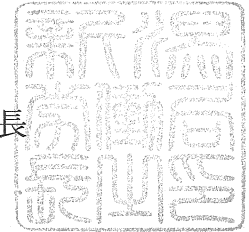


新労発安 0501 第 1 号
令和 6 年 5 月 1 日

(一社) 新潟県経営者協会
会 長 殿

新 潟 労 働 局 長



企業等における公正な採用選考の実施の要請について

労働行政の運営につきましては、日頃から格別の御理解と御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、公正な採用選考システムの確立につきましては、従来から事業主等の皆様へ周知啓発を行ってきたところであり、貴団体をはじめとする関係各位の御尽力により、一定の理解が得られるようになってきております。

しかしながら、当県の採用選考におきましては、依然として「家族」に関することを把握するなど、就職差別につながるおそれのある不適切な事象が見受けられます。

近年、情報化の進展に伴いインターネット上に差別的な書き込みが行われるなどの状況変化が生じていることを踏まえ、平成 28 年 12 月に成立した「部落差別の解消の推進に関する法律」の着実な施行により、国として部落差別を解消するための教育・啓発等の取組を進めているところです。

こうした中、今般、厚生労働省において、別紙 1 (写) のとおり全国の経済・業種別団体に対して、傘下企業に対する指導の徹底の要請を行いました。

つきましては、貴団体におかれましてもこの趣旨を御了知いただき、別添リーフレット等を参考に就職差別につながる採用選考が行われないよう、傘下企業に対する周知・啓発について特段の御配慮をお願いいたします。

担当 新潟労働局職業安定部職業安定課
地方職業安定監察官 伊東
TEL 025-288-3507



別紙 1

職発 0415 第 1 号

令和 6 年 4 月 15 日

(別紙の経済・業種別団体名) 代表者 殿

厚生労働省職業安定局長

企業等における公正な採用選考の実現に向けて (要請)

時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

厚生労働行政の運営につきましては、平素から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、応募者の基本的人権を尊重し、広く応募者に門戸を開くとともに、適性・能力に基づいた採用選考を行う公正な採用選考システムの確立が図られるよう周知・啓発を行っています。

近年、情報化の進展に伴いインターネット上に差別的な書き込みが行われるなどの状況変化が生じていることを踏まえ、平成 28 年 12 月に成立した「部落差別の解消の推進に関する法律」の着実な施行により、国として部落差別を解消するための教育・啓発等の取組みを進めているところです。

公正な採用選考システムの確立に向けては、企業に対する周知・啓発に取り組んでいますが、その一方、採用担当者のみならず企業トップクラスにおいても、面接や応募用紙等で「本籍・出生地」や「家族」に関することを把握するなど、就職差別につながるおそれのある不適切な事象も依然として発生している現状にあります。

近年、我が国を含め世界が大きな変化に直面する中で、いかに新しい時代に対して柔軟な対応ができるかが大きな課題となっています。つまり、社会の変化を取り入れ、多様化した価値観を尊重することができるかが求められているということです。

この変化は企業に対しても例外ではなく、企業が多様性を受け入れ、多様な人材を活躍させることができるかが注目される時代になっています。そのような中、仮に、採用選考の場面で応募者の人権を軽視するような言動が明らかになれば、人材確保に支障を来すばかりか、社会的な批判からステークホルダーの信頼を損ない、企業価値を低下させることにもつながりかねません。

貴団体におかれましては、こうした公正採用選考の趣旨を改めてご理解いただき、「公正採用選考人権啓発推進員」の適切な配置、推進員や企業トップクラスに対して労働局、ハローワークが行う研修会への積極的な参加、適正な応募用紙※の使用等各企業内での周知により公正な採用選考が実現されるよう、上記のとおり、貴団体傘下・会員企業に対し周知・啓発の御協力をお願い申し上げます。

※適正な応募用紙について

○指定している応募用紙を使用してください

- ・新規中学校卒業予定者については「職業相談票(乙)」(別添 1)、新規高等学校卒業予定者については「全国高等学校統一用紙」(別添 2)を使用してください。

○就職差別につながるおそれのある事項を除いた応募用紙の使用を推奨しています

- ・新規大学等卒業予定者については、「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」(別添 3)及び「厚生労働省履歴書様式例」(別添 4)の使用を推奨しています。
- ・一般求職者については、「厚生労働省履歴書様式例」(別添 4)の使用を推奨しています。

(応募書類 その1)

履歴書		令和 年 月 日現在		写真をはる位置 (30×40mm)
ふりがな	性別	昭和・平成	年 月 日 生 (満 歳)	
氏名				
生年月日				
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)

学歴・職歴	平成 年 月	高等学校入学
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

資格等	取得年月	資格等の名称
趣味・特技		校内外の諸活動
志望の動機		
備考		

全国高等学校統一用紙 (文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定)

〈新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例〉

履 歴 書

ふりがな	令和 年 月 日 現在		写真をはる位置 (30mm×40mm)
氏 名	性 別		
生年月日	平成 年 月 日 (満 歳)		
ふりがな	電話番号 () ()		
現住所	電話番号 () ()		
ふりがな	電話番号 () ()		
連絡先	電話番号 () ()		
年 号	年 月	学 歴 ・ 職 歴	

自 己 紹 介 書

	大学	学部	学科
得意な科目 及 研究課題			
クラブ活動 スポーツ・ 文化活動等			
自覚している 性 格			
趣 味			
特 資 技 格			
志望の動機			

(注)黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

履歴書

年 月 日現在

ふりがな
氏名

写真を貼る位置

写真を貼る必要がある場合

1. 縦横
2. 本人半身胸から上
3. 裏面のりつけ

※性別

年 月 日生 (満 歳)

ふりがな

現住所 〒

電話

ふりがな

連絡先 〒

電話

(現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)

学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

年 月

学 歴・職 歴 (各別にまとめて書く)

年 月

免 許・資 格

年 月

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

本人希望記入欄 (特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入)

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

(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ょう

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

出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど**特定の人を排除せず**、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(労働施策総合推進法第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
(職業・病状・健康・病歴・地位・
学歴・収入・資産など)

住宅状況
(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

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・生活信条など

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・愛読書など

採用選考の方法

身元調査などの実施

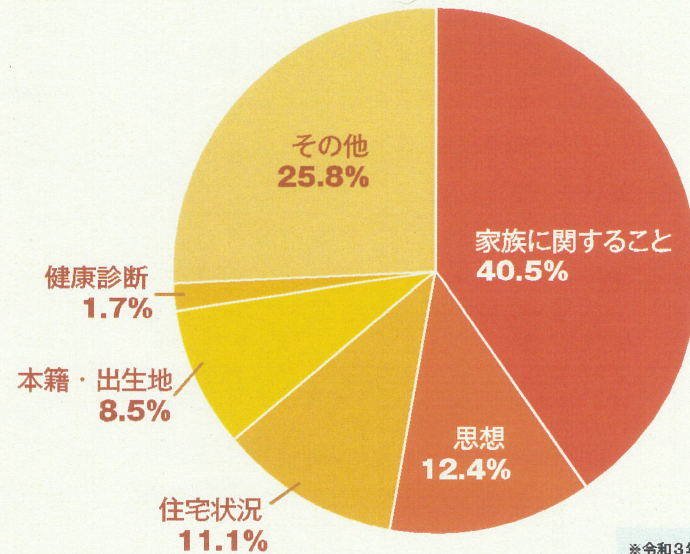
本人の適性・能力に関係ない事項を
含んだ応募書類の使用

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

※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つけてください

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、「**家族に関すること**」の質問が約半数を占めています。
面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



※令和3年度にハローワークで把握した
846件の内訳

求職者等の個人情報の取扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際には、業務の目的を明らかにし、業務の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 - ・家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
- 思想及び信条
 - ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
 - ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります