

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。

令和8年度版

まんがでわかる

公正採用選考



公正な採用選考を実現しましょう

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

PL080401 就 03

はじめに

「就職」は人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。応募者の採用選考に当たっては、「応募者の基本的人権」を尊重するため、差別のない合理的な基準による採用選考を行っていただくことが不可欠です。

このハンドブックでは、公正な採用選考の実現に向けてご確認いただきたいことを紹介しています。

公正採用選考の詳細は下記をご確認ください

・特設サイト　公正な採用選考をめざして　検索

https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/

※本冊子の解説付きアニメーション動画を公開しています。
ぜひ併せてご覧ください。

・アニメーション動画を YouTube に公開中！

就職差別に NO! 公正な採用選考をめざして　検索

https://www.youtube.com/watch?v=yfxGcQuLuJY

もくじ

第 1 章……公正採用選考とは？

第 2 章
就職差別につながるおそれがあるのはどんなとき？

第 3 章……こんなときはどうすればいいの？



第 1 章

公正採用選考とは？

01　公正採用選考ってどんな取組？ …… 3

02　公正採用選考人権啓発推進員制度とは？ …… 5

コラム　同和問題の理解のために …… 7

01 公正採用選考ってどんな取組？



雇用主は、応募者に広く門戸を開いた上で、本人の適性と能力に基づいた基準による「公正な採用選考」を行うことが求められています！



解説

採用選考の基本的な考え方

1 応募者の基本的人権を尊重しよう

日本国憲法（第 22 条）は「職業選択の自由」を保障していますが、雇用主にも「採用の自由」が認められています。しかし、「採用の自由」は応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。

2 応募者の適性・能力に基づいた基準による採用選考を行おう

「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。

3 応募者に広く門戸を開こう

ごく限られた人にしか門戸が開かれていないと、「就職の機会均等」を実現できないので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

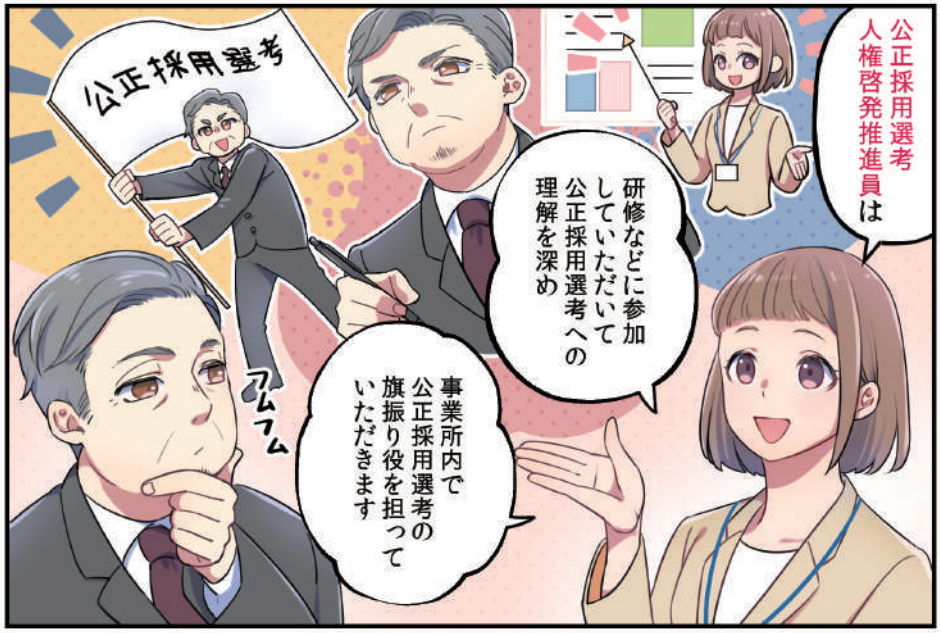
日本国憲法

第 14 条　すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第 22 条　何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

02 公正採用選考人権啓発推進員制度とは？





公正な採用選考を行うため、「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しましょう！



解　説

1 公正採用選考人権啓発推進員を選任してください！

常時使用する従業員数が一定規模以上の事業所において、人事担当責任者など採用選考に関する相当の権限を有する方の中から選任してください。

推進員を新たに選任、または選任替えをした場合などは、お近くのハローワークにお知らせください。

2 公正採用選考人権啓発推進員の役割とは？

就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、労働局やハローワークとの連携窓口の役割を担います。

この役割を果たすために労働局やハローワークが定期的に開催する研修会等を通じて、公正採用選考や人権問題等に関する理解と認識を深めていただきます。

3 公正な採用選考を実行する社内体制を整えよう！

採用選考の担当者の全員が公正な採用選考の考え方を理解し、それを実行する社内体制を整えることが必要です。

コラム

同和問題の理解のために

1 同和問題とは

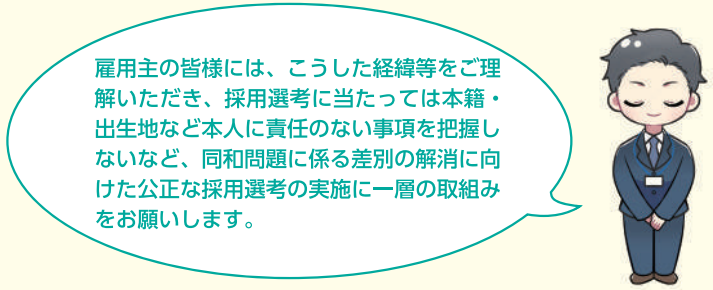
いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。(「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」昭和 40 年 8 月 11 日、同和対策審議会答申より抜粋)

2 同和問題に係る差別の解消に向けて

こうした同和問題の解決を図るため、国は地方公共団体とともに昭和44 年以来、特別措置法に基づき、地域改善の特別対策を行ってきました。厚生労働省では、就職の機会均等を図るなどの観点から、本籍、家庭環境、親の職業など、就職差別につながるおそれのある事項の把握を排除し、応募者の適性・能力に基づく公正な採用選考システムを確立するよう事業所に対し周知・啓発を行ってきました。

平成 14 年 3 月には「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき策定された基本計画において、厚生労働省は「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導･啓発を行う」こととされました。また、情報化の進展に伴って同和問題に関する差別の状況や態様に変化が生じていることを踏まえ、平成28年12月に、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とした「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。

さらに、第一次基本計画策定後の社会情勢の変化や国際的潮流の動向を踏まえ、令和7年6月には「人権教育･啓発に関する基本計画(第二次)」が策定されました。



第 2 章

就職差別につながるおそれがあるのはどんなとき？

01　採用選考で「家族」について聞いてもいいの？ …… 9
02　身元調査はしてもいいの？ …… 11
03　適正な応募用紙を使用していますか？ …… 13
コラム　厚生労働省履歴書様式例を作成しました！ …… 15

01 採用選考で「家族」について聞いてもいいの？



採用選考で「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）」を把握することは、就職差別につながるおそれがあります。



解　説

面接で、「応募者をリラックスさせるために身近で答えやすい家族について話題として出してしまった」というケースがあります。差別の意識がなく把握した場合でも、知らないうちに予断や偏見を招き、本人に対する評価にフィルターがかかります。把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあります。

以下の①～⑪の事項を、エントリーシート・応募用紙に記載させる、面接時においてたずねる、作文の題材とするなどによって把握することは就職差別につながるおそれがあります。

「採用選考時に配慮すべき事項」

本人に責任のない事項の把握

①「本籍・出生地」に関すること
②「家族」に関すること（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
③「住宅状況」に関すること（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
④「生活環境・家庭環境など」に関すること

「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」の把握

⑤「宗教」に関すること
⑥「支持政党」に関すること
⑦「人生観・生活信条など」に関すること
⑧「尊敬する人物」に関すること
⑨「思想」に関すること
⑩「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」に関すること
⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

02 身元調査はしてもいいの？



身元調査などを実施することは就職差別につながるおそれがあります！



解　説

企業が採用に当たり、応募者の本籍や生活状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事項を把握することになります。また、その情報には、真偽が不明なものや無責任な風評・予断・偏見が入り込んでいることが少なくありません。

採用選考で①～③を実施することは就職差別につながるおそれがあります。

「採用選考時に配慮すべき事項」

採用選考の方法

①「身元調査など」の実施
②「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
③「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

採用選考時の健康診断

採用選考時の健康診断は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。

真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

03 適正な応募書類を使用していますか？



応募書類には、就職差別につながるおそれのある事項を含まないものを用いましょう！



解　説

身長・体重の把握は、「制服用意のために聞いてしまった」などのケースがありますが、採用決定後の確認でよいため不適切です。

1 応募書類やエントリーシートでは、本籍地や家庭状況をはじめ、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしましょう！

2 適正な応募用紙を使用しましょう！

①新規中学校卒業予定者については、「職業相談票（乙）」を使用してください。

②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」（近畿地方においては「近畿高等学校統一用紙」）を使用してください。

③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」や「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

④一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。

コラム

厚生労働省履歴書様式例を作成しました！

この様式例は、雇用主が、履歴書の提出を一般の求職者等に求める際に広く参考としていただけるよう厚生労働省で作成しました。

公正な採用選考を実施していただくために、応募者に提出してもらう履歴書は、就職差別につながるおそれのある事項を含まないものを用いることが重要です。

どのような履歴書にすればよいのか分からない場合は、まずこの様式例を使用してみてください。

使用している応募用紙をチェックしましょう

○様式例と比較して、増えている項目はどんな内容でしょうか？
○様式例の中に確認しなくてもよい項目はないでしょうか？



第３章

こんなときはどうすればいいの？

01　採用選考で家族に関することを聞かれたときは
どうすればいいの？ ……17

01 採用選考で家族に関することを聞かれたときはどうすればいいの？



不適切な質問があった場合はハローワークにご相談ください。



解　説

採用面接やエントリーシートで本籍や出生地など、就職をするうえで必要のない事項について、たずねられたことはありませんか？

厚生労働省は、本人の適性や能力に関係のない事項によって採否が決定されないように雇用主への周知・啓発を行っています。

採用面接やエントリーシートで不適切と思われることがあれば、お近くのハローワークにご相談ください。

採用選考時に多い不適切な質問事例

- □ご家族のお仕事について教えてください。
- □尊敬する人物は誰ですか？
- □先日行われた選挙には行きましたか？
- □購読新聞や愛読書があれば教えてください。

不適切なエントリーシート項目事例

- □本籍記入欄
- □家族構成や家族の連絡先記入欄
- □思想や信条に関すること、愛読書欄

ハローワーク　検索