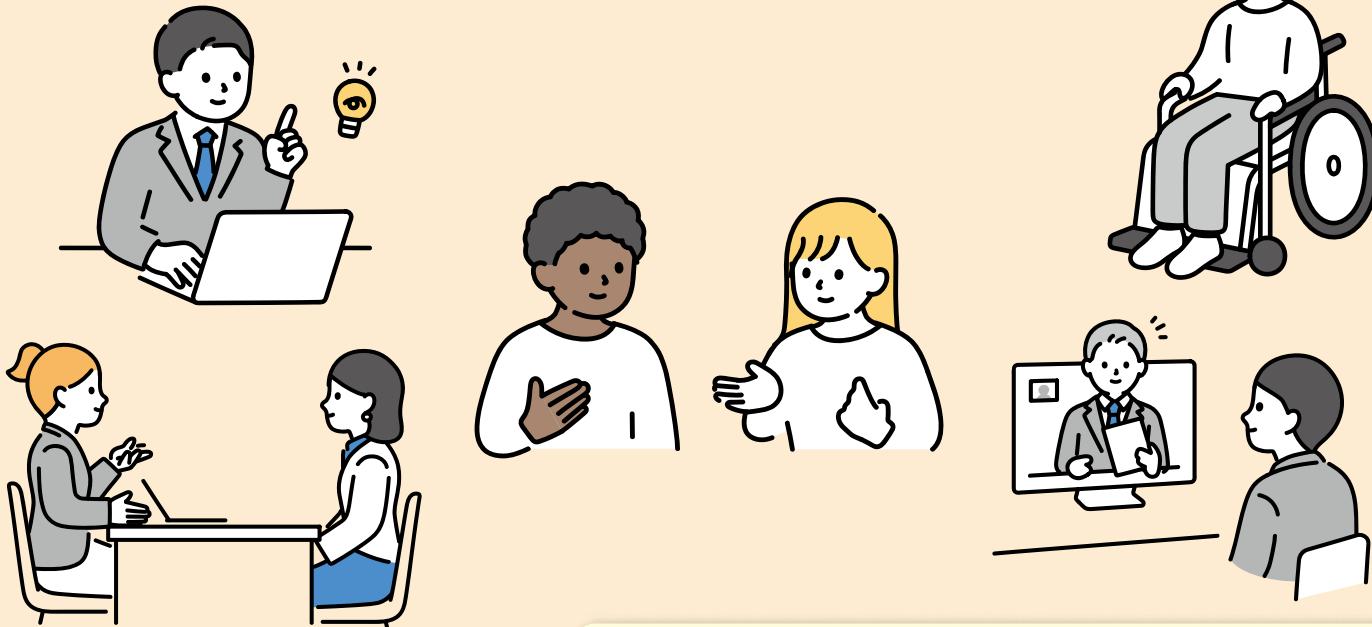


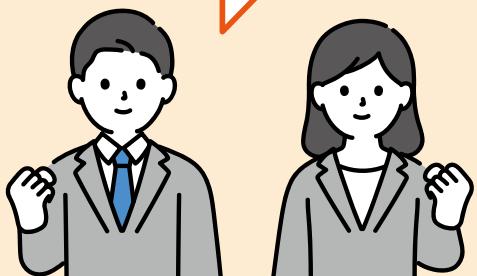
2025（令和7）年度版

ひろげよう！公正採用ネットワーク

～公正な採用と選考に向けて～



公正な採用選考について
確認しましょう！



目次

- P1 公正な採用選考について
- P3 面接における注意事項
- P4 選考に使用する書類（応募書類等）
- P6 男女雇用機会均等の視点から
外国籍の応募者の人権尊重を
- P7 障害のある人の雇用促進と公正採用選考
- P8 職場のハラスメント防止
- P10 同和問題（部落差別）と公正採用



公式ホームページ

発行 福知山雇用連絡会議 公正採用啓発部会

福知山雇用連絡会議構成団体

福知山市・福知山公共職業安定所・京都府中丹広域振興局・福知山商工会議所・
福知山市商工会・一般社団法人長田野工業センター・公益社団法人福知山市シルバー
人材センター・福知山市企業人権教育推進協議会・京都ジョブパーク

公正な採用選考について

公正な採用選考とは？

就職は、ひとりの人間にとって人生の中で大きな節目のひとつです。職業選択の自由は憲法で保障された基本的人権のひとつであり、これを実現するために雇用主は、基本的人権尊重の立場に立ち、「職業安定法」及び「厚生労働省指針」を踏まえて、職務を遂行するために必要な本人の適性と能力のみを基準とした「公正な採用選考」を行わなければなりません。

公正な採用選考のポイントとは？

① 応募者に広く門戸を開く

特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBTQ 等の性的マイノリティなどの特定の人を除外せず、求人条件に合致するすべての人が応募できるようにしましょう。

② 本人の適性・能力に基づいた採用基準とする

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「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）」は本人の適性・能力とは関係ありません。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時に尋ねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは就職差別につながります。

③ 「採用選考時に配慮すべき事項」の認識を深める

「採用選考時に配慮すべき事項」のうち、「本人に責任のない事項」の把握は、偏見や予断、差別による選考につながるおそれがあります。また、「本来自由であるべき事項」を把握することは、思想信条の自由に反する選考につながるおそれがあります。



具体的に気をつけることは？

就職差別につながるおそれがある14項目 「採用選考時に配慮すべき事項」

本人に責任のない事項の質問

本籍・出生地

家族

住宅状況

生活環境・家庭環境

不適切な選考方法

身元調査の実施

本人の適性・能力に関係ない事項を
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
ない健康診断の実施

本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)

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（加入状況・活動歴など）

学生運動などの社会運動

購読新聞・雑誌・愛読書

※ここに記載したものに限らず、差別につながるおそれがある事項に気をつけ
てください

「職業安定法第3条」に関する事項（均等待遇）

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。ただし、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約に別段の定のある場合は、この限りではない。

「職業安定法第5条の5」に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

公共職業安定所等は、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（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、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。

違反したときは

- 職業安定法に基づく改善命令を受ける場合があります。
- 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）が科されます。

面接における注意事項

採用選考の方法は、学力試験・面接・作文・適性検査などがありますが、なかでも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。

応募者は、面接会場の場では非常に緊張しており、答えやすい雰囲気をつくることが大切です。心理的な動揺や精神的な負担を与えるような言動は、つつしましょう。

不適切な質問事例

家族に関すること

京都府内で昨年最も多いために不適切な質問事例です。

「家族構成を教えてください」



(考え方) 家族構成や家族の職業などを面接で把握しようとする事例が多く見受けられます。応募者をリラックスさせるために質問してしまうことも多いようですが、ひとたび尋ねてしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招くおそれがあります。

本来自由であるべき事項

不適切な内容であることに気づきにくい質問事例です。

「あなたの信条としている言葉は何ですか？」



(考え方) 思想や信条に関する事を採否の判断の基準とすることは、憲法の精神に反することになり、採用選考に持込まないようになることが大切です。その他にも「愛読書に関する事」「尊敬する人物」等も面接の話題として適切ではありません。

面接担当者としての心構え

面接に際しては、次の事項に注意して準備してください。

- ◆差別につながるおそれのある「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項」「採用選考の方法」について、十分に認識を深める。
- ◆あらかじめ、質問項目や評価基準を決めておき、面接担当者全員で共有する。
- ◆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面接に臨む。
- ◆適正な面接を実施するために、社内で模擬面接や検討会を実施し、質問事項の点検・検討をしておく。

選考に使用する書類（応募書類等）

応募者の区分	応募書類
新規中学校卒業者	京都府で定めた「新規中学校卒業者用応募書類」
新規高等学校卒業者	「近畿高等学校統一用紙」
新規大学等卒業者	厚生労働省編参考例に基づいた応募書類・履歴書

※インターネットによるエントリーシートについても統一応募用紙の趣旨を踏まえたものにしてください。

別紙様式1 近畿高等学校統一用紙

履歴書		写真をはる位置 (30×40mm)	資格等の名稱	
令和 年 月 日現在			資格等	取得年月
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	〒			
(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 ・ 職 歴	年 月	入学	校内外の諸活動	志希望の活動種別
	年 月			
	年 月			
	年 月			
	年 月			
	年 月			
備考				

別紙様式2 厚生労働省作成履歴書

■ 高等学校の応募書類が統一された経過

1968（昭和43）年、奈良県内の同和地区出身の高校生から奈良県内企業の就職差別の現実が提起されました。これは、ある企業が提出を求めた応募書類（いわゆる社用紙）に、本籍、家庭の状況（親の職業、死亡の原因等）、宗教、支持する政党等、本人の適性能力にかかわりのない多くの事項が含まれていたことが、重大な問題として発覚したものです。

このことをきっかけに近畿地方の各高校で「統一応募用紙」を作成しようという動きが広がり、基本的人権を侵害し、差別につながる採用条件・採用基準を是正する一環として、応募書類を統一することとなりました。

京都府の高等学校においては、全国に先がけて1970（昭和45）年から統一応募書類を作成し、社用紙の使用は一切認めないこととし、近畿高等学校統一用紙を使用することとしています。

応募書類等の公正採用チェックポイント

- 高等学校卒業予定者の応募用紙は、近畿高等学校統一応募用紙のみとしている。
- 応募者向けの企業独自アンケートは行っていない。
- 応募用紙（エントリーシート含む）には、本籍・家族構成・家族の職業欄などは一切設けていない。
- 応募者から戸籍謄（抄）本・住民票の写しは一切提出させていない。
- 応募者に現住所の略図を書かせるようなことはしていない。
- 応募者から、一律に健康診断書を提出させるようなことはしていない。

※各チェックポイントにチェックが付かない項目がある場合には、採用選考のあり方を見直していただくようお願いします。

企業内人権啓発推進員制度

公正な採用選考と差別のない明るい職場づくりを行うため、事業所において「企業内人権啓発推進員」の設置を推奨しています。事業所全体の理解や協力をもとに、体制づくりに取り組んでください。

◆ 役割

- ① 推進計画の策定、推進
- ② 公正な採用選考システムの確立
- ③ 推進員研修の受講
- ④ 人権尊重の職場環境の整備

◆ 選任

- ① 京都府では、従業員25人以上（国：80人以上）の事業所に設置
- ② 採用・選考その他人事管理に関する事項について相当の権限を有する管理職等を選任（人事担当責任者など）

男女雇用機会均等の視点から

性別を理由とする差別

- 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- 募集・採用の条件を男女で異なるものとすること。
- 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- 求人の内容の説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

間接差別

- 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- 労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

男性または女性を排除、あるいは敬遠しているかのような質問等は、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反します。

男女雇用機会均等法では、募集・採用・配置・昇進等についての性別を理由とする差別を禁止しています。また、職場におけるセクシュアルハラスメントについても雇用管理上必要な措置を講じじることを事業主に義務付けています。

外国籍の応募者の人権尊重を

外国籍の人の採用と就労環境チェックポイント

- 国籍で差別しない公平な採用選考を行っている。
- 労働法令を守り、労働・社会保険に入っている。
- 日本語教育や生活上・職務上の相談に配慮している。
- 安易な解雇はしていない。
- 外国籍の人の雇入れ、離職の際には、ハローワークへ雇用状況の届出を提出している。
- 採用選考時に「在留カード」を求めるようなことはしていない。

※厚生労働省「外国人雇用ルールについてのパンフレット」より

外国籍の応募者、とりわけ在日韓国・朝鮮人に対する差別や偏見が存在しており、就職の機会均等が保障されていない実態があります。基本的人権を尊重し、人種・国籍などで就職差別をすることがないよう正しい理解と認識を深めましょう。

障害のある人の雇用促進と公正採用選考

障害のある人の法定雇用

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）により、事業主は「常時雇用している労働者数」の一定割合（法定雇用率）に相当する人数以上の身体障害のある人、知的障害のある人及び精神障害のある人を雇用することが義務付けられています。

【障害者雇用主の義務】

- 毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- 障害のある人の雇用促進と継続をはかるため「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

【障害者雇用推進者の業務】

- 障害のある人の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備
- 障害のある人の雇用状況の報告や解雇した場合のハローワークへの届け出 など

障害者法定雇用率について

	2023年度 (令和5年度)	2024年4月 (令和6年4月)	2026年7月 (令和8年7月)
民間企業の 雇用率	2.3%	2.5%	2.7%

※ 2024（令和6）年4月以降、障害者の法定雇用率は段階的に引き上げられています。

※また、2025（令和7）年4月より、各除外率設定業種について一律10%引き下げられています。（現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外）

◆障害者雇用における障害者雇用人数の算定方法の変更

○精神障害者の算定特例の延長（2023（令和5）年4月以降）

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当面は、雇用率上採用からの期間に関わらず、1カウントとして算定できます。

○一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（2024（令和6）年4月以降）

週所定労働時間10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上0.5カウントとして算定できます。

障害のある人の雇用支援制度

◆ジョブコーチによる支援事業

障害のある人が仕事に対して不安を解消しスムーズに職場適応できるように、一定期間、ジョブコーチが職場に出向き、障害のある人と事業主、双方に対して職場適応や雇用管理に関する支援を行います。

(問合せ先：ハローワーク福知山 Tel 23-8609)

◆障害者トライアル雇用制度【ハローワーク制度】

障害のある人を原則3か月間試行雇用して適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとする制度です。この制度の利用にあたっては、助成金を受けることが可能です。

○助成内容

- ・対象労働者1人あたり、月額最大40,000円 支給期間：原則3か月間
- ・精神障害のある人を雇用する場合は、月額最大80,000円×3か月、その後月額最大40,000円×3か月 支給期間：最長6か月間

職場のハラスメント防止

人権が尊重され、安心して働くことのできる職場づくりにとって、職場におけるハラスメントの防止は重要な対策です。事業主は実効性のあるハラスメント対策を講じることが必要です。また、働く人自身も仕事で関わる様々な人たちと互いに尊重しあい、ハラスメントのない職場をつくっていくことが大切です。

職場におけるパワーハラスメントとは

- ① 優越的な関係を背景とした言動であって
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

職場において行われる①～③の要素をすべて満たす行為をいいます。

なお、客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、職場におけるパワーハラスメントには該当しません。

パワーハラスメント防止対策の義務化（労働施策総合推進法）

- ・事業主にパワーハラスメント防止のため、雇用管理上必要な措置を講じることを義務化
- ・事業主に相談等をした労働者に対する不利益な取り扱いを禁止

職場におけるセクシュアルハラスメントとは

職場において行われる労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害される行為をいいます。

対価型

労働者の労働条件が不利益を受ける

(例) 事業主から性的な関係を要求されたが拒否したら、解雇された。



環境型

労働者の就業環境が害される

(例) 上司が労働者の腰胸などに度々触ったため苦痛に感じ就業意欲低下。



セクシュアルハラスメント等防止対策が強化されています。

- ・セクシュアルハラスメント等に関する使用者・労働者の責務の明確化
- ・セクシュアルハラスメントの相談者への不利益取り扱いの禁止
- ・自社の労働者等が他者の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応 など

※厚労省「職場のハラスメント」リーフレットから

ハラスメント防止の措置（事業主に義務づけ）

◆事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督を含む労働者に周知・啓発すること
- ②ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文章に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

◆相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
 - ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
- ハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、発生の恐れがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

◆職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること

◆併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
 - ⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること
- このほか、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、その原因や背景となる要因を解消するための措置が含まれます。

ハラスメント対策強化 2025 (令和7年6月) 公布

カスタマーハラスメントを防止するため雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務になります

カスタマーハラスメントとは、次の3つの要素をすべて満たすものです。

- ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により
- ③労働者の就業環境を害すること



「オワハラ」やめて！

オワハラとは、企業などが新規学校卒業者等の採用において、内定や内々定を行うことと引き換えに、学生の意思に反して他の企業などへの就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為です。

オワハラは、憲法で保障された職業選択の自由を侵害する行為であり、場合によっては、刑法上の脅迫罪・強要罪や民法上の不法行為にも当たる可能性があります。学生の職業選択の自由を侵害する「オワハラ」は行わないでください！

同和問題（部落差別）と公正採用

部落差別解消推進法

2016(平成28)年12月16日に『部落差別の解消の推進に関する法律』が施行されました。すべての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別の解消を推進し、部落差別のない社会の実現をめざすこととした法律です。

部落差別の解決に向けた様々な取組が進められてきた結果、同和問題は解決に向かってはいるものの、今なお、許しがたい差別事件が起こっています。

この法律の趣旨をふまえ、本籍・出身地など本人に責任のない事項を把握しないことや身元調査を実施しないことなど、部落差別の解消に向けた公正な採用選考の実施に一層の取組をお願いします。

部落地名総鑑事件から50年

今から50年前の1975(昭和50)年11月、全国の同和地区の所在地などが記載された図書を企業が秘かに高額で購入し、採用の際の身元調査に活用するという差別事件が発覚しました。当時、購入していた企業は200社を超える大企業であり、企業における就職差別の実態が明らかとなつた重大な事件でした。

この事件をきっかけとして、企業において人権研修など、人権の取組が行われることとなりました。「企業内人権啓発推進員」の設置や公正採用選考の取組もこの事件がきっかけとなっています。

この教訓を忘れることなく、企業が社会的責任を自覚し、人権問題の解決に向け、積極的に取り組む必要があります。



『本人通知制度』に登録しましょう！

住民票・戸籍謄本など第三者に不正取得はさせない！

「本人通知制度」とは、個人情報が不正に取得されることを抑止するため、市民の皆さんの人権とプライバシーを守るために制度です。住民票の写しや戸籍謄本などが、本人以外の代理人や第三者に交付された場合に、そのことを事前に登録した本人にお知らせします。

福知山市に住民登録されている方、本籍を有する方であれば、この制度を利用できますが、事前の登録が必要です。不正取得の早期発覚につなげるため、ぜひ「本人通知制度」に登録しましょう。



本人通知制度の流れ（概要）



登録するとき

- 受付窓口は
福知山市役所市民課、各支所、各児童館、各人権ふれあいセンター
- お持ちいただくもの
運転免許証など本人確認できるもの
※顔写真がないものは、本人確認ができるものが
2つ必要です。



詳しくは
市ホームページへ

この制度は、交付されたことを通知するもので、交付を差し止めるものではありません。なお、交付請求者の名前、住所は通知しません。

この制度の利用者が増えることにより、個人情報の不正請求の抑止や不正取得による個人の権利侵害の防止が期待できます。

身元調査お断り運動を推進しましょう！

～身元調査しない・させない・見逃さない～

身元調査とは、結婚や就職のときに、興信所などの調査業者に依頼したり、知人や近所の人などへ聞き合わせたりして、本人の知らないところで、個人に関する情報を調べることをいいます。

身元調査をすることは、応募者の適性と能力を判断する上で必要な事項を把握するということです。例えば、応募者の家柄、信条などを調べるなど、それらを採用基準として就職の採否を決めるることは就職差別につながります。

