

(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、**未受雇の選考方法は「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すか。
(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 →「①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。
□○実施できています □○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。)