

# 採用選考のためのチェックリスト

## 採用方針の検討・策定

- 会社の経営方針との合致
- 専門知識の内容・程度等の設定
- 必要な資格・経験の明確化
- 職務から特に求められる適性の具体的に設定
- 職種採用人数、雇用形態、労働条件等についての事前検討

## 採用選考方法について

- 学科・教養試験、作文、適性検査、面接等の適切な採用選考方法の選択
- 就労上、必要のない健康診断（または健康診断項目）を実施しない
- 必要な色覚検査や血液検査等の特定の健康診断実施は、必要最小限の検査方法とする

## 採用募集について

- 求人票等に、募集期間、応募方法、選考方法が明確に記載されている
- 求人票等に、業務内容、勤務地をはじめ、賃金・労働条件等について、明確に記載されている
- 履歴書等について、適性な様式で提出を求めている
- 独自の履歴書等による場合や、会社説明会の際のアンケート等において職種差別につながるおそれのある質問項目が設けられてない
- 戸籍謄本の提出を求めてない

## 採用選考について

- 作文が、本人の家族状況、生活環境、思想信条等を窺うようなテーマとなっていない
- 面接について、事前の面接マニュアル、評価シート等が準備されている
- 会社が特に求める適性・能力に適応した質問事項となっている
- 予定質問項目等に、「就職差別につながるおそれのある質問事項」がふくまれてない
- 面接担当者に面接マニュアル、評価方法、就職差別につながるおそれのある質問を行わないこと等について、事前の意思統一が行われてる
- 採用面接後、個人情報保護の観点から、面接担当者から面接関係書類が回収されている

## 採否の決定等について

- 採否の決定について、適性・能力に基づき、公正かつ総合的に検討がされている
- 不採用の理由が、合理的に説明できるよう、整理されている
- 不採用者の履歴書等、不要となった個人情報について、返却、破棄、削除等の適切な処理をおこなっている

## 内定通知について

- 誓約書について、法令に違反する制約条項がない
- 身元保証書の提出を求める場合、その必要性（理由、保証人の数等）について検討されている
- 採用内定後であっても、特に必要な理由もなく戸籍謄本等の提出をもとめていない

就職差別につながる恐れのある質問	男女雇用機会均等法に違反する募集要件
1 本籍や生い立ち、出生地に関すること	・ 「男性のみ」または「女性のみ」の募集
2 家族構成や家庭の学歴・就職・地位・収入など、家族に関すること	・ 男女別に採用予定人数を設定すること
3 住宅状況、生活環境・家庭環境に関すること	・ 男女で異なった年齢制限を設けること
4 宗教に関すること	・ 「営業マン」「ウェイトレス」など、男性または女性を表す名称で募集職種を表記する
5 思想信条に関すること（支持政党、尊敬する人物、社会運動、購読新聞、愛読書など	・ 「男性歓迎」「女性向き」等の表現をする
	・ 「会社案内」等の資料を女性に送付しないなど、男女で対応が異なる
	・ 男女別に会社説明会を開催する