

## 6 企業の方に取り組んでいただきたいこと（1）

### （1）企業における人権問題への取り組み

#### 企業の社会的責任（CSR）への取り組み

- ・企業の目的は利潤の追求にあります。その利潤は社会から得るものであり、企業は社会なくしては存在できないことから社会的責任（CSR）ある活動が求められます。（CSR:Corporate Social Responsibility）
- ・CSRに基づく企業活動は、「法令遵守・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います。
- ・「人権尊重」や「労働」もCSRの重要な分野となっており、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」や「雇用と職業に関する差別を撤廃すること」などが掲げられています。
- ・今後、企業は、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」に取り組むことによって企業価値が評価されるようになると考えられます。



## 6 企業の方に取り組んでいただきたいこと（2）

### （2）公正採用選考人権啓発推進員制度

#### 公正採用選考人権啓発推進員の選任と役割

- ・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を持ち、公正な採用選考を行うことを目的として、従業員30人以上の事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。
- ・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ます。選任した場合や選任替えを行った場合はハローワークにお知らせください。
- ・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。
- ・ハローワーク等では、公正採用選考人権啓発推進員を対象に研修会等を開催していますので是非ご活用下さい。
- ・福岡県では、競争入札参加資格審査の手続きにおいて、地域での社会貢献活動を評価する制度を導入しています。評価項目の一つに「公正な採用選考」の取組があり、「公正採用選考人権啓発推進員の設置」かつ「ハローワーク等が実施する公正採用選考に係る研修等を受講」した場合を評価対象としています。



## 6 企業の方に取り組んでいただきたいこと（3）

### （3）公正採用選考人権啓発推進員研修等の開催予定

#### ① 公正採用選考人権啓発推進員研修

- ・ 各地域での推進員研修につきましては、管轄のハローワークにお問い合わせください。福岡県と福岡労働局の共催で行う推進員研修につきましては、実施が決まり次第、ホームページでもお知らせいたします。

#### ② 新規高卒求人説明会

- ・ 研修は5月中旬～下旬頃開催します。日程等詳細は各ハローワークにお問い合わせください。

※高卒求人説明会は、高卒求人を提出する予定の事業所を対象として実施しています。

ハローワーク	電話番号	ハローワーク	電話番号
福岡中央	092-712-8609	行橋	0930-25-8609
福岡新卒応援ハローワーク	092-714-1556	大牟田	0944-53-1551
福岡東	092-672-8609	久留米	0942-35-8609
福岡南	092-513-8609	八女	0943-23-6188
福岡西	092-881-8609	朝倉	0946-22-8609
八幡	093-622-5566	飯塚	0948-24-8609
北九州新卒応援ハローワーク八幡	093-622-6690	直方	0949-22-8609
小倉	093-941-8609	田川	0947-44-8609
北九州新卒応援ハローワーク小倉	093-512-0304		



## 6 企業の方に取り組んでいただきたいこと（4）

### （4）公正採用選考に関するチラシの活用

#### ～ 今からできる公正な採用選考のための一工夫 ～

- ・公正な採用選考のルールについては、企業・求職者の双方が十分に理解していただく必要があります。
- ・公正な採用選考のための一工夫として、例えば採用選考の場において、公正採用選考についての認識を確認することが考えられます。
- ・県では以下のようなチラシを作成しています。採用面接や就職説明会の時に、企業の皆様から求職者に向けて自社の「公正な採用選考」に対する考え方などについて説明しましょう。

#### <取組みのイメージ>

【STEP 1】 採用面接や就職説明会の時に、チラシ「公正な採用選考について」（福岡県作成・下図参照）を求職者に配布。

【STEP 2】 チラシを使って、公正な採用選考について説明

【STEP 3】 求職者に対して、自社が公正な採用選考を行う考えを表明

【STEP 4】 企業と求職者の双方が、公正な採用選考について理解した上で、面接を実施

# 6 企業の方に取り組んでいただきたいこと (5)

## (4) 公正採用選考に関するチラシの活用

### — 今からできる公正な採用選考のための一工夫 —

#### <公正採用選考に関するチラシ>

(表)

(裏)

就職活動中の皆さま・採用選考を行う企業の皆さまへ (R6.4)

### 公正な採用選考について

採用選考は、応募者の基本的な人権を尊重すること、応募者の適性・能力のみを基準として行うことが大切です。

**面接でこのようなことを聞かれたこと(聞いたこと)はありませんか？**  
兄弟は何人いるの？ 保護者のお仕事は？ 愛読書は？ 尊敬する人物は？

以下の①～④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、⑤～⑧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。**

**本人に責任のない事項の把握**

- ①「本籍・出生地」
- ②「家族」(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
- ③「住居状況(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

**本来自由であるべき事項の把握 (思想信条にかかわること)**

- ⑤「宗教」 ⑥「支持政党」 ⑦「人生観・生活信条など」
- ⑧「尊敬する人物」 ⑨「思想」
- ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」
- 「学生運動など社会運動」に関すること
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

**不適切な選考方法**

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一用紙及び厚生労働省履歴書様式例」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

※インターネット上の応募者個人のSNSには、平成11年労働省告示第141号指針において、原則として収集してはならない個人情報が含まれている可能性があります。また、ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に該当してはなりません。

**就職活動中の皆さまへ**

上記に該当するような不適切な情報の記入を求められたり、不適切な質問をされた場合は、最寄りのハローワーク(中学生・高校生の方は学校)に相談してください。

**企業の皆さまへ**

応募者の人権を尊重した「公正な採用選考」を行ってください。

※「公正な採用選考」の基本は、①**応募者に応じたいことを聞くこと**、②**本人の適性・能力以外のことを採用基準にしないこと**です。

※応募者の個人情報の収集については、法律及び指針において収集してはならない個人情報で定められており、これらの個人情報を応募書類や面接等で尋ねることは、職業安定法第5条の5に抵触する違法行為につながります。

福岡県では、就職の機会均等を確保するため、応募者本人の適性や能力に基づき公正な採用選考を推進しています。

福岡県ホームページ「公正採用選考」  
<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/kouseisaiyou.html>

厚生労働省ホームページ「公正採用選考」解説動画がインターネット上で公開されています。  
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/document.html#video12>

※「公正採用 動画」で検索することによって閲覧可能です。

お問合せ 福岡県福祉労働局労働政策課 TEL. 092-643-3585 FAX. 092-643-3588

### 求職者等の個人情報の収集についての規定

就職試験を受験する際に提出する書類には、応募者の個人情報に記載されています。求職者等の個人情報の取扱いについては、職業安定法及び同法に基づく指針で規定されています。

職業安定法(抄) 一求職者等の個人情報の取扱い一

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(中略)は、それぞれ、その業務に關し、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。

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

(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(注)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つて、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。

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

(注)「求職者等の個人情報」のこと。

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。

○**部落差別のない社会を目指して**

福岡県では、部落差別の撤廃に取り組んでいます。しかしながら、従来の差別発言や差別落書きに加え、インターネット上での差別書き込みや電子版「部落地名総鑑」などの新たな部落差別事象が発生しています。また、H26年には「部落差別の解消の推進に関する法律」が制定されました。これらのことから、H31年には、部落差別の解消を推進し、部落差別のない社会を実現するため、「福岡県部落差別の解消の推進に関する条例」が施行されました。私たちの方で、部落差別のない社会の実現を目指しましょう。

○**公正採用選考の必要性について**

採用選考の際に、企業独自の様式の履歴書やインターネット上のエントリーシート等を使用し、「本籍」や「過去の病歴」など、仕事に対する適性や能力に關係のない項目について記入させることは、これらの事項を尋ねられたいく応募者に対して精神的な圧迫や苦痛を与えたり、そのため本人が面接で実力を発揮できなかったりする場合があり、結果としてその人を排除することにつながります。就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、問和問題(部落差別)等の正しい理解と認識のもと、差別のない公正な採用・選考を行うことが必要です。