

求人から入社までの15のチェック

応募者の基本的人権を尊重した差別のない公正な採用選考を

求人にあたって

- 1 採用方針・採用予定の職種・人員は、計画的・合理的に定められていますか。
- 2 求人条件に合致する全ての人が応募できるようになっていますか。
応募・採用の対象を男性のみ・女性のみとしたり、男女別の採用枠や採用条件を決めたりしていませんか。また、合理的な理由がなく、年齢制限を設けていませんか。
- 3 仕事をする上で関係のない事項（つまり適性・能力以外の事項（たとえば家族の職業・家庭の状況や資産など））を採用の条件にしてはいませんか。
- 4 戸籍謄（抄）本・住民票など本人の適性・能力に関係のない事項を含む書類を求めていますか。

面接にあたって

- 5 面接によって何を判断するのか、その基準や方法があらかじめ定められていますか。性別によって異なる基準にしていませんか。
- 6 面接を担当する人は、適切な人を複数人、選んでいますか。
- 7 面接で質問する事項は、前もって決めていますか。
- 8 面接にあたって、応募者の基本的人権を尊重するように十分配慮していますか。
（本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項、例えば、家族の職業や構成、愛読書や尊敬する人物、既往症や血液型などの不適正な質問はしていませんか。）

選考にあたって

- 9 選考は、応募者の仕事をするための適性や能力の見きわめを行うためのものとし、テストや資料、面接での判断などを通じて総合的に決めていますか。
- 10 家庭の状況などの身元（家庭）調査を行ったり、応募者に対して不必要な健康診断を行ったりしていませんか。

採否の決定にあたって

- 11 応募者の適性や能力を総合的に評価した公正な選考結果であったか再検討していますか。
- 12 やむなく不採用とする場合、だれもが納得できる正しい理由があつてのことですか。
- 13 決定の通知は、おそくとも7日以内にしましたか。

採用後にあたって

- 14 採用後は、求人票に記載された求人条件（賃金・労働時間など）にもとづき、書面で労働条件を明示していますか。
- 15 入社前や入社後に、戸籍謄（抄）本などの書類提出を求めたり、不必要な項目（本籍地・家族の職業等）のある書類の記入を求めたりしていませんか。

障害者を積極的に雇用してください

採用選考や面接にあたってのくわしいことは、最寄りの公共職業安定所におたずねください。

滋賀県

厚生労働省HP
「公正な採用選考を目指して」
についてはこちらをご覧ください。
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>



点検・見直しを行い、基本的人権を尊重した、公正な採用選考システムを確立しましょう。

不適正質問の具体例

～詳しくは冊子「採用にあたって」をご参照ください～

■本人に責任のない事柄

「本籍」に関する質問

× あなたの本籍はどこですか。

「住所」に関する質問

× あなたのおうちは国道〇〇号線（〇〇駅）のどちら側ですか。

「家族の職業、地位、収入」に関する質問

× あなたの両親は共働きですか。

「住宅環境・家庭の状況・他」に関する質問

× 兄弟姉妹は何人ですか。

× 交替勤務ですが、家族の方は了解しておられますか。

■本来、自由であるべきもの

「思想、信条、宗教、愛読書、尊敬する人物、支持政党」に関する質問

× 好きな作家は誰ですか。

× 初任給（給料）の使いみちは何ですか。

「返答に窮する質問」

× 欠席の理由は何ですか。

× なぜ大企業ではなく、中小企業を選んだのですか。

× 休みはどのように過ごしていますか。

■その他の不適正な質問

「男女雇用機会均等法」に抵触する質問

× 結婚の予定はありますか。

× 結婚していますか。

× 結婚、出産しても働き続けられますか。

× 子どもはいますか。

× 何歳ぐらいまで働けますか。

「その他」

× 持病はありますか、既往症、アレルギーはありますか。

× 賞罰はありますか。

【思想、信条、宗教、政党、人生観等の質問について】

思想・信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。

これらのことを採用選考の場に持ち込むことは、応募者の基本的人権を侵すことになると同時に、予断と偏見が作用し、公正な採用選考が阻害され、就職差別につながります。