

參考資料

1 「地名総鑑」事件

(1) 「地名総鑑」事件とは

昭和50年12月に、企業の人事関係において利用されることを目的として、「人事極秘・地名総鑑」という、全国の同和地区の所在、新旧両地名等を記載した冊子が発行され、相当数の企業がこれを購入していたという事実が明るみに出ました。

この冊子は、同和関係住民の就職の機会均等に影響を及ぼし、さらには様々な差別を招来し、助長する極めて悪質な差別文書であるとの観点から、労働大臣談話を発表し、さらに関係各省事務次官連名による経済6団体及び労働省職業安定局長名による業種別民間企業92団体に対する要請を行いました。

その後、「全国部落リスト」等同様な趣旨の冊子が刊行され、購入されていたことがわかり、現在までに9種類の冊子で合計187の企業が購入していたことが判明しています。これらの購入企業に対しては、関係行政機関が一体となって指導を行っています。

(2) 同和地区住民の就職の機会均等の確保についての 労働大臣談話（昭和50年12月15日）

今般、企業の人事関係において利用されることを目的として、「人事極秘・地名総鑑」という同和地区住民の就職の機会均等に影響を及ぼし、その他様々の差別を招来し助長する悪質な冊子が発行され、一部企業の人事担当者に販売されるという事件が発生したことは、誠に遺憾なことであり、極めて憤りにたえない。

労働省は、従来から、同和地区の住民に就職の機会均等を完全に保障することが同和问题解決の中心的課題であるとの認識に立って、職業指導・職業紹介及び就職に際しての各種援護施策並びに雇用主に対する指導等を行ってきたところである。

しかるに、同和対策事業特別措置法の施行以来すでに7年が経過した現在、かかる事件が発生したことはまことに遺憾であり、企業の同和问题に対する正しい理解と認識をさらに一層深めることの必要性を痛感する次第である。

労働省としては、従来の施策の点検を行うとともに、同和対策のさらに一層強力な推進を図っていく所存であるが、各企業においても、企業によって同和地区の住民の基本的な人権とりわけ就職の機会均等の権利が侵害されることが絶対に生じないように強く要請する次第である。

(3) 12省庁事務次官名による経済6団体に対する要請文

今般、企業防衛懇談会と称する団体から「人事極秘・地名総鑑」なるものが発行され、購入のための案内書が企業の人事担当者宛に大量に送付されるとともに、少数ながら購入されていた事実が判明しました。

この「地名総鑑」には、同和地区の所在、新旧両地名等が記載されており、その購入案内書の趣旨からみて、特に企業における人事関係において利用されることを目的として発行されたことは明白であります。

言うまでもなく、同和問題は、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる課題であります。

したがって、その早急な解決を図ることは、国及び地方公共団体の責務であり、同時に国民的課題であると言わねばなりません。

政府は、この問題の解決のために、同和对策審議会答申の趣旨を尊重し、同和对策事業特別措置法及び同和对策長期計画に基づき、不断の努力を続けてまいりましたが、答申以来10年、法施行以来7年の期間を経過した現在、なお、このような事件が発生したことは、まことに遺憾にたえません。

政府としては、同和问题解決のための諸施策を、従来にもまして強力に推進してまいる所存であります。同和问题の真の解決には国民各位とりわけ企業の皆様方が、この問題の解決に真剣に取り組むことが不可欠であると信ずるものであります。

つきましては、貴会におかれましても、傘下の各企業に対し、国民的課題である同和问题に対する正しい理解と認識を更に深め、同和地区の住民の基本的人権、特に就職の機会均等の権利等が企業によって侵害されないよう万全の配慮をされるとともに、同和问题解決のために企業としての社会的責任を十分果たされるよう、その徹底方について強く要請いたします。

昭和50年12月15日

総理府総務副長官、法務、大蔵、文部、厚生、農林、通商産業、
運輸、郵政、労働、建設、自治各事務次官

経済団体連合会

経済同友会

日本経営者団体連盟 様

日本商工会議所

全国中小企業団体中央会

全国商工会連合会

(4) 業種別92団体に対する職業安定局長要請文

拝 啓

職業安定行政の運営につきましては、平素から格別のご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、最近、企業防衛懇話会と称するものから、企業の人事関係において、利用されることを目的として「人事極秘・地名総鑑」という同和地区住民の就職の機会均等の保障に影響を及ぼし、その他様々の差別を招来し助長する悪質な冊子が発行され、一部企業に販売されるという事件が発生いたしました。

言うまでもなく、同和問題は、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、日本国憲法によって保障された基本的人権に係わる課題であります。

したがって、その早急な解決を図ることは国及び地方公共団体の責務であり、同時に国民的課題であると言わなければなりません。

労働省は従来から、同和地区の住民に就職の機会均等を完全に保障することが同和问题解決の中心的課題であるとの認識に立って、職業指導・職業紹介及び就職に際しての各種援護施策並びに雇用主に対する研修等を行ってまいりましたが、同和对策事業特別措置法の施行以来すでに7年が経過した現在、なお、このような事件が発生したことは、誠に遺憾にたえません。

労働省といたしましては、従来の施策の点検を行うとともに、同和对策のさらに一層強力な推進を図っていく所存であります。同和问题の真の解決には国民各位とりわけ企業の皆様方が、この問題の解決に真剣に取り組まれることが不可欠であると信ずるものであります。

このため、本日付けをもちまして、日本経営者団体連盟ほか5団体に対し、関係12省事務次官により、別紙の通り要請をいたしておりますが、貴団体におかれましても、傘下の各企業にたいし、同和问题に対する正しい理解と認識を更に深め、同和地区の住民の基本的人権、特に就職の機会均等の権利が、企業によって侵害されることのないよう万全の配慮をするとともに、同和问题解決のために企業としての社会的責任を十分果たすよう、徹底方について特段の御尽力を賜りますよう要請いたします。

末筆ながら貴団体の今後の御発展を御祈り申し上げます。

敬 具

昭和50年12月15日

労働省職業安定局長

遠 藤 政 夫

全国銀行協会連合会

他業種別団体92団体 殿

2 熊本県部落差別の解消の推進に関する条例

(令和2年6月29日条例第33号)

熊本県部落差別事象の発生の防止及び調査の規制に関する条例（平成7年熊本県条例第18号）の全部を改正する。

（目的）

第1条 この条例は、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、部落差別の解消の推進に関する法律（平成28年法律第109号。以下「法」という。）の理念にのっとり、部落差別の解消の推進に関し、基本理念を定め、県、県民及び事業者の責務を明らかにし、並びに相談体制の充実等について定めるとともに、結婚及び就職に際しての部落差別に係る調査の規制に関し必要な事項を定めることにより、部落差別の解消を推進し、もって部落差別のない社会を実現することを目的とする。

（基本理念）

第2条 部落差別の解消の推進に関する施策は、全ての県民が等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、部落差別を解消する必要性に対する県民一人一人の理解を深めるよう努めることにより、部落差別のない社会を実現することを旨として、行われなければならない。

（県の責務）

第3条 県は、前条の基本理念にのっとり、部落差別の解消の推進に関し、国及び市町村との適切な役割分担を踏まえて、国及び市町村との連携を図りつつ、地域の実情に応じた施策を講ずる責務を有する。

（相談体制の充実）

第4条 県は、国及び市町村との適切な役割分担を踏まえて、地域の実情に応じ、部落差別に関する相談に的確に応ずるための体制の充実を図るものとする。

（教育及び啓発）

第5条 県は、国及び市町村との適切な役割分担を踏まえて、地域の実情に応じ、部落差別の解消を推進するために必要な教育及び啓発を行うものとする。

（部落差別の実態に係る調査）

第6条 県は、国が行う法第6条の部落差別の実態に係る調査に協力するものとする。

（県民及び事業者の責務）

第7条 県民及び事業者は、この条例の精神を尊重し、自ら啓発に努めるとともに、県が実施する施策に協力する責務を有する。

2 県民及び事業者は、同和地区（歴史的社会的理由により生活環境等の安定向上が阻害されている地域をいう。以下同じ。）の所在地を明らかにした図書、地図その他資料を提供する行為、特定の場所又は地域が同和地区であるか否かを教示し、又は流布する行

為、特定の個人の結婚及び就職に際して当該特定の個人又はその親族の現在又は過去の居住地が同和地区に所在するか否かについて調査を依頼する行為その他同和地区に居住していること又は居住していたことを理由としてなされる結婚及び就職に際しての差別事象（以下「結婚及び就職に際しての部落差別事象」という。）の発生につながるおそれのある行為をしてはならない。

（指導及び助言）

第8条 知事は、県民及び事業者に対し結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生を防止する上で必要な指導及び助言をすることができる。

（規制）

第9条 事業者は、特定の個人の結婚及び就職に際して当該特定の個人又はその親族の現在又は過去の居住地が同和地区に所在するか否かについて、自ら調査し、又は調査を受託してはならない。

（申出）

第10条 前条の規定に違反する行為の対象とされた者又は当該行為の発生を知った者は、その旨を知事へ申し出ることができる。

（勧告等）

第11条 知事は、事業者が第9条の規定に違反したときは、当該事業者に対し、当該違反に係る行為を中止し、及び結婚及び就職に際しての部落差別事象の発生の防止のために必要な措置をとるべき旨を勧告することができる。

2 知事は、前項の規定の施行に必要な限度において、事業者に対し、必要な資料の提出又は説明を求めることができる。

3 知事は、事業者が第1項の規定による勧告に従わないとき、又は前項の規定により必要な資料の提出若しくは説明を求めた場合においてこれを拒否したときは、その旨を公表することができる。

4 知事は、前項の規定により公表しようとするときは、あらかじめ、当該公表に係る者に対しその旨を通知し、その者又はその代理人の出席を求め、意見の聴取を行わなければならない。

（解釈及び運用）

第12条 この条例は、基本的人権の尊重の精神に基づいて、これを解釈し、及び運用するようにしなければならない。

（規則への委任）

第13条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

3 男女雇用機会均等法について

急速な少子・高齢化が進む中、労働者が性別により差別されることなく、かつ、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分に発揮することができる雇用環境を整備することは、ますます重要になっています。

各企業におかれては、雇用管理のあらゆる場面において、性別によることなく、個々の意欲・能力・適性に基づく公正な取扱いを行って下さい。

1 男女雇用機会均等法のポイント

- ①募集、採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とした差別の禁止
- ②性別による差別を禁止する一方で、雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を是正することを目的として行う女性のみ、女性優遇の措置は違法でない旨を明記
- ③間接差別の禁止
- ④妊娠・出産・母性健康管理措置・母性保護措置・妊娠または出産に起因する能率低下等を理由とする解雇その他の不利益取扱いの禁止
妊娠中及び産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効
- ⑤男女労働者を対象とするセクシュアルハラスメント及び女性労働者に対する妊娠・出産等に関するハラスメントについて、雇用管理上必要な措置を講ずるよう義務付け
- ⑥妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために必要な措置を講ずることを事業主に義務付け
- ⑦男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の積極的取組み（ポジティブ・アクション）を講ずる事業主に対し、国の相談その他の援助を実施
- ⑧派遣先に対する妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメント対策及び母性健康管理の措置義務に関する規定の適用
- ⑨法律の施行に関し必要がある場合は、厚生労働大臣又は都道府県労働局長による報告の徴収並びに助言、指導及び勧告を実施
- ⑩厚生労働大臣又は都道府県労働局長による報告徴収に従わない又は虚偽の報告をした場合20万円以下の過料
- ⑪厚生労働大臣の勧告に従わない場合は、厚生労働大臣が企業名を公表

2 募集・採用について

労働者が性別により差別されることなく、充実した職業生活を営むことができるようにするためには、募集・採用という職業生活の入口において、男女均等な機会が確保されることが、大変重要です。

第5条 事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。

禁止される差別の内容を明らかにするため、その内容を指針で具体的に示しています。指針に示された改善を要する例は以下のとおりです。

(1) 募集、採用に当たって、その対象から男女のいずれかを排除すること

- ①「総合職」、「一般職」、「正社員」、「パートタイム労働者」などの募集、採用の対象を男女のいずれかのみとすること。
- ②募集、採用について「営業マン」、「ウエイトレス」など男女いずれかを表す職種の名称を用い、又は「男性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示を行うこと。
- ③形式上男女を募集の対象としているが、応募の受付等の対象を男女いずれかのみとすること。
- ④派遣元事業主が一定の職種について派遣労働者になろうとする者の登録について、その対象を男女いずれかのみとすること。

(2) 募集、採用に当たっての条件を男女で異なるものとする

- ①募集、採用に当たって、男女いずれかについてのみ、未婚であること、自宅から通勤することを条件とすること、又はこれらの条件を満たす者を優先すること。

(3) 採用選考において、能力及び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

- ①募集、採用に当たって、実施する筆記試験や面接試験の合格基準を男女で異なるものとする。
- ②男女で異なる採用試験を実施すること。
- ③男女いずれかのみ採用試験を実施すること。
- ④採用試験に際し、結婚の予定の有無等一定の事項について、男女いずれかのみ質問すること。

(4) 募集、採用に当たって、男女いずれかを優先すること

- ①採用試験に当たって、採用基準を満たす者の中から、男女いずれかを優先して採用すること。
- ②男女別の採用予定人数を設定し、これを明示して募集すること。又は設定した人数に従って採用すること。
- ③男女のいずれかについて採用する最低人数を設定して募集すること。
- ④男性（女性）の選考を終了した後で女性（男性）を選考すること。

(5) 求人の内容を説明等募集又は採用に係る情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること

- ①会社概要等の資料の送付の対象を男女いずれかのみとし、又は資料の内容、送付時期等を男女で異なるものとする。
- ②求人の内容等に関する説明会を実施するに当たって、その対象を男女のいずれかのみとし、又は説明会を実施する時期を男女で異なるものとする。

性別以外の事由を要件とする措置（いわゆる間接差別の禁止）

第7条

事業主は、募集及び採用並びに前条各号に掲げる事項に関する措置であって労働者の性別以外の事由を要件とするもののうち、措置の要件を満たす男性及び女性の比率その他の事情を勘案して実質的に性別を理由とする差別となるおそれがある措置として厚生労働省令で定めるものについては、当該措置の対象となる業務の性質に照らして当該措置の実施が当該業務の遂行上特に必要がある場合、事業の運営の状況に照らして当該措置の実施が雇用管理上特に必要である場合その他の合理的な理由がある場合でなければ、これを講じてはならない。

省令で定める以下の3つの措置について合理的な理由がない場合、禁止されます。

- (1) 労働者の募集又は採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とするもの
- (2) 労働者の募集若しくは採用、昇進又は職種の変更に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- (3) 労働者の昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

女性労働者に係る措置に関する特例（ポジティブ・アクション）

第8条

前3条の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

雇用の場で男女労働者間に事実上生じている格差を是正することを目的として行う女性のみ、女性優遇の措置は違法とはなりません。

募集・採用では、女性労働者が男性労働者と比較して相当程度少ない雇用管理区分における募集もしくは採用、又は役職についての募集もしくは採用に当たっての以下の取扱いが認められています。

- ① 情報の提供について女性に有利な取扱いをすること
- ② 採用の基準を満たす者の中から男性より女性を優先して採用すること
- ③ その他男性と比較して女性に有利な取扱いをすること

以上が、「男女雇用機会均等法」の「募集、採用」の部分です。

男女雇用機会均等法の内容、資料請求等は、下記あてご連絡ください。

〔お問い合わせ先〕

熊本労働局雇用環境・均等室 096-352-3865

5 高卒用統一応募書類 (見本 A 4版)

(応募書類 その1)

資格等	取得年月	資格等の名称
趣味・特技		校内外の諸活動
志望の動機		
備考		

写真をはる位置
(30×40mm)

履歴書

令和 年 月 日 現在

ふりがな	性別
氏名	
生年月日	昭和・平成 年 月 日生 (満 歳)
ふりがな	〒
現住所	
ふりがな	〒
連絡先	

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

平成 令和	年 月	高等学校入学
平成 令和	年 月	
平成 令和	年 月	
平成 令和	年 月	
平成 令和	年 月	
平成 令和	年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない)

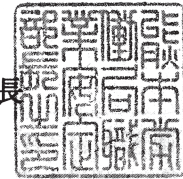
全国高等学校統一用紙 (文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定)



平成27年4月13日

事業主各位

熊本労働局職業安定部長



熊本県総務部長



熊本県教育長



熊本県高等学校進路指導研究会長



新規高等学校卒業者の就職のための選考の取扱いについて

このことについて、文部科学省及び厚生労働省通知に基づき、下記事項について御確認いただき御協力のほどをお願い申し上げます。

特に、選考試験においては、就職差別につながると思われる不適切な面接や作文が依然として行われておりますので、裏面も御参照のうえ格段の御配慮をお願い申し上げます。

記

1 応募書類について

- (1) 統一応募書類以外の社用紙・戸籍謄(抄)本・住民票を生徒に提出させないこと。
- (2) 調査書の「課程名」欄は、熊本県では統一して斜線を引いている
課程名欄に斜線を引く理由は、課程別により、選考に際して不利益を受けることがないようにしたものである。

2 面接について

面接の際、就職差別につながる事柄(本籍地の市町村名、保護者、家族の続柄等の家族関係、家族の職業、学歴、収入、資産、宗教など)についての質問または調査など行わないこと。

3 作文の題について

「私の生い立ち」、「私の家族」、「父を語る」など家庭や生活環境に関わる題の作文は課さないこと。

4 健康診断について

健康診断は、職務を遂行するための適性と能力を判断するために行うものであり、「雇入時健康診断」と称して必要な限度を超えた検査、特に血液検査や尿検査を行うことは個人のプライバシーを侵害する恐れもあるので留意すること。

5 応募前職場見学について

応募前職場見学に参加することを、応募や採用の条件としないこと。

6 新規大学等卒業予定者の応募書類

拝啓

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、労働省では、同和関係住民に対する就職差別の解消を同和問題の解決のための最重点の課題として従来から積極的に取り組み、企業をはじめ関係各位にもその実現につき御協力と御努力をお願いして参ったところであり、貴団体をはじめとする各方面の御協力により、一定の御理解と御協力が得られるようになっております。

しかしながら、新規学校卒業予定者の採用・選考に際し、就職差別につながるおそれのある不適正な事例は、依然として跡を絶っておらず、特に、身元調査が行われている旨の指摘がみられるのは大変遺憾なことといわざるを得ません。

労働省では、従来から、新規大学卒業予定者（短期大学及び高等専門学校卒業予定者を含む。）の採用・選考時期を前に、貴団体をはじめ各種業界団体に対して、採用・選考に際しては

- ①応募者用紙に本籍地番及び家族の職業について記入を求めないこと
- ②戸籍謄本等の提出を求めないこと
- ③身元調査を行わないこと
- ④その他本人の適性と能力によらない選考を行わないこと

について遵守されるよう傘下企業に対する指導方について格別の御配慮をお願いし、また、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項を除いた標準的事項を具体的に様式化した応募社用紙（履歴書、自己紹介書）の参考例をお示ししてきたところでありますが、今般、この応募社用紙の参考例を新規高等学校卒業予定者の統一応募書類の改訂に合わせて見直し、別紙のとおりいたしました。

つきましては、新規大学卒業予定者の採用選考における応募社用紙を、作成・使用される際に御活用いただきますようお願いいたしますとともに、本年度の新規大学卒業予定者の採用・選考に際し、身元調査の自粛等従来からの要請の趣旨を十分御理解の上、応募社用紙の適正化について一層の御協力を賜り、差別のない公正な採用・選考が確保されますよう、傘下企業に対する指導の徹底につきまして特段の御配慮をお願いいたします。

なお、応募社用紙を既に作成済の場合にあっては、今後、新たに作成される際に参考例の活用がなされるようお願いいたします。

末筆ながら、貴団体の御発展をお祈り申し上げます。

敬 具

平成8年6月10日

労働省職業安定局長
征 矢 紀 臣

「厚生労働省履歴書様式例」と従来の「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」との相違点

1. 「性別欄」を任意記載式に変更

- 性自認の多様な在り方に対応するため、[男・女]の選択ではなく任意記載欄としています。
- この様式では、応募者が記載したい内容で記載することが可能であり、また、応募者が記載を希望しない場合は、未記載となる場合があります。

《様式例を活用する際の留意点》

- ・ 応募者の性別が未記載でも、把握が必要な場合には、面接等で適切な方法により確認することは可能です。
- ・ ただし、応募者の中には自らの性を履歴書に記載したり、面接時等に述べることを望まない方もいます。このため、坑内業務の一部等、制度上特定の性別の者を就業させることができない場合や、男女の応募者数を把握したり（※1）、女性が相当程度少ない会社において女性を積極的に採用する場合（※2）など、性別の確認が必要な場合には、理由を説明し、応募者本人の十分な納得の上で行うようお願いします。
- ・ また、面接時等に性別の回答を強要したり、性別欄の記載内容や、未記載であることで採否を決めることのないようお願いします。

（※1）女性活躍推進法第8条、第9条、第12条、第20条の規定に基づき、一般事業主行動計画策定のため把握・分析や目標設定、情報公表にあたり、また、えるぼし・プラチナえるぼしの認定申請にあたり、男女別の採用における競争倍率を把握する必要がある場合。

（※2）男女雇用機会均等法第8条の規定に基づき、女性が相当程度少ない会社において、女性を積極的に採用する必要がある場合。

2. 「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」の各欄を削除

- 従来の「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」には「通勤時間」「扶養家族数（配偶者を除く）」「配偶者」「配偶者の扶養義務」といった欄が設けられていましたが、この様式例では設けていません。
- 応募者に超過勤務・休日出勤・緊急対応の可否や、転勤の可能性も含めた配置先の配慮等を確認するためにこれらの欄に記載された情報を把握していた場合は、あらかじめ求人票や募集要領等に関する情報を記載し、確認が必要な理由が分かるようにした上で、面接者全員に確認するようにしてください。

写真について

従来から写真は「必要がある場合」に貼付することとなっており、応募者に対して写真が必要であることを特に示していない場合には、貼付されていない場合もあります。

応募者の中には様々な事情から写真の貼付を望まない方もいるため、写真の貼付が必要な場合はこのような方が納得の上で応募できるよう、あらかじめ必要な理由を明示しておくといった工夫や、写真の貼付がされていないことだけで採否を決めることのないようお願いします。また、写真の内容（容姿）で採否を決めることは公正な採用選考の観点から適切ではありません。

8 九州地区高等学校進路指導研究協議会 統一用紙 就職承諾書

就 職 承 諾 書

令和 年 月 日

様

学 校 名

本人 現住所

氏名

印

このたび、貴社より採用内定通知をいただきましたので、卒業のうえは就職することを承諾いたします。

なお、卒業時の健康状態等が採用選考時と著しく異なり、貴社の勤務にたえられないと診断された場合は、学校をふくめた三者で協議させていただきます。

(九州地区高等学校進路指導研究協議会統一用紙)

9 熊本県高等学校進路指導研究会 統一用紙 採用辞退書

令和 年 月 日

様

高等学校

校長

複数受験に係わる採用内定の辞退について

拝啓 時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

平素より本校の教育活動に対しましてご理解と格別のご高配をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、本校の下記の生徒につきまして、採用内定をいただいたところですが、内定を辞退申し上げる結果となりました。まことに申し訳ありませんがご了承くださいますようお願い申し上げます。

なお、今後とも本校生徒の就職につきまして、引き続きご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

敬 具

記

生徒氏名 _____ 印

保護者氏名 _____ 印

(熊本県高等学校進路指導研究会統一用紙)

10 就職採用選考旅費額証明書

就職採用選考旅費額証明

受考生徒氏名

旅費額

円

(事業所名) の採用選考に係る所要旅費額(往復)は、
上記のとおりであることを証明します。

年 月 日

学校名

校長名

職印

(熊本県教育庁様式)

11 住民票記載事項証明書

市（区）町村長に対し、住民票記載事項証明書を請求するときは、次の様式による証明願いを手書き作成の上、証明を受けるようにしてください。

（様 式）

住 所			世 帯 主		
氏 名		出 生 の 年 月 日		世 帯 主 と の 続 柄	
		明 ・ 大 ・ 昭	年	月	日生
		明 ・ 大 ・ 昭	年	月	日生

市（区）町村長 殿

令和 年 月 日

申請人住所

氏名 ㊟

下記のとおり住民基本台帳に記録があることを証明願います。

上記のとおり相違ないことを証明する。

令和 年 月 日

市（区）町村長 ㊟

12 熊本県内職業安定機関等一覧

(令和6年4月1日現在)

名称（機関名）	所在地	電話番号	管轄区域
熊本公共職業安定所	〒862-0971 熊本市中央区 大江6-1-38	096 (371)8609	熊本市（北区植木町・ 南区城南町・南区富合町 を除く）
同上益城出張所	〒861-3206 上益城郡御船町 辺田見395	096 (282)0077	上益城郡・阿蘇郡のうち 西原村
八代公共職業安定所	〒866-0853 八代市清水町1-34	0965 (31)8609	八代市・八代郡
菊池公共職業安定所	〒861-1331 菊池市隈府771-1	0968 (24)8609	菊池市、山鹿市、合志市、 菊池郡、熊本市のうち 北区植木町
玉名公共職業安定所	〒865-0064 玉名市中1334-2	0968 (72)8609	玉名市、荒尾市、玉名郡
天草公共職業安定所	〒863-0050 天草市丸尾町16-48	0969 (22)8609	天草市、上天草市、天草 郡
球磨公共職業安定所	〒868-0014 人吉市下薩摩瀬町 1602-1	0966 (24)8609	人吉市、球磨郡
宇城公共職業安定所	〒869-0502 宇城市松橋町松橋266	0964 (32)8609	宇土市、宇城市、下益城郡、 熊本市のうち南区城南町・ 南区富合町
阿蘇公共職業安定所	〒869-2612 阿蘇市一の宮町 宮地2318-3	0967 (22)8609	阿蘇市、阿蘇郡（西原村 を除く）
水俣公共職業安定所	〒867-0061 水俣市八幡町3-2-1	0966 (62)8609	水俣市、葦北郡
熊本労働局職業安定部	〒860-8514 熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎 A棟9階	096 (211)1703	
熊本県労働雇用創生課	〒862-8570 熊本市中央区 水前寺6-18-1	096 (383)1111代	

