

雇用主の皆様へ

採用選考自主点検資料

——公正な採用選考を行うために——

活用にあたっての注意

- 1 この資料は、採用選考自主点検表と解説用資料からなっています。
- 2 活用にあたっては、まず採用選考自主点検表で点検され、その後解説用資料で確認してください。
なお、疑問点等については、最寄りのハローワークにお問い合わせください。
- 3 採用選考自主点検表は、提出する必要はありません。

採用選考自主点検資料の活用にあたって

採用選考に当たっては、

- ① 「人を人としてみる」人権尊重の精神、すなわち、応募者の基本的人権を尊重すること
- ② 応募者の適性・能力のみを基準として行うこと

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。

雇用主には採用方針や採用基準、採否の決定など採用の自由が認められている一方で、日本国憲法は、全ての人に職業選択の自由を保障しています。しかし、雇用主に採用の自由があるからといって、不当な求人条件を出したり、採用選考時に何を聞き、何を書かせても良いというものではありません。

応募者の基本的人権を侵してまで、採用の自由が認められるわけではありません。

採用に当たっては、一定のルールがあります。採用条件、採用基準にあった全ての人に応募できる原則が確立されているか、特定の人を結果的にしろ排除することになっていないか、事前に十分チェックすることが大切です。

この資料は、各事業所が同和問題などの人権問題の重要性を十分理解し、基本的人権尊重の立場から自社の採用選考方法をもう一度見直し、公正な採用選考システムを確立していただくために作成したものです。

是非、御活用ください。

採用選考自主点検表

点 検 項 目	点 検 結 果	解 説 ・ 考 え 方
I 募集・応募段階		
1 新規学校卒業者に対する応募書類が定められ、また、一般求職者に対する履歴書の様式例が示されていますが、それはなぜか知っていますか。	はい いいえ	解説用資料 1 ページ I - 1 参照
2 応募書類に「家族の職業」、「家庭環境」等の記入を求めていますか。	はい いいえ	解説用資料 1 ページ I - 2 参照
3 応募書類に「家族の収入」、「住居状況」等の記入を求めていますか。	はい いいえ	解説用資料 2 ページ I - 3 参照
4 応募書類に「宗教」、「支持政党」等の記入を求めていますか。	はい いいえ	解説用資料 2 ページ I - 4 参照
5 応募書類に「自宅付近の略図」の記入を求めていますか。	はい いいえ	解説用資料 2 ページ I - 5 参照
6 「戸籍謄（抄）本」の提出を求めていますか。	はい いいえ	解説用資料 2 ページ I - 6 参照
II 選考・採用段階		
1 身体条件、知識・技能、経験等のうち、職務（作業）遂行上必要な条件は何か、どの程度のレベルが必要なのか明確になっていますか。	はい いいえ	解説用資料 3 ページ II - 1 参照
2 合理的かつ客観的に必要性がない健康診断（「血液検査」、「色覚検査」等を含む）を実施していませんか。	はい いいえ	解説用資料 3 ページ II - 2 参照
3 作文のテーマに「私の家族」、「私の生いたち」等本人の家庭環境にかかわるもの又は「思想、信条」を推測するものを課していませんか。	はい いいえ	解説用資料 4 ページ II - 3 参照
4 どういう目的で面接をするのか、明確になっていますか。	はい いいえ	解説用資料 5 ページ II - 4 参照
5 面接の評価、判定基準は確立されていますか。	はい いいえ	解説用資料 6 ページ II - 5 参照
6 面接時に「本籍地」や「家族の職業」など、応募者の適性・能力に関係のない質問をしていませんか。	はい いいえ	解説用資料 6 ページ II - 6 参照

点 検 項 目	点 検 結 果	解 説 ・ 考 え 方
7 本籍、家族状況等の身元調査を行っていませんか。また、身元調査はなぜいけないか知っていますか。	はい いいえ	解説用資料 6ページⅡ-7参照
8 採否の決定について、公正な選考結果であるか、応募者の適性・能力を総合的に評価しているか、慎重に検討していますか。また、「不採用」とする場合、その理由を明確にしていますか。	はい いいえ	解説用資料 7ページⅡ-8参照
9 採用についての入社承諾書に雇用主側の一方的な考え方による取消し留保条件をつけていませんか。	はい いいえ	解説用資料 7ページⅡ-9参照
10 入社の際、戸籍謄(抄)本、住民票の提出を画一的に義務づけていませんか。	はい いいえ	解説用資料 7ページⅡ-10参照
11 職業安定法の個人情報の取扱いの規定や同法に基づく指針を知っていますか。	はい いいえ	解説用資料 8ページⅡ-11参照
Ⅲ 企業の役割等について		
1 何故、企業は公正な採用選考の確立を自主的に取組まなければならないか知っていますか。	はい いいえ	解説用資料 10ページⅢ-1参照
2 雇用主に対する啓発・指導が行われていることを知っていますか。	はい いいえ	解説用資料 10ページⅢ-2参照
Ⅳ 同和問題理解のために		
1 同和問題とはどういうことか知っていますか。	はい いいえ	解説用資料 12ページⅣ-1参照
2 同和関係者はどのような差別を受けてきたか知っていますか。	はい いいえ	解説用資料 12ページ
3 同和問題を解決するため何が課題とされているか知っていますか。	はい いいえ	IV-2、3参照 解説用資料 13ページⅣ-4参照

(注) 自主点検結果について、「点検結果」欄の該当する方を○で囲んでください。

解 説 用 資 料

I 募集・応募段階

1 応募書類について

応募書類については、各事業所で作成したものに、例えば、本籍地番、親の職業等の就職差別につながるおそれのある事項が多い実態にありました。このため応募者の就職の機会均等を図る観点から、新規高卒者については、労働省（当時）、文部省（当時）及び全国高等学校長協会の協議により定められた様式を統一応募用紙として、昭和48年度から全国的に使用していますが、平成17年度からは保護者氏名欄の削除等を行なった様式のものを使用することとしています（14・15ページ「全国高等学校統一用紙」参照）。更に、新規大卒者等の応募用紙については、労働省（当時）において昭和58年度から就職差別につながるおそれのある事項を除いた標準的事項を具体的に様式化した応募社用紙の参考例を示し、さらに平成8年度に本籍欄等を削除したものに改訂しました（16ページ「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」参照）。また、一般求職者の採用に使用される履歴書の様式についても、昭和49年7月にJIS規格の履歴書の様式例が示され、平成10年7月には本籍欄等を削除した新たな様式例に改訂され、それに基づいたものを使用することとしています（17ページ「JIS規格の履歴書（様式例）」参照）。

ところが、パートタイマー等の従業員募集用の新聞折り込み広告の裏面などには、就職差別につながるおそれのある事項を含んだ履歴書を印刷したものがいまだに見受けられます。

一般求職者の履歴書については、たとえ折り込み広告の裏面に印刷する場合でも、JIS規格の履歴書の様式例に基づいたもの以外は使用しないよう、十分注意していただきたいと思います。

また、最近では、インターネットを活用して応募者の登録を行う雇用主が増えていています。その際「エントリーシート」の提出を求める雇用主も見受けられますが、これらの帳票においても、就職差別につながるおそれのある事項は排除されなければならないことは当然のことです。

2 家族の職業について

家族の職業の記入を求めた事業所側の理由づけでは、「同業者の子弟は、企業防衛上困る」とか「親の職業と定着性」あるいは「金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしたものでなければ」といったことがよく言われます。これらの言い分に共通していることは、応募してきた人の適性・能力を中心に採用選考を考えるのではなく、本人の責めに帰すことのできない事柄、例えば親の職業など家族の状態によって判断し、人権を尊重しようとしめない考え方によって評価しようとする考え方です。その結果が就職差別につながるとしたら、なおさら見過ごすことのできない問題です。

3 家族の収入等について

「家族の収入」、「住居状況」などについては、事業所に損害を与えた場合の保証能力を、あるいはその所得額や住居状況から生活レベルを判断する材料として利用されているようですが、家族の職業と同様に、前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用していると言えます。

4 宗教、支持政党について

「宗教」、「支持政党」等は、信教の自由、思想の自由等憲法で保障された個人の自由権に属する事項であり、それを採用選考に持ち込むことは正しくありません。

5 自宅付近の地図について

自宅付近の地図を書かせることについて、事業所では、通勤経路の把握とか、採用後何かあったときの連絡等をその理由としていますが、いずれも採否が決められ入社してから必要に応じて把握すればよいことで、選考段階での必要性は全くないものと思われます。このような資料を採用選考時に求めることは身元調査に利用するものと解されても止むを得ないでしょう。

6 本籍、戸籍謄(抄)本について

人を雇う際、本籍を調べる習慣は、わが国における資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだといわれています。

以来、大正、昭和とこのような人事の習慣は踏襲され、戸籍謄(抄)本の提出を求めることは、応募者の適性・能力を判断するうえで必要のない事項を把握することになり、結果として就職の機会が閉ざされるおそれがあることをはっきりと認識する必要があります。

もし特定の人々を排除するために提出させているのではないとしたら、一体何のために戸籍謄(抄)本を求めたり、本籍を知ろうとするのでしょうか。おそらく人事の習慣として、事務的に提出を求めているのかもしれませんが、その無意識の行為が多くの人々を不安にさせている事実を認識していただき、本籍地を調べたり画一的に戸籍謄(抄)本の提出を求めたりすることは、厳しくいましめるべきであるということについてご理解いただくようお願いします。

Ⅱ 選考・採用段階

1 選考基準・選考方法について

採用方針、採用計画を実現するための手段が募集であり選考ですが、目的を達するにはやはり正しい手段、方法が必要です。

選考基準は、そのための「ものさし」ですから、採用する職種の作業内容に則して、知識はどのような分野のものがどの程度必要なのか、技能や経験等はどうかについて明確にしておかなければなりません。

この場合、大切なことは、その基準が合理的なものであるか、ということです。

例えば、採用選考に当たっては、高卒対象の選考であるのにそれ以上の高度なものを課したり、あるいは職務に関係のない知識や身体的要件等を求めることは、正しい選考を阻害するものとなります。また、誰でも欠点や短所もありますが、他人にはない、その人の持ち味、活かす価値を持っているものです。その点を公正に判断できる基準ができていないと、落とすための選考となってしまいます。

選考は、選考基準にどの程度適合しているかを判断するために行われるものでなければなりません。したがって、その方法についても適切なものを選ばなければならないのです。選考方法には、学科試験、作文、適性検査、面接等いろいろあります。選考基準に適合する度合を的確に判断するためには、どの選考方法が適しているかを十分に検討することが大切です。

また、一つの方法のみで選考するという方法は、正しい評価に欠けるおそれがありますので、極力、総合的に評価するようにしてください。

各事業所における人事制度は、一朝一夕にできたものではないと思います。したがって、その採用選考システムについても、多くの慣習や、経営者、人事責任者の経験といったものがとり入れられているはずですが、応募者の基本的人権を尊重することについて十分配慮されているでしょうか。意図的な差別性はなくても従来から行われている方法の中には、偏見に基づく予断が残存している例が少なからずみられ、差別につながるおそれのある事項もありますので、人権問題の解決という視点からも、新しい感覚で再点検していただきたいと思います。

新規学卒者はもとより、個人は就労を通じて能力を伸ばしていく可能性を持っています。表面的な現象や過去の成績だけでなく、潜在的な適性や長所、採用後の教育、訓練による可能性についても、積極的に見出すよう配慮してください。

2 採用選考時の健康診断について

新規学校卒業者の採用選考時に、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を理由に、いわゆる「血液検査」等の健康診断を一律に実施している事例が見受けられます。

しかし、この「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、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、応募者の採否を決定するために実施するものでもありません。

また、健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、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。

したがって、採用選考時にいわゆる「血液検査」等の健康診断を実施する場合には、健康診断が応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的にその必要性が認められる場合を除いて実施しないようお願いします。

○ 肝炎ウイルス等について

厚生労働省では、肝炎ウイルスの持続感染者等に対する差別は、偏見を基礎にしたものであり、地域や職場においてこれらの偏見を排するよう、正しい知識の普及・周知徹底に取り組んでいます。採用選考時に「血液検査」等の健康診断を実施することは、結果として肝炎ウイルスの持続感染者等に対する就職差別につながるおそれがあり、職務内容との関連でその必要性を十分慎重に検討し、真に必要な場合であっても予め応募者に十分な説明を行い、実施することが求められます。

なお、「B型肝炎について（一般的なQ&A）」「C型肝炎について（一般的なQ&A）」が次のホームページに掲載されており、B型、C型肝炎ウイルスに感染した保健医療従事者は、仕事上の制限を受けないなどとされているところであり、参考としてください。

（ホームページのアドレス）

- ・ 厚生労働省 (<http://www.mhlw.go.jp/>)
- ・ 財団法人ウイルス肝炎研究財団 (<http://www.vhfj.or.jp/>)
- ・ 社団法人日本医師会 (<http://www.med.or.jp/kansen/>)

○ 色覚検査の廃止等について

色覚検査において異常と判別された方であっても、大半は支障なく業務を行うことが可能であることが明らかになってきているにもかかわらず、このような方々について、業務に特別の支障がない場合にも、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、厚生労働省としては、平成13年7月に労働安全衛生規則等の一部改正を行い、雇入時健康診断の健診項目としての色覚検査を廃止し、同年10月1日より施行しております。

従業員を雇い入れる際には、「色覚異常は不可」などの求人条件をつけるのではなく、色を使う仕事の内容を詳細に記述するようにするとともに、採用選考時の色覚検査を含む健康診断については、職務内容との関連でその必要性を慎重に検討し、就職差別につながらないように注意してください。

3 学科試験・作文について

学科試験は、求める職種の職務遂行上必要な知識を持っているかどうかを判断するものです。

しかしながら、学科試験の内容をみますと、採用職務の遂行と何の関係があるのか疑問に思われる

ものや必要以上に高度な問題が出されているものがあります。入学試験と採用試験との相違をよく考えて、職務との関係を重視して実施することが大切です。

また、作文についても、編集のような職務や文章力の必要な職務を行うような職種の選考の場合には、大きな比重を占めるかと思われませんが、安易に作文を書かせている例が見受けられます。この中でその作文のテーマについて問題と思われるものも見受けられます。応募者の家族状況など本人に責任のない事項、あるいは、人生観・生活信条など本来、自由であるべき事項をテーマとして、直接、間接的に書かせていないか十分留意する必要があります。

例えば「私の家族」「私の生いたち」など本人の家族環境にかかわるテーマや「尊敬する人物」など本人の思想・信条にかかわるテーマを書かせている場合がありますが、その人の家族状況、思想・信条を知ることになり、就職差別につながるもととなります。

また、応募者にとって「書きづらいもの」「他人に言いたくないこと」あるいは「触れられたくない事柄」があります。例えば、両親を早くに亡くした応募者に「父(母)」について書かせたり、つらい苦しい日々を過ごしてきた人に「生いたち」を語らせることにより、その人にとってどんな気持ちになるかをよく考える必要があります。

このように採用試験に作文を課す場合は、作文のテーマについて十分配慮していただくようお願いいたします。

4 面接の目的について

採用選考試験の中で最も重要なウエイトを占めるのが面接です。ところが、この面接について、従来からの慣習によって行ったり、誤った基準で行ったりする傾向がみられ、多くの問題事象が発生しています。

採用選考における面接とは何でしょう。

採用時の面接とは、思想や価値観、家庭環境などを聞き出したり調査したりするものではないのです。採用面接の目的は次のようなものです。

① テストや資料に表われたデータの総合的評価

テストやいろいろな資料から適性・能力などの判断材料を得るとしても、それぞれ部分的なデータに限られてしまいます。面接とは、それらの各資料をもとに、一定の環境の中で、面接を受ける者と相対して、言語を媒介として総合的な視野に立って、データを確認し、応募者の受け答え、反応の仕方等も考慮に入れて、個人の適性・能力などについて総合的評価を行うものです。したがって、面接は学科試験やテストと全然関係がないということではなくて、むしろその集大成ともいえるべきものです。

② お互いの情報交換

応募者の志望の動機、事業所側への要望、就職するに際してのいろいろな条件等を聞き出すとともに、事業所側の採用条件、採用後の労働条件等を説明し、相互に意思疎通を図り、情報の交換をします。

③ 適性・能力の判定

ペーパー等によるテストでは判定できない適性・能力、例えば、会話を通じて、相手の要件、意図をとらえる力（理解力、判断力）や、相手に伝えたい事項を説明、表現する力（表現力）を、あらかじめ定められた評価基準に基づき、判定します。

5 面接基準の明確化について

面接は流動的な性格を持っているため、筆記試験以上に事前の十分な準備や基準の明確化が必要です。

まず、面接で何をみるかを事前に明確にしておくことが、面接の目的からみても大切です。テストの結果や応募書類に表現されている個人の適性・能力に関するデータを整理し、面接時の総合的評価のための資料を整理しておくことが必要なことは言うまでもありませんが、職務との関連において、面接で判定する適性・能力の項目や内容の設定、判定基準の統一と明確化をあらかじめ定めておかななくてはなりません。

6 面接時の質問内容について

質問内容についてですが、就職差別につながるおそれのある質問をしないよう、面接担当者全員で事前に十分検討することが必要です。「本人に責任のない事項」「本来、自由であるべき事項」にかかわる事項は就職差別につながるおそれがあるので質問しないようにし、「職務遂行のための応募者の適性・能力の判定」に必要な項目に限ることです。

例えば、「家族状況や家庭環境」を聞いた場合、このこと自体「本人に責任のない事項」とともに、応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を精神的に苦しめ、その心理的打撃は面接態度に現れます。このような応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断材料とするのは公正な採用選考とは言えません。面接の「流れ」の中でうっかり聞いた事柄の中にも、応募者を傷つけ、また、応募者の人権を侵す場合があります。そのためにも質問の内容は、面接の目的や基準に照らしてあらかじめ統一しておくことが必要です。また、質問集を作り事前に面接担当者全員で学習することも大切です。

7 身元調査について

事業所が従業員の採用にあたって、応募者の本籍、生活状況、家族の職業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項を採用基準とすることとなり、その結果、就職の機会が閉ざされることとなります。

このような状況に鑑み、応募者の基本的人権である職業選択の自由の確保を図るため、適正な採用選考の方法の策定及び統一応募用紙、JIS規格の履歴書（様式例）の作成により、就職差別につながるおそれのある事項の排除に努めてきたところです。

事業所が従業員の採用選考にあたって、身元調査を行うことは、公正な採用選考を求める目的に反し、就職差別につながるおそれがあるとして統一応募用紙、JIS規格の履歴書（様式例）の作成に当たっ

で排除した事項も調べることになるのです。

事業所においては、身元調査を行うことなく、応募者の適性・能力によってのみ採否を決める公正な採用選考システムの確立に努めてください。

8 採否の決定について

採否の決定は、雇用主にも、応募者にも、非常に重要なことです。最終的な決定に当たっては、公正な選考であったか、応募者の適性・能力を総合的に評価したかなどについて、慎重に検討してください。

採否の結果は、速やかに通知しなければなりません。「不採用」とする場合には、本人や学校からその理由を聞かれた時に、明確な答えができるように整理しておく必要があります。また、回答される場合は、応募者の立場に十分配慮してください。

9 入社承諾書について

採用通知を送り「承諾書」を求める場合、事業所側だけに都合のいいような取消し、あるいは留保条件を一方的につける例がよく見られます。採用決定から入社までには、特に新規学卒者の場合は、かなりの期間がありますので事業所又は本人に不測の事態が起きる可能性はありますが、そのときには、事業所と本人と学校との三者で協議して決めればよいことです。一方的にこのような条件をつけることはやめていただくようお願いします。

10 採用決定（内定）後における戸籍謄（抄）本等の取扱いについて

採用が決定（内定）しますと、採用したのだからいいだろうということで、早速「戸籍謄（抄）本」の提出を求める事業所があります。「就業規則に規定があるから」、「従業員カードに欄があるから」というのがその理由のようですが、何のためにそのような規定があるのか、欄が設けられているのはなぜかとなると、明確な回答が得られないのが実情です。

同和関係者であることを理由とした差別の歴史の中で、「本籍」というものが、どのような意味を持っているかということについて、正しく認識する必要があります。「戸籍謄（抄）本をとってはいけない」「本籍を調べてはいけない」と言われたからやめるということでは、決して事業所における人権尊重の理念の確立にはならないのです。

また、平成9年4月1日に労働基準法施行規則第53条第1項に規定されている労働者名簿から「本籍」が削除されており、こうした趣旨を踏まえた対応もしていただくようお願いします。

なお、採用後における関係書類の記載については、労働基準法や労働安全衛生法に基づくものについても、「住民票記載事項の証明書」を備え付ければ足りることとされていますし、冠婚葬祭等に際して慶弔金等の支給のために、住民票の写し等による確認が必要となった場合には、その使用目的を十分説明のうえ提示を求め、確認後は直ちに返却するなどの措置をとってください。

11 求職者等の個人情報の取扱いについて

職業安定法では、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等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定しています。

また、併せて、法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

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
- 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
- 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

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です。

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発生する場合があります。
- 改善命令に違反した場合は、罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科せられる場合もあります。

労働者の募集を行う者は募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず、法及び指針を遵守して行わなければいけません。

しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。

本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項等本人の適性・能力以外の事項を採用条件にすること、不適正な募集・応募書類の使用、身元調査等は就職差別につながるおそれがあるということを十分認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに取組みをお願いします。

職業安定法(抄)
(求職者等の個人情報の取扱い)

第5条の4 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。
(以下略)

指針(平成11年労働省告示第141号)(抄)

第4 法第5条の4に関する事項(求職者等の個人情報の取扱い)

1 個人情報の収集、保管及び使用

(1) 職業紹介事業者等(注)は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報(以下単に「個人情報」という。)を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

イ 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

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

イからハについては、具体的には、例えば次に掲げる事項等が該当します。

イ関係

① 家族の職業、収入、本人の資産等の情報(税金、社会保険の取扱い等労務管理を適切に実施するために必要なものを除く。)

② 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報

ロ関係 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

ハ関係 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

(2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。

(3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類(全国高等学校統一用紙又は職業相談票(乙))により提出を求めること。

(4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

2 個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破壊又は削除するための措置

(2) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。

(以下略)

(注)「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

Ⅲ 企業の役割等について

1 企業の役割について

企業は、地域社会の発展に積極的に貢献してこそ存在意義があります。住みよい社会を作るために企業も社会の一員としての役割が求められているのです。

同和問題などの人権問題の解決に向けて、いろいろな取組みが進められています。こうした取組みもその役割こそ違っていても、目的は「差別のない明るい社会」を築くことにあります。企業も地域社会を構成する法人、市民として、その役割を担っていく必要があります。企業の社会的責任を考えると、企業には国民に就業の場を提供する雇用主あるいは求人者としての役割があり、職業選択の自由、すなわち、就職の機会均等の確保に努めることが必要となってきます。

平成12年12月には、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」が施行され、国や地方公共団体の責務として、人権教育及び人権啓発に関する施策の策定及び実施が、また、国民の責務として、人権尊重の精神の涵養及び人権が尊重される社会の実現への寄与が規定されました。

さらに、平成14年3月には、「人権教育・啓発に関する基本計画」が閣議決定され、厚生労働省としては、「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う。」こととしています。

雇用主の皆様方におかれましては、これらの状況について十分ご認識いただくとともに、公正な採用選考の実施に向けて積極的な取組みをお願いします。

2 雇用主に対する啓発・指導

就職の機会均等の確保を図り、職場への定着を高めるための雇用主に対する啓発・指導に関する主な事業としては、次のようなものがあります。

① 公正採用選考人権啓発推進員制度

一定規模以上等の事業所について、「公正採用選考人権啓発推進員」の設置を図り、推進員に対し、計画的・継続的な研修等を行って、同和問題などの人権問題の正しい理解と認識のもとに公正な採用選考システムを確立することを目的とするものです。

② 公正採用選考人権啓発協力員制度

日頃から企業のトップクラスと接点の多い経済団体等の役員等に「公正採用選考人権啓発協力員」を委嘱し、傘下団体・企業のトップクラスに対する啓発等を推進することを目的とするものです。

③ 企業トップクラスに対する研修会

公正な採用選考システムを確立するため、従業員の採用選考に最も影響力を持つ企業のトップクラスに対し、同和問題などの人権問題の正しい理解と認識を深める研修を行うものです。

④ 採用選考自主点検システム

主として上記①の推進員が未設置の事業所に対して、「採用選考自主点検資料」を配布し、雇

用主自ら事業所の採用選考システムをチェックし、公正な採用選考システムを確立することを目的とするものです。

⑤ 各種啓発資料等の作成、配布

公正採用選考啓発ポスター、カレンダーのほか、同和問題などの人権問題に関する資料や関係法令等をまとめた「公正採用選考人権啓発推進員手帳」などを作成して、配布しています。

⑥ ビデオライブラリー等

主な公共職業安定所に、公正な採用選考システムの確立や、人権問題の理解に資するビデオ教材を「ビデオライブラリー」等として備え付けて、雇用主の方の希望に応じて貸し出しています。

なお、ビデオライブラリー設置ハローワーク（公共職業安定所）は18ページを、備え付けているビデオテープは19～24ページをご覧ください。

⑦ 新規学校卒業予定者等の公正な採用選考に係る新聞等広報掲載

新規学校卒業予定者等の選考開始時期に、新聞等に広報掲載を行うことにより、新規学校卒業予定者等の就職の機会均等を図っています。

IV 同和問題の理解のために

1 同和問題とは

昭和40年8月11日、同和対策審議会が内閣総理大臣に対して行った「同和地区に関する社会的及び経済的諸問題を解決するための基本的方策」についての答申（以下「答申」という。）では、「いわゆる同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において形成された身分階層構造に基づく差別により、日本国民の一部の集団が経済的・社会的・文化的に低位の状態におかれ、現代社会においても、なおいちじるしく基本的人権を侵害され、とくに、近代社会の原理として何人にも保障されている市民的権利と自由を完全に保障されていないという、もっとも深刻にして重大な社会問題である。」と述べられています。

すなわち、同和問題とは、日本社会の歴史的発展の過程において作られたものであり、市民的権利と自由が完全に保障されていないという基本的人権にかかわる問題です。市民的権利と自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住及び移転の自由、結婚の自由等であり、これらが完全に保障されていない実態をいいます。

また、答申では、「職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である」と述べられています。

2 差別の実態

封建時代の差別の実態について、答申では、「封建社会の身分制度のもとにおいては、同和地区住民は最下級の賤しい身分として規定され、職業、住居、婚姻、交際、服装等にいたるまで社会生活のあらゆる面できびしい差別扱いを受け、人間外のものとして、人格をふみにじられていたのである。」と述べられています。明治維新後については、「封建社会の身分階層構造の最底辺に圧迫され、非人間的な権利と極端な貧困に陥れられた同和地区住民を、実質的にその差別と貧困から解放するための政策は行われなかった。したがって、明治維新後の社会においても、差別の実態はほとんど変化がなく、同和地区住民は、封建時代とあまり変わらない悲惨な状態のもとに絶望的な生活をつづけてきたのである。」と述べ、更に、「世間の一部の人々は、同和問題は過去の問題であって今日の民主化、近代化が進んだわが国においてはもはや問題は存在しないと考えている。けれどもこの問題の存在は、主観をこえた客観的事実に基づくものである。同和問題もまた、すべての社会事象がそうであるように、人間社会の歴史的発展の一定の段階において発生し、成長し、消滅する歴史的現象にほかならない。したがって、いかなる時代がこようと、どのように社会が変化しようと、同和問題が解決することは永久にありえないと考えるのは妥当でない。また『寝た子をおこすな』式の考えで、同和問題はそのまま放置しておけば社会進化にともないいつとはなく解消すると主張することにも同意できない。」と述べられています。

3 差別の形態

部落差別の形態について答申では、「実に部落差別は、半封建的な身分差別であり、わが国の社会に潜在的または顕在的に厳存し、多種多様な形態で発現する。それを分類すれば、心理的差別と実態的差別とにこれを分けることができる。

心理的な差別とは、人々の観念や意識のうちに潜在する差別であるが、それは言語や文字や行為を媒介として顕在化する。たとえば、言葉や文字で封建的身分の賤称をあらわして侮蔑する差別、非合理的な偏見や嫌悪の感情によって交際を拒み、婚約を破棄するなどの行動にあらわれる差別である。

実態的差別とは、同和地区住民の生活実態に具現されている差別のことである。たとえば、就職、教育の機会均等が実質的に保障されず、政治に参与する権利が選挙などの機会に阻害され、一般行政

諸施策がその対象から疎外されるなどの差別であり、このような劣悪な生活環境、特殊で低位の職業構成、平均値の数倍にのぼる高率の生活保護率、きわだって低い教育文化水準など同和地区の特徴として指摘される諸現象は、すべて差別の具象化であるとする見方である。

このような心理的差別と実態的差別とは相互に因果関係を保ち相互に作用しあっている。すなわち、心理的差別が原因となって実態的差別を作り、反面では実態的差別が原因となって心理的差別を助長するという具合である。そして、この相関関係が差別を再生産する悪循環をくりかえすわけである。」と述べられています。

4 同和問題解決の今日的課題

同和問題の解決について、答申では、「市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。なぜなら、歴史をかえりみても、同和地区住民がその時代における主要産業の生産過程から疎外され、賤業とされる雑業に従事していたことが社会的地位の上昇と解放への道を阻む要因となったのであり、このことは現代社会においても変わらないからである。したがって、同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障し、同和地区に滞留する停滞の過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより生活の安定と地位の向上をはかることが、同和問題解決の中心的課題である。」と述べています。これを踏まえ、政府はこれまで各種の取組みを展開してきており、特別立法に基づいて様々な施策を講じてきました。

平成8年5月17日には、総務庁に設けられていた地域改善対策協議会が意見具申を行い、「物的な生活環境をはじめ様々な面で存在していた較差が大きく改善された。また、これによって物的な生活環境の劣悪さが差別を再生産するというような状況も改善の方向に進み、差別意識の解消に向けた教育及び啓発も様々な創意工夫の下に推進されてきた。さらに対策の実施は全国的に進展し、地方公共団体にとって財政的負担が特に大きな物的な基盤整備はおおかた完了したと見られる。」と述べる一方、「教育、就労、産業等の面でなお存在している格差の背景には様々な要因があり、短期間で集中的に格差を解消することは困難とみられ、ある程度の時間をかけて粘り強く格差解消に努めるべきである。」と述べています。

また、意見具申では、「同和問題に関する国民の差別意識は解消へ向けて進んでいるものの依然として根深く存在しており、その解消に向けた教育及び啓発は引き続き積極的に推進していかなければならない。」とし、「差別意識の解消を図るに当たっては、これまでの同和教育や啓発活動の中で積み上げられてきた成果とこれまでの手法への評価を踏まえ、すべての人の基本的人権を尊重していくための人権教育、人権啓発として発展的に再構築すべきと考えられる。その中で、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、この問題に固有の経緯等を十分に認識しつつ、国際的な潮流とその取組みを踏まえて積極的に推進すべきである。」と述べています。

その結果、同和関係の特別立法である「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律」（地対財特法）は平成14年3月末をもって失効しましたが、同和問題に関する差別意識の解消に向けた教育及び啓発に関する事業については、平成8年5月の地域改善対策協議会の意見具申を踏まえた平成8年7月の閣議決定において、「人権教育のための国連10年」との関連において、人権教育・啓発の事業に再構築して推進することとされ、平成9年度から人権教育、人権啓発の事業に再構成して、実施しています。

さらに、平成12年に成立した「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づき、平成14年3月15日に閣議決定された「人権教育・啓発に関する基本計画」の中において、厚生労働省としては、「雇用主に対して就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立が図られるよう指導・啓発を行う。」こととしています。

〈全国高等学校統一用紙〉

履 歴 書

(応募書類 その1)

	平成 年 月 日現在	
ふりがな	性別	写真をはる位置 (30×40mm)
氏名	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)	
生年月日	〒	
ふりがな	〒	
現住所		
ふりがな		
連絡先		

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

	平成 年 月	高等学校入学
学 歴	平成 年 月	
職 歴	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	
	平成 年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

資 格 等	取得年月	資格等の名称
趣 味 ・ 特 技		校内外の語活動
志 望 の 動 機		
備 考		

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定)

調 査 書

(応募書類 その2)

特別活動の記録		出席日数	1年	2年	3年	4年
出席状況	出席の理由					

身体状況							検査日	平成	年	月
身長	cm	視力	右 ()	左 ()	聴力	右				
体重	kg	視力	右 ()	左 ()	聴力	左				

(視力欄にA～Dが記入されている場合、A:1.0以上、B:1.0未満0.7以上、C:0.7未満0.3以上、D:0.3未満を表す)

本人の長所・推薦事由等

記載者	(印)
-----	-----

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。		
平成	年	月
日		
(所在地) 〒		
(学校名)		
(電話番号)		
(校長名)		

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校校長協会の協議により平成17年度改定)

ふりがな		性別	
氏名	昭和・平成 年 月 日	住所	
入学	平成 年 月	在学期間	入学 (第 学年) 編入学・転入学
卒業	平成 年 月	卒業	卒業見込
課程名	全・定・通		科
学校名	学科名		

学 習 の 記 録		評 定				評 定			
		教 科 ・ 科 目				教 科 ・ 科 目			
教科	科目	1年	2年	3年	4年	1年	2年	3年	4年

総合的な学習の時間 留 学	修得単位数			
	1年	2年	3年	4年

〈新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例〉

自己紹介書

ふりがな		平成 年 月 日現在		写真をはる位置 (30mm×40mm)
氏名		性別		
生年月日	昭和 年 月 日 (満 歳)			
ふりがな	〒	電話番号 ()		
現住所				
ふりがな	〒	電話番号 ()		
休暇中の連絡先				
年号	年 月	学 歴	職 歴	

得意な科目 及び 研究課題	大学	学部	学科
クラブ活動 スポーツ・ 文化活動等			
自覚している 性 格			
趣 味			
特 資 技 格			
志望の動機			

(注) 黒インクまたは青インク、楷書、算用数字を使用

ビデオライブラリー設置ハローワーク

都道府県	ハローワーク名	都道府県	ハローワーク名
北海道	札幌	滋賀	大津、彦根
青森	青森	京都	京都西陣、福知山、京都七条、伏見、舞鶴、京都田辺
岩手	盛岡	大阪	大阪東、堺、梅田、淀川、大阪西
宮城	仙台	兵庫	神戸、姫路、尼崎、豊岡、加古川
秋田	秋田	奈良	奈良、大和高田、桜井、大和郡山、下市
山形	山形	和歌山	和歌山、田辺、新宮、湯浅、御坊
福島	福島	鳥取	鳥取、米子
茨城	水戸、古河、下館	島根	松江、石見大田
栃木	宇都宮、小山、栃木	岡山	岡山、津山、倉敷中央
群馬	前橋、高崎、太田	広島	広島、福山、三次、呉、三原
埼玉	浦和、熊谷、大宮、川越	山口	山口
千葉	千葉、松戸	徳島	徳島、阿南、鴨島、鳴門、阿波池田
東京	飯田橋	香川	高松、丸亀
神奈川	横浜、川崎北、平塚	愛媛	松山、宇和島、今治、四国中央、八幡浜
新潟	新潟、長岡、上越	高知	高知、中村、安芸
富山	富山	福岡	福岡中央、小倉、久留米、飯塚、八幡、大牟田
石川	金沢	佐賀	唐津
福井	福井	長崎	長崎、佐世保、大村
山梨	甲府	熊本	熊本、八代、菊池
長野	長野、篠ノ井、小諸、佐久、飯山	大分	大分、中津、白杵、日田
岐阜	岐阜、大垣、多治見、関	宮崎	宮崎
静岡	浜松、磐田、静岡、沼津、三島	鹿児島	鹿児島、川内、国分、大口
愛知	名古屋東、豊橋、名古屋中、名古屋南	沖縄	那覇
三重	津、四日市、松阪、尾鷲		

ビデオライブラリー用ビデオテープ一覧

(すべてVHS方式)

	題名及び制作年	時間	制作	内容
1	みんなで考える部落の歴史 ①つくられた身分制度 ②部落差別の強化 ③部落差別をなくすあゆみ (平成3年)	21分 29分 27分	東映 福岡県教育委員会企画	福岡県の史実を題材に、身分制度が形成される中で被差別部落が生まれ、部落差別が強化されていった過程と部落解放運動、さらには従来見落とされていた部落の産業と文化を取り上げることにより、同和問題の歴史を多面的に理解させようとするもの。
2	にんげんの詩 (平成元年)	24分	学研 (財)東京都同和事業促進協会企画	友だちのアキオが、部落と関係あるらしいからと、両親から、交際を止められたミツコが、江戸期、明治期へとタイムスリップし、部落差別の根源を探る旅を続けていく。
3	心をつめて (平成3年)	46分	東映 兵庫県・(財)兵庫県人権啓発協会企画	部落差別をはじめ、差別をなくすには心理的差別を解消しなくてはならない。 差別を乗り越えて結婚した夫婦の生活を描きながら、自分たちが自立し、周囲の人たちと心を寄せ合い、温かい人間関係を築いていくことが大切だということを訴えます。
4	夢風船 (平成4年)	55分	東映 神戸市・神戸市教育委員会企画	地区近隣に引っ越した一家は様々な雑音に悩まされるが、父親は学生時代の経験を生かして少年サッカーのコーチを引き受け、親たちの身びいきによるトラブルも妻や娘、街の人々の助けをかりながら少年たちの心をつかみ、親の差別心を解かしていく…。
5	あすを豊かに (昭和63年)	50分	東映 兵庫県企画	不況の影響を受けて経営難となり人員整理を考えている中小企業事業主が、同和地区出身の労働者を解雇の対象に考えることから生ずる葛藤を描きながら、事業主が同和問題について正しい理解と認識を持つことの大切さを訴えるもの。
6	春の嵐 (平成2年)	51分	東映 神戸市・神戸市教育委員会企画	あるスーパーのご意見箱から「部落の人間はこの店から出ていけ…」という投書が出てきた。これが従業員に与えた波紋。どのような目的で、こんなことを。犯人は誰かというサスペンスを盛り込み、様々な人間模様を描きながら人権問題を考えます。
7	私たちと人権 —職場編— (平成2年)	29分	東映 北九州市同和問題啓発指導協議会企画	ある企業の係長が人権問題の職場研修リーダーに任命されたことから、人権問題の関心が深まり積極的に活動を進めるようになる姿を描きながら、職場での研修の重要性について考えさせるもの。
8	我ら心をつなげ (平成3年)	44分	東映 滋賀県企画	希望に胸をふくらませていたサラリーマンの主人公の前に暗雲がたれこめてきた。同和地区の女性と結婚したいという弟。それに父親が反対しているという噂が上司の耳に入ったために主人公は差別問題に悩むことになる…。

	題名及び制作年	時間	制作	内容
9	にぎやかな家族 (平成4年)	55分	総務庁地域 改善対策 室・全日本 同和対策協 議会企画	希望どおり関西の関連会社に転籍が決まり、東京の団地から庭付き一戸建ての家に落ち着いた親子3人は大喜び。ところが、そこは同和地区だと知って妻は顔色を変えるが、夫と中学生の子どもはアッケラカンと地区の人々の中に溶けこんでいく。そして…。
10	チェリーブLOSSAM (平成4年)	42分	電通プロッ クス 大阪同和問 題映像啓発 推進協議会 企画	中学生の友情と社会人の愛情。それぞれの親友と恋人が同和地区出身者だと知ったとき、心の中でどのような変化が起きたか——というオムニバスドラマから、人間は自らの差別性に気づかないうちに無責任な加害者になっている場合があることを考えます。
11	獅子頭に雪が降る (平成4年)	55分	井之上企画 大阪府教育 委員会企画	若い新聞記者が、ある町で獅子舞の獅子頭が何者かに奪われたという60年前に起こった事件取材する中で、この事件の背景に同和問題があること、そして、いまなお同和問題が解決していないことを知り、差別に立ち向かっていく姿を描きながら、今日の同和問題について考えさせるもの。
12	翔べ明日へ (平成2年)	57分	仕事 同和問題啓 発映画四区 制作会企画	区役所の同和対策室勤務になった主人公がある企業の就職差別事件に取り組んでいたところ、自分がつきあっている女性を両親が身元調査していたことを知り、家系、育ち、学歴等でしか人間を評価できない両親と対立する姿を描きながら、就職差別、結婚差別、身元調査について考えさせるもの。
13	父の一番長い日 (平成6年)	54分	(財)大阪府同 和事業促進 協議会 大阪府教育 委員会企画	主人公は一人娘から、交際相手が同和地区出身であることを知らされ、結婚に反対し、自分の職場では部下が客から差別発言を受けトラブルを起こす。上司として父親として、どうあるべきかを悩み考え、自ら意識改革を行っていき姿を通じて、今日の人権・同和問題について考えさせるもの。
14	不意の旅人 (平成5年)	55分	東映 総務庁地域 改善対策 室・全日本 同和対策協 議会企画	南国の古い城下町を舞台に、三十余年行方の知れなかった男が、彼の姪の家族と、同和地区に住む母子家庭の一家に、様々な波紋を投げかけ、真剣に生きる人々がくりひろげる人間ドラマの中で、次第に「見えない差別」の実像が照射され、部落差別の本質を考えさせるもの。
15	誇りうる部落の歴史 (平成7年)	30分	東映 長野県同和 教育推進協 議会企画	東日本を中心に近世被差別民の仕事・技術・文化を検証した成果に基づき、この人たちが当時の主要な生産関係と社会生活の中で重要な役割を担ってきた事実を知り、正しい部落観を理解させようとするもの。

	題名及び制作年	時間	制作	内容
16	ザ・会社〔えせ同和行為をなくすために〕 (平成6年)	30分	東映 法務省人権擁護局企画	建設業の下請への参加強要という、えせ同和行為に直面した会社の担当者を通して、えせ同和行為を排除するため、会社をあげていかに取り組んでいくかを紹介し、同和問題への正しい理解と認識をさせるもの。
17	贈られた湯飲み茶碗 (平成8年)	48分	東映 兵庫県・(財)兵庫県人権啓発協会企画	湯飲み茶碗を通して、心の底に潜む差別意識に気づき、生き方を改めていくことが、差別のない、明るい社会を築いていく基盤になることを訴えようとしたもの。
18	菜の花 (平成8年)	57分	岩波映画制作所 総務庁地域改善対策室・全日本同和对策協議会・(財)地域改善啓発センター企画	同和問題をテーマに、私たち人間の心の中に、知らず知らずのうちに根を下ろしている差別意識、エゴイズム、無知に対する甘えといったネガティブな部分に目を向け、一人ひとりの問題として、人が人を差別することの愚かしさ、不当さを考え、自分自身の心のあり方を見つめ直してもらうことをねらいとしたもの。
19	ウェットブルー (平成9年)	54分	井之上企画 大阪府教育委員会企画	会社が、同和地区にあることから、製品が売れないという仕事の差別の事実を知った新入社員は、退職まで考えるが、やがて差別に負けずに頑張っていく姿を通して、差別のない社会になるよう訴えたもの。
20	サンセットサンライズ (平成9年)	49分	東映 兵庫県・(財)兵庫県人権啓発協会企画	民宿経営の家族を舞台に、同和地区出身の青年と姪の結婚問題をめぐって、その家族や周囲の人々は戸惑い、揺れ動く。自らの人権意識を見つめ直し、自立した生き方を身につけるとともに、積極的に周囲の人々に働きかけていく生き方が、差別のない明るい社会の創造につながることを訴えようとするもの。
21	誇り高き男 (平成10年)	56分	東映 法務省人権擁護局・全日本同和对策協議会・(財)人権教育啓発推進センター企画	たった一つの価値観にすがって生きてきた一人の青年の「ひよわな自尊心」を丹念に淡々と描く中で、彼の自尊心は、結局自分自身しか認めない排他的なものとなっている。青年を通して「偏見」を持ったり、「差別」という恥ずべき行為を無自覚かつ日常的に行っている「われわれ」自身を噛み、自分自身と向き合うことの大切さを訴えようとするもの。
22	だけん・なん (平成10年)	58分	中山映画 熊本県企画	「～だから」と一人ひとりの個性や資質とは無関係に、人や集団を十把ひとからげに考えるといった偏見が何ら差別をする理由や根拠にはならず、差別や偏見の不合理さを、そして、併せて次の世代の子どもたちにいじめや差別に立ち向かう勇気を伝えることの大切さを訴え、一人ひとりの生き方や価値観が尊重されるような社会をめざそうと訴えるもの。

	題名及び制作年	時間	制作	内容
23	～いま一度、見直してみませんか～採用と選考 (平成11年)	25分	東映	企業、団体にとって、人材の採用選考は重要なテーマであり、その大切な機会に、誤った選考の方法がとられていたとしたら、企業にとっても受験者にとってもたいへん不幸なことである。ある企業の人事部を舞台に「募集」、「選考」、「面接」等の各場面を設定し、公正な採用選考のための重要なポイントを提起し、また、途中チェックポイントを設け、いくつかの模擬設問を通して「就職差別につながるおそれのある事項」とは何かを考えていくというもの。
24	雲の晴れた日 (平成11年)	53分	東映 栃木県・栃木県教育委員会企画	祖母の介護の問題に直面した家族が、高齢者、女性、障害者、外国人、同和地区住民だからといった差別をしていたことに気づき、それを克服して助け合っていこうとするまでの物語で、人と人が助け合うことは、お互いの人権を尊重してこそ成り立つもので、それを中学生の主人公の目を通して描き、共生と人権という問題を身近なものとしてとらえられるようにというもの。
25	公正な採用と選考 (平成12年)	26分	東映	新しく採用選考を任されることになった女性担当者の活動をドラマ構成で描き、公正な採用選考のあり方を見直し、忘れられている視点を理解する展開となっており、高校の進路指導室という実践現場も絡め、応募者の基本的人権尊重の意味を考えさせると同時に、公正な採用選考の重要性を訴えるというもの。
26	風のひびき (平成11年)	54分	東映 法務省人権擁護局・(財)人権教育啓発推進センター企画	どんな人々でも共に暮らせる社会というノーマライゼーションの理念を現実するために、何が 필요한のか。目の不自由な人のために歩道に点字ブロックを設けるなどの環境整備の充実はもちろん大切であるが、それと同様に、一人一人が違いを認め合いながら、共に生きていこうとする姿勢が大切である。 視覚に障害のある主人公が、ホームヘルパーとして働きながら、さまざまな現実の壁を体感し、悩みながらも、前向きに生きるというもの。
27	素顔の心で (平成13年)	53分	メディアメロー 大阪同和問題映像啓発推進協議会企画	みんなが幸せになりたいと願いながら、意識や行動の違いに悩みます。しかしそうしたなかで、人を信じ、励まし、自ら激しく生きることにより、人の幸せとは何か、お互いが愛し合い、支え合うことがどうして大切なのかを訴える。 調査会社に勤める主人公が、部落問題に直面し、まわりの人に支えられつつ差別を乗り越えることで、人が生きてゆく上で、本当に大切なものが何かを実感する。

	題名及び制作年	時間	制作	内容
28	夢の箱 (平成13年)	50分	読売映像 法務省人権 擁護局・(財) 人権教育啓 発推進セン ター企画	結婚を機に日本で生活をするようになったタイ出身の女性を中心に、彼女と彼女の家族が出会う様々な場面を通じて、一人一人が互いの文化や生活習慣の違いを認め合い、理解していく大切さを訴えるもの。 人を人として尊重し、思いやり、本音で交流することで、様々な障害を乗り越え、真の理解が生まれることを訴える。
29	トモダチ (平成13年)	31分	東映 神戸市・神 戸市教育委 員会企画	主人公の女子大生と中国人の留学生、日本人の少年とベトナム人の少年との交流の中から、文化の多様性を知り尊重すること、そして一人の人間として様々な違いを乗り越え触れ合うことの大切さを訴える。
30	翔太のあした (平成13年)	54分	東映 法務省人権 擁護局・(財) 人権教育啓 発推進セン ター企画	性別の役割分担にこだわることなく、「その人らしさ」を尊重し、一人一人の個性や特性で社会に関わることを理念とする「男女共同参画社会」の実現の意義と実現するために必要な行動について、学校、職場、家庭における場面での男女の意識の差を描くことにより訴える。
31	心のメガネ曇ってま せんか? (平成12年)	20分	電通九州等 北九州市同 和問題啓発 推進協議 会・北九州 市企画	私たちのまわりにある人権問題の多くは、誤った思い込みや偏見が一つの原因になっている場合が多くみられます。日常生活の中に見られるいくつかの事例を紹介して、思い込みや偏見がどのように形成され、どうやってなくしていくか問いかける。
32	同和問題これからの 課題 (平成14年)	28分	東映	昭和44年より政府によって実施されてきた「同和対策事業」は、平成14年3月末をもって終了した。当作品では、この33年間を総括し、同和地区のドキュメンタリーな映像を通じて、何が変わり、何が変わらなかったかを検証し、これからの同和問題を考えます。
33	Meet the ヒューマン ライツ (平成14年)	27分	東映 東京都教育 委員会企画	ありきたりな6人の若者が、人権問題に取り組んでいる人、当事者等に出会い、話を聞き、事実を知ることにより、日常的に無自覚に行われている「偏見」や「差別」を自覚するとともに、人権問題を他人事ではなく、自分自身の課題として考えていくようになる過程を描いた作品となっている。
34	こころの交響楽 (平成14年)	43分	東映 北九州市・北 九州市教育 委員会・北九 州市同和問 題啓発推進 協議会企画	市民病院を舞台に、入院患者達のいじめや虐待、夫から妻に対する暴力など、様々な社会問題を取り上げ、人間の尊厳・命の尊さ、自他共によりよく生きていくためには何が必要か、家族のあり方などを問いかける作品となっている。

	題名及び制作年	時間	制作	内 容
35	マイ・プロジェクト (平成14年)	30分 × 2	東映 滋賀県商工 観光労働部 企画	研修目的に応じて活用できるように2つのそれぞれのストーリーからなる「オムニバス形式」で構成されている。その中で、研修参加者の「話し合い学習」に話題を提供していくという点から、それぞれの主人公が「マイ・プロジェクト」とは何かを問いかけ、様々な人権問題に一人ひとりがどう対処すべきかを考えさせられる作品となっている。
36	えせ同和行為排除のために (平成14年)	30分	東映 法務省人権 擁護局・(財) 人権教育啓 発推進セン ター企画	えせ同和行為について、一方的に送られてきた書籍の扱いをドラマで描きながら、実際の対応についての解説をしている作品で、非常にわかりやすい内容となっている。
37	人権に向き合うための6つの素材 (平成15年)	27分	東映 東京都教育 委員会企画	私たちが何気なく身を置いている「日常」の中にこそ人権問題の芽が潜んでいるという観点から、人権問題を考えていく素材として6つの課題を取り上げ、誰の生活の中にも身近に人権があることを考えさせられる内容であり、視聴者に対し、さまざまな角度から人権問題を気づかせる作品となっている。
38	公正な採用選考をめざして (平成17年)	28分	東映	採用にあたっては、応募者の基本的な人権を尊重し、適性・能力のみを選考の基準としなければならない。人種、民族、信条、性別、社会的身分、障害などを理由に差別することは許されない。この作品は、誤った固定概念に囚われた人事担当者が、同僚や応募者のとのやり取りの中で採用選考の基本に立ち返り、より良い採用選考をめざす姿を描きつつ、採用選考の基礎的な考え方や知識を解説している。また個人情報保護についても重要な要素として取り上げている。
39	人権入門 (平成17年)	23分	東映	人権てなんだろう…と関心を持って周りを見るといろいろな人が自分の言葉で人権を語っている。いま、一人ひとりが、自分の言葉で人権を理解することが大切である。人権は、それを侵害されている人の問題ではなく全ての人、一人ひとりの大切な想いが必要だと考えさせる作品となっている。