

職 発 第 2 3 0 号  
平成9年3月31日

〔平成12年4月1日  
職 発 第 2 0 1 号  
により一部改正〕

〔平成14年4月1日  
職 発 第 0 4 0 1 0 0 3 号  
により一部改正〕

各都道府県知事 殿

労働省職業安定局長

## 職業安定行政に係る地域改善対策特例事業の 一般対策への円滑な移行について

地域改善対策特例事業については、同和関係住民の雇用の促進と職業の安定を図るため、各種施策を実施してきたところであるが、平成8年7月26日の閣議決定「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」(以下「閣議決定」という。)に基づき、平成4年3月31日付け職発第183号別添「職業安定行政に係る地域改善対策特例事業推進要綱」のうち「雇用主に対する啓発・指導事業」及び「職業指導、職業紹介及び職業相談事業(職業相談員を除く。)」(以下、「職業指導・職業紹介事業」という。)に関する部分については一般対策に移行し、下記により実施することとしたので、特段の御配慮をお願いする。

### 記

#### 1 事業の一般対策への移行

職業安定行政においては雇用の促進と職業の安定のための地域改善対策の各種施策を展開してきたところである。これまでの対策の成果としては若年層を中心として常用雇用者の割合が上昇する等の改善がみられているが、一方、同和関係住民に対する就職差別につながるおそれのある事象が依然として見受けられる。また、その就業実態を全国平均と比較してみると、中高年齢層を中心に、臨時、日雇等の不安定就労者の占める割合が高い状況にある。これらのことは、平成8年5月17日の地域改善対策協議会の意見具申(以下「意見具申」という。)の中でも述べられているところである。

この意見具申を踏まえて、閣議決定では、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雇用主に対する指導・啓発事業は、「人権教育のための国連10年」との関連において、人権教育・人権啓発の事業に再構成して推進することとされ、また、職業指導・職業紹介事業については、一般対策に工夫を加え対応することとされたところである。

特に、これらの一般対策への移行に当たっては、意見具申において既存の一般対策の状況、なお残されている課題の状況等を踏まえた上で、これまでの施策の成果が損なわれるなどの支障が生ずることがないように配慮すべきであるとされ、また、

差別意識の解消に向けた啓発の推進に当たっては、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え積極的に推進すべきであるとされている。このため、雇用主に対する啓発・指導については人権啓発事業に、職業指導・職業紹介事業については、同和問題などの社会的事情等により著しく就職が阻害されている者等(以下「就職困難者等」という。)を対象とした一般対策に再構成することとし、その実施に当たっては、以下により行うものとする。

## 2 雇用主に対する啓発・指導

(1) 就職困難者等の雇用の促進と職業の安定を推進するには、事業主が人権問題、同和問題に対する正しい理解と認識を深め、就職差別を未然に防ぎ、自ら進んで就職の機会均等の確保を図るとともに、職場への定着にも配慮することが極めて重要であり、このため、事業主に対する公正な採用選考のための人権啓発・指導を一層強化するものとする。

(2) 公正採用選考人権啓発推進員制度については、「公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」(平成9年3月31日付け職発第228号)に基づきその設置及び事業主に対する啓発・指導を推進するに当たっては、次に留意すること。

イ 常時使用する従業員の数が100人以上であって、公正採用選考人権啓発推進員(以下「推進員」という。)未設置の事業所に対し、引き続きその設置促進に努めること。

なお、平成9年当時において、条件設備ができるまでの間、当面、推進員の設置は行われないうこととされ、その後、試行的に推進員を設置している道県労働局にあたっては、今後、本格実施に向けた条件整備を推進することとし、可能な限り早期に本格実施に移行すること。

ロ 就職差別事象の状況や就職困難者等の就業実態等を勘案して、事業所規模にかかわらず設置を進めることが必要と認められる都府県においては、100人未満の事業所についても積極的に設置を促進するよう努めること。

ハ 選任基準に沿った推進員の選任指導、効果的な研修の創意工夫とその推進、研修不参加の推進員に対する啓発・指導の強化、推進員の研修ニーズの把握を行うことにより、推進員制度の充実を図り、差別のない公正な採用選考体制の確立のため、一層効果的に機能するよう努めること。

(3) 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が、人権問題、同和問題についての正しい理解と認識を深めることは、公正な採用選考体制を確立するためにも、また、推進員の活動が円滑に行われるためにも極めて重要である。

このため、企業トップクラスに対する研修の実施に当たっては、効果的な研修の創意工夫と公共職業安定所(以下「安定所」という。)幹部による出席要請指導を行う等により実効ある研修の推進に努めること。

(4) 上記(2)及び(3)のほか、推進員未設置の小規模事業主についても人権問題、同和問題についての正しい理解と認識のもとに差別のない公正な採用選考を確保することが重要であるので、求人受理時や求人説明会等の場において採用選考自主点検資料を活用する等により、積極的な啓発・指導に努めること。

(5) 業界団体や傘下に子会社、関連会社、協力会社等を有する事業主に対しては、当該団体や事業主が中心となって傘下企業の事業主等を対象とした研修会を行う等、業界又は企業グループあげての取組を推進するよう必要な要請又は指導を行うこと。

(6) 新規に中学校及び高等学校並びに大学等を卒業し、就職しようとする者に対する採用選考に当たっては従来と同様に適正な応募書類を、また、新規学卒者以外の応募者についてはJIS規格の履歴書を使用し、身元調査を行わないこと等、本人

の適性と能力による選考を行うよう十分指導すること。

(7) 就職困難者等については、中高年齢層の雇用の促進を図る観点から、きめ細かな職業指導、職業紹介を行うとともに、求職者の実情に合わせ求人開拓を重点的にを行い、その積極的採用に配慮するよう職業紹介時等において事業主の理解と協力を求め、必要に応じて職場環境の整備、援助措置等について助言を行うこと。

(8) 就職差別事象を惹起した事業主又は就職差別を未然に防止するための行政指導に違反した事業主に対する個別指導についても、引き続き推進すること。

なお、就職差別事象を惹起し、是正指導に応じない事業主に対しては、人権擁護機関、地方自治体関係部局等の関係行政機関と連携してあらゆる角度から総合的かつ強力に指導を行うこと。

(9) 事業主に対する人権問題、同和問題の啓発・指導は、業態ごとに所管する行政機関が異なり、また、社会教育等との関わりもあることから、関係行政機関と必要な情報交換や協議等を行うとともに、必要に応じて、関係行政機関と有機的に連携をとりながら効率的かつ効果的な啓発・指導が行われるよう十分配慮すること。

(10) なお、雇用主に対する啓発・指導に関して、都道府県が独自に実施する場合等においては、当該都道府県から連携、協力の要請があれば、必要に応じて都道府県労働局として、職業安定法等の守秘義務の抵触等しない範囲で、業務上必要な情報提供等の連携、協力を行うよう努めること。

### 3 就職困難者等に対する職業指導及び職業紹介

就職困難者等の職業指導及び職業紹介に当たっては、一般及び新規学校卒業者の職業紹介業務の取扱いによるほか、次に留意すること。

#### (1) 就職前の職業指導

就職困難者等から求職の申込みがなされた場合は、求職条件、職業能力、適性等を的確に把握し、適切な職業選択に結びつくようきめ細かな職業相談、職業指導を実施することとし、隣保館等とも連携して公共職業訓練及び就職のための援護措置の活用を検討し、必要な助言、指導を行うこと。

このため、職業安定機関は地域の実情に応じ隣保館等との連絡会議を開催して情報交換に努めるとともに、隣保館等における相談業務に資する資料を提供するなど、隣保館との日常的な連携の推進に努めること。

このほか、就職困難者等が集中する地域を管轄する安定所にあつては、必要に応じて巡回職業相談を実施し、就職困難者等の就職に関するニーズの把握や求人情報の提供、その他就職に関する必要な助言、指導等を行うこと。

#### (2) 職業紹介

就職困難者等の職業紹介に当たっては、必要に応じて紹介先事業主に対し人権問題、同和問題に関する正しい知識の付与に努めること。

なお、適当な求人がない場合は求人開拓を積極的に行うこと。

#### (3) 就職後の職場適応指導

就職困難者等が安定所の紹介により就職した場合は、必要に応じて就職後における職場適応指導を行い、職場への適応を高めるように配慮すること。

#### (4) 新規中学校・高等学校卒業就職希望者に対する職業指導及び職業紹介

就職困難者等が集中する安定所は、新規中学校・高等学校卒業で就職しようとする者に対して、前記(1)から(3)によるほか、管内の学校との連携に留意し、必要に応じて特別職業指導校としての指定をすることにより、職場実地指導、職業講話、ケース会議、その他の職業指導及び適切な職業紹介を行い生徒の安定した職業への就職促進に努めること。