

令和8年度 人権問題研修

主催:香川県、香川労働局、公共職業安定所

# 応募者の人権を尊重した 公正な採用選考のために

## <目次>

1. 差別のない公正な採用選考のために
2. 障害者雇用にあたって理解しておくべきこと  
おわりに～企業の人権尊重責任と公正採用～

講師

大阪企業人権協議会  
企業人権協サポートセンター長

芝本 正明

## ◆ 「大阪企業人権協議会」とは

国（大阪労働局・府内八ローワーク等）、大阪府、府内市町村等の自治体と連携して企業の人権取組みを推進するために1981年に設立された団体です。

## ◆ 「大阪企業人権協議会」の活動

大阪府内37の「地域連絡会」において、公正採用選考人権啓発推進員設置事業所 約5千余りが結集して、人権を尊重した公正な採用選考をはじめ、企業を取り巻く多様な人権問題について啓発活動を進めています。

〈「大阪企業人権協議会」の参与、準参与団体一覧〉

【参与】 厚生労働省大阪労働局、厚生労働省近畿厚生局、  
法務省大阪法務局、国土交通省近畿運輸局、国土交通省近畿整備局、  
財務省近畿財務局、財務省大阪国税局、農林水産省近畿農政局、  
経済産業省近畿経済産業局、  
大阪府教育委員会、大阪市、大阪市教育委員会、大阪府市長会、  
大阪府町村長会、大阪府都市教育長協議会、  
大阪同和・人権問題企業連絡会、人権啓発推進大阪協議会、  
一般財団法人大阪府人権協会、社団法人部落解放・人権研究所

【準参与】 公益社団法人関西経済連合会、大阪商工会議所

# 1

## 差別のない公正な 採用選考に向けて

（労働者のみなさまへ）  
詳しくは  
公正採用選考情報サイト  


出身は  
どこ？

親の  
職業は？

何人  
きょうだい？

その質問：  
「面接」で必要？

あなたの会社は大丈夫？  
人権に配慮した公正な採用選考が  
できているか、チェックしてみましょう



# 「働く」ことは基本的人権

「人権」とは、全ての人が、  
人間らしく幸せに生きるために、生れながらに  
持っている「自由」と「権利」の総称です。

(大阪府「公正採用選考人権啓発推進員研修テキスト」より)

## 自由

「こころ」

・思想、信教、性自認  
性的指向 など

「行動」

・**職業**、居住、婚姻など

## 権利

・衣食住

・教育

・**労働**

・医療、福祉 など

## 日本国憲法「基本的人権の尊重」

- ・14条「すべて国民は法の下に平等であって(中略)差別されない」
- ・22条「何人も職業選択の自由を有する」

雇用主には、採用方針・採用基準・採否の決定など、「採用の自由」が認められているが、  
応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではない！

# 公正採用選考の基本的考え方

## 1. 基本的人権の尊重

- ・「職業選択の自由」は日本国憲法の基本的人権の一つとして、全ての人に保障されている。

## 2. 広く門戸を開く(=特定の層を排除しない)

- ・「就職の機会均等」は、雇用側が応募者に広く門戸を開くことによって実現。

## 3. 「適性」と「能力」のみを基準として行うこと

- ・公正な採用選考は、応募者が求人職種の職務遂行上、必要な適性・能力を有しているかという基準のみで行うことが必要。

# 就職差別につながるおそれのある質問事項

## 「聞かない」「書かせない」「調べない」14+の質問事項

### 【本人に責任のない事項】

1. 本籍・出生地に関する事
2. 家族に関する事
3. 住居状況に関する事
4. 生活環境、家庭環境などに関する事

### 【採用選考方法】

12. 身元調査などの実施
13. 全国(近畿)高等学校統一応募用紙・厚生労働省履歴書様式例に基づかない事項を含んだ応募用紙(社用紙)の使用
14. 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

### 【本来自由であるべき事項】

5. 宗教に関する事
6. 支持政党に関する事
7. 人生観・生活信条に関する事
8. 尊敬する人物に関する事
9. 思想に関する事
10. 「労働組合」「学生運動など社会活動」に関する事
11. 「購読新聞、雑誌、愛読書」などに関する事

**+** 国籍・民族、性別、年齢、障がい、病歴・疾病、性自認・性的指向などに  
基づく合否判定は不可！

# 就職差別事件と公正採用選考制度の歩み

## 企業による就職差別事件

### ■多発した企業による就職差別事件

(1960～70年頃)

同和地区出身者に対する就職差別事件が相次いだ。

### ■部落地名総鑑事件 (1975年)

全国の同和地区の地名、世帯数、従事職業等が記載された差別図書。同種の図書が他にもあり、220を超える企業等が購入していたことが判明。  
国会でも取り上げられる大きな社会問題になった。



- ・履歴書「社用紙」から「統一応募用紙」へ
- ・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)の発足
- ・企業における同和研修・啓発の取組みがスタート

## 調査会社による差別身元調査事件

(1998年)

調査業者2社が、クライアント企業の依頼を受けて、就職希望者の差別身元調査を行っていた事件。

両社のクライアント企業は全国約1400社。

この身元調査は、家族・家柄・出身・性格・思想・宗教・組合活動・家族の職業・支持政党など多岐にわたっていた。



- ・この事件を契機に「職業安定法第5条の4(現行5条の5)改正施行
- ・「個人情報取扱いに関する労働大臣指針」に社会的差別のおそれのある事項を規定

# 就職差別を禁止する法律の理解

- 日本国憲法(14条「法の下での平等」、22条「職業選択の自由」)
- 職業安定法(第5条の5)、労働大臣指針(労働省告示第141号)

## ◆ 職業安定法「求職者等の個人情報の取扱い(第5条の5)」

(略)、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報を収集し、並びに当該収集の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

## ◆ 労働大臣指針「求職者等の個人情報の取扱い」(労働省告示第141号)

次の個人情報の収集は原則認められません。

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
  - ・ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
  - ・ 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報 等
- 思想及び信条
  - ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書 等
- 労働組合への加入状況

※違反したときは

- 職業安定法に基づく改善命令を発出する場合がある。
- 改善命令に違反した場合は、罰則(6か月以下の懲役、又は30万円以下の罰金)

## <その他の就職差別に関わる法令等>

- 部落差別 ⇨ 部落差別解消推進法
- 女性差別 ⇨ 男女雇用機会均等法
- LGBT差別 ⇨ LGBT理解増進法
- 障害者差別 ⇨ 障害者雇用促進法
- 年齢差別 ⇨ 労働施策総合推進法
- 外国人差別 ⇨ 外国人労働者の雇用管理の改善指針 など

# 厚生労働省履歴書様式例の改正（2021年）

新様式	
性別欄	任意記載欄に変更
扶養家族（配偶者を除く）	削除
配偶者	
配偶者の扶養義務	
通勤時間	

様式例（厚生労働省様式例）

日現在

写真を貼る位置  
写真を貼る必要がある場合  
1.縦横  
2.本人半身胸から上  
3.裏面のワイド

年 月

※性別

電話

電話

年 月

「男・女」選択から任意記載に変更

## 様式例を活用する際の留意点

- ・ 応募者の性別が未記載でも、把握が必要な場合には、面接等で適切な方法により確認することは可能です。
- ・ ただし、応募者の中には自らの性を履歴書に記載したり、面接時等に述べることを望まない方もいます。このため、制度上特定の性別の者を就業させることが出来ない場合や、男女の応募者数を把握したり、女性が相当程度少ない会社において女性を積極的に採用する場合など、性別の確認が必要な場合には、理由を説明し、応募者本人の十分な納得を行う。
- ・ また、面接時等に性別の回答を強要したり、性別欄の記載内容や、未記載であることで決めることのないようお願いします。

# 「公正採用選考人権啓発推進員」制度

## 香川労働局 「公正採用選考人権啓発推進員」 設置要綱

### ◆対象事業所

- (1) 常時使用する従業員数が50人以上
- (2) 50人未満であっても、次のいずれか
  - (イ) 同和関係の住民の雇用が十分期待される
  - (ロ) 就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した
- (3) 選任基準  
人事担当責任者等、採用選考に相当の権限を有する者
- (4) 推進員の役割
  - (イ) 適正な採用選考システムの確立
  - (ロ) 職業安定行政機関との連絡
  - (ハ) 当該事業所において対策の樹立及び推進

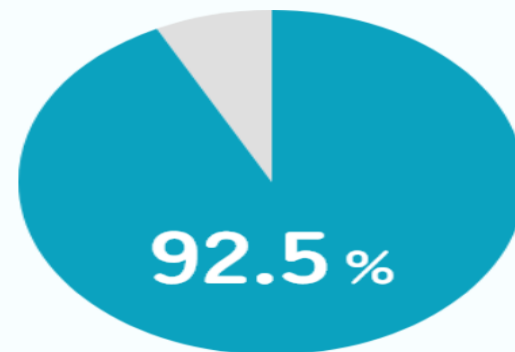
### 【参考】 全国の選任状況

推進員選任事業所数  
(令和6年度末現在)



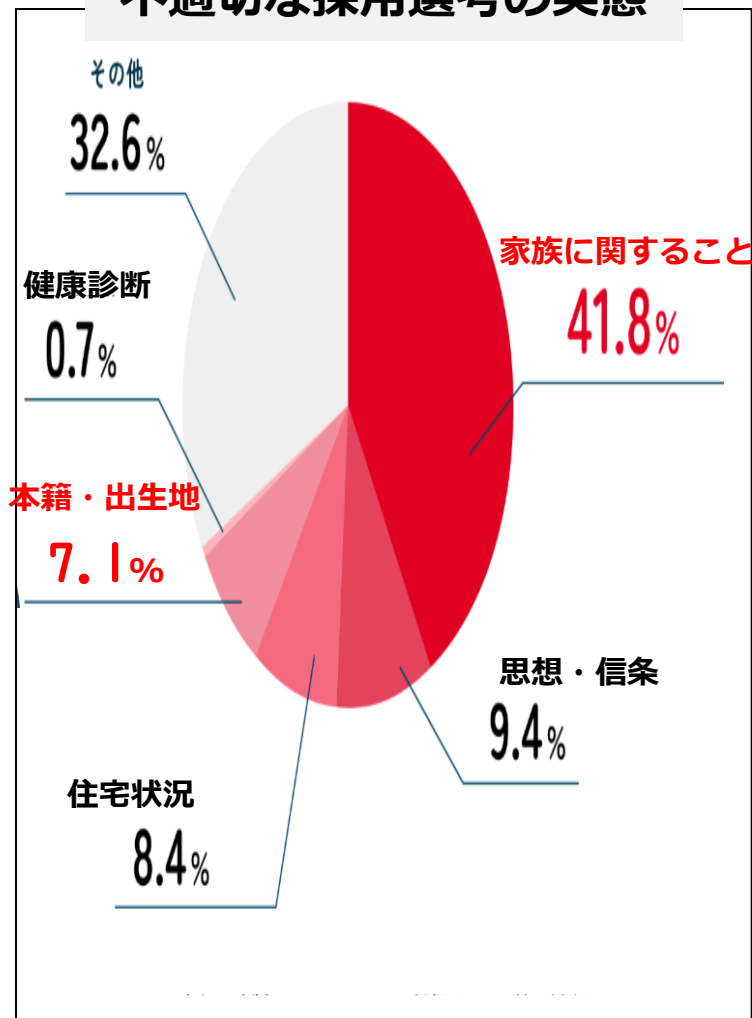
20.1万  
事業所

80人規模以上の事業所における  
推進員設置率  
(令和6年度末現在)



# 問題事象から見えてくること！

## 不適切な採用選考の実態



令和6年度にハローワークで把握した854件の内訳  
厚生労働省 公正採用選考特設サイト

## 問題事象から見えてくること

- ◆ 応募者の緊張をほぐそうとして、うっかり・・・
- ◆ 採用基準にはしていない。
- ◆ 応募者が自分から話したので・・・
- ◆ 聞いて良いこと、悪いことが分からずに・・・
- ◆ そもそも、公正採用選考ということについてよく知らない！

## 企業に求められる取組みのポイント

- ① 公正採用選考の意義等を企業内に浸透させる。
- ② 公正採用選考についての法やルールを周知し、「うっかり」「知らなかった」の違反をなくす。

### 【取組み例】

- ・ 面接担当者のみならず、応募者に接する全関係者に公正採用選考の考え方を周知。
- ・ 公正採用選考人権啓発推進員の任命と育成
- ・ 担当役員への事前ブリーフィングの実施
- ・ 採用マニュアル・面談要領等の整備
- ・ 関連会社や取引先も含めた取組み など

# 求職者等に対するセクハラ防止の義務化

(施行日:令和8年10月1日)

求職者等に対するセクシュアルハラスメントとは、  
事業主が雇用する労働者による「性的な言動」により求職者等による  
求職活動等が阻害されるものをいいます

□**求職活動等**とは、求職者が行う求職活動や求職者に類する者が行う職業の選択に資する活動を指す。

(例)企業の採用面接への参加、企業の就職説明会への参加、企業の雇用する労働者への訪問、インターンシップへの参加、教育実習、看護実習等の実習の受講等。

なお、**SNS等のオンラインを介したものやオンライン上で行われるものも含まれます。**

□**事業主が講じなければならない措置**  
(他のハラスメントで講ずべき措置とは異なる内容のみ掲載)

◆**事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発**

○**求職活動等に関するルール(※)をあらかじめ明確化し、労働者及び求職者等に周知・啓発する**

※ 例えば、面談時間及び場所の指定、実施体制、やり取りに用いるSNSの種類  
の指定等、面談等を行う際の規則など

◆**相談体制の整備**

○**相談窓口をあらかじめ定め、求職者等に周知する**

# 採用選考に際して企業が必読しておくべき冊子

## 厚生労働省が発行している資料

<事業主啓発用パンフレット>

<採用選考自主点検資料>



# 2

## 障害者雇用にあたって理解しておくべきこと

(事業主の方へ)

**雇用分野における障害者差別は禁止、合理的配慮の提供は義務です。**

### ●改正障害者雇用促進法が施行されました

「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正され、平成28年4月1日に施行されました。

#### 改正のポイント

##### ①雇用分野での障害者差別の禁止

障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取扱いが禁止されています。

##### ②雇用分野での合理的配慮の提供義務

障害者に対する合理的配慮の提供が義務付けられています。

##### ③相談体制の整備・苦情処理、紛争解決の援助

障害者からの相談に対応する体制の整備が義務付けられています。障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

#### 対象となる事業主の範囲は、

事業所の規模・業種に関わらず、すべての事業主が対象となります。

#### 対象となる障害者は、

- ・ 障害者手帳を持っている方に限定されません。
- ・ 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能に障害があるため、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な方が対象となります。

# 障害者雇用促進法

(障害者の雇用の促進等に関する法律)

- **障害者雇用促進法の目的**は、職業生活において障害者の自立促進のための措置を総合的に講じることにより、職業の安定を図ることである。
- 障害者雇用促進法は、次の**施策**を講じることなどを定めている
  1. **障害者雇用率制度**
  2. **障害者雇用納付金制度**
  3. **職業リハビリテーション**
- **2016（平成28）年の障害者雇用促進法の改正**により規定化
  1. **障害者に対する差別の禁止**
  2. **合理的配慮の提供義務**
  3. **相談体制の整備**

# 法定雇用率の引き上げ

## ポイント

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和8年7月以降)

	令和5年度		令和6年4月		令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	⇒	2.5%	⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上		40.0人以上		<u>37.5人以上</u>

▶障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告  
(令和8年6月1日時点の報告では、法定雇用率2.5%での不足有無などを確認します。)
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任(努力義務)

※なお、令和7年4月から、除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられています。

※また、障害者雇用のための事業主支援が強化されています。(令和6年4月以降)

- ▶「障害者雇用相談援助事業」  
障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができる。
- ▶障害者介助等助成金の拡充(障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加)や職場適応援助者助成金の拡充(助成単価や支給上限額、利用回数の改善等)の他、職場実習・見学の受入れ助成を新設。

# 香川県の障害者雇用状況（民間企業）

令和7年

## □ 雇用障害者数、実雇用率とも過去最高を更新

- ・雇用障害者数 3,726.0人、（対前年+5.6% +196.0人）
- ・実雇用率 2.38%（対前年+0.07ポイント）
- ・法定雇用率達成企業 57.7%（対前年+2.5ポイント）
- ・対象企業（40.0人以上規模）976社、達成企業数563社

（参考）

## □ （全国）雇用障害者数、実雇用率とも過去最高を更新

- ・雇用障害者数 70万4,610.0人（対前年2万7,148.5人増加）
- ・実雇用率 2.41%（前年同率）
- ・法定雇用率達成企業 46.0%（前年同率）

# 雇用の分野での障害者「差別の禁止」

- 募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者にのみ不利な条件とする差別が禁止されている。

## 募集・採用時の例

- ◆ 身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否すること など

## 採用後の例

- ◆ 障害者であることを理由として、以下のような不当な差別的取扱いを行うこと
  - 賃金を引き下げること、低い賃金を設定すること、昇給をさせないこと
  - 研修、現場実習を受けさせないこと
  - 食堂や休憩室の利用を認めない など

※次の場合は、禁止される差別に該当しない。

- 積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと  
例：障害者のみを対象とする求人（例：障害者専用求人）
- 合理的配慮を提供した結果として、障害のない者と異なる取り扱いとなること  
（教育訓練の内容・方法 他）

# 雇用の分野での「合理的配慮の提供義務」

- 事業主は、障害者が職場で働くにあたり、能力の発揮の支障となっている事情を改善するための措置を講ずる義務がある。

## 募集・採用時の例

- ◆ 問題用紙を点訳・音訳すること
- ◆ 試験などで拡大読書器を利用できるようにすること
- ◆ 試験の回答時間を延長すること
- ◆ 回答方法を工夫すること など

## 採用後の例

- ◆ 車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること
- ◆ 文字だけでなく口頭での説明を行うこと、口頭だけでなくわかりやすい文書・絵図を用いて説明すること、筆談ができるようにすること
- ◆ 手話通訳者・要約筆記者を配置・派遣すること、雇用主との間で調整する相談員を置くこと
- ◆ 通勤時のラッシュを避けるため勤務時間を変更すること など

# 合理的配慮を理解するために

(reasonable accommodation)

配慮が何もない状態…



- ・合理的配慮は「特別扱い」することではない。
- ・また個人の気持ち次第の「思いやり」「気遣い」ではない。
- ・共生社会に不可欠の前提である機会平等を重視するもの。
- ・障害者というカテゴリー全体に対するものではなく、障害者一人ひとりに対するものである。
- ・はじめから答えがあるのではなく、障害者との対話の中で着地点を見つけていくことが大切。

合理的配慮

環境の整備

平等ではあるけど左の子はまだ見えない…



公平さが担保されて全員が試合を観られる



# 雇用の分野での合理的配慮提供の手続き

## 1. 障害者からの申し出・事業主による確認

### 募集・採用時

- ・障害者から事業主に対し、支障となっている事情等を申し出る。

### 採用後

- ・事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認する。

## 2. 合理的配慮に関する措置について事業主と障害者との話し合い

## 3. 合理的配慮に関する措置を確定

- ・合理的配慮に関する措置を確定し、その措置の内容・理由を障害者に説明。
- ・「過重な負担」にあたる場合は、その旨と理由を説明。

# 面接・選考試験での留意点

1. 採用面接では、スキルや能力、意欲、協調性など一般的な事項を確認するとともに、職務遂行に関係した障害状況や職場での配慮事項についての確認が必要。

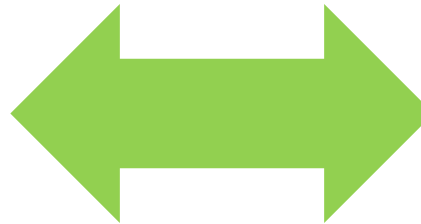
- ① 一般的に採用面接で障害の有無を尋ねるのは職安法5条の5第1項に当たり、特別な職業上の必要性が存在すること、その他業務目的達成のために不可欠な場合に限定。
- ② 障害状況を確認する理由をきちんと伝えたくうえで確認しておく方が、入社後の定着につながる。

2. 本人が障害を正しく理解し、適切に対応できているかが重要

- ・「職業準備性」(こういった職業にも共通して必要とされる職業人としての基礎的な要件)の確認

おわりに

# 企業の人権尊重責任と公正採用



# 多様な人たちを理解し、受容する社会・企業へ

## 「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)」

□今、私たちの社会は、異なる状況や背景を持つ多様な人たちを理解し、受容する社会へと大きな変化が進んでいます！

□企業は、ビジネス環境の変化に迅速かつ柔軟に対応して、企業の成長と個人の幸せにつなげるために、多様な属性や価値観・発想を経営に取り入れることが重要な課題になっています。

### 多様性 (ダイバーシティ)

個人や集団に存在する  
さまざまな違い



### 公平性 (エクイティ)

一律に同じ平等ではなく、  
性別、障がい、国籍など、  
一人ひとりに最適な環境を  
整えること



### 包摂性 (インクルージョン)

一人ひとりの多様性が認め  
られ、誰もが社会・組織に  
貢献できる状態



イラストは日立製作所HPより引用

# 人権尊重は企業の基本的責任

- 企業は事業活動において、さまざまな関係先(ステークホルダー: お客様、職場、地域社会等)に大きな影響を及ぼしている。
- 企業は、事業活動のすべてのプロセスにおいて、人権の視点をもって取り組む責任がある。⇒事業プロセスの入り口段階における能力・適性のみを基準とする公正な採用選考は、その第一歩です！

(参考)

## 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」

- ・ 2011年(平成23年)に国連で全会一致で承認
- ・ すべての国と**企業が尊重すべきグローバル基準**。
- ・ 企業活動における人権取組みに大きな影響を与えている。

指導 原則 3つ の柱	保護	国家が人権を“保護”する義務
	尊重	<b>企業が人権を“尊重”する責任</b>
	救済	人権侵害が起こった際の対応についての国家と企業の責任

※日本政府：「ビジネスと人権に関する行動計画（NAP）」策定

# 人権への影響が深刻であるほど、 企業経営へのリスクも大きい！！

- 人権を大切にする企業活動は、社会や顧客からの信頼・信用（ブランド）の獲得につながる。
- しかし、人権を侵害するリスクの顕在化を防ぐ対応をしておかなければ、企業経営に重大なリスクにもなりうる。

## 人へのリスク

事業活動に関わる  
人々の権利が  
侵害されるリスク

正社員  
契約社員  
アルバイト  
求職者等

取引先  
従業員

顧客・消費者  
地域住民

サプライチェーン

【企業】  
防止する責任

人権リスク  
の顕在化  
による影響

## 企業へのリスク

オペレーショナル  
リスク

〔採用力・人材定着率  
の低下  
業務停滞・事業停止〕

法務リスク

〔訴訟・行政罰  
損害賠償の発生〕

レピュテーション  
(評判)リスク

〔不買運動  
SNSでの炎上  
販売・取引停止〕

財務リスク

〔ブランド価値の毀損  
株価下落  
ダイベストメント〕

参考：法務省「ビジネスと人権に関する調査研究」報告書等

**ご清聴ありがとうございました！！**

**皆様の  
事業活動・職場運営に  
お役立てください！**