

ハートがたくさんの村づくり

差別のない、人への思いやりを大切にする、
明るい南阿蘇村をつくりましょう。



人権とはなんですか？

人権とは「すべての人々が生命と自由を確保し、それぞれの幸福を追求する権利」あるいは「人間が人間らしく生きる権利で、生まれながらに持っている権利」であって、だれにとっても大切なもの、日常の思いやりの心によって守られなければならないものです。今回は、「公正な採用選考」についてお伝えします。



就職解禁をご存知ですか。

毎年8月頃になると、「就職解禁」という言葉を聞くことがあるかと思いますが、どのような意味なのでしょう。

新規高校卒業者の就職に係る推薦および選考開始期日などについては、全国高等学校長協会、主要経済団体、文部科学省および厚生労働省における検討会議で決定されます。

このため、求人公開や会社見学は、7～8月にかけて行われることから、就職解禁と言われています。

公正な採用選考のために

公正な採用選考を行うために、厚生労働省では次のように指導しています。

① 基本的な考え方

(ア) 採用選考に当たっては、次の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

- 応募者の基本的人権を尊重すること。
- 応募者の適性・能力のみを基準として行うこと。

(イ) 公正な採用選考を行う基本は、次の2点です。

- 応募者に広く門戸を開くこと。
- 言いかえれば、雇用条件・採用基準に合った全ての人が応募できる原則を確立すること。

○ 本人のもつ適性・能力以外のことを採用の条件にしないこと。

つまり、応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うこと。

考を行うこと。

② 公正な採用選考を行うためには、次の5点に留意すること。

(ア) 家族状況や生活環境といった、応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しないこと。そのためには、応募者の適性・能力に関係ない事柄について、応募用紙に記入させたり、面接で質問することなどによって把握しないようすることが重要です。

(イ) 個人情報保護の観点からも、職業安定法などにより、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集は原則認められていないこと。

(ウ) 「応募用紙」は、統一した様式を用いること。事業主が独自に応募用紙などを設定する場合は、適性と能力に関係ない事項を含めないこと。

(エ) 「面接」を行う場合、職務遂行のために必要となる適性・能力を評価する観点から、あらかじめ質問項目や評価基準を決めておき、適性や能力に関係のない事項を尋ねないこと。

(オ) 障がい者、難病のある方、LGB T等性的マイノリティの方(性的指向および性自認に基づく差別)など特定の人を排除しないこと。

③ 採用選考時に配慮すべき事項

次の(ア)・(イ)のような適性と能力に関係ない事項を応募用紙などに記載させたり面接で尋ねて把握することや、(ウ)を実施することは、就職差別につながる恐れがあります。

(ア) 本人に責任のない事項の把握

○ 本籍・出生地に関すること。

(「戸籍謄(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることはこれに該当します。)

○ 家族に関すること(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)。

(家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成はこれに該当します。)

○ 住宅状況に関すること(住宅の種類、近郊の施設など)。

○ 生活環境・家族環境などに関すること。

(イ) 本来自由であるべき事項

○ 宗教に関すること。

○ 支持政党に関すること。

○ 人生観、生活信条に関すること。

○ 尊敬する人物に関すること。

○ 思想に関すること。

○ 労働組合に関する情報、学生運動など社会運動に関すること

○ 購読新聞、雑誌、愛読書などに関すること。

(ウ) 採用選考の方法

○ 身元調査などの実施

(「現住所の略図」は生活環境などを把握したり身元調査につながる可能性があります。)

○ 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

就活中の皆さま、ご自身に合うお仕事にめぐり合えるよう、お祈り申し上げます。

村民みんなで「ハートがたくさんの村」をつくりましょう。

役場 人権対策課