

平成 30 年度 第 1 回 公正採用・雇用促進会議 会議録

1 開催日	平成 30 年 8 月 10 日 (金曜日) 15 時から 17 時	
2 会場	エル・おおさか 南館 4 階 大阪総合労働事務所 B 会議室	
3 出席委員	一般財団法人大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 大阪府人権教育研究協議会 会長 大阪商工会議所 人材開発部部長 公益社団法人関西経済連合会 労働政策部労働問題担当部長 日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長 大阪市立大学人権問題研究センター 特任研究員 大阪府高等学校進路指導研究会 会長 関西大学 教授 大学等専門委員会 座長 大阪労働局労働基準部 監督課長 (代理出席:主任観察監督官 佐藤 英巳) 大阪労働局職業安定部 職業対策課長 (代理出席:課長補佐 宮田 利雄) 大阪府教育庁 教育振興室長 (代理出席:副理事 山上 浩一) 大阪府教育庁 私学課長 (代理出席:参事 井上 隆司) 大阪府府民文化部 人権局長 (代理出席:参事 有山 具仁子) 大阪府商工労働部労働政策監	柴原 浩嗣 鈴木 紀子 興津 厚志 中井 正郎 黒田 悅治 野口 道彦 若林 智子 石元 清英 熊本 理沙 綿貫 直 前坂 均 向畦地 昭雄 田中 一人 里中 亨 土肥 洋子

4 議事要旨

野口委員を座長に選出

(1) 平成 29 年度の会議概要の報告 (事務局)

- 身元保証人について議論があった。大阪府に身元保証に関する条例はあるが、今回の議論の前提とはならない。企業が採用にあたって保証人を希望する場合は、労働局または各ハローワーク窓口で相談が可能である。
- 公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修を市町村職員に受けていただき、人権について理解を高めることにより、市町村の募集要項の改善を促していく。
- 大学等専門委員会において、大学のキャリアセンター等の取り組みだけでは問題の把握が不足ではないかとの意見を頂き、メール・電話相談に加え大阪府 HP に相談を受け付けるページを設け、相談しやすくなるよう取り組みを進める。

(2) 大学等専門委員会の報告 (大学等専門委員会座長)

- 大学卒業生等に対する啓発について

厚生労働省は、公正採用選考についての啓発冊子の内容を、厚労省 HP 等に掲載し、学生の理解の促進に取り組んでいる。ナビサイト事業者への啓発は、推進員への研修を通じて公正なエントリーシートについて啓発を考えているが、ナビサイト運営会社には、参画する事業者団体に対し公正なサイトの運営を行うよう啓発するにとどまっているとの報告があった。

- 喫煙及び奨学金の有無についての質問において、委員間で意見交換が行われた。
- 性的マイノリティーに関する議論、出席者から性別欄の取り扱いに関してや大阪府のインターネット、e-ラーニングでの公開、周知計画、重要性について意見交換を行った。

(座長) e - ラーニングに関しては、学生が人権問題に関連して就職差別など、認識する必要がある。大阪府の新たなる違反事例の報告サイトも有効と思う。

(3) 中学校高等学校職業能力開発等専門委員会の報告（中学校高等学校職業能力開発等専門委員会座長）

・入社前研修において、当該生徒に対して事業所は勤務に耐えうるか医療機関の証明を提出するまで保留とし、結果「業務遂行能力不足」で内定を取り消した事象があった。

(委員) 問題をどう分析していくかが重要。事業主の都合により不用意な内定取り消しは行わないようハローワークでは従来から指導しているが、面接前から応募者のことを把握していることが前提、あくまでも業務遂行に必要な範囲に限られる。面接時の質問は両親がいることが前提にされることが多く人事の世代交代もあり、公正採用選考に対する意識が低くなっている。求人票を受理する際のハローワークの指導、新任・基礎研修やトップクラス研修の推奨を行う。

学校現場においても関係者の人事異動があるので、最低でも3年に1回の同じような研修を行うことも効果的であると思うので要望したい。

(4) 中学校高等学校職業能力開発等専門委員会の報告に対する意見

(委員) 内定取り消しについて、採用時点での問題と同時に事業所に学習障がいなどいろんな障がいがありながら、どのように事業所として業務ができるようにしていくか。一緒に働くような職場づくりが進められているところもあると思う。公正採用だけでなく色々な所と連携を取りながら進める必要があると思った。

(5) 公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修について資料をもとに報告（事務局）

(6) その他の報告

（連合の採用選考に関する自治体把握についてのアンケートの報告）

・調査の目的は2008年に続く2回目の実施、定点観察的にアンケート行って2008年から2016年の調査を中心に報告。

・指定用紙等の使用、採用面接での質問（本籍地、出生、結婚について、働き方についてなど）、戸籍、住民票の提出、採否決定前の健康診断、血液検査などについての結果が出ている。

・2017年のアンケート結果を踏まえて、就職差別撤廃の要請や連合大阪だけでなく全国的に中央連合会を通して各都道府県に要請する。

(委員) 議論していく項目として履歴書等の性別欄をどうするかがある。大学で履歴書等でなくしていくところや、企業のエントリーシートでなくしているところがある。女性活躍推進といった形で積極的に女性の採用を進めるためには確認が必要であることで、議論がなかなか進んでいないところがある。さらに、福祉関係で同性介護のために合理的な理由がある場合に履歴書にどう書いてもらうか。積極採用のためであればよいが、東京医科大学の事例もある。この会議で性別欄をどのように扱うかの議論が必要ではないか。

人権協会では、被差別当事者が何を望んでいるのか集約しなければならないと思っている。今、国会では法案議論があり、仕組みをつくる良い時期ではないかと思う。

昨年度の取り組みとして報告いただいた官公庁での採用については、民間企業だから許されるというわけではないが公務員採用で違反事項があることは非常に大きな責任があると思う。市町村の担当者の方の「新任・基礎研修」受講の勧奨をお願いしたい。人権局の方にもお力添えいただいて、もう少し市町村の取り組みに大阪府が強い働きかけをお願いしたい。

(大阪労働局) 総務省に改めて市町村あてに要請するよう依頼しているところです。

(学生のアンケートについて)

学内の人権問題委員会と人権問題研究センターが合同して人権問題に対する意識調査を行った。教員、職員、在学院生、学部学生を対象に、就職活動の際の「就職先がエントリーシートや面接で次のようなことを聞いたり書類を求めてきたりすることをどう思いますか?」「性別記載」「セクシャルハラスメントやハラスメント」について尋ねた。分析するため、「男・女」及び「答えたくない」という選択肢も設けた。大学での人権問題に対する啓発活動、企業による就職差別を教えるにあたり、どうということを考えなければならないのかについてが、データから明らかになると思う。

学部によってもかなり差があり、法学部生はかなり意識が高く、次いで文学部。医学部は意識が低く、一方ある項目では看護学校の場合は問題であると捉える学生が多く、同じ理系においても問題領域において敏感さが違った。詳細は、今後公表される予定です。

平成 30 年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 会議録

1 開催日	平成 31 年 1 月 11 日 (金曜日) 15 時から 17 時	
2 場 所	大阪府総合労働事務所 会議室B (エル・おおさか 南館 4 階)	
3 出席委員	近畿大学 人権問題研究所 准教授 (座長) 一般財団法人大阪府人権協会 理事兼事務局次長 公益社団法人関西経済連合会 労働政策部担当部長 大阪大学 学生・キャリア支援課長	熊本 理抄 宮前 綾子 中井 正郎 三宅 信久
	(大学等就職問題連絡協議会 大和大学 キャリアセンター長	代表幹事校) 松本 伸司
	(大学等就職問題連絡協議会 四條畷学園大学・短期大学 大学事務長	代表幹事校) 本山 一士
	(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校) 大阪音楽大学 短期大学部 キャリア支援センター部門長代行 山本 清志	
	(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校) 羽衣国際大学 キャリアセンター グループリーダー 辻井 康孝	
	(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校) 大阪企業人権協議会 事務長	宮内 雅也
	大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長	柄川 忠一
	一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 常務理事 事務局長 大森 幸子	
	大阪労働局職業安定部 職業対策課 課長補佐 宮田 利雄	
	大阪府商工労働部 雇用推進室 労政課長 前田 真二	

4 議事要旨

熊本委員を座長に選出

- (1) 平成 29 年度の会議概要を資料に沿って報告 (事務局)
- (2) 大学等就職問題連絡協議会 (大就連) による大学卒業者の就職差別撤廃に関する取り組みについての報告 (大就連代表幹事校)

議長：学生が就職差別についてどのように理解しているのか。大学としての啓発や情報の共有の仕組みはどのような状況か。また、大学のホームページに、啓発のページはあるか。

委員：私の大学では、問題事象がほとんど無いのが現状である。キャリアセンターのホームページが大学ホームページの一部であるが、啓発のサイトにはリンクしていない。

委員：私の大学では、就職に関して問題があったという事は聞いていません。キャリアセンターの職員が個別の相談や、就職の面接の仕方を指導しているが、公正採用については、就職活動の始まる前のガイダンスで一般的な説明をしています。また、ホームページにキャリアセンターのサイトはあるが、広く相談に応じる程度の掲示で、外部のサイトとのリンクはしていない。

委員：私の大学では問題事象があればヒアリング等の対応をするが、事象が無い状況である。就職後の卒業生から労働相談を受けたことがある。大就連作成の啓発冊子をキャリア支援運営委員会の委員の教職員に配付し意識づけを日々行っている。また、一般社団法人公正採用人権啓発推進センターのホームページを就職のお役立ちリンク集というページでリンクしている。

委員：私の大学では、大就連のポスターの掲示で啓発している。また、問題事象の把握につきましてはキャリアセンター専門職員、専門職のキャリアカウンセラーで行っている。個別面談の就職支援を行っており、問題に対しては担当のキャリアカウンセラーに相談するよう学生に指導徹底している。

過去のいくつかの事例では、企業に労働局から行政指導が行われた結果、企業が劇的に改善され、その後就職した卒業生からも非常に良いとの評価も聞いている。

大学間では、キャリアセンターの部課長職の集まりである関西学生就職指導研究会において、定期的に会合や共同研修が行われている。また、日本私立大学協会では、就職部課長研修会が年に一回、3日間泊まり込みであり、全国のキャリアセンターの管理職の方といろんな事象の共有、問題共有をしている。

委員：公正採用人権啓発推進センターのホームページでは、企業向けの方に重きを置いていますが、学生の方にも読んでいただけたらよいようなコンテンツを増やしている。社会に出るための人権入門や、日経新聞の「就活のリアル」の転載など、毎年幹事校さんに、リンクをお願いしている。

(3) 就職に係る問題事象について

事務局：29年度は、就職担当者からは0件、学生からは14事業所41件の問題事象があった。

座長：報告は、学生の権利が守られるだけではなく、事業所が変わっていくことで次の後輩たちの権利を守るという、次につながる内容であったと思った。

内容では、非常に多い表現として「意図はなかった。何気なく。判断材料に用いるつもりはない」や「ざっくばらんな雑談・会話の中」「発言の流れの中で」、また「良かれと思って」などが見受けられた。

委員：人事担当で面談される方は訓練を受けていると思いますが、そうでない場合が意外とある。トレーニング不足を感じる。面接に臨むにあたっては、きちんとマニュアルを作成し、再教育をしていかないといけないと考える。

委員：家族の話が多いが、企業は宣伝文句として「家族主義的経営」というが、家族の一員を迎える感覚は、だんだんなくなってきた。学生も、一生、この会社のインナーメンバーになるという感覚はない。意識改革が必要と思う。

委員：なぜ採用手続き（事務手続き）を知らない人が採用選考をするのか疑問である。企業が採用選考するにあたっては、職業安定法を理解したうえで採用選考しなければならない。

委員：各企業は努力している。研修においては、参加者がどれだけ想像力を逞しくできるかが重要であると感じている。

委員：行政も企業に対して啓発に取り組んでいる。企業も学生も公正採用に対する知識を深めるため、啓発の取り組みを充実したいと考えている。

委員：ハローワークでは、学卒求人企業を対象に、学卒求人説明会を開催し啓発を行っている。また、説明会へ参加できない企業へは、受理時に窓口において啓発している。さらに、トップクラス研修会を開催している。

委員：一人での採用面接や、採用のエントリーシートの対応をするのではなく、複数人で対応しているが、今回の報告事例を見ると、面接官のテーブルの上に注意事項を明示しておくだけで防げる。企業がそれぞれ独自のやり方を尊重すべきですが。

委員：大阪府で事業所団体を通して、啓発カードなどの配布も検討してほしい。

委員：そもそも10月1日まで、内々定の扱いで拘束するようなことも、ルール違反であると思う。

座長：その点を踏まえて事業所へのご対応を引き続きお願いします。

(4) 平成30年度の厚生労働省への要望について資料に沿って報告（事務局）

(5) その他

委員：公正採用人権啓発推進センターでは平成30年12月に、「LGBTQ公正採用の為のハンドブック」を会員向けに作成した。採用活動の事前準備から入社までの採用プロセスに沿って、LGBTQの方々の採用に関する基本的な考え方のポイントを解説している。

委員：大就連の研修会で、LGBTについて南弁護士の講演があった。大学で共有し、本学の

オリジナル履歴書を整備した。進路相談の中でL G B T Qの学生に対して、意識を持って取り組みをしている。

委員：履歴書への男女の性別の記載をなくすところまではやつていい。

座長：欧米では、性別・年齢・出身を書くことは差別につながるとして履歴書から省略し、写真を貼らないところや名前を書かないところもある。アファーマティブアクション（ポジティブアクション）として、採用時や採用後に必要に応じて伝えたり聞いたりするということである。性別はあくまでも自認を書けばよいと言われる。ただ、日本では戸籍制度が壁としてある。

履歴書への性別の記載について、アファーマティブアクション（ポジティブアクション）との関連を整理する必要があるとの意見が出てきている。積極的な差別是正措置として属性を伝えたり聞いたりすることが必要な場合もある。引き続きの研究テーマにしたいと思う。

委員：考え方が千差万別で、自分の性自認を書くから大丈夫という人もいれば、その欄そのものが嫌だという人もいて、悩ましい。

座長：統計では性別分析が必要な場合があり、空欄にして自分で書くことにしたいという議論を大学ではしている。これは履歴書に限らず様々なアンケートを取る時に、性別をどうするのかの議論は出ている。

委員：履歴書だけの問題ではなくて、就職活動を通じてエントリーするので、個別の大学の問題ではなく、求人を統括しているサイト内部の問題もあるのかなと思う。

座長：他国の事例を収集していきたいと思うし、企業や様々な団体でもこのような取り組みがなされているという情報共有できるものがあればお知らせいただきたい。

このような議論ができるのは、大阪府が歴史的に、実際に行われている取り組みの成果だと思う。引き続き、私自身も皆様ともさらに連携を深めていきたい。また、情報を入手したら、事務局を通じて皆さんに報告します。

平成 30 年度
公正採用・雇用促進会議
大学等専門委員会

とき 平成 31 年 1 月 11 日（金曜日）午後 3 時から
ところ 大阪府総合労働事務所 B 会議室
(エル・おおさか 南館 4 階)

次 第

- 1 開 会
- 2 委員 自己紹介
- 3 座長選出
- 4 議 事

(1) 【関連資料 1】

前回会議（平成 29 年度 公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会）について
前回会議を踏まえた対応状況

(2) 【関連資料 2】

大就連としての大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取組みについて

(3) 【関連資料 3】

大学生等の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について

(4) 【関連資料 4】

厚生労働省に対する「平成 31 年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み

- 5 閉 会

平成30年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会 委員名簿

機関団体名	役職名	氏 名	備 考
近畿大学 人権問題研究所	准教授	熊本 理抄	
一般財団法人 大阪府人権協会	理事 兼 事務局次長	宮前 綾子	
公益社団法人 関西経済連合会	労働政策部 担当部長	中井 正郎	
大阪大学	学生・キャリア 支援課長	三宅 信久	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
大和大学	キャリアセンター長	松本 伸司	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
四條畷学園大学・ 短期大学	大学事務長	本山 一士	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
大阪音楽大学・ 短期大学部	キャリア支援 センター部門長代行	山本 清志	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
羽衣国際大学	キャリアセンター グループリーダー	辻井 康孝	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
大阪企業人権協議会	事務長	宮内 雅也	
大阪同和・ 人権問題企業連絡会	理事長	柄川 忠一	
一般社団法人公正採用 人権啓発推進センター	常務理事 事務局長	大森 幸子	
大阪労働局職業安定部	職業対策課 課長補佐	宮田 利雄	
大阪府商工労働部 雇用推進室	労政課長	前田 真二	

公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会設置要綱（別掲）

【関連資料 1】

平成 29 年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 会議録

1 開催日時 平成 30 年 1 月 29 日 (月) 15 時 00 分から 17 時 00 分まで

2 会 場 エル・おおさか 南館 4 階 大阪府総合労働事務所 B 会議室

3 出席委員 (敬称略)

近畿大学 人権問題研究所 准教授	熊本 理抄 【座長】
一般財団法人大阪府人権協会 事業部長 (人権啓発担当)	宮前 綾子
公益社団法人関西経済連合会 労働政策部長	中井 正郎
大阪府下大学等就職問題連絡協議会	小倉 典洋 (大阪成蹊大学・短期大学)
大阪府下大学等就職問題連絡協議会	前澤 曜 (桃山学院大学)
大阪府下大学等就職問題連絡協議会	橋本 誠一 (大阪女子学院大学・短期大学)
大阪府下大学等就職問題連絡協議会	吉田 巍 (堺女子短期大学)
大阪府下大学等就職問題連絡協議会	野口 英哉 (関西医療大学)
大阪企業人権協議会 事務長	宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長	井上 龍生
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 理事	大森 幸子
大阪労働局職業安定部職業対策課課長補佐	宮田 利雄
大阪府商工労働部雇用推進室労政課長	前田 真二

(欠席委員) なし

4 議事・意見交換概要

【座長】 本日の座長を務めさせていただく近畿大学の熊本です。よろしくお願ひします。では本日の議事について、配布されている次第により進めます。まず議事の 1、前回会議の報告を事務局よりお願ひします。

(1) 平成 28 年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会について (事務局より報告)

【座長】 就職差別事象通報のための電算システムは、大阪府独自のものですか。

【事務局】 そうです。大阪府のシステムになります。

【座長】 このシステムが稼動したとして、国との連携や話の進み具合はどうなりますか。

【事務局】 労働局にもフォーマットを見ていただき、ご検討いただいているところです。

【委員】 当局としても検討課題ととらえています。今後、本省とも協議を行い、検討を進めてゆくところです。

【座長】 大就連からも、こうしたシステムに対する意見がいただければと思います。

【事務局】 入力フォーマットは、パソコンだけではなくスマートフォンにも合わせて、学生さんにも使いやすいようにしています。

【委員】 項目の選択方法は、該当する入力項目があれば、そこにチェック印をいれるのですか。

【事務局】 そうです。入力方法は変えることもできますので、今後も検討していきます。

【委員】 入力項目の選び方として、プルダウン方式にすることも出来るでしょうか。

【事務局】 確認しておきます。

【座長】 相談窓口に関する、学生への周知啓発方法は、どのようにお考えでしょうか。

【事務局】 相談窓口については、大就連統一資料で扱っていただき、そこで学生に周知を図るようにお願いする、というのがまずひとつです。もうひとつは、就職課などへ足を運ばない学生に向けて、学内ホームページが整備されている大学であれば、そこにリンクを張るなどして、就職活動に関連した問題を、ホームページの中で解決することを周知できないか、検討したいと思います。

【座長】 ご出席の各大学から、具体的なご提案やご意見はありませんか。

【委員】 面接で問題のあった事項と、入力システムにある選択肢の整合は取れていますか。

【事務局】 面接で問題のあった事項を選んでもらうようにしています。文言については、今後も見直ししていきます。

【委員】 本学では、学生に就職活動結果報告書を配布する際に、アンケートを同封して学生に行き渡るようにしています。何が就職差別に当たるのかは、授業や講座の中で周知してゆく必要があると考えています。

【座長】 そのアンケートは紙ベースのものですか。

【委員】 そうです。

【座長】 それは全員が提出するのですか。

【委員】 はい。就活中に問題がなければ白紙で提出し、問題があるのなら情報交換して事務局に伝えます。基本的には、就活が終わってから提出するものですので、リアルタイムではなくベストなものではないのですが。

【座長】 各大学で収集されている情報と、大阪府が始まようとしているシステムは、リンクして情報を蓄積させることは出来るでしょうか。

【事務局】 情報の送達経路だけのことだと思いますので、通常の事柄は従前通りでよいと思います。

ただ、従来と違って紙媒体のものは見ないがホームページはよく見る、という学生さんもおられるので、リンクを付けるなどの方法で、情報収集窓口の多角化を図りたいと思います。

【座長】 前回、委員から意見があった、ネットで学生が相談しやすいフォーマットについて、今回対応していただきました。本委員会の目的に学生への指導ということがあります、各大学での取り組みが大就連で把握できるような資料があればと思います。例えば、本学ではポスターを作り啓発に努めているとか、うちの大学では学生向けの研修やアンケートを行っているとか、こうした資料があれば、大学間で参考にすることができ、こうした会議でも発言のきっかけになりますので、このあたりをご検討願えればと思います。報告の窓口や報告方法に関して、各校よりご報告いただけるようなことはあるでしょうか。

【委員】 学生がエントリーシートの記載方法について相談に来た時、内容を見たうえで就職する本人にかかわりのこと、また本人が就職差別を感じていないこと、例えば両親の職業を聞いたり、年収を尋ねたりする事があれば、本人に代わり個別に大学が報告させていただくことがあります。

【委員】 本学では、学生との面談の中で、われわれも学生も就職差別と捉えていないことがあつたり、内定取り消しの要件に当たらないのに取り消しを受けたりする事案に関して、大学からも事実関係を確認して、企業に問い合わせをするなどの対応をしています。

【委員】 本学は比較的規模の小さい大学で、ここ数年そうした事例はありませんでした。

【委員】 学生からの個別報告で対応していますが、最近特に気になる事例はありません。

【委員】 細かいチェック項目を設けておりませんが、今後注意していきたいと思います。

【委員】 本学は現場実習や現場見学が多く、そのつど報告書提出を求めるのですが、どういうことが就職差別につながるか学生もよくわかつていない部分があるので、大学としてそうした啓発から進めるべきであると思っています。

【委員】 現在、厚生労働省が都道府県に指示を出して、高校生の就職面接を行うにあたっての公正採用の登録状況や研修受講の確認を進めており、大阪の場合は不適切な質問内容について中高、専門学校関係に周知され進められています。大学においても、今の取り組み状況を共有化して、大就連の場で公開するなど、こうした部分を少しでも進められたらと思います。情報の蓄積と明確化で不適切な事柄を減らせるよう、仕組みを共有化して全体をレベルアップしてゆくことが大事であると思います。

【委員】 就職差別を受けないことは、権利だということを学生に周知させることが重要だと感じます。まず、差別という言葉が学生にとって遠いかかもしれません。よって、自分を大事にするという意識を入口として持ってもらうこと、それを伝える方法を検討していただければと思います。

【座長】 就職差別に関する入口と出口の工夫を図っていければ、より実効があがり啓発効果も高まるところですね。学生自身が考え発言する中で、気づきや相談につながるような仕組みが出来ればと思います。

【委員】 啓発の冊子は、学生がネットでも見ることが出来るのでしょうか。

【事務局】 大就連加盟校あてに、毎年 200 部づつ冊子を配布しています。併せて、大阪府ホームページの中に大就連のページを作り、そこに大就連としての取り組みや啓発の文章を載せています。差別事象の具体例も、ホームページの中で示しています。

【委員】 ネット上に、採用と人権のコンパクト版のようなものがあれば、就職差別の具体例が学生にもわかりやすいのではないかと思います。

【委員】 大就連あてに配布される冊子を、各校一律 200 部でなく、必要に応じて増やすことは出来ないでしょうか。資料として秀逸なものですから、限定してしまうのはもったいないです。まずは、知ってもらうことが大事だと思います。

【委員】 本学は 200 部送っていただきちょうどよいですが、啓発の方法など、資料としての使い方について工夫していかなければならないと思っています。

【座長】 では、議題の 2 について説明願います。

(2) 大就連としての大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取り組みについて（事務局より報告）

【座長】 ただいまの報告の中にありました「11月に各大学あて 200 部を配布」というのは、先にお話のあったものですね。

【事務局】 そうです。

【座長】 続いて、議事の 3 について説明願います。

(3) 大学生等の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況（事務局より報告）

【座長】 報告の中で、

・平成 28 年の問題事象報告が 0 件ということを考える中で、24 年度より前の状況がわかるならばご教示願います。高校生の事例と比較した場合どうでしょうか。0 件また 23 年以前との違いには、どういう背景や要因が考えられますか。

・9 件の事象があるうち、7 件が B 大学であるが、B 大学では学生への指導や対応について特別な仕組を持っておられるのでしょうか。このあたりについて、知るところがあればご教示願います。

【事務局】 いま詳細資料を持ち合わせていませんが、23 年度の募集要項の確認は 120~130 件

と記憶しています。委員からも24年、25年と推移する中で、件数が減るのはなぜかというお話をいただきました。各大学への問い合わせを進める中で、従前からデータの精査や詳細調査をなさっていた大学においても、当該業務を担当されていた職員の異動や退職等があり、チェック状況について従前と同じ状況を維持できなくなっている、ということを聞いております。

高校生の場合、募集要項については全てハローワークを通すことになっており、原則そこで問題があれば挙がってくると認識しています。よって、高校では大学のように各校がチェックをするのではなく、ハローワークがチェックをする形となります、高校と大学では募集要項にそうした違いがあります。また、B大学についての件ですが、こちらも人事異動の関係などがあり、件数把握などがむずかしくなっていた時期がありました。こちらでは全学生向けの就職支援ハンドブックのようなものを作成され、その中で公正採用に関する事項について力を入れて触れておられました。加えて、問題事象があったときの相談方法や、こうした際の大学の対応も記載しておられ、そうした取り組みをなさっていた中で、把握された事項については、基本的にすべて当方へご報告をいたしました。企業とハローワークのやり取りの中で差異は出ますが、それが行政指導の流れにつながる要素になっていると思います。

【座長】 募集要項のチェックに関して、現場としてのご意見はお持ちでしょうか。

【委員】 本学では、直接届いた求人について、基本的に全てチェックしています。就職差別につながるような項目があれば、企業あてに問い合わせしたうえ、改めて求人をいただいている。

【座長】 他大学におかれても、類似のケースはあるでしょうか。

【委員】 本学では数は少ないものの、あやふやな表現をしている企業があり、こうした事例についてはこちらから問い合わせをしています。

【座長】 どういったケースをもって具体的な事象として取り上げるか、といった決まりはありますか。

【委員】 各大学のご判断によるところでしょう。

【事務局】 大就連としては、募集要項の中に問題事象の例示にあたるものがあればご報告いただけ、改善要請を行ったとしてカウントしている状況です。個別に、これはおかしいな、といった事例があれば事務局にご報告いただき、カウントしています。ただし、事例のとらえ方については、原則として各大学の判断ということになります。

【座長】 大学の規模にもよると思いますが、どれぐらいの募集要項が集まるのでしょうか。

【委員】 本学では千数百件です、これは少ないほうだと思います。

【委員】 本学では8千件ほどです。最近は少なくなりましたが、まれに男性希望といった記載もあるので、こうしたものについては個別に対応しています。今後はデータとして報告するかどうかについて再考したいと思います。

【委員】 本学では5百件から6百件というところで、そのうち約半分の求人を本学が準備しているフォームでいただき、残りが先方企業のフォームでとなっています。それについては確認をして取り上げています。

【委員】 私どもでは、こちらからのアプローチをせずに千数百件の求人があります。実務的な教育を行っている中で、おのずと業種も限られるのですが、全て目を通した上で、求人先が個人経営やデータが不足している求人先については、こちらから問い合わせをしてから公開するようにしています。

【座長】 今までの話の中で、報告の仕組みやシステムがもう少し明確になっていればと感じました。どういうものだったら答えやすいかもしれない、といったものはあるでしょうか。

【委員】 答えにくいから言わなかった、ということはないと思います。データとしてあげるまでもなかったというか、求人企業との今までの関係の中での対応、という部分もありますから。

【委員】 求人とは直接関係がないのですが、奨学金利用の有無を問われたというケースで、企業によっては、内定後に人事関係の部所で、奨学金をどういうふうに返済してゆくか、個別に指導しているところもあるようです。詳細まで承知していませんが、機会があれば学生に対してどれぐらいプラスになる対応をして下さっているのか、聞いてみたいと思います。

実際、求人先とは、学生が就職してから奨学金の返済に追われるという話をすることもあるのですが、本学が対象とする業種はそういう厳しさがある分野、こともあります。

【座長】 お話の中に奨学金ということがありました、これについて何かありますか。

【委員】 企業によっては奨学金を肩代わりする、といったところも出てきたり、一種の学生囲い込み策だと思うですが、独自の奨学金制度を設けるところもあります。そういった企業にとっては、他での奨学金借入額が必要な情報となってくるでしょう。直接この問題に関わらないかもしれません、微妙な部分がある気がします。

【委員】 採用面接時に聞かず、内定してから聞けばよい問題である気がしました。公正な採用ということでは、本人の能力や適性によるところですが、内定した後のこととして返済に余裕がない学生もあるかと思うので、それは後でよいのではないか、という気がしました。

【座長】 以前だと、借金はあるのですか、という質問をすると非常に問題になったと思うが、奨学金を利用していますか、と問うのは、学生が困難を強いられている、という今の時勢からして、こうした聞き方に変わってきているのかな、という印象を受けます。こうした、採用の段階で、奨学金利用の有無を聞く事例はほかにもあるのでしょうか。

【委員】 さきにお話のあった、奨学金の肩代わりをされている企業では聞いているでしょうし、募集要項にこうした制度を設けている、という案内のある企業もありますが、採用の段階で聞かれた例はありません。

【座長】 今のお話は、排除するというのではなく、サポートする、ということですね。そういう事例は他にも聞かれますか。

【委員】 いま奨学金を借りている学生は多いので、それを採用に反映されるということはどうかと思いますから、そういう意味で聞かれたのではないと思います。奨学金利用者はかなりの数にのぼっているので、聞かれないほうが多いと思います。ある程度の企業であれば、給与水準もそこそこあるでしょうから、大学の中できちんとした制度として設けられている奨学金であれば、それ以上に個人的な借金がない限り返済可能なのではないでしょうか。

【委員】 奨学金利用者は多いですから、特に取り上げて深く聞く、という例は知らないです。

【座長】 こうしたことは、本人の能力や適性以外の事柄になりますから、学生から報告があればそのあたりの把握も必要ではないか、と思いました。

【委員】 非正規雇用で年収がさほど高くない場合には、奨学金返済が重い負担となる例もあるのかと思いました。

【座長】 議事の3について質問はないでしょうか。なければ、続いて議事4について説明願います。

(4) 「平成30年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み(事務局より報告)

【座長】 今の説明の中にありました、厚生労働省におけるILOの件について、また文部科学省の関係資料作成のことや、e-ラーニングのことについても、こうした動きは急に出てきたものでしょうか。

【事務局】 ILOの関係については、100周年ということが間近にあるので、何らかの動きを

しないと、ということで内部で検討されていたのだろうと思いますが、実際に省内でどこまで進め回答をされたか、我々にはわかりかねます。我々としては、検討していただいているということを踏まえ、来年以降どういう動きがあるか注視し、かつ応援していかねばならないと考えています。また、e-ラーニングについても、当初作られたものについて厚生労働省の担当の方に細かい要望を出し、これを改善していただいたと思います。この話は大阪府だけのことではなく、そもそも公正採用について、学生が何が問題事象かを知らない限り相談も出来ませんし、自分が置かれている立場や窓口がどこかもわからず対応が出来ないということになりますので、そのあたりをていねいに進めていただけるよう、こちらとしても重ねて要望してゆく必要があると思います。文部科学省については、指導者用資料について、実際には厚生労働省の予算を使ってということで、その中身は我々も見ていない状態です。学生、教職員のためのセミナーということで、それが就職希望の学生全員に行き渡ればいいのですが、各大学でやる、やらないの判断があつたり、教職員の方の取り上げ方にはらつきがあれば、実際にはなかなか学生に伝わらないのではないかと思います。そのあたりは、出来上がった資料がどういうものか、どう使われているかを見ていくつ、その中で活用されているかどうか、判断をする必要があると思います。回答としてはいただいているが、どう運用されるかが大事ですから、そのあたりの確認をしていきたいと思います。

【委員】 学生が厚生労働省のホームページに自分からアクセスするというのは、考えにくいですね。ナビサイトなどにリンクボタンがあれば、アプローチも容易でいいのですが。

【委員】 私もそう思います。企業指導ということではなく、依頼ということでもできれば。学生が大学に相談したり、大学のホームページを見ることがあるでしょうが、国という発想はないでしょう。エントリーシートなどを入手に行くサイトにリンクを張ったりするのが、一番よいでしょう。「そういうものを渡している」ということで、その企業への抑制にもなりますし。エントリーシートはブラックボックスというか、わからない部分が多いですからね。

【委員】 添削で持ってきてもらう、といったことがないと、我々も目にすることがないです。

【委員】 学生が一番多くつなぐサイトに、そうしたリンクボタンがあるといいですね。そうしたものが並んでいたら、いくらかの確率ででも見てもらえるでしょう。

【座長】 せっかくの機会ですから、e-ラーニングを広めたいですね。 続いて、議事4についてのご質問はありますか。

【座長】 奨学金について、大阪府から厚生労働省に問い合わせを出していただいているが、これについて回答はありましたか。

【事務局】 これについては時間が足りず、こちらから伝えたのみとなっています。これは厚生労働省へ行く少し前の事案で、地方の銀行で奨学金について質問されるケースがありました。金融機関において借金について尋ねるという、かなり具体的な形ですから、過去からの公正採用の考えに照らして、今は大丈夫なのかと思いました。あるいは、借金のある人を採用することによって、後でトラブルを生じる可能性がある、といった話が出てきたので、そこについて、家族の事柄が出てきたところで、いま奨学金の話が社会的に出てきていますから、つい質問に出てしまいかねないと。過去に、政治的な動きがあった時期に、政治的なことを聞くケースがたくさんあったのですが、奨学金の話もたくさん出てくると、けっきょく借金の有無というような話になってしまっています。現在、奨学金を利用している学生はかなりの数になりますから、答える時にとまどってしまうと思うんですね。ですから、そこは厚生労働省でも認識をはっきり持ってほしいと、自由な意見の中で、そのあたりを要望ということで最後に伝えたところです。

【座長】 今後もこの要望は続けていかれますか。

【事務局】 やり取りの中で、引き続き続けます。

【委員】 関連する項目につきご教示願います。I L O 1 1 1号条約の早期批准に関連してですが、いろいろな差別を防止する策の中で、欧米等ではすでに履歴書に写真貼付を求めない動きがあると聞いております。条約が批准されれば、わが国においてもそうした動きが出てくるものと思うが、大学ですでにこうした指導事例などがあれば、お聞かせ下さい。L G B Tに関しても、性別欄をなくしても写真貼付があれば性別の問題が出てくるので、トランスジェンダーの方達にはむずかしいのかなと思います。

【委員】 そうした取組みはまだまだではないでしょうか。就職差別といった話の前に、大学入試の段階で入校願書への写真貼付は、受験者本人を確認するため必須のこととなります。センター試験でも受験票に写真貼付がないと、試験会場へ入ることが出来ません。入試と就職はまた別ですが、本人確認をどうするのかといった問題もあって、就職に関する部分でもまだまだむずかしいのではないかでしょうか。

【委員】 これはむずかしいですね。本学の学生が写真を貼付せず企業を訪問した場合、先方から問い合わせがありますから。

【委員】 写真を貼付しなくてもいい、という企業はまだありませんね。

【座長】 大学の授業で、日本の履歴書と英語記載の履歴書を比べてみるのですが、英語のものは写真はおろか生年月日の記載もなく、最終学歴と職歴だけというものです。そういう比較をすると、日本との違いが見えてきます。

【委員】 雇用形態が違いますからね。最終的にはそれがいいのかもしれません、また他の部分を変えていく必要がありそうです。

【委員】 これが条約批准、といったことになると、またいろいろなことが出てくるのではないかと思い、お伺いしたところです。

【座長】 こうした議論は、企業の間では進んでいるのでしょうか。

【委員】 具体的にはないようですね。

【委員】 今回の議題にはないのですが、性別を聞かないということで、アファーマティブ・アクション的に、企業では女性管理職を増やしたいとか、女性比率を上げたいといった考えを持つところが増えてきていると思います。そうしたことを前提とすると、やはり性別を聞いておきたい部分もあると思うのですが、そうした部分はどう扱われるか話は出ているでしょうか。

【座長】 別の会議でそうした話があり、実際に男女で格差がある以上、アファーマティブ・アクションという形で、女性を積極採用や登用をするために、必ずしも性別欄をなくす必要はないのではないか、といった話がありました。企業では、性別を聞いてはいけないということと、女性活躍推進といったバランスをどうしておられるでしょうか。

【委員】 採用の際には、男女それぞれ何名といったことなく、性別に関係なく採用するので、そのあたりは形式的にクリアされているでしょう。女性活躍推進ということで、入社後の昇進については、どれだけ支援していくかという、企業の中での問題になるでしょう。

【委員】 積極的に女性従業員を増やしたい、という場合もあるでしょうか。

【委員】 それはあるでしょう。例えば自社の労務構成を勘案して、1 0 0 名の採用枠のうち女性を7 0 名ほど採りたいといった判断は、実際に企業でされています。今はそういう形で、女性活躍推進ということを、企業では前向きにとらえています。

【座長】 これは公正採用の観点から、どのような議論になりますか。

【事務局】 基本的には男女雇用機会均等の法律に従っての話となるので、募集や採用では、極端に女性が少なくて、その不足数を雇用したいというような場合には認められるでしょう。ただ、その問題と性的マイノリティーの方との整合性の議論は、あまりされていないので、性別を聞くこととLGBTの方への配慮の問題は、いまは切り分けがされていると思います。ただ、女性を積極的に採用する、という場面では、男女雇用数の差を埋める措置について今まで適法に行われているはずなので、募集の段階で男女雇用均等法に基づく適切な雇用をしていただく、というものだと思います。ただ、そこで性的マイノリティーの方を雇用をどう扱うのか、例えばトランスジェンダーの方を男性とみるのか女性とみるのか、厳密にいくと法的な判断だけになると思うのですが、そこまで求めることが適切なのか、という話になると思います。現状では、それが議論されたことはありませんし、公正採用促進会議の中でも議論されたことはなかったと思います。

【座長】 私のほうでも、いろいろなところで事例を集めてみたいと思います。さきほどの履歴書の話に戻りますが、国によっては名前も書かないといった履歴書もあるそうです。これは偏見が名前でうまれてしまうこと、つまり男性に多い名前、女性多い名前によるフィルターがかかるのを避けるため、名前も書かない履歴書が使われ始めていると聞いています。そのあたりについて、さきにお話のあった積極採用、またアファーマティブ・アクションの関連などで、私も情報を集めてみたいと思います。

【座長】 これまでの議事で、また関連する事項についてご意見、ご質問等はありますでしょうか。

【委員】 問題事例の中に、喫煙の有無について質問があったとありますが、いま世論として喫煙が取りざたされる中、本来は自由であることだから聞いてはいけないのだ、ということで今後も進めいいのか、疑問を持つところです。そのあたり、現状はどういう割り切りになっていて、今後どうなるのか、そのあたりの見通しはいかがでしょうか。

【委員】 ハローワークの指導としては、合理的な理由があれば、例えばそれがタバコ製造販売会社の求人なら、質問として問題ないところですが、世論の中での偏見のような部分については、公正採用の観点から指導を行っています。

【委員】 基本的には個人の嗜好の部分で、就職する時には関係ないことだと思います。就職後にその企業のルールに沿って指導すべきことでしょうから、公正採用の点からは聞いてはいけないことです。

【委員】 話の流れとは異なりますが、男女別の教育機関はあってよいのか。本学は入学対象を女子としていますが、今後もそれで進めていいってよいものか。触れたくない問題なのですが、これからは触れざるを得ない時代が来るのかなと、という気がしています。受付は女子を対象としていますが、今後の世の中の流れの中で、これから先に考えられるいろいろケースにどう対応すべきかと思います。実は以前から気にはなっていたのですが。

【座長】 以前に、女子を入学対象にした学校を男性が受験しようとして断られ、裁判になったケースがありました。今のお話は、性的マイノリティーの方を含めた対応の問題ということですね。以前は戸籍を判断材料になさっていたのですか。

【委員】 そうです。ずっと昔にはそうした選考でしたが、今はしていません。

【座長】 ということは、自分の性自認が女性であるという人が受験を希望してたら、今はどう対応されていますか。

【委員】 募集要項記載の通りです、という説明しかできないところです。学生には校内の環境な

ども見てもらったうえで、それで判断願います、というしかないところですね。

【委員】 今まで、学生側に大学選びの選択肢があったので、問題にならなかつたのかかもしれませんね。どうしてもこちらの大学へ入学を希望する、ということになってきたら、そうした問題が出てきそうです。

【委員】 今まで女子大学の存在価値といった側面を強調しながら来たのですが、この先それだけではすまない時代が来るのではないか、と感じているところです。

【座長】 この会議は、教育機関や企業の皆さん、また行政関係者が集う貴重な機会ですから、ご参加各位のさまざまな分野、また視点からのご発言やご意見、ご質問が出て、今日も会議を進めることが出来ました。また、さきほど委員からお話がありましたが、ここでの継続的な一歩づつの議論が、いろいろな取り組みを進めている、前進させていることが目に見えるところがありました。他方、見えなくなっている部分もあると思うので、この先また皆さんと議論をしながら、一歩づつ進めていきたいと思います。今後ともよろしくお願ひします。

では、本日の議事はこれで終了とします。ただいまの会議内容は、次回開催の公正採用・雇用促進会議の親会議でご報告します。ありがとうございました。

【事務局】 本日は円滑に議事を進めていただきありがとうございました。では、以上で公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会は閉会といたします。本日はご多用の中、ご出席いただきましてありがとうございました。

以上

【前回会議を踏まえた対応状況】

1 学生等が相談しやすいフォーマット

従来は学生が大学等に備え付けの「就職差別等についての報告書」に必要事項を記載し、大学等のキャリアセンターへ提出を促していたが、これに加え、労政課でメールによる相談受付を行ってきた。

しかし、報告書様式への記載は煩雑であり、メールへの文字入力も文字の羅列だけでポイントが明確にならない欠点が合つたことから、新たに大阪府の「電子申請システム」を利用し、必須項目をチェックボックスへのクリックや入力で対応することとした。

なお、実施にあたっては大学生等のみならず、求職者からの相談対応も行う。

運用開始日 平成30年8月13日

以上

【関連資料2】

大学卒業者等に対する就職差別撤廃に関する取組みの経過

(大阪府下大学等就職問題連絡協議会) 前回会議(平成29年1月29日以降)

日 時	項 目	内 容
30.1.29	公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会	●平成28年度大学生の就職に係る問題事象報告に対する 事実確認及び指導状況について ●その他
30.4.3	平成29年度下期問題事象集 約の取り組み	●平成29年度下期問題事象の取りまとめ及び大阪府雇用 推進室への提出依頼 (各大就連代表幹事校宛)
30.5.23	幹事校会議	●平成30年度(第38回)総会について
30.6.25	平成30年度総会(第38回))及び研修会	●平成29年度活動報告・会計報告 ●平成30年度幹事校の担当役員の選出 ●平成30年度年間活動計画案 ●平成30年度予算案ほか ●研修会 「公正な採用選考のために」、「外国人留学生の 就職支援について」 講師：大阪労働局職業安定部職業対策課
30.10.1	平成30年度上期問題事象集 約の取り組み	●平成30年度上期問題事象の取りまとめ及び大阪府雇用 推進室への提出依頼 (各大就連代表幹事校宛)
30.11.5	学生向け啓発リーフ・ポス ター作成	●学生向け啓発リーフレット (各大学200部)、 ポスター (各大学2部)を作成し、加盟校へ送付
30.11.6	求人企業向けアピール文書 等を各大学等に送付	●求人企業向けアピール文書「大学等卒業予定者の公正な採 用選考に向けたお願い」を加盟校に送付 [参考資料1]。
30.11.6	経済・経営者団体向けアピ ール文書等を送付	●「大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い」 を大就連から経済・経営者185団体と37企業人権協議 会地域連絡会へ送付 [参考資料2]。
30.11.30	公正採用人権啓発推進セン ター 認証審査委員会	●公正採用人権啓発推進センターが実施する公正な採用 と人権啓発に積極的に取組んでいる企業を対象とした 「認証制度」審査委員会に外部有識者として参加
30.12.3	就職業務担当者用 就職差 別をなくすために作成	●就職業務担当者向け啓発冊子データを作成。 (29年度から隔年で冊子を印刷)
30.12.17	大学等関係者 就職問題研修会	●「働くときに知っておきたい働き方改革と労働契約の基 礎知識～一億総活躍社会の実現に向けて～」 講師：大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター ●大学等と連携した大阪府のワーカルール啓発の取組み について 講師：大阪府総合労働事務所

[参考資料1]

平成30年 月 日

採用責任者様

大阪府下大学等就職問題連絡協議会
大阪府商工労働部雇用推進室
厚生労働省大阪労働局職業安定部

大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

拝啓 時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、大学等卒業予定者の採用選考につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、大阪府下大学等就職問題連絡協議会（大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校75校が加盟：略称「大就連」）、大阪府及び大阪労働局（ハローワーク）では、大学等卒業予定者が差別的な取扱いを受けることなく、本人の適性・能力に基づく公正な採用選考により就職されるよう、連携・協力して企業への啓発等に取り組んでいるところです。

特に府内の大学等におきましては、採用応募・選考時での公正な採用選考に反する問題事象を把握するために、就職活動をしている学生等から「就職差別等についての報告書」の提出を求める取り組みを行っています。

また、報告された問題事象は、大就連等において取りまとめるとともに、問題事象によっては大就連、大阪府及び大阪労働局が連携して、求人企業に対して個別的な啓発等に取り組んでいるところです。

この「報告書」による平成28年度問題事象の集計結果によると、面接時における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問が26件報告され、そのうち、「家族状況」に関する質問等が6割と大きな割合を占めています。

また、面接時の不適切な質問、男女機会均等法に違反するセクハラ発言の他に、応募書類・エントリーシート等において「身長・体重」を記載させる、不必要的「健康診断書」の提出を求める等、就職差別につながるおそれのある個人情報を把握する事象も報告されています。

こうした事象をなくすため、より一層、各関係行政機関・関係団体等が連携して、企業に対する啓発活動を推進することとしていますが、貴社におかれましても、これまで実施してきた採用選考制度及び求職者の個人情報の取り扱いについて、人権尊重の観点から再確認いただき、「公正な採用選考制度の確立」に向けた取り組みを、よろしくお願ひ申し上げます。

敬具

【大就連とは】

大阪府下大学等就職問題連絡協議会（略称：大就連）は、大阪府内の75校の大学等が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等をもって構成されています。

＜主な取り組み＞

- 求人企業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ
- 学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発
- 学生からの問題事象報告の集約と、行政関係機関との連携による問題解決に向けた取り組み、等

【大就連 事務局】※平成30年5月28日に移転しました

大阪府商工労働部雇用推進室労政課 労政・労働福祉グループ

住所：〒559-8555 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか11階 電話：06-6210-0513

[参考資料2]

平成30年11月

各団体代表者様

大阪府下大学等就職問題連絡協議会

大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

拝啓 時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、大学等卒業予定者の就職につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、当協議会は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校が、一致して学生の就職に際しての差別的取扱いの解消を図ることを目的として、昭和56年5月に発足し、その活動を続けてきましたところです。

申し上げるまでもなく、職業選択の自由、即ち就職の機会均等は、侵すことのできない基本的人権として日本国憲法にも保障されているところであります。貴団体におかれましても公正な採用選考制度の確立に向けて、会員企業への助言・啓発に取り組まれていること存じます。

本協議会も参画する公正採用・雇用促進会議では、平成16年度に「問題事象に対する解決方策等検討会」を設置し、学生からの問題事象報告に対する具体的な対応方策について提言がなされました。

平成17年度からは、学生からの問題事象報告様式を「就職差別等についての報告書」に統一して、より的確な問題事象の把握に努めるとともに、把握された問題事象についても、大阪府・大阪労働局・関係団体等と連携強化して迅速な解決に向け、取り組んでいるところです。

しかしながら、平成28年度に学生から提出され明らかとなった「問題事象報告」をみると、面接時に家族の職業・家族構成など本人の適性・能力に関係のない就職差別につながるおそれのある質問や男女機会均等法に違反するセクハラ発言がなされたり、応募書類・エントリーシート等において「身長・体重」を記載させる、不必要的「健康診断書」の提出を求める等、就職差別につながるおそれのある個人情報を把握する事象など、26件もの問題事象が見受けられます。

貴団体におかれましては、現状をご認識いただくとともに今後とも、当協議会の取り組みにも御理解いただき、会員企業に対しまして、より一層の公正な採用選考制度確立に向けた啓発・助言等にご尽力を賜りますよう、お願ひ申し上げます。

敬具

【大就連とは】

大阪府下大学等就職問題連絡協議会（略称：大就連）は、大阪府内の75校の大学等が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等をもって構成されています。

＜主な取り組み＞

- 求人企業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ
- 学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発
- 学生からの問題事象報告の集約と、行政関係機関との連携による問題解決に向けた取り組み、等

【大就連 事務局】※平成30年5月28日に移転しました

大阪府商工労働部雇用推進室労政課 労政・労働福祉グループ

住所：〒559-8555 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか11階 電話：06-6210-0518

＜行政指導等対応方針について＞

	対象企業	問題事象のケース	対応方策
就職差別等についての報告書	企業名等が明らかで府内の企業	会社独自の履歴書・エントリーシート等	【原則】大阪府⇒労働局〔行政指導等〕 【証拠物件ある場合】大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕⇒労働局〔行政指導等〕
		面接	【過去に問題事象報告があった企業】 大阪府⇒労働局〔行政指導等〕 【過去に問題事象報告がない企業】 大阪府〔公正採用選考要請文書送付〕
	企業名等が明らかで府外の企業	会社独自の履歴書・エントリーシート等	【問題事象報告のあった全ての企業】 大阪府⇒労働局⇒他府県労働局〔行政指導等〕
募集要項等	企業名等不詳	会社独自の履歴書・エントリーシート等/面接	【問題事象報告のあった全ての企業】 大学等〔公正採用選考要請文書送付〕
		問題質問項目等	【大学等においては企業名等が明らかな場合】 大学等〔公正採用選考要請文書送付〕
府内	府内の企業	問題質問項目等	【問題項目のある全ての企業】 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕⇒労働局〔行政指導等〕
	府外の企業	問題質問項目等	【問題項目のある全ての企業】 大学等〔改善要請〕⇒大阪府⇒労働局⇒他府県労働局〔行政指導等〕

■ その他の対応

- 特に大学等から行政指導等の依頼があった「問題事象案件」⇒大阪府・労働局で対応。
- 官公庁関係⇒原則、府内官公庁については大阪府、府外官公庁については労働局で対応。
- 重大な問題事象及び悪質な問題事象は、上記取扱いに関わらず、適時対応協議。

【関連資料3】

1 大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数の推移（25～29年度）

平成29年度 【就職担当者から：0事業所、0件】【学生から：14事業所、41件】

	問題事象の内容	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
(就職担当者から) 問題のある募集要項等	~④) 小計	1件	0件	0件	0件	0件
	本籍・出身地に関する質問欄	0件	0件	0件	0件	0件
	家族状況に関する質問欄	1件	0件	0件	0件	0件
	戸籍謄(抄)本等(住民票等)の提出	0件	0件	0件	0件	0件
	男女雇用機会均等に反する募集要項等	0件	0件	0件	0件	0件
	その他〔小計〕	3件	0件	2件	0件	0件
	・中学校等からの学歴記載	0件	0件	1件	0件	0件
	・帰省先の記載	0件	0件	0件	0件	0件
	・健康診断書の提出、健康状態等の質問	2件	0件	1件	0件	0件
	・最寄の交通機関・駅名	1件	0件	0件	0件	0件
	・その他	0件	0件	0件	0件	0件
	合計	4件	0件	2件	0件	0件

	面接以外の問題事象	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
(学生から) 問題のある募集要項等	身元調査	0件	0件	0件	0件	0件
	戸籍謄(抄)本等(住民票等)の提出	2件	0件	1件	0件	0件
	③会社独自の履歴書・エントリーシート等〔計〕 * () 内は、報告のあった実件数	7件 (4)	5件 (3)	15件 (4)	0件 (0)	1件 (1)
	・本籍・出身地に関すること	3件	0件	2件	0件	0件
	・家族状況に関すること	2件	4件	9件	0件	1件
	・思想・信条、宗教に関すること	1件	1件	0件	0件	0件
	・その他	1件	0件	4件	0件	0件
	男女雇用機会均等に反すること	3件	0件	0件	0件	1件
	その他(不適切な健康診断・作文等)	6件	1件	1件	3件	4件
	合計	18件	6件	17件	3件	6件

	面接時に問題のある質問等〔計〕	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
(学生から) 面接時に問題のある質問等	本籍・出身地に関すること	2件	1件	1件	1件	0件
	住居状況に関すること	0件	1件	0件	1件	2件
	生活・家庭環境等に関すること	2件	1件	1件	0件	3件
	家族状況に関する事〔小計〕	26件	18件	19件	17件	21件
	●家族の構成に関する事	10件	6件	7件	7件	9件
	●家族の職業・学歴に関する事	13件	9件	8件	7件	7件
	●家族の収入・資産に関する事	0件	0件	1件	2件	2件
	●その他	3件	3件	3件	1件	3件
	思想等に関する事〔小計〕	1件	4件	0件	0件	1件
	●支持政党に関する事	0件	0件	0件	0件	0件
	●尊敬する人物に関する事	1件	1件	0件	0件	0件
	●購読新聞・愛読書に関する事	0件	2件	0件	0件	1件
	●その他	0件	1件	0件	0件	0件
	男女雇用機会均等に反すること	2件	3件	1件	2件	4件
	面接—上記以外の問題ある質問等	2件	2件	4件	5件	4件
	合計 * () 内は、報告のあった実件数	35件 (20)	30件 (11)	26件 (8)	26件 (9)	35件 (14)
総合計		57件	36件	45件	29件	41件

2 就職担当者からの募集要項等に関する問題事象への対応

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係

内 容 項 目	件 数	〔労働局〕 行政指導等	〔大阪府〕 改善要請等	〔大学等〕 改善要請等
本籍・出身地に関すること	25年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	26年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	27年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	28年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	29年度 0(他 0官 0)	0	0	0
家族状況に関すること	25年度 1(他 1官 0)	1	0	0
	26年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	27年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	28年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	29年度 0(他 0官 0)	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	25年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	26年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	27年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	28年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	29年度 0(他 0官 0)	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	25年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	26年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	27年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	28年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	29年度 0(他 0官 0)	0	0	0
その他	25年度 3(他 1官 0)	4	0	0
その他(内訳)	26年度 0(他 0官 0)	0	0	0
中学校等からの学歴記載		0(他 0官 0)	0	0
帰省先の記載		0(他 0官 0)	0	0
健康診断書の提出、健康状態等の質問		0(他 0官 0)	0	0
最寄の交通機関・駅名		0(他 0官 0)	0	0
その他		0(他 0官 0)	0	0
その他(内訳)	27年度 2(他 2官 0)	2	0	0
中学校等からの学歴記載		1(他 1官 0)	1	0
帰省先の記載		0(他 0官 0)	0	0
健康診断書の提出、健康状態等の質問		1(他 1官 0)	1	0
最寄の交通機関・駅名		0(他 0官 0)	0	0
その他		0(他 0官 0)	0	0
その他(内訳)	28年度 0(他 0官 0)	0	0	0
中学校等からの学歴記載		0(他 0官 0)	0	0
帰省先の記載		0(他 0官 0)	0	0
健康診断書の提出、健康状態等の質問		0(他 0官 0)	0	0
最寄の交通機関・駅名		0(他 0官 0)	0	0
その他		0(他 0官 0)	0	0
その他(内訳)	29年度 0(他 0官 0)	0	0	0
中学校等からの学歴記載		0(他 0官 0)	0	0
帰省先の記載		0(他 0官 0)	0	0
健康診断書の提出、健康状態等の質問		0(他 0官 0)	0	0
最寄の交通機関・駅名		0(他 0官 0)	0	0
その他		0(他 0官 0)	0	0
計	25年度 4(他 4官 0)	4	0	0
	26年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	27年度 2(他 2官 0)	2	0	0
	28年度 0(他 0官 0)	0	0	0
	29年度 0(他 0官 0)	0	0	0

3 学生からの報告による問題事象への対応

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係

内 容 項 目	件 数	〔労働局〕 行政指導等	〔大学等〕 改善要請等	〔大阪府〕 改善要請等	企業名等 不明により 対応不可
身元調査	25 年度	0(他 0官 0)	0	0	0
	26 年度	0(他 0官 0)	0	0	0
	27 年度	0(他 0官 0)	0	0	0
	28 年度	0(他 0官 0)	0	0	0
	29 年度	0(他 0官 0)	0	0	0
戸籍謄(抄)本等 (住民票) の提出	25 年度	2(他 0官 1)	0	2	0
	26 年度	0(他 0官 0)	0	0	0
	27 年度	2(他 2官 0)	1	1	0
	28 年度	0(他 0官 0)	0	0	0
	29 年度	0(他 0官 0)	0	0	0
会社独自の履歴書・ エントリーシート等	25 年度	7(他 6官 0)	5	2	0
	26 年度	6(他 2官 0)	1	5	0
	27 年度	15(他 8官 0)	15	0	0
	28 年度	0(他 0官 0)	0	0	0
	29 年度	1(他 1官 0)	1	0	0
男女雇用機会均等に 反すること	25 年度	5(他 2官 3)	0	5	0
	26 年度	3(他 0官 1)	0	2	1
	27 年度	1(他 1官 0)	1	0	0
	28 年度	2(他 1官 0)	2	0	0
	29 年度	5(他 3官 0)	5	0	0
その他 (不適切な健康診断・ 作文等)	25 年度	39(他14官 5)	4	35	0
	26 年度	27(他 6官 2)	9	16	2
	27 年度	25(他 9官 0)	25	0	0
	28 年度	27(他18官 0)	27	0	0
	29 年度	35(他24官 0)	35	0	0
計	25 年度	53(他22官 0)	9	44	0
	26 年度	36(他 8官 3)	10	23	3
	27 年度	43(他20官 0)	42	1	0
	28 年度	29(他19官 0)	29	0	0
	29 年度	41(他28官 0)	41	0	0

大学等問題事象における改善に向けた対応ランク

	対応ランク	具体的ケース	対応方策
就職差別等についての報告書	〔A〕 事実調査が比較的、容易で、求人企業に対し、直接的な改善に向けた対応を行うことが望ましい事象。	①会社独自の履歴書・エントリーシート等に関わる問題事象。 ②戸籍謄（抄）本等の提出。 ③男女雇用機会均等法に反する募集要件・情報提供。 ④一律的な健康診断の内、血液・色覚検査等の特別な健康診断。	【原則】 証拠物件がない場合： 大阪府⇒労働局〔行政指導等〕 証拠物件がある場合： 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕 ⇒労働局〔行政指導等〕 ＊但し府外企業は、大阪府〔改善要請〕は省略。
		⑤面接に関わる問題事象の内、以下に該当する事象。 ○侮蔑的発言等、悪質と思われる問題事象。 ○特に大学等から行政指導等の対応を求められた問題事象。 ○前年度に続いて報告のあった問題事象。	【原則】 大阪府⇒労働局〔行政指導等〕
		⑥官公庁関係における問題事象	【原則】 府内市町村関係： 大阪府〔改善要請〕 国関係及び府外地方自治体関係： 大阪府⇒労働局〔助言等〕
	〔B〕 事象内容が軽微で重大性が認められない事象。	⑦面接に関わる問題事象 (但し⑤を除く) ⑧健康診断の内、一般的な健康診断等によるもの。 ⑨その他（但し①～⑧を除く）	【原則】 府内求人企業： 大阪府から公正採用選考要請文書送付。 府外求人企業： 大学等から公正採用選考要請文書送付。
〔S〕 事象内容が重大で、特段の連携関係をもって対応することが望ましい事象	⑩身元調査 ⑪面接に関する問題事象の内、特に差別性の高い発言等があった問題事象。 ⑫〔A〕の対応の内、労働局の行政指導等に従わない問題事象。 ⑬上記⑩⑪以外の問題事象で、特に差別性の高い問題事象。	【原則】 「検討会報告」に基づく重大問題事象対策会議により、具体的対応策を協議し対応する。	
募集要項等	〔A〕 求人企業に対し、直接的な改善に向けた対応を行う問題事象。	①原則として全ての問題事項。	【原則】 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕 ⇒労働局〔行政指導等〕 ＊但し府外企業は、大阪府〔改善要請〕は省略。
	〔S〕 事象内容が重大で、特段の連携関係をもって対応することが望ましい事象	②問題事項の内、明らかに差別的排除項目等がある事象。 ③〔A〕の対応の内、労働局の行政指導等に従わない問題事象。	【原則】 「検討会報告」に基づく重大問題事象対策会議により、具体的対応策を協議し対応する。

No. 1	大学名	A大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—		
	事業内容	医薬品・化粧品小売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 35人 就業場 一人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	×
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	×
大学からの報告等	平成29年6月に実施した面接で、家族構成、家族の職業、同居の有無、祖父の病名についての質問があった。			
違反事象	面接時点：生活・家庭環境等（同居の有無）、 家族の構成、家族の職業・学歴、家族状況その他（祖父の病名）			
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年7月18日、公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒当日は面接の担当者の都合がつかなかったことから、担当者の上司である本部長が面接を行った。 ⇒学生に栄養士をめざしていた理由を質問したところ「体調の悪い祖父の役に立てるように」との回答があったので「糖尿病なのか」と聞いた。続けて「一人で世話をしているのか」「両親はサラリーマンをやっているのか」「兄弟はいるのか」を特に意図はなく聞いてしまった。 ⇒ただし、採用選考の判断基準に用いるつもりはない。 			
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容をすべて認めた。 			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・面接の際に「家族構成」や「両親の職業」及び「家族の同居の有無」等の家族についての質問は、本人が業務を遂行する上で何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力のみを採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨を指導。 ・当事案は、担当者が不在のため、上司である本部長が面接を行ったが、本部長の公正採用選考に係る認識の不足により発生した。このことから、面接マニュアルの作成や公正採用選考推進員の設置及び面接に携わる者への教育が必要である旨を指導。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・公正採用選考の考えを理解した上で、面接マニュアルを作成する等、代表取締役を筆頭に、事業所内で公正採用選考の考えを共有化していくことで再発防止を図ってまいりたい。 ・顛末書の提出ならびに推進員を速やかに選任し、大阪府の研修も受講するとのこと。 			
生徒の状況等	—		合否	未定
他校での事象	—			
備考	—			

No. 2	大学名	B大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	京都府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	スポーツ用品専門小売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 240人 就業場 一人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	—
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	—
大学からの報告等	平成29年5月に実施した面接で、家族構成・氏名、家族の職業・収入、祖母が入所する老人ホームの場所と名称についての質問があった。また、応募用紙にて、家族構成、家族の職業、収入の記載を求められ、さらに応募書類として、健康診断書の提出を求められた。			
違反事象	<p>面接時点：家族の構成、家族の職業・学歴、家族の収入・資産、家族状況その他（祖母の老人ホームの場所と名前）</p> <p>募集要項等：家族の状況（家族構成、家族の職業、収入）、その他（健康診断書の提出）</p>			
事業所への確認内容	<p>平成29年8月9日、公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のようない回答があった。</p> <p>⇒家族構成・氏名、家族の職業について質問を行った。ただし、家族の収入、祖母が入所する老人ホームの場所と名称については質問したか記憶にない。</p> <p>⇒面接する前に応募書類としてアンケート（家族構成・職業を含む）を、強制はしていないが記載を求めた。ただし、家族の収入については記載を求めていない。</p> <p>⇒また、応募書類として、大学が作成している健康診断書の提出を求めた。</p>			
事実確認	<p>事業所は指摘された内容の一部を認めた。</p>			
指導状況	<p>家族構成、家族の職業・収入、祖母が入所する老人ホームの場所と名称については、適性・能力に関係のない、本人に責任のない事項の把握であり、就職差別につながるおそれがあり、公正な採用選考の考え方方に反する旨を指導した。</p> <p>アンケートについては中止を求めたが、事業所は「継続したい」とのことから、本人に責任のない事項、本来自由であるべき事項を記載しないようにすること。当面はアンケートを中止し、内容を改訂し、職業安定所が確認したうえで使用することを指導した。</p> <p>健康診断書については、合理的必要性がない場合は、就職差別につながるおそれがあるので提出を求めないことを指導した。</p>			
事業所の対応	<p>今後は家族に関する質問、家族に関するアンケートについては行わないようとする。アンケートは、不適正な内容は削除したうえで使用し、変更したアンケートを職業安定所が内容を確認したうえで使用する。健康診断書については、合理的必要性がない場合は今後、提出を求めない。</p>			
生徒の状況等	—		合否	未定
他校での事象	—			
備考	—			

No. 3	大学名	C大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所	—		
	事業内容	スーパー	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1349 人 就業場 1349 人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	×
大学からの報告等	平成29年4月に実施した面接で、結婚の有無、出産後子どもを預ける場所についての質問があった。			
違反事象	面接時点：男女機会均等（結婚の有無、出産後の子どもを預ける場所）			
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年8月9日、公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒女性の管理職を増やしたいという気持ちで「結婚、出産後も働き続けてほしい」という思いを持ちながら質問を行った。ざっくばらんに「結婚、出産も予定していると思いますが」と話した。「出産後どこに預けるか」という発言事実は確認できなかった。 ⇒スーパーであり、客層も女性客が多い。これから女性の管理職も増やしていきたいという考えがある。ついついそれが頭にあって話してしまった。 			
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容の一部を認めた。 ・結婚、出産は本来自由であることで他者がそれを強制することや、それが当たり前だという押し付けはいけない。たとえそれを選考の材料とする気が無くても受験者はその場での発言が、選考の内容に影響すると考える。 ・選考時は、本人の能力・適性を判断する場であることを念頭に置き、面接マニュアルを作成するとともに、事前に打ち合わせを行い、マニュアルにない質問については合理的な理由がある場合に絞り慎重に行うよう指導した。 ・面接前の事前打ち合わせは必ず行っていただき、もし失言があればその場で修正することを担当者間で意思統一するよう助言した。 			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・既に担当に対して注意はすんでいるが再度教育する。正社員面接は本社で行っているが、パートは各店長に任せている。会社全体での問題ととらえ徹底する。 			
事業所の対応				
生徒の状況等	—			合 否
他校での事象	—			否
備考	—			

No. 4	大学名	C大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所	—		
	事業内容	衣服卸売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 130人 就業場 130人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	×
大学からの報告等	平成29年4月の大学生を対象とした求人説明会において、参加者に「身長・体重」の項目があるエントリーシートを記入させた。			
違反事象	募集要項等：その他（エントリーシートを用いての身長・体重の把握）			
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年8月3日、公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒当該説明会を3月から実施しており、問題となったエントリーシートについては、使用していない認識であったが、指摘を受けて、以前使用していた様式を確認すると「身長・体重」の項目があったので、旧様式が混在してしまったかもしれない。現在使用しているエントリーシートが不足した際に、PC上に残っていた旧様式の物を誤って使用したかもしれない。旧様式の使用については、他意は全く無く、選考時の材料とすることは一切ない。また、今後使用することはない。 			
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容をすべて認めた。 ・「新規学卒予定者の求人・募集の手引き」及び「公正な採用選考をめざして」を手交。 ・会社独自のエントリーシート等に「身長・体重」等を記入させることは、職務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、その様な項目について記入させることは、本人の適性・能力で判断する公正採用選考の考えに反する旨の説明を行った。 ・また、企業の求人説明会については、応募を決めていない者も多数参加している可能性があり、採用基準としない不要な情報等を記入させ、情報を収集することは、結果として、就職差別に繋がるおそれがある。不要な事項を削除するよう指導し、面接時等においても公正採用選考の考えに基づき実施するよう助言。 ・現在、公正採用選考人権啓発推進員の選任が認識されていないことから、制度について説明のうえ、改めて推進員の選任について強く要請し、併せてトップクラス研修等公正採用選考人権啓発研修への受講を勧奨した。 			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・エントリーシートについては、社内で再度見直しを行うとともに、面接の対応等についても改めて検討していきたい。併せて、推進員の選任と研修への参加については、前向きに考えたい。公正採用選考については、十分に理解しているつもりであったが、これを機に再度、社内全体で見直し再発防止に努めていきたい。 			
生徒の状況等	—		合否	否
他校での事象	—			
備考	—			

No. 5	大学名	C大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—		
	事業内容	ホテル業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 22人 就業場 22人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	×
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	×
大学からの報告等	平成29年4月に実施した面接で、住宅状況、家族構成、愛読書、身長・体重についての質問があった。			
違反事象	面接時点：住宅状況、家族の構成、購読新聞・愛読書、その他（身長・体重）			
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年8月10日、公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒統括本部長が採用選考時に、「印象に残った本」について質問した。その他の申出者の主張については覚えがないが、全て採用選考の判断基準に用いるつもりはない。 ⇒上記面接の前に説明会を実施しており、その後、面接希望者のみ一次面接を行いコミュニケーションの受け答えの反応を確認するため、愛読書に類する質問をした。その他の主張される言動については覚えが無く、一次面接で不採用者を決定するようなことは考えておらず、コミュニケーション能力の程度把握に行っている。 			
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容の一部を認めた。 			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・家族構成、住宅状況、愛読書、身長・体重についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、その回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる。 ・応募者の中には、上記質問について聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問をされることで動搖し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられる。その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い。 ・事業が急成長しており今後も従業員の採用が続く予定であり、現在までに公正採用選考人権啓発推進員研修が未受講であるので「採用と人権」「求職者の個人情報の取扱いについて」を配付し、不適切な質問内容の例を中心に公正な採用選考について指導した。 ・現在、25人未満の事業所であるが、来年には新たなホテルが開業予定で近い将来25人を上回るのは確実でもあり、公正採用選考人権啓発推進員の選任を勧奨し、推進員選任後は、大阪府の新任・基礎研修、トップクラス研修を受講するよう勧奨した。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・面談者は、過去にも他社にて採用業務を行っているが『採用と人権』の手引きに公正な採用選考について記載されている内容を全て理解している訳では無いので、本手引きを熟読し、事業所内で公正な採用選考の考え方を共有化していくことで再発防止を図ってまいりたい。推進員選任を速やかに検討する。 			
生徒の状況等	—		合否	否
他校での事象	—			
備考	—			

No. 6	大学名	C大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	京都府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	印刷業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 一人 就業場 一人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	—
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	—
大学からの報告等	平成29年5月に実施した面接で、家族構成、家族の職業・役職についての質問があった。			
違反事象	面接時点：家族の構成、家族の職業・学歴			
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・職業安定所が確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒一次面接と二次面接は同じ担当者にならないようにしておらず、三次面接は社長面接である。 一次・二次面接は質問項目をあらかじめ決めていたため、そこで質問した可能性は低い。実質的な選考は一次・二次面接で終わり、三次面接は雑談形式で内容が採否に反映することはない。話のやりとりの中で家庭環境の話題となったのかもしれない。 			
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容の一部を認めた。 			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・「家族構成」「家族の職業・役職」は本人の責任でない事柄であり、就職差別につながる不適切な質問であることを指摘。 ・実際の選考結果に影響することはないといえども、その質問を受けたことにより応募者が本来の実力を発揮できずに正しい評価ができなくなる可能性があるため、改めて不適切な質問をしないように指導した。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・十分理解した。今後は公正な採用選考を実施し、本人の適性・能力面に係る内容以外は質問しないことを事業所として徹底する。企業内人権啓発推進員研修会に出席する予定。 			
生徒の状況等	—			合 否
他校での事象	—			
備考	—			

No. 7	大学名	D大学	指導方針	A		
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	埼玉県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—		
	就業場所	—				
	事業内容	運輸業・倉庫業・保管庫賃貸	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—		
	従業員数	企業全体 一人 就業場 一人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	—		
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	—		
大学からの報告等	平成29年4月に実施した面接で、家族構成、家族の収入、仕送り額、恋人の有無について質問された。さらに「社員の女性と比較して品がない」「金のかかる子だ」と発言された。また、応募書類として健康診断書の提出を求められた。					
違反事象	面接時点：家族の構成、家族の収入・資産、家族状況その他（仕送り額）、男女機会均等（恋人の有無、不適切な発言）、その他（不適切な発言） 募集要項等：その他（健康診断書の提出）					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年9月27日に公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒指摘された事項についてあまり記憶がないが、本人が質問に答える中で家族の話が出て、会話の流れでなされた質問ではないか。副部長が同席する面接ではこういった質問がされることはない。 ⇒後日、当事者と思われる学生に内定連絡を行ったところ、電話した時点で辞退の返事を受けた。指摘事項に関する申出などは特になかった。 ⇒健康診断書については、大学等で用意している「身長・体重・視力」などが記載された様式を提出させている。既往歴や血压等の詳細を記載させるものではなく、簡易的な内容。 					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容の一部を認めた。 ・前年度も同様（「家族」に関する事）の指摘を受けているため、改めて公正採用選考に係る社内の取組状況を聴取。 ・採否に影響がないとしても、指導の内容については一切質問してはならない内容であること。健康診断書についても、必要最低限の範囲で求めることとされているので、社内で再検討すること。公正採用選考にかかるパンフレットを手交し、改めて強く指導。 ・昨年度に公正採用選考人権啓発推進員にかかる研修会に参加しているが、今年度も追って案内を送るので必ず参加するよう伝えた。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・14事項が記載されたページのコピーを人事担当・面接担当者及び役員に配布し内容について周知に取り組んでいる。事業所内で人事・採用に関わる担当者に向けて研修及び協議を行い、公正採用についての周知を徹底し、このようなことを二度と行わないよう体制を整え、今後の研修会には必ず参加する。 					
生徒の状況等	—	合否	否			
他校での事象	—					
備考	—					

No. 8	大学名	D大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	鹿児島県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	金融業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 2,750 人 就業場 一人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	—
大学からの報告等	平成28年4月に実施した面接で、家族構成、家族の職業、奨学金の有無・種類・借入額についての質問があった。			
違反事象	面接時点：家族の構成、家族の職業・学歴、その他（奨学金の有無・種類・借入額）			
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年8月2日、公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒「家族構成」「家族の職業」について質問した。あらかじめ用意した質問事項はなく、エントリーシートを見ながら話をする形式をとっているが、話の流れで指摘のあった事柄についても聞いてしまった。 ⇒「奨学金の借入の有無・種類・金額」についても話の流れで尋ねてしまった。入社後、半年経過後に奨学金の返済が始まる新入社員がいるが、お金のやり繰りがうまくいかなくなるケースが見受けられるため、助言をするつもりで尋ねてしまった。 			
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容をすべて認めた。 			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・採用選考にあたっては、本人の適性と能力のみを基準とし、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」は質問しないように指導しているところである。今回の「家族構成・家族の職業」及び「奨学金の借入状況等」についての質問は、「本人に責任のない事項」を把握することにつながる不適切な質問であり、今後は質問しないこと。 ・そのためにも、質問事項はあらかじめ決めておきそれ以外の事は質問しないようにすること。今回の質問の回答内容が、採否に影響を与えないようにすること。今回の指導内容について直ちに面接官全員で共有すること。面接官全員での事前打ち合わせ、研修等を再度実施し、今後このようなことがないよう十分に注意すること。平成29年5月の学卒採用セミナーは欠席だったが、8月23日に開催される「公正な採用のための研修会」には必ず出席すること。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・指摘された質問内容はあらかじめ決められていたものではなく採否に影響はない。ご指導のあった通り、面接官全員で今回の指導の経緯を共有し、改めて研修を実施する。今後二度とこういうことが起きないよう、徹底していきたい。 			
生徒の状況等	—		合否	否
他校での事象	—			
備考	—			

No. 9	大学名	E大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—		
	事業内容	産業機械器具卸売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 27人 就業場 27人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	×
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	×
大学からの報告等	平成29年8月に実施した面接で、奨学金の金額の質問と借入明細書を提出するように求められた。			
違反事象	面接時点：その他（奨学金）			
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年9月15日に公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒1回目は会社説明会。2回目の面接時に、以前採用した社員が、借金が原因で会社のお金を使い込み、懲戒解雇した過去があるという理由から借金があるかを質問した。本人が奨学金の借り入れがあると話したため、奨学金の内容を質問した。借入明細書の提出指示はしていない。 ⇒3回目の面接時に本人から辞退したいとの報告を受けた。本人から奨学金のリーフレットを見せてもらった。借入明細書の提出指示はしていない。3回目の面接は、採用予定で実施していたが本人が辞退した。 			
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容の一部を認めた。 			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所からは、面接の際は、本人の適性・能力以外は聞かない、書かせない、調べないの3項目を確認。特に本人の責任のない国籍・本籍等家族に関する事項（資産等）、この項目が今回の違背項目である旨を説明。 ・他にも、住宅状況に関する事項、生活環境・家庭環境に関する事項、本来自由であるべき事項は就職差別につながるおそれのある質問項目なので今後は徹底するように指導。 ・事業所は「借金のことを聞くのは、どうして悪いのか。借金をしていて給与が返済額と生活費で相殺できない人に就職されたら、会社内でお金の使い込みなどトラブルのリスクがある。中小企業では当たり前のこと」と主張した。 ・現在の学生は奨学金を多数利用しており、また、借金をしている人はどこの事業所でもある事例であり、借金をしている人がすべて仕事に適応しないわけではない。入社後の指導や研修で、そのようなトラブル回避をしていただき、あくまでも面接時は本人の適性・能力以外のことを質問しないよう再指導。推進員の選任と研修の受講について勧奨した。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・公正な採用選考のための冊子を使用し、面接における就職差別につながるおそれのある項目については、今後、質問しないよう気をつける。 			
生徒の状況等	—	合	否	否
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会資料 【学生から：面接時に問題のある質問、募集要項等】

No. 10	大学名	F大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	兵庫県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	建設業、住宅販売	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 一人 就業場 一人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	×
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	—
大学からの報告等	エントリーシートにおいて子どもが何人ほしいかなどの質問があった。平成28年4月に実施した面接で、住宅状況、家族構成、家族の職業（姉の仕事内容と勤務地）、についての質問があった。また、「うちの会社は男社会なのでしんどいかもしれないが大丈夫か」との発言があった。			
違反事象	<p>面接時点：住宅状況、家族の構成、家族の職業・学歴、 男女雇用機会均等（女性採用に消極的な発言） 募集要項等：男女雇用機会均等（子どもが何人ほしいか）</p>			
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・平成29年12月12日に公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒家族構成や職業などを調べることを意図した質問ではなく、住宅販売会社であることから、あくまで関連する話の流れの中での会話であり、採用を左右するものではない。 ⇒「うちの会社は男社会なので…」という質問は、工事関係従事者には男性が多く、一般的に大工さん等に一方的に指示するようなきついイメージであったり、現場の仮設トイレの使用など男性と同様の扱いとなったりすることから、仕事内容を説明する会話の中で出たものと思われ、女性を排除することを意図した発言ではなく、応募者全員に対して同様の仕事内容の説明と質問をしている。また、女性の採用実績もあり、今年度も同職種で女性を内定している。 ⇒エントリーシートについて、採用する方の家業が建設関係の場合、不都合が生じる可能性があるため、応募者から建設関係に関するアンケートを取っており、その中の質問項目で「家族が建設関係に携わっているか」の質問があるが、子供が何人ほしいか等の「将来希望する家族構成」に関する質問事項はない。 			
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容の一部を認めた。 			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・面接において、家族・住宅状況に関する質問がなされたことは、話の流れの中で意図していない発言であったとしても、応募者が就職差別と感じた可能性が高く、このような質問が就職差別につながるおそれがあることを十分認識すること。 ・「採用選考自主点検資料」を数冊渡し、特に配慮すべき14事項について面接担当者研修を行うなどし、理解を深めるよう指導した。 ・「うちは男社会なので…」についての質問は、仕事内容の説明に付随しての発言で、男性にも同様の説明と質問を行っているとのことであり男女雇用機会均等法には抵触しないが、応募者は女性の採用に消極的であると感じており、今後は女性も活躍できる職場であることをアピールするなどし、誤解を招く表現は改めるよう指導。 ・また、今後従業員が増え、300人以上になると女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の対象になってくることなど、男女雇用機会均等法の趣旨等についても説明した。 ・会社独自のアンケートで、「家族が建設業に携わっているか」の質問があるとのことだが、現在使用のものは直ちに廃止し、公正採用の内容にそくした内容に見直すよう指導。 ・採用選考に当たっては、本人の能力と適性のみで判断するものであることから、企業が懸念する事柄が実際にあっても、採用基準にすることはできないことを指導した。 ・前任者が退職してから公正採用選考人権啓発推進員を選任しておらず、その様な要因が今回の事案を発生させたと考えられるため、早急に選任し、今年度の研修に参加するよう指導。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・推進員の選任、研修の参加について同意を得た。 			
生徒の状況等	内定辞退		合否	合
他校での事象	—			
備考	—			

No. 11	大学名	D大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	神奈川県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	自動車製造業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 一人 就業場 一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
大学からの報告等	就職ポータルサイトを通じて、会社説明会に申し込んだところ、企業側から電話があり、学生の氏名（在日外国人）、留学生であるかを確認し、説明会の申し込みを取り消された。			
違反事象	募集要項等：その他（説明会の申込取消し）			
事業所への確認内容	<p>・公共職業安定所から平成29年12月5日に連絡を行い、同月11日、28日に経緯と事実確認を経て、平成30年1月19日に企業から以下の状況報告が行われた。 ⇒外国人名と思われる2人のキャンセル履歴が確認できた。システム上、本人からのキャンセルであっても（企業の）パソコンには同様の文言が通知されるため、企業側からの一方的なキャンセル通知かどうかは確認できなかった。 ⇒指摘のあった電話連絡について、NTTに通話履歴を確認するも、保存期限（6ヶ月）を経過し、担当者の特定には至らなかった。 ⇒説明会は業務委託を行なっていたため、本件を法律事務所に調査委託し、下記の最終報告があった。</p> <p>○外国人と思われる氏名の学生に対しては、電話を行い日本語能力が不十分な者には、説明会の予約をキャンセルするよう促す場合があった。この取り扱いを企業からの指示があったとは事実は確認できなかった。</p> <p>○上記について基本的に一方的に行なうことではなく、あくまで学生に趣旨を説明し、理解を得てキャンセルをいただいていた。しかしながら、この取扱いについては、マニュアル等は作成されておらず、電話の内容を記録・保存することも行っていない。従って、統一した方法で確認が行われていたかは、確認できなかった。</p> <p>○結果として、記録が不明なため、今回申し出ている学生と対応した者が特定できず、詳細なやりとりも確認できなかった。しかし逆に、上記の取扱いにおいて、担当者の理解不足等により、今回のやりとりが行われた可能性も否定できない。</p>			
事実確認	・事業所は指摘された内容の一部を認めた。			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・今回の事案は、公正な採用選考を行なううえで不適切な対応の旨説明。 ・今後の取り組みについて、終了後に報告を求める。 ・「公正な採用選考をめざして」及び「採用選考自主点検資料」を手交。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・今回のような氏名を基準とした日本語能力の確認等の運用は、人権尊重の方針に反するものであり、大変遺憾である。また、詳細なやりとりは不明であるが、一方的なキャンセルがなされたのであれば、それは当社の方針に明確に反する運用であり、心からお詫び申し上げる。今後は、グループ会社・委託先への指導を一層徹底し、二度と今回のような事態を発生させないよう努める。 ・再発防止策として、上記の取扱いは中止するよう指示し、現在は行われていない。 ・採用活動の方針全般につき改めて、人権尊重・公正採用選考の観点から見直す。 ・販売会社・関連会社に対しても、点検を依頼、現在は完了している。各地域の代表者が集まる会議において、公正な採用選考に係る啓発を実施した。 ・委託先への管理を見直し、記録や報告を義務付けるなど、運用においての監督を強化した。 ・販売会社・地域統括会社に対して人権・公正採用選考に係る研修を実施する。 			
生徒の状況等	企業側から学生に謝罪した旨の申し出があったが、学生本人から辞退した。		合否	—
他校での事象	—			
備考	—			

No. 12	大学名	G大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—		×
	事業内容	福祉	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 40人 就業場 一人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	×
大学からの報告等	内定後、平成29年7月に企業から登山の誘いがあり、病気で欠席の旨を伝えたところ、診断書の提出を求められため提出した。診断書には就労に問題がないと記載されていたにも関わらず、後日（平成29年11月）当人が電話をしたところ内定取消しの旨を伝えられた。			
違反事象	内定取消し			
事業所への確認内容	<p>【大学による事実確認】平成29年12月に大学が企業に訪問し、事実確認を行った。 ⇒マネージャーは看護師の資格を持っており、業務に支障があるとの判断で採用取消しを会議で決定した。バセドウ病発症したら完治しない、発作や精神障がいを引き起こす場合があり、業務に支障をきたす、また幼児を預けに来る保護者によく思われない。</p> <p>⇒初めての経験で対応がよくわからなかった。対応の仕方には、深く反省している。二度とこのようなことの無いよう改善したい。</p> <ul style="list-style-type: none"> 上記内容を受け、大学は以下の点を指摘。 ○なぜこのような重大な決定を口頭でしかも学生からの電話で通知したのか。 ○労働契約が成立している。就業判定はだれがするのか。看護師ではなく産業医あるいは、就業先で就業判定を行っている医師がすべきではないか。 ○幼児教育の現場で耐えられないのであれば、ほかの職種・職場に配置する等、内定取り消しにならないよう配慮すべきだったのではないか。 <p>【公共職業安定所による事実確認】</p> <ul style="list-style-type: none"> 公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 <p>⇒採用内定取消しを行ったのは事実であり、その理由としては、バセドウ病発症による体力面の低下によって業務を遂行できるかの不安があること及び当該病気の発症を学生本人から申し出なかつたことにより不信感を持ったことによるもの。</p>			
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容をすべて認めた。 			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ①病気の発症に関して、学生の主治医が就労に影響がない旨の診断書を書いているにも関わらず、当該主治医への確認を行っていないこと、②就業するための配慮項目に関する話し合いも十分に行っていないこと、③内定取消し決定後に経過等について学生への説明を怠つたことについて、内定取消しは学生の人生にとって非常に重大な影響を与えるものであり、また、病気の詳しい症状等の確認もしないまま取消しを行つたことは就職差別にもつながりかねないので、決してあってはならない旨を厳しく指導した。 公正採用選考人権啓発推進員の選任及び企業トップに対する研修会への参加を要請した。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 新卒採用等に係る知識が乏しく、本人に対する配慮が不足していた事を反省し、今後同様の事案を決して起こさないことを約束する。 			
生徒の状況等	学生本人は当該企業に入社する気持ちがなくなった		合否	内定取消し
他校での事象	—			
備考				

No. 13	大学名	D大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	愛知県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	呉服の製造・販売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 一人 就業場 一人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	—
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	—
大学からの報告等	平成29年10月に実施した面接で、家族の職業・役職についての質問があった。			
違反事象	面接時点：家族の職業・学歴			
事業所への確認内容	平成30年3月26日に公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒面接時に会話の中で何気なく家族のことを聞いてしまった。社内で統一して家族のことを質問事項にはしていない。			
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容をすべて認めた。 			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・本人に責任のない事項の把握は就職差別につながるおそれがある。公正な採用選考をおこなうことの重要性について指導。 ・今年度の「公正採用選考人権啓発推進員研修会」で使用した資料を提供し、熟読するよう指導。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・指導内容について理解した。再発防止について了解。 			
生徒の状況等	内定辞退		合 否	合
他校での事象	—			
備考	—			

No. 14	大学名	H大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—		
	事業内容	携帯電話販売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 一人 就業場 一人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	×
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	×
大学からの報告等	平成29年9月に実施した面接で、家族の構成についての質問や働き手について質問があり、「お父さん一人で家族を養って偉いね」という発言があった。その後、内定の連絡があったが、平成30年2月に呼び出しの連絡があり、業績悪化により内定取り消しの通告を受けた。			
違反事象	面接時点：家族の構成 内定取り消し			
事業所への確認内容	公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒面接の際、緊張している様子であったため緊張をほぐすつもりで意味無く家族構成を聞いてしまい、話の流れの中で父親のことも話してしまった。 ⇒内定取消し理由としては、当該学生を配置する予定としていた部署の業績が急激に悪化し、平成30年2月末日をもって廃止となつたため。また、他に募集を行つてゐる職種があつたものの事業所の判断により、当該学生には打診を行つていなかつた。			
事実確認	・事業所は指摘された内容をすべて認めた。			
指導状況	・公正採用選考について説明の上、面接時においては、就職差別につながるおそれがある事項、人権に関わることなどは間違つても質問項目とすることの無いよう、部下社員に対しそのことを徹底するよう、指導。 ・現在、企業内に公正採用選考人権啓発推進員が設置されていないため、設置勧奨を行う。 ・新規学卒者にとって内定取消しは本人、家族に重大な影響を与えるもので、たとえ業績悪化に伴うものであつたとしても、内定取消しを回避するための最大限の努力をする必要があり、本人の意向に配慮する必要はあるものの学生に対して職種の打診をすることもなく内定取消通知を行つたことは許されるものではないため、内定取消しの取消しについて再考するよう指導。また、内定取消しの可能性がある場合には、必ず事前にハローワークに相談を行うよう併せて指導した。			
事業所の対応	・今後においては、複数人での面接をするようにし、改めて面接担当者はもちろんのこと、他の面接に携わる者に対し徹底する。大変なご迷惑をかけたと深くお詫び。 ・上記指導に従い、当該学生に対して謝罪を行うとともに内定取消しの取消しを行い他の募集職種について提示を行つた。			
生徒の状況等	—		合否	取消し
他校での事象	—			
備考	—			

No. 15	大学名	I 大学	指導方針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	東京都	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		—
	事業内容	学習塾経営業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 455人 就業場 一人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	—
大学からの報告等	平成30年3月に実施した面接で、家族の構成、家族の職業・学歴や学生が臨床心理学を専攻していたことに関連し、生活・家庭環境等（母親の精神疾患に関するこ）の質問があった。また、勤務地の希望を聞かれ、関西と答えたところ、その理由を聞き、交際相手や、結婚の予定についての質問があった。			
違反事象	面接時点：生活・家庭環境等、家族の構成、家族の職業・学歴 男女雇用機会均等（交際相手に関するこ、結婚の予定）			
事業所への確認内容	平成30年月16日に公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のよう回答があった。 ⇒保護者から子どもを預かる教育サービス事業であることから、応募者の人間性を重視しており、物事に関する考え方や進路選択について質問を重ね掘り下げてヒアリングを実施している。その過程で応募者からの回答から指摘された質問がでた可能性がある。 ⇒全国展開の企業であるため、勤務地に関する話をする過程で指摘のあった質問もある。			
事実確認	・事業所は指摘された内容の一部を認めた。			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・冊子「採用と人権」を手交の上、職業安定法第5条の4、採用選考時に配慮すべき14事項について説明。家族に関する事項やプライベートに関する事項は本人の適性や能力に関係のない情報の把握につながることを指導。 ・人間性の確認という意味で質問を重ねていくとのことだが、状況次第では応募者の個人情報を話さざるを得ない、または回答に窮する状況まで質問を掘り下げてしまっている可能性があることを指摘。応募者への質問のあり方について一定の配慮を求めた。 ・応募者より採用選考時に配慮すべき14事項に触れる回答があった際は話題の転換や採否判断の基準にしない旨その場で説明するなど、面接体制について社内で検討すること。 ・全国展開を行っている以上、本社のみならず、現場の責任者に対しても周知徹底を図り、企業全体の問題として認識のうえ、公正採用選考システムの確立を図るよう指導した。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・採用する側として、今回指摘いただいた事項は採用される側を守るために必要なことだと考えている。 ・今後の対応について、フランチャイズも含め、採用する側になり得る対象者向けに、採用時に注意すべき事項に関して今後も定期的に注意喚起を行っていく。 			
生徒の状況等	—			合 否
他校での事象	—			
備考	—			

【関連資料4】

「平成31年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み

平成30年7月27日に、大阪府、大阪府市長会、大阪府町村長会が連名で各省庁あてに標記の要望を実施しました。この際に「大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組みについて」として、厚生労働省及び文部科学省に下記のとおり要望し、以下のような回答がありました。

1 厚生労働省

(1) 大阪府・市長会・町村長会からの要望

「7 大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組みについて」

【要望】

7 大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組について

大学卒業生等の採用応募・選考時の面接において、「家族に関すること」や「健康状況」等に関する質問など就職差別につながるような問題事象が依然として報告されています。公正な採用選考を推進する観点から、問題事象の件数や具体的な事例等を公表するなど、企業等に対する啓発を強化してください。

また、公正な採用選考について大学卒業生等自身が認識できるよう就職を希望する学生に対しての啓発（よくある問題事象の事例・公正採用の考え方・解決に向けた手法・相談窓口としてのハローワークの案内など）について、すべての大学卒業生等が知ることができるよう、指導者資料「『働くこと』と『労働法』～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～」を有効に活用し、周知をはかるよう、文部科学省と連携し、各大学に要請してください。

併せて、「学生向けのポータルサイト」等の活用など、各大学の特性に応じた方法で公正な採用選考について大学卒業生等へ周知ができるよう、啓発のモデル文を作成するなど、文部科学省と連携し、各大学への働きかけを強化してください。

大学卒業生等の多くがインターネットのナビサイトを通じた就職活動を行っていますが、一部のナビサイト事業者が「面接でよくある質問」として「思想・信条に関する事項」のある質問と回答を掲載していることから、その事業者を利用する企業等が公正な採用選考に反する設問を設定する可能性もあります。業界団体に加えナビサイト事業者に対しても直接、公正な採用選考に反する設問の設定が行われることが無いよう、啓発を行うとともに、ナビサイト事業者自身が「サイトを利用する企業」と「サイトを利用する大学卒業生等」に対して「公正な採用選考の考え方」などをサイト内に掲載して周知するよう、要請を行ってください。

雇用に際しての人権侵害事象の発生を防止するためILO第111号条約の早期批准に向けた国内法の改廃を含む検討を進めてください。また、現在、批准を妨げている課題を解消するため、国内で法整備が行われていない「募集採用段階における人種・皮膚の色・宗教・民族的出身または社会的出身に基づいて行われる差別を禁止する労働関係法」の早期制定・整備など必要な措置を講じてください。

【回答】

7 大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組について

- ・問題事象の件数と具体的な事例等の共有・啓発強化について

公正な採用選考の確立に係る企業等に対する啓発については採用選考時に配慮すべき事項等をまとめた啓発資料等により啓発に努めている。

今年度から求職者向けのリーフレットを作成して啓発を強化している。

公正な採用選考に関する問題事象の統計及び傾向の公表について、現在ホームページの方にも平成28年度分の問題事象の件数及び傾向を公表している。それ以前の統計や傾向を公表することで、事業主の啓発につながるという判断を行った場合に、公表することは改めて検討したいと考えている。

なお、具体的な事例と言うものは、「公正な採用選考をめざして」というパンフレットの方にも問題事例として記載しているが、パンフレットの改定時において問題事例の更新・追加をしていきたいと考えている。

・就職を希望する大学卒業生に対する啓発について

大阪労働局で、学生向け公正採用リーフレットを作成し、大阪市にハローワーク等にて安定所を利用する学生の方々、求職者の方に配布をしているというところは承知しているが、今年度から当省にて作成し配布している求職者向けのリーフレットを各大学の方から学生に対して配布することは出来ないかというところを、文部科学省と連携をとり検討している。そのような取組みの中で、各大学への働きかけというものを今後強化していきたいと考えております。

・ナビサイトの運営会社に対する啓発について

昨年度に引き続き、本年2月に、ナビサイト運営会社を傘下にもつ公益社団法人全国求人情報協会を含む経済業種別団体446団体に対して、職業安定局長名で公正な採用選考に係る要請文を送付している。これにより、ナビサイトの運営会社が公正採用選考の考え方に基づいたサイトの運営を行うよう期待をしている。また、大学生が利用すると想定されるナビサイト事業者数社に対して、サイト内で公正な採用選考をしていただくように今年度頭に直接要請をした。

・雇用に際しての労働関係法の整備の措置について

ILO条約については、それぞれの条約の目的・内容、日本にとっての意義等を十分に検討して、国内法制との整合性を確保した上で、批准する必要があると考えている。第111号条約についても、国内法制との整合性についてなお検討すべき点があるということから、その批准については引き続き慎重な検討が必要と考えている。また、企業については、経済活動の一環として、契約締結の自由があり、自己の営業のためにどのような者をどのような条件で雇うかという事については、原則自由に行うことができるということで、就職段階での差別を禁止する法整備ということは、現時点では考えていない。しかしながら、就職に関する差別解消に向けては、雇用主に対して、就職の機会均等を確保するため、公正な採用選考システムが図られるよう指導・啓発を推進しており、採用における差別防止に向けて今後とも引き続き取り組んで参りたいと考えている。

(大阪府) 7大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組みについて、2点ほど、再度お聞きしたい。1点目、昨年の大阪府が把握した事象によると、ナビサイト業者が介在した差別事象が発生しております。就職説明会の準備において、ナビサイト業者が間に入って学生さんの受付時点において外国人名の名前だけで就職の説明会に参加できなかったような事象が発生していると聞き及んでいますので、ぜひとも膨大な数になるかと思いますが、ナビサイトの運営業者直接に何らかの働きかけが出来る工夫、例えば、公正採用についての認識をどの程度持っているのかという調査をするような取り組みをご検討いただくようお願いしたいと思います。

もう1点は、最後におっしゃっていたIL0111号条約の件について、昨年のこの場におきまして、平成31年度でIL0100周年を迎える未批准の条約について批准に向けた機運が確かに高まりつつあることをおっしゃっておられまして、改めて検討する要素があるというお答えでありましたけれども、機運が高まる中でどのようなご検討を進められているのか、また御省が行われているILO懇談会におきましても議論が出ているように、ホームページ上で見受けられますので、ぜひとももう少し詳細が分かりましたらお教えいただけたらと思います。

(厚生労働省) 1点目については、経済業種別団体446団体に対して外国人に対しての差別というところも引き続きそのようなことを行わないように、要請文の中にも明記しており、今後とも引き続き啓発指導を行って参りたいと考えている。

2点目のILOの関係について、ILO懇談会の対応をしている者ではないので、詳細なところは把握していないが、公正採用選考については、企業の方に契約締結の自由があるものの、以前より雇用主に対して就職の機会均等を確保するために指導・啓発を行っている。公正採用選考システムについては法令に規定はないが、法令の規定がないところでも、啓発を行えるというところで引き続き指導・啓発を行っていきたいと考えている。

2 文部科学省

(1) 「2 大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組について」

【要望】

大学卒業生等の採用応募・選考時における就職差別につながる問題事象について、解消に向けた具体的な取組が行われるよう、全国の大学等に対して強く要請してください。

また、公正な採用選考について大学卒業生等自身が認識できるよう就職を希望する学生に対しての啓発（よくある問題事象の事例・公正採用の考え方・解決に向けた手法・相談窓口としてのハローワークの案内など）について、すべての大学卒業生等が知ることができるよう、指導者資料「『働くこと』と『労働法』～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～」を有効に活用し、周知をはかるよう、厚生労働省と連携し、各大学に要請してください。

併せて、「学生向けのポータルサイト」等の活用など、各大学の特性に応じた方法で公正な採用選考について大学卒業生等へ周知ができるよう、啓発のモデル文を作成するなど、厚生労働省と連携し、各大学への働きかけを強化してください。

さらに、大学卒業生等が問題事象に巻き込まれた場合には、厚生労働省と連携し、個別の大学等に対する側面援助・啓発を行うなど、今後の問題発生を抑制するための取組を講じてください。

【回答】

企業側は指針を定めて対応しているところですが、企業の指定書類等については就職差別に関する項目や質問は人権尊重の観点から決してしてはならないよう指導を徹底しているところです。本省では、公正採用について学生の質問やトラブル発生時の教職員向けの対応マニュアルを各大学に発出したところです。また、啓発や問題事例への対応などについて、厚生労働省と共同でマニュアルの作成を検討しているところです。窓口での周知も含め、各大学にも利用・配付等の働きかけをしていきたい。

（大阪府）公正採用について、改めて周知をしていただくということで、ありがとうございます。その折には、都道府県や市区町村にも周知をお願いしたいと思います。また、今後、公正採用に係るセミナー等にも、地方自治体も参加できますようご配慮いただきたい。

大阪府下大学等就職問題連絡協議会要綱

（昭和56年5月19日発足）

1. 目的

本会は、大学等が行う職業紹介業務の円滑な推進、特に差別のない公正な採用選考に向けて、大学等が連携を密にし、相互に研究協議する。

2. 構成

本会は、大阪府下の大学、短期大学及び高等専門学校の就職担当部（課）長若しくは、これに準ずる者をもって構成する。

3. 会議

- 1) 会議は、総会及び幹事会とする。
- 2) 総会及び幹事会は、代表幹事が招集し、うち1名が座長となる。

4. 幹事等の任期

代表幹事及び幹事の任期は、1年とする。

5. 協力依頼

本会の目的達成のため、必要ある場合は、関係機関等に会議への出席その他協力を依頼することができる。

6. その他

本会の事務は、代表幹事において処理する。

○平成28年6月29日改正（第36回総会）

公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会設置要綱

1. 委員会の目的

大学等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関・諸団体との連携を密にし、次の事項について研究協議する。

- (1) 学生の指導に関すること。
- (2) 就職差別事象の把握に関すること。
- (3) 企業の指導に関すること。
- (4) その他委員会が必要と認めたこと。

2. 委員会の構成

委員会は、次の機関から推薦された者をもって構成する。

大阪労働局職業安定部
大阪府商工労働部
大阪府下大学等就職問題連絡協議会
一般財団法人 大阪府人権協会
公益社団法人 関西経済連合会
大阪企業人権協議会
大阪同和・人権問題企業連絡会
一般社団法人
公正採用人権啓発推進センター
学識経験者

なお、各機関からの推薦は原則として1名とするが、大阪府下大学等就職問題連絡協議会からの推薦については概ね次の基準による。

国公立4年制大学	1名
私立4年制大学	2名
短期大学及び高等専門学校	2名

3. 委員会の開催

- (1) 委員会に座長をおく。座長は構成員の互選による。
- (2) 委員会は座長が隨時招集する。
- (3) 委員会の日常業務は座長が別に指名する者があたる。

4. その他

委員会の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

公正採用・雇用促進会議要綱

1. 会議の目的

本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する以下の事項について協議する。

- (1) 公正な採用選考についての啓発等に関すること
- (2) 受験報告等採用選考にかかる実態の把握に関すること
- (3) 公正な採用選考に関する調査研究に関すること
- (4) その他就職の機会均等を確保し、安定した雇用を促進するために必要と認められること

2. 組織

- (1) 会議は委員をもって構成する。
- (2) 委員は、学識経験のある者、人権関係団体、労働者代表、雇用主団体、関係行政機関及び専門委員会を置くときはその委員会の座長とし、別表に掲げる者を充てる。なお、必要に応じてこれらの委員以外の者を協議に加えることができる。
- (3) 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

3. 会議の開催

- (1) 会議に座長を置く。
- (2) 座長は委員の互選によるものとする。
- (3) 座長の任期は2年とし、再任を妨げない。
- (4) 会議は座長が招集する。

4. 専門委員会

会議は、特定の事項について、専門的に研究協議することが必要と認められるときは専門委員会を設けることができる。

専門委員会を置くときは、別途、専門委員会設置要綱を定める。

5. 研究部会

会議は、特定の専門委員会で研究することが馴染まない事項について、調査研究が必要と認められるときは研究部会を設けることができる。

研究部会の構成員は、委員から座長が指名する。なお、必要に応じて委員以外の者を構成員に加えることができる。

6. 庶務

会議の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

7. その他

この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附 則

この改正要綱は、平成14年4月1日から施行する。

平成30年度 第1回公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会議事録

《概要報告》中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会事務局

1 日時 平成30年9月11日（火）10：00～12：00

2 場所 大阪府咲洲庁舎4階 共用会議室⑥

3 議事内容

ア 中学校就職受験報告

- 新規中学校卒業者の就職採用選考等に係る調査結果の報告について
「1受験報告書の取組み報告」は問題事例0件、「2公正採用に関する取組み」の実施内容報告、「3中学校卒業者の就職者数」は卒業者数に対しての就職者数が0.33%の結果。

イ 高等学校就職受験報告

- 進路（就職）関係年間行事概略
- 違反事業所への啓発指導の方針
- 特別指導事業所は0件
- 平成29年度『内定取消し』一覧（第1・2・3次分）
〔内定取消し件数：1社、1人〕 No. 1の案件について、詳細を報告
- 平成29年度『求人取消し』一覧（第1・2・3次分）
〔求人取消し件数：1社、うち生徒2人が被害を受けた〕
- 平成29年度採用選考問題事象項目別一覧（第1・2・3次分）
〔問題報告件数76件、問題受験報告書数73件、問題報告事業所数49件〕
- 違背事象個表（平成29年度） 違反事業所への啓発指導内容などを報告。

ウ 高等職業技術専門校等就職受験報告

- 平成29年度公共職業訓練の実施状況及び就職受験報告に係る調査状況
〔問題事象件数：2件〕
- 違背事象個表（平成29年度） 違反事業所への啓発指導内容などを報告。

エ 他府県関係就職受験報告

- 平成29年度他府県生徒からの問題事象報告
〔問題事象件数：9件〕
- 違背事象個表（平成29年度） 違反事業所への啓発指導内容などを報告。

オ 各委員からの主な意見・要望、質疑

委員：公正採用選考人権啓発推進員が選任されているが、新任・基礎研修を受けていないのが今回は多い。それに伴う指導が必要になる。また、推進員が選任されていて新任・基礎研修を受けているにも関わらず、推進員ではない他の者が面接をして、問題事象に至ったケースが有り、会社内のシステムの浸透化がされていない。実際新任基礎研修を受けた後、会社全体で公正採用への取り組みを進めた方がいいのではないか。

推進員が選任されているところで、問題解決のための推進員なのに、本人に自覚のない推進員が多くいた。このような事態になっていることが非常に残念。

P26のNo.49の事象について、事象を確認したときに生徒から話を切り出した、採用するつもりで色々聞いたという事象が2、3件あったが、後付けでそのような理由を言っているのか、故意で質問したのかわかりにくい。事実確認は、限度があるので実際ここをどうしていくのかという課題が残っているかと思う。

色々手法はあると思うが、例えば求人票を受付する際に、必ず全部の事業所には公正採用システムについては義務化するなど何かしらの手を打ち、社内での内部告発制度を作るなどしないと、どちらが本当なのかわからないというような、陰湿化した、隠れた差別的なものが見受けられるので。すべてはわからないと思うが、事実確認で生徒と事業所で意見が食い違うことが出てくると思うので、しっかりと確認し公正採用の推進の根本を理解していただくことが大事だと思う。

座長：すでに会社で色々取り組んでいるのに、このような違反事象が起きている。事業所への指導や研修で具体例を示したなどあれば教えてほしい。

委員：推進員の研修については、毎月2日にかけて新任研修を実施している。H29は千人を超える受講をいただいている。ただ、推進員を置いている事業所は府内では二万を超えている。引き続き労働局やハローワークと協力しながら、選任された場合・新任になられた方については、受講を勧奨していきたい。また、企業内での人権研修については、職場内の人権担当を対象にステップアップ研修として、研修の仕方を教える研修を1回100人程度で年2回実施している。

好評でほぼ定員が埋まっている状態。状況や推移を見ながら引き続き、取り組んでいく。

座長：企業内で伝達講習をしたかしないかの確認はどうしているのか。

委員：「採用と人権」のP119、P120に「企業内人権啓発研修実施計画書」と「企業内人権啓発研修実施報告書」の様式を定めている。この様式で報告を求めており、内容については、簡単に大阪府の「採用と人権」のホームページ上に掲載し、実施状況を把握している。あわせて、新任基礎研修を行った際にこのHPを見ていただき、担当者が企業としてどういう内容を取り組んだらよいかという場合に参考にしている。

委員：企業側の取り組みとして、採用に携わる担当者を集めて必ず研修を実施している。学生と採用試験になる前に、先輩社員に会うという場合においても、そういう人たちも含めて実施している。公正採用人権啓発推進センターは151企業しか会員企業はないが、その中で「宣言・認証企業」を実施していて、きめ細かい基準に照らして第3者委員会の先生方に見ていただいて認証事業といっているが、その基準の中にも面接採用時等にどんなことをやっていかないといけないか細かいところまでやっているが、まだ数が少ない状況。

今日のような事象は特に中小企業が多くみられるので、採用の部長や担当の課長などはわかっていても社長までは意識が行き届いておらず、問題事象が起こっているように思う。社内で共有されていないのではないかと思った。

委員：研修の参加勧奨に関しては、労政課と引き続き連携して実施していく。「生徒から切り出した場合」の補足。生徒から切り出したからOKということではなく、生徒から切り出した場合でもそれについて話を絶対に深めていかないようにと、これまで企業には周知している。生徒から切り出した場合でも話してしまったものは仕方ないが、それ以上話は続けない。急に話を変えることができない場合には、生徒に説明のうえ、次の話にいくなどするようにと周知している。

委員：もし応募の方からそういう風な個人情報に関わるような話題が出たとしても、企業としてはその話題は深めない。それは当然のことだと思う。採用などを含め様々な場面でそういうことは起こりえる。実際に話が出たときには、採用時にはそういった話題はしないということを企業が伝えるということを生徒や学校側にもわかっておいていただきたい。

企業側も研修の場などでしっかり努力するので、トラブルにならないよう学校側も理解いただきお互いに共通認識としたい。企業内でも研修の場で共有していきたいと思う。

座長：P26の「生徒の状況等」という中で入社したい一心で答えてしまったという内容だが、採用面接時には全部を答えないといけないというのは生徒が思っているところ。ただ、そこはきっちり「答えない」というのがまた企業からしっかり見られているという指導ができるように。また、違反事例を現場の教員が知らなすぎるという現状がある。

大阪府高等学校進路指導研究会を発信として使いながら、どんな違反が起きているのかということを、その中で生徒たちが入社したい一心で、違反とわかっているながらも答えてしまっている現状があること。またそれを企業が会話として使ってしまっているような現場が起きていること。受ける側の姿勢も変えていかないといけないことをしっかりと伝えていきたい。

また、この考え方によって入社は決まらないということを、最初に企業からそういうことについては答えなくてよいということを先に企業から示してくれると生徒も答えなくてよいのかなと思うと思うので、そういうことを発信してくれている企業や事業所があるということを知れたので、現場の方でも共有したいと思う。

委員：資料内個票の「推進員新任・基礎研修受講状況」「企業人権協加入状況」「C-STEP加入状況」欄が「一」の場合はどういった場合なのか教えてほしい。

事務局：「公正採用選考人権啓発推進員選任状況」、「推進員新任・基礎研修受講状況」については、他府県の場合には情報が得られないということで、昨年度までは選任状況もすべて「一」で記載していたが、ハローワークから指導した内容について労働局から報告を受けるが、他府県の労働局からの報告書の中には選任状況がわかる項目があるものもあるようなので、今回東京都に関しては選任状況が記されていたので、今回の中高能専門委員会の資料からわかるところは「〇」「×」を入れ、状況が把握できないところは「一」で記載している。

委員：P20のように採用事務の一元化などで東京の本社が採用事務をするような場合が増えてきている印象がある。本社が東京の場合には、管轄のハローワークの指導なども時間がかかると聞いている。他府県や行き届きにくいところに対してどのような対応をしているのか。

委員：答えはないが…実際東京に集中していると感じている。実際の人事権が本当に大阪にはないのかは確認しているところ。実際大阪に人事権がある場合には、推進員を選任していただき、しっかり対応していただく。また、東京で実施するので東京が不十分というわけではなく、東京は件数も多くしっかりとやっている。

保留分で東京が多いのは、件数多く確認に時間がかかるからか、遅れがちになっている。東京にはなるべく早くということは伝えているし、東京も理解していただいているので、引き続き東京にもしっかりと対応していただくようお願いしていく。

委員：事務手続き上この企業は何をしているのかというのが重要。P20の案件で言えば、企業はハローワークと学校へ連絡を入れ「発送が遅れているが来てください」という手続きをすべき。こういった企業にはきちんと指導をしなければならない。

事務的な採用スケジュールについても見直すべき。案内の発送が早い段階でできない場合には東京に集中させることはできないというようなレベル感の話。

座長：案件によっては、進路担当者が話すよりも校長が話した方がいいような場合、他府県の企業担当者に連絡することもあるが、その際に平気で「大阪ではないので知らなかった」とか「わからなかつた」とか言われるときがある。日本全国どこでも一緒だということでこちらからはすすめていく。

委員：幼稚園連盟の関係で10年ぐらい前に公正採用に係るような質問が多いということで、商工労働部から注意を受けた。連盟の中で公正採用の取り組みを行い件数が減った。企業には連盟など団体もあるので、そこへの働きかけも非常に有効な方法だと思った。

座長：今日ここで話した内容についても、帰って情報共有ていき、広めていく必要がある。1点気になる点がある。選考には利用していないという記載はあるが、どういう風にみんなが共有したかわからないので、ハローワークなどが指導に行く際にメモや録音等聞いたことが残っていないということを確認し、残っていれば破棄するように依頼して欲しい。

委員：ハローワークは事実確認を行っているので、企業は一般的には面接をしていてメモを取らないことはないと思う。実際にはハローワークが事実確認を元に行った際には企業はそのメモなどを元に確認している。ただ、ないと言いかれたらそこまでだが、ハローワークとしては本當にないのかと確認してもらっている。今後担当者会議があるときには、再度しっかり徹底していく。

座長：メモが残ると同じことになるため、必ず確認をしていただくこととその内容を使用しないということの徹底を引き続きお願ひしたい。

委員：P46のなぜ「家族構成」と「両親の出身地」を聞いたのが鳥取県から来るということとリンクしないが、なぜ「両親の出身地」を聞いたのか。もうひとつは提案だが、P41は「家庭環境」と「家族構成」も聞いているので、備考欄に「家族構成」を入れる必要があると思う。また、どういったことからこんな詳しい内容がわかったのか。

委員：「合格したら大阪に住むのか」という質問があつて、その後「家族で来るのか」という質問があり、その中で「家族構成」が出たものと考えている。さらに「親の出身地は」という話があった。また、住んでいるのが鳥取県ということで「引っ越してくるのか」というようなことから、「家族構成」が出てきたのかなと思っている。

委員：分類の中には「家族構成」も含まれるべきであると判断する。内容については履歴書に記載の内容から推測されたと思われる。事実確認はできていない。

委員：この案件については、ハローワークに求人があり、応募者がきて面接をしている。採用選考の留意事項はハローワークから説明等あるだろうし、面接までの間にハローワークからメッセージを送る機会はなかったのか。そう意見があるということで。

座長：聞かれている内容はひどい状況の聞き方であるので、事実の確認等今後の対応でよろしく。

委員：P14の一覧の中に「作文」があるが、テーマを設けられていると思うが、どのようなテーマだったのか。

事務局：一・二次分の資料を持ち合わせていないため、うろ覚えだが、タイトルは「尊敬する人物」だったと思う。

委員：P18に握手検査ということで、面接官の手を握るというものがあるが、例えば受験者が女子の生徒で面接官が男性という場合。またそれ以外でも接触するということはあるべきではないと思うがいかがか。

委員：当然、ハラスメントに該当してくるような項目ということで、その点においても指導している。

座長：受験者は女性で面接官は男性だったということか。

委員：そうだったと思う。

委員：最近「LGBT」が問題になっているところが多いと思うが、対応に関して企業「LGBT」に対する対応であるとか研修であるとか、採用後の対応も含めてどのような状況になっているのか簡単に教えてほしい。

委員：多くの事例に直面するわけではないが、多くの企業で深く考えていっているところ。実例では、実際に決まって「LGBT」だという相談があった場合には本人の意思を大切にして、しっかりと聞いていく。就職相談の際に「LGBT」の方が「パートナーは？」と聞かれるかとすごく不安だとう話を聞く。企業はそんなことでは差別しないという風にゆってほしい。

座長：昨年度から「採用と人権」に「LGBT」のページを作っている。企業側がすすんで情報を得て対応を考えていただいている状況。枠の中で全部入るというものではないので、今後情報交換と提供もしながら、また学校現場もどうしていったらいいのかと抱えている問題もあると思うので、このような場を活用したり冊子を活用したりしながらすすめていこうかと思っている。

以上

平成30年度 第1回 公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会

次 第

平成30年9月11日(火)
10:00~12:00
大阪府咲洲庁舎4階 共用会議室⑥

- 1 あいさつ
- 2 委員紹介
- 3 座長選出
- 4 就職受験報告
 - (ア) 中学校
 - (イ) 高等学校等
 - (ウ) 高等職業技術専門校等
- (エ) 他府県関係
- 5 質疑応答
- 6 その他

平成30年度 第1回 公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会 委員名簿

(敬称略)

所 属 团 体	委 員 氏 名	出 欠	代 理 者 氏 名
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	宮田 利雄	出席	
府民文化部 人権局 人権擁護課	荒木 浩蔵	代理	有山 具仁子
府教育庁 私学課	田中 一人	代理	井上 隆司
府商工労働部 雇用推進室 労政課	前田 真二	出席	
府商工労働部 雇用推進室 人材育成課	安孫子 弘	出席	
府教育庁 教育振興室 高等学校課	網代 典子	代理	笠井 博
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	辻田 千佳	出席	
大阪市教育委員会事務局 指導部 高等学校教育担当	柘原 康友	代理	宇都 直人
大阪市教育委員会事務局 指導部 中学校教育担当	盛岡 栄市	代理	杉山 邦彦
堺市教育委員会事務局 学校教育部 学校指導課	後藤 由枝	代理	増田 雅絵
大阪府公立中学校長会	松本 芳孝	欠席	
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	田中 廣之	出席	
大阪私立中学校高等学校連合会	森 真太郎	代理	尾形 朗
大阪府専修学校各種学校連合会	清水 尚道	代理	前川 悟
大阪府高等学校進路指導研究会	若林 智子	出席	
大阪市立高等学校進路指導協議会	板垣 秀和	出席	
大阪私立高等学校進路指導研究会	佐藤 基	出席	
大阪府高等職業技術専門校長会	中岡 照夫	出席	
大阪府立学校人権教育研究会	平野 智之	出席	
大阪市立高等学校人権教育研究会	新宅 博生	出席	
大阪私立学校人権教育研究会	大長 康祐	出席	
大阪府人権教育研究協議会	鈴木 紀子	出席	
大阪市人権教育研究協議会	柿花 正信	出席	
大阪府人権協会	上田 大造	出席	
大阪企業人権協議会	宮内 雅也	出席	
大阪同和・人権問題企業連絡会	柄川 忠一	出席	
公正採用人権啓発推進センター	大森 幸子	出席	
関西大学(元他府県関係専門委員会座長)	石元 清英	出席	

配席図 省略

平成30年度 第1回 公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会
配付資料

- | | |
|------------------------------|------|
| 1 中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会委員名簿 | P 1 |
| 2 中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会設置要綱 | P 2 |
| 3 公正採用・雇用促進会議連携フロー | P 4 |
| 4 中学校・高等学校関係資料 | P 5 |
| 5 高等職業技術専門校等関係資料 | P 29 |
| 6 他府県関係資料 | P 43 |

大阪府商工労働部
雇用推進室

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会 設置要綱

1 委員会の目的

中学校・高等学校・職業能力開発校等の就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、以下の事項について研究協議する。

- (1) 差別事象の事実調査と指導に関すること。
- (2) 公正な採用選考の啓発に関すること。
- (3) 就職関係書類等の取扱いに関するこ

と。

2 委員会の構成

(1) 委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者1名をもって、これにあたる。

ただし、本委員会が取扱う課題に対し見識を有するものとして、別に大阪府商工労働部雇用推進室労政課から推薦されたもの1名をもって、これにあたる。

大阪労働局職業安定部職業対策課

大阪府府民文化部人権局

大阪府教育庁私学課

大阪府商工労働部雇用推進室労政課

大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

大阪府教育庁市町村教育室小中学校課

大阪市教育委員会指導部高等学校教育担当

大阪市教育委員会指導部中学校教育担当

堺市教育委員会学校教育部学校指導課

大阪府公立中学校長会

大阪府公立中学校長会進路第二委員会

大阪私立中学校高等学校連合会

大阪府専修学校各種学校連合会

大阪府高等学校進路指導研究会

大阪市高等学校進路指導協議会

大阪府私立高等学校進路指導研究会

大阪府高等職業技術専門校長会

大阪府立学校人権教育研究会

大阪市立高等学校人権教育研究会

大阪府私立学校人権教育研究会

大阪府人権教育研究協議会

大阪市人権教育研究協議会

大阪府人権協会

大阪企業人権協議会

大阪同和・人権問題企業連絡会

一般社団法人

公正採用人権啓発推進センター

(2) 必要な場合には、該当機関に臨時に委員の推薦を依頼することができる。

3 委員会の開催

(1) 委員会に座長を置く。座長は、構成員の互選による。

(2) 委員会は年2回開催し、座長が招集する。

(3) 委員会の日常の業務は、座長が別に指名するものがあたる。

4 その他

委員会の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課並びに大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課において行う。

附 則

(実施期日)

- 1 この要綱は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 この要綱は、平成21年11月1日から施行する。
- 3 この要綱は、平成24年4月1日から施行する。
- 4 この要綱は、平成24年10月1日から施行する。
- 5 この要綱は、平成25年4月1日から施行する。
- 6 この要綱は、平成28年4月1日から施行する。

(要綱の廃止)

1 次の要綱(要領)は、廃止する。

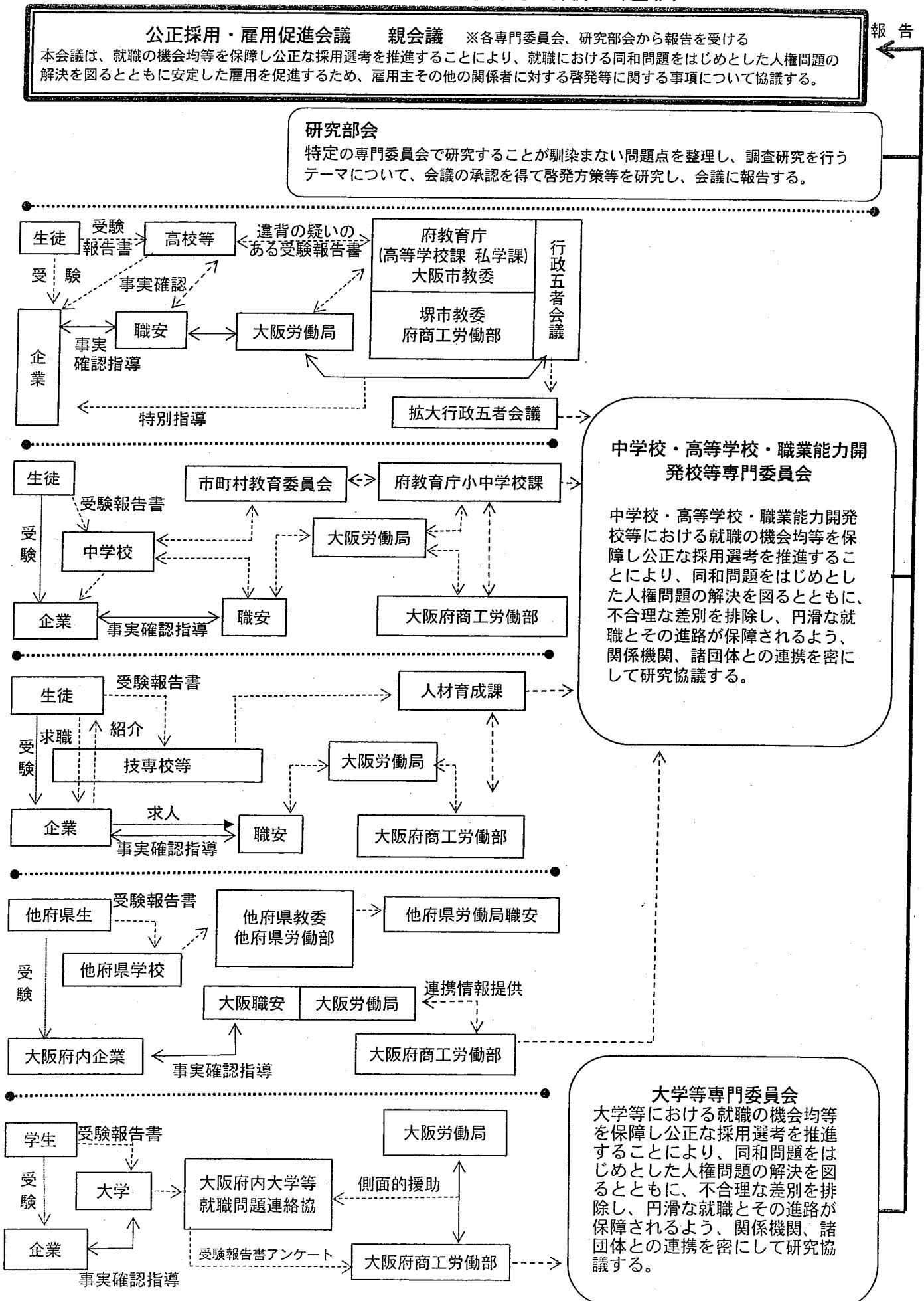
(1) 公正採用・雇用促進会議中学校進路保障専門委員会設置要綱

(2) 公正採用・雇用促進会議高等学校等進路保障専門委員会設置要領

(3) 公正採用・雇用促進会議職業能力開発専門委員会設置要領

(4) 公正採用・雇用促進会議他府県関係専門委員会設置要綱

3 公正採用・雇用促進会議 連携フロー



平成30年度 第1回 公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会

4 中学校・高等学校関係資料

中学校

- ・新規中学校卒業者の就職採用選考等に係る調査結果の報告について . . . P 7

高等学校

- ・進路（就職）関係年間行事概略表（平成30年度） . . . P 9
 - ・違反事業所への啓発指導の方針 . . . P 10
 - ・年度別特別指導事業所数（大阪府内での事例） . . . P 11
 - ・平成29年度「内定取消し」一覧表（第1・2・3次分） . . . P 12
 - ・平成29年度「求人取消し」一覧表（第1・2・3次分） . . . P 13
 - ・平成29年度「選考問題事象」一覧表（第1・2・3次分） . . . P 14
 - ・平成29年度 違反事象項目分類表（第1・2次保留分、3次分） . . . P 15
 - ・平成29年度 第1次・第2次問題事象（保留分）個表 . . . P 17
 - ・平成29年度 第3次問題事象個表 . . . P 24
-
- ・（冊子）各事業主宛「新規高等学校卒業者の就職応募書類等について」
 - ・リーフレット「公正な採用選考に向けてのチェックポイント」
 - ・平成30年度就職受験報告書
 - ・「就職受験報告書」の記入のポイント

大阪府教育庁 教育振興室 高等学校課 生徒指導グループ
大阪府教育庁 市町村教育室 小中学校課 進路支援グループ

平成29年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告

1 就職等受験報告書（平成30年3月卒業者）の取組み

(1) 受験報告書の回収状況

	学校数	対象校数	回収校数
大阪市	130校	130校	130校
堺市	43校	43校	43校
大阪府内	288校	288校	288校
計	461校	461校	461校

(2) 記載事例数

	合計	大阪市	堺市	大阪府内
事例数	0校	0校	0校	0校

2 平成30年度新規中学校卒業者で就職希望者等を対象とした公正採用に関する取組み（予定含む）

日付	内 容
平成30年 3月31日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料52集」を各小中学校へ配付。 「働くときのルールを知ろう～あなたを守る労働法～」(P. 58) 等、公正採用に関する内容を記載。
平成30年 4月26日	第1回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 (各市町村進路指導担当指導主事対象) 「キャリア教育・進路指導の推進及び「進路指導のための資料第52集」の活用について」(講師：府教育庁指導主事)ほか
平成30年 7月5日	中学校進路指導担当者連絡会の実施(中学校進路指導主事対象) 「すべての生徒の進路を支援していくために」(講師：府教育庁指導主事)ほか
平成30年 11月	第2回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 (各市町村進路指導担当指導主事対象) 中学校卒業生の公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。「職業相談票」「採用と人権」等の周知ほか。
平成30年 11月	大阪府商工労働部雇用推進室作成の「公正な採用選考のために」を各中学校へ配付。
平成30年 11月	大阪府総合労働事務所作成の「働く若者のハンドブック」を各中学校へ配付。
平成30年 12月	公正採用の推進を目的とした、就職等受験報告書の作成を市町村教育委員会を通じ全中学校に通知。(回収期限は3月31日)
平成30年 12月	中学校卒業予定者の採用選考開始日を市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
平成31年 4月	就職等受験報告書(全中学校分)のとりまとめ及び検証。

3 中学校卒業者の就職者数(就職のみした者)

年 度	卒業者数	就職者数
平成25年度(平成26年3月卒業)	77,316人	401人(0.52%)
平成26年度(平成27年3月卒業)	75,643人	358人(0.47%)
平成27年度(平成28年3月卒業)	74,849人	266人(0.36%)
平成28年度(平成29年3月卒業)	74,051人	269人(0.36%)
平成29年度(平成30年3月卒業)	71,929人	235人(0.33%)

高等学校関係資料

平成30年度 進路(就職)関係年間行事概略表

事項(教育委員会・学校)	月	事項(大阪労働局・商工労働部・教育委員会等)
推薦・選考開始期日等について ○就職(内定)状況調査(3月末)：高 上旬	4	推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配布) 学卒担当者統括官会議(学校訪問の規制等について)
○卒業者・中退者進路調査：公高 上旬 ※中退者は府高のみ	5	事業所向け求人説明会 求人票受理開始 6/1(木)
「採用と人権」配布(予定) ○卒業予定者進路希望調査：公高 上旬	6	行政五者会議 前年度保留分・総括 拡大行政五者会議
求人票・インターネット求人閲覧開始 7/1(日) 応募前職場見学会開始 7/1(日) 就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等) 7/3(金)	7	求人票返戻開始 7/1(日)
推奨開始(発送主義) 9/5(水)	8	公正採用・雇用促進会議
就職選考受験開始 9/16(日)	9	就職選考開始 9/16(日)
府立学校進路指導研修(1) 上旬	10	中・高・能専門委員会 第1回
複数応募・推薦開始 11/1(木)	11	府教育庁 高校課・私学課 行政五者会議の随時開催 市教委 府商工労働部 大阪労働局
○就職(内定)状況調査(10月末)：高 中旬	12	就職受験報告書の内容点検・調査・検討 ⇒学校への問い合わせ ⇒職安から事業所への事実確認 個別啓発指導・事業所指導方針の決定等
合同求人説明会 下旬	1	合同求人説明会 下旬
就職問題事象付票No.1・2 中間提出 中旬	2	行政五者会議
○就職(内定)状況調査(12月末)：高 中旬	3	拡大行政五者会議
府立学校進路指導研修(2) 下旬		中・高・能専門委員会 第2回
就職支援希望カード：高 下旬		※大阪府高等学校就職問題検討会議については適宜開催
○職場体験・インターンシップ調査：高 下旬 ○職場見学・応募前職場見学調査：公高 下旬		

注1) ○の項目は様式提出が必要になる調査

注2) それぞれ 高=高等学校 公高=公立高等学校 府高=府立高等学校 を意味する

啓発指導の方針

違反事項による 指導事業所の名称	表示記号	指導の方針
要指導事業所	A	公共職業安定所が注意喚起をおこなう事業所
継続指導事業所	A'	公共職業安定所による注意喚起とともに継続して指導・啓発をおこなう事業所
特別指導事業所	C	行政五者等による特別の指導をおこなうとともに公共職業安定所により継続して指導・啓発をおこなう事業所
指導保留事業所	B	事実確認・指導に時間を要し、指導結果の最終確認ができていないため指導方針を保留とした事業所

年度別 特別指導事業所数 (大阪府内での事例)

年 度	昭和 46 年	昭和 47 年	昭和 48 年	昭和 49 年	昭和 50 年
事業所数	711	413	134	61	42

年 度	昭和 51 年	昭和 52 年	昭和 53 年	昭和 54 年	昭和 55 年
事業所数	36	17	19	17	12

年 度	昭和 56 年	昭和 57 年	昭和 58 年	昭和 59 年	昭和 60 年
事業所数	7	4	9	8	16

年 度	昭和 61 年	昭和 62 年	昭和 63 年	平成元年	平成 2 年
事業所数	14	15	18	17	6

年 度	平成 3 年	平成 4 年	平成 5 年	平成 6 年	平成 7 年
事業所数	1 次	6	7	6	5
	2 次		4	0	3

年 度	平成 8 年	平成 9 年	平成 10 年	平成 11 年	平成 12 年
事業所数	1 次	1	1	1	0
	2 次	0	0	0	1

年 度	平成 13 年	平成 14 年	平成 15 年	平成 16 年	平成 17 年
事業所数	1 次	1	0	0	0
	2 次	0	1	2	0

年 度	平成 18 年	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年
事業所数	1 次	0	0	0	0
	2 次	0	0	0	0

年 度	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年
事業所数	1 次	0	0	1	0
	2 次	0	0	0	0

年 度	平成 28 年	平成 29 年	
事業所数	1 次	0	0
	2 次	0	0

平成29年度 内定取消し一覧(第1・2・3次分) H30.5.24現在

内定取消し

採用選考面接時の量反項目													
		思想		生徒会員		宗教		宗教学科		本籍・国籍		家庭の環境	
		社会的立場		家族の関係		家族の学歴・職業		保護者について		生い立ち		過去の病気・入院経歴	
		政治	宗教	会員	生徒会員	基督教	仏教	其他	保護者	生い立ち	過去の病気・入院経歴	その他の	その他の
社外	府内	社用紙	色見検査	作文	身元調査	健診	健康診断	思想	家族の関係	家庭の環境	過去の病気・入院経歴	その他の	その他の
問題報告事業所数	問題報告件数	問題受験報告書数	問題報告件数	作文	身元調査	健診	健康診断	思想	家族の関係	家庭の環境	過去の病気・入院経歴	その他の	その他の
1次分	51	53	35	6	29	0	0	1	0	2	0	0	1
2次分	14	14	9	2	7	0	0	0	0	0	0	1	15
3次分	11	6	5	0	5	0	0	0	0	0	1	0	6
合計	76	73	49	8	41							1	7
H29合計	76	73	49	8	41							1	28
H28合計	52	50	46	16	30	4	1	1	1	2	11	3	5
H27合計	55	56	55	22	33	4	1	1	1	5	2	4	7
H26合計	53	59	51	18	33	6	2	1	1	11	3	1	3
H24合計	66	66	63	13	50	2	1	1	1	12	3	4	5
H23合計	73	73	66	18	53	1	1	1	1	11	29	9	1
H22合計	99	99	90	24	66	2	1	2	1	10	3	2	1
H21合計	115	115	95	15	80	2	3	1	1	13	31	11	7
H20合計	76	76	66	10	56	1	1	1	1	12	1	9	1

平成29年度 求人取消し一覧(第1・2・3次分) H30.5.24現在

求人取消し

公正採用・雇用促進会議資料

平成 29 年度 違反事象 項目分類表 (第 1・2 次保留分, 第 3 次分)

思想	No.027
生活信条	
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	No.037 No.051
本籍・国籍・出生地	
住居とその環境	No.049
家族の収入	
家族の学歴・職業	No.027 No.029 No.045
家族の関係	No.004 No.027 No.029 No.044 No.045 No.048
保護者について	No.049
家庭の環境	No.047 No.049
生い立ち	
男女雇用機会均等法関連	
過去の病気・入院経歴	No.027
その他	No.027 No.050

※下線がついているナンバーについて

違反質問に対して生徒が「答えられない」と伝えています。(重ねて質問されたことで答えたものも含みます)

公正採用・雇用促進会議資料

No.004	府/市/私	府	所在地区分	東京都	指導方針	A			
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所				
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	一			
	就業場所								
	事業内容	研修特化型ホテルの運営 ケータリング事業・貸会議室事業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	一			
	従業員数	企業全体	230 人	就業場所	92 人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況			
	求人職種	サービススタッフ			推進員新任・基礎研修受講状況	一			
	求人数	2 人 (公開求人)							
学校からの報告等	9月19日の個人面接において、これまでの辛い経験についてのやり取りの後、「兄弟はいるか」と質問され、生徒は「三姉妹の次女」と答えた。すると面接官は「一番荒波にのまれてきたんやね」と応じた。								
事業所への確認内容	9月21日に学校が事業所に確認、事業所は認めて謝罪。								
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	11月7日に事業所に確認、事業所は認めた。緊張を和らげる目的であった。							
	指導状況	家族に関する質問は応募者に責任のない事項の把握につながることから、応募者の適性と能力を判断するうえで必要な質問は行わないよう指導。							
	事業所の対応	今後は質問事項を事前に作成するなど、面接スタッフが事前に質問内容を検討・協議し、二度と起こらないようにする。また、研修会に参加することで公正採用選考の確立のために必要な知識・理解を深め、社内全体に対して人権啓発を行う。							
生徒の状況等	違反質問とわかっていたが、緊張していたため答えてしまった。				合否	合			
他校での事象									
備考	家族の関係								

公正採用・雇用促進会議資料

No.027	府/市/私	府	所在地区分	東京都	指導方針	A			
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所			
	所在地					企業人権協加入状況(加入基準なし)			
	就業場所					—			
	事業内容	美容室			C-STEP 加入状況(加入基準なし)	—			
	従業員数	企業全体	500 人	就業場所	10 人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況			
	求人職種	エステティシャン				推進員新任・基礎研修受講状況			
	求人数	10 人 (公開求人)				—			
学校からの報告等	9月29日の個人面接で「好きな本はあるか」「母の仕事は」「兄弟は」と質問され、生徒は答えた。また「アレルギー・うつではないか」「背骨が曲がっていないか」「入院したことはないか」と聞かれ、その後に握力検査(面接官の手を握る)・長座体前屈をさせられた。								
事業所への確認内容	10月13日に学校が事業所に確認、事業所は認めたが違反としての認識を持っていなかった。筆記試験が合格レベルまで達しておらず、いいところを引き出すためだった。								
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	11月17日に事業所に確認、事業所は認めた。急遽面接することになった担当者が、筆記試験の成績が少し厳しかったことから、本人の良い点を引き出したいと思ったとのこと。							
	指導導況	本来の面接者以外の者が独断で行ったとのことだが、このような事態を招いたことは事業所として問題であることを指摘。応募者の適性と能力を判断するうえで必要のない事項について質問しないよう指導。							
	事業所の対応	深く反省する。今後は、研修会・説明会に参加することで公正採用選考の確立のために必要な知識・理解を深め、推進員・スタッフ全員で質問事項・内容を十分協議・検討する。							
生徒の状況等	質問に答えたがいろいろ聞かれて戸惑った。学校は改めて公正採用について指導。					合 否			
他校での事象									
備考	思想、家族の学歴・職業、家族の関係、過去の病気・入院経歴、その他(体異常・体力検査)								

公正採用・雇用促進会議資料

No.029	府/市/私	府	所在地区分	東京都	指導方針	A				
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所				
	所在地					企業人権協加入状況(加入基準なし)				
	就業場所					—				
	事業内容	上下水道・廃棄物処理施設の設計・施工・保守				C-STEP 加入状況(加入基準なし)				
	従業員数	企業全体	183 人	就業場所	15 人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況				
	求人職種	フィールドエンジニア				○				
	求人数	3 人 (指定校)		推進員新任・基礎研修受講状況		—				
学校からの報告等	10月4日の個人面接で、保護者の職業・保護者と本人の関係について質問され、生徒は答えた。また内定通知後の10月11日に、学校に対して高校入学前の経験を教えて欲しいと連絡が入るが、回答できないと返答。									
事業所への確認内容	10月17日に学校が事業所に確認、事業所は10月18日に事実を認め謝罪。									
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	1月11日に事業所に確認、事業所は認めた。就労経験があるとの本人の話から、保護者の職業など家族に関する事を質問してしまった。また、初任給の決定のために職歴を確認しようとして、学校に問い合わせた。								
	指導状況	応募者に責任のない事項であり就職差別につながる恐れがあることから、収集してはならない個人情報となっていることを指摘。応募者が家族に関する事などを話題にした場合でも、話題を変えるなど面接官が配慮する必要があると指導。								
	事業所の対応	学校からの指摘を受け、直後の社内会議において採用選考時の配慮事項について周知を行った。また、人事担当から面接官に配慮事項を改めて周知のうえ、面接を行うことを徹底している。								
生徒の状況等	特に気にしていない。学校は改めて公正採用について指導。					合 否				
他校での事象										
備考	家族の学歴・職業、家族の関係									

公正採用・雇用促進会議資料

No.037	府/市/私	市	所在地区分	東京都	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況(加入基準なし)	×	
	就業場所				C-STEP 加入状況(加入基準なし)	×	
	事業内容	鋼管、アルミ管、一般鋼材等および配管機器材の加工並びに販売			公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○	
	従業員数	企業全体	478 人	就業場所	51 人		
	求人職種	倉庫技能職			推進員新任・基礎研修受講状況	×	
	求人数	6 人 (指定校)					
学校からの報告等	9月20日、面接時に「尊敬する人物はいますか」と尋ねられ、生徒は「学校の指導によりお答えできません」と答えた。 10月5日、2次試験前日になんでも案内が届いていなかったため、FAXで案内を送ってもらった。学校に案内が到着したのは、試験終了後であった。						
事業所への確認内容	10月11日、昨年度までは、すべて大阪が採用事務を担当していたが、今年から東京本社も関与するようになり、文書が東京から送られてくるようになったため、このような遅れた対応になってしまったと謝罪した。面接時の事象に対しても、今後は注意する旨の応答であった。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	12月7日、事業所は不適切な質問例として認識はしていたが、質問者はそのことを失念していたことを認めた。二次面接の日程は、担当者が案内文書の送付を失念しており、文書での通知が遅れてしまった旨であった。					
	指導導況	「尊敬する人物」等の質問は本人の適性と能力を判断するうえで必要のない事項であることを確認し質問項目を改めるよう指導。求人票の記載内容は担当者任せではなく部署全体で確認が必要であり、日程調整は早急に行い、速やかに学校・生徒へ通知することを指導した。					
	事業所の対応	社内面接要領に記載の質問事項例を基に質問することを改めて徹底する。また、求人票の誤記入や記載漏れがないか、ダブルチェック体制の徹底を図り再発防止に取組む。					
生徒の状況等	事業所から度重なる変更や連絡の遅延があったため、不安な様子であった。					合否	合
他校での事象							
備考	尊敬する人物、【面接時の違反項目以外】その他（連絡の遅滞）						

公正採用・雇用促進会議資料

No.044	府/市/私 市	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)		
	就業場所				×		
	事業内容	健康食品、化粧品の通信販売		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体	80人	就業場所 80人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況		
	求人職種	コールセンター業務			○		
	求人数	1人(公開求人)		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×		
学校からの報告等	11月21日、個人面接において「兄弟はいますか」などの質問があった。生徒は兄弟に関する質問には答えないように学校より指導を受けており、一瞬躊躇したが答えてしまった。さらに「わが社を受験することに家の人は何と言っていたか」という質問や、本人の名前について「名前の由来は」という質問があった。生徒はどちらの質問にも回答した。						
事業所への確認内容	11月21日、質問は特に他意があるものではなく、話の流れで聞いてしまい申し訳ないと謝罪があった。特に名前の由来については「素敵なお名前ですね、どんなわざがあるかご存知ですか」という流れであったようである。生徒に好印象を持っていたうえでの質問であったと陳謝されていた。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 確	12月22日、採用選考時に、「兄弟の有無」「家族に関すること(家人・名前の由来)」について質問したことを事業所は認めた。全て採用選考の判断基準に用いるつもりはないとの主張。					
	指導状況	「家族に関する事項」「既往歴に関する内容」については今後質問しないように、公正採用選考の考え方を理解し事業所で共有するように指導した。また、推進員の現状確認をすると退職者であるため、早期に新しい推進員を選任するように指導した。推進員選任後は、大阪府の新任・基礎研修を受講するように勧奨した。					
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解した上で、事業所内で公正採用選考の考え方を共有化していくことで再発防止を図っていきたい。					
生徒の状況等	生徒は兄弟に関する質問に答えないように、という指導は受けていたが、やはりその場になると答えてしまった。しかし、そのことで動搖はなかった。				合 否		
他校での事象							
備考	家族の関係						

公正採用・雇用促進会議資料

No.045	府/市/私 事業所名	市 所在地	所在地区分 就業場所	府内	指導方針 管轄職業安定所	A'
事業所の概要等	事業内容	会社設立にかかるコンサルタント業				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)
	従業員数	企業全体 37人 就業場所 37人				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況
	求人職種	税務・会計事務				○
	求人数	1人(公開求人)				推進員 新任・基礎研修 受講状況
	学校からの報告等	11月24日、面接時に、「兄弟はいるの?」「お父さんは何しているの?」と質問があった。生徒は学校で行われた進路説明会で聞いていた内容であったため、違反質問であることはわかっていたが答えてしまった。				
	事業所への確認内容	11月30日、質問した事実を認めるとともに、「大変申し訳ありません」と謝罪された。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	12月20日、面接官は「お父さんはどういうお勤めをされているのか」と質問したが、その場で不適切な質問であると気づき謝罪したことを認める。				
	指状導況	親の職業、家族についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導。なお、平成28年度にも同様の質問を行い、当所より指導していることを伝え、事業所として再発防止体制が確立されていない点についても指摘し、事業所に再発防止策を含めた顛末書の提出を求めた。				
	事業所の対応	早急に所長を含む所内会議を開催し、事案に係る指導内容について共有を行う。書面による面接マニュアルを作成し、これに基づく面接を徹底する。再発防止策を含めた顛末書を提出する。				
	生徒の状況等	内定した場合は、生徒・保護者とも当事業所に就職したいと話している。				合 否
	他校での事象					
	備考	家族の関係、家族の学歴・職業				

平成 30 年度 第 3 次問題事象

公正採用・雇用促進会議資料

No.047	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A			
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所			
	所在地					企業人権協加入状況(加入基準なし)			
	就業場所					X			
	事業内容	射出成型加工・組み立て			C-STEP 加入状況(加入基準なし)	X			
	従業員数	企業全体	102 人	就業場所	85 人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況			
	求人職種	製造業務				○			
	求人数	2 人 (指定校)			推進員新任・基礎研修受講状況	X			
学校からの報告等	12月11日に行われた個人面接において「父母と一緒に暮らしているのか」と質問され、生徒が「その質問には答えられない」と回答すると、「質問してはいけない質問だったね」と言い、次の質問に移った。								
事業所への確認内容	12月13日に学校が事業所に確認、事業所は認めて謝罪。内定の方向で検討しているとのこと。								
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	12月15日に事業所に確認、事業所は認めた。直近に介護を理由に退職した者がいたので、介護等での時間帯の配慮などが必要か聞くためだった。面接終了後に管理部の担当者から謝罪を行った。							
	指導状況	家庭の状況を聞くことは地域および家庭の生活水準等を判断することにもなり、適性と能力に関係ない面接者の主観的判断に属する事柄であると指摘。面接マニュアルの作成・面接前の事前打ち合わせについて指導。							
	事業所の対応	マニュアル作成・事前打ち合わせを徹底する。							
生徒の状況等	面接後も生徒に動搖は見られない。違反質問に対して「違反質問のことを知らないのかな?」と思ったとのこと。					合 否	合		
他校での事象									
備考	家庭の環境								

公正採用・雇用促進会議資料

No.048	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A				
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所				
	所在地					企業人権協加入状況(加入基準なし)				
	就業場所					×				
	事業内容	菓子製造販売				C-STEP 加入状況(加入基準なし)				
	従業員数	企業全体	49人	就業場所	45人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況				
	求人職種	製造・物流業				○				
	求人数	2人(公開求人)				推進員新任・基礎研修受講状況				
学校からの報告等	12月11日の個人面接において、特に話の流れに関係なく「兄弟は何人いるか」「兄弟のうち何番目か」と質問され、生徒は答えた。									
事業所への確認内容	12月15日に事業所に確認、事業所は認めた。緊張をほぐす目的で質問した。また、違反質問だと知らなかった。									
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	12月26日に事業所に確認、事業所は一部認めた。面接開始直後に兄弟は何人いるか質問したが、何番目かと質問した記憶が定かでない。								
	指状導況	本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、また、家族のことを聞かれたくないと思っている応募者もいることから、公正な採用選考の考えに反すると指摘。今後、家族に関する事項について質問をしないよう指導。併せてトップクラス研修の受講を勧奨。								
	事業所の対応	手引き等を再度熟読して公正採用の考えを理解し、推進員を中心となって事業所内で共有、再発防止を図る。								
生徒の状況等	緊張していたため答えてしまったが、回答すべきでないことは理解していた。					合 否	否			
他校での事象										
備考	家族の関係									

公正採用・雇用促進会議資料

No.049	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A				
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所				
	所在地					企業人権協加入状況(加入基準なし) <input checked="" type="checkbox"/>				
	就業場所									
	事業内容	化粧品・医薬部外品の製造および化粧品輸入販売				C-STEP 加入状況(加入基準なし) <input checked="" type="checkbox"/>				
	従業員数	企業全体	90 人	就業場所	46 人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況 <input checked="" type="radio"/>				
	求人職種	化粧品の生産				推進員新任・基礎研修受講状況 <input checked="" type="checkbox"/>				
	求人数	5 人 (公開求人)								
学校からの報告等	2月23日の個人面接において、編転入を繰り返した理由を聞かれた生徒が「親との不仲が原因」と答えたところ、続けて、「親は保証人になってくれるか」「一人暮らしか」「最寄駅はどこか」と質問され、生徒は答えた。									
事業所への確認内容	2月26日に事業所に確認、事業所は認めた。生徒への配慮として質問したこと。									
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	3月27日に事業所に確認、事業所は認めた。生徒の方から切り出した話で、途中でバッサリ話を打ち切るのもどうかと思い、生徒に良かれと質問した。保証人については、生徒に配慮しなければならないことがあるかもしれないことを確認した。								
	指導導況	本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項について質問することは、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考え方違反すると指摘。生徒が切り出したとしてもその話を深めないよう指導。また、内定後の身元保証人に関する資料も確認したことから、公正採用選考全般について見直すよう指導。								
	事業所の対応	資料等を再度見直すことで、今後不適切な質問に至らぬよう再発防止に努める。また、これからも研修会へ参加していきたいとのこと。								
生徒の状況等	学校の指導により編転入の理由を答える必要ないと理解していたが、入社したい一心で答えてしまった。						合否			
他校での事象										
備考	住居とその環境、保護者について、家庭の環境									

公正採用・雇用促進会議資料

No.050	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A				
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所				
	所在地					企業人権協加入状況(加入基準なし)				
	就業場所					×				
	事業内容	食品製造・卸売業				C-STEP 加入状況(加入基準なし)				
	従業員数	企業全体	30人	就業場所	30人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況				
	求人職種	現業職				推進員新任・基礎研修受講状況				
	求人数	10人(公開求人)				×				
学校からの報告等	3月22日の個人面接で、「週休2日・毎週とあるが休みは日曜だけ」「太っているけど機械の邪魔になるのでやせてもらわないと困る」と言われた。									
事業所への確認内容	3月28日に事業所に確認、事業所は認めた。シフト制なので全員が休めるのは日曜だけという意味、また、体形については危険防止のために注意する意味で言った。									
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	4月9日に事業所に確認、事業所は一部認めた。日曜日と他の曜日でシフトを組む週休2日を「土日他」と記載。なお、生徒の緊張を解きほぐすため「いい体格をしている」「夏場は暑いので痩せる」と言ったが、「太っている」とは言っていない。								
	指導状況	意図していない、または別の目的のために発言したものでも、外面向けの容姿の発言については人権や人格を傷つける恐れがあること、また結果的に辞退に至っていることを指摘。公正採用選考全般の考え方を再認識したうえで、事業所全で事案を共有し再発防止策を講じるよう指導。併せて、推進員の選任・新任基礎研修およびトップクラス研修受講を勧奨。								
	事業所の対応	面接時の質問項目については十分な検討時間を取り、返答後の展開まで想定した準備を行いたい。また、公正採用選考の考え方を理解し再発防止に努める。併せて推進員を速やかに選任し、研修も受講する。								
生徒の状況等	生徒本人・保護者とも辞退の意向					合 否	一			
他校での事象										
備考	その他(中傷する言葉)									

公正採用・雇用促進会議資料

No.051	府/市/私 事業所名	市 所在地	所在地区分 就業場所	府内	指導方針 管轄職業安定所 企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	A
事業所の概要等	事業内容	アパレル商品・ファッショ商品に特化した総合物流サービス		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 2,226 人	就業場所 256 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	商品管理		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	1 人 (公開求人)				
	学校からの報告等	1月15日、面接時に「将来どんな人になりたいか」と尋ねられ「後輩に尊敬されるような人になりたい」と答えた。続いて「では、あなたが尊敬できる人は」と質問があった。生徒は「母です」と答えた。その後、他の質問に移った。				
	事業所への確認内容	1月16日、担当者に違反質問について確認をとった。担当者は「思想信条を知るためではなく、話の流れでうっかり質問してしまった。大変申し訳ない」と謝罪があった。また、この質問に対する回答については採用選考の参考としないことを確認した。				
	職安からの指導状況・事業所の対応	2月28日、選考時に「尊敬する人物」に関する質問したこと事業所は認めた。ただし、採用選考の判断基準に用いるつもりはないとの主張。				
指状導況	指状導況	事業所は、話の流れでの質問ではあるが、本人の適性・能力とは無関係であり、直接尊敬する人物について質問をしてはいないが、誤解を招くことも考慮して、今後質問を行わないように指導した。公正採用選考人権啓発推進員異動報告書を提出するように指導した。				
	事業所の対応	公正採用選考の考えを理解した上で、代表取締役を筆頭に、事業所内で公正採用選考の考えを共有化していくことで再発防止を図っていきたい。				
生徒の状況等	生徒は質問に対して、特に不快感もなかったとのことである。			合 否	合	
他校での事象						
備考	尊敬する人物					

平成30年度 第1回 公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会

5 高等職業技術専門校等関係資料

・採用選考問題事象項目別一覧（経年変化）	・・・ P 3 1
・平成29年度公共職業訓練の実施状況及び就職受験報告に係る調査状況	・・・ P 3 2
・履歴書	・・・ P 3 3
・就職受験報告書	・・・ P 3 4
・記入要領	・・・ P 3 5
・高等職業技術専門校等生徒の就職受験問題事象への対応フロー	・・・ P 3 8
・平成29年度問題事象項目分類表	・・・ P 3 9
・平成29年度問題事象個表	・・・ P 4 0

(2018/8/20時点)

採用選考問題事象項目別一覧 (経年変化)

番号 (年度-No)	府外 企業	府内 企業	問題 受 験 件 數	問 題 報 告 書	筆記試験 ・検査等		採用選考面接時の違反項目										提出書類			身元 調査	その他 の調査	その他の問題項目概要
					筆記	適性	健康	本籍	住居	家の構成員、 おいだの環境	族の収入	家資	思惑	支・政信	宗教	尊敬する人物	男女雇用均等法 に関する法律	左記以外の項目	社用紙	戸籍謄(抄)本票	住民票	
16-1		○	1 1			○				○												
17-1	○		1 1							○	○								○			
17-2		○	1 1					○		○	○											
17-3	○	1 1								○	○								○			
18-1	○	1 1																	○			
19-1	○	1 1								○	○								○			
19-2	○	1 1	○ ○							○									○ ○			
20-1	○		1 1																○			
20-2		○	1 8																○			
20-3		○	1 2							○	○	○							○ ○			
21-1		○	1 1	○						○	○	○							○			
21-2	○		1 1							○	○								○ ○			
22																						
23																						
24	○	1 1	○ ○							○	○							○ ○ ○				
25																						
26	○	1 1								○	○								○			
27	○	1 3								○	○								○ ○			
28-1	○	1 1									○								○			
28-2	○	1 1							○													
28-3	○	1 1								○												
28-4	○	1 3																	○			
28-5	○	1 1								○	○								○			
28-6	○	1 1								○	○											
29-1	○	1 1								○	○								○			
29-2	○	1 1								○	○								○			

平成29年度(2017)公共職業訓練の実施状況及び就職受験報告に係る調査状況

府 力 運 営 す る 校	課 程	入校者及び 前年度引継 者	中 退 者		修了者 <small>(うち進学者)</small>	次年度 引継者 <small>(うち進学者)</small>	就職者 <small>(注1)</small>	就職率 <small>(注2)</small>	就職受験に係る 調 査 件 数	就職受験に係る 試験題 問 件 数	
			中 退 率	中 退 者 <small>(うち就職 中退者)</small>							
			中 卒 2年制	0							
普通課程		1年生	—	—	0	0	0	—	0	0	
高卒1年制		2年生	—	—	0	0	—	—	0	0	
高卒2年制		1年生	331	93	71	28.1%	181	3	57	231	
高卒2年制		2年生	102	13	7	12.7%	41	0	0	48	
短期課程		1年生	52	—	—	—	—	—	—	55	
短期課程		2年生	50	13	7	26.0%	41	0	0	48	
6か月制		1年生	4	1	0	25.0%	3	0	0	3	
障害者訓練(校内訓練)		合計	439	150	112	34.2%	289	0	0	340	
障害者訓練(一般校)		合計	100	30	16	30.0%	73	0	0	79	
障害者訓練(委託訓練)		合計	56	21	19	37.5%	29	1	6	39	
		合計	184	10	3	5.4%	139	1	15	122	
		合計	1,216	318	228	26.2%	755	5	78	862	
										88.1%	
										2,261	
										2	

(注1) 就職者には、就職中退者を含む。
(注2) 就職率は、(就職者数) / (修了者数 + 就職中退者数 - 進学者数) で算出。

書目

大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式

就職受験・応募前活動 報告書

校名

(年月日記入)

1. 報告者	(1) 訓練課程		(2) 訓練科目		ふりがな (3) 名前		
	普通課程〔2年・1年〕		科				
2. 事業所名	会社名				所在地		
3. 筆記試験・検査等	(1) 筆記試験	有・無 筆記試験の実施日(月日) ア 一般常識 イ 国語 ウ 社会 工 数学 才 理科 力 英語 キ 作文 ク 専門科目() ケ その他()					
	作文の課題	ア 課題指定(課題名: イ 自由課題()					
	(2) 適性検査	有・無 適性検査の実施日(月日) ア 職業適性検査 イ 知能検査 ウ 性格検査 エ クレベリン検査 オ その他()					
	(3) 健康診断	有・無 健康診断の実施日(月日) ア 問診 イ X線検査 ウ 血液検査 エ 尿検査 オ 心電図 カ その他()					
	[健康診断が有の場合]	ア 目的の説明(有・無) イ 説明内容()					
4. 応募前活動の内容又は質問等された内容等	面接	有・無 面接の実施日(月日) ア 個別面接(一人で面接を受けた場合) イ 集団面接(数人のグループで面接) 企業見学・企業説明会・職場実習又は体験・その他() 実施日(月日)又は、(月日から月日) ア 個別(一人で受けた場合) イ 集団(数人のグループで受けた場合)					
	質問項目	質問の有無	質問内容 (前後関係も含めて、内容を具体的に記入して下さい。)				
	(1) 本籍、おいたち	有・無					
	(2) 住居とその環境	有・無					
	(3) 家族構成、家族の職業、家庭環境	有・無					
	(4) 家族の収入・資産	有・無					
	(5) 思想・信条、支持政党	有・無					
	(6) 宗教	有・無					
	(7) 尊敬する人物	有・無					
	(8) 男女雇用均等法関係	有・無					
(9) 上記以外の項目	志望動機、希望職種、資格・免許、訓練内容、自己PR(該当を○で囲む) その他 []						

※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

5 提出書類 (統一応募書類以外)	(1) 会社指定用紙による書類 (交通費に関するものを除く)	ア 志願書(会社指定の様式) イ 健康診断書 ウ 家族調書 エ 居住調書(最寄りの地図を含む) オ その他()			
	(2) その他	ア 戸籍謄(抄)本 イ 住民票 ウ その他()			
6. 身元調査 この調査票を提出したあとで、身元調査を受けた場合には、速やかに担当の指導員に申し出て下さい。	(1) 調査日	月 日			
	(2) 調査員	ア 受験した会社の人 イ 興信所等の機関 ウ その他()			
	(3) 訪問先	ア 自宅 イ 技術専門校等 ウ 近隣 エ その他()			
	(4) 調査内容				
7. その他 上記以外で報告すべき事項があれば記入して下さい。					

就職受験・応募前活動 報告書記入要領

1. この報告書は、あなたが応募前に行行った企業説明会への参加や職場体験及び職場見学など(以下、「応募前活動」という。)並びに、受験した就職(採用)試験(職員の同伴に関わらず)の内容を把握して、正しい採用選考を推進することを目的に利用するものです。記入していただいた個人情報は、上記目的以外には利用しません。
2. この報告書の記入は、応募前活動を行った時及び、採用試験(「書類選考」「面接」だけの場合も含む。)を受けてから、できるだけ早い時期(当日又は翌日)に、担当の指導員と面談の上、提出してください。
3. この報告書の記入について、わからないことがあれば担当の指導員にたずねてください。
4. 以下の1から4の項目は、すべて記入してください。
5から7の項目は該当する場合に記入してください。

◆ 表題について

- ・表題において、就職受験又は、応募前活動に該当するものに○印をつけてください。
なお、応募前活動とは、企業説明会への参加や職場体験及び職場見学などのこととする。

1 報告者欄

- ・訓練課程は、該当するものに○印をつけて、訓練科目欄に科目名を記入してください。
- ・名前には、「ふりがな」をつけて記入してください。

2 事業所名欄

- ・「会社名」は正確に、「所在地」は町名番地までくわしく記入してください。

3 筆記試験・検査等欄

- ・(1)～(3)に書かれている筆記試験・検査等があった場合は「有」を、なかつた場合は「無」の方に○印をつけてください。さらに、「有」の場合についてのみ、その試験や検査等があつた月日を記入してください。

(1)筆記試験欄

- ・アからクまで試験のあつた科目すべてに○印をつけてください。
- ・クの専門科目欄は()内に科目名を記入してください。
- ・アからク以外の試験があれば、ケ その他()内に具体的な試験内容を書いてください。
- ・作文については、課題が指定(例:「私の家庭」「父・母について語る」など)されている場合には、アに○印をつけ()内に作文の課題名を正しく記入してください。
なお、特に課題の指定がない場合は、イに○印をつけてください。

(2)適性検査

- ・アからエまで、受けた検査に○印をつけてください。
- ・アからエ以外の検査を受けた場合は、オ その他()内に具体的な検査の内容を書いてください。
なお、受けた検査がアからエのいずれの検査かわからない場合は、検査内容を指導員に話して指示を受けてください。

(3)健康診断

- ・アからオまで、受けた内容に○印をつけてください。
- ・アからオ以外の内容を受けた場合は、カ その他()内に具体的な健康診断の内容を書いてください。
また、健康診断を実施する目的やその理由などの説明があつた場合は「有」に○印をつけ、その説明内容を、イ 説明内容()内に書いてください。

4 面接の内容又は、応募前活動で質問等された内容等欄

- ◆面接があった場合は「有」を、なかつた場合は「無」の方に○印をつけてください。
「有」の場合についてのみ、その試験や検査があつた月日を記入してください。
- ◆応募前活動を行つた場合は、企業見学会、企業説明会、職場実習又は体験、など例示している項目に該当する場合は○印をつけ、それ以外については、その他()内に内容を記入してください。
行われた月日も記入してください。数日間行われた場合は、開始日と最終日の月日を記入してください。
- ・質問項目欄、(1)から(8)の項目についてたずねられた場合には、「有」に○印をつけ、たずねられた内容を、前後関係も含めて具体的に記入してください。下記の不適切な質問内容の例を参考にしてください。
- ・また、(1)から(8)以外のことがらをたずねられた場合で、(9)の上記以外の項目について、志望動機、希望職種、資格・免許など例示している項目で該当する場合は○印をつけ、それ以外については、その他()内に内容を記入してください。
- ・なお、たずねられた内容がいずれにあてはまるのかわからない場合は、あなたがおぼえている内容を指導員に話して指示を受けてください。

<不適切な質問内容の例>

質問項目	質問内容
(1) 本籍、おいたち	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか ・生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか
(2) 住居とその環境	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたの住んでいる地域はどんな環境ですか ・あなたの自宅付近の略図を書いてください
(3) 家族構成、家族の職業 家庭環境	<ul style="list-style-type: none"> ・お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか ・あなたの家の家業は何ですか ・あなたの家庭はどんな雰囲気ですか ・お父さん（お母さん）は病死ですか。死因は何ですか。病名は？ ・お父さん、お母さんの学歴は。あなたのお父さんは、どこの会社に勤めていますか。また役職はなんですか
(4) 家族の収入・資産	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたの家族の収入はどれくらいですか ・あなたのうちの不動産（田畠、山林、土地）はどれくらいありますか
(5) 思想・信条・支持政党	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたの家庭は何党を支持していますか ・学校外での加入団体を言ってください
(6) 宗教	<ul style="list-style-type: none"> ・家の宗教は何ですか。何宗ですか ・あなたの家族は、何を信仰していますか
(7) 尊敬する人物	<ul style="list-style-type: none"> ・尊敬する人物を言ってください ・将来、どんな人になりたいと思いますか
(8) 男女雇用均等法関係	<ul style="list-style-type: none"> ・（女性だけに）結婚や出産後も働き続けようと思っていますか ＊本来、男女問わず上記事項を質問すること自体が、公正な採用選考にも反します。 ・（男性だけに、または女性だけに）残業は可能ですか、また転勤は可能ですか
(9) 上記以外の項目	・志望動機、希望職種、資格・免許、訓練内容、自己PRの項目に該当するものに○で囲み、それ以外は、その他()内に記入する

5 提出書類欄

・統一応募書類(「履歴書」など)以外の書類の提出を求められた場合は、その内容を記入してください。

(1)会社指定用紙による書類

交通費に関する書類を除き、会社へ提出した(提出を求められた場合を含む。)書類があれば、アからエの該当するところに○印をつけてください。

なお、アからエ以外の書類があれば、オ その他()内に具体的な書類名を記入してください。

(2)その他

(1)の「会社指定用紙」による書類以外で、戸籍謄(抄)本や住民票を提出した(提出を求められた場合を含む。)場合は、ア・イいずれかに○印をつけてください。

6 身元調査欄

・あなたが受験した会社(又は興信所等)から、身元調査を受けた場合に記入してください。

なお、この報告書を出したあとでも、身元調査があれば、すぐ担当の指導員に申し出てください。

(1)調査日

身元調査を受けた月日を記入してください。日がはっきりしない時は、何日ごろと書いてもらってけっこうです。

(2)調査員

身元調査にきた人について、アからイの該当する方に○印をつけてください。ア、イ以外の調査員であれば、ウ その他()内に記入してください。

(3)訪問先

身元調査の訪問先について、アからウの該当するところに○印をつけてください。

なお、訪問先が出身校(中学校・高等学校)や前の職場の場合には、エ その他()内に記入してください。

(4)調査内容

調査員がたずねていった内容を、かんたんに記入してください。

7 その他欄

上記(3から6)以外のこと、あなたが感じたことがあれば、記入してください。

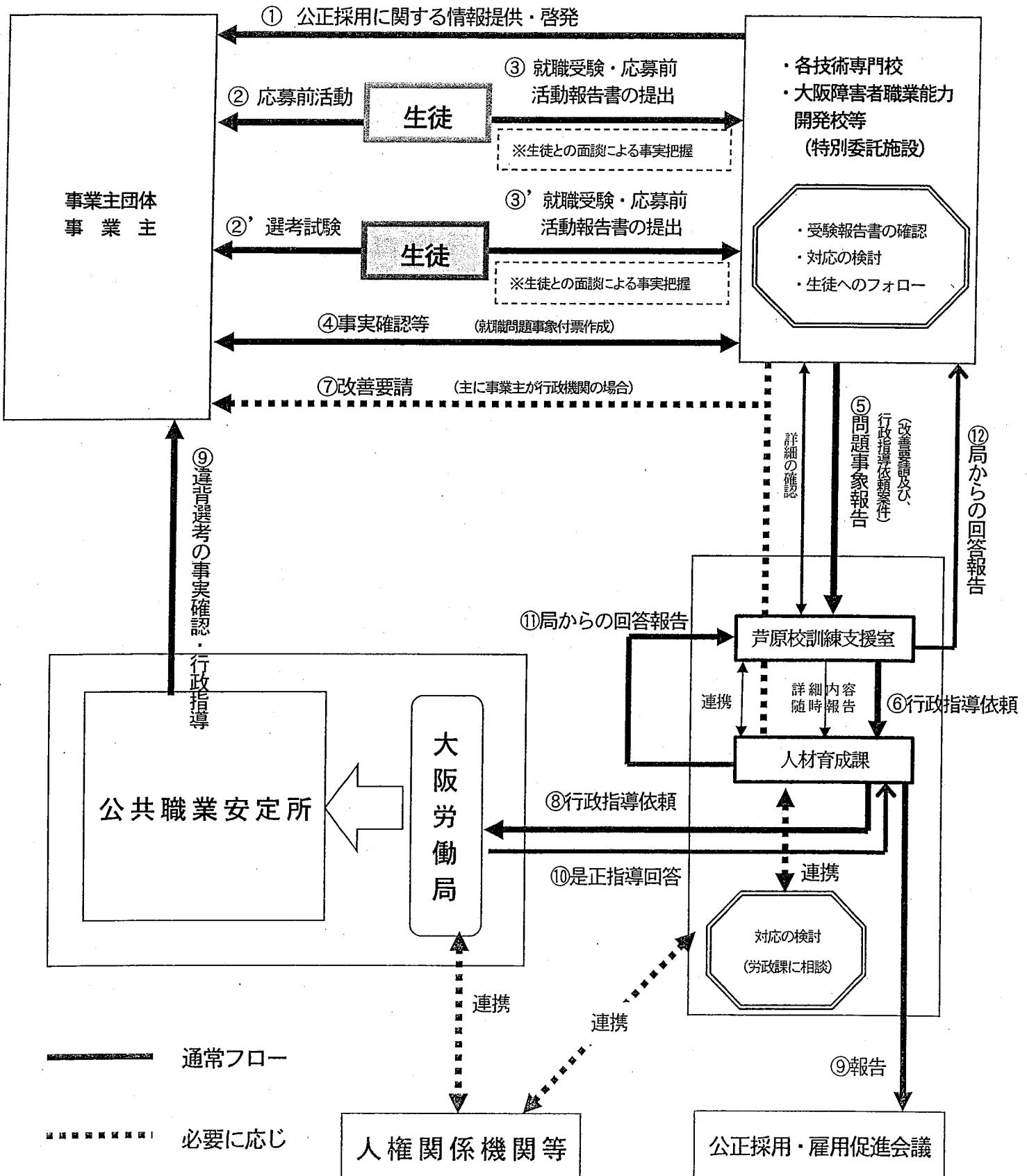
(例えば、会社のふんいきや面接の印象など)

面接に様々な形があります。一般的には、会議室や応接で行われるものが多いようですが、仕事の性質や忙しい時期などの場合には、必ずしもこうした形をとるとは限りません。

例えば、会社訪問・見学のおりに会社の中を案内しながら、仕事の内容・通勤時間・健康状態・趣味など、様々な話をする場合もあります。

要するに、面接とは会社側とあなたの情報交換の機会ということです。面接の形にはこだわらず、会社の人にななたがいろいろ聞かれた事は、出来るだけ詳しく覚えておいて、「7. その他」欄に書いてください。

**高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動
問題事象への対応フロー**



公正採用・雇用促進会議資料
平成 29 年度 問題事象 項目分類表

思想	
生活信条	
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	
本籍・国籍・出生地	
住居とその環境	No.002
家族の収入	No.001
家族の学歴・職業	No.001
家族の関係	
保護者について	
家庭の環境	No.002
生い立ち	
男女雇用機会均等法関連	
過去の病気・入院経歴	
その他	No.001 No.002

公正採用・雇用促進会議資料

No.001	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	一				
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所				
	所在地					企業人権協加入状況(加入基準なし) ○				
	就業場所									
	事業内容	セキュリティ、防災、メディカルなど				C-STEP 加入状況(加入基準なし) ×				
	従業員数	企業全体	15,818 人	就業場所	708 人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況 ○				
	求人職種	総合職				推進員新任・基礎研修受講状況 ×				
	求人数	5 人 (公開求人)								
学校からの報告等	11月27日に実施された面接において、面接官から「家族の職業・雇用形態・収入」、「家族の資産」、「住宅ローン・奨学金・カードキャッシングの有無・金額」、「賞罰・交通違反の有無」について質問があった。また、前職へ電話調査を行う同意を求められた。生徒は、前職への電話調査への同意については、拒否した。									
事業所への確認内容	1月17日、HWが事業所に確認を行ったところ、問題となる言動についての鮮明な記憶はないが、「家族の職業・雇用形態」については、警備業務は夜勤等で勤務が不規則であり、家族の協力が不可欠となるため質問したかもしれない。また、他の質問については、警備業法の警備員の欠格事項を確認する話の流れの中で質問してしまったかもしれない。採用選考の判断基準に用いるつもりはなく、申し訳なく思っているとのこと。									
事実確認	事業所は、一部事実を認めた。									
職安からの指導状況・事業所の対応	指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 「家族に関すること」の質問により採否が判断されれば、公正な採用選考の考えに反することになる旨指導。 「家族の収入、資産」、「借金の有無や金額」、等は欠格事項を確認する中で必要のないことであり、これらの質問によって動搖し、面接に力を発揮できず不採用となれば、公正な採用選考と言い難い旨指導。また、欠格事項の確認を行う場合であっても応募者に趣旨を説明のうえ、必要な事項のみ確認を行い、誤解の生じる様な質問等行わない様指導。 大阪本部においては、公正採用選考人権啓発推進員が選任されていないことから、早期に推進員を選任するよう勧奨し、推進員選任後は、大阪府の新任・基礎研修を受講するよう勧奨した。併せて、企業トップクラス研修の参加を勧奨。 								
	事業所の対応	公正採用選考についての理解を深め、再発防止に努めてまいりたい。また、推進員を選任のうえ、推進員研修も受講したい。								
生徒の状況等	当企業は不採用となったが、その後の就職活動で他企業への就職が決まった。					合 否				
他校での事象										
備考	家族の職業、家族の収入、住宅ローンの有無等									

公正採用・雇用促進会議資料

No.002	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	一				
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所				
	所在地					企業人権協加入状況(加入基準なし) X				
	就業場所									
	事業内容	文具、雑貨の卸売と製造				C-STEP 加入状況(加入基準なし) X				
	従業員数	企業全体	48 人	就業場所	26 人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況 X				
	求人職種	倉庫内作業(商品管理)				推進員新任・基礎研修受講状況 X				
	求人数	1 人 (公開求人)								
学校からの報告等	2月1日に実施された面接において、履歴書を見ながら、「何で早くに結婚したのか」、「地元はここなのか」、子どもと二人で住んでいる理由や、「実家が近いのに、どうして親と一緒に住まないのか。実家に帰れば」、飲酒・喫煙の有無等の質問があった。また、「こんな仕事小学生でもできる。」「こんな高校しらんわ」等の発言があった。									
事業所への確認内容	3月15日、HWが事業所に確認をおこなったところ、結婚の時期等や学校については、コミュニケーションのひとつとして聞いた。緊張をほぐす意味もあった。 地元であるか、親や実家のことについては、近くにいると子供の緊急時など安心できると思い確認した。飲酒・喫煙の有無は、入社後の事を考えて聞いたと思う。いずれの質問も他意は無かったとのこと。									
事実認	事業所は、内容をすべて認めた。									
職安からの指導状況・事業所の対応	指状導況	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に、「家族構成」、「家庭環境」、「出生地」、「結婚の時期・理由」等についての質問の回答により採否が判断されれば、公正な採用選考の考えに反することになる旨指導。 質問した理由は、「緊張をほぐすため」、「子供の緊急時の対応について確認を行うため」で、採否に影響を及ぼすものではないことであるが、これらの質問によって動搖し、面接に力を発揮できず不採用となれば、公正な採用選考と言い難い旨指導。 また、「実家に帰れば」、「こんな仕事は誰でも出来る」、「こんな高校知らんわ」等の発言については、意図は違ったとしても、相手の事を考えた適切な発言ではない旨指導。 適切・不適切な質問内容の例についての説明を行い、社内で統一した面接が行えるよう、面接マニュアルを作成すること、公正採用選考人権啓発推進員の研修受講を勧奨。 								
事業所の対応	公正採用選考の考え方については、正直知らないことが多く、今回大変参考になった。 今後は、社内で考えを共有して、再発防止に努めてまいりたい。									
生徒の状況等	本人が辞退。その後の就職活動で、他企業への就職が決まった。					合否 一				
他校での事象										
備考者	住居とその環境、家庭の環境、飲酒や喫煙の有無等									

平成30年度 第1回 公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会

6 他 府 県 関 係 資 料

- ・ 平成29年度他府県生徒からの問題事象報告件数 . . . P 45
- ・ 平成29年度問題事象個表 . . . P 46

他府県生徒からの問題事象報告件数

平成30年3月卒業者【下期分】 12件：9事業所

	問題事象の内容	26年 3月卒	27年 3月卒	28年 3月卒	29年 3月卒	30年3月卒	
		上期分	下期分				
面接以外の問題事象	① 身元調査						
	② 戸籍謄(抄)本等(住民票等)の提出						1
	③ 会社独自の履歴書・エントリー・シート等【計】	1	1				
	●本籍・出身地に関すること						
	●家族状況に関すること		1				
	●思想・信条、宗教に関すること						
	●その他	1					
	④ 男女雇用機会均等に反すること						
	⑤ その他(不適切な健康診断・作文等)	1					1
	面接以外の問題事象【計(①～⑤)】	2	1				2
面接時の問題事象	① 本籍・出身地に関すること	1			1	2	1
	② 住宅状況に関すること	2	4		1	1	
	③ 生活・家庭環境等に関すること			3	1	1	
	④ 家族状況に関する事【小計】	8	7	6	9	7	5
	●家族の構成に関すること	3	7	4	6	4	3
	●家族の職業・学歴に関する事	3	1	1	2	1	
	●家族の収入・資産に関する事	1				1	
	●その他	1	1	1	1	1	2
	⑤ 思想等に関する事【小計】	2	3	1	2	1	1
	●支持政党に関する事						
	●尊敬する人物に関する事		1		1	1	
	●購読新聞・愛読書に関する事	2	2	1	1		1
	●その他						
	⑥ 男女雇用機会均等に反すること		1	1			
	⑦ 面接一上記以外の問題ある質問等	3	2	3	2	3	3
	面接時の問題事象【計(①～⑦)】	16	17	14	16	15	10
問題事象【合計】		18 (8)	18 (12)	14 (7)	16 (10)	15 (7)	12 (9)

* () 内は、報告実(事業所)件数

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 1 (H30.3月卒)	受験者の学校所在地	鳥取県	管轄職業安定所	—		
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所	—				
	事業内容	食品製造業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体 7,500人 就業場 894人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○		
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×		
	求人数	2人				
他府県からの報告等	平成29年9月18日に実施した面接において、総務課長が応募者である生徒に対して「家族構成」「両親の出生地」についての質問をした。					
違反事象	【面接時点:本籍・出身地(両親の出生地)家族構成】					
事業所への確認内容	総務課長が、上の採用選考時に、「家族構成」「両親の出生地」について質問したことを見認めた。ただし、両方とも採用選考の判断基準に用いてはいなかったと主張した。					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容をすべて認めた。 					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は、近郊地以外からの応募者が珍しく、高校を卒業したばかりで単身で来ると考えにくく、実家から通うと寮は必要ないが、単身だと寮の確保が必要になり、総務課長としても、今後、手続きを進める必要も出てくるため質問した。 ⇒面接の際、「家族構成」「両親の出生地」を聞いていることについて、本人が業務遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力のみを採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導。 ⇒その上で、鳥取県という遠方からの応募で寮の確保が必要なのかという意図であって採否の判断材料にしていないという主張であるが、家族のことについて聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問をされることによって動搖し、その後の面接態度等に影響を及ぼし、面接で力を発揮できない可能性もあり、その状態で面接をされ採否が判断されてしまえば、公正な採用選考とは言い難いこと、採用が決定した後に確認すれば良い内容であること、を指導。 ⇒今後、同様な質問は一切行わないよう、更に、事業所内で公正な採用選考について情報共有するよう指導。 ⇒面接マニュアルは既に作成しているとのことなので、それに沿った面接を行うよう指導。 ⇒トップクラス研修の受講も勧奨した。 <p>(問題のあった1次面接については通過し、2次面接を経て、最終的に不採用になった。)</p>					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 事業所内において、公正採用選考の考え方を共有することで再発防止を図る。 					
生徒の状況等	—			合 否 不		
他校での事象	—					
備考	—					

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 2 (H30.3月卒)	受験者の学校所在地		鳥取県	管轄職業安定所	—						
	事業所名	—									
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×						
	就業場所	—									
	事業内容	労働者派遣業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×						
	従業員数	企業全体 335人 就業場 32人		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○						
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○						
	求人数	14人									
他府県からの報告等	平成29年9月16日に実施した高卒求人に係る面接において、ゴルフサービス事業本部長が、応募者である生徒に対して、「アレルギー」に関する質問をした。										
違反事象	【面接時点:その他(アレルギー)】										
事業所への確認内容	ゴルフサービス事業本部長が、上の採用選考時に「アレルギー」について質問したことを事業所として認めた。ただし、採用選考の判断基準に用いるつもりはないとの主張。										
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容をすべて認めた。 										
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・就業場所が、屋外のゴルフ場であることから花粉の飛散が多く、現従業員も薬を服用しても花粉症の症状が緩和されない者も多いため、花粉症などのアレルギー症状があるか事前に知りたかった。 <p>⇒面接の際、「アレルギー」としての質問は応募者に対する健康状況・持病等の確認となり、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項ともなり、そのような質問で採否が判断されれば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨説明。</p> <p>現従業員に花粉症の症状悪化が多く事業所として心配していることは理解するが、面接時に「アレルギー症状があるか」と確認することは、就職差別につながるおそれのある質問となることを指摘する。</p> <p>⇒就業場所環境について求人票に「就業場所であるゴルフ場は、花粉等の飛散が多い場合もあります」等記載すれば応募者への注意となることを助言する。</p> <p>⇒「アレルギー」については、真に必要性がある場合の他、今後質問を行わないように指導した。</p> <p>⇒ハローワークより配布している「新規学校卒業予定者の求人・募集の手引き」の「不適切な質問内容の例」と「公正採用・雇用促進会議に報告された問題事象の事例」等を参考に説明し、面接担当者で再度確認するように指導した。</p> <p>⇒企業トップクラス研修や大阪府の新任・基礎研修を受講するように勧奨した。</p>										
	<ul style="list-style-type: none"> ・公正採用選考の考えを理解した上で、事業所内で公正採用選考の考え方を共有化していくことで再発防止を図る。 										
事業所の対応											
生徒の状況等	—				合 否						
他校での事象	—				合						
備考	—										

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 3 (H30.3月卒)	受験者の学校所在地	鳥取県	管轄職業安定所	—		
事業所名	—					
事業所の概要等	所在地	—	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	X		
	就業場所	—				
	事業内容	飲食サービス業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	X		
	従業員数	企業全体 132人 就業場 132人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	O		
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	O		
	求人数	5人				
他府県からの報告等	平成29年9月21日の面接で、「兄弟の有無」に関する質問をされた。					
違反事象	【面接時点:家族構成】					
事業所への確認内容	応募前職場見学で、生徒から兄の話をってきて、それを事前に会長に伝えていた。入寮の話をしていく中で、会長が生徒の兄のことを思い起こし、発言した。					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容をすべて認めた。 					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面談の流れで出てきた話題で、一人暮らしを慮って触れたことである。 ⇒兄弟、家族、家庭環境に関する質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない項目で、就職差別につながるおそれがあり、不適切な話題である。 ⇒公正採用選考の場であるべき面接での発言は、不要な個人情報の収集にも当たり、事業所として知ってしまうことで結果として就職差別を行ってしまうおそれも生じ、そうなれば公正な採用選考から外れる。面接マニュアルを共有し、公正な採用選考に取組んでいるといえども、事前打ち合わせなどで、会長等の上役にある者にも、公正採用選考にふさわしい発言のみをするよう徹底することを指導する。 ⇒過去にも指導歴があるので、次年度以降は決してこのような事が無いよう、推進員研修にも必ず出席し、改めて企業全体として取組むことを強く指導。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 企業全体として公正採用選考に対する認識を正しく持ち、再発防止に努めていく。 会長職といえども、企業として取り組んでいくものため、きちんと徹底していく。 					
生徒の状況等	—			合 否		
他校での事象	—					
備考	—					

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 4 (H30.3月卒)	受験者の学校所在地 事業所名	鳥取県 —	管轄職業安定所	—	
事業所の概要等	所在地	—	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	就業場所	—		○	
	事業内容	燃料小売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 349人 就業場 236人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	5人		○	
他府県からの報告等	平成29年7月某日の応募前職場見学において、総務人事部課長代理が、見学者である生徒に対して、「既往歴」について質問した。平成29年9月20日に実施した高卒求人に係る面接において同様の質問をした。				
違反事象	【面接時点:その他(既往症)】				
事業所への確認内容	総務人事部課長代理が、上の応募前職場見学及び採用選考時に、「既往歴」について質問したことは認めなかった。しかし、結果的には知り得てしまったことを事業所は認めた。ただし、両方とも採用選考の判断基準に用いるつもりはないと主張。				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容の一部を認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 職場見学では、雑談の中で体格が大柄なので「スポーツはしているか」と質問し、高校時代運動クラブ（野球部）を退部したと生徒が話すので、話の流れで退部理由を質問し「腰痛のため」と回答があった。長時間の職場見学のため世間話だけでは間が持たないための質問であった。 当該事業所の「応募前職場見学会」は、就業場所や希望者には寮の見学も行っている。また、応募前職場見学は「随時」としており、見学希望者の日程を最優先している。そのため、他県在住者の見学は事業所担当者と1対1になることが多く、車を使用しても見学に要する時間は2～3時間必要である。 <p>⇒見学に係る事業所の案内等だけでは、話す内容が無くなり雑談が多くなるのが現状であると主張する。しかしながら、一般的な企業と比較すると長時間の見学としても、見学中は特に事前選考に繋がるような質問・雑談は行わないよう改めて徹底を指導した。</p>				
	<ul style="list-style-type: none"> 面接時はクラブ活動についての質問があり、退部理由の質問に対して「腰痛のため」と回答があったもので、既往症の有無を質問したものでは無い。その回答から業務に支障があるかについての質問であったと事業所は主張する。 <p>⇒この点についても、面接時も応募前職場見学と同様の流れでの質問となっており、事前に知り得た情報を回避するような質問に工夫するように指導した。</p>				
	<p>⇒以上のことから、応募前職場見学については事前選考に繋がることのないような会話等を行うよう、雑談といえども公正採用選考や事前選考に係る不適切な回答などが出た場合は、その会話を打切り、趣旨を見学者に説明し理解を促すように指導した。</p> <p>⇒面接時においては、就職差別につながるおそれのある質問は決して行わないよう指導した。また、企業トップクラス研修や大阪府の新任・基礎研修が未受講であるので、受講するように勧奨した。</p>				
	<ul style="list-style-type: none"> 公正採用選考の考え方を理解した上で、代表取締役を筆頭に事業所内で公正採用選考の考え方を共有化し、再発防止を図る。応募前職場での質問等についても有意義な見学になるよう内容を検討する。 				
事業所の対応					
生徒の状況等	—		合否	合	
他校での事象	—				
備考	—				

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 5 (H30.3月卒)	受験者の学校所在地	石川県	管轄職業安定所	—					
事業所名	—								
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)					
	就業場所	—							
	事業内容	電気通信工事業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)					
	従業員数	企業全体 190人 就業場 13人							
	求人職種	—		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況 推進員 新任・基礎研修 受講状況					
	求人数	2人							
他府県からの報告等	平成29年9月20日に実施した高卒求人に係る面接において、総務部長が、応募者である生徒に対して、「家族構成」「色覚」について質問した。								
違反事象	【面接時点: 家族構成、その他(色覚)】								
事業所への確認内容	総務部長が、上の採用選考時に「家族構成」「色覚」について質問したことを事業所は否認した。ただし近い内容の質問については心当たりがあり、両方とも採用選考の判断基準に用いるつもりはないとの主張。								
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容を否認した。 								
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事の内容として配線作業が可能であるかの確認と、支店配置ではあるが将来的に他支店に転勤することになるので、家族の理解があるかを確認したかった。 <p>⇒ 面接の際、「色盲」と本人に連想させるような質問は、業務遂行可能であるかの質問としては不十分であり、そのような質問の回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導。</p> <p>⇒ 仕事の内容や免許資格から色別作業があることを想像できるかもしれないが、面接時に確認するのではなく、求人票に「・・・ため色別確認作業があります。」などを記載し事前に応募者に十分理解していただくことを提案。</p> <p>求人票の記載内容を確認しながら色別作業の質問をすれば、公正な採用選考ができると指導する。</p> <p>⇒ 家族に関する質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であることを指摘し、質問内容の詳細を確認すると、求人募集は現地（支店）採用であるが将来的に他の支店等への転勤の可能性があり、転勤に反対する家族の方はいないかを確認したいという趣旨の質問であった。</p> <p>しかし、質問の言葉としては「両親の反対はありませんか。」と家族についての発言となっており、更に関連して家族に関する話題に進む可能性もあるので、「将来的に転勤の可能性がありますが大丈夫ですか」等に留め、家族や両親等に限定した質問を行わないように指導した。家族構成（妹）については、相当程度時間が経過していることもあるのか質問の事実を対応者から確認することはできなかった。</p> <p>⇒ 以上のことから、「色覚」「家族構成」の質問については、今後行わないように指導した。</p> <p>⇒ 本日説明した内容を参考に、公正採用選考に関する考え方を事業所で共有するように指導し、企業トップクラス研修や大阪府の新任・基礎研修を受講するように勧奨した。</p>								
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・公正採用選考の考え方を理解した上で、面接時の質問内容を再検討し事業所内で公正採用選考の考え方を共有化していくことで再発防止を図る。 								
生徒の状況等	—			合 否					
他校での事象	—			合					
備考	—								

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 6 (H30.3月卒)	受験者の学校所在地	東京都	管轄職業安定所	—	
事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	
	就業場所	—			
	事業内容	ネイルサービス業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	従業員数	企業全体 90人 就業場 7人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	×	
	求人職種	—			
	求人数	3人	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
他府県からの報告等	出願時に統一応募様式以外の書類(住民票・健康診断書)の提出を求められた。				
違反事象	【面接以外:住民票、健康診断書】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 本部長から、対応した者が新規高卒者の応募に関して不慣れなことから「住民票」「健康診断書」の提出を求めたかもしれない。高卒以外の一般応募の方からは、「住民票」「健康診断書」の提出を求めていたので、同じ対応をしたと思われるとの回答。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容をすべて認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 今回初めて新規高卒求人を出したため、新規高卒求人のルール等に認識不足があった。「住民票」については、履歴書に正しい住所を書かない者がいるため、「健康診断書」については、業務が立ち仕事となるため提出をお願いしている。 				
	<p>⇒新規高卒求人の応募書類についての事実確認を行うために訪問したが、新規高卒者以外の応募者についても、「住民票」「健康診断書」の提出を求めていることが判明したため、新規高卒者に限らず、これら書類の提出を求めるこに關して、その必要性等についての確認を行う。「住民票」については、本人に責任の無い事項の把握であり、提出することによって採否が判断されれば、就職差別に繋がる恐れがあること。「健康診断書」の提出についても、合理的・客観的に必要性が認められない場合、就職差別に繋がる恐れがあること。これらについて、「公正な採用選考をめざして」を手交のうえ、当該項目等について説明。</p>				
	<p>新規高校卒業者に限らず、「住民票」については、今後提出を求めないよう指導を行うとともに、「健康診断書」についても、原則、提出を求めないよう指導。</p>				
	<p>⇒新規高卒求人の提出については今回が初めてで、新規高卒求人に關するルールについて、認識不足があったとのことから、改めて「新規学校卒業予定者求人・募集の手引き」に基づく説明を行い、ルールを順守するよう指導。</p>				
	<p>⇒複数の担当者が、新規高卒者を含めた応募者の対応を行うことから、早急に担当者全員に対して、新規高卒求人の取扱い及び公正採用選考の考え方について徹底を行い、対応マニュアルを作成するなど再発防止に向けた取り組みを行っていくよう指導。</p>				
	<p>⇒公正採用選考人権啓発推進員制度について説明のうえ、推進員の設置及び新任・基礎研修の受講を勧奨した。</p>				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 公正採用選考の考え方を理解のうえ、社内で公正採用選考の考え方について共有化を図り、再発防止に努める。 				
生徒の状況等	—			合 否 本人辞退	
他校での事象	—				
備考	—				

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 7 (H30.3月卒)	受験者の学校所在地		滋賀県	管轄職業安定所	—			
	事業所名	—						
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○			
	就業場所	—						
	事業内容	医療品製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○			
	従業員数	企業全体 278人 就業場 75人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○			
	求人職種	—						
	求人数	2人		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○			
他府県からの報告等	・平成29年10月6日に滋賀工場で実施された面接の際、「両親が我社についてどう思われているか」という質問がなされた。							
違反事象	【面接時点:家庭状況(両親が会社をどのように思っているか)】							
事業所への確認内容	・面接官に質問内容について確認したが、「面接日から日にちが経過していることもあり、問題となる質問をしたか鮮明な記憶はないが、話の流れの中で聞いたかもしれない。大変申し訳なく思っている」とのこと。							
事実確認	・事業所は指摘された内容の一部を認めた。							
指導状況	⇒面接時における「両親が我が社についてどう思われているか」との質問については、本人が業務を遂行するうえで何ら関係ない「家族について」の事項であり、その様な質問の回答によって採否が判断されれば、公正採用選考の考えに反する旨の指導を行う。							
	⇒担当者の話では、「懇談時の話の流れの中で聞いてしまったかもしれない。他意は無く、採用選考の判断基準にするつもりはなかった」とのことであるが、家族について聞かれたくないと思っている生徒もあり、質問によって動搖し面接に力を発揮できずに不採用となれば、結果として就職差別につながる恐れがあることを指摘。							
	⇒「公正採用選考をめざして」を手交のうえ、今後、「家族について」等のほか本人の適性・能力に関係のない事項について質問を行わないよう指導を行う。							
	⇒今年度についても、滋賀工場で採用を検討していることから、滋賀工場の面接担当官に対して公正採用選考についての考え方の徹底と、面接時のマニュアル作成等再発防止を図るよう指導。							
	⇒企業トップクラス研修への受講勧奨を行った。							
事業所の対応	・公正採用選考に関して、面接担当官に対して周知徹底し、社内全体の理解を深め、再発防止に努める。							
生徒の状況等	—				合 否			
他校での事象	—							
備考	—							

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 8 (H30.3月卒)	受験者の学校所在地	滋賀県	管轄職業安定所	—	
事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	
	就業場所	—			
	事業内容	自動車座席・内装製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし) ×	
	従業員数	企業全体 623人 就業場 279人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—			
	求人数	15人	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
他府県からの報告等	平成29年10月6日、11月21日に滋賀工場にて実施された面接の際、「愛読書」について質問がなされた。				
違反事象	【面接時点:思想等(愛読書)】				
事業所への確認内容	個人面接表に記載してある質問内容を順守し面接を進めていたが、会話中の受け答え時については注意が及ばず、また禁止事項を質問しても気づくことが出来なかった。				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容のすべて認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接時、非常に緊張している学生に多く話していただき良いところを引き出したいという思いから、学生の回答であった「読書」について話題を広げてしまい「どんな本を読んでいるか?」という質問に至ってしまった。 <p>⇒平成27年度にも指導を実施しており、前回の指導による再発防止策が守られていない。</p> <p>⇒愛読書は14項目の一つであり、指導・啓発を行い採用面接要領にも記載いただいているが、それに基づく周知・徹底ができていないこと。また、個人面接表の質問項目についても結局は守られていないこと。</p> <p>⇒適性・能力のみを基準とすることを徹底し、関係のない質問等は行わないこと(適性・能力の判断に必要という場合でも、質問の仕方に注意を要すること)。</p> <p>⇒推進員としての認識を向上させること、それを企業内に周知・徹底させること。 公正採用に取組む人権上の理由や基本的な考え方(適性と能力のみ)がきちんと理解・周知されるように事業所で取組むこと。</p>				
	<ul style="list-style-type: none"> 個人面接表の質問事項を改訂し、記載の質問以外については禁止することを徹底。 個人面接表に記載している「質問禁止事項」について面接直前に担当者全員で読み合わせを行った後に面接に臨む。 採用面接要領に「面接時の受け答えに対する注意事項」という内容を追記 今後も大阪で実施される研修も含め継続して参加し、推進員・人事担当として必要な知識を得ると共に、社内にて周知徹底を実施 <p>(顛末書の他、個人面接表・採用面接要領を提出)</p>				
事業所の対応					
生徒の状況等	—			合否 合	
他校での事象	—				
備考	—				

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 9 (H30.3月卒)	受験者の学校所在地	滋賀県	管轄職業安定所	—		
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	X		
	就業場所	—				
	事業内容	飲食料品小売業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)		
	従業員数	企業全体 885人 就業場 419人				
	求人職種	—	公正採用選考人権啓発推進員選任状況 推進員 新任・基礎研修 受講状況	○		
	求人数	2人				
他府県からの報告等	・平成29年9月26日に実施された面接の際、「親は賛成しているか」という家族につながる質問がなされた。					
違反事象	【面接時点:家庭状況(親の賛成)】					
事業所への確認内容	・面接者2名に確認したところ、はっきりとは覚えていないが、そのようなニュアンスの質問はしたと思うとのこと。ただ、2名のうち、どちらが質問したかについては記憶が曖昧ではっきり分からぬとのこと。					
事実確認	・事業所は指摘された内容のすべて認めた。					
指導状況	・未成年で、寮での独り暮らしとなるので、保護者が心配していないかを気遣って質問した。 ⇒面接の際、「親が賛成しているか」を聞いていることについて、家族に関する質問は、本人に責任のない事項であり、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導した。寮での独り暮らしとなることを心配してのこととの主張であるが、応募者によっては答えにくい場合があり、結果的に応募者が動搖し、面接態度等に影響を及ぼす可能性があることを指摘した。					
	⇒以上のことから、家族に関する事項や進路情報に関する事項のほか、就職差別につながるおそれのある質問事項について、今後質問することが無いよう面接担当者間で共有し、徹底するよう指導した。また、面接にあたっての事前打ち合わせを行わず、面接マニュアルも作成していないことから、面接マニュアルを作成し、事前に十分な打ち合わせを行うよう併せて指導した。					
	⇒公正採用選考人権啓発推進員について、5年前に代表取締役が選任されたままになっているため、必要に応じて異動報告書を提出し、新任の推進員に大阪府の新任・基礎研修や企業トップクラス研修等を受講するよう勧奨した。					
事業所の対応	・今まで現場サイドで面接を行っていたが、今年から本社の採用課で行うこととし、公正採用選考の考え方を理解したうえで、面接マニュアルの作成や事前打合せを実施して、社内で公正採用選考の考え方を共有化し、再発防止を図る。また推進員についても、現状にあった変更を検討し、研修も積極的に受講する。					
生徒の状況等	—			合 否		
他校での事象	—			合		
備考	—					

教高第2129号
労政第1320号
大市教委第1761号
堺学教第1826号

平成30年7月1日

各事業主様

大阪府教育委員会教育長
大阪府商工労働部長
大阪市教育委員会教育長
堺市教育委員会教育長

新規高等学校等卒業者の就職用応募書類について(依頼)

新規高等学校等卒業者の採用選考については、かねてから生徒の基本的人権を尊重した公正な採用選考が行われるよう御協力をお願いしてまいりました。

すでに御承知のことと存じますが、従来の事業所独自の採用選考用応募書類(いわゆる「社用紙」)には、思想、宗教、住居環境等、就職差別につながる恐れのある事項が多く含まれていました。このため、近畿の各高等学校等においては、昭和46年度から近畿各府県の関係機関が協議して作成した「近畿高等学校統一用紙」(以下「統一用紙」という。)を使用してまいりました。

しかしながら、採用選考に際し、従来の「社用紙」に類する調査項目を記載した「家族調書」や「アンケート」などに記入を求めたり、面接時に「家族の職業」、「家族の関係」、「本籍地」等について質問するなど、「統一用紙」制定の趣旨に反する事例が後を絶たない状況にあります。

大阪府では、平成8年度、「統一用紙」を大きく改定いたしました。その後、平成17年度、19年度、28年度に一部改定をおこない、別紙様式1~4のように定めました。この改定は、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考を確かなものにするという「統一用紙」の趣旨を踏まえ、応募者的人権に配慮するなどの観点から行ったものであります。また、生徒指導要録の改訂、学校保健法施行規則の改正に対応したものとなっております。

各事業所におかれましては、「統一用紙」制定の趣旨、内容を十分御理解いただくとともに、別記「同和問題の認識について」の趣旨を理解され、応募者の基本的人権の尊重について正しい理解と認識を一層深めていただきますようお願いいたします。

なお、本年度の新規高等学校等卒業者の採用選考に当たっては、特に下記の事項に留意の上、すべての応募者が公正に取り扱われますよう重ねてお願いいたします。

記

- 1 「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわりなく均等な機会を与えるなければならない。」等と定められた男女雇用機会均等法を遵守すること。
- 2 本年度の応募書類の郵送は9月5日以降、選考開始日は9月16日以降となっており、所定の期日前に関係書類の提出を求めたり、早期に選考又は選考に類することを実施しないこと。
- 3 学校が提出する応募書類以外の書類（「社用紙」、「家族調書」等）、「戸籍謄（抄）本」、「住民票」などの提出を一切求めないこと。
- 4 面接試験において、就職差別につながる事柄（思想、生活信条、宗教、支持政党、尊敬する人物、本籍・国籍・出生地、住居とその環境、家族の収入、家族の学歴・職業、家族の関係、保護者について、家庭の環境、生い立ち、男女雇用機会均等の趣旨に反する内容、過去の病気・入院経歴等）について質問しないこと。
- 5 本人の生活環境などに係わる「私の生い立ち」、「私の家庭」、「父を語る」などを題名とする作文を課さないこと。
- 6 採用選考時の血液検査等の健康診断については、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠な場合以外は実施しないこと。
また、実施した場合には、検査項目及び検査結果を必ず本人に通知すること。
- 7 就職に際しての身元調査は、採用選考前はもちろん、内定後においても絶対に行わないこと。
- 8 採用選考に関する通知や、応募書類の返却及び不採用理由の明示などについては、「統一用紙」の「紹介書」の記載内容によって取り扱うこと。

(別 記)

公正採用選考について

1 同和問題解決を全国民の課題に

昭和 40 年の国の同和対策審議会答申は、「同和問題は、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる課題である」との認識を示し、同和問題を「未解決に放置することは断じて許されないことであり、その早急な解決こそ國の責務であり、同時に国民的課題である。」と強調しています。

この答申を踏まえ、昭和 44 年の「同和対策事業特別措置法」以降「地域改善対策特別措置法」、「地域改善対策特定事業に係る國の財政上の特別措置に関する法律(地対財特法)」の制定を通じ、同和問題解決にむけた対策が実施されてきました。

そして平成 8 年 5 月、地域改善対策協議会は、「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について(意見具申)」において、21 世紀を「人権の世紀」とし、「国際社会における我が國の果たすべき役割からすれば、国内における同和問題など様々な人権問題を一日でも早く解決するよう努力することは国際的な責務である。」「国民一人一人の課題として、同和問題を人権問題という本質から捉え、解決に向けて努力する必要がある。同和問題は過去の課題ではない。この問題の解決に向けた今後の取組みを人権にかかわるあらゆる問題の解決につなげていくという広がりをもった現実の課題である。」との基本認識を示しました。

その上で、「これまでの対策は生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された。」と指摘しつつ、同和問題の解決に向けた今後の主要な課題を「依然として存在している差別意識の解消、人権侵害による被害の救済等の対応、教育、就労、産業面でなお存在している較差の是正」であるとし、これらの課題については「適切な施策が講じられる必要がある」としています。

これを受けて国においては、平成 9 年 3 月「人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育・啓発」と「人権が侵害された場合における被害者の救済」に関する施策を推進するため「人権擁護施策推進法」が制定されました。

また、平成 28 年 12 月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、部落差別の解消を推進し、部落差別のない社会を実現することが求められています。

このように、日本国憲法の施行、国の同和対策審議会答申から年月が経過している現在においても同和問題は解決されたとはいえない状況にあり、今後とも、差別を生み出す原因を根本的になくすために一層の努力を続けなければなりません。

中でも、就職が生活の安定や労働を通じた社会参加など豊かな生活を営む上でも、また、自己実現や生きがいといった観点からも極めて重要な意義を有していることから、採用選考に当たってはいかなる差別もあってはなりません。

2 選考と採用

選考と採用に当たっては、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、家族の職業などにより差別されることは、「憲法」、「職業安定法」及び「男女雇用機会均等法」を引用するまでもなく自明の理であります。しかし、現実には、採用選考に当たって不合理な差別観念から、たとえば、応募者本人の能力・適性や意欲とは関係のない家庭条件や住宅環境その他の理由で、資質を備えているにもかかわらず不採用になっている例が少なくありません。

そこで、各事業主におかれでは、採用選考を行うに当たり、再度、選考とは何を意味するのかをお考えいただきたいと思います。

選考とは、第一に業務遂行上必要とされる能力を測定することであり、本人に直接関わりのない事項（家族の職業、家庭状況、資産など）をとらえて不採用にすることは許されないことあります。

第二に生徒が発達過程にあることを理解して、その将来性・可能性を見出していくことであります。入社後の教育、訓練や指導により潜在能力を引き出すことができることを考慮し、選考していただきますようお願いいたします。

学校としても、生徒一人一人の進路保障の観点から、入学直後から卒業時まで、人間としての在り方生き方を自覚させ、それぞれの職場で十分に実力を発揮できるよう学習や進路等につき、計画的に、きめ細かく指導・援助を行っております。

大阪府では、こうした趣旨で定めた「統一用紙」の使用による公正な採用選考の徹底に全力をあげて取り組んでまいりますので、各事業主におかれましても、生徒の将来にわたる可能性を十分に受けとめていただき、すべての生徒に公平な職業選択の機会が確保される正しい採用選考を実施されますようお願いいたします。

また、面接担当者が家族状況に係る質問を行う事例が、「公正採用・雇用促進会議」に数多く報告されております。こうした質問は、「面接担当者が応募者をリラックスさせるつもりで行った」という弁明もありましたが、応募者の適性・能力に関係ない質問であり、応募者に動搖を与え、深く傷つけるものであり、あってはならないものです。各事業所におかれましては、面接の場が「応募者の適性・能力に基づく採用選考」の場であることを十分に踏まえ、公正採用選考の趣旨・ルールについて採用担当者に周知徹底していただくようお願いいたします。

3 その他の留意事項

- ① 各事業所におかれましては、「公正採用選考人権啓発推進員」を配置するとともに、公共職業安定所が開催する「求人啓発講演会」や大阪府が実施する公正採用選考人権啓発推進員の「新任・基礎研修」に参加され、事業所内において従業員研修を実施することにより、これまでの経緯を踏まえた同和問題をはじめとする人権問題に関する理解と認識を深めていただき、事業所の社会的責任を確立していく方途を講じていただきますようお願いいたします。
- ② 応募者の基本的人権を無視した求人条件や、採用選考方法については正指導に応じない場合や採用選考時に身元調査をしたり、人権侵害につながる悪質な行為がなされた場合は、関係行政機関が当該事業所に対し、指導等を行うことといたします。
- ③ 採用（内定）後における関係書類については、昭和49年1月11日付け大阪府知事及び大阪労働基準局長通達に基づき、次のように取り扱われますようお願いいたします。
 - (ア) 戸籍に関する書類（「戸籍謄（抄）本」、「住民票」など）は、入社時であっても画一的に提出させず、労働者の権利義務のために必要な時点（冠婚葬祭等特別給付がある時など）で、その内容、目的を十分本人に説明の上、提出を求め、確認後速やかに返却するようしてください。
 - (イ) 従来、「住民票（写）」などにより確認していた事項については、「住民票記載事項の証明」により確認するようしてください。
 - (ウ) その他の関係書類（入社承諾書、身元保証書など）についても多くの問題が見受けられますので、提出を求められる場合は、事前に公共職業安定所と十分相談するようにしてください。
- ④ 職業安定法が平成11年12月に改正施行され、新たに求職者等の個人情報の取扱いの規定が設けられ、併せて、法に基づく指針が公表されました。（別添1参照）また、大阪府個人情報保護条例の規定により、事業者が個人情報を取り扱う際に準拠すべき指針が定められており、大阪市個人情報保護条例及び堺市個人情報保護条例においても本指針と同様の内容が定められています。個人情報の取扱いについては本指針に従い、適切に対応いただきますようお願いいたします。

別紙様式 1～4・別添 1

(別紙様式 1)

平成 年 月 日

記

樣

学校

校長

印

紹介書

時下ますますご清栄のこととお喜び申しあげます。

さて、先般お申し込みいただきました求人について、右のとおり生徒を紹介いたしますのでよろしくお願ひ申しあげます。

なお、採否通知は学校および本人分各一通を作成して、速やかに学校へお送りください。

また、不採用の場合は、今後の指導に生かしたいと考えますので、その理由をできるだけ詳細に記入いただき、応募書類とともに学校あてに送付いただきますようお願ひいたします。

添付書類 履歴書・調査書 以上()名

(選考日時、場所、方法、携行品の通知は、学校および本人あてにお送りください。)

(近畿高等学校統一用紙 その1 平成28年度改定)

(別紙様式2) 履歴書

平成 年 月 日現在

ふりがな		性別
氏名		
生年月日	昭和・平成 年 月 日 生 (満 歳)	
ふりがな		
現住所	〒	
ふりがな		
連絡先	〒	

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

学 歷 ・ 職 歴	平成 年 月		入学
	平成 年 月		

資格等	取得年月	資格等の名称	
趣味・特技		校内外の諸活動	
志希望の動機種			
備考			

(近畿高等学校統一用紙 その2 平成28年度改定)

(別紙様式3) 履歴書

年 月 日現在

ふりがな		性別
氏名		
生年月日	年 月 日 生 (満 歳)	
ふりがな		
現住所	〒	
ふりがな		
連絡先	〒	

(30×40mm)

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

学 歷 職 歷	年 月	入学
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	

資格等	取得年月	資格等の名称	
趣味・特技		校内外の諸活動	
志希望の動職機種			
備考			

(近畿高等学校統一用紙 その2 平成28年度改定)

(別紙様式 4) 調査書

ふりがな		性別	現
氏名	昭和・平成 年 月 日生	住 所	
学年		在学年	平成 年 月 入学
校名		期	(第 学年)編入学・転入学
学科名		間	平成 年 月 卒業・卒業見込

特別活動の記録		出席	欠席日数	1年	2年	3年	4年
		状況	欠席の主な理由				
		出席	欠席日数	1年	2年	3年	4年
		状況	欠席の主な理由				

身体状況						検査日・平成 年 月	
身長	cm	視力	右 ()	聴力	右	備考	
			左 ()	力	左		
体重	kg						

(視力欄に A~D が記入されている場合 A:1.0以上、B:1.0未満0.7以上、C:0.7未満0.3以上、D:0.3未満を表す)

本人の長所・推薦事由等

記載者		印
上記の記載事項に誤りがないことを証明します。		
平成 年 月 日		
〒		
(所在地)		
(学校名)		
(校長名)	捺印	

求職者等の個人情報の取扱いについて

- 職業安定法（昭和22年法律第141号。以下「法」という。）が平成11年7月に改正され、新たに求職者等の個人情報の取扱いの規定が設けられました。
- この規定は平成11年12月から施行され、必要な範囲内で募集に応じた者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定されています。
- また、併せて、法に基づく指針（以下「指針」という。）が公表され、原則として収集してはならない個人情報等が規定されました。
- 労働者の募集を行うものは募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず、法第5条の4の規定、指針第4を遵守して行わなければいけません。
- しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためにには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。
- 従来から、公正な採用選考について、事業主の皆様にご理解とご協力を要請してきた趣旨を十分御認識いただき、今後共、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取組みをお願いします。

職業安定法（抄）（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の4

公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。

（以下略）

指針（平成11年労働省告示第141号）（抄）

第4 法第5条の4に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1 個人情報の収集、保管及び使用

- (1) 職業紹介事業者等（注）は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。
 - イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
 - ロ 思想及び信条
 - ハ 労働組合への加入状況

- (2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。
- (3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））により提出を求める。
- (4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

2 個人情報の適正な管理

- (1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならない。
 - (イ) 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
 - (ロ) 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置
 - (ハ) 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置
 - (ニ) 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を廃棄又は削除するための措置
- (2) 職業紹介事業者等が、求職者の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。（以下略）

（注）「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

No. _____

(平成 年 月 日記入)

平成 30 年度 就職受験報告書

受 験 者	科 年 組	名 前 番		性別	
受験事業所名	【産業分類番号】 【求人票確認職安名】				

受 験 日	1. 面接試験	月	日	4. 色覚検査	月	日
	2. 筆記試験	月	日	5. 健康診断	月	日
	3. 適性検査	月	日			

身 元 調 査 提出後の身元調査 も必ず申告する	実施日	月	日	
	調査方法	1. 訪問	2. 電話	3. その他 ()
	調査員所属	1. 事業所	2. 調査機関	3. その他 ()
	調査先	1. 自宅	2. 学校	3. 近隣
	調査内容	()		

該当する記号に○をつけ、必要事項を簡潔に記入してください。

受 験 内 容	面接試験	1. 個人面接	2. 集団面接	3. その他 ()			
	筆記試験	1. 一般常識	2. 国語	3. 社会	4. 数学	5. 理科	6. 英語
		7. 専門科目	()				
		8. その他	()				
	作文	1. 題名	()				
	適性検査	1. クレペリン	2. 知能検査	3. 性格検査	4. 職業適性		
		5. その他	()				
	色覚検査 または 健康診断	1. 色覚検査	2. 問診	3. X線検査	4. 尿検査	5. 心電図	
		6. 血液検査	(cc 採血)	7. その他	()		
		※目的を説明されましたか?	有	無	→目的とは?	()	
その他	1. その他	()					

就職用応募書類 以外の書類への 記入および提出	事業所所定の用紙による書類 (交通費支給に関する書類 および 健康診断票は除く)		
	1. 面接時の事前質問用紙	2. 志願書	3. 居住調査(最寄りの地図を含む)
	4. 家族調査	5. その他 ()	
その他			
1. 戸籍謄(抄)本			2. その他 ()

引き続き面接試験で質問された項目の内容を簡潔に記入してください。

質問項目	質問内容
1 思想について	
2 生活信条について	
3 宗教について	
4 支持政党	
5 尊敬する人物	
6 本籍・国籍・出生地	
7 住居とその環境	
8 家族の収入	
9 家族の学歴・職業	
10 家族の関係	
11 保護者について	
12 家庭の環境	
13 生い立ち	
14 男女雇用機会均等について	
15 過去の病気・入院経歴	
16 学校外の加入団体	
17 健康状態	
18 趣味	
19 愛読書	
20 志望動機	
21 希望職種	
22 部・クラブ活動	
23 友人関係	
24 アルバイトの経験	
25 教科内容	
26 応募前職場見学について	
27	
その他 ・性別で異なる取扱い ・受験時の印象 ・感想 など	

「就職受験報告書」記入のポイント

採用選考が終了したら直ちにあてはまる項目を記入してください。

下記の事項に注意して正確に記入してください。分からぬところは先生に相談しましょう。

(1) 身元調査について

調査方法 **調査員所属** **調査先** あてはまる記号がなければ、その他()に記入

調査内容 ()に詳しく記入

(2) 受験内容について

面接試験 あてはまる記号がなければ、その他()に記入

筆記試験 専門科目については()にその内容を記入

[家庭・農業・工業・商業・国際教養など]

あてはまる記号がなければ、その他()に記入

作文 題名()に題名を記入

適性検査 あてはまる記号がなければ、その他()に記入

色覚検査 または **健康診断** 血液検査については(cc 採血)に採血量を記入

あてはまる記号がなければ、その他()に記入

実施する目的について説明されたか有無を選択

有の場合は内容を →目的とは?()に記入

その他 上記以外の試験について、その他()に記入 [実技試験など]

(3) 就職用応募書類以外の書類への記入および提出について

事業所所定の用紙による書類 交通費支給に関する書類 および 健康診断票は除く

あてはまる記号がなければ、その他()に明確に記入

その他 事業所所定の用紙による書類・戸籍謄(抄)本以外については、その他()に明確に記入

(4) 面接試験で質問された項目について

1~15・19については特に質問内容を詳しく記入

1 思想について 例: どのような新聞を読むか? どこの新聞をとっているか? など

2 生活信条について 例: モットーは何か? など

11 保護者について 例: 繩柄は? 年齢は? など

14 男女雇用機会均等について 例: 入社後どのくらい勤めますか? 結婚しても続けますか? など

1~26 にあてはまらなければ 27 の欄に記入

「就職受験報告書」とは…

この報告書は、みなさんが受験した採用選考において、『近畿高等学校統一用紙』制定の趣旨に反する問題事象が起つていなかを把握するためのものです。また、事業所に対しては、趣旨に反しないようお願いする趣意書および裏面のリーフレットを、みなさんの応募書類とともに送付しています。

公正な採用選考の実施を

(平成30年度)

皆さんへ

仕事をする私自身の 能力・適性をみてください

面接者の選考の結果は、できる限り
早く通知してください。
不透明の場合は、その理由を具体的
にお知らせください。

面接者の選考結果は、できる限り
早く通知してください。
不透明の場合は、その理由を具体的
にお知らせください。

採用選考時の健康診断は、職務に
必要な場合のみにしてください。

健康診断を実施する場合は、実施前に
本人に理由を説明し、検査結果は本人
にも伝えてください。

身元調査は絶対にしないでください。

イントーネットによる公開求人であっても、書類選考・事前選考はしないでください。

仕事をする私自身の能力・適性について聞いてください。

面接・応募書類（アンケート含む）で、就職差別につながる質問 ☆☆☆☆☆
（よくある日常会話が、採用選考では差別につながります）

- 尊敬する人は誰ですか。」「何が宗教に入っていますか。」「思想、生活信条、宗教、支持政党、尊敬する人物など、思想言葉等に関する質問
- 家族の収入・学歴・職業、本人との姉妹、年齢など、家族等に関する質問
「ご両親は健在ですか。」「兄弟は何人ですか。」「お父さんの職業は何ですか。」「本籍・国籍、住居とその環境、生い立ちなど、戸籍にかかる質問
- 「私はおち家ですか。」「子どものころ、どんな家に住んでいましたか。」「男女雇用機会均等の原則に反する内容の質問
「結婚（出産）しても、仕事を続れますか。」「彼氏はいますか。」

面接前には、面接担当者の前の打合せをお願いします。

公正な採用選考に向けてのチェックポイント

1 採用選考に当たって

- (1) 日常の会話ではなくあることでも、採用選考の場では差別につながることがあるので、採用選考面接では本人の能力・適性をみる質問をするべきであるという、面接担当者の共通認識がありますか。
- (2) 「採用どんぐり」の適切な質問内容の例等（P54～P57）を参考にするなどして、「面接のマニュアル」を作り、面接の担当者間での事前の打合せ等が充分できていますか。
- (3) 公開求人で多数の応募者があつても、応募者全員に公正な採用選考が行える体制が整っていますか。

2 下記は昨年度までの事例です。公正採用の観点から何故問題となるのかが、説明できますか。

- (1) 採用選考の面接で、生徒が入室して席につくまでの間に
面接者「緊張しなくてええで、私をお父さんと思ってくれていいよ。同じくらいの世代やし。
失礼やけどお父さんは何歳？」
その生徒は、すでに父親と死別しており、もし今生きていた時の年齢を答えた。
- (2) 採用選考の面接で
「最寄り駅への行き方。」「どのあたりに住んでいますか。」「家は持ち家ですか。」「いつから住んでいますか。」などの質問を受けた。
- (3) 採用選考の面接時に、
面接者「尊敬する人や好きな言葉は何ですか。」 生徒（好きな言葉を答えた。）
面接者「家族は、あなたとお父さんとお母さんですね。」
生徒「いいえ、父親と姉だけです。」
面接者「三人で住んでいるんや。」
生徒「いいえ、母と兄がいます。籍は入っていないけれども母はいるんです。」
以後、会社の質問は、ますます家庭環境に踏み込んだ。
- (4) 採用選考の面接時に、
面接者「聞いたらあかん質問ってどんなことかな。学校からどう聞いてる。これから君のことを見て
もっと知りたいので、違反質問するかもしないけどいいかな。」と言われた。
- (5) 高等学校卒業予定者の男子生徒の受験際に際し、応募書類を発送したところ、
「女子しか採用していない、男子の応募は受け付けない。」と言われた。
- (6) 人事担当者を中心とした質問内容について事前に打合せをしていたが、面接当日、会社役員が急きよ面接官として入れることとなつた。
この役員は受験生に対し、家族関係や住居についての質問を始めた。人事担当者はこの役員を制しようとしたが、できなかつた。
- (7) 採用選考後に、
求人票に記載されていた、採否決定期限の7日後になつても事業所より採否の連絡がなかつたため
問い合わせると、担当者不在であった。その後、連絡が取れたときも、「もう少し待つほしい。」と
の返事を繰り返し、約1カ月後、不採用の通知が届いた。

- 3 貴社では、人権に関する社内研修を実施していますか。
4 貴社では、「公正採用選考人権啓発推進員」を選任されていますか。
5 貴社は、大阪企業人権協議会に加盟されていますか。

- 1・2-(1)(2)(3)(4)(5)(6)・・・・・・ 「採用どんぐり」のP54～P65をご覧ください。
2-(7)・・・・・・・・・・・・ 「採用どんぐり」のP13～P15およびP34～P41をご覧ください。
3～5 ・・・・・・・・・・・・ 「採用どんぐり」のP72～P76をご覧ください。

確認ボイント

平成 30 年度 第 2 回 公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会

平成 31 年 2 月 6 日(水) 9:30~12:00
大阪府咲洲庁舎 41F 共用会議室⑧

次 第

1 あいさつ

2 就職受験報告

- (ア) 中学校
- (イ) 高等学校等
- (ウ) 高等職業技術専門校等
- (エ) 他府県関係

3 高等職業技術専門校等における「就職受験報告書」の取り扱いについて

4 質疑応答

5 その他

平成 30 年度 第 2 回 公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会

配付資料

1	中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会 委員名簿	P 1
2	中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会 設置要綱	P 2
3	公正採用・雇用促進会議 連携フロー	P 4
4	中学校・高等学校 関係資料	P 5
5	高等職業技術専門校等 関係資料	P67
6	他府県 関係資料	P73

大阪府教育庁教育振興室
高 等 学 校 課

公正採用・雇用促進会議

1 中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会 委員名簿

<平成30年度 第2回>

(敬称略)

所属団体	委員氏名	備考
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	宮田 利雄	
府民文化部 人権局 人権擁護課	荒木 浩蔵	
府教育庁 私学課	田中 一人	
府商工労働部 雇用推進室 労政課	前田 真二	
府商工労働部 雇用推進室 人材育成課	我孫子 弘	
府教育庁 教育振興室 高等学校課	網代 典子	
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	舛田 千佳	
大阪市教育委員会事務局 指導部 高等学校教育担当	柘原 康友	
大阪市教育委員会事務局 指導部 中学校教育担当	盛岡 栄市	
堺市教育委員会事務局 学校教育部 学校指導課	後藤 由枝	
大阪府公立中学校長会	松本 芳孝	
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	田中 廣之	
大阪私立中学校高等学校連合会	森 真太郎	
大阪府専修学校各種学校連合会	清水 尚道	
大阪府高等学校進路指導研究会	若林 智子	
大阪市高等学校進路指導協議会	板垣 秀和	
大阪私立高等学校進路指導研究会	佐藤 基	
大阪府高等職業技術専門校長会	中岡 照夫	
大阪府立学校人権教育研究会	平野 智之	
大阪市立高等学校人権教育研究会	新宅 博生	
大阪私立学校人権教育研究会	大長 康祐	
大阪府人権教育研究協議会	鈴木 紀子	
大阪市人権教育研究協議会	柿花 正信	
大阪府人権協会	上田 大造	
大阪企業人権協議会	宮内 雅也	
大阪同和・人権問題企業連絡会	柄川 忠一	
公正採用人権啓発推進センター	大森 幸子	
関西大学(元他府県関係専門委員会座長)	石元 清英	

配席図 省略

設置要項 省略

公正採用・雇用促進会議 連携フロー 省略 (第1回を参照)

4 中学校・高等学校 関係資料

中学校	P 7
・新規中学校卒業者の就職採用選考等に係る調査結果の報告について	P 9
高等学校	P11
・進路(就職)関係年間行事概略表 (平成 30 年度)	P13
・違反事業所への啓発指導の方針	P14
・年度別特別指導事業所数 (大阪府内での事例)	P15
・内定取消し一覧 (平成 30 年度 第 1・2 次分)	P16
・求人取消し一覧 (平成 30 年度 第 1・2 次分)	P17
・採用選考問題事象項目別一覧 (平成 30 年度 第 1・2 次分)	P18
・違反事象項目分類表 (平成 30 年度 第 1・2 次分)	P19
・違反事象個表 (平成 30 年度 第 1 次分)	P21
・違反事象個表 (平成 30 年度 第 2 次分)	P59

大阪府教育府 教育振興室 高等学校課 生徒指導グループ
大阪府教育府 市町村教育室 小中学校課 進路支援グループ

平成29年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告

1 就職等受験報告書（平成30年3月卒業者）の取組み

(1) 受験報告書の回収状況

	学校数	対象校数	回収校数
大阪市	130校	130校	130校
堺市	43校	43校	43校
大阪府内	288校	288校	288校
計	461校	461校	461校

(2) 記載事例数

	合計	大阪市	堺市	大阪府内
事例数	0校	0校	0校	0校

2 平成30年度新規中学校卒業者で就職希望者等を対象とした公正採用に関する取組み（予定含む）

日付	内 容
平成30年 3月31日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料52集」を各小中学校へ配付。 「働くときのルールを知ろう～あなたを守る労働法～」(P.58)等、公正採用に関する内容を記載。
平成30年 4月26日	第1回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 (各市町村進路指導担当指導主事対象) 「キャリア教育・進路指導の推進及び「進路指導のための資料第52集」の活用について」(講師：府教育庁指導主事)ほか
平成30年 7月5日	中学校進路指導担当者連絡会の実施(中学校進路指導主事対象) 「すべての生徒の進路を支援していくために」(講師：府教育庁指導主事)ほか
平成30年 11月1日	第2回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 (各市町村進路指導担当指導主事対象) 中学校卒業生の公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。「職業相談票」「採用と人権」等の周知ほか。
平成30年 12月6日	大阪府総合労働事務所作成の「働く若者のハンドブック」を各中学校へ配付。
平成30年 12月17日	中学校卒業予定者の採用選考開始期日等を市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
平成30年 12月18日	公正採用の推進を目的とした、就職等受験報告書の作成を市町村教育委員会を通じ全中学校に通知。(回収期限は3月31日)
平成30年 12月20日	大阪府商工労働部雇用促進室作成の「公正な採用選考のために」を各中学校へ配付。
平成31年 4月	就職等受験報告書(全中学校分)のとりまとめ及び検証。

3 中学校卒業者の就職者数(就職のみした者)

年 度	卒業者数	就職者数
平成25年度(平成26年3月卒業)	77,316人	401人(0.52%)
平成26年度(平成27年3月卒業)	75,643人	358人(0.47%)
平成27年度(平成28年3月卒業)	74,849人	266人(0.36%)
平成28年度(平成29年3月卒業)	74,051人	269人(0.36%)
平成29年度(平成30年3月卒業)	71,929人	235人(0.33%)

高等学校関係資料

年度別 特別指導事業所数 (大阪府内での事例)

年 度	昭和 46 年	昭和 47 年	昭和 48 年	昭和 49 年	昭和 50 年
事業所数	711	413	134	61	42

年 度	昭和 51 年	昭和 52 年	昭和 53 年	昭和 54 年	昭和 55 年
事業所数	36	17	19	17	12

年 度	昭和 56 年	昭和 57 年	昭和 58 年	昭和 59 年	昭和 60 年
事業所数	7	4	9	8	16

年 度	昭和 61 年	昭和 62 年	昭和 63 年	平成元年	平成 2 年
事業所数	14	15	18	17	6

年 度	平成 3 年	平成 4 年	平成 5 年	平成 6 年	平成 7 年
事業所数	1 次	6	7	6	5
	2 次		4	0	3

年 度	平成 8 年	平成 9 年	平成 10 年	平成 11 年	平成 12 年
事業所数	1 次	1	1	1	0
	2 次	0	0	0	1

年 度	平成 13 年	平成 14 年	平成 15 年	平成 16 年	平成 17 年
事業所数	1 次	1	0	0	0
	2 次	0	1	2	0

年 度	平成 18 年	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年
事業所数	1 次	0	0	0	0
	2 次	0	0	0	0

年 度	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年
事業所数	1 次	0	0	1	0
	2 次	0	0	0	0

年 度	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年
事業所数	1 次	0	0
	2 次	0	0

平成 30 年度 進路（就職）関係年間行事概略表 省略
啓発指導の方針 省略

平成30年度

内定取消し一覧(第1・2次分) H30.11.30現在

内定取消し

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
内定取消し	0社 0人	3社 3人	1社 1人	0社 0人	0社 0人	1社 1人	0社 0人	2社 3人	1社 1人	

平成30年度

求人取消し一覧(第1・2次分) H30.11.30現在

求人取消し

		採用選考面接時の違反項目																										
		社員登録簿	社員登録抄本	社員登録元本	作文	身元調査	思想	生徒会	宗教	支教	支持する人	敬愛する人物	家庭の学歴・職業	家族の関係	保護者について	家庭の環境	い立ち	生い立ち	過去の病気・入院経歴	男女雇用機会均等法違反	その他の							
問題報告事業所数	府外	47	38	32	12	20	0	0	1	0	0	5	1	0	10	1	1	0	12	9	3	4	1	2	5	2	12	
問題受験報告書数	内	10	7	7	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	0	0	0	0	2	2	4	
問題報告件数		57	45	39	13	26																						
	合計	1次分	47	38	32	12	20	0	0	1	0	0	5	1	0	10	1	1	0	12	9	3	4	1	2	5	2	12
	2次分	2次分	10	7	7	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	0	0	0	0	2	2	4	
	3次分																											
	合計																											

H30合計	76	73	49	13	36																						
H29合計	52	50	46	16	30	4																					
H28合計	55	56	55	22	33	4																					
H27合計	53	59	51	18	33	6																					
H26合計	66	66	63	13	50	2																					
H25合計	83	83	66	13	53	1																					
H24合計	73	73	66	8	58	3																					
H23合計	99	99	90	24	66	2																					
H22合計	115	115	95	15	80	2																					
H21合計																											

公正採用・雇用促進会議資料

平成 30 年度 違反事象 項目分類表 (第 1・2 次分)

思想	No.010 No.011 No.017 No.030 No.034
生活信条	No.001
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	No.007 No.009 No.014 No.017 No.019 No.020 No.021 No.022 No.025 No.030 No.042 No.044
本籍・国籍・出生地	No.005
住居とその環境	No.037
家族の収入	
家族の学歴・職業	No.003 No.008 No.016 No.018 No.023 No.026 No.027 No.030 No.032 No.033 No.034 No.036 No.039 No.043
家族の関係	No.003 No.004 No.006 No.015 No.016 No.024 No.027 No.032 No.033 No.043
保護者について	No.005 No.013 No.026 No.040
家庭の環境	No.005 No.013 No.031 No.034
生い立ち	No.031
男女雇用機会均等法関連	No.002 No.028
過去の病気・入院経歴	No.001 No.003 No.029 No.034 No.035 No.038 No.041
その他	No.006 No.012 No.039 No.040

※下線がついているナンバーについて

違反質問に対して生徒が「答えられない」と伝えています。(重ねて質問されたことで答えたものも含みます)

平成 30 年度 第 1 次問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

No.001	府/市/私 事業所名	府 所在地	所在地区分 東京都	指導方針 管轄職業安定所	A
事業所の概要等	事業内容	運輸業	C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	一	一
	従業員数	企業全体 660 人 就業場所 8 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	配車業務全般	推進員 新任・基礎研修 受講状況	一	
	求人数	2 人 (公開求人)			
	学校からの報告等	9月18日の個人面接において、自己PR・志望動機のやりとりの後に「あなたのモットーは？4文字熟語みたいなもの」と質問され、生徒は「責任感」と答えた。また、面接の最後に「今までに入院や大きな怪我をしたことがあるか？」と質問され、生徒は「ありません」と答えた。			
	事業所への確認内容	9月19日の事実確認において謝罪。違反項目への認識不足と反省していたとのこと。			
	事実確認	10月18日の事実確認において認めた。会社が必要とする資質を備えた人物か確認するため、モットーについて質問した。また、業務上の配慮事項を事前に把握するため、既往歴について質問したこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	指状導況	本人の適性と能力に基づく採用選考において、これらの質問は選考上不要な情報に当たること、不要な情報により選考判断に影響を与えることなく就職差別につながることを指摘し、意図を問わず質問しないよう指導。また、各種啓発用冊子を手交のうえ、社内公正採用選考システムの再点検、再発防止に向けた社内伝達を指示。			
	事業所の対応	面接マニュアルを整備し周知徹底、採用選考自主点検資料なども活用して再発防止に努める。			
生徒の状況等	事業所への事実確認と公正採用の申し入れを行なったことを該当生徒に伝えたが、そのことで当該生徒や保護者が心配になることはなかった。学校は改めて公正採用について指導した。		合 否	合	
他校での事象					
備考	生活信条、過去の病気・入院経歴				

公正採用・雇用促進会議資料

No.002	府/市/私 府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所			
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所						
	事業内容	包装用袋の製造		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体	37 人	就業場所 34 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況		
	求人職種	パッケージ製造スタッフ		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○		
	求人数	5 人 (指定校)			×		
学校からの報告等	9月19日の個人面接において、この求人はどちらかというと男性向けなので今回は不採用という扱いにして、新たに出す求人に応募してもらうかもしれないと言われた。						
事業所への確認内容	9月20日に事実確認。性別を限定したこと、元々採用するつもりがないのに採用選考を行ったこと、そのことを生徒に伝えたことに対する問題点を指摘し、併せて生徒の採用辞退の意志を伝えた。事業所は学校の指摘を真摯に受け止め謝罪、生徒への気遣いも見られた。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	10月4日の事実確認において一部を認めた。製造スタッフは夜勤もあるため女性には厳しい仕事かもしれないと考えていたこと、求人は出していなかったが、応募前職場見学で生徒が希望していた製造補助スタッフの募集も可能だったことから、そのような発言をしてしまったとのこと。					
	指状導況	男女雇用機会均等法により男性のみを対象とした募集はできないこと、応募前職場見学での発言が採用選考の結果に左右されることがあってはならないこと、また、このことが選考に向け努力をしてきた本人に対し大きな失望を与えたことを指摘。併せて、面接マニュアルの作成と事前打ち合わせについて指導し、トップクラス研修会への参加を勧奨。					
	事業所の対応	面接時に生徒がショックを受けている姿を感じ反省をしている。面接マニュアルの作成等、公正採用選考の考えを共有化していくことで、再発防止に取り組んでいく。					
生徒の状況等	「面接だけやってお断りしようと思った」という発言に生徒・保護者とも非常にショックを受けたため、辞退すること。				合 否		
他校での事象							
備考	男女雇用機会均等						

公正採用・雇用促進会議資料

No003	府/市/私 事業所名	府 所在地	所在地区分 東京都	指導方針 管轄職業安定所	A
事業所の概要等	所在 地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	一
	就業場所				
	事業内容	衣料品企画・製造・販売		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	一
	従業員数	企業全体 1,111 人	就業場所 10 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	販売職		推進員 新任・基礎研修 受講状況	一
	求人數	10 人 (公開求人)			
学校からの報告等	9月20日の個人面接において、美容に興味をもったきっかけを質問された生徒が「姉の服やメイクを見て」と答えると、続けて「何人家族か?」「姉は何をしているか?」と質問され、生徒は答えた。また、面接の最後に既往歴を質問された生徒が「入院したことがある」と答えると、「2次面接では入院理由を聞くかもしれないで確認しておいて」と言われた。				
事業所への確認内容	9月21日の事実確認において認めた。志望動機は詳しく聞きたいところであるが、全ての質問において差し支えない範囲で答えるよう伝えていたとのこと。また、勤務時間や休憩時間への配慮が必要であればと思い既往歴を質問したこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 10月18日の事実確認において認めた。志望動機に対する返答が「働いている姉への憧れ」だったので、掘り下げて質問してしまった。また販売職は立ち仕事なので、配慮すべき点を確認するため既往歴の質問をしたこと。 指状況 採用選考時に配慮すべき14事項・職業安定法第5条の4について説明し、本人に責任のない事項は適性と能力による採用選考に不要な情報であると指摘。たとえ本人から家族の話題が出たとしても掘り下げて質問をしないよう、また、業務に無関係な既往歴の把握につながる質問をしないよう指導。併せて、公正採用への理解を徹底し、質問事項の見直しや面接体制の改善を指導。				
生徒の状況等	きっちりした形式の面接でなかったため違反質問に答えてしまったと反省していたが、動搖はなかった。			合 否	合
他校での事象					
備考	家族の学歴・職業、家族の関係、過去の病気・入院経歴				

公正採用・雇用促進会議資料

No.004	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A			
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所				
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×			
	就業場所								
	事業内容	厨房器具製造販売			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×			
	従業員数	企業全体	40 人	就業場所 38 人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○			
	求人職種	ステンレス板金加工			推進員新任・基礎研修受講状況	○			
	求人数	3 人 (公開求人)							
学校からの報告等	9月18日の個人面接において、「友人」「先生は応募前見学の後どう言っていたか」「お世話になっている先生」について聞かれた後に「家族や兄弟」について質問されたが、生徒は「指導により答えられない」と返答した。面接官も雰囲気を察して次の質問に移った。								
事業所への確認内容	9月26日の事実確認において謝罪。話の流れで質問してしまったとのこと。								
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	10月16日の事実確認において認めた。面接官の急な交代による準備不足とともに生徒も緊張状況だったので、場を和ませたいという思いから問題発言に至ったとのこと。							
	指状導況	場の緊張を解すための発言が本人の動揺を誘発し実力を発揮できないこともあり、公正な採用選考とは言い難いと指摘。求人・募集の手引きを示し採用選考の場ではふさわしくないことを理解するよう指導。併せて、推進員の選任とトップクラス研修受講を勧奨。							
	事業所の対応	面接マニュアルの作成・採否基準の事前打合せの徹底・研修への積極参加を検討する。 (10月16日付け公正採用選考人権啓発推進員届の提出)							
生徒の状況等	動搖は見られず採用されたら就職したいとのこと。				合 否	否			
他校での事象									
備考	家族の関係								

公正採用・雇用促進会議資料

No.005	府/市/私 事業所名	府 所在地	所在地区分 就業場所	府内	指導方針 管轄職業安定所	A
事業所の概要等	事業内容	幼保連携型認定こども園運営	C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	X		
	従業員数	企業全体 389 人 就業場所 19 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	O		
	求人職種	一般事務	推進員 新任・基礎研修 受講状況	O		
	求人数	1 人 (公開求人)				
学校からの報告等	9月18日の個人面接において、履歴書に記載した静岡県の高校のこと「もともと静岡の方か?」「元々大阪で戻ってきた」「なぜ静岡に?親の都合か?」「はい」とのやり取りがあった。また、欠席理由について「一人暮らしでお金が必要だから学校と相談のうえ休んでいる」と生徒が伝えると、「親と別居か?住所が学校から遠いけど」と聞かれたので、「祖母の介護のため」と返答。					
事業所への確認内容	9月21日の事実確認において一部を認めた。深く聞く意図なく「通学の距離が気になります?」と質問し、生徒が現住所に引っ越してきたと答えただけで、それ以上質問した記憶はない。また、祖父母の介護で現住所に住んでいると生徒は言ったが、親との別居について質問していない。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 確認 指状導 況 事業所の対応	10月15日の事実確認において一部を認めた。静岡県内の高等学校を中退していたことと現住所から、通信制高校かと思い質問した。また、職歴にあった福祉事業所を半年で退職について理由を質問しただけで、祖母の介護のため現住所に住んでいることなど本人から話したこと。介護職を勧めたのは、介護職員実務者研修の資格取得など福祉関係の仕事への熱意が感じられたため。 面接マニュアルの作成・十分な打ち合わせ・全職員参加の研修など、公正採用に関して十分認識していることは理解するが、発言内容によっては相手が解釈を誤ることもあり、今後さらに細かい気配りを行うよう指導。また、介護職に対する助言についても、応募職種以外の職種を勧められたと解釈し気を悪くする求職者は珍しいことではなく、今後気をつけるよう指導。 今後も公正な採用選考について一層徹底していく。				
生徒の状況等	生徒(成人)は答えたくない質問ではなかったので一応答えたとのこと。この件とは別に、面接の中で介護職を勧められたことが嫌だった模様。学校は改めて公正採用について指導。			合 否		否
他校での事象						
備考	本籍・国籍・出生地、保護者について、家庭の環境					

公正採用・雇用促進会議資料

No.006	府/市/私 府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所	
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所				
	事業内容	弱電用工業精密ゴム・プラスチック製品製造販売		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 48 人	就業場所 48 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	製品製造および販売		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	2 人 (指定校)			
学校からの報告等	9月26日の個人面接において、話の流れに関係なく「血液型」「兄弟の有無」「製造職希望なら地学でなくどうして物理を選択しなかったのか?」「書道ではなくどうして美術を選択しなかったのか?」と質問され、生徒はそれぞれ答えた。				
事業所への確認内容	9月27日の事実確認において謝罪。今後は公正採用の趣旨を徹底すること。また、9月28日に生徒宛て謝罪文を持参のうえ来校。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 指状導況 事業所の対応	10月9日の事実確認において認めた。話の流れの中で質問してしまったこと。 業務を遂行するうえで何ら関係のない事項の回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反すると指摘。「公正な採用選考をめざして」を手交し、履修科目など適性・能力に無関係と思われる質問は出来るだけしないことや面接マニュアルの作成・面接前の事前打合せについて指導。併せて研修への参加を勧奨。 今後同様のことを起こさないよう公正採用の考えについて社内で共有し、再発防止に努める。			
生徒の状況等	公正採用の趣旨は理解していて違反質問を受けたときは、「あっ」と思ったらしい が、質問にはきちんと答えた方がよいと判断して具体的に答えたとのこと。事業所 からの謝罪があれば入社したいとのこと。			合 否	合
他校での事象					
備考	家族の関係、その他(血液型・履修科目)				

公正採用・雇用促進会議資料

No.007	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所					
	事業内容	輸送用機械器具製造			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 276 人	就業場所 117 人		公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	製造オペレーター			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	5 人 (指定校)				
学校からの報告等	9月27日の個人面接において、話の流れに関係なく尊敬する人物を質問され、生徒は「親」と答えた。					
事業所への確認内容	9月27日の事実確認において謝罪。違反質問という認識がなかったとのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 指導状況 事業所の対応	10月17日の事実確認において認めた。面接マニュアルに従って質問していたが、予定よりも早く質問が終了したため、追加で質問してしまったとのこと。 面接マニュアルに質問項目を決めていて毎年研修に参加しているにもかかわらず、違反が起きたことから、面接担当者おのが公正採用選考の考え方を改めて理解することで、今後このような質問をすることがないよう、併せて、研修の目的および意義を理解した面接が実施できる社内体制を組むよう指導。 時間調整分の質問項目の追加や、就職差別につながるおそれのある項目の表記を検討したうえで、面接マニュアル以外の質問をしないよう徹底する。				
生徒の状況等	緊張していて答えてしまったが、入社したいとのこと。学校は改めて公正採用について指導。				合否	合
他校での事象						
備考	尊敬する人物					

公正採用・雇用促進会議資料

No.008	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所		
	所在地					企業人権協 加入状況 (加入基準なし)		
	就業場所					×		
	事業内容	損害・生命保険関連		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×			
	従業員数	企業全体	13 人	就業場所	10 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況		
	求人職種	一般事務			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×		
	求人数	2 人 (公開求人)						
学校からの報告等	9月18日の個人面接において、途中から加わった面接官から父親の職業を質問され、生徒は「父はいません」と答えた。その後、面接のやり取りが続く中で生徒に少しづつ動搖が広がり、しばらくしてから泣き出した。また、面接終了時に二次試験(求人票記載なし)の実施を告げられ、後日、求人票に記載がなかった適性試験(パソコン入力)を含む二次試験が実施された。							
事業所への確認内容	9月28日に職業安定所に相談。職業安定所から事業所へ確認することになった。							
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	11月7日の事実確認において一部を認めた。家族のことを聞いたのであれば、生徒から何か話が出た流れであると思うが、あまり覚えていないとのこと。2次試験の記載漏れは事実。						
	指導状況	業務を遂行するうえで何ら関係のない事項を質問することで本人が動搖し、以後の面接において本来の力が発揮できなくなれば、公正な採用選考とは言えないことを指摘。また、本人が家族のことを話題に出したとしても追質問しないよう指導。併せて推進員の選任・研修受講を勧奨。						
	事業所の対応	指導を理解。今後は採用選考の内容を全て求人票に記載し、推進員の選任・研修受講を検討する。						
生徒の状況等	面接試験の翌日は学校を欠席。以後は前向きに登校し入社したい意志を示す。学校は改めて公正採用について指導。					合 否		
他校での事象	No.012							
備考	家族の学歴・職業、【面接時以外】その他(求人票の記載事項)							

公正採用・雇用促進会議資料

No.009	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A			
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所			
	所在地					企業人権協加入状況 (加入基準なし)			
	就業場所					○			
	事業内容	運輸業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	○			
	従業員数	企業全体	7,468 人	就業場所	7,468 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況			
	求人職種	技術係員			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○			
	求人数	35 人 (指定校)							
学校からの報告等	9月18日の集団面接において、唐突に尊敬する人物を質問され、生徒は「母親」と答えた。								
事業所への確認内容	9月20日に事業所の担当者が来校し、事情説明および謝罪。再発防止に努めるとのこと。								
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	9月28日の事実確認において認めた。事前に配付していた面接マニュアルを読んでいなかった面接官が、出来る限りイメージが広がりやすい質問をしたいと思ったことが要因。							
	指状況	'公正な採用選考をめざして'を手交のうえ該当項目についての説明を行い、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項の質問を行わないよう指導。併せて研修受講を勧奨。							
	事業所の対応	面接を実施する各部門の人事担当者に対して、公正採用に関する周知および、事前配付する面接マニュアルに基づいた面接開始前の打合せを徹底する。							
生徒の状況等	全く気にしていない様子。学校は改めて公正採用について指導。					合 否			
他校での事象	No.021・No.022								
備考	尊敬する人物								

公正採用・雇用促進会議資料

No.010	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所					
	事業内容	総合小売業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 964 人	就業場所 104 人		公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	生鮮食料品調理・加工・陳列			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	5 人 (指定校)				
学校からの報告等	9月18日の個人面接において、趣味として履歴書に読書と記入していたことから「誰の何という本を読んだか?感想も聞かせて」と質問され、生徒は「指導により答えられない」と答えた。驚いた面接官が「そうなの?最近読んだ本を聞いたかったんだが…」と言ったので、生徒は「ジャンルはミステリー」と答えた。					
事業所への確認内容	10月9日の事実確認において認めた。面接官が慣れていなかったためだが、特に他意はなかったとのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 確認 指導 事業所の対応	11月2日の事実確認において認めた。生徒がかなり緊張していたので、作文がしっかりと書けたことや趣味が読書ということから、得意分野に関する質問なら答えやすいだろうと思ったこと。 どんな本を読んでいるかという質問は愛読書を聞くことつながり、思想・信条等の自由を侵害することになると指摘。また、面接マニュアルを作成しておらず、面接の場で受験者一人ひとりが答えやすい質問を考え質問していたことから、数種類の質問を事前に準備したうえでマニュアルを作成するよう指導。併せてトップクラス研修受講を勧奨。 面接の質問事項を事前に準備するなど、再度公正採用選考について打合せを実施する。また、トップクラス研修への参加も前向きに検討する。				
生徒の状況等	動搖はしていなかったが、なぜ本のことだけ具体的な質問だったのか不思議に思ったとのこと。				合 否	合
他校での事象						
備考	思想					

公正採用・雇用促進会議資料

No.011	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所					
	事業内容	貨物取扱関連			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1,353 人	就業場所 102 人		公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	検数員			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	3 人 (公開求人)				
学校からの報告等	9月20日の個人面接において、「趣味に読書とあるがどんな本を読むか?」と質問され、生徒は違反質問だと気付きながらも「アニメの小説」と答えた。					
事業所への確認内容	10月4日の事実確認において認めた。読書が趣味というのが最近では珍しかったので、質問してしまったとのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	10月19日の事実確認において認めた。最近は読書を趣味とする人が少ないため聞いてしまったが、愛読書のことを聞くつもりはなかったとのこと。				
	指導状況	愛読書でなくとも最近読んだ本が何かを質問すると、その回答によっては思想・信条にかかわる問題となりえることを指摘。生徒も断りにくい場合があることから、採用選考に影響がなくとも今後この質問はしないように指導。併せて研修受講を勧奨。				
	事業所の対応	今後はこの質問を含め公正採用選考に反する質問はしない。また研修の受講も検討する。				
生徒の状況等	動搖はなかった。				合否	合
他校での事象						
備考	思想					

公正採用・雇用促進会議資料

No.012	府/市/私 府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所			
	所在地			企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	事業内容	損害・生命保険関連		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	×		
	従業員数	企業全体	13人	就業場所 10人			
	求人職種	一般事務		推進員 新任・基礎研修受講状況	×		
	求人数	2人(公開求人)					
学校からの報告等	9月16日の個人面接において、履歴書の写真と比較しながら「太った?やせた?」「今の顔と違うね」と言われた。また、長所を具体的に聞かれたので自己PRをしていると、「予習してきたことや練習してきたことはいらない」などと言われた。口調がとても高圧的で怖かったとのこと。なお、求人票に記載のない2次試験も実施されている。						
事業所への確認内容	生徒からの聴き取りの後に職業安定所に相談。2次試験の結果を待って、職業安定所から事業所へ確認することになった。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	11月7日の事実確認において一部を認めた。応募書類の写真を見て質問したことは覚えていないが、準備された自己PRを聞かなければならぬという決まりはなく、型通りのPRを聞いても短い面接時間でその生徒を見極めることはできない。2次試験の記載漏れは事実。					
	指導状況	職業安定法第5条の4を示し面接では何を聞いてもよいわけではないと指導。また、否定するところから入ることにより本人が委縮してしまい、本来の能力が発揮できなくなる可能性があるため、本人の良いところを引き出すよう配慮した面接を実施するよう指導。併せて推進員の選任・研修受講を勧奨。					
	事業所の対応	指導を理解。今後は採用選考の内容を全て求人票に記載し、推進員の選任・研修受講を検討する。					
生徒の状況等	今まで練習してきた成果を一つも活かすことができず悔しかったとのこと。				合否 否		
他校での事象	No.008						
備考	その他(容姿・圧迫面接), 【面接時以外】その他(求人票の記載事項)						

公正採用・雇用促進会議資料

No.013	府/市/私 府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所	
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所				
	事業内容	車両整備・資機材販売		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 283 人	就業場所 39 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	整備士		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	10 人 (指定校)			
学校からの報告等	9月18日の個人面接において、特に話の流れに關係なく「親にほめられたこと、叱られたことは」「親の自慢できるところは」と質問され、生徒は、「資格をたくさん持っていること」と答えた。				
事業所への確認内容	10月26日の事実確認において認めたが、「家族の出来事も質問できないのか」と納得できない様子だったとのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 確認	11月15日の事実確認において認めた。生徒自身の主觀的な主張だけでなく客觀的な評価をみたかっただけで、生徒自身の家庭環境を聞く目的ではなかったとのこと。			
	指状導 況	親に関する質問は、これをきっかけに家庭環境を聞いてしまうことにつながる恐れがあること、面接マニュアルに具体的な質問事項が記載されておらず、面接時の受け答え等によっては不適切な質問につながることを指摘。面接マニュアルに具体的な質問項目を記載し、面接官に説明するよう指導。併せてトップクラス研修受講を勧奨。			
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解した上で面接マニュアルに具体的な質問事例を記載し、面接者への説明も実施する。			
生徒の状況等	特に何とも思わないとのこと。学校は改めて公正採用について指導。			合 否	合
他校での事象					
備考	保護者について、家庭の環境				

公正採用・雇用促進会議資料

No.014	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A				
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所				
	所在地					企業人権協加入状況 (加入基準なし) <input checked="" type="radio"/>				
	就業場所									
	事業内容	油脂加工製品等の製造・販売		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)		<input checked="" type="checkbox"/>				
	従業員数	企業全体	275 人	就業場所	96 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況 <input checked="" type="radio"/>				
	求人職種	製造スタッフ								
	求人数	3 人 (指定校)		推進員 新任・基礎研修 受講状況		<input checked="" type="checkbox"/>				
学校からの報告等	9月19日の集団面接において、特に話の流れに関係なく「尊敬する人は誰ですか」と質問され、生徒は「中学校の恩師」と答えた。									
事業所への確認内容	10月26日の事実確認において謝罪。重々承知しているので生徒にもよろしく伝えてほしいとのこと。									
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	11月9日の事実確認において認めた。尊敬する人物は話やすいと考え、緊張をほぐすため質問してしまった。								
	指状導況	'尊敬する人物'は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であることを指摘。「公正採用選考をめざして」を手交のうえ当該事項等について説明し、今後同様の就職差別につながる質問を行わないよう指導。併せて研修受講を勧奨。								
	事業所の対応	学校の指摘もあり、今後は同じことを起こさないよう、公正採用選考の考えを面接官に周知徹底したところ。再発防止に取り組む。								
生徒の状況等	特に何も感じていないとのこと。学校は改めて公正採用について指導。				合否	合				
他校での事象										
備考	尊敬する人物									

公正採用・雇用促進会議資料

No.015	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	<input type="radio"/>
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	<input checked="" type="checkbox"/>
	事業内容	電気設備工事業			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	<input type="radio"/>
	従業員数	企業全体	304 人	就業場所	93 人	
	求人職種	電気設備工事担当職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	<input checked="" type="checkbox"/>
	求人数	5 人 (指定校)				
学校からの報告等	9月19日の個人面接において、特に話の流れに關係なく「兄弟はいますか」と質問され、生徒は「兄・弟・妹がいる」と答えた。					
事業所への確認内容	10月30日の事実確認において認めた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	11月7日の事実確認において認めた。生徒の知人に同様の仕事をしている人がいますか?と質問した後で、兄弟のこと觸れたとのこと。				
	指導状況	仕事理解の流れからとしても、事業所から家族に関する質問をすることはあってはならず、また、質問されることでストレスを感じる生徒もいることから、家族に関する質問は許されるものではないと指摘。今後は人事に携わる職員全員に対して事前に打ち合わせを行うよう指導。併せて研修参加の勧奨。				
	事業所の対応	今回の面接担当者だけでなく、公正採用選考に関する認識をより深めるよう全体で取り組み、再発防止に努める。				
生徒の状況等	特に何も思わなかったとのこと。学校は改めて公正採用について指導。				合否	合
他校での事象						
備考	家族の関係					

公正採用・雇用促進会議資料

No.016	府/市/私	府	所在地区分	東京都	指導方針	B	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協 加入状況	-	
	就業場所				(加入基準なし)		
	事業内容	ファンシーグッズ製造販売			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	93 人	就業場所	22 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	
	求人職種	営業事務			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	1 人 (公開求人)					
学校からの報告等	9月25日の個人面接において、就職の理由を聞かれた生徒が「早く働きたかったから」と答えると、両親の職業・兄弟の有無を質問され、生徒は姉がいることと職業を答えた。						
事業所への確認内容	10月22日に職業安定所に相談。職業安定所から事業所へ確認することになった。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認						
	指状導況						
	事業所の対応						
生徒の状況等	公正採用の趣旨は理解していたが、つい答えてしまったとのこと。					合 否	合
他校での事象							
備考	家族の学歴・職業、家族の関係						

公正採用・雇用促進会議資料

No.017	府/市/私 府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所	
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	<input checked="" type="radio"/>
	就業場所				
	事業内容	車両製品製造		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	<input checked="" type="radio"/>
	従業員数	企業全体 1,017 人	就業場所 1,003 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	<input checked="" type="radio"/>
	求人職種	技能職		推進員 新任・基礎研修 受講状況	<input checked="" type="radio"/>
	求人数	10 人 (指定校)			<input checked="" type="radio"/>
学校からの報告等	9月17日の個人面接において、学校生活や志望動機などを聞かれた後に「尊敬する人物は誰ですか?」と質問され、生徒は「指導により答えられない。」と返答。また、愛読書についても質問されたが、生徒は答えている。				
事業所への確認内容	9月19日の事実確認において認めた。面接の受け答えがあまり良くなく、答えやすい質問として聞いてしまったとのこと。後日、担当者が来校し謝罪。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	9月21日の事実確認において認めた。学校生活やクラブ活動で自分の目標としてきた事等を確認する流れの中で、尊敬する人物を質問してしまった。また、趣味の欄に「旅行・読書」と記載されていたため、「どこに行ったのか?何を読んだのか?」と質問した。			
	指導導況	「採用と人権」を活用して面接の事前打ち合わせを行っているにも関わらず、不適切な質問を行っていることは、形式的な打ち合わせであると言わざるを得ないと指摘。今後は中身の伴う打ち合わせや社内研修を実施するよう指導。併せて職業安定所等が開催する研修への参加を勧奨。			
	事業所の対応	今後は、面接前打ち合わせおよび採用担当者への研修体制を強化し、会社全体として人権意識を高めていく。			
生徒の状況等	ショックはなかった模様。			合否	否
他校での事象	No.019・No.020				
備考	思想、尊敬する人物				

公正採用・雇用促進会議資料

No.018	府/市/私	府	所在地区分	東京都	指導方針	B	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	-	
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	事業内容	飲食関係			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-	
	従業員数	企業全体	916 人	就業場所	11 人		
	求人職種	調理			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	2 人 (公開求人)					
学校からの報告等	9月19日の個人面接において、志望動機を質問された生徒が飲食店経営の父のようになりたいからと答えると、「お店の名前を教えてほしい」と言われた。また、父が店を営んで12年になると生徒が話すと、「店をする前に父は何をしていたのか?」と質問をされた。						
事業所への確認内容	9月27日に職業安定所に相談。職業安定所から事業所へ確認することになった。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認						
	指状導況						
	事業所の対応						
生徒の状況等	今回の質問が違反質問であるとの認識がなかったため、学校は改めて公正採用について指導。					合 否	合
他校での事象							
備考	家族の学歴・職業						

公正採用・雇用促進会議資料

No.019	府/市/私 市	所在地区分	府内	指導方針	A						
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所							
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	<input checked="" type="radio"/>						
	就業場所										
	事業内容	車両製品製造		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	<input checked="" type="radio"/>						
	従業員数	企業全体	1,017 人	就業場所	1,003 人						
	求人職種	技能職		公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	<input checked="" type="radio"/>						
	求人数	10 人 (指定校)									
学校からの報告等	9月17日の個人面接において「尊敬する人物はいますか」と尋ねられ、生徒は「担任の先生」と返答した。さらに「なぜですか」と質問され、「何事にも相談に乗ってくれる先生だからです」と答えた。その後は別の質問に移った。										
事業所への確認内容	9月19日の事実確認において、人事担当者は違反質問があったことを把握しており、「人事に不慣れな者が面接官となつたためこのような事象が起き大変申し訳ない。選考基準には含めない」との回答があった。										
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	9月21日の事実確認において認めた。面接官4名のうち2名の面接経験が浅く、うち1名が、学校生活やクラブ活動で自分の目標としてきた事等を確認する流れの中で、「尊敬する人は」との質問をしてしまった。									
	指状導況	尊敬する人物を聞くことは、本人の職業適性や能力とは何ら関係のないことであり、合理的な採用選考であるとは言い難い。今後は、企業規模に見合った、中身の伴う打ち合わせや研修を実施するよう指導した。									
生徒の状況等	面接終了後、当該質問者を含む採用担当者全員で、「採用と人権」冊子を使用して面接の際の質問内容の確認を行い、適切な質問・不適切な質問についてしっかり確認しながら研修を実施した。今後は面接前打ち合わせ及び採用担当者への研修体制を強化し、会社全体として人権意識を高めて行くことを明言した。				合 否						
	生徒の入社意思は強く、この件に関して気にはしていないとのことで、保護者の意見も同様である。				合						
他校での事象	No.017・No.020										
備考	尊敬する人物										

公正採用・雇用促進会議資料

No.020	府/市/私 市	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所			
	所在地			企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○		
	就業場所						
	事業内容	車両製品製造		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	○		
	従業員数	企業全体	1,017 人	就業場所 1,003 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況		
	求人職種	技能職		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×		
	求人数	10 人 (指定校)					
学校からの報告等	9月17日の個人面接において、志望動機、得意不得意科目、アルバイト経験、資格、趣味などの質問があった。その中で、「尊敬する人物は誰ですか」という質問を受け、当該生徒は「学校の先生です」と返答した。						
事業所への確認内容	9月19日に人事部課長へ連絡を入れ、「尊敬する人物は誰か」という質問は本人の資質とは関係なく、公正採用の趣旨に違反する問題事象であることを申し入れ、採用選考基準に含めないよう要請した。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	9月21日の事実確認において認めた。面接官4名のうち2名の面接経験が浅く、うち1名が、学校生活やクラブ活動で自分の目標としてきた事等を確認する流れの中で、「尊敬する人は」との質問をしてしまった。					
	指導導況	尊敬する人物を聞くことは、本人の職業適性や能力とは何ら関係のないことであり、合理的な採用選考であるとは言い難い。今後は、企業規模に見合った、中身の伴う打ち合わせや研修を実施するよう指導した。					
	事業所の対応	面接終了後、当該質問者を含む採用担当者全員で、「採用と人権」冊子を使用して面接の際の質問内容の確認を行い、適切な質問・不適切な質問についてしっかりと確認しながら研修を実施した。今後は面接前打ち合わせ及び採用担当者への研修体制を強化し、会社全体として人権意識を高めて行くことを明言した。					
生徒の状況等	本人は質問内容に対し特に動揺している様子もなく、落ち着いている。				合 否		
他校での事象	No.017・No.019						
備考	尊敬する人物						

公正採用・雇用促進会議資料

No.021	府/市/私 市	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所			
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	○		
	就業場所			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	○		
	事業内容	運輸業		公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○		
	従業員数	企業全体	7,468 人	就業場所 7,468 人			
	求人職種	技術係員		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○		
	求人数	35 人 (指定校)					
学校からの報告等	9月18日の集団面接において、「全員に質問です。尊敬する人物はいますか」と問われ、当該生徒は「指導により答えられません」と返答。面接官は「ああ、済みません」と答える。その後は問題なく面接が進行した。						
事業所への確認内容	9月18日に事業所人事部から学校に電話連絡が入った。人事部側において問題項目の質問があったことを把握したため、早急に電話連絡を行っており、「面接官が一連の流れで発言してしまった。このような事象が起き申し訳ない」との事であった。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	9月28日の事実確認において認めた。ただし、採用選考の判断基準に用いるつもりはないとのことである。					
	指状導況	「尊敬する人物」等の質問については学校から回答しないよう指導されており、仮に集団面接の場で他の者が回答したことで本人が動搖し、面接で力を発揮できない可能性もあり、その状態で採否を判断されてしまえば、公正な採用選考とは言い難い旨も指摘。「公正な採用選考をめざして」を手交のうえ、該当項目についての説明を行い、今後同様の質問を行わないよう指導。					
	事業所の対応	面接マニュアルを作成し面接官に配付していたが、今後は事前配付に加え面接当日の開始前に打合せを行い、面接官の間での周知を徹底する。今回のことを踏まえ人事部長名の通知を発出し、面接を実施する各部門の人事担当者に対し公正採用に対する周知を徹底する。					
生徒の状況等	本人・保護者とも入社意思は強く、今回の件に関して動搖は無い。			合 否	合		
他校での事象	No.009・No.022						
備考	尊敬する人物						

公正採用・雇用促進会議資料

No.022	府/市/私 市	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)		
	就業場所				<input checked="" type="radio"/>		
	事業内容	運輸業		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	<input checked="" type="radio"/>		
	従業員数	企業全体	7,468 人	就業場所 7,468 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況		
	求人職種	技術係員			<input checked="" type="radio"/>		
	求人数	35 人 (指定校)		推進員 新任・基礎研修 受講状況	<input checked="" type="radio"/>		
学校からの報告等	9月18日の集団面接において「尊敬する人物は誰ですか」という質問があった。最初に当てられた該当生徒が答えてよいものか考えていると、次の生徒に順番が移った。続く他の生徒は答えていたが、最後の生徒が「学校の指導により答えられません」と答えたところ、面接官は「そうなのか」と言った。その後該当生徒にもう一度同じ質問がなされたが「答えられません」と返答した。						
事業所への確認内容	9月19日に事業所採用担当者から「不適切な質問をしてしまい申し訳ない。この質問は採用の合否に反映させない」という趣旨の連絡があった。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	9月28日の事実確認において認めた。ただし、採用選考の判断基準に用いるつもりはないとのことである。					
	指状導況	「尊敬する人物」等の質問については学校から回答しないよう指導されており、仮に集団面接の場で他の者が回答したことで本人が動搖し、面接で力を発揮できない可能性もあり、その状態で採否を判断されてしまえば、公正な採用選考とは言い難い旨も指摘。「公正な採用選考をめざして」を手交のうえ、該当項目についての説明を行い、今後同様の質問を行わないよう指導。					
	事業所の対応	面接マニュアルを作成し面接官に配付していたが、今後は事前配付に加え面接当日の開始前に打合せを行い、面接官の間での周知を徹底する。今回のこと踏まえ人事部長名の通知を発出し、面接を実施する各部門の人事担当者に対し公正採用に対する周知を徹底する。					
生徒の状況等	面接の際少し躊躇したが指導通りの回答をした。この件に関して生徒は特に動搖はなく、落ち着いている。保護者も同様である。				合 否		
他校での事象	No.009・No.021						
備考	尊敬する人物						

公正採用・雇用促進会議資料

No.023	府/市/私 事業所名	市 所在地	所在地区分 就業場所	府内	指導方針 管轄職業安定所 企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	A X
事業所の概要等	事業内容 LPG プラント機械装置、水処理装置の設計、製造、販売 及び総合メンテナンス	従業員数 企業全体 55 人	就業場所 40 人	C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	X	
	求人職種 機械設計	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	O			
	求人数 1 人 (指定校)	推進員 新任・基礎研修 受講状況	O			
学校からの報告等	9月18日の個人面接において「君は長男っぽいな」と質問され、本人は「いいえ、姉がいます」と答えた。その流れで「お姉さんは進学してます」と質問され、「いいえ、働いています」と答えた。					
事業所への確認内容	9月19日の事実確認において、家族に関する質問は本人の資質とは関係のなく公正採用の趣旨に違反する問題事象であることを申し入れた。面接に同席していた総務部長は「流れの中でそういう話があった」と認め、「本人とは関係のない質問をしてしまい申し訳ない」と謝罪。この質問は採用の合否に反映させない旨の確認を取った。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 10月18日の事実確認において認めた。面接開始後冒頭で、面接官である製造部部長から「君は長男っぽいな」と質問し、本人の「いいえ、姉がいます」と答えた話の流れで、「お姉さんは進学してます」と質問したこと。 指導状況 家族に関する質問は本人に責任がない事柄であり、このような内容により採否を判断することになれば就職差別に他ならないこと、人によっては家族について聞かれたくない者もいることについて指導。また、指示事項を含めた改善策を策定し報告するよう指示。併せて、直近の企業トップクラス研修への出席、その他の公正採用選考に関する各種研修会への積極的な参加を勧奨。					
	事業所の対応 指示事項を含めた改善策を策定し報告する。 (平成30年10月25日に改善策及び面接マニュアル受理)					
生徒の状況等	違反質問があった際、当該生徒は面接官が緊張を和らげるために質問したと思い、返答した。本人は落ち着いており、特に気にはしていない。保護者も同様である。	合 否	合			
他校での事象						
備考	家族の学歴・職業					

公正採用・雇用促進会議資料

No.024	府/市/私 事業所名	市 所在地区分	山口県	指導方針	A
事業所の概要等	所在地			管轄職業安定所	
	就業場所			企業人権協加入状況 (加入基準なし)	-
	事業内容	冠婚葬祭、セレモニーに関わる総合業務		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-
	従業員数	企業全体 1,000 人	就業場所 107 人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	フォトグラファー		推進員新任・基礎研修受講状況	-
	求人数	1人(公開求人)			
学校からの報告等	9月19日の個人面接において「差し支えなければ家族構成について教えてください」と質問され、生徒は不審に思いながらも「差し支えなければ」ということから素直に自分の家族構成を答えた。他1名の受験者に対しても、同様の質問と就職する事についての保護者の意向を確認する質問があり、その生徒も返答。				
事業所への確認内容	9月21日の事実確認において認めた。また、これらの質問について採用選考基準に含めないことでも確認。しかし、担当者は終始事務的な対応であり、違反質問について謝罪の言葉は聞けなかった。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	10月23日の事実確認において認めた。			
	指導状況	「公正な採用選考をめざして」を引用しながら各事項について説明・指導した。回答拒否を認めていても質問すること自体が不適切であり、面接の質問票から「家族構成について教えてください」等の除外を指導し了解された。また、推進員を現担当者へ変更するよう依頼とともに、研修会への参加を指導した。			
	事業所の対応	認識不足で反省している。公正な採用選考について今後遵守し、面接にかかる質問票は見直しする。また、各地区的面接担当者に対して11月には改めて面接にかかる研修を実施する。			
生徒の状況等	生徒、保護者とも採用内定であれば入社の意思は強い。保護者にも違反質問であることを説明し理解を得た。			合否	合・否
他校での事象					
備考	家族の関係				

公正採用・雇用促進会議資料

No.025	府/市/私 市	所在地区分 東京都	指導方針 A
事業所の概要等	事業所名		管轄職業安定所
	所在地		企業人権協 加入状況 (加入基準なし)
	就業場所		
	事業内容	建築物の電気設備工事・冷暖房空調設備工事・給排水 衛生設備工事の設計・施工・管理	C-STEP 加入状況 (加入基準なし)
	従業員数	企業全体 132 人 就業場所 34 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況
	求人職種	施工管理(電気設備)	推進員 新任・基礎研修 受講状況
	求人数	1 人 (指定校)	
学校からの報告等	9月19日の個人面接において、趣味についての質問の後「尊敬する人物はいますか」と聞かれ、生徒は「阪神の岩田投手です」と返答。すると「なぜですか」と聞かれ、「病気なのにプロ野球選手を続けているから」と答えた。面接官は「なるほど」と言ったのち、次の質問へと移行した。		
事業所への確認内容	10月1日の事実確認において認めた。採用選考基準には含んでいないこと。「会話の流れの中で質問してしまい申し訳ない、今後はこのような質問をしないよう気を付けます」と謝罪。		
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 確認	10月12日の事実確認において認めた。経験の浅い面接官の認識不足で、本人が答えやすい話題と思いつラックスさせる目的で質問したものであり、特別な意図はなく採用選考に利用することはなかった。なお、他の面接官が制止や発言の撤回訂正に関する対応を取らなかったことも併せて確認した。	
	指状導 況	社内における公正採用選考に対する認識不足が原因であることを指摘。複数の面接官による事前打ち合わせの徹底、不適正質問の相互防止体制の構築、採用選考に関わる全社員に募集計画を含めた公正採用選考ルールの周知徹底を図ることで再発防止に努めるよう指導。	
	事業所の対応	今回の一連の事象について深く反省し、社長、役員以下社内で採用選考に関わる社員全員で情報共有し、公正な採用選考ルールの遵守の徹底と認識を深めるよう再確認・教育を徹底することで再発防止に努めてまいりたい。	
生徒の状況等	生徒本人はこの件に関しての動搖はない。担任から保護者へ電話報告を入れ公正採用、問題事象について説明し理解を得た。保護者は落ち着いており、生徒、保護者ともに入社を希望している。		合 否 合
他校での事象			
備考	尊敬する人物		

公正採用・雇用促進会議資料

No.026	府/市/私 市	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所	
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所				
	事業内容	土木構造物の設計、道路構造物の点検・調査・計測・ 解析・補修設計		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 14 人	就業場所 14 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	×
	求人職種	土木構造物の設計計算・製造及び点検・調査		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	2 人 (指定校)			
学校からの報告等	9月19日の個人面接において「一般的に有名でない当社を保護者はどう思っていますか」と質問され、生徒は緊張のため返答に精一杯で違反質問と気づかず、「母と2人で求人票を見て、年間休日数、給与面など待遇が良いことを気に入っています」と答えた。その後「家族で土木の仕事をしている人はいますか」と質問があり「いません」と答えると、次の質問へ移行した。				
事業所への確認内容	10月1日の事実確認において認めたが、その際の採用担当者の応対は事務的であり、違反質問があつたことについての謝罪はなかった。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 指状導 事業所の対応	10月17日の事実確認において認めた。高校生にはなじみがない業界なので、業界や会社のことをどのように知ったのか質問したところ、先生や家族から詳しく教えてもらったと答えたので、「(先輩や知り合いという意で)お身内に土木の仕事をしている方がいるんですか」「ご両親はどのようにおっしゃっていましたか」と質問を重ねてしまった。配慮が足りなかつたと反省している。 当該事業所は公正採用選考人権啓発推進研修を毎年受講しているので、公正採用選考については十分理解しているものとするが、あらためて推進員を選任すること、企業トップクラス研修や各種研修会を積極的に受講すること、マニュアルの作成等と採用選考前の事前打合せを徹底することなどを指示し、改善案の提出を求めた。 推進員の選任と各種研修会への参加を約束。			
生徒の状況等	緊張のため違反質問があつたことに気づいていなかったので、再度進路指導主事から公正採用について説明を受け、正しく理解した。また、本人、保護者とも内定を喜んでおり入社を望んでいる。			合 否	合
他校での事象					
備考	家族の学歴・職業、保護者について				

公正採用・雇用促進会議資料

No.027	府/市/私 事業所名	市 所在地	所在地区分 就業場所	府内	指導方針 管轄職業安定所 企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	A <input checked="" type="checkbox"/>	
事業所の概要等	事業内容 施工				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	<input checked="" type="checkbox"/>	
					公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	<input type="radio"/>	
	従業員数	企業全体 101 人	就業場所 70 人		推進員 新任・基礎研修 受講状況	<input checked="" type="checkbox"/>	
	求人職種	什器・家具の製造					
	求人数	2 人 (指定校)					
	学校からの報告等	9月19日の個人面接において、生徒が制作した作品集を面接官に提示し発表する場面があり、そのなかに弟のために制作した作品があったことから、「兄弟はいますか」と聞かれた。また別の場面で「家族に製造業に勤めている方はいますか」と聞かれた。生徒はそれぞれ回答したこと。					
事業所への確認内容	9月25日の事実確認において、「兄弟はいますか」「ご両親と一緒に住んでいますか」という質問は認めたが、「家族の中に製造業に勤めている方はいますか」という質問は認めず。また、不採用という結果に違反質問の内容は含めておらず、合否判定には影響していないとのこと。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認 事実確認	10月30日の事実確認において認めた。通勤するための公共交通機関が不便なので、履歴書記載の住所から通勤時間等を判断し、採用後に事業所の近くに転居できるかどうかを確認するために、同居している家族がいるかどうかを聞いた。採用後、容易に転居できるかどうかの確認であり、通勤時間を理由とした離職を防ぎたかった。					
	指導状況 指導状況	採用後の通勤時間を理由とした離職を防ぐためには、例えば、具体的に想定される往復の通勤時間を応募者に答えさせて確認すれば良いと助言。「家族の中に製造業に勤めている方はいますか」という質問については最後まで否定した。併せてトップクラス研修の受講を勧奨。					
事業所の対応	「同居している家族がいるか」という質問で採否を決めたわけではないと主張したが、トップクラス研修は参加すること。						
生徒の状況等	公正採用の趣旨と違反質問について理解していたが、質問数が予想以上に少なく、違反質問が生徒本人にとって答えづらい内容でなかったため、とにかく答えないといけないと思い回答したこと。					合 否 <input checked="" type="checkbox"/>	否
他校での事象							
備考	家族の学歴・職業、家族の関係						

公正採用・雇用促進会議資料

No.028	府/市/私 事業所名	市 所在地分	所在地区分 就業場所	府内	指導方針 管轄職業安定所	B	
事業所の概要等	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	X	
	就業場所						
	事業内容	金属製建具の製造販売			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	X	
	従業員数	企業全体 72 人	就業場所 66 人		公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	O	
	求人職種	事務職			推進員 新任・基礎研修 受講状況		
	求人数	1 人 (指定校)				X	
	学校からの報告等	9月19日の個人面接時において、「結婚や出産をしても仕事は続けるつもりですか」と質問され、「はい、母のように出産後も働きます」と返答し、別の質問に移行した。					
事業所への確認内容	9月19日の事実確認において「軽率な質問でした」と謝罪。問い合わせがあったことが生徒の不利益にならないこと、この質問内容を採用選考の基準に含めないことを確約した。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認						
	指状導況						
	事業所の対応						
生徒の状況等	違反質問があったことについて不快には感じていない。再度、進路指導課就職担当者から今回の問題点を説明すると理解した。本人、保護者とも入社を希望している。					合 否	合
他校での事象							
備考	男女雇用機会均等						

公正採用・雇用促進会議資料

No.029	府/市/私 市	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所		
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	○	
	就業場所					
	事業内容	機械・配管プラント設計、電気・電子設計、ソフト開発設計		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 779 人 就業場所 178 人		公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	機械設計技術職		推進員 新任・基礎研修 受講状況	X	
	求人数	20 人 (指定校)				
学校からの報告等	9月18日の個人面接において、「高校生には聞いてはいけないことがあるけれども、調査書に2年次の欠席が20日、理由に入院と書かれているが、なぜ入院したの」と質問され、生徒は「持病です」と答えた。続けて「それは頻繁に起こることですか」と聞かれ、「そんなことはないです」と答えている。その後質問者が変わり、この質問はここまでとなつた。					
事業所への確認内容	9月18日の事実確認において認めた。入院歴については違反質問と認識していたが、欠席の理由がケガか病気か気になり聞いてしまった。今後は違反質問がないよう気を付けると謝罪。また、合否判定の基準に入れないと確認。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 指状導況 事業所の対応	10月4日の事実確認において認めた。面接官4名のうちの1名が、「答えなくとも構いません、高校生に聞いてはいけないかもしれないが、調査書に2年次入院17日（「緊急就職問題事象報告書では20日」）とあるが、ケガですか、病気ですか」と聞いた。その後関連質問を続けたが、他の面接官が質問内容を代えた。 病歴や持病については、その必要性を十分に検討し理由があれば、目的等を説明のうえ確認しなければならない。このことで応募者は、採否結果が出るまで不採用になるのではないかと相当な不安を抱くことになる。社内で共通意識を持ちマニュアルもあるので、今後は既往歴だけでなく聞いてはいけないものは一切聞かないことを徹底するよう指導。 公正採用選考の考えを理解したうえで、面接マニュアルを基に事業所内で公正採用選考の考え方を共有化し、再発防止を図りたい。				
生徒の状況等	2年次の欠席が多く関連した質問があると予想をしていたので、質問に答えてしまつた。本人は落ち着いており、現在も入社の意思をもつてゐる。			合 否	合	
他校での事象						
備考	過去の病気・入院経歴					

公正採用・雇用促進会議資料

No.030	府/市/私 市	所在地区分	福岡県	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所			
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	-		
	就業場所						
	事業内容	火力発電等のバルブの設計・製造・保守		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-		
	従業員数	企業全体	240 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-		
	求人職種	バルブの分解、点検、整備などのメンテナンス業務					
	求人数	2 人 (指定校)		推進員 新任・基礎研修 受講状況	-		
学校からの報告等	9月20日の個人面接において、最初に「どのような本を読んでいますか」と質問があり、生徒は「ライトノベル系の本を読んでいます」と答えた。その後「尊敬する人物」「家族に関する内容(父親の仕事)」について質問があり、それぞれ「親と学校の先生」「父親は工業系の仕事だと思う」と回答。						
事業所への確認内容	9月21日の事実確認において謝罪。履歴書の趣味の欄に読書とあったので「今読んでいる本は」という質問をしてしまった。また、「どんな社会人になりたいか」「目標とする人物はいるのか」という質問の流れで、尊敬する人物について聞いてしまったと説明。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	10月22日の事実確認において違反質問という認識があり謝罪。当該生徒は不採用となったが、違反質問への返答を選考基準に含めていないこと。					
	指状導況	質問した事項は「思想信条」「家族状況」にあたり違反質問であることを指摘。					
	事業所の対応	各出張所等の面接担当者への指導を徹底し、今後、適正・能力に関係のない不適切な質問を行わないことを約束。					
生徒の状況等	特に動搖はなく落ち着いている。担任から保護者に対して経過を説明し理解を得た。保護者も特に気にはかけていないとのこと。				合 否		
他校での事象							
備考	思想、尊敬する人物、家族の学歴・職業						

公正採用・雇用促進会議資料

No.031	府/市/私 事業所名	市 所在地	所在地区分 高知県	指導方針 管轄職業安定所	A
	所在 地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	-
	就業場所				
事業所の概要等	事業内容 代理店	エステティックサロン、ブランド外資系化粧品の輸入 代理店	C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体 70 人 就業場所 10 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-	
	求人職種	セラピスト(地域限定総合職)	推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人數	2 人 (公開求人)			
学校からの報告等	9月20日の個人面接において「阿倍野に住んでいますが、ずっとそこで育ちましたか」「お母さんからどのような娘だと思われていますか」と質問があり、生徒はいずれも答えた。				
事業所への確認内容	9月21日の事実確認において「軽率な質問でした」と謝罪。また、この問い合わせが生徒の不利益にならないこと、違反質問の内容を採用選考の基準に含めないことを確約した。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 10月25日の事実確認において認めた。居住地に係ることについては、地域限定求人に応募していたが、将来的に状況が変化した時に異動できる可能性があるか感触を確かめたかった。家族に関する事については、家族との仲の良さを言っていたのでその流れの中で聞いてしまった。両質問について学校から指摘があり、軽率な質問であったと謝罪した。 指導状況 「公正な採用をめざして」「採用選考自主点検資料」パンフレットを手交のうえ内容を説明し、面接担当者それぞれが質問事項を決定して面接を行うことは、その質問が意図したことでなくとも、公正な採用選考に抵触してしまう可能性がある。今後は面接マニュアルを作成する等の対応をするよう指導。 事業所の対応 研修会を受講するとともに、他店舗の人事担当者にも、各所在地で開催される研修会への出席を促す。併せて社内研修を実施し、問題事象が二度と起こらないようにする。				
生徒の状況等	質問に違和感を持ったが答えたとのこと。母子家庭なので、次に父親に関する質問があるのではないかと心配になった模様。改めて進路指導課就職担当者から問題点を説明したところ生徒は認識し理解した。本人、保護者とも入社を希望している。	合 否	合		
他校での事象					
備考	家庭の環境、生い立ち				

公正採用・雇用促進会議資料

No.032	府/市/私 市	所在地区分	東京都	指導方針	B
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所	
	所在地			企業人権協 加入状況	—
	就業場所			(加入基準なし)	
	事業内容	金融商品取引業		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 783 人	就業場所 24 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	<input checked="" type="radio"/>
	求人職種	一般事務		推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
	求人数	2 人 (指定校)			
学校からの報告等	9月21日の個人面接において、生徒Aの面接時に「お母さんは何の仕事をしていますか、あたりさわりがなければ答えてください」と質問があり、「お答えできません」と返答した。生徒Bの面接時、転勤の可能性について説明があった後、「兄も自立しているので大丈夫です」と答えると、「兄弟は何人ですか、何歳ですか」と質問され、「2人で上と下に一人ずつです」と答えた。				
事業所への確認内容	9月21日の事実確認において謝罪。職業の質問については、母親の転勤が多いという話の流れから、同じ金融業界で勤めているのかと思ったため、兄弟の質問については、会話がはずみ意識せず質問してしまった。選考基準にするつもりはなかったとのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認				
	指導状況				
	事業所の対応				
生徒の状況等	生徒2名は面接官の悪意は感じなかったとのことで、嫌悪感もない様子であった。 当該生徒2名、保護者とも入社する意志がある。			合否	合・合
他校での事象					
備考	家族の学歴・職業、家族の関係				

公正採用・雇用促進会議資料

No.033	府/市/私 事業所名	市 所在地	所在地区分 東京都	指導方針 管轄職業安定所	A	
事業所の概要等	所在地			企業人権協加入状況 (加入基準なし)	-	
	就業場所					
	事業内容	和食・洋食・会席料理等のレストラン運営、お弁当、惣菜・テイクアウト商品の製造及び販売		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体 1,282 人	就業場所 1,282 人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況 ○		
	求人職種	販売(関西)				
	求人数	1人(公開求人)		推進員 新任・基礎研修受講状況	-	
学校からの報告等	9月25日の個人面接において、作文の内容から「兄弟はいますか」と質問され、本人は一瞬ためらったが「兄がいます」と答えた。続いて「お兄さんは大学生ですか、社会人ですか」と聞かれ「大学生です」と答えた。					
事業所への確認内容	9月25日に本社の採用担当に連絡後、大阪の面接担当者から連絡が入る。公正な採用選考に関して知識の浅い社員が面接官を務めたこともあり不注意であったと謝罪。また、本人に不愉快な思いをさせたと反省。受験者への評価は高いが、今回の事象は採用の合否に関係ないとのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	10月3日の事実確認において認めた。3名体制で実施する面接で、本社人事部の面接官が緊張を和らげる目的で質問した。質問事項のマニュアルではなく、事前の打ち合わせで質問項目を設定していた。社内にて大阪以外の面接会場でも同様の不適正質問がなかったか調査したがなかったとのこと。不適正質問に対する回答が採否に影響を与えていないことを確認。				
	指導状況	人事担当者が不適正質問を行うなど公正な採用選考に対する認識が不十分であると指摘。企業全体の問題として、指導を踏まえた社内公正採用選考システムを確立するよう指導。また、公正採用選考の正しい知識・理解を共有するため、採用選考に関わる全社員に社内研修の実施を徹底するよう指導。				
事業所の対応	事象の情報共有を図るとともに、人事部門を中心に公正採用選考のあり方について再度認識を深めたうえで研修を実施、公正採用選考システムを確立することで再発防止を図る。					
生徒の状況等	企業に悪い印象を抱くこともなく入社したいという意志は変わらないが、本人も違反質問だと思い、答えなければよかったと後悔している。				合 否	合
他校での事象						
備考	家族の学歴・職業、家族の関係					

公正採用・雇用促進会議資料

No.034	府/市/私 市	所在地区分 府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名		管轄職業安定所			
	所在地		企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所					
	事業内容	土木建築工事の設計、管理及び請負		C-STEP 加入状況 (加入基準なし) ×		
	従業員数	企業全体 140 人	就業場所 84 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況 ○		
	求人職種	施工管理		推進員 新任・基礎研修 受講状況 ○		
	求人数	2 人 (指定校)				
学校からの報告等	9月27日の個人面接において、履歴書の趣味に読書と記入していたため「好きな作家はいますか」と質問された。また、作文に「以前肩をケガした」と記載したことから「ほかに大きなケガはないですか」と聞かれた。その後「親戚に建築関係の仕事をしている人はいますか」「保護者に当社を受けることは話していますか」等の質問があった。					
事業所への確認内容	10月1日の事実確認において認めた。違反質問であることを理解していたが、話の流れでつい聞いてしまい申し訳ないと謝罪。今後はこのような違反質問がないよう気を付けるとのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 確認	10月16日の事実確認において認めた。本人の履歴書や作文に記載されていたので話の流れの中で質問をした。「親戚に建築関係の仕事をしている人は」「親に当社を受けることを話しているか」等の質問については、高校生で建築を希望する者が少なく応募動機を確認する意味だった。いずれも採否の判断にするものではなかった。				
	指状導況	「公正な採用選考をめざして」を手交のうえ該当する項目について説明し、今後同様の質問は行わないよう指導。また、今回の面接では、例年配布していた「就職差別につながるおそれのある質問項目」等を事前に面接官に配布していなかったことから、面接マニュアル等を作成のうえ事前打合せを行う等、再発防止に向けて取り組むよう指導。				
	事業所の対応	公正採用の考え方について面接官と必ず共有し、再発防止に努めてまいりたい。				
生徒の状況等	親戚に建築関係の仕事についている人がおらず、答えるても大丈夫であるとの認識だったので、進路指導主事から公正採用についての説明を再度行い、正しく理解させた。内定したことを生徒、保護者とも大変喜んでいる。			合 否 合		
他校での事象						
備考	思想、家族の学歴・職業、家庭の環境、過去の病気・入院経歴					

公正採用・雇用促進会議資料

No.035	府/市/私	市	所在地区分	東京都	指導方針	B
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	-
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-
	事業内容	分譲住宅メーカー			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	<input checked="" type="radio"/>
	従業員数	企業全体 1,691 人	就業場所 373 人		推進員 新任・基礎研修 受講状況	-
	求人職種	施工管理(現場監督)				
求人数	10 人 (指定校)					
学校からの報告等	9月18日の個人面接において「過去に何か大きな病気をしましたか」と質問され、生徒は違反質問であることに気づかず「斜視がありました」と答えた。面接官は「それは大きな病気ではないですね」と返し、そのまま次の質問に移行した。					
事業所への確認内容	10月2日の事実確認において認めたが、担当者は質問が違反質問であるとの認識がないと答えた。また、この質問は「受験生全員に対し聞いています」と発言し、謝罪の言葉はなかった。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認					
	指導状況					
	事業所の対応					
生徒の状況等	本人、保護者とも動搖はなく入社を希望している。				合否	合
他校での事象						
備考	過去の病気・入院経歴					

公正採用・雇用促進会議資料

No.036	府/市/私 市	所在地区分	愛知県	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所	
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	-
	就業場所				
	事業内容	総合物流業		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-
	従業員数	企業全体 5,955 人	就業場所 64 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	アジャスター職(内勤営業)		推進員 新任・基礎研修 受講状況	-
	求人数	3 人 (指定校)			
学校からの報告等	9月28日の個人面接時において、「当社をどのようにして知ったのですか」と質問された生徒が「父がトラックドライバーをしています」と答えた直後、「お父さんの仕事場はどこですか」質問された。生徒が返答せずにいると、面接官は「取引しているかを知りたかっただけです」と言い、その質問は終了した。				
事業所への確認内容	9月28日の事実確認において謝罪。父親と取引きがあるかの確認であり、選考の判断基準にするつもりはなかったとのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 指状導況 事業所の対応	10月30日の事実確認において認めた。応募前職場見学未実施の生徒だったので、当社を知ったきっかけを聞いたところ、父親の職業を答えたため、仕事場を聞いてしまった。 きっかけは本人から家族の職業を伝えたことだが、採用選考は本人の事を知るためにあり、それを掘り下げるには不適切な質問となる。今後は細心の注意を払って面接するよう指導。また、変更されている推進員に係る変更届提出を指示し、「公正な採用選考をめざして」を送付。 今後の採用選考においては細心の注意を払っていきたいとのこと。			
生徒の状況等	自分が違反質問を誘発したのではないかと気についていたので、進路指導主事から選考には影響はないことを説明し、本人の前で事業所に連絡し心配を取り除いた。本人は内定を大変喜んでいる。			合 否	合
他校での事象					
備考	家族の学歴・職業				

公正採用・雇用促進会議資料

No.037	府/市/私 市	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所	
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所				
	事業内容	食品加工関連作業、介護食の配達		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 38 人 就業場所 5 人		公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	×
	求人職種	一般事務		推進員 新任・基礎研修 受講状況	
	求人数	1 人 (公開求人)			×
学校からの報告等		9月20日の個人面接において、試験会場までの経路について質問があった後、面接官が履歴書を見ながら「○○市のどの辺りですか」と質問した。生徒は「上の方です」と答えた。			
事業所への確認内容		9月21日の事実確認において認めた。生徒の居住地周辺の地理的な知識が乏しく、通勤経路を把握するためだった、また、違反質問の意識がなかったと謝罪。併せて選考の基準に含めないことを確約。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認 確認	10月18日の事実確認において常務取締役が質問したことを認めた。住所からどういう交通手段で来るのだろうと思い、面接の導入の雑談として緊張をほぐす意味合いだった。選考の判断基準に用いるつもりはないとのこと。			
	指導状況	今回が初めての高卒求人であるが、面接の中ではその場その場の流れがあり色々と話が広がってしまう可能性があることから、質問項目などをまとめた面接マニュアルを作成するよう指導。併せて、推進員の選任・研修受講を勧奨。			
	事業所の対応	公正採用選考についてまだまだ認識が甘かったと反省したうえで、今回の件を踏まえ、自らが推進員となり面接マニュアルを作成していきたいとのこと。また、研修についても日程が合えば参加していきたいとのこと。			
生徒の状況等		事業所に良い印象を持っていたため、事業所への報告により不採用への不安を見せたが、選考には影響がないことを説明し安心させた。保護者にも同様に伝え理解を得た。保護者・生徒とも入社の意思はあるとのことだった。		合 否	合
他校での事象					
備考	住居とその環境				

平成 30 年度 第 2 次問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

No.038	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所					
	事業内容	合成樹脂異形押出製品製造業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 50 人	就業場所 50 人		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	製造職			推進員 新任・基礎研修受講状況	
	求人数	4 人 (指定校)				×
学校からの報告等		10月1日の集団面接において、他の生徒に対する欠席理由の質問に続けて、「過去に大きな病気をしたことはあるか」と質問され、生徒は「ない」と答えた。				
事業所への確認内容		10月26日の事実確認において認めた。欠席の多い生徒にだけ理由を質問するのはどうかと思ったとのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	11月5日の事実確認において認めた。欠席の多い生徒にだけ理由を質問するのはどうかと思ったとのこと。				
	指導状況	既往歴の質問に対して辛い思いをする生徒に対して、そのことで以降の質問に十分な受け答えができるないという判断が下されるようなことになれば、重大な就職差別になりかねないと指摘。面接マニュアルの作成・事前質問のチェック・面接の注意点の周知徹底等を指導。併せてトップクラス研修参加を勧奨。				
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解したうえで、面接マニュアルの作成と質問事項の事前チェックを徹底し、事業所内で公正採用選考の考え方を共有化していくことで再発防止を図る。また、トップクラス研修への参加を検討する。				
生徒の状況等		特に気にしていない模様。学校は改めて公正採用について指導。			合否	合
他校での事象						
備考	過去の病気・入院経歴					

公正採用・雇用促進会議資料

No.039	府/市/私 府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所	
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所				
	事業内容	鉄鋼卸売業		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 7 人	就業場所 7 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	×
	求人職種	営業		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	1 人 (指定校)			
学校からの報告等	11月2日の個人面接において、「家族(父・兄)の職業」「逮捕・補導歴の有無」「喫煙飲酒の有無」を質問され、生徒は違反質問と気付きながらも一部答えた。				
事業所への確認内容	11月7日の事実確認において謝罪。初めての高卒採用であり違反質問という認識もなかったので、話の流れで質問してしまったとのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	11月27日の事実確認において認めた。家族に鉄鋼関係の仕事をしている人がいれば、業務内容も理解しやすいかと思って質問した。また、「逮捕・補導歴」「喫煙飲酒」については話の流れで質問したこと。			
	指状況	業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問への回答により採否が判断されれば公正採用に反すること、また、「逮捕・補導歴」の質問については、人権問題につながれる恐れがあることを指摘。啓発冊子を手交したうえで、面接マニュアルを作成し今後同様の質問をしないよう指導。併せて、推進員の選出と研修参加を勧奨。			
	事業所の対応	社内全体で公正採用について理解を深め、再発防止に取り組む。			
生徒の状況等	特に気にしていない模様。			合 否	合
他校での事象					
備考	家族の学歴・職業、その他(逮捕・補導歴、喫煙飲酒)				

公正採用・雇用促進会議資料

No.040	府/市/私 府	所在地区分 京都府	指導方針 B
事業所の概要等	事業所名		管轄職業安定所
	所在地		企業人権協 加入状況 (加入基準なし)
	就業場所		
	事業内容	ホイスト式クレーン・搬送システムの設計製造販売	C-STEP 加入状況 (加入基準なし)
	従業員数	企業全体 110 人 就業場所 2~7 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況
	求人職種	営業	推進員 新任・基礎研修 受講状況
	求人数	5 人 (公開求人)	
学校からの報告等	11月13日の個人面接において、他の面接官が制止した「両親はいるか?」という質問を再度聞かれた生徒は、違反質問とわかりつつ、答えなかったとしても同じ質問を繰り返されると考え、「いる」と答えた。また、「面接する意味がない」「勉強嫌いやろ」「私なら全日制に入れるくらいは勉強する」「友達いないんだね」など不適切発言も相次いだ。他にも求人票記載の作文が筆記試験(国語・社会・数学・英語)に変更されている。		
事業所への確認内容	11月15日の事実確認において認めた。面接に同席していた採用担当者は、面接を適切に行う配慮ができなかったことを謝罪。		
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認		
	指導状況		
	事業所の対応		
生徒の状況等	面接内容に困惑し事業所に不信感を持ったため、辞退すること。	合否	-
他校での事象			
備考	保護者について、その他(不適切言動)【面接時以外】その他(求人票の記載事項)		

公正採用・雇用促進会議資料

No.041	府/市/私 市	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所	
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	事業内容	医療用医薬品の製造、販売		公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体 3,379 人	就業場所 88 人	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人職種	生産支援業務			
	求人数	1 人 (指定校)			
学校からの報告等		10月10日の個人面接時において「過去に大きな病気はしましたか」と質問があった。生徒は違反質問であると気付かなかったうえ、医薬品を製造する会社なのでこのような質問が必要かと思い、「したことはないです」と返答した。その後、次の質問に移行した。			
事業所への確認内容		10月12日の事実確認において、「医薬品を扱う会社なのでつい質問してしまいました。違反質問であることは重々承知している。もちろんこの質問に関しては採用選考基準に含んでおらず、今後はこのような質問はしません」と述べ、「申し訳ありません」と謝罪があった。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	10月23日の事実確認において認めた。ただし、採用選考の判断基準に用いるつもりはないとの主張。			
	指状導況	「既往歴」等の質問について採用後の配置等を考慮して質問を行ったとのことであるが、面接時に質問を行い不採用となった場合、本人は質問的回答によって不採用となったのではないかと不審に思う可能性もあり、「既往歴」については今後質問を行わないよう指導した。なお、他地域での採用も行っていることから、公正採用選考に関する考え方を社内全体で共有するよう指導。			
	事業所の対応	今回のことを受け、既に社内で再発防止に向けた取組みについて検討中であり、公正採用選考の考え方については社内全体に徹底し、再発防止に努めたいとのこと。			
生徒の状況等	生徒は問題事象と気づかず質問に答えており、担任が改めて公正採用の取り組みについて説明した。また、保護者には進路指導主事から連絡、今回の違反質問に関して説明し理解を得た。本人も保護者も入社を希望している。			合 否	合
他校での事象					
備考	過去の病気・入院経歴				

公正採用・雇用促進会議資料

No.042	府/市/私 市	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所	
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所				
	事業内容	財務・税務コンピュータのハード及びソフトの開発・販売・保守の総合サービス		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 365 人 就業場所 143 人		公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	カスタマーサポート		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの報告等	求人数	2 人 (指定校)			
		10月12日の2次の個人面接において「尊敬する人はいますか」と質問があり、生徒が「それは人生を通してですか」と聞き返すと、面接官は「それでもいいですし、歴史上の人物でもいいですよ」と言った。生徒は違反質問と気付いたがリラックスした雰囲気だったので、答えるよいかと思いつ、「母です。家事もしながら仕事をしてくれているので」と返答した。			
事業所への確認内容		10月12日の事実確認において「初めて高卒採用を担当し、勉強不足ですみません」と謝罪した。公正採用の趣旨に対する理解を得、違反質問の内容は採用選考の基準に含めないことを確認した。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	10月30日の事実確認において認めた。他意は無く、面接の際かなり緊張をしていたように思えたので、緊張をほぐす意味で質問してしまった。ただし、採用選考の判断基準に用いるつもりはない」と主張した。			
	指導状況	「尊敬する人物」についての質問に関しては、公正採用選考の考え方に基づき回答しないよう、各校において指導している事項であり、緊張をほぐすどころか面接で力を発揮できない生徒もあり、その状態で採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い旨指導した。「公正採用選考をめざして」を手交のうえ、就職差別につながるおそれのある事項について説明し指導した。			
	事業所の対応	今回の件を受けて、公正採用選考の考え方について、各面接担当官に説明のうえ、社内全体で再発防止に向け取り組んでいきたいとのこと。			
生徒の状況等	本人は違反質問を気にしておらず、内定が決まり保護者とも喜んでいる。			合 否	合
他校での事象					
備考	尊敬する人物				

公正採用・雇用促進会議資料

No.043	府/市/私 市	所在地区分	府内	指導方針	B
事業所の概要等	事業所名			管轄職業安定所	
	所在地			企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	X
	就業場所				
	事業内容	不動産業(売買・仲介・管理・新築住宅販売)		C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	X
	従業員数	企業全体 8人	就業場所 8人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	総務・経理			
求人数	1人(指定校)		推進員 新任・基礎研修 受講状況	X	
学校からの報告等	10月23日の個人面接において「兄弟はいますか」との質問に、生徒は「はい、3歳上の兄がいます」と返答した。続けて「お兄さんは今何をしていますか」と質問された時に生徒は違反質問と気づいたが、兄の現在の職業を答えた。その後、別の質問に移った。				
事業所への確認内容	10月23日の事実確認において丁寧に謝罪をされた。「事前に面接官へこのような質問をしないように指示をしていたが、その場の思いつきで違反質問をしてしまい、生徒に迷惑をかけて申し訳ない」とのことだった。また、生徒の不利益にならないこと、違反質問に関して採用選考の判断材料にしないことの確約を得た。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認				
	指状導況				
	事業所の対応				
生徒の状況等	違反質問という認識はあったが、緊張のため思わず答えてしまったとのこと。また、事業所からの謝罪と選考基準に影響しないことを伝えると、安心した様子であった。本人は内定すれば入社を希望している。			合 否	合
他校での事象					
備考	家族の学歴・職業、家族の関係				

公正採用・雇用促進会議資料

No.044	府/市/私 市	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)		
	就業場所				X		
	事業内容	食品包装用途を中心とした合成樹脂シートの卸売業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)		
	従業員数	企業全体	32 人	就業場所 24 人	○		
	求人職種	一般事務			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況		
	求人数	1 人 (指定校)		推進員 新任・基礎研修 受講状況	X		
学校からの報告等	11月12日の個人面接において、「身近な人でもかまわないので、尊敬する人物を答えてください」と質問された。生徒は質問に違和感をもったが身近な人物で良いとのことだったので、「母です」と答えた。その後は別の質問に移行した。						
事業所への確認内容	11月12日の事実確認において「軽率な質問でした」と謝罪した。また、この問い合わせがあったことが生徒の不利益にならないこと、質問内容を採用選考の基準に含めないことを確約した。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	11月26日の事実確認において認めた。特段、悪気はなく聞いてしまった。					
	指状導況	尊敬する人物について聞くことは、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない思想等を把握し、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、公正な採用選考の考えに反する。今後は、このような質問はしないよう指導した。また、面接マニュアルもなく事前の社内打合せもなかったので、今後は面接者全員が共通認識を持つこと、マニュアル作成をすることを指導した。					
	事業所の対応	今回は大変申し訳なく思っている。マニュアル作成等社内で検討し、今後このようなことがないようにしていく。					
生徒の状況等	生徒本人は違反質問があったことについて不快には感じていない。本人、保護者ともこの件に関して気にしておらず、内定が決まり入社を希望している。				合 否		
他校での事象							
備考	尊敬する人物						

5 高等職業技術専門校等 関係資料

- ・採用選考問題事象 項目別一覧 (経年変化) P69
- ・違反事象個表 P71

大阪府商工労働部 雇用推進室 人材育成課

採用選考問題事象項目別一覧 (経年変化)

番号 (年度-No)	府外業 府内業 企業 件數	問題報告書 受験試験書 記試験書	筆記試験 適性試験 記検査	・ お い た ち の 環 境	・ そ の た ち と の 環 境	健 康 診 断	採用選考面接時の違反項目										提出書類 社用紙等	身元調査 戸籍謄(抄)本票	その他問題項目概要 の 他		
							本籍 ・ お い た ち の 環 境	住居 と の 環 境	家の職構成 ・ 成家、家庭 の 環 境	家族の収入 ・ 家庭環境 の 環 境	家資 の 収入 族境	思 想 ・ 政 信	支 持 ・ 政 信	宗 教	尊 敬 す る 人 物	男女雇用均等法 の 関 係	左記以外の項目				
							籍 ・ お い た ち の 環 境	居 と の 環 境	職構成 ・ 成家、家庭 の 環 境	族構成 ・ 成家、家庭 の 環 境	族境	思 想 ・ 政 信	支 持 ・ 政 信	宗 教	尊 敬 す る 人 物	男女雇用均等法 の 関 係	左記以外の項目				
16-1		○	1 1			○			○												
17-1	○		1 1						○	○								○			
17-2		○	1 1				○		○	○											
17-3	○	1	1						○	○								○			
18-1	○	1	1															○			
19-1	○	1	1						○	○								○			
19-2	○	1	1	○	○				○									○	○		
20-1	○		1 1															○			
20-2		○	1 8															○			
20-3		○	1 2						○	○	○							○	○		
21-1	○	1	1	○					○	○	○							○			
21-2	○		1 1						○	○								○	○		
22																					
23																					
24	○	1	1	○	○				○	○							○	○	○		
25																					
26	○	1	1						○	○								○			
27	○	1	3						○	○								○	○		
28-1	○	1	1							○								○			
28-2	○	1	1			○															
28-3	○	1	1							○											
28-4	○	1	3															○			
28-5	○	1	1						○	○								○			○
28-6	○	1	1						○	○											
29-1	○	1	1							○	○							○			○
29-2	○	1	1						○	○								○			
30-1	○	1	2							○											○

公正採用・雇用促進会議資料

No.001	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	一
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	X
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	X
	事業内容	繊維加工剤等の製品開発			公正採用選考人権啓発推進員選任状況	X
	従業員数	企業全体	2人	就業場所	2人	
	求人職種	研究開発補助および営業事務			推進員 新任・基礎研修 受講状況	X
	求人数	1人(公開求人)				
学校からの報告等	<p>9月27日に高等職業技術専門校で開催されたハローワーク主催の企業説明会において、生徒Aに対して家族構成(婚姻、同居人について)、生徒Bに対して家庭環境(婚姻、子どもの有無)に関する質問をした。また、生徒Aから聴取した情報(婚姻、年齢)について、生徒Bに開示した。</p> <p>※企業説明は2グループに分かれて実施されており、生徒Aは第1グループ、生徒Bは第2グループに参加していた。</p> <p>生徒A、Bへの質問は各グループへの企業説明が終わった後、個別に行われたものである。両グループの他の生徒に確認したところA、B以外に同様の質問は無く、A、Bが質問された事も記憶に無かった。</p>					
事業所への確認内容	<p>10月5日、ハローワークが事業主に確認を行ったところ、当該企業説明会の出席者について、当初は人事担当者が出席する予定であったが、急遽事業主が出席することになった。</p> <p>当該説明会開始後、その中の生徒に対し、年齢や独身なのか等を聞いたと思う。</p> <p>また、次のグループの生徒から離婚して子どもも大きく自由に仕事ができるという発言があり、やりとりしたと記憶している。不適切な発言という認識はなく、会話の中の流れで聞いてしまったとのこと。</p>					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実認	事業所は、すべてを認めた。				
	指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 説明会であれ面接会であれ、事業所として採用関係のやり取りをする場合は、本人に責任のない事項や自由であるべき事項は不必要的情報であるので質問を行ってはいけないことを指導。 説明時間が余ったので、学生との会話時に本事案が発生したと思われる。「採用と人権」を手交し、面接時等には採用選考に不必要的質問等を行わないよう指導。また、入手した家族等の個人情報を、本人の了承なく別の方に話すことは、個人情報保護の観点から問題であることも指導。 今後は、あらかじめ質問事項を決めておき、それ以外の質問をせず公正な面接・説明を行うように指導。 推進員の選任、研修の参加について勧奨。 				
	事業所の対応	今回の指導により、認識を新たにしっかりと「採用と人権」を読み、人事担当者にも伝達し、公正な採用活動を行っていくこと。				
生徒の状況等	<ul style="list-style-type: none"> 年齢も聞かれたため、選別されていると感じ不快に思ったとのこと。 聞かれることには慣れているが、聞いてはいけないことを知らないのかと思ったとのこと。 <p>2名とも当企業への受験は考えていない。</p>				合否	—
他校での事象						
備考	家族構成、家庭環境、その他(個人情報の漏洩)					

6 他府県 関係資料

- ・他府県生徒からの問題事象報告件数（平成30年度） P75
- ・違反事象個表（平成30年度） P77

大阪府商工労働部 雇用推進室 労政課

他府県生徒からの問題事象報告件数

平成31年3月卒業者【上期】 6件：3事業所

	問題事象の内容	27年 3月卒	28年 3月卒	29年 3月卒	30年3月卒		31年 3月卒 上期
					上期	下期	
面接以外の問題事象	① 身元調査						
	② 戸籍謄(抄)本等(住民票等)の提出					1	
	③ 会社独自の履歴書・エントリーシート等【計】	1					
	●本籍・出身地に関すること						
	●家族状況に関すること	1					
	●思想・信条、宗教に関すること						
	●その他						
	④ 男女雇用機会均等に反すること						
	⑤ その他(不適切な健康診断・作文等)					1	
	面接以外の問題事象【計(①~⑤)】	1				2	
面接時の問題事象	① 本籍・出身地に関すること			1	2	1	
	② 住宅状況に関すること	4		1	1		2
	③ 生活・家庭環境等に関すること		3	1	1		1
	④ 家族状況に関する事【小計】	7	6	9	7	5	2
	●家族の構成に関する事	5	4	6	4	3	2
	●家族の職業・学歴に関する事	1	1	2	1		
	●家族の収入・資産に関する事				1		
	●その他	1	1	1	1	2	
	⑤ 思想等に関する事【小計】	3	1	2	1	1	
	●支持政党に関する事						
	●尊敬する人物に関する事	1		1	1		
	●購読新聞・愛読書に関する事	2	1	1		1	
	●その他						
	⑥ 男女雇用機会均等に反すること	1	1				
	⑦ 面接—上記以外の問題ある質問等	2	3	2	3	3	1
	面接時の問題事象【計(①~⑦)】	17	14	16	15	10	6
問題事象【合計】		18 (12)	14 (7)	16 (10)	15 (7)	12 (9)	6 (3)

* () 内は、報告事業所数

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 1 (H30.3月卒)	受験者の学校所在地	奈良県	管轄職業安定所	—		
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所	—				
	事業内容	洗濯業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体 1,100人 就業場 250人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○		
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○		
	求人数	6人				
他府県からの報告等	平成30年10月3日に行われた面接試験において、面接官から受験生Aに対し「あなたの兄弟はいますか?」との質問があった。受験生は答えて良いかどうか迷ったものの「妹がいます」と答えた。回答後、他の質問へと移った。					
違反事象	【面接時点:家族状況(家族の構成)】					
事業所への確認内容	面接は、個人面接で面接官2名。普段は、管理本部長と営業関係なら営業部の副部長、工場関係なら管理本部長の2名で面接するが、管理本部長が出席できず、生産本部長とその下のマネージャーの二人での面接となった。想定質問シートを元に共通の質問をするが、頑張っていること、好きな科目の質問に対する生徒の「父親の影響で、家族の仲が良く、話す機会が多い」との言葉に「兄弟がいるのですか?」と聞いてしまった。 選考には関係ないと主張。					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容をすべて認めた。 ・生徒が家でのことを楽しく話してくれたので、その流れで家族のことを聞いてしまった。生産本部長が同席していれば、話を止めたと思うが、学校から後日連絡があって初めて面接担当者が本人の適性・能力以外の事を質問したことに気付いた。 					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ 想定質問「頑張っていること」、「好きな科目」に対し、生徒から「父がきっかけで、父が好きだったので」、「家族の仲が良い、集まって話す時間がある」と楽しそうに話してくれたことから、つい「兄弟がいるのか」と聞いてしまったとのことだが、面接時に生徒から家族の話があったとしても、その流れにのって、家族のことを深く聞いていくことは、尋ねられることで精神的な圧迫や苦痛を受けたり、その心理的打撃が影響して面接において実力を発揮できなかったりする場合があり、選考基準としないつもりであったとしても影響を及ぼす可能性があることを指摘。 ⇒ 想定質問シートを作成し、共通の質問をしているとのことだが、面接前の事前打合せは実施していないとのことで、毎年のことだから分かっているではなく、社内で打合せを行い、面接担当者全員の事前学習を実施するよう指導した。 ⇒ 「他の生徒へは聞いていないと思う」とのことなので、想定質問以外に不適切な質問内容の例もあわせ、面接マニュアルを作成するよう指導した。また、事前に全員に想定質問をよく読んでもらっているとのことであったが、面接においては、今回のように話の流れで様々な展開を見せるため、公正採用選考の基本的な考え方を十分理解しておくことにより、臨機応変に適切な対応ができるようにしておくよう説明。 ⇒ 12月に実施する企業トップクラス研修会及び公正採用選考人権啓発研修会について、担当者だけでなく、トップの方にも必ず周知していただくよう勧奨した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・今後は、今回の事案を踏まえ、面接マニュアルを作成することにより、本部長だけでなく面接担当者全員が不適切な質問項目に気付くようにし、毎年面接時には必ず事前打合せを実施していくとのこと。また、企業トップクラス研修会へも参加し、幅広く人権意識を持つようにして、再発防止に努める。 					
生徒の状況等	—	合否	合			
他校での事象	—					
備考	—					

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 2 (H30.3月卒)	受験者の学校所在地	滋賀県	管轄職業安定所	—		
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所	—				
	事業内容	農業ソリューション業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体 111人 就業場 19人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○		
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○		
	求人数	1人				
他府県からの報告等	平成30年9月26日の面接の際、公正採用選考の違反となるべき質問がなされた。「家族構成」「家庭環境」「通勤経路」等、また本人の「病歴」等について複数の不適切な質問がなされた。					
違反事象	【面接時点:住居状況、家庭環境、家族状況(家族構成)、その他(病歴)】					
事業所への確認内容	工場実習を必ず実施し、余程の事でなければ採用になる。今回の生徒は、職場での実習を2回実施しているが、研修で業務面の順応性に心配な面があり、つい突っ込んだ質問を行ってしまった。また、面接時に分かった病気等についても、安全配慮の観点から深く聞いてしまった。聞き方はどうあれ、公正採用選考とは言えない質問を行ったことは事実であり深く反省している。					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容の一部を認めた。 ・興味本位での質問等は一切なく、あくまで本人の業務上の事を考えた上での質問を行った。質問によって採用・不採用を決めた訳ではない。 <p>⇒ 一部不明確な点があり事実確認は取れなかった項目もあるが大半を認め、代表取締役を含め面接に携わった全ての方が対応し、事の重大さを認識した対応が感じ取れた。 代表取締役から、今回の件は全ての項目について深く突っ込んだ質問をすることにより、本人から不必要的情報を聞く結果になってしまった、糖尿病については、職場実習時には把握されておらず安全配慮の観点からつい聞いてしまった、人権上聞いてはいけないことは判っていたが申し訳ない、と謝罪された。 管理部長は、障害者の方はあまり物事を話さない方が多いが、この生徒は自分からよく話をしてくれた、ついこちらも深く会話を続けてしまい申し訳ない、と謝罪された。</p> 					
指導状況	<p>⇒ 高校生対象の学卒求人説明会の場で、厚生労働省作成の「公正な採用選考をめざして」の冊子を用い、企業の公正選考を説明しているが、改めて認識をいただきたいこと、事情はどうであれ、聞いてはいけない事項はその説明会等でも説明している、また、本人より聞いてはいけないことを話し始めた場合は、それを止める姿勢を持っていただきたい、また決して会話を深めてはならない、場合により聞くかないといけないときは、なぜ聞くか詳しく説明するとともに、本人の同意を得て聞くようにと指導。</p> <p>⇒ 各事業場単位で公正採用選考人権啓発推進員を設置し、企業全体で正しい採用選考のための社内体制を整えるよう指導。</p> <p>⇒ 面接選考における、面接マニュアルを早速作成しているとの回答を踏まえ、今後はこのような発言を決して行わないこと。</p> <p>⇒ 12月6日に大阪国際会議場で開催される企業トップクラス研修会にも是非参加し、人権に係る正しい理解を深めるよう勧奨。</p>					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・公正採用選考の考え方を理解した上で、事業所内で公正採用選考の考え方を共有化していくことで再発防止を図る。 					
生徒の状況等	—		合否	合		
他校での事象	—					
備考	—					

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 3 (H30.3月卒)	受験者の学校所在地	滋賀県	管轄職業安定所	—		
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	X		
	就業場所	—				
	事業内容	宅配業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	X		
	従業員数	企業全体 51,289人 就業場 一人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	O		
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	X		
	求人数	5人				
他府県からの報告等	平成30年9月18日の面接で、事業所への通勤方法及び本人の居住地、最寄公共機関の利用駅について、質問をされた。					
違反事象	【面接時点:住居状況】					
事業所への確認内容	応募に際し、応募者の希望勤務先を確認し受け付けている。他地域の就業場所については、今回質問したようなことは行わないが、対象の営業所については場所が不便なところにあり、寮もないため、今まで質問を行っていた。決して採用選考の基準の一つとして用いているためではなく本人のことを考えての質問としていた。					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容をすべて認めた。 					
指導状況	<p>⇒ 事業所として、本人のことを考えたうえでの質問を行ったとのことであるが、本人が希望した上で当該事業所に応募したわけで、通勤方法等は、応募者が承知済みであることを念頭に置けばあえて聞く必要のない項目であること。</p> <p>最寄駅に関する質問行為は、住所状況・生活環境の把握に繋がる恐れのある不適切な質問行為として啓発しており、住所・通勤方法もそれに繋がる項目であること。</p> <p>また、応募者としては、面接時に担当者からの不適切な質問であると分かったとしても、その質問に答えなければ印象度が悪くなることを恐れ、答えざるを得ない状況になること。</p> <p>問題発言を行っている事業所は当該営業所のみの応募とのことであるが、他の営業所等においてもこののような事案がないか改めて確認し、企業全体として公正な採用選考に取り組んで頂きたいこと。と、指導した。</p> <p>⇒ 拠点については公正採用選考人権啓発推進員を設置しているが、すべての営業所においても推進員を設置するように勧奨した。</p>					
	<ul style="list-style-type: none"> ・今後、今回のような事案を企業全体として二度と発生させることの無いように企業として取り組んでいく。また、指導のあったように事業場単位での人権啓発推進員の設置についても検討していきます。 					
生徒の状況等	—			合 否		
他校での事象	—					
備考	—					

公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修について

1 公正採用選考 人権啓発推進員 新任・基礎研修 受講状況（修了者数）

15年	402人	20年	331人	25年	813人
16年	644人	21年	490人	26年	1000人
17年	763人	22年	709人	27年	860人
18年	948人	23年	760人	28年	996人
19年	640人	24年	737人	29年	1005人
				30年	836人

※15年度以降の累計 = 11,934人 (31年3月末現在)

2 新任・基礎研修の地域展開について

- ・「門真市」での実施
- ・とき 平成30年11月13日（火）、14日（水）
- ・会場 パナソニック企業年金基金 松心会館（門真市中町1-19）
- ・修了者 53人（北河内 事業所 45.2%）
- ・参考 平成29年12月7日（木）、8日（金） 算面文化・交流センター
修了者 58人（北大阪地域 56.9%）

3 平成30年度 公正採用選考 ステップアップ研修について

- ・第1回 とき：11月1日（木） 場所：エルおおさか南館10F
受講者：74人
- ・第2回 とき：2月7日（木） 場所：難波御堂筋ホール 8F
受講者：65人
- ・参考 平成29年度 第1回（29/11/24：大阪市内）受講者：80人
第2回（30/02/13：豊中市内）受講者：115人

4 公正採用選考に関する取組み

- ・「就職差別に関するご相談」大阪府HPを開設（30年8月13日）
- ・「就職差別撤廃月間（6月）」
就職差別110番 相談件数 元年度：7件
30年度：10件、29年度：7件、28年度：15件、27年度：14件

以上

令和元年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 事務局資料

とき 令和元年7月25日（木曜日）13:00～15:00
ところ 大阪府総合労働事務所 4階 B会議室

1 自治体への啓発について

30年 8月 7日 大阪人権行政推進協議会

30年 10月 15日 大阪府市長会、大阪府町村長会

(公益財団法人大阪府市町村振興協会事務局) あて要請

30年 11月 13日 大阪府町村長会 人事担当課長会議

元年 5月 8日 市町村人権相談担当課長会議

2 行政文書における性別記載欄の点検等について (31年3月20日 報道資料提供)

〈参考〉

大労安発0725第5号
労政第1424号
平成30年月日

各市町村 人事担当部（課）長様

大阪労働局職業安定部長
大阪府商工労働部長

職員採用時の公正な採用選考について

公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修のご案内

平素は、労働行政の推進にご協力いただき、ありがとうございます。

大阪労働局及び大阪府では、企業などが従業員を募集し採用する際に、全ての求職者が差別的な取扱いを受けることなく、本人の適性・能力のみに基づく公正な採用選考が行なわれるよう、啓発・指導等に取り組んでいるところです。

地方公共団体の職員の公正採用選考については、平成30年5月2日付け市第1386号（別紙参照）により総務省通知を送付しており、人権啓発を推進していく立場である市町村として、適切に対処されるようお願いしているところです。しかしながら、市町村の新規職員や非常勤職員の採用選考時において、ここ数年、就職差別につながるおそれのある問題事象が見受けられます（裏面参照）。

地方公務員をめざす高校生、大学生をはじめ全ての求職者が差別を受けることなく、就職の機会均等が確保されるためには、各市町村の人事担当者の皆様が人権問題を正しく認識し、応募者本人の適性と能力のみ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。

今般、公正な採用選考のための啓発冊子「採用と人権」及びチラシ「公正な採用選考のために」を送付いたしますので、職員採用の際にご活用いただき、一層の徹底をよろしくお願いします。

また、大阪労働局及び大阪府では、事業所ごとに担当者（公正採用選考人権啓発推進員）の選任をお願いしているほか、啓発のための研修会「公正採用選考 人権啓発推進員 新任・基礎研修」を実施しています。

当該研修は、主に事業所の公正採用選考人権啓発推進員を対象にしておりますが、地方公共団体においても十分ご活用いただける内容となっておりますので、同封のリーフレットをご覧いただき、本研修にご参加いただきますようお願いします。

（連絡・問合せ先）

大阪府商工労働部雇用推進室労政課

労政・労働福祉グループ 山崎・三浦・田中

〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか11階

電話 06-6210-9518（直通） ファックス 06-6360-4751

メール rosei-g04@sbox.pref.osaka.lg.jp

市町村における公正な採用選考に反するおそれのある事例

1. 採用面接での事例

- ・面接会場において、面接官から「家族に関すること」「尊敬する人物」について質問したもの

能力・適性に関係のない「本人に責任のない事項」や思想・信条や宗教など「本来自由であるべき事項」を質問することなどは、公正な採用選考に反するおそれがあります。

[本人に責任のない事項]

- ・国籍・本籍・出生地に関すること
- ・家族に関すること（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
- ・住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など）
- ・生活環境・家庭環境などに関すること

[本来、自由であるべき事項]

- ・宗教に関すること
- ・支持政党に関すること
- ・人生観・生活信条などに関すること
- ・尊敬する人物に関すること
- ・思想に関するこ
- ・労働組合（加入状況や活動暦など）・学生運動など社会運動に関するこ
- ・購読新聞・雑誌・愛読書などに関するこ

2. 募集要項・応募書類での事例

- ・採用内定前に健康診断を実施するまたは身体検査書を提出させるもの

- ・応募書類において、健康状態・既往症を確認するもの

健康診断の必要性を検討することなく、採用選考時に一律に健康診断を実施する（健康診断書の提出をもとめる）ことは、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

特に、健康診断を実施しなくても、既往症について面接時に質問したり、応募書類やアンケート等により確認することも就職差別につながるおそれがあります。

- ・応募書類において帰省先や学歴を小・中学校から記載させるもの

帰省先等を確認することは、国籍・本籍・出生地を把握することにつながります。国籍・本籍・出生地に関するここと、家族に関するこどとは、「本人に責任のない事項」であって、これらを質問することなどは、公正な採用選考に反するおそれがあります。

[本人に責任のない事項]

- ・国籍・本籍・出生地に関すること
- ・家族に関するこ（職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
- ・住宅状況に関するこ（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など）
- ・生活環境・家庭環境などに関するこ

行政文書における性別記載欄の点検・見直し結果について

1 概要

大阪府では、性的マイノリティの人権問題についての理解を深めるための取組の一環として、平成30(2018)年6月から平成31(2019)年1月にかけて、行政委員会を含む大阪府庁全ての部局等を対象に、行政文書における性別記載欄の点検・見直しを行いました。

その結果、府立高等学校及び高等支援学校の入学者選抜における入学志願書や大阪府人事委員会が実施する職員採用試験申込書(一部職種を除く)、府営公園の施設利用に関する大阪府オーパス・システム利用登録申請書など、139の文書から性別欄を削除しました。

性別欄を削除できない理由がある場合でも、男性・女性以外の選択肢を設ける、選択方式を自由記載欄にする、記入は任意であることを明記するなど、記載方法を工夫し、全体として、203件(約55%)の文書について、削除または工夫を行いました。

今後とも、こうした取組等を通じ、性的マイノリティ当事者の人々が抱える課題解決に向けた検討や取組みを進めていきます。

2 点検・見直し内容

【対象機関】 大阪府の全ての部局（行政委員会、議会事務局を含む）

【対象文書】

- (1) 府民が府に提出する文書（申請書、届出書、報告書、アンケート等）
- (2) 府が府民に交付する文書（証明書、通知書、許可証、アンケート等）

のうち、性別記載欄を設けている文書であって、今後も継続的に使用が見込まれるもの

【点検の視点・見直し内容】

- ① 対象文書（性別の記載欄）の修正が府の裁量で行えるかどうかの仕分け
- ② 必要性の点検
- ③ 見直しの検討

- ① 廃止
- ② 工夫
- ③ 現行どおり

【実施期間】 平成30(2018)年6月～平成31(2019)年1月

3 点検・見直し結果

点検・見直し文書の内訳		件数		
性別記載を設けている文書数(A)		574		
うち、国など大阪府以外の機関が様式を定めているため、府に裁量の余地がない文書(B)		205		
見直しの裁量がある文書数(A)-(B)		369	割合	
① 廃止したもの（今後廃止するものを含む）	139	203	38%	55%
② 工夫したもの（今後工夫をするものを含む）	64		17%	
③ 現行どおり		166		45%
※統計上、医療上、男女共同参画の観点等から性別情報を収集する必要があるもの				