

## 令和元年度 公正採用・雇用促進会議

### 第1回 履歴書の性別欄に関する研究部会 会議録

- 1 開催日 令和2年2月10日(月曜日)10時から12時
- 2 場所 エルおおさか 本館 11階 会議室大
- 3 出席委員 関西大学 名誉教授 石元 清英  
近畿大学 人権問題研究所 教授 熊本 理抄  
大阪市立大学 人権問題研究センター 准教授 廣岡 浄進  
近畿大学 人権問題研究所 准教授 李 嘉永

#### 4 議事要旨

傍聴者なし

座長に石元委員を選出

(1) 研究部会の公開・非公開を審議 次回以降についても公開で開催することを確認。

(2) 「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱(案)を審議。

事務局案で確認。令和2年2月10日から施行とする。

(3) 事務局から、関連資料2及び3について説明。

履歴書に関する性別欄についての整理

ア公正採用選考について

イ労働関係法令について

ウ「応募の受け付け」について(厚生労働省HP「公正な採用選考を目指して」から)

エ履歴書の歴史について(株式会社日本法令HPから)

オJIS規格の履歴書について

カ「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」について

キ大阪府「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」

(4) 意見交換

委員:履歴書の性別欄については、公正採用・雇用促進会議において少し前から議論になっており、検討すべきだとの多くの意見があった。少し時間がかかったが、具体的な検討を開始する状況が整い、今日に至った。

事務局:履歴書に関する性別欄についての整理等を説明

委員:大阪府人事委員会における職員採用試験申込書で男女欄が削除された。また、一部職種では削除されていないことからその検討経過がわかれば考え方がわかるのではないかと。

委員:履歴書における性別欄の削除する方向の考え方は、性別による選考は必要ではないとの考えに基づく。ジェンダーギャップをなくすために性別を把握する必要性については、採用後に自認を確認することでまかなえる。ただ、応募者の性別は把握できなくなる。

性別欄はこれまであったので、無くすことによるデメリットを企業はどの様に考えているのか。無くすことに納得してもらえるような説明は必要。採用する側で性別欄の必要性についてどう考えているのかも知りたい。書いて当たり前の考え方を変える必要があるのでは。

委員:非常勤の教員採用で、本籍地のある名前の一覧を示されたことがあり、その様式は文部科学省が示していると回答された経過がある。古い様式であったかもしれないが。

委員:性別欄を無くすことの障壁は何か。女性活躍推進法、「当たり前」論、それ以外にもあるのか。また、性別欄を無くしても、写真は残る。このため、性別に関する問題事象はなお発生する恐れがある。無くすことによる問題についても想定しなければならない。

相談に来た学生の事例では、望む性での就活を考え、手術を受け、戸籍を変えることについて、大学1年生から考えている。就活での面接等で嫌な思い、不快な思いをする学生がいることを考えて検討する必要があると思う。

方向性としては、履歴書を変えてゆく理由をどう整理できるか。

委員:JIS規格の履歴書を変更する場合、どのような手続きが必要か。その他、研究部会で議論す

べきことを整理する必要がある。

委員：女性活躍推進法で、公表の項目に男女別の採用率があるが、この項目の重要性を下げる議論はできるのではないかと。事業主行動計画の認定基準の項目から除外する方策もあるのではないかと。

委員：公正採用・雇用促進会議で、LGBTや男女の二者択一的に表記させる困難性から性別欄について議論が行われたが、事例としては出てきていないと思う。

委員：問題が表面化しない要素として、履歴書が必要な企業に対する就職活動を避けていることもあると思う。結果的に不安定な仕事を転々とするところになっている。

委員：男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の趣旨である女性差別是正、活躍推進の可視化に、どのように対処していくかの視点は必要である。また、積極採用するために可視化する企業数はどの程度あるのか。労働局では把握できているのか。

委員：企業が積極的な女性雇用を打ち出しても、学生の意識とは乖離するのが現状ではないか。

委員：企業側には、女性活躍推進法の趣旨を打ち出すために、積極的に数値を公表するスタンスもある。

委員：セクシャルマイノリティへの配慮を進めることにより、女性の雇用や活躍が阻害されるようになれば、そのことに対する検討も必要である。

委員：性別欄を廃止しながら、女性のアフターマティブアクションをどう両立させるかの議論である。

事務局：女性活躍推進法では、自認の性に対する視点が無いように思われる。このため、法的な判断が出来ないことを理由に、性別欄の廃止に抵抗があるかもしれない。

委員：女性活躍推進法において、えるぼし制度など企業メリットはどの程度あるのか。次回には概要を教えてほしい。

事務局：公共調達等への加点があると思う。

委員：次回に議論を進めるための資料を、公正採用・雇用促進会議の委員に協力を求めることとし、性別に関する（広い意味での）相談事例を集めてはどうか。

具体的には、大阪府人権協会の人権相談、大阪府総合事務所の労働相談、また、大就連に把握している事例を求めてはどうか。

委員：近畿統一応募様式における性別欄廃止に向けた議論内容がヒアリングできればと思う。また、採用する側として、関経連等に協力が求められるのか。

さらに、法的な部分について、ヒアリング・意見が聞ければと考えている。LGBT (LGBT 法令連合会) 関連の弁護士や大阪府関連の弁護士で対応してもらえるものか。具体的な事例を出してもらえれば。

委員：企業で、LGBTや、女性活躍推進の取り組みを進められており、かつ取り組みにおける悩み等が聞ければと思う。その前提として、労働局から「事業主行動計画」の仕組みの説明を受けることが可能ではないか。

委員：また、労働局から、事業主行動計画の認定に係る企業からの相談内容等の説明が受けられればと思う。

委員：性別欄を無くしても、見た目での差別は無くならないと思うが、象徴的な要素はあると考える。しかし、見た目で判断されるとの危惧は消えない。

しかし、セクシャルマイノリティへの配慮として、記載方法を変えてゆく議論も必要である。この方向で検討することもあり得る。このため、この観点での意見も聞ければと思う。

事務局：人権協会がまとめたセクシャルマイノリティの指針についても、お話いただくようお願いしたい。

委員：大阪府人事委員会へも確認をお願いしたい。また、確認時には議論経過も聞ければと思う。

# 令和元年度 公正採用・雇用促進会議

## 第 1 回 履歴書の性別欄に関する研究部会

と き 令和 2 年 2 月 10 日 (月曜日) 午前 10 時から  
と ころ エルおおさか 本館 11 階 会議室大

# 次 第

## 1 開 会

## 2 委員紹介

## 3 座長選出

## 4 議 事

### (1) 公正採用・雇用促進会議

「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱（案）

..... 4

### (2) 関連資料 2

..... 8

### (3) 関連資料 3

..... 18

## 5 閉会

**令和元年度 公正採用・雇用促進会議  
履歴書の性別欄に関する研究部会 委員名簿**

機関団体名	役職名	氏 名	備 考
関西大学	名誉教授	石元 清英	
近畿大学 人権問題研究所	教授	熊本 理抄	
大阪市立大学	准教授	廣岡 浄進	
近畿大学 人権問題研究所	准教授	李 嘉 永	

配席図

石元 清英 委員	熊本 理抄 委員
廣岡 浄進 委員	李 嘉 永 委員
事 務 局	

## 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、調査研究すること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。

公正採用・雇用促進会議  
「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱（案）

1 研究部会の目的

全ての人権が尊重され性的指向や性自認を理由とする偏見や差別のない社会の実現をめざし、性の多様性を尊重し LGBT 等の性的マイノリティへの理解促進を図る機運が醸成されてきている。

公正採用・雇用促進会議でもこれまで、履歴書における性別欄の取扱いについて議論が行われてきた。

このため、公正な採用選考を推進する観点から、公正採用・雇用促進会議として下記の調査研究を行うため、履歴書の性別欄に関する研究部会（以下「研究部会」という）を設置する。

2 調査研究内容

ア 性別欄に関する課題整理

イ 現状の取扱いに関する調査

ウ 関係機関等へのヒアリング

3 構成

公正採用・雇用促進会議座長の指名により構成する。

4 研究部会の運営等

ア 研究部会に座長を置く。座長は委員の互選による。

イ 研究部会は座長が招集する。

ウ 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、その都度、協議し決定する。

5 研究部会の公開

研究部会は、「大阪府情報公開条例 第 33 条（会議の公開）」及び「会議の公開に関する指針」の趣旨に即し、公開で行うものとする。なお、公正採用・雇用促進会議は、審議会等に該当しないが、これまでの取り扱いを踏まえ公開するものである。

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

この要綱は、令和 年 月 日から施行する。

【スケジュール】

令和2年 2月 第1回研究部会

4月 第2回研究部会

6月 第3回研究部会

7月 令和2年度公正採用・雇用促進会議(研究部会報告)

【関連資料1】

令和元年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 会議録

- 1 開催日 令和元年7月25日(木曜日) 13時から15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 柴原 浩嗣  
大阪府人権教育研究協議会 会長 若田 透  
大阪商工会議所 人材開発部部长 興津 厚志  
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 中井 正郎  
日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長 黒田 悦治  
大阪市立大学 准教授 廣岡 浄進  
大阪府高等学校進路指導研究会 会長 若林 智子  
関西大学 名誉教授 石元 清英  
大学等専門委員会 座長 熊本 理抄  
大阪労働局労働基準部 監督課長 津田 恵史  
大阪労働局職業安定部 職業対策課長 尾崎 哲一  
大阪府教育庁 教育振興室長 村田 純子 (代理出席:副理事 柴 浩司)  
大阪府教育庁 私学課長 近藤 未生 (代理出席:参事 和田 文孝)  
大阪府府民文化部 人権局長 山本 讓 (代理出席:参事 田邊 雅之)  
大阪府商工労働部労働政策監 土肥 洋子

4 議事要旨

座長を選出

(1) 平成30年度会議概要の報告(事務局)

大学卒業生等に対する啓発、その中で性的マイノリティに関する議論。また、連合の採用選考に関する実態把握アンケート結果が報告された。また、履歴書等における性別欄の取り扱いについて引き続き議論を深めていくこととなった。

(2) 大学等専門委員会の報告(大学等専門委員会座長)

問題事象は、家族に関することが多い。大学の担当者からは0件、学生から41件あったことを踏まえると、大学における啓発も必要と痛感している。

継続審議事項として何年間か議論されている履歴書・応募書類の性別欄扱いについても意見交換が行われた。性別記載によって属性情報を把握しつつ積極的差別是正措置を導入しないのが問題であり、法律の観点から専門家の助言を得ながら議論を継続してほしい。

(3) 中学校高等学校職業能力開発等専門委員会(以下「中・高・能等専門委員会」という)の報告

(中・高・能等専門委員会座長)

2回開催した。問題事象があった企業では、公正採用選考人権啓発推進員新任基礎研修を受けていない企業が多い。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、推進員でない他の者が面接をして問題事象になったケースがあり、会社内でのシステムの浸透がなされていないのではないかなどの意見があった。

(委員) 応募書類の性別欄の取扱いをどうするか議論をしてきた。

(座長) 前に進めるために小委員会を作って議論していただき、たたき台を作成しこの場で議論する方法を検討してほしい。

(委員) 要綱に部会を設置できるとあり、その際に委員以外のものを構成員とすることも明記されている。

(事務局) 研究会、小委員会方式を含めて検討したい。

(4) 技術専門校等における受験報告書の不適切な取扱いがあった件

(事務局) 夕陽丘校にて文書の廃棄・分別作業中、残っていた受験報告書の中に就職差別につながる恐れのある質問項目にありと書かれたものがあり、他の校でも同様であった。このため、全校から人材育成課に当該書類を送るように指示した。結果、問題事象の概要として、25年から29年分で受験報告書枚816枚、項目数1,314件であった。

(委員) 取り組んだのだけど不十分なところがあったというよりも最初からできていなかったという事象だと思う。抜本的見直しというこれまでのものを少し作り変えるのではなく、初めからきちんとやっていく、再スタートとすべき。「生徒が不快を感じていない」「合否への影響を懸念して生徒が希望しない」という観点で判断したことが問題である。結果的には生徒の権利を奪ったことになる。

問題事象があるのにそれに対する対応ができていなかったということで、学卒以外の企業への取組を構築し直すための取組みになる。

雇用促進会議で問題がチェックされなかったことについて、きちんと議論していくために、専門委員会の再編も必要ではないかと思う。

(委員) 介護や子育てなどのある方の就職活動で、違反質問をさせないのと同時に雇う側が気になっていることについては採用後に対応するようになど、企業側へもう少し丁寧な対応を求める余地があるのではないか。

(事務局) 繰り返しの企業への配慮については、求人を出すときなど、何度か求人事業所と話す機会があるため、その際にきめ細かく啓発することができる。

企業に指導するとなれば、本人が探してきた求人で合否に影響があったらどうしてくれるのかという声もあると聞いている。

企業現場の悩みに対応できるほどのスキルがなかったため、一緒に相談しながら考えていく際に、皆様方のご指導、ご意見をいただきたい。

(委員) 「言わないでほしい」という場合に生徒に寄り添ってということだが、「なぜそういう風に生徒が思うのか」というところに寄り添ってほしい。

(事務局) 生徒にも問題があったようにとられかねないため、もう少し丁寧な記載にする。

問題事象があった場合には、組織として対応し、本人に不利益にならないように理解してもらったうえで、報告書を提出してもらい、今後あとに続く面接を受ける人のために見直しされていくという、この公正採用の取組の意義等をしっかり啓発していきたい。

(委員) 「会社全員で神社にお参りに行くから宗教的に無理ではないか」というような質問がされている。神社参りができないと不採用だと受け取れる質問である。単に採用の面接時にしてはいけないことということではなく、雇用継続の課題であり、採用したらおしまいではなく、信教の自由を侵害するような業務命令ができるような慣習が維持されているような状況は問題である。

(座長) さまざまな問題事象が表に出てこなかったということで、企業への指導の時期を逸したということもあり、問題であると思う。今委員からも色々と指摘があった。各委員の意見を取り入れる形次回の中高能等専門委員会で報告し、そこで意見を出していただきたい。

また、技術専門校の今回の事案も踏まえた「中・高・能等専門委員会」の再編という提案については、中・高・能等専門委員会で委員の意見を踏まえて事務局で整理し、各委員に報告していただきたい。

(5) 全体の意見交換

(委員) 連合でもアンケートを実施している。その結果を踏まえ、就職差別撤廃へ向けた要請を、大阪労働局へ行った。大阪府へは、政策要請として行う予定である。

(座長) 受験者の適正な能力・やる気以外の事柄を聞くというのは、違反行為であることが常識になっているはずだが、そうでない人もまだまだいることを痛感した。なお、技専校については、9月20日開催予定の中・高・能等専門委員会の意見も踏まえて、事務局で整理してほしい。

【関連資料2】

1 学 校 名  中学校	応 募 書 類 (中)職業相談票〔乙〕				写 真 貼 付		
ふりがな 2 氏 名	3 性 別	4 生 年 月 日	年 月 日 生 (満 歳)				
5 現 住 所 (郵便番号 - )							
6 学 業 成 績	必修教科名 3学年	選択教科名 3学年	8 特 別 活 動	9 総合的な学習の時間	10 趣 味 ・ 特 技		
	国 語						
	社 会						
	数 学						
	理 科						
	音 楽						
	美 術						
	保 健 体 育						
技 術 ・ 家 庭		年 月 日	12 行 動 の 記 録				
外 国 語		身 長	cm	項 目	行 動 の 状 況	項 目	行 動 の 状 況
〔 〕段階評価	3段階評価	体 重	kg	基 本 的 な 生 活 習 慣		思 い や り ・ 協 力	
[ ]段階評価	3段階評価	視 力	右 ( )	健 康 ・ 体 力 の 向 上		生 命 尊 重 ・ 自 然 愛 護	
[ ]段階評価	3段階評価	左 ( )	左 ( )	自 主 ・ 自 律		勤 労 ・ 奉 仕	
[ ]段階評価	3段階評価	聴 力	右	責 任 感		公 正 ・ 公 平	
[ ]段階評価	3段階評価	左	左	創 意 工 夫		公 共 心 ・ 公 徳 心	
7 出 席 状 況		学年	欠 席 日 数	主 な 理 由		備 考	
1		[ ]段階評価		[ ]段階評価		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0.5以上、D：0.5未満を要す	
2		[ ]段階評価		[ ]段階評価			
3		[ ]段階評価		[ ]段階評価			
13 本人の長所・推薦事由等							
(所在地) 年 月 日							
(郵便番号) (電話番号) 中学校長							
※安定所記載欄						受 付 番 号	
(担当者印)						公共職業安定所	

令和 年 月 日

様

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上げます。

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い申し上げます。

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いいたします。

(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。)

記

学 科 名	性 別	氏 名

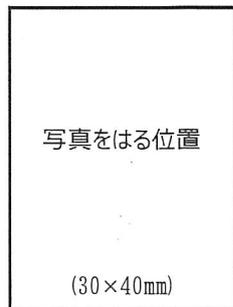
添付書類 履歴書・調査書 以上 ( ) 名

(近畿高等学校統一用紙 その1 平成28年度改定)

# 履 歴 書

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 歴 ・ 職 歴	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
志望の職種	希望の職種		
備考			

(近畿高等学校統一用紙 その2 平成28年度改定)



特別活動の記録	
---------	--

出席状況		1年	2年	3年	4年
	欠席日数				
	欠席の主な理由				

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

(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	
-----	--



上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

令和 年 月 日

〒

(所在地)

(学校名)

(校長名)





年	月	学歴・職歴（各別にまとめて書く）
年	月	免許・資格

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど	通勤時間	
	約 時間 分	
	扶養家族数（配偶者を除く）	
	人	
配偶者	配偶者の扶養義務	
※ 有・無	※ 有・無	

本人希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入）

## 【関連資料3】 履歴書に関する性別欄についての整理

### (1)公正採用選考について

ア採用選考に当たっては、「応募者の基本的人権を尊重すること」「応募者の適性・能力のみを基準として行うこと」の2点を基本的な考え方として実施すること。

イ公正な採用選考を行う基本は、「応募者に広く門戸を開くこと（言い換えれば、雇用条件・採用基準に合った全ての人に応募できる原則を確立すること）」「本人のもつ適性・能力以外のことを採用の条件にしないこと（つまり、応募者のもつ適性・能力が求人職種の職務を遂行できるかどうかを基準として採用選考を行うこと）」です。就職の機会均等とは、「誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選べること」ですが、このためには、雇用する側が公正な採用選考を行うことが必要です。

### (2)労働関係法令について（「労働法」川口美貴著 抜粋）

ア 使用者による労働者（労働契約の相手方）の選択、すなわち採用については①性別（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律 §5）、②障害（障害者の雇用の促進等に関する法律 §34）、③年齢（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律 §9）を理由とする差別的取り扱いは明文上禁止されている。

その他明文化（労働組合法§71号および3号）

イ 使用者による情報収集（⇔採用の自由 労働契約法 §1、§3 1項）

使用者が、当該人と労働契約を締結するかどうかを判断するにあたり、応募者に申告を求めると情報収集を行うことは認められている。しかし、応募者の人格権とプライバシーを尊重する観点から、対象事項は労働契約締結の有無を判断するために必要な事項に限定され、情報収集方法も社会通念上相当な方法でなければならない。

職業安定法では、労働者の情報を収集することに関して、公共職業安定所及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、並びに労働者供給事業者は、業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者の個人情報収集し保管し、使用しなければならない（本人の同意その他正当な理由がある場合を除く）としている（§5の4）。

そして、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号）」は、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、思想及び信条、並びに、労働組合への加入状況についての個人情報の収集を、特別な職業上の必要性が存在することその他事業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を除き、禁止している。

### (3)「応募の受け付け」について

厚生労働省 HP 「公正な採用選考を目指して」から

- 応募者から提出させる応募書類には、就職差別につながるおそれのある事項を含まないものを用いましょう  
[適正な応募用紙]

※応募用紙については、適性・能力のみを基準とした採用選考を行うためのものとして、次のように定められていたり推奨されております。

#### ①新規中学校卒業予定者

新規中学校卒業予定者については、全国的に定められた「職業相談票（乙）」： PDF [120KB] を使用しましょう。

#### ②新規高等学校卒業予定者

新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」： PDF [370KB] を使用しましょう。

#### ③新規大学等卒業予定者

専修学校、高等専門学校、短期大学、大学の新規卒業予定者については、統一的な応募様式は定められていませんが、厚生労働省では、就職差別につながるおそれのある事項を除いた「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」： PDF [72KB] を示していますので、これに基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）、または、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」： PDF [121KB] を使用しましょう。

#### ④一般求職者

新規学校卒業予定者以外の応募者については、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

「全国高等学校統一用紙」について (<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/> 厚生労働省 HP)

#### ○ ②新規高等学校卒業予定者

新規高等学校卒業予定者については、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会が協議して定めた「全国高等学校統一用紙」： PDF [370KB] を使用しましょう。

### ■ 2019 年度 公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修 テキスト P33

#### 1 公正な採用選考のための統一応募用紙

以前は、学校の調査書のほかに、企業が求める書類（「社用紙」）を提出するのが普通でした。この「社用紙」には、本人の「適性」「能力」に全く関係のない、例えば、両親の存否、父親の学歴や職業、住宅の所有形態、家の資産、宗教、住居付近の地図などを書くのが大部分でした。同和地区の出身者、両親のいない人、貧しい家庭など、特定の人に門戸を閉ざしてきたのです。

この現実注目し、部落解放運動と連帯して働きかけたのは、同和問題に目覚めた学校の先生たちでした。

1971（昭和46）年度から、近畿六府県で「近畿高等学校統一用紙」の使用がはじめられ、1973（昭和48）年には、労働省・文部省・全国高等学校長協会の協議によって「全国高等学校統一用紙」が定められました。その後は数回の様式改正が行われていますが、直近では2005（平成17）年に保護者欄が削除され今日に至っています。

なお、新規中学校卒業生、新規大学卒業生等、一般求職者など履歴書については、本冊 P. 4 記載の様式を用いられることになっています。

#### (4) 履歴書の歴史について

<https://www.rirekisyonavi.jp/museum/> 株式会社日本法令 HP から

昭和 48 年 7 月、一旦、JIS 規格から履歴書の例が削除された。これは、履歴書に「本籍地」「家族欄」などを設けるのは、差別につながるという問題が大々的に起き、履歴書メーカーは従前の履歴書から本籍地を削除した様式としなければならず、市場に出回っていた履歴書をも回収したため。

しかし、この JIS 規格で再び様式例としての履歴書を示して欲しいとの要望が多くあり、2 年後の昭和 49 年 7 月に、現在の形とほぼ同じ内容のものとして再び JIS 規格 Z8303 に履歴書の例として掲載されることとなった。平成 10 年改正では A 判を原則とし、また、帳票の内容では「印鑑」の欄が削除された。

現行は、平成 20 年改正で、応募者と保護者の姓が異なる場合や保護者が女性の場合に母子家庭とみられる等の理由から、帳票から保護者欄が削除された。

#### (5) JIS 規格の履歴書について

○JIS Z 8303 帳票の設計基準 4 履歴書

○設計基準改正原案作成委員会

委員長 廣田伝一郎 駿河台大学

委員 清見多喜夫 コクヨ S&T(株)

内田俊哉 富士ゼロックス(株)

田之上洋一 (社) ビジネス機械・情報システム産業協会

鈴木潔 (株)日本法令

佐々木信雄 NPO 行政文書管理改善機構

江口信雄 産業経済省産業技術環境局

北條憲一 厚生労働省職業安定局

木岡保雄 文部科学省初等中等教育局

高橋俊明 千葉県我孫子市

事務局 永井克尚・山田一美 (財) 日本規格協会

#### ■ JIS 規格 (令和元年 7 月 1 日法改正 工業標準化法から産業標準化法へと名称が変更)

原案作成について

JIS 制定の手続は、主務大臣の意思又は利害関係人若しくは認定産業標準作成機関の申し出によって開始される。主務大臣の意思によって JIS を制定するときは、主務大臣または主務大臣から委託を受けた者が JIS の原案 (draft) を作成する。主務大臣は、標準化のための調査研究や JIS 原案の作成を、国費を支出して日本規格協会 (JSA) などの適当な者に委託する。JIS 原案の作成を委託された団体には原案作成委員会 (drafting committee) が結成され、この委員会が JIS 原案を作成する。主務大臣はできあがった原案を日

本産業標準調査会（JISC）に付議する。ただし認定産業標準作成機関が原案を作成した場合は付議を要さない。

利害関係人は、みずから作成した原案を添えて、主務大臣に工業標準を制定すべき旨を申し出ることができる（産業標準化法第 12 条第 1 項）。申し出を受けた主務大臣が JIS を制定すべきと認めるときは、大臣はその原案を JISC に付議する。制定の必要がないと認めるときは、大臣は JISC の意見を徴したうえ、その旨を理由とともに利害関係人に通知する。現在、つくられる規格の約 80 パーセントは利害関係人からの申し出による（日本工業標準調査会 2003）。

## （6）女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針について（基本方針の抜粋）

令和元年 12 月 20 日付け府共第 4 8 3 号 内閣府男女共同参画局長

第 2 部 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

（2）各段階の課題に応じた取組

（ア）採用

新規卒業者採用の段階で、約 3 割の企業において男性のみの採用となっていることや、幹部候補である総合職採用についていまだに女性の割合が 2 割を下回っていることなどを踏まえると、男女に実質的な機会の平等が担保されているとは言い難い状況にある。

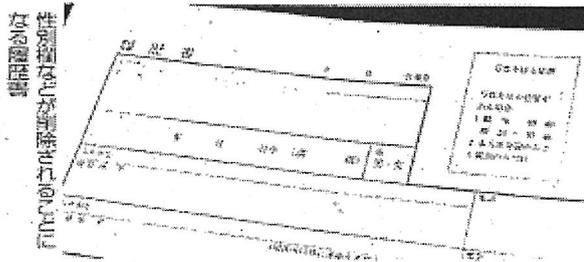
また、管理的地位にある女性労働者の割合が低い大きな理由の一つとして、採用段階において、女性が少ないことが挙げられている。

さらに、結婚・出産等を機に退職した女性が、再チャレンジし、職業生活において能力を最大限に発揮するためには、希望に応じて、元の職場での再雇用や異なる職場での再就職が可能となることが望ましい。

このため、経験者採用や再雇用も含め、女性の積極採用に係る取組が重要となる。

[令和2年7月20日(月)付 毎日新聞 朝刊1面]

# 履歴書の性別欄削除



工業製品の品質基準などの規格をつくっている「日本規格協会」(東京)は、就職活動などで使う履歴書について、性別や年齢、頭写真の欄があった様式例を取りやめたと明らかにした。就活時にこうした属性

## 差別批判 規格協会、モデル変更

の記載を求めることは差別につながる恐れがあるとして、NPO法人などから削除を求める声が上がっていた。

協会が作成する様式を参考に履歴書を製造しているメーカーは多く、今後、性別や年齢の記載欄がなくなる動きが広がる可能性がある。既に公務員試験や高校入試では性別欄をなくす例が増えており、協会側は「様式例として引き続き掲載する」とより強硬な指針を「ねない」ようにしている。

文京大手のコクヨ(大阪)の広報担当者は「協会から改訂に関する書面が届き次第、履歴書の全商品について、対応を前向きに検討したい」と話した。

履歴書を巡っては、労働問題に取り組むNPO法人「POSEE」(ポッセ)が性別や年齢の記載を求めるとして、差別を求めている署名活動を実施。心と体の性が一致しないトランスジェンダーの当事者とともに、協会に1万筆以上の署名を提出していた。9日付で履歴書の様式例を削除したとの説明を受けた。

当事者の佐藤悠祐さん(28)は転職時に性別の表記に悩み、空欄のまま履歴書を出したが面接会場で記入するように迫られたという。6月30日には経済産業省にも要望をしており、「これだけ早く対応してくれてありがたい」と笑顔を見せた。

POSEEの佐藤さんには「標準として周知されていたものが消えることは、採用や就職活動で性別などを問うこと自体がおかしい」とウラメッセージになった。

### <一般財団法人日本規格協会 HPより>

令和2年7月17日 JIS Z 8303『帳票の設計基準』の解説に掲載されている履歴書の様式例の削除について

令和2年6月30日、NPO 法人 POSSE から経済産業省へ JIS Z 8303『帳票の設計基準』に掲載されている履歴書について、性別欄を無くすよう要望がありました。経済産業省から当協会へ当該要望の通知があり、次のとおり対応したことをお知らせいたします。

- ・同規格は、伝票、履歴書等の帳票の仕上げ寸法等を規定しており、個々の帳票の内容(様式等)は規定しておりません。履歴書は規格の内容を説明する解説に、様式例の一つとして掲載していたものです。しかし、これが JIS に履歴書の様式が規定されているとの誤解を招く恐れがあることから、解説から履歴書の様式例を削除いたしました。
- ・同規格票の販売先が判明しているところには、「JIS Z 8303 の規格票の解説から履歴書の様式例を削除した」旨の文書を送る手配をいたしました。
- ・当協会の Webdesk にも「JIS Z 8303 の規格票の解説から履歴書の様式例を削除した」旨を掲載いたしました。



## 中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会の再編について（案）

専門委員会の設置は、「公正採用・雇用促進会議 要綱」の「4. 専門委員会」で「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」と定められている。

このたび、「中学校・高等学校・職業能力開発等専門委員会」について、以下のように設置要綱の改正を行うとともに、新たな専門委員会（職業能力開発専門委員会）の設置及び設置要綱を定めることとした。

### 1 考え方

技術専門校等において問題ある内容を含んだ「受験報告書」が相当数対応されていなかったことが平成30年度に判明した。そのことへの対応や分析を進めるなかで、明らかになってきた課題を専門的に議論するための専門委員会を設置（中学校・高等学校・職業能力開発専門委員会からの分離）するとして、関係者と調整を進めてきた。

職業能力開発専門委員会（仮称）の設置にあたっては、「生徒の多様化と入校・修了時期の複雑化、さまざまな求人情報への対応」を目的として、そのうえで「中学校・高等学校・他府県」の専門委員会と「職業能力開発」の専門委員会が、相互に情報共有ができる仕組みを検討することとした。

### 2 再編・新設を行う専門委員会

#### (1) 中学校・高等学校・職業能力開発等専門委員会

##### ① 設置要綱の変更

別紙1「新旧対照表」を参照

##### ② 設置要綱の変更に伴う名称変更

現行) 中学校・高等学校・職業能力開発等専門委員会

変更後) 中学校・高等学校・**他府県関係**専門委員会

別紙2「公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会設置要綱（案）」を参照

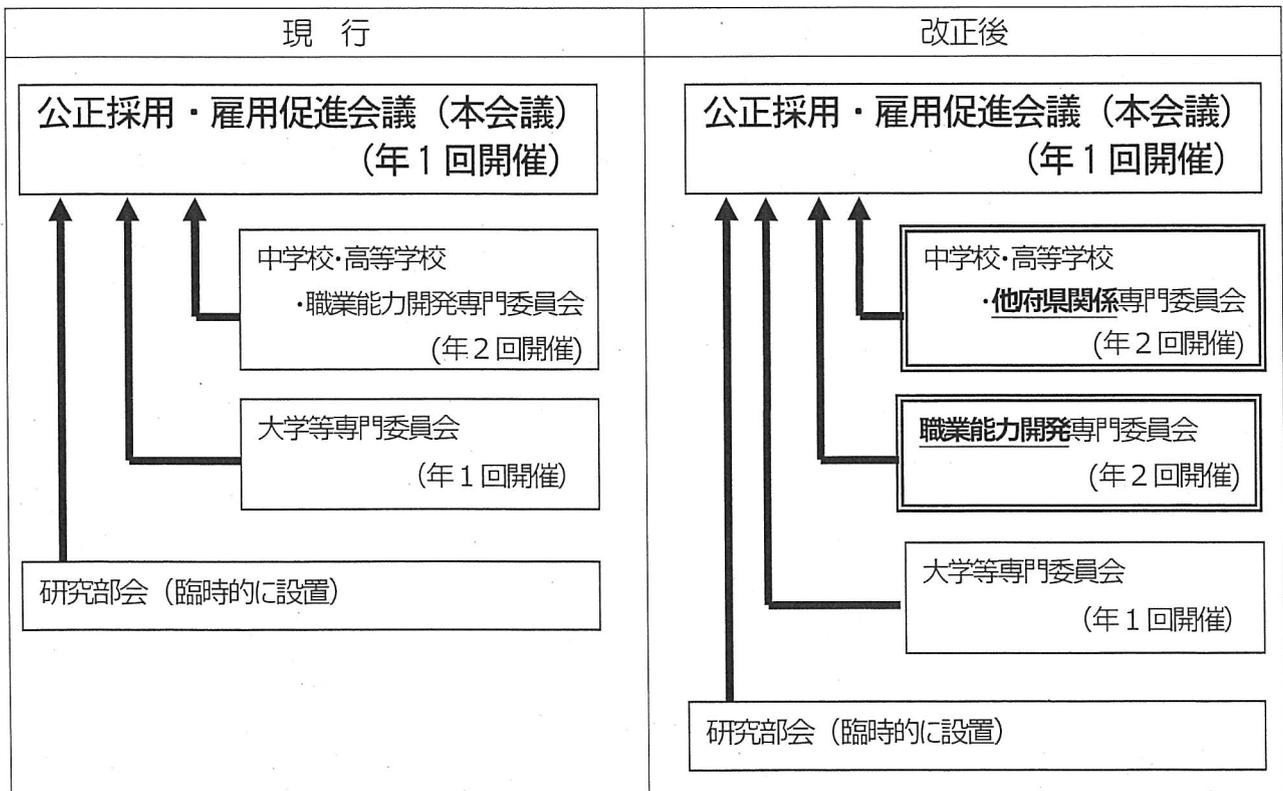
#### (2) 職業能力開発専門委員会

##### ① 専門委員会の新設

新設) 職業能力開発専門委員会

##### ② 設置要綱の新設

別紙3「公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 設置要綱（案）」を参照



## 中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会 設置要綱 改正（案）

現 行	改正後
<p>中学校・高等学校・<b>職業能力開発校等</b>専門委員会 設置要綱</p> <p>1 委員会の目的 中学校・高等学校・<b>職業能力開発校等</b>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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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<b>労政課</b>から推薦されたもの1名をもって、これにあたる。</p> <p>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 <u>大阪府教育庁私学課</u> 大阪府商工労働部雇用推進室<b>労政課</b> <b>大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課</b> 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</p> <p><u>大阪市教育委員会指導部高等学校教育担当</u></p> <p><u>大阪市教育委員会指導部中学校教育担当</u></p> <p><u>堺市教育委員会学校教育部学校指導課</u> 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 大阪市立高等学校進路指導協議会 <u>大阪府私立高等学校進路指導研究会</u> <b>大阪府高等職業技術専門校長会</b> 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</p>	<p>中学校・高等学校・<b>他府県関係</b>専門委員会 設置要綱</p> <p>1 委員会の目的 中学校・高等学校・<b>他府県出身生徒</b>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。</p> <p>(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。</p> <p>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。</p> <p>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<b>労働環境課</b>から推薦されたもの1名をもって、これにあたる。</p> <p>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</p> <p><u>大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課</u> <u>(削除)</u> 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 <u>大阪府教育庁私学課</u> <u>大阪市教育委員会事務局指導部高等学校教育担当</u> <u>大阪市教育委員会事務局指導部初等・中学校教育担当</u> <u>堺市教育委員会学校教育部学校教務課</u> 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 <u>一般社団法人 大阪府専修学校各種学校連合会</u> 大阪府高等学校進路指導研究会 大阪市立高等学校進路指導協議会 <u>大阪私立高等学校進路指導研究会</u> <u>(削除)</u> 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</p>

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  
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

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  
一般財団法人 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(削除)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。
- 7 この要綱は、令和2年●月●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・雇用促進会議他府県関係専門委員会設置要綱

## 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 設置要綱（案）

### 1 委員会の目的

中学校・高等学校・他府県出身生徒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働環境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  
 大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課  
 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  
 大阪府教育庁私学課  
 大阪市教育委員会事務局指導部高等学校教育担当  
 大阪市教育委員会事務局指導部初等・中学校教育担当  
 堺市教育委員会学校教育部学校教務課  
 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  
 一般社団法人 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  
 大阪市立高等学校進路指導協議会  
 大阪私立高等学校進路指導研究会  
 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  
 一般財団法人 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。
- 7 この要綱は、令和2年●月●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・雇用促進会議他府県関係専門委員会設置要綱

## 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 設置要綱（案）

### 1 委員会の目的

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

委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者1人をもってこれにあたる。

- (1) 一般財団法人 大阪府人権協会
- (2) 大阪府人権教育研究協議会
- (3) 大阪市人権教育研究協議会
- (4) 大阪府立学校人権教育研究会
- (5) 一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター
- (6) 大阪企業人権協議会
- (7) 大阪同和・人権問題企業連絡会
- (8) 一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター
- (9) 大阪府職業技術専門校長会
- (10) 大阪労働局職業安定部職業対策課
- (11) 大阪府府民文化部人権局人権擁護課
- (12) 大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課

なお、構成員以外の有識者等から意見を受ける場合は、座長の承認を得たうえで、臨時的に上記の委員以外の者を構成員に加えることができる。

### 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。

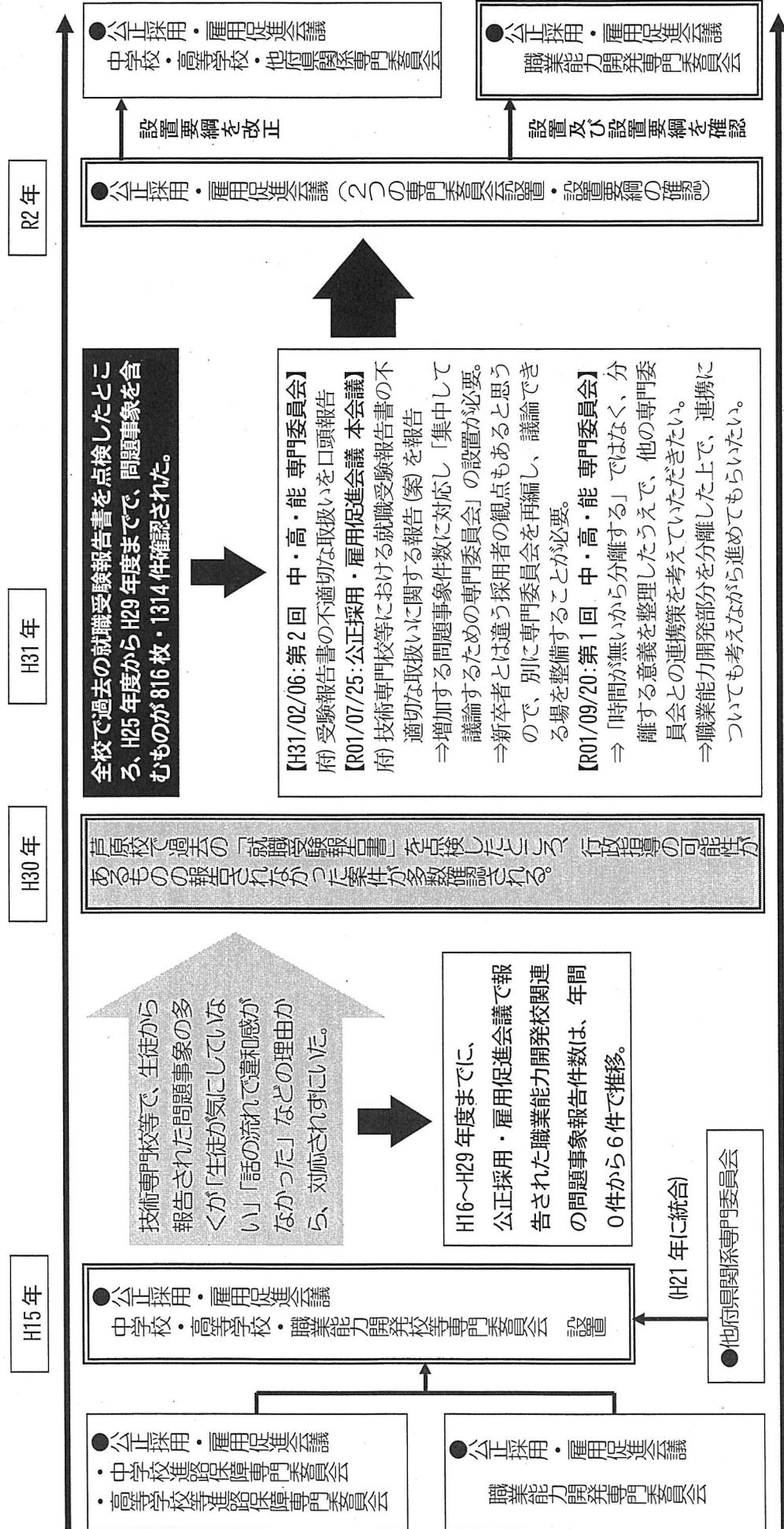
### 附 則

(実施期日)

- 1 この要綱は、令和2年●月●日から施行する。

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の再編（職業能力開発部分の分離）に向けた動き

公正採用・雇用促進会議の専門委員会設置は、本会議において委員の承認を受け設置し、要綱を定めることができる。中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会は、平成15年に3つの専門委員会を統合して発足、その後、平成21年度に他府県関係専門委員会を統合し、現在の専門委員会となった。技術専門校等において問題ある内容を含んだ「受験報告書」が相当数対応されていなかったことが平成30年度に判明した。そのことへの対応や分析を進めるなかで、明らかになってきた課題を専門的に議論するための専門委員会を設置（中学校・高等学校からの分離）すると、関係者と調整を進めてきた。職業能力開発校等専門委員会（仮称）の設置にあたっては、「生徒の多様化と入校・修了時期の複雑化、さまざまな求人情報への対応」を目的として、そのうえで「中学校・高等学校・他府県関係」の専門委員会と「職業能力開発」の専門委員会が、相互に情報共有が可能な仕組みを検討することとした。



## 公正な採用選考に関する最近の取組みについて（平成31年1月以降）

平成31年1月以降、生徒から提出のあった「就職受験・応募前活動報告書」に関する対応を全面的に改め、就職差別につながるおそれのある項目にチェックがついていた場合、生徒の了解を得て、すべての案件について高等職業技術専門校等が事業主等に事情確認を行うとともに、必要に応じてハローワークを通じた行政指導を行うよう、大阪労働局との連携を行っている。

### 生徒への啓発

公正採用のための教材「公正な採用選考を受けるために」を活用（視覚障がいのある生徒向けにはホームページにテキストデータを掲載）し、各校で以下の時期に啓発を実施。（令和元年度から）

- (1) 全生徒に対し、入校後のオリエンテーションの際に実施（就職指導担当主査が担当）
- (2) 各科で就職活動が始まる時期の前に実施（各科の指導員が担当）
- (3) 個別の生徒が初めて就職受験・応募前活動を行う前に実施（各科の指導員が担当）

### 職員への研修

指導員全体研修（平成30年12月、平成31年3月、7月、12月）で、公正採用選考についての時間を設け、全指導員に対し啓発を実施（講師はいずれも府職員）

- (1) 平成30年12月実施 テーマ：公正な採用選考・人権啓発への取組みについて
- (2) 平成31年03月実施 テーマ：公正採用への理解を深めるために
- (3) 令和元年07月実施 テーマ：公正採用 問題事例の共有
- (4) 令和元年12月実施 テーマ：公正な採用に関する取組みについて

※令和2年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため、全体研修は実施できていない。

### 事業所等への啓発

#### 1 求人受付時の啓発（平成31年1月から）

障害者校を除く、高等職業技術専門校では無料職業紹介事業を実施しているが、事業所等から校への求人票提出時に、就職差別につながる14事項が記載の資料などを活用し、公正な採用選考を行うよう要請するとともに、選考時の健康診断など就職差別につながりやすい項目がある場合は実施の趣旨等を確認し、必要に応じた啓発を実施。

#### 2 求人事業者のセルフチェックによる啓発（令和2年5月から）【別紙1】

高等職業技術専門校への求人事業所に対し、事業所の担当者自身が公正採用についての取組みを確認し、認識を深めてもらうためのセルフチェックを求人受付の条件とした。

#### 3 公正採用選考人権啓発推進員の選任状況を求人票に記載（令和2年5月から）【別紙2】

「公正採用選考人権啓発推進員」の選任状況について、求職者が確認できるよう、求人票に

「選任の有無」を確認できるよう様式を改めた。

※滋賀県内・和歌山県内のハローワーク求人票を参考として実施

## その他の取組み

### 1 生徒から「公正な採用選考に反するおそれがある」と就職受験・応募前報告書にチェックがあった事業所への対応

過去に生徒から出された就職受験・応募前活動報告書のうち「公正な採用選考に反するおそれがある」項目へチェックがあった事業所について、以下のように対応した。

#### (1) 平成 25 年度から平成 29 年度までの案件

すでに生徒が修了しており、改めてヒアリングすることが困難であることから、所在地・事業所名で名寄せを行い、複数回の報告があった事業所（101 事業所）に対し、公正採用に関する考え方などの啓発文書を送付した。【啓発文書は別添のとおり】

※送付件数：92 事業所（その他 9 事業所は企業合併や廃業などにより送付先が不明）

#### (2) 平成 30 年 4 月から同年 12 月までの案件

生徒が在校中の事象は、すべての生徒にヒアリングを行い、そのうち生徒の了解が得られたものは事業所への事実確認を行うとともに、必要に応じてハローワークを通じて行政指導を行った。

また、生徒がすでに修了している科目や中途退校して就職している科目では、報告のあったすべての事業所（44 事業所）に、公正採用に関する考え方などの啓発文書を送付した。

【啓発文書は上記 (1) と同じ】

※送付件数：32 事業所（その他 12 事業所は企業合併や廃業などにより送付先が不明）

#### (3) 平成 31 年 1 月以降の案件

すべての生徒にヒアリングを行い、生徒の了解が得られたものについては事業所への事実確認を行うとともに、必要に応じてハローワークを通じて行政指導を行った。

### 2 公正な採用選考に関する要綱の整理

公正な採用選考に係る取組みの適正な運用を確保するため、技術専門校等、夕陽丘校の訓練支援室、人材育成課の役割・責任を明確にした要綱等を作成中。

現在、公正採用選考の実務を担当する就職指導担当職員の会議で内容を整理している。

以上

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

大阪府立高等職業技術専門校では、採用選考にあたり、事業所の皆さまに、人権に配慮された公正な採用選考を行っていただくよう、お願いしております。

つきましては、以下の項目について御確認をいただき、すべての項目について御理解をいただいた事業所様の求人を受理させていただいております。

※以下の「公正な採用選考に関して御確認いただく項目」を確認し、「チェック欄」のボックスに☑を入れ、手書きで記入のうえ御提出ください。

	公正な採用選考に関して御確認いただく項目	チェック欄
1	本人（求職者）の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。	<input type="checkbox"/>
2	本人（求職者）に責任のない以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 国籍・本籍・出生地に関する事 ② 家族に関する事（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関する事（最寄り駅の確認を含む）	<input type="checkbox"/>
3	本人（求職者）が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関する事 ② 支持政党に関する事 ③ 人生観・生活信条などに関する事 ④ 尊敬する人物に関する事 ⑤ 思想に関する事 ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事 ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事	<input type="checkbox"/>
4	採用選考の方法として、以下の手法は用いません。 ① 身元調査などの実施 ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一応募用紙・JIS規格履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）の使用 ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出（既往歴や投薬の有無の確認を含む）	<input type="checkbox"/>
5	公正な採用選考の担当者である「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しています。 ※大阪府では、大阪労働局と連携して企業が従業員を雇用する際に、人権問題をはじめとするコンプライアンスに反することがないように、事業所ごとに「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いしています。	<input type="checkbox"/>

上記の項目をはじめ、公正採用の趣旨について十分に理解して採用選考を行います。

記 入 日 年 月 日

企業・事業所名、名前の欄は、  
ゴム印等を使用せず、手書きで  
記入してください。  
名前は、担当者名でも結構です。

企業・事業所名

名 前

求人番号 ( ) ( ) ( )  
 受付年月日 ( ) 月 ( ) 日

# 求人票(表)

(様式第1号) 【別紙2】  
 府立高等職業技術専門学校統一様式 ( 校 )

## 1 求人事業所

事業所名 (フリガナ)	
雇用保険適用事業所番号	
〒	
所在地	ホームページ

## 2 仕事内容

職種	
仕事内容	
雇用形態	正社員以外の名称 正社員登用 正社員登用の実績 (過去3年間)
派遣・等	就業形態 登録派遣事業所番号
雇用期間	契約更新の条件

就業場所	〒	最寄駅	線	駅	分
		屋内の受動喫煙対策			
マイ通勤		転可能性			
年齢	年齢制限該当事由	年齢	以上 ~	歳以下	
学歴		卒業			
必要な等	必要な経験・知識・技能等				
PCスキル					
必要な免許・資格					
試用期間	試用期間中の労働条件	期間		ヵ月	

## 3 賃金・手当

賃金	月額 (a+b)	円 ~	円
基本給	(a)	円 ~	円
手当	(b)	円 ~	円
固定残業代	(c)	円 ~	円
その他手当付記事項	(d)	円 ~	円
賃形態金等	円 ~	円	
通勤手当		円	
賞与		円	
計		円	

※ (固定残業代がある場合はa+b+c)  
 基本給 (月額平均) または時間額  
 月平均労働日数 ( 日 )  
 固定残業代に関する特記事項  
 時間外労働の有無に関わらず固定残業代として支給  
 時間を超える時間外は法定通り追加支給

# 求 人 票 (裏)

## 4 労働時間

就業時間	(1) 時 分 ~ 時 分 (2) 時 分 ~ 時 分 (3) 時 分 ~ 時 分 又 時 分 ~ 時 分 の間 就業時間に関する特記事項
時間外労働時間	月平均 時間 3・6協定における特別条項 特別な事情・期間等
休憩時間	分 分 休憩時間に関する特記事項
休日等	休 日 月 火 水 木 金 土 日 祝 日 その他 年間休日数 日 週休二日制 6ヵ月経過後の年次有給休日数 日

## 6 会社の情報

企業情報	従業員数 人 就業場所 (うち女性 人) (うちパート 人) 公正採用選考人権啓発推進員の選任 あり	設立年 年 資本金 円 労働組合
事業内容		
会社の特徴	役員/ 代表者名 法人番号	
就業規則	フルタイム パートタイム	
職務給制度	復職制度	
育児休業取得実績	介護休業取得実績	看護休暇取得実績
外国人雇用実績		

## 7 選考等

採用人数	募集理由	
選考方法	<input type="checkbox"/> 書類選考 <input type="checkbox"/> 面接 (予定 回) <input type="checkbox"/> 筆記試験 <input type="checkbox"/> その他	
結果通知	<input type="checkbox"/> 即決 <input type="checkbox"/> 書類選考結果通知 面接選考結果通知 <input type="checkbox"/> 書類到着後 日以内 面接後 日以内 <input type="checkbox"/> その他	
通知方法	<input type="checkbox"/> 郵送 <input type="checkbox"/> FAX <input type="checkbox"/> Eメール <input type="checkbox"/> その他	
日時		
選考場所	〒 - - 最寄駅 線 駅 分	
応募書類等	<input type="checkbox"/> 紹介状 <input type="checkbox"/> 履歴書 (写真貼付) <input type="checkbox"/> 職務経歴書 <input type="checkbox"/> ジョブカード <input type="checkbox"/> その他 送付方法 <input type="checkbox"/> Eメール <input type="checkbox"/> 郵送 郵送の送付場所 〒 - -	
選考に関する特記事項	応募書類の返却	
担当者	電話番号 FAX Eメール	内線

## 5 その他の労働条件等

加入保険	<input type="checkbox"/> 雇用 <input type="checkbox"/> 労災 <input type="checkbox"/> 公災 <input type="checkbox"/> 健康 <input type="checkbox"/> 退職金共済 <input type="checkbox"/> 厚生 <input type="checkbox"/> 財形 <input type="checkbox"/> その他 退職金制度 (勤続 年以上)
企業年金	<input type="checkbox"/> 厚生年金基金 <input type="checkbox"/> 確定拠出年金 <input type="checkbox"/> 確定給付年金
定年制 (一律 歳) (上限 歳まで)	再雇用制度 勤務延長 (上限 歳まで) (上限 歳まで)
入居可能住宅	
利用可能託児施設	
託児施設に関する特記事項	

## 求人に関する特記事項

求人に関する特記事項
------------

# 求人票 (表記入例)

## 1 求人事業所

事業所名	(フリガナ) カ) キタオオサカセイサクシヨ <b>株式会社北大阪製作所</b>
所在地	〒 573 - 1128 大阪府枚方市津田山手2-11-40 ホームページ <a href="http://www.kitaosaka.co.jp/">http://www.kitaosaka.co.jp/</a>
雇用保険適用事業所番号	〇〇 - 〇〇〇〇 - 〇

## 2 仕事内容

職種	旋盤スタッフ
仕事内容	金型製作 汎用旋盤・NC旋盤・フライス盤を用いた機械加工
雇用形態	正社員 正社員以外の名称 正社員登用 正社員登用の実績 (過去3年間)
派遣形態	派遣・請負ではない
登録派遣事業所番号	
雇用期間	雇用期間の定めなし 契約更新の条件

## 3 賃金・手当

月額 (a+b)	205,100 円 ~ 237,500 円
※ (固定残業代がある場合はa+b+c) 基本給 (月額平均) または時間額	
(a) 基本給	180,000 円 ~ 210,000 円
(b) 月平均労働日数 (20.1 日)	
(c) 職務手当	10,000 円 ~ 10,000 円
(d) 手当	円 ~ 円
(e) 手当	円 ~ 円
(f) 手当	円 ~ 円
(g) 固定残業代	あり ( 15,100 円 ~ 17,500 円 )
(h) 固定残業代に関する特記事項	固定残業代の有無に関わらず固定残業代として支給 時間外労働の時間外は法に基づき支給 10 時間を超える時間外は法に基づき支給 皆勤手当10,000円
賃金	
賃形態	日給月給 円 ~ 円
賃金等	その他内容
通手	実費支給 (上限あり) 月額 20,000 円
勤当	
賃締	固定 (月末)
切日	日
賃支	固定 (月末以外) 翌月 25 日
払日	
昇給	あり (前年度実績 あり)
賞与	3,000 円 又 ~ 円 又 ~ % あり (前年度実績 あり) 年 回 (前年度実績) 計 3.5 カ月分 又 ~ 円

# 求人票 (裏記入例)

## 4 労働時間

就業時間	(1) 8 時 15 分 ~ 17 時 15 分 (2) 時 分 ~ 時 分 (3) 時 分 ~ 時 分 又 時 分 ~ 時 分 の間 就業時間に関する特記事項	時間
時間外労働時間	あり 月平均 10 時間 3 6 協定における特別条項 あり 特別な事情・期間等	あり
休憩時間	45 分	休憩時間に関する特記事項 年間 122 日 休日数
休日等	休 日 <input type="checkbox"/> 月 <input type="checkbox"/> 火 <input type="checkbox"/> 水 <input type="checkbox"/> 木 <input type="checkbox"/> 金 <input checked="" type="checkbox"/> 土 <input checked="" type="checkbox"/> 日 <input checked="" type="checkbox"/> 祝 <input type="checkbox"/> その他 毎週 週休二日制	毎週
	6 カ月経過後の年次有給休日数 10 日	

## 5 その他の労働条件等

加入保険	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用 <input checked="" type="checkbox"/> 労災 <input type="checkbox"/> 公災 <input checked="" type="checkbox"/> 健康 <input type="checkbox"/> その他	退職金共済 未加入
企業年金	<input checked="" type="checkbox"/> 厚生 <input type="checkbox"/> 財形 <input type="checkbox"/> その他	退職金制度 あり (勤続 2 年以上)
定年制	<input checked="" type="checkbox"/> 厚生年金基金 <input type="checkbox"/> 確定拠出年金 <input type="checkbox"/> 確定給付年金	勤務延長 なし (一律 60 歳) (上限 65 歳まで) (上限 歳まで)
入居可能住宅	なし	
利用可能託児施設	なし	
託児施設に関する特記事項		

## 6 会社の情報

企業情報	従業員数 300 人 設立年 2,010 年 就業場所 50 人 資本金 1千万円 (うち女性 25 人) 労働組合 あり (うちパート 10 人) 公正採用選考人権啓発推進員の選任 あり 金属製品加工業
事業内容	
会社の特徴	役員/ 法人番号 代表者名 〇〇〇〇
就業規則	フルタイム あり パートタイム なし
職務給制度	あり 復職制度 あり
育児休業取得実績	あり 介護休業 あり 取得実績 取得実績 あり
外国人雇用実績	

## 求人に関する特記事項

求人に関する特記事項	
------------	--

## 7 選考等

採用人数	2 人	募集理由	欠員補充
選考方法	<input type="checkbox"/> 書類選考 <input checked="" type="checkbox"/> 面接 (予定 2 回) <input checked="" type="checkbox"/> 筆記試験 <input checked="" type="checkbox"/> その他 適性検査、作文		
結果通知	<input type="checkbox"/> 即決 <input type="checkbox"/> 書類選考結果通知 面接選考結果通知 <input type="checkbox"/> 書類到着後 日以内 面接後 7 日以内 <input type="checkbox"/> その他		
通知方法	<input type="checkbox"/> 郵送 <input type="checkbox"/> FAX <input checked="" type="checkbox"/> Eメール <input type="checkbox"/> その他 ※採否通知書は必ず学校へ返送ください。		
日時	その他 日程調整の上決定		
選考場所	事業所所在地と同じ 〒 -	最寄駅	線 駅 分
応募書類等	<input checked="" type="checkbox"/> 紹介状 <input checked="" type="checkbox"/> 履歴書 (写真貼付) <input checked="" type="checkbox"/> 職務経歴書 <input type="checkbox"/> ジョブカード <input checked="" type="checkbox"/> その他 応募書類はパソコン作成可 送付方法 <input checked="" type="checkbox"/> Eメール <input checked="" type="checkbox"/> 郵送 郵送の送付場所		
求人に関する特記事項	事業所所在地と同じ 〒 - 事業所所在地と同じ 応募書類の返却 求人者の責任にて破棄		
適性検査名称	SPI、作文テーマ「〇〇〇」		
担当者	総務課 〇〇 〇〇 電話番号 072-808-2151 FAX 072-808-2152 Eメール info@kitaosaka.co.jp		内線

各 事 業 主 様

大阪府商工労働部雇用推進室長

### 高等職業技術専門校等生徒の「公正な採用選考」について（依頼）

【この依頼は、過去に高等職業技術専門校等の生徒を採用選考していただいた事業所等に送付しています】

日頃から、大阪府職業能力開発行政の推進に格別の御理解と御協力をいただき、お礼申し上げます。

大阪府立高等職業技術専門校、大阪障害者職業能力開発校、障がい者特別委託訓練施設（以下「高等職業技術専門校等」という。）では、事業主等の皆さまが、生徒の採用選考を行うにあたり、公正な採用選考を行っていただきますよう、関係機関と連携・協力して、御協力をお願いしているところです。

公正な採用選考とは「求職者の基本的な人権を尊重する」「求職者の適性・能力のみを基準とする」を基本的な考え方としており、日本国憲法による「職業選択の自由」を保障するものです。

就職は、一人ひとりの求職者の人生に大きな影響を与えるものです。「家族の職業」「家族構成」「住んでいる環境」「生まれたところ」など、本人が努力しても変えることができないことや、「尊敬する人物」「思想・信条」「愛読書や購読新聞」など、個人の自由に関することを採用選考の判断基準とすることは、公正な採用選考とは言えません。

#### （公正採用の考え方などは「別添1」を御参照ください）

しかし、高等職業技術専門校等の生徒が、採用選考や応募前活動（合同面接会や会社見学会など）を受けた際に、公正な採用選考に反するおそれのある事象が数多く発生しており、平成25年度から29年度までに、568事業所で1,314件の問題事象が生徒から報告されました。このうち101事業所では2回以上の複数回の問題事象が把握されております。

#### （高等職業技術専門校等の問題事象は「別添2」を御参照ください）

こうした事象をなくすため、各関係行政機関・関係団体等が連携して、これまで以上に事業主等に対する啓発活動を推進することとしていますが、貴事業所におかれましても、これまで実施されてきた採用選考制度及び求職者の個人情報取り扱いについて、人権尊重の観点から再確認していただき、「公正な採用選考制度の確立」に向けた取組みを、よろしくお願い申し上げます。

なお、御参考までに以下の資料を送付いたしますので、今後の採用選考で御活用いただきますようお願い申し上げます。

#### （送付資料）

- 1 公正な採用選考のために  
（公正採用選考に取り組むためのポイントを要約・解説したリーフレット）
- 2 公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修（令和二年度前期）  
（事業所等の中で公正な採用選考を推進する担当者である「公正採用選考人権啓発推進員」の責務と果たすべき役割を認識していただくとともに、基礎的な知識を身に付けていただくことを目的とした研修をご案内するリーフレット）
- 3 公正採用 公正な採用選考を受けるために  
（高等職業技術専門校等が生徒に公正採用の考え方などを解説するための教材）

#### 【担当】

559-8555

大阪市住之江区南港北1丁目14-16

大阪府咲洲庁舎（さきしまコスモタワー）24階

人材育成課 技術専門校グループ 池口・清座

電話：06-6210-9532 / ファクス：06-6210-9528

## 「公正な採用選考」の考え方

### 1 公正な採用選考を行うには

- (1) 人を人としてみる、人権尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する
  - ・日本国憲法（第22条）は、すべての人に「職業選択の自由」を保障しています。一方で、企業にも採用方針や採用基準、採否の決定など「採用の自由」が認められています。
  - ・しかし、「採用の自由」は不当な求人条件を出したり、選考時に何を聞き、何を書かせても良いわけではなく「応募者の基本的人権を侵す採用の自由」は認められていません。
- (2) 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う
  - ・「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」は誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選ぶことができるということですが、そのためには、雇用する側が差別のない公正な採用選考を行う必要があります。
  - ・採用方針、採用計画のなかで、同和地区出身者、在日韓国・朝鮮人など特定の人を排除してしまうことは、そこに予断と偏見とが大きく作用しているからといえます。また、親の職業や家庭状況等を採用選考のポイントとして考えることは、本人の適性や能力とは関係のないことであり、非合理的な考え方です。
  - ・応募者の適性・能力を基準として、客観的な判断により合理的な採用選考が行われなければなりません。
- (3) 応募者に広く門戸を開く
  - ・公正な採用選考を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。
  - ・ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

### 2 採用選考時に配慮すべき事項（就職差別につながるおそれがある14事項）

労働者に求められる適性と能力は、職務内容によって異なりますが、各職務に共通して「就職差別」につながるおそれがある事項としては、次の14事項が該当します（これらだけに限られるわけではありません）。

#### (1) 本人に責任のない事項の把握

- ① 「国籍・本籍・出生地」に関する事
- ② 「家族」に関する事（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③ 「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④ 「生活環境・家庭環境など」に関する事

#### (2) 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

- ⑤ 「宗教」に関する事
- ⑥ 「支持政党」に関する事

- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

### (3) 採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

## 「採用選考時に配慮すべき事項」

### （就職差別につながるおそれがある 14 事項）の考え方

（厚生労働省：平成 31 年度版「公正な採用選考をめざして」より抜粋）

#### ① 「国籍・本籍・出生地」に関すること

人を雇う際に「戸籍謄（抄）本の提出」を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだとされています。その後、この習慣は踏襲され続け、今となっては何のためにこれを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

しかしながら、この本籍・戸籍謄（抄）本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄（抄）本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票（写し）」も、考え方は「戸籍謄（抄）本」と同様です。

また、外国人（在日韓国・朝鮮人を含む）の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」などを提示させることは、国籍など適性・能力に関係のない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込んだり、応募機会が不当に失われたりするおそれがあります。就労資格の確認については、採用選考時は口頭による確認とし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるという配慮が必要です。

※特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「（中卒用）職業相談票（乙）」「全国高等学校統一応募用紙」は平成 8 年 4 月より、また「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」は平成 10 年 7 月より削除されています。

#### ② 「家族」に関すること（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）

「家族」の職業（有無・職種・勤務先など）・続柄（家族構成を含む）・健康・病歴（遺伝性疾患の家系であるか等）・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものであることができます。

「面接において家族について尋ねたのは、応募者をリラックスさせるために、答えやすい身近な話題として出ただけであり、何かを差別しようとするつもりはなかった」などという場合もあります。しかし、ひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。はじめは差別するつもりはなかったということでも、結果として、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるのです。

また、家族について尋ねるということは、例えば家族の離死別・失業など、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

- ③ 「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④ 「生活環境・家庭環境など」に関する事

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そこから本人や家族の生活水準（収入水準・家柄など）を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

- ⑤ 「宗教」に関する事
- ⑥ 「支持政党」に関する事
- ⑦ 「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧ 「尊敬する人物」に関する事
- ⑨ 「思想」に関する事
- ⑩ 「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの精神に反することになります。思想・信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

また、選挙権が18歳以上に引き下げられたことから、高校生に対する採用面接の際、「選挙に行ったか?」、「高校生が有権者として政治活動に参加することについて、どう思うか」等の質問が行われています。高校生に限らず、選挙での投票行動等の政治的な活動に関する質問については、「思想・信条にかかわることの把握」につながる可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

## ⑫ 「身元調査など」の実施

企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることになります。

身元調査においては、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることにはなりますが、その中で、意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係

のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それによって採用が左右されるおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

### ⑬「全国（大阪においては近畿）高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用

雇用主が独自に作成した応募書類（「社用紙」）は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれている場合がみられます。

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ「職業相談票（乙）」「全国（大阪においては近畿）高等学校統一応募用紙」が全国的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準の事項の参考例」に基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）、または、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

### ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

#### 【雇入れ時の健康診断】

- ・労働安全衛生規則第43条に「雇入れ時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する（「健康診断書の提出」を求める）事例が見受けられます。
- ・しかし、この「雇入れ時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。
- ・採用選考時における血液検査等の健康診断は、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。

## 平成 25～29 年度に発生した問題事象（公正な採用選考に反するおそれのある）について

高等職業技術専門校等では、生徒が就職受験や応募前活動（合同面接会や会社見学会など）に参加した際に、公正な採用選考に反するおそれがある質問をされることや、書かされていないかを確認するため「就職受験・応募前活動報告書」の提出を、生徒に求めています。

提出された就職受験・応募前活動報告書で、公正な採用選考に反するおそれがある事象が確認された場合は、生徒へのヒアリングを経て、高等職業技術専門校等から、事業主等に確認を行うとともに、ハローワークから事情確認と改善の指導を行っております。

平成 25 年度から 29 年度までの間に、生徒から 6,488 枚の「就職受験・応募前活動報告書」が提出され、そのうち 816 枚で就職差別につながるおそれのある採用選考が行われていたことが分かりました。

また、一つの事業所等で複数回の問題事象が報告されている事業所も 101 件存在していたことから、今後、こうした件数を減少させるため、集中的に啓発を行います。

## 1 過去 5 年間（平成 25 年度から 29 年度）における受験報告の取組みと問題事象の数（暫定数）

受験報告書総数	6,488 枚
うち、問題事象を含む受験報告書の数	816 枚
問題事象の項目数＜性質による分類＞ （1 枚の報告書で複数項目あり）	1,314 件

## 2 違反項目ごとの内訳（\* 1 枚の報告書で複数の項目を含むため、合計数は報告書枚数より多い。）

違反項目（性質による分類）	件数*	割合	内容例
①本籍・おいたち	102	7.8%	出生地、出身地
②住居とその環境	385	29.3%	どこに住んでいるか、実家暮らしか、最寄駅
③家族構成、家族の職業、家庭環境	549	41.8%	独身か既婚か、家族構成・職業、兄弟はいるか、妻の職業、親の職業、結婚歴・離婚歴
④家族の収入・資産	30	2.3%	賃貸か持ち家か、借入額内訳
⑤思想・信条・支持政党	13	1.0%	最近読んだ本と内容、加入団体名
⑥宗教	2	0.2%	会社全員で神社に行くが宗教的に大丈夫か
⑦尊敬する人物	13	1.0%	尊敬する人物
⑧男女雇用均等法関係	19	1.4%	結婚する予定、結婚後仕事を続けるか、再婚の予定
⑨上記以外の項目	201	15.3%	気になったニュース、喫煙、飲酒、過去の病歴、刑事罰
計	1,314	100.0%	

3. 筆記試験・検査等によるもの（上記2違反項目数の内数） \*違反項目の件数

	件数*	内容例
①筆記試験	9	作文「私の人生に影響を与えた人」
②適性検査	0	
③健康診断	27	健康診断書の提出を求める。

4. 書類提出によるもの（上記（イ）違反項目数の内数） \*違反項目の件数

	件数*	内容例
社用紙等	66	家族の氏名・年齢、過去の病歴
戸籍謄（抄）本	0	
住民票	7	住民票の提出を求める。

5. 身元調査 0件

6. 問題事象があった事業所数等

- (1) 問題事象を含む受験報告書（816枚）に関わった事業所数 568事業所  
 (2) 問題事象が2回以上あった事業所数 101事業所  
 （問題事象を含む受験報告書1枚を1回とカウント）

問題事象があった回数 （受験報告書の枚数ベース）	2	3	4	5	6～10	11～	計
事業所数	54	20	9	3	12	3	101

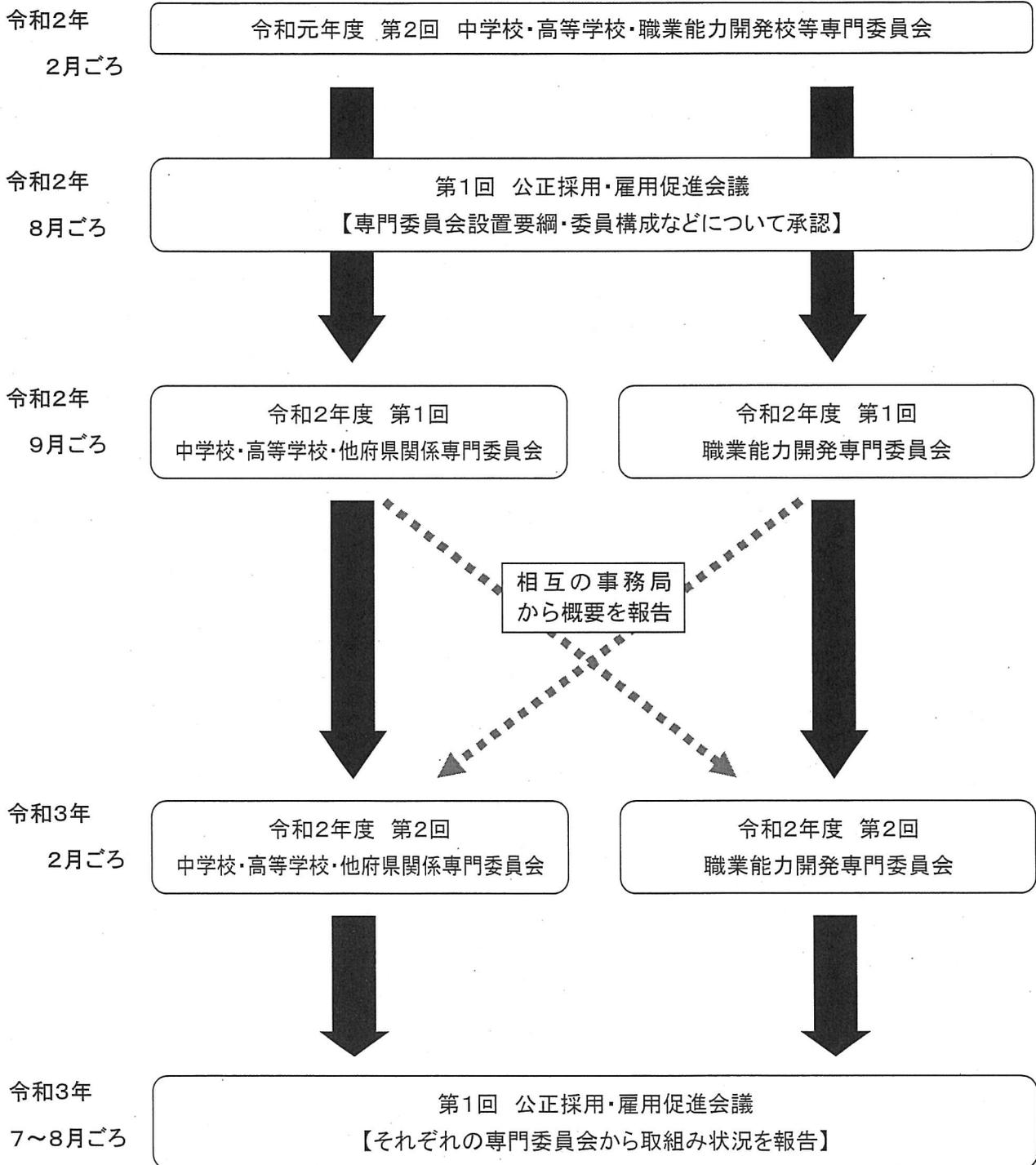
※受験報告書の事業所名と所在地をもとに簡易に名寄せして集計した暫定値

7. 内容・特徴等

- ・「家族構成・家族の職業、家庭環境」に関するものが全体の41.8%と最多。「住居とその環境」に関するものが29.3%とあわせて7割を占めている。
- ・生徒の年代は、20代が30.1%と最も多いが、30代27.7%、40代の23.4%と合わせて51.1%と半数を越す。10代は8.6%である。
- ・こうした生徒の年代構成を反映してか、「子どもの数や年齢」「配偶者の転勤はあるか」「配偶者の職業」など子どもや配偶者に関する質問が多い。なお、10代で問題事象があった生徒が占める割合は、生徒数の割合と比較して2分の1程度と低くなっている。
- ・面接時のアンケートや社用紙で「家族名、続柄」「刑罰」「借入額内訳」の記入を求める事例、面接時に「所属の団体・組合の有無」を聞く事例があった。これらは話の流れで出てきたものというより、予め用意されていたものであり、当該企業において繰り返しそのような質問等がなされている可能性がある。
- ・問題事象（受験報告書ベース）があった事業所の数は、568事業所で、このうち2回以上（受験報告書1枚を1回とカウント）問題事象があった事業所は101事業所。最多回数の1事業所は18回であった。

（※受験報告書の事業所名と所在地をもとに簡易に名寄せして集計した暫定値）

【中学校・高等学校等専門委員会 職業能力開発専門委員会 連携イメージ図】





## 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	16年	644人	17年	763人
18年	948人	19年	640人	20年	331人
21年	490人	22年	709人	23年	760人
24年	737人	25年	813人	26年	1000人
27年	860人	28年	996人	29年	1005人
30年	836人	R1年	706人		

※15年度以降の累計＝12,640人（令和2年3月末現在）  
※R1は3月分が中止。

### 2 令和2年度の新任・基礎研修について

- ・新型コロナウイルス感染症拡大の影響により4・5月まで研修を中止
- ・6月から受講人数を縮小し、感染症拡大防止の取り組みを行い再開

### 3 令和2年度 公正採用選考 ステップアップ研修について

- ・新型コロナウイルス感染症拡大の影響により今年度の実施については検討中

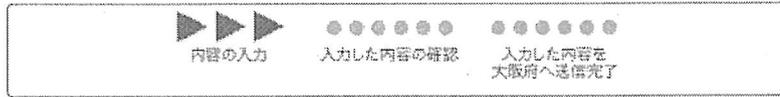
### 4 公正採用選考に関する取組み

- ・「就職差別に関するご相談」大阪府HPを開設（30年8月13日）  
R2年度(現時点)：1件、R1年度：0件、30年度：1件
- ・「就職差別撤廃月間(6月)」  
就職差別110番 相談件数 令和2年度：6件  
R1年度：7件、30年度：10件、29年度：7件、28年度：15件

以上

# 就職差別に関する相談フォームの表現の修正について

## 就職差別に関するご相談



就職活動中の皆さまから、「公正な採用選考に反する応募書類」や「問題のある面接時等の質問」が行われた際の相談を受け付けています。「公正な採用選考」に反する応募書類や面接等があったと思われる場合は、下記の必要事項をご記入いただき、ご相談ください。

なお、詳細な内容が分からない場合は、電話やメールなどの方法によりお問い合わせする場合がありますのでご了承ください。

参考URL：[こんなことが「公正な採用選考」に反します\(新しいウィンドウで表示\)](#)

(詳細なインターネット申込み手順を読む)

メールアドレス[必須]	<input type="text"/> 確認のためにもう一度入力して下さい。
-------------	--

▲お知らせメールの送信元アドレスは、大阪府インターネット申請・申込みサービス[information@shinsei.pref.osaka.jp]です。  
@shinsei.pref.osaka.jpからのメールを受信できる設定にしてください。

あなたのお名前	匿名を希望される場合は「匿名希望」とお書きください
あなたの連絡先(電話番号)	<input type="text"/>
応募先の事業所名	<input type="text"/>
応募先の所在地	<input type="text"/>
採用業務担当者の所属・氏名	応募先の採用担当者の所属名や氏名がお分かりになる場合はご記入ください (例:人事部人事課 課長 大阪 ○○)
応募時期	応募書類やエントリーシート等を提出した時期をご記入ください (例:○年○月○日、○年○月頃)

〜〜中略〜〜

上記の具体的な内容について	<input type="text"/>
男女雇用機会均等について	<p>男女雇用機会均等の観点から、問題と思われる事柄がありましたか？(複数選択が可能)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 男性または女性<sup>(性別)</sup>のみの募集</p> <p><input type="checkbox"/> 性別による異なった採用人数</p> <p><input type="checkbox"/> 性別による異なった採用職種(例:男性「総合職」女性「一般職」)</p> <p><input type="checkbox"/> 性別による異なった年齢制限</p> <p><input type="checkbox"/> 性別による異なった制限(例:「自宅通勤者限定」、「婚姻・出産の有無」)</p> <p><input type="checkbox"/> 性別による異なった会社案内等の資料</p> <p><input type="checkbox"/> 男女別々の会社説明会</p> <p><input type="checkbox"/> 性別による異なった面接回数</p> <p><input type="checkbox"/> 男女別々の集団面接</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 男性または女性<sup>(性別)</sup>のみに質問(残業、休日出勤、転勤等の可否など)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 男性または女性<sup>(性別)</sup>の採用は消極的かのような質問・発言</p> <p><input type="checkbox"/> セクハラと思われる質問・発言(男性への質問等も含む)</p> <p><input type="checkbox"/> 男女での差別はなかった</p> <p><input type="checkbox"/> その他</p>
上記に:	表現の修正について

修正前：男性（女性）⇒修正後：男性または女性