

公正採用選考
特設サイト



公正な採用選考をめざして

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「法の下での平等」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、法の下に平等であつて、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 〕

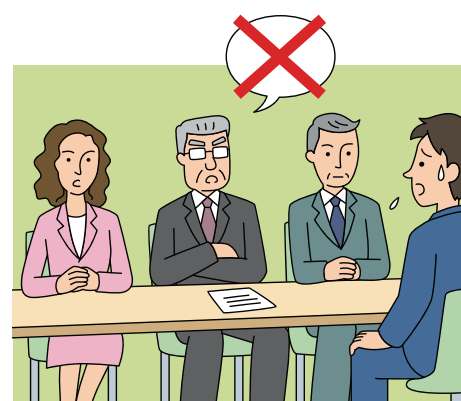
- ◆『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。
- ◆ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

〔 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うちでも、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うちの事項であっても、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ます、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、求職者の個人情報保護の観点から、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。



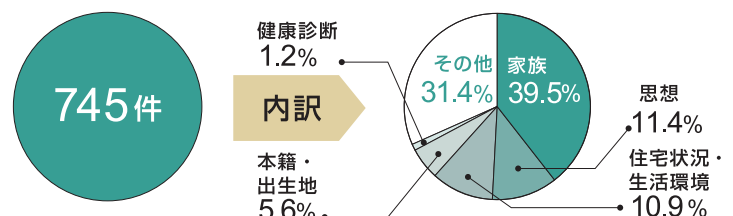
【身元調査、合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断】

- ◆「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5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」に関する事
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事（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」に関する事

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

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

①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る」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。

②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えることができます。

「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平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。

③住宅状況・④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。

⑤～⑪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。

⑫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实地に調べたり、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。

⑬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。

⑭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

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。



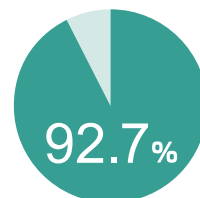
〔公正採用選考人権啓発推進員の選任〕

- ◆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かんがみ、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5年度末現在)

19.9万
事業所

■80人規模以上の事業所における
推進員設置率(令和5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。

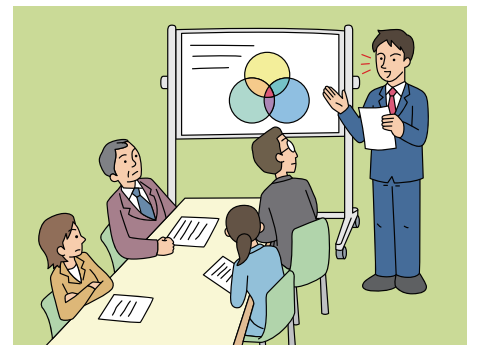
採用選考の具体的な方法

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。



(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、次のように定められていたり推奨されております。

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(→P6 ①～⑪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(→P6 ①～⑪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」をご覧ください。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>



1. 学校名	応 募 書 類 (中) 職 業 相 談 票 [乙]	写 真
--------	--------------------------------	-----

ふりがな	3 性別	4 生年月日	貼付
2 氏名		年 月 日 (満 歳)	

5	ふりがな
	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	7 出席状況	学年	欠席日数	主 な 理 由		特 記 事 項
	国 語					1				
	社 会					2				
	数 学									
	理 科					3				
	音 楽		8 特別活動	9 総合的な学習の時間			10 特別の教科 道徳			
	美 術									
	保 健 体 育									
	技 術 ・ 家 庭									
外 国 語										
〔 〕 段階評価										

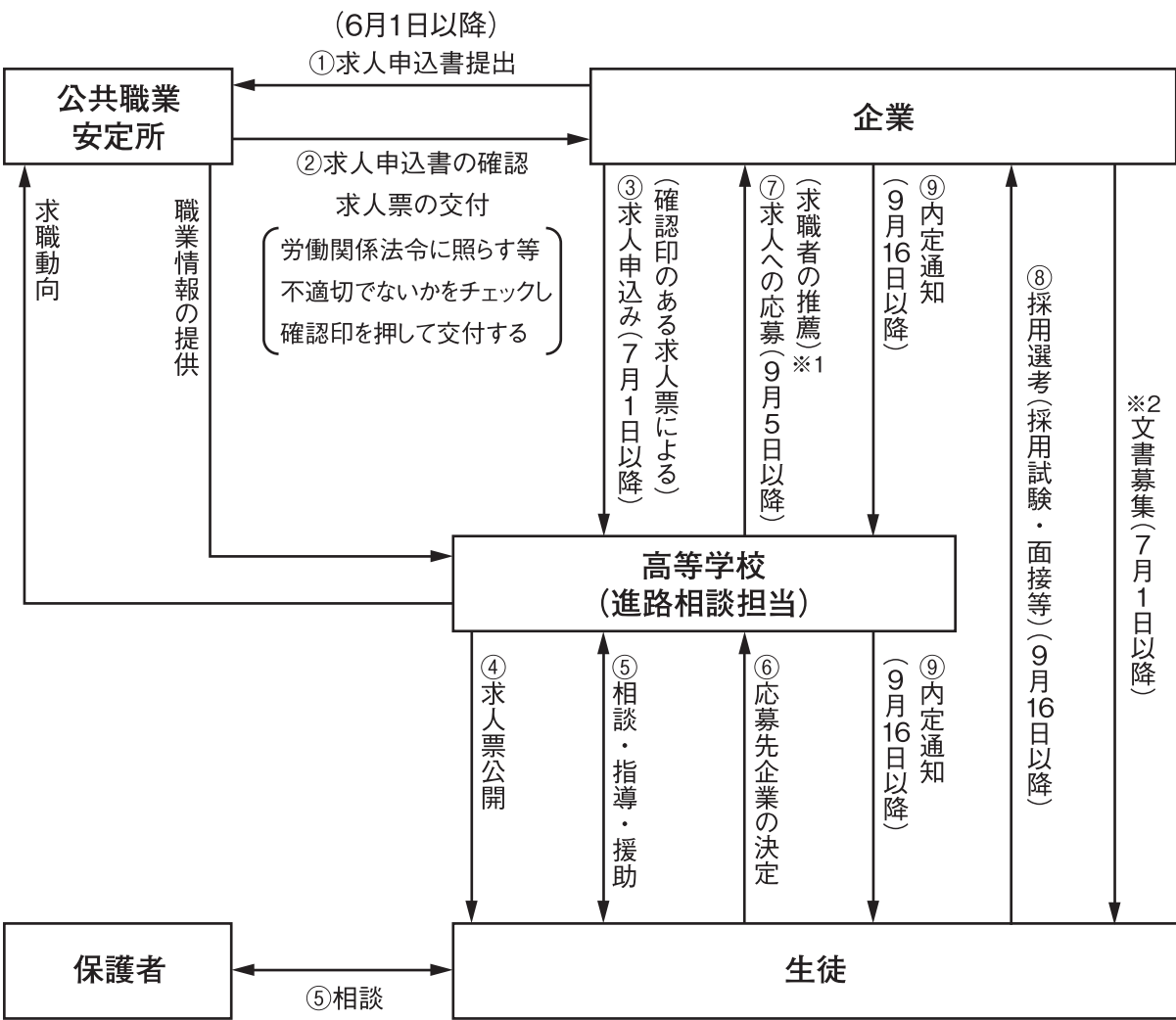
11 行動の記録	項 目	行動の状況	項 目	行動の状況	12 本人のアピールポイント・推薦事由等
	基本的な生活習慣		思いやり・協力		
	健康・体力の向上		生命尊重・自然愛護		
	自主・自律		勤労・奉仕		
	責任感		公正・公平		
	創意工夫		公共心・公德心		
本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。					

中学校長

(電話番号)

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手続きと同様とする。

（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8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 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	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)

資 格 等	取 得 年 月	資 格 等 の 名 称
	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)

(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		

[illegible]

本人の アピール ポイント・ 推薦事由等	
-------------------------------	--

特別活動の記録	
---------	--

出席状況	欠席日数	1年	2年	3年	4年	特記事項	
	欠席の 主な理由						

記 載 者	
-------	--

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

令和 年 月 日

(所在地) 〒

(学校名)

(電話番号)

(校長名)

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〉

履歷書

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		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
氏 名		
年 月 日 生 (満 歳)		※性別
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)		

[illegible]

※「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り組み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。

〔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み〕

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。その取組みについて、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み〕

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み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」とこととされました。

一方、近年、同和問題を巡っては、情報化の進展に伴ってその差別に関する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。

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みをお願いします。

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 | } 性的指向に関する類型 |
| 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 | |
| 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(**S**exual **O**rientation)と性自認(**G**ender **I**dentify)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」という問いに対し、LGBでは83.8%、Tでは72.3%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:「令和元年度 厚生労働省委託事業 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/0000088194_00001.html

! 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層に該当する人は8.9%」出典:電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2018」

※4 「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」

! 「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は少なく、「身近にはいない」と思っている、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人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、しっかりと取り組む必要があります。性的指向や性自認に関する侮辱的な言動やアウティングは、職場におけるパワーハラスメントに該当する場合があります。事業主は、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした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2年厚生労働省告示第5号)」において規定されている、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講ずる義務があります。

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、障害者雇用促進法における「障害者」は「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」とされており、これに該当する障害者手帳を所持していない者も、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。