

令和8年度

企業内人権啓発推進員研修会 京都府企業内人権問題啓発セミナー

— 公正な採用選考をめざして —

厚生労働省 京都労働局・ハローワーク

本資料の内容

- 1.公正な採用選考の基本について
- 2.採用選考時に配慮すべき事項について
- 3.不適切なおそれのある事例について
- 4.求職者等の個人情報取扱いについて
- 5.履歴書様式例について
- 6.企業における公正採用選考への取組について
- 7.企業内人権啓発推進員制度について
- 8.部落差別解消推進法について

公正な採用選考の基本

日本国憲法

第14条 すべて国民は、法の下に平等であつて、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。

企業にも「採用の自由」が認められているが…

応募者の基本的人権を侵してまでの自由が認められているわけではなく、憲法の精神を尊重し、「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」を実現するため、**「公正な採用選考」**を行うことが必要です！

公正な採用選考のポイントは…

公正な採用選考の基本

募集に当たり広く応募者に門戸を開く

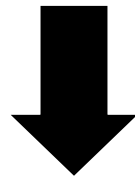
- ▶ 求人条件に合致する全ての人を選考する

応募者の適性・能力に基づいた採用選考

- ▶ 採用基準を適性・能力に基づいたものにする
- ▶ 応募用紙の項目、面接での質問内容で業務遂行に関係ないことを把握しない

必要な**適性・能力**は、職種はもちろん、どの役職での起用を予定しているかなどによっても異なります。

企業毎にそれぞれの職務内容等をよく勘案し、**本当に選考時点で把握する必要がある情報なのか**十分に検討する必要があります。



行政や教育機関においてこれまでの長い啓発活動のなかで「就職差別につながるおそれのある事項」として整理されたものです

職種や企業規模などに関係なく、共通して選考時に留意すべき事項として**14の事項**が示されていますので注意しましょう！

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のある14事項 —

本人に責任のない事項

1. 本籍・出生地
2. 家族
3. 住宅状況
4. 生活環境・家庭環境

本来自由であるべき事項 (思想・信条に関わること)

5. 宗教
6. 支持政党
7. 人生観・生活信条
8. 尊敬する人物
9. 思想
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
11. 購読新聞・雑誌・愛読書

採用選考の方法

12. 身元調査の実施
13. 本人の適性・能力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

上記事項については面接時に尋ねたり、応募用紙へ記載させたり、作文のテーマにしたりすることのないようにしてください。

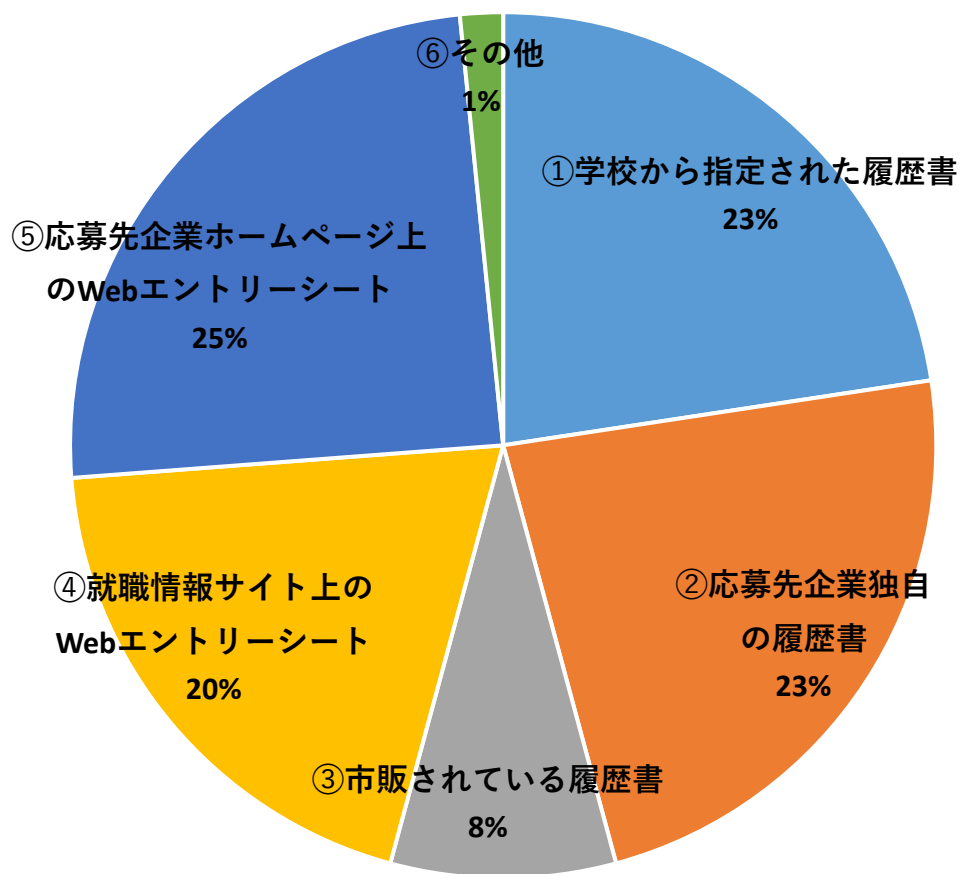
不適切なおそれのある事例（京都の大学生からのアンケート結果①）

京都労働局では、府内の全大学・短期大学の協力の下、大学生等の採用選考における実態を毎年調査しています。

令和7年3月卒業生については、301人の学生から回答を得ました。

提出を求められた応募書類について

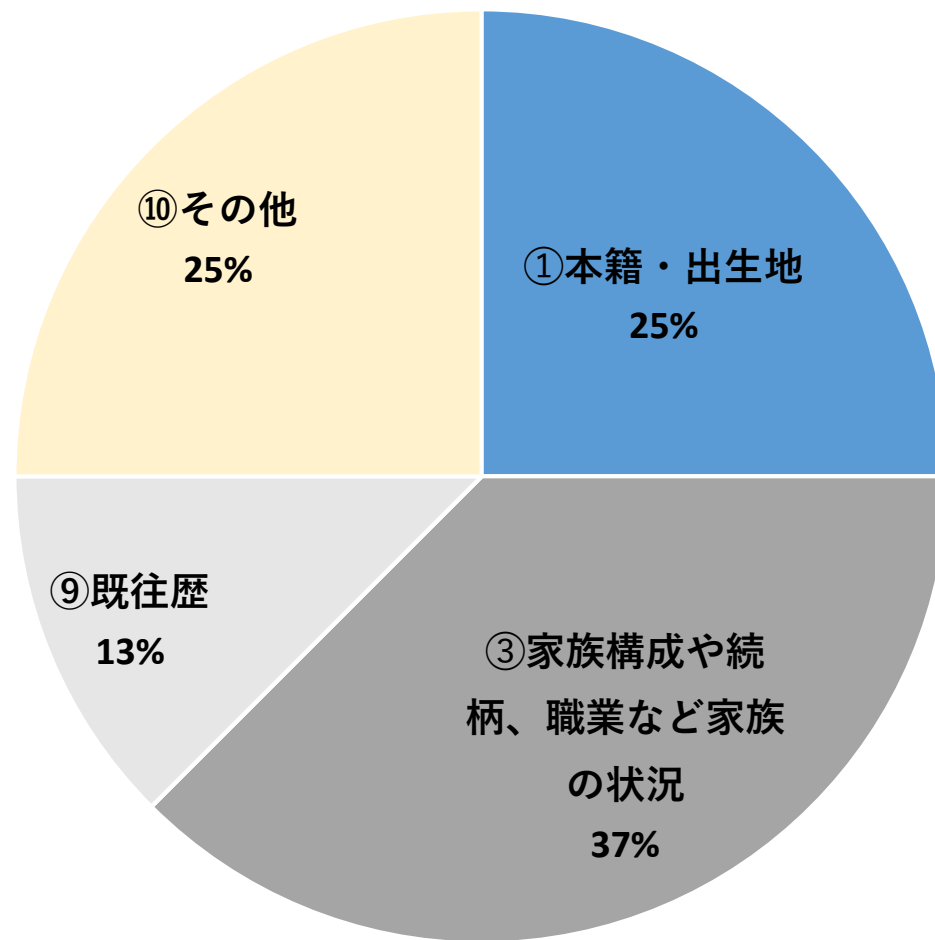
①学校から指定された履歴書	113人
②応募先企業独自の履歴書	116人
③市販されている履歴書	42人
④就職情報サイト上のWebエントリーシート	98人
⑤応募先企業ホームページ上のWebエントリーシート	123人
⑥その他	8人



不適切なおそれのある事例（京都の大学生からのアンケート結果②）

応募書類の中にあつた不適切な項目

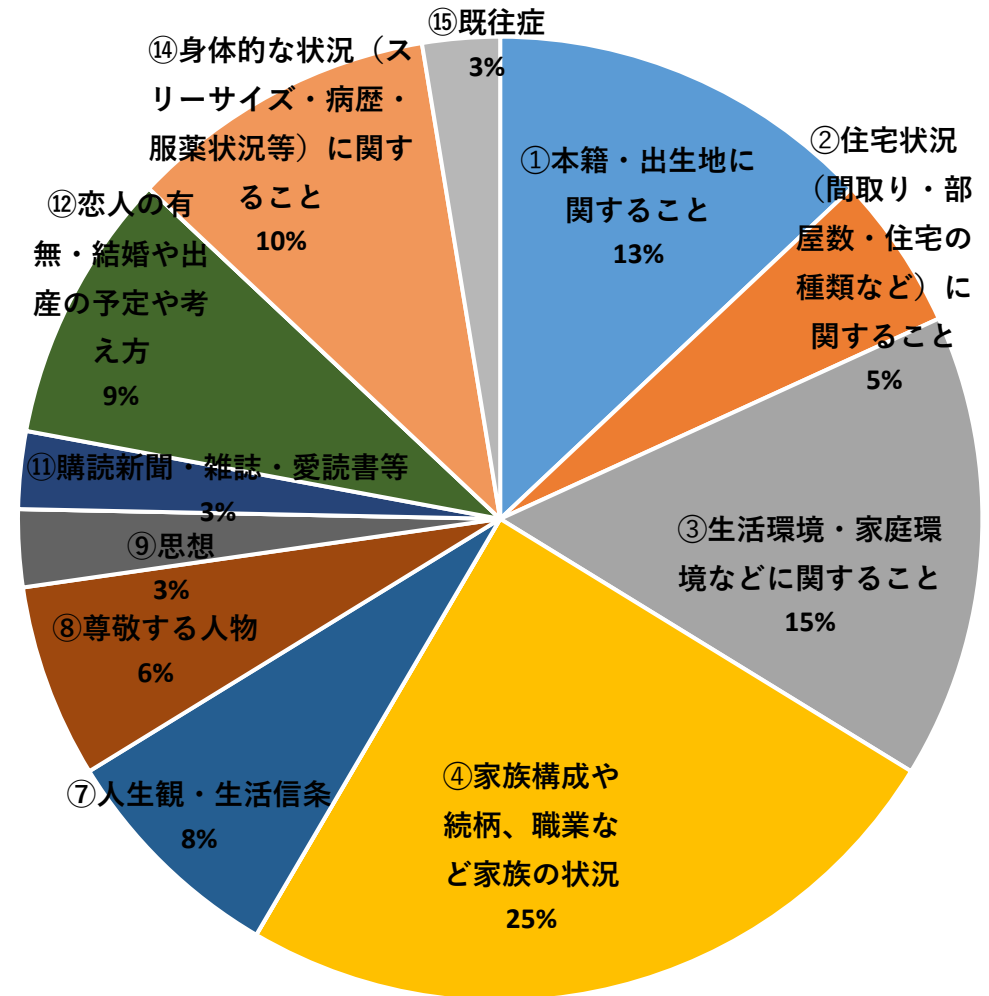
①本籍・出生地	4人
②自宅付近の略図	0人
③家族構成や続柄、職業など家族の状況	6人
④宗教	0人
⑤支持政党	0人
⑥尊敬する人物	0人
⑦購読新聞	0人
⑧労働組合（加入状況・活動歴等）・学生運動などの社会運動	0人
⑨既往歴	2人
⑩その他	4人



不適切なおそれのある事例（京都の大学生からのアンケート結果③）

面接や採用試験の中で行われた不適切な質問等

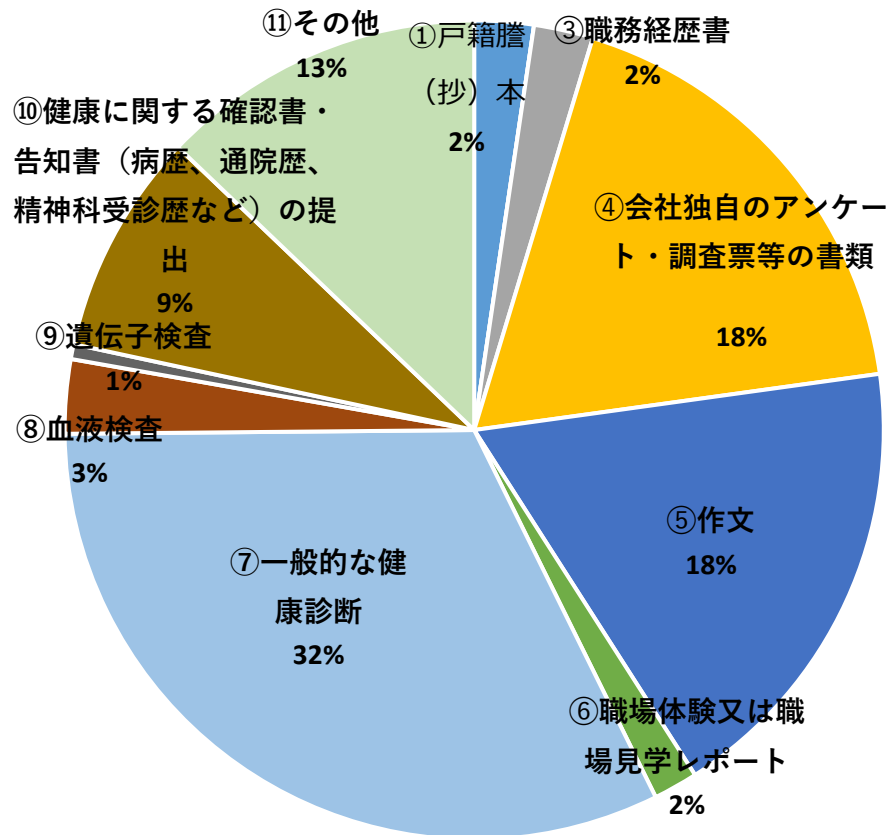
①本籍・出生地に関すること	10人
②住宅状況（間取り・部屋数・住宅の種類など）に関すること	4人
③生活環境・家庭環境などに関すること	12人
④家族構成や続柄、職業など家族の状況	19人
⑤宗教	0人
⑥支持政党	0人
⑦人生観・生活信条	6人
⑧尊敬する人物	5人
⑨思想	2人
⑩労働組合（加入状況・活動歴等）・学生運動などの社会運動	0人
⑪購読新聞・雑誌・愛読書等	2人
⑫恋人の有無・結婚や出産の予定や考え方	7人
⑬性的指向・性自認に関すること	0人
⑭身体的な状況（スリーサイズ・病歴・服薬状況等）に関すること	8人
⑮既往症	2人
⑯その他	0人



不適切なおそれのある事例（京都の大学生からのアンケート結果⑥）

応募書類（履歴書等）の他に求められた書類・対応について

①戸籍謄(抄)本	4人
②自宅付近の略図	0人
③職務経歴書	4人
④会社独自のアンケート・調査票等の書類	31人
⑤作文	31人
⑥職場体験又は職場見学レポート	3人
⑦一般的な健康診断	55人
⑧血液検査	5人
⑨遺伝子検査	1人
⑩健康に関する確認書・告知書(病歴、通院歴、精神科受診歴など)の提出	15人
⑪その他	22人



このように、今なお多くの就職差別につながるおそれのある応募様式の項目や採用面接での質問等が報告されています。

不適切なおそれのある事例 ①

本人に責任のない事項に踏み込みかねない質問例



1. 「ご家族の職業はなんですか？」 「あなたが弊社に就職することについてお父さん・お母さんはなんと言っていますか？」 「兄弟は何人ですか？」
2. 「出身は何県（何市）ですか？」 「生まれてからずっと現住所に住んでいるのですか？」

【解説】

1. 話しやすい話題として「家族」に関する事を聞くケースが見受けられますが、家族のことで採否が決まるのではないかという不安を抱かせたり、応募者それぞれの家庭事情に立ち入ってしまうことにも繋がります。
2. 出身やどこで育ったかということは、本人の適性・能力とは関係ありません。また、戸籍謄（抄）本や本籍が記載された住民票の提出を求めることは、出生地等を理由にした差別に繋がるおそれがあります。

不適切なおそれのある事例 ②

本来自由であるべき事項を尋ねるような質問例



!

1. 「尊敬する人物はだれですか？」
2. 「選挙には行きましたか？」
3. 「購読新聞・愛読書はなんですか？」

【解説】

1. 尊敬する人物や、歴史上の人物、目標とする人物に関する質問も、本来自由であるべき事項であり、それを採用選考の場に持ち込むことは、応募者の基本的人権を侵すこととなります。
2. 選挙での投票行動等の政治的な活動に対する質問については思想・信条にかかわることにつながる可能性があることから面接での質問としては適切ではありません。
3. 購読新聞や愛読書も思想・信条を把握してしまうおそれがあります。もし応募職種に関連する専門書等に対する意見を求めたいような場合は、質問意図が分かるように的確な質問を行うようにしましょう。

不適切なおそれのある事例 ③

採用選考の方法の例



1. 「職種に関係なく健康診断書を一律に提出させる」「既往歴を確認する」
2. 「適性・能力」の確認に必要な項目のあるエントリーシート等の使用

【解説】

1. 労働安全衛生規則上の「雇入時の健康診断」は、入職後の健康管理に役立てるものであり、採用選考時に実施することを義務づけたものではありません。一方、業務遂行のため、確認することに合理性がある場合も考えられます。

〈 合理的必要性があると考えられる例 〉

- 食品製造工程で、直接アレルギー源に触れることがあるため、食品に対するアレルギーを確認する場合
- 配送業務で、失神等安全運転に支障をきたすような発作等を確認する場合

※作業方法や疾患の程度によっては業務遂行が可能であるため、単に病名や疾患の有無のみで判断しないようにしましょう

2. 「本籍」「家族の勤務先」「既往歴」など選考時には必要ない情報を記載させる社用紙やエントリーシートなどを過去から踏襲したまま使用していませんか？

不適切なおそれのある事例 ④

その他

!

1. 「短所を教えてください」
2. 「制服用意のため、スリーサイズを記入してください」

【解説】

1. 応募者が身体的特徴や健康状況を短所として考えている場合は、聞く側にそのつもりがなくても不必要な情報を把握しかねない可能性があります。

〈 聞きたい事を明確に伝える 〉

- 「学生生活（前職）で直面した困難な出来事に対してどう工夫して対応しましたか？」

などの形を変えた聞き方を検討しましょう

2. 差別的につながり得る情報であり、法令でも原則収集することが認められていません。制服であれば採用決定後の確認でよく、更にサイズ（S/M/L等）希望を聞くだけで十分です。どうしても面接時に確認する必要がある場合は、その必要性を応募者へ事前に伝えるようにしましょう。

不適切なおそれのある事例 ⑤

その他

!

3. 服装は女性らしいですが、トランスジェンダーですか？（性的マイノリティに関すること）
4. 性別適合手術はしていますか？（本人がカミングアウトした場合）

【解説】

3. カミングアウト（性的マイノリティであることを明かすこと）するかは本人の自由であり強制されることはありません。なお、カミングアウトされた場合も、本人の許可無く他の社員等の第三者に暴露（アウティング）することがないように十分注意しましょう。
4. トランスジェンダーであることを本人が明かした場合、質問したいことが出てくる場合もあります。しかし、業務のために確認が必要な場合も、正しい知識を持ち、プライバシーに配慮した質問をすることが必要です。業務とは関係ない興味本位な質問はしないようにしましょう。

〈業務上確認が必要な場合〉

まずは本人の希望を傾聴することが重要です。

トイレや更衣室等、本人の働き方への配慮のため確認したい場合は、その意図を事前に伝えたくて質問するようにしましょう。

不適切なおそれのある事例（まとめ）

主に14事項に抵触する代表的な例を挙げましたが、「適性・能力に関係ない事項を把握しかねない例」は挙げていくと限りがありません。



- 不適切質問をNGワード的に覚えるのではなく、なぜ不適切なのかという視点を持つことが必要です。
- 応募者の立場になって考えてみる。
- 応募者は面接で聞かれることすべてが採用基準になると考えている（面接担当者とのギャップ）。

選考を実施する前に、選考に関わる皆さんで再確認をお願いします！

- ☑ その質問はする必要があるのか？
- ☑ なぜその情報が必要なのか？
- ☑ 応募者に理由を説明できるか？
- ☑ 客観的に見て真に必要と判断して貰えるか？

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内で、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と規定されています。

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！

求職者等の個人情報の取扱い

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。

様々な方法・媒体により、求職者を募集すると思いますが、**求人の方法（自社HP、求人サイト、新聞広告、ハローワーク等）を問わず**、法及び指針に照らした個人情報の取扱いが求められます。

過去にはこんな事例も…

身元調査事件（H10年）

ある調査会社が顧客企業からの依頼を受け、就職希望者の身元調査をおこなっていたことが判明。

同和地区出身・家族・家柄・学歴・性格・宗教・支持政党など多岐にわたって調査。

その後、調査会社はもちろん、調査を依頼した顧客企業達に対しても行政による指導等が行われた。

求職者等の個人情報の取扱い

応募者が活用しているSNSについて

採用活動に際し、昨今、応募者が利用しているSNSの『裏アカ』（本来のアカウントとは別の匿名アカウント）調査などが報道されており、報道の中では応募者の居住地近辺で聞き込み調査を行うようなシーンも流されました。

<公開されている情報とはいえ…>

- SNSにアップしている情報はプライバシー性の高い情報も含まれる。
- 応募者の趣味・嗜好・思想・信条といった採用選考には必要のない情報も含まれる可能性がある。



SNS調査については、結果として業務の目的を逸脱した個人情報の収集となり、職業安定法違反となる可能性もありますので御留意ください。

また、居住地周辺での聞き込みは、身元調査につながるおそれがあります。

履歴書様式例について

厚生労働省で様式例を作成しています

※ 令和3年4月に公表されました

《旧 JIS規格履歴書との違い》

1. 性別欄は任意記載欄

性自認には多様な在り方があることから〔男・女〕の選択式から、未記載も可能とする、任意記載欄としています。

2. 「通勤時間」「扶養家族数」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の4項目を削除

これらの項目から類推して把握していたような項目は、「残業や休日出勤をお願いする場合がありますが可能でしょうか?」「緊急対応のため、当番制で〇〇分以内の出勤対応の必要がありますが、対応可能ですか?」のように、聞き方に配慮して確認してください。

履 歴 書		年 月 日現在	写真をはる位置
ふりがな	氏 名		写真をはる必要がある場合 1. 縦 横 2. 本人半身胸から上 3. 裏面のりづけ
		年 月 日生 (満 歳)	※性別
ふりがな			電話

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど	
通勤時間 約 時間 分	
扶養家族数 (配偶者を除く) 人	
配偶者 ※ 有・無	配偶者の扶養義務 ※ 有・無
本人希望記入欄 (特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入)	

右記4つの欄を削除

社用紙 (会社独自の応募用紙・エントリーシート) やアンケートの項目にも十分ご注意ください!

履歴書様式例（応募書類・エントリーシートの確認項目）

事業主の皆様！

御社の応募書類・エントリーシートは 大丈夫ですか？

公正な採用選考を行うために

応募者に提出を求める応募書類は、**就職差別につながるおそれのある事項(裏面参照)を含まないものを用いましょう！**

定め・推奨されているもの

高校生は…

・近畿高等学校統一用紙

大学生等は…

・厚生労働省 大卒者用標準的事項の参考例
・厚生労働省 履歴書様式例

一般求職者は…

・厚生労働省 履歴書様式例



社用紙・エントリーシートは

- **新規高等学校卒業予定者の応募書類は、必ず「近畿高等学校統一用紙」を使用し、独自に作成する応募書類(社用紙)は使用しない**てください。
- **新規大学等卒業予定者、一般求職者については、上記の様式の使用を推奨**しています。
独自の応募書類(エントリーシート)やアンケートなどを作成する場合は、**就職差別につながるおそれのある事項(裏面参照)を含まない**ようにしてください。

応募書類の内容の確認をハローワークで行っています！



京都労働局・ハローワーク

20240401

厚生労働省作成

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のある14項目～

適性・能力に関係のない「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」を応募書類やエントリーシート・面接・作文などによって把握すること、身元調査・合理的必要性のない採用選考時の健康診断の実施などは就職差別につながるおそれがあります。

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

応募書類(エントリーシートなど)の確認のご依頼・ご相談は…

ハローワーク西陣	☎ 075-451-8609	(管轄区域) 上京区、中京区、北区、左京区、右京区、西京区、亀岡市、南丹市、船井郡
ハローワーク園部	☎ 0771-62-0246	(管轄区域) 右京区北、亀岡市、南丹市、船井郡
ハローワーク京都七条	☎ 075-341-8609	(管轄区域) 下京区、南区、東山区、山科区、向日市、長岡京市、乙訓郡
ハローワーク伏見	☎ 075-602-8609	(管轄区域) 伏見区、八幡市
ハローワーク宇治	☎ 0774-20-8609	(管轄区域) 宇治市、城陽市、久世郡、綴喜郡のうち宇治田原町
ハローワーク京都田辺	☎ 0774-65-8609	(管轄区域) 京田辺市、綴喜郡のうち井手町、木津川市、相楽郡のうち精華町
ハローワーク木津	☎ 0774-73-8609	(管轄区域) 木津川市、相楽郡のうち笠置町、和束町、南山城村
ハローワーク福知山	☎ 0773-23-8609	(管轄区域) 福知山市、綾部市
ハローワーク綾部	☎ 0773-42-8609	(管轄区域) 綾部市
ハローワーク舞鶴	☎ 0773-75-8609	(管轄区域) 舞鶴市
ハローワーク峰山	☎ 0772-62-8609	(管轄区域) 宮津市、京丹後市、与謝郡
ハローワーク宮津	☎ 0772-22-8609	(管轄区域) 宮津市、与謝郡

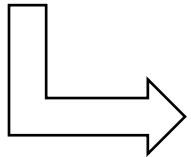


企業における公正採用選考への取組

— 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 —

企業は社会なくして存在できない = 社会的責任のある活動が求められます。

近年は特に「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取組みが重視されています。



公正な採用選考の観点だけでなく、

CSR（企業の社会的責任）の観点からも採用活動に注意しましょう！

企業が社会や環境と共存し、持続可能な成長を図るため、その活動の影響について責任をとる企業行動であり、企業を取り巻く様々なステークホルダー（消費者、取引関係先、投資家等、及び社会全体）からの信頼を得るための企業のあり方を指します。

企業における公正採用選考への取組

労働分野における主なCSRへの取組

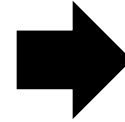
- ✓ 労働関係法令の遵守（コンプライアンス）
- ✓ 人種、社会的身分、障がい、疾病、性的指向・性自認などによる差別的取扱いをしない
- ✓ 募集・採用または採用後における個人情報保護の徹底
- ✓ 職場における差別的言動、セクハラ、パワハラをしない など

ソーシャルメディア時代の今だからこそ！

面接等での対応がSNS等から拡散され、企業イメージの低下につながる場合もあります。そのような事にならないためにも、採用活動に細心の注意を払う事が重要です。応募者も一人の“お客様”に十分なりえます。

企業内人権啓発推進員

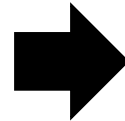
- ・就職差別につながることを発生させないため
- ・トラブル無く採用選考が実施されるため
- ・公正な採用選考を実現するため



「企業内人権啓発推進員」

の選任をお願いしています！

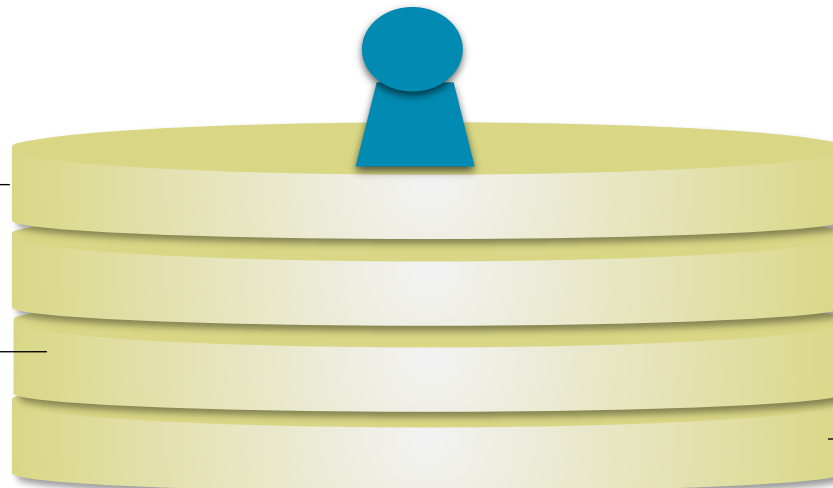
推進員の役割



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
システムの構築



労働局・ハローワーク
との連携窓口

研修会への参加

企業内人権啓発推進員

選任基準について

- 常時使用する従業員25名以上の事業所

※ 推進員の必要性を考慮し、基準未満の事業所にも積極的に選任をお願いしています。

- 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！

新規に選任する場合や、各種変更（推進員の変更、事業所の名称変更・所在地変更等）があった場合は、「**企業内人権啓発推進員選任・変更報告書**」にて、管轄のハローワークへ電子メールで届出をお願いします。

※様式は京都労働局HPからダウンロード出来ます。

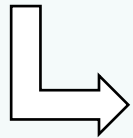


企業内人権啓発推進員

経緯

【部落地名総鑑事件】 昭和50年12月

企業の人事利用を目的とした、全国の被差別部落の所在等を記載した「人事極秘・特殊部落地名総鑑」という冊子の発行が発覚。合計200以上の企業によって購入されていました。



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

最近では・・・

【全国部落調査】 平成28年、令和3年

部落地名総鑑の原典とされた「全国部落調査」の復刻版の書籍が刊行。

この事に対しすぐさま訴訟が起こされ、結果、裁判所による出版禁止の仮処分が言い渡されました。（平成28年3月）

その後、同書籍の内容等、部落地名をネット上で公開した事案が発覚。すぐさま、訴訟が起こされ判決は「**出身者が差別や誹謗中傷を受けるおそれがありプライバシーを違法に侵害する**」として、一部情報の削除と損害賠償が命じられました。（1審：令和3年9月／2審：令和5年6月）

部落差別解消推進法

部落差別に関する法律が制定されています！

「部落差別の解消の推進に関する法律」の成立 (H28.12)

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、（中略）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、基本的理念を定め、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、もつ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

（略）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

第4条 相談体制の充実

第5条 教育及び啓発

第6条 部落差別の実態に係る調査

部落差別解消推進法

部落差別の実態に係る調査結果（法務省）

部落差別解消推進法第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しました（令和2年6月公表）

〈調査内容〉

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）

インターネット上のものが増加傾向にあります。

- ◆ **職務遂行に必要な「適性」「能力」に基づいた選考方法となっているか再度チェックをお願いいたします！**
- ◆ **本日の研修内容について、企業トップを含めて社内での共有をお願いいたします！**

御不明点等ありましたら、労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

御清聴ありがとうございました。