

(事業主のみなさまへ)

詳しくは  
公正採用選考特設サイト



ご存じですか？  
採用面接でのその質問、  
実は・・・

不適切です。

あなたの会社は大丈夫？  
人権に配慮した公正な採用選考が  
できているか、チェックしてみましよう

# 公正な採用選考を行うポイント!!

## 1 応募者に広く門戸を開く

特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティなどの**特定の人を除外せず**、求人条件に合致する**全ての人が応募できるように**しましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働政策総合推進法第9条)

## 2 本人のもつ適性・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」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょう。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「**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)**」はそもそも**本人の適性・能力とは関係ない**ことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは、**就職差別につながりかねません**。十分に気を付けましょう。

## 具体的に気をつけることは?

### 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の質問

本籍・出生地

家族

住宅状況

生活環境・家庭環境

#### 本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)

宗教

支持政党

人生観・生活信条

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

#### 不適切な選考方法

身元調査の実施

本人の適性・能力に関係ない事項を  
含んだ応募書類(社用紙)の使用

合理的・客観的に必要性が認められない  
健康診断の実施

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気を付けてください





# 自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

## エントリーシート編

- 本籍や帰省先を記入する欄がある
- 健康状態や既往歴を記入する欄がある
- 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

## 採用面接編

- 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている

### 1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくてたずねた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

### ※平成28年12月「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

現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況に変化が生じています。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力に基づいた採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで