

雇用主の皆様へ

採用選考自主点検資料

～公正な採用選考を行うために～

活用方法

- 1 活用にあたっては、まず資料の「採用選考自主点検表」で点検し、点検結果が「いいえ」の場合は、その後ろに掲載されている「解説用資料」の該当項目をご覧になって、考え方を確認してください。
- 2 「解説用資料」をはじめから通読いただくと、さらに理解を深めることができます。
- 3 疑問点があれば、最寄りのハローワークへお尋ね下さい。
- 4 「採用選考自主点検表」は自主点検のための資料ですので、提出する必要はありませんが、この機会に今一度採用基準を総点検し、必要な改善を行いましょう。

はじめに

日本国憲法は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べるということですが、これを実現するためには、雇用する側が、応募者に広く門戸を開いた上で、適性・能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うことが求められます。

『公正な採用選考』を行うには、応募者本人のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかだけを基準として採用選考を行い、それ以外のことを採用基準にしないことが必要です。例えば、本籍地や家族の職業などの「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないことであり、それらを採用基準にすることは、就職差別につながるおそれがあります。

適性・能力に関係のない事項は、それらを採用基準にしないこととするだけでなく、応募用紙に記載させたり面接時において尋ねたりしないことも重要です。

というのは、それらの事項は、採用基準にしないつもりであっても、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるからです。また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられること自体によって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できず、結果としてその人を排除することにもなる場合もあります。

この資料は、各事業所が同和問題などの人権問題の重要性を十分理解し、基本的人権尊重の立場から自社の採用基準と採用選考方法をもう一度見直し、公正な採用選考システムを確立していただくために作成したものです。

是非ご活用下さい。

なお、主な公共職業安定所（P34「ビデオライブラリー設置ハローワーク」参照）には、公正な採用選考システムの確立や、人権問題の理解に資するビデオ教材（P33「ビデオライブラリー用DVD一覧」参照）を「ビデオライブラリー」等として備え付けて、雇用主の皆様の希望に応じて無料で貸し出していますのでお気軽にご相談ください。

目次

| | |
|---|----|
| 採用選考自主点検表 | 1 |
| 解説用資料 | 4 |
| I 公正な採用選考の考え方 | 4 |
| I-1 採用選考の基本的な考え方 | 4 |
| (1) 応募者の基本的人権の尊重 | 4 |
| (2) 適性・能力による採用選考 | 4 |
| I-2 公正な採用選考の基本 | 4 |
| (1) 応募者に広く門戸を開く | 4 |
| (2) 適性・能力のみを採用基準とする | 5 |
| (3) 適性・能力に関係のない事項の把握 | 5 |
| I-3 「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～ | 5 |
| (1) 本籍／戸籍謄(抄)本・住民票(写し) | 6 |
| (2) 家族に関すること | 7 |
| (3) 住宅状況・生活環境・家庭環境 | 7 |
| (4) 本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること) | 8 |
| (5) 身元調査 | 8 |
| (6) 現住所の略図等 | 8 |
| (7) 社用紙 | 8 |
| (8) 採用選考時の健康診断／健康診断書 | 9 |
| II 求人提示・応募受け付け段階 | 10 |
| II-1 求人の提示 | 10 |
| II-2 応募の受け付け(応募書類・エントリーシート) | 10 |
| (1) 就職差別につながるおそれのある応募書類 | 10 |
| (2) 項目設定に留意が必要な応募用紙 | 11 |
| (3) 適正な応募用紙 | 12 |
| III 選考・採用段階 | 13 |
| III-1 採用基準・選考方法の設定 | 13 |
| (1) 採用基準(選考基準) | 13 |
| (2) 選考方法 | 13 |
| III-2 学力試験・作文 | 14 |
| (1) 学力試験 | 14 |

| | |
|---|----|
| (2) 作文 | 14 |
| Ⅲ-3 適性検査 | 15 |
| Ⅲ-4 面接 | 15 |
| (1) 面接の目的 | 15 |
| (2) 面接時の質問事項 | 16 |
| (3) 面接担当者に求められる姿勢等 | 16 |
| (4) 面接における評価 | 17 |
| Ⅲ-5 採否の決定(内定) | 17 |
| (1) 採否の決定(内定) | 17 |
| (2) 応募者から提出された応募書類の取扱い | 17 |
| (3) 採用内定者の個人情報の把握 | 18 |
| 企業における人権問題への取り組み | 19 |
| 公正採用選考人権啓発推進員制度 | 20 |
| 求職者等の個人情報の取扱い | 21 |
| 同和問題の理解のために | 23 |
| (1) 同和問題とは | 23 |
| (2) 差別の実態 | 23 |
| (3) 差別の形態 | 23 |
| (4) 同和問題解決の今日的課題 | 24 |
| 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務 | 25 |
| 障害者差別の禁止 | 25 |
| 合理的配慮の提供 | 25 |
| 青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、 職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針(抄) | 26 |
| 1 事業主などが青少年の募集や採用に当たって講じるべき措置 | 26 |
| 2 事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置 | 27 |
| 3 特定地方公共団体及び職業紹介事業者などが青少年の雇用機会の確保や 職場への定着促進のために講じるべき措置 | 27 |
| 参考資料 各種応募様式 | 28 |
| ビデオライブラリー用DVD一覧 | 33 |
| ビデオライブラリー設置ハローワーク | 34 |

採用選考自主点検表

点検結果の欄の「はい」か「いいえ」のいずれかに○をしてください。いずれにも当てはまらない場合は空欄としてください。「いいえ」の場合は、解説用資料の該当項目をご覧ください。

A 公正な採用選考の考え方

| 点検項目 | 点検結果 | 解説用資料 |
|---|--------|--------------------------|
| 1 「採用選考は、応募者の適性・能力のみを基準として行うことが必要である。」 | はい いいえ | P4 I-1-(2) P5 I-2-(2) |
| 2 「本籍・家族などの本人に責任のない事項や、本来自由であるべき思想・信条にかかわる事項を、応募用紙や面接などで把握することは、就職差別につながるおそれがある。」 | はい いいえ | P5 I-2-(3) |

B 求人の提示・応募受け付け段階

| 点検項目 | 点検結果 | 解説用資料 |
|--|--------|--|
| 1 求人の応募条件に、障害者などの特定の人を排除するような表現が含まれていない。 | はい いいえ | P10 II-1 P25 |
| 2 新規高卒予定者用の応募用紙として、雇用主独自のもの(社用紙)を用いず、「全国高等学校統一応募用紙(近畿地方においては「近畿高等学校統一用紙」)を用いている。 | はい いいえ | P12 II-2-(3)② |
| 3 新規大学等卒業予定者又は既卒者の採用のために、企業独自の応募用紙(社用紙)やエントリーシート(インターネットによる応募入力画面)を用いる場合、次の項目のいずれも含まれていない。 | | P12 II-2-(3)③④ P10 II-2-(1) P5 I-3 P8 I-3-(7) |
| ・本籍・出生地に関する事 | はい いいえ | P6 I-3-(1) |
| ・家族の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・地位・学歴・収入・資産に関する事 | はい いいえ | P7 I-3-(2) |
| ・住宅状況(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)や生活環境・家庭環境などに関する事 | はい いいえ | P7 I-3-(3) |
| ・思想・信条(宗教・支持政党・人生観・生活信条・尊敬する人物・思想・労働組合・学生運動・社会運動・購読新聞・雑誌・愛読書など)に関する事 | はい いいえ | P8 I-3-(4) |
| 4 応募者から、戸籍謄(抄)本・住民票を提出させていない。 | はい いいえ | P6 I-3-(1) |

| | | |
|---|--------|------------|
| 5 応募者から、現住所の略図等を提出させていない。 | はい いいえ | P8 I-3-(6) |
| 6 応募者から、適性・能力を判断する上で合理的・客観的に必要性のない健康診断書を提出させていない。 | はい いいえ | P9 I-3-(8) |

C 選考・採用段階

| 点検項目 | 点検結果 | 解説用資料 |
|--|--------|--------------------------------|
| 1 学力試験(学科試験)を行う場合、応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力(知識)をもっているかどうかを判断するための内容としている。 | はい いいえ | P14 III-2-(1) |
| 2 作文を課す場合、『私の家庭』『私の生いたち』など本人の家庭環境に係るテーマや『尊敬する人物』など本人の思想・信条にかかわるテーマを避けている。 | はい いいえ | P14 III-2-(2) |
| 3 適性検査を行う場合、目的に応じて適切な種類の検査を選んだ上で専門的な知識と経験をもった人が用いるようにし、検査の結果を絶対視したりうのみにしないようにしている。 | はい いいえ | P15 III-3 |
| 4 面接の実施に先立って、職務遂行のために必要な適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問事項や評価基準を決めている。 | はい いいえ | P16 III-4-(2) P17 III-4-(4) |
| 5 面接においては、次の項目に関する質問を避け、応募者が「職務遂行のために必要な適性・能力」をどの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにしている。 | | P16 III-4-(2) P5 I-3 |
| ・本籍・出生地に関すること | はい いいえ | P6 I-3-(1) |
| ・家族の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・地位・学歴・収入・資産に関すること | はい いいえ | P7 I-3-(2) |
| ・住宅状況(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)や生活環境・家庭環境などに関すること | はい いいえ | P7 I-3-(3) |
| ・思想・信条(宗教・支持政党・人生観・生活信条・尊敬する人物・思想・労働組合・学生運動・社会運動・購読新聞・雑誌・愛読書など)に関すること | はい いいえ | P8 I-3-(4) |
| 6 面接は、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んでいる。 | はい いいえ | P16 III-4-(3) |
| 7 面接においては、応募者に対するできるだけ客観的かつ公平な評価をおこなうようにしている。 | はい いいえ | P17 III-4-(4) |
| 8 応募者の身元調査は行っていない。 | はい いいえ | P8 I-3-(5) |

| | | |
|---|---------------|----------------------------|
| <p>9 採否は、本人が求人職種の職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で総合的に評価した上で決定している。</p> | <p>はい いいえ</p> | <p>P17 Ⅲ-5-(1)</p> |
| <p>10 採用内定者から提出させる個人情報に係る書類については、雇用管理のために必要な範囲内で提出させ、合理的な必要性がないものを画一的に提出させていない。</p> | <p>はい いいえ</p> | <p>P18 Ⅲ-5-(3)</p> |
| <p>11 採用選考にあたって、障害者などの特定の人を排除していない、また不利な条件としていない。</p> | <p>はい いいえ</p> | <p>P13 Ⅲ-1-(1) P25</p> |

解説用資料

I 公正な採用選考の考え方

I-1 採用選考の基本的な考え方

(1) 応募者の基本的人権の尊重

日本国憲法(第22条)は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。一方、雇用主にも、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められています。

しかし、「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。

採用選考を行うに当たっては、何よりも『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が重要です。

(2) 適性・能力による採用選考

「職業選択の自由」とは、国民がどんな職業でも自由に選べるということですが、不合理な理由で就職の機会が制限されている状況であれば、その精神を実現することはできません。つまり「職業選択の自由」の精神を実現するためには、不合理な理由で就職の機会が制限されないということ、すなわち「就職の機会均等」が成立しなければなりません。それを実現するためには、雇用する側が応募者に広く門戸を開いた上で、差別のない合理的な基準による採用選考を行っていただくことが不可欠になってきます。

差別のない合理的な基準による採用選考ということは、人種・信条・性別・社会的身分又は門地などではなく、本人の適性と能力のみを基準として採用選考を行うことにほかなりません。

以上のことから、雇用主は、応募者に広く門戸を開いた上で、本人の適性と能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うことが求められているということがいえます。

また、日本国憲法(第14条)は、基本的人権の一つとして全ての人に「法の下での平等」を保障していますが、採用選考においても、この理念にのっとり、人種・信条・性別・社会的身分・門地などの事項による差別があってはならず、適性・能力のみを基準として行われることが求められます。

I-2 公正な採用選考の基本

(1) 応募者に広く門戸を開く

『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。

ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人に応募できるようにすることが大切です。

(2) 適性・能力のみを採用基準とする

『公正な採用選考』を行うには、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。

例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと、適性・能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

(3) 適性・能力に関係のない事項の把握

本人の適性と能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うためには、本籍地や家族の職業などの本人に責任のない事項や、宗教や支持政党などの本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)など、本人が職務を遂行できるかどうかに関係のない事項を採用基準としないのは当然のことですが、それらの事項を応募用紙や面接などによって把握すること自体が、就職差別につながるおそれがあるということを十分認識する必要があります。

適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時において尋ねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもり的事项であっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。

また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられること自体によって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかつたりする場合があります、結果としてその人を排除することになりかねません。

なお、求職者の個人情報を保護する観点からも、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。(→P21「求職者等の個人情報の取扱い」参照)

I-3 「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～

労働者に求められる適性と能力の内容は、職種の職務内容によって異なります。

そのため、応募者からどんな事項を把握することが適当か、あるいは適当でないかは、一概に断じられるものではなく、職務内容に応じて、把握することが真に合理的であるかどうかという観点で判断しなければならないものといえます。

しかしながら、少なくとも各職務に共通して就職差別につながるおそれがある事項として、次の14事項をあげることができます(これらに限られるわけではありません)。これらの①～④の本人に責任のない事項や、⑤～⑪の本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)を、応募用紙(エントリーシートを含む)に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
- ③「住宅状況」に関する事(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」に関する事
- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- 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」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事
- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)」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

(注1)「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などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

(注3)⑭は、通常、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

(1) 本籍(①)／戸籍謄(抄)本・住民票(写し)(注1)

人を雇う際に「戸籍謄(抄)本の提出」を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだとされています。

その後、この習慣は踏襲され続け、今となっては何のためにこれを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

しかしながら、この本籍・戸籍謄(抄)本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄(抄)本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票(写し)」も、考え方は「戸籍謄(抄)本」と同様です。

また、外国人(在日韓国・朝鮮人を含む)の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」などを提示させることは、応募機会が不当に失われたり、国籍など適

正と能力に関係がない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込むおそれがあります。就労資格の確認については、採用選考時は口頭による確認とし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるといった配慮が求められます。

※ 特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「(中卒用)職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」は平成8年4月より、また「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」は平成10年7月より削除されています。

(2) 家族に関すること(②)

「家族」の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事に就いているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものということができます。

「面接において家族について尋ねたのは、応募者をリラックスさせるために、答えやすい身近な話題として出ただけであり、何かを差別しようとするつもりはなかった」という場合もあります。しかし、ひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。はじめは差別するつもりはなかったということでも、結果としては、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるのです。

また、家族について尋ねるということは、例えば家族の離死別・失業など、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

(3) 住宅状況(③)・生活環境・家庭環境(④)

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そこから本人や家族の生活水準(収入水準・家柄など)を推測し、さらに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。

(4) 本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)(⑤～⑪)

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「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」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由(第19条)」「信教の自由(第20条)」などの規定の精神に反することになります。

思想・信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

また、選挙権が18歳以上に引き下げられたことから、高校生に対する採用面接の際、「選挙に行ったか?」、「高校生が有権者として政治活動に参加することについて、どう思うか」等の質問が行われています。高校生に限らず、選挙での投票行動等の政治的な活動に関する質問については、「思想・信条にかかわることの把握」につながる可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

(5) 身元調査(⑫)

企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることとなります。

身元調査においては、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることとなりますが、その中で、仮に意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想・信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それが採用を左右するおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

(6) 現住所の略図等(注2)

「現住所(自宅付近)の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり「⑫身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

(7) 社用紙(⑬)(→P10「Ⅱ-2 応募の受付(応募書類・エントリーシート)」参照)

雇用主が独自に作成した応募書類(「社用紙」)は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれているものがみられます。

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ、「職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙(履歴書、自己紹介書)、または、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

(8) 採用選考時の健康診断(⑭)／健康診断書(注3)

労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する(「健康診断書の提出」を求める)事例が見受けられます。

しかし、この「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。

採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

したがって、採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。

なお、真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

<ウィルス性肝炎について>

ウィルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。肝炎ウィルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウィルス検査(血液検査)を含む合理的必要性のない「健康診断」を実施することは、結果として肝炎ウィルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあります。

<色覚異常について>

色覚検査において異常と判別された方の大半は、支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきております。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正(平成13年10月)により、「雇入時の健康診断」の診断項目としての色覚検査が廃止されました。

従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないように注意してください。

Ⅱ 求人提示・応募受け付け段階

Ⅱ-1 求人提示

『公正な採用選考』を行う基本は、「①応募者に広く門戸を開くこと」と、「②本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと」にあります。そのうち「①応募者に広く門戸を開くこと」については、特に求人提示について注意を払う必要があります。

企業が労働者を採用しようとする場合、通常、下記の事項を「求人(情報)」として整理して、これをハローワークに申し込んで職業紹介を求めたり、求人情報誌などの様々な媒体を利用して求職者に示すことによって募集を行います。

- ①事業所の情報(事業所名・所在地・事業内容等)
- ②労働条件(仕事の内容や労働時間・賃金など、企業側の条件)
- ③応募条件(資格・学歴など、企業が労働者に求める条件)
- ④採用選考方法に関する情報(応募方法・面接日等)

このうち、企業が労働者に求める「③応募条件」については、あらかじめ検討された「採用基準」に基づいて示すこととなりますが、求人職種の職務を遂行するために必要な適性・能力以外の要素をその内容としないようにし、不合理な理由で制限をかけないようにする必要があります。

例えば、居住地・通勤時間によって応募者を限定する応募条件は、当該地域以外の地域や当該通勤時間を超える地域に居住している人を排除しその応募機会を制限しているということであり、合理的な理由のない限り、居住地域による差別のおそれがあります。

また、「心身共に健全(健康)な方を募集」のように、障害者や病気のある人などを一律に排除するような表現が含まれていないか注意が必要です。

応募の門戸は広く開くべきであり、応募条件上で限定を設ける場合であっても、あくまでも適性と能力に関する合理的な基準によって限定をかけることが求められます。

Ⅱ-2 応募の受け付け(応募書類・エントリーシート)

求人企業の募集に応じようとする応募者は、通常、「履歴書」などの応募書類を提出することによって応募の意思表示をしますが、この応募書類については次の点に留意しましょう。

(1) 就職差別につながるおそれのある応募書類

次の応募書類は、就職差別につながるおそれがあるため、応募者から提出を求めないようにしましょう。

- ①戸籍謄(抄)本・現住所の略図等(→P6 I-3-(1)、P8 I-3-(6)参照)

「戸籍謄(抄)本」「住民票(写し)」は本籍・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ります。

②合理的・客観的に必要性の認められない健康診断書(→P9 I-3-(8)参照)

「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ります。

(2)項目設定に留意が必要な応募用紙

次の応募用紙は、就職差別につながるおそれのある記入項目(→P6①～⑩など参照)を含めないよう十分留意が必要です。

例えば、応募用紙(エントリーシート)上の不適切な項目として、「本籍」(→P6 I-3-(1)参照)、「家族の職業」「家族の勤務する企業名」(→P7 I-3-(2)参照)、「購読雑誌」(→P8 I-3-(4)参照)、「現住所の略図」(→P8 I-3-(6)参照)などをあげることができます。

「帰省先」という項目も、それが本人の「出身地」を意味することが多く、それがどこであるかは適性・能力に関係のないことがらです。本人不在時の連絡先を把握したいのであれば、「不在時連絡先」などとするのが適当です。

女性の「スリーサイズ」も、セクシュアルハラスメントにもかかわる差別的評価につながります。制服のサイズを把握する必要があるというのであれば、採用内定後において、希望する既成服サイズを申告させれば足ります。

「血液型や生年月日による星座」という項目も、それを把握することによって「この人は〇型(〇座)だから・・・という性格だろう」という偏見や先入観が生まれ、それが面接等における本人の適性・能力の評価に影響を与えて評価をゆがめ、真に適性・能力の高い人が正当な評価を受けられないなど、就職差別につながるおそれがあります。

①社用紙

雇用主が独自に作成する応募書類(「社用紙」)としては、採用面接の前に応募者から企業に対して郵送させるもののほか、企業訪問時に持参させるもの、採用面接時に記載させるものなどがありますが、いずれも、本籍地や家庭状況をはじめ、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。

②エントリーシート

近年では、応募の申し込みを、インターネット上のホームページ中に設定された「エントリーシート」の画面から入力することによって行う例も増えてきております。これも、電子的媒体による応募書類という位置づけになりますので、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。

(3)適正な応募用紙

応募用紙については、適性・能力のみを基準とした採用選考を行うためのものとして、次のように定められていたり推奨されております。

①新規中学校卒業予定者

新規中学校卒業予定者については、全国的に定められた「職業相談票(乙)」を使用します。

この書類は、単に採用選考時における資料だけではなく、採用後の教育訓練など本人の可能性を伸ばすための学校からの教育引継書ともなる資料です。

②新規高等学校卒業予定者

新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」(→P29・30 参照)^(注)を使用し、雇用主が独自に作成する応募書類(社用紙)は使わないようにしてください。(注)近畿地方においては「近畿高等学校統一用紙」

③新規大学等卒業予定者

専修学校、高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業予定者については、統一的な応募様式は定められていませんが、厚生労働省では、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」(→P31 参照)を示していますので、これに基づいた応募社用紙(履歴書、自己紹介書)、または、「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」(→P32 参照)を使用しましょう。

雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(→P6①～⑩など参照)を含めないよう留意しましょう。

④一般求職者

新規学校卒業予定者以外の応募者については、「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

職業訓練校修了予定者については、その職業訓練校において定められた応募書類がある場合、その書類を使用し、定められていない場合には、「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(→P6①～⑩など参照)を含めないよう留意しましょう。

Ⅲ 選考・採用段階

Ⅲ-1 採用基準・選考方法の設定

(1) 採用基準(選考基準)

① あらかじめ採用基準を明確化しておく

採用基準(選考基準)は採用選考を実施するための「ものさし」ですが、その内容は、面接などの選考手続を実施してから検討するのではなく、あらかじめ明確化しておきましょう。

② 適性・能力のみを採用基準とする

採用基準は、採用予定の職種の職務を遂行するためにどんな適性・能力が必要とされるか、そのために採用時点でどの程度の適性・能力(技能・経験・資格・将来的な可能性など)が必要とされるか、という観点で検討しましょう。

③ 同和関係者、障害者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない

特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからであり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下での平等」の精神に反することになります。

(2) 選考方法

① 求人条件に合致する全ての人に応募できるように

ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人に応募できるようにすることが大切です。

② 採用基準に適合した選考方法

選考方法には、学力試験、作文、適性検査、面接などいろいろありますが、応募者が採用基準にどれだけ適合しているかを的確に評価できる選考方法は何かをよく検討し、それをとるようにしましょう。

③ 適性・能力のみを評価する選考方法

〈採用基準〉が、本人の適性・能力のみを基準とした適切なものであったとしても、〈選考方法〉が適性・能力以外の要素を把握するものであれば、把握された内容はどうしても採否決定に影響を与えることとなり、また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に心理的打撃を与えることになって、結果として就職差別につながるおそれがあります。

例えば、「身元調査」(→P8 I-3-(5)参照)、「戸籍謄(抄)本や現住所の略図等の提出」(→P6 I-3-(1)、P8 I-3-(6)参照)、「合理的・客観的に必要のない採用選考時の健康診断の実施(健康診断書の提出)」(→P9 I-3-(8)参照)は、本人のもつ適性・能力以外の要素を把握することになり、就職差別につながるおそれがあります。

このため、応募者の適性・能力のみを評価する選考方法をとるようにしましょう。

④応募者を客観的に評価する公平な選考方法

応募者の適性・能力が的確に評価されず、本来採用されるべき適性・能力が高い応募者が不採用となってしまえば、応募者にとって不公平であるばかりか、採用企業にとっても社業の発展に役立つ優秀な社員の採用機会を失ったという意味で損失となります。

このため、選考方法は応募者の適性・能力を客観的に評価する公平なものである必要があります。

応募者の適性・能力を客観的に評価するための方法として、複数の選考方法を組み合わせたり、面接において、あらかじめ決めた評価基準に基づいて複数の担当者で評価するなどの方法を工夫しましょう。

Ⅲ-2 学力試験・作文

(1) 学力試験

学力試験(学科試験)は、学校教育による学習によって得られた能力を筆記試験などで評価するものですが、その結果から応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力(知識)をもっているかどうかを判断するために行われます。

採用のために行われる学力試験は、入学試験とは異なり、採用する職務に関係のない内容や必要以上に高度な内容とならないよう、職務との関係を重視して実施することが大切です。

なお、職務遂行上必要な技能・技術を既に一定程度身につけている者を採用する場合には、その技能・技術に関する実技試験が行われることがあります。

(2) 作文

作文は、与えられたテーマを的確に理解してそれに対する自分の考え方を整理して文章で他人に伝える能力などをみたり、誤字や脱字は多くないかなどをみることで、求める職種の職務遂行上必要な適性・能力(知識)を判断するために実施するものです。

このようなことから、応募者に作文を書かせることが、求人職種の職務内容からみて、必要な知識や適性を判定する方法として適切かどうか(安易に書かせていないかどうか)、検討する必要があります。

その上で、作文を書かせることが適切であると考えられる場合は、作文のテーマが適切かどうか検討する必要があります。

つまり、本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)を直接・間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。

例えば、『私の家庭』『私の生いたち』など本人の家庭環境に係るテーマや『尊敬する人物』など本人の思想・信条にかかわるテーマは、その人の家族状況や思想・信条を把握し、それによって就職差別につながるおそれがあります。

なお、これらのテーマは、就職差別につながるおそれがあるばかりでなく、それを「触れられたくない」「他人に言いたくない」「書きづらい」とする立場や事情を抱えている応募者に対して、思いやりの姿勢や配慮に欠けることになるという側面もあります。

例えば、両親を早く亡くした応募者にとっての『父(母)』というテーマや、つらい苦しい日々を過ごしてきた人にとっての『生いたち』というテーマは、まさにこれに該当するものであり、本人につらい思いをさせ苦痛を与える配慮のないテーマとなります。未成年の新規中・高卒予定者などであればなおさらです。

Ⅲ-3 適性検査

適性検査は、「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などがあり、新規学卒者等の進路指導や心理相談などに用いられますが、求人企業の採用選考においても、応募者が求人職種の職務に対してどの程度適性があるかを判断する際の参考として用いられることがあります。

しかしながら、これらの検査は、その実施・判定・活用に専門的な知識と経験が必要であることや、回答のコツを知っていると応募者が回答内容を調整できてしまう場合があることなどを十分認識する必要があり、目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人によって用いられる必要があります。

このような中で、近年、業者が実施するマークシートテストが活用されることが多くなっているようですが、その内容は、言語・計数・一般常識(社会・理科・時事経済・英語)・性格の分野等から成る、基礎的な学力試験と適性検査をあわせた性格のものが多いようです。

これらの検査はいずれの検査であっても、「得られる結果は、応募者の適性のある一面を把握するものに過ぎず、応募者の適性を完全につかむことはできない」という限界を十分認識した上で、応募者の適性・能力の判断に当たって、結果を絶対視したりうのみにしないようにする必要があります。

Ⅲ-4 面接

(1) 面接の目的

採用選考の中で面接は重要な比重を占めており、面接だけで採否を決定する場合も多いようです。面接の目的は、

- ① 第1に、応募者の志望動機や要望、企業の採用条件・労働条件など、お互いの意思疎通を図る情報交換の場です。
- ② 第2に、会話の中から質問の意図や内容をとらえる理解力・判断力、あるいは、自分の伝えたいことを分かりやすく説明する表現力など、応募書類や学力試験などでは分からない適性・能力を判定する場です。
- ③ 第3に、応募書類や学力試験などによって得たデータ内容を確認しつつ、応募者の受け答え、反応の仕方なども考慮して、あらかじめ定められた一定の基準にしたがって、応募者の適性と能力を総合的に評価する、いわば採用選考の集大成の場です。

(2) 面接時の質問事項

面接においては、質問を行き当たりばったりとするのではなく、すべての応募者に公平な対応ができるように、あらかじめ質問事項を決めておきます。

その際、「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」などの就職差別につながるおそれのある事項を避け、応募者が「職務遂行のために必要な適性・能力」をどの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにします。

就職差別につながるおそれのある事項は、それを質問されたくない応募者にとってみれば、精神的な圧迫や苦痛を受けたり、そのために心理的に動揺し面接において実力を発揮できなかつたりする場合があります。そのような応募者の回答ぶりや質問に答えやすい応募者の回答ぶりを比較して、採否決定の判断材料とするのは公平とはいえません。

このようなことから、質問事項や質問を行う上での留意点について、面接マニュアルなどに整理しておいたり事前に打ち合わせをすることなどにより、面接担当者全員で確認・徹底しましょう。

ただし、面接というものは、質問事項をあらかじめ決めておいたとしても、しばしば、話の流れの中で様々な展開を見せる流動的なものです。そのため、話の流れの中でうっかり尋ねた事柄や、応募者の気持ちをやわらげようと聞いた事柄の中にも、就職差別につながるおそれのある事項が含まれたり、応募者を傷つけたり人権を侵す場合もあります。このため、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことにより、常に臨機応変に適切な対応ができるようにしておくことが重要です。

(3) 面接担当者に求められる姿勢等

面接担当者は面接に対して次のような姿勢で臨むことが求められます。

① 応募者の基本的人権を尊重する姿勢

「就職」というものは、一人の人間の人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。

そのため、面接担当者は、人権や差別問題に対する見識をもった上で、応募者を一人の人間として尊重し、その基本的人権を尊重する立場に立って思いやりのある姿勢で臨み、応募者の人権や人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとらないようにしましょう。

また、仮に職務上必要なストレス耐性を評価するなどの意図がある場合であっても、面接担当者が過度に威圧的な態度をとり、応募者の人権や人格を損なうようなものにならないように十分留意しましょう。

② 応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢

応募者の適性・能力を評価するに当たって、能力を表面的に判断せず、潜在的な適性や長所、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見出す姿勢をもって臨みましょう。

③ 複数の面接担当者による対応

面接担当者は、複数のほうが多面的な評価ができ、それらを総合することによって個人的な主観を排した、より客観的な評価を行うことができます。その場合、全員で『公正な採用選考』の

考え方に基づいた対応ができるよう、意思統一を図っておきましょう。

ただし、あまり面接担当者が多すぎると、それだけで応募者が圧迫を受けて実力を発揮できず、的確な評価ができなくなる場合もあるので注意しましょう。

(4) 面接における評価

面接における応募者の評価は、質問事項への回答ぶりなどから判断していくこととなりますが、その際次の点に留意しましょう。

- ① あらかじめ評価基準を決めておく
- ② できるだけ客観的かつ公平に評価する
 - ・第一印象にこだわらない
 - ・外見などによる個人的な好悪感に左右されない
 - ・一つの側面が良い(悪い)ことをもって、他の条件もすべて良い(悪い)と判断しない
 - ・多面的に評定し、その結果を総合的に判断する
- ③ 応募書類や学力試験などによってあらかじめ得られているデータ内容を整理しておき、それを面接の中で確認しながら、総合的な評価を行う

Ⅲ-5 採否の決定(内定)

(1) 採否の決定(内定)

面接や学力試験・作文・適性検査などの選考手続が終わると、応募書類の内容を含めて、応募者について得られた様々なデータを総合的に評価して、応募者を採用するか否かに関する最終判断を行うこととなります。

この際、応募者について得られた様々なデータのうちの適性・能力のみに着目し、本人が求人職種の職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって総合的に評価することが必要です。

応募者は、採否通知があるまで大変不安な状態で待っておりますし、他の企業への応募を差し控えている場合もありますので、採否の決定(内定)は速やかに本人に通知します。

特に不採用とした場合は、応募者の立場に十分配慮をして通知するようにしましょう。

(2) 応募者から提出された応募書類の取扱い

応募者は、履歴書などの応募用紙に記載された個人情報などがどのように取り扱われるのかとても心配なものであり、特に不採用者や応募辞退者の場合は、できれば返却して欲しいと考える人が多いようです。

万が一、それが不正な目的で使用されたり、漏洩されたり、第三者が入手したりすれば、本人が大きく傷つけられるばかりでなく、企業も社会的な信頼を失いかねません。

職業安定法第5条の4に基づく指針(平成11年労働省告示第141号)第4の2(1)二においては、労働者の募集を行う者等は、収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置を講ずるとともに、応募者からの求めに応じその措置の内容を説明しなければならないこととされております。(P22「指針」参照)

このため、応募者から提出された応募書類の取扱い方(返却や破棄など)については、あらかじめ企業としての対応方法を定め、それを応募者に周知するとともに確実に実行することが必要です。

(3)採用内定者の個人情報の把握

採用内定後において、単に従来からの慣行であるなどの理由で、採用内定者の個人情報に係る各種書類を画一的に提出させる事例が見受けられます。

確かに、従業員の居住場所や緊急連絡先の確認、社会保険・税金などの手続き、通勤手当・家族手当・扶養手当・慶弔金などの支給条件の確認など、本人や家族の住所等を確認したり、その関係書類を提出させることに、雇用管理上の合理的な必要性が認められる場合もあると思われませんが、「戸籍謄(抄)本」を求めて本籍を把握することなどについては、通常、合理的な必要性があるとは考えられません。労働基準法施行規則第53条第1項に規定される労働者名簿の記入事項についても、「本籍」が削除されています(平成9年4月1日より)。

把握することに合理性が認められる情報を把握する場合であっても、例えば、本籍欄を含む「住民票」ではなくて「住民票記載事項証明書」(注)などを提出させることで足りるものと考えられますし、それも入社時に一律に提出させるのではなく、必要となった場合に本人の同意を得て提出させ、必要な内容の確認後は本人に返却するなどの配慮を行うことが望ましいと考えられます。

採用内定者の個人情報の取扱いについては、従業員の基本的な人権を尊重し差別のない職場を作るため、『公正な採用選考』の考え方に準じて対応することが求められるといえます。

個人情報保護法(平成15年5月施行)においても、個人情報の適切な取扱いが求められているところであり、その観点からも、採用内定者の個人情報を、雇用管理のために必要な範囲を超えて把握収集したり保管などをしないようにすることが求められます。

(注)「住民票記載事項証明書」とは、本人等の請求に基づき、氏名・住所・生年月日などの所定事項が住民票に記載されていることを、市・区役所や町村役場が証明する書類。請求人が作成した書面に役所・役場が証明をする場合と、役所・役場側が定めた様式の証明書が発行される場合がある。

参考《マイナンバーの提供を求める時期》

○社会保障・税に関する手続き書類の作成事務が発生した時点が原則です。

○契約を締結した時点等その事務の発生が予想できた時点で求めることは可能と解されています。

*例えば、給与所得の源泉徴収票等の作成事務の場合は、雇用契約の締結時点で事業主から従業員にマイナンバーの提供を求めることも可能であると解されます。

*雇用契約を締結する前(採用面接時等)に事業主から採用選考対象者等にマイナンバーの提供を求めることはできません。

*いわゆる「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから、一律に取り扱うことはできませんが、例えば「内定者」が確実に雇用されることが予想される場合(正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等)には、その時点でマイナンバーの提供を求めることができると解されます。

企業における人権問題への取り組み

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に、CSR（社会的責任ある活動）という観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取り組みが重要視されてきています。

(基本的人権を尊重した企業行動)

- ★ 企業は、利潤の追求を目的として行動する経済主体ですが、同時に、国民各個人と同様、社会の一員であるという立場から、基本的人権を尊重して行動することが求められます。
- ★ このような意味から、企業は、同和問題をはじめとする人権問題に関心を持ち、企業内外において基本的人権の侵害が生じないように、人権意識を高めながら必要な取り組みを進めることが求められます。

(CSRへの取り組み)

- ★ 企業活動の目的は利潤の追求にあります。その利潤は社会に働きかけ社会から得るものであり、企業は、社会なくして存在できないということから、社会的責任ある活動が求められます。
- ★ この企業の社会的責任は、CSR (Corporate Social Responsibility) と呼ばれ、近年重要視されてきております。
- ★ CSRに基づく企業活動は、あくまでも企業の自主的な取り組みとして行われるものですが、「法令遵守 (コンプライアンス) ・企業倫理」をはじめ、「情報の開示と保護」「環境への配慮」「安全と品質」「社会地域貢献」などの分野にわたって、各企業による積極的な取り組みが進んでおります。
- ★ このような中で、「人権尊重」や「労働」も重要な対象分野となっており、企業の自主行動原則として国連が提唱するグローバルコンパクト (10 原則) においても、「人権の擁護を支持し尊重すること (原則 1) 」や「雇用と職業に関する差別を撤廃すること (原則 6) 」などが掲げられております。また、企業を含む組織の社会的責任に関する国際規格として、2010 年 11 月に発行された ISO 26000 (社会的責任に関する手引き) においても、7つの中核課題の一つとして「人権」が位置づけられております。
- ★ 今後、各企業は、どれだけCSRに取り組んでいるか、つまり人権尊重や差別撤廃への取り組みなどを含む社会的責任ある行動をどれだけとっているかがますます問われるようになり、それによって企業価値が評価されるようになってくるものと考えられます。

公正採用選考人権啓発推進員制度

雇用主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、一定規模以上の事業所に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいておりますが、事業規模に関わらず選任することが可能です。

公正な採用選考について、さらに理解を深めることができるよう各種啓発資料の配布・説明及び研修会等のご案内をしていますので、是非ご活用ください。

(公正採用選考人権啓発推進員の役割)

- ★ 「公正採用選考人権啓発推進員」は、就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担います。
- ★ 具体的には、各事業所内で行われる労働者の採用選考が公正なものとなるよう、事業所内での事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担います。
- ★ この役割を果たしていただくために、「公正採用選考人権啓発推進員」には、ハローワークや労働局が定期的開催する研修会等を通じて、公正採用選考や人権問題等に関する正しい理解と認識を深めていただいております。

(公正採用選考人権啓発推進員の選任)

- ★ 公正採用選考人権啓発推進員は、人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任していただきます。
- ★ 推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などは、ハローワークにお知らせください。（その具体的方法については各ハローワークからお伝えします）。
- ★ 職業紹介事業者及び派遣元事業主は、雇用としての側面にとどまらず、労働力需給システムの一翼としての社会的責任の重要性にかんがみ、従業員規模にかかわらず選任いただくようお願いいたします。

採用面接の際、企業の社長・役員が、家族の状況等を尋ねるなど不適切な事例が見られます。

「公正採用選考人権啓発推進員」から企業トップクラスをはじめとした面接担当者全員に対して、「公正な採用選考」の考え方をいかに的確に伝えていくかが重要なポイントになります。

求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になる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規定しています。

また、併せて、法に基づく指針が公表され、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ます。

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

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

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改善命令を発出する場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります。

労働者の募集を行うものは募集形態の如何(直接募集、文書募集、委託募集)を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項等本人の適性・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取り組みをお願いします。

職業安定法(抄)

(求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の4 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、その募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

(以下略)

指針(平成11年労働省告示第141号)(抄)

第4 法第5条の4に関する事項(求職者等の個人情報の取扱い)

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等(注)は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報(以下単に「個人情報」という。)を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要な不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

- イ 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
- ロ 思想及び信条
- ハ 労働組合への加入状況

イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

イ 関係

① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報(税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。)

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

ロ 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ 関係 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

- (2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。
- (3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類(全国高等学校統一用紙又は職業相談票(乙))により提出を求めること。
- (4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

2 個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

(2) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

(以下略)

(注)「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

同和問題の理解のために

(1) 同和問題とは

昭和40年8月11日、同和対策審議会が内閣総理大臣に対して行った「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」についての答申(以下「答申」という。)では、「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。」と述べられています。

すなわち、同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において作られたものであり、市民的権利と自由が完全に保障されていないという基本的人権にかかわる問題です。市民的権利と自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住及び移転の自由、結婚の自由等であり、これらが完全に保障されていない実態をいいます。

また、答申では、「職業選択の自由、すなわち就職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」と述べられています。

(2) 差別の実態

封建時代の差別の実態について、答申では、「封建社会の身分制度のもとにおいては、同和地区住民は最下級の賤しい身分として規定され、職業、住居、婚姻、交際、服装等にいたるまで社会生活のあらゆる面できびしい差別扱いをうけ、人間外のものとして、人格をふみにじられていたのである。」と述べられています。明治維新後については、「封建社会の身分階層構造の最底辺に圧迫され、非人間的な権利と極端な貧困に陥れられた同和地区住民を、実質的にその差別と貧困から解放するための政策は行われなかった。したがって、明治維新後の社会においても、差別の実態はほとんど変化がなく、同和地区住民は、封建時代とあまり変わらない悲惨な状態のもとに絶望的な生活をつづけてきたのである。」と述べ、更に、「世間の一部の人々は、同和問題は過去の問題であって今日の民主化、近代化が進んだわが国においてはもはや問題は存在しないと考えている。けれどもこの問題の存在は、主観をこえた客観的事実に基づくものである。同和問題もまた、すべての社会事象がそうであるように、人間社会の歴史的発展の一定の段階において発生し、成長し、消滅する歴史的現象にほかならない。したがって、いかなる時代がこようと、どのように社会が変化しようとして、同和問題が解決することは永久にありえないと考えるのは妥当でない。また『寝た子をおこすな』式の考えで、同和問題はそのまま放置しておけば社会進化にともないいつとはなく解消すると主張することにも同意できない。」と述べられています。

(3) 差別の形態

部落差別の形態について答申では、「実に部落差別は、半封建的な身分差別であり、わが国の社会に潜在的または顕在的に現存し、多種多様の形態で発現する。それを分類すれば、心理的差別と実態的差別とにこれを分けることができる。

心理的な差別とは、人々の観念や意識のうちに潜在する差別であるが、それは言語や文字や行為を媒介として顕在化する。たとえば、言葉や文字で封建的身分の賤称をあらわして侮蔑する差別、非合理的な偏見や嫌悪の感情によって交際を拒み、婚約を破棄するなどの行動にあらわれる差別である。

実態的差別とは、同和地区住民の生活実態に具現されている差別のことである。たとえば、就職、教育の機会均等が実質的に保障されず、政治に参加する権利が選挙などの機会に阻害され、一般行政諸施策がその対象から疎外されるなどの差別であり、このような劣悪な生活環境、特殊で低位の職業構成、平均値の数倍にのぼる高率の生活保護率、きわだって低い教育文化水準など同和地区の特徴として指摘される諸現象は、すべて差別の具象化であるとする見方である。

このような心理的差別と実態的差別とは相互に因果関係を保ち相互に作用しあっている。すなわち、心理的差別が原因となって実態的差別を作り、反面では実態的差別が原因となって心理的差別を助長するという具合である。そして、この相関関係が差別を再生産する悪循環をくりかえすわけである。」と述べられています。

(4) 同和問題解決の今日的課題

同和問題の解決について、答申では、「市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就職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。なぜなら、歴史をかえりみても、同和地区住民がその時代における主要産業の生産過程から疎外され、賤業とされる雑業に従事していたことが社会的地位の上昇と解放への道を阻む要因となったのであり、このことは現代社会においても変わらないからである。したがって、同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障し、同和地区に滞留する停滞的過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより生活の安定と地位の向上をはかることが、同和問題解決の中心的課題である。」と述べています。これを踏まえ、政府はこれまで各種の取組みを展開してきており、特別立法に基づいて様々な施策を講じてきました。

平成 8 年 5 月 17 日には、総務庁に設けられていた地域改善対策協議会が意見具申を行い、「物的な生活環境をはじめ様々な面で存在していた較差が大きく改善された。また、これによって物的な生活環境の劣悪さが差別を再生産するというような状況も改善の方向に進み、差別意識の解消に向けた教育及び啓発も様々な創意工夫の下に推進されてきた。さらに対策の実施は全国的に進展し、地方公共団体にとって財政的負担が特に大きな物的な基盤整備はおおかた完了したと見られる。」と述べる一方、「教育、就労、産業等の面でなお存在している較差の背景には様々な要因があり、短期間で集中的に較差を解消することは困難とみられ、ある程度の時間をかけて粘り強く較差解消に努めるべきである。」と述べています。

また、意見具申では、「同和問題に関する国民の差別意識は解消へ向けて進んでいるものの依然として根深く存在しており、その解消に向けた教育及び啓発は引き続き積極的に推進していかなければならない。」とし、「差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組みを踏まえて積極的に推進すべきである。」と述べています。

その結果、同和関係の特別立法である「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」(地対財特法)は平成 14 年 3 月末をもって失効しましたが、同和問題に関する差別意識の解消に向けた教育及び啓発に関する事業については、平成 8 年 5 月の地域改善対策協議会の意見具申を踏まえた平成 8 年 7 月の閣議決定において、「人権教育のための国連 10 年」との関連において、人権教育・啓発の事業に再構築して推進することとされ、平成 9 年度から人権教育、人権啓発の事業に再構成して、実施しています。

さらに、平成 12 年に成立した「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき、平成 14 年 3 月 15 日に閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画」の中において、厚生労働省としては、「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。」こととしています。

障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供義務

平成28年4月より、障害者雇用促進法の改正を受け、全ての事業主において、募集・採用など雇用に関するあらゆる局面での障害者差別の禁止と合理的配慮の提供が義務となりました。

【障害者差別の禁止】

全ての事業主は、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、また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別取扱いをしてはなりません。

ここで禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）です。

募集・採用時の差別の例としては、次のものが考えられます。

- ・単に障害者だからという理由で、障害者を募集の対象としないこと
- ・単に障害者だからという理由で、障害者に対してのみ特定の資格を有することを応募要件とすること
- ・採用基準を満たす者が複数名存在した場合に、その労働能力等に基づくことなく障害者でない者から順番に採用すること

障害者に対する差別を防止するという観点を踏まえ、障害者も共に働く一人の労働者であることの認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることも重要です。

【合理的配慮の提供】

全ての事業主は、「募集及び採用時において、障害者と障害者でない者との均等な機会を確保するための措置」「採用後においては、障害者と障害者でない者の均等な待遇の確保又は障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置」、いわゆる「合理的配慮」を提供しなければなりません。

募集・採用時の合理的配慮の例としては、次のものが考えられます。（※）

- ・視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと。
- ・聴覚障・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個別性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

このように、合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

※合理的配慮の事例として、多くの事業主が対応できると考えられる措置の例を合理的配慮指針別表に記載しております。

多数の事例が掲載されている合理的配慮事例集を含む、障害者差別禁止・合理的配慮に関する各種資料は、以下のURL（厚労省HP）に掲載されていますのでご参照下さい。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

改正障害者雇用促進法

検索

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して 事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等 その他の関係者が適切に対処するための指針（抄）

青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するために必要な指針が定められています。

指針のポイント

1. 事業主などが青少年の募集や採用に当たって講じるべき措置

- 青少年が適切に職業選択を行い、安定的に働くことができるように、労働条件などの明示などに関する事項を遵守すること。
- 固定残業代（名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金）を採用する場合は、固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うことなどを明示すること。（P27の記載例参照）
- 採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることに十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力などを行うこと。
やむを得ない事情により採用内定の取消しを行う場合には、当該取消しの対象となった新規学校卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うこと。
- 事業主などは、青少年雇用情報の提供に当たって、次に掲げる事項に留意すること。
 - （一）ホームページなどでの公表、会社説明会での提供又は求人票への記載などにより、青少年雇用情報の全ての項目について情報提供することが望ましいこと。
 - （二）学校卒業見込者などが具体的な項目の情報提供を求めた場合には、特段の事情がない限り、当該項目を情報提供することが望ましいこと。
 - （三）情報提供の求めを行った学校卒業見込者などに対して、当該求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
 - （四）情報提供の求めに備え、あらかじめ提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。
また、その求めがあった場合には、速やかな情報提供に努めること。
- 事業主は、既卒者についても、新規学校卒業予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するとともに、当該条件の設定に当たって、既卒者が卒業後少なくとも3年間は応募できるものとするなどの措置を講じるよう努めること。
- 学校等の新規卒業予定者の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。
- いわゆるフリーター等についても、その選考に当たっては、その有する適性、能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。

- 青少年の職業意識の形成支援のため、事業主においても、学校や公共職業安定所等と連携して、インターンシップや職業体験の受入れを行うなど、積極的に協力することが望ましいこと。

2. 事業主が青少年の職場への定着促進のために講じるべき措置

- 事業主は、青少年の職場への定着を図り、その能力を有効に発揮することができるようにする観点から、研修や職業訓練などを通じて、青少年の仕事に対する能力を高めるための措置を講じるように努めること。

3. 特定地方公共団体及び職業紹介事業者などが青少年の雇用機会の確保や職場への定着促進のために講じるべき措置

特定地方公共団体及び職業紹介事業者などは、次に掲げる措置を講じるよう努めるとともに事業主などが募集に当たって遵守すべき事項(固定残業代の明示など)が適切に履行されるよう、必要な措置を講じること。

- 募集情報提供事業者は、募集に関する情報を提供するに当たって、次に掲げる事項に留意すること。
 - (一) 青少年が適切に職業選択を行うことができるよう、就職支援サイトで提供する情報は分かりやすいものとする、提供する情報の量を適正なものとする、青少年の主体性を尊重したサービスの提供を行うことなどについて配慮すること。
 - (二) 就職支援サイトを利用するに当たっての相談又は苦情について、利用者の視点に配慮し、適切に対応すること。
 - (三) 学生、生徒などを対象とした事業を行うときは、学業への影響を考慮した適正な事業運営を行うこと。
- 特定地方公共団体及び職業紹介事業者は、学校卒業見込者などの求人の申込みを受理する際に、求人者に青少年雇用情報の提供を求めるとともに、全ての青少年雇用情報を提供できるよう働きかけ、学校卒業見込者などに対する職業紹介に活用することが望ましいこと。また、職業紹介事業者は、就職支援サイトを運営する場合は、事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。
- 募集情報提供事業者は、自らの運営する就職支援サイトに、学校卒業見込者などの募集を行う事業主の青少年雇用情報について、可能な限り全ての項目が掲載されるように取り組むこと。
- 特定地方公共団体及び職業紹介事業者においても、公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者などの求人は取り扱わないよう、職業紹介事業の取扱職種の種類などの届出を行うことが望ましいこと。

<参考> 時間外労働について固定残業代制を採用している場合の記載例

1 基本給(××円)

2 □□手当(時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給)

3 ○時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給

※ 「□□」には、固定残業代に該当する手当の名称を記載してください。

また、□□手当に固定残業代以外の手当を含む場合には、固定残業代分を分けて記載してください。

※ 深夜労働や休日労働について固定残業代制を採用する場合も同様です。

履 歴 書

平成 年 月 日 現在

＜ 全国高等学校統一用紙 ＞ (応募書類 その1)

写真をはる位置
(30×40mm)

| | |
|------|--------------------|
| ふりがな | 性別 |
| 氏名 | |
| 生年月日 | 昭和・平成 年 月 日生 (満 歳) |
| ふりがな | |
| 現住所 | |
| ふりがな | |
| 連絡先 | |

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

| | | |
|-----|--------|--------|
| 学 歴 | 平成 年 月 | 高等学校入学 |
| ・ | 平成 年 月 | |
| 職 歴 | 平成 年 月 | |
| | 平成 年 月 | |
| | 平成 年 月 | |
| | 平成 年 月 | |

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

| | | |
|-----------|---------|---------------|
| 資 格 等 | 取 得 年 月 | 資 格 等 の 名 称 |
| 趣 味 ・ 特 技 | | 校 内 外 の 諸 活 動 |
| 志 望 の 動 機 | | |
| 備 考 | | |

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定)

ビデオライブラリー用DVD一覧

厚生労働省では、事業主に対する啓発・指導の一環として、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 | 制作 | 内容 |
|---|---|-----|----|--|
| 1 | 公正採用選考のころ (平成20年) | 25分 | 東映 | 公正な採用選考をしていくうえで最も大切なのは人権尊重の意識をもつことである。 このDVDビデオでは就職活動中の3人のケースを取り上げ、女性への偏見、年齢を問わない採用、部落問題など公正採用選考のための情報を取り上げ、採用選考における人権意識のあり方を考える。 |
| 2 | 内定者からの手紙 公正な採用選考のために (平成21年) | 26分 | 東映 | 採用選考のメインとなる応募用紙や面接、筆記試験などには注意が行き届いても、内定後の書類提出などで人権的な配慮を欠くケースがあったり、採用選考が事業所ごとの判断に任されていて、公正な採用選考の異議が社内に広く浸透していない場合がある。 こうした中で、公正な採用選考の基本となる人権尊重の意識が、採用選考後も広くいきわたらせることの重要性を考えさせる作品。 |
| 3 | どうしてそんなこと聞くの 公正な採用選考のために (平成22年) | 27分 | 東映 | エントリーシートを活用することは、採用選考の新たな可能性につながる反面、それにまつわる問題事例も発生する可能性もあります。予断や偏見を取り払い適性と能力のみを判断基準とする公正な採用選考をすることが大切です。 この作品では、エントリーシートのあり方を考えるきっかけに、採用選考担当者にとって必要十分な、公正採用選考のための情報を紹介する作品。 |
| 4 | 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 | 東映 | 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。 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。 |
| 5 | 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 | 東映 | 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となります。 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とを図る作品。 |
| 6 | みんなで語ろう！公正な採用選考 (平成25年) | 26分 | 東映 | 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。 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。 |
| 7 | なぜ企業に人権啓発が必要なのか (平成26年) | 22分 | 東映 | 企業にとって人権啓発とは何なのでしょう？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。 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。 |
| 8 | フェアな会社で働きたい (平成27年) | 25分 | 東映 | 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でもあります。 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。 |

ビデオライブラリー設置ハローワーク

| 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 |
| 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 |
| 茨城 | 水戸、古河、筑西 | 島根 | 松江、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 |
| 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 |
| 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 |
| 石川 | 金沢 | 佐賀 | 唐津 |
| 福井 | 福井 | 長崎 | 長崎、佐世保、諫早 |
| 山梨 | 甲府 | 熊本 | 熊本、八代、菊池 |
| 長野 | 長野、篠ノ井、松本、佐久、飯山 | 大分 | 大分、中津、佐伯、日田 |
| 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、豊橋、名古屋中、名古屋南 | 沖縄 | 那覇 |
| 三重 | 津、四日市、松坂、尾鷲 | | |

