

求人不受理の対象となる規定【具体的な対象条項】

1. 過重労働の制限などに対する規定

長時間労働や賃金不払い残業などに関する法違反は、若者の円滑なキャリア形成に支障をきたす恐れがあるため、以下の規定を対象としています。

- ・強制労働の禁止
(労働基準法第5条)
- ・賃金関係(最低賃金、割増賃金等)
(労働基準法第24条、第37条第1項及び第4項、最低賃金法第4条第1項)
- ・労働時間
(労働基準法第32条、第36条第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る。)、第141条第3項)
- ・休憩、休日、有給休暇
(労働基準法第34条、第35条第1項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項)

2. 仕事と育児等の両立等に関する規定

仕事と育児等の両立等を理由とした不適切な取扱いがなされる場合は、若者の継続就業が困難となることがあるため、以下の規定を対象としています。

- ・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等
(男女雇用機会均等法第9条第1項、第2項及び第3項、第11条の2第1項)
- ・妊娠中、出産後の健康管理措置
(男女雇用機会均等法第12条、第13条第1項)
- ・育児休業、介護休業等の申出があった場合の義務、不利益取扱いの禁止等
(育児・介護休業法第6条第1項、第10条、第12条第1項、第16条、第16条の3第1項、第16条の4、第16条の6第1項、第16条の7、第16条の10、第18条の2、第20条の2、第23条の2、第25条、第52条の4第2項、第52条の5第2項)
- ・所定外労働等の制限
(育児・介護休業法第16条の8第1項、第16条の9第1項、第17条第1項、第18条第1項、第19条第1項、第20条第1項、第23条第1項、第2項及び第3項、第26条)
- ・妊産婦の坑内業務の制限等
(労働基準法64条の2第1号、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項)
- ・男女同一賃金の原則
(労働基準法第4条)
- ・性別を理由とする差別の禁止、セクハラ等
(男女雇用機会均等法第5条、第6条、第7条、第11条第1項)

3. その他、青少年に固有の事情を背景とする課題に関する規定

新卒採用においては、募集から採用・就業までの期間が長く、募集段階から労働条件に変更が生じやすいことから、就業前に労働条件を確認することが重要であるため、労働者の募集及び求人者の申込み並びに労働契約締結時の労働条件の明示規定を対象としています。また、年少者に関する労働基準の規定も対象としています。

- ・労働条件の明示
(労働基準法第15条第1項及び第3項、職業安定法第5条の3第1項(労働者の募集を行う者に係る部分に限る。)、第2項及び第3項)
- ・年少者に関する労働基準
(労働基準法第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条)

※労働基準法の規定については、労働者派遣法第44条(第4項を除く。)の規定により適用する場合を含む。
※男女雇用機会均等法の規定については、労働者派遣法第47条の2の規定により適用する場合を含む。
※育児・介護休業法の規定については、労働者派遣法第47条の3の規定により適用する場合も含む。

詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

7 若者の採用・育成に積極的な企業の皆さまへ

若者雇用促進法に基づく認定制度（ユースエール認定企業）を活用ください！

○「ユースエール認定企業」とは……

平成27年10月から、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定し、企業が求める人材の円滑な採用等を支援していく制度です。

なお、認定企業は、事業所単位ではなく企業単位であり、常時雇用する労働者が300人以下の中小企業が対象となります。

※認定企業の申請については、本社を管轄するハローワーク経由で新潟労働局へ申請して下さい。

○「ユースエール認定企業」になると、どんなメリットがあるの？

- ① 自社の商品、広告などに認定マークの使用が可能となり、認定を受けた優良企業であることを対外的にアピールすることができます。

【認定マークについて】

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマークです。マーク中の「〇〇年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受けることになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのかがマークから分かります。



- ② 厚生労働省が運営するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」等に企業情報を掲載しますので、会社の魅力を広くアピールすることができます。
- ③ ハローワーク主催の合同企業説明会・面接会等に優先的に参加できます。
- ④ 「トライアル雇用奨励金」「キャリア形成促進助成金」「キャリアアップ助成金」について、一定額が加算されます。
- ⑤ 株式会社日本政策金融公庫による低利融資や公共調達における加点評価を受けることができます。
- ⑥ より詳細な企業情報を公表できますので、業務内容・雰囲気などがイメージしやすくなり、若者の職場定着が期待できます。

★詳しくは、ホームページ（URL：http://niigata-hellowork.jsite.mhlw.go.jp/list/ouen/_120220.html）
または、73ページを御覧ください★

新潟 若者雇用促進法に基づく認定制度

検索

若者の採用・育成に積極的な中小企業の皆さまへ

ご存じですか？
「ユースエール認定制度」

若者の採用・育成に積極的で 雇用管理の優良な中小企業を応援します！

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を、若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。



<認定マーク>

認定した企業の情報発信を後押しすることなどで、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

Q 「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか？

A ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで 重点的PRを実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的にPRすることで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「若者雇用促進総合サイト」などにも認定企業として企業情報を掲載しますので、貴社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会 などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに 認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マーク（右）を、商品や広告などに付けることができます。認定マークを使用することによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良企業であることを対外的にアピールすることができます。
4	若者の採用・育成を支援 する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます。 ① キャリアアップ助成金 ② 人材開発支援助成金（旧キャリア形成促進助成金） ③ トライアル雇用助成金 ④ 特定求職者雇用開発助成金（三年以内既卒者等採用定着コース）
5	日本政策金融公庫による 融資制度	株式会社日本政策金融公庫（中小企業事業・国民生活事業）において実施している「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を利用する際、基準利率から-0.65%での融資を受けることができます。 ※ 基準利率は、平成30年8月10日現在（期間5年以内）：中小企業事業1.16%、国民生活事業1.81%です。 ※ 適用利率は、資金使途、返済期間、担保の有無などに応じて異なる利率が適用されます。 ※ 働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）の詳細は、以下のURLをご覧ください。 https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata_m.html
6	公共調達における加点点評価	公共調達のうち、価格以外の要素を評価する調達（総合評価落札方式・企画競争方式）を行う場合は、契約内容に応じて、ユースエール認定企業を加点点評価するよう、国が定める「女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針」において示されました。 ※ 公共調達における加点点評価の仕組みは、原則平成28年度中に開始。 ※ 加点点評価の詳細は、公共調達を行う行政機関によって定められます。

Q どのような企業が認定企業になることができますか？

A 以下の認定基準を全て満たす中小企業（常時雇用する労働者が300人以下の事業主）であれば、認定企業となることができます。

【認定基準】

1	学卒求人※1など、若者対象の正社員※2の求人申込みまたは募集を行っていること
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること
3	右の要件をすべて満たしていること
	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること
	・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下※3
	・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下かつ、月平均の法定時間外労働60時間以上の正社員が1人もいないこと
	・前事業年度の正社員の有給休暇の年間付与日数に対する取得率が平均70%以上又は年間取得日数が平均10日以上※4
・直近3事業年度で男性労働者の育児休業等取得者が1人以上又は女性労働者の育児休業等取得率が75%以上※5	
4	右の青少年雇用情報について公表していること
	・直近3事業年度の採用者数・離職者数、男女別採用者数、平均継続勤務年数
	・研修内容、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定等の制度の有無とその内容
	・前事業年度の月平均の所定外労働時間、有給休暇の平均取得日数、育児休業の取得対象者数・取得者数（男女別）、役員・管理職の女性割合
5	過去3年間に認定企業の取消を受けていないこと
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと※6
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと※7
9	暴力団関係事業主でないこと
10	風俗営業等関係事業主でないこと
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと

※1 少なくとも卒業後3年以内の既卒者が応募可であることが必要です。

※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者（役員を除く）に比べて高い責任を負いながら業務に従事する労働者をいい、派遣契約で業務に従事する者は除きます。

※3 直近3事業年度の採用者数が3人または4人の場合は、離職者数が1人以下であれば、可とします。

※4 有給休暇に準ずる休暇として、企業の就業規則等に規定する、有給である、毎年全員に付与する、という3つの条件を満たす休暇について、労働者1人あたり5日を上限として加算することができます。

※5 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」（子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業）を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。

※6 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。

※7 離職理由に虚偽があることが判明した場合（実際は事業主都合であるにもかかわらず自己都合であるなど）は取り消します。

Q 認定企業になるには、どうすればよいですか？

A 認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。上記の認定基準を満たしていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができます。また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただけます。詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。

本リーフレットの内容について詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。
（融資制度の詳細は、株式会社日本政策金融公庫へお問い合わせください）

8 U・Iターン就職の促進について

厚生労働省では、首都圏在住の社会人で地方への就職を希望している方を対象に、全国のハローワークと東京に設置された地方就職支援センターを結び広域的な職業紹介を行っております。

また、新潟県ではUターン・Iターンを支援するために、県単独の面接・相談会の開催や「にいがたUターン情報センター」（東京）設置等の独自事業を展開しております。

(1) はじめに

県外で働く社会人の中には、マイホームが欲しい、子供をのびのび育てる豊かな環境が欲しい、自分のスキルを地元で生かしたいなどの理由で、UターンやIターンを考える人達が多くいます。

それらの人達は、既に職業経験を有することから、実務で培われた知識・経験・技能等とともに豊富な社会経験を生かすことができれば、企業の即戦力になるばかりではなく、地域社会の活性化という観点でも有意義なこととなります。

一方、社会人ばかりでなく、県外に就学する大学生等の間でも地元志向は強く、少子高齢化が進む中貴重な人材といえます。

新潟県では、それらのU・Iターン希望を重視し、また、人材確保の好機ととらえ、実際のU・Iターンを支援するため昭和62年6月にUターン事業を立ち上げ、これまでに「U・Iターン登録制度」や東京都内での面接・相談会等の施策を展開してきております。

今後さらにU・Iターン人材の活用効果を上げていくためには、受け皿である県内企業からの求人が不可欠でありますので、各企業におかれましては、必要な人材の確保にあたりU・Iターン希望者の採用も是非ご検討くださいますようお願いいたします。

また、大卒者等の採用にあたりましては、採用計画を、県外大学も含め幅広く周知していただきますようお願いいたします。

(2) ご利用ください U・Iターン相談窓口

① 各ハローワーク

県内16か所のハローワークでは、一般・学卒を問わず、Uターン求人の受理、U・Iターン希望者の登録及び相談・紹介を行っています。

登録されている人材のお問い合わせは窓口へお申出ください。

② にいがたUターン情報センター

新潟県では、首都圏に在住するU・Iターン希望者の相談窓口として、表参道・新潟館ネスパス（東京都渋谷区神宮前）内に「にいがたUターン情報センター」を設置していますが、平成23年11月に新潟県と国の一体的実施事業を開始し、新潟労働局の相談員を配置するなど、ハローワーク機能を追加し、U・Iターンを考えている社会人、学生への職業相談・職業紹介と県内企業の求人情報の提供などを行っています。

県内のハローワークで申込みをいただいた求人については、「にいがたUターン情報センター」においても公開していますので、U・Iターン希望者の採用をお考えの企業の皆様は、まずは県内のハローワークにご相談ください。



特徴1 専門スタッフがU・Iターン就職をトータルサポート!!
新潟の就職事情を熟知した専門スタッフが、県内ハローワークの最新求人の中からご希望の条件に沿った求人情報をご提供します!企業との取り次ぎも行います。就職活動の進め方から履歴書・エントリーシート の書き方、面接対策など、お気軽に何でもご相談ください。

特徴2 新潟の就職情報を提供!!
U・Iターン関連のイベント情報や県内企業のパンフレット等、就職・転職活動に役立つ資料を取りそろえています。ハローワークの求人検索端末を設置していますので、ご自身でも県内の最新の求人情報をチェックできます!

特徴3 暮らしに関する相談窓口を併設!!
併設の「にいがた移住支援デスクココスみにいがた」では新潟県内の各市町村が行っているツアーやイベントの情報、不動産団体からの住宅情報など、移住に関する様々な情報を提供しています。

(3) 面接会等の実施について

U・Iターン希望者と県内企業が直接接触できる機会を提供するため、東京都内や県内各地において、各種相談会・面接会を実施しております。

人材確保の絶好の機会ですので、採用計画等を御検討の上、参加について前向きに検討されますようお願いいたします。

なお、面接会等の詳細につきましては、新潟県労政雇用課または各ハローワークにお問い合わせください。

県外大学等に対する援助について

県外に就学する大学生等が県内に就職を希望する場合、就学先地域や大都市圏に比べ情報の不足を訴えています。

必要な情報は自らが得るものとはいえ、県外でそれらを手に入れる事は困難な場合が多々あります。企業によっては、指定校以外の学生等には資料も送らないケースも見受けられますが、資料の請求等にはできるだけ応えていただくよう御配慮をお願いいたします。

また、応募や受験の機会についても、幅広く検討されますようお願いいたします。

Ⅱ 求職者等の個人情報の取扱いについて

1 個人情報の保護について

職業安定法（昭和22年法律第141号、以下「法」という。）が大幅に改正され、平成11年12月から施行されました。

改正のポイントとして、個人情報を保護するための規定が設けられたことがあげられます。

従来から、公共職業安定所及び職業紹介事業者等が知り得た労働者・雇用主の個人情報の守秘義務が定められていましたが、この改正により、守秘義務に加えて、求職者等の個人情報の収集・保管・使用が業務目的の達成に必要な範囲内に制限することとされました。

法の趣旨をご理解の上、個人情報が適正に管理されるよう、内部体制の整備を含め必要な措置をとられるようお願いいたします。

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、募集に応じて労働者になるよ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、この限りではない。

（以下略）

2 職業紹介事業者等とは

ここで職業紹介事業者等とあるのは、職業紹介事業者に限らず、労働者の募集を行う者、募集受託者及び労働者供給事業者を指し、とりわけ、労働者の募集を行う者には、募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず労働者の募集を行う者全てを含みます。

すなわち、雇用者を直接採用しようとする場合であっても、個人情報の適正管理規定を遵守する必要があります。

3 職業安定法指針について

求職者等の個人情報の取扱いについては、法令の定めその他、具体的には指針（平成11年労働省告示第141号）として、均等待遇や労働条件の明示等と併せて定められています。

この指針の第4においては、原則として収集してはならない個人情報等が規定された他、個人情報の適正な管理及び秘密保持並びに苦情処理等に関する規定が設けられています。

また、これに違反する場合には法第48条による指導・改善命令の対象となりますので、ご注意ください。

なお、たとえ本人の同意があったとしても、いわゆる採用選考の際の身元調査等を認めるものではないことはいまでもありません。

職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（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はないこと。

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

なお、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当する。

イ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 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ 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、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等は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

（以下略）

Ⅲ 就職の機会均等を

1 基本的な考え方

(1) 就職の機会は均等に

人は誰でも自分の希望する仕事に就きたいと思っています。また、生きていくための基盤となる生活を安定させたり、社会参加を通じて自己実現したりするうえでも、「就職」は重要な意義をもっています。そして、その出発点となる選考は、誰もが均等に受けられるように機会を与えられるべきなのです。ご存じのように、

日本国憲法第22条では公共の福祉に反しない限りすべての人に職業選択の自由が保障されていますし、職業安定法第3条でも人種、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、差別的取扱をすることは禁じられています。

ましてや、

日本国憲法第11条で、すべての人は侵すことのできない永久の権利として基本的人権を保障されていますし、同じく、

日本国憲法第14条で、法の下での平等を明示されています。

採否決定の権限のある企業側は、これらのことに留意して公正な選考を行う必要があるのです。

企業が求める人材とは、「その職務に適応し、職場に適応して物事を遂行できる人」でしょう。言い換えれば、「仕事をするうえで、要求されるいろいろな条件に順応できる人、企業内の組織に協調できる人」のことです。同時に自分の仕事に興味をもって積極的に対応していく姿勢があることも大事です。選考は、応募者がその点に適合するかどうか注目して行われるべきです。そしてそれは、応募者がその職務遂行上必要とされる「適性・能力」と、意欲をもっているかどうかを評価することなのです。ここでいう、

「**適性**」とは……この「**必要な能力を修得する可能性**」のことです。

「**能力**」とは……「**人がもつ体格・体力・感覚的機能・知的機能・性格特性などのうち、ある職務を遂行する力として発達しているもの**」をさします。

しかし、この能力は固定的なものではありません。採用選考時には求人職種の職務遂行に有効な能力がなくても、就職後の教育訓練でその能力が形成される可能性もあります。

つまり、選考をする際には表面的な事実の判断だけによらず、潜在的な可能性を見出し、それを育てていくという積極的な考え方が大切なのです。それゆえ、基本的にはこの「**適性・能力**」のみが採用の基準となります。この段階でこれ以外の事柄によって特定の人を排除しようとすることは、予断と偏見によるものであり、選考自体を否定するものです。

(2) 就職差別なく

しかし、現実には、特定の人に対して不合理な差別が行われているという事例が多数見受けられます。その対象となるのは、たとえば同和関係住民・外国籍者（特に在日韓国・朝鮮人）・障害者・定時制通信制課程卒業生・女性などです。こうした方々に対する就職差別は、その技能や知識、適性が問われる前に、偏見によって選考の門戸を閉ざされてしまったものです。つまり就業の機会が均等に与えられていないのです。そればかりか、事例のなかには就職の可否のみにとどまらず、差別されたことが原因で意気消沈し、そのまま死にいたることもあります。これは、基本的人権が侵害されていることを意味します。

(3) 問題に対する理解と公正な選考を

本籍、家族状況（家族構成・学歴・職業・勤務先・役職・配偶関係・同別居など）、家庭環境（資産・住宅の種類・家庭内の人間関係など）、あるいは性別などは応募者本人には責任のないことです。そのような本人に責任のない事柄や思想、信教をとりあげ、それを理由に採用枠を狭めたり、不採用にしたりすることは適正な採用選考とはいえません。企業には、採用方針や採用基準、求人条件や採否の決定などの諸要件が「採用の自由」として認められていますが、これは基本的人権を侵してまで認められるものではないのです。

また、企業にとって優秀な人材を採用することは将来の企業の発展につながる重要なことです。その意味でも、単なる憶測や偏見で可能性ある人たちを門前払いすることがどれだけの損失になるか考えていただきたいのです。

企業は、そのほとんどが人に就業の場を提供するという社会的な役割をもっています。従って企業は、それを自覚し、正しい理解と認識を深めて、公正な採用選考を図り、基本的人権を尊重して、就職の機会均等に積極的に取り組んでいただくことが求められています。

「差別など意識したことがないから、就職差別が起きるはずはない」とか、「長年築き上げてきた方法なのだから大丈夫」とかいった理由で安心することなく、再度、採用方針や選考方法などを見直してみてください。就職差別の問題については、「有り得ない」「そのうちなくなる」などと安閑とかまえるのではなく、常に自分の問題として対峙し、少しずつでも「なくそう」と意識して取り組んでいくことが大切なのです。