

事業主の皆様へ

公正な採用選考を!

『公正な採用選考』を行う基本は、

- ・応募者に広く門戸を開くこと
- ・本人の持つ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと にあります。

企業の皆様におかれては、特に就職差別につながる恐れのある下記の事項について、絶対に情報を収集することのないよう留意し、公正な採用選考への取り組みをお願いします。

本人に責任のない事項

- 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・家庭環境等に関する事

本来自由であるべき事項

- ①宗教に関する事
- ②支持政党に関する事
- ③人生観・生活信条などに関する事
- ④尊敬する人物に関する事
- ⑤思想に関する事
- ⑥労働組合・学生運動など社会運動に関する事
- ⑦購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

その他の事項

- ①身元調査などの実施
- ②全国高等学校統一応募用紙・JIS規格履歴書にない事項を含んだ応募社用紙の使用
- ③特に必要な場合を除く、採用選考時の健康診断の実施



①本パンフレットの内容についての問い合わせ先
県庁労働政策課

TEL 027・226・3407

②公正採用選考の指導・監督機関の連絡先
群馬労働局職業安定部職業安定課

TEL 027・210・5007

採用選考時に注意すること

企業などで人を採用するにあたっては、応募書類の提出時や採用面接の時など、多くの場面で就職差別に当たる事例が起こる可能性があります。

独自の応募社用紙や面接の時の質問内容など、普段から何気なく行っていることが、知らず知らずのうちに人権侵害になってしまっていることもあります。下記を参考に、改めて見直してみましょう！



チェックのポイントその1 「応募用紙と添付書類」

- ・申込用紙に「本籍」や「自宅周辺の略図」、「家族構成」、「家族の職業」、「購読新聞」や「尊敬する人物」などの欄はありませんか？
- ・添付書類として戸籍謄本や住民票などを提出させていませんか？



これらはすべて、就職差別につながります。もし、社用紙にこうした欄がある場合は、**記載欄を削除するか、全国高等学校統一応募用紙やJIS規格の履歴書の使用に切り替える**などし、**戸籍謄本や住民票などは提出を求めない**ようにしてください。

チェックのポイントその2 「面接時の質問」

- ・「あなたの家の家業は何ですか」、「あなたの家は一戸建てですか」などの家族や資産に関する質問をしていませんか？
- ・「将来、どんな人になりたいと思いますか」、「あなたの愛読書は何ですか」などの思想や信条に関する質問をしていませんか？



面接の流れの中で面接官が何気なく質問したことで、結果的に就職差別につながる恐れがあります。**面接前に質問内容を決めておく**などし、このようなことがないようにしてください。

チェックのポイントその3 「健康診断・身元調査」

- ・採用前の段階で、必要性の低い「健康診断」を一律に、慣例的に実施していませんか？
- ・本人の生活環境や家族の状況等について、身元調査などを実施していませんか？



健康診断は、**職務を遂行するうえで不可欠な能力を確認するのに必要な検査内容のもののみとし、その必要性についても十分に応募者に対して説明**してください。

身元調査についても、「**本人に責任のない事項**」等の情報収集を行うことになるため、**実施しない**ようにしてください。

上記のほか、採用選考時のチェックポイントについては、厚生労働省のホームページ
アドレス：<http://www2.mhlw.go.jp/topics/topics/saiyo/saiyo2.htm> をご参照ください。
