

公正な採用選考について

魚津公共職業安定所

事業主は青少年が将来の産業及び社会を担う者であることに鑑み、その有する能力を正當に評価するための募集及び採用方法の改善、その他の雇用管理改善、実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、青少年の雇用機会の確保が図られるように努めなければならないこととされています。（青少年の雇用の促進等に関する法律第4条）

このため、厚生労働省・労働局・ハローワークでは、企業における公正な採用選考システムの確立や青少年の就職機会の確保に向けて、次のような取り組みをお願いしています。

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。
- 応募者の適性・能力のみを基準として採用選考を行う。

公正な採用選考の基本

- 応募者に広く門戸を開く。
- 応募者の持つ適性や能力以外のことを採用基準としない。

不適切な事案

採用選考において本人の能力と関係のない事柄について質問するなど、不適切な事案が毎年少なからず発生しています。不適切な事案は応募者に精神的な圧迫や苦痛を与えたり、その心理的な打撃が影響し、面接において実力を発揮できなかつたりと、結果としてその人を排除することになりかねません。

【主な不適切事案】

- ・ 家族に関する事（家族構成や家族の職業など）
- ・ 身体に関する質問（容姿や体型など）
- ・ 本籍や出生地
- ・ 思想及び信条（尊敬する人物や愛読書・購読新聞など）

不適切な事案が発生する原因として、公正採用に対する意識が希薄であることがあげられま

す。具体的には、面接の際に「緊張をほぐそうと思って。」とか「話の流れでうっかり聞いてしまった。」というケースが多く見受けられます。

企業における「公正採用選考人権啓発推進員」の選任について

- 公正採用選考人権啓発推進員は就職の機会均等を確保する観点に立って、企業における公正な採用選考システムの確立を図るとともに、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担っていただきます。
- 公正採用選考人権啓発推進員は人事担当者など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の中から選任してください。

【選任対象事業所】

- ・従業員が30人以上の事業所
- ・30人未満であっても就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所
- ・職業紹介事業所及び労働者派遣元事業所（従業員数は問わない）

※公正採用選考人権啓発推進員を対象として、毎年、労働局とハローワークの主催による研修会を開催しており、推進員の方には事業所あてご案内と出席のお願いをしています。定期的な出席についてお願いします。

公正な採用選考のために

- 採用選考担当者のうち1人でも不適切事案につながるような対応や質問を行えば企業全体の社会的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、実行するような社内体制を整えましょう。
- 「公正な採用選考」の考え方や仕組みは、新規学卒者の採用だけではなく、中途採用者などすべての応募者に適応されます。新規学卒者と中途採用者の採用担当部署が異なる場合であっても、企業として徹底することが必要です。