

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労働環境課 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

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組織です。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。

事務局 茨木市 産業環境部 商工労政課内
茨木市駅前三丁目8番13号
TEL 072-620-1620

年会費 20,000円



茨木市産業環境部商工労政課
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、60.5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

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。

～働くのは私! 私自身を見てください～

人権問題企業研修会のお知らせ

日時 2023年6月30日(金)午後3時～午後4時30分

場所 茨木市立男女共生センターローズWAM 404・405号室(茨木市元町4-7)

テーマ 「外国人労働者の雇用と人権」

講師 大阪企業人権協議会 講師
京都光華女子大学 教授 上田 修三さん

定員 30人(申し込み先着順)

申込 電話又はFAXで茨木市産業環境部商工労政課まで
TEL 072-620-1620 FAX 072-627-0289



新型コロナウイルスの影響で、変更や中止する場合があります。その場合は、市ホームページでお知らせします。



茨木市・ハローワーク茨木

『公正な採用選考』はすべての応募者に適用

『公正な採用選考』の考え方やしくみは、新規卒者だけに適用されるわけではありません。中途採用者やアルバイト・パートなどの非正規雇用労働者を含むすべての応募者に適用されるものです。採用選考時には下記の事に配慮しましょう。

公正な採用選考を行うためには

『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。

応募者の適性・能力を
基準として
採用選考を行う。

応募者に
広く門戸を開く。

この3点を基本的な考え方として実施することが大切です！

また、応募用紙については、統一応募用紙・厚生労働省履歴書様式例を用いるなどとし、事業主が独自に応募用紙やエントリーシートの項目を設定する場合は適性と能力に関係のない事項を含めないよう留意しましょう。

面接でこんなことを聞いたこと、聞かれたことはありませんか？

本籍はどこですか？

愛読書は？



お父さんのお仕事は？

尊敬する人物は？

以下の①～⑪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 事項の把握把握

- ①本籍・出生地
- ②家族(職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など)
- ③住宅状況(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労働組合への加入状況(労働運動・学生運動などの社会運動など)
- 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・厚生労働省履歴書様式例に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)・エントリーシートの使用
- 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

『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第1項には、次のような主旨の規定があります。

ハローワーク等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて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を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。

対象となるのは 求人企業、職業紹介事業者などです

個人情報の収集の基本は 業務の目的の範囲内で収集すること。

個人情報を収集するには 本人から直接収集すること。
本人以外から収集するときは、本人の同意を得た上で収集すること。

個人情報の保管、使用は 収集目的の範囲内に限られます。

個人情報の管理は 目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新の内容に保つこと。
紛失、破壊及び改ざんを防止すること。
第三者からのアクセスを防止すること。
必要がなくなれば破棄又は削除すること。

次の個人情報の収集は原則として認められません

- **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、本人の資産などの情報、容姿、スリーサイズなど。
- **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ことなど。



本人通知制度について

就職に際し、本人の知らないところで行われる身元調査は、就職差別などの人権侵害につながるおそれがあります。この制度は、住民票の写しや戸籍謄本等を本人の代理人や第三者に交付した場合、事前に登録した人に対して交付した事実を通知する制度です。本人通知をすることにより、不正請求の早期発見、事実関係の早期究明が可能になることから、不正請求を抑止する効果も期待されます。