

## 2 公正採用選考人権啓発推進員制度について

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。

### ◎ 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、事業所内での事務的な責任者（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開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。

### ◎ 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。

推進員を選任・選任替えをした場合は「公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書」を管轄のハローワークに提出してください。

なお、「公正採用選考人権啓発推進員選任・異動報告書」は、「新潟ワークナビ」([https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-hellowork/jigyounushi/kousei\\_saiyou.html](https://jsite.mhlw.go.jp/niigata-hellowork/jigyounushi/kousei_saiyou.html)) からダウンロードすることができます。



「公正採用選考人権啓発推進員」制度は、選任しただけ・研修会に出席しただけではなく、各事業所内で『公正な採用選考』の実現のための旗振り役となり、『公正な採用選考』が実際に実現できてこそ意義があります。

企業によっては、採用選考の具体的な方法を決めたり応募者と実際に面接したりするのは、企業トップクラスや「公正採用選考人権啓発推進員」ではない担当者（支店・営業所などの出先を含む）である場合も多いですが、その場合、「公正採用選考人権啓発推進員」からそれらの企業トップクラスや担当者に対して『公正な採用選考』の考え方をいかに的確に伝えていくかが重要なポイントとなります。

推進員の「設置要綱」は次のとおりです。

# 公正採用選考人権啓発推進員設置要綱

## 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、適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80人以上（新潟県においては、50人以上とする。）である事業所
- (2) 常時使用する従業員が80人未満（新潟県においては、50人未満とする。）であって、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 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携に関すること。
- (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

都道府県労働局職業安定部職業安定主務課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。