

わたしとあなた…。それぞれが「愛」と「優」の心をいつも大切に。おたがいを認め、支え合うまち・京都を。

人権情報誌 VOL.38 2010.5

あい [I-YOU]
ゆー

Kyoto



輝きピープル

京谷 和幸さん



考え方ひとつで何でも変わる
どんな時も自分を磨き続けよう 2

特集 多文化が息づくまち・京都
外国籍市民が暮らしやすく、
活躍できるまちづくりを進めます 4

「我ら、企業市民」(企業インタビュー)
㉖ 福田金属箔粉工業株式会社の場合

「金属を極めること」が新たな創造へ
技術と人を磨き続けてきた310年の歴史 6

京にはばたく
仲間とともに薬物依存からの脱却を目指す
特定非営利活動法人 京都DARC 施設長
加藤 武士さん 8

マンガで考えてみよう 公正な採用選考 9

企業向け人権問題情報誌 ベーシック

2010.5

52

京都市文化市民局

BASIC

憲法月間の5月は「人権情報誌」と「企業向け人権問題情報誌」の合併号



PROFILE

京谷和幸 (きょうやかずゆき)さん
Jリーガーとして活躍していた1993年、交通事故により脊椎を損傷し車椅子生活に。その後、車椅子バスケットボールを始め、2000年のシドニーから3大会連続でパラリンピックに日本代表として出場。北京大会では日本選手団の主将も務めた。現在も車椅子バスケットを続けながら、全国各地での講演、さらに(株)インテリジェンス提供にて障がい者リクルーティングアドバイザーとして活動。

考え方ひとつで何でも変わる
どんな時も自分を磨き続ける

輝きプローフル

車椅子バスケットボール選手

京谷和幸さん

Kazuyuki Kyoya

サッカーができないばかりか、二度と歩けない…このあまりに過酷な宣告を受けた時、京谷和幸さんは22歳。しかし、何もかも失ったかに思えた京谷さんに、婚約者だった陽子さんは「結婚」という形でともに歩む決意を示します。一人ではないという心強さと責任感を胸に、新たな歩みを始めたころ出会ったのが車椅子バスケットボールでした。そして3度のパラリンピック出場という快挙とともに、今も続く果敢な挑戦は人々に勇気を与え続けています。

事故さえも、自分を変えるための「出会い」だったと思える

「一生歩けない」と宣言されたのは、事故から2箇月後のこと。もちろんその後も様々な葛藤がありましたが、そばにはずっと支えてくれる妻がいました。サッカーができなくなってしまって彼女との人生をしっかりと歩んでいかなければならぬと思うと、前向きになるしかありませんでした。やがて、リハビリ専門の病院に移って本格的なリハビリを開始。厳しいところでしたが、かえって僕にはよかったです。それまで車椅子に座るのもやっとだったのが、「なにくそ！」と反骨精神むき出しでリハビリに取り組むようになりましたから。また、この病院では自分よりずっと重い障がいのある多くの人と出会い、彼らが明るく軽々と行動している姿を見て、心底すごいと思いました。同時に、自分だってもっとできるという可能性や、やらなければいけないという強い思いが湧いてきたんです。

正直、サッカーをやっていた頃の僕はごう慢で、何をかも「自分のおかげ」と考えるタイプの人間でした。でも車椅子生活になって初めて、妻というかけがえのない存在に感謝し、さまざまな人々との出会いによって決して一人で生きているのではないということが身にしみてわかりました。本当は昔からそんな出会いに恵まれていたのに、気づけなかっただけかもしれません。ひとつひとつの出会いに感謝して生きていこう…そう意識すると、出会いはまた次の出会いにつながり、日々をより豊かなものにしてくれま

した。その意味では、あの事故も自分を変えるための必然的な出会いだったのだと、今は感謝さえしています。

弱い自分がいるから より強くなる努力ができる

もちろんそれからも何度も壁にぶち当たりました。車椅子バスケットも、初めてチームの練習を見学に行った時はその迫力にびっくり。「自分にできるわけがない!」と思いました。案の定、練習も最初はきつくて。走っている自転車のタイヤを素手で止めるなどを想像してください。それを車椅子でできないと、車椅子を自分の足のように操ることは不可能なんです。だからボールを持つ前にはその練習で、両手の皮はズルズルにむけ、皮がはってまたむけて…を繰り返すうちに頑強な手になる。そこに行くまでが大変でした。「もう無理」と何度も思ったか。(笑)

でも、始めて間もない頃に、同情の目を向ける昔の友人たちにこれから自分のを見てほしくて「次のパラリンピックを目指す」と宣言してしまったんですよね。(笑) また、日本を代表してがんばるサッカーの仲間たちとも一度同じ土俵に立てるやうという思いもありました。極めつけは、娘が誕生したことです。家族に誇りに思ってもらえる父親になるためにも、車椅子バスケットを続け、ともに成長していくことを強く決意しました。結果、まわりからは「ここまでやるとは思わなかった」と言われています。(笑)

僕は決して強い人間じゃありません。本当はいつもどこかで失敗したらどうしようと思っている。そんな自分の弱い部分を見せまいと頑張るうちに、強さが本当に出てくるんですね。強くなるためには、自分の弱いところを知ったうえで、強くなる努力をすることが必要なのではないでしょうか。もちろん、自分だけじゃどうにもならないこともあります。その時は素直に人の力を借りることも大切だと今は思えるようになりました。

障がいのある人とない人が もっと自然に共存できる社会に

社会でも、やみくもに要求を押し出すのではなく、まず自分なりに考えたり努力したうえで、どうしても困ることがあれば声をあげるべきだと思っています。細かいことを言えばきりがないし、一瞬にして街中をバリアフリーにするなんて不可能ですから。それをカバーするのが人の力です。でも日本はまだ障がい者への接し方が成熟していませんよね。本当に困っている人に、さりげなく手をさしのべられる人は少ない。やはり考え方のやわらかな子どもの時に、障がいのある人と身近に接する機会を持つことが必要でしょうね。“世の中には、いろんな人がいて当たり前”ということを体験の中で理解させ、相手の立場でも考え方行動することを自然に身につけることが、眞の福祉教育だと思います。だから僕も、今できる限り全国の学校をまわって、

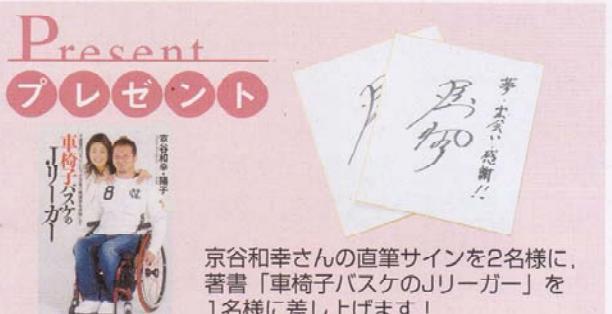
子どもたちと話をしたり体験を共有したりする活動に取り組んでいます。そのうち、いろんなスポーツを通して触れ合える「京谷学級」なんてできればいいですね。



また、今、総合人材サービスの会社で障がい者専門の人材サービスアドバイザーとして、主に企業側の相談に乗る活動や、障がい者のための求人・転職サービスのサイト「DODAチャレンジ」で対談を連載しています。こうした活動を通してもっと広く多くの人に障がい者雇用に目を向け理解を深めてもらえるように、京谷和幸というネームバリューをツールとして活用することが、僕にできる役割だと思っています。そうしてベースができれば、障がいがあるアスリートの就労支援にも取り組みたいですね。高い能力を持つのに就労環境の問題で現役続行を断念するアスリートもいますから。厳しい時代なので雇用する企業側にも英断が必要ですが、こんな時にこそ人を大切にできる企業が生き残れるのではないかと思います。考え方ひとつで何でも変わるというのが、僕の持論。不況といわれる世の中だからこそさらに自分を磨き、自分の芯となる幹を太くすることで、まわりの人も触発され、やがてそれが企業全体へ、業界へ、社会へと広がると思います。その地盤になるのは、一人ひとりの夢や目標です。

今、僕自身が目指しているのは2年後のロンドンのパラリンピック。41歳になりますから、相当しんどいですよ。それでも僕が現役で日本代表に入ることができたら、また大きな可能性をみんなに見せることができる信じています。

Present
プレゼント



京谷和幸さんの直筆サインを2名様に、著書「車椅子バスケのJリーガー」を1名様にプレゼントします。ハガキに郵便番号・住所・氏名・年齢・電話番号と「あい・ゆーKYOTO vol.38」への御意見・御感想をお書きのうえ、5月31日(月)(当日消印有効)までに下記へお送りください。なお、抽選結果の発表は発送をもって代えさせていただきます。

多文化が息づくまち・京都

外国籍市民が暮らしやすく、 活躍できるまちづくりを進めます

京都市には、100を超える国々の4万1千人以上の外国籍の人々が暮らしています。

その中には、戦前から日本に居住する朝鮮半島や台湾出身者とその子孫の方々や、留学生や研究者、就労・研修のために来日した人々等、様々な方がおられます。また、日本国籍を取得した人や日本人との国際結婚により生まれた子どもなど、日本国籍を持ちながら、外国にルーツを持つ人や中国帰国者^(※1)など、多様な文化的背景を持つ人も多く暮らしています。

京都市は、外国籍の人だけでなく、日本国籍を取得した人を含め、こうした外国にルーツを持つすべての人々が暮らしやすいまちを目指しています。



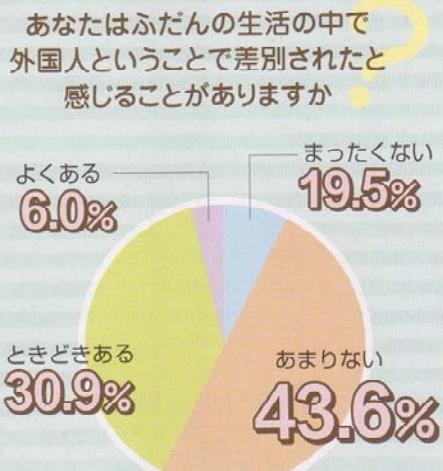
人権尊重はまずお互いを理解することから

外国籍市民^(※2)をはじめ外国にルーツを持つすべての人々が、市民生活のあらゆる面で安心して暮らせるよう、人権に関する国際条約^(※3)の精神を市の施策に活かし、差別のない人権尊重の環境づくり、課題に応じた必要な支援、市民一人一人が、外国籍市民等の人々と同じ地域に住む住民として、文化や慣習などを理解し、サポートする地域づくりを進めます。また、自らの文化や言語の紹介、ボランティア活動など、地域での様々な活動に参加する意欲を持っておられる外国籍市民の方々が、知識や能力を生かして

地域社会で活躍し、より豊かな生活を送れるまちを目指し取組を進めています。

外国籍市民等の人権が尊重され、暮らしやすく、活躍できるまちづくりを進めるためには、すべての人びとが交流を通して文化・慣習等の違いを互いに理解し合い、多文化を尊重する意識を持つことが重要です。

こうしたまちづくりが、すべての人にとって暮らし良い人権尊重のまちづくり、人権文化の息づくまちづくりにつながります。



～多文化を尊重する市民意識の醸成～

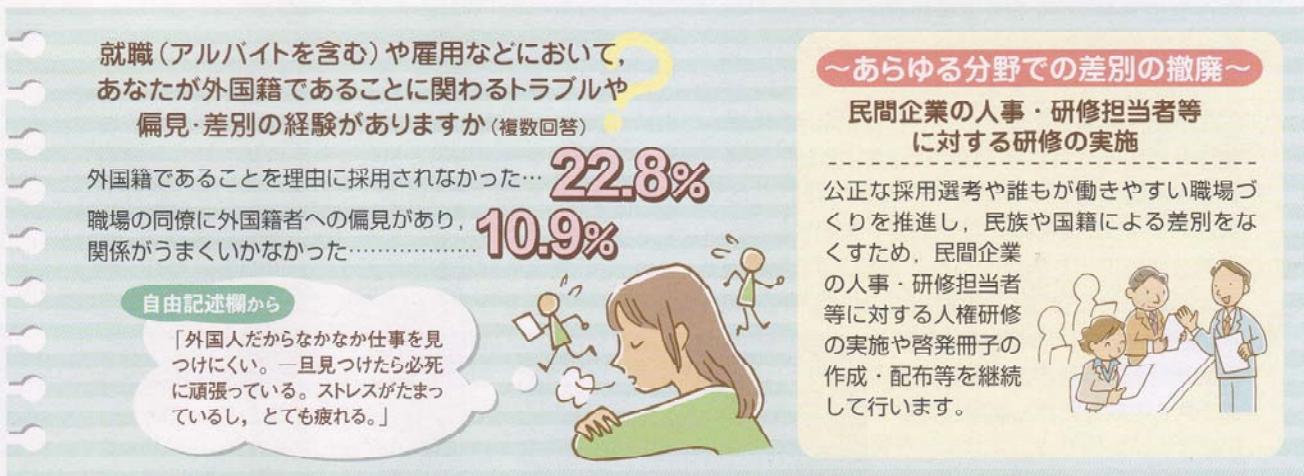
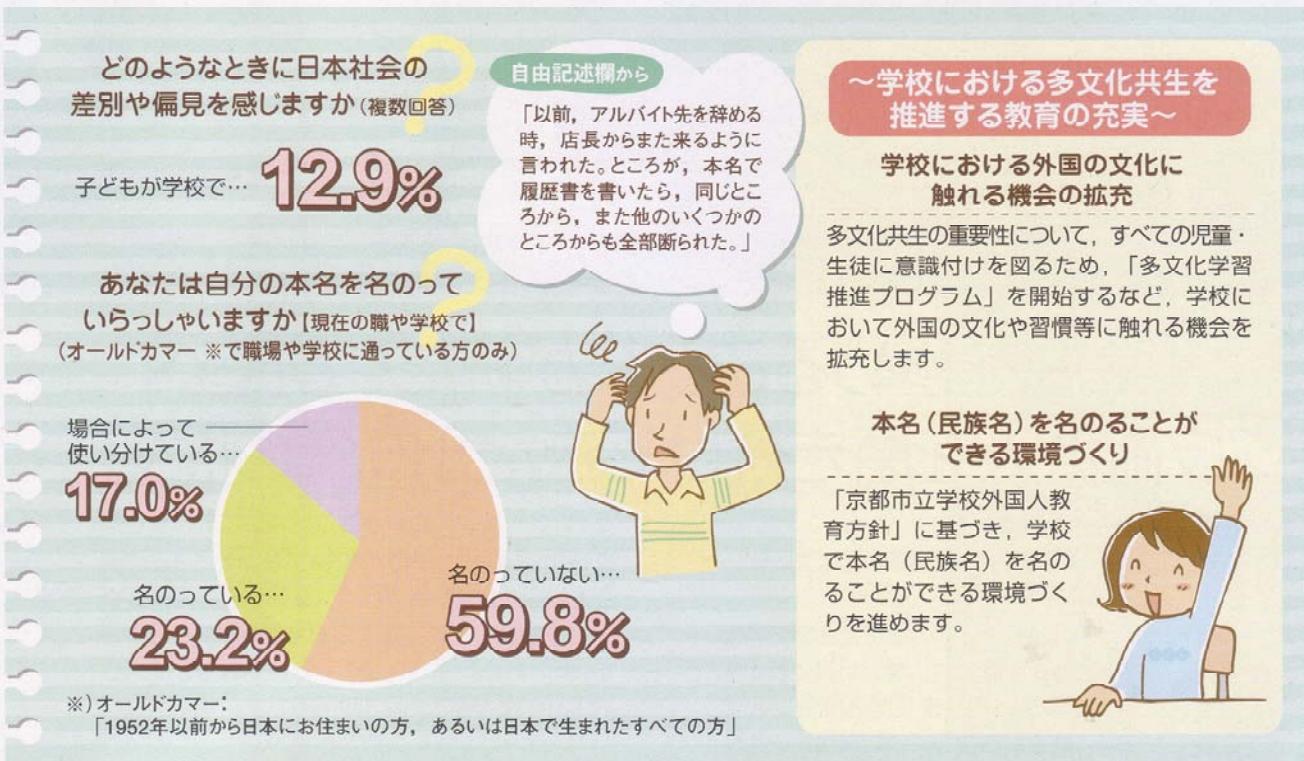
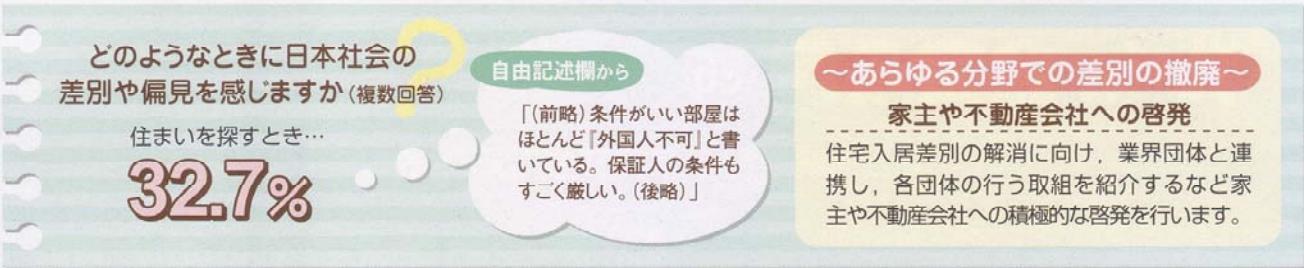
多文化共生の意識を高めるセミナーやイベントの積極的な開催
外国籍市民等に対する市民の理解を深め、多様な文化を尊重する意識を醸成するため、連続フォーラム「チヨゴリときもの」などの啓発講座やセミナー、交流イベント等を開催します。

外国语市民等に関する情報の広報誌等への積極的な掲載
外国语市民等についての理解が深まるよう、外国语市民等の意見や抱える問題について市民しんぶんや人権情報誌等により周知する機会を拡充します。

～多文化共生を推進する人材の育成～

外国语市民等と行政、学校、企業とつなぎ、多文化共生を促進する人材の育成

京都国際交流団体連絡協議会（A.I.E.K.）による市内の国際交流団体との連携の推進等、外国语市民等を支援するとともに、多文化共生の地域づくりを推進するため、人材育成の方策を検討します。



アンケートは「京都市外国籍市民意識・実態調査」（平成19年（2007年））の結果

京都市では、市民の皆様に、外国籍市民の人権について、さらに理解を深めていただき
すべての人が国籍や文化の違いを認め合い、お互いを理解し、尊重し合う
「多文化が息づくまち・京都」の実現を図ってまいります。

(※1) 中国帰国者：昭和20年（1945年）に第2次世界大戦が終結した後も帰国できず、中国に残された日本人で、日中国文正正常化後に帰国した者

(※2) 外国籍市民：京都市では、「京都市に居住する外国籍の人々を国籍の異なる市民であるという意味で、『外籍市民』と位置付け」、すべての市民が共に生きる多文化共生社会の実現を目指している。

(※3) 人権に関する国際条約

・国際人権規約：人権と基本的自由の尊重の推進を掲げる条約。昭和41年（1966

年）に国連総会で採択。世界人権宣言の内容を基礎とし社会権を内容とするA規約と自由権等を扱うB規約から構成される。

・人種差別撤廃条約：人種差別の撤廃を掲げる条約で昭和40年（1965年）に国連総会で採択。人権及び基本的自由の平等を確保するため、あらゆる形態の人種差別を撤廃する政策等をとることなどを主な内容とする。

・児童の権利条約：子どもの人権を包括的に規定した条約。平成元年（1989年）に国連総会で採択。児童の人権の尊重及び確保の観点から具体的な事項を規定したもの。

福田金属箔粉工業株式会社の場合

今回は、山科区に、創業310年を迎える老舗のものづくり企業、福田金属箔粉工業株式会社をお訪ねしました。調査役(インタビュー時は総務部長)の高田啓さん、総務部人事グループマネージャーの野村信之さん、同グループの霜上さくらさんに、時代のニーズに対応し成長し続けて来られた秘訣などについてお話を伺いました。



写真左から、高田啓さん、野村信之さん、霜上さくらさん

「金属を極めること」が新たな創造へ 技術と人を磨き続けてきた310年の歴史

Q 始めに、貴社の概要についてお聞かせください。

元禄13年(1700年)に、京都の室町で金銀箔粉商として創業、当初は金屏風や仏壇、仏具に使用される金銀箔粉を製造していました。明治時代に入ってからは、需要が増加していた真鍮粉の生産を行うようになり、明治41年(1908年)には山科工場を開設、水力による大量生産を始めました。昭和に入ると日本初の電解銅粉を生産するなど、伝統産業からハイテク産業へと展開し、現在は、中国にも拠点を置き、国内のみならず欧米やアジア諸国など国内外合わせて数百の企業に向け、様々な金属を箔や粉の形で提供しています。パソコンなどのプリント配線板には銅箔が、食品や医薬品の包装にはアルミ箔が使われる一方、1000品種を超える金属粉のうち、生産量日本一の銅系合金粉末は自動車のブレーキや駆動系部品の素材となるなど、日常の身近なところでもたくさん使用されています。

また、平成17年(2005年)には、「金銀箔粉の伝統的な製造・表面処理加工技術を活かした導電塗料用銅粉の開発」が評価され、第一回ものづくり日本大賞内閣総理大臣賞を受賞しました。この銅粉は、電子機器に影響を与える不要な電磁波を遮断する材料として



本社1階のショールームには多種多様な金属箔、金属粉が並ぶ

携帯電話などに使われています。これらの開発技術が評価され、近年は、フォーラムでの講演や、いくつもの産官学共同プロジェクト研究への参画を依頼されるようになりました。従業員数は525人、平成21年度の売上高は309億円です。

Q 経営理念について御紹介ください。

創業者である福田家の家訓に“身のほどを知る”という言葉があります。時代に応じ、どんな技術革新を行ったとしても、その基盤は、伝統工芸を含め創業時から積み重ねてきた金属の知識と技術です。金属の箔や粉は、素材や形状、大きさなどの組み合わせによって無限の可能性を持っています。多種多様な製法技術を持っていることで、新しい製品を次々と作り出すことができるのです。

戦後の一時には粉を作る水車でトウモロコシを碎いたりメリケン粉を製造したりしたこともありました。技術を生かし、「なんとかしてくれないか」とのお客様の要望に応えたい強い気持ちでのづくりに励んできたことが、結果的に時代に順応することとなり、今日まで続けてこられた理由の一つだと思っています。

さらに、非鉄金属箔粉の製造は、ニッチ(すきま)産業です。当社の電解銅箔は世界で使用され、携帯電話の折り曲げ部分の配線板向けでは当社と国内他社の2社で世界の大部分を占めています。このニッチ産業から離れず極めることを目指してきたことが、専門性を高め、強みになっていると思

います。確かな品質の製品提供や多品種少量生産は、お客様の要望に応えることです。どのような時代にも社員を大切にし、身のほどを知り強みを生かしてきたからこそ、この300年余の間、戦争や不況などの様々な苦難を乗り越えてこられたのだと思っています。

Q 「社員を大切に」について具体的にお教えください。

いつの時代も社員を大切にしています。「会社の存続目的第一は従業員と家族の生活保障という社会的責任を果たすこと」との考えが定着していると思います。また、社員も会社から大切にされている自覚を持っているようで、親子三代にわたり就職する者や、親子が同時に働いている社員などもいます。

当社でも育児休業や短時間勤務制度がありますが、いずれの制度も社員がごく普通に利用しています。女性社員にとって、結婚や出産が就労継続の節目になるのではなく、自然に育児休業に入り自然に復帰してきます。長年の社員を大切に思う気持ちのつながりが社員の間にも培われているからだと思っています。この温かい風土が、お客様の願いを叶えたい！自分の夢にチャレンジしたい！という、ものづくりへの飽くなき挑戦を可能にしているのだと考えています。

採用活動に当たっては、製品の説明を十分にしています。当社の製品は身近なところに使われているとは言え、目には見えないものが多いからです。「縁の下の力持ち」そんな当社で力を発揮したいという方を求めてています。大きな企業と違い、経験年数の少ない社員も様々な仕事を経験する機会が多く、それも新しいことにどんどんチャレンジできる自由な風土へつながっていると考えます。



2年目研修の様子

新入社員の工場実習では、何を学ぶかも本人次第で、自分で考え行動し学んでもらいます。入社2年目には、自分の

仕事を発表する機会を研修に取り入れています。社員それぞれが目標を持って働くようになると考えています。人権研修では、単に言葉の勉強になってしまわないよう、「インターネットと人権」「ヒューマンインターフェイスとユニバーサルデザイン」など、業務に関係のあるテーマや話題のテーマを提供するなど、自然と興味を持って人権に対する知識を深め、行動することにつながるよう工夫しています。

Q 最後に、社会とのつながりの中での活動について御紹介ください。

ここ山科に工場を開設して100年以上たちますが、田んぼばかりだったところに今では住宅が並び人口も増えました。騒音や臭気、粉塵の排出を抑えるための設備、大量に使用する水の濾過、浄化設備を整備し、周辺環境に最大限の配慮をしています。隣接する河川では地域の企業と共に美化運動を行い、定期的な地域の清掃活動にも積極的に取り組んでいます。

また、地域の小・中・高校から生徒の工場見学を受けたり、こちらから学校に出向き、「働く」「ものづくり」などについてのお話をしたりしています。

最初に、様々なプロジェクト研究に参画しているとお伝えしましたが、平成17年(2005年)に開催された“愛・地球博”では、CO₂や大気汚染物質の排出を大きく削減できるクリーンな次世代の燃料電池の共同研究・開発成果を発表しました。限りある資源である“金属”を製品とする企業として、「地球環境を守る企業活動をする」という環境基本方針を掲げ、これからも社員とともに、お客様と、地域・社会と、地球の声を聴き、応えていく活動を続けて参りたいと考えています。

最後に高田から一言。企業の社会的責任が求められる時代ですが、それを実行するのは企業であり、一人一人の社員です。その社員は家庭に帰れば家族の一員として、また、地域社会の一員としても、同じく責任を果たすことが必要だと思っています。当社は企業としてグローバルな展開を図っておりますが、私自身も、一社会人として、京都に住む留学生を家族の一員として迎え、支援する京都市国際交流協会「留学生交流ファミリー」というボランティア活動を行っています。企業の一員として、社会の一員として、これからも、会社や地域の皆様、家族などとともに、自分に何ができるかを考え、役割を果たしていきたいと思っています。

本日は貴重なお話をありがとうございました。



社員による地域河川の清掃活動



地域の学校からの工場見学



にはばたく

「仲間とともに 薬物依存からの脱却を目指す」



特定非営利活動法人 京都DARC
施設長 加藤 武士さん



「特定非営利活動法人 京都DARC(ダルク)」は、薬物依存症となり普通の生活が困難となった人々が、再び生きる力を取り戻し社会で暮らしていけるよう寄り添う回復の場です。DARCは1985年に東京で設立され、京都では2003年から活動を始めています。今回「特定非営利活動法人 京都DARC」の施設長である加藤武士さんに、DARCが行う回復への支援、薬物依存症の実情とその理解について伺いました。



「もう一度人生をやりなおしたい」 希望が生まれる場所

DARC(ダルク)はDrug Addiction Rehabilitation Center(ドラッグ アディクション リハビリテーション センター)の頭文字をとったものです。骨折した人が再び歩けるようになるためにリハビリを行うのと同様、薬物によって傷ついた心身を時間をかけて回復させていくリハビリの場所です。薬物依存症になった人がスタッフとの面談後、入寮したりデイケアとして通い、仲間たちと生活をともにすることで、薬物からの脱却を目指しています。いろいろな活動の中でミーティングは特に大切な活動で、薬物依存症の人たちが集まり体験談や心情など自分のことを語ってもらうというものです。DARCを訪れる人の中には「ここへ来たからといって薬物を止められるわけがない」と思う人もいますが、ミーティングで同じ薬物依存症だった人が薬物を止めている話を聞き「ひょっとしたら自分も止められるかもしれない」という希望を持ち、自らの意思で断薬を決意していきます。話す側も、これから薬物を断とうという仲間を見て救いたいと思うと同時に、薬物を断っている自分を再認識し、「自分は良くなっている」「人の役に立てている」という希望を持つことができます。今まで薬物を止めたくても止められず、家族や友人からも離れ、「自分はダメな人間だ」と絶望していた人々が、希望を与えたり与えられたりしています。それは断薬という行為そのものよりも価値のあることなのです。DARCはそんな仲間や新たな自分との「出会い」の場でもあります。

薬物問題を地域の問題として見てほしい

現在、全受刑者の約3割が薬物関係だと言われていますが、薬物依存症となった人のはほとんどが知り合いから誘われて断りきれずに、というきっかけで薬物に手を出しています。薬物は一度使ってすぐに手放せなくなるというわけではないので、「いつでもやめられる」と、特に危機感もなく使い続けてしまいます。しかしその間にも体は薬物に依存していく、自分ではコントロールできなくなっています。薬物を使わないと満足感が得られなくなり、その辛さを埋めるためにまた使用し、だんだんと使用する量も増え、という悪循環になり結果的に薬物依存症になってしまいます。一度依存症になるとなかなか薬物を断つことはできません。

「薬物を止められないのは意志が弱いから」とか「人格的な問題だ」という人もいますが、薬物依存症はWHOや厚生労働省が認めるように精神的な病であり、誰もが陥ってしまう可能性があります。病気ですから、努力だけでは治癒できません。しかし、今の社会には薬物依存症者の拠り所となる場所が少ないのです。刑を終えて出所しても前科というラベルを貼られ、なかなか社会復帰できず、そのストレスからまた薬物に手を出してしまう人もいます。

社会一般にもっと薬物と薬物依存症について知ってもらい、再生を望む薬物依存症患者にチャンスを与えて欲しいと思っています。

薬物や薬物依存症について、自分たちとは関係のないことと思われる方がいるのは仕方のないことです。しかし、薬物問題は実際には身近な地域で起きているのです。問題から目をそらしたりどこか外へ排除しようとしたりしても、目に見えないところで薬物は広がってしまい何の解決にもなりません。なぜ薬物に手を出してしまうのか、なぜ依存してしまうのか、どうしたら解決できるのか、皆が自分たち社会の問題として考えていく場が必要だと強く感じています。私たちも学校で子どもたちに薬物の恐ろしさを伝える講演等を行っています。このような活動を通して、薬物問題や薬物依存症への関心を持ってもらい、薬物乱用の抑止につながってくれればと思っています。

特定非営利活動法人 京都DARC

京都市伏見区深草西浦町6丁目1-2 サンリッヂ西浦1F

電話 645-7105 時間 9時30分～17時



マンガで考えてみよう

公正な採用選考



「作画：馬場美日」

今春の新規採用者の方々も研修を終え、様々な職場で一員として期待され、日々の業務に活躍されている頃かと思いますが、この時期、既に来春などの採用・就職に向けた活動が行われています。

「就職」は、応募者の生活を安定させ、自己実現を図るという重要な意味を持っています。企業等の雇用する側にとっても、従業員はその経営活動を支える大切な存在ですので、その活動に適合する適性や能力が高い人材を「採用」することは最も重要な課題ということができます。

憲法では、すべての人に職業選択の自由が保障されています。また企業等にも、採用方針・採用基準を定め採用するかどうかを決定する自由が認められています。しかし、企業等が応募者に、何を書かせ何を聞いてもよいという、応募者の人権を尊重しない採用のあり方が認められているわけではありません。

採用選考にあたっては、各企業等が求める人材を採用するための職務に対する適性・能力に沿った公正な採用基準を確立し、それに沿った公正な評価を行う選考方法、選考体制を確立したうえで、“応募者の基本的人権を尊重する”“応募者の適性・能力のみを基準とする”の二点を基本とした公正な採用選考を実施することが極めて重要です。

採用選考時に、次の(a)や(b)のような適性や能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねて把握することや、(c)を実施することは就職差別につながるおそれがあります。

(a) 本人に責任のない事項の把握

- 本籍・出生地に関すること
- 家族に関すること(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
- 住宅状況に関すること
- 生活環境・家庭環境などに関すること

(b) 本来自由であるべき事項の把握

- 宗教に関すること ● 支持政党に関すること
- 人生観・生活信条に関すること
- 尊敬する人物に関すること ● 思想に関すること
- 労働組合・学生運動など社会運動に関すること
- 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

(c) 採用選考の方法

- 身元調査などの実施 ● 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施
(厚生労働省ホームページより)

応募書類などは、京都労働局ホームページ
(<http://www.kyoto-roudou.plb.go.jp/jigyo/jigyo602.html>)
を御参照ください。

