

公正な採用選考に関するガイドライン

このガイドラインは公正な採用選考を行うことを目的としたもので、応募者の適性と能力のみを基準として採用選考を行うことにより、適正な評価が妨げられることや重大な差別につながることをないように定めたものである。

(1) 採用選考の基本的な考え方

ア 採用選考は

- ・ 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

イ 公正な採用選考を行う基本は

- ・ 応募者に広く門戸を開くこと
- ・ 応募者の適性・能力に基づいた採用基準とすること

(2) 採用選考時に配慮すべき事項

<a. 本人に責任のない事項の把握>

- ・ 本籍・出生地に関すること（注：「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これに該当する。）
- ・ 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）
- ・ 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）
- ・ 生活環境・家庭環境などに関すること

<b. 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>

- ・ 宗教に関すること
- ・ 支持政党に関すること
- ・ 人生観、生活信条などに関すること
- ・ 尊敬する人物に関すること
- ・ 思想に関すること
- ・ 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
- ・ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

<c. 採用選考の方法>

- ・ 身元調査などの実施（注：「現住所の略図等を提出させること」は生活環境などを把握したり、身元調査につながる可能性がある。）
- ・ 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の実施

令和06年05月16日作成