令和５年度　第　１　回

公　正　採　用・雇　用　促　進　会　議

と　き　　令和５年８月１０日（木曜日）１３時から１５時まで

ところ　　エル・おおさか本館１１階 セミナールーム

次　　第

1　委員自己紹介

2　座長あいさつ

3　議題

(1) 昨年会議の要旨 …… 5

(2) 大学等専門委員会

○ 第１回（令和５年３月２日開催） …… 15

(3) 中学校･高等学校･他府県関係専門委員会

① 第１回（令和４年８月１日開催） …… 53

② 第２回（令和５年３月２３日開催） …… 105

(4) 職業能力開発校等専門委員会

① 第１回（令和４年９月26日開催） …… 167

② 第２回（令和５年３月１日開催） …… 259

(5)　その他

① 公正採用･雇用促進会議でのいわゆる「ＳＮＳ調査（裏アカウント調査）」に関する意見を踏まえた大阪府の取組みについて 389

② 公正採用選考人権啓発推進員　新任･基礎研修について …… 403

配　　席　　図

		座長 関西大学 名誉教授 【石 元 委 員】		
一般財団法人 大阪府人権協会 【柴 原 委 員】				大学等専門 委員会 【李 委 員】
大阪府人権教育 研究協議会 【上 田 委 員】				職業能力開発 専門委員会 【中 谷 委 員】
大阪商工会議所 【小 林 委 員】				大阪公立大学 准教授 【廣 岡 委 員】
大阪府教育庁 (教育振興室) 【代理：村林参事】				日本労働組合総連合会 大阪府連合会 【松 井 委 員】
大阪府教育庁 (私 学 課) 【代理：伊藤参事】				大阪労働局 労働基準部 【宮 本 委 員】
大阪府府民文化部 (人 権 局) 【後 藤 委 員】				大阪労働局 職業安定部 【宮 田 委 員】
大阪府商工労働部 【小 川 委 員】				

傍聴席

事　務　局　席

令和５年度公正採用・雇用促進会議　委員名簿

機関団体名	役職名	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
大阪商工会議所	人材開発部部長	小林 幸治
公益社団法人 関西経済連合会	労働政策部長	平岡 潤二
日本労働組合総連合会大阪府連合会	副事務局長	松井 千穂
関西大学	名誉教授	石元 清英
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 (大阪府高等学校進路指導研究会)	座長	雑賀 文彦
大阪公立大学	准教授	廣岡 浄進
大学等専門委員会 (近畿大学 准教授)	座長	李 嘉永
職業能力開発専門委員会 (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)	座長	中谷 佳稔
大阪労働局労働基準部	監督課長	宮本 靖大
大阪労働局職業安定部	職業対策課長	宮田 利雄
大阪府 教育庁	教育振興室長	仲谷 元伸
大阪府 教育庁	私学課長	道上 正俊
大阪府 府民文化部	人権局長	後藤 克己
大阪府 商工労働部	労働政策監	小川 勝

公正採用･雇用促進会議要綱

１．会議の目的

本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する以下の事項について協議する。

（１）公正な採用選考についての啓発等に関すること
（２）受験報告等採用選考にかかる実態の把握に関すること
（３）公正な採用選考に関する調査研究に関すること
（４）その他就職の機会均等を確保し、安定した雇用を促進するために必要と認められること

２．組織

（１）会議は委員をもって構成する。
（２）委員は、学識経験のある者、人権関係団体、労働者代表、雇用主団体、関係行政機関及び専門委員会を置くときはその委員会の座長とし、別表に掲げる者を充てる。なお、必要に応じてこれらの委員以外の者を協議に加えることができる。
（３）委員の任期は２年とし、再任を妨げない。

３．会議の開催

（１）会議に座長を置く。
（２）座長は委員の互選によるものとする。
（３）座長の任期は２年とし、再任を妨げない。
（４）会議は座長が招集する。

４．専門委員会

会議は、特定の事項について、専門的に研究協議することが必要と認められるときは専門委員会を設けることができる。

専門委員会を置くときは、別途、専門委員会設置要綱を定める。

５．研究部会

会議は、特定の専門委員会で研究することが馴染まない事項について、調査研究することが必要と認められるときは研究部会を設けることができる。

研究部会の構成員は、委員から座長が指名する。

なお、必要に応じて委員以外の者を構成員に加えることができる。

６．庶務

会議の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

７．その他

この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附 則

この改正要綱は、平成１４年４月１日から施行する。

参考資料１

前回会議の概要　令和４年11月14日（月）開催

１　昨年会議の要旨について報告

開催年月日：令和３年１１月３０日（会議概要を報告）

２　各専門委員会からの報告

大学等専門委員会

第１回　：　令和４年１月２５日

議　事

(1)前回会議（令和３年度　公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会）について
(2)公正採用・雇用促進会議　大学等専門委員会設置要綱の改正について
(3)大就連としての大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取組みについて
(4)大学生等の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について
(5)厚生労働省に対する「令和５年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み

主な意見・質疑応答

・　学生等に対して、公正な採用選考の考え方をお知らせする機会が新型コロナウイルス感染症拡大によって確保できていない状況。インターネット等の活用を含め、学生にアウトリーチする取組が重要。当委員会では、新たな手法も含め、引き続き議論

・　当会で報告された官公庁の違反事象について、現在の状況・指導方針に関する質疑。助言後の対応として、省庁内での情報共有の方法、人権意識を深めることが必要

⇒（大阪労働局）大阪府立会いのもと当該官公庁へ事実確認を実施。官公庁に対する行政指導は総務省管轄であるため、助言という形で実施。また、労働局作成の啓発冊子を手交し、「新任・基礎研修」の受講を勧奨

・ナビサイト事業者への労働行政における指導・監督できる枠組みに関する質疑

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

第１回　：　令和３年１２月１７日

議　事

(1)令和２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、高等学校、他府県関係（他府県出身生徒）
(2)令和２年度　職業能力開発専門委員会に係る報告

第２回　：　令和４年　３月２２日

議　事

(1)令和３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、高等学校、他府県関係（他府県出身生徒）
(2)令和３年度　職業能力開発専門委員会に係る報告
(3)設置要綱等の改定について

※委員より意見等はなし

職業能力開発校等専門委員会

第１回　：　令和３年９月８日
　議　事
　(1) 前回会議（令和３年３月２日開催）について
　(2) 問題事象把握の取組み等について
　(3) 問題事象個票について（令和３年１月から６月までに発生した事象）
　(4) 公正な採用選考に関する最近の取組みについて
第２回　：　令和４年３月２日
　議　事
　(1) 前回会議（令和３年９月８日開催）について
　(2) 問題事象把握の取組み（過去から継続中のもの）等について
　(3) 問題事象個票について（令和３年６月から 12 月末までに発生した事象）

主な意見・質疑応答

・　次の２項目に関して情報提供があり、意見交換の上、問題意識を共有

①健康申告書
・　本会議での情報収集の依頼及び企業への啓発だけでなく、関係団体への情報収集と理解促進の検討が必要
・　社会人採用に限らず、健康状態を聞くことが常態化しているのではないか懸念
⇒　大学等専門委員会では健康の告知書に関する問題事象の報告は現時点でない。大就連等を通じて問題意識の共有及び学生側へ周知したい（事務局）

②いわゆるＳＮＳ調査（裏アカウント調査）
・　個人情報収集の本人同意の有効性や、調査を行う調査会社の課題整理と、調査会社を利用する企業への啓発手法の検討が必要
・　改正職業安定法における個人情報の取扱いとの関係についての質疑

３　その他

○　改正職業安定法について説明（大阪労働局）

○　いわゆる SNS 調査問題についての情報提供・意見等
・　SNS 調査は、事案の積み上げがなく、法改正が行われた趣旨を踏まえ、現時点で調査自体が明らかに違法・不正というのは難しい。個人情報の収集は、委員からいただいた意見を踏まえ、厚生労働省へ上申及び周知に取り組む
・　インターネット事業者に対する指導等が行われた事案についての質疑
・　職業安定法改正に伴う事業者への説明会等において、公正採用選考についても啓発していくことが必要
・　個人情報の収集の同意に関して、学生等への啓発や学習が重要
⇒　大就連では、大学のキャリアセンター職員に研修を行うとともに、公正採用選考に関する学生への啓発を実施（事務局）

○　公正採用選考人権啓発推進員　新任・基礎研修について報告（事務局）

以上

令和４年度　第１回　公正採用・雇用促進会議　会議録

○　開 催 日　　令和４年 11 月 14 日（月曜日）　13 時から 15 時まで
○　会　　場　　エル・おおさか　本館 11 階　セミナールーム
○　出席委員

一般財団法人大阪府人権協会　業務執行理事兼事務局長	柴原　浩嗣
大阪府人権教育研究協議会　会長	谷口　美佐子
大阪商工会議所　人材開発部部長	小林　幸治
公益社団法人関西経済連合会　労働政策部担当部長	平岡　潤二
日本労働組合総連合会大阪府連合会　副事務局長	松井　千穂
関西大学　名誉教授	石元　清英
大阪府高等学校進路指導研究会　会長	雑賀　文彦
大阪公立大学　准教授	廣岡　浄進
大学等専門委員会　座長	李　嘉永
職業能力開発専門委員会　座長	中谷　佳稔
大阪労働局労働基準部　監督課長	宮本　靖大
大阪労働局職業安定部　職業対策課長	廣瀬　英美
大阪府教育庁　教育振興室長	大久保　宣明
（代理出席：首席指導主事	高階　章一）
大阪府教育庁　私学課長	道上　正俊
（代理出席：参事	柳田　典昭）
大阪府府民文化部　人権局長	三ツ石　浩幸
（代理出席：参事	山野　忠）
大阪府商工労働部　商工労働部長兼労働政策監事務取扱	小林　宏行
（代理出席：雇用推進室長	小川　勝）

２　座長挨拶

座長

- 朝日新聞に２年ほど前に掲載のあった「ひと」という記事を紹介。
- 児童養護施設で育った女性が就職活動において、企業側から緊急連絡先や親の同意書を求められ、事情を説明しても聞き入れてもらえなかった。その後、大学を一年留年して児童福祉を志して厚生労働省に入省した。
- 採用者側が例外とされてきた少数者の情報や知識を持っておかなければ、こういった事例が繰り返されるし、企業側としても有能な人材を取り損ねている。
- そのためにも問題事象や少数者の知識を共有する必要があり、また表に出にくい事象を把握する体制の充実を本会議において委員の意見を聞きながら進めていきたい。

3 議題

(1) 昨年会議の概要（事務局）

・ 〈昨年会議概要説明〉

(2) 大学等専門委員会（大学等専門委員会座長）

・ 〈専門委員会について報告〉

委員

・ 大学生等に対して、公正採用選考の考え方につき、お知らせをする機会がコロナウイルスの感染拡大によって確保できない状況があるように思うが、インターネットなどの活用を含めて、学生にアウトリーチする取組みが重要と考える。
・ 今年度の大学等専門委員会では、新たな手法も含めて、議論ができればと思う。

委員

・ 個別事象（p.39）については官公庁ということだが、具体的な事業所名を伏せなくてもいいのであれば、詳しい経過とフォローアップの状況（研修を実施したのであれば報告させて継続的に関わるなど）、また出先であれば省庁による全体化への働きかけなど、どのような状況かを指導方針も含め教えていただきたい。
・ 厚生労働省あて要望（p.40）で、ナビサイトが一般化している中、事業者への指導が必要になってきていると問題意識が示されているが、労働行政においてどのような指導・監督できる枠組みがあるのか労働局に伺いたい。

事務局

・ 具体的な事業所名は差し替えさせていただくが、国の機関である。
・ 指導状況２点めにご質問のあったナビサイトについては、大阪労働局からご説明をお願いする。

大阪労働局

・ 官公庁の違反事象ということで、事業所担当者に労働局へ来局してもらい、大阪府立会いのもと事実確認を行った。ただ、官公庁に対する行政指導は総務省の管轄であるため、助言という形で実施した。なお、労働局作成の啓発冊子を手交のうえ大阪府主催「新任・基礎研修」の受講を勧奨した。実際に受講されたかどうかの報告は受けていない。受講したかどうか（大阪府）と確認する。
・ ナビサイト事業者の件については、会議後半の改正職業安定法の説明の際に合わせてお話できればと思う。

委員

・ 助言という枠組みとのことだが、省庁内でどのような情報共有ができるのかなど今後も丁寧に関わり続ける必要ある。一過性の「反省しました」ではなく、これを契機に省庁内で問題意識、人権意識を深める必要がる。

（3）中学校・高等学校・他府県専門委員会（中高他府県専門委員会座長）

・　〈専門委員会について報告〉

（4）職業能力開発専門委員会（職能委員会座長）

・　〈専門委員会について報告〉

委員

・　専門委員会で議論した中で、本会議でも意見交換を図りたい案件は、健康申告書の問題と裏アカウント調査の問題の２件。

・　健康に関する告知書など社用紙を使った健康状態の把握につき、内容的に医療の関係者や労務管理の専門家などの協力がなければ質問項目の設定や記載内容の分析ができないような詳細なもの。本会議で情報の収集を進めていただきたい。また併せて企業啓発だけでなく関係する団体（社労士会あるいは医師会など）にも選考時の健康に関する情報収集につき、どのように理解促進できるか検討していただきたい。

・　２点めの裏アカウント調査問題につき、学生に啓発を進める必要はあるが、この問題は裾野が広がっている状況にあると理解。差別に繋がる情報を調べないとしながらも、調べる過程の中でセンシティブな情報に接する可能性がある。また、個人情報の収集について同意があるとのことだが、雇う側と雇われる側という立場が異なる中でその同意が果たして有効なのかという問題がある。調査会社のサイトには、裏アカウント調査を入り口に、バックグラウンドチェックとして求職者の近隣住宅に聞き込み調査をするという、いわゆる身元調査を売りにしているような宣伝も散見される。こうした裏アカウント調査を行う調査会社の課題整理と、利用する企業に対してその問題性につきどのように啓発していくかが課題と認識。本件も、本会議で情報の収集整理を進めていただくとともに、効果的な啓発の手法なども検討いただきたい。

委員

・　健康についての告知書（p.231）について、今年度の専門委員会ではさらに詳細な健康状態自己申告リストが判明。社会人採用の際に多いと認識していたが、社会人採用に限らず既に健康状態を聞くということが常態化されているかどうか他委員会の委員にも聞きたい。

・　裏アカウント問題について、職安法の今般の改正により求人メディアの位置づけ、個人情報の明確な同意について定められたとのこと。

・　求人メディアについて、とりわけ大学生の就職活動では一般的になっているが、その一方で受験報告書は紙で出してくださいという仕組みでアンバランスなのは問題。

・　個人情報の同意について、就職に必要との理由で同意の取り方では駄目というのが今回の法律の改正だと思っている。また、その情報の提出を採用条件してはいけないという問題もある。

・　今般の職業安定法の改正を受け、ネット求人の問題、裏アカウントの問題を整理して、社会人あるいは大学生の啓発に繋げる必要があると考えるが、本改正で大学生や社会人を守る形に変わっていくのか教えていただきたい。裏アカウント調査を行った調査会社、或は依頼した会社は、違反になるの

か。

事務局

- 健康の告知書がどの程度広がっているかについて、大学等専門委員会でこうした事案は報告されていない。ただ、報告そのものが減少傾向にあるので、報告がないだけなのか、あるいは実際に該当する事象がないのかの確認は出来ない。
- また、大阪府内大学就職問題連絡協議会（以下、「大就連」）において意見交換の機会もあるが、健康の告知書に関しての情報はなかったというのが現状。ただ、必要以上に健康情報を聞くのは問題であるとの認識から、大就連の研修会等を通じて大学のキャリアセンターとも問題意識を共有し、学生側の意識を高める、あるいは報告に繋がるような啓発に繋げていきたいと考えている。

大阪労働局

- 職業安定法の改正については、本来、職業紹介事業、労働者派遣事業を監督している大阪労働局の需給調整事業部の所掌事務になるが、本日は職業対策課から内容を簡単に説明する。（添付資料３枚に沿って説明）
- 改正の主の趣旨としては、募集情報用提供事業者の定義の見直し及び当該事業者に対する規制等の強化を行うという点。また、当該事業者や職業紹介事業者等に対して求人等の情報の的確な表示や個人情報の取扱についても求めるもの。
- 具体的な改正内容として、１つめは求人等に関する情報の的確な表示が新たに義務づけられたもの。虚偽の内容あるいは誤解を生じさせるような表示をしないこと、募集の終了、内容の変更があった場合は速やかに求人情報の提供を終了、内容変更することなどが義務となった。なお、本件が新設されたため、個人情報に関する条項が５条の５に変更になっている。
- ２つめは個人情報の取扱いに関するルールの変更について。個人情報の収集・使用・保管するにあたってはその業務の目的を明らかにした上で行うこととされた。これにより、ウェブサイト上への掲載や、書面の交付、メールによる通知などにより、利用者に対して個人情報の使用目的を明らかにしなければならない。例えば求人サイト運営事業者求人サイト以外のサービスの案内を送付するためなどに登録した情報を利用する場合、その旨を明示しなければならないこととなった。また合わせて、個人情報の指針も一部改訂となり、特に（６）が追加され、個人情報の収集に関して本人同意を得る際の適正な方法が示されている。
- ３つめは募集情報等提供事業者の定義見直し等について。今回の改正で、求人等の申込みを受けてではなく、インターネット上で公開されている求人情報・求職者情報を収集（クローリング）し、サイト上などで提供するサービスを行っている事業者についても募集情報等提供事業者に含まれることなった。また、募集情報等提供事業の中で利用者等の個人情報を収集する事業者を「特定募集情報等提供事業者」と定義し、当該事業者に該当する場合は、労働局に事前の届け出が必要となった。これに合わせて、特定募集情報等提供事業者についても、職業安定法５条５の個人情報の取扱い規定の対象となった。
- ○○委員から質問のあった求人サイト事業者に対する規制について、今までは職業安定法５条の５の対象ではなかったが、法改正により個人情報を取り扱う場合は届出が必要となり、また法に違反

した場合に罰則や業務停止命令など行政処分の対象にもなることとなった。
・ なお、「裏アカ調査」が改正法でどの程度まで規制ができるかについて、実際にどのような同意の取り方をしているかが把握できていないこと、改正されたばかりで事案の積み上げがないこと、また今回の改正の趣旨が「裏アカ調査」等の規制ではなく、職業紹介事業者や募集情報提供事業者等のサービスを利用する求職者等が提供した情報がどのように利用されるのかを理解したうえで、納得してサービスを利用できるようにすることが改正の趣旨である点も踏まえると、現状では先般のMBSの報道において厚生労働省の担当者が述べていた通り「裏アカ調査」については、出生地や親の職業などの把握に繋がる可能性が高く、基本的には好ましくないが、調査自体が明らかに違法、あるいは不正と言うのは難しいと考える。

委員
・ 改正法については、いわゆるマッチング事業者も対象になったという理解でよいか。

大阪労働局
・ 職業紹介事業者については従前から職業安定法に違反した場合、指導や罰則の対象となっている。今回新たに（職業安定法５条の５の）対象となったのは特定募集情報等提供事業者である。

委員
・ 法律の立て付けとしては理解した。具体的に本法に抵触して指導や強い注意等が行われたケースは大阪に限らず先例があるのか教えていただきたい。
・ というのも、マッチングも含むインターネット事業者、新たに法律の網にかかる業者や主に新卒学生向けのナビサイト事業者など、インターネット上の採用活動に関わる業者について、これまで本会議でうまくフォローできていないのではないかという問題意識が出ているが、これにつき大阪に限らず国の労働行政の中で把握している事例はあるかということ。

大阪労働局
・ 職業紹介事業者等に対して行政処分が行われ、プレスリリース等で公表されている案件もあるが、個別具体的な内容については所掌が異なるため把握していない。

委員
・ 例えば、労働行政として今回の法改正の新しく網をかえることになった領域やこれまでに既に法の網にかかっていたインターネット関係の事業者に対してや、ネットを通じた採用活動に関わる業者と求人企業とのやりとりに対してなども含め、本会で問題にしているような不適切な情報収集に関してこれまで行政指導しているか。

大阪労働局
・ (職業紹介事業者や求人情報サイトの運営事業者などへの指導は)需給調整事業部で所掌しており職業対策課では個別具体的な事例については把握していない。

委員

・　提案ですが、これまで本法の対象であった業者も含め、事業者を集めて改正の趣旨説明を行うと思うが、その際に公正採用選考の精神につき研修するようお願いしたい。

大阪労働局

・　現状も職業紹介事業者等に対しては、許可を取ったあとの説明会などで、公正な採用選考について説明の時間を設けているが、今回の改正の内容等も含めて、引き続き実施していきたい。

委員

・　どうも実態がわからないので実態調査が必要と思うが、インターネット上のエントリーシートがどうなっているかという調査、これは○○委員からも大学生の新卒採用に関しても掘り起こしが必要ではないかという趣旨の問題提起があった。また、私が勤めている大阪公立大学、市立大学だった当時、キャリア支援の職員から、報告すべき事案と気がついたケースもあるが、学生に働きかけても様式を書いて提出に至らなかったケースもあると聞いたことがある。やはり、出てくるのは氷山の一角という認識は皆さんお持ちだと思うが、その上でどういうふうに掘り起こしていけるかということ。その際に改正法がどのように活用できるのかお伺いしたかった次第です

委員

・　○○委員のご意見と私も同じ気持ち。裏アカウント問題に関して、改正法の指針の最後（六）について、この３点（イ、ロ、ハ）が重要だと思っている。
・　（イ）については、目的を「可能な限り具体的かつ詳細に明示する」ということだが、この健康調査やエントリーシートは就職のために使いますとしても、その項目（情報）についてどのように使えるのかということをどこまで書かなければならないのかが整理されていくと思っている。（ロ）については、同意することを労働者供給の条件としないということ。これを記載しないと、これ以上採用手続きの先に進めないとしてはならないということ。（ハ）については、自由な意思に基づき本人により明確に表示された同意であるということ。本人が就職のために明かしてもいいことかどうか、本人の明確な同意があるかどうかということ。
・　個人情報保護法はまだあまり進んでいないが、個人情報保護の問題ではEUにおいては自己情報コントロール権があってかなり進歩しており、本人の明確な意思による同意がないままインターネット上で個人情報が勝手に使われてしまうという問題から、それが示されていると思う。
・　違反事例の指導の際に本人同意の取り方を確認したり、大学専門委員会で報告書を上げてもらう際にエントリーシートがどのようなものかを学生から提出してもらったり、社会人の方で見たものを提出してもらうなどができないかと思う。
・　学生や社会人に対しても、三つのこと（指針のイ、ロ、ハ）が新しくできたので、就職のために自分の嫌なことや関係のないことを書かなくていいということを大就連、技専校などで応募者に説明をしたり、あるいは啓発したり学習したりができるのかどうなのかと思うし、今後進めたいと思う。それを進めることによって自分の権利は守られるということを認識し、権利侵害されたときに

「それはおかしい」と言える力になると思うので、そういうところを今後繋げていただきたいと思う。

大阪労働局

- 大学生の実態把握については非常に難しいと認識している。高校生、中学生の場合、学校そのものが職業相談や職業紹介が可能なため、学校の先生も深く入って様々な状況を知っているが、大学生になると多くを学生に任せており、学生が「もういい」と思えば、なかなか報告もしてくれず、事象が集まりにくいので、氷山の一角すぎるぐらいの状況だと認識している。
- ○○委員から教えていただいた指針（六）の3項目については非常に大事なことなので、様々な機会を捉えて今後周知をしなければならない。また、いただきました意見について、厚生労働省に上申をしていきたいと思う。
- また、教えていただいた各専門委員会で出た意見について、なるべく広く周知をしていく必要がある。これも周知しかないと思っている。

委員

- 裏アカウントについて、「裏」と表現をすると隠しているイメージだが、匿名アカウントという言い方もできると思う。匿名、仮名、本名であれ、採用時に提供した情報以外の情報を収集して、選考の判断材料にしてはいけないと思うがどうか。

事務局

- 採用選考時に収集する情報について、適性や能力をはかるために実施する質問によらなければならないことは、大就連を通じて大学のキャリアセンターの職員にも研修等を実施しており、またキャリアセンターから大学生への啓発を今までも実施している。今後は新たに法改正もあったので、これに基づいた啓発も実施していく必要があるかと思っている。

座長

- 健康に関する情報を収集すること、裏アカウントの問題について、その実態や全体像が十分つかめていないこともあるので、現状を把握した上で議論を深めていけるよう、事務局の方には現状把握、情報収集をお願いする。

事務局

- 〈その他：公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修について報告〉

座長

- 〈議事全体通しての質問、意見を確認〉

委員

- 事務局には伝えている問題意識だが、大学生の新卒採用については大学のキャリアセンターで面倒見ているが、既卒になると大学の就職支援の仕組みでは支援しきれていない。ハローワークの若者

就労支援等を利用する学生であれば、ハローワークで公正採用選考についてフォローしてもらえるだろうが、転職活動する大方が本日議論になったインターネット事業者を活用するケースが多いだろうと思う。

・ したがって、これまでより一層にこの会議で十分収集できていなかった情報を、むしろインターネット事業者が持ってしまっているし、関わってしまっている。その実態把握については実施してほしいし、問題意識を持ってインターネット事業者に労働行政の方から関わってほしい。○○委員から中高年の就職にインターネット事業者の大きく関わっているという問題意識も示されたが、問題としては同じことだろうと思うので、その辺り引き続き議論が必要である。

委員

・ 当然ながら業者の問題も大きいが、企業が業者を使わなければその業者も必要ない。業者を使う意味を企業の採用担当者がどのように理解しているのか。公正採用に対する理解を常に啓発していく必要がある。そこに、マスコミの中途半端で無批判な報道、苦言を呈すと厚生労働省の担当者が違法とは言えないという報道が流れてしまうと、やってもいいとなってしまう。問題は根深いとは思うが、まず企業に対してこれを使う意味をしっかり啓発することが大事。

・ また、指針にもあったが、家の周辺に聞き込み調査することは身元調査にあたり、明らかに駄目ということをＱ＆Ａなどで違法であると明確に示す必要がある。ここは違反とまでは言えない、ここは明確に違法と示すこと。○○委員も問題提起されたが、裏アカウント暴くこと自体が私は駄目だと思っているが、業者はネット上に匿名であれ公開されている情報を収集してまとめているだけで、どこが違法かという言い方をしているが、それを採用に使うという別の目的で使うことと自体駄目だと思っている。今後、様々な情報が集まり、業者の実態調査が進む中で、違法という線を明確に決めて指導していくといった早急な手立てを打たないと、やったもの勝ちのような状況になって、手に負えなくなる。

・ 以上、使用する企業への指導、マスコミの取り上げ方の問題、明確に駄目という厚生労働省の何らかの見解、この三つが不可欠だと思っているので、ぜひ検討のほどよろしくお願いする。

座長

・ 様々意見いただいたが、特に健康に関する情報収集と裏アカウントの問題について、議論していくにあたり、現状をしっかり把握していくことが課題かと思うので、その点については事務局にお願いしたい。

・ 全体通して感じたことが一点ある。私が他府県関係専門委員会の座長を担っていたころ、特定の県から多くの報告が出て、全体の半分はその県だったことが数年続いた。その後、報告数が減って他の府県と変わらなくなった。おそらく現場の先生が熱心に指導されて、生徒の意識も高くなり、問題点に気づき、報告が多く上がってきたのだろう。そういう意味で、やはり応募者に対する啓発は非常に大事だと思う。氷山の一角という話が委員からあったが、その一角をできるだけ大きくするためにも、応募者への啓発が重要だと痛感する。加えて、事業所に対する啓発も当然大事であり、さらに本会議で議論を深めていければと思う。

令和４年度　公正採用・雇用促進会議　大学等専門委員会【概要】

令和５年３月２日（火）開催

➢ 議　　事

(1) 前回会議（令和４年１月 25 日開催）について報告（事務局）

(2) 公正採用・雇用促進会議　大学等専門委員会設置要綱の改正について報告（事務局）

■　公正採用・雇用促進会議（親会議）にて設置要綱の改正を承認された旨共有。

(3) 大就連としての大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取組みについて報告（本会委員）

(4) 大学生等の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について（本会委員）

【大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数/問題のある募集要項等（就職担当者から）/学生からの報告による問題事象への対応】（平成 29 年度から令和３年度、令和４年度上期まで）
- 令和３年度　学生から０件
- 令和４年度上期　学生から０件

■　<u>本会委員からの質疑（大学担当者に対して）</u>
- 問題事象報告件数が０件の要因について。

■　<u>本会委員（大学担当者）からのご意見</u>

【四年制大学（総合大学）】
- オンライン面接の増加で、特にグループ面接の中で問題事象につながる発言の場面が減ったのではないか。
- 企業側の人権への認識が改善されている一方で、学生の認識が甘いのではないか。
- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響によるオンライン化によって学生と教職員の距離ができたのではないか。
- 報告書をダウンロードする手間。
- 学生側が問題事象の情報共有を拒んでいるケースあり。

【四年制大学（専門大学、単科大学）※就職先の業種がある程度限定されている】
- 企業に就職する学生の絶対数が少ないため報告件数が少ない。
- 面接のオンライン化に伴い、企業側が面接方法や内容を見直ししていることが推察される。
- 保育系の面接では母園を受験する学生も多く、学生をリラックスさせるために家族の話題を面接でされている場合もあるが、学生自身の問題認識がないため報告に至らず。大学側から事業所へ問題事象となる質問について控えていただくよう取り組みたい。

■　<u>本会委員からのご意見</u>
- 私企業以外の公的機関でも問題事象が報告されるケースもある。大学担当者へ意識啓発の依頼。
- 報告された件数の通りであれば、いい方向に向かっている。一方で、本当に問題事象が減っている側面と、情報が出てきていないだけという側面がある。両方の側面があると考え、引き続き注視が必要。
- 企業においてつい質問してしまったケースは以前から多かった。今回の報告件数は０件であったが、引き続き注視が必要。

(5) 厚生労働省、文部科学省に対する「令和５年度人権施策並びに予算に関する要望」および文部科学省からの回答について報告（事務局）

(6) 令和４年度 公正採用・雇用促進会議（令和４年 11 月 12 日開催）からの情報共有（事務局）

■ 大阪府商工労働部（事務局）より情報共有

・「健康についての告知書」及び「ＳＮＳ調査（裏アカウント調査）」に関する情報共有の実施。

・大阪府ではＳＮＳ調査（裏アカウント調査）に関する問題事象の報告はなく、実情は把握できていない。親会議ではＳＮＳ調査（裏アカウント調査）を行う調査会社の課題整理と、利用する企業に対してその問題性につきどのように啓発していくか課題であると意見を交わされた。

■ 本会委員からの意見

・公正な採用選考という観点から、「ＳＮＳ調査（裏アカウント調査）」は留意すべき事項。調査に当たっての個人情報の収集に関する同意に対する学生と企業側の認識のずれがないかも懸念される。

・実態が解明されておらず不透明ではあるが、「ＳＮＳ調査（裏アカウント調査）」に関して注視が必要。

以上

令和４年度　公正採用・雇用促進会議　大学等専門委員会　要旨

○　開催日　　令和５年３月２日（木曜日）13時から15時

○　場　所　　エル・おおさか本館１１階　セミナールーム

○　出席委員

近畿大学　人権問題研究所　准教授（座長）	李　嘉永
一般財団法人大阪府人権協会　執行理事兼事務局次長	宮前　綾子
公益社団法人関西経済連合会　労働政策部 担当部長	平岡　潤二
関西大学　キャリアセンター　事務グループ	伊藤　邦典
（大学等就職問題連絡協議会　代表幹事校）	
桃山学院教育大学　キャリアラーニングセンター	辰巳　吉孝
（大学等就職問題連絡協議会　代表幹事校）	
常磐会学園大学・常磐会短期大学　　進路支援センター	井上　智代
（大学等就職問題連絡協議会　雇用促進会議委員校）	
梅花女子大学　就職部　就職支援グループ	宮下　敏
（大学等就職問題連絡協議会　雇用促進会議委員校）	
大阪信愛学院大学・大阪信愛学院短期大学 キャリア支援センター	竹内　美代子
（大学等就職問題連絡協議会　雇用促進会議委員校）	
大阪企業人権協議会　事務長	宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会　理事長	柄川　忠一
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター　常務理事	加藤　真
大阪労働局職業安定部　職業対策課　課長補佐	八又　保
大阪府商工労働部　雇用推進室　労働環境課長	芝　博基

事務局

（１）前回会議（令和３年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会）について会議概要により報告

（２）要綱改正について、下記のとおり報告

会議資料の13ページと14ページをお開きください。本件は、14ページ掲載の設置要綱新旧対照表の中ほどにある「2 委員の構成」3 番目にある、大阪府下大学等就職問題連絡協議会の名称の記載を、大阪府内大学等就職問題連絡協議会に変更する改正でございます。本件については、既に昨年度の本委員会においてご承認いただいておりましたので、今般、雇促会の親会議の委員あて、令和６年１月31日付け書面で本件を諮りましたところ、過半数の異議なしをもって可決されましたのでご報告いたします。なお、13ページの文書は、その親会議の委員あてに結果報告をさせていただいた文章となっております。

座長

・　要綱改正につき、異議無く可決されたとのことです。事務局からの説明につき、特にご質問、ご意見等ございませんので、次の議事３に移りたいと思います。

・　大就連としての大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取組みにつき、大阪府内大学等就職問題連絡協議会の代表幹事からご説明をいただきたいと思います。

委員

- 議事３について代表幹事校としてご説明をいたします。その前に、大就連の設置目的ですが、資料25ページ、要綱の一番上「１．目的」に記載の通り、大学等が行う職業紹介業務の円滑な推進、特に差別のない公正な採用選考に向けて、大学等が連携を密にし、相互に研究協議するということを目的としております。この協議会は大阪府内の大学、短期大学および高等専門学校で構成されておりまして、令和４年度現在の加盟校は71校ということになっている。本日の会議には、先ほど事務局からご紹介いただきました通り、代表幹事校２校、大学等専門委員会の委員として３校、合計５校が出席しております。
- 関連資料３「大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取組みの経過」（p.15）を説明

座長

- ご報告につきましてご意見ご質問等ないようですので、次の事項に移ってまいりたいと思います。
- 議事の４、大学生等の就職に関わる問題事象報告に対する事実確認および指導状況について事務局からご説明お願いします。

事務局

- 関連資料４「大学生等の就職に関わる問題事象報告に対する事実確認および指導状況について」（p.18-21）を説明

委員

- 久しぶりの０件ということですが、０件になった要因等について、新型コロナということもあろうかと思いますが、その辺りを大学の皆様にお伺いできればと思います。
- それと、令和４年度上期までは０件ということでございますが、下期も今のところ０件かどうか、正式な報告ではないですが、おっしゃれる範囲でご報告いただければと存じます。

委員

- 昨年度は０件ということですが、本学の状況で申し上げると、採用選考過程で２回~３回の面接が実施される中で、半分以上がまだオンラインで実施されていることが非常に大きな要因かと思います。回数のうちの半分以上という意味です。どうしてもオンラインだと若干の時間のずれもありますし、オンライン面接での全体の雰囲気、特にグループ面接の中で問題事象に繋がるような発言をする場面がなかなか生じないのではないかと感じます。令和２年度がいわゆるコロナ１年目で、そのときには報告件数はあがっており、そこから急にゼロとなった理由は不明ですが、大きな要因はオンラインだと思います。
- それと、大前提として、企業の皆様の認識、取組みなども非常に改善されているのではないかとも思います。特に昨今、例えば多様性、LGBTや人種等に対してしっかりと理解されているところが増えているのではないかと思います。学生から相談があっても、企業側というより学生の認識が不十分であったりすることの方が多いかもしれません。私はこの２年間で数件しか聞いておらず、本学ではその程度の件数です。いま申し上げた二つの理由が大きいと思います。

委員

- 本学の場合だと三つ理由が挙げられるかなと思います。まず一つが、先ほどの話とも近いですが、この２～３年のオンライン化により学生と学校の教職員の距離ができてしまい、報告が上がりにくくなっていること。
- もう一つは、報告のし難さ、報告書ダウンロードして記載するという形になっているが、なかなかこのダウンロードして記載するというのは手間がかかるのかと思う。例えばフォームとかであれば、もっと報告しやすいのかなと感じます。
- 最後三つ目ですが、本学の場合だと、問題事象が全くないというわけではないですが、こういったものを、大就連や他の団体に情報共有していいかどうかを学生に確認し、許可を得てから報告する流れでやっており、外部には出さないで欲しいという学生がすごく増えている。なので、学内だけの共有で留まって終わっている情報もたくさんあるが理由として挙げられると思っています。

委員

- このコロナ禍にあって、やはり企業の採用の方法、あるいは学生さんとの面談の方法も様々工夫が重ねられたことだと思います。ここに示される数値の通りであれば、いい方向に向かっているかということもありますが、一方で企業もある一定オンラインでの面接に関するいう留意事項というのはしっかりと学びつつ、試みてきたところだと思います。
- 私ども同企連の会員企業は、大阪を中心に 137 企業あり、都度、公正な採用選考に関する啓発、或いは今回の資料に付いているような「採用選考に向けたお願い」の発出を周知しているが、そのような中で、露骨な表現があった場合には多分出てくるでしょうが、これまで報告上がってきたようなものが影に隠れていないかは懸念するところ。しかしながら、現実として私がこの実態を見たときには、いい方向として、さらに啓発をしていく必要があるという感想を持ちましたので、これをもとに、取り組みの継続性は必要だと思ったところです。

事務局

- ○○委員にご質問いただいた、下期の状況の共有ですが、詳細なものの共有は難しいですが、下期に入ってから大就連の事務局に少しずつ報告が上がってきているのが現状です。ただ、数年前のような多い件数ではないですが、１、２件という数の報告があがっております。
- なお、○○大学と○○大学から現状を教えていただきましたが、各校それぞれ学生の進路も異なるかと思いますので、その他の大就連の委員にみなさまからも状況をお伺いできればと思いますので、よろしくお願いします。

委員

- 本学は大学名の通り、教育大学であり、基本的に学生は教員を目指しており、企業に就職するという学生はさほど多くないという現状で、２，３割程度かと思います。そういった事情から、本学ではご報告のあった件数以上に問題事象は上がってきていない現状です。ご報告では数年前から全体の件数が減っているようですが、本学ではその数年前から０件という状況です。
- 学生については、（企業就職する学生の）絶対数が少ないですが、（公正採用を）意識してきておりますし、一方で企業でもこういう社会情勢の中で研修されており、オンラインを機に面接の仕方や内容などを見直していることもあり、こういう状況なのかと推察をしています。

委員

- 本学についても、大学の方は教育、短大の方は保育の単科大学であり、90%以上が教育や保育の方面に就職しており、企業に就職する学生は１割にも満たない状況であり、毎年問題事象がほぼ出てきていません。企業に就職する学生に一応の聞き取りは実施しているが、特に（就職差別に関わるようなこと）言われた何かあったという話は出ていないので、そこまで詳しいことは聞いていない現状にあると思います。
- ただ、保育の方になると、昔ながらの求人票はないことはないし、面接のときにちょっとした趣味を聞かれたり、ご家族のことを話題にされたりというのがあるが、面接をリラックスさせるための雰囲気づくりということで、学生としても嫌な気がしておらず、リラックスできる話をしてもらったという認識で、そういった話しを聞くことはある。ですので、特に問題として挙げていないのが、本学の現状です。

委員

- 本学も教育学部と看護学部、短期大学は子供教育学科と看護学科ということで、企業に就職を希望する学生はあまりおりません。短期大学については、この３月に看護学科を残して閉鎖する学校でございますので、企業への就職活動は今年度ございませんでした。過去にさかのぼって考えましても、企業への就職活動においては、面接での問題点、募集での問題点ついて、最近は企業の方もよく知っておられるのか、学生が受験をした際に困ったことや、嫌な思いをしたというような内容の報告は、ほぼあがっておりません。なお、（就職差別につながること）聞かれたら報告するよう、事前に一応指導しておりますので、そういう意味で何もなかったと把握しております。
- ただ、教職系の幼稚園・保育園の方については自分の出身園を受けたいという学生の場合、当時の先生が残っておられて、面接のときに「覚えてるよ、懐かしいね、お母さん元気、お父さん今でも頑張ってはるの？」というような話の中で、採用活動が進んでしまうのは現にあります。そういった中、不採用にはなっておりませんが、問題事象があればどうかとは思う反面、久しぶりに再会したので話題になったという話を園から伺ったりするので、問題事象としては捉えにくいと思っている。ただ、園の方でも過去に問題事例はあったと思いますので、こちらからお話ししやすい園には逆に大学から問題になる質問や、学生が困る質問について控えていただくよう伝えることで、公正採用選考の取組みに繋げていきたいと思っているところです。

委員

- お話を伺い、本日ご出席の大学の皆様は専科大学が多いので、そのような状況にあるのかなと思いました。１つ感想と１つ質問があります。１つは、教員にせよ、私企業でないにせよ、数年間の中でいわゆる公的機関による差別事象が上がってきたこともありますので、やはり皆様の方でも、企業に就職する学生だけ厳しく指導されていることはないかと思いますが、公的機関に就職される方に対しても意識啓発をお願いしたいというのが１点。
- それと、お話を伺っていると、企業側の人権感覚などが向上してきているのではないかというご意見あったかと思いますが、この数年上がってきた事象の中で、担当者は公正採用についてよく認識しているが、最後の面接のところで社長さんや意思決定される方がポロッと（問題質問を）言ってしまったり、リラックスさせるために言ってしまったりというような事案が多かったように思って

おりますが、いわゆる就職担当の方だけではなく、トップの方への啓発も進んできている、そういった傾向にあるということでしょうか。最終的な面接ではトップの方が出てこられると思いますが、そういったシーンでも問題がなかったという感覚でしょうか。企業側の皆様も含めて伺いたいです。

委員

- 企業側ということでお話しますと、私は採用担当ではございませんが、0件というのはちょっと意外でした。実際、2次面接以降ですと、まだまだリアルで実施されているような状況もあり、そういう中では、採用担当者が十分教育を受けて注意して進みますし、またハラスメントにもならないように十分留意していると思いますが、お話いただいたように、やはり上の方などがうっかり家族のことを聞いてしまうとか、ポロッと聞いてしまうことは、実際にはまだ起こっているのではないか心配しているところです。ただ、先ほど、○○委員がお話いただいた、学生の方に報告をするということがなかなか認知されてないか、或いは報告書には上がってないけれども、聞き取り対応されているといったものが隠れているのかなと感じているところです。
- 話は少しずれますが、昨日、職業能力開発専門委員会に出席いたしました。そちらではかなりの件数、10件以上あがっており、その中では、トップの方がポロッと聞いてしまっている、あるいは最寄り駅のことを聞いており、採用するからということで、実際その人は通勤大丈夫だろうかということで聞いてしまっているようでした。ただ、そういう事例はあるということでしたので、企業として襟を正し、継続して考えていかないと思いました。

委員

- 企業で採用の実務を担当していたのは15年ほど前になりますが、それ以降も現状どのような変化があるのかを見ながら業務にあたっております。トップの方がポロッとっていうのは昔から結構あり得る話、しかしながら、私が知り得る限り、企業の担当者が理解していてトップが理解していないということよりも、むしろ、その事前において採用選考であるというしっかりとした認識のもとに対応しているかどうか、その前段にいかなるレクチャーをしたのかどうか、これにかかっているかと思っています。おそらく最近では、企業はしっかりとしたレクチャーをやっていますし、オーナー企業で勝手に社長が面接に割り込んでくるような状況での発言はまずないでしょう。そうすると、おのずと件数も減ってくるでしょうし、露骨な差別発言、差別質問がない限りは上がってこない現状にあるのかもしれません。
- 一方で、懸念するのは、企業としての個人情報の保護がしっかりされているかどうか、学生・応募者の個人情報保護がしっかりとなされているかどうか。そのような観点から、見ていく必要があるとの感想を持ちました。

座長

- 昨年度でしたか、大きな事件がネット上で炎上しておりました。日本国籍を持っていないことで選考からはじいてしまったという大きな事象がありました。たしか大阪ではなかったと記憶しておりますが、そういった事象が大きく報道もされ、ネット上で、表現が適切かどうかわかりませんが、炎上もしておりますので、なおさら企業の皆様は気を引き締めなければいけないと受け止められたかと思います。また、オンラインでの面接になると、記録に残しやすいのかなと、対面での記録であればICレコーダーになるのでしょうが、パソコン、タブレットでの面接ということになると、

こちら側で音声の録音、動画で記録するなど、証拠を残しやすい環境にあると思っています。そうした点からしてもオンラインでの面接というのを実施されるにあたって改めて留意事項を共有されたというお話がありましたが、公正採用選考の観点からもオンラインでの面接というのは積極的な影響があるのかなと感じました。

・ また、他の分野でも同じですが、０件というのは、本当に減っているという側面と、情報が出てきていないだけという側面の両方の可能性があると考えています。ハラスメント事案でも同じで、積極的に取り組んでいる場合は件数が上がっていき、徹底して隠ぺいすれば０件になってしまうという悩ましい問題があるかと思っています。ですので、この０件という数字は、両方の側面があるというように考えながら見ていく必要があると感じた次第です。

座長

・ 続きまして、議事の５.「厚生労働省、文部科学省に対する令和５年度人権施策並びに予算に関する要望における取組み」について事務局から報告を受けたいと思います。

事務局

・ 関連資料５「厚生労働省、文部科学省に対する令和５年度人権施策並びに予算に関する要望における取組み」（p.22,23）を説明

・ 文部科学省からの回答につき、口頭で報告（前日に回答があったため資料なし）

○ 文部科学省では、厚生労働省と連携し、各大学等に求職者向けリーフレットを配布し、公正な採用選考に関する周知を行うとともに、学生からの相談があった場合の相談体制の整備などについても案内しているところである。また、学生の就職採用活動については、内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の４府省より、経済団体、業界団体に対して、公平公正で透明な採用、個人情報の不適切な取り扱いの防止の徹底について要請している。このような取り組みを通じて引き続き学生が学業に専念し、安心して就職活動に取り組める環境を確保できるよう努めてまいりたいと考えているとの回答を得ております。

座長

・ ただいまの報告につきまして委員の皆様からのご質問ご意見等はございますか。

座長

・ 感想になりますが、とりわけナビサイトを通じた就職活動が学生にとって主流になっていることもあり、ナビサイト事業の運営企業に対して要請が行われたということですが、事業者もそういった要請に応じる動きが出てきているということは、大変積極的でいいことだと感じております。

・ ただ、１点気になるのは、公正採用選考の情報を出してくれているのは大変素晴らしいことではあるのですが、実際にナビサイト中身が公正採用選考に沿ったものになっているのかどうかというのが肝心かなと思いますが、そこまではまだ踏み込めていない状況なのかと感じております。要はエントリーシートなどの作成にあたって、それが公正採用選考との関わりで適正なものになっているかどうかが重要と思うのですが、そこに辿り着くにはもう少し時間が必要なのかなあと感じた次第であります。その点では、厚生労働省の尽力に期待したところです。

委員

・　質問ですが、ナビサイト事業者さんの業種業態、カテゴリーは何になりますでしょうか。有料職業紹介業になりますか。位置づけがどうなのかなという危惧をしておりまして、事業の周知ＰＲの仕方も多様になっているように思います。

委員

・　情報提供事業者になるのではないですか。特段ナビサイトが職業紹介をしているわけではないと思いますが、事業者によって手法が異なるので、一概には言えないとは思います。ここで厚生労働省が言っている「バナーを貼る」というのは、企業向けというより、どっちかというと利用する学生さんに見ていただくという観点だと思います。最初に実施したのは、数年前の内定辞退率の問題があったときだったと記憶しています。

座長

・　職安法の改正によって、このような新たな動きが出ているので、今後も注目してまいりたいと思います。ご質問、ご意見ないようでしたら次の議事「令和５年度公正採用雇用促進会議からの情報共有」について事務局からご報告お願いします。

事務局

・　「健康についての告知書」：資料の２４ページをご覧ください。これは、令和２年度に使用された社用紙の例であり、企業が特定されないよう大阪府で加工したものです。委員からのご意見として、健康に関する告知書など社用紙を使った健康状態の把握ついて、内容的に医療の関係者や労務管理の専門家などの協力がなければ質問項目の設定や記載内容の分析ができないような詳細なものもある。とのことでした。なお、本件については、親会議に先立って職業能力開発専門委員会において意見交換されており、職能委員も担われている他の委員からは、社会人採用の際に多いと認識していたが、社会人採用に限らず既に健康状態を聞くということが常態化されているのではとの懸念のお声もありました。
・　「裏アカウント調査」：本件についての資料はございません。なお、「裏アカウント調査」とは、事務局調べですと、就職活動中の学生らが、匿名でＳＮＳに投稿した内容（通称「裏アカ」）を、企業が採用時に活用しようと調査するもので、企業から調査を依頼された調査会社は、本名のアカウント（「表」）に掲載されている情報や、履歴書・エントリーシートなどを手掛かりに、裏アカを特定するものです。委員からご意見として、学生に啓発を進める必要はあるが、この問題は裾野が広がっている状況にあると理解している。差別に繋がる情報を調べないとしながらも、調べる過程の中でセンシティブな情報に接する可能性がある。また、個人情報の収集について同意があるとのことだが、雇う側と雇われる側という立場が異なる中でその同意が果たして有効なのかという問題がある。さらに、調査会社のサイトには、裏アカウント調査を入り口に、バックグラウンドチェックとして求職者の近隣住宅に聞き込み調査をするという、いわゆる身元調査を売りにしているような宣伝も散見される。こうした裏アカウント調査を行う調査会社の課題整理と、利用する企業に対してその問題性につきどのように啓発していくかが課題と認識している。とのことでした。
・　ただいま共有させていただきました、２件に関しては親会議の座長より現状をしっかり把握していくよう、賜っております。

座長

・　本件について、委員の皆様からご意見ご質問がありましたら伺えればと思いますが、いかがでしょうか。

座長

・　裏アカウント調査ということで、近年の IT 化の中で新たに発生してきた事象と認識しておりますが、先ほどご報告内容にもありましたように、本人特定でありますとか、身元調査が繋がるような調査内容になってきているのであれば公正採用選考の観点からは由々しき事態と感じていますが。他方で、お寿司屋さんの件でいろいろ問題が発生しており、ＳＮＳ上で不適切な動画、言動を公開し、それがネット上で大きな問題になってしまうという事象もあります。そうした点からすると、企業の皆様としてもネット上での活動が気になるというのも理解できるわけであります。そうしますと、この裏アカウント調査が実際どこまでの広がりを見せているのか、また、公正採用選考の観点からどこまでの問題があるのか、引き続き注目していかなければいけないと思いますし、それに対してどういった対応が可能なのかという悩ましい問題だと感じているところであります。つきましては、親会議の座長からも引き続き注目してほしいという要望があったということですし、私も非常に大きな問題と感じておりますので、引き続き把握のほどお願いしたいと思っております。

委員

・　現状を知らないのでお教えていただきたい。事務局から、個人情報を取るという同意は学生さんから得ているけど、という報告がありました。その同意書について、いわゆる裏アカウントＳＮＳも調べますがよろしいか、といったことは恐らく書かれてないと思いますが、学生さんがサインをするときに何をどのように想像しているのか。企業はそれを、同意を得たと受け取るわけでしょうけど、実際の文言は会社によって様々だと思うので、これっていう定型文ないかと思いますが、そのあたりは親会議で報告があったのでしょうか。

事務局

・　〇〇委員から頂戴したご意見について、親会議においても一部の委員から同様にご意見いただいておりますが、現状では、この裏アカウントに関する問題事象が大阪府に上がってきておらず、実際どうなっているのかがわからない状況です。

座長

・　よろしければ、企業の委員からご意見頂戴できますでしょうか。

委員

・　昨年の秋口から裏アカウント調査について、民放の報道があったり、関西だけではなく中部方面でも放送されたり、と注目が高い内容です。そういったところについては、大阪同企連という組織としましては、各企業に対して公正な採用選考を中心に、問題意識を持った取り扱いをしてください、使え、使うなということでなく、当該企業における公正な採用選考システム上そういったことの取扱いはしっかり確認しておいてくださいと、このような周知徹底をしてまいります。2 月に 137 の

会員企業が一堂に会する「トップ会」があり、各企業の役員級が集結しましたが、その際も公正な採用選考という観点からするとアカウント調査は非常に留意すべき事項でありますと伝えています。事業者さんがいらっしゃるわけですから、使うなとは言えないですが、公正採用を切り口とした注意喚起を行っていきます。調査会社はその裏アカウント調査を採用選考だけで使っていますかね。そういったわけでもなさそうですし、様々な調査をしていく中で、そのようなオプションでは現地調査まで行きますよとＰＲ文書にうたっているのであれば、公正採用選考に留意をしてやらなければ御社のブランドイメージを損ないますよというような周知はやっていたところです。例えば、明らかに違法であるというような結論が今後出れば、違法行為ですよと言っていけるが、実態が解明されておらず不明確なので、今のところそのような対応をしつつ、状況を把握していこうかと思っているところ。

座長

・ 裏アカウント調査で、本人の裏アカだと特定したとしても、本当にそのアカウントが本人ものか、よくわからない中で悪用されるということがあれば、それこそ非常に危うい事態なのかなと感じます。その点からも、今後どうなっていくのか、引き続き検討してまいりたいと思います。

座長

・ 議事については以上でございますが、せっかくの機会ですので、議事以外に関しても情報交換、意見交換ができればと思っておりますが、いかがでしょうか。なければ、最後に一言、本日参加して感じたことについて再度申し上げたいと思います。
・ とりわけ、意見交換がありました問題事象０件をどう見るのかについて、その多様性であったり、今般の公正採用選考に関わる意識啓発が進んでいるであったり、あるいは社長面接の前にきちんとレクチャーしておれば機能している状況がある。他方で、懸念されるのは、大就連の委員からもお話のあったように、学生からの報告があがってこない点についてどう対処していけるのか。この点については、会議前に○○委員とも少し話をしましたが、私も大学に務めており、学生があまり大学に通ってこないという状況、もちろんそれはオンライン授業をやっている関係ではありますが、近年はようやく登校の規制というのが緩やかになってきており、登校する学生も増えてきております。しかし、コロナ前の状況にまで戻っているかというと、そうではない。そうした中で、この公正採用選考について学生さんアウトリーチするといいますか、こういう問題があったらこのように報告してほしいと（アナウンス）する機会をどう広げていけるのか。そういったことが、この０件の状況を考えるに当たって大きな課題なのではないかと感じた次第であります。
・ また、裏アカウント調査等にも鑑みえますように、ＩＴ化というのがこの就活生にもたらしていること。積極的な影響ももちろんあると思いますし、他方で懸念すべき点も今回の会議で色々と確認できたのかなと感じている次第であります。今回の皆様からのご意見、ご質問、そして情報提供を踏まえ、今後も一層、大阪府における公正な採用選考、そして学生さんたちが差別を受けることなく就活を進め、そして就職できるような環境作りに貢献してまいりたいと思いますので、委員の皆様も今後とも積極的な情報提供、ご意見を賜りますようお願いを申しまして、本日の会議を終了したいと思います。
・ 円滑な議事進行にご協力をいただきまして、委員の皆様には心より感謝を申し上げたいと思います。どうもありがとうございました。なお、本日の会議内容につきましては、次回開催されます公正採

用・雇用促進会議の親会議に報告をいたします。

事務局

・ ○○委員、スムーズな議事進行ありがとうございました。以上をもちまして公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会を閉会いたします。皆様ありがとうございました。

令和４年度

公正採用・雇用促進会議

大学等専門委員会

と　き　　令和５年３月２日（木曜日）午後１時から
ところ　　エル・おおさか本館１１階　セミナールーム

次　　第

１　開　　会

２　委員紹介

３　座長選出

４　議　　事

(1)【関連資料１】
前回会議（令和３年度　公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会）について
…… ４

(2)【関連資料２】
公正採用・雇用促進会議　大学等専門委員会設置要綱の改正について
…… １３

(3)【関連資料３】
大就連としての大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取組みについて
…… １５

(4)【関連資料４】
大学生等の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について
…… １８

(5)【関連資料５】
厚生労働省、文部科学省に対する「令和５年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み
…… ２２

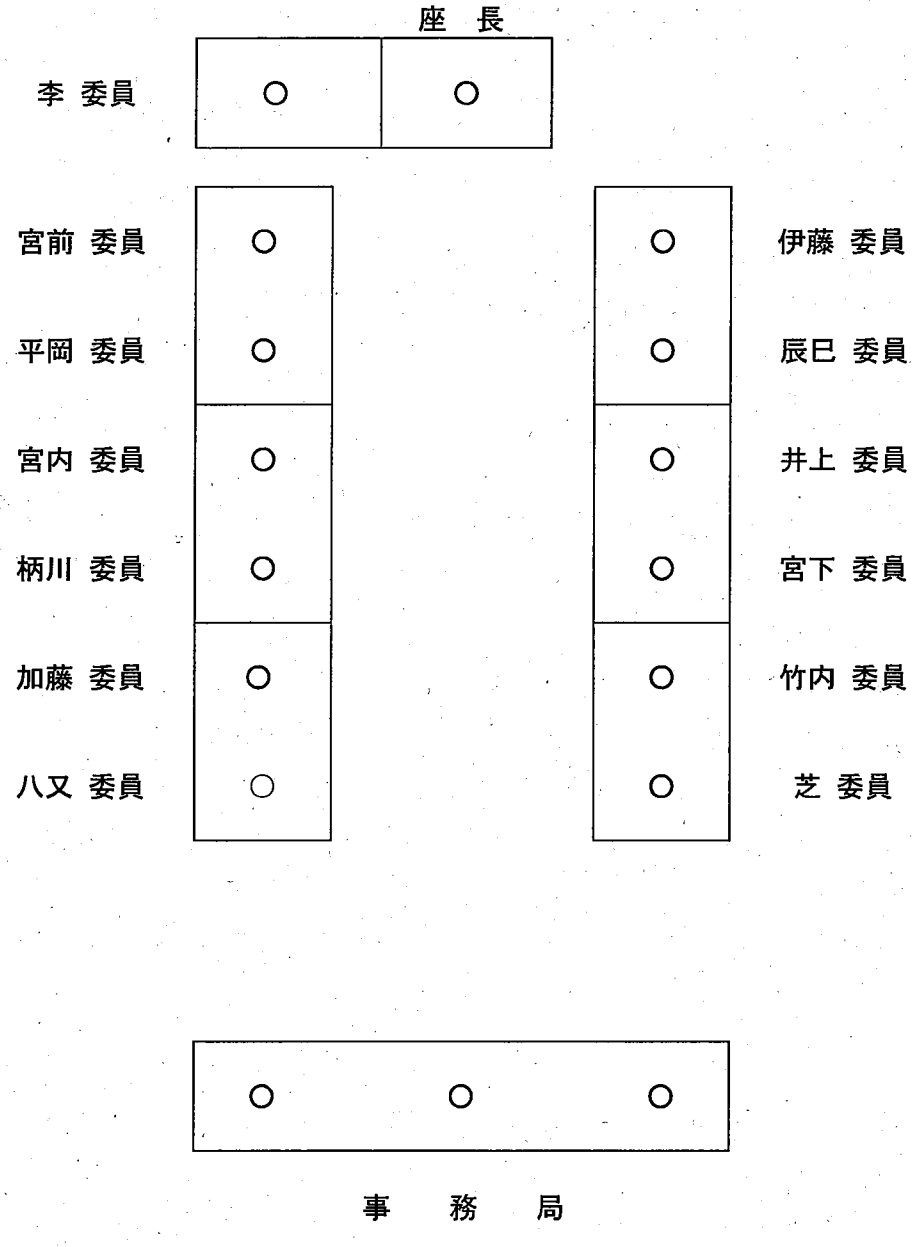
(6)【関連資料６】
令和４年度 公正採用・雇用促進会議（令和４年 11 月 12 日開催）からの情報共有
・　「健康についての告知書」
・　「裏アカウント調査」
…… ２４

令和４年度　公正採用・雇用促進会議　大学等専門委員会　委員名簿

機関団体名	役職名	氏　　名	備　考
近畿大学 人権問題研究所	准教授	李　嘉永	
一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事 兼 事務局次長	宮前　綾子	
公益社団法人 関西経済連合会	労働政策部 担当部長	平岡　潤二	
関西大学	キャリアセンター 事務グループ	伊藤　邦典	大学等就職問題連絡協議会 （代表幹事校）
桃山学院教育大学	キャリアラーニン グセンター	辰巳　吉孝	大学等就職問題連絡協議会 （代表幹事校）
常磐会学園大学 常磐会短期大学	進路支援センター	井上　智代	大学等就職問題連絡協議会 （雇用促進会議委員校）
梅花女子大学	就職部 就職支援グループ	宮下　敏	大学等就職問題連絡協議会 （雇用促進会議委員校）
大阪信愛学院大学 大阪信愛学院短期大学	キャリア支援 センター	竹内　美代子	大学等就職問題連絡協議会 （雇用促進会議委員校）
大阪企業人権協議会	事務長	宮内　雅也	
大阪同和・ 人権問題企業連絡会	理事長	柄川　忠一	
一般社団法人公正採用 人権啓発推進センター	常務理事	加藤　真	
大阪労働局職業安定部	職業対策課 課長補佐	八又　保	
大阪府商工労働部 雇用推進室	労働環境課長	芝　博基	

公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会設置要綱（別掲）

配　席　図


座　長
李 委員
宮前 委員
平岡 委員
宮内 委員
柄川 委員
加藤 委員
八又 委員
伊藤 委員
辰巳 委員
井上 委員
宮下 委員
竹内 委員
芝 委員
事　務　局

【関連資料１】

令和３年度　公正採用・雇用促進会議　大学等専門委員会　要旨

１　開催日　　令和４年１月 25 日（水曜日）15 時から 17 時
２　場　所　　エル・おおさか本館１０階　松・竹
３　出席委員　近畿大学　人権問題研究所　教授（座長）　熊本　理抄
一般財団法人大阪府人権協会　執行理事兼事務局次長　宮前　綾子
公益社団法人関西経済連合会　労働政策部 担当部長　平岡　潤二
関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部　キャリアセンター　石飛　直也
（大学等就職問題連絡協議会　代表幹事校）
関西福祉科学大学・関西女子短期大学　学生支援センター　増田委員代理
一谷　圭
（大学等就職問題連絡協議会　雇用促進会議委員校）
近畿大学・近畿大学短期大学部　キャリアセンター　鈴木　剛
（大学等就職問題連絡協議会　雇用促進会議委員校）
四天王寺大学・四天王寺大学短期大学部　キャリアセンター　永井　博嗣
（大学等就職問題連絡協議会　雇用促進会議委員校）
大阪企業人権協議会　事務長　宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会　理事長　柄川　忠一
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター　理事　島谷　祐介
大阪労働局職業安定部　職業対策課　課長補佐　八又　保
大阪府商工労働部　雇用推進室　労働環境課長　森下　圭一
４　議事要旨
熊本委員を座長に選出
（１）前回会議（令和２年度　公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会）について
①令和２年度の会議概要を資料に沿って報告（事務局）
②令和２年１月 15 日付け厚生労働省告示第五号「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用上講ずべき措置等の指針」及び当委員会におけるオワハラの取扱いについて
（事務局）昨年度の議論の中で、資料７ページの最終行から８ページの４行目までになるが、委員から令和２年１月 15 日付け厚生労働省告示第五号において、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用上講ずべき措置等の指針」、いわゆるパワハラの雇用管理上講ずべき措置についての指針が出ている。その中で就職活動中の学生等の求職者にもそういった言動をしてはならないということについて、これがいわゆるオワハラに当たるのか、オワハラがパワハラに当たる場合、オワハラを報告案件とするのか、というご意見をいただいた。
事務局において、「令和２年１月 15 日付け厚生労働省告示第５号、いわゆるパワハラ指針でいうハラスメントにオワハラが該当するのかを大阪労働局に確認したところ、この指針に示されている職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型にオワハラと呼ばれる行為が該当するか否かで判断することになる。オワハラの内容にもよるが、『企業が新卒採用において、内々定を出した学生に、以降の就職活動を終えるよう働きかける行為や、内定を出す条件として長期的に学生を拘束する行為』ということであると、職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型として示されている行為には当たらないと認識しているとの回答があった。
令和３年厚生労働省告示第 187 号改正告示「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」において、「採用内定又は採用内々定を行うことと引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。」が規定されており、求職者本人が事業所への指導を求めている場合は、大阪労働局において事案確認を行い、オワハラの事実があれば指導するとのことであった。
これらのことから、オワハラについては、内定取り消しと同じく就職差別とは異なるため、事務局としては、大学等専門委員会への報告対象にはしないこととしたい。大就連で扱っているのは就職差別の事象であり、こちらについては毎月大就連事務局から各大学に照会をし、発生時に報告いただいている。
（宮前委員）労働局の方に通達等の趣旨を確認し、いただいた回答の内容は理解した。ただ、どうしても、

問題が表面化するのは本人からの声が上がってからになる。そうであれば、なおさら大学の担当者の方にも伺いたいが、今、特にコロナ禍で学生が大学になかなか来ない、来れない状況の中で、そのことをどのように拾い上げて、コロナ禍が終わっても、いろんな人権相談などの相談窓口に相談するという割合が非常に少ないのではないかと考えている。学生が行政の窓口の門を叩くというのは非常にハードルが高いのではないか、そのことで報告が上がらないのではないかと感じている。そもそも不安に思っている学生に対し、大学においてどのように対応されているのか、どのような周知啓発をされているのか。今はコロナ禍で、学生はオンライン授業で大変だという報道はよく聞くが、昨年度の会議の時にあったオワハラを受けたといった事をあまりメディア等でも取り上げられないように思う。コロナ禍でのそういった学生のヘルプ、ＳＯＳを拾い上げるような取り組みについて、大学の方に伺いたい。

また、大阪府で各関係機関と連携しながらどのようにそれをすくい上げる手立てを取られているのかも教えてほしい。

（座長）追加する形になるが、資料の６ページのところに、「仮に公正採用に関係ないとした場合、どこで議論されて処理されるのか」、次の委員も「オワハラの問題がどこできちんと扱われるのかが不明確なままではいけない」、下から二つ目の委員のところでも、「大阪府として内定取り消しはどこが担当部署になるのか。大阪府でこれに責任を持って取り組む、どのような打開策があるのか、啓発していくのかを含め、どこが担当部署になるのか知りたい。」という議論があった。

これについては、昨年お答えいただいたが、新しい委員もいるので、今の宮前委員の質問に答える形で、追加で回答してほしい。まず、大就連の皆様から委員の質問にあった学生のＳＯＳをどのようにすくい上げているのか、どのように周知啓発されているのかなど、報告してほしい。

（石飛委員）現実的にあまり皆さんと状況は変わらないと思うが、先ほど説明があったように、現状はなかなか学生が大学に来ないということで、対面で学生から報告を受けるということはほとんど無い状況にある。問題が起きたときには電話での相談となるが、これまで学生への周知が積極的にできていなかったという部分があったため、今般、就職ハンドブックというものをリニューアルして、ガイダンスを通して、今期就活を迎える３年生全員にそのハンドブックを配り、これを学生に見てもらうとともに、これから就職活動をしていく中で就職差別にあたると思われるようなことだけではなく、これはどうなのかなと疑問に思うようなことでも、必ずキャリアセンターに報告してほしいとして伝えている。これは就職差別だけに限らず、オハワラとか全てのことにおいて、自分が疑問に感じたことがあればキャリアセンターに相談してくださいと伝えているのが現状である。

（一谷氏）本学においても、基本的なところは先ほどの大学と変わらないかと思っている。もし、何か疑わしい事象があった場合は、学生からの報告を受けるということにしており、その後、相談に対してしかるべき対応をとるようにしている。しかし、そもそもの話になるが、やはり、隠れた声というか、学生の中には、就職担当者に相談すべきなのかどうなのかというところを迷いかねている者もいるかもしれないので、相談するかどうかを迷っている学生も、とりあえず相談にきてもらうような取り組みが必要なんじゃないかと思っており、基本的に学生に対して疑わしい事象があったら一度職員に相談するようにということでお願いしている。

（鈴木委員）私どもも、ガイダンスなどでスライドなどを使って見てもらったり、３年生になれば就職手帳というものを配布したりして周知をしている。ただ、キャリアセンターを窓口として相談を受け入れ、担当が学生と連絡を取ったりするなどして進めている。しかし、先ほどもあったが、全員が全員キャリアセンターに相談している訳ではないため、その中で、そういう事例があればキャリアセンターで個別に対応している。相談の窓口的なものをもう少しアピールしないと学生もどこに相談に行ったらいいのか迷っているかもしれないので、今後その辺も検討していかないといけないかと思っている。

（永井委員）本学におきまして、コロナ前はガイダンスを頻繁に行っていたので、その中で時間をとって就職差別の周知についても、時間を費やしてきたが、コロナ禍であり多くの時間を費やせなくなってしまい、さらっと流す程度にしている。ただ、コロナ禍になってしまうと、どうしても小規模のガイダンスとなり、さらにはかなりガイダンスの数や時間が減ってしまうため、我々も就職差別についてキャリアサポートブックに記載させていただいているが、これを個別に学生達に説明する場というのが、正直いって、ほとんどない状態にある。そういうこともあり、仮に学生が面接に行ったときに就職差別に当たる質問をされたとしても、それが就職差別に当たるかどうかわからない学生もいる。家族構成を聞かれたとしても、それが就職差別に当たる恐れがあるかどうかわからないので、わざわざ報告に来ない。本学はリモートでも対面でもずっとサポートさせていただいているので、その中でそういうような話があれば、もちろん案件があったと報告させていただく。本学では就職が決まってから、決定後に活動報告書というのを書いてもらうが、そこで決定した企業やアンケートを書いた企業について、いつ頃、どういうような試験を受けて、どんなことを聞かれた、面接内容はどうであった

かを書いて提出してもらっており、そこで、何かあれば本人に対面又は電話で確認を行っている。例えば両親のこと聞かれたとか、親の職業聞かれたとかなどが報告されてくるが、それを聞かれたとしても学生は就職差別を受けたという意識がないため、本学としてもその辺を説明していく時間を取る必要があるかと反省している。

(事務局) 現場で身近に就活生と接しているのが、大学のキャリアセンターという事になるため、毎月、各大学の方に問題事象の発生したかどうかについて照会させていただき、各大学から回答をいただくことにしている。いただいた回答の中には就職差別につながるおそれがある事象もあり、そういった事象については、大阪労働局に指導依頼を行い、大阪労働局から指導していただくなど、問題事象については労働局との連携の中で対応することにしている。

(森下委員)　先ほど、委員から行政の施策としてハードルが高いのではないか、学生の声をなかなか拾い上げられないのではないかという話が出たが、指導監督官庁は大阪労働局になるが、役所に相談するというと、どうしても相談しづらいようなイメージがあるのではないか。相談しやすい環境の整備としてメールがいいのか、LINE がいいのかなど、いろいろ考えているが、LINE についてはセキュリティーの問題もあるし、また２４時間対応というのが難しいという事もある。これまでいろいろな取り組みを行ってきたが、一番大きなイベントとして、６月を就職差別撤廃月間と位置付け大阪労働局と一緒に啓発や電話相談などを行っている。就職差別撤廃月間の期間中は、就職差別１１０番を開設し電話やメールにおいて就職差別の相談等を受け付けている。何か事象があればまずはご相談くださいという形で窓口を設けている。その他にも地域労働ネットワーク事業として府内７区域にネットワークを設けて、そこに所在する市町村、商工会議所、商工会、ハロワーク、労働基準監督署と一緒になって、年間１３０事業ぐらいの事業を展開しており、学生向けの就職面接会などを実施している。労働環境課としては、相談ブースを設置させていただき、実際に質問を受けたり、就職に際する問題などの相談を受け付けている。また、各大学の方と連携させていただき、ワークルールを強化していくというところで、「採用と人権」にも書いているが、こういった事が問題になるとか、認識してください、守っていくようにという事をしっかりと落とし込むというような施策も、取り組んでいる。ただ、それが効果的に機能しているとか、若い世代に受け入れられているのかというのは、なかなか検証が難しい状態ではあるが、これからもいろんな事を試しながら実施していきたいと考えている。

(座長)　昨年の１１月に開催された公正採用・雇用促進会議にオワハラの取り扱いを報告した際に、委員の方から公正採用・雇用促進会議があるので、厳密に公正採用に当たらないから全てを報告しないということではなく、不利な立場にあるという職種やハラスメントを受けるという事もあるので、雇用促進というところから、是非、オワハラに関しては、機械的に取り扱うことはしないで欲しいという事を念押しされた。その件を含めて、全て機械的にではなく、そういったところをもう一度確認させていただくという意味で、この取り扱いについて報告をお願いしたい。また、先ほど申したように、どこが担当部署になるのか、つまりは取りこぼさないような部署がきちんとあるのか、受け皿になるのか、その点だけ確認をしておきたいと思う。

(事務局) 私ども労政・労働福祉グループとしては、直接、オワハラを担当してるわけではないが、大就連の事務局を担っているため、大学からオワハラの相談があれば受けさせていただき、労働局と相談しながら対応していきたいと考えている。

(森下委員) 公正採用という位置付けになると、労政・労働福祉グループが担当になる。大就連からの報告があれば一時的な窓口として労政・労働福祉グループになるが、労働相談という位置付けであれば労働環境課の中に労働相談センターというのを設置しているため、そちらで全ての労働に関わる相談を受け付けているので、時期や時間に関わらず、そういった問題、関係するトラブルがあれば、必要な機関に繋いでいく。また、解決を希望されるのであれば、基本的には労働相談は自己解決というところもあるが、悪質な問題等については、弁護士・社会保険労務士による相談も行っているので、そういったものを活用しながら、労働局と連携して問題事象の解決に努めていく。個別事業でグループが振り分けされているが、全てのところで労働問題というところについては、労働環境課にて受け付けさせていただく。

(座長) 前回の会議について、事務局の報告、質疑等があったが、前回からの話合いの中で、質問、意見のある方、挙手をお願いする。

よろしいでしょうか。後ほど質問の時間もあるので、その際によろしくお願いする。

(２) 公正採用・雇用促進会議　大学等専門委員会設置要綱の改正について

(資料に沿って事務局から説明)

(座長) 事務局から説明、提案のあった件について、承認する。

（３）大学等就職問題連絡協議会（大就連）による大学卒業者の就職差別撤廃に関する取り組みについての報告（大就連代表幹事校）

（４）大学生等の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について

（柄川委員）この事例については、当該企業も反省しつつ、いろんなコメントをされていると思うが、いわゆる事例の確認あるいはそのような発言をしたり人事部内で課題になるかっていうところ人事部もそういう認識だったという事をあからさまにしている。だからそういう発言は一体何を元にいけなかったのか、気の毒な事をしましたという発言は何が駄目だったかということを明らかにしないといけないと思う。指導を受けているので分かっていただけたとは思うが、そういった点においては、自ら採用担当者が有利な立場を用いて安易にいろんな発言をしてしまうという事を避けないといけない。そうしないと、企業のブランドイメージが大いに下がると。そういうところをどのタイミングでどういうふうに発信していくか、私達は企業の集まりで、元々は１９７５年に発覚した部落地名総監事件を元に私達の組織ができ上がった。それは取りも直さず公正な採用選考についてしっかりとした考え方と取り組み、そして人権尊重についてしっかり学ぶようにそういった事で今の４０数年間活動してきたが、その中で何が悪かったかもう少し掘り下げた方が良いのかと思っていた。私達は今後皆さんからの公正な採用選考、６月にいわゆる就職差別撤廃月間であったり、様々な周知をしていくつもりをしているが、その時に何か効果的なメッセージ無いかというような事でまた考えていきたいと思う。

（島谷委員）コメントというか質問になるが、公正採用選考人権啓発推進員の選任をされてなくて、今回の指導にあたって設置するよう指導されたという事であるが、そもそも官公庁というのは、どういった体制で公正採用に関わる従来の取り組みというのをされてきたのか、全く無かったからこんな人事部任せになっていたのか。最後の対応を見ると簡単に言うと気を付けますよというような感じに見えてしまうが、こういった体制とかいわゆる仕組み作りというのは大事なのではないかと思っている。私企業の一人でもありますし、こうした啓発推進員の設置をした上で、その者が中心となって、そのような採用に関わる部分の教育を毎年実施しているが、元々はこういうどんな機関かという、これに関しても、十分仕組み作りのところに関しても指摘していただく必要があるのではないかと思った。

（宮前委員）公正採用の推進員制度というのは国基準で５０人、大阪府は厳しいので２５人の事業所には設置をしないといけないということになっている。法律違反にはならないとはいえ、そういう事を求めているものか。官公庁の場合というのは、それはいわゆる私企業ではないので、違う枠になるのか。置かなくていいのか。その点、教えてほしい。

（八又委員）国や地方公共団体は、新任制度自体が適用されない。

（座長）先ほどの仕組みづくりについて、意見としてお答えできればと思う。事務局からいかがでしょうか。

（森下委員）公正採用の事については、他の委員からも説明があったとおり、人数によって要綱に基づいて設置が決まっている。労働局に届け出いただいた方については、大阪府が実施する新任・基礎研修を受けていただいているが、実際のところは、予算を考えて実施していくことになる。年間１，０００人ぐらいの新規の方が登録されているにも関わらず、キャパ的にコロナが無ければ１，２００人っていう規模で研修を実施してきたが、新任・基礎研修の日程が合わず研修を受けておられない推進員の方がいることや、また、コロナになって研修規模が５００人、６００人ってなってしまい、未受講の方がどんどん増えてしまっている。実際のところ８，０００名の方が新任・基礎研修を受けておられないという実情がある。この事について来年度以降、どういう形で実施していくのかと１００人規模の定員でやっていってコロナがあれば５０人になる、そういったところで中々８，０００人のカバーができない状況にある。今年度オンラインで試行的に実施したが、トラブルが出てしまって思うようにいかないという状況もあるため、来年度は、大きな会場で４００人、５００人規模の会場でも実施していきたいと考えている。予算の都合もあるため、毎回大きな会場でやっていくのは難しいが、大きな会場を取り入れながら実施していきたい。実際、たまたまかも分からないが、推進員を設置しているが新任・基礎研修を受けておられない事業者において、事件を起こっているということもあり、そういった取り組みを進めていきたいと考えている。

委員から話があった自治体の方については、当然反省しているとは思うが、自治体職員として人権というものは、当然全ての部局でしっかりと自覚し研修を実施して、全ての施策に反映していくべきというスタンスにあるため、当然どの職員においても人権研修を毎年しっかりと受けるという形になっている。事件が起こるということについて、研修が足りていないということであれば、そういった事がないようにしていく必要がある。採用選考の場面で何を聞かなければならないのか、何を聞くべきではないのかというところを、しっかりと人権を踏まえた研修というところを人権室と連携しながら進めていけたらいいなと考えている。

（宮前委員）今回のこの事案については府内の自治体では無く、国の機関か。
（八又委員）そうです。
（宮前委員）ちなみに国の機関の方はどういった、大阪府や市町村とは違う形になると思うが。
（八又委員）それぞれの官公庁の方で人権の研修は実施されているし、労働局で言えば、公正採用選考を司っている手前、毎年全ての職員を対象に研修を実施しており、また、新規採用する際に、一同に会して研修を実施している。恐らく全ての官公庁さんでそれなりに対応はされているだろうと認識している。
（森下委員）基本は質問項目をしっかりと、オーソライズした上で面接会を実施しているはずである。
（宮前委員）もちろん、国の方でも、大阪府でも、実際は、そういう職階ごとに研修するとか、何かの時に研修していくという制度があるというように私も理解しているが、先ほど委員の方から話があった本当に何が問題なのか、嫌な事を聞いてしまった、嫌な思いをさせてしまったという気持ちだけでなく、何を侵害したのか、よくあるいじめの問題の時に嫌な思いをさせてごめんねというような謝罪して終わるような事もあるが、そうではなく、その子がいじめによって学ぶ、学校に通えなくなったり教育を受ける権利を奪われた、権利の問題だということがどこまでそういった研修で浸透されているのか、尊厳とかそういうようなことに加え、そういう権利を侵害する問題だという辺りも含めて、そこまで研修の中で国の方に申し上げるのは難しいと思うので、大阪府の会ですので大阪府の研修の方でもそういった事を取り入れていただきたい。じゃないと多分、結局は何を言ったらあかんのっていうような話になってしまうので芯のところを是非掘り下げていただきたいと思う。
（座長）私からいくつか質問というかお願いがある。今回、令和３年度の報告がゼロという件数であり、これをどのように受け止めるかというところが、私としては非常に、むしろ深刻に受け止めている。先ほどから触れられている２１ページの設置要綱、本会議設置要綱によると、委員会の目的としては、１の【２】のところの就職差別事象の把握に関することというのがあり、この少し数行目で次の事項について研究協議するというようになっているので、この把握に関する事というのは０件でした、あるいはこういう事象でしたと報告だけではなくて、委員からありましたように掘り下げるというのはまさに研究協議になるし、実態を把握できていないという状況をどういうふうに研究協議するのかということがこの委員会ではむしろ慎重に議論していかなければならないところではないかとこの数字を体験して思った。先ほど大就連の幹事校の皆様からの活動報告書の中で質問内容や面談内容に疑問が出るようなものが出てきていると話されていたので、この０件というものをどう受け止めたらいいのか、大就連の皆さん、幹事校の皆様から、あるいは事務局、他の委員の皆様から何かご意見があれば伺うことができたらというのが１点目。

それから２点目としては、設置要綱のところで、委員会の目的が（１）学生の指導に関する事とある。この左側の公正採用促進会議のところでは（１）公正な採用選考について啓発等に関する事とあり、もちろん学生の指導という事であるが、先ほど委員から話があった啓発をどのように展開していくのかということが本委員会としては大事なところではないかと思う。これは設置要綱の改定が必要になるかどうかもあるが、学生に関する啓発をどのようにやっていくのかという事を研究協議する事、本委員会としては重要なところではないかと感じている。前回の会議でネットでの就活が増加している事でキャリアセンターを通じた就活が減少し、その辺の報告の減少に繋がっているのではないかという意見が委員の皆様から出ていた。

以前の委員会の中では、学生の啓発をどのようにするかという事も、割とこの委員会の議題として挙がっていた記憶がある。資料として、インターネットをどのように活用していくのか、雑誌をどういうふうに活用していくのかといった事が出ていたので、今後、議題として挙げるのかどうかも含めて、学生に対する啓発、それから状況の把握をどのようにしていくのかという事も丁寧に議論していく必要があるのではないかと思う。その辺りをしっかりとやっていく必要があるかなと思う。また、官公庁という事なので各地方自治体の公正採用とか学生さんの相談をどうするのかという事では事務局の皆様も、各大学のキャリアセンターにヒアリングにいかれるなど非常に尽力されていた事、そういう経験も、把握しているので、またそうした事についても今後議論が必要な事だろうと思っている。最後に今の事例について、身体的な特徴やそれから容姿、面接での発言という事であるが、やはりこの履歴書の写真というところが非常に大きく、私は、履歴書に関する研究会をこの委員会でやってきたところもあり、性別の欄の問題だけでは無くて写真をどうするのかっていうことも大事な事ではないかという議論を重ねてきた経緯がある。もし事務局がよろしければ履歴書問題について９月の本会議でどのような話になったのかを含めてお話しいただければと思う。
（森下委員）座長から３つほどいただいたが、履歴書の問題の報告については、事務局から後ほど説明させる。１点目、就職差別事象の把握や公正採用選考に向けた啓発、ここが重要と感じている。委員からも話があったように機械的に、何を聞いたらあかんとかいう形だけに囚われ過ぎて本質が損なわれているのではないかと私ども感じている。実際相談といっても、労働相談っていうと、金融相談とな

るとお金を貸して欲しい、住宅相談っていうと家を探してます、労働相談ってなると就職だけっていうような形で、労働の定義があまりにもぼやけすぎて広すぎて広範多岐に渡っているので、もっと細分化していく窓口を作っていくべきではないかと。今日またお帰りいただく際に、１階のフロアーを見ていただけたらと思うが、やはり労働相談、就職差別っていう単語がどういう意味合いを持つのかといったところがそれぞれの価値観とか、認識があまりにも乖離しているのではないかと。そういったところで労働相談というのはこういう具体事例があるというところを１階にて動画で映している。相談についてはイベントする度にそういった動画を展開しながら、こういった事象、ああいった事象、なぜこうしなければならないのかっていったところをしっかりと啓発していくということを、この労働環境課になってから少しずつ始めている。今後また公正採用についても、どういった事が問題なのか、なぜ問題になるのかといったところの啓発について、しっかりと事務局の方で考えて進めていきたい。

（事務局）１１月の公正採用・雇用促進会議での「履歴書の性別欄に関する研究部会」の報告をさせていただく。令和３年１１月３０日に令和３年度第１回公正採用・雇用促進会議において「履歴書の性別欄に関する研究部会」が取りまとめた報告書について報告した。「履歴書の性別欄に関する研究部会」は、全ての人権が尊重され性的指向や性自認を理由とする偏見や差別のない社会の実現をめざし、性の多様性を尊重しLGBT等の性的マイノリティへの理解促進が求められており、公正採用・雇用促進会議においても履歴書における性別欄の取扱いについて議論・検証を行うため、令和２年２月に設置された。研究部会は、第１回を令和２年２月に、第２回を令和２年 12 月に、第３回を令和３年２月に開催され、議論を進めてきたが、令和３年４月に厚生労働省において新たな履歴書の様式例が作成、公表されたため、令和３年６月に開催された第４回研究部会において、令和２年度報告書が取りまとめられた。報告書では、履歴書における性別欄がない場合、ある場合のメリットや問題点について、「応募者の立場から」と、「採用する事業者の立場から」の両面において整理をし、次の問題点が抽出された。履歴書から性別欄をなくすメリットは大きいと考えている。一方で、採用選考において性別を判断材料にしないことが重要であり、それを実現するためには、履歴書から性別欄をなくすだけでは不十分ではないか。事業者は、性別を採用選考時の判断材料にしないよう、社内研修に努めるとともに、こうした姿勢を応募者に伝えていくことが重要であるということがわかった。また、採用選考において、公的な書類上の性と性自認が一致しないトランスジェンダー等の性的マイノリティ当事者への配慮はどうあるべきかといった問題点が浮上した。ついては、性的マイノリティ当事者への配慮を含めた履歴書の性別欄の取扱いの検討にあたっては、もう少し時間が必要となる。

事務局としては、厚生労働省が新たな履歴書の様式例を作成し、「本様式例を参考にしつつ公正な採用選考をお願いします」としていることから、当面は、厚生労働省履歴書様式例の浸透を図ることとし、その中で、新たな課題が浮かび上がってきた場合、その時点で、改めて研究部会の設置等を検討してはどうかと公正採用雇用促進会議に提案した。

その結果、事務局案が可決され、当面は厚生労働省履歴書様式例の運用を見守り、新たな課題が浮かび上がってきた場合に、公正採用・雇用促進会議でその取扱いを検討することになった。

（座長）私からは見守るだけで終わらないでくださいと一言お願いして、戸籍に関しても地方自治体が国の公開原則を切り崩し、そして、統一応募用紙も大阪が、大阪の先進性が国を動かしたという事があるので、是非大阪から積極的に国に訴えかけていただきたいとお願いしたところである。

設置要綱については、学生に対する公正採用選考についての啓発に関する事を含めるかどうか、ここで決める事ができなかったと思うので、次回の会議でも是非議論いただきたいと思う。

（宮前委員）大学の皆さんに伺うが、先ほど委員から学生に就職活動報告書を提出いただいて、それを確認して、問題があればヒアリングするというようなことをされているという事であるが、それは各大学とも大体同じような流れになるのか。というのも、今の大就連の取り組みで、何かあれば学生から言ってきてくださいというような申告方式のため、なかなか報告が挙がらないというような事になるので、学生から自動的に挙がってくるような仕組みになれば、もう少し挙がるのかなと思ったが、各大学から就職活動報告書が出されているのかどうか分からないのでその辺りいかがか。

（石飛委員）本学は、一応そういう仕組みはある。しかし、それを義務化していない。学生が後輩のために人気のある講習が本学は偏ったものがあったりするので、そういう業種に関して職種も含め、いろいろ報告書を出してもらってこんな質問が出たとか、こういう回答したかというような事を報告してもらうのが主になっているため、そこで人権的な差別とかという事の明記は、私どもの今の報告書では無いのが現状である。

（一谷氏）我々も同様に、後輩のために財産として、こういった報告書を残しているというところがあるので、それをよくよく見ていかないとそういう問題に結びつかないというのが現状かと思っている。学生がそういったところに気付いているのかというところも含めて問題的な発言があったとしても学生がそれに気付いてそこに書くかということがあるので、学生の気付きが結構課題かなと思う。

（鈴木委員）お話があったとおり後輩へという事で、任意で学生にお願いをして回収している。
ただ、あくまでも任意なので持ち込まれた件数というのは、なかなか数がつかめないというのが現状である。
（永井委員）私どもは、一応書いてもらっているが、義務化していない。ただ、窓口に来る学生が多いため、その都度書いてもらっている。我々の趣旨としては後輩のためのものであったが、その辺で差別のところにかかってないか学生が見えるように意識付けをしている。先ほどもお話しがあったとおり、やはり学生自身が質問されたこと内容が就職差別にあたるかどうかということを全然認識していないところが一つの問題だと思っている。それは我々の努力でそういったガイダンス等でチラシを配布したりすることで可能性はあるかと思う。学校の中でなかなかキャリアセンターと接点がない学生も確かに出てきているので、もしかするとマイナビさんやリクナビさんみたいな大手の就職サイトの中でそういうような記載があったりとか、登録をする際にそういうような注意書きが書かれていたりすると、だいぶ違ってくるのかなというのが個人的な意見である。
（宮前委員）これは大阪府へのお願いになるが、ここは大学等専門委員会なので大学の皆様に私も伺う事しかできないが、そもそも大学だけで全ての事ができる訳もなく、やはりそこまでの中学校、高校でのいわゆる労働教育、労働者教育というのがあってこその大学という事になろうかと思う。今かなり府立の高等学校でもいわゆる労働者教育というのは、ブラックバイトというような事に代表されるような事で、そういうことをされておられると思うので、是非その辺りでこういう就職に関する事も再度力を入れていただきたいという事と、府立の高校だけではなくて、大阪府は、私学課において私立学校も所管されておられると思うので、是非私立学校あるいは専門学校の方に大阪府の連携の中で、そういった事の学びを、理解を深めていただく取り組みをお願いしたいと思う。これはあくまでもお願いである。
（森下委員）大学生、専門学校生、それと中学生。実際のところ府内の高等学校の３年生を対象に、特に就職をされるという方に対し、ワークルールの冊子を全員に配布しながら中々教壇に立って説明というのは難しいので、説明される進路担当の先生に当課から「きまえ」という形で講師を派遣して、そういった就職に向けた知識をしっかりと学んでいただくという事を、この間ずっと実施してきた。３年生だけではなかなかというところもあるため、次年度からは１年生、２年生を対象にすることと今年度からは専門学校も対象に広げた。次年度からは中学生版のワークルールを今年度中に作成しているので、市町村と連携しながら、高校生と同じような形で中学生にも実際に入り込んで高校になれば、初めてアルバイトできるという軽い気持ちでいかれて、基本を無視したような過重労働のようなことを平気でしてしまう事が無いように、まず、ルールを覚えていただいて、適切適正な就労についていただくといったところを現場に入り込んでやっていこうと４年度からフォローするように準備を進めている。冊子ももう出来上がるので、出来上がったら委員の皆様にもお配りさせていただく。

（５）厚生労働省に対する「令和４年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組みについての報告
（座長）前回の会議で、資料では９ページになるが、委員の方から要請の内容に関して内容が薄いのではないかという厳しい意見をいただいたところもあり、またコロナ禍の中で回答無しというような状況はこのところ続いているところもあって、何か改善の案などあれば伺いたいと思うがどうか。
（八又委員）昨年の委員会でも同じような発言をしたかと思うが、大阪府から厚生労働省のどこの部署に出されているのかということを承知していないが、中身的には理解できるものの、この要請文の段落でいう４つ目、ナビサイト関係の部分のところ、私が承知している限りでは厚生労働省の公正採用選考の担当部局の方で、当時大きい事件があった後、厚生労働大臣名で事業者さんに啓発文書、協力要請の文書を申し伝えたというように聞いている。ナビサイトの運営事業者の方にも一定働きかけて結構大きな事業所、２か所か３か所ほどにそのページに公正採用選考のページのバナーを貼ってもらうなどの取り組みをしていると本省からは聞いている。
（座長）また来年度に向けて、是非改善策を事務局とともに検討していきたいと思うし、事務局の方にも検討いただきたいと思う。
（事務局）他の部局もそうであるが、やはりコロナというところがあって、正直なところなかなか回答がいただけていないというのが実情である。それまでは回答をいただけていたが、去年、今年と回答いただけなかった。去年は文部科学省から回答いただけたものの厚労省からの回答はなかった。今年はコロナ禍ということもあってか、両省とも回答をいただけなかった。そこは引き続き要請の方は続けていきたいと思う。
（森下委員）国家要望については、各部局を取りまとめ企画部門から、それぞれの省庁へ提出する事になっている。コロナという事が大きな要因の一つにあると思うが、書面による要請という事をしているため、回答については当然書面という事になると思うが、対面での行政要望という事になってくると、

こういう形で施策反映させていただきたいとか、こういう形で予算計上したとかという説明をいただける。基本的には、私達もそうであるが、市町村要望を受けてもしっかりと公のところで広報していくという形になるので、省庁からもそういった内容がおおまかな回答になるのではないかと、特にコロナですし、回答無しというのはちょっと誤解があるが、何もしてないわけでは無くて、対応した上で細かな説明を省略するという形が、今のスタンダードの形になっているのではないかと思う。要望に対して、国であり府を経由して市町村からの国への要望もあり、そういった事もしっかりと対応していただいているものと認識している。

(座長) 引き続きよろしくお願いする。

議事については以上であるが、折角の機会なので意見交換したいと思う。

私の方から指名をしたいと思うが、昨年、この公正採用についてのシンポジウムが全国大学同協の主催で開催され、そのパネリストの一人として、公正採用人権啓発センターの方が参加されていた。何かご協力いただけるようなことがあれば、是非お願いする。

(島谷委員) 非常にいい機会でパネルディスカッションという形で我々の取り組みを紹介させていただけたし、会員企業の取り組みとして、こんな事をしているとお伝えできた。また、同じパネリストの方と立場の違う間柄ながらも意見交換できたと非常に良かったと感じている。本当は時間の関係もあって、私は移動の関係から自由にディスカッションする時間も取れずに、一方的にしゃべって多少質疑をした程度で終わってしまったので、お話できる事は無いが、また、ああいう機会をもって我々の企業側の取り組み、あるいはその企業をサポートする当センターの取り組みなんかをお伝えできればと思うし、ああいう大学であるとか、団体であるとか、直接意見交換できればと積極的に関わっていきたいと、ああいう場を含めて議論できればというように思った。

(座長) ありががとうございます。その他どうか。

(平岡委員) 先ほどこの議論の中で、この会議が公正採用・雇用促進会議って名称なので、公正採用関係に留まらず、先ほどの話を聞いていて思ったのが、目的のところ今、要綱を見ると、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ということになっているので、本当に公正採用・雇用促進のところを議題にするのであればここを書き換えないといけないのではないかと。あと、この会議を開催すること事が、公正採用選考の推進であって、それでもってこういった事を生かしていくという事なので、そこは出さないといけないということではなくて、この会議でこの２年ぐらい議論になっていた内々定取り消しやオワハラと言われるような取り組みがあればということで、この会議として把握してどうしていくのかっていう議論は、この会議の趣旨を踏まえたら、そこまではしない、ただ対応はするということであるが、指摘されたのでそこをやはり見直さないといけないということであれば、そこの認識も変えていかないといけないとのではないかと思う。意見としてそう思った。

(座長) ありがとうございます。この件を含めて事務局で、また引き続き会則、設置要綱を含めて、特に目的のところですのでこの間の議論と重ねてこちらも協議を進めていければと思うので、よろしくお願いする。

(宮前委員) １８ページの資料を見ますと、官公庁ですからかなり大きな組織の固有の問題かどうか分からないが、個別面談の場合に面接官と人事担当者が話をして、そこでこの写真一体なんだろうという話をしている。その後、その面接官が面接してその時に本人に聞いて。通常はそこで本人に聞いて申し訳無かった、悪いことをしてしまったと思ったら、その面談前に面接官と人事担当者が打ち合わせもしているので、当然そこで人事担当者に言うべき、申し送るべき事だろうと思うが、結局、申し送りも無く、その次に本人と人事担当者で打ち合わせた時に人事担当者もまた同じことを聞いている。結局聞いた中身が悪いのはもちろんだが、そもそも組織としてどうなのかという気がする。小さなところだとそんな事はあまり無いかもしれないが、組織が大きくなればなるほど人事と現場がというような事が起こるのかなというように感じた。そのところが公正採用を進めていくにあたって、企業の組織に対する働きかけっていうのが重要なのかなと感じたところである。

(座長) 対面で意見交換ができるというのをうれしく思っている。

先ほどの話で何点か思ったのは、まず、学生達が後輩のためにと思って答えるその思いを受け止めていくにあたって研究協議をする委員会なので、長い歴史のある大就連にしても、また本委員会としても、分析までいくのかどうか分からないが、どのような形で皆様のところにこれまでの事例だとか思いだとかを蓄積されているのか、どのように変化をしているのか、またどのように今後変化していくと私達は考えるのか、そうした学生達の声にどのように応えていくべきなのかという事を、非常に早い変化の中で考える機会をいただいた。また、そのような取り組みを積み重ねられている事に心から敬意を払いながらその思いに応えるような場として、非常に大事な場なのだと改めて思った。また、悪質性という言葉が出ており、そういう難しいところで、本人に認識がなければ、差別だと認識が無ければ、それが適切だと本人が受け止めるかもしれないし、発言した方が善意だと思ってやっている

場合もあるというような発言もあった。この間、アンコンシャスバイアス無意識の偏見というのが非常に流行っており、意識の問題という形で象形化されがちな差別の問題について、実は心理学の分野で人の意識は、そんなに変わらないという事を割とはっきりとおしゃっていた。人の意識はそんなに簡単に変わらないからこそ仕組みを作る事、仕組みを変える事、環境を変える事、環境を作る事、ルールを作ってルールを変える事、そして知識を獲得していく事で、そうやって人の意識というのは変わっていくという事を心理学という専門の分野でも調査研究がなされているという事なので、今日そのような仕組みのもと、ルールのもと、環境のもと、しっかり話をしていく事を皆さんで話ができた事は、改めて大事な場であったと思う。非常に大事な歴史的な社会的にも意義のある場所なので、また皆様からの意見交換とそして今日また宿題が出たところもあるので、事務局と協議を重ねて、次回に繋げていく事ができればと思う。

【関連資料２】

労働第 2977-2 号
令和５年３月１日

公正採用・雇用促進会議
各委員　様

大阪府商工労働部
雇用推進室長　小川　勝

令和４年度公正採用・雇用促進会議の書面議決について

日頃から、公正採用・雇用促進会議の運営につきまして、御指導・御協力をいただきお礼申し上げます。

この度、令和５年１月 31 日付「労働第 2977 号」により実施いたしました書面議事につき、令和５年２月 13 日までに書面表決書を提出いただきましたので、その結果について、下記のとおり、ご報告いたします。

記

１．議 案
・大学等専門委員会設置要綱の改正について　　異議なし１４　異議あり０　未提出２

２．結 果
議案について、上記のとおり過半数の「異議なし」の表決をもって可決されました。

以上、報告いたします。

公正採用・雇用促進会議事務局
大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課
労政・労働福祉グループ　大森・奥出
TEL 06-6210-9518【直通】
FAX 06-6360-4751
E-mail：rodokankyo-g03@gbox.pref.osaka.lg.jp

〔参考資料１〕

公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会設置要綱新旧対照表

１．委員会の目的 大学等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関・諸団体との連携を密にし、次の事項について研究協議する。 （１）学生の指導に関すること。 （２）就職差別事象の把握に関すること。 （３）企業の指導に関すること。 （４）その他委員会が必要と認めたこと。	１．委員会の目的 大学等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関・諸団体との連携を密にし、次の事項について研究協議する。 （１）学生の指導に関すること。 （２）就職差別事象の把握に関すること。 （３）企業の指導に関すること。 （４）その他委員会が必要と認めたこと。
２．委員会の構成 委員会は、次の機関から推薦された者をもって構成する。 大阪労働局職業安定部 大阪府商工労働部 大阪府内大学等就職問題連絡協議会 一般財団法人　大阪府人権協会 公益社団法人　関西経済連合会 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 学識経験者 なお、各機関からの推薦は原則として１名とするが、大阪府内大学等就職問題連絡協議会からの推薦については概ね次の基準による。 国公立４年制大学　１名 私立４年制大学　２名 短期大学及び高等専門学校　２名	２．委員会の構成 委員会は、次の機関から推薦された者をもって構成する。 大阪労働局職業安定部 大阪府商工労働部 大阪府下大学等就職問題連絡協議会 一般財団法人　大阪府人権協会 公益社団法人　関西経済連合会 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 学識経験者 なお、各機関からの推薦は原則として１名とするが、大阪府下大学等就職問題連絡協議会からの推薦については概ね次の基準による。 国公立４年制大学　１名 私立４年制大学　２名 短期大学及び高等専門学校　２名
３．委員会の開催 （１）委員会に座長をおく。座長は構成員の互選による。 （２）委員会は座長が随時招集する。 （３）委員会の日常業務は座長が別に指名する者があたる。	３．委員会の開催 （１）委員会に座長をおく。座長は構成員の互選による。 （２）委員会は座長が随時招集する。 （３）委員会の日常業務は座長が別に指名する者があたる。
４．その他 委員会の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。	４．その他 委員会の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

【関連資料3】

大学卒業者等に対する就職差別撤廃に関する取組みの経過

（大阪府内大学等就職問題連絡協議会） 前回会議（令和4年１月25日以降）

日　時	項　目	内　　容
4.1.25	公正採用･雇用促進会議 大学等専門委員会	●令和 2 年度大学生の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について ●その他
4.5.27	新旧幹事校会議	●令和４年度幹事校の担当役員について ●令和４年度（第 42 回）総会について ●問題事象への対応について ●就職差別撤廃月間について　　ほか
4.6.23	令和４年度総会（第 42 回）	●令和３年度活動報告・会計報告 ●令和４年度幹事校の担当役員の選出 ●令和４年度年間活動計画案及び予算案　　ほか
4.6.23	第１回大学等関係者 就職問題研修会	●総会後に実施 研修会テーマ：民間企業の視点からの「公正採用選考研修」とは？～無意識・無自覚、情報・認識不足による「不適切な採用選考」をしないために～ 講師：一般社団法人　公正採用人権啓発推進センター 常務理事　坂倉　有　氏
4.11.11	学生向け 啓発リーフ・ポスター作成	●学生向け啓発リーフレット（各大学希望部数）、 ポスター（各大学希望部数）を作成し、加盟校へ送付
4.11.21	求人企業向け アピール文書等を各大学等に送付	●求人企業向けアピール文書「大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い」を加盟校に送付〔参考資料1〕
4.11.25	一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 認証審査委員会	●公正採用人権啓発推進センターが定める採用選考と人権啓発推進に関わる「基準」に基づく取り組みを会員企業が宣言し、センターが認証している。 その認証にかかる「認証制度」審査委員会に外部有識者として参加
4.12.6	経済･経営者団体向け アピール文書等を送付	●「大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い」を大就連から経済・経営者 181 団体等と 37 企業人権協議会地域連絡会へ送付〔参考資料2〕
5.1.27	第２回大学等関係者 就職問題研修会	●研修会テーマ：公正な採用選考と企業の取り組み 講師：大阪企業人権協議会サポートセンター長 芝本　正明 氏
5.2.6	就職業務担当者用冊子「就職差別をなくすために」を作成	●各大学等の就職業務担当者向けに、公正採用選考制度確立に関する取組みをはじめとした就職支援業務に活用いただくための冊子を作成し、加盟校へ送付

〔参考資料２〕

令和　　年　　月　　日

採用責任者　様

大阪府内大学等就職問題連絡協議会
大阪府商工労働部雇用推進室
厚生労働省大阪労働局職業安定部

大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

拝啓　時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、大学等卒業予定者の採用選考につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、大阪府内大学等就職問題連絡協議会（下記参照：略称「大就連」）、大阪府及び大阪労働局（ハローワーク）では、大学等卒業予定者が差別的な取扱いを受けることなく、本人の適性・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・協力して企業への啓発等に取り組んでいるところです。

特に府内の大学等におきましては、採用応募・選考時での公正な採用選考に反する問題事象を把握するために、就職活動をしている学生等から「就職差別等についての報告書」の提出を求める取組みを行っています。

また、報告された問題事象は、大就連等において取りまとめるとともに、問題事象によっては大就連、大阪府及び大阪労働局が連携して、求人企業に対して個別的な啓発等に取り組んでいるところです。

この「報告書」による令和２年度、令和３年度上期の問題事象の集計結果では、面接時における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問が11件報告され、そのうち、「家族状況」に関する質問等が最も多くなっています。また、男女雇用機会均等法上問題のある発言の他に、応募書類・エントリーシート等において「家族に関すること」を記載させる等、就職差別につながるおそれのある個人情報を把握する事象も見受けられます。

こうした事象をなくすため、より一層、各関係行政機関・関係団体等が連携して、企業に対する啓発活動を推進することとしていますが、貴社におかれましても、これまで実施されてきた採用選考制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。

敬具

【大就連とは】

大阪府内大学等就職問題連絡協議会（略称：大就連）は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校71校が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等をもって構成しています。

※令和3年度から「大阪府下大学等就職問題連絡協議会」は「大阪府内大学等就職問題連絡協議会」に名称変更をしました。

＜主な取組み＞

●求人企業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ

●学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発

●学生からの問題事象報告の集約と、行政関係機関との連携による問題解決に向けた取組み、等

【大就連　事務局】
大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課　労政・労働福祉グループ
住所：〒540-0033 大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館3階　　電話：06-6210-9519

〔参考資料３〕

令和４年12月６日

各団体代表者様

大阪府内大学等就職問題連絡協議会

大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

拝啓　時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、大学等卒業予定者の就職につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、当協議会は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校が、集まり、学生の就職に際しての差別的取扱いの解消を図ることを目的として、昭和５６年５月に発足し、その活動を続けてきたところです。

職業選択の自由、即ち就職の機会均等は、侵すことのできない基本的人権として日本国憲法にも保障されているところであり、貴団体におかれましても公正な採用選考制度の確立に向けて、会員企業への助言・啓発に取り組まれていることと存じます。

本協議会も参画する公正採用・雇用促進会議では、学生からの問題事象報告に対する具体的な対応方策として、「就職差別等についての報告書（問題事象報告様式）」を作成して、的確な問題事象の把握に努めるとともに、把握された問題事象についても、大阪府・大阪労働局・関係団体等と連携強化して迅速な解決に向け、取り組んでいるところです。

この「報告書」による令和２年度、令和３年度上期の問題事象の集計結果では、面接時における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問が11件報告され、そのうち、「家族状況」に関する質問等が最も多くなっています。また、男女雇用機会均等法上問題のある発言の他に、応募書類・エントリーシート等において「家族に関すること」を記載させる等、就職差別につながるおそれのある個人情報を把握する事象も見受けられます。

貴団体におかれましては、このような現状を御認識いただくとともに、今後とも当協議会の取組みにも御理解いただき、会員企業に対して、学生への特段の御配慮とより一層の公正な採用選考制度確立に向けた啓発・助言等にご尽力を賜りますよう、お願い申し上げます。

敬具

【大就連とは】

大阪府内大学等就職問題連絡協議会（略称：大就連）は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校７１校が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等をもって構成しています。

※令和3年度から「大阪府下大学等就職問題連絡協議会」は「大阪府内大学等就職問題連絡協議会」に名称変更をしました。

＜主な取組み＞

●求人企業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ

●学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発

●学生からの問題事象報告の集約と、行政関係機関との連携による問題解決に向けた取組み、等

【大就連　事務局】

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課　労政・労働福祉グループ

【関連資料４】

1　大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数の推移（H29～R3、R4 年度上期）

令和３年度　学生から：０事業所（０件）、令和４年上期　学生から：０事業所（０件）

		H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4年度 上期
問題のある募集要領等（就職担当者から）	小計①～④	0	0	0	0	0	0
	①本籍・出生地に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	②家族状況に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	③戸籍謄(抄) 本等（住民票等）の提出	0	0	0	0	0	0
	④男女雇用機会均等に反する募集要件等	0	0	0	0	0	0
	⑤その他〔小計〕	0	0	0	0	0	0
	・中学校等からの学歴記載	0	0	0	0	0	0
	・帰省先の記載	0	0	0	0	0	0
	・健康診断書の提出、健康状態等の質問	0	0	0	0	0	0
	・最寄の交通機関・駅名	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0	0	0
問題のある募集要領等（学生から）面接以外	①身元調査	0	0	0	0	0	0
	②戸籍謄(抄) 本等（住民票等）の提出	0	0	0	0	0	0
	③会社独自の履歴書・ｴﾝﾄﾘｰｼｰﾄ等〔計〕	1	0	2	0	0	0
	＊（ ）内は、報告のあった実件数	(1)	(0)	(1)	(0)	(0)	(0)
	・本籍・出身地に関すること	0	0	0	0	0	0
	・家族状況に関すること	1	0	1	0	0	0
	・思想・信条、宗教に関すること	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	1	0	0	0
	④男女雇用機会均等に反すること	1	0	0	0	0	0
	⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	4	0	0	0	0	0
	合計	6	0	2	0	0	0
面接時に問題のある質問等（学生から）	①本籍・出身地に関すること	0	0	0	0	0	0
	②住居状況に関すること	2	0	0	0	0	0
	③生活・家庭環境等に関すること	3	0	0	1	0	0
	④家族状況に関すること〔小計〕	21	2	9	5	0	0
	・家族の構成に関すること	9	2	3	2	0	0
	・家族の職業・学歴に関すること	7	0	6	2	0	0
	・家族の収入・資産に関すること	2	0	0	0	0	0
	・その他	3	0	0	1	0	0
	⑤思想等に関すること〔小計〕	1	1	1	1	0	0
	・支持政党に関すること	0	0	0	0	0	0
	・尊敬する人物に関すること	0	0	0	1	0	0
	・購買新聞・愛読書に関すること	1	0	1	0	0	0
	・その他	0	1	0	0	0	0
	⑥男女雇用機会均等に反すること	4	1	2	1	0	0
	⑦面接ー上記以外の問題ある質問等	4	2	0	3	0	0
	合計	35	6	12	11	0	0
	＊（ ）内は、報告のあった実件数	(14)	(4)	(8)	(3)	(0)	(0)
総合計		41	6	14	11	0	0

2 就職担当者からの募集要項等に関わる問題事象への対応

＊（ ）内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係　令和４年度は上期

内容項目		件数	〔労働局〕行政指導等	〔大阪府〕改善要請等	〔大学等〕改善要請等
本籍地・出身地に関すること	29年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	30年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	1年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	2年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	3年度	**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
	4年度上期	**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
家族状況に関すること	29年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	30年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	1年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	2年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	3年度	**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
	4年度上期	**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	29年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	30年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	1年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	2年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	3年度	**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
	4年度上期	**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
男女雇用機会均等に反すること	29年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	30年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	1年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	2年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	3年度	**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
	4年度上期	**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
その他	29年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	30年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	1年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	2年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
その他（内訳）	**3年度**	**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
中学校等からの学歴記載		**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
帰省先の記載		**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
健康診断書の提出、健康状態等の質問		**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
最寄の交通機関・駅名		**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
その他		**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
その他（内訳）	**4年度上期**	**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
中学校等からの学歴記載		**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
帰省先の記載		**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
健康診断書の提出、健康状態等の質問		**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
最寄の交通機関・駅名		**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
その他		**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
計	29年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	30年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	1年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	2年度	0（他 0 官 0）	0	0	0
	3年度	**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**
	4年度上期	**0（他 0 官 0）**	**0**	**0**	**0**

＊（ ）内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係　令和4年度は上期

3　学生からの報告による問題事象への対応

＊（　）内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係　令和４年度は上期

内容項目		件数	〔労働局〕行政指導等	〔大阪府〕改善要請等	〔大学等〕改善要請等	企業名等不明により対応不可
身元調査	29年度	0（他　0 官　0）	0	0	0	0
	30年度	0（他　0 官　0）	0	0	0	0
	1年度	0（他　0 官　0）	0	0	0	0
	2年度	0（他　0 官　0）	0	0	0	0
	3年度	**0（他　0 官　0）**	**0**	**0**	**0**	**0**
	4年度上期	**0（他　0 官　0）**	**0**	**0**	**0**	**0**
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	29年度	0（他　0 官　0）	0	0	0	0
	30年度	0（他　0 官　0）	0	0	0	0
	1年度	0（他　0 官　0）	0	0	0	0
	2年度	0（他　0 官　0）	0	0	0	0
	3年度	**0（他　0 官　0）**	**0**	**0**	**0**	**0**
	4年度上期	**0（他　0 官　0）**	**0**	**0**	**0**	**0**
会社独自の履歴書・エントリーシート等	29年度	1（他　1 官　0）	1	0	0	0
	30年度	0（他　0 官　0）	0	0	0	0
	1年度	2（他　0 官　0）	2	0	0	0
	2年度	0（他　0 官　0）	0	0	0	0
	3年度	**0（他　0 官　0）**	**0**	**0**	**0**	**0**
	4年度上期	**0（他　0 官　0）**	**0**	**0**	**0**	**0**
男女雇用機会均等に反すること	29年度	5（他　3 官　0）	5	0	0	0
	30年度	2（他　1 官　1）	1	0	0	1
	1年度	2（他　0 官　0）	2	0	0	0
	2年度	1（他　0 官　0）	1	0	0	0
	3年度	**0（他　0 官　0）**	**0**	**0**	**0**	**0**
	4年度上期	**0（他　0 官　0）**	**0**	**0**	**0**	**0**
その他（不適切な健康診断・作文等）	29年度	35（他　24 官　0）	35	0	0	0
	30年度	4（他　1 官　0）	0	0	3	1
	1年度	10（他　1 官　0）	5	0	3	2
	2年度	10（他　2 官　1）	10	0	0	0
	3年度	**0（他　0 官　0）**	**0**	**0**	**0**	**0**
	4年度上期	**0（他　0 官　0）**	**0**	**0**	**0**	**0**
計	29年度	41（他　28 官　0）	41	0	0	0
	30年度	6（他　2 官　1）	1	0	3	2
	1年度	14（他　1 官　0）	9	0	3	2
	2年度	11（他　2 官　1）	11	0	0	0
	3年度	**0（他　0 官　0）**	**0**	**0**	**0**	**0**
	4年度上期	**0（他　0 官　0）**	**0**	**0**	**0**	**0**

＊（　）内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係　令和４年度は上期

〔参考資料4〕

＜行政指導等対応方針について＞

	対応ランク	具体的ケース	対応方策
就職差別等についての報告書	〔A〕 事実調査が比較的、容易で、求人企業に対し、直接的な改善に向けた対応を行うことが望ましい事象	①会社独自の履歴書・エントリーシート等に関わる問題事象。 ②戸籍謄（抄）本等の提出。 ③男女雇用機会均等法に反する募集要件・情報提供。 ④一律的な健康診断の内、血液・色覚検査等の特別な健康診断。	【原則】 証拠物件がない場合： 大阪府⇒労働局〔行政指導等〕 証拠物件がある場合： 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕 ⇒労働局〔行政指導等〕 ＊但し、 府外企業は大阪府〔改善要請〕を省略。
		⑤面接に関わる問題事象の内、以下に該当する事象。 ○侮蔑的発言等、悪質と思われる問題事象。 ○特に大学等から行政指導等の対応を求められた問題事象。 ○前年度に続いて報告のあった問題事象。	【原則】 大阪府⇒労働局〔行政指導等〕 【過去に問題事象報告がない企業】 大阪府〔公正採用選考要請文書送付〕
		⑥官公庁関係における問題事象	【原則】 府内市町村関係：大阪府〔改善要請〕 国関係及び府外地方自治体関係： 大阪府⇒労働局〔助言等〕
	〔B〕 企業名等不詳	会社独自の履歴書・エントリーシート等／面接	【大学等において企業名等が明らかな場合】 大学等〔公正採用選考要請文書送付〕
	〔B〕 事象内容が軽微で重大性が認められない事象	⑦面接に関わる問題事象 （但し⑤を除く） ⑧健康診断の内、一般的な健康診断等によるもの。 ⑨その他（但し①～⑧を除く）	【原則】 府内求人企業： 大阪府〔公正採用選考要請文書送付〕 府外求人企業： 大学等〔公正採用選考要請文書送付〕
	〔S〕 事象内容が重大で、特段の連携関係をもって対応することが望ましい事象	⑩身元調査 ⑪面接に関る問題事象の内、特に差別性の高い発言等があった問題事象。 ⑫〔A〕の対応の内、労働局の行政指導等に従わない問題事象。 ⑬上記⑩⑪以外の問題事象で、特に差別性の高い問題事象。	【原則】 適時対応協議 （「検討会報告」に基づく重大問題事象対策会議により、具体的対応策を協議し対応）
募集要項等	〔A〕 求人企業に対し、直接的な改善に向けた対応を行う問題事象。	①原則として全ての問題事項。	【原則】 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕 ⇒労働局〔行政指導等〕 ＊但し、 府外企業は大阪府〔改善要請〕を省略。
	〔S〕 事項内容が重大で、特段の連携関係をもって対応することが望ましい事象	②問題事項の内、明らかに差別的排除項目等がある事象。 ③〔A〕の対応の内、労働局の行政指導等に従わない問題事象。	【原則】 適時対応協議 （「検討会報告」に基づく重大問題事象対策会議により、具体的対応策を協議し対応）

【関連資料５】

「令和５年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み

令和４年７月 29 日付けで大阪府、大阪府市長会、大阪府町村長会の連名で各省庁あてに標記の要望を実施しました。この際に「大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組について」として、厚生労働省及び文部科学省に下記のとおり要望しております。

今年度の要望にあたっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、厚生労働省にはオンライン、文部科学省には書面による要望となりました。

なお、文部科学省からの回答はありませんでした。

１　厚生労働省

【要望】「８　大学生等の就職に係る公正な採用選考の取組について」

大阪府では、府内の大学、短期大学、高等専門学校の就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、学生向けポスターの掲示や学生向けリーフレットを配布するなど、大学生等（大学・短大・高等専門校・専修学校専門課程など高等教育機関の在校生及び卒業生、中途退学者を含む）及び企業等に対して「公正な採用選考」に関する啓発等に努めているところです。

全国の大学等においても、大学生等の公正採用への認識をより深めるよう、教職員向けマニュアルを充実するとともにその活用を、文部科学省と連携して要請してください。

また、各大学等の「学生向けのポータルサイト」等を通じ、大学生等への周知が図られるよう啓発のモデル文を作成するなど、文部科学省と連携して働きかけを強化してください。

大学生等の多くがインターネットのナビサイトを通じた就職活動を行っていますが、その運営事業者が就職希望者の内定に係る個人情報を不正に扱っていた事件が発生するなど、引き続き公正採用について効果的な啓発が求められます。業界団体に加え、ナビサイト事業者に対しても直接、公正な採用選考に反する設問の設定や個人情報の不適切な取り扱いが行われることが無いよう、啓発を行うとともに、ナビサイト事業者自身が「サイトを利用する企業」や大学生等に対して「公正な採用選考の考え方」などをサイト内で啓発するよう、要請を行ってください。

雇用に際しての人権侵害事象の発生を防止するためＩＬＯ第１１１号条約の早期批准に向けた国内法の改廃を含む検討を進めてください。また、現在、批准を妨げている課題を解消するため、国内で法整備が行われていない「募集採用段階における人種・皮膚の色・宗教・民族的出身または社会的出身に基づいて行われる差別を禁止する労働関係法」の早期制定・整備など必要な措置を講じてください。

【回答】

・就職を希望する大学卒業生等に対する啓発ついて

公正採用選考にかかる大学生等への周知の重要性は認識しており、効果的に周知・啓発を行うため、求職者向けのリーフレットを作成し、大学の就職課等へ配布したり、大学への出張相談時に大学生へ配布することにより周知を図っている。

あわせて、各労働局に対しても各大学等の就職課と連携を図り、大学生等に対する周知・啓発の促進に取り組んでいる。

引き続き、文部科学省や各大学と連携しながら大学生等に対する周知・啓発を進めていく。

・ナビサイトの運営会社に対する啓発について

令和４年３月に、ナビサイト運営会社を傘下にもつ公益社団法人全国求人情報協会を含む経済業種別団体 44６団体に対して、職業安定局長名で公正採用選考に係る要請文を送付した。これにより、ナビサイト運営会社が公正採用選考の考え方に基づいたサイトの運営を行うよう期待をしている。

求職者等の個人情報の取扱いについては、事業主向けのパンフレットを作成し、ナビサイト運営会社に配布することで周知・啓発を行っている。

大学生が利用すると想定されるナビサイト事業者数社に対して、サイト内で公正採用選考の特設サイトのバナーを貼り、周知いただくよう直接要請を行った。実際にバナーを貼っていただいている業者もある。さらに、より多くのナビサイト事業者から周知していただけるよう、大手事業者だけでなく、業界団体へ同様の要請を行うよう予定している。これらの取組みを通じ、今後ともナビサイト事業者への周知啓発を進める。

・雇用に際しての労働関係法の整備の措置について

ILO 条約については、それぞれの条約の目的・内容、日本にとっての意義等を十分に検討して、国内法制との整合性を確保した上で、批准する必要があると考えている。第111号条約については、国内法制との整合性についてなお検討すべき点があり、批准については慎重な検討が必要と考えている。

【意見交換】

大　阪　府：ナビサイト事業者に対して、継続的に要請していくのか。

厚生労働省：大手事業者に対しては個別に行ってきたが、より多くのナビサイトに周知・啓発等を行うため、業界団体に周知・啓発を行ったところ。

2　文部科学省

【要望】「2　大学生等の就職に係る公正な採用選考の取組について」

大阪府では、府内の大学、短期大学、高等専門学校の就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、学生向けポスターの掲示や学生向けリーフレットを配布するなど、大学生等（大学・短大・高等専門校・専修学校専門課程など高等教育機関の在校生及び卒業生、中途退学者を含む）及び企業等に対して「公正な採用選考」に関する啓発等に努めているところです。

しかしながら就職希望者の内定に係る個人情報を不正に扱っていた事件が発生するなど、引き続き公正採用について効果的な啓発が求められます。

大学生等の多くがインターネットのナビサイトを通じた就職活動を行っていることから、全国の大学等においても、大学生等の公正採用への認識をより深めるよう、教職員向けマニュアルを充実するとともにその活用を、厚生労働省と連携して要請してください。

また、各大学等の「学生向けのポータルサイト」等を通じ、大学生等への周知が図られるよう啓発のモデル文を作成するなど、厚生労働省と連携して働きかけを強化してください。

さらに、大学生等に対して発生した問題事象については、厚生労働省と連携し、個別の大学等に対する側面援助・啓発を行うなど、今後の問題発生を抑制するための取組を講じてください。

【回答なし】

【関連資料６】

（令和２年度に使用された社用紙の例：企業が特定されないよう大阪府で加工済み）

株式会社●●●●
代表取締役社長 ●●●● 殿

健康についての告知書

貴社への入社を希望するにあたり、過去の病歴並びに現在の健康状態を下記のとおり告知いたします。

なお、貴社が入社選考に際して、この告知書により健康状態をチェックされることについて、なんら異議申し立てを行わないこと、及び万一事実と異なる虚偽の記入が判明した場合は、採用取消又は懲戒処分されても異議申し立てを行わないことを誓約いたします。

記

質問事項	回答欄	
これまでの主な既往症を記入してください	ある ・ ない	
現在、医師の治療を受けていますか。 受けている場合はその病名及び症状を記入してください	はい ・ いいえ	
過去一年間で通院したことはありますか。 ある場合は、その病名を記入してください。	ある ・ ない	
前勤務先における過去一年間の病気による 欠勤（有給休暇を含む）日数とその病名を記入してください。	日程度	
定期健診等で異常を指摘されたことはありますか。 その場合は、その理由と結果を記入してください。	ある ・ ない	
うつ病などの精神疾患にかかったことはありますか。 ある場合は、その時期と現在の状況を記入してください。	ある ・ ない	
頭痛・腰痛・躁うつ、その他の症状で仕事に支障があると思われるもの はありますか。ある場合は、その症状を記入してください。	ある ・ ない	
最近、健康面で気にかかることはありますか。 ある場合は、その内容を記入してください。	ある ・ ない	

私の健康状態は、上記のとおり相違ありません。

年　月　日

（住所）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

（氏名）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿ ㊞

（注）この「健康についての告知書」は、当社への入社選考の参考資料として使用し、個人情報の取扱いには十分注意いたします。
なお、この告知書への記入は任意であり、強制はいたしません。

公正採用・雇用促進会議要綱

1. 会議の目的

本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する以下の事項について協議する。

(1)公正な採用選考についての啓発等に関すること

(2)受験報告等採用選考にかかる実態の把握に関すること

(3)公正な採用選考に関する調査研究に関すること

(4)その他就職の機会均等を確保し、安定した雇用を促進するために必要と認められること

2. 組織

(1)会議は委員をもって構成する。

(2)委員は、学識経験のある者、人権関係団体、労働者代表、雇用主団体、関係行政機関及び専門委員会を置くときはその委員会の座長とし、別表に掲げる者を充てる。なお、必要に応じてこれらの委員以外の者を協議に加えることができる。

(3)委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

3. 会議の開催

(1)会議に座長を置く。

(2)座長は委員の互選によるものとする。

(3)座長の任期は2年とし、再任を妨げない。

(4)会議は座長が招集する。

4. 専門委員会

会議は、特定の事項について、専門的に研究協議することが必要と認められるときは専門委員会を設けることができる。

専門委員会を置くときは、別途、専門委員会設置要綱を定める。

5. 研究部会

会議は、特定の専門委員会で研究することが馴染まない事項について、調査研究することが必要と認められるときは研究部会を設けることができる。

研究部会の構成員は、委員から座長が指名する。

なお、必要に応じて委員以外の者を構成員に加えることができる。

6. 庶務

会議の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

7. その他

この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附 則

この改正要綱は、平成14年4月1日から施行する。

大阪府内大学等就職問題連絡協議会要綱

(昭和 56 年5月 19 日発足)

1. 目的

本会は、大学等が行う職業紹介業務の円滑な推進、特に差別のない公正な採用選考に向けて、大学等が連携を密にし、相互に研究協議する。

2. 構成

本会は、大阪府内の大学、短期大学及び高等専門学校の就職担当部(課)長若しくは、これに準ずる者をもって構成する。

3. 会議

1) 会議は、総会及び幹事会とする。

2) 総会及び幹事会は、代表幹事が招集し、うち1名が座長となる。

4. 幹事等の任期

代表幹事及び幹事の任期は、1年とする。

5. 協力依頼

本会の目的達成のため、必要ある場合は、関係機関等に会議への出席その他協力を依頼することができる。

6. その他

本会の事務は、代表幹事において処理する。

○平成 28 年6月 29 日改正(第 36 回総会)

○令和3年8月5日改正(第41回総会)

令和４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　会議録

【第１回】

１ 日 時　令和４年８月１日（月）10時～12時

２ 場 所　エル・おおさか本館11階　セミナールーム

３ 概 要

(1) 昨年度からの中学校・高等学校・他府県関係専門委員会における構成の変更点

大阪市立高等学校が大阪府へと移管されたことに伴い、

「大阪市教育委員会事務局指導部高等学校教育担当」

「大阪市立高等学校進路指導協議会」

「大阪私立高等学校人権教育研究会」が外れたことについての確認。

(2) 就職受験報告

① 中 学 校

・令和３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

・記載事例数　３例

・中学校卒業者の就職者数は卒業者数（67,118人）に対して0.21％（142人）

・令和４年度新規中学校卒業者を対象とした取り組みの報告（予定を含む）

② 高等学校

・令和３年度『内定取消し』『求人取消し』一覧

内定取消し　１件　　求人取消し　１件

・令和３年度採用選考問題事象項目別一覧

問題報告件数：44件、問題報告事業所数：42事業所

・個表により、第１・２次保留分、第３次分について違反事業所への啓発指導内容などを報告。

③ 他府県関係

・令和４年３月卒業者【下期】他府県生徒からの問題事象報告件数

問題事象件数：０件、問題報告事業所数：０事業所

【委員からの意見・質問】

①中学校

特になし

②高等学校

○面接の際に緊急連絡先として本人や家族の連絡先を聞いているが、本来は学校に連絡すべきである。直接企業が本人や家族の連絡先を聞くことには違和感がある。（宮内委員）

○推進員の研修を受けている企業が違反質問をしている。実際の面接官が研修を受けるような体制が必要である。（宮内委員）

○人権啓発推進委員を非選任の企業は基本的な違反質問をしている。それに対して選任の企業は“ついうっかり”のような質問をしている。基本的な知識は持っているのではないか。（坂倉委員）

○公務員の事案について、２件報告があったが同じ質問をしている。特に家族に連絡を取るためという理由であれば生年月日はいらないのではないか。フォームのようなものがあり、従来から同じ質問をしているのではないか。また、他にも自治体等でも同じようなことがあったのか。（石元委員）
→生年月日は必要ないと考えている。過去にも同様の事例が挙がっている。他の自治体で同じようなことが行われているかは不明である。教育庁としては、学校の進路指導担当者の会議等で公務員の問題事例についても報告するように呼び掛けている。（事務局）

○過去には市町村の公務員試験において本籍地を書かせている、ということがあった。その後は記入させないように伝えている。（雑賀委員）

○生徒が違反質問を違反質問と認識できていない。その中でも勇気をもって質問に対して断れた生徒がいる。違反質問を違反質問と見抜く、そして答えられないという姿勢を示す学習を高等学校においてもしていかないといけない。（上本委員）

③他府県関係
特になし

以上

令和４年度　第１回

公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

と　き　令和４年８月１日　10:00～12:00
ところ　エル・おおさか本館 11 階　セミナールーム

次　第

1　開会あいさつ

2　昨年度からの変更点について

3　令和３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
・高 等 学 校
・他府県関係（他府県出身生徒）

4　令和３年度　職業能力開発専門委員会に係る報告

5　その他

資　料

①	令和４年度　中・高・他府県関係専門委員会　委員名簿	P１
②	公正採用・雇用促進会議　中・高・他府県関係専門委員会　設置要綱	P２
③	公正採用・雇用促進会議　連携フロー図	P４
④	公正採用・雇用促進会議　行政四者会議設置要項	P５
⑤	公正採用・雇用促進会議　拡大行政四者会議設置要項	P６
⑥	就職受験報告書	P７
	・中学校関係資料	P９
	・高等学校関係資料	P13
	・他府県関係資料	P35
⑦	職業能力開発専門委員会　会議録（令和３年度第２回）	P39

令和４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

（敬称略）

所属団体	委員氏名
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	八又　保
府民文化部 人権局 人権擁護課	田邉　雅之
府教育庁 私学課	道上　正俊
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	白木原　亘
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	宇野木　邦治
大阪市教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当	中道　篤史
堺市教育委員会事務局 学校教育部 教育課程課	桑田　裕介
大阪府公立中学校長会	奥野　直健
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	中辻　幸男
大阪私立中学校高等学校連合会	辻本　賢
大阪府専修学校各種学校連合会	清水　尚道
大阪府高等学校進路指導研究会	雑賀　文彦
大阪私立高等学校進路指導研究会	浅田　隆
大阪府立学校人権教育研究会	上本　雅也
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	谷口　美佐子
大阪市人権教育研究協議会	阿久津　弘治
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	宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会	柄川　忠一
一般社団法人　公正採用人権啓発推進センター	坂倉　保
関西大学(元他府県関係専門委員会座長)	石元　清英

公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 設置要綱

1　委員会の目的

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

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

2　委員会の構成

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

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

(2)　必要な場合には、該当機関に臨時に委員の推薦を依頼することができる。

3　委員会の開催

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

4　その他

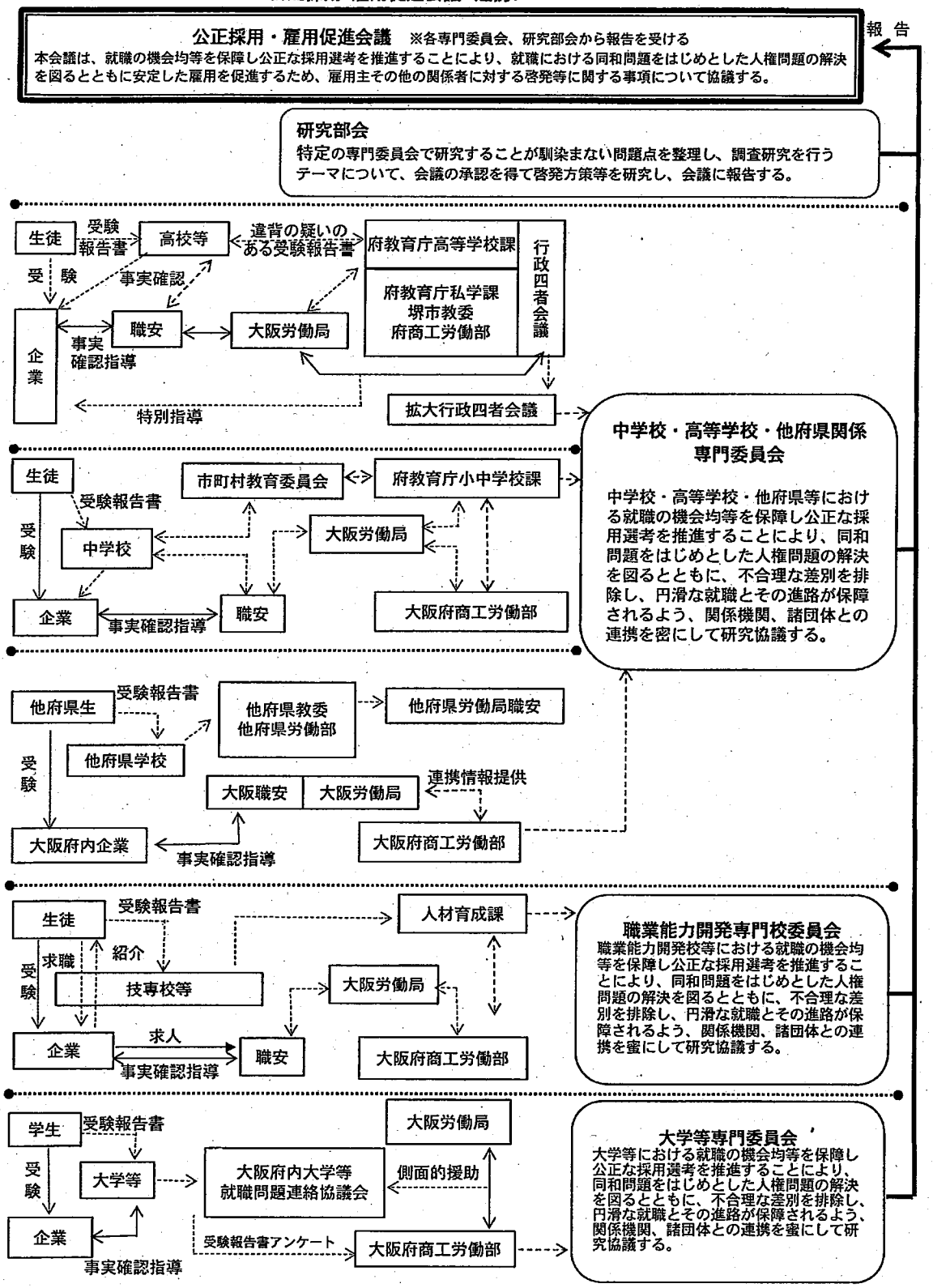
委員会の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

附　則

(実施期日)

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

公正採用･雇用促進会議　連携フロー



行　政　四　者　会　議　設　置　要　項

1　目　的

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

2　構　成

行政四者会議は、次の機関で構成する。

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

堺市教育委員会事務局学校教育部教育課程課

大阪府教育庁私学課

大阪府商工労働部雇用推進室労政課

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。

就職受験報告書等

中学校、高等学校 関係資料

中学校 P9

・令和３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 P11

高等学校 P13

・【参考】進路(就職)関係年間行事概略表（令和３年度） P15

・啓発指導の方針 P16

・年度別　特別指導事業所数（大阪府内での事例） P17

・令和３年度『内定取消し』一覧（第１・２次分） P18

・令和３年度『求人取消し』一覧（第１・２次分） P19

・令和３年度『採用選考問題事象』項目別一覧（第１・２次分） P20

・令和３年度違反事象　項目分類表（第１・２次分保留分・第３次分） P21

・令和３年度第１・２次分問題事象（No.10、No.23） P23～26

・令和３年度第３次分問題事象（No.24～No.28） P27～33

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

中学校関係資料

令和４年８月１日
大阪府教育庁市町村教育室小中学校課

令和３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４年度公正採用に関する取組み

１　就職等受験報告書（令和４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	１３０校	１３０校	１３０校
堺　　市	４３校	４３校	４３校
大阪府内	２８５校	２８５校	２８５校
計	４５８校	４５８校	４５８校

（２）記載事例数

	合計	大阪市	堺　市	大阪府内
事例数	３校	０校	０校	３校

２　令和４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４年 ３月 10 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４年度新中学３年生全員に配付。
令和４年 ３月 30 日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料第 56 集」を、市町村教育委員会を通じ全小中学校へ配付。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。(P. 53～66)
令和４年 ４月 11 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４年 ４月 20 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 （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４年 ７月７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４年 10 月 28 日 （予定）	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。「職業相談票」「採用と人権」等の周知。
令和４年 11 月下旬	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４年 12 月	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５年４月	就職等受験報告書（全中学校分）のとりまとめ及び検証。

３　中学校卒業者の就職者数（就職のみした者）

年　　度	卒業者数	就職者数
平成 29 年度（平成 30 年３月卒業）	７１,９２９人	２３５人（０．３３％）
平成 30 年度（平成 31 年３月卒業）	６９,９１３人	２１７人（０．３１％）
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％）

高等学校関係資料

令和３年度　進路(就職)関係年間行事概略表

事項(教育委員会・学校)		月	事項(大阪労働局・商工労働部・教育員会等)		
推薦・選考開始期日等について		4	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)		
○就職（内定）状況調査（３月末）：高	上旬		学卒担当者統括官会議(学校訪問の規則等について)		
「採用と人権」配付	上旬				
○卒業者・中退者進路調査：公高	上旬	5			
※中退は府高のみ					
			事業所向け求人説明会(web)		
		6	求人票受理開始	6/1(火)	
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(木)	7	求人票返戻開始	7/1(木)	
応募前職場見学会開始	7/1(木)				
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/6(火)				
○卒業予定者進路希望調査：公高	上旬	8		行政五者会議（書面開催）	前年度保留分・総括
推薦開始（発送主義）	9/5(日)			拡大行政五者会議（書面開催）	前年度保留分・総括
就職選考受験開始	9/16(木)	9	就職選考受験開始	9/16(木)	
		10			
○就職（内定）状況調査（10月末）：高	中旬				
複数応募・推薦開始	11/1(日)	11			
合同求人説明会	下旬		合同求人説明会	中旬	公正採用雇用促進会議
					中高他府県専門委員会
		12		行政五者会議の随時開催	府教育庁 高校課・私学課
					市教委
					府商工労働部
○就職（内定）状況調査（12月末）：高	中旬	1			大阪労働局
府立学校進路指導研修（オンライン）	中旬			就職受験報告書の内容点検・調査・検討	
		2	大阪府高等学校就職問題検討会議（2/15）	⇒学校への問合せ	
就職支援希望カード：高	下旬			⇒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	
○職場体験・インターンシップ調査：高	下旬	3		行政五者会議	
○職場見学・応募前職場見学調査：公高	下旬			拡大行政五者会議	
				中高他府県専門委員会	

応募前職場見学問題事象報告・就職問題事象報告

違反事業所への継続指導および公正な採用選考に関する啓発

問題事象について個別に対応

問題事象に係る事業所への指導と啓発

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

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
事業所数	1次	0
	2次	0

令和３年度 内定取消し一覧(第1・2・3次分) R04.6.1現在

内定取消し

No.	事業内容	職種	所在地	従業員数 資本金(万円)	取消理由	取消時期	対象校内訳				校数計 人数計	進路変更状況等
							府立	大阪市立	私学	衛星都市立		
1	機械製造	技術職	堺市	23人 1,000	業績悪化	３月中旬	1校 1人				1校 1人	別企業に内定
						人数計	1人				1人	

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

令和３年度 求人取消し一覧(第1・2・3次分) R04.6.1現在

求人取消し

No.	事業内容	職種	所在地	従業員数 資本金(万円)	取消理由	取消時期	対象校内訳				校数計 人数計	進路変更状況等
							府立	大阪市立	私学	衛星都市立		
1	金属製品の製造	製造	貝塚市	6人 300	他の求人媒体で 届ったため	12月上旬			1校 1人		1校 1人	―
						人数計			1人		1人	

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

令和３年度　採用選考問題事象項目別一覧(第1・2・3次分) R04.6.1現在　　選考問題事象

	問題報告件数	問題報告事業所数	府外	府内	社用紙	戸籍謄本・抄本	色覚検査	健康診断	作文	身元調査	採用選考面接時の違反項目																	その他
											思想	生活信条	宗教	支持政党	尊敬する人物	本籍・国籍・出生地	住居とその環境	家族の収入	家族の学歴・職業	家族の関係	保護者について	家庭の環境	生い立ち	男女雇用機会均等法関連	過去の病気・入院経歴	その他	
1次分	31	30	8	22							3	1	0	0	3	1	5	1	2	6	2	2	0	0	3	4	9
2次分	3	2	1	1																		1					2
3次分	10	10	1	9														1	2			2			1	2	5
合計	44	42	10	32							3	1	0	0	3	1	5	2	4	6	2	5	0	0	4	6	16

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

公正採用・雇用促進会議資料

令和４年度 違反事象 項目分類表 (第１・２次保留分・第３次分)

思想	
生活信条	
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	
本籍・国籍・出生地	
住居とその環境	
家族の収入	No.10 , No.25
家族の学歴・職業	No.24 , No.27
家族の関係	
保護者について	
家庭の環境	No.10 , No.23 , No.24 , No.25
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.26
その他	No.26 , No.28

※下線がついているナンバーについて

違反質問に対して生徒が「答えられない」と伝えています。(重ねて質問されたことで答えたものも含みます)

令和３年度 第１・２次保留分　問題事象　資料

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.010</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府外</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="6">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">－</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">公務員</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>－</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　－　就業場所　－　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">－</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">求人数</td><td colspan="3">－　人</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>－</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">２名受験。１次試験時に家族の名前・生年月日・住所・電話番号を書くための一覧表が配られ家族の情報提供を求められた。また、２次試験時に「離婚をしたのか」と父親がいない理由も求められ、答えなくてもよい質問だとは分かっていたが死別と答えた。面接試験時に「あなたは借金を持っていますか？」という趣旨の質問をされた。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">公務員試験であったので、教育庁等を通して相談することとした。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6">①家族の情報に関するアンケートの記入を求められたこと、②父親がいない理由について質問されたこと、③借金の有無について質問されたこと、の３点について事実確認を行った。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6">家族に関することは本人が仕事をする上で適性・能力に何ら関係のない事項の把握となるので質問やアンケートで家族に関する項目は求めないこと、借金の有無の質問は本人や家族の生活水準を推測し、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恐れがあることを説明し、助言を行った。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6">①について、家族の情報に関するアンケートは、試験時に急な体調不良があった場合の緊急連絡先として記入を求めているが、本人の適性・能力に関係のない事項であり就職差別につながるおそれのあることから、今後は適切に運用していきたい。②、③について、公正採用選考を理解し、質問内容には十分気をつけるよう面接担当者に注意喚起を行っていたが適切でない質問をしてしまい申し訳ない。これに対して人事委員会からも、今後さらに注意喚起をするとともに、内部でも情報共有を行い再発防止に努める、との回答を得た。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">アンケートや質問理由が分からず困っている。</td><td>合否</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="6">「家庭の環境」・「家族の収入」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.023</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="6">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">－</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">公務員</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>－</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　－　就業場所　－　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">－</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">求人数</td><td colspan="3">－　人</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>－</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">1名受験。1次試験時に家族の名前・生年月日、住所、電話番号を書くための一覧表が配られ、家族の情報提供が求められた。理由は、2次試験の体力試験で体調不良になった場合や合格した際の手続きに不都合が起きた時に家族に連絡を取るためという説明があった。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">公務員試験であったので、教育庁等を通して対応した。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">アンケートや質問理由が分からず困っている。</td><td>合否</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="6">「家庭の環境」</td></tr>
</table>

令和３年度 第３次　問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.24</td><td>府/市/私</td><td>私</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td rowspan="7" colspan="2">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">試薬、医薬品原料の製造販売</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　25 人　就業場所　25 人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">製造</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">1 人　指定校　(　公開求人　)</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">2 月 18 日、面接試験において、①兄弟の有無、②家族の職業に関する質問があった。生徒はすべて回答した。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">3 月 7 日に企業と電話で連絡がついた。家族構成や家族の職業について質問したことを認めた。生徒は緊張しており、家族のことならば身近な話として答えてもらえると思い聞いたとのこと。また、人権にかかわる問題として理解している。申し訳ない。と謝罪はあった。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6">面接時に質問したことについては事実と認めた。面接時の質問項目は決めているが、今回の面接では本人からの発言がほとんどない状態が続き、本人が答えやすいであろう質問にシフトしていき、質問してしまった。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6">面接については複数で行うことでチェック体制が働くことで今回のような結果にならない可能性が高い。本人に関すること以外の質問は公正な選考採用に反するおそれがある。また、応募者の適正、能力に何ら関係のない事柄を採用基準とすることになり、就職差別につながることを伝えた。「採用と人権」を参考にし、なぜ不適切な質問なのかを考えるように指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6">・面接時の質問を再考する。
・面接時は複数の採用担当者で面接を行う。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">2 月 24 日に不採用通知が届き、2 月 25 日、3 月 7 日には他企業に職場見学に行った。3 月 8 日に登校した際に、企業側から謝罪があったことを伝えたが、本人は「気にしていない」とのことであった。</td><td>合否</td><td>不合格</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="6">「家庭の環境」「家族の職業」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.25</td><td>府/市/私</td><td>私</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="6">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">金属部品や工具の設計・製造</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　　9　人　　就業場所　　9　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">金属加工スタッフ</td></tr>
<tr><td colspan="2">求人数</td><td colspan="3">2　人　　指定校　　(　公開求人　)</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">3月4日に職場見学に行った際に担当者より家族構成について聞いてもよいか、と聞かれた。生徒が答えたうえで家族構成についての質問をされた。3月10日の面接時にも兄弟構成、父親がいるかどうか、生活保護を受けているかどうかを質問され、答えた。また、「生活保護世帯なら働かない方がいいんじゃない。」と言われた。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">3月18日に事業所へ連絡。時期もあり、経済的に困窮して正社員を探しているのではと思い、生活を困っているのかを確認しようと聞いた。また、就職すると生活保護費が減額される可能性があることを理解しているかを聞いた。「生活保護世帯なら働かない方がいい」という意味で話をしていない。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6">面接時に質問したことについては事実と認めた。困窮されている状況にあれば採用しようと今回の質問に至った。不採用にするための質問ではないとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6">職場見学時は面接ではないので、質問してはならないことになっている。また、面接時にも「兄弟構成」「父親がいるか」「生活保護を受けているか」と質問しており、本人の責任のない事項の聴取となり、今後このようなことがないよう指導。面接マニュアル・採用基準の作成を助言した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6">今後このようなことのないように面接・職場見学時マニュアルの作成を検討する。
今回の指導・助言について事業所内採用担当者で共有する。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">3月11日の不採用通知の際に質問についてフィードバックはなかった。引き続き就職活動を継続している。保護者より違反質問に対する是正勧告があった。</td><td>合否</td><td>不合格</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="6">「家庭の環境」「家族の収入」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.26</td><td>府/市/私</td><td>市</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="6">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">ネットワーク、ＰＣの構築・導入、保守・運用</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　　5　人　　就業場所　　5　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">システムエンジニア</td></tr>
<tr><td colspan="2">求人数</td><td colspan="3">1　人　　指定校　　(　公開求人　)</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">面接官２名、受験者１名の面接試験の最後に、面接官から「過去に大きな病気してないですか」と尋ねられ、生徒は「ありません」と回答した。続けて、「過去に犯罪をしてないですか」と質問され、生徒は「ありません」と答えた。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">進路指導主事が電話連絡し、代表取締役に質問についての確認を行った。違反質問があったことを認め、謝罪があった。学校からハローワーク・教育委員会に報告することを伝えた。なお、事実確認前に採用通知が届いている。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6">面接の際、「既往症」「犯罪歴」「短所」に関する質問がなされたことをすべて認めた。「既往症」については確認が必要と思い、面接時に聞くようにした。「犯罪歴」については、全員に対して聞いた。「短所」については、「長所と短所について」との聞き方をしていたが、聞かないケースもあった。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6">面接は常時２名体制で実施し、事前に両者で質問項目等の打合せを行い質問項目を作成しているが、質問に対する答えから派生する内容については、あまり考えていない様子であった。公正採用選考の基本である応募者の基本的人権を尊重する考え方や適性・能力のみに基づいた採用選考の重要性について説明した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6">高校生の面接に限らず、面接時の質問内容について公正採用選考の趣旨を反映した質問項目を定めた面接マニュアルを作成する。推進員設置・研修受講についても前向きに検討する。今回の指導を受けて、社内全体で公正採用選考を遵守する。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">生徒は面接時に違反質問に気づいておらず、受験報告書作成後に進路指導主事からの指摘後も特段気にした様子はなかった。母親に電話で報告したが、内容については全く気にしていない。内定を生徒・保護者ともとても喜んでいる。</td><td>合否</td><td>合格</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="6">過去の病気、犯罪歴</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.27</td><td>府/市/私</td><td>市</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="6">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">高齢者福祉事業、保育事業</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　1,300　人　就業場所　20　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">介護スタッフ</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">3　人　指定校　(　公開求人　)</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">事業所が所管する特別養護老人ホームで行われた個人面接において、アルバイト経験について尋ねられ、「母の仕事を手伝ったことがありますが、飲食店のアルバイトをがんばりました」と答えた。「お母さんの職業は何ですか」との質問に、生徒は「その質問には答えないように学校から指導されました」と返答した。面接官はすぐに「すみません」と謝罪した。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">教頭から事業所に電話し、母親の職業を尋ねる質問があったことが確認できたため、問題事象であることを伝え、採用選考の基準としないように申し入れ、公共職業安定所および大阪市教育委員会に報告をする旨を伝えた。担当者は質問があったことを認めて謝罪し、今回の件を採用選考の基準に含めないことを確約した。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6">事実確認に対し、面接時に質問したことは事実であると述べ、すべて認めた。面接時に他の質問に対する応募者回答から関連して質問してしまったが、選考とする意図はないとのことである。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6">親の職業や親がその職業に賛成しているかについての質問は、公正採用選考に違反する質問であることを指導した。短所の質問についても、応募者の精神的動揺の大きさに配慮する必要があるので、今後は「困難な出来事に対してどう工夫したか」等の聞き方に変更するよう指導した。今後不適切な発言をしないように、面接マニュアルや採用基準表の作成、研修の受講を勧奨した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6">今後このようなことのないように面接マニュアルの作成を早急に実施する。今回の指導内容については事業所内で共有し、再発防止を徹底したい。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">生徒は不適切な質問に対し、冷静に対応できたと自己評価しており、違反事象に対しても「大丈夫です」と特に不安な様子はない。保護者に対しては生徒から連絡を行っている。</td><td>合否</td><td>合格</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="6">母親の職業</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.28</td><td>府/市/私</td><td>市</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="7">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">印刷業務</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　30 人　就業場所　30 人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">一般事務</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">1 人　指定校　(公開求人)</td><td rowspan="2">推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">個人面接の最初の質問で、面接官が「こんなことは聞いてはいけないと言われているけど、知りたいので聞くけど、〇〇という名前は珍しい苗字だけど、なんでこの苗字か」「△□という名前は珍しいけど、由来はわかるか」と質問した。生徒は姓の由来を知らなかったため回答せず、名については「△と□が好きな子になるようにと親がつけたと聞いています」と回答した。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">ハローワークに今回の事象が違反質問に該当することを確認したうえ、事業所に連絡して面接担当者に確認したところ、「名前を見て珍しいと感じたため、聞いてしまった」と説明があった。出身地を調べるというような意図はないとのことだった。事象の判明前に不合格の通知が届いていたため採用選考については触れず、ハローワークから事業所に連絡が入ることを伝えた。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">生徒は面接試験なので違和感があったが答えたそうである。3月2日に不合格と連絡があったため、この後は学校で対応するので心配はいらないと伝えると、わかりましたと応じた。その後、次の受験先を相談し、応募前職場見学に参加している。</td><td>合否</td><td>不合格</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="6">名前の由来</td></tr>
</table>

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4年3月卒業者【下期】 0件

令和4年8月1日現在

	問題報告件数	問題報告事業所数	面接以外の問題事象										面接時の問題事象																	その他
			①身元調査	②戸籍謄（抄）本等（住民票等）の提出	③会社独自の履歴書・エントリーシート等【計】	●本籍・出身地に関すること	●家族状況に関すること	●思想・信条、宗教に関すること	●その他	④男女雇用機会均等に反すること	⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	面接以外の問題事象【計①～⑤】	①本籍・出身地に関すること	②住宅状況に関すること	③生活・家庭環境等に関すること	④家族状況に関すること【小計】	●家族の構成に関すること	●家族の職業・学歴に関すること	●家族の収入・資産に関すること	●その他	⑤思想等に関すること【小計】	●支持政党に関すること	●尊敬する人物に関すること	●購読新聞・愛読書に関すること	●その他	⑥男女雇用機会均等に反すること	⑦面接ー左記以外の問題ある質問等	面接時の問題事象【計①～⑦】	
4年3月卒 下期	0	0																										0	
4年3月卒 上期	4	3													1	3	1	1		1								4	
合 計	4	3													1	3	1	1		1								4	
R3合計	10	6												1	1	3	2	1			1			1			4	10	
R2合計	18	10									1	1	1	1		8	5	2		1	5		3	2			3	18	
R1合計	17	13											1	3	1	4	4				5		1	3			3	17	
H22合計	99	90	2							1			2					21	4	10		21	31	11			7	9	
H21合計	115	95	2							3			1				1	13	1	8	3	27	57	10	8	2	6	18	

職業能力開発専門委員会　会議録

令和３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４年３月２日（水）１５：００～１６：３０

２　場　　所　　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

３　出 席 者　　（一財）大阪府人権協会　　業務執行理事兼事務局長　　柴原　浩嗣
大阪府人権教育研究協議会　　会長　　谷口　美佐子
大阪市人権教育研究協議会　　会長　　北野　元靖
大阪府立学校人権教育研究会　　会長　　山下　克弘
（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　　理事長　　井上　龍生
大阪企業人権協議会　　事務長　　宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会　　理事長　　柄川　忠一
（一社）公正採用人権啓発推進センター 常務理事兼事務局長 島谷 祐介 (代理:藤本事務長)
大阪府職業技術専門校長会　　会長　　西村　嘉一
大阪労働局職業安定部職業対策課　　課長補佐　　八又　保
大阪府府民文化部人権局人権擁護課　　課長　　井上　慎一（代理：田邉参事）
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課　　課長　　岡本　清孝（代理：金谷参事）

４　概　要

(1) 開会あいさつ（人材育成課　金谷参事）

(2) 座長の確認・あいさつ

第１回専門委員会で選出された（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　井上委員を確認

(3) 議　事

①　【議事１】　前回会議（令和３年９月８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１～11ページまでの概要を報告

大阪労働局からも補足あり

・最寄り駅の確認は「住居・生活環境の把握」につながるので不適切な質問であると認識している。通勤時間や通勤手当額が選考基準になるのは好ましくないことは本省も認識。
通勤時間は、オンコール対応などの「呼び出しがあって一定時間以内に出勤しなくてはいけない業務」などでは必要となる場合もある。通勤手当額は、複数の求職者から応募があり、その能力・適性が選考の結果イコールであった場合は、通勤手当額を考慮して判断をすることまでは採用の自由と言えるのではないかと考えられる。
現状として最寄り駅の確認は「住居・生活環境の把握」につながることとして指導啓発をおこなっている。

・大手企業の問題事象に関連した対応について、本省に報告と確認を行った。前回会議で報告したことと同様の考え（※）での対応となる。
あくまでも「就職差別につながる『おそれ』の事象」への対応であり、「明らかな差別事象」ということであれば、本省と協議のうえで文書指導を行う可能性もゼロでは無いと認

識している。企業規模で指導に差をつけるということでは無く、問題事象の程度や重さによって文書指導ということもありうると考えている。

※前回会議で報告した考え

初めて発生した案件について『大企業だから』ということだけで、いきなり文書指導するという枠組みにはない。

② 【議事２】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校　奥野室長）より、資料の13～52ページまでの概要を報告

③ 【議事３】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校　奥野室長）より、資料の53～76ページまでの概要を報告

④ 委員からの意見等

【委員】

67ページに記載の1-14及び70ページに記載の2-1の案件だが、ハローワーク職員が同席していたケースであり、対応したハローワークに事実確認を行った。職員は「かなり良い感じで面接が進んでいたことから中断させてその雰囲気を壊してはいけないと思って中断できなかった」という弁明をしていた。労働局からは同席した職員への指導に加え、所属するハローワーク全職員への研修を指示するとともに、全ハローワークへ事例の共有を行った。

職員が立ち会った際に、こうした不適切な質問が行われた場合は、その質問を遮るとともに、質問の意図を確認し、事業所への啓発を応募者のいる前で行うように指示した。

【委員】

生徒用のパンフレットについて、企業側の取組みも追記してはどうか。

企業側の取組みとして「公正採用選考人権啓発推進員」の設置が多くの事業所で行われていることを触れ「あなたが応募する企業には、おおよそこうした担当者がいるのですよ」ということを追記してはどうか。この冊子には「企業側も公正採用について理解してくれている」とするような取組みなどが書かれていない。

いろんな法整備や条例整備が行われた時期などを書いてあるが、23ページ頃からはそれが途切れている。「いつ頃こうした取組みが行われだしたのか」を、参考に掲載してもいいのではないか。部落差別の解消の推進に関する法律は前段で入れているから良いのかな？と思うが、人権教育啓発推進法なども、いつ頃、どういった背景で成立したのかなどを解説しても良いのではないか。このパンフレットを元に生徒への啓発をすれば、１時間とか１時間半とかかかるだろうが「啓発の中で解説する」というよりも、生徒が持っていて改めて学んでいただくために必要ではないか。

労働省による通達とはいえ、1977年に企業内同和問題研修推進員制度がスタートして45年が経過しているが、これまで報告があった事例を見ると「推進員とはいったいなんなのだ」と思う。推進員を設置していても、担当者が「これのどこに問題があるのか」なんて発言している。これについては地道な啓発に取組む必要がある。

65ページに記載の1-12に案件だが、公正採用や人権尊重の取組みを行っている企業なのに非常に残念な結果だ。推進員を選任し、研修も受講している。また企業人権協やC-STEPに加

入するなど、すべての取組みを行っているにもかかわらず公正採用に反する事象を起こしている。

いかに努力をしても、採用担当者の中で意識が抜けるとこういうことになる。そうしたことが勉強になる事例だ。こうしたことが起こるからこそ、継続して公正採用の取組みを進める必要がある。

【委員】

62ページの1-9の案件だが「健康状態自己申告リスト」の提出を求められたという報告があった。前回の本委員会でも「健康についての告知書」というものの提出を求める企業があった。この専門委員会で報告される指導・啓発の中から「中高年齢者には必ず健康状態を聞いているんだ」「こういった書類を取っているんだ」ということが、これまでの事実確認で明らかになってきている。今回の報告を「一つの事例」ということとするのでは無く、これまでも議論してきたが、もう少しこの問題を掘り下げて検討していくとか、この問題を調査していくことが必要ではないか。

前回報告があった「健康についての告知書」は会社で作られたもので、何年か改訂されながら脈々と使われてきたのではないかと思ったが、今回の「健康状態自己申告リスト」では、それ以上に非常に細かくできていて、病気の内容も具体的に書かれている。

これは、会社の労務関係をアドバイスするような社労士とか、専門職の方だけではなく、医療関係者も関わって作らないと出来ないのではないかと憶測している。一つの会社でここまで丁寧に作られたのかどうかわからないが、おそらくこのようなことが色々なところで準備されているのではないかという心配がある。

この「健康状態自己申告リスト」が、かなり出来上がっている、という所からして、広く活用されている状況が無いのかどうかなど、今回の違反事例への対処だけではなく「私たちが関心を持って対応策を考えていく」ということが必要なのではないかと思う。今回の案件はショッキングな内容だったので、引き続き議論が出来れば良いと思う

【座長】

前回の専門委員会でも話をしたが、当専門委員会は他と違い、中高年齢者や障がい者について特有の問題領域が抱えられているのではないか。これは企業でも生徒を抱えている学校における啓発でもそうであり、少し根が深い問題が潜んでいるのではないかと思う。委員の意見を踏まえ、中長期的になるかも知れないが、大阪独自で検討することも大事なのではないか。

障害者差別解消法の法改正が行われ、合理的配慮について再来年には民間企業でも義務化されることになった。詳細な時期や具体的な内容はまだ公開されていないが、そういったことへの準備も含めて、今後の検討課題の中に入れてはどうか。

63ページの1-10及び67ページの1-14の案件について、生徒が面接を受けてからハローワークが事実確認・指導を行うまで、約３カ月を要している。他の案件は生徒の面接から約１か月でアクションを行っており、このぐらいの期間であれば、企業も「あの面接のことだったか」と鮮明に思い出せると思う。特殊な経緯が間にあったと思うが、イレギュラーなケースについても、よく注意しながら、なるべく案件が新鮮な間に企業へ対応できるよう、関係機関が連携しながら対応を進めてほしい。

51ページに、技術専門校で行った研修の実施状況を記載しており、「各校における研修の概要」では、技術専門校単位での実施状況を記載している。各校が実際に行った研修を記載しているが、例えば「すべての学校で、●月頃には、●●の共通のテーマで必ず研修をする」などの柱を設定することは出来ないか。そうすれば共通テーマの資料を基に、全校で研修が実施でき、それ以外はオプションとして研修が出来るのではないか。そういったことの検討をお願いしたい。

【委員】

67ページの1-14の案件だが、事業所への確認内容で「今回の面接担当社員が面接に不慣れであるため事前に『聞いてはいけない質問、失礼な質問があれば言ってください』と同行の校の職員、ハローワークの方にもお願いしていたので、その場で言ってもらえたら」というやり取りがある。

例えば高校生が面接に行って、その家がひとり親だった時に、面接担当者が「ひとり親なんですね」って聞くこと自体が生徒に動揺を与えるので、公正採用の観点からアウトのはず。

面接に不慣れだったら、聞いてはいけない質問をしても「その場で指摘してもらい、修正しますよ」というような言い方には「なにを開き直っているのか」と思うし、聞いてはいけないことは事前にしっかり把握したうえで臨んでいただき、面接を受ける生徒が動揺しないようにしてもらわないといけない。こういうやり取りがあること自体に違和感があるのだがどうか。

【事務局】

委員のご発言のとおりで、こういうやり取りがあってはいけないことだと認識している。また、300人を超える規模の企業であることから、推進員を設置して取組んでいただかないといけないころだが、そうしたことも出来ておらず、公正採用の取組みが出来ていない会社なのだと思う。こうした発言が出てきた時点で指摘するとともに、事前に公正採用の冊子などを提供し、企業として取り組んでいただくよう要請・啓発することが必要だと思う。

【委員】

企業が事前に「聞いてはいけない質問、失礼な質問があれば言ってください」と言っていた事実があるのであれば、その時にハローワークの職員や同席した府の職員が「そんなことを言ってはダメだ」とする指導のやり取りがあったのか。

そうしたことが無いままに、面接の場を迎えていたのだとすれば、そうしたことも含めて、聞いた側が企業に対して指導しなくてはならないと感じた。

【委員】

この件は、かなり珍しいケースなのだと思う。

企業が「障がい者求人」をハローワークに出して、ハローワーク職員も障がい者の随行という意味で来られるが、面接前の段階でハローワークと企業が、もっと綿密に打ち合わせし「この質問はダメですよ」とか整理しておくべきところを、そのまま面接に突入したのだろう。

企業側も、そういった事前の打ち合わせをして臨むという姿勢に欠けていただろうし、ハローワーク職員も求職者を採用して欲しいという思いから遠慮したところもあるだろうから、そのあたりはしっかり事前に連携する必要がある。

過去に、高校生の採用選考を行っていた際、公正採用に特化した形での面接を試みた。

もし、生徒側から公正な採用選考に反するおそれがある話題に触れてきて、答えようとしたときは、止めに入るようなシステムを考えていた。面接担当がいて、応募者がいて、そこに筆記並びに不必要な質問が出た時に「それは不必要な質問ですから答えないでください」「質問しないで下さい」という役割を置いておく。企業としては、これ以上傷口を広げないためにも致し方が無いと思う。こういったことは非常にレアなことで、今後も啓発の取組みを続けていくべきだと思う

【座長】

過去の経験だが、人権の取組みをする以前の時は、採用選考をするときに「もし答えたくなかったら答えなくても結構です」と言いながらグレーゾーンの面接をしていたことがある。

しかし、この仕事をするようになってから「そうした聞き方はダメなんだ」ということが分かり、会社のマニュアル改訂なんかを行った。

障がい者雇用の場合に、ハローワーク職員などが同席するというのであれば、本人の配慮事項などを事前に確認していただき、選考ではこういった質問をするということなどを含めて事前に企業の担当者と綿密に打合せをして、あまり堅苦しい形ではなく、求職者が気持ちよく面接を受けていただき、企業も公正採用の視点から採否が判断できるというような仕組みづくりも必要ではないかと感じた。

【委員】

ハローワークから企業に対しての指導を行われ、企業から「研修を受講する」などの回答があるが、その後、研修を受けたのかどうかを確認するなど、フォローはされているか。

【委員】

推進員を対象としてハローワーク等が実施している研修であれば、受講状況を追うことは可能だが、個別の事象について確認することは基本的には行っていない。

【委員】

指導されて「研修を受講する」と言った企業について、本当に受講したかどうかの確認を今はしていないのか。

【委員】

いまは行っていない。

【委員】

63ページの1-10案件だが、顛末書を求めても提出が行われていないということだが、これはどうか。

【委員】
これは継続して対応していく。
本日時点では提出はされていないが、引き続き機会をとらえて求めていく

【委員】
追っかけて確認するようなこともしないと、なかなか改まらないのではないか。

【委員】
ご指摘の点も分かるが、ハローワークも限られた体制の中で精いっぱい啓発を進めているので、ご理解いただきたい。

【座長】
企業の大小にかかわらず、悪いと思わずに家族のことや住宅環境を聞いている案件があるが、一番問題なのは採用面接マニュアルが無いこと。簡潔なマニュアルのひな形と、プラスアルファとして企業で内容の追加はあるだろうが、それ以外は公正採用の観点からは聞かないようにするなど、そういった質問マニュアル例のようなものは「採用と人権」にもあると思うし、公正採用推進センターなども作っていると思う
「面接マニュアルを作りなさい」と指導して「作ります」となっても、その結果まで追うことは難しいことだったとしても「障がい者求人用」や「若年求人用」「中高年求人用」など、面接マニュアルのひな型を示して「このひな形をベースに御社で作ってください」として啓発を行えば半歩でも一歩でも進むのではないか。これでも啓発出来る事象は氷山の一角だと思うが根気強く続けるしかない。
この専門委員会だけの課題では無いと思うが、指導・啓発する側にも労働負荷がかからない範囲で、モデル事例というかひな型が出来れば啓発も進むのではないかと思う。

【委員】
企業が「公正採用選考人権啓発推進員を設置しました」と言うが、採用選考に当たるときに、その担当者があたっているか。例えば企業の大小を問わず、採用選考の際に誰が関わっているのか。当日は誰が動いているのか。
公正採用選考人権啓発推進員がいて、推進員と連携した採用メンバーやスタッフが関わっているのかというと、そうでもないケースで問題事象が生じているように思う。
だから、後で反省して「こういうことはダメだと分かっています」ということになる。
「なぜ住所を書かせていることがダメなのか」と言うが、本来、書いてもらうのは住所ではなく採用選考の際に必要なのは連絡先ではないか。「連絡先イコール住所」と思っているようなこと自体が怪しいのだが、そうしたスタッフに対して事前にしっかりと連携を取って選考に臨む。そういったことが欠けているのではないか。
公正採用選考人権啓発推進員の研修であっても、実際には選考に関わる人たちの研修をしっかりやってもらわなくてはならない。

⑧ 令和３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　久堀指導主事）から別添資料に基づき報告

⑨　委員からの意見等

【委員】

先ほどの報告に補足させてもらう。中学校・高等学校・他府県関係専門委員会にも委員として出席しているが、18ページの「内定取り消し一覧」を見ていただくと、報告された件数はゼロ件で、ここ数年はゼロ件が続いている。このことから「ここ最近、生徒の進路が閉ざされているようなことは無いんだな」という印象を与えるが、あくまで情報提供としてこんなケースもあるのだということで聞いてほしい。

私の在籍している高校の生徒が、令和２年３月に他府県企業への就職が決まって、卒業した後、３月の終わりに企業のある地域へ引っ越しのためアパートまで借りたが、その後、社長に連絡を取ったところ、一切連絡が取れなくなった。

大阪労働局を通じて、当該地域の労働局から企業に問い合わせを何度も入れてもらったが、社長は夜逃げしていた。結局その生徒は就職が決まっていたが、４月からは働けなかった。

公正採用の仕組みではこれが限界だと思うが、現実にはコロナの影響で、こうした事態が我々の見えていないところで起きていて、高校生の就職がきちんと保障されていないケースが起きているのではないかと危惧を抱いている。

「内定取り消し」ではないが「生徒の就職が本人の責任に帰せないところで閉ざされている」という現実があることも知っていてほしい。

【座長】

コロナを含めていろいろな状況がある中で、経営判断とはいえ、そこに前向きな気持ちをもって社会人として頑張ろうという方がいるに不条理な対応が起こらないよう、お互い連携する必要がある。一人ひとりの自立に向けて、目くばりを出来る範囲で社会として支えていかなくてはならない時代かと思う。

【委員】

座長あいさつでも触れられていたが、新聞でも報道されている「裏アカウント」についての記事を読んでいると、調査会社は「就職差別につながることについては調べないんだ」ということが書かれていた。

しかし「裏アカウントを調べる」というなかで就職差別につながることがたくさん出てくる可能性がある。それを調査会社は「会社には伝えない」というのは良いが、そもそも調査会社が調べて良いのかどうかということは、就職差別のみならず、求職者の個人情報の問題を含めて考えていく必要がある。

「就職に不利になるようなことは自分たちのSNSに書き込まないようにする」ということを学校からリテラシーの学習をしてくこともあるとは思うが、しかし「本人の同意があれば」という点をうまく利用して、何でも調べて行くことをやっていって良いのかどうかは心配に思っている。

法律が「本人の同意があれば調べていい」という書き方になっていることから、求職者は「選考に応募するため」とか「就職するため」とかで「やむなく同意する」という点が、立場の弱い状況のなかで同意してしまうこともあると思う。「同意さえしてしまえば何を調べていいのか」ということは本当にそれでいいのか考えていく必要がある。

この専門委員会で議論すべきかどうかは分からないが、裏アカウント調査の問題は社会に広がっているし、多くの企業がこのような調査を利用しているとされる点があるので、注視していかなくてはならないと感じた。

以上

令和４年度第２回　公正採用・雇用促進会議　中学校・高等学校・他府県関係専門委員会　会議録

【第２回】
１ 日 時　令和５年３月23日（木）10時～11時40分
２ 場 所　災害対策本部会議室（大阪府新別館北館１階）
３ 概 要
(1) 開会あいさつ（府教育庁教育振興室高等学校課　白木原委員）

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認
前回会議で雜賀委員を座長として選出したが、当日欠席のため、
白木原委員を議事進行として選出

(4) 議事
① 中 学 校
事務局（府教育庁市町村教育室小中学校課）より資料13ページを報告

【委員】
進学の問題事象として３件が挙げられている。これまでも就職ではなく進学の問題事象として挙げられているのか。
【事務局】
これまでも進学の問題事象として挙げている。

② 高等学校
事務局（府教育庁教育振興室高等学校課）より資料17ページから41ページまでを報告

【委員】
令和３年度保留分（No.28）について事業所は苗字を聞いているが、苗字から住んでいる地域が特定され、部落差別につながる恐れがある。インターネット上では動画や画像で特徴のある名字が紹介され、就職差別や結婚差別につながっている。

【委員】
府外の事象についても人権啓発推進員の選任状況等の掲載できないのか

【事務局】
他府県の取扱いについてはどこまで掲載できるかを関係局に確認し、検討する。

【委員】
No. 1、2、3、9、11については、面接官は採用面接を初めて担当し、問題意識がないように感じる。「採用と人権」の中にも採用選考に着手するにあたって重要事項が掲載されていることを周知していくことが大切である。No. 6、10、11については、面接担当は選考の手順を学ぶ必要がある。No. 3、4については前置きをしているが、「採用と人権」にもはっきりと前置きをしてもダメということを記載しなければいけない。No. 8においては、応募前職場見学での事案だが、企業は採用担当者を同席させるなど採用選考と同じであることを認識する必要がある。公正な採用選考がなされるよう「採用と人権」にいかにどのようなメッセージを盛り込んでいくかが大切である。

【委員】
求人取り消しのNo. 1について、具体的にどのような法令違反なのか。

【事務局】
1年間に2回以上の同一の対象条項違反があった。労働時間に関する違反だと聞いている。

【委員】
中学校と同様に求職した生徒の数と内定した生徒の数は出せるか。

【事務局】
文部科学省の調査で就職内定調査があり、就職希望者数と就職内定者数の数は把握している。文部科学省より報道提供されているデータを次年度より掲載する。

③ 他府県関係
事務局（府商工労働部雇用推進室労働環境課）より資料45ページから52ページまでを報告

(5) 令和4年度第1回職業能力開発専門委員会に係る報告
事務局（府商工労働部雇用推進室人材育成課）より資料55ページから60ページまでを報告

(6) その他
【委員】
大学では裏アカウントを調査するといったことが報告されている。生徒もSNSを使っていると思うが、身元調査になる中学校及び高等学校においても同様の報告はあるか。

【事務局】
高等学校においては報告されていない。

【事務局】
中学校においても報告は聞いていない。　以上

令和４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５年３月23日　10:00～12:00
ところ　災害対策本部会議室（大阪新別館北館１階）

次　第

1　開会あいさつ

2　令和４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
- 高 等 学 校
- 他府県関係（他府県出身生徒）

3　令和４年度　第１回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４年度　中・高・他府県関係専門委員会　委員名簿	P３
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	P４
③	公正採用・雇用促進会議　連携フロー図	P６
④	公正採用・雇用促進会議　行政四者会議設置要項	P７
⑤	公正採用・雇用促進会議　拡大行政四者会議設置要項	P８
⑥	就職受験報告書	P９
	・中学校関係資料	P11
	・高等学校関係資料	P15
	・他府県関係資料	P43
⑦	職業能力開発専門委員会　会議録（令和４年度第１回）	P53

令和４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

（敬称略）

所属団体	委員氏名
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	八又　保
府民文化部 人権局 人権擁護課	田邉　雅之
府教育庁 私学課	道上　正俊
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	白木原　亘
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	宇野木　邦治
大阪市教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当	中道　篤史
堺市教育委員会事務局 学校教育部 教育課程課	桑田　裕介
大阪府公立中学校長会	奥野　直健
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	中辻　幸男
大阪私立中学校高等学校連合会	辻本　賢
大阪府専修学校各種学校連合会	清水　尚道
大阪府高等学校進路指導研究会	雑賀　文彦
大阪私立高等学校進路指導研究会	浅田　隆
大阪府立学校人権教育研究会	上本　雅也
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	谷口　美佐子
大阪市人権教育研究協議会	阿久津　弘治
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	宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会	柄川　忠一
一般社団法人　公正採用人権啓発推進センター	加藤　真
関西大学(元他府県関係専門委員会座長)	石元　清英

公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 設置要綱

1　委員会の目的

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

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

2　委員会の構成

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

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

(2)　必要な場合には、該当機関に臨時に委員の推薦を依頼することができる。

3　委員会の開催

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

4　その他

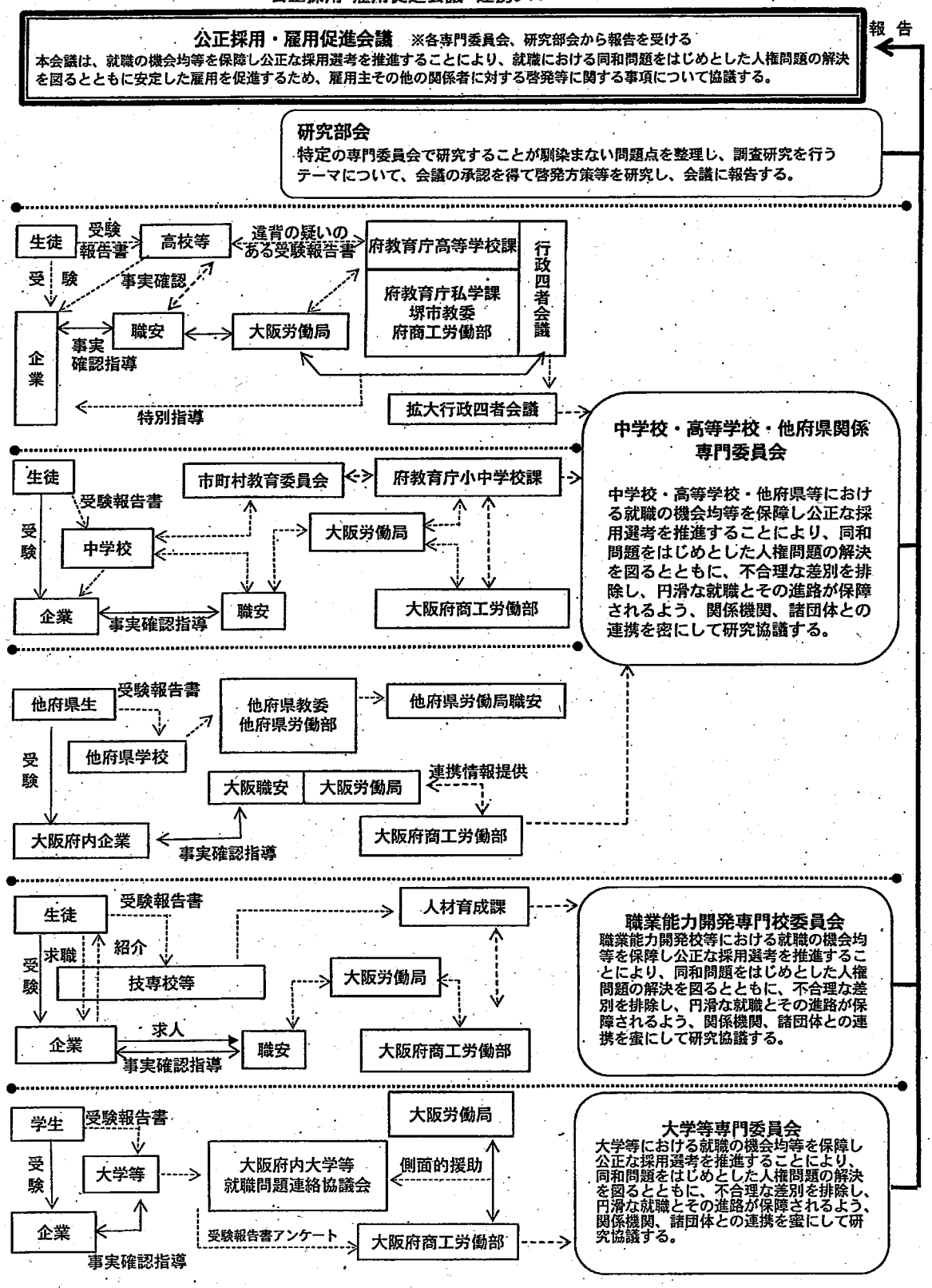
委員会の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

附　則

(実施期日)

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

公正採用･雇用促進会議　連携フロー



行　政　四　者　会　議　設　置　要　項

1　目　的

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

2　構　成

行政四者会議は、次の機関で構成する。

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

堺市教育委員会事務局学校教育部教育課程課

大阪府教育庁私学課

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

3　庶　務

行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4　期　間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

5　その他

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

拡 大 行 政 四 者 会 議 設 置 要 項

1 目 的

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

2 構 成

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

大阪府専修学校各種学校連合会

大阪府高等学校進路指導研究会

大阪私立高等学校進路指導研究会

大阪府立学校人権教育研究会

大阪私立学校人権教育研究会

3 庶 務

拡大行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4 期 間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

就職受験報告書等

中学校、高等学校 関係資料

中学校

・令和３年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告

高等学校

・【参考】進路(就職)関係年間行事概略表（令和４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４年度『内定取消し』一覧（第１・２次分）
・令和４年度『求人取消し』一覧（第１・２次分）
・令和４年度『採用選考問題事象』項目別一覧（第１・２次分）
・令和３年度違反事象　項目分類表（第３次保留分）
・令和３年度第３次問題事象（保留分　No.28）
・令和４年度違反事象　項目分類表（第１・２次分）
・令和４年度第１・２次分問題事象（No.1～No.13）

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

中学校関係資料

令和５年３月23日
大阪府教育庁市町村教育室小中学校課

令和３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４年度公正採用に関する取組み

１　就職等受験報告書（令和４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	１３０校	１３０校	１３０校
堺　市	４３校	４３校	４３校
大阪府内	２８５校	２８５校	２８５校
計	４５８校	４５８校	４５８校

（２）記載事例数

	合計	大阪市	堺　市	大阪府内
事例数	３校	０校	０校	３校

２　令和４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

日　付	内　　容
令和４年 ３月10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４年度新中学３年生全員に配付。
令和４年 ３月30日	府教育庁作成の「進路指導のための資料第 56 集」を、市町村教育委員会を通じ全小中学校へ配付。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。(P.53～66)
令和４年 ４月11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４年 ４月20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 （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４年 ７月７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４年 10月28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） 中学校における公正採用に関する取組みについての説明と講義。「職業相談票」「採用と人権」等の周知。
令和４年 11月28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４年 12月５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５年４月	就職等受験報告書（全中学校分）のとりまとめ及び検証。

３　中学校卒業者の就職者数（就職のみした者）

年　　度	卒業者数	就職者数
平成29年度（平成30年３月卒業）	71,929人	２３５人（0．３３%）
平成30年度（平成31年３月卒業）	６９,９１３人	２１７人（0．３１%）
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%）

高等学校関係資料

令和４年度　進路(就職)関係年間行事概略表

事項(教育委員会・学校)		月	事項(大阪労働局・商工労働部・教育員会等)		
推薦・選考開始期日等について			推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配付)		
○就職（内定）状況調査（３月末）：高	上旬	4	学卒担当者統括官会議(学校訪問の規則等について)		
「採用と人権」配付	上旬				
○卒業者・中退者進路調査：公高	上旬	5			
※中退は府高のみ			事業所向け求人説明会(web)		
		6	求人票受理開始	6/1(水)	行政四者会議　前年度保留分・総括 拡大行政四者会議　前年度保留分・総括
進路指導主事研修	6/21(火)				
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(金)	7	求人票返戻開始	7/1(金)	
応募前職場見学会開始	7/1(金)				
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/5(火)				
○卒業予定者進路希望調査：公高	上旬	8			中高他府県専門委員会
推薦開始（発送主義）	9/5(月)				
就職選考受験開始（複数応募開始）	9/16(金)	9	就職選考受験開始	9/16(金)	就職受験報告書の内容点検・調査・検討 ⇒学校への問合せ ⇒職安から事業所への事実確認 個別啓発指導・事業所指導方針の決定等
		10			
○就職（内定）状況調査（10月末）：高	中旬				
		11	合同求人説明会	11/15(火)	公正採用・雇用促進会議
		12			
○就職（内定）状況調査（12月末）：高	中旬	1			
府立学校進路指導研修	1/31(火)				
		2			行政四者会議 拡大行政四者会議
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	2/27(月)	
		3			中高他府県専門委員会
○職場体験・インターンシップ調査：高	下旬				
○職場見学・応募前職場見学調査：公高	下旬				

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

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
事業所数	1次	0	
	2次	0	

令和４年度　内定取消し一覧(第1・2次分)　R04.1.10現在

内定取消し

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

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

令和４年度　求人取消し一覧(第1・2次分)　R04.1.10現在

求人取消し

No.	事業内容	職種	所在地	従業員数 資本金(万円)	取消理由	取消時期	対象校内訳 府立	市立	私学	衛星都市立	校数計 人数計	進路変更状況等
1	機械加工　電子機器組み立て	製造	兵庫県尼崎市	36817人 17,582,000	労働関係法令違反	8月上旬	1校 2人				1校 2人	―
2	金属製品の製造	製造	東京都港区	1390人 15,700	グループ会社の異なる事業所のため	9月下旬	1校 1人				1校 1人	―
						人数計	3人				3人	

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

127ページ

令和４年度　採用選考問題事象項目別一覧(第1・2・3次分) R04.1.10現在　　選考問題事象

	問題報告件数	問題報告事業所数	府外	府内	社用紙	戸籍謄本・抄本	色覚検査	健康診断	作文	身元調査	採用選考面接時の違反項目																その他
											思想	生活信条	宗教	支持政党	尊敬する人物	本籍・国籍・出生地	住居とその環境	家族の収入	家族の学歴・職業	家族の関係	保護者について	家庭の環境	生い立ち	男女雇用機会均等法関連	過去の病気・入院経歴	その他	
1次分	21	20	4	16											1							1			4	2	14
2次分	8	8	2	6											2		2		2			2					2
3次分																											
合計	29	28	6	22											3		2		2			3			4	2	16

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

128ページ

令和３年度 第３次保留分　問題事象　資料

公正採用・雇用促進会議資料

令和３年度 違反事象 項目分類表 (第３次保留分)

思想	
生活信条	
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	
本籍・国籍・出生地	No.28
住居とその環境	
家族の収入	
家族の学歴・職業	
家族の関係	
保護者について	
家庭の環境	
生い立ち	
男女雇用機会均等法関連	
過去の病気・入院経歴	
その他	No.28

※下線がついているナンバーについて

違反質問に対して生徒が「答えられない」と伝えています。(重ねて質問されたことで答えたものも含みます)

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.28</td><td>府/市/私</td><td>市</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="6">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">印刷業務</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　30 人　就業場所　30 人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">一般事務</td></tr>
<tr><td colspan="2">求人数</td><td colspan="3">1 人　指定校　(公開求人)</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">個人面接の最初の質問で、面接官が「こんなことは聞いてはいけないと言われているけど、知りたいので聞くけど、○○という名前は珍しい苗字だけど、なんでこの苗字か」「△□という名前は珍しいけど、由来はわかるか」と質問した。生徒は姓の由来を知らなかったため回答せず、名については「△と□が好きな子になるようにと親がつけたと聞いています」と回答した。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">ハローワークに今回の事象が違反質問に該当することを確認したうえ、事業所に連絡して面接担当者に確認したところ、「名前を見て珍しいと感じたため、聞いてしまった」と説明があった。出身地を調べるというような意図はないとのことだった。事象の判明前に不合格の通知が届いていたため採用選考については触れず、ハローワークから事業所に連絡が入ることを伝えた。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6">面接担当者は公正採用選考人権啓発推進員を長年担当し、研修も受け採用マニュアルを作成しているにもかかわらず、質問項目を逸脱していた。面接担当者は苗字については採用選考の不適切質問であることは理解しているので、聞いていないとのこと。しかし、名前については珍しい名前であり、今時の名前であったので、「変わった名前ですが…」という風に質問してしまった。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6">今回の質問については、苗字ではなく、名前に対する質問であったとしても、本人の適正や能力とは関係のない質問であるので、面接の質問としては不適切である。公正採用選考の考え方の研修や２名以上での面接の実施など、今後について、社内で検討することなどを助言した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6">今回担当した面接官が一人で面接をしていることがほとんどである。今後のことも考えて、大阪府や労働局の資料を用いた公正採用についての研修を部下に行う。今回担当した面接官も部下への研修の講師を行うことで再認識する。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">次の受験先を相談し、応募前職場見学に参加している。</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="6">「本籍・国籍・出生地」、「その他（名前の由来）」</td></tr>
</table>

令和４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４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 , No.11 , No.12
本籍・国籍・出生地	No.9
住居とその環境	No.8 , No.9
家族の収入	
家族の学歴・職業	No.10 , No.13
家族の関係	
保護者について	
家庭の環境	No.5 , No.6 , No.10 , No.13
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.2 , No.3 , No.4 , No.5 ,
その他	No.6 , No.7 , No.8

※下線がついているナンバーについて

違反質問に対して生徒が「答えられない」と伝えています。(重ねて質問されたことで答えたものも含みます)

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.001</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="6">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">電化製品の製造</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　20,000　人　就業場所　1,971　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">機械を使用しての製造</td></tr>
<tr><td colspan="2">求人数</td><td colspan="3">5　人</td><td rowspan="2">推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="5">面接試験の際に、「尊敬する人物は誰ですか。」と質問があった。この質問に対して生徒は「すみません。学校の指導によりお答えすることができません。」と答えた。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="5">受験報告書に基づき、進路指導主事が生徒から聞き取りを行った。その後、事業所の担当者に連絡し事実確認をした結果、違反質問をしたことを認め謝罪があった。公共職業安定所にも連絡し、教育庁へ報告した。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="5">当該生徒は簡潔に対応できる優秀な方であったので、面接時に一般質問の後に時間が余ってしまい、他に質問はないかということで「尊敬する人物」について質問してしまった。すぐに就職差別につながる質問であることに気づいたが、生徒が答えられないと言ってくれたのは不幸中の幸いであった。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">「尊敬する人物」については、本来本人の自由であるべき事項であり、公正な採用選考に反する質問であることを指摘。求人受理時に提出された面接マニュアルには、「尊敬する人物」に関する質問が就職差別につながるおそれがある質問と記載されていたにもかかわらず起こってしまったことについて遺憾であると伝えた。採用選考前に面接担当者に注意喚起を徹底するように指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">生徒の在籍校にはお詫びに行った。社内上部からも「二度と同様のことは起こらないように」と指示を受け、事業所内で公正採用選考の考えを共有し、再発防止を図っていく。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="3">保護者に対しても問題事象について説明し、生徒の入社の意思が変わらないことを確認した。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="5">「尊敬する人物」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No002</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="7">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">食品の製造</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="2">従業員数</td><td colspan="3" rowspan="2">企業全体　68　人　就業場所　58　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">機械を使用しての食品の製造</td><td rowspan="2">推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">1　人</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">面接試験の際に「過去に大きな病気や怪我にかかったことはありますか」との質問があった。これに対して生徒は「特にないです。」と答えた。これに対しての追加の質問はなかった。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">受験報告書に基づき、担当者が生徒から聞き取りを行った。その後、企業の担当者に連絡し事実確認をした結果、違反質問をしたことを認め謝罪があった。今後同様の質問をしないこと、今回の質問について採用選考の基準に含めないことを約束していただいた。公共職業安定所にも連絡し、教育庁へ報告した。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6">面接時に既往歴を確認したことは間違いない。現場の者が質問してしまった。質問してしまった理由としては、製造ラインは急に休まれると大変困るので聞いてしまったとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6">既往歴については過去の病歴が現在の業務を遂行する適正・能力の判断には通常結びつかないことを伝えた。また、病気等のもつ社会的なイメージにより不採用としてしまう恐れがあり就職差別につながることも考えられる。単に休まれたから困る、という考えから質問することは決して許されない。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6">大変申し訳ないと思っている。今後は、事前にもっと念入りに面接する者で打合せを行い、既往歴だけでなく、面接時に質問してはいけない項目を共有する。また、何かあれば事前に公共職業安定所に相談するようにする。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">保護者にも事情を説明した。内定をもらい、入社の意思が変わらないことを確認した。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="6">「過去の病気・入院経歴」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.003</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td rowspan="7">事業所の概要等</td><td colspan="2">事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td colspan="2">就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="2">事業内容</td><td colspan="3">樹脂製品、精密製品の製造・販売</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td colspan="2">従業員数</td><td colspan="3">企業全体　536　人　就業場所　81　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td colspan="2">求人職種</td><td colspan="3">樹脂製品の製造</td></tr>
<tr><td colspan="2">求人数</td><td colspan="3">4　人</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">面接試験の最後の方に、面接官から「言いたくなければ言わなくていいですが、普段通院や薬を飲んでいますか」と質問があった。生徒は質問してはいけない内容と思いつつ、「薬も通院もしていません」と答えてしまった。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">受験報告書に基づき、進路指導主事と人権担当教員で聴き取りを行い、事業所に連絡をし、確認した結果、質問したことを認めた。その後、教育庁と公共職業安定所に報告する旨を伝えた。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6">入社後、すぐに製造の仕事として配属され重機等操作する際の安全面の配慮をしながらうまくマッチングさせていきたいという思いから質問したとのこと。選考に用いる為の質問ではなかった。過去に工場での研修中に倒れた人がいたため、安全配慮を行う上で質問した。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6">「言いたくなければ言わなくてもいいですが…」等の前置きの有無にかかわらず、「通院や服薬の有無」を聞くことは、既往歴を聞くことと同じ意味を持ち、就職差別につながる。過去に研修中に問題があったためということであるが、採用後に確認すればよいことである。府外以外の採用選考でも同様の質問がないように本日の内容を共有いただきたい。また、企業トップクラス研修の本年度以降の受講について指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6">今回指導を受けたことを踏まえ、次回からの質問内容や安全配慮に向けた確認の時期を再考する。また、面接試験の打ち合わせの際には、再度不適切質問が発生しないよう確認を行う。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">内定が決まっており、入社の意思を示している。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="6">「過去の病気・入院経歴」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.004</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="7">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">介護職、病院での看護補助</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>○</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　3655　人　就業場所　3386　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">介護、リハビリ業務</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">30　人</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">面接試験の際に、「答えづらかったら答えなくていいですけど教えてください。」と言われ、「過去に大きな病気をしたことはありますか。」「入院履歴はありますか。」と聞かれた。生徒は違反質問だと思ったが、面接の流れや事業所が介護関係であることから「ありません。」と答えた。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">面接でのやり取りを伝えると、質問したことを認めた。介護で夜勤もあるので体力的な面も含めて、健康状態を聞いた、とのこと。既往歴についての質問は、応募者の能力や適性のみを選考の判断基準とする公正採用の趣旨に違反する旨を伝えた。また、教育庁及び公共職業安定所に報告することを伝えた。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6">面接担当者が質問したことを認めた。答えづらいのであれば答えなくてもいい、と断った上での質問であり、既往歴の有無を採用選考の判断基準に用いるつもりはなかった。欠席日数が多いように感じ、夜勤のある仕事でもあることから健康状態が心配で確認した。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6">面接の際に既往歴を聞かずとも、夜勤の仕事に耐えうる体力があるか、体調管理はしっかりできているのか、等を聞くことで判断できる。生徒にとっては既往歴を聞かれることで重圧を感じることもあり、面接態度等に影響があり公正採用と言えない。事前打合せ等の徹底によって、今後二度と同じ質問をすることがないように指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6">事前打合せの徹底により、面接マニュアルより逸脱した質問を防ぐとともに、担当者のトップクラス研修会ほか人権問題や公正採用選考に係る研修の受講などを推進し、意識啓発に努める。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">健康状態を言ってしまうたことを反省していた。内定には非常に喜び、入職を心待ちにしている。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="6">「過去の病気・入院経歴」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.005</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="6">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">看護補助業務、介護補助業務</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　257　人　就業場所　170　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">食事などの生活に係る介助業務</td><td rowspan="2">推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">3　人</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">面接で次の質問があった。「母親と二人暮らしなのか」「きょうだいはいるのか」「煙草を吸ったことはあるか」「今までに大きな病気をしたことがあるか」「新型コロナウイルスのワクチンを何回接種したか。３回目も打つ予定があるか。」生徒は不適切で違反質問であると思い、答えを濁しながら面接を進めた。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">上記の質問について意図を尋ねたところ、結核等の感染症の高い病気がある場合には採用を見送ることもある。また、喫煙の質問等、一部不適切な内容があったことは申し訳ないと思う。と回答があった。このような質問は全員にしていた、と回答があった。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6">３名で面接を実施し、「家族構成」、「既往歴」、「喫煙の有無」「コロナワクチン接種状況及び予定」について質問したことを認めた。ただ、「家族構成」については会話の流れの中のことで質問とは認識していなかった。既往歴については、感染症（結核など）のある方は院内での勤務は難しいと考え質問した。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6">「家族構成」については本人の業務を遂行する能力に何ら関係のない事項である。「既往歴」についても勤務内容が可能かどうかを質問することで判断できる。また、喫煙の質問は高校生に対しては不適切であり、コロナワクチン接種状況や接種予定の確認も個人の任意であり自由な事柄である。以上の質問を採用選考で二度とすることの無いように指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6">公正採用選考の考えを理解したうえで、面接マニュアルの見直し等、事業所内で共有化していくことで再発防止を図っていく。また、大阪府が実施する公正採用についての研修も受講する。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">生徒は内定を受け、入社の意思を示している。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="6">「家庭の環境」、「過去の病気・入院経歴」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

No.006	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				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況（加入基準なし）	×
	就業場所					
	事業内容	遊技場事業、飲食事業、スポーツ関連事業			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　3658　人　就業場所　123　人				
	求人職種	店舗運営スタッフ（接客業務）			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	面接時に、部活動の話になった際、生徒はバレーボール部に所属しており「こんなに身長が低いのにアタックできるの？」と言われた。その後、保護者の年齢、きょうだいの数など家族構成も聞かれ、本人は答えた。さらに面接終了後にも「おでこつるつるやね。ニキビとかできなさそう。」と言われた。生徒はこの質問は面接に関係なく、容姿を馬鹿にされたことに強い憤りを感じた。
	事業所への確認	学校の担当者より事業所に確認。生徒の申告した内容とほぼ一致した。保護者のことを質問したのは緊張をほぐす意図があった。きょうだいの有無の質問については、生徒が一人暮らしを希望していた為、きょうだいで一人暮らしをしている人がいるなら参考にすればよいと助言するつもりで聞いた。身長については覚えがない。容姿への問いかけについては、若さと元気さを褒める意図であったとのこと。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	面接の際に保護者の年齢について、応募者の生徒がかなり緊張しているのが感じ取れたため、緊張をほぐす意味で聞いた。きょうだいの有無についても一人暮らしを希望する上で参考にすればいい、とアドバイスしたつもりだった。身長の低さを揶揄した発言はしていない。容姿についての発言は帰りの際に発言したが、若さと元気さを褒める意図で話した。
	指導状況	面接において緊張をほぐすことと家族の年齢は関係がない。兄弟の有無も面接時に確認する必要はない。身長については、発言していないということだが、生徒が申し出ていることから近い発言をして、不快に感じることもある。面接終了後の発言は、生徒が容姿をからかわれたと不快に取った限り不適切な発言になる。今回説明した項目すべてが不適切な質問・発言であり、生徒からも不快に感じる面接であったと報告されている。このような不適切な発言で生徒が傷つき、面接において本来の実力を発揮できなかったとなれば、公正採用選考とは言えない。今後について十分に指導し、二度とこのような事案を発生させることのないように説明した。
	事業所の対応	公正な採用選考については、注意して取り組んでいたつもりでいたが、今回このような指導を受け質問内容及び応募した生徒を不快にさせてしまった発言等を深く反省し、今後このような事案を発生させることのないようにするとのこと。

生徒の状況等	本人、保護者ともに面接が不快であったことから辞退した。 他の事業所の就職試験を受けたいと前向きである。	合否	辞退
他校での事象			
備考	「家庭の環境」、「その他（容姿に関する質問）」		

公正採用・雇用促進会議資料

No.007	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				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況（加入基準なし）	×
	就業場所					
	事業内容	看板・ディスプレイ等の製造			C-STEP加入状況（加入基準なし）	×
	従業員数	企業全体 284 人	就業場所 103 人		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	看板の制作・施工			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	面接時に、アルバイトの経験について質問を受けた際、５ｍほどの建設件場での足場設営をしていると答えると、「高いところにその体型で登れるの？」と言われた。また、建設している建物が馬小屋であったと返答すると、４人の面接官全員に笑われた。馬鹿にされているように感じた。
	事業所への確認	校内の就職担当者より事業所へ連絡し、後日、事業所から報告を受けた。報告内容は、質問・回答の内容・経緯とも、生徒からの聴き取りの内容と一致していた。事業所としては「そんなこともできるんだ」という思いで発言したものであり、生徒の良い面を引き出す意図で聞いたとのこと。また、不快な思いをさせてしまって申し訳ないと謝罪があった。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	問題となる言動についてすべて認めた。面接において生徒の良い面を引き出す目的で、そのような事も出来るのか、頑張っているんだという思いを込めての発言であった。また、笑ったのは雰囲気を和ますことが目的であって、決して応募した生徒を揶揄したものではない。応募した生徒には不愉快な思いをさせたことに対して詫びられた。
	指導状況	面接において、本人の能力・適性を把握することとは全く関係のない事項（体型）に触れたことにより応募者は揶揄されたと感じ、さらに、面接官全員に笑われたとなると生徒にしては馬鹿にされたと受け止めてしまう。これらは生徒への心情に対する配慮が足らず重大な人権上の問題である。また、アルバイトについて質問するときは家庭事情による場合もあり、十分に配慮いただきたい。
	事業所の対応	今回応募した生徒に対し不愉快な面接をしてしまったことに対し、深くお詫びをしたい。今後の面接においては、公正採用選考はもちろんのこと応募者の心情へ配慮した面接選考に取り組む。

生徒の状況等	直接謝罪を受け、次の選考に向けて気持ちを切り替えている。	合否	否
他校での事象			
備考	「その他（容姿に関する質問）」		

公正採用・雇用促進会議資料

No.008	府/市/私	府	所在地区分	府外	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況(加入基準なし)	—
	就業場所					
	事業内容	リフォーム工事の請負・設計・施工管理			C-STEP 加入状況(加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 2196 人 就業場所 35 人			公正採用選考人権啓発推進員選任状況	—
	求人職種	リフォーム工事における施工管理業務			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	応募前職場見学において、会社概要説明後に質疑応答の時間があった。その際に、「名前を聞いていなかったね」と言われたので、答えた。さらに「どこから来たの」と問われたので、「○○からです」と答えた。事業所からは「遠くから来たね。○○にも支店があるのに何で△△なんだろう」と言われた。
	事業所への確認	担当者に連絡し、事実確認をするとすべて認められた。また質問したことに対し、謝罪があった。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	事業所に対して、応募前職場見学の際に見学者の名前・住所を尋ねたことについて事実確認を行ったところすべて認めた。質問をした理由としては、事業所の担当者がいつもと異なり、特別な意図はなく名前・住所を尋ねてしまったとのこと。
	指導状況	学卒業務取扱要領に従い、職場見学時には定められた職場見学確認書を使用するよう周知しており、名前については当該形式にて記載を求めている。住所については不要な情報であり、不適切な質問である。応募前職場見学は採用選考の場ではない旨を指導及び助言した。
	事業所の対応	事業所はこれらの内容について理解し、採用に関する資料を再度読み直し、尋ねてはいけないことを紙にまとめ、職場見学担当社員に配付し、再発防止を徹底する旨の回答を得た。

生徒の状況等	保護者も本人の意思を尊重し、入社の意思があることを確認した。	合否	合
他校での事象			
備考	「住居とその環境」、応募前職場見学での選考に係る質問		

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.009</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="7">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">自動車の精密鍛造金型の製造</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　210　人　就業場所　57　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">金型の製作・加工</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">2　人</td><td rowspan="2">推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="5">面接試験の最初に、「○○という住所になっていますが、生まれてずっとそこに住んでいるのですか」と質問があった。これに対し、生徒は「はい。」と答えてしまった。それに対しての追加の質問はなかった。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="5">担当者に確認したところ、質問をしたことを認めた。また今後は同様の質問をしないことを約束していただいた。謝罪もあり、生徒が不安を感じていないか気遣う言葉があった。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="5">問題となる言動についてすべて認めた。「生まれてずっと…」と表現したかは記憶にないが、面接官がずっと住んでいるのかと聞いてしまった。面接の冒頭で緊張をほぐす目的で話した。他の質問から発展したものではなく、その後の質問につなげる目的もなかった。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">「ずっとそこに住んでいるか」という表現であっても本籍に関する質問ととらえられ、就職差別につながるおそれのある質問である。緊張をほぐす意図とのことだが、人によっては質問の内容で傷つくこともあり、面接において力を発揮できない場合も有り得ると指摘し、二度とないように指導した。担当者から「改めて重大なミスをしてしまったと反省している」と謝罪もあり、「採用と人権」を手交し熟読するように指示した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">当該生徒にはぜひ入社してもらいたいと考えていたので、不用意な質問から入社辞退にならずほっとしている。5年以上採用選考していて公正な採用選考には十分気を付けてきたつもりであるが、気の緩みの部分があった。これを機会に勉強し直し、他のスタッフに伝えたい。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="3">入社する意向である。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="5">「本籍・国籍・出生地」「住居とその環境」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

No.010	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				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況(加入基準なし)	×
	就業場所					
	事業内容	化粧品販売、エステサロン経営			C-STEP加入状況(加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 28 人 就業場所 4 人			公正採用選考人権啓発推進員選任状況	×
	求人職種	店頭での化粧品の販売			推進員新任・基礎研修受講状況	×
	求人数	3 人				

学校からの報告・確認	学校からの報告	面接時に、部活動の質問になった。生徒は部活動に入っていない理由として両親を助けたいためと答えた。すると、「弟はいるのか」と聞かれ、「姉がいます」答えてしまった。また、面接官から「お姉さんの仕事は何ですか。」、「家族は仲がいいですか」と聞かれ答えた。さらに面接終盤には「勉強は嫌いだろう。この仕事は勉強ができなかったら厳しいよ」と言われた。
	事業所への確認	担当者に問い合わせたところ、面接の中で問題のある質問をしたことは間違いないと答えた。さらに生徒へ不安な思いをさせたことについて謝罪があった。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	家族に関する質問「兄弟の有無、姉の職業」等については質問したが、「あなたは勉強が嫌いだろう」とは発言しておらず、「勉強が出来なかったら大変である」旨の話はした。決して生徒を揶揄した発言ではないとのこと。
	指導状況	部活動については本人が学生時代に頑張ったことで話す以外は、家庭の理由等で部活動に参加できない生徒もいることから家庭環境の調査になりかねない。面接選考では応募者の適正と能力に基づいた選考を行っていただかないといけない。「あなたは勉強が嫌いだろう」と発言していないということであるが、「勉強が出来なかったら大変である」旨の話があれば勉強が嫌いだろうと推測されていると考える生徒もいる。生徒の気持ちに配慮いただきたい。今後は、面接は複数人で行い、面接マニュアル等を作ることを助言した。
	事業所の対応	今回は深い意味はなかったが、発言したことについて公正な採用選考を逸脱する行為であったことを深く認識し、今後このような問題を起こすことの無いよう、公正な採用選考に取り組む。

生徒の状況等	内定であれば入社の意思を示していたが、内定は得られなかった。	合否	否
他校での事象			
備考	「家族の学歴・職業」「家庭の環境」		

公正採用・雇用促進会議資料

No.011	府/市/私	府	所在地区分	府外	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況(加入基準なし)	—
	就業場所					
	事業内容	食品スーパーマーケットの経営			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 1445 人 就業場所 154 人				
	求人職種	スーパーマーケットでの仕入、販売			推進員新任・基礎研修受講状況	—
	求人数	75 人				

学校からの報告・確認	学校からの報告	面接時に、志望動機や部活動について問われた後に、「あなたは尊敬している人がいらっしゃいますか」と聞かれた。生徒はこれに対し、「クラブの先輩を尊敬しています。」と答えた。その後これに続く質問はなかった。
	事業所への確認	事業所の担当者に面接での違反質問について聞くと、すべて認め、謝罪があった。また、採用選考の材料にはしていないことも確認した。面接では1組目のみ尊敬する人物についての質問をし、2組目以降は質問していないとのこと。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	事業所の面接担当者に確認をしたところ、面接開始直後の数名に尊敬する人物についての質問をしてしまったと認めた。後日面接担当者から生徒本人及び保護者に謝罪する予定とのこと。
	指導状況	「尊敬する人物」といった本来的に本人の自由である事項について質問してしまうことで、意図がなかったとしても、それが採用選考に持ち込まれると就職差別につながる可能性があることを改めて説明し、今後は公正採用選考を遵守するように指導を行った。
	事業所の対応	社内で公正採用選考の遵守について、改めて社員全員に対して意識づけを徹底して行い、再発防止に努める。また、本人及び保護者にも直接謝罪し、納得いただいたことを確認した。

生徒の状況等	内定通知を受け、入社する意思を示している。	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

<table>
<tr><td colspan="2">No.012</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="6">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">ガラス製品の加工・販売</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　52　人　就業場所　3　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">事務</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">1　人</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">面接時において、「尊敬する人物は誰ですか」という質問があった。それに対し、生徒は「叔母です」と答えてしまった。それに続けて「叔母さんとの関係はどうですか」と質問されたため、続けて答えてしまった。併せて家族の関係についても答えてしまった。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">事業所から学校に生徒の家族の事情についての問い合わせがあった。それに対し進路部長が答えられないと回答した。学校担当者が生徒の受験報告書から家族についての質問があったことを知り、事業所に事実確認を行った。事業所は質問をしたことを認め、今後このような質問をしないことと質問に答えたことで生徒が不利にならないようにすると回答した。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6">採用選考時に「尊敬する人物」と「家族関係」について質問したこと、及び学校へ問い合わせたことを事業所は認めた。ただし、いずれも採用選考の判断基準に用いるためでのものではないと主張した。「尊敬する人物」については今の高校生がどういった人物にあこがれているのか知りたいと思い質問してしまった。答えが「叔母さん」であったため、そのまま家族関係についての質問をしてしまった。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6">「尊敬する人物」についての質問は、応募者の思想・信条に係る本来自由であるべきことであり、これを尊重することが重要という採用選考の基本的な考え方に反する。「家族関係」についても本人に責任のない適性と能力による選考に不要な情報であることを指導した。また、本人の質問に対する答えで疑問が生じても学校に問い合わせることは基本的人権の配慮を欠き、公正な採用選考の考え方に反することを指摘し、現に慎むように指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6">公正な採用選考の考え「基本的人権を尊重し、本人のもつ適正・能力を基準に選考を行う」を十分に理解したうえで、面接マニュアルを作成する等、再発防止を図っていくとのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="4">内定通知を得て、入社する意思を示している。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="6">「尊敬する人物」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td colspan="2">No.013</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="7">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">医薬品の卸売、販売</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="2">従業員数</td><td colspan="3" rowspan="2">企業全体　85　人　就業場所　4　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">医療事務</td><td rowspan="2">推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">3　人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="6">面接時において、「母親はフルタイムで働いていてその間家事はあなたが担っているということですか。」、「両親は働いていますか。」、「母親は正社員ですか。」、「親と同居していますか。」という質問があった。生徒は緊張していたこともあって、これらの質問に対し素直に回答した。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="6">面接において保護者についての質問があったことを確認した。公正採用の趣旨に違反することを指摘し、当該質問への回答を採用選考の基準に含めないように要請した。事業所からは違反質問について謝罪があった。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="6">問題となる言動についてすべて認めた。質問については面接の際に生徒の緊張をほぐすために話をした際に、話の流れで家族についての質問をしてしまったとのこと。採用選考に利用するつもりはなかったとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="6">採用選考については、本人の適正と能力を基準として実施するべきであり、今回の質問内容はいずれも適正と能力に関係のない事項であり採用選考時においては質問を行わないように指導した。また、緊張をほぐそうとしてとのことだが、このような質問によって傷つくこともあり本来の実力を発揮できなくなることもあり、このような質問を行わないように指導した。今回の件を面接担当者全員で共有し再発防止を図るように指示した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="6">公正採用選考の考え方を理解し社内共有を徹底のうえ、再発防止に努める。また、今回の内容については今後同じ質問をしないように新卒選考用面接マニュアルの作成を検討する。公正採用人権啓発推進員補助者選任についても検討する。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="3">生徒、保護者ともに今回の件を受けて、入社する意思がない。</td><td>合否</td><td>辞退</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="6"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="6">「家族の学歴・職業」「家庭の環境」</td></tr>
</table>

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4年3月卒業者【上期】11件：6事業所

令和5年3月3日現在

	問題報告件数	問題報告事業所数	面接以外の問題事象											面接時の問題事象																		その他
			①身元調査	②戸籍謄（抄）本等（住民票等）の提出	③会社独自の履歴書・エントリーシート等【計】	●本籍・出身地に関すること	●家族状況に関すること	●思想・信条、宗教に関すること	●その他	④男女雇用機会均等に反すること	⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	面接以外の問題事象（計①～⑤）	①本籍・出身地に関すること	②住宅状況に関すること	③生活・家庭環境等に関すること	④家族状況に関すること（小計）	●家族の構成に関すること	●家族の職業・学歴に関すること	●家族の収入・資産に関すること	●その他	⑤思想等に関すること（小計）	●支持政党に関すること	●尊敬する人物に関すること	●購読新聞・愛読書に関すること	●その他	⑥男女雇用機会均等に反すること	⑦面接ー左記以外の問題ある質問等	面接時の問題事象（計①～⑦）	
5年3月卒 上期	0	0														0											0	
4年3月卒 下期	0	0														0				0							0	
4年3月卒 上期	15 (11)	9 (6)												(1)	1	6 (3)	3 (2)	2 (1)		1	2 (2)		(1)		(1)		(5)	15 (11)	
含 計															1					1								
R3合計	10	6												1	1	3	2	1			1			1			4	10	
R2合計	18	10									1	1	1	1		8	5	2		1	5		3	2			3	17	
R1合計	17	13											1	3	1	4	4				5		1	3			3	17	
H30合計	27	16		1							1	2	3	1	1	12	7	1	1	3	2		1	1			6	25	

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

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 1
(R4.3月 卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>滋賀県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">すし店</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　43524人
就 業 場　47人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">10人</td></tr>
<tr><td>他府県から
の報告等</td><td colspan="5">・　部活・尊敬する人物・アルバイト・今までの人生を点数で表すと　以上を質問された。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点:⑤思想等に関すること(尊敬する人物)、⑦その他(部活、アルバイト、「今までの人生を点数で表すと」)】</td></tr>
<tr><td>事業所への
確認内容</td><td colspan="5">・　ジュニアマネージャーが面接時に「部活」・「アルバイト」・「今までの人生を点数で表すと」について、質問したことを認めた。しかし、「尊敬する人物」については認めなかった。
・　ただし、「部活」・「アルバイト」・「今までの人生を点数で表すと」というのは単独で質問を行ったのではなく、「学生時代に頑張ったこと」について質問した中で詳細に確認する過程での質問であった。
・　本人がどれだけ頑張ってきたのかを確認するため。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・　事業所は指摘された内容を一部認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・　面接の際、適性や能力に関係のない質問を聞いた場合、本人が動揺してしまえば、冷静さを保てず、結果として本来の実力を発揮出来ないまま終わってしまうことも考えられることを説明し、その状態のまま採否を判断されると、応募者の未来にも重大な影響を与える。そして、その内容を選考の材料とすると公正な採用選考と言い難いこととなるので、決してそのような事の無いよう指導を行いました。
・　以上のことから、今後は質問を行う際は、十分に応募者に配慮するよう、それだけではなく「就職差別につながるおそれのある項目」を再認識し、今後二度と同じような問題が起こることがないよう徹底することを指導。
・　公正採用選考に関する考え方を事業所で共有するよう指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・　同様の事案が発生することが無いよう面接の質問に関して検討して、社内で情報共有していくとのこと。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

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

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 2
(R4.3月卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>滋賀県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">食堂・レストラン業</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　7997人
就 業 場　34人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">6人</td></tr>
<tr><td>他府県からの報告等</td><td colspan="5">・ 面接の際に「アルバイト」「給料で何を買っていたか」「苦手な性格の人」及び「欠席理由」について質問がなされた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点:⑦その他 (アルバイト、「給料で何を買っていたか」、「苦手な性格の人」、欠席理由)】</td></tr>
<tr><td>事業所への確認内容</td><td colspan="5">・ 面接担当者２名のうちどちらかの発言と考えられる。
・ 面接の流れの中で質問したもので必ず質問するということではない。
・ また、応募者を困らせる意図はなかった。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・ 事業所は指摘された内容を一部認めた (質問につき明確な確認取れず)</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・ 「アルバイト」「給料で何を買っていたか」「苦手な性格の人」及び「欠席理由」という質問については本人が仕事をしていくうえで関係のない質問であり返答に窮する質問である。
・ 公正採用選考についての認識徹底をしていただき今後このようなことがないようにお願いする。また、トップクラス研修の受講を勧奨した。
・ 採用選考自主点検資料及び「公正な採用選考をめざして」を手交。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・ 今後このようなことのないように面接マニュアルの作成を検討する。
・ 今回の指導・助言について事業所内採用担当者で共有する。
・ トップクラス研修の受講予定。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

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

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 3
(R4.3月 卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>滋賀県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">プラスチック製品製造業</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　90 人
就 業 場　56 人</td><td>公正採用選考人権啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修受講状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">12人</td></tr>
<tr><td>他府県からの報告等</td><td colspan="5">・ 面接の際に、「どこに住んでるの」「音楽鑑賞はどんな音楽を聴きますか」「短所」「休みの時は何をするの」と質問された。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点: ②住宅状況に関すること、⑦その他(「音楽鑑賞はどんな音楽を聴きますか」、「短所」、「休みの時は何をするの」)】</td></tr>
<tr><td>事業所への確認内容</td><td colspan="5">・ 面接は、社長、工場長、○○氏３名で実施した。１年前のことなのではっきりと覚えていないが、「どこに住んでるの」ということは、聞いてはいけないことは理解しているので絶対に聞いていない。また、応募書類に書いてあるので聞く必要もない。
・ その他の質問については、聞いたとすれば、ご本人の回答に関連して質問を返したのかもしれない。それは、回答の中身ではなく、はきはき会話できるか、人柄、コミュニケーション能力をみるためのものである。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・ 事業所は指摘された内容を一部認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・ 公正な採用選考は、応募者がその職務を遂行するに当たり、必要となる適性や能力を持っているかどうかを基準として行うことが必要である。
・ 「音楽鑑賞はどんな音楽を聴きますか」「休みの時は何をするの」などは、本来自由であるべき事項であり、適性・能力とは関係のない事項である。事業所としては、回答の内容により採否を決定するつもりはなかったとしても、例えば生徒の家庭環境などによっては、休みの時のことを聞かれて返答に窮したり、精神的に動揺し、面接で本来の力を発揮できなくなる場合がある。
・ 短所については人それぞれ違うものであり、応募者によっては、身体的特徴や健康状態等を短所と考えている場合があり、これらについて問われることによっても精神的に動揺し、それ以外の面接の受け答えにも影響する場合がある。困難に対してどう工夫したかを問う質問であれば、形を変えた質問を検討したらどうか。
・ 滋賀労働局では、面接は受験生の良いところを見抜くためのものであってほしいことから、短所等マイナス面ばかりを尋ねないよう申し入れている。今後も滋賀県の高校から採用していくつもりであれば、滋賀労働局の指導に基づいた対応をする必要があると説明。今回のことは面接担当者にも共有し、再発防止を図るよう指導。
・ 後日、部長あて、「採用選考自主点検資料」「公正な採用選考をめざして」の冊子を郵送し、再確認していただくよう指導。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・ その質問によりプレッシャーがかかったり、傷ついた方がいたなら大変申し訳ないことをした。以後、このようなことがないように担当者とも共有し、再発防止を図ると確約。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

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

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 4
(R4.3月 卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>滋賀県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">アルミ建材加工卸売業及び建具工事業</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　926 人
就 業 場　11 人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">1人</td></tr>
<tr><td>他府県から
の報告等</td><td colspan="5">・ アルバイト経験はありますか(どんな職種ですか)
・ この会社に就職することについて家族の方はどう思っておられますか</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点: ④家族状況に関すること(家族構成)、⑦その他(アルバイト)】</td></tr>
<tr><td>事業所への
確認内容</td><td colspan="5">・ 業務部長○○が面接時に「アルバイト経験はありますか（どんな職種ですか）」、「この会社に就職することについて家族の方はどう思っておられますか」について、質問したことを認めた。
・ アルバイト経験はありますか（どんな職種ですか）という質問については社会人としての経験や高校生との違いを認識しているか確認するため。
・ この会社に就職することについて家族の方はどう思っておられますかというのは、過去に内定後に親類の会社に行くことになって、内定辞退をした方がいたから、そういう事態を避けるため。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・ 事業所は指摘された内容を全て認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・ 面接の際、適性や能力に関係のない「アルバイトの経験があるか」「この会社に就職することについて家族のかたがどう思っておられますか」という質問を聞いた場合、本人が動揺してしまえば、冷静さを保てず、結果として本来の実力を発揮出来ないまま終わってしまうことも考えられることを説明し、その状態のまま採否を判断されると、応募者の未来にも重大な影響を与える。そして、その内容を選考の材料とすると公正な採用選考と言い難いことになるので、決してそのような事の無いよう指導。
・ また、「就職差別につながるおそれのある項目」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。
・ 面接マニュアルの見直しを指導。公正採用選考に関する考え方を事業所で共有するよう指導した。
・ さらに、公正採用選考人権啓発推進員の選任がなされていなかったことから、推進員を選任するよう勧奨し、当日選任報告書を受理。推進員選任後は、大阪府の新任・基礎研修を受講するよう勧奨した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・ 同様の事案が発生することが無いよう面接の質問に関して検討していくとのこと。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

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

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 5
(R4.3月 卒)</td><td>受験者の学校所在地</td><td colspan="2">滋賀県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">美容業</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　470 人
就 業 場　470 人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">20人</td></tr>
<tr><td>他府県から
の報告等</td><td colspan="5">・　面接の際に、「友達にどのような人と言われるか」、「自分が大切にしていること」、「他の応募状況」、「アルバイト」及び「欠席の理由」について質問がなされた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点:⑤思想等に関すること(その他)、⑦その他(「友達にどのような人と言われるか」、他の応募状況、アルバイト、欠席理由)】</td></tr>
<tr><td>事業所への
確認内容</td><td colspan="5">・　面接シートを作成し、質問事項を決めているが、その中に「友人や周囲の人にどんなタイプだと言われることが多いですか？それはなぜだと思いますか？」や「大切にしている事を３つ教えていただけますか？」があった。
・　また、質問事項では無いが、「（気になる学生の）欠席の理由も聞く※答えた時についでに聞く感じ」と面接シート内に書かれていた。
・　アルバイトは接客経験確認で聞いていたが、「他のところは受けましたか」は面接時には聞いていない。
・　面接シートの質問事項は、短時間の面接で少しでも応募者のことを把握したい思いからの質問だった。欠席の理由は、体力的にきつい仕事であることを説明する時の参考として聞いていた。アルバイトについては、純粋に接客経験の把握のみが目的だった。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・　事業所は指摘された内容を一部認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・質問の答えから派生する公正採用選考での違背事象の可能性について説明。
・今回の質問事項の不適正について、滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課の「採用にあたって2022」を使用し、項目１つずつ掲載ページを示しながら説明。
・滋賀県内における新規高等学校卒業者の採用選考に係る留意事項につき、口頭で説明。
・今回の不適切質問の中には、本来自由であるべき事項も含まれており、これについては根本的な考え方を再度説明し、「採用にあたって2022」や「新規学校卒業予定者の求人・募集の手引き」の内容を把握したうえでの面接シートの質問事項の検討を指導。
・その他の不適正質問は返答に窮する質問である為、まずは真に聞きたい公正採用選考に沿った内容であるか、質問の聞き方により派生する回答が返答に窮する可能性はないか等を検討するよう指導。
・欠席理由については、仕事の説明の中で体力的な負担にも触れ、「やっていけそうですか？」という聞き方しているので、それ以上の必要性について考えるよう指導。
・「この時期に受けているのですが、他のところは受けましたか」の質問については、面接が９月１６日ということもあり、面接時には聞いていないが、聞くとすれば約２時間かけて行う応募前見学時に、移動時などの雑談で会話のきっかけとして話すくらいしか考えられないとの返答。応募前職場見学自体は部下が行っていることもあり、上記の公正採用選考の考え方を押さえつつ、応募前職場見学担当者も含めた社内での意思統一を図るよう指導。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・今回の指導内容について、早急に社内でミーティングを実施し、応募前職場見学等で不適正質問を行わないよう意思統一を図る。
・面接シートの質問事項については、社内で検討し、今年度の選考までに公正採用選考の考え方を踏まえた質問事項に変更する。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

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

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 6
(R4.3月 卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>滋賀県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">飲食業</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体 20人
就 業 場 6人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">2人</td></tr>
<tr><td>他府県からの報告等</td><td colspan="5">・ 面接の際、親の職業、兄弟の有無等についての質問がなされた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点: ④家族状況に関すること(家族構成、家族の職業)】</td></tr>
<tr><td>事業所への
確認内容</td><td colspan="5">・ 昨年、採用した他府県からの採用者について、遠方からの採用者であり、当社としても大事にしてあげたいので、住居の準備等に労を費やしたが、入職後１ヶ月で本人から親の都合により故郷に帰らないといけないとの事で退職の申出を受けた。いろいろと手間を掛けたが、一月での退職の申出は当社として苦い経験であった。
・ 今回面接にあたり、他府県からの応募者はこの生徒のみであり、上記のことがあったため、親の事も気になり、また兄弟のことも気になり質問をした。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・ 事業所は指摘された内容を全て認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・ 今回、面接時に行われた質問項目については、本人の適正と能力に基づいた、公正な採用選考とは言えない。
・ 今回の質問にあたり、事前に応募者には答えたくなければ答えなくても良いと言われているが、応募者にすれば質問に対して答えなければ選考基準で不利になる恐れを持ち、答えなければとの意識を持つことになり、結果として適正能力に関係の無い事項の確認は、就職差別に繋がる恐れがある。
・ 昨年度の苦い思いからつい聞いてしまったとのことであるが、今回の質問自体不適切である事は毎年言わせていただいている項目であり、正しい選考方法を認識しているとは言えない。
・ また、公正採用選考人権啓発推進員も選任している企業でもあり、このような事案が発生すれば形式的な選任報告をしているのではないかとの懸念を持ってしまう。
・ 今後このような事案を発生させることのないよう、改めて企業内において公正採用選考について取り組むよう指導し、年末に行われる企業トップクラス研修会の受講を要請した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・ 今回指導の受けました質問等については、常にハローワークから説明会時に聞いてはいけない事項である事は、承知していましたが、つい苦い思いから聞いてしまい選考に対し気が緩んでいた面もあった。
・ 今後は、面接の際は確実なミーティングを行い、問題事象を発生させることのないようにしますとの回答を得た。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備 考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

職業能力開発専門委員会　会議録

令和４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４年９月２６日（月）１５：００～１６：４０

２　場　　所　　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

３　出 席 者　　（一財）大阪府人権協会　　業務執行理事兼事務局長　　柴原　浩嗣
大阪府人権教育研究協議会　　会長　　谷口　美佐子
大阪市人権教育研究協議会　　会長　　阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会　　会長　　上本　雅也
（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　　宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会　　理事長　　柄川　忠一
（一社）公正採用人権啓発推進センター 常務理事　坂倉　有(代理:加藤理事)
大阪府職業技術専門校長会　　会長　　黒田　英樹
大阪労働局職業安定部職業対策課　　課長補佐　　八又　保
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　　田中　卓

４　概　要

(1)　開会あいさつ（人材育成課　田中課長）

(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　理事長　井上氏を座長に選出

(4)　議　事

①　【議事１】　前回会議（令和４年３月２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１～11ページまでの概要を報告

②　委員からの意見等

【委員】

２番（健康状態自己申告リストについて）、と、４番（いわゆる「裏アカウント調査」について）について「公正採用・雇用促進会議（本会議）で議論する」とされている。いずれも大きな課題であり議論を進めていただきたい。そこで議論を進めるためにも、事務局には出来る限りの調査をお願いしたい。

２番については「社会人採用の際に健康状態を聞くことが非常に目立っている」というのがこの専門委員会での意見だと思う。この点は他の専門委員会で扱っている、新規学校卒業者の採用選考と異なるところなので、この問題の重要性を公正採用・雇用促進会議（本会議）で伝えてほしい。健康状態自己申告リストがよく出来あがっているのでこれを使って健康状態を聞くことが当然のことのように行われているのではないかという危惧を持っている。

４番の裏アカウントの問題は、ネットの中でのことなので調査に限界があるかもしれないが、課題は「本人が同意している」とされているが、実態は「説明文を十分に読まず、受けたい企業なので同意せざるをえないだろう」という状況の中で同意しているということである。

職業安定法では「本人の同意があれば調べてもよい」と定められているが、その同意が本当に、どの範囲で、どの個人情報を把握するのか、ということを本人に明確にされているということが問題になっていると思う。

個人情報保護の観点から、いろいろなネット上の自己情報については、どのような形で扱われるかを説明して同意を得るというような流れになってきているが、日本はまだ流れに追いついていない。ＥＵなどでは「自己情報コントロール権」という形で整備が進められている。

「『職業安定法に本人の同意があれば調べてもいい』と書かれているから」とするが、本人の同意自身が、どういう範囲でどういうことを調べるのかということを、きっちりと本人に伝えて同意を取っているかどうかということが、いま課題となってきているように思う。「本人の同意を得ているから何を調べてもいいんだ」というのが今の状況だと思うので、この点を公正採用・雇用促進会議での議論に繋げてほしい。

専門委員会でも機会があればもう少し議論を深めたい。

【事務局】

健康状態自己申告リストの問題は、中高年齢者や障がい者を生徒とする当専門委員会ならではの課題であると認識している。これまでの取組みの中で情報収集したものを「どのような場面で」「どのように使われているか」を専門委員会から本会議に具体的に報告し、他の専門委員会の方がイメージしやすくして理解を得られるようにしたい。

裏アカウントの本人同意の問題は、ご指摘いただいた社用紙の問題とつながっているのではないかと思う。ほとんどの社用紙の下部には「記載に誤りがあった場合は懲戒処分」「真実だけを記載して同意」などの旨が書かれている。

採用選考の中で企業が求職者に求める同意は、求職者がコントロールできていることなのかという点はご指摘の通り。事務局でも可能な限り実態の把握に努め、勉強・検討を進めながら本会議に課題提起したい。

【座長】

非常に重要なテーマなので、課題を整理して本会議に繋げていただきたい。

③　【議事２】　問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校　奥野室長）より、資料の13～58ページまでの概要を報告

④　【議事３】　問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校　奥野室長）より、資料の59～79ページまでの概要を報告

⑤　委員からの意見等

【委員】

62ページの1-15の案件だが、なんとなく釈然としない。

応募書類に住所を記入するときの項目は「現住所」ではなく恐らく「連絡先」となっているはずである。面接担当者が「実家にお住まいなのですか」と質問し住所から勤務するかどうか

を確認したというのには違和感を覚える。「現住所」とあればわかるが、ただの連絡先が書いてあるだけなのにどうしてそういう発想になるのだろうか。様式が「連絡先」なのか「現住所」になっているかも気をつけてみていく必要があるのではないか。

【事務局】
現時点では履歴書の様式は把握できていない。

【委員】
おそらく、様式が「連絡先」でも採用担当者の先入観として「連絡先＝現住所」があるのではないかと思う。
68ページの1-21の案件だが、これは派遣登録をめざしてここへ来たのか、派遣会社に入社したかったのか曖昧だが、どういう経緯だろうか。

【事務局】
求人チラシに記載された企業に応募しようと思って連絡すると、その連絡先が派遣会社で登録のためにいろいろな質問を受けることになった。
本人の思いとは少し外れて、チラシに記載の企業でなく派遣会社につながってしまった事例である。

【委員】
登録のために派遣会社に連絡すると恐らくこういた事態を招く。登録のためのデータとして必要な項目はどういったものかは説明がされると思う。本人の応募条件と応募先の条件があっていないことになる。今後、どのように生徒と求人情報の見方などを学ぶための研究材料になるかもしれない。

【委員】
72ページの2-2の案件について二点ある。
一点目はエントリーシートの別紙に「個人情報の提供は任意だが、提供できない場合は採用に支障が生じる恐れがある」と記載があった点である。
先程や前回の議論にあったように、この表現は職業安定法にある本人の同意を正式にとる要件になっているのかどうか、このような聞き方をして本人の同意を得たことになるのかどうか大きく引っかかる。
これが許されるのであれば、法律の本人同意は「採用されないかもしれませんよ」と言ったらいくらでも本人同意がとれることになり、法的な判断はどうなるのか教えていただきたい。これは他にも波及する問題である。
もう一点は、事業者から「わかりました。大阪府の基準なのですね」と返答があったとあるが、決して大阪府の基準ではなく全国の基準であることを他府県事業者にどう伝えるかという点である。事業者の誤解は解けたのかどうか、またこのような場合、労働局からの案内や助言が必要ではないかと思うがどうか。

【委員】
職業安定法上、エントリーシートのこの表現が適法なのかどうか、私も違和感がある。

この点は職業安定課で所掌しているところでもあることから、本日の会議でこういった意見が出たことを踏まえ局内で共有したい。

【座長】
弱い立場の人がこれを書かれると、それだけでプレッシャーになると思われる。
検討をよろしくお願いしたい。

【委員】
法的な解釈の部分はまた調べるようにしたい。

【座長】
「大阪府の基準だから」という誤解は解けたかどうか、その後の対応等についてわかるだろうか。

【事務局】
大阪府だけではなく全国的な取組みであることや技術専門校生徒の対応について理解を得るため、事業者に厚生労働省作成の冊子と技術専門校からの「公正な採用選考」の依頼文を送付した。
企業の担当者がどう思われたかまでの確認は取れていない。事業者の当初担当者とはその後電話がつながらず、他の担当者との応対だったため誤解が解けたかどうか、企業としてどうとらえたかの確認はとれていない。

【委員】
他府県の事業者のため大阪府とも調整し、JIS規格履歴書の削減項目の案件だったことからハローワークではなく技術専門校からの啓発にとどめた。
事業者所轄の労働局には事例報告しているが、企業への具体的な対応については不明。

【委員】
感想だが、府立高校に長く勤め、初任で入った高校でも2年生の3学期から3年生の１学期にかけて人権学習ホームルームで就職差別の学習をやってきた。
生徒が指導などを拒否した案件（73～79ページ）を読んで本当に難しいと思った。
２年生の授業では、過去の社用紙を生徒に書かせて、畳の数から、資産、本籍などは働くことに本当に関係あることなのかについて考え、意欲・能力・適性に関係ないことは就職差別になることを学ぶ。３年生になると違反質問に対しては「学校の指導によりお答えできません」と応じることを学習している。
採用して欲しい中、生徒が面接官に対して就職差別につながる質問に気づいても、そのように答えることは大変勇気がいることだ。
いつも教えていたのは「自分は違反質問に答えることが出来ても、クラスの他の生徒は不利な条件ゆえに面接で落とされるかもしれないということ。だから公正採用というのは自分の働く権利を守ると同時にクラスの仲間の働く権利を守るためのものだ」ということで教えてきた。

指導・啓発を拒否した事例は「これは自分の採用のアドバンテージになるから、採用の合否に関わるので指導しないでくれ」と必死になっている。生徒もみんな大人であり「仲間のために違反質問には答えられない」という高校での教え方は通用しないのだろう。

しかし、本来は、公正採用をする企業こそが働く権利が守られ働きやすい企業であり、意欲・能力・適性に関係ない質問をしたり書かせたりする企業は働く人の権利を軽んじてしまう。だから「自らを守るためにも違反質問には答えない」ということは大事だとしっかり教え続けることが大切だが、難しいなぁと感じながら読ませていただいた。

⑥　令和３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　川合指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦　委員からの意見等

【委員】

中・高・他府県関係専門委員会の資料で、20ページに記載のある「採用選考問題事象項目別一覧」と49ページ「他府県生徒からの問題事象報告件数」の項目で形式が異なっており、職業能力開発専門委員会の資料で、60ページに記載のある「採用選考問題事象項目別一覧」とも違いがある。

20ページに記載の表にある「社用紙」「戸籍謄本」「色覚検査」「健康診断」「身元調査」とった項目が「面接以外の問題事象」となるのか。その中で「会社独自の履歴書・エントリーシート等」が高校の場合の「社用紙」にあたるのだろうか。社用紙の中でどのような問題事象があったのかということを49ページに記載のある他府県関係や、職業能力開発専門委員会の資料では示されるようになっているが、高校では「社用紙」というだけで内容が示されていないという点がある。

それぞれの項目に歴史があると思うが、詳しくしていこうと分類が細分化されているように思える。これまでの経年の比較はできなくなるが、どこかの機会で形式を合わせることや、不足している項目を入れるなどの議論ができればと日頃から思っている。

もし「その必要はない」というようなことがあれば教えていただきたい。

【座長】

報告形式の違いや何か経緯はわかるだろうか。

【事務局】

他府県専門委員会（49ページ）は同じ雇用推進室でおこなっており、職業能力開発専門委員会（60ページ）で就職受験報告書を整理した際に他府県専門委員会に合わせた部分がある。また、就職受験報告書は高等学校と職業技術専門校で様式が異なるため生徒からあがってくる情報が違っている。

教育庁がおこなっている就職受験報告書は歴史的に異なり結果的に報告（20ページ）が異なっていると思われる。

大学等専門委員会ではさらに事情は異なり、情報が集まらず大学キャリアセンターからの情報だけになっているところがある。このように情報の集まり方によって報告の違いがあるのではないかと思う。

報告形式をどこまであわせられるか、内容を比べられるかを考えると、恐らく情報収集の仕方から変えなければいけないと思う。これは少し難しいとも思うが、ご指摘の通り三者の報告を並べてみると違いはあるのでどこまで合わせていけるか相談、検討していきたい。

【座長】
委員のご意見は「あえて形式を統一してはどうかという」問題提起ではないのですか。

【委員】
これは本会議で議論しないといけないことかもしれないが。
比較しやすいようにという趣旨。

【事務局】
大学になるとキャリアセンターと生徒からの二通りの報告がありさらに細分化されていると記憶している。
これらをどう比較して数値を把握するかを考えないといけないので、すぐに結論は出ないと思うが、わかりやすく比較できるよう当事者である高等学校課、労働環境課、人材育成課の三者で調整、相談、工夫をしていきたい。

【委員】
「社用紙はいけない」というだけでなく、社用紙の中にどんなことが含まれているかを生徒に伝えたいし、企業側でもどういう項目が問題になっているのか疑問があったので質問した。

【座長】
全体を通して意見があればお願いしたい。

【委員】
72ページの2-2の案件だが、問題事象の中でこれだけ「障がいの科目」である。
もしかすると、技術専門校の採用というのは定期採用ではなく随時採用選考にあたるのではないかと思う。そのため採用事務担当は事業所に委ねられていた可能性が非常に高い。
５万４千人の大企業（他府県）となっているが、障がい者雇用を推進するために求人をかけていたとすると事業所ではなく本社に言わないといけない。
事業所とのやりとりであれば「担当者がいない」というような対応となる可能性はあるが、根本的には本社対応にするべきではないだろうか。

【座長】
本社対応というのはすぐには難しい点もあると思うが、委員の発言の通りでもあり、検討をお願いしたい。

以上

令和４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４年９月２６日（月）１５：００～１６：４０

２　場　　所　　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

３　出 席 者　　（一財）大阪府人権協会　　業務執行理事兼事務局長　　柴原　浩嗣
大阪府人権教育研究協議会　　会長　　谷口　美佐子
大阪市人権教育研究協議会　　会長　　阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会　　会長　　上本　雅也
（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　　宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会　　理事長　　柄川　忠一
（一社）公正採用人権啓発推進センター 常務理事　坂倉　有(代理:加藤理事)
大阪府職業技術専門校長会　　会長　　黒田　英樹
大阪労働局職業安定部職業対策課　　課長補佐　　八又　保
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　　田中　卓

４　概　要

(1)　開会あいさつ（人材育成課　田中課長）

(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

(4)　議　事

①　【議事１】　前回会議（令和４年３月２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１～11ページまでの概要を報告

②　委員からの意見等

【委員】

２番（健康状態自己申告リストについて）、と、４番（いわゆる「裏アカウント調査」について）について「公正採用・雇用促進会議（本会議）で議論する」とされている。いずれも大きな課題であり議論を進めていただきたい。そこで議論を進めるためにも、事務局には出来る限りの調査をお願いしたい。

２番については「社会人採用の際に健康状態を聞くことが非常に目立っている」というのがこの専門委員会での意見だと思う。この点は他の専門委員会で扱っている、新規学校卒業者の採用選考と異なるところなので、この問題の重要性を公正採用・雇用促進会議（本会議）で伝えてほしい。健康状態自己申告リストがよく出来あがっているのでこれを使って健康状態を聞くことが当然のことのように行われているのではないかという危惧を持っている。

４番の裏アカウントの問題は、ネットの中でのことなので調査に限界があるかもしれないが、課題は「本人が同意している」とされているが、実態は「説明文を十分に読まず、受けたい企業なので同意せざるをえないだろう」という状況の中で同意しているということである。

職業安定法では「本人の同意があれば調べてもよい」と定められているが、その同意が本当に、どの範囲で、どの個人情報を把握するのか、ということを本人に明確にされているということが問題になっていると思う。

個人情報保護の観点から、いろいろなネット上の自己情報については、どのような形で扱われるかを説明して同意を得るというような流れになってきているが、日本はまだ流れに追いついていない。ＥＵなどでは「自己情報コントロール権」という形で整備が進められている。

「『職業安定法に本人の同意があれば調べてもいい』と書かれているから」とするが、本人の同意自身が、どういう範囲でどういうことを調べるのかということを、きっちりと本人に伝えて同意を取っているかどうかということが、いま課題となってきているように思う。「本人の同意を得ているから何を調べてもいいんだ」というのが今の状況だと思うので、この点を公正採用・雇用促進会議での議論に繋げてほしい。

専門委員会でも機会があればもう少し議論を深めたい。

【事務局】

健康状態自己申告リストの問題は、中高年齢者や障がい者を生徒とする当専門委員会ならではの課題であると認識している。これまでの取組みの中で情報収集したものを「どのような場面で」「どのように使われているか」を専門委員会から本会議に具体的に報告し、他の専門委員会の方がイメージしやすくして理解を得られるようにしたい。

裏アカウントの本人同意の問題は、ご指摘いただいた社用紙の問題とつながっているのではないかと思う。ほとんどの社用紙の下部には「記載に誤りがあった場合は懲戒処分」「真実だけを記載して同意」などの旨が書かれている。

採用選考の中で企業が求職者に求める同意は、求職者がコントロールできていることなのかという点はご指摘の通り。事務局でも可能な限り実態の把握に努め、勉強・検討を進めながら本会議に課題提起したい。

【座長】

非常に重要なテーマなので、課題を整理して本会議に繋げていただきたい。

③　【議事２】　問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校　奥野室長）より、資料の13～58ページまでの概要を報告

④　【議事３】　問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校　奥野室長）より、資料の59～79ページまでの概要を報告

⑤　委員からの意見等

【委員】

62ページの1-15の案件だが、なんとなく釈然としない。

応募書類に住所を記入するときの項目は「現住所」ではなく恐らく「連絡先」となっているはずである。面接担当者が「実家にお住まいなのですか」と質問し住所から勤務するかどうか

を確認したというのには違和感を覚える。「現住所」とあればわかるが、ただの連絡先が書いてあるだけなのにどうしてそういう発想になるのだろうか。様式が「連絡先」なのか「現住所」になっているかも気をつけてみていく必要があるのではないか。

【事務局】
現時点では履歴書の様式は把握できていない。

【委員】
おそらく、様式が「連絡先」でも採用担当者の先入観として「連絡先＝現住所」があるのではないかと思う。
68ページの1-21の案件だが、これは派遣登録をめざしてここへ来たのか、派遣会社に入社したかったのか曖昧だが、どういう経緯だろうか。

【事務局】
求人チラシに記載された企業に応募しようと思って連絡すると、その連絡先が派遣会社で登録のためにいろいろな質問を受けることになった。
本人の思いとは少し外れて、チラシに記載の企業でなく派遣会社につながってしまった事例である。

【委員】
登録のために派遣会社に連絡すると恐らくこういた事態を招く。登録のためのデータとして必要な項目はどういったものかは説明がされると思う。本人の応募条件と応募先の条件があっていないことになる。今後、どのように生徒と求人情報の見方などを学ぶための研究材料になるかもしれない。

【委員】
72ページの2-2の案件について二点ある。
一点目はエントリーシートの別紙に「個人情報の提供は任意だが、提供できない場合は採用に支障が生じる恐れがある」と記載があった点である。
先程や前回の議論にあったように、この表現は職業安定法にある本人の同意を正式にとる要件になっているのかどうか、このような聞き方をして本人の同意を得たことになるのかどうか大きく引っかかる。
これが許されるのであれば、法律の本人同意は「採用されないかもしれませんよ」と言ったらいくらでも本人同意がとれることになり、法的な判断はどうなるのか教えていただきたい。これは他にも波及する問題である。
もう一点は、事業者から「わかりました。大阪府の基準なのですね」と返答があったとあるが、決して大阪府の基準ではなく全国の基準であることを他府県事業者にどう伝えるかという点である。事業者の誤解は解けたのかどうか、またこのような場合、労働局からの案内や助言が必要ではないかと思うがどうか。

【委員】
職業安定法上、エントリーシートのこの表現が適法なのかどうか、私も違和感がある。

この点は職業安定課で所掌しているところでもあることから、本日の会議でこういった意見が出たことを踏まえ局内で共有したい。

【座長】

弱い立場の人がこれを書かれると、それだけでプレッシャーになると思われる。

検討をよろしくお願いしたい。

【委員】

法的な解釈の部分はまた調べるようにしたい。

【座長】

「大阪府の基準だから」という誤解は解けたかどうか、その後の対応等についてわかるだろうか。

【事務局】

大阪府だけではなく全国的な取組みであることや技術専門校生徒の対応について理解を得るため、事業者に厚生労働省作成の冊子と技術専門校からの「公正な採用選考」の依頼文を送付した。

企業の担当者がどう思われたかまでの確認は取れていない。事業者の当初担当者とはその後電話がつながらず、他の担当者との応対だったため誤解が解けたかどうか、企業としてどうとらえたかの確認はとれていない。

【委員】

他府県の事業者のため大阪府とも調整し、JIS規格履歴書の削減項目の案件だったことからハローワークではなく技術専門校からの啓発にとどめた。

事業者所轄の労働局には事例報告しているが、企業への具体的な対応については不明。

【委員】

感想だが、府立高校に長く勤め、初任で入った高校でも2年生の3学期から3年生の１学期にかけて人権学習ホームルームで就職差別の学習をやってきた。

生徒が指導などを拒否した案件（73～79ページ）を読んで本当に難しいと思った。

２年生の授業では、過去の社用紙を生徒に書かせて、畳の数から、資産、本籍などは働くことに本当に関係あることなのかについて考え、意欲・能力・適性に関係ないことは就職差別になることを学ぶ。３年生になると違反質問に対しては「学校の指導によりお答えできません」と応じることを学習している。

採用して欲しい中、生徒が面接官に対して就職差別につながる質問に気づいても、そのように答えることは大変勇気がいることだ。

いつも教えていたのは「自分は違反質問に答えることが出来ても、クラスの他の生徒は不利な条件ゆえに面接で落とされるかもしれないということ。だから公正採用というのは自分の働く権利を守ると同時にクラスの仲間の働く権利を守るためのものだ」ということで教えてきた。

指導・啓発を拒否した事例は「これは自分の採用のアドバンテージになるから、採用の合否に関わるので指導しないでくれ」と必死になっている。生徒もみんな大人であり「仲間のために違反質問には答えられない」という高校での教え方は通用しないのだろう。

しかし、本来は、公正採用をする企業こそが働く権利が守られ働きやすい企業であり、意欲・能力・適性に関係ない質問をしたり書かせたりする企業は働く人の権利を軽んじてしまう。だから「自らを守るためにも違反質問には答えない」ということは大事だとしっかり教え続けることが大切だが、難しいなぁと感じながら読ませていただいた。

⑥ 令和３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 川合指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

中・高・他府県関係専門委員会の資料で、20ページに記載のある「採用選考問題事象項目別一覧」と49ページ「他府県生徒からの問題事象報告件数」の項目で形式が異なっており、職業能力開発専門委員会の資料で、60ページに記載のある「採用選考問題事象項目別一覧」とも違いがある。

20ページに記載の表にある「社用紙」「戸籍謄本」「色覚検査」「健康診断」「身元調査」とった項目が「面接以外の問題事象」となるのか。その中で「会社独自の履歴書・エントリーシート等」が高校の場合の「社用紙」にあたるのだろうか。社用紙の中でどのような問題事象があったのかということを49ページに記載のある他府県関係や、職業能力開発専門委員会の資料では示されるようになっているが、高校では「社用紙」というだけで内容が示されていないという点がある。

それぞれの項目に歴史があると思うが、詳しくしていこうと分類が細分化されているように思える。これまでの経年の比較はできなくなるが、どこかの機会で形式を合わせることや、不足している項目を入れるなどの議論ができればと日頃から思っている。

もし「その必要はない」というようなことがあれば教えていただきたい。

【座長】

報告形式の違いや何か経緯はわかるだろうか。

【事務局】

他府県専門委員会（49ページ）は同じ雇用推進室でおこなっており、職業能力開発専門委員会（60ページ）で就職受験報告書を整理した際に他府県専門委員会に合わせた部分がある。また、就職受験報告書は高等学校と職業技術専門校で様式が異なるため生徒からあがってくる情報が違っている。

教育庁がおこなっている就職受験報告書は歴史的に異なり結果的に報告（20ページ）が異なっていると思われる。

大学等専門委員会ではさらに事情は異なり、情報が集まらず大学キャリアセンターからの情報だけになっているところがある。このように情報の集まり方によって報告の違いがあるのではないかと思う。

報告形式をどこまであわせられるか、内容を比べられるかを考えると、恐らく情報収集の仕方から変えなければいけないと思う。これは少し難しいとも思うが、ご指摘の通り三者の報告を並べてみると違いはあるのでどこまで合わせていけるか相談、検討していきたい。

【座長】

委員のご意見は「あえて形式を統一してはどうかという」問題提起ではないのですか。

【委員】

これは本会議で議論しないといけないことかもしれないが。

比較しやすいようにという趣旨。

【事務局】

大学になるとキャリアセンターと生徒からの二通りの報告がありさらに細分化されていると記憶している。

これらをどう比較して数値を把握するかを考えないといけないので、すぐに結論は出ないと思うが、わかりやすく比較できるよう当事者である高等学校課、労働環境課、人材育成課の三者で調整、相談、工夫をしていきたい。

【委員】

「社用紙はいけない」というだけでなく、社用紙の中にどんなことが含まれているかを生徒に伝えたいし、企業側でもどういう項目が問題になっているのか疑問があったので質問した。

【座長】

全体を通して意見があればお願いしたい。

【委員】

72ページの2-2の案件だが、問題事象の中でこれだけ「障がいの科目」である。

もしかすると、技術専門校の採用というのは定期採用ではなく随時採用選考にあたるのではないかと思う。そのため採用事務担当は事業所に委ねられていた可能性が非常に高い。

５万４千人の大企業（他府県）となっているが、障がい者雇用を推進するために求人をかけていたとすると事業所ではなく本社に言わないといけない。

事業所とのやりとりであれば「担当者がいない」というような対応となる可能性はあるが、根本的には本社対応にするべきではないだろうか。

【座長】

本社対応というのはすぐには難しい点もあると思うが、委員の発言の通りでもあり、検討をお願いしたい。

以上

令和４年度　第１回

公正採用・雇用促進会議
職業能力開発専門委員会

と　き　令和４年９月２６日（月曜日）１５時から１７時まで
ところ　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

◆ 次　第 ◆

１　開会あいさつ

２　座長の確認・あいさつ

３　議　　事

(1) 前回会議（令和４年３月２日開催）について・・・・・・・・・・・・・・１ページ

(2) 問題事象把握の取組み（過去から継続中のもの）等について・・・・・・13ページ

①　令和４年度　公正採用・就職関係行事の概略表
②　大阪府立高等職業技術専門校等統一様式
③　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
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３年度入校・修了・就職状況等一覧　ほか
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

(3) 問題事象個票について（令和4年1月から6月末までに発生した事象）・・・・５９ページ

①　問題事象報告件数
②　ハローワークによる行政指導の案件（８件）
③　技術専門校等による啓発の案件（１件）
④　生徒が対応を拒否した案件（６件）

４　令和３年度　第２回　公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会の概要について・・・・【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 【谷 口 委 員】	大阪企業人権協議会 【宮 内 委 員】	
	大阪市人権教育 研究協議会 【阿久津 委 員】	大阪同和・人権問題 企業連絡会 【柄 川 委 員】	
	大阪府立学校 人権教育研究会 【上 本 委 員】	一般社団法人 公正採用 人権啓発推進センター 【坂 倉 委 員】	
	大阪府職業技術 専門校長会 【黒 田 委 員】	大阪労働局 職業安定部 職業対策課 【八 又 委 員】	
	大阪府 商工労働部 雇用推進室人材育成課 【田 中 委 員】	大阪府 府民文化部 人権局 人権擁護課 【山 野 委 員】	

事　務　局		
傍　聴	傍　聴	事　務　局

令和４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 兼事務局長	柴原　浩嗣
大阪府人権教育研究協議会	会　　長	谷口美佐子
大阪市人権教育研究協議会	会　　長	阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会	会　　長	上本　雅也
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	宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会	理 事 長	柄川　忠一
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	常務理事	坂倉　　有
大阪府職業技術専門校長会	会　　長	黒田　英樹
大阪労働局 職業安定部職業対策課	課長補佐	八又　　保
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	田中　　卓

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４年３月２日開催）について

【議事１：前回会議（令和４年３月２日開催）について】

令和３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４年３月２日（水）１５：００～１６：３０

２　場　　所　　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

３　出 席 者　　（一財）大阪府人権協会　　業務執行理事兼事務局長　　柴原　浩嗣
大阪府人権教育研究協議会　　会長　　谷口　美佐子
大阪市人権教育研究協議会　　会長　　北野　元靖
大阪府立学校人権教育研究会　　会長　　山下　克弘
（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　　理事長　　井上　龍生
大阪企業人権協議会　　事務長　　宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会　　理事長　　柄川　忠一
(一社) 公正採用人権啓発推進センター 常務理事兼事務局長 島谷 祐介 (代理:藤本事務長)
大阪府職業技術専門校長会　　会長　　西村　嘉一
大阪労働局職業安定部職業対策課　　課長補佐　　八又　保
大阪府府民文化部人権局人権擁護課　　課長　　井上　慎一（代理：田邉参事）
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課　　課長　　岡本　清孝（代理：金谷参事）

４　概　要

(1) 開会あいさつ（人材育成課　金谷参事）

(2) 座長の確認・あいさつ

第１回専門委員会で選出された（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　井上委員を確認

(3) 議　事

①　【議事１】　前回会議（令和３年９月８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１～11ページまでの概要を報告

大阪労働局からも補足あり

・最寄り駅の確認は「住居・生活環境の把握」につながるので不適切な質問であると認識している。通勤時間や通勤手当額が選考基準になるのは好ましくないことは本省も認識。
通勤時間は、オンコール対応などの「呼び出しがあって一定時間以内に出勤しなくてはいけない業務」などでは必要となる場合もある。通勤手当額は、複数の求職者から応募があり、その能力・適性が選考の結果イコールであった場合は、通勤手当額を考慮して判断をすることまでは採用の自由と言えるのではないかと考えられる。
現状として最寄り駅の確認は「住居・生活環境の把握」につながることとして指導啓発をおこなっている。

・大手企業の問題事象に関連した対応について、本省に報告と確認を行った。前回会議で報告したことと同様の考え（※）での対応となる。

あくまでも「就職差別につながる『おそれ』の事象」への対応であり、「明らかな差別事象」ということであれば、本省と協議のうえで文書指導を行う可能性もゼロでは無いと認識している。企業規模で指導に差をつけるということでは無く、問題事象の程度や重さによって文書指導ということもありうると考えている。

※前回会議で報告した考え

初めて発生した案件について『大企業だから』ということだけで、いきなり文書指導するという枠組みにはない。

② 【議事２】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校　奥野室長）より、資料の13～52ページまでの概要を報告

③ 【議事３】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校　奥野室長）より、資料の53～76ページまでの概要を報告

④ 委員からの意見等

【委員】

67ページに記載の1-14及び70ページに記載の2-1の案件だが、ハローワーク職員が同席していたケースであり、対応したハローワークに事実確認を行った。職員は「かなり良い感じで面接が進んでいたことから中断させてその雰囲気を壊してはいけないと思って中断できなかった」という弁明をしていた。労働局からは同席した職員への指導に加え、所属するハローワーク全職員への研修を指示するとともに、全ハローワークへ事例の共有を行った。

職員が立ち会った際に、こうした不適切な質問が行われた場合は、その質問を遮るとともに、質問の意図を確認し、事業所への啓発を応募者のいる前で行うように指示した。

【委員】

生徒用のパンフレットについて、企業側の取組みも追記してはどうか。

企業側の取組みとして「公正採用選考人権啓発推進員」の設置が多くの事業所で行われていることを触れ「あなたが応募する企業には、おおよそこうした担当者がいるのですよ」ということを追記してはどうか。この冊子には「企業側も公正採用について理解してくれている」とするような取組みなどが書かれていない。

いろんな法整備や条例整備が行われた時期などを書いてあるが、23ページ頃からはそれが途切れている。「いつ頃こうした取組みが行われだしたのか」を、参考に掲載してもいいのではないか。部落差別の解消の推進に関する法律は前段で入れているから良いのかな？と思うが、人権教育啓発推進法なども、いつ頃、どういった背景で成立したのかなどを解説しても良いのではないか。このパンフレットを元に生徒への啓発をすれば、１時間とか１時間半とかかかるだろうが「啓発の中で解説する」というよりも、生徒が持っていて改めて学んでいただくために必要ではないか。

労働省による通達とはいえ、1977年に企業内同和問題研修推進員制度がスタートして45年が経過しているが、これまで報告があった事例を見ると「推進員とはいったいなんなのだ」と思う。推進員を設置していても、担当者が「これのどこに問題があるのか」なんて発言している。これについては地道な啓発に取組む必要がある。

65ページに記載の1-12の案件だが、公正採用や人権尊重の取組みを行っている企業なのに非常に残念な結果だ。推進員を選任し、研修も受講している。また企業人権協やC-STEPに加入するなど、すべての取組みを行っているにもかかわらず公正採用に反する事象を起こしている。

いかに努力をしても、採用担当者の中で意識が抜けるとこういうことになる。そうしたことが勉強になる事例だ。こうしたことが起こるからこそ、継続して公正採用の取組みを進める必要がある。

【委員】

62ページの1-9の案件だが「健康状態自己申告リスト」の提出を求められたという報告があった。前回の本委員会でも「健康についての告知書」というものの提出を求める企業があった。この専門委員会で報告される指導・啓発の中から「中高年齢者には必ず健康状態を聞いているんだ」「こういった書類を取っているんだ」ということが、これまでの事実確認で明らかになってきている。今回の報告を「一つの事例」ということとするのでは無く、これまでも議論してきたが、もう少しこの問題を掘り下げて検討していくとか、この問題を調査していくことが必要ではないか。

前回報告があった「健康についての告知書」は会社で作られたもので、何年か改訂されながら脈々と使われてきたのではないかと思ったが、今回の「健康状態自己申告リスト」では、それ以上に非常に細かくできていて、病気の内容も具体的に書かれている。

これは、会社の労務関係をアドバイスするような社労士とか、専門職の方だけではなく、医療関係者も関わって作らないと出来ないのではないかと憶測している。一つの会社でここまで丁寧に作られたのかどうかわからないが、おそらくこのようなことが色々なところで準備されているのではないかという心配がある。

この「健康状態自己申告リスト」が、かなり出来上がっている、という所からして、広く活用されている状況が無いのかどうかなど、今回の違反事例への対処だけではなく「私たちが関心を持って対応策を考えていく」ということが必要なのではないかと思う。今回の案件はショッキングな内容だったので、引き続き議論が出来れば良いと思う。

【座長】

前回の専門委員会でも話をしたが、当専門委員会は他と違い、中高年齢者や障がい者について特有の問題領域が抱えられているのではないか。これは企業でも生徒を抱えている学校における啓発でもそうであり、少し根が深い問題が潜んでいるのではないかと思う。委員の意見を踏まえ、中長期的になるかも知れないが、大阪独自で検討することも大事なのではないか。

障害者差別解消法の法改正が行われ、合理的配慮について再来年には民間企業でも義務化されることになった。詳細な時期や具体的な内容はまだ公開されていないが、そういったことへの準備も含めて、今後の検討課題の中に入れてはどうか。

63ページの1-10及び67ページの1-14の案件について、生徒が面接を受けてからハローワークが事実確認・指導を行うまで、約３カ月を要している。他の案件は生徒の面接から約１か月でアクションを行っており、このぐらいの期間であれば、企業も「あの面接のことだったか」と鮮明に思い出せると思う。特殊な経緯が間にあったと思うが、イレギュラーなケースについても、よく注意しながら、なるべく案件が新鮮な間に企業へ対応できるよう、関係機関が連携しながら対応を進めてほしい。

51ページに、技術専門校で行った研修の実施状況を記載しており、「各校における研修の概要」では、技術専門校単位での実施状況を記載している。各校が実際に行った研修を記載しているが、例えば「すべての学校で、●月頃には、●●の共通のテーマで必ず研修をする」などの柱を設定することは出来ないか。そうすれば共通テーマの資料を基に、全校で研修が実施でき、それ以外はオプションとして研修が出来るのではないか。そういったことの検討をお願いしたい。

【委員】

67ページの1-14の案件だが、事業所への確認内容で「今回の面接担当社員が面接に不慣れであるため事前に『聞いてはいけない質問、失礼な質問があれば言ってください』と同行の校の職員、ハローワークの方にもお願いしていたので、その場で言ってもらえたら」というやり取りがある。

例えば高校生が面接に行って、その家がひとり親だった時に、面接担当者が「ひとり親なんですね」って聞くこと自体が生徒に動揺を与えるので、公正採用の観点からアウトのはず。

面接に不慣れだったら、聞いてはいけない質問をしても「その場で指摘してもらい、修正しますよ」というような言い方には「なにを開き直っているのか」と思うし、聞いてはいけないことは事前にしっかり把握したうえで臨んでいただき、面接を受ける生徒が動揺しないようにしてもらわないといけない。こういうやり取りがあること自体に違和感があるのだがどうか。

【事務局】

委員のご発言のとおりで、こういうやり取りがあってはいけないことだと認識している。また、300人を超える規模の企業であることから、推進員を設置して取組んでいただかないといけないころだが、そうしたことも出来ておらず、公正採用の取組みが出来ていない会社なのだと思う。こうした発言が出てきた時点で指摘するとともに、事前に公正採用の冊子などを提供し、企業として取り組んでいただくよう要請・啓発することが必要だと思う。

【委員】

企業が事前に「聞いてはいけない質問、失礼な質問があれば言ってください」と言っていた事実があるのであれば、その時にハローワークの職員や同席した府の職員が「そんなことを言ってはダメだ」とする指導のやり取りがあったのか。

そうしたことが無いままに、面接の場を迎えていたのだとすれば、そうしたことも含めて、聞いた側が企業に対して指導しなくてはならないと感じた。

【委員】

この件は、かなり珍しいケースなのだと思う。

企業が「障がい者求人」をハローワークに出して、ハローワーク職員も障がい者の随行という意味で来られるが、面接前の段階でハローワークと企業が、もっと綿密に打ち合わせし「この質問はダメですよ」とか整理しておくべきところを、そのまま面接に突入したのだろう。

企業側も、そういった事前の打ち合わせをして臨むという姿勢に欠けていただろうし、ハローワーク職員も求職者を採用して欲しいという思いから遠慮したところもあるだろうから、そのあたりはしっかり事前に連携する必要がある。

過去に、高校生の採用選考を行っていた際、公正採用に特化した形での面接を試みた。

もし、生徒側から公正な採用選考に反するおそれがある話題に触れてきて、答えようとしたときは、止めに入るようなシステムを考えていた。面接担当がいて、応募者がいて、そこに筆記並びに不必要な質問が出た時に「それは不必要な質問ですから答えないでください」「質問しないで下さい」という役割を置いておく。企業としては、これ以上傷口を広げないためにも致し方が無いと思う。こういったことは非常にレアなことで、今後も啓発の取組みを続けていくべきだと思う

【座長】
過去の経験だが、人権の取組みをする以前の時は、採用選考をするときに「もし答えたくなかったら答えなくても結構です」と言いながらグレーゾーンの面接をしていたことがある。
しかし、この仕事をするようになってから「そうした聞き方はダメなんだ」ということが分かり、会社のマニュアル改訂なんかを行った。
障がい者雇用の場合に、ハローワーク職員などが同席するというのであれば、本人の配慮事項などを事前に確認していただき、選考ではこういった質問をするということなどを含めて事前に企業の担当者と綿密に打合せをして、あまり堅苦しい形ではなく、求職者が気持ちよく面接を受けていただき、企業も公正採用の視点から採否が判断できるというような仕組みづくりも必要ではないかと感じた。

【委員】
ハローワークから企業に対しての指導を行われ、企業から「研修を受講する」などの回答があるが、その後、研修を受けたのかどうかを確認するなど、フォローはされているか。

【委員】
推進員を対象としてハローワーク等が実施している研修であれば、受講状況を追うことは可能だが、個別の事象について確認することは基本的には行っていない。

【委員】
指導されて「研修を受講する」と言った企業について、本当に受講したかどうかの確認を今はしていないのか。

【委員】
いまは行っていない。

【委員】
63ページの1-10案件だが、顛末書を求めても提出が行われていないということだが、これはどうか。

【委員】
これは継続して対応していく。
本日時点では提出はされていないが、引き続き機会をとらえて求めていく

【委員】
追っかけて確認するようなこともしないと、なかなか改まらないのではないか。

【委員】
ご指摘の点も分かるが、ハローワークも限られた体制の中で精いっぱい啓発を進めているので、ご理解いただきたい。

【座長】
企業の大小にかかわらず、悪いと思わずに家族のことや住宅環境を聞いている案件があるが、一番問題なのは採用面接マニュアルが無いこと。簡潔なマニュアルのひな形と、プラスアルファとして企業で内容の追加はあるだろうが、それ以外は公正採用の観点からは聞かないようにするなど、そういった質問マニュアル例のようなものは「採用と人権」にもあると思うし、公正採用推進センターなども作っていると思う
「面接マニュアルを作りなさい」と指導して「作ります」となっても、その結果まで追うことは難しいことだったとしても「障がい者求人用」や「若年求人用」「中高年求人用」など、面接マニュアルのひな型を示して「このひな形をベースに御社で作ってください」として啓発を行えば半歩でも一歩でも進むのではないか。これでも啓発出来る事象は氷山の一角だと思うが根気強く続けるしかない。
この専門委員会だけの課題では無いと思うが、指導・啓発する側にも労働負荷がかからない範囲で、モデル事例というかひな型が出来れば啓発も進むのではないかと思う。

【委員】
企業が「公正採用選考人権啓発推進員を設置しました」と言うが、採用選考に当たるときに、その担当者があたっているか。例えば企業の大小を問わず、採用選考の際に誰が関わっているのか。当日は誰が動いているのか。
公正採用選考人権啓発推進員がいて、推進員と連携した採用メンバーやスタッフが関わっているのかというと、そうでもないケースで問題事象が生じているように思う。
だから、後で反省して「こういうことはダメだと分かっています」ということになる。
「なぜ住所を書かせていることがダメなのか」と言うが、本来、書いてもらうのは住所ではなく採用選考の際に必要なのは連絡先ではないか。「連絡先イコール住所」と思っているようなこと自体が怪しいのだが、そうしたスタッフに対して事前にしっかりと連携を取って選考に臨む。そういったことが欠けているのではないか。
公正採用選考人権啓発推進員の研修であっても、実際には選考に関わる人たちの研修をしっかりやってもらわなくてはならない。

⑧　令和３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　久堀指導主事）から別添資料に基づき報告

⑨ 委員からの意見等

【委員】

先ほどの報告に補足させてもらう。中学校・高等学校・他府県関係専門委員会にも委員として出席しているが、18ページの「内定取り消し一覧」を見ていただくと、報告された件数はゼロ件で、ここ数年はゼロ件が続いている。このことから「ここ最近、生徒の進路が閉ざされているようなことは無いんだな」という印象を与えるが、あくまで情報提供としてこんなケースもあるのだということで聞いてほしい。

私の在籍している高校の生徒が、令和２年３月に他府県企業への就職が決まって、卒業した後、３月の終わりに企業のある地域へ引っ越しのためアパートまで借りたが、その後、社長に連絡を取ったところ、一切連絡が取れなくなった。

大阪労働局を通じて、当該地域の労働局から企業に問い合わせを何度も入れてもらったが、社長は夜逃げしていた。結局その生徒は就職が決まっていたが、４月からは働けなかった。

公正採用の仕組みではこれが限界だと思うが、現実にはコロナの影響で、こうした事態が我々の見えていないところで起きていて、高校生の就職がきちんと保障されていないケースが起きているのではないかと危惧を抱いている。

「内定取り消し」ではないが「生徒の就職が本人の責任に帰せないところで閉ざされている」という現実があることも知っていてほしい。

【座長】

コロナを含めていろいろな状況がある中で、経営判断とはいえ、そこに前向きな気持ちをもって社会人として頑張ろうという方がいるに不条理な対応が起こらないよう、お互い連携する必要がある。一人ひとりの自立に向けて、目くばりを出来る範囲で社会として支えていかなくてはならない時代かと思う。

【委員】

座長あいさつでも触れられていたが、新聞でも報道されている「裏アカウント」についての記事を読んでいると、調査会社は「就職差別につながることについては調べないんだ」ということが書かれていた。

しかし「裏アカウントを調べる」というなかで就職差別につながることがたくさん出てくる可能性がある。それを調査会社は「会社には伝えない」というのは良いが、そもそも調査会社が調べて良いのかどうかということは、就職差別のみならず、求職者の個人情報の問題を含めて考えていく必要がある。

「就職に不利になるようなことは自分たちのSNSに書き込まないようにする」ということを学校からリテラシーの学習をしてくこともあるとは思うが、しかし「本人の同意があれば」という点をうまく利用して、何でも調べて行くことをやっていって良いのかどうかは心配に思っている。

法律が「本人の同意があれば調べていい」という書き方になっていることから、求職者は「選考に応募するため」とか「就職するため」とかで「やむなく同意する」という点が、立場の弱い状況のなかで同意してしまうこともあると思う。「同意さえしてしまえば何を調べていいのか」ということは本当にそれでいいのか考えていく必要がある。

この専門委員会で議論すべきかどうかは分からないが、裏アカウント調査の問題は社会に広がっているし、多くの企業がこのような調査を利用しているとされる点があるので、注視していかなくてはならないと感じた。

以上

職業能力開発専門委員会での委員意見を踏まえた事務局の対応について

令和４年３月２日に行われた標記の会議で、委員から出された意見を踏まえ、以下のように事務局で対応を検討・実施しておりますのでご報告いたします。

１　生徒への啓発について

【専門委員会での意見】（資料：３ページ）
企業側の取組みとして「公正採用選考人権啓発推進員」の設置が多くの事業所で行われていることを触れ「あなたが応募する企業には、おおよそこうした担当者がいるのですよ」ということを追記してはどうか。この冊子には「企業側も公正採用について理解してくれている」とするような取組みなどが書かれていない。
いろんな法整備や条例整備が行われた時期などを書いてあるが、23 ページ頃からはそれが途切れている。「いつ頃こうした取組みが行われだしたのか」を、参考に掲載してもいいのではないか。

【対応】
現在の生徒啓発用冊子に加え、企業啓発用の資料（公正な採用選考のために：労働環境課作成資料）などを活用しながら、企業における公正採用選考の取組みをはじめ、法整備や条例整備が進められてきた時期などを解説することが可能となるよう、高等職業技術専門校等で啓発の取組みを進めてまいります。

２　健康状態自己申告リスト（社用紙）について

【専門委員会での意見】（資料４ページ）
この「健康状態自己申告リスト」が、かなり出来上がっている、という所からして、広く活用されている状況が無いのかどうかなど、今回の違反事例への対処だけではなく「私たちが関心を持って対応策を考えていく」ということが必要なのではないかと思う。今回の案件はショッキングな内容だったので、引き続き議論が出来れば良いと思う

【対応】
公正採用・雇用促進会議（本会議）にも状況を報告し、全体で議論・注視していくよう取組みを進めてまいります。

3　研修における共通テーマの作成について

【専門委員会での意見】（資料５ページ）
　51 ページに、技術専門校で行った研修の実施状況を記載しており、「各校における研修の概要」では、技術専門校単位での実施状況を記載している。各校が実際に行った研修を記載しているが、例えば「すべての学校で、●月頃には、●●の共通のテーマで必ず研修をする」などの柱を設定することは出来ないか。そうすれば共通テーマの資料を基に、全校で研修が実施でき、それ以外はオプションとして研修が出来るのではないか。そういったことの検討をお願いしたい。

【対応】
　現在、全校の職業訓練指導員が共通的に理解しておくべきテーマは、年３回実施している全体研修で実施をしており、公正な採用選考に関しては、例年、12 月に実施している人権研修の中で解説を行っている。
　各校における研修では、全体研修で行えなかったテーマや、校独自の訓練生の背景により異なる特徴的な課題に対応した研修を設定し、実施しているところ。
　今後、各校の研修担当と就職担当が連携し適切に課題に則した研修内容となるよう夕陽丘校の訓練支援室で調整し、効果的な研修の実施方法について検討を進めます。

4　いわゆる「裏アカウント調査」について

【専門委員会での意見】（資料８ページ）
　座長あいさつでも触れられていたが、新聞でも報道されている「裏アカウント」についての記事を読んでいると、調査会社は「就職差別につながることについては調べないんだ」ということが書かれていた。
　しかし「裏アカウントを調べる」というなかで就職差別につながることがたくさん出てくる可能性がある。それを調査会社は「会社には伝えない」というのは良いが、そもそも調査会社が調べて良いのかどうかということは、就職差別のみならず、求職者の個人情報の問題を含めて考えていく必要がある。

【対応】
　公正採用・雇用促進会議（本会議）にも状況を報告し、全体で議論・注視していくよう取組みを進めてまいります。

以上

(2) 問題事象把握の取組み等について

① 令和４年度　公正採用・就職関係行事の概略表……14 ページ

② 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式……15 ページ
（令和３（2021）年４月から現様式で利用開始）

③ 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……16 ページ

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 ……28 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……30 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 ……34 ページ
（令和３（2021）年５月に郵便・メールで送付済み・以降毎年送付予定）

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……44 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……46 ページ

⑨ 就職受験・応募前活動　報告書記入要領……47 ページ

⑩ 職員への研修実施状況等……50 ページ

⑪ 令和３年度入校・修了・就職状況等一覧　ほか……57 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……58 ページ

⑬ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」 ……別冊
（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4年度　公正採用・就職関係行事の概略表

	技術専門校等における公正採用関連の動き	その他関連行事
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(南大阪校)
5月		●4月入校生 校求人求職登録
6月		就職差別撤廃月間 ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(夕陽丘校) ◆企業説明会(北大阪校) 就職担当主査会議
7月	4月入校生（6カ月訓練）・10月入校生（1年訓練）就職活動期間【就職受験・応募前活動報告書を随時提出】 ●公正採用生徒用教材「公正採用」により各科毎に説明 ●採用選考直前に「就職受験・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知 ◆職業訓練指導員　全体研修	◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(北大阪校)
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	合同企業説明会(東大阪校) 合同企業面接会(夕陽丘校) ◆企業説明会(北大阪校) 就職担当主査会議
9月	第1回職業能力開発専門委員会 ⇔ 連携 第1回中学校・高等学校・他府県専門委員会 ◆就職受験報告書前半分締め	HW就職相談会(障害者校) ◆企業説明会(北大阪校) ◆企業説明会(南大阪校) 合同企業説明会(夕陽丘校)
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）	●10月入校生 校求人求職登録 ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(北大阪校) 合同企業説明会(東大阪校)
11月		*障がい者合同企業面接会（労働局主催）* 障がい者合同企業面接会(障害者校)
12月	◆職業訓練指導員　全体研修（公正採用など人権課題）	人権週間（12月4日～10日） 就職担当主査会議
1月	4月入校生（2年訓練・1年訓練）・10月入校生（6カ月訓練）就職活動期間【就職受験・応募前活動報告書を随時提出】 ●公正採用生徒用教材「公正採用」により各科毎に説明 ●採用選考直前に「就職受験・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知	◆企業説明会(夕陽丘校) 就職担当主査会議
2月	第2回職業能力開発専門委員会 ⇔ 連携 第2回中学校・高等学校・他府県専門委員会	合同企業面接会(夕陽丘校) 就職担当主査会議 *障がい者合同企業面接会（労働局主催）*
3月	◆職業訓練指導員　全体研修（専門委員会の資料を報告） ◆就職受験報告書後半分締め	◆企業説明会：各科単位での実施。

無料職業紹介、校求人受付時公正採用の取組み説明

履　歴　書

年　月　日現在

写真をはる位置
1. タテ 40mm ヨコ 30mm
2. 単身胸から上
3. 写真裏面に氏名生年月日を記入

ふりがな	
氏　名	
生年月日	年　月　日生（満　歳）
ふりがな	
現住所	〒 TEL　呼出（　）方
ふりがな	
連絡先	〒（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入） TEL　呼出（　）方

年	月	学　歴・職　歴（それぞれにまとめて書く）

年	月	学　歴・職　歴（それぞれにまとめて書く）

年	月	免　許・資　格

志望の動機・アピールポイントなど

希望の職種

本人希望記入欄（勤務時間・勤務地などについて希望があれば記入）

（大阪府立高等職業技術専門校等統一様式）

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱

（目的等）

第１条

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

（公正な採用選考に反する行為等）

第２条

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

１　本人に責任のない事項

(1) 国籍・本籍・出生地に関すること

(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

２　本来自由であるべき事項

(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・信条に関すること

(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こと

(7) 購読新聞、雑誌、愛読書などに関すること

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取り扱う。

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に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）・エントリーシートの使用。

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」として同様に取り扱う。

（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事実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入力のうえ、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。

（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御確認いただく項目	チェック欄
1	本人（求職者）の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。	□
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応募用紙・JIS規格履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）の使用 ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出（既往歴や投薬の有無の確認を含む）	□
5	公正な採用選考の担当者である「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しています。 ※大阪府では、大阪労働局と連携して企業が従業員を雇用する際に、人権問題をはじめとするコンプライアンスに反することがないよう、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。	□

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

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。

（様式２）

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校名		（　年　月　日記入）

1.報告者	(1)訓練課程 普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕	(2)訓練科目 科	ふりがな (3)名前		
2.事業所名	会社名		所在地		

3.筆記試験・検査等	(1)筆記試験	有・無　筆記試験の実施日（　月　日） ア 一般常識 イ 国語 ウ 社会 エ 数学 オ 理科 カ 英語 キ 作文 ク 専門科目（　　）ケ その他（　　）
	作文の課題	ア 課題指定（課題名：　　） イ 自由課題
	(2)適性検査	有・無　適性検査の実施日（　月　日） ア 職業適性検査 イ 知能検査 ウ 性格検査 エ クレペリン検査 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）
	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（面接関係者の性別を記入してください）
(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 技術専門校等 ウ 近隣 エ その他（　　）
	(4)調査内容	
7.その他 上記以外で報告すべき事項があれば記入して下さい。		

（様式３）

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

就職受験・応募前活動報告書　ヒアリングシート

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

（様式３）

生徒氏名（　　科　　）　対象企業名（　　）

問題事象に対するヒアリング（職　員　　）

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

日 時	内 容
企業への事実確認 ／ ：	企業事実確認（職員　　→ 役職・氏名　　） □ 作文 → テーマ、活用方法 □ 適性検査 → 目的事前説明の有無（無かった場合は依頼）、内容確認 □ 健康診断 → 目的事前説明の有無 □ 面接時の質問 → 発言、実施理由 □ 上記以外の項目（　　） □適性検査の事前説明が無かった場合は依頼 □事実を認めた場合は改善要請・啓発 □不適切なものは合否に反映しないよう要請 □今回の事実確認で合否に影響がでないように依頼 □後日 HW 等から指導の可能性があることを説明

※ 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＿＿＿

技術専門校名		指導担当者名	

求人票確認職安名	府・県　公共職業安定所

受験事業所名			
所在地		就業場所	
事業内容		従業員数	
求人職種		求人数	

本校からの全受験者数	男　名	女　名	左のうちの合格者数	男　名	女　名
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	男　名	女　名

問題項目表

問題項目	筆記試験・検査等			面接の内容等　：個人・集団（いずれか○で囲む）									提出書類			身元調査	その他
	筆記試験	適性検査	健康診断	本籍、おいたち	住居とその環境	職業、家庭環境、家族の家族構成	資産、家族の収入	支持政党、思想・信条	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		
該当項目に○																	

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

問題項目の内容	いつ、どこで、対応者、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）に電話等で報告

（注）就職受験報告書・求人票写等を添付すること。

（様式４）

就職問題事象付票（その２）案件番号＿＿＿

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

技術専門校としての対応	校内での取組み、訓練支援室・人材育成課との連携、生徒・保護者への対応　他
事業所の態度・状況等	いつ、どこで、対応者、内容等
生徒・保護者の状況等	いつ、どこで、対応者、内容等

（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御確認いただく項目	チェック欄
1	**本人（求職者）の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。**	□
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応募用紙・JIS規格履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）の使用 ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出（既往歴や投薬の有無の確認を含む）	□
5	**公正な採用選考の担当者である「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しています。** ※大阪府では、大阪労働局と連携して企業が従業員を雇用する際に、人権問題をはじめとするコンプライアンスに反することがないよう、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。	□

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

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。

記入例

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。
大阪府立高等職業技術専門校では、採用選考にあたり、事業所の皆さまに、人権に配慮された公正な採用選考を行っていただくよう、お願いしております。
つきましては、以下の項目について御確認をいただき、すべての項目について御理解をいただいた事業所様の求人を受理させていただいております。

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

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

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 2020 年 8 月 1 日

企業・事業所名 夕陽丘環境(株)

名前 能開 太郎

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。

求人番号（　　）
受付年月日（　　月　　日）

求　人　票

（様式第1号）
府立高等職業技術専門校統一様式（　　校）

1　求人事業所

事業所名	（ﾌﾘｶﾞﾅ）
	雇用保険適用事業所番号　－　－
所在地	〒　－
	ホームページ

2　仕事内容

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

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

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（a）	基本給（月額平均）または時間額
		円 ～ 円
		月平均労働日数（　日）
	定額的に支払われる手当（b）	手当　円 ～ 円
		手当　円 ～ 円
		手当　円 ～ 円
		手当　円 ～ 円
	固定残業代（c）	（　円 ～ 円）
		固定残業代に関する特記事項
	その他手当付記事項（d）	
賃金形態等		円 ～ 円
	その他内容	
通勤手当		円
賃金締切日		日
賃金支払日		日
昇給	（前年度実績　）	
	～ 円 又 ～ %	
賞与	（前年度実績　）年　回（前年度実績）	
	計　ヵ月分 又 ～ 円	

208ページ

求　人　票

4　労働時間

就業時間

(1)　時　分 ～　時　分
(2)　時　分 ～　時　分
(3)　時　分 ～　時　分
又　時　分 ～　時　分 の間　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
３６協定における特別条項
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　年間休日数　日

休日等

休日 □月 □火 □水 □木 □金 □土 □日 □祝 □その他　週休二日制

6ヵ月経過後の年次有給休日数　日

5　その他の労働条件等

加入保険　□雇用 □労災 □公災 □健康 □厚生 □財形 □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 □確定拠出年金 □確定給付年金

定年制（一律　歳）　再雇用制度（上限　歳まで）　勤務延長（上限　歳まで）

入居可能住宅

利用可能託児施設

託児施設に関する特記事項

6　会社の情報

企業情報

従業員数　人　設立年　年
就業場所　人　資本金　円
（うち女性　人）　労働組合
（うちパート　人）
公正採用選考人権啓発推進員の選任

事業内容

会社の特徴

役職／　法人番号
代表者名

就業規則　フルタイム　パートタイム

職務給制度　あり　復職制度

育児休業取得実績　介護休業取得実績　看護休暇取得実績

外国人雇用実績

求人に関する特記事項

7　選考等

採用人数　人　募集理由

選考方法　□書類選考 □面接（予定　回） □筆記試験 □その他

結果通知　□即決
書類選考結果通知　面接選考結果通知
書類到着後　日以内　面接後　日以内
□その他

通知方法　□郵送 □電話 □Eメール □その他

日時

選考場所

〒　－
最寄駅　線　駅　分

応募書類等

□紹介状 □履歴書（写真貼付） □職務経歴書 □ｼﾞｮﾌﾞｶｰﾄﾞ □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　内線
FAX
Eメール

209ページ

求人番号　（　　）
受付年月日（　　月　　日）

求　人　票

（様式第1号）
府立高等職業技術専門校統一様式　（　　校）

1　求人事業所

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

2　仕事内容

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

就業場所	事業所所在地と同じ 〒　－ 最寄駅　谷町　線　谷町九丁目 駅　徒歩　9　分 屋内の受動喫煙対策　あり		
マイカー通勤	不可	転勤の可能性	なし
年齢	不問　歳以上 ～ 歳以下 年齢制限該当事由		
学歴	不問　卒業		
必要な経験等	必要な経験・知識・技能等　あれば尚可 ビル設備管理３年程度		
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　ヵ月 試用期間中の労働条件　異なる 時給1,000円		

3　賃金・手当

賃金	月額（a+b）　190,000　円 ～ 220,000　円 ※（固定残業代がある場合はa+b+c）	
	基本給（a）	基本給（月額平均）または時間額 円 ～ 円 月平均労働日数　（　20.1　日）
	定額的に支払われる手当（b）	職務　手当　10,000　円 ～ 10,000　円 手当　円 ～　円 手当　円 ～　円 手当　円 ～　円
	固定残業代（c）	なし　（　円 ～　円） 固定残業代に関する特記事項
	その他手当付記事項（d）	皆勤手当10,000円
賃金形態等	月給　円 ～　円 その他内容	
通勤手当	実費支給（上限あり）　月額　20,000　円	
賃金締切日	固定（月末）　日	
賃金支払日	固定（月末以外）　翌月　25　日	
昇給	あり　（前年度実績　あり　） ～　円 又 ～　％	
賞与	あり　（前年度実績　あり　）　年　回（前年度実績） 計　3.5　ヵ月分 又 ～　円	

210ページ

求　人　票

4　労働時間

就業時間

(1)　8 時 45 分 ～ 17 時 15 分
(2)　　時　　分 ～　　時　　分
(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
36協定における特別条項　あり
特別な事情・期間等

休憩時間　45 分　休憩時間に関する特記事項　年間休日数 122 日

休日等

休日　□月 □火 □水 □木 □金 ☑土 ☑日 ☑祝 □その他　週休二日制　毎週

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 ☑厚生 □財形 □その他　退職金共済 未加入　退職金制度 あり（勤続 2 年以上）

企業年金　☑厚生年金基金 □確定拠出年金 □確定給付年金

定年制 あり（一律 60 歳）　再雇用制度 あり（上限 65 歳まで）　勤務延長 なし（上限　歳まで）

入居可能住宅　なし

利用可能託児施設　なし

託児施設に関する特記事項

6　会社の情報

企業情報

従業員数 300 人　設立年 平成21 年
就業場所 50 人　資本金 1千万 円
（うち女性 25 人）　労働組合 あり
（うちパート 10 人）
公正採用選考人権啓発推進員の選任 あり

事業内容

会社の特徴

役職／
代表者名
法人番号

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 あり 取得実績 あり　介護休業 あり 取得実績 あり　看護休暇 あり 取得実績 あり

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　2 人　募集理由 欠員補充

選考方法　□書類選考 ☑面接（予定 2 回） □筆記試験 □その他

結果通知　□即決
書類選考結果通知　書類到着後　日以内
面接選考結果通知　面接後 7 日以内
□その他

通知方法　□郵送 □電話 ☑Eメール □その他

日時　随時

選考場所　事業所所在地と同じ
〒　－
最寄駅　谷町　線　谷町九丁目　駅　徒歩 5 分

応募書類等　☑紹介状 ☑履歴書（写真貼付） ☑職務経歴書 □ジョブカード □その他
送付方法 □Eメール ☑郵送
郵送の送付場所
〒　－
事業所と同じ
応募書類の返却　求人者の責任にて破棄

選考に関する特記事項

担当者　総務課　○○　○○
電話番号　06-6776-9900　内線
FAX　06-6776-9905
Eメール

●●第　　号
令和　年　月　日

高等職業技術専門校の
無料職業紹介事業を御利用の事業主　様

大阪府立●●●高等職業技術専門校長

高等職業技術専門校等生徒の「公正な採用選考」について（依頼）

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

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

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

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

※「公正な採用選考」の考え方は別添資料をご覧ください。

しかし、**高等職業技術専門校等の生徒が、採用選考（筆記試験、面接試験や合同面接会など）や応募前活動（会社見学会など）を受けた際に、公正な採用選考に反するおそれのある事象が数多く発生しており、令和２年度には２３事業所で２７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。

【別添】

「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」に関すること

(3) 採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施

⑬「大阪府立高等職業技術専門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４年度版「公正な採用選考をめざして」より抜粋）

①　「国籍・本籍・出生地」に関すること

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

しかしながら、この本籍・戸籍謄（抄）本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。

「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄（抄）本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票（写し）」も、考え方は「戸籍謄（抄）本」と同様です。

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

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

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

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

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

③　「住宅状況」に関すること（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。

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、憲法上の「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの精神に反することになります。思想・信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

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

⑫「身元調査など」の実施

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

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

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

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

⑬「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）」「全国高等学校統一応募用紙」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「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。
・採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

【採用選考時の健康診断】

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

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

○運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認

(考え方)

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

○アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認

(考え方)

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

そのような場合であっても、手袋等で直接触れなければ症状が出ないことも想定されますので、真に必要な範囲内で確認する必要があります。なお、採用後の適正配置のためアレルギーを確認することは、雇入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てたずねた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。
エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。
質問事項を事前に調整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

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

現在もなお部落差別が存在するとともに、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実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク



公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

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などの特定の人を除外せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、
○性別にかかわ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（労働政策総合推進法第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」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょう。
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適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の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

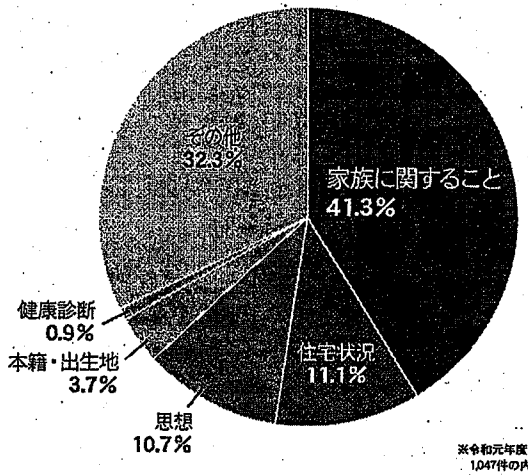
本人に責任のない事項の質問	本来自由であるべき事項の質問（思想・信条にかかわること）	不適切な選考方法
本籍・出生地	宗教	身元調査の実施
家族	支持政党	本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用
住宅状況	人生観・生活信条	合理的・客観的に必要性が認められない健康診断の実施
生活環境・家庭環境	尊敬する人物	
	思想	
	労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動	
	購読新聞・雑誌・愛読書	

※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つけてください



不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、
「家族に関すること」の質問が約半数を占めています。
面接の空気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。



※令和元年度にハローワークで把握した1,047件の内訳

求職者の個人情報の取り扱いについて

・職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際は、労働者の募集業務等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つながる情報

○思想及び信条
・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書

○労働組合への加入状況
・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

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

219ページ

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」に関すること

3　採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施
⑬「大阪府立高等職業技術専門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が、その場合でも話を広げることが無いようにお願いします。また、採用選考の材料としないようにお願いします。

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

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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」に関すること

3　採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施
⑬「大阪府立高等職業技術専門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が、その場合でも話を広げることが無いようにお願いします。また、採用選考の材料としないようにお願いします。

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

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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）
	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、内容を具体的にお書いて下さい）
(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は、上記目的以外には利用しません。

2．この報告書の記入は、応募前活動を行った時及び、採用試験(「書類選考」「面接」だけの場合も含む。)を受けてから、できるだけ早い時期（当日又は翌日）に、担当の指導員と面談の上、提出してください。

3．この報告書の記入について、わからないことがあれば担当の指導員にたずねてください。

4．以下の１から４の項目は、すべて記入してください。
５から７の項目は該当する場合に記入してください。

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

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

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

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

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

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

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

4　面接の内容又は、応募前活動で質問等された内容等欄

◆面接があった場合は「有」を、なかった場合は「無」の方に○印をつけてください。
「有」の場合についてのみ、その試験や検査があった月日を記入してください。

◆応募前活動を行った場合は、企業見学会、企業説明会、職場実習又は体験、など例示している項目に該当する場合は○印をつけ、それ以外については、その他（　　）内に内容を記入してください。
行われた月日も記入してください。数日間行われた場合は、開始日と最終日の月日を記入してください。

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

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

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

＜不適切な質問内容の例＞

質　問　項　目	質　問　内　容
(1)　本　籍、おいたち	・あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか ・生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか
(2)　住居とその環境	・あなたの住んでいる地域はどんな環境ですか ・あなたの自宅付近の略図を書いてください
(3)　家族構成、家族の職業 家庭環境	・お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか ・あなたの家の家業は何ですか ・あなたの家庭はどんな雰囲気ですか ・お父さん（お母さん）は病死ですか。死因は何ですか。病名は？ ・お父さん、お母さんの学歴は。あなたのお父さんは、どこ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ぐらいですか ・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言ってください
(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	・尊敬する人物を言ってください ・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4年度　『公正な採用選考』に係る人権啓発・研修の取り組みについて

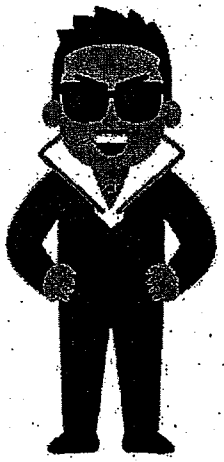
1　全体研修の概要

12 月の実施に向けて調整中

2　各校における研修の概要

夕陽丘校	東大阪校	南大阪校	北大阪校	障害者校
◆実施に向けて調整中	◆職場研修(4月26日) 内容:公正な採用選考について ・令和3年度の違背事項について ・令和４年度の課題について ・違背事項の対応手順と注意事項について 資料:パワーポイント資料	◆職場研修実施(7月８日) 内容:令和３年度における南大阪高等職業技術専門校における公正な採用選考の違背事例について学ぶ 資料:令和３年度問題事象概要	◆実施に向けて調整中	◆実施に向けて調整中

令和4年4月26日　13:00～14:00



職場研修

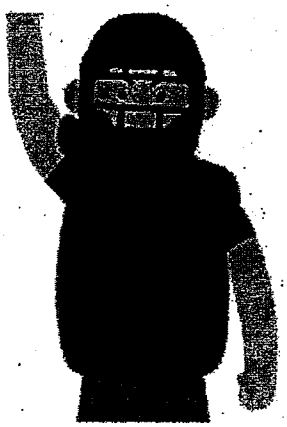
～公正な採用選考について～

東大阪高等職業技術専門校

研修内容

テーマ：公正な採用選考について

・令和3年度の違背事項について
・令和4年度の課題について
・違背事項の対応手順と注意事項について



参考：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　第３条（技術専門校等職員への研修）

（東大阪校）
令和3年度の違背事項について

違背事項件数:9件
＜内訳＞
見学時:1名、面接時:8名
＜企業への事実確認＞
聞取りあり:3件、聞取り拒否:6件
＜違背項目＞
家族構成について:9件
居住とその環境について:7件
その他、健康状態について:1件

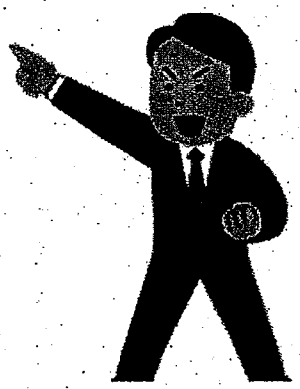


過去の違背事項	H30	R1	R2
件数	2件	0件	4件

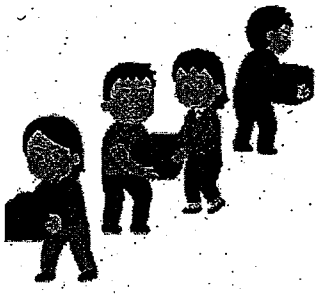
令和4年度の課題について

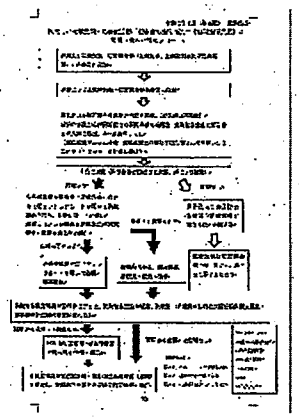
・違背事項への啓発強化
⇒啓発文章を漏れなく渡す

・違背事項が発生した際のスムーズな対応
⇒対応手順の再確認



対応手順について





資料：校内での就職受験・応募前活動報告書の指導の流れ（問題事象への対応フロー）

参考：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
第７条（公正な採用選考に反する行為があった場合の対応）

応募前活動報告書①



①提出が必要な場合
- 就職受験
- 応募前活動（企業見学、合同企業説明会）

②提出が不要な場合
- プレゼンテーション形式の企業説明会（個別に対話しない場合）
- 校外学習（知識や技能の習得を主目的とした企業見学）

事業所への事実確認内容

・ 事業所への事実確認を行う場合は科の指導員が訓練課長及び就職担当主査と協議した上で副校長の承認を得て行う。



連絡先:事業主や人事担当責任者

＜連絡内容＞

・公正採用に関する考え方や取り組みに関する説明

・違背事項に関する確認(発言者、発言内容、発言の趣旨)

・改善要請(啓発)

※事実確認により生徒の合否に影響が出ないよう依頼

※後日、HW等から指導の可能性があることを説明

参考：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
第9条（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10条（事業主等に対する改善の働きかけ）

付票・個票について



付票(就職問題事象付票)

作成時期:生徒や企業への聞き取りが終わり次第、作成する。

個票(校正採用・雇用推進会議資料)

作成時期:付票の決済完了後に作成

※企業への事実確認を行った場合はHWからの「指導・啓発報告書」が届いたら内容に追記する。

令和4年7月8日
就職指導班

令和3年度問題事象概要

No.1
建物サービス業
問題内容：面接前に色覚検査（事前説明あり）、健康に関するアンケート（検査事前説明なし）実施。「健康状態」、「既往歴」があり、面接で確認される。アンケートは採用選考の判断材料としない。
意図：夜勤は問題ないか確認。
問題事項：(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。
指導状況：既往歴から業務を遂行可能の判断はできにくい。既往歴を聞かれたことで動揺し、その後の面接に悪影響の可能性がある。

No.2
派遣事業（化学・機械・電気・電子等）
問題内容：「実家住まいか」、「実家はどこか」の質問があった。
意図：アイスブレイク。
問題事項：(1) 国籍・本籍・出生地。
指導状況：実家住まいかどうかは業務遂行に結びつかない。実家との関係性を聞かれたことで動揺し、その後の面接に悪影響の可能性がある。

No.3
警備・プラント・設備関連等
問題内容：「仕事と家庭の両立は難しいのでは」「においや体力面で女性には厳しいかも」と発言があった。
意図：女性が気にされることではと配慮したつもり。
問題事項：(4) 生活環境、家庭環境、男女雇用機会均等法に反する。
指導状況：家庭環境や性別が業務遂行に結びつかない。家庭環境を聞かれたことで動揺し、その後の面接に悪影響の可能性がある。

No.4
部品機械加工・研磨加工・検査
問題内容：「家族の人数」、「結婚予定」、「独身か」、「親との同居か」の質問があった。また「質問の前に答えたくない質問は答えなくてもいいですよ」と伝えられた。
意図：扶養手当等の関係。

を収集したいとの思いで必要以上の項目を設けてしまった。
問題事項：(2)家族、(3)住宅状況、(4)生活環境・家庭環境。
指導状況：各質問は本人に適性・能力を判定する内容に該当せず、就職差別につながるおそれのある質問。面接シートの不適切な項目は直ちに削除すること。

就職差別につながるおそれがある14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（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
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
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・全国（近畿エリアの高校では近畿）高等学校統一用紙・一般的に使用されている履歴書様式に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用
14　合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出

✦令和3年度 入校・修了・就職状況等一覧

	定員	入校者	中退者	うち就職者	修了者	就職者	就職率	校求人 案件数	校求人 事業所数
一般科目	740人	417人	98人	65人	354人	316人	91.4%	873件	600事業所
障がい科目(一般校・障害者校)	175人	145人	35人	21人	113人	86人	83.6%	－	－
障がい科目（特別委託校）	136人	128人	10人	2人	114人	103人	92.9%	－	－
計	1051人	690人	143人	88人	581人	505人	90.1%	873件	600事業所

✦令和３年度 就職受験・応募前活動 報告書の年度確認について

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

① 確認を行った時期：令和４年７月12日～22日

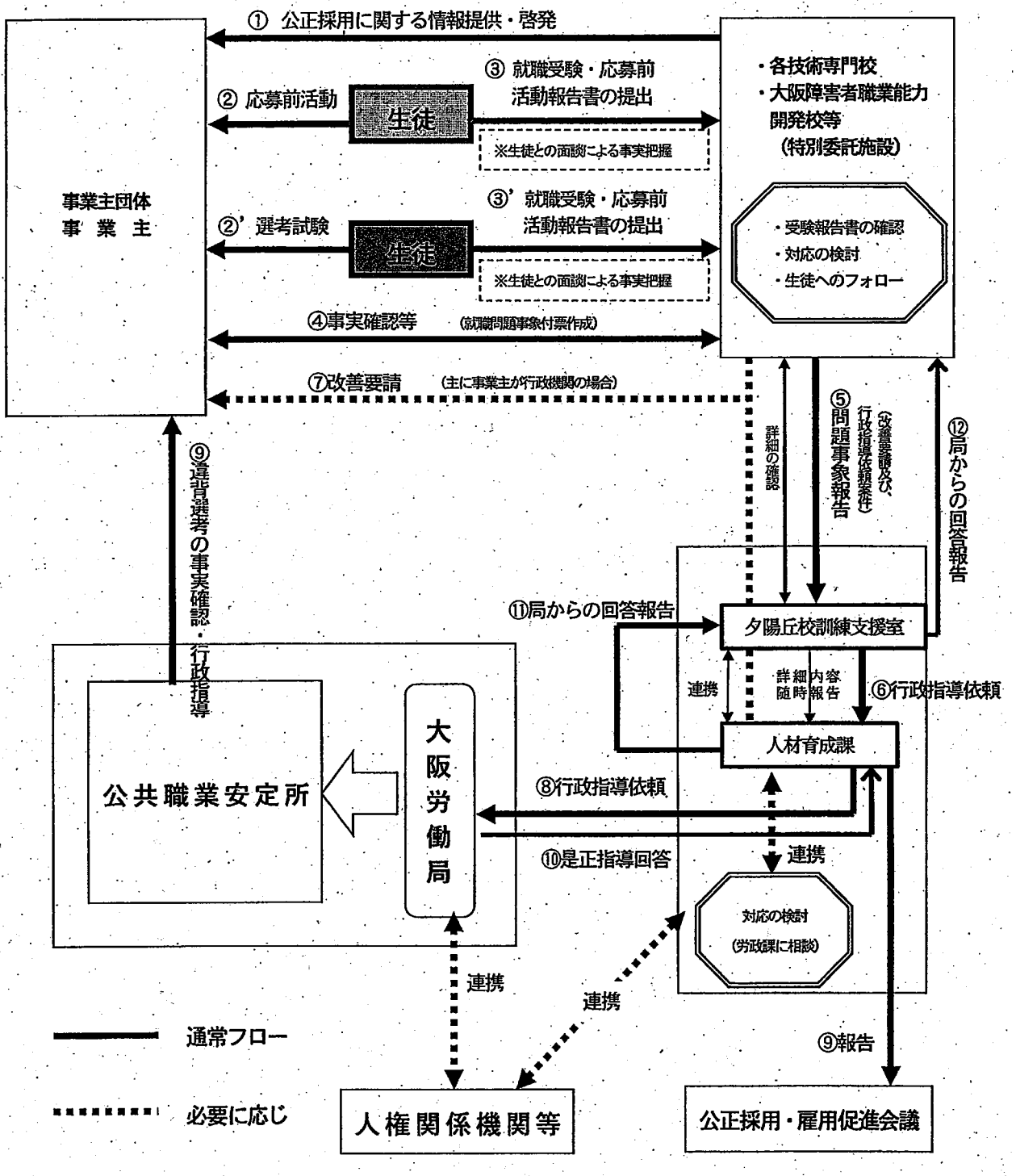
② 確認を行った件数：**２，２６７件**（内訳：北大阪校：199件、東大阪校：155件、南大阪校：932件、夕陽丘校：626件、障害者校：355件）

③ 確認の結果：一部で確認の漏れがあり、生徒や事業所へのヒアリングが行われていない案件があった。

（確認漏れの例：現在、ひとり暮らしかどうかを聞かれているもの。
健康診断書のコピーを求められているもの など）※いずれも生徒が卒業しており、詳細な確認が行えなかったことから、改善の働きかけや指導依頼などが行えていなかった。

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱（抜粋）
第６条（就職受験・応募前活動についての実態把握）
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。

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



(3) 問題事象個票（令和４年１月から６月末までに発生した事象）

① 問題事象報告件数等 …… 60 ページ

② ハローワークによる行政指導の案件（８件）……61 ページ

③ 技術専門校等啓発による啓発の案件（１件）……71 ページ

④ 生徒が対応を拒否した案件（６件） ……73 ページ

✦採用選考問題事象項目別一覧

令和4年9月1日現在

	問題報告件数	問題報告事業所数	面接以外の問題事象										面接時の問題事象																					その他	障がい科目	求人媒体			
			①身元調査	②戸籍謄（抄）本等（住民票等）の提出	③会社独自の履歴書・エントリーシート等【計】	●本籍・出身地に関すること	●家族状況に関すること	●思想・信条、宗教に関すること	●健康状態・既往歴・服薬の有無	●その他	④男女雇用機会均等に反すること	⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	面接以外の問題事象【計①～⑤】	①本籍・出身地に関すること	②住宅状況に関すること	③生活・家庭環境等に関すること	④家族状況に関すること【小計】	●家族の構成に関すること	●家族の職業・学歴に関すること	●家族の収入・資産に関すること	●その他	⑤思想等に関すること【小計】	●支持政党に関すること	●尊敬する人物に関すること	●購読新聞・愛読書に関すること	●その他	⑥男女雇用機会均等に反すること	⑦健康状態・既往歴・服薬の有無	⑧面接ー左記以外の問題ある質問等	面接時の問題事象【計①～⑧】	その他	障がい科目	求人媒体	HW求人	校求人	その他（ネット）
令和４年１月～６月末までに発生した案件（15件）																																							
令和４年１～６月	16	15			4	1	1			2		1	5	4		4	13	7	2	2	2						1	2		24		1	15	3	6	6
【年度合計】																																							
令和4年度（4～6月）	1	1			1					1			1																						1	1			1
令和3年度	42	33			5	1	1		2	1		4	9	8	1	12	24	16	2	3	3	0					4	6	1	56	1	6	33	9	13	11
令和2年度	27	23			6		1		4	1		4	10	3		4	18	11	4	1	2	0					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

238ページ

(3) 問題事象個票（令和４年１月から６月末までに発生した事象）

① ハローワークによる行政指導の案件（８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）

<table>
<tr><td>１－１５
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td colspan="2">府内</td><td>求人媒体</td><td>校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td colspan="2">自動車販売</td><td>企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td>○</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　　８２７人
就業場　　１０人</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">自動車整備職</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">２人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="4">令和4年1月15日に行われた面接時に、面接担当者から「今は実家でお住いなのですか」との質問があり、生徒は「はい」と答えた。その後、生徒は「家族と住んでいるのか」を聞かれていると思い込み、緊張のあまり自分から「母親と弟と自分の3人で暮らしている」と答えてしまった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="4">面接時：本籍・出身地</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="4">令和4年2月3日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
質問した理由は、採用時に履歴書に記載された場所から通勤をするのかを確認するため。誤解を招く発言をして申し訳なく思っている。今後気を付けるとのこと。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="4">令和4年3月14日、ハローワークが事業所を呼び出し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。
質問の理由としては、履歴書に記載された住所から通勤をするのかの確認のために聞いてしまったとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="4">面接の際「今は実家でお住まいなのですか」という質問は、本人が業務を遂行するうえで、何ら関係の無い事項の把握であり、そのような質問の回答により採否が判断されれば、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を指導した。
応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもりの事項であっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈する恐れがある。また、実家等を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受けたりする。
以上のことから「実家に関する事項」は、今後質問を行わないよう指導した。
また、「公正な採用選考のために」及び「採用と人権」を手交し、公正採用選考に関する説明を行い、理解を促した。
更に、推進員研修（令和４年度前期）のリーフレットを配布し、研修を受講するよう勧奨した。
なお、３年度の「企業トップクラス研修会」について参加が無かったため、来年度は参加するよう指示した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="4">公正採用選考は理解をしているつもりだったが、ハローワークからの指導を受け反省している。公正採用選考の考え方は社内で再認識を行い、事業所内で共有化していくことで再発防止を図ってまいりたいとのこと。
推進員研修及び企業トップクラス研修会も受講するとのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>生徒は緊張のあまり答えてしまったが、冷静に考えれば答えるべき質問ではなかったと気づいたとのこと。
改めて公正採用の主旨を説明し、今後は不適切な質問には答えないよう指導した。</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="4">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="4">－</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>１－１６
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ネット求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>電気工作物の調査・保安、電気工事</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　１，５４１人
就業場　１，５４１人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>調査員</td><td>公正採用選考人権啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>若干名</td><td>推進員新任・基礎研修受講状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和4年1月11日に生徒Ａが、同16日に生徒Ｂが、応募の際、企業の担当者から「健康状態を確認したい」として、健康診断書の提出を求められた。
生徒Ａ、Ｂは、それぞれ校で実施した健康診断書のコピーを提出した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接以外：その他（不適切な健康診断・作文等）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和4年1月26日及び2月4日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
健康診断書を求めた理由は、一日40～50件の物件を単車で回ることがあり、体力が必要になる仕事内容である。体力面に不安がある人や持病がある人は応募を辞退する人もいるので、健康状態を確認するために、健康診断書の提出を受験者にお願いした。ただし、受験者が断ればそれ以上の提出は求めていないとのこと。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">令和4年2月28日、ハローワークが採用担当者を呼び出し、確認を行ったところ、採用担当者は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。
一日40～50件の物件を単車で回る事があり体力が必要になる仕事内容のため、健康状態を確認するために、事前に健康診断書の提出を求めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">選考前に健康診断書の提出を求める事は、応募者の適性・能力を判断する上で必要の無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ることを指導した。
また、職業安定法５条の４に個人情報の取扱いが規定されており、原則として収集してはならない事項について説明した。以上のことから、選考前に健康診断書の提出を求める事は今後行わないよう指導した。また、「公正な採用選考をめざして」及び大阪府「採用と人権」を手交し、説明を行った。求人票の応募書類に記載のないものを求めないよう助言を行った。
推進員研修（令和３年度後期）のリーフレットを配布し、４年度の研修を受講するよう勧奨した。なお、来年度の「企業トップクラス研修会」に参加をするよう指示した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">公正採用選考については理解をしていたが、今回指導を受け反省している。公正採用選考の考え方については社内で再認識を行い、事業所内で共有化していくことで再発防止を図ってまいりたいとのこと。
推進員研修及び企業トップクラス研修会についても受講するとのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>採用選考時に合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書の提出は、問題事象に繋がる恐れがある。十分注意するよう公正採用選考について再度厳しく指導した。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備考</td><td colspan="3">－</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>１－１７
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ネット求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>制御盤・分電盤作成</td><td>企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　８６人
就業場　８６人</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>制御盤設計技術者</td><td>公正採用選考人権啓発推進員選任状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>１人</td><td>推進員新任・基礎研修受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和４年１月21日の面接時に、人事担当者から「実家住まいですか」と聞かれ、生徒は反射的に「はい」と答えた。
また、その後も「独身ですか」の質問があり、生徒は「はい」と答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時：本籍・出生地、家族状況（家族の構成）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和４年１月25日　担当指導員から事業所の人事担当者に電話で事実を確認。
「実家住まいか」「独身か」の質問を行ったことについて認め「手当のために聞いている。特に答えた内容で採否が決定されることはない」とのことであった。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">令和4年3月8日　ハローワークが事業所を訪問し事実確認を行ったところ、<u>事業所は指摘された内容をすべて認め</u>、以下のように主張した。
面接の際に「実家住まいですか」「独身ですか」の質問は、採用になった場合の扶養手当の支給の有無を確認する目的で質問したが、答えた内容で採否が決まることはないとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">面接の際の「実家住まいですか」「独身ですか」といった質問については、本人が業務遂行する上で何ら関係のない事項であり、このような質問の回答で採否が判断されてしまうと、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旨指導。
このようなことを聞かれたくないと思っている応募者もおり、質問されることで動揺し、その後の面接態度に影響を及ぼすことが考えられ、面接でうまく力を発揮できないという可能性があることを説明。
今後二度と同じような質問をすることがないよう徹底指導。「採用と人権（従業員採用の手引）」、「公正な採用選考をめざして」の冊子を手交。
公正採用選考人権啓発推進員研修の受講を勧奨した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">「就職差別につながるおそれがある項目」を社内全体で再認識し、公正採用選考の考えの共有徹底を図り再発防止を図ってまいりたいとのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>生徒は公正採用に関しては重々理解をしていたが、アイスブレイクのような感じであったことから反射的に答えてしまった。
今後、同じような質問をされた場合、「公正な採用選考の観点から本人の適性・能力に関係のない事項については答えないよう校から指導されています」と返答するように伝えた。</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">－</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>１－１８
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>他府県</td><td>求人媒体</td><td>ネット求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>建築施工管理事業</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td rowspan="4">他府県</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　１６８人
就業場　　４４人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>作図技術職</td><td>公正採用選考人権啓発推進員選任状況</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>1人</td><td>推進員新任・基礎研修受講状況</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和４年１月31日に行われた面接の前に事業所担当者から「質問用紙」が渡され、記入を求められた。
該当する欄にチェックを記入する方式で、①同居人欄、②家族構成欄（配偶者、子供、介護の必要な者）、③住居欄などがあった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート等（本籍・出身地、家族状況）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和４年２月10日　担当指導員から事業所担当者に電話で事実を確認。
担当者は質問用紙に記入させたことを認め、給与を決めるために家族構成等を記入させたとのことであった。
また、公正採用に関して知らなかったことから「資料を送って欲しい」との依頼があり、FAXで資料（事業所向けの公正採用選考に向けた取組み依頼文）を送付した。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">令和4年5月9日、ハローワークが事業所の人事・採用責任者に確認を行ったところ、<u>事業所は指摘された内容をすべて認め</u>、次のように主張した。
このチェックシートは、履歴書の補足を目的として行っており、採用後に履歴書とともに一括して保管し、採用後の諸手当に反映させるために行っていた。就職差別を行う意図はなく、把握した情報で合否を左右するものではない。とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">本人に責任が無い事項である家族状況、住居の状況は、いかなる理由であっても、就職差別につながるおそれがある。
今後はチェックシートの様式を変更し、家族構成、住居の状況は把握しないようにすることで、公式な採用選考に努めるよう指導した。
また、公正採用選考関連のリーフレット3種類を送付するとともに、採用面接を行う全支店に周知するよう依頼した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">チェックシートの内容は、志望動機と希望職種のみの記入に変更することとし、諸手当の支払いに必要となる事項のみを採用決定後に行うことで理解を得た。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>当初、企業への聞取りは「採否への影響を及ぼす可能性があるかもしれないので控えてほしい」とのことで、本人からの了承は得られなかったが、２月９に不採用の連絡がり、再度、企業への聞き取りへの協力を求めた結果、本人より承諾を得ることが出来た。
担当指導員から生徒に、今回の質問には答える必要が無かったことを説明し、今後、同じような質問をされた場合は「公正な採用選考の観点から本人の適性・能力に関係のない事項については答えないよう校から指導されています」と返答するように伝えたところ理解した。</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">－</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>１－１９
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td colspan="2">他府県</td><td>求人媒体</td><td>ネット求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td colspan="2">化学系、バイオ系、分析計事業</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td rowspan="4">他府県</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　１７，９０９人
就業場　　不明　人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">研究補助職</td><td>公正採用選考人権啓発推進員選任状況</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">１０人</td><td>推進員新任・基礎研修受講状況</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="4">令和４年２月９日に実施されるオンライン面接に先立ち、事前に記載を求められた会社様式の面接シートに「既婚・未婚」「最寄り駅」を記載する項目があり記載した。その後、面接シートに基づきオンライン面接が行われ「記載の住所は実家ですか」、「車を持っているか」とする質問があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="4">面接時以外：会社独自の履歴書・エントリーシート（その他）
面接時：生活・家庭環境等、家族状況（家庭の収入・資産）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="4">令和４年３月１日、担当指導員が事業所の面接担当者へ電話で事実を確認
質問の事実を認めた。
目的としては、いずれの質問も「寮の区分を確認するため」とのこと。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="4">令和４年５月13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を全て認め、次のように主張した。
本社が作成したものを、全国の拠点で使用しており、記載内容は事業部ごとに異なる項目がある。
面接では採用前提で選考をしていることもあり、より多くの情報を収集したいとの思いから必要以上に多くの項目を設けてしまったとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="4">「住所は実家であるか」、「自動車の所有について」、「結婚の有無」、「最寄り駅」の各質問について本人の適性・能力を判定する内容には該当せず、「就職差別につながるおそれのある質問」である旨指摘した。
（大阪労働局から、校からの指導依頼事項以外に、短所、趣味に関して啓発依頼）
また「短所」については、直ちに不適切な項目であるとは言えないが、本人の能力を発揮できるチャンスを否定的に捉えがちになるため、相応しくない項目である旨注意喚起した。「趣味」については、不適切な内容には該当しないが、二次的・三次的に不適切な質問に派生するおそれがある旨注意喚起を行った。
面接シートは、不適切な項目を直ちに削除。新たな面接シートの使用について、全国の各拠点に指示するよう指導した。内容変更した社用紙（面接シート）については、後日、安定所へ提出するよう指示した。
面接時の質問は、職務の遂行に必要な本人の適性・能力のみを判定とする項目に限定して行うよう指導した。
「企業と人権」の冊子を手交し、公正な採用選考に関して事業所の理解を得て今回の指導を終えた。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="4">面接シートについては早速、指摘を受けた項目を削除し、全国の拠点へ通達の上徹底したい。また、質問内容について、早急に見直し、二次的・三次的に不適切な質問に派生するおそれのある質問も「気をつけたい。」とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>住所は実家であることと車の所有に関することは通勤に関することや全国転勤の可否にも関する質問と思い、車を使用する地域への赴任は困るので、自分の考えを言うために回答した。とのこと。
公正な採用選考の考え方を再度説明し、生徒は理解した。</td><td>合否</td><td colspan="2">合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="4">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="4">－</td></tr>
</table>

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）

１－２０ (R3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	自動車小売業	企業人権協加入状況 （加入基準なし）	○
	従業員数	企業全体　1，１０７人 就業場　　９０人	C-STEP加入状況 （加入基準なし）	○
	求人職種	自動車整備職	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4年2月14日に行われた面接試験時に担当者から「本国に戻るつもりがありますか」との質問があった。
違反事象		面接時：本籍・出身地
事業所への確認内容		令和４年２月16日、担当者指導員が事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 面接時に質問した「本国へ戻るつもりがありますか」と質問したことを認めた。 質問の意図としては「当社で長期間働けるか否か」を確認するためであったとのこと。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和４年４月14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をすべて認め、次のように主張した。 「本国へ戻るつもりがあるか？」の質問の意図としては、今回が初めて外国籍の方を採用選考したが、他社の担当者から外国籍の人は３年から５年くらいで技術が身につき、お金が貯まると帰国してしまうことを聞いたため「当社で長期間働けるか否か」を確認するためであったとのこと。
	指導状況	面接の際の「本国に戻るつもりがありますか」という質問は、出身地や国籍を確認することにもつながるため、本人の適性・能力に関係ない質問である。 このような質問は、公正な採用選考では就職差別につながるおそれがあるため、今後はこのような本人の適性・能力に関係のない質問は行わないように指導。 事業所全体の問題として共有し、再発防止を図るとともに、面接マニュアルの改訂をするよう指導
	事業所の対応	公正採用選考の考えを十分理解し、今後、採用選考時には、改訂した面接マニュアルをもとに事業所内で公正採用の考えを共有し、今後、このようなことがないよう、面接試験を行うとのこと。
生徒の状況等		生徒は、公正採用について日頃から説明を受けていたが、この質問が国籍を問われていると思わず、公正採用に反するものではないと考え一生懸命仕事を頑張りますという思いで回答した。とのこと。 公正な採用選考の考え方を再度説明し、生徒は理解した。
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）

<table>
<tr><td>１－２１
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td colspan="2">府内</td><td>求人媒体</td><td>ネット求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td colspan="2">人材派遣･業務請負･人材紹介等</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　　２，６００人
就業場所　　２０人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">不明</td><td>公正採用選考人権啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">不明</td><td>推進員新任･基礎研修受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="4">令和4年3月2日の校で行われたＷｅｂ面接の中で、「最寄り駅までの交通手段」「家族に要介護者がいるか」「世帯年収が500万円以上あるか」「持病の有無や持病に伴う通院・服薬の有無」を確認する質問があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="4">面接時：生活・家庭環境等、家族状況（家族の収入・その他）、
健康状態・既往歴・服薬の有無</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="4">令和４年３月８日、担当指導員が事業所採用担当者に電話で事実を確認した。
「最寄り駅までの交通手段」「世帯年収が 500 万円以上あるか」の質問は登録者の方全員に質問している。
「家族に要介護者がいるか」の質問をしたことを認めた。派遣先の企業に伝えることはないが、社内で登録者の把握を行う為に質問をしているとのこと。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="4">令和4年5月16日、ハローワークが事業所を呼び出し、確認したところ、<u>事業所は指摘された内容をすべて認め</u>、次のように出張した。
「最寄り駅までの交通手段」については交通費と通勤手段の確認のため。また今後別案件を案内する際の参考のために聞いた。
「世帯年収が500万円以上あるか」は、日雇派遣求人を紹介する場合を考えて聞いた。「家族に要介護者がいるか」「持病の有無等」は、平日の休みを希望するかの確認で聞いたとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="4">面接の際、「最寄り駅までの交通手段」との質問は、生活環境の把握に繋がることに加え、通勤経路や通勤手当等を採用選考の基準にしていると誤解される可能性がある。
「世帯年収が500万円以上あるか」と言う質問は、日雇派遣の希望があった場合にのみ日雇派遣の制度を説明の上、質問をしないと単に家族構成や生活・家庭環境の把握に繋がる。
「家族に要介護者がいるか」と「持病の有無等」に関する質問は、本人が業務を遂行するうえで、何ら関係の無い事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されれば、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旨説明した。
以上のことから、上記の質問については業務に必要な範囲内で本人へ説明し本人了承の元、質問を行い、今後不必要な質問を行わないよう指導した。
「公正な採用選考のために」及び「採用と人権」を配布し、説明を行うとともに、推進員研修のリーフレットを配布し、研修を受講するよう勧奨した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="4">公正採用選考については理解をしていたが技専校やハローワークからの指導を受け反省している。公正採用選考の考え方については社内で再認識を行い、事業所内で共有化していくことで再発防止を図ってまいりたい。推進員研修においても受講していきたいとの回答を得た。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>生徒は、日雇い派遣の話や色々質問をされ、とても悲しい気持ちになった。生徒に対し、面接官から質問があったとしても全てに答える必要はない。また、なぜそのような質問を行うのか面接官に確認しても良い。回答する場合は人権上問題ならない範囲で答えるように指導を行った。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="4">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="4">－</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>１－２２
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>他府県</td><td>求人媒体</td><td>校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>賃貸マンションの退去に伴う現状復帰工事・入居中のアフターメンテナンス・畳の製造及び販売</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td rowspan="4">他府県</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　１３人
就業場　１３人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>施工業務者</td><td>公正採用選考人権啓発推進員選任状況</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>１人</td><td>推進員新任・基礎研修受講状況</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和4年3月17日に行われた面接時に「家族構成、単身か、婚姻歴があるか」についての質問があり、それぞれの質問に答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時：家族状況（家族の構成）、男女雇用機会均等</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和４年３月30日、担当指導員が採用担当者に電話で事実を確認。
面接官は家族の状況（家族構成・単身か婚姻歴があるか）について質問を行ったことを認めた。面接時に校から事業所に紹介状とともに配布している『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』をご確認いただき、今後は注意してほしい旨伝え、了承を得た。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">令和4年5月19日、ハローワークが事業所に電話で確認を行ったところ、<u>事業所は指摘された内容を全て認め</u>、以下のように主張した。
応募者の面接時に家族状況が話題となったことは覚えており、本人の応募書類を見ながら、「配偶者はいますか？」という質問をしたのは事実である。
世間話的な軽い気持ちで聞いてしまい、応募者も淡々と応答されたので、この質問のみで終わったと記憶している。
話の流れで聞いたことであるが、これを採用選考基準とはしておらず、また「今回以外の採用選考時に、毎回の質問項目としていることではない」とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">個人の適性や能力に基づかない事項の質問は、会話の流れや応募者の緊張をほぐす目的であったとしても、応募者がいろいろなことを憶測したり、不安に感じたりすることを伝え、面接時における会話には充分注意を払うこと、
また、就職差別につながるおそれのある事項については、あえて「聞かない」姿勢で面接を行うよう指導。面接時に確認する質問事項の内容についても、担当者間で整備を行い、社内で共有する等、再発防止に向けた指導と助言を実施した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">採用選考時に、個人の適性や能力に基づかない事項の確認は、会社として選考基準としてなくても応募者が不安に感じたりすることは深く受け止め、今後こういうことが起こらないよう社内で共通の認識とすることを約束された。
ハローワークから公正採用選考人権啓発推進員制度についても説明を行い、設置を勧奨するとともに「公正な採用選考をめざして」「採用選考自主点検資料」を送付し、社内の啓発及び再発防止に向けて努めていただけるよう指導と助言を行い、了承を得た。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>事業所に連絡をして事実の確認を行ったことについて連絡したところ、個人的には、採用選考の結果によりご縁のなかった企業なので振り返る必要は感じていないとのことであるが、公正採用の取組みについては、就職支援セミナーや公正採用の冊子を用いた指導を通じて、一定の理解は得ており、事業所への事実確認について承諾を得た。</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">－</td></tr>
</table>

(3) 問題事象個票（令和４年１月から６月末までに発生した事象）

② 技術専門校等啓発による啓発の案件（１件）

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－０２
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>他府県</td><td>求人媒体</td><td>ネット求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>印刷業</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td rowspan="4">他府県</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　　５４，３３６人
就業場</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>営業・事務系、
技術系、企画系</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>不明</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">生徒が、採用選考への応募のため、企業ホームページからエントリーシートをダウンロードして出力した用紙に記入した。
記入項目には「扶養家族数」、「配偶者の有無」、「配偶者の扶養義務」、「現職または最終職歴の給与」、「障がいの等級」などの欄があった。
生徒は応募に向け、指導員に相談した。エントリーシートの別紙に「個人情報の提供は任意だが、提供できない場合は採用に支障が生じる恐れがある。」との記載もあり、指導員から指示があるまで送付しないよう伝えていたが、家に置いていた応募書類を家族が発送していた。
事業所へ返却依頼も検討したが、本人の応募の気持ちが強く応募することとした。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート等（その他）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">令和4年6月16日、担当指導員から事業所人事部担当者に電話により確認。
エントリーシートの記入項目について確認した。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">指導員から人事担当者に、エントリーシートの「扶養家族数」、「配偶者」、「配偶者の扶養義務」、「現職または最終職歴の給与」、「障がいの等級」などは就職差別につながる可能性がある項目だと伝えた。
また、今後の改善に向けた検討について依頼した。

（追記）令和4年8月24日、人事担当者宛に以下の資料を郵送。今後の公正採用選考に向けた啓発を行った。
・公正採用（冊子）
・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</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">「わかりました。大阪府の基準なのですね」との返答があった。
また「大阪府の公正採用について調べたうえで、改善します」との回答だった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>6月16日　本人も、前職の給与や、家族構成を聞く理由が自分の能力とは関係ない事を理解して憤りを感じたが、「企業には選考を進めてもらいたいので、合否が分かってから指導してもらいたい」とのこと。
6月21日、企業からの「今後のエントリーシートについて善処する」との回答を伝えた。また訓練生に対して、就職受験する方の「適性と能力のみ」を採用の合否の基準として「客観的な判断により合理的な採用選考を行う」公正採用を再啓発した。生徒も、「自分の能力に関係がない質問には答えないようにします」とのこと。</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">―</td></tr>
<tr><td colspan="2">備考</td><td colspan="3">障がいの科目</td></tr>
</table>

(3) 問題事象個票（令和４年１月から６月末までに発生した事象）

③ 生徒が対応を拒否した案件（６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）

<table>
<tr><td>３－０６
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ハローワーク
求人</td></tr>
<tr><td rowspan="5">事業所の
概 要 等</td><td>事業内容</td><td>産業機械設計</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　２３人
就 業 場　２３人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>CAD 設計</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求 人 数</td><td>３人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>学校から
の報告等</td><td colspan="4">令和４年２月 14 日に実施された面接で、面接担当者から「健康には問題はありませんか」と質問があった。
本人は「私に対して、問題はありませんが、子どもが２人います」と答えたところ、担当者より続けて、子どもの年齢を聞かれたので「２歳と４歳」と答えると「可愛い年頃ですね」と言われた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：健康状態・既往歴・服薬の有無、家族状況（家族構成）</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="4">生徒は、面接時、健康に関する質問は「ダメだなあ」と思ったが、自身に問題が無いと思ったので答えた。
併せて「通院なんかの配慮かなあと」思ったので、不快な気分ではなかった。とのことであった。
健康状態や、家族構成や家庭環境に関することは本人に責任が無く、仕事をするための適性や能力に関係のない事項である。
担当指導員から生徒へ公正な採用選考の趣旨について再啓発・指導を行った。

令和４年２月 15 日、企業から本人に内定通知の電話が入った。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主　張</td><td colspan="4">面接の際に先方から、面倒なことを言われたとわかった。
ただ、企業の質問の意図は、良い意味で聞かれたのか悪い意味で聞かれたのか分からないので、自分の対応が良かったのかどうか分からない。今後は気を付けていきたい。
事業所への事実確認及び指導については、「内定を頂いたので、入社後に今回の件で働き辛い雰囲気になるのが嫌なため、言わないで欲しい」との申し出があり、了承が得られなかった。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="2">担当指導員から生徒に対し、今後、同じような質問をされた場合「公正な採用選考の観点から本人の適性・能力に関係のない事項については答えないよう校から指導されています」と返答するように伝えたところ、生徒は理解を示した。</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="4">―</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>３－０７
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概 要 等</td><td>事業内容</td><td>生産設計、施工管理、建築設計
・管理他</td><td>企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　　６７８人</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>建築ＣＡＤオペレーター</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求 人 数</td><td>２人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td>学校から
の報告等</td><td colspan="4">令和4年2月7日に行われた面接時に、面接担当者から「父の勤務先」を確認する質問があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：家族状況（家族の職業）</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="4">生徒は、応募書類の志望動機欄に「父の影響で建築に興味を持った」と記入していたことから、面接時に自ら父親の話を面接担当者にしており、その中で、「父は以前、大手ゼネコンに勤めていたが、現在は独立して仕事をしている」と伝えていた。
その際に、面接担当者から「差支えがなければ」と前置きの後、父親の以前の勤務先の質問があり、それに答えた。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主　張</td><td colspan="4">生徒は、自ら父親の話をしていたので、面接担当者が父親のことを聞いてしまったと思っている様子。
自分は聞かれてもいいと思っていたために、面接担当者を誘導する形になってしまって申し訳ないと思っていることから、企業への事実確認については承諾しない。
改めて、担当指導員が公正採用の取組みについて説明し、企業への確認の承諾を尋ねたところ、生徒からは「今回はこちらの落ち度が大きい。自ら父の話をすることで面接担当者を誘導してしまった。申し訳ないと思っている。選考結果に響くおそれがあるため、確認は行わないで欲しい」との申し出があった。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="2">担当指導員から、再度不適切な質問があった場合についての注意について指導した際に、生徒からは「公正採用については理解しているが、自分の志望動機が、父の影響を受けて建築業界を目指したことに変わりはない。これからも伝えることになる」との返答があった。

本人の承諾を得ていないため、事業所へのヒアリングは出来ていない。</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="4">―</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>３－０８
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>電動撹拌機の製造販売</td><td>企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　　５９人
就業場　　５０人</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>機械設計</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>２人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td>学校からの報告等</td><td colspan="4">令和４年２月９日、事業所での面接時に面接担当者から、履歴書を見て「いま住まれているのはどこですか」と聞かれ、住所を答えた。
続けて「最寄り駅」「何人暮らしか」「実家暮らしなのか」「中学は●●市で、△△市にはいつ引っ越したか」と質問がなされた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：本籍・出身地、生活・家庭環境等、家族状況（家族構成）</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="4">面接担当者より、最寄り駅や、実家暮らしか、家族構成や住居環境に関する質問があり、生徒は「この質問を聞く意味があるのか」という疑問はあったが、入社したいという思いと、特に嫌な思いもしていないので質問に答えた。
家族状況や家庭環境等の把握につながる可能性があり、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、公正な採用選考の観点から就職差別につながる恐れがある。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主　張</td><td colspan="4">令和４年２月14日　担任より、事業所への事実確認及び指導について、生徒に説明。生徒は「現在、就職受験途中であり、今後２次試験があった場合に面接前に悪い印象を持たれたくない」と、本人の強い希望により企業への事実確認について了承をもらえなかった。
その後、令和４年２月25日　企業から内定の通知があったため、再度、生徒に対し公正採用への取り組みの必要性を説明し、企業への事実確認の連絡の確認をしたが、生徒は「今回の内定企業に入社する予定で、入社後に働く上で悪影響が出れば困るので、事実確認を行う事の了承はしない。」とのことであった。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="2">当指導員から生徒に対し、今回の質問に関しては、答える必要が無かったことを説明し、今後、同じような質問をされた場合、「公正な採用選考の観点から本人の適性・能力に関係のない事項については答えないよう校から指導されています」と返答するように伝えたところ、生徒は理解を示した。</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="4">―</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>３－０９
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td colspan="2">校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概 要 等</td><td>事業内容</td><td>ステンレス製造業</td><td>企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td colspan="2">×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　１２人
就 業 場　１２人</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td colspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>厨房設計</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td colspan="2">×</td></tr>
<tr><td>求 人 数</td><td>１人</td><td>推進員新任 基礎研修
受講状況</td><td colspan="2">×</td></tr>
<tr><td>学校から
の報告等</td><td colspan="5">令和４年２月10日に実施された面接において、通勤経路の話から、「どの最寄り駅から通うのか」といわれ生徒は最寄り駅を答えた。
また「現在、誰と暮らしているか」と質問され、生徒は「現在、母と二人暮らしで兄が関東にいます」と回答した。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">面接時：生活・家庭環境等、家族状況（家族構成）</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="5">面接担当者より、２つの最寄り駅のうち通勤経路を確認する質問があり、特に不快感はなく、「自宅からの最寄り駅は遠いので、●●駅のほうが通勤は近いです」と普通に答えた。特に問題はないと思った。
最寄り駅や家族構成、家庭環境に関することは本人に責任が無く、仕事をするための適性や能力に関係のない事項である。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主　張</td><td colspan="5">２月14日、事業所への事実確認及び指導については、「質問に対して、違背事項だと認識はあったが、やり取りにおいて特に不快感もなく答えた。今後、２次面接を控えているので企業に悪い印象を持たれたくない」と、本人の強い希望により企業側に事実確認を行う了承を得られなかった。
改めて、当該企業への就職活動の結果を待って、本人に再度確認することとなった。
２月22日、２次面接に合格し就職が内定した。生徒は、「入社後、働く上で悪い影響が出れば困るので、事業所への事実確認はして欲しくない」と、承諾しなかった。
３月１日　担当指導員から生徒に対し、再度、改めて企業への事実確認の必要性を説明し、企業への事実確認について確認を行ったが、生徒からは「公正な採用選考の考え方は分かるが、就職が内定していることから、企業へ指導をしないでほしい」と強い申し出があった。
「公正な採用選考の観点から本人の適性と能力に関係のない事項については答えないよう校から指導されています」と返答するように伝えたところ、生徒は理解を示した。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="3">家族構成についての質問について疑問に感じたが、合格したい為、答えなければマイナス印象になると思い答えてしまった。
公正な採用選考の考え方を再度説明し、生徒は理解した。</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="5">―</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

<table>
<tr><td>３－１０
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ハローワーク
求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>住宅設備機器及び
建築資材の総合商社</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　　１９２人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>パート事務／
住設工事の見積手配</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>１人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>学校から
の報告等</td><td colspan="4">令和4年1月28日に事業所内で行われた面接時に、面接担当者から「家族構成」「子供の年齢」「夫の職業」について質問があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：家族状況（家族構成、家族の職業）</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="4">面接担当者が履歴書を確認後、家族構成についての質問があり、夫と子どもが２人いることに加えて、子どもの年齢も聞かれたため答えた。
また、夫の職業を確認され「建設業界で働いている」と答えた。
夫が単身赴任のなか、１人で子育てを行っており、２人の子どものうち１人が４月から小学校入学、もう１人は保育園に通っている状況であると回答した。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主　張</td><td colspan="4">生徒本人は、パート勤務希望を伝えるために、必要な情報と考え、面接担当者に伝えた模様。
面接担当者から確認がなくても、自ら伝える予定であったため、生徒は、企業への事実確認については承諾していない。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="2">生徒に対し、企業への事実確認の承諾を尋ねたところ、生徒からは「公正採用については理解している。しかし、今回は企業へ伝える必要のある情報であった。家庭の状況から残業ができない旨を伝えるために、対応者から確認がなくても自ら伝える予定だった。選考に響く恐れがあるため、確認は行わないで欲しい」との申し出があった。
1月31日　企業より内定の連絡があり、生徒は入社を希望している。</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="4">―</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>３－１１
(R3年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ハローワーク
求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>婦人服企画製造販売業</td><td>企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　　２２０人</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>婦人服パタンナーアシスタント</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>３人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td>学校から
の報告等</td><td colspan="4">令和4年3月1日に行われた面接時に、担当者から「前職を辞め東京から大阪に帰った理由」「配偶者の有無」「両親を扶養しているか」を確認する質問があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：家族状況（家族構成、その他）</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="4">面接担当者から、長年東京で勤めた後に大阪へ戻った理由を聞かれ、自身の年齢も考慮し、大阪の両親の近くにいる必要があると考え大阪に戻ったと答えた。
また、今回の求人は、パート勤務募集の内容ではあったが、正社員登用ありの求人であり、生徒本人は面接の中で、度々正社員になりたい旨を伝えていた。理由としては、収入の安定が必要であると話していた。その中で、面接担当者から両親を扶養しているかの確認があった。
生徒は「両親はそれぞれ仕事をしているため、扶養はしていない。コロナ禍になってから両親の健康を考え、現在は実家を出て一人暮らしをしている。一人暮らしのため、安定した収入が必要」と答えた。
また、面接の終了間際に、面接担当者から「履歴書に配偶者の記載欄がないので教えて欲しい」と、配偶者の有無の確認があり、生徒は「いない」と答えた。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主　張</td><td colspan="4">生徒自身は、現在に至るまでの理由は必要がある情報と思っていたので、面接担当者に伝えていた。
「正社員登用あり」の求人だったため、収入の事も踏まえ自らの状況を伝えてしまった。本件については、自ら話過ぎたことから、企業への事実確認については承諾しない。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="2">担当指導員から生徒に企業への事実確認の必要性について説明し、承諾してもらえるよう尋ねたところ、生徒からは「正社員登用を強く希望していることから自ら情報を話し過ぎてしまった。面接官に不適切な質問をさせることになってしまった。申し訳ないと思っている。また、選考に響くおそれがある為、確認は行わないで欲しい」との申し出があった。
本人の承諾を得ていないため、事業所へのヒアリングは出来ていない。</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="4">―</td></tr>
</table>

令和４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５年３月１日（水）１０：００～１１：４５

２　場　　所　　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

３　出 席 者　　（一財）大阪府人権協会　　業務執行理事兼事務局長　　柴原　浩嗣
大阪府人権教育研究協議会　　会長　　谷口　美佐子
大阪市人権教育研究協議会　　会長　　阿久津弘治
（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　　常務理事　　中谷　佳稔
大阪企業人権協議会　　事務長　　宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会　　理事長　　柄川　忠一
（一社）公正採用人権啓発推進センター 常務理事　加藤　真
大阪府職業技術専門校長会　　会長　　畑中　知子
大阪労働局職業安定部職業対策課　　課長補佐　　八又　保
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　　田中　卓

４　概　要

(1)　開会あいさつ（人材育成課　田中課長）

(2)　委員自己紹介（変更のあった２人：加藤委員、畑中委員のみ実施）

(3)　座長の確認・あいさつ

第１回専門委員会で選出された（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　中谷委員を確認

(4)　議　事

①　【議事１】　前回会議（令和４年９月２６日開催）について

事務局（人材育成課　池口総括主査）より、資料の１～7ページまでの概要を報告

②　委員からの意見等

【委員】

昨年11月に行われた「公正採用・雇用促進会議　本会議」で、中谷座長から健康状況調査書と裏アカウント調査の問題について掘り下げて検討していく必要性を報告していただいた。

会議で少し議論したが、実感としては「本会議では、具体的に話が進まないな」という感じがある。「それぞれの専門委員会で課題となっている部分を議論し、本会議でまた議論する」という形にしないといけないのかと感じた。

本会議でも問題意識についての共有はできたと思っているので、今後はその課題解決に向けて具体的に取り組んでいくことが必要だと思う。まずは健康状況調査書がどういう形式のものであるのかを調べることが必要だと思う。私もウェブで見ると東京の社会保険労務士事務所がひな形としてウェブに掲載しているものを見た。一般的に広がっている、あるいは使われているので、こうした書式に需要があるのだろうと思う。

裏アカウント調査の問題は、報道でも紹介され始めているので問題が認識され始めている。昨年９月に行われた前回の専門委員会には間に合わなかったが、10月に職業安定法が改正された。就職情報サイトを運営している事業主に対し、届出や求人情報の的確な表示を義務付けることが柱だが、あわせて職業安定法5条の5（求職者の個人情報の取扱い）の指針も改正された。

求職者の個人情報を取得するには「本人の同意がある場合、その他正当な事由がある場合」を除いて収集してはならない、特に要配慮個人情報は収集してはならないということを定めた規定だが、そこに「本人の同意」ということの方法が示された。

これまでは「本人の同意をとれば良い」ということで、裏アカウント調査に関しても事業者は「本人のサインをもらっていますから、貴方の情報を調べますよ」ということで大丈夫だとされていたが、職業安定法の改正に伴い、指針で具体的に示されているということが分かった。

本人の同意を得る場合には、３点のポイントが示されており

１つめは、可能な限り具体的かつ詳細に明示するということで「どんな目的でどんな内容を調べるのかということを具体的に明示してください」ということ。

２つめは、この「同意をする」ということを採用の条件としないということで「同意しなかったらもうこれ以上、採用選考を続けない」という条件にとしてはならないということ。

３つめは、求職者の自由な意思に基づき、明確に表示された同意であることで「同意しなければならない」という形ではなく、その情報を得て本人が明確に「これは同意しよう」という形で同意するというものでなければならない、ということが示された。

前回の専門委員会では改正に間に合わず、内容も分からなかったが、こういった形で本人の同意が明確化され、強化されたということであり、そうした点を、もっと求職者や採用する企業にも伝えながら取り組んでいくことが必要だと思う。そうしたなかで「同意しないと採用されない」というような条件が、もう少し改善されていくことがあると思う。

集計様式の違いについては、私が他の専門委員会にも出席したことがあり、素朴な思いとして「それぞれの表を比べたら集計の記載内容が合わないな」と思い、検討をお願いした。

私の問題意識としては、当専門委員会は大人の社会人経験者を選ぶ場合に健康の状態を聞いたり、過去の仕事での年収や家のことなど、新規学校卒業者とは企業からの質問内容に違いがあるということを思った。

府内高校生の集計では「その他」に分類されるものが多く「面接以外はあまり細分化されていない」などの特徴が見られた。生徒から出される報告書の様式から変えていくことは困難だろうし、それぞれの現場からの積み重ねもあるだろうとも思う。そうしたことから、集計様式の統一は難しいとも思う。

今回、提案されているように、例えば中学校・高校・他府県専門委員会と職業能力開発専門委員会の比較集計をする中で気が付いた点を修正するなど、新規学校卒業者と社会人経験者の就職差別に関わる項目や内容での違いが分かり、技術専門校の生徒に伝える際の強調点も変わると思うので、そういう点を踏まえていただければ良いように思う。

【座長】

職業安定法の改正に関連して、大阪労働局から補足はあるか。

【委員】

職業安定法の改正に伴う「本人の同意」に関しては、公正採用・雇用促進会議をはじめ、関係機関からもいろいろとご意見をいただいている。

我々からも厚生労働省本省に対して「同意しなければ採用に支障が出る」とするような表現の是非について「なんらかの対応方針を示す必要があるのではないか」と上申しているところ。

見解が示されれば、専門委員会で報告し、皆さんに共有させていただく。

【座長】

法改正により、この業をする事業者は、12月末までに届出をすることになっているようだが。

【委員】

従来から事業を実施している事業者は「12月末までの届出」を求めており、その後、さらに追加されている。厚生労働省の「人材サービス総合サイト」には届出がされた事業者のリストが公開されている。

数値的にはＰＤＦでのリストが示されているだけなので、直接件数を数えるしかなく、直近の数字は把握できていない。ただ、需給調整事業部からの情報では、2月8日時点で全国で756件、大阪管内では62件の届出が行われていると聞いている。

③　【議事２】　問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校　奥野室長）より、資料の9～68ページまでの概要を報告

④　【議事３】　問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校　奥野室長）より、資料の69～92ページまでの概要を報告

⑤　委員からの意見等

【委員】

個々の事例についての報告をお伺いしたが「まだまだこういう質問をする企業が、いらっしゃるんだなぁ」というのが正直な感想。

啓発に向けた技術専門校からのアクションを、生徒が拒否した事案もあるが、これは生徒の問題というよりも、やはり聞いた企業側の重大な責任だと思う。

どうしたら企業側に公正な採用選考の意識を高めていけるのかと思う。行政も含めて、我々のような諸団体も含めて、あらゆる機会を通じてピーアールを続けていくしかないと思った。

こうした違反質問を、面接の際にやってしまう背景には、公正な採用選考の認識が無かったのだろうと思う。指導された際に人事担当者から「公正採用に関して、違反質問などは認識しています」というような答えも出てくるが、ちゃんと認識していたらそんな質問はしないだろう。「社長が迂闊にも聞いてしまった」というものもあるが、結局は人事担当者などが社長にしっかり説明をしていなかったのではないか。

採用選考にあたっての留意事項について、もっとピーアールする方法が無いか、しっかり考えなくてはならない。私たちの組織内でもピーアールをしていくが、広く共通認識を養っていかなくてはならないと考えている。

【座長】

率直に見て、例えば１次選考では人事担当が面接する、２次選考や最終選考ではトップクラスというか、重役が出てきて、その際に公正採用について理解が無い方が「気持ちをほぐそうとして言うたんや」とか「空気を換えようと思って気楽に聞いてみたこと」が、とんでもない

質問だったりする。そういうことは中堅というかトップクラスに、採用に当たっての理解が進んでいないと思う。

人事担当者は、常にそういうことを意識しているのだろうが、最終面接を担当する方が出てきた時に「なんちゅうことを聞くねん」というような事例が散見されている。

最終面接を担当する方への啓発を、どのようにするのかということが課題だと思う。

難しい問題かもしれないが、面接の際などでも「最寄り駅」をよく聞かれる。

通勤手当の算定のためや、営業所が複数あって居住地に最寄りの営業所に配属できるかどうかを検討するためになどと言われる。「居住地を聞くことが問題だ」と思っている方が居る一方で「近くで住んでいる人を採用しよう」という思いから聞かれるケースなど、このあたりは非常にグレーな点はあると思う。

どういう啓発や指導が良いのか、ケースバイケースだと思うが「一般的にそれを聞いてはいけない」というだけでは、なかなか理解されない。「なぜ聞いてはいけないのか」「何のために聞いているのか」ということで、「その質問は、何のためにしているのか」ということが求職者に分からないままに聞いていて、求職者も、それをどう利用されるか分からないまま答えている。しっかり採用の内々定などで「勤務地のどこが近いか」というレベルまで言っているという質問と、単に「どこに住んでいて、どこの駅が近いですか」という質問は全然意味が違ってくる…。

【委員】

全国展開している企業では、日本国内・海外も含めて「どこの営業所で勤務するのか分からない」という企業の場合もあるし、求人票には「勤務地」を書いてある。「勤務地までの時間は大丈夫ですか」と聞けば事足りるのではないか。

求人票には勤務地を書く欄があったと思うので、勤務地が複数の場合でも書くことはできたはずだ。そんな感じでアドバイスができれば良いのではないか。

【委員】

合否を見ると「辞退」となっている人も目立つ。こうした状況をみると、企業は求職者を面接しているが、企業の方も求職者に面接されているようにも思える。これまでも、そういう切り口で啓発されたことはあると思う。

だから、採用選考前に「これだけはチェックしておこう」ということで、公正採用のウェブサイトを案内しておくとか、（一社）公正採用人権啓発推進センターの公正採用に関する認証基準のページを見て、チェックを利用してもらうよう、リンクを貼っておくとかすれば見てもらえるかもしれない。

企業のトップクラス方に「『採用と人権』を読んで、すべて理解せよ」というのは難しいと思うが「企業自身が面接を受ける立場だ」ということで、これだけは見ておこうという観点で啓発が出来ないかなと思った。

大学生の採用選考では、ｗｅｂによる面接で多くが決まっている。そうしたこともあり、大学等専門委員会は、問題事象の報告もずいぶん減ってしまっている。

そうした状況を踏まえると「ｗｅｂで選考をする時に、このサイトを見ておこう」といったような案内・啓発も必要になるのではないかと思った。

⑥　令和４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　川合指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦　委員からの意見等

【委員】

中学校・高校・他府県専門委員会の報告で、20ページに一覧表がある。ここで、右端に記載のある「その他」の件数が最も多くなってきている。新型コロナにおけるワクチン接種のことを聞かれたケースなど、新しい課題が出てきているということも分かるが、ここ４，５年の間を見ても「その他」が最も多い。「その他」が一番多いので「内容がどういったものか」ということも議論されていると思うのだが、現在の様式では分類できず「その他」になっているということであれば、集計表を整理するなどして内容を分析できるようにしてはどうか。

全体に関わって、裏アカウントの問題について、いろいろと報道でも行われており動きもあるように思う。報道されているものを見ていると、身元調査をうかがわせるようなものもある。

もし前回の専門委員会以降で動きや情報があれば全体で共有をし、問題意識を持ちたい。

「報道されている間は課題になるが、報道が途絶えると課題にならない」というようなことがあってはならないと思う。

【委員】

報道の中で、厚生労働省の担当者がコメントしているが、ＳＮＳ調査に関してのコメントを求められただけなのではないか。身辺調査をしている動画を含めて見たうえで、担当者がああいった発言をしているのか、少々の疑義があると感じている。

当局内でも議論しているが「裏アカウントの調査」だけで、なんらかの規制をかけることは本省も含めてなかなか難しいと感じている。

ただ、身辺調査に繋がるような部分は、全国的な問題でもあるので「本省として対応方針を示して欲しい」と上申しているところだが、現時点では何ら反応が無い。

過去の数々の事案を考えると、非常に大きな問題だと認識しており、新しい情報があれば共有したい。

【委員】

私が所属する団体で、2月22日に「会員企業トップ会」を実施した。会員企業の役員や社長を含めた会合で、会員企業１３７社のうち１３３社が出席した。その中で「裏アカウント問題」について「公正な採用選考の観点から、非常に注意しておくべき必要がある」とするメッセージを、私から申し上げた。

「裏アカウント調査」には、オプションとして現地調査まで行うことを示している事業者もある。

すべてが法に抵触することは無いかもしれないが、会員企業には、これまで大阪や他府県のテレビなどで報道されている「裏アカウント調査」について問題意識を持って、公正な採用選考を改めて徹底をして欲しいと伝えた。これから新入社員が入ってくる時期でもあるので、次年度に向けた留意事項として情報提供した。

【座長】

求職者から受け取った履歴書やエントリーシートを、人事担当者が、情報を外部に流出させて調査させるわけだから、基本的に同意書があるとしても、その行為について人事担当者として後ろめたくないのかと思う。

先ほども話があったが、裏アカウント調査から始まって、オプションでどんどん調査範囲が拡大していく。最初は１万６千円でＳＮＳの調査を行い、さらに深く前職調査で何万円といった感じだ。昨年９月のテレビ報道では、団地まで行って聴き取り調査までやっている。「ここの団地は住みやすいですか」「誰か夜中に騒ぐような人は居ませんか」などを聞いている。テレビでは「誰かを特定されないような形でやっていますから問題ないです」と調査会社の人は言っているが、家まで行けば、停まっている車を確認して資産状況を推測することも出来るだろうし、この時期であれば選挙前ということで政党のポスターを張っているような場合もあるかも知れない。自宅まで見に行けばかなりの情報が入手できる。

それを、企業にどうフィードバックしているのかは分からないが、かなり悪質な調査が横行しているのではないかと思っている。

企業が申し込まなければ、こういった調査会社は成り立たないだろうが、企業がどの程度利用しているのかなど、情報が入ってこない。企業の中でも人事担当者の一部しか、こうした調査を依頼していることを知らされていないのではないか。

ある企業で聞くと「うちは人事で何十人も在籍しているから、外部の調査会社に頼まなくても、うちの組織内でできる」という企業もある。

「その行為がどうなのか」という点を、もう少し啓発して行かないと、押さえ込んでも新しいやり方を開発する人もいて、いつまでたってもなくならないという事態が続いてしまう。そういった不安がある。

以上

令和４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５年３月１日（水曜日）１０時から１２時まで
ところ　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

◆ 次 第 ◆

1　開会あいさつ

2　座長の確認・あいさつ

3　議　　事

(1) 前回会議（令和４年９月２６日開催）について・・・・・・・・・・・・・１ページ

(2) 問題事象把握の取組み（過去から継続中のもの）等について・・・・・・９ページ

① 令和４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３年度入校・修了・就職状況等一覧　ほか
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

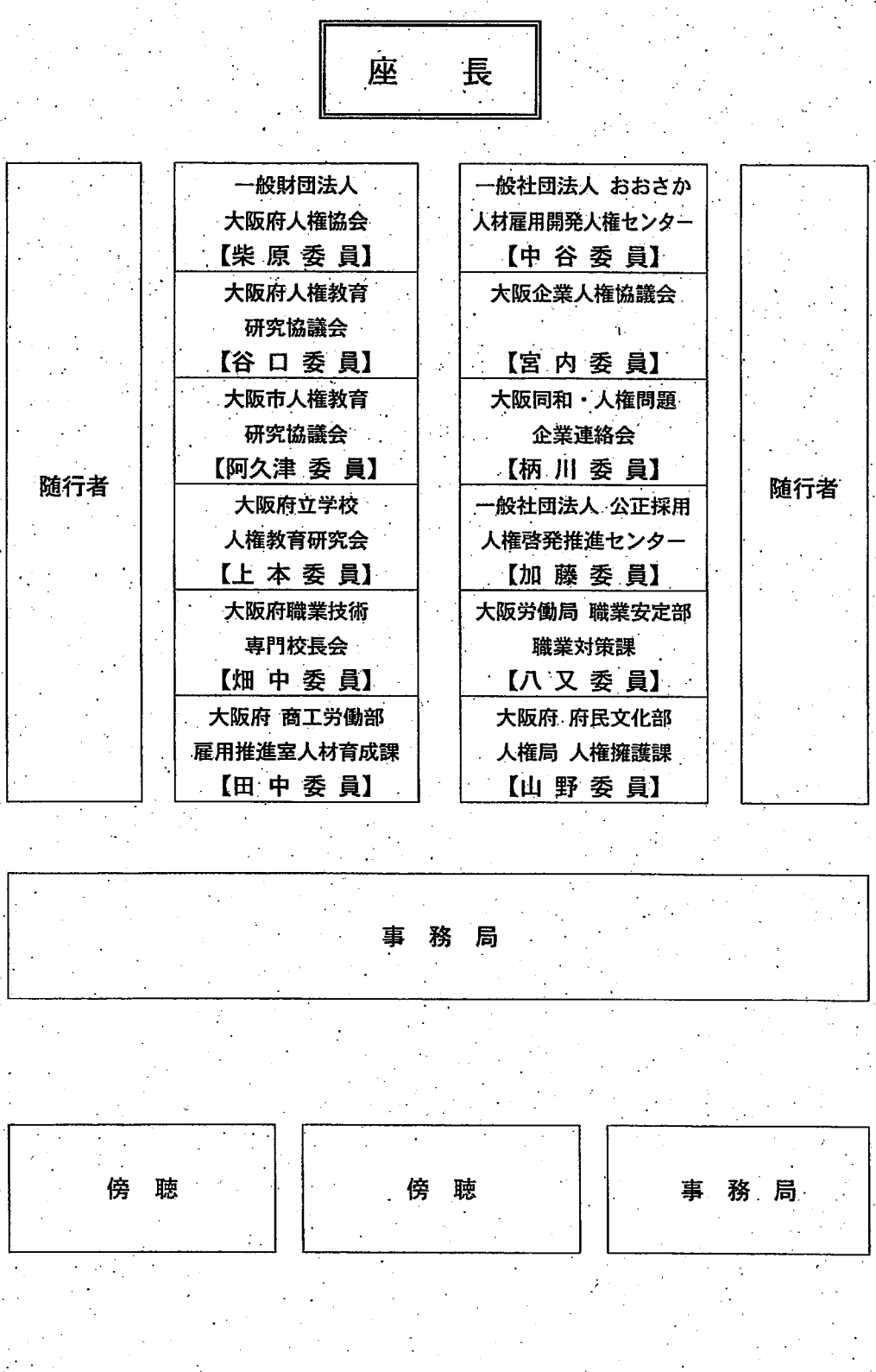
(3) 問題事象個票について（令和4年7月から12月末までに発生した事象）・・・・６９ページ

① 問題事象報告件数
② ハローワークによる行政指導の案件（１０件）
③ 技術専門校等による啓発の案件（１件）
④ 生徒が対応を拒否した案件（７件）

4　令和４年度　第１回　公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会の概要について・・・・【別添】

5　その他

配　　席　　図


座　長
随行者
一般財団法人
大阪府人権協会
【柴 原 委 員】
大阪府人権教育
研究協議会
【谷 口 委 員】
大阪市人権教育
研究協議会
【阿久津 委 員】
大阪府立学校
人権教育研究会
【上 本 委 員】
大阪府職業技術
専門校長会
【畑 中 委 員】
大阪府 商工労働部
雇用推進室人材育成課
【田 中 委 員】
一般社団法人 おおさか
人材雇用開発人権センター
【中 谷 委 員】
大阪企業人権協議会
【宮 内 委 員】
大阪同和・人権問題
企業連絡会
【柄 川 委 員】
一般社団法人 公正採用
人権啓発推進センター
【加 藤 委 員】
大阪労働局 職業安定部
職業対策課
【八 又 委 員】
大阪府 府民文化部
人権局 人権擁護課
【山 野 委 員】
随行者
事　務　局
傍　聴
傍　聴
事　務　局

令和４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 兼事務局長	柴原　浩嗣
大阪府人権教育研究協議会	会　　長	谷口美佐子
大阪市人権教育研究協議会	会　　長	阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会	会　　長	上本　雅也
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	宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会	理 事 長	柄川　忠一
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	常務理事	加藤　　真
大阪府職業技術専門校長会	会　　長	畑中　知子
大阪労働局 職業安定部職業対策課	課長補佐	八又　　保
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	田中　　卓

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４年９月２６日開催）について

【議事１：前回会議（令和４年９月２６日開催）について】

令和４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４年９月２６日（月）１５：００～１６：４０

2　場　　所　　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

3　出 席 者　　（一財）大阪府人権協会　　業務執行理事兼事務局長　　柴原　浩嗣
大阪府人権教育研究協議会　　会長　　谷口　美佐子
大阪市人権教育研究協議会　　会長　　阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会　　会長　　上本　雅也
（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　　宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会　　理事長　　柄川　忠一
（一社）公正採用人権啓発推進センター 常務理事　坂倉　有 (代理:加藤理事)
大阪府職業技術専門校長会　　会長　　黒田　英樹
大阪労働局職業安定部職業対策課　　課長補佐　　八又　保
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　　田中　卓

4　概　要

(1)　開会あいさつ（人材育成課　田中課長）

(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

(4)　議　事
①　【議事１】　前回会議（令和４年３月２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１～11ページまでの概要を報告

②　委員からの意見等
【委員】
２番（健康状態自己申告リストについて）、と、４番（いわゆる「裏アカウント調査」について）について「公正採用・雇用促進会議（本会議）で議論する」とされている。いずれも大きな課題であり議論を進めていただきたい。そこで議論を進めるためにも、事務局には出来る限りの調査をお願いしたい。
２番については「社会人採用の際に健康状態を聞くことが非常に目立っている」というのがこの専門委員会での意見だと思う。この点は他の専門委員会で扱っている、新規学校卒業者の採用選考と異なるところなので、この問題の重要性を公正採用・雇用促進会議（本会議）で伝

えてほしい。健康状態自己申告リストがよく出来あがっているのでこれを使って健康状態を聞くことが当然のことのように行われているのではないかという危惧を持っている。

４番の裏アカウントの問題は、ネットの中でのことなので調査に限界があるかもしれないが、課題は「本人が同意している」とされているが、実態は「説明文を十分に読まず、受けたい企業なので同意せざるをえないだろう」という状況の中で同意しているということである。

職業安定法では「本人の同意があれば調べてもよい」と定められているが、その同意が本当に、どの範囲で、どの個人情報を把握するのか、ということを本人に明確にされているということが問題になっていると思う。

個人情報保護の観点から、いろいろなネット上の自己情報については、どのような形で扱われるかを説明して同意を得るというような流れになってきているが、日本はまだ流れに追いついていない。ＥＵなどでは「自己情報コントロール権」という形で整備が進められている。

「『職業安定法に本人の同意があれば調べてもいい』と書かれているから」とするが、本人の同意自身が、どういう範囲でどういうことを調べるのかということを、きっちりと本人に伝えて同意を取っているかどうかということが、いま課題となってきているように思う。「本人の同意を得ているから何を調べてもいいんだ」というのが今の状況だと思うので、この点を公正採用・雇用促進会議での議論に繋げてほしい。

専門委員会でも機会があればもう少し議論を深めたい。

【事務局】

健康状態自己申告リストの問題は、中高年齢者や障がい者を生徒とする当専門委員会ならではの課題であると認識している。これまでの取組みの中で情報収集したものを「どのような場面で」「どのように使われているか」を専門委員会から本会議に具体的に報告し、他の専門委員会の方がイメージしやすくして理解を得られるようにしたい。

裏アカウントの本人同意の問題は、ご指摘いただいた社用紙の問題とつながっているのではないかと思う。ほとんどの社用紙の下部には「記載に誤りがあった場合は懲戒処分」「真実だけを記載して同意」などの旨が書かれている。

採用選考の中で企業が求職者に求める同意は、求職者がコントロールできていることなのかという点はご指摘の通り。事務局でも可能な限り実態の把握に努め、勉強・検討を進めながら本会議に課題提起したい。

【座長】

非常に重要なテーマなので、課題を整理して本会議に繋げていただきたい。

③ 【議事２】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校　奥野室長）より、資料の13～58ページまでの概要を報告

④ 【議事３】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校　奥野室長）より、資料の59～79ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【委員】

62ページの1-15の案件だが、なんとなく釈然としない。

応募書類に住所を記入するときの項目は「現住所」ではなく恐らく「連絡先」となっているはずである。面接担当者が「実家にお住まいなのですか」と質問し住所から勤務するかどうかを確認したというのには違和感を覚える。「現住所」とあればわかるが、ただの連絡先が書いてあるだけなのにどうしてそういう発想になるのだろうか。様式が「連絡先」なのか「現住所」になっているかも気をつけてみていく必要があるのではないか。

【事務局】
現時点では履歴書の様式は把握できていない。

【委員】
おそらく、様式が「連絡先」でも採用担当者の先入観として「連絡先＝現住所」があるのではないかと思う。
68ページの1-21の案件だが、これは派遣登録をめざしてここへ来たのか、派遣会社に入社したかったのか曖昧だが、どういう経緯だろうか。

【事務局】
求人チラシに記載された企業に応募しようと思って連絡すると、その連絡先が派遣会社で登録のためにいろいろな質問を受けることになった。
本人の思いとは少し外れて、チラシに記載の企業でなく派遣会社につながってしまった事例である。

【委員】
登録のために派遣会社に連絡すると恐らくこういた事態を招く。登録のためのデータとして必要な項目はどういったものかは説明がされると思う。本人の応募条件と応募先の条件があっていないことになる。今後、どのように生徒と求人情報の見方などを学ぶための研究材料になるかもしれない。

【委員】
72ページの2-2の案件について二点ある。
一点目はエントリーシートの別紙に「個人情報の提供は任意だが、提供できない場合は採用に支障が生じる恐れがある」と記載があった点である。
先程や前回の議論にあったように、この表現は職業安定法にある本人の同意を正式にとる要件になっているのかどうか、このような聞き方をして本人の同意を得たことになるのかどうか大きく引っかかる。
これが許されるのであれば、法律の本人同意は「採用されないかもしれませんよ」と言ったらいくらでも本人同意がとれることになり、法的な判断はどうなるのか教えていただきたい。これは他にも波及する問題である。
もう一点は、事業者から「わかりました。大阪府の基準なのですね」と返答があったとあるが、決して大阪府の基準ではなく全国の基準であることを他府県事業者にどう伝えるかという点である。事業者の誤解は解けたのかどうか、またこのような場合、労働局からの案内や助言が必要ではないかと思うがどうか。

【委員】
職業安定法上、エントリーシートのこの表現が適法なのかどうか、私も違和感がある。
この点は職業安定課で所掌しているところでもあることから、本日の会議でこういった意見が出たことを踏まえ局内で共有したい。

【座長】
弱い立場の人がこれを書かれると、それだけでプレッシャーになると思われる。
検討をよろしくお願いしたい。

【委員】
法的な解釈の部分はまた調べるようにしたい。

【座長】
「大阪府の基準だから」という誤解は解けたかどうか、その後の対応等についてわかるだろうか。

【事務局】
大阪府だけではなく全国的な取組みであることや技術専門校生徒の対応について理解を得るため、事業者に厚生労働省作成の冊子と技術専門校からの「公正な採用選考」の依頼文を送付した。
企業の担当者がどう思われたかまでの確認は取れていない。事業者の当初担当者とはその後電話がつながらず、他の担当者との応対だったため誤解が解けたかどうか、企業としてどうとらえたかの確認はとれていない。

【委員】
他府県の事業者のため大阪府とも調整し、JIS規格履歴書の削減項目の案件だったことからハローワークではなく技術専門校からの啓発にとどめた。
事業者所轄の労働局には事例報告しているが、企業への具体的な対応については不明。

【委員】
感想だが、府立高校に長く勤め、初任で入った高校でも2年生の3学期から3年生の１学期にかけて人権学習ホームルームで就職差別の学習をやってきた。
生徒が指導などを拒否した案件（73～79ページ）を読んで本当に難しいと思った。
２年生の授業では、過去の社用紙を生徒に書かせて、畳の数から、資産、本籍などは働くことに本当に関係あることなのかについて考え、意欲・能力・適性に関係ないことは就職差別になることを学ぶ。３年生になると違反質問に対しては「学校の指導によりお答えできません」と応じることを学習している。
採用して欲しい中、生徒が面接官に対して就職差別につながる質問に気づいても、そのように答えることは大変勇気がいることだ。
いつも教えていたのは「自分は違反質問に答えることが出来ても、クラスの他の生徒は不利な条件ゆえに面接で落とされるかもしれないということ。だから公正採用というのは自分の働く権利を守ると同時にクラスの仲間の働く権利を守るためのものだ」ということで教えてきた。

指導・啓発を拒否した事例は「これは自分の採用のアドバンテージになるから、採用の合否に関わるので指導しないでくれ」と必死になっている。生徒もみんな大人であり「仲間のために違反質問には答えられない」という高校での教え方は通用しないのだろう。

しかし、本来は、公正採用をする企業こそが働く権利が守られ働きやすい企業であり、意欲・能力・適性に関係ない質問をしたり書かせたりする企業は働く人の権利を軽んじてしまう。だから「自らを守るためにも違反質問には答えない」ということは大事だとしっかり教え続けることが大切だが、難しいなぁと感じながら読ませていただいた。

⑥ 令和３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　川合指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

中・高・他府県関係専門委員会の資料で、20ページに記載のある「採用選考問題事象項目別一覧」と49ページ「他府県生徒からの問題事象報告件数」の項目で形式が異なっており、職業能力開発専門委員会の資料で、60ページに記載のある「採用選考問題事象項目別一覧」とも違いがある。

20ページに記載の表にある「社用紙」「戸籍謄本」「色覚検査」「健康診断」「身元調査」とった項目が「面接以外の問題事象」となるのか。その中で「会社独自の履歴書・エントリーシート等」が高校の場合の「社用紙」にあたるのだろうか。社用紙の中でどのような問題事象があったのかということを49ページに記載のある他府県関係や、職業能力開発専門委員会の資料では示されるようになっているが、高校では「社用紙」というだけで内容が示されていないという点がある。

それぞれの項目に歴史があると思うが、詳しくしていこうと分類が細分化されているように思える。これまでの経年の比較はできなくなるが、どこかの機会で形式を合わせることや、不足している項目を入れるなどの議論ができればと日頃から思っている。

もし「その必要はない」というようなことがあれば教えていただきたい。

【座長】

報告形式の違いや何か経緯はわかるだろうか。

【事務局】

他府県専門委員会（49ページ）は同じ雇用推進室でおこなっており、職業能力開発専門委員会（60ページ）で就職受験報告書を整理した際に他府県専門委員会に合わせた部分がある。また、就職受験報告書は高等学校と職業技術専門校で様式が異なるため生徒からあがってくる情報が違っている。

教育庁がおこなっている就職受験報告書は歴史的に異なり結果的に報告（20ページ）が異なっていると思われる。

大学等専門委員会ではさらに事情は異なり、情報が集まらず大学キャリアセンターからの情報だけになっているところがある。このように情報の集まり方によって報告の違いがあるのではないかと思う。

報告形式をどこまであわせられるか、内容を比べられるかを考えると、恐らく情報収集の仕方から変えなければいけないと思う。これは少し難しいとも思うが、ご指摘の通り三者の報告を並べてみると違いはあるのでどこまで合わせていけるか相談、検討していきたい。

【座長】
委員のご意見は「あえて形式を統一してはどうかという」問題提起ではないのですか。

【委員】
これは本会議で議論しないといけないことかもしれないが。
比較しやすいようにという趣旨。

【事務局】
大学になるとキャリアセンターと生徒からの二通りの報告がありさらに細分化されていると記憶している。
これらをどう比較して数値を把握するかを考えないといけないので、すぐに結論は出ないと思うが、わかりやすく比較できるよう当事者である高等学校課、労働環境課、人材育成課の三者で調整、相談、工夫をしていきたい。

【委員】
「社用紙はいけない」というだけでなく、社用紙の中にどんなことが含まれているかを生徒に伝えたいし、企業側でもどういう項目が問題になっているのか疑問があったので質問した。

【座長】
全体を通して意見があればお願いしたい。

【委員】
72ページの2-2の案件だが、問題事象の中でこれだけ「障がいの科目」である。
もしかすると、技術専門校の採用というのは定期採用ではなく随時採用選考にあたるのではないかと思う。そのため採用事務担当は事業所に委ねられていた可能性が非常に高い。
５万４千人の大企業（他府県）となっているが、障がい者雇用を推進するために求人をかけていたとすると事業所ではなく本社に言わないといけない。
事業所とのやりとりであれば「担当者がいない」というような対応となる可能性はあるが、根本的には本社対応にするべきではないだろうか。

【座長】
本社対応というのはすぐには難しい点もあると思うが、委員の発言の通りでもあり、検討をお願いしたい。

以上

(2) 問題事象把握の取組み等について

① 令和４年度　公正採用・就職関係行事の概略表……10 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……11 ページ

③ 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式……23 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……24 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）

⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票……26 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……30 ページ
（令和３（2021）年５月に郵便・メールで送付済み・以降毎年送付予定）

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……40 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……42 ページ

⑨ 就職受験・応募前活動　報告書記入要領……43 ページ

⑩ 職員への研修実施状況等……46 ページ

⑪ 令和３年度入校・修了・就職状況等一覧　ほか……67 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……68 ページ

⑬ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」……別冊
（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4年度　公正採用・就職関係行事の概略表

	技術専門校等における公正採用関連の動き	その他関連行事
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(南大阪校) ※職場公正採用研修(東大阪校)
5月		●4月入校生 校求人求職登録
6月	【4月入校生（6カ月訓練）・10月入校生（1年訓練）就職活動期間（就職受験・応募前活動報告書を随時提出）】	◆企業説明会(北・東大阪校) ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(夕陽丘校) ※HW職員向け障がい者訓練説明会 就職担当主査会議 撤廃月間　就職差別
7月	●公正採用生徒用教材「公正採用」により各科毎に説明 ●採用選考直前に「就職受験・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知 ◆職業訓練指導員　全体研修	◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(北大阪校)
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	合同企業説明会(東大阪校) 合同企業面接会(夕陽丘校)
9月	第1回職業能力開発専門委員会 ⇔ 連携 第1回中学校・高等学校・他府県専門委員会 ◆就職受験報告書前半分締め	◆企業説明会(北大阪校) 就職担当主査会議 第1回HW就職相談会(障害者校) ◆企業説明会(北大阪校) ◆企業説明会(南大阪校) 合同企業説明会(夕陽丘校)
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）	●10月入校生 校求人求職登録 ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(北大阪校) 合同企業説明会(東大阪校) ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(北大阪校)
11月		*障がい者合同企業面接会（労働局主催）* 障がい者合同企業面接会(障害者校)
12月	◆職業訓練指導員　全体研修（公正採用など人権課題）	人権週間（12月4日～10日） ◆企業説明会(北大阪校) 就職担当主査会議 ※職場公正採用研修(障害者校) ※職場公正採用研修(北大阪校)
1月	【4月入校生（2年訓練・1年訓練）・10月入校生（6カ月訓練）就職活動期間（就職受験・応募前活動報告書を随時提出）】 ●公正採用生徒用教材「公正採用」により各科毎に説明 ●採用選考直前に「就職受験・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知	第2回HW就職相談会(障害者校) ◆企業説明会(夕陽丘校) 就職担当主査会議
2月	第2回職業能力開発専門委員会 ⇔ 連携 第2回中学校・高等学校・他府県専門委員会	合同企業面接会(夕陽丘校) 就職担当主査会議 *障がい者合同企業面接会（労働局主催）*
3月	◆職業訓練指導員　全体研修（専門委員会の資料を報告） ◆就職受験報告書後半分締め	◆企業説明会：各科単位での実施。

無料職業紹介、校求人受付時公正採用の取組み説明

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱

（目的等）

第１条

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

（公正な採用選考に反する行為等）

第２条

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

１　本人に責任のない事項

(1) 国籍・本籍・出生地に関すること

(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

２　本来自由であるべき事項

(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・信条に関すること

(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こと

(7) 購読新聞、雑誌、愛読書などに関すること

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取り扱う。

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」として同様に取り扱う。

（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事実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入力のうえ、就職指導担当主査会議で随時に報告を行う。

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

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

（その他）

第12条

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

附　則

（施行期日）

この要綱は、令和３年４月１日から施行する。

この要綱は、令和４年４月１日から施行する。

（様式１）

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。
大阪府立高等職業技術専門校では、採用選考にあたり、事業所の皆さまに、人権に配慮された公正な採用選考を行っていただくよう、お願いしております。
つきましては、以下の項目について御確認をいただき、すべての項目について御理解をいただいた事業所様の求人を受理させていただいております。

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

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

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

記　入　日　　年　　月　　日

企業・事業所名

名　　前

**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。**

（様式２）

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校 名	

（　　年　　月　　日 記入）

1. 報告者	(1) 訓練課程 普通課程〔 2年・ 1年〕 短期課程〔 1年・6か月〕	(2) 訓練科目 科		ふりがな (3)名　前	
2.事業所名	会社名		所在地		

3.筆記試験・検査等	(1)筆記試験	有 ・ 無　筆記試験の実施日（　月　日） ア 一般常識 イ 国語 ウ 社会 エ 数学 オ 理科 カ 英語 キ 作文 ク 専門科目（　　）ケ その他（　　）
	作文の課題	ア 課題指定（課題名：　　） イ 自由課題
	(2)適性検査	有 ・ 無　適性検査の実施日（　月　日） ア 職業適性検査 イ 知能検査 ウ 性格検査 エ クレペリン検査 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）
	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	質問の具体的内容（何度か聞かれた場合はまとめて内容を具体的に記入してください。）
(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 技術専門校等 ウ 近隣 エ その他（　　）
	(4)調査内容	
7.その他 上記以外で報告すべき事項があれば記入して下さい。		

（様式３）

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

就職受験・応募前活動報告書 ヒアリングシート

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

（様式３）

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

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

日時	内容
企業への事実確認 ／ ：	企業事実確認（職員　　→ 役職・氏名　　） □ 作文 → テーマ、活用方法 □ 適性検査 → 目的事前説明の有無（無かった場合は依頼）、内容確認 □ 健康診断 → 目的事前説明の有無 □ 面接時の質問 → 発言、実施理由 □ 上記以外の項目（　　） □適性検査の事前説明が無かった場合は依頼 □事実を認めた場合は改善要請・啓発 □不適切なものは合否に反映しないよう要請 □今回の事実確認で合否に影響がでないように依頼 ） □後日 HW 等から指導の可能性があることを説明

※ 附票作成時は本シートを元に簡潔にまとめて記入

（様式４）

就職問題事象付票（その１）案件番号＿＿＿

技術専攻名		指導担当者名	

求人票確認職安名	府・県　　公共職業安定所

受験事業所名			
所在地		就業場所	
事業内容		従業員数	
求人職種		求人数	

本校からの全受験者数	男　名	女　名	左のうちの合格者数	男　名	女　名
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	男　名	女　名

問題項目表

問題項目	筆記試験・検査等			面接の内容等　：個人・集団（いずれか○で囲む）									提出書類			身元調査	その他
	筆記試験	適性検査	健康診断	本籍、おいたち	住居とその環境	職業、家庭環境家族構成、家族の	資産家族の収入	支持政党思想・信条	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		
該当項目に○																	

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

問題項目の内容	いつ　どこで　対応者　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）に電話等で報告

（注）就職受験報告書・求人票写等を添付すること。

（様式４）

就職問題事象付票（その２）　案件番号＿＿＿

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

技術専門校としての対応	校内での取組み、訓練支援室・人材育成課との連携、生徒・保護者への対応　他
事業所の態度・状況等	いつ、どこで、対応者、内容等
生徒・保護者の状況等	いつ、どこで、対応者、内容等

（注）本紙に書ききれない場合は別紙（任意）を用いて下さい。

履　歴　書

年　月　日現在

写真をはる位置
1. タテ 40mm ヨコ 30mm
2. 単身胸から上
3. 写真裏面に氏名生年月日を記入

ふりがな	
氏　名	
生年月日	年　月　日生（満　歳）
ふりがな	
現住所	〒 TEL　　呼出（　　）方
ふりがな	
連絡先	〒　（現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入） TEL　　呼出（　　）方

年	月	学　歴・職　歴（それぞれにまとめて書く）

年	月	学　歴・職　歴（それぞれにまとめて書く）

年	月	免　許・資　格

志望の動機・アピールポイントなど

希望の職種

本人希望記入欄（勤務時間・勤務地などについて希望があれば記入）

（大阪府立高等職業技術専門校等統一様式）

293ページ

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

**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。**

記入例

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。
大阪府立高等職業技術専門校では、採用選考にあたり、事業所の皆さまに、人権に配慮された公正な採用選考を行っていただくよう、お願いしております。
つきましては、以下の項目について御確認をいただき、すべての項目について御理解をいただいた事業所様の求人を受理させていただいております。

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

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

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

記入日 2022年 4月 1日

企業・事業所名 夕陽丘空気環境(株)

名前 能開 太郎

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。

求人番号 （　　）
受付年月日 （　　月　　日）

求　人　票

（様式第1号）
府立高等職業技術専門校統一様式 （　　校）

1　求人事業所

事業所名	（ﾌﾘｶﾞﾅ）
	雇用保険適用事業所番号　　－　　－
所在地	〒　　－
	ホームページ

2　仕事内容

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

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

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（a）	基本給（月額平均）または時間額
		円 ～ 円
		月平均労働日数 （　日）
	定額的に支払われる手当（b）	手当 円 ～ 円
		手当 円 ～ 円
		手当 円 ～ 円
		手当 円 ～ 円
	固定残業代（c）	（　円 ～ 円）
		固定残業代に関する特記事項
	その他手当付記事項（d）	
賃金形態等	円 ～ 円	
	その他内容	
通勤手当	円	
賃金締切日	日	
賃金支払日	日	
昇給	（前年度実績　　）・	
	～ 円 又 ～ %	
賞与	（前年度実績　　）　年　回（前年度実績）	
	計　ヵ月分 又 ～ 円	

求　人　票

4　労働時間

就業時間
(1)　時　分 ～　時　分
(2)　時　分 ～　時　分
(3)　時　分 ～　時　分
又　時　分 ～　時　分 の間　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
３６協定における特別条項
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　年間休日数　日

休日等
休日　□月 □火 □水 □木 □金 □土 □日 □祝 □その他　週休二日制
6ヵ月経過後の年次有給休日数　日

5　その他の労働条件等

加入保険　□雇用 □労災 □公災 □健康 □厚生 □財形 □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 □確定拠出年金 □確定給付年金

定年制（一律　歳）　再雇用制度（上限　歳まで）　勤務延長（上限　歳まで）

入居可能住宅

利用可能託児施設
託児施設に関する特記事項

6　会社の情報

企業情報
従業員数　人　設立年　年
就業場所　人　資本金　円
（うち女性　人）　労働組合
（うちパート　人）
公正採用選考人権啓発推進員の選任

事業内容

会社の特徴
役職／　法人番号
代表者名

就業規則　フルタイム　パートタイム

職務給制度　あり　復職制度

育児休業 取得実績　介護休業 取得実績　看護休暇 取得実績

外国人雇用実績

求人に関する特記事項

□ロボテックオートメーション □ICTプログラミング
□建設設計 □住宅設計 □インテリア木工 □3Dモデルクラフト

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 □適性検査 □その他

結果通知　□即決
書類選考結果通知　面接選考結果通知
書類到着後　日以内　面接後　日以内
□その他

通知方法　□郵送 □電話 □Eメール □その他

日時

選考場所　〒　－
最寄駅　線　駅　分

応募書類等　□紹介状 □履歴書（写真貼付） □職務経歴書 □ｼﾞｮﾌﾞｶｰﾄﾞ □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　内線　FAX　Eメール

求人番号　（　　）
受付年月日（　　月　　日）

求　人　票

（様式第1号）
府立高等職業技術専門校統一様式　（　　校）

1　求人事業所

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

2　仕事内容

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

就業場所	事業所所在地と同じ 〒　－ 最寄駅　谷町　線　谷町九丁目 駅　徒歩　9　分 屋内の受動喫煙対策　あり		
マイカー通勤	不可	転勤の可能性	なし
年齢	不問　　歳以上 ～　　歳以下 年齢制限該当事由		
学歴	不問　　卒業		
必要な経験等	必要な経験・知識・技能等　あれば尚可 ビル設備管理３年程度		
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　ヵ月 試用期間中の労働条件　異なる 時給1,000円		

3　賃金・手当

賃金	月額（a+b）　190,000　円 ～ 220,000　円 ※（固定残業代がある場合はa+b+c）	
	基本給（a）	基本給（月額平均）または時間額 円 ～ 円 月平均労働日数　（ 20.1 日）
	定額的に支払われる手当（b）	職務　手当　10,000　円 ～ 10,000　円 手当　円 ～ 円 手当　円 ～ 円 手当　円 ～ 円
	固定残業代（c）	なし　（　円 ～　円） 固定残業代に関する特記事項
	その他手当付記事項（d）	皆勤手当10,000円
賃金形態等	月給　円 ～ 円 その他内容	
通勤手当	実費支給（上限あり）　月額　20,000　円	
賃金締切日	固定（月末）　日	
賃金支払日	固定（月末以外）　翌月　25　日	
昇給	あり　（前年度実績　あり） ～　円 又 ～　%	
賞与	あり　（前年度実績　あり）　年　回（前年度実績） 計　3.5　ヵ月分 又　～　円	

求　人　票

4　労働時間

就業時間
(1)　8 時 45 分 ～ 17 時 15 分
(2)　　時　　分 ～　　時　　分
(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
３６協定における特別条項　あり
特別な事情・期間等

休憩時間　45 分　休憩時間に関する特記事項　年間休日数 122 日

休日等
休日　□月 □火 □水 □木 □金 ☑土 ☑日 ☑祝 □その他　週休二日制　毎週
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 ☑厚生 □財形 □その他
退職金共済　未加入
退職金制度　あり（勤続 2 年以上）

企業年金　☑厚生年金基金 □確定拠出年金 □確定給付年金

定年制　あり（一律 60 歳）
再雇用制度　あり（上限 65 歳まで）
勤務延長　なし（上限　　歳まで）

入居可能住宅　なし

利用可能託児施設　なし
託児施設に関する特記事項

6　会社の情報

企業情報
従業員数　300 人　設立年　平成21 年
就業場所　50 人　資本金　1千万 円
（うち女性　25 人）　労働組合　あり
（うちパート　10 人）
公正採用選考人権啓発推進員の選任　あり

事業内容

会社の特徴
役職／代表者名　　法人番号

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　介護休業取得実績　あり　看護休暇取得実績　あり

外国人雇用実績

求人に関する特記事項

☑ビル設備管理 ☑ビルクリーニング管理 □建設内装CAD

7　選考等

採用人数　2 人　募集理由　欠員補充

選考方法　□書類選考 ☑面接（予定 2 回） □筆記試験 ☑適性検査 □その他

結果通知　□即決
書類選考結果通知　書類到着後　日以内
面接選考結果通知　面接後 7 日以内
□その他

通知方法　□郵送 □電話 ☑Eメール □その他

日時　随時

選考場所　事業所所在地と同じ
〒　－
最寄駅　谷町　線　谷町九丁目　駅　徒歩 5 分

応募書類等　☑紹介状 ☑履歴書（写真貼付） ☑職務経歴書 □ｼｮｯﾌﾟｶｰﾄﾞ □その他
送付方法　□Eメール ☑郵送
郵送の送付場所
〒　－
事業所と同じ
応募書類の返却　求人者の責任にて破棄

選考に関する特記事項

担当者
総務課　○○　○○
電話番号　06-6776-9900　内線
FAX　06-6776-9905
Eメール

●●第　　号
令和　年　月　日

高等職業技術専門校の
無料職業紹介事業を御利用の事業主　様

大阪府立●●●高等職業技術専門校長

高等職業技術専門校等生徒の「公正な採用選考」について（依頼）

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

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

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

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

※「公正な採用選考」の考え方は別添資料をご覧ください。

しかし、**高等職業技術専門校等の生徒が、採用選考（筆記試験、面接試験や合同面接会など）や応募前活動（会社見学会など）を受けた際に、公正な採用選考に反するおそれのある事象が数多く発生しており、令和２年度には２３事業所で２７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。

【別添】

「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」に関すること

(3) 採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施

⑬「大阪府立高等職業技術専門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４年度版「公正な採用選考をめざして」より抜粋）

①　「国籍・本籍・出生地」に関すること

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

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

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

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

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

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

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

③　「住宅状況」に関すること（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。

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、憲法上の「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの精神に反することになります。思想・信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

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

⑫「身元調査など」の実施

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

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

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

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

⑬「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）」「全国高等学校統一応募用紙」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「雇入時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。

・採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

【採用選考時の健康診断】

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

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

○運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認

(考え方)

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

○アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認

(考え方)

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

そのような場合であっても、手袋等で直接触れなければ症状が出ないことも想定されますので、真に必要な範囲内で確認する必要があります。なお、採用後の適正配置のためアレルギーを確認することは、雇入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てたずねた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。
エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。
質問事項を事前に調整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

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

現在もなお部落差別が存在するとともに、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実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク



306ページ

公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

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などの特定の人を除外せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、
○性別にかかわ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（労働政策総合推進法第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」ということに基づいた基準による採用選考を行いましょう。
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適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の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

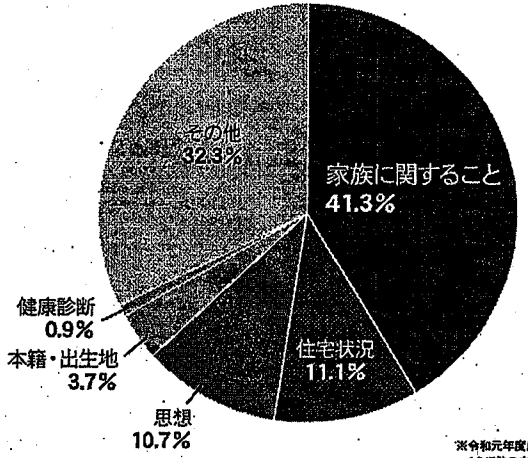
本人に責任のない事項の質問	本来自由であるべき事項の質問（思想・信条にかかわること）	不適切な選考方法
本籍・出生地	宗教	身元調査の実施
家族	支持政党	本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用
住宅状況	人生観・生活信条	合理的・客観的に必要性が認められない健康診断の実施
生活環境・家庭環境	尊敬する人物	
	思想	
	労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動	
	購読新聞・雑誌・愛読書	

※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つけてください



不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、
「家族に関すること」の質問が約半数を占めています。
面接の空気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。



※令和元年度にハローワークで把握した1,047件の内訳

求職者の個人情報の取り扱いについて

・職業安定法では、募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際は、労働者の募集業務等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つながる情報
○思想及び信条
・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
○労働組合への加入状況
・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

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

307ページ

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」に関すること

3　採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施
⑬「大阪府立高等職業技術専門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が、その場合でも話を広げることが無いようにお願いします。また、採用選考の材料としないようにお願いします。

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

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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」に関すること

3　採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施
⑬「大阪府立高等職業技術専門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が、その場合でも話を広げることが無いようにお願いします。また、採用選考の材料としないようにお願いします。

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

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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）
	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	質問された場合、その内容を具体的にお答えください
(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は、上記目的以外には利用しません。

2．この報告書の記入は、応募前活動を行った時及び、採用試験(「書類選考」「面接」だけの場合も含む。)を受けてから、できるだけ早い時期（当日又は翌日）に、担当の指導員と面談の上、提出してください。

3．この報告書の記入について、わからないことがあれば担当の指導員にたずねてください。

4．以下の１から４の項目は、すべて記入してください。
５から７の項目は該当する場合に記入してください。

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

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

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

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

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

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

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

4 面接の内容又は、応募前活動で質問等された内容等欄

◆面接があった場合は「有」を、なかった場合は「無」の方に○印をつけてください。
「有」の場合についてのみ、その試験や検査があった月日を記入してください。

◆応募前活動を行った場合は、企業見学会、企業説明会、職場実習又は体験、など例示している項目に該当する場合は○印をつけ、それ以外については、その他(　　)内に内容を記入してください。
行われた月日も記入してください。数日間行われた場合は、開始日と最終日の月日を記入してください。

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

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

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

<不適切な質問内容の例>

質　問　項　目	質　問　内　容
(1)　本　籍、おいたち	・あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか ・生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか
(2)　住居とその環境	・あなたの住んでいる地域はどんな環境ですか ・あなたの自宅付近の略図を書いてください
(3)　家族構成、家族の職業 家庭環境	・お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか ・あなたの家の家業は何ですか ・あなたの家庭はどんな雰囲気ですか ・お父さん（お母さん）は病死ですか。死因は何ですか。病名は？ ・お父さん、お母さんの学歴は。あなたのお父さんは、どこ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ぐらいですか ・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言ってください
(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	・尊敬する人物を言ってください ・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4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19日
◆実施方法:オンラインで各校で受講　夕陽丘校から WebEx で配信
◆講師:大阪企業人権協議会 サポートセンター長 芝本正明氏
◆受講者:72名(全校の指導員対象)
◆内容:企業における公正な採用選考の取組みについて
1. 公正採用選考に向けた企業の立場からの企業啓発
～大阪企業人権協会の取組み～
2. 企業の社会的責任 CSR としての公正採用選考の取組み
～人権を尊重した事業活動を求める動きが加速～
・「人権尊重」は企業の社会的責任
・企業と人権にかかわる国際的仕組み
・SDGsが求める企業の人権責任
・「人」へのリスクと「企業」へのリスク
3. 公正採用選考について、企業にどのような啓発をしているか
・「働く」ことは基本的人権
・公正な採用選考のために作られているシステム
・後を絶たない就職差別
4. 人権に配慮した採用選考のために、企業に求めている取組み
・「公正採用選考人権啓発推進員」選任に向けた労働局の啓発
・問題事象から見えてくること！！
・公正な採用

◆事後アンケートにおける意見等

4.(企業における公正な採用選考の取組みについて)

	常勤職員	非常勤職員	合計	割合
十分理解できた	9	0	9	12.5%
理解できた	37	19	56	77.8%
あまり理解できなかった	1	0	1	1.4%
ほとんど理解できなかった	0	0	0	0.0%
未記入	0	6	6	8.3%
	47	25	72	100.0%

・日頃の就職活動の中で生徒に伝えていることの意味がよく理解できた。すべての生徒が人権に配慮された選考を受けることが出来るようにこれからもしっかりと取り組んで行く必要があると感じました。
・公正採用に関しては、企業の違背事項も多々見受けられ企業の公正採用についての取組みについてあまり知る機会がなかったが、今回研修にて知ることができて非常に有意義であった。
・公正採用について、自分たちとは違った立場の取り組みとして知る事が出来、今後の対応の参考になった。
・訓練生にとっては問題と感じられず答えてしまうような質問についても、企業側の意識が向上してきている現在において、答えない、質問させないという教育を徹底しなければと感じた。その教育は、企業にも理解してもらえるものだと分かった。

2 各校における研修の概要

北大阪校	東大阪校	南大阪校	夕陽丘校	障害者校
実施日:令和５年1月19日 内容:公正な採用選考への対応 ・ 就職受験・応募前活動報告フロー(令和４年度版) ・書類の整備・管理について ・令和４年度からの取組み ・指導員が、問題『有』と判断するキーワード 資料:パワーポイント資料	実施日:令和４年4月26日 内容:公正な採用選考について ・令和3年度の違背事項について ・令和4年度の課題について ・違背事項の対応手順と注意事項について 資料:パワーポイント資料 (第１回で報告済み)	実施日:令和４年7月８日 内容:令和3年度における南大阪高等職業技術専門校における公正な採用選考の違背事例について学ぶ 資料:令和3年度問題事象概要パワーポイント資料 (第１回で報告済み)	実施日:令和５年１月27日 内容:公正な採用選考の一層の理解に向けて ・問題事象案件進捗状況管理表について ・各校からの報告事案の内容 ・校からの啓発案件 資料:パワーポイント資料	実施日:令和４年12月23日 内容:公正な採用選考について ・公正な採用選考の基本 ・適性・能力に関係のない事項の把握 ・事例検討 資料:パワーポイント資料

［資料１］

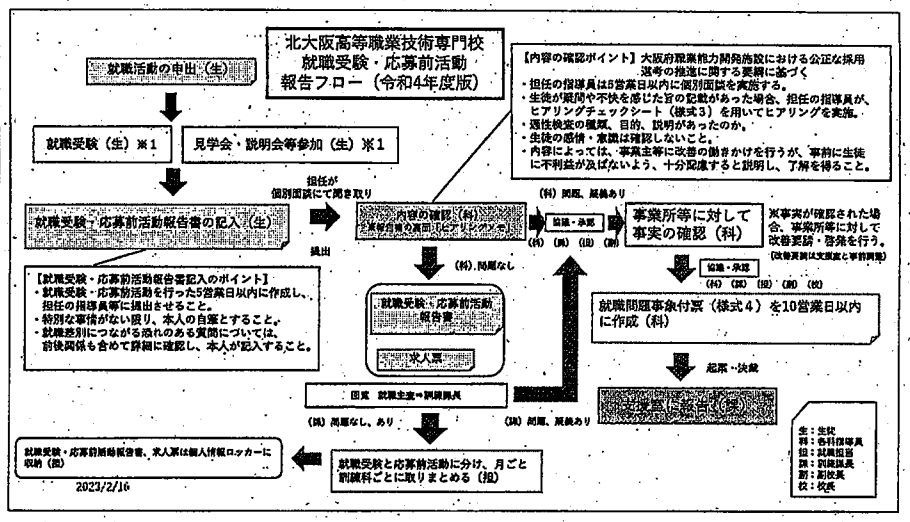
令和4年度　北大阪校　職場研修

公正な採用選考への対応

～指導員として何をすべきか～

実施日時　令和５年１月１９日
16:35～55

2023/2/16　1



※１　受験報告書の運用方式について
（どのようなケースに受験報告書の提出が必要／不要なのか）

令和3年度　第2回就職担当主査会議（令和3年12月20日）

【就職受験や応募前活動にあたる活動は必要】
例：面接、企業見学
（求人の出ている企業に対して（個別、クラスでの参加問わず））

【不要な場合】
一方通行で企業の説明を聞く場合（プレゼン形式で一方的に企業の説明を聞く場合）や、知識や技能の向上を目的とした校外学習で企業見学を行う場合（校に求人が発行されておらず、応募前活動にあたらないと判断された場合）
※ただし、応募前活動に当たると判断した場合や、企業から生徒へ個別の質問を行う機会が設けられた場合など、問題事象が発生する可能性があるときは受験報告書の提出が必要

3

書類の整備・管理について

報告書・付票・求人票

○就職受験・応募前活動報告書、求人票はセットで保管すること。
※保存期間：５年

・校求人、ハローワーク求人はじめ、訓練生自己開拓求人（有料求人サイト等）の場合も、訓練生から求人票を収集すること

・就職受験・応募前活動報告の記入は、原則 訓練生のみとすること

2023/2/16　4

令和4年度からの取組み

【ヒアリングメモ】

実施日 実施事業所名担当者及び参加者役職	年　月　日
指導員 （民間者）	
質問内容	
ヒアリング結果	

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例１】
Q１　あなたの本籍地はどこですか？
Q２　あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか？
Q３　生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか？
Q４　あなたの生まれたところはどこですか？
Q５　今の所に来る前は、どこに住んでいましたか？

（熊本労働局HPより　**不適切な質問の例の転記**）

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例１がいけない理由】

会社において、人事・労務の管理上で本籍地・出身地の把握が必要なのでしょうか。

人を雇う際、本籍地を調べる習慣は、資本主義発達の初期の段階で、特に同和地区の人たちを差別的に取り扱うためにできあがったものだと言われています。以来、大正、昭和とこのような人事の習慣は踏襲され、現在においても依然として同和地区住民や外国籍の人（特に在日韓国・朝鮮人）を不安に陥れるとともに、就職の機会均等を奪い、大きな就職差別を引き起こす元凶となっていることを深く認識しなければなりません。

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例２】
Q１　〇〇町のどの辺に住んでいますか？
Q２　自宅はどの辺ですか？
Q３　あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか？
Q４　あなたのおうちは国道〇〇号線（〇〇駅）のどちら側ですか？
Q５　お父さんははじめからそこに住んでいるんですか？
Q６　どこから引っ越してきたのですか？
Q７　あなたの自宅付近の略図を書いてください？
Q８　家の付近の目印となるものはなんですか、バス停はどこですか？
Q９　通学は自宅からですか？

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例２がいけない理由】

現住所について詳細に聞いたり、略図を書かせるのは「通勤経路の把握」とか「何かあったときの連絡」を理由にしていますが、これらのことは選考段階では全く必要がないことです。選考において現住所の環境について聞くことは、身元調査そのものであり、本籍地を調べることと同様に応募者に不安を与え、特に同和地区住民を排除する目的があるのではないかと疑われることとなります。

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例３】

Q１　兄弟（姉妹）は何人ですか。お姉さん（お兄さん）はいますか？
Q２　保護者の欄がお母さんとなっていますが、お父さんはどうしたのですか？
Q３　保護者の方と名字が異なりますが、どうしてですか？
Q４　家族構成を話してください？
Q５　お父さん（お母さん）がいないようですが、どうしたのですか？
Q６　お父さん（お母さん）は病死ですか。死因は何ですか。病名は何ですか？
Q７　お父さんが義父となっていますが、詳しく話してください？
Q８　あなたの家庭の雰囲気はどうですか。明るいですか？
Q９　あなたの家庭は円満ですか？
Q10　親子の話合いは十分になされていますか？
Q11　両親（父親・母親）はどんな人ですか？
Q12　お父さん、お母さんの学歴は？
Q13　あなたの兄弟（姉妹）はどこの学校へ行っていますか？

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例３がいけない理由】

住宅環境を聞くことや家庭の状況を聞くことは、地域や家庭の生活水準を判断したり、親のいない家庭の子供を排除するなど、本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることにもなり、予断と偏見が働きます。

　たとえ、採否決定の基準にしないとしても、住宅環境や家庭の状況は応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を精神的に苦しめることになり、その心理的打撃は面接態度に現れます。

　このような状態にある応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは、公正な採用選考を阻害し、応募者の人権侵害と就職差別につながるおそれがあります。

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例４】

Q１　あなたのお父さん（お母さん）は、どこの会社に勤めていますか。役職はなんですか？
Q２　あなたの家族はどんな職業ですか？
Q３　あなたの兄弟（姉妹）は働いていますか？
Q４　あなたのご両親は共働きですか？
Q５　あなたの家の家業は何ですか？
Q６　あなたの家族の収入はどれくらいですか？
Q７　あなたの学費はだれが出しましたか？
Q８　あなたの家はどれくらいの広さですか？自分の部屋を持っていますか？
Q９　あなたの家の耕地面積はどれくらいですか？
Q10　あなたの住んでいる家や土地は自分の者ですか、借家ですか。部屋数、畳の数はどのぐらいですか？
Q11　あなたの家の不動産（田畑、山林、土地）はどのくらいありますか？

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例４がいけない理由】

応募者の適性と能力を中心とした採用選考を行うのでなく、本人の責任でない事柄で判断しようとするものです。

家族の職業や収入に関する質問では、「同業者の子弟は企業防衛上困るから」という理由をつけられますが、たとえ親・兄弟（姉妹）であっても機密を漏らさないように入社後教育すべきであり、また「金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしていなければならない」と理由については、「親がこうだから子供もこうだろう」という予断と偏見による誤った考え方により親や家族の状態によって選考をすることになり、経済的に不安定な家庭や母子家庭の子供などを排除する結果となって人権尊重の精神に則った公正な選考とは言えません。

また、採用後企業に損害を与えた場合の保証能力の有無や、家庭の生活程度を判断するために家の資産を聞く企業がありますが、このことも経済的に不安定な家庭の子供などを排除することにつながり、就職差別になることは言うまでもありません。

2023/2/16　13

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例５】

Q1　学生運動をどう思いますか？
Q2　労働組合をどう思いますか？
Q3　あなたの信条としている言葉は何ですか？
Q4　あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか？
Q5　あなたの人生観を話してください？
Q6　家の宗教は何宗ですか。あなたは、神や仏を信じる方ですか？
Q7　政治や政党に関心がありますか？
Q8　あなたの家庭は、何党を支持していますか？
Q9　あなたは、今の社会・政治をどう思いますか？
Q10　尊敬する人物を言ってください？
Q11　あなたは、どんな本を愛読していますか？
Q12　学校外での加入団体を言ってください？
Q13　あなたの家（あなた）は、何新聞を読んでいますか？
Q14　あなたは、元号や西暦表記についてどう考えますか？

2023/2/16　14

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例５がいけない理由】

思想・信条や宗教、支持政党などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。それを直接的あるいは質問の形を変えて間接的に把握して、採用選考に持ち込むことは、基本的人権の侵害にほかなりません。

たとえ質問した側に差別の意図がなくても、その答えによって採否が左右されてしまう恐れがあります。

採用選考から就職差別をなくすためには、質問する側に差別の意図がない場合やその答えを採否の判断に使わなくとも、その質問が差別につながる恐れのある場合には採用選考で行われる質問から排除してゆかなければならないことをご理解ください。

2023/2/16　15

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例６】

Q１　今、つきあっている人はいますか？
Q２　結婚の予定はありますか？
Q３　結婚、出産しても働き続けられますか？
Q４　何歳ぐらいまで働けますか？

2023/2/16　16

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例６がいけない理由】

男女雇用機会均等法では、募集・採用にあたって男女で異なる取扱いをすることを禁止しています。例えば、女性にだけ結婚後、出産後の就業継続意識を質問すること、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞くこと等、男女いずれか一方の性に対してのみ一定の事項について尋ねることや、「女性は結婚したら家庭に入るべき」、「男性なら大きな仕事をするべき」といった固定的な男女役割分担意識に基づいた発言は、男女雇用機会均等の趣旨に違反する質問となります。

2023/2/16 17

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例７】

Ｑ１　彼氏（彼女）はいますか？
Ｑ２　当社に知人がいますか？その人とはどういう関係ですか？
Ｑ３　なぜ大学に行かないのですか？
Ｑ４　タバコを吸ったことがありますか？
Ｑ５　血液型・星座は何ですか？
Ｑ６　短所はなんですか？

2023/2/16 18

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例７がいけない理由】

「彼氏（彼女）」に関する質問は、本来自由であるプライバシーに関すること、本人の適性と能力以外のことに関する不適切な質問であります。

「当社に知人がいるか」の質問については、就職の機会均等の精神に反し縁故・知人採用をしていると受け取られる質問は公平な選考とはなりません。

「大学への進学について」の質問は、家庭の経済的な理由や学力の点から行きたくても行けない者もいることも忘れてはいけません。

「タバコを吸ったことがあるか」の質問は、未成年が喫煙することは犯罪行為であり、質問の意図が分からず、非常に答えにくい質問であります。

「血液型・星座」と性格とは科学的根拠に裏付けられたものではなく、職務能力とは全く関係のないものです。雰囲気を和らげるために質問されることが多くありますが、科学的根拠のないものによって性格を判断されることは応募者に不安を与えます。

「短所」だけを質問することは、本人の能力を発揮できるチャンスを否定的に捉えがちになるので、長所について質問するようにしてください。

2023/2/16 19

就職問題事象付票（様式４）について

就職問題事象付票の作成について

○訓練生及び企業へのヒアリングシートを基に、簡潔にまとめて記載すること
○「不適切な質問とは思ったが答えてしまった、特に気にならなかった等の発言があった訓練生へ、再度指導等した」旨、必ず明記すること
○「違背の疑いがあり、事業所への事実確認、改善要請等が必要であること、また、ハローワークによる指導の可能性があることも併せ生徒に伝達の上、了承を得た」旨、必ず明記のこと　※当該事業所への就職意向等について、可能な範囲で明記すること
○事業所への事実確認、改善要請等を訓練生が拒否した場合、説得した経過・結果について、必ず明記すること
○事業所へ事実確認した結果、担当者等の発言等、正確に明記すること
○「公正採用の趣旨に鑑み、面談等を行ってもらうよう、改善要請を行ったこと、不適切な質問による評価を合否に反映させないよう依頼した」旨、必ず明記すること
○「後日、ハローワーク等から指導等の可能性がある旨伝達した」旨、必ず明記すること

2023/2/16 20

最後に

就職活動（面接・応募前活動）の際に、公正採用の冊子

「就職差別につながるおそれがある」を活用いただき、

面接の際に不適切な質問をされた場合

『校からそのような質問には答えないように指導を受けています』と

訓練生の皆さんが、対応できるようなご指導をお願いいたします。

資料２

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の

推進に関する要綱の改正（概要）

■改正の理由

①ＪＩＳ規格の履歴書（様式例）が2020年7月に廃止されたことから、ＪＩＳ規格の履歴書（様式例）の使用を前提とした学校文が見られず、各機関が独自の表現で、公正な採用選考に反するおそれが無い履歴書用紙使用の説明を行ってきた。
このたび、令和4年度の「採用と人権ー就職氷河期世代ー（労働環境整備作成）」において、その表現が整理されたことから、人材育成課においても、それに準じた表現を用いることとした。

②高等職業技術専門校が行う「無料職業紹介事業」に、求人企業が申込を行うにあたり公正な採用選考についての理解を促す施策について、令和３年９月に行った公正採用・雇用促進合同職業能力開発専門校長会で、校長から内容の整理を行うよう意見が出された。その意見に対応するため、表現を改正し、誤解を招かないような説明を行うこととした。

■改正の内容

① 要綱の第２条に記載していた文言の修正を行う。
② 別紙１の施設案に記載していた文言の修正を行う。
③ 別紙１の施設案に記載していた文言の修正を行う。

■施行期日

令和４年４月１日から

【研修で伝達すること】令和4年度　採用と人権　P49の修正内容
【配布資料】R040401施行）公正採用推進の要綱

職場研修

公正採用選考について

R4.12.23（金）

1

引用

厚生労働省
- 公正な採用選考を目指して

【URL】 https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html

2

公正な採用選考の基本

公正な採用選考とは、

①応募者に広く門戸を開くこと

②本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと

3

適性・能力に関係のない事項の把握

- ✓ **適性・能力に関係のない事項**は、**応募用紙に記載**させたり**面接時に尋ねたり**すれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。
- ✓ 求職者の個人情報を保護する観点から、職業安定法第5条の4及び指針（平成11 年労働省告示第141 号）により、**社会的差別の原因となるおそれがある個人情報**などについては、原則として**収集が認められません。**

4

N社の求人票について

5

（R4.6.1） N社の求人票

求人票の『特記事項』を見てみると・・・

「障害者手帳の名称及び等級、または診断名を記載してください。」

公正採用の観点から、HW堺の意見を伺いに行く。

6

ハローワーク堺の見解

- **応募書類**に「**障害者手帳の名称及び等級**」や「**診断名**」の記入を求める
  →**問題あり**
- **面接**時に**手帳の種類**や**等級**を尋ねる
  →**問題なし**
- **手帳のコピー**の提出を求める
  →**問題あり**

7

夕陽校　雇用推進室の見解

- 手帳の種類や障がいの等級をきいたところで応募者が事業所の想定する業務を遂行できるかどうかの判断はできないと考える。
- **手帳のコピー**は明らかに**NG**
- HWの見解のように種類や等級を聞くことは問題ないかも知れないが、業務遂行のために「聞く必要があるか、ないか」ということでは聞く必要ない

8

	大阪府	ハローワーク(大阪東)
応募書類に『障害者手帳の名称及び等級』や『診断名』を記載させる	問題あり	問題あり
面接時に手帳の種類や等級を尋ねる	問題あり	問題なし
手帳のコピーの提出を求める。	問題あり	問題あり

9

R4年度
公正採用　問題事象

事例①　T社の エントリーシート

10

応募書類のエントリーシート

ホームページからエントリーシートをダウンロード

- 扶養家族数
- 配偶者の有無
- 配偶者の扶養義務
- 現職または最終職歴の給与
- 障がいの等級

11

事業所へ事実確認

（校）エントリーシートの「**扶養家族数**」、「**配偶者**」、
「**配偶者の扶養義務**」、「**現職または最終職歴の給与**」、
「**障がいの等級**」などは就職差別につながる
可能性がある項目だと伝える。

（T社）「わかりました。**大阪府の基準**なのですね。」

12

労働局の見解

①**配偶者の有無**及び**扶養義務、扶養家族の人数**について

②**現職**または**最終職歴の収入**について

③**障害者の等級**について

指導対象ではない

13

①配偶者の有無及び扶養義務、扶養家族の人数について

労働局	大阪府
厚生労働省の様式例では**プライバシーに配慮して削除**されているが、もともと**ＪＩＳ規格の履歴書**にあった内容	**履歴書にプライバシーに関する項目の記入**を求めるのは**おかしい**のではないか？

14

②現職または最終職歴の収入について

労働局
本人の前職の給与などについては、**本人に責任のない事項とは言い切れない**ため

15

③障害者の等級について

労働局	大阪府
配慮を確認するにあたり、本人の障害の程度を確認することは、**障がい者求人に係るエントリーシート**である場合に限って**問題事象とは言えない。**	**合理的配慮指針**には「障がい者**本人からの申し出**」を基本としているとあるが？

16

障害者雇用促進法に基づく合理的配慮指針

※一部抜粋

17

第３ 合理的配慮の手続

１ 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

(1) 障害者からの合理的配慮の申出

募集及び採用時における**合理的配慮が必要**な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となっている事情及びその改善のために**希望する措置の内容を申し出る**こと。

18

労働局

・配慮をするために積極的に働きかけることに問題はない

・**『障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A』**により、**等級を確認**することは**法違反・指導対象とはならない**

19

障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A

※一部抜粋

20

Q３－14－１．障害者と障害者でない者の異なる取扱いは、全て禁止される差別に該当しますか？

Ａ３－14－１．以下は、**禁止される差別に該当しません。**

障害者専用の求人の採用選考又は採用後において、仕事をする上での**能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のため**など、**雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認**すること。

21

Q３－14－２．「雇用管理上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること」とはどういう意味ですか？

Ａ３－14－２．障害者については、**業務遂行上の能力**及び**適性**の判断、**合理的配慮の提供**のためなど、**雇用管理上必要な範囲**で**その障害の状況等を確認する必要**があり得ることから、そのような場合に、**障害者に障害の状況等を確認**すること自体は**法違反とならない**という意味です。

22

328ページ

雇用管理上必要な範囲の基準

大阪府	労働局
等級を確認することは必要な範囲となるのか？	**等級について尋ねること**は**法律上問題がない。厚生労働省に確認**をしている。

23

雇用管理上必要な範囲の基準

大阪府	労働局
厚労省に**基準について提示されたもの**はあったのか？**基準が曖昧**であればどんな**質問もできる**のでは？	**基準が明確にあるわけではない。**線引きをきれいに示せるかというと難しい。**事例を積み重ねていき、判断基準を定めていく必要がある。**

24

冊子　『公正な採用のために』 P7

公正採用 - 障がいのある人

障がい者や難病等の慢性疾患のある人の採用に際しては、**仕事をする上で何ら支障がない**にも関わらず、障がいや難病があるというだけで採用から排除したり、**「障がいの種類や程度などの条件」を付することのないよう**にしてください。

※一部抜粋

25

12/12（月）人材育成課・雇用推進室と大阪労働局で打ち合わせ

大阪府	大阪労働局
障がい者手帳の種類、等級、診断名、障がい状況の記入を求めることについて、**国としての考え方を整理**して欲しい	問題事象として、**厚生労働省**と**前向きに議論**をしていく。

26

事例②　～　Y社　～

問題項目	**エントリーシート**に障がいの程度（等級）の詳細、配偶者の有無（任意）、扶養家族の人数（任意）の記入欄がある。
問題となる点	本人の能力や適性で採用の合否を判断するのに必要な情報とまでは言えない。

27

事例③　～　H社　～

問題項目	応募書類に障がい者手帳の種類・等級、診断名の記入を求められる。
問題となる点	本人の能力や適性で採用の合否を判断するのに必要な情報とまでは言えない。

28

事例④　～　N社　～

問題項目	面接時、「障がい者手帳のコピー」の提出を求められた。
問題となる点	障がい者手帳のコピーは、本人の適正や能力を図るために必要な資料とは言えない。

29

事例⑤　～　S市　～

問題項目	面接時、「障がい状況を把握したい」との質問をされた。
問題となる点	障がい状況を把握することは、本人の適正や能力を図るために必要な情報とは言えない。

30

事例⑥　～　D社　～

問題項目	面接時、「結婚の有無」、「家族構成」、「実家の所在地」、「手帳の等級」などの質問があった。
問題となる点	本人の能力や適性で採用の合否を判断するのに必要な情報とまでは言えない。

31

事例⑦　～　M社　～

問題項目	面接時、「障がいの等級」を質問された。
問題となる点	本人の能力や適性で採用の合否を判断するのに必要な情報とまでは言えない。

32

事例⑧　～M社～

問題項目	面接時、病名などを質問された。
問題となる点	障がい状況を把握することは、本人の適正や能力を図るために必要とは言えない。

33

事例⑨　～P社～

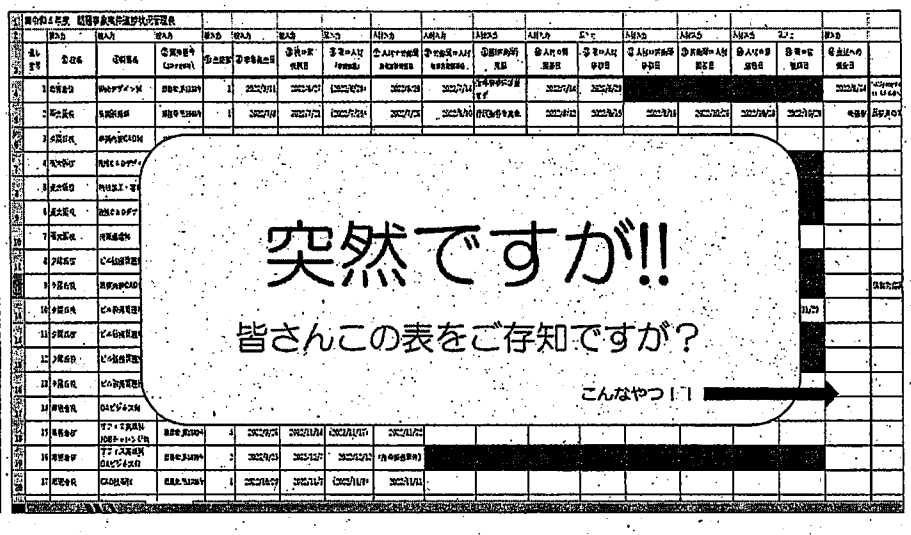
問題項目	面接時、国籍を質問された。
問題となる点	国籍は「本人に責任のない事項」である。

34

校　内　研　修

公正な採用選考の一層の理解に向けて

令和5年10月27日
大阪府立夕陽丘高等職業技術専門校
訓練支援室　吉野　隆人



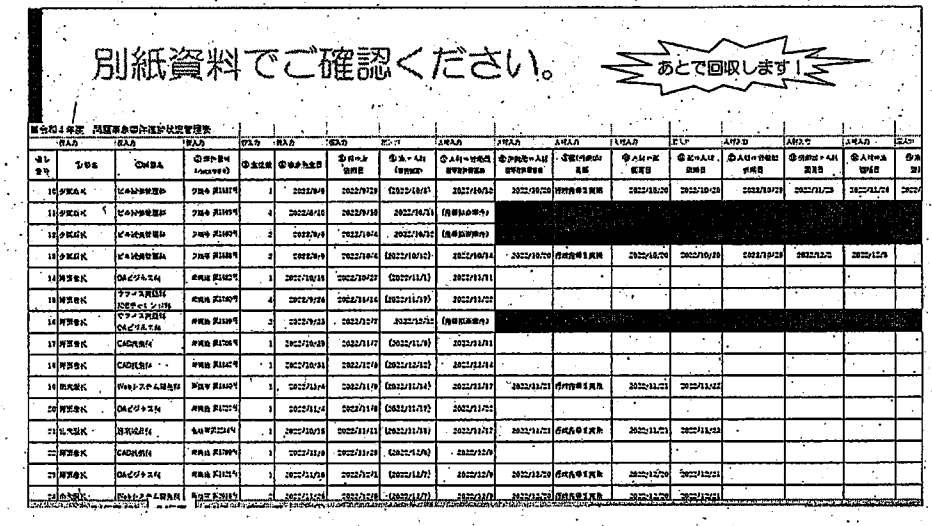
突然ですが!!

皆さんこの表をご存知ですが？

こんなやつ！！

別紙資料でご確認ください。

あとで回収します！



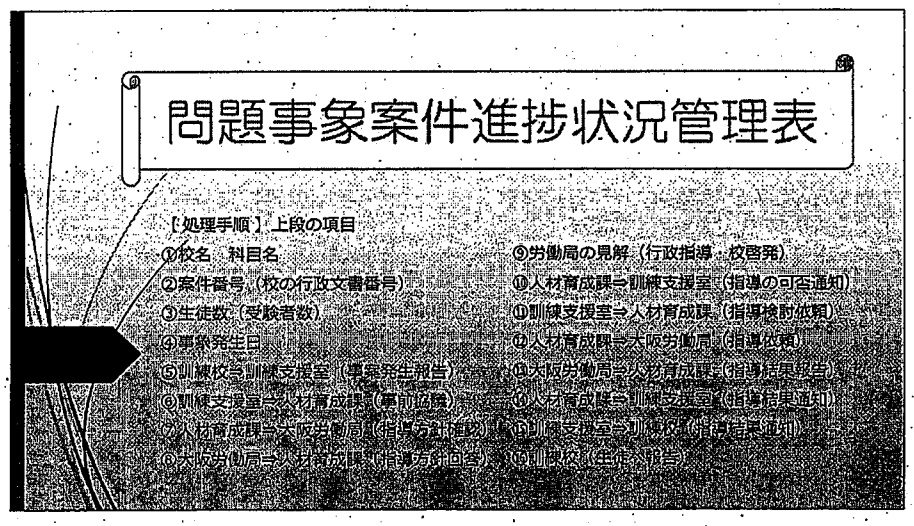
問題事象案件進捗状況管理表

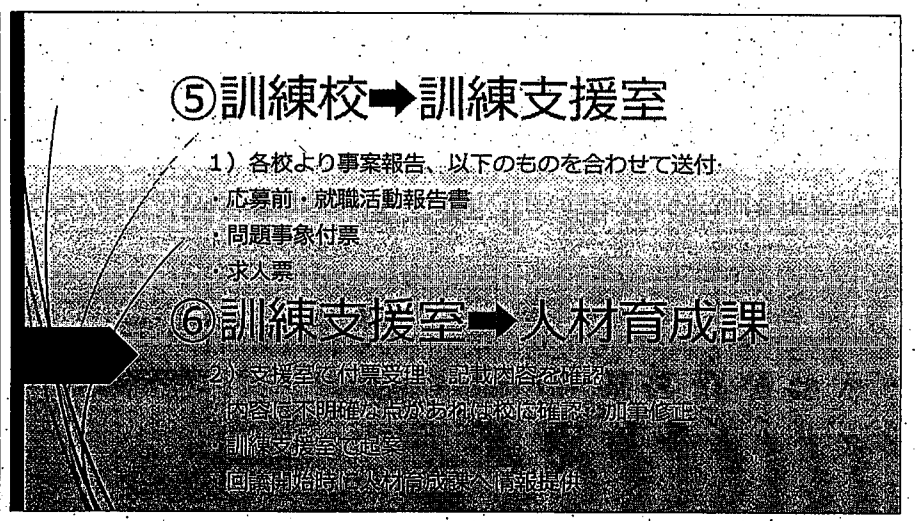
表題の通り各校からの「報告事案を処理手順に沿って管理」を行う。

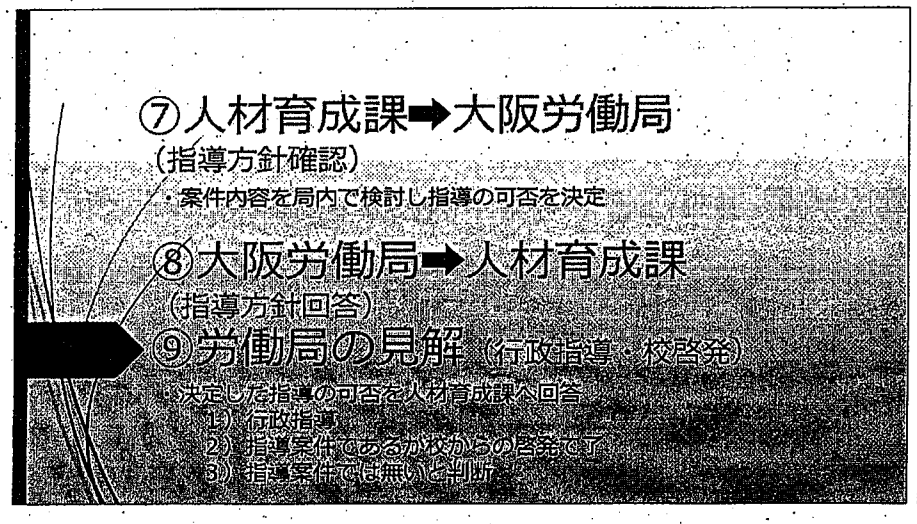
【報告案件の適正処理について】

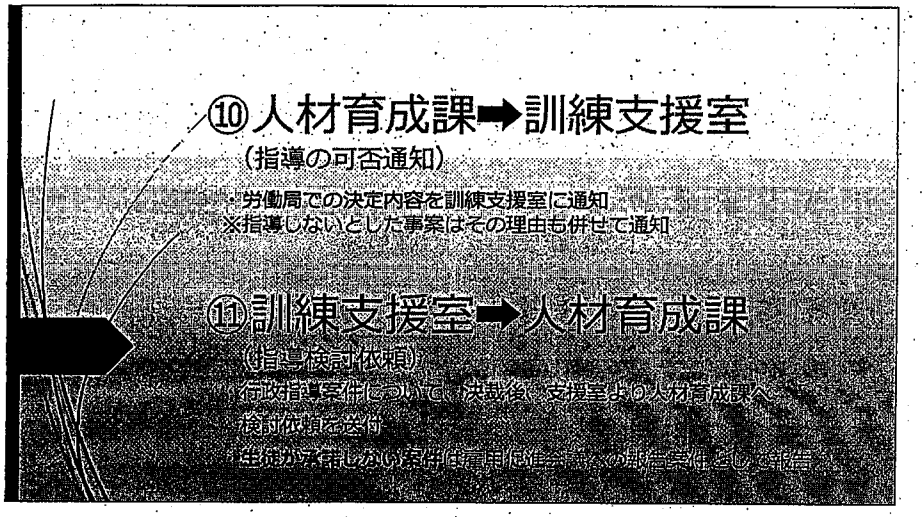
以前の公正採用雇用促進会議　職業能力開発専門委員会

において　発言が


問題事象案件進捗状況管理表
【処理手順】上段の項目
①校名　科目名
②案件番号（校の行政文書番号）
③生徒数（受験者数）
④事故発生日
⑤訓練校⇒訓練支援室（事故発生報告）
⑥訓練支援室⇒人材育成課（事前協議）
⑦人材育成課⇒大阪労働局（指導方針確認）
⑧大阪労働局⇒人材育成課（指導方針回答）
⑨労働局の見解（行政指導・校啓発）
⑩人材育成課⇒訓練支援室（指導の可否通知）
⑪訓練支援室⇒人材育成課（指導検討依頼）
⑫人材育成課⇒大阪労働局（指導依頼）
⑬大阪労働局⇒人材育成課（指導結果報告）
⑭人材育成課⇒訓練支援室（指導結果通知）
⑮訓練支援室⇒訓練校（指導結果通知）
⑯訓練校（生徒へ指導）


⑤訓練校➡訓練支援室
1）各校より事案報告、以下のものを合わせて送付
・応募前・就職活動報告書
・問題事象付票
・求人票
⑥訓練支援室➡人材育成課
2）支援室で付票受理、記載内容を確認
内容に不明確な点があれば校に確認・加筆修正
訓練支援室で起案
回答内容は人材育成課へ情報提供


⑦人材育成課➡大阪労働局
（指導方針確認）
・案件内容を局内で検討し指導の可否を決定
⑧大阪労働局➡人材育成課
（指導方針回答）
⑨労働局の見解（行政指導・校啓発）
決定した指導の可否を人材育成課へ回答
1）行政指導
2）指導案件であるが校からの啓発で可
3）指導案件では無いと判断


⑩人材育成課➡訓練支援室
（指導の可否通知）
・労働局での決定内容を訓練支援室に通知
※指導しないとした事案はその理由も併せて通知
⑪訓練支援室➡人材育成課
（指導検討依頼）
行政指導案件について、決裁後、支援室より人材育成課へ
検討依頼を送付
生徒が来校しない案件は、事由に応じ、その旨記載した上で

⑫人材育成課➡大阪労働局

（指導依頼）

・指導案件については、商工労働部長名で大阪労働局長あて指導依頼
・校からの啓発案件は、問題事象付票に校からの啓発内容を追記し労働局に通知し事案の共有

⑬大阪労働局➡人材育成課

（指導結果報告）

・労働局から企業の書面Wに対し、指導を依頼
・臨時Wから面談指導を実施➡報告書(R5.2)➡労働局へ報告
・労働局（職業安定課）より人材育成課（商工労働政策課）へ回答送付

令和４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

令和４年度　総報告案件数　２６件

令和4年4月～令和5年1月現在

	報告件数	生徒拒否	校啓発件数
北大阪校	2件	0件	0件
東大阪校	5件	3件	0件
南大阪校	4件	0件	0件
夕陽丘校	7件	3件	1件
障害者校	8件	1件	1件

各校からの報告事案の内容

公正採用選考に反する

面接での質問

社用紙の記載内容について確認

各校の公正採用に反する質問等

年度　問題事象案件進捗状況管理表

校入力	校入力		校入力	校入力	校入力	校入力	生入力	人材入力
①校名	①科目名	公正採用に反する内容	②案件番号（行政文書番号）	③生徒数	④事象発生日	⑤校➡室依頼日	⑥室➡人材（申請締国）	⑦人材➡労働局指導方針確認日
北大阪校	建築設計科	夫の職業は？ 子どもは望んでいるか？	北技事第3244号	1	2022/10/18	2022/11/11	(2022/11/15)	2022/11/17
北大阪校	建築設計科	夫の職業は？	北技事第3125号	1	2022/10/31	2022/11/29	(2022/12/7)	2022/12/9
東大阪校	機械ＣＡＤデザイン科	誰と暮らしているのか？	東技事 第1434号	1	2022/8/1	2022/8/30	2022/9/5	(指導是否案件)
東大阪校	機械加工・営業科	どこから来たのか？ 子どもはいないのか？	東技事 第1467号	1	2022/7/12	2022/8/30	2022/9/5	(指導是否案件)
東大阪校	機械ＣＡＤデザイン科	結婚しているのか？	東技事 第1527号	1	2022/9/9	2022/9/20	2022/9/30	(指導是否案件)
東大阪校	ものづくり基礎科	彼女はいるの？	東技事 第1735号	1	2022/11/25	2022/12/1	(2022/12/7)	2022/12/9
東大阪校	機械ＣＡＤデザイン科	彼氏	東技事第1802号	1	2022/12/12	2022/12/28	(2023/1/5)	2023/1/10

各校の公正採用に反する質問等

南大阪校	空調設備科	保証人になってもらえる家族はいるか？	南技第 第1264号	1	2022/7/8	2022/7/21	(2022/7/25)	202
南大阪校	情報通信科	頭は剃るのか？	南技第 第1761号	1	2022/9/16	2022/9/27	(2022/9/28)	202
南大阪校	Webシステム開発科	最寄駅は(配属先の検討) 就住歴	南技第 第1940号	1	2022/11/4	2022/11/9	(2022/11/14)	2022
南大阪校	Webシステム開発科	前職の月収 健康状態	南技第 第2016号	2	2022/11/25	2022/12/5	(2022/12/7)	202
夕陽丘校	建築内装CAD科	(保護者欄) 子どもは小さいのが食事は？ 一人でいるのか？	夕技第 第1503号	1	2022/8/2	2022/8/9	(2022/8/15)	202
夕陽丘校	ビル設備管理科	最寄駅	夕技第 第1570号	1	2022/8/9	2022/9/27	2022/10/11	(取消処
夕陽丘校	建築内装CAD科	家族の構成、年齢、職業、母体の介護、支持決定に関すること	夕技第 第1564号	1	2022/8/31	2022/9/28	2022/9/29	(指導拒否
夕陽丘校	ビル設備管理科	(社用紙) 健康状態、 作業服の為（身長、体重他）	夕技第 第1687号	1	2022/8/9	2022/9/29	(2022/10/6)	202
夕陽丘校	ビル設備管理科	(社用紙) 持病、既往	夕技第 第1693号	1	2022/8/10	2022/9/30	2022/10/11	(指導拒否
夕陽丘校	ビル設備管理科	保証書作成の為状態状況 家族構成、最寄駅、既婚未婚	夕技第 第1650号	2	2022/8/9	2022/10/4	2022/10/12	(指導拒否
夕陽丘校	ビル設備管理科	持ち家か？、家族は大丈夫か 病歴	夕技第 第1688号	2	2022/8/9	2022/10/4	(2022/10/12)	202

各校の公正採用に反する質問等

障害者校	Webデザイン科	(エントリーシート)障害等級 扶養家族数、前職の給与	障職協 第1338号	1	2022/5/11	2022/6/27	(2022/6/29)	2022/6/
障害者校	OAビジネス科	障害者手帳のコピーの 提出依頼	障職協 第1682号	1	2022/10/19	2022/10/27	(2022/11/1)	2022/11/
障害者校	オフィス実践科 JOBチャレンジ科	(エントリーシート)障害等級 配偶者の有無、扶養家族数	障職協 第1740号	4	2022/9/26	2022/11/14	(2022/11/17)	2022/11/
障害者校	オフィス実践科 OAビジネス科	会面の求人票に手帳の種別 等級、診断名	障職協 第1839号	2	2022/9/23	2022/12/7	2022/12/12	(指導拒否容件)
障害者校	CAD技術科	障害状況、病名 症がいはいつからか？	障職協 第1706号	1	2022/10/29	2022/11/7	(2022/11/8)	2022/11/
障害者校	CAD技術科	障害状況、病名 家族の有無、家族構成 実家の所在地、手帳の有無	障職協 第1847号	1	2022/10/31	2022/12/9	(2022/12/12)	2022/12/
障害者校	OAビジネス科	症がい等級は？	障職協 第1727号	1	2022/11/4	2022/11/9	(2022/11/17)	2022/11/
障害者校	CAD技術科	発症いつか、病名と現状は？ 手帳取得の時期は？	障職協 第1709号	1	2022/11/8	2022/11/29	(2022/12/5)	2022/12
障害者校	OAビジネス科	(オンライン)障害は？	障職協 第1821号	1	2022/11/15	2022/12/1	(2022/12/7)	2022/12

報告から見える
校ごとの特徴

①質問事項では

北大阪校　家族の職業に関すること

東大阪校　家族の状況と居住地に関すること

南大阪校　家族状況関すること、健康に関すること

夕陽丘校　健康に関すること、家族に関すること

障害者校　自己の症がい、傷病名（症がい等級）に関すること

報告から見える
校ごとの特徴

②手続きでは

北大阪校　事実確認等生徒が否承諾の案件はない。

東大阪校　年度当初は否承諾が続いたが、後半は承諾案件が増加。

南大阪校　生徒否承諾の案件はない。

夕陽丘校　合同企業面接会での案件は、処理に時間要する。（複数名、複数回受験となる為）

障害者校　障がいに関する質問に集中している。

先方都合で調整中の案件がある。

校からの啓発案件

1）大阪労働局との申し合せにより、

5．問題事象の啓発

（1）既に依頼していること

○「住居」「家族」等の質問で、事実・経過等を確認した結果、ＪＩＳ規格履歴書にある「配偶者の有無」「扶養親族の人数」を質問したものと認められれば、指導は困難であるため技専校からの啓発のみを実施。

○障害者に対する「家族」等の質問について、事実・経過等を確認した結果、障害者特有の配慮・支援などの観点と認められれば、技専校からの啓発のみで可と労働局は判断。

○採用選考時の「健康診断」や「持病・既往歴」等の質問について、事実・経過等を確認した結果、業務上の必要性や合理性があると認められれば、技専校からの啓発のみで可と労働局は判断。

校からの啓発案件

（2）今回、依頼したいこと

●「最寄駅」の質問で、事実・経過等を確認した結果、通勤経路等の確認のために質問または記載させたものと認められれば、技専校からの啓発のみで可と労働局は判断。

●例えば「犯罪歴」「刺青」「喫煙」など、必ずしも不適切とは言えない質問で、事実・経過等を確認した結果、業務上の必要性や合理性があると認められれば、技専校からの啓発のみで可と労働局は判断。

●上記５（１）（２）の５項目以外については、ハローワークからの指導が行われる旨を企業に説明し、付票へ明記。

（５項目について、指導が行われない旨の説明は不要）

校からの啓発案件

2）労働局が指導しないと判断した案件

(1)派遣事業所登録時の公正採用案件について

【経緯】

○○○校S社の案件について、行政指導を行うものか大阪労働局から厚生労働省（職業安定局雇用開発部雇用開発企画課）へ照会した結果、労働者派遣事業と公正採用は分けて考えるよう回答があった。

（労働局）

派遣事業所の案件については労働者派遣事業となり、職業安定法に係らないため、公正採用とは分けて考える。そのため、公正採用の指導（啓発）対象にはならない。

（大阪府）

そもそも、労働者派遣事業だから一般求職者との違いは何か。労働契約を締結する行為を派遣元と行うにあたり、就職差別につながる質問や書かせることに問題があるのではないか。

行政指導と言っているが、公正採用にかかる啓発は実態として職業安定法でも労働者派遣法でもなく、人権教育及び人権啓発の推進に関する法律に基づいて行われているのではないか。各会場で厚生労働者に人権施策の要望を行って意見交換しているが、そのような声はでてきたその視点より有度、厚生労働者に確認をとるとともに、大阪労働局としての見解を示してもらいたい。また、履歴書とマッチングの関係し、各時点で収集する個人情報についても整理が必要なのではないか。

（労働局）

今回お話しいただいた視点より、再度厚労省へ確認をとる。その後、大阪労働局としての見解を示す。

校からの啓発案件

(2)障害者手帳の「等級」について

【経緯】○○○校T社の案件について、エントリーシートに「等級」を記入する欄があった。7月に本件の取扱いについて電話で連絡。労働局からは「障害者差別禁止指針第３の１４（二）より、合理的配慮のために雇用管理上必要な範囲で障害の状況を確認することは法違反とはならないため、等級のみをもって指導の対象とはならないと連絡があった。また、等級の事案については今後判断基準を定めていく必要があるという認識を共有。

（大阪府）

合理的配慮のために等級を尋ねても、具体に配慮すべき事柄は不明であるため「等級」は必要のない質問事項といえると考えている。反って公正な採用選考に反する事項となる可能性があるため啓発の必要があると考えているがいかがか。

（労働局）

合理的配慮事項の尋ね方について啓発はした方がよい。「等級」をもってのみで指導の対象とするのは難しいが、他の指導事項とともに啓発を行うことはできると考える。また、障害の状況を確認する際に等級を尋ねることが望ましいかについては現在、検討中である。

（大阪府）

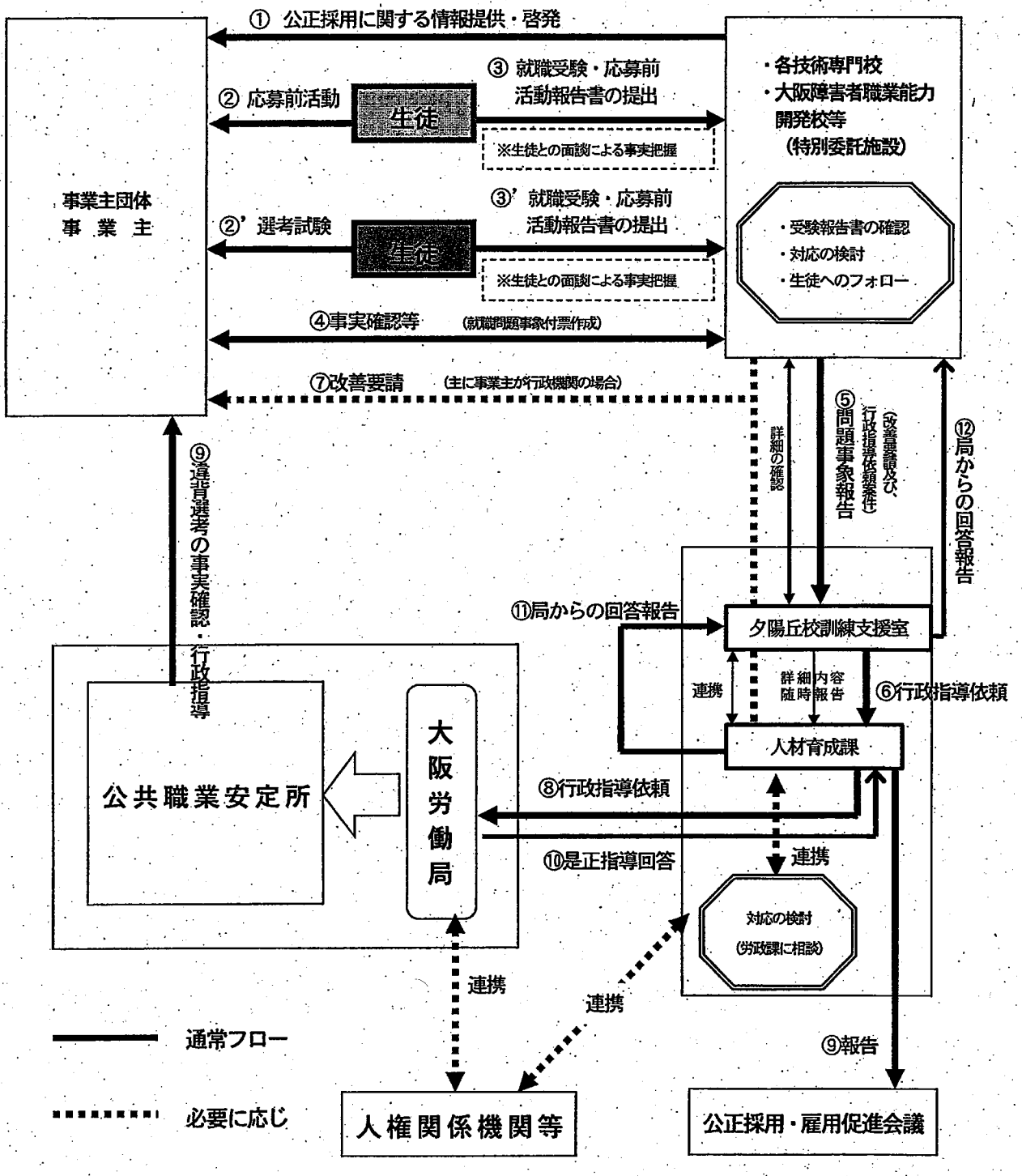
採用にあたっては、「等級」と併せて「配慮のると前置きして、必要のない範囲ですがいかについて、記入を求めることや面接の際に質問することについても、検討されたい。

✦令和3年度　入校・修了・就職状況等一覧

	定員	入校者	中退者	うち就職者	修了者	就職者	就職率	校求人 案件数	校求人 事業所数
一般科目	740人	417人	98人	65人	354人	316人	91.4%	873件	600件
障がい科目(一般校・障害者校)	180人	145人	35人	21人	113人	86人	83.6%	－	－
障がい科目（特別委託校）	136人	128人	10人	2人	114人	103人	92.9%	－	－
計	1056人	690人	143人	88人	581人	505人	90.1%	873件	600件

337ページ

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



(3) 問題事象個票（令和４年７月から１２月末までに発生した事象）

① 問題事象報告件数等 …… 70 ページ

② ハローワークによる行政指導の案件（１０件）……71 ページ

③ 技術専門校等啓発による啓発の案件（１件）……83 ページ

④ 生徒が対応を拒否した案件（７件） ……85 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5年2月17日現在

	問題報告件数	問題報告事業所数	面接以外の問題事象										面接時の問題事象																			面接時の問題事象（計①～⑧）	その他	障がい科目	求人媒体			
			①身元調査	②戸籍謄（抄）本等（住民票等）の提出	③会社独自の履歴書・エントリーシート等（計）	●本籍・出身地に関すること	●家族状況に関すること	●思想・信条、宗教に関すること	●健康状態・既往歴・服薬の有無	●その他	④男女雇用機会均等に反すること	⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	面接以外の問題事象（計①～⑤）	①本籍・出身地に関すること	②住宅状況に関すること	③生活・家庭環境等に関すること	④家族状況に関すること（小計）	●家族の構成に関すること	●家族の職業・学歴に関すること	●家族の収入・資産に関すること	●その他	⑤思想等に関すること（小計）	●支持政党に関すること	●尊敬する人物に関すること	●購読新聞・愛読書に関すること	●その他	⑥男女雇用機会均等に反すること	⑦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					HW求人	校求人	その他（ネット）
令和４年7～12月	20	18			7	1	1		3	2		1	8	2	1	4	13	9	3		1	2	1			1	2	2	1	27	1	2	18	7	9	2
【年度合計】																																				
令和4年度（4～6月）	1	1			1					1			1																				1	1			1
令和3年度	42	33			5	1	1		2	1		4	9	8	1	12	24	16	2	3	3	0					4	6	1	56	1	6	33	9	13	11
令和2年度	27	23			6		1		4	1		4	10	3		4	18	11	4	1	2	0					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

令和４年7月～12月末までに発生した案件（18件）

340ページ

(3) 問題事象個票（令和４年７月から１２月末までに発生した事象）

① ハローワークによる行政指導の案件（１０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）

<table>
<tr><td>１－０１
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td colspan="2">他府県</td><td>求人媒体</td><td>ハローワーク
求人</td></tr>
<tr><td rowspan="5">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td colspan="2">建物サービス業</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td rowspan="5">他府県</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　　２，２１５人
就業場　　３０人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">設備管理業務</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">１０人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="4">令和4年7月8日に行われた面接時に、担当者から「入社にあたり保証人が2人必要で、内1人は同居家族以外の人が必要だが、保証人になる人はいるか」という質問があった。生徒は両親と同居していることと別居の親戚がいることを伝えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="4">面接時点：家族状況（家族の構成）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="4">令和４年７月19日、担当指導員が事業所の担当者に電話で事実を確認。
入社の手続きの際に身元を保証する人が２人必要で、同居の家族以外も必要となる。入社後保証人がいない場合、社内の手続きで問題となるため聞いた。
家族構成等を聞くつもりはなく「保証人が必要」という事実を伝えた。とのこと。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="4">令和4年10月6日、ハローワークが事業所の担当者に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。
保証人が2人必要となる旨と保証人の内1人は同居の家族以外（親族でも可能）の保証人がいるかどうかの質問を行ったが、本人は「います」とのみ回答を行い、家族に関する具体的な話は出なかったと記憶している。但し、面接日時から日にちが経過しており、また当時100人規模での面接を行っていたため記憶が曖昧な部分もあり、確証があるとは言い切れない。なお、保証人の1人を親族としているのは、仕事内容上独身者の応募者も多く、自宅で倒れる等の事態が年1回は発生しているため、緊急連絡先として把握の部分が大きい。
また、保証人制度の改正を踏まえ、今後は応募者に保証人を立てて貰うことは廃止し、入社時の誓約書及び緊急連絡先の登録のみを確認することを検討している。
仮に直接家族に関することを問うものでなくても、結果として応募者が本来責任のない事項である家族に係る回答をせざるを得なくなる可能性を考慮し、今後、このような形式の質問は取りやめること。また不適切な質問の防止のため、面接も常時面接官2人以上の体制で行う意向を示した。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="4">当該事業所に対して公正採用選考に係る訪問は初めてのため、冊子「採用と人権」等を交付。職業安定法第5条の5及び就職差別につながるおそれがある14事項について説明し、応募者の適性と能力に基づく採用選考を行うよう啓発指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="4">・今後、採用選考にあたっては、面接時に保証人についての質問を行わない。また質問の目的・内容を十分検討・協議し、今後このようなことが起きないようにする。
・入社時に保証人を立てることについて社内で再度検討を行い、入社時に必要な書類の見直しを検討する。
・不適切な質問の防止のため、面接も原則面接官２名以上の体制で行う。
・公正採用選考人権啓発推進員がハローワーク主催の研修に参加し、事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識・理解を深めるよう努める。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="2">家族構成は面接採用時に回答する必要のない事項であると、公正採用について再度指導し、生徒は理解を示した。</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="4">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="4">－</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>１－０２
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="5">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>電気通信・信号装置工事業</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　７４人
就業場　６１人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>ネットワークエンジニア</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>２人</td><td rowspan="2">推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">×</td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和4年9月16日に行われた面接時に、担当者から「営業をするにあたり、お客様との付き合いがあるが、君はお酒は飲めるかな？」という質問があった。
生徒は「たしなむ程度は飲めます。」と答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：左記以外の項目（本来自由であるべき事項）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和４年９月21日、担当指導員が事業所の担当者に電話で事実を確認。
質問の意図は、営業職は職務で会食をする機会があるので、雑談の感覚で質問をしてしまったとのこと。
また、事前にお酒を飲むことが苦手かどうか把握し、苦手な人には飲むことをすすめない、働きやすい環境を作るためでもあるとのこと。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">令和4年11月22日、ハローワークが事業所の担当者に事実確認を行ったところ、<u>事業所は指摘された内容を全て認め</u>、次のように主張した。
直接の面接の質問では無く、緊張を和らげる雑談で、営業部長が「自分は営業で、酒を飲む機会がある」等の話をする中で「お酒は飲めますか」と聞いた。
質問の意図は営業も募集しているので、応募者の中でＳＥ・エンジニアでの採用が難しい人材の場合、営業で仕事をしてみるつもりはないかと聞くこともあり、営業部長等も面接に参加しているが、今回は営業部長の雑談の中での話であり、理由・目的は無かった。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">・面接が行われる部屋の中での会話は、応募者にとっては全てが面接の質問と思い返答する。今回の件について、面接官は雑談を始めたつもりであっても、応募者は営業に関する質問との認識で返答している。
・応募者は、その返答も含めた全ての質問で採否が決まるとの理解をしているので、「お酒は飲めるかな？」という質問は、酒が飲めないと採用されないとの誤解を招いたり、もし酒が飲めない応募者であれば、飲めないとの返答をしたことで不採用になるのではと不安になり、動揺することもある。
・公正採用選考の観点では、応募者の適性・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が行われなければならない。「お酒は飲めるかな？」は、本人の適性・能力に関係ない質問であり、今後行わないように指導。
・推進員研修の受講を勧奨。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">面接時は雑談せず、適性・能力を判断する質問のみを行うことで、面接担当者全員で意思統一を行った。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>採用選考時に本来自由であるべき事項についての質問は回答する必要がないと、公正採用について再度指導した。</td><td>合
否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">－</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>１－０３
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>ビルメンテナンス等</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　４，６００人
就業場所　　２人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>設備管理技術者</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>１人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和4年8月18日に事業所内で行われた面接前の採用試験受付時にアンケート用紙を渡され、記入するように指示があった。
アンケートの内容に健康状態（現在の健康状態、視力、血圧、聴力等）、作業服のサイズの項目があった。
生徒は疑問を抱きつつも「記入後面接を行う」と説明されたため、記入した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート等
（健康状態・既往歴・服薬の有無、その他）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和４年９月27日、担当指導員が担当者に電話で事実を確認。
「アンケートにより作業服のサイズと健康状態（現在の健康状態、視力、血圧、聴力等）についての情報を収集している」との回答に続き「これ（健康状態）はまずいですね。今後は無くします。対応します」述べた。
作業服のサイズについては「入職後すぐ必要になるので聞いているが、よくないのか」との質問があり、指導員から採用選考上は必要ない情報なので内定後に行うよう促し、担当者は理解を示した。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">令和4年11月9日、ハローワークが事業所に訪問し事実確認したところ、<u>事業所は指摘された内容をすべて認め、</u>次のように主張した。
場所ごとの担当者の判断で社用紙を作成し、健康状態や作業服のサイズを記載してもらっている。決して、合否の判断材料として利用しているものではなく、内定後に確認すべき項目を事前に確認しているものであるとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">健康状態及び作業服サイズの把握は、内定後に確認する項目を事前に把握するためとのことであるが、これから面接を受ける応募者であり採否が未確定者に確認すべき事項ではなく、健康状態の把握は既往歴の確認にもなり、不必要な個人情報の収集にあたる。応募者にすれば、面接前に記載を求められた場合、答えなければ不利になると考えるため、記載させること自体問題である。また、社用紙の利用は場所ごとの責任者の判断で行っているとのことであるが、企業として公正な採用選考の確立がなされていない。誰が面接を行おうと一律的な選考方法を確立するため、面接マニュアル等を作成し、面接官による事前の取り組みを確実に行うよう指導した。
今回の社用紙への記載内容は、全て公正な採用選考の観点からみて、不適切な行為である旨、厳しく指導した。「公正な採用選考をめざして」の冊子を手交し、社内で共有するよう説明。また、上司及び面接に携わるもの全員に今回の事案を共有し、今後このような事案を二度と発生させることのないよう指導した。
公正採用選考人権啓発推進員も選任されているにもかかわらず、このような事案を発生させたことは、人権問題への取り組みが形骸化していると思われる。改めて人権問題への取組みと来月実施される企業トップクラス研修会への参加受講を勧奨した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">面接担当者も公正採用選考の理解していたが、理解不足からこのような結果となった事を深くお詫びします。今後は、このような事案を発生させることのないよう、指導状況を踏まえ、社内にて公正採用について改めて取り組みますとの回答を得る。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>指導員より再度、公正採用の趣旨を説明。生徒は趣旨については理解するが、「実際、答えないのも難しいですね。」との感想を漏らした。</td><td>合否</td><td>辞退</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">－</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>１－０４
(R4発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>ビルメンテナンス等</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　１，１５４人
就業場所　　２６人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>ビル設備管理職</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>１人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和4年8月9日に行われた面接時に、担当者から生徒Ａに対し、年収が減ることに対しての確認の流れから「ご家族は？」「家族の方は大丈夫ですか」「持ち家ですか」などの質問が行われた。
また、19日に行われた面接時に、担当者から生徒Ｂに対し、転勤の可否についての確認の流れから「持ち家ですか？」「独身ですか？」「独身なのに持ち家ですか？」との質問や、病歴についての質問があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時：住宅状況、家族状況（家族構成）、健康状態・既往歴・服薬の有無</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和４年９月７日、担当指導員から事業所の担当者に電話で事実を確認。
「持ち家ですか？」「独身ですか？」の質問理由は、住宅手当・扶養手当などの支給の為聞いている。年収など内定の段階で雇用条件を提示するためにも確認している。
「独身なのに持ち家ですか？」の質問は不適切だったと考え、今後同様のことが無いように部長本人に申し伝える。
健康状態の確認については、入社後健康上の重大な問題から仕事を継続できない状態になる事が無いよう採用選考を受ける方全員に聞いている。とのこと。
指導員から今後、今回のような就職差別につながるおそれのある質問は行わないよう協力を求めたところ「今後は一切聞きません」と強い口調での返答があった。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">令和4年11月15日、ハローワークが事業所に訪問し担当者から確認したところ、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。
住居形態や家族構成は、内定通知書に雇用条件を掲載していることから確認していた。健康状態は、入社後すぐに仕事ができないことがあると対応しないといけないためとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">採用選考については、本人の適性と能力のみを基準として実施すべきであることから、今回のような質問は、採用選考時においては行うべきではなく、必要であれば、内定後に確認をするべきであると指導した。
面接マニュアルについても不適切な内容が含まれており、見直しを行うよう指導した。また、今回の事案を面接担当者全員で共有し、再発防止を図るよう助言した。
併せて、令和4年度トップクラス研修の受講推奨も実施した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">公正採用選考の考え方を理解し、社内共有を徹底の上、再発防止に努めると共に、面接マニュアルについては、直ちに改善するとのこと。また、今回の内容については、今後質問しないよう採用担当者全員に徹底する。
今年度もトップクラス研修に参加する。とのこと（令和３年度参加済み）。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正な採用選考上、問題のある質問とは思ったが、採用選考を受けているうえで必要であると思い答えてしまった。
指導員より公正採用の取り組みの趣旨を説明があり納得した。これからはそのような質問があった時は気を付ける。とのこと。</td><td>合否</td><td>辞退</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">生徒10人が受験し、2人から報告があった。</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>１－０５
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ハローワーク
求人</td></tr>
<tr><td rowspan="5">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>情報処理サービス</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　　１，５２３人
就業場　　６９５人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>プログラマ・システムエンジニア</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>１人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和４年11月４日に行われた面接時に、担当者から「最寄り駅はどこですか」「これまで大きな病気にかかったことがありますか」と質問があった。
生徒は各質問に「近鉄の●●駅です」「大きな病気は特にありません」と回答した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：生活・家庭環境、健康状態・既往歴・服薬の有無</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和４年11月７日、担当指導員が事業所の担当者に電話で事実を確認。
最寄り駅の質問については、交通費と通勤経路を確認したかった為。
健康状況については、配慮することがあるか確認したかった為とのこと。
本人の適性と能力を判断する上で必要のない事項であり就職差別につながるおそれがあることを伝えた。
今回の事実確認で合否に影響がでないようにしてほしいこと、今後、公正な採用選考に向けて取り組みをお願いした。
また、後日ハローワークからの問い合わせがあった場合の対応をお願いし、了解を得た。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">令和4年11月15日、ハローワークが事業所の担当者を呼び出して確認したところ、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。
最寄り駅については、話の端緒とするためであったが交通費や通勤にかかる経費を確認するためでもあった。健康状態については、勤務するに当たり配慮事項があるか否か確認のためとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">採用選考については、本人の適性と能力のみを基準として実施するべきであり、今回の質問はいずれも適性と能力に無関係の事項であり採用選考時においてはこれらの質問を行わないように指導した。
令和４年度トップクラス研修の受講も確認した。
また、採用選考にかかる自主点検資料を手交し、面接マニュアルの参考とするよう促した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">公正採用選考の考え方を理解し社内共有を徹底のうえ、再発防止に努めるとのこと。
今回の内容については今後質問しないようにし採用担当者全員に徹底する。
面接マニュアルについては、技専校の指導を受けて全社的に直ちに改善を行った。
今年度もトップクラス研修に参加する。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>特に不快には思っていないが、公正採用選考の観点から回答を避けるべきであったと反省している。
住居とその環境、健康状況に関する質問は選考をする上で本人の適性・能力に関係がない事項であるので、回答を避けるよう公正採用選考について指導し、生徒は理解した。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">－</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>１－０６
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>内装仕上工事業及び建材の販売</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>確認中</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　２６人
就業場　２６人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>確認中</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>建築内装工事施工管理</td><td>公正採用選考人権啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>１人</td><td>推進員新任・基礎研修受講状況</td><td>確認中</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和4年10月18日に行われた面接時に、担当者から「夫の職業」「子どもは望んでいるか」と質問があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時：家族構成、家族の職業、男女雇用機会均等法関係</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和４年10月24日、担当指導員が電話にて事業所の担当者に事実を確認。
「夫の職業は」との質問について、「答えたくなかったら答えなくてもよい。」と前置きしたものの、質問した。また「子どもは望んでいるか」との質問についても発言を認めた。
担当指導員からは「それらの質問は就職差別につながる恐れがあるので、差し控えていただきたい」と発言したところ「公正な採用選考の資料を参考に、社内教育の徹底を図りたい」と返答があった。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">令和5年1月11日、ハローワークから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をすべて認め、以下のように主張した。夫の職業については、夫の転勤に伴って退職されると困るため、転勤があるかどうか確認するために聞いた。
子どもについては、工事現場は足元が悪く、妊婦などには危険なので、子どもを作る予定があるなら早めに知っておきたいために聞いたとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">夫の職業についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であること。夫の転勤に伴って退職するかどうかは家庭の事情や本人の意思によって異なるものであり、本人が継続的な就労を望むかどうかにより判断するよう指導。
また、子どもを望んでいるかという質問も、本来本人の自由であるべき事項であり、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指導。さらに女性に対してのみこうした質問をする場合は、募集・採用に係る性別を理由とする差別を禁止している男女雇用機会均等法に違反するおそれがあることを指摘した。
以上のことから、「家族に関する事項」や「子供を望んでいるか」という質問は二度と行わないよう指導した。
面接マニュアルを作成するなど、公正採用選考に関する考え方を事業所で共有するよう指導。
さらに公正採用選考人権啓発推進員の選任を行ってないことから、選任するよう勧奨し、選任後は新任・基礎研修や企業トップクラス研修を受講するよう勧奨した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">公正採用選考の考えを理解した上で、面接マニュアルの作成等を検討するなど事業所内で公正採用選考の考えを共有化していくとのこと。
公正採用選考人権啓発推進員選任報告書についてはその場で受理した。大阪府等の研修の受講も前向きに検討するとのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>採否の結果、内定となったが、将来への不安が膨らみ、かつ夫の助言もあり、内定を辞退した。ただし、今回の就職活動においては、不適切な質問もあったが、当該事業所から建築業界の勤務状況等を聴き理解できたこともあり、今後の就職活動の参考になったと述べた。</td><td>合否</td><td>辞退</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">－</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>１－０７
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>他府県</td><td>求人媒体</td><td>ハローワーク
求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>人材派遣業</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td rowspan="4">他府県</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　　１，２４１人
就業場　　不明</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>パソコン入力事務</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>６人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和4年11月15日に実施されたオンライン面接時に面接担当者から「外国籍ですか」と質問され、生徒は「生まれも育ちも日本です。」と答えた。
続けて「手帳取得時期」「障がい手帳の等級」「通院の頻度」の質問があり、生徒はそれぞれの質問に答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時：本籍・出生地、その他（障がい者手帳取得の時期、手帳の等級）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和４年11月29日、担当指導員から事業所人事部長に電話で事実を確認。
「国籍」の質問について、人事部長は「入管法の関係で在留資格があるかどうか確認するために国籍を聞いた」とのこと。
担当指導員から在留資格は別の方法で確認してもらうように依頼し、面接で質問をするのは控えていただく様に依頼した。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">指導待ち</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">指導待ち</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">指導待ち</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>11月16日、担当科指導員から「なぜ質問に答えてしまったのか」確認すると、生徒は「疑問には思いながらも答えてしまった。」とのことであった。
国籍は「本人に責任のない事項」であり、仕事に必要な適性・能力を図る上で必要な質問とはいえず、国籍をもって合否の基準とすれば、公正採用の観点から問題事象だと伝えた。また、今後の就職活動においてその様な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て、生徒は理解した。</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">障がい科目</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>１－０８
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>情報処理サービス</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　３０人
就業場　３０人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>プログラマ・システムエンジニア</td><td>公正採用選考人権啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>２人</td><td>推進員新任・基礎研修受講状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和４年11月25日に生徒Ａ、令和４年11月28日に生徒Ｂの面接が実施された。
面接前に、面接票の記入を求められ、記入項目に「前職の年収」「健康状態」があった。生徒は共に特に意識せず各質問に回答した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接以外：会社独自の履歴書・ｴﾝﾄﾘｰｼｰﾄ等（健康状態・既往歴・服薬の有無、その他）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和４年11月30日、担当指導員が事業所の担当者に電話で事実を確認。
面接票については一般的に流通しているものと認識していたので、疑問なく使っていたとのこと。
適性と能力を判断する上で必要のない事項であり、就職差別につながるおそれがあることを伝えた。今回の事実確認で合否に影響がでないようにしてほしいことと、今後、公正採用選考に向けて取り組みをお願いした。
また、後日ハローワークからの問い合わせがあった場合の対応をお願いし、了解を得た。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">令和5年2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、<u>事業所は指摘された内容をすべて認め</u>、次のように主張した。
今回の社用紙（面接票）は、過去から使っており一般的に世間で流通しているものと認識していた。社用紙（面接票）をもって、合否の判断材料として用いているものではない。とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">面接選考を行うにあたり、本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を行うにあたり不適切な項目である。年収は、求人票に明記しており「当社は採用条件はこの賃金になりますがよろしいですか。」と確認すれば良い。前職の年収確認をすることは、不必要な個人情報の収集行為にあたる。
また、健康状態の記載については、働ける状態であるから御社に応募しているわけであり、健康状態を確認することは既往歴の確認をしていると判断してもおかしくない項目であり、この質問自体も不必要な個人情報の収集行為にあたる旨指導。
今後は、これらの項目は記載させたり、聞き取り確認をすることの無いよう、あらかじめ面接マニュアル等を作成し適正な質問をするよう助言。
「公正な採用選考をめざして」の冊子を手交し、内容について説明の上、公正な採用選考に取り組むよう改めて助言した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">指導を受けた面接票の記載内容の一部については、すぐに見直しを行ったとのことで、修正後の面接票の内容を確認の結果、問題になる項目は除かれていることを確認。
「今後は、面接時の質問について、面接マニュアル等の作成を検討し、今後このような問題事案を発生させることの無いようにします」との回答を受けた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>特に不快には思っていないが、公正採用選考の観点から回答を避けるべきであったと反省している。
質問は選考をする上で本人の適性・能力に関係がない事項であるので、回答を避けるよう公正採用選考について指導し理解を示した。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備考</td><td colspan="3">－</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

１－０９ (R4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	板ガラス卸販売、板硝子加工、板硝子工事施工	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体　３４４人 就業場　９０人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	板ガラス加工職	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4年11月25日に行われた面接時に、担当者から「何人家族か」「お母さんは何の仕事をしているのか」「彼女はいるのか」と質問があった。 生徒は公正な採用選考に反する事項に該当するのか、咄嗟に判断を行うことができず答えてしまった。
違反事象		面接時：家族状況（家族構成、家族の職業）、男女雇用機会均等に反すること
事業所への確認内容		令和4年11月29日、担当指導員が事業所の採用担当者へ電話で事実を確認。 採用担当者は「生徒が工場見学に来られた時の振舞いを見て好印象を持ち、面接前には採用することをほぼ決めていた。面接終盤に雑談を行っているという意識の中で採用の可否とは関係なく社長が家族に関すること等を聞いてしまった。 面接前にも採用担当者から社長に対して公正な採用選考に向けた注意事項を伝えており、社内でも注意する意識は十分持っていたが、このような質問をしてしまったことについて、大変申し訳なく思っている。」と述べた。 今後、公正採用の質問禁止事項は聞かないでほしいということと、採用担当者全員に改めて啓発するようお願いしたところ、「今後こういうことが2度と起きないよう、改めて採用担当者へ啓発を行い、注意していく」とのことであった。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和5年1月25日、ハローワークが事業所を呼び出し確認したところ、<u>事業所は指摘された内容をすべて認め</u>、次のように主張した。 工場見学に来社した際の振る舞いから、面接を希望してくれた時は採用しようとほぼ決めていた。公正採用に関する意識が希薄だった。今回が社長にとって初めての面接選考だった。事前に口頭説明はしていたが、面接マニュアルを社長には渡しておらず、説明も不足していた。 面接終盤になり、社長自身が雑談という意識を持ってしまい、採用可否とは無関係で質問してしまった。大変申し訳ないとのこと。
	指導状況	今回の問題は家族構成や親の職業など、本人の適性・能力を判断するうえで必要のない質問をしたこと、またその質問を雑談との意識で代表者が発言したとなると、会社の信用に関わる重大な問題に発展する恐れもあると指摘。 採用と人権により代表者が行った質問は不適切な質問に該当すると説明、代表者を筆頭に熟読するよう手交した。 トップクラス研修はここ数年受講歴がなく、現況報告の提出もない。更に公正採用選考人権啓発推進員の報告が前任者のままとなっていることから、企業としての公正な採用選考への理解や危機意識が希薄だと思われる。 現況報告の提出、新任・基礎研修案内を手交。代表者はもとより、採用担当全員受講するよう案内した。
	事業所の対応	今後は、代表者も含め企業全体で公正な採用選考の考えを理解していただき、面接マニュアルについても社員間だけでなく、代表者も公正な採用選考の考えを共有化していきたいとのこと。 現況報告、推進員異動報告書については速やかに提出し、大阪府の研修も受講するとのこと。
生徒の状況等		今後、企業見学や面接試験の際には問題事象に関する質問には答えることが無いよう再度指導。生徒は反省していた。

合否	合

他校での事象	ー
備　考	ー

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）

<table>
<tr><td>1－10
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>他府県</td><td>求人媒体</td><td>ネット求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>建築物の設計監理（一戸建て・マンション・新築・リフォーム）</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td rowspan="4">他府県</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　　6人
就業場　　6人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>建築意匠設計</td><td>公正採用選考人権啓発推進員選任状況</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>1人</td><td>推進員新任・基礎研修受講状況</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和4年10月31日に行われた面接時に、事業所所長より「関西に来た理由は」との質問があり、本人は「結婚のため」と答えた。
続いて「夫は関西人か」との質問に「〇〇市出身です」と答えた。
その後「夫の職業」についての質問があり、生徒は答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時：家族の状況（家族の職業・学歴に関すること）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和4年11月16日、担当指導員が電話にて採用担当者及び所長に事実を確認。
面接時に、本人が提出した履歴書の経歴欄を確認しながら「夫は関西人ですか」「夫は建築系の仕事ですか」「何系の仕事ですか」と発言をした事実を認めた。
面接では、いつも聞いていることなので、このようなことが問題となるとは初めてですとのこと。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">指導待ち</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">指導待ち</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">指導待ち</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>質問があった際、公正採用に関する人権教育を受けていたこともあり、回答を避けようとしたができなかった。
事業所から謝罪及びHW等に協力する旨のEメールがあったと本人から報告があった。今後は、気持ちを切り替えて、次の就活に前向きに取り組んでいきたいと意欲を示した。</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">－</td></tr>
</table>

(3) 問題事象個票（令和４年７月から１２月末までに発生した事象）

② 技術専門校等啓発による啓発の案件（１件）

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－０２
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ハローワーク
求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>ビルメンテナンス等</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　　１，６６１人
就業場　　不明</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>ビル管理（技術職）</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>3人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和4年8月9日に事業所内で行われた面接時に、担当者から「採用選考の判断には用いないので、答えるか答えないかの判断は任せる。就業場所を検討する上で」との説明の後「最寄り駅は」との質問あった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時：生活・家庭環境（最寄り駅）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="3">令和4年8月下旬、事業所から内定の連絡があったが、生徒から9月5日に辞退の連絡を行った。9月7日、生徒から学校に内定辞退の報告を受け、影響がないと判断し、担当指導員から事業所担当者に電話で事実を確認した。
<u>事業所担当者は指摘された内容をすべて認め、</u>次のように主張した。
事前に「就業場所を検討（通勤圏内1時間以内：社内基準）するためであると趣旨説明を行い、併せて、返答は受験者に委ねるとの説明を行っており、質問には答えなくても採用上一切合否に関係のない旨を伝えている。他意はない。とのこと。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">公正な採用選考の主旨は理解した上で進めているつもりであるとのことだが、今後は就業場所の検討に際しては、今回のような「最寄り駅」の質問による確認ではなく、就業場所の範囲を具体的に伝え、求職者に就業の可否を選択してもらうなどの形で実施していただくように依頼した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">技術専門校での公正採用の取組みや公正採用の趣旨は理解している。
社内基準に沿って進めているものである。
依頼については、受け賜わる。とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>企業より事前に質問の趣旨や返答の有無が採用に影響はないとの説明があり、「最寄り駅は」の質問は自分にとっても就業場所の選択を行う上で、重要な要素であると考えており、回答する必要があると判断し具体的な駅名を回答した。
公正な採用選考に関する説明について、担任より公正な採用選考に関する取り組みと「最寄り駅」の質問に関して考えられる問題点などの説明を受けたが、理解はできない。と述べる。今後も自分にとって回答する必要があると判断したものについては答えるとのことであった。
企業ヒアリングの同意について「校の取組でやっていることに協力しており事実を報告しているのみである。事実確認が必要であるのであれば校で判断し行えばいい。私に迷惑が掛からないように校で責任をもって勝手にやってほしい。私は、校の取組で求められたのでアンケート（報告書）に記入している」と持論を述べた。</td><td>合否</td><td>辞退</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">―</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">―</td></tr>
</table>

(3) 問題事象個票（令和４年７月から１２月末までに発生した事象）

③ 生徒が対応を拒否した案件（７件）

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

<table>
<tr><td>３－０１
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td colspan="2">府内</td><td>求人媒体</td><td>校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概 要 等</td><td>事業内容</td><td colspan="2">受注生産型メーカー向けＦＡシステム・専用機の設計製作、一般部品加工</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　　３７人
就 業 場　　３７人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">機械加工</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求 人 数</td><td colspan="2">１人</td><td>推進員新任 基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td>学校から
の報告等</td><td colspan="5">令和4年7月12日に実施された面接時に、担当者から「今日どこから来たのか」「子どもはいらっしゃらない」と質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">面接時：生活・家庭環境等、家族状況（家族構成）</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="5">担当者から「今日どこから来たのか」「子供はいらっしゃらない？」と質問を受け、本人は特に問題ないと判断し、居住地について「〇〇（市）」です」、子どもは「いないです」と答えた。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主　張</td><td colspan="5">生徒は「一般的に聞かれる内容であると認識しており特に問題ないと判断し答えた。企業への聞き取りについては、合否への影響があるのではないかとの心配があるので事業所には連絡してほしくない」と、事実確認を拒否された。

担当指導員から公正採用の説明を改めて行い、事実確認を行うことで合否に影響が無いように対応することを伝えたところ「今すぐに確認されるのは拒否するが、選考に落ちた場合には事実確認を行っても良い」と申し出があった。

その後、生徒から「同社に内定を頂いた」と連絡を受けた。事業所への聞き取りは、「内定を頂いた企業に、面接の件で連絡がいくのが嫌なのでやめてほしい」と強く拒否した。このため、事業所への事実確認の承諾は得られていない。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="3">当初、生徒は居住地や家族構成のことを聞かれたことに問題意識を持っていなかったが、担当指導員が公正な採用選考の考え方を再度説明し、理解した。
なお、事業所に対する聞き取りについては、内定を得た企業に連絡が行くのが嫌だとして、事実確認はできていない。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="5">―</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

<table>
<tr><td>３－０２
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ネット求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>人材派遣</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　一人
就業場　一人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>技能工</td><td>公正採用選考人権啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td>1人</td><td>推進員新任・基礎研修受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td>学校からの報告等</td><td colspan="4">令和４年８月１日の面接時に、担当者が履歴書を見ながら「実家には、どなたがいますか。ご兄弟は」と質問があり、生徒は答えた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：家族状況（家族構成）</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="4">担当者から履歴書を見ながら「実家には、どなたがいますか。ご兄弟は」と質問を受け、生徒は両親と兄弟の有無を答えた。
本人は父親・母親のことを細かく聞かれたわけではないので、問題は無いと思っていた。</td></tr>
<tr><td>生徒の主張</td><td colspan="4">企業への事実確認については「特にその質問について問題はなく不快感もない。今後、２次面接があることから会社には言わないでほしい」と強い申し出があった。

担当指導員から公正採用の説明を改めて行い、企業への事実確認を行うことで合否に影響が無いように対応することを伝えたが、生徒は「合否に関わらず確認するのはやめてほしい」「自分が受けた面接のことで企業に連絡がいくこと自体が嫌なのでやめてほしい」と当校が企業へ連絡することを再度、頑なに拒否した。

後日、同社に内定が決まり、再度、生徒へ確認したが、事実確認を拒否する意志は変わらなかった。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="2">当初、生徒は家族のことを聞かれたことに問題意識を持っていなかったが、担当指導員からの公正な採用選考の考え方の説明により理解した。

企業に対する聞き取りについては、合否に影響が無いように対応することを伝えたものの理解が得られず、事実確認は実施できていない。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="4">―</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>3－０３
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ハローワーク
求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概 要 等</td><td>事業内容</td><td>コンベアーの製造・販売</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　　１２人
就 業 場　　１０人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>機械設計</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求 人 数</td><td>２人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td>学校から
の報告等</td><td colspan="4">令和4年9月9日に実施された面接時に、担当者から「結婚されていますか」と質問があった。
生徒は、質問内容は個人のことであり、公正採用の観点から答えないように指導されていたので困惑したが返答を控え、「入社後であれば、お話させていただきたい」と担当者へ伝えた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：家族状況（家族構成）</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="4">担当者から「結婚されていますか」との質問を受けたが、返答は控えた。
担当者は「家族の病気のことなどで把握したいため」という理由で質問をしたとのことであった。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主　張</td><td colspan="4">企業への事実確認については、「履歴書等の個人情報を提出しているので、会社から問い合わせが来るのではないかとの不安があるので、会社への指導はやめてください」と強い申し出があった。

その後、生徒から内定報告を受けたが、本人の意向により入社を辞退。

公正採用の説明を改めて行い、企業への事実確認を行うことで本人が不利益を被ることや企業から直接連絡が来たりすることがないことを伝え、事実確認の承諾について再度確認したが「今回の合否結果とは関係なく、確認するのはやめてほしい」と当校が企業へ連絡することを再度、頑なに拒否した。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="2">企業に対する聞き取りについて、指導員から面接後と内定後に公正採用の主旨の説明をして理解を求めたが、頑なに拒否されたことから事実確認はできていない。</td><td>合
否</td><td>辞退</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="4">―</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>３－０４
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ハローワーク
求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概 要 等</td><td>事業内容</td><td>土木・土工・建築・
建設技術コンサルタント等</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　　１２人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>一般事務員（工務事務）</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求 人 数</td><td>１人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td>学校から
の報告等</td><td colspan="3">令和4年8月31日に事業所内で行われた面接時に、社長から「家族構成、年齢、職業、老後の介護をどうするか」「支持政党に関すること」「会社までの交通手段」「タバコ・酒・ギャンブルの有無」「結婚観」「実家を出て一人暮らしをするか」「最寄り駅からの通勤手段」を確認する質問があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="3">面接時：家族状況（家族構成、その他）、思想等に関すること（支持政党、その他）
男女雇用機会均等に反すること</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="3">面接開始前にアンケートの記入を求められたが、質問内容が生徒の応募した職種と異なる内容（経理に関するもの）であった為、面接担当者に合っているかを確認したところ、社長から、履歴書に記載の経歴から「(以前) ○○市長の会計をしていたので大丈夫」と言われた。
その後の面接で履歴書を確認し「家族構成、年齢、職業、老後の介護をどうするか」の質問があり、生徒は答えた。
続いて、「○○市長は、どの政党を応援していたか」の質問があり生徒は「▼▼党以外を応援していた」と回答した。
社長から「当社は以前、□□党の議員と関係があった。現在は●●党の議員と関りがあり、社員を含め●●党を応援している。」との発言があり、生徒は入社すると自分も応援しないといけないのかと思ったとのこと。
「○○市△△団体協議会では、どんな仕事をしていたか」の質問があり、「生徒は○○市民の生涯学習の支援をしていた」と答えた。
生徒は以前の仕事で議員と関係していたため、前回の質問と同様、探りを入れられているように感じた。続いて、「結婚について」「実家を出て一人暮らしをするか」の質問があり、生徒は「結婚を考えた時期もある」と答えた。
一人暮らしについては、「現在は失業中なので実家にいるが可能性はある」と答えた。
（全員に聞いているとの前置あり）「タバコ・酒・ギャンブルの有無」「会社までの交通手段」の質問があり、生徒は「お酒はたしなむ程度に飲む」と最寄り駅からの通勤手段を答えた。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主　張</td><td colspan="3">生徒自身は「当該企業と関りを持ちたくないとの意向」が強く、事業所へのヒアリングは承諾しなかった。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td>過去に○○市長や議員と関係している仕事をしており、面接の中で探りを入れられていると感じた。
以前にもこのような経験があり面接が進むにつれて段々と怖くなった。
過去に身近な人が、敵対している政党の関係者から、嫌がらせ行為をされているのを見ており、これ以上関わりたくないと思った。とのこと。</td><td>合
否</td><td>否</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="3">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="3">―</td></tr>
</table>

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）

<table>
<tr><td>３－０５
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td colspan="2">府内</td><td>求人媒体</td><td>校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概 要 等</td><td>事業内容</td><td colspan="2">ビルメンテナンス等</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　１，８１５人
就業場所　５人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">設備管理技術者</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td>求 人 数</td><td colspan="2">１人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>×</td></tr>
<tr><td>学校から
の報告等</td><td colspan="5">令和4年8月10日に事業所内で行われた面接時にアンケート用紙の記載を求められ、健康状態（持病の有無、アレルギー等）、国籍、在留カードの有無、扶養家族の人数についての質問事項があった。
生徒は扶養人数と健康状態については記入し、国籍については空白で提出したところ、面接の中で担当者から「国籍は日本ですね」と質問があり「はい」と回答した。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">面接時：本籍・出身地に関すること
面接以外：会社独自の履歴書・ｴﾝﾄﾘｰｼｰﾄ（本籍・国籍、出身地）（健康状態）
（家族状況）</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="5">面接開始前にアンケートに記入するよう指示があり、記載を求められた。
アンケートには扶養人数、健康状態（持病の有無・アレルギーなど）、国籍の記入、在留カードの有無の項目があり、その後の面接の際に国籍を確認する質問がなされた。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主　張</td><td colspan="5">以前同じ業界（ビルメンテナンス業にて管理職経験あり）に勤めていたことがあり、アンケートの質問項目の情報は、一部の項目については企業が事前に把握しておく必要があるということは理解できたが「それにしても色々と書かすな」という印象を持った。
同時に、これだけの個人情報を書かすわりには、口頭あるいは文書による個人情報に関する取扱いの説明が無いことに違和感を覚えた。
企業に事実確認を行うための生徒の了解については、選考中であること、同じ業界で管理職として勤務していた経験もあることから、ある程度顔が業界内で知れている事もあり、不利益を被ることも考えられるので企業への事実確認は同意しない。との意向を示した。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="3">他のビル設備管理企業の内定があり、9月16日に当該企業に内定の辞退を申し入れたと報告があったため、あらためて、当該企業に事実確認を行うことについて説明を行ったが、同意を得ることはできなかった。</td><td>合
否</td><td>辞退</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="5">―</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

<table>
<tr><td>３－０６
(R4年度発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>校求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概 要 等</td><td>事業内容</td><td>ビルメンテナンス等</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　１０，２７８人
就業場所　　２～８人</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>設備員</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求 人 数</td><td>３人</td><td>推進員新任・基礎研修
受講状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>学校から
の報告等</td><td colspan="4">令和4年8月9日に事業所内で行われた面接時に担当者から家族構成、既婚又は未婚、一人暮らしか、自宅からの最寄り駅についての質問があった。
また「会社としては聞いておきたいことがある」と前置きの後に、保険証保健証の作成上という理由で、扶養状況について聞かれた。
生徒は答えに窮し「公正採用上、校から答える必要はないといわれているが、父親と同居しています」と答えた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：家族状況（家族構成）、生活・家庭環境</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="4">担当者から「手当の確認をするために」と前置きがあり最寄り駅と家族構成の質問がなされた。
同席していた他の担当者から「あっ」という発言に続き「入社時に必要になるから教えてほしい」とのことであった。既に公正な採用選考に反する可能性があることは理解している様子であった。
また、面接の終盤には「会社として聞いておきたいことがある。」と前置きの後に、「保険証を作成のため差しさわりなければ扶養状況について教えてほしい」と質問があった。
生徒は「公正採用上、校から答える必要はないといわれているが、父親と同居しています」と回答した。面接担当者は気が付いた様子で「すいません」と謝罪した。
その後は特に深入りをした質問などはなかった。とのこと。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主　張</td><td colspan="4">事前に「内定を前提として現場見学をしたうえで、正式に入社するか判断してほしい」と面接官より伝えられたため、生徒本人も入社の意思があると伝えた。
その後に、家族構成などの質問があった。
また、質問の前に主旨説明があり、他意はなかったと思っており、また、他の人も受験しているので事実確認はやめてほしいとのことであった。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="2">公正採用の内容にもなるとは思ったが企業に聞かれたので答えてしまった。
今後は聞かれても答えないようにする。まだ正式には入社が決まっていないし、公正な採用選考に反する質問内容にもなるかもしれないとは思ったが、「事前に入社の際に必要になる」との説明があったため、仕方ないと思って答えてしまった。
今後ははっきりと状況を確認し、選考中なのか内定なのか聞いてからしっかりと対応したいとの返答があった。</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="4">―</td></tr>
</table>

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 (R4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	広告物の制作、印刷、 ダイレクトメールの発送など	企業人権協加入状況 （加入基準なし）	×
	従業員数	企業全体　３７４人 就 業 場　１５人	C-STEP加入状況 （加入基準なし）	×
	求人職種	事務全般	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	生徒が応募を希望する事業所の求人票の特記事項欄に「障がいの状況（障がい者手帳の種類及び等級。または診断名）を可能な範囲で応募書類にご記入ください。」との記載があった。			
違反事象	面接以外：その他（障がい者手帳の種類および等級、診断名の記入）			
概　　要	求人票の特記事項欄に「障がい者手帳の種類および等級」または「診断名」を応募書類に記入するように求める記載があった。 そのため、令和４年９月23日に生徒に対して、本人の適性・能力のみを合否の判断基準とする公正な採用選考の観点から、求人票の特記事項欄に記載を求められている内容は就職差別につながるおそれがあることを指導した。 併せて、応募書類には以上の事柄は未記入で提出するようにと指導した。 生徒は公正採用の主旨を理解しており、未記入での応募に同意を得られた。 ただし「事業所への改善依頼や啓発は、選考が終わるまで待ってほしい。」とのことだった。			
生徒の 主　張	令和4年11月30日、応募企業から内定の連絡をもらったため、改めて生徒に事実確認の承諾の意向を確認したところ、生徒は「契約社員での採用であるため、今後、正社員登用となる際に支障が出ては困る」との理由から、事業所への啓発をすることには同意は出来ないとのことであった。			
生徒の 状況等	「障がい者手帳の種類」「手帳の等級」「診断名」などを応募書類に記入することは公正採用の観点から、就職差別につながる恐れがあるのは理解しているが、就職した今後のことを踏まえ、気持ちを分かって欲しいとのことであった。		合 否	合
他校での事象	―			
備　　考	障がいの科目			

職業能力開発専門委員会での委員意見を踏まえた事務局の対応について

令和４年９月26日に行われた標記の会議で、委員から出された意見を踏まえ、以下のように事務局で対応を検討・実施しておりますのでご報告いたします。

１　各専門委員会での集計表様式の違いについて

【専門委員会での意見】（資料：６ページ）
中・高・他府県関係専門委員会の資料で、20ページに記載のある「採用選考問題事象項目別一覧」と49ページ「他府県生徒からの問題事象報告件数」の項目で形式が異なっており、職業能力開発専門委員会の資料で、60ページに記載のある「採用選考問題事象項目別一覧」とも違いがある。
略）
それぞれの項目に歴史があると思うが、詳しくしていこうと分類が細分化されているように思える。これまでの経年の比較はできなくなるが、どこかの機会で形式を合わせることや、不足している項目を入れるなどの議論ができればと日頃から思っている。

【対応】
現在、各専門委員会で、学生やキャリアセンターから情報を収集している様式には、以下のような種類がある（実物は次ページ以降のとおり）。

(1) 大学等専門委員会
①就職差別等に係る募集要項等チェックシート（大学等就職担当者用）
②就職差別等についての報告書（学生用）
③就職差別についての報告書（学生用）＜転記表＞

(2) 中学校・高等学校・他府県専門委員会
・就職受験報告書
※他府県学生については、自治体ごとに様式を定めています。

(3) 職業能力開発専門委員会
・就職受験・応募前活動報告書

今後は、それぞれの事務局担当で連携し、集計表様式の変更などの調整が可能かどうか、事務的な打ち合わせを進める。

以上

就職差別等に係る募集要項等チェックシート

【大学等就職担当者用】

〔大学等名〕	〔所在地〕	〔電話〕	〔Fax〕

〔履歴書等のチェック〕

◎大学等から指定した履歴書でなく、会社・団体（官公庁含む）が作成した履歴書の提出を求めているか。
□はい □いいえ

◎大学等から指定した履歴書提出に加え、会社・団体（官公庁含む）独自の類似書類（エントリーシート、プロフィール紹介、身上書等）の提出を求めているか。 □はい □いいえ

＜「はい」の場合の記載項目のチェック＞

□本籍・出身地 □家族構成 □家族の職業 □家族の収入 □家族・世帯の資産状況 □住居状況
□自宅附近の略図 □身体状況（但し、合理的理由ある場合は除く） □宗教 □支持政党
□労働組合 □尊敬する人物 □その他、「厚生労働省履歴書様式」にない項目（ ）

〔応募関係書類のチェック〕

◎戸籍謄（抄）本の提出を求めているか。 □はい □いいえ

◎健康診断書の提出を求めているか。（但し、職務との関係で合理的理由のある場合は除く）
□はい □いいえ

◎家庭環境等（「私の生い立ち」「私の家庭」等）や思想・信条（「仕事と家庭」「社会問題」等）に係るテーマで作文の提出を求めているか。 □はい □いいえ

〔男女雇用機会均等に係る募集要項チェック〕

◎「男性（女性）のみ」となっているか。（職種ごとの場合も含む） □はい □いいえ
◎男女別の採用人数が設定されているか。 □はい □いいえ
◎男女のいずれか一方のみに「自宅通勤者に限る」等の制限条件があるか。 □はい □いいえ
◎性を特定するような表現があるか。（看護婦、保母、等） □はい □いいえ
◎男女どちらかを採用対象とする表現があるか。（男性歓迎、女性向の仕事、等） □はい □いいえ
◎会社説明会が男女別々に行われているか。（時期、場所等） □はい □いいえ
◎採用試験について、男女で異なっているか。（実施方法、時期等） □はい □いいえ
◎応募方法が男女で異なっているか。（応募先、申込み方法、提出書類、等） □はい □いいえ

〔その他、問題があると思われる事項〕

改善要請等記録欄	【会社・団体（官公庁含む）名】	【求人受付日】
【所在地】	【採用窓口】 氏名 ㊞	
＊本社等、採用責任セクションが上記所在地と異なる場合 【所在地】	【人事担当】 氏名 ㊞	
【改善要請の記録】		
【改善要請結果】		

就職差別等についての報告書

【学生用】

★この「報告書」は、学生の皆さんが就職活動の際に就職差別または就職差別につながると思われる事柄があれば、報告していただくものです。
★就職活動の際に就職差別または就職差別につながると思われることがあれば記入し、就職担当に提出してください。なお、記入にあたっては、別紙《「就職差別等についての報告書【学生用】」についての説明と記入上の注意》をよく読んで記入してください。

受験した会社・団体（官公庁含む）名	採用業務担当課・者名
所在地	TEL

□応募時期（　　）月　□面接等、選考日（　　）月　□採用内定の有無（有り・無し・未定）

〔報告する事柄は、いつの時点のことですか？〕

□応募段階　□面接・受験等選考段階　□受験後～内定前　□内定後　□その他（　　）

求人応募に関すること

〔受験した会社・団体（官公庁含む）の求人情報は、どこからですか？〕

□大学の紹介　□教員の紹介　□就職情報誌等　□求人企業のインターネット募集
□職業安定所（ハローワーク）等行政機関　□知人等の紹介　□家族・親戚等の紹介
□その他
（　　）

〔応募書類の内、履歴書の提出について、次に該当することがありましたか？〕　【注 1)参照】

□大学等から指定された履歴書ではなく、会社独自の履歴書を求められた。
□大学等から指定された履歴書のほかに、会社独自のエントリーシート、アンケート等の書類を求められた。

〔会社・団体（官公庁含む）独自の履歴書・エントリーシート、アンケート等で記載のあった質問項目〕

□本籍地　□自宅付近の略図　□家族構成　□家族の収入等の状況　□家族の職業・学歴等　□宗教
□支持政党　□尊敬する人物　□購読新聞
□その他、問題があると思われる項目（　　）

〔応募書類の内、履歴書以外で次に該当する書類の提出を求められましたか？〕　【注 2)参照】

□戸籍謄(抄)本の提出を求められた。[□内定前　□内定後]　□健康診断書の提出を求められた。
□その他、問題あると思われる書類の提出を求められた。（　　）

〔男女雇用機会均等の観点から、次の問題となる事柄がありましたか？〕　【注 3)参照】

□女性と男性と異なった募集要件になっている。
□求人の情報提供が女性と男性で異なっている。

〔女性と男性と異なっている事柄の内容〕

□「男性のみ（または女性のみ）」の募集　□採用人数
□採用職種（例：男性「総合職」⇔女性「一般職」）　□年齢制限
□性別による異なった制限条件（例；自宅通勤者限定、婚姻の有無）
□会社案内等の資料　□男女別々の会社説明会　□その他（　　）

採用選考に関すること

〔面接の際に、次の問題のある質問がありましたか？〕 【注 4)参照】
□能力・適性等と関係のない個人情報に係る質問があった。
□男女雇用機会均等の観点から問題のある質問、また面接方法等があった。

〔能力・適性等と関係のない個人情報に係る質問内容〕
□本籍・出生地に関すること □住宅状況に関すること □生活環境・家庭環境等に関すること
□家族に関すること
〔□家族構成 □家族の職業 □家族の収入・資産 □その他（ ）〕
□思想に関すること
〔□支持政党 □尊敬する人物 □購読新聞・愛読書等 □その他（ ）〕
□その他、問題あると思われる質問内容（ ）
〔男女雇用機会均等の観点から問題のある質問、また面接方法等の内容〕
□結婚・出産後も働くことの意志や恋人・結婚予定の有無を質問（男性への質問も含む）
□女性または男性のどちらかについてのみ残業、休日出勤、転勤等の可否を質問
□女性または男性どちらかの採用は消極的かのような質問、発言
□セクシュアルハラスメントと思われる発言・質問（男性への質問も含む）
□女性と男性と面接回数が異なる □集団面接で男性または女性だけに質問された
□男女別の集団面接 □その他、問題のある質問、また面接方法等（ ）

〔あなたが知らないうちに、あなたの身辺で身元調査が行われましたか？〕 【注 5)参照】
□居住する近隣付近に問い合わせるなど、身元調査が行われた。

〔調査方法：□近隣付近への訪問 □近隣付近への電話 □その他（ ）〕
〔調査内容；□素行等 □居住地域の状況 □思想・信条につながるような事柄〕
□その他、身元調査の状況について、できるだけ詳しく書いてください。
［ ］

〔健康診断に関して、次に該当することがありましたか？〕 【注 6)参照】
□必要とする理由の説明なく、一律的に健康診断をされた。
〔□一般的な健康診断 □血液検査 □医師による問診 □その他（ ）〕

〔その他、就職差別または就職差別につながると思われることがあれば記入してください。〕

〔あなたの氏名等を記入してください。〕

［大学等名 学部］ ［学籍番号 氏名］

［連絡先；〔在学中〕 〔卒業後〕］

＊この「報告者名等」欄は、大学等が再度、報告者から詳しく事実関係等を聴取する際に、その連絡先として記載していただくものです。

＊大学等や行政から受験した会社・団体（官公庁含む）に対し改善措置を求める場合は、報告者の氏名は匿名にするなど、本人が不利とならないよう、配慮して対応します。

「就職差別等についての報告書【学生用】」事実確認マニュアルシート

求人応募に関すること	〔応募書類の内、履歴書の提出について、次に該当することがありましたか？〕 □大学等から指定された履歴書ではなく、会社独自の履歴書を求められた。 □大学等から指定された履歴書のほかに、会社独自のエントリーシート、アンケート等の書類を求められた。
	＜いつの時点で求められたのか＞ □応募時の必要書類に含まれていた。 □インターネットなどの会社資料請求時 □会社説明会等 □その他（ ） ＜できるだけ現物書類（データ）を入手すること＞
	〔応募書類の内、履歴書以外で次に該当する書類の提出を求められましたか？〕 □戸籍謄(抄)本の提出を求められた。[□内定前 □内定後] □健康診断書の提出を求められた。 □その他、問題あると思われる書類の提出を求められた。（ ）
	＜できるだけ提出を求める旨が記載された募集要項等を入手すること＞
	〔男女雇用機会均等の観点から、次の問題となる事柄がありましたか？〕 □女性と男性と異なった募集要件になっている。 □求人の情報提供が女性と男性で異なっている。
	＜できるだけ違反事項が記載された募集要項等を入手すること＞
採用選考に関すること	〔面接の際に、次の問題のある質問がありましたか？〕 □能力・適性等と関係のない個人情報に係る質問があった。 □男女雇用機会均等の観点から問題のある質問、また面接方法等があった。
	＜できるだけ具体的に面接時の状況を把握すること＞ □日時・場所（ ／ ） □面接の方法〔□集団面接 □個人面接 □その他（ ）〕 □面接担当者の人数（ 人） □会話の状況（ ）
	〔あなたが知らないうちに、あなたの身辺で身元調査が行われましたか？〕 □居住する近隣付近に問い合わせるなど、身元調査が行われた。
	＜「身元調査」の概念（説明資料P.15⑧参照）に該当するか＞ ＜いつの時点か＞ □採用内定前 □採用内定後 □その他（ ）〕
	〔健康診断に関して、次に該当することがありましたか？〕 □必要とする理由の説明なく、一律的に健康診断をされた。 〔□一般的な健康診断 □血液検査 □医師による問診 □その他（ ）〕
	＜必要理由の説明はあったか＞ □説明なし □説明はあったが合理的とはいえない（説明内容 ） ＜いつの時点か＞ □面接時 □面接時以外の選考日 □別途の指定日 □その他（ ） ＜関係証拠書類があれば入手＞

「就職差別等についての報告書【学生用】」＜転記票＞

NO,

〔大学等名〕	〔所在地〕	〔電話〕	〔Fax〕

〔記入担当者役職　　氏名　　〕

〔会社・団体名〕	〔所在地〕	〔採用業務担当課・者名〕	〔電話〕
応募時期（　　）月　選考時期（　　）月	採用内定の有無（□有り　□無し　□未定）		

問題事象の時期；□応募段階　□面接等選考段階　□受験後～内定前　□内定後　□その他（　　）

〔求人情報先〕□大学先　□教員紹介　□就職情報誌等　□インターネット　□職業安定所等　□知人等紹介　□家族等紹介　□その他（　　）

□会社独自の履歴書 □エントリーシート等	□本籍地　□自宅付近の略図　□家族構成　□家族の収入状況等　□家族の職業等　□宗教　□支持政党　□尊敬する人物 □購読新聞　□その他（　　）
〔履歴書以外の提出書類〕	□戸籍謄（抄）本（□内定前　□内定後）　□健康診断書　□その他（　　）
□女性・男性で異なった募集要件 □女性・男性で異なった情報提供	□男性（女性）のみ募集　□採用人数　□男性（女性）限定の採用職種　□年齢制限　□性別による異なった制限条件 □会社案内等の資料　□男女別会社説明会　□その他（　　）

面接	個人情報	□本籍・出生地　□住宅状況　□生活・家庭環境等　□家族状況[□構成　□職業　□収入・資産　□その他（　　）] □思想[□支持政党　□尊敬する人物　□購読新聞・愛読書等　□その他（　　）]　□その他（　　）
	均等関係	□結婚・出産後の就労意思、結婚予定　□残業等の可否　□女性または男性採用に消極的発言　□セクハラ発言　□面接回数　□男女別集団面接 □集団面接ー男性または女性だけに質問　□その他の問題質問・面接等（　　）
身元調査	[調査方法：□近隣付近へ訪問　□近隣付近へ電話　□その他（　　）]　[調査内容：□素行等　□居住地域状況　思想・信条等]	
	〔詳細状況〕	

□一律的な健康診断の実施	□一般的な健康診断　□血液検査　□医師による問診　□その他（　　）
〔その他、問題事象〕	
〔大学等の改善措置状況〕	※大阪府・大阪労働局への改善要請を依頼しない場合はその理由を記入してください [大阪府・大阪労働局への改善要請等：□依頼する　□依頼しない]

(様式 SJ1)

No.

(令和　　年　　月　　日記入)

令和　4　年度 就職受験報告書

受験者	科 年　組　番	名前		性別	
受験事業所名					
	【産業分類番号】		【求人票確認職安名】		

受験日	1. 面接試験	月　日	4. 色覚検査	月　日	
	2. 筆記試験	月　日	5. 健康診断	月　日	
	3. 適性検査	月　日			

身元調査 提出後の身元調査も必ず申告する	実施日	月　日			
	調査方法	1. 訪問	2. 電話	3. その他	(　　)
	調査員所属	1. 事業所	2. 調査機関	3. その他	(　　)
	調査先	1. 自宅	2. 学校	3. 近隣	4. その他 (　　)
	調査内容	(　　)			

該当する記号に○をつけ、必要事項を簡潔に記入してください。

受験内容	面接試験 1. 個人面接　2. 集団面接　3. その他　(　　) 筆記試験 1. 一般常識　2. 国語　3. 社会　4. 数学　5. 理科　6. 英語 7. 専門科目　(　　) 8. その他　(　　) 作文 1. 題名　(　　) 適性検査 1. クレペリン　2. 知能検査　3. 性格検査　4. 職業適性 5. その他　(　　) 色覚検査 または 健康診断 1. 色覚検査　2. 問診　3. X線検査　4. 尿検査　5. 心電図 6. 血液検査　(　　cc 採血)　7. その他　(　　) ※目的を説明されましたか？　有 ・ 無　→目的とは？　(　　) その他 1. その他　(　　)

【裏　面】

就職用応募書類以外の書類への記入および提出	事業所所定の用紙による書類　(交通費支給に関する書類 および 健康診断票は除く) 1. 面接時の事前質問用紙　2. 志願書　3. 居住調書(最寄りの地図を含む) 4. 家族調書　5. その他 (　　) その他 1. 戸籍謄(抄)本　2. その他 (　　)

引き続き面接試験で質問された項目の内容を簡潔に記入してください。

質問項目	質問内容
1 思想に関して	
2 生活信条に関して	
3 宗教について	
4 支持政党	
5 尊敬する人物	
6 本籍・国籍・出生地	
7 住居とその環境	
8 家族の収入	
9 家族の学歴・職業	
10 家族の関係	
11 保護者について	
12 家庭の環境	
13 生い立ち	
14 男女雇用機会均等に関して	
15 過去の病気・入院経歴	
16 学校外の加入団体	
17 健康状態	
18 趣味	
19 愛読書	
20 志望動機	
21 希望職種	
22 部・クラブ活動	
23 友人関係	
24 アルバイトの経験	
25 教科内容	
26 応募前職場見学について	
27	
その他 ・性別で異なる取扱い ・受験時の印象 ・感想　など	

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

平成29年10月 1日改正

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）
	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）

質問等項目	質問の有無	質問等の内容 （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。		

【関連資料３】

1　大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数の推移（H27～R1、R2 年度上期）

令和元年度　学生から：8事業所（14件）、令和２年上期　学生から：2事業所（10件）

		H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	R1年度	R2年度上期
問題のある募集要領等（就職担当者から）	小計①～④	0	0	0	0	0	0
	①本籍・出生地に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	②家族状況に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	③戸籍謄(抄)本等（住民票等）の提出	0	0	0	0	0	0
	④男女雇用機会均等に反する募集要件等	0	0	0	0	0	0
	⑤その他（小計）	2	0	0	0	0	0
	・中学校等からの学歴記載	1	0	0	0	0	0
	・帰省先の記載	0	0	0	0	0	0
	・健康診断書の提出、健康状態等の質問	1	0	0	0	0	0
	・最寄の交通機関・駅名	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	0	0	0	0
	合計	2	0	0	0	0	0
問題のある募集要領等（学生から）面接以外	①身元調査	0	0	0	0	0	0
	②戸籍謄(抄)本等（住民票等）の提出	1	0	0	0	0	0
	③会社独自の履歴書・ｴﾝﾄﾘｰｼｰﾄ等（計）	15	0	1	0	2	0
	＊（ ）内は、報告のあった実件数	(4)	(0)	(1)	(0)	(1)	(0)
	・本籍・出身地に関すること	2	0	0	0	0	0
	・家族状況に関すること	9	0	1	0	1	0
	・思想・信条、宗教に関すること	0	0	0	0	0	0
	・その他	4	0	0	0	1	0
	④男女雇用機会均等に反すること	0	0	1	0	0	0
	⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	1	3	4	0	0	0
	合計	17	3	6	0	2	0
面接時に問題のある質問等（学生から）	①本籍・出身地に関すること	1	1	0	0	0	0
	②住居状況に関すること	0	1	2	0	0	0
	③生活・家庭環境等に関すること	1	0	3	0	0	1
	④家族状況に関すること（小計）	19	17	21	2	9	5
	・家族の構成に関すること	7	7	9	2	3	2
	・家族の職業・学歴に関すること	8	7	7	0	6	2
	・家族の収入・資産に関すること	1	2	2	0	0	0
	・その他	3	1	3	0	0	1
	⑤思想等に関すること（小計）	0	0	1	1	1	1
	・支持政党に関すること	0	0	0	0	0	0
	・尊敬する人物に関すること	0	0	0	0	0	1
	・購買新聞・愛読書に関すること	0	0	1	0	1	0
	・その他	0	0	0	1	0	0
	⑥男女雇用機会均等に反すること	1	2	4	1	2	1
	⑦面接―上記以外の問題ある質問等	4	5	4	2	0	2
	合計	26	26	35	6	12	10
	＊（ ）内は、報告のあった実件数	(8)	(9)	(14)	(4)	(8)	(2)
総合計		45	29	41	6	14	10

2 就職担当者からの募集要項等に関わる問題事象への対応

＊（ ）内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係　令和元年は上期

内容項目		件数	(労働局)行政指導等	(大阪府)改善要請等	(大学等)改善要請等
本籍地・出身地に関すること	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
家族状況に関すること	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
その他	27年度	2 (他 2 官 0)	2	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
その他（内訳）	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
中学校等からの学歴記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
帰省先の記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
健康診断書の提出、健康状態等の質問		0 (他 0 官 0)	0	0	0
最寄の交通機関・駅名		0 (他 0 官 0)	0	0	0
その他		0 (他 0 官 0)	0	0	0
その他（内訳）	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
中学校等からの学歴記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
帰省先の記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
健康診断書の提出、健康状態等の質問		0 (他 0 官 0)	0	0	0
最寄の交通機関・駅名		0 (他 0 官 0)	0	0	0
その他		0 (他 0 官 0)	0	0	0
計	27年度	2 (他 2 官 0)	2	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0

3　学生からの報告による問題事象への対応

＊（　）内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係　令和元年は上期

内容項目		件数	(労働局)行政指導等	(大阪府)改善要請等	(大学等)改善要請等	企業名等不明により対応不可
身元調査	27年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	28年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	29年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	30年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	1年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	2年度上期	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	27年度	2（他 2 官 0）	1	1	0	0
	28年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	29年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	30年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	1年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	2年度上期	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
会社独自の履歴書・エントリーシート等	27年度	15（他 8 官 0）	15	0	0	0
	28年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	29年度	1（他 1 官 0）	1	0	0	0
	30年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	1年度	2（他 0 官 0）	2	0	0	0
	2年度上期	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	27年度	1（他 1 官 1）	1	0	0	0
	28年度	2（他 1 官 0）	2	0	0	0
	29年度	5（他 3 官 0）	5	0	0	0
	30年度	2（他 1 官 1）	1	0	0	1
	1年度	2（他 0 官 0）	2	0	0	0
	2年度上期	1（他 0 官 0）	1	0	0	0
その他（不適切な健康診断・作文等）	27年度	25（他 9 官 2）	25	0	0	0
	28年度	27（他 18 官 0）	27	0	0	0
	29年度	35（他 24 官 0）	35	0	0	0
	30年度	4（他 1 官 0）	0	0	3	1
	1年度	10（他 1 官 0）	5	0	3	2
	2年度上期	9（他 2 官 0）	9	0	0	0
計	27年度	43（他 20 官 3）	42	1	0	0
	28年度	29（他 19 官 0）	29	0	0	0
	29年度	41（他 28 官 0）	41	0	0	0
	30年度	6（他 2 官 1）	1	0	3	2
	1年度	14（他 1 官 0）	9	0	3	2
	2年度上期	10（他 2 官 0）	10	0	0	0

令和４年３月22日
大阪府教育庁市町村教育室小中学校課

令和２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３年度公正採用に関する取組み

１　就職等受験報告書（令和３年３月卒業者）の取組み

（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	１３０校	１３０校	１３０校
堺　市	４３校	４３校	４３校
大阪府内	２８５校	２８５校	２８５校
計	４５８校	４５８校	４５８校

（２）記載事例数

	合計	大阪市	堺　市	大阪府内
事例数	３校	０校	０校	３校

２　令和３年度新規中学校卒業者で就職希望者等を対象とした公正採用に関する取組み

日　付	内　容
令和３年 ３月22日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料55集」を、市町村教育委員会を通じ全小中学校へ配付。「働くときのルールを知ろう～あなたを守る労働法～」（P.59）等、公正採用に関する内容を記載。
令和３年 ４月21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 （各市町村進路指導担当指導主事対象） ※コロナウイルス感染症拡大防止の観点によりオンライン会議で開催 「キャリア教育・進路指導の推進及び『進路指導のための資料第55集』の活用について」ほか
令和３年 ５月25日	大阪府商工労働部雇用推進室作成の「公正な採用選考のために」を、市町村教育委員会を通じ全中学校へ配付。
令和３年 ７月６日	中学校進路指導担当者連絡会の実施（中学校進路指導主事対象） 「すべての生徒の進路を支援していくために」（講師：府教育庁指導主事）ほか
令和３年 10月19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 （各市町村進路指導担当指導主事対象） 中学校卒業生の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。「職業相談票」「採用と人権」等の周知ほか。
令和３年 10月22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13項目」を、市町村教育委員会を通じ全中学校へ配付。
令和３年 12月３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通知。（回収期限は３月31日）
令和３年 12月14日	中学校卒業予定者の採用選考開始日について、市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和４年４月	就職等受験報告書（全中学校分）のとりまとめ及び検証。

３　中学校卒業者の就職者数（就職のみした者）

年　度	卒業者数	就職者数
平成28年度（平成29年３月卒業）	７４,０５１人	２６９人（０．３６%）
平成29年度（平成30年３月卒業）	７１,９２９人	２３５人（０．３３%）
平成30年度（平成31年３月卒業）	６９,９１３人	２１７人（０．３１%）
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　採用選考問題事象項目別一覧(第1・2次分)　R04.2.21現在　　選考問題事象

	問題報告件数	問題報告事業所数	府外	府内	社用紙	戸籍謄本・抄本	色覚検査	健康診断	作文	身元調査	採用選考面接時の違反項目																その他
											思想	生活信条	宗教	支持政党	尊敬する人物	本籍・国籍・出生地	住居とその環境	家族の収入	家族の学歴・職業	家族の関係	保護者について	家庭の環境	生い立ち	男女雇用機会均等法関連	過去の病気・入院経歴	その他	
1次分	32	30	8	22							3	1	0	0	3	1	5	1	2	6	2	2	0	0	3	4	10
2次分	2	2	1	1																							2
3次分																											
合計	34	32	9	23							3	1	0	0	3	1	5	1	2	6	2	2	0	0	3	4	12

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

他府県生徒からの問題事象報告件数

令和4年3月卒業者【上期】 4件：3事業所

令和4年2月7日現在

	問題報告件数	問題報告事業所数	面接以外の問題事象									面接時の問題事象															その他
			①身元調査	②戸籍謄（抄）本等（住民票等）の提出	③会社独自の履歴書・エントリーシート等【計】	●本籍・出身地に関すること	●家族状況に関すること	●思想・信条、宗教に関すること	●その他	④男女雇用機会均等に反すること	⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	面接以外の問題事象【計①～⑤】	①本籍・出身地に関すること	②住宅状況に関すること	③生活・家庭環境等に関すること	④家族状況に関すること【小計】	●家族の構成に関すること	●家族の職業・学歴に関すること	●家族の収入・資産に関すること	●その他	⑤思想等に関すること【小計】	●支持政党に関すること	●尊敬する人物に関すること	●購読新聞・愛読書に関すること	●その他	⑥男女雇用機会均等に反すること	⑦面接－左記以外の問題ある質問等	面接時の問題事象【計①～⑦】	
4年3月卒 上期	4	3													1	3	1	1		1						4		
3年3月卒 下期	5	3													1	2	1	1			1			1		1	5	
3年3月卒 上期	5	3												1		1	1				0					3	5	
合計	10	6												1	1	3	2	1			1			1		4	10	
R2合計	18	10									1	1	1	1		8	5	2		1	5		3	2		3	18	
R1合計	17	13											1	3	1	4	4				5		1	3		3	17	
H30合計	27	16		1							1	2	3	1	1	12	7	1	1	3	2		1	1		6	25	
H29合計	16	10											1	1	1	9	6	2		1	2		1	1		2	16	

（3）問題事象報告件数等

✦令和２年度 入校・修了・就職状況等一覧

	定員	入校者	中退者	うち就職者	修了者	就職者	就職率	校求人 案件数	校求人 事業所数
一般科目	740人	462人	107人	80人	338人	303人	92.5%	682件	487件
障がい科目(一般校・障害者校)	175人	159人	30人	18人	119人	85人	75.2%	－	－
障がい科目（特別委託校）	136人	127人	13人	2人	114人	92人	81.0%	－	－
計	1051人	748人	150人	100人	571人	480人	87.0%	682件	487件

✦採用選考問題事象項目別一覧

令和4年2月16日現在

| | 問題報告件数 | 問題報告事業所数 | 面接以外の問題事象 | | | | | | | | | | | 面接時の問題事象 | | | | | | | | | | |

「ＳＮＳ調査（裏アカウント調査）」に関する大阪府の取組みについて

1. 令和４年度公正採用・雇用促進会議（親会議）での主な意見　※本件の情報共有は職能委員会より

○ SNS調査（裏アカウント調査）を行った調査会社や依頼した会社の行為が法令違反にあたるのか整理が必要ではないか。
○ 家の周辺での聞き込みは身元調査にあたり、明らかに駄目ということを、国の Q&A 等で明確に示す必要ではないか。
⇒「SNS調査（裏アカウント調査）」を入口に、出生地や親の職業などの把握につながる可能性が高く、基本的には好ましくないが、調査自体が明らかに違法、不正というのは難しい。

○ 調査会社を利用する企業に、問題点をどのように啓発していくかが課題と認識。情報の収集と整理を進めるとともに、効果的な啓発手法なども検討いただきたい。

○ SNS調査（裏アカウント調査）の問題点を整理し、社会人や大学生等への啓発が必要ではないか。

2. 取組み

（1）各専門委員会において問題意識の共有及び意見交換

令和４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（令和５年３月１日）

・ 本会委員より、親会議において「SNS調査（裏アカウント調査）」に関して情報共有したことが報告された。

令和４年度公正採用・雇用促進会議　大学等専門委員会（令和５年３月２日）

・ 事務局（労働環境課）より、「SNS調査（裏アカウント調査）」について大学等専門委員会で情報共有を実施。
・ 本会委員より、「SNS調査（裏アカウント調査）」の実情は不明であるが、公正な採用選考という観点から本件は留意すべき事項であり、引き続き情報収集が必要であるとのご意見あり。

令和４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（令和５年３月23日）

・ 事務局（高等学校課）より、「SNS調査（裏アカウント調査）」について中高他府県専門委員会で情報共有を実施。
・ 事務局（小中学校課・高等学校課）より、中学校・高等学校では本件に関する相談がないことを報告。

（2）啓発・注意喚起

啓発

・ 大阪府内大学等就職問題連絡協議会（大就連）において、「SNS調査（裏アカウント調査）」等の要請・啓発に関する担当幹事校を令和５年度に新設（令和５年６月28日議決）【労働環境課】

・ 大就連加盟校が作成・配布する『大学生向けリーフレット』において、大学生等に向けた「SNS調査（裏アカウント調査）」に関する啓発実施（予定）【労働環境課】

・ 令和5年度就職用統一応募書類の趣旨徹底等に関する説明会（令和５年７月４日実施）【高等学校課】
（府内高等学校等の進路指導担当者が出席する上記説明会で、一般就職活動にて「ＳＮＳ調査（裏アカウント調査）」が行われている事象があることから、高校生の就職活動時にも同様の事案が起こりうる可能性があることを周知。また生徒に対して日頃からの SNS 等の利用について引き続き指導する必要性があることを周知した。）

要請

・ 大就連が、経済団体あてに発出する公正採用に関する要請文書（例年 11 月）に、「SNS調査（裏アカウント調査）問題」を追記（予定）【労働環境課】

研修等

・ 大就連総会・研修会（令和 5 年 6 月 28 日）の開催【労働環境課】

・ 研修会において「SNS調査（裏アカウント調査）について」アンケートを実施

別紙参照（速報）

【研修内容】

講師：（一社おおさか人材雇用開発人権センター（C-step）常務理事／
公正採用・雇用促進会議委員 中谷 佳稔 氏

内容：公正採用選考とSNS（裏アカウント）調査

3. 国家要望（大阪府商工労働部）

【要望】採用選考におけるいわゆる「SNS 調査」への対応について　　【厚生労働省・文部科学省（本省）あて】

採用選考における、いわゆる「SNS 調査」について、以下の対策を講じられたい。

（１）採用選考におけるＳＮＳ調査については、就職差別につながることが懸念されることから、その実態把握に努めるとともに、問題事象を把握した場合には、適切に対応すること。

（２）求職者の個人情報の収集や第三者提供に係る同意の取り方などを定めたガイドラインを作成するとともに、ＳＮＳ調査における禁止事項等については法令等で定めること。

（３）SNS 調査への注意喚起や啓発の内容については、全国統一的なメッセージが必要かつ効果的であることから、基本的な内容を示すとともに、求職者・学生に啓発すること。

企業の採用選考時におけるSNS調査に関するアンケート結果
（SNS調査関連項目）

【実施日】
令和5年6月28日（水）

【目的・手法】
大阪府内大学等就職問題連絡協議会の研修会の場を活用し、
①企業の採用選考時における「SNS調査問題」に対する認識等の状況
②問題事象の把握につなげる
ことを目的に実施

【対 象】
大就連加盟校のキャリアセンター担当者

【有効回答数】
43校

【大学等の種別】

	総合大学	専門・単科の大学	短期大学	高等専門学校
学校数	32校 (74.4%)	6校 (14.0%)	2校（大学と兼務9校） (4.6%)	1校 (2.3%)

（未回答2校）

【就職担当の経験年数】

	1年未満	2・3年	4～9年	10年以上
回答数	5校 (11.6%)	14校 (32.6%)	12校 (27.9%)	11校 (25.6%)

（未回答1校）

【参考】大阪府内大学等就職問題連絡協議会（大就連）
○ 1981(昭和56)年5月に発足
○ 大阪府内の大学、短期大学、高等専門学校の就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、互いに研究協議しつつ、個々の取組みを充実させることを目的として発足
○ 取組みのひとつとして、加盟大学（令和5年3月末：71校）を通じて把握された問題事象を取りまとめ、公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会で報告

【結果概要】

1　SNS 調査（裏アカウント調査）の認識

○ SNS 調査の問題点を「理解している」、「概ね理解している」との回答が４２校中、２２校と半数以上

2　SNS 調査が就職差別につながる可能性があるかの認識

○ 前問で、SNS 調査を「見聞したことがある」と回答した３８校中、２２校が「就職差別につながるおそれがある」と回答（６割程度）

○ 一方で、１４校が「わからない」との回答（３割程度）

3　企業が採用選考に SNS 調査を活用することについての意見（自由記述）

○ 企業が採用選考において SNS の内容を活用（裏表問わず）することについて、自由記述にて意見を尋ね、要約・整理したところ、次のとおり

「問題があると思う・好ましくない」といった趣旨の回答	１８校
「SNS 調査自体は悪くないが、内容・手法によっては問題がある」といった趣旨の回答	６校
「企業の立場を考えるとやむを得ない」といった趣旨の回答	３校
「問題ではない・理解する」といった趣旨の回答	３校

4　SNS 調査についての相談の有無

（４年制大学・短大兼務校は、それぞれの学校について回答（２校分の回答））

○ 学生から「話を聞いたり、相談を受けたりしたことはない」との回答が 47 校

○ 一方で、「実際に相談を受けたことがある」 との回答が２校

※「相談を受けたことがある」と回答いただいた大学には、実情把握に協力いただけるよう、学名の記載をお願いしていたが、当該２校は学名の記載がなかったため、個別事象の把握には至らなかった。

5　学生から SNS 調査について「就職差別ではないか」と相談を受けた場合の対応（複数回答）

○ 回答した大学等（42 校）のうち、「厚生労働省・大阪労働局に相談する」が最多の 25 校で、次いで「当該企業に話をする」が 16 校

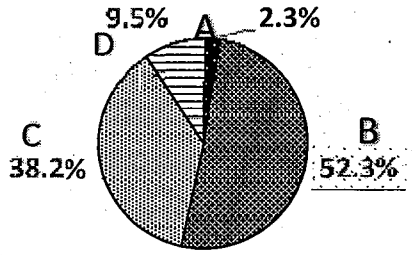
○ なお、「どのように対応していいかわからない」が７校あった。

※ 質問１，２，５に関しては、就職担当の経験年数による特徴的な差は認められなかった。

※ 全体を通して大学の種別（総合・短大及び専門・単科と高専）による有意な差は認められなかった。

【結果・設問ごと】

1.　ＳＮＳ調査（裏アカウント調査）について、これまでに知っていましたか。（いずれかを選択）



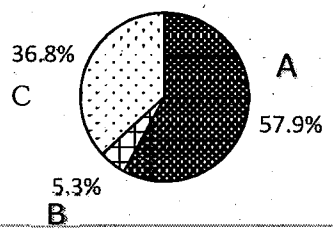
■A：何度も見聞きしたことがあり、問題点も把握
▨B：報道で見聞きしたことがあり、問題点は概ね把握
▩C:報道は見たが内容はほとんど知らない
▤D：見聞きしたことはない

%は、経験年数別の割合

	全体	経験年数別			
		１年未満	2･3年	4～9年	10年以上
①何度も見聞きしたことがあり、問題点なども理解している	1校 (2.3%)	0校 (0%)	0校 (0%)	1校 (2.4%)	0校 (0%)
②報道などで見聞きしたことがあり、問題点などは概ね理解している	21校 (52.3%)	3校 (60.0%)	5校 (35.7%)	5校 (41.7%)	8校 72.7%
③報道などで見聞きしたことはあるが、どういうことかはほとんど知らない	16校 (38.2%)	1校 (20･0%)	8校 (57.1%)	5校 (41.7%)	2校 (18.2%)
④見聞きしたことはない（今日初めて知った）	4校 (9.5%)	1校 (20.0%)	1校 (7.1%)	1校 (8.3%)	1校 (9.1%)
合 計	42校	5校	14校	12校	11校

(未回答１)

2　前問で①、②、③と回答した方に聞きます。SNS 調査が就職差別につながる可能性があると思いますか。

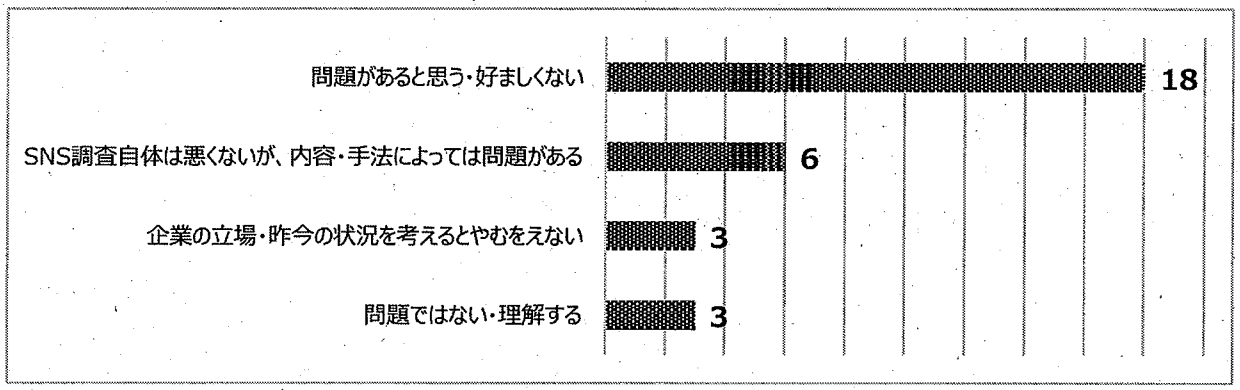


▩A:思う
▦B:思わない
▨C:わからない

%は、経験年数別の割合

	全体	経験年数			
		１年未満	2･3年	4～9年	10年以上
①思う	22校 (57.9%)	2校 (50.0%)	6校 (57.1%)	7校 (58.3%)	7校 (70.0%)
②思わない	2校 (5.3%)	0校 (0%)	0校 (0%)	2校 (16.7%)	0校 (0%)
③わからない	14校 (36.8%)	2校 (50.0%)	6校 (42.9%)	3校 (25.0%)	3校 (30.0%)
合 計	38校	4校	13校	12校	10校

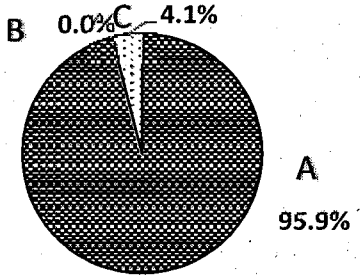
3 企業が採用選考において本人の SNS の内容を活用（表裏問わず）することについてどう思いますか。（自由記述・趣旨を踏まえ整理）



問題があると思う・好ましくない	18校
SNS調査自体は悪くないが、内容・手法によっては問題がある	6校
企業の立場・昨今の状況を考えるとやむを得ない	3校
問題ではない・理解する	3校
合 計	30校

（未回答13）

4 学生からSNS調査について、聞いたり、相談を受けたりしたことがありますか。



■A：話をきいたことはない
■B：話をきいたことはあるが具体的な相談には至らなかった
□C：実際に相談を受けたことがある

%は、経験年数別の割合

	全体	大学種別			
		4年制大学	4年制大学（専門・単科）	短期大学	工業高等専門大学
①話を聞いたことはない	47校 (95.9%)	30校 (93.8%)	5校 (100.0%)	11校 (100.0%)	1校 (100.0%)
②話を聞いたことがあるが具体的な相談には至らなかった	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)
③実際に相談を受けたことがある	2校 (4.1%)	2校 (6.3%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)
合 計	49校	32校	5校	11校	1校

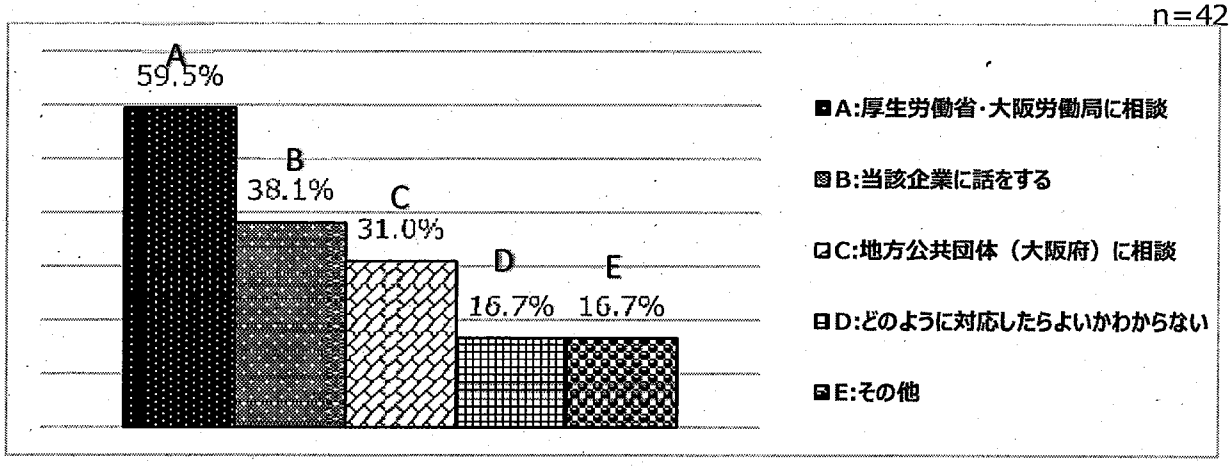
※4年制大学・短大兼務校は、それぞれの学校について回答（2校分の回答）　（未回答1）

上記で②③を選択した方はご回答ください。どのような相談でしたか。

・本人になりすましのアカウント（1校）

5　学生からSNS調査について「就職差別ではないか」と相談を受けた場合、どう対応しますか。（複数回答可）

n＝42



※%は、経験年数における割合

	全体	経験年数別			
		1年未満	2・3年	4～9年	10年以上
①どのように対応していいかわからない	7校 (16.3%)	1校 (20.0%)	5校 (35.7%)	1校 (8.3%)	0校 (0%)
②当該企業に話をする	16校 (37.2%)	0校 (0%)	4校 (28.6%)	5校 (41.7%)	6校 (54.5%)
③文科省に相談する	0校 (0%)	0校 (0%)	0% (0校)	0校 (0%)	0校 (0%)
④厚生労働省・大阪労働局に相談する	25校 (58.1%)	1校 (20.0%)	10校 (71.4%)	8校 (66.7%)	6校 (54.5%)
⑤地方公共団体（大阪府）に相談する	13校 (30.2%)	2校 (40.0%)	3校 (21.4%)	5校 (41.7%)	2校 (18.2%)
⑥その他	7校 (16.3%)	3校 (60.0%)	1校 (7.1%)	1校 (8.3%)	2校 (18.2%)
回答校数	42校	5校	14校	12校	11校

（未回答1）

・その他の内容

・大就連に報告（3校）
・他大学に事例照会（2校）
・上司に相談（2校）

令和６年度人権施策
並びに予算に関する要望書

令和５年７月

大　　阪　　府
大阪府市長会
大阪府町村長会

令和５年７月２８日

令和６年度人権施策並びに予算に関する要望書

厚生労働大臣
加　藤　　勝　信　様

大　阪　府　知　事　　吉　村　　洋　文

大阪府市長会会長　　辻　　宏　　康

大阪府町村長会会長　　田　代　　堯

大阪府及び府内市町村の様々な人権問題解決のための施策の推進に、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

大阪府及び府内市町村におきましては、すべての人の人権が尊重される豊かな社会の実現を目指し、人権意識の高揚を図るための施策、人権擁護に資する施策を推進しています。

しかしながら、人権を取り巻く状況は、女性、子ども、高齢者、障がい者、性的マイノリティ等への様々な差別や人権侵害、同和問題、ヘイトスピーチ、新型コロナウイルス等の感染症に関する差別、インターネット上での人権侵害等、大変厳しい状況にあります。

今後とも、大阪府及び府内市町村は連携しながら更なる人権施策の充実を図ってまいりますが、人権問題の早期かつ根本的な解決のためには、国における施策の充実や必要な財源の確保などが不可欠です。

ついては、本要望書に記載の要望内容について適切な措置を講じられるようお願い申し上げます。

厚　生　労　働　省

1　日常生活自立支援事業における財政措置の充実等について

日常生活自立支援事業における生活支援員を派遣する場合の利用料について、住民税非課税世帯等低所得世帯に対する利用料の一部免除等を実施できるよう財政措置を充実してください。

また、今後、補助基準等を含めた事業のあり方を検討するにあたり、円滑かつ持続的な運営が可能な制度となるよう、都道府県の意見を求めるとともに、国の考え方を速やかに明示してください。

2　隣保館における財政措置等の充実について

隣保館が、地域住民の福祉の向上や人権尊重の「コミュニティづくり」を進める拠点として、人権課題解決のための各種事業を市町の実情に沿って今後とも総合的に実施できるよう財政措置を充実するとともに、隣保館が地域に開かれたコミュニティセンターとして各種の相談事業等を実施するにあたり、各市町が地域の実情に即した対応を行うための体制整備や運営方式（指定管理者制度導入施設における非公務員館長の場合及び役所本庁と隣保館館長の兼務についても補助金対象とすること等を含め）を柔軟に選択できる制度見直しを講じてください。

また、地方改善施設整備事業についても、特に耐震化やバリアフリー化が喫緊の課題であることから、十分な財政措置を講じるとともに、工期が複数年に及ぶ事業についても、補助対象とするよう制度の見直しを講じてください。

3　ハンセン病問題の解決の促進に関する法律に基づく施策の実施について

ハンセン病回復者及びその家族が、地域社会から孤立することなく、良好でかつ平穏な生活を営むことができるよう、①ハンセン病問題に関する啓発、②ハンセン病療養所入所者の社会復帰及び療養所退所者に対する社会生活支援の充実に向けて、引き続き国が自ら取り組むとともに、これらの事業を実施する地方公共団体が、継続して取り組むことができるよう必要な財政措置等を講じてください。

4　精神障がい者の運賃割引等について

我が国が批准した障害者権利条約には、障がい者の人権や基本的自由の享有を確保し、障がい者の固有の尊厳の尊重を促進するため、障がい者の権利を実現するための措置等が規定されています。

とりわけ、第２０条（個人の移動を容易にすること）においては、締約国は、障がい者自身ができる限り自立して移動することを容易にすることを確保するための効果的な措置として、「障害者自身が、自ら選択する方法で、自ら選択する時に、かつ、負担しやすい費用で移動することを容易にすること。」と記載されています。

しかしながら、公共交通機関において、身体障がい者及び知的障がい者については運賃割引の対象となっているにもかかわらず、精神障がい者については、一部事業者で精神障害者割引が導入されてきているものの、依然として多くの事業者では割引の対象外とされております。

障害者基本法では、身体障がい者、知的障がい者及び精神障がい者は同じ位置付けとなっていることからしても、公平性に欠けると考えられます。

ＪＲを始めとする公共交通機関に対し、精神障がい者に運賃割引が適用されるよう、関係省庁と連携して必要な措置を講じてください。

5　大学生等の就職に係る公正な採用選考の取組について

大阪府では、府内の大学、短期大学、高等専門学校の就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、学生向けポスターの掲示や学生向けリーフレットを配布するなど、大学生等（大学・短大・高等専門校・専修学校専門課程など高等教育機関の在校生及び卒業生、中途退学者を含む）及び企業等に対して「公正な採用選考」に関する啓発等に努めているところです。

全国の大学等においても、大学生等の公正採用への認識をより深めるよう、教職員向けマニュアルを充実するとともにその活用を、文部科学省と連携して要請してください。

また、各大学等の「学生向けのポータルサイト」等を通じ、大学生等への周知が図られるよう啓発のモデル文を作成するなど、文部科学省と連携して働きかけを強化してください。

大学生等の多くがインターネットのナビサイトを通じた就職活動を行っていますが、その運営事業者が就職希望者の内定に係る個人情報を不正に扱っていた事件が発生するなど、引き続き公正採用について効果的な啓発が求められます。業界団体に加え、ナビサイト事業者に対しても直接、公正な採用選考に反する設問の設定や個人情報の不適切な取り扱いが行われることが無いよう、啓発を行うとともに、ナビサイト事業者自身が「サイトを利用する企業」や大学生等に対して「公正な採用選考の考え方」などをサイト内で啓発するよう、継続的に要請を行ってください。

雇用に際しての人権侵害事象の発生を防止するためＩＬＯ第１１１号条約の早期批准に向けた国内法の改廃を含む検討を進めてください。また、現在、批准を妨げている課題を解消するため、国内で法整備が行われていない「募集採用段階における人種・皮膚の色・宗教・民族的出身または社会的出身に基づいて行われる差別を禁止する労働関係法」の早期制定・整備など必要な措置を講じてください。

あわせて、採用選考において、就職活動中の学生らが匿名で使うＳＮＳアカウント（裏アカウント）を特定し、調べる、いわゆる「ＳＮＳ調査」は、就職差別につながるおそれがあることから、次の対策を講じてください。

（１）採用選考におけるＳＮＳ調査については、就職差別につながることが懸念されることから、その実態把握に努めるとともに、問題事象を把握した場合には、適切に対応してください。

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

（3）ＳＮＳ調査への注意喚起や啓発の内容については、全国統一的なメッセージが必要かつ効果的であることから、基本的な内容を示すとともに、求職者・学生に啓発してください。

6　就職困難者等に対する雇用・就労支援施策の構築について

働く意欲は高いものの、就労にあたり様々な課題を抱えた求職者のうち、既存の施策分野における各種制度では制度の狭間となり、支援が十分に行き届かない就職困難者に対し、身近な地域において、それぞれの実情に応じた雇用・就労支援を実現する相談体制を整備するなど、施策の強化・充実が図れるよう予算措置等を含めた新たな措置を講じてください。

また、生活困窮者自立支援法に基づく就労支援にあたっては、個人の状況に応じた多様な支援が必要であり、企業に対しても雇用環境整備等の支援の仕組みが必要となってくることから、就労支援機能の強化・体制整備等の必要な財政措置を講じてください。

7　戸籍謄本等の不正取得による人権侵害の防止について

一部有資格者による「職務上請求書」の不正使用により取得した戸籍謄本等を、報酬を得るために第三者に横流しするという事件が各地で発生しています。この流出した個人情報が、身元調査などに使用されることにより、結婚差別等の極めて悪質な人権侵害を引き起こしかねません。

戸籍謄本等の不正取得の未然防止に向けて、平成２０年５月に改正戸籍法及び改正住民基本台帳法が施行されました。

しかし、平成２３年には愛知県の行政書士等、平成２７年には東京都の司法書士、令和３年には栃木県の行政書士による不正請求事件等が全国的に発覚しています。

つきましては、改正戸籍法及び改正住民基本台帳法の趣旨を踏まえ、必要な措置を引き続き講じられるとともに、貴省が監督する団体に対し、「職務上請求書」の適正使用及び戸籍謄本等の厳正な取扱いについて、なお一層の徹底を図ってください。

8　困難な問題を抱える女性への支援に関する法律施行に伴う体制整備について

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下「女性支援法」という。）が令和6年４月１日より施行されます。

女性支援法では、「性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む。）」を対象とし、その発見に努め、相談に応じ、社会資源の活用等により支援を行う者として女性相談支援員が位置づけられております。

複雑で多様な課題を抱えた女性を支援していく上で、女性相談支援員の役割は非常に重要であると考えますが、その配置に関して都道府県は必置ですが、市町村においては努力義務とされております。また、配置されている女性相談支援員の多くは非常勤職員であり、安定した相談体制の構築を図るためには常勤職員の配置も必要であると考えますので、女性相談支援員の配置義務化及び常勤化について法整備等、必要な措置を講じてください。

加えて、女性相談支援員の資質向上を目的とした研修について、国の責任において実施していただくようお願いします。

令和５年７月２８日

令和６年度人権施策並びに予算に関する要望書

文部科学大臣
永岡　桂子　様

大阪府知事　吉村　洋文

大阪府市長会会長　辻　宏康

大阪府町村長会会長　田代　堯

大阪府及び府内市町村の様々な人権問題解決のための施策の推進に、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

大阪府及び府内市町村におきましては、すべての人の人権が尊重される豊かな社会の実現を目指し、人権意識の高揚を図るための施策、人権擁護に資する施策を推進しています。

しかしながら、人権を取り巻く状況は、女性、子ども、高齢者、障がい者、性的マイノリティ等への様々な差別や人権侵害、同和問題、ヘイトスピーチ、新型コロナウイルス等の感染症に関する差別、インターネット上での人権侵害等、大変厳しい状況にあります。

今後とも、大阪府及び府内市町村は連携しながら更なる人権施策の充実を図ってまいりますが、人権問題の早期かつ根本的な解決のためには、国における施策の充実や必要な財源の確保などが不可欠です。

ついては、本要望書に記載の要望内容について適切な措置を講じられるようお願い申し上げます。

文　部　科　学　省

1　様々な人権問題の解決に向けた教育施策の充実について

（1）大学においては、様々な人権問題の解決に向けた人権教育に係る講座、科目を設置し、積極的に実施するよう指導するとともに、特に教員養成機関においては必修としてください。

具体的には、大学の教職課程上の「道徳、総合的な学習の時間等の指導方法及び生徒指導、教育相談等に関する科目」に「人権教育の方法及び技術に関連する内容」を位置付け、当該内容の講座開設を大学の任意の判断ではなく、国として必修化してください。

（2）人権教育を担う人材の養成のための高等教育機関の設置について

人権教育を体系的・計画的に推進していくためには、様々なレベルの指導者の養成が必要となりますが、とりわけ、人権研修・啓発のプランナーやそれらを養成する指導者、専門的な研究を行う指導者の養成機関として、夜間大学院（大学院大学）など、社会人の再教育も視野に入れた高等教育機関の設置に向けて、有効な取組が進められるよう適切な措置をお願いします。

また、高等教育機関において専門的・分野横断的で学術的・実践的な人権教育に係る研究等が可能となるよう、積極的に取り組んでください。

2　大学生等の就職に係る公正な採用選考の取組について

大阪府では、府内の大学、短期大学、高等専門学校の就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、学生向けポスターの掲示や学生向けリーフレットを配布するなど、大学生等（大学・短大・高等専門校・専修学校専門課程など高等教育機関の在校生及び卒業生、中途退学者を含む）及び企業等に対して「公正な採用選考」に関する啓発等に努めているところです。

しかしながら就職希望者の内定に係る個人情報を不正に扱っていた事件が発生するなど、引き続き公正採用について効果的な啓発が求められます。

大学生等の多くがインターネットのナビサイトを通じた就職活動を行っていることから、全国の大学等においても、大学生等の公正採用への認識をより深めるよう、教職員向けマニュアルを充実するとともにその活用を、厚生労働省と連携して要請してください。

また、各大学等の「学生向けのポータルサイト」等を通じ、大学生等への周知が図られるよう啓発のモデル文を作成するなど、厚生労働省と連携して働きかけを強化してください。

さらに、大学生等に対して発生した問題事象については、厚生労働省と連携し、個別の大学等に対する側面援助・啓発を行うなど、今後の問題発生を抑制するための取組を講じてください。

あわせて、採用選考において、就職活動中の学生らが匿名で使うＳＮＳアカウント（裏アカウント）を特定し、調べる、いわゆる「ＳＮＳ調査」は、就職差別につながるおそれがあることから、ＳＮＳ調査への注意喚起や啓発の内容については、全国統一的なメッセージが必要かつ効果的であるため、基本的な内容を示すとともに、求職者・学生に啓発してください。

公正採用選考人権啓発推進員　新任・基礎研修について

1　公正採用選考　人権啓発推進員　新任・基礎研修　受講状況（修了者数）

15~30 年度（合計）	11,473 人	
31（元）年度	668 人	（令和２年３月中止）
令和２年度	197 人	（4~5 月、1~3 月中止）
令和３年度	399 人	（令和３年５月中止）
令和４年度	774 人	（令和４年６月、９月、２月実施なし）
累　計	**13,092 人**	

＜令和３年度から令和４年度の受講定員＞

令和３年４月～令和４年３月・・・50 名（定員 200 名の会議室で人との間隔を１m確保）
令和４年４月～令和５年３月・・・390～90 名（会場ごとに受講定員を少なくし、間隔をあけた配席で開催）
令和５年４月～・・・・・・200 名～90 名（令和５年６月にオンデマンド研修を開催、対面研修では会場ごとに受講定員を少なくし、間隔をあけた配席で開催）

※「感染拡大防止に向けた取組み」を踏まえ、受講者の間隔を設定。
※ R3 年度は、対面形式に加え、試行的に一部オンライン研修を実施するも、技術的な問題で通信障害が発生したため、R４年度は全日程を対面開催とする。
※ R4 年度前期については、エル・おおさかの「エル・シアター」や「南ホール」でも開催。（全日程対面研修のみ）
※ R５年度６月については、オンデマンド配信で研修を開催（定員 200 名）。令和５年度後期以降もオンデマンド配信で研修を開催予定。

2　公正採用選考　ステップアップ研修について

第１回　とき　令和５年１２月１２日（火）
第２回　とき　令和６年２月１日（木）
第３回　とき　令和６年２月２０日（火）
※会場　エル・おおさか本館

3　就職差別撤廃月間（６月）啓発事業について＜令和５年度実施結果＞

（１）府民や企業への周知・啓発
- 府政だよりへの掲載や関係団体、市町村を通じた広報
  ※6/13～6/20　府 HP トップ（新着情報）に月間の PR を掲示
- 求職者向けの啓発リーフレット等の配付

（２）就職差別 110 番　相談件数　６件
（4 年度：４件、3 年度：11 件、２年度：６件、元年度：７件）