令和８年度版

［ 事業主の皆様へ ］

公正採用選考
特設サイト



公正な採用選考をめざして

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01

はじめに

「就職」は、一人の人間にとって、生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、生きていく上で極めて重要な意義をもっているものであり、人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。わが国の憲法において「職業選択の自由」を基本的人権の一つとしてすべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「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。労働者の採用選考に当たっては、何よりも「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

「職業選択の自由」は、国民がどんな職業でも自由に選べるということですが、不合理な理由で就職の機会が制限されている状況だと、その精神を実現することはできません。つまり「職業選択の自由」の精神を実現するためには、不合理な理由で就職の機会が制限されないということ、すなわち「就職の機会均等」が成立しなければなりませんが、それを実現するためには、雇用する側が応募者に広く門戸を開いた上で、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になってきます。

差別のない合理的な基準による採用選考とは、人種・信条・性別・社会的身分又は門地などではなく、本人の適性と能力に基づいた基準による採用選考を行うことにほかなりません。

以上のことから、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るということがいえます。

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」を行うためには、本籍地や家族の職業などの本人に責任のない事項や、宗教や支持政党などの本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)など、本人が職務を遂行できるかどうかに関係のない事項を採用基準としないのは当然のことですが、それらの事項を応募用紙や面接などによって把握すること自体が、就職差別につながるおそれがあるということを十分認識する必要があります。

それらの事項は、採用基準としないつもりであっても、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなりますし、また、それらの事項をたずねられたくない応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために本人が面接で実力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することにもなりかねないからです。

厚生労働省は、これまでも、就職と教育の機会均等を完全に保障することが同和問題などの人権問題の中心的課題であるとの認識に立って、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にするための諸施策を積極的に実施し、雇用主の皆様方に御理解と御努力をお願いして参りましたが、今般、雇用主の皆様に公正な採用選考の基本的な考え方を再確認いただき、さらなる取組を行う際に活用できる資料として、本冊子を作成しました。

雇用主の皆様におかれましては、就職の機会均等の確保を図る当事者として、人権問題全般に対する正しい理解と認識を深めていただきながら、これらの啓発資料を有効に御活用いただくことにより、公正な採用選考の実施に向けたさらなる取組をお願い申し上げます。

令和8年度版

公正な採用選考をめざして

目次 | Contents

はじめに		01
ChapterⅠ	採用選考の基本的な考え方	03
ChapterⅡ	公正な採用選考の基本	04
ChapterⅢ	「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～	05
	「採用選考時に配慮すべき事項」(就職差別につながるおそれがある14事項)の考え方	07
	採用選考時の健康診断／健康診断書の提出	09
［コラム］	企業における人権問題への取組	11
ChapterⅣ	公正採用選考人権啓発推進員制度	12
ChapterⅤ	採用選考の具体的な方法	
	Ⅴ－1 採用選考のための社内体制	13
	Ⅴ－2 採用基準・選考方法	15
	Ⅴ－3 求人の提示	17
	Ⅴ－4 応募の受付け(応募書類・エントリーシート)	19
	Ⅴ－5 学力試験・作文	31
	Ⅴ－6 適性検査等	32
	Ⅴ－7 面接	33
	［同和問題の理解のために］	38
	Ⅴ－8 採否の決定(内定)	39
ChapterⅥ	求職者等の個人情報の取扱い	41
［コラム］	性的マイノリティをめぐる考え方	43
ChapterⅦ	関係法令等	47

採用選考の基本的な考え方

採用選考は、
● 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重すること
● 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと
の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

[応募者の基本的人権の尊重]

◆ 日本国憲法（第22条）は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。

◆ 一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「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。

◆ 採用選考を行うに当たっては、何よりも「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重することが重要です。

[適性・能力に基づいた採用選考]

◆「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということですが、これを実現するためには、雇用する側が、応募者に広く門戸を開いた上で、適性・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ます。

◆また、日本国憲法（第14条）は、基本的人権の一つとして全ての人に「法の下の平等」を保障していますが、採用選考においても、この理念にのっとり、人種・信条・性別・社会的身分・門地などの事項による差別があってはならず、適性・能力に基づいた基準により行われることが求められます。



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。

公正な採用選考の基本

「公正な採用選考」を行う基本は、
①応募者に広く門戸を開くこと
②本人のもつ適性･能力に基づいた採用基準とすること
にあります。

[応募者に広く門戸を開く]

◆「公正な採用選考」を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。

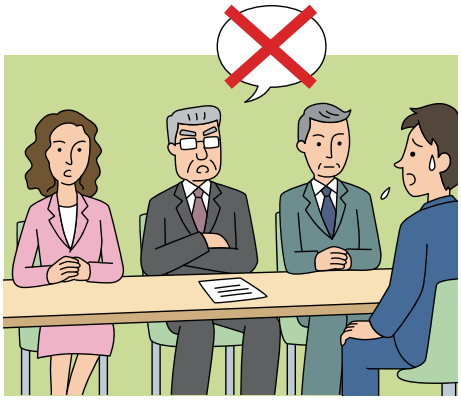
◆ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

[適性･能力に基づいた採用基準とする]

◆「公正な採用選考」を行うには、「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。

◆例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項（思想･信条にかかわること）」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと･適性と能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

[適性･能力に関係のない事項の把握]



◆適性･能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時にたずねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

◆応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもりの事項であっても、たずねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。
また、それらの事項をたずねられたくない応募者にとってみれば、たずねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することになりかねません。

◆なお、求職者の個人情報を保護する観点から、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。
（→P41 Ⅵ「求職者等の個人情報の取扱い」参照）

「採用選考時に配慮すべき事項」

～就職差別につながるおそれがある14事項～

就職差別につながるおそれがある具体的事項として、少なくとも、

- 適性・能力に関係のない事項[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、エントリーシート・応募用紙・面接・作文などによって把握すること
- 身元調査、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を実施すること

など14事項をあげることができます。

[適性・能力に関係のない事項とは]



◆労働者に求められる適性と能力の内容は、職種の職務内容によって異なります。

◆そのため、応募者からどんな事項を把握することが適当か、あるいは適当でないかは、一概に断じられるものではなく、職務内容に応じて、把握することが真に合理的であるかどうかという観点で判断しなければならないものといえます。

◆しかしながら、少なくとも、「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、本人の適性・能力に関係のない事項であると考えられます。

◆このため、これらの事項を、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。

◆「戸籍謄(抄)本」や「現住所の略図等」を提出させることは、これらの事項を把握することになります。

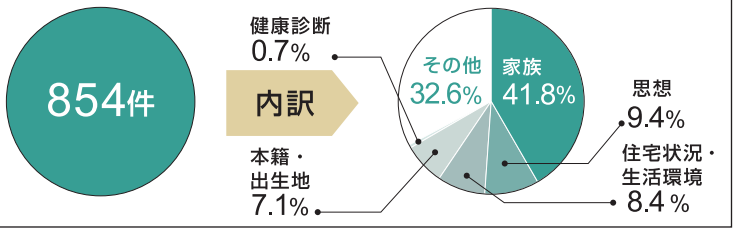
[身元調査、合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断]

◆「身元調査」、「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(健康診断書の提出)」は、就職差別につながるおそれがあります。

[就職差別につながるおそれがある14事項]

◆労働者に求められる適性と能力の内容は職務内容によって異なりますが、少なくとも各職務に共通して就職差別につながるおそれがある事項としては、次の14事項をあげることができます(これらに限られるわけではありません)。

令和6年度に
ハローワークが把握した
就職差別につながるおそれがある事象



「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の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や、⑫～⑭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。

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

採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施
⑬「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
⑭「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

（注1）**「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」**を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。
（注2）**「現住所の略図等」**を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。
（注3）⑭は、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない**「健康診断書」**を提出させることを意味します。

「採用選考時に配慮すべき事項」（就職差別につながるおそれがある14事項）の考え方

❶本籍／戸籍謄（抄）本・住民票（写し）

人を雇う際に「戸籍謄（抄）本」を提出させるなどにより本籍を把握する習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだと言われています。その後、この習慣は踏襲され続け、今となっては何のために本籍を把握するのかが明確でないにも関わらず、従来の慣行として「戸籍謄（抄）本」の提出を求めている場合があります。

しかしながら、応募者の本籍を把握することは、出自を理由とした差別や偏見を招くおそれがあることから、これが多くの人々を不安にさせる行為であることを認識する必要があります。たとえ、「本籍によって差別するつもりはなく、採否の決定にも特に利用していない、ただ慣習として戸籍謄（抄）本の提出を求めていた」といった場合でも、本人を不安にさせる行為であることには変わりありません。本籍が記載された「住民票（写し）」も同じです。

また、外国人（在日韓国・朝鮮人を含む）の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」などを提示させることは、国籍など適性・能力に関係のない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込んだり、応募機会が不当に失われたりするおそれがあります。在留資格や資格外活動許可の有無等の確認については、採用選考時は口頭または書面による確認とし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるという配慮が必要です。

※　特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。
なお、応募用紙の「本籍」欄については、「（中卒用）職業相談票（乙）」「全国高等学校統一用紙」は平成8年4月より削除されています。

❷家族に関すること

「家族」の職業（有無・職種・勤務先など）・続柄（家族構成を含む）・健康・病歴（遺伝性疾患の家系であるか等）・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものということができます。

「面接において家族についてたずねたのは、応募者をリラックスさせるために、答えやすい身近な話題として出しただけであり、何かを差別しようとするつもりはなかった」などという場合もあります。しかし、ひとたびたずねて把握してしまえば、それは知らないうちに予断や偏見を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。はじめは差別するつもりはなかったということでも、結果として、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るのです。

また、家族についてたずねるということは、例えば家族の離死別・失業など、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情をたずねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

家族に関することは、たずねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公正かつ客観的に評価するためにあえてたずねないようにする考え方が必要です。

❸住宅状況・❹生活環境・家庭環境

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そこから本人や家族の生活水準（収入水準・家柄など）を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

※現住所の略図等

「現住所（自宅付近）の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり「⑫身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

❺～⓫本来自由であるべき事項（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」、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、本来自由であるべき憲法に保障された「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの精神に反することになりますので、注意が必要です。

また、選挙権が18歳以上に引き下げられたことにより、高校生に対する採用面接の際、「選挙に行ったか？」、「高校生が有権者として政治活動に参加することについて、どう思うか」等の質問をすることは、高校生に限らず「思想・信条にかかわることの把握」につながる可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

⓬身元調査

身元調査やその調査の過程においては、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを集めたりなど、本人やその家族に関する情報を広く集めることになります。これは、たとえ採用選考の基準に用いることを意図していなくても、本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想・信条にかかわることなど適性・能力とは関係のない事項が把握される蓋然性が高いと言わざるを得ません。また、身元調査によって収集された情報の中には、真偽が不明のものや無責任な風評・予断・偏見が入り込んでいることも少なくありません。

このようなことから、採用選考にあたり応募者の身元調査を実施することは、本人の適性・能力とは関係のない事項や信ぴょう性の乏しい情報により採否が決定された可能性を否定できず、結果として就職差別につながるおそれがあります。

⓭社用紙→P19 Ⅴ-4「応募の受付け（応募書類・エントリーシート）」参照

雇用主が独自に作成した応募書類（「社用紙」）は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれている場合がみられます。

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）、または、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨するとともに、一般求職者の場合は「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

⓮採用選考時の健康診断→P9「採用選考時の健康診断／健康診断書の提出」参照

採用選考時の健康診断／健康診断書の提出

採用選考時における「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。

[雇入時の健康診断]

◆労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する(「健康診断書の提出」を求める)事例が見受けられます。

◆しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する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役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。

◆採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

[採用選考時の健康診断]



◆一方で、業種や職種によっては、採用選考時に募集業種・職種に対する適性があるかどうかを判断するため、健康診断を含め、健康状態を確認する必要性があるものもあります。
以下はその一例と考え方ですが、健康状態を確認する場合であっても、本人にその必要性を説明し、本人の同意を得た上で確認することが求められます。また、業務とは関係のない項目が記された健康診断書の提出は求めないようお願いします。

□運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認
（考え方）
配送業務であれば事故を未然に防ぐため、失神等安全運転に支障をきたすような発作等の有無を確認することは、合理的・客観的な必要性があると考えられます。
そのような場合であっても、単に病名のみで判断するのではなく、発作の程度・状況（薬の服用で発作が抑えられているか等）で判断する必要があります。

□アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認
（考え方）
食品関連会社の製造工程で、直接アレルギーのある食品に触れることによってアトピー性皮膚炎などの症状を発症することを未然に防止するため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することは合理的・客観的な必要性があると考えられます。
そのような場合であっても、手袋等で直接触れなければ症状が出ないことも想定されますので、真に必要な範囲内で確認する必要があります。なお、採用後の適正配置のためアレルギーを確認することは、雇入時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありません。
また、アトピー性皮膚炎をはじめとするアレルギー疾患を理由に採用しない経験がある企業は、応募者の職務に対する適性・能力に基づき採否を判断するようお願いします。

問題事例 1

応募者全員に血液検査を実施

考え方

この事業所では、新規高等学校卒業予定者の採用選考時に応募者全員に血液検査を実施していました。理由を聞いてみると、高所の作業が多く貧血の人では危険なので必要だと判断したと回答しています。

しかしながら、高所の作業は技術職の人に限られ、事務職の人は行わないことが判明しました。

このケースでは、少なくとも事務職の応募者には血液検査を実施する必要性は認められず、技術職の応募者に対しても、適性・能力を判断する上で合理的かつ客観的にその必要性が認められる範囲内のものかどうかは疑問です。採用試験を実施する時は、採用予定の職種ごとに、どの程度の能力や身体条件等が必要なのかをよく考える必要があります。

問題事例 2

既往歴についての質問

考え方

この企業では、事前に応募者の健康状態を知り、採用後の配置について配慮するため既往歴（過去の病歴）を質問していました。

既往歴の確認については、

○過去の病歴が、現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないこと、

○完治により就労に問題がない場合でも、病気等のもつ社会的なイメージにより不採用としてしまうおそれがあること、

○企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、そういった質問をされることにより不採用とされてしまうのではないかという不安を生じさせること、

等から就職差別につながるおそれがあります。

ウイルス性肝炎

ウイルス性肝炎は、通常の業務において、感染者が他者に感染させることは考えられず、また多くの場合無症状であることから、基本的に就業に当たっての問題はありません。肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウイルス検査（血液検査）を含む合理的必要性のない「健康診断」を実施することは、結果として肝炎ウイルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあります。

色覚多様性（色覚異常）について

色覚検査において異常と判別された方の大半は、支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきています。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正（平成13年10月）により、「雇入時の健康診断」の項目としての色覚検査が廃止されました。

従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないよう注意してください。

遺伝子検査について

最近、医療機関において、がんや難病等の診断・治療等を目的とした遺伝子検査が行われています。また、医療機関を介さずに、唾液、爪、毛髪等から、がん、高血圧症、糖尿病などの病気のなりやすさ、肥満のなりやすさやお酒の強さなどの体質等を検査する民間の遺伝子関連サービスも身近になってきました。

生殖細胞系列の遺伝情報の多くは両親から引き継がれるものであり、本人が決めることのできないものです。

採用選考の際に応募者の遺伝情報を取得したり、利用することは、本人に責任のない事項を採否に影響させることになり、就職差別につながるおそれがあります。

がん等の長期にわたる治療を受けながら就職を希望される方（経験者やその家族を含む）の就職にご理解とご協力をお願いします。

近年、生涯でがんにかかる可能性は、国民の2人に1人と言われています。

一方、がんの早期発見と治療法の進歩とともに、がん患者・経験者の中にも長期生存し、社会で活躍している方もいます。

しかしながら、がん患者・経験者とその家族の中には、就労を含めた社会的な課題に直面している方も多くいます。

がんによる症状や経過は多様であることに加え、労働者の働き方も多様になっています。

がん患者・経験者とその家族という理由で不採用とするのではなく、ご本人の適性・能力を勘案しながら採用選考を行うようお願いいたします。

コラム　企業における人権問題への取組

近年、ビジネスと人権に関する社会的な関心の高まりを背景に、人権に関する取組が企業活動に与える影響は拡大しています。

2011年に国連人権理事会で「ビジネスと人権に関する指導原則」が全会一致で支持され、2020年に日本政府は「ビジネスと人権に関する行動計画（2020-2025）」を策定、2025年に行動計画が改定されました。

各企業は、国内外において責任ある事業活動を推進していく上で、人権に関する取組が事業活動に与える影響を理解する必要があります。

［人権に関する取組の充実／不足が事業活動に及ぼす主要な影響］

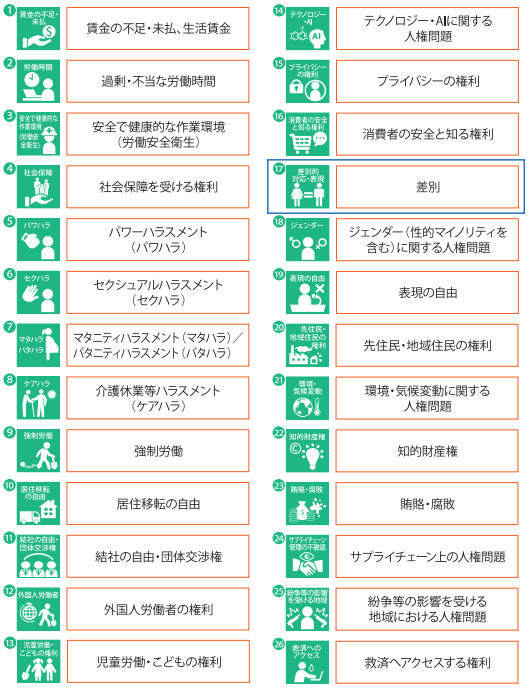
◆人権に関する取組の充足／不足により、事業活動に以下のような影響があると考えられます。
※正負の影響（下記の表にて正の影響を（＋）、負の影響を（−）と表記）

事業活動における人権に関する取組	業績への影響	売上の増減	(a)　新規顧客の開拓・既存顧客との関係強化（＋）
			(b)　商品等の差別的要素や欠陥による販売停止・事業撤退（−）
			(c)　従業員離反による業務停滞・事業停止（−）
			(d)　既存顧客や政府との取引停止（−）
			(e)　不買運動の発生（−）
		コストの増減	(f)　生産性の向上（＋）
			(g)　採用力・人材定着率の向上／低下（＋／−）
			(h)　罰金の発生（−）
			(i)　訴訟提起・損害賠償の発生（−）
	企業価値への影響		(j)　投資家や消費者等の評価の向上／低下（＋／−）
			(k)　株価の上昇／下落（＋／−）
			(l)　ダイベストメント（投資引揚げ）（−）

（資料出典：法務省人権擁護局「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書」（令和6（2024）年3月））

［企業が尊重すべき人権の分野］

◆人権に関する主要な国際ルールやガイドラインなどを踏まえると、企業が配慮すべき主要な人権及び企業活動に関連する人権に関するリスクは以下のとおりとされています。
◆その一つに「⑰差別」が挙げられており、基本的人権を尊重した取組が求められます。



⑰差別

内容

人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的指向や健康状態、障害の有無）を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態（正規・非正規）を理由に、特定個人を事実上、直接的又は間接的に、従属的又は不利な立場に置くこと

（参照）国際人権規約／ILOウェブサイト「差別と平等　Q&A」[151]

・主な差別の種類
- 性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティ
- 障害、疾病
- 部落差別（同和問題）
- 国籍／出自
- 宗教、政治的意見
- 雇用形態（正規・非正規）

・主な差別の発生シチュエーション

採用・配置・賃金・昇進・降格	性別や国籍等に基づく人事対応等
社内規定・制度や福利厚生	特定の性的指向の場合に適用されない福利厚生等
コミュニケーション	障害があることを理由とする差別的発言等
サービス・製品	特定の人種をステレオタイプ的にイメージさせる商品デザイン等
広告	ステレオタイプ的なCMやポスター表現等
施設・設備	オフィス・店舗等のバリアフリー対応の著しい遅れ等

（資料出典：法務省人権擁護局「今企業に求められる『ビジネスと人権』への対応（詳細版）『ビジネスと人権に関する調査研究』報告書」（令和6（2024）年3月））

公正採用選考人権啓発推進員制度

雇用主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、
公正な採用選考を行っていただくため、
一定規模以上の事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。

[公正採用選考人権啓発推進員の役割]



◆「公正採用選考人権啓発推進員」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、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担います。

◆具体的には、各事業所内で行われる労働者の採用選考が公正なものとなるよう、事業所内での事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担います。

◆この役割を果たしていただくために、「公正採用選考人権啓発推進員」には、ハローワークや労働局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正しい理解と認識を深めていただいております。

[公正採用選考人権啓発推進員の選任]

◆公正採用選考人権啓発推進員は、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事項について相当の権限を有する方の中から選任していただきます。

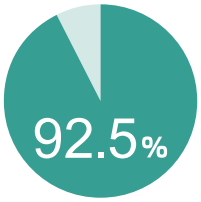
◆推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などは、ハローワークにお知らせください（その具体的方法については各ハローワークからお伝えします。）。

◆職業紹介事業者及び派遣元事業主は、雇用主としての側面にとどまらず、労働力需給システムの一翼としての社会的責任の重要性に鑑み、従業員規模にかかわらず選任いただくようお願いします。

■推進員選任事業所数
（令和6年度末現在）



■80人規模以上の事業所における
推進員設置率（令和6年度末現在）



「公正採用選考人権啓発推進員」制度は、選任しただけ・研修会に出席しただけではなく、各事業所内で「公正な採用選考」の実現のための旗振り役となり、「公正な採用選考」が実際に実現できてこそ意義があります。

企業によっては、採用選考の具体的な方法を決めたり応募者と実際に面接したりするのは、企業トップクラスや「公正採用選考人権啓発推進員」ではない担当者（支店・営業所などの出先を含む）である場合も多いですが、その場合、「公正採用選考人権啓発推進員」からそれらの企業トップクラスや担当者に対して「公正な採用選考」の考え方をいかに的確に伝えていくかが重要なポイントとなります。

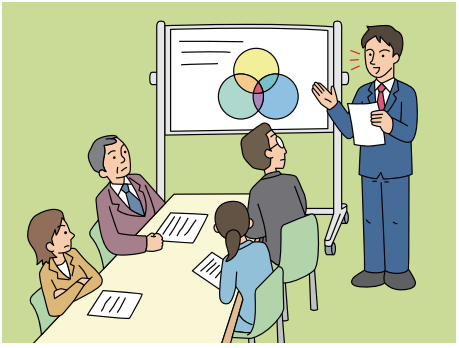
採用選考の具体的な方法

Ⅴ－1 採用選考のための社内体制

●採用選考の担当者のうちの一人でも、就職差別につながるような不適切な対応を行えば、企業全体の社会的な信頼を失いかねません。担当者全員が「公正な採用選考」の考え方を理解し、それを実行するような社内体制（公正採用選考システム）を整えましょう。

●「公正な採用選考」のための社内体制は、責任の所在の明確化、マニュアルやガイドラインなどによる全担当者への周知徹底、採用選考の方法や基準などに関する点検や修正のしくみなどに配慮して整備しましょう。

［「公正な採用選考」を実行する社内体制 ］



◆企業は、社長自ら一人で採用選考を行うような零細企業から、全国に数多くの支店・営業所・子会社をもつ大企業まで様々ですが、いずれの場合であっても、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（公正採用選考システム）を整えることが必要です。

◆もし、採用選考の担当者のうちの一人でも「公正な採用選考」の考え方を理解せず、就職差別につながるような不適切な対応を行ったならば、企業全体が責任を問われ、社会的な信頼を失いかねません。

◆そのため、採用選考の流れ全体にわたって「公正な採用選考」が実現できるよう、次の点に留意しつつ、各企業の実情に応じた社内体制を整備しましょう。

①「公正な採用選考」を実現するための社内の責任体制について、採用選考のどの部分を誰が分担しているか明確化すること
②社内のマニュアルやガイドラインなどにより企業としての考え方や方法を統一し、それを採用選考に関わる全担当者に対して周知徹底をすること
③採用選考の方法や基準などに問題がないかどうか常に点検し、問題があれば迅速に修正できるしくみをつくること

［「公正な採用選考」はすべての応募者に適用 ］

◆「公正な採用選考」の考え方やしくみは、新規学卒者や正社員ばかりに適用されるわけではありません。中途採用者、アルバイト・パートなどの非正規雇用労働者を含むすべての応募者に適用されるものですので、それぞれの採用担当部署が異なる場合であってもそのすべてに徹底することが必要です。

［ 応募者の個人情報の適正管理 ］



◆また、応募者から提出された応募書類や面接記録など、応募者の個人情報については、採用選考の流れ全体を通して適切に管理されなければなりません（→P42 指針第5の2「個人情報の適正な管理」参照）。
万が一、個人情報が不正な目的で使用されたり、漏えいされたり、第三者が入手したりすれば、企業の社会的な信頼を失いかねません。応募書類等を扱う担当者の範囲、保管方法、返却・破棄などの方法を具体的に定め、担当者に徹底しましょう。

好事例 1

関連企業を含めた「公正採用選考推進委員会」による取組

内容

この企業では、「公正な採用選考」の実現のため、次のような組織的・体系的な取組を行っています。

①公正採用選考人権啓発推進員を、本社だけでなく全支社で選任するとともに、採用を行っている関連企業でも推進員を選任する。
②それらの推進員によって「公正採用選考推進委員会」を設置。
③その委員会は毎年開催され、次のような任務を果たしています。

・募集広告から採用内定に至るまでの各プロセスごとの責任体制を確認し、それぞれの手続きや用いる書類が「公正な採用選考」の観点から問題がないかどうか点検
・面接マニュアルの作成
・採用選考の終了後問題がなかったかどうかの自己点検

問題事例 3

エントリーシートにおける就職差別につながるおそれのある項目の設定

考え方

この企業では、新規大卒予定者の採用のため、インターネット上の企業ホームページ中に「エントリーシート」画面を設定し、応募者にその画面に必要事項を入力させることによって応募を受付けていましたが、その入力項目として、「本籍」「家族の職業」「尊敬する人物」「信条」などの、就職差別につながるおそれのある項目を設定していました。

この企業にこのような項目を設定した事情を確認すると、企業内の人事担当者が、「エントリーシート」の設計を企業内ホームページ担当者に依頼したものの、企業内ホームページ担当者が、「公正な採用選考」に関する十分な理解のないままに見栄え重視で入力項目のレイアウト設計をし、さらにそれを人事担当者が十分に点検しないままに利用していたことが判明しました。

「公正な採用選考」の考え方は、採用面接担当者だけが理解しておけばよいものではありません。企業トップのリーダーシップのもとに、応募者に対する求人広告の担当、応募の受付けの担当、面接担当などの直接の人事担当のみならず、エントリーシートの画面設計担当など関係部署（外注している場合はその外注先企業）においても、十分理解し適切な対応ができるよう、社内外の責任・点検・連絡の体制を整備しておく必要があります。

採用選考の具体的な方法

Ⅴ－2 採用基準・選考方法

●労働者の募集を行うに当たっては、あらかじめ、適性・能力に基づいた「採用基準」を明確化しておきましょう。
●その上で、適性・能力を客観的に評価する「選考方法」をとりましょう。

（1）採用基準（選考基準）



①あらかじめ採用基準を明確化しておく
◆採用基準（選考基準）は採用選考を実施するための「ものさし」ですが、その内容は、面接などの選考手続を実施してから検討するのではなく、あらかじめ明確化しておきましょう。

②適性・能力に基づいた採用基準とする
◆採用基準は、採用予定の職種の職務を遂行するためにどんな適性・能力が必要とされるか、そのために採用時点でどの程度の適性・能力（技能・経験・資格・将来的な可能性など）が必要とされるか、という観点で検討しましょう。

③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しない
◆特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからであり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下の平等」の精神に反することになります。

（2）選考方法



①求人条件に合致する全ての人が応募できるように
◆ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、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。

②採用基準に適合した選考方法
◆選考方法には、学力試験、作文、適性検査、面接などいろいろありますが、応募者が採用基準にどれだけ適合しているかを的確に評価できる選考方法は何かをよく検討し、それをとるようにしましょう。

③適性・能力を評価する選考方法
◆採用基準が、本人の適性・能力に基づいた基準による適切なものであったとしても、選考方法が適性・能力に基づかない要素を把握するものであれば、把握された内容はどうしても採否決定に影響を与えることとなり、また、それらの事項をたずねられたくない応募者に心理的打撃を与えることになって、結果として就職差別につながるおそれがあります。

◆例えば、「身元調査」「戸籍謄(抄)本や現住所の略図等の提出」や、「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(健康診断書の提出)」は、本人のもつ適性・能力に基づかない要素を把握することになり、就職差別につながるおそれがあります。

◆このため、応募者の適性・能力に関係ない事項を評価する選考方法をとらないようにしましょう。

④応募者を客観的に評価する公正な選考方法

◆応募者の適性・能力が的確に評価されず、本来採用されるべき適性・能力が高い応募者が不採用となってしまえば、応募者にとって不公平であるばかりか、企業にとっても社業の発展に役立つ優秀な社員の採用機会を失ったという意味で損失となります。

◆このため、選考方法は応募者の適性・能力を客観的に評価する公正なものである必要があります。

◆応募者の適性・能力を客観的に評価するための方法として、複数の選考方法を組み合わせたり、面接において、あらかじめ決めた評価基準に基づいて複数の担当者で評価するなどの方法を工夫しましょう。

好事例 2

採用基準の明確化

内容

この事業所は、以前までは採用基準を設けていませんでした。しかしながら、採用基準を設けずに採用面接を行うと、適性や能力ではなく、各面接担当者の主観的な好み(趣味が合う等)により評価されてしまうことがありました。

事業所の将来的な繁栄・成長のためには、適性や能力を正しく評価する必要があると考えた人事担当者は、求める人材像を明確化し、対人関係スキル、意思決定スキル、業務遂行スキルに切り分けて評価シートを作成し、各面接担当者が公正に評価できるようにしています。

採用選考の具体的な方法

Ⅴ－3 求人の提示

●企業が求職者に提示する「求人」の中で、職務を遂行するために必要な適性・能力に基づかない要素を「労働者に求める応募条件」としないようにする必要があります。

◆「公正な採用選考」を行う基本は、「①応募者に広く門戸を開くこと」と、「②本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること」にありますが、そのうち「①応募者に広く門戸を開くこと」については、特に求人の提示について注意を払う必要があります。



◆企業が労働者を採用しようとする場合、通常、下記の事項を「求人(情報)」として整理して、これをハローワークに申し込んで職業紹介を求めたり、求人情報誌などの様々な媒体を利用して求職者に示すことによって募集を行います。

①事業所の情報（事業所名・所在地・事業内容等）
②労働条件（仕事の内容や労働時間・賃金など、企業側の条件）
③応募条件（資格・経験など、企業が労働者に求める条件）
④採用選考方法に関する情報（応募方法・面接日等）

◆このうち、企業が労働者に求める「③応募条件」については、あらかじめ検討された「採用基準」に基づいて示すことになりますが、求人職種の職務を遂行するために必要な適性・能力に基づかない要素をその内容としないようにし、不合理な理由で制限をかけないようにする必要があります。

求人条件に求められること

●求人情報のうち「②労働条件」については、労働基準法をはじめとする各種法令を遵守したものである必要があるとともに、職業安定法第5条の3により明示する義務が課せられています。実際の労働条件との相違のない内容を明示する必要があります。
●また、求人情報のうち「③応募条件」についても、求職者に対して誤解を与えないように表示することが求められます。
●応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力に基づいた基準による採用選考を行う「公正採用選考」の考え方と、法律等で禁止・求められている事項に注意しながら、特定の人が一律に排除されていないか採用基準をもう一度見直しましょう。
人材の募集・採用に当たっては、厚生労働省HPに掲載されているリーフレット「求人者サービスのご案内」をご覧ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_29050.html

求人者サービスのご案内　検索

問題事例 4

居住地・通勤時間による応募者の限定

考え方

A事業所では、「○○市内居住者に限る」という形で、**居住地によって応募者を限定**する求人を行っていました。

事業主の説明によれば、求人条件の内容が地域の相場よりも高く応募者が殺到することが予想されたため、応募条件上、居住地域で限定をかけたということでした。

しかしながら、居住地域で限定をかけるということは、当該地域以外の地域に居住している人を排除し、その応募機会を制限しているということであり、例えば自治体が地元住民の雇用を条件とした補助金等を付けて企業誘致をし、その企業が当該補助金等受給期間中に募集を行った場合など、その合理性が認められる特殊な例外もあるかと思われますが（その場合であっても、地元住民が優先されるとしても地元以外の者を排除しないようにすることが求められると考えられます）、そのような合理的な理由のない限り、居住地域による差別のおそれがあります。

また、B事業所では、「通勤時間○分以内の者に限る」という形で、**通勤時間によって応募者を限定**する求人を行っていました。

事業主は、従業員に支給できる通勤手当に限度があることや従業員の通勤の負担を考えてのことだという理由をあげていました。

しかしながら、通勤手当の上限額を超えた通勤費用を自己負担して通勤するかどうかや、通勤にどれだけ時間をかけるかは、労働者自身が判断すべきことであり、それらを応募者限定の理由にすることは不合理であると考えられます。

通勤時間で限定をかけるということは、例えば、緊急時に職場に迅速に出社しなければならないなどの職務上の必要性から合理性が認められる特殊な例外もあるかと思われますが（その場合であってもその限定がどこまで厳密な必要性であるのか、弾力的に取り扱えないかなどについてはよく検討する必要があります）、そのような合理的な理由のない限り、当該通勤時間を超える地域に居住している人を排除し、その応募機会を制限していることになり、居住地域による差別のおそれがあります。

いずれにしても、応募の門戸は広く開くべきであり、応募条件上で限定を設ける場合であっても、あくまでも適性と能力に関する合理的な基準によって限定をかけることが求められます。

問題事例 5

国籍による応募者の限定

考え方

この企業では、○○語の講師を募集する際に、募集条件をある国籍に限定し、就労資格の確認のため応募時に在留カードの写しを提出させていました。

○○語の講師は単に国籍で判断するのではなく、語学講師としての本人の適性と能力で判断されるべきです。募集条件として国籍を把握することは、採否決定に偏見が入り込むなど就職差別につながるおそれがあります。

また、不法就労を排除する目的から在留資格等の確認は必要ですが、採用選考時に国籍が記載された在留カード等を見てしまうと採否決定に影響する可能性があるため、採用選考時は口頭または書面にて確認し、採用内定後に「在留カード」等の提示を求めるという配慮が求められます。

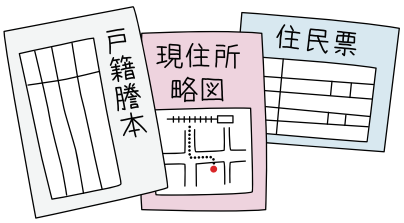
（「○○語を母国語とする者」という求人条件も考え方は同じです。）

採用選考の具体的な方法

Ⅴ－4 応募の受付け（応募書類・エントリーシート）

●応募者から提出させる応募書類には、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。
●エントリーシート(インターネットによる応募用入力画面)においても、就職差別につながるおそれのある入力項目を設定しないようにしましょう。

◆求人企業の募集に応じようとする応募者は、通常、「履歴書」などの応募書類を提出することによって応募の意思表示をしますが、この応募書類については次の点に留意しましょう。



（１）就職差別につながるおそれのある応募書類

◆次の応募書類は、就職差別につながるおそれがあるため、応募者から提出を求めないようにしましょう。

①戸籍謄（抄）本・現住所の略図等
「戸籍謄（抄）本」「住民票」は本籍・出生地を把握することとなり、また「現住所（自宅付近）の略図等」は居住地域の状況や生活環境等を把握したり身元調査に用いられるおそれがあります。（→P6 ①、P6注2参照）

②合理的・客観的に必要性の認められない健康診断書
「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書の提出」は、結果として、適性・能力を判断する上で必要のない事項が把握される可能性があります。（→P6 ⑭参照）

（２）項目設定に留意が必要な応募用紙

◆次の応募用紙は、就職差別につながるおそれのある記入・入力項目（→P6 ①～⑪など参照）を含めないよう十分留意が必要です。

①社用紙
雇用主が独自に作成する応募書類（「社用紙」）としては、採用面接の前に応募者から企業に対して郵送させるもののほか、企業訪問時に持参させるもの、採用面接時に記載させるものなどがありますが、いずれも、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エントリーシート
近年では、応募の申し込みを、インターネット上のホームページ中に設定された「エントリーシート」の画面から入力することによって行う例も増えてきております。これも、電子的媒体による応募書類という位置づけになりますので、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。

(3)適正な応募用紙



◆応募用紙については、適性・能力に基づいた基準による採用選考を行うためのものとして、次のように定めたり、推奨しています。

①新規中学校卒業予定者

新規中学校卒業予定者については、全国的に定められた「職業相談票(乙)」を使用します。
この書類は、単に採用選考時における資料だけではなく、採用後の教育訓練など本人の可能性を伸ばすための学校からの教育引継書ともなる資料です。

②新規高等学校卒業予定者

新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「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、雇用主が独自に作成する応募書類(社用紙)は使わないようにしてください。

◆なお新規高等学校卒業予定者等については、学校教育を充実し、就職希望者の適正な職業選択を確保するとともに求人秩序の確立を図るため、就職に係る採用選考開始期日等が定められていますので、これを遵守しましょう。
(→P22 参照)

③新規大学等卒業予定者

専修学校、高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業予定者については、統一的な応募様式は定められていませんが、厚生労働省では、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「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」を示していますので、これらを参考にした応募社用紙(履歴書、自己紹介書)の使用を推奨しています。
雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(→P6①～⑪など参照)を含めないよう留意しましょう。

④一般求職者

新規学校卒業予定者以外の応募者については、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。
職業訓練校修了予定者については、その職業訓練校において定められた応募書類がある場合、その書類を使用し、定められていない場合には、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。
雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(→P6①～⑪など参照)を含めないよう留意しましょう。
なお、ジョブ・カードを活用することで、応募者の仕事に対する意欲や雇用主が求める職業能力を持っているか判断する際の参考となりますので、応募書類としてのジョブ・カードの活用もご検討ください。

ジョブ・カードについて

ジョブ・カードは「キャリア・プランシート」「職務経歴シート」「職業能力証明シート」で構成されており、労働者の方がキャリアコンサルティング(※)等の相談のもと「生涯を通じたキャリア・プランニング(職業生活設計)」及び「職業能力証明」のツールとして、教育訓練、求職活動等さまざまな場面において活用できます。

ジョブ・カードは個人の履歴や職業経験等の情報を蓄積できるので、就職活動期間以降も、労働者自ら管理しながら活用します。様式は「マイジョブ・カード」からダウンロードして入手するほか、ハローワークの窓口等でも入手することができます。

なお、ジョブ・カード様式を編集してエントリーシートや職務経歴書として活用することで、求職者本人のキャリア・プランが明確になり、採用後のミスマッチ防止につながりますので、ぜひ活用をご検討ください。

※キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいいます。

ジョブ・カードの活用については、「マイジョブ・カード」をご覧いただくか、お近くの都道府県労働局、または「キャリア形成・リスキリング支援センター」にお問い合わせください。

マイジョブ・カード
詳しくはこちら：
https://www.job-card.mhlw.go.jp

キャリア形成・リスキリング支援センター
詳しくはこちら：
https://carigaku.mhlw.go.jp

＜職業相談票（乙）＞

1　学校名

応　募　書　類

（㊥職業相談票〔乙〕）

写真貼付

ふりがな
2 氏名

3 性別

4 生年月日　年　月　日（満　歳）

ふりがな
5 現住所
（郵便番号　－　）

6 学業成績

必修教科名	3学年	選択教科名	3学年
国語			
社会			
数学			
理科			
音楽			
美術			
保健体育			
技術・家庭			
外国語			

〔　〕段階評価

7 出席状況

学年	欠席日数	主な理由	特記事項
1			
2			
3			

8 特別活動

9 総合的な学習の時間

10 特別の教科　道徳

11 行動の記録

項目	行動の状況	項目	行動の状況
基本的な生活習慣		思いやり・協力	
健康・体力の向上		生命尊重・自然愛護	
自主・自律		勤労・奉仕	
責任感		公正・公平	
創意工夫		公共心・公徳心	

本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。

12 本人のアピールポイント・推薦事由等

年　月　日　　中学校長

（所在地）

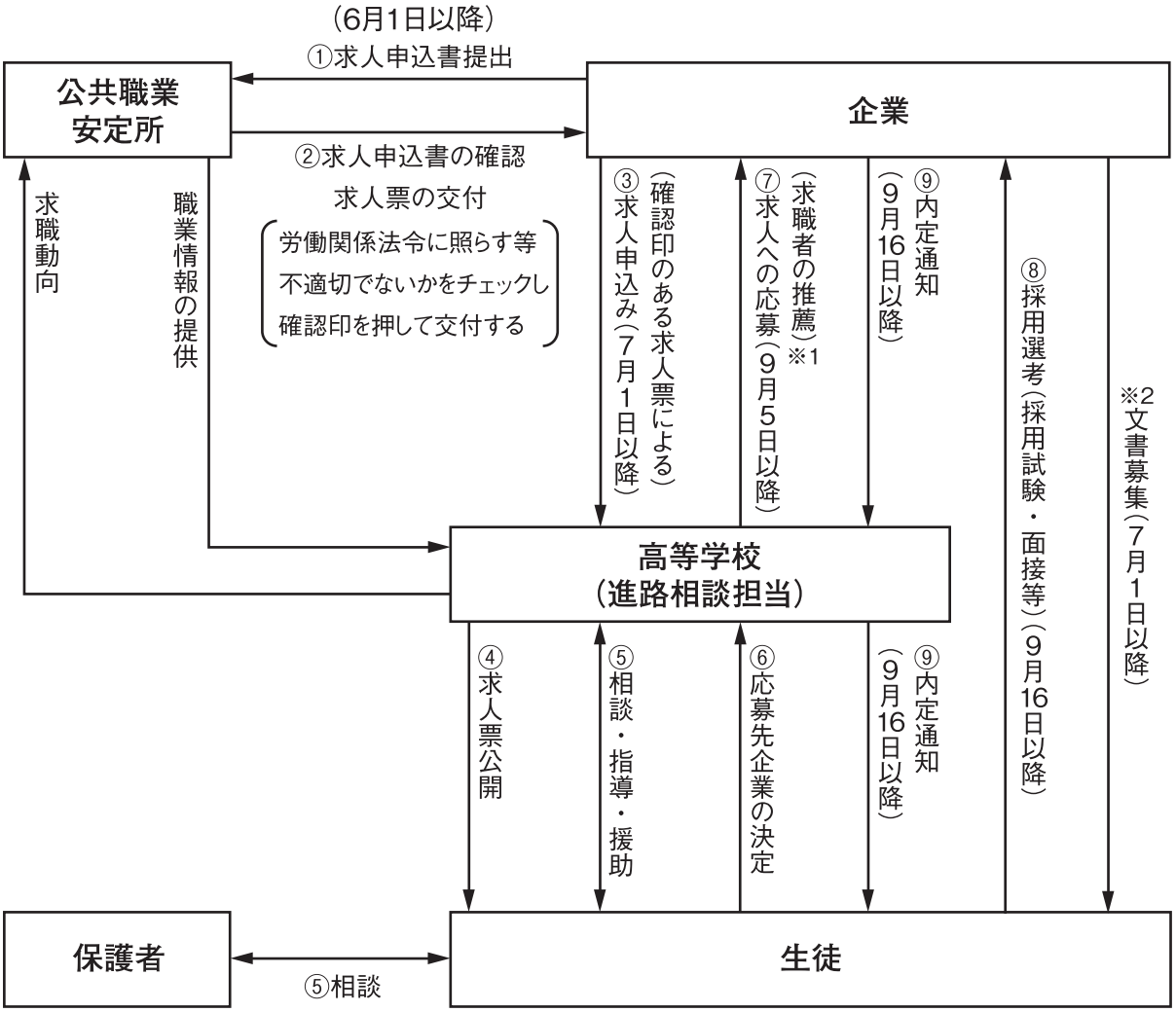
（郵便番号）　（電話番号）

※安定所記載欄

受付番号

公共職業安定所

新規高等学校卒業者の就職に関する仕組み〔例年の期日（注）〕



【採用選考開始期日等】

①公共職業安定所による求人申込の受付開始 …… ６月　１日
③学校への求人申込及び学校訪問開始 …… ７月　１日
⑦企業へ生徒の応募（推薦）書類提出開始 …… ９月　５日
※１　沖縄県については８月３０日
⑧・⑨選考開始及び内定開始 …… ９月 １６日
※２　文書募集開始 …… ７月　１日

文書募集による求人手続きについても、通常の手続きと同様に安定所の確認を受けるとともに、応募の受付は学校又は安定所を通じて行い、応募（推薦）開始期日、採用選考期日についても通常の取扱いと同様とする。

（注）「新規高等学校卒業者の就職に関する仕組み」は、毎年度、全国高等学校長協会、主要経済団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）、文部科学省及び厚生労働省による検討の結果を踏まえて決定されます。令和９年３月新規高等学校卒業者の就職に関する期日等については、お近くのハローワークにお問い合わせください。

「新規中学校卒業者の就職に関する仕組み」については、お近くのハローワークにお問い合わせください。

〈全国高等学校統一用紙〉

（応募書類　その1）

履　　歴　　書

令和　　年　　月　　日現在

写真をはる位置

（30×40mm）

ふりがな	
氏　名	
生年月日	昭和・平成　　年　　月　　日生（満　　歳）
ふりがな	
現住所	〒
ふりがな	
連絡先※	〒

在籍校※	令和　　年　　月	高等学校卒業見込み 高等学校卒業

職歴※	平成 令和　　年　　月	
	平成 令和　　年　　月	
	平成 令和　　年　　月	
	平成 令和　　年　　月	

（※の欄については、記入上の注意事項を確認すること）

	取得年月	資格等の名称
資格等	年　月	
	年　月	
	年　月	
	年　月	
	年　月	
校内外の諸活動※		
志望の動機・アピールポイント等※		
備考		

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定）

調　　査　　書

（応募書類　その2）

ふりがな		現住所	
氏名			
昭和・平成　　年　　月　　日生		性別	
学校名		在学期間	平成　　年　　月　　入学 令和　　（第　　学年）編入学・転入学
課程名	全・定・通	学科名	科
			平成　　年　　月　卒業 ・ 卒業見込 令和

学　　習　　の　　記　　録

教科・科目		評定				教科・科目		評定			
教科	科目	1年	2年	3年	4年	教科	科目	1年	2年	3年	4年

〈新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例〉

履　歴　書

年　月　日 現在

ふりがな		※性　別
氏　名		
生年月日	年　月　日（満　歳）	

写真をはる位置
（30㎜×40㎜）

ふりがな		電話
現住所	〒	
ふりがな		電話
連絡先	〒　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入）	

年号	年	月	学　歴　・　職　歴

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

（注）黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

自　己　紹　介　書

大学　学部　学科	
得意な科目 及　び 研究課題	
クラブ活動 スポーツ・ 文化活動など	
資　格　等	
志望の動機 アピール ポイント等	

〈厚生労働省履歴書様式例〉

履　歴　書

年　　月　　日現在

写真をはる位置

写真をはる必要がある場合
1. 縦
　横
2.本人単身胸から上
3.裏面のりづけ

ふりがな 氏　　名	
年　　月　　日生　　（満　　歳）	※性別
ふりがな 現住所　〒	電話
ふりがな 連絡先　〒　　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入）	電話

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）
年	月	免　許・資　格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

本人希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入）

厚生労働省履歴書様式例について

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令和3年4月16日に厚生労働省において作成したものです。

この様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いします。

※厚生労働省では、これまで、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を参考とするよう推奨していましたが、現在その様式例は削除されています。

● 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、まずはこの様式例を使用してみてください。

● 一方、募集したい人材に応じて、応募者に記載させる項目を雇用主が独自に設けたり、この様式例以外の応募書類やエントリーシートを使用する場合もあります。
その場合も、この様式例を参考にして、公正な採用選考の考え方に基づいたものとなっているかどうかをよくご検討の上、使用してください。

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。

◆ 就職差別につながるおそれのある事項を含まないようにするためには、増えている項目を募集する職務の内容に照らして、把握する必要性について、応募者本人の十分な納得が得られるものであるかをよく検討してください。

◆ 応募者に、把握する理由を聞かれた場合にも、その必要性をしっかりと説明できるよう、採用担当者間でよく話し合い、共有しましょう。

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。

◆ 様式例と比較して、応募者に求める項目を既に減らしている企業もあります。
これは各企業で、募集する求人の職務内容に照らし、採用選考に必要な事項をしっかりと検討した上で、より少ない情報でも応募者の適性や能力を評価できるよう社内で工夫した結果と考えられます。

◆ このような工夫も、公正な採用選考の取組の一つと考えられます。

「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」との相違点

●性別欄は任意記載欄。

◆性自認の多様な在り方に対応するため、〔男・女〕の選択ではなく任意記載欄としています。

◆この様式では、応募者が記載したい内容で記載することが可能であり、また、応募者が記載を希望しない場合は、未記載となる場合があります。

様式例を活用する際の留意点

□応募者の性別が未記載でも、把握が必要な場合には、面接等で適切な方法により確認することは可能です。

□ただし、応募者の中には自らの性を履歴書に記載したり、面接時等に述べることを望まない方もいます。このため、制度上特定の性別の者を就業させることができない場合（坑内業務の一部等）や、男女の応募者数を把握したり（※1）、女性が相当程度少ない会社において女性を積極的に採用する（※2）場合など、性別の確認が必要な場合には、理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で行うようお願いします。

□また、面接時等に性別の回答を強要したり、性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることのないようお願いします。

（※1）女性活躍推進法第8条、第9条、第12条、第20条の規定に基づき、一般事業主行動計画策定のための把握・分析や目標設定、情報公表にあたり、また、えるぼし・プラチナえるぼしの認定申請にあたり、男女別の採用における競争倍率を把握する必要がある場合。

（※2）男女雇用機会均等法第8条の規定に基づき、女性が相当程度少ない会社において、女性を積極的に採用する必要がある場合。

●「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」は設けていません。

◆「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」には「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」といった欄が設けられていましたが、この様式例では設けていません。

◆応募者に、超過勤務・休日出勤・緊急対応の可否や、転勤の可能性も含めた配置先の配慮等を確認するために、これらの欄に記載された情報を把握していた場合は、あらかじめ求人票や募集要領等に関係する情報を記載し、確認が必要な理由が分かるようにした上で、面接者全員に確認するようにしてください。

写真欄について

従来から写真は「必要がある場合」に貼付することとなっており、応募者に対して写真が必要であることを特に示していない場合には、貼付されていない場合もあります。

応募者の中には様々な事情から写真の貼付を望まない方もいるため、写真の貼付が必要な場合はこのような方が納得の上で応募できるよう、あらかじめ必要な理由を明示しておくといった工夫や、写真の貼付がされていないことだけで採否を決めることがないようお願いします。
また、写真の内容（容姿）で採否を決めることは公正な採用選考の観点から好ましくありません。

好事例 3

応募者の学校名を廃した新規大学卒業予定者の応募書類

内容

この事業所では、本籍・現住所・帰省先・家族構成及び学校名等を削除し、本人の履歴等に関する部分を最小限に抑えた新規大学卒業予定者（事務職）の応募書類を導入しており、面接時まで極力、面接者に先入観が入るのを排除し、本人の適性・能力に基づいた基準による採用選考を行うようにしています。

面接時は、専攻・ゼミ・資格を中心に聞き、学校で何を勉強してきたか、何ができるのか、また、応募理由、入社後何をやりたいか、学生時代に力を入れて勉強したこと等を質問しています。

好事例 4

定型の応募用紙のみを使用

内容

この事業所では、採用面接の際の提出書類について、公正採用選考という観点から大卒者などには本人の適性・能力に関係ない事項を除いた応募書類を使用しています。健康診断書については、以前は提出書類としており、今でも採用試験に持参する人もいますが、採用職種の職務内容からみて適性・能力を判断する手段としては必要がないと判断されたことから、現在では受け取らずその場で返しています。

また、採用選考においては、形式的な事項から成る事前の書類選考を行わず、全受験者に対して面接と筆記試験を実施しています。

さらに、客観的な適性・能力判断を行うために、面接では６項目からなる評価シートを使用しており、そこに客観的に点数をつけていく手法で評価を行っています。

問題事例 6

新規大卒用の応募用紙に、家族の職業、購読雑誌、帰省先の記入欄を設定

考え方

この事業所では、新規大学卒業予定者の採用のために、雇用主が独自に作成する応募用紙（社用紙）を使用し、その中に「家族の職業」「購読雑誌」等の就職差別につながるおそれのある項目を多岐にわたって記入させ、面接時に質問をしていました。

また、応募用紙には「帰省先」の記入項目もありましたが、帰省先とは、本人の「出身地」を意味することが多く、それがどこであるかは適性・能力に関係ありません。本人不在時の連絡先を把握したいのであれば、「不在時連絡先」などとすることが適当です。

新規大卒者においては、統一的な応募様式は定められていませんが、雇用主が独自に作成する応募用紙（社用紙）を使用する場合は、厚生労働省で示している就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」または「厚生労働省履歴書様式例」を参考にご活用頂くことを推奨しています。

問題事例 7　エントリーシートに、スリーサイズ、血液型・星座の記入欄を設定

考え方

この事業所では、エントリーシート（インターネット上の応募用入力画面）において、「スリーサイズ」「血液型・生年月日による星座」の記入欄を設定していました。

「スリーサイズ」を把握することはセクシュアルハラスメントにもかかわる差別的評価につながります。制服のサイズを把握する必要があるというのであれば、採用内定後に希望する既製服サイズを申告させれば足ります。

また、「血液型や生年月日による星座」は本人に責任のない生まれもった事項であり、それを把握し「特定の個人」の適性・能力を固定化して見ることになれば、これらについて把握されることを心理的負担と感じる応募者を生み、それが就職差別につながるおそれがあります。

問題事例 8　新聞折り込み広告に印刷した履歴書に、家族の勤務先企業名等の記載欄を設定

考え方

この事業所では、パートタイマーの求人募集を行う際、「家族の勤務する企業名」「現住所の略図」等の項目が含まれる雇用主の独自作成履歴書を、新聞折り込み広告の裏面に印刷していました。

「家族の勤務する企業名」「現住所の略図」等は本人の適性・能力に関係がないだけでなく、「現住所の略図」等は「身元調査」につながる可能性をはらんでいるものです。雇用主は、パートタイマーの募集であるからと気軽に考え、思いつきで履歴書を作成したようです。

「公正な採用選考」の考え方は、労働者の勤務形態などにかかわらないものです。

既卒者を募集する場合、本人の適性・能力に関係ない事項を除いた応募書類を使用しましょう。

採用選考の具体的な方法

Ⅴ－5 学力試験・作文

●学力試験・作文を行う場合、応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）をもっているかどうかを判断するための方法として適当かどうか検討しましょう。
●作文を書かせる場合は、「私の家族」「私の生いたち」等本人の家庭環境にかかるものや、思想・信条を推測させるものをテーマとしないようにしましょう。

（１）学力試験



◆学力試験（学科試験）は、学校教育による学習によって得られた能力を筆記試験などで評価するものですが、その結果から応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）をもっているかどうかを判断するために行われます。

◆採用のために行われる学力試験は、入学試験とは異なり、採用する職務に関係のない内容や必要以上に高度な内容とならないよう、職務との関係を重視して実施することが大切です。

◆なお、職務遂行上必要な技能・技術を既に一定程度身につけている者を採用する場合においては、その技能・技術に関する実技試験が行われることがあります。

（２）作文

◆作文は、与えられたテーマを的確に理解してそれに対する自分の考え方を整理して文章で他人に伝える能力などをみたり、誤字や脱字は多くないかなどをみることで、求める職種の職務遂行上必要な適性・能力（知識）を判断するために実施するものです。

◆このようなことから、応募者に作文を書かせることが、求人職種の職務内容からみて、必要な知識や適性を判定する方法として適当かどうか（安易に書かせていないかどうか）、検討する必要があります。

◆その上で、作文を書かせることが適当であると考えられる場合は、作文のテーマが適当かどうか検討する必要があります。
つまり、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）を直接・間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。
例えば、「私の家庭」「私の生いたち」など本人の家庭環境に係るテーマや「尊敬する人物」など本人の思想・信条にかかわるテーマは、その人の家族状況や思想・信条を把握し、それによって就職差別につながるおそれがあります。

採用選考の具体的な方法

Ⅴ－6　適性検査等

●「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などを用いる場合は、
目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人が用いるようにしましょう。

●適性検査等の結果を絶対視したり、うのみにしないようにしましょう。

●適性検査等によって適性･能力に関係のない事項を把握したり、その結果のみで採否を決定しないようにしましょう。

◆適性検査等は、「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などがあり、新規学卒者等の進路指導や心理相談などに用いられますが、求人企業の採用選考においても、応募者が求人職種の職務に対してどの程度適性があるかを判断する際の参考として用いられることがあります。



◆しかしながら、これらの検査は、その実施･判定･活用に専門的な知識と経験が必要であることや、回答のコツを知っていると応募者が回答内容を調整できてしまう場合があることなどを十分認識する必要があり、目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人によって用いられる必要があります。

◆このような中で、近年、業者が実施するマークシートテストが活用されることが多くなっているようですが、その内容は、言語･計数･一般常識（社会･理科･時事経済･英語）･性格の分野等から成る、基礎的な学力試験と適性検査をあわせたものが多いようです。

◆これらの検査はいずれも、「得られる結果は、応募者の適性のある一面を把握するものに過ぎず、応募者の適性を完全につかむことはできない」という限界を十分認識した上で、応募者の適性･能力の判断に当たって、結果を絶対視したり、うのみにしないようにする必要があります。

◆また、検査によって応募者の適性・能力に関係のない事項を把握することや、その結果のみで採否を決定しないようにしましょう。

問題事例 9　作文のテーマとして『父（母）』や『生いたち』を設定

考え方

この事業所では、「父（母）」や「生いたち」を作文のテーマとして設定していました。

これらのテーマは、「家族」や「生活環境･家庭環境」などにかかわる、本人に責任のない事項を把握することになるという点で、就職差別につながるおそれがあります。

なお、これらのテーマは、就職差別につながるおそれがあるばかりでなく、それを「触れられたくない」「他人に言いたくない」「書きづらい」とする立場や事情を抱えている応募者に対して、思いやりの姿勢や配慮に欠けることになるという側面もあります。

例えば、両親を早く亡くした応募者にとっての「父（母）」というテーマや、つらく苦しい日々を過ごしてきた人にとっての「生いたち」というテーマは、まさにこれに該当するものであり、本人につらい思いをさせ苦痛を与える配慮のないテーマとなります。未成年の新規中･高卒予定者などであればなおさらです。

採用選考の具体的な方法

Ⅴ－7　面接

●面接における質問事項はあらかじめ決めておきますが、その内容は「職務遂行のために必要な適性・能力」を評価するために必要な事項とします。
●面接の中で、家族のことをたずねる事案が大変多く見られます。就職差別につながるおそれのある事項をうっかりたずねることがないよう、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことが必要です。
●面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨みましょう。
●複数の面接担当者で面接する場合は、全員で公正採用選考の考え方に基づいた対応ができるよう、改めて確認・徹底をし、意思統一を図っておきましょう。
●面接における応募者に対する評価は、あらかじめ評価基準を決めておき、できるだけ客観的かつ公正に行いましょう。

（１）面接の目的



◆採用選考の中で面接は重要な比重を占めており、面接だけで採否を決定する場合も多いようです。

◆面接の目的は、

①第1に、応募者の志望動機や要望、企業の採用条件・労働条件など、お互いの意思疎通を図る情報交換の場です。

②第2に、会話の中から質問の意図や内容をとらえる理解力・判断力、あるいは、自分の伝えたいことを分かりやすく伝える表現力など、応募書類や学力試験などでは分からない適性・能力を判定する場です。

③第3に、応募書類や学力試験などによって得られた情報を確認しつつ、応募者の受け答え、反応の仕方なども考慮して、あらかじめ定められた一定の基準にしたがって、応募者の適性と能力を総合的に評価する、いわば採用選考の集大成の場です。

（２）面接時の質問事項

◆面接においては、質問を行き当たりばったりでするのではなく、すべての応募者に公平な対応ができるように、あらかじめ質問事項を決めておきます。

◆その際、「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」などの就職差別につながるおそれのある事項を避け、応募者が「職務遂行のために必要な適性・能力」をどの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにします。

◆就職差別につながるおそれのある事項は、それを質問されたくない応募者にとってみれば、精神的な圧迫や苦痛を受けたり、そのために心理的に動揺し面接において実力を発揮できなかったりする場合があります。そのような応募者の回答ぶりと質問に答えやすい応募者の回答ぶりを比較して、採否決定の判断材料とするのは公平とはいえません。

◆このようなことから、質問事項や質問を行う上での留意点について、面接マニュアルなどに整理しておいたり事前に打ち合わせをすることなどにより、面接担当者全員で確認・徹底しましょう。

◆ただし、面接というものは、質問事項をあらかじめ決めておいたとしても、しばしば、話の流れの中で様々な展開を見せる流動的なものです。そのため話の流れの中でうっかりたずねた事柄や、応募者の気持ちをやわらげようと聞いた事柄の中にも、就職差別につながるおそれのある事項が含まれたり、応募者を傷つけたり人権を侵す場合もあります。このため、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことにより、常に臨機応変に適切な対応ができるようにしておくことが重要です。

（３）面接担当者に求められる姿勢等



◆面接担当者は面接に対して次のような姿勢で臨むことが求められます。

①応募者の基本的人権を尊重する姿勢
「就職」というものは、一人の人間の人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。
そのため、面接担当者は、人権や差別問題に対する見識をもった上で、応募者を一人の人間として尊重し、その基本的人権を尊重する立場に立って思いやりのある姿勢で臨み、応募者の人権や人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとらないようにしましょう。
また、仮に職務上必要なストレス耐性を評価するなどの意図がある場合であっても、面接担当者が過度に威圧的な態度をとり、応募者の人権や人格を損なうようなものとならないように十分留意しましょう。

②応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢
応募者の適性・能力を評価するに当たって、能力を表面的に判断せず、潜在的な適性や長所、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見いだす姿勢をもって臨みましょう。

③複数の面接担当者による対応
面接担当者は、複数のほうが多面的な評価ができ、それらを総合することによって個人的な主観を排したより客観的な評価を行うことができます。その場合、全員で「公正な採用選考」の考え方に基づいた対応ができるよう、意思統一を図っておきましょう。
ただし、あまり面接担当者が多すぎると、それだけで応募者が圧迫を受けて実力を発揮できず、的確な評価ができなくなる場合もあるので注意しましょう。

（４）面接における評価

◆面接における応募者の評価は、質問事項への回答ぶりなどから判断していくことになりますが、その際次の点に留意しましょう。

①あらかじめ評価基準を決めておく。

②できるだけ客観的かつ公正に評価する。
・第一印象にこだわらない
・外見などによる個人的な好悪感に左右されない
・一つの側面が良い（悪い）ことをもって、他の条件もすべて良い（悪い）と判断しない
・多面的に評定し、その結果を総合的に判断する

③応募書類や学力試験などによってあらかじめ得られているデータ内容を整理しておき、それを面接の中で確認しながら、総合的な評価を行う。

好事例 5　応募者から話し始めたときの対処

内容

この企業では、公正な採用選考を行うため、事前に家族に関すること等の不適切な質問を掲げ、面接担当者全員で共有していました。

しかしながら、面接本番である応募者が自分の家族のことを話し始めてしまいました。企業側から質問したわけではありませんが、家族の話が採否に影響したと応募者が誤解しないよう、応募者の話が終わったあと、面接担当者から「家族の話があったが当社はご家族の状態や事情を選考の判断基準にすることはないので安心してほしい」旨を伝えました。

好事例 6 面接担当者による模擬面接の実施

内容

この会社では、面接における質問事項や質問してはならない事項などの留意事項について、毎年採用面接の直前に、人事課長が面接担当役員に対して確認の意味でブリーフィング（説明）を行っています。

また、面接担当役員は、模擬面接を実施し、質問事項の点検・検討、面接試験評価表の点検・確認を行い、面接者全員が公正な面接に対する共通認識を持つように努力しています。

好事例 7 面接担当者の姿勢

内容

この会社は「顧客第一主義」を掲げて営業をしていますが、採用選考においてもこの考え方を取り入れています。つまり応募者は、たとえ不採用になったとしても、その会社の商品・サービスの顧客であるかまたは今後顧客になっていただく方であるという考え方を、採用活動を進めるにあたって社員に徹底しています。

このため、面接担当者のみならず応募者に接触する全社員が、日頃社内研修によって身につけている顧客に接する姿勢と同様の姿勢で、応募者に対して丁寧で誠実な対応を自然にできるようになっており、結果として応募者の人権に最大限配慮した心遣いができるようになっているとのことです。

好事例 8 「面接試験実施要領」の作成

内容

この事業所では、新規高等学校卒業予定者を中心とした応募者が面接時に100％実力を発揮できるように「面接試験実施要領」を定めています。

例えば、評価が偏らないよう面接担当者を複数人としていますが、あまり多いと応募者があがって実力を発揮できなくなってしまいますので、あまり多くならないよう適度な人数に絞っています。

また、面接する人があちらこちらから矢継ぎ早に質問するとさらに戸惑うことになるので、面接者の中で「質問者を特定する」と定めています。

さらに、「主な質問項目のうち、いくつかの項目を事前に学校を通じて応募者に通知する」と定めているのも、質問項目を事前に知り準備できることにより、あがることを防止し、ひいては潜在的能力を掘り起こそうという配慮によるものです。

「○○社面接試験実施要領」

1. 応募者の基本的人権を尊重し、適性・能力を正しく評価できるよう努力する。
2. 応募者が持っている適性・能力を十分表明できるよう、リラックスした態度で面接を行う。
3. 質問者を特定し、応募者のグループそれぞれについて、同一内容条件による面接を行う。
4. 質問者は勿論、面接者全員が、事前に十分な準備をし、特に、応募者の人権、人格を傷つけるおそれのある質問は一切しないように徹底する。
5. 主な質問項目毎に、あらかじめ回答の範囲を定め、その範囲内において関連質問を行う。
6. 主な質問項目のうち、いくつかの項目を事前に学校を通じて応募者に通知し、準備させる。
7. 面接開始前に、応募者に面接の方法・注意事項を徹底させる。なお、質問内容が理解できない場合には、必ず聞きかえすように指示する。
8. 応募者等からの質問、希望を述べる機会を必ずつくり情報交換に努める。
9. 面接の評価については、複数の面接者がそれぞれ評価項目に従って評価する。

好事例 9

採用選考における企業イメージアップマニュアル

内容

この企業の総務課長は、公正採用選考人権啓発推進員として研修会に出席することなどを通じて採用面接における留意事項についても十分理解をしていました。しかし、採用面接を行う役員が、しばしば適性と能力に関係のない質問を行うことがあり、せっかくの研修の成果を社内で活かせない状況にありました。

このような中で、あるとき総務課長は、

①コンプライアンス、個人情報保護など、国民が企業を見る目が厳しくなってきていること

②インターネットの掲示板において応募者が各求人企業の応対ぶりについて書き込みをしており、応対の良し悪しが学生の間に企業イメージとしてすぐに広まる傾向があること

などについて役員に報告をするとともに、企業が採用選考にわたってしっかり応対すると、学生からの評価も高まり、優秀な人材も採用しやすくなることについて説明を行いました。

これを契機に「採用選考における企業イメージアップ作戦」を行うことが役員会で決まり、総務課長が「作戦マニュアル」の原案を作ることになりました。

このマニュアルは、求人広告から採用内定に至るまでの採用選考プロセス全般において、応募者に対してどのように企業の好印象を与えるかというマニュアルですが、当然そこには「公正な採用選考」の考え方が貫かれており、面接時にたずねてはならないことなどの項目も盛り込んであります。 さらには、応募者に対し「当社は、公正な採用選考を行います。」と会社説明会や面接時に宣言することが盛り込んであります。

好事例 10

面接マニュアルに具体的な質問内容を記載

内容

この企業では面接時の質問内容が行き当たりばったりにならないよう、事前に応募者の適性・能力を判断するための評価項目と以下のような具体的な質問内容を面接マニュアルに記載しました。実際の面接時には会話の流れから応募者の回答について掘り下げて、面接マニュアルに記載された質問以外も更に質問することもありましたが、事前に「就職差別につながるおそれのある項目」についても面接担当者全員が十分な打合せにより認識を深めていたため、問題となる質問は行われず、面接は適正に行われたとのことです。

①導入（応募者の緊張をほぐすための簡易な質問）

- （挨拶）、○○さんですか。
- 簡単に自己紹介をお願いします。
- 筆記試験はうまくできましたか。
- 緊張されていますか。
- 面接会場へは迷わず来られましたか。

②志望動機・就労意欲（適性・能力）

- 何故、この仕事（業界）に就職しようと思ったのですか。
- 何故、（複数の会社の中から）当社に応募したのですか。
- 当社でどのような仕事をしたいですか。
- （仕事内容を説明した上で）この仕事を行えそうですか。
- この仕事をする上で重要なことは何だと考えますか。
- この仕事（業界）と同様の職務経験や役立つ経験があれば、その内容（どのようなポジションでどのようなことをしていたのかなど）を具体的に話してください。

●資格・特技を活かした（必要とする）業務経験があれば、どのようなことをしていたのか具体的に話してください。
●人（お客や職場の同僚）に物事をわかりやすく説明するために大切なことは何だと思いますか。
●パソコンを使っての書類作成は得意ですか。

③企業研究・情報収集
●当社（製品）の特色（強み）は何だと思いますか。
●当社（製品）が他所より優れている点は何だと思いますか。

④問題解決能力
●上司や同僚と意見が合わない場合はどうしますか。
●仕事の中で困難な状況に直面した時どうしますか。
●仕事の中でわからないことがあった場合、どのように対応しますか。

⑤自己ＰＲ
●自分の強み（長所）は何だと思いますか。それを当社の仕事でどのように発揮しますか。
●採用された場合、与えられた仕事にどのような姿勢で臨みますか。
●当社での仕事にあなたのどのような面を活かしたいと思いますか。

⑥勤務条件
●1か月に○○時間くらい残業がありますが勤務できますか。
●繁忙期には休日出勤がありますが勤務できますか。
●立ち仕事が多いですが、この仕事を行うことが可能ですか。

⑦質疑応答
●お疲れ様でした。これで質問は終了です。○○さんから何か質問はありますか。
●採否結果は、○日までに連絡します。お疲れ様でした。

問題事例 10　面接を受ける前の待合室において不適切な質問

考え方

この会社では、待合室で面接試験を待っている応募者に対して、面接担当者ではない社員の1人が応募者をリラックスさせるため、身近な話題を話しかけました。話が進むにつれ応募者の家族の話になり、母子家庭だったことからその生い立ちなど、聞かれたくないことを質問されました。

その後、本人は、待合室での出来事が気になってしまい面接の場において集中出来ず、自分の力を発揮することが出来ませんでした。

募集する側は、面接試験だけを気をつけておけばよいというわけではなく、試験前や試験後の応募者との会話においても不適切な質問をしないよう気をつける必要があります。また、面接担当者のみならず、応募者に接触する社員についても認識すべきものです。家庭環境等に関する質問は、応募者を傷つけ、そのため受けた心理的打撃が面接時の質問の受け答えにも大きく影響し、不採用に追い込まれる場合もあります。

［同和問題の理解のために］

[同和問題とは]

昭和40年8月11日、同和対策審議会が内閣総理大臣に対して行った「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」についての答申では、「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。」と述べられています。

[同和問題解決への取組]

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33年間、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。その取組について、平成8年5月17日、地域改善対策協議会会長が内閣総理大臣と関係各大臣に対して行った「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について」の意見具申では、「生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された」とする一方、教育の問題、不安定就労の問題、産業面の問題など較差がなお存在している分野がみられることや、「差別意識は着実に解消へ向けて進んでいるものの結婚問題を中心に依然として根深く存在している」ことなどが指摘されました。

[公正採用選考システムの確立に向けた厚生労働省の取組]

また、意見具申では「差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組を踏まえて積極的に推進すべきである」と述べています。

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主に対し周知・啓発を行ってきましたが、この意見具申等を踏まえ、平成9年度から人権教育、人権啓発の事業に再構成して実施しています。

[同和問題に係る差別の解消に向けて]

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。

雇用主の皆様には、改めてこうした経緯等をご理解いただき、採用選考に当たっては本籍・出生地など本人に責任のない事項を把握しないことや身元調査を実施しないことなど、同和問題に係る差別の解消に向けた公正な採用選考の実施に一層の取組をお願いします。

採用選考の具体的な方法

Ⅴ－8　採否の決定（内定）

●採否の決定は、本人が求人職種の職務を遂行するために
必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって
総合的に評価しましょう。

◆面接や学力試験・作文・適性検査などの選考手続が終わると、応募書類の内容を含めて、応募者について得られた様々な情報を総合的に評価して、応募者を採用するか否かに関する最終判断を行うことになります。

◆この際、応募者について得られた様々な情報のうち、本人が求人職種の職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって総合的に評価することが必要です。



◆応募者は、採否通知があるまで大変不安な状態で待っておりますし、他の企業への応募を差し控えている場合もありますので、採否の決定（内定）は速やかに本人に通知します。

◆特に不採用とする場合は、応募者の立場に十分配慮をして通知するようにしましょう。

入社承諾書について

採用（内定）者に対して採用（内定）通知を交付し、「入社承諾書」などを求める場合、一方的に企業側だけに都合のよい、合理的でない取消条件・留保条件をつけることのないようにすることが求められます。

身元保証人について

企業の中には、採用時に応募者に対して身元保証人をたてることを求める場合があります。この場合、身元保証人が確保できなければ採用されないという点で、応募者側では就職活動を行いづらくなるとともに、企業側にも応募者が集まりにくくなるという損失があります。応募者に広く門戸を開く観点から、募集の際には、できる限り身元保証人を求めないようにしましょう。

個人情報の取扱い

【応募者から提出された応募書類の取扱い】

応募者は、履歴書などの応募用紙に記載された個人情報がどのように取り扱われるのかとても心配なものであり、特に不採用者や応募辞退者の場合は、できれば返却して欲しいと考える人が多いようです。

万が一、それが不正な目的で使用されたり、漏えいされたり、第三者が入手したりすれば、本人が大きく傷つけられるばかりでなく、企業も社会的な信頼を失いかねません。

職業安定法に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）第5の2（1）二においては、労働者の募集を行う者等は、収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置を講ずるとともに、応募者からの求めに応じその措置の内容を説明しなければならないこととされております。

このため、応募者から提出された応募書類の取扱い方（返却や破棄など）については、あらかじめ企業としての対応方法を定め、それを応募者に周知するとともに確実に実行することが必要です。

【採用内定者の個人情報の把握】

採用内定後において、単に従来からの慣行であるなどの理由で、採用内定者の個人情報にかかわる各種書類を必要性にかかわらず画一的に提出させる事例が見受けられます。

確かに、従業員の居住場所や緊急連絡先の確認、社会保険・税金などの手続き、通勤手当・家族手当・扶養手当・慶弔金などの支給条件の確認など、本人や家族の住所等を確認したり、その関係書類を提出させることに、雇用管理上の合理的な必要性が認められる場合もあると思われますが、「戸籍謄(抄)本」を求めて本籍を把握することなどについては、通常、合理的な必要性があるとは考えられません。労働基準法施行規則第53条第1項に規定される労働者名簿の記入事項についても、「本籍」が削除されております(平成9年4月1日より)。

把握することに合理性が認められる情報を把握する場合であっても、例えば、本籍欄を含む「住民票」ではなくて「住民票記載事項証明書」(注)などを提出させることで足りるものと考えられますし、それも入社時に一律に提出させるのではなく、必要となった場合に本人の同意を得て提出させ、必要な内容の確認後は本人に返却するなどの配慮を行うことが望ましいと考えられます。

個人情報保護法(平成15年5月施行)においても、個人情報の適切な取扱いが求められているところであり、その観点からも、採用内定者の個人情報を、雇用管理のために必要な範囲を超えて把握収集したり保管などをしないようにすることが求められます。

(注)「住民票記載事項証明書」とは、本人等の請求に基づき、氏名・住所・生年月日などの所定事項が住民票に記載されていることを、市・区役所や町村役場が証明する書類。請求人が作成した書面に役所・役場が証明をする場合と、役所・役場側が定めた様式の証明書が発行される場合がある。

問題事例 11 採用内定後に提出させる身上書に本籍・家族の職業等の項目を設定

考え方

この事業所では、内定後、入社後の雇用管理の参考にするため身上書の提出を求めましたが、その内容が多岐にわたっていた上、本籍、家族の職業、宗教等の項目がありました。

採用したのだからどんな書類を取ってもよいというものではなく、採用内定者の個人情報の把握については、「公正な採用選考」の考え方に準じて、基本的人権を尊重した対応が求められます。同和問題などの人権問題の正しい理解と認識の下に、従業員の基本的人権を尊重し差別のない職場を作るため、雇用管理上の合理的な必要性が認められる範囲に限って把握するようにしましょう。

【参考《マイナンバーの提供を求める時期》】

○社会保障・税に関する手続書類の作成事務が発生した時点が原則です。
○契約を締結した時点等のその事務の発生が予想できた時点で求めることは可能と解されています。
＊例えば、給与所得の源泉徴収票等の作成事務の場合は、
雇用契約の締結時点で事業主から従業員にマイナンバーの提供を求めることも可能であると解されています。
＊**雇用契約を締結する前(採用面接時等)に事業主から採用選考対象者等にマイナンバーの提供を求めることはできません。**
＊いわゆる「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから、一律に取り扱うことはできませんが、例えば「内定者」が確実に雇用されることが予想される場合(正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等)には、その時点でマイナンバーの提供を求めることができると解されています。

求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で、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、使用しなければならない旨規定しています。

また、併せて、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つながる情報

●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ケ月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

労働者の募集を行う者や求人者は、募集や求人の方法（自社のホームページの利用、求人サイトの利用、ハローワーク等への求人申込み等）を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項等本人の適性・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取組をお願いします。

職業安定法（抄）　（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の5　公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（略）を収集し、保管し、又は使用するに当たつては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

（以下略）

指針（平成11年労働省告示第141号）（抄）

第５　求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の５）

１　個人情報の収集、保管及び使用

（１）（略）

（２）職業紹介事業者等(注1)は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ　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

ロ　思想及び信条

ハ　労働組合への加入状況

（３）職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

（４）職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、厚生労働省職業安定局長の定める書類（注２）により提出を求めること。

（５）個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

（６）職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第5条の5第1項又は（2）、（3）若しくは（5）の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ　同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ロ　業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。

ハ　求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

２　個人情報の適正な管理

（１）職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ　個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ　個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置

ハ　正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ　収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

（２）職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

（以下略）

（注１）「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者や求人者も含まれます。

（注２）「職業安定局長の定める書類」とは全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙）です。

コラム 性的マイノリティをめぐる考え方

「LGBT」という言葉を聞いたことがありますか? 公正な採用選考を行うにあたっても、大切な知識です。

LGBTとは?

L　レズビアン …… 同性を好きになる女性
G　ゲイ …… 同性を好きになる男性
B　バイセクシュアル …… 両性を好きになる方
　　} 性的指向に関する類型
T　トランスジェンダー … 生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方

※「LGBT」という言葉を上記4つに限らない性的マイノリティの総称として用いることが一般的です。
「LGBTQ」「LGBT+」などのように表記されることもあります。

SOGI(ソジ)とは?

性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の頭文字をとった略称です。
SOGIは、特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、すべての人が持つものです。

性的指向

恋愛または性愛がいずれの性別を対象とするかをいうものです。
人によって、性的指向のあり方は様々です。自分と異なる性別の人を好きになる人、自分と同じ性別の人を好きになる人、相手の性別を意識せずにその人を好きになる人などがいます。また、誰にも恋愛感情や性的な感情を持たない人もいます。

性自認

自己の性別についての認識のことをいいます。
生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認(性同一性)が異なる人を「トランスジェンダー」といいます。生物学的な性が男性で性自認が女性、生物学的な性が女性で性自認が男性といった場合があります。また、身体的な性に違和感を持つ人もいます。
なお、「性同一性障害」とは、身体的な性と性自認が異なり、困難を抱える場合に対して、医学的な診断がなされる場合の診断名です。
※自分自身の性のあり方をあえて決めない・決められない人もいます。

LGBTは誰にとっても身近なテーマです

LGBTの方たちは見た目だけではわからず、またカミングアウトをすることが難しい状況の方もいることから、「身近にいない」と思うかもしれません。友人や家族に対して、伝えていない人も多いという調査結果もあり、職場に関する調査でも、「いまの職場の誰か一人にでも、自身が性的マイノリティであることを伝えているか」という問に対し、LGBでは73.2%、Tでは60.3%が「伝えていない」と回答しています(※1)。
しかし、国内のさまざまな調査からも、LGBTは「どこかにいる遠い存在」ではなく「身近な存在」であることがわかります。

※1　出典:「令和6年度　厚生労働省委託事業　職場におけるダイバーシティ調査・推進事業　就労する性的マイノリティ調査結果報告書」

! 国内でも各種の調査がありますが、その調査方法、対象者、設問、集計方法等には違いもあり、結果には差があります（※2～4）。しかし、どの調査でも自分が性的マイノリティであると回答した方が一定数存在します。

※2　「『LGBT等（性的マイノリティ）当事者』は8%」出典：日本労働組合総連合会「LGBTに関する職場の意識調査」2016
※3　「LGBT・性的少数者に該当する人は約10.0%」出典：株式会社LGBT総合研究所「LGBT意識行動調査2019」
※4　「LGBTQ+当事者総の割合は9.7%」出典：dJサステナビリティ推進オフィス「LGBTQ+調査2023」

! 「カミングアウト」は個人の意思や判断のもとに

カミングアウトとは性的マイノリティの当事者が自身の性的指向や性自認を他人に伝えることです。状況や考え方はさまざまですが、個人の意思や判断のもと行われるべきものです。意に反したカミングアウトの強制やアウティング（本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露すること）などは、あってはなりません。

LGBTに関するよくある疑問～こんなイメージもっていませんか～

LGBTの方に接する機会が少なく、正しい知識を得る機会もなかった場合、次のような誤ったイメージが固定されてしまうことがあります。
しかし、このような誤ったイメージは、誤解や偏見につながり、差別や不当な扱いを生みかねません。まずは正しい情報を持った上で、多様な性的指向や性自認を持つ人が活躍できる環境づくりや公正な採用選考を考えていきましょう。

Q LGBTであることは個人の趣味ではないのですか？

A　性的指向や性自認は生まれもったものであり、本人の意思で選んだり、変えたりすることはできません。性的指向や性自認は、人それぞれが持つ多様な要素の中のひとつであり、人権尊重の観点からも、互いの違いを認め合うことが必要です。

Q 今のところ、採用選考の場面でLGBTに関する相談はありませんが、それでも考える必要性があるのでしょうか？

A　上記でも紹介した通り、カミングアウトしているLGBTの方は少なく、「身近にはいない」と思っていても、応募者として面接を行っている可能性もあります。どんな方が面接に来ても人として尊重するという心構えで、採用選考に臨むことが大切です。

また、コンプライアンス（法令遵守）という観点からも、しっかりと取り組む必要があります。「事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和8年10月1日施行）」では、事業主に対して、求職者等から、求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等に関すると考えられる相談があった場合には、求職者等の性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する侮辱的な言動を行うこと等についても、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいとされています。
（施行前であっても、早期に取組を進めておくことが重要です。）

Q LGBTは病気ではないのですか？

A　LGBTは病気や障がいではありません。そのため、LGBTの方からカミングアウトを受けた場合、治療が必要な病気であると捉えて精神科への受診を勧めたり、矯正を促したりすることは誤りです。

トランスジェンダーの場合、医師から性同一性障害と診断を受け、本人の希望に合わせて、身体の性を自認の性に近づけるための医学的な対応を受けることができます。

なお、「性同一性障害」という診断名になっていますが、当該診断を受けても必ずしも障害者手帳は発行されません。（※）

※　障害者雇用率制度においては、原則として障害者手帳等を所持している者を対象としているため、障害者手帳の発行がない場合は障害者雇用率制度の対象には入りません。ただし、障害者手帳を所持していない場合でも、障害者雇用促進法上「心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」に該当する場合は、「障害者」として、ハローワークにおける職業相談や職業紹介等の支援の対象としています。

Q LGBTであることと職場での働きは関係ないのだから、カミングアウトしなくても困らないし、何か採用担当者が気をつけることなどないのではないですか？

A　確かに、性的指向や性自認と、その人の業務上の適性や能力とは無関係です。しかし、カミングアウトをしない場合であっても、採用選考の場においてさまざまな困りごとがあると指摘されています。

次ページで困りごとについてご紹介しますので、これを理解した上で、多様な性的指向や性自認が尊重される採用選考を行うことが重要です。

採用選考・就職活動時の困りごと

LGBTの方は、採用選考時に、カミングアウトの有無にかかわらず、性的指向や性自認に関わる困りごとを抱えやすい状況にあります。

困りごとの例

性的マイノリティであることが分かったら、不採用になるのではないかと不安

自認する性別に合わせた服装は選考に不利だと思うが、自認する性別と異なる服装や振る舞いをするのもつらい（トランスジェンダー）

自認する性別を隠さなければいけない、ということを意識するあまり、「自己PRをしてください」と言われても、十分にできた気がしない

履歴書やエントリーシートの性別欄に、自認する性別と異なる性別を記載するのが苦しい。

面接の際、性的マジョリティであることを前提とした質問にうまく答えられなかったら、性的マイノリティであることが分かってしまうかもしれないと不安

面接で、性的マイノリティであるとカミングアウトしたら、性別や性のあり方に関することばかり根掘り葉掘り聞かれたりするのではないかと不安

特定の人事の方を信頼してカミングアウトしたのに、次の面談のときに面接官全員が知っていて、アウティングをされていた

採用選考の際に心がけること

「戸籍や法律上の性」と「自認の性」が異なることや、性的指向が異性とは限らないことは、他の様々な要素と同様に、その人を構成するアイデンティティに関わる要素です。採用の場面においても、LGBTという理由で避けるのではなく、「人を人としてみる」ことを念頭に、個人の尊厳に関わる問題として尊重し、性的指向・性自認に関わらず、適性や能力に基づいた公正な採用選考を行うよう、心がけてください。

面接する際に留意すべきポイント

公正な採用選考を行うためにも、また、応募者1人ひとりの尊厳を尊重するためにも、応募者の中にLGBTの方も当たり前に存在するということを意識した面接を行いましょう。
カミングアウトをしていない応募者のなかにも、LGBTの方は一定数いるため、誰に対しても同様の配慮が必要です。

強制的にカミングアウトさせるような質問はしないようにしましょう

望ましくない質問例

- ✕ 女性と記入があるけど見た目は男性だよね。これってどういうこと？
- ✕ 性別欄に何も記載がないけれど、どうしてですか？(※)

※　性別欄が空欄である応募者に対して、性別を確認する必要がある場合は、必要な理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で、確認するようにしましょう。その際、性別の回答を強要することのないよう、また、性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることのないようお願いします。(P28参照)

LGBTかどうかにかかわらず、性的指向や性自認について、業務に必要な事項以上の興味本位の質問はしないようにしましょう

望ましくない質問例

- ✕ 将来的に、結婚はしたいと思っているの？
- ✕ 同性愛者ということだけど、今付き合っている人はいるの？
- ✕ 性別適合手術ってしているの？
- ✕ ホルモン治療をしているって、体はどうなっているの？

業務上必要な事項について確認する場合は、採用選考とは別の場面で、プライバシーに配慮しながら、個別の面談を設けるなど工夫をすることも考えられます。

カミングアウトは本人の意思を尊重し、アウティングに注意しましょう

採用する側からカミングアウトをすること・しないことを強要したり、カミングアウトする範囲を指定したりすることはできません。
応募者がLGBTであることを把握した場合、その情報を共有する範囲についてはあらかじめ応募者の意思を確認し、誰にどのような背景から情報を共有する必要があるのかを伝えた上で、本人の了承を得るようにしましょう。

本人の了承を得る例

- ◯ ●●といった事情から、配属先の部署にはトランスジェンダーであることを伝えておいた方がよいと思いますが、いかがですか
- ◯ 担当部署限りで、私から選考時にお話しいただいたことを共有しますが、よろしいですか

使用する表現に注意しましょう

「ホモ」「おかま」「オネエ」「レズ」といった表現は、当事者に対する蔑称とされていますので、使用は控えてください。

具体的な取組の例

LGBTの方の困りごとに配慮した採用選考を行うために次のような工夫をしている企業もあります。

- ! エントリーフォームにおいて、性別欄の記載や写真の貼付を不要とした。
- ! 採用ポリシーに、性的指向や性自認による差別をしない旨を明記している。
- ! 面接官向けのガイドラインを策定している。カミングアウトの強制の禁止や身体の状態についての質問の禁止、カミングアウトを受けた際の対応方法や入社後の手術の予定を告げられた際の対応方法等について定めている。

障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

平成28年4月より、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の改正を受け、全ての事業主において、募集・採用など雇用に関するあらゆる局面での障害者差別の禁止と合理的配慮の提供が義務となりました。

【障害者差別の禁止】

全ての事業主は、労働者の募集及び採用について、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らず、また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的扱いをしてはなりません。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）です。

募集・採用時の差別の例としては、次のものが考えられます。

・単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと
・単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること
・採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく障害者でない者から順番に採用すること

障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であるとの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要です。

【合理的配慮の提供】

全ての事業主は、「募集及び採用時について、障害者と障害者でない者との均等な機会を確保するための措置」及び「障害者である労働者について、障害者と障害者でない者の均等な待遇の確保又は障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置」、いわゆる「合理的配慮」の提供を行わなければなりません。

募集・採用時の合理的配慮の例としては、次のものが考えられます。（※）

・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
・聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個別性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

このように、合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

※合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を合理的配慮指針別表に記載しております。
多数の事例が掲載されている合理的配慮事例集を含む、障害者差別禁止・合理的配慮に関する各種資料は、
以下のURL（厚労省HP）に掲載されていますのでご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

雇用の分野における障害者への差別禁止・合理的配慮の提供義務 検索

性別・年齢による募集・採用の機会均等

【募集・採用における性別による差別の禁止】

労働者の募集・採用において性別によって差別することは、男女雇用機会均等法第5条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が指針（平成18年厚生労働省告示第614号）で定められております。

①募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること
②募集・採用の条件を男女で異なるものとすること
③採用選考において能力や資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること
④募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること
⑤募集・採用に関する情報提供について男女で異なる取扱いをすること

また、性別以外の事由を要件とする措置であっても実質的に性別を理由とする間接差別となるおそれのあるものについては、これを合理的な理由がない場合に講じることは男女雇用機会均等法第7条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が男女雇用機会均等法施行規則第2条で定められております。

①募集・採用に当たって労働者の身長・体重・体力を要件とすること
②労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000084289.html

【募集・採用における年齢制限の禁止】

労働者の募集・採用において年齢によって差別することは、労働施策総合推進法第9条で一部の例外を除き禁止されています。

このため、厚生労働省令で定められた例外事由（合理的な理由があって例外的に年齢制限が認められる場合）に該当するものでなければ年齢制限はできません。

また、例外的に年齢の上限（65歳未満に限る）を設ける場合には、その理由を書面や電子媒体により求職者などに提示することが義務づけられています（高年齢者雇用安定法第20条第1項）。

https:// www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/topics/tp070831-1.html

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）（抄）

（目的）

第一条　この法律は、現在もな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の変化が生じていることを踏まえ、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、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する。

（基本理念）

第二条　部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条　国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

２　地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

（相談体制の充実）

第四条　国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

２　地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

（教育及び啓発）

第五条　国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

２　地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

（部落差別の実態に係る調査）

第六条　国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針

青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するために必要な指針が定められています。

指針のポイント

1. 事業主などが青少年の募集や採用に当たって講じるべき措置

●青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、労働条件などの明示などに関する事項を遵守すること。

●固定残業代（名称にかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金をいう）を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示すること。

●求職活動等におけるセクシュアルハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。また、事業主が求職活動等における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針５及び６を踏まえ、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこと（令和８年10月１日施行）。

●雇用する労働者による就職活動中の学生やインターンシップを行っている者などに対する言動について、必要な注意を払うよう配慮することが望ましいこと。

●原則として、採用内定者について採用内定時に労働契約が成立する場合等、採用内定時までに労働条件の明示及び変更等明示が書面の交付等により行われることとされていることに留意すること。

●採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。
やむを得ない事情により採用内定の取消しを行う場合には、当該取消しの対象となった新規学校卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うこと。

●採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、採用内定者に対して、自由な意思決定を妨げるような内定辞退の勧奨は、違法な権利侵害に当たるおそれがあることから行わないこと。

●採用内定又は採用内々定と引換えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要することなどの職業選択の自由を妨げる行為は、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。

●事業主などは、青少年雇用情報の提供に当たって、次に掲げる事項に留意すること。
（一）ホームページなどでの公表、会社説明会での提供又は求人票への記載などにより、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。
（二）学校卒業見込者などが具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
（三）情報提供の求めを行った学校卒業見込者などに対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
（四）情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。
また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。

●事業主は、既卒者についても、新規学校卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するとともに、当該条件の設定に当たって、既卒者が卒業後少なくとも３年間は応募できるものとするなどの措置を講じるよう努めること。

●新規学校卒業予定者の採用時期については、通年採用や秋季採用の導入などの個々の事情に配慮した柔軟な対応を積極的に検討すること。

●学校卒業見込者などが希望する地域などで働ける環境を整備するため、事業主は、地域を限定して働ける勤務制度の積極的な導入や、採用後の就業場所などを限定した採用区分の将来のキャリア展望に係る情報開示といった措置を講ずるよう努めること。

2. 事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置

●事業主は職場におけるパワーハラスメントなどの防止のため、雇用管理上の措置を講ずること。

●事業主は、青少年の職場への定着を図り、その能力を有効に発揮することができるようにする観点から、研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高めるための措置を講じるように努めること。

3. 特定地方公共団体及び職業紹介事業者などが青少年の雇用機会の確保や職場への定着促進のために講じるべき措置

特定地方公共団体及び職業紹介事業者などは、次に掲げる措置を講じるよう努めるとともに、事業主などが募集に当たって遵守すべき事項（固定残業代の明示など）が適切に履行されるよう、必要な措置を講じること。

●募集情報提供事業者は、募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。

（一）青少年が適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報は分かりやすいものとすること、提供する情報の量を適正なものとすること、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うことなどについて配慮すること。

（二）学生、生徒などを対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。

●特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、学校卒業見込者などの求人の申込みを受理する際に、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供するよう働きかけ、学校卒業見込者などに対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

●募集情報提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者などの募集を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。

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。