令和6年度 第1回 公正採用･雇用促進会議 大学等専門委員会 会議録

○ 開 催 日　　令和７年２月 12 日（水曜日）　13 時から 15 時まで
○ 会　　場　　エル・おおさか　本館 11 階　セミナールーム
○ 出席委員　近畿大学　人権問題研究所　准教授（座長）　李　嘉 永
一般財団法人大阪府人権協会　執行理事兼事務局次長　宮前　綾子
大阪観光大学　学生課キャリア支援担当　三分一　誠
（大学等就職問題連絡協議会　代表幹事校）
四條畷学園大学・四條畷学園短期大学　学生支援センター就職課　平林　達也
（大学等就職問題連絡協議会　代表幹事校）
堺女子短期大学　キャリア支援センター　後藤　弥雪
（大学等就職問題連絡協議会　雇用促進会議委員校）
桃山学院大学　キャリアセンター事務課　永嶺　敦史
（大学等就職問題連絡協議会　雇用促進会議委員校）
関西医療大学　教学部キャリア支援課　古川　知圭子
（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　半田　好夫
大阪同和・人権問題企業連絡会　理事長　丸山　明宏
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 事務長（代理）　藤本　雄一
大阪労働局職業安定部　職業対策課　課長補佐　大 島　淳
大阪府商工労働部　雇用推進室　労働環境課長　芝　博 基

○ 欠席委員　公益社団法人 関西経済連合会　平岡　潤二

■ 座長挨拶

・ 就職活動中の学生にセクハラを行う「就活セクハラ」の事案がニュースで報道され、ハラスメント含め、企業との関係で非常に弱い立場にある就職活動を行う学生の人権をいかに守っていくか依然として大きな課題である。

■ 議題

（1） 令和５年度公正採用･雇用促進会議大学等専門委員会及び令和６年度公正採用･雇用促進会議（本会議）での主な意見について（事務局）

・ 〈昨年会議及び親会議概要について、資料１・資料２に基づき報告〉

（2） 令和６年度大阪府内大学等就職問題連絡協議会（大就連）の取組みについて（大就連代表幹事校）

・ 〈大就連の取組みについて、資料３に基づき報告〉

（3） 大学生からの問題事象に係る報告について
（大阪労働局・大就連代表幹事校・要請啓発担当校・事務局）

・ 〈厚生労働省による公正採用選考に係るアンケートについて、資料４に基づき報告〉（大阪労働局）
・ 〈大就連　既存コミュニケーションツールを活用した問題事象報告試行実施について、資料５に基づき報告〉（大就連代表幹事校・要請啓発担当校・事務局）

（主なご意見）

○ 座長

・ ポータルサイトを活用した問題事象の把握は、各大学の規模や就職活動のフローによってさまざまである。少人数の大学であれば教員と学生のコミュニケーションを密にしていただけていると感じている。
・ 一方で、規模の大きい大学であればあるほど、密にコミュニケーションをとることは困難になるのではないかと思う。可能であれば、規模の大きい令和６年度試行実施校⑧⑨大学に、学生の反応など話を聞きたい。
・ 厚生労働省のアンケートは、結果及びその後の対応等分かり次第共有いただきたい。

○ 委員

・ 問題事象の把握の取組みについて、12 月頃に学生に対して周知していただいているが、学生に対して周知する効果的な時期を伺いたい。

○ 委員

・ 全体としては大学３年生後期になると、就職活動が動き出している。一方で、大学４年生でいまだ就職活動中の学生もおり、年間を通じて就職活動を行っている。本学においては、複数回に分けて学生へ周知する必要があると感じる。

○ 委員

・ 12 月、１月で若干名就職活動始めているため、学生への周知・発信の時期は 12 月で問題ない。

○ 委員

・ 本学は美容部員・美容師等を目指す大学であり、特殊な大学ではあるが、近年の就職活動状況を見ると早期化・長期化が進んでいるという印象である。特に美容師は、通年採用が多かったが、近年では

早期化が進んでおり、大学１・２年生の２・３月には合同説明会が実施されている。一方で、長期化も同時に進んでおり、内定のない学生は継続して就職活動をしている。学生への発信は、12 月、就職活動が本格開始する 3 月、10 月に分けてするのが良いのではないか。

○　**委員**

・　本学は文系学部のみの大学であるが、10 年ほど前と比較すると前倒ししていると感じている。
・　大学 3 年生の夏のインターンシップに向けて、学生・企業は春学期の５・６月頃には動き出している状況である。夏のインターンシップ後は、オンライン等で面接が実施されており、大学３年生の５月頃に学生へ周知をするのが良いのではないか。ただし、学生への周知が早いと、学生が失念することもあるため、複数回に分けて周知することも重要である。
・

○　**委員**

・　本学は医療系の大学であるため、医療系に就職する学生がほとんどである。
・　医療機関であっても母体が企業体であれば、早い段階で就職活動が始まっている学生も見受けられる。
・　学科によっては４・５月、例えば、理学療法士や作業療法士を目指す学生は８・９月の合同説明会を終えてから、就職活動が本格化する形になっている。
・　本学では 0 次面接が実習だと伝え、実習などにおいても採用担当者に見られていることは学生に伝えている。
・　そのため、12 月と限定した時期ではなく、複数回に分けて周知することが重要である。

○　**座長**

・　インターンを踏まえると早い段階で、就職活動が始まっている学生も多くいる。医療系に関しては資格の問題もあるが、実習の段階から就職活動を意識されており、医療系とはいえ早い段階から就職活動を行っているのが分かった。

○　**座長（まとめ）**

・　キャリアセンターへの相談を、コミュニケーションツールを活用し、工夫をして取り組んでいる状況が伺えた。他の大学にもこうした事例を展開していただきたい。
・　こうしたツールを活用して、学生の相談事象を取りこぼさないようにすることが重要であると同時に、学生に対する公正採用選考に係る啓発活動も重要であると考える。
・　国のアンケートは結果がでれば、共有いただき、本委員会で議論してきたい。
・　今回報告いただいた試行実施は、引き続きご協力をお願いして、取組みを進めていただきたい。

（４）　株式会社小学館集英社プロダクションとの協働による大就連啓発物の作成について
（大就連代表幹事校・要請啓発担当校）

・　〈株式会社小学館集英社プロダクションとの協働による大就連啓発物について資料６に基づき報告〉（大就連代表幹事校・要請啓発担当校）

（主なご意見）

○　大阪府

・　ShoPro が運営されている公式Ｘ（旧ツイッター）に取り上げていただいたところ１月６日の掲載からわずか１日で、3.7 万回の表示、直近の２月 10 日時点では、4.8 万回表示で、非常にたくさんの方にご覧いただいている。
・　大就連加盟校で、学生向けに発信等いただいているが、それに加えて、学生以外の求職者に対しても公正採用を周知できたと考えている。
・　製作にあたってご協力いただいた、大就連の要請啓発校のみなさまに改めてお礼申し上げる。

○　座長

・　今回作成した学生向け啓発物は、学生以外の求職者に対しても訴求できるものになっている。
・　啓発物に記載の「選挙にいきましたか」という質問例は、選挙に行くこと自体は大事なことだが、就職活動の場面で「選挙に行ったか」、「どの政党に投票したか」という質問は就職差別につながるおそれがある。この啓発物を見た学生が、なぜ選挙について聞いてはいけないのかということを疑問に思えば、この質問例を記載している成果・効果になるのではないか。
・　SNS を活用した啓発物の発信の成果も感じた。この間、SNS（裏アカウント）調査問題を専門委員会で議論しており、問題のあるフィールドに感じられるが、公正採用選考の推進や学生への周知はコミュニケーションツール（キャリタス UC）等を含め、SNS を今後大いに活用できればと思う。

（５）　令和７年度人権施策並びに予算に関する要望について（事務局）

・　〈令和７年度人権施策並びに予算に関する要望について、資料７に基づき報告〉

（主なご意見）

○　座長

・　ナビサイトの運営会社について、厚生労働省から業界団体を通じて公正採用選考の考えに基づくサイト運営や、バナー広告の掲載を依頼しているということだが、取組状況の集約は可能か。
・　SNS 調査に関して、おおまかな対応の方向性はうかがえたが、「業務目的から逸脱した個人情報の収集を行ったか」をどのように把握するのか想定しているものがあれば教えていただきたい。

○　**事務局**

・　SNS 調査に関して、具体的な事例に基づいて問題があるかどうかいう回答はなく、一般論としての回答であった。

○　**大阪労働局**

・　ナビサイトの運営会社への啓発については、例年職業安定局長名で業界団体に啓発文を発出し、参画企業に啓発をするよう各地方労働局へ共有されている。
・　大阪労働局であれば、運営会社の大阪支部と機会があれば本省から依頼している内容を伝え、取り組むよう啓発しているが、現状どのように取り組んでいるかは把握していない。
・　SNS 調査に関しては、個別具体的になるが身元調査に類推するしかないと考える。

○　**座長**

・　「業務目的から逸脱した個人情報の収集を行ったか」をどのように把握するのかが肝になるが、実際に把握するのは難しいと考える。一方で、どう進めていくかが大きな課題でもある。
・　ナビサイトの運営会社の取組み状況は、アンケートを依頼し実態把握を試みることが重要ではないか。

○　**委員**

・　昨年度委員会において SNS 調査に関して議論した際に、国などに具体例を提示していただきたいという意見があり、要望内容に組み込まれたと思う。現時点では具体例が示されていないので、引き続き国に要望いただきたい。

○　**事務局**

・　いわゆる「SNS 調査」に関するガイドラインや法令等で基準を定めるためには、その実態把握がないと何をどう定めたらよいかの検討が難しいと感じる。
・　このため、実態把握もあわせて要望し、大阪労働局の働きかけもあり、国でアンケートが実施された。
・　その結果からは、「SNS 調査」について報道にあったような事例も出ていないという現状から、基準の議論が進めれない状況にあるのではないだろうか。
・　最近では、「SNS 調査」について、報道等も含め取り上げられておらず、下火になっているのではないかという意見もある。これは先の、厚生労働省のアンケートを実施したことが抑止効果になっているという意見もきく。
・　引き続きこうした取組みをし、間接的、あるいは直接的に防ぐことができることも踏まえ、今後の要

望内容を検討していきたい。

○　**座長**

・　文部科学省からの回答は今後いただけるか。

○　**事務局**

・　文部科学省からの回答は今後確認させていただく。

○　**座長**

・　SNS 調査に関しては、企業への啓発に加え、学生に SNS の使い方を、気を付けるよう伝える必要もあると感じる。その点は、文部科学省向けには、学生に対して SNS 調査というものがあることを伝え、SNS の利用は十分に注意するよう注意喚起があっていいのではないか。

（6） 大学生等の就職に係る問題事象報告への対応について（事務局）

・　〈大学生等の就職に係る問題事象報告への対応について資料８・９に基づき報告〉

（主なご意見）

○　**座長**

・　NO.2 の事案は、重大な問題事象であると感じる。指導状況は、個別の内容を丁寧に指導しているが、エントリーシートだけでなく、公正採用に基づく考えをもって、採用の方針をたてているか、エントリーシートの記載項目がその後どうなったかフォローアップが必要であると考える。

○　**大阪労働局**

・　本件は大阪労働局としても、重大な問題事象であると考えている。当該事業所は東京都が所在地であるため、東京労働局には通常の公文書による行政指導依頼だけでなく、大阪労働局の担当者から口頭でも重大な問題事象であるという認識を伝え、東京労働局を通じて管轄の公共職業安定所に行政指導の依頼をしている。
・　指導状況に記載の、「エントリーシートの修正」「質問事項の再点検等」「面接スタッフの事前の十分な検討・協議」は東京労働局より修正・対応済みと確認しているが、引き続き注視が必要であると考えている。

○　**委員**

・　NO.2 の事案について、他府県ではあるが公正採用人権啓発推進員を選任しているか、研修等を受講しているか把握しているか。

○　**大阪労働局**

・　当該事業所は、推進員を選任しているが、一方で推進員が選任されているにも関わらず今回の事象が発生したことについて厳しく指導するよう申し伝えている。研修も受講しているおり、「名ばかり推進員」であることが指導の中で分かったため、今後も注視したい。

○　**座長（まとめ）**

・　会議の内容は、次回に開催する公正採用・雇用促進会議（親会議）に報告する。

以上

令和６年度第１回公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会

日　時：令和７年２月 12 日（水曜日）午後１時から
場　所：エル・おおさか本館 11 階セミナールーム

１　開　　会

２　委員紹介

３　議　　題

（１）令和５年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会及び
　　令和６年度公正採用・雇用促進会議（本会議）での主な意見について

（２）令和６年度大阪府内大学等就職問題連絡協議会（大就連）の取組みについて

（３）大学生からの問題事象に係る報告について

・　厚生労働省による公正採用選考に係るアンケートについて
・　大就連　既存コミュニケーションツールを活用した問題事象報告試行実施について

（４）株式会社小学館集英社プロダクションとの協働による大就連啓発物の作成について

（５）令和７年度人権施策並びに予算に関する要望について

（６）大学生等の就職に係る問題事象報告への対応について

【配布資料】
資料1　令和5年度大学等専門委員会議事概要
資料2　令和6年度公正採用・雇用促進会議（本会議）での委員の主なご意見
資料3　令和6年度　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
資料4　厚生労働省による公正採用選考に係るアンケートについて
資料5　大就連　既存コミュニケーションツールを活用した問題事象報告試行実施について
資料6　株式会社小学館集英社プロダクションとの協働による大就連啓発物について
資料7　「令和7年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み
資料8　大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数及び対応について
資料9　令和6年度　大学等で把握された就職差別につながる個別の問題事象について

令和６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	李　嘉永	
一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事兼 事務局長	宮前　綾子	
公益社団法人 関西経済連合会	労働政策部長	平岡　潤二	
大阪観光大学	学生課キャリア支援担当	三分一　誠	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
四條畷学園大学 四條畷学園短期大学	学生支援センター就職課	平林　達也	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
堺女子短期大学	キャリア支援センター	後藤　弥雪	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
桃山学院大学	キャリアセンター事務課	永嶺　敦史	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
関西医療大学	教学部 キャリア支援課	古川　知圭子	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	半田　好夫	
大阪同和・ 人権問題企業連絡会	理事長	丸山　明宏	
一般社団法人公正採用 人権啓発推進センター	常務理事	冨田　寛司	
大阪労働局職業安定部	職業対策課 課長補佐	大島　淳	
大阪府商工労働部 雇用推進室	労働環境課長	芝　博基	

配　　席　　図

李 座長

○

宮前　委員	○	○	**三分一　委員**
半田　委員	○	○	**平林　委員**
丸山　委員	○	○	**後藤　委員**
冨田　委員 **代理：藤本事務長**	○	○	**永嶺　委員**
大島　委員	○	○	**古川　委員**
	○	○	**芝　委員**

○　　○　　○

事　　務　　局

資料１

令和5年度　第1回　公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会 【概要】

令和6年2月8日（木曜日）開催

■　議事

（１）令和４年度大学等専門委員会及び令和５年度公正採用・雇用促進会議（本会議）での主な意見について（事務局）

（２）令和５年度大阪府内大学等就職問題連絡協議会（大就連）の取組みについて（本会委員）

（３）いわゆる「SNS 調査問題」への取り組みについて（本会委員・事務局）

■　本会委員からの質疑

・　学生からSNS調査の相談について、現時点での相談の有無を教えていただきたい。

○　事務局からの回答

・　現時点ではない。

○　本会委員（大学担当者）からの回答

・　現時点で「SNS 調査問題」の相談はない。
・　大就連の第1回研修会の内容を、キャリアの授業の際に学生に伝えている。
・　学生が SNS 調査に気づくためには、各学年のガイダンスや学内での掲示といった啓発活動が大事だと思う。窓口での対応の際に、リーフレットを示しながら、ヒアリングも引き続き実施していく。
・　ホームページ上での注意喚起や、面接練習の際に、啓発リーフレット配布している。

■　本会委員からの質疑

・　厚生労働省と文部科学省は、実態把握または個々の事案を確認した上で改善を求めるとのこと。実態把握の手法や予定を教えていただきたい。

○　大阪労働局からの報告

・　本省から指示で、全国の労働局が事業所向けに無作為で『SNS 調査について「知っているか」、「利用したことあるか」』などを調査した。年内で完了しているが、集計結果の報告はまだ。本省としても SNS 調査は問題との認識はある。公表は、検討中とのこと。

■　本会委員の意見

・　学生は、問題事象の報告は就職活動に不利に働くと考え、報告しないのではないか。啓発リーフレットに「本人に不利が及ばないよう十分に配慮して行います」と記載があり、これまでも本人が行政指導等を望まない場合、無理に進めた事例はないと思う。本人が望まない対応はしないが、後輩のためにも事例を積み上げることが重要。事例を積み上げるため、問題事象を報告してほしいとの呼びかけの文章を、今後検討いただきたい。
・　「SNS 調査問題」の国への要望について、SNS調査そのものを禁止できないと厚生労働省から回答があった。一方で、親会議では探偵業法違反ではないかとの意見が出ている。法整備を待つだけでなく、来年度要望で、ガイドラインにおいて「SNS 調査の何が良くて、何が悪いか」等の例示を定めることを要望していただきたい。

■ 座長のまとめ

- 公正採用選考とは異なる趣旨でSNS調査をしていることも想像されるが、どういう意図で、得られた情報を採用選考でどのように使うのかといった、実態解明が必要である。厚生労働省が事業所向けに行ったアンケートの結果や、今後発覚した事象を分析する中で、公正採用選考の観点から、してはならないことの確認が、禁止事項や線引きを示すにあたって必要ではないか。
- SNS調査は、公正採用選考の観点から望ましくないが、実態把握はかなり困難と感じた。
- 学生に、様々な手法を用いて問題事象があれば報告するよう取り組んでいるが、内定が決まっていない、または内定が得られた学生は報告しづらいと考える。
- キャリアセンター職員が、学生に寄り添い、相談対応する中で、学生が打ち明けることもあると思う。引き続き、学生に対する啓発活動に尽力いただきたい。
- また、SNS調査を実施している企業側が、この問題をどう捉え、今後どうしていくかも大きな課題である。
- 厚生労働省の実態把握や、問題事象への対応を、引き続き検討いただきたい。ルール作りも着手する必要がある。SNS 調査問題は、学生への周知など各方面で様々な取組みが進んでいるが、実態は不明瞭なところが多い。今後も当専門委員会で、懸案事項として注視していきたい。

（４）大学生からの問題事象に係る報告について（本会委員・事務局）

■ 座長からの質疑

- 就職活動の支援に限らず、学生と接点を持つため、ポータルサイトや学習支援システム等、インターネットを活用している大学が多くなっていると感じる。コミュニケーションを密にすることで、問題が起きたときに、学生としては相談しやすいのではないか。報告システムがまだ稼働していない場合もあると思うが、現状の学生の相談頻度等、実態を教えていただきたい。

○ 本会委員（大学担当者）からの回答

- キャリアセンターを利用した就職活動を前提にしており、新型コロナウィルス感染症拡大以前からほぼ 100％に近い学生がキャリアセンターを利用している。
- 担任制をとっており、学科・学生ごとにコミュニケーションを密に対応している。相談には、ZOOM 等のツールを活用しており、相談の頻度等は以前と変化はない。

○ 本会委員（大学担当者）からの回答

- 新型コロナウィルス感染症が拡大しているときは、企業の面接はオンラインが多く、ZOOMでの面接練習が多かった。最近は、対面面接も増え、対面面接の練習が増えた。

○ 本会委員（大学担当者）からの回答

- LINEが学生に身近なコミュニケーションツールなため、些細な質問や相談を受けることが件数としては増えているのではないかと感じる。
- LINEは、新型コロナウィルス感染症拡大以前より導入しており、増減は概ね見られないが、キャリアセンターへの訪問や電話のほか、LINEでの問い合わせは一定数ある。

■ 本会委員の意見

- 大学が、大阪府や大阪労働局と連携し、問題事象の指導につなげていく大就連の仕組みは他の都道府県にはない。とてもいい仕組みなので堅持しつつ、（一定数の情報を得るための）実態把握の実施や必要性について委員のご意見を教えていただきたい。

■ <u>本会委員の意見</u>

- 大就連は、学生の就職活動において、SNS調査をはじめとした様々な課題解決のために迅速に動いている他府県にはない組織である。
- 京都アンケートは問題事象の件数が多いなど学ぶべき手法は取り入れ、大就連の仕組みの中で様々な取り組みを進めていくことがいいのではないか。
- 令和5年度より要請啓発担当校を新設し、大就連としてより積極的に活動する仕組みが整えられている。こうした部分を伸ばし、引き続き対応していくのがよいと考える。

■ <u>座長のまとめ</u>

- 問題事象をきちんと報告してもらうという非常に難しい課題に、工夫して取り組んでおり、他府県にはない大就連の仕組みは、学生に寄り添う重要な仕組みであると感じる。
- 委員からの意見にもあったアンケートは、インターネットで行う手軽さはあるが、学生へのアフターフォローに課題がある。
- 大就連の仕組みを上手く活用しながら、問題事象の報告に対する学生のハードルをさらに下げていく工夫をしていただきたい。
- 今回報告のあった取組みの実績や進展等あれば、今後共有いただきたい。そして他の大学でも参考にしていただき、学生にとって安心安全な就職活動が大阪で展開されることを期待したい。

■ その他、京都で実施された「公正な採用選考等に係る実態に関するアンケート」について意見が交わされた。

（５）大学生等の就職に係る問題事象報告への対応について（事務局）

（６）その他

■ 事務局より、令和2年度の官公庁事象に係るその後の対応を報告した。

■ <u>座長の意見</u>

- 今回の問題事象で、就職差別への官公庁での取り組みを改めて考える機会となった。
- 基本的人権の尊重は、国が国民に権利を保障し、侵害をしてはならないもの。官公庁こそが基本的人権の尊重に義務を負う。公的機関に課せられた義務であることを改めて踏まえ、問題事象が官公庁において発生しないよう強く求めたい。

■ 大阪同和・人権問題企業連絡会より、令和5年に実施した会員企業向け採用選考時におけるSNSアカウントの実態調査の結果が共有された。

■ <u>座長の意見</u>

- 大阪同企連の調査結果では、学内での活動の裏付けで SNS 調査をしたということだが、その中で就職差別につながるおそれのある事項を把握してしまう可能性があると考える。
- SNS 調査に対する企業への啓発方法については、文言など含め整理が必要であるため、厚生労働省で対応を検討いただきたい。

以上

資料２

令和６年度　第１回　公正採用･雇用促進会議（本会議）での委員の主なご意見

■　いわゆる「SNS（裏アカウント）調査問題」について

・　SNS 調査を行う過程で、「家族に関すること」や、「宗教・支持政党に関すること」など、就職差別に繋がるおそれのある項目を収集する可能性がある。

・　SNS 調査は直ちに違法ではないが、公正採用の観点から、調査結果の取り扱いや、就職差別につながるおそれのある項目を採用の判断材料にしてはならないことを啓発していく必要がある。

・　実態把握をした上で、個人情報の同意のあり方・規制等について整理・議論していく必要がある。

・　SNS 調査により、現地に行かなくても身元調査のようなものができ、アカウントの本人を特定する手法があるようなので、留意が必要である。

・　企業は応募者の人間性を確認する為 SNS 調査をしているようだが、本人の適正と能力で判断するという、公正採用の基本的な考え方を明確にする必要がある。企業防衛の対策は、入社後のコミュニケーションや教育の中で培っていくべきである。

・　年に 1 回の議論では、その間に時代が進んでいる心配がある。部会での集中した議論が必要ではないか。

・　SNS 調査は、人権上の様々な問題に結びつくことが考えられるが、実態が分からない。委員から部会での議論の提案があったが、現在議論を深めていくだけの材料がない。一方で、この 1 年間で様々な取組みがされており、国等、様々な組織の動きを注視しながら、部会の設置は検討していきたい。

■　大学生の問題事象の報告について

・　問題事象報告の試行実施や、未加盟校への加盟勧奨等、大就連の活動が活発になっている。問題事象報告件数については、0 件の年がある中で、今回の試行実施をした結果、実数として相談があることは、取組み次第で問題事象は把握できると言える。

・　「就職差別」では他人事に聞こえるため、学生が当事者意識を持ちにくい。就職活動の中で人権侵害にあったときに、学生が報告できるフォーマット等を考えてはと意見があったが、大就連で議論の状況はどうか。

・　報告のデジタル化だけでは学生に届かない可能性もあるとの現場の意見もある。今年度の試行実施を拡大していく中で、よりよい啓発や報告手法を議論していきたい。

・　先日東京都の就職差別撤廃月間において違反事象を揶揄する内容が放映されていた。公正採用の必要性を教わっていない人が多く、このようなことが平然と起こる時代になってしまったことも大きな問題なのではないか。

・　リクナビ・マイナビ等の就職情報サイト事業者（職業紹介事業所）を通じて、企業や学生に公正採用の考え方をフィードバックするようなシステムができないか。

・　問題事象の報告には、学生が問題に気づくことが肝要なので、各大学での教育・啓発等の取組みが重要である。

・　大学の問題事象報告を増やすためには、報告ツールと、報告するハードルの高さに課題がある。「公正採用のアンケート」とし、その中で問題事象を報告できる形にすればよいのではないか。アンケート等の取組みは、それ自体が啓発。その啓発をしながら、問題事象の報告に誘導できるような内容にしてはどうか。

■　官公庁における就職差別問題について

・　アフターフォローした当該事案について、引き続き再発防止のための働きかけが重要である。

・　当該省庁の他の出先機関などでも発生しないよう、当該省庁の本庁や人事院に公正採用の徹底をどう働きかけていくかが今後の課題である。

■　令和５年度大学等専門委員会 NO.3 の事案について

・　悪質な内容であるにもかかわらず、当該事業所の対応は、職安からの指導を受け、「アンケート用紙の使用についてやめる方向で検討したい」と回答したとある。この後、監督官庁は指導しないのか。

<table>
<tr><td rowspan="2">Ｎｏ．３
（令和４年度）</td><td>大学名</td><td>C大学</td><td rowspan="2">指　導　方　針</td><td rowspan="2">Ａ</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td>―</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の概要等</td><td>所 在 地</td><td>埼玉県</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td rowspan="2">―</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td>―</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td>宝飾品の製造・卸・販売</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>―</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　約 900 人</td><td>公正採用選考人権啓発推進員選任状況</td><td>―</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>―</td><td>推進員 新任・基礎研修受講状況</td><td>―</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>大学からの報告等</td><td colspan="4">二次面接前に送付されてきたアンケートに「家族に関すること（介護が必要な家族、宝飾関係者の有無）」や「生理痛に関すること」及び「鬱病になったことがあるか」についての項目が設けられていた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">履歴書以外の提出書類：家族状況（健康状態、職業等）、その他（健康状態）</td></tr>
<tr><td>事業所への確認内容</td><td colspan="4">令和5年5月 11 日、管轄の公共職業安定所から確認を行ったところ以下のような回答があった。
・報告のあった内容について事実確認を行ったところ、面接（オンライン面接含む）は全て本社人事課が対応しているとのこと。なお、アンケート用紙は学生のみ送付している。
・ アンケート用紙を確認するため、同日に事業所より「二次面接前アンケート」用紙の送付があった。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="4">・事業所は指摘された内容を全て認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="4">・「二次面接前アンケート」用紙の内容を確認のうえ是正指導を実施。
・ 応募者本人が職務遂行上必要な適性や能力を持っているかどうかを採用基準とし、適性・能力に関係ない事項を把握すること自体が就職差別につながるおそれがある旨説明したうえで、家族や病歴など応募者の適性・能力に関係ない事項については削除するように指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="4">・指導を受けて、応募者の適性・能力に関係ないことは把握しないように徹底する。また、アンケート用紙の使用についてもやめる方向で検討したい旨の回答を得た。
・公正採用選考人権啓発推進員が中心となり人事課内において人権啓発研修の実施等を行うこととした。</td></tr>
<tr><td>学生の状況等</td><td>―</td><td>合　否</td><td colspan="2">―</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="4">・管轄の公共職業安定所より、アンケート用紙の使用を廃止していることを確認した。</td></tr>
</table>

以上

資料３

令和6年度　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

日　時	項　目	内　　容
6.5.28	新旧幹事校会議	● 令和６年度幹事校の担当役員について ● 令和６年度（第 44 回）総会の課題の事前打ち合わせ ● 令和５年度　新たな問題事象の報告（試行実施）の取組み状況 ● 問題事象への対応について ● 就職差別撤廃月間について ● 厚生労働省実施「公正採用選考に係るアンケート調査」について　ほか
6.6.27	令和６年度総会 （第 44 回）	● 令和５年度活動報告・会計報告 ● 令和６年度幹事校の担当役員の選出 ● 令和６年度年間活動計画案及び予算案 ● 令和６年度新規加盟校４校※の承認 ※総会後さらに１校新規加盟　計５校新規加盟 ● 厚生労働省実施「公正採用選考に係るアンケート調査」について　ほか
6.6.27	大学等関係者 就職問題研修会①	● 総会後に実施 研修会テーマ：「公正採用選考」を学生に周知する方法を考えてみよう 講師：近畿大学　准教授 李 嘉永　氏
6.9.25	要請・啓発担当校 打合せ①	● 啓発物作成かかる意見交換及び経済団体 ● 企業あて要請文書の内容の打ち合わせ
6.11.7	要請・啓発担当校 打合せ②	● 啓発物初校案への意見交換 ● 大就連第２回研修会テーマの打ち合わせ
6.11.22	一般社団法人 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実施の「認証制度」審査委員会に外部有識者として参加し、審査 令和６年度審査企業：２社認証（初回審査） ７社認証（更新審査）
6.12.11	経済･経営者団体向け 要請文書等を送付	● 大就連から経済・経営者 181 団体等と 37 企業人権協議会地域連絡会へ送付〔別紙1〕
6.12.23	求人企業向け 要請文書等を 各大学等に送付	● 求人企業向け要請文書を加盟校に送付〔別紙2〕
6.12.24	学生向け 啓発物作成	● 学生向け啓発物を各大学へデータ納品。以降、各大学でリーフレット配布・ポスターで掲載など活用。
7.1.24	大学等関係者 就職問題研修会②	研修会テーマ：「LGBTQ」から考える就活・就労 ・　前半：LGBTQ に関する基礎知識と関係法令 ・　後半：LGBTQ の学生対応についてのケース検討 講師：認定特定非営利活動法人 ReBit（リビット） キャリア事業部マネージャー　三戸 花菜子 氏

別紙１

令和６年１２月１１日

各 団 体 代 表 者 様

大阪府内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公正な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、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、集まり、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たところです。

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、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、学生からの問題事象報告に対する具体的な対応方策として、「就職差別等についての報告書（問題事象報告様式）」を作成して、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。

なお、近年、求人企業が調査会社に依頼して、学生など応募者の匿名の SNS アカウント（通称「裏アカ」）を特定するとともに投稿内容の調査を行っているとの報道がされています。さらに企業からの依頼により、学生の居住地を訪れ、近隣住民に聞き込みを行っている様子も報道されていますが、このような調査に限らず、面接時の質問やエントリーシートなどにより応募者の本籍など社会的差別の原因となるおそれのある事項や思想および信条に関する情報など、職業安定法および同法に基づく指針により収集してはならないと規定されている情報を収集することは、就職差別につながる恐れがあります。

貴団体におかれましては、このような現状を御認識いただくとともに、今後とも当協議会の取組みにも御理解いただき、会員企業に対して、学生への特段の御配慮と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、お願い申し上げます。

敬具

【大就連とは】

大阪府内大学等就職問題連絡協議会（略称：大就連）は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校 75 校が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等をもって構成しています。

＜主な取組み＞

●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、関係行政機関との連携による問題解決に向けた取組み、等

＜大阪府ホームページ＞
大就連（大阪府内大学等就職問題連絡協議会）の取り組み
https://www.pref.osaka.lg.jp/o110090/rosei/koseisaiyo/daisyuren.html

【大就連　事務局】
大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課　労政・労働福祉グループ
住所：〒540-0031 大阪市中央区北浜東 3-14 エル・おおさか本館 10 階　電話：06-6210-9518

別紙２

令和　年　月　日

任 者　様

大阪府内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

時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。
、大学等卒業予定者の公正な採用選考につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼
ます。
大阪府内大学等就職問題連絡協議会（下記参照：略称「大就連」）、大阪府及び大阪
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
能力に基づく公正な採用選考により就職できるよう、連携・協力して企業への啓発
組んでいるところです。
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
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
めており、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、内容
大就連、大阪府及び大阪労働局が連携し、求人企業に対して個別的な啓発等に取り
るところです。
近年、求人企業が調査会社に依頼して、学生など応募者の匿名の SNS アカウント
裏アカ」）を特定するとともに投稿内容の調査を行っているとの報道がされています。
業からの依頼により、学生の居住地を訪れ、近隣住民に聞き込みを行っている様子
れていますが、このような調査に限らず、面接時の質問やエントリーシートなどに
者の本籍など社会的差別の原因となるおそれのある事項や思想および信条に関する
、職業安定法および同法に基づく指針により収集してはならないと規定されている
集することは、就職差別につながる恐れがあります。
た事象をなくすため、貴社におかれましても、これまで実施されてきた採用選考制
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していただき、「公
選考制度の確立」に向け、より一層取り組んでいただきますようお願い申し上げま

敬具

は】
大学等就職問題連絡協議会（略称：大就連）は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専
5 校が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等をもって構成しています。

組み＞
業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ
対する「公正採用選考」に向けた啓発
らの問題事象報告の集約と、関係行政機関との連携による問題解決に向けた取組み、等

ホームページ＞
大阪府内大学等就職問題連絡協議会）の取り組み
www.pref.osaka.lg.jp/o110090/rosei/koseisaiyo/daisyuren.html

事務局】
工労働部雇用推進室労働環境課　労政・労働福祉グループ
540-0031 大阪市中央区北浜東 3-14 エル・おおさか本館 10 階　電話：06-6210-9518

資料４

≪大阪労働局提出資料≫

厚生労働省　アンケート調査・実態把握の取組み

●大学生等へのアンケート調査について

実施時期：令和６年４月～（終了時期未定）

実施方法：文部科学省を経由し、大学等へ学生に対してアンケート調査への回答を促していただくよう依頼。
令和６年度大就連総会において、アンケート調査の協力を依頼。
※アンケートは厚生労働省のリーフレットにある二次元バーコードを読み込んでもらいＷｅｂ上で回答いただく。

●事業所へのアンケート調査について

実施時期：令和５年９月中旬～１０月中旬

実施方法：全国のハローワークの窓口において来所した求人企業（約１，２５０社）に対してアンケートへの協力を依頼

結果の概要：「採用選考時に応募者のＳＮＳアカウントを調査したことがある」と回答した事業所は４％
⇒このうち　・自社で実施したのは約８割
・応募者へ調査について説明を行い同意を得たのは約３割

※アンケートは厚生労働省のリーフレットにある二次元バーコードを読み込んでもらいＷｅｂ上で回答いただく。

【就職活動をしている大学生・短期大学生・専門学校生の皆さまへ】

就職活動終了後に「公正な採用選考に係るアンケート調査」へのご協力をお願いいたします。

ハローワークでは、事業主に対して、応募者に広く門戸を開き、適性・能力に基づいた採用基準による「公正な採用選考」を実施するよう周知・啓発しています。
一方で、選考過程で事業主から「適性・能力以外の事項※を把握された」と求職者からの指摘もあります。
※リーフレット記載の就職差別につながるおそれがある14事項など
厚生労働省では、採用選考時の状況を細かに把握し、今後の事業所への周知・啓発に役立てることを目的として本アンケート調査を実施するものです。
以上の趣旨をご理解の上、ご協力を何卒よろしくお願い申し上げます。

なお、設問の回答に当たっては、以下の点にご留意してください。
・各設問の指示に従って該当する項目にチェック・選択・入力をお願いします。
・採用試験を受けた企業を任意で1社お選びいただき、当該企業に係る採用選考の状況をお知らせ下さい。

Q1　応募先企業(内定前)にどのような応募書類(履歴書等)を提出しましたか？（複数回答可)【必須】

□①学校から指定された履歴書
□②応募先企業独自の履歴書
□③市販されている履歴書
□④就職情報サイト上のWebエントリーシート
□⑤応募先企業ホームページ上のWebエントリーシート
□⑥その他

Q2　応募書類の中に就職差別につながるおそれがある問題となるような内容(具体的にはリーフレット記載のとおり)の項目はありましたか？【必須】

○①問題となる内容の項目はなかった
○②問題となる内容の項目があった

Q3　Q2で「②問題となる内容の項目があった」を選択した方に質問します。
問題となる内容とはどのような項目でしたか？（複数回答可）

□①本籍・出生地
□②自宅付近の略図
□③家族構成や続柄、職業など家族の状況
□④宗教
□⑤支持政党
□⑥尊敬する人物
□⑦購読新聞
□⑧労働組合(加入状況・活動歴等)・学生運動などの社会運動
□⑨既往歴
□⑩その他

Q4　応募書類（履歴書等）の他に求められた書類や健康診断等の対応を求められましたか？【必須】

○①応募書類(履歴書等)の他に求められた書類・対応はなかった
○②応募書類(履歴書等)の他に求められた書類・対応があった

Q5　Q4で「②応募書類(履歴書等)の他に求められた書類・対応があった」を選択した方に質問します。
応募書類(履歴書等)の他に求められた書類・対応とはどのような内容でしたか？（複数回答可）

□①戸籍謄(抄)本
□②自宅付近の略図
□③職務経歴書
□④会社独自のアンケート・調査票等の書類
□⑤作文
□⑥職場体験又は職場見学レポート
□⑦一般的な健康診断
□⑧血液検査
□⑨遺伝子検査
□⑩健康に関する確認書・告知書(病歴、通院歴、精神科受診歴など)の提出
□⑪その他

Q6　Q5で「④会社独自のアンケート・調査票等の書類」を選択した方に質問します。
当該書類の中に就職差別につながるおそれがある問題となるような内容(具体的にはリーフレット記載のとおり)の項目はありましたか？

○①問題となるような内容の項目はなかった
○②問題となるような内容の項目があった

Q7　Q6で「②問題となるような内容の項目があった」を選択した方に質問します。
問題となる内容とはどのような項目でしたか？（複数回答可）

□①本籍・出生地
□②自宅付近の略図
□③家族構成や続柄、職業など家族の状況
□④宗教
□⑤支持政党
□⑥尊敬する人物
□⑦購読新聞・雑誌・愛読書等
□⑧労働組合(加入状況・活動歴等)・学生運動などの社会運動
□⑨既往歴
□⑩その他

Q8　採用面接や採用試験の中で就職差別につながるおそれがある問題となるような質問(具体的にはリーフレット記載のとおり)はありましたか？【必須】

○①問題となるような質問はなかった
○②問題となるような質問があった

Q9　Q8で「②問題となるような質問があった」を選択した方に質問します。
問題となるような質問とはどのような内容でしたか？（複数回答可）

□①本籍・出生地に関すること
□②住宅状況(間取り・部屋数・住宅の種類など)に関すること
□③生活環境・家庭環境などに関すること

□④家族構成や続柄、職業など家族の状況
□⑤宗教
□⑥支持政党
□⑦人生観・生活信条
□⑧尊敬する人物
□⑨思想
□⑩労働組合(加入状況・活動歴等)・学生運動などの社会運動
□⑪購読新聞・雑誌・愛読書等
□⑫恋人の有無・結婚や出産の予定や考え方
□⑬性的指向・性自認に関すること
□⑭身体的な状況(スリーサイズ・病歴・服薬状況等)に関すること
□⑮既往歴
□⑯その他

Q10　応募先企業(内定前)による身元調査・張り込み・近所への聞き込み等が行われていると感じたことはありますか？【必須】
○①感じたことはない
○②感じたことがある

Q11　Q10で「②感じたことがある」を選択した方に質問します。
どのようなことが行われていたと感じましたか？(複数回答可)
□①居住地域付近の調査(近所への聞き込みや電話等)
□②居住地域付近の調査(住宅状況や生活環境等)
□③応募者の行動・生活調査等
□④犯罪歴・非行歴等の調査
□⑤SNS調査
□⑥その他

Q12　Q11で「⑤SNS調査」を選択した方に質問します。
SNS調査が行われる前に、応募先企業から当該調査への説明や同意はどのような形で求められましたか？
○①口頭のみの説明が行われ、口頭で同意した
○②口頭のみの説明が行われ、書面に名前等を記載して同意した
○③口頭のみの説明が行われ、同意は求められなかった
○④説明内容が書かれた書面を提示され、口頭で同意した
○⑤説明内容が書かれた書面を提示され、書面に名前等を記載して同意した
○⑥説明内容が書かれた書面を提示され、同意は求められなかった
○⑦説明内容が書かれた書面を提示され口頭説明があり、口頭で同意した
○⑧説明内容が書かれた書面を提示され口頭説明があり、書面に名前等を記載して同意した
○⑨説明内容が書かれた書面を提示され口頭説明があり、同意は求められなかった
○⑩説明もなく、同意も求められなかった
○⑪その他

Q13　Q12で①～⑨、⑪を選択した方に質問します。
SNS調査をどのようにして行うと口頭での説明又は書面に書いてありましたか？※書面に書いてなかった、説明がなかった、記憶にないなどの場合は回答不要です。
○①自社(応募先企業)で行う
○②調査会社(興信所等)へ依頼して行う
○③その他

Q14　上記設問以外で就職差別を受けたご経験がある方は、その事例等を簡単にお知らせ願います。

最後に、以下属性を選択して終了となります。

・求職者区分を選択してください。【必須】

・あなたが現在通っている学校の都道府県を選択してください。【必須】

・任意でお選びいただいた企業が所在する都道府県（採用試験の受験地）を選択してください。【必須】

確認

別添２

事　務　連　絡
令和６年４月１０日

各国公私立大学就職支援主管課
各公私立短期大学就職支援主管課　　御中
各国公私立高等専門学校就職支援主管課

文部科学省高等教育局学生支援課

大学生等の求職者に対する公正採用選考の取組について（周知）

この度、厚生労働省から、大学生等の求職者に対する公正採用選考の取組について周知依頼がありました。

就職の機会均等を確保するための雇用主における公正採用選考の推進については、憲法に規定される職業選択の自由や法の下の平等（人種、信条、性別、社会的身分又は門地）などの理念を実現するための重要な課題の一つとされているところであり、厚生労働省では、これまでも雇用主に対して、公正採用選考システムの確立に向け各種の周知・啓発を行っているところです。

こうした中、新規高等学校卒業者においては、例えば家族に関することや、本籍・出生地などを面接時に尋ねるなどの就職差別につながるおそれのある事象（以下「おそれ事象」という。）について、学校及び教育委員会等を通じてハローワークに報告するスキームが設けられており、ハローワーク又は都道府県労働局から雇用主に対しておそれ事象（年間約五百件）に関する周知・啓発が行われているところです。

一方で、新規大学等卒業予定者においては、ハローワークへのおそれ事象に関する相談が年間で数十件程度であるという状況を踏まえると、公正採用選考に関する周知が十分に行き届いていないことも想定されます。

つきましては、各大学等におかれましても、別添のリーフレットを活用する等により、大学のキャリアセンター等において就職支援を行う担当者及び学生等に対する周知・啓発を通じて新規大学等卒業予定者における公正採用選考の実現に向けた取組が図られるよう、格段の御配慮をお願い申し上げる次第です。

なお、当該リーフレットの配布・説明等の際には、下記の点も考慮しつつ周知いただくよう何卒よろしくお願い申し上げます。

記

１．公正採用選考の取組については特設サイトを参考としていただくとともに、同サイトに掲載している別添リーフレットを適宜御活用いただきたいこと

特設サイト URL：https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/

リーフレット URL：ttps://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/assets/pdf/basic/04.pdf

２．新規大学等卒業予定者に対して公正な採用選考に係るアンケート調査(別添リーフレットに同調査へ誘導するＱＲコードを掲載)への協力を促していただきたいこと

３．新規大学等卒業予定者から大学等の就職支援担当課等に対しておそれ事象に関する相談がなされた際には、近隣ハローワークへの相談を促していただきたいこと

【本件連絡先】
文部科学省高等教育局学生支援課
就職指導係　03-5253-4111（内線 3354）

資料５

大就連における既存コミュニケーションツールを活用した問題事象報告試行実施について

契機

令和３年度大学生に係る問題事象の報告件数０件を受け、令和５年度本会議委員より「大学生の問題事象の報告の仕組みに課題があるのではないか」と問題提起。

ねらい・検証ポイント

- デジタルフォーム（**Google** フォーム等）からの相談により、学生が報告しやすい手法とする。
- 学生が就職活動時に使用するポータルサイト（キャリタス **UC** 等）や **HP**・メール等大学と学生間の既存のコミュニケーションツールを活用して、学生に対して着実に周知する。
- 報告書に「差別」という文言は使わず「就職に関する報告書」などとし、報告しやすいフォームとする。

令和５年度試行実施　概要

	①大学	②大学	③大学	④大学
学生数	約 **1,200** 人	約 **1,600** 人	約 **3,400** 人	約 **28,000** 人
学生への周知方法	・メール送信	・就職ガイダンス	・**LINE**・メール発信	・就職ガイダンス ・メール送信 ・ポータルサイトトップページ
コミュニケーションツール・報告方法	学内ホームページにて公正採用について発信、メール一斉送信	**LINE** 公式アカウントでの問題事象報告※１	ポータルサイト・**LINE**（オープンチャット）にバナー等で報告フォーム（**Google** フォーム）を掲載※２	就職支援システム「キャリタス **UC**」のトップページに報告フォーム「**forms**（**Microsoft365**）」を掲載
ツール利用率	ほぼ全員	８割程度	ほぼ全員	就職を希望する学生９割程度

※１　令和 **6** 年度は、**LINE** 公式アカウントスクールプレミア内アンケートフォームで報告フォーム作成し、求人検索 **NAVI**（**J-NET**）のトップページに **URL** を掲載・実施を検討中。

※２　令和６年度は対面による個別対応のみ。

令和５年度　実績（令和６年３月 31 日まで）

試行実施の方法による問題事象の報告・件数は、**１件**
内容：能力・適性等と関係のない個人情報に係る質問

※上記４校による試行実施は、令和６年度も継続して実施。

令和６年度試行実施（予定含む）　概要

	⑤大学	⑥大学	⑦大学	⑧大学	⑨大学
学生数	約 340 人	約 1,300 人	約 7,000 人	約 15,000 人	約 35,000 人
学生への周知方法	・Teams ・対面対応	・就職ガイダンス	・メール送信 ・ポータルサイトトップページ ・就職ガイダンス	・キャリアセンター HP のお知らせ	・ポータルサイトトップページ
コミュニケーションツール・報告方法	Teams で報告フォーム（forms）を掲載・ 個別の対面対応	学修支援システム『Moodle』で就職活動時に回答する報告書へ就職差別に関する設問項目を掲載	就職支援システム「キャリタス UC」のトップページに報告フォーム（Google フォーム）を掲載	キャリアセンターの HP に報告フォーム（forms）を掲載。	求人検索 NAVI（JNET）トップ画面に報告フォーム（Google フォーム）を掲載
ツール利用率	ほぼ全員	ほぼ全員	ほぼ全員	ほぼ全員	ほぼ全員
開始時期	実施中	実施中	実施中	実施中	令和７年 3 月までに実施

令和６年度試行実施にあたって意見交換会の開催

令和６年９月 13 日（金）、大学等専門委員会委員（出席可能な委員のみ）及び大就連　試行実施校５校（出席可能な大学のみ）で令和６年度試行実施にあたって意見交換会を開催した。

【主な意見】

- 学生が就職差別を自分事ととらえていない・認識していないのではないか
- 報告することで本人が不利益になる可能性があると考えているのではないか
- 問題事象を報告する必要性を理解していないのではないか
- 就職差別であるか、ないかの線引きが難しく、これから就職活動をする学生に対して公正採用選考・就職差別の伝え方が難しい
- 企業を選ぶ際に、給与や労働条件、休暇などの福利厚生等と比較して、人権尊重に重きを置いていないのではないか

現時点の状況（令和７年１月時点）

試行実施の方法による問題事象の件数は、**４件**※

１．健康診断書の提出（理由なし）
２．面接時に、結婚・妊娠の予定についての質問
３．選考時のプレゼンテーションで、家族に関するテーマが出題
４．エントリーシートに、家族構成・健康状態等の項目

※内、大就連への報告は、**3・4** の案件のみ

今後の予定

- **令和６年１２月下旬** 各大学に、学生向け啓発物のデータ配布
- **令和７年１月下旬～** 令和８年卒業予定者に対する就職ガイダンス等で啓発物を活用

・広報活動　開始：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

・採用選考活動 開始：卒業・修了年度の6月1日以降

・正式な内定日：卒業・修了年度の 10 月1日以降

HP：厚生労働省「大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動時期について」

資料６

株式会社小学館集英社プロダクションとの協働による
大就連啓発物について

■ ねらい

① 学生に訴求するもの・学生の目にとまるもの。
② 学生（20 代前後）が興味・関心をひくもの。
③ 従来のポスター・チラシだけでなく、ＩＴによる配信も想定すること。

■ 株式会社小学館集英社プロダクションとの協働の理由

・国内でキャラクタービジネスを展開。
・IT による教育サービス等も手掛けている。
・大学生等を対象とした国の啓発コンテンツ（例：献血啓発ポスター等）の経験も豊富である。

■ ポイント

・なぜかかわいそうな目にあうことが多い、20 代に人気の ShoPro キャラクターの「ちこまる」を起用。就職差別を考えるきっかけとなるようなデザイン。

・「それ、就職差別かも？～その質問、本当に必要？～」と学生に訴えかけるようなメッセージを新たに挿入。

・記載の質問は、多くならないようにし、学生の目を引くようなデザイン。

・家族状況等の身近なものをはじめとして、学生に就職差別かどうか考えさせるような質問事項を記載。

- 家族の職業を教えてください
- 家族は何人いますか？
- 先日行われた選挙にいきましたか？
- （男性だけ、または女性だけに）残業・転勤は可能ですか？
- （女性だけに）結婚後や出産後も働き続けようと思いますか？
- アレルギーはありますか？

・面接時の質問に違和感があればキャリアセンターにすぐに相談できるよう、右下の空白部分に相談窓口の QR コードを各大学が挿入。

■ **啓発効果について**

○ **大就連加盟校（全体）の取組み（集計中）**

・学内の掲示板やデジタルサイネージに掲載

・学生用ポータルサイトにデータ配信

・就職ガイダンス・合同企業説明会で配布

○ **大学等専門委員会　代表幹事校、要請・啓発担当校の取組み（予定含む）**

大学名	取組み
A 大学	・12 月 20 日、キャリアセンター前資料スペースにチラシ 20 枚配架 ・12 月 26 日、就職支援システムで全学生にデータ配信 ・1 月 14 日学内合同企業説明会で資料スペースにチラシ 100 枚配架
B 大学	・短期大学 １月３１日就職ガイダンスでライフデザイン総合学科新 2 年生 44 名/４月就職ガイダンスで保育学科２年生 63 名に配布予定 ・大学 ２月 27 日就職ガイダンスで看護学部新４年生約 80 名/10 月就職ガイダンスでリハビリテーション学部４年生約 60 名に配布予定
C 大学	・Teams で PDF データを全学生に配信 ・1 月６日～1 年生（全 130 名）にチラシで配布 ・A３サイズのポスターをキャリア支援センター入口・学内掲示板に掲示
D 大学	・12/24 学内ポータルサイトで学生 2,942 名に配信 ・12/24 就職支援用 LINE で学生 728 名に配信 ・1/20-24 に実施した 26 卒対象就職ガイダンス（469 名参加）で表示、口頭で周知
E 大学	・学習支援システム『Moodle』の「就職関連資料」内に PDF データで掲載し、就職ガイダンス時に周知 ・キャリア支援課掲示板にポスター掲示

資料７

「令和７年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み

令和６年７月 29 日付けで大阪府、大阪府市長会、大阪府町村長会の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について」として、厚生労働省及び文部科学省（本省）に下記のとおり要望しております。

【要望】

大阪府では、府内の大学、短期大学、高等専門学校の就職業務担当者で構成する「大阪府内大学等就職問題連絡協議会（大就連）」を中心に、公正な採用選考の実現に向け、ポスターの掲示やリーフレットの配布など、大学生等への啓発を行うとともに、企業等に対する要請活動を行っています。

大就連においても、問題事象の把握等に努めていますが、違反質問があった場合の相談件数が少なく実態と乖離しているとの指摘もあることから、文部科学省と連携して、大学生等へ公正な採用選考に関する周知・啓発に取り組んでください。

次に、大学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ることから、ナビサイト運営会社を傘下に持つ業界団体等へ、公正な採用選考の実施について引き続き要請を行ってください。

また、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や個人情報の不適切な取り扱いが行われることがないよう、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」や大学生等に対して「公正な採用選考の考え方」などをサイト内で啓発するよう、継続的に要請を行ってください。

さらに、報道等で明らかになった就職活動中の大学生らが匿名で使うSNSアカウントを特定し、調べる、いわゆる「SNS（裏アカウント）調査」は、就職差別につながるおそれがあることから、次の対策を講じてください。

（1）求職者の個人情報の収集や第三者提供に係る同意の取り方などを定めたガイドラインを作成するとともに、「SNS（裏アカウント）調査」における禁止事項等は法令等で定めてください。

（2）ガイドライン等の策定にあたっては、その実態把握に努めるとともに、問題事象を把握した場合には、法令等に基づき適切に対応してください。

（3）今年度、啓発を目的に開始された「公正な採用選考に係るアンケート調査」については、啓発だけではなく、企業等における今後の再発防止に活用できるよう、調査項目を検討してください。

（4）「SNS（裏アカウント）調査」への注意喚起や啓発内容は、全国統一的なメッセージが必要かつ効果的であることから、基本的な内容を示すとともに、企業や求職者・学生に対し、啓発してください。

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るとともに、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。

【厚生労働省　考え】

大学生に対する啓発について

・ 大学生等への公正採用選考の周知の重要性は認識しており、これを効果的に周知するため、手に取りやすい求職者向けのリーフレットを作成し、大学生に周知を図っている。

・ 採用選考の状況を把握するため、今年度から全国的なアンケート調査を実施しているが、そのアンケート調査の実施に当たっては、文科省など関係省庁とも連携し、大学で就職支援を担当する職員や学生に対して周知啓発に努めているところ。

ナビサイトの運営会社に対する啓発について

・ ナビサイト運営会社に対しては、令和6年4月にナビサイト運営会社を傘下に持つ業界経済業種別団体438団体に対し、職業安定局長名で公正採用選考に係る要請文を送付し、周知啓発を依頼。これにより、ナビサイト運営会社が公正な採用選考の考え方に基づいたサイト運営を行うよう期待しているところ。

・ 公正な採用選考に関するバナー広告の掲載を行うナビサイトリーダーに依頼するため、令和5年6月に求人情報関係の業界団体から参加企業に対してバナー広告掲載の協力を要請したが、今年度も同様に実施してもらいたい。

SNS調査について

・ SNS調査については、SNS調査に限らず、採用選考時に求職者の個人情報を収集する際は、職業安定法第5条の5で「業務の目的の達成に必要な範囲内で当該目的を明らかにして、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でこれを保管し、及び使用しなければならない。」と定められている。また、厚生労働省の指針では「社会的差別の原因となる恐れのある事項や思想信条など、個人情報を原則収集してはならない。」と規定している。

・ 公正な採用選考では、採用選考時に配慮すべき事項として 14 事項を整理し、周知啓発を行っているが、SNS調査は本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項の把握に繋がる可能性があることから、SNS調査を利用し、業務目的から逸脱した個人情報の収集を行ったことが確認できた場合や、業務で知り得た個人情報をみだりに第三者に提供することなどが確認できた場合は、SNS調査を依頼した求人企業に対して、指導等を実施することになると考えている。

・ SNS調査に関しては、事業主に対するアンケート調査や今年度から改めて周知している大学生へのアンケート調査を通じ、実態を把握したうえで、厚生労働省として何ができるかということを法的観点も含めて慎重に検討し必要な対応を行ってまいりたい。

資料８

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（R1～R5、R6 年度上期）

令和５年度　学生から：０事業所（０件）、令和６年上期　学生から：２事業所（３件）

		R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6年度 上期
①問題のある募集要領等（就職担当者から）	小計①～④	0	0	0	0	0	0
	①本籍・出生地に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	②家族状況に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	③戸籍謄(抄）本等（住民票等）の提出	0	0	0	0	0	0
	④男女雇用機会均等に反する募集要件等	0	0	0	0	0	0
	⑤その他〔小計〕	0	0	0	0	0	0
	・中学校等からの学歴記載	0	0	0	0	0	0
	・帰省先の記載	0	0	0	0	0	0
	・健康診断書の提出、健康状態等の質問	0	0	0	0	0	0
	・最寄の交通機関・駅名	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0	0	0
①総合計		0	0	0	0	0	0
②問題のある募集要領等（面接以外）（学生から）	①身元調査	0	0	0	0	0	0
	②戸籍謄(抄）本等（住民票等）の提出	0	0	0	0	0	0
	③会社独自の履歴書・ｴﾝﾄﾘｰｼｰﾄ等〔計〕	2	0	0	2	0	2
	＊（　）内は、報告のあった実件数	(1)	(0)	(0)	(1)	(0)	(1)
	・本籍・出身地に関すること	0	0	0	0	0	0
	・家族状況に関すること	1	0	0	1	1	1
	・思想・信条、宗教に関すること	0	0	0	0	0	0
	・その他	1	0	0	1	1	1
	④男女雇用機会均等に反すること	0	0	0	0	0	0
	⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	0	0	0	0	0	1
	合計	2	0	0	2	0	3
	＊（　）内は、報告のあった実件数	(1)	(0)	(0)	(1)	(0)	(2)
②面接時に問題のある質問等（学生から）	①本籍・出身地に関すること	0	0	0	0	0	0
	②住居状況に関すること	0	0	0	0	0	0
	③生活・家庭環境等に関すること	0	1	0	0	0	0
	④家族状況に関すること〔小計〕	9	5	0	4	0	0
	・家族の構成に関すること	3	2	0	2	0	0
	・家族の職業・学歴に関すること	6	2	0	2	0	0
	・家族の収入・資産に関すること	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	1	0	0	0	0
	⑤思想等に関すること〔小計〕	1	1	0	0	0	0
	・支持政党に関すること	0	0	0	0	0	0
	・尊敬する人物に関すること	0	1	0	0	0	0
	・購買新聞・愛読書に関すること	1	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	0	0	0	0
	⑥男女雇用機会均等に反すること	2	1	0	1	0	0
	⑦面接－上記以外の問題ある質問等	0	3	0	0	0	0
	合計	12	11	0	5	0	0
	＊（　）内は、報告のあった実件数	(8)	(3)	(0)	(4)	(0)	(0)
②総合計		14	11	0	7	0	3
総合計（①＋②）		14	11	0	7	0	3

① 就職担当者からの問題のある募集要項等に関わる対応

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
本籍地・出身地に関すること	1年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	2年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	3年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	4年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	5年度	**0 （他 0 官 0 ）**	0	0	0
	6年度上期	**0 （他 0 官 0 ）**	0	0	0
家族状況に関すること	1年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	2年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	3年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	4年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	5年度	**0 （他 0 官 0 ）**	0	0	0
	6年度上期	**0 （他 0 官 0 ）**	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	1年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	2年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	3年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	4年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	5年度	**0 （他 0 官 0 ）**	0	0	0
	6年度上期	**0 （他 0 官 0 ）**	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	1年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	2年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	3年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	4年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	5年度	**0 （他 0 官 0 ）**	0	0	0
	6年度上期	**0 （他 0 官 0 ）**	0	0	0
その他	1年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	2年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	3年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	4年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
その他（内訳）	**5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	0
帰省先の記載		0 （他 0 官 0 ）	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	0
最寄の交通機関・駅名		0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
その他		0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
その他（内訳）	**6年度上期**	**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	0
帰省先の記載		0 （他 0 官 0 ）	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	0
最寄の交通機関・駅名		0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
その他		0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
計	1年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	2年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	3年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	4年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0
	5年度	**0 （他 0 官 0 ）**	0	0	0
	6年度上期	**0 （他 0 官 0 ）**	0	0	0

＊（ ）内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係　令和５年は上期

② 学生からの問題のある募集要項及び質問等への対応

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	企業名等不明により対応不可
身元調査	1年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	2年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	3年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	4年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	5年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	6年度上期	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	1年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	2年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	3年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	4年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	5年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	6年度上期	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
会社独自の履歴書・エントリーシート等	1年度	2 （他 0 官 0 ）	2	0	0	0
	2年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	3年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	4年度	2 （他 1 官 0 ）	2	0	0	0
	5年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	6年度上期	2 （他 1 官 0 ）	2	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	1年度	2 （他 0 官 0 ）	2	0	0	0
	2年度	1 （他 0 官 0 ）	1	0	0	0
	3年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	4年度	1 （他 1 官 0 ）	0	0	1	0
	5年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	6年度上期	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
その他（不適切な健康診断・作文等）	1年度	10 （他 1 官 0 ）	5	0	3	2
	2年度	10 （他 2 官 1 ）	10	0	0	0
	3年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	4年度	4 （他 2 官 0 ）	4	0	0	0
	5年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	6年度上期	1 （他 1 官 0 ）	1	0	0	0
計	1年度	14 （他 1 官 0 ）	9	0	3	2
	2年度	11 （他 2 官 1 ）	11	0	0	0
	3年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	4年度	7 （他 4 官 0 ）	6	0	1	0
	5年度	0 （他 0 官 0 ）	0	0	0	0
	6年度上期	3 （他 2 官 0 ）	3	0	0	0

＊（ ）内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係　令和6年は上期

資料９

公正採用・雇用促進会議　大学等専門委員会資料

<table>
<tr><td rowspan="2">Ｎｏ．１
（令和６年度）</td><td>大学名</td><td>Ａ大学</td><td rowspan="2">指　導　方　針</td><td rowspan="2">Ａ</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td>―</td></tr>
<tr><td rowspan="5">事業所の概要等</td><td>所 在 地</td><td>奈良県</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td rowspan="2">―</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td>―</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td>織物・衣服、身の回り品小売業</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>―</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>―</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>―</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>―</td><td>推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td>―</td></tr>
<tr><td>大学からの報告等</td><td colspan="4">親との関係、10年後どんな間柄にしていきたいか等のテーマでプレゼンテーションを行うよう事業所から案内があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接以外：その他（不適切な健康診断・作文等）</td></tr>
<tr><td>事業所への確認内容</td><td colspan="4">令和6年7月1日、管轄の公共職業安定所から確認を行ったところ、以下のような回答があった。
・本プレゼンテーションの課題は過去より出題しており、応募者の親に対する感謝の気持ち等を聞いていたとのこと。
・就職差別をする意図はなく、販売、接客に従事する者として顧客への感謝の気持ちを知りたいと思い、このような質問になっていたとのこと。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="4">・事業所は指摘された内容を全て認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="4">・ 現在課題としているプレゼンテーションのテーマは取り消し、本人の持つ適正、能力に基づいたものにするよう指導。
・ 採用自主点検資料を手交し、採用選考方法について公正な採用選考となるよう再点検を行うことを指示。
・「公正採用選考人権啓発推進員」が未選任であることから、選任届を出すよう指導し、企業内での人権研修を実施するよう指示。
・ 今回の指導内容を事業所全体の問題として共有し、再発防止を図るよう指示。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="4">・ 今回のプレゼンテーションの課題は変更する。
・「公正採用選考人権啓発推進員」を選任し、公正採用選考人権啓発推進員を中心とした「適性と能力に基づく公正採用システム」の確立を実施するとした。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="2">―</td><td>合　否</td><td>―</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="4">―</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="2">Ｎｏ．２
（令和６年度）</td><td>大学名</td><td>Ａ大学</td><td rowspan="2">指　導　方　針</td><td rowspan="2">Ａ</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td>―</td></tr>
<tr><td rowspan="5">事　業　所　の
概　　要　　等</td><td>所 在 地</td><td>東京都</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td rowspan="2">―</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td>―</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td>化粧品の製造・販売</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>―</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業規模　3,623 人
事業所規模　300 人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>―</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>―</td><td>推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td>―</td></tr>
<tr><td>大学からの
報　告　等</td><td colspan="4">エントリーシートに①未婚・既婚②最寄駅③家族構成（父・母・兄弟姉妹）の個人情報④健康状態（病歴・視力・色覚・アレルギー・喫煙、通院中の有無）⑤受験について家族の了承⑥入社後の住まい（自宅・賃貸）に関する記載欄があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート（家族状況に関すること・その他）</td></tr>
<tr><td>事業所への
確　認　内　容</td><td colspan="4">令和6年9月2日、管轄の公共職業安定所から確認を行ったところ以下のような回答があった。
・ 公正採用選考に係る研修は、コンプライアンス研修として定期的に実施しているものの、採用選考に関するマニュアルについては特にないとのこと。
今回報告のあったエントリーシートの記載理由について以下のような回答があった。
①【未婚・既婚】
・扶養に入るか、フルタイムで働けそうか勤務時間の制限があるかを判断するためとのこと。
②【最寄駅】
・会社の既定の範囲で配属先を決めるために使用していたとのこと。
③【家族構成（父・母・兄弟姉妹）の個人情報】
・緊急連絡先確認と、応募者の家族構成をただ知りたかっただけとのこと。
④【健康状態（病歴・視力・色覚・アレルギー・喫煙・通院中の有無）】
・「病歴」・「通院中の有無」は、以前から病気を隠していて、急に休んでしまうケースが多々あり、長く勤められそうか知りたかったとのこと。
・「視力」は、美容部員として、自分の目元のメイクをお客様にも見ていただく仕事柄、眼鏡ではなく、裸眼もしくはコンタクトで接客していただくためとのこと。
・「色覚」は、微妙な色合いを表現し、お客様の顔などにメイクをする接客の関係上必要なため確認しているとのこと。
・「アレルギー」は、化粧品を扱うという仕事上、自分も自社商品の練習として、直接肌に触れる作業を常に行うため、アレルギーがあると仕事にならないからとのこと。
・「喫煙」は、お客様の顔などに近距離でメイクをする接客の関係上、たばこの匂い等は好まれないため確認している。また、企業全体として、労働者の健康増進を目指しており、企業全体で禁煙を推進している。
⑤【受験について家族の了承】
・内定後に親から反対されたとして内定辞退されるケースがあり、家族に了承を得ているか確認するためとのこと。
⑥【入社後の自宅 or 賃貸】
・採用後の住居環境を把握したかったからとのこと。（住宅手当なし）
・なお、エントリーシートのフォームは過去より使用しているものとのこと。</td></tr>
</table>

事　実　確　認	・事業所は指摘された内容を全て認めた。		
指　導　状　況	管轄の公共職業安定所から以下の通り指導を行った。 ①【未婚・既婚】に関する質問は、本人の適性と能力に基づく質問とはいえないことから、業務時間・残業目安等伝えた上で、「対応は可能でしょうか？また、扶養の範囲内での勤務は必要ありますか？」など面接時に確認すること。 ②【最寄駅】に関する質問は、通勤規定及び転勤について説明し、「そのエリアでの勤務は可能でしょうか？また、配置先について配慮すべきことはありますか？」など面接時に確認すること。 ③【家族構成（父・母・兄弟姉妹）の個人情報】に関する質問は、就職差別につながるおそれがある14事項に含まれることから家族構成はどの場面でも聞かないこと。緊急連絡先は電話番号だけ確認すれば良い旨説明。 ④【健康状態（病歴・視力・色覚・アレルギー・喫煙・通院中の有無）】 ・「病歴」、「通院中の有無」に関する質問は、就職差別につながるおそれがある14事項にあたり、病歴・通院中の有無はどの場面でも聞かないこと。 ・「視力」、「色覚」、「アレルギー」に関する質問は、業務内容と質問する理由（美容部員として）を詳しく伝えたうえで、「このような業務を遂行するにあたり、何か支障や伝えておきたい事はございますか？」などと面接時に確認する。 ・「喫煙」に関する質問は、接客という合理的な理由があることから、業務内容を説明した上で、質問するようにし、喫煙者であっても、禁煙する意思がある場合は、選考に含めるよう配慮を求めるよう説明。 ⑤【受験について家族の了承】に関する質問は、家族構成の確認となるので、どの場面でも聞かないこと。 ⑥【入社後の自宅or　賃貸】に関する質問は、住宅手当等も無いとのことなので、そもそも聞く必要はないこと。 ・　上記①から⑥に関して、エントリーシートに記載はしないよう指導し、面接時に上記質問例のようなやり取りで把握するよう指導。 ・　採用選考に影響していないとの認識であっても、得られた回答によっては、面接官に余談や偏見を生じさせて採否結果に影響を与える恐れがあることを説明。 ・　今後はエントリーシートの修正・質問事項の再点検等、面接スタッフにおいて再度、事前にその内容を十分に検討・協議し、採用選考に関わる社員全員に公正採用選考の正しい理解と認識の共有をするよう指導。		
事業所の対応	・　面接の場に限らず、すべての採用選考に係る場面で、不適切な質問がでないよう事前にその内容を十分に検討・協議し、人事・採用に携わるスタッフ全員で公正採用選考の正しい理解と認識を共有するとのこと。 ・　ハローワーク主催の研修会、説明会に参加し、事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識・理解を深めるよう努めるとのこと		
生徒の状況等	―	合　否	―
他校での事象	―		
備　　考	―		

＜行政指導等対応方針について＞

	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〕を省略。
		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〕 【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〕
		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〕 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	【大学等において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〕
	〔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〔公正採用選考要請文書送付〕 府外求人企業： 大学等〔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】 適時対応協議 （「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）
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〕を省略。
	〔Ｓ〕 事項内容が重大で、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】 適時対応協議 （「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）

令和６年度第１回　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　会議録

１　日時　令和６年７月17日（水）10:00～12:00

２　場所　大阪府庁　分館Ａ棟３階　共用会議室（A3－9）

３　概要

（１）開会の挨拶（府教育庁教育振興室高等学校課　北村参事）

（２）委員自己紹介

（３）議事

①前回会議（令和６年２月26日開催）について

事務局（高等学校課　今谷主任指導主事）より、資料の８～９ページまでの概要を報告

②報告【中学校】

事務局（小中学校課　森山首席指導主事）より、資料12ページの概要を報告

③報告【高等学校課】

事務局（高等学校課　今谷主任指導主事）より、資料14～18ページまでの概要を報告

④委員からの意見等

【委員】

16ページ啓発指導の方針案については、表示記号が変わっただけではなく、判断基準を明確にし、従来の判断基準とは異なると理解してよいのか。

【事務局】

従来の判断基準は、明確なものがなかった。事務局が過去の事例を基に、この程度ならＡ、A’などの判断をしていた。近年は、ほぼ全てＡとなっている。文書の保存年限等もあり、過去のものは、記録として残っていないことから、そのものさしを残していくことも難しい状況である。そのような状況の中で、判断基準を「見える化」し、一定の基準として運用をできればと考えている。

【委員】

前回の会議で報告があった、No.9、No.12の事例は、この判断基準に合わせるとどうなるのか。

【事務局】

今回の会議に至るまで、２回の会議（行政四者、拡大行政四者）を経ている。それらの会議において、委員の皆様のご意見を伺って決めていく。事務局としては、過去の３年に指導歴があるかを見た

うえで、事務局としての、A、 B、 Cのどれに該当するかの原案を考え、行政四者、拡大行政四者会議での委員の皆様のご意見を伺い決めていく。

【委員】
従来の表示記号では、A'やCは、10年近くなかったわけであるが、そのような状態は今後改善されるのか。

【事務局】
生起する事象によるところである。問題性の高い事象が起これば、新しい基準であるB、Cとなることは十分に考えられる。

【委員】
前回の会議でも指摘させていただいたが、これまで、委員を20年近く経験する中で、Cに該当する内容は覚えている。経営者が受験生を見下したような態度をとった事例で、大きな問題であると感じた。それ以外の事例は、過去10年すべてAとなっている。きめ細やかな指導を考えるとAの中でもランクをわけ、これまでとは違った指導をしていくという時期にきていると考える。それらのことを踏まえ、新しい基準であるB、Cの判断をしていただきたいと考える。

【委員】
Bの継続指導事業所の位置づけはどういったものか。Aの要指導事業所にランクされた事業者は継続してみていく必要があり、Bは基準として必要なのか。そのことを検証できるのは、1年後であり、次年度も違反事象を繰り返した場合は、継続指導事業所というよりも特別指導事業所のCでもよいと考える。

【事務局】
今のご意見では、2年続けて問題事象を起こしてしまった事業所は特別指導事業所であるCにあげてよいのではないかということか。

【委員】
特別指導事業所であるCの指導の方針は、行政四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となっている。Bは基準として、必要ないのではないか。翌年、改善されれば、A、改善されなければCでよいのではないかと考える。

【事務局】
ここ近年の運用状況としては、A'がなく、新しい基準で運用してみないと課題もみえてこない。実際に運用する中で、委員の皆様からのご意見を基に検討していければよいと考えている。

⑤報告【高等学校課】

事務局（高等学校課　今谷主任指導主事）より、資料 19～24 ページまでの概要を報告

⑥委員からの意見等

【委員】

複数回の面接方法を変更するとあるが、公正採用に係る事業所としての姿勢は改善されたのか。

【事務局】

職安から報告の中に、すでに推進員、補助員を選任している事業所である。面接を実施する者が選任しているわけではなった。そのため、職安からも面接を行う者を補助員にするように指導していただいた。また、選考の方法を変更するため、推進員はこのままとし、面接の啓発動画も視聴するよう指導していただいている。

⑦報告【労働環境課】

事務局（労働環境課　中西主事）より、資料 26～27 ページまでの概要を報告

⑧令和５年度　第２回　公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会

事務局（人材育成課　池口総括主事）より、資料 29～33 ページまでの概要を報告

令和６年度　第１回

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

と　き　　令和６年７月17日　10:00～12:00
ところ　　大阪府庁　分館Ａ棟３階　共用会議室（Ａ３-９）

次　第

1　開会あいさつ
2　委員自己紹介
3　議事
（1）前回会議（令和６年２月 26 日開催）について
（2）令和５年度　就職における採用選考等に係る調査結果及び研究協議
　① 中　学　校
　② 高 等 学 校
　③ 他府県関係（他府県出身生徒）

（3）令和５年度　職業能力開発専門委員会に係る報告

4　その他

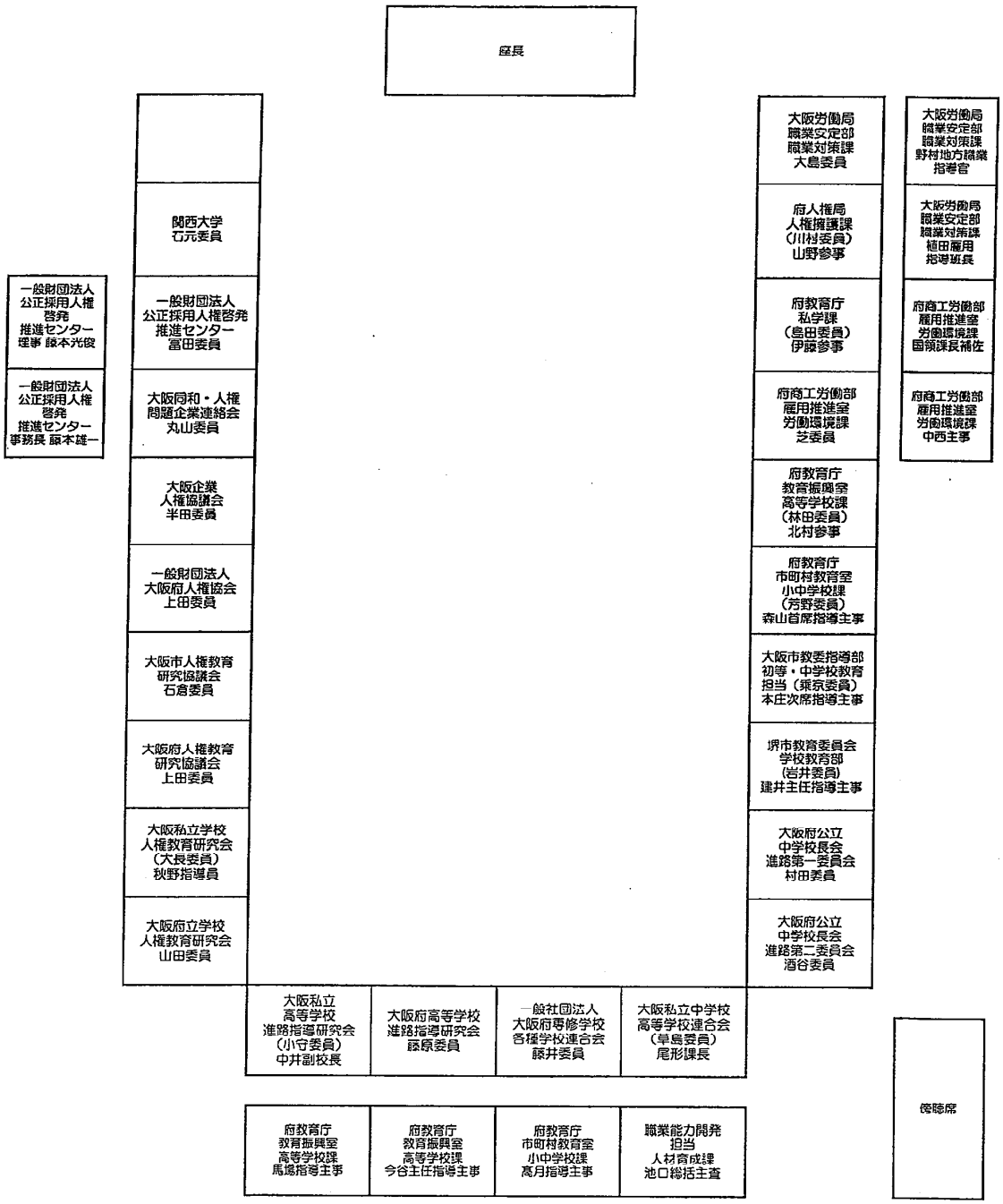
資　料

① 令和６年度　中・高・他府県関係専門委員会　委員名簿　P１
② 公正採用・雇用促進会議　中・高・他府県関係専門委員会　設置要綱　P２
③ 公正採用・雇用促進会議　連携フロー図　P４
④ 公正採用・雇用促進会議　行政四者会議設置要項　P５
⑤ 公正採用・雇用促進会議　拡大行政四者会議設置要項　P６
⑥ 令和５年度　第２回　中・高・他府県関係専門委員会　会議録　P７
⑦ 就職受験報告書　P10
　・中学校関係資料　P11
　・高等学校関係資料　P13
　・他府県関係資料　P25
⑧ 職業能力開発専門委員会　会議録（令和５年度第２回）　P28

令和６年度第１回公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

配席表



令和６年度　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 委員名簿

所属団体	委員氏名
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	大島　淳
府民文化部 人権局 人権擁護課	川村　哲也
府教育庁 私学課	島田　治
府商工労働部 雇用推進室 労働環境課	芝　博基
府教育庁 教育振興室 高等学校課	林田　照男
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	芳野　和宏
大阪市教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当	乗京　慎二
堺市教育委員会事務局 学校教育部 教育課程課	岩井　伸司
大阪府公立中学校長会 進路第一委員会	村田　光直
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	酒谷　由紀子
大阪私立中学校高等学校連合会	草島　葉子
大阪府専修学校各種学校連合会	藤井　静児
大阪府高等学校進路指導研究会	藤原　清隆
大阪私立高等学校進路指導研究会	小守　良昌
大阪府立学校人権教育研究会	山田　達也
大阪私立学校人権教育研究会	大長　庸祐
大阪府人権教育研究協議会	上田　誠一
大阪市人権教育研究協議会	石倉　雅之
一般財団法人　大阪府人権協会	上田　大造
大阪企業人権協議会	半田　好夫
大阪同和・人権問題企業連絡会	丸山　明宏
一般社団法人　公正採用人権啓発推進センター	冨田　寛司
関西大学名誉教授	石元　清英

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

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初等・中学校教育担当
堺市教育委員会事務局学校教育部教育課程課
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。

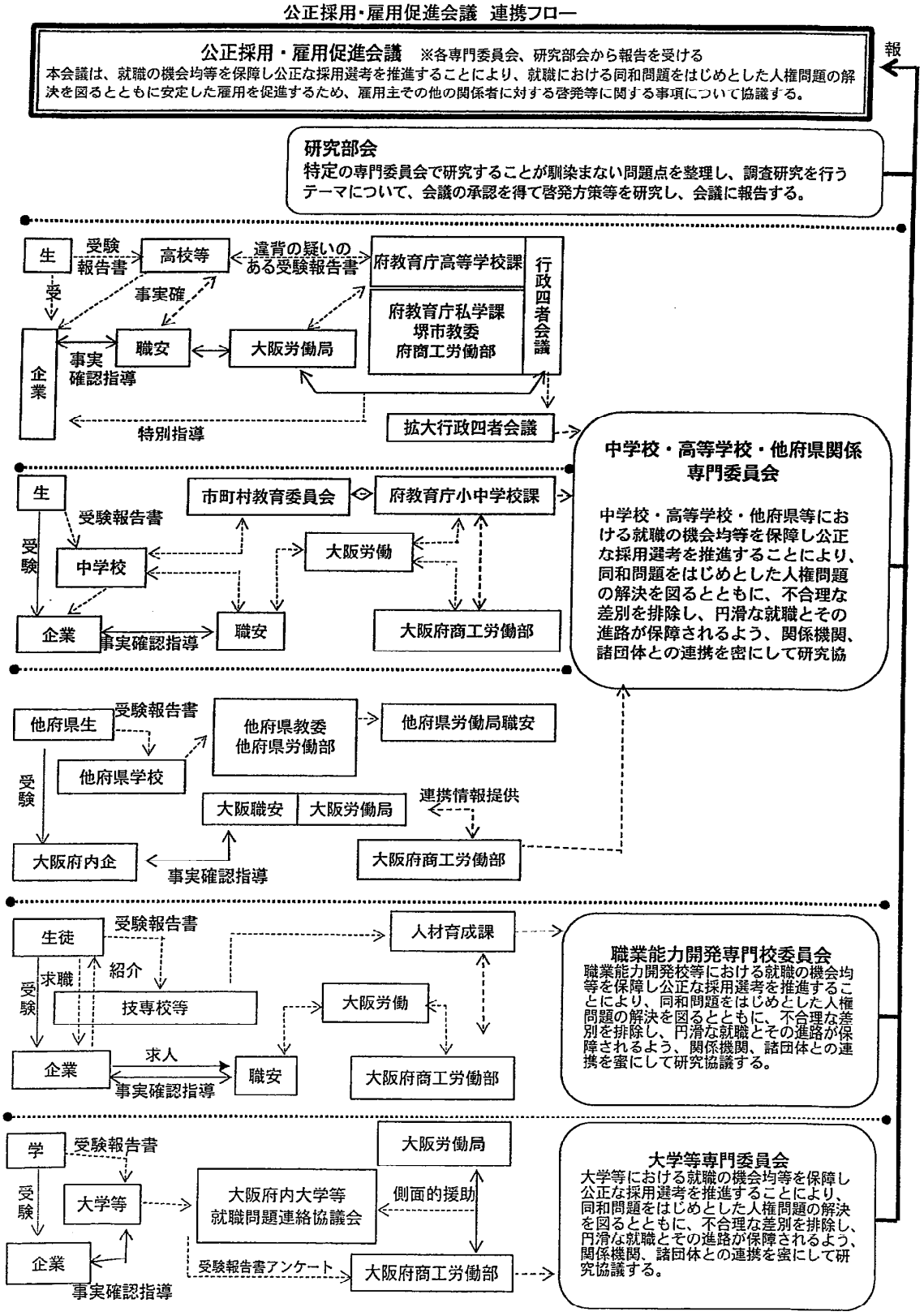
5　この要綱は、平成25年 4 月1日から施行する。

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 8 月19日から施行する。

8　この要綱は、令和 4年 4 月1日から施行する。

公正採用・雇用促進会議　連携フロー



行　政　四　者　会　議　設　置　要　項

1　目　的

公正な採用選考を積極的に推進するため、学校から提起された採用選考時等における問題事象について、「就職受験報告書」等に基づき、精査・点検を行い、違反事業所について集約を行い、「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」へ報告を行う。

2　構　成

行政四者会議は、次の機関で構成する。

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

堺市教育委員会事務局学校教育部教育課程課

大阪府教育庁私学課

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

3　庶　務

行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4　期　間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

5　その他

雇用対策法第27条（国と地方公共団体との連携）の規定に則り、大阪労働局と相互の連絡・協力を図りながら、公正な採用選考を積極的に推進する。

拡　大　行　政　四　者　会　議　設　置　要　項

1　目　的

行政四者会議における違反事業所の集約の結果について協議を行い、「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」への報告に当たってのまとめをする。

2　構　成

拡大行政四者会議は、行政四者会議の構成員に、次の各機関から推薦された代表者各１名をもって構成する。

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

大阪私立学校人権教育研究会

3　庶　務

拡大行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4　期　間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

（1）前回会議（令和6年2月26日開催）について

令和５年度第２回　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　会議録

1 日時　令和６年２月26日（月）10:00～11:30

2 場所　大阪府立労働センター（エル・おおさか）
本館11階セミナールーム

3 概要

(1) 開会あいさつ（府教育庁教育振興室高等学校課　林田課長）

(2) 委員自己紹介

(3) 議事

① 前回会議（令和５年８月３日開催）について
事務局（高等学校課　今谷指導主事）より、資料の９～12ページまでの概要を報告

② 報告【中学校】
事務局（小中学校課　大山指導主事）より、資料の16～17ページまでの概要を報告

③ 報告【高等学校】
事務局（高等学校課　今谷指導主事）より、資料の19～41ページまでの概要を報告

④ 委員からの意見等

【委員】

指導方針が全て「Ａ（要指導）」となっている。No, ９とNo. 12の事象は、その他の事象と比べて、問題が重いと感じる。どうして「Ａ´（継続指導）」とならないのか。

【事務局】

平成25年度に「Ｃ（特別指導）」となった事業所は、前年の24年度に「Ａ´」となっている。２名の受験者に対し、個人を否定する発言や、アルバイトの可否を問う質問を行ったほか、ガムを噛みながら面接を行うなど、非常に態度が悪い事業所であった。このような事業所が「Ａ´」となる基準で考えた際、No. ９やNo. 12は「Ａ」であると判断した。

【委員】

近年はＣの事業所がないことや、「Ａ´」及び「Ｂ（指導保留）」の事業所もほぼない。公正採用選考の趣旨が根付いているということであれば、今後、この基準を見直し、No. ９やNo. 12の事例が、他とは違った対応ができるような基準にしていく時期に来ているのではないか。

また、「Ａ´」や「Ｂ」の事業所数が毎年どの程度出ているか、傾向がわからないので、一覧

表としてまとめていただきたい。

【事務局】
基準の見直しについては検討する。また、各年度の指導方針の内訳については、可能な限り対応させていただく。

【委員】
啓発指導の方針については、例えば人権課題の属性や何の人権問題に触れているのかについて、細かな基準を作り、事務局の判断だけでなく総意で判断できる仕組みを構築すべきだ。No. 12については学校の対応も悪い部分があるので、府教育庁が中心となり啓発すべきだ。どのような啓発の仕方があるか等、多くの委員がいるので、相談に乗らせていただく。

【事務局】
今回問題となった事象については、例年７月に府内高等学校等の進路指導担当者に対して実施している研修会等のなかで、各校へ事例を伝え注意喚起に努めていく。

⑤ 報告【他府県関係（他府県出身生徒】
事務局（労働環境課　奥出主事）より、資料の43～49ページまでの概要を報告。

⑥ 委員からの意見等
【委員】
もともと官公庁であった事業所に対しても、何らかの指導が必要なのではないか。現状、大阪府でできることは何かあるのか。

【座長】
改めて調べていただく、ということでお願いしたい。

⑦ 令和５年度第１回職業能力開発専門委員会の概要について
事務局（人材育成課　池口主査）から資料52～58ページまでの概要を報告

以上

（２）就職受験報告書

中学校、高等学校、関係資料

中学校

・令和５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

高等学校

・令和６年度　進路(就職)関係年間行事概略表
・啓発指導の方針（現行）
・啓発指導の方針（案）
・年度別　特別指導事業所数（大阪府内での事例）
・年度別啓発指導件数
・令和５年度『内定取消し』一覧
・令和５年度『求人取消し』一覧
・令和５年度『採用選考問題事象』項目別一覧
・令和５年度違反事象　項目分類表（第３次分）
・令和５年度第３次問題事象（No. 13）

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

①中学校関係資料

令和６年７月17日
大阪府教育庁市町村教育室小中学校課

令和５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及び
令和６年度公正採用に関する取組み

1　就職等受験報告書（令和６年３月卒業者）

（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	１２９校	１２９校	１２９校
堺　　市	４３校	４３校	４３校
大阪府内	２８５校	２８５校	２８５校
計	４５７校	４５７校	４５７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　令和６年度新規中学校卒業者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
令和６年３月25日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料第 58 集」を、市町村教育委員会を通じ全小中学校（政令市除く）へ配付。公正採用、労働法、統一応募用紙に関する内容の資料や教材等を掲載。
令和６年４月10日	大阪府商工労働部雇用推進室作成の啓発リーフレット「公正な採用選考のために」を、各市町村教育委員会及び全中学校へ配付。
令和６年４月25日 ～５月２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（オンデマンド配信） （各市町村のキャリア教育・進路指導担当の指導主事対象） 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。
令和６年５月31日	大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課作成の「働く前に知っておくべき７項目」を、令和６年度新中学３年生全員に配付。
令和６年７月４日	中学校進路指導担当者連絡会の実施 （今年度初めて進路指導主事となった教員対象） 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。
令和６年11月25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について、市町村教育委員会を通じ全中学校に依頼。（回収期限は３月28日）
令和６年11月26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 （各市町村のキャリア教育・進路指導担当の指導主事対象） 中学校卒業生の公正採用に関する取組み（統一応募用紙、違反質問等）についての説明と講義。 「働く前に知っておくべき７項目」「職業相談票」「採用と人権」等の周知。
令和６年12月12日	中学校卒業予定者を対象とする採用選考開始期日等について、市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和７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
令和元年度（令和２年３月卒業）	６８,５９０人	１７１人（０．２５％）
令和２年度（令和３年３月卒業）	６５,５５１人	１８４人（０．２８％）
令和３年度（令和４年３月卒業）	６７,１１８人	１４２人（０．２１％）
令和４年度（令和５年３月卒業）	６７,１７１人	１４７人（０．２２％）
令和５年度（令和６年３月卒業）	６６,８０７人 【暫定値】	１５５人（０．２３％） 【暫定値】

②高等学校関係資料

令和６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・教育員会等)		
推薦・選考開始期日等について			推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配付)		
「採用と人権」配付	4/9(火)	4	学卒担当者統括官会議(学校訪問の規則等について)		
○就職（内定）状況調査（３月末）：高	4/16(火)				
○職場体験・インターンシップ調査：高	5/15(水)	5			
○職場見学・応募前職場見学調査：府高	5/15(水)				
○卒業者・中退者進路調査：高	5/16(木)		事業所向け求人説明会(web)		
			求人票受理開始	6/1(土)	
○卒業予定者進路希望調査：高	6/20(木)	6		6/14(金)	行政四者会議　前年度3次分・総括
進路指導主事研修	6/25(火)			6/21(金)	拡大行政四者会議　前年度3次分・総括
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(月)	7	求人票返戻開始	7/1(月)	
応募前職場見学会開始	7/1(月)				
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/2(火)				
		8		7/17(水)	中高他府県専門委員会　前年度3次分・総括
推薦開始（発送主義）	9/5(木)	9			
就職選考受験開始（複数応募開始）	9/16(月)		就職選考受験開始	9/16(月)	就職受験報告書の内容点検・調査・検討 ⇒学校への問合せ ⇒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
		10			
○就職（内定）状況調査（10月末）：高	中旬		合同求人説明会	10/29(火)	
		11			
		12			
○就職（内定）状況調査（12月末）：高	中旬	1			行政四者会議　前年度保留分・総括 拡大行政四者会議　前年度保留分・総括
府立学校進路指導研修	1/28(火)				
		2			
就職支援希望カード　通知	下旬		大阪府高等学校就職問題検討会議		中高他府県専門委員会　前年度保留分・総括
		3			

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（現行）

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	行政四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

啓発指導の方針（案）

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	B	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	行政四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	D	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

判断基準

A	拡大行政四者会議にて「A」に該当すると判断された事業所
	過去３年間に指導歴がない事業所
B	拡大行政四者会議にて「B」に該当すると判断された事業所
	過去３年間に指導歴がある事業所
C	拡大行政四者会議にて「C」に該当すると判断された事業所
	過去３年間に複数回指導歴がある事業所

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	3
	2次		4	0	2	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	1	0
	2次	0	0	0	1	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	0
	2次	0	1	2	0	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	0
	2次	0	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	0
	2次	0	0	0	0	0

年度		平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
事業所数	1次	0	0	0	0	0
	2次	0	0	0	0	0

年度		令和3年	令和4年	令和5年
事業所数	1次	0	0	0
	2次	0	0	0

年度別　啓発指導件数

年度	A	A’	C	総件数
H30	44	0	0	44
R1	21	0	0	21
R2	29	0	0	29
R3	28	0	0	28
R4	14	0	0	14
R5	13	0	0	13

令和５年度　求人取消し一覧　R6.6.14現在

求人取消し

No.	事業内容	職種	所在地	従業員数 資本金(万円)	取消理由	取消時期	対象校内訳				校数計 人数計	進路変更状況等
							府立	市立	私学	衛星都市立		
						人数計						

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
求人取消し	14社 21人	8社 3人	7社 8人	8社 3人	6社 4人	4社 4人	3社 0人	2社 1人	1社 2人	2社 3人	0社 0人	4社 6人	1社 1人	2社 3人	0社 0人

令和５年度　内定取消し一覧　R06.6.14現在

内定取消し

No.	事業内容	職種	所在地	従業員数 資本金(万円)	取消理由	取消時期	対象校内訳				校数計 人数計	進路変更状況等
							府立	市立	私学	衛星都市立		
						人数計						

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
内定取消し	0社	3社	1社	0社	0社	1社	0社	2社	1社	0社	0社	0社	2社	1社	0社

令和５年度　採用選考問題事象項目別一覧　　R06.6.14現在　　選考問題事象

	問題報告件数	問題報告事業所数	府外	府内	社用紙	戸籍謄本・抄本	色覚検査	健康診断	作文	身元調査	採用選考面接時の違反項目															その他
											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	男女雇用機会均等法関連	過去の病気・入院経歴	その他	
1次分	18	18	4	14							1	1				2	4		1	5	3	1	2		4		8
2次分	5	5	2	3											1				1	1	1				1		2
3次分	1	1		1																1	1					1	
合計	24	24	6	18							1	1			1	2	4		2	7	5	1	2		5	1	10

【参考】大阪府におけるR6.3末就職希望者数及び就職内定者数(R6.3月末時点)　就職希望者数：5,185人　内定者数：4,995人　就職内定率96.3%（前年度比0.7ポイント増）

R04合計	33	32	7	25											3		2		2			5			5	2	18
R03合計	44	42	10	32							3	1			3	1	5	2	4	6	2	5			10	6	16
R02合計	47	41	11	30	1										7		7		7	14	4	3		3	10	7	26
R01合計	40	33	11	22	2						3				2		3		1	10	2			1	5	3	18
H30合計	62	44	14	30				1			5	1			13	1	1		16	13	7	4	1	2	8	4	16
H29合計	76	49	13	36					1		2				9	2	3	2	11	25	11	3	1	1	12	5	28
H28合計	52	46	16	30	4		1				1				5	2	4		12	25	7	5	1	4	9	7	7
H27合計	55	55	22	33	4		1				1		1		11	3	6	1	13	29	13	1		1	11	11	3
H26合計	53	51	18	33	6						1				4		3	2	15	23	7	2		1	13	5	
H25合計	66	63	13	50	2				2		1		1	1	12	3	4	1	11	29	9	2		3	4	2	1
H24合計	83	66	13	53	1						5				12	8	6	1	19	36	6			3	15	1	
H23合計	73	66	8	58	3								1		10	3	6		12	27	22	1	1	4	6	8	4
H22合計	99	90	24	66	2				1		2				21	4	10		21	31	11			7	12	9	4

公正採用・雇用促進会議資料

令和５年度 違反事象 項目分類表 (第３次分)

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	No.13
保護者について	No.13
家庭の環境	
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.13

令和５年度 第３次問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

No.13	府/市/私	私	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	エステティックサロンの経営 美容室の経営			C-STEP 加入状況（加入基準なし）	×
	従業員数	企業全体　184　人　就業場所　3　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	2　人				

学校からの報告・確認	学校からの報告	２次選考面接時に「家族と仲がよいか」「お父さんとは話をするのか」「あなたの学校の偏差値はどれくらいか」「結構勉強して高校に入学したのか」と質問をされた。生徒は嫌味な感じで質問されたことを不快に感じながらも、質問に回答した。
	事業所への確認	人事責任者に対し、違反質問が行われたこと、質問についての意図を教えてほしいと申し入れた。後日、文書にて以下のとおり回答があった。 ・「家族と仲がよいか」「お父さんと話はするのか」という質問は、受験者が若いため、周囲の方の理解や支援が得られるかを確認するために聞いた。 ・「偏差値」に関する質問は、覚えることが多い職種のため勉強は好きかという質問に対し、あまり好きではないが受験の際はたくさん勉強をしたという回答の流れから、美容に対する勉学の意欲、偏差値の質問に至った。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	エステという仕事柄、家族の理解が得づらいと感じている（帰りが遅くなる等）ため、家族の理解を得ているか確認したかった。その話の流れで父親のことを聞いてしまった。勉強のことはエステの施術以外にもいろいろと覚えてもらわなければならないことがあり、そのために確認した。
	指導状況	家族についての質問は、本人に責任のない事項についての質問であり、仕事をする上での適正・能力に関係のないことを説明し、指導。また、学校の偏差値についても、話の流れから聞いてしまったようであるが、学校の偏差値と本人の能力は関係なく、学校の勉強をしていくための勉強は別であるから、面接で偏差値を聞かれるというのは本人が不快に感じる質問であることを説明し、指導した。
	事業所の対応	今回の件を受けて、来年度より面接の方法を変更することとし、複数回の面接をやめ、代表が面接し合否を決定する。

生徒の状況等	採用内定をもらってもこの事業所には入社したくないと考えていた。直接の謝罪についてもお断りをする。保護者と相談上、令和６年１月にハローワークにて求職登録を行い、求職活動中である。	合否	否
他校での事象			
備考	「家庭の関係」「保護者について」「その他」		

③他府県関係　資料

他府県生徒からの問題事象報告件数

令和6年3月卒業者【下期】1件：1事業所

令和6年7月17日現在

	問題報告件数（A＋B＋C）	面接以外の問題事象									A	面接時の問題事象															B	C
		①身元調査	②戸籍謄（抄）本等（住民票等）の提出	③会社独自の履歴書・エントリーシート等〔計〕	●本籍・出身地に関すること	●家族状況に関すること	●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）	面接以外の問題事象〔計①～⑤〕	①本籍・出身地に関すること	②住宅状況に関すること	③生活・家庭環境等に関すること	④家族状況に関すること〔小計〕	●家族の構成に関すること	●家族の職業・学歴に関すること	●家族の収入・資産に関すること	●その他	⑤思想等に関すること〔小計〕	●支持政党に関すること	●尊敬する人物に関すること	●購読新聞・愛読書に関すること	●その他	⑥男女雇用機会均等に反すること	⑦面接ー左記以外の問題ある質問等	面接時の問題事象〔計①～⑦〕	その他
6年3月卒 下期	1										0															1	1	0
6年3月卒 上期	0										0																0	0
合 計	1										0															1	1	0
R5合計	11									1	1		1	1	2				2	1				1		5	10	0
R4合計	15										0		1	1	6	3	2		1	2		1		1		5	15	0
R3合計	10										0		1	1	3	2	1			1			1			4	10	0
R2合計	19									1	1	1	1		8	5	2		1	5		3	2			3	18	0

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)

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 1
(R6.3月卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>鳥取県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">給食請負業</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>○</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体 16974人
就 業 場 25人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">1人</td></tr>
<tr><td>他府県から
の報告等</td><td colspan="5">「今まで大きなけがや病気をしたことがありますか」「服用している薬はありますか」「アレルギーはありますか」との質問がなされた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点:⑦その他(「今まで大きなけがや病気をしたことがありますか」「服用している薬はありますか」「アレルギーはありますか」)】</td></tr>
<tr><td>事業所への
確認内容</td><td colspan="5">・ 面接マニュアルはないが、面接記録表を作成し、面接官はその記載内容を基に質問している。志望動機や学生時代熱中したことなど項目ごとに聞いており、その中に既往歴の項目があったため聞いてしまった。
・ 調理を扱う仕事で、「手荒れ」「アトピー」「アレルギー」の項目があり、採用後の配置を考えて聞いていた。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・ 事業所は指摘された内容を全て認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・ 既往歴の確認については、過去の病歴が、現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかず、企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、そういった質問をされると就職差別につながるおそれがあること
・ また、面接では、「このような作業を行う」、「こういったものを扱うが対応可能か」などと質問すれば済む話で、病歴を聞くことは必要ないということを申し伝えた。
・ 今後、面接記録表を見直し、社内で研修を行うなど、対策を行うよう指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・ 高校からの指摘を受け、既に面接記録表から当該項目を削除した。また、大阪府が実施している公正採用選考人権啓発推進員 基礎研修に既に申し込んでおり、社員数名が受講予定としている。今後、このようなことがないように努める。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備 考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

（３）令和５年度　職業能力開発専門委員会に係る報告

令和５年度　第２回　公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会　会議録

１　日　　時　　令和６年３月22日（金）10:00～11:30

２　場　　所　　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

３　出 席 者　　（一財）大阪府人権協会　　業務執行理事兼事務局長　　柴原浩嗣
大阪市人権教育研究協議会　　会長　　阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会　副会長　尾形　正則
（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　常務理事　中谷佳稔
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　　丸山明宏
（一社）公正採用人権啓発推進センター　　常務理事　　富田　寛司
大阪府職業技術専門校長会　　会長　　古田大
大阪労働 局職業安定部職業対策課　　課長補佐　　大島淳
大阪府 府民文化部人権局人権擁護課　　参事　　山野忠
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課　　課長　　岡本隆之

４　概　要

(1)　開会あいさつ

人材育成課　岡本課長

(2)　委員自己紹介

(3)　座長の確認・あいさつ

（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　常務理事　中谷氏よりあいさつ

(4)　議　事

①　【議事１】　前回会議（令和５年９月14日開催）について

事務局（人材育成課　池口総括主査）より、資料の１～７ページまでの概要及び別添１「『障がい者対象』の職員採用選考時における障害者手帳の取扱いに関する調査について」、別添２「『職業能力開発施設利用者のＳＮＳ利用に関するアンケート』について」を報告

②　委員からの意見等

【座長】

障害者手帳のコピーの案件に関連し、各自治体への調査というのはこれまで見たことが無かった。まず実態を把握して、今後の啓発に活かすということで大きく前進したかと思う。

【委員】

「職業能力開発施設利用者のＳＮＳ利用に関するアンケート」は、すでに行っているのか。

【事務局】

今年度は行っておらず、令和６年度の訓練生から実施する。

集計結果は夏頃に会議で報告することになると考えている。

【委員】

報告のあった「障害者手帳の取扱いに関する調査について」、府内の市町村では過半数がコピーを求めているが、他府県では目視による確認が多い。

コピーの提出を求める自治体が多い大阪と、目視が多い他府県では施策の違いや、これまでの経緯によるものなど、なにか把握している経過等はあるか。

また、求職者から障害者手帳のコピーを取得する事業所に対し、啓発や対応を求める場合には、そもそも企業が障がい者の雇用率を算定する際に、どこを確認しないといけないのか。等級まで確認しないといけないのか。あるいは障害者手帳を持っているか持っていないのかの確認だけでいいのか。それらを踏まえ「確認しなければならない要件」は、障害者手帳のどの部分の何なのかを明確にしておく必要があると思う。そうでなければ、事業所に対して明確なことを伝えられないのではないか。

【事務局】

府内自治体と他府県との差は、具体的に調査を行ったわけではないことから、事務局として定まった見解がある訳ではない。

前回会議で報告した「府内の地方自治体」で障害者手帳のコピーを全ページ取得している案件があった。そこは学校からの事実確認により「全ページのコピー」から「名前や有効期限が分かる箇所だけのコピーで良い」と、対応が変更された。

その後、大阪府（人材育成課）と、大阪労働局で改善の要請を行うために訪問したが、相手方からは「啓発資料には『障害者手帳のコピーを取得してはいけない』などの記述がなく、これまで行われている障害者手帳のコピー取得を完全にやめるような検討をするきっかけがない」として「啓発資料に書かれていれば対応の検討が出来る」と説明された。この事象は「府内の地方自治体」ということであるが、大阪府庁でも、障がい者を対象とした採用選考で、障害者手帳のコピー提出を求めており、府内の他の市町村なども、大阪府庁の採用選考を参考にしている可能性がある。

今後は、関係者に今回行った各都道府県や政令市などの調査結果を提供するなどして「障害者手帳のコピーが本当に取得する必要がある情報なのかどうか」を検討してもらう必要があると考えている。

また、採用後における障害者手帳の確認は、事務局で把握しないが、平成17年頃に厚生労働省が出している「障害者のプライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」では、障がい者の法定雇用率の確認は、採用選考時ではなく、採用内定後に確認するよう記載がある。

実際にどのタイミングで法定雇用率を確認するかというと「障がいを明らかにしている方であったとしても必要な個人情報は内定後に確認をする。また、業務上の把握に必要がある場合も必要個所のみ確認する」となっていることから、そのルールを踏まえると採用内定が決まった後に確認すべきものではないかと考える。

ただし、大阪府では本ガイドライン等を所管していないため、所管しているところからお答えいただきたい。

【座長】

障害者手帳については「必ずしもコピーを取得してはいけない」という議論をしているわけではない。「本当に全ページのコピーを取る必要があるのか」「何を目的としてどの範囲の障がい者の情報を得るのか」「情報の集め方」などを改めて考えるよう、企業への啓発方法を模索している段階であると考えている。必ずしも手帳のコピーを取ることだけを捉えて問題とするわけではなく、啓発にむけての一歩である。

行政機関によるダブルスタンダードというか、５、６年前に行政が障害者雇用率を水増ししていたという大事件もあった。障害者雇用率のためのカウントを毎年していればよかったのだが、採用時のみ手帳を確認し、最終的には手帳の無い人までカウントをしていた。府内でも市町村によっては発生していた。このような事件があったことを忘れてはいけない記憶だと思う。今後の議論を含めて注視したい。

③ 【議事２】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校　明賀室長）より、資料の９～68ページまでの概要を報告

④ 委員からの意見等

【労働局】

９月に開催された第１回の報告の際に問題事象個票の指導状況が空欄となっている案件がある。現在、すべての案件の対応が完了しているが、障がい科目の案件で、厚生労働省の担当部署との調整に時間がかかり、問題事象の確認などが全体的に後ろ倒しとなってしまった。

次年度以降はこうした空白が生じることのないよう努めていきたい。

⑤ 【議事３】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校　明賀室長）より、資料の69～94ページまでの概要を報告

⑥ 委員からの意見等

【座長】

件数はこれまでの様々な取組みもあって、減少傾向だが、相変わらず「家族のこと」や「最寄り駅」「社用紙に不要な質問項目の設定」など、昭和から変わらない違背事象がある。

質問する人も違反を指摘されれば学習し、何度も違反行為をしていないと思うが、同じ会社が繰り返し問題事象を起こしているケースもある。担当者が異動等で引継ぎがうまくできていないことで問題を起こしている面もあるのだろう。減少傾向は喜ばしいことだが、同じことが繰り返されていることは本当に残念に思う。

【労働局】

お示しのように、この間、ずっと繰り返している事業所もあるので、大阪府とも連携しながら、粘り強く啓発を行っていくしかない。

【委員】

新任・基礎研修を受講していているにも関わらず、公正採用の取り組みが進んでいない事例がいくつかある。

76ページ、1-15の案件、84ページ、1-01の案件、89ページ、1-06の案件については新任・基礎研修を受けているが面接マニュアルもなく、事前打ち合わせも行っていない状態で複数の問題事象が起こっている。

79ページ、1-18の案件では、面接調査票とか、面接時に健康状態を聞くとか、かなりきっちりできているので、いままでの積み上げや、調査書でモデルのようなものがあるのではないかと思われる。以前にも緻密な健康調査書が作られていた事例もあった。

指摘を受けて新任・基礎研修を受けたということであれば良いが、新任・基礎研修を受けているのに、まったく取組みが進んでおらず、このような事象を起こっている事業所が多く出てくるようであれば、新任・基礎研修のやり方とかあり方とか、問題提起を返していく必要があるのではないか。

92ページ、2-02の案件は、技術専門校からの啓発では理解が得られなかった案件は、公正採用選考人権啓発推進員を選任しているので、新任・基礎研修を受けて一から受講して検討してほしいということが、この事業者の課題ではないか。

【事務局】

新任・基礎研修は、受講管理を労働環境課で行っている。

実際に研修を受けた方と、面接のときに質問をした方とが一致するかはわからない。

いつの時期に受講したかは労働環境課に照会すれば把握できるとは思うが、その情報を出せるのかどうか、公正採用選考人権啓発推進員がどこまで関与していたかなどは、把握・公表できるかどうかは労働環境課とも調整が必要である。

今回、年度をまたがっている事象では、事象発生時点では新任・基礎研修受講などによる啓発が行えていないものもあるかと思う。

【座長】

この件は全体にもかかわる問題でもあることから、本会議にも提案をさせていただく。

公正採用選考人権啓発推進員を設置しながら、新任・基礎研修もリモートで行われていたりするなど、どこまでの理解度があったのかという問題もある。もちろんリモートが悪いというわけではないが、どこまで浸透しているのかという課題もある。

また、管理職向けにトップクラス研修会も年に一度行われているが、そこの受講状況なども併せて尋ねていき、これらをどう公正採用に活かしていくのか。専門委員会から本会議に提案しながら全体で取組むことが必要ではないかと感じている。

もう１点、本会議にもお願いしたい項目として、会社独自のエントリーシートで問題事象が引き続き多発しているというのが一向に収まらない。厚生労働省のモデル履歴書が推奨されるようになり、性別や最寄り駅等の記載が無くなるなど、かなり改善されてきた。

高校生は、統一応募用紙としての取組みが50年となり、違反質問の件数は減ったが、民間企業については会社独自のエントリーシートで問題が生じている。問題事象を起こした企業については徹底してモデル履歴書か、履歴書の改善を義務付けるくらいの措置が必要ではないか。

いまはネットで応募する際には、職業紹介事業者独自のエントリーシートから企業に入っていくというスタイルになっている。その中間である職業紹介事業者にエントリーすると多くの企業のエントリーシートに繋がっていく。そこへの指導もしっかりする必要がある。

そこが緩々であれば、個々の企業がどう取組もうが、もっと元締めのところで指導していく必要がある。法改正もあって、職業紹介事業者には、かなりの縛りがかかってきているが、もう一段高いレベルでの指導をしないと、会社独自の履歴書という問題は古くて新しい課題となっている。これらを本会議でも伝えていきたい。

⑦　令和５年度　第１回　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の概要について。

事務局（高等学校課　今谷指導主事）から別添資料に基づき報告

⑧　（全体を通して）委員からの意見等

【座長】

ここでの要望に合うかどうかわからないが、求人票に公正採用選考人権啓発推進員を選任していることや、新任・基礎研修を受けたことを記載する等、企業の公正採用への意識が高まるような仕組みを作っていけないか。

人手不足の時代になり、求職者から信頼され、応募される企業になるには、しっかり人権問題に取組んでいるということが、求人の際にもメリットになることに理解を深めないと、企業にとっては、負担感だけが高まっていくこととなる。

推進員を設置し、公正採用に取り組むことが企業の責務だけではなく、企業のメリットというような発想の転換も必要と思う。

以上

令和６年度第２回　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　会議録

１　日時　令和７年３月 11 日（火）13:30～15:30

２　場所　大阪府庁　分館 A 棟３階　共用会議室（A3－9）

３　概要

（１）開会の挨拶（府教育庁教育振興室高等学校課　北村参事）

（２）委員自己紹介

（３）議事

①前回会議（令和６年７月 17 日開催について）

事務局（高等学校課　今谷主任指導主事）より、資料８～10 ページまでの概要を報告

②報告【中学校】

事務局（小中学校課　奥田主任指導主事）より、資料 13 ページの概要を報告

③報告【高等学校】

事務局（高等学校課　今谷主任指導主事）より、資料 15～35 ページまでの概要を報告

④委員からの意見等

【委員】

26 ページ及び 27 ページの右上部に記載がある公正採用選考人権啓発推進員（以下、「推進員」という。）の選任状況が「×」の記載となっているが、その下の推進員の新任・基礎研修受講状況が「○」となっている理由を教えてほしい。また、33 ページの同じ欄では「－」となっているが、この意味を教えてほしい。

【委員】

26 ページ及び 27 ページの会議資料では、推進員の選任状況が「×」と記載されているが、すでに選任していただいており、表記については誤植と思われる。また、33 ページの事業所については府外の事業所であり、C-STEP の加入状況や大阪府の新任・基礎研修の受講状況については把握することができないが、推進員については設置していただいていることを確認している。

【委員】

推進員の選任は、必須なのか。大阪府は従業員の人数が 25 人以上の事業所が選任の対象であると認識している。31 ページの事業所は、従業員数が 11 人となっている。この事業所については、推進員は選任しなくてもよく、努力義務なのではないか。もし、そうであれば、「×」という表記ではな

く、「－」になるのではないか。また、その場合、職安からの指導内容も変わってくると思われる。推進員について、従業員が 25 人未満の事業所については、「選任を勧奨する」という指導になり、25 人を超えている事業所で選任ができていない事業所については、「選任をしなさい」という指導になる。推進員の選任状況を踏まえた指導をおこなうよう、整理してほしい。

【事務局】
推進員の設置要綱では、従業員の数が 25 人以上の事業所に対しては、推進員の選任をお願いしているところである。併せて、公益性の高い事業所については、25 人未満であっても、推進員の設置をお願いしているところである。31 ページについては、理美容関係の事業所であり、従業員の数が 25 人未満ということで、推進員を必ずしも設置していただく必要はないが、公正な採用選考を実施していただくうえで、推進員の選任状況に関わらず、公正な採用選考に努めていただくように指導していかなればならないと考える。

【座長】
従業員数が 25 人未満であれば努力義務という理解でよいのか。

【事務局】
選任いただくことについては、拒むものではない。必ず設置しなければならない、ということではない。

【座長】
資料中の表記については、検討が必要かもしれない。

【委員】
26 ページ及び 27 ページの事象について、受験した 6 名のうち、3 名から報告があったとのことだが、他の 3 名の受験者について、教育庁では把握が難しいとのことであった。そのため、職安から事業所に事実確認を実施する際、他の 3 名の受験者の学校名を確認し、教育庁と連携する必要があると考えるが如何か。

【委員】
教育庁からは、2 校 3 名について違反事象があったと情報提供をいただいており、職安からの指導に活かした。委員が仰るとおり、今後、同様の事案が生起した際には、協議したうえで、全体の情報を得てから、指導に活かしたいと考えている。

【委員】
30 ページの事象における違反質問で、生徒の欠席理由についての質問がおこなわれている。この事象以外にも同様の質問がおこなわれていることから、応募書類に出席状況の欄が必要なのか疑問に思う。欠席の理由には、人間関係等、様々な理由があると思う。出席状況の欄がいるかどうかはこ

れまでの経過も含め、調べる必要があるのではないか。また、近畿統一応募用紙については、保護者欄も一人親家庭や児童養護施設に入所する生徒への配慮から削除になった経緯がある。出席状況の欄があることにより、違反質問につながるのではないか。問題意識があることを伝えたい。

また、推進員の選任状況について、表記に「×」、「－」ついては、検討いただくとして、NO.3、NO.4 を同じ事業所とカウントした場合、10 事業所中、7 事業所が推進員を選任されている。状況を分析して、選任されている場合は、研修を受けていない場合は、受講していただくなど、事象によって状況は異なる。過去 5 年、10 年をみると選任している事業所が多いと考える。今後に役立ててほしい。

⑤報告【労働環境課】

事務局（労働環境課　山吹総括主事）より、資料 39～43 ページまでの概要を報告

⑥令和 6 年度　第 1 回　公正採用・雇用推進会議　職業能力開発専門委員会

事務局（人材育成課　池口総括主事）より、資料 45～52 ページまでの概要を報告

（４）情報共有

事務局（高等学校課　今谷主任指導主事）より、資料 56～66 ページまでの概要を報告

【委員】

63 ページの履歴書は性別欄が削除されているが、64 ページの調査書と 65 ページの職業相談票は性別欄が記載されている。その理由は。

【事務局】

履歴書については、生徒が作成する書類であり、調査書については学校が作成する書類である。また、調査書は、指導要録に基づいて記載することとしており、指導要録に、性別を明記する欄があるため、調査書にも記載している。

【事務局】

中学校職業能力【乙】については、すでに性別欄が削除されている。

令和６年度　第２回

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

と　き　　令和７年３月11日　13:30～15:30
ところ　　大阪府庁　分館Ａ棟３階　共用会議室（Ａ３-９）

次　第

1　開会あいさつ
2　委員自己紹介
3　議事
（1）前回会議（令和６年７月 17 日開催）について
（2）令和６年度　就職における採用選考等に係る調査結果及び研究協議
　① 中　学　校
　② 高 等 学 校
　③ 他府県関係（他府県出身生徒）

（3）令和６年度　職業能力開発専門委員会に係る報告

4　その他

資　料

①	令和６年度　中・高・他府県関係専門委員会　委員名簿	P１
②	公正採用・雇用促進会議　中・高・他府県関係専門委員会　設置要綱	P２
③	公正採用・雇用促進会議　連携フロー図	P４
④	公正採用・雇用促進会議　行政四者会議設置要項	P５
⑤	公正採用・雇用促進会議　拡大行政四者会議設置要項	P６
⑥	令和６年度　第１回　中・高・他府県関係専門委員会　会議録	P７
⑦	就職受験報告書	P11
	・中学校関係資料	P12
	・高等学校関係資料	P14
	・他府県関係資料	P38
⑧	職業能力開発専門委員会　会議録（令和６年度第１回）	P44
⑨	令和８年３月新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等について	P54

令和６年度　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 委員名簿

所属団体	委員氏名
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	大島　淳
府民文化部 人権局 人権擁護課	川村　哲也
府教育庁 私学課	島田　治
府商工労働部 雇用推進室 労働環境課	芝　博基
府教育庁 教育振興室 高等学校課	林田　照男
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	芳野　和宏
大阪市教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当	乗京　慎二
堺市教育委員会事務局 学校教育部 教育課程課	岩井　伸司
大阪府公立中学校長会 進路第一委員会	村田　光直
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	酒谷　由紀子
大阪私立中学校高等学校連合会	草島　葉子
大阪府専修学校各種学校連合会	藤井　静児
大阪府高等学校進路指導研究会	藤原　清隆
大阪私立高等学校進路指導研究会	小守　良昌
大阪府立学校人権教育研究会	山田　達也
大阪私立学校人権教育研究会	大長　庸祐
大阪府人権教育研究協議会	上田　誠一
大阪市人権教育研究協議会	石倉　雅之
一般財団法人　大阪府人権協会	上田　大造
大阪企業人権協議会	半田　好夫
大阪同和・人権問題企業連絡会	丸山　明宏
一般社団法人　公正採用人権啓発推進センター	藤本　光俊
関西大学名誉教授	石元　清英

令和６年度第２回公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

配席表

座長
大阪府高等学校
進路指導研究会
藤原委員

一般財団法人
公正採用人権
啓発
推進センター
事務長 藤本雄一

関西大学
石元委員

一般財団法人
公正採用人権啓発
推進センター
藤本委員

大阪同和・人権
問題企業連絡会
丸山委員

大阪企業
人権協議会
半田委員

一般財団法人
大阪府人権協会
上田委員

大阪市人権教育
研究協議会
石倉委員

大阪府人権教育
研究協議会
上田委員

大阪私立学校
人権教育研究会
（大長委員）
浅井指導員

大阪労働局
職業安定部
職業対策課
大島委員

府人権局
人権擁護課
（川村委員）
山野参事

府教育庁
私学課
（島田委員）
岩田主事

府商工労働部
雇用推進室
労働環境課
芝委員

府教育庁
教育振興室
高等学校課
（林田委員）
北村参事

府教育庁
市町村教育室
小中学校課
芳野委員

大阪市教委指導部
初等・中学校教育
担当（乗京委員）
本庄次席指導主事

堺市教育委員会
学校教育部
（岩井委員）
建井主任指導主事

大阪労働局
職業安定部
職業対策課
野村地方職業
指導官

大阪労働局
職業安定部
職業対策課
畑田雇用
指導班長

府商工労働部
雇用推進室
労働環境課
山吹総括主査

府商工労働部
雇用推進室
労働環境課
中西主事

大阪府立学校
人権教育研究会
（山田委員）
小畑校長

大阪私立
高等学校
進路指導研究会
（小守委員）
中井副校長

大阪府公立
中学校長会
進路第二委員会
酒谷委員

大阪府公立
中学校長会
進路第一委員会
村田委員

府教育庁
教育振興室
高等学校課
馬場指導主事

府教育庁
教育振興室
高等学校課
今谷主任指導主事

府教育庁
市町村教育室
小中学校課
奥田主任指導主事

職業能力開発
担当
人材育成課
池口総括主査

傍聴席

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

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初等・中学校教育担当
堺市教育委員会事務局学校教育部教育課程課
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 8 月19日から施行する。

8　この要綱は、令和 4年 4 月1日から施行する。

公正採用・雇用促進会議　連携フロー

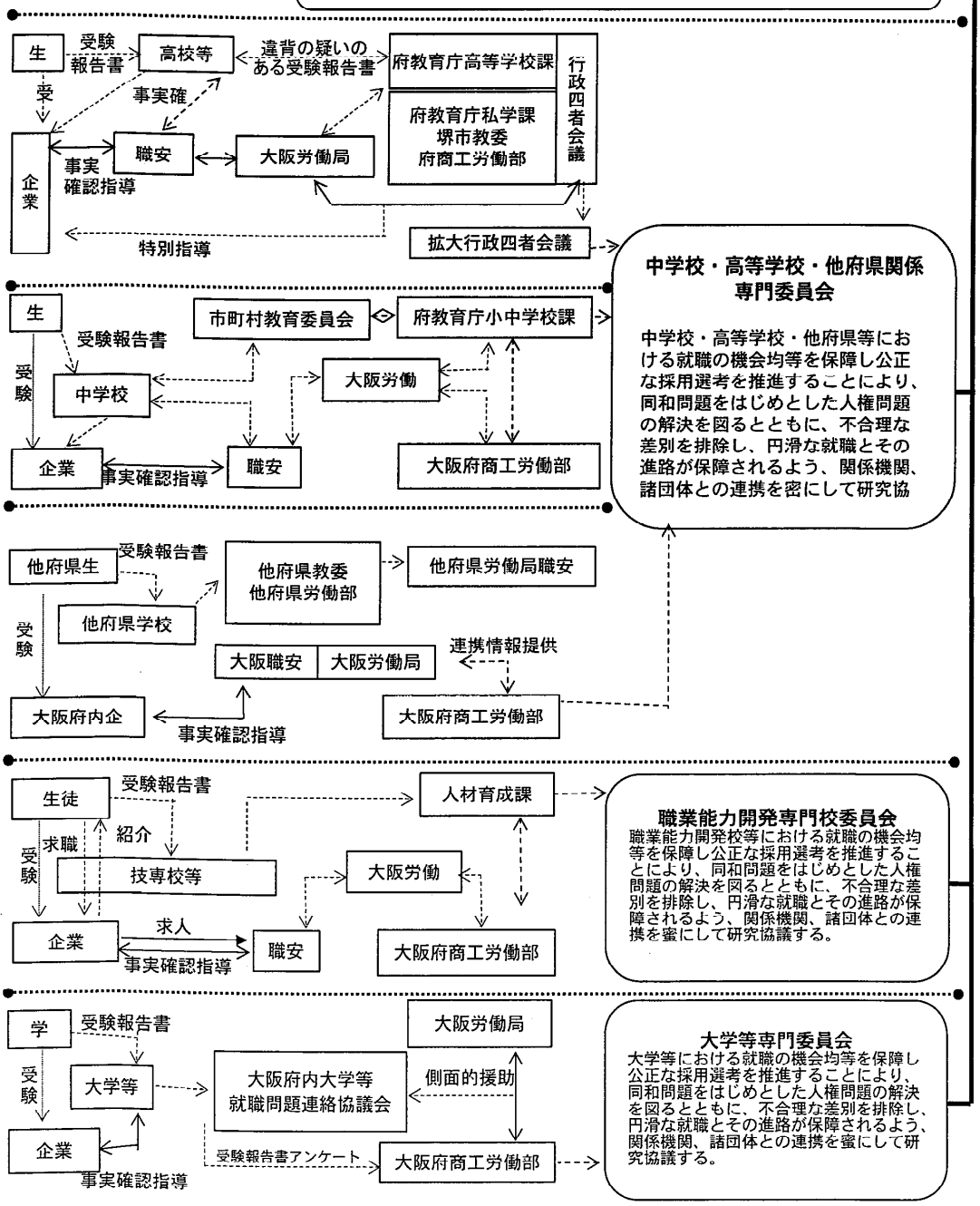
公正採用・雇用促進会議　※各専門委員会、研究部会から報告を受ける

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事項について協議する。

報

研究部会

特定の専門委員会で研究することが馴染まない問題点を整理し、調査研究を行うテーマについて、会議の承認を得て啓発方策等を研究し、会議に報告する。



中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

中学校・高等学校・他府県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て研究協

職業能力開発専門校委員会

職業能力開発校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、諸団体との連携を蜜にして研究協議する。

大学等専門委員会

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、諸団体との連携を蜜にして研究協議する。

行　政　四　者　会　議　設　置　要　項

1　目　的

公正な採用選考を積極的に推進するため、学校から提起された採用選考時等における問題事象について、「就職受験報告書」等に基づき、精査・点検を行い、違反事業所について集約を行い、「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」へ報告を行う。

2　構　成

行政四者会議は、次の機関で構成する。

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

堺市教育委員会事務局学校教育部教育課程課

大阪府教育庁私学課

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

3　庶　務

行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4　期　間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

5　その他

雇用対策法第27条（国と地方公共団体との連携）の規定に則り、大阪労働局と相互の連絡・協力を図りながら、公正な採用選考を積極的に推進する。

拡　大　行　政　四　者　会　議　設　置　要　項

1　目　的

行政四者会議における違反事業所の集約の結果について協議を行い、「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」への報告に当たってのまとめをする。

2　構　成

拡大行政四者会議は、行政四者会議の構成員に、次の各機関から推薦された代表者各１名をもって構成する。

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

大阪私立学校人権教育研究会

3　庶　務

拡大行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4　期　間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

（１）前回会議（令和６年７月 17 日開催）について

令和６年度第１回　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　会議録

１　日時　令和６年７月17日（水）10:00～12:00

２　場所　大阪府庁　分館Ａ棟３階　共用会議室（A3－9）

３　概要

（１）開会の挨拶（府教育庁教育振興室高等学校課　北村参事）

（２）委員自己紹介

（３）議事

①前回会議（令和６年２月26日開催）について

事務局（高等学校課　今谷主任指導主事）より、資料の８～９ページまでの概要を報告

②報告【中学校】

事務局（小中学校課　森山首席指導主事）より、資料12ページの概要を報告

③報告【高等学校課】

事務局（高等学校課　今谷主任指導主事）より、資料14～18ページまでの概要を報告

④委員からの意見等

【委員】

16ページ啓発指導の方針案については、表示記号が変わっただけではなく、判断基準を明確にし、従来の判断基準とは異なると理解してよいのか。

【事務局】

従来の判断基準は、明確なものがなかった。事務局が過去の事例を基に、この程度ならＡ、A'などの判断をしていた。近年は、ほぼ全てＡとなっている。文書の保存年限等もあり、過去のものは、記録として残っていないことから、そのものさしを残していくことも難しい状況である。そのような状況の中で、判断基準を「見える化」し、一定の基準として運用をできればと考えている。

【委員】

前回の会議で報告があった、No.9、No.12の事例は、この判断基準に合わせるとどうなるのか。

【事務局】

今回の会議に至るまで、２回の会議（行政四者、拡大行政四者）を経ている。それらの会議において、委員の皆様のご意見を伺って決めていく。事務局としては、過去の３年に指導歴があるかを見た

うえで、事務局としての、A、 B、 Cのどれに該当するかの原案を考え、行政四者、拡大行政四者会議での委員の皆様のご意見を伺い決めていく。

【委員】

従来の表示記号では、A'やCは、10年近くなかったわけであるが、そのような状態は今後改善されるのか。

【事務局】

生起する事象によるところである。問題性の高い事象が起これば、新しい基準であるB、Cとなることは十分に考えられる。

【委員】

前回の会議でも指摘させていただいたが、これまで、委員を20年近く経験する中で、Cに該当する内容は覚えている。経営者が受験生を見下したような態度をとった事例で、大きな問題であると感じた。それ以外の事例は、過去10年すべてAとなっている。きめ細やかな指導を考えるとAの中でもランクをわけ、これまでとは違った指導をしていくという時期にきていると考える。それらのことを踏まえ、新しい基準であるB、Cの判断をしていただきたいと考える。

【委員】

Bの継続指導事業所の位置づけはどういったものか。Aの要指導事業所にランクされた事業者は継続してみていく必要があり、Bは基準として必要なのか。そのことを検証できるのは、1年後であり、次年度も違反事象を繰り返した場合は、継続指導事業所というよりも特別指導事業所のCでもよいと考える。

【事務局】

今のご意見では、2年続けて問題事象を起こしてしまった事業所は特別指導事業所であるCにあげてよいのではないかということか。

【委員】

特別指導事業所であるCの指導の方針は、行政四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となっている。Bは基準として、必要ないのではないか。翌年、改善されれば、A、改善されなければCでよいのではないかと考える。

【事務局】

ここ近年の運用状況としては、A'がなく、新しい基準で運用してみないと課題もみえてこない。実際に運用する中で、委員の皆様からのご意見を基に検討していければよいと考えている。

⑤報告【高等学校課】

事務局（高等学校課　今谷主任指導主事）より、資料 19～24 ページまでの概要を報告

⑥委員からの意見等

【委員】

複数回の面接方法を変更するとあるが、公正採用に係る事業所としての姿勢は改善されたのか。

【事務局】

職安から報告の中に、すでに推進員、補助員を選任している事業所である。面接を実施する者が選任しているわけではなった。そのため、職安からも面接を行う者を補助員にするように指導していただいた。また、選考の方法を変更するため、推進員はこのままとし、面接の啓発動画も視聴するよう指導していただいている。

⑦報告【労働環境課】

事務局（労働環境課　中西主事）より、資料 26～27 ページまでの概要を報告

⑧令和５年度　第２回　公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会

事務局（人材育成課　池口総括主事）より、資料 29～33 ページまでの概要を報告

（２）令和６年度就職における採用選考等に係る調査結果及び研究協議

中学校

・令和５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及び
　令和６年度公正採用選考に関する取組み

高等学校

・進路(就職)関係年間行事概略表（令和６年度）
・啓発指導の方針
・年度別　特別指導事業所数（大阪府内での事例）
・令和６年度『内定取消し』一覧（第１・２次分）
・令和６年度『求人取消し』一覧（第１・２次分）
・令和６年度『採用選考問題事象』項目別一覧（第１・２次分）
・令和６年度違反事象　項目分類表（第１・２次分）
・令和６年度第１・２次問題事象（No. 1～No. 11）

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

①中学校関係資料

令和７年３月11日
大阪府教育庁市町村教育室小中学校課

令和５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及び
令和６年度公正採用に関する取組み

1　就職等受験報告書（令和６年３月卒業者）

（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	１２９校	１２９校	１２９校
堺　　市	４３校	４３校	４３校
大阪府内	２８５校	２８５校	２８５校
計	４５７校	４５７校	４５７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　令和６年度新規中学校卒業者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
令和６年３月25日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料第 58 集」を、市町村教育委員会を通じ全小中学校（政令市除く）へ配付。公正採用、労働法、統一応募用紙に関する内容の資料や教材等を掲載。
令和６年４月10日	大阪府商工労働部雇用推進室作成の啓発リーフレット「公正な採用選考のために」を、各市町村教育委員会及び全中学校へ配付。
令和６年４月25日 ～５月２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（オンデマンド配信） （各市町村のキャリア教育・進路指導担当の指導主事対象） 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。
令和６年５月31日	大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課作成の「働く前に知っておくべき７項目」を、令和６年度新中学３年生全員に配付。
令和６年７月４日	中学校進路指導担当者連絡会の実施 （今年度初めて進路指導主事となった教員対象） 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。
令和６年11月26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 （各市町村のキャリア教育・進路指導担当の指導主事対象） 中学校卒業生の公正採用に関する取組み（統一応募用紙、違反質問等）についての説明と講義。 「働く前に知っておくべき７項目」「職業相談票」「採用と人権」等の周知。
令和６年11月27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について、市町村教育委員会を通じ全中学校に依頼。（回収期限は３月31日）
令和６年12月３日	中学校卒業予定者を対象とする採用選考開始期日等について、市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和７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
令和元年度（令和２年３月卒業）	６８,５９０人	１７１人（０．２５％）
令和２年度（令和３年３月卒業）	６５,５５１人	１８４人（０．２８％）
令和３年度（令和４年３月卒業）	６７,１１８人	１４２人（０．２１％）
令和４年度（令和５年３月卒業）	６７,１７１人	１４７人（０．２２％）
令和５年度（令和６年３月卒業）	６６,８７８人	１５８人（０．２４％）

②高等学校関係資料

令和６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・教育員会等)			
推薦・選考開始期日等について			違反事業所への継続指導および公正な採用選考に関する啓発	推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配付)		
「採用と人権」配付	4/9(火)	4		学卒担当者統括官会議(学校訪問の規則等について)		
○就職（内定）状況調査（３月末）：高	4/16(火)					
○職場体験・インターンシップ調査：高	5/15(水)					
○職場見学・応募前職場見学調査：府高	5/15(水)	5				
○卒業者・中退者進路調査：高	5/16(木)			事業所向け求人説明会(web)		
			就職・定着・業務月間	求人票受理開始	6/1(土)	
○卒業予定者進路希望調査：高	6/20(木)	6			6/14(金)	行政四者会議　前年度保留分・総括
進路指導主事研修	6/25(火)				6/21(金)	拡大行政四者会議　前年度保留分・総括
応募前職場見学問題事象報告・就職問題事象報告			問題事象について個別に対応・問題事象に係る事業所への指導と啓発			
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(月)			求人票返戻開始	7/1(月)	
応募前職場見学会開始	7/1(月)	7				
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/2(火)					
		8				中高他府県専門委員会
推薦開始（発送主義）	9/5(木)					
就職選考受験開始（複数応募開始）	9/16(月)	9		就職選考受験開始	9/16(月)	就職受験報告書の内容点検・調査・検討 ⇒学校への問合せ ⇒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
		10		合同求人説明会	10/29（火）	
○就職（内定）状況調査（10月末）：高	11/15(金)	11				
		12				
○就職（内定）状況調査（12月末）：高	1/15(水)	1			1/22(水)	行政四者会議　前年度保留分・総括
府立学校進路指導研修	1/28(火)				1/29(水)	拡大行政四者会議　前年度保留分・総括
		2				
就職支援希望カード　通知	下旬			大阪府高等学校就職問題検討会議		
		3				中高他府県専門委員会　前年度保留分・総括

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	B	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	行政四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	D	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

判断基準

A	拡大行政四者会議にて「A」に該当すると判断された事業所
	過去３年間に指導歴がない事業所
B	拡大行政四者会議にて「B」に該当すると判断された事業所
	過去３年間に指導歴がある事業所
C	拡大行政四者会議にて「C」に該当すると判断された事業所
	過去３年間に複数回指導歴がある事業所

年度別　啓発指導件数

年度	A	B	C	総件数
H30	44	0	0	44
R1	21	0	0	21
R2	29	0	0	29
R3	28	0	0	28
R4	14	0	0	14
R5	13	0	0	13
R6	10	1	0	11

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	3
	2次		4	0	2	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	1	0
	2次	0	0	0	1	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	0
	2次	0	1	2	0	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	0
	2次	0	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	0
	2次	0	0	0	0	0

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

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

令和６年度　内定取消し一覧（第１・２次分）　R07.3.11現在

内定取消し

No.	事業内容	職種	所在地	従業員数 資本金(万円)	取消理由	取消時期	対象校内訳				校数計 人数計	進路変更状況等
							府立	市立	私学	衛星都市立		
						人数計						

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
内定取消し	0社	3社	1社	0社	0社	1社	0社	2社	1社	0社	0社	0社	2社	1社	0社

令和６年度　求人取消し一覧（第1次・２次分）　R7.3.11現在

求人取消し

No.	事業内容	職種	所在地	従業員数 資本金(万円)	取消理由	取消時期	対象校内訳				校数計 人数計	進路変更状況等
							府立	市立	私学	衛星都市立		
						人数計						

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04	R05
求人取消し	14社 21人	8社 3人	7社 8人	8社 3人	6社 4人	4社 4人	3社 0人	2社 1人	1社 2人	2社 3人	0社 0人	4社 6人	1社 1人	2社 3人	0社 0人

令和６年度　採用選考問題事象項目別一覧（第１・2次分）　R07.3.11現在　　選考問題事象

	問題報告件数	問題報告事業所数	府外	府内	社用紙	戸籍謄本・抄本	色覚検査	健康診断	作文	身元調査	採用選考面接時の違反項目																その他
											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	男女雇用機会均等法関連	過去の病気・入院経歴	その他	
1次分	11	10		11											1		1		3		3	2			1	1	3
2次分	7	7	2	5															1	1	1	2			1		4
3次分																											
合 計	18	17	2	16											1		1		4	1	4	4			2	1	7

【参考】大阪府におけるR7.3末就職希望者数及び就職内定者数(R6.12月末時点)　就職希望者数：5,094人　内定者数：4,390人　就職内定率86.2%（前年度比1.2ポイント減）

R05合計	24	24	6	18							1	1				2	4		1	5	3	1	2		4		10
R04合計	33	32	7	25											3		2		2			5			2	2	13
R03合計	44	42	10	32							3	1			3	1	5	2	4	6	2	5			8	6	15
R02合計	47	41	11	30	1										7		7		7	14	4	3		3	10	7	26
R01合計	40	33	11	22	2						3				2		3		1	10	2			1	5	3	18
H30合計	62	44	14	30				1			5	1			13	1	1		16	13	7	4	1	2	8	4	16
H29合計	76	49	13	36					1		2				9	2	3	2	11	25	11	3	1	1	12	5	28
H28合計	52	46	16	30	4		1				1				5	2	4		12	25	7	5	1	4	9	7	7
H27合計	55	55	22	33	4		1				1		1		11	3	6	1	13	29	13	1		1	11	11	3
H26合計	53	51	18	33	6						1				4		3	2	15	23	7	2		1	13	5	
H25合計	66	63	13	50	2				2		1		1	1	12	3	4	1	11	29	9	2		3	4	2	1
H24合計	83	66	13	53	1						5				12	8	6	1	19	36	6			3	15	1	
H23合計	73	66	8	58	3								1		10	3	6		12	27	22	1	1	4	6	8	4
H22合計	99	90	24	66	2				1		2				21	4	10		21	31	11			7	12	9	4

令和６年度 第１・２次分　問題事象　資料

公正採用・雇用促進会議資料

令和６年度 違反事象 項目分類表 (第１・２次分)

思想	
生活信条	
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	No.1
本籍・国籍・出生地	
住居とその環境	No.８
家族の収入	
家族の学歴・職業	No.2、No.３、No.4、No.10
家族の関係	No.８、No.９
保護者について	No.5、No.6、No.８、No.11
家庭の環境	No.5、No.6、No.９、No.11
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.7、No.10
その他	No.7

公正採用・雇用促進会議資料

No.1	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				指導歴（過去３年）	なし
	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	エレベーター、エスカレーターの据付、販売、営業設計			C-STEP 加入状況（加入基準なし）	×
	従業員数	企業全体 1,036 人	就業場所 155 人		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	エレベーター、エスカレーターの工事技術者			推進員新任・基礎研修受講状況	○
	求人数	8 人				

学校からの報告・確認	学校からの報告	採用面接時に「尊敬する人や将来こうなりたい人はいますか」と質問をされ、生徒は「ここまで育ててくれた母のようになりたい」と回答した。
	事業所への確認	事業所の担当者に事実確認をしたところ、違反質問を認め謝罪があった。面接時の質問内容を採用選考の基準に含めないことを確認した。また、公共職業安定所及び教育庁へ報告することを伝えた。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	質問した担当者は、面接官をするのが初めてだったため、公正採用選考に関する不適切な質問にあたることは分かっていたが、つい質問をしてしまった。
	指導状況	担当者が初めてで緊張していたとしても、公正な採用選考について正しく理解していれば、このような質問は出てこないはずであり、今後は人権という意識を必ず頭に入れて、公正な採用選考を行うよう指導。また、推進員研修を受講するよう勧奨した。
	事業所の対応	今後はこのようなことがないよう社内で共有し、公正採用選考に反するような質問は絶対にすることのないように取り組む。

生徒の状況等	入社の意思は変わっていない。	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.2	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				指導歴（過去３年）	なし
	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	プラスチック押出機械の設計・製造・販売			C-STEP 加入状況（加入基準なし）	×
	従業員数	企業全体 23 人	就業場所 23 人		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	×
	求人職種	技術営業職（金属を削る。機械の組立、メンテナンス）			推進員新任・基礎研修受講状況	×
	求人数	1 人				

学校からの報告・確認	学校からの報告	採用面接終了後に、面接官から唐突に「親の仕事はプラスチック関係ですか」と質問をされ、生徒は悩んだが、必要であると思い「いいえ」と回答した。
	事業所への確認	事業所の担当者に事実確認をしたところ、違反質問を認め、今回の質問内容を採用選考の基準に含めないことを確認した。また、公共職業安定所及び教育庁へ報告することを伝えた。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	面接マニュアルは作成しており、面接前には当日面接を担当した３人で打ち合わせも行っていた。「家族に関する質問を行うことは適切でない」と理解していたが、「親の仕事はプラスチック関係ですか」という聞き方であれば（具体的な職業を聞くのでなければ）問題がないのではないかと考え、質問してしまった。
	指導状況	直接職業を聞かなければ問題ないということではなく、今回のような質問も家族の職業の把握につながることから不適切であることを指導。推進員の設置及び研修の受講を勧奨した。
	事業所の対応	面接マニュアルの見直し・公正採用選考に関する意識共有を行うとともに、「公正採用選考人権啓発推進員」の設置についても社内で検討する。

生徒の状況等	入社の意思は変わっていない。	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.3	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				指導歴（過去３年）	なし
	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	新築、リフォーム工事の施工および施工管理			C-STEP 加入状況（加入基準なし）	×
	従業員数	企業全体 555 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	クラフター職（家の基礎、組立、内装職）			推進員新任・基礎研修受講状況	○
	求人数	30 人				

学校からの報告・確認	学校からの報告	集団面接時に、「身内に建設業をされている方はいますか」と質問をされ、参加者生徒６名中５名が挙手をした。挙手をした１番目の本校の生徒は回答した。２番目に指名された他校生徒が「学校の指導によりお答えできません。」と回答したところ、面接官が戸惑っていたところ、別の他校の受験生が「学校で答えてはいけないと指導されている質問のため答えられません」と回答すると、質問は打ち切られ、次の質問に移行した。
	事業所への確認	事業所の担当者に対し事実確認をしたところ、違反質問を認め、今回の質問内容を採用選考の基準に含めないことを確認した。また、公共職業安定所及び教育庁へ報告することを伝えた。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	職業理解が不十分だと、早期離職に繋がりやすいため、身近な人から建設業の仕事について見聞きしているか、この職業のしんどい部分も含めてご理解いただいているかという事を確認する目的で質問した。
	指導状況	建設業への理解については、「建設業や募集している職種についてどういう仕事と捉えているか（どういうイメージを持っている）」確認するなど工夫すること。社内研修を行うなどで、改めて社内全体で公正な採用選考に関する理解を深めるよう指導。
	事業所の対応	今回の件については社内で共有し、社内研修の実施などにより、改めて公正な採用選考の理解を深め再発防止に努める。

生徒の状況等	気持ちを切り替え、就職活動を行い、別の企業で内定を得た。	合否	否
他校での事象	NO. 4		
備考	「家族の学歴・職業」		

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.4</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="7">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">指導歴（過去３年）
管轄職業安定所</td><td rowspan="2">なし</td></tr>
<tr><td>所 在 地</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">新築、リフォーム工事の施工および施工管理</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　555　人　就業場所　80　人</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">クラフター職（家の基礎、組立、内装職）</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求 人 数</td><td colspan="3">30　人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告・確認</td><td colspan="6">学校からの報告：本校より当該事業所を２名が受験。集団面接時に、「身内に建設業をされている方はいますか。」と質問をされ、参加生徒６名中５名が挙手をした。挙手をした１番目の生徒（他校受験生）は父親の職業を回答した。２番目に指名された本校生徒が「学校の指導によりお答えできません。」と回答したところ、面接官が戸惑った様子であったため、同席していた別の本校生徒が「学校で答えてはいけないと指導されている質問のため答えられません」と回答すると、質問は打ち切られ、次の質問に移行した。
事業所への確認：生徒から受験報告書を受取る前に事業所から電話があり、本校生徒２名に対して違反質問をした旨の連絡があった。その後、生徒２名へ面接時の質問内容について尋ねたところ、事業所から報告のあった違反質問が行われたことを確認した。その後、進路担当者から事業所に連絡し、今回の質問内容を採用選考の基準に含めないことを確認した。また、公共職業安定所及び教育庁へ報告することを伝えた。</td><td rowspan="2">推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td colspan="2">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td colspan="6">事実確認：職業理解が不十分だと、早期離職に繋がりやすいため、身近な人から建設業の仕事について見聞きしているか、この職業のしんどい部分も含めてご理解いただいているかという事を確認する目的で質問した。
指導状況：建設業への理解については、「建設業や募集している職種についてどういう仕事と捉えているか（どういうイメージを持っている）」確認するなど工夫すること。社内研修を行うなどで、改めて社内全体で公正な採用選考に関する理解を深めるよう指導。
事業所の対応：今回の件については社内で共有し、社内研修の実施などにより、改めて公正な採用選考の理解を深め再発防止に努める。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">入社の意思は変わっていない。</td><td>合
否</td><td>合
（２名とも）</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6">NO. 3</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="6">「家族の学歴・職業」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

No.5	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				指導歴（過去３年）	なし
	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	プラスチック製品の企画開発、成形加工及び金型設計製作など			C-STEP 加入状況（加入基準なし）	×
	従業員数	企業全体 75 人	就業場所 68 人		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	製造スタッフ（成形加工、検査業務）			推進員新任・基礎研修受講状況	×
	求人数	2 人				

学校からの報告・確認	学校からの報告	採用選考面接時に、「家族は何人いますか」と質問をされ、生徒は家族の人数を回答すると「お父さんは何歳ですか」と質問が続き、父親の年齢も回答した。面接官から「おなじくらいだね」と言われた。
	事業所への確認	事業所の担当者に事実確認をしたところ、事実を認め謝罪があった。今回の質問内容を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	事実確認	生徒がかなり緊張していたため、面接官が気持ちを和らげるため、「家族は何人いますか」「お父さんは何歳ですか」との質問を行ってしまった。
	指導状況	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、公正な採用選考の考えに反することになる旨説明し、今後このような質問をしないよう、人事担当をはじめ面接に関わる方全員で共有していただくよう指導。
	事業所の対応	不適切な質問だったと認識されており、謝罪された。面接準備の打ち合わせはしていたが、口頭確認のみだったため、今後は採用選考時の不適切な質問を記載したチェックリストを作成し、口頭だけでなく書面にて確認を行う。公正採用選考推進員についても社内で検討して報告書を提出する。研修の受講についても検討するとのこと。

生徒の状況等	当該生徒は、縁故就職も検討しつつ、就職活動を継続している。	合否	否
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.6	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				指導歴（過去３年）	なし
	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	自動車販売、整備、リース業、保険事業、通信事業			C-STEP 加入状況（加入基準なし）	○
	従業員数	企業全体 1,699 人	就業場所 0 人		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	自動車整備			推進員新任・基礎研修受講状況	○
	求人数	25 人				

学校からの報告・確認	学校からの報告	採用面接時に、「親の乗っている車はなんですか」と質問をされた。生徒は「学校の指導によりお答えできません。」と回答した。
	事業所への確認	事業所の担当者に対し事実確認をしたところ、違反質問を認め謝罪があった。今回の質問内容を採用選考の基準に含めないことを確認した。また、公共職業安定所及び教育庁へ報告することを伝えた。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	担当者は、初めて高校生の面接を担当したため、引き継ぎも兼ねて面接官４名で面接を実施した。生徒が父親と店舗に行ったことがあるとの発言があったので、ついつい「どの車を見に行ったのか」もしくは「どの車を買いに行ったのか」と質問してしまった。事前にマニュアルを渡し打合せもしていたが面接担当者が非常に緊張しており、かつ生徒も緊張していた様子であったため、生徒の緊張をほぐすために質問した。
	指導状況	今回面接に同席した面接担当者の発言と生徒が提出した就職受験報告書の内容とは若干違っているが、生徒の家庭状況を推し量るような内容になったことが問題であり、生徒の仕事の遂行能力とは関係ない質問を行ったことが問題であることを改めて確認し、今後はこういった質問を行わないように指導した。大阪府主催の新任・基礎研修の受講を勧奨した。
	事業所の対応	今回の件を受けて面接マニュアルを改訂中であり、再発防止に努める。

生徒の状況等	入社の意思は変わっていない。	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.7	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				指導歴（過去３年）	なし
	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	医療業			C-STEP 加入状況（加入基準なし）	×
	従業員数	企業全体 44,200 人	就業場所 880 人		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	看護補助者			推進員新任・基礎研修受講状況	×
	求人数	30 人				

学校からの報告・確認	学校からの報告	面接官から「１年生の欠席理由について」の質問があり、生徒は「人間関係です」と回答すると「どんな人間関係なのか」と質問があった。また、「２年次の欠席理由について」の質問があり、生徒は「ケガの治療です」と回答すると面接官からは、「どんなケガなのか」と質問があった。生徒は「事故です」と回答すると面接官からは、「どんな事故で病名は？どこの病院に入院したのか、通院予定、後遺症の有無について」質問が続き、生徒は通院機関と後遺症の有無について回答した。面接官は女性２人（採用担当と教育責任者）で違反質問をしたのは教育責任者である。
	事業所への確認	進路担当から採用担当に連絡。質疑の内容について不適切であること、生徒は入社して頑張る、と前向きである旨を伝え電話を切った。採用担当は謝罪の言葉を述べた。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	当該生徒は１年次、２年次の欠席日数がかなり多い状況であった。看護補助者の業務は院内を動き回るなどハードな面があるため、体調不良や怪我で業務に支障がないか確認する必要があると考え、詳細について聴取した。人間関係も、面接者自身が教育担当となるため、状況を把握しケアする必要があると考え詳細について聴取した。
	指導状況	欠席理由で「人間関係」との回答に対しさらに詳細を確認することは、精神的な圧迫や実力を発揮できないことが考えられる。また、「ケガ」の詳細を確認することは病歴を質問することにあたり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、就職差別につながるおそれがあるものである。看護補助者の業務に耐えうるかどうかや入職後の育成という観点から突っ込んだ質問をしてしまったとのことであるが、業務内容や職場環境を詳細に説明し、就労可能かどうかを確認すれば足りるものであると教示した。また、面接マニュアルは作成しているが、面接前に打合せや研修は行っていなかったため、今後については選考にあたり事前に打ち合わせを行い再発防止を図るように助言した。
	事業所の対応	公正採用選考の考えを理解した上で、選考に先がけ打合せを行う等面接時に不適切な質問をしないよう徹底し、再発防止を図っていくとのこと。企業トップクラス研修会について、受講するとのこと。

生徒の状況等	入社の意思は変わっていない。	合否	合
他校での事象			
備考	「過去の病気・入院経歴」「その他」		

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.8</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>B</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="7">業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="4"></td><td>指導歴（過去３年）</td><td>なし</td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="4"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="4"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="4">地域密着型のヘアー中心とした、理美容業としての技術、専門商材、おもてなしの提供</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="4">企業全体　11　人　就業場所　5　人</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="4">美容師補助</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="4">2　人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告・確認</td><td colspan="6">9月中旬に当該生徒が受験した際に、事業所の担当者から違反質問があった。当該生徒は、入社の意思が強く、学校に違反質問があったことを報告しなかった。後日、当該生徒に内定通知が届いた。当該生徒は、内定承諾書を事業所へ送付しなければならないところを、誤って内定通知書を返送した。返送期限の翌日、事業所担当者から学校に連絡があった。本日の朝、事業所のポストに糊付けの無い宛先だけ書かれた封筒があったこと、内定辞退でよいかの当該生徒の意思の確認であった。学校は、生徒に連絡し事実確認。当該生徒は、封筒に切手を貼り、差出人を記載し、郵送したと訴える。内定承諾書は探してみるとのことであった。翌日、当該生徒の自宅から内定承諾書が見つかり、お詫びも兼ねて、就職担当者と当該生徒が一緒に事業所を訪問。事業所担当者から生徒に内定通知書をどのように返送したかを聞かれ、現物（糊付けされていない、宛先だけ書かれた封筒、生徒の自署と思われる）も確認をしたが、切手を貼り、差出人も記載し、ポスト投函したという主張は変わらなかった。事業担当者は、正直に事実を話してくれれば、期日を過ぎても内定承諾書を受取る意向もあったが、当該生徒の主張は変わらず平行線となり、事業所担当者からは信頼関係を損ねたため、この状況では、内定承諾書を受取ることができないと話があった。
事業所の訪問後、当該生徒は、こんな事業所に就職できないと判断し、辞退を表明するとともに、就職担当者に違反質問があったことを報告。翌日、詳細について聴き取りを行った。
生徒からの聴き取りの中で、採用面接時に面接官から「どのあたりに住んでいる」との質問があり、生徒は「〇〇駅の近くです」と回答すると、「マンションに住んでいるの？」と質問があり、「はい」と回答した。また、面接官から、「親はいるのか？」と質問があり、「母親だけいます」と回答すると「お父さんはどうしたの？」と質問があり、「小さい頃からいません」と回答した。その後、面接官からは「こういう質問はしてはいけないと言われているから、このことは黙っておいてほしい」と言われた。内定後、生徒が事業所とのやりとりをする中で事業所に不信感を感じ、内定を辞退した。その後、上記の違反質問があったことを担当教員に報告した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認</td><td colspan="6">学校は、当該生徒と事業所の信頼関係を損ねている中での申し入れは、当該生徒に影響があると判断し、行っていない。ハローワークに事象を報告している。</td></tr>
</table>

職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	当該生徒の住所が面接官の馴染の地域であり、住んでいる場所に関する話をしたかもしれない。「マンションに住んでいるのか？」という質問をした覚えはない。また、「なぜ欠席が多いのか」と尋ねたところ、当該生徒から「体調不良のため」と回答があり、「本当の理由は何か？」と尋ねたところ、「友達との関係がうまくいかなくて」「母子家庭であるため、家の用事もしなければならない」と回答の内容が変わったことから、発言が本当なのか気になり、確認のために親に関する質問をしてしまったかもしれない。「質問内容ついて、黙っといてほしい」との発言については行っておらず、本人から話しがあった母子家庭であることについて、採用選考に用いないことを伝えるため「本来話してはいけない内容だから、聞かなかったことにしておきます」と伝えたが、その発言を間違って受け止めてしまったかもしれない。		
	指導状況	住居環境や家族に関することは、本人の適性や能力に関係のない事項であり、質問はしないこと。今後の採用選考の際、本人から公正採用選考上問題となる話が出てきた場合でも、深掘りをしないこと。面接官の面接時の記録を確認したが、問題となっている質問項目は存在しなかった。		
	事業所の対応	今回の件を踏まえ、改めて公正な採用選考について理解を深め、再発防止に努める		
生徒の状況等		気持ちを切り替え、就職活動を行い、別の企業で内定を得た。	合否	合（辞退）
他校での事象				
備考		「保護者について」「住居とその環境」「家族の関係」		

公正採用・雇用促進会議資料

No.9	府/市/私	府	所在地区分	府外	指導方針	A
業所の概要等	事業所名				指導歴（過去３年）	なし
	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	オートバイ用品販売、修理・整備			C-STEP 加入状況（加入基準なし）	－
	従業員数	企業全体　647　人　就業場所　32　人			公正採用選考人権啓発推進員選任状況	－
	求人職種	バイク用品販売、商品説明、接客対応、作業補助			推進員新任・基礎研修受講状況	－
	求人数	30　人				

学校からの報告・確認	学校からの報告	面接の際、「家族構成を教えてください」と質問をされた。生徒は、緊張をしており、家族構成を答えた。その後、面接官から「家族とは仲良しか」と質問され、生徒は、家族旅行をしたことを話した。違反質問は、雑談のような雰囲気で行われたため、生徒は違反質問であることに気付かず質問に答えてしまった。
	事業所への確認	会社側が記録していた用紙にも、違反質問についての内容が記載されており、違反事象があったことを認め、謝罪された。採用選考の基準には一切含めないことを確約され、以後、気を付けるとの旨との話があった。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	選考は一次面接、適性検査、作文（現地）、最終面接（リモート面接）により行われ、最終面接は 部長が面接を行った。昨年度まで別の担当者が面接官であったが、退職に伴い、今年度より部長が面接の担当となった。応募者の人物像を十分把握するために、雑談のような雰囲気でしっかり時間をかけ面接を行う中で、悪気無く家族のことを聞いてしまった。 面接後に学校より違反質問の指摘を受け、事実を認め、丁寧に謝罪した。
	指導状況	家族に関する質問は、本人の適性・能力とは全く関係ないことであり一切認められないことを説明。冊子「公正な採用選考をめざして」、「採用選考自主点検資料」（厚生労働省版）、「公正な採用選考のために」（〇〇労働局版）を手交し、これらを活用して今後就職差別につながるような質問は決して行わないよう指導した。また、例年実施している「公正採用選考人権啓発推進員研修会」、「学卒求人説明会」に必ず参加するよう指導を行った。
	事業所の対応	公正採用に関する認識が甘かったと反省している。今回把握した家族に関することは採用選考には一切影響は与えておらず、また、今後は就職差別につながるような質問はしないよう徹底する。 パート労働者の採用は現地（各店舗）の担当者が行うこともあるから、現地担当者へも共有する。

生徒の状況等	入社の意思は変わっていない。	合否	合
他校での事象			
備考	「家族の関係」「家庭の環境」		

公正採用・雇用促進会議資料

No.10	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
業所の概要等	事業所名				指導歴（過去３年）	なし
	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	幼保連携型認定こども園の運営、特別養護老人ホーム、デイサービスセンターなど介護護保険事業の運営			C-STEP 加入状況（加入基準なし）	×
	従業員数	企業全体 285 人	就業場所 52 人		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	保育補助員			推進員新任・基礎研修受講状況	×
	求人数	2 人				

学校からの報告・確認	学校からの報告	１次試験の面接の際に、園長から「お父さんは仕事をされていますか」と質問され、生徒は「はい、しています」と回答した。また、２次試験の面接の際、面接官から生徒に「持病があるか」との質問があり、生徒は、「ありません」と回答した。
	事業所への確認	１次面接において受験者の緊張をほぐす目的で、身近な話題のほうが回答しやすいと考え父親の仕事について質問をした。２次面接の際、持病に関する質問をした。その理由は、仕事内容として子どもを抱いたりすることで、腰痛を起こすことが多いので、その点について「大丈夫か、身体のケアをしているところはあるか」と尋ねた。採否に使用する目的ではない。ハローワークの指導により、違反質問についての説明も受けており、今後このような質問をすることがないよう気を付けたい。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	１次面接では受験者の緊張をほぐす目的で、身近な話題の方が簡単と考えて質問した。 ２次面接では持病に関する質問をしたが、仕事内容として子供を抱いたりすることがあり、腰痛を起こすことも多く大丈夫なのかを確認するために質問をした。
	指導状況	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項目であり、そのことを聞かれたくないと思っている応募者もおり、その質問により動揺し、本来の力を発揮できない可能性もある。また、持病についての質問も、完治して就労に問題がない場合でも、病気等のイメージにより不採用としてしまう恐れがあること、特に既往歴がある応募者にとっては、そのような質問をされることにより不採用になる不安を感じる可能性があり、就職差別となる。今後同様の質問を行わないよう指導した。また、面接マニュアルはあるが、その内容に不備があるため修正していただき、公正採用選考に関する考え方を事業所内で共有するように指導した。
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解した上で、面接マニュアルを修正するなど、事業所内で公正採用選考の考えを研修等を実施することで共有し、再発防止を図りたいとのこと。

生徒の状況等	入社の意思は変わっていない。	合否	合
他校での事象			
備考	「過去の病気・入院経歴」「家族の学歴・職業」		

公正採用・雇用促進会議資料

No.11	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
業所の概要等	事業所名				指導歴（過去３年）	なし
	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	食品添加物、工業用薬剤（繊維・アルミ・木材）の提供			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 65 人		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	製造			推進員新任・基礎研修受講状況	×
	求人数	1 人				

学校からの報告・確認	学校からの報告	面接の際に「お父さんは優しいですか」と質問があり、生徒は「優しいです」と回答すると続いて、「お母さんは優しいですか」と質問され、「優しいです」と回答した。最後に面接官からは、「どちらの方が優しいですか」と質問し、生徒は「お母さんです」と回答した。
	事業所への確認	進路担当から採用担当者に連絡すると、違反質問を認めた。進路担当からは、違反質問にあたること、職業安定所・教育庁に報告する旨を伝えるとともに、違反質問の内容を採用選考の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	採用選考時に「家族」に関する質問をしたことを認めた。その理由としては、意図して「両親」のことを質問したわけではなく、ただ単に聞いてしまったとのこと。
	指導状況	家族に関することの質問は、本人に責任のない事項であり、本人が求人の職務を遂行できる適正と能力を持っているかどうかには関係のないことであるので採用選考の基準にしないこと。 今後は、その求人の職務を遂行するにあたり必要な適性と能力を持っているかどうかということに基づいた基準による採用選考を行うよう指導。また、推進員の研修も受講するよう勧奨した。
	事業所の対応	公正採用選考の考えを事業所内で共有し、本人の適正・能力に基づく採用選考を行います。今後については、このようなことが二度と発生しないようにし、研修等についても積極的に受講していく。

生徒の状況等	入社の意思は変わっていない。	合否	合
他校での事象			
備考	「保護者について」「家庭の環境」		

③他府県関係　資料

他府県生徒からの問題事象報告件数

令和7年3月卒業者【上期】6件：4事業所

令和7年2月19日現在

	問題報告件数（A＋B＋C）	面接以外の問題事象									A	面接時の問題事象														B	C
		①身元調査	②戸籍謄（抄）本等（住民票等）の提出	③会社独自の履歴書・エントリーシート等〔計〕	●本籍・出身地に関すること	●家族状況に関すること	●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）	面接以外の問題事象〔計①～⑤〕	①本籍・出身地に関すること	②住宅状況に関すること	③生活・家庭環境等に関すること	④家族状況に関すること〔小計〕	●家族の構成に関すること	●家族の職業・学歴に関すること	●家族の収入・資産に関すること	●その他	⑤思想等に関すること〔小計〕	●支持政党に関すること	●尊敬する人物に関すること	●購読新聞・愛読書に関すること	●その他	⑥男女雇用機会均等に反すること	⑦面接ー左記以外の問題ある質問等	面接時の問題事象〔計①～⑦〕	その他
7年3月卒 下期	6										0		1		4	3			1							1	6	0
6年3月卒 下期	1										0															1	1	0
6年3月卒 上期	0										0																0	0
合 計	1										0		1		4	3			1							2	7	0
R5合計	11									1	1		1	1	2				2	1				1		5	10	0
R4合計	15										0		1	1	6	3	2		1	2		1		1		5	15	0
R3合計	10										0		1	1	3	2	1			1			1			4	10	0
R2合計	19									1	1	1	1		8	5	2		1	5		3	2			3	18	0

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)

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 1
(R7.3月卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>奈良県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">サービス業</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体 150 人
就 業 場 150 人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">4人</td></tr>
<tr><td>他府県からの報告等</td><td colspan="5">面接の際に、「きょうだいの有無」に関する質問がなされた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点:④家族状況に関すること(「きょうだいの有無」)】</td></tr>
<tr><td>事業所への確認内容</td><td colspan="5">・ 公正採用選考の中でこのような質問はしてはいけないと認識していたが、面接をしている中で、本人が家族の話をし出したので、その流れで聞いてしまった。採用選考に用いる意図は全くない。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・ 事業所は指摘された内容を全て認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・ 家族に関することは、本人の適性・能力に関係ないこと、職務を遂行できるかどうかには関係のないことであり、これらを採用選考の基準としないよう指導。
・ 本人が先に家族の話をして、その流れで聞いてしまったとしても同じことであり、面接官が先に本人が話し始めたところで話すのを止めてあげることが必要だと説明。
・ 質問を受けたことで、生徒が動揺してその後の面接に影響が出ることもあるのでこのような質問は絶対にしないよう指導。
・ 面接マニュアル等は作成していないとのことなので、今後作成することを検討するよう助言
・ 推進員の研修等を受講するよう勧奨。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・ 今後はこのような質問をしないようにし、公正な採用選考を実践するよう取り組む。また、トップクラス研修等について受講するようにする。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備 考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

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)

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 2
(R7.3月 卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>奈良県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">土木建築サービス業</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体 180 人
就 業 場 19 人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">1人</td></tr>
<tr><td>他府県から
の報告等</td><td colspan="5">面接の際に「学校への通学方法」「両親と一緒に住んでいるか」「きょうだいはいるか」の質問があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点:②住宅状況に関すること(「学校への通学方法」) ④家族状況に関すること「両親と一緒に住んでいるか」「きょうだいはいるか」)】</td></tr>
<tr><td>事業所への
確認内容</td><td colspan="5">・ 応募した学生の緊張をほぐすためのアイスブレイクとして様々な質問を行う中で、2名の面接官のうち1名がこのような質問を行った。
・ もう1名の面接官は「今の質問はよくないのではないか」と思いながらも、そのまま面接を続けてしまった。
・ 質問をした理由はあくまで緊張をほぐすためで、問題となる発言を行ったことに意図はない。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・ 事業所は指摘された内容を全て認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・ 「採用と人権」および「公正な採用選考のために」を配布し、親やきょうだい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・能力を把握するために必要な質問ではないことを説明。
・ 緊張をほぐすという主旨であってもこのような質問は行わないこと。同席者が不適切な質問であると気づいたのであれば、その場で制止するよう指導。
・ 「採用と人権」に記載している面接時の質問例を参考にしながら作成するよう助言。
・ 公正採用選考人権啓発推進員について、現担当者が変更になる予定であるとのことから、変更後に、異動報告を行った上で、「新任・基礎研修」を受講するよう依頼。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・ 選考時点では面接マニュアルを作成していなかったが、現在作成中で今月中に完成する予定である。
・ 推進員の業務の引き継ぎ等の整理後に、異動報告を行い、「新任・基礎研修」の受講も検討していく。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備 考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

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)

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 3
(R7.3月 卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>熊本県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">スポーツ施設提供業</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体 2028 人
就 業 場 70 人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">10人</td></tr>
<tr><td>他府県から
の報告等</td><td colspan="5">集団面接の際に 「家族構成を教えてください」との質問があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点:④家族状況に関すること(「家族構成を教えてください」)】</td></tr>
<tr><td>事業所への
確認内容</td><td colspan="5">・ 採用選考時に、「家族構成」について質問したことについて認めた。
・ ただし、採用選考の判断基準に用いるつもりはない。
・ 全国に３０カ所の勤務地がある為、事業所は面接時に勤務先の希望を聴取している。その際に一人の生徒が自宅から片道６０キロメートル以上離れている勤務地を希望したので、一人暮らしができない家庭事情があれば配慮が必要との思いで、「家族構成」について質問した。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・ 事業所は指摘された内容を全て認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・ 面接の際、家族構成についての質問は、本人に責任のない事項であり、本人が業務を遂行するうえで何ら関係がなく、質問への回答により採否が判断されれば、本人の適正・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。
・ 採用後の通勤に負担がないようにするため、本人の希望勤務地を聴取しているとのことであるが、応募者は通勤距離も理解して応募していることを説明。
・ 応募者が自宅から長距離通勤しなければならない家庭事情があればそのことに配慮できればとの思いで家族構成について聴取したとのことであるが、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おり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられる。その結果、面接で本来の力を発揮できない可能性があり、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説明。
・ 現在の公正採用選考啓発推進員について確認したところ異動届が未提出になっていることが判明したため、早急に異動届を提出し、新任・基礎研及び今年度のトップクラス研修を受講するよう勧奨。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・ 不適切な面接にならないようにするため、従来の面接マニュアルを改定した。
・ 取締役人事総務部部長を責任者として、公正採用選考の考えを共有し、再発防止に取り組む。
・ 職業安定所が事業所を訪問した当日、公正採用選考啓発推進員の異動届を提出した。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備 考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

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)

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 4
(R7.3月 卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>奈良県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">飲食店</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体 50505 人
就 業 場 114 人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">5人</td></tr>
<tr><td>他府県からの報告等</td><td colspan="5">個別ヒアリング(主に求人内容の説明)の後に集団面接が実施された。個別ヒアリングでアレルギーや既往歴の質問があり、生徒が「手帳を持っている」と回答した。その場ではそれ以上の質問はなかったが、その後の集団面接において、面接担当者が手帳の内容について確認する質問を他の生徒がいる前で行った。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点:⑦その他(「アレルギー」「既往症」「手帳の内容」)】</td></tr>
<tr><td>事業所への確認内容</td><td colspan="5">・ 業務上の配慮が必要か確認するために既往歴の質問をした。なお、その際には質問の目的を本人に説明している。
・ 集団面接の担当者が、先のヒアリングの担当者から「手帳を持っている」とだけ引き継いで面接をすることになったため、集団面接で「手帳」の内容を確認するための質問を行った。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・ 事業所は指摘された内容を全て認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・ 業務上の配慮が必要か確認のため、食品アレルギーや既往歴について目的を説明した上で確認したとのことであるが、業務上の配慮についてであれば、内定後に確認をいただくよう指導。
・ 加えて、アレルギーについて、事前に注意喚起を行いたいのであれば、求人票に「製造現場では、○○、○○などの原料を使用するため、食品アレルギーのある方は注意が必要です」と記載していただくことも可能であるので検討いただくよう助言。
・ また、障がいに関する情報は、「要配慮個人情報」に該当し、取扱について慎重な対応が必要であり、本人から申出があった場合でも、他の生徒がいる集団面接の場で質問を行うことは、今後絶対にないようにしていただくと共に、障がいの有無に関わりなく、本人の適性・能力に基づいた公正な採用選考を行っていただくよう指導。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・ 担当者が新任・基礎研修を受講し、改めて公正な採用選考について理解を深めるとともに、採用選考の方法について改めて見直しを行う。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備 考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

（３）令和６年度　職業能力開発専門委員会に係る報告

令和６年度　第１回　公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会　会議録

１　日　　時　　令和６年９月18日（水）10:00～11:30

２　場　　所　　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

３　出 席 者　　（一財）大阪府人権協会　　業務執行理事　　柴原浩嗣
大阪府人権教育研究協議会　　会長　　上田誠一
大阪市人権教育研究協議会　　会長　　石倉雅之
大阪府立学校人権教育研究会　　会長　　山田達也
（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　常務理事　中谷佳稔
大阪企業人権協議会　　事務長　　半田好夫
大阪同和・人権問題企業連絡会　　理事長　　丸山明宏
（一社）公正採用人権啓発推進センター　　常務理事　　冨田寛司
大阪府職業技術専門校長会　　会長　　谷奥洋紀
大阪労働 局職業安定部職業対策課　　課長補佐　　大島淳
大阪府 府民文化部人権局人権擁護課　　参事　　山野忠
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課　　課長　　瀬戸山貴志

４　概　要

(1)　開会あいさつ

人材育成課　瀬戸山課長

(2)　委員自己紹介

(3)　座長の確認・あいさつ

（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　常務理事　中谷氏を座長に選出

【座長】

８月９日に開催された公正採用・雇用促進会議に出席し、当委員会で議論された事項「公正採用の仕組みが、生徒の負担とならないような仕組みづくり」「『公正採用選考人権啓発推進員』を対象とした研修の在り方」「会社独自のエントリーシートを利用している事業者への指導強化」「求人票に、推進員を選任していることや研修受講履歴を掲載できないか」を報告した。

公正な採用選考に関連し、東京都が作成した「就職差別解消月間」に関する動画がマスコミで取り上げられた。出演したタレントや俳優、弁護士からは、動画の内容を揶揄し、公正採用選考の取り組みを否定する発言が行われた。番組を観た多くの視聴者は、影響力のある出演者が就職差別を容認する発言を聞き、公正採用選考基準こそ問題と印象付けられたのではないか。この発言を、そのまま放送した放送社の責任は重大で、番組関係者のだれ一人として「就職差別につながる質問は違反である」との認識がなく、そのままスルーして放送してしまった責任は看過できない。これには、東京都をはじめ、人権団体からも放送社に申し入れが行われているが、影響力のある出演者がメディアで語ることで、これまでの取組みが一気に後退してしまう可能性もある。

差別のない公正な採用選考の確立に向け、地道に取組みを進めていく必要があるが、こうした誤った認識にはしっかりと声をあげていく必要がある。

本日は、それぞれの立場からご意見を出していただき、実りある内容としてもらいたい。

(4) 議　事

① 議事(1)　前回会議（令和６年３月２２日開催）について

② 議事(2)　職業能力開発施設利用者のＳＮＳ利用に関するアンケートについて（中間集計）

事務局（人材育成課　池口総括主査）より、資料の１～17ページまでの概要を報告

③ 委員からの意見等

【労働局】

資料の３ページに記載があるが、委員から「また、求職者から障害者手帳のコピーを取得する事業所に対し、啓発や対応を求める場合には、そもそも企業が障がい者の雇用率を算定する際にどこを確認しないといけないのか」とする発言があった。この件について、補足説明させていただく。

まず、当然ながら「採用後の確認作業」ということになるが「障害者雇用状況報告書」の作成にあたり、雇用率算定のためにどのような点が必要なのかを説明する。はじめに「障害の種類」として「身体」か「知的」または「精神」であるのかを確認する。次に「等級」についで「重度」かどうかといった確認に合わせて、精神障害者手帳については「有効期限」があることから「有効期限が切れていないか」といった確認も必要となる。確認にあたり、必ずしも障害者手帳のコピーの提出までを求めるものではないが、いま言った項目については「記載内容の確認が必要となってくる」という点で、事務的な作業が必要となる。

あわせて「特定求職者雇用開発助成金（就職困難者の方を採用した企業に対する助成金）」の申請には，添付書類として「対象労働者であるということ（就職困難者であるということ）を確認するための書類が必要」ということとなる。ただ、その場合でも「全ページ」ということではなく、先ほど説明した部分の写しを提出してもらっている。

そういった事務的処理について補足させていただいた。

なお「採用後の部分」と「採用時の確認方法」については、大阪府人材育成課と議論しながら、啓発方法を検討していきたいと考えている。

【委員】

前回から取り組んでもらっている「職業能力開発施設利用者のＳＮＳ利用に関するアンケート」について中間集計ということだが、この間の取組みに感謝する。これにより生徒にも意識してもらう大切な機会になっているのではないかと思う。

事務局からの説明でもあったが、11ページの(4)で「あなたは企業が行う求職者へのＳＮＳ調査についてどう思いますか」という設問に対し「調査されたくない（31.5%）」「不愉快だ（26.9%）」と回答した人が５割を超えている状況にある。やはり「嫌だ」という風に感じているし、皆さんも同じような形になると思う。

それへの対応だが、(5)の「あなたは、就職活動の際に、企業から『公開しているＳＮＳの情報を調査しても良いか』と聞かれたら同意しますか」との設問に対し「見られても問題ない

ので同意する（36.1%）」という方もいるが「見られるのは嫌だが、同意しないと採用されないので同意する（23.3%）」「見られることが嫌なので同意しない（21.4%）」といった回答が出ており、ここに揺れが生じているように思う。

こういう風に「嫌だけれども」「同意したくないけれども」「就職のためには仕方がない」と揺れているところは「生徒の気持ち」とか「考え方の問題」というよりも、そういう状況を変えていくことが大切だと思う。

「このような調査というのは、公正な採用選考に反するおそれがあり、これは不当なのだ」ということを明確化していくことをしないと「問題はあるが、皆さんが自分を守るために、どうしますか？」といっても、結局は責任が生徒の皆さんに背負わされてしまうこととなる。

やはり「採用する側が強い」という力関係があるので、その力関係を変えていくというのには、生徒の力ではなく、やはり行政とか私たち、それを変えていくような仕組みが必要だと思うので、このＳＮＳ調査に対して「これは、本当に公正採用に関わっては不当なんだ」ということを明確に示していくということ、これを検討する必要があると思う。それが無いと、応募者・受験者の悩みに対して、きっちりと答えるということは出来ないのではないかと思う。

一昨年ぐらいから検討して、本当にどこまでが不当なのかというようなところを判断ということを検討していると思うが、やはりこれを明確化することを通じて、この悩みというか、応募者をこういう状況に追いこんでいる状況を改善していくことができるのではないかと思うので、引き続き検討していく必要がある。

【座長】

「見られることが嫌なので同意しない」という方が21.4%あるが、実際に採用選考の場で「最後まで同意を拒否できるのか」という、現実的な問題もあると思う。

ＳＮＳ調査に関連して、これだけ大規模な調査をしたのは、おそらく初めてのことと思う。回答からは、かなり傾向が出てきているし、私自身も驚いたのは、ＳＮＳ調査を「知っている」とか「聞いたことがある」という方を合計すると57%くらいいることが、この結果でわかる。私の感覚では「知っている方は半分も居ないんじゃないか」と思っていたが、これまでの厚生労働省や技専校の先生方のＰＲなどもあって、こういう実態があるということがだいぶ知られてきたと思う。

３年ほど前、コロナ禍ぐらいからこの問題が大きく増え続け、水面下では問題になりつつありながら、あまり注目されていなかった面もあったが、かなり啓発も進んで、一定程度の封じ込めというか、理解も進んでいるのではないかと思う。

今回は「調査される側」のアンケートをとっているが、一方で厚生労働省が中心になって、無作為抽出で企業などにも「こういう調査をしていますか」、など、いくつかの質問をしながら、企業調査も始まっているように聞いている。

そのあたりも含めて、企業の認識と求職者の認識なんかも啓発しながら、本人に関係のないところでの判断、いわゆる公正な採用選考から外れる選考は封じ込める方向に進んでいければと思う。事務局からは、３年程度継続して取組むということなので、回答からかなり傾向も出てくるのではないかと思う。引き続き注目していきたい。

【委員】

ＳＮＳ調査問題に関連してだが、職業安定法の指針が改定され、本人同意という点で「業務の目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報を収集したりするときは、その同意を職業紹介とか募集とか、労働者供給の条件としないこと」とされ「必要な範囲を超えて情報収集するというようなことは、採用の条件としてはいけない」ということで、指針の中に示されている。

この指針を踏まえ、ＳＮＳのアカウントに関して同意を確認したら、全てを調査してもいいようなことの問題をもう少し整理できないかと思っている。

先ほどの「判断を明確化しないといけない」というようなところだが、やはり「職業安定法の指針に反するんじゃないか」とか、そういうところを明確にできないのかと思う。

【事務局】

指針については以前にもお話をいただいているところ。

ＳＮＳ調査と合わせてどう啓発していくのかという点だが、我々としてはまず「生徒に向けてどうやって啓発していくか」というところになる。小冊子に掲載するなど、労働局などとも相談しながら検討出来ないか考える。

実際に守ってもらうのは企業側となるが、企業に対して広く啓発するとなると、当事務局だけでは手に負えないところもあることから、関係課とどういった啓発が可能か相談したい。

【座長】

職業安定法が改正されたときに、併せて指針も改正された。少し長い文章だが、その中で個人情報の取扱いについて、しっかりとした記述がある。

皆さんも機会をとらえて指針もご一読してもらえれば、個人情報の取扱いに関しても理解が深まっていくのではないか。

④　議事(3)　問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校　明賀室長）より、別冊の概要を報告

⑤　議事(4)　問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校　明賀室長）より、資料の21～34ページまでの概要を報告

⑥　委員からの意見等

【労働局】

30ページ、1-03の事象だが、令和４年度にも同じ事業所で問題事象が発生している。

大阪府から改善に向けた指導の依頼を受けて、即座に管轄ハローワークに事情確認と必要であれば指導を行うよう指示したところだが、少し時間がかかってしまい、この資料作成には間に合わなかった。

現状は、管轄ハローワークにおいても「令和４年度に問題を発生させている事業所と同一の事業所である」ということを念頭においた事業所指導を完了していることを確認している。次回の会議では詳細に報告できると思うのでよろしく。

【座長】

前回の会議でも「公正採用選考人権啓発推進員を選任しておきながら、何度も違反事象を繰り返す事業所」に対してどのよう指導すればよいかという議論もあったかと思う。

今回の事象を起こした事業所では「新任・基礎研修」も受講しているが、令和４年と令和６年に問題事象を起こしており、どう啓発していけばいいのか悩ましいところである。やはり、こういった課題が明らかになってきているのかと思う。

28ページ、1-01の事象だが、通常、違反事象は面接の際に違反質問をしたり、エントリーシートなどに違反項目を記入させたりするというケースが多かったと思う。今回のように、次回の日程調整をする際にアンケートを別途求職者から取り寄せて、そこのアンケートに違反事項の記入を求めるというのは、あまり見聞したことがない。このようなアンケートというのは、通常どれぐらい使われていて、こんなケースが他にもあるのかというのか教えてほしい。

別冊の39ページで報告のあった「圧迫面接」だが「またこんな会社があるのか」というのを思いながら、これだけハラスメント、特にパワハラなんかが企業の中でどうやって無くしていこうかと、社会的な問題となる中で、圧迫面接をしているという企業があることに驚いた。そのあたりについて詳しく聞くことが出来るようであればお願いしたい。

【事務局】

アンケートについては、どれぐらいの企業で利用されているのかなどを、詳しく把握できているわけではないが、「面接時や選考試験の段階で配られて、その場で回収」という手法のものがほとんどだと思っている。

事務局でも、こうした文書を入手できる機会というのは、今までほとんどなかったと思っている。年に１回か、あるいは数年に１回、応募書類の一環として履歴書と一緒に出すことを求める事業者の場合に入手できる。

入手できたものについては、事務局で少し加工したものを会議で情報共有をさせていただいくという手法を取っている。しかし、これまでで５件も満たない程度となっている。

今回は「たまたま事前に送られてきた」というケースだったので、生徒から情報提供をいただいたものを共有させていただいた。

ただ、全体の件数がどの程度なのかなど、正しい状況は事務局としても把握が出来ていないので、現状は入手できたものを共有するという形で対応している。

【座長】

このような手法で配付・回収していることは，まず稀なケースで、だからこうしてオープンになったのかと思う。実際は今の説明のように「その場で配布して、その場で回収」という企業が多いのだろうと思う。

可能であれば、生徒にヒアリングする際に「別途で何かアンケートがあったかどうか」「こんなアンケートがあって、その日に記入して回収されました」といったことを確認してほしい。さらに聞けるのであれば「その中にどういう内容があったのか」「別途で何か健康状態に関して書かされた文書が、あるのかないのか」など、ヒアリングで聞けるようであれば聞いてもらいたい。

圧迫面接について行われていたという報告もあったが、何か詳細は分かるか。

【事務局】

圧迫面接については、記載以上の情報は入ってきていない。

生徒から出された「就職受験・応募前活動報告書」の中で「圧迫面接された」と書かれていただけだった。その後、追跡して調べることが出来ていない。

ここ何年間か見ている中で、圧迫面接をされたという記述を、我々も見たことが無かった。

これだけ人材確保に苦労している中にあって、入社を諦めさせるような圧迫面接をするような事業者はどういったところかとも思うが、詳細についての情報は把握できていない。

【委員】

１点目は、先ほど労働局から報告を受けた30ページ、1-03の事象だが、繰り返し同じような質問をされているというところで、指導をしていただいているが、本当に担当者が理解するとか、そういうところから、きっちりと社内の面接とかのシステムになっているかどうかというところを確かめていく必要があると思う。

「担当者が変わればまた」とか、「代表者の意向でなかなか変わらない」ということもあったりすると思う。やはり社内の採用選考のシステムになっているかどうか。マニュアルになっているかどうか。さらに、そのマニュアルを「採用の前には確認している」など、そういった点が必要になっているということを思った。

もう１点は、先ほど座長からもあったが、28ページ、1-01の事象だが「健康状態を聞く」というのは、やはり学卒者に比べても成人が多く、技専校ではやはり聞かれる事例が非常に多いと思う。「健康状態の告知書」なども近年に事例の報告がされているところ。座長からも、その内容を確認していくとか、そういうアンケートがないかどうかというのを収集していくということも重要なんじゃないかという指摘があった。私もこの健康状態を聞くということは、事業者に対する啓発とかに、やはり入れていく必要があると思う。

先ほどの「問題事象把握の取り組み」の資料で，21ページに技専校から事業主への依頼では、下線で強調して「生徒の健康状態を面接で聞く事」を問題事象として指摘してもらっている。このような形で入れていくことが必要ではないかなと思う。26ページに記載のある厚生労働省の「就職差別につながる14事項」で健康診断についての記載があるが、事業者としては「健康診断はしないけれども、 健康状態のアンケートはする」というのが、今の流れではないかと思う。14事項の記載を変えるとか変えないとかの議論は、ここではなかなか言いにくいところだと思うが、「健康診断」だけではなくて「不必要な健康状態を聞く」ということも含めて広げないと、事業主、事業者の方に気づいていただけないのではないか。健康状態を聞くというところは、やはり技専校からの就職者に対しては 非常に多く聞かれているので、 それはこの委員会としても 重点的に啓発の中に入れていくとか、あるいは今までの啓発で届いていないところを表現に入れていくとかいう工夫をする必要があるのではないかと思う。

【事務局】

健康診断に関連しては、 厚生労働省でも「『健康診断書』の提出を求める」ということも含めてダメだということになっている。そのため、健康状態をアンケートで聞くことは許され

ることではない。「健康診断はダメだが、アンケートだったら良いだろう」というふうに思われているのであれば、誤解があると思う。

職業能力開発校で出来ることとしては、技専校の無料職業紹介事業を利用している事業者への資料で、健康診断の項目に「アンケートなどを使って健康状態を把握しようとするケースもある」という注釈を記載するなど、対応を検討したいと思う。

【委員】

健康状態のアンケートが、厚生労働省の14事項の解説に含まれていないということを言っているわけではなく、今後も機会があれば議論していただきたいという趣旨。

個別の指導ではハローワークからも「健康状態を聞くということはおかしい」と明確に指導していただいていることは理解しているので、引き続き取り組みを続けていけたら良いと思う。

【座長】

感想だが、企業側の理解が少しうまくいっていないように感じている。例えば「扶養手当の関係があるので、家族構成を聞きました」とか「通勤手当があるので、最寄り駅を聞きました」などがある。

健康診断にしても内定後や入社後に「まず健康診断をしましょう」というのは多くの企業で行われているが、本来は採用選考が終わり、内定した後に確認すべきことが採用選考の中で確認してしまって違反質問になっている。

面接官とすれば「配慮のため、採用した後のことまで考えて聞きまして」と言うが、果たしてそれが配慮の為なのかどうかは求職者からは分からない。

家族構成を聞くことなどもそうだが、こうした違反項目がずっと続いていることを見ていると、企業側の誤解や、理解できていない点をうまく啓発できないかなと考えている。

【委員】

企業側として思うところだが、いま、合理的配慮が民間事業者にも義務化となり、それについての企業内啓発もされているので、義務的に「ちゃんとやらなきゃいけない」という意識が出てきて、齟齬が起こってしまうということもあるのではないか。意図しているところが違うというところをしっかり啓発していかないと、企業もいろいろな基準とかルールとかコンプライアンスとかがあるので、それを意識するがゆえに逆なことをしてしまうという懸念があると感じている。

【座長】

合理的配慮はずいぶん浸透してきて、企業側は「ハード面での整備をどうするのか、それが見合うかなどを考えて聞きました」と言うが、本来合理的配慮というのは、本人と企業が協議し、合意を得ながら改善していくというもの。

採用選考時に、企業側からいろいろ聞いて決めるものでは無い。内定後に協議を重ねながら「この部分は配慮を要りますね、ここをこうしましょう」というものだと思っている。

【委員】

別冊に記載のあった求人票だが、事業所の場所を示す範囲が「徒歩●●分」という書き方になっている。ハローワークなどでも同様なのかもしれないが、当団体でニュースなどに載せる場合、「●●メートル」と記載し、健常者日線にならないようなことで記載するという方法を取っている。就業場所が「何々駅から徒歩何●●分」というのが、 どういう方を対象にしているのかということが問われると思う。例えば視覚障がい者や肢体不自由な方を含めて、どのように記載できるのかということかと思う。

【座長】

私の団体も、事務所を紹介するＨＰでは「最寄駅から徒歩●●分」と書いてしまっている。非常に大事な問題提起だと思う。

【事務局】

今のご指摘を受けて、初めて気が付いた。

就職担当の会議が個別にあるので、その会議の中で求人票の記載については検討していきたいと思っています。ありがとうございます。

⑥　令和５年度　第２回　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の概要について。

事務局（高等学校課　馬場指導主事）から別添資料に基づき報告

以上

4　その他

令和８年３月新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等について

６文科初第２１６７号
職発０２０７第４号
開発０２０７第２号
令和７年２月７日

各都道府県教育委員会教育長　殿
各　都　道　府　県　知　事　殿

文部科学省初等中等教育局長
望　月　　禎
（公　印　省　略）
厚生労働省職業安定局長
山　田　雅　彦
（公　印　省　略）
厚生労働省人材開発統括官
堀　井　奈　津　子
（公　印　省　略）

令和８年３月新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等について（通知）

新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦及び選考開始期日等並びに文書募集開始時期等の遵守については、学校教育の充実を図り、職業紹介を円滑に実施する観点から、これまでも御尽力いただいているところであります。令和８年３月の新規中学校・高等学校卒業者については、全国高等学校長協会、主要経済団体（一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所及び全国中小企業団体中央会）、文部科学省及び厚生労働省において検討を行った結果を踏まえ、下記によることとしました。

ついては、就職希望者の適正かつ主体的な職業選択を確保するとともに、求人秩序の確立を図り、併せて適正な推薦・選考が行われるよう、引き続き特段の御尽力をお願いします。

また、新規中学校・高等学校卒業者の採用に当たっては、本人の適性と能力に基づいた基準による公正な採用選考の確立を図るとともに、定時制課程及び通信制課程の卒業者と全日制課程の卒業者との間の差別的取扱いや同和問題等に係る差別的取扱いが行われないよう、また、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（昭和47年法律第113号）の趣旨に沿った採用活動が行われるとともに、障害者に対しては格別の配慮

がなされるようお願いします。

さらに、採用内定取消しの防止等を図るため、職業安定法施行規則（昭和22年労働省令第12号）等に基づく事前通知制度や事業所名公表制度、青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第406号）の一層の周知、学校と公共職業安定所（以下「安定所」という。）の十分な連携等により、採用内定取消し事案を的確に把握するため、特段の御協力をお願いします。

なお、主要な関係機関に対しては、別添1から別添3までのとおり協力方依頼をしましたので、御了知願います。

記

第1　新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦、選考等の開始期日等

1　推薦、選考及び採用内定の開始期日

（1）新規中学校卒業者（新規義務教育学校卒業者及び中等教育学校の前期課程修了者を含む。以下同じ。）の推薦及び選考の開始期日については、令和8年1月1日以降とし、積雪地の関係からやむを得ない事情があるときは、次の地域に限り、令和7年12月1日から行っても差し支えないこと。

北海道、青森県、岩手県、宮城県、秋田県、山形県、福島県、新潟県、富山県、石川県、福井県、長野県（飯山公共職業安定所管内の地域に限る。）及び島根県（松江公共職業安定所隠岐の島出張所管内の地域に限る。）

（2）新規高等学校卒業者（新規中等教育学校卒業者を含む。以下同じ。）の推薦の開始期日については、推薦文書の到達が令和7年9月5日（沖縄県については、令和7年8月30日）以降となるようにすること。

（3）新規高等学校卒業者の選考の開始期日については、令和7年9月16日以降とすること。

（4）採用内定の開始期日については、従前と同様、選考の開始期日と同日以降とすること。

2　求人申込みの手続等

（1）職業安定法（昭和22年法律第141号）第27条又は第33条の2の

規定に基づき、新規高等学校卒業者に係る求人申込みを受理する高等学校（中等教育学校を含む。以下同じ。）に求人申込みを行う場合においては、当面、適正な求人条件の確保、早期推薦・選考の防止及び円滑な労働力需給調整の実施等の見地から、求人申込みを行おうとする事業所は、当該事業所を管轄する安定所に求人申込書を提出して、選考期日、求人内容等について適正であることの安定所の受理・確認（求人票への受理・確認印の押印）を受けた後、当該求人票により高等学校に求人申込みを行わなければならないこととすること。

したがって、この手続によらない求人申込みのあった場合には、高等学校は、生徒の推薦を行わず、安定所の受理・確認印の押印のある求人票の提出を求め、その提出後、推薦を行うものとすること。

（※）民間職業紹介事業者を活用する場合は、この限りでない。

（２）求人申込みの受理の期日等については、安定所の確認事務の的確な実施等適正な求人の確保を図るため、次のとおりとすること。

ア　新規中学校卒業者に係る求人申込みの受理の期日等

(ｱ) 安定所における求人申込みの受理は、令和７年６月１日から開始するものとすること。

(ｲ) 安定所の他安定所への求人連絡は、令和７年７月１日から開始するものとすること。

イ　新規高等学校卒業者に係る求人申込みの受理の期日等

(ｱ) 安定所における求人申込みの受理及び確認のための求人票の受付は、令和７年６月１日から開始するものとすること。

(ｲ) 安定所が確認した求人票の求人者に対する返戻は、令和７年７月１日から開始するものとすること。

(ｳ) 学校における求人申込みの受理は、令和７年７月１日から開始するものとすること。

また、安定所で受理した求人の学校への提示についても、令和７年７月１日から行うものとすること。

（３）求人活動のための学校訪問については、原則として安定所において確認を受けた求人票により学校に求人申込みを行った日以降に行うこととするが、学校の事前の了解の下に、安定所に求人申込みを行った日以降についても行うことができるものとすること。

３　就業の開始期日

（１）新規中学校卒業者の就業（実習、研修等を含む。）の開始期日は、

労働基準法（昭和22年法律第49号）第56条第1項の規定により令和8年4月1日以降とすること。

（2） 新規高等学校卒業者の就業の開始期日については、卒業後とするよう事業所を指導すること。

4　応募書類の取扱い

新規中学校・高等学校卒業者の採用選考に係る応募書類については、応募者の適性・能力に基づいた公正な採用選考が行われるよう、「職業相談票（乙）」又は「全国高等学校統一用紙」の使用の徹底を図っているところであるが、選考と直接関係のない生徒の個人情報等に配慮するなどの観点から、その一部を別紙のとおり改定し、令和8年3月の新規中学校・高等学校卒業者から適用することとしたので、その周知及び使用の徹底に努めること。

また、全国高等学校統一用紙のうち生徒本人が作成する履歴書の作成方法については、求人者の意向を踏まえて、①手書き記入、②パソコン入力、③どちらでも可、のいずれかとするとともに、応募書類の作成方法によって採用選考に有利不利が生じないよう、事業所への周知・指導を行うこと。

5　選考の通知

未内定者に対する職業指導を早期に実施するため、事業所に対し、選考後は、採用内定取消しが生じないよう十分配慮しつつ、できる限り速やかに採否を決定し、選考を受けた生徒にその旨を通知するよう協力を求めること。

6　都道府県高等学校就職問題検討会議の開催

平成14年度から開催している都道府県高等学校就職問題検討会議（以下「検討会議」という。）については、都道府県教育委員会と都道府県労働局が共同で、次により開催し、運営すること。

（1）検討会議は、安定所、都道府県私立学校主管部局・雇用対策主管部局、学校側代表及び産業界側代表等の参加を求め、次の事項について連絡又は検討、協議等を行うこと。

ア　求人受理、紹介及び選考の開始期日等全国統一して実施すべき事項についての説明又は確認

イ　各都道府県の状況等を踏まえた新規高等学校卒業者の応募・推薦方法の在り方についての関係者の申合せ又は確認事項等の協議

ウ　均等な応募・選考の機会の確保のための関係者の申合せ又は確認事項等の協議

エ　生徒に対する効果的な職業指導等を行うための検討

オ　関係業務の効果的な実施等新規高等学校卒業者に係る円滑な労働力の需給調整を図るための方策及び当該方策を実施するに当たっての関係者の連携協力事項の検討及び協議

カ　その他必要な情報の提供、地域の実情に応じた連絡、検討、協議等

（２）上記（１）の検討、協議等に当たっては、令和２年２月10日に取りまとめられた「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告」等を踏まえ、各地域や学校の特性等に応じた学校による就職あっせんの在り方や、民間職業紹介事業者による就職あっせんの在り方について検討、協議等を行うこと。また、見直しを行う場合には、生徒の主体性を尊重しつつ、生徒がしっかりと学業に専念できる環境を整えることを念頭に行うとともに、当該見直しに係る生徒、学校、企業等への影響にも配慮し、経過措置を設けるなど丁寧な対応を行うよう留意すること。

なお、民間職業紹介事業者が参入する場合には、当該事業者に対し、学校との連携や、推薦、選考等の開始期日等の遵守、全国高等学校統一応募書類の使用について徹底すること。

（３）検討会議で協議された申合せ、確認事項等は、報道機関に発表する等適切な方法で幅広く速やかに公表するものとすること。

また、検討会議の議事については、原則として公開するものとし、都道府県教育委員会は、当該議事録の作成、保管等を行い、事務所内に備え付ける等閲覧希望者が閲覧できるよう必要な措置を講ずるものとすること。

７　関係部局間の連携及び関係部局による是正指導

（１）都道府県教育委員会及び私立学校主管部局は、都道府県雇用対策主管部局、学校、都道府県労働局及び安定所との連携を密にし、上記６により確認又は申合せをした内容の完全実施等職業紹介の適正な実施に努めること。

また、求人者に対しては、高等学校教育の正常化及び生徒の適正な職業選択の確保のため、推薦、選考等の開始期日等を厳守し、求人秩序の確立及び生徒の応募機会の確保を図ることについて協力を求めること。

（２）申合せをした期日より早期に推薦又は選考を行おうとするなど、

秩序を乱すと認められる事業所又は学校に対しては、厳に自粛を促すこと。

8　生徒や学校の個々の事情に配慮した応募前職場見学及び採用選考活動等について

応募前職場見学及び採用選考活動等の実施に当たっては、過度な負担や学校における教育活動への影響が生じないよう、生徒や学校の個々の事情への配慮等について事業所へ協力を求めること。

なお、学校における就職支援や企業における採用選考活動等が円滑に進められるよう、安定所においては、企業の採用担当者と学校の進路指導担当教諭の情報交換会、合同企業説明会・面接会等を開催するなど、学校や企業に対する必要な協力を行うものであること。

9　新規高等学校卒業予定者の就職プロセスにおける校内選考について

企業への応募に際し、各学校の判断で、生徒の就職応募前に学校内で行う選考（校内選考）が実施されている場合があるが、求人企業が学校を指定せずに行う求人について必ずしも校内選考を行う必要はないことに留意すること。

第２　新規中学校・高等学校卒業者を対象とする文書募集の取扱い

1　新規高等学校卒業者を対象とする文書募集の取扱い

新規高等学校卒業者を対象とする文書募集の開始時期は、令和７年７月１日以降とすること。

なお、文書募集を行う場合は、次の条件によることとすること。

（1）安定所において確認を受けた求人であって、当該求人の求人票記載内容と異なるものでないこと。

（2）広告等掲載に当たっては、事業所を管轄する安定所名及び求人の求人番号を掲載すること。

（3）応募の受付は、学校又は安定所を通じて行うこと。

求人者が文書募集による応募者を受け付ける場合であっても、推薦、選考等の開始期日については、上記第１の１(２)から(４)までの取扱いと同様とすること。

2　新規中学校卒業者を対象とする文書募集の取扱い

新規中学校卒業者を対象とする文書募集は行わないこと。

第３　報告

各都道府県における早期に推薦、選考等を行った事業所及び学校の名称並びにこれらに対して指導した内容について、令和７年10月31日までに、文部科学省初等中等教育局児童生徒課長宛て報告すること。

全国高等学校統一用紙主な変更点（履歴書）

別紙１

○新たな統一用紙（履歴書）

履　歴　書

令和　年　月　日現在

写真をはる位置（30×40mm）

ふりがな	
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※	〒

「在籍校」欄と「職歴」欄に分離

在籍校※	令和　年　月	高等学校卒業見込み 高等学校卒業

職歴※	平成 令和　年　月	
	平成 令和　年　月	
	平成 令和　年　月	
	平成 令和　年　月	

（※の欄については、記入上の注意事項を確認すること）　記載内容の変更

罫線追記

（応募書類　その1）

	取得年月		資格等の名称
資格等	年	月	
	年	月	
	年	月	
	年	月	
	年	月	

校内外の諸活動※	追記
志望の動機 アピールポイント等※	追記
備考	

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和8年度改定）

○従来の統一用紙（履歴書）

履　歴　書　削除

令和　年　月　日現在

写真をはる位置（30×40mm）

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）

「在籍校」欄と「職歴」欄に分離

学歴・職歴	平成 令和　年　月	高等学校入学
	平成 令和　年　月	
	平成 令和　年　月	
	平成 令和　年　月	
	平成 令和　年　月	
	平成 令和　年　月	

（職歴にはいわゆるアルバイトは含まない）　記載内容の変更

（応募書類　その1）

	取得年月		資格等の名称
資格等			
	削除		

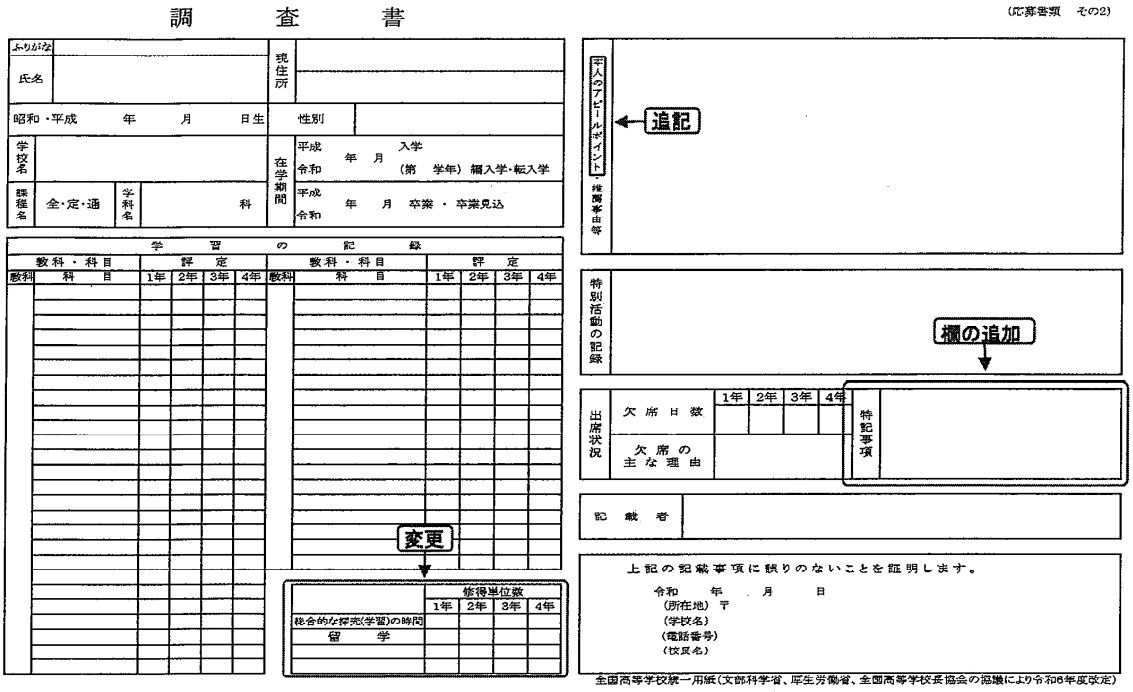
趣味・特技		校内外の諸活動	
志望の動機			
備考			

全国高等学校統一用紙（文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により平成17年度改定）

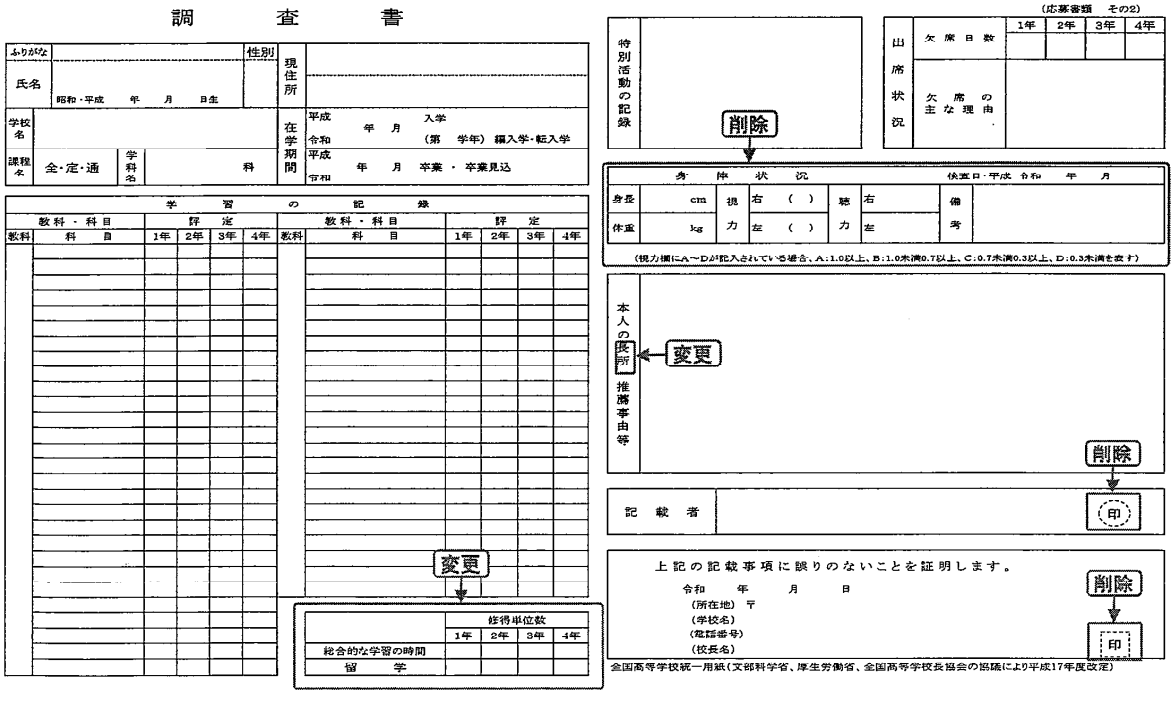
全国高等学校統一用紙主な変更点（調査書）

別紙１

○新たな統一用紙（調査書）



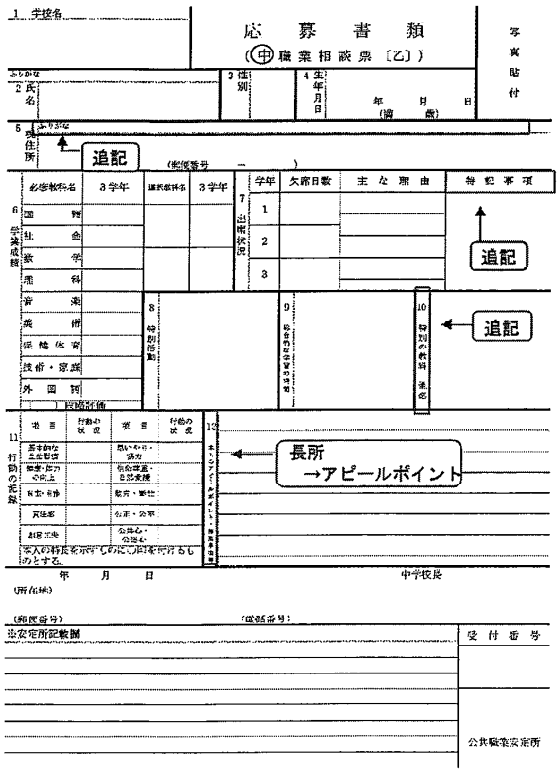
○従来の統一用紙（調査書）



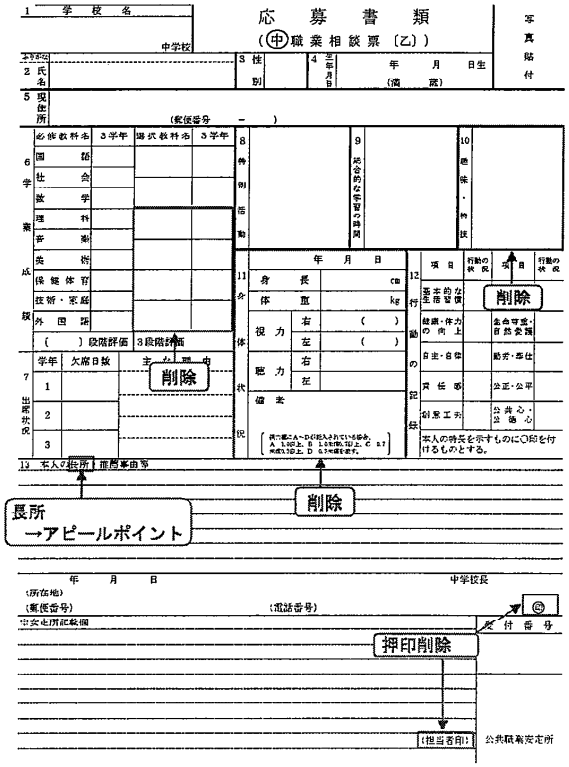
別紙２

職業相談票（乙）主な変更点

○新たな職業相談票（乙）



○従来の職業相談票（乙）



別紙３

全国高等学校統一用紙の記入上の注意事項　変更点対比表

	新たな注意事項	従来の注意事項
履歴書	1 「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。 2 「在籍校」欄は、卒業見込み，あるいは卒業した高等学校名を記入すること。 高等学校卒業見込み・高等学校卒業の別の該当事項を○で囲むこと。 3 「職歴」欄には、いわゆるアルバイトは記入しないこと。 4 「校内外の諸活動」欄には、部活動、ボランティア活動、インターンシップなど、校内外の活動状況で記入したい事項がある場合に記入すること。 5 「志望の動機・アピールポイント等」欄には、志望の動機、自己PR、特技等を記入すること。 6 「備考」欄には、「資格等」、「校内外の諸活動」、「志望の動機・アピールポイント等」以外で記入したい事項がある場合に記入すること。	1 「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。 2 「学歴・職歴」欄には、いわゆるアルバイトは記入しないこと。 3 「校内外の諸活動」欄には、部活動、ボランティア活動、インターンシップなど、校内外での活動状況で記入したい事項がある場合に記入すること。 4 「備考」欄には、「資格等」、「趣味・特技」、「校内外での諸活動」、「志望の動機」以外で記入したい事項がある場合に記入すること。
調査書	1 基本方針 高等学校生徒指導要録等に基づいて作成するものとする。 2 「課程名」欄については、全日制・定時制・通信制の課程別、「在学期間」欄については、入学・編入学・転入学（編入学及び転入学の場合はその学年を記入）の別及び卒業・卒業見込みの別の該当事項をそれぞれ○で囲むこと。 3 「学習の記録」欄は、高等学校在学中の全学年について、次のように記入すること。 (1)「教科・科目」欄は、高等学校生徒指導要録に基づいて教科・科目名を記入すること。 (2)「評定」欄は、5、4、3、2、1の5段階で記入すること。また、卒業見込みの者で、最終学年の成績が未決定である場合は、直近における成績を総合して、最終学年の成績とすること。なお、高等学校卒業程度認定試験などを、高等学校の各教科・科目の単位を修得したものとみなした場合は、「評定」欄に「高等学校卒業程度認定試験等」と記入すること。 (3)「総合的な探究（学習）」欄は、各学年において修得を認定した単位数を記入すること。なお、「総合的な探究（学習）の時間」の全てを「課題研究」等の履修によって代替したことにより、「総合的な探究（学習）の時間」を履修していない生徒については、当該欄に斜線を引くこと。 (4)「留学」欄は、留学した生徒の外国の学校における学習の成果をもとに、校長が修得を認定した単位数を記入すること。 (5) 留学の下の空欄には、学校教育法施行規則第140条の規定に基づき、通級による指導を行い、単位認定を行った場合には、「自立活動」と記入し、各学年において修得を認定した単位数を記入すること。また、同規則第86条の2の規定に基づき特別の教育課程による日本語指導を行い、単位認定を行った場合には、「日本語指導」と記入し、各学年において修得した単位数を記入すること。 4 「本人のアピールポイント・推薦事由等」欄は、生徒の個性を多面的にとらえ、生徒の長所を取り上げることを基本として記入すること。 5 「特別活動の記録」欄は、特別活動における生徒の活動状況について主な事実及び特別活動全体を通して見られる生徒の長所など所見を記入すること。 6 「出席状況」欄は、高等学校生徒指導要録該当欄の記載事項を転記するものとするが、卒業見込みの者の最終学年の欄は、直近の学期末現在における欠席の状況を記入すること。 7 「特記事項」欄は、以下について該当がある場合に記入すること。 (1) 休学の期間がある場合 (2) 長期欠席中の学校以外の場における学習状況などを把握している場合 (3) 職業の特性等において必要な要件として、身体状況（視力及び聴力など）及び配慮事項の記載が求められる場合 8 押印は不要とする。	1 基本方針 高等学校生徒指導要録等に基づいて作成するものとする。 2 「課程名」欄については、全日制・定時制・通信制の課程別、「在学期間」欄については、入学・編入学・転入学（編入学及び転入学の場合はその学年を記入）の別及び卒業・卒業見込みの別の該当事項をそれぞれ○で囲むこと。 3 「学習の記録」欄は、高等学校在学中の全学年について、次のように記入すること。 「教科・科目」欄は、高等学校生徒指導要録に基づいて教科・科目名を記入すること。 「評定」欄は、5、4、3、2、1の5段階で記入すること。また、卒業見込みの者で、最終学年の成績が未決定である場合は、直近における成績を総合して、最終学年の成績とすること。なお、大学入学資格検定合格科目などを、高等学校の各教科・科目の単位を修得したものとみなした場合は、「評定」欄に「大検等」と記入すること。 「総合的な学習」欄は、各学年において修得を認定した単位数を記入すること。 「留学」欄は、留学した生徒の外国の学校における学習の成果をもとに、校長が修得を認定した単位数を記入すること。 4 「特別活動の記録」欄は、特別活動における生徒の活動状況について主な事実及び特別活動全体を通して見られる生徒の長所など所見を記入すること。 5 「出席状況」欄は、高等学校生徒指導要録該当欄の記載事項を転記するものとするが、卒業見込みの者の最終学年の欄は、直近の学期末現在における欠席の状況を記入すること。 6 「身体状況」欄は、次のように記入すること。 (1)「身長」、「体重」、「聴力」及び「視力」欄には、それぞれについて高等学校等用生徒健康診断票の、最も新しい記載事項を転記すること。 (2)「視力」欄は、眼鏡等を使用していない者については、裸眼視力を（　）の左側に記入し、また、眼鏡等を使用している者については、矯正視力を（　）内に記入し、裸眼視力は横線を引くこと。なお、視力1.0以上を「A」、1.0未満0.7以上を「B」、0.7未満0.3以上を「C」、0.3未満を「D」として記入して差し支えないこと。 (3) 「備考」欄は、高等学校等用生徒健康診断票の記載事項で、特に、必要と認められる事項があれば記入すること。 7 「本人の長所・推薦事由等」欄は、生徒の個性を多面的にとらえ、生徒の長所を取り上げることを基本として記入すること。