

就職差別のない公正な採用選考

就職差別撤廃強調月間

令和8年10月1日～令和8年10月31日



変わる時代、変わらない人権尊重

徳島労働局・ハローワーク（公共職業安定所）

令和8年度 企業トップクラス及び公正採用選考人権啓発推進員研修会

AI時代の人事戦略

～地域企業が人を置き去りにしないための視点～

●講師 松坂 孝紀(まつざか たかき)氏 株式会社 MIKAI Lab 代表取締役
学校法人神山学園(神山まると高専)理事
令和8年10月27日(火) 13時30分～(受付:13時00分～)

●場所 四国大学交流プラザ5階フォーラムホール 徳島市寺島本町西2丁目35-8 ☎088(602)4858

※オンラインでの
参加をご希望の方
は以下から事前に
登録が必要です。



下記の14項目について、エントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時において尋ねる、作文の題材とするなどによって把握することは、**就職差別**につながるおそれがあります。

- ①戸籍謄（抄）本提出
- ②社用紙（企業独自のもの）の使用
- ③身元（家庭）調査
- ④家族の職業、家族の続柄、家族の健康
- ⑤家族の地位、学歴、収入
- ⑥家族の資産
- ⑦住居状況（部屋数、間取りなど）
- ⑧宗教
- ⑨支持政党
- ⑩生活信条
- ⑪尊敬する人物
- ⑫思想
- ⑬本籍、生まれ育った場所
- ⑭生活環境に関する作文（生い立ち、私の家庭、父・母を語るなど）

採用選考の基本的な考え方

- ア) 採用選考は、
- ・ 応募者の**基本的な人権を尊重**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。
- イ) 「公正な採用選考」を行う基本は、次の2点にあります。
- ・ 応募者に広く門戸を開くこと
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。
 - ・ 本人のもつ**適性・能力に基づいた採用基準**とすること
「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもつか」を基準に採用選考を行うことが必要です。
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、その内容を把握することで結果として採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

・公正採用選考人権啓発推進員制度について

国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たしていただくこととなっています。

- イ 公正な採用選考システムの確立を図ること
- ロ 職業安定行政機関との連絡に関すること
- ハ その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること

※徳島県では、次の基準により公正採用選考人権啓発推進員の選任を勧奨することとしています。

- (イ) 常時使用する従業員の数が30人以上である事業所
(各公共職業安定所の実情により、30人未満の事業所に対しても選任を勧奨しています。)
- (ロ) その他、公共職業安定所長が必要と認める事業所