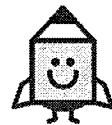


こうせいさいよう
公正採用

こうせい さいようせんこう う
公正な採用選考を受けるために



ハートレーニング
いそ まな
急がば学べ



もくじ
目次

公正な採用選考を受けるために・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4, 5, 6

01 就職差別につながるおそれがある14事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7, 8, 9, 10, 11

02 採用選考の時に、理由の説明もなく、一律的に健康診断を実施することは、
公正採用選考に反します・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12

03 男女雇用機会均等法に違反する質問事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13

04 戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、公正採用選考に反します・・・・・・・・・・・・14

05 身元調査を行うことは、公正採用選考に反します・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14

06 その他特定の人々を排除するような採用選考は、公正な採用選考に反します・・・・・・・・14

07 しゅうしょくかつどうご 就職活動後は「しゅうしょくじゅけん 就職受験・おうぼまえかつどうほうこくしょ 応募前活動報告書」をかなら必ずていしゅつ提出してください・・・・・・・・・・15

08 こうせい 公正な採用選考にはん反することがお起こったら・・・・・・・・・・16, 17, 18

09 しゅうしょくさべつ 就職差別につながるおそれがあるじれい事例・・・・・・・・・・19

さんこうしりょう
参考資料・・・・・・・・・・20, 21, 22, 23

公正な採用選考を受けるために

人生の大きなイベントともいえる「就職活動」。

その就職活動で、企業などからあなたの家族のことや

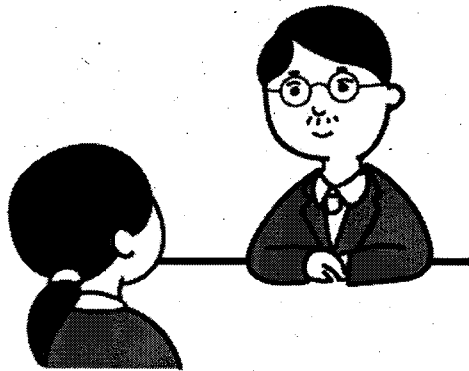
あなたが生まれたところ、読んでいる本の種類や新聞など

を聞かれて、そのことであなたが仕事に向いているか、

あるいは仕事をこなすことができるかどうかを判断されることがあります。

また、面接であなたの人格を否定するような対応をされる

ことや、セクシュアルハラスメントを受けるようなことがあります。



「雇う側と雇われる側」という立場の違いはありますが、

これらは、企業など（雇う側）が、あなた（雇われる側）の

人権を尊重していないことから起こるものです。

本冊子はあなたが人権を尊重した公正な採用選考を受けるための手引き書として作成しました。

面接選考等に臨む前に改めて手に取り、見直す等積極的に活用していただきたいと思います。

にほん けんぽう しょくぎょうせんたく じゆう ほしやう
日本では、憲法により「職業選択の自由」が保障されています。

だれ じゆう じぶん てきせい のうりよく おう しょくぎょう えら
誰もが自由に自分の適性や能力に応じて職業を選ぶことができます。

いっぽう きぎやう のうりよく も ひと さいやう めんせつ
一方で、企業などにも「どんな能力を持った人たちを採用するか」「面接

き ひと だれ さいやう さいやう じゆう みと
に来た人のなかで誰を採用するか」など「採用の自由」が認められています。

きぎやう だれ やと しょうらい じぎやうはってん
企業などにとって、「誰を雇うのか」ということは、将来の事業発展のために

おお えいきやう あた さいやうめんせつ く ひと ひと
とても大きな影響を与えるので、採用面接に来る人がどんな人なのかを

し ほうほう さいやうかつどう おこな
知るために、さまざまな方法で採用活動を行っています。

きぎやう さいやう じゆう ふう ぎゅうじんじやうけん
しかし、企業などに「採用の自由」があるからといって、不当な求人条件や、

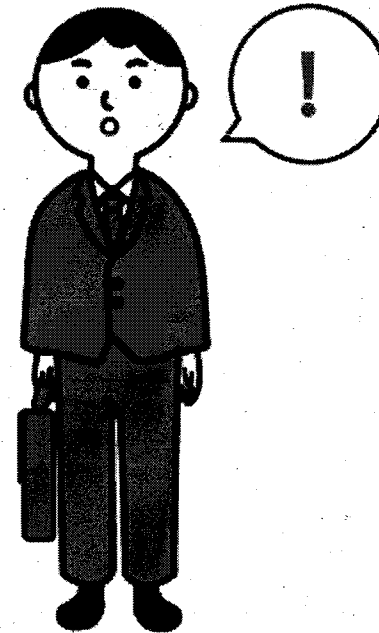
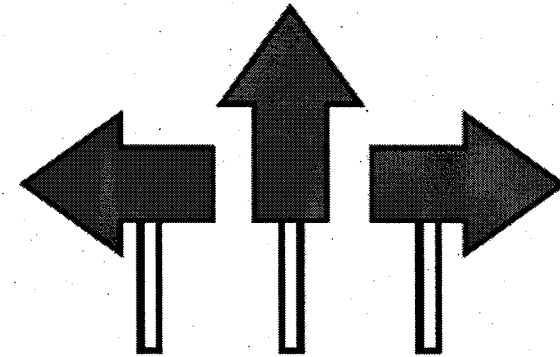
さいやうせんこう とき なに き なに か
採用選考の時にあなたに何を聞き、何を書かせてもよいわけではありません。

きほんてきじんけん おか さいやう じゆう みと
「あなた」の「基本的人権」を侵すような「採用の自由」までは認められていません。

やと がわ きぎやう こうせい さいやうせんこう じっし ひつやう
そのためには雇う側（企業など）が、「公正な採用選考」を実施することが必要と
なります。

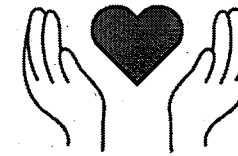
こうせい さいやうせんこう しゅうしょくじゆけん てきせい のうりよく
「公正な採用選考」とは、就職受験する「あなた」の「適性と能力のみ」を

きじゆん きゃっかんてき はんだん ごうりてき さいやうせんこう おこな
基準として「客観的な判断により合理的な採用選考」を行うことなのです。

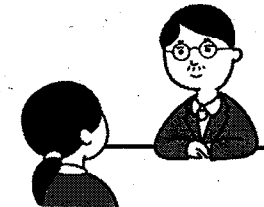


くに こうせいろうどうしょう おおさかふ こうとうしよくぎょうぎじゆつせんもんこう おおさかしょうがいしよくぎょうのうりよくかいはつこう きぎょう つぎ ねが
そこで国(厚生労働省)や大阪府(高等職業技術専門校・大阪障害者職業能力開発校など)では、企業などに次のことをお願いしています。

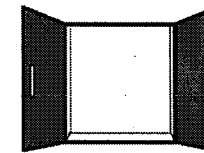
1 「人を人としてみる」人間尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する



2 応募者のもつ適性・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



こうせい さいようせんこう はん さいようせんこう しごと てきせい のうりよく
「公正な採用選考」に反した採用選考では「あなた」の仕事に対する適性や能力ではなく、

かぞく いえ したん う さいひ はんたん おこな しゅうしよくさべつ
家族のことや家の資産、生まれたところなどによって「あなた」の採否の判断が行われることがあります。これを「就職差別」といいます。

みな ほうこく しゆっしん ちょうなん りょうしん しごと
これまで、皆さんから報告があったものでも「あなたの出身はどこですか」「しっかりしていますが長男ですか」「ご両親はどんな仕事をされていますか」などの
しつもん おお ほうこく
質問が多く報告されています。

めんせつじ き おうほ さい かいしやどくじ りれきしよ かいしやせつめいかい はいふ きさい
これらは面接時に聞くことはもちろん、応募の際に、会社独自の履歴書やホームページからのエントリーシート、会社説明会などで配布されるアンケートで、記載
こうもく もち こうせい さいようせんこう はん もんだいじしよ
項目として設けることも「公正な採用選考」に反する問題事象です。

くに こうせいろうどうしょう おおさかふ いか こうもく しゅうしよくさべつ じこう きぎょう か き
そこで、国(厚生労働省)や大阪府では、以下の項目を「就職差別につながるおそれがある14事項」として、企業などに「書かせたり、聞いたりしない」
けいはつ
よう、啓発しています。

01 就職差別につながるおそれがある14事項

■本人に責任のない事項

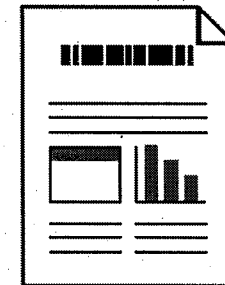
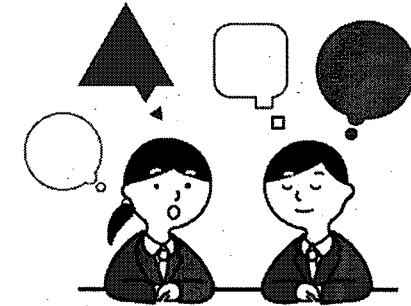
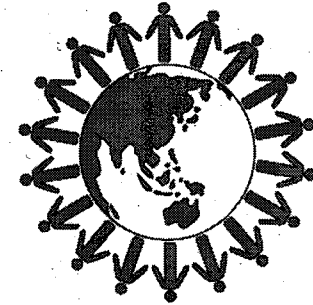
- 1 国籍・本籍・出生地に関する事
- 2 家族に関する事(家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
- 3 住宅状況に関する事(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
- 4 生活環境、家庭環境などに関する事

■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、生活信条などに関する事
- 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、学生運動など社会運動に関する事
- 11 購読新聞、雑誌、愛読書などに関する事

■採用選考の方法

- 12 身元調査などの実施
- 13 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(健康診断書の提出)



しゅうしょくさべつ じこう かんがえかた
■ 就職差別につながるおそれのある14事項の考え方

1 こくせき ほんせき しゅっせいち かん
1 国籍・本籍・出生地に関すること

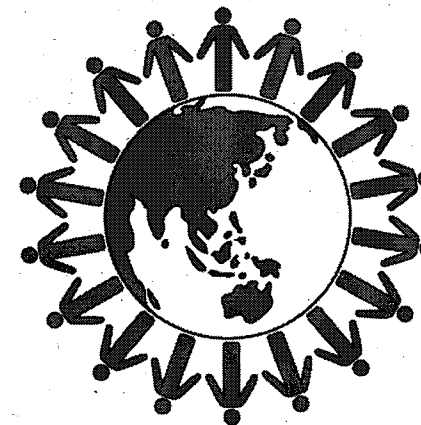
ほんせき しゅっせいち はあく きぎょう どうわちく しゅっしんしゃ りゆう さいようせんこう
本籍や出生地を把握することで、企業などが同和地区出身者であることを理由として採用選考

さべつ つか はあく さいようせんこう う ひと ふあん
から差別に使われることや、把握されることで採用選考を受ける人を不安にさせることにつながります。

ざいにちかんこく ちょうせんじん ふく がいこくじん ばあい さいようせんこう だんかい おうほしや ざいりゅう
また、在日韓国・朝鮮人を含む外国人の場合、採用選考の段階で、応募者から「在留カード」

とくべつえいじじゅうしゃしょうめいしょ ていじ こくせき はあく さいひ けつてい へんけん はい こ
「特別永住者証明書」などを提示させることで国籍を把握し、採否の決定に偏見が入り込んだり、

おうほ きかい ふとう うしな
応募の機会が不当に失われたりすることがあります。



2 かぞく
2 家族に関すること

かぞく かん ほんにん じごと てきせい のうりょく かんけい
家族に関することは本人が仕事をするための適性や能力に関係がありません。

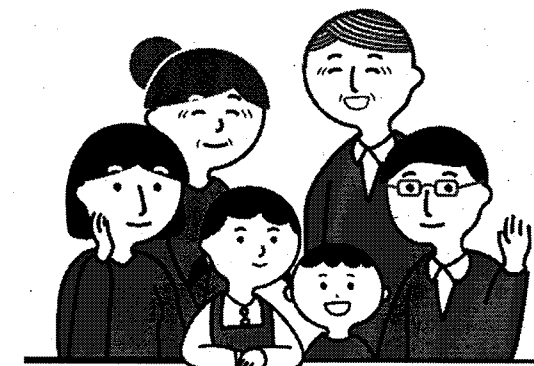
りょうしん かにい おや かぞく しごと かいしゃ なか やくしょく
両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているか、会社の中でどんな役職か、

かねも ほんにん しゅうしょく さゆう
どれほどお金持ちかなどということなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。

かぞく き おも くんれんせい ばあい めんせつかん かぞく き
また、家族のことを聞かれたくないと思っている訓練生だった場合は、面接官に家族のことを聞かれる

どうよう ところ きす どうよう めんせつ じつりょく はっき けつか さいようせんこう
ことで動揺し、心が傷ついたり、動揺によって面接で実力を発揮できなくなり、結果として採用選考に

えいきょう およ
影響を及ぼすことがあります。



3 住宅状況

4 生活環境・家庭環境

ほんにん てきせい のうりよく かんけい じこう はあく
そもそも本人の適性・能力に関係のない事項で、これらを把握すれば、そこから

ほんにん かぞく せいかつすいじゆん しゆうにゆうすいじゆん いえがら すいそく
本人や家族の生活水準（収入水準・家柄など）を推測し、さらに

もと じんぶつ ひょうか かんが かに むす
それに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。



5 宗教

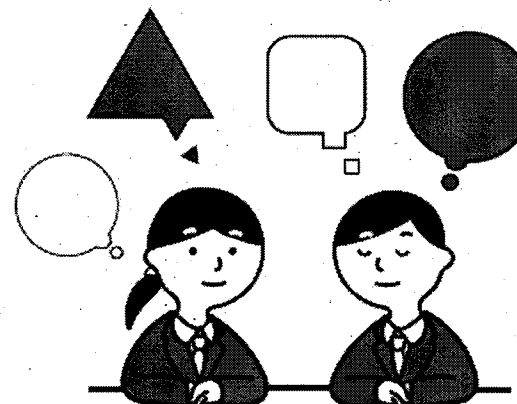
6 支持政党、

7 人生観、生活信条、

8 尊敬する人物、 9 思想・信条、

10 労働組合、学生運動など社会運動、

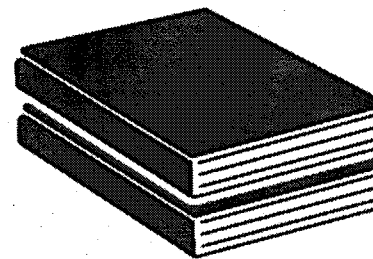
11 購読新聞、雑誌、愛読書



しそウ しんじョウ さいひ はんだんきじゆん けんぽうじョウ
思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の

しそウ じョウ だい じョウ しんきョウ じョウ だい じョウ せいしん はん
「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの精神に反する
こととなります。

しそウ しんじョウ けんぽウ ほしョウ ほんらいじョウ じョウ
思想・信条にかかわることは、憲法で保障された本来自由であるべき事項です。



12 みもとちようさ じっし 身元調査などの実施

おうぼしゃ ほんせき せいかつじょうきょう かぞく じょうきょう ちようさ おうぼしゃ てきせい のうりよく かんけい ことからはあく
応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握して

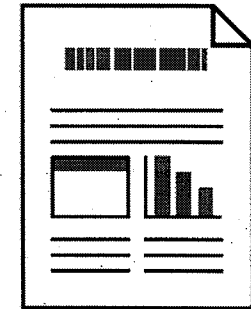
さいようきじゆん けっか ほんにん しゅうしょく きかい ふとう と
それを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることとなります。



13 ほんにん てきせい のうりよく じこう ふく しょうい しょう 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

きぎょう とうじ さくせい おうぼしよるい しゃようし たと ほんせきち かていじょうきょう きにゆう しゅうしょくさべつ
企業などが独自で作成した応募書類（「社用紙」）は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別に

じこう ふく ばあい
つながるおそれのある事項が含まれている場合がみられます。



14 ごうりてき きゃっかんてき ひつようせい みと さいようせんこうじ けんこうしんだん じっし けんこうしんだんしょう ていしゅつ 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（健康診断書の提出）

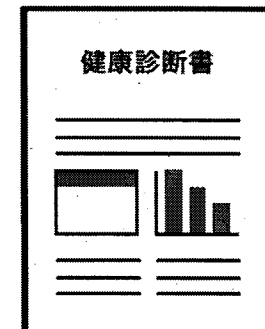
ろうどうあんぜんえいせいきそくだい じょう やといわれじ けんこうしんだん じょうじしやう ろうどうしゃ やと い さい てきせいはいち
労働安全衛生規則第43条の「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、

にゅうじょくご けんこうかんり やくだ じっし さいようせんこうじ じっし ぎむ
入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、

くんれんせい さいひ けつてい
訓練生の採否を決定するものでもありません。

おうぼ さい けんこうしんだんしょう ていしゅつ さいようせんこうじ けんこうしんだん めんせつじ きおうれき かくにん おうぼしゃ
応募の際の「健康診断書の提出」や、採用選考時における「健康診断」、面接時の「既往歴の確認」などは応募者の

てきせい のうりよく ほんだん うえ ひつよう じこう はあく かのうせい けっか しゅうしょくさべつ
適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。



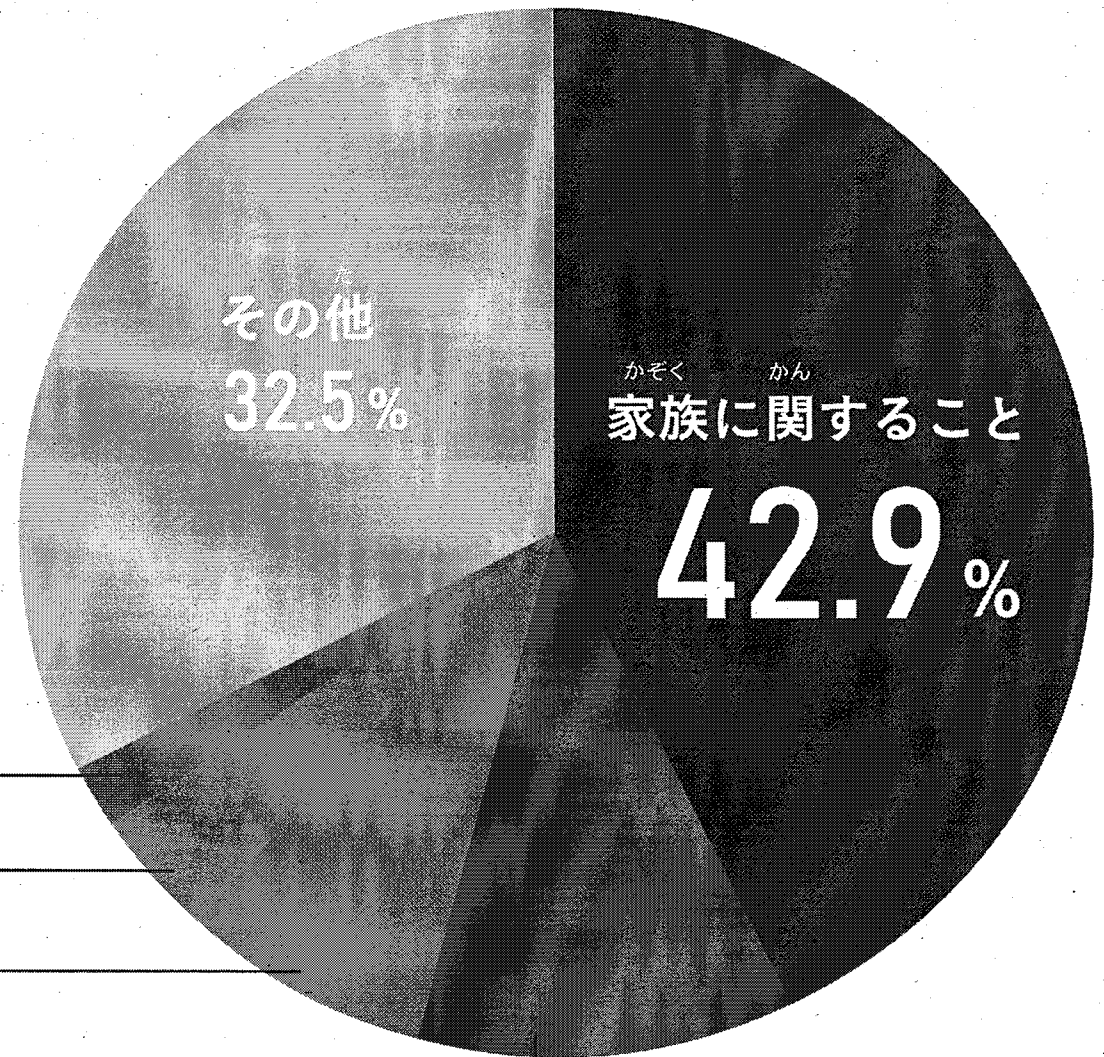
ふてきせつ さいようせんこう じつたい
不適切な採用選考の実態

おうぼしゃ ほんにん てきせい のうりよくいがい ことがら き ほうこく
 応募者から「本人の適性・能力以外の事柄を聞かれた」との報告が

かぞく かん しつもん やくはんすう し
 あったものでは「家族に関すること」の質問が約半数を占めています。

きぎょう めんせつ くうき やわ き
 企業などは「面接の空気を和らげるために聞いてしまった」とするケース

おお りゆう じこう かん ないよう ふてきせつ しつもん
 が多くありますが、理由によらず、14事項に関する内容は不適切な質問
 となります。



けんこうしんだん
健康診断 1.8%

ほんせき しゅっしやうち
本籍・出生地 3.9%

じゅうたくじやうきやう
住宅状況 7.6%

しそう
思想 11.3%

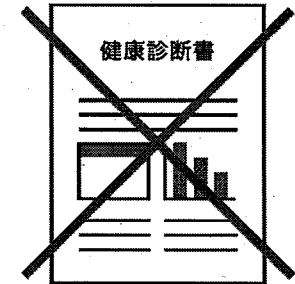
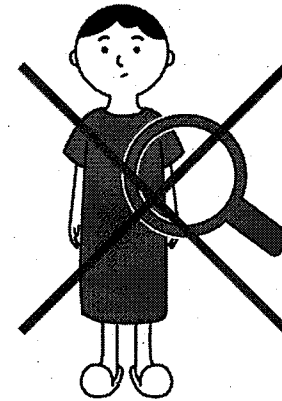
へいせい ねんど はあく けん うちわけ
 ※平成30年度にハローワークで把握した 938 件の内訳

02 採用選考の時に、理由の説明もなく、一律的に健康診断を実施することは、公正採用選考に反します

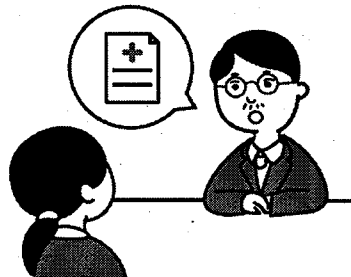
採用選考の時に、理由の説明もなく、一律的に健康診断を実施することは、仕事をするうえで、何の影響もない応募者の健康情報まで把握し、そのことが合否判断に影響を与える可能性もあり、結果として公正な採用選考に反することになります。

特に「血液検査」や「色覚検査」は、仕事をするうえで本当に欠かせないような場合を除いて、実施することは、ウイルス性肝炎感染者やHIV感染者、色覚障がい者の方々に対する偏見を助長し、就職の機会均等を奪うことにもつながることで、

また、理由の説明もなく、応募の時の書類に「健康診断書の提出」を求めてくる企業などもありますが、就職差別につながるおそれがあります。



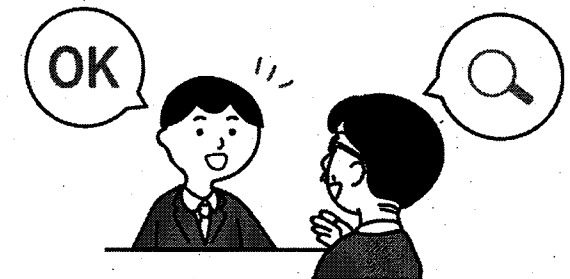
こようじ けんこうしんだん 雇用時の健康診断



労働安全衛生規則第43条に「雇入時の健康診断」が規定されていることから、企業などの担当者が勘違いして採用選考の時に健康診断を実施したり健康診断書の提出を求める場合があります。しかし、労働安全衛生規則が定める「雇入時の健康診断」は、労働者を雇い入れた時の適正な配置や、仕事を始めたのちの健康管理に役立てるために実施するもので、採用選考の時に実施することを義務づけたものではなく、応募者の採否を決定するためのものでもありません。

さいようせんこう とき けんこうしんだん 採用選考の時の健康診断（必要な項目のみOK）

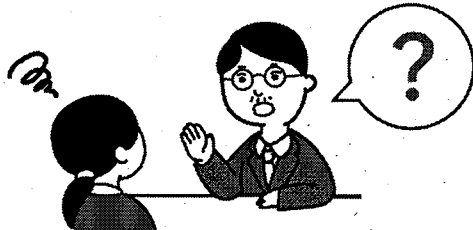
業種や職種によっては、採用選考の時に募集された業種や職種に適性があるかどうかを判断するために健康診断を含めた健康状態を確認する必要があるものもあります。ただ、その場合でも健康診断の必要性を十分に説明し、業務に必要な項目のみに限定した診断だけを実施することが求められています。



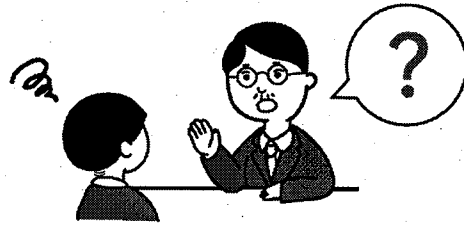
03 男女雇用機会均等法に違反する質問事項

男女のいずれかを排除することや優先すること、男女で異なる求人情報を提供することなどは、公正な採用選考(男女雇用機会均等法)に反します。

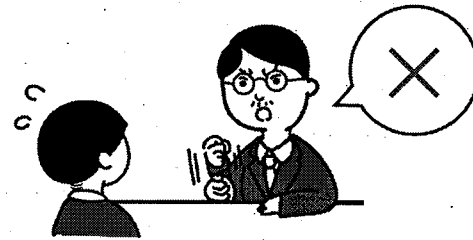
1 (女性に対してのみ)
結婚・出産後も働くことの意志
や恋人・結婚予定の有無を質問



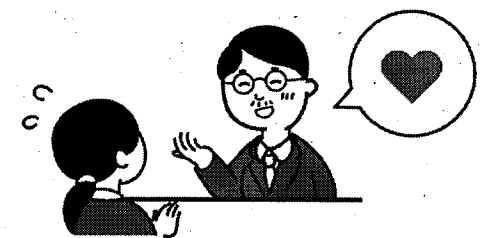
2 男性または女性にのみ残業、
休日出勤、転勤などが可能か
を質問



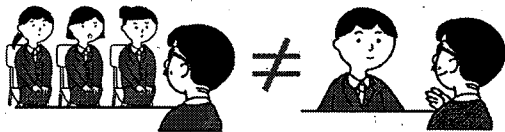
3 男性または女性を敬遠している
かのような質問、発言



4 セクシュアルハラスメントと思われ
る質問・発言



5 男性と女性で異なった手法の面接
(面接回数、男女別集団面接、
集団面接…男性のみ質問)



募集・採用条件など

募集・採用条件などで、男女のいずれかを排除することも、男女のいずれかを優先することもできません。また、採用選考基準を男女で異なるものとすることや、求人情報の提供を男女で異なるものとする 것도禁止されています。

男女雇用機会均等法に違反する募集要件とは？

- 「男性のみ」または「女性のみ」の募集
- 男女別に採用予定人数を設定
- 男女で異なった年齢制限を設定
- 「営業マン」「ウエイトレス」など、男性または女性を表す名称で募集職種を表記(この場合は「営業職」「ホール係」「接客」などと表記)
- 会社案内や募集要項などで「男性歓迎」「女性向き」などの表現

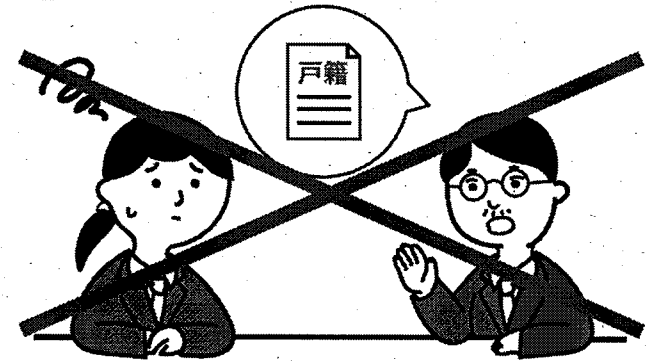
04 戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、公正採用選考に反します

きゅうじんおうぼ こせきとう しょう ほん ていしゅつ もと おうぼしゃほんにん ほんせきち
求人応募時に戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、応募者本人の本籍地から

う しら ぶらくさべつ
「生まれ」「ところ」を調べることになり、部落差別にもつながるものです。

さいようないていご ごうりてき りゆう かくいづてき ていしゅつ もと
また、採用内定後であっても、合理的な理由なく画一的に提出を求めることは、

う ふとう とりあつかい しょう おそ もんだい い
「生まれ」「ところ」により不当な取扱いが生じる恐れがあり、問題があると言えます。



05 身元調査を行うことは、公正採用選考に反します

みもとちょうさ じたく きんりん と あ かぞく じょうきょう じゅうきょかんきょうとう
身元調査とは「自宅の近隣に問い合わせるなどして家族の状況・住居環境等や

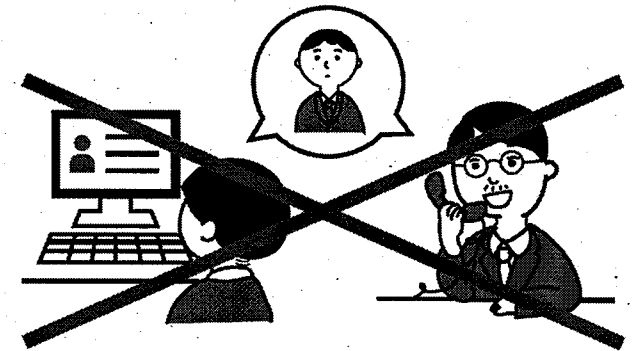
しそう・しんじょうとう ちょうさ い
思想・信条等を調査すること」を言います。

みもとちょうさ ほんにん てきせい のうりよく かんけい こじんじょうほう いっぽうてき
身元調査は、本人の適性・能力などと関係のない個人情報を一方的に

しゅうしゅう とく じゅうだい こうせいさいようせんこう ほん こうい い
収集する特に重大な公正採用選考に反する行為と言えます。

さいようごうかくご きゅうじんきぎょう ほんにんたく ほうもん にゅうしゅ いしかくにん
なお、採用合格後に、求人企業などが本人宅に訪問して入社意思確認を

まぎ こうい みもとちょうさ あ
することなどは、紛らわしい行為ですが「身元調査」には当たりません。



06 その他、特定の人々を排除するような採用選考は、「公正な採用選考」に反します

たと ざいにちかんこく ちょうせんじん かたがた にほんめい しょう じょうけん しょう しゃ たい しょくむすいこうじょう なに ししょう かん きゅうじんひょう
例えば、在日韓国・朝鮮人の方々に「日本名を使用すること」を条件としたり、障がい者に対し職務遂行上、何の支障がないにも関わらず、求人票

しょう しゅるい ていど じょうけん つ せいどういつせいしょう さいよう はいじょ けっか とくてい ひとびと はいじょ
に「障がいの種類・程度などの条件」を付けること、また「性同一性障がい」であることで、採用から排除することなどは、結果として特定の人々を排除

こうせい さいようせんこう ほん
することにつながり「公正な採用選考」に反します。

07 しゅうしょくかつどうご しゅうしょくじゅけん おうぼまえかつどうほうこくしょ かなら ていしゅつ
就職活動後は「就職受験・応募前活動報告書」を必ず提出してください

しゅうしょくかつどう みな きぎょうほうもん しゅうしょくけん う あと
 就職活動をはじめられた皆さんが、企業訪問や就職試験を受けられた後は、

しゅうしょくじゅけん おうぼまえかつどうほうこくしょ たんとうしどういん ていしゅつ
 すぐに就職受験・応募前活動報告書を担当指導員に提出してください。

しゅうしょくじゅけん おうぼまえかつどうほうこくしょ と あつか
就職受験・応募前活動報告書の取り扱いについて

じんけん まも さいようせんこう おこな きぎょう
 ・あなたのかけがえのない人権を守るとともに、採用選考を行った企業などが、

しごと たい てきせい のうりょくいかい さいひ はんだん
 あなたの仕事に対する適性や能力以外で採否の判断をすることがないように

りよう
 利用するものです。

しゅうしょくさべつ じあん こんご
 ・就職差別につながるおそれがある事案が、今後くりかえされることがないように、

おおさか府 こうとうしよくぎょうぎじゅつせんもんこう おおさかしやうがいししよくぎょうのうりょくかいはつこう
 大阪府(高等職業技術専門学校・大阪障害者職業能力開発校などが

おおさかろうどうきょく れんけい ちやくせつ きぎょう だんたい めんせつ
 大阪労働局(ハローワーク)と連携して、直接、企業や団体に面接

ないよう じじつかくにん ばあい かいぜん はたら おこな
 内容などの事実確認を行い、場合によっては改善の働きかけを行います。

きぎょう だんたい かいぜん はたら ばあい とくめい おこな
 ・企業や団体などに改善を働きかける場合は、匿名で行うなど、あなたに

ふりえき およ じゅうぶん はいりよ おこな
 不利益が及ばないように、十分に配慮して行います。

きにゅう こじんじょうほう じょうきもくてきいがい りよう
 ・記入いただいた個人情報 は上記目的以外には利用しません。

就職受験・応募前活動報告書 平成29年10月1日改訂

(年 月 日 記入)

校名			
1. 報告者	印刷課程 普通課程(2年・1年) 短期課程(1年・6ヵ月)	受講科目	ふりがな 氏名 前
2. 事業所名	会社名	所在地	
3. 筆記試験・検査等	自筆記試験	有・無 筆記試験の実施日(月日) ア 一般常識 イ 国語 ウ 社会 エ 数学 オ 理科 カ 英語 キ 作文 ク 専門科目() ク その他()	
	作文の課題	ア 課題指定(課題名:) イ 自由課題	
	図面検査	有・無 図面検査の実施日(月日) ア 図面検査 イ 知識検査 ウ 性格検査 エ クレmlin検査 オ その他()	
	図誌検査	有・無 図誌検査の実施日(月日) ア 図誌 イ X線検査 ウ 性格検査 エ 検査 オ 心電図 カ その他()	
	[検査実施の理由]	ア 目的の説明(有・無) イ 説明内容()	
4. 面接前の内容又は質問等	面接	有・無 面接の実施日(月日) ア 面接(一人面接を受けた場合) イ 面接前後(数人のグループで面接) 企業見学・企業説明会・職場実習又は体験・その他()	
	応募前活動	実施日(月日) 又は(月日)から(月日)まで ア 面接グループで受けた場合	
	質問項目	質問の 内容	みほん 的(記入しない)
	日本語、おひたち	有・無	
	居住地とその環境	有・無	
	家族構成、家族の職業、家庭環境	有・無	
	家族の収入・資産	有・無	
	宗思想・信条、宗教	有・無	
	宗教	有・無	
	指導する人物	有・無	
男女雇用均等法関係	有・無		
例としてのみ項目	志望動機、希望職種、資格・免許、職務内容、自己PR(該当を○で囲む) その他		

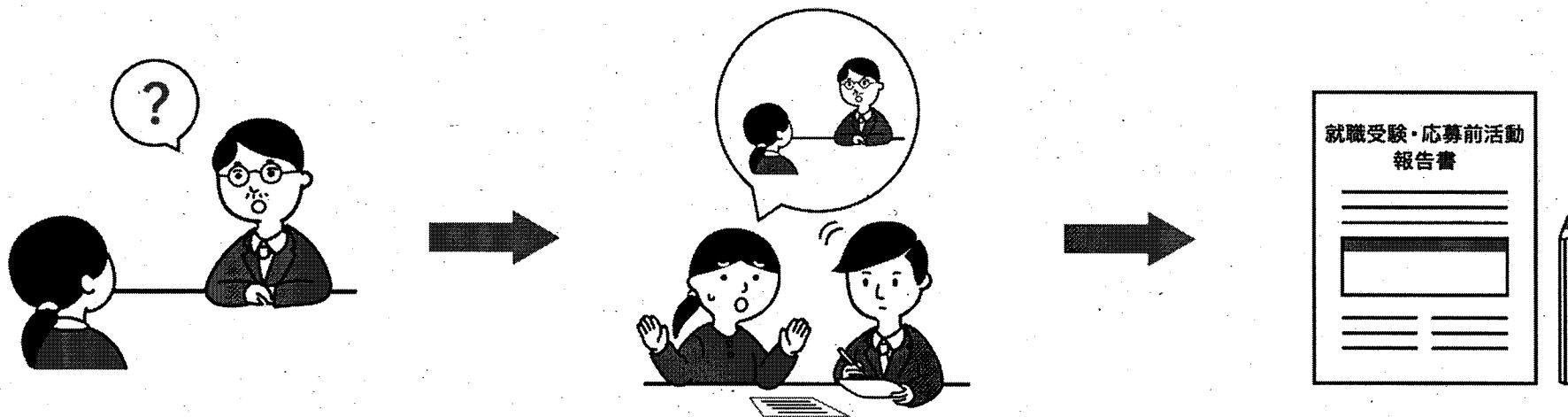
※ 敬請する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

5. 提出書類(統一応募書類以外)	自会社指定書類による書類 (面接等に提出するものを除く)	ア 志願書(会社指定の様式) イ 履歴書 ウ 説明書 エ 職務経歴書(求職中の履歴を合符) オ その他()
6. 身元調査	調査の 日	ア 面接時日本 イ 自国 ウ その他()
この調査票を提出した あとで、身元調査を要 した場合は、速やかに 担当の指導員に申し 出して下さい。	調査 日	ア 受検した会社の人 イ 関係機関等 ウ その他()
7. その他 上記以外で報告すべ き事項があれば記入し て下さい。	調査 内容	ア 自宅 イ 技術専門学校等 ウ 近隣 エ その他()

しゅうしょくじゅけん おうぼまえかつどうほうこくしょ
就職受験・応募前活動報告書

08 公正な採用選考に反することが起こったら

1 面接の際に不適切な質問をされた場合



「校から、そのような質問には
答えないように指導を受けてい
ます」と答えてください。

担当指導員に報告してください。

就職受験・応募前活動報告書に
具体的な「やりとり」を記入して
ください。

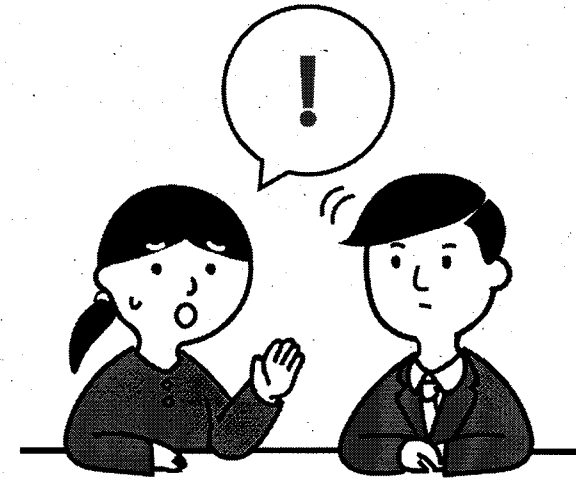
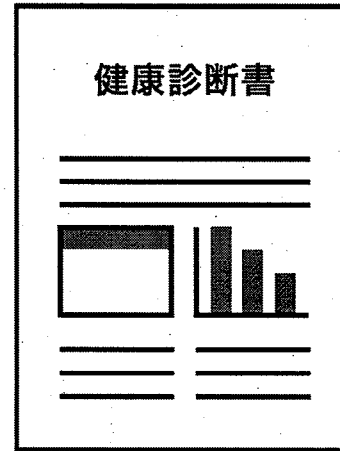
※ 話の流れで「思わず答えてしまっ

た」場合でも必ず記入してください。

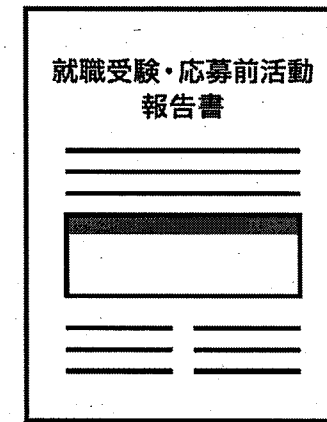
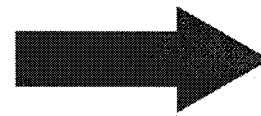
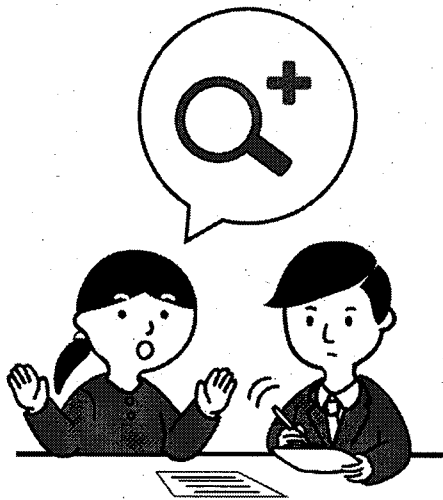
2 おうぼだんかい けんこうしんだん けんこうしんだんしょ ていしゅつ
応募段階で健康診断（健康診断書の提出）の

じっし わ おうぼまえ
実施が分かったら応募前に、

こう たんとうしどういん かなら そうだん
校の担当指導員に必ず相談してください。



3 せんこうしけん いっかん けんこうしんだん おこな ぼあい
選考試験の一環として、健康診断が行われた場合



たんとうしどういん ほうこく
担当指導員に報告してください。

しゅうしょくしけん おうぼまえかつどうほうこくしょ
就職受験・応募前活動報告書に
かなら
必ず記入してください。

就職受験・応募前活動
報告書

ほうこく しゅうしょくさべつ もんだいじしやう かんけいぎやうせいきかん れんけい
報告された就職差別につながるおそれのある問題事象については、関係行政機関が連携して、
とうがいきぎやう たい じじやうちやうしゆ ひつやう せいせいしどう
当該企業に対して事情聴取や必要な是正指導を行うこととしています。

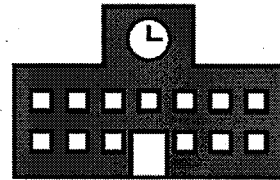


くんれんせい
訓練生

じゆけん
受験



ほうこくしよ
報告書
ていしゆつ
提出



ぎじゆつせんもんこうとう
技術専門校等

じじつかくにん
事実確認
かいぜんやうせい
改善要請・啓発



もんだいじしやう
問題事象
ほうこく
報告

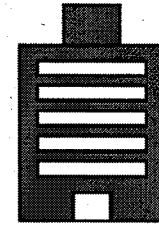


おおさかふ
大阪府

かいぜんやうせいとう
改善要請等

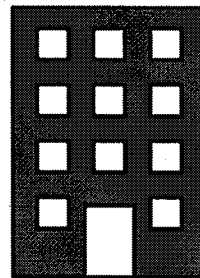


ぎやうせいしどうとう
行政指導等
いらい
依頼



おおさかろうどうきよく
大阪労働局

ぎやうせいしどうとう
行政指導等



きゆうじん きざやう だんたい
求人企業・団体

09 就職差別につながるおそれがある事例

- 1 面接の初めに「お話をしかたが大阪弁ではないイントネーションですが、生まれは関東のほうですか」と聞かれた。
(国籍・本籍・出生地に関すること)
- 2 休暇制度の話から「お盆やお正月などの、帰省先はどこになりますか」と聞かれた。(国籍・本籍・出生地に関すること)
- 3 話の流れから「ご両親はお元気ですか。あなたがこの仕事をするのを、どのように言われていますか」「〇〇さんは、しっかりしていますが、きょうだいがありますか」と聞かれた。(家族に関すること)
- 4 扶養手当の有無を確認するためとして、「結婚はしているのですか？お子さんはいますか？」と聞かれた。(家族に関すること)
- 5 面接試験前の待合室で、案内をしてくれた受付の人から「〇〇さんが住んでいるところは、僕も以前に住んでいたんだけど、家は大きな郵便局の向かいかな」と話しかけてきた。
(生活環境・家庭環境などに関すること)
- 6 通勤手当の確認をするためとして「家の最寄り駅はどこですか」と聞かれた。(生活環境・家庭環境などに関すること)
- 7 履歴書の「趣味・特技」の欄に「読書」と記入したところ「どんなジャンルの本を読みますか」「好きな作家は誰ですか」と聞かれた。
(購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること)
- 8 面接前の「応募アンケート」に「既往歴」「過去の大きな病気」「薬の服用の有無」を書く欄があり、面接でも聞かれた。(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)
- 9 「彼氏(彼女)はいますか」「異性とき合ったことはありますか」など恋愛経験を聞かれた。(セクシュアルハラスメントにつながる質問)
- 10 「結婚する予定はありますか。そのような相手はいますか」と聞かれた。
(人生観・生活信条などに関すること)
- 11 転勤の可能性が高いので「自宅は持ち家ですか」「一人暮らしですか」と聞かれた。(住宅状況に関すること)
- 12 筆記試験とあわせて作文があり、課題が「最近の気になったニュースについて」というものだった。(思想・信条に関すること)

さんこうしりょう 参考資料

ぶらくちめいそうかん じけん 「部落地名総鑑」事件

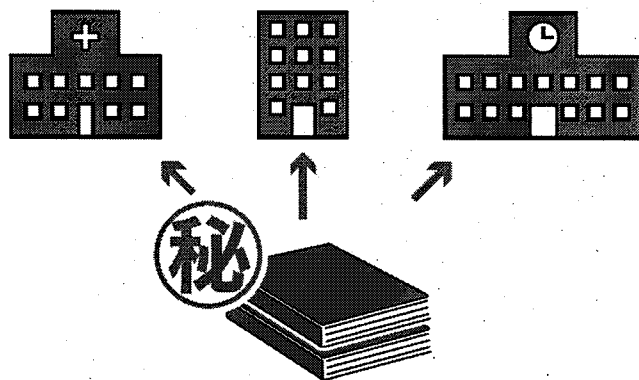
じけん がいよう 事件の概要

1975（昭和50）年11月、全国の同和地区の地名、所在地、世帯数、職業などが記載された差別図書の存在が、匿名の投書によって発覚しました。

同種の9種類の図書が判明しており、1冊5千円から5万円という高価な値段で売りさばかれていました。

企業を中心に、病院や学校等220を超える団体が購入していたことがわかり、国会でも取り上げられるなど全国的に大きな社会問題となりました。

この事件に対し、総理府総務庁長官や労働大臣が遺憾と決意の談話を発表し、また、12省庁事務次官連名の要請文を経団連等経済6団体に送付して、企業の部落問題解決のための社会的責任の遂行を求めました。



おおさかふぶらくさべつじしやう かか ちやうさとう きせいとう かん じやうれい いはんじけん 「大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例」違反事件

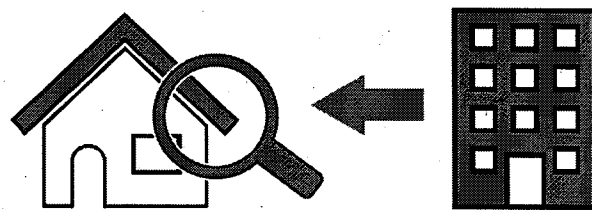
じけん がいよう 事件の概要

1998（平成10）年7月に、府内の調査業者2社が、企業から依頼された応募者の調査に際して、条例に違反した部落差別調査を行っていたことが発覚しました。

また、当該調査会社は、「思想」「宗教」「家族の状況」など公正な採用の観点から問題となるおそれのある事項について収集・報告したり、この調査会社との取引関係のあった企業の中にもこうした事項を依頼していたり、依頼していなくても問題意識なく報告を受け取っていた企業もあったことが判明しました。

さらに、調査業者に応募者の情報を提供する際、履歴書の写しをFAX等で提供している企業が多数

あるなど、大阪府個人情報保護条例の趣旨が十分尊重されていないことも判明しています。



「部落差別の解消の推進に関する法律」の制定

これまで部落差別を解消し人権施策を確立していくことを要求する取り組みが進められてきたことを受けて、「部落差別の解消の推進に関する法律」が国会で審議され、2016（平成28）年12月に施行されました。

この法律は、現在も部落差別が存在し、情報化の進展に伴って部落差別の状況の変化もあることから、部落差別を解消して部落差別のない社会を実現することを目的とし、その基本理念として、すべての国民が等しく基本的人権を享有する個人として尊重されるとの理念に基づき、部落差別を解消するための国民の理解を深めることにより部落差別のない社会の実現をめざしています。

このために国が部落差別の解消に関する施策を行う責務を有し、地方公共団体は地域の実情に応じた施策を行うよう務めることになっています。具体的な施策としては、相談体制の充実と、教育及び啓発の推進、部落差別の実態に係る調査を行うことを定めています。

この法律が制定された趣旨をふまえて、部落差別をなくしていくための施策を推進するとともに、企業や団体などでの部落差別解消の取り組みを強めていくこと、さらには、国民一人ひとりが部落差別解消のための意識づくりを進めていくことが求められています。

求職者の個人情報の取扱い

職業安定法第5条の4と法に基づく指針

職業安定法では、求人企業や職業紹介事業者が、労働者の募集業務の目的の達成に必要な範囲内で、募集に応じて労働者になろうとする者などの個人情報を収集、保管、使用しなければならないと定めています。

また、併せて、法に基づく指針により、原則として収集してはならない個人情報などを定めています。

指針【平成11年労働省告示第141号】より

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

- ・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等

⚠️ 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改善命令を发出する場合があります。

■ 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)が科せられる場合もあります。

障がい者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務について

平成28年4月1日から改正障害者雇用促進法が施行され、“障がい者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務”が導入されました。

障がい者に対する差別禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障がい者であることを理由に障がい者を排除したり障がい者に対してのみ不利な条件とするなどの差別的取扱いを禁止するものです。

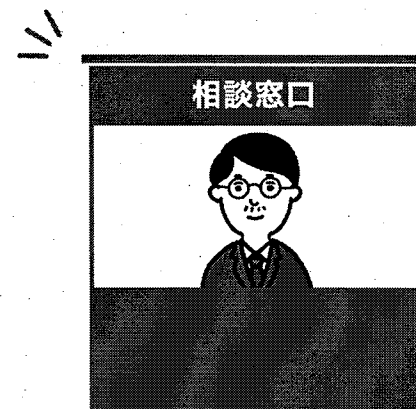
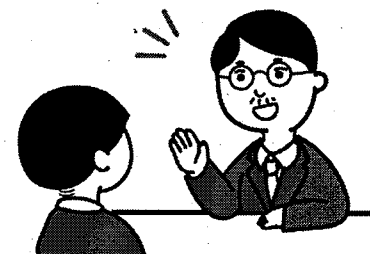
合理的配慮の提供義務

事業主に対して、障がい者が職場で働くに当たり、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ことを義務付けるものです。
合理的配慮は、障がい者一人ひとりの状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様で個性が高いものです。したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、障がい者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。

相談体制の整備

事業主は、相談窓口の設置など、障がい者からの相談に適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。また、事業主は、障がい者に対する差別や合理的配慮の提供に係る事項について、障がい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。
なお、対象となる障がい者は「身体障がい、知的障がい、精神障がい（発達障がいを含む）その他の心身の機能に障がいがあるため、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者」とされており、障がい者手帳を持っている方に限定されません。

NG



おおさかふり つきたおおさかこうとうしよくぎょうぎじゅつせんもんこう
大阪府立北大阪高等職業技術専門校

ひらかたしつ だやまで
〒573-0128 枚方市津田山手2-11-40
TEL:072-808-2151 FAX:072-808-2152

おおさかふり つひがしおおさかこうとうしよくぎょうぎじゅつせんもんこう
大阪府立東大阪高等職業技術専門校

ひがしおおさかしひしえ
〒578-0984 東大阪市菱江6-9-10
TEL:072-964-8836 FAX:072-964-8904

おおさかふり つみなみおおさかこうとうしよくぎょうぎじゅつせんもんこう
大阪府立南大阪高等職業技術専門校

いずみし
〒594-1144 和泉市テクノステージ2-3-5
TEL:0725-53-3005 FAX:0725-53-3015

おおさかふり つゆらひおおさかこうとうしよくぎょうぎじゅつせんもんこう
大阪府立夕陽丘高等職業技術専門校

おおさかしてんのうじくうえしお
〒543-0002 大阪市天王寺区上汐4-4-1
TEL:06-6776-9900 FAX:06-6776-9905

おおさかしやうがいしやしよくぎょうのうりやくかいはつこう
大阪障害者職業能力開発校

さかいしみなみくしろやまだい
〒590-0137 堺市南區城山台5-1-3
TEL:072-296-8311 FAX:072-296-8313



おおさかふ しょうこうろうどうぶ こようすいしんしつ じんざいいいくせいか
大阪府 商工労働部 雇用推進室 人材育成課

おおさかすみのえくなんこうきた おおさかふさきしまちやうかい
〒559-8555 大阪市住之江区南港北1-14-16 大阪府咲洲庁舎(さきしまコスモタワー)24階
TEL:06-6210-9533 FAX:06-6210-9528
<http://www.pref.osaka.lg.jp/nokai/kouseisaiyou/>

