

一般社団法人日本電設工業協会 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、厚生労働省においては、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、応募者の適性・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。

特に、「人権教育・啓発に関する基本計画（第二次）」（令和 7 年 6 月 6 日閣議決定）において、社会的身分、門地、性的マイノリティであるなど不合理な理由で就職の機会が制限されることを防ぐため、適性と能力に基づいた公正な採用選考システムの確立が図られるための取組を推進することとされており、「部落差別の解消の推進に関する法律」（平成 28 年法律第 109 号）及び「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（令和 5 年法律第 68 号）に基づき、必要な取組を進めているところです。

厚生労働省では、これまでも応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が実施されるよう、企業の皆様方にご理解とご努力をお願いしてまいりました。しかしながら、依然として、面接や応募用紙等を通じ「本籍・出生地」や「家族」に関することなど本人に責任のない事項や、宗教や支持政党など思想・信条に関わる事項を把握するなど、就職差別につながるおそれのある不適切な事象が生じている状況にあります。

貴団体におかれましては、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」（以下「推進員」という。）の各企業における適切な配置や、推進員及び企業トップクラスに対する労働局・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※の使用等について、各企業における正しい理解と認識の一層の浸透を図り、公正な採用選考が実現されるよう、貴団体傘下・会員企業に対する周知・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）」、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」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」及び「厚生労働省履歴書様式例」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」の使用を推奨しています。

注）令和 6 年度に、上記「職業相談票（乙）」、「全国高等学校統一用紙」及び「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」の改定を行っています。

改定後の用紙は、下記の「公正採用選考特設サイト」からご確認をお願いします。

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/methods.html#methods01>



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
- 合理的・客観的な必要性がないのに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）

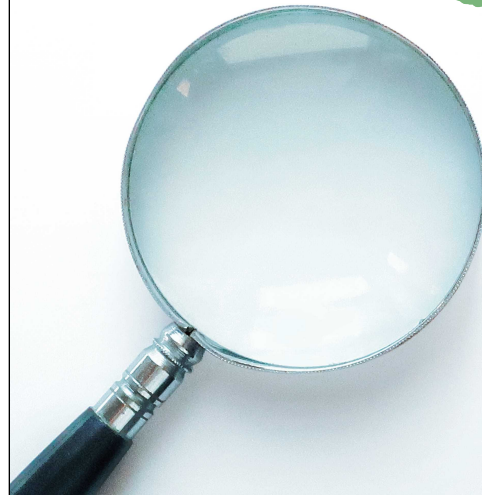
詳しくは
公正採用選考特設サイト



出身は
どこ？

親の
職業は？

何人
兄弟？



その質問…

「面接」で必要？

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す。

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・続柄・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

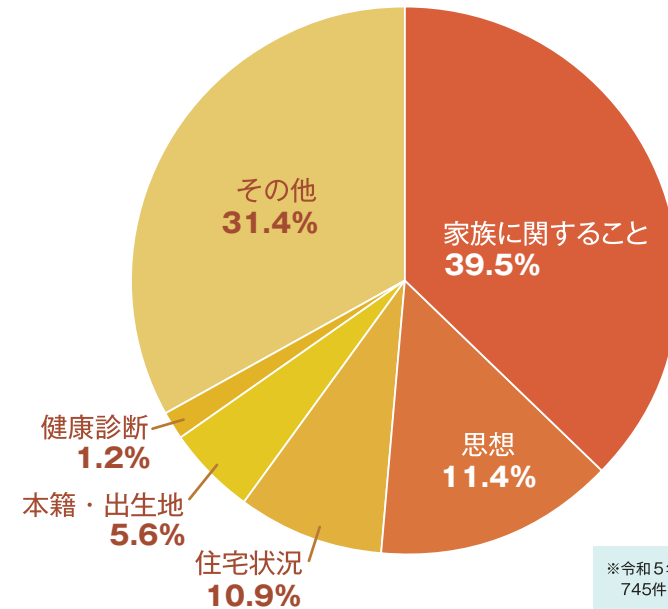
本人の適性・能力に関係ない事項を
含んだ応募書類の使用

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」の質問が多く占めています。
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5年度にハローワークで把握した745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

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

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

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