

# 採用選考を行う企業のみならずへ

東京都及び東京労働局では、就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考について周知・啓発しています。企業の皆様におかれましては、応募者の人権に配慮し、適性と能力に基づいた公正な採用選考への積極的な取組をお願いします。

## 公正な採用選考に向けて

### ① 公正な採用選考の基本的な考え方

- 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
- 応募者に広く門戸を開くこと

### ② 採用選考時に配慮すべき事項 **【重要】裏面をご参照ください**

### ③ 採用基準

- あらかじめ明確にしておく
- 適性・能力に基づいたものとする
- 特定の人を排除しない

### ④ 選考方法

- 求人条件に合致するすべての人が応募できるようにする
- 採用基準に適合した方法をとる
- 適性・能力を客観的に評価する方法をとる
- 応募者を客観的に評価する公平な方法をとる

### ⑤ 求人の提示・応募の受付

- 職務を遂行するために必要な適性・能力以外の要素を応募条件としない
- 応募者から提出を求めないもの
  - ・ 戸籍謄(抄)本、現住所の略図等
  - ・ 合理的、客観的に必要性の認められない健康診断書
- 応募書類やエントリーシートの項目は慎重に設定する（裏面参照）
  - ※ 高校生の選考では、全国高等学校統一用紙以外（エントリーシート、アンケート、メモ等）は使用できません

### ⑥ 学力試験・作文

- 学力試験：職務との関係を重視して実施する
- 作文：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

### ⑦ 適性検査・面接

- 適性検査：応募者の適性のある一面を把握するものに過ぎないため、検査の結果のみで採否判断しない
- 面接：公正採用選考の基本的な考え方を十分理解した上で、質問事項はあらかじめ決めておき、「職務遂行のために必要な適性・能力」を評価するために必要な事項とする

### ⑧ 採否の決定

- あらかじめ定められた基準に従って総合的に評価する
- 採否の決定は速やかに本人に通知するとともに、特に不採用とした場合は、応募者の立場に十分配慮し、通知する

## 公正な採用選考を約束しませんか

採用選考は、企業が採用する立場である一方で、応募者が企業を見極める場でもあります。求人紙面やホームページ、面接時に得られた印象や感触が「生きた会社の情報」として企業全体の評価にもつながることがたくさんあります。面接の際や会社案内などの機会に、適性と能力のみを判断基準として選考する「CSRを遵守するフェアな企業」であることを表明し、応募者に安心して選考にのぞんでもらいましょう。※裏面をコピーし配布するなど、「応募者へ宣言」することを、この機会にご検討ください。

# 当社は公正な採用選考を実施します

当社は、応募者のみなさんとフェアな関係で、適性と能力のみを採用基準とし、以下の事項に配慮した公正な採用選考を実施することをお約束しますので、安心してご自身をアピールしてください。

## 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

- 「本籍・出生地」に関する事
- 「家族」に関する事(職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など)
- 「住宅状況」に関する事(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- 「生活環境・家庭環境など」に関する事

### 本来自由であるべき事項

- 「宗教」に関する事
- 「支持政党」に関する事
- 「人生観・生活信条など」に関する事
- 「尊敬する人物」に関する事
- 「思想」に関する事
- 「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」に関する事
- 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

### 採用選考の方法

- 「身元調査など」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
- 「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

## 職業安定法では「求職者等の個人情報の取扱い」を規定しています

第5条の5 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、特定募集情報等提供事業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(中略)は、それぞれ、その業務に関し、求職者、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(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして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。

② (略)

※採用選考に必要な個人情報(適性・能力以外の情報)を収集することは職業安定法に違反し、改善命令や罰則(6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が適用される場合があります。

## 公正な採用選考に関するホームページ

▶厚生労働省ホームページ 「公正な採用選考を目指して」(公正採用選考に関するQ&Aや解説動画を掲載)

[URL]<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>

当ホームページには「公正な採用選考を目指して」の解説動画(短編・長編)が掲載されていますので、ご覧ください。

[URL]<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/video.html>(動画)



▶東京労働局ホームページ 「公正な採用選考を行うために」

(公正採用選考や公正採用選考人権啓発推進員制度等を掲載)

[URL][https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/shokugyou\\_shukai/saiyou.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/shokugyou_shukai/saiyou.html)



▶東京都産業労働局雇用就業部ホームページ TOKYOはたらくネット 「公正な採用選考に向けて」

[URL]<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/kosei/index.html>(公正採用選考の基本事項と就職差別解消促進月間等を掲載)

