

## 公正な採用選考チェックポイント

公正な採用選考にあたっての問題点・考え方について、再度ご確認ください。  
下記の項目をチェックして、がついていない項目がある場合には、改善をしましょう。

### ①採用方針・採用計画

- 採用方針、採用予定の職種や人員を計画的・合理的に決めている
- 求人条件に適合するすべての人が応募できる原則を確立している
- 出身地や特定の団体に所属していることなどを理由として、特定の人を排除していない
- 本人の適性・能力以外のことを採用の条件にしていない

### ②選考基準・選考方法

- 採用する職種の職務遂行上必要な条件を基礎とした公正な基準ができている
- 選考基準に適合しているかどうか公正に評価する方法をとっている
- 過去の慣習や経験だけにとらわれず応募者の基本的人権を尊重する体制をとっている
- 応募者の適性や能力を表面的に判断せず十分把握するため配慮している

### ③募集・応募書類

- 求人票、求人要項は、採用方針、採用計画等に基づき正しく記載している
- 新規中卒者については「職業相談票(乙)」、新規高卒者については「全国高等学校統一用紙」を使用し、新規大卒者については「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」や「厚生労働省履歴書様式例」などの適正な応募用紙を使用している
- 一般求職者については「厚生労働省履歴書様式例」を使用している
- 応募書類として戸籍謄(抄)本や住民票などを要求したり、差別につながる項目のある応募用紙を使用したりしていない

### ④選考の内容

1. 学科試験
  - 学科試験は、求人職種の職務遂行上必要な知識を持っているかどうかを判断するために実施している
  - 職務と関係のない高度な問題を出していない
2. 作文
  - 作文に「私の生き立ち」「私の家族」「父(母)を語る」など、応募者の家族状況や家庭環境、思想・信条にかかわるテーマを課していない
3. 適性検査
  - 適性検査をその目的以外に使用していない
  - 適性検査の実施や判定及び利用に、専門知識のある人があたっている
4. 面接
  - 応募者を緊張させない雰囲気づくりをしている
  - 面接によって判断する基準を明確にしている
  - 第一印象や外見などにとらわれず、客観的に判断できる基準・方法を確立している
  - 質問内容について、面接担当者全員で事前に十分検討している
  - 面接は、ものごとを客観的に判断し、感情に左右されない、適切な人が担当している

### ⑤採否の決定と採用決定(内定)後

- 公平な選考結果であるか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているかについて、再検討している
- 「不採用」の場合、その理由を明確にしている
- 採用が決定(内定)したからといって、入社前に就職承諾書以外の書類の提出を求めている
- 入社の際、戸籍謄(抄)本・住民票などの提出を、画一的に義務付けていない
- 入社前に身元保証書の提出を求めている
- 社員の一人ひとりに至るまで、同和問題などの人権問題を正しく理解・認識している

# 公正な採用選考とは

職業選択の自由とは、誰でも自由に自分の職業を選べることであり、日本国憲法で保障されている基本的人権の一つです。

事業主には、採用方針や採用基準、採否の判定など「採用の自由」が認められていますが、前提として応募者の基本的人権を守る責任があります。また、事業主は、人々に働く場を提供するとともに、就職の機会均等を実現する当事者として、公正な採用選考に取り組む必要があります。

差別のない公正な採用選考の実施に向け、事業主の皆さまの積極的な取り組みをお願いします。



## \* 公正な採用選考の基本 \*

就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということです。このことを保障するためには、雇用する側が次のことに留意して公正な採用選考を行うことが必要です。

- ① 応募者に広く門戸を開き、雇用条件・採用基準に合ったすべての人が応募できるようにすること。
- ② 応募者の持つ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかのみを基準として、選考すること。
- ③ 身元調査をしないこと。

※労働に関する法律については改正が行われている場合があります。常に最新の改正状況の把握に努めていただくようお願いします。

◇お問い合わせ先  
久留米市 商工観光労働部 労政課

福岡県久留米市城南町15番地3  
TEL 0942-30-9046 FAX 0942-30-9707  
E-mail : rousei@city.kurume.lg.jp

2025年8月発行

久留米市

## 「採用選考時に配慮すべきこと」

「公正な採用選考」とは、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で選考を行うことです。

そのためには、本人の適性・能力に関係のない質問をすることや、不適切な応募書類を使用することがあってはなりません。

また、面接時だけにとどまらず、面接の前後においても、就職差別につながるおそれのある質問をしないよう、面接担当者全員で事前に十分確認してください。面接の雰囲気や和らげるためであっても、会話の内容には注意してください。

## 「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の把握

- ① 「本籍・出生地」に関する事
- ② 「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）
- ③ 「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）
- ④ 「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の把握

（思想・信条にかかわること）

- ⑤ 「宗教」に関する事
- ⑥ 「支持政党」に関する事
- ⑦ 「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧ 「尊敬する人物」に関する事
- ⑨ 「思想」に関する事
- ⑩ 「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
- ⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事



### ■採用選考の方法

- ⑫ 「身元調査など」の実施
- ⑬ 「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
- ⑭ 「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

- ※ 「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。
- ※ 「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査など」につながる可能性があります。
- ※ ⑭は、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

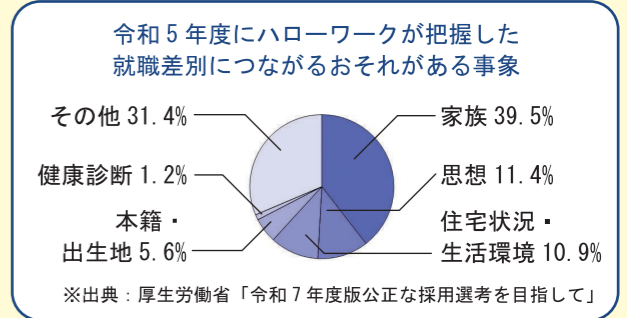
## 「採用選考時に配慮すべき事項」（就職差別につながるおそれがある14事項）の考え方（抜粋）

### 【②家族に関すること】

令和5年度にハローワークが把握した就職差別につながるおそれがある事象を調査した結果、「家族」に関する質問が最も多いことがわかりました。

「家族」の職業や続柄などは、本人の適性・能力に関係のないことです。面接官は、応募者をリラックスさせるための身近な話題として質問したつもりでも、把握することで、知らないうちに予断や偏見を招き、応募者に対する評価・見方にフィルターをかける可能性があります。差別をするつもりはなくても、結果として採否の決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあります。

また、「家族」について尋ねることは、本人に責任のない家族のさまざまな事情に立ち入ることにもつながります。家族の事情を知られた



くないと思っている応募者が、家族について質問を受けることで、傷ついたり、動揺したりして、面接等の採用試験で実力を発揮できず、結果として排除されてしまうことにもなりかねません。

応募者の適性と能力を公平かつ客観的に評価するため、「家族」に関することは、あえて尋ねないようにする考え方が必要です。

## 違反質問ゼロへのご協力を！

**STOP!! 違反質問**

みなさんのご協力でお客さんの権利は守られます。

面接は…

- ① 応募者の総合的評価を目的とし、同時に
- ② 求人者と応募者の情報交換の場
- ③ 応募者の適性と能力を判断する場です

面接試験は「選考」の場ですので、質問内容は可否の判断材料になります。

「違反質問ゼロ」へのご協力をお願いします。

ある人事担当者の言葉	保護者の思い
私は今は人事担当者となりましたが、あれは20年ほど前の出来事です。採用試験を受けた当時、家族構成を記入する欄があり、私は母親の欄を記入してしまいました。面接時「お母さんは？」と尋ねられ、「離別しました」と答えました。「どうして離別したの？」「わかりません」「おばあちゃんが遠い出たをやる」と言われました…とても傷ついて悲しかったことを今でもはっきりと覚えていますが、こんな取り組みって大切ですね。	「お母さんだけですか？離婚したんですか？」「我が家もひとり親家庭です。こういった質問等があると知って驚いています。ひとり親家庭になったことは、子どもには一切責任がないからです」

事業者向けリーフレット「STOP!! 違反質問」より抜粋  
（発行：福岡労働局 ハローワーク）

## 応募書類についての注意事項

採用選考に際して提出を求める応募書類については、次の点に注意してください。

- インターネットの応募入力画面やエントリーシート等を使用する際には、適性・能力に関係ない事項を記入・入力させていないか、事前に内容を点検しましょう。
- 人事担当だけでなく、インターネットやエントリーシートを取り扱う社内外の関係者が、「公正な採用選考」の考え方を十分理解し、適切な対応ができるよう、責任・点検・連絡体制を整備しましょう。
- ※ 新規中学校卒業者と新規高等学校卒業者は、それぞれ応募書類が限定されています。これ以外の書類（社用紙、戸籍謄本等）や会社独自のエントリーシート、応募の際にインターネットで入力させた情報等は、一切使用できません。