

厚生労働省 資料

「公正な採用選考をめざして」 (抜粋)

高知労働局 職業安定部 職業対策課

公正な採用選考の基本

『公正な採用選考』を行う基本は、

- ①応募者に広く門戸を開くこと
- ②本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないことにあります。



←BACK

- 1 -

NEXT →

(応募者に広く門戸を開く)

- ★ 『公正な採用選考』を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。
- ★ ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようであれば、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

(適性・能力のみを採用基準とする)

- ★ 『公正な採用選考』を行うには、「応募者が、求人職種の職務遂行上必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。
- ★ 例えば、本籍地や家族の職業など「本人に責任のない事項」や、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)」は、本人が職務を遂行できるかどうかには関係のないこと・適性と能力には関係のないことであり、これらを採用基準にしないことが必要です。

←BACK

- 2 -

NEXT →

（適性・能力に関係のない事項の把握）

- ★ 適性・能力に関係のない事項は、それを採用基準としないつもりでも、応募用紙に記載させたり面接時において尋ねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。
- ★ 応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもり的事项であっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈してしまいます。
また、それらの事項を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられること自体によって精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかつたりする場合があります、結果としてその人を排除することになりかねません。
- ★ なお、求職者の個人情報を守る観点からも、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などについては、原則として収集が認められません。（p10～「求職者等の個人情報の取扱い」参照）

「採用選考時に配慮すべき事項」

～就職差別につながるおそれがある14事項～

次の①～⑭の事項を、応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させる・面接時において尋ねる・作文を課すなどによって把握することや、⑫～⑭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。

（本人に責任のない事項の把握）

- ①「本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

（本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)の把握)

- ㉔「宗教」に関すること
- ㉕「支持政党」に関すること
- ㉖「人生観・生活信条など」に関すること
- ㉗「尊敬する人物」に関すること
- ㉘「思想」に関すること
- ㉙「労働組合・学生運動など社会運動」に関すること
- ㉚「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること



←BACK

- 5 -

NEXT →

（採用選考の方法）

- ㉛「身元調査など」の実施
- ㉜「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募書類(社用紙)」の使用
- ㉝「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

(注1)「戸籍簿(抄)本」や本籍が記載された「住民票(写し)」を提出させることは、㉛の事項の把握に該当することになります。

(注2)「現住所の略図等」を提出させることは、㉛㉜などの事項を把握したり、㉛の「身元調査」につながる可能性があります。

(注3)㉝は、通常、採用選考時において合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させることを意味します。

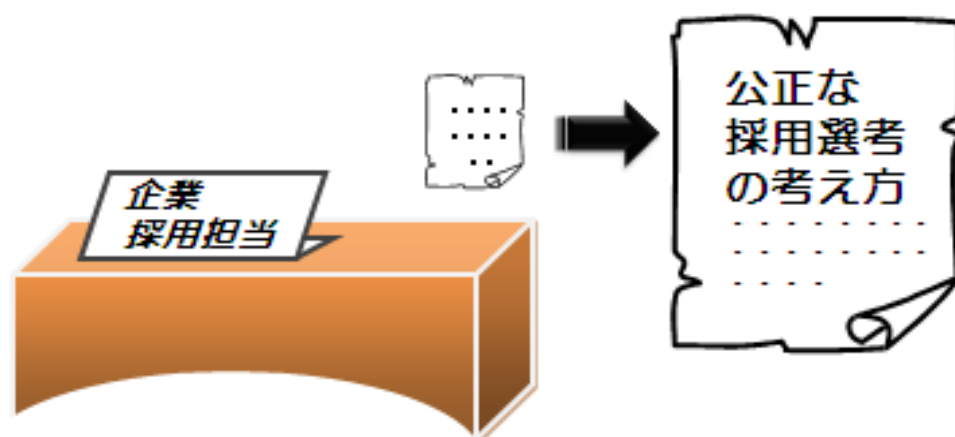
←BACK

- 6 -

NEXT →

公正採用選考人権啓発推進員制度

雇用主が、同和問題などの人権問題について正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行っていただくため、一定規模以上の事業所等に「公正採用選考人権啓発推進員」を選任していただいています。



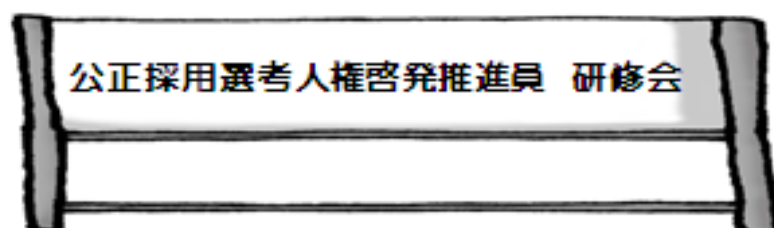
←BACK

- 7 -

NEXT →

(公正採用選考人権啓発推進員の役割)

- ★ 「公正採用選考人権啓発推進員」は、就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確立を図る役割とともに、ハローワークや労働局との連携窓口としての役割を担います。
- ★ 具体的には、各事業所内で行われる労働者の採用選考が公正なものとなるよう、事業所内の事務的な責任者(旗振り役)としての役割を担います。
- ★ この役割を果たしていただくために、「公正採用選考人権啓発推進員」には、ハローワークや労働局が定期的に関催する研修会等を通じて、公正採用選考や人権問題等に関する正しい理解と認識を深めていただいております。



←BACK

- 8 -

NEXT →

(公正採用選考人権啓発推進員の選任)

- ★ 公正採用選考人権啓発推進員は、常時使用する従業員数が一定規模以上の事業所において、人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する方の中から選任していただきます。
- ★ 推進員を新たに選任したり選任替えをした場合などは、ハローワークにお知らせ願います。(その具体的方法については各ハローワークからお伝えします。)

求職者等の個人情報の取扱い

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、法に基づき指針が公表され、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として認められません

- 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

[←BACK](#)

- 11 -

[NEXT →](#)

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出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ものは募集形態の如何(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・能力以外のことを採用基準にすること、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、さらに積極的な取り組みをお願いします。

[←BACK](#) [← HOMEへ戻る](#)

- 12 -

「採用選考時に配慮すべき事項」(就職差別につながるおそれがある14事項)の考え方

【①本籍／(注1)戸籍謄(抄)本・住民票(写し)】

人を雇う際に「戸籍謄(抄)本の提出」を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の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と言われていています。その後この習慣は踏襲され続け、今となっては何のためにこれを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

しかしながら、この本籍・戸籍謄(抄)本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄(抄)本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票(写し)」も、考え方は「戸籍謄(抄)本」と同様です。

また、外国人(在日韓国・朝鮮人を含む)の場合、住民としての登録は「外国人登録原票(証明書)」によってなされますので、「戸籍(本籍)」や「住民票(写し)」を提出(記入)させることは、結果としてその応募機会を不当に閉じることになるおそれがあります。

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「(中卒用)職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」は平成8年4月より、また「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」は平成10年7月より削除されています。

【②家族に関すること】

「家族」の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどということなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものであるということが出来ます。

「面接において家族について尋ねたのは、応募者をリラックスさせるために、答えやすい身近な話題として出ただけであり、何かを差別しようとするつもりはなかった」などという場合もあります。しかしひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。はじめは差別するつもりはなかったということでも、結果としては、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるのです。

また、家族について尋ねるということは、例えば家族の離死別・失業など、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

【③住宅状況・④生活環境・家庭環境】

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そこから本人や家族の生活水準(収入水準・家柄など)を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

【⑤～⑩本来自由であるべき事項(思想信条にかかわること)】

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合・学生運動など社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由(第19条)」「信教の自由(第20条)」などの規定の精神に反することになります。思想信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

【⑪身元調査】

企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況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柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職

の機会が不当に閉ざされることとなります。

身元調査においては、居住地等の生活環境等を实地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることとなりますが、その中で、意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それが採用を左右するおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

【⑬社用紙】→Ⅵの4「応募の受付(応募書類)」参照

雇用主が独自に作成した応募書類(「社用紙」)は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれている場合がみられます。

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ、「職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙(履歴書、自己紹介書)、または、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

【⑭採用選考時の健康診断／(注3)健康診断書】

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、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する(「健康診断書の提出」を求める)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ものでもありません。

採用選考時における血液検査等の「健康診断」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、採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それ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必要である場合を除いて実施しないようお願いします。なお、真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

＜ウイルス性肝炎について＞

ウイルス性肝炎は、通常の業務において労働者が感染したり、感染者が他の労働者に感染させたりすることは考えられず、また多くの場合肝機能が正常である状態が続くことから、基本的に就業に当たっての問題はありません。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るといえます。

したがって、採用選考時において、肝炎ウイルス検査(血液検査)を含む合理的必要性のない「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ます。

＜色覚異常について＞

色覚検査において異常と判別された方の大半は、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おります。しかしながら、このような方が業務に特別の支障がない場合であっても、事業主が採用を制限する事例も見受けられることから、労働安全衛生規則等の改正(平成13年10月)により、「雇入時の健康診断」の健康項目としての色覚検査が廃止されました。

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、採用選考時において、色覚検査を含む「健康診断」を行うことについては、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。

【(注2)現住所の略図等】

「現住所(自宅付近)の略図等の提出」を求めることは、居住地の状況などを把握したり「⑫身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

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、その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な不可欠であって、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棄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。

性別・年齢による募集・採用の機会均等

【募集・採用における性別による差別の禁止】

労働者の募集・採用において性別によって差別することは、男女雇用機会均等法第5条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が指針(平成18年厚生労働省告示第614号)で定められています。

- ①募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること
- ②募集・採用の条件を男女で異なるものとする
- ③採用選考において能力や資質の有無等を判断する場合にその方法や基準について男女で異なる取扱いをすること
- ④募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること
- ⑤募集・採用に関する情報提供について男女で異なる取扱いをすること

また、性別以外の事由を要件とする措置であっても実質的に性別を理由とする間接差別となるおそれのあるものについては、これを合理的な理由がない場合に講じることは男女雇用機会均等法第7条で禁止されており、その具体的な内容として次のような事項が男女雇用機会均等法施行規則第2条で定められています。

- ①募集・採用に当たって労働者の身長・体重・体力を要件とすること
- ②コース別雇用管理における総合職の労働者の募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることを要件とすること

◆<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/saiyou/>

【募集・採用における年齢制限の禁止】

労働者の募集・採用に係る年齢制限の緩和については、これまで努力義務とされてきましたが、平成19年10月1日より、雇用対策法第10条に基づき、募集・採用における年齢制限が禁止されました。

このため、厚生労働省令で定められた例外事由(合理的な理由があつて例外的に年齢制限が認められる場合)に該当するものでなければ年齢制限はできません。

また、例外的に年齢制限を設ける場合には、その理由を書面や電子媒体により求職者などに提示することが義務づけられています(高年齢者雇用安定法第18条の2第1項)。

公正採用選考人権啓発推進員制度について

1 公正採用選考人権啓発推進員制度の趣旨

国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、事業主各位が同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考システムの確立をめざして、引き続き差別のない正しい選考を行っていただくとともに、人権啓発の研修の実施など、差別意識の解消に向けた一層の取組を行うことが必要です。この趣旨を徹底するために、厚生労働省の提唱により、一定規模以上の事業所について「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」といいます。）を選任していただくよう勧奨を行っています。

2 制度の内容

厚生労働省では、昭和52(1977)年度から各事業所に「企業内同和問題研修推進員」を設置し、同和問題の正しい理解・認識の徹底、公正な採用選考システムの確立などを充実させてきました。

この企業内同和問題研修推進員は平成9(1997)年度から「公正採用選考人権啓発推進員」と名称を替えて、採用選考に関わる同和問題をはじめとしたあらゆる人権問題に取り組んでいます。

すでに、多数の事業所において「推進員」が設置されており、主体的な取組みが進められていますが、まだ設置されていない事業所にあつては、早急に設置していただく必要があります。

また、すでに設置されている事業所においては、本制度の趣旨を十分、御理解の上、ハローワーク等が実施する研修会には「推進員」が必ず出席できるよう御配慮をお願いいたします。

3 推進員設置対象事業所（別添「設置要綱」参照。）

原則として次の基準に該当する事業所を、推進員を設置する事業所として選任を勧奨することとしています。

- (1) 常時使用する従業員の数が50人以上である事業所。
- (2) 常時使用する従業員の数が50人未満で、就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所。
- (3) 許可、届出等を受けた民営職業紹介所と労働者派遣事業所
- (4) その他

4 推進員の選任基準

推進員は原則として、人事担当責任者など採用選考等に関する事項について相当の権限を有する者から、1事業所につき1人選任していただきます。

ただし、事業所の規模等により推進員の補助者を複数選任することは差し支えありません。

5 推進員の役割

推進員は、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たしていただきます。

- (1) 常採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定等について点検し、差別のない正しい採用選考システムの確立を図っていただくこと。
- (2) 職業安定行政機関との連絡の窓口になっていただくこと。
- (3) その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関する業務を遂行していただくこと。

6 推進員の選任報告

推進員が選任された場合又は人事異動等で推進員が変更になった場合は、公共職業安定所に公正採用選考人権啓発推進員選任（異動）報告書を提出していただきます。

7 推進員に対する研修等の実施

公共職業安定所は、推進員がその役割を果たすのに必要な援助を図るため、研修会の開催等を行うこととしております。

公正採用選考人権啓発推進員設置要綱

高知労働局

1. 目的

職業安定行政の課題である国民の職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るためには、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもとに、公正な採用選考を行うことが必要である。

このため、一定規模以上の事業所等について、公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）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、当該事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識、理解及び認識を深めることを目的とする。

2. 推進員設置対象事業所

原則として次の基準に該当する事業所を推進員を設置する事業所として選定するものとする。

- (1) 常時使用する従業員の数が50人以上である事業所
- (2) 常時使用する従業員の数が50人未満であって、
 - イ 人権問題についての正しい理解と認識のもとに雇用が十分期待される事業所
 - ロ 就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所
- (3) 許可、届出等を受けた民間職業紹介所と労働者派遣事業所
- (4) その他

3. 推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等採用・選考に関する事項について相当の権限を有する者から選任するものとする。

4. 推進員の役割

推進員は、国民の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすものとする。

- (1) 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- (2) 職業安定行政機関との連絡に関すること。
- (3) その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

5. 推進員の選任状況の把握

公共職業安定所長は、推進員の選任を行った事業主から別に定めるところにより報告を求めるものとする。

6. 推進員に対する研修等の実施

高知労働局及び公共職業安定所は、推進員に対しその役割を果たすために必要な研修等を実施するものとし、必要に応じて関係行政機関等の協力を要請するものとする。

7. その他必要な事項は別に定める。

公正採用選考人権啓発推進員 選任・異動 報告書

平成 年 月 日

公共職業安定所長 殿

所在地：

事業所名：

代表者氏名：

㊤

TEL：() - ・ FAX：() -

公正採用選考人権啓発推進員について、

下記のとおり [選任 ・ 異動] したので報告します。

記

公正採用選考人権 啓発推進員氏名	ふりがな	役職名	
補助者氏名	ふりがな	役職名	
選任 異動 年月日	平成 年 月 日		
常時雇用する従業員数	人	業種	
前任者氏名 (異動の場合のみ記入)		*産業分類	

※印欄は記入不要です。

公正採用選考人権啓発推進員を初めて選任いただく場合は「選任」を、変更の場合は「異動」を○で囲んでください。