

愛労発安 0322 第 1 号

令和 4 年 3 月 22 日

愛知県経営者協会長 殿

愛知労働局長

(公 印 省 略)

企業等における公正な採用選考の実施等の要請について

愛知労働局の業務運営につきまして、日頃より格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、今般、企業等において公正な採用選考が実施されますよう、経済・業界団体の代表者に向けて厚生労働省職業安定局長から、別添のとおり要請を行ったところです。

当局においても、当該要請のとおり「部落差別の解消の推進に関する法律」の施行を踏まえ、県下の企業等において公正な採用選考システムの確立が図られますよう、一層の啓発・指導に取り組んでいくこととしております。

貴団体におかれましては、こうした取組の趣旨に十分なご理解を賜りますとともに、公正採用選考人権啓発推進員の適切な配置、ハローワークが行う研修会への積極的な参加等、貴団体傘下各企業における公正な採用選考の実現に向けた取組が一層推進されますよう、格段のご配慮をお願いいたします。

担 当：職業安定部職業対策課  
特定雇用対策係（浮須）

電 話：052-219-5508

令和4年3月16日

経済・業種別団体 代表者 殿

## 企業等における公正な採用選考の実現に向けて（要請）

時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

厚生労働行政の運営につきましては、平素から格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、厚生労働省では、応募者の基本的人権を尊重し、広く応募者に門戸を開くとともに、適性・能力に基づいた採用選考を行う公正な採用選考システムの確立が図られるよう啓発を行っています。

近年、情報化の進展に伴いインターネット上に差別的な書き込みが行われるなどの状況変化が生じていることを踏まえ、平成28年12月に成立した「部落差別の解消の推進に関する法律」の着実な施行により、国として部落差別を解消するための教育・啓発等の取組を進めているところです。

公正な採用選考システムの確立に向けては、企業に対する周知・啓発に取り組んでいますが、その一方、採用担当者のみならず企業トップクラスにおいても、面接等で「本籍・出生地」や「家族」に関することを聞くなど、就職差別につながるおそれのある不適切な事象も依然として発生している現状にあります。さらには、性的指向や性自認を理由に、あるいは外国人であることを理由に、採用選考において、不適切な対応がなされた例も報告されているところであり、こうした人権課題への対応も求められています。

近年、我が国を含め世界が大きな変化に直面する中で、いかに新しい時代に対して柔軟な対応ができるかが大きな課題となっています。つまり、社会の変化を取り入れ、多様化した価値観を尊重することができるかが求められているということです。

この変化は企業に対しても例外ではなく、企業が多様性を受け入れ、多様な人材を活躍させることができるかが注目される時代になっています。そのような中、仮に、採用選考の場面で応募者の人権を軽視するような言動が明らかになれば、人材確保に支障を来すばかりか、社会的な批判からステークホルダーの信頼を損ない、企業価値を低下させることにもつながりかねません。

貴団体におかれましては、こうした公正採用選考の趣旨を改めてご理解いただき、「公正採用選考人権啓発推進員」の適切な配置、推進員や企業トップクラスに対して労働局、ハローワークが行う研修会への積極的な参加、各企業内での周知により各企業における公正な採用選考が実現されるよう、上記のとおり、貴団体傘下・会員企業に対し周知・啓発の御協力をお願い申し上げます。

厚生労働省職業安定局長

田中 誠二