

令和6年度

公正採用選考人権啓発推進員研修会
企業内人権同和問題トップセミナー



ハローワーク松江

も く じ

1. 公正な採用選考のポイント(就職差別につながるおそれのある14事項) 1ページ
2. 応募書類について(高校生、大学生等、中学生、一般求職者) 2～7ページ
3. 面接判定基準(参考例) 8ページ
4. 採用選考における「適切」な質問の例 9ページ
5. 採用選考における「不適切」な質問の例 10ページ
6. 県内の高卒採用選考における不適切な質問事例 11ページ
7. 高等学校用就職試験受験報告書様式 13ページ
8. 不適切な採用選考に対する取り組み(島根県におけるフローチャート) 14ページ
9. 人権・同和問題について 15ページ
10. おわりに… 16ページ

★日本国憲法では、すべての人に職業選択の自由を保障しています。

★企業にも、採用方針や採用基準、採否の決定などの採用の自由が認められています。

★しかし、企業に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、採用選考時に何を聞き、何を書かせてもよいというものでもありません。

★応募者の基本的人権を侵してまで、採用の自由は認められている訳ではありません。

★採用に当たっては、一定のルールがあります。採用条件、採用基準にあったすべての人が応募できる原則が確立されているか、特定の人を結果的に排除することになっていないか、事前にチェックすることが大切です。

日本国憲法

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

1. 公正な採用選考のポイント(就職差別につながるおそれのある14事項)

採用選考においては、**応募者の基本的人権を尊重し**、応募者本人の**適性・能力のみを基準とした公正な採用選考**を実施していただく必要があります。

採用選考にあたっては、本人に責任のない事柄をからませないこと、本来自由であるべきものについては、聞かないことが大切です。

つきましては、採用選考の実施にあたって次の1～3に留意され、公正な採用選考を実施していただきますようお願いいたします。

1. 面接時の質問・作文等の実施にあたっては、下記の「**就職差別につながるおそれのある14事項**」について、「**聞かない**」「**書かせない**」「**調べない**」ようにすること。
2. 面接時の質問内容・作文のテーマは、あらかじめ十分に検討のうえ、**事前に準備**をしておいていただくこと。
3. 事業主様以下、**面接等を行う担当者全員**で、事前に準備した質問・テーマ以外のことを「**聞かない**」「**書かせない**」「**調べない**」よう**意思統一のうえ採用選考に臨んでいただく**こと。

「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の把握】

- 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・病歴・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(思想信条にかかわること)の把握】

- 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

【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(いわゆる社用紙やエントリーシート)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

【ご注意ください】

不適切な質問は、上記14事項に**限られる訳ではありません**。

10ページの『不適切な質問の例』や11ページの実際にあつた『不適切な質問事例』に加え、**次のような事項についても質問しないようお願いいたします。**

「通信制の高校へ進学・転入した理由はなぜですか？」
(その他、新型コロナウイルス感染症にからめた質問など)

これらの質問は、上記14事項に直接該当するものではありませんが、応募者の**適性・能力を判断するための質問内容**であるともいえません。

また、応募者の回答が上記14事項を把握する内容となってしまうことにつながりかねないものです。

高校生の採用選考では、全国統一用紙(履歴書と調査書)以外の書類(アンケート、エントリーシート、社用紙の類)の使用は、不可です。

(応募書類 その1)

履 歴 書

令和 年 月 日現在

ふりがな			性別	写真をはる位置 (30×40mm)
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)

2

学 歴 ・ 職 歴	平成 令和	年 月	高等学校入学
	平成 令和	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)

2. 応募書類について

(高校生：全国高等学校統一用紙)

自己紹介書

	大学	学部	学科
得意な科目 及び 研究課題			
クラブ活動 スポーツ・ 文化活動等			
自覚している 性 格			
趣 味			
特 資 技 格			
志望の動機			

中学生の採用選考では、これ以外の書類（アンケート、エントリーシート、社用紙の類）の使用は、不可です。

(中学生)

応募書類

(中)職業相談票〔乙〕

写真貼付

1 学校名		中学校			
2 氏名	ふりがな	3 性別	4 生年月日	年 月 日生	(満 歳)
5 現住所		(郵便番号 -)			

6 学業成績	必修教科名	3 学年	選択教科名	3 学年	8 特別活動	9 総合的な学習の時間	10 趣味・特技					
	国語											
	社会											
	数学											
	理科											
	音楽											
	美術											
保健体育												
技術・家庭												
外国語												
〔 〕段階評価		3段階評価										
7 出席状況	学年	欠席日数	主な理由		11 身体状況	12 行動の記録	項目	行動の状況	項目	行動の状況		
	1						身長	cm	基本的な生活習慣		思いやり・協力	
	2						体重	kg	健康・体力の向上		生命尊重・自然愛護	
	3						視力	右 ()	自主・自律		勤労・奉仕	
							左 ()	聴力	右		責任感	公正・公平
				備考		左		創意工夫	公共心・公德心			
13 本人の長所・推薦事由等					〔 視力欄にA～Dが記入されている場合、 A：1.0以上、B：1.0未満0.7以上、C：0.7未満0.3以上、D：0.3未満を表す。 〕		本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。					

年 月 日 中学校長 (所在地) (郵便番号) (電話番号) (印)

※安定所記載欄	受付番号
----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	
(担当者印)	公共職業安定所

評定事項をあらかじめ準備し、評定を数値化・点数化して客観的に合否判定するようにしましょう。

3. 面接判定基準(参考例)

評定事項	評価基準（プラス）	評価基準（マイナス）	評 定
理 解 力 表 現 力	<ul style="list-style-type: none"> ・話すことに統一性があり、要領よく話す ・用語が適切である ・言語が明瞭である ・思っていることを十分に述べる 	<ul style="list-style-type: none"> ・論理一貫せず矛盾が多い ・用語が不適切である ・言語が不明瞭である ・「ハイ」、「イエエ」のみに終始する ・冗漫で焦点がはっきりしない 	A : B : C : (点)
行 動 力 指 導 性	<ul style="list-style-type: none"> ・気力がある ・説得力があり、計画的である ・向上心と研究心がある ・行動的であり、決断力がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・気力がない ・その場限りである ・優柔不断である 	A : B : C : (点)
職場適応性 堅 実 性	<ul style="list-style-type: none"> ・温和で親しみやすい ・快活である ・人の意見を尊重する ・自立心が旺盛である ・芯があり、しっかりしている ・辛抱強い 	<ul style="list-style-type: none"> ・すぐ感情を表し、独断的である ・極度の内気で神経質である ・自己本位である ・依頼心が強く、意志が弱い ・自信過剰である ・頼りない ・気まぐれ、あきっぽい 	A : B : C : (点)
知 識 学 力	<ul style="list-style-type: none"> ・専門知識を習得し相手にわかりやすく説明できる 	<ul style="list-style-type: none"> ・相手にわかりやすく説明できない 	A : B : C : (点)
総 評			合計 (点)
受験者氏名		学校名	

公正な採用選考システムの確立に向けて

4. 採用選考における適切な質問内容の例

面接時の質問内容については、公正な採用選考を実施するために、**面接担当者全員で事前打ち合わせを行うなど十分検討**しておく必要があります。

■適切な質問例

項目	評価項目	質問例	
導入部	(応募者の緊張感をほぐすため、答えやすい質問から始める)	<ul style="list-style-type: none"> ・お待たせしました。どうぞ掛けてください。 ・〇〇さんですね。 ・待っている間、どんな気分でしたか。 ・筆記試験は難しかったですか。 	
本質問	<ul style="list-style-type: none"> ・会社に対する関心 	<ul style="list-style-type: none"> ・質問内容の理解力と回答内容的確、簡潔な表現力 ・志望の動機や仕事に対する考え方、責任感を通じてその自主性(意欲) ・当社に対する理解度・知識を通じてその理解力・適応力 	<ul style="list-style-type: none"> ・当社の第一印象はどうでしたか。 ・当社に対してどんなイメージを持っていますか。 ・当社への志望の動機を聞かせてください。 ・どんな仕事をしてみたいですか。それは何故ですか。 ・仕事の中で困難な状況に直面した時あなたならどうしますか。 ・初対面の人と話をすることが苦になりませんか。 ・受験に際して、多少当社のことを調べてみましたか。 ・当社がどんな製品を造っているか知っていますか。
	<ul style="list-style-type: none"> ・学校に関する関心 	<ul style="list-style-type: none"> ・質問内容の理解力と回答内容的確、簡潔な表現 ・学校生活を通じて、その自主性(意欲)、協調性 	<ul style="list-style-type: none"> ・好き(得意)な学科は何ですか。何故その学科が好き(得意)なのですか。 ・学生生活で一生懸命に取り組んだことは何ですか。 ・クラブ活動、生徒会活動、学校行事などで、あなたはどのような役割を担っていましたか。 ・学校生活で一番印象に残ったことや思い出などはありますか。
	<ul style="list-style-type: none"> ・自己のPRに関する事柄 	<ul style="list-style-type: none"> ・質問内容の理解力と回答内容的確、簡潔な表現 ・自己の特徴、特技などのPRを通してその知識、実行力 	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたの長所はどういうところですか。 ・何か特技・資格がありますか。 (ある場合は種類、取得時期などについて質問する) ・当社での仕事にあなたのどのような面を活かしたいと思えますか。 ・採用された場合、与えられた仕事にどのような姿勢で臨みますか。
情報交換	<ul style="list-style-type: none"> (従事する職務の内容・労働条件などを説明し、本人の意志の強さを判断する) (専門的職業や、技能工の採用選考の場合は、その職務についての専門的な質問をする) 	<ul style="list-style-type: none"> ・1か月に〇時間位残業がありますが、よろしいですか。 ・県内・県外へ転勤することがありますが、よろしいですか。 ・交替制勤務ですが、大丈夫ですか。 ・当社には寮がありますが、希望されますか。 ・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。 ・こちらからお尋ねすることは以上ですが、何か質問はありませんか。 ・入社した場合、何か希望・条件などがありますか。 	
結び	(最後に、応募者の労をねぎらう言葉をかけ、面接の終了を知らせる)	<ul style="list-style-type: none"> ・いろいろ聞かせて頂き、ありがとうございました。これで終わります。 ・採否結果は〇日頃までに連絡します。お疲れ様でした。 	

5. 就職差別につながるおそれのある不適切な質問の例

面接を受ける側は普段よりも緊張しているものです。できるだけ普段のその人を出せるように、緊張を和らげるような雰囲気を作ることが大切です。試験場内外ともに、

「受験者の人格を十分尊重するように配慮すること」

「受験者に心理的動揺や、精神的負担を与えるような言動は絶対にしないこと」

に配慮して、気軽に話し合える雰囲気を作ることが必要です。

■不適切な質問例

不適切である理由	不適切な質問例
<p>「本籍など」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・同和関係者に対する就職差別につながります。 ・本籍地について聞くことは身元調査につながります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたの本籍はどこですか。 ・あなたの出身地はどこですか。 ・何故本籍と現住所が違うのですか。 ・生まれてからずっと現住所ですか。 ・自宅付近の略図を書いてください。 ・○○町のどの辺ですか。
<p>「家族の職業、収入、地位など」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・部落差別によって教育や就職の機会均等の権利を侵害されてきた同和関係者や、恵まれない家庭、母子・父子家庭の人に対する就職差別につながります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたの家族の職業はなんですか。 ・あなたの家族の勤務先は。また役職は。 ・あなたの家族や親戚で、○○関係にお勤めの方はいますか。 ・あなたの家族の収入はどれ位ですか。 ・あなたの御両親の学歴は。 ・あなたの学費は誰が出しましたか。
<p>「家族の資産」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・貧困な家庭の人に対する就職差別につながります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたのうちの耕作面積はどれ位ですか。 ・住んでいる家や土地は持ち家ですか、借家ですか。 ・あなたのうちの不動産(田畑、山林、土地)はどれ位ありますか。
<p>「住宅環境、家庭環境」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・貧困な家庭や、母子・父子家庭の人に対する就職差別につながります。 ・居住地域の生活水準についても、答えにくい人がいるかもしれません。 	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたの家は団地ですか。 ・あなたの家は何部屋ありますか。 ・あなたの地域は下水道が整備されていますか。 ・あなたの家庭の雰囲気は。 ・お父さん(お母さん)がいないようですが、どうしたのですか。 ・別居しているのですか。 ・お父さん(お母さん)の死因は何ですか。 ・転校の経験はありますか。
<p>「思想、信条、宗教など」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・思想・信条、宗教、支持政党、人生観などは、憲法で保障された個人の自由権に属する事柄です。それを、採用選考に持ち込むことは基本的人権を侵すこととなります。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合をどう思いますか。 ・学生運動をどう思いますか。 ・学校外での加入団体を教えてください。 ・どんな本を愛読していますか。 ・あなたの家では何新聞を読んでいますか。 ・あなたの信条としている言葉は何ですか。 ・あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか。 ・将来、どんな人になりたいと思いますか。 ・あなたの家の宗教は何ですか。 ・あなたの家族は何を信じていますか ・あなたは、神や仏を信じるほうですか。 ・あなたの家に仏壇はありますか。 ・尊敬する人物を教えてください。 ・学校の先生の中に尊敬する人はいますか。 ・あなたは今の社会をどう思いますか。 ・あなたの家族は何党を支持していますか。 ・政治や政党に関心がありますか。

6. 県内の高卒採用選考における不適切な質問事例(※最近5年間)



○令和元年度 10件

- ・面接質問「家族」に関すること(両親の職業は、兄弟はいますか)
- ・面接質問「その他(不適切な事項)」に関すること(いつから〇〇に住んでいるか、出身中学は、運はある方かない方か)
- ・面接質問「住宅状況(住居の場所)」に関すること(〇〇(住所)はどこ、なにがあるか)
- ・面接質問「その他(不適切な事項)」に関すること(血液型はなにか)
- ・面接質問「尊敬する人物」に関すること(尊敬する人は誰か)
- ・面接質問「家族」に関すること(名前は誰がつけたか)
- ・面接質問「家族」、「思想・信条」に関すること(兄弟はいますか、最近読んだ本はなんですか)
- ・社用紙(アンケート)の配付・記入(どうやって通うか、他にどのような職種を希望するか)
- ・社用紙(アンケート)の配付・記入(反社会勢力への加入、自己破産等の有無)
- ・面接質問「その他(不適切な事項)」に関すること(現住所の居住歴について)

○令和2年度 5件

- ・面接質問「思想・信条」に関すること(尊敬する人物は)
- ・面接質問「その他(不適切な事項)」に関すること(既往歴を聞いた)
- ・面接質問「その他(不適切な事項)」に関すること(血液型を聞いた)
- ・面接質問「思想・信条」に関すること(尊敬する人物は)
- ・面接質問「その他(不適切な事項)」に関すること(身長・体重について)

○令和3年度 4件

- ・面接質問「その他(不適切な事項)」に関すること(新型コロナのワクチン摂取の有無を聞いた(事前説明なし))
- ・面接質問「思想・信条」に関すること(好きな本はあるか)
- ・面接質問「思想・信条」に関すること(尊敬する人物を聞いた)
- ・面接質問「思想・信条」に関すること(結婚観を聞いた)

○令和4年度 5件

- ・面接質問「思想・信条」に関すること(尊敬する人物は)
- ・面接質問「その他(不適切な事項)」に関すること(血液型を聞いた)
- ・面接質問「家族」に関すること(親はどんな人ですか)
- ・面接質問「家族」に関すること(兄弟はいますか)
- ・面接質問「家族」に関すること(親の年齢は)

○令和5年度 6件

- ・面接質問「思想・信条」に関すること(尊敬する人物はいるか)
- ・面接質問「家族」に関すること(家庭環境に関する質問)
- ・社用紙(アンケート)の配布・記入(結婚しているか)
- ・面接質問「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること(最近読んだ本でおすすめの本は何か)
- ・面接質問 適正・能力に関係のない事項の把握(今までに怪我をしたことがあるか)
- ・面接質問「家族」に関すること(母と二人暮らしか、兄は仕事をしているか)

上記事例のほか、過去においては、「体型」、「恋人の有無」、「干支」、「選挙に行ったか」、「座右の銘」、「宗教」に関する質問がなされたケースもあります。

近年における不適切事象の多くは、面接における「家族に関する質問(親の職業・兄弟の有無等)」、「本人の血液型」、「尊敬する人物や愛読書に関する質問」を「ついうっかり」、「場を和ませるため」といった理由などにより発生しています。

こうしたことから、採用選考にあたっては、面接等を行う担当者全員で、事前に準備した質問・テーマ以外のことを「聞かない」「書かせない」「調べない」よう意思統一のうえ採用選考に臨んでいただくことが重要です。

7. 高等学校用就職試験受験報告書様式

様式1

A 票 (令和5年度)

学校設定欄

校長	教頭	進路指導部長	就職担当	人権教育担当	学年主任	担任	副担任

就職試験受験報告書

学校提出日 年 月 日

科 年 組 番 (名前)	受験日 年 月 日
受験先 (事業所名)	受験地

◇ 次の各項目について (はい ・ いいえ) のどちらかに○印を記入し、設問に答えてください。

【面接試験について】

1. 本籍や出生地についての質問がありましたか。 (はい ・ いいえ)
2. 家族に関する質問 (職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など) がありましたか。 (はい ・ いいえ)
3. 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・家庭環境などについての質問がありましたか。 (はい ・ いいえ)
4. 本人並びに家族の思想信条 (宗教、支持政党、生活信条、労働組合や学生運動、購読新聞や愛読書など) についての質問がありましたか。 (はい ・ いいえ)
5. 尊敬する人物についての質問がありましたか。 (はい ・ いいえ)

※ 1～5の質問で「はい」と答えた人は、その質問内容を具体的に書いてください。

番号 ()	内容
番号 ()	内容
番号 ()	内容

6. 上記の1～5の質問のほかに、自分の能力や適性と関係のないと思われる事柄についての質問がありましたか。 (例：交際している人がいますか？ 血液型は何ですか？ など) (はい ・ いいえ)

※ 6の質問で「はい」と答えた人は、その質問内容を具体的に書いてください。

--

【作文試験、社用紙、提出書類、身元調査について】

7. 「私の生い立ち」「私の家族」「私の父・母」など、生活環境に関する作文を書かされましたか。 (はい ・ いいえ)
8. 事業所が作成した社用紙 (調査用紙やアンケート等を含む) への記入を求められましたか。 (はい ・ いいえ)
9. 「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させられましたか。 (はい ・ いいえ)
10. 身元調査をされましたか。 (はい ・ いいえ)

※ 7～10の質問で「はい」と答えた人は、その内容や状況を具体的に書いてください。

--

【健康診断について】

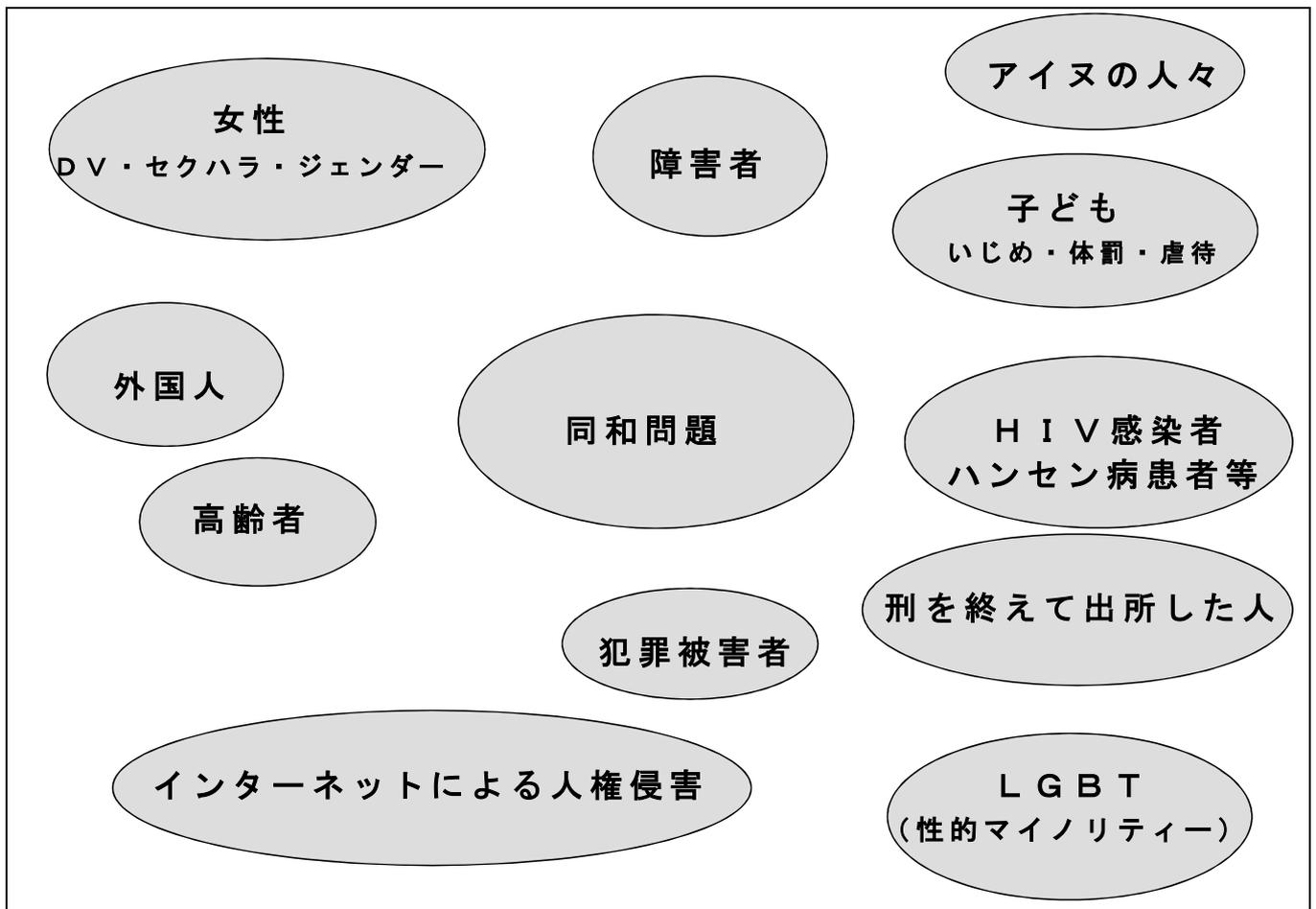
11. 血液検査を受けましたか。 (はい ・ いいえ)
12. 尿検査を受けましたか。 (はい ・ いいえ)
13. 色覚検査を受けましたか。 (はい ・ いいえ)

※ 11～13の質問で「はい」と答えた人は、求人票等で事前にその検査の実施を知らされていなかったか。 (はい ・ いいえ)

就職試験受験報告書様式 (島根県教育委員会 令和5年度版)

9. 人権・同和問題について

○どのような人権問題があるのか…



○企業の社会的責任(CSR)と法令遵守

- * 部落差別解消推進法(平成28年12月成立)
- * 男女雇用機会均等法(募集・採用における性別による差別の禁止)
- * 労働施策総合推進法(旧雇用対策法)第10条(募集・採用における年齢制限の禁止)
- * 高年齢者雇用安定法(65歳までの継続雇用、70歳までの雇用【努力義務】)
- * 障害者雇用促進法 → 雇用という形での障害者の社会参加。

- 障害者の法定雇用率～令和6年4月より障害者の法定雇用率の引き上げ【民間企業2.3%→2.5%】
- 雇用の分野における障害者差別の禁止、事業主による合理的配慮の提供義務

- * 障害者虐待防止法(平成24年10月施行)
- * 国際規格 ISO26000(社会的責任に関する手引)においても、「人権」を中核課題のひとつと位置づけ。

○新たな人権課題として

- * LGBT(性的マイノリティー(少数派))に対する理解と配慮
- * 多様な人材を活用(ダイバーシティ)する考え方が求められるようになってきている。

10. おわりに・・・

偏見のメカニズム

【アメリカの教育調査で次のような質問がありました】

「むかし、むかし、中国のある町に、仕立て屋をしているひとりの男がいました。そして、その男には、アラジンという名のひとりの息子がいました。ところが、この息子は、とんでもない怠け者で、勉強の方は全然ダメ。小さいころからどうも困った人間になりそうなようすでした。」

さて、アラジンは、インディアン・黒人・中国人・フランス人・オランダ人のなかのどれでしょうか？

多くの子供たちは、「アラジンは中国人です」と回答しました。ところが、南北戦争から奴隷制廃止に強く反対していた5つの州の白人の子供の大部分が、「アラジンはとんでもない“怠け者”なのだから、“黒人”にちがいない」と答えたのです。この教育調査がわたしたちに示唆している問題点の第1は、“怠け者”という言葉から直ちに“黒人”を連想したという点です。第2の問題点は、そのように回答した子供が、黒人に対して強い差別意識をもっている州の親や地域社会の大人に育てられてきた、という事実と関連している点です。

このように、実際の経験より以前に、あるいは実際の経験に基づかないで、ある人やある物事に対して持つ、好きとか嫌いとかいう“感情”で、個々の人びとの差異を無視してグループ全体にあてはめられるものを『偏見』と言います。そして『偏見』は幼い頃からの環境によって形成されるのです。この教育調査の結果が指摘している問題はアメリカ合衆国における人種的偏見に関するものですが、我々の周囲にも、あるグループに対して『偏見』を持っている例は多いのではないのでしょうか。

注：「教育の職人」HPからの引用

【お知らせ】

厚生労働省「公正採用選考特設サイト」について

厚生労働省では、スマートフォンやタブレット端末にも対応した公正採用選考に関する Web サイト(<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>)を開設しており、Web サイト上に求職者への周知を目的としたページの開設、公正採用選考について解説した啓発用動画(長尺版:5分程度、短尺版:50秒程度)を掲載していますので、学習教材として活用してください。

QRコードは、こちらです。



【DVD貸し出し(無料)について】

ハローワーク松江では、公正採用選考・人権啓発についてのDVD貸し出しを行っています。詳細は各ハローワークの公正採用選考の担当者まで、お問い合わせください。