

# 公正な採用・選考システム確立のために

(事業主必携資料)

大分労働局  
ハローワーク

# 目 次

就職差別解消のために	1
I 選考基準・選考方法	2
II 募集・応募書類	3
III 選考の内容	5
1 学科試験・作文	5
2 面接	6
3 面接での適切な質問内容	9
採用面接評定表（参考例）	12
適当と考えられる作文の出題例	13
4 差別選考につながるおそれがあるためふさわしくないとされる 出題・質問の例	14
5 適性検査	17
6 健康診断	17
7 身元調査	18
IV 採否の決定（内定）	19
V 採用決定（内定）以後	19
VI 公正採用選考人権啓発推進員制度	20
参 考 資 料	
1 職業安定法による学校の取り扱い区分	23
2 求職者等の個人情報の取り扱い等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	25
3 障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針	34
4 部落差別の解消の推進に関する法律	39
5 ビデオライブラリー用のビデオ（DVD）一覧	40

## は じ め に

雇用主の皆様方におかれましては、日頃から職業安定行政に対しまして、ご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が図られるよう事業主に対して啓発を行ってきたところであり、これまで一定のご理解とご協力が得られるようになってきております。しかしながら、採用選考の過程において、依然として就職差別のおそれのある事象が見受けられるところでもあります。

「就職」ということは、一人の人間にとって、生活を安定させるだけでなく、自己実現を図り、豊かで人間らしい社会生活を営むために、極めて重大な意義をもっているものです。

わが国の憲法において、職業選択の自由を基本的人権の一つとして、すべての国民にこれを保障しているのも、このような趣旨に基づくものです。

就職の機会均等とは、誰もが自由に自分の適性や能力に応じて職業を選べるということですが、そのためには、雇用する側が正しい採用選考を行うことが必要であり、また、就職がその人の社会生活のすべてを左右する重さを持っているものである以上、採用後の人事管理についても正しく行われませんと、実質的に職業選択の自由が保障されたことにはなりません。

事業主の皆様方におかれましては、以上の趣旨を十分ご理解の上、公正な採用選考システムの確立が図られますよう、格段のご配慮を賜りますことをお願い申し上げます。

また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者であることを理由として求人への応募を認めないことや業務遂行上必要でない理由をつけて障害者を排除することは禁止されており、障害者でない者と均等な機会の確保（合理的配慮）の提供は義務ですので、法の趣旨をご理解のうえ適切に対応いただきますよう併せてお願い申し上げます。

本書が、人権問題の重要性について正しい理解と認識をさらに深めていただくとともに、差別のない公正な採用選考を確立するうえでの一助となれば幸いです。

令和4年5月

大 分 労 働 局

ハローワーク（公共職業安定所）

# 就 職 差 別 解 消 の た め に

## (公正な採用選考について)

公正な採用選考とは、雇用主の皆様方が人権問題に対する正しい理解と認識を深めていただき、新規学校卒業予定の採用、一般の採用にかかわらず、それぞれの採用において本人の責任のない事項や本来自由であるべき事項を基準とすることなく、職務を遂行するために必要な適性と能力を基準として採否を決定していただくものです。

特に新規学校卒業予定者にとって、就職は学校生活から新たに職業生活に入る人生の重大な転機となるものであり、それが適切に行われるかどうかによって、その人の将来を左右することにもなります。

職業安定機関では、従来から企業啓発に取り組んでいますが、依然として応募者の適性と能力に基づかない不合理な採用選考が行われるなどの就職差別につながるおそれのある事象が見受けられています。

この問題を解決し得る当事者は人を雇用する立場にある事業主の皆様方であり、従業員一人ひとりが他人の人権を尊重し合い、差別のない明るい職場環境をつくり上げることは、企業活動全体にも大きな利益をもたらすことにもなります。

各企業におかれては、採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定及び採用後等の雇用管理全般について、その機会均等を阻害していないかどうかを以下のチェック・ポイントに基づいて点検し、差別のない正しい採用・選考システムをはじめとする体制を、一日も早く確立していただきたいと思えます。

## I 選考基準・選考方法

### チェック・ポイント

- ★採用職種の職務（仕事）を遂行するために必要な条件を基礎とした公正な基準ができていますか。  
知識・技能・経験等のうち、職務（作業）遂行上必要な条件は何か、どの程度のレベルが必要なのか明確になっていますか。
- ★選考基準に適合しているかどうか、公正に評価する方法がとられていますか。一つの方法だけで評価していませんか。
- ★過去の慣習、経験のみにとらわれず、応募者の基本的人権を尊重する体制がとられていますか。
- ★応募者の能力を表面的に判断せず、潜在的な適性や長所を積極的に見出すための配慮がなされていますか。
- ★合理的・客観的に必要のない健康診断を実施していませんか。

### 考え方

採用方針、採用計画を実現するための手段が募集であり、選考ですが、目的を達するにはやはり正しい手段、方法が必要です。

選考基準は、そのための「ものさし」ですから、採用する職種の作業内容に則して、知識はどのような分野のものがどの程度必要なのか、技能や経験等はどうかについて明確にしておかなければなりません。

この場合、大切なことはその基準が合理的なものであるか、ということです。

例えば、採用選考に当たって、高校卒対象の選考であるのにそれ以上の高度なものを課したり、あるいは職務に関係のない知識や身体的要件等を求めることは、正しい選考を阻害するものとなります。また、誰でも欠点や短所はありますが、他人にはない、その人の持ち味、生かし得る価値を持っているものです。その点を公正に判断できる基準ができていないと、落とすための選考となってしまいます。

選考は、選考基準にどの程度適合しているかを判断するために行われるものでなければなりません。したがって、その方法についても適切なものを選ばなければならないのです。

選考方法には、学科試験、作文、適性検査、面接等いろいろあります。選考基準に適合する度合いを的確に判断するためには、どの選考方法が適しているかを十分に検討することが大切です。

一つの方法のみで選考する方法は、正しい評価に欠けるおそれがありますので、総合的に評価するようにしてください。

各事業所における人事制度は、一朝一夕にできたものではないと思います。したがって、その採用・選考システムについても、多くの慣習や経営者、人事責任者の経験といったものがとり入れられているはずですが、応募者の基本的人権を尊重するという点について十分配慮されているのでしょうか。意図的な差別性はなくても、従来から行われている方法の中には、偏見に基づく予断が残存している例が少なからずみられ、差別につながるおそれのある事項もありますので、人権問題の解決という視点からも、新しい感覚で再点検していただきたいと思います。

新規学卒者はもとより、個人は就労を通じて能力を伸ばしていく可能性を持っています。応募者の表面的な現象（容姿・態度等）や過去の成績だけでなく、潜在的な適性や長所、採用後の教育、訓練による可能性についても、積極的に見出すよう配慮してください。

#### ～主観的な判断を採用選考に持ち込んでいませんか～

積極性とか誠実さ等いわゆる「求める人物像」を採用条件にもちこむ場合が少なからず見受けられますが、この「積極性」「誠実さ」というものが、職務遂行上必要であるとしても、主観的な判断に陥りやすいものです。それを十分な配慮がないままに採用選考にもちこみ、採否の理由にからませることは、応募者の本当の適性・能力についての正しい判断を困難なものとするばかりでなく、雇用主の好みに合わない人を排除する場合の表向きの理由として利用されるおそれもあるのです。

## Ⅱ 募集・応募書類

### チェック・ポイント

- ★求人票・求人要項は、採用方針、採用計画等に基づき、正しく記載されていますか。
- ★中卒者については「職業相談票（乙）」、高卒者については「全国高等学校統一用紙」、大卒者については「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた様式以外の応募書類を要求していませんか。
- ★一般求職者の応募者から提出される履歴書は、本人の適性・能力に関係のない事項を含まない応募書類を使用していますか。
- ★戸籍謄（抄）本を要求したり、本籍等差別につながる事項を調査したりしていませんか。

### 考え方

採用方針、選考基準といったものは、その担当以外の人は見る機会もないので、その内容に問題となる事項があるかどうかについては、自ら認識されないこともあります。そして公正な採用選考の観点から問題のある事項は、主として、募集段階、選考段階、採否内定時、入社時において表面化する場合があります。

募集・応募段階として問題となるケースは、求人票、募集要項、新聞による募集広告、就職ガイドブック、学校あての推薦依頼文のような文書の内容や、募集関係における学校の先生と求人者側との会話の内容等において公正な採用選考に関する認識の欠如が表面化するほか、戸籍謄（抄）本や住民票の要求、統一応募用紙以外の応募書類の要求等がその問題点として指摘されています。

指摘された事業所は、ほとんどの場合、人権問題の認識・理解が十分でなく、採用方針や選考基準等についても、よく検討されていません。従業員の募集をしようとする場合、こういった点についてよくお考えになり、適切な求人活動を行っていただくようお願いします。

特に、各地に支社や支店を有する事業所では、本社や本店において人事に関する考え方や基本の方針を確立し、支社・支店に対する指導についても十分配慮することが大切です。

また、支社・支店が独自の採用権限を有する場合においては、本社・本店の責任によって公正な採用選考について十分な指導を実施してください。

新規高等学校卒業予定者については、各企業が独自に作成した応募用紙に就職差別につながるおそれのある事項が多い実態にかんがみ、厚生労働省・文部科学省及び全国高等学校長協会の協議により定めた様式(「全国高等学校統一用紙」)を統一応募用紙として、全国的に使用しております。また、一般の求職者についても、本人の適性・能力に関係ない事項を含まない応募書類を使用するよう指導しています。

これらの使用については、あらゆる機会を利用し、その趣旨の徹底を図ってまいりましたが、この趣旨を理解していただいていない雇用主もあり、差別につながるおそれのある項目を設けた問題のある応募社用紙(企業が独自に作成した応募書類等)を求める事例が未だに見受けられます。これらの社用紙の問題点を考えてみましょう。

#### ～社用紙の問題性について～

応募社用紙に記入されている項目で問題のある主なものを考えてみましょう。「本籍地番」を筆頭に、「家族状況」(職業、収入、住居状況等)、「宗教、支持政党」「自宅附近の略図」等であり、いずれも統一応募用紙等を設定した趣旨に反するものです。

#### 家族の職業

家族の職業の記入を求めた会社側の理由づけでは、「同業者の子弟は、企業防衛上困る」とか「親の職業と定着性」あるいは「金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしたものでなければ」といったことがよく言われます。これらの言い分に共通していることは、応募してきた人の適性や能力を中心に採用選考を考えるのではなく、本人の責めに帰すことのできない事柄、例えば親の職業など家族の状態によって判断し、人権を尊重しようとしめない考え方によって評価しようとする考え方です。

その結果が就職差別につながるとしたら、なおさら見過ごすことのできない問題です。

#### 家族の収入等

「家族の収入」「住居状況」などについては、事業所に損害を与えた場合の保証能力を、あるいはその所得額や住居状況から生活レベルを判断する材料として利用されているようですが、家族の職業と同様に、前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用していると言えます。

#### 宗教、支持政党

「宗教」「支持政党」等は、信教の自由、思想の自由等憲法で保障された個人の自由権に属する事項であり、それを採用選考に持ち込むことは正しくありません。

#### 自宅附近の略図

自宅附近の地図を書かせることについて、雇用主側では、通勤経路の把握とか、採用後何かあったときの連絡等をその理由としていますが、いずれも採否が決められ入社してから必要に応じて把握すればよいことで、選考段階での必要性は全くないものと思われます。

このような資料を採用選考時に求めることは身元調査に利用するものと解されてもやむを得ないでしょう。

## そ の 他

大卒者については、統一応募用紙が定められておりませんが、考え方は基本的に高卒者と変わりません。高卒者には統一応募用紙を使用しながら、大卒者の場合は別だとして、戸籍謄（抄）本を要求したり、家族関係等を調査することは、やめていただきたいと思います。

また、最近では、インターネットを活用して応募者の登録を行う雇用主が増えていています。その際、「エントリーシート」の提出を求める雇用主も見受けられますが、これらの帳票においても、就職差別につながるおそれのある事項は排除されなければならないことは当然のことです。

### ～本籍・戸籍謄本等について～

人を雇う際、本籍を調べる習慣は、我が国における資本主義発展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いわれています。

以来、現在に至るまでこのような人事の習慣は踏襲され、戸籍謄（抄）本の提出を求めることは、応募者の適性・能力を判断するうえで必要のない事項を把握することになり、結果として就職の機会が閉ざされるという就職差別につながるおそれがあることをはっきりと認識する必要があります。

もし特定の人々を排除するために提出させているのではないとしたら、一体何のために戸籍謄（抄）本を求めたり、本籍を知ろうとするのでしょうか。おそらく人事の習慣として、事務的に提出を求めているのかも知れませんが、その無意識の行為が多くの人々を大きな不安にさせている事実を認識していただき、本籍地を調べたり画一的に戸籍謄（抄）本の提出を求めたりすることは、厳しくいましめるべきであるということについてご理解をいただくようお願いします。

## Ⅲ 選 考 の 内 容

### 1 学科試験・作文

#### チェック・ポイント

- ★学科試験・作文は、職務遂行に必要な知識を持っているかどうかを判断するために実施していますか。
- ★作文のテーマに「私の家庭」「私の生いたち」等本人の家庭環境に係るものや、思想、信条を推測するためのものを課していませんか。



## 考 え 方

学科試験は、求める職種の職務遂行上必要な知識を持っているかどうかを判断するために実施するものです。

しかしながら、学科試験の内容を見ますと、採用職務の遂行と何の関係があるのか疑問に思われるものや必要以上に高度な問題が出されているものがあります。

入学試験と採用試験との相違をよく考えて、職務との関係を重視して実施することが大切です。

作文は、応募者が自分の気持ちや意見を主体的に表現するものです。したがって、編集のような職務や文章力の必要な職務を行うような職種の選考の場合には、大きな比重を占めるかと思われます。

しかし、これまで多くの事業所では安易に作文を書かせている例が見受けられます。この中でその作文のテーマについて問題と思われるものも見受けられます。

応募者の家族状況など本人に責任のない事項、あるいは、人生観・生活信条など本来、自由であるべき事項をテーマとして、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「私の家族」「私の生いたち」など本人の家庭環境にかかわるテーマや「尊敬する人物」など本人の思想・信条にかかわるテーマを書かせている場合がありますが、その人の家族状況、思想・信条を知ることになり、就職差別につながるもととなります。

また、応募者にとって「書きづらいもの」「他人に言いたくないこと」あるいは「触れられたくない事柄」があります。例えば、両親を早くに亡くした応募者に「父(母)」について書かせたり、つらい苦しい日々を過ごしてきた人に「生いたち」を語らせるのは、その人にとってどんな気持ちになるかをよく考える必要があります。

このように採用試験に作文を課す場合は、作文のテーマについて十分配慮していただくようお願いします。

## 2 面 接

### チェック・ポイント

- ★面接によって判断する目標が明らかになっていますか。
- ★表面的な容姿・態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されていますか。
- ★応募者の基本的人権が十分に尊重されていますか。
- ★面接担当者には、適切な人がなっていますか。  
(偏見がない、面接技術・観察力がある、感情に左右されない等)
- ★質問内容について、十分検討がなされていますか。

## 考 え 方

採用選考試験の中で最も重要なウエイトを占めるのが面接です。ところが、この面接について、従来から

の慣習によって行ったり、誤った基準で行ったりする傾向がみられ、多くの問題事象が発生しています。

採用選考における面接とは何でしょうか。採用時の面接とは、思想や価値観、家庭環境などを聞きだしたり調査したりするものではないのです。

## 面接の目的

採用面接の目的は次のようなものです。

### ① テストや資料に表れたデータの総合的評価

テストやいろいろな資料から適性・能力などの判断材料を得るとしても、それぞれ部分的なデータに限られてしまいます。面接とは、それらの各資料をもとに、一定の環境の中で、面接を受ける者と相対して、言語を媒介として総合的な視野に立って、データを確認し、応募者の受け答え、反応の仕方等も考慮に入れて、個人の適性・能力などについて総合的評価を行うものです。したがって、面接は学科試験やテストと全然関係ないということではなくて、むしろその集大成ともいえるべきものです。

### ② お互いの情報交換

応募者の志望の動機、事業所側への要望、就職するに際してのいろいろな条件等を聞き出すとともに、事業所側の採用条件、採用後の労働条件等を説明し、相互に意志疎通を図り、情報の交換をします。

### ③ 適性・能力の判定

ペーパー等によるテストでは判定できない適性・能力、例えば、会話を通じて、相手の要件、意図をとらえる力（理解力、判断力）や、相手に伝えたい事項を説明、表現する力（表現力）を、あらかじめ定められた評価基準に基づき、判定します。

## 面接基準の明確化

面接は流動的な性格を持っているため、筆記試験以上の事前の十分な準備や基準の明確化が必要です。

まず、面接で何をみるかを事前に明確にしておくことが、面接の目的からみても大切です。

テストの結果や応募書類に表現されている個人の適性・能力に関するデータを整理し、面接時の総合的評価のための資料を整理しておくことが必要なのは言うまでもありませんが、職務との関連において、面接で判定する適性・能力の項目や内容を設定し、明確で統一的な判定基準を予め定めておかななくてはなりません。

## 質問内容

就職差別につながるおそれのある質問をしないよう、面接担当者全員で事前に十分検討をすることが必要です。「本人に責任のない事項」「本来、自由であるべき事項」にかかわる事項は就職差別につながるおそれがあるので質問しないようにし、「職務遂行のための応募者の適性・能力の判定」に必要な項目に限ることで

す。例えば、「家族状況や家庭環境」を聞いた場合、このこと自体「本人に責任のない事項」であるとともに、応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を精神的に苦しめ、その心理的打撃は面接態度に現れます。このような応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断材料とす

るのは、公正な採用選考とは言えません。面接の「流れ」の中でうっかり聞いた事柄の中にも、応募者を傷つけ、また、応募者の人権を侵す場合があります。そのためにも質問の内容は、面接の目的や基準に照らしてあらかじめ統一しておく必要があります。また、質問集を作り事前に面接担当者全員で学習することも大切です。

### ※面接前の諸準備と留意事項

面接の目的を明らかにし、この目的と基本的人権尊重の精神に適合する質問内容を十分検討しておくこと。質問は、面接の目的に合わせ、企業の特異性、自主性をいかし、配置しようとする職場の特異性等も考えたものであること。

心理的動揺、精神的負担を与えるような質問はしないこと。

本資料の「面接での適切な質問内容」(P9～P11)を活用し、あらかじめ面接票を作っておくこと。

決めた質問内容から逸脱しないこと。

面接担当者全員が、質問の発展、思いつき質問は、絶対に行わないことを事前に十分打ち合わせておくこと。

統一応募書類、学科試験の結果等、総合評定の参考とするべきものを面接資料として準備しておくこと。

面接の評定基準を統一しておくこと。

### ※面接担当者の人員、選定

面接担当者はやや多数の複数人員とし、平均的評価を求めるのが公正を期するうえからは合理的です。しかし、余り多すぎると応募者への心理的圧力が強まることとなる場合がありますので好ましくありません。したがって、3人か、多くても5人が適当であると考えます。

面接担当者は面接技術を身につけた人、すなわち主観、直感力に頼らず、観察力が鋭く、言葉が明瞭で、感情に左右されず、ものごとを客観的に判断することのできる経験豊かな人が理想的です。

「集団面接」「集団討議」等の方式の面接を行う場合は、司会に熟練した人が必要です。

面接場内外の雰囲気づくり、応募者の立場を十分考慮して、平素の姿が素直に表現できるよう配慮すること。

話し易い雰囲気、やわらいだ場所づくりに配慮すること。

室外からの雑音、関係者以外の立入りを避けること。

### ※面接での質問事項

例えば、「あなたのお父さんの仕事は何ですか」と質問する場合、胸を張って即答する応募者がいれば、答えることに心を痛める応募者もあるだろうと思われれます。

こういう質問をした企業が、よく「採否基準にするつもりはなかった」と弁明されるのですが、採用・選考において、父の職業を尋ねることは、父の職業次第によって採否を決定するという意味をもつものであることに留意していただきたいと思います。

応募者本人の適性、能力とは関係のない、次のような事項について質問を行うことは基本的人権を尊重す

る立場にあるとは言えません。

- (1) 本人とか家族の思想、信条、宗教、支持する政党、尊敬する人物、労働組合（加入状況や活動歴など）、愛読書（新聞・雑誌を含む）等
- (2) 家庭の資産状況、住居状態、家の所在地や環境、家族の人柄、職業、収入等
- (3) 本人の本籍地、出生地、生いたち等
- (4) 学校外でのグループ活動、社研、部落研、解放研等
- (5) 関心を持った社会事象。特定の社会事象について本人に選択させる形の質問、例えば、「最近関心を持った社会の出来事にどんなものがあるか」といった質問はしないこと。

### 3 面接での適切な質問内容

#### (1) 導入質問

面接にあたり、応募者の緊張感をほぐすため、応募者が答えやすい身近な問題から質問を始めます。いわば、ウォーミングアップの時間としてとらえるものです。

（質問例）

- お待たせしました。どうぞ（いすに）掛けてください。お名前は〇〇さんですね。
- 早朝から御苦勞様でした。今朝は何時頃起きられたのですか。（寒いのに）大変だったですね。
- 試験の夢などは見ませんでしたか。
- 何かスポーツをしていますか。  
（この質問は集団面接の場合、他に影響を受ける者がいる場合があるので、状況によって判断する必要がある。）
- 待っている間、どんな気持ちでしたか。
- 筆記試験は難しかったですか。
- 応募者が多いのでビックリしたでしょうが、気にしないでのびのびと答えてくださいね。

#### (2) 本質問

◎ 応募者の適性・能力を判定するための質問ですが、事業所の特質、採用職種などを考慮して決めてください。

◎ 自社をどの程度理解しての応募か、また、本人自らの適性・能力と結び付けて応募したものであるかについて判断します。

（質問例）

- 当社の第一印象はどうでしたか。

- あなたが、当社への就職を希望されたのは、どんな理由からですか。
- 受験に際し、多少当社のことを調べてみましたか。
- 当社に対して、どんな感じ（イメージ）を持っていますか。
- どんな仕事をしてみたいと思いますか。

配置予定の職務に必要な適性の要素を質問し、回答の内容、考え方（様子）から本人の適性及び職務についての自信などを判断します。

（質問例）

- 自分の得意とする学科（科目）は何ですか。
- 自分のセールス・ポイントはどんなところだと思いますか。
- 初対面の人の顔を覚えるのは早い方ですか、それとも苦手ですか。
- 会社や家庭を訪問し、契約を取ったり、品物を販売するような場合、初めての人と話をすることが苦になりませんか。
- 仕事は、立って（座って）することが多くなりますが、大丈夫ですか。
- 細かい数字を計算したりすることが多いですが、数字の扱いに自信がありますか。
- 何か特技・資格がありますか。また、趣味といったものは？  
（特技・資格がある場合は、種類、取得時期などについて質問する。）
- 残業があつたりしますが、体力には自信がありますか。  
（専門的職業、技能工の採用の場合には、このほかにその職務についての専門的な質問をします。）

### (3) 情報交換

従事する職務の内容、残業の有無、勤務形態、転勤、賃金等労働条件を説明し、本人の意志の強さを判断します。

（質問例）

- 1か月に○時間位残業がありますが、よろしいですか。
- 1か月に○日位出張がありますが、よろしいですか。
- 県内、県外の営業所へ転勤することがありますが、よろしいですか。
- 3交替勤務ですが、通勤の関係はどうですか。
- 交替勤務ですが、家族の方は了解しておられますか。
- 当社に寮がありません（○○町にあります）が、どうされますか。
- こちらからお尋ねすることは、以上ですが、何か質問又は当社に入社された場合、希望・条件などがありますか。

#### (4) 結 び

最後に、気持ちを張り続けている応募者の心を察して、労をねぎらう言葉が欲しいものです。

(質問例)

- いろいろ聞かせていただき有難うございました。それでは、これで終わります。
- 採否結果は、○日頃までに連絡します。御苦労さまでした。

このような質問をしながら応募者の理解力、表現力、行動力等を判断していくことになりますが、この判断基準として次頁のような例があります。主観的に判断するのではなく、あくまで公正な目で客観的に判断していただくようお願いします。

(参考例)

〈採用面接評定表〉

面接日	年 月 日	氏 名	学校名	大学 高校	学部 学科	面接担当者					所見 特記事項	
						5	4	3	2	1		
評定項目	観 察 項 目											
理解力	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 質問の内容を的確にとらえることができる</li> <li>* 的確迅速に反応して答える</li> <li>* 誤りをなおすとき相手の発言をうまく取り入れて、自分の意見を組み立てる</li> <li>* 問題の分析、掘り下げにすぐれている</li> </ul>											
判断力	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 自分の考えを明確に出す</li> <li>* 考え方に弾力性がある</li> <li>* 常識をはずれたような判断をしない</li> <li>* 迷うことなく決断が早い</li> <li>* 相手の意見にすぐ追従しない</li> <li>* 「ハイ」「イエエ」がはっきりしている</li> </ul>											
表現力	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 自分の考えを的確に表現することができる</li> <li>* 論旨に一貫性がある</li> <li>* 用語が適切である</li> <li>* 分かりやすく要領よく話せる</li> <li>* 説得性がある</li> <li>* 散漫饒舌な話し方をしない</li> <li>* 「ハイ」「イエエ」で終始しない</li> <li>* 話のまとめ方がうまい</li> <li>* 自分をうまく PR する</li> </ul>											
知識学力	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 一般的常識がある</li> <li>* 職務に必要な基礎的知識・学力がある</li> <li>* 専門科目にすぐれている</li> <li>* 特に優れた知識、技能、資格などを持っている</li> <li>* 知識、経験などをうまく生かす応用能力がある</li> </ul>											
実行力	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 物事を追求してやり遂げる</li> <li>* 動作が活発である。人をまとめ引張っていく力がある</li> <li>* 問題にぶつかっても臨機応変に処理できる</li> </ul>											
動作	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 言葉がテキパキしている</li> <li>* 自信をもって応答する</li> <li>* 自分の誤りを素直に認める</li> <li>* 批判されてもかたししない</li> <li>* 相手の意見はよく聞く</li> <li>* 形式的、つっけんどんな答え方をしない</li> </ul>											
評 定												

## 適当と考えられる作文の出題例

- 自由題
- 高校生活で得たもの
- 高校生活と私
- 高校時代をふり返って
- 高校生活で得たものを今後どのようにいかしていくつもりなのか述べなさい。
- あなたは、3年間の高校生活からなにを学び、なにを得たか。
- 実社会
- 社会人となるに当たって
- 社会人になる心構え
- あなたは、やがて社会人として出発しますが、抱負と希望をまとめなさい。
- 私の希望
- 私の抱負
- 生きがいについて
- 旅
- 青 春
- チームワーク
- 季 節
- 当社志望の理由、動機



## 4 差別選考につながるおそれがあるためふさわしくないとされる 出題・質問の例

### (1) 思想、信条等に関する出題・質問

#### ○私の信条

信条については、出題することによって、特定の考え方の有無を判断し、企業にとって不都合な信条を持っているものを排除することにもなります。憲法においても、信条により社会的基本権である労働権（労働権）について差別することは認められていません。

#### ○あなたは主に新聞記事のどこを読みますか。

雇入れようとする事業主は、応募者が新聞記事のどこを読むかによってその者の一定の考え、興味等が把握できることもあります。質問が単発の場合は構わない場合もありますが、掘り下げた質問になっていくと思想、信条等を聞き出すことにもなります。

(例えば、政治に興味があると答えた人に対し、～首相の政治方針についてどう思いますか？ どの政党を支持しますか？ 等)

#### ○尊敬する人物は

尊敬する人物名は、応募者本人の生活環境や考え方にもとづいて回答される場合が多いと思います。その場合、応募者の思想、信条を推理することになります。また事業主の主観、好みによってゆがめられた評価がなされることにもなります。

#### ○政治や政党に関心がありますか。

#### ○家の宗教は

#### ○あなたの人生観は

思想、信条や宗教、支持する政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属することがらです。それを採用・選考にもち込むことは、基本的人権を侵すこととなりますので、厳につつしんでください。

### (2) 家の所在地や環境に関する出題・質問

#### ○あなたの家庭の雰囲気は明るいですか。

本人の能力とは何等関係のない質問事項です。

雰囲気が明るい暗いについては、判断基準もなく、その時の本人の心理状態や、例えば前日の家庭内の状況に左右されるおそれが多いなど多感な年ごろの者には、不向きな質問であります。「明るい」と答えた方が良い印象を与えるに決まっているというような良否がハッキリしている質問は、否と答えなければならない者の立場を十分理解していないと考えられます。

#### ○家族の健康状態は。

採用後、応募者の家族が病気のため会社を休まれては困るとの思惑から質問するケースが多いと思われ

ますが、家族の健康状態を聞きただすことによって、家の経済状況や生活環境を推測・判断される質問事項であると言えます。

採用・選考については応募者本人の健康状態を質問すれば済むことです。

- 家はどの辺にありますか。昔からある地区ですか。
- あなたの住所の略図を書いてください。
- お父さん、お母さんの学歴は。

現住所について聞いたり、住所の略図を書かせるのは「通勤経路の把握」とか、「なにかあった時の連絡」を理由にする場合が多いのですが、これも採用が決まり入社してから必要に応じて把握すれば良いことで、選考段階では不必要なはずで、選考段階で現住所などをいろいろ聞くことは、身元調査に利用する目的ではないかと考えられます。

このように、本人の家の所在地や環境を必要以上にくわしく知り、その地域に対する予断と偏見に基づいて本人を評定し、不合格とするのは就職差別の典型であり断じて許されないものです。

### (3) 家の資産、家族の収入、職業に関する出題・質問

- 家族の収入はどれくらいですか。

この質問に対する回答から、家族の職業、勤務先を推測したり、収入の程度から家柄や育ちを推量して、偏見による判断・評定をすることとなりがちです。また同時に、貧富の差をあらためて思い起こさせ、自尊心を傷つけるとともに、答えづらいことを精神的苦痛の中で答えざるを得ない立場に追い詰めることにもなります。その時点で応募者の挙動、表現のあり方で答えやすい人と比較判断することは、公正な選考とは言えません。

- あなたのお父さんは、どこに勤めていますか。また役職は何ですか。

父の職業は、会社名から本人の能力とは関係なく判断されたり、憶測が生じることとなり、また、父が不安定職業者の場合、心に負担を感じ、動揺し、答えづらくなる場合が多く、本人の本当の能力の判断ができません。

- あなたのおうちの不動産はどれ位ありますか。
- あなたの家族の職業を教えてください。

これらはいずれも、本人の責任に属さないことであり、職種への適性・能力とも何ら関わりのない問題です。このような質問は、貧困家庭や低収入家庭の子らを排除する意図に基づいて行われたと判断されることになります。

### (4) 本籍地などに関する出題・質問

- あなたの生まれたところはどこですか。
- あなたのお父さんやお母さんの出身地（実家）はどこですか。
- あなたの本籍地は。

○生まれてからずっと現住所に住んでいるのですか。

日本の企業では、昔から人事関係というと必ず本籍がつきまどってきました。採用にあたり、本籍地を調べる慣習は、一部企業においても今も残され、同和問題などの就職差別の直接的資料とされています。

差別につながるこのような質問をすることは許されないことです。

## (5) そ の 他

○当社に知人がいますか。その人とはどんな関係ですか。

就職の機会均等の精神に反し、縁故・知人採用をする意向があると受け取られます。縁故の無い者は、この質問から精神的苦痛の中で以後の面接を継続せざるを得ず、面接態度・言動等に好印象を与えることが不可能となり、縁故のある者（答えやすい者）との比較で評価することは、公平な選考とはなりません。

○なぜ大学へ行かないのですか。

高校生の場合、内定しても大学へ行かれたら困るとの思惑から質問すると思われませんが、家庭の経済状態や学力の点から行きたくても行けない状態におかれている者もいることを忘れてはいけません。

この質問で受ける精神的動揺の中で、公正な選考を行うことはできません。

○なぜ部活動をされなかったのですか。

家庭の事情等で部活動をしたくても出来ない生徒がいることもご理解ください。

○地元国会議員の名前を知っていますか。

この質問は本人の職務能力とは関係のない質問です。また、聞きかたによっては、思想、信条、支持する政党等にも触れ、基本的人権をも侵すこととなります。

○自動車免許を持っていますか。

自動車免許は学校の履修授業では取得できない免許です。都道府県によってはある時期までは禁止されていたり、生年月日のちがいによって取得できないなど統一性を欠きます。また、家庭の経済状態によっても取得できないなど応募者の知識・能力を把握するのにふさわしくない質問です。

○血液型は何ですか。

血液型と性格は科学的に裏づけられたものではありませんので、採用にあたって職務能力と全く関係のない質問です。

面接雰囲気や和らげるために軽い気持ちで質問する場合がありますが、応募者は、何ら科学的な根拠のないもので性格を判断されることに不安を感じます。

このように出題・質問の例からわかるように、一見直接差別につながらないように見えても、聞きかたや質問者の発言のしかたで、心理的動揺や精神的不安を与え、事業所にとっても応募者の本当の適性・能力を判断できないことにもなります。事前に出題・質問事項について検討するなどご配慮のうえ、選考に臨んでください。

## 5 適性検査

### チェック・ポイント

- ★適性検査をその目的以外に使用していませんか。
- ★適性検査の実施や判定及びその利用には、専門的知識のある人が当たっていますか。
- ★いわゆるテスト業者にまかせきりにし、その結果や報告などをうのみにしていませんか。

### 考え方

適性検査は、職業指導を行う場合に、本人の適職判定や職場配置あるいは職場適応についての参考データを得るために活用するものです。

適性検査には、職業適性検査、職業興味検査、性格検査などがあり、それぞれの検査にいろいろな種類のものがあります。検査実施の場合、判定の目的を明確にして、それにあつた検査を行うことです。検査の選定を誤ると、体温計で脈を計ったり、数学のテストで国語の知識を推定することになりかねません。

適性検査の結果の判定や活用については、その専門知識・経験のある人が行うことです。

また、テスト業者任せにし、その報告をうのみにしないことです。

短時間の検査で応募者の適性を完全につかむことはできないので、結果を絶対視しないことです。

経営方針をはじめ、事業活動、労務管理、職場環境等どれひとつとっても事業所によっていろいろ差異があり、その中で、一定以上の能力が発揮できるかどうかを予見することは極めて難しいことです。従業員の人事考課は、そこに一定期間の実績というものがありますし、若干の誤差があつたとしても、次の考課で是正できますが、採用選考の場合はそうはいかないのです。

適性検査を実施する場合は、以上のことを十分勘案して実施してください。そういう配慮こそ、応募者の基本的人権を尊重するものであり、公正な採用選考に通じるものです。

## 6 健康診断

### チェック・ポイント

- ★合理的・客観的に必要のない健康診断を実施していませんか。

### 考え方

労働安全衛生規則第43条の「雇入れ時の健康診断」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つて、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ために実施するものではありません。

一律に「血液検査」等の健康診断を実施し、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

ることは、結果として就職差別につながるおそれがあります。

また、色覚多様性（色覚異常）については、色覚検査で異常と判別された方であっても、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、また、色覚検査において異常と判別される方について、業務に特別の支障がない場合にも、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、平成13年7月に労働安全衛生規則等の一部が改正され、雇入時健康診断の健診項目としての色覚検査を平成13年10月1日より廃止しています。

労働者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、採用選考時の色覚検査を含む健康診断については、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討してください。

採用選考時に「血液検査」等の健康診断を実施する場合は、応募者の適性と能力を判断する上で真に必要な場合のみ行ってください。

また面接時においても、応募者に対して病歴や健康状態を直接聞くのではなく、職務内容や職場環境を詳細に説明することで、就労が可能か否かを確認するようにしましょう。健康状態を聞くことで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ことがないように注意が必要です。

## 7 身元調査

### チェック・ポイント

★家庭状況等の身元調査を実施していませんか。

### 考え方

事業所が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の職業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項を採用基準とすることとなり、その結果、就職の機会が閉ざされることになります。

このような状況に鑑み、応募者の基本的人権である職業選択の自由の確保を図るため、適正な採用選考の方法の策定及び統一応募用紙、本人の適性・能力に関係ない事項を含まない応募書類の作成により、就職差別につながるおそれのある事項の排除に努めてきたところです。事業所が従業員の採用選考に当たって、身元調査を行うことは、公正な採用選考を求める目的に反し、就職差別につながるおそれがあるとして統一応募用紙、本人の適性・能力に関係ない事項を含まない応募書類の作成に当たって排除した事項も調べることとなるのです。

事業所においては身元調査を行うことなく応募者の適性・能力によってのみ採否を決める公正な採用選考システムの確立に努めてください。

## Ⅳ 採否の決定（内定）

### チェック・ポイント

- ★公正な選考結果であるか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているかについて、再点検していますか。
- ★「不採用」とする場合、その理由を明確にしていますか。
- ★採用についての承諾書に、雇用主側の一方的な考え方による取消留保条件をつけていませんか。

### 考え方

採否の決定は、雇用主にも、応募者にも、非常に重要なことです。最終的な決定に当たっては、公正な選考であったか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているかなどについて、慎重に検討してください。

採否の結果は、速やかに通知しなければなりません。「不採用」とした場合には、本人や学校からその理由を聞かれた時に明確な答えができるように整理しておく必要があります。また、回答される場合は、応募者の立場に十分配慮してください。

採用通知を送り「承諾書」を求める場合、雇用主側だけに都合のよいような取消し、あるいは留保条件を一方的につける例がよく見られます。採用決定から入社までには、特に新規学卒者の場合はかなりの期間がありますので、雇用主又は本人に不測の事態が起きる可能性はありますが、そのときには、事業所と本人と学校との三者で協議して決めればよいことです。一方的にこのような条件をつけることはやめていただくようお願いいたします。

## Ⅴ 採用決定（内定）以後

### チェック・ポイント

- ★入社の際、戸籍謄（抄）本、住民票等の提出を、画一的に義務付けていませんか。
- ★社員の一人ひとりに至るまで、同和問題などの人権問題を正しく理解・認識していますか。

### 考え方

採用を決定（内定）するということは、雇用契約の出発点であると考えられます。したがって、事業所と採用決定（内定）者は、雇用契約の締結という観点に立って意志の疎通を図っておく必要があります。なお、新規中・高卒者の場合は、原則として学校を通じて連絡してください。

採用が決定（内定）しますと、採用したのだからよいだろうということで、早速「戸籍謄（抄）本」の提出を求める事業所があります。「就業規則に規定があるから」「従業員カードに欄があるから」というのがその理由のようですが、何のためにそのような規定があるのか、欄が設けられているのは何故かとなりますと、

明確な回答が得られないのが実情です。

同和関係者であることを理由とした差別の歴史の中で、「本籍」というものが、どのような意味を持っているかということについて、正しく認識する必要があります。「戸籍謄（抄）本をとってはいけない」「本籍を調べてはいけない」と言われたからやめるといふことでは、決して事業所における人権尊重の理念の確立にはならないのです。

また、平成9年4月1日に労働基準法施行規則第53条第1項に規定されている労働者名簿から「本籍」が削除されており、こうした趣旨を踏まえた対応もしていただくようお願いします。

なお、採用後における関係書類の記載については、労働基準法や労働安全衛生法に基づくものについても、「住民票記載事項の証明書」を備えれば足りることとされていますし、冠婚葬祭等に際して慶弔金等の支給のために住民票の写し等による確認が必要となった場合には、その使用目的を十分説明のうえ提示を求め、確認後は直ちに返却するなどの処置をとってください。

## VI 公正採用選考人権啓発推進員制度

### (1) 趣 旨

同和問題をはじめとする人権問題の重要性を理解していただき、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、就職について一方の当事者である事業主の正しい理解と認識のもとに、差別のない公正な採用・選考を行うことが必要不可欠です。

このため、厚生労働省では一定規模以上の事業所について「公正採用選考人権啓発推進員」の設置を図り、これら推進員に対し、計画的、継続的な啓発、指導を行うことを通して、各企業において公正な採用・選考システムの確立を図っています。

### (2) 推進員の設置対象事業所

推進員制度は、できる限り多くの事業所に設置され、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもとに適正な採用・選考を行うことができるよう、概ね次の基準に基づき、地域の実情等を勘案して公共職業安定所が選定した事業所に対して、推進員の選任を勧奨することとしています。

- ・ 常時使用する従業員の数が100人以上である事業所  
(大分県においては30名以上規模の事業所)
- ・ 常時使用する従業員の数が30人未満であって高卒求人提出事業所又は自主的に選任する事業所

### (3) 推進員の選任基準

推薦員は事業主が従業員のうちから選任するものですが、公正な採用・選考システムの確立を図るうえで、当該事業所における中心的な役割を果たすことを期待するものですから、人事担当責任者等、従業員

の採用・選考等に関する事項について相当の権限を有する者から選任するよう、公共職業安定所が事業主を指導することとしています。

#### (4) 推進員の役割

推進員は、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たしていただくことになっています。

イ 公正な採用・選考システムの確立を図ること

ロ 職業安定行政機関との連絡に関すること

ハ その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること

すなわち、採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定等について、国民の就職の機会均等を阻害していないかどうか点検し、公正な採用選考等のシステムの確立を図っていただくことが必要です。

同時に、求人活動、面接等採用・選考にあたる方々も、同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識に基づいて業務を遂行していただくかなければなりません。推進員は、これら就職の機会均等の確保を図るため、当該事業所における中心的な役割を果たすとともに職業安定行政機関との連絡の窓口ともなっていただくことになっています。

その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進とあるのは、事業所の自主的な取り組みを要請するもので、個々の事業所において必要な対策について計画し、推進していただくことを事業主に委ねるところであります。

#### (5) 推進員の設置

推進員の設置は、事業主の皆さんのご理解により、相当数の設置がみられているところです。

（大分県における令和3年度末の推進員設置事業所は、4, 076 事業所）



# 参 考 资 料

## 1 職業安定法による学校の取り扱い区分

新規学校卒業者の職業紹介は、公共職業安定所が行う場合と、学校が行う場合の二通りあります。この取り扱いの区分は、公共職業安定所によって次のとおり定められています。

### ■ 「職業安定法第 26 条」の取り扱いの学校

現在、**中学校は全部**この取り扱いとなっており、求人の受理、求職の受理、求人者への求職者の紹介等の一切を公共職業安定所が行います。

**第二十六条** 公共職業安定所は、学校教育法（昭和二十二年法律第二十六号）第一条の規定による学校の学生若しくは生徒又は学校を卒業した者の職業紹介については、学校と協力して、学生生徒等に対し、雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、職業指導を行い、及び公共職業安定所間の連絡により、学生生徒等に対して紹介することが適当と認められるできる限り多くの求人を開拓し、その能力に適合した職業にあつ旋するよう努めなければならない。

### ■ 「職業安定法第 27 条」の取り扱いの学校

**高等学校の一部**がこの取り扱いで、学校が公共職業安定所の業務の一部を分担することになっています。分担する業務の範囲に、求人の受理、求職の受理、職業紹介を含みますので、この部分では、次の「33 条の 2」と余り変わりありません。

**第二十七条** 公共職業安定所長は、学生生徒等の職業紹介を円滑に行うため必要があるときは、学校の長の同意を得て、又は学校の長の要請により、その学校の長に、公共職業安定所の業務の一部を分担させることができる。

② 前項の規定により公共職業安定所長が学校の長に分担させることができる業務は、次の各号に掲げる事項に限られるものとする。

- 一 求人申込を受理し、且つ、その受理した求人申込を公共職業安定所に連絡すること。
- 二 求職申込を受理すること。
- 三 求職者を求人者に紹介すること。
- 四 職業指導を行うこと。
- 五 就職後の指導を行うこと。
- 六 公共職業訓練施設への入所のあつ旋を行うこと。 以下省略

### ■ 「職業安定法第 33 条の 2」の取り扱いの学校

厚生労働大臣に届け出て、学校等が無料職業紹介事業を行うのがこの取り扱いです。現在、**大部分の高校と、大学、高専等**は、この取り扱いとなっています。

（学校等の行う無料職業紹介事業）

**第三十三条の二** 次の各号に掲げる施設の長は、厚生労働大臣に届け出て、当該各号に掲げる者について、無料の職業紹介事業を行うことができる。

- 一 学校教育法第一条に規定する学校（小学校及び幼稚園を除く。）当該学校の学生若しくは生徒又は当該学校を卒業した者（命令で定める者を除く。）
- 二 専修学校 当該専修学校の生徒又は当該専修学校を卒業した者

三 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十五条の六第一項各号に掲げる施設 当該施設の行う職業訓練を受ける者又は当該職業訓練を修了した者

四 職業訓練大学校 当該職業訓練大学校の行う職業訓練を受ける者又は当該職業訓練を修了した者

- ② 前項の規定により無料の職業紹介事業を行う同項各号に掲げる施設の長は、当該施設の職員のうちから、職業紹介事業に関する業務を担当する者を定めて、自己に代わってその業務を行わせることができる。
- ③ 厚生労働大臣は、第一項各号に掲げる施設の長が同項の規定により行う無料の職業紹介事業の業務の執行に関する基準を定めることができる。
- ④ 厚生労働大臣は、第一項第一号及び第二号に掲げる施設の長に係る前項の基準を定めようとするときは、あらかじめ文部科学大臣と協議しなければならない。
- ⑤ 第一項の規定により無料の職業紹介事業を行おうとする同項各号に掲げる施設の長は、その取り扱うべき職業紹介の範囲を定めて、同項の届出をすることができる。 以下省略

以上のように取り扱いが区分されておりますので、新規学卒者を対象とする募集を行おうとする場合は、求人対象校の法的取り扱い区分をよく知っておく必要があります。

## 2 求職者等の個人情報の取り扱い等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

職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、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、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務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）

### 第 1 趣 旨

この指針は、職業安定法（以下「法」という。）第 3 条、第 5 条の 3、第 5 条の 4、第 33 条の 5、第 42 条、第 42 条の 2 及び第 45 条の 2 に定める事項等に関し、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が適切に対処するために必要な事項について定めたものである。

### 第 2 法第 3 条に関する事項（均等待遇）

#### 1 差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、労働者供給事業者及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）第 2 条第 4 号に規定する派遣元事業主（以下「職業紹介等事業者」という。）は、すべての利用者に対し、その申し込みの受理、面接、指導、紹介等の業務について人種、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、差別的な取扱いをしてはならないこと。

また、職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、求職者又は供給される労働者が法第 48 条の 4 第 1 項に基づく厚生労働大臣に対する申告を行ったことを理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

#### 2 募集に関する男女の均等な機会の確保

職業紹介事業者及び労働者供給事業者が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第 5 条の規定に違反する内容の求人の申し込みを受理して当該求人に対して職業紹介を行い、又は同条の規定に違反する募集に対して労働者を供給することは法第 3 条の趣旨に反するものであること。

### 第 3 法第 5 条の 3 及び第 42 条に関する事項（労働条件等の明示及び募集内容の的確な表示）

#### 1 職業紹介事業者等による労働条件等の明示

(1) 職業紹介事業者、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は、法第 5 条の 3 第 1 項の規定に基づき、求職者、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（以下「求職者等」という。）に対し、従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件（以下「従事すべき業務の内容等」という。）を可能な限り速やかに明示しなければならないこと。

(2) 求人者は求人の申込みに当たり公共職業安定所、特定地方公共団体又は職業紹介事業者に対し、労

働者供給を受けようとする者はあらかじめ労働者供給事業者に対し、それぞれ、法第5条の3第2項の規定に基づき、従事すべき業務の内容等を明示しなければならないこと。

(3) 職業紹介事業者等は、(1)又は(2)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ 明示する従事すべき業務の内容等は、虚偽又は誇大な内容としないこと。

ロ 労働時間に関しては、始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働、休憩時間、休日等について明示すること。また、労働基準法（昭和22年法律第49号）第38条の3第1項の規定により同項第2号に掲げる時間労働したものとみなす場合又は同法第38条の4第1項の規定により同項第3号に掲げる時間労働したものとみなす場合は、その旨を明示すること。

ハ 賃金に関しては、賃金形態（月給、日給、時給等の区分）、基本給、定額的に支払われる手当、通勤手当、昇給に関する事項等について明示すること。また、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、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（以下このハにおいて「固定残業代」という。）に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数（以下このハにおいて「固定残業時間」という。）及び金額を明らかにするものに限る。）、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等を明示すること。

ニ 期間の定めのある労働契約を締結しようとする場合は、当該契約が試みの使用期間の性質を有するものであっても、当該試みの使用期間の終了後の従事すべき業務の内容等ではなく、当該試みの使用期間に係る従事すべき業務の内容等を明示すること。

(4) 職業紹介事業者等は、(1)又は(2)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げるところによるべきであること。

イ 原則として、求職者等と最初に接触する時点までに従事すべき業務の内容等を明示すること。なお、(3)ロ後段及び(3)ハ後段に係る内容の明示については、特に留意すること。

ロ 従事すべき業務の内容等の事項の一部をやむを得ず別途明示することとするときは、その旨を併せて明示すること。

(5) 職業紹介事業者等は、(1)又は(2)により従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、次に掲げる事項に配慮すること。

イ 求職者等に具体的に理解されるものとなるよう、従事すべき業務の内容等の水準、範囲等を可能な限り限定すること。

ロ 求職者等が従事すべき業務の内容に関しては、職場環境を含め、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ハ 明示する従事すべき業務の内容等が労働契約締結時の従事すべき業務の内容等と異なることとなる可能性がある場合は、その旨を併せて明示するとともに、従事すべき業務の内容等が既に明示した内容と異なることとなった場合には、当該明示を受けた求職者等に速やかに知らせること。

(6) 広告等により労働者の募集を行う者及び募集受託者は、法第42条第1項の規定により、当該募集

に係る従事すべき業務の内容等を明示するに当たっては、当該募集に応じようとする労働者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めなければならないこと。この場合において、募集情報等提供事業を行う者をして労働者の募集に関する情報を労働者となろうとする者に提供させようとするときは、当該募集情報等提供事業を行う者の協力を求めるよう努めるとともに、労働者の募集を行う者及び募集受託者は、募集情報等提供事業を行う者から 2(1)の依頼等があったときは、当該情報を適正なものとするよう適切な措置を講ずること。

## 2 募集情報等提供事業を行う者による募集情報の提供

(1) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の依頼を受け提供する情報（以下「募集情報」という。）が次のいずれかに該当すると認めるときは、当該募集情報を変更するよう労働者の募集を行う者又は募集受託者に依頼するとともに、労働者の募集を行う者又は募集受託者が当該依頼に応じない場合は当該募集情報を提供しないこととする等、適切に対応すること。

イ 公衆衛生又は公衆道徳上有害な業務に就かせる目的の募集情報

ロ その内容が法令に違反する募集情報

ハ 実際の従事すべき業務の内容等と相違する内容を含む募集情報

(2) 募集情報等提供事業を行う者は、募集情報が(1)のイからハまでのいずれかに該当するおそれがあると認めるときは、労働者の募集を行う者又は募集受託者に対し、当該募集情報が(1)のイからハまでのいずれかに該当するかどうか確認すること。

(3) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者の募集を行う者又は募集受託者の承諾を得ることなく募集情報を改変して提供してはならないこと。

## 3 求人者等による労働条件等の変更等に係る明示

(1) 求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者（以下「求人者等」という。）は、法第5条の3第3項の規定に基づき、それぞれ、紹介された求職者、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（(3)において「紹介求職者等」という。）と労働契約を締結しようとする場合であって、これらの者に対して同条第1項の規定により明示された従事すべき業務の内容等（以下この3において「第1項明示」という。）を変更し、特定し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する場合は、当該契約の相手方となろうとする者に対し、当該変更し、特定し、削除し、又は追加する従事すべき業務の内容等（(3)において「変更内容等」という。）を明示しなければならないこと。

(2) 法第5条の3第1項の規定に基づく明示について、1(4)ロにより、従事すべき業務の内容等の事項の一部（以下この(2)において「当初明示事項」という。）が明示され、別途、当初明示事項以外の従事すべき業務の内容等の事項が明示された場合は、当初明示事項を第1項明示として取り扱うこと。

(3) 求人者等は、(1)の明示を行うに当たっては、紹介求職者等が変更内容等を十分に理解することができるよう、適切な明示方法をとらなければならないこと。その際、イの方法によることが望ましいものであるが、ロなどの方法によることも可能であること。

イ 第1項明示と変更内容等とを対照することができる書面を交付すること。

ロ 労働基準法第15条第1項の規定に基づき交付される書面（労働基準法施行規則（昭和22年厚生

省令第23号)第5条第4項第1号の規定に基づき送信されるファクシミリの記録又は同項第2号の規定に基づき送信される電子メールその他のその受信をする者を特定して情報を伝達するために用いられる電気通信の記録を含む。)において、変更内容等に下線を引き、若しくは着色し、又は変更内容等を注記すること。なお、第1項明示の一部の事項を削除する場合にあっては、削除される前の当該従事すべき業務の内容等も併せて記載すること。

- (4) 求人者等は、締結しようとする労働契約に係る従事すべき業務の内容等の調整が終了した後、当該労働契約を締結するかどうか紹介求職者等が考える時間が確保されるよう、可能な限り速やかに(1)の明示を行うこと。また、(1)の明示を受けた紹介求職者等から、第1項明示を変更し、特定し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加する理由等について質問された場合には、適切に説明すること。
- (5) 第1項明示は、そのまま労働契約の内容となることが期待されているものであること。また、第1項明示を安易に変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加してはならないこと。
- (6) 学校卒業見込者等(青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号)第11条に規定する学校卒業見込者等をいう。以下この(6)において同じ。)については、特に配慮が必要であることから、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加すること(1(4)ロにより、従事すべき業務の内容等の一部をやむを得ず別途明示することとした場合において、当該別途明示することとされた事項を追加することを除く。)は不適切であること。また、原則として、学校卒業見込者等を労働させ、賃金を支払う旨を約し、又は通知するまでに、法第5条の3第1項及び(1)の明示が書面により行われるべきであること。
- (7) 法第5条の3第1項の規定に基づく明示が法の規定に抵触するものであった場合、(1)の明示を行ったとしても、同項の規定に基づく明示が適切であったとみなされるものではないこと。
- (8) 求人者等は、第1項明示を変更し、削除し、又は第1項明示に含まれない従事すべき業務の内容等を追加した場合は、求人票等の内容を検証し、修正等を行うべきであること。

#### 4 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第20条第1項に規定する理由の適切な提示

職業紹介事業者、募集受託者及び労働者供給事業者は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律施行規則(昭和46年労働省令第24号)第6条の5第2項各号に掲げる書面又は電磁的記録により、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第20条第1項に規定する理由の提示を受けたときは、当該理由を求職者等に対して、適切に提示すべきこと。

#### 5 公共職業安定所の求人情報の転載

公共職業安定所が受理した求人の情報を転載する場合は、出所を明記するとともに、転載を行う者の氏名又は名称、所在地及び電話番号を明示しなければならないこと。また、求人情報の更新を随時行い、最新の内容にすること。

## 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

(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。

(3) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、次に掲げる事項を含む個人情報の適正管理に関する規程を作成し、これを遵守しなければならないこと。

- イ 個人情報を取り扱うことができる者の範囲に関する事項
- ロ 個人情報を取り扱う者に対する研修等教育訓練に関する事項
- ハ 本人から求められた場合の個人情報の開示又は訂正（削除を含む。以下同じ。）の取扱いに関する事項
- ニ 個人情報の取扱いに関する苦情の処理に関する事項

(4) 職業紹介事業者及び労働者供給事業者は、本人が個人情報の開示又は訂正の求めをしたことを理由として、当該本人に対して不利益な取扱いをしてはならないこと。



## 第5 法第33条の5に関する事項（職業紹介事業者の責務）等

### 1 職業安定機関との連携

#### (1) 職業安定機関との連携

職業紹介等事業者は、求人、求職等の内容がその範囲外にあると認めるときは、公共職業安定所の利用を勧奨する等適切に対応すること。また、職業紹介等事業者は、労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整を図るため、職業安定機関の行う雇用情報の収集、標準職業名の普及等に協力するよう努めるものとする。

#### (2) 学校との連携

職業紹介事業者（法第33条の2第1項の規定による届出をして職業紹介事業を行う学校を除く。）は、高等学校、中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者に対する職業紹介を行うに当たっては、学校との連携に関し、次に掲げる事項に留意すること。

イ 生徒に対して求人情報の提供等を行う際には、当該生徒が在籍する学校を通じて行うようにすること。

ロ 職業紹介事業者が行う職業紹介が、公共職業安定所及び学校が行う新規学校卒業予定者に対する職業紹介の日程に沿ったものとなるようにし、生徒の職業選択について必要な配慮を行うこと。

ハ その他学校教育の円滑な実施に支障がないよう必要な配慮を行うこと。

### 2 求職者の能力に適合する職業の紹介の推進

職業紹介事業者は、求職者の能力に適合した職業紹介を行うことができるよう、求職者の能力の的確な把握に努めるとともに、その業務の範囲内において、可能な限り幅広い求人の確保に努めること。

### 3 求職者又は求人者からの苦情の適切な処理

職業紹介事業者は、職業安定機関及び特定地方公共団体及び他の職業紹介事業者と連携を図りつつ、当該事業に係る求職者又は求人者からの苦情（あつせんを行った後の苦情を含む。）を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

### 4 職業紹介により就職した者の早期離職等に関する事項

(1) 職業紹介事業者は、その紹介により就職した者（期間の定めのない労働契約を締結した者に限る。）に対し、当該就職した日から二年間、転職の勧奨を行ってはならないこと。

(2) 有料職業紹介事業者は、返戻金制度（職業安定法施行規則（昭和23年労働省令第141号）第24条の5第1項第2号に規定する返戻金制度をいう。以下同じ。）を設けることが望ましいこと。

(3) 有料職業紹介事業者は、法第32条の13の規定に基づき求職者に対して手数料に関する事項を明示する場合、求職者から徴収する手数料に関する事項及び求人者から徴収する手数料に関する事項を明示しなければならないこと。また、職業紹介事業者は、同条の規定に基づき、返戻金制度に関する事項について、求人者及び求職者に対し、明示しなければならないこと。

### 5 職業紹介事業に係る適正な許可の取得

(1) 求人者に紹介するため求職者を探索した上当該求職者に就職するよう勧奨し、これに応じて求職の申込みをした者をあつ旋するいわゆるスカウト行為を事業として行う場合は、職業紹介事業に含まれるものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可を取得する必要があること。また、い

わゆるアウトプレースメント業のうち、教育訓練、相談、助言等のみならず、職業紹介を行う事業は職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可を取得する必要があること。

- (2) 次のいずれかに該当する行為を事業として行う場合は、職業紹介事業の許可等が必要であること。  
また、宣伝広告の内容、求人者又は求職者との間の契約内容等から判断して、求人者に求職者を、若しくは求職者に求人者をあっせんする行為を事業として行うものであり、募集情報等提供事業はその一部として行われているものである場合には、全体として職業紹介事業に該当するものであり、当該事業を行うためには、職業紹介事業の許可等が必要であること。

イ 提供される求職者に関する情報若しくは求人に関する情報の内容又は提供相手について、あらかじめ明示的に設定された客観的な条件に基づくことなく当該者の判断により選別又は加工を行うこと。

ロ 当該者から、求職者に対する求人に関する情報に係る連絡又は求人者に対する求職者に関する情報に係る連絡を行うこと。

ハ 求職者と求人者との間の意思疎通を当該者を介して中継する場合に、当該意思疎通の内容に加工を行うこと。

#### 6 再就職支援を行う職業紹介事業者に関する事項

- (1) 事業主の依頼に応じて、その雇用する労働者に対し再就職支援を行う職業紹介事業者（以下「再就職支援事業者」という。）が、直接当該労働者の権利を違法に侵害し、又は当該事業主による当該労働者の権利の違法な侵害を助長し、若しくは誘発する次に掲げる行為を行うことは許されないこと。

イ 当該労働者に対して、退職の強要（勧奨を受ける者の自由な意思決定を妨げる退職の勧奨であつて、民事訴訟において違法とされるものをいう。以下同じ。）となり得る行為を直接行うこと。

ロ 退職の強要を助長し、又は誘発するマニュアル等を作成し事業主に提供する等、退職の強要を助長し、又は誘発する物又は役務を事業主に提供すること。

- (2) 再就職支援事業者が次に掲げる行為を行うことは不適切であること。

イ 当該労働者に対して、退職の勧奨（退職の強要を除く。）を直接行うこと。

ロ 事業主に対して、その雇用する労働者に退職の勧奨を行うよう積極的に提案すること。

#### 7 助成金の支給に関する条件に同意した職業紹介事業者に関する事項

雇用保険法施行規則（昭和50年労働省令第3号）第102条の5第2項第1号イ(4)、第110条第2項第1号イ、第7項第1号イ、第9項第1号イ、第11項第1号イ及び第12項第1号イ、第110条の3第2項第1号イ及び第3項第1号並びに第112条第2項第1号ハ、第2号ハ及び第3号イ(3)並びに附則第15条の5第2項第1号イ、第6項第1号及び第9項第1号イ並びに第16条第1項第3号の規定に基づき助成金の支給に関し職業安定局長及び厚生労働省人材開発統括官が定めることとされている条件に同意した職業紹介事業者は、当該同意した条件を遵守すること。

#### 8 適正な宣伝広告等に関する事項

- (1) 職業安定機関その他公的機関と関係を有しない職業紹介事業者は、これと誤認させる名称を用いてはならないこと。

- (2) 職業紹介事業に関する宣伝広告の実施に当たっては、不当景品類及び不当表示防止法（昭和 37 年法律第 134 号）の趣旨に鑑みて、不当に求人者又は求職者を誘引し、合理的な選択を阻害するおそれがある不当な表示をしてはならないこと。
- (3) 求職の申込みの勧奨については、求職者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、職業紹介事業の質を向上させ、これを訴求することによって行うべきものであり、職業紹介事業者が求職者に金銭等を提供することによって行うことは好ましくないこと。

#### 9 職業紹介事業者が行う離職状況に係る調査に関する事項

- (1) 職業紹介事業者は、法第 32 条の 16 第 3 項の規定による情報の提供を行うに当たり、その紹介により就職した者のうち期間の定めのない労働契約を締結した者（以下この 9 において「無期雇用就職者」という。）が職業安定法施行規則第 24 条の 8 第 3 項第 2 号に規定する者に該当するかどうかを確認するため、当該無期雇用就職者に係る雇用主に対し、必要な調査を行わなければならないこと。
- (2) 求人者は、無期雇用就職者を雇用した場合は、可能な限り、当該無期雇用就職者を紹介した職業紹介事業者が行う(1)の調査に協力すること。

### 第 6 法第 42 条の 2 に関する事項（労働者の募集を行う者等の責務）

#### 1 労働者となろうとする者等からの苦情の適切な処理

労働者の募集を行う者又は募集受託者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者になろうとする者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

#### 2 募集情報等提供事業を行う者の責務

- (1) 募集情報等提供事業を行う者は、相談窓口の明確化等、当該事業に係る労働者となろうとする者並びに労働者の募集を行う者及び募集受託者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。
- (2) 募集情報等提供事業を行う者は、労働者となろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、第 4 の 1 を踏まえること。また、募集情報等提供事業を行う者は、第 4 の 2 を踏まえ、秘密に該当する個人情報の厳重な管理等、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこと。
- (3) 募集情報等提供事業を行う者は、募集に応じた労働者から、その募集に関し、いかなる名義でも報酬を受けてはならないこと。
- (4) 募集情報等提供事業を行う者は、労働争議に対する中立の立場を維持するため、同盟罷業又は作業所閉鎖の行われている事業所に関する募集情報の提供を行ってはならないこと。

### 第 7 法第 45 条の 2 に関する事項（労働者供給事業者の責務）

労働者供給事業者は、当該事業の運営に当たっては、その改善向上を図るために次に掲げる事項に係る措置を講ずる必要があること。

- 1 労働者供給事業者は、供給される労働者に対し、供給される労働者でなくなる自由を保障しなければな

らないこと。

- 2 労働者供給事業者は、労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第 5 条第 2 項各号に掲げる規定を含む労働組合の規約を定め、これを遵守する等、民主的な方法により運営しなければならないこと。
- 3 労働者供給事業者は、無料で労働者供給事業を行わなければならないこと。
- 4 労働者供給事業者は、供給される労働者から過度に高額な組合費を徴収してはならないこと。
- 5 労働者供給事業者は、供給される労働者の就業の状況等を踏まえ、労働者供給事業者又は労働者供給を受ける者が社会保険及び労働保険の適用手続を適切に進めるように管理すること。
- 6 労働者供給事業者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る供給される労働者からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

### 3 障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針【抜粋】

※この指針は、募集・採用と採用後に分かれており、ここでは募集・採用を中心に抜粋しています。

#### 障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針 (平成 27 年厚生労働省告示第 116 号)

#### 第 1 趣 旨

この指針は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号。以下「法」という。）第 36 条第 1 項の規定に基づき、法第 34 条及び第 35 条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、これらの規定により禁止される措置として具体的に明らかにする必要があると認められるものについて定めたものである。

#### 第 2 基本的な考え方

全ての事業主は、法第 34 条及び第 35 条の規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。以下同じ。）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的取扱いをしてはならない。

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。）である。

また、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との認識の下、事業主や同じ職場で働く者が障害者の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要である。

#### 第 3 差別の禁止

##### 1 募集及び採用

- (1) 「募集」とは、労働者を雇用しようとする者が、自ら又は他人に委託して、労働者となろうとする者に対し、その被用者となることを勧誘することをいう。「採用」とは、労働契約を締結することをいい、応募の受付、採用のための選考等募集を除く労働契約の締結に至る一連の手続を含む。
- (2) 募集又は採用に関し、次に掲げる措置のように、障害者であることを理由として、その対象から障害者を排除することや、その条件を障害者に対してのみ不利なものとすることは、障害者であることを理由とする差別に該当する。ただし、14 に掲げる措置を講ずる場合については、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 障害者であることを理由として、障害者を募集又は採用の対象から排除すること。

ロ 募集又は採用に当たって、障害者に対してのみ不利な条件を付すこと。

ハ 採用の基準を満たす者の中から障害者でない者を優先して採用すること。

(3) (2)に関し、募集に際して一定の能力を有することを条件とすることについては、当該条件が当該企業において業務遂行上特に必要なものと認められる場合には、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

一方、募集に当たって、業務遂行上特に必要でないにもかかわらず、障害者を排除するために条件を付すことは、障害者であることを理由とする差別に該当する。

(4) なお、事業主と障害者の相互理解の観点から、事業主は、応募しようとする障害者から求人内容について問合せ等があった場合には、当該求人内容について説明することが重要である。また、募集に際して一定の能力を有することを条件としている場合、当該条件を満たしているか否かの判断は過重な負担にならない範囲での合理的配慮（法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置をいう。以下同じ。）の提供を前提に行われるものであり、障害者が合理的配慮の提供があれば当該条件を満たすと考える場合、その旨を事業主に説明することも重要である。

(2～13 省略)

#### 14 法違反とならない場合

1 から 13 までに関し、次に掲げる措置を講ずることは、障害者であることを理由とする差別に該当しない。

イ 積極的差別是正措置として、障害者でない者と比較して障害者を有利に取り扱うこと。

ロ 合理的配慮を提供し、労働能力等を適正に評価した結果として障害者でない者と異なる取扱いをすること。

ハ 合理的配慮に係る措置を講ずること（その結果として、障害者でない者と異なる取扱いとなること）。

ニ 障害者専用の求人の採用選考又は採用後において、仕事をする上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

**雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する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に事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号）**

### 第1 趣 旨

この指針は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）第36条の5第1項の規定に基づき、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき事業主が講ずべき措置（以下「合理的配慮」という。）に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な事項について定めたものである。

## 第2 基本的な考え方

全ての事業主は、法第36条の2から第36条の4までの規定に基づき、労働者の募集及び採用について、障害者（身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう。以下同じ。）と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない、また、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する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、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

合理的配慮に関する基本的な考え方は、以下のとおりである。

- 1 合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること。
- 2 合理的配慮の提供は事業主の義務であるが、採用後の合理的配慮について、事業主が必要な注意を払ってもその雇用する労働者が障害者であることを知り得なかった場合には、合理的配慮の提供義務違反を問われないこと。
- 3 過重な負担にならない範囲で、職場において支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。

また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であるとき、事業主は、当該障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずること。

- 4 合理的配慮の提供が円滑になされるように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が重要であること。

## 第3 合理的配慮の手続

- 1 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

### (1) 障害者からの合理的配慮の申出

募集及び採用時における合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること。

その際、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、支障となっている事情を明らかにすることで足りること。

なお、合理的配慮に係る措置の内容によっては準備に一定の時間がかかる場合があることから、障害者には、面接日等までの間に時間的余裕をもって事業主に申し出ることが求められること。

## (2) 合理的配慮に係る措置の内容に関する話し合い

事業主は、障害者からの合理的配慮に関する事業主への申出を受けた場合であって、募集及び採用に当たって支障となっている事情が確認された場合、合理的配慮としてどのような措置を講ずるかについて当該障害者と話し合いを行うこと。

なお、障害者が希望する措置の内容を具体的に申し出ることが困難な場合は、事業主は実施可能な措置を示し、当該障害者と話し合いを行うこと。

## (3) 合理的配慮の確定

合理的配慮の提供義務を負う事業主は、障害者との話し合いを踏まえ、その意向を十分に尊重しつつ、具体的にどのような措置を講ずるかを検討し、講ずることとした措置の内容又は当該障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えること。

その検討及び実施に際して、過重な負担にならない範囲で、募集及び採用に当たって支障となっている事情等を改善する合理的配慮に係る措置が複数あるとき、事業主が、障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、より提供しやすい措置を講ずることは差し支えないこと。また、障害者が希望する合理的配慮に係る措置が過重な負担であったとき、事業主は、当該障害者との話し合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で、合理的配慮に係る措置を講ずること。講ずることとした措置の内容等を障害者に伝える際、当該障害者からの求めに応じて、当該措置を講ずることとした理由又は当該措置を実施できない理由を説明すること。

(以下省略)

## 第4 合理的配慮の内容

### 1 合理的配慮の内容

合理的配慮とは、次に掲げる措置（第5の過重な負担に当たる措置を除く。）であること。

#### (1) 募集及び採用における合理的配慮

障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するために講ずる障害者の障害の特性に配慮した必要な措置

(以下省略)

## 第5 過重な負担

合理的配慮の提供の義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしている。

### 1 過重な負担の考慮要素

事業主は、合理的配慮に係る措置が過重な負担に当たるか否かについて、次に掲げる要素を総合的に勘案しながら、個別に判断すること。

#### (1) 事業活動への影響の程度

当該措置を講ずることによる事業所における生産活動やサービス提供への影響その他の事業活動へ



の影響の程度をいう。

(2) 実現困難度

事業所の立地状況や施設の所有形態等による当該措置を講ずるための機器や人材の確保、設備の整備等の困難度をいう。

(3) 費用・負担の程度

当該措置を講ずることによる費用・負担の程度をいう。

ただし、複数の障害者から合理的措置に関する要望があった場合、それらの複数の障害者に係る措置に要する費用・負担も勘案して判断することとなること。

(4) 企業の規模

当該企業の規模に応じた負担の程度をいう。

(5) 企業の財務状況

当該企業の財務状況に応じた負担の程度をいう。

(6) 公的支援の有無

当該措置に係る公的支援を利用できる場合は、その利用を前提とした上で判断することとなること。

2 過重な負担に当たると判断した場合

事業主は、障害者から申出があった具体的な措置が過重な負担に当たると判断した場合には、当該措置を実施できないことを当該障害者に伝えるとともに、当該障害者からの求めに応じて、当該措置が過重な負担に当たると判断した理由を説明すること。また、事業主は、障害者との話合いの下、その意向を十分に尊重した上で、過重な負担にならない範囲で合理的配慮に係る措置を講ずること。

以下省略

## 4 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）

（目的）

第一条 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。

（基本理念）

第二条 部落差別の解消に関する施策は、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。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 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とともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

（相談体制の充実）

第四条 国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

（教育及び啓発）

第五条 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。

2 地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

（部落差別の実態に係る調査）

第六条 国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

## 5 ビデオライブラリー用ビデオ（DVD）一覧

※ビデオライブラリーは、大分・中津・日田・佐伯の公共職業安定所に設置しており、ビデオ（DVD）の貸出しを行っています。

No.	題名及び製作年	時間	製 作	内 容
1	<b>みんなで考える部落の歴史</b> ①つくられた身分制度 ②部落差別の強化 ③部落差別をなくすあゆみ（平成3年）	21分 29分 27分	東 映	福岡県の史実を題材に、身分制度が形成される中で被差別部落が生まれ、部落差別が強化されていった過程と部落解放運動、さらには従来見落とされていた部落の産業と文化を取り上げることにより、同和問題の歴史を多面的に理解させようとするもの。
2	<b>にんげんの詩</b> （平成6年）	24分	学 研	友だちのアキオが、部落と関係あるらしいからと、両親から、交際を止められたミツコが、江戸期、明治期へとタイムスリップし、部落差別の根源を探る旅を続けていく。
3	<b>心をつめて</b> （平成3年）	46分	兵庫県・ （財）兵庫県人 権啓発協会	部落差別をはじめ、差別をなくすには心理的差別を解消しなくてはならない。 差別を乗り越えて結婚した夫婦の生活を描きながら、自分たちが自立し、周囲の人たちと心を寄せ合い、温かい人間関係を築いていくことが大切だということを訴えます。
4	<b>夢風船</b> （平成4年）	55分	神戸市・神 戸市教育委 員会	地区近隣に引っ越した一家は様々な雑音に悩まされるが、父親は学生時代の経験を生かして少年サッカーのコーチを引き受け、親たちの身びいきによるトラブルも妻や娘、街の人々の助けをかりながら少年たちの心をつかみ、親の差別心を解かしていく…。
5	<b>あすを豊かに</b> （昭和62年）	50分	兵庫県	不況の影響を受けて経営難となり人員整理を考えている中小企業事業主が、同和地区出身の労働者を解雇の対象に考えることから生ずる葛藤を描きながら、事業主が同和問題についての正しい理解と認識を持つことの大切さを訴えるもの。

	題名及び製作年	時間	製 作	内 容
6	<b>春の嵐</b> (平成2年)	51分	神戸市・神戸市教育委員会	あるスーパーのご意見箱から「部落の人間はこの店から出ていけ…」という投書が出てきた。これが従業員に与えた波紋。どのような目的で、こんなことを。犯人は誰かというサスペンスを盛り込み、様々な人間模様を描きながら人権問題を考えます。
7	<b>私たちと人権</b> －職場編－ (平成2年)	29分	東 映	ある企業の係長が人権問題の職場研修リーダーに任命されたことから、人権問題の関心が深まり積極的に活動を進めるようになる姿を描きながら、職場での研修の重要性について考えさせるもの。
8	<b>我ら心をつなげ</b> (平成元年)	44分	滋賀県	希望に胸をふくらませていたサラリーマンの主人公の前に暗雲がたれこめてきた。同和地区の女性と結婚したいという弟。それに父親が反対しているという噂が上司の耳に入ったために主人公は差別問題に悩むことになる…。
9	<b>にぎやかな家族</b> (平成5年)	55分	総務庁地域改善対策室・全日本同和対策協議会	希望どおり関西の関連会社に転籍が決まり、東京の団地から庭付き一戸建ての家に落ち着いた親子3人は大喜び。ところが、そこは同和地区だと知って妻は顔色を変えるが、夫と中学生の子どもはアッケラカンと地区の人々の中に溶けこんでいく。そして…。
10	<b>チェリーブLOSSAM</b> (平成5年)	42分	電通プロックス	中学生の友情と社会人の愛情。それぞれの親友と恋人が同和地区出身者だと知ったとき、心の中でどのような変化が起きたかーというオムニバスドラマから、人間は自らの差別性に気づかないうちに無責任な加害者になっている場合があることを考えます。
11	<b>獅子頭に雪が降る</b> (平成4年)	55分	井之上企画	若い新聞記者が、ある町で獅子舞の獅子頭が何者かに奪われたという60年前に起こった事件取材する中で、この事件の背景に同和問題があること、そして、いまなお、同和問題が解決していないことを知り、差別に立ち向かっていく姿を描きながら、今日の同和問題について考えさせるもの。

	題名及び製作年	時間	製 作	内 容
12	<b>翔べ明日へ</b> (平成 2 年)	57 分	同和問題啓発 映画四区制作 会・(株)仕事会・ (株)仕事	区役所の同和対策室勤務になった主人公がある企業の就職差別事件に取り組んでいたところ、自分がつきあっている女性を両親が身元調査していたことを知り、家系、育ち、学歴等でしか人間を評価できない両親と対立する姿を描きながら、就職差別、結婚差別、身元調査について考えさせるもの。
13	<b>父の一番長い日</b> (平成 6 年)	54 分	東 映	主人公は一人娘から、交際相手が同和地区出身であることを知らされ、結婚に反対し、自分の職場では部下が客から差別発言を受けトラブルを起こす。上司として父親として、どうあるべきかを悩み考え、自ら意識改革を行っていく姿を通じて、今日の人権・同和問題について考えさせるもの。
14	<b>不意の旅人</b> (平成 5 年)	55 分	東 映	南国の古い城下町を舞台に、三十余年行方の知れなかった男が、彼の名の家族と、同和地区に住む母子家庭の一家に、様々な波紋を投げかけ、真剣に生きる人々がくりひろげる人間ドラマの中で、次第に「見えない差別」の実像が照射され、部落差別の本質を考えさせるもの。
15	<b>誇りうる部落の歴史</b> (平成 6 年)	30 分	東 映	東日本を中心に近世被差別民の仕事・技術・文化を検証した成果に基づき、この人たちが当時の主要な産業関係と社会生活の中で重要な役割を担ってきた事実を知り、正しい部落観を理解させようとするもの。
16	<b>ザ・会社〔えせ同和行為をなくすために〕</b> (平成 6 年)	30 分	東 映 法務省企画	建設業の下請への参加強要という、えせ同和行為に直面した会社の担当者を通して、えせ同和行為を排除するため、会社をあげていかに取り組んでいくかを紹介し、同和問題への正しい理解と認識をさせるもの。
17	<b>贈られた湯飲み茶碗</b> (平成 8 年)	48 分	東 映 兵庫県企画	湯飲み茶碗を通して、心の底に潜む差別意識に気づき、生き方を改めていくことが、差別のない、明るい社会を築いていく基盤になることを訴えようとしたもの。

	題名及び製作年	時間	製 作	内 容
18	<b>葉の花</b> (平成 8 年)	57 分	岩 波 総務庁企画	同和問題をテーマに、私たち人間の心の中に、知らず知らずのうちに根を下ろしている差別意識、エゴイズム、無知に対する甘えといったネガティブな部分に目を向け、一人ひとりの問題として、人が人を差別することの愚かしさ、不当さを考え、自分自身の心のあり方を見つめ直してもらうことをねらいとしたもの。
19	<b>ウェットブルー</b> (平成 9 年)	54 分	東 映 大阪府教育 委員会企画	会社が、同和地区にあることから、製品が売れないという仕事の差別の事実を知った新入社員は、退職まで考えるが、やがて差別に負けずに頑張っていく姿を通して、差別のない社会になるよう訴えたもの。
20	<b>サンセットサンライズ</b> (平成 9 年)	49 分	東 映 兵庫県企画	民宿経営の家族を舞台に、同和地区出身の青年と姪の結婚問題をめぐって、その家族や周囲の人々は戸惑い、揺れ動く。自らの人権意識を見つめ直し、自立した生き方を身につけるとともに、積極的に周囲の人々に働きかけていく生き方が、差別のない明るい社会の創造につながることを訴えようとするもの。
21	<b>誇り高き男</b> (平成 10 年)	56 分	東 映 法務省人権 擁護局企画	たった一つの価値観にすがって生きてきた一人の青年の「ひよわな自尊心」を丹念に淡々と描く中で、彼の自尊心は、結局自分自身しか認めない排他的なものとなっている。青年を通して「偏見」を持ったり、「差別」という恥ずべき行為を無自覚かつ日常的に行っている「われわれ」自身を噛み、自分自身と向き合うことの大切さを訴えようとするもの。
22	<b>だけん・なん</b> (平成 10 年)	58 分	東 映 熊本県企画	「～だから」と一人ひとりの個性や資質とは無関係に、人や集団を十把ひとからげに考えるそういった偏見が何ら差別をする理由や根拠にはならず、差別や偏見の不合理性を、そして、併せて次の世代の子どもたちにいじめや差別に立ち向かう勇気を伝えることの大切さを訴え、一人ひとりの生き方や価値観が尊重されるような社会をめざそうと訴えるもの。

	題名及び製作年	時間	製 作	内 容
23	<b>～いま一度、見直してみませんか～採用と選考</b> (平成 11 年)	25 分	東映(株)	企業、団体にとって、人材の採用選考は重要なテーマであり、その大切な機会に、誤った選考の方法がとられていたとしたら、企業にとっても受験者にとってもたいへん不幸なことである。ある企業の人事部を舞台に「募集」、「選考」、「面接」等の各場面を設定し、公正な採用選考のための重要なポイントを提起し、また、途中チェックポイントを設け、いくつかの模擬設問を通して「就職差別につながるおそれのある事項」とは何かを考えていくというもの。
24	<b>雲の晴れた日</b> (平成 11 年)	53 分	東映(株) 栃木県・栃木県教育委員会企画	祖母の介護の問題に直面した家族が、高齢者、女性、障がい者、外国人、同和地区住民だからといった差別をしていたことに気づき、それを克服して助け合っていこうとするまでの物語で、人と人が助け合うことは、お互いの人権を尊重してこそ成り立つもので、それを中学生の主人公の目を通して描き、共生と人権という問題を身近なものとしてとらえられるようにというもの。
25	<b>公正な採用と選考</b> (平成 12 年)	26 分	東映(株)	新しく採用選考を任されることになった女性担当者の活動をドラマ構成で描き、公正な採用選考のあり方を見直し、忘れられている視点を理解する展開となっており、高校の進路指導室という実践現場も絡め、応募者の基本的人権尊重の意味を考えさせると同時に、公正な採用選考の重要性を訴えるというもの。
26	<b>風のひびき</b> (平成 11 年)	54 分	東映(株) 法務省人権擁護局・人権教育啓発推進センター	どんな人々でも共に暮らせる社会というノーマライゼーションの理念を実現するために、何が必要なのか。目の不自由な人のために歩道に点字ブロックを設けるなどの環境整備の充実はもちろん大切であるが、それと同様に、一人ひとりが違いを認め合いながら、共に生きていこうとする姿勢が大切である。 視覚に障がいのある主人公が、ホームヘルパーとして働きながら、さまざまな現実の壁を体感し、悩みながらも、前向きに生きるというもの。

	題名及び製作年	時間	製 作	内 容
27	<b>素顔の心で</b> (平成 13 年)	53 分	メディアメロー 大阪府 大阪同和問題 映像啓発推進 協議会 総務庁長官官 房地域改善対 策室等	<p>みんなが幸せになりたいと願いながら、意識や行動の違いに悩みます。しかしそうしたなかで、人を信じ、励まし、自ら激しく生きることにより、人の幸せとは何か、お互いが愛し合い、支え合うことがどうして大切なのかを訴える。</p> <p>調査会社に勤める主人公が、部落問題に直面し、まわりの人に支えられつつ差別を乗り越えることで、人が生きてゆく上で、本当に大切なものが何かを実感する。</p>
28	<b>夢の箱</b> (平成 13 年)	50 分	読売映像 法務省人権擁 護局 (財)人権教育啓発 推進センター	<p>結婚を機に日本で生活をするようになったタイ出身の女性を中心に、彼女と彼女の家族が出会う様々な場面を通じて、一人ひとりが互いに文化や生活習慣の違いを認め合い、理解していく大切さを訴えるもの。</p> <p>人を人として尊重し、思いやり、本音で交流することで、様々な障害を乗り越え、真の理解が生まれることを訴える。</p>
29	<b>同和問題これからの課題</b> (平成 14 年)	28 分	東映(株)	<p>昭和 44 年より政府によって実施されてきた「同和対策事業」は、平成 14 年 3 月末をもって終了した。当作品では、この 33 年間に総括し、同和地区のドキュメンタリーな映像を通じて、何が変わり、何が変わらなかったかを検証し、これからの同和問題を考えます。</p>
30	<b>Meet the ヒューマン ライツ</b> (平成 14 年)	27 分	東京都教育委 員会 東映(株)	<p>ありきたりな 6 人の若者が、人権問題に取り組んでいる人、当事者等に出会い、話を聞き、事実を知ることにより、日常的に無自覚に行われている「偏見」や「差別」を自覚するとともに、人権問題を他人事ではなく、自分自身の課題として考えていくようになる過程を描いた作品である。</p>
31	<b>こころの交響楽</b> (平成 14 年)	43 分	東映(株)	<p>市民病院を舞台に、入院患者達のいじめや虐待、夫から妻に対する暴力など、様々な社会問題を取り上げ、人間の尊厳・命の尊さ、自他共によりよく生きていくためには何が必要か、家族のあり方を問いかける作品である。</p>



	題名及び製作年	時間	製 作	内 容
32	<b>マイ・プロジェクト</b> (平成 14 年)	30 分 ×2	東映(株)教育映像部	研修目的に応じて活用できるように 2 つのそれぞれのストーリーからなる「オムニバス形式」で構成されている。その中で、研修参加者の「話し合い学習」に話題を提供していくという点から、それぞれの主人公が「マイ・プロジェクト」とは何かを問いかけ、様々な人権問題に一人ひとりがどう対処すべきかを考えさせられる作品となっている。
33	<b>えせ同和行為排除のために</b> (平成 14 年)	30 分	法務省人権擁護局 (株)人権教育啓発推進センター 東映(株)	えせ同和行為について、一方的に送られてきた書類の扱いをドラマで描きながら、実際の対応についての解説をしている作品で、非常にわかりやすい内容となっている。
34	<b>公正な採用選考をめざして (東映)</b> (平成 17 年)	28 分	東映(株)	採用にあたっては、応募者の基本的人権を尊重し適性・能力のみを選考の基準としなければならない。人権・民族、信条、性別、社会的身分、障がいなどを理由に差別することは許されない。この作品は、誤った固定概念に囚われた人事担当者が、同僚や応募者とのやり取りの中で採用選考の基本に立ち返り、より良い採用選考をめざす姿を描きつつ、採用選考の基盤的な考え方や知識を解説したものである。また個人情報の保護も重要な要素として取り上げた。
35	<b>人権入門 (東映)</b> (平成 17 年)	23 分	東映(株)	人権てなんだろう...と関心を持って周りを見るといろいろな人が自分の言葉で人権を語っている。人権は、それを侵害されている人の問題ではなく全ての人、一人ひとりの大切な想いが必要だと考えさせる作品となっている。 本作は、日常生活の中から人権について考えるヒントを与え、チェック項目 (シート) を設けるなどして、それぞれの項目に対する具体例を上げ、意見や感想を自由に話し合うなど、幅広く活用する事が可能である。
36	<b>企業に求められる人権意識とは</b> (平成 18 年)	24 分	東映(株)	会社案内の担当を任された若い社員の目を通じて、公正採用選考の考え方など、企業に求められる人権意識のあり方をわかりやすく描き、問題提起する。

	題名及び製作年	時間	製 作	内 容
37	<b>人権を行動する</b> (平成 19 年)	25 分	制作・企画 東映㈱	現代社会を生きる者にとって人権は重要なキーワードであり、人権的な視点でものを考え、行動することが求められている。この作品では、三つのケースを設定して、行動するかしないかの分岐点を提示し、その中で人権をいかに行動につなげていくかを考える。
38	<b>選考基準公正な採用のために</b> (平成 19 年)	24 分	制作・企画 東映㈱	人材を採用する際には、応募者の基本的人権に配慮し、公正な採用選考を心がけることが大切である。この作品では、企業サイドと応募者の両面から採用選考の場面を描き、企業にとっても応募者にとっても幸せな採用選考のあり方を考える。
39	<b>公正採用選考のころ</b> (平成 20 年)	25 分	制作・企画 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。
40	<b>内定者からの手紙 公正な採用選考のために</b> (平成 21 年)	26 分	制作・企画 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、公正な採用選考の意義が社内に広く浸透していない場合がある。公正な採用選考の基本となる人権尊重の意識が、採用選考のすみずみまで、さらに会社全体まで広くいきわたることの重要性をテーマしている。
41	<b>どうしてそんなこと 聞くの ～公正な採用選考の ために</b> (平成 22 年)	27 分	制作・企画 東映㈱	最近では採用選考を行う際に、受験者にエントリーシートを課す企業が増えており、その活用に当たっても、公正採用選考に資する事項を記載させるべきこと。また、面接時に面接者の人権に配慮した面接を行うべきことを取り扱ったもの。
42	<b>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～</b> (平成 23 年)	27 分	製作・企画 東映㈱	受験者一人がエントリーする企業数は増加し、それに対応して企業の採用担当者の業務も多忙になってきている中で、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内容。

	題名及び製作年	時間	製 作	内 容
43	<b>だれにでも開かれていますか？</b> <b>～公正な採用選考を求めて～</b> (平成 24 年)	28 分	制作・企画 東映(株)	<p>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。</p> <p>この作品は、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内容です。</p>
44	<b>みんなで語ろう！</b> <b>公正な採用選考</b> (平成 25 年)	26 分	制作・企画 東映(株)	<p>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。</p> <p>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内容です。</p>
45	<b>なぜ企業に人権啓発が必要なのか</b> (平成 26 年)	22 分	制作・企画 東映(株)	<p>企業にとっての人権啓発の必要性や、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ても、自分の日々の業務の中で何ができるのか、その理由を知ることは、人権啓発を進める上で重要です。</p> <p>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ドラマとして構成し、あらためて人権啓発について考えるための素材として活用を図る内容です。</p>
46	<b>フェアな会社で働きたい</b> (平成 27 年)	25 分	制作・企画 東映(株)	<p>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、現在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。</p> <p>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内容です。</p>

	題名及び製作年	時間	製 作	内 容
47	<b>人権啓発は企業にどんな力をもたらすのか</b> (平成 29 年)	25 分	制作・企画 東映㈱	<p>いま、企業は利潤追求という価値観だけでなく、社会にとって責任ある存在であるという立場が求められています。そのために、企業内で人権啓発の必要性が高まっています。</p> <p>この作品は、企業に働く人が人権の視点を取り入れて仕事に関わっていくことが企業にどんな力をもたらすかということ、ドラマ形式で事例をとりあげながら考えていく内容です。</p>
48	<b>“尊重する”から始めよう ～公正採用選考の基本を学ぶ～</b> (平成 30 年)	29 分	制作・企画 東映㈱	<p>いま、企業は利潤追求だけでなく、社会にとって責任ある存在であることが求められています。そのものさしとなるのが企業の採用選考活動です。採用選考は短い期間ですが、その一瞬の間に会社と応募者双方の将来がかかっています。</p> <p>この作品では、採用選考に関わる事例を短く取り上げ、公正な採用選考の基本的な考え方と、その原点である同和問題と人権尊重のこころを学びます。</p>
49	<b>公正な採用選考が企業にもたらすもの</b> (平成 31 年)	25 分	制作・企画 東映㈱	<p>企業において、採用選考は会社の未来を描くために大切な業務であり、それを公正に行うことによって良い人材を確保することは、企業の発展に不可欠なことです。採用選考が公正に行われず、予断や偏見により採用担当者が合否の判断を誤ると、かけがえのない人材を永久に失ってしまいます。また、そればかりではなく、採用選考時に応募者の人権をないがしろにすれば、その情報が広く伝播し、会社そのものの信頼を失いかねません。</p> <p>このDVDでは、公正な採用選考の意義や公正さをいかに守っていくかなどについて、具体的な事例をふんだんに盛り込み、企業の採用担当者の目線でわかりやすく描くものです。</p>

50	<b>なぜ公正採用選考は基本なのか</b> (令和2年)	25分	制作・企画 東映(株)	<p>この作品は、ある企業を舞台に、人事部の採用担当者たちがさまざまな部署を訪ね、採用選考のための面接のロールプレイを重ねることを描いた作品です。</p> <p>さまざまな部署の多様な意見を受け止め、応募者が質問を受けたときどう感じるのか。不適切な質問とはどのようなもので、なぜ不適切なのか。また、逆に適切な質問とはどのようなものか。そして、そもそもなぜ公正な採用選考は基本なのかということに向き合っていく内容です。</p>
51	<b>出会いを豊かなものに —公正さでのぞむ採用選考—</b> (令和3年)	30分	制作・企画 東映(株)	<p>採用選考は、企業にとって、未来を左右するようなとても大事な物です。採用選考の場を豊かな出会いの場とすることは、会社にとっても応募者にとっても有益となります。よりよい採用選考のためには、予断と偏見にとらわれず、応募者の適性と能力のみを判断基準とし、応募者の基本的人権を尊重した採用選考を行うことが重要です。</p> <p>この作品では、公正な採用選考をおこなうために、どのようなことに気をつければよいか、また、より良い採用選考の方法はどんなものかを解説するためのものです。立場や知識の違う多様な担当者が登場しますので、いろいろな立場の採用担当者の目線で視聴することが可能な作品となっています。</p>

※ No.51 の DVD は、別府、宇佐、豊後大野の公共職業安定所でも貸出を行っています。