

広労安発 0501 第 12 号
令和 8 年 5 月 1 日

広島県経営者協会
専務理事 木村 康宏 殿
(公正採用選考人権啓発協力員 殿)

広島労働局職業安定部長
(公印省略)

企業等における公正な採用選考の実施について

職業安定行政の運営につきましては、日頃から格別の御協力をいただき、厚くお礼を申し上げます。

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、応募者の適性・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周知・啓発を行っています。

特に、「人権教育・啓発に関する基本計画（第二次）」（令和 7 年 6 月 6 日閣議決定）において、社会的身分、門地、性的マイノリティであるなど不合理な理由で就職の機会が制限されることを防ぐため、適性と能力に基づいた公正な採用選考システムの確立が図られるための取組を推進することとされており、「部落差別の解消の推進に関する法律」（平成 28 年法律第 109 号）及び「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（令和 5 年法律第 68 号）に基づき、必要な取組を進めているところですが、依然として、面接や応募用紙等を通じ「本籍・出生地」や「家族」に関することなど、本人に責任のない事項や、宗教や支持政党など思想・信条に関わる事項を把握するなど、就職差別につながるおそれのある不適切な事象が生じている状況にあります。

このような現状を鑑み、厚生労働省では、企業等において公正な採用選考の確保が図られるよう、主要な経済・業種別団体に対して要請を行ったところです。

貴団体におかれましても、公正採用選考の趣旨を改めて御理解いただき、企業等における公正な採用選考の推進役である「公正採用選考人権啓発推進員」の適切な配置や、同推進員及び企業トップクラスに対する労働局・ハローワークが行う研修会への積極的な参加、就職差別につながるおそれのある事項を除いた適正な応募用紙の使用等について、各企業における正しい理解と認識の一層の浸透を図り、公正な採用選考が実現されるよう、貴団体傘下・会員企業に対する周知・啓発の御協力をお願い申し上げます。

担当：職業対策課長補佐

(事業主のみなさまへ)

詳しくは

公正採用選考特設サイト



出身は
どこ？

親の
職業は？

何人
きょうだい？

その質問： 「面接」で必要？

あなたの会社は大丈夫？

人権に配慮した公正な採用選考が
できているか、チェックしてみましょう