

第4章 企業内研修のあり方

第1節 企業内研修の成果と推進の条件

1 これまでの研修の成果

企業における人権問題の研修が次第に進展しています。喜ぶべき傾向ですが、成果が必ずしも十分に上がっているとはいえません。具体的な調査結果からこの点を検討していきます。

令和3年度（2021年度）に福岡県が実施した「人権問題に関する県民意識調査」では、

- ① 職場が開催した「人権」をテーマとした研修等への参加状況について、民間企業や団体に勤務している方は、公務員、教員と比べると低い参加率となっています。
- ② 「人権問題に関心がある」「部落問題をなくすために、自分のできることは真剣に取り組みたい」等と回答した人の割合についても、公務員、教員と比べ、民間企業や団体に勤務している方は低くなっています。

こうしたことを踏まえ、今後も企業における職場での研修等の実施を促進し、従業員の人権問題への理解・関心を高めていく必要があると言えます。

(単位：%)

| | 職場での研修等への参加状況(注1) | 人権問題についての関心(注2) | 部落問題をなくすために、自分のできることは真剣に取り組みたい(注3) | 差別をなくすための署名運動などがされていれば、積極的に参加する(注3) | 今の時代に部落差別をするような人は人間として失格である(注3) |
|----------------------|-------------------|-----------------|------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|
| 公務員、教員 | 92.1 | 91.0 | 76.4 | 60.7 | 56.2 |
| 民間企業や団体(従業員30人以上)に勤務 | 49.6 | 65.3 | 34.3 | 39.8 | 57.9 |
| 民間企業や団体(従業員30人未満)に勤務 | 18.2 | 59.7 | 26.0 | 35.1 | 52.0 |

出展：人権問題に関する県民意識調査 結果報告書（令和4年3月）

注1：「何回も参加した」「1～2回参加した」と回答されたものの合計

注2：「非常に関心がある」「少し関心がある」と回答されたものの合計

注3：「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と回答されたものの合計

2 企業内研修推進の条件

企業内研修を積極的に推進するためには二つの条件が必要です。

(1) 企業としての取組みの姿勢

全社的な取組みの
態勢が必要である

企業における取組みを左右するのは、よくトップマネジメントの理解といわれます。確かにトップの理解は極めて重要ですが、この点に関して、次の2点に注意しましょう。

第1は、全社的な態勢の確立です。トップがいかに問題の重要性を理解したとしても、細かな指示・命令ができるはずがありません。そのため、トップの意向を受けて、その理念を具体化する全社あげての態勢が必要になります。やや角度をかえていえば、公正採用選考人権啓発推進員など担当者の活動を保障する態勢が全社的に確立していなければなりません。

トップ交替時に配慮
したい

第2は、トップ交替時の配慮です。人権問題に真剣に取り組んでいる企業の多くは差別事件をきっかけとしています。事件発生当時のトップは問題を真剣に受けとめていました。しかし、後任者は観念的には問題の重要性を理解しながらも、日常の業務に追われ、結果として消極的になりがちです。この点に関して、企業連絡会などがトップの研修に一段と力を入れることが望まれますが、個々の企業の努力がより必要なのは当然です。

また、社の理念・方針などを全従業員に徹底するための努力が大切ですし、研修推進のための委員会とその事務局の整備が必要なことはいうまでもありません。

(2) 研修リーダーの養成と研鑽

これからの企業は、人権尊重の視点に立って差別のない公正な採用選考を実施するとともに、従業員への研修を推進し、職場内からあらゆる差別を絶滅する努力を着実に積み重ねることが強く望まれます。そのためには、企業内の研修リーダーが大きな役割を担います。研修リーダーの活動について、各社で改めて検討しなおしたいものです。

リーダーを配置して
いる企業の問題点は
何か

人権問題に真剣に取り組む企業では、推進委員会の事務局に専任の職員を配置している例が大部分です。この専任職員は多くの場合研修リーダーを務め、相当（以上）長期に、体系的な学習に励んでいます。ほとんどの人がリーダーとして立派な力量を備えています。しかし、全国の支社・支店・営業所・工場など（以下「支社等」といいます。）の研修を数人の中央のリーダーがすべて担当することは不可能です。そのため、各支社等の推進責任者は、支社長や次長、あるいは総務課長などが担っています。そして、各支社等の推進

責任者は本社で研修を受け、あるいは中央のリーダーを中心とするブロック別の研修に参加するなどして、研鑽に努めています。研鑽に励む時間的余裕や資料に不自由しているリーダーが大部分といたら過言でしょうか。その結果として、支社等に専任（担当）者が配置されている場合は例外として、中央と地方のリーダーの格差の大きさに驚かされることがあります。研修組織が形式的に整備されていることに満足するのではなく、全社あげて研修が拡大・深化するためにリーダーはどうであるべきか、検討しなおしたいものです。

一方、人権問題の重要性、研修の必要性が自覚できず、何の取組みもしていない企業があります。

研修を実施していない企業への希望

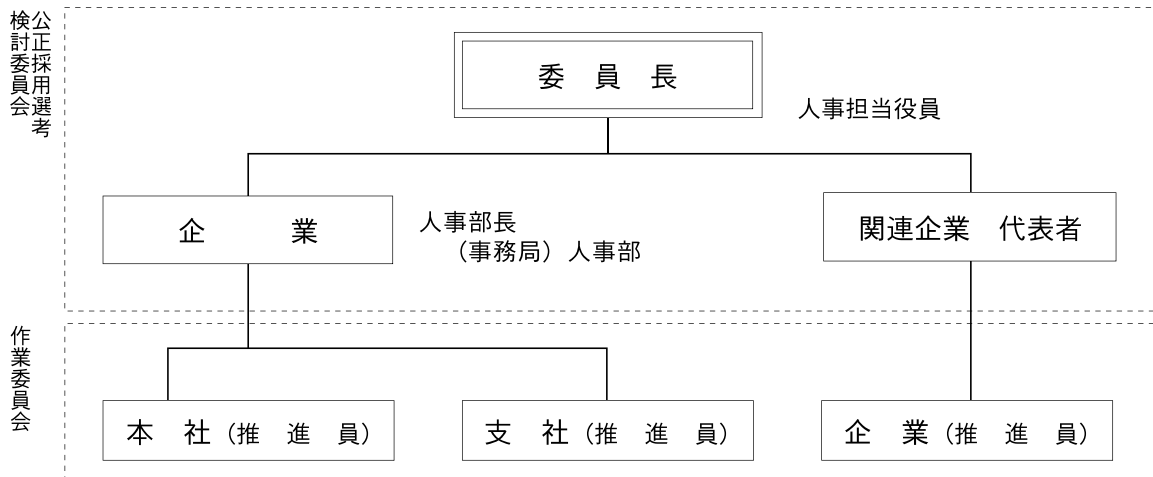
後にやや詳しく述べますが、企業が利潤の追求に努めるのは当然です。しかし、21世紀に生きる企業は、その社会貢献という理念を正しく受けとめるべきです。また、人権問題への取組みが、顧客からの信頼を得ること、かつ、従業員のモラルを高めるとともに、地域や社会からの信頼を得ることにもなり、企業の発展に役立つことを自覚することが大切です。この点の理解が深まると、行政や運動体からの求めに応じるという消極的対策ではなく、自らの意志で人権問題に対して積極的に取り組み、当然のこととして研修リーダーの養成に努めるようになるはずです。

リーダーになにが望まれるか

人権・同和問題(部落差別)をめぐる状況は変化を続けていますし、また研究は著しく進んでいます。そのため、研修リーダーは不断の研鑽に努めなければなりません。これからの企業内リーダーは、次の視点を持つことが望まれます。

- ①人権・同和問題(部落差別)について正確で、豊かな知識と正しい構造的な理解を持つ
 - ②あらゆる差別を許さない確固たる決意と積極的態度を身につける
 - ③同和地区(関係者)、障がいのある人などに深くかわり・学んだ体験をもつ
- リーダーの養成と研鑽のために各企業が一段と努力・配慮することを期待しています。

組織図 (例)



第2節 企業内研修の内容と方法

1 企業の役割の自覚

企業の「社会的責任」が強調された

企業内研修を展開する場合、企業がもつ役割を全従業員が正しく理解するように努めることが大切です。

企業が同和問題（部落差別）を中心とする人権問題に真剣に取り組み出したのは、昭和45年（1970年）以降でした。具体的な差別事件——就職差別や職場内の差別事件などに企業は動かざるをえませんでした。特に、昭和50年（1975年）に「部落地名総鑑^①」の存在が明るみにでて、企業のあり方が厳しく問われました。この当時、企業の「社会的責任」が強調されました。

①3、13ページ参照

企業活動の基本は経済的機能を遂行することです。もっと簡明に言えば、商品の生産や販売、サービスの提供などを通して、顧客の信頼を得て利潤を獲得することが企業の目的です。この努力がなければ、出資者である株主に利益を配当し、従業員の生活を安定・向上させることはできません。経営者は企業を維持・発展させる「職務責任」を担っています。しかし、企業が利潤の追求だけを考えて社会的責任を果たさないと、企業は社会的に批判されその存続すら困難になります。

このころ「シビル・ミニマム」ということがいわれました。すべての市民・国民に保障される最低限度の福祉の水準という意味です。そして、企業がシビル・ミニマムを侵すような亜硫酸ガスを排出したり騒音や振動を起こしたりすると、住民運動が告発しました。欠陥商品や有害食品に対しては、消費者運動が追及しました。「企業は社会的責任を自主的に負担した上で利潤の確保に努力すべきである」（関西経済同友会）といわれるようになりました。

しかし、当時は社会的責任の達成を経営の重要な目標とする価値観にまでは至っていませんでした。また、社会的責任として人権問題はあまり問題にされませんでした。

「社会貢献」論が登場した

ところが、平成2年（1990年）ごろから企業の「社会貢献」論が登場しました。例えば、平成3年（1991年）の経済同友会のアピールは、「これからの企業はモノフェイスであってはいけない。経済合理性だけを求めるべきでない」と強調しています。国内の成熟化や経済・環境問題のグローバル化、技術革新、情報化などのインパクトは、企業の社会的役割を根本的に問い直しています。企業は多様な価値観や顔を持ち、人間を重視するマルチフェイス企業であるべきだという考えが次第に強まっています。平成2年（1990年）に関西経済同友会は、「経営管理・組織面における行動基準」の一つとして「性・国籍・人種、宗教等に対する差別感を排除するために、社員教育・日常管理面で配慮がされ

ているか」と問いかけました。また、「企業市民としての行動基準」の一つとして「当該地域が困っていることに、耳を傾け、経済協力や技術移転以外にも企業或いは個人として役立つ方法を探すなど、地域社会の良きパートナーとして行動するように努めているか」と問題を提起しています。

企業の果たすべき役割について、考えは大きく変わっています。従業員一人ひとりがこの点について理解を深めることが大切です。

企業は同和問題（部落差別）の解決に直接責任を担っている

同和問題（部落差別）、人権問題にかかわる企業の課題は、従業員の研修の推進だけと錯覚している人がいるようです。確かに企業内研修の推進は大きな課題です。しかし、それとともに、企業は差別のない公正な採用選考を実施しなければなりません。同和関係者などの雇用の確保が問題の解決に大きな意味をもつからです。

同和問題（部落差別）の解決に企業がもつ意味を従業員一人ひとりが理解し、企業とともに問題解決に貢献することを期待したいものです。この理解が生まれな限り、従業員研修の成果があがったとはいえないと自覚すべきです。

2 研修を始める時の問題点

(1) 学習意欲の喚起

日頃興味・関心のない問題は、いくら情熱をもって語りかけられても、自分のこととして真剣に考える人はいません。人権問題と無関係でないことを自覚し、学習意欲が高まれば自ら学びます。これからの研修ではこの点に特に重視されなければなりません。どうすればこの自覚は生まれるのでしょうか。特効薬はありませんが、次の諸点を具体的に語りかけ、理解を求めていくことが大切のように思われます。

「差別を差別としてとらえる目」をもつ

今の日本で自分の人権は守られ、また、他人の人権を侵したことはないと思っている人が大部分です。しかし、「差別を差別としてとらえる目」をもって私たちの周囲をみつめ直すと、多くの差別があります。在日韓国・朝鮮人の方々への差別、障がいのある人への差別、アイヌ民族への差別、職業差別、女性差別などに気づかないのは、「差別を差別としてとらえる目」がないからです。また、私たちの過去を謙虚に顧みると、差別とは無関係とはいえないはず。女性を不当に蔑視したこと、ひとり親家庭や経済的に貧しい家庭の友達を椰揄（やゆ）したり、軽蔑した体験はないでしょうか。学歴や職種によって、意味なく侮蔑された思い出はないでしょうか。差別をとらえる目があると、差別し、差別され、差別を怖れてきた自分に気づくはず。

差別は「する」人の不幸でもある

差別を「する」人、「される」人と単純に二分すべきではありません。だが、あえて分けていうと、差別は「される」人には耐えがたい苦痛、屈辱です。差別は自分の責任ではないのに、不当に社会的不利益を強いられ、幸せに生きていく願い・権利を侵され、人間としての誇りを傷つけられるからです。それとともに、差別する人も不幸だということに気づくべきです。意味なく人の心を傷つけ、死ぬような思いを味わわせることは、人間として名誉な、誇るべきことでしょうか。そうではなくて、恥ずべき、不幸なことです。差別は「する」人にも「される」人にも、非人間的なことです。演繹（えんえき）していえば、差別がある社会では、すべての人の真の幸せはないはず。すべての人に共通する願いは、人間らしく幸せに生きていくことです。民主主義の理想は、不当な社会的不利益をみんなの努力でなくしていくことです。この願い・理想が少しずつでも実現していれば喜ばしいのですが、今の社会はそうとはいえません。「みんなの力で、みんなが幸せになる」—このことをもっと真剣に考えるべきではないでしょうか。

同和問題（部落差別）
と無関係ではありえ
ない

同和問題（部落差別）は同和関係者や行政だけの問題と思っている人がいます。しかし、同和問題（部落差別）が解決しない限り、無関係ではありえません。差別を否定しながら、周囲の人に同調し周りの意見にしたがってする「同調型差別」が多くなっています。

昔の差別は、同和関係者への差別感情が原因でした。今でも差別感情は残存しています。だが、理屈ではみんな差別を否定するようになりました。差別を否定しながら、周囲に同調するための差別が多くなりました。同調型差別をしたり、させたりする可能性をみんなもっているはずですが、自分の利益（と思えること）のため差別することがあります。同和問題（部落差別）が解決しない限り、無関係とはいえません。

人権問題は第三者的
立場はない

現に差別がある社会では、差別をなくす努力をするか、それとも差別に無関心でいたり、逃避して差別を再生産するか、そのどちらかです。しかし、それを理解できずに、「自分は差別していない」と思いながら、差別を再生産している場合があります。

例えば、学校における同和教育は、次第に進展しています。人権週間などに、いろいろと学び、話し合い、子どもながらに感動を覚え、帰宅します。胸の思いを親に話したとき、差別の絶滅を目指し、前向きに子どもと語り合った親だけだったと言い切れるでしょうか。「それはあなたの言うとおりによ。でもね、世の中にはタテマエとホンネがあるの。大きくなったら分かるから、外で“部落”とか“同和”“差別”なんてあまり言いなさんなよ。大変なことになるから。」そう言った親に差別する意図は少しもなかったと思います。だが、子どもに「難しい、怖い問題なんだ。自分には関係ないことなんだ。」という印象を与えたはずですが、無意識のうちに子どもに差別意識を植えつけてきたことが少なくなかったように思います。

差別がある社会で差別に無関心でいたり避けたりすると、結果として差別を再生産します。第三者的な態度は、問題の解決になんの役にも立ちません。

(2) 学習姿勢の確立

人権問題が自分の問題として自覚され学習意欲が高まっても、問題を考える姿勢が確立していないと正しい理解は得られません。人権問題を学ぶ姿勢として、特に次の3点が重要です。

謙虚な姿勢が必要で
ある

同和地区（やその関係者）に偏見やマイナス・イメージをもっている人が少なくありません。科学的な根拠のない（部落像）（偏った観念や印象など）にこだわっている限り、いくら話を聞き、図書を読んでも、正しい理解は得られません。素直な気持ち、謙虚な態度で学ぶことが大切です。

表面的な理解は慎む

なにごとでもそうですが、現象の表面だけを見てはいけません。事実の背景、経過を掘り下げることが大切です。原因と結果を混同することは誤っています。特に、人権問題の場合は、現象を表面的にとらえて、差別が存在する責任を被差別者に押しつける傾向があります。同和地区に生起するあらゆる現実を部落差別の本質と関連づけて理解する姿勢、事実の奥に潜む事実を掘り下げる態度が必要です。

被差別者の立場に立つ努力を

差別を受けている人は、ほとんどの場合少数者です。多くの人は、被差別者の悲しみ・苦しみ、差別への怒り・憤り、解放への願い・決意・要求などを無視して、自分の経験・知識だけで問題を考えようとします。それでは理解は深まりません。少数の被差別者の立場に立ち、その気持ちに共感しようと努めるからこそ、理解は深まります。同和関係者でない人が関係者と全く同じ立場に立ち、その気持ちに完全に共感することはできないでしょう。しかし、同じ立場に立つ努力、その気持ちに共感しようと努めることはできるはずです。この努力が理解を深めます。

3 学習内容と方法の問題点

学習内容や方法について、特に注意すべき諸点について述べることにします。要点だけを羅列しますので、意味を正しく理解するように努めてください。

(1) 部落差別の現実

部落差別は心がけだけの問題ではない

部落差別は単に心がけだけの問題ではありません。同対審答申は「心理的差別」（差別意識）とともに「実態的差別」（部落住民の生活の中にある差別、例えば、教育、就業などで全体との格差がまだ存在している現実）があることを指摘しました。

視野を全国に広める

自分が居住していたり、勤務していたりしている地域の実態を知ることは大切ですが、それとともに、視野を全国的に広めるように努めたいものです。同和地区や同和関係者の実態は地域によって非常に異なります。部落解放運動のあり方、行政の姿勢も非常に違っています。同和問題（部落差別）ほど地域差の大きい問題は他にはないといっても過言ではないと思うほどです。視野を広めて同和問題（部落差別）の全体像を理解するように努めましょう。

マイナス・イメージを強めないよう気をつける

同和問題（部落差別）の現実を語る中で、同和関係者に対するマイナス・イメージなどを強める可能性があることに注意しなければなりません。研修会に長年参加し、図書などを数多く読んでいる人の方が、同和関係者にマイナスの印象をもっている場合があります。部落差別の厳しさを語ることは大切ですがそれとともに、同和関係者の明るさ、努力、連帯心の強さなどを具体的に知ることが大切です。

(2) 部落差別の歴史と解放運動

最近の研究成果を取り入れる

部落差別の歴史と解放運動の歩みについては、特に次の2点に注意したいと思います。

部落解放運動とのかかわりを自覚する

部落差別の歴史についての研究が急速に進んでいます。最近の研究成果を取り入れるとともに、地域の実態に即した歴史の学習を心がけることが大切です。

同和問題（部落差別）は同和関係者や行政だけの問題と思っている人が少なくありません。しかし、部落解放運動は私たち一人ひとりの生活とかがかわっています。義務教育の教科書が無償化した原動力は部落解放運動でした。戸籍の公開制度を実現し、公正な採用選考を最初にそして最も強く訴えたのも部落解放運動でした。部落解放運動は同和問題（部落差別）の解決を目指していますが、それとともに、国民の幸せ、民主主義の確立とかがかわっていることを知るべきだと思います。

(3) 同和問題（部落差別）の解決の課題

問題解決の筋道を理解し、自分の課題を自覚する

これまでは「差別は不当です。差別をなくすため努力しましょう」という訴えが大部分でした。これからは「差別はこうすればなくなります。そのため“なにができて”“なにをすべきか”を自覚し、実践しましょう」と語りかけることが大切です。言葉を言い換えれば、同和問題（部落差別）解決の筋道を明らかにし、自分が果たすべき役割を理解することが望まれます。

誤った解決法を払拭する

「部落分散論」「自然解消論」「部落責任論」は、かなり学習した人でも容易には払拭されていません。これらの考えがなぜ問題の解決に結びつかないのか、具体的に理解する必要があります。

「ねたみ意識」を克服する

同和对策事業の進展、特に同和地区の環境改善が進んだ結果、「同和地区ばかりがよくなって」という「ねたみ意識」が強まっています。この考えのどこに問題があるのか、理解を深めることが大切です。

(4) 人権問題を学ぶ視点

「ものしり」になるだけでは意味がない

人権問題を学ぶのは、あらゆる差別をなくし、すべての人の人権が守られる社会を作るためです。そのための具体的な行動が今私たちに強く求められています。人権問題の「ものしり」になっても、何の意味もありません。知識的に豊かな人たちの差別事件が少なくないという点の自覚を深めることが大切です。

「ブ」抜き、「サ」抜きの学習は避ける

同和問題（部落差別）だけでなく、広く人権問題を学ぶことは大切です。また、差別の厳しさだけを語るのではなくて、思いやりの気持ち・協力し合う精神などを訴えるのも大切なことです。しかし、最近の学習の中には「仲良し運動」的なものがないとはいえません。それでは差別に対する憤りは生まれてきません。「ブ」（部落）抜き、「サ」（差別）抜きの学習にならないように気をつけるべきです。

(5) 方法上の問題

継続的な学習が必要である

人びとの意識・態度を変えるためには、継続的・体系的な学習が必要なことを調査結果は教えています。研修会などに数多く参加した人の意識はずば抜けています。1～2回参加した人は、参加経験のない人とあまり変わりません。単発的な学習ではあまり効果がないことを示しています。

創造と反復を調和する

ワンパターンの学習ではなく、新鮮で魅力のある学習（内容、方法とも）の創造に努めたいものです。しかし、基礎的な問題は反復しなければなりません。創造と繰り返しをどう調和させていくかが今後の大きな課題の一つです。

学習者の自主性を尊重する

どのような学習でもそうですが、参加者の主体性を尊重し、押しつけは避けなければなりません。また、あまり理論に走るよりは、具体的な事実で語りかけ、みんなの納得を得るように努めましょう。

企業の独自性を尊重する

各企業はそれぞれ個性を持っています。その独自性を重視すべきです。三交替勤務のところ、多くの社員が営業活動をしている場合—企業の状況に応じた研修を展開したいものです。また、研修は黒板を背にして「今から研修をはじめます」と宣言しなくても、進めることができます。毎朝ミーティングのとき、4～5分の話継続してもよいし、新聞記事などの感想を書いてもらい、これを基礎に話し合いを行うことも効果的でしょう。それぞれの企業の状況に応じた独自の学習を心がけたいものです。

各企業ともいろいろな課題があるでしょうが、企業の「社会貢献」の理念を常に想起し、すばらしい研修が展開することを期待し、祈念いたします。

福岡県のホームページにこの冊子を掲載しています。
URL : <https://www.pref.fukuoka.lg.jp/gyosei-shiryo/kigyoutojinken.html>
または、県ホームページで「企業と人権」と検索
貴社での研修資料にどうぞ活用ください。

公正採用選考人権啓発推進員制度のご案内

◆ 制度の目的

日本国憲法に明記されている「職業選択の自由」を保障し、すべての人々の就職の機会均等が確保されるためには、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題を正しく認識し、応募者本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を行っていただく必要があります。

このため、本制度では、一定規模の事業所において「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、この推進員に対し研修等を行うことにより適正な採用選考システムの確立を図るとともに、推進員が中心となって、企業内従業員に対する人権研修の計画・実施等を推進することを目的としております。

◆ 制度の内容

厚生労働省では、昭和52（1977）年度から、各事業所に「企業内同和問題研修推進員」を設置し、同和問題の正しい理解・認識の徹底、公正な採用選考システム確立などを推進してきました。

この企業内同和問題研修推進員は、現在「公正採用選考人権啓発推進員」と名称を替えて、採用選考に関わる同和問題をはじめとするあらゆる人権問題に取り組むこととなっています。

すでに、多数の事業所において「推進員」が設置されており、主体的な取組みが進められていますが、まだ設置されていない事業所にあつては、早急に設置していただく必要があります。

推進員の設置は、別紙の「公正採用選考人権啓発推進員 選任・異動 報告書」を貴社の管轄公共職業安定所へご提出いただきますようお願いいたします。

また、すでに設置されている事業所においては、本制度の趣旨を十分ご理解の上、公共職業安定所（ハローワーク）等が実施する研修会には、「推進員」が必ずご出席できるようご配慮をお願いいたします。

◆ 推進員設置要綱（抜粋）

◎ 設置対象事業所

- (1) 常時使用する従業員の数が30人以上である事業所
(注：厚生労働省は、80人以上)
- (2) (1)のほか、公共職業安定所が設置することが適当であると認める事業所

◎ 研修推進員の役割

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) 企業内研修計画の樹立及び実施に関すること
- (3) 職業安定行政機関との連絡に関すること
- (4) 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

◎ 研修推進員の選任基準

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。

福岡労働局・公共職業安定所（ハローワーク）

〈職業紹介事業所、労働者派遣事業所用〉

※ 定期 現地 許可 届出 ()

問合せ先 福岡労働局職業安定部需給調整事業課
092-434-9711

公正採用選考人権啓発推進員

選 任
異 動

報告書

| | | | |
|----------------------|----------|----------------------|----------|
| 推進員氏名 | | 補助者氏名 | |
| 役職名 | | 役職名 | |
| 選任・異動年月日 | 令和 年 月 日 | 選任・異動年月日 | 令和 年 月 日 |
| 従業員数 | 人 | 備考 | |
| 前任者氏名 (異動の場合のみ記入) | | 前任者氏名 (異動の場合のみ記入) | |

公正採用選考人権啓発推進員を上記のとおり

選 任
異 動

しましたので報告します。

令和 年 月 日

_____公共職業安定所長 殿
(福岡労働局職業安定部需給調整事業課経由)

〒
所 在 地

事業所名

代表者名

電話番号

FAX番号

※ 職業紹介事業所、労働者派遣事業所は、許可・届出番号を記入してください。
職業紹介事業 許可・届出番号()
労働者派遣事業 許可・届出番号()

※ 代表者名欄の押印は不要です。

選 任 報 告 書
異 動

公正採用選考人権啓発推進員

| | | | |
|----------------------|----------|----------------------|----------|
| 啓発推進員氏名 | | 補助者氏名 | |
| 役 職 名 | | 役 職 名 | |
| 選任・異動年月日 | 令和 年 月 日 | 選任・異動年月日 | 令和 年 月 日 |
| 従 業 員 数 | 人 | 備 考 | |
| 前任者氏名 (異動の場合のみ記入) | | 前任者氏名 (異動の場合のみ記入) | |

公正採用選考人権啓発推進員を上記のとおり
選 任 しましたので報告します。
異 動

令和 年 月 日

公共職業安定所長 殿

〒

所 在 地 _____

事 業 所 名 _____

代 表 者 名 _____

電 話 番 号 _____

F A X 番 号 _____

※ 代表者名欄の押印は不要です。

【ご案内】 公正採用選考人権啓発推進員を設置し、公正採用に係る研修を受講した場合は、競争入札参加資格審査で加点されます

福岡県では、競争入札参加資格審査の手続きにおいて、地域での社会貢献活動を評価する制度を導入しています。福岡県が推進いたします施策への積極的なご協力をお願いするとともにご協力いただいた地場事業者の方の評価を底上げすることが目的です。

制度の概要につきましては、県のホームページ (<http://www.pref.fukuoka.lg.jp/>) をご覧ください。

評価項目の一つに「公正な採用選考」の取組として、「公正採用選考人権啓発推進員を設置し、各公共職業安定所等で実施する公正採用選考に係る研修を受講させた場合」を設けています。

当該項目の評価にあたっては、競争入札参加資格審査申請の際に、事業所を管轄する福岡県内の公共職業安定所（ハローワーク）が確認した「地域貢献活動評価確認書」または「公正採用選考人権啓発推進員研修受講証明書の写し」の提出が必要です。

公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置及び確認書または受講証明書の発行等については、以下のとおりです。

1 推進員の設置手続きについて

推進員には、雇用主や人事担当責任者等の採用選考に相当の権限を有する者から選任していただきます。

推進員を選任後は、事業所を管轄する福岡県内の公共職業安定所（ハローワーク）に「公正採用選考人権啓発推進員 選任 報告書」を提出してください。

2 競争入札参加資格審査で加点を受けるために必要な書類、手続きについて

推進員の設置及び研修受講の状況を確認するため、入札参加資格申請時に「地域貢献活動評価確認書（21）」または「公正採用選考人権啓発推進員研修受講証明書の写し」を添付して提出することとなります。

確認書は、申請前に必要な事項を記載のうえ、事業所を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に持参し、公共職業安定所（ハローワーク）にて推進員設置及び研修受講の確認を受けてください。

* 様式について

「公正採用選考人権啓発推進員 選任・異動 報告書」様式：前ページに掲載

「地域貢献活動評価確認書（21）」様式：次ページに掲載

また、県のホームページ（URLは下記参照）からダウンロードすることもできます。

[<https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/suisinsetti.html>]

「公正採用選考人権啓発推進員研修受講証明書」は、研修受講終了時に事務局において交付します。

3 地域貢献活動評価の要件

① 建設工事：審査基準日に推進員を設置し、審査基準日以前2年以内に研修受講していること。

評価点：要件を満たしている場合は、5点を加点（ただし、評価項目全体で100点が上限）

② 物品・サービス関係：競争入札参加資格審査申請時に推進員を設置し、申請時以前2年以内に研修受講していること。

評価点：要件を満たしている場合は、3点を加点（ただし、評価項目全体で20点が上限）

4 問い合わせ

(1) 公正採用選考人権啓発推進員制度全般に関すること

福岡県福祉労働部労働局労働政策課 TEL092-643-3585 FAX092-643-3588

(2) 具体的な公正採用選考人権啓発推進員の設置報告や研修、公正な採用選考に係る地域貢献活動評価確認に関すること

事業所を管轄する福岡県内の公共職業安定所（ハローワーク）

* 電話番号は巻末の所在地一覧を参照してください。

(3) 建設工事の競争入札参加資格審査に関すること

福岡県建築都市部建築指導課 TEL092-643-3719 FAX092-643-3754

(4) 物品・サービス関係の競争入札参加資格審査に関すること

福岡県総務部総務事務厚生課 TEL092-643-3092 FAX092-643-3109

地域貢献活動評価確認書

令和 年 月 日

公共職業安定所長 殿

福岡県〔建設工事
物品・サービス〕競争入札参加資格審査において、地域貢献活動（公正な採用選考）について評価を受けたいので、公正採用選考人権啓発推進員が設置されていること及び貴公共職業安定所が各地域の地方自治体（行政推進協議会含む）又は企業同和問題推進協議会等と共同で実施する事業主研修又は公正採用選考人権啓発推進研修等（以下、「研修」という。）を受講したことを確認願います。（公共職業安定所で確認できるものに限る。）

*「公正採用選考人権啓発推進員研修受講証明書」をお持ちの場合は、この地域貢献活動評価確認書は必要ありません。それ以外の対象研修の受講証明書をお持ちの場合は、その受講証明書を本紙に添付し、公共職業安定所に提出してください。

申請者 所在地

商号又は名称

代表者氏名

※ { 建設業の許可番号
大臣 福岡県知事 (般・特一) 第 号
経審の審査基準日 令和 年 月 日
(※の項目は、建設工事の資格申請の場合、記入が必要)

| | 評価対象項目 | 公正採用選考人権啓発推進員の設置及び研修の受講 |
|---|-------------------|-------------------------|
| ア | 設置(選任・異動)年月日(※注1) | 昭和・平成・令和 年 月 日 |
| イ | 研修受講日(※注2) | 令和 年 月 日 |
| | 研修名 | |

※注1. 「設置(選任・異動)年月日」の記入方法

現在の推進員を選任し、公共職業安定所に報告した選任・異動年月日を記入すること

※注2. ①建設工事の場合、審査基準日(直前の決算日)以前、2年以内の受講であること

②物品・サービス関係「地域貢献活動評価確認書」提出日以前、2年以内の受講であること

(確認欄)

【※確認にあたっての留意事項】

「設置(選任・異動)年月日」が空欄で推進員の設置確認を求められた場合は、直近の更新年月日を記入し推進員の設置を確認すること。

| | | |
|---|-------|-------|
| ア | 更新年月日 | 年 月 日 |
| イ | 研修受講日 | 年 月 日 |

| | ア | イ |
|-----|---|---|
| 確認欄 | | |

◆福岡県労働局関係機関の所在地一覧

| 所属名 | 所在地 | 上段 電話番号 下段 FAX番号 | 管轄区域 |
|-------------|---|------------------------------|---|
| 福岡労働者支援事務所 | 〒810-0042 福岡市中央区赤坂1丁目8番8号 福岡西総合庁舎5F | 092-735-6149 092-712-0497 | 福岡市、筑紫野市、春日市、大野城市、宗像市、 太宰府市、古賀市、福津市、糸島市、那珂川市、 宇美町、篠栗町、志免町、須恵町、新宮町、 久山町、粕屋町 |
| 北九州労働者支援事務所 | 〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3丁目8番1号 AIMビル4F | 093-967-3945 093-967-3946 | 北九州市、行橋市、豊前市、中間市、芦屋町、 水巻町、岡垣町、遠賀町、荏田町、みやこ町、 吉富町、上毛町、築上町 |
| 筑後労働者支援事務所 | 〒839-0861 久留米市合川町1642番地の1 久留米総合庁舎1F | 0942-30-1034 0942-30-1025 | 大牟田市、久留米市、柳川市、八女市、筑後市、 大川市、小郡市、うきは市、朝倉市、みやま市、 筑前町、東峰村、大刀洗町、大木町、広川町 |
| 筑豊労働者支援事務所 | 〒820-0004 飯塚市新立岩8番1号 飯塚総合庁舎別館2F | 0948-22-1149 0948-22-4118 | 直方市、飯塚市、田川市、宮若市、嘉麻市、小竹町、 鞍手町、桂川町、香春町、添田町、糸田町、川崎町、 大任町、赤村、福智町 |

| 福岡県若者就職支援センター | | |
|---------------|--|------------------------------|
| 〈福岡センター〉 | 〒810-0001 福岡市中央区天神1丁目4番2号 エルガーラオフィス12F | 092-720-8830 092-725-1788 |
| 〈北九州ランチ〉 | 〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3丁目8番1号 AIMビル2F 若者ワークプラザ内 | 093-531-4510 093-531-4538 |
| 〈筑後ランチ〉 | 〒830-8520 久留米市城南町15番3号 久留米市役所2F | 0942-33-4435 0942-33-4435 |
| 〈筑豊ランチ〉 | 〒820-0040 飯塚市吉原町6番1号 あいタウン2F 市民交流プラザ内 | 0948-23-1143 0948-23-1143 |

| | | |
|----------------|---|------------------------------|
| 福岡県中高年就職支援センター | 〒812-0013 福岡市博多区博多駅東1丁目1番33号 はかた近代ビル5F | 092-292-9250 092-292-9247 |
|----------------|---|------------------------------|

| 福岡県生涯現役チャレンジセンター | | |
|------------------|---|------------------------------|
| 〈福岡オフィス〉 | 〒812-0013 福岡市博多区博多駅東1丁目1番33号 はかた近代ビル5F | 092-432-2577 092-432-2513 |
| 〈北九州オフィス〉 | 〒802-0007 北九州市小倉北区船場町2番10号 近藤会館4F | 093-513-8188 093-513-8190 |
| 〈久留米オフィス〉 | 〒830-0033 久留米市天神町8番地 リベール4F | 0942-36-8355 0942-36-8356 |
| 〈飯塚オフィス〉 | 〒820-0042 飯塚市本町7番25号 三協木村ビル1F(本町商店街) | 0948-21-6032 0948-21-6033 |

| 若者サポートステーション | | |
|-------------------|---|--|
| 〈福岡若者サポートステーション〉 | 〒810-0001 福岡市中央区天神1丁目4番2号 エルガーラオフィス11F・12F | 092-739-3405 092-739-3408 |
| 〈北九州若者サポートステーション〉 | 〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3丁目8番1号 AIMビル2F | 093-512-1871 093-512-1872 |
| 〈筑後若者サポートステーション〉 | 〒830-8520 久留米市城南町15番3号 久留米市役所2F | 0942-30-0087 0942-30-0087 |
| 〈筑豊若者サポートステーション〉 | 〒820-0040 飯塚市吉原町6番1号 あいタウン3F | 0948-21-6830 0948-21-6831 |

| | | |
|--------------------|--|--------------|
| 福岡県福祉労働部労働局労働政策課 | 〒812-8577 福岡市博多区東公園7番7号 福岡県庁北棟2F西側 | 092-643-3585 |
| 福岡県福祉労働部労働局就業支援課 | | 092-643-3588 |
| 福岡県福祉労働部労働局職業能力開発課 | | 092-643-3593 |
| | | 092-643-3619 |
| | | 092-643-3601 |
| | | 092-643-3605 |

◆公共職業安定所（ハローワーク）所在地一覧

令和6年4月1日 現在

| | 安定所名 | 所在地 | 電話番号 | 管轄・区域 | | |
|------------------|--|--|--|--|--|--|
| 福岡 地区 | 福岡中央 職業紹介・求人・雇用保険の給付窓口 | 〒810-8609 福岡市中央区赤坂1-6-19 | 092-712-8609 | 福岡市中央区、博多区、城南区、 早良区、 南区(那の川1～2丁目)、 糟屋郡 (志免町、須恵町、宇美町) | | |
| | 赤坂駅前庁舎 事業所の雇用保険の適用関係 | 〒810-0041 福岡市中央区大名2-4-22 新日本ビル2F | 092-712-6508 | | | |
| | 職業相談第五部門 新規学卒者(中学・高校卒)の 職業相談及び求人受理 | 〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラオフィス棟12F | 092-720-1300 | | | |
| | 福岡東 | 〒813-8609 福岡市東区千早6-1-1 | 092-672-8609 | 福岡市東区、宗像市、古賀市、 福津市、糟屋郡(篠栗町、新宮町、 久山町、粕屋町) | | |
| | 福岡南 | 〒816-8577 春日市春日公園3-2 | 092-513-8609 | 福岡市南区(那の川1～2丁目 を除く)、筑紫野市、春日市、 大野城市、太宰府市、那珂川市 | | |
| | 福岡西 | 〒819-8552 福岡市西区姪浜駅南3-8-10 | 092-881-8609 | 福岡市西区、糸島市 | | |
| 北九 州地 区 | 八 幡 | 八幡(本庁舎) 事業所の雇用保険の適用関係・ 求人募集・新規学卒関係 | 〒806-8509 北九州市八幡西区岸の浦1-5-10 | 093-622-5566 | 北九州市八幡東区、八幡西区、 中間市、遠賀郡 ※戸畑区、若松区(事業主の方の雇用保険 手続、求人申込手続のみ) | |
| | | 八幡黒崎駅前庁舎(コムシティ庁舎) 職業紹介・職業訓練・ 雇用保険の給付窓口 | 〒806-0021 北九州市八幡西区黒崎3-15-3 コムシティ6F | 093-622-5566 | | |
| | | 若松出張所 | 〒808-0034 北九州市若松区本町1-14-12 | 093-771-5055 | | 北九州市若松区 ※事業主の方の雇用保険手続、 求人申込手続窓口は八幡(本庁舎)です。 |
| | | 戸畑分庁舎 | 〒804-0067 北九州市戸畑区汐井町1-6 ウェルとばた8F | 093-871-1331 | | 北九州市戸畑区 ※事業主の方の雇用保険手続、 求人申込手続窓口は八幡(本庁舎)です。 |
| | 小 倉 | 小倉 | 〒802-8507 北九州市小倉北区菟崎町1-11 | 093-941-8609 | 北九州市小倉北区、小倉南区 | |
| | | 門司出張所 | 〒800-0004 北九州市門司区北川町1-18 | 093-381-8609 | 北九州市門司区 | |
| | | 港湾労働課 | 〒801-0853 北九州市門司区東港町6-49 | 093-321-0064 | | |
| | 行 橋 | 行橋 | 〒824-0031 行橋市西宮市5-2-47 | 0930-25-8609 | 行橋市、京都郡、築上郡(築上町) | |
| | | 豊前出張所 | 〒828-0021 豊前市大字八屋322-70 | 0979-82-8609 | 豊前市、築上郡(吉富町、上毛町) | |
| | 筑 後 地 区 | 大牟田 | 〒836-0047 大牟田市大正町6-2-3 | 0944-53-1551 | 大牟田市、柳川市、みやま市 | |
| 久 留 米 | | 久留米 | 〒830-8505 久留米市諏訪野町2401 | 0942-35-8609 | 久留米市(城島町を除く)、 小郡市、うきは市、三井郡 | |
| | | 大川出張所 | 〒831-0041 大川市大字小保614-6 | 0944-86-8609 | 久留米市(城島町)、 大川市、三潁郡 | |
| 八女 | | 〒834-0023 八女市馬場514-3 | 0943-23-6188 | 八女市、筑後市、八女郡 | | |
| 朝倉 | | 〒838-0061 朝倉市菩提寺480-3 | 0946-22-8609 | 朝倉市、朝倉郡 | | |
| 筑 豊 地 区 | 飯塚 | 〒820-8540 飯塚市芳雄町12-1 | 0948-24-8609 | 飯塚市、嘉麻市、嘉穂郡 | | |
| | 直方 | 〒822-0002 直方市大字頓野3334-5 | 0949-22-8609 | 直方市、宮若市、鞍手郡 | | |
| | 田川 | 〒826-8609 田川市弓削田184-1 | 0947-44-8609 | 田川市、田川郡 | | |

附属施設

| | | |
|-----------------|---|--------------|
| 福岡新卒応援ハローワーク | 〒810-0001 福岡市中央区天神1-4-2 エルガーラオフィス棟12F | 092-714-1556 |
| 北九州新卒応援ハローワーク小倉 | 〒802-0001 北九州市小倉北区浅野3-8-1 AIMビル2F | 093-512-0304 |
| 北九州新卒応援ハローワーク八幡 | 〒806-8509 北九州市八幡西区岸の浦1-5-10 ハローワーク八幡本庁舎内 | 093-622-6690 |

| | | |
|--|---------|------------------|
| 福岡労働局職業安定部 〒812-0013 福岡市博多区博多駅東2-11-1 福岡合同庁舎新館6階 | 職業安定課 | TEL 092-434-9801 |
| | 職業対策課 | TEL 092-434-9806 |
| | 訓練課 | TEL 092-434-9805 |
| | 需給調整事業課 | TEL 092-434-9711 |
| 福岡合同庁舎本館1階 | | |

福岡県福祉労働部労働局労働政策課

〒812-8577

福岡市博多区東公園7-7

TEL : 092-643-3585

E-mail : rosei@pref.fukuoka.lg.jp

令和6年7月



公正採用選考について、詳しくはこちら
(福岡県ホームページ)

福岡県行政資料

| | |
|------|---------|
| 分類番号 | 所属コード |
| NB | 4610106 |

| | |
|------|------|
| 登録年度 | 登録番号 |
| 6 | 0001 |