

2026

公正な採用選考を めざして

－就職差別をなくすために－

はじめに

日本国憲法における基本的人権の一つである職業選択の自由、すなわち就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性と能力に応じた職業を選べることです。

企業は、多くの人に働く場を提供する雇用主として、また、就職の機会均等の確保を図る当事者として、同和関係者、女性、障がいのある人、高齢者、外国籍の人など全ての人の立場を十分に理解し、基本的人権を尊重した公正な採用選考体制を確立する責務があります。

国は、平成9年7月の「『人権教育のための国連10年』に関する国内行動計画」において、学校教育、社会教育、企業その他一般社会における人権教育を推進することとしており、「人権教育を進めるに当たっては女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、アイヌの人々、外国人、H I V感染者等、刑を終えて出所した人などの諸課題に積極的に取り組む」こととされています。

また、平成14年3月策定（平成23年4月変更）の「人権教育・啓発に関する基本計画」において、人権一般の普遍的な視点からの取組と並んで、各人権課題に実践的に取り組んでいくこととしており、なかでも同和問題を重要な人権課題の一つとして捉え、就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう啓発を推進しています。

島根県としては、これまでも就職の機会均等を完全に保障するため、公正な採用選考システムの確立を推進してきました。また、平成12年策定（平成20年10月改定）の「島根県人権施策推進基本方針」に基づいて企業等における人権教育・啓発を推進しており、平成30年には、社会情勢の変化、新たな法律、条例、制度等の制定に対応するため第二次改定を行いました。

しかしながら、新規学校卒業者等の採用選考において、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、依然として就職差別につながるおそれのある事象がみられるところです。

事業主の皆様におかれましては、これらのことを十分認識いただき、企業としての社会的責任を果たすためにも、基本的人権の大切さや様々な人権問題について正しい理解と認識のもとに、就職差別の解消に向けて公正な採用選考システムを確立されるとともに、人権が尊重される職場づくりに向けて、主体的・自主的な活動を推進いただきますようお願い申し上げます。

この冊子は、企業の皆様に、公正な採用選考を実施していただくための手引き書として作成したものです。広く事業主の皆様に御活用いただければ幸いです。

令和8年3月

目 次

第 1	公正な採用選考の実現のために……………	1
第 2	企業における公正な採用選考の取組……………	15
第 3	基本的人権とさまざまな人権課題……………	33
第 4	同和問題の理解のために……………	41
	〈参考資料〉……………	44

第1 公正な採用選考の実現のために

1	公正な採用選考を実現するための取組	1
(1)	公正な採用選考の目的	1
(2)	公正な採用選考の考え方	1
(3)	採用選考にあたっての基本的な留意事項	2
(4)	経緯と背景	4
(5)	具体的な取組	5
2	解説	7
(1)	就職差別につながるおそれのある14事項	7
(2)	求職者等の個人情報の取扱い	10
(3)	性別・年齢による募集・採用の機会均等	12
(4)	健康診断の実施について	13
(5)	障がい者差別の禁止について	14

第1 公正な採用選考の実現のために

1 公正な採用選考を実現するための取組

(1) 公正な採用選考の目的

就職の機会均等を確保するためには、雇用主が応募者の基本的人権を尊重し、応募者の適性・能力に基づいた基準による公正な採用選考を行うことが大切です。雇用主が公正な採用選考を行うための基本は以下の2点になります。

○応募者に広く門戸を開くこと

求人条件に合致するすべての人が応募できるようにすること

○応募者の適性・能力に基づいた基準とすること

応募者が、求人職種の職務遂行上、必要な適性・能力をもっているかという基準で採用選考を行うこと（本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項を採用基準にしない）

これに反して、過去には身元調査などの個人情報の収集や、面接時に思想・信条など一部の応募者が答えづらい質問をしたり、応募者本人に責任のない事項など就職差別につながる質問をしたりすることによって一部の人たちを特定し、排除しようとする採用選考がありました。こうしたことから、就職の機会均等を確保するためには、公正な採用選考を行う取組みが求められるものです。

就職の機会均等とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じた職業を選べるということであり、日本国憲法で「職業選択の自由」として保障されています。「就職」はその人の人生を左右するものです。働くことを通して生活の安定を図るとともに、社会生活や社会活動に参加し、生き甲斐のある人間らしい生活を営むうえで大きな意義をもつものであることから、就職の機会均等が確保されなければなりません。

(2) 公正な採用選考の考え方

採用選考は、次の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

①応募者の基本的人権を尊重して行う

日本国憲法（第22条）は、基本的人権の一つとして、すべての人に「職業選択の自由」を保障しています。一方、事業主にも、採用方針や採用基準、採否の決定など、採用の自由が認められています。

しかし、事業主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、採用選考に当たって、何を質問し、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、採用の自由が認められているわけではありません。

採用選考に当たっては、何よりも「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ことが大切です。

②応募者の適性・能力に基づいた基準とする

「職業選択の自由」、すなわち「就職の機会均等」とは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じた職業を選べるということですが、これを実現するためには、雇用主が、応募者に広く門戸を開いたうえで、適性・能力に基づいた基準による採用選考を行うことが求められます。

また、日本国憲法（第14条）は、基本的人権の一つとして、すべての人に「法の下での平等」を保障しています。採用選考においてもこの理念にのっとり、人種・信条・性別・社会的身分・門地などの事項による差別があってはならないものです。

（３）採用選考にあたっての基本的な留意事項

①就職差別につながるおそれのある14事項について

「就職差別につながるおそれのある14事項」は、厚生労働省が示している採用選考時に配慮すべき事項に基づいたものです。これを類型化すると、以下の３点となります。

- a．本人に責任のない事項の把握
- b．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
- c．身元調査、上記 a、b の事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断等を実施する等の採用選考の方法

応募者の適性と能力に関係のない事項を応募書類等に記載させたり、面接質問、健康診断等で把握することや、身元調査を実施することは、就職差別につながるおそれがあります。

②個人情報の収集の禁止

就職の機会均等を確保するためには、雇用主が公正な採用選考を実施することが大切です。職業安定法第5条の5及び平成11年労働省告示第141号により社会的差別の原因となるおそれのある個人情報の収集は原則として認められません。

③年齢・性別による差別の禁止

労働者の募集・採用において性別によって差別することは、男女雇用機会均等法第5条で禁止されています。また、労働者の募集・採用に係る年齢制限については、労働施策総合推進法（旧雇用対策法）第9条により禁止されています。このため、厚生労働省令で定められた例外事由（合理的な理由があって例外的に年齢制限が認められる場合）に該当するものでなければ年齢制限はできません。

④採用選考時の健康診断について

その必要性を慎重に検討することなく採用選考時に健康診断を実施することは、職業安定法第5条の5で禁止されている応募者の適性・能力を判断するうえで必要のない個人情報の収集にあたる可能性があります。採用選考時における「血液検査」や「色覚検査」等の健康診断は、それが応募者の適性・能力を判断するうえで合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。

また、採用選考時の健康診断が真に必要な場合、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

⑤障がい者差別の禁止

改正障害者雇用促進法（平成28年4月1日施行）では、すべての事業主に対して、雇用の分野において、障がい者に対する差別を禁止し、合理的配慮を提供することを義務付けています。

労働者の募集・採用において、「単に障害者だからという理由で求人への応募を認めないこと」や「業務上必要でない条件を付けて障害者を排除すること」などは、障害者差別にあたり禁止されています。【障害者差別禁止】

また、事業主は、障がい者と障がい者でない人との均等な機会を確保するための措置を講じなければならず、例えば、障がい者の募集・採用にあたって、障害の特性に応じた選考方法（点字や音声による採用試験、筆談による面接等）を行うなどの配慮

が必要となります。【合理的配慮の提供義務】

「どのような質問が良くないのかわからない」「聞いてはいけない言葉や事項の一覧がないのか」といった声を聞くことがありますが、大切なことは、上記の①～⑤で示したとおり採用選考において、収集してはならない応募者の個人情報を把握したり、ある特定の応募者を排除してはならないという認識を持つことです。

具体的には、家族状況や居住地あるいは思想・信条など、応募者本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項についての質問や、一部の応募者が答えづらい質問をすることは就職差別につながるおそれがある、ということです。例えば、集団面接の場面において、家族に関する事項や尊敬する人物など、ある特定の応募者にとって答えづらい質問がなされた場合、その応募者だけが戸惑ってしまい、うまく答えることができない場合があります。それは本人の適性や能力を公正にはかろうとする面接とは言えません。すべての応募者が、自信をもって自分自身をアピールできるような面接質問であることが公正な採用選考につながります。そのような面接質問となっているかどうか留意してください。

（４）経緯と背景

昭和40年代以前、採用選考に当たって各会社が独自に提出を求めた書類（以下「社用紙」という。）の中に、「本籍地」、「家族の職業」、「収入」など差別につながる事項が含まれていました。そこで昭和48（1973）年から新規高等学校卒業者の応募用紙については、労働省・文部省・全国高等学校長協会の協議により定められた様式が「統一応募用紙」として全国的に使用され始めました。それ以降も、統一応募用紙の見直しは続けられ、平成8（1996）年度には本籍欄・家族欄が、平成17（2005）年度には保護者氏名欄が削除されるなどの改善が図られています。また、平成11（1999）年の職業安定法の改正により、高等学校・中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求める場合は、職業安定局長の定める書類「全国高等学校統一用紙（新規高等学校卒業生用）」（P51）または「職業相談票〈乙〉（新規中学校卒業生用）」（P50）とされ、統一応募用紙は法的な裏付けも得ました（P11 職業安定法第5条の5の規定、指針第5の遵守）。

昭和50（1975）年、全国の同和地区の新旧地名などを記した『部落地名総鑑』を、大企業を中心に200社以上が購入していたことがわかり、同和地区出身者を排除しよ

うとする意識が企業にあることが改めて明らかになりました。この事件を機に労働省は従業員数100名以上の事業所に企業内同和問題研修推進員を置くことを求めた通達を出しました。現在、鳥根県では、従業員数30人以上の事業所に公正採用選考人権啓発推進員を置くよう要請しています（P16）。

しかし、こうした取組にも関わらず、平成5（1993）年、鳥根県で「県内企業による採用選考差別事象」が明らかになりました。その内容は、選考日当日に社用紙を配布し、家族構成や住居の状況などを記入するよう求めた上で、面接試験において「親の職業」「家の場所」などを質問したというものでした。

この差別事象を教訓として、学校、行政、企業など、それぞれの立場において、公正な採用選考を目指すための取組が、さらに推し進められることとなりました。

（5）具体的な取組

①高等学校等の取組

平成6（1994）年度には、「就職差別につながるおそれのある14項目（平成21（2009）年度より「14事項」として項目を整理）」が再確認され、本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項を採用選考の判断基準から排除するために定められた統一応募用紙の精神を継承し、生徒の「就職の機会均等」と就職に関する諸問題の解決に万全を期するため、県内外の事業主に「14事項」の内容を記し、公正な採用選考が行われるよう依頼した文書を「鳥根県高等学校職業指導協議会（平成22（2010）年度より鳥根県高等学校等進路指導協議会に改組）」及び学校から送付する取組を始めました。

受験する生徒に対しては、万一、「14事項」に関わる不適切な質問を受けた場合には、「その質問には学校の指導によりお答えできません。」などと答えるよう指導しています。あわせて、鳥根県教育委員会が作成した「就職試験受験報告書様式（A票）」（P57）を使用して、選考の内容を把握する取組を進めています。こうした生徒の対応をもって採否の判断材料とすることのないようお願いします。

また、「14事項」に触れる面接などが判明した際の学校、県教育委員会などの取組も明確にしています。不適切な採用選考であると思われる場合には、学校長は、県教育委員会等及び学校の所在地を管轄するハローワークへ報告・連絡を行うとともに、該当企業に対し、不適切な質問事項を選考の判断材料から除外するよう申し入れを行います。実施した採用選考について学校長からこうした申し入れを受けた場合には、迅速かつ適切な対応をお願いします。

②行政の取組

島根労働局・公共職業安定所（以下「ハローワーク」）では、県教育委員会等や高等学校等から採用選考における不適切な事象の連絡があった場合、関係行政機関と連携し、当該事業所に対し事実確認や是正指導を行っています。各企業においては、不適切な事象が発生することのないよう、公正な採用選考の取組の徹底をお願いします。

③企業の取組

企業においても平成4（1992）年度、松江市で「松江市企業等人権問題研修推進連絡協議会」、平成7（1995）年度には石西地区に「人権を考える企業等連絡協議会」、そして平成8（1996）年度雲南地域で「雲南地域同和問題企業等連絡協議会」が結成され、同和問題をはじめとするあらゆる人権問題の解決を目指して、自主研修や啓発活動が進められています。各企業においても、採用を担当する人事関連の職員をはじめとした研修や企業内における周知・啓発及び公正な採用選考システムの確立に努めていただきますようお願いします。

2 解説

(1) 就職差別につながるおそれのある14事項

～就職差別につながるおそれのある 14 事項～

次の①～⑪の事項を、応募用紙（エントリーシートやアンケート等も含む）に記入させる・面接時に尋ねる・作文の題材とする等によって把握することや⑫～⑭を実施することは、就職差別につながります（下記の14事項に限られるわけではありません）。

〈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）」、「学生運動などの社会運動」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」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

（注1）「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることは、①の事項の把握に該当することになります。

（注2）「現住所の略図等」を提出させることは、③④などの事項を把握したり、⑫の「身元調査」につながる可能性があります。

（注3）⑭は、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

〈本人に責任のない事項の把握〉

①「本籍・出生地」に関する事（「戸籍謄（抄）本」「住民票（写し）」の提出）

生まれたところ、育ったところは、本人に責任のない事項であって、それを知ろうとすることは、予断や偏見でそれらを採否の判断基準にし、特定の人々を排除することになり、就職差別となります。人を雇うのに本籍を問う必要はありません。選考にあたって戸籍謄（抄）本や本籍が記載された「住民票（写し）」の提出を求め、本籍・出生地を調べることは、本人の能力、適性及び意欲に全く無関係であって、就職差別につながります。

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）

本人の適性や能力を判断するために、「親の職業」を聞く必要はありません。面接試験で「親の職業」を聞くことによって予断と偏見による判断がなされることとなります。家族の職業や家族関係（続柄、同居、別居や両親又は父・母のいない家庭）、家族の健康（障がい・病気）など、本人に責任のない事項を採否の判断基準とすることは就職差別につながります。

また、家族の地位、収入、資産についても、「会社に損害を与えた場合の補償能力」を知ろうとする意図がみられます。家族の地位、収入、資産の多少によって本人の勤務意欲や就業能力を計ることはできません。これらを採否の判断基準とすることは就職差別につながります。

③「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設等）

自宅が「借家住まいかどうか、部屋数、畳数は」という質問は、家庭の経済状況を判断しようとするものであり、住宅の種類や近隣の施設に関する質問は、居住地域の状況を把握することにつながります。本人の適性・能力に関係のない「住宅状況」を採否の判断基準とすることは、就職差別につながります。

④「生活環境・家庭環境など」に関する事（「現住所の略図等」の提出）

本人の適性・能力に関係のない「生活環境」「家庭環境」を採否の判断基準とすることは、就職差別につながります。また、「現住所（自宅付近）の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握することや、⑫の「身元調査」をすることにもつながります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後に把握すればよく、採用選考時に把握する必要性はありません。

〈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」に関すること

宗教を採否の判断基準とすることは、憲法で保障された「信教の自由」（憲法第20条）に反するものです。

⑥「支持政党」に関すること

支持政党を採否の判断基準とすることは、憲法で保障された「思想及び良心の自由」（憲法第19条）に反するものです。

⑦「人生観・生活信条など」に関すること

人はそれぞれ人生観や生活信条をもっています。それを偏見によって一方的に評価することは、憲法で保障された「思想及び良心の自由」（憲法第19条）に反するものです。

⑧「尊敬する人物」に関すること

尊敬する人物を尋ねることによって「思想」や「生活信条」を引き出そうとするもので、憲法で保障された「思想及び良心の自由」（憲法第19条）に反するものです。

⑨「思想」に関すること

思想に関することを採否の判断基準とすることは、憲法で保障された「思想及び良心の自由」（憲法第19条）に反するものです。

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

労働組合の加入状況や活動履歴、学生運動などの社会運動に関することを採否の判断基準とすることは、憲法で保障された「思想及び良心の自由」（憲法第19条）「集会・結社・表現の自由」（憲法第21条）に反するものです。

⑪「購買新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

購買新聞・雑誌・愛読書などを尋ねて採否の判断基準とすることは、「思想及び良心の自由」（憲法第19条）「集会・結社・表現の自由」（憲法第21条）に反するものです。

〈採用選考の方法〉

⑫「身元調査など」の実施

興信所などに依頼したり、近隣の人などから聞き取ったりして、住居、生活、家族などの状況を調べる身元調査は、就職差別につながります。調査内容が採用しようとする本人の職務内容と関係のないものであるばかりか、その調査結果に、無責任な風評、偏見、予断といったものが入り、真実がゆがめられて報告されることが少なくありません。身元調査は実施してはいけません。

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

会社独自の社用紙には、本人に責任のない事項である「本籍地」をはじめ「家族の続柄、職業、収入など」「支持政党」「自宅付近の地図」など、就職差別につながる事項が含まれていることがあります。

このため、新規中学校及び高等学校卒業予定者の場合、就職差別につながる事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一用紙」が全国統一的に定められていますので、これらを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募用紙（履歴書、自己紹介書）、または「厚生労働省履歴書様式例」を使用するとともに、その他の求職者は「厚生労働省履歴書様式例」を使用してください。

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〔「健康診断書」の提出〕

採用選考における血液検査等の「健康診断」及び「健康診断書」の提出は、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可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。したがって採用選考時の「健康診断」及び「健康診断書」の提出は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないでください。

（２）求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務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旨を規定しています。また、あわせて、法に基づく指針が公表され、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。

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行政指導や改善命令等の対象となる場合があります。

●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）が科せられる場合があります。

<参考>

職業安定法（抄）（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の5 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（略）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、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして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、この限りでない。（以下略）

指針（平成11年労働省告示第141号）（抄）

第5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の5）

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) (略)

(2) 職業紹介事業者等（注1）は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、当該目的を明らかにして個人情報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

(3) 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、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

(4) 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若しくは義務教育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、厚生労働省職業安定局長の定める書類（注2）により提出を求めること。

(5) 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。

(6) 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、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者は、法第5条の5第1項又は(2)、(3)若しくは(5)の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。

ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

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 個人情報の漏えい、滅失又は毀損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、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者が、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、当該個人情報に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。

(注1)「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者や求人者も含まれます。

(注2)「職業安定局長の定める書類」とは全国高等学校統一用紙又は職業相談票(乙)です。

(3) 性別・年齢による募集・採用の機会均等

【募集・採用における性別による差別の禁止】

労働者の募集・採用において性別によって差別することは、男女雇用機会均等法第5条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が指針（平成18年厚生労働省告示第614号）で定められています。

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを削除すること
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする
- ③ 採用選考において能力や資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること
- ⑤ 募集・採用に関する情報提供について男女で異なる取扱いをすること

また、性別以外の事由を要件とする措置であっても実質的に性別を理由とする間接差別となるおそれのあるものについては、これを合理的な理由がない場合に講じることは男女雇用機会均等法第7条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が男女雇用機会均等法施行規則第2条で定められています。

- ① 募集・採用に当たって労働者の身長・体重・体力を要件とすること
- ② 労働者の募集・採用に当たって、広域に渡り展開する支店等がない等、転居を伴う転勤の実態がほとんどないにもかかわらず、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること

【募集・採用における年齢制限の禁止】

労働者の募集・採用に係る年齢制限については、平成19年10月1日より、労働施策総

合推進法（旧雇用対策法）第9条に基づき、募集・採用における年齢制限が禁止されました。

このため、厚生労働省令で定められた例外事由（合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合）に該当するものでなければ年齢制限はできません。

なお、やむを得ない理由により年齢制限を設ける場合には、その理由を労働者の募集及び採用の用に供する書面又は電子媒体により求職者などに示さなければならないとされています。（高年齢者雇用安定法第20条第1項）

（４）健康診断の実施について

【労働安全衛生規則第43条による「雇入時の健康診断」について】

新規学校卒業者の採用選考時に、労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることを理由に、「血液検査」等の健康診断を一律に実施している事例がみられます。

しかし、この「雇入時の健康診断」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ものでもありません。

【ウィルス性肝炎について】

ウィルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。肝炎ウィルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであるといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウィルス検査（血液検査）を含む合理的必要性のない「健康診断」を実施することは、結果として肝炎ウィルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあります。

【色覚検査の廃止等について】

色覚検査において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いるにもかかわらず、このような方が、業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例が見受けられることから、厚生労働省は、労働安全衛生規則等の改正（平成13年10月）を行い、雇入時健康診断の項目としての色覚検査を廃止しています。

従業員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載するとともに、採用選考において色覚検査を含む健康診断を行うことについては、職務内容との関連で、その必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないように注意してください。

(5) 障がい者差別の禁止について

【障害者差別禁止】

障害者雇用促進法第34条及び第35条の規定により、全ての事業主に対して、障がい者であることを理由に、障がいのない人との不当な差別的取扱いを禁止しています。

その具体的な内容は、指針(平成27年厚生労働省告示第116号)で定められており、募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、「障害者であることを理由に障害者を排除すること」、「障害者に対してのみ不利な条件を設けること」、「障害のない人を優先すること」などは差別に該当し、禁止しています。

【合理的配慮の提供義務】

同法第36条の2から4の規定により、全ての事業主は、障がい者と障がい者でない人との均等な機会を確保するための措置を講じるよう義務づけています。

その内容は、指針(平成27年厚生労働省告示第117号)で示されていますが、支障となっている事情は障がい者一人ひとり異なることから、募集・採用時には障がい者からの申し出により、採用後は話し合いにより、事業主の「過重な負担」にならない範囲で決定していただくこととなります。

労働者の募集を行うものは募集形態の如何(直接募集、文書募集、委託募集)を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や、本来、自由であるべき事項等、本人の適性・能力以外のことを採用基準にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は、就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、企業内で公正な採用選考システムの確立が図られますよう、積極的な取組みをお願いします。

第2 企業における公正な採用選考の取組

1 企業と人権	15
（1）企業活動、営業活動とのかかわり	15
（2）雇用と採用選考システムとのかかわり	15
（3）人事・労務管理とのかかわり	15
（4）従業員に対する啓発の責務	16
（5）社会的影響とのかかわり	16
2 公正採用選考人権啓発推進員制度	16
（1）推進員の設置基準	16
（2）推進員の役割	16
3 公正採用選考人権啓発協力員制度	18
4 公正な採用選考システムの確立	18
5 公正な採用選考の実際	19
（1）採用方針・採用計画	19
（2）選考基準・選考方法（健康診断を含む）	20
（3）募集・応募書類	22
（4）学科試験・作文	24
（5）適性検査	26
（6）面接	27
（7）身元調査	30
（8）採否の決定と採用後	31
（9）関係書類の取扱い	32

第2 企業における公正な採用選考の取組

1 企業と人権

「なぜ企業が人権問題に取り組まなければならないのか」という質問に出会うことがあります。

企業は、利潤の追求を目的として行動する経済主体ですが、同時に、国民各個人と同様、社会の一員であるという立場から、基本的人権を尊重して行動することが求められます。

このような意味から、企業は、同和問題をはじめとする人権問題に関心を持ち、企業内外において、基本的人権の侵害が生じないように、人権意識を高めながら必要な取組みを進めることが求められます。

(1) 企業活動、営業活動とのかかわり

製品の製造や販売、サービスの提供などの企業活動において、使う人の立場を考えずに製品を作ったり、販売活動に際して特定の地域や相手により差を設けるといったことは、人権尊重の理念や理解不足によるものと考えられます。どのような企業活動でも、その基本に人権尊重の理念が貫かれていなければなりません。

近年、企業の評価基準として人権への取り組みを問う動きが高まってきており、国内外で、企業の社会的責任や企業倫理に関する国際規格や行動規範づくりが進められています。

(2) 雇用と採用選考システムとのかかわり

「就職」は、一人ひとりの人生に大きな影響を与えます。

採用選考時に、家庭の状況や出身地、自宅の場所など本人に責任のない事項を理由にして差別することは許されないことです。

企業には、基本的人権を尊重した公正な採用選考を行うことが求められます。採用選考担当者全員が公正な採用選考の考え方を理解し、それを実行する社内体制（「公正採用選考システム」）を確立しましょう。

(3) 人事・労務管理とのかかわり

経済情勢や働く人の意識の変化などにより、企業における人事・労務管理の在り方も大きく変化しています。

一人ひとりの個性を尊重し、自己実現を満たすことのできる組織づくりが求められており、人権尊重の理念は、企業の人事・労務管理にとっても欠かせません。

(4) 従業員に対する啓発の責務

平成12年12月に施行された「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」において、人権教育及び啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて行わなければならないとされています。

お互いの人権を尊重し合う明るい職場づくりのためにも、すべての従業員に人権問題を正しく理解することの大切さについて啓発していくことが大切です。

(5) 社会的影響とのかかわり

企業は、企業活動や従業員を通じ、地域社会と深い関わりをもっています。利潤を追求する経済的主体ということだけでなく、地域やコミュニティに大きな影響力をもつ社会的存在でもあります。企業には、人権問題に関心をもち、人権問題の解決に地域社会とともに取り組むことが求められます。

2 公正採用選考人権啓発推進員制度

厚生労働省では、一定規模以上の事業所に「公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）」の設置と、推進員を中心とした公正な採用選考システムの確立などの取り組みをお願いしています。

(1) 推進員の設置基準

島根労働局では、推進員の設置対象事業所を「常時使用する従業員の数が30人以上である事業所」と定め、人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任いただくものとしています。

ただし、民営職業紹介事業所及び労働者派遣事業の派遣元事業所では、従業員数にかかわらず、全ての事業所に設置をお願いしています。

現在、ほとんどの対象事業所で推進員を設置いただき、主体的な取り組みを行っていただいておりますが、未設置の事業所においては、早急に設置のうえ、「公正採用選考人権啓発推進員選任・改任報告書（P48）」により、事業所の所在地を管轄するハローワークへ届出をお願いします。

また、推進員に異動があった時には、選任替えのうえ届出をしてください。

(2) 推進員の役割

推進員制度は、選任しただけ、ハローワークの開催する研修会に出席しただけでは意味がなく、企業トップクラスや採用担当者全員に公正な採用選考の考え方を的確に

伝えるなど、企業で行われる採用選考が公正なものとなるよう、事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担っていただくことを目的としています。これにより「公正な採用選考」を実現していただくことに、この制度の意義があるものです。

公正採用選考人権啓発推進員設置要綱（厚生労働省）〈抜粋〉

1 目的

職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことが必要である。

このため、一定規模以上の事業所等について、公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対し計画的・継続的な研修等を行って、当該事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的とする。

2 推進員設置対象事業所

原則として、次の基準に該当する事業所を推進員を設置する事業所として選定するものとする。

- （１）常時使用する従業員の数が80人以上である事業所
- （２）常時使用する従業員の数が80人未満であって、就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所

3 推進員の選任基準

推進員は、原則として、人事労務担当責任者等採用選考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ものとする。

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すものとする。

- （１）公正な採用選考システムの確立を図ること。
- （２）職業安定行政機関との連携に関すること。
- （３）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。

※設置要綱の２（１）がいわゆる全国基準であるが、島根労働局では、これを独自に30人以上事業所として設定している。

3 公正採用選考人権啓発協力員制度

厚生労働省・島根労働局では、日頃から企業のトップクラスと接点の多い経済団体等の役員等を「公正採用選考人権啓発協力員」として委嘱し、傘下団体・企業のトップクラスに対する啓発・助言等の協力をお願いしています。

4 公正な採用選考システムの確立

採用選考担当者のうち一人でも、就職差別につながるような不適切な対応を行えば、企業全体が責任を問われ、社会的な信頼を失いかねません。

こうしたことから、『公正な採用選考システム』を確立することが必要です。

採用選考を、社長一人で担当する企業もあれば、支店・営業所・工場等それぞれの部署の担当者によって行う企業など様々ありますが、いずれの場合であっても、その採用担当者全員が「公正な採用選考の考え方」を理解し、確実に実行することが重要です。

そのためには、次の3点に留意して取り組むことが必要です。

① 責任体制の明確化

社内において、採用選考のどの部分を誰が分担するかを明確にする。

② マニュアル・ガイドラインなどの整備

採用方針や採用基準、採用選考の実施方法などをマニュアルやガイドライン等により統一し、全ての採用選考担当者に周知徹底する。

③ 点検や修正の仕組みづくり

採用方針や採用基準、採用選考の実施方法などに問題がないか常に点検し、問題があれば迅速に修正できる仕組みをつくる。

5 公正な採用選考の実際

(1) 採用方針・採用計画

チェック・ポイント

- ★ 採用計画が合理的に決められていますか。
- ★ 求人条件に適合するすべての人が応募できる原則が確立されていますか。
- ★ 同和関係者、障がい者など特定の人を排除していませんか。
- ★ 本人の適性・能力以外のこと（親の職業、家庭状況等）を採用の条件にいませんか。

考え方

- ① 従業員の採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、会社の事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動など総合的に判断して決められるものです。

採用職種、採用人数、雇用形態、労働条件等について、事前に十分な検討を行うことが必要です。

- ② 求人条件に適合する全ての人が応募できるようにすることは、就職の機会均等を保障するうえで重要なことです。

また、特定の人々（同和関係者、在日外国人、障がい者等）に応募や採用選考から排除したり、本人に責任のない事項（親の職業、家族状況、住宅状況等）や、本来、自由である事項（思想、信条、宗教等）について質問したり、書かせたり、採用選考の判断条件とすることは、応募者の基本的人権を侵害することになるばかりでなく、企業にとってもイメージダウンや、憶測・偏見によって会社が求める人材を確保できる機会を失うことにもなります。

「当社は、従前から公正な採用選考を行っている。今まで問題を起こしたことがないから大丈夫だ。」と安心する前に、こうした観点から点検して見る必要があります。

- ③ 新規高卒者の求人枠の確保について

島根県では、高校生は1人1社しか応募できない(11月1日から1人2社まで応募可)ため、高卒求人については、新規高卒者が就職を決定する場合の重要な情報です。

求人取り消しが発生しないよう採用計画を立ててください。

(2) 選考基準・選考方法（健康診断を含む）

チェック・ポイント

- ★ 職務遂行能力を条件とした公正な選考基準ができていますか。
- ★ 選考基準に適合するかどうか、公正に評価する方法がとられていますか。
また、一つの方法だけで評価していませんか。
- ★ 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。
- ★ 応募者の資質や長所を見いだすための配慮がされていますか。
- ★ 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

- ① 選考基準は、採用選考を実施するための「ものさし」です。採用予定の職種によって、どの分野のことが、どの程度必要か、また、どの程度の技能や経験などが必要か明確にしておくことが必要です。
- ② 選考方法には、学科試験、作文、適性検査、面接などいろいろあります。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必要です。
また、一つの方法のみで選考することは、正しい評価に欠けるおそれがありますので、総合的に評価することが大切です。
- ③ 企業の採用選考体制は、一朝一夕にできたものではなく、多くの慣習があり、経営者や人事担当者の経験が取り入れられています。しかし、応募者の基本的人権を尊重する視点が十分堅持されてきたとは必ずしもいえない場合がみられます。従来から行われている選考方法等の中には、意識的に差別する意図はなくても、偏見に基づく予断が存在している例が少なからずみられ、就職差別につながるおそれのあるものもあります。基本的人権を尊重する視点からも、新しい感覚で選考方法を点検・検討してください。
- ④ 応募者の適性・能力を表面的に判断せず、「社員は育てるもの」の視点から総合的に評価し、様々な潜在的能力や、採用後の教育・訓練による可能性を積極的に見いだすような配慮が必要です。

- ⑤ 健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、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可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

特に、採用選考時の「血液検査」や「色覚検査」等の健康診断については、応募者の適性・能力を判断するうえで真に必要かどうか慎重に検討していただき、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施しないようにしてください。

また、採用選考時に健康診断を実施する場合は、応募者に対し事前に目的や検査項目を十分に説明のうえ実施してください。

(3) 募集・応募書類

チェック・ポイント

- ★ 新規中学校卒業予定者は、「職業相談票（乙）」を使用していますか。
- ★ 新規高等学校卒業予定者は、「全国高等学校統一用紙」を使用していますか。
- ★ 新規大学等卒業予定者では、会社独自の履歴書（又はエントリーシート）に、本籍・出身地、家族の職業・家族構成、思想・生活信条など就職差別につながるおそれのある事項を記入させていませんか。
- ★ その他の求職者は、「厚生労働省履歴書様式例」等、適性と能力に関係ない事項を含まない履歴書を使用していますか。
- ★ 戸籍謄(抄)本を要求したり、本籍等の就職差別につながるおそれのある事項を調査したりしていませんか。

考え方

- ① 新規中学校卒業予定者については、全国的に定められた「職業相談票（乙）」を使用します。

この書類は、採用選考時における資料だけではなく、採用後の教育・訓練など本人の可能性を伸ばすための学校からの教育引継書ともなる資料です。

- ② 新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」を使用します。

これ以外の応募書類を要求しないようにしてください。

- ③ 新規大学等卒業予定者については、統一応募用紙は定められていませんが、考え方は高等学校卒業予定者と同じで、厚生労働省では、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項〔参考例〕」を示しています。

この参考例に基づいた応募用紙（履歴書、自己紹介書）又は「厚生労働省履歴書様式例」及び大学等が発行する学業成績証明書、卒業見込証明書等を使用してください。

また、エントリーシート等、インターネットを活用して応募者の登録を行う事業所においても、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です。

- ④ 職業訓練校修了予定者については、職業訓練校が作成した応募書類がある場合には、その書類を使用してください。応募書類が定められていない場合には、J I S 規格の様式例による履歴書を使用してください。
- ⑤ その他の求職者については、「厚生労働省履歴書様式例」等、適性と能力に関係ない事項を含まない履歴書を使用してください。

なお、従業員募集の新聞折り込み広告などに履歴書用紙を印刷する場合も、以上にご留意ください。

問題のある社用紙・エントリーシート

社用紙（事業主が独自に作成する履歴書等の応募書類）やエントリーシート、さらには面接時の事前質問用紙などにおいて、本籍・出身地、家族の職業・家族構成、思想・生活信条・宗教などの就職差別につながるおそれのある質問項目を設けている問題事例が見られます。

履歴書等の応募書類をはじめ、応募・選考段階で求める様々な関係書類において、こうした質問項目を設けることのないようお願いします。

「本籍・出身地」

同和関係者等に対する就職差別に大きな影響を与えていることを十分に認識すべきです。

「自宅付近の略図」

事業所からは、「通勤経路の把握のため」「採用後何かあったときの連絡等のため」といった説明を受けますが、いずれも入社してから必要に応じて把握すればよいことで、採用選考段階で把握する必要はありません。

また、身元調査に利用する目的で提出を求めることは、就職差別となります。

「家族の職業・家族構成」

家族の職業では、金銭を扱う仕事に就いてもらうためなどの理由から、「親の職業がしっかりしたものでなければ」「同業者の子弟は企業防衛上困る」といった声を聞くことがあります。

こうした理由で家族の職業や家族構成などを聞き出すことは、就職差別につながるおそれがあり、また、「親がこうだったから子供もこうだ」といった考え方は、個人としての人権を尊重しない考え方であるといえます。

「宗教・支持政党・尊敬する人物・購読新聞など」

これらは、憲法で保障された個人の自由権に属することであり、採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

(4) 学科試験・作文

チェック・ポイント

- ★ 学科試験（作文を含む。）は、職務遂行に必要な専門知識をも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、「私の生い立ち」、「私の家庭」等の本人の家庭環境に関するものや、「尊敬する人物」等の思想・信条を推測するようなものを題材としていませんか。

考え方

- ① 採用選考の学科試験は、求める職種の職務遂行上必要な知識をもっているかどうかを判断するために実施するものです。

学科試験によっては、採用する職務と関係があるのか疑問に思われる問題内容、あるいは、必要以上に高度な問題内容が含まれていることがあります。

入学試験と採用試験との違いを考え、職務との関係を重視して実施することが大切です。

- ② 作文は、与えられたテーマのねらいや意図をよく理解したうえで書いているか、誤字や脱字は多くないかなどをみることで、求める職種の職務遂行上必要な知識等をもっているかどうかを判断するために実施するものです。

作文のテーマとして、本人に責任のない事項、あるいは、本来自由であるべき事項を、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、「私の生い立ち」「私の家庭」など本人の家庭環境に係るテーマや、「尊敬する人物」などの本人の思想・信条に関わるテーマを書かせることは、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おそれがあります。こうしたテーマは出題しないようにしてください。

問題のある作文試験

「私の生いたち」を作文テーマとして出題した例

事業所からは、「本人の出身地や親の職業、兄弟姉妹のことを知ることが目的ではなく、今までの人生の中で一番印象に残った出来事をどう捉えているかを知るために行った。」といった説明を受けますが、自分の「生いたち」に触れてほしくない応募者に、その「生いたち」を書かせることで苦痛や不安感を与えてしまう場合があることを考えてみるようにしてください。

両親を早く亡くした人に、「父母」や「私の家庭」などについて書かせたりすることも同様です。

応募者にとって、本人に責任のない事項に関して、「書きづらいもの」「他人には言いたくないこと」「触れられたくないこと」があります。

相手の立場になって考えることが、人権尊重の基本であることを十分に認識し、このようなテーマの出題はしないようにしてください。

(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任せきりにし、その結果や報告などをうのみにしていませんか。

考え方

- ① 適性検査には、職業適性検査、職業興味志向検査、性格検査など、測定しようとする目的により、いろいろな種類のものがあります。

適性検査を実施する場合、判定の目的を明確にして、目的に合った種類の検査を、定められた正しい方法で行い、検査結果の判定や活用については、専門的知識や経験を有する人が行うことが必要です。

また、テスト業者に任せきりにし、その結果をうのみにしないことも大切です。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。

(6) 面接

チェック・ポイント

- ★ 面接によって判断する目的が明らかになっていますか。
- ★ 面接方法、質問内容について、十分検討がなされていますか。
- ★ 応募者の基本的人権が十分に尊重されていますか。
- ★ 外見的な容姿や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。
- ★ 面接担当者には、適切な人が就いていますか。

考え方

① 面接の目的

採用選考の中で、面接は重要な比重を占め、面接だけで採否を決定する場合も少なくありません。

面接には、主に次のような目的があり、これらのことを、あらかじめ定めた一定の基準に従って総合的に評価する、いわば採用選考の集大成です。

- ・ 学科試験や応募書類などの判断材料をもとに、応募者の適性・能力を総合評価する場です。
- ・ 応募者の志望動機・企業への要望・就職に当たっての様々な条件、企業側の経営方針・採用条件・労働条件など、お互いの意志疎通を図る情報交換の場です。
- ・ 会話を通じて、質問の意図や内容を捉える力（理解力、判断力）、相手に伝えたいことを分かりやすく説明・表現する力（表現力）、さらには対人業務の適性など、学科試験や応募書類では分からない適性・能力の判定の場です。

② 面接の種類と方法

面接の方法には、一人ずつ面接する個人面接方式と、応募者を数人のグループに分け、グループごとに面接する集団面接方式とがあります。

さらに、集団面接方式には、集団で同時に面接する単純集団面接方式と、グループごとに一定のテーマを与えて応募者の間で討論する討論面接方式の二つがあります。

個人面接方式では、必要以上に多人数の面接担当で面接を行うことは、受験者に圧迫感を与え、のびのびした気持ちで答えることを妨げる結果となり、好ましくありません。

また、集団面接、集団討議方式では、話題の選び方、テーマの如何によっては、発言者が片寄るおそれや、応募者が話したくない内容に触れることも考えられるので、出題には十分な配慮が望まれると同時に、司会者（リーダー）の話の進め方にも気をつけてください。

面接の所要時間は20～25分程度が多いようですが、不必要な世間話等は避け、必要事項を要領よく簡潔に質問する心構えが必要です。

どの面接方式を実施するかは、求人職種、応募者の数、面接時間、面接場所などを考慮して決定してください。

③ 面接担当者

面接担当者には、面接技術や観察力に優れ、感情に左右されない、そして、人権感覚にも優れた適格な人を選定する必要があります。

また、客観的な判断が必要なため、複数の面接担当者で行うことが望ましいと思われませんが、必要以上に多数で行うと応募者に圧迫感を与えるため配慮が必要です。

④ 面接内容

面接質問では、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しておく必要があります。

「本人に責任のない事項」や「本来、自由であるべき事項」等の、就職差別につながるおそれがある質問はせず、職務遂行のための応募者の適性・能力の判定に必要な事項に限るようにしましょう。

例えば、「家族状況や家庭環境」を質問してしまった場合、それは「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づらかったり、応募者を精神的に苦しめる場合があり、その心理的打撃は面接態度にも現れます。そのような状態の応募者から受ける印象によって、採否を決定することは公正な採用選考を行っているとはいえません。

また、面接の流れの中で、ついうっかり聞いたことの中にも、応募者を傷つけ、また、応募者の人権を侵している場合があります。

そのため、質問する内容は、十分に検討のうえあらかじめ用意しておくなど、面接マニュアル（「面接質問」や「評価基準」）を作成し、事前に面接担当者全員で学習・意思統一しておくことが大切です。面接は流動的で一過性的な特徴があり、面接過程を統制するためには十分な準備が必要です。

問題のある面接質問

応募書類の現住所から「家の場所」を具体的に質問した例

事業所からは、「応募者の緊張をほぐすために質問した」「通勤が可能かどうか、通勤経路や通勤方法を確認するために質問した」と説明を受けますが、これまでに応募者の本籍等を不正に把握することによる同和関係者等に対する就職差別事件が発生しています。

差別の意図がなくても、面接において「家の場所」を把握されたくない応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのために面接で実力が発揮できなかったりする場合があります。これでは公正な採用選考とはいえません。

通勤が可能かどうかの確認、通勤方法の確認なら、もっと適切な質問があるはずです。また、通勤経路なら入社してから必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

面接を受ける前の待合室で、面接担当者でない社員が「家族の職業、家族状況など」を質問した例

事業所からは、「応募者をリラックスさせるため、身近な話題を話しかけた」と説明を受けますが、応募者は母子家庭で、聞かれたくないことを質問されたため、待合室での出来事が気になってしまい、面接の場において集中できず、普段の力を発揮することができませんでした。

募集する側は、試験前や試験後の応募者との会話においても、不適切な質問をしないよう気をつける必要があります。

(7) 身元調査

チェック・ポイント

★ 本籍地や家庭の状況、家庭の環境等、就職差別につながるおそれのある身元調査を、採用選考前はもちろん、内定後においても実施していませんか。

考え方

- ① 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になり、その結果、就職の機会が閉ざされることになります。

このため、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考が行われるよう、「全国高等学校統一用紙」やJ I S規格の履歴書〔標準的参考例〕（令和2年7月に日本規格協会が、J I S規格の様式例から履歴書の様式例を削除したため、事業主の皆様によく参考にしていただくための厚生労働省履歴書様式例を厚生労働省が令和3年4月に作成）等を作成し（P22～23、様式例P50～P56）、本籍欄や家族欄、保護者氏名欄等、就職差別につながるおそれのある事項が削除される等の改善が図られてきました。

身元調査は、これらの削除された事項をはじめとした、応募者の適性と能力以外の事項を把握することになります。また、身元調査により収集される情報の中には、無責任な風評、予断と偏見が含まれることがあり、それによって採否が左右されることとなれば就職差別につながります。

身元調査は絶対に行わないでください。

また、応募者のSNSを調査することで、適性と能力以外の事項を把握することにつながる場合があります。SNSの調査は望ましくありません。

(8) 採否の決定と採用後

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、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。
- ★ 入社の際、戸籍謄（抄）本、住民票等の提出を画一的に求めていますか。

考え方

- ① 採否の決定は、事業主にとっても、応募者にとっても、極めて重要なことです。その決定に当たっては、公正な採用選考であったか、応募者の適性・能力を総合的に評価したかなど慎重に検討してください。

また、採否の結果は、速やかに通知してください。

- ② 慎重に検討した結果、「不採用」とした場合、その理由を聞かれた時に明確な答えができるよう整理しておく必要があります。

なお、回答する場合には、応募者の立場を十分配慮してください。

また、不採用者の応募書類など、採用業務のうえで必要がなくなった個人情報、応募者への返却、破棄または削除を適切かつ確実に行うことが求められます。（P10～P12指針関係）

- ③ 採用決定や入社後において、従来からの慣行等を理由に各種書類を画一的に求める事例があり、提出を求めている書類（例えば、入社承諾書など）の中には、人権侵害につながるおそれのある事項も見受けられます。

現在、提出を求めている書類の内容を、基本的人権の尊重の観点から点検し、差別につながる、あるいは、不要と思われる書式・項目は、早急に整理・改訂を行ってください。

(9) 関係書類の取扱い

労働基準法では、使用者に備え付け、申請、届出が義務付けられている関係書類がいろいろあります。これらの書類の「本籍(戸籍)」にかかる部分については、昭和50年2月、労働省労働基準局長、婦人少年局長の連名通達により、次のように取扱うものとされています。

① 年齢証明書

労働基準法第57条で、使用者は、年少者（満18歳未満のもの）を使用する場合は、年齢を証明する戸籍証明書を備え付けるよう義務づけられています。

なお、これに代えて、「氏名」と「生年月日」の記載のある「住民票記載事項の証明書」の備え付けでよいものとされています。

② 労働者名簿

労働基準法第107条及び同法施行規則第53条第1項で、労働者名簿の備え付けが義務づけられています。この記載事項のうち、「本籍」については記入を要しないこととされ、労働者名簿の様式が改正されています。

③ 就業規則

労働基準法第89条で、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、届け出ることが義務づけられています。

この就業規則において、採用時や慶弔金の支給時などに、戸籍謄(抄)本や住民票の写しなどの提出を求める旨を規定している場合がありますが、本籍を除いた「住民票記載事項の証明書」にすることができるよう就業規則の変更をお願いします。

なお、慶弔金の支給などで住民票の写しなどが必要な場合は、本人にその使用目的を十分に説明のうえで提示を求め、確認後は速やかに本人に返却してください。

第3 基本的人権とさまざまな人権課題

1 人権とは何か	33
2 人権思想の普及	33
3 人権教育の国内外の動き	34
4 人権擁護施策推進法等に基づく取組	35
5 さまざまな人権課題	36
(1) 女性に関する問題	36
(2) 高齢者に関する問題	36
(3) 障がいのある人に関する問題	37
(4) 同和問題	38
(5) 外国人に関する問題	38
(6) 性的指向、性自認等（L G B T等）に関する問題	39

第3 基本的人権とさまざまな人権課題

1 人権とは何か

人権とは、人間の尊厳に基づいて各人がもっている固有の権利であり、全ての人々が個人としての生存と自由を確保し、社会において幸福な生活を営むために欠かすことのできない権利ということができます。

人々が生存と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利－それが人権である。この人権の尊重こそが、すべての国々の政府とすべての人々の行動基準となるよう期待されている。つまり、政府のみならず人々の相互の間において人権の意義が正しく認識され、その根底にある「人間の尊厳」が守られることが期待されているのである。

（平成11年7月の人権擁護推進審議会『人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的事項について』答申より抜粋）

人権は、人間の尊厳性の自覚と表裏一体の関係にあります。ですから、人権が尊重されないところでは人間としての尊厳を保つことができず、反対に人間の尊厳性が認められないところでは人権の尊重もありません。人権の尊重は人間の尊厳性の自覚とともに生まれ、人間の尊厳性の自覚が強くなればなるほど、人権の尊重も強く要求されてくるものです。

2 人権思想の普及

人権を尊重し、人権をその侵害から守るためには、まず我々一人ひとりが、人権とは何か、人権の尊重とはどういうことかをはっきり理解していなければなりません。

人権は、我々の日常生活における水や空気のようなもので、人権が尊重されている間はその大切さに気がつかないものです。そして、それが侵されたとき、初めて、これは大変だと気づくという性質のものです。しかし、侵されてしまってからでは既に手遅れです。憲法12条も「この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によっ

て、これを保持しなければならない。・・・」と規定して、人権の保持については、国民自身がその努力をしなければならない責務を持っていることを明らかにしています。

人権思想の普及と定着が何より必要とされる理由はここにあるのです。

3 人権教育の国内外の動き

平成6（1994）年12月の国連総会において、平成7（1995）年から平成16（2004）年までの10年間を「人権教育のための国連10年」とすることが決議されました。

これを受けて、政府は「人権教育のための国連10年」に関わる施策について、関係行政機関相互の緊密な連携・協力を確保し、総合的かつ効果的な推進を図るため、平成7（1995）年12月、閣議決定により、内閣に人権教育のための国連10年推進本部を設置しました。推進本部においては、平成9（1997）年7月に「『人権教育のための国連10年』に関する国内行動計画」を取りまとめました。

この国内行動計画は、憲法の定める基本的人権の尊重の原則及び世界人権宣言などの人権関係国際文書の趣旨に基づき、人権の概念及び価値が広く理解され、わが国において人権という普遍的文化を構築することを目的に、あらゆる場を通じて訓練・研修、広報、情報提供努力を積極的に行うことを目標としています。

また、人権教育を進めるに当たっては、人権に関わりの深い特定の職業に従事する者に対する取組を強化するとともに、「人権教育のための国連10年」の展開において、女性、子ども、高齢者、障がい者、同和問題、アイヌの人々、外国人、H I V感染者等、刑を終えて出所した人などの重要課題に積極的に取り組んできました。

その後、国連は「人権教育のための国連10年」の成果と課題を踏まえ、人権教育の一層の推進をめざして、「人権教育のための世界計画」を採択し、平成17（2005）年から始まった第一フェーズにおいては、特に初等・中等教育に焦点をあてた取組、平成22（2010）年からの第2フェーズでは高等教育における人権教育および、教員、教育関係者、公務員等のための人権教育、平成27（2015）年からの第3フェーズではそれまでの取組強化に加えてメディア関係およびジャーナリストの人権研修、令和2（2020）年からの第4フェーズでは人権教育を通じた若者のエンパワーメントに焦点が当てられています。そして、令和7（2025）年から始まった第5フェーズでは、重点領域を若者と子どもとし、特にデジタル技術、環境や気候変動、ジェンダー平等に焦点があてられること、また、平成27年9月に国連サミットで採択された「持続可能な開発に関する2030アジェンダ」と連携させる取組が進められています。こうした国際的な取組の中、政府は2020年10月

に「ビジネスと人権に関する行動計画」を策定、2022年9月には「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を公表して、積極的に企業が人権尊重に取り組むことを求める方針を打ち出しました。現在は、人権に関わりの深い特定の職業のみならず、全ての産業においても積極的に人権尊重に関わる施策の推進に取り組んでいく必要があります。

4 人権擁護施策推進法等に基づく取組

平成9（1997）年3月、人権擁護施策推進法が施行され、この法律により、国は人権尊重の理念に関する教育及び啓発に関する施策及び人権侵害被害救済の施策を推進する責務を負うこととされ、今後の「人権教育・啓発の基本的在り方」、「人権侵害被害救済の在り方」を審議する審議会を設置しました。

平成11（1999）年7月には、「人権教育・啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的事項について」の答申が行われました。この答申においては、人権尊重の理念について国民相互の理解を深めることを目的に行われる人権教育、啓発の果たす役割は極めて大きいとされ、行政、学校、社会教育等施設、企業等、民間団体、マスメディア等の各実施主体はそれぞれの役割に応じ、相互に連携協力して総合的かつ効果的に人権教育・啓発を推進していく必要があるとしています。

平成12（2000）年12月には、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が施行され、人権教育及び人権啓発に関する計画の策定が国に義務づけられるなど、国、地方公共団体等への人権教育、人権啓発の実施の責務も明確化されました。

これに基づき、平成14（2002）年3月には、国において「人権教育・啓発に関する基本計画」が策定され、「人権が共存する人権尊重社会の早期実現に向け」、「人権一般の普遍的取組、各人権課題に対する取組及び人権に関わりの深い特定の職業に従事する者に対する研修等」推進すべき施策の方向や体制の確立等が示されたところです。

一方、平成13（2001）年5月には「人権救済制度の在り方」についての答申が行われ、人権救済機関の設置と、あらゆる人権侵害を対象とした相談、斡旋等の任意的手法、調停、仲裁、勧告、公表、訴訟援助等の積極的救済の実施等について答申されました。

このように、今後においては人権教育、人権啓発の取組が、行政、企業、民間団体等国民各層の連携協力のもと、積極的に取り組まれることになっているのです。

5 さまざまな人権課題

(1) 女性に関する問題

国際連合は、昭和54（1979）年、第34回総会において「女子差別撤廃条約」を採択し、（日本は昭和60（1985）年6月に批准）、また平成7（1995）年9月には北京市で「第4回世界女性会議」を開催しました。この会議は、「平等・開発・平和への行動」をテーマに昭和60（1985）年ナイロビ世界会議で採択された「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の完全実施をめざし、同戦略の実施状況を見直し、評価を行い、西暦2000年に向けた優先行動計画を立てるために開催されたものでした。

これらを受けて、わが国でも平成11（1999）年6月に「男女共同参画社会基本法」が施行され、同年12月、同法に基づいた「男女共同参画基本計画」も制定され、これらにより男女共同参画社会形成のための取組を推進しているところです。

男女平等の理念は、日本国憲法にも明記されているところであり、現在のわが国では、法制上男女平等の原則が確立されています。しかし、現実には今なお、長い歴史を通じて培われた社会通念や慣行が残存しており、このことが家庭や職場において種々の男女差別を生む原因となっています。

また、夫・パートナーからの暴力、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為等女性に対する新たな人権侵害も深刻なものがあります。

そこで、関係行政機関においては、各種の広報・啓発活動等を行って男女平等の理念の普及高揚を図るなど、女性の人権擁護に努めています。

(2) 高齢者に関する問題

高齢化に対応する国際的動きをみると、昭和57（1982）年ウィーンで開催された国連の世界会議で「高齢化に関する国際行動計画」が、また、平成3（1991）年第46回国連総会で「高齢者のための国連原則」がそれぞれ採択されています。平成4（1992）年の第47回国連総会においては、平成11（1999）年を「国際高齢者年」とする決議も行われ、各国における高齢化社会に備えた取組が行われることになりました。

わが国においては、平成7（1995）年12月に「高齢社会対策基本法」が施行され、同法に基づいて平成8（1996）年7月「高齢社会対策大綱」が閣議決定され、各種の対策が講じられました。その後、社会情勢の変化を踏まえて、概ね5年度を目途に見直しが行われています。令和6（2024）年9月には新しい大綱が閣議決定されています。

高齢者に関わる人権問題としては、高齢者に対する身体的、精神的な虐待、財産の侵害

のほか、就労を含む社会参加の困難性などがあります。

関係行政機関は、さらに進展する少子高齢社会の課題に対処し、高齢者が社会活動に積極的に参加できるよう、また、安心して自立した生活ができるよう、広く啓発や条件整備等に努めています。

（３）障がいのある人に関する問題

障害者基本法第３条第２項は、「すべて障害者は、社会を構成する一員として社会経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会を与えられるものとする」と規定していますが、現実には、障がい者は、様々な物理的又は社会的障壁のために不利益を被ることが多く、その自立と社会参加が阻まれている状況にあります。

障がい者問題に関する国際的な動向をみますと、国際連合では、国際障害者年（昭和56（1981）年）の「完全参加と平等」の趣旨をより具体的なものとするため、昭和57（1982）年に「障害者に関する世界行動計画」を採択するとともに、この計画の実施を図るため、昭和58（1983）年から平成４（1992）年までの10年間を「国連・障害者の10年」と宣言し、各国において行動計画を策定し、障がい者の福祉を増進するよう提唱しました。

一方、わが国では、国際障害者年推進本部（昭和55（1980）年３月設置）において、昭和57（1982）年３月「障害者に関する長期計画」を決定し、さらに、障害者対策推進本部（昭和57（1982）年４月設置）において、昭和62（1987）年６月『障害者対策に関する長期計画』後期重点施策」を決定し、障がい者対策の総合的かつ効果的な推進に努めてきました。

「国連・障害者の10年」は平成４（1992）年末に終了しましたが、同年４月、国連アジア太平洋経済社会委員会（E S C A P）第48回総会において「アジア太平洋障害者の10年」（平成５（1993）年～平成14（2002）年）の決議が採択される等、国際的に新しい動きがありました。これと並行して、わが国においては、平成５（1993）年３月に新たな長期的視点に立った障がい者対策に関する計画として「障害者対策に関する新長期計画」を策定、平成14（2002）年12月には平成15年度から10年間の「新障害者基本計画」が、平成25（2013）年９月には平成25年度から５年間の障害者基本計画第３次計画が閣議決定されました。平成22（2010）年６月からは、「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」という閣議決定等に基づいて、障害者の権利に関する条約の締結に必要な国内法の整備を始めとする我が国の障がい者に係る制度の集中的な改革の推進を図るため平成28（2016）年４月に「障害者差別解消法」が施行されたのに伴い、「障

「障害者雇用促進法」も一部改正され施行されました。令和6（2024）年4月からは、事業者による障がいのある人への合理的配慮の提供が義務化され、障がい者が地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念のもと取組を進めています。

（４）同和問題

わが国社会の歴史的発展の過程で形づくられた身分的差別により、日本国民の一部の人々が長い間経済的、社会的、文化的に低い状態を強いられてきました。これらの人々の中には、今なお結婚を妨げられたり、就職で不公平に扱われたり、その他日常生活の上でいろいろな差別を受けることがあります。これが同和問題といわれるもので、最も深刻で重大な社会問題の一つです。

この問題を解決するため、昭和44（1969）年に「同和対策事業特別措置法」が制定されました。その後「地域改善対策特別措置法」（昭和57（1982）年）、「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」（昭和62（1987）年）、「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律の一部を改正する法律」（平成4（1992）年）、「同法一部改正」（平成9（1997）年）を経て平成14（2002）年3月末で特別対策は終了し、以後は一般対策へ移行しています。

これらの諸施策によって、物的な基盤整備は大きく進んでほぼ格差は解消したものの、国民の差別意識は、「着実に解消に向けて進んでいる」が「地域により程度の差はあるものの依然として根深く存在している」（平成11（1999）年7月人権擁護推進審議会答申）ため、結婚における差別、差別発言、差別落書き等の事象は依然として存在しています。さらに、情報化の進展に伴い差別に関する状況に変化が生じていることを踏まえ、平成28（2016）年12月には「部落差別の解消の推進に関する法律」が成立しました。

関係行政機関では、人権擁護の立場から関係者に対する個別的な啓発を行うとともに、企業をはじめ県民一般に対しても、同和問題が重大な人権問題であることを十分理解していただくよう努力し、差別意識の解消を図っています。

（５）外国人に関する問題

わが国には従来から在日韓国・朝鮮人の人びとをはじめ多くの外国人が居住しており、また近年では平成2（1990）年の「出入国管理及び難民認定法」の改正により、さらに多くの国々から多様な民族、国籍の人々が来日し、居住するようになっています。

こうした中、平成19（2007）年には総務省により「多文化共生の推進に関する報告書」

が出されました。そこでは、外国人住民をとりまく課題として、住居や仕事を探す外国人住民に対する差別や、日本語を理解できないことで情報や知識が不足し、行政サービスを含む様々なサービスを受けることができないなどの課題があることが指摘されています。

在日韓国・朝鮮人の人々に関する問題は、わが国による併合、不本意な移住や強制的な労働など過去の不幸な歴史的経緯があり、また、それに伴う蔑視や差別も強かった時代が長く続いたという背景も正しく認識しておかないと真の理解を得られない問題です。もちろん、このような蔑視や差別などはあってはならないものですが、ヘイトスピーチなどの民族・国籍のちがいを理由とする差別は依然として存在しています。近年、このヘイトスピーチがマスメディアなどで大きく報道されるなど、社会的な関心が高まっていく中、平成28（2017）年6月に「ヘイトスピーチ解消法」が施行されました。

令和4年度以降、外国人材の受入れと共生のための総合的対応策として「外国人との共生社会の実現に向けたロードマップ」が出されました。目指すべき3つのビジョン「安全・安心な社会」、「多様性に富んだ活力ある社会」、「個人の尊厳と人権を尊重した社会」を示し、この実現に向けて毎年、ロードマップを踏まえた点検、必要に応じた施策の見直しが行われています。全ての企業においても、外国人との共生社会の実現に向けた環境整備を一層推進していくことが求められています。

（6）性的指向、性自認等（LGBT等）に関する問題

性的指向とは、恋愛または性愛がいずれの性別を対象とするかをいうものです。性自認とは、自己の性別についての認識のことをいいます。

「LGBT」という言葉は、性的マイノリティの総称として用いられることが一般的です。このうち、身体的な性、出生時の戸籍上の性と性自認（性同一性）が異なる人を「トランスジェンダー」といいます。

トランスジェンダーの中には、心の安定を得るために心の性に合った服装を選択している人もおり、性的な関心からではありません。そのことに対する理解が十分でないため、差別や偏見の眼差しで見られることが多く、就職活動など、社会生活を送る上で様々な困難に直面しています。また説明しても理解されにくいいため、自分自身の思いを語れないことによる苦しさも感じています。

身体的な性と性自認が異なり、困難を抱える場合に対して、医学的な診断がなされる場合の診断名が「性同一性障害」であり、我が国では、平成9（1997）年より医学的治

療の対象となっています。

また、平成16（2004）年には、「性同一性障害の性別の取扱いの特例に関する法律（性同一性障害者特例法）」が施行され、性別の変更も認められるようになりましたが、性別変更には様々な要件を満たす必要があり、容易ではありません。

令和2（2020）年に改正された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」では、職場におけるセクハラには、性的指向・性自認に関する言動（ソジハラ）や、本人の承諾を得ることなく他人に秘密を暴露するアウティング行為が含まれることが示されました。パワーハラスメント防止措置は、令和4（2022）年4月から全企業に義務付けられています。

また、令和5（2023）年6月には、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神の涵養等を目的に、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。この法律では、事業主は、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関して、雇用する労働者に対し、普及啓発、就業環境の整備、相談の機会の確保等を行うことにより、理解の増進に努めるとともに、情報の提供、研修の実施、相談体制の整備等の措置を講じるよう努めることを求めています。

第4 同和問題の理解のために

1	同和問題の中心的課題	41
2	同和問題の歴史	41
3	同和問題解決への取組と現状	42

第4 同和問題の理解のために

1 同和問題の中心的課題

昭和40（1965）年に出された「同和対策審議会答申」は、「近代社会における部落差別とは、市民的権利、自由の侵害にほかならない。市民的権利、自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等などを保障される権利、居住および移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和地区住民にたいしては完全に保障されていないことが差別なのである。これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である」と指摘し、同和地区住民の就職と教育の機会均等を保障し、生活の安定と地域環境の改善を図ることが、同和問題解決の中心課題であると明記しています。

2 同和問題の歴史

（1）江戸時代

平成4（1992）年度の小学校の社会科教科書には、「（江戸時代）幕府や大名は、農民や町人の下にさらに低い身分を置き、他の身分と分断して支配しました。」と書かれています。この記述は、幕府や大名が、支配を維持する目的で、差別された人々を作り、つらい役目を負わせ、他の身分との交際を禁じたという政治起源説をもとにしています。しかし、歴史の見直しが進み、平成18（2006）年度からの小学校教科書には「百姓や町人とは別に厳しく差別されてきた人々もいました。」「厳しく差別されてきた身分の人々は、住む場所やみなりを百姓や町人から区別され、村や町の祭りへの参加をこばまれるなど、厳しい差別のもとに置かれ、幕府や藩も差別を強めました。」と書かれています。この記述により、百姓や町人及び差別されていた人々との間には、身分や役割の違いはあっても、上下関係はなく、百姓や町人が日常の付き合いから排除し、幕府等は排除を強化したという考え方を示しています。そして、「これらの人々は、こうした差別の中でも、農業や手工業、芸能を営み、また治安などをになって、社会を支え、伝統的な文化を伝えました」と記して、多様な仕事に従事し、社会を支え文化を伝承したという面を伝えています。

身分制社会であった江戸時代では、差別されていた人々は死牛馬の処理・皮革加工などの仕事を独占的に行い、豊かさを手にしている場合があります。また、治安維持など社会を支える重要な役目に従事していました。しかし、百姓・町人との日常の

付き合いからは排除（席をともにしない、結婚しないなど）されていました。江戸時代における部落差別の本質は、付き合いからの排除であるといえます。

（２）明治時代以降

明治４（1871）年「賤称を廃止し、身分、職業を平民同様とする」という内容の太政官布告（いわゆる「解放令」）が出され、法制上の平等が実現しました。この布告を拠り所として、これまで参加が許されなかった祭りへの参加が実現するなど、差別解消への取組が行われました。その一方で、この布告に不満を持つ人々が、差別されていた人々の集落を襲撃する事件を各地で起こしたことは、排除する意識の払拭が進みにくかったことをうかがわせました。

近代化の進展にともない、差別されていた人々は、身分と結びついていた伝統的な産業の独占権を失い、さらに社会に残る排除意識が強く働いたため安定した就職先の確保が困難になり、生活が窮乏化しました。このことは、子どもの就学に影響し、長期欠席・不就学が顕著に見られるようになりました。そのため、子どもの世代の就職も難しいものとなり、貧困が世代を超えて受け継がれる負の循環が見られるようになりました。このような状態は周辺住民の同和地区に対する偏見をより助長し、さらなる実態的な格差を引き起こしていきました。

３ 同和問題解決への取組と現状

同和問題の解決に向けて、昭和40（1965）年に「同和対策審議会答申」が出されました。この答申を踏まえ、昭和44（1969）年の「同和対策事業特別措置法」以降、33年間にわたり制定された「特別措置法」によって、生活環境の改善、産業の振興、職業の安定、教育の充実などの取組が実施されました。

こうした取組と地域住民の自主的な努力により、生活環境の改善をはじめ物的基盤整備は概ね完了し、生活面で存在していた格差は大きく改善されました。このような状況を受けて、平成14（2002）年3月末をもって、「特別措置法」に基づく特別対策は終了し、残された課題については、一般対策により対応することになりました。

平成11（1999）年、国の「人権擁護審議会答申」では、同和問題に対する国民の差別意識は「着実に解消に向けて進んでいるが、結婚問題を中心に、地域により程度の差はあるものの依然として根深く存在している」としており、心理的差別の解消については、今なお十分とはいえない状況であるとの認識を示しています。

平成28（2016）年12月には、現在もなお部落差別が存在し、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、「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されました。

また、採用選考時において、家庭環境、親の職業等を聴取するなど、身元調査とも考えられる事象や、同和問題を口実に不当な要求などを行う、いわゆる「えせ同和行為」などの同和問題の解決を阻害する問題も発生しています。さらに、近年、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化も生じているところです。

こうしたことから、今後も同和問題に対する県民の正しい理解と認識を深め、問題解決への主体的な取組を促進するため、教育・啓発を進めていく必要があります。

〈 参 考 資 料 〉

1	採用選考の面接事例	44
2	面接判定基準（参考例）	47
3	公正採用選考人権啓発推進員選任報告様式	48
4	ビデオライブラリーの活用について	49
5	厚生労働省HP「公正採用選考特設サイト」の活用について	49
6	新規中学校卒業予定者応募書類様式	50
7	全国高等学校統一用紙様式	51
8	新規大学等卒業予定者用標準的事項〔参考例〕様式	53
9	履歴書（厚生労働省履歴書様式例）	55
10	高等学校用就職試験受験報告書様式	57
11	関係法令等（抜粋）	58
12	地域改善対策・人権擁護施策関係年表	61
13	「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画	63
14	人権教育・啓発に関する基本計画（抜粋）	65
15	えせ同和行為対策大綱	72
16	島根県主管部局、島根労働局・ハローワーク(公共職業安定所)一覧	73

1 採用選考の面接事例

「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。
- ・ 早朝から御苦労さまでした。
（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。
- ・ 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。

「本質問 1」

- ・ 応募者の適性・能力を判定するための質問ですが、企業の特徴、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、何か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。

「本質問2」

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ほうですか、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。（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。

「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思の強さを判断します。

（質問例）

- ・ 一か月に○時間くらい残業がありますがよろしいですか。
- ・ 一か月に○日くらい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。
- ・ 交替勤務で時間が不規則になりますが、大丈夫ですか。
- ・ 当社には寮がありますが、希望されますか。
- ・ 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の希望、条件などがありますか。

「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ありがとうございます。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。お疲れ様でした。

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となりますが、この判断基準として次頁のような参考例があります。主観的に判断するのではなく、公正な目で客観的に判断してください。

2 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	・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のべる（聴力・言語障がい者等については別途配慮する）。	・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	・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。	・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	・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。	・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。 ・自己本意である。 ・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	・専門的知識を習得し、相手にわかりやすく説明できる。	・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		

3 公正採用選考人権啓発推進員選任報告様式

令和 年 月 日

公正採用選考人権啓発推進員 選任・改任 報告書

公共職業安定所長 様

氏 名	役 職	選任・改任 年月日

※ 標題の選任・改任のいずれかに○印をつけてください。

常時雇用する労働者数 人

※ 1 職業紹介事業

※ 2 労働者派遣事業

※ 欄について、該当事業所は番号に○印をつけてください。

所 在 地 〒

(フリガナ)

事 業 所 名

代 表 者 名

電 話

F A X

注意 (1) 推進員については、人事担当責任者など事業所内で採用選考に関する事項について相当の権限を有する方から選任してください。

(2) 人事異動等により推進員が変更になった場合も、その都度速やかに「選任・改任報告書」の提出をお願いします。

4 ビデオライブラリーの活用について

島根労働局・ハローワークでは、事業主に対する啓発・指導の一環として、業界団体または企業グループ単位での研修会、各企業での社内研修の際に視覚教材として活用できるDVDの貸出し（無料）を行っています。

利用を希望される場合は、下記（１）のビデオライブラリー設置ハローワークまたは最寄りのハローワーク（P73）までお申し出ください。

（１）ビデオライブラリー設置ハローワーク（令和３年度から３所増設）

ハローワーク松江　ハローワーク隠岐の島　ハローワーク浜田
ハローワーク出雲　ハローワーク石見大田

（２）DVD一覧（平成20年以降版）

- 1 公正採用選考のころ（H20）（25分）
- 2 内定者からの手紙（公正な採用選考のために）（H21）（26分）
- 3 どうしてそんなこと聞くの（公正な採用選考のために）（H22）（27分）
- 4 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）（H23）（27分）
- 5 だれにでも聞かれていますか？（公正な採用選考を求めて）（H24）（28分）
- 6 みんなで語ろう！公正な採用選考（H25）（26分）
- 7 なぜ企業に人権啓発が必要なのか（H26）（22分）
- 8 フェアな会社で働きたい（H27）（25分）
- 9 人権啓発は企業にどんな力をもたらすのか（H28）（25分）
- 10 “尊重する”から始めよう（公正採用選考の基本を学ぶ）（H29）（29分）
- 11 公正な採用選考が企業にもたらすもの（H30）（25分）
- 12 なぜ公正採用選考は基本なのか（R1）（25分）
- 13 出会いを豊かなものに ― 公正さでのぞむ採用選考 ―（R3）（30分）
- 14 想いの“架け橋”になる 公正な採用選考のために（R4）（28分）
- 15 とともに歩むために 公正な採用選考の理解と認識をめざして（R5）（28分）
- 16 『扉をひらく、未来をひらく ― 公正な採用選考 ―』（R6）（30分）
- 17 公正な採用選考をめざして ～共に歩む未来へ～（R7）（36分）

5 厚生労働省HP「公正採用選考特設サイト」の活用について

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/>）を開設しています。

公正採用選考について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を掲載していますので、ご活用ください。



公正採用選考特設サイト
QRコードはこちら

6 新規中学校卒業予定者応募書類様式

1 学校名		応 募 書 類 ((中) 職 業 相 談 票 [乙])				写真貼付		
ふりがな								3 性別
2 氏名								
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	7 学年	欠席日数	主 な 理 由	特 記 事 項
	国 語				1			
	社 会				2			
	数 学				3			
	理 科							
	音 楽		8 特別活動	9 総合的な学習の時間		10 特別の教科 道徳		
	美 術							
	保 健 体 育							
	技 術 ・ 家 庭							
	外 国 語							
[] 段階評価								
11 行動の記録	項 目	行動の状況	項 目	行動の状況	12 本人のアピールポイント・推薦事由等			
	基本的な生活習慣		思いやり・協力					
	健康・体力の向上		生命尊重・自然愛護					
	自主・自律		勤労・奉仕					
	責任感		公正・公平					
	創意工夫		公共心・公德心					
	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)				
※安定所記載欄								受 付 番 号
								公共職業安定所

7 全国高等学校統一用紙（その1）様式

(応募書類 その1)

資格等	取得年月	資格等の名称
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
校内外の諸活動※		
志望の動機・アピールポイント等※		
備考		

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校校長協会の協議により令和6年度改定)

履 歴 書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置
(30×40mm)

ふりがな		
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※		

在籍校※	令和 年 月	高等学校卒業見込み 高等学校卒業
------	--------	---------------------

職 歴 ※	平成 令和	年 月	
	平成 令和	年 月	
	平成 令和	年 月	
	平成 令和	年 月	

(※の欄については、記入上の注意事項を確認すること)

（応募書類
その2）

本人のアピールポイント・推薦事由等									
特別活動の記録									
出席状況		欠席日数		1年	2年	3年	4年	特記事項	
欠席の主な理由									
記載者									
上記の記載事項に誤りのないことを証明します。 令和 年 月 日 (所在地) 干 (学校名) (電話番号) (校長名)									

[illegible]

8 新規大学等卒業予定者用標準の事項〔参考例〕様式

履 歷 書

年 月 日 現在

ふりがな		※性 別
氏 名		
生年月日	年 月 日 (満 歳)	

写真をはる位置
(30mm×40mm)

ふりがな		電話
現住所	〒	
ふりがな		電話
連絡先	〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)	

[illegible]

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

(注) 黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

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 化活動など			
資 格 等			
志望の動機 アピールポイ ント等			

(注) 黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

9 履歷書（厚生労働省履歷書様式例）

履歷書

年 月 日現在

写真をはる位置

写真をはる必要がある場合

1. 縦横
2. 本人単身胸から上
3. 裏面のりづけ

ふりがな 氏 名		写真をはる必要が ある場合 1. 縦横 2. 本人単身胸から上 3. 裏面のりづけ
年 月 日生 (満 歳)		
※性別		
ふりがな 現住所 〒		電話
ふりがな 連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)		電話

[illegible]

※「性別」欄：記載は任意です。未記載とすることも可能です。

年	月	学 歴・職 歴（各別にまとめて書く）
年	月	免 許・資 格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど

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）

10 高等学校用就職試験受験報告書様式

A票 (令和7年度)

様式 1

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. 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？あなたが使っているSNSについて教えてください 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7年度版)

11 関係法令等（抜粋）

○ 日本国憲法（抜粋）

第11条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

第12条 この憲法が国民に保障する自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。又、国民は、これを濫用してはならないのであって、常に公共の福祉のためにこれを利用する責任を負ふ。

第13条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

第14条 すべて国民は、法の下に平等であって、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。

② 華族その他の貴族の制度は、これを認めない。

③ 栄誉、勲章その他の栄典の授与は、いかなる特権も伴はない。栄典の授与は、現にこれを有し、又は将来これを受ける者の一代に限り、その効力を有する。

第19条 思想及び良心の自由は、これを侵してはならない。

第20条 信教の自由は、何人に対してもこれを保障する。いかなる宗教団体も、国から特権を受け、又は政治上の権力を行使してはならない。

② 何人も、宗教上の行為、祝典、儀式又は行事に参加することを強制されない。

③ 国及びその機関は、宗教教育その他いかなる宗教的活動もしてはならない。

第21条 集会、結社及び言論、出版その他一切の表現の自由は、これを保障する。

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。

② 何人も、外国に移住し、又は国籍を離脱する自由を侵されない。

第24条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

第25条 すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。

② 国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。

第26条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。

第27条 すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

② 賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

③ 児童は、これを酷使してはならない。

第97条 この憲法が日本国民に保障する基本的人権は、人類の多年にわたる自由獲得の努力の成果であつて、これらの権利は、過去幾多の試練に堪へ、現在及び将来の国民に対し、侵すことのできない永久の権利として信託されたものである。

○ 労働基準法（抜粋）

（労働条件の決定）

第2条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

② 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

（均等待遇）

第3条 使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱をしてはならない。

○ 職業安定法（抜粋）

（職業選択の自由）

第2条 何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

（均等待遇）

第3条 何人も、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、職業紹介、職業指導等について差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によって、雇用主と労働組合との間に締結された労働協定に別段の定めのある場合は、この限りでない。

（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の5 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（略）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、厚生労働省令で定めるところにより、当該目的を明らかにして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、この限りでない。

(以下略)

○ 職業安定法施行規則（抜粋）

(法第2条に関する事項)

第2条 公共職業安定所は、できるだけ多くの職業について求人開拓に努めると共に、求職者に対しては、できるだけ多くの適当な求人についての情報を提供し他に、より適当な求職者がいない場合においては、その選択するいかなる職業についても紹介するよう努めなければならない。

(法第3条に関する事項)

第3条 公共職業安定所は、すべての利用者に対し、その申込みの受理、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、差別的な取扱をしてはならない。

2 職業安定組織は、すべての求職者に対して、その能力に応じた就職の機会を多からしめると共に、雇用主に対しては、絶えず緊密な連絡を保ち、労働者の雇用条件は、専ら作業の遂行を基礎としてこれを定めるように、指導しなければならない。

3 職業安定法第3条の規定は、労働協約に別段の定ある場合を除いて、雇用主が労働者を選択する自由を妨げず、又、公共職業安定所が求職者をその能力に応じて紹介することを妨げない。

○ 労働組合法（抜粋）

(労働組合として設立されたものの取扱)

第5条 労働組合は、労働委員会に証拠を提出して、第2条及び第2項の規定の適合することを立証しなければ、この法律に規定する手続に参加する資格を有せず、且つ、この法律に規定する救済を与えられない。但し、第7条第1号の規定に基く個々の労働者に対する保護を否定する趣旨に解釈されるべきではない。

2 労働組合の規定には、左の各号に掲げる規定を含まなければならない。

(1)…………… (3)略

(4) 何人も、いかなる場合においても、人種、宗教、性別、門地又は身分によって組合員たる資格を奪われないこと。

(5)…………… (9)略

12 地域改善対策・人権擁護施策関係年表

昭和28年 4 月	厚生省が地方改善事業の予算を計上
33年10月	内閣に同和問題閣僚懇談会を設置
35年 8 月	同和対策審議会設置
36年12月	内閣総理大臣から同上審議会に対し、「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本方針」について諮問
38年 1 月	同上審議会が同和地区全国基礎調査を実施
40年 8 月	同上審議会から「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本方策」についての答申提出（いわゆる「同対審答申」）
41年 4 月	同和対策協議会設置
42年 1 月	全国同和地区実態調査を実施
44年 7 月	同和対策事業特別措置法の施行（10カ年限時法）
7 月	「同和対策長期計画」を閣議了解
46年 6 月	全国同和地区調査を実施
50年 6 月	全国同和地区調査を実施
53年11月	同和対策事業特別措置法の延長（3カ年）
56年12月	同和対策協議会から「今後における同和関係施策について」意見具申提出
57年 4 月	地域改善対策特別措置法の施行（5カ年限時法）
4 月	地域改善対策協議会設置
59年 6 月	同上協議会から「今後における啓発活動のあり方について」意見具申提出
60年11月	昭和60年度地域啓発等実態把握の実施
61年 8 月	地域改善対策協議会基本問題検討部会から報告書提出
12月	同上協議会から「今後における地域改善対策について」意見具申提出
62年 3 月	各都道府県知事、指定都市市長に「地域改善対策啓発推進指針」を通知
4 月	地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律の施行（5カ年の限時法）
4 月	地域改善対策協議会設置
6 月	えせ同和行為対策中央連絡協議会を設置（事務次官等会議申合せ）

62年10月	財団法人地域改善啓発センター設立
平成元年 7 月	地域改善対策協議会会長談話
3 年 7 月	地域改善対策協議会会長談話
12月	地域改善対策協議会から「今後の地域改善対策について」意見具申提出
12月	今後の地域改善対策に関する大綱（閣議承認）
4 年 3 月	地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律の一部を改正する法律施行（5カ年の期限延長等）
5 年 6 月	同和地区実態把握等調査の実施
7 年12月	地域改善対策協議会会長談話
8 年 5 月	地域改善対策協議会から「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的なあり方について」意見具申提出
7 月	「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」閣議決定
12月	人権擁護施策推進法の成立
9 年 3 月	人権擁護施策推進法の施行
3 月	地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律の一部を改正する法律施行
7 月	「人権教育のための国連10年」国内行動計画とりまとめ
11年 7 月	人権擁護推進審議会から「人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育及び啓発に関する施策の総合的な推進に関する基本的事項について」答申提出
12年12月	人権教育及び人権啓発の推進に関する法律施行
13年 5 月	人権擁護推進審議会から「人権救済制度のあり方」答申提出
14年 3 月	「人権教育・啓発に関する基本計画」策定
16年12月	国連総会において「人権教育のための世界計画」が採択（我が国はこの計画の共同提案国）
28年12月	部落差別解消推進法の成立・施行

13 「人権教育のための国連10年」に関する国内行動計画

－要 旨－

平成9年7月

項 目	内 容 例
1. 基本的な考え方	・ 人権教育の趣旨、背景 ・ わが国における人権教育の意義 ・ 人権教育10年に対する基本的理念、目標、取組の留意点
2. あらゆる場を通じた人権教育の推進	
① 学校教育における人権教育の推進	・ 幼児児童生徒の人権尊重の意識を高める教育の推進、人権教育に関する指導内容・方法の充実、教育研修や情報提供による人権教育の支援、大学における人権に関する教育・啓発活動についての取組への配慮
② 社会教育における人権教育の推進	・ 社会教育施設における人権に関する学習機会の充実、識字教育や障害者等の学習機会の充実、指導者養成、資料の作成、学習情報提供・学習相談体制の整備・充実
③ 企業その他一般社会における人権教育等の推進	・ 人権侵害の被害者救済に関する施策の調査研究、人権教育の手法の調査研究、プログラムの開発、国連人権関係文書の普及・広報、教材・資料等の作成による啓発活動、指導者育成、人権に関する情報の整備・充実、企業の公正な採用選考システムの確立の指導・啓発
④ 特定の職業に従事する者に対する人権教育の推進	・ 検察職員、矯正施設・更正保護関係職員等、入国管理関係職員、教員・社会教育関係職員、医療関係者、福祉関係職員、海上保安官、労働行政関係職員、消防職員、警察職員、自衛官、公務員、マスメディア関係者に対する人権教育の推進
3. 重要課題への対応	
① 女性	・ 「男女共同参画2000年プラン」を踏まえた取組みの推進 ・ 政策・方針決定過程への女性の参画拡大、男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直しと意識の改革、女性の人権についての教育・研修・啓発活動の推進

② 子ども	・ 子どもの人権についての教育・研修・啓発活動の推進、児童の権利に関する条約の趣旨・内容の周知、いじめ問題等についての総合的な取組みの推進、児童の商業的性的搾取の防止、子どもの人権専門委員制度の充実・強化
③ 高齢者	・ 高齢者の人権についての教育・研修・啓発活動の推進、相談体制の整備、高齢者の社会参加の推進、雇用・就業機会の確保
④ 障害者	・ 障害者の人権についての啓発・広報活動や教育の推進、障害者の社会参加と職業的自立の促進
⑤ 同和問題	・ 地域改善対策協議会意見具申を尊重するとともに、「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について（平成8年7月26日閣議決定）」に基づき、人権教育・人権啓発事業を推進
⑥ アイヌの人々	・ 「アイヌ文化の振興並びにアイヌの伝統等に関する知識の普及及び啓発に関する法律」に基づき、施策を推進 ・ アイヌの人々に対する人権侵害の発生を防止するための啓発活動の充実・強化、人権相談体制の充実
⑦ 外国人	・ 人権相談体制の充実、差別意識解消のための啓発活動の推進
⑧ HIV感染者等	・ HIV感染者、ハンセン病への理解を深めるための啓発活動の推進
⑨ 刑を終えて出所した人	・ 偏見・差別を除去し、社会復帰に資するための啓発活動を実施
⑩ その他	・ その他の課題についても、引き続き施策を推進
4. 国際協力の推進	・ 国連の取組みに貢献 ・ 国連の人権関係基金に協力 ・ 開発途上国に対する人権教育関連の協力 ・ 国際人権シンポジウムの開催
5. 計画の推進	・ 計画の推進体制 ・ 人権擁護推進審議会における検討結果の反映 ・ 地方公共団体その他の公的機関、民間団体等の取組みへの期待と配慮 ・ 計画フォローアップ・見直し

14 人権教育・啓発に関する基本計画（抜粋）

平成14年3月15日閣議決定（策定）

平成23年4月1日閣議決定（変更）

第4章 人権教育・啓発の推進方策

2 各人権課題に対する取組

（1）女性

- ① 政策・方針決定過程への女性の参画を拡大していくため、国が率先垂範して取組を進めるとともに、地方公共団体、企業、各種機関・団体等のあらゆる分野へ広く女性の参画促進を呼びかけ、その取組を支援する。（全府省庁）
- ② 男女共同参画の視点に立って様々な社会制度・慣行の見直しを行うとともに、これらを支えてきた人々の意識の改革を図るため、国民的広がりをもった広報・啓発活動を積極的に展開する。また、女性の権利に関係の深い国内法令や、女子差別撤廃条約、女性2000年会議の「成果文書」等の国際文書の内容の周知に努める。（全府省庁）
- ⑤ 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保等のため、啓発等を行うとともに、働くことを中心に女性の社会参画を積極的に支援するための事業を「女性と仕事の未来館」において実施する。（厚生労働省、文部科学省）

（2）子ども

- ① 子どもを単に保護・指導の対象としてのみとらえるのではなく、基本的人権の享有主体として最大限に尊重されるような社会の実現を目指して、人権尊重思想の普及高揚を図るための啓発活動を充実・強化する。（法務省）
- ② 学校教育及び社会教育を通じて、憲法及び教育基本法に則り、人権尊重の意識を高める教育の一層の推進に努める。学校教育については、人権教育の充実に向けた指導方法の研究を推進するとともに、幼児児童生徒の人権に十分に配慮し、一人一人を大切にされた教育指導や学校運営が行われるように努める。その際、自他の権利を大切にすることとともに、社会の中で果たすべき義務や自己責任についての指導に努めていく。社会教育においては、子どもの人権の重要性について正しい認識と理解を深めるため、公民館等における各種学級・講座等による学習機会の充実に努める。（文部科学省）
- ⑥ 児童虐待など、児童の健全育成上重大な問題について、児童相談所、学校、

警察等の関係機関が連携を強化し、総合的な取組を推進するとともに、啓発活動を推進する。(厚生労働省、文部科学省、警察庁)

- ⑨ 保育所保育指針における「人権を大切にすることを育てる」ため、この指針を参考として児童の心身の発達、家庭や地域の実情に応じた適切な保育を実施する。また、保育士や子どもにかかわる指導員等に対する人権教育・啓発の推進を図る。(厚生労働省)

(3) 高齢者

- ④ 高齢者の学習機会の体系的整備並びに高齢者の持つ優れた知識・経験等を生かして社会参加してもらうための条件整備を促進する。(厚生労働省、文部科学省)
- ⑤ 高齢者和其他の世代との相互理解や連帯感を深めるため、世代間交流の機会を充実させる。(内閣府、厚生労働省、文部科学省)
- ⑥ 高齢者が社会で活躍できるよう、ボランティア活動など高齢者の社会参加を促進する。(内閣府、厚生労働省、文部科学省)
- ⑦ 高齢者が長年にわたり培ってきた知識、経験等を活用して働き続けることができる社会を実現するため、定年の引き上げ等による65歳までの安定した雇用の確保、再就職の援助、多様な就業機会の確保のための啓発活動に取り組む。(厚生労働省)

(4) 障害者

- ① 障害者の自立と社会参加をより一層推進し、障害者の「完全参加と平等」の目標に向けて「ノーマライゼーション」の理念を実現するための啓発・広報活動を推進する(障害者の日及び週間を中心とする啓発・広報活動等)。(内閣府)
- ② 障害者に対する偏見や差別意識を解消し、ノーマライゼーションの理念を定着させることにより、障害者の自立と完全参加を可能とする社会の実現を目指して、人権尊重思想の普及高揚を図るための啓発活動を充実・強化する。(法務省)
- ④ 障害者の職業的自立意欲の喚起及び障害者の雇用問題に関する国民の理解を促進するため、障害者雇用促進月間を設定し、全国障害者雇用促進大会を開催するなど障害者雇用促進運動を展開する。また、障害者の職業能力の向上を図

るとともに、社会の理解と認識を高めるため、身体障害者技能競技大会を開催する。(厚生労働省)

- ⑤ 精神障害者に対する差別、偏見の是正のため、ノーマライゼーションの理念の普及・啓発活動を推進し、精神障害者の人権擁護のため、精神保健指定医、精神保健福祉相談員等に対する研修を実施する。(厚生労働省)

(5) 同和問題

- ② 学校、家庭及び地域社会が一体となって進学意欲と学力の向上を促進し、学校教育及び社会教育を通じて同和問題の解決に向けた取り組みを推進していく。(文部科学省)
- ③ 同和問題に関する偏見や差別意識を解消し、同和問題の早期解決を目指して、人権尊重思想の普及高揚を図るための啓発活動を充実・強化する。(法務省)
- ④ 雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う。(厚生労働省)
- ⑤ 小規模事業者の産業にかかわりの深い業種等に対して、人権尊重の理念を広く普及させ、その理解を深めるための啓発事業を実施する。(経済産業省)
- ⑥ 都道府県及び全国農林漁業団体が、農林漁業を振興する上で阻害要因となっている同和問題を始めとした広範な人権問題に関する研修会等の教育・啓発活動を、農漁協等関係農林漁業団体の職員を対象に行う。(農林水産省)
- ⑦ 社会福祉施設である隣保館においては、地域改善対策協議会意見具申（平成8年5月17日）に基づき、周辺地域を含めた地域社会全体の中で、福祉の向上や人権啓発の住民交流の拠点となる開かれたコミュニティーセンターとして総合的な活動を行い、更なる啓発活動を推進する。また、地域における人権教育を推進するための中核的役割を期待されている社会教育施設である公民館等とも、積極的な連携を図る。(厚生労働省、文部科学省)
- ⑧ 同和問題解決の阻害要因となっている「えせ同和行為」の排除に向け、啓発等の取組を推進する。(法務省ほか関係省庁)
- ⑨ 同和問題に関しては、結婚や就職等における差別、差別落書き、インターネットを利用した差別情報の掲載等の問題があるが、そのような事案が発生した場合には、人権侵犯事件としての調査・処理や人権相談の対応など当該事案に応じた適切な解決を図るとともに、関係者に対し同和問題に対する正しい認識と

理解を深めるための啓発活動を実施する。(法務省)

- ⑩ 同和問題に係る人権問題の解決を図るため、法務局・地方法務局の常設人権相談所において人権相談に積極的に取り組むとともに、同和問題に関し人権侵害を受けたとする者が利用しやすい人権相談体制を充実させる。なお、相談に当たっては、関係機関と密接な連携協力を図るものとする。(法務省)

(6) アイヌの人々

- ① アイヌ文化の振興並びにアイヌの伝統及びアイヌ文化に関する国民に対する知識の普及及び啓発を図るための施策を推進する。(文部科学省、国土交通省)
- ② アイヌの人々に対する偏見や差別意識を解消し、その固有の文化や伝統に対する正しい認識と理解を深め、アイヌの人々の尊厳を尊重する社会の実現を目指して、人権尊重思想の普及高揚を図るための啓発活動を充実・強化する。(法務省)
- ⑥ アイヌの人々に関しては、結婚や就職等における差別等の問題があるが、そのような事案が発生した場合には、人権侵害事件としての調査・処理や人権相談の対応など当該事案に応じた適切な解決を図るとともに、関係者に対しアイヌの人々の人権の重要性及びアイヌの文化・伝統に対する正しい認識と理解を深めるための啓発活動を実施する。(法務省)

(7) 外国人

- ① 外国人に対する偏見や差別意識を解消し、外国人の持つ文化、宗教、生活習慣等における多様性に対して寛容な態度を持ち、これを尊重するなど、国際化時代にふさわしい人権意識を育てることを目指して、人権尊重思想の普及高揚を図るための啓発活動を充実・強化する。(法務省)
- ③ 外国人に関しては、就労における差別や入居・入店拒否、在日韓国・朝鮮人児童・生徒への暴力や嫌がらせ等の問題があるが、そのような事案が発生した場合には、人権侵害事件としての調査・処理や人権相談の対応など当該事案に応じた適切な解決を図るとともに、関係者に対し外国人の人権の重要性について正しい認識と理解を深めるための啓発活動を実施する。(法務省)

(8) HIV感染者・ハンセン病患者等

ア HIV感染者等

- ① HIV感染者等に関する啓発資料の作成・配付、各種の広報活動、世界エイズデーの開催等を通じて、HIV感染症等についての正しい知識の普及を図ることにより、エイズ患者やHIV感染者に対する偏見や差別意識を解消し、HIV感染症及びその感染者等への理解を深めるための啓発活動を推進する。(法務省、厚生労働省)
- ③ 職場におけるエイズ患者やHIV感染者に対する誤解等から生じる差別の除去等のためのエイズに関する正しい知識を普及する。(厚生労働省)

イ ハンセン病患者・元患者等

- ① ハンセン病に関する啓発資料の作成・配付、各種の広報活動、ハンセン病資料館の運営等を通じて、ハンセン病についての正しい知識の普及を図ることにより、ハンセン病に対する偏見や差別意識を解消し、ハンセン病及びその感染者への理解を深めるための啓発活動を推進する。学校教育及び社会教育においても、啓発資料の適切な活用を図る。(法務省、厚生労働省、文部科学省)
- ② ハンセン病患者・元患者等に関しては、入居拒否、日常生活における差別や嫌がらせ、社会復帰の妨げとなる行為等の問題があるが、そのような事案が発生した場合には、人権侵犯事件としての調査・処理や人権相談の対応など当該事案に応じた適切な解決を図るとともに、関係者に対しハンセン病に関する正しい知識とハンセン病患者・元患者等の人権の重要性について理解を深めるための啓発活動を実施する。(法務省)

(9) 刑を終えて出所した人

刑を終えて出所した人に対しては、本人に真しな更生の意欲がある場合であっても、国民の意識の中に根強い偏見や差別意識があり、就職に際しての差別や住居等の確保の困難など、社会復帰を目指す人たちにとって現実には極めて厳しい状況にある。

刑を終えて出所した人が真に更生し、社会の一員として円滑な生活を営むことができるようにするためには、本人の強い更生意欲とともに、家族、職場、地域

社会など周囲の人々の理解と協力が欠かせないことから、刑を終えて出所した人に対する偏見や差別意識を解消し、その社会復帰に資するための啓発活動を今後も積極的に推進する必要がある。

(10) 犯罪被害者等

近時、我が国では、犯罪被害者やその家族の人権問題に対する社会的関心が大きな高まりを見せており、犯罪被害者等に対する配慮と保護を図るための諸方策を講じることが課題となっている。

犯罪被害者等の権利の保護に関しては、平成12年に犯罪被害者等の保護を図るための刑事手続に付随する措置に関する法律の制定、刑事訴訟法や検察審査会法、少年法の改正等一連の法的措置によって、司法手続における改善が図られたほか、平成13年には犯罪被害者等給付金支給法が改正されたところであり、今後、こうした制度の適正な運用が求められる。

また、犯罪被害者等をめぐる問題としては、マスメディアによる行き過ぎた犯罪の報道によるプライバシー侵害や名誉毀損、過剰な取材による私生活の平穩の侵害等を挙げることができる。犯罪被害者は、その置かれた状況から自ら被害を訴えることが困難であり、また、裁判に訴えようとしても訴訟提起及びその追行に伴う負担が重く、泣き寝入りせざるを得ない場合が少なくない。

こうした動向等を踏まえ、マスメディアの自主的な取組を喚起するなど、犯罪被害者等の人権擁護に資する啓発活動を推進する必要がある。

(11) インターネットによる人権侵害

- ① 一般のインターネット利用者やプロバイダー等に対して、個人のプライバシーや名誉に関する正しい理解を深めることが肝要であり、そのため広く国民に対して啓発活動を推進する。(法務省)
- ② 学校においては、情報に関する教科において、インターネット上の誤った情報や偏った情報をめぐる問題を含め、情報化の進展が社会にもたらす影響について知り、情報の収集・発信における個人の責任や情報モラルについて理解させるための教育の充実を図る。(文部科学省)

(12) 北朝鮮当局による拉致問題等

- ① 国民の間に広く拉致問題等についての関心と認識を深めるため、北朝鮮人権侵害問題啓発週間にふさわしい事業を実施する。(全府省庁)
- ② 拉致問題等についての正しい知識の普及を図り、国民の関心と認識を深めるため、啓発資料の作成・配布、各種の広報活動を実施する。(内閣官房、法務省)

(13) その他

以上の類型に該当しない人権問題、例えば、同性愛者への差別といった性的指向に係る問題や新たに生起する人権問題など、その他の課題についても、それぞれの問題状況に応じて、その解決に資する施策の検討を行う。

3 人権にかかわりの深い特定の職業に従事する者に対する研修等

人権教育・啓発の推進に当たっては、人権にかかわりの深い特定の職業に従事する者に対する研修等の取組が不可欠である。

国連10年国内行動計画においては、人権にかかわりの深い特定の職業に従事する者として、検察職員、矯正施設・更生保護関係職員等、入国管理関係職員、教員・社会教育関係職員、医療関係者、福祉関係職員、海上保安官、労働行政関係職員、消防職員、警察職員、自衛官、公務員、マスメディア関係者の13の業種に従事する者を掲げ、これらの者に対する研修等における人権教育・啓発の充実に努めるものとしている。これを受けて関係各府省庁では、それぞれ所要の取組が実施されているところであるが、このような関係各府省庁の取組は今後とも充実させる方向で積極的に推進する必要がある。その際、例えば、研修プログラムや研修教材の充実を図ることなどが望まれる。

また、議会関係者や裁判官等についても、立法府及び司法府において同様の取組があれば、行政府としての役割を踏まえつつも、情報の提供や講師の紹介等可能な限りの協力に努めるものとする。

15 えせ同和行為対策大綱

（昭和62年6月16日
えせ同和行為対策中央連絡協議会決定）

政府は、同和問題の早急な解決を目指して各般の施策を進めてきたところであるが、同和地区における実態面の改善に比べて、心理的な差別の解消は今なお十分な状況とは言い難く、この差別意識の解消が同和問題における重要課題となっている。

こうした中で最近「同和問題はこわい問題である」という意識がなお根強く残っていることに乗じ、同和問題を口実とする不当な要求、不法な行為などのえせ同和行為が横行し、大きな社会問題となっているが、えせ同和行為はこれまでなされてきた啓発の効果を一挙に覆し、同和問題に対する誤った意識を植え付ける大きな原因となっている。

また、えせ同和行為の横行は、適正な行政推進の障害となるものであり、これを排除することが現在の緊急な課題である。

このような状況にかんがみ、えせ同和行為対策中央連絡協議会（以下「協議会」という。）は、次のとおり、えせ同和行為の排除に積極的に取り組むものとする。

- 1 協議会の構成員である各省庁等（以下「各省庁等」という。）は緊密な連携をとり、一体となってえせ同和行為の排除に努めることとする。
- 2 各省庁等においては、えせ同和行為排除のため、付属機関等及び地方支分部局を含め啓発を強化することとする。
- 3 各省庁等の地方支分部局は、都道府県単位に結成されているえせ同和行為対策関係機関連絡会に積極的に参加し、協力することとする。
- 4 各省庁は、その所掌事務に基づき、地方公共団体に対し、えせ同和行為の排除に積極的に取り組むよう指導し、または助言することとする。
- 5 各省庁は、その所掌事務に基づき、企業等に対し、えせ同和行為の排除のための望ましい対応について、積極的に啓発するとともに、必要に応じ指導を行うこととする。
- 6 警察庁は、えせ同和行為排除のため必要な対策を強力に推進することとする。
- 7 協議会は、日本弁護士連合会が行うえせ同和行為の排除のための施策に積極的に協力することとする。

16 島根県主管部局、島根労働局・ハローワーク（公共職業安定所）一覧

名 称		所 在 地	電 話
島 根 県	総務部 総務課	〒690-8501 松江市殿町 1	0852-22-5018
	人権同和对策課	〒690-8501 松江市殿町 1	0852-22-5902
	雇 用 政 策 課	〒690-8501 松江市殿町 1	0852-22-5365
	教 育 庁 学 校 教 育 課	〒690-8501 松江市殿町 1	0852-22-5419
	教 育 庁 人権同和教育課	〒690-8501 松江市殿町 1	0852-22-5432
島 根 労 働 局	職 業 安 定 部 職 業 対 策 課	〒690-0841 松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎 5 階	0852-20-7020
ハ ロ ー ワ ー ク	松 江	〒690-0841 松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎 2 階	0852-22-8609
	隠岐の島出張所	〒685-0016 隠岐郡隠岐の島町城北町55 隠岐の島地方合同庁舎 1 階	08512-2-0161
	安 来 出 張 所	〒692-0011 安来市安来町903-1	0854-22-2545
	浜 田	〒697-0027 浜田市殿町21-6	0855-22-8609
	川 本 出 張 所	〒696-0001 邑智郡川本町川本301-2 川本地方合同庁舎 1 階	0855-72-0385
	出 雲	〒693-0023 出雲市塩冶有原町1-59	0853-21-8609
	益 田	〒698-0027 益田市あけぼの東町4-6 益田地方合同庁舎 1 階	0856-22-8609
	雲 南	〒699-1311 雲南市木次町里方514-2	0854-42-0751
	石 見 大 田	〒694-0064 大田市大田町大田口1182-1	0854-82-8609

令和8年3月発行