

雇用主の皆様へ

採用選考自主点検資料

～公正な採用選考を行うために～

活用方法

- 1 活用にあたっては、まず資料の「採用選考自主点検表」で点検され、点検結果が「いいえ」の場合などは、その後ろに掲載されている「解説用資料」の該当項目をご覧になって、考え方を確認してください。
- 2 「解説用資料」をはじめから通読いただくと、さらに理解を深めることができます。
- 3 疑問点があれば、最寄りのハローワークへお尋ね下さい。
- 4 「採用選考自主点検表」は自主点検のための資料ですので、提出する必要はありませんが、この機会に今一度採用基準を総点検し、必要な改善を行いましょう。

はじめに

日本国憲法は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」ということは、誰でも自由に自分の適性・能力に応じて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、雇用する側が、応募者に広く門戸を開いた上で、適性・能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うことが求められます。

『公正な採用選考』を行うには、応募者本人のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかだけを基準として採用選考を行い、それ以外のことを採用基準にしないことが必要です。例えば、本籍地や家族の職業などの「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないことであり、それらを採用基準にすることは、就職差別につながるおそれがあります。

適性・能力に関係のない事項は、それらを採用基準にしないこととするだけでなく、応募用紙に記載させたり面接時において尋ねたりしないことも重要です。

というのは、それらの事項は、採用基準にしないつもりであっても、把握すれば結果としてどうしても採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるからです。また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられること自体によって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できず、結果としてその人を排除することにもなる場合もあります。

この資料は、各事業所が同和問題などの人権問題の重要性を十分理解し、基本的人権尊重の立場から自社の採用基準と採用選考方法をもう一度見直し、公正な採用選考システムを確立していただくために作成したものです。

是非ご活用下さい。

なお、主な公共職業安定所（P33「ビデオライブラリー設置ハローワーク」参照）には、公正な採用選考システムの確立や、人権問題の理解に資するビデオ教材（P34「ビデオライブラリー用DVD・ビデオテープ一覧」参照）を「ビデオライブラリー」等として備え付けて、雇用主の方の希望に応じて無料で貸し出していますのでお気軽にご相談ください。

目 次

採用選考自主点検表	1
解説用資料	4
I 公正な採用選考の考え方	4
I-1 採用選考の基本的な考え方	4
(1) 応募者の基本的人権の尊重	4
(2) 適性・能力による採用選考	4
I-2 公正な採用選考の基本	4
(1) 応募者に広く門戸を開く	4
(2) 適性・能力のみを採用基準とする	5
(3) 適性・能力に関係のない事項の把握	5
I-3 「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある 14 事項～	5
(1) 本籍／戸籍謄(抄)本・住民票(写し)	6
(2) 家族に関すること	7
(3) 住宅状況・生活環境・家庭環境	7
(4) 本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)	8
(5) 身元調査	8
(6) 現住所の略図等	8
(7) 社用紙	8
(8) 採用選考時の健康診断／健康診断書	9
II 求人提示・応募受付け段階	10
II-1 求人の提示	10
II-2 応募の受付け(応募書類・エントリーシート)	10
(1) 就職差別につながるおそれのある応募用紙	10
(2) 項目設定に留意が必要な応募用紙	11
(3) 適正な応募用紙	11
III 選考・採用段階	13
III-1 採用基準・選考方法の設定	13
(1) 採用基準(選考基準)	13
(2) 選考方法	13
III-2 学力試験・作文	14
(1) 学力試験	14

(2) 作文	14
Ⅲ-3 適性検査	15
Ⅲ-4 面接	15
(1) 面接の目的	15
(2) 面接時の質問事項	16
(3) 面接担当者に求められる姿勢等	16
(4) 面接における評価	17
Ⅲ-5 採否の決定(内定)	17
(1) 採否の決定(内定)	17
(2) 応募者から提出された応募書類の取扱い	17
(3) 採用内定者の個人情報の把握	18
企業における人権問題への取り組み	19
公正採用選考人権啓発推進員制度	20
求職者等の個人情報の取扱い	21
同和問題の理解のために	23
(1) 同和問題とは	23
(2) 差別の実態	23
(3) 差別の形態	23
(4) 同和問題解決の今日的課題	24
障害者の差別禁止等について	25
障害者差別の禁止	25
合理的配慮の提供	25
青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針(抄)	26
(1) 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置	26
(2) 事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置	27
参考資料 各種応募様式	28
ビデオライブラリー設置ハローワーク	33
ビデオライブラリー用DVD・ビデオテープ一覧	34

採用選考自主点検表

点検結果の欄の「はい」か「いいえ」のいずれかに○をしてください。いずれにも当てはまらない場合は空欄としてください。「いいえ」の場合などにおいては、解説用資料の該当項目をご覧ください。

A 公正な採用選考の考え方

点検項目	点検結果	解説用資料
1 「採用選考は、応募者の適性・能力のみを基準として行うことが必要である。」	はい いいえ	P4 I-1-(2) P5 I-2-(2)
2 「本籍・家族などの本人に責任のない事項や、本来自由であるべき思想信条にかかわる事項を、応募用紙や面接などで把握することは、就職差別につながるおそれがある。」	はい いいえ	P5 I-2-(3)

B 求人の提示・応募受け付け段階

点検項目	点検結果	解説用資料
1 求人の応募条件に、障害者などの特定の人を排除するような表現が含まれていない。	はい いいえ	P10 II-1 P25
2 新規高卒予定者用の応募用紙として、雇用主独自のもの(社用紙)を用いず、「全国高等学校統一応募用紙(近畿地方においては「近畿高等学校統一用紙」)を用いている。	はい いいえ	P12 II-2-(3)②
3 新規大学等卒業予定者又は既卒者の採用のために、企業独自の応募用紙(社用紙)やエントリーシート(インターネットによる応募入力画面)を用いる場合、次の項目のいずれも含まれていない。		P12 II-2-(3)③④ P10 II-2-(1) P5 I-3 P8 I-3-(7)
・本籍・出生地に関すること	はい いいえ	P6 I-3-(1)
・家族の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・地位・学歴・収入・資産に関すること	はい いいえ	P7 I-3-(2)
・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・家庭環境などに関すること	はい いいえ	P7 I-3-(3)
・思想信条(宗教・支持政党・人生観・生活信条・尊敬する人物・思想・労働組合・学生運動・社会運動・購読新聞・雑誌・愛読書など)に関すること	はい いいえ	P8 I-3-(4)
4 応募者から、戸籍謄(抄)本・住民票を提出させていない。	はい いいえ	P6 I-3-(1)

5 応募者から、現住所の略図等を提出させていない。	はい いいえ	P8 I-3-(6)
6 応募者から、適性・能力を判断する上で合理的・客観的に必要性のない健康診断書を提出させていない。	はい いいえ	P9 I-3-(8)

C 選考・採用段階

点検項目	点検結果	解説用資料
1 学力試験(学科試験)を行う場合、応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力(知識)をもっているかどうかを判断するための内容としている。	はい いいえ	P14 III-2-(1)
2 作文を課す場合、『私の家庭』『私の生いたち』など本人の家庭環境に係るテーマや『尊敬する人物』など本人の思想・信条にかかわるテーマを避けている。	はい いいえ	P14 III-2-(2)
3 適性検査を行う場合、目的に応じて適切な種類の検査を選んだ上で専門的な知識と経験をもった人が用いるようにし、検査の結果を絶対視したりうのみにしないようにしている。	はい いいえ	P15 III-3
4 面接の実施に先立って、職務遂行のために必要な適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問事項や評価基準を決めている。	はい いいえ	P16 III-4-(2) P17 III-4-(4)
5 面接においては、次の項目に関する質問を避け、応募者が「職務遂行のために必要な適性・能力」をどの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにしている。		P16 III-4-(2) P5 I-3
・本籍・出生地に関する事	はい いいえ	P6 I-3-(1)
・家族の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・地位・学歴・収入・資産に関する事	はい いいえ	P7 I-3-(2)
・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・家庭環境などに関する事	はい いいえ	P7 I-3-(3)
・思想信条(宗教・支持政党・人生観・生活信条・尊敬する人物・思想・労働組合・学生運動・社会運動・購読新聞・雑誌・愛読書など)に関する事	はい いいえ	P8 I-3-(4)
6 面接は、応募者の基本的人権を尊重する姿勢、応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢で臨んでいる。	はい いいえ	P16 III-4-(3)
7 面接においては、応募者に対するできるだけ客観的かつ公平な評価をおこなうようにしている。	はい いいえ	P17 III-4-(4)
8 応募者の身元調査は行っていない。	はい いいえ	P8 I-3-(5)

<p>9 採否は、本人が求人職種の職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で総合的に評価した上で決定している。</p>	<p>はい いいえ</p>	<p>P17 Ⅲ-5-(1)</p>
<p>10 採用内定者から提出させる個人情報に係る書類については、雇用管理のために必要な範囲内で提出させ、合理的な必要性がないものを画一的に提出させていない。</p>	<p>はい いいえ</p>	<p>P18 Ⅲ-5-(3)</p>
<p>11 採用選考にあたって、障害者などの特定の人を排除していない、また不利な条件としていない。</p>	<p>はい いいえ</p>	<p>P13 Ⅲ-1-(1) P25</p>

解説用資料

I 公正な採用選考の考え方

I-1 採用選考の基本的な考え方

(1) 応募者の基本的人権の尊重

日本国憲法(第 22 条)は、基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障しています。一方、雇用主にも、採用方針・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、「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではありません。

採用選考を行うに当たっては、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重要です。

(2) 適性・能力による採用選考

「職業選択の自由」ということは、国民がどんな職業でも自由に選べるということですが、不合理な理由で就職の機会が制限されている状況であれば、その精神を実現することはできません。つまり「職業選択の自由」の精神を実現するためには、不合理な理由で就職の機会が制限されないということ、すなわち「就職の機会均等」が成立しなければなりません。それを実現するためには、雇用する側が応募者に広く門戸を開いた上で、差別のない合理的な基準による採用選考を行っていただくことが不可欠になってきます。

差別のない合理的な基準による採用選考ということとは、人種・信条・性別・社会的身分又は門地などではなく、本人の適性と能力のみを基準として採用選考を行うことにほかなりません。

以上のことから、雇用主は、応募者に広く門戸を開いた上で、本人の適性と能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うことが求められているということがいえます。

また、日本国憲法(第 14 条)は、基本的人権の一つとして全ての人に「法の下での平等」を保障していますが、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ず、適性・能力のみを基準として行われることが求められます。

I-2 公正な採用選考の基本

(1) 応募者に広く門戸を開く

『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。

ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人に応募できるようにすることが大切です。

(2) 適性・能力のみを採用基準とする

『公正な採用選考』を行うには、「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どうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。

例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと、適性・能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

(3) 適性・能力に関係のない事項の把握

本人の適性と能力のみを基準とした『公正な採用選考』を行うためには、本籍地や家族の職業などの本人に責任のない事項や、宗教や支持政党などの本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)など、本人が職務を遂行できるかどうかに関係のない事項を採用基準としないのは当然のことですが、それらの事項を応募用紙や面接などによって把握すること自体が、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する必要があります。

適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時において尋ねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。

応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもり的事项であっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。

また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられること自体によって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかつたりする場合があります、結果としてその人を排除することになりかねません。

なお、求職者の個人情報保護の観点からも、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。(→P21「求職者等の個人情報の取扱い」参照)

I-3 「採用選考時に配慮すべき事項」～就職差別につながるおそれがある14事項～

労働者に求められる適性と能力の内容は、職種の職務内容によって異なります。

そのため、応募者からどんな事項を把握することが適当か、あるいは適当でないかは、一概に断じられるものではなく、職務内容に応じて、把握することが真に合理的であるかどうかという観点で判断しなければならないものといえます。

しかしながら、少なくとも各職務に共通して就職差別につながるおそれがある事項として、次の14事項をあげることができます(これらに限られるわけではありません)。これらの①～④の本人に責任のない事項や、⑤～⑩の本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)を、応募用紙(エントリーシートを含む)に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑪～⑭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。

- ①「本籍・出生地」に関すること
- ②「家族」に関すること(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
- ③「住宅状況」に関すること(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」に関すること
- ⑤「宗教」に関すること
- ⑥「支持政党」に関すること
- ⑦「人生観・生活信条など」に関すること
- ⑧「尊敬する人物」に関すること
- ⑨「思想」に関すること
- ⑩「労働組合・学生運動など社会運動」に関すること
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること
- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)」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、通常、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。

(1) 本籍(①)／戸籍謄(抄)本・住民票(写し)(注1)

人を雇う際に「戸籍謄(抄)本の提出」を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の資本主義発達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されています。

その後この習慣は踏襲され続け、今となっては何のためにこれを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

しかしながら、この本籍・戸籍謄(抄)本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄(抄)本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票(写し)」も、考え方は「戸籍謄(抄)本」と同様です。

また、外国人(在日韓国・朝鮮人を含む)の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」などを提示させることは、応募機会が不当に失われたり、国籍など適正と能

力に関係がない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込むおそれがあります。就労資格の確認については、採用選考時は口頭による確認とし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるという配慮が求められます。

※特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「(中卒用)職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」は平成8年4月より、また「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」は平成10年7月より削除されています。

(2) 家族に関すること(②)

「家族」の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事に就いているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどということなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものであるということができません。

「面接において家族について尋ねたのは、応募者をリラックスさせるために、答えやすい身近な話題として出ただけであり、何かを差別しようとするつもりはなかった」という場合もあります。しかし、ひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。はじめは差別するつもりはなかったということでも、結果としては、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるのです。

また、家族について尋ねるということは、例えば家族の離死別・失業など、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

(3) 住宅状況(③)・生活環境・家庭環境(④)

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そこから本人や家族の生活水準(収入水準・家柄など)を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

(4) 本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)(⑤～⑪)

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合・学生運動など社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由(第19条)」「信教の自由(第20条)」などの規定の精神に反することになります。

思想信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

(5) 身元調査(⑫)

企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況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柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることとなります。

身元調査においては、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることとなりますが、その中で、仮に意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それが採用を左右するおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

(6) 現住所の略図等(注2)

「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したり「⑫身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において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。

(7) 社用紙(⑬)(→P10 「Ⅱ-2 応募の受け付け(応募書類・エントリーシート)」参照)

雇用主が独自に作成した応募書類(「社用紙」)は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれているものがみられます。

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのあ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)」「全国高等学校統一応募用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「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」に基づいた応募社用紙(履歴書、自己紹介書)、または、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

(8) 採用選考時の健康診断(⑭)／健康診断書(注3)

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、採用選考時ににおいて一律に血液検査等の「健康診断」を実施する(「健康診断書の提出」を求める)事例が見受けられます。

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って、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。

採用選考時における血液検査等の「健康診断」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、採用選考時における「健康診断」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ようお願いします。

なお、真に必要な場合であっても、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。

<ウイルス性肝炎について>

ウイルス性肝炎は、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。肝炎ウイ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、肝炎ウイルス検査(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、結果として肝炎ウイ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。

<色覚異常について>

色覚検査において異常と判別された方の大半は、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す。しかしながら、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も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正(平成13年10月)により、「雇入時の健康診断」の診断項目としての色覚検査が廃止されました。

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述するようにするとともに、採用選考時において、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。

Ⅱ 求人提示・応募受け付け段階

Ⅱ-1 求人提示

『公正な採用選考』を行う基本は、「①応募者に広く門戸を開くこと」と、「②本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと」にあります。そのうち「①応募者に広く門戸を開くこと」については、特に求人提示について注意を払う必要があります。

企業が労働者を採用しようとする場合、通常、下記の事項を「求人(情報)」として整理して、これをハローワークに申し込んで職業紹介を求めたり、求人情報誌などの様々な媒体を利用して求職者に示すことによって募集を行います。

- ①事業所の情報(事業所名・所在地・事業内容等)
- ②労働条件(仕事の内容や労働時間・賃金など、企業側の条件)
- ③応募条件(資格・学歴など、企業が労働者に求める条件)
- ④採用選考方法に関する情報(応募方法・面接日等)

このうち、企業が労働者に求める「③応募条件」については、あらかじめ検討された「採用基準」に基づいて示すこととなりますが、求人職種の職務を遂行するために必要な適性・能力以外の要素をその内容としないようにし、不合理な理由で制限をかけないようにする必要があります。

例えば、居住地・通勤時間によって応募者を限定する応募条件は、当該地域以外の地域や当該通勤時間を超える地域に居住している人を排除しその応募機会を制限しているということであり、合理的な理由のない限り、居住地による差別のおそれがあります。

また、「心身共に健全(健康)な方を募集」のように、障害者や病気のある人などを一律に排除するような表現が含まれていないか注意が必要です。(P25「障害者の差別禁止等について」参照)

応募の門戸は広く開くべきであり、応募条件上で限定を設ける場合であっても、あくまでも適性と能力に関する合理的な基準によって限定をかけることが求められます。

Ⅱ-2 応募の受け付け(応募書類・エントリーシート)

求人企業の募集に応じようとする応募者は、通常、「履歴書」などの応募書類を提出することによって応募の意思表示をしますが、この応募書類については次の点に留意しましょう。

(1) 就職差別につながるおそれのある応募用紙

次の応募用紙は、就職差別につながるおそれがあるため、応募者から提出を求めないようにしましょう。

- ①戸籍謄(抄)本・現住所の略図等(→P6 I-3-(1)、P8 I-3-(6)参照)

「戸籍謄(抄)本」「住民票(写し)」は本籍・出生地を把握することとなり、また「現住所(自

宅付近)の略図等」は居住地域の状況や生活環境等を把握したり身元調査に用いられるおそれがあります。

②合理的・客観的に必要性の認められない健康診断書(→P9 I-3-(8)参照)

「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書の提出」は、結果として、適性・能力を判断する上で必要のない事項が把握される可能性があります。

(2)項目設定に留意が必要な応募用紙

次の応募用紙は、就職差別につながるおそれのある記入項目(→P6①～⑩など参照)を含めないよう十分留意が必要です。

例えば、応募用紙(エントリーシート)上の不適切な項目として、「本籍」(→P6 I-3-(1)参照)、「家族の職業」・「家族の勤務する企業名」(→P7 I-3-(2)参照)、「購読雑誌」(→P8 I-3-(4)参照)、「現住所の略図」(→P8 I-3-(6)参照)などをあげることができます。

「帰省先」という項目も、それが本人の「出身地」を意味することが多く、それがどこであるかは適性・能力に関係のないことがらです。本人不在時の連絡先を把握したいのであれば、「不在時連絡先」などとするのが適当です。

女性の「スリーサイズ」も、セクシュアルハラスメントにもかかわる差別的評価につながります。制服のサイズを把握する必要があるというのであれば、採用内定後において、希望する既成服サイズを申告させれば足ります。

「血液型や生年月日による星座」という項目も、それを把握することによって「この人は〇型(〇座)だから・・・という性格だろう」という偏見や先入観が生まれ、それが面接等における本人の適性・能力の評価に影響を与えて評価をゆがめ、真に適性・能力の高い人が正当な評価を受けられないなど、就職差別につながるおそれがあります。

①社用紙

雇用主が独自に作成する応募書類(「社用紙」)としては、採用面接の前に応募者から企業に対して郵送させるもののほか、企業訪問時に持参させるもの、採用面接時に際に記載させるものなどがありますが、いずれも、本籍地や家庭状況をはじめ、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしましょう。

②エントリーシート

近年では、応募の申し込みを、インターネット上のホームページ中に設定された「エントリーシート」の画面から入力することによって行う例も増えてきております。これも、電子的媒体による応募書類という位置づけになりますので、就職差別につながるおそれのある項目を設けないようにしましょう。

(3)適正な応募用紙

応募用紙については、適性・能力のみを基準とした採用選考を行うためのものとして、次のように

定められていたり推奨されております。

①新規中学校卒業予定者

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、単に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

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「全国高等学校統一応募用紙」(→P29・30 参照)^(注)を使用し、雇用主が独自に作成する応募書類(社用紙)は使わないようにしてください。(注)近畿地方においては「近畿高等学校統一用紙」

③新規大学等卒業予定者

専修学校、高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業予定者については、統一的な応募様式は定められていませんが、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の参考例」(→P31 参照)を示していますので、これに基づいた応募社用紙(履歴書、自己紹介書)、または、「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」(→P32 参照)を使用しましょう。

雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(→P6①～⑩など参照)を含めないよう留意しましょう。

④一般求職者

新規学校卒業予定者以外の応募者については、「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

職業訓練校修了予定者については、その職業訓練校において定められた応募書類がある場合、その書類を使用し、定められていない場合には、「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

雇用主が独自で応募書類やエントリーシートを作成する場合は、就職差別につながるおそれのある事項(→P6①～⑩など参照)を含めないよう留意しましょう。

Ⅲ 選考・採用段階

Ⅲ-1 採用基準・選考方法の設定

(1) 採用基準(選考基準)

① あらかじめ採用基準を明確化しておく

採用基準(選考基準)は採用選考を実施するための「ものさし」ですが、その内容は、面接などの選考手続を実施してから検討するのではなく、あらかじめ明確化しておきましょう。

② 適性・能力のみを採用基準とする

採用基準は、採用予定の職種の職務を遂行するためにどんな適性・能力が必要とされるか、そのために採用時点でどの程度の適性・能力(技能・経験・資格・将来的な可能性など)が必要とされるか、という観点で検討しましょう。

③ 同和関係者、障害者、難病のある方、LGBT等の性的マイノリティの方など特定の人を排除しない

特定の人を排除してしまうというのは、そこに予断と偏見が大きく作用しているからであり、憲法に規定される「職業選択の自由」や「法の下での平等」の精神に反することになります。

(2) 選考方法

① 求人条件に合致する全ての人が応募できるように

ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

② 採用基準に適合した選考方法

選考方法には、学力試験、作文、適性検査、面接などいろいろありますが、応募者が採用基準にどれだけ適合しているかを的確に評価できる選考方法は何かをよく検討し、それをとるようにしましょう。

③ 適性・能力のみを評価する選考方法

〈採用基準〉が、本人の適性・能力のみを基準とした適切なものであったとしても、〈選考方法〉が適性・能力以外の要素を把握するものであれば、把握された内容はどうしても採否決定に影響を与えることとなり、また、それらの事項を尋ねられたくない応募者に心理的打撃を与えることになって、結果として就職差別につながるおそれがあります。

例えば、「身元調査」(→P8 I-3-(5)参照)、「戸籍謄(抄)本や現住所の略図等の提出」(→P6 I-3-(1)、P8 I-3-(6)参照)、「合理的・客観的に必要のない採用選考時の健康診断の実施(健康診断書の提出)」(→P9 I-3-(8)参照)は、本人のもつ適性・能力以外の要素を把握することになり、就職差別につながるおそれがあります。

このため、応募者の適性・能力のみを評価する選考方法をとるようにしましょう。

④応募者を客観的に評価する公平な選考方法

応募者の適性・能力が的確に評価されず、本来採用されるべき適性・能力が高い応募者が不採用となってしまえば、応募者にとって不公平であるばかりか、採用企業にとっても社業の発展に役立つ優秀な社員の採用機会を失ったという意味で損失となります。

このため、選考方法は応募者の適性・能力を客観的に評価する公平なものである必要があります。

応募者の適性・能力を客観的に評価するための方法として、複数の選考方法を組み合わせたり、面接において、あらかじめ決めた評価基準に基づいて複数の担当者で評価するなどの方法を工夫しましょう。

Ⅲ-2 学力試験・作文

(1) 学力試験

学力試験(学科試験)は、学校教育による学習によって得られた能力を筆記試験などで評価するものですが、その結果から応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性・能力(知識)をもっているかどうかを判断するために行われます。

採用のために行われる学力試験は、入学試験とは異なり、採用する職務に関係のない内容や必要以上に高度な内容とならないよう、職務との関係を重視して実施することが大切です。

なお、職務遂行上必要な技能・技術を既に一定程度身につけている者を採用する場合には、その技能・技術に関する実技試験が行われることがあります。

(2) 作文

作文は、与えられたテーマを的確に理解してそれに対する自分の考え方を整理して文章で他人に伝える能力などをみたり、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適性・能力(知識)を判断するために実施するものです。

このようなことから、応募者に作文を書かせることが、求人職種の職務内容からみて、必要な知識や適性を判定する方法として適切かどうか(安易に書かせていないかどうか)、検討する必要があります。

その上で、作文を書かせることが適切であると考えられる場合は、作文のテーマが適切かどうか検討する必要があります。

つまり、本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)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、『私の家庭』『私の生いたち』など本人の家庭環境に係るテーマや『尊敬する人物』など本人の思想・信条にかかわるテーマは、その人の家族状況や思想・信条を把握し、それによって就職差別につながるおそれがあります。

なお、これらのテーマは、就職差別につながるおそれがあるばかりでなく、それを「触れられたくない」「他人に言いたくない」「書きづらい」とする立場や事情を抱えている応募者に対して、思いやりの姿勢や配慮に欠けることになるという側面もあります。

例えば、両親を早く亡くした応募者にとっての『父(母)』というテーマや、つらい苦しい日々を過ごしてきた人にとっての『生いたち』というテーマは、まさにこれに該当するものであり、本人にとって思いをさせ苦痛を与える配慮のないテーマとなります。未成年の新規中・高卒予定者などであればなおさらです。

Ⅲ-3 適性検査

適性検査は、「職業適性検査」「職業興味検査」「性格検査」などがあり、新規学卒者等の進路指導や心理相談などに用いられますが、求人企業の採用選考においても、応募者が求人職種の職務に対してどの程度適性があるかを判断する際の参考として用いられることがあります。

しかしながら、これらの検査は、その実施・判定・活用に専門的な知識と経験が必要であることや、回答のコツを知っていると応募者が回答内容を調整できてしまう場合があることなどを十分認識する必要があり、目的に応じて適切な種類の検査を選んだうえで専門的な知識と経験をもった人によって用いられる必要があります。

このような中で、近年、業者が実施するマークシートテストが活用されることが多くなっているようですが、その内容は、言語・計数・一般常識(社会・理科・時事経済・英語)・性格の分野等から成る、基礎的な学力試験と適性検査をあわせた性格のものが多ようです。

これらの検査はいずれの検査であっても、「得られる結果は、応募者の適性のある一面を把握するものに過ぎず、応募者の適性を完全につかむことはできない」という限界を十分認識した上で、応募者の適性・能力の判断に当たって、結果を絶対視したりうのみにしないようにする必要があります。

Ⅲ-4 面接

(1) 面接の目的

採用選考の中で面接は重要な比重を占めており、面接だけで採否を決定する場合も多いようです。

面接の目的は、

- ① 第1に、応募者の志望動機や要望、企業の採用条件・労働条件など、お互いの意思疎通を図る情報交換の場です。
- ② 第2に、会話の中から質問の意図や内容をとらえる理解力・判断力、あるいは、自分の伝えたいことを分かりやすく説明する表現力など、応募書類や学力試験などでは分からない適性・能力を判定する場です。
- ③ 第3に、応募書類や学力試験などによって得たデータ内容を確認しつつ、応募者の受け答え、反応の仕方なども考慮して、あらかじめ定められた一定の基準にしたがって、応募者の適性と能力を総合的に評価する、いわば採用選考の集大成の場です。

(2) 面接時の質問事項

面接においては、質問を行き当たりばったりではなく、すべての応募者に公平な対応ができるように、あらかじめ質問事項を決めておきます。

その際、「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項」などの就職差別につながるおそれのある事項を避け、応募者が「職務遂行のために必要な適性・能力」をどの程度有するかを評価するために必要な事項を質問するようにします。

就職差別につながるおそれのある事項は、それを質問されたくない応募者にとってみれば、精神的な圧迫や苦痛を受けたり、そのために心理的に動揺し面接において実力を発揮できなかつたりする場合があります。そのような応募者の回答ぶりと質問に答えやすい応募者の回答ぶりを比較して、採否決定の判断資料とするのは公平とはいえません。

このようなことから、質問事項や質問を行う上での留意点について、面接マニュアルなどに整理しておいたり事前に打ち合わせをすることなどにより、面接担当者全員で確認・徹底しましょう。

ただし、面接というものは、質問事項をあらかじめ決めておいたとしても、しばしば、話の流れの中で様々な展開を見せる流動的なものです。そのため、話の流れの中でうっかり尋ねた事柄や、応募者の気持ちをやわらげようと聞いた事柄の中にも、就職差別につながるおそれのある事項が含まれたり、応募者を傷つけたり人権を侵す場合もあります。このため、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことにより、常に臨機応変に適切な対応ができるようにしておくことが重要です。

(3) 面接担当者に求められる姿勢等

面接担当者は面接に対して次のような姿勢で臨むことが求められます。

① 応募者の基本的人権を尊重する姿勢

「就職」というものは、一人の人間の人生を左右しかねない重大な決定にかかわるものです。

そのため、面接担当者は、人権や差別問題に対する見識をもった上で、応募者を一人の人間として尊重し、その基本的人権を尊重する立場に立って思いやりのある姿勢で臨み、応募者の人権や人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとらないようにしましょう。

また、仮に職務上必要なストレス耐性を評価するなどの意図がある場合であっても、面接担当者が過度に威圧的な態度をとり、応募者の人権や人格を損なうようなものにならないように十分留意しましょう。

② 応募者の潜在的な可能性を見いだす姿勢

応募者の適性・能力を評価するに当たって、能力を表面的に判断せず、潜在的な適性や長所、採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見出す姿勢をもって臨みましょう。

③ 複数の面接担当者による対応

面接担当者は、複数のほうが多面的な評価ができ、それらを総合することによって個人的な主観を排した、より客観的な評価を行うことができます。その場合、全員で『公正な採用選考』の

考え方に基づいた対応ができるよう、意思統一を図っておきましょう。

ただし、あまり面接担当者が多すぎると、それだけで応募者が圧迫を受けて実力を発揮できず、的確な評価ができなくなる場合もあるので注意しましょう。

(4) 面接における評価

面接における応募者の評価は、質問事項への回答ぶりなどから判断していくこととなりますが、その際次の点に留意しましょう。

- ① あらかじめ評価基準を決めておく
- ② できるだけ客観的かつ公平に評価する
 - ・第一印象にこだわらない
 - ・外見などによる個人的な好悪感に左右されない
 - ・一つの側面が良い(悪い)ことをもって、他の条件もすべて良い(悪い)と判断しない
 - ・多面的に評定し、その結果を総合的に判断する
- ③ 応募書類や学力試験などによってあらかじめ得られているデータ内容を整理しておき、それを面接の中で確認しながら、総合的な評価を行う

Ⅲ-5 採否の決定(内定)

(1) 採否の決定(内定)

面接や学力試験・作文・適性検査などの選考手続が終わると、応募書類の内容を含めて、応募者について得られた様々なデータを総合的に評価して、応募者を採用するか否かに関する最終判断を行うこととなります。

この際、応募者について得られた様々なデータのうちの適性・能力のみに着目し、本人が求人職種の職務を遂行するために必要となる適性・能力を有しているかどうかという観点で、あらかじめ定められた基準にしたがって総合的に評価することが必要です。

応募者は、採否通知があるまで大変不安な状態で待っておりますし、他の企業への応募を差し控えている場合もありますので、採否の決定(内定)は速やかに本人に通知します。

特に不採用とした場合は、応募者の立場に十分配慮をして通知するようにしましょう。

(2) 応募者から提出された応募書類の取扱い

応募者は、履歴書などの応募用紙に記載された個人情報などがどのように取り扱われるのかとても心配なものであり、特に不採用者や応募辞退者の場合は、できれば返却して欲しいと考える人が多いようです。

万が一、それが不正な目的で使用されたり、漏洩されたり、第三者が入手したりすれば、本人が大きく傷つけられるばかりでなく、企業も社会的な信頼を失いかねません。

職業安定法第5条の4に基づく指針(平成11年労働省告示第141号)第4の2(1)二においては、労働者の募集を行う者等は、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を講ずるとともに、応募者からの求めに応じその措置の内容を説明しなければならないこととされております。(P22「指針」参照)

このため、応募者から提出された応募書類の取扱い方(返却や破棄など)については、あらかじめ企業としての対応方法を定め、それを応募者に周知するとともに確実に実行することが必要です。

(3)採用内定者の個人情報の把握

採用内定後において、単に従来からの慣行であるなどの理由で、採用内定者の個人情報に係る各種書類を画一的に提出させる事例が見受けられます。

確かに、従業員の居住場所や緊急連絡先の確認、社会保険・税金などの手続き、通勤手当・家族手当・扶養手当・慶弔金などの支給条件の確認など、本人や家族の住所等を確認したり、その関係書類を提出させることに、雇用管理上の合理的な必要性が認められる場合もあると思われませんが、「戸籍謄(抄)本」を求めて本籍を把握することなどについては、通常、合理的な必要性があるとは考えられません。労働基準法施行規則第53条第1項に規定される労働者名簿の記入事項についても、「本籍」が削除されています(平成9年4月1日より)。

把握することに合理性が認められる情報を把握する場合であっても、例えば、本籍欄を含む「住民票」ではなくて「住民票記載事項証明書」(注)などを提出させることで足りるものと考えられますし、それも入社時に一律に提出させるのではなく、必要となった場合に本人の同意を得て提出させ、必要な内容の確認後は本人に返却するなどの配慮を行うことが望ましいと考えられます。

採用内定者の個人情報の取扱いについては、従業員の基本的な人権を尊重し差別のない職場を作るため、『公正な採用選考』の考え方に準じて対応することが求められるといえます。

個人情報保護法(平成15年5月施行)においても、個人情報の適切な取扱いが求められているところであり、その観点からも、採用内定者の個人情報を、雇用管理のために必要な範囲を超えて把握収集したり保管などをしないようにすることが求められます。

(注)「住民票記載事項証明書」とは、本人等の請求に基づき、氏名・住所・生年月日などの所定事項が住民票に記載されていることを、市・区役所や町村役場が証明する書類。請求人が作成した書面に役所・役場が証明をする場合と、役所・役場側が定めた様式の証明書が発行される場合がある。

参考《マイナンバーの提供を求める時期》

- 社会保障・税に関する書類の作成事務が発生した時点が原則です。
- 契約を締結した時点等その事務の発生が予想できた時点で求めることは可能と解されています。
 - *例えば、給与所得の源泉徴収票等の作成事務の場合は、雇用契約の締結時点で事業主から従業員にマイナンバーの提供を求めることも可能であると解されます。
 - *雇用契約を締結する前(採用面接時等)に事業主から採用選考対象者等にマイナンバーの提供を求めることはできません。
 - *いわゆる「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから、一律に取り扱うことはできませんが、例えば「内定者」が確実に雇用されることが予想される場合(正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等)には、その時点でマイナンバーの提供を求めることができると解されます。

企業における人権問題への取り組み

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に、CSR（社会的責任ある活動）という観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取り組みが重要視されてきています。

(基本的人権を尊重した企業行動)

- ★ 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り組みを進めることが求められます。

(CSRへの取り組み)

- ★ 企業活動の目的は利潤の追求にありますが、その利潤は社会に働きかけ社会から得るものであり、企業は、社会なくして存在できないということから、社会的責任ある活動が求められます。
- ★ この企業の社会的責任は、CSR (Corporate Social Responsibility) と呼ばれ、近年重要視されてきております。
- ★ CSRに基づく企業活動は、あくまでも企業の自主的な取り組みとして行われるものですが、「法令遵守 (コンプライアンス) ・企業倫理」をはじめ、「情報の開示と保護」「環境への配慮」「安全と品質」「社会地域貢献」などの分野にわたって、各企業による積極的な取り組みが進んできております。
- ★ このような中で、「人権尊重」や「労働」も重要な対象分野となっており、企業の自主行動原則として国連が提唱するグローバルコンパクト (10 原則) においても、「人権の擁護を支持し尊重すること (原則 1) 」や「雇用と職業に関する差別を撤廃すること (原則 6) 」などが掲げられております。また、企業を含む組織の社会的責任に関する国際規格として、2010 年 11 月に発行された ISO 26000 (社会的責任に関する手引き) においても、7つの中核課題の一つとして「人権」が位置づけられております。
- ★ 今後、各企業は、どれだけCSRに取り組んでいるか、つまり人権尊重や差別撤廃への取り組みなどを含む社会的責任ある行動をどれだけとっているかがますます問われるようになり、それによって企業価値が評価されるようになってくるものと考えられます。

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められますが、近年は特に、CSR (社会的責任ある活動) という観点からも、「人権尊重」や「差別撤廃」に対する取り組みが重要視されてきています。

公正採用選考人権啓発推進員制度

雇用主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、一定規模以上の事業所に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいておりますが、事業規模に関わらず選任することが可能です。

公正な採用選考について、さらに理解を深めることができるよう各種啓発資料の配布・説明及び研修会等のご案内をしていますので、是非ご活用ください。

(公正採用選考人権啓発推進員の役割)

- ★ 「公正採用選考人権啓発推進員」は、就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担います。
- ★ 具体的には、各事業所内で行われる労働者の採用選考が公正なものとなるよう、事業所内での事務的な責任者（旗振り役）としての役割を担います。
- ★ 公正採用選考や人権問題等に関する正しい理解と認識を深めるため、「公正採用選考人権啓発推進員」には、ハローワークや労働局が定期的を開催する研修会等のご案内をしております。

(公正採用選考人権啓発推進員の選任)

- ★ 公正採用選考人権啓発推進員は、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していただきます。
- ★ 推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などは、ハローワークにお知らせください。（その具体的方法については各ハローワークからお伝えします）。

採用面接の際、企業の社長・役員が、家族の状況等を尋ねるなど不適切な事例が見られます。「公正採用選考人権啓発推進員」から企業トップクラスをはじめとした面接担当者全員に対して、「公正な採用選考」の考え方をいかに的確に伝えていくかが重要なポイントになります。

求職者等の個人情報の取扱い

職業安定法では、労働者の募集業務等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る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規定しています。

また、併せて、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として認められません。

- 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改善命令を発出する場合があります。
- 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)が科せられる場合もあります。

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、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取り組みをお願いします。

職業安定法(抄)

(求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の4 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、その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の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

(以下略)

指針(平成11年労働省告示第141号)(抄)

第4 法第5条の4に関する事項(求職者等の個人情報の取扱い)

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等(注)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な不可欠であって、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

イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

イ 関係

① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報(税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。)

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

ロ 関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ 関係 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

(3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類(全国高等学校統一用紙又は職業相談票(乙))により提出を求めること。

(4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

2 個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の紛失、破壊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。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

(以下略)

(注)「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

同和問題の理解のために

(1) 同和問題とは

昭和40年8月11日、同和対策審議会が内閣総理大臣に対して行った「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的方策」についての答申(以下「答申」という。)では、「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。」と述べられています。

すなわち、同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において作られたものであり、市民的権利と自由が完全に保障されていないという基本的人権にかかわる問題です。市民的権利と自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住及び移転の自由、結婚の自由等であり、これらが完全に保障されていない実態をいいます。

また、答申では、「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」と述べられています。

(2) 差別の実態

封建時代の差別の実態について、答申では、「封建社会の身分制度のもとにおいては、同和地区住民は最下級の賤しい身分として規定され、職業、住居、婚姻、交際、服装等にいたるまで社会生活のあらゆる面できびしい差別扱いをうけ、人間外のものとして、人格をふみにじられていたのである。」と述べられています。明治維新後については、「封建社会の身分階層構造の最底辺に圧迫され、非人間的な権利と極端な貧困に陥れられた同和地区住民を、実質的にその差別と貧困から解放するための政策は行われなかった。したがって、明治維新後の社会においても、差別の実態はほとんど変化がなく、同和地区住民は、封建時代とあまり変わらない悲惨な状態のもとに絶望的な生活をつづけてきたのである。」と述べ、更に、「世間の一部の人々は、同和問題は過去の問題であって今日の民主化、近代化が進んだわが国においてはもはや問題は存在しないと考えている。けれどもこの問題の存在は、主観をこえた客観的事実に基づくものである。同和問題もまた、すべての社会事象がそうであるように、人間社会の歴史的発展の一定の段階において発生し、成長し、消滅する歴史的現象にほかならない。したがって、いかなる時代がこようと、どのように社会が変化しようとして、同和問題が解決することは永久にありえないと考えるのは妥当でない。また『寝た子をおこすな』式の考えで、同和問題はそのまま放置しておけば社会進化にともないいつとはなく解消すると主張することにも同意できない。」と述べられています。

(3) 差別の形態

部落差別の形態について答申では、「実に部落差別は、半封建的な身分差別であり、わが国の社会に潜在的または顕在的に現存し、多種多様の形態で発現する。それを分類すれば、心理的差別と実態的差別とにこれを分けることができる。

心理的な差別とは、人々の観念や意識のうちに潜在する差別であるが、それは言語や文字や行為を媒介として顕在化する。たとえば、言葉や文字で封建的身分の賤称をあらわして侮蔑する差別、非合理的な偏見や嫌悪の感情によって交際を拒み、婚約を破棄するなどの行動にあらわれる差別である。

実態的差別とは、同和地区住民の生活実態に具現されている差別のことである。たとえば、就職、

教育の機会均等が実質的に保障されず、政治に参加する権利が選挙などの機会に阻害され、一般行政諸施策がその対象から疎外されるなどの差別であり、このような劣悪な生活環境、特殊で低位の職業構成、平均値の数倍にのぼる高率の生活保護率、きわだって低い教育文化水準など同和地区の特徴として指摘される諸現象は、すべて差別の具象化であるとする見方である。

このような心理的差別と実態的差別とは相互に因果関係を保ち相互に作用しあっている。すなわち、心理的差別が原因となって実態的差別を作り、反面では実態的差別が原因となって心理的差別を助長するという具合である。そして、この相関関係が差別を再生産する悪循環をくりかえすわけである。」と述べられています。

(4) 同和問題解決の今日的課題

同和問題の解決について、答申では、「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。なぜなら、歴史をかえりみても、同和地区住民がその時代における主要産業の生産過程から疎外され、賤業とされる雑業に従事していたことが社会的地位の上昇と解放への道を阻む要因となったのであり、このことは現代社会においても変わらないからである。したがって、同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障し、同和地区に滞留する停滞的過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより生活の安定と地位の向上をはかることが、同和問題解決の中心的課題である。」と述べています。これを踏まえ、政府はこれまで各種の取組みを展開してきており、特別立法に基づいて様々な施策を講じてきました。

平成8年5月17日には、総務庁に設けられていた地域改善対策協議会が意見具申を行い、「物的な生活環境をはじめ様々な面で存在していた較差が大きく改善された。また、これによって物的な生活環境の劣悪さが差別を再生産するというような状況も改善の方向に進み、差別意識の解消に向けた教育及び啓発も様々な創意工夫の下に推進されてきた。さらに対策の実施は全国的に進展し、地方公共団体にとって財政的負担が特に大きな物的な基盤整備はおおた完了したと見られる。」と述べる一方、「教育、就労、産業等の面でなお存在している較差の背景には様々な要因があり、短期間で集中的に較差を解消することは困難とみられ、ある程度の時間をかけて粘り強く較差解消に努めるべきである。」と述べています。

また、意見具申では、「同和問題に関する国民の差別意識は解消へ向けて進んでいるものの依然として根深く存在しており、その解消に向けた教育及び啓発は引き続き積極的に推進していかなければならない。」とし、「差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組みを踏まえて積極的に推進すべきである。」と述べています。

その結果、同和関係の特別立法である「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」(地対財特法)は平成14年3月末をもって失効しましたが、同和問題に関する差別意識の解消に向けた教育及び啓発に関する事業については、平成8年5月の地域改善対策協議会の意見具申を踏まえた平成8年7月の閣議決定において、「人権教育のための国連10年」との関連において、人権教育・啓発の事業に再構築して推進することとされ、平成9年度から人権教育、人権啓発の事業に再構成して、実施しています。

さらに、平成12年に成立した「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき、平成14年3月15日に閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画」の中において、厚生労働省としては、「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。」こととしています。

障害者の差別禁止等について

「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」が平成 28 年 4 月 1 日から施行され、雇用の分野における「障害者差別の禁止」「合理的配慮の提供」が義務づけられました。

【障害者差別の禁止】

全ての事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません。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取扱いをしてはなりません。

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。）です。

募集・採用時の差別の例としては、次のものが考えられます。

- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

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ことの認識の下、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も重要です。

【合理的配慮の提供】

全ての事業主は、「募集及び採用時において、障害者と障害者でない人との均等な機会を確保するための措置」「採用後においては、障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の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の措置」、いわゆる「合理的配慮」を提供しなければなりません。

募集・採用時の合理的配慮の例としては、次のものが考えられます。

- ・ 視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用面接を行うこと。
- ・ 聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと。

合理的配慮は、障害者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個別性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。

このように、合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針(抄)

青少年の雇用の促進等に関する法律に基づき、事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するために必要な指針が定められています。

(1) 事業主等が青少年の募集及び採用に当たって講ずべき措置

① 募集に当たって遵守すべき事項等

- ・ 事業主は、労働条件等の明示等に関する以下の労働関係法令等の規定を遵守すること。

募集時

- 労働条件の明示（職業安定法第5条の3）
- 的確な表示（同法第42条）
 - 虚偽の条件表示等に対する罰則（同法第65条第8号）
 - ※固定残業代について明示事項を明確化（注）

①段階

- 職業安定法に基づく大臣指針により、以下の点に配慮
 - 募集時、労働条件を変更する可能性があるときは、その旨を併せて明示する
 - 明示した労働条件が変更になったときは、求職者に対して速やかに通知する

労働契約締結時

- 労働条件の明示（労働基準法第15条第1項）
 - 違反した場合の罰則（同法第120条第1項）

②段階

- 明示された労働条件が事実と異なる場合は、即時に労働契約を解除可能（労働基準法第15条第2項）
- 労働条件の変更には、労使の合意が必要（労働契約法第8条）

就労実態

(注) 固定残業代（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）に係る計算方法、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

② 採用内定・労働契約締結に当たって遵守すべき事項等

- ・ 採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うよう努めること。
- ・ 文書により採用の時期、採用条件及び採用内定の取消事由等を明示するとともに、学校等を卒業することを採用の条件とする場合は、内定時に明示すること。
- ・ 採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定の取消しは無効とされることについて十分に留意すること。

- ・ やむを得ない事情により採用内定の取消し、入職時期の繰り下げを行う時は、当該取消しの対象となった新規卒業予定者の就職先の確保に最大限努力するとともに、当該取消し又は繰下げの対象となった者からの補償等の要求に誠意を持って対応すること。

③ 青少年雇用情報の提供（※）

- ・ ホームページ等での公表、会社説明会での提供、求人票への記載等により、全ての項目を情報提供することが望ましいこと。
- ・ 具体的な項目について情報提供の求めがあった場合、特段の事情がない限り、求めがあった項目を提供することが望ましいこと。
- ・ 情報提供の求めを行った者に対して、求めを行ったことを理由とする不利益な取扱いをしないこと。
- ・ 予め提供する情報を整備しておくことが望ましいこと。また、求めがあった場合、速やかな情報提供に努めること。

※ 新規卒業予定者の適職選択の支援とともに企業の円滑な採用に資するよう、労働条件等の明示に加え、職場の就労実態に係る情報（①募集、採用、②職業能力の開発・向上、③雇用管理に関する情報）を提供する仕組みが設けられた。

④ 学校等の卒業者の取扱い

- ・ 新規卒業予定者の募集を行うに当たっては、学校等の卒業者が卒業後少なくとも三年間は応募できるものとする。

⑤ 新規卒業予定者に係る採用方法

- ・ 通年採用や秋季採用の導入等を積極的に検討すること。

⑥ 選考に当たってのいわゆるフリーター等に対する評価基準

- ・ いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正當に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、留学経験やボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましいこと。

⑦ インターンシップ・職場体験の機会の提供

- ・ 学校や公共職業安定所等と連携し、インターンシップや職場体験の受入れを行う等の積極的な協力が望まれること。インターンシップや職場体験であっても、労働関係法令が適用される場合もあることに留意が必要であること。

（２）事業主が青少年の職場への定着促進のために講ずべき措置

① 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、賃金不払い等の労働関係法令違反が行われないよう適切な雇用管理を行うとともに、雇用管理の改善に努めること。

- ・ 採用後の職場の実態と入職前の情報に格差を感じることをないよう、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

履 歴 書

平成 年 月 日 現在

＜ 全国高等学校統一用紙 ＞ (応募書類 その1)

写真をはる位置
(30×40mm)

ふりがな	性別
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)

学 歴	平成 年 月	高等学校入学
・	平成 年 月	
職 歴	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 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、全国高等学校校長協会の協議により平成17年度改定)

〈新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例〉

履 歴 書

ふりがな		平成	年	月	日	現在	写真をはる位置 (30mm×40mm)	
氏 名				性 別				
生年月日	平成	年	月	日	(満 歳)			
ふりがな							電話番号	() ()
現住所							電話番号	() ()
ふりがな							(現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)	
連絡先								
年号	年	月	学 歴	・	職 歴			

(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

得意な科目 及び 研究課題	大学	学部	学科
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			

ビデオライブラリー設置ハローワーク

都道府県	ハローワーク名	都道府県	ハローワーク名
北海道	札幌	滋賀	大津、彦根
青森	青森	京都	京都西陣、福知山、京都七条、伏見、舞鶴 京都田辺
岩手	盛岡	大阪	大阪東、堺、梅田、淀川、大阪西
宮城	仙台	兵庫	神戸、姫路、尼崎、豊岡、加古川
秋田	秋田	奈良	奈良、大和高田、桜井、大和郡山、下市
山形	山形	和歌山	和歌山、田辺、新宮、湯浅、御坊
福島	福島	鳥取	鳥取、米子
茨城	水戸、古河、筑西	島根	松江、石見大田
栃木	宇都宮、小山、栃木	岡山	岡山、津山、倉敷中央
群馬	前橋、高崎、太田	広島	広島、福山、三次、呉、三原
埼玉	浦和、熊谷、大宮、川越	山口	山口
千葉	千葉、松戸	徳島	徳島、阿南、吉野川、鳴門、三好
東京	飯田橋	香川	高松、丸亀
神奈川	横浜、川崎北、平塚	愛媛	松山、宇和島、今治、四国中央、八幡浜
新潟	新潟、長岡、上越	高知	高知、四万十、安芸
富山	富山	福岡	福岡中央、小倉、久留米、飯塚、八幡、 大牟田
石川	金沢	佐賀	唐津
福井	福井	長崎	長崎、佐世保、大村
山梨	甲府	熊本	熊本、八代、菊池
長野	長野、篠ノ井、松本、佐久、飯山	大分	大分、中津、佐伯、日田
岐阜	岐阜、大垣、多治見、関	宮崎	宮崎
静岡	浜松、磐田、静岡、沼津、三島	鹿児島	鹿児島、川内、国分、大口
愛知	名古屋東、豊橋、名古屋中、名古屋南	沖縄	那覇
三重	津、四日市、松坂、尾鷲		

ビデオライブラリー用DVD・ビデオテープ一覧

(1～42-VHS, 43～-DVD)

	題名及び制作年	時間	制作	内容
1	みんなで考える部落の歴史 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 福岡県教育委員会企画	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で、同和問題の歴史を多面的に理解させようとするもの。
2	にんげんの詩 (平成元年)	24分	学研 (財)東京都同和事業促進協会企画	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	心みつめて (平成3年)	40分	東映 兵庫県・兵庫県人権啓発協会企画	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る。
4	夢風船 (平成4年)	55分	東映 神戸市・神戸市教育委員会企画	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の、街の人々の助けを借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	あすを豊かに (昭和63年)	50分	東映 兵庫県企画	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正しい理解と認識を持つことの大切さを訴えるもの。
6	春の嵐 (平成2年)	51分	東映 神戸市・神戸市教育委員会企画	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。これが従業員に波紋を与える。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る。
7	私たちと人権 —職場編— (平成2年)	29分	東映 北九州市同和問題啓発指導協議会企画	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。
8	我ら心をつなげ (平成3年)	44分	東映 滋賀県企画	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る。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	にぎやかな家族 (平成4年)	55分	総務庁地域改善対策室・全日本同和对策協議会企画	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	チェリーブlossam (平成4年)	42分	電通ブロックス 大阪同和問題映像啓発推進協議会企画	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——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る。
11	獅子頭に雪が降る (平成4年)	55分	井之上企画 大阪府教育委員会企画	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の中で、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。
12	翔べ明日へ (平成2年)	57分	(株)仕事 同和問題啓発映画四区制作会企画	区役所の同和对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を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	父の一番長い日 (平成6年)	54分	東映 (財)大阪府同和事業促進協議会・大阪府教育委員会企画	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、自らの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	不意の旅人 (平成5年)	55分	東映 総務庁地域改善対策室・全日本同和对策協議会企画	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、彼の姪の家族と、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広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	誇りうる部落の歴史 (平成7年)	30分	東映 長野県同和教育推進協議会企画	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生産関係と社会生活の中で重要な役割を担ってきた事実及び正しい部落観を理解させようとするもの。
16	ザ・会社[えせ同和行為をなくすために] (平成6年)	30分	東映 法務省企画	建設業の下請け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、えせ同和行為の排除するため、会社をあげていかに取り組んでいくかを紹介し、同和問題の正しい理解と認識をさせるもの。
17	贈られた湯飲み茶碗 (平成18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るもの。

	題名及び制作年	時間	制作	内容
18	菜の花 (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	ウェットブルー (平成9年)	54分	東映企画 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るもの。
20	サンセットサンライズ (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るもの。
21	誇り高き男 (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であることが明らかになる。青年を通じて「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るもの。
22	だけん・なん (平成10年)	58分	中山映画 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は何ら差別をする理由や根拠にはならない。差別や偏見の不合理さを、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。
23	～いま一度、見直してみませんか～採用と選考 (平成11年)	25分	東映	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大変不幸なことである。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」とは何かを考えさせるもの。
24	雲の晴れた日 (平成11年)	53分	東映 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、障害者、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くとするまでの物語。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訴えるもの。
25	公正な採用と選考 (平成12年)	26分	東映 栃木県・栃木県教育委員会企画	新しく採用選考を任せら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。高校の進路指導室という実践現場を絡め、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もの。
26	風のひびき (平成11年)	54分	東映 法務省人権擁護局・ (財)人権教育啓発推進センター企画	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。視覚に障害のある主人公が、ホームヘルパーとして働きながら、様々な現実の壁を体感し、悩みながらも、前向きに生きることを訴えるもの。
27	素顔の心で (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企画	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。 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む。しかし、そうした中で人を信じ、励まし、自らを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ものかを訴えるもの。
28	夢の箱 (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企画	結婚を機に日本で生活すること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、一人ひとりが互いの文化や生活習慣の違いを認め合い理解をしていく大切さを訴える。 人々として尊重し、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もの。
29	トモダチ (平成13年)	31分	東映 神戸市・神戸市教育委員会企画	主人公の女子大生と中国人の留学生、日本人の少年とベトナム人の少年との交流の中から、文化の多様性を知り尊重すること、そして一人の人間として様々な違いを乗り越え触れ合うことの大切さを訴えるもの。
30	翔太のあした (平成13年)	54分	東映 法務省人権擁護局・ (財)人権教育啓発推進センター企画	性別の役割分担にこだわることなく、「その人らしさ」を尊重し、一人ひとりの個性や特性で社会に関わることを理念とする「男女共同参画社会」の実現の意義と実現するために必要な行動について、学校、職場、家庭における場面での男女の意識の差を描くもの。
31	心のメガネ曇ってませんか？ (平成12年)	20分	電通九州 北九州市同和問題啓発 推進協議会・北九州市 企画	私たちのまわりにある人権問題の多くは、誤った思い込みや偏見が一つの原因になっている場合が多くみられる。日常生活の中に見られるいくつかの事例を紹介して、思い込みや偏見がどのように形成され、どうやってなくしていくかを問いかけるもの。
32	同和問題これからの課題 (平成14年)	28分	東映	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。この33年間を総括し、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る。

	題名及び制作年	時間	制作	内容
33	Meet the ヒューマンライツ (平成14年)	27分	東映 東京都教育委員会企画	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。
34	こころの交響楽 (平成14年)	43分	東映 北九州市・北九州市教育委員会・北九州市同和問題啓発推進協議会企画	市民病院を舞台に、入院患者たちのいじめや虐待、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、家族のあり方などを問いかける作品。
35	マイ・プロジェクト (平成14年)	30分	東映 滋賀県商工観光労働部企画	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。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。
36	えせ同和行為排除のために (平成14年)	30分	東映 法務省人権擁護局・(財)人権教育啓発推進センター企画	一方的に送られてきた書籍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。えせ同和行為について、非常にわかりやすい内容。
37	人権に向き合うための6つの素材 (平成15年)	27分	東映 東京都教育委員会企画	私たちが何気なく身を置いている「日常」の中にこそ人権問題の芽が潜んでいるという観点から、人権問題を考えていく素材として6つの課題を取り上げる。誰の生活の中にも身近に人権があることを考えさせられる内容であり、視聴者に、様々な角度から人権問題を気づかせる作品。
38	公正な採用選考をめざして (平成17年)	28分	東映	誤った固定概念に囚われた人事担当が、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、採用選考の基本的な考え方や知識を解説する作品。また個人情報保護についても重要な要素を取り上げている。
39	人権入門 (平成17年)	23分	東映	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。いま、一人ひとりが、自分の言葉で人権を理解することが大切である。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。
40	企業に求められる人権意識とは？ (平成18年)	24分	東映	企業が社会の中で果たすべき責任がますます大きくなる中、企業には単に利潤だけを追求するのではなく、よりよい社会を築くための社会的な取組みが求められている。本作品は、会社案内の作成担当を任された若い職員の目を通じて、公正採用選考の考え方など、企業に求められる社会的責任の基本である人権意識のあり方をわかりやすく描き、問題提起するもの。
41	人権を行動する (平成19年)	25分	東映	現代社会を生きるもの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いでいくかを考えさせる作品。
42	選考基準 公正な採用のために (平成19年)	24分	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させる作品。
43	公正採用選考のこころ【DVD】 (平成20年)	25分	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DVD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。
44	内定者からの手紙 公正な採用選考のために【DVD】 (平成21年)	26分	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、公正な採用選考の異議が社内に広く浸透していない場合がある。こうした中で、公正な採用選考の基本となる人権尊重の意識が、採用選考後も広くいきわたらせることの重要性を考えさせる作品。
45	どうしてそんなこと聞くの 公正な採用選考のために【DVD】 (平成22年)	27分	東映	エントリーシートを活用することは、採用選考の新たな可能性につながる反面、それにまつわる問題事例も発生する可能性もあります。予断や偏見を取り払い適性と能力のみを判断基準とする公正な採用選考をすることが大切です。この作品では、エントリーシートのあり方を考えるきっかけに、採用選考担当者にとって必要十分な、公正採用選考のための情報を紹介する作品。
46	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【DVD】 (平成23年)	27分	東映	公正な採用選考をするためには、受験者の基本的人権を尊重し、適正と能力のみを採用選考の基準にすることが大切です。この作品では、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作品。
47	だれにでも開かれていますか？～公正な採用選考を求めて【DVD】 (平成24年)	28分	東映	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。採用する側が門戸を狭め、特定の人に絞った採用を志向するようなことになれば、応募者の職業選択の自由を侵すことになりやす。この作品では、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作品。

	題名及び制作年	時間	制 作	内 容
48	みんなで語ろう！公正な採用選考 【DVD】（平成25年）	26分	東映	<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作品。</p>
49	なぜ企業に人権啓発が必要なのか 【DVD】（平成26年）	22分	東映	<p>企業にとって人権啓発とは何なのでしょう？頭では、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るとは思いますが、では、自分の日々の業務の中で、何ができるのでしょうか。</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切り取ったわかりやすいドラマとして構成し、あらためて考えるための素材として活用できる作品。</p>