

ひろげよう！公正採用ネットワーク

～公正な採用と選考に向けて～

公正採用の基本編

公正な採用選考って
何ですか？

公正な選考採用とは、本人の
適性・能力のみを基準とした
採用のことです。

緊張をほぐそうという意図
で家族のことなどを聞いて
いませんか？
そのような意図でも、応募
者は悩んだり傷ついたりす
る場合があります。

公正採用の基本について再度、
確認しましょう！

目 次

- P1 ～ 3 「本書の利用法」「公正採用と選考」
- P3 ～ 5 「選考に使用する書類」「履歴書様式」
- P6 「面接における注意事項」
- P7 「公正な採用選考システムの確立を図るために」

2024 (令和6) 年度版

発行 福知山雇用連絡会議 公正採用啓発部会

福知山雇用連絡会議構成団体

福知山市・福知山公共職業安定所・京都府中丹広域振興局・福知山商工会議所・
福知山市商工会・一般社団法人長田野工業センター・公益社団法人福知山市シルバー
人材センター・福知山市企業人権教育推進協議会・北京都ジョブパーク

公正採用啓発部会 事務局

福知山市地域振興部人権推進室

TEL0773(24)7021

本書の利用法

- 採用担当者だけではなく、面接など採用に関わるすべての方が内容を確認しましょう。
(緊張をほぐすという理由でつい不適切な質問をされることが多いようです。)
※特に2ページ・6ページに記載の内容について、十分な確認をお願いします。
- 公正採用の基本的な考え方について再度、確認をしましょう。
(本書のアンケートから公正採用の基本について確認したいとの意見がありました。)

公正採用と選考

就職は、ひとりの人間にとって人生の中で大きな節目のひとつです。職業選択の自由は憲法で保障された基本的人権のひとつであり、これを実現するために雇用主は、職務を遂行するために必要な本人の適性と能力のみを基準とした「公正な採用選考」を行わなければなりません。

再度、基本的人権尊重の立場に立ち、職業安定法及び厚生労働省指針（最終改正：令和4年厚生労働省告示第198号）を踏まえて、従業員等を採用する際には2～3ページの事項についてご注意くださいようお願いします。

働くのは私です！
私自身を評価してください。



○採用選考の基本的な考え方

☆本人の適性、能力が職務遂行能力に適合するかどうか。

☆応募者の基本的人権が尊重される中で行われること。

を基本として実施してください。

応募者の適性と能力にかかわりのない情報は不必要な情報であり、基本的人権を侵害するおそれがあります。2ページの「就職差別につながるおそれがある14事項」について

「聞かない」、「書かせない」、「調べない」ようにしてください。

就職差別につながるおそれがある14事項 ～採用選考時に配慮すべき事項～

次の①～⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

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・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(思想信条にかかわること)の把握

- 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・学生運動など社会運動」に関する事
- ⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書」に関する事

採用選考の方法

- ⑫ 「身元調査など」の実施
- ⑬ 「全国高等学校統一応募用紙以外の応募書類」や、「その他本人の適性・能力に関係のない事項を含んだ応募書類(社用紙)」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

注1 「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に該当します。

注2 「現住所の略図等」を提出させることは、③④の把握や、⑫につながる可能性があります。

注3 ⑭は通常、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。

職業安定法第5条の5に関する事項(求職者等の個人情報の取扱い)

公共職業安定所等は、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。

違反したときは

- 違反したときは、職業安定法に基づく改善命令を受ける場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則（6 か月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金）が科されます。

職業安定法第3条に関する事項(均等待遇)

何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。ただし、労働組合法の規定によって、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定のある場合は、この限りではない。

選考に使用する書類(応募書類等)

応募者の区分	応募書類
新規中学校卒業生	京都府で定めた「新規中学校卒業生用応募書類」
新規高等学校卒業生	「近畿高等学校統一用紙」 ※4ページの様式1参照
新規大学等卒業生	厚生労働省編参考例に基づいた応募書類・履歴書 ※5ページの別紙様式2参照

※インターネットによるエントリーシートについても統一応募用紙の趣旨を踏まえたものにしてください。

■高等学校の応募書類が統一された経過

昭和43年、奈良県内の同和地区出身の高校生から奈良県内企業の就職差別の現実が提起されました。これは、ある企業が提出を求めた応募書類（いわゆる社用紙）に、本籍、家庭の状況（親の職業、死亡の原因等）、宗教、支持する政党等、本人の適性能力にかかわりのない多くの事項が含まれていたことが、重大な問題として発覚したものです。

このことをきっかけに近畿地方の各高校で「統一応募用紙」を作成しようという動きが広がり、基本的人権を侵害し、差別につながる採用条件・採用基準を是正する一環として、応募書類を統一することとなりました。

京都府の高等学校においては、全国に先がけて昭和45年から統一応募書類を作成し、社用紙の使用は一切認めないこととし、近畿高等学校統一用紙を使用することとしています。

採用内定者の個人情報の把握

事業所では、採用内定者に種々の書類の提出を求める場合もあると思います。しかしながら、従来から使用されていた社用紙（従業員調書、身元保証書、身上書等）を問題意識を持たないまま、単に過去の習慣から使用、提出を求めている例がいまだに見られます。基本的人権を尊重する視点から、今一度、再点検をお願いします。

戸籍謄（抄）本や住民票（写し）は、選考の過程はもちろんのこと、採用してからも従業員から提出又は提示を求めないようにしてください。

従業員の住所、氏名、生年月日、扶養家族の有無等を確認する必要がある場合には、必要事項のみを、市町村長の発行する「住民票記載事項証明書」によって、本人から提出を求め確認するようにしてください。採用内定者の個人情報の取扱いについては、従業員の基本的人権を尊重し差別の無い職場を作るため、『公正な採用選考』の考え方に準じて対応することが求められるといえます。

参考：令和6年度版従業員採用の手引―就職の機会均等を―より

別紙様式1 近畿高等学校統一用紙

令和2年度から近畿高等学校統一用紙の「履歴書」から、「性別欄」が削除されました。LGBTQ等の性的マイノリティーの学生の基本的人権を尊重してください。

履 歴 書		令和 年 月 日現在		写真をはる位置 (30×40mm)
ふりがな				
氏 名				
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)			
ふりがな				
現住所	〒			
ふりがな				
連絡先	〒			

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

資 格 等	取得年月	資 格 等 の 名 称	
趣 味 ・ 特 技		校 内 外 の 諸 活 動	
志 希 望 の 動 職 機 種			
備 考			

学 歴 ・ 職 歴	年 月	入学
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	

(近畿高等学校統一用紙 その2 令和2年度改定)

別紙様式2 厚生労働省作成履歴書

厚生労働省では、これまで、JIS 規格履歴書の様式例の使用を推奨していました。令和2年7月に JIS 規格の履歴書の様式例が削除されたことにより、事業主の皆様にも広く参考にしていただくために厚生労働省が履歴書様式例を作成しました。

特徴	・性別欄は、（男・女）の選択ではなく任意記載欄とし、応募者が記載を希望しない場合は未記載とすることも可能となった。
----	---

・「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の各項目は設けていない。

[illegible]

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

✓ チェックポイント

基本的人権を尊重する視点から、今一度、再点検をお願いします。

- ☐ 提出を求める内容が、本人の雇用管理に真に必要なものであること。
- ☐ 提出者の基本的人権を侵害する又は恐れのあるものであってはならないこと。
- ☐ 提出がなぜ必要なのかを理解させた上で提出を求めること。

面接における注意事項

採用選考の方法は、学力試験・面接・作文・適性検査などがありますが、なかでも面接は重要な比重を占めており、面接だけで採否を決定する場合も多いようです。

応募者は、面接会場の場では非常に緊張しており、答えやすい雰囲気をつくることが大切です。心理的な動揺や精神的な負担を与えるような言動は、つつしみましょう。

不適切な質問事例

家族に関すること 京都府内で多かった不適切な質問事例です。



・「家族構成を教えてください」

（考え方）家族構成や家族の職業などを面接で把握しようとする事例が多く見受けられます。応募者をリラックスさせるために質問してしまうことも多いようですが、ひとたび尋ねてしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招くおそれがあります。

本来自由であるべき事項 不適切な内容であることに気づきにくい質問事例です。



・「あなたの信条としている言葉は何ですか？」

（考え方）思想や信条に関することを採否の判断の基準とすることは、憲法上の規定の精神に反することになり、採用選考に持込まないようにすることが大切です。その他にも「愛読書に関すること」「尊敬する人物」等も面接の話題として適切ではありません。



チェックポイント

適切な面接ができるよう事前に次のことを準備しておく必要があります。

- ☐ 面接の目的（何を判断するのか）が明らかにされていますか。
- ☐ 質問事項の統一、評価項目、評価基準などについて事前に十分検討を行うとともに、質問内容は、事前に面接担当者全員で十分な検討を行っていますか。
- ☐ 外面的な容姿や第一印象にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されていますか。
- ☐ 面接担当者には適切な人がなっていますか。

京都労働局「面接は人権とともに」より

公正な採用選考システムの確立を図るために

企業内人権啓発推進員制度

◆役割

- ①企業内の部落差別などの人権啓発推進体制の確立及び啓発推進計画の策定、推進
- ②企業内の従業員採用計画に伴う選考方法等公正な採用選考システムの確立
- ③推進員として、人権問題の正しい理解と認識を深めるための研修会、講演会等への出席
- ④その他人権尊重を配慮した職場環境の整備

◆選任

- ①京都府では、従業員 25 人以上（国の制度では 80 人以上）の事業所に設置
 - ②事業所において、上記の役割を中心的に果たすため、従業員の採用・選考、雇用管理等に関する事項について相当の権限を有する方を選任（人事担当責任者など）
- ※従業員が 25 人未満の事業所についても設置することができます。



企業の社会的責任

企業は、その事業活動の中で、従業員、取引先、株主、地域社会、消費者など多くの人とかかわっています。こうした人と人のつながりから成り立っている企業にとって、人権とかかわりなく事業活動を営むことはできない状況にあるといえます。

近年では、企業が社会を構成する一員としてどのような行動を取るかを問う「企業の社会的責任（CSR: Corporate Social Responsibility）」という考え方が定着しつつあります。この CSR においても、人権への取組は中心的課題のひとつであり、人権問題について、正しく理解し、人権に十分配慮した行動をとることは、企業が今後成長するための必須条件でもあるのです。



身元調査はいけません

身元調査とは、結婚や就職のときに、興信所などの調査業者に依頼したり、知人や近所の人などへ聞き合わせたりして、本人の知らないところで、個人に関する情報を調べることをいいます。

身元調査をすることは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握するということです。例えば、応募者の家柄、信条などを調べるなど、それらを採用基準として就職の採否を決めることは就職差別につながります。

