

公正な採用選考についてのお願い

愛媛労働局 職業安定部

★ 令和3年3月新規学校卒業予定者の採用選考が次のとおり開始されます。

	中 学 校	高 等 学 校	大学・短大・高専等
推 薦 開 始	1月1日以降	10月5日以降(文書到達主義)	
採用選考開始	1月1日以降	10月16日以降	6月1日以降
採用内定開始	1月1日以降	10月16日以降	10月1日以降

★ 次の事項について質問や作文を課すこと等は、就職差別につながるおそれがあります。
応募者の適性・能力を基準とした公正な採用選考を行ってください。

1 就職差別につながるおそれのある項目及び理由

戸籍謄(抄)本の提出	本籍・出生地を把握することとなり、就職差別につながるおそれがあります。
社用紙の使用 身元(家庭)調査 家族の職業、続柄、健康 家族の地位、学歴、収入 家族の資産 住居状況(部屋数、間取り)	採用選考は応募者の職務能力を基本に行われるべきであり、家庭環境や家族の職業、資産の有無などは採用選考に際しては不要であり、プライバシーを侵害するおそれがあります。
宗教 支持政党 生活信条	これらは憲法で保障された「信教」、「思想及び良心」、「信条」の自由等を侵害するおそれがあります。
尊敬する人物	尊敬する人物を通して、生活信条や思想を調査することになります。
思想	憲法で保障された思想及び良心の自由を侵害するおそれがあります。
本籍、生まれ育った場所、 自宅までの道順	出生地や育った所は、本人の責任に帰さないことです。通勤経路としての自宅までの道順は、入社後必要に応じて把握すれば足りることです。
生活環境に関する作文 (生い立ち、私の家庭、 父・母を語るなど)	作文を通じて上記の項目を把握することになり、それに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

2 採用選考時の健康診断の検査項目

検査項目は職務を遂行するための適性と能力を判断するために行うものであり、基本的には本人の入社後に実施していただくものです。

従って、採用選考時における必要限度を超えた検査、特に血液検査及び尿検査等は本人の適性と能力を判断するうえで関係のない事項ですので、御留意願います。