



一般社団法人
全国建設業協会 代表者 殿

拝 啓

時下、益々御清祥のこととお慶び申し上げます。

職業安定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・能力に基づく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、社会全体の人権意識の高まりを背景に、企業の社会的責任として、労働者が個性や能力を十分に発揮できるよう取り組むことが求められており、公正な採用選考システムの確立は、その一環として益々重要となっています。

しかし、依然として、採用面接時に本人の適性・能力に関係の無い家族の状況を尋ねる事案が多くみられます。こうした事案を生じさせないためには、人事担当者のみでなく採用選考に携わる方全員が、公正な採用選考に関する基本的な考え方を十分理解しておくことが求められます。

また、将来の産業及び社会を担う青少年の雇用機会の確保等に関して、青少年の雇用の促進等に関する法律第7条に基づく指針により、事業主が青少年の有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善等を図るため講ずべき措置が定められています。

さらに、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正に伴い、平成28年4月から、募集・採用など雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別的取扱いの禁止及び合理的な配慮の提供が義務づけられます。

昨年、一億総活躍国民会議が取りまとめた「一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策」に、企業の採用基準等が障害や難病のある方が一律排除されているかのような表現になっていないか総点検を呼びかけ、改善を促すことが盛り込まれたことも踏まえ、厚生労働省では、就職の機会均等が確保されるように、これら諸施策の周知を積極的に進めてまいります。

貴団体におかれましては、これら諸施策の趣旨を十分御理解の上、貴団体傘下各企業において、採用基準等の点検を含め就職の機会均等に向けた取組が一層推進されますよう、格段の御配慮を賜りますことをお願い申し上げます。

末筆ながら、貴団体及び傘下各企業の益々の御発展をお祈り申し上げます。

敬 具

平成28年1月19日

厚生労働省職業安定局長
生 田 正 之

