

令和6年度 第2回

公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

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

次 第

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

資 料

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

令和6年度 公正採用・雇用促進会議

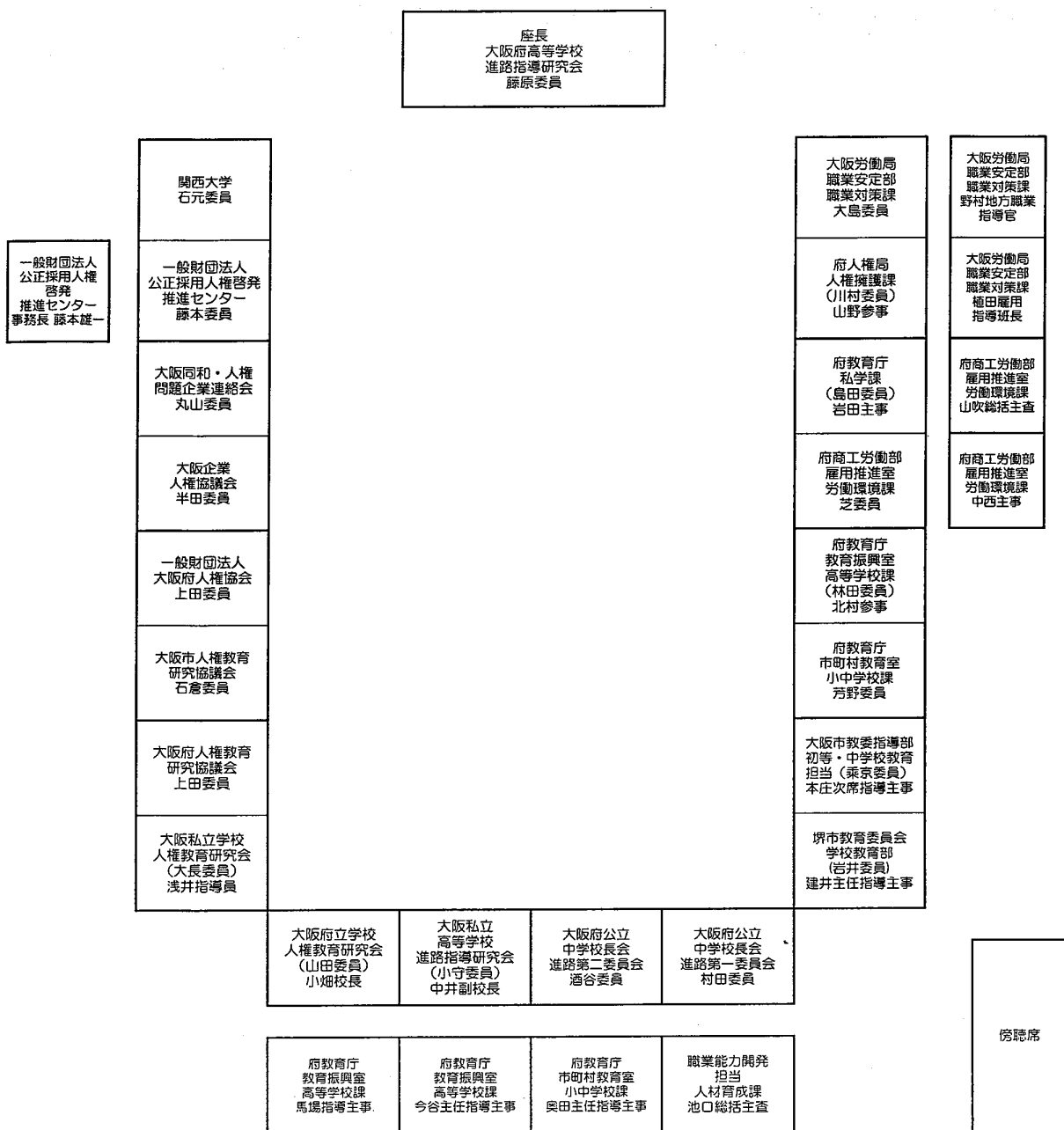
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 委員名簿

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

令和6年度第2回公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

配席表



公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 設置要綱

1 委員会の目的

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

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

2 委員会の構成

- (1) 委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者1名をもって、これにあたる。
ただし、本委員会が取扱う課題に対し見識を有するものとして、別に大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課から推薦されたもの1名をもって、これにあたる。

大阪労働局職業安定部職業対策課
大阪府府民文化部人権局
大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課
大阪府教育庁教育振興室高等学校課
大阪府教育庁市町村教育室小中学校課
大阪府教育庁私学課
大阪市教育委員会事務局指導部初等・中学校教育担当
堺市教育委員会事務局学校教育部教育課程課
大阪府公立中学校長会
大阪府公立中学校長会進路第二委員会
大阪私立中学校高等学校連合会
大阪府専修学校各種学校連合会
大阪府高等学校進路指導研究会
大阪私立高等学校進路指導研究会
大阪府立学校人権教育研究会
大阪私立学校人権教育研究会
大阪府人権教育研究協議会
大阪市人権教育研究協議会
一般財団法人 大阪府人権協会
大阪企業人権協議会
大阪同和・人権問題企業連絡会
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター

- (2) 必要な場合には、該当機関に臨時に委員の推薦を依頼することができる。

3 委員会の開催

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

4 その他

委員会の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

附 則

(実施期日)

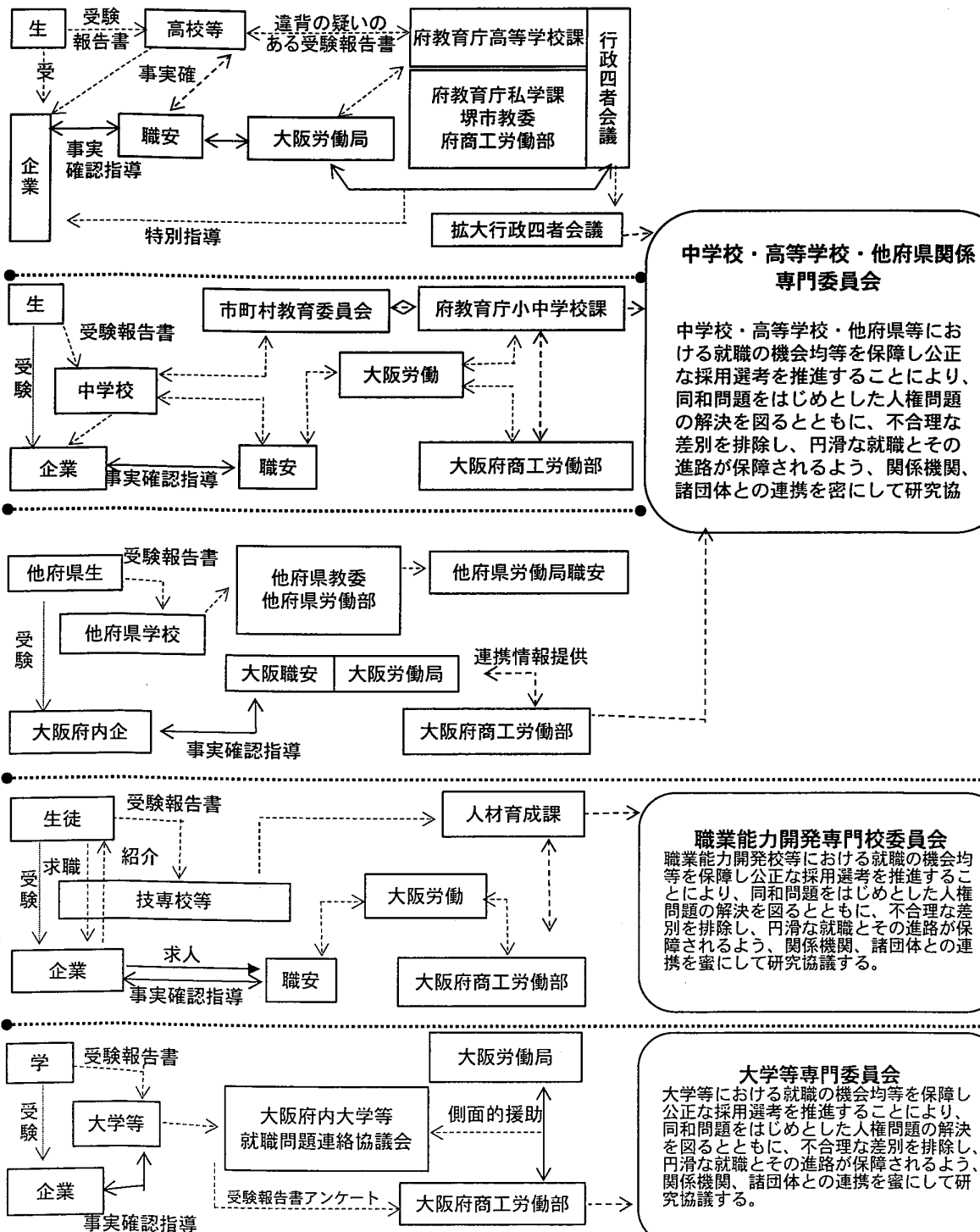
- 1 この要綱は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この要綱は、平成 21 年 11 月 1 日から施行する。
- 3 この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。
- 4 この要綱は、平成 24 年 10 月 1 日から施行する。
- 5 この要綱は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。
- 6 この要綱は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 7 この要綱は、令和 2 年 8 月 19 日から施行する。
- 8 この要綱は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

公正採用・雇用促進会議 連携フロー

公正採用・雇用促進会議 ※各専門委員会、研究部会から報告を受ける
本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する事項について協議する。

研究部会

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



行政四者会議設置要項

1 目的

公正な採用選考を積極的に推進するため、学校から提起された採用選考時等における問題事象について、「就職受験報告書」等に基づき、精査・点検を行い、違反事業所について集約を行い、「公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会」へ報告を行う。

2 構成

行政四者会議は、次の機関で構成する。

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

堺市教育委員会事務局学校教育部教育課程課

大阪府教育庁私学課

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

3 庶務

行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4 期間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

5 その他

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

拡 大 行 政 四 者 会 議 設 置 要 項

1 目 的

行政四者会議における違反事業所の集約の結果について協議を行い、「公正採用・雇用促進会議中学校・高等学校・他府県関係専門委員会」への報告に当たってのまとめをする。

2 構 成

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

大阪府専修学校各種学校連合会

大阪府高等学校進路指導研究会

大阪私立高等学校進路指導研究会

大阪府立学校人権教育研究会

大阪私立学校人権教育研究会

3 庶 務

拡大行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4 期 間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

(1) 前回会議（令和6年7月17日開催）について

令和 6 年度第 1 回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 会議録

1 日時 令和 6 年 7 月 17 日（水）10:00～12:00

2 場所 大阪府庁 分館 A 棟 3 階 共用会議室（A3-9）

3 概要

（1）開会の挨拶（府教育庁教育振興室高等学校課 北村参事）

（2）委員自己紹介

（3）議事

①前回会議（令和 6 年 2 月 26 日開催）について

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

②報告【中学校】

事務局（小中学校課 森山首席指導主事）より、資料 12 ページの概要を報告

③報告【高等学校課】

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

④委員からの意見等

【委員】

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

【事務局】

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

【委員】

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

【事務局】

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

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

【委員】

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

【事務局】

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

【委員】

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

【委員】

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

【事務局】

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

【委員】

特別指導事業所であるCの指導の方針は、行政四者等による特別の指導をおこなうとともに公共職業安定所により継続して指導・啓発をおこなう事業所となっている。Bは基準として、必要ないのではないか。翌年、改善されれば、A、改善されなければCでよいのではないかと考える。

【事務局】

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

⑤報告【高等学校課】

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

⑥委員からの意見等

【委員】

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

【事務局】

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

⑦報告【労働環境課】

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

⑧令和 5 年度 第 2 回 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会

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

(2) 令和6年度就職における採用選考等に係る調査結果及び研究協議

中学校

- ・ 令和5年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告及び
令和6年度公正採用選考に関する取組み

高等学校

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

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

①中学校関係資料

令和5年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告及び
令和6年度公正採用に関する取組み

1 就職等受験報告書（令和6年3月卒業者）

(1) 受験報告書の回収状況

	学校数	対象校数	回収校数
大 阪 市	1 2 9 校	1 2 9 校	1 2 9 校
堺 市	4 3 校	4 3 校	4 3 校
大阪府内	2 8 5 校	2 8 5 校	2 8 5 校
計	4 5 7 校	4 5 7 校	4 5 7 校

(2) 記載事例数

	合計	大阪市	堺 市	大阪府内
事例数	0 校	0 校	0 校	0 校

2 令和6年度新規中学校卒業者を対象とした公正採用に関する取組み（予定含む）

日 付	内 容
令和6年3月25日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料第58集」を、市町村教育委員会を通じ全小中学校（政令市除く）へ配付。公正採用、労働法、統一応募用紙に関する内容の資料や教材等を掲載。
令和6年4月10日	大阪府商工労働部雇用推進室作成の啓発リーフレット「公正な採用選考のために」を、各市町村教育委員会及び全中学校へ配付。
令和6年4月25日 ～5月2日	第1回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施（オンデマンド配信） （各市町村のキャリア教育・進路指導担当の指導主事対象） 公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。
令和6年5月31日	大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課作成の「働く前に知っておくべき7項目」を、令和6年度新中学3年生全員に配付。
令和6年7月4日	中学校進路指導担当者連絡会の実施 （今年度初めて進路指導主事となった教員対象） 公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。
令和6年11月26日	第2回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 （各市町村のキャリア教育・進路指導担当の指導主事対象） 中学校卒業生の公正採用に関する取組み（統一応募用紙、違反質問等）についての説明と講義。 「働く前に知っておくべき7項目」「職業相談票」「採用と人権」等の周知。
令和6年11月27日	公正採用の推進を目的とした就職等受験報告書の作成について、市町村教育委員会を通じ全中学校に依頼。（回収期限は3月31日）
令和6年12月3日	中学校卒業予定者を対象とする採用選考開始期日等について、市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和7年4月	就職等受験報告書（全中学校分）のとりまとめ及び検証。

3 中学校卒業者の就職者数（就職のみした者）

年 度	卒業生数	就職者数
令和元年度（令和2年3月卒業）	68,590人	171人（0.25%）
令和2年度（令和3年3月卒業）	65,551人	184人（0.28%）
令和3年度（令和4年3月卒業）	67,118人	142人（0.21%）
令和4年度（令和5年3月卒業）	67,171人	147人（0.22%）
令和5年度（令和6年3月卒業）	66,878人	158人（0.24%）

②高等学校関係資料

令和6年度 進路(就職)関係年間行事概略表

事項(教育委員会・学校)		月	事項(大阪労働局・商工労働部・教育委員会等)		
応募前 職場見 学問 題事 象報 告・ 就 職 問 題 事 象 報 告	推薦・選考開始期日等について		推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配付)		
	「採用と人権」配付	4/9(火)	4	学卒担当者統括官会議(学校訪問の規則等について)	
	○就職(内定)状況調査(3月末):高	4/16(火)			
	○職場体験・インターンシップ調査:高	5/15(水)			
	○職場見学・応募前職場見学調査:府高	5/15(水)	5		
	○卒業生・中退者進路調査:高	5/16(木)		事業所向け求人説明会(web)	
				求人票受理開始	6/1(土)
	○卒業予定者進路希望調査:高	6/20(木)	6	6/14(金)	行政四者会議 前年度保留分・総括
	進路指導主事研修	6/25(火)		6/21(金)	拡大行政四者会議 前年度保留分・総括
	求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(月)		求人票返戻開始	7/1(月)
	応募前職場見学会開始	7/1(月)	7		
	就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/2(火)			
					中高他府県専門委員会
			8		
	推薦開始(発送主義)	9/5(木)			
	就職選考受験開始(複数応募開始)	9/16(月)	9	就職選考受験開始	9/16(月) 就職受験報告書の内容点検・調査・検討 ⇒学校への問合せ ⇒職安から事業所への事実確認 個別啓発指導・事業所指導方針の決定等
			10	合同求人説明会	10/29(火)
	○就職(内定)状況調査(10月末):高	11/15(金)	11		
		12			
○就職(内定)状況調査(12月末):高	1/15(水)	1		1/22(水) 行政四者会議 前年度保留分・総括	
府立学校進路指導研修	1/28(火)			1/29(水) 拡大行政四者会議 前年度保留分・総括	
		2			
就職支援希望カード 通知	下旬		大阪府高等学校就職問題検討会議		
				中高他府県専門委員会 前年度保留分・総括	
		3			

注1)○の項目は様式提出が必要になる調査

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

啓発指導の方針

違反事項による 指導事業所の名称	表示記号	指導の方針
要指導事業所	A	公共職業安定所が注意喚起をおこなう事業所
継続指導事業所	B	公共職業安定所による注意喚起とともに継続して指導・啓発をおこなう事業所
特別指導事業所	C	行政四者等による特別の指導をおこなうとともに公共職業安定所により継続して指導・啓発をおこなう事業所
指導保留事業所	D	事実確認・指導に時間を要し、指導結果の最終確認ができていないため指導方針を保留とした事業所

判断基準

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

年度別 啓発指導件数

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

年度別 特別指導事業所数（大阪府内での事例）

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

令和6年度

採用選考問題事象項目別一覧（第1・2次分） R07.3.11現在

選考問題事象

	問題報告件数		問題報告事業所数		府外		府内		社用紙	戸籍謄本・抄本	色覚検査	健康診断	作文	身元調査	採用選考面接時の違反項目														その他		
	1次分	2次分	3次分	合計	問	府	府	問	社	戸	色	健	作	身	思	生	宗	支	尊	本	住	家	家	家	保	家	生	男	過	そ	
	11	7		18	17	2	16	11												1	1				3	2			1	1	3
																									1	2			1		4

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

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

令和6年度 第1・2次分 問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

令和6年度 違反事象 項目分類表 (第1・2次分)

思想	
生活信条	
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	No.1
本籍・国籍・出生地	
住居とその環境	No.8
家族の収入	
家族の学歴・職業	No.2、No.3、No.4、No.10
家族の関係	No.8、No.9
保護者について	No.5、No.6、No.8、No.11
家庭の環境	No.5、No.6、No.9、No.11
生い立ち	
男女雇用機会均等法関連	
過去の病気・入院経歴	No.7、No.10
その他	No.7

公正採用・雇用促進会議資料

No.1	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				指導歴（過去3年）	なし		
	所在地				管轄職業安定所			
	就業場所				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	事業内容	エレベーター、エスカレーターの据付、販売、営業設計			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体 1,036 人 就業場所 155 人			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○		
	求人職種	エレベーター、エスカレーターの工事技術者			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○		
	求人数	8 人						
学校からの報告・確認	学校からの報告	採用面接時に「尊敬する人や将来こうなりたい人はいますか」と質問をされ、生徒は「ここまで育ててくれた母のようにになりたい」と回答した。						
	事業所への確認	事業所の担当者に事実確認をしたところ、違反質問を認め謝罪があった。面接時の質問内容を採用選考の基準に含めないことを確認した。また、公共職業安定所及び教育庁へ報告することを伝えた。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	質問した担当者は、面接官をするのが初めてだったため、公正採用選考に関する不適切な質問にあたることは分かっていたが、つい質問をしてしまった。						
	指導状況	担当者が初めてで緊張していたとしても、公正な採用選考について正しく理解していれば、このような質問は出てこないはずであり、今後は人権という意識を必ず頭に入れて、公正な採用選考を行うよう指導。また、推進員研修を受講するよう勧奨した。						
	事業所の対応	今後はこのようなことがないよう社内で共有し、公正採用選考に反するような質問は絶対にすることのないように取り組む。						
生徒の状況等	入社の意思は変わっていない。					合 否	合	
他校での事象								
備考	「尊敬する人物」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.2	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				指導歴（過去3年）	なし	
	所在地				管轄職業安定所		
	就業場所				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	事業内容	プラスチック押出機械の設計・製造・販売			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	23 人	就業場所	23 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	×
	求人職種	技術営業職（金属を削る。機械の組立、メンテナンス）			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	1 人					
	学校からの報告・確認	学校からの報告	採用面接終了後に、面接官から唐突に「親の仕事はプラスチック関係ですか」と質問をされ、生徒は悩んだが、必要であると思い「いいえ」と回答した。				
事業所への確認		事業所の担当者に事実確認をしたところ、違反質問を認め、今回の質問内容を採用選考の基準に含めないことを確認した。また、公共職業安定所及び教育庁へ報告することを伝えた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	面接マニュアルは作成しており、面接前には当日面接を担当した3人で打ち合わせも行っていた。「家族に関する質問を行うことは適切でない」と理解していたが、「親の仕事はプラスチック関係ですか」という聞き方であれば（具体的な職業を聞くのであれば）問題がないのではないかと考え、質問してしまった。					
	指導状況	直接職業を聞かなければ問題ないということではなく、今回のような質問も家族の職業の把握につながることから不適切であることを指導。推進員の設置及び研修の受講を勧奨した。					
	事業所の対応	面接マニュアルの見直し・公正採用選考に関する意識共有を行うとともに、「公正採用選考人権啓発推進員」の設置についても社内検討する。					
生徒の状況等	入社的心思は変わっていない。				合 否	合	
他校での事象							
備考	「家族の学歴・職業」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.3	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A			
事業所の概要等	事業所名				指導歴（過去3年）	なし			
	所在地				管轄職業安定所				
	就業場所				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×			
	事業内容	新築、リフォーム工事の施工および施工管理			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×			
	従業員数	企業全体	555	人	就業場所	80	人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	×
	求人職種	クラフター職（家の基礎、組立、内装職）			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○			
	求人数	30	人						
学校からの報告・確認	学校からの報告	集団面接時に、「身内に建設業をされている方はいますか」と質問をされ、参加者生徒6名中5名が挙手をした。挙手をした1番目の本校の生徒は回答した。2番目に指名された他校生徒が「学校の指導によりお答えできません。」と回答したところ、面接官が戸惑っていたところ、別の他校の受験生が「学校で答えてはいけなと指導されている質問のため答えられません」と回答すると、質問は打ち切れ、次の質問に移行した。							
	事業所への確認	事業所の担当者に対し事実確認をしたところ、違反質問を認め、今回の質問内容を採用選考の基準に含めないことを確認した。また、公共職業安定所及び教育庁へ報告することを伝えた。							
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	職業理解が不十分だと、早期離職に繋がりがやすいため、身近な人から建設業の仕事について見聞きしているか、この職業のしんどい部分も含めてご理解いただいているかという事を確認する目的で質問した。							
	指導状況	建設業への理解については、「建設業や募集している職種についてどういう仕事と捉えているか（どういうイメージを持っている）」確認するなど工夫すること。社内研修を行うなどで、改めて社内全体で公正な採用選考に関する理解を深めるよう指導。							
	事業所の対応	今回の件については社内でも共有し、社内研修の実施などにより、改めて公正な採用選考の理解を深め再発防止に努める。							
生徒の状況等	気持ちを切り替え、就職活動を行い、別の企業で内定を得た。				合 否	否			
他校での事象	NO. 4								
備考	「家族の学歴・職業」								

公正採用・雇用促進会議資料

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

公正採用・雇用促進会議資料

No.5		府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等		事業所名				指導歴（過去3年）	なし		
		所在地				管轄職業安定所			
		就業場所				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
		事業内容	プラスチック製品の企画開発、成形加工及び金型設計製作など						C-STEP 加入状況 (加入基準なし)
		従業員数	企業全体	75 人	就業場所	68 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
		求人職種	製造スタッフ（成形加工、検査業務）			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×		
		求人数	2 人						
学校からの報告・確認	学校からの報告	採用選考面接時に、「家族は何人いますか」と質問をされ、生徒は家族の人数を回答すると「お父さんは何歳ですか」と質問が続き、父親の年齢も回答した。面接官から「おなじくらいだね」と言われた。							
	事業所への確認	事業所の担当者に事実確認をしたところ、事実を認め謝罪があった。今回の質問内容を採用選考の基準に含めないことを確認した。							
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	生徒がかなり緊張していたため、面接官が気持ちを和らげるため、「家族は何人いますか」「お父さんは何歳ですか」との質問を行ってしまった。							
	指導状況	家族についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、公正な採用選考の考えに反することになる旨説明し、今後このような質問をしないよう、人事担当をはじめ面接に関わる方全員で共有していただくよう指導。							
	事業所の対応	不適切な質問だったと認識されており、謝罪された。面接準備の打ち合わせはしていたが、口頭確認のみだったため、今後は採用選考時の不適切な質問を記載したチェックリストを作成し、口頭だけでなく書面にて確認を行う。公正採用選考推進員についても社内で検討して報告書を提出する。研修の受講についても検討すること。							
生徒の状況等		当該生徒は、縁故就職も検討しつつ、就職活動を継続している。					合 否	否	
他校での事象									
備考		「保護者について」「家庭の環境」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.6	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				指導歴（過去3年）	なし		
	所在地				管轄職業安定所			
	就業場所				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○		
	事業内容	自動車販売、整備、リース業、保険事業、通信事業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	○		
	従業員数	企業全体	1,699 人	就業場所	0 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	自動車整備			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○		
	求人数	25 人						
学校からの報告・確認	学校からの報告	採用面接時に、「親の乗っている車はなんですか」と質問をされた。生徒は「学校の指導によりお答えできません。」と回答した。						
	事業所への確認	事業所の担当者に対し事実確認をしたところ、違反質問を認め謝罪があった。今回の質問内容を採用選考の基準に含めないことを確認した。また、公共職業安定所及び教育庁へ報告することを伝えた。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	担当者は、初めて高校生の面接を担当したため、引き継ぎも兼ねて面接官4名で面接を実施した。生徒が父親と店舗に行ったことがあるとの発言があったので、ついつい「どの車を見に行っただのか」もしくは「どの車を買ったのか」と質問してしまった。事前にマニュアルを渡し打合せもしていたが面接担当者が非常に緊張しており、かつ生徒も緊張していた様子であったため、生徒の緊張をほぐすために質問した。						
	指導状況	今回面接に同席した面接担当者の発言と生徒が提出した就職受験報告書の内容とは若干違っているが、生徒の家庭状況を推し量るような内容になったことが問題であり、生徒の仕事の遂行能力とは関係ない質問を行ったことが問題であることを改めて確認し、今後はこういった質問を行わないように指導した。大阪府主催の新任・基礎研修の受講を勧奨した。						
	の事業所対応	今回の件を受けて面接マニュアルを改訂中であり、再発防止に努める。						
生徒の状況等	入社への意思は変わっていない。					合 否	合	
他校での事象								
備考	「保護者について」「家庭の環境」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.7	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				指導歴（過去3年）	なし	
	所在地				管轄職業安定所		
	就業場所				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	事業内容	医療業				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体	44,200 人	就業場所	880 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	看護補助者			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	30 人					
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接官から「1年生の欠席理由について」の質問があり、生徒は「人間関係です」と回答すると「どんな人間関係なのか」と質問があった。また、「2年次の欠席理由について」の質問があり、生徒は「ケガの治療です」と回答すると面接官からは、「どんなケガなのか」と質問があった。生徒は「事故です」と回答すると面接官からは、「どんな事故で病名は？どこの病院に入院したのか、通院予定、後遺症の有無について」質問が続き、生徒は通院機関と後遺症の有無について回答した。面接官は女性2人（採用担当と教育責任者）で違反質問をしたのは教育責任者である。					
	事業所への確認	進路担当から採用担当に連絡。質疑の内容について不適切であること、生徒は入社して頑張る、と前向きである旨を伝え電話を切った。採用担当は謝罪の言葉を述べた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	当該生徒は1年次、2年次の欠席日数がかかなり多い状況であった。看護補助者の業務は院内を動き回るなどハードな面があるため、体調不良や怪我で業務に支障がないか確認する必要があると考え、詳細について聴取した。人間関係も、面接者自身が教育担当となるため、状況を把握しケアする必要があると考え詳細について聴取した。					
	指導状況	欠席理由で「人間関係」との回答に対しさらに詳細を確認することは、精神的な圧迫や実力を発揮できないことが考えられる。また、「ケガ」の詳細を確認することは病歴を質問することにあたり応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、就職差別につながるおそれがあるものである。看護補助者の業務に耐えうるかどうかや入職後の育成という観点から突っ込んだ質問をしてしまったとのことであるが、業務内容や職場環境を詳細に説明し、就労可能かどうかを確認すれば足りるものであると教示した。また、面接マニュアルは作成しているが、面接前に打合せや研修は行っていないため、今後については選考にあたり事前に打ち合わせを行い再発防止を図るよう助言した。					
	の事業所対応	公正採用選考の考えを理解した上で、選考に先がけ打合せを行う等面接時に不適切な質問をしないよう徹底し、再発防止を図っていくとのこと。企業トップクラス研修会について、受講するとのこと。					
生徒の状況等	入社の意思は変わっていない。				合 否	合	
他校での事象							
備考	「過去の病気・入院経歴」「その他」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.8	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	B			
業 所 の 概 要 等	事業所名				指導歴（過去3年）	なし			
	所 在 地				管轄職業安定所				
	就業場所				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	×			
	事業内容	地域密着型のヘアー中心とした、理美容業としての技術、 専門商材、おもてなしの提供			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×			
	従業員数	企業全体	11	人	就業場所	5	人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	×
	求人職種	美容師補助			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×			
	求 人 数	2 人							
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月中旬に当該生徒が受験した際に、事業所の担当者から違反質問があった。当該生徒は、入社が強く、学校に違反質問があったことを報告しなかった。後日、当該生徒に内定通知が届いた。当該生徒は、内定承諾書を事業所へ送付しなければならないところを、誤って内定通知書を返送した。返送期限の翌日、事業所担当者から学校に連絡があった。本日の朝、事業所のポストに糊付けの無い宛先だけ書かれた封筒があったこと、内定辞退でよいかの当該生徒の意思の確認であった。学校は、生徒に連絡し事実確認。当該生徒は、封筒に切手を貼り、差出人を記載し、郵送したと訴える。内定承諾書は探してみるとのことであった。翌日、当該生徒の自宅から内定承諾書が見つかり、お詫びも兼ねて、就職担当者と当該生徒と一緒に事業所を訪問。事業所担当者から生徒に内定通知書をどのように返送したかを聞かれ、現物（糊付けされていない、宛先だけ書かれた封筒、生徒の自署と思われる）も確認をしたが、切手を貼り、差出人も記載し、ポスト投函したという主張は変わらなかった。事業所担当者は、正直に事実を話してくれれば、期日を過ぎても内定承諾書を受取る意向もあったが、当該生徒の主張は変わらず平行線となり、事業所担当者からは信頼関係を損ねたため、この状況では、内定承諾書を受取ることができないと話があった。 事業所の訪問後、当該生徒は、こんな事業所に就職できないと判断し、辞退を表明するとともに、就職担当者に違反質問があったことを報告。翌日、詳細について聴き取りを行った。 生徒からの聴き取りの中で、採用面接時に面接官から「どのあたりに住んでいる」との質問があり、生徒は「〇〇駅の近くです」と回答すると、「マンションに住んでいるの?」と質問があり、「はい」と回答した。また、面接官から、「親はいるのか?」と質問があり、「母親だけです」と回答すると「お父さんはどうしたの?」と質問があり、「小さい頃からいません」と回答した。その後、面接官からは「こういう質問はしてはいけないと言われているから、このことは黙っておいてほしい」と言われた。内定後、生徒が事業所とのやりとりをする中で事業所に不信感を感じ、内定を辞退した。その後、上記の違反質問があったことを担当教員に報告した。							
	事業所への確認	学校は、当該生徒と事業所の信頼関係を損ねている中での申し入れは、当該生徒に影響があると判断し、行っていない。ハローワークに事象を報告している。							

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

公正採用・雇用促進会議資料

No.9	府/市/私	府	所在地区分	府外	指導方針	A	
業 所 の 概 要 等	事業所名				指導歴（過去3年）	なし	
	所在地				管轄職業安定所		
	就業場所				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	-	
	事業内容	オートバイ用品販売、修理・整備			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	647	人	就業場所	32	人
	求人職種	バイク用品販売、商品説明、接客対応、作業補助			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-	
	求人数	30 人			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	学校からの報告・確認	学校からの報告	面接の際、「家族構成を教えてください」と質問をされた。生徒は、緊張をしており、家族構成を答えた。その後、面接官から「家族とは仲良しか」と質問され、生徒は、家族旅行をしたことを話した。違反質問は、雑談のような雰囲気で行われたため、生徒は違反質問であることに気付かず質問に答えてしまった。				
学校からの報告・確認	事業所への確認	会社側が記録していた用紙にも、違反質問についての内容が記載されており、違反事象があったことを認め、謝罪された。採用選考の基準には一切含めないことを確約され、以後、気を付けるとの旨との話があった。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	選考は一次面接、適性検査、作文（現地）、最終面接（リモート面接）により行われ、最終面接は 部長が面接を行った。昨年度まで別の担当者が面接官であったが、退職に伴い、今年度より部長が面接の担当となった。応募者の人物像を十分把握するために、雑談のような雰囲気ですっかり時間をかけ面接を行う中で、悪気無く家族のことを聞いてしまった。 面接後に学校より違反質問の指摘を受け、事実を認め、丁寧に謝罪した。					
	指導状況	家族に関する質問は、本人の適性・能力とは全く関係ないことであり一切認められないことを説明。冊子「公正な採用選考をめざして」、「採用選考自主点検資料」（厚生労働省版）、「公正な採用選考のために」（〇〇労働局版）を手交し、これらを活用して今後就職差別につながるような質問は決して行わないよう指導した。また、例年実施している「公正採用選考人権啓発推進員研修会」、「学卒求人説明会」に必ず参加するよう指導を行った。					
	事業所の対応	公正採用に関する認識が甘かったと反省している。今回把握した家族に関することは採用選考には一切影響は与えておらず、また、今後は就職差別につながるような質問はしないよう徹底する。 パート労働者の採用は現地（各店舗）の担当者が行うこともあるから、現地担当者へも共有する。					
生徒の状況等	入社への意思は変わっていない。				合 否	合	
他校での事象							
備考	「家族の関係」「家庭の環境」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.10	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A	
業 所 の 概 要 等	事業所名				指導歴（過去3年）	なし	
	所在地				管轄職業安定所		
	就業場所				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	×	
	事業内容	幼保連携型認定こども園の運営、特別養護老人ホーム、 デイサービスセンターなど介護保険事業の運営			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	285	人	就業場所	52	人
	求人職種	保育補助員			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・確認	学校からの報告	1 次試験の面接の際に、園長から「お父さんは仕事をされていますか」と質問され、生徒は「はい、しています」と回答した。また、2 次試験の面接の際、面接官から生徒に「持病があるか」との質問があり、生徒は、「ありません」と回答した。					
	事業所への確認	1 次面接において受験者の緊張をほぐす目的で、身近な話題のほうが回答しやすいと考え父親の仕事について質問をした。2 次面接の際、持病に関する質問をした。その理由は、仕事内容として子どもを抱いたりすることで、腰痛を起こすことが多いので、その点について「大丈夫か、身体のケアをしているところはあるか」と尋ねた。採否に使用する目的ではない。ハローワークの指導により、違反質問についての説明も受けており、今後このような質問をすることがないように気を付けたい。					
職安からの 指導状況・事業所の対応	事実確認	1 次面接では受験者の緊張をほぐす目的で、身近な話題の方が簡単と考えて質問した。 2 次面接では持病に関する質問をしたが、仕事内容として子供を抱いたりすることがあり、腰痛を起こすことも多く大丈夫なのかを確認するために質問をした。					
	指導状況	家族についての質問は、本人が業務を遂行する上で何ら関係のない項目であり、そのことを聞かれないと思っている応募者もあり、その質問により動揺し、本来の力を発揮できない可能性もある。また、持病についての質問も、完治して就労に問題がない場合でも、病気等のイメージにより不採用としてしまう恐れがあること、特に既往歴がある応募者にとっては、そのような質問をされることにより不採用になる不安を感じる可能性があり、就職差別となる。今後同様の質問を行わないよう指導した。また、面接マニュアルはあるが、その内容に不備があるため修正していただき、公正採用選考に関する考え方を事業所内で共有するように指導した。					
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解した上で、面接マニュアルを修正するなど、事業所内で公正採用選考の考えを研修等を実施することで共有し、再発防止を図りたいとのこと。					
生徒の状況等	入社の意思は変わっていない。					合 否	合
他校での事象							
備考	「過去の病気・入院経歴」「家族の学歴・職業」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.11	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
業 所 の 概 要 等	事業所名				指導歴（過去3年）	なし
	所在地				管轄職業安定所	
	就業場所				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	×
	事業内容	食品添加物、工業用薬剤（繊維・アルミ・木材）の提供			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
					公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体 70 人	就業場所 65 人			
	求人職種	製造			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	1 人				
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接の際に「お父さんは優しいですか」と質問があり、生徒は「優しいです」と回答すると続いて、「お母さんは優しいですか」と質問され、「優しいです」と回答した。最後に面接官からは、「どちらの方が優しいですか」と質問し、生徒は「お母さんです」と回答した。				
	事業所への確認	進路担当から採用担当者に連絡すると、違反質問を認めた。進路担当からは、違反質問にあたること、職業安定所・教育庁に報告する旨を伝えるとともに、違反質問の内容を採用選考の基準に含めないよう要請した。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	採用選考時に「家族」に関する質問をしたことを認めた。その理由としては、意図して「両親」のことを質問したわけではなく、ただ単に聞いてしまったとのこと。				
	指導状況	家族に関することの質問は、本人に責任のない事項であり、本人が求人の職務を遂行できる適正と能力を持っているかどうかには関係のないことであるので採用選考の基準にしないこと。 今後は、その求人の職務を遂行するにあたり必要な適性と能力を持っているかどうかということに基づいた基準による採用選考を行うよう指導。また、推進員の研修も受講するよう勧奨した。				
	事業所の対応	公正採用選考の考えを事業所内で共有し、本人の適正・能力に基づく採用選考を行います。今後については、このようなことが二度と発生しないようにし、研修等についても積極的に受講していく。				
生徒の状況等	入社の意思は変わっていない。				合 否	合
他校での事象						
備考	「保護者について」「家庭の環境」					

③他府県関係 資料

他府県生徒からの問題事象報告件数

令和7年3月卒業生【上期】6件：4事業所

令和7年2月19日現在

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(3) 令和6年度 職業能力開発専門委員会に係る報告

令和6年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 会議録

1 日 時 令和6年9月18日(水) 10:00～11:30

2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事 柴原浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 上田誠一
大阪市人権教育研究協議会 会長 石倉雅之
大阪府立学校人権教育研究会 会長 山田達也
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷佳稔
大阪企業人権協議会 事務長 半田好夫
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 丸山明宏
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 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、これまでの取り組みが一気に後退してしまう可能性もある。

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

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

(4) 議 事

- ① 議事(1) 前回会議（令和6年3月22日開催）について
- ② 議事(2) 職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケートについて（中間集計）
事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料の1～17ページまでの概要を報告

③ 委員からの意見等

【労働局】

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

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

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

そういった事務的処理について補足させていただいた。

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

【委員】

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

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

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

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

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

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

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

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なところを判断ということを検討していると思うが、やはりこれを明確化することを通じて、この悩みというか、応募者をこういう状況に追いこんでいる状況を改善していくことができるのではないかなと思うので、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ご一読してもらえれば、個人情報の取扱いに関しても理解が深まっていくのではないかな。

④ 議事(3) 問題事象把握の取組み等について

事務局(夕陽丘校 明賀室長)より、別冊の概要を報告

⑤ 議事(4) 問題事象(個票)について

事務局(夕陽丘校 明賀室長)より、資料の21～34ページまでの概要を報告

⑥ 委員からの意見等

【労働局】

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

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

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

【座長】

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

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

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

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

【事務局】

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

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

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

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

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

【座長】

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

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

圧迫面接について行われていたという報告もあったが、何か詳細は分かるか。

【事務局】

圧迫面接については、記載以上の情報は入ってきていない。

生徒から出された「就職受験・応募前活動報告書」の中で「圧迫面接された」と書かれていたただけだった。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思った。

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

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

【事務局】

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

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

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

【委員】

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

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

【座長】

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

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

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

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

【委員】

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

【座長】

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

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

【委員】

別冊に記載のあった求人票だが、事業所の場所を示す範囲が「徒歩●●分」という書き方になっている。ハローワークなどでも同様なのかもしれないが、当団体でニュースなどに載せる場合、「●●メートル」と記載し、健常者目線にならないよう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

4 その他

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

6 文科初第 2 1 6 7 号
職 発 0 2 0 7 第 4 号
開 発 0 2 0 7 第 2 号
令 和 7 年 2 月 7 日

各都道府県教育委員会教育長 殿
各 都 道 府 県 知 事 殿

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

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

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

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

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

がなされるようお願いします。

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

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

記

第 1 新規中学校・高等学校卒業者の就職に係る推薦、選考等の開始期日等

1 推薦、選考及び採用内定の開始期日

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

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

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

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

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

2 求人申込みの手続等

- (1) 職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 27 条又は第 33 条の 2 の

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

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

（※）民間職業紹介事業者を活用する場合は、この限りでない。

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

ア 新規中学校卒業者に係る求人申込みの受理の期日等

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

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

イ 新規高等学校卒業者に係る求人申込みの受理の期日等

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

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

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

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

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

３ 就業の開始期日

（１） 新規中学校卒業者の就業（実習、研修等を含む。）の開始期日は、

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

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

4 応募書類の取扱い

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

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

5 選考の通知

未内定者に対する職業指導を早期に実施するため、事業所に対し、選考後は、採用内定取消しが生じないように十分配慮しつつ、できる限り速やかに採否を決定し、選考を受けた生徒にその旨を通知するよう協力を求めること。

6 都道府県高等学校就職問題検討会議の開催

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

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

ア 求人受理、紹介及び選考の開始期日等全国统一して実施すべき事項についての説明又は確認

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

ウ 均等な応募・選考の機会の確保のための関係者の申合せ又は確認事項等の協議

- エ 生徒に対する効果的な職業指導等を行うための検討
- オ 関係業務の効果的な実施等新規高等学校卒業者に係る円滑な労働力の需給調整を図るための方策及び当該方策を実施するに当たっての関係者の連携協力事項の検討及び協議
- カ その他必要な情報の提供、地域の実情に応じた連絡、検討、協議等

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

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

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

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

7 関係部局間の連携及び関係部局による是正指導

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

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

(2) 申合せをした期日より早期に推薦又は選考を行おうとするなど、

秩序を乱すと認められる事業所又は学校に対しては、厳に自粛を促すこと。

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

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

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

9 新規高等学校卒業予定者の就職プロセスにおける校内選考について

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

第2 新規中学校・高等学校卒業者を対象とする文書募集の取扱い

1 新規高等学校卒業者を対象とする文書募集の取扱い

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

なお、文書募集を行う場合は、次の条件によることとすること。

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

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

(3) 応募の受付は、学校又は安定所を通じて行うこと。

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

2 新規中学校卒業者を対象とする文書募集の取扱い

新規中学校卒業者を対象とする文書募集は行わないこと。

第3 報告

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

全国高等学校統一用紙主な変更点（履歴書）

別紙 1

○新たな統一用紙（履歴書）

履 歴 書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置

(30×40mm)

ふりがな	
氏 名	
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)
ふりがな	〒
現住所	
ふりがな	〒
連絡先	

「在籍校」欄と「職歴」欄に分離

在籍校※	令和 年 月	高等学校卒業見込み 高等学校卒業
職 歴 ※	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	

(※の欄については、記入上の注意事項を確認すること) ← 記載内容の変更

要線追記

(応募書類 その1)

資 格 等	取得年月	資格等の名称
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
校内外の諸活動※	← 追記	
志望の動機	← 追記	
備考		

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定)

○従来の統一用紙（履歴書）

履 歴 書

削除

令和 年 月 日現在

性別

写真をはる位置

(30×40mm)

ふりがな	
氏 名	
生年月日	昭和・平成 年 月 日生(満 歳)
ふりがな	〒
現住所	
ふりがな	〒
連絡先	

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

「在籍校」欄と「職歴」欄に分離

学 歴 ・ 職 歴	平成 年 月	高等学校入学
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	
	平成 年 月	
	令和 年 月	

(職歴にはいわゆるアルバイトは含まない) ← 記載内容の変更

(応募書類 その1)

資 格 等	取得年月	資格等の名称
趣味・特技	← 削除	校内外の諸活動
志望の動機		
備考		

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

別紙 1

(応募書類 その2)

[illegible]

本人の アビール ポイント	推薦事由等						
		追記					
特別活動の 記録							
		欄の追加					
出席状況	欠席日数	1年	2年	3年	4年	特記事項	
	欠席の 主な理由						
記 載 者							
上記の記載事項に誤りのないことを証明します。 令和 年 月 日 (所在地) 〒 (学校名) (電話番号) (校長名)							

全国高等学校統一用紙(文部科学省、厚生労働省、全国高等学校長協会の協議により令和6年度改定)

[illegible]

特別活動の記録		出席状況 欠席日数 欠席の理由		(応募書類 別の2)				
				1年	2年	3年	その2	4年

削除

身体状況						検査日・平成 令和 年 月	
身長	cm	視	右 ()	聴	右	備考	
体重	kg	力	左 ()	力	左		

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

本人の長所 変更	
---	--

削除

↓

印

記載者	
-----	--

削除

↓

印

上記の記載事項に誤りのないことを証明します。

令和 年 月 日

(所在地) 〒

(学校名)

(電話番号)

(校長名)

削除

印

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

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

別紙 2

○従来の職業相談票（乙）

1 学 校 名		(中) 職 業 相 談 票 (乙)		専 真 貼 付	
2 氏 名		3 姓 別		4 年 月 日 生 (満 歳)	
5 現 住 所		(郵便番号 -)			
6 必 修 教 科 名		3 学 年		3 学 年	
7 選 択 教 科 名		8 外 語 別		9 現 会 時 分 学 習 の 時 間	
10 種 別		11 年 月 日		12 項 目	
13 種 別		14 年 月 日		15 項 目	
16 種 別		17 年 月 日		18 項 目	
19 種 別		20 年 月 日		21 項 目	
22 種 別		23 年 月 日		24 項 目	
25 種 別		26 年 月 日		27 項 目	
28 種 別		29 年 月 日		30 項 目	
31 種 別		32 年 月 日		33 項 目	
34 種 別		35 年 月 日		36 項 目	
37 種 別		38 年 月 日		39 項 目	
40 種 別		41 年 月 日		42 項 目	
43 種 別		44 年 月 日		45 項 目	
46 種 別		47 年 月 日		48 項 目	
49 種 別		50 年 月 日		51 項 目	
52 種 別		53 年 月 日		54 項 目	
55 種 別		56 年 月 日		57 項 目	
58 種 別		59 年 月 日		60 項 目	
61 種 別		62 年 月 日		63 項 目	
64 種 別		65 年 月 日		66 項 目	
67 種 別		68 年 月 日		69 項 目	
70 種 別		71 年 月 日		72 項 目	
73 種 別		74 年 月 日		75 項 目	
76 種 別		77 年 月 日		78 項 目	
79 種 別		80 年 月 日		81 項 目	
82 種 別		83 年 月 日		84 項 目	
85 種 別		86 年 月 日		87 項 目	
88 種 別		89 年 月 日		90 項 目	
91 種 別		92 年 月 日		93 項 目	
94 種 別		95 年 月 日		96 項 目	
97 種 別		98 年 月 日		99 項 目	
100 種 別		101 年 月 日		102 項 目	
103 種 別		104 年 月 日		105 項 目	
106 種 別		107 年 月 日		108 項 目	
109 種 別		110 年 月 日		111 項 目	
112 種 別		113 年 月 日		114 項 目	
115 種 別		116 年 月 日		117 項 目	
118 種 別		119 年 月 日		120 項 目	
121 種 別		122 年 月 日		123 項 目	
124 種 別		125 年 月 日		126 項 目	
127 種 別		128 年 月 日		129 項 目	
130 種 別		131 年 月 日		132 項 目	
133 種 別		134 年 月 日		135 項 目	
136 種 別		137 年 月 日		138 項 目	
139 種 別		140 年 月 日		141 項 目	
142 種 別		143 年 月 日		144 項 目	
145 種 別		146 年 月 日		147 項 目	
148 種 別		149 年 月 日		150 項 目	
151 種 別		152 年 月 日		153 項 目	
15					

全国高等学校統一用紙の記入上の注意事項 変更点对比表

別紙3

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