

令和8年度 公正採用選考人権啓発推進員研修会

～ 公正な採用選考をめざして ～

職業安定部職業対策課

採用選考の基本的な考え方

- ・「人を人としてみる」人間尊重の精神、
すなわち応募者の基本的人権を尊重すること
- ・応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと



日本国憲法
第14条・第22条

公正な採用選考の基本

- ・応募者に広く門戸を開くこと
- ・本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とすること

人権とは

令和7年度版「人権の擁護」(法務省人権擁護局)

- 全ての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利
- 人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持つ権利

障害者
差別

人種
差別

部落差別
同和問題

インター
ネットに
よる人権
侵害



人権に対する法的保護①

日本国憲法 第14条・第22条

第14条 すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

第22条 何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。

世界人権宣言 第1条

すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利とについて平等である。人間は、理性と良心とを授けられており、互いに同胞の精神をもって行動しなければならない。

職業安定法 第3条

何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。

労働基準法 第3条

使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

労働施策総合推進法 第9条

冊子 P.47・48

- ・事業主は（中略）労働者の募集及び採用について、（中略）年齢にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

男女雇用機会均等法 第5条

- ・事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

障害者の雇用の促進等に関する法律 第34条

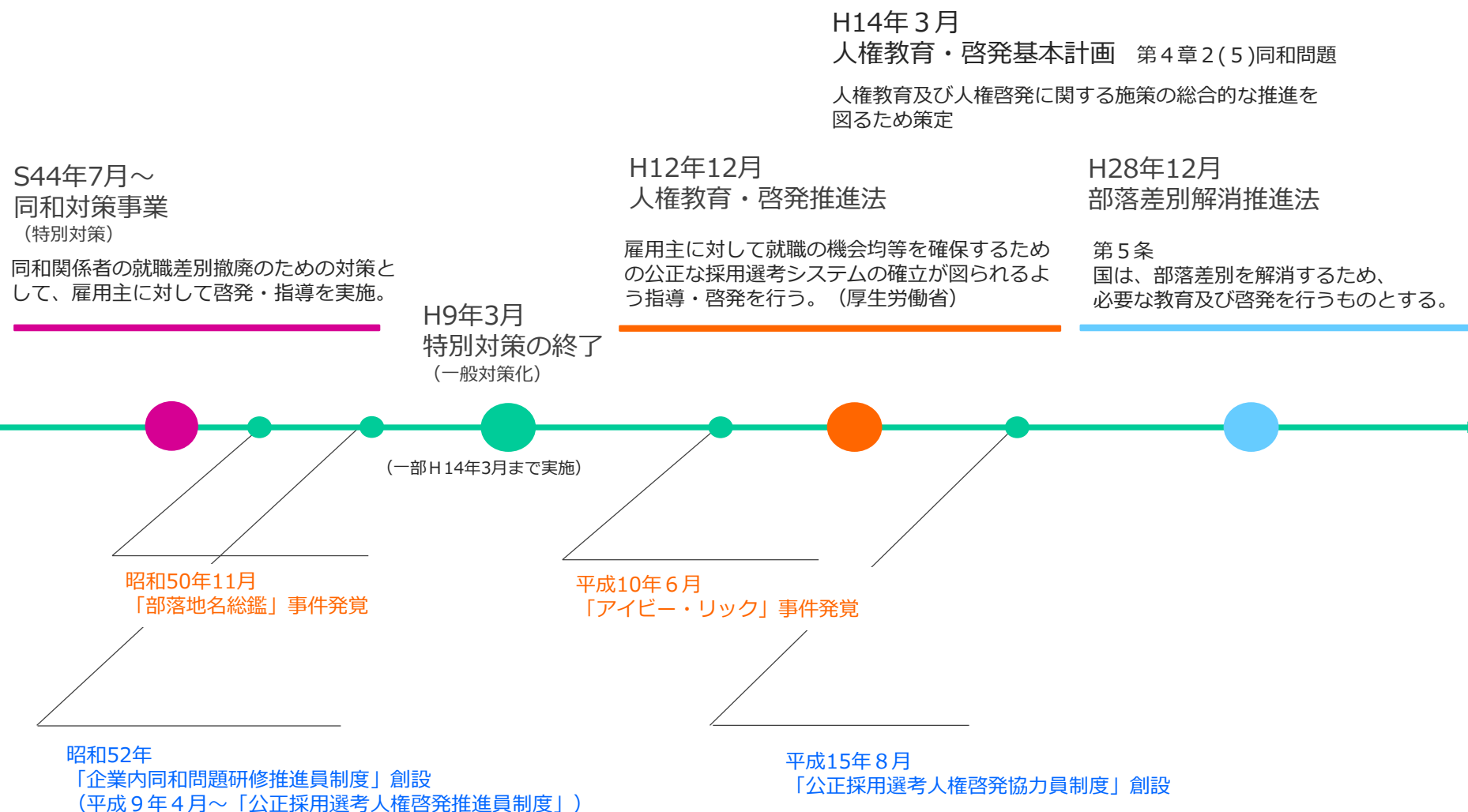
- ・事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

労働組合法 第7条

- ・労働者が労働組合に加入しない、もしくは脱退することを雇用条件としてはならない。

その他、法律上禁止されていない場合であっても、本人の適性・能力に関係のない事項の把握は、就職差別につながるおそれのある事象として判断される

人権問題・同和問題のこれまでの経緯



企業における人権問題への取組み①

企業の人権尊重責任

・事業主は、これまで自社の利益を優先し、倫理観やコーポレート・ガバナンス（企業統治）、コンプライアンス（法令遵守）、サプライチェーン上の人権等を軽視してきたことで、製品やサービスの偽装、顧客情報の漏洩といった社会問題が発生し、グローバル企業による途上国における強制労働や児童労働、環境破壊等の問題が数多く報告された。

・企業を取り巻くステークホルダー（消費者、労働者、顧客、取引先、地域社会、株主等の利害関係者）からは、企業が人権尊重等に真剣に取り組むことが求められるようになってきた。

企業の尊重すべき人権の主体（ライツホルダー）

●企業が人権への影響に配慮すべき対象



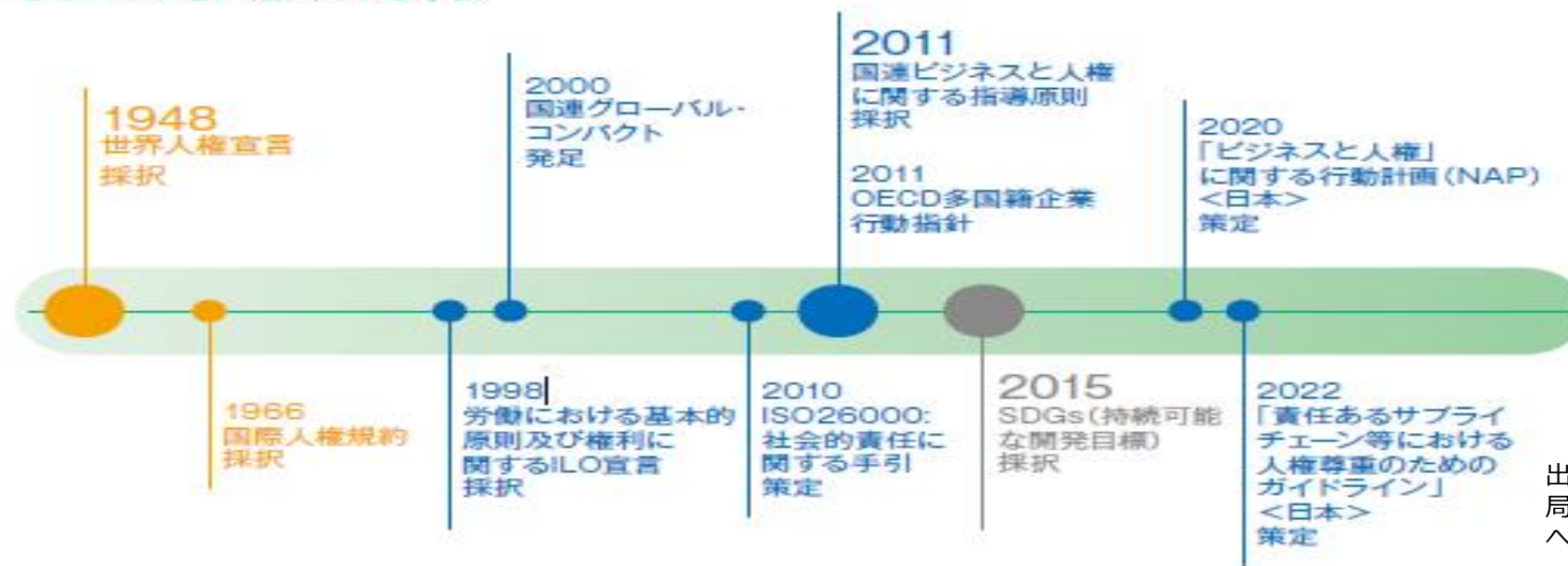
出典：法務省人権擁護局
「ビジネスと人権」への対応

・企業の採用活動は、事業活動の重要な要素の一つであり、求職者は、「企業の尊重すべき人権の主体（ライツホルダー）」の対象となってくる。

企業における人権問題への取組み②

ビジネスと人権に関する経緯

●ビジネスと人権に関する年表

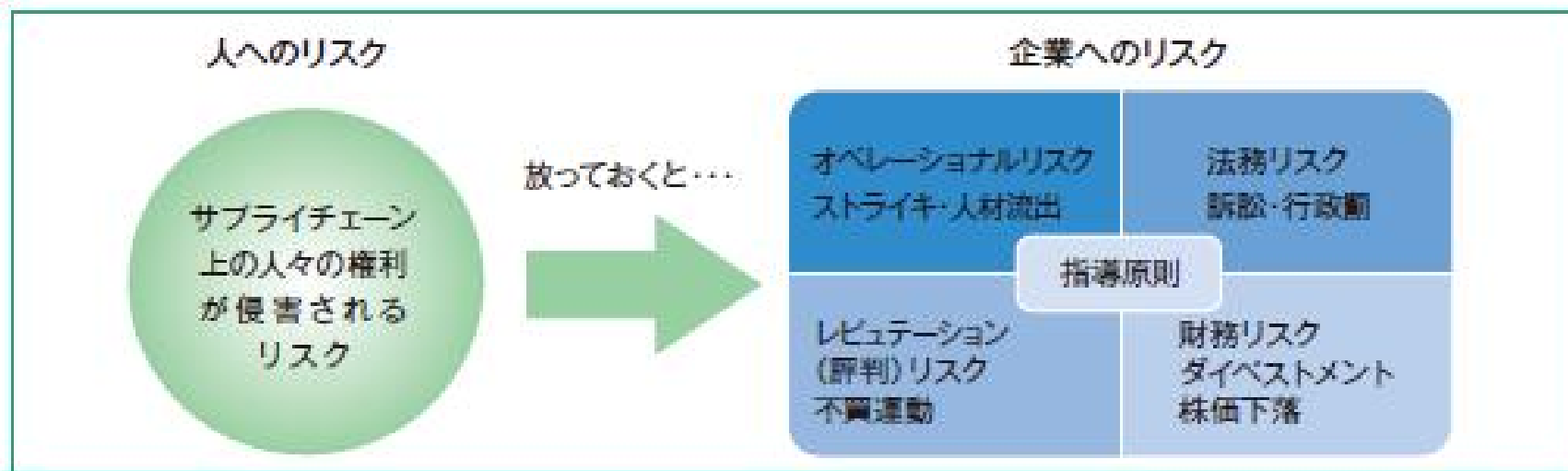


出典：法務省人権擁護局「ビジネスと人権」への対応

- ・世界人権宣言採択を経て、世界人権規約採択したが、全ての国が人権について同一価値基準を有していたわけではなく、十分に人権という考え方を支持していても、政策として実現できていない一面があった。
- ・21世紀に入り、主権国家が人権保護の責務を担うだけでなく、「**企業を含む国家以外の主体も人権尊重の責任ももつべきだ**」という一致した考え方に**パラダイムシフト**してきた。
- ・「**責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン**」を策定し、**企業のセクターや規模にかかわらず、人権尊重を実践的な視点から支える基礎づくり**が進んでいる。

企業における人権問題への取組み③

人権に関するリスク



出典：法務省人権擁護局「ビジネスと人権」への対応

・リスクとは、企業活動（サプライチェーンにおける活動を含む。）においてライツホルダー（企業が尊重すべき権利を保持する主体）が負の影響を受けることを指します。

（例）児童労働によるリスク→こどもが教育を受ける機会や保護を受けて健康で安全な生活を送る権利が奪われることを意味する。

→企業活動に関連して、人間が生まれながら当然に持つべき自由や権利を侵してしまう可能性があり、そのリスクをしっかりと把握する必要がある。

目 的

冊子 P.12

- ・一定規模以上の事業所に、推進員の設置を図り、推進員に対して計画的・継続的な研修等を行って、当該事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深める
- ・（昭和52年度創設「企業内同和問題研修推進員制度」が前身）

選任基準

- ・人事担当責任者等採用・選考に関して相当の権限を有する方の中から選任

推進員の設置対象事業所（愛知県）

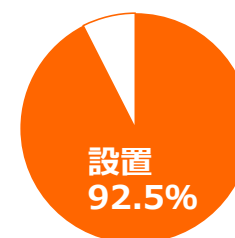
- ・常時使用する従業員の数が30人以上である事業所
- ・労働者派遣事業、職業紹介事業を行っている事業所
- ・管轄する公共職業安定所長が推進員を選任することが適当であると認める事業所

推進員の役割

- ・公正な採用選考システムの確立を図る
- ・職業安定行政機関との連携窓口
- ・事業所において必要とする対策の樹立及び推進

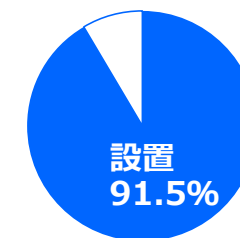
全国（R6年度）

80人規模以上事業所における推進員設置率



愛知（R6年度）

80人規模以上事業所における推進員設置率



最近の重点的啓発事項

- 1 「部落差別の解消の推進に関する法律」に基づく啓発に関すること
- 2 面接等で「家族」等に関することを把握しないこと
- 3 国籍差別（外国人差別）に関すること
- 4 LGBT等の性的マイノリティに関すること
- 5 HIV感染者差別に関すること
- 6 適正な応募用紙を使用すること



周知・啓発資料

愛知労働局のホームページからダウンロードできます。

部落差別の解消の推進に関する法律に基づく啓発に関すること

部落差別の解消の推進に関する法律（平成28年法律第109号）（抄）

冊子 P.48

部落差別の解消を推進し、部落差別のない社会を実現することを目的として、
平成28年12月 公布・施行

第1条（目的）

この法律は、**現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じている**ことを踏まえ、
全ての国民に**基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題**であることに鑑み、
部落差別の解消に関し、**基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、**
部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

現状

課題

手段

目的

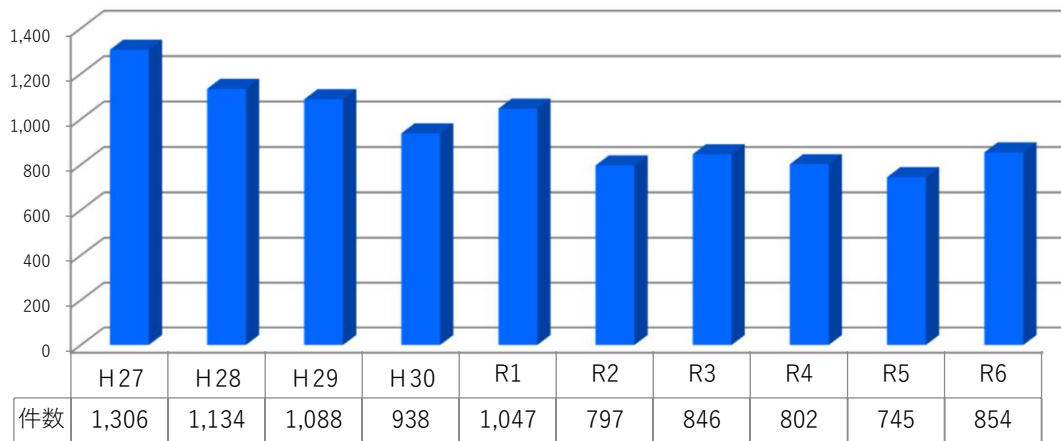
参考資料 補足資料「公正な採用選考をめざして（冊子）」の38ページ「同和問題の理解のために」

面接等で「家族」等に関することを把握しないこと

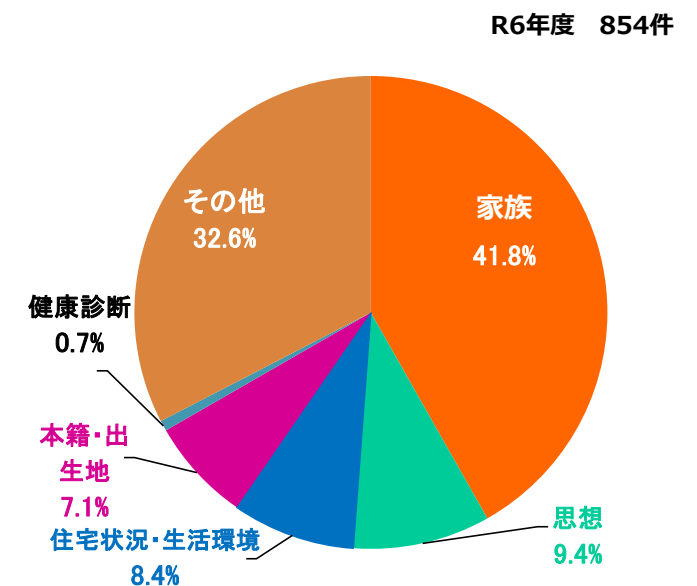
就職差別につながるおそれがある質問（把握）しないよう啓発

冊子 P.5～8

就職差別につながるおそれのある事象（全国）



内訳



採用選考時に配慮すべき事項 ～就職差別につながるおそれがある14事項～

本人に責任のない事項の把握

- 1 「本籍・出生地」に関すること
- 2 「家族」に関すること（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- 3 「住宅状況」に関すること（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- 4 「生活環境・家庭環境など」に関すること

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

- 5 「宗教」に関すること
- 6 「支持政党」に関すること
- 7 「人生観・生活信条など」に関すること
- 8 「尊敬する人物」に関すること
- 9 「思想」に関すること
- 10 「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関すること
- 11 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

採用選考の方法

- 12 「身元調査など」の実施
- 13 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- 14 「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

求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法（第5条の5）では、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲で、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨を規定している

また、併せて、法に基づく指針（平成11年労働省告示第141号）が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定している

次の個人情報の収集は原則として認められません

- ◆人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 - ・ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
 - ・ 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
- ◆思想及び信条
 - ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- ◆労働組合への加入状況
 - ・ 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

【原則】 個人情報の収集は、本人から直接又は本人同意の下で収集

違反したときは

- ◆違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令の対象となる場合がある
- ◆改善命令に違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の拘禁又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もある

就職差別につながるおそれのある質問例等

本人に責任のない事項の把握

冊子 P5～10

【本籍・出生地に関すること】

- ・ 本籍地は現住所と同じですか。
- ・ ご両親の出身地はどこですか。
- ・ 生まれてからずっと現在の居所に住んでいますか。

【家族に関すること】

- ・ 家族構成を教えてください。
- ・ 兄弟、姉妹はいますか。何人兄弟（姉妹）の何番目ですか。
- ・ ご両親の職業と役職を教えてください。
- ・ ご家族の中に〇〇の職業（応募職種や業種等）に就いている人はいますか。
- ・ ご両親は離婚しているのですか。
- ・ ご家族の中に大きな病気をした人はいませんか。

【住宅状況・生活環境・家庭環境に関すること】

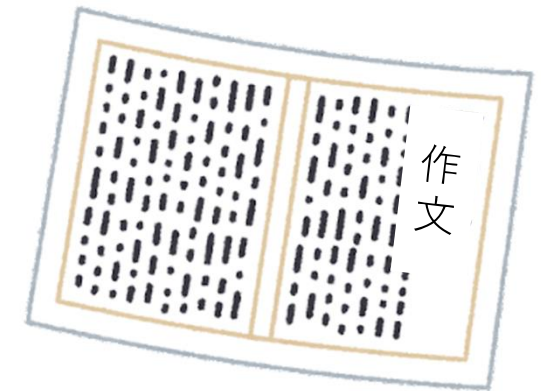
- ・ 現在の住まいは賃貸住宅ですか。
- ・ 現在住んでいる家の㎡数（間取り）を教えてください。
- ・ 自宅は〇〇ショッピングセンターの近くですか。

就職差別につながるおそれのある質問例等

本来自由であるべき事項の把握

- ・ 信条としている言葉はありますか。
- ・ 尊敬する人はいますか。
- ・ ○○政党の政策や方針についてどう思いますか。
- ・ 選挙に行きましたか。
- ・ 最近興味を持った本はありますか。
- ・ どの新聞を読んでいますか。愛読書は何ですか。
- ・ 労働組合に加入しますか。

冊子 P.31～37



その他の把握

- ・ 交際相手はいますか。何歳までに結婚したいですか。
- ・ 結婚、出産後も働き続けますか。
- ・ 血液型を教えてください。
- ・ 持病やアレルギー、又は入院歴はありますか。
- ・ 障害者の方には○○資格を取得していただくこととなりますがよろしいですか。
- ・ なぜ部活動をしなかったのですか。
- ・ 休日は何をしていますか。
- ・ なぜ進学しないのですか。
- ・ 短所を教えてください。また、それをどう克服したかを教えてください。

国籍差別（外国人差別）

国籍を条件とするのではなく、スキルや能力を採用条件とするよう啓発

外国人のみを対象とすることや、外国人が応募できない求人は出すことはできません。

募集条件として国籍を把握することは、採否決定に偏見が入り込むなど就職差別につながるおそれがあります。

在留資格等の確認のポイント

採用選考時に国籍が記載された「在留カード」等を見てしまうと採否決定に影響する可能性があるため、採用選考時は口頭または書面にて確認し、採用内定後に「在留カード」等の提示を求める配慮が必要です。



LGBT等の性的マイノリティに関すること

理解の促進を図るとともに、採用選考に当たり不当な取り扱いを行わない（されない）よう啓発

L G B Tとは、以下の性的マイノリティの頭文字

「L」 レズビアン
「G」 ゲイ
「B」 バイセクシャル
「T」 トランスジェンダー

一般的には

同性を好きになる女性
同性を好きになる男性
両性を好きになる方
生物学的・身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認が一致しない方

L G B Tの方は「どこかにいる遠い存在」ではなく「身近な存在」

まずは、L G B T等の性的マイノリティを理解することから

留意すべきポイント

強制的にカミングアウトさせない
カミングアウトは本人の意思を尊重し、アウティングしない
業務に必要な事項以上の興味本位の質問はしない
「ホモ」「おかま」「オネエ」「レズ」といった蔑称を使わない

企業の実践例

エントリーフォームにおいて、性別欄の記載や写真の貼付を不要とした。
採用ポリシーに、性的指向や性自認による差別をしない旨を明記している。など

【参考】性的マイノリティに関すること

多様な性

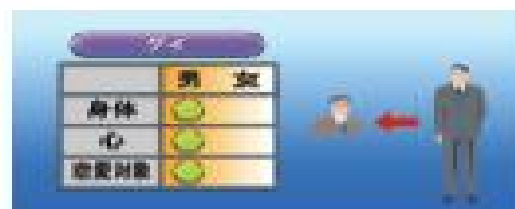
私たちは日常的に、男性・女性という二つの枠組みで色々な事を考えがちです。しかし、実際の性・セクシュアリティはもっと複雑で多様です。

私達のセクシュアリティについて、例えば次の三つの要素の組み合わせで考えます。

- 「身体の性」
- 「心の性」
- 「恋愛対象」



レズビアンの女性は、身体の性は女性、心も女性で、恋愛対象は女性です。



ゲイの男性は、身体の性は男性、心の性も男性で、恋愛対象は男性です。



バイセクシュアルの場合、たとえば身体の性が女性なら、心の性も女性、恋愛対象は、女性と男性の両方となります。



トランスジェンダーの場合は、身体の性が男性なら、心の性は女性、というように、身体と心の性に違和感があります。恋愛対象については異性の場合もありますし、同性の場合もあります。

また、男性と女性のどちらも恋愛対象になる場合もあります。



クエスチョニングの場合は、心の性や恋愛対象が揺れ動いたり、また、どちらかに決めたくない、わからないなど、特定の枠にはまりません。

また、こうした LGBTQ の枠に当てはまらない人々もいます。このように、性は、私たちが思っている以上に多様で豊かなものです。

HIV感染者差別に関すること

採用選考に当たりHIV感染者が不当な取扱いを受けないよう、HIV感染の正しい理解の促進及び啓発

H I V = エイズではありません

職場におけるエイズ対策の基本的考え方

平成7年2月20日「職場におけるエイズ問題に関するガイドライン」

採用選考を行うに当たって、HIV検査は行わないこと。

HIVに感染していても健康状態が良好である労働者については、その処遇において他の健康な労働者と同様に扱うこと。

HIVに感染していることそれ自体によって「労働安全衛生法第68条の病者（ビョウシャ）の就職禁止」に該当することはないこと。



レッドリボン

レッドリボンは、あなたがエイズに関して偏見を持っていない、エイズとともに生きる人々を差別しないというメッセージです。

適正な応募用紙を使用すること

冊子 P.19～30

独自に作製する応募書類やエントリーシートには就職差別につながるおそれのある事項を含まないよう啓発

就職差別につながるおそれのある応募書類

- ・「戸籍謄（抄）本」「住民票」は本籍地・出生地を把握することとなり、また「現住所（自宅付近）の略図は等」は居住地域の状況や生活環境等を把握したり身元調査に用いられるおそれがある
- ・「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書の提出」は、結果として、適性・能力を判断する上で必要のない事項が把握される可能性がある

適正な応募用紙

- ・新規中学校卒業予定者：「職業相談票（乙）」
- ・新規高等学校卒業予定者：「全国高等学校統一用紙」
- ・新規大学等卒業予定者：「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」
- ・一般求職者：「厚生労働省履歴書様式例」

周知・啓発資料



パソコンの方は
こちらのメ
ニューから



スマホの方は
こちらのメニューから



「資料」の中に動画もあります。

