

公正な採用選考のために

公正な採用選考の原則

- ・ 応募者の基本的人権の侵害や差別をしないよう配慮すること。
- ・ 採用条件に適合するすべての「人」が応募できること。
- ・ 応募者の適性と能力のみによる公平な判断基準とすること。

公正な採用選考を実践するために

1 採用方針・採用計画

守るべきことから

- ① 雇用条件・採用基準をあらかじめ明確にしてください。
- ② 特定の人を排除してはいけません。

ここをチェック

- ① 雇用条件・採用基準はあらかじめ定められていますか？
- ② 雇用条件・採用基準に適合するすべての人が応募できる原則が確立されていますか？
- ③ 次のような人たちを採用選考を行う前から排除しようとしていませんか？
ア 同和地区出身者 イ 女性・男性 ウ 障害者 エ ひとり親家庭の人
オ 定時制・通信制課程修了者 カ 外国籍の人 キ 特定思想・信条の人
- ④ 応募者本人の適性や能力に関係のないこと、たとえば親の職業や家庭状況などを採否の基準としていませんか？
- ⑤ 採用方針、採用予定の職種や人数、配置が合理的かつ計画的に定められていますか？

2 選考基準・選考方法

守るべきことから

- ① 適性・能力のみによる公平な基準を明らかにしてください。
- ② 応募者の基本的人権を尊重してください。

ここをチェック

- ① 募集職種の職務を遂行するために必要な適性と能力に基づく公正な基準ができていますか？身体条件、知識、技能、履修科目等について、職務遂行上必要な条件やレベルが明確になっていますか？
- ② 過去の習慣、経験にとらわれず、選考基準にどの程度適合しているか否か、合理的かつ公正に評価する方法がとられていますか？
- ③ 書類選考だけというように、ひとつの方法のみで評価していませんか？
- ④ 選考基準や選考方法を定めるにあたって、応募者の基本的人権に十分配慮していますか？
- ⑤ 表面に現れる要素だけで判断せず、潜在的な資質や長所を積極的に見出すような配慮がなされていますか？

3 募集・応募書類

守るべきことから

- ① 応募書類は「新規大学等卒業者用標準的事項の参考例に準じた様式」または「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用してください。
- ② 戸籍謄(抄)本や本籍・家族の職業などを書かせる社用紙・エントリーシートは、絶対に提出させてはいけません。
- ③ 求人票等には採用条件や労働条件等を明示してください。職務遂行上必要な適性と能力に関係のない応募要件は記載しないでください。

インターネットによるエントリー方式での応募者管理について

自社ホームページによるもの、求人ポータルサイト等、どちらを利用している場合もエントリー時の入力項目等に不適切なもの(入力の任意・必須を問わず)がないかどうかを必ず確認してください。

ここをチェック

- ① 求人票、求人募集要項は、採用方針、採用計画等に基づき正しく記載されていますか？
- ② 次の例のような「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」を「自社独自の履歴書」や「エントリーシート」「アンケート」といった名目のものに記入させていませんか？
 - ア「本籍・出生地」に関すること(本籍地・帰省先など)
 - イ「家族」に関すること(職業・続柄・健康状態・地位・学歴・収入・資産など)
 - ウ「住宅状況」に関すること(間取・部屋数・住宅の種類・最寄駅・自宅付近の略図・近隣施設・実家から通学しているかなど)
 - エ「生活環境・家庭環境など」に関すること
 - オ「宗教・信仰」に関すること
 - カ「支持政党に関すること」
 - キ「人生観・生活信条など」に関すること
 - ク「尊敬する人物」に関すること
 - ケ「思想」に関すること
 - コ「学生運動など社会運動」に関すること
 - サ「購読雑誌・新聞、愛読書など」に関すること
 - シ「嗜好品」に関すること
 - ス「既往歴」
 - セ「血液型」
 - ソ「スリーサイズ」

4 選考内容

守るべきことから

- ① 学科試験の内容は、実施目的に合わせて検討し、職務との関係を重視したものとすることが必要です。
- ② 作文は、応募者の思想、信条、家庭状況等にふれる出題をしてはいけません。
- ③ 面接において、家庭環境、思想などを聞きだしてはいけません。
- ④ 採用選考を目的とした、画一的な健康診断を実施してはいけません。
- ⑤ 雇入時の健康診断は、労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に資するためのものであり、採用選考時に実施するものではありません。
- ⑥ 採用に関する身元調査は絶対にしないでください。

ここをチェック

- ① 学科試験、作文は、業務遂行に必要な知識、能力を持っているかどうかを判断するために実施していますか？
- ② 作文のテーマに「私の生い立ち」「私の家族」等の本人の家庭環境に係わるものや、思想、信条等を推測するためのものを課していませんか？
- ③ 面接によって何を判断するかが明らかになっていますか？また、質問内容について、十分検討がなされていますか？
- ④ 外面的な容姿や印象等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準ができていますか？
- ⑤ 応募者の基本的人権が十分に尊重されていますか？
- ⑥ 面接担当者は、面接技法、観察力が十分で、ことばが明瞭、偏見がなく、感情に左右されないなど適切な人が実施していますか？
- ⑦ 適性検査の実施や判定及びその利用は、専門的知識を有する人が行っていますか？また、目的以外に使用していませんか？
- ⑧ 採用選考を目的とした、画一的な健康診断を実施していませんか？
- ⑨ 健康診断は、求人職種の職務遂行に関係のある検査項目になっていますか？
- ⑩ 健康診断を実施する場合には、応募者に対して事前にその目的と検査項目について説明し、本人の了解を得てから行っていますか？
- ⑪ 採用に関する身元調査を実施していませんか？

5 採否の決定

守るべきことから

- ① 公平な選考結果であるかどうかについて再点検してください。
- ② 応募者の適性や能力を総合的に評価したかどうかについて再点検してください。

ここをチェック

- ① 選考の経過、採否決定のデータ等がいつでも明示できるよう、きちんと整理されていますか？
- ② 不採用とする場合、その理由を明確にしていますか？

職業安定法及び労働大臣指針では、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内の個人情報収集を認めており、「応募者本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」は、選考の基準にしないとしても収集してはならない個人情報です。応募者本人の「仕事をする上での適性や能力」による公正な採用選考をお願いいたします。