

茨木地区人権推進企業連絡会(人企連)に入会しませんか!

～茨木人企連とは～

茨木人企連は、企業の立場から主体的に人権問題に関して幅広い啓発活動を進めるため、公正採用選考人権啓発推進員設置事業所等により自主的に結成された団体です。会員企業内における人権問題の啓発活動をより充実・活性化させるため、推進員・従業員の方の人権問題研修会の開催をはじめ、人権啓発教材DVDの貸し出しを行っております。また、企業内人権問題研修の計画・立案のご相談も受けております。

公正な採用選考等の企業の人権問題への取組を応援します。

障害者、高齢者、外国人等への対応や、長時間労働による健康被害、セクハラやパワハラなどの職場におけるハラスメントなど、企業活動の様々な場面に人権が関わっており、人権問題への対応は、企業の価値に大きく関わる場合があります。

また、企業倫理の確立とコンプライアンスが求められる時代となっており、人権尊重の視点は企業の発展に不可欠なものであり、積極的に人権問題に取り組む企業が増加しています。

事務局 茨木市 暮らし産業環境部 産業振興課内
茨木市駅前三丁目8番13号 TEL 072-620-1620

年会費 20,000円



関連サイト

● 大阪府ホームページ「就職差別に関する相談」

<https://www.pref.osaka.lg.jp/o110090/rosei/koseisaiyo/sodan.html>



● 大阪府ホームページ「公正な採用選考」

<https://www.pref.osaka.lg.jp/o110110/nokai/kouseisaiyou/index.html>



● 茨木市ホームページ「6月は就職差別撤廃月間です。」

<https://www.city.ibaraki.osaka.jp/kikou/sangyo/shoukou/menu/rodofukushi/minasamahe/shinaiasenai.html>



● 厚生労働省 公正採用選考特設サイト「公正な採用選考をめざして」

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>



● 大阪府において公正な採用選考に関する相談を実施しています。

【就職差別110番】
・開設期間:令和8年6月1日(月)から6月30日(火)まで
・電話:06-6210-9518(閉庁日を除き、午前9時30分から午後5時30分まで)
・メールアドレス:koseisaiyo@gbox.pref.osaka.lg.jp

茨木市暮らし産業環境部産業振興課
茨木市駅前三丁目8番13号
TEL 072-620-1620

ハローワーク茨木
茨木市東中条町1番12号
TEL 072-623-2551



この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

このパンフレットは、1,300部作成し、一部あたりの単価は、93.5円です。

しない させない 就職差別

6月は

就職差別撤廃月間です

～働くのは私! 私自身を見てください～

就職の面接で、出身地や家族の職業、思想・信条に関する話を聞いたこと、聞かれたことはありませんか。

面接でこのような質問をすることは、本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項で応募者を判断することになり、就職差別につながるおそれがあります。採用選考は応募者の基本的人権を尊重し、本人の適性・能力に基づき資質や長所を見いだすことを通じて行う必要があります。

茨木市では、ハローワークや茨木地区人権推進企業連絡会などの関係機関と連携して、就職差別撤廃啓発事業に取り組んでいます。就職の機会均等を保障することの大切さについて、市民・事業者の皆さんのご理解とご協力をお願いいたします。

【公正な採用選考】はすべての応募者に適応されます。

公正な採用面接 のチェックポイント!

「公正な採用面接」を行うために、次のチェックポイントを参考にして取り組んでください。

- 求める人材・採用方針が確立されているか
- 面接によって判断する目的が明らかになっているか
- 面接方法・質問内容について、十分検討がなされているか
(「面接マニュアル」の作成、面接担当者全員の事前学習 等)
- 外面的な容姿、態度等にとらわれず、客観的に判断できる方法、基準が確立されているか 等



茨木市・ハローワーク茨木

公正な採用選考を行うために

採用選考を行う際には、次の3点を基本的な考え方として実施することが大切です！

1. 「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。

2. 応募者の適性・能力を
基準として
採用選考を行う。
(特定の人を排除しない)

3. 応募者に
広く門戸を開く。

以下の①～⑭の事項を、応募用紙(エントリーシートを含む)に記載させる、面接時において尋ねる、作文を課すなどによって把握することや、⑫から⑭を実施することは就職差別につながるおそれがあります。

本人に責任のない 事項の把握

- ①「国籍・本籍・出生地」
- ②「家族」(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
- ③「住宅状況」(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- ④「生活環境・家庭環境など」
に関すること。

本来自由であるべき 事項(思想信条にか かわること)の把握

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

採用選考の方法

- ⑫身元調査などの実施
- ⑬全国(大阪においては近畿)高等学校統一応募用紙等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用
- 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

これらの事柄については「**聞かない**」、「**書かせない**」、「**調べない**」ようお願いします。

履歴書等の応募書類の提出は、適正な様式でお願いします。

履歴書等の応募書類において、本籍・出生地、家族状況(家族構成・学歴・職業等)、住居状況、生活環境、思想、生活信条、宗教等の就職差別につながるおそれのある事項について記載を求めることのないよう、あらかじめ定められた適正な様式で提出を求めるようお願いします。

問題の多い社用紙・エントリーシート等

社用紙(企業独自作成の履歴書等)やインターネット求人で見られるエントリーシート、さらには面接時の事前質問用紙などにおいて、本籍・出生地、家族状況、住居状況等や思想、生活信条、宗教等の就職差別につながるおそれのある質問項目が設けられている問題事象が数多く報告されています。

履歴書等の応募書類をはじめ、応募・選考段階で求める様々な関係書類において、こうした質問項目を設けることのないようお願いします。

『求職者等の個人情報の取扱い』について

職業安定法第5条の5及び法に基づく指針では、

求職者の個人情報を収集する際には、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、個人情報を収集・使用・保管する業務の目的を明らかにしなくてはならない旨を規定しています。

次の個人情報の収集は原則として認められません

指針【平成11年労働省告示第141号】抜粋

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など

●思想及び信条

- ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞、雑誌、愛読書など

●労働組合への加入状況

- ・ 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会的運動に関する情報など

※ **違反した場合** は職業安定法に基づく改善命令を発出する場合があります。

また改善命令に違反した場合は、**罰則(6ヵ月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金)**が科せられる場合もあります。



企業における人権問題の取り組み (公正採用選考人権啓発推進員の設置)

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

このような中、全国的に「公正採用選考人権啓発推進員制度」など就職差別の解決に係る施策が推進され、大阪府では、**常時使用する従業員25人以上**の事業所に対して「推進員」の設置が求められています。

各事業所におきましては、推進員を中心に「公正な採用選考システムの確立」と「差別のない職場づくり」をめざし企業内での人権意識の高揚に向けた取組を進めてください。

公正採用選考人権啓発推進員制度に関する問い合わせ先

- 大阪府商工労働部雇用推進室 TEL 06-6210-9518
- 厚生労働省大阪労働局職業対策課 TEL 06-4790-6310
- ハローワーク茨木 TEL 072-623-2551