

事業所内公正採用選考・人権啓発推進状況調＜令和7年(2025年)度版＞

(色付きの項目は推進班員が記入)

企業(事業所)名

事業所番号

訪問(啓発)者
所属組織

所在地

住所

代表者

本社所在地(市町村名まで)

電話番号

推進組織代表者

事業所内公正採用選考・人権啓発担当者(派遣元責任者)

FAX番号

役職

氏名

担当経験年数

E-mail

氏名

年

回答方法
※原則訪問
訪問(啓発)者
所属名

回答日

従業員数:
(昨年度新規採用配属
(ほか派遣、請負:
全社従業員数:
※正確な人数が不詳の場合、概数で可

訪問(啓発)者
氏名

従業員数:
(昨年度新規採用配属
(ほか派遣、請負:
全社従業員数:
※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を策定していますか。
☐○の策定済み ☐○未策定
(名称:)
「○未策定」の場合、策定予定はありますか。
☐○の策定予定である ☐○の策定予定はない →
(2) 基本方針に基づく推進組織を設置していますか。
☐○の設置済み ☐○のほかの会議等で代用 ☐○未設置
(3) 上記記載の会議において、人権関連について定期的に開催していますか。
☐○定期的に開催 ☐○不定期に開催 ☐○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ていますか。
☐○立案済み ☐○未立案 ☐○未立案だが、研修は実施・参加予定
(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。
☐○行っている ☐○行っていない
(3) 昨年度(令和6年4月～令和7年3月、以下同じ。)、何らかの研修(社内研修会の実施・外部の研修会への参加等)に一回以上、参加した方がいますか。
☐○有 →(5)の設問へ
☐○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
(※複数回答可、選択後は(8)の設問へ)
☐○日程が合わなかった ☐○研修会の開催を知らなかった ☐○人手が不足している
☐○必要性を感じなかった
☐○その他具体的に()
(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。
例1) 7/1の社内研修に5人が参加し(1回5人とカウント)、12/1の社内研修に10人が参加(1回10人とカウント)した場合→社内研修の欄は2回15人と記入
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
例3) 代表者と人権啓発担当者が兼ねている場合
代表者が社内研修に参加→経営者にカウント
代表者が担当研修会に参加→担当者にカウント

		研修実施主体									
		社内研修	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)	合計				
参加(実施)の有無(○をつける)		有・無	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	回	回	回
延べ参加者数(合計)		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
延べ 参加 者数	延べ 事業所の長 人権担当者	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	その他	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

- (6) 全従業員を対象とした社内研修を実施していますか。 ☐○はい ☐○いいえ
(7) 昨年度、参加(実施)した研修のテーマ(分野)に「参加(実施)回数」を記入してください。

公正採用	子ども	高齢者	障害者	外国人	患者	加害者等	ハラスメント	LGBT等	その他
部署差別 (同和問題)	女性 男女共同参					犯罪被害者、 加害者等			

- (8) 事業所内では日頃どのような形態で人権の研修、啓発に取り組んでいますか。(複数回答可)
☐○集合研修を実施 ☐○オンライン研修を視聴 ☐○DVDを視聴 ☐○ミーティングを実施
☐○資料(人権啓発冊子等)の回覧・配布 ☐○ポスター等の掲出 ☐○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。
☐○正社員、臨時・パートでもある ☐○正社員のみある
☐○臨時・パートのみある ☐○採用事務のみある
☐○ない →「○ない」場合は、「4. えせ同和行為」以降の回答へ
(2) 昨年度に貴事業所で正社員、臨時・パートの採用選考を実施しましたか。
☐○ある(正社員 臨時・パート) ☐○ない →「○ない」場合は「4. えせ同和行為」以降の回答へ
(3) 採用方針、採用予定の職種や人員を合理的(計画的)に定めていますか。
☐○①定めている ☐○②定めていない
(4) 求人の際、ハローワーク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)を採用基準にしてはいけません。
これらに関する事項を採用面接の質問や応募書類等で聞いていませんか。
☐○①聞いていない ☐○②聞いている
(6) 応募書類は、「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。それとも、事業所独自様式を指定していますか。
☐○①指定している ☐○②指定していない ☐○③独自様式を指定
→「③独自様式を指定」の場合、様式を提出してください。

(裏面へ)

(7)採用選考にあたって、応募者のSNS調査を実施していますか(したことがありますか)。
□○の実施している(したことがある) □○の実施していない(したことがない)
「①実施している(したことがある)」の場合は、本人の同意を得ていますか。
□○はい □○いいえ

(8)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。) ※以下の設問については、□□の左側に「正社員」、右側に「臨時パート」について、**できているものに「○」、できていないものに「×」**を記入し、**未実施のものに「空欄のまま」**にしてください。採用・選考は、次のどの方法に基づいて実施するのか決まられていますか。

	□□	□□	□□	□□	□□	□□
面接						
面 接						
学 科 試 験						
作 文						
適性検査						
健康診断						

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・研修を行っていますか。
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いますか。
C □□ 面接ごとに、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を実施していますか。
E □□ 面接の質問項目を事前に設定していますか。
F □□ 面接の評価基準を設定した評価表を作成していますか。

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していますか。

ウ. 作文
A □□ どのような目的で作文を実施するのか決めていきますか。
B □□ 差別につながるような適切なテーマとなっていますか。
C □□ テーマは設けていますか。
[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していますか。

(9)採否の決定
A □□ 採否に当たっては、応募者の適性・能力を総合的に評価していますか。

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。

(10)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。
採用内定後・入社前
※入社承諾書または入社保証書以外に提出を義務付けている書類がある場合は記載してください。
入社後
※国民年金または厚生年金手帳、雇用保険被保険者証、前職の源泉徴収票、給与振込先届出書、健康保険被扶養者異動届、扶養控除等申告書、マイナンバー・運転免許証・資格証のコピー以外に提出を義務付けている書類がある場合は記載してください。

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会議」事務局(077-528-3531)までご連絡ください)
□○ある □○ない →「○ある」場合はその内容を具体的に記入してください。

5. その他
(1)「育児・介護休業法」が改正され、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等がなされましたが、対応できていますか。
・子の看護休暇の見直し、所定外労働の制限(残業免除)が対象拡大(令和7年(2025年)4月1日施行)
・柔軟な働き方を実現するための措置(令和7年(2025年)10月1日施行)
□○対応を実施した □○現在、対応中 □○対応できていない
(2)「育児・介護休業法」が改正され、介護離職防止のための個別の周知・意向確認、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が必要となりました。適切に実施できていますか。
□○実施できている □○実施できていない □○対象者がいない
(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 □○廃業 □○移転 □○対象外(従業員数少) □○回答拒否 □○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。)