

事業所内公正採用選考・人権啓発担当者制度について

目 次

| | | | |
|----|---------------------------|-----|---|
| 1. | 制度の概要について | ・・・ | 1 |
| 2. | 事業所内公正採用選考・人権啓発担当者の役割について | ・・・ | 2 |
| 3. | 企業訪問について | ・・・ | 3 |
| 4. | 事務手続（関係書類）について | ・・・ | 4 |
| 5. | 企業内人権啓発にかかる愛荘町の支援策について | ・・・ | 5 |

【発行・問い合わせ先】

愛荘町 商工観光課

T E L : 0749-42-8017

F A X : 0749-42-6090

E-mail : shoko@town.aisho.lg.jp

〒529-1380 愛荘町愛知川 72 番地

1. 制度の概要について

(1) 制度の概要

ア 目的

この制度は、「公正な採用選考の実施」と企業内における「人権研修の実施」という2つの取組を通して、企業自らの主体的な人権尊重を基本とした活動を推進することを目的としています

イ 対象企業

愛荘町では、従業員数が10名以上（非正規雇用を含む）の事業所・企業内に、事業所内公正採用選考・人権啓発担当者（以下、「担当者」とします。）を設置いただいています。 ※滋賀県は、従業員数が20名以上（非正規雇用を含む）の事業所・企業を対象としています。

ウ 届出制

担当者を設置いただく際には、「事業所内公正採用選考・人権啓発担当者等設置届」という書類を愛荘町にご提出していただくようお願いしています。

すでに設置されている事業所についても、新年度も引き続きこの取組をご継続いただけるかという意思確認を行うため、毎年6月に、対象企業に対し「企業（事業所）代表者・担当名および従業員数等報告書」をお送りしています。

※届出に記載いただいた情報は、この制度に関するやりとり（主にP.3 企業訪問）のほか、人権に関する様々な研修やイベント等をお知らせするために使用させていただきます。

(2) 制度発足の経緯

この制度は、昭和52年（1977年）に全国に先駆けて滋賀県で発足した制度です。制度発足の背景には、「部落地名総鑑事件」と呼ばれる事件がありました。

《部落地名総鑑事件》とは

昭和50年（1975年）、被差別部落の地名・所在地などが記載された「部落地名総鑑」と呼ばれる書籍を、全国各地の企業が購入していた事実が発覚しました。購入の動機は、採用において部落出身者を調べることであり、重大な差別事件として国会やマスコミなどでも大きく取り上げられました。

部落差別に対する理解不足から起こったこの事件をきっかけに、各企業内に「事業所内公正採用選考・人権啓発担当者」を設置し、公正な採用選考体制の構築と社内における人権研修の充実を図ろうとするこの制度が生まれました。

その後、こうした取組は全国に広まり、部落差別のみならず様々な人権課題を含めて啓発する制度へと発展し、今に至ります。

2. 事業所内公正採用選考・人権啓発担当者の役割について

担当者の方には、社内における「公正な採用選考システムの確立」と「様々な人権課題について正しい理解を深めるための仕組みづくり」を先導していただくこととなります。

具体的な取組は、以下のとおりです。

(1) 企業を取り巻く様々な人権課題についての正しい理解

こうした取組を進めるには、様々な人権課題について正しく理解していることが必要です。

愛荘町では、毎年6月下旬に新任社員および担当者向けの研修会を開催しています。また、愛荘町人権教育推進協議会や滋賀人権啓発企業連絡会（企業の有志団体）等が年間を通じて様々な研修を実施しています。

こうした研修会の案内があった際は、できる限り参加していただき、担当者としての人権の向上に努めてください。

(2) 公正な採用選考システムの確立とその運用

採用選考を実施する際には、応募者に広く門戸を開き、応募者本人の「適正」と「能力」のみに基づいた公正な選考を行う必要があります。担当者は、こうした視点から、自社の採用選考方法が公正なものであるか、また、実際の運用に問題がないかを今一度確認してください。

特に、採用選考時に面接を実施している企業等については、面接質問の設定に注意してください。例えば「好きな作家は誰ですか。」や「休みはどのように過ごしていますか。」などは、それらは本来自由であるべきものなので、不適正質問です。

厚生労働省が発行する「公正な採用選考をめざして」や滋賀県が発行する「採用にあたって」などを参考にしながら、適正な質問の設定や評価表・評価基準をあらかじめ作成するといった取組を進めていただくようお願いします。

(3) 社内での人権問題研修の推進

働きやすい職場づくりを進めるには、経営者や管理職はもちろん、企業活動に関わる一人ひとりが人権意識を高めることが大切です。担当者は、全社員の人権意識の向上に向けて、企業としての研修体制の整備と研修の実施に努めることが求められます。

勤務体制が企業ごとに異なるように、研修体制は多様であって構いません。集合研修はもちろんのこと、朝礼などの短時間を活用して人権啓発を行うことも有効です。研修内容についても、部落差別、女性、子ども、高齢者、障がい者、外国人といった主たる人権課題のほかに、ハラスメントの防止やメンタルヘルスケアなど、企業特有の人権課題を取り扱うことも非常に有効です。

重要なのは、それぞれの企業に応じた柔軟な方法で継続して取り組むことです。

(4) 身近な人権相談役

令和2年（2020年）6月に通称「パワハラ防止法」が施行され、令和4年（2022

年)4月からはすべての企業においてハラスメント相談窓口の設置が義務化されました。

こうした窓口については専門家にお願いされる企業も多いことと思いますが、「もっと身近な人に相談したい」というケースもあるかもしれません。担当者がこうした従業員の職場での悩みにアンテナを張り、率先して声をかけることができれば、「誰一人取り残さない」職場づくりができるのではないのでしょうか。

(5) 行政との連携役

以上のような取組を後押しするために、愛荘町では、様々な研修会の案内や社内での研修にお使いいただける資料などを送付させていただいています。また、毎年7月と2月に直接企業にお伺いし、取組の状況や企業のお悩みをお聞かせ願う機会も設けています(企業訪問)。

企業訪問を実施するにあたって、まず担当者の方にご連絡をさせていただく予定ですので、ぜひともご協力をお願いします。

3. 企業訪問について

(1) 企業訪問の概要

愛荘町では、前述のとおり毎年7月と2月に「企業訪問」を実施しています。滋賀県では、毎年7月を「なくそう就職差別 企業内公正採用・人権啓発推進月間」として定めており、県下一斉でこうした訪問活動が実施されることとなっています。

企業訪問には、役場職員や愛荘町商工会などの公的機関の職員が、「事業所内公正採用選考・人権啓発推進員(以下、「推進員」とします。))として、当たることとなっています。

(2) 企業訪問までの流れ

訪問前には、企業訪問についての依頼文を役場から各社あてに送付します。その後、推進員が電話等で日程調整の連絡をさせていただき、日程が整いましたら実際に訪問させていただくという流れになります。

(3) 企業訪問時

訪問時は、事前に送付する調査用紙(滋賀県様式「事業所内公正採用選考・人権啓発推進状況調」、「事業所内人権研修台帳」)等に基づき、採用選考の状況や研修等の実施状況などをお聞かせ願います。時間は、およそ30分から1時間程度です。

4. 事務手続（関係書類）について

ご多忙のところ恐縮ですが、担当者設置事業所には、以下の書類を提出いただくこととなっています。いずれも重要な書類ですので、必ず提出いただきますようお願い申し上げます。

(1) 担当者設置時の初回だけ提出いただく書類

事業所内公正採用選考・人権啓発担当者等設置届

(2) 6月に提出いただく書類

企業（事業所）代表者・担当者名および従業員数等報告書

6月上旬に役場から各社へ送付する書類です。新年度における担当者の情報（氏名やEメールアドレスなど）を提供いただくほか、事業所として新年度も取組意思があることを確認させていただく**最も重要な書類**です。

したがって、担当者に変更がない場合も、必ずご提出ください。

(3) 7月の企業訪問時に提出いただく書類

ア 事業所内人権研修台帳（計画書）

7月の企業訪問前に役場から各社へ送付する書類です。事業所内での取組を確実に進めていただくために、事業所として研修の年間計画を立てていただくこととしており、この書類をもって年間計画をお知らせいただきます。訪問時には写しをご提出ください。2月訪問時にはこの用紙に実績をご記入いただきます。

年間計画の立案のため、愛荘町人権教育推進協議会の各種研修の実施計画書や人権学習講師一覧、愛荘町所有の人権啓発DVD一覧などを同時に送付しますので、参考としてください。

イ 事業所内公正採用選考・人権啓発推進状況調

7月の企業訪問前に役場から各社へ送付する書類です。訪問時にお聞かせ願いたい事項などをあらかじめアンケート形式にしたもので、滋賀県にて作成された県下統一様式となっています。

滋賀県下における商工行政各般の基礎資料ともなるため、必ず提出いただきますようお願いいたします。

実際に訪問した際に回収させていただきます。質問事項が多岐にわたることから、企業訪問までに作成いただくことを推奨しています。

(4) 2月の企業訪問時に提出いただく書類

ア 事業所内人権研修台帳（実績）

7月の企業訪問時に計画を記入していただいた書類に、事業所内で実施いただきました人権研修等の年間実績の記入し報告をお願いしています。訪問時には写しをご提出ください。

社内研修はもちろん、社外（愛荘町や滋賀県等他団体）での研修に参加された場合

も含めてお知らせください。

イ 企業内人権啓発チェックシート

2月の企業訪問前に役場から各社へ送付する書類です。この書類を参考に、今後の愛荘町や愛荘町人権教育推進協議会の研修計画、啓発等を検討させていただきます。

また、集計結果を公表することで、フィードバックさせていただきます。※回答いただいた企業・事業所名や個人の特定につながる内容は公表しません。

(5) 年度途中で提出いただく書類

事業所内公正採用選考・人権啓発担当者の異動届

年度途中で担当者が異動された際に提出いただきます。

※「(2) 6月に提出いただく書類」の送付時に同封しています。

5. 企業内人権啓発にかかる愛荘町の支援策について

最後に、愛荘市では、企業内人権啓発にかかる支援策として、以下のような体制を整えています。また、個別相談等も随時受け付けていますので、どうぞお気軽にご相談ください。

(1) 啓発資料の提供・貸出

・人権啓発DVDの貸出

人権問題研修等で使用いただける人権啓発教材です。様々なテーマに関するものがあり、企業訪問前に、一覧を送付しています。貸出にかかる費用は無料ですが、申請書の提出が必要です。申請書は、町ホームページからダウンロードが可能です。

・各種ポスターやチラシ

「なくそう就職差別 企業内公正採用・人権啓発推進月間」に合わせたポスターやチラシ、「こころの健康に関するリーフレット」などを準備していますので、必要な際はお申し出ください。

(2) 社内研修（人権問題研修）への講師の派遣

各企業が社内で実施される人権問題研修に、講師（人権啓発指導専門員）を派遣します。日時、場所および内容等は相談に応じます。派遣にかかる費用は無料ですが、申請書の提出が必要です。申請書は、町ホームページからダウンロードが可能です。

(3) 各種研修の開催

愛荘町では、年に数回、担当者や経営者を対象とした研修会を開催しています。時期が近づきましたら、役場から各社あてに案内文を送付させていただきます。