

# 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すか。
- 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  
「公正な採用選考をめざして」  
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。