

事業所内公正採用選考・人権啓発推進状況調<令和5年(2023年)度版>

回答方法 ※原則訪問	<input type="checkbox"/> ①訪問 <input type="checkbox"/> ②メール <input type="checkbox"/> ③Fax <input type="checkbox"/> ④電話 <input type="checkbox"/> ⑤郵送 <input type="checkbox"/> ⑥オンライン	回答日	年 月 日
訪問(啓発)者 所属組織	訪問(啓発)者 所属名	訪問(啓発)者 氏名	

(色付きの項目は推進班員が入力)

企業(事業所)名	事業所番号		従業員数:	人、うち臨時・パート	人
所在地	住所	本社所在地	(昨年度新規採用配属	人、うち臨時・パート	人)
電話番号	FAX番号	事業所内公正採用選考・人権啓発担当者(派遣元責任者)		(ほか派遣、請負:	人)
代表者名	E-mail	役職	氏名	担当経験年数	全社従業員数:
代表者名	氏名			年	※正確な人数が不詳の場合、概数で可

※各項目の設問にチェックおよび記入をお願いします。

1. 基本方針

- (1) CSR(企業の社会的責任)推進計画やコンプライアンス推進計画、人権研修推進基本方針等(以下「基本方針」という。)人権を対象とした基本方針は策定されていますか。
①策定済み ②未策定 →「②未策定」の場合は、(2)(3)は飛ばして(名称:) ださい。
- (2) 基本方針に基づく推進組織は設置されていますか。
①設置済み ②未設置 ③ほかの会議等で代行
- (3) 上記記載の会議において、人権関連については定期的に開催されていますか。
①定期的に開催 ②不定期に開催 ③開催できていない

2. 人権啓発にかかる研修状況

- (1) 今年度、年間研修計画は立てられていますか。
①立案済み ②未立案
- (2) 事業所内のリーダー(事業所内公正採用選考・人権啓発担当者とともに研修を推進する指導者)の養成を行っていますか。
①行っている ②行っていない
- (3) 昨年度(令和4年4月～令和5年3月、以下同じ。)、何らかの人権研修(社内研修会の実施・外部の研修会への参加等)に参加された方がいますか。
①有 →(5)の設問へ
②無 →参加できなかった理由(4)の設問へ
- (4) (3)について、参加できなかった理由
 (※主たる理由を1つ選択後、「3. 公正な採用選考システムの確立」以降の回答をお願いします。)
①日程が合わなかった ②開催を知らなかった ③人手が不足している
④よく理解しているので参加の必要はないと思った
⑤その他 { }
- (5) 昨年度の研修参加(実施)状況について、研修実施主体別に記入してください。ノ
 例1) 社内研修を2回実施した場合
 ・ 7/1の研修に、5人が参加した→1回5人とカウント
 ・ 12/1の研修に、10人が参加した→1回10人とカウント→よって、社内研修の欄には、2回15人と記入する
 例2) 同じオンライン研修を、3人が個別に受講した場合→1回3人とカウント

	研修実施主体						合計
	社内研修 ※全社員を対象とした研修 <input type="checkbox"/> 行っている	国 (労働局・ハローワーク等)	県 (商工政策課、人権施策推進課等)	市町 (商工・人権担当部局・教委等)	その他 (商工団体等)		
参加(実施)の有無(○をつける)	有・無	有・無	有・無	有・無	有・無	有・無	
回数(研修の数)	回	回	回	回	回	回	回
延べ参加者数(合計)	人	人	人	人	人	人	人
延べ参加者数	経営者、事業所の長	人	人	人	人	人	人
	人権担当者	人	人	人	人	人	人
	その他	人	人	人	人	人	人

(6) 昨年度、参加(実施)した研修のテーマ(分野)に「○」を記入してください。(複数回答可)

女性 男女共同参画	子ども	高齢者	障害者	同和問題 (部落差別)	外国人	患者	犯罪被害者	ハラスメント	LGBTQ	その他

3. 公正な採用選考システムの確立

- (1) 貴事業所に正社員、臨時・パートの採用権・決定権がありますか。
①正社員、臨時・パートともある ②正社員のみある
③臨時・パートのみある ④採用事務のみある ⑤ない
 →「④採用事務のみある」、「⑤ない」場合は、「4. えせ同和行為」以降の回答をお願いします。
- (2) 昨年度に貴事業所で決定した正社員、臨時・パートの採用(雇用)がありましたか。
①ある(正社員 臨時・パート) ②ない
 →「②ない」場合は、「4. えせ同和行為」以降の回答をお願いします。
 ただし、採用選考内容に変更があった場合は、変更項目のみ回答をお願いします。
- (3) 採用方針、採用予定の職種や人員が合理的(計画的)に定められていますか。
①定められている ②定められていない
- (4) 求人の際、公共職業安定所へ求人申し込みをしていますか。
①している ②していない
- (5) 本人の適性、能力以外のこと(親の職業、家庭状況等)を採用の条件にしないと決められていますか。
①決められている ②決められていない
- (6) 応募書類については、「厚生労働省履歴書様式例」や「近畿(全国)高等学校統一用紙」の使用を指定していますか(事業所独自様式はありませんか)。
①指定している ②独自様式を指定 ③指定していない

(裏面へ)

※「選考内容」以下の設問については、 の左側に「正社員」について、右側に「臨時・パート」について、実施している選考方法について回答してください。

(7) 昨年度の選考内容(採用権・決定権がない場合は、記入は不要です。)

採用・選考は、次のどの方法に基づいて実施するのか決まっていますか。(該当するものに○)

面接

学科試験

作文

適性検査

健康診断

※以下の設問は、できているものに「○」、できていないものに「×」を記入してください。

ア. 面接

- A 面接担当者に対し、応募者の基本的人権を尊重するための十分な学習・研修が行われていますか。
- B 面接担当者には事業所内公正採用選考・人権啓発担当者が入っておられますか。
- C 面接者は、複数となっていますか。
- D 面接についての事前打ち合わせが実施されていますか。
- E 面接の質問項目が事前に設定されていますか。
- F 面接の評価表が作成されていますか。
- G 面接結果の評価基準が設定されていますか。

イ. 学科試験

- A 業務遂行に必要な知識を持っているかどうかを判断するためのものとなっていますか。(仕事に応じた内容の筆記試験となっていますか。)
- B 学科試験の合否ラインは設定されていますか。

ウ. 作文

- A 作文から、何がみたいのか決められていますか。
- B 差別につながらない適切なテーマとなっていますか。
- C テーマは設けられていますか。(テーマ: _____)

エ. 適性検査

- A 検査は、適正かつ明確な目的を持っていますか。
- B 検査の実施や判定およびその活用は、専門知識のある人が当たっていますか。

オ. 健康診断(内定後の健康診断は含みません)

- A 応募者に対し、合理的な理由に基づき健康診断を実施されていますか。

(8) 採否の決定

- A 採否に当たっては、応募者の適性・能力が総合的に評価されていますか。
- B 「不採用」とする場合、その理由は明確になっていますか。
- C 「不採用」とした場合、応募書類は返却していますか。

D 採否の決定通知は、遅くとも7日以内に通知していますか。

(9) 提出書類

採用内定後、提出を義務づけている書類はどのようなものがありますか。

○書類が変更された場合のみ変更した書類を1部提出してください。(雇用契約の様式を含む)

4. えせ同和行為

(1) 昨年度に同和を名乗る者または団体から違法、不当な要求を受けたことはありませんか。(不当要求を受けた際は、直ちに「えせ同和行為防止滋賀県民会議」事務局(077-528-3531)までご連絡ください)

①ある ②ない

(2) 要求を受けた際、どこへ相談されましたか。(※主たる相談先を1つ選択)

①えせ同和行為防止滋賀県民会議 ②法務省 ③警察
 ④地方自治体 ⑤弁護士または弁護士会 ⑥その他
 ⑦相談しなかった

5. その他

障害者雇用促進法による民間企業での障害者の法定雇用率は、令和5年度は2.3%(対象事業主の範囲43.5人以上)となっています。

(1) 現在、貴事業所において障害者雇用はされていますか。

①している ②していない

(2) 令和6年4月に法定雇用率2.5%(対象事業主の範囲40.0人以上)、令和8年7月に法定雇用率2.7%(対象事業主の範囲37.5人以上)に引き上げられますが、御存知ですか。

①知っている ②知らない

(3) 県、市町が開催する研修会で希望するテーマがあれば記入してください。(全般)

{ _____ }

6. 推進班員記入欄

(1) 未回答だった場合の理由 ①廃業 ②移転 ③対象外(従業員数少) ④回答拒否 ⑤その他

(2) 推進班員所見(啓発内容等を記入。未回答の場合は、事業者とのやり取り等を記載。)

{ _____ }