

# 株南日本ビジネスサービス 採用選考 方針

## (1) 採用選考の基本的な考え方

### ア 採用選考に当たっては

- 応募者の基本的人権を尊重すること
- 応募者の適性・能力のみを基準として行うこと  
の2点を基本的な考え方として実施する。

### イ 公正な採用選考を行う

- 応募者に広く門戸を開くこと  
雇用条件・採用基準に合った全ての人に応募できる。
- 応募者の適性・能力に基づいて行うこと  
応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行う。

## (2) 公正な採用選考を行うために…

- 公正な採用選考を行う。家族状況や生活環境といった、応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しない。  
応募者の適性・能力に関係のない事柄について、応募用紙に記入させたり面接で質問することなどをしない。就職差別につながるおそれがある事柄については質問しない。
- なお、個人情報保護の観点からも、職業安定法第5条の4及び平成11年告示第141号により、社会的差別の原因となるおそれのある、個人情報などの収集は原則として行わない。
- 『応募用紙』については、  
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、適性と能力に関係のない事項を含めない。
- 『面接』を行う場合についても、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めておき、適性と能力に関係のない事項を尋ねない。  
また、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨み、できるだけ客観的かつ公平な評価を行う。
- 障害者、難病のある方、LGBT等性的マイノリティの方（性的指向及び性自認に基づく差別）など特定の人を排除しない。特定の人を排除するような、予断と偏見が大きく作用した公平性の無い判断はしない。  
当事者が不当な取り扱いを受けることのないようにする。

### (3) 採用選考時に配慮すべき事項

次の a や b のような適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねて把握することや、c を実施することは、就職差別につながるおそれがあるため質問や記載することはしない。

#### <a.本人に責任のない事項の把握>

- 本籍・出生地に関する事（注：「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させること。
- 家族に関する事（職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など）  
（注：家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当する）
- 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など）
- 生活環境・家庭環境などに関する事

#### <b.本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）の把握>

- 宗教に関する事
- 支持政党に関する事
- 人生観、生活信条に関する事
- 尊敬する人物に関する事
- 思想に関する事
- 労働組合に関する情報（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関する事
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

#### <c.採用選考の方法>

- 身元調査などの実施（注：「現住所の略図」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性がある事柄はしない。）
- 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

#### (4) 年齢にかかわらず、均等な機会を

年齢制限禁止の義務化は、個々人の能力、適性を判断して募集・採用することにより一人ひとりにより均等な働く機会が与えられるようにすることを目的としています。

- 年齢を理由に応募を断ったり、書類選考や面接で年齢を理由に採否を決定する行為は行わない。
- 形式的に求人票を年齢不問とすれば良いことではなく、応募者を年齢で判断しない。

#### (5) 男女にかかわらず、均等な機会を

男女雇用機会均等法は、労働者の募集及び採用に係る性別を理由とする差別を禁止し、男女均等な取扱いを求めています。

<以下、性別を理由とする差別を行わない。>

- 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる扱いをすること。
- 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- 求人の内容の説明等の情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

令和5年1月1日

株式会社 南日本ビジネスサービス

代表取締役 吉田 健朗