

産人政第560号
大分労発安0725第1号
教委高第1760号
令和7年7月25日

各経営者団体の長
各事業主 殿

大分県知事
佐藤樹一郎

大分労働局長
秋山雅紀

大分県教育委員会教育長
山田雅



新規学校卒業予定者等に対する公正な採用選考の実施について（お願い）

新規学校卒業予定者等の雇用の確保につきましては、平素から格別の御配慮を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、本県における今春の高等学校卒業者の就職内定率は99.7%と高い水準を維持しております。これもひとえに皆様方の御協力の賜物と心から感謝申し上げます。

来春の新規高等学校卒業予定者の採用選考は9月16日から開始されますが、高校生をはじめとする新規学校卒業予定者等の採用選考に際しては、かねてより、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、皆様をお願いしてきたところです。

しかしながら、採用選考の過程においては、依然として、本人の適性・能力とは関係のない、家族や尊敬する人物などについての質問等、就職差別につながるおそれのある事例が見受けられます。

このため、事業主の皆様におかれましては、下記事項に御留意の上、面接担当者を含め採用・選考に携わる方々が面接時の質問内容等について事前に検討・打合せを行うなど、社内で公正な採用選考に対する認識を十分深めていただき、応募者一人ひとりの人権を尊重した公正な採用選考に努めていただきますよう、お願い申し上げます。

なお、別添のリーフレットには、採用面接時の不適切な質問の具体例を示すなど、採用選考に当たって参考となる資料が数多く盛り込まれていますので、是非御熟読いただきますよう併せてお願い申し上げます。

また、大分労働局では、公正な採用・選考システムの確立のために、ウェブサイト上で適切な質問例等をまとめた資料を掲載しておりますので面接時の資料としてご使用ください。

資料掲載先：大分労働局ホームページ ホーム > 各種法令・制度・手続き >
求人・求職関係 > 公正採用選考

記

1 就職の機会均等

新規学校卒業予定者の募集・採用に当たっては、就職の機会均等を図るため、公立・定時制・通信制学校等の別なく県内の広範な地域・学校を対象にすること。

特に男女雇用機会均等法第 5 条に基づき、性別にかかわりのない均等な雇用機会を付与すること。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」の改正に伴い、障がい者であることを理由として求人への応募を認めないことや業務遂行上必要でない理由をつけて障がい者を排除することが禁止されたことに留意すること。

2 応募書類

中卒者については、「中学職業相談票（乙）」、高卒者については「全国高等学校統一用紙」を使用し、社用紙の使用や戸籍謄（抄）本、住民票、居住地の見取図等就職差別につながるおそれのある書類の提出を求めないこと。

3 選考基準・選考方法

本人の資質や能力を積極的に見いだす配慮をするとともに、採用職種の職務遂行に必要な条件を基準とした公正な採用選考基準を確立し、身元調査は絶対に行わないこと。

4 選考の実施

(1) 学科試験

採用後の職務の遂行に必要な知識・能力を有しているか否かを判断するものであるため、職務の遂行に関係のない出題をしないこと。

(2) 面接試験

受験者の基本的人権を侵害しないよう質問内容について事前に十分検討すること。

また、主観的な判断をできるだけ避けるため、複数の面接担当者による面接を行うなどの配慮をすること。

(3) 作文

家族状況など受験者本人に責任のない事項や人生観など本来自由であるべき事項をテーマとした「私の生き立ち」、「尊敬する人物」等の作文を書かせることは、受験者の家族状況、思想・信条に立ち入ることになり、就職差別につながりかねないので、避けるよう配慮すること。

(4) 健康診断（血液検査・色覚検査を含む）

健康診断は雇い入れた際の適正配置や採用後の健康管理に役立てるものであって応募者の採否を決定するために実施すべきものではないので、採用選考時の健康診断については真に必要な場合以外は実施しないこと。

5 選考結果

選考の結果については、速やかに学校と本人あて文書で通知するとともに、不採用の場合は、その理由を明確にし、応募書類は学校あて返送すること。