

II 従来の「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」との相違点

(1)性別欄は任意記載欄

- ・性自認の多様な在り方に対応するため、(男・女)の選択ではなく任意記載欄としています。
- ・この様式では、応募者が記載したい内容で記載することが可能であり、また、応募者が記載を希望しない場合は、未記載となる場合があります。

(様式例を活用する際の留意点)

◇応募者の性別が未記載でも、把握が必要な場合には、面接等で適切な方法により確認することは可能です。

◇ただし、応募者の中には自らの性を履歴書に記載したり、面接時等に述べることを望まない方もいます。このため、制度上特定の性別の者を就業させることができない場合(坑内業務の一部等)や、男女の応募者数を把握したり(※1)、女性が相当程度少ない会社において女性を積極的に採用する(※2)場合など、性別の確認が必要な場合には、理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で行うようお願いします。

◇また、面接時等に性別の回答を強要したり、性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることのないようお願いします。

(※1)女性活躍推進法第8条、第9条、第12条、第20条の規定に基づき、一般事業主行動計画策定のための把握・分析や目標設定、情報公表にあたり、また、えるばし・プラチナえるばしの認定申請にあたり、男女別の採用における競争倍率を把握する必要がある場合。

(※2)男女雇用機会均等法第8条の規定に基づき、女性が相当程度少ない会社において、女性を積極的に採用する必要がある場合。

(2)「通勤時間」「扶養家族数(配偶者を除く)」「配偶者」「配偶者の扶養義務」は設けていません。

- ・従来の「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」には「通勤時間」「扶養家族数(配偶者を除く)」「配偶者」「配偶者の扶養義務」といった欄が設けられていましたが、この様式例では設けていません。
- ・応募者に、超過勤務・休日出勤・緊急対応の可否や、転勤の可能性も含めた配置先の配慮等を確認するために、これらの欄に記載された情報を把握していた場合は、あらかじめ求人票や募集要領等に関する情報を記載し、確認が必要な理由が分かるようにした上で、面接者全員に確認するようにしてください。

写真欄について

従来から写真は「必要がある場合」に貼付することとなっており、応募者に対して写真が必要であることを特に示していない場合には、貼付されていない場合もあります。

応募者の中には様々な事情から写真の貼付を望まない方もいるため、写真の貼付が必要な場合はこのような方が納得の上で応募できるよう、あらかじめ必要な理由を明示しておくといった工夫や、写真の貼付がされていないことだけで採否を決めることがないようお願いします。また、写真の内容(容姿)で採否を決めるることは公正な採用選考の観点から好ましくありません。

7 人権啓発DVD一覧

厚生労働省では、事業主に対する周知・啓発の一環として、業界団体または企業グループ単位での研修会、各企業での社内研修等の際に視聴覚教材として活用できるDVDを「ビデオライブラリー」として主なハローワークに備え付けて、利用の要望があれば貸出し(無料)を行っています。

このビデオライブラリーに備え付けてあるDVDと設置しているハローワークは次のとおりですので、貸出期間、貸出方法等を各ハローワークに確認の上、十分に活用してください。

題名及び制作年	時間	内容
1 本当の出会いのために ～エントリーから始まる公正採用選考～ (平成23年)	27分	<p>公正な採用選考をするためには、受験者の基本的人権を尊重し、適正と能力のみを採用選考の基準にすることが大切です。</p> <p>この作品では、エントリーから筆記試験、面接といった一連の流れの中で、いかにして受験者の基本的人権を守り、企業にとっても受験者にとっても望ましい採用選考のあり方が実現できるかを提起する作品。</p>
2 だれにでも開かれて いますか? ～公正な採用選考を求めて～ (平成24年)	28分	<p>就職における採用選考は、応募者の人生を左右しかねないとしても重要な機会です。採用する側も、応募者の基本的人権を尊重し、公正な採用選考をすることが求められます。採用する側が門戸を狭め、特定の人に絞った採用を志向するようなことになれば、応募者の職業選択の自由を侵すことになります。</p> <p>この作品では、採用選考において企業が門戸を広く開き、人権に対する感覚を高めていくことが非常に重要であるという視点で、公正な採用選考を進めるこを図る作品。</p>
3 みんなで語ろう!公正な採用選考 (平成25年)	26分	<p>企業の人事部門の担当者にとって、公正な採用選考の知識とそれを具現化する技能は体得しておくべきものです。公正な採用選考について知っているつもりでも、その基本的な考え方を改めて学ぶことは、人事採用における更なるスキルアップにつながります。</p> <p>この作品は、職場でありがちな採用選考に関わる事例を短くとりあげ、その事例から考えるべき公正採用選考の基本的な考え方を学ぶことを図る作品。</p>
4 なぜ企業に人権啓発が必要なのか (平成26年)	22分	<p>企業にとって人権啓発とは何なのでしょうか?頭では、差別や偏見なく、人権に配慮して行動しなければいけないと知っているとは思いますが、では、自分の日々の業務の中で、何ができるのでしょうか。</p> <p>この作品は、人権啓発を考えるためのヒントを、企業を舞台に日常の会社生活の一コマを切り取ったわかりやすいドラマとして構成し、あらためて考えるための素材として活用できる作品。</p>
5 フェアな会社で働きたい (平成27年)	25分	<p>企業がさまざまなステークホルダーの人権を尊重することは、現代の企業にとって必須のことであり、またそのための社員教育も重要になっています。しかし、社員が人権啓発について、具体的に自分のこととしてとらえることは難しいこともあります。</p> <p>この作品は、人事部の新入社員の体験をドラマにして、公正な採用選考をはじめとする企業における人権のあり方について学ぶ教材として活用できる作品。</p>
6 人権啓発は企業にどんな力をもたらすのか (平成28年)	25分	<p>いま、企業は利潤追求という価値観だけでなく、社会にとって責任ある存在であるという立場が求められています。そのために、企業内で人権啓発の必要性が高まっています。</p> <p>この作品は、企業に働く人が人権の視点を取り入れて仕事に関わっていくことが企業にどんな力をもたらすかということを、ドラマ形式で事例をとりあげながら考えていく作品。</p>
7 “尊重する”から始めよう ～公正採用選考の基本を学ぶ～ (平成29年)	29分	<p>いま、企業は利潤追求だけでなく、社会にとって責任ある存在であることが求められています。そのものさしとなるのが企業の採用選考活動です。採用選考は短い期間ですが、その一瞬の間に会社と応募者双方の将来がかかっています。</p> <p>この作品は、採用選考に関わる事例を短く取り上げ、公正な採用選考の基本的な考え方と、その原点である同和問題と人権尊重のこころを学ぶことを図る作品。</p>
8 公正な採用選考が企業にもたらすもの (平成30年)	29分	<p>企業において、採用選考は会社の未来を描くための大切な業務であり、それを公正に行うことによって良い人材を確保することは、企業の発展に不可欠なことです。採用選考が公正に行われず、予断や偏見により採用担当者が合否の判断を誤ると、かけがえのない人材を永久に失ってしまいます。また、そればかりではなく、採用選考時に応募者の人権をないがしろにすれば、その情報が広く伝播し、会社そのものの信頼を失いかねません。</p> <p>この作品では、公正な採用選考の意義や、公正さをいかに守っていくかなどについて、具体的な事例をふんだんに盛り込み、企業の採用担当者の目線でわかりやすく描いています。</p>
9 なぜ公正採用選考は基本なのか (令和元年)	25分	<p>公正な採用選考をすることは、企業にとって基本であるというテーマで制作した作品です。企業にとって、良い人材を採用し育てていくことはたいへん重要なことです。採用選考に公正さを欠くと、適性と能力を備えた人材を探し出すことができないということになります。また、採用選考の場合は、企業にとって、その企業のあり方を社会に提示する窓になっているという面もあります。フェアな採用選考をすることは、その企業のあり方を社会に向けて表現するという側面につながります。</p> <p>この作品は、ある企業を舞台に、人事部の採用担当者たちがさまざまな部署を訪ね、採用選考のための面接のロールプレイを重ねることを描いた作品です。さまざまな部署の多様な意見を受け止め、応募者が質問を受けたときどう感じるのか。不適切な質問とはどういうもので、なぜ不適切なのか。また、逆に適切な質問とはどのようなものか。そして、そもそもなぜ公正な採用選考は基本なのかということに向き合っていく内容です。</p>
10 出会いを豊かなものに ～公正さでのぞむ採用選考～ (令和2年)	30分	<p>採用選考は、企業にとって、未来を左右するようなとても大事な物です。採用選考の場を豊かな出会いの場とすることは、会社にとっても応募者にとっても有益となります。よりよい採用選考のためには、予断と偏見にとらわれず、応募者の適性と能力のみを判断基準とし、応募者の基本的人権を尊重した採用選考を行うことが重要です。</p> <p>この作品では、公正な採用選考をおこなうために、どのようなことに気をつけなければよいか、また、より良い採用選考の方法はどんなものかを解説するためのものです。立場や知識の違う多様な担当者が登場しますので、いろいろな立場の採用担当者の目線で視聴することが可能な作品となっています。</p>

人権啓発DVD設置ハローワーク

都道府県	ハローワーク名	都道府県	ハローワーク名
北海道	札幌	滋賀	大津、彦根
青森	青森	京都	京都西陣、福知山、京都七条、伏見、舞鶴、京都田辺、宇治、峰山
岩手	盛岡	大阪	大阪東、堺、梅田、淀川、大阪西
宮城	仙台	兵庫	神戸、姫路、尼崎、豊岡、加古川
秋田	秋田	奈良	奈良、大和高田、桜井、大和郡山、下市
山形	山形	和歌山	和歌山、田辺、新宮、湯浅、御坊
福島	福島	鳥取	鳥取、米子、倉吉
茨城	水戸、古河、筑西、土浦	島根	松江、隠岐の島、浜田、出雲、石見大田
栃木	宇都宮、小山、栃木	岡山	岡山、津山、倉敷中央
群馬	前橋、高崎、太田	広島	広島、福山、三次、呉、三原、広島西条、尾道、可部、府中、廿日市
埼玉	浦和、熊谷、大宮、川越	山口	山口
千葉	千葉、松戸	徳島	徳島、阿南、吉野川、鳴門、三好
東京	飯田橋	香川	高松、丸亀、坂出、観音寺、さぬき、土庄
神奈川	横浜、川崎北、平塚	愛媛	松山、宇和島、今治、四国中央、八幡浜、新居浜、西条、大洲
新潟	新潟、長岡、上越	高知	高知、四万十、安芸
富山	富山	福岡	福岡中央、小倉、久留米、飯塚、八幡、大牟田、直方、田川、行橋、福岡東、八女、朝倉、福岡南、福岡西
石川	金沢	佐賀	佐賀、唐津
福井	福井	長崎	長崎、佐世保、諫早
山梨	甲府	熊本	職業安定課、熊本、八代、菊池、玉名、天草、球磨
長野	長野、篠ノ井、松本、佐久、飯山	大分	大分、中津、佐伯、日田、別府、宇佐、豊後大野
岐阜	岐阜、大垣、多治見、関	宮崎	宮崎
静岡	浜松、磐田、静岡、沼津、三島	鹿児島	鹿児島、川内、国分、大口
愛知	名古屋東、名古屋中、名古屋南、豊橋、岡崎、一宮、半田、瀬戸、豊田、津島、刈谷、西尾、犬山、豊川、新城、春日井	沖縄	那覇
三重	津、四日市、松坂、尾鷲、桑名、伊勢、伊賀、鈴鹿		

MEMO

MEMO

MEMO

リサイクル適性(A)

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。