

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 富田寛司
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と。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、これまでの取り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、地道に取り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」について「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おう大切な機会になっているのではないかなと思う。

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」という風を感じているし、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なと思う。

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なと思うので、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なと思う。

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なと思う。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イケない」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な。

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」に対してどのような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「その中にどのような内容があったのか」「別途で何か健康状態に関して書かれた文書が、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」と書かれていたただけだった。その後、追跡して調べる事が出来ていない。

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、我々も見ることが無かった。

これだけ人材確保に苦労している中であって、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、指導をいただいているが、本当に担当者が理解するか、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な。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なと思う。

【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くまい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かして」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、齟齬が起ってしまうということもあるのではないかな。意図しているところが違うというところをしっかりと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ない。内定後に協議を重ねながら「この部分は配慮を要しますね、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、健常者目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、 どのような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

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

と き 令和6年9月18日（水曜日）10時から12時まで

ところ 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

◆ 次 第 ◆

1 開会あいさつ

2 座長の確認・あいさつ

3 議 事

(1) 前回会議（令和6年3月2日開催）について・・・・・・・・・・1ページ

(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）
・・・・・・・・・・7ページ

(3) 問題事象把握の取組み等について（関連資料）・・・・・・・・・・別冊

- ① 令和6年度 公正採用・就職関係行事の概略表
- ② 大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱
- ③ 大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式
- ④ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票
- ⑥ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓発文書
- ⑦ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓発文書
- ⑧ 就職受験・応募前活動 報告書
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領
- ⑩ 職員への研修実施状況
- ⑪ 令和5年度入校・修了・就職状況等一覧 ほか
- ⑫ 高等職業技術専門学校等生徒の就職受験・応募前活動問題事象への対応フロー
- ⑬ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」

(4) 問題事象個票について・・・・・・・・・・19ページ

- ① 問題事象報告件数等
- ② 令和6年1月から6月末までに発生した事象
 - ア) ハローワークによる行政指導の案件（7件）
 - イ) 技術専門校等啓発による啓発の案件（0件）
 - ウ) 生徒が対応を拒否した案件（2件）

4 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・・・・【別添】

5 その他

配

席

図

座 長

随行者

一般財団法人
大阪府人権協会
【柴原委員】
大阪府人権教育
研究協議会
【上田委員】
大阪市人権教育
研究協議会
【石倉委員】
大阪府立学校
人権教育研究会
【山田委員】
大阪府 府民文化部
人権局 人権擁護課
【山野委員】
大阪府職業技術
専門校長会
【谷奥委員】

一般社団法人 おおさか
人材雇用開発人権センター
【中谷委員】
大阪企業人権協議会
【半田委員】
大阪同和・人権問題
企業連絡会
【丸山委員】
一般社団法人 公正採用
人権啓発推進センター
【富田委員】
大阪労働局 職業安定部
職業対策課
【大島委員】
大阪府 商工労働部
雇用推進室人材育成課
【瀬戸山委員】

随行者

事 務 局

傍 聴

傍 聴

事 務 局

令和6年度 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 委員名簿

所 属	職 名	氏 名
一般財団法人 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
一般社団法人 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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 設置要綱

1 委員会の目的

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

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

2 委員会の構成

委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者1人をもってこれにあたる。

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

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

3 委員会の開催

- (1) 委員会に座長を置く。座長は構成員の互選による。
- (2) 委員会は年2回開催し、座長が招集する。
- (3) 委員会の日常の業務は、座長が別に指名するものがあたる。

4 その他

委員会の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課において行う。

附 則

(実施期日)

- 1 この要綱は、令和2年8月19日から施行する。

(1) 前回会議（令和6年3月22日開催）について

【議事１：前回会議（令和６年３月２２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 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 中谷佳穂
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を捉えて問題とするわけではなく、啓発にむけての一步である。

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を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きている。

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き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つ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の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は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分からないが、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り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

(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）

(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）

企業等が採用選考を行う際に、調査会社に依頼して、求職者のSNSを調査し、求職者が過去に記載した情報などを踏まえて、採用選考の参考情報として利用していることが報道されています。

調査会社が行うSNS調査は、SNS利用者の名前（アカウント名）が明らかなものだけではなく、利用者の名前が分からないものでも、利用者（求職者）の「生年月日」や「現住所」、「学歴」などからアカウントを特定し、SNSから得られる情報を求人企業に報告する調査会社も存在しています。

大阪府では、府が運営する職業能力開発施設の利用者（生徒）のSNSの利用状況、調査会社のSNS調査への理解度、調査会社のSNS調査への生徒の対応状況を把握するとともに、調査への回答を通じて、生徒への啓発を促すことを目的にアンケートを実施しました。

この度、令和6年7月末までに回答のあった416人分を中間集計しましたので発表します。

（概要）

- ①「利用しているSNS」を聞くと、「YouTube(70.4%)」が最も多く、「X(56.5%)」、「Instagram(45.4%)」、「TikTok(26.0%)」と続いた。「いずれも利用していない(11.5%)」、「分からない(1.2%)」は、併せても12.7%に留まり、8割以上がSNSを利用している。
- ②「匿名のアカウントや同じSNS内で複数のアカウント（登録情報）を利用しているか」を聞くと、「持っていない(48.6%)」が最も多く、「匿名のアカウントを利用している(27.6%)」、「同じSNS内で複数のアカウントを利用している(25.5%)」だった。
- ③「採用選考をする企業の一部が、調査会社に依頼して求職者のSNSを調査していることを知っているか」を聞くと、「知らない・聞いたこともない(41.8%)」が最も多く、「聞いたことくらいはあるが詳しくは分からない(34.4%)」、「知っている(23.3%)」と続いた。
- ④「企業が行う求職者へのSNS調査について、どう思うか」を聞くと、「調査されたくない(31.5%)」が最も多く、「調査されるのは仕方がないが、不愉快だ(26.9%)」、「調査されるのは何とも思わない(25.0%)」と続いた。
- ⑤「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』と聞かれたら同意するか」を聞くと、「見られても問題ないので同意する(36.1%)」が最も多く、「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(13.9%)」と続いた。
- ⑥「企業が採用選考の際にSNSを調査していることについて、なにか対応策をとっているか」を聞くと、「見られても問題ない内容しか書いていないので、特に何の対応もしない(40.6%)」が最も多く「分からない(21.4%)」、「見られることが嫌なので、自分を特定できないよう、匿名で利用している(15.4%)」と続いた。

1 調査対象

- (1) 高等職業技術専門学校（4校） (2) 大阪障害者職業能力開発校 (3) 特別委託訓練実施施設

2 調査期間

- (1) 令和6年4月1日から令和7年3月31日まで
※7月末までに回答があったもの416人分を中間集計

3 設問・回答概要

- (1) あなたが利用している SNS を以下の中から選んでください

設 問	件 数	全数(416人)のうちの割合
X (旧 Twitter) (エックス・旧ツイッター)	235人	56.5%
Instagram (インスタグラム)	189人	45.4%
Facebook (フェイスブック)	81人	19.5%
TikTok (ティックトック)	108人	26.0%
YouTube (ユーチューブ)	293人	70.4%
MIXI (ミクシィ)	13人	3.1%
その他の SNS	24人	5.8%
いずれも利用していない	48人	11.5%
分からない	5人	1.2%

(その他のSNSへの記載)

- ①LINE (19人)、②Bluesky (3人)、③spoon (1人)、④ツイキャス (1人)、
⑤Missky (1人)、⑥pixiv (1人)、⑦ニコニコ動画 (1人)、
⑧Mastodon (1人)

- (2) あなたは、匿名のアカウントや、同じSNS内で複数のアカウント(登録情報)を利用していますか。

設 問	件 数	全数(416人)のうちの割合
持っていない	202人	48.6%
匿名のアカウントを利用している	115人	27.6%
同じ SNS 内で複数のアカウントを利用している	105人	25.2%
分からない・忘れた	32人	7.7%
その他	5人	1.2%

(その他への記載) なし

- (3) あなたは、採用選考する企業の一部が調査会社に依頼して求職者のSNSを調査していることを知っていますか。

設 問	件 数	全数(416人)のうちの割合
知っている	97人	23.3%
聞いたことくらいはあるが、詳しくは分からない	143人	34.4%
知らない・聞いたこともない	174人	41.8%
その他	0人	0%

(その他への記載) なし

- (4) 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。

設 問	件 数	全数(416人)のうちの割合
調査されたくない	131人	31.5%
調査されるのは仕方がないが、不愉快だ	112人	26.9%
調査されるのは何とも思わない	104人	25.0%
企業は採用する全員を調査すべき	16人	3.8%
分からない	53人	12.7%
その他	11人	2.6%

(その他への記載)

「何んで?」「判断材料にすべきではない」「時代的に仕方がない部分がある」「社会情勢から致し方ないかもしれないが気持ち悪い!」「特定できないと思っている」「のっとりがあるから分からない」「調査すべきだが別人を間違えて調査してしまわないか心配」「もっていない」「面接をした企業が調査をすることは理解するが他の企業に依頼することは個人情報の流出だと思う。こう感じるので SNS 調査には嫌悪感がある。」

- (5) 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。

設 問	件 数	全数(416人)のうちの割合
見られても問題ないので同意する	150人	36.1%
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	97人	23.3%
見られることが嫌なので同意しない	89人	21.4%
分からない	58人	13.9%
その他	22人	5.3%

(その他への記載)

「あまりしていないので」「利用していないという」「個人情報（一身専属）なので報告して頂く事は必要ではないのか。」「SNS をしていないので」「SNS はしていないと伝える」「SNS を利用していないので調査をしても意味が無いのを前提に調査は勝手に行うことを否定しないと回答する。」「公開しないといけない理由を聞く」「見られても問題ないが不愉快なので同意はしない」「利用していない」「仕方ないので同意する」「アカウントを公開していない」「個人のアカウントを持っていない」「見られても問題ないが匿名で何の発信もしないアカウントを見ても意味がないと感じる」「見られても問題ないがことわる」「もっていない」「本人が公開しているのだから同意も必要ないのではないのか」「SNS はするつもりがないので関係ない考える」「利用していない」「個人名で SNS は利用していない」

- (6) あなたは、企業が採用選考の際に SNS を調査していることについて、なにか対応策をとっていますか。

設 問	件 数	全数(416人)のうちの割合
見られても問題ない内容しか書いていないので、特に何の対応もしない。	169人	40.6%
見ることができる範囲を家族や友達などに限定しているので問題ない。	60人	14.4%
見られることが嫌なので、自分を特定できないよう、匿名で利用している。	64人	15.4%
分からない	89人	21.4%
その他	48人	11.5%

(その他への記載)

「あまりしていないので」「対応していない」「すみません。そもそも利用していない。」「非公開アカウントにしている」「SNS をしていない」「何もしていないので問題はない」「SNS を使っていない」「SNS を利用していない」「やってないから」「利用していない」「知らなかった事なのでなにもしていない」「企業の調査を見込して利用はしていない」「利用していない」「書き込みなどした事がない」「していない」「見るだけで書きこみはしていない」「利用していない」「X や Instagram などの有名な SNS で投稿は一切せず Mastodon などの人が少ないところで投稿をする」「見るだけ」「顔を出さないようにしている」「利用していない」「SNS は他人のを見るだけで書きこまないため問題なし」「個人のアカウントを持っていない」「とっていない」「利用していないので考えていない」「もっていない」「使っていない」「SNS をしていない」「SNS 利用していない」「SNS はしていないので関係ない考える」「SNS を利用していない。」「利用していないので対応なし」「見るだけで書いていない」「未利用のため何もしていない」「利用していない」「アカウントのみの登録で特に普段は利用していないので何の対応もしていない。」「何も発信していない」「SNS を利用していない」「見られても問題ない内容だが匿名で利用している。」「あくまで趣味等しか載せていない。」「限定公開にしている」

「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

企業などが採用選考を行う際に、調査会社に依頼して、求職者のSNSを調査し、求職者が過去に記載した情報などを踏まえて、採用選考の参考情報として利用していることが報道されています。

【SNSとは、こういったものでしょうか？】

SNSとは、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（Social Networking Service）の略称で、「X：旧 Twitter」や「インスタグラム」、「フェイスブック」、「TikTok」などインターネット上で、利用者同士が繋がれるような場所を提供するサービスの総称です。

調査会社が行うSNS調査は、SNS利用者の名前（アカウント名）が明らかなもの（フェイスブック等）だけではなく、利用者の名前が分からないもの（X：旧 Twitter等）でも、利用者（求職者）の「生年月日」や「現住所」、「学歴」などからアカウントを特定し、SNSから得られる情報を求人企業に報告する調査会社も出てきています。

※※同じSNSサービス内で「利用者の名前が明らかなアカウント」と「利用者の名前が明らかではないアカウント」などを複数利用している場合は「サブアカウント」「サブアカ」と表現される場合があります。また「利用者の名前を特定されないように利用しているアカウント」は「裏アカウント」「裏アカ」と表現される場合があります。これから、「サブアカ調査」「裏アカ調査」などとされる場合があります。

さらに、これらに追加して、求職者の住んでいる環境や、近隣での評判、住まいの様子などを調べる「身元調査」を追加メニューとして、事業所に利用を促す調査会社も出てきています。

SNSは利用者本人が発信している情報であることから、誰もがインターネットから見ることもできるSNSを、企業が調査することへの法規制は存在していません。

しかし、以下のような点で、企業が採用選考に活用することは問題があると思われます。

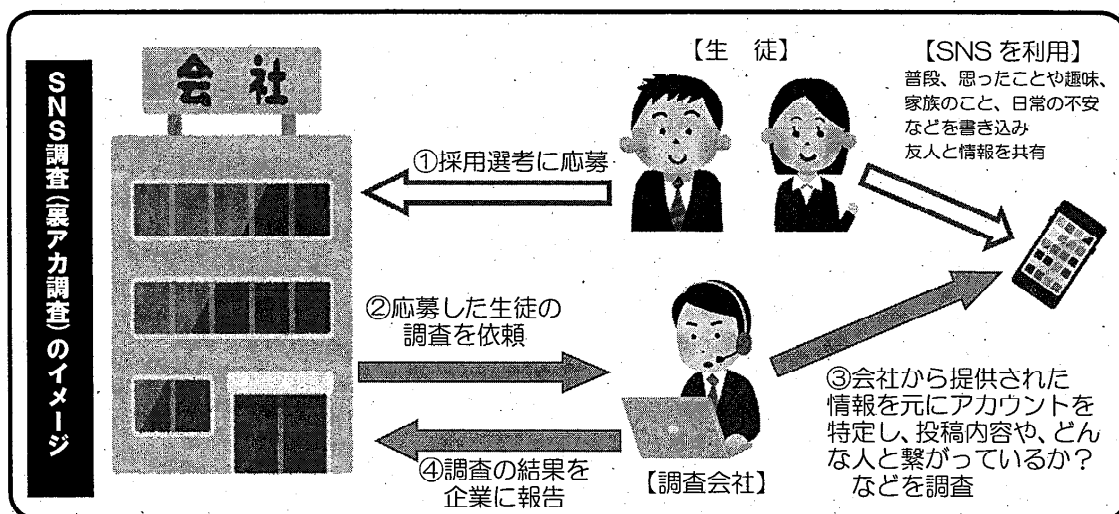
【企業が（SNS調査）を採用選考に利用する際の不適切な点】

- ①企業が応募者（生徒）の交友関係や家族情報など、プライバシーに関する情報に触れる可能性がある。
- ②実際に本人ではない人による「なりすまし」の可能性がある。
- ③調査会社が、応募者（生徒）を特定する際に、間違ってしまう可能性がある。

こうした状況を踏まえ、大阪府では以下の観点でアンケートを実施します。

- ①採用選考を行う企業がSNS調査を利用する問題点について、生徒の理解促進
- ②SNS調査に対する生徒の意識
- ③生徒のSNS利用状況
- ④SNS調査に対する生徒の対応

このアンケートは、公正な採用選考の理解促進と、職業能力開発施設の生徒への啓発のために使います。個人を特定し、対応するものではありません。



職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート

【設問1】

あなたが利用しているSNSを以下の中から選んでください。

(該当するすべてに☑してください)

- ☐ X (旧 Twitter) (エックス・旧ツイッター)
- ☐ Instagram (インスタグラム)
- ☐ Facebook (フェイスブック)
- ☐ TikTok (ティックトック)
- ☐ YouTube (ユーチューブ)
- ☐ MIXI (ミクシィ)
- ☐ その他の SNS () 内に記述してください

[]

- ☐ いずれも利用していない
- ☐ 分からない

【設問2】

あなたは、匿名のアカウントや、同じ SNS 内で複数のアカウント(登録情報)を利用していますか。(該当するすべてに☑してください)

- ☐ 持っていない
- ☐ 匿名のアカウントを利用している
- ☐ 同じ SNS 内で複数のアカウントを利用している
- ☐ 分からない・忘れた
- ☐ その他

[]

【設問3】

あなたは、採用選考する企業の一部が調査会社に依頼して求職者のSNSを調査していることを知っていますか。

- ☐ 知っている
- ☐ 聞いたことぐらいはあるが、詳しくは分からない
- ☐ 知らない・聞いたこともない
- ☐ その他

[]

【設問4】

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。

- ☐ 調査されたくない
- ☐ 調査されるのは仕方がないが、不愉快だ
- ☐ 調査されるのは何とも思わない
- ☐ 企業は採用する全員を調査すべき
- ☐ 分からない
- ☐ その他

[]

【設問5】

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。

- ☐ 見られても問題ないので同意する
- ☐ 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
- ☐ 見られることが嫌なので同意しない
- ☐ 分からない
- ☐ その他

[]

【設問6】

あなたは、企業が採用選考の際にSNSを調査していることについて、なにか対応策をとっていますか。

- ☐ 見られても問題ない内容しか書いていないので、特に何の対応もしない。
- ☐ 見ることができる範囲を家族や友達などに限定しているので問題ない。
- ☐ 見られることが嫌なので、自分を特定できないよう、匿名で利用している。
- ☐ 分からない
- ☐ その他

[]

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました

「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

企業などが採用選考を行う際に、調査会社に依頼して、求職者のSNSを調査し、求職者が過去に記載した情報などを踏まえて、採用選考の参考情報として利用していることが報道されています。

【SNSとは、どういったものでしょう？】

SNSとは、ソーシャル・ネットワーキング・サービス (Social Networking Service) の略称で、「X:旧Twitter」や「インスタグラム」、「フェイスブック」、「TikTok」などインターネット上で、利用者同士が繋がれるような場所を提供するサービスの総称です。

調査会社が行うSNS調査は、SNS利用者の名前（アカウント名）が明らかなもの（フェイスブック等）だけではなく、利用者の名前が分からないもの（X:旧Twitter等）でも、利用者（求職者）の「生年月日」や「現住所」、「学歴」などからアカウントを特定し、SNSから得られる情報を求人企業に報告する調査会社も出てきています。

※同じSNSサービス内で「利用者の名前が明らかなアカウント」と「利用者の名前が明らかなではないアカウント」などを複数利用している場合は「サブアカウント」「サブアカ」と表現される場合があります。また「利用者の名前を特定されないように利用しているアカウント」は「裏アカウント」「裏アカ」と表現される場合があります。これらから、「サブアカ調査」「裏アカ調査」などとされる場合があります。

さらに、これらに追加して、求職者の住んでいる環境や、近隣での評判、住まいの様子などを調べる「身元調査」を追加メニューとして、事業所に利用を促す調査会社も出てきています。

SNSは利用者本人が発信している情報であることから、誰もがインターネットから見る事ができるSNSを、企業が調査することへの法規制は存在していません。

しかし、以下のような点で、企業が採用選考に活用することは問題があると思われます。

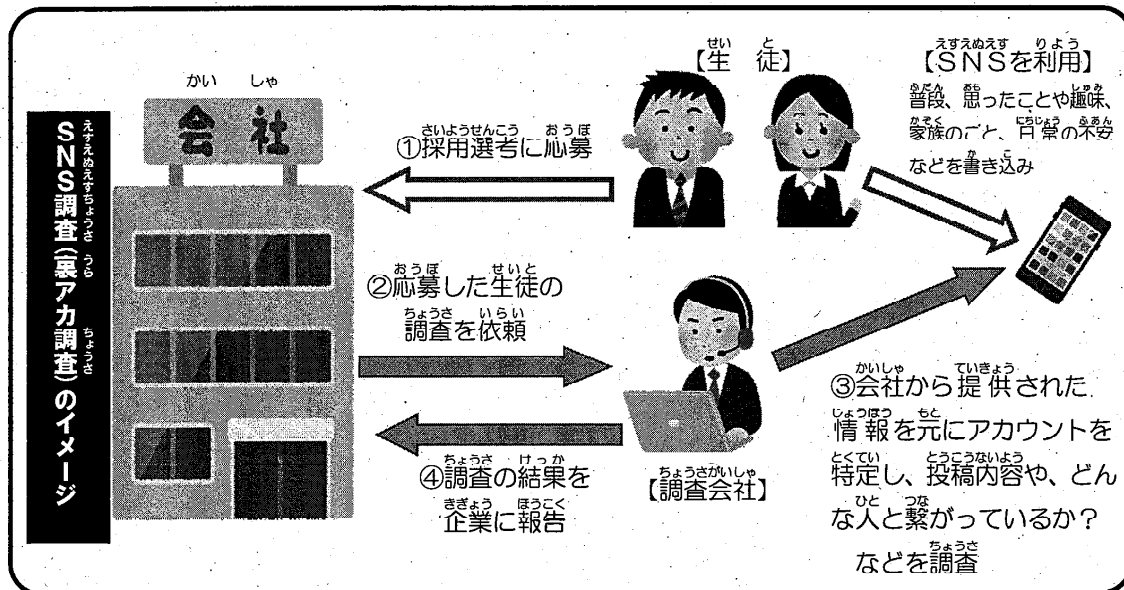
【企業が【SNS調査】を採用選考に利用する際の不適切な点】

- ①企業が応募者（生徒）の交友関係や家族情報など、プライバシーに関する情報に触れる可能性がある。
- ②実際に本人ではない人による「なりすまし」の可能性はある。
- ③調査会社が、応募者（生徒）を特定する際に、間違ってしまう可能性がある。

こうした状況を踏まえ、大阪府では以下の観点でアンケートを実施します。

- ①採用選考を行う企業がSNS調査を利用する問題点について、生徒の理解促進
- ②SNS調査に対する生徒の意識
- ③生徒のSNS利用状況
- ④SNS調査に対する生徒の対応

このアンケートは、公正な採用選考の理解促進と、職業能力開発施設の生徒への啓発のために使います。個人を特定し、対応するものではありません。



【記入日：令和 年 月 日】

職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート

【設問1】

あなたが利用しているSNSを以下の中から選んでください。

(該当するすべてに☑してください)

- ☐ X (旧 Twitter) (エックス・旧 ツイッター)
- ☐ Instagram (インスタグラム)
- ☐ Facebook (フェイスブック)
- ☐ TikTok (ティックトック)
- ☐ YouTube (ユーチューブ)
- ☐ MIXI (ミクシィ)
- ☐ その他のSNS () 内に記述してください

[]

- ☐ いずれも利用していない
- ☐ 分からない

【設問2】

あなたは、匿名のアカウントや、同じSNS内で複数のアカウント(登録情報)を利用していますか。(該当するすべてに☑してください)

- ☐ 持っていない
- ☐ 匿名のアカウントを利用している
- ☐ 同じSNS内で複数のアカウントを利用している

- ☐ 分からない・忘れた
- ☐ その他

[]

【設問3】

あなたは、採用選考する企業の一部が調査会社に依頼して求職者のSNSを調査していることを知っていますか。

- ☐ 知っている
- ☐ 聞いたことくらいはあるが、詳しくは分からない
- ☐ 知らない・聞いたこともない
- ☐ その他

[]

【設問4】

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。

- ☐ 調査されたくない
- ☐ 調査されるのは仕方がないが、不愉快だ
- ☐ 調査されるのは何とも思わない
- ☐ 企業は採用する全員を調査すべき
- ☐ 分からない
- ☐ その他

[]

【設問5】

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。

- ☐ 見られても問題ないので同意する
- ☐ 見られるのは嫌だが、同意しないと採用されないの同意する
- ☐ 見られることが嫌なので同意しない
- ☐ 分からない
- ☐ その他

[]

【設問6】

あなたは、企業が採用選考の際にSNSを調査していることについて、なにか対応策をとっていますか。

- ☐ 見られても問題ない内容しか書いていないので、特に何の対応もしない。
- ☐ 見ることができる範囲を家族や友達などに限定しているので問題ない。
- ☐ 見られることが嫌なので、自分を特定できないよう、匿名で利用している。
- ☐ 分からない
- ☐ その他

[]

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました

(4) 問題事象個票

① 問題事象報告件数等 21 ページ

② 令和6年1月から6月末までに発生した事象

ア) ハローワークによる行政指導の案件(7件) 23 ページ

イ) 技術専門学校等啓発による啓発の案件(0件)

ウ) 生徒が対応を拒否した案件(2件) 31 ページ

◆採用選考問題事象項目別一覽

令和6年2月29日現在

面接時以外の問題事象	① 身元調査	
	② 戸籍謄（抄）本等（住民票等）の提出	
面接時の問題事象	③ 会社独自の履歴書・エントリ・シート等（計）	
	④ 男女雇用機会均等に反すること	● その他 ● 健康状態・既往歴・服薬の有無 ● 思想・信条・宗教に關すること ● 家族状況に關すること ● 本籍・出身地に關すること
	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・出身地に關すること	
	② 住宅状況に關すること	
	③ 生活・家庭環境等に關すること	
	④ 家族状況に關すること（小計）	
	● その他 ● 家族の収入・資産に關すること ● 家族の職業・学歴に關すること ● 家族の構成に關すること	
	⑤ 思想等に關すること（小計）	
面接時の問題事象	⑥ 男女雇用機会均等に反すること	● その他
	⑦ 健康状態・既往歴・服薬の有無	● 健康新聞・表紙等に關すること
	⑧ 面接－左記以外の問題ある質問等	● 尊敬する人物に關すること
	面接時の問題事象（計①～⑧）	● 支持政党に關すること
	その他	
求人媒体		
障がい科目		
その他		
求人様		
校求人		
その他（ネット）		

令和6年1月～6月末までに発生した案件（9件）

令和6年1~6月末	15	9	0	0	3	0	2	0	1	0	0	1	4	1	0	2	6	3	2	0	1	0	0	0	0	1	1	0	1	9	2	7	0
-----------	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

【年度合計】

	23	17	0	0	5	0	2	0	2	1	0	2	6	1	0	3	6	3	2	0	1	1	0	0	1	0	2	2	16	0	2	17	3	11	3		
令和5年度	44	37			13	1	3	4	5			4	17	4	1	8	21	5	3	3	2	1		1	4	5	4	49	1	13	37	18	14	5			
令和4年度	44	37			13	1	3	4	5			4	17	4	1	8	21	5	3	3	2	1		1	4	5	4	49	1	13	37	18	14	5			
令和3年度	42	33			5	1	1	2	1			4	9	8	1	12	24	6	2	3	3	0			2	4	6	1	56	1	6	33	9	13	11		
令和2年度	27	23			6		1			4	1		4	10	3	4	18	1	4	1	2	0			2	4	6	1	4	5	36	1	4	23	12	6	5
平成31年度 (令和元年度)	44	36			7					3	4	1	2	10	6	3	13	24	4	2	8	1			1	2	6	8	63	1	19	36	22	7	7	7	
平成30年度	46	39			15	1	5		4	5		5	20	1		9	20	13	7		1			1	1	7	2	41	12	39	18	14	7	7			

(4) 問題事象個票

③ 令和6年1月から6月末までに発生した事象

ア) ハローワークによる行政指導の案件（7件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-08 (R5年度発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	外壁調査、赤外線漏水調査等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県
	従業員数	企業全体 1人 就業場 4人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	業務サポートスタッフ	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修受講状況	
学校からの報告等	令和6年1月27日に行われた面接の前に、待合室で記入用紙を渡された。用紙に「家族構成・名前・年齢・職業」「身元保証人2人」などの記入欄があった。その後に行われた面接時に「母・兄の職業」について質問があった。			
違反事象	面接以外：③会社独自の履歴書・エントリーシート（家族状況）、⑤その他 面接時：④家族状況（家族の職業・学歴）			
事業所への確認内容	令和6年2月1日、担当指導員から採用担当者に電話で事実を確認。 「記入用紙」は、昔からこの様式を使用しており、今回の選考でも利用した。 「母・兄の職業」は、聞いたことは記憶しているとのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年3月15日、ハローワークが事業所に事実確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容をすべて認めた。</u>		
	指導状況	厚生労働省作成の啓発冊子に基づき、公正な採用選考について指導。 ※「公正な採用選考をめざして」「採用選考自主点検資料」「まんがでわかる公正採用選考」「事業所向け公正採用選考リーフレット」「公正採用選考人権啓発推進員制度のあらまし」 事業所作成の用紙から、家族構成、身元保証人の欄の削除・是正を指導。 面接前に十分な準備を行い、質問を考え、公正な採用選考に努めるよう指導。 公正採用選考人権啓発推進員の選任を案内。		
	事業所の対応	事業所作成の用紙から「家族構成」「身元保証人」の欄を削除する予定。 配付された資料を参考に、今後は公正な採用選考に努める。 労働局ホームページの、公正採用選考人権啓発推進員を参考に、公正な採用選考への意識を高める。		
生徒の状況等	生徒は、記入用紙の内容について「公正採用に違反している」と思ったが、採用選考ということもあり書いてしまった。書かないようにすればよかったと思っている。ただ、内定が出れば就職したいとのこと。 今後の生徒のため、合否結果前でも企業に連絡して構わないとのこと。			合 否 合
他校での事象	-			
備考	-			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-09 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビル・メンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1,090人 就業場 1~42人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	設備管理	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	正社員2人、正社員以外1名	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和6年2月7日に行われた面接時に、面接担当者から「前職の収入」についての質問があった。 当該求人（正社員）に応募した生徒7名に同じ質問があった。			
違反事象	面接時：⑧左記以外の問題ある質問等			
事業所への確認内容	令和6年2月16日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者は「当社の給料とミスマッチがないようにするため」とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年3月22日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。</u> 面接時に前職の収入について尋ねたが、採用選考の基準とはしていない。 技専校からの応募者については、以前に異業種で職歴のある方が大半であり、応募者の希望する収入額を知りたかったため。		
	指導状況	賃金額を含む労働条件は求人票に記載されていて、求職者はその内容を理解したうえで応募している。 求人条件の説明を行い、経験等を勘案した採用する場合の条件（賃金額等）を提示することは問題ないが、採用するかどうかについて質問として尋ねることで、応募者は選考の基準となると考えられることとなることから、不要な情報の収集となってしまう。 今後は、情報として説明を行うことで応募者に理解いただく形で進めることとし、マニュアルを作成することで不要な質問を行うことのないよう指導。		
	事業所の対応	社内で情報共有を行い、今後の再発防止を進めていく。		
生徒の状況等	今回の対象となった生徒7名に対し企業へのヒアリング内容を伝えたところ、企業の対応について疑問や不満を持つ生徒はなく理解を得る事ができた。 なお、今後このような質問があった時には「校の指導により答えられません」と返答するよう指導した。			合 合2名 否 否5名
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-10 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	総合ビル管理業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 2,539人 就業場 4~10人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	設備管理員	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	5人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの報告等	令和6年2月5日に行われた合同企業面接会で、生徒が「近鉄沿線に住んでおり、自宅に近いところで働きたい」と伝えたところ、採用担当者から「最寄り駅から大阪市内に、どれ位の時間で出られますか」「最寄り駅はどこですか」との質問があった。また、生徒が「夜勤の経験がなく不安である」旨を伝えたところ「体調・健康状態はいかがですか」との質問があった。			
違反事象	面接時：③生活・家庭環境等、⑦健康状態・既往歴・服薬の有無			
事業所への確認内容	令和6年2月13日、担当指導員から採用担当者に電話で事実を確認。 「最寄り駅」は、居住地を考慮の上で勤務地を決定するため質問したとのこと。 「健康状態」は、ビル内の設備機器点検のため、巡回することから体力が必要のため聞いた。「お身体はお元気ですか」との質問に対し、生徒が「元気です」と答えた後、別の担当者が「私ももうじき60歳です。色々薬を飲んでいます」と言ったことに対し、生徒が服用している薬について話をしたとのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年3月15日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。 就業場所が複数あるので、面接の中で最寄り駅を尋ねてしまった。 健康状態については、体力のいる仕事であり、業務遂行に支障がないかの確認で尋ねてしまった。 就業場所の希望の確認と業務遂行上のことで尋ねただけで、他意は全くなかったが、申し訳ない。		
	指導状況	面接選考に当たっては、応募者の適性と能力に基づいた選考を行っていただかないといけない。 居住地の最寄り駅がどこかは応募者の適性と能力に全く関係のないことで、居住地域の把握につながる可能性もあり、質問事項としては不適切である。 健康状態についても、体力面の確認であれば、体力のいる仕事であることを含め業務内容を説明した上で、業務に対応できるか確認を行うなど、既往歴の把握に繋がらない質問にするよう指導した。 公正採用についてのパンフを手交し、推進員研修を受講するよう伝え了承を得た。		
	事業所の対応	今後は、指導していただいたことを十分に認識し、このような事案を発生させることの無いようにすること。		
生徒の状況等	生徒からは「年齢のこともあり、体力面など企業側が気になる事である」と思い、話の流れで答えてしまった」とのこと。あらためて生徒に対し公正採用の趣旨を説明したところ、趣旨については理解を示していたが「実際、答えないのも難しいですね」と感想を漏らしていた。			合 否
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-11 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ロードサービス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 525人 就業場 不明	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	ロードサービス職	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	10人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの報告等	令和6年2月20日に行われた面接時に、面接担当者から「何人家族か」「転勤して勤務することがあるが、家族に話をしているのか」と質問され、生徒はそれぞれについて回答した。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）			
事業所への確認内容	令和6年3月12日、担当指導員から事業所の面接担当者に電話で事実を確認。面接担当者から「家族で車の運転をする人はいるか」という話をし、その流れで家族構成等について触れることになったとのこと。 意図的に家族構成を聞いたわけではないが、生徒が不快な思いをされたのであれば申し訳なかった、と謝罪があった。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年4月15日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。 家族構成に関する直接的な質問をしたわけではなく、面接の中で自宅に自家用車が3台あるとの回答があり、その流れで所有者について質問してしまった。 また、職歴の空白期間についての質問に対し兄弟に関する回答があり、結果的に家族構成を特定することになった。		
	指導状況	面接の際、本人が業務を遂行する上で何ら関係のない家族構成の特定につながるような質問は、公正な採用選考の考えに反することを指導。 面接の流れで、特に必要ない深掘り質問をすることは、たとえ採否の判断材料にはならないとしても、本人にとっては、質問の意図が理解できず動揺し、その後の面接態度に影響を及ぼし、自身の能力を十分にアピールできない場合がある。また、そのことは応募者のみならず、企業側にとっても適正な人材を確保する機会を逸してしまうことにも繋がるので双方にとって好ましい状態とは言えないと説明。 このことは採用選考に関わる全ての社員が理解しておく必要がある為、社内での研修や情報共有はもちろんのこと、面接を実施する前には質問内容のチェック、役割などを綿密に打ち合わせを行った上で、面接に臨んでいただくよう指導。 また、公正採用選考人権啓発推進員が人事異動で交替していたため、異動届の提出と大阪府が実施している推進員対象の「新任・基礎研修」を受講するよう勧奨した。		
	事業所の対応	今回は意図した質問ではなかったが、結果、家族構成を特定するような結果になってしまった。応募された方に不快な思いをさせてしまったことには申し訳なかったと思っている。面接マニュアルの作成や研修は実施してはいるが、今後は面接実施前にも打ち合わせを行い、同様の事案を発生させないようにしたいとのこと。		
生徒の状況等	生徒は、公正採用のことを理解していたが「採用選考なので答えないといけない」と思い答えてしまった。その際に「少し嫌な気分になった」とのこと。 家族構成は、本人の適性・能力に関係がない事項であり、回答を避けるよう公正採用選考について指導した。今後は気を付けると反省している。			合 否
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-01 (R6年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	土木建築サービス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 18人 就業場 18人	C-STFP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設計アシスタント	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	令和6年5月14日に行われた会社見学の後、採用選考の日程調整の連絡があったが、併せてアンケートが送付されてきた。アンケートには「あなたは身体的・精神的な疾患の既往歴・持病はありますか」とする項目があった。なお「このアンケートは合否に影響しません」とのただし書きがあった。			
違反事象	面接以外：③会社独自の履歴書・エントリーシート(健康状態・既往歴・服薬の有無)			
事業所への 確認内容	令和6年5月16日に担当指導員から事業所の面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者から「てんかんなど、業務中に起こった場合の対応や持病のサポートを考えている。精神疾患や身体の疾患で不採用となることはない。気になるようなら空白で提出してよい」とのこと。 校からは合否に影響しないようにすることなどを依頼し、面接担当者の了承を得た。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和6年7月4日、ハローワークが事業所を呼出し、事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。 過去に、事務所にBGMを流すことや、満員電車での通勤を行うことについて難しさを感じた社員がいたことなどもあり、そういった特性や配慮が必要なのがないか確認を行うために聞いたとのこと。		
	指導 状況	「既往歴」について確認しても、過去の病歴が現在の業務を遂行する適正能力に結びつかないことなどから質問を行ったり、記載を求めたりしないよう指導。 会社にとって「面接前のアンケート」という位置づけではあるが、応募者にとってはこのアンケートも面接の一部となっており「回答は自由」と説明していたとはいえ、応募者にとって「回答しないと、採用が難しくなる」というプレッシャーを与えた可能性があることを説明。 質問を行った理由として、特性をもった方に対する配慮が必要と判断したためであったとのことであるが面接の段階で、採用後のことを考え、既往歴や障害特性の有無について確認すると、職務遂行能力と関係の無い事項についても把握する可能性が非常に高く、就職差別に繋がる恐れがある。そのため、既往歴ではなく、職務の内容や職場の環境など詳しく説明し、本人が対応できるのかを確認するよう説明。		
	事業所 の対応	当該アンケート用紙については今後使用しないようにする。 人事担当者だけでなく、面接に同席する可能性があるものも含め人権に関する情報共有（研修）を実施する		
生徒の 状況等	生徒から、アンケートの内容（既往症に関する設問）に違和感があった旨の申し出があった。会社見学については、仕事内容が良かったので、面接を受験したいとのこと。 指導員から再度公正採用の取り組みについて説明し、今回の件が「合理的・客観的に必要と認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出」に関係する可能性がある旨を説明したところ、本人が「そうですね」と理解を示した。			合 否
他校での事象	—			
備 考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-02 (R6年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビル施設メンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 60人 就業場 13人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備管理業務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和6年6月7日に行われた面接時に「最寄り駅」「父親の仕事の継続状況」「扶養家族」についての質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：③生活・家庭環境、④家族状況（家族の構成、家族の職業・学歴）			
事業所への確認内容	令和6年6月19日、担当指導員が採用担当者に電話で事実を確認。 「最寄り駅」は、通勤時間を把握するために聞いた。 「父親の仕事の継続状況」は、普段はこのような質問は行わないが、職歴について説明をしてもらった際、本人から家業（父親の仕事）の手伝いをしているとの話があったため、流れで「仕事は続いているのですか」と質問をした。質問の意図は、採用後に家業に戻る可能性を確認するために聞いた。 「扶養家族」は、家族構成ではなく「扶養している家族はいますか」という質問をした。これは扶養手当があるため、支給の有無を確認するために聞いた。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年7月16日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。 「最寄り駅」と「扶養家族」は、手当の決定に必要で確認している。 「父親の職業」は、通常そのような質問をしていないが、今回は本人の職務経歴書に家業について記載があったので、それを見て質問をしてしまった。 いずれも選考の材料にはしていない。		
	指導状況	面接時の質問内容は、応募職種の仕事内容が遂行できるかの確認に必要な範囲に限定し、就職差別につながるおそれのある内容については質問を行わないこと。 本人が記載している内容であっても深掘りしたりせず、また、選考の材料にもしないこと。 手当の確認のためであれば、内定後に確認すること。 扶養家族等家庭事情に配慮した配置を行っていただくことは好ましいが、採用後の配置のことなので採用後に配慮事項について聴取していただき、決定いただきたい。		
	事業所の対応	最寄り駅、扶養家族については内定後に確認し、給与の金額についてはその後に提示するようにする。 父親の職業については、今回は最終職歴が家業であったのでつい質問をしてしまったが、今後、このような記載があっても、質問を行わないよう公正採用選考の考え方について社内で改めて共有を行う。		
生徒の状況等	生徒は面接の流れで、特に違和感なく答えてしまったとの事であった。 公正な採用選考の趣旨をあらためて説明したところ、「考え方はわかるが面接の雰囲気など違和感もなかったため、同じ質問なら答えてしまうと思います」との返答であった。 企業ヒアリングについては「どちらでもいいです。任せます」とのことであった。大阪府と国の取り組みについて説明したところ「採否結果が出たらヒアリングを実施してよいです」との返答をもらった。			合否 否
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1 - 0 3 (R6年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	印刷業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 122人 就業場 122人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	データ入力および軽作業	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの 報告等	令和6年6月24日に行われた面接時に、面接担当者から「何人兄弟ですか」「兄弟の構成は」という質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）			
事業所への 確認内容	令和6年7月10日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者は「何人兄弟ですか」と質問したことを認め「申し訳ありません。今後は兄弟について採用選考で質問しません」と回答した。			
職安からの指導 状況・事業所の対応	事実確認	行政指導 依頼中		
	指導状況	行政指導 依頼中		
	事業所の対応	行政指導 依頼中		
生徒の 状況等	面接の質問で家族情報を聞かれたので、「配慮」のために聞いていると思い、答えてしまった。 生徒に、今後の就職活動で、公正採用の観点から問題のある質問をされた場合には「校の指導によりその質問は答えられません」と回答するように伝えたと「わかりました」とのことであった。			合 否
他校での事象	—			
備考	障がい科目（令和4年度1-13と同一企業）			

(4) 問題事象個票

③ 令和6年1月から6月末までに発生した事象

ウ) 生徒が対応を拒否した案件(2件)

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-03 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 1,092人 就業場 1,403人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	ビルメンテナンス	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	13人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和6年2月8日に行われた面接時に「国籍」「在留資格はあるか」を聞かれた。			
違反事象	面接時：①本籍・出身地に関する事			
概要	面接で、質問が一通り終わった終盤に「採用条件に関係ないが、国籍はどこですか。在留資格はありますか」との質問があった。 生徒は、自分の名前を見て、在留資格を聞かれることは想定していたが、国籍までは想定していなかったとのこと。 在留資格については、就業条件で必要と思い答えた。 国籍についても、特に気にしていないので答えたとのこと。			
生徒の主張	同社の選考結果が不採用になった場合はヒアリングをしてもらっても構わないが、今回は内定を得たのでヒアリングは実施しないで欲しい。 最終的に、別に内定を得た会社に行くことになったが、同社も自分の国籍等にかかわらず内定をくれており、差別はなかったと感じている。 面接では、あくまで話の流れで確認があったと認識しているので、ヒアリングは実施しないで欲しい。			
生徒の状況等	在留資格や国籍についての質問は、公正採用選考上必要ないことを説明したが「答えてしまうかな」とのことであった。 今後、同じような状況で国籍等の確認が行われないようにするため、公正な採用選考についてあらためて説明をしたが、理解は得られなかった。		合 否	合
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-04 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の 概要等	事業内容	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 2,641人 就業場 9人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備員	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	1~2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	令和6年2月28日に企業の担当者から電話で「扶養家族の人数」についての質問があり、生徒は答えた。			
違反事象	面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート（家族状況）			
概要	三次選考（最終選考）の前々日に企業の担当者から生徒に電話で「手当を含めた具体的な賃金などを提示したいので、扶養の対象となる人数を教えて欲しい」との質問があり、生徒は電話で回答した。 2日後の三次選考（最終選考）終了時に内定が出た。その後、生徒は内定を受諾する旨を企業の担当者に連絡した。			
生徒の主張	企業の担当者から「手当を含めた具体的な賃金などを提示したいので、扶養の対象となる人数を教えて欲しい」と連絡があった際は、手当が出るしっかりした会社だと思い、扶養の対象になる人数を答えた。扶養の対象になる人数以上の詮索はなかった。 三次面接の際も特に扶養手当に関する質問ではなく、具体的な賃金や就業場所、仕事内容の条件合わせが主であった。 公正な採用選考の趣旨はわかるが、今回は就職先の企業であり、電話での質問も扶養の人数確認だけで家族についての詮索などは行われなかった。電話で企業担当者から説明があったように、今回の質問は事務的に賃金の計算をし、提示するために行われたと思っているので、企業への事実確認はやめて欲しい。			
生徒の状況等	担任から生徒に対し公正採用選考の趣旨を伝えた上で「今回のような扶養に関する質問は内定後に行われるべきものであり、採用選考中に行われた場合、本人の能力とは別の観点で採用選考が行われる可能性がある」ことを説明した。生徒も納得した様子で「以後、気を付けて対応したい」と返答があった。 しかし、企業に対する事実確認のヒアリングについて、理解を得ることはできなかった。		合 否	合
他校での事象	—			
備考	—			

(令和6年度に使用された社用紙の例：企業が特定されないよう大阪府で加工済み)

記入日： 年 月 日

お名前： _____

面接時アンケート（中途採用）

このアンケートは合否には影響しません。ミスマッチの回避と面接をスムーズに行つためです

1 当社は貴方にとって何番目に入りたい会社ですか？現在、他社で受験している企業はありますか？

2 入社した後に転職も視野に入れて応募されていますか？（将来実家に帰る予定等も含めて）

3 入社可能日

4 今までで一番困ったことは何ですか？また、それをどのように乗り越えましたか？

5 厳しい上司と優しい上司では、どちらが貴方にあっていると思いますか？
またそれは何故ですか？

6 貴方は周りからどのように見られていると思いますか。

7 貴方は積極的に同僚に助けを求めることが出来ますか。

8 貴方は身体的・精神的な疾患の既往歴・持病はありますか？

ある場合は、どのような状況ですか？

【虚偽報告された場合、業務中に持病による事故があっても責任を取ることが出来ません】

9 身体的・精神的な疾患の既往歴・持病をお持ちの場合、現在の就労は？

現在、就労は（☐ 全く問題ない ☐ 可能 ☐ 医師と相談のうえ決定）

以上です。ありがとうございました。

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

(3) 問題事象把握の取組み等について（関連資料）

- ① 令和 6 年度 公正採用・就職関係行事の概略表……………01 ページ
- ② 大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱……………02 ページ
- ③ 大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式……………14 ページ
(令和 3 (2021) 年 4 月から現様式で利用開始)
- ④ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票 ……………15 ページ
(令和 2 (2020) 年 5 月から利用開始・求人の都度提出を依頼)
※前回会議での意見を踏まえ令和 4 (2022) 年度から修正予定
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票……………17 ページ
※公正採用選考人権啓発推進員選任の有無の記載
(令和 2 (2020) 年 5 月から利用開始)
- ⑥ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓発文書 ……………21 ページ
(令和 3 (2021) 年 5 月に郵便・メールで送付済み・以降毎年送付)
- ⑦ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓発文書……………32 ページ
(令和 3 (2021) 年 4 月から利用開始)
- ⑧ 就職受験・応募前活動 報告書……………34 ページ
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領……………35 ページ
- ⑩ 職員への研修実施状況等……………38 ページ
- ⑪ 令和 5 年度入校・修了・就職状況等一覧 ほか……………39 ページ
- ⑫ 高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動問題事象への対応フロー……………40 ページ
- ⑬ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」……………別添
(令和元 (2019) 年 6 月から生徒への配布開始)
※毎年更新作成、令和 4 (2022) 年度からルビ付き版を作成

令和6年度 公正採用・就職関係行事の概略表 (7月以降は予定)

技術専門学校等における公正採用関連の動き		その他関連行事					
		北大阪校	東大阪校	南大阪校	夕陽丘校	障害者校	その他
4月	●4月生入校(2年訓練・1年訓練・6ヵ月訓練) ●入校オリエンテーション(就職活動および公正採用の取組みの説明) ◆新規採用された職業訓練指導員等への公正採用研修	◆企業説明会(不定期)					
5月		◆企業説明会(不定期)	◆企業説明会			◆就職面接(不問)	●4月生入校 校求人求職登録
6月		◆企業説明会(不定期)	◆企業説明会				就職担当主査会議
7月	4月入校生(6ヵ月訓練)・10月入校生(1年訓練)の就職活動報告書(5)を随時提出【就職活動期間】 ●公正採用生使用教材「公正採用」により生徒に啓発 ●採用選考直前に「就職受験・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知 ◆職業訓練指導員 全体研修	◆企業説明会(不定期)	◆企業説明会	◆企業説明会(6回)			
8月	公正採用・雇用促進会議(本会議) ←専門委員会の取組みを報告	合同企業見学会 合同企業面接会		合同企業面接会		◆企業説明会(1回)	
9月	第1回職業能力開発専門委員会 ↔ 第1回中学校・高等学校・他府県専門委員会	◆企業説明会(不定期)	◆企業説明会			◆企業説明会(不定期)	第1回HW就職相談会
	◆就職受験報告書前半分締め					◆障がい者就職面接会	障がい者合同企業面接会(労働局)
10月	●10月生入校 ●入校オリエンテーション(就職活動および公正採用の取組みの説明)	◆企業説明会(不定期)	◆企業説明会				●10月生入校 校求人求職登録
11月		◆企業説明会(不定期)	◆企業説明会				就職担当主査会議
12月	◆職業訓練指導員 全体研修(公正採用など人権課題) ●公正採用生使用教材「公正採用」により生徒に啓発 ●採用選考直前に「就職受験・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知	◆企業説明会(不定期)	◆企業説明会	職場公正採用研修			
1月	4月入校生(2年訓練・1年訓練・6ヵ月訓練)・10月入校生(6ヵ月訓練)の就職活動報告書(5)を随時提出【就職活動期間】	◆企業説明会(不定期)	◆企業説明会			◆企業説明会(回数未定)	職場公正採用研修 第2回HW就職相談会
2月	第2回職業能力開発専門委員会 ↔ 第2回中学校・高等学校・他府県専門委員会	◆企業説明会(不定期)	合同企業面接会	合同企業面接会		◆企業説明会(回数未定)	
3月	◆職業訓練指導員 全体研修(専門委員会の資料を報告) ◆就職受験報告書後半分締め	◆企業説明会(不定期)					障がい者合同企業面接会(労働局) 就職担当主査会議

◆企業説明会:各科単位での実施。

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱

(目的等)

第1条

この要綱は、大阪府が運営する大阪府立高等職業技術専門校及び大阪障害者職業能力開発校（以下「技術専門校等」という。）の生徒が就職活動を行うにあたり、憲法が定める「職業選択の自由」を担保し、自身が有する職業に関する適性と能力に基づき、人権に配慮した採用選考を受けることができるよう、職員・生徒・事業主等への啓発を行うとともに、技術専門校等が生徒の就職受験・応募前活動の実態を把握し、公正な採用選考に反する行為があった場合等の手続き及び人材育成課、技術専門校等、夕陽丘高等職業技術専門校訓練支援室（以下「支援室」という。）の責務等を定めることによって、公正な採用選考を進めることを目的としたものである。

(公正な採用選考に反する行為等)

第2条

この要綱において、「公正な採用選考に反する行為」とは、事業主等が次に掲げる「本人に責任のない事項」及び「本来自由であるべき事項」を採用選考の判断材料として採否を決めることをいう。

1 本人に責任のない事項

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

2 本来自由であるべき事項

- (1) 宗教に関する事
- (2) 支持政党に関する事
- (3) 人生観、生活信条などに関する事
- (4) 尊敬する人物に関する事
- (5) 思想・信条に関する事
- (6) 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関する事
- (7) 購読新聞、雑誌、愛読書などに関する事

この要綱において、「公正な採用選考に反するおそれがある行為」とは、事業主等が、上記の情報を、就職受験等の際に入手しようとする行為をいう。それ以外に、以下の選考方法も同様に扱う。

身元調査などの実施。

大阪府立高等職業技術専門校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募用紙の使用。

合理的客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断（健康診断書の提出を求めることを含む）の実施。

これらに加え、応募者の人格を否定するなど生徒が不快に感じる選考方法、採用選考時におけるハラスメント（セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメント等）行為や障害者雇用促進法の障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に反する募集及び採用の方法が認められた場合も、「公正な採用選考に反する行為」として同様に扱う。

(技術専門学校等職員への研修)

第3条

技術専門学校等は、公正な採用選考への理解を深めるとともに、生徒が就職受験・応募前活動を行った際に生じる問題事象について十分な把握ができるよう、公正な採用選考の推進に関する以下の研修を実施しなければならない。

1 全体研修

支援室が企画し、年に一回以上実施する。

2 校別研修

各技術専門学校等の就職指導担当主査及び研修担当主査が、支援室と調整のうえ企画し、年に一回以上実施する。

(生徒への啓発)

第4条

技術専門学校等は、生徒が人権についての理解を深めるとともに、就職受験・応募前活動を行うにあたり、公正な採用選考について学ぶための啓発を実施しなければならない。

啓発は、労働関係法規、人権関係法規、国・自治体等関係機関の取組み、企業啓発の取組み、問題事象や公正な採用選考に反するおそれのある事象に接したときの解決方法などを網羅した内容とし、入校後から就職活動開始前の間に行う。

技術専門学校等は、生徒が就職受験を行う際に、持参や郵送などの方法で事業主等を啓発する文書を作成するとともに、生徒に文書の意義を説明し、原則として就職受験の際に生徒が持参や郵送をするよう促す。

(事業主等への啓発)

第5条

技術専門学校等は、事業主等が生徒の採用選考を行う際に、公正な採用選考に反する行為が無く、職業に関する適性と能力のみをもって行うよう啓発を行う。

大阪府立高等職業技術専門学校は、自ら実施する無料職業紹介事業を利用する事業主等に対し、求人受付時に公正採用に関する取組みの説明を行うとともに募集要項及び応募書類の確認を行う。

大阪府立高等職業技術専門学校は、事業主等自身が公正採用を推進していくことを促すため、求人受付時に「大阪府立高等職業技術専門学校の求人利用にあたっての公正採用確認票(様式1)」の記入と提出を求める。

大阪府立高等職業技術専門学校は、自ら実施する無料職業紹介事業で使用する求人票の様式において、公正採用選考人権啓発推進員の選任状況が分かるように様式を定める。

(就職受験・応募前活動についての実態把握)

第6条

技術専門学校等は、生徒の就職受験・応募前活動についての実態を把握するため、「就職受験・応募前活動報告書(様式2)」を使用する。

生徒は、就職受験・応募前活動を行った5営業日以内に「就職受験・応募前活動報告書」を作成し、

担任の指導員等に提出する。

担任の指導員等は、生徒から提出のあった「就職受験・応募前活動報告書」を5営業日以内に点検し、公正な採用選考に反する行為へのチェックを行うとともに、生徒が疑問や不快を感じた旨の記載があった場合は「ヒアリングチェックシート(様式3)」を用いて生徒へのヒアリングを実施し、内容について詳細に確認を行う。その際、生徒の了解を得て、求人情報に係る書類一式の提供を受けるようにする。

就職指導担当主査は、生徒から提出のあった「就職受験・応募前活動報告書」について、就職受験と応募前活動に分け、月ごと、訓練科ごとに取りまとめる。

訓練課長(大阪障害者職業能力開発校にあっては訓練指導課長)は、毎月、提出のあったすべての「就職受験・応募前活動報告書」を点検し、公正な採用選考に反する行為へのチェックや、生徒が疑問や不快を感じた旨の記載があったにも関わらず、担任の指導員等から生徒へのヒアリングの実施が漏れることの無いよう確認を行う。

人材育成課は、年度終了後に各技術専門校等が取りまとめた「就職受験・応募前活動報告書」のすべてを点検し、公正な採用選考に反する行為へのチェックや、生徒が疑問や不快を感じた旨の記載があったにも関わらず、担任の指導員等から生徒へのヒアリングの実施が漏れることの無いよう確認を行う。

(公正な採用選考に反する行為があった場合の対応)

第7条

担任の指導員等は、生徒にヒアリングを実施した結果、公正な採用選考に反するおそれがあると思われる場合、事業主等に事実確認を行う。ただし、事実確認の前に、生徒からの了解を得るとともに、概要について副校長に報告し、承認を得なければならない。

担任の指導員等は、ヒアリングを通じて生徒が不安に思う点を確認し、その解消に向けた大阪府の取組み等を丁寧に説明する。

担任の指導員等は、事業主等に事実確認を行った後、10営業日以内に「就職問題事象付票(様式4)」を作成し、関係する資料とともに、速やかに支援室へ報告を行う。

支援室は、技術専門校等から報告のあった「就職問題事象付票」等の内容を確認し、人材育成課に行政指導の検討依頼を行う。その際、支援室は、技術専門校等が作成した「就職問題事象付票」等の情報に不足があった場合、技術専門校等に対し必要に応じて修正の指示を行うとともに、改めて生徒や事業主等へのヒアリングを求めることができる。

人材育成課は、支援室から検討依頼があった事象について確認し、大阪労働局に行政指導等の依頼を行うかどうか検討する。なお、公正な採用選考に反するおそれがあると判断した場合は、大阪労働局に行政指導依頼を行う。その際、人材育成課は、支援室から出された事象に関する情報に不足がある場合は、支援室に対し必要に応じて修正の指示を行うとともに、改めて技術専門校等を通じて生徒や事業主等へのヒアリングを求めることができる。

人材育成課は、大阪労働局と調整し、大阪府による事業主等への事実確認及び改善への働きかけの状況を踏まえ、改めて大阪労働局が行政指導を行う必要が無いと判断した事象について、速やかに、その結果を支援室へ連絡する。

(生徒が事業主等への事実確認等を拒否した場合の対応)

第8条

担任の指導員等は、生徒が採用選考への影響や、業界における自身の評判及び入社後の人事考課等を考え、事業主等への事実確認等を拒否する場合は、生徒に対し、以下の働きかけを行う。

- 1 公正な採用選考に関して大阪府の取組みを説明する。
- 2 事業主等から生徒に選考結果が出される前であれば、事実確認等、公正な採用選考に反するおそれのある質問等が採否に影響することが無いように要請することを説明する。
- 3 事実確認等を行ったことが、生徒への不利益な取り扱いをしないことを事業主等に求めることを説明する。
- 4 事業主等に対し、公正な採用選考に反するおそれがあることの実事確認等を行わなければ、事業主等に啓発ができず、今後も事業主等が同様の選考方法を行うことで、新たな生徒が不利益を受ける可能性があることを説明する。
- 5 これまで、公正な採用選考に反するおそれがある事業主等への事実確認等や啓発を通じて、多くの事業所で公正な採用選考についての理解が進んでいることを説明する。

担任の指導員等は、生徒にこうした働きかけを実施し、公正な採用選考への理解を促すよう努めるものとするが、それでもなお、生徒が事業主等への事実確認等を拒否した場合、執拗にこれを強要することはあってはならず、生徒の主張及び不安な点等を聴取・記録し、当該事象を今後の啓発に向けた基礎資料とする。

(技術専門校等が事業主等へ事実確認を行う場合の留意事項)

第9条

事業主等への事実確認は、原則として生徒が所属している科の担任の指導員等が訓練課長（大阪障害者職業能力開発校にあっては訓練指導課長）及び就職指導担当主査と聴取事項などを協議した上で、副校長の承認を得て行う。

事実確認は、事業主等に任意の協力を得て行うものであり、「公正採用に反する事象をした事業所」との決めつけによる対応ではなく、丁寧に主張や背景を確認することを配慮する。

事業主等には、大阪府の公正な採用選考に向けた取組みを説明し、十分な理解を得たうえで実施する。

(事業主等に対する改善の働きかけ)

第10条

事業主等への公正な採用選考に向けた改善の働きかけ（以下「改善要請」という。）は、事前に行った事実確認の実施状況を踏まえ、原則、生徒が所属している科の担任の指導員等が副校長、訓練課長及び就職指導担当主査等とともに協議した上で、校長の承認を得て行う。

改善要請の実施にあたり、事前に支援室と調整を行い、生徒の主張や事業主等への事実確認の実施状況を踏まえ、課題等の論点整理を行ったうえで実施する。

改善要請は、関係法令や指針、公正採用に関する考え方を説明したうえで、事業主等の自主的な意思に基づく改善を促すものであって、事業主等が働きかけに従う意思が見受けられない場合、執拗にこれを強要することはあってはならず、丁寧な働きかけをもって行う。

就職指導担当主査は、事業主等への事実確認等の状況から、技術専門校等が改善要請を行うことが効果的ではないと判断される場合は、判断に至った理由を整理の上、支援室及び人材育成課と協議を行い、

協議により改善要請を行う所属を決定する。

改善要請を行った所属は、事業主等に改善要請を行った後、10 営業日以内に「就職問題事象付票」に、その結果を追記し、関連する資料とともに、速やかに当該技術専門校等、支援室及び人材育成課と情報共有を行う。

(問題事象の情報共有)

第 11 条

技術専門校等は、年間を通じて発生した問題事象について、公正採用・雇用促進会議での報告様式に輸入のうえ、就職指導担当主査会議で随時に報告を行う。

人材育成課は、就職指導担当主査会議で確認された問題事象について、半年に一度（1 月から 6 月末まで及び 7 月から 12 月末まで）取りまとめ、公正採用・雇用促進会議職業能力開発専門委員会にその都度報告する。

公正採用・雇用促進会議職業能力開発専門委員会委員である校長会会長は、同専門委員会の後に行われる校長会で、会議の概要を報告する。

(その他)

第 12 条

この要綱に定めるもののほか、公正な採用選考に関し必要な事項は、支援室と人材育成課が協議のうえ定める。

附 則

(施行期日)

この要綱は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

この要綱は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

(様式1)

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

	公正な採用選考に関して留意いただく項目	チェック欄
1	本人（求職者）の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。	☐
2	本人（求職者）に責任のない以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 国籍・本籍・出生地に関すること ② 家族に関すること（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関すること（最寄り駅の確認を含む）	☐
3	本人（求職者）が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関すること ② 支持政党に関すること ③ 人生観・生活信条などに関すること ④ 尊敬する人物に関すること ⑤ 思想に関すること ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関すること ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること	☐
4	採用選考の方法として、以下の手法は用いません。 ① 身元調査などの実施 ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募用紙の使用 ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出（既往歴や投薬の有無の確認を含む）	☐
5	「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しています。 ※大阪府では、大阪労働局と連携して企業が従業員を雇用する際に、人権問題をはじめとするコンプライアンスに反することがないよう、事業所ごとに「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いしています。 ※公正採用選考人権啓発推進員には、原則として人事担当責任者、採用選考、その他、人事管理に関する事項について相当の権限を有する方が担当してください。	☐

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

記 入 日 年 月 日

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

企業・事業所名

名 前

(様式2)

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校 名				(年 月 日 記入)
1. 報告者	(1) 訓練課程 普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕	(2) 訓練科目 科	ふりがな (3) 名 前	
2. 事業所名	会社名	所在地		
3. 筆記試験・検査等	(1) 筆記試験	有・無 筆記試験の実施日(月 日) ア 一般常識 イ 国語 ウ 社会 エ 数学 オ 理科 カ 英語 キ 作文 ク 専門科目() ケ その他()		
	作文の課題	ア 課題指定(課題名:) イ 自由課題		
	(2) 適性検査	有・無 適性検査の実施日(月 日) ア 職業適性検査 イ 知能検査 ウ 性格検査 エ クレベリン検査 オ その他()		
	(3) 健康診断	有・無 健康診断の実施日(月 日) ア 問診 イ X線検査 ウ 血液検査 エ 尿検査 オ 心電図 カ その他()		
	[健康診断が有の場合]	ア 目的の説明(有・無) イ 説明内容()		
4. 面接の活動内容又は、質問等された内容等	面接	有・無 面接の実施日(月 日) ア 個別面接(一人で面接を受けた場合) イ 集団面接(数人のグループで面接) 企業見学・企業説明会・職場実習又は体験・その他() 実施日(月 日)又は、(月 日から 月 日) ア 個別(一人で受けた場合) イ 集団(数人のグループで受けた場合)		
	質問項目	質問の有無	質問内容 (前後関係も含めて、内容を具体的に記入して下さい。)	
	(1) 本籍、おいたち	有・無		
	(2) 住居とその環境	有・無		
	(3) 家族構成、家族の職業、家庭環境	有・無		
	(4) 家族の収入・資産	有・無		
	(5) 思想・信条、支持政党	有・無		
	(6) 宗教	有・無		
	(7) 尊敬する人物	有・無		
	(8) 男女雇用均等法関係	有・無		
(9) 上記以外の項目	志望動機、希望職種、資格・免許、訓練内容、自己PR(該当を○で囲む) その他()			
※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。				
5. 提出書類 (統一応募書類以外)	(1) 会社指定用紙による書類 (交通費に関するものを除く)	ア 志願書(会社指定の様式) イ 健康診断書 ウ 家族調書 エ 居住調書(最寄りの地図を含む) オ その他()		
	(2) その他	ア 戸籍謄(抄)本 イ 住民票 ウ その他()		
6. 身元調査 この調査票を提出した あとで、身元調査を受 けた場合には、速やか に担当の指導員に申 し出て下さい。	(1) 調査日	月 日		
	(2) 調査員	ア 受験した会社の人 イ 興信所等の機関 ウ その他()		
	(3) 訪問先	ア 自宅 イ 技術専門学校等 ウ 近隣 エ その他()		
	(4) 調査内容			
7. その他 上記以外で報告すべ き事項があれば記入 して下さい。				

(様式3)

生徒氏名 (科) 対象企業名 ()
 問題事象に対するヒアリング (職 員)

就職受験・応募前活動報告書 ヒアリングシート

日 時	確認欄	内 容
受験報告 書提出日 /	☐	【作文に○があった場合】 テーマ等 _____ _____
☐ 求人票 回 収 (付 票 作 成 時 は PDF 化 の こと)	☐	【適性検査に○があった場合】 事前説明の有無を確認 ; 無 ☐ : 有 ☐ 事前説明の有無に関わらず、以下の内容は確認。 目的(活用・評価方法)の事前説明の内容(説明者・方法: _____) _____ _____ 適性検査の内容、質問項目等 目的との関連性が無いと感じた質問項目は無かったか? (14項目に該当する内容など) _____ _____ _____
	☐	【健康診断に○があった場合】 事前説明の有無を確認 ; 無 ☐ : 有 ☐ 合理的な理由があったか、検査項目は必要最小限度かなど確認が必要 目的の事前説明の内容 (説明者・方法: _____) _____ _____ _____
	☐	【面接質問に○があった場合】前後関係を含めて詳細聞き取り (違背の可能性のある発言をした者の役職・氏名 _____) _____ _____ _____ ☐ 生徒の感想(問題となった項目ごとに記述)。 _____ _____ _____

(様式 3)

生徒氏名 (_____ 科 _____) 対象企業名 (_____)
問題事象に対するヒアリング (職 員 _____)

／ 時点	☐ 質問に対応した状況に応じて生徒へ再啓発・指導内容と、生徒の状況・感想 ☐ 生徒へ再啓発・指導後の生徒の状況・感想 ☐ 【就職意向】 ☐ 入社したい ☐ 入社したくない(理由: _____) ☐ 【事業所への事実確認・指導の承諾】 ☐ 承諾する ☐ 承諾しない 理由: _____ ☐ 公正採用について再啓発・指導の内容と生徒の状況・感想 ☐ 生徒へ再啓発・指導後の生徒の状況・感想 ☐ 【選考結果】 ☐ 合格(内定) ☐ 合格(辞退・理由: _____) ☐ 不合格
	【備考】

(様式 3)

生徒氏名 () 科 () 対象企業名 ()
問題事象に対するヒアリング (職 員 ())

[illegible]

※ 附票作成時は本シートを元に簡潔にまとめて記入

(様式4)

就職問題事象付票(その1) 案件番号

技術専攻名		指導担当者名	
求人票確認職安名		府・県	公共職業安定所
受験事業所名			
所在地		就業場所	
事業内容		従業員数	
求人職種		求人数	
本校からの全受験者数	男 名	女 名	左のうちの合格者数
問題事象があった受験者数	男 名	女 名	左のうちの合格者数

問題項目表

問題項目	筆記試験・検査等			面接の内容等：個人・集団（いずれか○で囲む）										提出書類			身元調査	その他
	筆記試験	適性検査	健康診断	本籍、おいたち	住居とその環境	家族構成、家族の職業、家庭環境	家族の収入	資産	思想・信条	支持政党	宗教	尊敬する人物	男女雇用均等法関係	左記以外の項目	社用紙等	戸籍謄（抄）本		
該当項目に○																		

問題項目の内容と問題点等（項目別に事実確認した日時・内容等を詳しく記入してください。）

問題項目の内容	いつどこで、対誰者、内容等
問題となる点	何が問題であるのかを記入
「就職報告書」の取りまとめ 管理職・訓練支援室・人材育成課への報告	
・ 月 日（時間）	対誰者（ ） 就職就職報告書に基づき生徒本人から聴取
・ 月 日（時間）	対誰者（ ） 〇校長・〇副校長〔〇を〕に報告済
・ 月 日（時間）	対誰者（ ） 人材育成課（訓練支援室）に電話等で報告

(注) 就職就職報告書・求人票等を添付すること。

(様式4)

就職問題事象付票（その2） 案件番号

技術専門校の対応等 (項目別に事実確認した日時・内容等を詳しく記入してください。)

[illegible]

(注) 本紙に書ききれない場合は別紙(任意)を用いて下さい。

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

	公正な採用選考に関して留意いただく項目	チェック欄
1	本人（求職者）の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。	☐
2	本人（求職者）に責任のない以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 国籍・本籍・出生地に関すること ② 家族に関すること（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関すること（最寄り駅の確認を含む）	☐
3	本人（求職者）が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関すること ② 支持政党に関すること ③ 人生観・生活信条などに関すること ④ 尊敬する人物に関すること ⑤ 思想に関すること ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関すること ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること	☐
4	採用選考の方法として、以下の手法は用いません。 ① 身元調査などの実施 ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募用紙の使用 ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出（既往歴や投薬の有無の確認を含む）	☐
5	「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しています。 ※大阪府では、大阪労働局と連携して企業が従業員を雇用する際に、人権問題をはじめとするコンプライアンスに反することがないよう、事業所ごとに「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いしています。 ※公正採用選考人権啓発推進員には、原則として人事担当責任者、採用選考、その他、人事管理に関する事項について相当の権限を有する方が担当してください。	☐

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

記 入 日 年 月 日

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

企業・事業所名

名 前

記入例

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

	公正な採用選考に関して留意いただく項目	チェック欄
1	本人（求職者）の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。	☒
2	本人（求職者）に責任のない以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 国籍・本籍・出生地に関すること ② 家族に関すること（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関すること（最寄り駅の確認を含む）	☒
3	本人（求職者）が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関すること ② 支持政党に関すること ③ 人生観・生活信条などに関すること ④ 尊敬する人物に関すること ⑤ 思想に関すること ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関すること ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること	☒
4	採用選考の方法として、以下の手法は用いません。 ① 身元調査などの実施 ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募用紙の使用 ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出（既往歴や投薬の有無の確認を含む）	☒
5	「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しています。 ※大阪府では、大阪労働局と連携して企業が従業員を雇用する際に、人権問題をはじめとするコンプライアンスに反することがないよう、事業所ごとに「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いしています。 ※公正採用選考人権啓発推進員には、原則として人事担当責任者、採用選考、その他、人事管理に関する事項について相当の権限を有する方が担当してください。	☒

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

記 入 日 2022 年 4 月 1 日

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

企業・事業所名 夕陽丘空気環境(株)

名 前 能 開 太 郎

國立高等職業技術專門校統一様式 (様式第1号)

3 賞金手続

就業場所 最寄駅 線 駅 分

干 一

屋内の受動喫煙対策

實金

[illegible]

月額 (a+b)	円 ~ 円	円
※ (固定残業代がある場合はa+b+c)		
基本給 (a)	円 ~ 円	円
基本給 (月額平均) または時間額	円 ~ 円	円
月平均労働日数 (b)	円 ~ 円	円
手当	円 ~ 円	円
手当	円 ~ 円	円
手当	円 ~ 円	円
手当	円 ~ 円	円
固定残業代 (c)	円 ~ 円	円
固定残業代に関する特記事項		
その他手当・取組事項 (d)		
その他内容		
賞形態等	円 ~ 円	円
通手勤当		円
賞締切日	日	
賞支払日	日	
昇給	(前年度実績) ~ 円	%
賞与	(前年度実績) 年 回 (前年度実績)	%
	計 カ月分又	円

求 人 票

4 労働時間

就業時間	(1) 時 分 ~ 時 分	月平均 時間
	(2) 時 分 ~ 時 分	
又	(3) 時 分 ~ 時 分	3 6 協定における特別条項 特別な事情・期間等
	時 分 ~ 時 分	
就業時間に関する特記事項		
時間外労働時間		
休憩時間	45 分	休憩時間に関する特記事項
休日等	休 日 月 火 水 木 金	休日数
	休 日 土 日 祝 日 その他	
6ヵ月経過後の年次有給休日数 日		

5 その他の労働条件等

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

6 会社の情報

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

求人に関する特記事項

--

7 選考等

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

求人票

1 求人事業所

事業所名	(フリガナ) ユウヒガオカビルメンテナンスコブシキガイシャ タ陽丘ビルメンテナンス株式会社
雇用保険適用事業所番号	- - -
〒	543 - 0002
所在地	大阪市天王寺区上汐4-4-1
ホームページ	http://www.pref.osaka.lg.jp/top-cage/index.html

2 仕事内容

職種	ビル設備管理
仕事内容	自社ビルの設備の点検管理業務
雇用形態	正社員以外 正社員以外の名称 正社員登用 正社員登用の実績(過去3年間)
派遣・等	就業形態 登録派遣事業所番号 雇用期間の定めなし
雇用期間	契約更新の条件

就業場所	事業所所在地と同じ 〒 - - 最寄駅 谷町 線 谷町九丁目駅 徒歩 9 分 屋内の受動喫煙対策 あり
マイ通勤	不可 転可能性の性 なし
年齢	不問 年齢制限該当事由 歳以上 ~ 歳以下
学歴	不問 卒業
必要な経験・知識・技能等	必要な経験・知識・技能等 ビル設備管理 3 年程度 あれば尚可
PCスキル	簡単なデータ入力及び日報作成
必要な免許・資格	第二種電気工事士
試用期間	試用期間あり 期間 3 ヶ月 試用期間中の労働条件 時給1,000円 異なる

3 賃金・手当

賃金	月額 (a+b) 190,000 円 ~ 220,000 円 ※ (固定残業代がある場合はa+b+c) 基本給 (月額平均) または時間額 (a) 円 ~ 月平均労働日数 (20.1 日) 職務手当 10,000 円 ~ 10,000 円 手当 円 ~ 手当 円 ~ 手当 円 ~ 手当 円 ~ なし (円 ~ 固定残業代に関する特記事項 皆勤手当10,000円 (c) 円 ~ その他手当付記事項 (d) 円 ~ 月給 円 ~ その他内容 円 実費支給 (上限あり) 月額 20,000 円 固定 (月末) 日 固定 (月末以外) 翌月 25 日 あり (前年度実績 あり) あり (前年度実績 あり) 年 回 (前年度実績) 計 3.5 ヶ月分 又 ~ 円
----	---

求 人 票

4 労働時間

就業時間	(1) 8 時 45 分 ~ 17 時 15 分	
	(2) 時 分 ~ 時 分	
又	(3) 時 分 ~ 時 分	
	時 分 ~ 時 分の間 時間	
就業時間に関する特記事項		
時間外労働時間	あり 月平均 10 時間	
	36 協定における特別条項 あり	
特別な事情・期間等		
休憩時間	45 分	休憩時間に関する特記事項
	年間 22 日	休日数
休日等	休 日 月 火 水 木 金 土 日 祝 日 その他	毎週 休 日 2 日 制
	6ヵ月経過後の年次有給休日数 日	

5 その他の労働条件等

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

6 会社の情報

企業情報	従業員数 300 人	設立年 平成21 年
	就業場所 50 人	資本金 1千万 円
事業内容	(うち女性 25 人)	労働組合 あり
	(うちパート 10 人)	
公正採用選考人権啓発推進員の選任	あり	
事業内容		
会社の特徴	役職/ 代表者名	法人番号
	フルタイム あり	パートタイム なし
就業規則	職務給制度 あり	復職制度 あり
外国人雇用実績	育児休業 あり	介護休業 あり
	取得実績 あり	取得実績 あり

求人に関する特記事項

--

7 選考等

採用人数	2 人	募集理由	欠員補充
選考方法	☐ 書類選考 ☒ 面接 (予定 2 回) ☐ 筆記試験 ☐ その他		
結果通知	☐ 即時 ☐ 書類選考結果通知 ☐ 面接後 7 日以内	面接選考結果通知	面接後 7 日以内
通知方法	☐ 郵送 ☐ 電話 ☒ Eメール ☐ その他		
日時	随時		
選考場所	事業所所在地と同じ		
最寄駅	谷町 線 谷町九丁目 駅 徒歩 5 分		
応募書類等	☒ 紹介状 ☒ 履歴書 (写真貼) ☒ 職務経歴書 ☐ ショートカード ☐ その他		
	送付方法 ☐ Eメール ☒ 郵送		
郵送の送付場所	事業所と同じ		
応募書類の返却	求人者の責任にて破棄		
選考に関する特記事項			
担当者	総務課 〇〇 〇〇	電話番号 06-6776-9900	内線
	FAX 06-6776-9905		
	Eメール		

●●第 号
令和 年 月 日

高等職業技術専門校の
無料職業紹介事業を御利用の事業主 様

大阪府立●●●高等職業技術専門校長

高等職業技術専門校等生徒の「公正な採用選考」について（依頼）

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

当校では、事業主等の皆さまが、生徒の採用選考を行うにあたり、公正な採用選考を行っていただきますよう、関係機関と連携・協力して、御協力をお願いしているところです。

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

「家族の職業」「家族構成」「住んでいる環境」「生まれたところ」など、本人が努力しても変えることができないことや、「尊敬する人物」「思想・信条」「愛読書や購読新聞」など、個人の自由に関することを採否の判断基準とすることは、公正な採用選考とは言えません。

※「公正な採用選考」の考え方は別添資料をご覧ください。

しかし、高等職業技術専門校等の生徒が、採用選考（筆記試験、面接試験や合同面接会など）や応募前活動（会社見学会など）を受けた際に、公正な採用選考に反するおそれのある事象が数多く発生しており、令和４年度には３７事業所で４４件の問題事象が生徒から報告されました。このうち、多くは「生徒の家族に関すること」や「生徒の生活環境」、「生徒の健康状態」などを面接時に聞くものでした。

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

御参考までに厚生労働省が作成した「事業主啓発用リーフレット」を送付いたします。採用選考時のコンプライアンスについての理解を深めるため、御一読をお願いいたします。

※生徒が筆記試験や面接試験を受験する際に「別紙」の啓発文『生徒の採用選考（筆記・面接試験）を行う際の「公正な採用選考」に向けたお願い』を持参する場合がありますので、あわせて御一読をお願いします。

「公正な採用選考」の考え方

1 公正な採用選考を行うには

(1) 人を人としてみる、人権尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する

- ・日本国憲法（第 22 条）は、すべての人に「職業選択の自由」を保障しています。一方で、企業にも採用方針や採用基準、採否の決定など「採用の自由」が認められています。
- ・しかし、「採用の自由」は不当な求人条件を出したり、選考時に何を聞き、何を書かせても良いわけではなく「応募者の基本的人権を侵す採用の自由」は認められていません。

(2) 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

- ・「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」は誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選ぶことができるということですが、そのためには、雇用する側が差別のない公正な採用選考を行う必要があります。
- ・採用方針、採用計画のなかで、同和地区出身者、在日韓国・朝鮮人など特定の人を排除してしまうことは、そこに予断と偏見とが大きく作用しているからといえます。また、親の職業や家庭状況等を採用選考のポイントとして考えることは、本人の適性や能力とは関係のないことであり、非合理的な考え方です。
- ・応募者の適性・能力を基準として、客観的な判断により合理的な採用選考が行われなければなりません。

(3) 応募者に広く門戸を開く

- ・公正な採用選考を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。
- ・ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにすることが大切です。

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

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

(1) 本人に責任のない事項の把握

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

(2) 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

(3) 採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

(厚生労働省：令和6年度版「公正な採用選考をめざして」より抜粋)

① 「国籍・本籍・出生地」に関すること

人を雇う際に「戸籍謄(抄)本」を提出させるなどにより本籍を把握する習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものと言われています。その後、この習慣は踏襲され続け、今となっては何のために本籍を把握するのが明確でないにも関わらず、従来の慣行として「戸籍謄(抄)本」の提出を求めている場合があります。

しかしながら、応募者の本籍を把握することは、出自を理由とした差別や偏見を招くおそれがあることから、これが多くの人々を不安にさせる行為であることを認識する必要があります。たとえ、「本籍によって差別するつもりはなく、採否の決定にも特に利用していない、ただ慣習として戸籍謄(抄)本の提出を求めている」といった場合でも、本人を不安にさせる行為であることには変わりありません。本籍が記載された「住民票(写し)」も同じです。

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

※ 特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。なお、応募用紙の「本籍」欄については、「(中卒用)職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」は平成8年4月より削除されています。

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

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

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

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

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

家族に関することは、たずねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観

的に評価するためにあえてたずねないようにする考え方が必要です。

③ 「住宅状況」に関すること（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）

④ 「生活環境・家庭環境など」に関すること

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

※現住所の略図等

「現住所（自宅付近）の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり「⑩身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

⑤ 「宗教」に関すること

⑥ 「支持政党」に関すること

⑦ 「人生観・生活信条など」に関すること

⑧ 「尊敬する人物」に関すること

⑨ 「思想」に関すること

⑩ 「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関すること

⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合（加入状況や活動歴など）」「学生運動などの社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書など」、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、本来自由であるべき憲法に保障された「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの精神に反することになりますので、注意が必要です。

また、選挙権が18歳以上に引き下げられたことにより、高校生に対する採用面接の際、「選挙に行ったか？」「高校生が有権者として政治活動に参加することについて、どう思うか」等の質問をすることは、高校生に限らず「思想・信条にかかわることの把握」につながる可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

⑫ 「身元調査など」の実施

身元調査やその調査の過程においては、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを集めたりなど、本人やその家族に関する情報を広く集めることになります。これは、たとえ採用選考の基準に用いることを意図していなくても、本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想・信条にかかわることなど適性・能力とは関係のない事項が把握される蓋然性が高いと言わざるを得ません。また、身元調査によって収集された情報の中には、真偽が不明のものや無責任な風評・予断・偏見が入り込んでいることも少なくありません。

このようなことから、採用選考にあたり応募者の身元調査を実施することは、本人の適性・能力とは関係のない事項や信ぴょう性の乏しい情報により採否が決定された可能性を否定できず、結果として就職差別につながるおそれがあります。

⑬ 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用

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

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）、または、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨するとともに、一般求職者の場合は「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

⑭ 「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。

真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

【雇入れ時の健康診断】

- ・労働安全衛生規則第 43 条に「雇入れ時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する（「健康診断書の提出」を求める）事例が見受けられます。
- ・しかし、この「雇入れ時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。
- ・採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

【採用選考時の健康診断】

一方で、業種や職種によっては、採用選考時に募集業種・職種に対する適性があるかどうかを判断するため、健康診断を含め、健康状態を確認する必要性があるものもあります。

以下はその一例と考え方ですが、健康状態を確認する場合であっても、本人にその必要性を説明し、本人の同意を得たうえで確認することが求められます。また、業務とは関係のない項目が記された健康診断書の提出は求めないようお願いします。

○運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認

（考え方）

配送業務であれば事故を未然に防ぐため、失神等安全運転に支障をきたすような発作等の有無を確認することは合理的・客観的な必要性があると考えられます。そのような場合であっても、単に病名のみで判断するのではなく、発作の程度・状況（薬の服用で発作が抑えられているか等）で判断する必要があります。

○アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認

（考え方）

食品関連会社の製造工程で、直接アレルギーのある食品に触れることによってアトピー性皮膚炎などの症状を発症することを未然に防止するため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することは合理的客観的な必要性があると考えられます。

そのような場合であっても、手袋等で直接触れなければ症状が出ないことも想定されますので、真に必要な範囲内で確認する必要があります。なお、採用後の適正配置のためアレルギーを確認することは、雇入れ時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありません。

また、アトピー性皮膚炎をはじめとするアレルギー疾患を理由に採用しない経験がある企業は、応募者の職務に対する適性・能力だけで採否を判断するようお願いします。

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

エントリーシート編

- ☐ 本籍や帰省先を記入する欄がある
- ☐ 健康状態や既往歴を記入する欄がある
- ☐ 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- ☐ 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- ☐ 家の間取り、借家・持ち家などの住居状況について聞いている
- ☐ 思想や信条に関すること、要諦書などについて聞いている

1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくなってしまう内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまっただけの結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

※平成28年12月「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました

現在もなお部落差別が存在することにも、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況に変化が生じています。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力に基づいた採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで

厚生労働省 雇用均等・職業生活改善課 労働政策課

(求職者のみなさまへ)

詳しくは

公正採用選考特設サイト



不適切です。

ご存じですか？
採用面接でのその質問、
実は・・・

あなたの会社は大丈夫？
人権に配慮した公正な採用選考が
できているか、チェックしてみましょう

123030701-001

公正な採用選考を行うポイント!!

応募者に広く門戸を開く

出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人も排除せず、求人条件に台致する全ての人が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働施策総合推進法第9条)

本人の持つ適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種」の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行います。

職務内容によって、適性・能力を判断するのどのような事項が適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の問題としたりすることは、就職差別につながる可能性があります。十分に気を付けましょう。

具体的に気をつけることは?

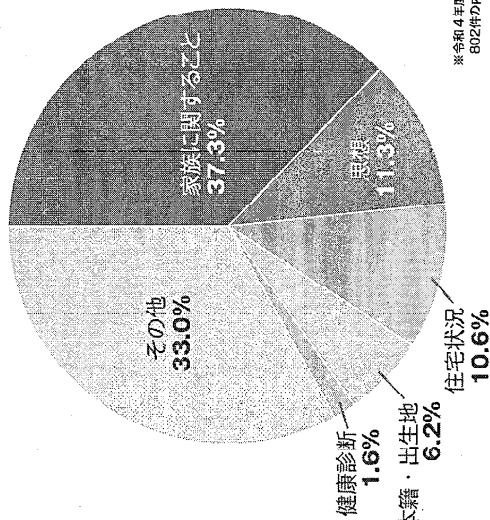
就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の要因		採用選考の方法
本籍・出生地	宗教	身元調査などの実施
家族	支持政党	本人の適性・能力に関係ない事項を含む
(職業・婚姻・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など)	人生観・生活信条など	含んだ応募書類の使用
住宅状況	尊敬する人物	合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の面接診断の変更
(障がい・犯罪歴・住居の種類・近隣の施設など)	思想	
生活環境・家庭環境など	労働組合(加入状況や活動量など)、学生運動などの社会運動	
	職務新聞・雑誌・愛読書など	

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気を付けてください

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、「家族に関すること」の質問が多く見られます。面接の空気を和らげるために聞いたりするケースが多いようですので、注意しましょう。



求職者等の個人情報の取扱いについて

職業安定法では、募集にふじて労働者になることとする者の等の個人情報の収集、保管、使用の際には、業務の目的を明らかにし、業務の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています。法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

次の個人情報等の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
- 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
- 思想及び信条
- 人生観、生活信条、支持政党、職務新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
- 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります

事業主様

参考

別紙

生徒の採用選考（筆記・面接試験）を行う際の
「公正な採用選考」に向けたお願い

日頃から、大阪府職業能力開発行政の推進に格別の御理解と御協力をいただき、お礼申し上げます。また、この度は当校生徒の選考を行っていただき、感謝申し上げます。

大阪府では、事業主等の皆さまが、生徒の採用選考を行うにあたり、公正な採用選考を行っていただきますよう、関係機関と連携・協力して、御協力をお願いしています。

公正な採用選考とは「求職者の基本的人権を尊重し、人を人としてみる」「応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う」「応募者に広く門戸を開く」を基本的な考え方としており、日本国憲法による「職業選択の自由」を保障するものです。

上記の考え方を基本として、採用選考を行っていただきますようお願いいたします。

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

貴事業所におかれましては、当校の生徒が受験するにあたり、裏面の点に御留意いただき、採用選考を行っていただきますよう、お願いいたします。

大阪府立●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●

電話 ●●●●●●●●

**筆記試験や面接試験などの採用選考で、
以下について質問したり書かせたりしないでください**

1 本人に責任のない事項の把握

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

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

3 採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「大阪府立高等職業技術専門校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

※生徒との話の流れの中で、上記の項目に話が及びることがありますが、その場合でも話を広げることが無いようにお願いします。また、採用選考の材料としないようにお願いします。

※以下の項目は、事業所が労務管理上で確認が必要となる場合がある項目だと思いますが、採用選考の際には確認する必要はありません。内定後（労働契約締結後）に、必要に応じて確認してください。

- ・住んでいるところの最寄り駅
- ・通勤時間
- ・扶養家族数
- ・配偶者の有無
- ・配偶者の扶養義務の有無 など

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

障がいのある生徒の面接の際に、「配慮のため」として、上記の項目を事業主から質問して聞く場合があります。しかし、障害者雇用促進法の合理的配慮指針では、合理的配慮の手続きは、障がい者からの申出を受けて話し合いを行うこととなっていますので、ご注意ください。

また、障がいのある生徒から採用後の合理的配慮のための申出があったことで、不利益な取扱いをしないようにしてください。

（公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです）

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>



←スマートフォンからも見られます

事業主様

生徒の採用選考（筆記・面接試験）を行う際の
「公正な採用選考」に向けたお願い

日頃から、大阪府職業能力開発行政の推進に格別の御理解と御協力をいただき、お礼申し上げます。また、この度は当校生徒の選考を行っていただき、感謝申し上げます。

大阪府では、事業主等の皆さまが、生徒の採用選考を行うにあたり、公正な採用選考を行っていただきますよう、関係機関と連携・協力して、御協力をお願いしています。

公正な採用選考とは「求職者の基本的人権を尊重し、人を人としてみる」「応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う」「応募者に広く門戸を開く」を基本的な考え方としており、日本国憲法による「職業選択の自由」を保障するものです。

上記の考え方を基本として、採用選考を行っていただきますようお願いいたします。

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

貴事業所におかれましては、当校の生徒が受験するにあたり、裏面の点に御留意いただき、採用選考を行っていただきますよう、お願いいたします。

大阪府立●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●

電話 ●●●●●●●●

**筆記試験や面接試験などの採用選考で、
以下について質問したり書かせたりしないでください**

1 本人に責任のない事項の把握

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

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

3 採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

※生徒との話の流れの中で、上記の項目に話が及ぶことがあります。その場合でも話を広げることが無いようにお願いします。また、採用選考の材料としないようにお願いします。

※以下の項目は、事業所が労務管理上で確認が必要となる場合がありますが、採用選考の際には確認する必要はありません。内定後(労働契約締結後)に、必要に応じて確認してください。

- ・住んでいるところの最寄り駅
- ・通勤時間
- ・扶養家族数
- ・配偶者の有無
- ・配偶者の扶養義務の有無 など

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

障がいのある生徒の面接の際に、「配慮のため」として、上記の項目を事業主から質問して聞く場合があります。しかし、障害者雇用促進法の合理的配慮指針では、合理的配慮の手続きは、障がい者からの申出を受けて話し合いを行うこととなっていますので、ご注意ください。

また、障がいのある生徒から採用後の合理的配慮のための申出があったことで、不利益な取扱いをしないようにしてください。

（公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです）

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>



←スマートフォンからも見られます

就職受験・応募前活動 報告書記入要領

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

◆ 表題について

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

1 報告者欄

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

2 事業所名欄

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

3 筆記試験・検査等欄

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

(1)筆記試験欄

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

(2)適性検査

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

(3)健康診断

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

4 面接の内容又は、応募前活動で質問等された内容等欄

◆面接があった場合は「有」を、なかった場合は「無」の方に○印をつけてください。

「有」の場合についてのみ、その試験や検査があった月日を記入してください。

◆応募前活動を行った場合は、企業見学会、企業説明会、職場実習又は体験、など例示している項目に該当する場合は○印をつけ、それ以外については、その他()内に内容を記入してください。

行われた月日も記入してください。数日間行われた場合は、開始日と最終日の月日を記入してください。

・質問項目欄、(1)から(8)の項目についてたずねられた場合には、「有」に○印をつけ、たずねられた内容を、前後関係も含めて具体的に記入してください。下記の不適切な質問内容の例を参考にしてください。

・また、(1)から(8)以外のことがらをたずねられた場合で、(9)の上記以外の項目について、志望動機、希望職種、資格・免許など例示している項目で該当する場合は○印をつけ、それ以外については、その他()内に内容を記入してください。

・なお、たずねられた内容がいずれにあてはまるのかわからない場合は、あなたがおぼえている内容を指導員に話して指示を受けてください。

<不適切な質問内容の例>

質 問 項 目	質 問 内 容
(1) 本 籍、おいたち	・あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか ・生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか
(2) 住居とその環境	・あなたの住んでいる地域はどんな環境ですか ・あなたの自宅付近の略図を書いてください
(3) 家族構成、家族の職業 家庭環境	・お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか ・あなたの家の家業は何ですか ・あなたの家庭はどんな雰囲気ですか ・お父さん（お母さん）は病死ですか。死因は何ですか。病名は？ ・お父さん、お母さんの学歴は。あなたのお父さんは、どこに会社に勤めていますか。また役職はなんですか
(4) 家族の収入・資産	・あなたの家族の収入はどれくらいですか ・あなたのうちの不動産（田畑、山林、土地）はどれくらいありますか
(5) 思想・信条、支持政党	・あなたの家庭は何党を支持していますか ・学校外での加入団体を教えてください
(6) 宗 教	・家の宗教は何ですか。何宗ですか ・あなたの家族は、何を信仰していますか
(7) 尊敬する人物	・尊敬する人物を教えてください ・将来、どんな人になりたいと思いますか
(8) 男女雇用均等法関係	・（女性だけに）結婚や出産後も働き続けようと思っていますか ＊本来、男女問わず上記事項を質問すること自体が、公正な採用選考にも反します。 ・（男性だけに、または女性だけに）残業は可能ですか、また転勤は可能ですか
(9) 上記以外の項目	・志望動機、希望職種、資格・免許、訓練内容、自己PRの項目に該当するものに○で囲み、それ以外は、その他()内に記入する

5 提出書類欄

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

(1) 会社指定用紙による書類

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

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

(2) その他

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

6 身元調査欄

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

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

(1) 調査日

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

(2) 調査員

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

(3) 訪問先

身元調査の訪問先について、アからウの該当するところに○印をつけてください。

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

(4) 調査内容

調査員がたずねていった内容を、かんたんに記入してください。

7 その他欄

上記(3から6)以外のことで、あなたが感じたことがあれば、記入してください。

(例えば、会社のふんいきや面接の印象など)

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

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

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

令和6年度 「公正な採用選考」に係る人権啓発・研修の取り組みについて

1 全体研修の概要

12月の実施に向けて調整中

2 各校における研修の概要

北大阪校	東大阪校	南大阪校	夕陽丘校	障害者校
◆実施に向けて調整中	◆実施に向けて調整中	◆実施に向けて調整中	◆実施に向けて調整中	◆実施に向けて調整中

◆令和5年度 入学・修了・就職状況等一覧

	定員	入校者	中退者	修了者	就職者	就職率	校求人 案件数	校求人 事業所数
				うち就職者				
一般科目	650人	445人	130人	332人	304人	93.4%	1255件	828件
専門科目(一般教・障害者校)	175人	143人	32人	116人	84人	76.6%	-	-
専門科目(特別委託校)	133人	127人	5人	123人	110人	89.8%	-	-
計	958人	715人	167人	571人	498人	89.4%	1255件	828件

◆令和5年度 就職受検・応募前活動 報告書の年度確認について

要綱第6条に基づき、各技術専門学校等が取りまとめた「就職受検・応募前活動報告書」の確認を行った。

- ① 確認を行った時期：令和5年5月29日～6月12日
- ② 確認を行った件数：1,788件（内訳：北大阪校：188件、東大阪校：607件、南大阪校：237件、夕陽丘校：453件、障害者校：303件）
- ③ 確認の結果：
 - ・作文で、どういった課題があったのか記載が無いものがあり、生徒に記載してもらったかヒアリングで確認を行うよう対応を求めた。
 - ・訓練課長の確認が行われていないものが複数あったことから、不在時は副校長などが確認するよう対応を求めた。
 - ・庄田面接の疑いがあるものなどで、生徒へのヒアリングが行われていないが、今後は、公正採用といえども生徒の 인권問題として対応するよう求めた。

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱（抜粋）
第6条（就職受検・応募前活動についての実施把握）
人材育成課は、年度終了後に各技術専門学校等が取りまとめた「就職受検・応募前活動報告書」のすべてを点検し、公正な採用選考に反する行為へのチェックや、生徒が疑問や不快を感じた旨の記載があったにも関わらず、担任の指導員等から生徒へのヒアリングの実施が偏ることの無いよう確認を行う。

高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動
問題事象への対応フロー

