種の職務内容からみて、必要な知識や適性を判定する方法として適当かどうか（安易に書かせていないかどうか）、検討する必要があります。

書類選考により次のステージに進むことができる者を限定するのか、筆記試験を課す必要があるのか、面接では応募者のどのような能力を見極めるのか、そのためには面接回数や面接選考メンバーをどうするか、また、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な評価をするのか、下記②・③により、あらかじめ決めておくとともに、面接担当者の事前打合せや面接のシミュレーション（予行演習）をしておくことも必要です。

②あらかじめ採用基準（選考基準）を明確化しておく

採用基準（選考基準）は採用選考を実施するための「ものさし」ですが、その内容は、面接などの選考手続を実施してから検討するのではなく、あらかじめ明確化しておきましょう。

例えば書類選考では「書類の読みやすさ」「志望動機」「将来性」など、面接では「コミュニケーション能力」「回答の論理性」「協調性」などといった項目を定め、それぞれ点数化しておくことで、採用担当者の好き嫌いなどの主観を排除し、総合的で客観的な評価が可能となります。

また、各地に支社や支店を有する企業では、本社や本店において採用に関する考え方や基本的方針などを確立し、支社、支店に対する指導に十分配慮することが大切です。支社、支店が独自の採用権限を有する場合においては、本社、本店の責任によって正しい採用選考について十分な指導を実施しておくことが必要です。

③適性・能力に基づいた採用基準とする

採用基準（選考基準）は、採用予定の職種の職務を遂行するためにどんな適性・能力が必要とされるか、そのために採用時点でどの程度の適性・能力（技能・経験・資格・将来的な可能性など）が必要とされるか、という観点から検討しましょう。

また、特定の国や地域の出身者、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ていないか確認しましょう。

→ 適性と能力に関係のない項目は18ページ以降参照

STEP 3

募集

ここをチェック！

□ 応募の働きかけを行う対象集団等の選定は効果的か？

□ ハローワーク、就職サイト、メディアなどの周知時期、方法は適切か？

□ 応募への門戸を広く開き、応募を不合理に制限する条件を設定していないか？

□ 適正な応募用紙を使用し、その他エントリーシートなどで、
本籍・出生地などの就職差別につながるおそれのある事項を把握しようとしていないか？

①応募に向けた効果的な働きかけ

良い人材確保のためには、求める適性や能力を持った学生等に、いかに効果的に働きかけ応募してもらうかということが大変重要です。

そのためには、どういった集団を対象に働きかけていくかを含め自社のアピールポイントの明確化、メディア戦略などを綿密に立てるとともに、会社説明会など効果的な働きかけのためにふさわしい手段を選びながら自社の魅力と自社が求める人材像を具体的に伝え、一人でも多くの方に「この会社に応募したい。働いてみたい。」と思ってもらうことがポイントです。

そこで、これまでの応募者や採用者の状況と広報活動ごとの効果を検証する等して、どの方法が効果的か、どこに課題があるのかを分析しながら戦略を立てましょう。

◇応募に向けて効果的に働きかけるための主な方法、ツール

・企業案内・パンフレット、自社のホームページ
・ハローワークへの求人票提出（詳細な求人内容等自社のPRを盛り込む）
・会社説明会、セミナー
・ダイレクトメール
・インターンシップ、会社見学
・学校訪問
・民間の就職情報サイト活用

②応募条件の提示

企業が労働者に求める「応募条件」については、あらかじめ検討された「採用基準」に基づいて示すことになりますが、求人職種の職務を遂行するために必要な適性・能力以外の要素をその内容としないようにし、不合理な理由で制限をかけないようにする必要があります。



居住地・通勤時間によって応募者を限定する応募条件は、当該地域以外の地域や当該通勤時間を超える地域に居住している人を排除しその応募機会を制限しています。合理的な理由のない限り、居住地域による差別のおそれがあります。



「心身共に健全（健康）な方を募集」のように、障害者や病気のある人などを一律に排除するような表現が含まれていないか注意が必要です。

③応募の受付

応募者は、通常、履歴書やエントリーシートなどの応募書類を提出することによって応募の意思表示をしますが、この応募書類については次の点に留意しましょう。



- 「戸籍謄（抄）本」「住民票（写し）」は本籍・出生地を把握することとなり、また「現住所（自宅付近）の略図等」は居住地域の状況や生活環境等を把握したり身元調査につながるおそれがあります。採用後の雇用管理等に必要な場合は、採用後に収集するようにしましょう。
- 「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書の提出」は、結果として、適性・能力を判断する上で必要のない事項が把握される可能性があります。
- 「帰省先」という項目は、それが本人の「出身地」を意味することが多く不適切です。本人不在時の連絡先の把握が必要な場合は、「不在時連絡先」などとすることが適当です。

④適正な応募用紙

各企業において応募者に求める採用条件（能力や経験など）が異なるため、採用選考時に応募者に提出を求める応募書類（社用紙）を各企業が独自に作成することは可能です。

しかしながら、応募用紙（社用紙）を自由に作成できるからといって、応募者本人の適性・能力に直接関係ない事項（例えば本籍地や家族状況の記入など）を含めることは公正な採用選考の観点から好ましくありませんので留意が必要です。

また、新規中卒・高卒予定者については、基礎的な教育課程修了者で専門的な知識・経験を有しておらず、各企業ごとに独自の応募用紙（社用紙）を活用して専門性の有無を確認する必要性が低いと考えられることから、就職差別につながるおそれがある項目を含まない全国統一的な応募用紙が定められています。

新規中卒予定者用には「職業相談票（乙）」、新規高卒予定者用には「全国高等学校統一用紙」が定められており、この応募用紙以外の使用は認められていません。（定められている応募用紙以外を使用した場合は、職業安定法第５条の４に関する事項を規定している指針違反となります）

①新規中学校卒業予定者

新規中学校卒業予定者については、全国的に定められた「職業相談票（乙）」（30ページ参照）を使用します。

この書類は、単に採用選考時における資料だけではなく、採用後の教育訓練など本人の可能性を伸ばすための学校からの教育引継書ともなる資料です。

②新規高等学校卒業予定者

新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」（31、32ページ参照）（近畿地方においては「近畿高等学校統一用紙」）を使用します。

事業主が独自に作成する応募書類（社用紙）は使わないようにしてください。

③新規大学等卒業予定者

専修学校、高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業予定者については、統一的な応募様式は定められていませんが、厚生労働省では、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」（33ページ参照）を示していますので、これに基づいたエントリーシート、または、「厚生労働省履歴書様式例」（34ページ参照）の使用を推奨しています。

④一般求職者

新規学校卒業予定者以外の応募者については、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

職業訓練校修了予定者については、その職業訓練校において定められた応募書類がある場合、その書類を使用し、定められていない場合には、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

STEP 4

書類選考・適性検査

ここをチェック！

□ 書類選考は、あらかじめ定めておいた選考基準に基づき客観的に行われたか？

□ 適性検査の結果を絶対視したり、鵜呑みにしていないか？

□ 作文や小論文を課す場合、テーマは適切か？

①書類選考

応募者から提出された書類やエントリーシートに基づき、あらかじめ明確に定めておいた選考基準に基づき、公平・客観的に書類選考を行います。

②適性検査

「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」等の適性検査は、その実施・判定・活用に専門的な知識と経験が必要であることや、回答のコツを知っていると応募者が回答内容を調整できてしまう場合があることなどを十分認識し、目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人によって用いられる必要があります。

また、近年、業者が実施するマークシートテストを活用することが多くなっていますが、その内容は、言語・計数・一般常識（社会・理科・時事経済・英語）・性格の分野等から成る、基礎的な学力試験と適性検査をあわせたものが多いようです。

これらの検査はいずれも、「得られる結果は、応募者の適性のある一面を把握するものに過ぎず、応募者の適性を完全につかむことはできない」という限界を十分認識した上で、応募者の適性・能力の判断に当たって、結果を絶対視したり、鵜呑みにしないようにする必要があります。

③学力試験

採用のために行われる学力試験は、入学試験とは異なり、採用する職務に関係のない内容や必要以上に高度な内容とならないよう、職務との関係を重視して実施することが大切です。

なお、職務遂行上必要な技能・技術を既に一定程度身につけている者を採用する場合においては、その技能・技術に関する実技試験が行われることがあります。

④作文・小論文

作文や小論文を書かせる場合は、作文のテーマが適当かどうか検討する必要があります。本人に責任

のない事項や、本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）を直接・間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。



『私の家庭』『私の生いたち』など本人の家庭環境に係るテーマや『尊敬する人物』など本人の思想・信条にかかわるテーマは、その人の家族状況や思想・信条を把握し、それによって就職差別につながるおそれがあります。

　また、これらのテーマは、就職差別につながるおそれがあるばかりでなく、それを「触れられたくない」「他人に言いたくない」「書きづらい」とする立場や事情を抱えている応募者に対して、思いやりの姿勢や配慮に欠けることになるという側面もあります。

　例えば、両親を早く亡くした応募者にとっての『父（母）』というテーマや、つらい苦しい日々を過ごしてきた人にとっての『生いたち』というテーマは、まさにこれに該当するものであり、本人につらい思いをさせ苦痛を与える配慮のないテーマとなります。未成年の新規中・高卒予定者などであればなおさらです。

STEP 5

採用面接

ここをチェック！

□ 面接の質問内容は適切か？

□ 面接官の人選は適切か？

□ 面接官の研修、打合せはできたか？

①面接の目的

採用選考の中で面接は重要な比重を占めており、面接だけで採否を決定する場合も多いようです。

面接の目的は、

●第1に、応募者の志望動機や要望、自社の採用条件・労働条件の伝達や自社のアピール等お互いの意思疎通を図る情報交換の場です。

●第2に、会話の中から質問の意図や内容をとらえる理解力・判断力、自分の伝えたいことを分かりやすく説明する表現力、コミュニケーション力、社会人としての常識・マナーなど、応募書類や学力試験などでは分からない適性・能力を判定する場です。

●第3に、応募書類や学力試験などによって得られた情報を確認しつつ、応募者の受け答え、反応の仕方なども考慮して、あらかじめ定められた一定の基準にしたがって、応募者の適性と能力を総合的に評価する、いわば採用選考の集大成の場です。

②面接における評価

面接における応募者の評価は、質問事項への回答ぶりなどから判断していくことになりますが、その際次の点に留意しましょう。

①あらかじめ評価基準を決めているか

②面接方法や質問内容について、「面接マニュアル」等を作成し、面接担当者全員で共有されているか

③できるだけ客観的かつ公平に評価するため、複数の面接担当者で選考しているか

④応募書類や学力試験などによってあらかじめ得られているデータ内容を整理しておき、それを面接の中で確認しながら、総合的な評価を行っているか

③面接官に求められる姿勢

面接担当者は面接に対して次のような姿勢で臨むことが求められます。

①応募者の基本的人権を尊重する姿勢

「就職」というものは、一人の人間の人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。

そのため、面接担当者は、人権や差別問題に対する見識をもった上で、応募者を一人の人間として尊重し、その基本的人権を尊重する立場に立って思いやりのある姿勢で臨み、応募者の人権や人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとらないようにしましょう。

また、仮に職務上必要なストレス耐性を評価するなどの意図がある場合であっても、面接担当者が過度に威圧的な態度をとり、応募者の人権や人格を損なうようなものとならないように十分留意しましょう。

②応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢

応募者の適性・能力を評価するに当たって、能力を表面的に判断せず、潜在的な適性や長所、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見いだす姿勢をもって臨みましょう。

面接では様々な応募者と面接することとなりますが、過度に威圧的に接したり、感情的に批判したり、説教じみたことを言ってはいけません。
このような、面接での対応がSNSやインターネットの掲示板に書きこまれて拡散され、企業イメージの低下につながる場合もあります。

コラム2 好感をもたれる面接官の態度、行動

採用担当者が腕組みや足組みをしたり、無愛想な態度であれば、応募者が萎縮してしまい、本来の実力を発揮できなくなる可能性もあります。応募者をリラックスした状態にするためにも、面接官も好感を持たれる態度、行動が必要となります。

好感を持たれる面接官の態度、行動には例えば以下のものがあります。

①面接官も自己紹介する
②応募者の緊張をとく会話から面接を始める
③「○○さん・・」と応募者の苗字で話しかける
④質問をするときに応募者の目を見ながら話す
⑤応募者の話にうなずきや相づちをうち、共感を持っている態度を示す
⑥時には笑顔や笑いがある
⑦最後に「これで面接を終了します。ありがとうございました。」とお礼を言う

④面接時の質問事項

面接においては、質問を行き当たりばったりでするのではなく、すべての応募者に公平な対応ができるように、あらかじめ質問事項を決めておきます。

その際、「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」などの就職差別につながるおそれのある事項を避け、応募者が「職務遂行のために必要な適性・能力」をどの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにします。

就職差別につながるおそれのある事項は、それを質問されたくない応募者にとってみれば、精神的な圧迫や苦痛を受けたり、そのために心理的に動揺し面接において実力を発揮できなかったりする場合があります。そのような応募者の回答ぶりと質問に答えやすい応募者の回答ぶりを比較して、採否決定の判断材料とするのは公平とはいえません。

このようなことから、質問事項や質問を行う上での留意点について、面接マニュアルなどに整理しておいたり、事前に打ち合わせをすることなどにより、面接担当者全員で確認・徹底しましょう。

ただし、面接というものは、質問事項をあらかじめ決めておいたとしても、しばしば、話の流れの中で様々な展開を見せる流動的なものです。そのため、話の流れの中でうっかり尋ねた事柄や、応募者の気持ちをやわらげようと聞いた事柄の中にも、就職差別につながるおそれのある事項が含まれたり、応募者を傷つけたり人権を侵す場合もあります。このため、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことにより、常に臨機応変に適切な対応ができるようにしておくことが重要です。

コラム3 面接における質問を考える

面接では、応募者がどんな性格か、コミュニケーション能力はどうか、求める能力を持っているかなど、応募者の適性や能力、やる気、人柄などを総合的に見極め、採否を決定する必要があります。

３０分程度の面接で全てを見極めるためには、どんな点を見極める質問か事前に質問内容を検討しておき、必要な質問を簡潔に、かつ本心を聞くために必要に応じて掘り下げて質問する必要があります。一般的な質問例やポイントをご紹介いたします。

①導入質問

応募者の緊張をほぐすため、適度な笑顔で応募者が答えやすい身近な項目から質問を始めます。

○

●お待たせしました、どうぞお掛けください。
●○○さんですね、人事課長の○○です。当社にご応募いただきありがとうございます。
●昨日はよく眠れましたか？
●暑い中（寒い中）大変ではなかったですか？
●当社を知ったきっかけは何ですか？

②志望動機や志望職種

志望動機は、入社の本気度を見極める重要な質問ですが、当然応募者もあらかじめ答えを用意していますので、応募者の回答に対してさらに掘り下げた質問や切り込んだ質問を行うことにより、動機の本質を見極めます。

○

面接官：当社を志望した動機をお聞かせください？

応募者：「子供のころから○○に興味があり□□大学で△△の研究をしています。御社でその知識を活かして○○の仕事をしてみたいと思い応募させていただきました。」

面接官：○○に興味をもったのはどのようなきっかけや理由からですか？

応募者：「父が○○関係の仕事をしており、仕事のおもしろさや大変さ、問題を解決した時の喜びなどを家族に話しているのを聞いて、自分も将来○○の仕事をしてみたいなあと興味を持つようになりました。」（※）

面接官：○○の仕事ならA社やB社でもやっていると思いますが、当社を選ばれた理由は何ですか？

（※）本人から家族のことなど、本人の適性や能力と関係のない回答があった場合は、回答終了後に採用選考には影響しないことを説明する等配慮するよう心がけましょう。

③自己PRなど

自己PRや学生時代に力をいれてきたこと、専門的に学んでいることなどの回答から、自社や募集職種に対する適性や求める能力があるか判断します。

○

●自分のセールスポイントはどんな点だと思いますか？
（周りからどんな人間だと言われていますか？）

●学生時代に最も力をいれて取り組んできたことは何ですか？

●得意とする学科（科目）は何ですか？（研究課題は何ですか？）

●応募職種については○○の専門的知識が必要ですが、○○についてどの程度研究されたり、知識がありますか？

●○○の仕事は□□する能力が必要です。自分の□□する能力についてどのように考えていますか？（根拠は？）

●採用された場合、あなたのどのような能力を活かしてどのように仕事をしてみたいですか？

※面接官が陥りやすい過ち

●一つの側面が良い（悪い）ことをもって、他の全ての面も良い（悪い）と判断してしまう（ハロー効果）

●外見などによる個人的な好悪感に左右される

●第一印象にこだわる

●直前の応募者との対比で、過大（過小）評価してしまう

④労働条件の確認、情報交換、応募者からの質問

採用後早期に退職してしまうことのないように、応募している職種の内容、労働条件についてどこまで知って応募しているのかを判断する質問です。

○

●この仕事は○○という点が大変苦労する点です。あなたならどう工夫しますか？

●この営業という仕事は製造現場と違いお客様の都合に左右されます。
その点についてはどう考えていますか？

●納期の関係で繁忙期には○時間位の残業があります。
残業についてどのように考えていますか？

●年に○回位県外の工場に出張することがあります。
自宅を離れての出張は可能ですか？

●こちらからお尋ねすることは以上ですが、
事前に聞いておきたいこと（質問）はありますか？

⑤面接時の不適切な質問

20頁以降を参照

⑥結び

最後に気持ちを張り続けている応募者の心情を察して、労をねぎらう言葉をかけましょう。

○

●本日はありがとうございました。以上で面接は終了です。

●採否結果は、○○日までに連絡します。

●残念ながら不採用の場合には、応募書類は返送いたします。
本日はどうもお疲れさまでした。お気をつけてお帰りください。

STEP 6

採否の決定・内定通知

ここをチェック！

□ 内定通知のタイミングは適切か？

□ 不採用者にも誠意ある対応ができたか？

①採否の決定（内定）

面接や学力試験・作文・適性検査などの選考手続が終わると、応募書類の内容を含めて、応募者について得られた様々な情報を総合的に評価して、応募者を採用するか否かに関する最終判断を行うことになります。

応募者は、採否通知があるまで大変不安な状態で待っていますし、他の企業への応募を差し控えている場合もありますので、採否の決定（内定）は速やかに本人に通知します。

なお、不採用者の通知についても、応募者は将来の顧客・取引先となる可能性がありますので、応募してくれたことへの感謝や今後の活躍を期待していることなど、誠意をもった丁寧な対応を心がけましょう。

②応募者から提出された応募書類の取扱い

応募者は、履歴書などの応募用紙に記載された個人情報がどのように取り扱われるのかとても心配なものであり、特に不採用者や応募辞退者の場合は、できれば返却して欲しいと考える人が多いようです。

万が一、それが不正な目的で使用されたり、漏洩されたり、第三者が入手したりすれば、本人が大きく傷つけられるばかりでなく、企業も社会的な信頼を失いかねません。

職業安定法第5条の4に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）第4の2（1）二においては、労働者の募集を行う者等は、収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置を講ずるとともに、応募者からの求めに応じその措置の内容を説明しなければならないこととされています。（P28「指針」参照）

このため、応募者から提出された応募書類の取扱い方（返却や破棄など）については、あらかじめ企業としての対応方法を定め、それを応募者に周知するとともに確実に実行することが必要です。

③採用内定者の個人情報の把握

採用内定後において、単に従来からの慣行であるなどの理由で、採用内定者の個人情報に係る各種書類を画一的に提出させる事例が見受けられます。

従業員の居住場所や緊急連絡先の確認、社会保険・税金などの手続き、通勤手当・家族手当・扶養手当・慶弔金などの支給条件の確認など、本人や家族の住所等を確認したり、その関係書類を提出させること

に、雇用管理上の合理的な必要性が認められる場合もあると思われますが、「戸籍謄(抄)本」を求めて本籍を把握することなどについては、通常、合理的な必要性があるとは考えられません。労働基準法施行規則第53条第1項に規定される労働者名簿の記入事項についても、「本籍」が削除されています(平成9年4月1日より)。

把握することに合理性が認められる場合であっても、例えば、本籍欄を含む「住民票」ではなくて「住民票記載事項証明書」(注)などを提出させることで足りるものと考えられますし、それも入社時に一律に提出させるのではなく、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を行うことが望ましいと考えられます。

個人情報保護法(平成15年5月施行)においても、個人情報の適切な取扱いが求められているところであり、その観点からも、採用内定者の個人情報を、雇用管理のために必要な範囲を超えて把握収集したり保管などをしないようにすることが求められます。

(注)「住民票記載事項証明書」とは、本人等の請求に基づき、氏名・住所・生年月日などの所定事項が住民票に記載されていることを、市・区役所や町村役場が証明する書類。請求人が作成した書面に役所・役場が証明をする場合と、役所・役場側が定めた様式の証明書が発行される場合がある。

参考《マイナンバーの提供を求める時期》

○社会保障・税に関する手続書類の作成事務が発生した時点が原則です。

○契約を締結した時点等のその事務の発生が予想できた時点で求めることは可能と解されています。

※例えば、給与所得の源泉徴収票等の作成事務の場合は、雇用契約の締結時点で事業主から従業員にマイナンバーの提供を求めることも可能であると解されています。

※雇用契約を締結する前(採用面接時等)に事業主から採用選考対象者等にマイナンバーの提供を求めることはできません。

※いわゆる「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから、一律に取り扱うことはできませんが、例えば「内定者」が確実に雇用されることが予想される場合(正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等)には、その時点でマイナンバーの提供を求めることができると解されています。

2「公正な採用選考」とは

①応募者に広く門戸を開き
②本人のもつ適性・能力を基準にして
選考を行うことです

Ⅰ 採用選考の基本的な考え方

(1)応募者の基本的人権の尊重

事業主には、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。

しかし、いくら自由だからといって、応募者の基本的人権を侵してよいわけではありません。

採用選考を行うに当たっては、応募者の基本的人権に十分配慮し、これを尊重することが重要です。

(2)CSRの観点から

また、現在は、企業のCSR(企業の社会的責任: Corporate Social Responsibility)の取組の内容が、ますます企業の社会的評価を左右するようになっています。CSRには人権尊重や差別撤廃への取組も含まれると考えられますので、人権の取組をおろそかにすると社会的な批判を招き、顧客・従業員・株主等の信頼を失ってしまうおそれがあります。

Ⅱ 公正な採用選考の基本

(1)応募者に広く門戸を開く

『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。

特定の国や地域の出身者(同和関係者など)、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティの方などの特定の人を排除せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

(2)適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということを基準にして採用選考を行うことが必要です。

例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係がなく、適性・能力とは関係がありません。これらの項目を採用基準にしないことが必要です。

(3)適性・能力に関係のない事項

適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、エントリーシートに記載させたり

面接時に尋ねたりすれば、その内容は採否決定に影響を与える可能性があります。

応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもりの事項であっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。

また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられることで精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することになりかねません。

※　なお、求職者の個人情報を保護する観点から、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。（→P27「求職者等の個人情報の取扱い」参照）

Ⅲ「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がある14事項～

本人に責任のない事項	本来自由であるべき事項 （思想・信条にかかわること）	採用選考の方法
本籍・出生地	宗教	身元調査の実施
家族	支持政党 人生観・生活信条	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
住宅状況	尊敬する人物 思想	
生活環境・家庭環境	労働組合（加入状況や活動歴） 学生運動などの社会運動	合理的・客観的に必要性が認められない健康診断
	購読新聞・雑誌・愛読書	

労働者に求められる適性と能力の内容は、職種の職務内容によって異なります。

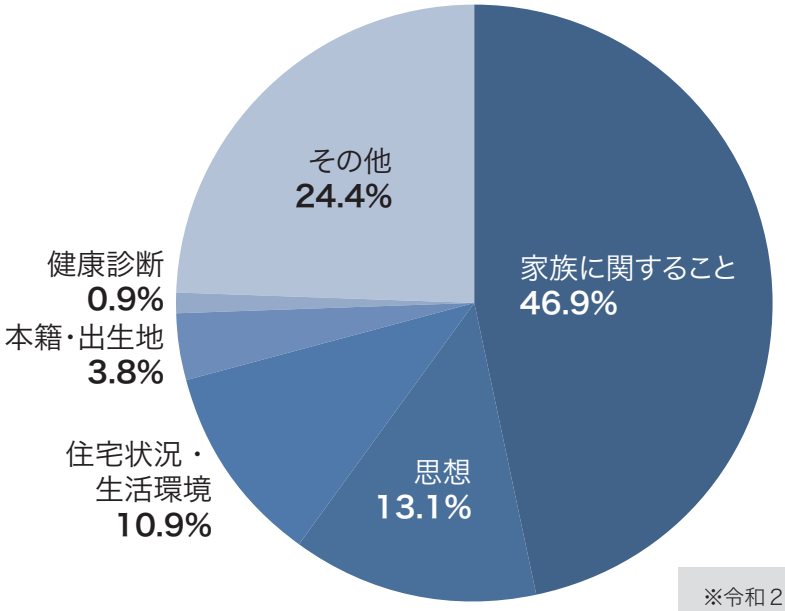
そのため、応募者からどんな事項を把握することが適当かどうかは、職務内容に応じて判断しなければなりません。

しかしながら、少なくとも各職務に共通して、適性や能力とは関係のない事項として、上記の14事項をあげることができます。

上記の「本人に責任のない事項」や、「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」を、応募用紙やエントリーシートに記載させる・面接時において尋ねる・小論文を課すなどによって把握することは、本人の適性・能力を評価する基準として不適切です。

※ 不適切な事象件数

応募者等から、「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、「家族」に関することについての質問が約半数を占めています。



※令和２年度にハローワークで把握した
797件の内訳

なお、ハローワークが不適切な事象の報告を受けた場合は、事業所に事実確認を行い、事実と認められれば、今後そのような質問等を行わないよう周知・啓発を行います。

では、何故上記の項目が不適切なのか、以下、質問例を交えながら解説していきます。
聞かれた人の立場にたって考えてみましょう。

「本籍・出生地に関する事」

×

戸籍謄(抄)本の提出を求める
本籍が記載された住民票(写し)の提出を求める
外国人に対して国籍を聞く
生まれ故郷の事を尋ねる

【解説】

本籍・戸籍謄(抄)本は、被差別部落出身者であることを理由とした差別に用いられるおそれがあり、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。

「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄(抄)本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票(写し)」も、考え方は同様です。

また、外国人(在日韓国・朝鮮人を含む)の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」など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を把握することにより、採否決定に偏見が入り込んだり、応募機会が不当に失われたりするおそれがあります。

就労資格の確認については、採用選考時は口頭、もしくは書面による確認とし、採用内定後に「在留

カード」の提示を求めるという配慮が必要です。

※特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。

家族に関する事



「家族構成を教えてください」
「父親の勤務先を教えてください」
「家族の中に○○の職業に就いている人はいますか。」
「兄弟の学校を教えてください。」

【解説】

家族の職業（有無・職種・勤務先など）・続柄（家族構成を含む）・健康・病歴（遺伝性疾患の家系であるか等）・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられます。

「同業者の子弟は企業防衛上困る」、「採用後すぐ辞められると困るので、親の職業を聞いて定着性を判断するため」等を理由にすることがありますが、応募者本人に責任のない事項で採否を決定することは不適切です。

また、転勤や緊急対応の可否を判断するためにという理由から家族構成等を質問するケースも見受けられますが、その場合も「転勤のお願いにあたり配慮すべきことはありますか」「オンコール対応（○○分以内の出勤）がありますが対応は可能でしょうか」といったような、尋ね方をしましょう。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、家族がどんな仕事に就いているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどということによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。

応募者をリラックスさせるために、話題として出しただけであり、採用基準にするつもりはなかったという場合もあります。

しかし、ひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。

また、家族について尋ねるということは、例えば家族の離死別・失業など、さまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

住宅状況



「家の間取りを教えてください」「家は持ち家ですか、借家ですか」
「不動産をお持ちですか」
「家の周辺にどんな施設がありますか」

【解説】

住宅状況や不動産の有無など家の資産を把握することは、採用後企業に損害を与えた場合の補償能力を判断したり、資産の程度・居住環境などから家柄や育ちの良否を推量し偏見を持って応募者の人格を判定することにつながるおそれがあります。これらはいずれも、職種への適性・能力とは何ら関係がない事項です。

※　企業の中には、採用時に応募者に対して身元保証人をたてることを求める場合があります。しかし、応募者からみれば、身元保証人が確保できなければ採用されないという点で就職活動を行いにくくなります。また、企業からみても、近年、身元保証人を引き受ける人も少なくなり、応募者が集まりにくくなる場合があります。募集の際は応募者に広く門戸を開く観点から、できる限り身元保証人を求めないようにしましょう。

本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）



「家の宗教は何ですか」「支持政党はどこですか」
「尊敬する人物は誰ですか」「労働組合や学生運動に参加しましたか」
「愛読書は何ですか」

【解説】

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「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」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの規定の精神に反することになりますので、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

また、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の際、「選挙に行ったか？」、「高校生が有権者として政治活動に参加することについて、どう思うか？」等の質問が行われていますが、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については、「思想・信条にかかわることの把握」につながる可能性が高いことから、面接の話題としては適切と言えません。

身元調査の実施



採用候補者の身元調査を行っている
現住所（自宅付近）の略図等の提出を求めている

【解説】

これまで見てきたとおり、企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることになります。

身元調査は、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることになりますが、その中で、仮に意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想・信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それによって採用が左右されるおそれがあります。

このようなことから、身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

なお、「現住所（自宅付近）の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり、身元調査に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

採用選考時の健康診断



職種に関係なく健康診断書を一律に提出させる

【解説】

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、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するためのものでもありません。

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。

したがって、採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能

力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようにしましょう。

なお、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うえで実施することが求められます。

<ウィルス性肝炎について>

ウィルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。肝炎ウィルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウィルス検査（血液検査）を含む合理的必要性のない「健康診断」を実施することは、結果として肝炎ウィルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあります。

<色覚多様性（色覚異常）について>

色覚検査において異常と判別された方の大半は、支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきています。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正（平成13年10月）により、「雇入時の健康診断」の診断項目として色覚検査が廃止されました。

従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないよう注意してください。

<遺伝子検査について>

最近、医療機関において、がんや難病等の治療を目的とした遺伝子検査が行われています。また、医療機関を介さずに、唾液、爪、毛髪等から、がん、高血圧病、糖尿病などの病気のなりやすさ、肥満やお酒の強さなどの体質等を検査する遺伝子関連サービスも広まりつつあります。

一方、これらの検査で判明した遺伝情報や家族歴（家族の病気に関する記録）等で就職を断られたり、就職希望先から提出を求められたりするケースが報告されています。

そもそも遺伝情報は両親から引き継いだもので本人が決めることのできないものです。さらに、病気のなりやすさなどの中には、遺伝要因だけではなく生活習慣などの環境要因に大きく左右されるものもあります。

採用選考の際に、応募者の遺伝情報を利用することは、本人に責任のない事項を採否に影響させることになり、就職差別につながるおそれがあります。したがって、採用選考の際に、遺伝情報を取得したり、利用したりしないでください。

その他不適切と考えられる質問



「明るく元気な人を募集」

【解説】

求人票にこのような応募条件が記載されていることをよく目にしますが、人によって明るさや元気の基準は違います。何故明るさや元気さが必要かが不明確な上、病気や障害をお持ちの方を排除することにつながります。



短所を教えてください。
また、それをどう克服したか教えてください。

【解説】

短所についての質問は、それをどう工夫して克服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ります。こうした方はこれらを採否の基準にはされたくないと考えているはずですので、短所について問われる精神的動揺の大きさに配慮しましょう。

なお、困難に対してどう工夫したかを問う質問であれば、例えば、「学生生活で直面した困難な出来事に対してどう工夫したか」等の形を変えた聞き方を検討しましょう。



（ＬＧＢＴ等性的マイノリティに関すること）
女性と記入があるけど見た目は男性だよね？
性別適合手術はしているの？

【解説】

応募者の中にLGBT等性的マイノリティの方も当たり前に存在するということ意識した面接を行いましょう。強制的にカミングアウトをさせるような質問や蔑称とされている表現には注意が必要です。また、性的マイノリティかどうかにかかわらず、性的指向や性自認について、業務に必要な事項以上の興味本位の質問はしないようにしましょう。

性的指向及び性自認は他の様々な要素と同様に、その人を構成するアイデンティティに関わる要素でもあります。

差別と捉えられるような対応をしないためにも、個人の尊厳に関わる問題として尊重し、性的指向や性自認にかかわらず、公正な採用選考を心がけましょう。

※　「性同一性障害」とは、身体的な性と性自認が異なり、困難を抱える場合に医学的な診断がなされる場合の診断名です。いわゆるＬＧＢＴとは病気や障がいではありません。

3 公正採用選考人権啓発推進員制度

事業主が、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に「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」という。）を選任していただいています。

（推進員の役割）

★推進員は、就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、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。

★具体的には、各事業所内で行われる労働者の採用選考が公正なものとなるよう、事業所内での事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担います。

例えば、採用基準の作成、不適切な項目がないかエントリーシートのチェック、面接時の質問の作成、それらを面接官や企業トップクラスと共有するための研修会の開催、面接マニュアルの作成等が挙げられます。

また、公正な採用選考について、さらに理解を深めることができるよう労働局・ハローワークにおいて、推進員の方々を対象に公正採用選考に関する研修会を開催しています。
是非、推進員を選任して研修に参加しましょう。

（推進員の選任）

★推進員は、人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任していただきます。

★推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などは、ハローワークにお知らせください（その具体的方法については各ハローワークからお伝えします）。

★職業紹介事業者及び派遣元事業主は、雇用としての側面にとどまらず、労働力需給システムの一翼としての社会的責任の重要性にかんがみ、従業員規模にかかわらず選任いただくようお願いします。

採用面接の際、企業の社長・役員が、家族の状況等を尋ねるなど不適切な事例が見られます。
「公正採用選考人権啓発推進員」から企業トップクラスをはじめとした面接担当者全員に対して、「公正な採用選考」の考え方をいかに的確に伝えていくかが重要なポイントになります。

4 求職者等の個人情報の取扱い

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、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。

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。

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

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です。

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 ケ月以下の懲役又は30 万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

労働者の募集を行う者や求人者は、募集や求人の方法（自社のホームページの利用、求人サイトの利用、ハローワーク等への求人申込み等）を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項等本人の適性・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取り組みをお願いします。

職業安定法（抄）

（求職者等の個人情報の取扱い）

第５条の４　公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（略）を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

（以下略）

指針（平成１１年労働省告示第１４１号）（抄）

第４ 法第５条の４に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

１ 個人情報の収集、保管及び使用

（１）職業紹介事業者等（注1）は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ　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

ロ　思想及び信条

ハ　労働組合への加入状況

（イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。
イ関係
① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
（税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。）
② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
ロ関係　人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
ハ関係　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）

（２）職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

（３）職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（注２）により提出を求めること。

（４）個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

２ 個人情報の適正な管理

（１）職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ　個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ　個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ　正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ　収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

（２）職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

（以下略）

（注1）「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者や求人者も含まれます。

（注２）「職業安定局長の定める書類」とは全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙）です。

5 同和問題の理解のために

【同和問題とは】

昭和40年8月11日、同和対策審議会が内閣総理大臣に対して行った「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」についての答申（以下「答申」という。）では、「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。」と述べられています。

【同和問題解決への取組み】

こうした同和問題の解決を図るため、国は、地方公共団体とともに、昭和44年以来33年間、特別措置法に基づき、地域改善の特別対策を行ってきました。その取組みについて、平成８年５月17日、地域改善対策協議会会長が内閣総理大臣と関係各大臣に対して行った「同和問題の早期解決に向けた今後の方策に基本的な在り方について」の意見具申では、「生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了とするなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された」とする一方、教育の問題、不安定就労の問題、産業面の問題など較差がなお存在している分野がみられることや、「差別意識は着実に解決へ向けて進んでいるものの結婚問題を中心に依然として根深く存在している」ことなどが指摘されました。

【公正採用選考システムの確立に向けた厚生労働省の取組み】

また、意見具申では「差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組を踏まえて積極的に推進すべきである」と述べています。

厚生労働省では、従来、事業所に対し同和関係者の就職の機会均等を図るなどの観点から、本籍、家庭環境、親の職業など、就職差別につながるおそれのある事項の把握を排除し、応募者の適性・能力に基づく公正な採用選考システムを確立するよう啓発指導を行ってきましたが、この意見具申等を踏まえ、平成９年度から人権教育、人権啓発の事業に再構成して実施しています。

【同和問題に係る差別の解消に向けて】

平成14年３月には、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき策定された基本計画において、厚生労働省は「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う」こととされました。

一方、近年、同和問題を巡っては、情報化の進展に伴ってその差別に関する状況や態様に変化が生じていることを踏まえ、平成28年12月に、部落問題の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とした「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました。

事業主の皆様には、改めてこうした経緯等をご理解いただき、採用選考に当たっては本籍・出生地など本人に責任のない事項を把握しないことや身元調査を実施しないことなど、同和問題に係る差別の解消に向けた公正な採用選考の実施に一層の取組みをお願いします。

6 適切な応募書類

〈 職業相談票(乙)〉

1 学校名	応募書類 (中)職業相談票〔乙〕)	写真貼付
中学校		

ふりがな 2 氏名		3 性別		4 生年月日	年 月 日生 (満 歳)

5 現住所 (郵便番号 −)

6 学業成績

必修教科名	3学年	選択教科名	3学年
国語			
社会			
数学			
理科			
音楽			
美術			
保健体育			
技術・家庭			
外国語			
〔 〕段階評価		3段階評価	

7 出席状況

学年	欠席日数	主な理由
1		
2		
3		

8 特別活動

9 総合的な学習の時間

10 趣味・特技

11 身体状況

年 月 日		
身長		cm
体重		kg
視力	右	( )
	左	( )
聴力	右	
	左	
備考		

(視力欄にA～Dが記入されている場合、A：1.0以上、B：1.0未満0.7以上、C：0.7未満0.3以上、D：0.3未満を表す。)

12 行動の記録

項目	行動の状況	項目	行動の状況
基本的な生活習慣		思いやり・協力	
健康・体力の向上		生命尊重・自然愛護	
自主・自律		勤労・奉仕	
責任感		公正・公平	
創意工夫		公共心・公徳心	

本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。

13 本人の長所・推薦事由等

年 月 日

中学校長

(所在地)

(郵便番号) (電話番号) ㊞

※安定所記載欄

受付番号

(担当者印)

公共職業安定所

＜全国高等学校統一用紙＞

（応募書類　その1）

履　　歴　　書

写真をはる位置

（30×40mm）

令和　　年　　月　　日現在

ふりがな		性別
氏　名		
生年月日	昭和・平成　　年　　月　　日生（満　　歳）	

ふりがな	
現住所	〒
ふりがな	
連絡先	〒

（連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること）

学歴・職歴	平成 令和	年　月	高等学校入学
	平成 令和	年　月	
	平成 令和	年　月	
	平成 令和	年　月	
	平成 令和	年　月	
	平成 令和	年　月	

（職歴にはいわゆるアルバイトは含まない）

	取得年月	資格等の名称	
資格等			
趣味・特技		校内外の諸活動	
志望の動機			
備考			

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定）

（応募書類　その2）

調　　査　　書

ふりがな		性別	現住所		
氏名	昭和・平成　　年　　月　　日生				
学校名			在学期間	平成 令和	年　月　入学 （第　学年）編入学・転入学
課程名	全・定・通	学科名	科	平成 令和	年　月　卒業 ・ 卒業見込

学　習　の　記　録

教科・科目		評定				教科・科目		評定			
教科	科目	1年	2年	3年	4年	教科	科目	1年	2年	3年	4年

〈新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例〉

履　歴　書

令和　　年　　月　　日　現在

ふりがな		性別
氏名		
生年月日	平成　　年　　月　　日（満　　歳）	

写真をはる位置
（30㎜×40㎜）

ふりがな 現住所	〒	電話番号 （　　）
ふりがな 連絡先	〒 （現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入）	電話番号 （　　）

年号	年	月	学歴・職歴

（注）黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

自　己　紹　介　書

大学　　学部　　学科	
得意な科目及び研究課題	
クラブ活動スポーツ・文化活動等	
自覚している性格	
趣味	
特技資格	
志望の動機	

〈厚生労働省履歴書様式例〉

履　歴　書

年　　月　　日現在

写真をはる位置

写真をはる必要がある場合
1. 縦
　横
2.本人単身胸から上
3.裏面のりづけ

ふりがな 氏　　名	
年　　月　　日生　　（満　　歳）	※性別
ふりがな 現住所　〒	電話
ふりがな 連絡先　〒　　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入）	電話

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）

年	月	免　許・資　格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

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）

Ⅰ 厚生労働省履歴書様式例について

この様式例は、雇用主が、履歴書の提出を一般の求職者等に求める際に広く参考としていただけるよう令和３年４月16日に厚生労働省において作成したものです。

この様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いします。

※　厚生労働省では、これまで、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を参考とするよう推奨していましたが、現在その様式例は削除されています。

★公正な採用選考を実施していただくために、応募者に提出してもらう履歴書は、就職差別につながるおそれのある事項を含まないものを用いることが重要です。
どのような履歴書にすればよいのか分からない場合は、まずはこの様式例を使用してみてください。

★一方、募集したい人材に応じて、応募者に記載させる項目を雇用主が独自に設けたり、この様式例以外の応募書類やエントリーシートを使用する場合もあります。
その場合も、この様式例を参考にして、公正な採用選考の考え方に基づいたものとなっているかどうかをよくご検討の上、使用してください。

様式例と比較して、増えている項目はどんな内容でしょうか。

☆就職差別につながるおそれのある事項を含まないようにするためには、増えている項目を募集する職務の内容に照らして、把握する必要性について、応募者本人の十分な納得が得られるものであるかをよく検討してください。

☆応募者に、把握する理由を聞かれた場合にも、その必要性をしっかりと説明できるよう、採用担当者間でよく話し合い、共有しましょう。

様式例の中に確認しなくてもよい項目はないでしょうか。

☆様式例と比較して、応募者に求める項目を既に減らしている企業もあります。
これは各企業で、募集する求人の職務内容に照らし、採用選考に必要な事項をしっかりと検討した上で、より少ない情報でも応募者の適性や能力を評価できるよう社内で工夫した結果と考えられます。

☆このような工夫も、公正な採用選考の取り組みの一つと考えられます。

Ⅱ 従来の「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」との相違点

(1)性別欄は任意記載欄

・性自認の多様な在り方に対応するため、〔男・女〕の選択ではなく任意記載欄としています。
・この様式では、応募者が記載したい内容で記載することが可能であり、また、応募者が記載を希望しない場合は、未記載となる場合があります。

(様式例を活用する際の留意点)

◇応募者の性別が未記載でも、把握が必要な場合には、面接等で適切な方法により確認することは可能です。

◇ただし、応募者の中には自らの性を履歴書に記載したり、面接時等に述べることを望まない方もいます。このため、制度上特定の性別の者を就業させることができない場合(坑内業務の一部等)や、男女の応募者数を把握したり(※1)、女性が相当程度少ない会社において女性を積極的に採用する(※2)場合など、性別の確認が必要な場合には、理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で行うようお願いします。

◇また、面接時等に性別の回答を強要したり、性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることのないようお願いします。

(※1)女性活躍推進法第8条、第9条、第12条、第20条の規定に基づき、一般事業主行動計画策定のための把握・分析や目標設定、情報公表にあたり、また、えるぼし・プラチナえるぼしの認定申請にあたり、男女別の採用における競争倍率を把握する必要がある場合。

(※2)男女雇用機会均等法第8条の規定に基づき、女性が相当程度少ない会社において、女性を積極的に採用する必要がある場合。

(2)「通勤時間」「扶養家族数(配偶者を除く)」「配偶者」「配偶者の扶養義務」は設けていません。

・従来の「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」には「通勤時間」「扶養家族数(配偶者を除く)」「配偶者」「配偶者の扶養義務」といった欄が設けられていましたが、この様式例では設けていません。
・応募者に、超過勤務・休日出勤・緊急対応の可否や、転勤の可能性も含めた配置先の配慮等を確認するために、これらの欄に記載された情報を把握していた場合は、あらかじめ求人票や募集要領等に関係する情報を記載し、確認が必要な理由が分かるようにした上で、面接者全員に確認するようにしてください。

写真欄について

従来から写真は「必要がある場合」に貼付することとなっており、応募者に対して写真が必要であることを特に示していない場合には、貼付されていない場合もあります。

応募者の中には様々な事情から写真の貼付を望まない方もいるため、写真の貼付が必要な場合はこのような方が納得の上で応募できるよう、あらかじめ必要な理由を明示しておくといった工夫や、写真の貼付がされていないことだけで採否を決めることがないようお願いします。また、写真の内容(容姿)で採否を決めることは公正な採用選考の観点から好ましくありません。

7 人権啓発DVD一覧

厚生労働省では、事業主に対する周知・啓発の一環として、業界団体または企業グループ単位での研修会、各企業での社内研修等の際に視聴覚教材として活用できるDVDを「ビデオライブラリー」として主なハローワークに備え付けて、利用の要望があれば貸出し（無料）を行っています。

このビデオライブラリーに備え付けてあるDVDと設置しているハローワークは次のとおりですので、貸出期間、貸出方法等を各ハローワークに確認の上、十分に活用してください。

	題名及び制作年	時間	内容
1	本当の出会いのために エントリーから始まる公正採用選考 （平成23年）	27分	公正な採用選考をするためには、受験者の基本的人権を尊重し、適正と能力のみを採用選考の基準にすることが大切です。 この作品では、エントリーから筆記試験、面接といった一連の流れの中で、いかにして受験者の基本的人権を守り、企業にとっても受験者にとっても望ましい採用選考のあり方が実現できるかを提起する作品。
2	だれにでも開かれていますか? ～公正な採用選考を求めて （平成24年）	28分	就職における採用選考は、応募者の人生を左右しかねないとても重要な機会です。採用する側も、応募者の基本的人権を尊重し、公正な採用選考をすることが求められます。採用する側が門戸を狭め、特定の人に絞った採用を志向するようなことになれば、応募者の職業選択の自由を侵すことになります。 この作品では、採用選考において企業が門戸を広く開き、人権に対する感覚を高めていくことが非常に重要であるという視点で、公正な採用選考を進めることを図る作品。
3	みんなで語ろう！公正な採用選考 （平成25年）	26分	企業の人事部門の担当者にとって、公正な採用選考の知識とそれを具現化する技能は体得しておくべきものです。公正な採用選考について知っているつもりでも、その基本的な考え方を改めて学ぶことは、人事採用における更なるスキルアップにつながります。 この作品は、職場でありがちな採用選考に関わる事例を短くとりあげ、その事例から考えるべき公正採用選考の基本的な考え方を学ぶことを図る作品。
4	なぜ企業に人権啓発が必要なのか （平成26年）	22分	企業にとって人権啓発とは何なのでしょうか？頭では、差別や偏見なく、人権に配慮して行動しなければいけないと知っているとは思いますが、では、自分の日々の業務の中で、何ができるのでしょうか。 この作品は、人権啓発を考えるためのヒントを、企業を舞台に日常の会社生活の一コマを切り取ったわかりやすいドラマとして構成し、あらためて考えるための素材として活用できる作品。
5	フェアな会社で働きたい （平成27年）	25分	企業がさまざまなステークホルダーの人権を尊重することは、現代の企業にとって必須のことであり、またそのための社員教育も重要になっています。しかし、社員が人権啓発について、具体的に自分のこととしてとらえることは難しいことでもあります。 この作品は、人事部の新入社員の体験をドラマにして、公正な採用選考をはじめとする企業における人権のあり方について学ぶ教材として活用できる作品。
6	人権啓発は企業にどんな力をもたらすのか （平成28年）	25分	いま、企業は利潤追求という価値観だけでなく、社会にとって責任ある存在であるという立場が求められています。そのために、企業内で人権啓発の必要性が高まっています。 この作品は、企業に働く人が人権の視点を取り入れて仕事に関わっていくことが企業にどんな力をもたらすかということを、ドラマ形式で事例をとりあげながら考えていく作品。
7	“尊重する”から始めよう ～公正採用選考の基本を学ぶ～ （平成29年）	29分	いま、企業は利潤追求だけでなく、社会にとって責任ある存在であることが求められています。そのものさしとなるのが企業の採用選考活動です。採用選考は短い期間ですが、その一瞬の間に会社と応募者双方の将来がかかっています。 この作品は、採用選考に関わる事例を短く取り上げ、公正な採用選考の基本的な考え方と、その原点である同和問題と人権尊重のこころを学ぶことを図る作品。
8	公正な採用選考が企業にもたらすもの （平成30年）	29分	企業において、採用選考は会社の未来を描くための大切な業務であり、それを公正に行うことによって良い人材を確保することは、企業の発展に不可欠なことです。採用選考が公正に行われず、予断や偏見により採用担当者が合否の判断を誤ると、かけがえのない人材を永久に失ってしまいます。また、そればかりではなく、採用選考時に応募者の人権をないがしろにすれば、その情報が広く伝播し、会社そのものの信頼を失いかねません。 この作品では、公正な採用選考の意義や、公正さををいかに守っていくかなどについて、具体的な事例をふんだんに盛り込み、企業の採用担当者の目線でわかりやすく描いています。
9	なぜ公正採用選考は基本なのか （令和元年）	25分	公正な採用選考をすることは、企業にとって基本であるというテーマで制作した作品です。企業にとって、良い人材を採用し育てていくことはたいへん重要なことです。採用選考に公正さを欠くと、適性と能力を備えた人材を探し出すことができないということになりかねません。また、採用選考の場は、企業にとって、その企業のあり方を社会に提示する窓になっているという面もあります。フェアな採用選考をすることは、その企業のあり方を社会に向けて表現するという側面につながります。 この作品は、ある企業を舞台に、人事部の採用担当者たちがさまざまな部署を訪ね、採用選考のための面接のロールプレイを重ねることを描いた作品です。さまざまな部署の多様な意見を受け止め、応募者が質問を受けたときどう感じるのか。不適切な質問とはどういうもので、なぜ不適切なのか。また、逆に適切な質問とはどのようなものか。そして、そもそもなぜ公正な採用選考は基本なのかということに向き合っていく内容です。
10	出会いを豊かなものに －公正さでのぞむ採用選考－ （令和2年）	30分	採用選考は、企業にとって、未来を左右するようなとても大事な物です。採用選考の場を豊かな出会いの場とすることは、会社にとっても応募者にとっても有益となります。よりよい採用選考のためには、予断と偏見にとらわれず、応募者の適性と能力のみを判断基準とし、応募者の基本的人権を尊重した採用選考を行うことが重要です。 この作品では、公正な採用選考をおこなうために、どのようなことに気をつければよいか、また、より良い採用選考の方法はどんなものかを解説するためのものです。立場や知識の違う多様な担当者が登場しますので、いろいろな立場の採用担当者の目線で視聴することが可能な作品となっています。

人権啓発DVD設置ハローワーク

都道府県	ハローワーク名
北海道	札幌
青　森	青森
岩　手	盛岡
宮　城	仙台
秋　田	秋田
山　形	山形
福　島	福島
茨　城	水戸、古河、筑西、土浦
栃　木	宇都宮、小山、栃木
群　馬	前橋、高崎、太田
埼　玉	浦和、熊谷、大宮、川越
千　葉	千葉、松戸
東　京	飯田橋
神奈川	横浜、川崎北、平塚
新　潟	新潟、長岡、上越
富　山	富山
石　川	金沢
福　井	福井
山　梨	甲府
長　野	長野、篠ノ井、松本、佐久、飯山
岐　阜	岐阜、大垣、多治見、関
静　岡	浜松、磐田、静岡、沼津、三島
愛　知	名古屋東、名古屋中、名古屋南、豊橋、岡崎、一宮、半田、瀬戸、豊田、津島、刈谷、西尾、犬山、豊川、新城、春日井
三　重	津、四日市、松坂、尾鷲、桑名、伊勢、伊賀、鈴鹿

都道府県	ハローワーク名
滋　賀	大津、彦根
京　都	京都西陣、福知山、京都七条、伏見、舞鶴、京都田辺、宇治、峰山
大　阪	大阪東、堺、梅田、淀川、大阪西
兵　庫	神戸、姫路、尼崎、豊岡、加古川
奈　良	奈良、大和高田、桜井、大和郡山、下市
和歌山	和歌山、田辺、新宮、湯浅、御坊
鳥　取	鳥取、米子、倉吉
島　根	松江、隠岐の島、浜田、出雲、石見大田
岡　山	岡山、津山、倉敷中央
広　島	広島、福山、三次、呉、三原、広島西条、尾道、可部、府中、廿日市
山　口	山口
徳　島	徳島、阿南、吉野川、鳴門、三好
香　川	高松、丸亀、坂出、観音寺、さぬき、土庄
愛　媛	松山、宇和島、今治、四国中央、八幡浜、新居浜、西条、大洲
高　知	高知、四万十、安芸
福　岡	福岡中央、小倉、久留米、飯塚、八幡、大牟田、直方、田川、行橋、福岡東、八女、朝倉、福岡南、福岡西
佐　賀	佐賀、唐津
長　崎	長崎、佐世保、諫早
熊　本	職業安定課、熊本、八代、菊池、玉名、天草、球磨
大　分	大分、中津、佐伯、日田、別府、宇佐、豊後大野
宮　崎	宮崎
鹿児島	鹿児島、川内、国分、大口
沖　縄	那覇

MEMO

MEMO

MEMO

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。