

ひろげよう！公正採用ネットワーク

～公正な採用と選考に向けて～

多様な人の公正採用編



公正な採用選考について人権課題別に再度、確認しましょう！

目次

- P1～2 「本書の利用法」
「ハラスメント防止措置」「ハラスメント対策の強化」
- P3 「男女の雇用機会均等の視点から」
- P4 「外国籍の応募者の人権尊重を」
- P5～6 「障害のある人の雇用促進と公正な採用選考」
- P7 「同和問題（部落差別）と公正採用」

2024（令和6）年度版

発行 福知山雇用連絡会議 公正採用啓発部会

福知山雇用連絡会議構成団体

福知山市・福知山公共職業安定所・京都府中丹広域振興局・福知山商工会議所・
福知山市商工会・一般社団法人長田野工業センター・公益社団法人福知山市シルバー
人材センター・福知山市企業人権教育推進協議会・北京都ジョブパーク

公正採用啓発部会 事務局

福知山市地域振興部人権推進室 TEL0773(24)7021

本書の利用法

- 採用担当者だけではなく、面接など採用に関わるすべての方が内容を確認しましょう。
- 職場での人権課題について、理解を深めましょう。
- 最近の法改正や制度を知り、よりよい職場づくりをめざしましょう。
(従業員全員が働きやすい職場環境を整えることができます。)

○採用選考の基本的な考え方

☆本人の適性、能力が職務遂行能力に適合するかどうか。

☆応募者の基本的人権が尊重される中で行われること。

を基本として実施してください。



ハラスメント防止の措置は事業主に義務づけられています！

◆事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理監督を含む労働者に周知・啓発すること
- ②ハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文章に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発すること

◆相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
ハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生の恐れがある場合や、ハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

◆職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ⑥事実関係の確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと
- ⑦事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと
- ⑧再発防止に向けた措置を講ずること

◆併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

- ⑨相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、労働者に周知すること
- ⑩事業主に相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度を利用したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

このほか、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、その原因や背景となる要因を解消するための措置が含まれます。

ハラスメント対策が強化されています！

◆パワーハラスメント対策の法制化

- (1) 職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることは事業主の義務です。
- (2) パワーハラスメントに関する紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができます。

◆セクシュアルハラスメント等防止対策の実効性の向上

(1) セクハラ等防止に関する使用者・労働者の責務

セクハラ等（パワハラやマタハラも同様）は行ってはならないものであり、使用者・労働者の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うように努めるものとされています。

(2) 事業主にセクハラ等に関して相談した労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクハラ等に関して事業主に相談したことを理由とした不利益取扱いは禁止されます。

(3) 社外の労働者等からセクハラを受けた場合や社外の労働者にセクハラを行った場合の対応の明確化

他社の労働者等からセクハラを受けた場合も措置義務の対象となることや、社外の労働者にセクハラを行った場合は、他社が実施する事実確認等の措置に協力するよう努めることを指針等で明確化する必要があります。

【職場におけるセクシュアルハラスメントとは】

ふだん働いている場所や出張先、業務で使用する車内などの職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、職場の環境が不快なものとなり、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じることをいいます。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、男性・女性双方が加害者にも被害者にもなり得ます。異性に対するものだけではなく、同性に対するものも該当します。又、相手の性的指向または性自認にかかわる言動もセクシュアルハラスメントに該当することがあります。

【知っていますか？^{ソ ジ} SOGI ハラスメント・アウティング】

「パワーハラスメント防止のための指針」の中では、^{ソ ジ} SOGI ハラスメントやアウティングといった行為もパワーハラスメントであると記されています。

^{ソ ジ} SOGI とは、^{セクシュアル オリエンテーション} Sexual Orientation (性的指向) と ^{ジェンダー アイデンティティ} Gender Identity (性自認) の頭文字です。^{ソ ジ} SOGI ハラスメントとは、性的指向や性自認に関連して、差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせをすることです。

アウティングは、本人の了承を得ずにその人の性的指向や性自認を第三者に暴露してしまうことを言います。悪気なく聞いた話をぼろりと人にもらしてしまった場合でも、自分のセクシュアリティを他人に知られたくない人にとって、アウティングは重大な人権侵害です。

2022（令和4）年4月に施行された「福知山市みんなの多様な性を尊重する条例」においても、アウティングの禁止が規定されています。

男女の雇用機会均等の視点から

男性また女性を排除あるいは敬遠しているかのような質問等は、公正な採用選考（男女雇用機会均等法）に反します。

男女雇用機会均等法では、募集・採用・配置・昇進等についての性別を理由とする差別を禁止しています。

職場におけるセクシュアルハラスメントについても、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主に義務付けられています。

◆性別を理由とする差別

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人の内容の説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

◆間接差別

- ① 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重または体力を要件とすること。
- ② 労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

女性活躍推進法 が改正されました

（２０１９（令和元）年６月５日公布）

一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者３０１人以上の事業主から、１０１人以上の事業主に拡大されました。さらに、３０１人以上の事業主にも新たな情報公表が義務付けられました。

◆労働者が３０１人以上の事業主のみなさま（２０２２（令和４）年４月１日施行）

今回新たに義務対象となる、常時雇用する労働者が１０１人以上３００人以下の事業主については、厚生労働省令で定める項目から任意の１項目以上を情報公開することが求められます。

◆労働者が３０１人以上の事業主のみなさま（２０２２（令和４）年７月８日施行）

男女間賃金格差の現状を踏まえ、更なる縮小に繋げていくため、常時雇用する労働者が３０１人以上の事業主については、これまで公表義務のあった項目に加えて男女の賃金の差異を公表することが義務付けられました。

外国籍の応募者の人権尊重を

外国籍の応募者、とりわけ在日韓国・朝鮮人に対する差別や偏見が残っており、就職の機会均等が保障されていない実態があります。基本的人権を尊重し、人種・国籍などで就職差別をすることがないように正しい理解と認識を深めましょう。世界にはさまざまな文化や生活習慣を持った人々が住んでいます。市民一人ひとりがその違いを理解し、お互いを尊重しあうことが大切です。



チェックポイント

外国籍の人の採用と就労環境についてチェックしてみましょう。

- ☐ 国籍で差別しない公平な採用選考を行っていますか？
- ☐ 労働法令を守り、労働・社会保険に入っていますか？
- ☐ 日本語教育や生活上・職務上の相談に配慮していますか？
- ☐ 安易な解雇はしていませんか？
- ☐ 外国籍の人の雇入れ・離職時にハローワークへ雇用状況の届出を提出していますか？
- ☐ 採用選考時に「在留カード」を求めていますか？

厚生労働省「外国人雇用ルールについてのパンフレット」より

在留資格「特定技能」が創設されました。（2019（平成31）年4月1日）

在留資格「特定技能」には、特定技能1号と特定技能2号の2種類があります。

- ・ 特定技能1号…特定産業分野に属する相当程度の知識または経験を必要とする技能を要する業務に従事する外国籍の人向けの在留資格。
- ・ 特定技能2号…特定産業分野に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国籍の人向けの在留資格。

※特定産業分野：介護、宿泊、外食業、建設、造船・船用工業など14分野

◆ポイント① 特定技能1号の資格要件について

- 在留資格：1年、6か月または4か月ごとの更新、通算で上限5年まで
- 試験等：試験等での技能、日本語能力が一定水準を満たしていること（技能実習2号を良好に修了した者は試験等免除）
- 家族の帯同：基本的に認められない

◆ポイント② 支援計画の策定義務

受入れ機関は1号特定技能外国人に対し、公的手続等への同行や日本語学習の機会の提供など日常生活上または社会生活上の支援を盛り込んだ支援計画を策定し、実施しなければなりません。（特定技能2号については、支援義務がない）

★支援計画時実施の登録支援機関への委託

受入れ機関は、支援計画の実施を出入国在留管理局に登録されている「登録支援機関」に委託することができます。

障害のある人の雇用促進と公正な採用選考

『障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）』では、事業主に対して障害のある人の能力を正當に評価し、その人にあった雇用の場を与え、適正な雇用管理を行い、その雇用の安定を図るよう努めなければなりません。

障害の特性はさまざまであり、一人ひとり違うことを理解する必要があるため、障害があるという理由で障害のある人を採用選考から排除することは許されません。

障害のある人の募集については、採用時に「障害の種別や程度」などの条件を付することはできず、仕事の内容や職務に必要な条件を明確にし、障害の特性に応じた柔軟な検討を行うことが求められています。

障害者雇用制度

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）により、事業主は「常時雇用している労働者数」の一定割合（法定雇用率）に相当する人数以上の身体障害のある人・知的障害のある人及び精神障害のある人を雇用することが義務付けられています。

【障害者雇用主の義務】

- ・毎年6月1日時点の障害者雇用状況をハローワークに報告しなければなりません。
- ・障害のある人の雇用促進と継続をはかるため「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

【障害者雇用推進者の業務】

- ・障害のある人の雇用の促進と継続を図るために必要な施設・設備の設置や整備
- ・障害のある人の雇用状況の報告や解雇した場合のハローワークへの届け出 など

この障害者雇用促進法では、法定雇用率は「労働者※の総数に占める身体・知的・精神障害のある労働者※の総数の割合」を基準として設定し、少なくとも5年ごとに、この割合の推移を考慮して政令で定めるものとしています。※失業中の人も含みます。

2024（令和6）年4月以降、障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。

事業主区分	法定雇用率		
	2023（令和5）年度	2024（令和6）年 4月	2026（令和8）年 7月
民間企業	2.3%	2.5%	2.7%
国、地方公共団体等	2.6%	2.8%	3.0%
都道府県等教育委員会	2.5%	2.7%	2.9%

また、2025（令和7）年4月より、各除外率設定業種について一律10%引き下げられます。

（現在除外率が10%以下の業種については除外率制度の対象外）

『障害者の雇用の促進等に関する法律』の改正（2022（令和4）年12月16日公布）
障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）が改正されました。

◆障害者雇用における障害者雇用人数の算定方法の変更

- 精神障害者の算定特例の延長（2023（令和5）年4月以降）
週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当面は、雇用率上採用からの期間に関わらず、1カウントとして算定できます。
- 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（2024（令和6）年4月以降）
週所定労働時間10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上0.5カウントとして算定できます。

◆障害者雇用に関する優良な取組を行う中小事業主に対する認定制度

障害者雇用に対し、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットをうけることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度が創設されました。

〈認定のメリット〉

- ・ 自社の商品、広告などへの認定マークの使用が可能になる
- ・ 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果が期待できる

障害のある人の雇用を進めるためのさまざまな制度があります！

◆ジョブコーチによる支援事業

障害のある人の雇用経験が少ない事業所では、障害のある人を雇用する上でのノウハウがないために、障害のある人の雇用をためらう面があります。また障害のある人自身も、これまでの就労経験が少ないために、仕事に対して不安を抱いていることがあります。

障害のある人がスムーズに職場適応できるように、一定期間、ジョブコーチが職場に向き、障害のある人と事業主、双方に対して職場適応や雇用管理に関する支援を行います。障害のある人と事業主の橋渡しを行い、双方の不安の軽減や問題解決を図ります。最終的には職場内のナチュラルサポート体制の中で安定した職業生活が継続できることをめざします。（問い合わせ先：ハローワーク福知山 Tel 23-8609）

◆障害者トライアル雇用制度【ハローワーク制度】

障害のある人を原則3か月間試行雇用して適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとさせていただく制度です。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができ、障害者雇用への不安を解消することができます。この制度の利用にあたっては助成金を受けることが可能です。

○助成内容

- ・ 対象労働者1人あたり、月額最大40,000円 支給期間：原則3か月間
- ・ 精神障害のある人を雇用する場合は、月額最大80,000円×3か月、その後月額最大40,000円×3か月 支給期間：最長6か月間
（精神障害のある人は原則6～12か月トライアル期間を設けることができます。ただし、助成金の支給対象期間は6か月間に限ります。）
- ハローワークへの「トライアル雇用」求人の提出と紹介により就職した人が対象となります。（問い合わせ先：ハローワーク福知山 Tel 23-8609）

同和問題（部落差別）と公正採用

2016(平成28)年12月16日に『部落差別の解消の推進に関する法律』が施行されました。すべての国民に基本的人権の享有を保障する日本国憲法の理念にのっとり、部落差別の解消を推進し部落差別のない社会の実現をめざすことを目的とした法律です。部落差別の解決に向けた様々な取組が進められてきた結果、同和問題は解決に向かってはいるものの、今なお、許しがたい差別事件が起こっています。この法律の趣旨をふまえ、本籍・出身地など本人に責任のない事項を把握しないことや身元調査を実施しないことなど、部落差別の解消に向けた公正な採用選考の実施に一層の取組をお願いします。

『本人通知制度』に登録しましょう！ 住民票・戸籍謄本など第三者に不正取得はさせない！

「本人通知制度」は、福知山市に住民登録や本籍のある人が、事前に登録しておくことで、代理人または、第三者に住民票の写しなどが交付されたときに、通知を受ける制度です。



- ①【登録できる人】 福知山市に住民登録または戸籍がある人（過去にあった人）
- ②【登録に必要なもの】 運転免許証など本人確認ができる書類
※手続きの詳細は、事前に受付窓口にお問い合わせください。
- ③【受付窓口】 市民課（市役所1階：Tel24-7014）、三和支所（Tel58-3002）
夜久野支所（Tel37-1106）、大江支所（Tel56-1103）
※各人権ふれあいセンター、児童館でも受付が可能です。

この制度の利用者が増えることにより、個人情報の不正請求の抑止や不正取得による個人の権利侵害防止が期待できます。

身元調査はいけません

身元調査とは、結婚や就職のときに、興信所などの調査業者に依頼したり、知人や近所の人などへ聞き合わせたりして、本人の知らないところで、個人に関する情報を調べることをいいます。

身元調査をすることは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握するということです。例えば、応募者の家柄、信条などを調べるなど、それらを採用基準として就職の採否を決めることは就職差別につながります。

