

20 就職の機会均等を保障するために

企業においては、差別のない雇用をめざして、次のような事項に留意してください

採用方針・採用計画の策定

採用方針や採用計画を策定するにあたっては、次のようなことに配慮してください。

- (1) 応募者の家族状況など、本人に責任のない事項や人生観・生活信条等、本来自由であるべき事項を採用条件としない。また、憶測や偏見によって採否を決定するのは企業にとっても大きなマイナスとなります。
- (2) 特に、障害者が応募できないとしている企業には、先入観で「障害者は仕事ができない」と決めつけてしまう考え方によります。このような考え方は選考行為自体を否定するものです。
- (3) 「我が社の選考体制は、長年にわたって改善を重ねてきたものだから大丈夫」と安心するのではなく、同和問題や女性、障害者、外国人の人権など人権問題について、どの程度認識しているか、正しく理解しているかを日々点検することが大切です。
- (4) 平成19年10月、雇用対策法が改正され、募集・採用における年齢制限が原則として禁止されました。年齢不問として募集・採用を行うためには事業主が職務に適合する労働者であるか否かを個々人の特性、能力などによって判断することが重要です。

選考基準・選考方法

選考基準は、採用選考を実施するための「ものさし」です。採用する職種の作業内容によって、合理的かつ公平な採用基準を定めることが必要です。

選考方法は、学科試験、作文、適性検査、面接などいろいろあります。

選考基準に適合する度合いを的確に判断するためには、どの選考方法が適しているかを十分に検討してください。

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てください。

応募書類

応募書類について、新規中学校卒業生では、厚生労働省・文部科学省協議のもとに全国的に決められた「職業相談票(乙)」を使用しています。

新規高等学校卒業生では、「近畿高等学校統一用紙」を使用しています。

新規大学・短期大学、高等専門学校等では、それぞれの大学等で定めた応募書類や、JIS規格の履歴書を使用し、雇用主が独自に応募用紙やエントリーシート(インターネット上の応募入力画面)の項目・様式を設定する場合は、適正と能力に関係のない事項を含めないよう留意してください。

身元調査

身元調査は、応募者本人の適性や能力に関係のない出生地、思想・信条などを調べることです。面接時に自宅付近の状況や家庭環境について聞くことも同様です。

これらの項目を調査することは、仮に意図しなくても応募者の適性・能力に関係のないことがらを把握することで、公正な採用選考の趣旨に反し、就職差別につながるおそれがあります。採用に際しての身元調査は絶対にしないようお願いします。

内定から入社後

採用を決定するという事は雇用契約の出発点です。企業が採用を決定すると、すぐ戸籍謄(抄)本や身元保証書等の書類の提出を求めますが、入社日までは就職承諾書以外の書類を求めることはできません。

なお、身元保証書は入社後に提出させることは差し支えありませんが、提出させる場合は、なぜ必要なのか理解させた上で提出させてください。

