

# 公正採用選考人権啓発推進員制度

## 推進員設置対象事業所

- 常時使用する従業員の数が80人以上である事業所
- 常時使用する従業員の数が80人未満であって、就職差別事件またはこれに類する事象を惹起した事業所

なお、推進員は、事業所規模にかかわらず、できるだけ多くの事業所に設置されることが望ましく、特に職業紹介事業所、労働者派遣事業を行う事業所については、労働力需給システムの一翼としての社会的責任をおっていることから、規模にかかわらず設置をお願いします。

## 推進員の設置基準

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方から選任してください。

職業紹介事業所、労働者派遣事業を行う事業所にあっては、紹介責任者・派遣元責任者等を選任してください。

## 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担っていただきます。

- 公正採用選考システムの確立を図ること
- 職業安定行政機関（労働局・ハローワーク）との連携を図ること
- その他当該事業所において必要とされる対策の樹立及び推進に関すること

## 推進員の選任等状況報告

推進員を新たに選任した、人事異動等により推進員に変更があった事業所は「公正採用選考人権啓発推進員 選任・変更 報告書」を事業所所在地を管轄するハローワーク又は需給調整事業課（又は需給調整事業室）に提出してください。

1つの事業所において、職業紹介事業及び労働者派遣事業を兼業している場合は、両事業について、それぞれ推進員を設置してください。なお、両事業の推進員を1人で兼務することも差し支えありません。

## 公正採用選考人権啓発推進員の選任について

### 1 公正採用選考人権啓発推進員を選任していますか？

ハローワークでは、一定規模以上（※）の企業に対して企業内での公正な採用選考の推進役としての「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いし、この推進員の方のために同和問題などの人権問題についての正しい理解と認識のための研修会を定期的に実施しております。埼玉県内では対象事業所の約95%で推進員を設置いただいております。

※ハローワーク秩父では50人以上

### 2 公正な採用選考の基本的な考え方

採用選考に当たっては、以下の2点を基本的な考え方として行うことが大切です。

- （１）応募者の基本的人権を尊重すること
- （２）本人の持つ『適性』『能力』以外のことを採用条件にしないこと

### 3 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①～⑪の事項について、応募用紙（エントリーシート含む）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

- ⑤ 宗教に関する事
- ⑥ 支持政党に関する事
- ⑦ 人生観・生活信条に関する事
- ⑧ 尊敬する人物に関する事
- ⑨ 思想に関する事
- ⑩ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事
- ⑪ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

#### 採用選考の方法

- ⑫ 身元調査などの実施
- ⑬ 本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用
- ⑭ 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