

令和6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7年3月12日（水）13:30～15:00

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
大阪府立学校人権教育研究会 理事 小畑 敦彦
(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
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 藤本 光俊
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 参事 蒲生 郷幸

4 概 要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 蒲生参事

(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

職業能力開発専門委員会の発足は今年で5年目となる。専門委員会のメンバーも変わり、府の担当者や現場の職員も人事異動などで変わってきている。各学校でも研修を実施し、公正な採用選考の取り組みが定着しているが、公正採用の取組みは求人企業に厳しいことを言う場面もあり、ともすれば「就職してもらうことが第一」として、生徒や企業への啓発が後回しにされてしまう恐れもある。この専門委員会は、過去に「生徒が差別だと思わなかったから問題がない」などとして、問題事象への対応が行われなかったことへの反省に立って設立されたもの。公正な採用選考は生徒の人権を守るためだけではなく、求人企業が、仕事に対する適性と能力を持った求職者を余計な先入観を持たずに採用するために必要なものであって、企業にとっても重要なもの。5年の節目にあたり、改めてそのことを認識し、この委員会としても取り組みを進めていくことを確認したい。

米国では1月に就任したトランプ大統領により、人権を取り巻く状況は大きく変わろうとしている。就任初日に多様性、公平性、包摂性、いわゆるDEIの取り組みを終了する大統領令に署名し、これより、米国政府のすべての機関でDEIが停止したほか、民間企業に対してもDEIの取り組みをやめるよう求めている。これまで「ビジネスと人権」はグローバルスタンダードとして取り組みが進められてきたが、その先進国であったはずの米国から逆流する動きが見られる。

このことが、日本企業が進める人権の取り組みに直ちに影響することはないと思うが、これまで啓発に取り組んできた様々な取り組みが後退することがないよう、注目していきたい。

前回の委員会で紹介したが、民放の番組で東京都が行う公正採用選考の取り組みを揶揄するような内容が放送された。これに対し、東京都や人権団体などから放送内容を批判する意見が出された。その結果、11月10日に検証番組が放送され、公正採用の基本や就職差別撤廃月間の意義、部落地名総鑑事件をはじめとする差別事件なども取り上げながら解説がされた。テレビ局としても放送内容の問題点を受け止め、二度とこうしたことが起こらないよう報告された。

(4) 議 事

① 【議事 1】 前回会議（令和 6 年 9 月 18 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 ～ 9 ページまでの概要及び 11 ～ 16 ページまでの「障がい者の採用選考時における障害者手帳の取扱いに関する啓発文書について」を報告

② 【議事 2 ・ 3】 問題事象把握の取組み等について、問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 明賀室長）より、資料の別冊及び 17 ～ 38 ページまでの概要を報告

③ 委員からの意見等

【座長】

26 ページ、1-06 の事象について「アンケートではなく面接申告書を記入してもらっている」とのことだが「面接申告書」とは、どのような項目なのか分かるようであれば教えてもらいたい。

【事務局】

この案件は「面接申告書」とされる用紙を入手できておらず、内容は把握できていない。

【委員】

22 ページ、1-03 の事象は、昨年度からの繰り返しで指導対象となっている。昨年度に改善の啓発・指導を受け、これまでマニュアル整備や面接前の打ち合わせなどを行ってきたとのこと。しかし、今回もまた「何人兄弟ですか？」と家族の構成を聞いてしまっている。事業所の対応として「マニュアルの再点検」や「公正採用の考え方を徹底していく」ということだが、昨年度から公正な採用選考の取り組みを進めているなかで、このような事象が起こったことについて、もう少し事業所で何か考えていることはあるか。例えば「具体的な事例までは抑えていなかった」「前回に指摘された項目は、きっちりと確認をしたのだけれども…」など、そういった状況はなかったか。「公正採用の考え方を確認すること」と「具体的な問題事例を確認すること」という両方が大切になってくると思う。今回の啓発・指導のなかで、事業所から「もう少し、こういうところを取り組んでいきたい」とか、そういうことが出されているようであれば教えてほしい。今後、他の事業所への指導や働きかけでも参考になるのではないか。

30 ページ、1-10 の事象だが、先ほどの 22 ページ、1-03 の事象と同様に、障がい者対象の採用選考で「支援を得られるかどうか」を目的に質問されている。「支援機関の存在」や「支援体制がどれぐらいあるか」ということは採用の条件になるのか。そもそも採用の条件として良いのか、採用の条件とすることに合理性があるのかなど疑問に思っている。「家族の支援体制が無い」「支

援機関の人にすぐに連絡がつかない」となると、求人企業が「この人は適性や能力がない」などと判断ができるのか。一方、障害者雇用を続けていくうえで支援体制が大事になることは分ることから、採用時にそのやり取りをすることは非常に重要だと思う。このことをどう考えたら良いのか整理が出来ないでいる。支援体制の有無が、求職者の適性と能力の項目となるのかどうか疑問がある。

【委員】

支援体制の有無が、採否の判断や求職者の適性に直結するかは、この場では答えにくいところ。

障がい者雇用を進めている事業所で、求職者がこれまで生活支援を受けていて「入社してもらえ」となったときに、公私で仕事を支援できるかどうかなどを把握したいのではないかな。ただ、ここは想像の域を出ないことから、いったん持ち帰って担当にも意見を聞いて回答したい。

報告された個票を見ると、事業所から「支援体制の有無を確認するため」という回答があるということは、事業所として「聞かないといけない」という思いがあるようにも思われる。今後「このような質問が適正ではない」となれば、そのことも周知していく必要があるように思う。

【座長】

難しい課題だと思う。面接時に「どなたと住んでいますか」「誰がご家族ですか」などの家族構成を聞くことは明らかに違反質問となるが「あなたを支援してくれる人は誰ですか」という質問との違いが分かりにくい。

実際に支援してくれる人は父親や母親だったりするので、求職者からすると取り方によっては家族構成を聞かれていることと一緒に聞こえるのかもしれない。

【委員】

「支援してくれる人は誰ですか」という質問から、話の流れで家族構成に踏み込んでいってしまうおそれがあるのかとも思う。

【座長】

「就ボツ（障害者就業・生活支援センター）が支援についていますか」ということはよく聞くように思う。精神障がいのある方は就ボツに支援を受けていれば採用する企業も安心できるし、採用後のフォローをしてもらえるとも思えるのではないかな。企業としては誰が支援者として居るのか居ないのかも知りたいところではある。そして、それらはそのどういう切り口で、どういう意図で聞かが一つのポイントなのかと思う。単純に家族構成聞くのは明らかに問題があると思うが「聞く側の意図がどうなのか」ということだと思う。

【委員】

支援があるかどうかを障害のある方が働く上での適性にしていいものかどうかは、企業の安心感という意味では考えられないことはないが、誰にも支援してもらってない求職者だった場合に「あなたは働けない」ということとイコールではないと思うので、少し確認のための時間をいただきたい。

【座長】

最終ページに記載のある「健康に関する通知書」だが、企業の人事担当者などは「内定前に健康診断をすることは問題がある」という情報を当然に持っており、そういった事象は少ない。しかし、今後は健康診断の実施などに代えて、こういう文書での確認が「問題ない」と思われて広がっていくという危険もある。「採用前の健康診断はアウト」「アンケートではどこまで許されるのか」ということが、今後の課題となっていく可能性がある。今回報告された「健康に関する通知書」の内容も、見方によっては求職者のメンタル面での耐性などを聞くような質問とも受け取れる内容がある。A Iによる採用面接も広がっており、企業によっては「こういう方はすぐ離職しますよ」「この方はすぐに社内トラブルを起こしますよ」というように、どういう特性のある方が離職しやすいかなどを一次面接で分類する手法が広がっているとのこと。これらが公正な採用選考に反するおそれがあるということであれば、早いうちに対応していく必要があるように思う。この事象に関しては啓発・指導の手法も含めて、今後の検討していくテーマとなるのではないか。採用選考時に求職者のこうした情報を事前に書かせて提出させるということは、一律で問題事象となるわけではないだろうが、どう線引きが可能なのか。

【委員】

求職者に書かせる項目が、就職差別につながるおそれのある14事項に該当するような場合かどうかではないか。

【座長】

こういった文書をよく入手できたと思う。我々が知らないだけで、採用選考では普通にやられていることなのか。たまたま、この企業がこういうアンケートをしているだけだったのか。

【事務局】

今回の「健康に関する通知書」は、企業側が生徒にメールで送ってきたことから入手することが出来た。しかし、多くのケースではアンケートは選考試験会場で配られ、その場で回収されるものがほとんどであり、入手できないケースが多い。この「健康に関する通知書」では、健康状況を把握するというよりも、精神的な問題や考え方などを把握しようとしているようにも見える。同じようなものとして「適性検査」についても生徒に報告をしてもらっているが、適性検査すべてが悪いわけではなく、生徒が見て明らかに違和感を覚えるような内容や公正な採用選考に反するおそれのある14事項に該当するような内容が含まれていれば、生徒にヒアリングを行い、その内容について企業にヒアリングもしている。しかし、今回のように「健康に関する通知書」という標題ではなく、適性検査のような形式で実施された場合は、生徒がおかしいと気が付かなければ問題のある内容かどうかの把握できない可能性もある。現状は入手できたものを会議で共有し、傾向などがつかめるかどうかと思っている。

【座長】

確かに巧妙になってきているし、どういう意図で聞いているのか分からないものもある。広がらないことを危惧している。

35ページ、3-06の事象だが「反社会勢力でないこと」を聞いている。企業としては反社会的勢力の構成員を採用することは非常にリスクが大きく、採用時などには誓約書で「反社会的勢力の関係者などではありません」と書いてもらい、もし、採用までに反社会的勢力の関係者であることなどが分かった場合は不採用理由となったりもすると思う。「反社会的勢力の関係者などではないこと」や「犯罪履歴がないこと」という質問について、ひとまとめに「それを質問したらだめだ」とは言いにくいと思っている。

反社会的勢力の構成員であると、生活上にも様々な制約があり、給与の支払いでも通帳が作れないなど、管理が難しいこともある。特に上場企業などでは、関係を持つことが課題となることもあり、確認をしたい事項だと思う。この辺りはどこまで聞いて良いものなのか答えはあるだろうか。個人的には「聞いてはいけない項目ではない」とは思うが、たとえ本人に聞いても「私は反社会的勢力の関係者です」と答える人はいないだろうから、採用選考での質問は難しいように思う。また、企業が公共事業に参加する中で、省庁に役員名簿を出すことがある。その際に省庁からは「役員名簿に記載の方が反社会的勢力とかかわりが無いかどうか審査をするが、そのことについて同意するか」という誓約書を求められることもある。行政と仕事をしようと思うと、そういう審査も受けなければならない。

「現役で反社会的勢力の構成員であるかどうか」ということは採否に影響する要素だと思うが「過去に犯罪歴がある」ということとは意味合いが違くと認識している。刑の執行を受けて、その後、社会に戻って来られる方について「過去に犯罪歴がある」という理由をもって一律的に不採用とすることは問題があると思う。

【事務局】

求職者が「反社会的勢力の構成員であるかどうか」ということは、企業にとっても関心があることだと思う。また、企業も反社会的勢力との関わりを断つことを宣言していると思う。

「反社会的勢力であるかどうか」という質問は「現役で反社会的勢力の構成員であるかどうか」ということを聞いているのだと思うが、その点は採用選考で判断されうることだと思うし、内定後に判明した場合には内定取り消しにも繋がるような問題であることから、その確認が公正な採用選考に反することでは無いと認識している。

犯罪歴に関しては警備業や地方公務員法や国家公務員法などのように「欠格事項」として定められている場合など、よほどの事情が無い限りは採用選考の判断材料とすることは慎重に対応する性質のものだと思う。

【委員】

資料の13ページに、これまでの議論を踏まえ「障がい者の採用選考時における障害者手帳の取り扱いについて」とする文書をまとめてもらい、今後、該当する事業所に啓発するという事で整理してもらった。このように考え方を整理して伝えていくということは、考え方を浸透させていくうえでも重要なことだと思う。ただ、文書の中で少し紛らわしいと思う点について確認したい。13ページの太線枠内に「※業務遂行上の配慮のため、障がいの状況や配慮事項等を確認する必要がある場合は～」との記載があるが、16ページでは「合理的配慮の提供は『求職者から申し出る』こととされている」との記載があり、少し紛らわしいと思った。企業が求職者に対し「業務遂行上、配慮が必要ですか」という質問は、オープンクエスチョンで、本人から申告してもら

うということは良く分かるが、業務遂行上の配慮のために「その目的を示して」「こんなことがありますから」「本人の同意を得たうえで」となると、もう業務遂行上の配慮と言うよりも「業務上こういうことが必要なので、それはできますか」という風に具体的な質問になるのではないかなと思った。今回の文書で記載のあるような「※業務遂行上の配慮のため、障がいの状況や配慮事項等を確認する必要がある場合は～」ということのイメージでできなかったのだが、具体的にどのようなことがあるのか教えてほしい。

【事務局】

文書での表現をどう整理すると分かりやすいのか検討したい。

委員が示されたような疑問点が出て来てはいけないので関係者に確認のうえで対応する。

⑦ 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2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7年3月12日（水曜日）13時30分から
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 座長あいさつ

3 議 事

(1) 前回会議（令和6年9月18日開催）について・・・・・・・・・・1ページ

(2) 障がい者の採用選考時における障害者手帳の取り扱いに関する
啓発文書について・・・・・・・・・・11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・6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) 問題事象箇票について・・・・・・・・・・17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) ハローワークで指導待ちだった事象（1件）
- ② 令和6年7月から12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（9件）
 - 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（4件）

4 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】	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】	随行者
	大阪府人権教育 研究協議会 【上 田 委 員】	大阪企業人権協議会 【半 田 委 員】	
	大阪府立学校 人権教育研究会 【山 田 委 員】 【小畑理事（代理）】	一般社団法人 公正採用 人権啓発推進センター 【藤 本 委 員】	
	大阪府 府民文化部 人権局 人権擁護課 【山 野 委 員】	大阪労働局 職業安定部 職業対策課 【大 島 委 員】	
	大阪府職業技術 専門校長会 【谷 奥 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】	

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	藤本 光俊
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9月18日開催）について

【議事１：前回会議（令和６年９月１８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 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ように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、通常どれくらい使われていて、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、我々も見ることが無かった。

これだけ人材確保に苦勞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、指導をしていただいているが、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見た。

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ど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と。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書いてあるわけではなく、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、企業側の理解がもう少し多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」というものだと思う。

【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

(2) 障がい者の採用選考時における障害者手帳の取り扱いに関する

啓発文書について

令和 年 月 日

(法 人 名)
採 用 業 務 責 任 者 様

大阪労働局職業安定部職業対策課
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課

障がい者の採用選考時における障害者手帳の取り扱いについて

日頃から、求職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。

また、障害者雇用促進法の趣旨を御理解いただき、積極的な障がい者雇用に取り組んでいただいておりますことに、重ねてお礼申し上げます。

大阪労働局（ハローワーク）と大阪府では、障がいのある求職者が差別的な取扱いを受けることなく、本人の適性・能力に基づく公正な採用選考により就職できるよう、連携・協力して事業主等への啓発等に取り組んでいるところです。

さて、御存じのとおり、障がいに関する情報は、個人情報保護法において要配慮個人情報として規定され、取得にあたっては本人の同意を得ることが必要となるなど、その取り扱いについては特に配慮を要するものとされております。

一方、障害者手帳につきましては障がいの名称や等級など障がいに関する情報の記載がありますが、障害の状況や職務遂行能力などは人により様々であり、障害者手帳の内容から応募者の職業に対する適性や能力を一律に判断し得るものではありません。

そのため、大阪労働局及び大阪府では「個人情報保護法」はもとより、「公正な採用選考の観点」や「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」の内容なども踏まえ、採用選考時における「障害者手帳」の取り扱いについて、事業主の皆様以下に以下の点について御留意をお願いしています。

採用選考の応募書類として一律に「障害者手帳の写し」の提出を求めることは行わないでください。

※業務遂行上の配慮のため、障がいの状況や配慮事項等を確認する必要がある場合は、応募者にその目的を示していただき、本人の同意を得た上で、障がいの状況や配慮事項について面接時に申し出る、もしくは応募書類等に記載するように説明をしてください。

従来から、公正な採用選考について、事業主のみなさまに御理解と御協力を要請してきた趣旨を十分に御認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取組みをお願いします。

(本件担当)

大阪府●●●●●●●●●●校

担 当 ●●●●

電 話 ●●-●●●●-●●●●

ファクス ●●-●●●●-●●●●

(参考)

【公正な採用選考の基本】(厚生労働省「公正な採用選考をめざして」から抜粋)

採用選考の基本的な考え方

採用選考は、「人を人として見る」人間尊重の精神、すなわち求職者の基本的人権を尊重すること
求職者の適性・能力に基づいた基準により行うこと
の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

障害者手帳には、障がいの名称や等級などが記載されていますが、職業に対する適性や能力が分かるものではありません。

採用選考にあたっては、求職者の障がい種別(名称)や等級(程度)で選ぶのではなく「求職者が、求人職種の職務遂行に必要な適性・能力をもっているかどうか」という基準で採用選考を行うことが必要です。

【個人情報保護法・同施行令・同ガイドライン】(抜粋)

(個人情報保護法)

(定義)

第二条 この法律において「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であつて、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

(第1項の一、二、第2項 略)

- 3 この法律において「要配慮個人情報」とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう。

(個人情報保護法施行令)

(要配慮個人情報)

第二条 法第二条第三項の政令で定める記述等は、次に掲げる事項のいずれかを内容とする記述等(本人の病歴又は犯罪の経歴に該当するものを除く。)とする。

- 一 身体障害、知的障害、精神障害(発達障害を含む。)その他の個人情報保護委員会規則で定める心身の機能の障害があること。

(個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編))

3 個人情報取扱事業者等の義務

3-1 個人情報の利用目的(法第17条・第18条、第21条第3項関係)

3-1-1 利用目的の特定(法第17条第1項関係)

法第17条(第1項)

個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たっては、その利用の目的(以下「利用目的」という。)をできる限り特定しなければならない。

個人情報取扱事業者は、個人情報を取り扱うに当たっては、利用目的をできる限り具体的に特定しなければならないが、利用目的の特定に当たっては、利用目的を単に抽象的、一般的に特定するのではなく、個人情報が個人情報取扱事業者において、最終的にどのような事業の用に供され、どのような目的で個人情報を利用されるのかが、本人にとって一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に特定することが望ましい(※1)(※2)。

なお、あらかじめ、個人情報を第三者に提供することを想定している場合には、利用目的の特定に当たっては、その旨が明確に分かるよう特定しなければならない。

【具体的に利用目的を特定している事例】

事例) 事業者が商品の販売に伴い、個人から氏名・住所・メールアドレス等を取得するに当たり、「〇〇事業における商品の発送、関連するアフターサービス、新商品・サービスに関する情報のお知らせのために利用いたします。」等の利用目的を明示している場合

【具体的に利用目的を特定していない事例】

事例1)「事業活動に用いるため」

事例2)「マーケティング活動に用いるため」

(※1)「利用目的の特定」の趣旨は、個人情報を取り扱う者が、個人情報がどのような事業の用に供され、どのような目的で利用されるかについて明確な認識を持ち、できるだけ具体的に明確にすることにより、個人情報を取り扱われる範囲を確定するとともに、本人の予測を可能とすることである。

本人が、自らの個人情報がどのように取り扱われることとなるか、利用目的から合理的に予測・想定できないような場合は、この趣旨に沿ってできる限り利用目的を特定したことにはならない。

(以下省略)

(※2) (省略)

【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】(抜粋)

障害者雇用義務制度及び障害者雇用納付金制度の対象となる障害者を把握・確認するきっかけは、「1. 採用段階で障害者を把握・確認する場合」と、「2. 採用後に障害者を把握・確認する場合」に分けられます。

「1. 採用段階で障害者を把握・確認する場合」とは、本人が自ら障害を有することを、採用前の段階から企業に対して明らかにしている者や、採用面接の過程等で障害を有することが明らかになった者を採用し、採用決定後に詳細な情報を確認する場合を指します。

一方、「2. 採用後に障害者を把握・確認する場合」とは、採用後に障害を有することとなった者や、採用前の時点では障害を有することを明らかにしていなかったが、採用後に明らかにすることを望んでいる者を把握・確認する場合を指します。

採用選考の段階では、求職者が障がいを持っていることを明らかにしている場合であっても、詳細な情報の確認は採用決定後に行うとしています。雇用率算定のためなど、詳細な情報の把握は、採用決定後(内定後)に行っていただくようお願いします。

(採用選考にあたり、障害者求人の対象となる求職者であるかどうかを確認する場合の例)

採用選考時においては対象となる求職者であるかを口頭などで確認するとともに「採用決定後(内定後)に障害者求人の対象となる求職者であるかを確認するため、障害者手帳等を確認することがある」などの説明を行い、障害者手帳等の確認は内定後に行うようにしてください。

採用決定前(内定前)に「障害者手帳の有効期限」の確認が必要な場合は、確認する必要性を説明したうえで有効期限を口頭などで確認するとともに、採用決定後(内定後)に詳細を確認するようにしてください。

(募集・採用時における合理的配慮の確認)

募集・採用時における合理的配慮の提供は、「求職者から申し出る」とこととされていますので、申し出があった場合は、採用試験や面接に関し、どのような配慮が必要か話し合ってください。

また、合理的配慮について確認する場合は、事前の書類に配慮が必要な事項を書いてもらうよう促すか、採用選考の面接終了後などに求職者へ「何か配慮を求めることはありますか」と聞くなど「障害者手帳の写しを求める」以外の方法で、応募者が申し出やすいように心がけてください。

(3) 問題事象個票

① 問題事象報告件数等 19 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) ハローワークで指導待ちだった事象(1件) 21 ページ

③ 令和6年7月から12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(9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(4件) 33 ページ

(3) 問題事象報告件数等
 ◆採用選考問題事象項目別一覧

令和7年2月29日現在

面接以外の問題事象		面接時の問題事象										その他		求人媒体		障がい系巨		その他(ネット)																							
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)		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)		面接時の問題事象(計①～⑧)										求人媒体		障がい系巨		その他(ネット)																	
●その他		●健康状態・既往歴・服薬の有無		●思想・信条・宗教に関すること		●家族状況に関すること		●本籍・出身地に関すること		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)		●その他		●家族の収入・資産に関すること		●家族の職業・学歴に関すること		●家族の構成に関すること		⑤ 思想等に関すること(小計)		●その他		●勝読新聞・愛読書に関すること		●尊敬する人物に関すること		●支持政党に関すること		⑥ 男女雇用機会均等に反すること		⑦ 健康状態・既往歴・服薬の有無		⑧ 面接・左記以外の問題ある質問等	
問題報告事業所数		問題報告件数(報告生徒数)																																							

令和6年7月～12月末までに発生した案件(13件)

令和6年7～12月末	14	13	0	0	2	0	0	0	2	0	0	1	3	1	3	3	11	10	1	0	0	1	0	0	1	20	0	4	13	3	7	3
------------	----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	----	---	---	---

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	11	0	1	9	2	7	0
-----------	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---

[年度合計]

令和5年度	23	17			5		2	2	1		2	6	1		3	6	3	2		1	1							2	2	16		2	17	3	11	3		
令和4年度	44	37			13	1	3	4	5		4	17	4	1	8	21	15	3		3	2	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	16	2	3	3								4	6	1	56	1	6	33	9	13	11	
令和2年度	27	23			6	1	1	4	1		4	10	3	4	18	11	4	1		2								2	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	14	2	8	1							1	2	6	8	63	1	19	36	22	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

(3) 問題事象個票

② 令和6年1月から6月末までに発生した事象

ア) ハローワークで指導待ちだった事象（1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）

1-03 (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	令和6年9月6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一部を認め、次のように主張した。 「何人兄弟ですか」という質問は面接記録としては残していないので質問の言葉として正確かどうかは記憶にない。「家族の支援を受けられるかどうか」を確認したところ「私より姉の方（もしくは妹であったかも知れない）が発達傾向が強い」などとの発言があったため「何人兄弟」と取れるような質問をしたかもしれない。障害者雇用ということもあり、家族の支援体制の確認のための質問であったが、応募者との会話の流れから、結果的に家族状況を確認する質問につながったのかもしれない。		
	指導 状況	採用面接時に家族に関することを聴くことは、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになることを指導。 今回の問題となる言動の発端は「家族の支援を受けられるかどうか」を確認したことにより起っているが、その質問も家庭環境に関する質問につながるおそれがあり、家族の支援を受けられるかどうかではなく「相談できる支援機関はありますか？」等の質問にするべきであると指導。また、応募者が意図しない回答をし、自ら家庭環境や家族に関する話を話し出した時には、躊躇無く遮るように指導。 一昨年度も採用面接時に住居状況、家族状況を質問し、同様の指導をしたところ。今回の内容も似たような事案であり、事業所として再発防止体制が確立されていない点を厳しく指摘。 他の就職差別につながるおそれがある項目についても再確認・再認識し、質問事項や面接マニュアルの見直し、面接前の打合せの徹底を行い、ただ聞いてはいけない事項を共有するだけでなく、公正な採用選考という取り組みの趣旨についての理解を面接官全員で深めていただき、今後二度と違背事象を発生させないように指導。		
	事業所 の対応	昨年の指導を受け、選考時には面接官で打合せを行うとともに、質問事項や面接マニュアルを作成してきた中で、再度同じような問題となる言動を行ったことについて深く反省している。今後、このような事案を二度と起こさないように質問事項や面接マニュアルの再点検はもちろん、選考時の面接官の打合せ時において、違反質問の共有だけでなく、公正な採用選考の考え方についての徹底及び事業所内での共有化を図ってまいりたいとの回答を得た。		
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」のために聞いていたと思い、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）			

(3) 問題事象個票

③ 令和6年7月から12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（9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）

1-04 (R6年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	電気通信事業 その他	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 2,870人 就業場 人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	相談員 フルタイム勤務スタッフ	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	不明	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7月24日に行われたオンライン採用面接時に、面接担当者から「ご自宅から通っていただくには最安経路になるのですが、まず最寄り駅はどちらですか」や、「住まいは（実家暮らしか、それとも一人暮らしか）」「扶養家族はいますか」などの質問を受けた。			
違反事象	面接時：③生活・家庭環境、④家族状況（家族の構成）			
事業所への 確認内容	令和6年8月2日、担当指導員から面接担当者あてに電話で事実を確認。 「最寄り駅」は遠方の店舗に配属になっては大変だろうと思い、配属先の関係で聞いた。「扶養家族」は入社後の手続きのために、扶養について書いてもらうための書類送付が必要か確認するために聞いた。「実家暮らしか一人暮らしか」は緊急連絡先の確認のために聞いたとのこと。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和6年10月8日、ハローワークが事業所対応者を呼び出し、事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容の全てを認め、次のように主張した。 面接担当者が、指摘された事項を聞いたことは事実。従前から面接時のヒアリングシートに確認項目として入れていた。問題となった質問の回答は、採用選考の判断基準に用いるものではないとのこと。		
	指導 状況	面接の際に「最寄り駅、住居とその環境、家族構成」に関する質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力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ことを指導。 その上で「採用後の配属や事務手続きのため」という意図であって採否の判断材料にしないということであるが、採用面接から採用までに期間がタイトというのは事業所の勝手な理由だけであり、応募者が知り得る話ではなく、公正な採用選考と言い難いと指導。 以上のことから「最寄り駅、住居とその環境、家族構成」について、今後質問を行わないよう、それだけでなく「就職差別につながるおそれがある項目」を再認識し、今後二度と同じような質問をすることがないよう徹底することを指導。 再度、公正採用選考に関する考え方を事業所で共有するよう重ねて指導。		
	事業所 の対応	今回の事案については、事業所側の採用システム上の理由で過去から漫然と行っていたものであり、7月に訓練校から指摘を受けたことから面接マニュアルを見直し、当該確認事項については8月から削除し、改めて面接官となるスタッフ全員で打ち合わせをした。今後さらに一層、公正採用選考の考えを理解、共有化した上で再発防止を図ってまいりたいとのこと。		
生徒の 状況等	面接の質問で「家族、住宅状況、生活環境・家庭環境に関する質問」を聞かれ、違和感を覚えたものの答えてしまった。 質問の意図が分からない場合は面接者に確認すべきであったことを指導した。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			

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）

1-05 (R6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	コンピュータシステムの受託開発 および開発支援、維持・運用管理		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 64人		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	プログラマ		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8月16日に事業所から送信されてきた最終面接の案内メールで「健康診断書の提出」を求められた（目的の説明はなかった）。 最終面接は8月23日に行われ、生徒は、その際に健康診断書を提出した。				
違反事象	面接以外：⑤その他（不適切な健康診断・作文等）				
事業所への確認内容	令和6年8月26日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 健康診断書は、夜勤がある配属先があり、その選択で活用し、採否には影響しないとのこと。なお、夜勤の可否は健康診断書のどの項目が該当するかを聞いたところ、明確な項目はなく、本人との相談で総合的に活用することのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年9月24日、ハローワークが事業所に事実確認を行ったところ、 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。 健康診断書の情報は採否には影響しないが、採用後の配置について考慮するうえで収集を行っていた。ミスマッチを防ぐ点では労使共にメリットがあると自負している。厚生労働省の公正採用選考についての取組は理解している。			
	指導状況	採用選考時における「健康診断」は応募者の適性と能力を判断するうえ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なるおそれがあるため不適切な事象となる。このように就職差別につながる恐れがある事項が14事項あり、把握し、選考の材料とならぬことを指導。 口頭にて業務の目的達成に必要な適性・能力が備わっているかを聞くことが望ましいことを説明。 雇い入れ時の健康診断の目的と法的根拠についても説明。 会社の特定の危惧される項目についてのみの健康診断や既往歴の把握について、適切な事項ではない旨を説明。すべて、健康面ではなく「適性と能力」に関する観点から体力面の能力についても判断すべきである。 派遣事業を行う事業所については労働力需給調整システムを担う社会的責務の重要性を鑑み、制度についての知識・理解が求められていることを説明。 ミスマッチを防ぐために求人票の記載においても夜勤の可能性や職務を遂行する上での必要な能力を明示することの必要性についても指導。			
	事業所の対応	今後は採用選考時における健康診断等の依頼は行わない。既往歴把握についての質問も行わない。適性・能力でもって選考に努めたい。 公正採用選考推進員自身が不適切事象を発生させているため、社内の採用選考基準を総点検することのこと。			
生徒の状況等	本人は公正採用選考について理解していたが、提出まで1週間と短期であった為、焦りもあり、採用には必要なことであると、正常な判断ができなかったとのこと。 公正採用選考の観点から提出を避けるべきであったと反省している。				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）

1-06 (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	建物総合管理	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1,078人 就業場 4人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	業務管理・物件管理と法人営業	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8月5日・17日に行われた面接試験を2人に対し、アンケート用紙で「血圧や視力、血液型等」の記入を求められた。そのうち1人は面接時に「同居家族」について聞かれた。			
違反事象	面接以外：③会社独自の履歴書・エントリーシート等（健康状態） 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8月26日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 アンケートは全員に実施している。内容は「氏名、住所、視力、血圧」である。血液型はない。 同居家族は聞いていない。正社員採用となった場合、身元保証人を2人提出してもらう必要があり、その際収入のある家族の方でも良いし、知人でも良いという話をしているため、生徒が勘違いしているかもしれない。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年10月2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一部を認め、次のように主張した。 アンケートではなく面接申告書を面接時に記入してもらっている。記入は任意で記入しないからといって採否には全く関係ない。また血液型の記入は求めていない。 同居家族については、扶養に入れるかどうかといったことで確認する場合がある。家族構成については聞いていない。 血圧は1人現場や24時間勤務の現場でかつ高齢の方が多いので、倒れたりした時に発見が遅くなるため高血圧の方でリスクが高ければ現場配置を考慮すると言った理由から確認を行った。視力は配電盤などを確認する際に電気コードの繋ぎ間違いなどでショートしたりすると建物全体の電気設備に影響することや、過去に感電した方がいたことから確認をしていたとのこと。		
	指導状況	面接時に記入させていた面接申告書については、公正な採用選考の観点から見ても不必要な内容であり、使用しないよう指導。 また、現場配置のための内容は、採用が決定した後に確認するように指導。 同居家族については、人事総務部の者が同席するので採用後の手続きを早く済ませたいとのことで扶養について確認することはあるとのことだが、扶養家族の有無は採否に関係のないことなので、これも採用が決定した後に確認するよう指導。 面接を担当するのは、人事総務部の者と現場の上長の2人で行うとのことなので、面接申告書の使用を取りやめることを早急に周知するよう指導。		
	事業所の対応	今回の事案を含め、改めて公正な採用選考について社内で認識を共有する。 また、面接申告書は今後使用しないようにする。		
生徒の状況等	【生徒①】面接前に血圧の記載を求められたが、気にならなかったため記入した。記入したことについて公正採用の趣旨を説明したが、働く上で健康は必要なことなので聞かれたら答えると思うとのことであった。 【生徒②】血圧、血液型は何のために聞くのか疑問に思ったが、年齢のこともあるし記入した。面接では同居家族の構成についても疑問に思った。公正採用の趣旨はわかるが、いざ聞かれると答えてしまうとのこと。			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）

1-07 (R6年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	エンジニアリングソリューション事業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 3,457人 就業場 人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	機械系エンジニア	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	不明	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8月27日に企業から面接の日程を知らせるメールが届き「健康に関する通知書」を面接までに回答するように求められた。			
違反事象	面接以外：⑦会社独自の履歴書・エントリーシート（健康状態）			
事業所への 確認内容	令和6年9月9日に担当指導員から事業所の面接担当者に電話で事実確認。 健康に関する通知書についての事前説明がないことから、実施の理由を確認。 面接担当者から「配慮が必要かどうかを確認するためです。例えばヘルニアの方に 重い荷物を運ぶことはできない。仕事に対する配慮のため確認している」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10月16日、ハローワークが事業所に電話し、事実確認を行ったところ、 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。 採用後の業務に必要な配慮を判断するための状況確認。合理的・客観的に不必要な 設問はなく採用選考に影響を及ぼすものではない。 社内の公正採用人権啓発推進員と今回の選考担当である同補助者とともに、公正採 用人権啓発推進員新任・基礎研修は受講しており、公正な採用選考を心がけている。		
	指導 状況	「健康に関する通知書」について、採用選考後の業務に必要な配慮を目的としてい るのであれば、採用選考前に徴する合理性はない。 採用選考前に徴することで応募者はマイナスの回答は採用選考に悪い影響があるの ではないかとの憶測をもたれ、正確な回答をしてもらえなくなれば本来の目的もはた せないのではないか。 また、採用選考に用いるつもりがなくても、知ってしまうことで無意識のうちに選 考結果に影響がでてしまうこともあるため、採用後の配慮を目的とするのであれば公 正採用選考の観点から、採用選考前というタイミングではなく採用後に業務遂行への 配慮目的であることを伝えたい。本件については必ず本社にも共有いただきたい。		
	事業所 の対応	指導の趣旨は理解した。指導内容は本社にも共有し検討する。		
生徒の 状況等	通知書により健康状態をチェックされることに、生徒は面接を受験 したため、深く考えずに返答し面接を受験した。 生徒と面談を行い、公正採用について再度確認と啓発を行い承知した。 感想を確認すると「いま聞くと、選考する上で必要のないことかもしれ ません。自分も良くないと思います。また、自分自身体調が良くないこと もあったので、伝えるよいタイミングだとも思った」とのこと。			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）

1-08 (R6年度発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概 要 等	事業内容	太陽光発電開発関連事業	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 68人 就 業 場 人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	電気設備管理業	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	
	求 人 数	若干名	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10月1日、オンライン面接採用試験時に、面接担当者から「全国転勤の勤務がある」として「家族構成」の質問があった。 また、扶養の有無などが聞かれ、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10月4日、担当指導員が面接担当者に電話で事実を確認。 家族構成についての質問の目的は、全国転勤の仕事であるので、家族の了承を得なければいけないケースがあり、そこを配慮するために聞いた。 また、転勤に伴う手当を踏まえた上で採用を検討したい意図があった。 公正採用選考については知っていたが、家族については聞いてはいけないという認識はなかった。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和6年11月18日、ハローワークが事業所に事実確認を行ったところ、 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。 「家族構成」は聞いてはいないが「同居の家族はいるか」という質問はした。自社の求人は基本的に全国転勤であり、転勤にあたり、本人が了承していても家族の同意が必要なケースを想定した。 また「扶養の有無」は質問をした。JIS規格様式や市販様式の履歴書にも同様の記載があるため、「聞いてはいけない」としていることに疑問をもっている。		
	指導 状況	採用選考は応募者の適性と能力に関係のある事項を確認することにより行われるものであると説明し、本人に責任のない事項、本来自由であるべき事項の把握及びこれらを把握する採用選考方法については、就職差別につながるおそれがあるものとして「採用選考時に配慮すべき事項」を事業所に周知していることを説明。 今回質問した「同居の家族はいるか」「扶養の有無」については、「家族に関すること」に該当し、本人に責任のない事項の把握にあたり、就職差別につながるおそれがあり不適切な質問であることを指摘。 こうした質問によって、偏見や予断を招き本人に対する評価や見方に影響を与えることもあり、これにより採否決定にも影響を与える場合もあり、結果的に就職差別につながるおそれがあることを指摘。 このことから選考時において、転勤及び手当の支給等について面接時に伝えておき、本人に入社について十分に検討させるようにし、会社が把握したい状況については採用内定後に確認するべきものであると指導。併せて公正採用選考人権啓発推進員制度について説明し、選任を推奨。また、人権研修について参加推奨した。		
	事業所 の対応	専門校からの連絡を受け、すぐに厚生労働省のホームページを見て、面接時の質問事項について見直しを図った。質問事項として、家族に関する項目を削除した。また、今回指摘があったことを社内に周知しており、今後十分に注意を払いたい。推進員選任及び人権研修の参加についても前向きに考えたい。		
生徒の 状況等	本人は公正採用選考について理解していたが、採用試験なので答えざるを得ないと感じ答えた。公正採用選考の観点から答えるべきでなかったと反省している。			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 - 0 9 (R6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	総合ビル管理業	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 1,317人 就業場 162人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)		
		求人職種	ビル設備管理職	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8月5日に行われた二次面接時に、面接担当者から履歴書に記載している経歴の確認として「辞めた今も信仰しているのか（生徒は前職が宗教法人で勤務していた）」「今はどこに住んでいるのか」「誰と住んでいるのか？」「持ち家かアパートか？」などの質問を受け、生徒はそれぞれについて答えた。				
違反事象		面接時：②住宅状況、④家族状況（家族の構成）、⑤思想等（その他）				
事業所への確認内容		令和6年10月2日に、担当指導員から担当者あてに電話で事実を確認。 事業所は、質問を行った面接担当者にヒアリングを行い、宗教に関する事と住居に関する事の2点について「質問した」と確認したとの事であった。 履歴書の中で生徒の経歴の確認の時に、聞いたことが無い宗教団体だったので、その確認の流れで聞いてしまった。住居についても、経歴の確認の流れで「前職は住み込みであった」と生徒からの発言に対して流れで聞いてしまった。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年11月14日、ハローワークが事業所に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。 ※技術専門校からの「事業所への確認内容」と同じ。				
	指導状況	採用選考は本人の適性・能力に基づき選考すること。 宗教に関することは「本人の自由であるべき事項」であり、例え採用選考に用いることがなくても、質問は行わないこと。 住居環境等に関することも、本人の適性・能力に関係のない事項であり、質問は行わないこと。				
	事業所の対応	令和6年12月中に、3日間に分けて面接官を務める可能性のある34人に対して、外部講師を招いての研修を計画。 今後も公正採用選考に関する研修を定期的に行う予定。 面接時においては、公正採用を意識し、前準備を行ったうえで面接を行う。				
生徒の状況等		自身の経歴の直近での勤務が宗教団体での経歴であり、その業務等の確認の流れからの質問で、面接官は気になるだろうと思い、あまり深く考えずに答えてしまった。 また住居については、住居費などについて親身に聞いてくれているのかと思い答えてしまった。 校からは、これらの記入項目は本人の適性や能力を判断するうえで必要のない事項であるため、公正な採用選考の問題項目について再度説明し理解してもらった。			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）

1-10 (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	医療業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 3,971人 就業場 人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	事務員	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10月24日に行われた一次面接時に問題項目に係る質問がなされた。面接担当者から履歴書記載内容の確認として「こちらの住所に誰と住んでいますか」などの質問を受けた。 その後、二次面接が11月12日に実施され、その際に面接担当者から、再度「自宅で誰と住んでいますか」などの質問を受けた。			
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11月15日、担当指導員が面接担当者に電話で事実を確認。 「同居人に関する質問」は、支援体制を確認するために聞いたとのこと。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和6年12月24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。 当該応募者は精神障害者であり、定期的に通院しているということであったため、急な休み等について家庭での支援体制があるのかどうかという意味合いで聴取してしまった。採用選考において、「家族」に関することを聴取してはいけないということは承知しており、一般的に面接の際に行っているものではないとのことであった。		
	指導 状況	面接の際に「家族」に関することを確認することは、本人に責任のない事項の把握であり、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。 当該応募者の家庭での支援体制を確認するため「自宅で誰と住んでいるか」という質問を行ったとのことであり、応募時に支援体制の確認を行うことを妨げるものではないが、必ずしも（同居の）家族の支援を受けられているとは限らず、家族や家庭環境の把握につながる恐れがあることから、家族について尋ねるのではなく「体調がよくない時など支援してくれる方（相談できる方）はいるか」といった確認などを行うよう教示するとともに、改めて、家族に関することは尋ねる必要がない事柄であり、本人自身の適性と能力によって評価し基本的人権を尊重した選考を行うよう指導。 面接マニュアルは未作成とのことで、作成を勧奨した。基本的には法人内での研修等により面接の際の不適切な質問については理解できているとのことであるが、今回の事例についても共有し再発防止を図るよう助言。 大阪府の新任・基礎研修及び企業トップクラス研修を受講勧奨。		
	事業所 の対応	公正採用選考の考えを理解した上で、法人内での研修や不適切な事象を共有することで、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。 推進員新任・基礎研修、企業トップクラス研修会の受講を検討する		
生徒の 状況等	面接の質問で同居人に関する質問を聞かれ、違和感を覚えたものの答えでしまった。支援体制の確認のことだったことが分かり、それならば「支援体制を教えてください」との質問であればよかったと思ったとのこと。 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ると「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			

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 (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	医療用医薬品の製造・販売	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 3519人 就業場 541人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	一般事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	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11月5日に行われた面接時に、面接担当者から「給料はいくらぐらい必要ですか」との質問があり、続けて「家族手当がうちの会社は手厚くて、お聞きしたいことがあるのですが、現在ご実家に暮らしていますか、それとも一人暮らしですか」と聞かれた。 その後「配偶者はいますか」と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：①本籍・出身地、④家族状況（家族の構成）			
事業所への 確認内容	令和6年12月18日、担当指導員から面接担当者に事実を確認。 質問したことを認め「手当を支給する判断のために聞いた」とのこと。			
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	面接の質問で家族に関する質問を聞かれ「手当がもらえる」と思って答えてしまった。 生徒は今後の就職活動で、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 合
他校での事象	—			
備考	障がい科目			

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）

1-12 (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	金融	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 8440人 就業場 8440人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	一般事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	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12月25日に行われた面接時に、面接担当者から「最寄り駅は●●駅か」「住居は賃貸か」「住居はマンションか戸建てか」「ローンの額」「家族構成」「子どもの数と性別」「(生徒の)親はいるか」「(生徒の)親は働いているか。年金か」などと聞かれ、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：②住宅状況、③生活・家庭環境、④家族状況（家族の構成・家族の職業）			
事業所への 確認内容	令和6年1月20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、それぞれについて質問したことを認め「特に質問を行った理由はなく現状を知るために聞いた」とのこと。			
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	質問に対し、何も考えずに答えてしまった。 今後は、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、「分かりました」とのこと。			合 否
他校での事象	-			
備 考	障がい科目			

(3) 問題事象個票

③ 令和6年7月から12月末までに発生した事象

ウ) 生徒が対応を拒否した案件(4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）

3-05 (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	総合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 1,572人 就業場 726人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	ビルククリーニング	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	3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8月13日に行われた面接時に、面接担当者から「現在のお住まいは一人暮らしですか」「お子様はいらっしゃいますか」「お子様は独立されていますか」との質問があり、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）			
概 要	事業所内で行われた面接で、年収についてどれくらいを希望しているかという質問とそのやり取りの後、2名のうちの1名の面接官から「現在のお住まいは一人暮らしですか」「お子様はいらっしゃいますか」「お子様は独立されていますか」という質問があり、生徒はそれぞれについて回答した。			
生徒の 主張	質問を受けたことについては、特に嫌ではなかった。 年収の話をした後に「現在の住まいは」「一人暮らしか」「子供は独立しているか」を聞かれ、現状を答えた。 自分はそれほど聞かれた内容に疑問を感じなかった。 また、入社したい気持ちが強いので、今回は先方に伝わるのを避けたので、承諾を拒否したい。※生徒へのヒアリングを実施した時点で合格とされていた。			
生徒の 状況等	担任から生徒に対し、面接という緊張を伴う中、問題事象かどうかの判断がつかず答えてしまうことがあるかもしれないが、違背のある質問と感じたり疑問に思った場合は躊躇せず「校から答えないよう指導を受けています」と答えていただいて構わないと説明した。 その後、あらためて公正採用の趣旨を伝えた上で、事業所への事実確認や場合によっては指導することを承諾いただけるか確認したが、上記の理由により承諾を得ることはできなかった。 生徒からは「就職差別につながるおそれのある項目について情報をもらっていないと、つい誤って話してしまうことになるので、このような啓発はありがたい。公正採用の講義を受けることや啓発は大切である」と公正採用についての理解を示す言葉があった。		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）

3-06 (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	建物総合管理	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 4,092人 就業場 1,403人	C-STCP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	ビルクリーニングスタッフ	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8月6日に行われた面接時に、面接担当者から「扶養に入れる方はどなたですか」との質問があった。また「反社会勢力でないこと」「犯罪歴の無いこと」などの記載がある用紙の各項目へのチェックと署名を求められたので、生徒は指示どおりに記入した。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）、⑤左記以外の問題ある質問等			
概要	事業所内で行われた面接時に、生徒から社会保険の加入について質問すると面接担当者から「家族構成」について聞かれ、続けて「扶養に入れる方はどなたですか」などの質問を受けた。 また、面接担当者から「社内規定で決められている」として「反社会勢力でないこと」「犯罪歴の無いこと」その他2～3項目（内容は覚えていない）が記載された用紙に各項目にチェックを入れて署名するよう求められたことから、生徒は指示されたとおり記入した。			
生徒の主張	就職差別につながるおそれのある項目について、答えてはけないことは理解していたが、今回は自分から言い出したことがきっかけであり、仕方のないことと考える。面接者の方にも申し訳なく思う。 「犯罪歴の有無」は、社会復帰という点では少し疑問を感じるが、反社会勢力であるかそうでないかは、現代の社会情勢から考えると、また、同じ会社で働く者の立場から、そのような方と共に仕事をするというのは如何かと思う。 署名についても問題ないと思うので、事業所への事情確認などの承諾を拒否したい。			
生徒の状況等	担任から生徒に対し、こちらから質問したことがきっかけになったかもしれないが、違背のある質問と感じたり疑問に感じた場合は、ためらわず、「校から答えられないよう指導を受けています」と答えていただいて構わないと説明した。 その後、あらためて公正採用の趣旨を伝えた上で「事業所への事実確認を行い、場合によっては校または職業安定所から指導する場合がある。今後の違背事象防止のためにも、ぜひ協力願いたい」と伝え、承諾いただけるかどうか確認したが「自分から言い出したことに対する質問であり、聞かれた内容にそれほど疑問を感じなかったため」という理由により、事業所への事情確認などの承諾を得られなかった。		合 否	否
他校での事象	—			
備考	令和5年度3-03と同一企業（「国籍」「在留資格はあるか」を聞いた案件）			

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）

3-07 (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 1,280人 就業場 20人	G STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	ビル設備管理	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11月6日に行われた面接後、面接担当者の中の人事部の人から「扶養手当の関係で、奥さん、子供さんはいますか、対象になりますか」「住宅手当の関係で、持ち家ですか、借家ですか」という質問があった。			
違反事象	面接時：②住宅状況、④家族状況（家族の構成）			
概 要	面接の質問がひととおり終わった後、面接担当者の中の人事部の人から「給与の説明をさせていただきます」と前置きした上で、「扶養手当の関係で、奥さん、子供さんはいますか、対象になりますか」「住宅手当の関係で、持ち家ですか、借家ですか」との質問があった。生徒の回答後、具体的な給与額の提示があった。			
生徒の 主張	質問内容に違和感を覚えたが、一次面接で給与総額まで教えてくれるので「親切だな」という印象を受けた。 最終的に当該企業から内定を得ることができ、入社を決めたので事実確認はしないで欲しい。理由は入社するにあたって印象が悪くならないか心配なためである。			
生徒の 状況等	事業所への事実確認については、公正採用の趣旨を伝えた上で、二度にわたって生徒に確認したが、承諾を得ることはできなかった。 一度目は問題になった面接後で、この時は「選考中であるため控えて欲しい」とのことであった。 二度目は内定が出た後で、この時は「入社するため事実確認はやめて欲しい」とのことであった。再度、公正採用の趣旨を説明し、協力をお願いしたが答えは変わらなかった。			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）

3-08 (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	ばね製造	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 40人 就業場 40人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	製造（機械加工）	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12月9日に行われた面接時に、代表取締役から「最寄り駅」を聞かれた。また、代表取締役からは「内定を出したい」との発言の後「結婚はしているか」「身長・体重」「タバコを吸うか」「お酒を飲むか」などの質問がされ、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：②生活・家庭環境 ※「内定を出したい」との発言以降はカウントせず			
概要	令和6年12月9日に行われた面接時に、代表取締役から「この住所は読み方が分からないが何と読むのか、また、最寄り駅はどこなのか」と聞かれたので、生徒は読み方と最寄り駅を答えた。 面接の終盤に代表から「内定を出したい。ぜひわが社に来てほしい」と言われた後、「年齢が〇〇歳だけど結婚はしているのか」と聞かれたので、年齢と既婚歴を答えた。 「身長・体重はいくつか」なども聞かれたので、身長・体重を答えた。 「タバコは吸いますか」「お酒は飲みますか」と聞かれたので「タバコは吸いません、お酒はアレルギー反応が出るので全く飲みません」と答えた。			
生徒の主張	生徒は、面接であれば違背事項に該当する質問だと認識はしていたが、住所については読みや場所の確認、その他は面接最後に「内定したい」と代表から話があった後なので、「面接後に内定を前提として聞き取りを受けた」という認識で、特に気にすることはなく受け答えして面接等を終えた。 また後日に日程調整を行い、給与等の処遇についての打ち合わせを行うとのこととなり、本人は「内定の通知が出たら就職したい」とのことであった。 指導員から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違背事項」に該当する可能性がある旨を説明した。また「会社には可否に影響が出ないよう伝えるので、事実確認を行っても良いか」と意思確認したが「通知で内定が出るか判明するまでは確認してほしくない。仮に不採用であった場合は事実確認をしても良いが、採用の場合は採用を前提とした聞き取りであったとの認識であることと、自分が就職する会社に対して話を大ごとにしてほしくないという思いがあるので事実確認を控えてほしい」との返答があった。 採用内定後、再度、担当指導員から公正採用に関する取り組みについて説明し「会社に事実確認を行って良いか」と意思を確認したが、前回同様の返答で「内定が決まったので事を大きくしてほしくない」との返答があった為、会社への聞き取りを行わなかった。			
生徒の状況等	「聞いたことのない住所だから読みと場所を確認された」との認識で、特に違和感なく返答した。それ以外の質問は、面接終わりに代表から「内定だ」と言われた後なので、面接では無く入社後の給与計算に必要な項目の聞き取りと、その他雑談として感じていたので、特に違和感無く受け答えた。本人からは、公正採用の趣旨は理解しているが「自分が就職する会社に対して話を大ごとにしてほしくない」として承諾を得ることはできなかった。		合 否	合
他校での事象	—			
備考	—			

健康に関する通知書

貴社への応募にあたり、過去の病歴並びに現在の健康状態を下記の通り通知いたします。

なお、貴社が入社選考に際して、この通知書により健康状態をチェックされることに、何ら異議申立てを行わないこと、および万一入社後に事実と異なる虚偽の記載が判明した場合は、採用取消または解雇されても異議申し立てを行わないことを誓約します。

1. 下記の設問について該当する項目を選択してください。(※必須入力)

- (1) 体がだるく疲れやすいですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (2) 騒音が気になりますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (3) 最近気が沈んだり気が重くなることがありますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (4) 音楽を聞いて楽しいですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (5) 朝の時間、特に無気力ですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (6) 議論に熱中できますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (7) 首筋や肩がこって仕方がないですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (8) 頭痛持ちですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (9) 眠れないで朝早く目覚めることがありますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (10) 怪我をしやすいですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (11) 食事がすすまず、味がありませんか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (12) テレビを見て楽しいですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

(13) 息が詰まって胸が苦しくなることがありますか※

○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

(14) のどの奥に物がつかえている感じがしますか※

○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

(15) 自分の人生がつまらなく感じますか※

○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

(16) 勉学の能率があがらず、何をするのもおっくうですか※

○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

(17) 上記設問(1)～(16)について以前にも現在と似た症状がありましたか※

○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

(18) 仕事熱心で几帳面ですか※

○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

(19) 物事を行うにあたり、難所は乗り越えたのに、詰めが甘くて仕上げるのが困難だった事がありますか※

○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

(20) 計画性を要する作業を行う際に、作業を順序だてるのが困難だった事がありますか※

○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

(21) 約束やしななければならない用事を忘れたことがありますか※

○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

(22)じっくりと考える必要のある課題に取り掛かるのを避けたり、遅らせたりする事がありますか※

○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

(23) 長時間座っていなければならない時に手足をそわそわと動かしたり、もぞもぞしたりする事がありますか※

○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

(24) まるで何かに駆り立てられるかのように過度に活動的になつたり何かせずらいられなくなる事がありますか※

○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

令和 6 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

(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・6 年度入校・修了・就職状況等一覧……………60 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……………61 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

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カ月訓練) ●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			◆就職面談(不 問)	◆4月入校生 校求人 求職登録
6月	●前年度分「就職受検・応募前活動報告書」の全数チェック	◆企業説明会 (不定期)	◆企業説明会				就職担当主査会議
6月	◆職業訓練指導員 全体研修	就職差別撤廃 月間				◆職業講話 (公正採用)	
7月	●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「就職受検・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	◆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			
8月		◆企業説明会 (不定期)			◆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		第1回HW就職相 談会	
9月	◆就職受検報告書前半分締め					◆障がい者就職 障がい者合同企業 面接会	◆10月入校生 校求人 求職登録
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			合同企業説明会				
11月		◆企業説明会 (不定期)	◆企業説明会				就職担当主査会議
11月			職場公正採用研修				
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「就職受検・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)		職場公正採用研修			職場公正採用研 修
12月		◆企業説明会 (不定期)		◆企業説明会			
1月					◆企業説明会 (5回)	◆就職面談(不 問) 第2回HW就職相 談会	
1月			職場公正採用研修				
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		職場公正採用研修		就職担当主査会議
2月					◆企業説明会 (2回)	◆障がい者就職 障がい者合同企業 面接会	◆10月入校生 校求人 求職登録
3月	◆職業訓練指導員 全体研修 ◆就職受検報告書後半分締め	◆企業説明会 (不定期)					

◆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。

(技術専門校等職員への研修)

第3条

技術専門校等は、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り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、統柄、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	(2) 訓練科目	ふりがな
	普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕	科	(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. 面接の内容又は、 応募前活動で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()	
	応募前活動	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 目的との関連性がな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 _____)

	☐ 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: _____
/ 時点	☐ 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

技術専門学校名		指導当座名	
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

問題真面目表

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	住民票		
該当項目																			

問題真面目の内容と問題真点等（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、対応者、内容等
問題となる点	何が問題であるのかを記入
「受験報告書」の聞取り 管理職・訓練支援室・人材育成課への報告 ・ 月 日（時間） 対応者（ ） 就職受験報告書に基づき生徒本人から聴取 ・ 月 日（時間） 対応者（ ） ○校長・○副校長〔○を〕に報告済 ・ 月 日（時間） 対応者（ ） 人材育成課（訓練支援室）に電話で報告	

(注) 就職受験報告書・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 (項目別に事判断した日時・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。

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 _____

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・出生地に関する事 ② 家族に関する事（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関する事（最寄り駅の確認を含む）	☑
3	本人（求職者）が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関する事 ② 支持政党に関する事 ③ 人生観・生活信条などに関する事 ④ 尊敬する人物に関する事 ⑤ 思想に関する事 ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事 ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事	☑
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

求人番号 ()
受付年月日 (月 日)

求 人 票

府立高等職業技術専門学校統一様式 (校)
(様式第1号)

1 求人事業所

事業所名	(フリガナ)
雇用保険適用事業所番号	— — —
所在地	〒 — — — 線 駅 分
	最寄駅
	屋内の受動喫煙対策
	ホームページ

2 仕事内容

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

就業場所	〒 — — — 線 駅 分
マイ通能力	転可 勤能 の性
年齢	年齢制限該当事由 歳以上 ~ 歳以下
学歴	卒業
経歴 必要等	必要な経験 知識 技能等
P 必要等	
必要な免許・資格	
試用期間	試用期間中の労働条件 期間 年月

3 賃金・手当

賃金	月額 (a+b) 円 ~ 円
	※ (固定残業代がある場合はa+b+c) 基本給 (月額平均) または時間額
	(a) 基本給 円 ~ 円
	月平均労働日数 (日)
	定額給 円 ~ 円
	手当 円 ~ 円
	手当 円 ~ 円
	手当 円 ~ 円
	手当 円 ~ 円
	(c) 固定残業代 (円 ~ 円)
	固定残業代に関する特記事項
	(d) その他手当・特記事項
形態 金等	円 ~ 円
通手 勤当	円
賃締 切日	日
賃支 払日	日
昇給	(前年度実績) 円 ~ 円 又 ~ 回 (前年度実績) %
賞与	(前年度実績) 円 ~ 円 又 ~ 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	分	時間
	(2)	時	分	～	時	分	分	
	(3)	時	分	～	時	分	分	
	又	時	分	～	時	分	分	時間
就業時間に関する特記事項								
時間外労働時間	月平均 時間							
休憩時間	3 6 協定における特別条項							
	特別な事情・期間等							
休日等	45 分	休憩時間に関する特記事項						年間休日数
	休 日	月	火	水	木	金	土	日
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 ☐ その他	退職金共済	☐ 退職金制度 (勤続 年以上)
企業年金	☐ 厚生年金基金 ☐ 厚生年金基金 ☐ 確定拠出年金 ☐ 確定給付年金	再雇用制度	勤務延長 (一律 歳) (上限 歳まで) (上限 歳まで)
定年制	入居可能住号		
利用可能託児施設	利用可能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	設立年	資本金	労働組合
就業場所 (うち女性)	人	人	人	人
公正採用選考人権啓発推進員の選任	人			
事業内容				
会社の特徴	役職/ 代表者名			
就業規則	フルタイム	パートタイム	復職制度	看護休暇 取得実績
育児休業 取得実績	あり	介護休業 取得実績	取得実績	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	書類選考結果通知 面接選考結果通知	書類選考結果通知 面接選考結果通知
結果通知	☐ 即決 ☐ 書類選考結果通知 面接選考結果通知	書類選考結果通知 面接選考結果通知	書類選考結果通知 面接選考結果通知
通知方法	☐ 郵送 ☐ 電話 ☐ Eメール ☐ その他	書類選考結果通知 面接選考結果通知	書類選考結果通知 面接選考結果通知
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 ☐ ソフトカード ☐ その他	送付方法 ☐ Eメール ☐ 郵送	郵送の送付場所
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	

3 金寶 · 手冊

[illegible]

實金

イ 通勤力	不問	歳以上 ～ 歳以下	勤能の性
年齢	年齢制限該当事由		
学歴	不問	卒業	
必要経費等 必要な	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 必要な	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 カ月	試用期間中の労働条件 異なる 時給 1,000円

月額 (a+b)	190,000 円	220,000 円
※ (固定残業代がある場合はa+t+c)		
基本給 (月額平均) または時間額		
(a)	円	円
基本給	円	円
月額労働日数 (20.1 日)		
定額の手当 (b)	10,000 円	10,000 円
職務手当	円	円
手当	円	円
手当	円	円
手当	円	円
なし (c)	円	円
固定残業代	固定残業代に関する特記事項	
その他手当 (d)	皆勤手当10,000円	
賃金	月給	円
賃形態等	その他内容	
通勤手当	月費支給 (上限あり)	月額 20,000 円
賞与	固定 (月末)	日
賞与	固定 (月末以外)	翌月 25 日
昇給	あり (前年度実績 あり)	円
賞与	あり (前年度実績 あり)	円
賞与	計 3.5 ヵ月分	円

来 人 画

4 労働時間

就業時間	(1) 8 時 45 分 ~ 17 時 15 分 (2) 時 分 ~ 時 分 (3) 時 分 ~ 時 分 又 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 3 6 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 122 日 休日数
休日等	☐ 月 ☐ 火 ☐ 水 ☐ 木 ☐ 金 ☒ 土 ☒ 日 ☒ 祝 ☐ その他 毎週 週休二日制 6 か月経過後の年次有給休日数 日

5 その他の労働条件等

	☒ 雇用 ☒ 厚生 ☒ 公災 ☒ 労災 ☐ 健康 ☐ 財形 ☐ その他	退職金共済 退職金制度 未加入
加入保険	☒ 厚生年金基金 ☐ 厚生年金 ☐ 確定拠出年金 ☐ 確定給付年金	勤続2年以上あり
企業年金	☒ あり ☐ 再雇用制度 ☐ 勤続延長 ☐ なし	(一律60歳) (上限65歳まで) (上限 歳まで)
定年制	☐ 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		

5 会社の情報

企業情報	従業員数 300人 就業場所 50人 (うち女性 25人) (うちパート 10人)	設立年 平成21年 資本金 1千万円 労働組合 あり
事業内容	公正採用選考人権啓発推進員の選任 あり	
会社の特徴	役員／ 代表者名 法人番号	
就業規則	フルタイム あり	パートタイム なし
職務給制度	あり	復職制度 あり
育児休業 取得実績	あり	介護休業 あり 取得実績
外国人雇用実績	取得実績	

求人に関する特記事項

[illegible]

7 選考等

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

●●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3.7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」に関すること
- 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）
- 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

(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

「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か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うことができます。

「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「⑫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实地に調べたり、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・持ち家などの住宅状況について聞いている
- ☐ 思想や信条に関すること、愛読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關係のない

事項を把握してしまった結果、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査するなど、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とともに、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表現しましょう。

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）

(事業主のみなさまへ)
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

LL06D401 第01

公正な採用選考を行うポイントII

1 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よう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別に関わりなく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)

2 本人のもつ適性・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・能力を判断するのにどのような事項が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、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

具体的に気をつけることは？

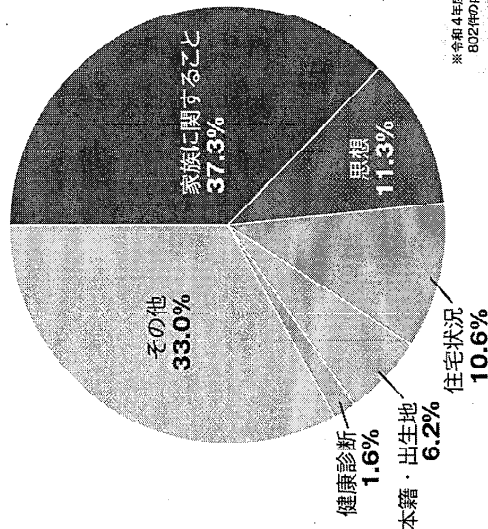
就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問 (思想・信条にかかわること)	採用選考の方法
本人に責任のない事項の質問 (思想・信条にかかわること)	身元調査などの実施
本人の属性・能力に関係ない事項を含む応募書類の使用	本人の属性・能力に関係ない事項を含む応募書類の使用
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の実施	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
宗教	宗教
支持政党	支持政党
人生観・生活信条など	人生観・生活信条など
尊敬する人物	尊敬する人物
思想	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	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
家族環境・家族環境など	家族環境・家族環境など
健康診断・健康・要請書など	健康診断・健康・要請書など

※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」の割合が多く占めています。家族の状況を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



※令和4年度にハローワークで把握した602件の内訳

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ろうとする者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、所属新聞・雑誌、要請書
- 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

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 クレペリン検査 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 応募前活動 の内容 又は、 質問 等 された 内容 等	面 接		有 ・ 無 面接の実施日 (月 日) ア 個別面接 (一人で面接を受けた場合) イ 集団面接 (数人のグループで面接)		
	応募前活動		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 戸籍謄本 (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。					

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) がいいないようですが、どうしたのですか ・あなたの家の家業は何ですか ・あなたの家庭はどんな雰囲気ですか ・お父さん(お母さん) は病死ですか。死因は何ですか。病名は? ・お父さん、お母さんの学歴は。あなたのお父さんは、どこの会社に勤めていますか。また役職はなんですか
(4) 家族の収入・資産	・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

- ◆実施日: 12月18日
- ◆実施方法: 全体研修(夕陽丘校講堂)
- ◆講師: 夕陽丘高等職業技術専門学校 訓練支援室長 明賀 保仁
- ◆受講者数: 89名(全体の指導員対象)
- ◆内容: 第1回公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会の報告
令和6年度4月～11月に発生した違背事象と具体的な内容および対応について

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
職場研修(1月30日) 内容: ・人権問題研修 ・年齢に焦点をあて、指導員の人権に対する意識付け。 ・公正な採用選考 ・就職指導に対するスキルアップ。	職場研修(11月12日) 内容: ・令和5年度の違背事象について ・違背事象の対応手順と注意事項について	職場研修(12月4日) 内容: ・SNS調査について 報告 ・障害者手帳のコピー提出について ・違背事象の報告 ・合理的な配慮について ・求人票の変更 ・事実確認・改善要請マニュアル ・定着率調査について	職場研修(2月3日) 内容: ・令和5年度の違背事象(全校分) ・SNSアンケート集計結果	職場研修(12月26日) 内容: ・研修の目的 ・公正採用の根拠 ・不適切な採用選考の実態 ・令和6年度の実例 ・対応の流れについて ・指導の要点

面接のロールプレイ



訓練生が応募した求人

求人票	
記載が必要な項目	内容
●業務内容	自動化装置製造（PLCプログラム、回路組み立て）
●契約期間	期間の定めなし
●年齢	不問
●経歴	不問
●就業場所	本社（大阪府枚方市）
●就業時間	9:00～18:00
●休日	土日祝
●時間外労働	あり（月平均20時間）

面接官の心の声



公正な採用選考

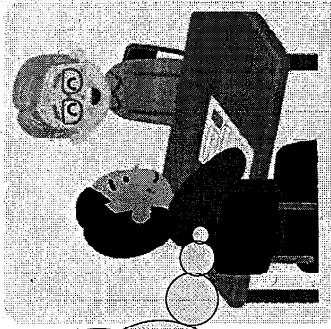
(令和7年1月30日 職場研修)

就職指導担当

質問内容に問題はありませんか？

【メモ】

面接官の心の声



え！学歴にある
この高校は、あ
の有名監督おっ
たよなー

本人に責任のない事項

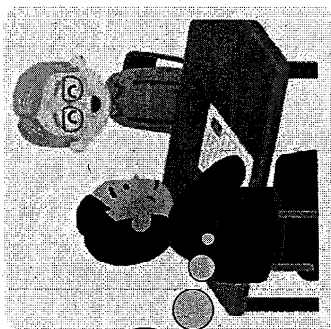
- ① 「本籍、出生地」に関する事
- ② 「家族」に関する事
(職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)
- ③ 「住宅状況」に関する事
(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
- ④ 「生活環境、家族環境など」に関する事

面接官の心の声



ぜんぜんわかっ
とらんなー

面接官の心の声



うーん、いー
無理かなー

9

面接官の心の声



訓練校での理解度
は低いなあ、いー
やっぱりこの歳で
勉強は厳しいのか
も、いー

10

面接官の心の声



52才で、いー
職歴は
営業のみかあ、いー

11

面接内容に問題はありませんか？

【メモ】

12

公正な採用選考 ←→ 人権

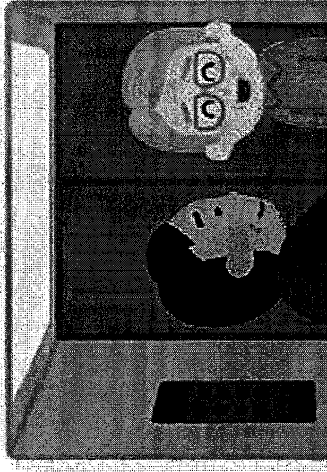
「年齢が高い≠できることがない、少ない」

です。このような思い込みは、人権問題、人格否定にもつながります。

年齢にとらわれることなく、過去のキャリアを活かした職種仕事を一緒に考え、気づきを促すのが指導員の役目です。

人権も踏まえ、公正な採用選考を目指しましょう。

公正な採用選考の先にあるもの



面接官の心の声

緊張をほぐす話のつもりが、...

会話の内容に問題はありませんか？

【メモ】

アイスブレイクも 応募者にとっては選考中

応募者が身に着けているもの、応募者の生活環境に関わりそうなことなども含め、アイスブレイクでも触れないこと。時に、相手を不愉快にさせ、選考結果に関係してしまうと思わしてしまうこともあります。

まとめ

公正な採用選考や人権の先にあるのは「思いやりの気持ち」です。

今後も、求職者の未来を守るためにも公正な採用選考への取り組みをお願いします。

令和6年11月12日(水)

第3回 就職セミナー

テーマ「公正採用」

大阪府立東大阪高等学校専門校

「公正採用」

大阪府立東大阪高等職業技術専門校

◆セミナーの内容

- ・公正採用の取り組みについて
- ・就職差別につながるおそれがある14項目について
- ・就職受験・応募前活動報告書の記入方法について

- ・公正採用の取り組みについて
- ・就職差別につながるおそれがある14項目について
- ・就職受験・応募前活動報告書の記入方法について

[illegible]

公正採用確認票

[illegible]

大阪府立東大阪高等職業技術專門校

◆公正採用とは
応募者の「適性と能力」を基準として
「客観的な判断により合理的な採用選考」
を行うこと。

◆関係法令

- ・憲法
- ・職業安定法
- ・部落差別の解消の推進に関する法律
- ・男女雇用機会均等法
- ・障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律
- ・外国人労働者の雇用管理の改善に関する法律

◆企業などへのお願い事項

- ・応募者の基本的人権を尊重する
- ・応募者の適性・能力を基準に選考する
- ・応募者に広く門戸を開く

◆就職差別につながるおそれがある14項目

- 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
 - (3) 住宅状況に関する事
 - (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

- (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・信条に関する事
- (10) 労働組合・学生運動など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

健康診査新書の提呈

「就職受験・応募前活動」報告書の作成と提出

- 1 目的
企業説明会や企業見学等に参加した場合や採用選考試験を受験者のみ」や「面接のみ」を含む。）した場合は、その内容を把握し、用選考を推進するために提出していただくものです。
記入していただいた個人情報、上記目的以外に使用しません。
- 2 記入時期
応募前活動（会社見学や説明会等に参加）を行ったり、採用試験（「書類選考のみ」や「面接のみ」を含む。）を受験したら、できるだけ早く（5営業日以内）提出してください。
- 3 提出方法
必要事項を記入の上、各担当の指導員に提出してください。
内容を確認し、必要に応じて状況等を聞き取りします。

[illegible]

◆公正な採用選考に反することがあれば…

(例1) 面接時に不適切な質問をされた

- 「校から公正採用に反する質問には答えない指導されているので、申し訳ありませんがお答えできません」と答えてください。
- また、担当指導員に報告し、就職受験報告書に具体的に記入してください。

(例2) 健康診断書の提出を求められた

- 担当指導員に相談してください。

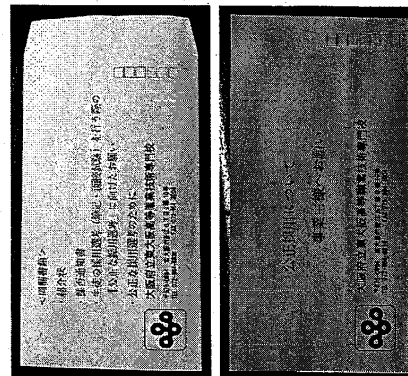
公正な採用選考に反するおそれがある事案について、関係機関と連携し、当該企業に対して事実確認を働き、改善要請や啓発等の是正指導を行います。

お願い

採用試験を受ける際、履歴書を提出するタイミングで「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」を渡してください。

- ※書類選考がある場合 → 履歴書とあわせて郵送
- ※面接のみの場合 → 面接時に手渡し
- ※オンライン面接の場合 → メールでPDFデータを送付

公正な採用選考に向けてご協力をお願いいたします。



← 求人・HW 求人応募

← 個人で就職活動を行う場合

令和 6 年度 南大阪校 公正採用研修 次第

1 日時 令和 6 年 1 2 月 4 日 (水) 16 : 40 ~ 17 : 15

2 場所 南大阪高等職業技術専門校 会議室

3 次第

① SNS 調査について 報告

② 障害者手帳のコピー提出について

③ 違背事象の報告

④ 合理的な配慮について

⑤ 求人票の変更

⑥ 事実確認・改善要請マニュアル

⑦ 定着率調査について

⑧ その他

校内研修

- ・ 令和5年度の違背事象（全校分）
- ・ SNSアンケート集計結果

令和5年度の違背事象

令和5年度の違背事象（全校で17件）

違背事象の項目別集計 (重複あり)	項目	件数	グラフ
1	国籍・本籍・出生地に關すること	1	
2	家族に關すること	6	
3	住居状況	0	
4	生活環境・家庭環境	4	
5	宗教	0	
6	支持政党	0	
7	人権・生活信条	0	
8	尊敬する人物	0	
9	思想・信条	1	
10	労働組合・学生運動などの社会運動	0	
11	政治新聞・雑誌・要覧等	0	
12	身元調査などの実施	0	
13	大府県立高等学校職員採用試験一般試験に受けない本人の選性・能力に關係ない事項を含んだ応募書類の使用	0	
14	各道内・各機関に必要な情報が得られない採用選考時の職歴・診断の実施・健康診断書の提出	4	
	不必要な情報の収集	4	

令和5年度の違背事象

- ① 採用面接時に「家族構成及びその名前・年齢・職業」についての質問があった。
 - ・ 違背項目 家族に關すること
 - ・ 対 応 国が行政指導を実施

- ② 採用面接時に「住居地」を確認された。
 - ・ 違背項目 生活環境
 - ・ 対 応 生徒本人による指導拒否

- ③ 採用面接時に「原発に賛成か反対か」との質問があった。
 - ・ 違背項目 思想・信条
 - ・ 対 応 国が行政指導を実施

令和5年度の違背事象

- ④ 採用面接時に「親の職業は」との質問があった。
 - ・ 違背項目 家族に關すること
 - ・ 対 応 国が行政指導を実施
- ⑤ 採用面接時に「タバコは吸うか」との質問があった。
 - ・ 違背項目 不必要な情報収集（趣味・嗜好）
 - ・ 対 応 国が行政指導を実施
- ⑥ 採用面接時に「家族構成（一人暮らしか実家か、兄弟両親）」を確認された。
 - ・ 違背項目 家族に關すること
 - ・ 対 応 生徒本人による指導拒否

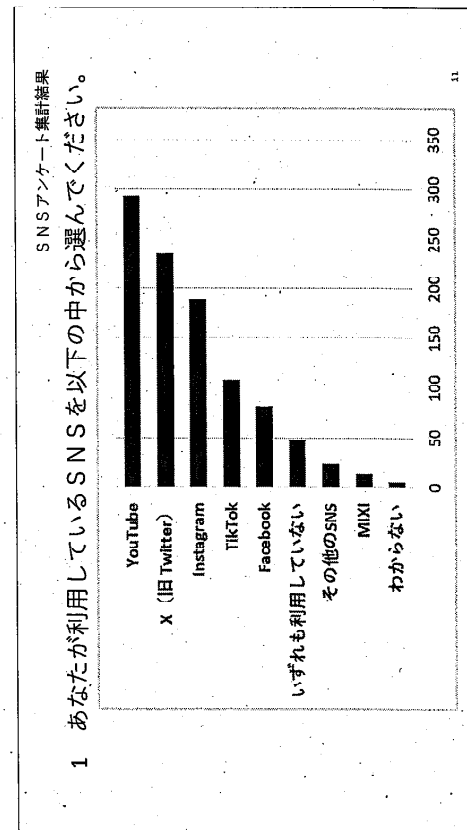
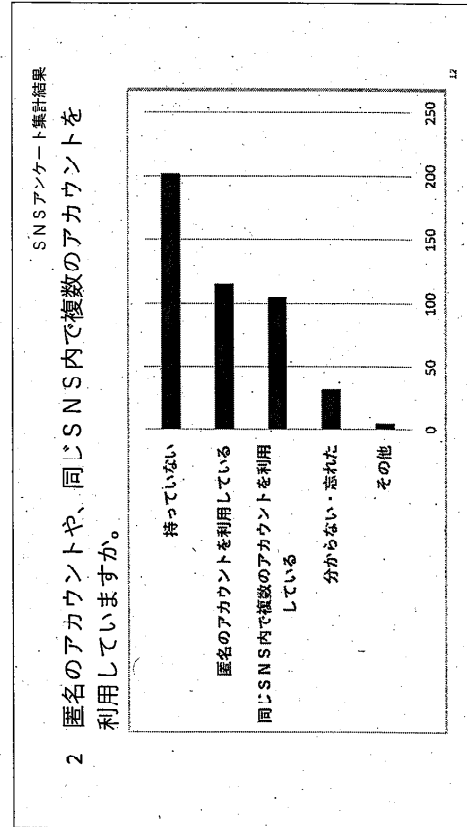
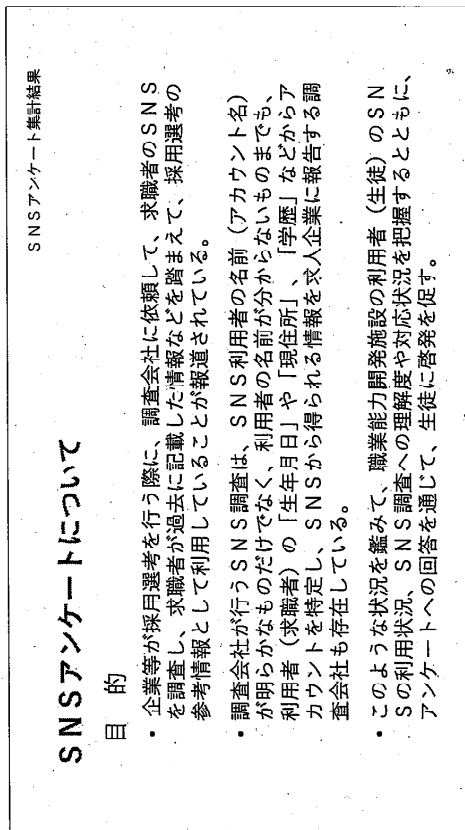
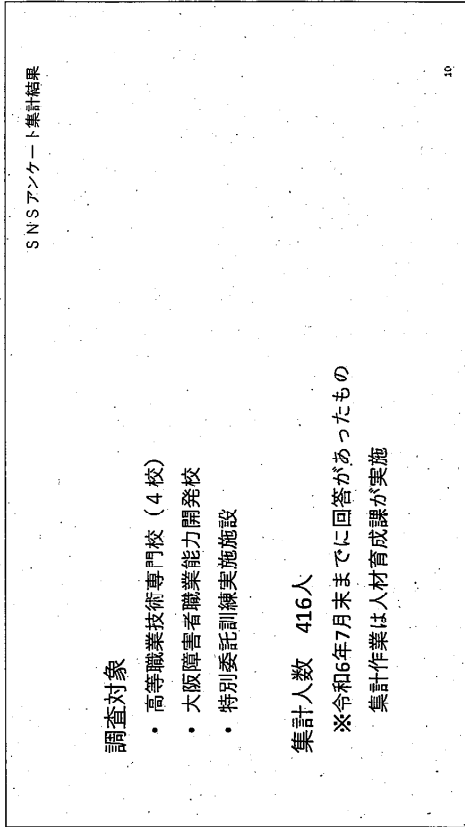
大阪府立高等学校教員会

令和5年度の違背事象	
⑦ 採用面接時にエントリーシートを求められ、その中に「最寄駅」「健康状態」に関する項目があった。	
・違背項目	生活環境・合理性のない健康診断
・対応	国が行政指導を実施
⑧ 採用面接時に「家族構成」に関する質問があった。	
・違背項目	家族に関すること
・対応	国が行政指導を実施
⑨ 障がい者枠採用選考書類として障害者手帳全ページの写しの提出を求められた。	
・違背項目	不必要な情報収集（要配慮個人情報収集）
・対応	労働局及び府人材育成課が合同で改善申し入れを実施

令和5年度の違背事象	
⑩ 採用面接時に最寄駅と通勤時間に関する質問があった。	
・違背項目	生活環境
・対応	校啓発
⑪ 採用面接時に「所帯」と「妻帯者か」との質問があった。	
・違背項目	家族に関すること
・対応	国が行政指導を実施
⑫ 採用面接時に「大学中退の原因となった病名と現在の症状」を聞かれた。	
・違背項目	合理性のない健康診断（既往歴の確認）
・対応	国が行政指導を実施

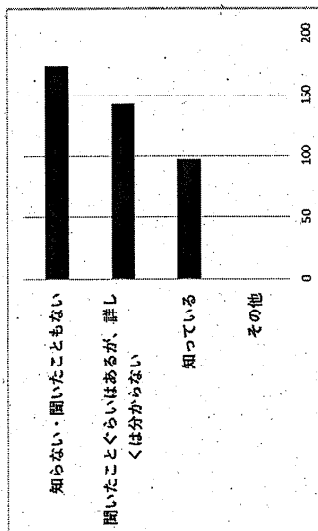
令和5年度の違背事象	
⑬ 採用面接時のアンケートに「健康状態」に関する質問があった。	
・違背項目	合理性のない健康診断（健康状態把握）
・対応	国が行政指導を実施
⑭ 採用面接時に「前職の収入」に関する質問があった。	
・違背項目	不必要な情報の収集
・対応	国が行政指導を実施
⑮ 採用面接時に「最寄駅」「体調・健康状態」「前職の収入」に関する質問があった。	
・違背項目	生活環境・合理性のない健康診断・不必要な情報収集
・対応	国が行政指導を実施

令和5年度の違背事象	
⑯ 採用面接時に「国籍」と「在留資格」についての質問があった。	
・違背項目	国籍に関すること
・対応	生徒本人による指導拒否
⑰ 採用面接時に「扶養人数」について質問があった。	
・違背項目	家族に関すること
・対応	生徒本人による指導拒否
対応の手順	
別紙「高等職業技術専門学校生徒の就職受検・応募前活動問題事象への対応フロー」を参照してください。	



SNSアンケート集計結果

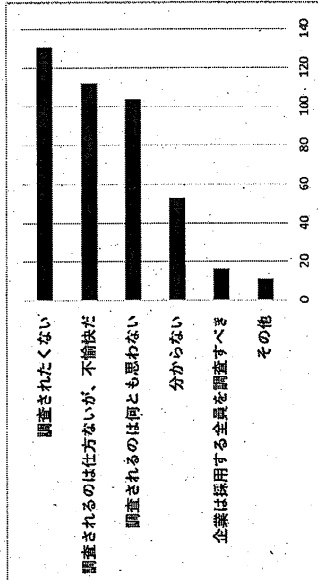
- 3 あなたは、採用選考する企業の一部が調査会社に依頼して求職者のSNSを調査していることを知っていますか。



13

SNSアンケート集計結果

- 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。



14

SNSアンケート集計結果

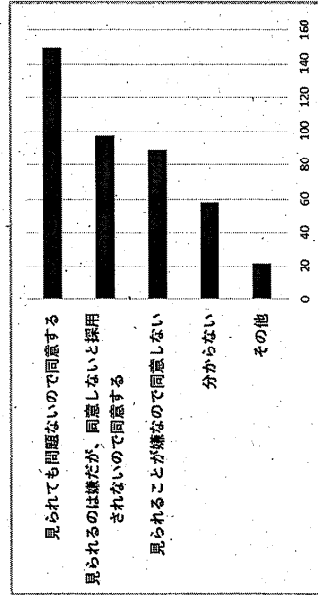
- 4 その他の記載内容（抜粋）

- ・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
- ・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
- ・面接をした企業が調査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流出だと思う。こう感じるのでSNS調査には嫌悪感がある。

15

SNSアンケート集計結果

- 5 あなたは就職活動の際に、企業から「公開されている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。



16

SNSアンケート集計結果

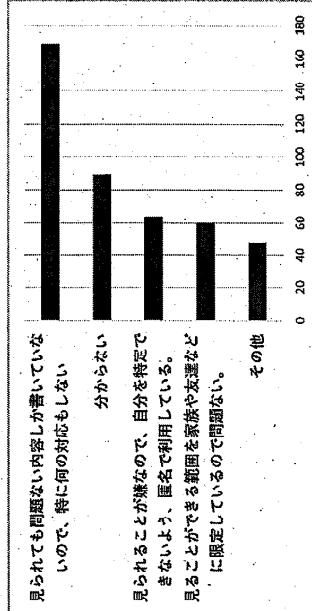
5 その他の記載内容（抜粋）

- 利用していないと言う
- 見られても問題ないが不快なので同意はしない
- 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意味がないと感じる
- 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かと考える
- SNSはするつもりがないので関係ないと考え

17

SNSアンケート集計結果

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



18

SNSアンケート集計結果

6 その他の記載内容（抜粋）

- 対応していない
- 非公開アカウントにしている
- 個人のアカウントを持っていない
- 書き込みなどしたことない
- 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
- 顔を出さないようにしている
- SNSは他人のを見るだけで書き込まないため問題なし
- 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

19

職場研修 令和6年12月26日 公正採用選考について 大阪障害者職業能力開発校	Agenda 1. 研修の目的 2. 公正採用の根拠 3. 不適切な採用選考の実態 4. 令和6年度の実例 5. 対応の流れについて 6. 指導の要点 7. おわりに
1. 研修の目的 「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」より抜粋 令和4年4月1日施行 (技術専門校等職員への研修) 第3条 技術専門校等は、公正な採用選考への理解を深めるとともに、生徒が就職受検・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。➡ 2024.12.18に実施済 2 校別研修 各技術専門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。➡ 本日実施	2. 公正な採用選考の基本的な考え方 公正な採用選考とは、 ① 応募者の基本的な人権の尊重 ② 応募者の適性・能力を基準に行うこと ③ 応募者に広く門戸を開く

2. 公正な採用選考の基本的な考え方

①応募者の基本的人権の尊重

- 日本国憲法（第22条）は、基本的人権の一つとして「職業選択の自由」を保障
- 事業所においては「採用の自由」が認められているが、応募者の基本的人権を侵害することは認められない。

2. 公正な採用選考の基本的な考え方

②応募者の適性・能力を基準に行うこと

- 本籍地や家族の職業などの「本人に責任のない事項」、宗教や支持政党などの「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」を採用選考の基準にしない。

2. 公正な採用選考の基本的な考え方

③応募者に広く門戸を開く

- ごく限られた人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ない。
- 特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティの方などを排除せず、求人条件に合致するすべての人が応募できるようにする事が大切。

2. 公正な採用選考の基本的な考え方

01 就職差別につながるおそれがある14事項

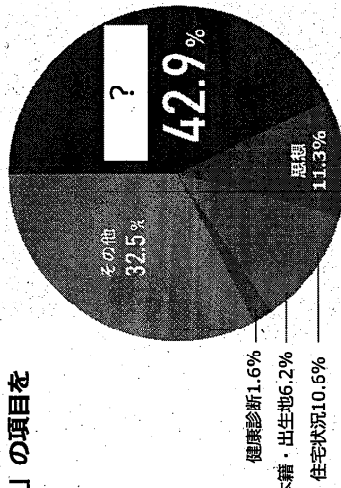
- 本人に責任のない事項
- 1 国籍・本籍・出生地に関すること
 - 2 家族に関すること（保護の義務、扶養、相続、地位、学歴、収入、資産など）
 - 3 住宅状況に関すること（賃貸、所有、借家、住宅の形態、互換の形態など）
 - 4 宗教・信条・政治信条などに関すること
- 本来、自由であるべき事項
- 5 政治に関すること
 - 6 宗教に関すること
 - 7 人種・民族・言語・国籍などに関すること
 - 8 職業する人間に関すること
 - 9 婚姻・関係に関すること
 - 10 労働時間、労働環境などに関すること
 - 11 労働時間、賃金・賞与などに関すること
- 採用選考の方法
- 12 採用選考の方法
 - 13 大阪府立高度職業訓練校門戸開放統一採用法、一時的に使用されている選考方法に基づかない
 - 14 採用選考の方法

大阪府「公正な採用選考を要するために 令和6年3月発行」より引用。

3. 不適切な採用選考の実態

問題：右のグラフの「？」の項目を
以下から選んで下さい。

- ① 尊敬する人物
- ② 思想・信条
- ③ 家族に関すること
- ④ 購読新聞・雑誌・愛読書

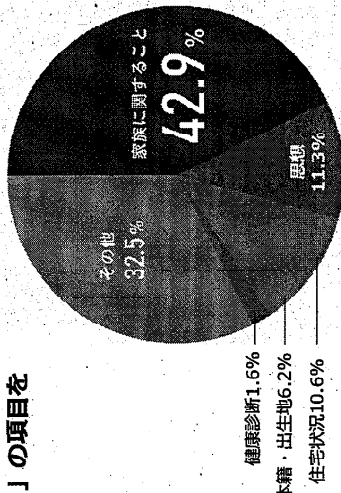


※令和4年度にハローワークで把握した802件の内訳
大阪府「公正な採用選考を受けるために 令和6年3月発行」より引用

3. 不適切な採用選考の実態

問題：右のグラフの「？」の項目を
以下から選んで下さい。

- ① 尊敬する人物
- ② 思想・信条
- ③ 家族に関すること
- ④ 購読新聞・雑誌・愛読書



※令和4年度にハローワークで把握した802件の内訳
大阪府「公正な採用選考を受けるために 令和6年3月発行」より引用

4. 令和6年度の実例①

K社 事業内容：親会社からの業務請負 求人職種：データ入力および軽作業



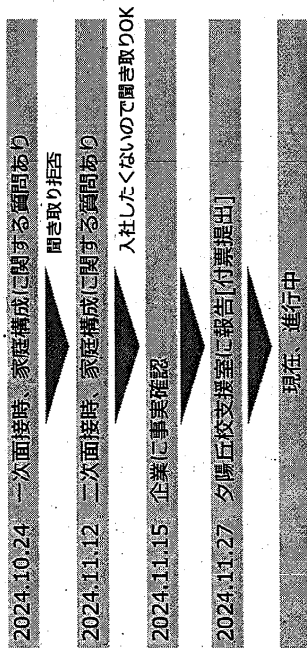
4. 令和6年度の実例②

O社 事業内容：電気通信事業 求人職種：販売職

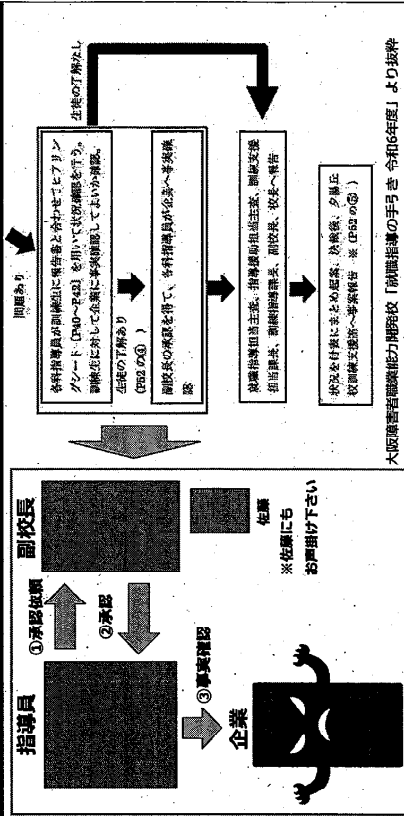


4. 令和6年度の実例③

F院・事業内容：医療業・求人職種：病院内での事務補助



5. 対応の流れ



6. 指導の要点(訓練生聞き取り時)

Q1:訓練生より添付1の就職受験報告書が提出された際、指導員がとるべき行動は以下のうちのどれか？

- ①捺印後、そのまま回覧
- ②訓練生にヒアリング後、すぐに企業に事実確認
- ③訓練生にヒアリング後、副校長に報告
- ④訓練生に就職受験報告書を書き直してもらおう

6. 指導の要点(訓練生聞き取り時)

Q1:訓練生より添付1の就職受験報告書が提出された際、指導員がとるべき行動は以下のうちのどれか？

- ①捺印後、そのまま回覧
- ②訓練生にヒアリング後、すぐに企業に事実確認
- ③訓練生にヒアリング後、副校長に報告
- ④訓練生に就職受験報告書を書き直してもらおう

6. 指導の要点(企業聞き取り時) Lv0

Q2:添付1の就職受験報告書に基づいて企業に事実確認を行ったところ、事実を認めた後、「交通費の確認のために質問していました」と答えた。その後の指導員の発言で適切なものはどれか？

- ①「そうですね。おっしゃる通りです。」と引き下がる。
- ②(理由を説明せず)「二度とこのような質問はしないようお願いいたします。」とだけ伝える。
- ③(前置きなく)「後日、ハローワークから連絡があるかもしれませんので、その際はよろしくお問い合わせいたします。」
- ④「ご質問いただいた内容は就職差別に繋がるおそれがありますので、以後、このような質問が無いようお願いいたします。後日、ハローワークから連絡があるかもしれませんので、その際はよろしくお問い合わせいたします。」

6. 指導の要点(企業聞き取り時) Lv0

Q2:添付1の就職受験報告書に基づいて企業に事実確認を行ったところ、事実を認めた後、「交通費の確認のために質問していました」と答えた。その後の指導員の発言で適切なものはどれか？

- ①「そうですね。おっしゃる通りです。」と引き下がる。
- ②(理由を説明せず)「二度とこのような質問はしないようお願いいたします。」とだけ伝える。
- ③(前置きなく)「後日、ハローワークから連絡があるかもしれませんので、その際はよろしくお問い合わせいたします。」
- ④「ご質問いただいた内容は就職差別に繋がるおそれがありますので、以後、このような質問が無いようお願いいたします。後日、ハローワークから連絡があるかもしれませんので、その際はよろしくお問い合わせいたします。」

6. 指導の要点(企業聞き取り時) Lv1

Q3:Q2のやりとりの後、企業が「最寄り駅の質問がNGなら、履歴書に住所を書いてはいけないのではないですか？」と食い下がってきた。その後の指導員の発言で適切なものはどれか？

- ①「そうですね。おっしゃる通りです。」と引き下がる。
- ②(一方的に)「二度とこのような質問はしないようお願いいたします。」とだけ伝える。
- ③「履歴書の住所は合否通知の送付先等に使用する目的となります。改めてお伝えさせていただきますが、最寄り駅に関する質問は就職差別に繋がるおそれがありますので、以後、このような質問が無いようお願いいたします。」
- ④「私では良く分かりませんが、ハローワーク(上司?)に確認し、改めてご連絡いたします」

6. 指導の要点(企業聞き取り時) Lv1

Q3:Q2のやりとりの後、企業が「最寄り駅の質問がNGなら、履歴書に住所を書いてはいけないのではないですか？」と食い下がってきた。その後の指導員の発言で適切なものはどれか？

- ①「そうですね。おっしゃる通りです。」と引き下がる。
- ②(一方的に)「二度とこのような質問はしないようお願いいたします。」とだけ伝える。
- ③「履歴書の住所は合否通知の送付先等に使用する目的となります。改めてお伝えさせていただきますが、最寄り駅に関する質問は就職差別に繋がるおそれがありますので、以後、このような質問が無いようお願いいたします。」
- ④「私では良く分かりませんが、ハローワーク(上司?)に確認し、改めてご連絡いたします」

6. 指導の要点(訓練生フィードバック時)

Q4:Q3のやりとりの後、指導員から訓練生にフィードバックした所、「交通費の確認のための質問だったんですね。であれば、最寄駅を答えても問題ないんじゃないですか？」との発言があった。その後の指導員の発言で適切なものはどれか？

- ①「そうですね。私もそう思いますよ」と同調する。
- ②「最寄駅に関する質問は就職差別に繋がるおそれがあるので、今後そのような質問があった際は、「校から、そのような質問には答えられないように指導を受けています」と答えられるように指導する。
- ③「最寄駅に関する質問は就職差別に繋がるおそれがあるので、今後そのような質問があった際は、沈黙を貫くよう指導する。
- ④「特に理由を説明することなく今後そのような質問があった際は、「校から、そのような質問には答えられないように指導を受けています」と答えられるように指導する。

6. 指導の要点(訓練生フィードバック時)

Q4:Q3のやりとりの後、指導員から訓練生にフィードバックした所、「交通費の確認のための質問だったんですね。であれば、最寄駅を答えても問題ないんじゃないですか？」との発言があった。その後の指導員の発言で適切なものはどれか？

- ①「そうですね。私もそう思いますよ」と同調する。
- ②「最寄駅に関する質問は就職差別に繋がるおそれがあるので、今後そのような質問があった際は、「校から、そのような質問には答えられないように指導を受けています」と答えられるように指導する。
- ③「最寄駅に関する質問は就職差別に繋がるおそれがあるので、今後そのような質問があった際は、沈黙を貫くよう指導する。
- ④「特に理由を説明することなく今後そのような質問があった際は、「校から、そのような質問には答えられないように指導を受けています」と答えられるように指導する。

6. 指導の要点(その他)

・求人票や応募の実施要領に手帳のコピーを求める記載があった場合

※ 求職者本人の手帳を写す必要はない

① 求人票(求人票)に記載されている「応募資格」欄に「手帳のコピーを提出する必要がある」と記載されている場合、求職者は「手帳のコピーを提出する必要がある」と記載されている求人票に対しては、応募資格を満たしていることを確認し、応募する必要がある。また、求人票に記載されている「応募資格」欄に「手帳のコピーを提出する必要がある」と記載されている場合、求職者は「手帳のコピーを提出する必要がある」と記載されている求人票に対しては、応募資格を満たしていることを確認し、応募する必要がある。

※ 手帳を写す必要はない。手帳のコピーを提出する必要がある求人票に対しては、応募資格を満たしていることを確認し、応募する必要がある。

事業所に啓発文を送付

(2024年12月現在)は未定稿

事業所に送付する啓発文のイメージ

求人票(求人票)に記載されている「応募資格」欄に「手帳のコピーを提出する必要がある」と記載されている場合、求職者は「手帳のコピーを提出する必要がある」と記載されている求人票に対しては、応募資格を満たしていることを確認し、応募する必要がある。また、求人票に記載されている「応募資格」欄に「手帳のコピーを提出する必要がある」と記載されている場合、求職者は「手帳のコピーを提出する必要がある」と記載されている求人票に対しては、応募資格を満たしていることを確認し、応募する必要がある。

おわりに

ご清聴ありがとうございました。

引き続き公正採用の啓発に

ご協力よろしく申し上げます。

◆令和5年度 入校・修了・就職状況等一覧

	定員	入校者	中退者	就職者		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	うち就職者					
一般科目	650人	445人	130人	95人	95人	332人	304人	93.4%	1255件	828件
障がい科目(一般校・障害者校)	175人	143人	32人	21人	21人	116人	84人	76.6%	-	-
障がい科目(特別委託校)	133人	127人	5人	4人	4人	123人	110人	89.8%	-	-
計	958人	715人	167人	120人	120人	571人	498人	89.4%	1255件	828件

◆令和6年度 入校・修了・就職状況等一覧(12月末時点)

	定員	入校者	中退者	就職者		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	うち就職者					
一般科目	640人	366人	-	-	-	-	-	-	集計中	集計中
障がい科目(一般校・障害者校)	175人	138人	-	-	-	-	-	-	集計中	集計中
障がい科目(特別委託校)	133人	118人	-	-	-	-	-	-	集計中	集計中
計	948人	622人	0人	0人	0人	0人	0人	0.0%	0件	0件

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

