企 業 と 人 権

―公正な採用選考―

福　　岡　　県

福　岡　労　働　局

公共職業安定所（ﾊﾛｰﾜｰｸ）

は　じ　め　に

職業は、生活を安定させ、幸福を得るための重要な要素です。

わが国の憲法が、職業選択の自由を基本的人権の一つとして、すべての国民に保障しているのもこのような理念に基づくものです。

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や能力に応じて職業を選べるということですが、そのためには、雇用する側が公正な採用選考をすることが必要です。

また、採用後の人事管理が適正に行われなければ、実質的に職業選択の自由が保障されたことにはなりません。

このため、本県では、厚生労働省福岡労働局及び各公共職業安定所（ハローワーク）と連携を図り、各企業において公正な採用選考システムの確立に中心的な役割を果たす「公正採用選考人権啓発推進員」の設置や研修の受講等をお願いするとともに、県の「公正採用選考」ホームページやチラシの活用等により、応募者の適性と能力に基づく差別のない採用選考が図られるよう、事業主の皆様方に対して啓発活動を展開してきたところです。

平成 10 年（1998 年）、大阪府において、府内の調査会社が採用調査の依頼を受けたものについて、応募者に対して部落差別につながるおそれのある調査をした事件が明らかになり、平成 11 年（1999 年）４月に、労働大臣（当時）自らが経済・業種別 107 団体の代表者に対して、公正な採用選考の推進等について要請を行いました。

本県におきましても、未だ、採用選考時に就職差別につながるおそれのある質問や書類の提出を求めるなど、不適正な事象が後を絶たない状況です。

近年、企業が社会を構成する一員として、人権をはじめ環境、安全、法令遵守など様々な分野において、「企業の社会的責任（ＣＳＲ）」を果たすことが極めて重要になっております。とりわけ、人権尊重は、ＣＳＲの中でも重要な柱であり、同和問題（部落差別）、女性、障がいのある人など様々な差別問題に対する認識を深め、人権尊重の理念に沿った企業活動を行っていくことが社会に信頼される企業として持続的に発展していく重要な要件であります。

今、消費者はＣＳＲに積極的に取り組む企業を信頼し、就職希望者はそうした企業で働きたいと考える時代であります。

事業主の皆様方は、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、社会的責任を自覚し、すべての応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考体制を確立していただく必要があります。

この冊子は、事業主の皆様方が、同和問題（部落問題）をはじめとする人権問題について正しい理解と認識を持ち、応募者の立場に立った公正な採用選考を実現していただくため、企業に対する研修資料として作成したものであります。

是非とも熟読していただき、十分な御活用をお願いいたします。

最後に、この冊子の作成にあたり、多大な御協力を賜りました関係者各位に、深く感謝申し上げます。

令和７年（2025 年）７月

福岡県福祉労働部長

福　田　邦　裕

拝啓

日頃から労働行政の運営について格別の御配意を賜り、厚く御礼を申し上げます。

我が国経済は、景気の低迷状態が続き、雇用情勢は完全失業率が依然として高水準で推移しているなど、厳しい状況が続いています。

こうした中にあって、産業界の皆様が雇用の安定に向けて真摯に取り組まれていることに対しまして深く敬意を表する次第です。

労働省におきましては、このような雇用失業情勢の中で、国民の皆様方の雇用に対する不安を払拭し、再び希望と活力にあふれた経済社会をつくりだすべく、「雇用活性化総合プラン」などの対策を始めとして、労働行政の総力をあげて、取り組んでいるところです。

また、同時に、働く人一人ひとりが希望にあふれ安心して働ける社会を実現するためには、各人の人格が尊重され、職業選択の自由が保障されることにより、その能力を活かすことのできる職業に就いていただけるようにすること、すなわち、就職の機会均等の確保を図ることが重要な課題の一つであると考えます。

このため、労働省では、かねてより、企業における採用選考に当たって、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が図られるよう、雇用主の皆様方に対しまして啓発活動を展開してきたところであり、とりわけ、就職差別を未然に防止するという観点から、採用選考の際の身元調査は行わないよう雇用主の皆様方の御理解と御協力をお願いしてきたところです。

しかるに、今般、大阪府内の調査会社の調査員が、採用調査の依頼を受けたものについて、部落差別につながるおそれのある調査をした事件が明らかになり、大阪法務局長から当該調査会社に対し、差別を助長する調査を見過ごしていたとして、文書による「説示」が行われたところです。

私自身

本事件は当該調査会社による就職差別につながるおそれの強い身元調査と考えており、かかる事件が発生したことについて、誠に遺憾に思っております。

基本的人権の尊重は、日本国憲法の柱の一つであり、民主社会の基本となるものです。

また、第四十九回国連総会（平成六年十二月）において、「人権教育のための国連十年」の決議が採択され、我が国では、平成九年七月、内閣総理大臣を本部長とする推進本部において、「人権教育のための国連十年」に関する国内行動計画を策定・公表し、政府全体をあげて人権教育・人権啓発のための取組みを推進しているところです。

申し上げるまでもなく、企業における採用選考においても、人権尊重の精神、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。

今般の件は、企業の採用調査が発端となっていることは否めないものであり、応募者の適性と能力による公正な採用選考を行うことが何よりも重要です。このことが人権尊重の精神に沿うものであり、ひいては企業の発展にもつながるのではないかと考えます。

もとより、国民が人権尊重の視点から、あらゆる差別意識の解消等に取り組んでいただくよう国民に対し啓発を行うことは、行政の極めて重要な任務と考えておりますが、採用選考の場面に当たっての一方の当事者である企業をはじめ、事業主団体等におかれましても、その社会的責任を自覚し、公正な採用選考に関する主体的、自主的な活動を推進することが望まれます。

貴団体におかれましても、このような趣旨を十分に御理解いただき、今後とも、貴団体傘下各企業において公正な採用選考システムの確立が図られるよう、とりわけ、採用選考の際に、応募者の家族状況など応募者本人に責任のない事項等についての調査を行うことは就職差別につながるおそれがありますので、このような身元調査が行われることのないよう、格別の御配慮を賜りますことをお願い申し上げます。

末筆ながら、貴団体及び傘下各企業の益々の御発展をお祈り申し上げます。

敬具

平成十一年四月一日

労働大臣　甘利　明

経済・業種別一〇七団体　代表者　あて

目　次

第１章　企業と人権問題 1

第１節　基本的人権について 1
1　人権とはなにか 1
2　人権思想の普及 1
3　人権教育のための国連 10 年 1
4　人権教育及び人権啓発の推進に関する法律の制定 2
5　人権教育・啓発に関する基本計画の策定 2

第２節　同和問題（部落差別）について 3
1　現状 3
2　福岡県の方針 3
3　同和問題（部落差別）解決のための法的措置 3

第３節　企業と雇用問題 6
1　概要 6
2　公正採用選考人権啓発推進員制度について 6
3　企業に対する研修等について 8

第４節　企業における取組について 8
1　概説 8
2　就職差別の解消のために 10
3　社会的責任を果たすために 10

参考資料 16
（1）同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について（意見具申） 16
（2）人権教育のための国連 10 年福岡県行動計画（抄） 25
（3）人権教育及び人権啓発の推進に関する法律 28
（4）人権教育・啓発に関する基本計画（抄） 29
（5）福岡県人権教育・啓発基本指針（抄） 31
（6）福岡県部落差別の解消の推進に関する条例 34
（7）部落差別の解消の推進に関する法律 35
（8）求職者等の個人情報の取扱いについて 36
（9）個人情報保護法について 39

第２章　採用選考のあり方 40

第１節　基本方針の決定 40
1　基本的な考え方 40
2　採用方針、採用計画の樹立 43
3　選考基準、選考方法の策定 44
4　男女均等な採用選考ルール 45

5　障がいのある人の雇用 48
6　LGBTQ をはじめとする性的少数者の雇用 50
7　在日外国人の雇用 51

第２節　募集、応募書類 52
1　募集 53
2　会社案内等 55
3　応募書類 55

第３節　選考の内容と採否の決定 66
1　総合的評価の必要性 66
2　選考の内容 66
3　身元調査 75
4　採否の決定と決定後 76
5　面接評定の具体的事例 77

第３章　採用後の課題 81
1　近代的な労使関係 81
2　均等待遇 81
3　採用後の労働者の個人情報 82

第４章　企業内研修のあり方 87

第１節　企業内研修の成果と推進の条件 87
1　これまでの研修の成果 87
2　企業内研修推進の条件 87

第２節　企業内研修の内容と方法 89
1　企業の役割の自覚 89
2　研修内容と方法について 90

【資料】 92
公正採用選考人権啓発推進員制度のご案内 92
公正採用選考人権啓発推進員（選任・異動）報告書 93
【ご案内】公正採用選考人権啓発推進員を設置し、公正採用に係る研修を
受講した場合は、競争入札参加資格審査で加点されます 95
地域貢献活動評価確認書 97
福岡県労働局関係機関の所在地一覧 98

第１章　企業と人権問題

第１節　基本的人権について

１　人権とはなにか

人権とは、社会において幸福な生活を営むのに必要な、人間としての固有の権利ということができます。別の面からいえば、すべての人間が生まれながらにもっている、人間らしく生きる権利であり、日々の生活の中でそれぞれの資質や能力を生かして、自分本来の生き方や成長を可能にするために必要な権利ともいえます。

人権は、人間の尊厳性の自覚と表裏一体の関係にあり、人権が尊重されないところでは人間として尊厳を保つことができず、反対に人間の尊厳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、まず私たち一人ひとりが、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、私たち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、はじめて、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。憲法第 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も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なにより必要とされる理由は、ここにあるのです。

３　人権教育のための国連 10 年

国連は平成６年（1994 年）の総会において、平成７年（1995 年）から平成 16 年（2004 年）までの 10 年間を「人権教育のための国連 10 年」とすることを決議し、具体的なプログラムとしての行動計画を示しました。

人権教育のための国連 10 年の取組みの継続を目的として、平成 16 年（2004 年）には「人権教育のための世界プログラム」が採択され、効果的な人権教育を継続して実施していくため、平成 17 年（2005 年）から重点領域を定めた行動計画「人権教育のための世界計画」が策定されています。

その第４段階（令和２年（2020 年）～令和６年（2024 年））では、重点対象を「若者」とし、特に平等、人権と非差別、包摂的で平和な社会のための包摂と多様性の尊重に力点をおくこととされています。

人権教育とは

平成６年（1994 年）第 49 回国連総会において決議された「人権教育のための国連 10 年行動計画」では、「知識と技術の伝達及び態度の形成を通じ、人権という普遍的文化を構築するために行う研修及び広報努力」と定義しているが、本県行動計画においては、「人間が人間として持っているあらゆる権利をお互いが尊重しあう社会の実現を目指して、自分や社会を見つめ直し、人と人との関係の在り方や課題の解決に向けての方法などを学習すること」として捉えている。

4　人権教育及び人権啓発の推進に関する法律の制定

平成 12 年（2000 年）12 月に、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が公布施行されました。

第１条には、「人権教育及び人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、必要な措置を定め、もって人権の擁護に資することを目的とする。」とされ、各方面に対する責務が定められています。

この法律の制定の経過について、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律案提案理由説明」から、抜粋して紹介します。

我が国におきましては、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下で、人権に関する諸制度の整備や人権に関する諸条約への加入など、これまで各般の施策が講じられてきましたが、今日におきましても、社会的身分、門地、人種、信条、性別等による不当な差別その他の人権侵害がなお存在しており、また、我が国社会の国際化、情報化、高齢化の進展等に伴って、人権に関する様々な課題もみられるようになってきております。

このような情勢の下で、平成８年 12 月、人権擁護施策推進法が５年間の時限立法として制定され、人権教育及び人権啓発に関する施策を推進すべき国の責務が定められるとともに、これらの施策の総合的な推進に関する基本的事項等について調査審議するため人権擁護推進審議会が設置されました。同審議会においては、２年余りの調査審議を経て、昨年（平成 11 年）７月、法務大臣、文部大臣及び総務庁長官に対して答申を行い、人権教育及び人権啓発を総合的に推進するための 諸施策を提言し、現在、政府において、行財政措置によりこれらの実施が図られておりますが、人権教育及び人権啓発に関する施策の一層の推進のためには、同答申の趣旨を踏まえ、人権教育及び人権啓発に係る基本理念や国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、人権教育及び人権啓発に関する基本計画の策定や年次報告等の所要の措置を定めることが不可欠と考え、この法律案を提出することとした次第であります。

5　人権教育・啓発に関する基本計画の策定

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律は、基本理念として、「国及び地方公共団体が行う人権教育及び人権啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、その発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう、多様な機会の提供、効果的な手法の採用、国民の自主性の尊重及び実施機関の中立性の確保を旨として行わなければならない。」とし、同法第７条の規定に基づき、平成 14 年（2002 年）３月、「人権教育・啓発に関する基本計画」が策定されました。

福岡県においても、この「人権教育・啓発に関する基本計画」及び「人権教育のための国連 10 年福岡県行動計画」を踏まえ、県の実情に即した人権教育・啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、平成 15 年（2003 年）６月に「福岡県人権教育・啓発基本指針」（以下「基本指針」といいます。）を策定しました。（平成 30 年３月改定）

この基本指針に基づき、国、市町村、関係団体等との連携を図り、全庁的に総合的、計画的に人権教育・啓発に取り組んでいます。

第２節　同和問題（部落差別）について

１　現状

日本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、文化的に低い状態にあることを強いられてきました。これらの人々は、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（部落差別）といわれるもので、日本国憲法が保障する基本的人権に関わる重大な社会問題の一つです。

昭和 50 年（1975 年）に全国の同和地区名を掲載した「人事極秘・特殊部落地名総鑑」が出版され、これを大企業を含むかなりの企業が購入していた事実が発覚して、大きな社会問題となりました。その後においても、差別事象は未だに後を絶ちません。

平成 10 年（1998 年）には、大阪府において、調査業者による採用選考に関する身元調査事件が発覚し、この業者に調査を依頼した企業が全国で千数百社あり、福岡県内にもこの業者と取引があった事業所が６～７社ありました。

また、最近は不特定多数の人が書き込んだり、読んだりできるインターネット上の電子掲示板やホームページに、被差別部落の所在地一覧や被差別部落に対する誤った認識による悪質な表記など、匿名性を隠れみのにした差別事象も発生しています。

さらに、公共施設等において、差別的な落書きが、今もなお発見されています。

このような問題を解決するため、平成 28 年（2016 年）12 月に、「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行されました。この法律において、現在もなお部落差別が存在し、部落差別は許されないものであるとの認識のもと、部落差別を解消することが重要な課題であると明記されました。地方公共団体は、国との役割分担を踏まえ、地域の実情に応じ、部落差別の解消に関する相談体制の充実や必要な教育及び啓発を行うよう努めることとされています。

２　福岡県の方針

こうしたことから、本県では、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現するため、平成７年（1995 年）に制定した「福岡県部落差別事象の発生の防止に関する条例」を改正し、「部落差別の解消の推進に関する法律」に定められた基本理念や相談体制の充実、教育・啓発の推進などの規定を新たに加えた「福岡県部落差別の解消の推進に関する条例」を制定しました。

令和３年度（2021 年度）に福岡県が実施した「人権問題に関する県民意識調査」では、県民の部落差別（同和問題）に対する認識と理解は、全般的には進展しており、差別意識は、徐々に解消に向けて進んでいると言えます。その一方で、部落差別（同和問題）を解消するにはどうしたらよいかとの問いについて「わからない」「そっとしておけば自然になくなる」などの消極的な意見は減少傾向にありますが依然として存在しています。

今後も条例に基づき、差別のない心豊かな社会の実現に向けて、企業をはじめ県民の皆様に対しても、同和問題（部落差別）を自らの課題として捉え、部落差別の解消のために積極的に取り組むよう啓発を行ってまいります。

３　同和問題（部落差別）解決のための法的措置

（1）同和対策事業特別措置法の制定経過等

昭和 40 年（1965 年）、同和対策審議会は、答申（以下「同対審答申」といいます。）の結語において、「現行法規のうち同和対策に直接関連する法律は多数にのぼるが、これら法律に基づいて実

施される行政施策はいずれも多分に一般行政施策として運用され、事実上同和地区に関する対策は枠外におかれている状態である。これを改善し、明確な同和対策の目標の下に関係制度の運用上の配慮と特別の措置を規定する内容を有する『特別措置法』を制定すること」という同和行政の方向を示しました。

昭和 44 年（1969 年)、同対審答申の精神を尊重し、同和対策を実効あるものとして推進していくために、昭和 54 年（1979 年）３月 31 日までの時限立法として、同和対策事業特別措置法が制定され、７月 10 日施行されました。

さらに、同法の一部改正により、期限が３年間延長されました。

(2) 地域改善対策特別措置法の制定経過等

同和対策事業特別措置法が昭和 57 年（1982 年）に期限が切れるため、施行 13 年間にわたる成果を踏まえつつ、なお残された問題を解決するため、従来の施策の反省の上に立って新たな観点を加えた地域改善対策特別措置法が昭和 57 年（1982 年）に制定され、４月１日から施行されました。

(3) 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制定経過等

地域改善対策特別措置法が昭和 62 年（1987 年）に期限が切れるため、地域改善対策協議会は、昭和 61 年（1986 年）12 月 11 日に「今後における地域改善対策について」とする意見具申を行いました。

この意見具申は、同対審答申の精神を受け継ぎつつも、同和問題（部落差別）の現状を踏まえ、同和問題（部落差別）解決のために今後、真に必要なものは何かという原点に立った基本的検討を行うべき時期が到来しているという認識に立って行われました。

この意見具申を踏まえ、「今後の地域改善対策に関する大綱」がとりまとめられ、現行の地域改善対策事業について見直しを行う外、行政の主体性の確立、同和関係者の自立・向上の精神の涵養、えせ同和行為の排除等の適正化対策についても、積極的に推進することとされました。

今後実施すべき事業については、特別の助成等国の財政上の特別措置を講じ、その円滑かつ迅速な実施を図るという観点から、地域改善対策に関する最終の特別法として、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（以下「地対財特法」といいます。）が制定され、昭和 62 年（1987 年）４月１日から施行されることとなりました。

地対財特法が失効する平成４年度以降の方策について地域改善対策協議会は、一般対策への円滑な移行を図るという観点から審議を重ね、平成３年（1991 年）12 月 11 日、「今後の地域改善対策について」とする意見具申を提出しました。

この意見具申を踏まえ、法律の一部改正が行われ、引き続き実施することが特に必要と認められる事業については、５年間延長されることになりました。

その後、地域改善対策協議会は、平成８年（1996 年）５月 17 日に「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について」とする意見具申を提出しました。この意見具申では、次の諸点について述べられています。

（就労の分野）

a　同和問題（部落差別）の現状と課題

・就労状況は、若年齢層を中心に安定化する傾向にあるが、全国平均と比較すると、不安定な就労形態の比率が高い。
・就労先は、全国的に小規模な企業の比率が高い。
・世帯の家計の状況も、依然として全国平均よりも低位な状況にある。

・同和問題（部落差別）の解決に向けた今後の主要な課題は、依然として存在している差別意識の解消、教育、就労、産業等の面でなお存在している格差の是正である。

b　今後の施策の基本的な方向

・教育、就労、産業等の面でなお存在している格差の背景には様々な要因があり、短期間で集中的に格差を解消することは困難とみられる。

・現行の特別対策の期限をもって一般対策へ移行することは、同和問題（部落差別）の解決を目指す取組みの放棄を意味するものではない。

・法的措置の必要性を含め、地域の状況や事業の必要性の把握に努め、施策を実施していく必要がある。

c　今後の重点施策の方向

・同和問題（部落差別）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強く存在しており、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。

・同和問題（部落差別）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るべきである。

d　地域改善対策特定事業の一般対策への円滑な移行

・残された課題の解決に向けて一般対策への移行を円滑に行うためには、これまでの施策の成果が損なわれることがないよう一定の工夫が必要と考えられる。

・就労を巡る課題は今なお多く、格差の解消にはある程度の時間を要する。

・職業の安定は、直接生活水準の向上に寄与し、社会生活の改善を図る上で基本となる。このため、若年齢層を含めた一層の就労の安定を目指し、施策のニーズを踏まえ、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め適切に対応すべきである。

平成８年（1996 年）、政府大綱「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」が閣議決定され、特別対策は平成９年（1997 年）３月末日をもって終了することを基本としつつ、15 の事業に限定して５年間に限り継続実施することとし、30 事業については一般対策へ移行することとされました。

また、同和問題（部落差別）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、「人権教育のための国連 10 年」との関連において人権教育・人権啓発の事業に再構成して推進することとし、所要の行財政措置を講ずることとされました。

この政府大綱の趣旨に沿って、平成９年（1997 年）３月 31 日、地対財特法の一部改正が行われ、５年間に限り経過的に法的措置を講じることとされました。

(4) 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失効

地対財特法が平成 14 年（2002 年）３月 31 日の期限をもって失効し、同法に基づく経過措置対象事業については、平成 13 年度末で終了しました。

(5) 部落差別の解消の推進に関する法律

平成 28 年（2016 年）12 月、「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました。

同法は、現在もなお部落差別が存在すると明記した上で、国及び地方公共団体に対し、相談体制の充実や差別解消に向けた教育・啓発活動を行うよう求めています。

第３節　企業と雇用問題

１　概要

昭和 40 年（1965 年）の同対審答申では、「同和地区住民に就職と教育の機会均等を保障し、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。」とされております。

さらに、平成３年（1991 年）12 月の地域改善対策協議会の意見具申でも、今後の重点課題の中に就労対策や啓発がとり上げられており、「同和関係者の就労については、労働力需給関係の逼迫（ひっぱく）に伴い引き続き改善されると見込まれるものの、より安定した就労ができるよう、学力の向上、技能の習得等を推進していくことが重要である。また、同和関係者の就職の機会均等を確保するため、企業に対して応募者の適性と能力のみに基づく公正な採用・選考システムを確立するよう、啓発、指導に一層取り組んでいくことが大切である。」と述べられております。

また、平成８年（1996 年）５月の地域改善対策協議会の意見具申でも、今後の重点施策の方向の中に就労の安定が挙げられております。

昭和 44 年（1969 年）の同和対策事業特別措置法以来、これまで三度にわたる特別措置法が制定され、対象地区住民に対して、各種援護措置が講じられてきましたが、地対財特法の失効により平成 14 年（2002 年）度以降は、一般対策を適切かつ有効に活用し、雇用の促進と職業の安定に努めることになりました。

また、新規学校卒業者、一般求職者については、きめ細かな職業相談、職業指導を行うとともに「全国高等学校統一用紙」や厚生労働省履歴書様式例等、就職差別につながるおそれのある項目を排除した応募用紙の使用を指導しています。

さらに、事業主に対しては、公正採用選考人権啓発推進員制度や企業トップクラスに対する研修の実施等により差別のない公正な採用選考システムの確立を図っています。

２　公正採用選考人権啓発推進員制度について

(1) 趣旨・目的

同対審答申では、同和問題（部落差別）解決の中心的課題の一つとして、同和関係者の就職の機会均等の保障を指摘しております。

このことから、同和関係者の就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、就職について、一方の当事者である事業主が同和問題（部落差別）についての正しい理解と認職のもとに、差別のない公正な採用・選考を行うことが必要不可欠です。

こうした観点から、福岡県では、労働省（現厚生労働省）と共に、従来から企業に対し、差別のない公正な採用・選考の実施についてお願いしてまいりましたが、「部落地名総鑑」事件の発生にみられるように、事業主の同和問題（部落差別）についての理解と認識は必ずしも充分とはいえない状況がみられました。

これらの状況から、事業主に対する啓発、指導の一層の強化を図るため、昭和 52 年（1977 年）度から、一定規模以上の事業所について「企業内同和問題研修推進員」の設置を図り、これら推進員に対し、計画的、継続的な啓発、指導を行うことを通して、各企業において公正な採用・選考システムの確立を図ってきました。

その後、平成８年（1996 年）５月の地域改善対策協議会の意見具申を受けて、同年７月の閣議決定「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」で雇用主に対する指導・啓発事業は人権啓発の事業に再構成して推進することとされました。

これに伴い、福岡県では、企業内同和問題研修推進員制度について、平成 12 年（2000 年）度から同和問題（部落差別）、人権問題についての正しい理解と認識のもとに、職業選択の自由を確保するための公正な採用選考システムの確立を目指した人権啓発として実施することとし、「企業内同和問題研修推進員」を「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」といいます。）に名称変更しました。

(2) 推進員の役割

推進員は、事業主が従業員のうちから選任するものですが、公正な採用選考システムの確立を図る上で、当該事業所における中心的な役割を果たすことを期待するものですから、人事担当責任者等、従業員の採用選考等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ようお願いしているところです。

具体的には、事業所における採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定等について、国民の就職の機会均等を阻害していないかどうか点検し、差別のない採用・選考等のシステムの確立を図っていただくことが必要です。

また、企業によっては、採用選考の具体的な方法を決めたり応募者と実際に面接したりするのは、企業トップクラスや「公正採用選考人権啓発推進員」ではない担当者（支店・営業所などの出先を含む）である場合も多いですが、その場合、「公正採用選考人権啓発推進員」からそれらの企業トップクラスや担当者に対して「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となります。

同時に、求人活動、面接等採用選考にあたる方をはじめ、事業所で勤務されるすべての従業員の皆様に、同和問題（部落差別）をはじめとする人権問題に対する正しい理解と認識を深めていただく必要があります。

このことから、推進員の方には、企業内研修を計画し、推進していただくとともに、ハローワーク等職業安定機関の窓口となっていただきます。

(3) 推進員制度運用上の課題

福岡県では、従業員数が 30 人以上の事業所に対して、推進員の設置をお願いしているところです。その結果、100 人以上規模の事業所での設置率は約 96.6％となっており、100 人未満規模の事業所でも相当数の設置がみられるようになりました。

また、民営職業紹介所等については、職業紹介事業及び労働者派遣事業の実施において、公正な採用選考に関する十分な理解等がより一層求められていることに鑑み、運営上、事業所の規模に拘わらず推進員を設置するものとされているところであります。

「公正採用選考人権啓発推進員」制度は、選任しただけ・研修会に出席しただけではなく、各事業所内で「公正な採用選考」の実現のための旗振り役となり、「公正な採用選考」が実際に実現できてこそ意義があります。

各企業におかれては、この機会に、同和問題、人権問題について「企業の社会的責任」を再認識していただくとともに、「その社会的責任を果たすために企業としてどのような取組みが必要か」また、「推進員が与えられた役割をどう果たしていくか」について、もう一度真剣に考えていただき、積極的な取組みをお願いしたいと思います。

なお、推進員を設置し、公正採用に係る研修を受講している事業所を対象に、県の競争入札参加資格審査において、地域での社会貢献活動への評価として、加点制度を設けています。詳しくは、本書巻末の参考資料又は県ホームページ（https://www.pref.fukuoka.lg.jp/）をご参照ください。

3　企業に対する研修等について

国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用を促進していくためには、従業員の採用・選考に最も影響力をもつ企業のトップクラスが、同和問題（部落差別）、人権問題について正しく認識、理解することが極めて重要です。

また、そうしたことが、推進員をはじめ、従業員の方々が様々な活動や取組みを、社内、あるいは地域において積極的かつ円滑に進めていくための大切な要件ともなります。

こうした観点から、福岡県では、職業安定行政機関と連携協力して、各地区で企業トップクラス及び推進員を対象に研修会を開催しています。研修会では、各企業内において公正な採用選考システムを構築するために必要な情報を提供しております。各企業及び業界団体のトップクラス並びに推進員の方々におかれましては、この研修会の趣旨について十分にご理解いただき、積極的にご参加いただきますようお願いいたします。

なお、県のホームページ「公正採用選考」（https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/kouseisaiyou.html）において、上記の研修日程など関連情報を随時掲載していきますので、ご覧になっていただきますようお願いします。

第４節　企業における取組について

1　概説

「なぜ企業が同和問題（部落差別）や人権問題の取組みをしなければならないのか」という質問によく出会います。昭和 59 年（1984 年）６月に出された地域改善対策協議会の意見具申「今後における啓発活動のあり方について」では、企業や事業所の役割として、「企業体としての社会的責任を自覚し、公正な採用の促進と事業所内における人権尊重の確保に向けての主体的、自主的な活動を推進することが望まれる。」と記述されています。

また、平成３年（1991 年）12 月の同協議会の意見具申でも、物的事業が相当進捗する中で、今後の重点課題を就労対策、産業の振興、教育、啓発等であるとし、そのためには「行政、学校、企業、民間運動団体その他の各種団体が、こうした変化を踏まえて、それぞれの役割を十分果たしていくことが肝要である。」と企業の果たすべき役割が重ねて述べられています。

また、昨今、不祥事の多発や人権意識の高まりを受け、企業の社会的責任（ＣＳＲ）を求める動きが大きな潮流となっています。

企業がその社会的責任を自覚し、人権尊重の確保に向けての活動を推進しなければならない主な理由としては、以下の(1)～(5)が挙げられます。

(1) 企業活動、営業活動とのかかわり

「もの」を作ったり、販売したり、または種々のサービスを提供することによって、すなわち、これらの企業活動を通して、企業は社会との関わりを持つことになりますが、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。

(2) 雇用や公正な採用選考システムとのかかわり

昭和 40 年（1965 年）の同対審答申では、同和問題（部落差別）解決の中心的課題は「同和地区住民の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」としています。

「就職」については、企業は、その一方の当事者です。企業の皆様方には、同和問題（部落差別）、

人権問題について理解を深め、その解決のための社会的責任として「雇用」に関する企業としての役割を果たすという立場に立っていただく必要があります。

まして、その入口である採用・選考時に、本人の責に帰すことのできない理由すなわち家庭の状況や出身地などで差別することは許されません。就職差別は、同和関係者に限らず、あらゆる人々に対して許容できないものです。

人権尊重の理念に立った公正な採用選考システムの確立のためにも、同和問題（部落差別）、人権問題についての啓発や研修により、正しい理解と認識を深めることが大切です。

(3) 従業員に対する啓発の責務

啓発活動の目標は、「未知の人には正しい知識を提供し、理解のある人には一層の理解の促進を図ることは当然として、誤った意識を持っている人に対しては根気強く正しい理解を求めていく」ことだとされています。したがって、同和問題（部落差別）、人権問題に関する啓発は、あらゆる人がその対象となります。学校で、地域で、職場でと啓発の場も多種多様でなければなりません。

そのような啓発は、社会教育の分野で行えばよいではないかとお考えの方もあるかもしれません。しかしながら、職場の仲間の心ない発言のため、また、職場の人達から疎外されたためにそこを去らざるを得なかった人達も大勢いたことを忘れてはなりません。

お互いがお互いの人権を尊重しあい、明るい職場をつくっていく、そのためにも従業員のすべてに人権問題の大切さ、同和問題（部落差別）の正しい理解について絶えず啓発していくことが大切です。

(4) 人事管理、労務管理とのかかわり

昨今、ようやく物の豊かさよりも心の豊かさが求められるようになり、また、国内はもとより国際的にも人権問題への取組みが一段と進められるようになりました。

人事管理などのあり方についても大きく変化しつつあります。これからは、人間尊重、個性尊重の人事の時代です。いうならば、従業員一人ひとりが独自の人格と個性をもち、独自の人間として存在しているという認識の上に立って、従業員の個性を尊重し、組織の中で可能な限り自己実現なり自我要求を満たすことのできる人事管理を図らなければいけません。そういう意味からも、人権尊重の理念というのは、現代社会の企業にとっては欠くべからざるバックボーンです。

(5) 社会的影響とのかかわり

「企業城下町」という言葉があるように、場所によっては、企業がその地域に絶大な影響を及ぼす力を持っているところもあります。たとえそのような地域でなくても、現代は組織の時代、企業の時代といえましょう。

「もの」や「サービス」などを通じての直接的な関係だけではなく、例えば広告・宣伝、時には社会活動など間接的な関係を含めて、企業は社会に大きな影響力を持っています。

国民的な課題である同和問題（部落差別）の早期解決について、社会的に大きな影響力を持つ企業が積極的かつ主体的に参加しなければ、問題の解決は困難になります。

以上は、同和問題に関する企業の社会的責任ということについての一つの考え方にすぎません。これについてはいろいろな見方、考え方もあると思います。

どのような考え方に立つにしても、人権問題、同和問題（部落差別）への取組みは、企業自体にとっても大きなメリットのあることです。

顧客にとって使いやすいものを作り、満足のいくサービスを提供する会社、自分らしく働ける明

るい職場であり、みんながそこで働いてみたいと願う会社、地域の人達が自慢できる会社……人権問題、同和問題（部落差別）への取組みは、企業発展の基礎といえましょう。

2　就職差別の解消のために

同和関係施策は、生活環境の改善、社会福祉の充実、産業の振興、職業の安定、教育文化の向上及び基本的人権の擁護等を内容とする総合的な対策として実施されてきました。

とりわけ就職の機会均等の保障は、同和問題（部落差別）解決の中心的課題の一つとされています。同和関係者は、不当な差別により、就職、教育の機会均等が実質的に保障されてきたとはいえず、その結果として、経済的、文化的に低位の状態におかれ、それが差別をさらに温存助長し、拡大再生産を促すという悪循環を繰り返してきたのです。

同対審答申は、同和関係者の職業について、それが全体として零細企業経営者やその従事者が極めて多く不安定であることの原因を、次のように指摘しています。

『一見すると知識や技能や教育程度の低さによるとみられるが、基本的には、社会的差別と偏見によってよい就職ができないのが原因である。』

すなわち、その技能や適性が問題にされる前に、同和関係者に対する予断と偏見による「差別」があるために、希望する職に就けないということが重大な問題なのです。

厚生労働省をはじめ関係行政機関の指導にもかかわらず、採用・選考に当たり、本籍地番、家庭環境、親の職業等の把握や身元調査等の事例が依然として報告されております。

また、平成 11 年（1999 年）６月に改正された職業安定法第５条の４（現行法第５条の５）「求職者等の個人情報の取扱い」で、公共職業安定所等は、「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。」と定め、第 48 条「指針」でそのための必要な指針を労働大臣（現厚生労働大臣）が公表するとしました。そして、その指針（労働省告示第 141 号）が、平成 11 年（1999 年）12 月から施行されました。

指針には、「求職者等の個人情報の取扱い」の項目で、原則として収集してはならない個人情報として「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、思想及び信条、労働組合への加入状況」が掲げられています。さらに、個人情報は、本人から直接または本人の同意の下で収集することが規定されています。

したがって、各企業においては、法及び指針を遵守して労働者の募集を行うとともに、特定の人を結果的にしろ排除することになっていないか、基本的人権尊重の立場から各企業における採用選考のあり方について、採用選考の都度、見直していただきたいと思います。

採用に関する具体的な取扱いについては、第２章以下をご参照ください。

3　社会的責任を果たすために

「企業の社会的責任」（ＣＳＲ）とは、社会の一員として、社会、特に株主、従業員、取引先、消費者、地域社会といった利害関係者（ステークホルダー）に対しての責任です。

企業に対しては、法律やその他の社会規範を守る「法令遵守」（コンプライアンス）、「情報開示」で経営の「透明性」を高めること、そして利害関係者に企業活動のあらゆる過程で「説明責任」（アカウンタビリティ）を果たし、信頼を得るといったことが求められていますが、その基本は環境や人権に配慮することです。環境や人権の視点で企業活動を行っていくことが、企業の社会的責任として求められています。

また、人権を大切にする企業であるためには、人が大切にされる職場づくりが欠かせません。企

業活動は顧客や従業員、「人」に支えられています。顧客や従業員を大切にする視点が充実すると、従業員一人ひとりのもつ力が最大限に発揮され、企業は成長・発展していくことになるでしょう。そのためには、一人ひとりの個性が尊重され、年齢や性別、国籍などを理由に差別的な扱いをされない職場が必要です。

こうした、人権が尊重されている職場は、明るく働きやすい職場です。そこでは、働く意欲がみなぎり、当然、生産性は上がるでしょうし、効率もよくなることでしょう。人が大切にされる企業に対しては、社会は信頼と共感を寄せます。企業にとって、社会の信頼と共感は、多くの顧客を得られること、また、優秀な人材の確保にもつながります。このような循環を築くためにも、今こそ人権に配慮した企業活動が望まれています。

「部落地名総鑑」事件について

（１）概要

昭和 50（1975）年 11 月に発覚し、昭和 60（1985）年までに 8 種類約 220 冊を超える差別図書が、「人事極秘」、「部落地名総鑑」等の書名で販売されました（法務省調べ）。その中には、全国の同和地区名、所在地、戸数、主な職業などが記載されています。

この事件は、購入した企業の目的が、社員の採用に当たって同和地区出身者を調べ排除することにあったことや、個人購入者が結婚に当たっての身元調べに利用したなど、大変悪質なものでした。

（２）事件発覚後の取組

事件の発覚以後、同和問題（部落差別）を解決するための企業の社会的責任が強く叫ばれるようになり、昭和 52（1977）年、労働省（当時）は、企業が自主的に公正な採用選考を実施し、就職の機会均等の確保に取り組むことをねらいとして、「企業内同和問題研修推進員」（※）を設置するよう行政指導を行いました。

（※福岡県では、平成 12（2000）年度から「公正採用選考人権啓発推進員」に名称変更しています。）

福岡県は、平成 7（1995）年に、結婚や就職に関する差別の問題が依然として発生していることから、結婚及び就職に際しての同和地区に係る調査を規制する「福岡県部落差別事象の発生の防止に関する条例」を制定しました。（平成 31（2019）年 2 月に「福岡県部落差別の解消の推進に関する条例」として改正。）

（３）近年の動き

この事件の反省を契機に取組が進められたにもかかわらず、平成 10（1998）年に大阪府において、府内の調査会社が採用調査の依頼を受けたものについて、応募者に対して部落差別につながるおそれのある調査をした事件が明らかになり、平成 11（1999）年 4 月に、労働大臣（当時）自らが経済・業種別 107 団体の代表者に対して、公正な採用選考の推進等について要請を行いました（巻頭参照）。

さらに、平成 18（2006）年 10 月、大阪市内の複数の信用調査業者が「部落地名総鑑の電子版」を保管していたことが判明しました。

瞬時にして広範囲に情報が拡散するネット社会の特性を踏まえて、公正な採用選考の推進に向けた全国的な取組が必要となっています。

事業所の皆様には、「部落地名総鑑」事件を風化させることなく、今なお続く差別の実態、「全国高等学校統一用紙」制定をはじめとする「公正な採用選考」の実現に向けた取組について、今一度十分ご認識いただき、事業所での研修の充実を図ることにより、同和問題を正しく理解していただきますようお願いいたします。

【参考】「同和地区住民の就職の機会均等の確保についての労働大臣談話」

（昭和 50（1975）年 12 月 15 日）

今般、企業の人事関係において利用されることを目的として、「人事極秘・特殊部落地名総鑑」という同和地区住民の就職の機会均等に影響を及ぼし、その他様々の差別を招来し助長する悪質な冊子が発行され、一部企業の人事担当者に販売されるという事件が発生したことは、まことに遺憾なことであり、極めて憤りにたえない。

労働省は、従来から、同和地区の住民に就職の機会均等を完全に保障することが、同和問題解決の中心的課題であるとの認識に立って、職業指導・職業紹介及び就職に際しての各種援護施策並びに雇用主に対する指導等を行ってきたところである。

しかるに、同和対策事業特別措置法の施行以来すでに 7 年が経過した現在、かかる事件が発生したことはまことに遺憾であり、企業の同和問題に対する正しい理解と認識を更に一層深めることの必要性を痛感する次第である。

労働省としては、従来の施策の点検を行うとともに、同和対策の更に一層強力な推進を図っていく所存であるが、各企業においても、企業によって同和地区の住民の基本的人権とりわけ就職の機会均等の権利が侵害されることが絶対に生じないよう強く要請する次第である。

インターネットを悪用した人権侵害をなくしましょう！

インターネットによりコミュニケーションの輪が広がり便利になる一方で、インターネットを悪用した行為が増えており、他人への中傷や侮蔑、無責任なうわさ、特定の個人のプライバシーに関する情報の無断掲示、差別的な書込み、インターネット上でのいじめなど人権やプライバシーの侵害につながる情報が流れています。特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動（いわゆるヘイトスピーチ）や、部落差別を助長するような内容を書込まれることもあります。

また、近年特に問題となっている児童ポルノは、それ自体、子どもの人権擁護上許されるものではありませんが、その画像がいったんインターネット上に流出すれば、画像のコピーが転々と流通して回収することが極めて困難となり、被害を受けた児童は将来にわたって永く苦しむことになるなど、重大な人権侵害と言わざるを得ません。

さらに、自殺を誘うような情報等インターネット上の有害情報に起因して犯罪やトラブルに巻き込まれ、被害に遭うなどの人権侵害事案も発生しています。

インターネットを悪用することなく、お互いの人権を尊重した行動をとるようにしましょう。

法務局・地方法務局には相談窓口があります。
全国の法務局・地方法務局では、削除依頼の方法の助言を行うほか、被害者自らが被害の回復や予防を図ることが困難な場合、プロバイダ等への削除要請なども行っています。
相談の際には、ＵＲＬや掲載内容を控えておき、掲載された誹謗・中傷によりどのような問題が起こっているかなど、具体的な被害を説明できるよう用意しておきましょう。

○インターネット人権相談受付窓口
https://www.jinken.go.jp/

○LINE じんけん相談
アカウント名：「法務局 LINE じんけん相談」
検索 ID：@linejinkensoudan
受付時間：平日午前８時３０分から午後５時１５分まで

○こどもの人権１１０番（全国共通・通話料無料）
０１２０−００７−１１０
受付時間：平日午前８時３０分から午後５時１５分まで

○みんなの人権１１０番（全国共通）
０５７０−００３−１１０
受付時間：平日午前８時３０分から午後５時１５分まで

○女性の人権ホットライン（全国共通）
０５７０−０７０−８１０
受付時間：平日午前８時３０分から午後５時１５分まで

「ビジネスと人権」について

企業活動のグローバル化が進む中、企業活動における人権の尊重が注目されるようになりました。

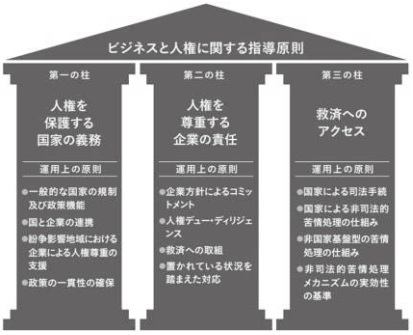
国際社会の様々な動向を受け、平成 23 年（2011 年）には、国連で「ビジネスと人権に関する指導原則」が作られ、企業活動における人権尊重の指針として用いられています。

また、「持続可能な開発目標（SDGs）の達成と人権の保護・促進は表裏一体の関係にあるとされており、企業が SDGs に取り組む上でも、人権の尊重は重要になってきます。

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」

「ビジネスと人権に関する指導原則：国連『保護、尊重及び救済』枠組み」は、平成 23 年（2011 年）に国連の人権理事会全会一致で支持された文書。

「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」の３つの柱から構成されています。



「ビジネスと人権」に関する行動計画について

令和２年（2020 年）10 月、「ビジネスと人権に関する行動計画に係る関係府省庁連絡会議」において、企業活動における人権尊重の促進を図るため、「ビジネスと人権」に関する行動計画が策定されました。

本行動計画においては、「ビジネスと人権」に関して、今後政府が取り組む各種施策が記載されているほか、政府から企業に対し、企業活動における人権への影響の特定、予防・軽減、対処、情報共有を行い、人権への負の影響を特定、防止、軽減し、どのように救済するかというプロセスである人権デュー・ディリジェンスを導入することなどへの期待が表明されています。

本行動計画の実施や周知を通じて、「ビジネスと人権」に関する関係府省庁の政策の一貫性を確保するとともに、責任ある企業行動の促進を図り、企業活動により人権への悪影響を受ける人々の人権保護・促進に貢献すること、日本企業の企業価値と国際競争力の向上、及び SDGs 達成への貢献につながることが期待されます。

「ビジネスと人権」に関する行動計画
２０２０－２０２５

ビジネスと人権
ポータルサイト

※「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）は、「ビジネスと人権ポータルサイト」（https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/bhr/index.html）からダウンロードできます。

企業における人権研修（ビジネスと人権）に向けて

前頁のとおり、令和２年（2020 年）10 月に「『ビジネスと人権』に関する行動計画（2020-2025）」が公表されたことも踏まえ、法務省において、企業における人権尊重の取組強化に資するため、「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書が作成されました。

本報告書は、「報告書（詳細版）」、「報告書（概要版）」、「投影資料」及び「活用の手引」の４つで構成されており、研修教材として使用することができます。

法務省専用サイト（https://www.moj.go.jp/JINKEN/jinken04_00188.html）からダウンロードできますので、企業における人権研修等で御活用ください。

「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書

研修実施の手引

法務省専用サイト

「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書では、企業が尊重すべき主要な人権の分野として 26 分野が掲げられており、その一つに、「⑰差別」が挙げられています。詳細は以下のとおりです。

企業が尊重すべき人権の分野（26分野）

1	賃金の不足・未払、生活賃金	14	テクノロジー・AIに関する人権問題
2	過剰・不当な労働時間	15	プライバシーの権利
3	安全で健康的な作業環境（労働安全衛生）	16	消費者の安全と知る権利
4	社会保障を受ける権利	17	差別
5	パワーハラスメント（パワハラ）	18	ジェンダー（性的マイノリティを含む）に関する人権問題
6	セクシュアルハラスメント（セクハラ）	19	表現の自由
7	マタニティハラスメント（マタハラ）／パタニティハラスメント（パタハラ）	20	先住民・地域住民の権利
8	介護休業等ハラスメント（ケアハラ）	21	環境・気候変動に関する人権問題
9	強制労働	22	知的財産権
10	居住移転の自由	23	賄賂・腐敗
11	結社の自由・団体交渉権	24	サプライチェーン上の人権問題
12	外国人労働者の権利	25	紛争等の影響を受ける地域における人権問題
13	児童労働・こどもの権利	26	救済へアクセスする権利

⑰差別

内容

人種、民族、性別、言語、宗教、政治的及びその他の意見、国籍又は社会的出自、財産、出生、その他の状態（性的指向や健康状態、障害の有無）を含む、遂行すべき業務と何ら関係のない属性や雇用形態（正規・非正規）を理由に、特定個人を事実上、直接的又は間接的に、従属的又は不利な立場に置くこと

（参照）国際人権規約／ILOウェブサイト「差別と平等　Q&A」151

・主な差別の種類
- 性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティ
- 障害、疾病
- 部落差別（同和問題）
- 国籍／出自
- 宗教、政治的意見
- 雇用形態（正規・非正規）

・主な差別の発生シチュエーション

採用・配置・賃金・昇進・降格	性別や国籍等に基づく人事対応等
社内規定・制度や福利厚生	特定の性的指向の場合に適用されない福利厚生等
コミュニケーション	障害があることを理由とする差別的発言等
サービス・製品	特定の人種をステレオタイプ的にイメージさせる商品デザイン等
広告	ステレオタイプ的なCMやポスター表現等
施設・設備	オフィス・店舗等のバリアフリー対応の著しい遅れ等

参考資料

（１）同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について（意見具申）

平成８年５月 17 日

内閣総理大臣
殿
関 係 各 大 臣

地域改善対策協議会
会長　宮　崎　繁　樹

本協議会は、平成３年 12 月 11 日の本協議会意見具申が指摘した地域改善対策の今後の基本的な課題について審議するため、平成５年７月 28 日、本協議会の中に総括部会を設置した。総括部会は、平成５年 10 月以来、29 回にわたって審議を行い、本年３月 28 日に意見をとりまとめ、本協議会に対し別添のとおり報告がなされた。

本協議会は上記報告を踏まえて審議を行った結果、本日、同和問題の早期解決に向けた方策の基本的な在り方について、同報告の内容をもって本協議会の意見とし、これを具申することとした。政府におかれては、本協議会の意見を尊重し、同和問題の早期解決に向けた施策の推進に当たられるよう要望するものである。

１．同和問題に関する基本認識

今世紀、人類は二度にわたる世界大戦の惨禍を経験し、平和が如何にかけがえのないものであるかを学んだ。しかし、世界の人々の平和への願いにもかかわらず、冷戦構造の崩壊後も、依然として各地で地域紛争が多発し、多くの犠牲者を出している。紛争の背景は一概には言えないが、人種や民族間の対立や偏見、そして差別の存在が大きな原因の一つであると思われる。こうした中で、人類は、「平和のないところに人権は存在し得ない」、「人権のないところに平和は存在し得ない」という大きな教訓を得た。今や、人権の尊重が平和の基礎であるということが世界の共通認識になりつつある。このような意味において、21 世紀は「人権の世紀」と呼ぶことができよう。

我が国は、国際社会の一員として、国際人権規約をはじめとする人権に関する多くの条約に加入している。懸案となっていた「あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約」（人種差別撤廃条約）にも加入し、「人権教育のための国連 10 年」への本格的な取組みも開始された。世界の平和を願う我が国が、世界各国との連携・協力の下に、あらゆる差別の解消を目指す国際社会の重要な一員として、その役割を積極的に果たしていくことは、「人権の世紀」である 21 世紀に向けた我が国の枢要な責務というべきである。

ひるがえって、我が国固有の人権問題である同和問題は、憲法が保障する基本的人権の侵害に係る深刻かつ重大な問題である。戦後 50 年、本格的な対策が始まってからも四半世紀余、同和問題は多くの人々の努力によって、解決へ向けて進んでいるものの、残念ながら依然として我が国における重要な課題と言わざるを得ない。その意味で、戦後民主主義の真価が問われていると言えよう。また、国際社会における我が国の果たすべき役割からすれば、まずは足元とも言うべき国内において、同和問題など様々な人権問題を一日も早く解決するよう努力することは、国際的な責務である。

昭和 40 年の同和対策審議会答申（同対審答申）は、同和問題の解決は国の責務であると同時に国民的課題であると指摘している。その精神を踏まえて、今後とも、国や地方公共団体はもとより、

国民の一人一人が同和問題の解決に向けて主体的に努力していかなければならない。そのためには、基本的人権を保障された国民一人一人が、自分自身の課題として、同和問題を人権問題という本質から捉え、解決に向けて努力する必要がある。

同和問題は過去の課題ではない。この問題の解決に向けた今後の取組みを人権にかかわるあらゆる問題の解決につなげていくという、広がりをもった現実の課題である。そのような観点から、これまでの成果を土台とし、従来の取組みの反省を踏まえ、未来に向けた新たな方向性を見極めるべき時に差しかかっていると言えよう。

２．同和問題解決への取組みの経緯と現状

(1) これまでの経緯

明治４年の太政官布告は、同和問題の解決に向けた出発点になったが、十分な対策はとられず、強固な差別意識が残された。戦後、昭和 28 年度に隣保館設置の補助事業が始まり、昭和 35 年度からはモデル地区において総合事業が開始された。これらは新憲法の下での新しい一歩ではあったが、同和地区の生活実態はなお劣悪であり、全国的にみて対策の不均衡もみられた。

昭和 40 年の同対審答申は、あらゆる意味で今日までの対策の基礎になってきた。同和問題の解決は国の責務であると同時に国民的課題であるとの基本認識を明確にし、国や地方公共団体の積極的な対応を促したことなど、同和問題の解決を図る上でこの答申が果たした歴史的意義は極めて大きい。答申がなされてから既に 30 年余り経過しているが、同和問題の早期解決に向けて、この答申の趣旨を今後とも受け継いでいかなければならない。

同対審答申を踏まえ、昭和 44 年に 10 年間の限時法として同和対策事業特別措置法（同対法）が制定され、その後の３年間の延長も含め、特別対策が総合的に推進された。この間の対策により、物的な基盤整備が急速に進展するなど大きな成果をあげたが、心理的差別の解消の面では大きな課題が残った。また、事業の進展に伴い、一部に周辺地域との均衡や一体性を欠いた事業の実施がみられたり、えせ同和行為などの新たな問題も発生してきた。

このため、同対法に基づく事業の中で必要なものを継承しつつ、それまでの施策の反省を踏まえた地域改善対策特別措置法（地対法）が昭和 57 年に５年間の限時法として制定された。その後、昭和 62 年、地域改善対策の一般対策への円滑な移行のための最終法として提案された現行の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）が５年間の限時法として制定され、平成４年に５年間延長された。地対法、地対財特法を通じ、特別対策を必要に応じて見直しながら引き続き実施する一方、心理的差別の解消を目指した啓発事業の積極的な展開を図るとともに、行政の主体性の確立、えせ同和行為の排除などの適正化対策が推進され、現在、地対財特法の期限まで、残り約１年という段階に差しかかっている。

(2) 現状と課題

これまでの対策の効果を測定し、同和地区の実態や国民の意識等について把握するため、平成５年度に同和地区実態把握等調査（実態調査）が実施された。当部会では「同和地区実態把握等調査に関する小委員会」を設置し、この調査結果に基づいて、同和問題の解決に向けた課題を整理した。

以下は、その要点である（別添同小委員会報告の「まとめ」の部分参照）。

①現状

同和地区においては、若い世代が就職や結婚のために同和地区外へ転出する傾向がみられ、全国平均に対して高齢化の比率が若干高くなっている。同和関係者が同和関係者以外の者と結婚するケースは増加の傾向を示している。また、住宅、道路等の物的な生活環境については改善が進み、全体的には、同和地区と周辺地域との較差はみられない。下水道普及率は、全国平均に比べ

て大幅に低くなっているが、都市規模別にみると、大きな差はみられない。

高等学校等進学率は向上してきており、ここ数年９割を超えているが、全国平均と比べるとなお数ポイントの差がみられる。最終学歴については、高等教育修了者（短大・大学等）の比率が20歳代､30歳代では40歳以上に比べてかなり高くなっているが､全国平均との差はなお大きい。

就労状況は、若年齢層を中心に、安定化する傾向にあるが、全国平均と比較すると、不安定な就労形態の比率が高くなっている。就労先は全体的に小規模な企業の比率が高くなっている。また、年収の面では、全国平均に比べて全体的に低位に分布しており、世帯の家計の状況も、全般的にみると依然として全国平均よりも低位な状況にある。農業経営世帯は、小規模農家が多く、農業従事者が高齢化してきている。事業経営世帯では、小規模な個人経営が多い。

同和地区の人であるということで約３割の同和関係者が人権を侵害されたとしているが、公的機関に相談した者は少数にとどまっている。同和問題に関する国民の差別意識は、着実に解消へ向けて進んでいるものの、同和関係者との結婚問題を中心に依然として残っている。

隣保館の利用比率は高く、同和地区外住民も多数利用している。

地域改善対策の適正化については、改善された点もみられるものの、個人給付的事業の資格審査の実施、公営住宅等の家賃の見直し、地方公共団体単独事業の見直し、団体補助金の交付に際しての審査、公的施設の管理規程の整備などの点で、不十分な状況がみられる。

②これまでの成果と今後の主な課題

実態調査の結果からみて、これまでの対策は生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された。

しかし、高等学校や大学への進学率にみられるような教育の問題、これと密接に関連する不安定就労の問題、産業面の問題など、較差がなお存在している分野がみられる。差別意識は着実に解消へ向けて進んでいるものの結婚問題を中心に依然として根深く存在している。また、人権侵害が生じている状況もみられ、その際の人権擁護機関の対応はなお十分なものとは言えない。さらに、適正化対策もなお不十分な状況である。

同和問題の解決に向けた今後の主要な課題は、依然として存在している差別意識の解消、人権侵害による被害の救済等の対応、教育、就労、産業等の面でなお存在している較差の是正、差別意識を生む新たな要因を克服するための施策の適正化であると考えられる。これらの課題については、その背景に関して十分な分析を行い、適切な施策が講じられる必要がある。

３．同和問題解決への展望

(1) これまでの対策の意義と評価

同対法以来これまで三度にわたる特別法が制定され、四半世紀余にわたって同和地区、同和関係者に対象を限定した特別対策が実施されてきた。同対審答申の当時は、同和地区や同和関係者が事実上一般対策の枠外に置かれていたという状況や、心理的差別と実態的差別の相互作用が差別を再生産しているという悪循環がみられた。この悪循環を断ち切り、生活実態の早急な改善を図るには、迅速な事業の実施と全国的な水準の引上げを図ること等が必要とされ、これらの法律により期間を限って、国が財政上の特別措置を講じることにより、所要の施策の推進に努めてきた。

このような考え方の下に推進されてきた特別対策は、極めて大きな意義をもつものであった。すなわち、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い物的な基盤整備はおおかた完了した

とみられる。これらを総合的に勘案した場合、全般的にみれば、これまでの特別対策は現行法期限内におおむねその目的を達成できるものと考えられる。

これまでの対策は上述のように大きな意義があったが、2（2）に述べたように深刻な課題が残されているとともに、現時点でみれば反省すべき点も少なくない。事業の実施に当たって周辺地域との一体性を欠いたり、啓発などのソフト面の取組みが不十分であったことにより、いわゆる「ねたみ意識」が表面化するなど差別意識の解消に逆行するひずみが指摘されてきた。また、これらの特別対策は、施策の適用上、地区や住民を行政が公的に区別して実施されてきたものであり、それが住民の意識に与える影響等、この手法に内在する問題点も指摘されている。

（2）今後の施策の基本的な方向

特別対策は、事業の実施の緊要性等に応じて講じられるものであり、状況が整えばできるかぎり早期に一般対策へ移行することになる。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の要因があり、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。

このようなことから、従来の対策を漫然と継続していたのでは同和問題の早期解決に至ることは困難であり、これまでの特別対策については、おおむねその目的を達成できる状況になったことから、現行法の期限である平成９年３月末をもって終了することとし、教育、就労、産業等のなお残された課題については、その解決のため、４で述べるような工夫を一般対策に加えつつ対応するという基本姿勢に立つべきである。

本報告に盛り込まれた施策を実現していくため、法的措置の必要性を含め各般の措置について具体的に検討し、これに基づいて、国及び地方公共団体は、基本的人権の尊重と同和問題の一日も早い解決をうたった同対審答申の精神とこれまでの成果を踏まえつつ、それぞれがその責務を自覚し今後とも一致協力して、これらの課題の解決に向けて積極的に取り組んでいく必要がある。

同対審答申は、「部落差別が現存するかぎりこの行政は積極的に推進されなければならない」と指摘しており、特別対策の終了、すなわち一般対策への移行が、同和問題の早期解決を目指す取組みの放棄を意味するものでないことは言うまでもない。一般対策移行後は、従来にも増して、行政が基本的人権の尊重という目標をしっかりと見据え、一部に立ち遅れのあることも視野に入れながら、地域の状況や事業の必要性の的確な把握に努め、真摯に施策を実施していく主体的な姿勢が求められる。

４．今後の重点施策の方向

（1）差別意識の解消に向けた教育及び啓発の推進

①基本的な考え方

差別意識の解消のために教育及び啓発の果すべき役割は極めて大きく、これまで様々な手法で施策が推進されてきた。しかしながら、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。

教育及び啓発の手法には、法の下の平等、個人の尊重といった普遍的な視点からアプローチしてそれぞれの差別問題の解決につなげていく手法と、それぞれの差別問題の解決という個別的な視点からアプローチしてあらゆる差別の解消につなげていく手法があるが、この両者は対立するものではなく、その両者があいまって人権意識の高揚が図られ、様々な差別問題も解消されていくものと考えられる。

今後、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。

同様な観点から、「人権教育のための国連 10 年」に係る施策の中でも、同和問題を我が国の人権問題における重要な柱として捉え、今後策定される国内行動計画に基づいて教育及び啓発を積極的に推進し、同和問題に関する差別意識の解消に努めるべきである。

②実施体制の整備と内容の創意工夫

国や地方公共団体においては、これまでの積み上げられてきた成果や手法への評価を踏まえて、実施体制の整備や必要な施策について検討すべきである。その際、「人権教育のための国連 10 年」に係る施策の積極的な推進等による差別意識の解消に向けた教育及び啓発の総合的かつ効果的な推進という観点を踏まえる必要がある。また、従来特別対策として行ってきた学校教育や社会教育の関係事業、及び就労対策、農林漁業対策、中小企業対策の中で行ってきたものを含む各種の啓発事業については、人権教育、人権啓発の推進という観点から再構築すべきである。

公益法人等の公的な性格を有する民間団体、社会教育関係団体や民間企業も、今後の教育及び啓発において重要な役割を担うことが期待される。特に、財団法人地域改善啓発センターは、啓発活動の実践、多様な主体が実施する教育・啓発活動に対する情報提供など種々の支援等の面で引き続き重要な役割を果していくことが期待され、今後の教育及び啓発との関連において、その在り方を必要に応じ見直していくことが望まれる。

今後の教育及び啓発を更に効果的なものとしていくためには、それぞれの主体における実施体制の整備とあわせ、多様な主体が連携協力するための横断的なネットワークの形成、その中核的な媒体となる情報データベースの整備、公務員研修等を通じた指導者の養成、優れた教材や手法を開発するための調査研究など、教育や啓発の共通基盤となる要素が整備される必要がある。また、人材養成等の観点から、大学教育においても人権問題に対する一層の対応が強く望まれる。

教育及び啓発の内容の面でも、様々な課題に対する国際的な人権教育・啓発の成果、経験等も踏まえ、公正で広く国民の共感を得られるような更なる創意工夫を凝らし、家庭、地域社会、学校などの日常生活の中で実践的に人権意識を培っていくことが必要である。このため、例えば、多様な興味関心への対応、知識の伝達にとどまらない日常生活や地域の実態に即した実践性、感性への訴えかけ、誰もが参加しやすい明るく楽しい雰囲気づくりと意見や感想の自由な交換の重視、マスメディアの活用といった観点から、その内容・手法については一層の創意工夫を凝らしていくことが望まれる。

また、いたずらに「禁句」にとらわれることにより、意識の中に建前と本音の乖離が生じ、問題の本質の正しい理解が妨げられることのないよう、特に留意すべきである。その意味でもメディアの役割は重要である。

(2) 人権侵害による被害の救済等の対応の充実強化

①基本的な考え方

同和問題の本質的な課題は、同和関係者に対する人権侵害の解消を図るとともに人権侵害が発生しないような社会的意識を確立することであるが、残念ながら今なお同和関係者に対する人権侵害が生じている。不幸にして人権侵害が発生した場合には、司法機関による解決のほか、人権擁護機関が中立公正な立場から相談、勧告等の対応をしてきたところであるが、現行の体制では被害の簡易迅速な救済という観点からはなお十分なものとは言えない。

人権擁護制度の在り方は、その国の人権に対する姿勢を示していると言っても過言ではない。

同和関係者に対する人権侵害などあらゆる人権侵害に対して、被害の救済を含めてより有効な対応が図られるよう、人権擁護制度の充実強化に取り組むべきである。教育及び啓発という観点からも、人権侵害が発生した際に、関係者に対し適切な人権擁護措置を講ずることは極めて大きな意味をもつものと考えられる。

②人権侵害救済制度の確立

あらゆる人権侵害に対して、事実関係の調査や被害の救済等を含め簡易迅速かつ有効適切な対応が図られるよう、各国の取組み等国際的な潮流も視野に入れ、現行の人権擁護制度を抜本的に見直し、21 世紀にふさわしい人権侵害救済制度の確立を目指して鋭意検討を進めるべきである。

③人権擁護委員制度の充実と人権相談業務の推進

上述のように人権擁護制度全般にわたって突っ込んだ検討が必要であるが、人権擁護委員制度の在り方についても、既に種々の問題点が指摘されているところであり、より積極的な活動が期待できる適任者を確保するための方策、人権擁護委員の活動をより活性化するための方策、さらには、その活動を実効あるものにするための方策等について、総合的に検討する必要があるものと考えられる。

人権相談業務は、人権侵害による被害の救済等の対応の端緒として重要な意味を持っている。法務局等の人権擁護機関と地方公共団体は相互に緊密な連携の下に、公共施設などの国民の利用しやすい場所において市民がいつでも気軽に相談できるような窓口の整備を積極的に進めるべきである。また、相談に応じる職員や人権擁護委員の対応能力の向上を図ることが不可欠である。さらに、人権擁護制度について国民に知ってもらうための努力も重要であり、教育・啓発活動と連携を図りつつ、人権相談業務の内容、相談体制について積極的に周知を図るべきである。

(3) 地域改善対策特定事業の一般対策への円滑な移行

①基本的な考え方

既に述べたように、現行の特別対策の期限をもって一般対策へ移行するという基本姿勢に立つことは、同和問題の早期解決を目指す取組みの放棄を意味するものではない。今後の施策ニーズには必要な各般の一般対策によって的確に対応していくということであり、国及び地方公共団体は一致協力して、残された課題の解決に向けて積極的に取り組んでいく必要がある。

この一般対策への移行を円滑に行うためには、下記に述べるような一部の事業等については一定の工夫が必要と考えられる。その具体化に当たっては、一般対策への移行の趣旨に照らせば限定的でなければならないが、既存の一般対策の状況、なお残されている課題の状況、地方公共団体の財政状況等を踏まえた上で、これまでの施策の成果が損なわれるなどの支障が生ずることのないよう配慮すべきである。

②工夫の方向

環境改善の分野のうち、小集落地区改良事業の場合は、既に着工済みであるが地対財特法期限までの事業完了が困難と見込まれるものがみられ、かつ、この事業を実施している地方公共団体の中には財政力の弱いものがみられることから、当該事業の完了に支障が生じることのないよう、国として適切に対応すべきである。また、小規模な集落における環境改善のニーズに全体として的確に応えられるよう、受皿としての面的整備事業の手法を検討すべきである。なお、公共下水道については、中小都市や町村において全国的に普及が遅れており、整備の促進が図られるべきである。

社会福祉の分野においては、隣保館について、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、今後一層発展していくことが望まれる。地域の実態把握や住民相談といった基本的な機能に加え、教養文化活

動の充実や地域のボランティアグループとの連携など地域社会に密着した総合的な活動を展開し、さらにこれらの活動を通じて日常生活に根ざした啓発活動を行うことが期待される。このため、隣保館等の地域施設において各種の事業を総合的にかつ活発に展開することができるよう、国として適切に対応すべきである。また、保育についても、家庭環境に対する配慮や地域との連携など、きめ細かな保育を行っていけるよう、国として適切に対応すべきである。

教育の分野においては、高等学校の進学率や中退率、また大学への進学率をみても全国平均と比べてなお較差がみられる状況であり、その背景にある様々な要因も考慮した場合、教育を巡る課題は今なお多く、較差の解消にはある程度の時間を要するものと考えられる。高等学校等進学奨励費補助事業については、教育が就労の安定、生活水準の向上等社会生活の多くの分野の改善を図る上での基礎的条件をなすものであることにかんがみ、他の奨学資金制度との整合性、運用の適正化等、様々の論議に留意しながら、当面、所要の施策を講ずることが望ましいと考えられる。その際、これまでの成果が損なわれることのないよう十分配慮し、自立促進の観点に立ち、今後一層の進学意欲と学力の向上を目指して、学校、家庭、地域社会が一体となった総合的な取組みが必要である。

就労の分野においては、中高年齢層を中心に不安定就労者の比率が全国平均と比べて高い状況であり、就労を巡る課題は今なお多く、較差の解消にはある程度の時間を要するものと考えられる。職業の安定は、直接生活水準の向上に寄与し、社会生活の改善を図る上で基本となるものである。このため、若年齢層を含めた一層の就労の安定を目指し、施策のニーズを踏まえ、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応すべきである。

農林漁業対策の分野においては、経営基盤の小規模零細性、高齢化、担い手の減少などの問題を抱えており、小規模零細な農林漁業者における生産基盤や共同利用施設の整備について、全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応し、農林漁業の振興に努めるべきである。

中小企業対策の分野においては、生活水準の較差等につながる経営面での較差を是正するため、中小企業の共同化の促進、巡回相談等について全体の体系の中で受皿としての事業の検討を含め国として適切に対応し、中小企業の振興に努めるべきである。

相談員、指導員等については、受皿の検討を含め円滑な移行に努めるべきである。

(4) 今後の施策の適正な推進

①基本的な考え方

これまでの当協議会意見具申等の中で、行政の主体性の確立、同和関係者の自立向上、えせ同和行為の排除、同和問題についての自由な意見交換のできる環境づくりの必要性が指摘されているが、今日においてもなお十分な状況とは言えない。それだけ、この問題の難しさがあるものと考えられるが、引き続き、これらを達成するための息の長い取組みが必要である。

②行政の主体性の確立

これまでの指摘を踏まえた国や地方公共団体の努力により、改善された点もみられるものの、残念ながら、実態調査の結果からみてなお課題が残されている状況であり、具体的な問題点について引き続き厳しく是正すべきである。

このため、行政職員の研修の体系的な実施に努めるとともに、個人給付的事業における返還金の償還率の向上等の適正化、著しく均衡を失した低家賃の是正、民間運動団体に対する地方公共団体の補助金等の支出の一層の適正化、公的施設の管理運営の適正化、教育の中立性の確保について、引き続き関係機関を指導すべきである。また、国税の課税については、国家行政の根幹にかかわる問題であり、その公正を疑われることのないよう、より一層の主体性をもって引き続き

適正・公平な課税の確保に努力すべきである。地方税の減免措置についてもその一層の適正化に今後とも取り組むべきである。さらに、行政の監察・監査・会計検査等については、必要に応じてこれらの機能の一層の活用が図られるべきである。

また、今後、行政には、３でも述べたように、基本的人権の尊重という目標をしっかりと見据え、真摯に、かつ的確に、地域の状況や事業の必要性に応じ、施策を実施していく主体的な姿勢が求められる。

③同和関係者の自立向上

現在の同和地区が真に住みよい地域社会としてさらに発展していくためには、ソフト面での自主的な住民活動が重要であり、これを促進するためには、同和関係者の意識の醸成や指導者となる人材の養成が必要である。また、同和問題の解決を図る上で同和関係者の自立への意欲は重要な要素である。このため、教育や啓発の中で同和関係者の自立向上という目標を重視し、それらを支援するための方策も検討すべきである。

④えせ同和行為の排除

えせ同和行為は、その行為自体が問題とされ排除されるべきものであるだけでなく、差別意識の解消に向けた教育や啓発の効果を覆し、同和問題の解決に真剣に取り組んでいる者や同和関係者に対する国民のイメージを著しく損ねるものである。そして、国民に対して、この問題に対する誤った意識を植え付け、同和問題解決の大きな阻害要因となっている。法務省が平成７年１月に実施したえせ同和行為実態把握のためのアンケート調査によれば、１事業所当たりの要求件数の減少、要求に対する拒否率の上昇など改善された点もみられるものの、全体的には被害が依然として深刻な状況である。これまで、昭和 62 年に国がえせ同和行為対策中央連絡協議会を設置してえせ同和対策大綱を策定し、これに基づき情報交換、手引書の作成、啓発などに取り組んでいるが、被害が依然として深刻であることにかんがみ、えせ同和行為の排除の一層の強化を図るべきである。

えせ同和行為に対処するには、同和問題を正しく理解することが何よりも重要である。また、刑事事件に該当するものについては引き続き厳格に対処すべきであり、不当要求には毅然とした態度をとること、組織全体で対応すること、法務局、警察の暴力団取締担当部署、弁護士会の民事介入暴力被害者救済センターなどに早期に相談すること等を行政機関、企業等に更に徹底すべきである。なお、同調査結果では、えせ同和行為に対して行政機関が無責任な対応をし、企業が不信感を持っていることをうかがわせる事例もみられることから、行政機関が率先して毅然とした態度をとるよう特に徹底すべきである。

⑤同和問題についての自由な意見交換のできる環境づくり

「同和問題はこわい問題であり避けたほうがいい」という風潮は、依然としてえせ同和行為が横行する背景となり、行政の主体性の欠如を生み、この問題に関する自由な意見交換を阻害してきた。教育や啓発を真に実効あるものとし、人権が尊重される社会を築きあげていくには、その基盤として同和問題に対する正しい認識を深めるための自由な意見交換のできる環境づくりが不可欠である。同時に、教育や啓発に当たって、意見や感想を表明しやすい方法を工夫することも重要と考えられる。

(5) その他

国においては、「人権教育のための国連 10 年」に係る施策の積極的な推進等を通じ、同和問題をはじめとする差別意識の解消に向けた教育及び啓発を総合的かつ効果的に推進できるよう、その体制の在り方について検討する必要があると考えられる。その際、既に述べた「人権の世紀」とも言うべき 21 世紀に向けた今後の政府全体としての取組みにおける連絡調整体制についてもその在り

方を併せて検討すべきである。

地方公共団体においても、本報告を受けた国の施策の今後の方向及びその趣旨を踏まえ、地方単独事業について更に見直しを行うことが強く望まれるほか、同和問題の解決と人権の尊重に向けた行政の取組みについて改めて検討すべき時期にきているものと考えられる。その際、国と同様、「人権教育のための国連 10 年」に係る施策の推進体制の在り方や「人権の世紀」とも言うべき 21 世紀に向けた今後の取組みにおける連絡調整体制の在り方についても検討すべきである。

（２）人権教育のための国連 10 年福岡県行動計画（抄）

平成 10 年５月

Ⅰ　基本理念

1　行動計画策定に当たって

(1) 行動計画策定の趣旨

人類社会は、長い歴史をかけ、自由や平等などの権利を確立し、一人ひとりの人間の尊厳が大切にされる社会の形成に努めてきた。

特に、20 世紀における二度の大戦を通して、世界平和のための国際的な人権保障のシステムをつくる必要性を学び、国際連合（国連）を中心に世界的な取組みが進められてきた。そうして人権の保障を世界的規模で確かなものにするために、1994 年（平成６年）「人権教育のための国連 10 年」が決議された。

こうした国際的潮流の中で、我が国の世界平和への貢献や人権の確立のための国際的役割が大きく期待され、併せて国内の人権問題に対する解決のための取組みを更に充実させるために、1997 年（平成９年）「人権教育のための国連 10 年に関する国内行動計画」が策定された。

福岡県では、日本国憲法に定められている基本的人権を尊重し、豊かで活力ある県民生活を築くための諸施策を推進してきたが、未だに同和問題をはじめとする人権問題が存在している現状にある。

本年は、「世界人権宣言」50 周年に当たる年であり、また「人権教育のための国連 10 年」に対する国際的・国内的推進と連携して取り組むことが必要であることから、「人権教育のための国連 10 年福岡県行動計画」を策定することとした。

(2) 行動計画の性格

「人権教育のための国連 10 年福岡県行動計画」は、次の性格を持つものである。

ア　「人権文化」の構築を目指し、21 世紀を「人権の世紀」とするために、人権教育の推進に関する基本的理念を示すこと。

イ　同和問題をはじめ人権問題の解決を図るための教育・啓発の在り方に関する方向性を示すこと。

ウ　この行動計画は、「ふくおか新世紀計画」に示された「人権文化の構築に向けた人権施策の総合的推進」によって具体化されていくものであり、本行動計画最終年である 2004 年（平成 16 年）を目標に、新しい人権社会の形成を目指すものである。

(3) 行動計画の視点

新しい時代に向けて、人権を取り巻く情勢は大きく変化している。特に、地球的規模での環境、エネルギー、食糧問題などが顕在化するに伴い、グローバルな視点が求められるようになった。

また一方、東西冷戦の時代が終わり、ボーダレス化の進展に伴い、多文化共生の問題が国際社会の新たな課題となってきた。

このような時代にあたっては、社会や経済のしくみを国際的に調和のとれたものとし、一人ひとりが地球的視点で考え、行動するための基盤として、人権教育・啓発が重要になっている。

また、少子・高齢化の進展や価値観が多様化するなかでは、より一層人権が尊重される社会を形成することが必要である。

このような情勢を踏まえ、次の視点に立って本県における人権教育の方向性を示すこととした。

ア　アジアとの共生時代における人権教育

国際化、情報化の進展に伴い、経済活動のみならず県民生活も海外諸国とのつながりが深くな

り、特に、本県にとってアジアとの共生を目指すことが重要になっていることなどから、人権意識を高めることが重要になっている。

イ　生涯学習時代における人権教育

人々の生活を取り巻く環境が大きく変化しているなかで、県民の価値観が多様化し、自己実現を追求する時代を迎え、絶えず新しい知識や技術を習得するための学習需要が増大している。

また、将来を担う子どもたちの育成や世代・性別を越えた人材育成のための生涯学習の振興が図られている。それだけに、様々な場において、様々な人々に対する人権教育の重要性が増大している。

ウ　同和問題に関するこれまでの教育・啓発の成果を生かす人権教育

同和問題の解決を図るために、これまで様々な施策を実施してきた。依然として課題が残されているものの、これまでの教育・啓発についての取組の蓄積を踏まえ、人権教育の内容・方法を充実させることが重要である。

（略）

Ⅱ　基本方策

1　人権が尊重される社会の形成

人権を尊重することは個人の個性と能力を十分に発揮できる社会の基礎的条件であり、各国共通の課題である。これまで、同和問題をはじめ、女性、子ども、障害者など様々な分野での差別や偏見の解消のための取組が行われてきたが、依然として家庭、職場、地域社会などで人権にかかわる問題が引き起こされている。

さらに、近年では高齢化、国際化、高度情報化などを背景として新たな人権問題が発生しており、人権意識の高揚は豊かな県民生活を実現するための重要な課題となっている。このため、人権に配慮した行政を推進するとともに、一人ひとりの人権意識を高揚するための教育・啓発を進め、差別や偏見の解消を図らねばならない。

また、「人権教育のための国連 10 年」においては、個人の中にある可能性を発揮して、豊かな人生を創造していく力（エンパワーメント）を育む教育も人権教育として捉えることを視野に入れて、行動計画を推進することが重要である。

2　あらゆる場における人権教育の推進

県民一人ひとりが人権意識を高めていくためには、子どもから大人まであらゆる年齢層に対する人権教育を行うことが大切である。

21 世紀に生きる子どもたちを育む学校教育においては、発達段階に応じて就学前教育、小・中・高及び大学教育を通して一貫した人権教育を実施すると同時に、家庭や地域あるいは職場における人権教育が推進されるよう支援していく必要がある。

（略）

(5) 企業における人権教育

ア　企業は、その存在、企業活動、営業活動などを通じ、地域や多くの県民との深いかかわりがあり、社会性、公共性を有している。

特に、近年は、その社会的責任についての自覚に基づく行動が要請されており、地球環境の保

全、男女共同参画社会の実現、高齢社会への対応などに果たすべき役割をはじめ、同和地区住民、障害者、外国人労働者などの、特に就職が困難とされる人々の採用選考、任用などに関しても、基本的人権に配慮した適切な対応が強く求められている。

イ　このため、県として「男女雇用機会均等法」、「高年齢者雇用促進法」「障害者雇用促進法」、「地対財特法」等に基づき多くの施策を推進してきているが、たとえば、男女の賃金や昇任等の格差の問題、同和地区住民の採用選考にかかわる不適正事象の問題、障がい者雇用率の未達成の問題など基本的人権の観点から、今後更に企業が取り組むべき課題は多く残されている。

ウ　これら、企業における課題の解決のためには、経営者団体等を通じ、企業の社会的責任の自覚を促していくことが重要であり、県としても、そのための広報誌等を発行し、企業の理解と主体的取組を求めていくことが必要である。

エ　また、国の施策として実施されている公正採用選考人権啓発推進員の設置促進の取組との密接な連携のもとに、当該推進員の社内的地位の確立を求めるとともに、推進員の資質向上のための研修の充実、研修教材の整備拡充、推進員の相互交流の機会の提供などの支援を行いながら、一人ひとりに対する人権教育・啓発を推進していく必要がある。

（略）

（３）人権教育及び人権啓発の推進に関する法律

平成十二年十二月六日公布　法律第百四十七号

（目的）

第一条　この法律は、人権の尊重の緊要性に関する認識の高まり、社会的身分、門地、人種、信条又は性別による不当な差別の発生等の人権侵害の現状その他人権の擁護に関する内外の情勢にかんがみ、人権教育及び人権啓発に関する施策の推進について、国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、必要な措置を定め、もって人権の擁護に資することを目的とする。

（定義）

第二条　この法律において、人権教育とは、人権尊重の精神の涵養を目的とする教育活動をいい、人権啓発とは、国民の間に人権尊重の理念を普及させ、及びそれに対する国民の理解を深めることを目的とする広報その他の啓発活動（人権教育を除く。）をいう。

（基本理念）

第三条　国及び地方公共団体が行う人権教育及び人権啓発は、学校、地域、家庭、職域その他の様々な場を通じて、国民が、その発達段階に応じ、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得することができるよう、多様な機会の提供、効果的な手法の採用、国民の自主性の尊重及び実施機関の中立性の確保を旨として行われなければならない。

（国の責務）

第四条　国は、前条に定める人権教育及び人権啓発の基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第五条　地方公共団体は、基本理念にのっとり、国との連携を図りつつ、その地域の実情を踏まえ、人権教育及び人権啓発に関する施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第六条　国民は、人権尊重の精神の涵養に努めるとともに、人権が尊重される社会の実現に寄与するよう努めなければならない。

（基本計画の策定）

第七条　国は、人権教育及び人権啓発に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、人権教育及び人権啓発に関する基本的な計画を策定しなければならない。

（年次報告）

第八条　政府は、毎年、国会に、政府が講じた人権教育及び人権啓発に関する施策についての報告を提出しなければならない。

（財政上の措置）

第九条　国は、人権教育及び人権啓発に関する施策を実施する地方公共団体に対し、当該施策に係る事業の委託その他の方法により、財政上の措置を講ずることができる。

附　則

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第八条の規定は、この法律の施行の日の属する年度の翌年度以後に講じる人権教育及び人権啓発に関する施策について適用する。

（見直し）

第二条　この法律は、この法律の施行の日から三年以内に、人権擁護施策推進法（平成八年法律第百二十号）第三条第二項に基づく人権が侵害された場合における被害者の救済に関する施策の充実に関する基本的事項についての人権擁護推進審議会の調査審議の結果をも踏まえ、見直しを行うものとする。

人権教育及び人権啓発の推進に関する法律案に対する附帯決議

衆議院

この法律の施行に伴い、政府は、次の点につき格段の配慮をされたい。

一　人権教育及び人権啓発に関する基本計画の策定に当たっては、行政の中立性に配慮し、地方自治体や人権にかかわる民間団体等関係各方面の意見を十分に踏まえること。

二　前項の基本計画は、「人権教育のための国連十年」に関する国内行動計画等を踏まえ、充実したものにすること。

三　「人権の二十一世紀」実現に向けて、日本における人権政策確立の取組は、政治の根底・基本に置くべき課題であり、政府・内閣全体での課題として明確にするべきであること。

参議院

政府は、「人権の二十一世紀」を実現するため、本法の施行に当たっては、次の諸点について格段の努力をすべきである。

一　人権教育及び人権啓発の推進に関する本法の基本理念並びに国、地方公共団体及び国民の責務について周知徹底を図り、特に公務員による人権侵害のないよう適切な措置を講ずること。

二　人権教育及び人権啓発に関する基本計画の策定に当たっては、地方公共団体や人権にかかわる民間団体等関係各方面の意見を十分に踏まえること。

三　人権教育及び人権啓発に関する基本計画は、「人権教育のための国連十年」に関する国内行動計画等を踏まえ、充実したものにすること。

四　人権政策は、政治の根底・基本に置くべき重要課題であることにかんがみ、内閣全体でその取組に努めること。

右決議する。

（４）人権教育・啓発に関する基本計画（抄）

平成 23 年４月変更

第１章　はじめに

人権教育・啓発に関する基本計画（以下「基本計画」という。）は、人権教育及び人権啓発の推進に関する法律（平成 12 年法律第 147 号、同年 12 月６日公布・施行。以下「人権教育・啓発推進法」という。）第７条の規定に基づき、人権教育及び人権啓発（以下「人権教育・啓発」という。）に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、策定するものである。

我が国では、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下で、人権に関する諸制度の整備や人権に関する諸条約への加入など、これまで人権に関する各般の施策が講じられてきたが、今日においても、生命・身体の安全にかかわる事象や、社会的身分、門地、人種、民族、信条、性別、障害等による不当な差別その他の人権侵害がなお存在している。また、我が国社会の国際化、情報化、高齢化等の進展に伴って、人権に関する新たな課題も生じてきている。

すべての人々の人権が尊重され、相互に共存し得る平和で豊かな社会を実現するためには、国民一人一人の人権尊重の精神の涵養を図ることが不可欠であり、そのために行われる人権教育・啓発の重要性については、これをどんなに強調してもし過ぎることはない。政府は、本基本計画に基づき、人権が共存する人権尊重社会の早期実現に向け、人権教育・啓発を総合的かつ計画的に推進していくこととする。

（略）

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

(5) 同和問題

同和問題は、我が国固有の重大な人権問題であり、その早期解消を図ることは国民的課題でもある。そのため、政府は、これまで各種の取組を展開してきており、特に戦後は、３本の特別立法に基づいて様々な施策を講じてきた。その結果、同和地区の劣悪な生活環境の改善を始めとする物的な基盤整備は着実に成果を上げ、ハード面における一般地区との格差は大きく改善されてきており、物的な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。

これらの施策等によって、同和問題に関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、「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 年７月 29 日人権擁護推進審議会答申）ことから、現在でも結婚問題を中心とする差別事象が見られるほか、教育、就職、産業等の面での問題等がある。また、同和問題に対する国民の理解を妨げる「えせ同和行為」も依然として横行しているなど、深刻な状況にある。

地域改善対策特定事業については、平成 14 年３月の地対財特法の失効に伴いすべて終了し、今後の施策ニーズには、他の地域と同様に、地域の状況や事業の必要性に応じ所要の施策が講じられる。したがって、今後はその中で対応が図られることとなるが、同和問題の解消を図るための人権教育・啓発については、平成８年５月の地域改善対策協議会の意見具申の趣旨に留意し、これまでの同和問題に関する教育・啓発活動の中で積み上げられてきた成果等を踏まえ、同和問題を重要な

人権問題の一つとしてとらえ、以下の取組を積極的に推進することとする。

①同和問題に関する差別意識については、「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・啓発の事業を推進することにより、その解消を図っていく。（文部科学省、法務省）

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組を推進していく。（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）

（略）

（５）福岡県人権教育・啓発基本指針（抄）

平成 30 年３月改定

第１章　はじめに

1　基本指針策定の趣旨

2000 年（平成 12 年）に公布・施行された「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」第５条の規定に基づき、本県の実情に即した人権教育・啓発に関する施策を推進するため、2003 年（平成 15 年）に「福岡県人権教育・啓発基本指針」（以下「基本指針」という。）を策定しました。

本県では、この基本指針に基づき、日本国憲法で保障されている基本的人権を尊重し、豊かな人権感覚を身に付けることを通して、人権文化の構築と共生社会の実現に向けた人権施策を総合的に推進してきました。

しかしながら、依然として、学校、地域、家庭、職場など社会生活の様々な局面において、同和問題をはじめ、女性、子ども、高齢者、障がいのある人等に対する偏見や差別がみられます。

また、基本指針の策定以降、高齢化、国際化、情報化の進展などを背景に新たな人権問題が顕在化しており、さらに、子ども・高齢者・障がいのある人に対する虐待の防止を目的とした法律や、障がいを理由とする差別の解消、ヘイトスピーチの解消、部落差別の解消を目的とした法律など、個別の人権問題の解決に向けた法整備も進んでいます。

今回、これらの人権を取り巻く状況の大きな変化を踏まえ、必要な見直しを行うものです。

一人ひとりが幸福を実感できる社会を実現するためには、自他をかけがえのない存在として尊重し、自己の個性や創造性の伸長を図りつつ、社会参加や自己実現を可能にする社会的な環境や条件の整備が求められています。このため、人権尊重の精神の確立とすべての人々の共生に向けて、人権教育・啓発を創意工夫し、粘り強く展開していくことが必要です。

この新たな基本指針及びこれに基づく実施計画により、様々な人権問題の解決と人権が尊重される社会の実現を目指し、人権教育・啓発に関する施策を、さらに総合的かつ効果的に推進していきます。

2　基本指針の性格

この基本指針は、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」第５条の規定に基づき、本県における人権教育・啓発の基本的な方針を示すものであり、次の性格を有します。

(1) 国が策定した「人権教育・啓発に関する基本計画」及び国連総会における「人権教育のための国連 10 年」決議の趣旨を踏まえ、人権教育・啓発を総合的かつ計画的に推進するために策定するもの

(2)「人権教育のための国連 10 年福岡県行動計画」及び 2003 年（平成 15 年）に策定した基本指針の考え方を引き継ぎ、これまでの取組みを踏まえ、様々な人権問題の解決と人権が尊重される社会の実現を目指すための人権教育・啓発の在り方を示すもの

(3)「福岡県人権問題に関する県民意識調査」等により明らかになった本県の実態を踏まえ、学校、地域、家庭、職場など社会生活の様々な局面で、それぞれのライフサイクルに応じて、人権尊重の理念に対する理解を深め、これを体得できるよう、人権教育・啓発の中長期的な方針を示すもの

(4) 人権が尊重される社会づくりの担い手は県民であり、行政機関、企業、民間団体等が、それぞれの役割を踏まえた上で、連携・協働して、人権教育・啓発を推進するものであること

（略）

第４章　人権教育・啓発の推進

１　人権教育

(1) 学校教育における人権教育

ウ　施策の方向性

「県民意識調査」の結果を見ると、人権問題についての理解を深めるに当たっては、「学校での人権教育」が効果的な方法であると回答した人が多く、今後も学校教育における人権教育の充実を図ることが必要です。

このため、学校の教育活動全体を通して、児童生徒が、自分の人権だけでなく、他の人々の人権についても大切にし、自分らしさや能力を十分に発揮し、人権問題を主体的に解決していく力を身に付けることができるよう指導を更に深め充実することが重要です。

また、教職員の人権尊重の理念の理解・体得の必要があることから、児童生徒に対する確かな理解や実践的な指導力を高めるための研修の充実が求められています。

２　人権啓発

(2) 企業における取組み

ア　これまでの取組み

企業は、社会の一員として、顧客・従業員・株主・地域住民・社会一般に対し、社会的に責任を負っており、人権の視点で企業活動を行っていくことが求められています。

1975 年（昭和 50 年）に発覚した「部落地名総鑑」事件を契機として、同和問題解決のための企業の社会的責任が強く求められるようになり、「企業内同和問題研修推進員制度」（現在の「公正採用選考人権啓発推進員制度」）が設けられました。

1999 年（平成 11 年）には、職業安定法の改正に伴い、同法に基づく「労働者の募集に関する指針」が示され、社会的差別の原因となる求職者等の個人情報の収集禁止や新規高等学校卒業予定者の採用選考の際の全国高等学校統一用紙の使用等が明記されました。

今日、企業における公正な採用選考及び人権・同和問題に関する研修は、「公正採用選考人権啓発推進員」を中心に取り組まれています。

国及び県においては、企業が社会的責任を自覚し、上記の推進員が人権啓発活動を円滑に推進できるよう、事業者や事業者団体を対象とする研修会の開催や啓発冊子「企業と人権−公正な採用選考−」の作成・配布、企業内研修の際の講師のあっせん、啓発ビデオ等教材の提供により支援しています。

また、仕事と子育ての両立を支援し、職場における男女共同参画を促進するほか、高齢者・障がいのある人の雇用の場の確保など人権に配慮した施策を推進しています。

イ　課題

本人の適性と能力に基づかない不適切な採用選考や、近年では、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含む。）における就職差別のおそれのある項目の設定が見受けられるなど、就職における機会均等の確保は不十分な状況であり、また、障がいのある人の雇用は、徐々に改善されているものの、いまだ法定雇用率の達成には至っていません。

さらに、賃金や昇進などの面での男女の均等な待遇の確保の問題やセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、長時間労働、賃金不払残業、過労死などの問題が発生しています。

1999 年（平成 11 年）の人権擁護推進審議会答申でも指摘されているように「企業等の事業所は、その社会的責任を自覚し、公正な採用を促進するとともに、公正な配置昇進などの事業所内における人権の尊重を確保する」ことが引き続き重要な課題となっています。

また、組織の社会的責任に関する国際規格として、2010 年（平成 22 年）に発行された ISO26000（社会的責任に関する手引き）においても、中核主題の一つとして「人権」が位置づけられ、企業が社会的責任を果たすうえで考慮すべき要素とされています。

ウ　施策の基本方向

企業が社会的責任をさらに自覚し、人権を大切にする企業づくりや人権尊重の意識の高い職場づくりが進むよう、事業者や事業者団体に対する啓発に努めます。

（ア）企業啓発の推進

「企業は、公正かつ自由な競争の下、社会に有用な付加価値および雇用の創出と自律的で責任ある行動を通じて、持続可能な社会の実現を牽引する役割を担う。」（(一社) 日本経済団体連合会「企業行動憲章」）ものです。

企業は、その社会的責任を自覚し、人権に配慮した企業活動が求められています。

このため、事業者やそこで働く人々の人権意識を高め、このことが企業活動に反映されるよう、企業内で取り組まれる啓発活動に、情報や教材の提供、研修講師のあっせんを行うほか、研修担当者の資質向上のための研修を実施します。

（イ）人権尊重の企業づくり

企業で働く一人ひとりが希望にあふれ、その能力を発揮して生き生きとして働ける職場を実現するためには、企業で働くすべての人の人権が尊重されることが必要です。

このため、人権が尊重される職場づくりに向けて自主的な取組みが行われるよう、事業者や事業者団体に対して、様々な機会をとらえて啓発に努めます。

（ウ）公正な採用選考の実現

公正な採用選考が実施されるためには、応募者本人の有する適性・能力を引き出し、これを有効に発揮させるという観点に立つことが必要です。

このため、職業安定法に基づく「労働者の募集に関する指針」や国、県、学校及び事業者団体等で構成する福岡県高等学校卒業者就職問題連絡協議会における公正な採用選考に当たっての「申合せ」の周知徹底に努めます。

また、企業内の取組みの中心となる推進員の設置を促進し、事業主や人事担当責任者等に対する実効ある研修の推進等、就職の機会均等を確保するため、関係行政機関が相互に連携・協力して啓発に努めます。

（６）福岡県部落差別の解消の推進に関する条例

平成三十一年福岡県条例第六号

第一章　部落差別の解消の推進

（目的）

第一条　この条例は、現在もなお差別落書きや差別につながる土地の調査などの部落差別が存在すること及びインターネットの普及をはじめとした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、全ての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法及び部落差別の解消の推進に関する法律（平成二十八年法律第百九号。以下「法」という。）の理念にのっとり、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、県の責務を明らかにし、相談体制の充実、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生の防止等について必要な事項を定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

（基本理念）

第二条　部落差別の解消に関する施策は、全ての県民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する県民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

（県の責務）

第三条　県は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえ、国及び市町村との連携を図り、施策を講ずる責務を有する。

（相談体制の充実）

第四条　県は、国との適切な役割分担を踏まえ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

（教育及び啓発）

第五条　県は、国との適切な役割分担を踏まえ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

（部落差別の実態に係る調査）

第六条　県は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、法第六条の規定による国が行う調査に協力するとともに、必要に応じ、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

（意見の聴取）

第七条　知事は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、必要に応じ、学識経験者等をもって構成する協議会の意見を聴くものとする。

第二章　結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生の防止

（趣旨）

第八条　県は、同和地区(歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域をいう。以下同じ。)に居住していること又は居住していたことを理由としてなされる結婚及び就職に際しての差別事象(以下「結婚及び就職に際しての部落差別事象」という。)の発生を防止することにより、部落差別の解消を推進するものとする。

（県の責務）

第九条　県は、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生を防止し、部落差別の解消を推進するため、国及び市町村と協力して必要な教育及び啓発を行う責務を有する。

（県民及び事業者の責務）

第十条　県民及び事業者は、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生の防止について、自ら啓発に努めるとともに、県が実施する施策に協力する責務を有する。

２　県民及び事業者は、結婚及び就職に際しての同和地区への居住に係る調査(以下「調査」という。)を行い、依頼し、又は受託する行為、調査に関する資料等を提供、教示又は流布する行為その他の結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生につながるおそれのある行為をしてはならない。

（指導及び助言）

第十一条　知事は、県民及び事業者に対し、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生を防止する上で必要な指導及び助言をすることができる。

（申出）

第十二条　調査の対象とされた者又は当該調査の発生を知った者は、その旨を知事へ申し出ることができる。

（勧告等）

第十三条　知事は、事業者が調査を行い、依頼し、又は受託したと認めるときは、当該事業者に対し、当該調査を中止すべき旨並びに結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生の防止のために必要な措置をとるべき旨を勧告することができる。

２　知事は、前項の勧告を行うに当たり必要な限度において、事業者に対し、必要な資料の提出又は説明を求めることができる。

３　知事は、事業者が第一項の規定による勧告に従わないとき又は前項の規定により必要な資料の提出若しくは説明を求めた場合においてこれを拒否したときは、その旨を公表することができる。

４　知事は、前項の公表をしようとするときは、あらかじめ、当該事業者に対しその旨を通知し、当該事業者又はその代理人の出席を求め、意見の聴取を行わなければならない。

第三章　雑則

（解釈及び運用）

第十四条　この条例は、基本的人権の尊重の精神に基づいて、これを解釈し、及び運用するようにしなければならない。

（規則への委任）

第十五条　この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附則

この条例は、公布の日（平成三十一年三月一日）から施行する。

（７）部落差別の解消の推進に関する法律

平成二十八年十二月十六日公布　法律第百九号

（目的）

第一条　この法律は、現在もなお部落差別が存在するとともに、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、全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、部落差別は許されないものであるとの認識の下にこれを解消することが重要な課題であることに鑑み、部落差別の解消に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の責務を明らかにするとともに、相談体制の充実等について定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

（基本理念）

第二条　部落差別の解消に関する施策は、全ての国民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する国民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条　国は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関する施策を講ずるとともに、地方公共団体が講ずる部落差別の解消に関する施策を推進するために必要な情報の提供、指導及び助言を行う責務を有する。

２　地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消に関し、国との適切な役割分担を踏まえて、国及び他の地方公共団体との連携を図りつつ、その地域の実情に応じた施策を講ずるよう努めるものとする。

（相談体制の充実）

第四条　国は、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

２　地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るよう努めるものとする。

（教育及び啓発）

第五条　国は、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うものとする。

２　地方公共団体は、国との適切な役割分担を踏まえて、その地域の実情に応じ、部落差別を解消するため、必要な教育及び啓発を行うよう努めるものとする。

（部落差別の実態に係る調査）

第六条　国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するため、地方公共団体の協力を得て、部落差別の実態に係る調査を行うものとする。

部落差別の解消の推進に関する法律案に対する附帯決議

衆議院

政府は、本法に基づく部落差別の解消に関する施策について、世代間の理解の差や地域社会の実情を広く踏まえたものとなるよう留意するとともに、本法の目的である部落差別の解消の推進による部落差別のない社会の実現に向けて、適正かつ丁寧な運用に努めること。

参議院

国及び地方公共団体は、本法に基づく部落差別の解消に関する施策を実施するに当たり、地域社会の実情を踏まえつつ、次の事項について格段の配慮をすべきである。

一　部落差別のない社会の実現に向けては、部落差別を解消する必要性に対する国民の理解を深めるよう努めることはもとより、過去の民間運動団体の行き過ぎた言動等、部落差別の解消を阻害していた要因を踏まえ、これに対する対策を講ずることも併せて、総合的に施策を実施すること。

二　教育及び啓発を実施するに当たっては、当該教育及び啓発により新たな差別を生むことがないように留意しつつ、それが真に部落差別の解消に資するものとなるよう、その内容、手法等に配慮すること。

三　国は、部落差別の解消に関する施策の実施に資するための部落差別の実態に係る調査を実施するに当たっては、当該調査により新たな差別を生むことがないように留意しつつ、それが真に部落差別の解消に資するものとなるよう、その内容、手法等について慎重に検討すること。

（８）求職者等の個人情報の取扱いについて

1　平成 11 年６月に、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）が改正され、新たに職業安定法第５条の４（「求職者等の個人情報の取扱い」に関する規定が設けられ、同年 12 月から施行されました。

職業安定法第５条の５（令和４年 10 月１日職業安定法第５条の４から同法第５条の５へ改正）では、「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」と定められております。

2　また、法に基づく指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）の第５では、収集してはならない個人情報や個人情報の収集方法等が具体的に示されており、労働者の募集を行う者は募集形態の如何（※文書募集、直接募集、委託募集）を問わず、法第５条の５の規定、指針第５を遵守して行わなければなりません。

3　採用選考に当たっては、従来から応募者の適性と能力のみを判断基準としていただくとともに、身元調査は行わないよう事業主の皆様方にお願いしてきたところです。

また、インターネット上の応募者個人の SNS には、上記指針において原則としては収集してはならないとされている情報が含まれている可能性があります。

就職差別を未然に防ぎ、公正な採用選考を実施していただくため、この法の規定、指針を遵守するだけでなく、応募者の適性と能力を基準とした公正な採用選考を実施していただくようお願いいたします。

職業安定法（抄）（求職者等の個人情報の取扱い）

第５条の５　公共職業安定所、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（次項において「公共職業安定所等」という。）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つては、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理由がある場合は、この限りでない。

（以下略）

※インターネットの利用、その他の適切な方法により行うこと。

◇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。

指針【平成 11 年労働省告示第 141 号】（抄）

第五　求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第五条の五）

一　個人情報の収集、保管及び使用

（一）職業紹介事業者等（※注）は、法第五条の五第一項によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報（一及び二において単に「個人情報」という。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。

（ニ）職業紹介事業者等は、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

※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つながる情報

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

（三）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。

（四）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（以下、「職業安定局長」という。）の定める書類により提出を求めること。

（五）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はないこと。

（六）職業紹介事業者等は、法第五条の五第一項又は（ニ）、（三）若しくは（五）の求職者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。

ニ　個人情報の適正な管理

（一）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

（ニ）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。

（三）～（四）略

三　個人情報の保護に関する法律の遵守等

一及びニに定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律第ニ条第十一項に規定する行政機関等又は同法十六条第二項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合には、それぞれ同法第五章第ニ節から第四節まで又は同法第四章第二節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

※注　職業紹介事業者等は、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を指します。

（９）個人情報保護法について

個人情報保護法で規定する「個人情報」とは、生存する「個人に関する情報」であって、これに含まれる氏名、生年月日その他の記述等により、特定の個人を識別することができるもの又は個人識別符号が含まれるものが該当します。

また、個人情報保護法（第２条第３項）には、不当な差別や偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして「要配慮個人情報」が定義されています。

個人情報取扱事業者（使用者等）における個人情報の取扱いは、個人情報保護法第４章の規定に基づいて行うことが義務付けられており、個人情報を取り扱うに当たって、利用目的の特定や適正な方法による取得等が必要です。

利用目的は、本人（労働者・応募者等）からみて、その個人情報がどのように利用されるのかが合理的に想定できる程度に具体的・個別的に特定しなければならず、また、要配慮個人情報を取得する場合には、利用目的の特定とともに、あらかじめ本人の同意を得る必要があるなどといった、個人情報の取扱いに関する義務があります。

個人情報の保護に関する法律（抜粋）

平成十五年法律第五十七号

（定義）

第二条　第三項　この法律において「要配慮個人情報」とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう。

○　福岡県個人情報の保護に関する法律施行条例の制定

個人情報保護法の改正に伴い（令和５年４月１日施行）、本県においても、これまで条例によって運用されてきた個人情報の取扱いが同法によることとなりました。

ただし、個人情報保護法に委任された範囲内で条例を制定することが可能なことから、本県では、福岡県個人情報の保護に関する法律施行条例（令和５年４月１日施行）を制定し、同和地区の所在地を含む記述が記載された「個人情報」を「条例要配慮個人情報」として規定することで、「要配慮個人情報」と同様に取扱いに特に配慮を要するものとして取り扱っています。

福岡県個人情報の保護に関する法律施行条例（抜粋）

令和四年十二月二十三日

福岡県条例第四十三号

（条例要配慮個人情報）

第三条　法第六十条第五項の条例で定める記述等は、福岡県部落差別の解消の推進に関する条例（平成三十一年福岡県条例第六号）第八条に規定する同和地区の所在地を含む記述等とする。

第２章　採用選考のあり方

第１節　基本方針の決定

１　基本的な考え方

人はだれも自分の能力にあった職業に就き、幸せな人生を送りたいと願っています。この願いは、すべての企業が応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考を行って、はじめて実現します。

そのためには、採用選考は、「応募者の適性・能力が、求人職種の職務を遂行できるかどうか」だけを基準として行われるべきです。

本籍、家族状況、家庭環境などは、本人には責任のない事柄です。

家族状況とは、家族の構成、学歴、職業、勤務先、役職、配偶関係、同・別居などです。

家庭環境とは、資産、住宅の種類、家庭内の人間関係などです。

このような、本人に責任のない事柄や、本来、自由であるべき思想・信条などを採用選考にからませるのは間違っています。同和関係者、障がいのある人、ひとり親家庭の子ども、定時制・通信制学校の卒業者、外国籍の人、とりわけ在日韓国・朝鮮人などを適性・能力とかかわりなく、それだけの理由で排除することは許されません。

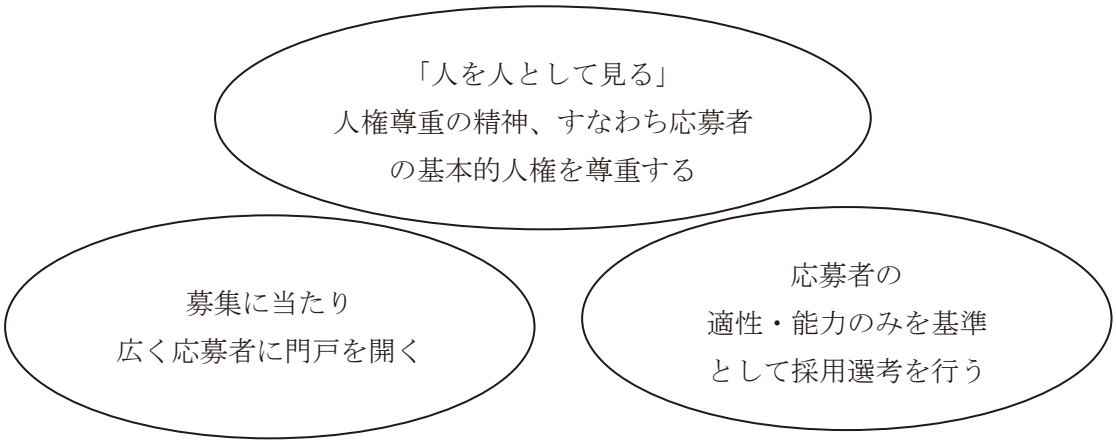
憲法は、職業選択の自由をすべての人に保障しています。

それとともに、企業には、採用方針や採用基準、求人条件や採否の決定など、従業員を採用するに当たっての諸要件が採用の自由として認められています。

しかし、企業に採用の自由はあっても、不当な求人条件をつけたり、採用選考時に何を聞き、書かせてもよいはずはありません。応募者の基本的人権を侵してまでの採用の自由は認められません。

ついては、応募者に広く門戸を開くことが求められ、応募者が求人職種の職務遂行上、必要な適正・能力を有しているかどうかという基準で採用選考を行うことが重要です。

＜募集・採用選考に当たっての基本的な考え方＞



この基本的な考え方を、このあと詳しく解説いたします。採用選考の基本方針の決定について今一度確認しましょう。

質問　採用選考は応募者の適性・能力のみを基準として行うべきだといいますが、適性・能力とは何ですか。
また、求人する職種に対する適性・能力といいますが、この点も説明してください。

答　能力とは、ある職務を遂行する力です。私たちはみんなそれぞれ体力、感覚的機能、知的機能、性格特性をもっています。これらの機能や特性で、採用選考時にすでにある職務を遂行する力として発達しているものがあります。これが能力です。

ところが、能力は固定的なものではありません。採用選考時に求人職種の職務を効果的に遂行する能力はなくても、就職後の教育・訓練によって、その能力が形成される可能性があります。この可能性、教育や訓練によって培い得る力を適性といいます。「特定の訓練を受け、あるいは経験を重ねる以前に、徴候として潜在的に存在している状態または傾向」というように適性が定義されるのは、この意味です。

採用選考に当たっては、応募者が職務を遂行するのに、現在もっている力（能力）だけでなく、将来教育や訓練によって持ち得る力（適性）を、合理的・総合的に判断すべきだ、という意味を正しくとらえてください。

求人職種に対する適性や能力は、内容的に次の三つを含んでいます。

第１は、職務適応です。与えられる職務を遂行する上で要求されるさまざまな条件に、応募者がうまく適応できるかということです。

第２は、職場適応です。企業内の組織に適応する適性や能力です。

第３は、自己適応です。与えられる職務や職場にどのくらい満足し、生きがいを見い出せるかということです。仕事に対する興味などが関係します。

例えば、ある人が技術系の職場に採用されたとします。その人のもっている技能で仕事を十分なしとげたり、あるいは訓練で職務を遂行する能力が発揮できれば、職務適応はあります。しかし、職場の組織に適応できないのでは、職場適応に欠けています。また、職務適応、職場適応は十分でも、仕事に満足できないのでは、自己適応に欠けています。

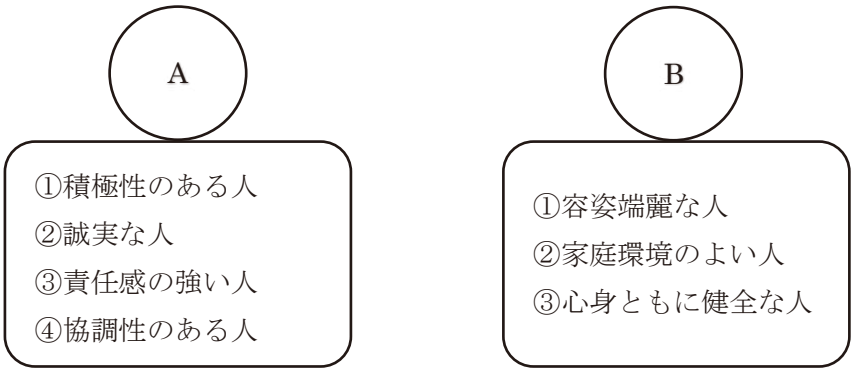
採用選考は応募者の適性・能力のみを基準として行わなければいけないという意味と、その内容を正しく理解してください。

質問　求人活動におけるいわゆる「求める人物像」についてどのように考えたらよいか教えてください。

答　「企業は人なり」とよくいわれます。どのように技術や社会が進歩しても、企業を維持発展させる究極の力は、企業を構成する従業員です。

したがって、企業が従業員を募集する場合、それぞれの実態に合った、いわゆる「求める人物像」を設定し、求人活動を行っています。

このいわゆる「求める人物像」は、企業によってさまざまで、その内容は従来の例ですと、次の図のようなものがありました。



このうちＡグループのものは、能力の性格特性に属するもので、採否決定の資料とすることができますが、次の点に留意してください。

第１は、性格特性についての評価は、面接者の主観的判断にゆだねられます。したがって、客観的に評価し、公正を期するために、面接は複数の人で行ってください。

第２は、性格特性は固定したものではありません。入社後の教育・訓練や本人の努力によって培うことができます。「従業員は育てるもの」という意味を正しく理解してください。

なお、その内容が性格特性に関することでも、求人票、求人要項、学校への推薦依頼状（送付状）などには、いわゆる「求める人物像」を記載しないでください。学校に判断を依頼すると、教師の主観的判断が入りやすく、また、学校により判断基準に差があるなど、公正さを欠くおそれがあるからです。

Ｂグループのものは、性格特性ではありません。適性・能力とは関係のない事項です。①と②は本人に責任の取れることではありません。③は心身の健やかさを求めていますが、障がいのある人を排除することにつながり、また思想（信条）にかかわることが多く、不当な基準です。したがって、採否決定の判断資料とすべきではありません。

採用選考に当たっては、いわゆる「求める人物像」のみにこだわらずに、応募者の適性・能力を総合的に評価することが大切です。

2　採用方針、採用計画の樹立

次のことを見なおしましょう。

□採用方針、採用予定の職種や人員が計画的・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。縁故のあるなし、性別等によって異なる取扱いをしていませんか。

□同和関係者、障がいのある人など、人を特定して排除していませんか。

□本人の適性・能力以外のことを採用の条件にしていませんか。

従業員の採用方針や採用計画は、経済情勢を見通し、企業の事業計画との関連や労働力の需給、従業員の異動などを総合的に判断して、決められているはずです。この決定の際、採用条件に適合するすべての人が応募できる原則を確立してください。企業が採用したいのは、その職務遂行に必要な適性・能力をもっている人です。したがって、すべての応募者の中から合理的な選考によって客観的に判断し、採否を決める原則を確立することが必要です。

採用方針や採用計画の中で、応募者の適性・能力とは関係なく、例えば、

△　同和関係者
△　定時制、通信制の学校の卒業者
△　障がいのある人
△　LGBTQ 等の性的少数者
△　外国籍の方（特に在日韓国・朝鮮人）
△　ひとり親家庭の子ども
△　路上生活者
△　刑務所出所者
△　特定の思想をもつ人
△　特定の宗教を信仰する人

など、人を特定して排除していないでしょうか。「定時制、通信制の学校だから、全日制の学校の卒業者より劣っている」とか、「障がいのある人だから多分仕事ができないだろう」と勝手に決めて、募集のとき除外する企業があります。

定時制、通信制の学校の卒業者や障がいのある人の中にも、優れた適性・能力をもっている人がたくさんいます。

企業の発展を左右する力は、そこで働く従業員です。したがって、憶測や偏見によって採否を決定するのは、企業にとっても大きなマイナスです。「うちの会社の選考体制は、長い間にわたり改善を重ねてきた」と安心することなく、役員や採用担当者が交替しても、つねに、公正な採用選考を行う社内体制が確立されているかどうか見直してください。併せて、企業の採用方針や採用計画が同和関係者や障がい、難病のある人等、人を特定して一律に排除されているかのような表現になっていないか、採用選考を行う都度、必ず事前に総点検を行い、改善を図るようにしてください。

なお、市販の図書の中には、就職差別を助長する内容の図書が見受けられます。これら図書の存在を知った場合は、関係行政機関（公共職業安定所、労働基準監督署、県や市町村の人権対策担当部課・教育委員会など）へ連絡してください。

行政で、発行所や企業などに対して適切な措置をとります。

3　選考基準、選考方法の策定

次のことを見なおしましょう。

□採用する職種の職務遂行上必要な条件を基礎とした公正な基準ができていますか。（身体条件、知識、技能、履修科目などのうち、職務遂行上必要な条件は何か、どの程度のレベルが必要かなどの基準が明確になっていますか。）

□選考基準に適合しているかどうか公正に評価する方法がとられていますか。

□過去の慣習、経験だけにとらわれず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。

□応募者の適性・能力を表面的に判断せず十分把握するための配慮がされていますか。

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、どの分野の技能や経験がどの程度必要か、どのような身体条件（身体的要件、運動機能）が必要か、などを明確にしておかなければなりません。

採用する職種によって選考基準を定めることが必要ですが、この場合最も大切なのは、その基準の合理性です。例えば、高等学校卒業者を対象とする選考なのにそれ以上の高度な知識や技能を望んだり、職務に無関係な知識や身体条件などを求めるのは、正しい選考基準ではありません。また、だれでも欠点や短所があります。逆に、他人にはないその人の持ち味、良さがあります。この点を正しく判断できる基準を明確にしておかなければなりません。

採用選考は、選考基準にどの程度適合しているかを判断するために行うものです。

選考方法には、学科試験、作文、適性検査、面接などがあります。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検討する必要があります。

なお、新規学校卒業者は成長過程にあります。表面的な事項や学業成績だけでなく、潜在的な力や採用後の教育・訓練による可能性も積極的に見い出すよう配慮してください。

4　男女均等な採用選考ルール

企業には、従業員の採用に当たって、一定のルールに沿った採用選考を行うことが求められていますが、男女均等な募集・採用というのもそのルールの一つです。ルールに沿った取扱いをお願いします。

男女均等な募集及び採用に関する法律と指針について

男女雇用機会均等法（正式名称：雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律）は、

①労働者の武州及び採用における性別による差別を禁止しています。すなわち、男女で異なる取扱いをすることは、原則として禁止です。

＊例外的に男女異なる扱いをすることが認められるのは、ポジティブ・アクションと適用除外に該当する場合のみです。

②性別以外の自由を要件とする一定の措置についても、合理的な理由がない場合には、間接差別として禁止されます。

【募集・採用に係る性別による差別の具体的な内容】

男女雇用機会均等法 第５条 事業主は、労働者ぼ募集及び採用について、その性別にかかわりなく均等な機会を与えなければならない。	①募集又は採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること。	違法
	②募集又は採用に当たっての条件を男女で異なるものとすること。	
	③採用選考において、能力及び資格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募集又は採用に当たって男女のいずれかを優先すること。	
	⑤求人の内容の説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。	

【募集・採用に係る間接差別の具体的な内容】

男女雇用機会均等法 第７条 事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であつて労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。	①労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。	合理的な理由がない場合
	②労働者の募集又は採用に当たって、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。	違法

○より具体的な例が、「差別禁止指針」（平成 18 年厚生労働省孤児第 614 号）に示されていますので、違法となる雇用管理がなされていないか、今一度ご確認ください（この指針は、厚生労働省ホームページに掲載されています。）。

https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000209450.pdf

○「男女雇用機会均等法」等の詳細については厚生労働省のホームページをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/danjokintou/index.html

○男女活躍推進法に基づく行動計画において、女性労働者を優先的に取り扱う取組を行う際に、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない（女性が４割を下回っている）雇用管理区分であるなどの場合以外は、男女雇用機会均等法違反となりますのでご留意ください。

＊あなたの企業の募集・採用活動について、以下の項目をチェックしてみましょう！

「いる」、「ある」にチェックが付いた場合は改善が必要です。

なお、男女均等な採用選考ルールについては、次のホームページでもご覧になれます。支店等でもぜひチェックしてみましょう。(https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/saiyou/)

Ⅰ「採用計画及び募集」について

①「男性は幹部候補としての基幹業務を担当、女性は補助業務を担当」、「総合職は男性のみ、一般職は女性のみ」という方針で採用計画が立てられていませんか　□ いる　□ いない

②事務職に女性のみとか営業職に男性のみを対象として募集が行われていませんか　□ いる　□ いない

③女性は結婚で退職する、得意先は男性の営業職を望んでいるというような理由で、男女別に採用職種が特定されていたり、男女別の採用人数が設定されていませんか　□ いる　□ いない

④女性に対してのみ未婚であること、子を有していないこと、自宅通勤などの条件を付けるなど、男女で異なる条件が設けられていませんか　□ いる　□ いない

⑤募集要項が男子校又は女子校に限って配布されていたり、学校に推薦を依頼する際に男性又は女性を指定していませんか　□ いる　□ いない

⑥募集に当たり、業務に不必要であるのに、「一定の身長・体重・体力があること」を要件としていませんか　□ いる　□ いない

⑦募集に当たり、必要もないのに「全国転勤に応じられること」を要件としていませんか　□ いる　□ いない

Ⅱ「情報提供」について

①資料請求があっても男女いずれかにしか会社案内等の資料を送付していないといったことがありませんか　□ ある　□ ない

②会社案内等の資料の送付時期が男女で異なっていませんか　□ いる　□ いない

③男性には詳細な募集要綱と会社案内を送付し、女性には簡単な募集要綱のみを送付する等、提供する情報の種類や内容が男女で異なるものとなっていませんか　□ いる　□ いない

④募集要綱や就職情報誌の求人情報等において、男性又は女性を表す名称で募集職種を表示していたり、男女どちらか一方を採用対象としているような表現がされていませんか　□ いる　□ いない

Ⅲ「会社説明会及びセミナーの実施」について

①会社説明会やセミナーの開催案内の送付や参加受付が男性又は女性に限って行われていたり、総合職の会社説明会やセミナーへの参加が男性に、一般職の会社説明会やセミナーへの参加が女性に限定されていたりしませんか　□ ある　□ ない

②会社説明会やセミナーの実施日を男性と女性で別々に設け、女性に対する会社説明会が男性より遅く実施されていたり、実施会場が男性と女性で異なる場所とされていませんか　□ いる　□ いない

③会社説明会やセミナーで配布する資料が男性と女性で異なっていたり、男性又は女性のみには対してのみ追加的な説明が行われていませんか　□ いる □ いない

④会社説明会やセミナーにおいて、男性又は女性の採用について消極的であると思わせるような説明が行われていませんか　□ いる □ いない

Ⅳ「採用試験の実施」について

①エントリーシートの受付や筆記試験の受付が男性又は女性に限られていたり、一部の男性又は女性にしか受験させないことになっていませんか　□ いる □ いない

②採用試験の実施時期、応募方法が男女で異なっていませんか　□ いる □ いない

③採用試験の実施に当たって、男性又は女性のみに追加的な試験を実施する等、男女異なる取扱いが行われていませんか　□ いる □ いない

④面接において、男性又は女性にだけ質問したり、「女性は結婚、出産したら家庭に入るべきである」、「男性なら大きな仕事をするべき」といった発言が行われていませんか　□ いる □ いない

＊なお、応募者に対してセクシュアルハラスメントとなるような質問等を行わないよう留意してください。

Ⅴ「選考及び内定者の決定」について

①初めから「男性又は女性は採用しない」との方針のもとに募集及び採用試験を実施し、最終選考の段階で一方の性を不採用としたり、男性又は女性の選考終了後に女性又は男性を選考する等、男女いずれかの選考を優先させていませんか　□ いる □ いない

②男性又は女性を優先させるような選考基準や、選考方法になっていませんか　□ いる □ いない

③女性は「自宅通勤可能な者に限る」といったように、一方の性については一定の条件を満たす者のみが選考の対象とされていませんか　□ いる □ いない

④「一般的、平均的に男性又は女性はこうだから」といった先入観や「男性向き」、「女性向き」などの固定的な男女の役割分担意識に基づいた選考が行われていませんか　□ いる □ いない

⑤採用基準に業務に不必要な「身長・体重・体力」を要件とする基準があり、それに基づいて選考が行われていませんか　□ いる □ いない

⑥採用基準に必要もないのに「全国転勤に応じられる者」という基準があり、それに基づいて選考が行われていませんか　□ いる □ いない

★　雇用環境・均等部では、労働者（求職者を含む）や事業主からの相談を受けています。

【問い合わせ先】　福岡労働局雇用環境・均等部　　電話　092-411-4894

＊募集・採用に関すること以外の男女雇用機会均等法に関することの他、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム・有期雇用労働法、労働施策総合推進法に関する詳細についてもお気軽にお問い合わせ下さい。

５　障がいのある人の雇用

障がいのある人が自立した生活を営むためには、就労が重要であることから、働く意欲やその適性に応じて、多様な就労の機会を確保することが必要です。

昭和 25 年（1950 年）、身体障害者福祉法が施行されました。この法律はその目的を「身体障害者の更正を援助し、その更正のために必要な保護を行い、もって身体障害者の生活の安定に寄与する等その福祉の増進を図ることを目的とする」と定めていました。ここでいう更正はリハビリテーションともいわれ、最初は生産能力の回復に重点をおいた解釈がなされ、そのため、回復可能な比較的軽度の障がいのある人が施策の対象と考えられがちでした。

昭和 35 年（1960 年）、身体障害者雇用促進法が制定されました。「身体障がいのある人がその能力に適合した職業に就くことを促進するために、各事業主は、雇用率を達成するよう努力しなければならない」という趣旨のもとに、雇用率が定められました。しかし、障がいのある人の就業率はなかなか高まりませんでした。

障がいのある人の働く権利の職業選択の自由を保障する必要性が強く認識されるようになり、昭和 51 年（1976 年）、身体障害者雇用促進法が改正され、事業主の身体障がい者雇用についての「努力義務」は「法的義務」へと強化されました。

この身体障害者雇用促進法は、昭和 63 年（1988 年）４月から「障害者の雇用の促進等に関する法律」へ改正され、すべての障がいのある人に対して、職業紹介、職業指導などの職業リハビリテーションの措置を講じ、その雇用の促進と職業の安定を推進することとなりました。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」により知的障がいのある人も雇用率の算定に含まれることになり、平成５年（1993 年）４月からは重度障がいのある短時間労働者、平成 18 年（2006 年）４月からは精神障がいのある人も含まれることになりました。

平成 22 年（2010 年）７月からは、短時間労働者が、平成 30 年（2018 年）４月からは、精神障がいのある人が法定雇用率の算定に含まれる雇用義務対象となりました。

令和６年（2024 年）４月からは、週所定労働時間が 10 時間以上 20 時間未満の、重度身体障がい、重度知的障がい、精神障がいのある人についても雇用率の算定に含まれることになりました。

また、法定雇用率は段階的に引き上げられ、令和６年（2024 年）４月からは次のとおりとなっています。

区分	法定雇用率
民間企業	2.5%
特殊法人 公共企業体、地方公営企業 官公庁	2.8%（ただし都道府県等の教育委員会は 2.7%）

国際連合は、昭和 50 年（1975 年）12 月の第 30 回総会で、「障害者は、経済的社会的保障を受け、相当の生活水準を保つ権利を有する。障害者は、その能力に従い、保障を受け、雇用され、また有益で生産的かつ報酬を受ける職業に従事し、労働組合に参加する権利を有する」という趣旨の障がいのある人の権利宣言を採択しました。

昭和 56 年（1981 年）は、国際障害者年でした。そのテーマは「完全参加と平等」で、「障害者に対して適切な援護、訓練及び指導を行い、適当な雇用の機会の創出」が目的の一つでした。

その精神を受け継いだ「国連障害者の 10 年」（昭和 58 年（1983 年）～平成４年（1992 年））や「アジア太平洋障害者の 10 年」（平成５年（1993 年）～平成 14 年（2002 年））、更に 10 年延長（平

成 15 年（2003 年）～平成 24 年（2012 年））により、障がいのある人の社会参加は大きく進んできました。

障がいのある人の雇用の促進は国際的な課題となっていることに注目してください。

「障害者の雇用の促進に関する法律」が改正され、平成 28 年（2016 年）4 月から、雇用の分野における障がいを理由とする差別的取扱いの禁止、合理的配慮の提供が法的義務となりました。

（例：障がいを理由とする募集・採用時の差別的取扱い）
◆単に「障がいのある人だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障がいのある人を排除すること
（例：合理的配慮として募集・採用時に提供が必要な措置）
◆視覚障がいのある人に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
◆聴覚・言語障がいのある人に対し、筆談などで面接を行うこと
※事業主は、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供してください。

企業の採用基準が、障がいや難病のある人が一律に排除されているかのような表現になっていないか、採用選考を行う都度、必ず事前に総点検を行い、改善を図るようにしてください。

また、合理的配慮は障がいのある人一人ひとりの状態や職場の状況等に応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性の高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかは、障がいのある人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。合理的配慮は個々の事情がある障がいのある人と事業主との相互理解の中で提供されるべきものです。

障がいのある人がその適性・能力に応じた職業に就き社会に貢献するのは、大きな生きがいであり、大切なことです。人間として幸せに生きるために、働く権利と職業選択の自由を保障するのは社会の責任です。事業主は、職場や職務内容を再点検するとともに、施設や設備を改善するなどして、一人でも多くの障がいのある人を雇用するよう努めてください。

障がいのある人の雇用を容易にするために、障害者トライアル雇用事業、職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援事業があります。

そのほかにも、新たに障がいのある人を雇用する場合、あるいは障がいのある人を雇用するに当たって施設・設備の改善をする場合等に多数の助成・支援制度がありますので、公共職業安定所（ハローワーク）に御相談ください。

短所を聞く（確認する）ことは、身体的特徴（障がいや病気、健康状態）を確認することにもつながりかねず、受験者はこうしたことを採否の基準にされたくないと考えている場合があり、精神的動揺を与える可能性があります。困難に対してどのように工夫したかを問う場合は、「学生生活で直面した困難な出来事に対してどう工夫したか」等の聞き方を検討してください。

６　LGBTQ をはじめとする性的少数者の雇用

性を構成する要素としては、性的指向（Sexual Orientation、どういった人を好きになるか）、性自認（Gender Identity、自分の性別を自分でどう思うか）、性的特徴（Sex Characteristics、身体の性別。この特徴に基づいて戸籍上の性別が割り当てられる）、性表現（Gender Expression、服装、しぐさ、言葉づかいなど）の４つがあります。これらの各要素の組み合わせによって、一人の人間の「性」のありようが形作られ、人の数だけバリエーションがあります。

LGBTQ とは好きになる相手の性別が同性である、レズビアン（女性同性愛者）及びゲイ（男性同性愛者）、異性を好きになることもあれば同性を好きになることもあるバイセクシュアル（両性愛者）、性自認が出生時に割り当てられた性別とは異なるトランスジェンダー（体の性と心の性が一致しない者）、並びにクエスチョニング（姓自認や性的指向が明確ではなく揺れ動いている人）の、５つの頭文字をまとめたもので、性的少数者の総称の一つです。

LGBTQ 以外にも、アセクシュアル（無性愛者）、パンセクシャル（性別に関わらずすべての人を好きになる人）など、さまざまな人がいます。これらは個人の趣味や一過性のものではなく、本人の意思で変えられるものではありません。

性的少数者の人たちは、各種調査を踏まえると、人口の約 3～10％と考えられます。

しかし、職場において十分な配慮や正しい理解がない場合、当事者の方は、職場内での人間関係において自己開示が難しいため、周りが存在に気づかないこともあります。

そのため、同僚の発言により心身が傷つく被害を受け続けることにより、就業環境が悪化する恐れがあります。企業においては、社員の誰もが自分の個性を生かして働きやすい職場環境を作っていくことが求められています。

国が平成 30 年（2018 年）１月に示したモデル就業規則においては、第 15 条に「その他あらゆるハラスメントの禁止についての規定」が新設されました。パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントのほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならないことが明記されています。

また、令和２年（2020 年）６月に施行された改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）に基づく指針では、職場におけるパワーハラスメントの内容について「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動」を精神的な攻撃であると明記しています。

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あり、本人の適性と能力のみを基準とした「公正な採用選考」を行うことが必要です。

そのためにも、採用を行うに当たっても、まず、性的指向・性自認に関する差別を行わないことを社内規程や採用方針等で明記し、社内で共有することが重要となってきます。

採用活動における配慮の一つに、企業が提出を求める応募書類（エントリーシート等）における性別確認欄が考えられます。性別欄を設けることで、応募書類記載の性別と写真や外見が違うことで本人かどうか疑ったり、戸籍上の性でなく本人が性自認をしている性を記載することで虚偽記載として取り扱ったりするなど、不利益な取扱いが生じることが考えられます。性別確認欄を男女の選択制で印をつけるようになっている場合は記載を任意にしたり、そもそも性別欄が必要であるかどうかの検討を行ってください。

また、面接担当者向けの研修を採用活動前に実施し、研修において LGBTQ の差別を禁止する内容を盛り込み、採用選考において応募者本人の能力や適性で評価することを指導することが挙げられます。

職場のサポート制度の例としては、同性パートナーがいる職員に対しても配偶者手当を支給するなどの福利厚生制度や、トランスジェンダーも使いやすいトイレの設置、制服を自由選択できるようにすることなどが挙げられます。働きやすい職場作りのため、性的指向や性自認による差別を行わないよう職場としてガイドラインを作成し、LGBTQ の理解を促進する社内イベント・勉強会を実施するなどして、LGBTQ に理解がある人（アライ・Ally）を増やし、そのことを表明する仕組みを作ることもサポートの一つです。

LGBTQ であることをカミングアウトすることは、本人の自由であり強制するものではありません。誰もが働きやすい環境づくりを行うに当たり、LGBTQ の方の視点も配慮をするようにしてください。

7　在日外国人の雇用

(1) 外国人労働者の雇用

日本に入国・在留する外国人は年々増加していますが、これらの方々は、原則として、出入国管理及び難民認定法に定める在留資格のいずれかを有する必要があります。在留資格の中には就労を目的としたものがあり、外国人労働者が労働の担い手として能力を発揮できるよう適切な人事管理を行い、就労環境を整える必要があります。

外国人労働者の雇用管理の改善は事業主の努力義務であり、厚生労働省から「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が示されています。

指針では主に、事業主が講ずべき必要な措置が示されており、ここでは、「外国人労働者の募集及び採用の適正化」について説明します。

募集・採用に当たっては、国籍で差別しない公平な採用選考を行いましょう。日本国籍でないこと、外国人であることのみを理由に、求人者が採用面接などへの応募を拒否することは、公正な採用選考の観点から適切ではありません。

募集に当たっては、従事すべき業務内容、賃金、労働時間や休日、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険の適用に関する事項等について、書面の交付または電子メール（希望のあった場合に限る）により明示し、職業紹介事業者に対し求人の申込みを行う際には、国籍により条件を付す差別的取扱いをしないよう十分に留意しましょう。

採用に当たっては、あらかじめ、在留資格上、就労に従事することが認められる者であることを確認し、従事することが認められない者については、採用してはなりません。

在留資格の範囲内で、外国人労働者がその有する能力を有効に発揮できるよう、公正な採用選考に努めましょう。

(2) 在日韓国・朝鮮人の雇用

日本には、現在約 377 万人（令和６（2024）年 12 月末現在）の外国籍の方が在住していますが、そのうち約 43 万人（11.5%）が韓国・朝鮮人の方々です。終戦前から日本国籍を有して我が国に居住し、終戦後に「日本国との平和条約（サンフランシスコ平和条約）」の発効により日本の国籍を離脱した朝鮮半島出身者及びその子孫（以下「在日韓国・朝鮮人」という。）がその多くを占めています。在日韓国・朝鮮人の方々は、今日まで日本人と生活を共にし、我が国の発展に寄与されてきており、これからもできる限り安定した生活を営むことができるよう十分配慮していかなければなりません。特に生活基盤である職業生活について、就職の機会均等の確保を図ることが大変重要です。

在日韓国・朝鮮人の方々の多くは、入管特別法に基づき「特別永住者」という特別の法的地位（在留資格）が与えられており、就職などの活動に特に制限はありませんが、その採用選考においては

今なお不適正な事象がみられます。

すべての人に就職の機会均等が確保されなければなりません。しかしながら、多くの企業は、在日韓国・朝鮮人の方々の雇用に消極的です。

△　企業の信頼にかかわる

△　職場内で何か問題が起こった場合に困る

△　採用した経験がなく、労働管理に自信がない

△　何となく韓国・朝鮮人の採用には抵抗がある

などの不合理な考えがまだ残っています。

高校３年間を本名で過ごした在日韓国人・朝鮮人のＣ君は、本名で就職することに決め、学校の先生と一緒に、高卒求人の申し込み依頼と本名のことを説明する目的で自動車関係の会社を訪問しました。ところが、応対した専務に「会社のショールームで本名を呼んでショールームの雰囲気が壊れたらどうする」「このまま本名で就職したいと思っているのならその意思を変えなければ……そのときに会いましょう」と言われました。

本名を否定されたＣ君は感想文で「もうそのときは絶望のどん底でした。食事もあまり喉を通らず、眠れぬ日々が数日続きました。この会社訪問で思ったことは、本名で生きていくのは極めて困難であり、一つ間違えれば死を招くこともあり得るということです。」と訴えています。

Ｃ君は、その後ハローワークの紹介で、カー用品販売会社に本名で就職しました。社長の評価も高く、将来は社の幹部として大いに期待されています。

世界人権宣言は「すべて人は、勤労し、職業を自由に選択し、公正かつ有利な勤労条件を確保し、及び失業に対する保護を受ける権利を有する」（第 23 条）と規定しています。そして、国際人権規約は「この規約の締結国は、労働の権利を認めるものとし、この権利を保障するため適当な措置をとる。この権利には、すべての者が自由に選択し又は承諾する労働によって生計を立てる機会を得る権利を含む」（Ａ規約第６条）と定めています。

事業主の皆様には在日韓国・朝鮮人の方々の就職問題について、より一層の理解と認識を深めていただき、公正な採用選考システムの確立による就職の機会均等を確保していただくようお願いします。

第２節　募集、応募書類

次のことを見なおしましょう。

□求人票・求人要項は採用方針・採用計画等に基づき正しく記載されていますか。

□新規中学校卒業者については「職業相談票（乙）」、新規高等学校卒業者については「全国高等学校統一用紙」、また、新規大学等卒業者については、厚生労働省において、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」や厚生労働省履歴書様式例などの適正な応募用紙を使用していますか。

□応募者から提出させる履歴書は、厚生労働省履歴書様式例を使用していますか。

□応募書類として戸籍謄（抄）本や住民票などを要求したり、差別につながる項目のある応募用紙を使用していませんか。

各企業における採用方針や選考基準などは、採用を担当する一部の人しか知る機会がなく、採用方針や選考基準に就職差別につながる内容を含んでいても、募集段階まで表面化しません。そのため、適性や能力に関係のない項目を含んだ応募用紙やエントリーシートを使用したり、戸籍謄（抄）

本や本籍地を記載した住民票の提出を求めたりしてしまうことが問題となります。これらの応募書類の提出を求める企業は、同和問題（部落差別）に対する正しい理解・認識が不足し、採用方針や選考基準も社内で十分に検討されていない場合があります。

従業員の募集に当たっては、採用方針や選考基準を十分検討し、応募書類やインターネット求人を活用した募集について、就職差別につながる内容が含まれていないようにすることが必要です。各地に支社・支店・営業所などがある企業では、本社や本店で採用選考に関する基本方針を確立し、支社・支店・営業所などへの指導を徹底するようにしてください。

社用紙（新規大学等卒業者に対して用いられる企業独自作成の履歴書等）やインターネット求人でみられるエントリーシートに関して報告されている問題事象例

◆国籍・本籍・出生地の記載
◆過去の病歴の記載
◆自宅最寄駅の記載
◆家族関係（職業・収入・同居家族等）
◆宗教・支持政党・尊敬する人物・購読新聞

1　募集

企業が従業員を募集する場合は、ハローワークの利用、学校への依頼、あるいは求人広告、店頭募集など、いろいろな方法があります。募集にあたり企業がどのような方法をとるかは、採用方針や採用計画などによって異なります。

しかし、どの方法をとるにしても、ハローワークを利用して労働市場の状況・求職者の概況を十分に把握することが望まれます。

※文書募集：　募集主が労働者を募集する旨の広告を新聞、雑誌その他の刊行物に掲載し、労働者を募集することをいう。原則として自由に行うことができる。
（インターネットを利用して行う募集も文書募集となる。）

※直接募集：　労働者を雇用しようとする者が、文書募集以外の方法で、自ら又はその被用者をして行う労働者の募集をいい、原則として自由に行うことができる。

※委託募集（職業安定法第 36 条）：　労働者を雇用しようとする者が、その被用者以外の者をして労働者の募集に従事させる形態で行われる労働者募集をいう。
　委託募集は、厚生労働大臣又は募集に係る事業所の所在地を管轄する都道府県労働局長の許可又は届出が必要である。

(1) ハローワークの利用

ハローワークを利用すると、さまざまな利点があります。

①労働市場の概況や各種賃金情報（初任給・中途採用者）などの情報を提供します。

②求人者・求職者ニーズにあったきめ細やかな職業相談、職業紹介を行います。

③申し込んだ求人は、ハローワークインターネットサービスにより、インターネット上で公開され、広い範囲から募集できます。

(2) 文書・委託募集

ハローワークを利用しないで従業員を募集する場合には、法律上の規制があります。無期限・無秩序に従業員の募集を許すと、問題点が多く、弊害を生むおそれがあるからです。従業員が意欲をもって働くためには、適正な方法で従業員を募集し、雇用することが必要です。委託募集については、ハローワークへ相談してください。

なお、中学校の新規卒業者は、職業などについての知識や経験が乏しく、職業を選択する力が十分でないため、学校とハローワークで職業指導を行う必要があります。したがって、新規中学校卒業者については、文書・委託募集を行うことは制限されています。

また、新規高等学校卒業者に係る文書募集はハローワークの確認を受けた求人に限り、以下を条件として、卒業年の前年の７月１日から行うことができます。

①求人者管轄ハローワーク名及び求人受付番号を記載すること。

②求人票記載内容と異なる内容のものにしないこと。

③応募は学校またはハローワークを通じて行うこと。

(3) 縁故募集

縁故の範囲は、事業主と親族関係（民法上の親族であって、配偶者、６親等内の血族および３親等内の姻族）にある人、従前から直接親交のある人です。この範囲内は縁故募集として認められます。

なお、縁故募集は雇用条件が不明確な場合が多く見受けられます。雇用条件を明確にするためにも、ハローワークに求人を申し込んでください。

(4) 新規学校卒業者の求人申込み

新規学校（中学校、高等学校、高専、短大、大学及び専修学校等）卒業者を対象として求人を行う場合は、次の点に注意してください。

また、取扱いの詳細は、ハローワーク又は新卒応援ハローワークで配布している「新規学校卒業者の採用手引」をご確認ください。

①新規中学校卒業者を対象とする求人は、中卒用求人票に記入の上、ハローワークに申し込んでください。

②新規高等学校卒業者を対象とする求人は、求人申込書（高卒）に記入の上、ハローワークで記載内容が適正であることの確認印を受け、その求人票の写しにより高等学校へ申し込んでください。

求人活動のために学校を訪問する場合は、事前にハローワークで求人票の確認を受けてください。

なお、求人内容を変更する場合は、ただちに求人票の確認を受けたハローワークに相談してください。

③新規大学等（高専、短大、大学）及び専修学校等（公共職業能力開発施設高卒２年訓練課程を含む。）卒業者を対象とする求人は、事業所を管轄する新卒応援ハローワーク（コーナー）または、各大学の事務局に申し込んでください。

なお、大学等に申し込む際の求人票は、各大学所定の様式でも求人者が作成した様式でもかまいませんが、就職差別につながる事項が含まれている場合がありますので、事前に内容を必ず点検してください。新卒応援ハローワーク（コーナー）で配付する求人申込書を使用することが望まれます。

2　会社案内等

企業が作成する求人要項は、求人票の内容を補足し、事業・作業内容などについて応募者の理解を深めるために活用するものです。

しかし、その内容には就職差別につながるおそれのある事項が含まれていたり、求人票の記載内容と矛盾していたりする場合があります。

これは応募者に無用の混乱を招くもとになり、また内容を誇張して表現すると応募者に過大の期待を抱かせることになりますので、注意してください。

求人要項や会社案内・経歴書などを求人票に添付する場合は、事前にハローワークに相談してください。

求人要項に記載される内容には次のような事項があります。

①当面従事する仕事の内容、昇進の状況、先輩の現況、待遇（給与・昇給・賞与の詳細、退職金制度など過去の実績を中心に紹介する）など。

②会社・工場の概況を文章・写真・図表などで説明する。具体的な内容としては、生産品目・工場施設・機械設備の概況、取引先の状況、会社・工場の全景、工場・職場の内容の状況、新入社員実習の状況、従業員数、売上高の推移など。

③福利厚生施設などを文章や写真で説明する。宿舎の名称・所在地・棟数・寝具貸与の状況、医療施設の概要、教育・訓練の状況、食堂などの現況、体育・娯楽施設の状況、レクリエーション施設の状況、通学可能な定時制学校の名称・所在地・課程など。

3　応募書類

採用選考に当たって企業が提出を求める応募書類は、応募者の適性・能力を判断するための資料となるものです。しかし、応募用紙のうち、いわゆる社用紙や古い様式の履歴書の項目の中には、職業選択の自由を侵し、就職差別につながる内容のものが見受けられます。

応募用紙に本籍を記入させたり、家族状況や家庭環境などの応募者の責任ではない事柄や、支持政党、宗教、尊敬する人物など思想・信条の自由にかかわる内容を記入させたりして、採否決定の判断資料とすることは間違いです。また、自宅付近の見取図を記入させることは、身元調査を行う以外には必要ないはずです。

なお、応募用紙に記入を求められるこれらの事項や身元調査がなぜ就職差別につながるかは、第３節２の（４）の「面接のあり方」、３の「身元調査」で詳しく述べています。

身元調査や差別につながる項目のある応募用紙の使用は、直ちにやめてください。

このように、就職差別につながる内容を多く含んだ応募用紙の使用をやめ、応募者の適性・能力のみを基準とした公正な採用選考を実現するため、新規高等学校卒業者については、労働省（現厚生労働省）、文部省（現文部科学省）、全国高等学校長協会の三者で協議して「全国高等学校統一用紙」を定め、昭和 48 年（1973 年）から全国的に使用しています。（令和６年（2024 年）度改定）

この統一用紙の制定を契機として、各都道府県の関係機関で、高等学校卒業者の就職問題に関する申合せが行われています。

福岡県においては、福岡県高等学校卒業者就職問題連絡協議会（厚生労働省福岡労働局、福岡県、福岡県高等学校進路指導研究協議会、福岡県経営者協会など関係 17 団体で構成）が、次の申合せを行っています。

高等学校卒業者の就職問題に関する申合せ

新規高等学校卒業者の就職問題について協議した結果、採用選考に際して……下記事項を厳守するよう関係者に周知徹底を図ることを申し合わせる。

記

1　応募書類について

求人者の行う採用のための選考は、……不合理な差別を排除するため、学校及び求人者は次の事項を遵守すること。

(1) 省略

(2) 求人者は全国高等学校統一用紙及び紹介書以外の提出を求めないこと。

2　採用選考について

就職希望者の職業選択の自由を保障し、就職の機会均等を確保するため、……特に次の事項を遵守すること。

(1) 全国高等学校統一用紙の使用の趣旨に沿い……就職差別につながるおそれのある質問（社用紙の提出を含む）及びこれらをテーマとした作文による選考並びに調査等は行わないこと。

(2) 縁故者の優先採用を排するとともに障がいのある人、欠親者、定時制・通信制在学者、外国籍者等についても公正な選考を行うこと。

（抜粋）

この申合せは、新規高等学校卒業者を対象として行われたものです。しかし、この精神はすべての採用選考に共通するものです。

また、以前から使用されていた市販の古い履歴書には、就職差別につながる内容が含まれていました。そのため、市販の履歴書の様式も昭和 49 年（1974 年）日本工業規格（ＪＩＳ規格）によって定められましたので、ＪＩＳ規格またはその内容に準じた履歴書の使用を推奨してきました。

令和２年（2020 年）７月に日本規格協会が、ＪＩＳ規格の解説の様式例から履歴書の様式例を削除したため、厚生労働省において公正な採用選考を確保する観点から新たな履歴書様式例の検討を行い、事業主の皆様に広く参考にしていただくための様式例が作成されたところです。

今後は、この厚生労働省履歴書様式例の使用を推奨します。

近年、インターネット等による応募入力画面、用紙（エントリーシート）が、多くの企業で用いられています。応募書類は履歴書が基本ですが、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。ただし、新規中学校卒業者については「職業相談票（乙）」、新規高等学校卒業者については「全国高等学校統一用紙」に、それぞれ応募書類は限られています。

エントリーシートにて、応募者からさまざまなことがらを把握することになりますが、適性・能力に関係のない事項を記入・入力させないよう、事前に記入・入力内容を必ず点検してから使用してください。「本籍地」や「家族の状況」等、就職差別につながるおそれのある項目を設けてはいけません。

採用選考に際して提出を求める応募書類については、次の諸点に注意してください。

①新規中学校卒業者については、厚生労働省、文部科学省協議のもとに、全国的に定められている応募書類「職業相談票（乙）」に限られています。

②新規高等学校卒業者については、「全国高等学校統一用紙」に限られています。

③新規大学等（高専、短大、大学）及び専修学校等の卒業者については、学校に所定の応募書類がある場合には、それを使用してください。

所定の書類がない場合は、

△　厚生労働省の示した「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」、または厚生労働省履歴書様式例

△　学業成績証明書

△　卒業見込証明書

のみとすることが望まれます。

④高等技術専門校修了者については、各都道府県あるいは各校で定めた様式を使用し、定めがない場合には厚生労働省履歴書様式例の使用を推奨します。

⑤新規学校卒業者以外については、厚生労働省履歴書様式例の使用を推奨します。

⑥また、応募者から、戸籍謄（抄）本、住民票の写し、現住所の略図等、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書などの提出を求めないようにしましょう。

⑦インターネット等による応募人力画面、用紙（エントリーシート）を使用する際には、適性・能力に関係のない事項を記入・入力させていないか、事前に記入・入力内容の点検を行ってください。直接の人事担当のみならず、エントリーシートの画面設計担当など社内の関係部署（外注している場合はその外注先会社）においても、申合せ事項の遵守をはじめとする「公正な採用選考」の考え方を十分理解し、適切な対応ができるよう、社内外の責任・点検・連絡の体制を整備しておく必要があります。

ただし、先述のとおり新規中学校卒業者については「職業相談票（乙）」、新規高等学校卒業者については、「全国高等学校統一用紙」に、それぞれ応募書類は限られています。これ以外の書類及びインターネット等による応募入力画面、用紙（エントリーシート）は一切使用できません。

「全国高等学校統一用紙」を企業内研修等で活用し、従業員の理解をより一層深めましょう

「全国高等学校統一用紙」の制定は、「社用紙」による差別選考（就職差別につながる事項が含まれた応募書類の使用）を防止するとともに、応募者の「適性・能力」を基準とした公正な採用選考の推進に大きく寄与しています。

その制定等については、次のような経過となっており、制定後においても、就職差別につながるおそれのある項目を削除するなど、着実に前進してきたことがわかります。

【制定経過】

○統一用紙ができるまで

就職差別につながる次のような項目がある応募書類が使用され、被差別状況下にある多くの生徒の進路を阻んできました。

（※記載事項例：本籍地、家庭環境、親の職業、資産・収入、信仰する宗教、支持政党、購読新聞等）

一方で、学校関係者の研究会で就職差別事件が報告され、就職差別撤廃の取組が広がっていきました。

○昭和 45 年

最初の統一用紙が大阪府で成立

○昭和 46 年

「近畿高等学校統一用紙」の使用開始

○昭和 48 年

労働省、文部省、全国高等学校長協会の協議で「全国高等学校統一用紙」が制定され、全国で統一用紙の使用が開始される。

○昭和 50 年

「部落地名総鑑事件」発覚

○昭和 52 年

「企業内同和問題研修推進員」設置（現「公正採用選考人権啓発推進員」）

○平成８年

様式の大幅改定（本籍地（都道府県のみ）、保護者の続柄と年齢、家族欄の削除等）

○平成 17 年

様式一部改定（押印廃止、「保護者氏名」削除等）

○令和７年（現行様式）

様式一部改定（履歴書「性別」、「趣味・特技」削除等、調査書「身体状況」削除等）

人権が尊重される職場をつくっていくためには、人事担当者のみならず、すべての従業員の方に、どのような項目が差別につながるか等を正しく認識していただく必要があります。

そのためには、従業員に対する企業内研修などの場で、全国高等学校統一用紙が制定された経緯や、公正な採用選考の推進の取組について紹介することも有効と考えられます。

統一用紙が使用される一方で、面接時に家族の状況を聞くなどの不適正事象が報告されています。採用選考においては、今一度、統一用紙を用いる意味や、公正な採用選考のあり方を企業内で認識いただくことが大切です。差別のない職場づくりを実現できるよう、企業内研修などの場を活用し、より一層、従業員の理解を深めていくようにしましょう。

新規中学校卒業予定者用「職業相談票（乙）」

1　学校名

応　募　書　類

（(中)職業相談票〔乙〕）

写真貼付

ふりがな 2 氏名		3 性別	4 生年月日	年　月　日 （満　歳）

5 現住所　ふりがな

（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
	国語			
	社会			
	数学			
	理科			
	音楽			
	美術			
	保健体育			
	技術・家庭			
	外国語			
	〔　〕段階評価			

7 出席状況	学年	欠席日数	主な理由	特記事項
	1			
	2			
	3			

8 特別活動

9 総合的な学習の時間

10 特別の教科　道徳

11 行動の記録	項目	行動の状況	項目	行動の状況
	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・公徳心	

本人の特長を示すものに○印を付けるものとする。

12 本人のアピールポイント・推薦事由等

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

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）

	取得年月		資格等の名称
資格等	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、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定）

新規高等学校卒業予定者「全国高等学校統一用紙」

調　　査　　書

（応募書類　その2）

ふりがな		現住所	
氏名			
昭和・平成　　年　　月　　日生		性別	
学校名		在学期間	平成 / 令和　　年　月　入学 （第　学年）編入学・転入学
課程名	全・定・通	学科名	科
			平成 / 令和　　年　月　卒業・卒業見込

本人のアピールポイント・推薦事由等

特別活動の記録

学　習　の　記　録

教科	科目	評定 1年	2年	3年	4年	教科	科目	評定 1年	2年	3年	4年

	修得単位数 1年	2年	3年	4年
総合的な探究(学習)の時間				
留学				

出席状況

	1年	2年	3年	4年	特記事項
欠席日数					
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）〒

（学校名）

（電話番号）

（校長名）

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

新規大学等卒業予定者用（専修学校、高等専門学校、短期大学、大学）
「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」

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	

履　歴　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）	

年号	年	月	学　歴・職　歴

※「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

履歴書

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	
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

年	月	学　歴・職　歴（各別にまとめて書く）

※「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）

一般求職者用「厚生労働省履歴書様式例」

※参考
　ハローワークで配布している厚生労働省履歴書様式例には、裏面に次のように採用選考の基本的な考え方や収集してはならない情報等について記載し、公正な採用選考が実施されるよう周知・啓発を図っています。

履歴書は、厚生労働省履歴書様式例を使いましょう

◎　事業所（企業）のみなさまへ

福岡労働局・公共職業安定所及び福岡県では、これまで公正な採用選考を確保する観点から、一般財団法人日本規格協会（以下「日本規格協会」という。）が、ＪＩＳ規格の解説の様式例において示していた履歴書の様式例の使用を推奨していました。

令和２年７月に日本規格協会が、ＪＩＳ規格の解説の様式例から履歴書の様式例を削除したため、厚生労働省において公正な採用選考を確保する観点から新たな履歴書様式例の検討を行い、事業主の皆様に広く参考にしていただくための様式例（厚生労働省履歴書様式例）を作成しました。

福岡労働局・公共職業安定所及び福岡県においては、今後、公正な採用選考への理解を深めるさまざまな取り組みを実施するにあたり、本様式例を活用してまいります。

事業主の皆様におかれましても、採用選考時に使用する履歴書の様式については、本様式例を参考にしつつ、公正な採用選考をお願いします。履歴書の様式に本様式例と異なる記載欄を設ける場合は、公正な採用選考の観点に特に御留意をお願いします。

◎　採用試験を受けられるみなさまへ

採用試験（面接や筆記試験など）を受けるときには、事前に履歴書などの応募書類を提出しなければなりません。ところが、各会社が作成した社用紙や旧様式の履歴書には、本籍地や家族の勤務先などの項目を記入するようになっているものがあります。

このため、求人企業、事業所には、厚生労働省履歴書様式例を使用するようお願いするとともに、次にあげるような項目については、就職差別につながるおそれがあるため、聞かない、書かせない、調べないよう指導しています。

＊本籍、出生地など

＊家族の状況（家族構成、職業、収入、資産など）

＊住居や近隣の状況、自宅付近の略図など

＊宗教、支持政党、思想、信条など

＊購読新聞・雑誌、愛読書など

これらは、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」であり、本人の「仕事をするうえでの能力や適性」つまり「仕事ができるかできないか」とも関係のないことです。

あなたやあなたの家族の基本的人権を守るためにも、応募書類は裏に印刷しているものと同じ規格のものを使用してください。

なお、履歴書の書き方や面接の受け方について、わからない点があれば、お近くのハローワーク（公共職業安定所）にご相談ください。

福岡労働局・公共職業安定所

福岡県福祉労働部

第３節　選考の内容と採否の決定

１　総合的評価の必要性

採用選考の際、特に注意すべきことは、いろいろな方法によって多角的に応募者の評価を試みながら、結果的には部分的に評価しがちなことです。個人のある部分を機械的にとらえ、それをまた機械的につなぎ合わせたのでは無意味です。多くの費用と労力を使いながら、結果的に採用した従業員が予期に反していたり、逆に、従業員からいえば、不満の多い希望のない職場になるのはそのためです。したがって、どのような採用選考の方法をとるにしても、応募者の総合的・全体的な評価が必要です。

２　選考の内容

(1) 学科試験のあり方

次のことを見なおしましょう。

□学科試験は、求人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していますか。

□職務と関係のない高度な問題を出していませんか。

学科試験は、応募者のもっている専門知識や一般常識、文章表現力などを記述試験によって判断するもので、ほとんどの企業で実施しています。

しかし、その中には、当該職務と関係がない（と思われる）高度な問題が含まれている場合があります。内容を十分点検してください。試験の内容は職種ごとに決め、職務と関係のない問題や必要以上に高度な問題を出すのはやめましょう。

(2) 作文のあり方

次のことを見なおしましょう。

□作文に「私の生い立ち」「私の家族」「父（母）を語る」など、応募者の家族状況や家庭環境、思想・信条にかかわるテーマを課していませんか。

作文は、応募者が自分の気持ちや意見を主体的に表現するものです。したがって、新聞やテレビなどマスコミ関係の記者や編集者などの選考の場合は、大きな比重を占めます。

しかし、これまで多くの企業で安易に作文を書かせてきました。題材によっては応募者は書きたくないことがあります。どんな人にも、どんな家庭にも、他人に言いたくないこと、触れられたくない事柄があります。特に、つらい苦しい毎日を生い立ちとして書かせたり、父（母）を知らない応募者に父（母）について語らせるのは残酷です。

また、表現力をみるためといいながら、実際には、その人の考え方（人生観、生き方）、家族状況や家庭環境などを調べてきました。安易に作文を課すのではなく、また題材についても十分配慮してください。

作文で、「私の生い立ち」「私の育った生活環境」「私の人生観」「尊敬する人物」「私の家庭」「生活記録を自伝風に」「私の家の職業」「私の父（母）を語る」などのように、家族状況や家庭環境、思想・信条を直接あるいは間接に書かせる題材は課さないでください。

(3) 適性検査のあり方

次のことを見なおしましょう。

□適性検査をその目的以外に使用してはいませんか。

□適性検査の実施や判定及びその利用に、専門知識のある人があたっていますか。

適性検査は、職業適性検査、職業興味検査、性格検査の三つに大別され、それぞれの検査についていろいろな種類のものがあります。

適性検査を実施するときは判定の目的を明確にし、それに合った検査を行うことが必要です。

テストの判定や活用については、専門知識や経験を有する人が行うことが必要です。

なお、適性検査には本人の家庭環境や思想・信条などが推測できるものがありますので、このような検査を採用選考で使用しないでください。

従業員の人事考課は入社後一定期間の実績があり、若干の誤差があっても、次の考課で是正できます。しかし、採用選考の適性検査で応募者の当該職務に対する適性を完全につかむのはかなり困難です。適性検査を絶対視しないようにしましょう。

(4) 面接のあり方

次のことを見なおしましょう。

□応募者を緊張させない雰囲気づくりがなされていますか。

□面接によって判断する基準を明確にしていますか。

□第一印象や外見などにとらわれず、客観的に判断できる基準、方法が確立されていますか。

□質問内容について、面接担当者全員で事前に十分な検討がされていますか。

（面接担当者の独断が入り込む余地はありませんか）

□面接は、観察力が鋭く、言葉が明瞭で、ものごとを客観的に判断し、感情に左右されない、適切な人が担当していますか。

採用選考の中で、面接は重要な比重を占めます。そのため、面接だけで応募者の採否を決定する場合も少なくありません。ところが、面接を担当する社長をはじめ人事担当者が誤った基準を面接に持ち込み、応募者の思想・信条や、家族状況、家庭環境など、就職差別につながる質問をする場合があります。

採用選考における面接のあり方を体系的に考えてみましょう。

［1］面接の目的

面接の目的は、次の三つに大別されます。

第１に、面接は応募者の総合的評価を目的としています。

応募者の持っている適性・能力は、学科試験や履歴書（応募書類）などからも判断できますが、それから得られる資料は部分的です。そのため、面接は学科試験や履歴書（応募書類）などによって得た資料をもとにして、応募者と面接担当者が一定の環境の中で相対し、これらの資料を確認し合うとともに、応募者の受け答えや反応の仕方も考慮して、総合的評価を行うのが目的です。

このように、面接は学科試験やその他のテストと無関係ではありません。むしろ採用選考の集大成といえます。

第２に、面接は求人者と応募者の情報交換の場です。

応募者は、自ら選んだ企業に、希望に燃えて応募します。応募者の志望の動機や企業に対する要

望、就職に際しての条件などを知るのは大切なことです。

また、求人者側も採用条件や採用後の労働条件などを詳しく説明し、お互いの情報の交換をしながら意思の疎通を図るのが面接の一つの目的です。

ある企業は、会社が仕事の内容などを応募者が正しく理解することを一つの大きな目的とし、面接を３段階に分けて実施しています。第１次は、２～３年前に入社した先輩の説明が中心です。第２次は６人の集団面接で、２～３人の課長クラスが担当します。自己ＰＲ、志望動機、学生生活（ゼミ、クラブ活動など出身校とどれだけのかかわりをもったかが中心）、希望の職種・勤務地などが主な内容ですが、応募者の質問にも十分に答える時間をとっています。第３次は、役員の面接です。この企業では、求人者と応募者の情報交換、意思の疎通を面接の大きな目的としていることが注目されます。

第３に、面接は応募者の適性・能力の判定の場です。

応募者のもっている適性や能力は、学科試験や履歴書（応募書類）などだけで判定できない側面をもっています。したがって、面接では、筆記試験などで判定できない適性・能力を判定しなければなりません。例えば、会話の中から質問の意図や内容をとらえる力（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表現する力（表現力）などを、一定の基準に基づいて総合的に評価するのが目的です。

ある企業は、面接で評価する内容を大きく二つに分けています。第１は、応募書類から得られる資料の確認で、学習、スポーツ、趣味、志望の動機などです。第２は、面接で主として判断する適性や能力で、性格、表現力、理解・判断力などがここに含まれています。

［2］面接の基準

筆記試験は解答が記入され、その結果は後まで残ります。しかし、面接はその場かぎりのものです。そのため、面接は筆記試験以上に十分な事前準備が必要です。

面接担当者は、学科試験の結果や履歴書（応募書類）から応募者の適性・能力に関し、面接時の総合的評価の資料を整理しておくことが望まれます。

そして、評定表を設けるなどして面接で判断する適性・能力の判断基準を統一し、第一印象や外見にとらわれることなく、客観的に判断する基準や方法をあらかじめ定めておかなければなりません。

［3］面接の方法

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。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。

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。

ある企業では、高等学校卒業者の面接の場合は、質問する項目を表にして事前に知らせています。高校時代に打ち込んできたこと、クラブ活動、好きな学科、志望動機、自己ＰＲなど 10 項目ですが、応募者にできるだけ普段の実力を発揮してもらうのが目的です。

［4］質問の内容

質問の内容は、職務遂行に必要な応募者の適性・能力を判定する項目に限ってください。

適性、能力の判定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、その内容は結果として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。

例えば、家族状況や家庭環境は、応募者によっては答えにくい場合があります。また、短所についての質問は、応募者によっては身体的特徴や健康状態を短所と考え、採否の基準にはされたくないと思っている場合があります。応募者を精神的に苦しめると、その心理的打撃は面接態度に現れます。このような応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは、結果として、その人を排除することにもつながり、真の意味で公正な採用選考とはいえません。

質問の内容は、面接の目的や基準に照らしてあらかじめ統一して決めておく必要があります。そして、質問集を作り、事前に面接担当者全員で学習することが大切です。

［5］面接担当者の決定

面接担当者を選定するに当たっては、面接技術、観察力、言葉の明瞭さなどに十分配慮することが大切です。感情に左右されやすい人や、客観的な判断力に欠けがちな人は面接担当者として不適格です。

前に述べたように、公正さを期すため、面接は必ず複数で担当してください。しかし、担当者があまり多いと応募者に威圧感を与えるおそれがあります。

［6］面接時に特に配慮すべきこと

応募者は面接場では非常に緊張します。応募者に心理的動揺を与えたり、精神的負担をかけるような言動は慎み、お互いが気軽に話し合える雰囲気を作ることが大切です。

［7］面接の評定のあり方

面接の結果については、担当者全員が同じ条件で評定しそれを平均するか、それとも評定項目を分担して結果を総合するか、事前に十分打ち合わせ、調整することが必要です。

面接結果の評定に当たっては、特に次の諸点に注意してください。

①第一印象にこだわらないこと

②外見のみによって、個人的には好悪感を抱かないこと

③一つの条件が良い（悪い）ことによって、それを不当に高く（低く）評価し、他の条件もすべて良い（悪い）と判断しないこと

④段階別（３段階・５段階など）に評定し、その結果を総合的に判断すること

［8］就職差別につながる質問内容の例

これまで、採用選考時における面接のあり方について述べてきました。面接で就職差別につながる質問をした企業にその理由を聞くと、多くの場合「面接に当たった人たちが研修を受けていない役員だったから」とか「部下から報告がなかったから、質問してはいけないと知らなかった。悪意があったわけではない」「応募者の緊張を和らげようと思って、世間話のつもりで家族のことに触れた」「ひとり親家庭の子どもだから、励ます意味で触れた」「自分と同県人であり、故郷が懐かしかったので、つい触れた」などという答えが返ってきます。

しかし、これらは不適切な質問を正当化することには一切なりません。たびたび繰り返してきたように、採用選考は応募者のもっている適性・能力がその職務遂行に適合するかどうかによって、採否の判断をすべきです。合理的・客観的な判断が重視されなければなりません。

具体的な質問の問題点は次のとおりです。

本籍などに関すること

＊あなたの本籍はどこですか
＊あなたの出身地はどこですか
＊生まれてからずっと現住所に住んでいますか
＊○○町のどの辺ですか
＊自宅付近の略図を書いてください

……など

最近まで、採用選考に当たっては、必ずといってもよいほど、本籍を聞いたり、書かせたりしてきました。本籍を調べる習慣は、資本主義が発展しはじめた明治のころから、特に同和地区出身者を雇わないための手段として生まれたものだといわれています。そして、大正・昭和とこの習慣は引き継がれ、同和地区の人に対する就職差別に大きな役割を果たしてきました。

また、現住所付近について詳しく聞いたり自宅付近の略図を書かせたりする理由として、「通勤する道順や方法を知りたかった」とか「もし何かあったとき、家族に連絡しなければならないので……」などと答える企業があります。しかし、これは入社して必要になったときに把握すればよいことで、採用選考の段階では必要ありません。住んでいる地域についていろいろ聞くのは身元調査をする目的だと受けとられても仕方がありません。

親の職業などの家族状況に関すること

＊あなたの家族の勤務先はどこですか、役職は何ですか
＊あなたの家の家業は何ですか
＊あなたの家族の収入はどれくらいですか
＊あなたの両親の学歴は
＊お父さん（お母さん）の死因は何ですか

……など

企業は、「家族が同業の会社に勤めていると、企業秘密が漏れるおそれがあるので好ましくない」「家族の職業を聞いて定着性を判断する」「金銭を扱う仕事をしてもらうので、家族の仕事がしっかりしていないと……」などと理由づけをします。しかし、これらの理由に共通しているのは、応募者の適性・能力にかかわりのない、本人の責任でない事項を、採否の判断基準にもちこんでいることです。

これは、「親がこうだから子どもも多分そうだろう」という偏った見方、本人の責任でないことで責任をとらせようとする、基本的人権を無視した考え方です。

資産などの家庭環境に関すること

＊あなたの家の広さはどれくらいですか
＊あなたが住んでいる家は、持家ですか、借家ですか
＊あなたの家庭は円満ですか
＊親子の話し合いが十分に行われていますか

……など

資産の有無は、入社した後で企業に何らかの損害を与えたときに弁償する能力があるか、また、家庭の生活程度などを判断するために調べるものです。これは経済的に貧しい家庭の人を排除することになります。

また、家庭が円満とか、親子の対話などは主観的判断に属する事柄です。本人の適性・能力と関係ありません。

思想・信条・尊敬する人物に関すること

＊あなたの信条は何ですか
＊家の宗教は何ですか
＊政党は何党を支持していますか
＊労働組合をどう思いますか
＊尊敬する人物はだれですか
＊あなたはどんな人生観をもっていますか

……など

思想や信条、支持する政党や人生観などは、憲法で保障されている思想信条の自由に属する事柄です。それを採用選考の場に持ち込むことは、応募者の基本的人権を侵すことになります。

健康状態に関すること

＊持病（病歴）はありますか
＊通院していますか（していましたか）
＊アレルギーをもっていますか

……など

企業によっては、事前に応募者の健康状態を知り、採用後の適正配置に配慮するために病歴を質問するケースがあります。

しかし、過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断に通常結びつかないことや、病気の完治により就労に問題がない場合でも病気等の持つ社会的イメージにより不採用としてしまうおそれがあること、また、企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、そのような質問をされることにより不採用とされるのではないかという不安を生じさせることなどから就職差別につながるおそれがあります。

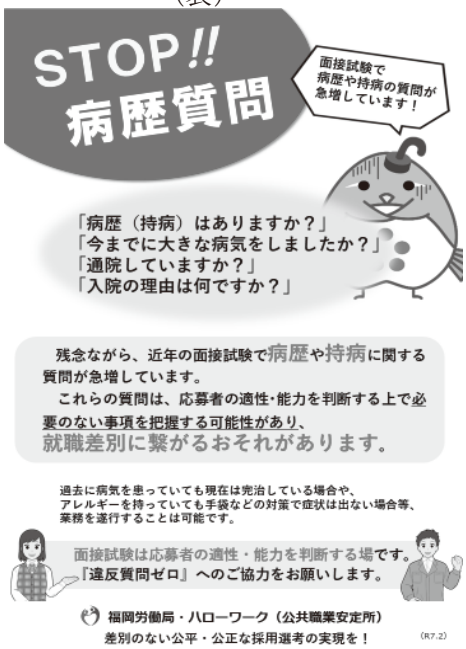
以上、就職差別につながる質問の例をあげ、その理由を説明しました。これらは、一部の例です。各企業にて、採用選考にあたり、事前に十分検討しなおしてください。

【参考】

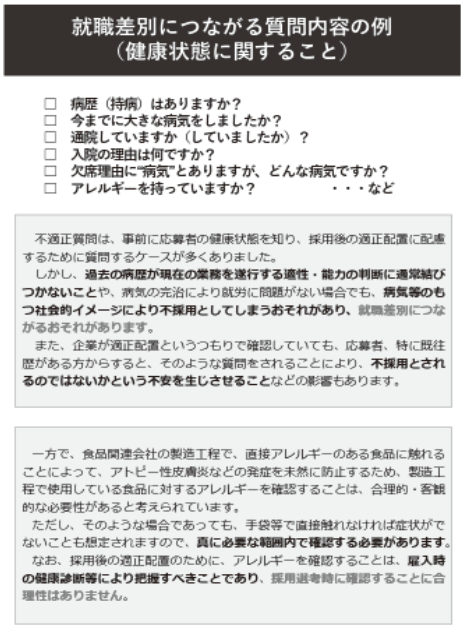
採用選考時の不適切な事象の防止のため、次のリーフレットも是非ご活用ください。

「STOP!!病歴質問」リーフレット

（表）

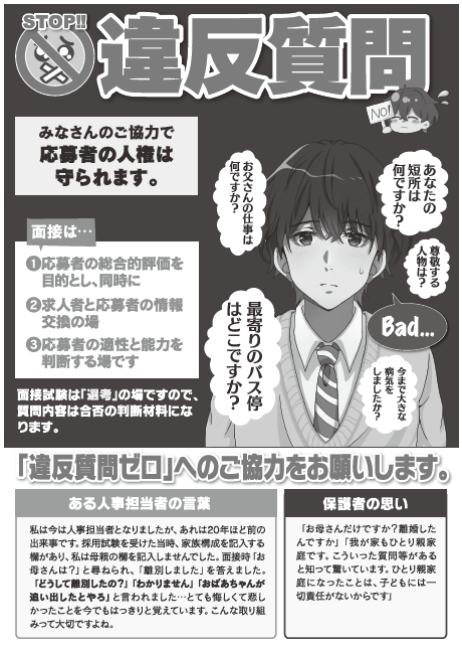


（裏）



「STOP!!違反質問」リーフレット

（表）



（裏）

※これらのリーフレットは福岡労働局のホームページ「公正な採用選考・公正採用選考人権啓発推進員について」（https://jsite.mhlw.go.jp/fukuoka-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/syokugyou_koyou/hourei_seido/taisaku_e01.html）
からダウンロードできます。

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。

＜取組のイメージ＞

【ＳＴＥＰ１】

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）を求職者に配付

【ＳＴＥＰ２】

チラシを使って公正な採用選考について説明

【ＳＴＥＰ３】

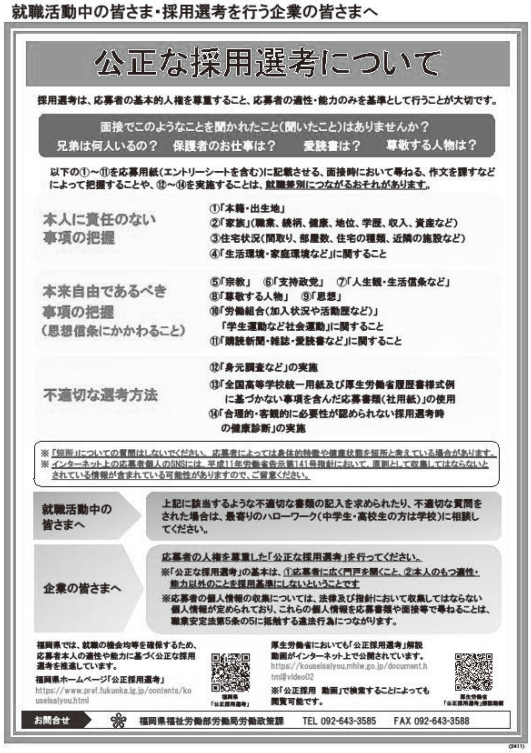
求職者に対して、自社が公正な採用選考を行う考えを表明

【ＳＴＥＰ４】

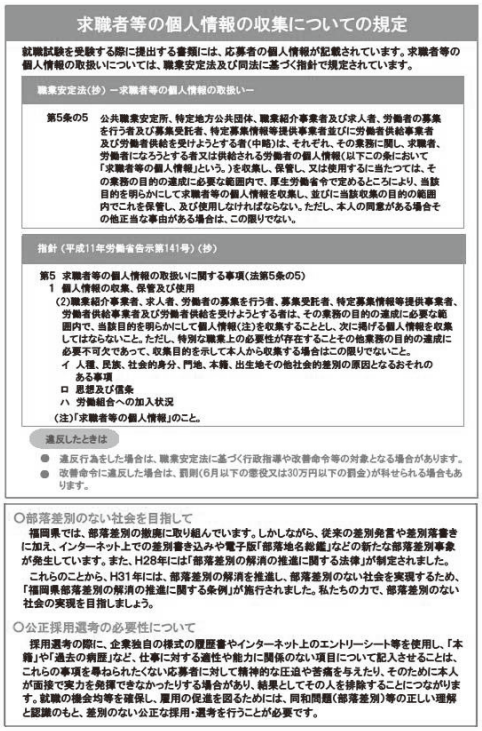
企業と求職者の双方が公正な採用選考について理解した上で、面接を実施

図　チラシ「公正な採用選考について」

（表）



（裏）



※このチラシは県のホームページ「公正採用選考」（https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/kouseisaiyou.html）からダウンロードできます。

(5) 健康診断のあり方

次のことを見なおしましょう

□職務と関係ない項目まで画一的に実施していませんか

□応募者の立場を配慮した健康診断となっていますか

採用選考時の「血液検査」等の健康診断は、求人職種の職務遂行上必要な要件に応募者がどの程度適合しているか、合理的に把握するものです。

これまで多くの企業で、職務と関係ない項目まで画一的に実施してきたきらいが見受けられます。求人職種の職務遂行に関係のない「血液検査」等の健康診断を実施し、それを採否の判断資料とすることは、応募者の立場に配慮しているとはいえません。

「血液検査」等の健康診断を実施するに当たっては、次の点に留意してください。

①診断の項目は、事前に医師（産業医）と十分協議し、職務遂行上必要なものだけに限ること。

②職務遂行の可否の判断は、医師（産業医）が行うこと。

③診断結果は、画一的・機械的に採否決定の判断資料としないこと。

なお、労働安全衛生規則に定める「雇入時の健康診断」は、採用選考時の健康診断とその趣旨が異なりますので同一視しないでください。

また、HIV 感染の有無それ自体は、応募者の適性及び能力とは一般的には無関係であることから、採用選考を目的とした HIV 検査は行わないようにしてください。

さらに、B 型、C 型肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎としたものであり、厚生労働省では、地域や職場においてこれらの偏見を排するよう、正しい知識の普及・周知徹底に取り組んでいます。採用選考時に「血液検査」等の健康診断を実施することは、結果として B 型、C 型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、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討することが求められます。

色覚検査において色覚特性があると判断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います。また、色覚検査において特性があると判断された方について、業務に特別の支障がない場合にも、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、厚生労働省としては、平成 13 年（2001 年）7 月に労働安全衛生規則等の一部改正を行い、雇入時健康診断の項目としての色覚検査を廃止し、同年 10 月 1 日から施行しています。

労働者を雇い入れる際には、「色覚特性がある者は不可」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、採用選考時の色覚検査を含む健康診断については、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注意してください。

同様に、食品関連会社の製造工程で、直接アレルギーのある食品に触れることによってアトピー性皮膚炎などの発症を未然に防止するため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することは、合理的・客観的な必要性があると考えられています。

ただし、そのような場合であっても手袋等で直接触れなければ症状が出ないことも想定されますので、真に必要な範囲内で確認する必要があります。

なお、採用後の適正配置のためにアレルギーを確認することは、雇入時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありません。

また、食物アレルギーの心配がある場合の求人申し込みは画一的に「食物アレルギー保有者は不可」などの求人条件を付すのではなく、食料品製造の原材料を詳細に記述してください。

３　身元調査

次のことを見なおしましょう

□本籍、思想・信条、家族状況、家庭環境などの身元調査をしていませんか。

平成２年（1990 年）佐賀県に本社のあるＡ社は、新規高等学校卒業者の採用選考に際し、興信所を利用して応募者全員の身元調査を行いました。調査の内容は、父親の職業と家業、兄の結婚相手、父親の離婚理由や田畑の耕作面積など、家族状況や家庭環境に関するものでした。

企業の中には、人事の慣習として、企業独自で、あるいは興信所を利用するなどして身元を調査し採否決定の判断資料としているところがあります。

身元調査とは、応募者の居住する地域あるいは出身学校などを訪問して、出生地、家族状況や家庭環境、思想・信条などを調べることです。また、面接時に自宅付近について聞いたり、家庭環境を聞いたりするのも身元調査になります。

これらによって採否を決めるのは、憲法で保障された基本的人権、職業選択の自由を否定するもので、典型的な就職差別です。

福岡県では、結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生を防止するため、平成７年（1995 年）10 月に施行した「福岡県部落差別事象の発生の防止に関する条例」において、県民及び事業者は結婚及び就職に際しての同和地区への居住に係る調査をしてはならないことを定めていました。

また、平成 28 年（2016 年）に施行された「部落差別の解消の推進に関する法律」を踏まえて、この条例を改正し、新たに「福岡県部落差別の解消の推進に関する条例」として平成 31 年（2019 年）３月に施行しました。

この条例においても、引き続き、結婚及び就職に際して同和地区に居住していること又は居住していたことを調査してはならないと定めています。

しかし、興信所などを利用して身元調査を行う企業が今でもあります。興信所には確かに営業活動の自由があります。しかし、基本的人権としての働く権利を侵す調査は許されるものではありません。

また、インターネットの普及によりスマートフォン等で簡単に詳細な地図を見ることができるようになりました。近年、便利な機能を利用した興味本位の住所検索による問題が増えてきています。このことは、身元調査に繋がる恐れがあることはもちろんのこと、応募者本人に責任のない事項であり、詳細にどこに住居があるかを尋ねられた、又は、言い当てられた応募者にとってみれば、精神的動揺が少なくありません。

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とされている人種、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恐れのある事項や思想及び信条などの情報が含まれている可能性がありますので、ご留意ください。

4　採否の決定と決定後

(1) 採否の決定は迅速に

次のことを見なおしましょう

□公平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について、再検討していますか。

□不採用の場合、その理由を明確にしていますか。

採否の決定は、企業にも、応募者にも、非常に重要なことです。最終的な決定に当たっては、公正な選考であったか、応募者の適性・能力を総合的に評価したか、などを慎重に検討してください。

採否が決定したら、できるだけ早く通知書を出しましょう。不採用者にかかる採否通知書には、その理由を明確に附してください。

なお、新規中学校卒業者はハローワークへ、新規高等学校卒業者は学校及び学校を通じて応募者に文書をもって通知してください。

(2) 採用の決定（内定）から入社まで

次のことを見なおしましょう

□採用が決定（内定）したからといって、入社前に就職承諾書以外の書類の提出を求めていませんか。

□入社の際、戸籍謄（抄）本、住民票などの提出を画一的に義務づけていませんか。

□入社前に身元保証書の提出を求めていませんか。

企業の中には、採用が決定（内定）すると、すぐ就職承諾書以外の書類（身元保証書、家族調書など）の提出を求めるところがあります。しかし、福岡県高等学校卒業者就職問題連絡協議会の「申合せ」により、入社日までは就職承諾書以外の書類の提出を求めないこととなっています。

また、就業規則の規定にしたがってとか、従業員カードに記入する必要上などの理由で、入社にあたり戸籍謄（抄）本や本籍が記載された住民票などの提出を義務づけている企業があります。しかし、なぜそのような規定があるかを確かめると、明快な回答はほとんど得られません。

本籍は、採用選考の中でどのような役割を果たしてきたでしょうか。本籍を知り同和地区の人を排除してきた現実をしっかり踏まえましょう。関係行政機関から「戸籍謄（抄）本をとってはいけない」「本籍を調べてはいけない」と指導されるから提出させないというのでは、企業での認識は不十分です。すべての人の人権を尊重し、国民の幸せに寄与するという企業活動の基本精神に立って、「本籍は採用選考において必要ない」との認識を深めてください。

なお、入社後の関係書類については第３章の３を参照してください。また、マイナンバーカードや身元保証書を入社後に提出させるのは差し支えありません。しかし、採用選考の際や、採用内定後であっても入社前に提出を求めるのは誤っています。

職業安定法は、人種、国籍、信条、性別、社会的身分などを理由として、差別的な扱いをしてはならないと規定し、さらに、同法施行規則は労働者の雇用条件は専ら作業の遂行を基礎とすることを定めています。

同和関係者、心身の障がい、あるいは人種・国籍などで就職差別をするのは許されません。基本的人権を尊重した公正な採用選考を実現してください。

5　面接評定の具体的事例

各企業で、採用職種に応じて、応募者の適性・能力を公正に判断するための内容・評定の方法をつくってください。

なお、点数の機械的な合計は、適性・能力を総合的に表していない場合があります。客観的・合理的と思える方法が、必ずしも総合的評価にならないことがあります。この点に特に注意して、各項目の評点を単純に合計するか、それとも各評点を考慮しながら総合評点を独自に出すか、慎重に検討してください。

事例１　職種：販売員

面　接　評　定　表

令和　　年　　月　　日

<table>
<tr><td>番号</td><td></td><td>氏名</td><td></td><td>学校名</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="5">（導入質問）筆記試験はどうでしたか。リラックスしてください。</td><td colspan="2">評　価</td></tr>
<tr><td colspan="5" rowspan="3">当社を就職先に選んだ理由は何ですか。</td><td>言葉遣い</td><td>５４３２１</td></tr>
<tr><td>明　朗　性</td><td>５４３２１</td></tr>
<tr><td>礼儀正しさ</td><td>５４３２１</td></tr>
<tr><td colspan="5" rowspan="2">希望職種　　１．　　２．</td><td>身だしなみ</td><td>５４３２１</td></tr>
<tr><td>素直さ（※）</td><td>５４３２１</td></tr>
<tr><td colspan="5" rowspan="2">希望勤務地　　１．　　２．</td><td>意　　欲</td><td>５４３２１</td></tr>
<tr><td>協　調　性</td><td>５４３２１</td></tr>
<tr><td colspan="5" rowspan="2">趣味は何ですか。</td><td>誠　実　性</td><td>５４３２１</td></tr>
<tr><td>責　任　感</td><td>５４３２１</td></tr>
<tr><td colspan="5">好きな学科は何ですか。</td><td>合計得点</td><td>点</td></tr>
<tr><td colspan="7">何か特技・資格はありますか。資格を取得したのはいつですか。</td></tr>
<tr><td colspan="7">あなたの長所について教えてください。</td></tr>
<tr><td colspan="7">学校生活で一番意欲的に取り組んだことは何ですか。</td></tr>
<tr><td colspan="7">採用された場合、与えられた仕事にどのような姿勢で取り組みますか。</td></tr>
<tr><td colspan="7">お客様への良い対応、悪い対応とはどんな態度だと思いますか。</td></tr>
<tr><td colspan="7">チームワークをよくするには、どんな事に気をつけますか。</td></tr>
<tr><td colspan="2">何か質問はありますか。</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="2">面接者所感</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>総合判定</td><td>採用</td><td>保留</td><td>不採用</td><td>面接担当者</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

（※）面接担当者の質問を聞く姿勢・態度

この企業では、面接は３人で行い、言葉遣い、身だしなみ、意欲、協調性などを５段階方式で評定しています。採用職種が販売員のため、言葉遣い、身だしなみを評定項目に取り入れているのが特徴です。

事例２　職種：事務員

採　用　面　接　評　定　表

面接日	年　月　日	氏名		学校名	大学　学部 高校　科	面　接 担当者	

評　定 項　目	観　察　項　目	５ ４ ３ ２ １	所見・ 特記事項
理解力	＊質問の内容を的確にとらえることができる　＊的確迅速に反応して答える　＊誤りをなおすとき相手の発言をうまく取り入れて、自分の意見を組み立てる　＊問題の分析、掘りさげにすぐれている		
判断力	＊自分の考えを明確に出す　＊考え方に弾力性がある　＊常識をはずれたような判断をしない　＊迷うことなく決断が早い　＊相手の意見にすぐ追従しない　＊「ハイ」「イイエ」がはっきりしている		
表現力	＊自分の考えを的確に表現することができる　＊論旨に一貫性がある　＊用語が適切である　＊分かりやすく要領よく話せる　＊説得性がある　＊散漫饒舌な話し方をしない　＊「ハイ」「イイエ」で終始しない　＊話のまとめ方がうまい　＊自分をうまくPRする		
知　識 学　力	＊一般常識がある　＊職務に必要な基礎的知識・学力がある　＊専門科目にすぐれている　＊とくにすぐれた知識、技能、資格などをもっている　＊知識、経験などをうまく生かす応用力がある		
実行力	＊物事を追及してやり遂げる　＊動作が活発である　＊人をまとめて引っぱっていく力がある　＊問題にぶつかっても臨機応変に処理できる		
動　作	＊言葉がテキパキしている　＊自信をもって応答する　＊自分の誤りを素直に認める　＊批判されてもカッとしない　＊相手の意見はよくきく　＊形式的、つっけんどんな答え方をしない　＊注意力が散漫でなく、意識を集中できる		
評　定			

質問は、観察のポイントを配慮し、統一しています。観察のポイントと質問例は次表です。ただし、質問内容は、一部の代表的なものに限っていることに注意してください。

設　問　事　例

項目	観察のポイント	質問内容
会社に関する事項	＊質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡潔な表現力 ＊志望の動機を通じて、その判断力、実行力 ＊当社に対する理解度、知識を通じてその理解力、判断力	＊当社のイメージを言ってください 当社のどこに魅力を感じましたか ＊当社はどういう職場であると理解していますか ＊どんな仕事をしたいと思いますか ＊どんな面を生かしていきたいと思いますか
学校に関する事項	＊質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡潔な表現力 ＊知識の習得状況を通じてその知識、学力、理解力	＊得意な学科な学科は何ですか その理由を言ってください ＊どんなことに努力したり、苦心したりしましたか
自己の PR について	＊質問の内容を的確に理解する力と回答内容の的確、簡潔な表現力 ＊自己の特徴、特技などの PR を通じて、その知識、判断力、実行力 ＊趣味、スポーツを通じてその理解力、実行力	＊３分以内であなたのアピールポイント、特技、資格、これだけは他人に負けないなどについて自己 PR をしてください ＊これから力を入れてやってみたいことは何ですか ＊スポーツは何が得意ですか　うまくなるポイントをいくつか話してください
その他	＊応募者からの自由な質問をうけて、そのポイントの的確性、広さ、深さなどからその理解力、判断力、知識、学力	＊言っておきたいこと、聞いておきたいことはありませんか

第３章　採用後の課題

１　近代的な労使関係

働く人たちの労働条件を確保し生命と生活を守ることは、企業の大切な責務です。労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法などの法律が働く人たちの労働条件や安全衛生について定めているのはそのためです。

ところで、労働基準法は、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」（第１条）とし、「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。」（第２条）ことを定めています。

このような規定が生まれたのは、かつては、労働者の基本的人権を全く無視した労使関係が我が国にあったからです。徒弟制度や奉公人制度、あるいは人身拘束、低賃金、長時間労働などの前近代的な労使関係がそれです。

日本国憲法は、国民に勤労の権利と義務を明記するとともに、「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。」（第 27 条第２項）ことを定めていますが、これに基づいて、労働基準法やその他の労働法が定められているわけです。

企業は、この憲法の精神を尊重しなければなりません。前近代的な労使関係を一掃し、近代的な労使関係を基に明るい職場づくりに努めることは、事業主の重大な責務です。近代的な労使関係をつくり、「人たるに値する」労働条件を保障するために、事業主は最大限の努力を払ってください。

２　均等待遇

労働基準法の中で同和問題（部落差別）と最も直接的な関係があるのは、均等待遇の問題です。

日本国憲法第 14 条は、「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。」と定めています。これを受けて、労働基準法は、「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。」（第３条）と規定しています。

これは法の下の平等の原則を、労働関係において具体化するために設けられた条文ですが、このことを「均等待遇」といいます。本人の意志や努力ではどうすることもできない国籍や社会的身分によって、労働関係において差別をしてはいけないというのがその趣旨ですが、この「社会的身分とは、例えば同和関係者」と厚生労働省では解釈しています。また、「労働条件とは、賃金、労働時間はもちろんのこと、災害補償、安全衛生、寄宿舎の設備等を含む労働者の職場での一切の待遇」のことです。

昭和 50 年（1975 年）11 月、「部落地名総鑑」の所在が発覚しました。この「部落地名総鑑」は、労働関係でどのような働きをするのでしょうか。

第１に指摘できるのは、「部落地名総鑑」は就職の機会均等を侵し、労働権を否定しているということです。この点についてはすでに説明しました。

第２は、企業内において、労務管理上、この「部落地名総鑑」が利用されるということです。

賃金、労働時間、安全衛生、災害補償などいろいろな労働条件で、同和関係者が差別的な取扱いを受けるおそれがあります。

もし、企業が同和関係者を労働条件において差別的に取扱えば、労働基準法第３条に違反することになります。

なお、男女雇用機会均等法では、募集・採用（第５条）、配置（業務の配分及び権限の付与を含む。）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・

労働契約の更新（第６条）の各分野について、労働者の性別を理由とした差別的取扱いについては、原則として禁止となっております。

３　採用後の労働者の個人情報

労働者の個人情報については、労働者の個人情報の保護の一層の推進を図ることを目的として、「労働者の個人情報保護に関する行動指針」が平成 12 年 12 月に設けられました。その後「個人情報の保護に関する法律」が制定・施行（平成 15 年５月制定、平成 17 年４月施行）され、現在は職業安定法に基づく指針（平成 11 年労働省告示第 141 号、令和４年 10 月最終改正）の第５において、求人者等は、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、原則として、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や思想、信条及び労働組合への加入状況に関する個人情報を収集してはならないとされています。また、同指針において個人情報の保護に関する法律の遵守等についても定められています。

労働者の雇用に直接関連するものとしては、労働基準法及び労働安全衛生法において、使用者に備え付け・申請・届出が義務づけられている関係書類がいろいろあります。以前は、本籍欄は町名・番地まで記載するようになっていましたが、昭和 50 年（1975 年）２月、労働省（現厚生労働省）労働基準局長、婦人少年局長（現雇用環境・均等局）の連名通達により、次のような取扱いをすることになりました。

(1) 労働基準法関係

[1] 年齢証明書

労働基準法第 57 条で、使用者は、年少者（満 18 歳未満の者）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に義務づけられていました。

しかし、現在は「氏名」と「生年月日」が記載されている「住民票記載事項の証明書」（証明願）を備えればよいことになっています。

手続きとしては、市（区）町村長あてに、年少者本人の住所、氏名、生年月日を記入した「証明申請」を提出し、「住民票記載事項の証明書」として交付をうけることとなります。

例として、北九州市においては、「住民票記載事項の証明書」の交付をうける場合には、各区役所（区役所の出張所）に備え付けている「住民票の写しなどの交付請求書」により、交付をうけるようになっています。

[2] 労働者名簿

労働基準法第 107 条及び同法施行規則第 53 条にて労働者名簿の備え付け、記入しなければならない事項が定められています。

参考：労働基準法

（労働者名簿）

第百七条　使用者は、各事業場ごとに労働者名簿を、各労働者（日日雇い入れられる者を除く。）について調製し、労働者の氏名、生年月日、履歴その他厚生労働省令で定める事項を記入しなければならない。

②　前項の規定により記入すべき事項に変更があった場合においては、遅滞なく訂正しなければならない。

参考：労働基準法施行規則

（労働者名簿の記入事項）

第五十三条　法第百七条第一項の労働者名簿（様式第十九号）に記入しなければならない事項は、同条同項に規定するもののほか、次に掲げるものとする。

一　性別

二　住所

三　従事する業務の種類

四　雇入の年月日

五　退職の年月日及びその事由（退職の事由が解雇の場合にあっては、その理由を含む。）

六　死亡の年月日及びその原因

②　常時三十人未満の労働者を使用する事業においては、前項第三号に掲げる事項を記入することを要しない。

［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義務づけられている場合がありますが、今後は本籍を除いた「住民票記載事項の証明書」によることができるよう、就業規則を変更してください。

なお、慶弔金の支給などで戸籍謄本などが必要な場合は、本人にその使用目的を十分説明して提示を求め、確認後は速やかに本人に返却してください。

(2) 労働安全衛生法関係

［1］申請書

労働安全衛生法には、多くの申請書がありますが、すべての様式の記載事項中の本籍については、都道府県名だけ書いてください。

法令で関係のある申請書などは次のとおりです。

△　健康管理手帳交付申請書（様式第 7 号）

△　健康管理手帳書替（再交付）申請書（様式第 10 号）

△　各種免許・免許証再交付・免許証書替・免許更新申請書

△　各種免許試験受験申請書

△　各種作業主任者技能講習受講申請書

△　各種技能講習修了証再交付（書替）申請書

［2］雇入時の健康診断について

雇入時の健康診断は、労働安全衛生法第 66 条第 1 項、同規則第 43 条により労働者を雇い入れる時に行わなければならないことになっています。

この規則の趣旨は、労働者として雇い入れた人をどのような職場に配置するか、あるいは入社後の健康管理の基礎資料にするためのものです。

したがって、採用選考時の健康診断のようにまだ会社に採用されるかどうかわからない人を対象とするものではなく、あくまで雇い入れた人を健康診断の対象とするものです。

参考：労働安全衛生規則第 43 条

（雇入時の健康診断）

第四十三条　事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、三月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。

一　既往歴及び業務歴の調査

二　自覚症状及び他覚症状の有無の検査

三　身長、体重、腹囲、視力及び聴力（千ヘルツ及び四千ヘルツの音に係る聴力をいう。次条第一項第三号において同じ。）の検査

四　胸部エックス線検査

五　血圧の測定

六　血色素量及び赤血球数の検査（次条第一項第六号において「貧血検査」という。）

七　血清グルタミックオキサロアセチックトランスアミナーゼ（ＧＯＴ）、血清グルタミックピルビックトランスアミナーゼ（ＧＰＴ）及びガンマ―グルタミルトランスペプチダーゼ（γ―ＧＴＰ）の検査（次条第一項第七号において「肝機能検査」という。）

八　低比重リポ蛋白コレステロール（ＬＤＬコレステロール）、高比重リポ蛋白コレステロール（ＨＤＬコレステロール）及び血清トリグリセライドの量の検査（次条第一項第八号において「血中脂質検査」という。）

九　血糖検査

十　尿中の糖及び蛋白の有無の検査（次条第一項第十号において「尿検査」という。）

十一　心電図検査

証　明　申　請

市（区）町村長　殿

令和　年　月　日

申請人住所氏名

㊞

下記のとおり住民基本台帳に記録があることの証明を申請します。

住　所	番地 番　　号	世帯主

氏　　名	出生の年月日	世帯主との続柄
	明大昭平　年　月　日生	
	明大昭平　年　月　日生	
	明大昭平　年　月　日生	
	明大昭平　年　月　日生	
	明大昭平　年　月　日生	
	明大昭平　年　月　日生	
	明大昭平　年　月　日生	

上記のとおり相違ないことを証明します。

令和　年　月　日

市（区）町村長　氏名　　印

「住民票記載事項の証明書」（証明申請）記載留意点

1　住民票記載事項の様式は、Ａ４判（Ｂ５判）とし、複写可能用紙（裏面白紙）とすること。

2　証明依頼事項は、必要な事項にとどめ空欄は斜線で抹消すること。

（記載例）年齢証明の場合

下記のとおり住民基本台帳……

住所	○○県○○市○○町○丁目○番○号	世帯主	○　○　○　○
氏　　名	出　生　の　年　月　日		
○　○　○　○	明大昭平 ○○年○月○日生		

上記のとおり……

3　証明申請にあたっては、住所、氏名、生年月日等必要事項について、正しく記入すること。

なお、記入事項に誤りがある場合には訂正が必要となるので、証明申請に当っては、申請人の印鑑を携行するようにしてください。

また、窓口に来た人の本人確認を行うため、運転免許証など本人と確認できる証明書類の提示が必要です。詳しくは関係市町村にお問い合わせください。

第４章　企業内研修のあり方

第１節　企業内研修の成果と推進の条件

１　これまでの研修の成果

企業における人権問題の研修が次第に進展しています。喜ぶべき傾向ですが、成果が必ずしも十分にあがっているとはいえません。具体的な調査結果からこの点を検討していきます。

令和３年度（2021 年度）に福岡県が実施した「人権問題に関する県民意識調査」では、

①職場が開催した「人権」をテーマとした研修等への参加状況について、民間企業や団体に勤務している方は、公務員、教員と比べると低い参加率となっています。

②「人権問題に関心がある」「部落問題をなくすために、自分のできることは真剣に取り組みたい」等と回答した人の割合についても、公務員、教員と比べ、民間企業や団体に勤務している方は低くなっています。

こうしたことを踏まえ、今後も企業における職場での研修等の実施を促進し、従業員の人権問題への理解・関心を高めていく必要があると言えます。

（単位：％）

	職場での研修等への参加状況（注１）	人権問題についての関心（注２）	部落問題をなくすために、自分のできることは真剣に取り組みたい（注３）	差別をなくすための署名運動などがされていれば、積極的に参加する（注３）	今の時代に部落差別をするような人は人間として失格である（注３）
公務員、教員	92.1	91.0	76.4	60.7	56.2
民間企業や団体（従業員30人以上）に勤務	49.6	65.3	34.3	39.8	47.9
民間企業や団体（従業員30人未満）に勤務	18.2	59.7	26.0	35.1	52.0

出展：人権問題に関する県民意識調査結果報告書（令和４年３月）

注１：「何回も参加した」「１～２回参加した」と回答されたものの合計

注２：「非常に関心がある」「少し関心がある」と回答されたものの合計

注３：「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答されたものの合計

２　企業内研修推進の条件

企業内研修を積極的に推進するためには二つの条件が必要です。

(1) 企業としての取組みの姿勢

企業における取組みを左右するのは、よくトップマネジメントの理解といわれます。確かにトップの理解は極めて重要ですが、この点に関して、次の２点に注意しましょう。

第１は、全社的な態勢の確立です。トップがいかに問題の重要性を理解したとしても、細かな指示・命令ができるはずがありません。そのため、トップの意向を受けて、その理念を具体化する全社あげての態勢が必要になります。やや角度をかえていえば、公正採用選考人権啓発推進員など担当者の活動を保障する態勢が全社的に確立していなければなりません。

第２は、トップ交替時の配慮です。人権問題に真剣に取り組んでいる企業の多くは差別事件をきっかけとしています。事件発生当時のトップは問題を真剣に受けとめていました。しかし、後任者は観念的には問題の重要性を理解しながらも、日常の業務に追われ、結果として消極的になりがちです。この点に関して、企業連絡会などがトップの研修に一段と力を入れることが望まれますが、個々の企業の努力がより必要なのは当然です。

また、社の理念・方針などを全従業員に徹底するための努力が大切ですし、研修推進のための委員会とその事務局の整備が必要なことはいうまでもありません。

(2) 研修リーダーの養成と研鑽

これからの企業は、人権尊重の視点に立って差別のない公正な採用選考を実施するとともに、従業員への研修を推進し、職場内からあらゆる差別を絶滅する努力を着実に積み重ねることが強く望まれます。そのためには、企業内の研修リーダーが大きな役割を担います。研修リーダーの活動について、各社で改めて検討しなおしたいものです。

人権問題に真剣に取り組む企業では、推進委員会の事務局に専任の職員を配置している例が大部分です。この専任職員は多くの場合研修リーダーを務め、相当（以上）長期に、体系的な学習に励んでいます。ほとんどの人がリーダーとして立派な力量を備えています。しかし、全国の支社・支店・営業所・工場など（以下「支社等」といいます。）の研修を数人の中央のリーダーがすべて担当することは不可能です。そのため、各支社等の推進責任者は、支社長や次長、あるいは総務課長などが担っています。そして、各支社等の推進責任者は本社で研修を受け、あるいは中央のリーダーを中心とするブロック別の研修に参加するなどして、研鑽に努めています。研鑽に励む時間的余裕や資料に不自由しているリーダーが大部分といったら過言でしょうか。その結果として、支社等に専任（担当）者が配置されている場合は例外として、中央と地方のリーダーの格差の大きさに驚かされることがあります。研修組織が形式的に整備されていることに満足するのではなく、全社あげて研修が拡大・深化するためにリーダーはどうであるべきか、検討しなおしたいものです。

一方、人権問題の重要性、研修の必要性が自覚できず、何の取組みもしていない企業があります。

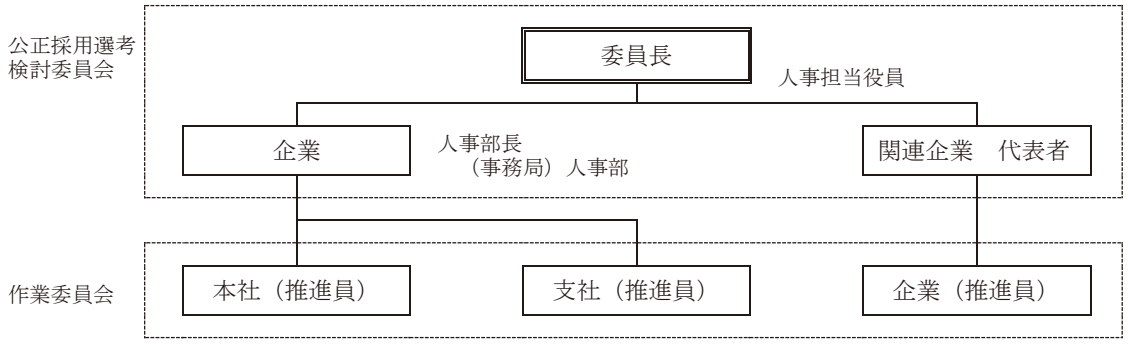
後にやや詳しく述べますが、企業が利潤の追求に努めるのは当然です。しかし、21 世紀に生きる企業は、その社会貢献という理念を正しく受けとめるべきです。また、人権問題への取組みが、顧客からの信頼を得ること、かつ、従業員のモラールを高めるとともに、地域や社会からの信頼を得ることにもなり、企業の発展に役立つことを自覚することが大切です。この点の理解が深まると、行政や運動体からの求めに応じるという消極的対策ではなく、自らの意志で人権問題に対して積極的に取り組み、当然のこととして研修リーダーの養成に努めるようになるはずです。

人権・同和問題（部落差別）をめぐる状況は変化を続けていますし、また研究は著しく進んでいます。そのため、研修リーダーは不断の研鑽に努めなければなりません。これからの企業内リーダーは、次の視点を持つことが望まれます。

①人権・同和問題（部落差別）について正確で、豊かな知識と正しい構造的な理解を持つ
②あらゆる差別を許さない確固たる決意と積極的態度を身につける
③同和地区（関係者）、障がいのある人などに深くかかわり・学んだ体験をもつ

リーダーの養成と研鑽のために各企業が一段と努力・配慮することを期待しています。

組織図（例）



第２節　企業内研修の内容と方法

１　企業の役割の自覚

企業内研修を展開する場合、企業がもつ役割を全従業員が正しく理解するように努めることが大切です。

企業が同和問題（部落差別）を中心とする人権問題に真剣に取り組み出したのは、昭和 45 年（1970 年）以降でした。具体的な差別事件――就職差別や職場内の差別事件などに企業は動かざるをえませんでした。特に、昭和 50 年（1975 年）に「部落地名総鑑」の存在が明るみにでて、企業のあり方が厳しく問われました。この当時、企業の「社会的責任」が強調されました。

企業活動の基本は経済的機能を遂行することです。もっと簡明にいえば、商品の生産や販売、サービスの提供などを通して、顧客の信頼を得て利潤を獲得することが企業の目的です。この努力がなければ、出資者である株主に利益を配当し、従業員の生活を安定・向上させることはできません。経営者は企業を維持・発展させる「職務責任」を担っています。しかし、企業が利潤の追求だけを考えて社会的責任を果たさないと、企業は社会的に批判されその存続すら困難になります。

このころ「シビル・ミニマム」ということがいわれました。すべての市民・国民に保障される最低限度の福祉の水準という意味です。そして、企業がシビル・ミニマムを侵すような亜硫酸ガスを排出したり騒音や振動を起こしたりすると、住民運動が告発しました。欠陥商品や有害食品に対しては、消費者運動が追及しました。「企業は社会的責任を自主的に負担した上で利潤の確保に努力すべきである」（関西経済同友会）といわれるようになりました。

しかし、当時は社会的責任の達成を経営の重要な目標とする価値観にまでは至っていませんでした。また、社会的責任として人権問題はあまり問題にされませんでした。

ところが、平成２年（1990 年）ごろから企業の「社会貢献」論が登場しました。例えば、平成３年（1991 年）の経済同友会のアピールは、「これからの企業はモノフェイスであってはいけない。経済合理性だけを求めるべきでない」と強調しています。国内の成熟化や経済・環境問題のグローバル化、技術革新、情報化などのインパクトは、企業の社会的役割を根本的に問い直しています。企業は多様な価値観や顔を持ち、人間を重視するマルチフェイス企業であるべきだという考えが次第に強まっています。平成２年（1990 年）に関西経済同友会は、「経営管理・組織面における行動基準」の一つとして「性・国籍・人種、宗教等に対する差別感を排除するために、社員教育・日常管理面で配慮がされているか」と問いかけました。また、「企業市民としての行動基準」の一つとして「当該地域が困っていることに、耳を傾け、経済協力や技術移転以外にも企業或いは個人として役立つ方法を探すなど、地域社会の良きパートナーとして行動するように努めているか」と問題を提起しています。

企業の果たすべき役割について、考えは大きく変わっています。従業員一人ひとりがこの点について理解を深めることが大切です。

同和問題（部落差別）、人権問題にかかわる企業の課題は、従業員の研修の推進だけと錯覚している人がいるようです。確かに企業内研修の推進は大きな課題です。しかし、それとともに、企業は差別のない公正な採用選考を実施しなければなりません。同和関係者などの雇用の確保が問題の解決に大きな意味をもつからです。

同和問題（部落差別）の解決に企業がもつ意味を従業員一人ひとりが理解し、企業とともに問題解決に貢献することを期待したいものです。この理解が生まれない限り、従業員研修の成果があがったとはいえないと自覚すべきです。

2　研修内容と方法について

学習内容や方法について、特に注意すべき諸点について述べることにします。要点だけを羅列しますので、意味を正しく理解するように努めてください。

(1) 部落差別の現実

部落差別は単に心がけだけの問題ではありません。同対審答申は「心理的差別」（差別意識）とともに「実態的差別」（部落住民の生活の中にある差別、例えば、教育、就業などで全体との格差がまだ存在している現実）があることを指摘しました。

自分が居住していたり、勤務していたりしている地域の実態を知ることは大切ですが、それとともに、視野を全国的に広めるように努めたいものです。同和地区や同和関係者の実態は地域によって非常に異なります。部落解放運動のあり方、行政の姿勢も非常に違っています。同和問題（部落差別）ほど地域差の大きい問題は他にはないといっても過言ではないと思うほどです。視野を広めて同和問題（部落差別）の全体像を理解するように努めましょう。

同和問題（部落差別）の現実を語る中で、同和関係者に対するマイナス・イメージなどを強める可能性があることに注意しなければなりません。研修会に長年参加し、図書などを数多く読んでいる人の方が、同和関係者にマイナスの印象をもっている場合があります。部落差別の厳しさを語ることは大切ですがそれとともに、同和関係者の明るさ、努力、連帯心の強さなどを具体的に知ることが大切です。

(2) 部落差別の歴史と解放運動

部落差別の歴史と解放運動の歩みについては、特に次の２点に注意したいと思います。

部落差別の歴史についての研究が急速に進んでいます。最近の研究成果を取り入れるとともに、地域の実態に即した歴史の学習を心がけることが大切です。

同和問題（部落差別）は同和関係者や行政だけの問題と思っている人が少なくありません。しかし、部落解放運動は私たち一人ひとりの生活とかかわっています。義務教育の教科書が無償化した原動力は部落解放運動でした。戸籍の公開制度を実現し、公正な採用選考を最初にそして最も強く訴えたのも部落解放運動でした。部落解放運動は同和問題（部落差別）の解決を目指していますが、それとともに、国民の幸せ、民主主義の確立とかかわっていることを知るべきだと思います。

(3) 同和問題（部落差別）の解決の課題

これまでは「差別は不当です。差別をなくすため努力しましょう」という訴えが大部分でした。これからは「差別はこうすればなくなります。そのため“なにができ”“なにをすべきか”を自覚し、実践しましょう」と語りかけることが大切です。言葉を言い換えれば、同和問題（部落差別）解決の筋道を明らかにし、自分が果たすべき役割を理解することが望まれます。

「部落分散論」「自然解消論」「部落責任論」は、かなり学習した人でも容易には払拭されていません。これらの考えがなぜ問題の解決に結びつかないのか、具体的に理解する必要があります。

同和対策事業の進展、特に同和地区の環境改善が進んだ結果、「同和地区ばかりがよくなって」という「ねたみ意識」が強まっています。この考えのどこに問題があるのか、理解を深めることが大切です。

(4) 人権問題を学ぶ視点

人権問題を学ぶのは、あらゆる差別をなくし、すべての人の人権が守られる社会を作るためです。そのための具体的な行動が今私たちに強く求められています。人権問題の「ものしり」になっても、

何の意味もありません。知識的に豊かな人たちの差別事件が少なくないという点の自覚を深めることが大切です。

同和問題（部落差別）だけでなく、広く人権問題を学ぶことは大切です。また、差別の厳しさだけを語るのではなくて、思いやりの気持ち・協力し合う精神などを訴えるのも大切なことです。しかし、最近の学習の中には「仲良し運動」的なものがないとはいえません。それでは差別に対する憤りは生まれてきません。「ブ」（部落）抜き、「サ」（差別）抜きの学習にならないように気をつけるべきです。

(5) 方法上の問題

人びとの意識・態度を変えるためには、継続的・体系的な学習が必要なことを調査結果は教えています。研修会などに数多く参加した人の意識はずば抜けています。１～２回参加した人は、参加経験のない人とあまり変わりません。単発的な学習ではあまり効果がないことを示しています。

ワンパターンの学習ではなく、新鮮で魅力のある学習（内容、方法とも）の創造に努めたいものです。しかし、基礎的な問題は反復しなければなりません。創造と繰り返しをどう調和させていくかが今後の大きな課題の一つです。

どのような学習でもそうですが、参加者の主体性を尊重し、押しつけは避けなければなりません。また、あまり理論に走るよりは、具体的な事実で語りかけ、みんなの納得を得るように努めましょう。

各企業はそれぞれ個性を持っています。その独自性を重視すべきです。三交替勤務のところ、多くの社員が営業活動をしている場合―企業の状況に応じた研修を展開したいものです。また、研修は黒板を背にして「今から研修をはじめます」と宣言しなくても、進めることができます。毎朝ミーティングのとき、４～５分の話を継続してもよいし、新聞記事などの感想を書いてもらい、これを基礎に話し合いを行うことも効果的でしょう。それぞれの企業の状況に応じた独自の学習を心がけたいものです。

各企業ともいろいろな課題があるでしょうが、企業の「社会貢献」の理念を常に想起し、すばらしい研修が展開することを期待し、祈念いたします。

福岡県のホームページにこの冊子を掲載しています。
URL:https://www.pref.fukuoka.lg.jp/gyosei-shiryo/kigyoutojinken.html
または、県ホームページで「企業と人権」と検索
貴社での研修資料にどうぞご活用ください

公正採用選考人権啓発推進員制度のご案内

◆ 制度の目的

日本国憲法に明記されている「職業選択の自由」を保障し、すべての人々の就職の機会均等が確保されるためには、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題を正しく認識し、応募者本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を行っていただく必要があります。

このため、本制度では、一定規模の事業所において「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、この推進員に対し研修等を行うことにより適正な採用選考システムの確立を図るとともに、推進員が中心となって、企業内従業員に対する人権研修の計画・実施等を推進することを目的としております。

◆ 制度の内容

厚生労働省では、昭和52（1977）年度から、各事業所に「企業内同和問題研修推進員」を設置し、同和問題の正しい理解・認識の徹底、公正な採用選考システム確立などを推進してきました。

この企業内同和問題研修推進員は、現在「公正採用選考人権啓発推進員」と名称を替えて、採用選考に関わる同和問題をはじめとするあらゆる人権問題に取り組むこととなっています。

すでに、多数の事業所において「推進員」が設置されており、主体的な取組みが進められていますが、まだ設置されていない事業所にあっては、早急に設置していただく必要があります。

推進員の設置は、別紙の「公正採用選考人権啓発推進員　選任・異動　報告書」を貴社の管轄公共職業安定所へご提出いただきますようお願いいたします。

また、すでに設置されている事業所においては、本制度の趣旨を十分ご理解の上、公共職業安定所（ハローワーク）等が実施する研修会には、「推進員」が必ずご出席できるようご配慮をお願いいたします。

◆ 推進員設置要綱（抜粋）

◎　設置対象事業所

(1) 常時使用する従業員の数が30人以上である事業所
（注：厚生労働省は、80人以上）

(2) (1) のほか、公共職業安定所が設置することが適当であると認める事業所

◎　研修推進員の役割

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) 企業内研修計画の樹立及び実施に関すること
(3) 職業安定行政機関との連絡に関すること
(4) 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

◎　研修推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等採用・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。

福岡労働局・公共職業安定所（ハローワーク）

公正採用選考人権啓発推進員（選任・異動）報告書
〈職業紹介事業所、労働者派遣事業所用〉

様式1

※　定期　現地　許可　届出（　　）

ＦＡＸ送付先　０９２－４３４－９７７１
問合せ先　福岡労働局職業安定部需給調整事業課
０９２－４３４－９７１１

公正採用選考人権啓発推進員 選任／異動 報告書

推進員氏名		補助者氏名	
役職名		役職名	
選任・異動年月日	令和　年　月　日	選任・異動年月日	令和　年　月　日
従業員数	人	備考	
前任者氏名 （異動の場合のみ記入）		前任者氏名 （異動の場合のみ記入）	

公正採用選考人権啓発推進員を上記のとおり 選任／異動 しましたので報告します。

令和　　年　　月　　日

＿＿＿＿公共職業安定所長　殿
（福岡労働局職業安定部需給調整事業課経由）

〒
所在地

事業所名

代表者名

電話番号

ＦＡＸ番号

※　職業紹介事業所、労働者派遣事業所は、許可・届出番号を記入してください。
職業紹介事業　許可・届出番号（　　）
労働者派遣事業　許可・届出番号（　　）

※　代表者名欄の押印は不要です。

様式2

公正採用選考人権啓発推進員 選任／異動 報告書

啓発推進員氏名		補助者氏名	
役職名		役職名	
選任・異動年月日	令和　年　月　日	選任・異動年月日	令和　年　月　日
従業員数	人	備考	
前任者氏名 （異動の場合のみ記入）		前任者氏名 （異動の場合のみ記入）	

公正採用選考人権啓発推進員を上記のとおり 選任／異動 しましたので報告します。

令和　年　月　日

公共職業安定所長　殿

〒

所在地

事業所名

代表者名

電話番号

ＦＡＸ番号

※　代表者名欄の押印は不要です。

【ご案内】公正採用選考人権啓発推進員を設置し、公正採用に係る研修を受講した場合は、競争入札参加資格審査で加点されます

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。福岡県が推進いたします施策への積極的なご協力をお願いするとともにご協力いただいた地場事業者の方の評価を底上げすることが目的です。

制度の概要につきましては、県のホームページ（https://www.pref.fukuoka.lg.jp/）をご覧ください。

評価項目の一つに「公正な採用選考」の取組として、「公正採用選考人権啓発推進員を設置し、各公共職業安定所等で実施する公正採用選考に係る研修を受講させた場合」を設けています。

当該項目の評価に当たっては、競争入札参加資格審査申請の際に、事業所を管轄する福岡県内の公共職業安定所（ハローワーク）が確認した「地域貢献活動評価確認書」または「公正採用選考人権啓発推進員研修受講証明書の写し」の提出が必要です。

公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置及び確認書または受講証明書の発行等については、以下のとおりです。

1　推進員の設置手続きについて

推進員には、雇用主や人事担当責任者等の採用選考に相当の権限を有する者から選任していただきます。

推進員を選任後は、事業所を管轄する福岡県内の公共職業安定所（ハローワーク）に「公正採用選考人権啓発推進員　選任　報告書」を提出してください。

2　競争入札参加資格者資格審査で加点を受けるために必要な書類、手続きについて

推進員の設置及び研修受講の状況を確認するため、入札参加資格申請時に「地域貢献活動評価確認書（２１）」または「公正採用選考人権啓発推進員研修受講証明書の写し」を添付して提出することとなります。

確認書は、申請前に必要な事項を記載のうえ、事業所を管轄する福岡県内の公共職業安定所（ハローワーク）に持参し、公共職業安定所（ハローワーク）にて推進員設置及び研修受講の確認を受けて下さい。

＊様式について

「公正採用選考人権啓発推進員　選任・異動　報告書」様式：前ページに掲載

「地域貢献活動評価確認書（２１）」様式：次ページに掲載

また、県のホームページ（URLは下記参照）からダウンロードすることもできます。

［https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/suisininsetti.html］

「公正採用選考人権啓発推進員研修受講証明書」は、研修受講終了時に事務局において交付します。

3　地域貢献活動評価の要件

①建設工事：審査基準日に推進員を設置し、審査基準日以前２年以内に研修受講していること。

評価点：要件を満たしている場合は、５点を加点（ただし、評価項目全体で１００点が上限）

②物品・サービス関係：競争入札参加資格審査申請時に推進員を設置し、申請時以前２年以内に研修受講していること。

評価点：要件を満たしている場合は、３点を加点（ただし、評価項目全体で２０点が上限）

４　問い合わせ

（１）公正採用選考人権啓発推進員制度全般に関すること

福岡県福祉労働部労働局労働政策課　TEL　092-643-3585　FAX　092-643-3588

（２）具体的な公正採用選考人権啓発推進員の設置報告や研修、公正な採用選考に係る地域貢献活動評価確認に関すること

事業所を管轄する福岡県内の公共職業安定所（ハローワーク）

＊電話番号は巻末の所在地一覧を参照してください。

（３）建設工事の競争入札参加資格審査に関すること

福岡県建築都市部建築指導課　TEL　092-643-3719　FAX　092-643-3754

（４）物品・サービス関係の競争入札参加資格審査に関すること

福岡県総務部総務事務厚生課　TEL　092-643-3092　FAX　092-643-3109

地域貢献活動評価確認書

２１

令和　　年　　月　　日

公共職業安定所長　殿

福岡県（建　設　工　事 / 物品・サービス）競争入札参加資格審査において、地域貢献活動（公正な採用選考）について評価を受けたいので、公正採用選考人権啓発推進員が設置されていること及び貴公共職業安定所が各地域の地方自治体（行政推進協議会含む）又は企業同和問題推進協議会等と共同で実施する事業主研修又は公正採用選考人権啓発推進研修等（以下、「研修」という。）を受講したことを確認願います。（公共職業安定所で確認できるものに限る。）

＊「公正採用選考人権啓発推進員研修受講証明書」をお持ちの場合は、この地域貢献活動評価確認書は必要ありません。それ以外の対象研修の受講証明書をお持ちの場合は、その受講証明書を本紙に添付し、公共職業安定所に提出してください。

申請者　　所　在　地

商号又は名称

代表者氏名

※　建設業の許可番号
　　大臣 / 福岡県知事　（般・特 － ）第　　号
　　経審の審査基準日　　令和　　年　　月　　日

（※の項目は、建設工事の資格申請の場合、記入が必要）

	評価対象項目	公正採用選考人権啓発推進員の設置及び研修の受講
ア	設置（選任・異動）年月日（※注１）	昭和・平成・令和　　年　　月　　日
イ	研修受講日（※注２）	令和　　年　　月　　日
	研修名	

※注１．「設置（選任・異動）年月日」の記入方法
　　現在の推進員を選任し、公共職業安定所に報告した選任・異動年月日を記入すること
※注２．①建設工事の場合、審査基準日（直前の決算日）以前、２年以内の受講であること
　　②物品・サービス関係「地域貢献活動評価確認書」提出日以前、２年以内の受講であること

（確認欄）

【※確認にあたっての留意事項】
「設置（選任・異動）年月日」が空欄で推進員の設置確認を求められた場合は、直近の更新年月日を記入し推進員の設置を確認すること。

ア	更新年月日	年　　月　　日
イ	研修受講日	年　　月　　日

ア

確認欄	

イ

確認欄	

◆福岡県労働局関係機関の所在地一覧

所属名	所在地	上段　電話番号 下段　FAX 番号	管轄区域
福岡労働者支援事務所	〒810-0042 福岡市中央区赤坂 1-8-8 福岡西総合庁舎 5F	092-735-6149 092-712-0497	福岡市、筑紫野市、春日市、大野城市、宗像市、太宰府市、古賀市、福津市、糸島市、那珂川市、宇美町、篠栗町、志免町、須恵町、新宮町、久山町、粕屋町
北九州労働者支援事務所	〒802-0001 北九州市小倉北区浅野 3-8-1 AIM ビル 4F	093-967-3945 093-967-3946	北九州市、行橋市、豊前市、中間市、芦屋町、水巻町、岡垣町、遠賀町、苅田町、みやこ町、吉富町、上毛町、築上町
筑後労働者支援事務所	〒839-0861 久留米市合川町 1642-1 久留米総合庁舎 1F	0942-30-1034 0942-30-1025	大牟田市、久留米市、柳川市、八女市、筑後市、大川市、小郡市、うきは市、朝倉市、みやま市、筑前町、東峰村、大刀洗町、大木町、広川町
筑豊労働者支援事務所	〒820-0004 飯塚市新立岩 8-1 飯塚総合庁舎別館 2F	0948-22-1149 0948-22-4118	直方市、飯塚市、田川市、宮若市、嘉麻市、小竹町、鞍手町、桂川町、香春町、添田町、糸田町、川崎町、大任町、赤村、福智町

福岡県若者就職支援センター	所在地	上段　電話番号 下段　FAX 番号
＜福岡センター＞	〒810-0001 福岡市中央区天神 1-4-2　エルガーラオフィス 12F	092-720-8830 092-725-1788
＜北九州ブランチ＞	〒802-0001 北九州市小倉北区浅野 3-8-1　AIM ビル 2F　若者ワークプラザ内	093-531-4510 093-531-4538
＜筑後ブランチ＞	〒830-8520 久留米市城南町 15-3　久留米市役所 2F	0942-33-4435 0942-33-4435
＜筑豊ブランチ＞	〒820-0040 飯塚市吉原町 6-1　あいタウン 2F　市民交流プラザ内	0948-23-1143 0948-23-1143

	所在地	上段　電話番号 下段　FAX 番号
福岡県中高年就職支援センター	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 1-1-33　はかた近代ビル 5F	092-711-7760 092-725-3622

福岡県生涯現役チャレンジセンター	所在地	上段　電話番号 下段　FAX 番号
＜福岡オフィス＞	〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 1-1-33　はかた近代ビル 5F	092-432-2577 092-432-2513
＜北九州オフィス＞	〒802-0001 北九州市小倉北区船場町 2-10　近藤会館 4F	093-513-8188 093-513-8190
＜久留米オフィス＞	〒830-0033 久留米市天神町 8 番地　フラッグ久留米サウス 4F	0942-36-8355 0942-36-8356
＜飯塚オフィス＞	〒820-0042 飯塚市本町 7-25　三協木村ビル 1F（本町商店街）	0948-21-6032 0948-21-6033

若者サポートステーション	所在地	上段　電話番号 下段　FAX 番号
＜福岡若者サポートステーション＞	〒810-0001 福岡市中央区天神 1-4-2　エルガーラオフィス 12F	092-739-3405 092-739-3408
＜北九州若者サポートステーション＞	〒802-0001 北九州市小倉北区浅野 3-8-1　AIM ビル 2F	093-512-1871 093-512-1872
＜筑後若者サポートステーション＞	〒830-8520 久留米市城南町 15-3　久留米市役所 2F	0942-30-0087 0942-30-0087
＜筑豊若者サポートステーション＞	〒820-0040 飯塚市吉原町 6-1　あいタウン 3F	0948-21-6830 0948-21-6831

	所在地	上段　電話番号 下段　FAX 番号
福岡県福祉労働部労働政策課	〒812-8577 福岡市博多区東公園 7-7 福岡県庁北棟 2F 西側	092-643-3585 092-643-3588
福岡県福祉労働部就業支援課		092-643-3593 092-643-3619
福岡県福祉労働部職業能力開発課		092-643-3601 092-643-3605

◆公共職業安定所（ハローワーク）所在地一覧

令和７年４月１日現在

	安定所名	所在地	電話番号	管轄・区域
福岡地区	**福岡中央** 職業紹介・求人・雇用保険の給付窓口	〒810-8609 福岡市中央区赤坂 1-6-19	092-712-8609	福岡市中央区、博多区、城南区、早良区、南区（那の川 1～2 丁目）、糟屋郡（志免町、須恵町、宇美町）
	赤坂駅前庁舎 事業所の雇用保険の適用関係	〒810-0041 福岡市中央区大名 2-4-22 新日本ビル 2F	092-712-6508	
	職業相談第五部門 新規学卒者（中学・高校卒）の職業相談及び求人受理	〒810-0001 福岡市中央区天神 1-4-2 エルガーラオフィス棟 12F	092-720-1300	
	福岡東	〒813-8609 福岡市東区千早 6-1-1	092-672-8609	福岡市東区、宗像市、古賀市、福津市、糟屋郡（篠栗町、新宮町、久山町、粕屋町）
	福岡南	〒816-8577 春日市春日公園 3-2	092-513-8609	福岡市南区（那の川 1～2 丁目を除く）、筑紫野市、春日市、大野城市、太宰府市、那珂川市
	福岡西	〒819-8522 福岡市西区姪浜駅南 3-8-10	092-881-8609	福岡市西区、糸島市
北九州地区	八幡 **八幡本庁舎（本庁舎）** 事業所の雇用保険の適用関係・求人募集・新規学卒関係	〒806-8509 北九州市八幡西区岸の浦 1-5-10	093-622-5566	北九州市八幡東区、八幡西区、中間市、遠賀郡 ※戸畑区、若松区（事業主の方の雇用保険手続、求人申込手続のみ）
	八幡 **八幡黒崎駅前庁舎（ｺﾑｼﾃｨ庁舎）** 職業紹介・職業訓練・雇用保険の給付窓口	〒806-0021 北九州市八幡西区黒崎 3-15-3 コムシティ 6F	093-622-5566	
	八幡 **若松出張所**	〒808-0034 北九州市若松区本町 1-14-12	093-771-5055	北九州市若松区 ※事業主の方の雇用保険手続、求人申込手続窓口は八幡（本庁舎）です。
	八幡 **戸畑分庁舎**	〒804-0067 北九州市戸畑区汐井町 1-6 ウェルとばた 8F	093-871-1331	北九州市戸畑区 ※求事業主の方の雇用保険手続、人申込手続窓口は八幡（本庁舎）です。
	小倉 **小倉**	〒802-8507 北九州市小倉帰宅萩崎町 1-11	093-941-8609	北九州市小倉北区、小倉南区
	小倉 **門司出張所**	〒800-0004 北九州市門司区北川町 1-18	093-381-8609	北九州市門司区
	小倉 **港湾労働課**	〒801-0853 北九州市門司区東港町 6-49	093-321-0064	
	行橋 **行橋**	〒824-0031 行橋市西宮市 5-2-47	0930-25-8609	行橋市、京都郡、築上郡（築上町）
	行橋 **豊前出張所**	〒828-0021 豊前市大字八屋 322-70	0979-82-8609	豊前市、築上郡（吉富町、上毛町）
筑後地区	**大牟田**	〒828-0021 大牟田市大正町 6-2-3	0944-53-1551	大牟田市、柳川市、みやま市
	久留米 **久留米**	〒830-8505 久留米市諏訪野町 2401	0942-35-8609	久留米市（城島町を除く）、 小郡市、うきは市、三井郡
	久留米 **大川出張所**	〒831-0041 大川市大字小保 614-6	0944-86-8609	久留米市（城島町）、 大川市、三潴郡
	八女	〒834-0023 八女市馬場 514-3	0943-23-6188	八女市、筑後市、八女郡
	朝倉	〒838-0061 朝倉氏菩提寺 480-3	0946-22-8609	朝倉市、朝倉郡
筑豊地区	**飯塚**	〒820-8540 飯塚市芳雄町 12-1	0948-24-8609	飯塚市、嘉麻市、嘉穂郡
	直方	〒822-0002 直方市大字頓野 3334-5	0949-22-8609	直方市、宮若市、鞍手郡
	田川	〒826-8609 田川市弓削田 184-1	0947-44-8609	田川市、田川郡

附属施設

福岡新卒応援ハローワーク	〒810-0001 福岡市中央区天神 1-4-2　エルガーラオフィス棟 12F	092-714-1556
北九州新卒応援ハローワーク小倉	〒802-0001 北九州市小倉北区浅野 3-8-1　AIM ビル 2F	093-512-0304
北九州新卒応援ハローワーク八幡	〒806-8509 北九州市八幡西区岸の浦 1-5-10　ハローワーク八幡本庁舎内	093-622-6690

福岡労働局職業安定部 〒812-0013 福岡市博多区博多駅東 2-11-1　福岡合同庁舎新館 6F	**職業安定課**	092-434-9801
	職業対策課	092-434-9806
	訓練課	092-434-9805
福岡合同庁舎本館 1F	**需給調整事業課**	092-434-9711

福岡県福祉労働部労働局労働政策課

〒812-8577

福岡市博多区東公園7-7

TEL:092-643-3585

E-mail:rosei@pref.fukuoka.lg.jp

令和7年7月

公正採用選考について、詳しくはこちら
（福岡県ホームページ）

福岡県行政資料

分類記号	所属コード
NB	4610106
登録年度	登録番号
7	0001