

公正な採用選考をめざして



令和5年度
千葉労働局・ハローワーク

公正採用選考の経緯

S40年8月
同和対策審議会答申

「近代社会における部落差別とは、ひとくちに言えば、市民的権利、自由の侵害にほかならない。(中略) これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就業の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。」

同和関係者の就職差別撤廃のための対策として、雇用主に対して啓発・指導を実施。

【H14年3月 人権教育・啓発基本計画】
第4章2(5)同和問題

「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う。
(厚生労働省)」

第5条

「国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。」

S44年7月～
同和対策事業
(特別対策)

H9年3月
特別対策の終了
(一般対策化)

(一部H14年3月まで実施)

H12年12月
人権教育・啓発推進法

H28年12月
部落差別解消推進法

★ 昭和50年11月
「部落地名総鑑」事件発覚

★ 昭和52年
「企業内同和問題研修推進員制度」創設
(平成9年4月～「公正採用選考人権啓発推進員制度」)

★ 平成10年6月
「アイビー・リック」事件発覚

★ 平成15年8月
「公正採用選考人権啓発協力員制度」創設

★ 平成28年3月
「部落地名総鑑」の原典とされた「全国部落調査」の復刻版書籍が刊行(出版禁止の仮処分)

全国部落調査のインターネット流出等

平成28年2月に「全国部落調査」という部落地名総鑑の原典となった書籍を刊行する動きがあったが、裁判所による出版禁止の仮処分※が行われ、発売中止の状態となっている。また、当該裁判資料が一部ネット通信会社によるオークションに出品され、落札されるという状況となった。

一方、情報化の進展により、インターネット上には、全国の同和地区が現在の地名とともに掲載されているほか、「全国部落調査」も掲載されている。このサイトに対しても、裁判所が削除の仮処分を行ったが、つい最近までミラーサイトが存在しており、検索すれば誰でも見られる状況にあった。（現在は削除されている）

※令和5年6月28日

東京高裁は、同和地区の出身であることなどを理由とした偏見や差別意識が依然として存在するのは明らかだと指摘。「出身などを推知させる情報が公表されると、不当な差別を受けず平穏な生活を送ることができる人格的な利益が侵害される」として削除や公表禁止を認め、1審よりも、地域等の範囲や対象を広げ、また、1審よりも増額した賠償額の支払いを命じた。

※部落地名総鑑事件とは・・・

企業の人事関係において利用されることを目的として、全国の被差別部落の所在、新旧両地名等を記載した「人事極秘・特殊部落地名総鑑」という冊子の発行が発覚。同様の趣旨の8種類の冊子が合計200を超える企業によって購入されていたことが判明。

関係行政機関による

- 購入企業に対する指導
- 各経済団体や各企業に対する同和関係住民の就職の機会均等の保障についての要請

労働省（当時）は、昭和52年に「企業内同和问题研修推進員制度」を創設

（平成9年4月～「公正採用選考人権啓発推進員制度」）

最近では、**インターネットでの差別的な書き込み**による差別事象も問題となっている。

近年の差別事象

- 部落地区の写真や動画をネット上へアップロード
- Googleマップ上の駅名を差別文言に改変

公正採用選考啓発推進事業の概要

1 公正な採用選考の位置づけ等

- 平成12年「**人権教育及び人権啓発の推進に関する法律**」が制定、平成14年に同法に基づく「**人権教育・啓発に関する基本計画**（以下、「基本計画」という。）」が策定。
- 「基本計画」の中で、人権課題として、女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題等が掲げられ、これら課題を踏まえた人権教育・啓発活動の一環として、厚生労働省においては「**雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う**」とされている。

2 公正な採用選考の基本的考え方

- **応募者の基本的人権を尊重する**
 - ・ 応募者に広く門戸を開く
 - ・ 応募者の適性・能力のみを採用基準とする
- **応募者等の個人情報の適切な取扱い**(安定法第5条の4)
 - ◇性別を理由とする差別の禁止（均等法第5・6条）
 - ◇年齢制限の禁止（労働施策推進法第9条）
 - ◇障害者差別の禁止（障害者雇用促進法第34条）

～ 採用選考時配慮すべき事項 ～

- ① **本人に責任のない事項を把握しない**
例：本籍、出身地、家族などに関すること
- ② **本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）を把握しない**
例：宗教、思想、支持政党などに関すること
- ③ **採用選考の注意事項**
 - ・ 身元調査を実施しない
 - ・ 適正な応募書類（「全国高等学校統一応募用紙」等）の使用
 - ・ 合理性、客観性のない採用選考時の健康診断を実施しない

3 千葉労働局・ハローワークにおける具体的取組み

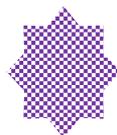
千葉労働局及び県内ハローワークでは、基本計画及び公正な採用選考の基本的考え方を踏まえ、各企業で広く公正な採用選考システムの確立が図られるよう、雇用主に対して、以下のような多角的な啓発活動に取り組んでいる。

- 一定規模以上の事業所の人事担当責任者等を**公正採用選考人権啓発推進員**に選任（従業員80人以上）
- 経済団体の役員等を**公正採用人権啓発協力員**（4名）に委嘱、**公正採用人権啓発協力員会議**の開催
- **公正採用選考人権啓発推進員**や**企業トップクラス等に対する研修会**の開催
- **千葉県内の人権団体との意見交換**の実施
- **各種啓発用資料**（パンフレット、採用選考自主点検資料、ポスター、リーフレット、カレンダー等）の企業への配布
- **新聞広告掲載**（年3回）、**局HP**、公正採用選考特設サイト、厚生労働省YouTube動画（5分）、SNS等による企業・求職者への周知

公正な採用選考の基本的な考え方

応募者の基本的人権を尊重する
「人を人として見る」人権尊重の精神

募集に当たり
広く応募者に門戸を開く



応募者の
適性・能力のみを基準として
採用選考を行う

採用選考に当たっては、応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務に遂行できるかどうかを基準とした公正な採用選考を行う必要があります。

そのため、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を応募用紙に記入させたり、面接で質問することなどにより把握しないようにする必要があります。これらの事項は採用基準としないうちでも、把握すれば結果的に採否決定に影響を与えることになってしまい、**就職差別につながるおそれ**があります。



★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14事項…
- ◆ 本来自由であるべき7事項…
- ◆ 採用選考の方法に関する3事項…

※この14事項は、法令で定められているものではなく、公正採用選考に係る長年の啓発指導の流れの中で整理され共通認識となっているものです。詳細は次頁を参照してください。

採用選考時に配慮すべき事項

<p>● 本人に責任のない事項の把握</p>	<p>① <u>本籍・出生地</u>に関すること ② <u>家族</u>に関すること（職業・続柄・地位・学歴・資産など） ③ <u>住宅状況</u>に関すること（住宅の種類・近隣施設など） ④ <u>生活環境・家庭環境</u>などに関すること</p>
<p>● 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</p>	<p>⑤ <u>宗教</u>に関すること ⑥ <u>支持政党</u>に関すること ⑦ <u>人生観・生活信条</u>に関すること ⑧ <u>尊敬する人物</u>に関すること ⑨ <u>思想</u>に関すること ⑩ <u>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</u>に関すること ⑪ <u>購読新聞・雑誌・愛読書</u>などに関すること</p>
<p>● 採用選考の方法</p>	<p>⑫ <u>身元調査</u>などの実施 ⑬ <u>本人の適性・能力に関係ない事項</u>を含んだ応募書類の使用 ⑭ <u>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</u>の実施</p>

注1) 戸籍謄本（抄）本や本籍が記載された「住民票」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

注2) 現住所の略図等を提出させることは、③④の事項の把握や、⑫の身元調査につながる可能性があります。

注3) ⑭は健康診断書を提出させることを意味します。

公正採用選考システムの確立に向けた重点取組

1. 公正採用選考人権啓発推進員の選任（従業員80人以上）
2. 推進員、企業トップクラスに対する研修会の開催
3. 公正採用選考人権啓発協力員の委嘱、協力員会議の開催
4. 経済・業種別団体に対する文書要請（傘下企業への周知・啓発）
5. 各種啓発資料の配布による周知（パンフレット、自主点検資料等）
6. 地方新聞広報掲載、局HP等による取組の周知
7. 不適正事項を惹起した事業所への個別対応（指導・啓発）
8. 求職者への周知

令和4年度の取組について

1 推進員制度の効果的な運営

- 「新しい生活様式」に基づく推進員研修の開催
 - ア.研修未受講者及び過去3年以内に受講のない者への積極的な受講勧奨
 - イ.開催が困難な場合は研修資料の送付や動画・資料のHP掲載等により代替措置を実施

<推進員研修における重点啓発事項>

- ・部落差別解消推進法に基づく同和問題の理解促進に関すること
- ・「家族」に関することを把握しないこと
- ・国籍差別(外国人差別)を行わないこと
- ・LGBT等の性的マイノリティに関すること
- ・HIV感染者差別に関すること
- ・研修内容を事業所内で確実に伝達すること

- 推進員未選任事業所に対する「推進員制度」の周知と推進員設置のための啓発・指導

2 社用紙及びエントリーシートについて

- 厚生労働省履歴書様式例の推奨と普及

3 公正採用選考に係る各種啓発資料の企業への配布

4 地方新聞等広告掲載（3回）、HP等による企業・求職者への周知

5 求職者（大学生等含む）、地方公共団体に対する公正採用選考の取組の周知

6 不適正事象を惹起した事業所への個別対応（指導・啓発）

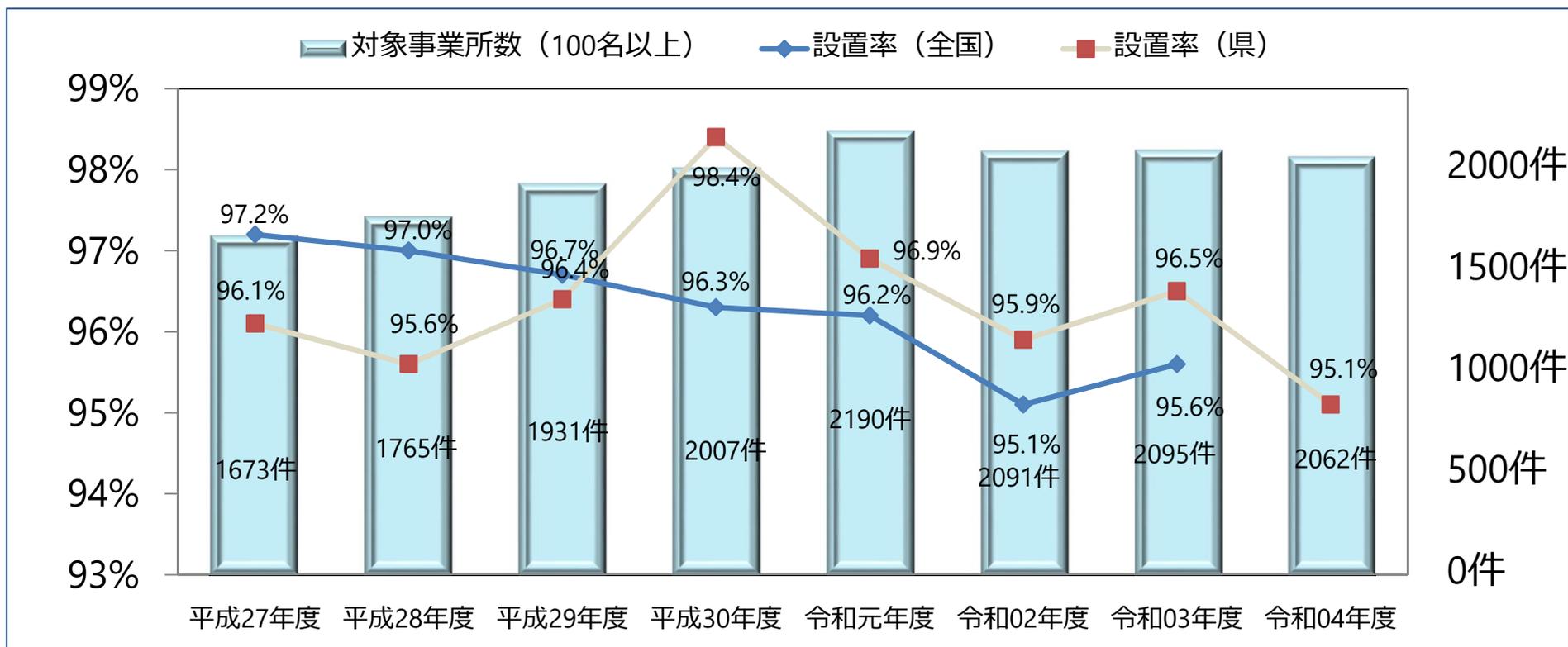
公正採用選考人権啓発推進員の選任

目的

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、理解および認識を深める
(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

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者から選任

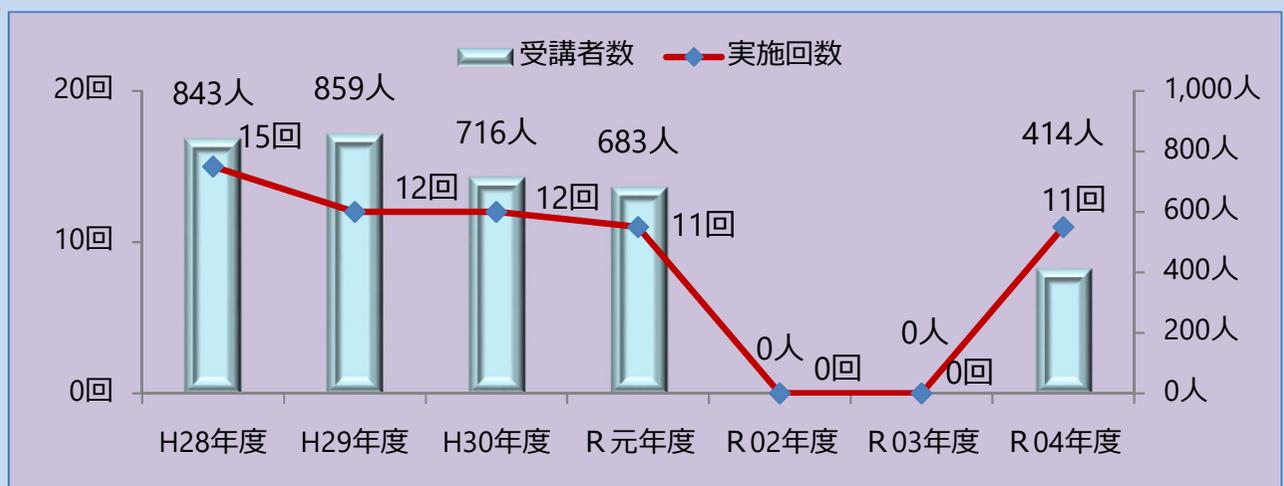


研修会の開催

推進員に対する研修

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ため、推進員を対象にハローワーク主催の研修会を実施

※R2・3年度はコロナ感染症防止対策の観点から、研修資料の送付、動画等のHP掲載等の代替措置を実施



企業トップクラスに対する研修

従業員の採用選考に最も影響力を持つ企業のトップクラスに対して、人権問題についての正しい理解と認識を深めるため、労働局・ハローワーク主催の研修会を実施

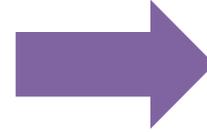
※H30年度以降は千葉県経営者協会との連携により規模を縮小し開催



公正採用人権啓発推進員制度～① 推進員

厚生労働省（労働局・ハローワーク）では、

- ・ 就職差別につながることを発生させないため
- ・ トラブル無く採用選考が実施されるため
- ・ 公正な採用選考を実現するため

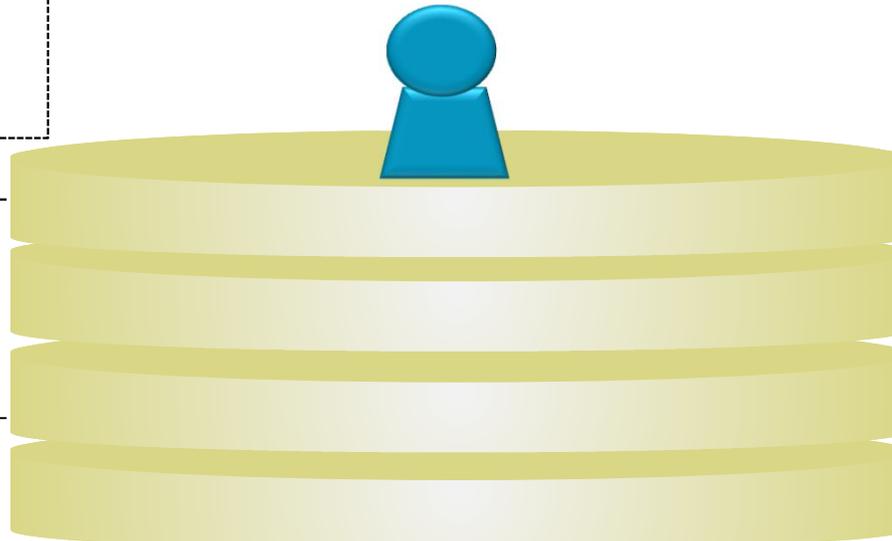


「公正採用選考人権啓発推進員」
の選任をお願いしています！

事業所内での旗振り役

企業トップ・役員
面接担当者へ周知

採用選考
システムの制定



ハローワークとの連携窓口

研修会へ参加

選任基準

- ① 常時使用する従業員80名以上の事業所（基準未満の事業所も積極的に選任）
- ② 人事担当責任者等の採用選考に関する事項について相当の権限を有する方

推進員のみが、理解を深めていても企業としての効果は十分ではありません！



「公正な採用選考」の実現には、社長・役員などをはじめとした採用選考担当者全員に「公正な採用選考」の考え方を的確に伝達してこそ意義があります！

新たに選任、人事異動等で選任替えした場合

新たに選任又は人事異動等で選任替えをした場合は、
「公正採用選考人権啓発推進員 選任（変更）報告書」にて、労働局職業安定課・ハローワーク（公正採用担当）へ届出をお願いしています。

公正採用選考人権啓発協力員規程

(設 置)

第1条

経済団体等の傘下団体・企業における公正な採用選考システムの確立に資するよう、厚生労働省職業安定局及び都道府県労働局に公正採用選考人権啓発協力員（以下「協力員」という。）を置く。

(委 嘱)

第2条

協力員は、次の各号のいずれにも該当する者であって、経済団体等が推薦したもののうちから職業安定局長又は都道府県労働局長が委嘱する。

- (1)社会的信望があり、かつ、公正な採用選考システムの確立に関し、深い知識と経験を有する者であること。
- (2)第3条又は第4条に規定する職務を行うために必要な熱意と能力を有する者であること。

(厚生労働省職業安定局に置かれる公正採用選考人権啓発協力員の職務)

第3条

厚生労働省職業安定局に置かれる協力員は、次の各号に掲げる事務を行うことにより、職業安定行政機関に協力する。

- (1)厚生労働省職業安定局が開催する公正採用選考人権啓発協力員会議に出席して意見交換等を行うこと。
- (2)公正な採用選考システムの確立に関し、傘下団体・企業のトップクラスに対する啓発及び必要な援助を行うこと。

(当道府県労働局に置かれる公正採用選考人権啓発協力員の職務)

第4条

都道府県労働局に置かれる協力員は、次の各号に掲げる事務を行うことにより、職業安定行政機関に協力する。

- (1)都道府県労働局が開催する公正採用選考人権啓発協力員会議に出席して意見交換等を行うこと。
- (2)公正な採用選考システムの確立に関し、傘下団体・企業のトップクラスに対する啓発及び必要な援助を行うこと。
都道府県労働局及び公共職業安定所が開催する公正採用選考に係る研修会に参加して必要な啓発等を行うこと。

(任 期)

第5条

協力員の任期は2年とする。再任は妨げない。

(秘密を守る義務)

第6条

協力員は、その職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

(その他の事項)

第7条

この規程に定めるもののほか、協力員に関し必要な事項は、別途定めるものとする。

厚生労働省履歴書様式例の作成（R3.4～）

- 厚生労働省では、これまで公正な採用選考を確保する観点から、一般財団法人日本規格協会が J I S 規格の解説の様式例において示していた履歴書の使用を推奨。
- 令和 2 年 7 月に日本規格協会が J I S 規格の解説の様式例から履歴書の様式例を削除したため、引き続き、公正な採用選考を確保する観点から、新たな様式例（厚生労働省履歴書様式例）を作成して、令和 3 年 4 月 1 6 日報道発表。
- 厚生労働省履歴書様式例と J I S 規格様式例の相違点

○ 性別欄を「男・女」の選択ではなく任意記載欄に変更（未記載も可能）。

→男女雇用機会均等法第 5 条で性別により採用決定の差別をすることは禁止。ただし、性的マイノリティ（少数者）の方々の中には性別を記載することを望まない応募者もいることから、記載を強要することのないよう配慮が必要。

○ 「配偶者」「扶養家族数」「配偶者の扶養義務」「通勤時間」の各欄を削除。

→上記情報欄は、応募者の適性・能力に直接結びつく必ずしも必要でないものであること、応募者のプライバシー要素が非常に高いものであること、把握時期によって変動する可能性があること、一般的には採用後に把握することで足りるものであることなどから、履歴書から削除することが適当と判断。

厚生労働省履歴書様式例の周知等

- 厚生労働省履歴書様式例の周知用資料として、リーフレット・パンフレットを作成。

【事業主向けリーフレット】

「新たな履歴書の様式例の作成について」

厚生労働省が作成した「様式例」を参考にして、公正な採用選考の取り組みをお願いします。

【求職者向けリーフレット】

「新たな履歴書の様式例の作成について」

厚生労働省が作成した「様式例」を求職活動にご活用ください。

【パンフレット】

「公正な採用選考をめざして」 厚生労働省履歴書様式例について

※性別を記載しづらい方への配慮など、性自認の多様なあり方への対応のために性別欄を任意記載欄としたことを踏まえ、性的マイノリティに係るコラムを拡充。

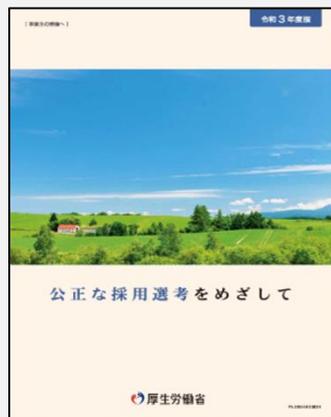
- 各ハローワークにおいて、リーフレット等の窓口配付や研修の実施等により事業所に周知。
- 公正採用選考人権啓発協力員に対して、傘下・会員企業への周知協力を依頼。

各種啓発資料及び新聞広報

新聞広報（年3回）

- 掲載新聞
千葉日報
- 掲載日
令和4年5月31日
令和4年9月15日
令和4年12月28日

パンフレット 「公正な採用選考をめざして」



採用選考自主点検資料



啓発ポスター



リーフレット



新聞広告掲載内容

新規大学等卒業予定者を採用予定の雇用主の皆さんへ … 5/31

- ◇応募者に広く門戸を開くとともに、応募者の適性と能力に基づいた公正な採用選考をお願いします。
- ◇新規大学等卒業予定者の応募用紙やエントリーシートは、厚生労働省で示している「標準的事項の参考例」及び「厚生労働省履歴書様式例」を活用し、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしましょう。
- ◇平成28年12月部落差別解消推進法が施行されました。
- ◇採用選考時に本籍・出生地などの本人に責任のない事項を把握することや身元調査を行うことは就職差別につながるおそれがあります。

新規高等学校卒業予定者を採用予定の雇用主の皆さんへ … 9/15

- ◇応募者に広く門戸を開くとともに、応募者の適性と能力に基づいた公正な採用選考をお願いします。
- ◇9月16日は新規高等学校卒業予定者の採用選考開始日です。◇応募書類は「全国高等学校統一用紙」を使用しましょう。
- ◇平成28年12月部落差別解消推進法が施行されました。
- ◇採用選考時に本籍・出生地などの本人に責任のない事項を把握することや身元調査を行うことは就職差別につながるおそれがあります。

新規中学校卒業予定者を採用予定の雇用主の皆さんへ … 12/28

- ◇応募者に広く門戸を開くとともに、応募者の適性と能力に基づいた公正な採用選考をお願いします。
- ◇1月1日は新規中学校卒業予定者の採用選考開始日です。◇新規中学校卒業予定者の応募書類は「職業相談票（乙）」を使用しましょう。
- ◇新規学卒者以外の応募書類については、「厚生労働省履歴書様式例」をご参考ください。
- ◇平成28年12月部落差別解消推進法が施行されました。
- ◇採用選考時に本籍・出生地などの本人に責任のない事項を把握することや身元調査を行うことは就職差別につながるおそれがあります。

企業への周知①

公正採用選考特設サイト (ランディングページ)

バナー広告

事業主・採用選考担当者・求職者のみなさまへ

公正な
採用選考を
目指して

あなたの会社は、
応募者に広く門戸を
開いていますか？

公正な採用選考に必要なのは、
その人の適性と能力です。



採用選考の基本的事項及び公正な採用選考の基本
採用選考時に気をつける事項
企業における人権問題への取組み
公正採用選考人権啓発推進員制度
採用選考の具体的な方法

求職者の方へ
企業情報
Q&A
公正採用選考解説動画

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク
(公共職業安定所)

事業主・採用担当者のみならず

その質問、就職差別に
つながる恐れがあります。



※平成28年12月部発着別採用選考法が施行されました

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク
(公共職業安定所)

事業主・採用担当者のみならず

公正な
採用選考
をお願いします。

応募者の適正・能力を
採用基準とした



※平成28年12月部発着別採用選考法が施行されました

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク
(公共職業安定所)

事業主・採用担当者のみならず

適正な応募書類を
使用していますか？

応募書類の作成には、厚労省推奨「履歴書様式」を参考に。



※平成28年12月部発着別採用選考法が施行されました

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク
(公共職業安定所)

事業主・採用担当者のみならず

WEB面接でも、
公正な
採用選考を
お願いします。



※平成28年12月部発着別採用選考法が施行されました

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク
(公共職業安定所)

企業への周知②

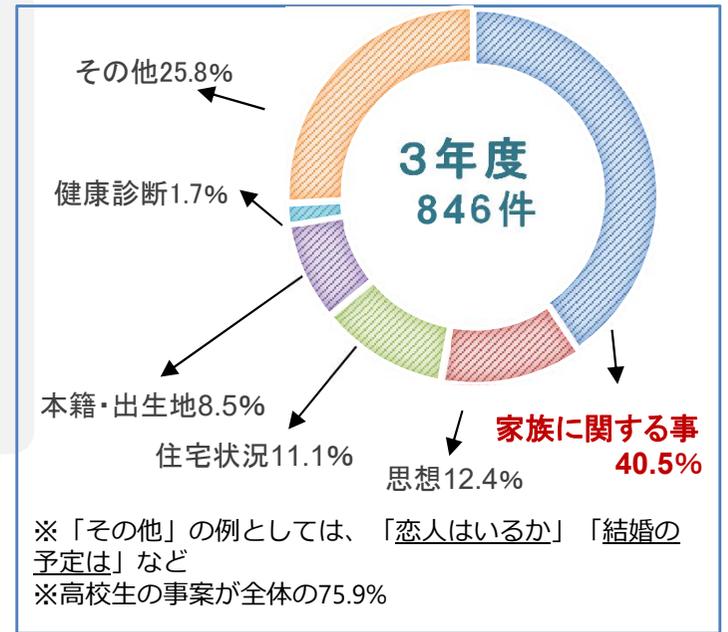
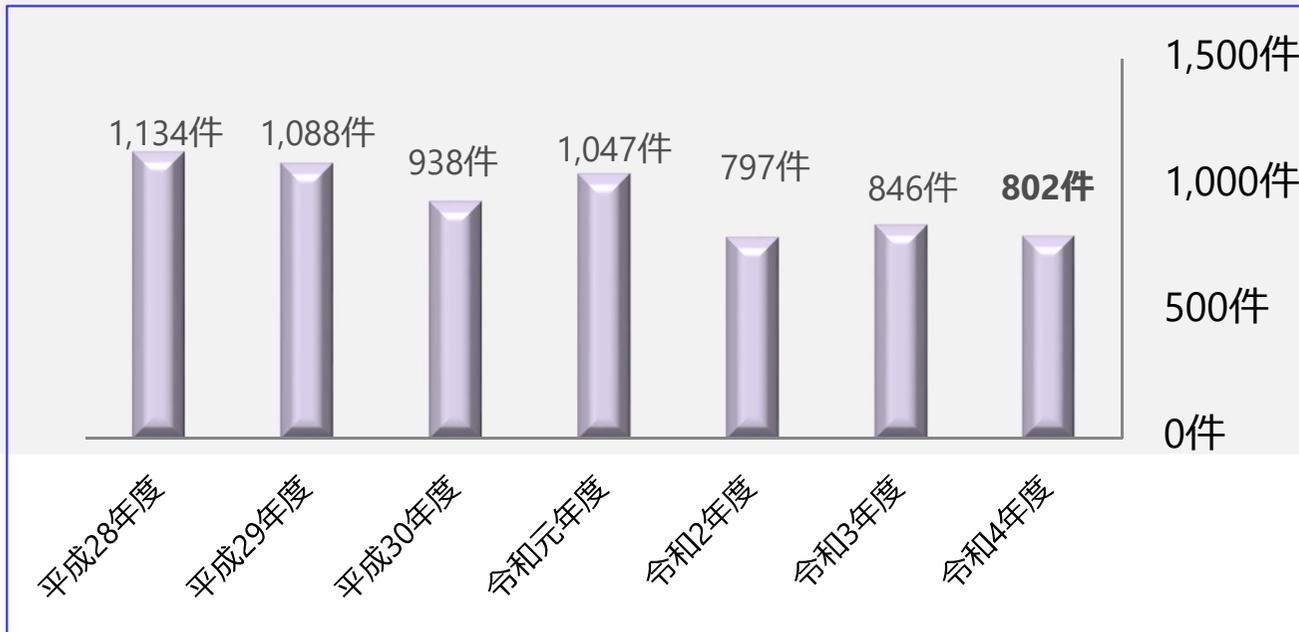
公正採用選考啓発用動画（厚生労働省YouTube動画）



公正な採用選考を目指して（短尺版） / 短時間でポイントが理解出来る（長尺版）

採用選考等に係る不適切事象①

<ハローワーク等で把握した全国の年度別不適切事象件数>



<令和4年度不適切事象件数（千葉労働局）>

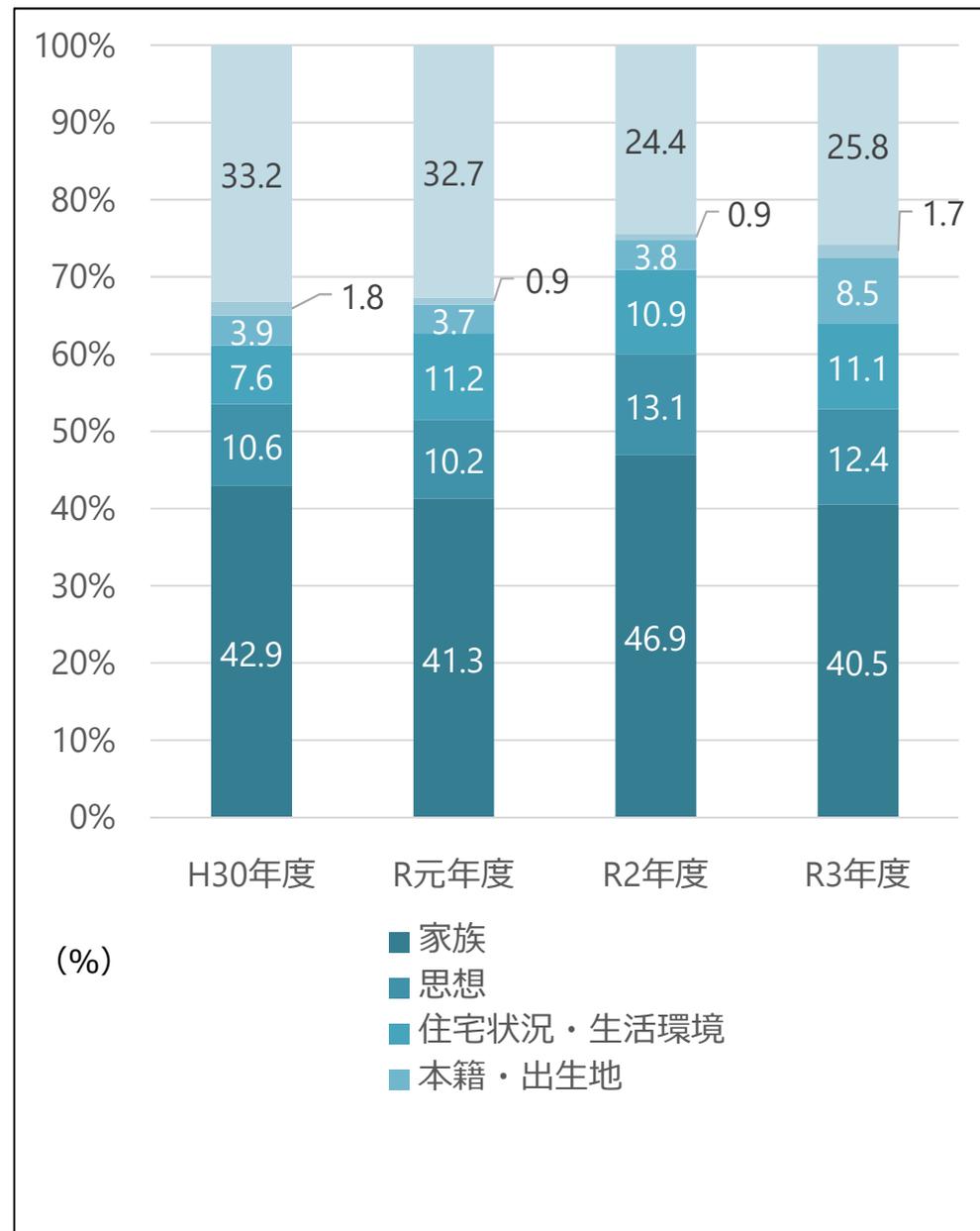
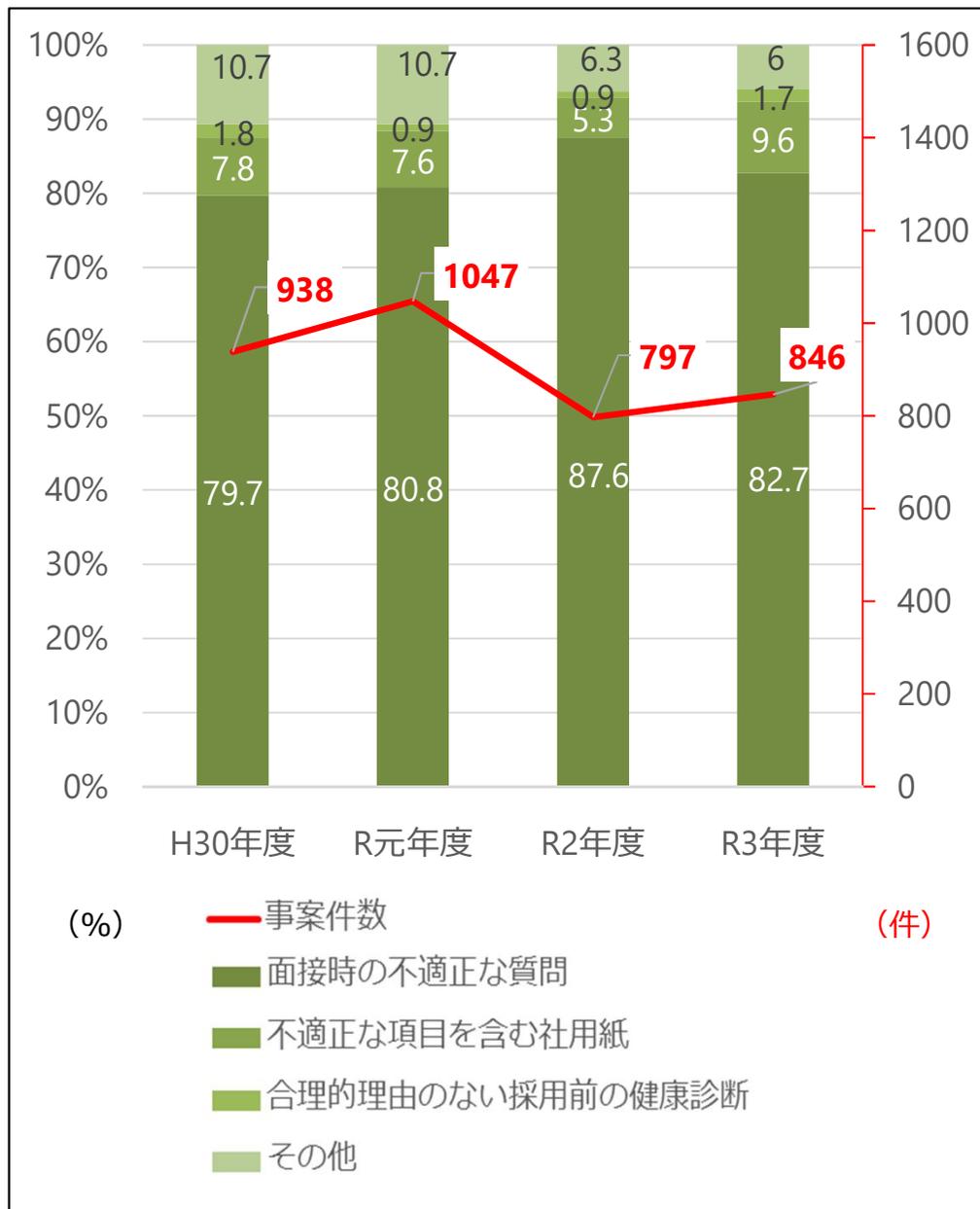
	合計	身元調査	本籍・出生地	家族	住宅状況、生活環境	宗教・支持政党	信条・思想、尊敬する人物	謄本、作文等の提出	採用前健康診断	その他
事業所数	12 (5)		2 (1)	7 (3)	1 (0)					2 (1)
構成比	100%		16.7%	58.3%	8.3%					16.7%

「家族」に関することは、令和3年度（4件：58.3%）に引き続き1番多い

※本人の適性・能力以外の項目を応募用紙や面接等で把握された件数。（ ）内は面接時の質問で内数。通報があったものについては、ハローワークが事業所に事実確認を行い、必要な啓発・指導を実施。

公正採用選考等に係る不適切事象②

<就職差別につながるおそれのある事象（平成30年度～令和3年度）>（全国）



公正採用選考等に係る不適切事象③

№	具体的内容	経路
R4-1	・事業所独自の様式の内容には、「本籍」、「連絡先（帰省先等）」、「健康状態」、「通勤方法と時間」、「家族」の欄があった。	千葉労働局
2	・採用面接時に、家族構成、両親の仕事について質問された。	千葉労働局
R3-1	・採用面接時に「家族構成、家族の職業、兄弟の有無、住居状況」について質問された。 ・筆記試験の作文テーマの一つが、「尊敬する人とその理由」となっていた。	東京労働局
2	・面接時に「結婚の予定はあるか」との質問をされた。（安定所紹介ではない）	千葉労働局
R2-1	・応募書類の社用紙（自己申告書）に家族構成の記載欄があった。面接時に「家族構成」「病歴」について質問された。	千葉労働局
2	・面接時に「結婚の予定」「彼女はいるか」について質問された。	千葉労働局
R元-1	・面接時に「家族構成・家族の勤務先」「勤務先での役職」等について質問された。	岐阜労働局
2	・面接時に <u>出生地</u> に関して質問された。	東京労働局
H30-1	・面接時に求人票に記載のない <u>健康診断（血液、尿、レントゲン、心電図、色覚）</u> が実施された。	東京労働局
2	・面接時に「 <u>家族構成・職業</u> 」、「 <u>兄弟の有無</u> 」について質問された。	東京労働局
3	・内定後に <u>誓約書等の提出</u> を求められ、 <u>卒業前のアルバイト</u> を打診された。（新卒者）	東京労働局

LGBT等性的マイノリティに関する求職者からの相談事例

- サービス業の求人への応募時点で求職者から以下について打ち明けられた上で面接を約束
 - ・自身がトランスジェンダー（戸籍は女性、自認の性は男性）であること
 - ・トイレや更衣室は男性として利用したいこと（男性として採用して欲しい）
 - ・トランスジェンダーであることは管理者のみに留めて欲しいこと
- ⇒ しかし、その後に種々応募者のことを考慮し面接を断った。
 - ✓ 事業所のトイレは男女兼用ではなく男女別のみであり、お客も従業員も同じトイレを使用しているため、万が一、お客からクレームなどが来たときに対応できないのではないか。
 - ✓ 今回の応募者と逆のケース（戸籍は男性、自認の性は女性）で申込があった場合、女性トイレの使用を求めるのか。
 - ✓ 管理者が勤務していない時間帯の対応をどうするのか。
- ⇒ 事業主は、具体的な検討を行ったことを伝えず面接を断ったため、求職者は一方的にトランスジェンダーであることを理由に不採用にされたと思い相談があったもの。
- ⇒ 労働局からは以下を事業主に啓発
 - 性的マイノリティの方は、不採用にされるのではないかと不安を抱えている
 - 応募時点で、面接を断るのではなく、面接を行った上で対応可能な点をよく相談する余地はなかったのか

部落差別の実態に係る調査結果（法務省）

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）第6条に基づき、部落差別の実態に係る調査を法務省が実施（令和2年6月公表）。

調査内容は、

1. 法務省の人権擁護機関が把握する差別事例の調査
2. 地方公共団体（教育委員会を含む）が把握する差別事例の調査
3. インターネット上の部落差別の実態に係る調査
4. 一般国民に対する意識調査

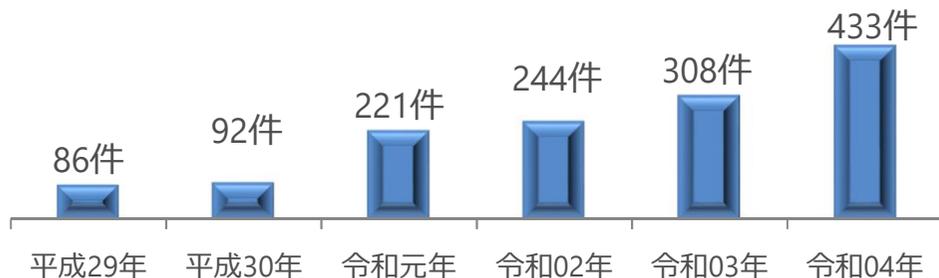
調査結果・・・

1. 法務省の人権擁護機関（法務局等）における相談は約**400件**
 2. 地方公共団体における相談は約**2,000件**
 3. 部落差別に関するウェブページ及びそれに対するアクセスも一定数存在
 4. **73%**が「部落差別は未だにある」という認識
- ※「雇用」による差別も含む

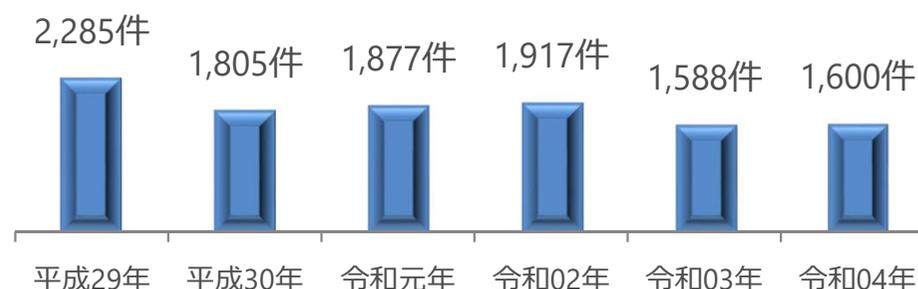
部落差別の実態として発生している主なものは、

☑ 特定の者を対象とする表現行為、☑ 差別助長誘発目的による不特定多数への表現行為（「○○地区は同和」といった書き込みなど）であり、インターネット上のものが増加傾向にある。（人権教育・啓発白書）

部落差別に関する人権侵犯事件数（開始件数）



インターネット上の人権侵犯事件数（処理）

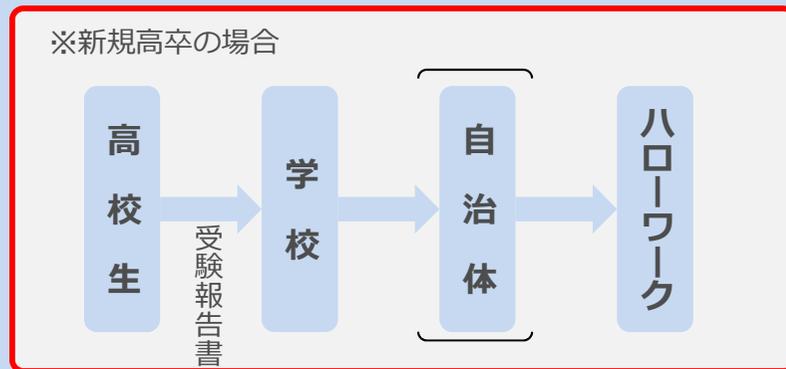


課題と対策 1

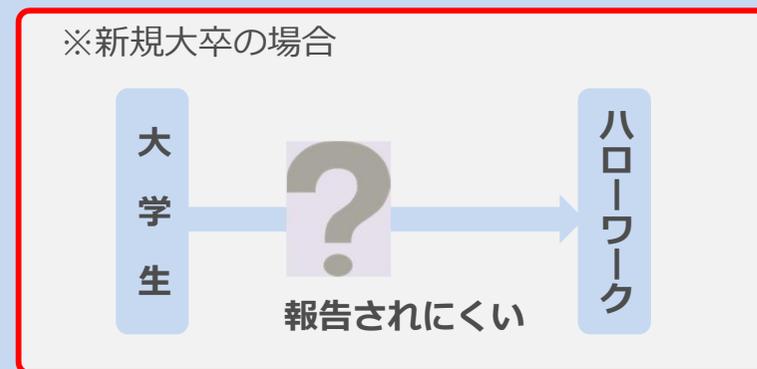
不適切事案の把握

【課題】

○新規高卒関係については、「受験報告書」方式により、ハローワークに不適切事案が報告されるため把握しやすい。



○一方、新規大卒や一般求人においては、本人からの申告がない限り事案を把握できない。



【対策】

- 就職を控えた学生や若者向けのハンドブック「知って役立つ労働法Q&A」に公正採用選考の記事をコラムとして掲載し周知啓発を行う。
- 求職者向けリーフレットや、Twitter&Facebook（投稿）、公正採用選考特設サイトにより、公正採用選考の取組にかかる周知啓発を積極的に行う。
- 大学キャリアセンター等との連携や就労支援ナビゲーター等による個別相談において、学生に対する求職者向けリーフレット等を活用した周知啓発を推進する。また、エントリーシートの添削指導の機会を利用し、不適切事象の把握及び必要な啓発指導を行う。

課題と対策 2

②研修会の参加率

【課題】

- 推進員研修の参加率は50%未満と低調で、減少傾向で推移している。
- 開催会場まで距離がある場合、拘束時間が長い。

令和4年度における推進員研修の受講者数414人
= 21.1%
推進員設置企業1,960社（令和元年度末、100人規模以上）

※参加率の推移

H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	R3年度	R3年度
49.9%	46.1%	36.3%	32.2%	未開催	未開催	21.1%

【対策】

- 新規推進員や研修未受講推進員に対する積極的な受講勧奨を引き続き実施（過去3年以内の未受講者への勧奨の強化）
- 希望者全員が参加できるよう、開催場所、実施規模など開催方法の見直しや、対面型研修が困難な場合の解説動画のYou Tube等へ配信、研修資料の掲載、オンライン研修の実施等、地域に応じた効果的取組の推進
- 推進員設置事業所等に対する人権問題啓発DVDを活用した企業内研修の推奨

令和5年度の取組状況について

1 推進員制度の効果的な運営

- 「新しい生活様式」に基づく推進員研修の開催（対面式、オンライン方式）
ア.研修未受講者及び過去3年以内に受講のない者への積極的な受講勧奨

※開催が困難な場合⇒代替措置の実施（研修資料の送付、啓発動画等のSNSによる情報発信など）

<推進員研修における重点啓発事項>

- ・部落差別解消推進法に基づく同和問題の理解促進に関すること
- ・「家族」に関することを把握しないこと
- ・国籍差別（外国人差別）を行わないこと
- ・LGBT等の性的マイノリティに関すること
- ・HIV感染者差別に関すること
- ・研修内容を事業所内で確実に伝達すること

- 「推進員制度」の周知と推進員未設置事業所に対する啓発・指導

2 社用紙、エントリーシート等に対する周知・啓発の推進

- 「厚生労働省履歴書様式例」を参考にした応募書類の活用に向けた周知啓発

3 新規学卒者等の公正採用選考に係る地方新聞等への広告掲載

4 公正採用選考特設サイト、局HP等を活用した事業所・求職者への周知啓発

5 不適正事象を惹起した事業所への迅速な個別対応の実施

部落差別の解消の推進に関する法律（参考）

平成28年12月16日公布・施行

第1条 目的

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、（中略）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。

第2条 基本理念

部落差別に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行わなければならない。

第3条 国及び地方公共団体の責務

国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずる。（以下略）

第4条

相談体制の充実

第5条

教育及び啓発

第6条

実態調査

募集・採用における年齢制限の禁止（参考）

労働者の募集・採用に当たっては、労働施策総合推進法第9条により、原則として年齢を不問としなければなりません。例外的に年齢制限を行うことが認められております。年齢制限の禁止は、個々人の能力、適性を判断して募集・採用していただくことで、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。なお、年齢に上限（65歳未満のものに限る）を定める場合は、求職者、職業紹介事業者等に対して、その理由を書面や電子媒体により提示することが義務づけられています。 **－高年齢者雇用安定法第20条第1項－**

- 求人票は年齢不問としながらも、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法の規定に反するものです。
- 形式的に求人票を年齢不問とすれば良いということではなく、応募者を年齢で判断しないことが必要です。
- 本人の希望と関係なく、一定年齢以上はパートタイムにするなど、応募者の年齢を理由に雇用形態、職種などの求人条件の変更を行うことはできません。

◆ 例外となる場合 ◆（労働施策総合推進法施行規則第1条の3第1項）

例外事由 1号	定年年齢を上限として、その上限年齢未満の労働者を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由 2号	労働基準法その他の法令の規定により年齢制限が設けられている場合
例外事由 3号 イ	長期勤続によるキャリア形成を図る観点から、若年者等を期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由 3号 ロ	技能・ノウハウの継承の観点から、特定の職種において労働者数が相当程度少ない特定の年齢層に限定し、かつ、期間の定めのない労働契約の対象として募集・採用する場合
例外事由 3号 ハ	芸術・芸能の分野における表現の真実性などの要請がある場合
例外事由 3号 ニ	60歳以上の高年齢者または特定の年齢層の雇用を促進する施策（国の施策を活用しようとする場合に限る）の対象となる者に限定して募集・採用する場合

募集・採用における性別による差別禁止（参考）

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という）では、労働者の募集及び採用において性別による差別を禁止（法第5条）し、その具体的な事項を指針（平成18年厚生労働省告示第614号）で定めおられます。

また、性別以外の事由を要件とする措置であっても、合理的な理由がない場合には、実質的に性別を理由とする間接差別となるおそれのあるものについては、募集・採用において労働者の身長・体重・体力を要件とすること、労働者に募集・採用、昇進または職種の変更に当たって転居を伴う転勤に応じることを要件とすることなどは、間接差別として禁止しています（均等法第7条）。

性別を理由とする差別（均等法第5条、第6条）

- ①募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ②募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③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取扱いをすること。
- ④募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤求人の内容の説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。
- ⑥一定の職務への配置の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ⑦一定の役職への昇進の条件を男女で異なるものとする。
- ⑧福利厚生措置の実施の条件を男女で異なるものとする。
- ⑨雇用形態の変更に当たって、男女で異なる取扱いをすること。
- ⑩退職の勧奨に当たって、男女のいずれかを優先すること。

間接差別（均等法第7条）

- ①募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ②労働者の募集・採用、昇進または職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。
- ③昇進に当たり、転勤の経験があることを要件にすること。