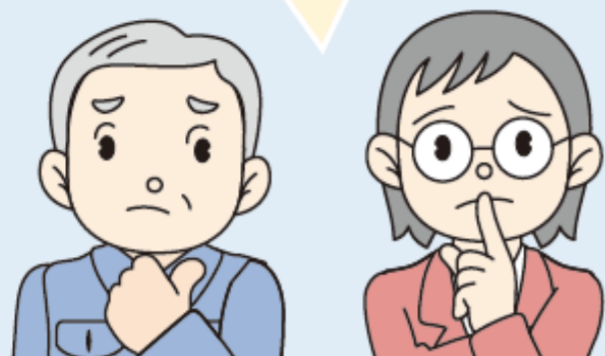
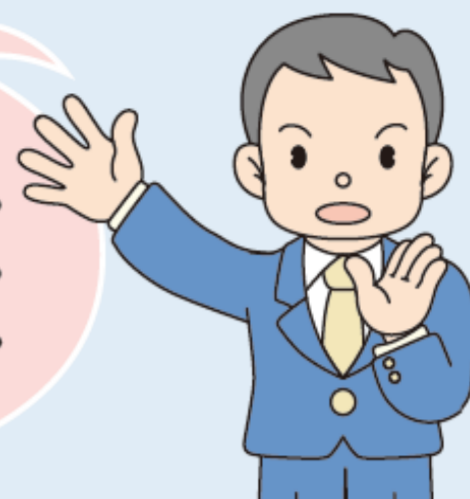


公正な採用選考のために

Q 公正な採用選考って何ですか？



A ①「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。
② 応募者の適性・能力のみを基準として行う。
③ 募集に当たり広く応募者に門戸を開く。この考え方が大切です。



「聞いてませんか？家族のこと」

例えば、面接での緊張を解きほぐそうという意図でも、応募者の方では悩んだり傷ついたりする場合があります。

本人の職務遂行にあたり、適性・能力のみを基準とした採用選考を行ってください。

厚生労働省では、次の14の事項について質問や作文を課すこと等は、就職差別につながるおそれがあるとして、啓発などに取り組んでいます。

本人に責任のない事項

- ①国籍・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



本来自由であるべき事項

- 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

その他の事項

- ⑫身元調査などの実施
- ⑬全国(大阪においては近畿)高等学校統一応募用紙に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)・エントリーシートの使用
- 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

『上記14項目に留意した公正な採用選考を行ってください!』

『公正採用選考人権啓発推進員』を選任していますか？

厚生労働省では、昭和50年の『部落地名総鑑※』事件の発生を機に就職の機会均等を確保する観点に立ち、昭和52年より『企業内同和問題研修推進員』制度の運営を開始、平成9年には『公正採用選考人権啓発推進員』制度と名称を変更し、現在多くの推進員にハローワークなどが定期的に開催する研修会等を通じて人権意識を深めていただき、事業所内において公正な採用選考システムの確立に向け取り組んでいただいております。

まだ『公正採用選考人権啓発推進員』を選任いただけていない事業所におかれましては早期に選任し、企業の社会的責任の1つとして、基本的人権を尊重した公正な採用選考システムの確立を図っていただきますようお願いいたします。

※全国の同和地区の地名、所在地、世帯数、職業などが記載された差別図書で、当時国会でも取り上げられ全国的に大きな社会問題となりました。また、平成18年には電子版『部落地名総鑑』の存在も判明しています。

⇒平成28年12月、「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されました。

同和問題をはじめとしたあらゆる就職差別を発生させない取組が今後も必要です！



厚生労働省・大阪労働局・ハローワーク
<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/>



厚生労働省
公正採用選考特設サイト