

《公正な採用選考のポイント》

- ◆「応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力を有しているかどうか」を基準とした公正な採用選考をお願いします。
- ◆履歴書など応募書類において、本籍・出身地、家族状況、住居状況、生活環境、思想、生活信条、宗教等の就職差別につながおそれのある事項について求めることがないよう、予め定められた適切な様式で提出を求めるようお願いいたします。
- ◆身元調査や合理的・客観的必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施は、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」

～就職差別につながるおそれがある14事項～

- 適性・能力に関係のない事項を応募用紙・面接・作文などによって把握すること
《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・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・学生運動など社会運動」に関する事
 - ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事
- 身元調査・合理的必要性のない採用選考時の健康診断を実施すること
《採用選考の方法》
 - ⑫「身元調査など」の実施
 - ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」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