

一般社団法人日本ショッピングセンター協会 代表者 殿

拝 啓

時下ますますご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・能力に基づく採用選考を行う公正な採用選考システムの確立を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、貴団体傘下各企業において「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、格段のご配慮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ご発展をお祈り申し上げます。

敬 具

令和3年5月11日

厚生労働省職業安定局長

田 中 誠

