

公正な募集・採用のため 自社の採用基準や選考方法を確認しましょう

- ・募集・採用時に、本籍や家族のことを聞いていませんか？
- ・障害を理由に、障害者を排除したり、不利な条件を付したりしていませんか？

公正な募集・採用を行うために、従業員を採用するときは、職務遂行上必要な適性や能力だけを採用基準にしましょう。

適性や能力と関係のない下の表のような事項を求職者にたずねたり、採用選考に取り入れたりすることは、就職差別につながる恐れがあります。

就職差別につながらないように、自社の採用基準や選考方法を確認しましょう。

◆公正な募集・採用のために、下の表の14事項に配慮しましょう。

就職差別につながる恐れがある14事項	
本人に責任のない事項	① 本籍・出生地 ② 家族 ③ 住宅状況 ④ 生活環境・家庭環境
本来自由であるべき事項 (思想信条に関わること)	⑤ 宗教 ⑥ 支持政党 ⑦ 人生観・生活信条など ⑧ 尊敬する人物 ⑨ 思想 ⑩ 労働組合・学生運動などの社会運動 ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書など
採用選考の方法	⑫ 身元調査など ⑬ 全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書 (様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類の使用 ⑭ 合理的・客観的に必要性がない健康診断

※採用選考時に家族のことを尋ねるケースが大変多く見受けられるので注意しましょう。
※エントリーシートを使用する場合も、就職差別につながる恐れのある項目を設けないようにしましょう。

◆平成28年4月1日から募集・採用時における障害者差別の禁止と、合理的配慮の提供が義務となります。

- ▶募集・採用など雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別を禁止します。
＜禁止されている募集・採用事例＞

- ① 単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ② 業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること
- ③ 採用の基準を満たす人の中から障害者でない人を優先して採用すること など

※積極的差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うことは、障害者であることを理由とする差別に該当しません。
また、事業主と障害者の相互理解の観点から、事業主は、応募しようとする障害者から求人内容について問合せなどがあつた場合には、その求人内容について説明することが重要です。

- ▶障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて合理的配慮の提供が求められます。
募集・採用時における合理的配慮とは、障害のない方との均等な機会の確保の観点から、支障となっている事情を改善する措置です。具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と話し合った上で決めていただく必要があります。

※ 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（厚生労働省HP）をご参照ください。
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shougaisha_h25/index.html

改正障害者雇用促進法 検索



平成28年2月2日

広島県自動車車体整備商工組合 殿

広島労働局職業安定部長



企業等における公正な採用選考の実施等について

職業安定行政の運営については、日頃から格別の御理解と御協力をいただき、厚くお礼を申し上げます。

さて、厚生労働省においては、従来から採用に際して応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が実施されるよう各企業等に対する啓発に取り組んでおりますが、依然として就職差別に繋がるおそれのある事象が発生しています。

このような現状に鑑み、厚生労働省では、各企業等への公正な採用選考に対する理解と協力を促し、就職の機会均等が確保されることを目的として、先般、職業安定局長から経済・業種別団体に対し、別添の文書による要請を行ったところです。

については、貴団体におかれましても、これらの趣旨を十分に御理解いただき、傘下各企業等に対して採用基準等の点検を含め、公正な採用選考の確保が図られるよう、周知・徹底について御配慮いただくようお願いいたします。

(別添)

経済・業種別448団体 代表者 殿

拝 啓

時下、益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

職業安定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、厚生労働省では、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、適性・能力に基づく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啓発を行っています。

近年、社会全体の人権意識の高まりを背景に、企業の社会的責任として、労働者が個性や能力を十分に発揮できるよう取り組むことが求められており、公正な採用選考システムの確立は、その一環として益々重要となっています。

しかし、依然として、採用面接時に本人の適性・能力に関係の無い家族の状況を尋ねる事案が多くみられます。こうした事案を生じさせないためには、人事担当者のみでなく採用選考に携わる方全員が、公正な採用選考に関する基本的な考え方を十分理解しておくことが求められます。

また、将来の産業及び社会を担う青少年の雇用機会の確保等に関して、青少年の雇用の促進等に関する法律第7条に基づく指針により、事業主が青少年の有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善等を図るため講ずべき措置が定められています。

さらに、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正に伴い、平成28年4月から、募集・採用など雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別的取扱いの禁止及び合理的な配慮の提供が義務づけられます。

昨年、一億総活躍国民会議が取りまとめた「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」に、企業の採用基準等が障害や難病のある方が一律排除されているかのような表現になっていないか総点検を呼びかけ、改善を促すことが盛り込まれたことも踏まえ、厚生労働省では、就職の機会均等が確保されるように、これら諸施策の周知を積極的に進めてまいります。

貴団体におかれましては、これら諸施策の趣旨を十分御理解の上、貴団体傘下各企業において、採用基準等の点検を含め就職の機会均等に向けた取組が一層推進されますよう、格段の御配慮を賜りますことをお願い申し上げます。

末筆ながら、貴団体及び傘下各企業の益々の御発展をお祈り申し上げます。

敬 具

平成28年1月19日

厚生労働省職業安定局長
生 田 正 之