令和２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２年９月８日（火）１０：００～１２：００

２　場　　所　　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

３　出 席 者

（一財）大阪府人権協会　　業務執行理事兼事務局長　　柴原　浩嗣
大阪府人権教育研究協議会　　会長　　若田　透
大阪府立学校人権教育研究会　　会長　　田中　隆博
（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・事務局長　　平井　義人
大阪府職業技術専門校長会　　会長　　亀井　光正
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
【欠席委員】大阪市人権教育研究協議会　　会長　　北野　元靖

４　概　要

(1) 委員自己紹介

(2) 座長選出

（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　井上理事長　を座長に選出

(3) 報告事項

①　職業能力開発専門委員会の設置に至る経過について

事務局より、資料の 1～30 ページまでの概要を報告

②　公正な採用選考に関する最近の取組みについて

事務局より、資料の 31～74 ページまでの概要を報告

③　委員からの意見等

【委　員】

・23 ページで、就職受験報告書を「校長が全件数チェックする」と書かれているが、企業でいうところの社長である校長が全件をチェックできるぐらいの実状か。件数が多いのであれば、他の効果的なやり方がないか。
・32 ページで、求人票に推進員の選任状況を記載するとあるが、中学校や高校などでも同様の取組みが展開できないか。大阪であれば推進員が「新任・基礎研修を受けているか」ということも記載できればベストではないか。

【事務局】
・全件を校長が確認するとなると負担がかかるというところは、ご指摘のとおり。
・現在要綱の整理を行っており、誰にどれぐらいの件数のチェックをしてもらうのかということについて、最終的にはその要綱の中で定めていく。
・推進員の選任状況を中学校・高校の求人票にも記載をということだが「こうした意見が職業能力開発専門委員会で出た」ということを本会議で報告し、中学校・高等学校・他府県関係専門委員会で議論をいただく形でお願いし、それぞれで情報共有を進めていければ良いと思う。

【委　員】
・就職受験報告書の校長によるチェックだが、合同企業面接会等の際にはそれなりの報告件数が挙がってくるが、日常的に膨大な報告が出てくるわけではない。そのため、現状では大きな負担にはなっていない。

【座　長】
・今の２点について、次回の専門委員会までに動きがあれば、事務局から報告をお願いする。

【委　員】
・「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」にある「公正採用選考人権啓発推進員」の選任の欄に「職業安定法第５条の４を基にして」あるいは「それを遵守する」という文言があってもいいのではないか。

【委　員】
・昨年７月の公正採用・雇用促進会議（本会議）で議論した際、以下の４点について取組みが必要ということで発言した。
・再スタートを切るということで、そのための要綱や要領、研修など体制整備をしようということ。骨格や基本を示していくことが大事。取組みを勧めながら要綱を作成してほしい。
・立場の弱い生徒は泣き寝入りしているという現状があるので、権利を保障するような努力ができないか。学校でどのように教育や指導をしながら受験報告書をどう判断していくか。生徒の権利を守れるような基準や指針をしっかりと作ってほしい。
・学卒以外の企業の公正採用の取組みを構築し直す。学卒以外なら大丈夫という誤解が広まっているということ。
・専門委員会を再編し、しっかりと議論できる体制を作ろうということ。

【座　長】
・指導員の研修について、研修が終わった後に理解度をはかるためアンケートを実施して分析等行っているか。

【事務局】
・すべての研修についてのアンケートは実施していないと思う。実施しているときとそうでないときがあったと思う。

【座　長】
・受講者の理解度アップのためにアンケートを実施するなどして、次の研修に役立ててほしい。

④　問題事象把握の取り組み等について

⑤　問題事象個票について
事務局より、資料の 75～132 ページまでの概要を報告

⑥　委員からの意見等
【委　員】
・82 ページの項目別一覧について、中学校・高等学校・他府県関係専門委員会と項目を統一できないか。項目を統一することで、学卒ではない求職者の違いが見えてくると思う。
・事象をみていると、家族や結婚、離婚のことなど、成人ならではの質問と意図があるように見受けられる。
・病歴や健康診断が多い。企業として「業務に耐えられるかどうか」を聞きたいのだと思うが、言い方などについても併せて啓発する必要があるのではないか。
・技専校からの啓発について、技専校から説明をしたら理解していただき改善して終わった案件なのか、それともこれは技専校からの改善で取り組もうというような仕分けがあるのか。技専校からの啓発と、ハローワークからの行政指導というのでは、その影響力も違うと思う。
・障がい者雇用に関して、企業からは「合理的配慮のために聞いている」というところだが、合理的配慮は障がい者本人から提起してもらうことが必要だと思うがどうか。

【委　員】
・基本的にハローワークの行政指導が必要と考えているが、古い案件も多くハローワークの負担を考えたときに、まず一義的には技専校が生徒と事業者に対して事実確認を行い、必要な部分についてはハローワークから行政指導をしていくという形を大前提としている。
・配偶者や扶養家族の有無、障がい者の配慮に関する質問が多い。要因としては、応募書類の中に配偶者の欄、扶養家族の人数の欄がないというところで、手当の面の確認をする必要性があるために質問された場合には、技専校から質問の必要性と本人への理解を求めた上で質問してほしいという一般的な啓発をお願いしたい。
・「障がい者支援に関わる面で質問された」という場合について、本人に必要性を説明した上で理解いただき質問してもらうということを技専校から啓発してもらっている。
・それ以外の件については、労働局を通じてハローワークから行政指導していく。
・以上のことは平成 30 年度の 3 月に局内で調整し、人材育成課に伝えているところ。

(4) 令和元年度　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

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会事務局（高等学校課）より、別添資料の概要を報告

(5) その他

委員からの意見等

【委　員】

・引きこもり等で履歴書の職歴に空白がある場合、その空白部分の仕事ができなかった理由を聞くことについて、非常に難しいと思っている。

【委　員】

・職歴について、それが能力と適性に直接結びつくのか。それを判断してはいけないのではないか。空白の部分を聞く意味があるのか。

【委　員】

・空白の時期のあとどういう仕事をやってきたかが重要。空白の期間を消すとなると職歴が書けなくなる。

【座　長】

・今の本人の能力や適性、表情などを見て企業に来てほしい人材かどうか。過去色々なハードルがあったかもしれないが、それを乗り越えて今面接に来ているので、今企業にほしいかどうかではないか。

(6) 座長まとめ

・今回報告のあった個別事象の中には、私が代表をしている団体（C-STEP）の構成員もいくつか見られた。機会をとらえて会員企業へ会議等でも会員指導をおこなっていく。

・技専校としての特色のある問題事象の特徴のある領域に対しては「きちんとした対応をしている」といわれるように、今後の専門委員会で色々な意見をいただきながら、発展的に取組みを進めることができれば良い。

以上

令和２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３年３月２日（火）１５：００～１７：００

２　場　　所　　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

３　出 席 者　　（一財）大阪府人権協会　　業務執行理事兼事務局長　　柴原　浩嗣
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　　田中　隆博
（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　　理事　　島谷　祐介
大阪府職業技術専門校長会　　会長　　亀井　光正
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
【欠席委員】大阪府人権教育研究協議会　　会長　　若田　透

４　概　要

(1) 開会あいさつ（人材育成課　岡本課長）

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

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

(4) 議　事

① 前回会議（令和２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１～５ページまでの概要を報告

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7～15ページまでの概要を報告

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17～39ページまでの概要を報告

④ 公正な採用選考に関する最近の取組みについて

事務局（人材育成課　池口総括主査）より、資料の41～72ページまでの概要を報告

⑤　委員からの意見等

【委員】

要項（案）第２条で「応募用紙（社用紙）・エントリーシート」と書かれているが、個別事象で「健康シート」や「面接シート」など様々なシートの報告がある。ウェブ面接の活用が進めば、面接にあまり時間も取れないだろうから、様々なシートが出てくることを懸念している。そもそも応募用紙なのか分かりにくい用紙も出てきており、第２条の表現を「応募時の書類」と書くなど、応募用紙か何かわからない書類をキャッチできるように整理してはどうか。

要項（案）第７条で、違反する行為があった場合の対応を書かれているが、事業所に啓発・指導を行う場合、技術専門校等かハローワークのいずれかが行う場合がある。どのような場合で技術専門校から啓発し、どのような場合でハローワークから指導するのか整理しておく必要があると思う。「１－０５」の事例のように、ミスマッチを解消するということから、様々な情報を聞き出していることを踏まえると、この事業所は採用選考について立て直すようなことも必要になると思うが、こうした事業所の場合はどうするのか、要綱で整理したほうがいいように思う。要綱（案）では「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、労働局に行政指導依頼を行うとなっている。「就職差別につながるおそれがある14事項」に関する項目であればハローワークからの指導なのか、あるいは技術専門校等からの働きかけがうまくいかないときにハローワークからの指導が可能なのか。要綱で明確にできないかと思う。

要項（案）第８条で、生徒への働きかけについて４つ書かれている。大阪での取組みや後輩の生徒も同じような状況になる、ということから「ぜひ声を上げてほしい」というが、やはり生徒にとっては自分のことであり不安もあると思う。生徒の不安を払しょくするため、公正採用・雇用促進会議などの取組みを通じて、事業所にも働きかけるなかで改善が進んでいる実績や「あなたが一人で背負うのではなく、取組みによって社会が変わってきているんだ」ということを伝えてほしい。就職すれば組織の中で、一人で働いていくことになるのだから、その不安は大きいと思う。そんな不安を前に「公正採用の取組みや課題をあなたも背負ってください」と言われると、厳しいと感じる人もいると思う。

【事務局】

これまで「健康シート」や「面接シート」なるものが出てきても、すべて社用紙として取扱ってきた。今年度も一定の件数が報告されており、ご指摘のように新たに担当する職員にとっては分かりにくいと思う。しかし、要綱でどう記載すれば一番理解しやすいのかについてはよく検討する必要があるように思う。別紙とか要領的なものを定めて列挙するなど、その対応方法を検討したい。

技術専門校等からの啓発と、ハローワークからの行政指導のすみわけだが、今回の要綱は大阪府の立場で作成したものであり、大阪府としては行政指導が必要な案件が生じた場合は、大阪労働局と調整したうえで行政指導の依頼をしている。要綱で書いてしまうと、大阪府の責任と併せて労働局の責任を定めることになることから、この要綱の守備範囲よりも幅広いように思う。

現状では、行政指導を依頼するかどうかは大阪府と大阪労働局で話し合いをしており、事象ごとに対応が代わってくる。ただ、技術専門校等からの企業への事実確認の際に、公正採用の考え方や面接の際のやり取りの問題点などを話すなかで、企業自身が十分理解する場合などもあり、結果的にハローワークからの行政指導と同様の啓発を行うことがある。そういった場合に、技術専門校等からの啓発で完結していることがある。大阪府としては、職業安定法を所管している厚

生労働省（ハローワーク）からが適切に対応していただく必要があると思っているが、案件ごとに企業との関係も異なることから、原則はハローワークからの行政指導を通じた改善を心掛けているが、今後も大阪府と労働局との話し合いの中で対応を決めることになると思う。現状は労働局との話し合いを適時行っており、意思疎通も計れている。

【委員】

労働局としても、基本的にハローワークの行政指導は必要だと認識している。

また、事務局（大阪府）が言ったように、技術専門校とのやり取りのなかで、事業主が一定の理解を示され、今後改善が行われることが想定される場合であっても、内容が悪質なものであれば、いくら「分かりました」と理解を示していても行政指導が必要な場合もある。

そこは個別の状況を踏まえ、適切に対応していきたいと思う。

【事務局】

要項（案）第８条の生徒への働きかけについて、現状は生徒から一度断られても、例えば合否結果の判定後などのタイミングで、再度、理解を求めるよう技術専門校等に依頼している。

委員ご指摘のように「これまでの取組みで、企業にも理解が進んでいる」との説明はできていない。ご指摘の点を要綱に記載することが良いのか、啓発冊子に記載するのが良いのか、別の付随する資料などで説明をさせていただくことが良いのかを検討し、日ごろからの生徒への啓発の中で説明していきたい。

【座長】

新たに事業主への働きかけや、生徒が持参する文書の作成といった取組みを進め「改めて体制を整備する」という段階にようやくこぎつけた。本日の意見も踏まえ、問題のある応募用紙もピックアップするとか、次回の専門委員会までに一覧表を作ろうと思っているといったような案なども出ればいい。初めからガチガチの内容とすることは難しいと思うが、関係者の皆さんが新たなスタートに立つことができれば良いと思う。

生徒が採用選考を受ける際に持参するという啓発文書（案）だが、企業の立場から考えると、求職者の方が面接などで初めて「これを学校から持って行くように言われました」として渡されても、企業の担当者は驚いてしまうのではないか。今回新たに提案されている事業主への啓発文書（案）を令和３年度に650事業所あてに送るということだから、その文書と併せて、生徒が持参する予定の文書に「ご参考」のゴム印を押したものを同封し「このシートは今後、御社を受ける時にも持参させるので、ご一読ください」などとするほうが効果的ではないか。突然渡されても目を通してくれるかどうかわからず、「面接するので、ちょっと横に置いておきます」となるかも知れない。

【委員】

要項（案）第７条・第８条に関連して事実確認や行政指導を行うにあたり、生徒に協力を求めることは一定必要だと思うが、本当に生徒の気持ちに寄り添えているか。例えばハラスメントの対応でも言えることだが、被害にあった方が望まない対応をすることについてケアが必要ではないか。相談を聞いた側が、被害にあった方の意思を超えて対応を進めることの重大性も一定考えないといけない。

公正な採用選考を推進していくという考えはよく分かるが、一方で、いま申し上げたような視点も踏まえておく必要があると思う。

【委員】
事業主への啓発文書を送付する取組みは毎年行うのか。

【事務局】
毎年行う予定である。

【委員】
前年度に無料職業紹介事業を利用した事業主に対して送付するということか。

【事務局】
そのように考えている。

【委員】
記載のように令和２年度は新型コロナウイルスの影響で求人が減ると思うが、今後、景気が回復し、新たに求人する企業には、事業主あての文書は出ないことになる。そうすると、先ほども話があったが、生徒が持参する文書を、面接の際にいきなり持ってこられてもびっくりするのではないか。事業主への啓発文書も毎年送付する件数が変動するなかで、特に令和３年度は漏れが多くなるのではないか。単年ではなくある程度幅を持った期間で区切って対象事業主を見て送付し、広く啓発したほうがよいのではないかと感じた。
生徒が持参する文書だが、生徒自身が「持っていくのが嫌だ」「抵抗感がある」と言った場合は、持っていかなくて良いのか。

【事務局】
最終的な判断は、生徒が行うことになる。

【委員】
いまの点を含めて、生徒が持参する形で事業主を啓発することは、要綱には入っていないが、入れておいたほうがいいのではないか。要綱では「事業主に対する啓発」はあるが、生徒が持参するというプロセスは入っていない。生徒が持って行くことを嫌がったり抵抗感がある場合の対応も含めて整理しておいたほうが良いと思う。
56ページに下線が引かれているが「JIS規格の履歴書」について、これはどういう意味か。

【事務局】
現在、JIS規格の履歴書は様式例が廃止されているが、この会議以降で決裁を取るまでの間に、国において考え方など何らかの動きがあれば、整理するつもりで下線を引いていた。

【委員】
最終的には削除するということか。

【委員】

ＪＩＳ規格の履歴書に関しては我々も非常に気になっており、ことあるごとに厚生労働省の担当部署に状況を確認しているものの現時点では厚生労働省として「何らかの考えを示す方向で調整されている」ぐらいしかお示しできる状況にはない。

【座長】

事務局から提案のあった①～④の議事については、出された意見を踏まえた微調整を含め、取扱いを事務局に一任するということでよいか。

※異議無く確認された。

【座長】

本日、確認された内容でスタートし、今後運用していくなかで要綱の改正などの必要性が生じてきたら、また専門委員会で報告と確認をお願いしたい。

⑤　令和２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（人材育成課　清座副主査）から別添資料に基づき報告

・中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の事務局である高等学校課が欠席であったことから、人材育成課担当者から概要を報告

【委員】

個々の事例を見ての感想だが、企業への事実確認の際に「採否には影響しない」などの回答が出されているが、人権問題でも差別事件が生じた時に、行為者が「差別する意図はなかったんです」などと発言し、なにか問題が無いようなかたちで扱われることがある。人権に関連する国際条約などを見ても、差別の定義について「目的及び効果を有するもの」となっており「どのような効果があるのか」ということを啓発や指導の中で入れていく必要があると思う。そもそも「意図が無いなら聞かないでください」ということだが「意図はなかったら責任が無いんだ」ということが無いように「目的及び効果があるもの」「その効果がどうなのか」ということを啓発や指導の中で入れていく必要があると感じた。

先ほどの発言で「要綱の中に何とか入れられないか」としたのは「今回がスタート」となるので、なるべく文字にして入れておかないとダメだと思ったからだ。「人事異動があったり現場で具体的にどうしていくのか」となった時に、伝わっていくのは要綱になる。可能な限り要綱などに入れながら、技術専門校等において共通の仕組みとなるよう、これからも検討しながら改善していく必要があるのではないかと思う。

【座長】

委員と似た意見になるが、職業能力開発専門委員会を立ち上げる前からいまに至り、３月末から４月になると、技術専門校等の指導員も人材育成課の職員も人事異動となる可能性がある。人事異動で担当者が代わってしまうことは当然あることだが、その場合でも、きっちりした引継ぎ

をしていただき、新しい指導員や新しい校長先生を含めて、ここまで汗を流して作ってきたものが順調にスタートしていただきたい。そして、１年後には若干の課題や想定外の課題が出てきたり応募用紙にはこんなものがあったなども含めて、プラスにキックオフが出来るようなことをぜひ配慮していただきたい。新型コロナウイルス感染症が落ち着かない中ではあるが、心を引き締めて良いスタートを切れるよう関係者各位にご尽力をお願いしたい。

【委員】

個別の案件についての報告を読ませていただいた。

指導を受けた企業から「公正な採用選考について企業全体で周知していきます」などの話が出ているが、採用選考に関わってもいない人に、公正な採用選考を周知して、どうするのか。本来は「採用担当者、採用関係者に対してしっかり対応してくれ」とすることが必要ではないのか。また「マニュアル作ります」などの回答をしている企業もあるが「いままでマニュアルもなかったのか」というのが正直な感想だ。

27ページの事例は最悪な内容だと思う。一般労働者派遣の企業だが、労働者派遣事業を営むには許認可が必要なはずだ。しかし、こんな個人情報に踏み込んだ採用選考を行っていて、許認可受けられるのか？と感じている。当該事業者は労働契約や採用のプロであり、公正採用という切り口とは別に、労働者派遣事業の許認可にも影響するようなレベルの内容だと思う。派遣事業者を対象とした責任者研修も必ず行われるはずだが、そこでも個人情報の取扱いは適正に行うよう示されているはずで、こんな事例があれば、許認可する窓口から「あなたの企業では個人情報の取扱いが適正に行われていない。事業の認可を取り消させてもらう」というレベルではないかと感じた。

今後は、出てくる事象の重要度にもよるのだろうが、大阪府や大阪労働局で、どのような対応をしていくのか。そういった視点でも見ていくことが大切だと思った。

【座長】

新たな宿題を示されたが、ぜひ前向きに受け止めながら、生徒の就職・自立・社会への旅立ちということを含めて、公正な採用選考の観点で支えていくことがこの専門委員会の役目の一つと思う。

以上

令和２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２年９月８日（火曜日）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　委員自己紹介

2　座長選出・あいさつ

3　報告事項

(1) 職業能力開発専門委員会の設置に至る経過について・・・・・・・・・　1ページ

(2) 公正な採用選考に関する最近の取組みについて・・・・・・・・・・・・31ページ

(3) 問題事象把握の取組み等について・・・・・・・・・・・・・・・・・・75ページ

(4) 問題事象個票について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・83ページ

① 平成30年12月末までに発生した積み残し案件（6件）
② 平成31年1～3月に発生した保留案件（3件）
③ 平成31（令和元年）度に発生した「ハローワーク行政指導」案件（19件）
④ 平成31（令和元年）度に発生した「技術専門校等啓発」案件（13件）
⑤ 平成31（令和元年）度に発生した「生徒が対応を拒否した」案件（6件）

4　令和元年度　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 【井 上 委 員】	随行者
	大阪府人権教育 研究協議会 【若 田 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 【北 野 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 【田 中 委 員】	一般社団法人 公正採用 人権啓発推進センター 【平 井 委 員】	
	大阪府職業技術 専門校長会 【亀 井 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 【岡 本 委 員】	大阪府 府民文化部 人権局 人権擁護課 【井 上 委 員】	

事　務　局

傍　聴	傍　聴	事　務　局

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	若田　　透
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	田中　隆博
一般社団法人 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
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	常務理事 事務局長	平井　義人
大阪府職業技術専門校長会	会　　長	亀井　光正
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
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課	課　　長	岡本　清孝

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) 職業能力開発専門委員会の設置に至る経過について

3－(1)　職業能力開発専門委員会の設置に至る経過について

「公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会」は、令和2年8月18日に開催された「令和2年度　第1回　公正採用・雇用促進会議」で事務局（大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課）から設置提案が行われ、参加委員の承認を得て「設置」及び「設置要綱」が定められた。

【3～8ページ】
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会の再編について（案）

【設置に至る経過】

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は、平成15年度に「中学校進路保障専門委員会」「高等学校進路保障専門委員会」「職業能力開発専門委員会」を統合・発足した。
その後、平成21年度には「他府県関係専門委員会」を統合し、現在の形となった。

【9ページ】
平成15年度に確認された統合の際の考え方

平成15年度の統合後、高等職業技術専門校関連で報告された件数は、29年度までで技術専門校関連の問題事象報告件数は、0件から6件で推移していた。

【10ページ】
平成16年度から平成30年度までの問題事象報告件数

その一方で、技術専門校等では、生徒が報告した就職受験報告書のうち「公正な採用選考に反するおそれのある項目」にチェックがついていても「生徒が気にしていない」「話の流れの中での質問で違和感がなかった」などの理由から、その処理が校内でとどまり、対応されずにいた。

【11～12ページ】
過去の就職受験・応募前活動　報告書の取扱の事例

同様の対応は、すべての技術専門校等で行われていたが、平成30年度に、芦原校で過去の生徒から出された「就職受験・応募前活動報告書」を点検したところ「行政指導の可能性があるものの、報告・対応をされなかった案件」が多数確認されることとなった。こうした状況を受け、すべての技術専門校等で保存されていた「就職受験・応募前活動報告書」を点検したところ、平成25年度から平成29年度までで、問題事象を含む報告が816枚、1314件確認された。

このことは、平成31年2月に行われた「中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会」で口頭により報告を行い、同年7月に行われた「公正採用・雇用促進会議」で「就職受験報告書の不適切な取扱いに関する報告（案）」として、内部調査の結果と改善に向けた具体的な取組みを報告した。

【13～26ページ】
就職受験報告書の不適切な取扱いに関する報告（案）

公正採用・雇用促進会議では、委員から「増加する問題事象の件数に対応し、集中して議論するための専門委員会の設置が必要ではないか」「新規学卒者とは違う使用者側の観点もあると思うので別に専門委員会を再編し、議論できる場を整備することが必要ではないか」などの意見を得た。

その後、令和元年9月に行った「中学校・高等学校・職業能力開発専門委員会」では、事務局から「職業能力開発専門委員会の分離」を提起した。
委員からは「（問題事象の件数が多くなったので）『時間が無いから分離する』」ではなく分離する意義の整理と、他の専門委員会との連携策を考えていただきたい」「職業能力開発部分を分離したうえで連携についても考えながら進めてもらいたい」などの意見を得た。

こうした意見を踏まえ、令和2年2月に行った「中学校・高等学校・職業能力開発専門委員会」では、分離後に「中学校・高等学校・他府県関係の専門員会」と「職業能力開発専門委員会」に、双方の事務局である教育庁高等学校課と商工労働部人材育成課がオブザーバー参加し、それぞれの専門委員会の概要や特徴的な動きを報告することとした。

【27～30ページ】
公正採用・雇用促進会議　（職業能力開発）専門委員会の設置と情報共有について（案）

また「職業能力開発専門委員会」は、公正採用・雇用促進会議での正式な承認を待たず、令和2年3月から事実上分離して、会議を開催する予定であったが、新型コロナウイルス感染症の影響から延期となった。

このため、令和2年8月に行った「公正採用・雇用促進会議に」これまでの経過を報告するとともに「中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会」の設置要綱改正案と「職業能力開発専門委員会」の設置と設置要綱を提案し、委員の承認を得た。

以上

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会の再編について（案）

専門委員会の設置は、「公正採用・雇用促進会議　要綱」の「4．専門委員会」で「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」と定められている。

このたび、「中学校・高等学校・職業能力開発等専門委員会」について、以下のように設置要綱の改正を行うとともに、新たな専門委員会（職業能力開発専門委員会）の設置及び設置要綱を定めることとしたい。

1　考え方

技術専門校等において問題ある内容を含んだ「受験報告書」が相当数対応されていなかったことが平成30年度に判明した。そのことへの対応や分析を進めるなかで、明らかになってきた課題を専門的に議論するための専門委員会を設置（中学校・高等学校・職業能力開発専門委員会からの分離）するとして、関係者と調整を進めてきた。

職業能力開発専門委員会（仮称）の設置にあたっては、「生徒の多様化と入校・修了時期の複雑化、さまざまな求人情報への対応」を目的として、そのうえで「中学校・高等学校・他府県」の専門委員会と「職業能力開発」の専門委員会が、相互に情報共有ができる仕組みを検討することとした。

2　再編・新設を行う専門委員会

(1) 中学校・高等学校・職業能力開発等専門委員会

① 設置要綱の変更

別紙1「新旧対照表」を参照

② 設置要綱の変更に伴う名称変更

現　行）中学校・高等学校・職業能力開発等専門委員会

変更後）中学校・高等学校・<u>他府県関係</u>専門委員会

別紙2「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（案）」を参照

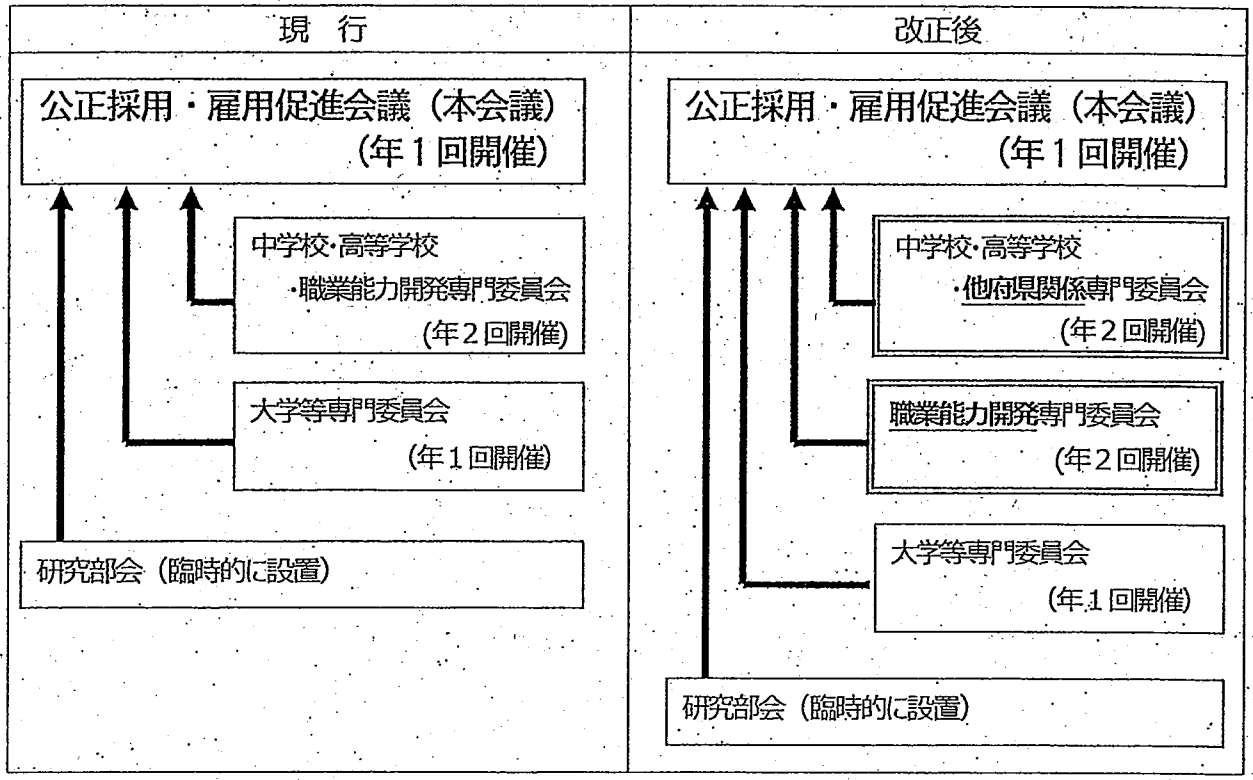
(2) 職業能力開発専門委員会

① 専門委員会の新設

新　設）職業能力開発専門委員会

② 設置要綱の新設

別紙3「職業能力開発専門委員会　設置要綱（案）」を参照



【別紙１】

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会　設置要綱　改正（案）

現　行	改正後
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会 設置要綱	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・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。	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政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 大阪府教育庁私学課 大阪府商工労働部雇用推進室労政課 大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 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 大阪市教育委員会指導部高等学校教育担当 大阪市教育委員会指導部中学校教育担当 堺市教育委員会学校教育部学校指導課 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 大阪市立高等学校進路指導協議会 大阪府私立高等学校進路指導研究会 大阪府高等職業技術専門校長会 大阪府立学校人権教育研究会 大阪市立高等学校人権教育研究会	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 （削　除） 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高等学校教育担当 大阪市教育委員会事務局指導部初等・中学校教育担当 堺市教育委員会学校教育部学校教務課 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 一般社団法人　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 大阪市立高等学校進路指導協議会 大阪私立高等学校進路指導研究会 （削　除） 大阪府立学校人権教育研究会 大阪市立高等学校人権教育研究会

大阪府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 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 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。	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。	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並びに大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課において行う。	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（削除）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。	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　●　月●日から施行する。
（要綱の廃止） 1　次の要綱（要領）は、廃止する。 (1) 公正採用・雇用促進会議中学校進路保障専門委員会設置要綱 (2) 公正採用・雇用促進会議高等学校等進路保障専門委員会設置要領 (3) 公正採用・雇用促進会議職業能力開発専門委員会設置要領 (4) 公正採用・雇用促進会議他府県関係専門委員会設置要綱	（要綱の廃止） 1　次の要綱（要領）は、廃止する。 (1) 公正採用・雇用促進会議中学校進路保障専門委員会設置要綱 (2) 公正採用・雇用促進会議高等学校等進路保障専門委員会設置要領 （削除） (3) 公正採用・雇用促進会議他府県関係専門委員会設置要綱

【別紙2】

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（案）

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高等学校教育担当
大阪市教育委員会事務局指導部初等・中学校教育担当
堺市教育委員会学校教育部学校教務課
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
一般社団法人　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
大阪市立高等学校進路指導協議会
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
大阪市立高等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 ●月●日から施行する。

(要綱の廃止)

1　次の要綱(要領)は、廃止する。

(1)　公正採用・雇用促進会議中学校進路保障専門委員会設置要綱

(2)　公正採用・雇用促進会議高等学校等進路保障専門委員会設置要領

(3)　公正採用・雇用促進会議他府県関係専門委員会設置要綱

【別紙3】

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（案）

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●月●日から施行する。

雇促会3専門委員会の機能強化と再編について

(H15.11.13 雇用推進室)

[平成14年度の雇促会 専門委員会の検討事項]

1. 従前の専門委員会

①雇用促進会議(親会議)

②大学等専門委員会

③他府県関係専門委員会

④高等学校等進路保障専門委員会

⑤中学校進路保障専門委員会

⑥職業能力開発専門委員会

2. 機能強化と再編の検討

従前の5委員会の現状と課題を整理分析し、検討した結果、①大学等専門委員会、②他府県関係専門委員会の2委員会については、状況把握のシステム等検討すべき課題が多く、当面の間、システム構築に向けて、独立した委員会として機能強化を図る必要がある。

③中学校進路保障専門委員会、④高等学校等進路保障専門委員会、⑤職業能力開発専門委員会の3委員会については、問題事象の報告システムとその対応システムがそれぞれできあがっており、共通することも多いことなどから、それぞれ現行の体制を継承しつつフレキシブルで機能的な運営をする3社合同の委員会として統合再編し、運営の効率化を図る。

3. 専門委員会の再編の方向

③中学校進路保障専門委員会、
④高等学校等進路保障専門委員会、
⑤職業能力開発専門委員会　　の三つの委員会を統合再編する。

○委員会の名称

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会

○委員構成

原則として、三委員会の委員から合同委員会の委員を構成する。

○開催回数、時期

開催回数は、年2回、時期は7月と2月

上記の事項等について、雇用促進会議の第2回親会議(平成15年3月19日)で了承された。

採用選考問題事象項目別一覧 (経年変化)

番号 (年度-No)	府外企業	府内企業	問題報告件数	問題受験報告書	筆記試験・検査等			採用選考面接時の違反項目										提出書類			身元調査	その他	その他の問題項目概要
					筆記試験	適性検査	健康診断	本籍・おいたち	住居とその環境	家族構成、家族の職業、家庭環境	家族の収入資産	思想・政党支持	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				
16-1		○	1	1			○			○													
17-1	○		1	1						○	○					○							
17-2		○	1	1				○		○	○												
17-3		○	1	1						○	○					○							
18-1		○	1	1												○							
19-1		○	1	1						○	○					○							
19-2		○	1	1	○	○				○						○	○						
20-1	○		1	1												○							
20-2		○	1	8												○							
20-3		○	1	2					○	○	○					○	○						
21-1		○	1	1	○				○	○	○			○									
21-2	○		1	1					○	○						○	○						
22																							
23																							
24		○	1	1	○	○			○	○					○	○	○						
25																							
26		○	1	1					○	○						○							
27		○	1	3					○	○						○	○						
28-1		○	1	1						○						○							
28-2		○	1	1			○																
28-3		○	1	1						○													
28-4		○	1	3													○						
28-5		○	1	1					○	○						○					○		
28-6		○	1	1					○	○													
29-1		○	1	1						○	○					○					○		
29-2		○	1	1					○	○						○							
30-1		○	1	2						○											○		

就職受験・応募前活動 報告書

平成29年10月1日改正

校名

（ 2018年 2月 8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（ 2月 7日） (ア) 個別面接（一人で面接を受けた場合） イ 集団面接（数人のグループで面接）
応募前活動	企業見学・企業説明会・職場実習又は体験・その他（ ） 実施日（ 月 日）又は、（ 月 日から 月 日） ア 個別（一人で受けた場合） イ 集団（数人のグループで受けた場合）

質問項目	質問の有無	質問内容（前後関係も含めて内容を具体的に記入してください）
(1)本籍、おいたち	有・(無)	
(2)住居どその環境	(有)・無	実家暮らしかどうか
(3)家族構成、家族の職業、家庭環境	(有)・無	兄弟がいるかどうか
(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。	問題なし。	本人は不味に感じておらず、問題意識もなかった

就職受験・応募前活動 報告書

平成29年10月 1日改正

（2018年 3月 15日 記入）

校名	

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	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（3月14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（3月14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）

質問された日	質問の該当	質問された内容（別紙にまとめて添付しても可）
(1)本籍、おいたち	有・(無)	
(2)住居とその環境	(有)・無	一人暮らしか否か。引越し出来るか否か
(3)家族構成、家族の職業、家庭環境	(有)・無	何人家族か。結婚歴・離婚歴。
(4)家族の収入・資産	有・(無)	↳転居に伴っての質問内容であった。本人が不快に感じることはなかった。
(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。		

公正採用・雇用促進会議資料

技術専門校等における就職受験報告書の不適切な取扱いに関する報告（案）

（令和元年７月）

大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課

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「技専校等」という。）において、就職受験等を行った生徒から提出された「就職受験・応募前活動報告書」（以下「受験報告書」という。）について、「家族構成」や「住居環境」など就職差別につながるおそれのある質問項目の欄に、そうした質問が「有」と生徒から報告があった際に、生徒への事実確認の中で、生徒が「気にしていない」、「話の流れの中で違和感がなかった」等の場合は技専校等でとどめ、人材育成課へ報告されていないものが相当数あることが判明した。

これを受けて、「家族構成」や「住居環境」など就職差別につながるおそれのある質問項目が「有」と生徒から報告があったものは、技専校等でとどめず、全て人材育成課に報告するよう、直ちに運用を改めた。さらに、人材育成課に報告されなかった過去の事案についても確認するとともに、公正採用選考の取組の意義・適正な運用を本業務に携わる関係職員に徹底した。あわせて、これまでの取組の運用実態についてヒアリングを行うなどして原因の究明や再発防止策の検討を行った。

１．経過

◆平成30年８月～９月

- 夕陽丘校改修工事に先立ち、校内にある文書や物品等の分別・廃棄作業を実施。
- 分別作業の途上で、人材育成課職員が夕陽丘校の受験報告書を目にした際、就職差別につながるおそれのある質問項目の「有」にマークのあるものが散見された。

◆同年10月～12月

- 人材育成課職員が芦原校の平成29年度の受験報告書を詳細に確認したところ、質問項目の「有」にマークがあって、行政指導を要する可能性があるのに報告されていないものが少なからず見つかった。
- これを受けて、芦原校訓練支援室から他の技専校等に受験報告書の取扱いの運用状況について確認したところ、他校でも夕陽丘校、芦原校と同様の状況であった。
- 人材育成課から、全ての技専校等に対し、平成29年度の受験報告書について、質問項目の「有」にマークがあるものなど「選考に違背の疑い」のある事案を確認するとともに、受験報告書全件を人材育成課に提出するよう指示した。

◆平成31年1月

- 人材育成課は、各技専校等から提出された平成29年度の受験報告書全件を確認するとともに、運用の実態を聴取した。その結果、全校において、生徒が「気にしていない」、「話の流れの中で違

和感がなかった」等の場合は校でとどめている運用実態があり、違背の疑いがあるのに人材育成課へ報告されていないものが相当数あることが判明した。

・　これを受けて、直ちに就職差別につながるおそれのある質問項目が「有」と生徒から報告があったものは、技専校等でとどめず、全て人材育成課に報告するよう、運用を改めた。

・　人材育成課から大阪労働局に本件の状況を報告するとともに、今後の対応について協議を行った。その結果、過去の受験報告書のうち違背の疑いのある事象については、人材育成課が労働局と協議しながら問題事象の確認や分析を行うこととし、並行して運用を改めた平成31年1月以後分については、技専校等から応募者本人及び求人企業に対して事実確認と啓発を行った上で、人材育成課から労働局に報告し、ハローワークによる行政指導を行っていくこととした。

・　あわせて、臨時の校長会議を開催し、至急、全指導員への面談を実施し、公正採用の意義並びに今回の事態の重大性を説明するとともに、これまでの取扱い状況や経緯等をヒアリングにより確認するよう、人材育成課から各校長に指示した。

◆同年2月以後現在まで

・　2月6日、公正採用・雇用促進会議の中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会において、技専校等における受験報告書の不適切な取扱いについて口頭で第一報を行った。

・　歴代の校長及び人材育成課長等に対してヒアリングを行い、公正採用の取組への関わりや過去の運用実態等について確認した。

・　3月18日、全指導員向け公正採用の研修を実施し、少しでも違背の疑いのある受験報告書を報告するよう取扱いを改めた後の運用の留意点等について周知や質疑応答を行った。

・　各校から提出された違背の疑いのある受験報告書について、順次労働局と協議しながら問題事象の確認や分析を行っている。運用を改めた平成31年1月以後分については、順次事実確認や企業への指導等の対応を行っている。

2．報告されなかった問題事象の概要

（1）現時点での確認状況

ア　平成30年度（平成31年1月以後分）

技専校等による事実確認や啓発、ハローワークによる行政指導等の対応を行っている。

イ　平成30年度（平成30年12月以前分）

受験報告書のうちの問題事象の確認や事実確認等を行っている。

ウ　平成25～29年度分

受験報告書のうちの問題事象の確認と整理を行った。

（ア）問題事象を含む受験報告書の枚数等　　（精査中。以下同じ）

年度（H）	25	26	27	28	29	計
問題事象を含む受験報告書の数＊	89 (132)	74 (105)	201 (313)	246 (442)	206 (322)	816 (1314)
受験報告書総数	519	558	1,363	1,593	2,455	6,488

＊数字は報告されなかった受験報告書の枚数ベース。

（　）内は問題事象の項目数<性質による分類>（1枚の報告書で複数項目あり）

※H25・26は保存期間５年の３校分のみ。

○　平成25年度から29年度まで（25・26年度は保存期間５年の３校分のみ）で報告されなかった問題事象は、受験報告書の枚数ベースで計816枚、項目数では1,314件であった。
　なお、上記期間内に問題事象として公正採用・雇用促進会議（専門委員会）に報告された件数は、受験報告書の枚数ベースで14枚、項目数では３５件であった。

（イ）違反項目ごとの内訳（＊１枚の報告書で複数の項目を含むため、合計数は報告書枚数より多い。）

違反項目（性質による分類）	件数＊	割合	内容例
①本籍・おいたち	102	7.8%	出生地、出身地
②住居とその環境	385	29.3%	どこに住んでいるか、実家暮らしか、最寄駅
③家族構成、家族の職業、家庭環境	549	41.8%	独身か既婚か、家族構成・職業、兄弟はいるか、妻の職業、親の職業、結婚歴・離婚歴
④家族の収入・資産	30	2.3%	賃貸か持ち家か、借入額内訳
⑤思想・信条・支持政党	13	1.0%	最近読んだ本と内容、加入団体名
⑥宗教	2	0.2%	会社全員で神社に行くが宗教的に大丈夫か
⑦尊敬する人物	13	1.0%	尊敬する人物
⑧男女雇用均等法関係	19	1.4%	結婚する予定、結婚後仕事を続けるか、再婚の予定
⑨上記以外の項目	201	15.3%	気になったニュース、喫煙、飲酒、過去の病歴、刑事罰
計	1314	100%	

（ウ）筆記試験・検査等によるもの（上記（イ）違反項目数の内数）　＊違反項目の件数

	件数＊	内容例
筆記試験	9	作文「私の人生に影響を与えた人」
適性検査	0	
健康診断	27	健康診断書の提出を求める。

（エ）書類提出によるもの（上記（イ）違反項目数の内数）　＊違反項目の件数

	件数＊	内容例
社用紙等	66	家族の氏名・年齢、過去の病歴
戸籍謄（抄）本	0	
住民票	7	住民票の提出を求める。

（オ）身元調査　０件

（カ）生徒の年代別　＊問題事象を含む受験報告書の枚数ベース

年代	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計
件数＊	70	246	226	191	72	11	816
割合（問題事象件数）	8.6%	30.1%	27.7%	23.4%	8.8%	1.3%	100%
割合（生徒数）	16.8%	26.7%	24.1%	20.0%	9.0%	3.3%	100%

（キ）問題事象があった事業所数等

○問題事象を含む受験報告書（816枚）に関わった事業所数　568事業所

○問題事象が2回以上あった事業所数　101事業所

（問題事象を含む受験報告書1枚を1回とカウント）

（暫定値）

問題事象があった回数（受験報告書の枚数ベース）	2	3	4	5	6～10	11～	計
事業所数	54	20	9	3	12	3	101

※受験報告書の事業所名と所在地をもとに簡易に名寄せして集計した暫定値

（2）内容・特徴等

○　「家族構成・家族の職業、家庭環境」に関するものが全体の41.8%と最多。「住居とその環境」に関するものが29.3%とあわせて7割を占めている。

○　生徒の年代は、20代が30.1%と最も多いが、30代27.7%、40代の23.4%と合わせて51.1%と半数を超す。10代は8.6%である。

こうした生徒の年代構成を反映してか、「子どもの数や年齢」「配偶者の転勤はあるか」「配偶者の職業」など子どもや配偶者に関する質問が多い。なお、10代で問題事象があった生徒が占める割合は、生徒数の割合と比較して2分の1程度と低くなっている。

○　面接時のアンケートや社用紙で「家族名、続柄」「刑罰」「借入額内訳」の記入を求める事例、面接時に「所属の団体・組合の有無」を聞く事例があった。これらは話の流れで出てきたものというより、予め用意されていたものであり、当該企業において繰り返しそのような質問等がなされている可能性がある。

○　問題事象（受験報告書ベース）があった事業所の数は、568事業所で、このうち2回以上（受験報告書1枚を1回とカウント）問題事象があった事業所は101事業所。最多回数の1事業所は18回であった。

（※受験報告書の事業所名と所在地をもとに簡易に名寄せして集計した暫定値）

3．受験報告書の取扱いや公正採用の取組の実態等について

各技専校等の職業訓練指導員、校長並びに人材育成課長等（元職を含む。）に対するヒアリング（メールを含む）のほか、現存する資料等により、受験報告書の取扱いや公正採用の取組の実態等について、確認した（受験報告書の取扱いや取組の実態等は平成30年12月までのもの）。

（1）受験報告書の取扱いの運用の基準や指針等

以下のとおり、受験報告書を人材育成課等に報告するに当たっての具体的な基準・指針等は定め

られていなかった。

◆ 対応フロー図の記載内容

公正採用に係る技専校等の取組は、公正採用・雇用促進会議等で示している対応フロー図によると、「選考に違背の疑いのあるもの」（平成 29 年9月以前のフロー図）、「問題事象報告（改善要請及び行政指導依頼案件）」）（平成 29 年9月以後のフロー図）について、技専校等から人材育成課（芦原校訓練支援室）に報告することとなっている。しかし、受験報告書の「家族構成」「住居環境」など就職差別につながるおそれのある質問項目の欄が「有」とされた場合等の具体的な報告方針や指針等は示されていない。

◆ 東大阪校の「就職指導実施要領」の中の事務フローの「受験報告書の記入及び提出」とする項目の中に、「就職試験で、生徒が不快感を感じ明らかに就職差別につながる問題事象が発生した場合、速やかに訓練課長・就職指導担当主査に報告すること。」との記載があった。同実施要領は、毎年のように更新されているが、確認された最も古いものは平成２１年度のもので、それまで口頭で申し送られていたものを盛り込んだものである。

◆ 上記以外は、技専校等に共通する運用の基準や指針を示す文書等は確認できなかった。

（2）技専校等における受験報告書の取扱いの運用

全校一律の運用が徹底されていたわけではないが、指導員に対するヒアリング（85 名に実施）で得たコメントをもとに整理すると、概ね次のとおりである。

ア 取扱いの流れ

（ア） 各訓練科の担当指導員が就職面接を終えた生徒から受験報告書の提出を受けて、ヒアリングを実施。

（イ） 不適切項目に「有」と記載されている場合等は、指導員が生徒から事実確認（前後の話の流れ、質問内容等）と気持ちの聞き取り等を実施。

（ウ） 各訓練科の担当指導員は、適宜上司（訓練課長等）と相談しながら、生徒が違和感・不快を感じていないもの等は「報告しない」「問題なし」との個別判断を行い、「有」の記載のない事例と合わせて、受験報告書を上司（訓練課長等）に報告。

（エ） 訓練課長等が芦原校訓練支援室・人材育成課に報告を要すると判断したもののみ、校長の決裁を経て報告。

イ 「報告を要しない」としたケースに、概ね共通した傾向は以下のとおり。

○生徒が違和感、不快を感じていない場合

（話の流れから聞かれたこと、企業に悪意が感じられない場合など）

○（合否に影響することなどを懸念して）生徒が報告を希望しない場合

○生徒から発言した場合（自分や家族の配慮事項について発言した場合を含む。）

（3）技専校等の職員が運用内容を知った経緯等について

○ 文書により基準や指針等が示されたという指導員はいなかった。同僚、先輩などから業務

を通じて伝え聞くか、いつのまにかその方法で行っていたとの発言が多数あった。

(4) いつ頃から現在の運用になったか（経緯・定着した時期）

○ 多くの指導員は入庁時や就職指導に携わったころから同僚、先輩、上司から教えられて知っており、いつ頃からの運用かは明確にはわからない。

○ 昭和 60 年前後の入庁者からは、入庁当時から同様の運用と記憶している旨の発言が多数あった。

○ 昔は別の運用で途中から新たに現在の運用に変わった等の発言はなかった。

○ このため、30 年以上の相当長期にわたって同様の運用が継続されてきたと推察される。

※ なお、公正採用・雇用促進会議の前身である同和地区出身者雇用促進会議に職業訓練専門委員会が設置されたのは、昭和 56 年である。

(5) 運用が定着している職員の範囲

○ 就職指導に携わる時点では業務を通じて同僚、先輩、上司から伝えられていることから、入庁間がないなどにより就職指導に携わっていない職員を除き、大多数の指導員に定着していたと推察される。

(6) 運用に関連する現職指導員の主なコメント

ア 基本的な運用スタンスに関するコメント

・受験報告書の「家族構成」や「住居環境」など就職差別につながるおそれのある質問項目の欄の「有」に○があれば、生徒に事実確認をし、生徒が気にしていない場合、合否に影響することから生徒が報告を希望しない場合、生徒から発言した場合などは「問題なし」として処理していた。

・「生徒に寄り添い、生徒の気持ちを大切にすること」を第一としていた（校、科目、年代を問わず指導員に広く浸透）。

・生徒が傷ついていないか、いやな思いをしていないかをしっかり聞き取ることを上司や先輩等から徹底されていた。

イ 公正採用に対する取組姿勢に関するコメント

・明らかに問題と考えられる事案は報告をあげるよう心掛けていた。

・重大な問題事象の場合は、生徒を説得してでも報告すべきと考えていた。

・生徒が問題にしないでくれなどと言っても、必要に応じて生徒を説得していた。

・直接企業に啓発を行って改善を促したこともある。

・企業に悪意が感じられる事象、明らかに就職差別と考えられる事象については、生徒の意向に関わらず報告すべきと考えていた。

ウ 生徒や企業との関係での懸念に関するコメント

・生徒から企業に言わないでほしいなどの話を受けて、生徒に寄り添って対応することになっていたと思う。

・小規模な企業に行政指導等があった場合、生徒が特定され、就職できても、いい印象を持た

れないことを懸念していた。

・生徒の意に反して企業に伝えると生徒と指導員のトラブルになると上司から言われた。

・企業に行政指導が入ると、企業からの校への求人に影響が出ることを懸念していた。

エ　今後どうすべきかに関するコメント

・これまでのベースの考え方を根底から変えていかなくてはならない。

・質問項目の欄に「有」があった場合は全部報告すべき。

・あらゆる機会をとらえて企業に啓発・指導を行うことで企業がよくなる。

オ　今後の課題に関するコメント

（ア）生徒にきちんと説明できる研修等

・生徒にきちんと説明できるような研修が必要である。

・行政指導により就職に影響が出たら誰が責任をとるのかと生徒に言われた場合、明確に答えられるようにする必要がある。

・「生徒がかたくなに拒否した場合の対応」や「履歴書に住所が書いてあるのに、話の流れで住んでいる場所のことや最寄り駅を聞かれたらなぜだめなのか」「なぜそれを聞いてはいけないのか、自分の中でストンと来るようにしなければいけない」などの生徒の疑問にも答えられるようにする必要がある。

（イ）生徒や就職現場の実情に対応した取組

・企業側に対して自分から知っておいてほしいとの気持ちから「子どもの急な発熱の場合は休ませていただくことがある」など発言することもある。

・知的障がい者の場合は企業体験実習を経ての面接であるため合格の意思確認のようなもので、その際に家庭環境等で伝えておかなければならないこともあることから、障がいの有無や採用過程にかかわらず同じ様式での受験報告書が妥当か疑問。

（ウ）企業側の課題

・軽い気持ちで言ってしまう人がいる。

（7）校長の関わり

○　現職及び歴代校長へのヒアリング（平成 14 年以後の校長計 32 名に実施）によると、公正採用に関する前任校長からの特段の引継ぎはなかった、もしくは記憶にないと回答。

○　また、受験報告書に係る問題事象については、校として人材育成課に報告する場合のみ校長の決裁を要することとされ、それ以外は副校長以下で処理されていた。

○　ほとんどの校長は、校内における受験報告書の取組については、副校長や訓練課長、各指導員が適切に取り組んでくれているものと認識し、校の運用実態については知らなかった。在任中１件も問題事象の報告に接することがなかった校長も多数存在した。

○　こうしたもと、校長が受験報告書の全数チェックを行うことはなかった。

○　校長会会長である校長は、公正採用・雇用促進会議の専門委員会に委員として出席していたことから、「家族構成」や「住居環境」など就職差別につながるおそれのある質問項目の欄に「有」の場合は生徒の気持ちに関わらず報告する高校の運用実態については認識していた。しかし、技専校等の運用実態をほとんど知らなかったため、高校と技専校等の運用の違い（高校

では、話の流れから出た場合や生徒から発言した場合も報告されている。）に気付いたとの発言はなかった。また、公正採用・雇用促進会議の専門委員会の資料について、校長会の場を通じて共有するケースはあったが、運用のあり方や高校との運用の違いなどについて掘り下げた議論等が行われたとする発言や資料等は確認できなかった。

○　また、技専校等の報告件数が少ないことについては、気にならなかったか、または高校との学校数や生徒数との違いから違和感はないという発言が多数あった。なお、障害者校の校長においては、「障がい者雇用を進めている企業は人権意識が他の企業よりも高いと思っていた」、「企業との信頼関係からも問題のある質問があるとは思わなかった」とのコメントがあった。

(8) 芦原校訓練支援室の関わり

○　芦原校訓練支援室は、人材育成課と連携しながら、歴代、指導員への人権研修の共同企画や問題事象があった場合の人材育成課への報告書の作成に関して技専校等の相談にのるなど公正採用選考に係る重要な位置付けであった。平成 24 年度まで訓練支援室長は人材育成課の職員を兼務し、週の一定時間人材育成課の執務室で勤務していた。

○　職業訓練指導員である訓練支援室長の受験報告書の取扱いに関する認識は、他の指導員と同様であった。

○　訓練支援室長は、公正採用・雇用促進会議の専門委員会に出席し、高校の運用実態に触れることもあったが、技専校等の運用実態との違いについては、特段の問題意識を持つことはなかった。

(9) 人材育成課の関わり

ア　現職及び歴代人材育成課長

○　現職及び歴代人材育成課長（平成 20 年度以前は能力開発課長）（平成 13 年度以後の計 7 名）。によると、全員が公正採用に関する前任者からの引継ぎはなかったか、記憶にないと回答。例年9月頃に開催される公正採用・雇用促進会議の専門委員会の前に担当者から初めて説明を受けるケースがほとんどであった。

○　技専校等における受験報告書の取扱いの実態については認識しておらず、問題事象として同専門委員会に報告されるものについて、事前に内容を確認していた。同専門委員会には委員として出席していたため、「家族構成」や「住居環境」など就職差別につながるおそれのある質問項目の欄に「有」の場合は生徒の気持ちに関わらず報告する高校の運用については了知していた。

○　件数が高校と比べて少ないことについては、疑問に思った者もあるが、学校や生徒の数に差があることから、多くはおかしいとまでは思わなかった。

イ　担当グループ等

○　人材育成課における公正採用選考の取組は、芦原校訓練支援室と連携して行う指導員向け研修等のほかは、公正採用・雇用促進会議の専門委員会の会議運営業務（会議設定、資料作成・とりまとめ等）が主なものであった。同専門委員会に報告する事案について掘り下げて確認することはあっても、それ以外の報告されていない事案を確認すること等はなかった。

○　人材育成課の職業訓練指導員職の職員が公正採用・雇用促進会議の専門委員会に出席し、高校の運用実態に触れることもあった。しかし、技専校等の運用実態との違いについて、特段問題意識を持たなかった。

（10）公正採用に係る研修・啓発等

ア　指導員向け研修等

○　全指導員対象に年に１回は人権研修を行っており、その中で公正採用を取り上げることもあった。直近では平成30年12月に人権研修を実施した。また、平成29年２月には、問題事象が生じた際に同席した指導員が適切な対応ができていなかったことを踏まえて、臨時に全指導員を対象にしたケーススタディ形式の研修を行った。

○　その他、年１回程度、各校の就職担当者が集まる会議で公正採用について研修や運用の取扱いの確認等を行っている。

イ　生徒への啓発・指導等

各技専校等において概ね次のように生徒への啓発・指導等を行っている。

○　入校時のオリエンテーション等（全体や各科単位で公正採用の趣旨・取組説明等）

○　就職応募時（各科単位で面接時の注意事項、受験報告書記入指導等）

○　受験報告時（面接時の状況、生徒の気持ちの聞き取り等）

ウ　企業への啓発

各技専校等において概ね次のように企業への啓発を行っている。

○　（無料職業紹介所である）校求人への事前相談時・校見学時等（チラシ等を使って公正採用の取組、求人票作成の留意点等について指導・啓発）

○　校求人票受理時（チラシ等を使って、公正採用の取組、求人票に関する指導・啓発）

○　求人票の公開後（チラシ、電話等により面接時の公正採用の注意事項等を啓発）

○　公正採用に違背の報告があった場合（電話による事実確認等）

４．不適切な取扱いの問題性について

○　企業に対する啓発・指導の機会を逃し、同一企業による問題事象の繰り返しもあった。特にアンケートや社用紙により「家族名、続柄」「刑罰」「借入額」「加入団体名」の記入を求めるなど就職差別につながるおそれのある問題事象が繰り返されてきた可能性がある。技専校等の生徒は離転職者も多くおり、新卒者だけでなく既卒者に対しても公正採用を行わなければならないということを企業に認識させる機会を逸し、見直しに繋げなかった。

○　生徒自身が持つ人権についての啓発が不十分で、生徒が就職差別につながる質問等を受けても何が問題であるか気づくことができず、相談や解決する機会を逸した。

○　また、こうした問題事象について公正採用・雇用促進会議に報告しなかったことにより、検証し、改善される機会を逃した。

５．不適切な取扱いの原因について

運用の実態等や経緯を踏まえて、不適切な取扱いが長年にわたって継続された原因を整理すると、以

下のとおりである。

（1）受験報告書の取扱いについて、具体的な基準や指針等が設定されていなかったこと

◆ 何を問題事象とするのかについて、具体的な基準や運用の指針等が明確でなく、技専校等の現場において運用に一定の裁量の余地があった。このような中、公正採用の取組に際して懸念や課題（企業への指導を望まない生徒との関係性や就職への影響に対する懸念、就職後のことを考えて自分から家庭環境等を言いたい生徒への対応等）を感じる指導員において、生徒の気持ち（違和感、不快感等）を重視するとの考えのもと、不適切な運用が慣例的に継続することにつながった。

（2）公正採用の取組に係る懸念や課題について、関係組織（人材育成課・芦原校訓練支援室・技専校等）の相互や各組織内で共有・点検する仕組みがなかったこと

◆ 技専校等の現場での運用実態等や指導員が感じる懸念・課題について、人材育成課、芦原校訓練支援室、各技専校等の相互で共有・点検する機会や仕組みがなかった。各技専校等内でも校長が校の運用実態等を点検する仕組みがなかった。

また、公正採用に係る取組の役割分担や責任を明確に定めた要綱等がなく、運用状況のチェックや検証等を行うこともなかった。

こうしたことが、具体的な基準や指針等がなかったこととあわせ、現場任せになり、慣例的な運用をチェックする機能が働かず、長年にわたって継続することにつながった。

（3）職員において、公正採用に係る適正な理解・指導力・啓発スキルが十分でなかったこと、また、研修等が現場の課題に対応し得るものとはなっていなかったこと

◆ 公正採用・就職指導等に携わる職員は、公正採用選考の取組の重要性は一定理解していたが、生徒が企業指導を拒否した場合、生徒が自分から話した場合など個別具体的なケースに適切に生徒や企業に指導・啓発できるような理解・指導力・啓発スキルが十分ではなかった。

◆ 公正採用に係る職員に対する研修や説明等は随時行ってきたが、現場の懸念や課題に対応して生徒や企業への指導・啓発を行うのに十分なものとはなっていなかった。

こうしたもとで、指導員においては、生徒とのトラブルや企業に対する指導等による生徒の就職への影響、企業との関係性の悪化等を懸念して適切に指導・啓発できなかった。

（4）企業への啓発が十分でなかったこと

◆ （無料職業紹介所である）各技専校等において、校求人への事前相談時や校求人の受理時等に公正採用の取組や面接時の注意事項等を啓発していたが、不十分であったため、就職差別につながるおそれのある問題事象が毎年多数発生し、不適切な取扱いの継続の背景となった。

6．今後の対応について

（1）再発防止（従前の取組の抜本的見直し）

ア　違背の疑いが少しでもある事象について、技専校等・訓練支援室・人材育成課が双方向で、幅広く共有・検証する仕組みの構築

（ア）運用に係る基準・指針等の設定

～　違背の疑いが少しでもあるものは全て校長を通じて人材育成課に報告するよう運用を全面的に見直し　【平成31年1月から実施中】

○　従前の運用を全面的に見直す。指導員が違背の疑いなしと判断したものも含めて校長等が報告書及び、生徒や企業に対する事実確認・啓発状況等について全件をチェックした上で、生徒の意向にかかわらず違背の疑いが少しでもある事案は技専校等にとどめず、夕陽丘校訓練支援室及び人材育成課に報告する。（※芦原校訓練支援室の機能は、平成31年4月に夕陽丘校に継承）

○　指導員が違背の疑いなしと判断したものも含めて校長等が報告書全件数をチェックする。

○　人材育成課職員が校の運用実態等（報告書の取扱い等）を随時チェックする。

（イ）　公正採用の取組に係る現状・課題について、人材育成課・夕陽丘校訓練支援室・技専校等が双方向で共有・検証し、改善等を実施。

○　技専校等の横断的会議を活用した課題共有・検証を行う。

（違背の疑いのある事象の対応状況、公正採用・雇用促進会議の意見等の報告・議論）

（例）　校長会議　－　訓練課長会議　－　就職担当主査会議（定期的に開催）

イ　指導員はじめ関係職員の公正採用に係る理解の深化、指導力・啓発スキルの充実強化

（ア）公正採用に係る適正な識見等により生徒や企業を指導・啓発できる指導員研修等を充実。

従来の指導員研修が現場の懸念や課題に対応せず、生徒や企業に適切に指導等を行えるものになっていなかったことを踏まえ、事例共有・ケース検討の充実、（公正採用・雇用促進会議等の）事例集等の更新・共有などにより、指導員はじめ校長や人材育成課職員も含めた関係職員に対する研修等の充実強化を図る。

あわせて、採用と人権に係る様々な課題に気づく力・対応する力を高められるよう、同和問題をはじめ様々な人権課題に関する研修の充実強化を図る。

また、絶えずこれらの内容を検証し、必要な見直しを行う。

（イ）就職指導に関わる全指導員が公正採用に係る問題事象の報告等の業務に関わり、具体的な課題の検証・共有を通じて理解を促進。

ウ　生徒への啓発指導の充実強化

（ア）入校時や就職活動の前など、段階を踏んで、公正採用に係る生徒への啓発指導を実施。

（イ）中高年や子育て中の親など、技専校等の多様な年齢層や事情のある生徒の思いや疑問等にも十分対応できるよう、啓発指導の内容を充実・強化。また、絶えずその内容を検証し、必要な見直しを実施。

※　生徒向けの公正採用選考に係る啓発冊子の作成・周知【作成済】

エ　企業に対する啓発の充実強化

（ア）求人受付時や校見学時などのほか、面接直前時期など企業への啓発を徹底。
（イ）「よくある違背事例集（「話の流れで・・・」など）」を用いるなど、企業に対する啓発内容を充実・強化。また、絶えずその内容を検証し、必要な見直しを実施。

オ　違背事象の分析と生徒指導・企業啓発等への反映
生徒の年齢別、求人形態（ハローワーク求人、校求人、ネット求人等）や企業の業態別等による違背事象の分析を行い、生徒や就職現場の課題に対応した効果的な生徒指導・企業啓発等に活用。

カ　推進体制等の充実強化
（ア）人材育成課・夕陽丘校訓練支援室における推進体制を充実。
人材育成課・訓練支援室の役割を明確化するとともに、夕陽丘校訓練支援室長を人材育成課の兼務職員とし、一体的・効果的な運用を実施。
（イ）人材育成課、訓練支援室、技専校等の役割分担の明確化並びに課題共有・検証の仕組みを構築（技専校等の横断的会議を活用した課題共有・検証）。
（例）校長会議 ← 訓練課長会議 ← 就職担当主査会議　＊再掲（(1) ア(イ)）
（ウ）各技専校等における各科担当指導員、就職支援員、就職担当指導員、訓練課長、校長等の役割と責任を明確化。

キ　関係機関との連携の強化（課題の共有・検証と効果的な啓発等の推進）
（ア）人材育成課と労働局との連携強化
（イ）技専校等と地元ハローワークとの連携強化
・合同企業説明会等を活用した企業啓発の充実強化
・違背の疑いのある事象の事前相談、共有等

ク　役割・責任等を明確にした要綱等の整備
公正採用選考に係る取組の適正な運用を確保するため、技専校等、訓練支援室、人材育成課の役割・責任等を明確にした要綱等を整備。その際、公正採用選考に係る取組が、職業安定法第５条の４並びに同条に係る指針に基づくものであることを明記。
・技術専門校等における公正な採用選考の推進要綱（仮称）
・上記に関連する要領等

（2）技専校等から報告されなかった事案への対応
○　運用を全面的に改めた平成 31 年１月以後の受験報告書については、技専校等による生徒や企業への事実確認及び啓発の後、労働局を通じてハローワークによる行政指導等の対応を行っている。問題事象の概要や行政指導等の実施状況について、公正採用・雇用促進会議（専門委員会）に報告する。
○　平成 30 年度分のうち、１２月以前の事案については、労働局と協議しながら技専校等による事実確認や啓発等を行っている。しかし、受験報告書が提出された時点での事実確認等が不十分で

あるため、掘り下げた確認が困難であり、また、半年課程で既に職業訓練を終了して就職している生徒については、本人への事実確認、企業指導が必要な場合の了承や職場への配慮など、当事者の負担が大きいケースも多いと考えられる。このため、事実確認等を経て行政指導等を行うことができた事案については、その実施状況を公正採用・雇用促進会議（専門委員会）に報告するとともに、企業指導等ができなかった事案も含めて、問題事象の質問項目別の概要や分析結果等をとりまとめて、同会議に報告する。

○　平成２９年度以前の事案については、平成 30 年度の 12 月以前の事案以上に事実確認や当事者との接触が困難であり、また、本人の記憶も薄れており、行政指導は困難な状況であると考えられる。このため、平成 29 年度以前の事案について、問題事象の質問項目別の概要や分析結果等をとりまとめて、公正採用・雇用促進会議（専門委員会）に報告する。

○　あわせて、問題事象を繰り返している企業に対しては技専校等から重点的に啓発を行う。

【各年度の統計資料については省略】

公正採用・雇用促進会議　（職業能力開発）専門委員会の設置と情報共有について（案）

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組織については、令和元年７月 25 日に行われた公正採用・雇用促進会議で以下の観点から「職業能力開発」部分を分離し、集中的に議論を進めることが提起された。

【公正採用・雇用促進会議】2019/07/25 実施

①例年件数が多い高等学校の問題事象以上に、職業能力開発関連の問題事象が報告されれば、新規学卒求人（中学校・高等学校）以外に「集中して議論するための専門委員会」をつくらないと議論できない。
②具体的な事例の中には、新規学卒求人にはないような事例があり、新規学卒者とは違う採用者の観点もあると思うので、別に専門委員会を再編し、議論できる場を整備することが必要。

⇒そのうえで、座長から「再編提案は、中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会での委員意見を踏まえて事務局で整理し、各委員に報告」となった。

【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】2019/09/20 実施

①過去の統合した経過を踏まえつつ「時間が無いから分離する」ではなく、分離する意義を整理したうえで、他の専門委員会との連携策を考えていただきたい。
②組織の在り方が違うということを念頭に置いて話を聞くことも、みんなが知りえる大きな情報。事務局は「まず分離してみて」と考えているようなので、まずはそれ（分離）をした上で、これまでの専門委員会の取組みをうまく踏まえて、連携を続けていくことも考えながら進めてもらいたい。

⇒専門委員会の分離は「時間短縮ありき」ではなく「生徒の多様化と入校・修了時期の複雑化、さまざまな求人情報への対応」を目的として、そのうえで「中学校・高等学校・他府県」の専門委員会と「職業能力開発」の専門委員会が、相互に情報共有ができる仕組みを検討する。

【今後の方向性】

専門委員会の分離に関しては、中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会で反対意見は無かったことから、分離の方向（新たな専門委員会の名称案・委員構成などの案）を公正採用・雇用促進会議座長及び委員に報告する。

また、令和２年２月実施の専門委員会から分離して実施し、令和２年度７月ごろに開催の公正採用・雇用促進会議で専門委員会設置（要綱）の正式な承認を得る。

【両専門委員会間での情報共有について】

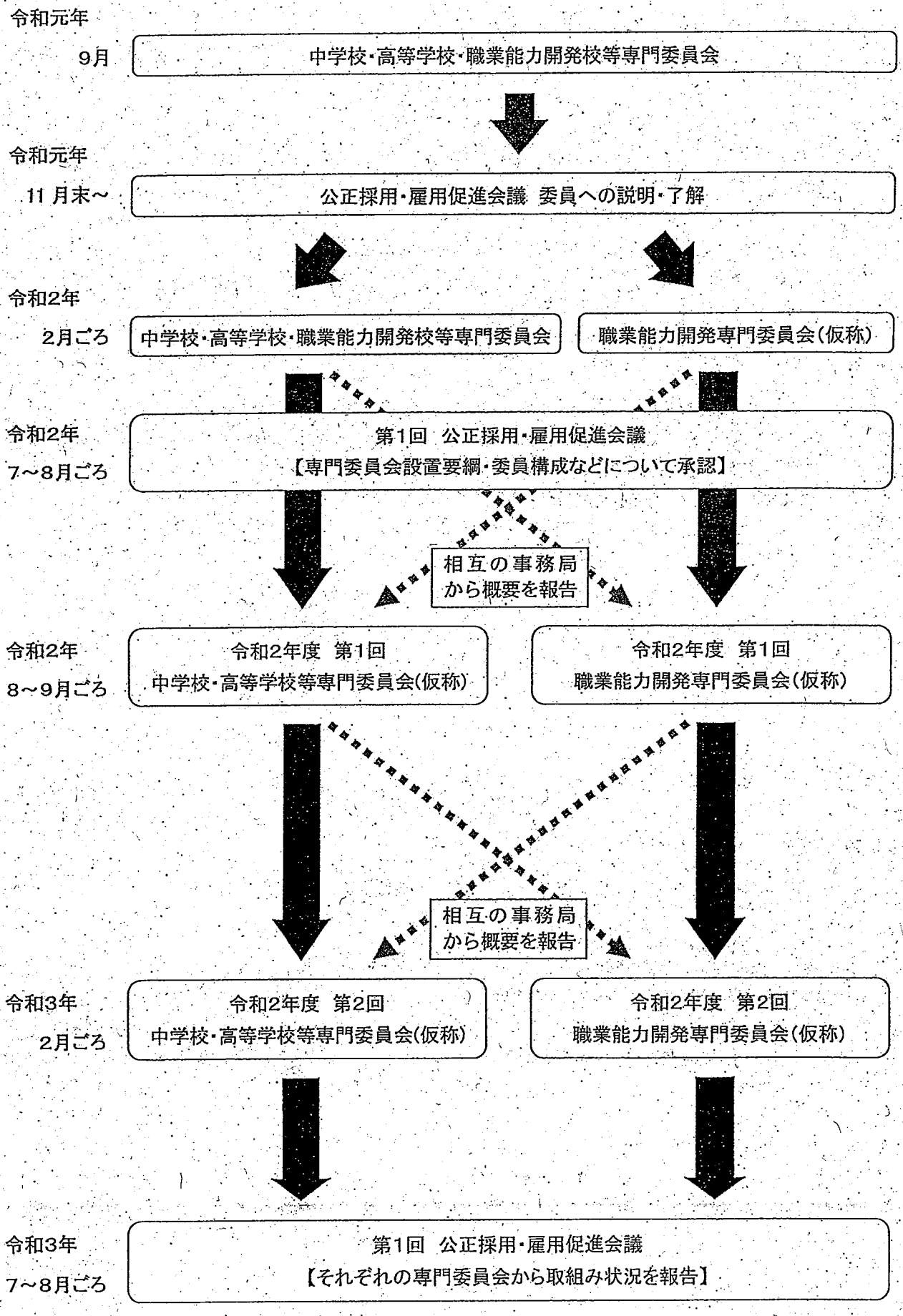
それぞれの専門委員会に事務局（高等学校課・人材育成課）がオブザーバー参加し、直近に開かれた「専門委員会の資料」「特徴的な事象や意見」「今後の啓発手法」などの概要を報告するとともに、出席した専門委員会委員から意見が出された場合は、その内容を元の専門委員会で報告する。

また「職業能力開発専門委員会（仮称）」の委員のうち、多くは「中学校・高等学校専門委員会（仮称）」も兼務していただくことから、事実上も情報共有が行われる。

●令和２年９月開催の「中学校・高等学校等専門委員会（仮称）」に事務局である人材育成課が出席し、令和２年２月に開催した「職業能力開発専門委員会（仮称）」概況を報告する。
●令和２年９月開催の「職業能力開発専門委員会（仮称）」に事務局である高等学校課が出席し、令和２年２月に開催した「中学校・高等学校等専門委員会（仮称）」の概況を報告する。

以上

【専門委員会分離と連携のイメージ図】



公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（仮称）　設置要領（案）

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
(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●月●日から施行する。

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（仮称）　委員名簿（案）

所　属	職　名	氏　名
一般財団法人　大阪府人権協会		
大阪府人権教育研究協議会		
大阪市人権教育研究協議会		
大阪府立学校人権教育研究会		
一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター		
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		
大阪府職業技術専門校長会		
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人材育成課		

(2) 公正な採用選考に関する最近の取組みについて

（平成31年1月以降）

公正な採用選考に関する最近の取組みについて（平成31年1月以降）

平成31年1月以降、生徒から提出のあった「就職受験・応募前活動報告書」に関する対応を全面的に改め、就職差別につながるおそれのある項目にチェックがついていた場合、生徒の了解を得て、すべての案件について高等職業技術専門校等が事業主等に事情確認を行うとともに、必要に応じてハローワークを通じた行政指導を行うよう、大阪労働局との連携を行っている。

生徒への啓発

公正採用のための教材「公正な採用選考を受けるために」を活用（視覚障がいのある生徒向けにはホームページにテキストデータを掲載）し、各校で以下の時期に啓発を実施。（令和元年度から）

(1) 全生徒に対し、入校後のオリエンテーションの際に実施（就職指導担当主査が担当）
(2) 各科で就職活動が始まる時期の前に実施（各科の指導員が担当）
(3) 個別の生徒が初めて就職受験・応募前活動を行う前に実施（各科の指導員が担当）

職員への研修

指導員全体研修（平成30年12月、平成31年3月、7月、12月）で、公正採用選考についての時間を設け、全指導員に対し啓発を実施（講師はいずれも府職員）

(1) 平成30年12月実施　テーマ：公正な採用選考・人権啓発への取組みについて
(33～39ページ)
(2) 平成31年03月実施　テーマ：公正採用への理解を深めるために
(40～53ページ)
(3) 令和元年07月実施　テーマ：公正採用　問題事例の共有
(54～57ページ)
(4) 令和元年12月実施　テーマ：公正な採用に関する取組みについて
(58～62ページ)

※令和2年度は新型コロナ感染拡大防止のため、全体研修は実施できていない。

事業所等への啓発

1　求人受付時の啓発（平成31年1月から）

障害者校を除く、高等職業技術専門校では無料職業紹介事業を実施しているが、事業所等から校への求人票提出時に、就職差別につながる14事項が記載の資料などを活用し、公正な採用選考を行うよう要請するとともに、選考時の健康診断など就職差別につながりやすい項目がある場合は実施の趣旨等を確認し、必要に応じた啓発を実施。

2　求人事業者のセルフチェックによる啓発（令和2年5月から）(63ページ)

高等職業技術専門校への求人事業所に対し、事業所の担当者自身が公正採用についての取組

みを確認し、認識を深めてもらうためのセルフチェックを求人受付の条件とした。

3　公正採用選考人権啓発推進員の選任状況を求人票に記載（令和2年5月から）
（64～65ページ）
「公正採用選考人権啓発推進員」の選任状況について、求職者が確認できるよう、求人票に「選任の有無」を確認できるよう様式を改めた。
※滋賀県内・和歌山県内のハローワーク求人票を参考として実施

その他の取組み

1　生徒から「公正な採用選考に反するおそれがある」と就職受験・応募前報告書にチェックがあった事業所への対応
過去に生徒から出された就職受験・応募前活動報告書のうち「公正な採用選考に反するおそれがある」項目へチェックがあった事業所について、以下のように対応した。

(1) 平成25年度から平成29年度までの案件
すでに生徒が修了しており、改めてヒアリングすることが困難であることから、所在地・事業所名で名寄せを行い、複数回の報告があった事業所（101事業所）に対し、公正採用に関する考え方などの啓発文書を送付した。【啓発文書は66～73ページ】
※送付件数：92事業所（その他9事業所は企業合併や廃業などにより送付先が不明）

(2) 平成30年4月から同年12月までの案件
生徒が在校中の事象は、すべての生徒にヒアリングを行い、そのうち生徒の了解が得られたものは事業所への事実確認を行うとともに、必要に応じてハローワークを通じて行政指導を行った。
また、生徒がすでに修了している科目や中途退校して就職している科目では、報告のあったすべての事業所（44事業所）に、公正採用に関する考え方などの啓発文書を送付した。
【啓発文書は上記(1)と同じ】
※送付件数：32事業所（その他12事業所は企業合併や廃業などにより送付先が不明）

(3) 平成31年1月以降の案件
すべての生徒にヒアリングを行い、生徒の了解が得られたものについては事業所への事実確認を行うとともに、必要に応じてハローワークを通じて行政指導を行った。

2　公正な採用選考に関する要綱の整理
公正な採用選考に係る取組みの適正な運用を確保するため、技術専門校等、夕陽丘校の訓練支援室、人材育成課の役割・責任を明確にした要綱等を作成中。
現在、公正採用選考の実務を担当する就職指導担当職員の会議で内容を整理している。

以上

平成30年12月１８日
第２回指導員全体研修（人権問題研修）

公正な採用選考・人権啓発への取組みについて

大阪府商工労働部雇用推進室
労政課　労政・労働福祉グループ

１　大阪府が行う「公正採用選考」の取り組み

① 公正採用選考　人権啓発推進員制度の実施
② 公正採用・雇用促進会議の運営（親会議、専門委員会会議）
③ 新任・基礎研修の実施（年１２回実施）
④ 人権・同和問題 企業啓発講座の実施（年２回実施）
⑤ 就職差別撤廃月間（６月）、就職差別110番の実施
⑥ 「採用と人権」などの啓発冊子の作成
⑦ 公正採用推進センター、企業人権協、大就連などの団体との連携した啓発
⑧ 学校・大阪労働局と連携しての事業主に対する助言・指導
⑨ 厚生労働省・文部科学省など関係省庁への要望　など

2　新聞記事　公正な採用選考に反する疑い

富山県　「富山生まれの人、極力採らない」

3　問題事象発生から改善要請、行政指導までのフロー〔高等学校における問題事象への取組み〕

府内問題事象は以下の対象者別に把握され、改善が図られます

① 中学生・高校生（公立・私立）
⇒就職試験を受けたすべての学生が、学校に「就職受験報告書」を提出。
求人数の削減、内定取り消しなども対象として学校、職安から確認・対応。
企業による選考が始まる９月中旬以降に生徒から提出を受けて対応。

② 高等職業技術専門校等生徒
⇒就職試験を受けたすべての学生が、学校に「就職受験報告書」を提出。

③ 大学生
⇒問題のある応募書類を進路指導担当が確認。
⇒問題のある面接などを受けた学生が、学校に「就職差別等についての報告書」を提出。

④ 一般求職者
⇒問題のある面接などを受けた求職者が、行政機関等に相談して把握。
公共職業安定所や大阪府などの窓口で随時相談を受付。

3　問題事象発生から改善要請、行政指導までのフロー〔高等学校における問題事象への取組み〕

問題事象発生の推移

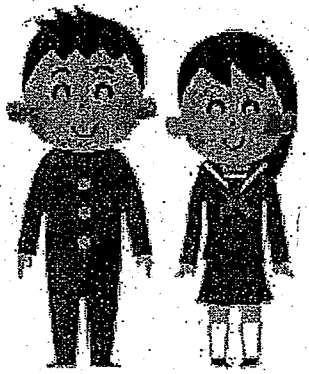
	26年度		27年度		28年度	
	件　数	事業所数	件　数	事業所数	件　数	事業所数
中学・高校学生（全件が高校学生）	59件	51事業所	56件	55事業所	52件	50事業所
専修学校・各種学校生	1件	1事業所	3件	1事業所	8件	6事業所
大学生	36件	13事業所	45件	14事業所	29件	9事業所
合　計	96件	65事業所	104件	70事業所	89件	65事業所

問題事象の発生は、高等学校卒業者が多く確認されていますが、背景にはチェックする仕組みが存在します。

大阪府商工労働部雇用推進室労政課労政・労働福祉グループ

3　問題事象発生から改善要請、行政指導までのフロー〔高等学校における問題事象への取組み〕

高校生の就職率
全国で99．3%
（平成30年3月卒業者）



府内高校生の就職率
92．2%

就職希望者7,736人
就職決定者7,676人

就職希望者である7,736人の全員が、面接などに参加するたびに「就職受験報告書」を学校に提出する。

大阪府商工労働部雇用推進室労政課労政・労働福祉グループ　6

3　問題事象発生から改善要請、行政指導までのフロー〔高等学校における問題事象への取組み〕

新規高等学校卒業者に対しては、特に丁寧な対応を行っており、以下のような取組みで就職差別につながらないようにしている。

1　ハローワークの取り組み
- ①　求人内容の事前チェック
- ②　求人企業に対しての説明会の実施
- ③　募集中止や削減の際の報告受け

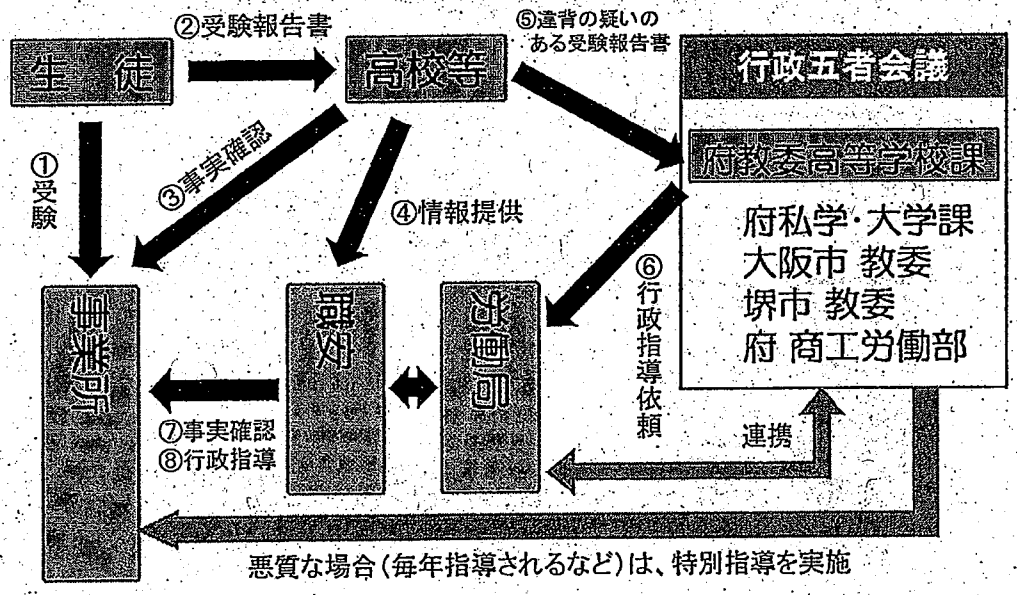
2　教育委員会・学校の取り組み
- ①　履歴書など、応募用紙の統一
- ②　求人事業主に対し、啓発文書・チラシの配布

⇒資料を参照してください

- ③　書類選考だけでの採否決定の禁止
- ④　生徒の求職応募受付は学校が窓口
- ⑤　就職受験報告書の取りまとめ

⇒資料1を参照してください

3　問題事象発生から改善要請、行政指導までのフロー〔高等学校における問題事象への取組み〕



大阪府商工労働部雇用推進室労政課労政・労働福祉グループ

3　問題事象発生から改善要請、行政指導までのフロー〔高等学校における問題事象への取組み〕

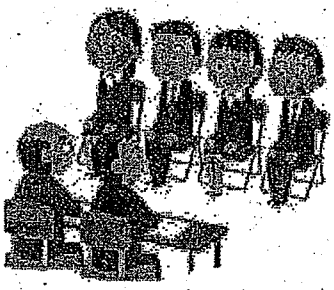
平成28年3月卒業者　新規高等学校卒業者の問題件数

	内容	件数(昨年)
1	家族の関係	25件(29件)
2	家族の学歴・職業	12件(13件)
3	保護者について	7件(13件)
4	過去の病気、入院経歴	9件(11件)
5	尊敬する人物	5件(11件)
6	家庭の環境	5件(1件)
7	住居とその環境	4件(6件)
8	男女雇用機会均等法関連	4件(1件)
9	往用紙	4件(4件)
10	本籍・国籍・出生地	2件(3件)
11	思想	1件(1件)
12	家族の収入	1件(1件)
13	その他(宗教、色覚検査他)	8件(13件)

家族関係が多くを占める
①②③⑥⑫　49件

過去の病歴・入院歴が多い
④　9件

尊敬する人物が多い
⑤　5件



3　問題事象発生から改善要請、行政指導までのフロー〔高等学校における問題事象への取組み〕

29年度　高等学校における問題事象の特徴点と事例

【資料2を参照してください】

- 問題事象件数は減少傾向
- いまだに多い、「家族関係」での問題事象
- 違反質問に対して、答えなくてもよいと思ったが答えてしまった生徒が多い。

28年度　大学等における問題事象の特徴点と事例

【資料3を参照してください】

- 問題事象件数は減少傾向
- 「家族関係」での問題事象
- 男女雇用機会均等に反すること

4　人権施策に関する国への予算要望
大阪府・市長会・町村長会で毎年、国への要望を実施

【文部科学省への要望】〔平成29年7月26日実施〕

大学卒業生等の採用応募・選考時における就職差別につながる問題事象について、解消に向けた具体的な取組が行われるよう、全国の大学等に対して強く要請してください。
また、公正な採用選考について大学卒業生等自身が認識できるよう就職を希望する学生に対しての啓発（よくある問題事象の事例・公正採用の考え方・解決に向けた手法・相談窓口としてのハローワークの案内など）について、すべての大学卒業生等が知ることができるよう、厚生労働省と連携して資料を作成し、配布するなど、十分な周知ができる取組を実施してください。

【文部科学省からの回答】

学生の就職採用活動については、大学関係団体の代表で構成される就職問題懇談会を文部科学省が事務局として運営しており、大学間の申し合わせを策定している。企業側も、経団連で採用選考に関する指針を就職採用活動に関する取り決めが定められ、双方尊重し、行うという方式がとられている。

大学側の申し合わせは、学生の応募書類は大学等指定書類、成績証明書として、企業に対して就職差別につながる恐れのある項目を含む会社指定書類、戸籍謄本、住民票等の提出を求めないこと、面接においても同様に、就職差別につながる恐れのある内容の質問等はしないことを各大学から企業に対して要請していくことを申し合わせているところ。
文部科学省としても、それらの趣旨が徹底されるよう、さらに大学から学生に情報が行くように努めて参りたい。また、現在、厚生労働省と協力し、学生が労働法制を正しく理解して、トラブル時に対応できるよう、大学の教職員が学生向けのセミナーなどを実施するにあたり、活用できる指導者用資料を今年度中に作成する予定。公正採用選考の内容も含める予定だが、盛り込む内容は、検討中。

大阪府商工労働部雇用推進室労政課労政・労働福祉グループ

4　人権施策に関する国への予算要望
大阪府・市長会・町村長会で毎年、国への要望を実施

【厚生労働省への要望】〔平成29年7月26日実施〕

公正な採用選考を推進する観点から、企業等に対する啓発を強化してください。
また、公正な採用選考について大学卒業生等自身が認識できるよう就職を希望する大学卒業生等に対しての啓発（よくある問題事象の事例・公正採用の考え方・解決に向けた手法・相談窓口としてのハローワークの案内など）を文部科学省と連携して資料を作成し、十分に周知してください。

【厚生労働省からの回答】

・企業に対する啓発の強化について

公正な採用選考の確立に係る企業等に対する啓発については、採用選考時に配慮すべき事項等をまとめた啓発資料等により啓発に努めている。

・ナビサイトの啓発について

公正な採用選考に関する啓発については、一義的にはナビサイトの運営会社に対してではなく、公正な採用選考に反する設問を設定している企業に対して行うべきものと考えており、公正採用選考人権啓発推進員に対する研修等を通じて、エントリーシートの適正化等について啓発していきたいと考えている。

一方で、昨年からナビサイト運営会社を傘下に持つ公益社団法人全国求人情報協会に対し、職業安定局長名で公正採用選考にかかる要請文を送付している。これにより、ナビサイトの運営会社が公正な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している。

大阪府商工労働部雇用推進室労政課労政・労働福祉グループ

5　公正な採用選考システムの確立に向けた取り組み

最近の取り組みとその反応　今後の取り組み方向

⇒大阪府が実施している新任・基礎研修
　　平成29年度は、過去最高となる1005人が受講。

⇒大阪労働局・ハローワークでは、推進員未設置事業所に対しての設置勧奨を実施しており、規模25人未満の事業所であっても、雇用保険適用事業所には設置勧奨を行っている。

⇒大阪府・大阪労働局では、公正採用選考人権啓発推進員設置要綱に基づき、推進員を基本とした「公正な採用選考システム」の確立を図るため、推進員に対する基礎的な啓発の取り組みを引き続き取り組む。

⇒一方で、行政機関だけの取り組みでは不十分であり、そのことから「名ばかり推進員」なる状況が一部で存在していることも事実であり、公正採用人権啓発推進センターを含め、企業が主体となった活動と連携することで、より実効性のある推進員制度の活性化を行う必要性があると認識。

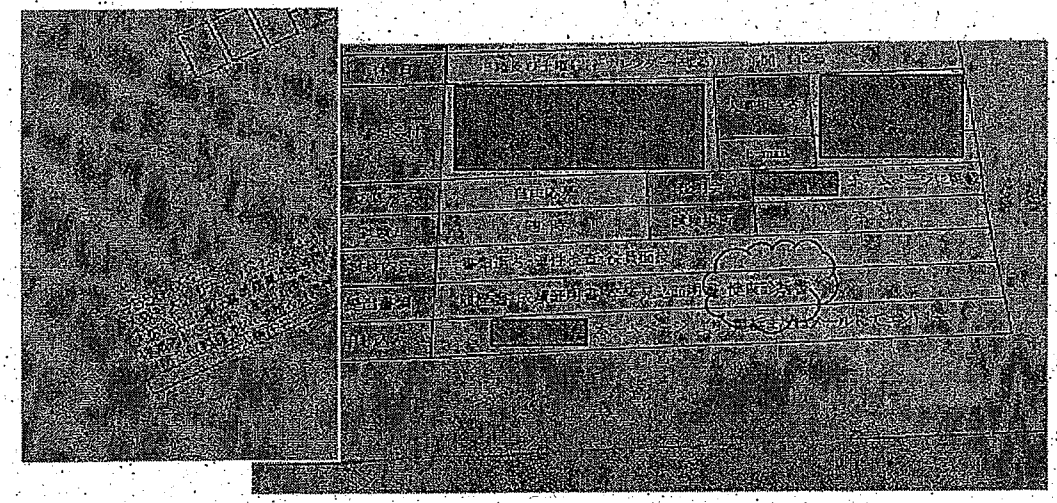
平成30年度　第3回指導員全体研修（H31/03/18）

公正採用への理解を深めるために

人材育成課　池口忠史

● 公正採用への理解を深めるために「つかみ」ではありませんが。。。

夕陽丘高等職業技術専門校の「建築内装CAD科」へ、ということで、求人案内文書がきていました。提出書類に「健康診断書」がありましたが。。。。



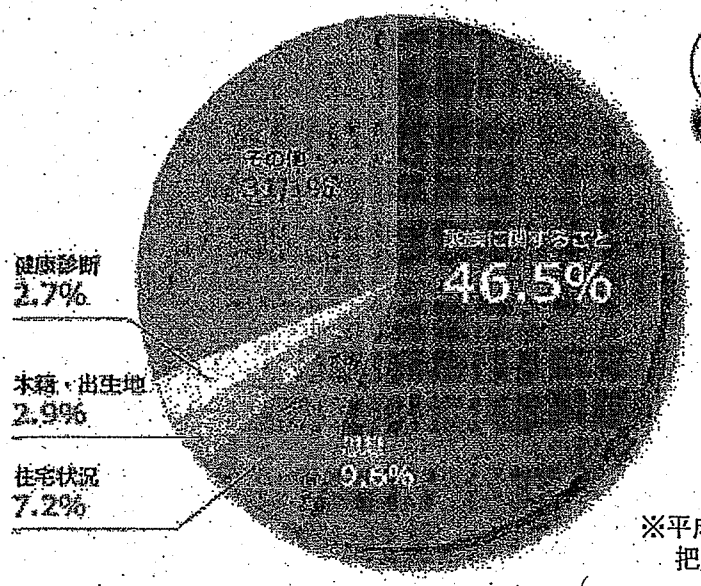
1　公正な採用選考とは
～「事業主」と「求職者」　その関係を考えると～

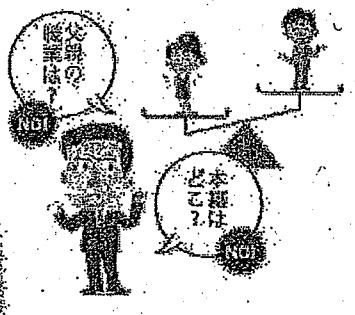
契約自由の原則があっても、雇う側、雇われる側の関係は、必ずしも対等とは言えない

事業主	採用（契約）自由の原則 （法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由に採用する者を決定することができる）

求職者	労働法の保護は極めて限定的（男女雇用機会均等法・個人情報保護法）
内定者	始期付、解約権留保付労働契約（労働法の保護は限定的）
試用期間	解約権留保付労働契約（労働法の保護は限定的）
労働者	労働契約や労働法の保護を受ける

2　就職差別につながるおそれがある事象の現状
（全国のハローワークで把握されたもの）





※平成29年度にハローワークで把握した1，088件の内訳

3　釈迦に説法ですが・・・
今日のお話のポイント

① 指導員も、訓練生も「就職」が共通の目標

② 訓練生にとって、人生の節目である「就職活動」で起こる

③ 訓練生が問題事象に直面しても「採用して欲しい」という思いが強いほど黙ってしまう可能性がある

④ 指導員が「なにが問題か」が分からなければ、訓練生に問題があるように感じてしまう可能性も。。。

⑤ 人権問題を起こした「企業」と、送り出す側の「訓練実施機関」の「気付き」が無ければ、同じことが繰り返される。

だからこそ、気が付いたら確実に取り組む必要がある！

4　公正採用の話をすると、
企業からも学校からもいろいろご意見をいただきます

公正採用あるある・・・

①企業に差別する意思はなさそうやけど…

②生徒が「差別だ」と感じなければ…

③これから入る会社に「差別かも？」なんて言えば、生徒が悪影響をうけるからなぁ

→そういう見方もあるかも知れませんが、それって本当に訓練生に寄り添ってますか？

5　この企業、きっと悪意もないし、社会的には「いい会社」という評価です



朝日新聞の人気連載が待望の書籍化!

『ぼく、オタリーマン。』『理系の人々』など、累計200万部突破のよしたにと朝日新聞取材班が、先進的な39社を漫画と記事で徹底リポート!

常識では考えられないほどユニークだが、業績アップにつながる39のルールとは?

ここで、ある記事が話題になりました

5　この企業、きっと悪意もないし、社会的には「いい会社」という評価です

●愛知県のチェーン店は入社試験で希望者全員を合格にする。

●社長は「会社に向いていないと思う子もいるが、どんな人にも仕事を作るのが経営者の責任と考えているから、不正解にする理由がない」という。

●ところが毎年、合格者の半数が自ら辞退する。入社するのが10～15人なので同じくらいの人数が断る。

●原因は社長自らの面接にあるらしい。最低一時間、ときには3時間にも及ぶ面接とは。

●社長は「プライベートなことまで聞くから『もういいです』と言ってくる人がいるのは仕方がない」

●家族構成はもちろん、離婚経験者とわかればその原因まで根掘り葉掘り聞く。

●会社への忠誠度を測っているわけではない社員がどれだけ家族を大事にしているかを知りたいと社長は言う。「会社第一ではうまくいかない。家族のために頑張ろうと思うからこそ仕事のモチベーションが上がる。そうすれば自然と生産性も向上する」

●「会社よりも家族を大事にしろ」そう社長に言われたら逆らえない。おせっかいなほどの家族主義は徹底している。

2015年の記事ですが、この記事、どのあたりが問題だと思われますか？？？

7　公正な採用選考制度の確立に向けて
１９７１年の「近畿統一応募用紙」策定の取り組みまで

1953（昭和28）年にＪＩＳ履歴書が作成されたが、その内容は、就職差別につながるおそれを含む内容だった

1953年(JIS)　本籍地、賞罰の項目が存在

1956年(JIS)　「履歴書本体」に、旧氏名、改名年、改名理由、本籍地、戸籍筆頭者、続柄、賞罰の項目が存在
別紙として「身上書」などの項目が存在
「身上書」に、健康状態、住居状況、家族現住所家族氏名、扶養義務、職業、勤務先、勤務先地名、役職、通学校名などの項目が存在。

会社独自の様式（社用紙）なども使われ、同和地区出身者や生活困窮家庭、母子・父子家庭、在日外国人家庭など企業にとって都合が悪いと思われる求職者を排除する仕組み

8　公正な採用選考制度の確立に向けて
１９７１年の「近畿統一応募用紙」策定の取り組みまで

1965年　同和対策審議会答申（抜粋）

近代社会における部落差別とは、ひとくちにいえば、市民的権利、自由の侵害にほかならない。

市民的権利、自由とは、職業選択の自由、教育の機会均等を保障される権利、居住および移転の自由、結婚の自由などであり、これらの権利と自由が同和地区住民にたいしては完全に保障されていないことが差別なのである。

これらの市民的権利と自由のうち、職業選択の自由、すなわち就職の機会均等が完全に保障されていないことが特に重大である。

なぜなら、歴史をかえりみても、同和地区住民がその時代における主要産業の生産過程から疎外され、賤業とされる雑業に従事していたことが社会的地位の上昇と解放への道を阻む要因となったのであり、このことは現代社会においても変らないからである。

したがって、同和地区住民に就職と教育の機会均等を完全に保障し、同和地区に滞溜する停滞的過剰人口を近代的な主要産業の生産過程に導入することにより生活の安定と地位の向上をはかることが、同和問題解決の中心的課題である。

９　公正な採用選考制度の確立に向けて
１９７１年の「近畿統一応募用紙」策定の取り組みまで

1965年　全国同和教育研究協議会（全同教）
⇒第１回進路保障協議会で就職差別事象が報告

～1969年　Ｎ社事件ほか、さまざまな就職差別事件が発覚

【Ｎ社事件】
女子社員の求人条件として「家族の職業が安定」「世間並みの収入」「適齢期には退社、結婚というふつう一般的な考え方の家庭」「係累の中に自殺者や犯罪者がある者は好まない」「兄弟姉妹がすべて健全に育成している円満な家庭」「本人、家族の健康に重大な既往症、現症があるのもこのましくない」などを記載した進展文書を大学に送付

1970年　「京都府」「広島県」「大阪府」で統一応募用紙実施

1971年　「近畿統一応募用紙」の使用を決定

1973年　「全国統一応募用紙」の使用を労働省、文部省が通達

１０　公正な採用選考制度の確立に向けて
取り組みが進展する一方で「部落地名総鑑事件」が発覚

企業を中心に、病院や学校など全国で220を超える企業が購入。

1975年11月18日、部落解放同盟への投書により事件が発覚。

【都道府県別 購入企業数】
大阪府：８３社
東京都：５７社
京都府：１３社
愛知県：１２社
兵庫県：１０社
その他：４２社（２４県）

●証言から、企業が組織的に差別をしていたことが判明。

●公正な採用選考の取り組みが強化されるきっかけとなった。

11　公正な採用選考制度の確立に向けて　取り組みが進展する一方で「部落地名総鑑事件」が発覚

部落地名総鑑は数多くある冊子の一部、このほかにも以下のような冊子が。。。

①人事極秘「部落地名総鑑」	内容）被差別部落所在地
②全国特殊部落リスト	内容）被差別部落所在地
③全国特殊部落リスト	内容）新左翼全組織、新左翼逮捕者、左翼系弁護士氏名
④大阪府下同和地区現況	内容）府内共産党・学生組織、婦人組織、民主商工会、左翼弁護士、左翼裁判官、部落解放同盟全組織 黒田知事の全支援団体（600団体、個人名500人）
⑤日本の部落	内容）大学別、高校別学内左翼動向、被差別部落所在地
⑥特別調査報告書	内容）－
⑦㊙分布地名	内容）特殊株主、右翼・関連雑誌関係者、左翼大学教授 左翼学生氏名生年月日、左翼裁判官、左翼弁護士
⑧同和地区地名総鑑全国版	内容）－
⑨いわゆる「投書のリスト」	内容）－

12　公正な採用選考制度の確立に向けて　「部落地名総鑑事件」を踏まえた啓発の取り組み

1977年　企業内同和問題研修推進員制度（現：公正採用選考人権啓発推進員制度）発足。100人以上の事業所

1978年　大阪同和問題企業連絡会（現：大阪同和・人権問題企業連絡会）が52社で発足。

1981年　大阪府下大学等就職問題連絡協議会（大就連）発足
大阪企業同和問題推進連絡協議会（現：大阪企業人権協議会）が34地域連絡会（1900事業所）で発足

1985年　大阪府部落差別調査等規制等条例　制定
⇒府民の基本的人権の擁護を掲げて制定されるも…

1998年　大阪府部落差別調査等規制等条例違反事件発生

1999年　職業安定法改正
※個人情報の取扱いに関する労働大臣指針施行

13　公正な採用選考制度の確立に向けて
「部落地名総鑑事件」を踏まえた啓発の取り組み

1998年　　大阪府部落差別調査等規制等条例違反事件

企業の名称から「アイビー・リック事件」と言われている。

大阪市内にある㈱日本アイビー社とその子会社であるリック㈱が多数の企業から依頼を受け、就職希望者が被差別部落出身かどうかなどの差別身元調査をおこなっていた事件。

履歴書には「解放会館のとなり」「町の革屋」と書き込まれ、部落出身であると報告され、部落出身とわかった時点で「※」印がつけられ、それで調査がストップされている。

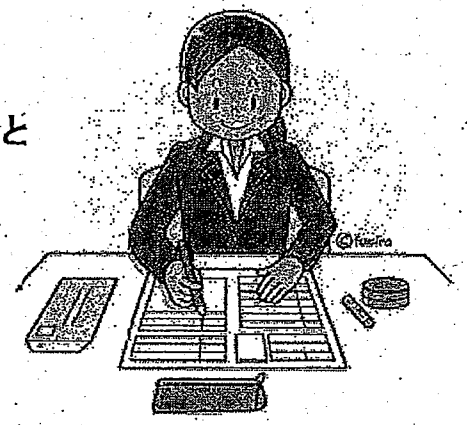
㈱日本アイビー社の身元調査は、家族・家柄・出身・学歴・性格・思想・宗教・組合活動・職業・支持政党など多岐にわたる身元調査をおこなっていた。そして、日本アイビー社と取り引きのあった企業は約１４００社にものぼった。

身元調査報告書の「分析結果欄」には、総合判定ＡＢＣＤ、判定基準項目・人間性・思想動向・勤務先状況・健康状態・素行とあった。また「イデオロギー欄」には、政党籍・労組活動歴・民文活動歴・市民運動関心度・進歩的購読物・勤務先動向・交友関係・政治動向・家庭背景があり、それぞれ書き込みがあった

14　公正な採用選考とは
就職差別につながるおそれを生みやすい１４事項

就職差別につながるおそれがある「14事項」を
「書かせない」「聞かない」よう、企業を啓発しています

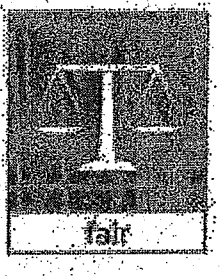
本人に責任のない事項



① 国籍・本籍・出生地に関すること
② 家族に関すること
　（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

15　公正な採用選考とは
就職差別につながるおそれを生みやすい１４事項

本来 自由であるべき事項



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、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

その他の事項

⑫ 身元調査などの実施
⑬ 近畿統一応募用紙、ＪＩＳ規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）・ｴﾝﾄﾘｰｼｰﾄの使用
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

16　企業に「悪意はなかった」と思われる面接の事象
（29年3月卒の府内高校生）

▲コンサルタント業務を営むA社に、新規高校卒業者のZが個人面接を受験した。面接担当者から「兄弟はいるの」「血液型は」と聞かれ、学生は、それぞれに答えた。

▲A社の社長から「両親はいるの」と聞かれ、学生は「母はいますが、父はいません」と答えた。

▲続いて社長が「いままででいちばん辛かったことは」と聞いたところ、学生は母親のことを話し出し、涙ぐみながら「家に収入がないので、自分が頑張ってお母さんを助けていきたい」と話し始めた。

▲学校からの確認に、学生は「保護者のことを聞かれ、とても嫌な気持ちになった。学校で公正な採用選考について指導されていたので、途中から『答えてはいけない』と気づいたが、そのまま話してしまった」と答えた。

▲学校が事業所に確認したところ、事実を認めて謝罪された。

■また、ハローワークから、次ページのような対応が行われた。

17　企業に「悪意はなかった」と思われる面接の事象（29年3月卒の府内高校生）

▲面接の際に「兄弟の有無」「血液型」「両親の有無」を聞いているが、これらは「本人に責任のない事項」であり、仕事をするうえでの適性・能力に関係が無い事項であることを説明し、今後は聞かないように指導した。

▲事業所は「『いままででいちばん辛かったことは』との質問は『学校生活のなかでいちばん辛かったこと』を聞くつもりで、会社としては思ってもみない回答であったが、学生の発言を止めることが出来なかった」と回答した。

▲ハローワークからは「会社が意図する質問と違う返答」ということだが、「兄弟や両親の有無」などを聞いた後の質問であり、「母親の話」を学生が始めた段階で遮り、再度、質問の意図を説明すれば、今回の問題は防げたはずである、と助言。

▲学生が「母親の話」をすることで精神的に動揺し、その後の面接態度に影響が生じていれば、それは「公正な採用選考が行なわれた」とは言いがたいことを説明。

◎事業所からは「今後、質問する内容のリストを作り、面接者全員で共有する」「今回の問題事象を社内全体で共有する」との回答があった。

18　はじめ、生徒は「差別だ」と感じなかった例（30年3月卒の府内大学生）

▲自動車販売業を営むB社の会社説明会に、新規大学卒業予定者のX（特別永住者：在日3世）が、インターネットナビサイトを通じて申し込みを行った。

▲B社の採用担当者（名前は記憶に無い）を名乗る人物から携帯電話に連絡があり、以下のようなやり取りが行われた

企業：Xさん（学生の名前）ですか。　X：はい。
企業：外国人の方ですか？　X：はい。
企業：わかりました。留学生の方ですか？　X：いいえ。
企業：それでは申し訳ありませんが、今年の説明会はこちらでキャンセルさせていただきますので、この電話で開催日時の説明会のキャンセルを確認ください。
X：分かりました。（電話終了）

▲その後、学生のエントリーしたインターネットナビサイトの画面では「この予約は企業からキャンセルされました。心当たりが無い場合は、企業までお問い合せください。」とされ、キャンセルとなった。

19　はじめ、生徒は「差別だ」と感じなかった例（３０年３月卒の府内大学生）

▲Xは「これまで外国籍（韓国）の本名で過ごしてきたが、一度も差別的な行為を受けたことがなく、当初、企業の電話の意味合いが良くわからないまま受諾してしまった」とした。

▲Xから母親にキャンセルされた経過を話すと、母親は過去の自身の体験も踏まえ『いまだにこのような差別があるのか』と落胆していた」とのこと。

▲ハローワークからの事情確認に対し、B社は「外国人と思われる氏名の学生には、電話を行い、日本語能力が不十分な者にはキャンセルを促す場面があった」

▲基本的に、一方的に行うことは無く、学生に趣旨を説明し、理解を得てキャンセルをいただいていた。しかしマニュアルは作成しておらず、記録・保存は無い。

▲B社は「記録が不明で、詳細は確認できなかったが、担当者の理解不足から今回のやり取りが行われた可能性は否定できない」とした。

▲B社は学生に謝罪を申し入れたが、学生本人が拒絶した。

20　日常の労務管理がどう行われているか疑わしい企業の例（２８年３月卒の他府県高校生）

▲自動車製品製造業を営むC社では、集団面接が行われ、面接を担当した工場長から「好きなアダルトビデオ女優について」「彼氏がいるか」といった質問が行われた。

▲また「アピールタイム」という時間があり、工場長から「腕立て伏せをしながら、卑猥なことを言ってもいい」などと発言があった。
※別の学校からの報告では、「前の年の女子学生は、スカートを履いていたが、逆立ちして歌をうたったぞ」などの発言もあったとのこと。

■ハローワークがC社に確認したところ、

▲工場長は「アピールタイムで『腕立て伏せをしながら卑猥なことを言ってもいい』とする発言を否定するも、それ以外の発言を認めた。

▲工場長は「応募者の緊張をほぐすため」ということでアピールタイムを設けていたが、3年前から面接を担当するなかで、なかなか切り出せない応募者の手助けをしようと発言していたが、質問がエスカレートしていた。

21　日常の労務管理がどう行われているか疑わしい企業の例（２８年３月卒の他府県高校生）

□ハローワークから、以下のような対応が行われた。

▲一部の発言を否定しているが、他の発言を聞く限りでは簡単に信用しがたい。また、質問を行った工場長だけの問題ではなく、事業所全体の問題であり、一部を改善して済むような問題ではない。

▲事業所として「原因の究明」「今後の取り組み策（再発防止のためのマニュアル作り、事業所全体での人権啓発実施など）を策定するよう指導。

▲公正採用選考人権啓発推進員が、形骸化していないか推進員の研修を再受講し、補助者も選任するなど、人権に対する取り組み実施を指導。

▲面接マニュアルには、不適切な質問内容の例も記載し、面接ごとに面接担当者が熟読したうえで面接に臨むよう指導。

▲事業所からは対応策として、①面接担当者を社内の認定制度とし、社内講習を受けた者のみとする、②面接実施の許可を役員承認とする、③個人面接の質問項目の統一、④新年度は募集の際に指定校を訪問し、会社の取り組みを説明し、アピールタイムを設けないことも説明する。などの回答があった。

22　求職者の人権を軽視している企業の例（２８年３月卒の府内高校生）

▲小売業を営むD社の個人面接で、面接担当者から「アルバイトの経験はありますか」と質問があり、生徒は「面接を受けたが、なかなか通らない」と答えた。

▲面接担当者からは「なぜアルバイトに落ちたか分かるか」と聞かれ、生徒は「分かりません」と答えたところ、面接担当者は「印象が暗いから落ちるんやで」として、面接担当者のスマートフォンで生徒の顔写真を撮影。

▲その画像を生徒に見せ、面接担当者は「あなたはこんな感じの子を採用しますか」と尋ねられ、生徒は怖くなって「しません」と答えた。

▲面接終了後にアンケートを手渡され、生徒は各項目に答えた。その際、短所を書く欄があり生徒は「心が弱いところがある」ことを記入した。面接担当者はアンケートを確認し、生徒に「どこの会社でも心が弱いのはアカンやろう」と発言。生徒は「とても怖い思いをした」とのこと。

▲後日、事業所から連絡があり「定員以上の応募があったため」として不採用になったとの連絡があった。

23　求職者の人権を軽視している企業の例（２８年３月卒の府内高校生）

▲学校からの確認に対し、事業所は事実を認め謝罪するも、「写真撮影は本人の同意を得ているので問題がない」との考えだった。

□ ハローワークから、以下のような対応が行われた。

▲生徒の同意があったとしても、撮影をすることで、本人が落ち着いて面接を出来る環境を提供できているとは言えず、心理的な打撃を与える振る舞いがあることを指摘。

▲アンケートの使用は、新規高等学校卒業者を採用する際の「近畿統一応募用紙」以外の応募書類を使用するものであり、要求しないよう指導するとともに、面接マニュアルの作成を指導。

▲事業所からは「写真撮影などは、今後、絶対に行なわない」とするとともに「公正な採用選考の考えを理解したうえで、事業所内で情報共有を行い、再発防止を図る」との回答があった。

24　技術専門校等としてできること ～対応についての検討～

就職受験報告書への記入と企業などへの改善の働きかけの意義

1　訓練生のかけがえのない人権を守るため
→就職したい思いが強いほど「これぐらいガマン」と思わせていないか。
→訓練生の想像もしていないところで差別されていることは無いか。

2　訓練生が「仕事に対する適性や能力」以外で採否の判断をされないよう働きかけるため
→企業などが「つい聞いてしまった」という質問への回答が、面接官に先入観を与え、結果的に採否を決められていることは無いか。

3　就職差別につながるおそれがある事案が、くりかえされることがないようにするため
→企業に気づいてもらわなければ、次の採用選考でも同じ質問が行われないか。
→今回は差別されなかったかもしれないが、次の訓練生は排除されるかも？

※安心して記入・提出してもらうために
●改善の働きかけは匿名で行うなど、訓練生に不利益が及ばないよう、十分に配慮して行うことを、しっかり訓練生に伝える。
→改善の働きかけを行う際に「この申し出があったことをもって、申出者を特定し、不利益を及ぼさないようにいていただきたい」と伝え、確認をとる。

25　技術専門校等としてできること
～対応についての検討～

公正な採用選考に反することが起こったら(生徒用教材記載の対応案)

(1) 面接の際に不適切な質問をされた場合

①「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」と答えてください

②担当指導員に報告してください。

③就職受験報告書に具体的な「やりとり」を記入してください。
※話の流れで「思わず答えてしまった」場合でも必ず記入してください。

(2) 応募段階で健康診断(健康診断書の提出)の実施が分かったら
応募する前に、校の担当指導員に必ず相談してください。

(3) 選考試験の一環として、健康診断が行われた場合

①担当指導員に報告してください。

②就職受験報告書に必ず記入してください。

令和元年度　第1回指導員全体研修（R01/07/18）

公正採用
問題事例の共有について

人材育成課　池口忠史

● 公正採用 問題事例の共有について（既存の仕組み）

１９６５年　同和対策審議会答申が行われる
就職差別事件が多数把握（会社独自の履歴書・身上調書など）

１９６７年　同和地区出身者雇用促進連絡会　として発足
① 同和地区出身者の就職機会の均等を完全に保障
② 安定した雇用の促進
③ 雇用主その他の関係者に対する指導・啓発　などを協議

１９７１年　同和地区出身者雇用促進会議　に改組

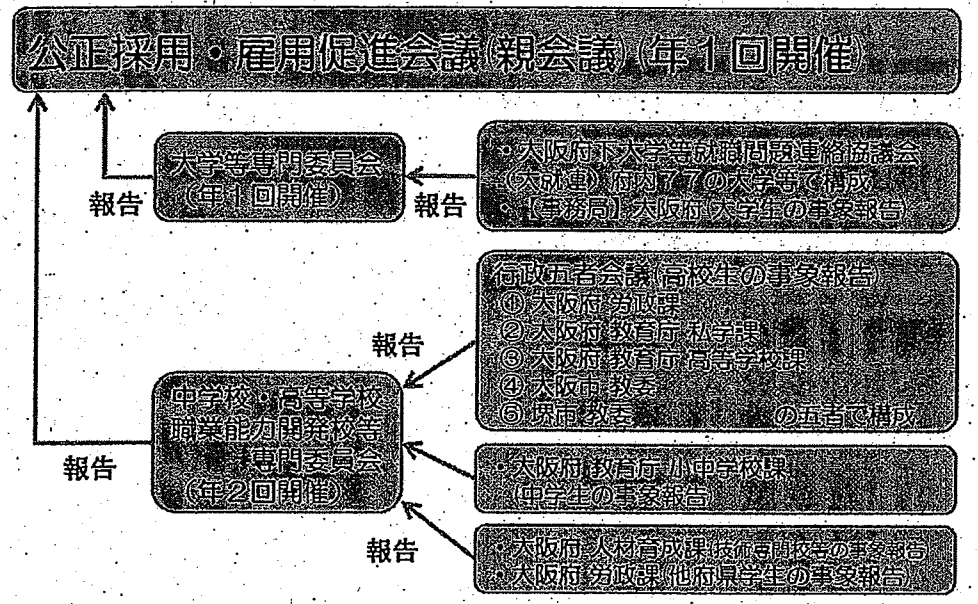
１９８１年　職業訓練専門委員会が発足

２００２年　公正採用・雇用促進会議　として再発足、以下の取り組みを実施

２００３年　中学校専門委員会・高等学校専門委員会・職業能力開発校等専門委員会が統合され「中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会」が発足。現在に至る。

①公正な採用選考についての啓発
②受験報告など採用選考に関する実態の把握
③公正な採用選考に関する調査研究
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

● 公正採用 問題事例の共有について（既存の仕組み）



大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課

● 不適切な取扱いの確認以降で把握された問題事象件数の推移（平成25年～29年度）

【現時点での確認の状況】

平成25・26年度（保存年限が5年の3校分のみ）
受験報告書のうち、問題事象の確認と整理を行った。
平成27～29年度 （全校分）
受験報告書のうち、問題事象の確認と整理を行った。
平成30年度（4月～12月）（全校分）
受験報告書のうち、問題事象の確認や事実確認等を行っている。
平成30年度（1月～） （全校分）
技専校等による事実確認や啓発、ハローワークによる行政指導等の対応を行っている。

年度（H）	25	26	27	28	29	計
問題事象を含む受験報告書枚数（問題事象件数）	89枚（132件）	74枚（105件）	201枚（313件）	246枚（442件）	206枚（322件）	816枚（1,314件）
公正採用・雇用促進会議に報告された件数（外数）	0枚（0件）	1枚（3件）	3枚（12件）	8枚（13件）	2枚（7件）	14枚（35件）

（枚数・件数は精査中です）

大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課

● 不適切な取扱いの確認以降で把握された問題事象件数の推移（平成25年～29年度）

① 違反項目ごとの件数（1314件）の内訳（件数は精査中）

違反項目（性質による分類）	件数	割合	内容例
①本籍・おいたち	102	7.8%	出生地、出身地
②住居とその環境	385	29.3%	どこに住んでいるか、実家暮らしか、最寄駅
③家族構成、家族の職業、家庭環境	549	41.8%	独身か既婚か、家族構成、職業、兄弟はいるか、妻の職業、親の職業、結婚歴、離婚歴
④家族の収入・資産	30	2.3%	賃貸か持ち家か、借入額内訳
⑤思想・信条・支持政党	13	1.0%	最近読んだ本と内容、加入団体名
⑥宗教	2	0.2%	会社全員で神社に行くが宗教的に大丈夫か。
⑦尊敬する人物	13	1.0%	尊敬する人物
⑧男女雇用均等法関係	19	1.4%	結婚する予定、結婚後仕事を続けるか、再婚の予定
⑨上記以外の項目	201	15.3%	気になったニュース、喫煙、飲酒、過去の病歴、刑事罰
計	1314	100%	

大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課

● 不適切な取扱いの確認以降で把握された問題事象件数の推移（平成25年～29年度）

② 筆記試験・検査等によるもの（（①）違反項目数の内数）　＊違反項目の件数（件数は精査中）

	件数＊	内容例
社用紙等	59	家族の氏名、年齢、過去の病歴
戸籍謄（抄）本	0	
住民票	7	住民票の提出を求める。

③ 書類提出によるもの（（①）違反項目数の内数）　＊違反項目の件数（件数は精査中）

	件数＊	内容例
筆記試験	7	作文「私の人生に影響を与えた人」
適性検査	0	
健康診断	26	健康診断書の提出を求める。

④ 身元調査　0件

大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課

● 不適切な取扱いの確認以降で把握された問題事象件数の推移（平成30年度）（31年1月～）

① 違反項目ごとの件数（40件）の内訳（件数は精査中）

違反項目（性質による分類）	件数	割合	内容例
①本籍・おいたち	2	5.1%	本籍地の記載
②住居とその環境	5	12.8%	最寄り駅、一人で住んでいるか
③家族構成、家族の職業、家庭環境	18	46.2%	家族との同居の有無、家族構成、同居人の有無、兄弟はいるか、両親はいますか
④家族の収入・資産	0	0.0%	
⑤思想・信条・支持政党	0	0.0%	
⑥宗教	0	0.0%	
⑦尊敬する人物	0	0.0%	
⑧男女雇用均等法関係	1	2.6%	結婚の有無
⑨上記以外の項目	13	33.3%	前科の有無、心身の健康状態、健康診断、健康診断書の提出、バウムテスト、血液型
計	39	100%	

● 不適切な取扱いの確認以降で把握された問題事象件数の推移（平成30年度）（31年1月～）

② 筆記試験・検査等によるもの（（①）違反項目数の内数）　＊違反項目の件数（件数は精査中）

	件数＊	内容例
社用紙等	7	面接申込票、アンケート用紙、調査票
戸籍謄（抄）本	0	
住民票	0	

③ 書類提出によるもの（（①）違反項目数の内数）　＊違反項目の件数（件数は精査中）

	件数＊	内容例
筆記試験	0	
適性検査	1	バウムテスト
健康診断	2	

④ 身元調査　0件

令和元年度　第2回指導員全体研修（R01/12/18）

公正採用の取組みの現状について

人材育成課　奥野 隆久

● 公正採用の取組みの現状について

令和元年度 第1回 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での人材育成課からの報告

◇ 不適切な取扱いの原因について

1．受験報告書の取扱いについて、具体的な基準や指針等が設定されていなかったこと

2．公正採用の取組みに係る懸念や課題について、関係組織（人材育成課、訓練支援室、技専校）の相互や各組織内で共有・点検する仕組みがなかったこと

3．職員において、公正採用に係る適正な理解・指導力・啓発スキルが十分でなかったこと、また、研修等が現場の課題に対応し得るものとなっていなかったこと

4．企業への啓発が十分でなかったこと

● 公正採用の取組みの現状について

今後の対応について

1. 再発防止

ア 違背の疑いが少しでもある事象について、技専校等・訓練支援室・人材育成課が双方向で、幅広く共有・点検する仕組みの構築

イ 指導員をはじめ関係職員の公正採用に係る理解の深化、指導力・啓発スキルの充実強化

ウ 生徒への啓発指導の充実強化

エ 企業に対する啓発の充実強化

オ 違背事象の分析と生徒指導・企業啓発等への反映

カ 推進体制等の充実強化

キ 関係機関との連携強化(課題の共有・検証と効果的な啓発の推進)

ク 役割・責任等を明確にした要綱等の整備

● 公正採用の取組みの現状について

今後の対応について

2. 技専校等から報告されなかった事案への対応

○平成31年1月以降

運用を改め技専校等による生徒や企業への事実確認及び啓発の後、労働局を通じてハローワークにより行政指導を行っている。
問題事象の概要や行政指導等の実施状況について雇用促進会議に報告する。

○平成30年度12月以前分

労働局と協議しながら技専校等による事実確認や啓発を行っている。しかし、報告書が提出された時点の事実確認等が不十分であるため掘下げが困難であり、既に修了し就職している生徒には、本人への事実確認、企業指導が必要な場合の了承や職場への配慮など、当事者の負担が多いと考えられる。このため、事実確認を経て行政指導等を行うことができた事案については、その実施状況を雇用促進会議に報告すると共に指導出来なかった事案も含めて、質問項目の概要や分析結果等を取りまとめて報告する。

● 不適切な取扱いの確認以降で把握された問題事象件数の推移（平成30年4月～12月）

【現時点での確認の状況】 ※(R1.7.18) 第1回全体研修より

平成25・26年度（保存年限が5年の3校分のみ）
受験報告書のうち、問題事象の確認と整理を行った。

平成27～29年度 （全校分）
受験報告書のうち、問題事象の確認と整理を行った。

平成30年度（4月～12月）（全校分）
受験報告書のうち、問題事象の確認や事実確認等を行っている。

平成30年度（1月～） （全校分）
技専校等による事実確認や啓発、ハローワークによる行政指導等の対応を行っている。

【改めて技専校へ対応を依頼】

30年4月～12月	北大阪校	東大阪校	芦原校	南大阪校	障害者校	計
問題事象を含む受験報告書枚数（問題事象件数）	9枚（10件）	1枚（1件）	29枚（42件）	0枚（0件）	17枚（21件）	56枚（74件）
	5件	0件	0件	0件	1件	6件

● 不適切な取扱いの確認以降で把握された問題事象件数の推移（平成30年4月～12月）

①違反項目ごとの件数（74件）の内訳

違反項目（性質による分類）	件数	割合	内容例
①本籍・おいたち	3	4.1%	出生地、出身地
②住居とその環境	20	27.0%	どこに住んでいるか、実家暮らしか、最寄駅
③家族構成、家族の職業、家庭環境	35	47.3%	独身か既婚か、家族構成、職業、兄弟はいるか、妻の職業、親の職業、結婚歴、離婚歴
④家族の収入・資産	4	5.4%	貯貸か持ち家か、借入額内訳
⑤思想・信条・支持政党	6	8.1%	最近気になったニュース、嫌な人物像
⑥宗教	0	0.0%	
⑦尊敬する人物	0	0.0%	
⑧男女雇用均等法関係	0	0.0%	
⑨上記以外の項目	6	8.1%	気になったニュース、喫煙、飲酒、過去の病歴、刑事罰
計	74	100%	

● 不適切な取扱いの確認以降で把握された問題事象件数の推移（平成30年4月～12月）

② 筆記試験・検査等によるもの（(①)違反項目数の内数）

	件数	内容例
社用紙等	1	自己申告書「家族構成」
戸籍謄(抄)本	0	
住民票	0	

③ 書類提出によるもの（(①)違反項目数の内数）

	件数＊	内容例
筆記試験	2	作文「最近気になったニュースについて」
適性検査	0	
健康診断	0	

④ 身元調査 0件

● 公正採用の取組みの現状について

令和元年度 第1回 雇用促進会議での委員からの意見

◆中高能等専門委員会の組織については、「職業能力開発」部分を分離し、集中的に議論を進めることが提起された

①例年件数が多い高等学校の問題事象以上に、職業能力開発関連の問題事象が報告されれば、新規学卒求人(中学校・高等学校)以外に「集中して議論するための専門委員会」をつくらないと議論できない。

②具体的な事例の中には、新規学卒求人にはないような事例があり、新規学卒者とは違う採用者の観点もあると思うので、別に専門委員会を再編し、議論できる場を整備することが必要。

⇒そのうえで、座長から「再編提案は、中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会での委員意見を踏まえて事務局で整理し、各委員に報告」となった。

● 公正採用の取組みの現状について

令和元年度 第1回 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での委員からの意見　2019/09/20実施

①過去の統合した経過を踏まえつつ「時間が無いから分離する」ではなく、分離する意義を整理したうえで、他の専門委員会との連携策を考えていただきたい

②組織の在り方が違うということを念頭に置いて話を聞くことも、みんなが知りえる大きな情報。事務局は「まず分離してみて」と考えているようなので、まずはそれ(分離)をした上で、これまでの専門委員会の取組みをうまく踏まえて、連携を続けていくことも考えながら進めてもらいたい。

⇒専門委員会の分離は「時間短縮ありき」ではなく「生徒の多様化と入校・修了時期の複雑化、さまざまな求人情報への対応」を目的として、そのうえで「中学校・高等学校・他府県」の専門委員会と「職業能力開発」の専門委員会が、相互に情報共有ができる仕組みを検討する。

● 公正採用の取組みの現状について

【今後の方向性】

◆専門委員会の分離に関しては、中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会で反対意見は無かったことから、分離の方向(新たな専門委員会の名称案委員構成などの案)を公正採用・雇用促進会議座長及び委員に報告する。

◆また、令和2年2月実施の専門委員会から分離して実施し、令和2年度7月ごろに開催の公正採用・雇用促進会議で専門委員会設置(要綱)の正式な承認を得る。

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。

求人番号　（　　）
受付年月日　（　　月　　日）

求　人　票（表）

（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　カ月		
	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
		時間外労働の有無に関わらず固定残業代として支
		時間を超える時間外は法定通り追加支給
	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　カ月分又　～　円	

求　人　票（裏）

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	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	再雇用制度	勤務延長
（一律　歳）	（上限　歳まで）	（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　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　パートタイム
職務給制度	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 □FAX □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 □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 〒　－ 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

人材第２９７８号
令和２年３月９日

各　事業主　様

大阪府商工労働部雇用推進室長

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）
〔この依頼は、過去に高等職業技術専門校等の生徒を採用選考していただいた事業所等に送付しています〕

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。

大阪府立高等職業技術専門校、大阪障害者職業能力開発校、障がい者特別委託訓練施設（以下「高等職業技術専門校等」という。）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。

就職は、一人ひとりの求職者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。

（公正採用の考え方などは「別添１」を御参照ください）

しかし、高等職業技術専門校等の生徒が、採用選考や応募前活動（合同面接会や会社見学会など）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、平成 25 年度から 29 年度までに、568 事業所で 1,314 件の問題事象が生徒から報告されました。このうち 101 事業所では 2 回以上の複数回の問題事象が把握されております。

（高等職業技術専門校等の問題事象は「別添２」を御参照ください）

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。

なお、御参考までに以下の資料を送付いたしますので、今後の採用選考で御活用いただきますことをお願い申し上げます。

（送付資料）

１　公正な採用選考のために
（公正採用選考に取り組むためのポイントを要約・解説したリーフレット）

２　公正採用選考人権啓発推進員　新任・基礎研修（令和二年度前期）
（事業所等の中で公正な採用選考を推進する担当者である「公正採用選考人権啓発推進員」の責務と果たすべき役割を認識していただくとともに、基礎的な知識を身に付けていただくことを目的とした研修をご案内するリーフレット）

３　公正採用　公正な採用選考を受けるために
（高等職業技術専門校等が生徒に公正採用の考え方などを解説するための教材）

【担当】
559-8555
大阪市住之江区南港北１丁目１４－１６
大阪府咲洲庁舎（さきしまコスモタワー）２４階
人材育成課　技術専門校グループ　池口・清座
電話：06-6210-9532／ファクス：06-6210-9528

【別添１】

「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「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）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

「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：平成31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、また「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」は平成10年7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「全国（大阪においては近畿）高等学校統一応募用紙・JIS 規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」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（大阪においては近畿）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、「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

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。

【別添２】

平成25～29年度に発生した問題事象（公正な採用選考に反するおそれのある）について

高等職業技術専門校等では、生徒が就職受験や応募前活動（合同面接会や会社見学会など）に参加した際に、公正な採用選考に反するおそれがある質問をされることや、書かされていないかを確認するため「就職受験・応募前活動報告書」の提出を、生徒に求めています。

提出された就職受験・応募前活動報告書で、公正な採用選考に反するおそれがある事象が確認された場合は、生徒へのヒアリングを経て、高等職業技術専門校等から、事業主等に確認を行うとともに、ハローワークから事情確認と改善の指導を行っております。

平成25年度から29年度までの間に、生徒から6,488枚の「就職受験・応募前活動報告書」が提出され、そのうち816枚で就職差別につながるおそれのある採用選考が行われていたことが分かりました。

また、一つの事業所等で複数回の問題事象が報告されている事業所も101件存在していたことから、今後、こうした件数を減少させるため、集中的に啓発を行います。

1　過去5年間（平成25年度から29年度）における受験報告の取組みと問題事象の数（暫定数）

受験報告書総数	6,488枚
うち、問題事象を含む受験報告書の数	816枚
問題事象の項目数＜性質による分類＞ （１枚の報告書で複数項目あり）	1,314件

2　違反項目ごとの内訳（＊１枚の報告書で複数の項目を含むため、合計数は報告書枚数より多い。）

違反項目（性質による分類）	件数＊	割合	内容例
①本籍・おいたち	102	7.8%	出生地、出身地
②住居とその環境	385	29.3%	どこに住んでいるか、実家暮らしか、最寄駅
③家族構成、家族の職業、家庭環境	549	41.8%	独身か既婚か、家族構成・職業、兄弟はいるか、妻の職業、親の職業、結婚歴・離婚歴
④家族の収入・資産	30	2.3%	賃貸か持ち家か、借入額内訳
⑤思想・信条・支持政党	13	1.0%	最近読んだ本と内容、加入団体名
⑥宗教	2	0.2%	会社全員で神社に行くが宗教的に大丈夫か
⑦尊敬する人物	13	1.0%	尊敬する人物
⑧男女雇用均等法関係	19	1.4%	結婚する予定、結婚後仕事を続けるか、再婚の予定
⑨上記以外の項目	201	15.3%	気になったニュース、喫煙、飲酒、過去の病歴、刑事罰
計	1,314	100.0%	

3　筆記試験・検査等によるもの（上記２違反項目数の内数）　　＊違反項目の件数

	件数＊	内容例
①筆記試験	9	作文「私の人生に影響を与えた人」
②適性検査	0	
③健康診断	27	健康診断書の提出を求める。

4　書類提出によるもの（上記（イ）違反項目数の内数）　　＊違反項目の件数

	件数＊	内容例
社用紙等	66	家族の氏名・年齢、過去の病歴
戸籍謄（抄）本	0	
住民票	7	住民票の提出を求める。

5　身元調査　０件

6　問題事象があった事業所数等

(1)　問題事象を含む受験報告書（８１６枚）に関わった事業所数　　５６８事業所

(2)　問題事象が２回以上あった事業所数　　１０１事業所

（問題事象を含む受験報告書１枚を１回とカウント）

問題事象があった回数（受験報告書の枚数ベース）	2	3	4	5	6～10	11～	計
事業所数	54	20	9	3	12	3	101

※受験報告書の事業所名と所在地をもとに簡易に名寄せして集計した暫定値

7　内容・特徴等

・「家族構成・家族の職業、家庭環境」に関するものが全体の 41.8%と最多。「住居とその環境」に関するものが 29.3%とあわせて７割を占めている。

・生徒の年代は、20 代が 30.1%と最も多いが、30 代 27.7%、40 代の 23.4%と合わせて 51.1%と半数を超す。10 代は 8.6%である。

・こうした生徒の年代構成を反映してか、「子どもの数や年齢」「配偶者の転勤はあるか」「配偶者の職業」など子どもや配偶者に関する質問が多い。なお、10 代で問題事象があった生徒が占める割合は、生徒数の割合と比較して２分の１程度と低くなっている。

・面接時のアンケートや社用紙で「家族名、続柄」「刑罰」「借入額内訳」の記入を求める事例、面接時に「所属の団体・組合の有無」を聞く事例があった。これらは話の流れで出てきたものというより、予め用意されていたものであり、当該企業において繰り返しそのような質問等がなされている可能性がある。

・問題事象（受験報告書ベース）があった事業所の数は、568 事業所で、このうち２回以上（受験報告書１枚を１回とカウント）問題事象があった事業所は 101 事業所。最多回数の１事業所は１８回であった。

（※受験報告書の事業所名と所在地をもとに簡易に名寄せして集計した暫定値）

(3) 問題事象把握の取組み等について

①令和２年度　公正採用・就職関係行事の概略表…… 75 ページ
②大阪府立高等職業技術専門校等統一様式…… 76 ページ
③就職受験・応募前活動報告書…… 77 ページ
④就職受験・応募前活動報告書記入要領…… 78 ページ
⑤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…… 81 ページ
⑥問題事象報告件数等…… 82 ページ

令和2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への公正採用研修	●4月入校生 校求人求職登録 就職担当主査会議 合同企業面接会（南大阪校）
5月	●5月生入校（1年訓練） ●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）	●5月入校生 校求人求職登録 就職担当主査会議
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】	就職差別撤廃月間 就職担当主査会議
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	就職担当主査会議
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	合同企業面接会（夕陽丘校） 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	就職担当主査会議 合同企業面接会（東大阪校） *障がい者合同企業面接会（労働局主催）*
10月	◆就職受験報告書前半分締め ●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 合同企業面接会（南大阪校） 就職担当主査会議 合同企業面接会（東大阪校） 合同企業面接会（北大阪校） 障がい者合同企業面接会（障害者校）
11月		就職担当主査会議 合同企業面接会（北大阪校）
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）
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	就職担当主査会議 合同企業面接会（夕陽丘校）
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	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	就職担当主査会議

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

ふりがな		性別
氏　名		
生年月日	年　月　日生（満　歳）	

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	
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	
希望の職種	
趣味特技	

（大阪府立高等職業技術専門校等統一様式）

224

就職受験・応募前活動 報告書

（　　年　　月　　日 記入）

校 名	

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。		

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。

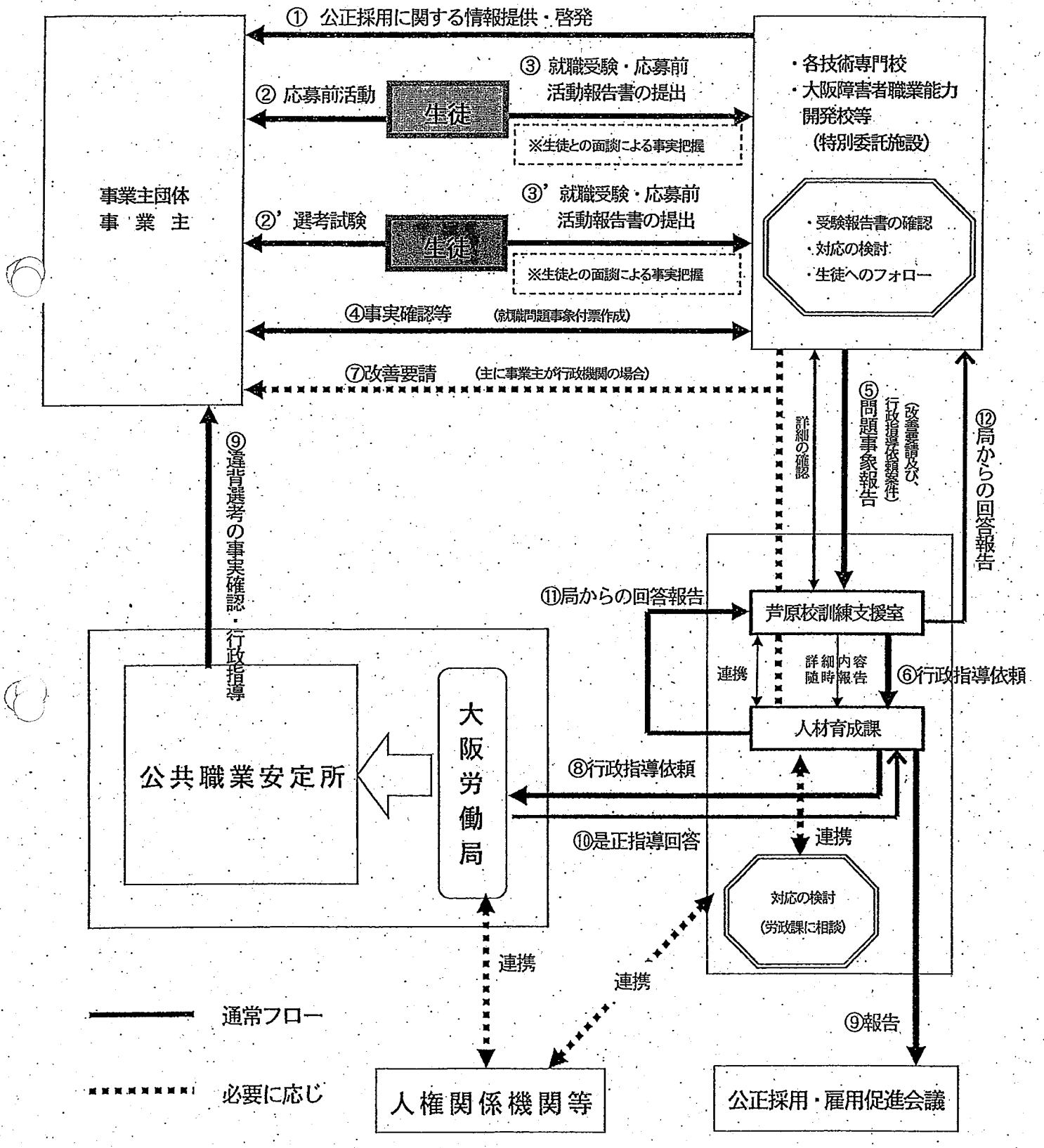
(例えば、会社のふんいきや面接の印象など)

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。

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）問題事象報告件数等

入校・修了・就職状況一覧

	定員	入校者	中退者	うち就職者	修了者	就職者	就職率
一般科目	690人	419人	101人	65人	282人	249人	90.5%
障がい科目(一般校・障害者校)	175人	140人	35人	23人	105人	72人	74.2%
障がい科目（特別委託校）	131人	128人	9人	1人	133人	104人	78.4%
計	996人	687人	145人	89人	520人	425人	84.4%

採用選考問題事象項目別一覧

令和2年9月8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 | | | | | | | | | |

(4) 違反事象個票

①平成 30 年 12 月末までに発生した積み残し案件（６件） …… 83 ページ
②平成 31 年１～３月に発生した保留案件（３件）…… 89 ページ
【平成 31（令和元年）度に発生した事象】
③「ハローワーク行政指導」案件（１９件） …… 93 ページ
④「技術専門校等啓発」案件（１３件） …… 113 ページ
⑤「生徒が対応を拒否した」案件（６件） …… 127 ページ

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>１－２９
(H30発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>建築施工図作成</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>５６４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>建築技術職</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>２人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">平成30年11月16日の選考試験の際に「自己申告書（会社様式）」の提出を求められ、その中に「家族構成」について記載する項目があり、生徒は記入した。</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（家族状況）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への
確認内容</td><td colspan="3">令和元年７月19日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
自己申告書で家族構成を記入させていたことを認めた。扶養家族を把握するためのものであった、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="3">令和元年12月4日、ハローワークが事業所に電話し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。
本人に伝えていなかったが面接時点で、ほぼ内定となっており、採否結果には使用せず配置等のために書類を手交、記入をお願いしてしまった。
扶養手当関係に使用する目的であった。
本年４月から支店長として採用担当となったため、当時の事は分からない部分もあるが、当社では全国の本社・支店で採用選考時に問題があれば情報を共有し、修正すべきものはすぐに修正し、対応している。</td></tr>
<tr><td>指導
状況</td><td colspan="3">本人に選考結果を伝えていないのであれば、たとえ社内では内定であっても選考中ということになる。今後の手続きのために家族構成を聞くことは、公正な採用選考の考えに反することになると指導。
今後は、採用選考の方法や基準に問題がないか常に点検し、社内全体で情報共有するよう指導。なお、今後の公正採用選考人権啓発推進員研修等も引き続き受講するよう勧奨。</td></tr>
<tr><td>事業所
の対応</td><td colspan="3">東京本社及び全国の支店で、すでに平成31年２月から家族構成欄がない様式で使用している。
本年４月以降公正採用選考人権啓発推進員になってから、高卒求人の提出はないが、説明会に参加した。今後も、企業トップクラス研修会をはじめ、人権啓発関係の研修会に参加し、公正な採用選考に努めていきたい、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の
状況等</td><td>本人は特に不快に感じなかった。
内定後辞退した。</td><td>合
否</td><td>合
(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>１－３０
(H30発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>別注家具・ディスプレイ什器製造、
店舗内装・設計・施工</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>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>別注家具製造</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>１人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">平成30年12月3日の面接で、面接を担当した社長から「父は職人か」と質問され、生徒は父親の職業を答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：家族状況（家族の職業）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への
確認内容</td><td colspan="3">令和元年７月19日に校から事業所の社長に電話で事実を確認。
社長は「『父親は職人なのか』と質問したかどうかは覚えていないが、その質問は良くないのか」とのことであった。
校から、その質問は、就職差別につながるおそれがあり「家族の職業」は本人の能力と関係がないことを認識していただきたいと説明した。</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2年1月29日、ハローワークが事業所に電話し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、以下のように主張した。
面接は、平成30年12月に行われたものであり、令和元年７月に校より事業所へ事実確認を行った時点で「質問したかは不明」という回答であったため、現時点でも不明。
ただし、その質問により応募者がショックを受けたのであれば、申し訳ない、とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導
状況</td><td colspan="3">面接等の過程で「父は職人か」という発言があったとすると家族構成（家族の職業）を推察することに繋がり、就職差別につながるおそれがある。
また、父親が職人であった方が、この仕事に対する理解が大きいであろうという考えから、採否が決められる可能性があることも問題であることから、当該質問自体が本人の適性や能力に何ら関係のない質問ということとなり公正な採用選考とは言えない旨を指導。
本日説明した公正な採用選考の考え方に基づき、従業員募集活動を行ってもらうよう指導。
従業員は６人であるため、公正採用選考人権啓発推進員制度の対象からは外れているが、推進員を選任してもらいたい、また、これを機に人権研修などへの参加も勧奨した。</td></tr>
<tr><td>事業所
の対応</td><td colspan="3">面接は常に社長が行っていることから、今回のことで公正な採用選考については理解している様子であった。
今後は応募者の人権及び公正な採用選考に配慮し、応募者の適性、能力を基準に採用選考を徹底する、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の
状況等</td><td>話の中で家族のことを聞かれたもので、特に気に障るような内容ではなかった。</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>１－３１
(H30発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>建設業（機械器具設置工事業）</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>企業全体　９５人
就業場　４５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>技術職（サービスエンジニア）</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>１５人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">平成30年11月7日に、筆記試験と併せて作文があり、課題名は「最近気になったニュースについて」というものであった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接以外：その他（作文）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への
確認内容</td><td colspan="3">平成31年1月23日及び同年7月19日に校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
「最近気になるニュース」とした課題で作文試験を行ったが、特別な意図はなかった、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="3">令和元年12月10日、ハローワークが事業所に電話し確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。
文書力の確認のために行った。
内容については面接を重視するため、合否には関係がない。</td></tr>
<tr><td>指導
状況</td><td colspan="3">「最近、気になるニュース」の作文課題は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することを指導した。
ニュースについては、本来自由であるべき思想・信条にかかわる可能性がある。回答を知ることで就職差別につながるおそれがある旨を説明し指導。
応募者の中には聞かれたくないと思っている方もおり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられることを説明し、面接で力を発揮できない可能性もあり、その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い旨を指導。
「就職差別につながる項目」について今後二度と質問しないよう徹底することと、公正採用選考に関する考え方を事業所全体で共有するよう指導。
また、トップクラス研修についても強く受講を勧奨。</td></tr>
<tr><td>事業所
の対応</td><td colspan="3">公正採用選考の考えを社内全体で共有していくことで再発防止を図る。
トップクラス研修の受講も、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>特に不快に感じることはなかった。</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>１－３２
(H30発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>機械設計、電気電子設計業務</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>企業全体　７３６人
就業場　　２７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>事務職</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>５人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">平成30年9月25日、校から2人の生徒が就職受験し、個別面接で採用担当者から「最近、気になったニュースを教えて下さい」との質問があり、受験した２人はそれぞれ答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：思想等（その他）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への
確認内容</td><td colspan="3">令和元年７月19日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
面接で緊張している生徒の気持ちをほぐすために質問した。</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">令和元年12月2日、ハローワークから事業所に電話で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。
応募者が面接で緊張しており、緊張をほぐす意味で質問をした。
回答については、面接の合否には全く関係がない。</td></tr>
<tr><td>指導
状況</td><td colspan="3">「最近、気になったニュースを教えてください」の質問については、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することを指導。
ニュースについては、本来自由であるべき思想・信条にかかわる可能性がある。回答を知ることで就職差別につながるおそれがある旨を説明して指導。
応募者の中には聞かれたくないと思っている方もおり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられることを説明し、面接で力を発揮できない可能性もありその状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い旨を指導。
「就職差別につながる項目」について今後二度と質問しないよう徹底すること及び公正採用選考に関する考え方を事業所全体で共有するよう指導。
また、トップクラス研修についても強く受講を勧奨。</td></tr>
<tr><td>事業所
の対応</td><td colspan="3">公正採用選考の考えを社内全体で共有していくことで再発防止を図る。
トップクラス研修受講についても、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>質問されたが、問題はないと思ったとのこと。</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">障がい者科目</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>１－３３
(H30発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>衣料品等の小売業、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>２，４００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>事務スタッフ</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>４人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">平成30年10月3日の一次面接で、面接担当者から「障害者手帳の取得の動機について」を質問された。
また、平成30年10月18日の二次面接で、面接担当者から「夫の仕事は転勤が多い仕事か」を聞かれた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：家族状況（家族の職業）、その他（障害者手帳の取得動機）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和元年７月19日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
平成30年10月3日の一次面接時のことは、詳細には記憶していないが「障がいの自己理解があるか」を確認したかったことと、障がいの内容からの質問が始まり、回答するにつれ質問が詳細になり「いつ頃障がいが発生したか」「手帳の取得の動機」という質問になった。就労に必要のない質問と理解をしている。
平成30年10月18日の二次面接での質問の意図は、定着して勤務してもらえるかどうかを聞きたかった、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="3">令和元年12月10日、ハローワークが事業所に電話（一部は来所時）し確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。
話の流れで家族の転勤のこと、障害者手帳取得の際の話となった。
選考に対して、影響はない。
あくまでも障がいの状況を確認したかったが、話の流れで家族の話や障害者手帳の取得動機などの話をしてしまった、とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">面接では本人の適性・能力で採否を判断すべきであり、家族の転勤については業務遂行能力に関係ない話であることを指導。
また、障がいの状況確認であれば質問の趣旨を十分説明して聞くことは問題ないと考えるが、今回のように障害者手帳の取得の動機等、業務上必要性のない事項まで質問することは結果的に就職差別につながるおそれがあることを指導。
なお、来年障がい者の子会社を設立予定のため、頻繁にマネージャーはじめ人事担当者数名がハローワークの障がい者担当を訪ねて来られ障がい者雇用に関する認識・理解が進んでいるが、今後障がい者雇用に係る面接の機会が増えると思うので、今一度社内全体で公正採用選考システムを確立するよう指示。
今後、公正採用選考全権啓発推進員研修会等も積極的に参加するように勧奨。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">障がい者雇用はもちろん、採用業務全般において公正採用選考を社内で徹底し再発防止を図りたい。
ハローワーク等が実施する研修会も積極的に参加していきたい、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>本人は質問に対して気分は害していないが、１次面接時は質問の必要性には疑問を感じた。２次面接での質問には特に何も感じなかった。</td><td>合否</td><td>合
(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">障がい者科目</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）

１－３４ (H30発生分)	所在地区分	府内	企業人権協加入状況 （加入基準なし）	○
事業所の概要等	事業内容	印刷業	C-STEP加入状況 （加入基準なし）	×
	従業員数	２９４人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	一般事務	推進員新任・基礎研修受講状況	○
	求人数	３人		
学校からの報告等	平成30年9月1日の障害者合同就職面接会で、面接担当者から「自宅はどこで、今はどこに住んでいるのか」と質問され、生徒は質問に答えた。			
違反事象	面接時点：本籍・出身地、生活・家庭環境等			
事業所への確認内容	令和元年７月17日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 生徒が校の寮に入っており、修了後は寮を出るので通勤できるか、通勤方法の確認をするために聞いた、とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応　事実確認	令和元年１２月３日、ハローワークが事業所に電話し確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 面接時に本人の自宅（面接時は校の敷地内にある寮に入寮中）及び現住所について質問した。 通勤確認のための聞き取りで、採否判断には用いていない。			
職安からの指導状況・事業所の対応　指導状況	住居に関する質問は、応募者本人が業務を遂行する上で適性や能力に何ら関係ない事項であり、そのような質問に対する回答により採否が判断されることになれば、公正採用選考に反する事象となることを指導。 また、住宅環境を質問されたことによって精神的に動揺し、面接で実力を発揮できない場合も考えられることを説明し、再発防止を指示。 また、トップクラス研修会も近々行うので、参加するように勧奨。			
職安からの指導状況・事業所の対応　事業所の対応	大変申し訳ないことをしてしまったと思っている。 今後はこのようなことが起こらないように、社内全体で公正採用選考についての認識を深め、共有したい、とのこと。			
生徒の状況等	本人はこの質問に対し、どこから通勤するのかの確認のために出された質問で特に問題ないものと受け止めており、特に気にしていない。	合否	否	
他校での事象	—			
備考	障がい者科目			

(4) 違反事象個票

② 平成３１年１～３月に発生した保留案件（３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>１－２６
(H30発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</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>企業全体：４，５００人
就業場：　　１０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>生徒Ａ：設備管理　生徒Ｂ：清掃</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>設備管理：１人　清掃：２人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">平成31年1月23日に行われた合同面接会で、採用担当者から「堺市に誰と住んでいますか」（生徒Ａ）、「京都に誰と住んでいますか」（生徒Ｂ）との質問があり、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="3">平成31年2月14日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
扶養手当を考えるために聞いた。（Ａ、Ｂ）公正採用選考については認識をしており、今後も担当共々気を付けたい。とのこと。

校からは、今回の事実確認によって選考結果に影響を与えないよう伝え、事業所は了承した。</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">令和元年6月7日、ハローワークが事業所を訪問し確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の一部認め、以下のように主張した。

応募者（Ａ）への質問はどちらも記憶にない。応募者（Ｂ）への質問は事実である。

仕事は朝が早く大阪への転居が必要となるため、転居できる環境にあるのかが気になり聞いた。もし、転居ができない環境であれば京都にも就業場所が多数あり、勤務地・通勤については配慮が可能である旨を伝えたかったために聞いた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">面接の際に、先回りをして家族の状況を聞く必要はなく、配慮が可能であることを先に伝え、必要であれば本人から申し出てもらうようにすることで事足りたはずである。誰と住んでいるかは本人の能力や適性に関係のない事項の把握であり、就職差別につながるおそれがあることを指導。

家庭環境を聞かれたくない応募者のおり、その質問されることにより動揺した場合、面接で本人の適性や能力を伝える機会を奪うことになるので、公正な採用選考とは言えないことを説明。

面接マニュアルの作成など、公正採用選考遵守を指示。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">企業人権協議会に加入しており、公正採用選考については注意していたが改めて全社員に周知・徹底を図りたい、とのこと。

今後は再発防止に努めていきたい、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>校からは、今後このような質問があった際は、答えない旨の指導を再度行った。（Ａ・Ｂ）</td><td>合否</td><td>A:否
B: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>１－２７
(H30発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>内装工事業</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>企業全体　　４５人
就業場　　４５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>ＣＡＤオペレーター</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>３人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">平成31年2月18日に行われた面接で「お子さんはいますか」との質問があり、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="3">平成31年3月8日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。

採用担当者は「お子さんはいますか」の問いは、本人から離婚したとの申し出があったので聞いた。選考結果に関係するものではないが、残業もあるので勤務時間の配慮が必要かを確認するためだった、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="3">令和元年9月17日、ハローワークが事業所を訪問し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。

応募者の職歴に空白期間があったためその理由を尋ねた。その中で、結婚していた期間があることがわかり、小さい子供がいると残業ができないのではないかと気になり質問した。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">面接の際に、残業ができるかどうかが気になったのであれば直接そのことについてのみ質問すればよかったものを、残業ができない何らかの事情があるかどうかを先に聞いてしまったとのことだが、家族構成を質問することは、本人の能力・適性に全く関係のない事項の把握であり、就職差別につながるおそれがあるとして事業所を指導。

「新規学校卒業予定者の求人・募集の手引き」や「公正な採用のために」等のリーフレットで公正採用選考について説明し、再発防止を指示。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">毎年5月の推進員研修、並びに12月のトップクラス研修に参加し、人権啓発に取り組んでいるが、再発防止に向けより一層の社員への人権教育、公正採用選考の周知・徹底を図る。

人事担当者間の情報共有・伝達が不十分であったことが原因であると思われるので事前の打ち合わせ、マニュアルの作成など情報共有を確実に行う、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>校から改めて公正採用の趣旨について説明した。</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>１－２８
(H30発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>食料品主力小売業</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　３，７００人
就業場　　１００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>本部事務職</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>２人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">平成31年2月27日に行われた「障害者面接会」で「何人家族ですか」との問いがあり、生徒は質問に答えた。
また「今は何人で住んでいますか」と問われ、生徒が答えると、さらに「何人兄弟ですか」と問われた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">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="3">平成31年3月14日、校から事業所の人事担当者に電話で事実を確認。

人事担当者からは「何人家族ですか」の問いは、高校生には聞いていないが、一般の方には本人の支援のために聞いている。選考結果に関係するものではない、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">令和元年9月17日、ハローワークが事業所を訪問し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。

障がい者の面接会であり、採用に当たり配慮が必要な事項の有無を確認するために聞いた。

通常そこまで詳しく聞くことはないが、特に採用したいと強く意識した応募者だったためではないか。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">今回は障がい者雇用に関する配慮義務を意識しすぎたと言うが、家族に関する質問をすることは公正な採用選考とは言えず、本人の適性・能力に何ら関係のない事項の把握であり、結果として就職差別につながる恐れがあることを指導。

改めて「採用と人権」や「公正な採用選考をめざして」のリーフレットで公正採用選考を説明し、応募者の適性・能力のみを採否判断の基準とするよう指導。高卒の求人説明会、トップクラス研修会への参加勧奨を行った。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">社内全体で今回の事例について情報共有する。面接は十分な打ち合わせを行った上で行い、再発防止に努める。企業トップクラス研修会への参加、面接マニュアルの作成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>何の脈絡もなく聞かれたため違和感があった。
「何人兄弟ですか」との質問まで続いたときには、そこまで聞かなくてもいいのにと思った、とのこと。
校から改めて公正採用の趣旨について説明し、今後、同じ質問をされた場合「その質問について回答しないように校から指導を受けています」と返答するように指導した。</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">障がい者科目</td></tr>
</table>

(4) 違反事象個票

③ 平成31（令和元年）度に発生した

「ハローワーク行政指導」案件（１９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
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>建物サービス業</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　１，９９０人
就業場　　５０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>設備スタッフ</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>３人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年5月13日に行われた面接で「結婚歴」「家族構成」「家族の居住地」「自家用車の所有の有無」を聞かれ、本人は面接時に質問してはいけない事項と認識していたが答えた。また、薬の服用の有無や、病気の既往歴を聞かれ、健康に関する質問をしてもいいのか疑問に思いながらも答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：家族状況（家族の構成、その他）、既往歴・服薬の有無、その他（自家用車所有の有無）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和元年５月24日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
家族構成、既往歴の質問をしたことは事実。
面接担当者が以前所属していた部署が高齢者の多い警備業の職場であり、採用後の出勤状況が悪い者や、突然連絡が取れない者などの経験があることから、本来聞くべきではない家族構成や既往歴を質問してしまった、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="3">令和元年７月12日、事業所をハローワークに呼出して確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。
「結婚歴」「両親の居所」「兄弟の有無等」は過去に、急に連絡が取れなくなった単身者がおり、連絡不通となって苦労した事があったため、近隣在住の身内の有無を確認する意図があった。「服薬」「既往歴」は１人暮らしであり、かつ年齢的な面からも、病気等の体調不良でシフトに欠勤が出る可能性は無いか、業務に耐え得る健康状態かを確認する意図があった。
「自家用車の所有の有無」は社用車の運転が不可欠となっているが、昨今ペーパードライバーの場合も多く、安全性の観点から免許の所持有無よりも日常的な運転の有無を重視しているために確認した。とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">「結婚歴」「両親の居所」「兄弟の有無等」「自家用車の有無」については、本人の適性や能力に全く関係のない事項の把握であり、就職差別につながる恐れがあるとして、事業所に対して指導を行った。また、「服薬」「既往歴」を質問することは、不必要な情報の収集にあたる可能性があり、採用後において職場での支障となるべき事情の有無を確認すれば良いことを指導。
面接時には、面接官全員が就職差別につながるおそれのある質問項目を把握し、事前打ち合わせを実施するよう指導し、「採用と人権」を手交し、公正な採用選考の内容について説明。
本年４月に公正採用選考人権啓発推進員が異動している為、「新任・基礎研修」の受講を勧奨、企業トップクラス研修の受講についても、次回から受講するよう指導。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">①面接対応マニュアルシートを作成、②面接対応マニュアルシートを基に面接担当官に面接対応教育を実施予定、③社内会議で所課長全員に一斉教育を実施予定、④新たに面接担当官になる者も今後出てくるため、都度教育を実施、教育終了者のみ面接担当官として認定する、⑤面接前ブリーフィングで事前確認を実施する、⑥面接官の内、責任面接官を決め、面接中に万が一不適切な質問があった場合は、速やかに制止する。などに取組む。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正採用選考について十分理解しており、質問された内容について大変憤りを感じるとの事であった。</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>1－02
（R1発生分）</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</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</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　1，194人
事業所　108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>清掃作業</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>2人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年8月6日に行われた面接で「単身者ですか」と聞かれ、「1人暮らしです」と答えた。
また「朝6時からの勤務が月1、2回ありますが大丈夫ですか」と聞かれて、「始発電車に乗っても無理です。車、バイクなら大丈夫です」と答えたところ、「最寄り駅は」と聞かれたので、駅名を答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：生活・家庭環境等、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">令和元年8月20日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
家族構成は、応募者が言ってきたことから派生して聞いた、とのこと。
最寄り駅は、早出残業が発生するので、始発時間や違う系統で出社できないかの確認する段階で聞いた、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="3">令和元年10月10日、ハローワークから事業所に電話で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。
面接にて応募者からの話の流れで単身者ですかと質問した。
早朝勤務が月1～2回あるが大丈夫ですかの回答で「始発でも無理、車・バイクなら大丈夫です」に対し、最寄り駅を質問した。
単身者という理由だけで採否決定はしません。最寄り駅については、他の交通経路の確認のために質問した。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">面接の際に単身者かどうか及び最寄り駅について聞くことは、業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになると指導した。
応募者の中には、このような質問を聞かれたくないと思っている応募者もおり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に悪影響を及ぼすことも考えられることや、面接で力を発揮できない可能性もあり、その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い旨指導した。
「就職差別につながる項目」について今後二度と質問しないよう徹底することを指導した。求人票に6時からの早出勤務が記載されていなかった件については、求人条件の明示を徹底するよう説明した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">公正採用選考の考えを社内全体で共有化し、再発防止を徹底したい、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>校からは、今後このような質問があった際は、答えない旨の指導を再度行った。</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
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>マンション管理業</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>企業全体　３，４１６人
事業所　　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>マンション管理員</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>５人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年8月8日の二次面接で最寄り駅についての質問があり、生徒は答えた。
また、配布資料の「今後のスケジュールのご案内」には、内定前の健康診断受診について、実施目的等の説明も無く受診を促される形になっていた。</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（最寄り駅）、その他（健康診断）
面接時点：生活・家庭環境等</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和元年８月27日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
最寄り駅は、交通費支給のために聞いている。目的は説明せず、面接前にアンケートに最寄り駅を記入してもらっているので、応募者が理解しているとの認識であった。その際に、不明な点はないか聞いている。
「今後のスケジュールのご案内」を元に、内定前に実施している健康診断は、実施の目的を説明していない。応募者が案内を読んで、理解しているとの認識であった。
詳しくは、東京本社に尋ねてほしい、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">令和元年10月18日、ハローワークが事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容を一部認め、以下のように主張した。
最寄り駅を、通常尋ねることはしない。今回パート求人であるが、もう少し働きたいという申し出が有ったときに、通勤可能な案件を相談する際に聞く場合はある。
パートの場合健康診断は取っておらず「今後のスケジュールのご案内」はフルタイム用である。おそらく、パートの求人で応募したが、ご本人が面接の際にフルタイムを希望されたと思われる。校からの電話に対応した者は、面接には携わっていない。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">最寄り駅を聞くことは、応募者の適性・能力を中心とした選考を行うのではなく、本人の責任でない事柄で判断しようとしているとも取られかねない。原則応募した求人条件で選考していただくが、今回のように求職者の方から他の就業場所について尋ねられた場合、説明を十分に行い、最寄り駅を聞かずにこのような求人が他にあるということを示せば通勤可能かどうか理解できる旨を指導。
なお「通勤手当の関係」で採用選考時に最寄り駅は聞いてはいけないので、社内で今回の件を共有するよう指導。
健康診断であるが、根拠法令等必要性を十分に説明したうえで採用選考時に実施する場合はあるが当該職種はそれに当てはまらないことを指導。
大阪労働局作成の「２０１９年度　新規学校卒業予定者の求人・募集の手引き」を手交し、今回の事象に係る部分を説明するとともに、公正採用選考人権啓発推進員設置勧奨及び当該新任・基礎研修、トップクラス研修の参加勧奨を行った。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">最寄り駅を聞くこと及び採用前の健康診断は公正採用選考に反することを再認識した。今後は全社体制で徹底していく、とのこと。
なお、人権研修は他の機関が実施しているものも受講しているので、今後も引き続き参加する。公正採用選考人権啓発推進員の設置について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>校からは、今後このような質問があった際は、答えない旨の指導を再度行った。</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
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>ソフトウェア業</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>企業全体　2,952人
事業所　　161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>一般事務</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>2人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年10月2日、障害者就職面接会での面接時、人事担当者から「家族は何人ですか」「おうちは実家ですか」などと聞かれ、生徒はそれぞれ答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：本籍・出身地、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">令和元年11月18日に校から企業の採用担当者に電話で事実を確認。
「公正採用についてはよく留意している。当社では『毎日、しっかり通勤して就業できるか』を重視しており、とくに一人暮らしの方などには「自分で毎日の生活のケアができるか、健康面は大丈夫か」をよく聞いている。面接会の際も、直接「家族は何人ですか」という質問の仕方はしていないはず。
実家かどうか、家族がいるか、ということに関しては「毎日の生活上、家族の支援があるかどうか」ということもあるし、健康面、生活面のケアがしっかりできる体制かどうかを確認するための質問の流れで『一人暮らしか実家か』というやりとりになったと思う」との説明があった。</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">令和元年12月23日、ハローワークが事業所を訪問し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。
公正採用選考については十分に認識している。障がい者の雇用については、毎日の生活上、支援があるかどうか、健康面、生活面のケアがしっかりできる体制かどうかを確認する中で、一人暮らしか、実家かというやり取りになったと思う。決して合否の判断材料として聞いたものではない。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">障がい者の面接に当たっては非常に難しい面もあるが、あくまでも基本はまず応募者から企業側に対し、障がいをもっていることに対し支障となるべき事柄について申し出てもらうことである。質問する場合は、なぜその質問をするか必要性を十分に説明し、理解と同意を得た上でお願いしたい。答えにくい質問、答えたくない質問に対しては答えなくてもよいですよと本人に伝えていただく配慮、質問する場合は聞き出すという視点ではなく、配慮すべきことを伝えてもらうスタンスでお願いする。
企業側から応募者に対し面接時に、一方的に家族構成や病状の症状など確認することは、不必要な情報の収集にあたる可能性があり、そのような事柄は採用後において、職場での支障となるべき事情の有無の確認をすれば良いことである。
今回の件を受けて、企業に対し改めて合理的配慮についての手続き等について詳しく説明のうえ指導し、面接においては事前に公正採用選考に向けた取組みを行い、面接マニュアルを作成するようお願いした。後に「公正な採用選考を目指して」の冊子を手交し、今後不適切な質問等をすることの無いよう指導した。また、人権啓発推進員の選任をしていただいているが、研修会等への参加について勧奨した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">今後においては、障がい者の面接時における質問等については、合理的配慮に基づいた選考方法を実施し、また公正な採用選考に心掛けますとの返答を得た。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>本人は特に問題にはしなかった。
本人の適性・能力と関係のない質問があった場合に回答しなくてよいことなど、校から公正採用の趣旨を説明し理解を得ている。</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">障がい者科目</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>１－０５
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>オフィス家具等の製造販売</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>２，０７６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>製造技能工</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>1人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年12月3日に行われた面接で、人事担当者から「家族はいますか」「扶養にはいっていますか」などを聞かれ、生徒はそれぞれについて答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：家族状況（家族の構成、その他）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">面接の場にハローワーク職員が同席のため、確認しなかった。</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2年3月3日、ハローワークが事業所を訪問し確認をおこなったところ、事業所は指摘された内容の一部を認め、以下のように主張した。
面接時に給与面（各手当）のことで質問があるため、こちらから事前に扶養手当の説明のため、同居の家族、扶養家族はいますかと確認した。決して合否の判断材料として聞いたものではない。
また「扶養に入っていますか」とは聞いておらず、扶養手当の関係で「扶養家族はいますか」と聞いたとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">応募者に質問する場合、なぜその質問をする必要があるか十分に説明し、理解と同意を得た上でお願いしたい。
企業側から応募者に対し、面接時に一方的に家族構成等を確認することは、不必要な情報の収集にあたる可能性があり、そのような確認する事柄は採用後において確認をすれば良い事であることを指導。
今回の質問行為は、応募者の適性と能力に一切関係の無い項目であり、このような質問は聞かれたくないと思う応募者もおり、質問をされることにより動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすおそれがあり、判断をされれば公正な採用選考と言い難い旨指導。
新卒の面接においては、マニュアルを作成しているとのことであるが、一般及び障がい者の面接においてもそれをもって採否のマニュアルを作成し、公正な採用選考の取組みを指示。
なお、平成29年度にも面接選考時に不適切な質問「尊敬する人物」を聞いており、今回が2回目でもある。企業において公正な採用選考の考え方が浸透されていないと思われるため、再発防止に向けた顛末書の提出を求めた。また、各種の人権研修への参加も勧奨。
最後に、「公正な採用選考を目指して」の冊子を交付のうえ、今後不適切な質問等をすることの無いよう指導。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">今回、２回目の指導を受け大変申し訳ないと。公正な採用選考の取り組みがなされていないことに対し深く反省している。改めて公正な採用選考への認識を深め、今後このような問題事案を発生させることの無いよう努める、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>生徒は質問に違和感を覚えず、面接の流れで答えてしまった。
面接終了後、ハローワークの職員から公正採用について聞き、問題がある事に気づいた。
生徒は聴覚に障がいがあり、ハローワーク職員と手話通訳者が同席のうえで面接が行われ、帰り際にハローワーク職員から「家族の質問には答えなくてもよい」と、説明があった。</td><td>合否</td><td>辞退</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">２－０４</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">障がい者科目</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>1－06
（R1発生分）</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>宅配便など各種輸送</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>55,803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>営業所事務職</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>1人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年10月2日に行われた「障害者就職面接会」で、人事担当者から「ご家族とは別にお住まいですか？」と聞かれ、生徒は「はい」と答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：家族状況（その他）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和元年11月19日、校から事業所の人事担当者に電話で確認を行った。
人事担当者は「当社の面接では、そのような質問項目はないが、意図として、障がいのある方ということで家族の協力、サポートがあるか」を確認するために、話の流れで聞いたのではと思われる」「日が経っているのではっきりとはいえないが、面接項目にないため、合否に影響することはない」「面接で聞いてはいけない質問については理解しているつもりだが、もし、受験生にそのように伝わってしまったのならば、真摯に受け止めたい」との説明があった。</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">令和元年3月3日、ハローワークが事業所に電話し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。
生徒の主張どおり、面接時に「ご家族とは別にお住まいですか」という質問をしてしまった。障がい者を採用するにあたり、ご家族のサポートがあればより安定的に就業を続けてもらえるものと考え、また、連絡なく出社しない等緊急事態に備えたいとの意識から家族との同居に関する質問となった。
障がい者については、家族のサポート、バックアップがあればより長期的、安定的に就業を続けてもらえ、また、事前連絡なしに出社しない等の緊急事態に備えておきたいといった意識から家族との同居に関する質問につながったと考えられる、とのことであった。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">家族と同居か否かは障がい者自身が仕事をするうえにおいて何ら関係のない事であって、そのような質問に対する回答如何によって採否が検討されることとなれば、本人の能力・適性を採用基準とすべきであるといった公正採用選考の考えに反することになる旨を指導。また、家族環境を質問されたことで精神的なのプレッシャーがかかり、その後の面接で本来本人が持っている能力等を十分に伝える事が出来ず、そのような面接で採否が左右されることとなれば、公正な採用選考が行われたとは言い難い旨も併せて説明。
上記の観点から、今後は本人の家庭環境、家族状況等に関する質問をすることのないよう社内全体で徹底するよう指導した。
また、研修の受講や面接前の担当者の打合せ及びマニュアル作成についても指示し、事業所の了解を得た。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">本人の適性や能力に関係しない質問は公正な採用選考に反するものである事は認識していたつもりであったが、今回の事案を踏まえて、公正な採用選考の趣旨を十分に理解し、企業内においても推進員の設置状況を見直す等、再発防止を図っていきたいとのこと。
また、指示された研修の受講等についても積極的に実施していきたいとのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="2">「報告書を記入する際、改めて就職差別につながる可能性があることに気づいた。面接時には、違和感はあったが話の流れで質問に対して答えてしまった」とのこと。校から改めて公正採用の冊子を用いて、就職差別につながるおそれのある項目等について説明し理解を得た。</td><td>合否
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">障がい者科目</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>１－０７
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>医療用機械器具の製造・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>３０９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>開発部内での製品評価実験
・開発補助業務</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>１人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年9月17日に校から2人の生徒が就職受験し、個別面接で人事担当者から以下のような質問があった。
(A)「現在、ご家族とお住まいですか」と聞かれ、生徒は答えた。
(B)「生まれてから、そちらにずっと住んでいますか」と聞かれ生徒は答えた。その後「何を聞いてもよいですか」と聞かれ「はい」と答え、障がいに関する経緯や事情、退職理由などの質問で面接が続いた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：本籍・出身地、家族状況（その他）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和元年９月27日、校から事業所の人事担当者へ事実を確認。
「現在、ご家族でお住まいですか」という質問については「定かではないが、あったかもしれない」「事実であれば申し訳ない。以後気を付ける」とした。質問の意図を聞くと「採用を前向きに考えていたため、家族への配慮（介護など）を考慮したものであり、採用の合否に影響するものではない」とのこと。
「生まれてから、そちらにずっと住んでいますか」という質問については「聞いた」と事実を認め「以後気を付けたい」とした。「勤務地と居住地が近かかったため話のきっかけとして聞いた。採否に影響するものではない」との回答があった。</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="3">令和2年3月30日、ハローワークが事業所に電話し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。
「家族との居住」は、採用を前向きに考えていたため家族への配慮を考慮したもの。
「生後からの居住」は、勤務地と住居地が近かったため、話初めのきっかけとして聞いたもので、どちらも質問も採用の合否に影響するものではない、とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">障がい者の面接に当たっては、まず応募者から企業側に対し、障がいをもっていることに対し支障となるべき事柄について申し出をしていただくことである。
応募者に質問する場合、なぜその質問をする必要があるか十分に説明し、理解と同意を得た上でお願いしたい。面接での質問は、何を聞いても許されるというものではない。本人へ配慮した上で質問する場合は、聞き出すという視点ではなく、配慮すべきことを伝えてもらうというスタンスでお願いする。
企業側から応募者に対し面接時に、家族との居住状況を確認することは、不必要な個人情報の収集にあたる可能性があり、そのような確認する事柄は採用後において職場での支障となるべき事情の有無の確認をすれば良い事である。
また、生後からの居住地確認については、仕事をする上で一切関係の無い質問であり、身元調査行為と取られても仕方のないことであると指導。
今後は、このような不適切な質問を行うことのないよう、面接に当たっては複数の者で行い十分な注意力をもって、問題事象を再発させることの無いよう指導を行った。また、ハローワーク等が主催する研修への参加勧奨も行った。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">このような問題事象を発生させ、大変申し訳なく思う。今後は十分なミーティングを行いこのような事案を発生させることの無いよう注意を払う、との返答を得る。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>(A)面接時は違和感を覚えなかったが、報告書を書く際に差別につながると感じた。
(B)質問に違和感を覚えたが、答えないと合否に影響すると考え、答えてしまった。</td><td>合
否</td><td>A：合
B：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">障がい者科目</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
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>電気通信設備の設計施工</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　８９１人
就業場　　１２０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>電気通信設備工事、ＩＣＴ－ＳＥ</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>２人</td></tr>
<tr><td>学校からの報告等</td><td colspan="4">令和元年10月4日に校から2人の生徒が就職受験し、二次面接（個別面接）で面接者から以下のような質問があった。
(A･Bとも)「一人暮らしかどうか」
(Aのみ)　「実家の所在地」「結婚予定の有無」「交際している人の有無」
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="4">面接時点：本籍・出身地、家族状況（その他）、男女雇用機会均等</td></tr>
<tr><td>事業所への確認内容</td><td colspan="4">令和元年10月8日、事業所の採用担当者が校を訪問し、事実を確認。
家族構成、実家住所、交際している人の有無、結婚予定の有無についての質問したことは事実。二次面接は合格前提で行っており、入社した場合、年齢から考えると給与が低くなるため、生活していく事ができるかが心配になり聞いてしまった。
入社を前提にうっかり踏み込んだ質問をしてしまった。今回の応募者２名は内定予定で社内調整中、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">令和元年11月12日、ハローワークが事業所を訪問し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。
二次面接は、東京から役員が来ての対応となっており、面接の事前取組みが出来ていなかった。技専校求人については、高卒者向け求人と同じ扱いで対応しているため、給与が低くなり生活上の心配をした結果、入社を前提にうっかり踏み込んだ質問をしてしまった。普段は、このような質問は一切行っていない、とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">問題事象となる質問項目は、本人の業務遂行能力に何ら関係の無い事項である。
採用を前提とした面接を行っている中での質問としてうっかり聞いてしまったかもしれないが、面接を受ける学生側とすれば公正採用選考を理解していても、面接官に質問をされてしまえば「答えないことによって不利な判断をされてしまうのではないか」と不安になり、質問を受ける態勢が出来なくなる学生もいる。採用を前提としているからと言っても何を聞いても良いものではないことを指導。
役員面接でこのような事案が発生すること自体、企業として基本的人権を尊重した行動がとられていないと指導。
今後はこのような問題事案を発生させることの無いよう、面接に当たっては十分な打合せを行い、一・二次面接であっても質問項目を予め決めておくことで再発防止につながる旨を指導。
関西支店では「公正採用選考人権啓発推進員」が選任されていないため、企業として人権意識を深めるために早急に選任するよう説明し、企業トップクラス研修会への参加も強く要請した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">今回の指導を受け、企業として公正採用選考の取組みが徹底されていなかったことを深く反省し、今後同様の事案を起こさないよう社内全体で共有し、再発防止の徹底に努める、とのこと。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="2">A：公正採用について十分理解しており、違和感を覚えたが質問に答えてしまった。校より事業所からの事実説明と謝罪を伝えたところ、今後同様の事がおきないように期待したいとの事。内定は出たが、今回の件で内定辞退する。
B：特に違和感なく質問に答えたことから、校より改めて公正採用選考についての説明を行った。なお、内定を受け入社した。</td><td>合否</td><td>A：合(辞退)
B：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（ハローワーク行政指導案件）

<table>
<tr><td>1－09
（R1発生分）</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>1. 計測・制御用ソフトウェアの受託開発
2. 組込みシステム開発
3. 各種ソリューションシステム開発
4. 検証作業</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>51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>制御系ソフトウェア開発（SE／PG）</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">令和元年9月12日、校から2人の生徒が就職受験し、役員面接を受ける予定であったが、担当役員が体調不良で実施できなかったため、適性検査が実施された。
適性検査の実施にあたり、内容や実施目的等の事前説明はなかった。また、求人票の選考方法欄に適性検査を実施するとの記載はなかった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：その他（適性検査）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和元年9月19日、校から事業所の採用担当者へ電話で事実を確認。
求人票に適性検査を実施するとの記載もなく、かつ事前に目的の説明もなく適性検査を実施したことは、公正な採用選考に反することを説明し、担当者から理解を得た。</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2年2月6日、ハローワークが事業所に電話し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。
役員面接を実施する予定であったが、体調不良により実施することができず急遽適性検査を実施したこと及び実施にあたり目的と内容についての説明を行わなかったことを認める。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">急な面接試験の変更は応募者に取って重大な事項であり、動揺により実力が発揮できない場合も考えられる。
また、試験内容が変わったことで「採用されないのではないかと」と感じる方もいるため「就職差別」になりかねない事案となる可能性がある。
やむを得ず試験内容を変更する場合には事前に変更理由、試験の目的、内容を説明し了解を得た上で実施する必要があることを指導。
今回は役員の体調不良とのことであるので面接日を延期する方法もあったと思われる。応募者の心情に配慮した対応をしていただきたいと説明。
また、公正採用選考に関する認識の徹底と再発防止に向け、採用担当者のみならず全社員に啓発していくために「公正採用選考人権啓発推進員」の選任を行っていただくよう説明し、推進員研修の参加について勧奨。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">今回の件については応募者に配慮が欠けていたことを深く反省している。
以後同じようなことが起こらない様十分注意して採用選考する、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>特に求人企業に対して何か申し出があるということはなかった。</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>１－１０
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>銀行関連業務</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>２２２名</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>一般事務</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>５名</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年10月15日、二次面接で面接担当者から「うちは給料安いんですが、やっていけますか。借家ですか」「実家は九州なんですね。ご両親は向こうにおられるんですね」「将来的には田舎に帰ったりすることありますか」「病気の後になって、体重がどれくらい増えましたか」などの質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：本籍・出身地、住宅状況、健康状態</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への
確認内容</td><td colspan="3">令和元年11月18日に電話にて校から同社に確認等を行った。
障がい者採用ということで、家族の支援があるかどうかの確認のため、実家についての話になったかと思われる。
借家かどうかは、初任給が安いため「家賃がまかなえるか、その額で大丈夫か」の確認のために聞いた。
体重は、面接の質問事項というより、雑談的な話だったかも知れないが、補助杖を使われていて、足に負担がかからないか、という健康面の心配からの質問だったかと思う。配属先や担当業務の決定のための必要性から、障がいの状況は詳しく聞かせてもらっている、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="3">令和元年12月19日、ハローワークが事業所を訪問し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。
校から事実確認された際の回答があったうえで、全てについて、決して採用選考の基準として聞いたものではない。
なお、複数名の面接を行っており誰と対応したかまでは覚えていない、とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導
状況</td><td colspan="3">障がい者の面接は、非常に難しい面もあるがあくまで基本は、まず応募者から企業側に対し障がいをもっていることに対し支障となるべき事柄について申し出をさせることである。応募者に質問する場合、なぜその質問をする必要があるか十分に説明し理解と同意を得た上でお願いしたい。答えにくい質問、答えたくない質問に対しては答えなくてもよいですよと本人に伝えていただく配慮や、質問する場合は聞き出すという視点ではなく、配慮すべきことを伝えてもらうと言うスタンスでお願いする。
企業側から、応募者に対し面接時に一方的に病状の確認することは、不必要な情報の収集にあたる可能性があり、そのような確認をする事柄は採用後において、職場での支障となるべき事情の有無の確認をすれば良いことである。
今回の件を踏まえて、改めて合理的配慮についての手続き等について詳しく説明。特に今回の場合は、応募者の体重まで聞かれており「面接で体重まで聞く必要があるのか」という不信感を応募者が持たれている。不信感を抱かせているような面接は、決して公正な採用選考がされていると言えない。
併せて、啓発冊子を交付のうえ、今後は住居状況等本人に責任のない事項等の不適切な質問をすることの無いよう指導。また「公正採用選考人権啓発推進員」の選任がなされていないため、早急に選任していただくよう説明した。</td></tr>
<tr><td>事業所
の対応</td><td colspan="3">公正採用選考人権啓発推進員を選任し「新任・基礎研修」に参加した。早急に選任報告書を提出し、今後は、障がい者の面接時における質問等については、合理的配慮に基づいた選考方法を実施し、また公正な採用選考に心掛けますとの返答を得た。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の
状況等</td><td>差別的な内容とまで思わなかったが「体重」の質問は疑問に感じた。公正採用の趣旨の説明し、不適切な質問をされた場合は「その質問については答えを控えるように校から指導されている」と答えよう伝え理解を得た。</td><td>合
否</td><td>合
(辞退)</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">２－０３</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">障がい者科目</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>１－１１
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>印刷複写業</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>３９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>ＤＴＰオペレータ</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>２名</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年10月31日の面接試験で、社長から「大学が神学部だけど何をする学部か」「家の宗教がそういう宗教だから入ったのか」と聞かれ、生徒がそれぞれに答えた。社長からは質問の意図として「社内で布教活動をされては困るからね」といわれた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：思想等（その他）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和元年11月1日に校から事業所の採用担当者へ電話で事実を確認。
「履歴書に宗教系の学部出身とあるが、どのような宗教を学習しましたか」と質問したとのこと。本人からの事実確認と食い違いがあったため、令和元年11月6日に再度事実確認を行ったところ「先週のことで詳しく覚えていない」「会社として必要な質問はしたかと思う」として認めなかった。</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2年2月5日、ハローワークが事業所を呼出して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。

本人が相当緊張していたので、緊張をほぐす意味も含めて、話の流れの中で、大学の話を膨らましてしまった。最終目的は、ワード・イラストレーターの操作等の経験を聞きたかった。大学出身者の場合はどういう勉強をしてきたかを毎回聞いている。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">宗教に関する面接時の質問は、就職差別につながるおそれのある項目である為不適切であることを指導。

本人が緊張をしていたので、緊張をほぐすため、本人の受け答えを膨らましていく話の中で、就職差別につながるおそれのある項目については、どんな場合でも聞かないよう事前の打ち合わせで再確認を行い、面接を実施するよう指導。

また、面接マニュアルの作成も指示。

「公正な採用選考をめざして」「採用選考自主点検資料」を用い、採用選考について説明及び公正採用選考人権啓発推進員の役割について指導。

公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修とステップアップ研修について参加勧奨を行った。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">面接前の打ち合わせでは、就職差別につながるおそれのある項目についても、毎回確認するとのこと。

公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修及びステップアップ研修の受講について前向きに検討する。面接マニュアルについても早急に作成する、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正採用にかかる質問を聞かれたことに不満な様子だった。特に求人企業に対して何か申し出があるということはなかった。
※内定が出ても、この企業には行かないという意思を示した。</td><td>合
否</td><td>合
(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>１－１２
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>総合ビルメンテナンス</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　４，０５０人
就業場　不明(ネット求人で記載なし)</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>設備管理スタッフ</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>１～５人</td></tr>
<tr><td>学校からの報告等</td><td colspan="4">令和元年11月12日に行われた面接で、面接担当者から健康状態（夜勤ができるか、持病はないか）を聞かれた。応募者は業務をする上で健康状態の把握は必要と考え、質問事項に回答した。
面接後、会社様式の健康診断書の提出が求められた。
応募者は健康診断書の提出が公正採用選考の考え方に反する事を忘れており、同書類の提出を行った。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時点：健康状態　面接以外：健康診断書提出</td></tr>
<tr><td>事業所への確認内容</td><td colspan="4">令和元年11月20日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
健康状態について質問したこと、健康診断書の提出を求めた事は事実。なお、健康診断を実施することは応募要項などに明示していない。
面接が進んだ段階で応募者に健康診断を受診するように伝えており目的・項目を記載した書類を応募者に渡し、それを読んでから各自で任意の病院で受診してもらう。
電線を扱う業務があることから、色覚の検査を設けているが電気工事士免状と運転免許証があれば色の判別は可能であることから受診不要。
産業医はいるが、入社してからの社員の健康管理を行うもので、採用選考には携わらない。
就労の可否は受診した病院の医師に記入してもらう事になっているとのこと。</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="3">令和2年1月31日、ハローワークが事業所に訪問し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。
二次面接に進む方のうち、応募者には伝えないが、内定と考えている方には健康診断書の提出を求めている。ほぼ内定のため、これまで実施している方法で行っていた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">本人に選考結果を伝えていないということであれば、たとえ内定扱いであっても選考中となる。
健康診断は、本当に業務で必要かを十分検討して、実施するにしても事前に十分説明の上、必要最小限にとどめるべきであることを指導。
現在、会社全体で当該問題に対して取組み、研修も実施しているとのことなので引き続き公正な採用選考について社内全体で意識するよう指導。
また、公正採用選考人権啓発推進員　新任・基礎研修の受講を促した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">校から連絡があった後、本社に連絡。現在決裁中であるが、健康診断実施を見直した。
人事担当者全員を対象として公正な採用選考についての研修を実施した。
今後、このようなことが起きないよう社内全体で取り組んでいきたい、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正採用選考についての理解が不十分であり、担当指導員より公正採用選考の考え方を説明し、理解してもらった。</td><td>合否</td><td>合
(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>１－１３
（R1発生分）</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>ソフトウェア開発業</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>企業全体　６６人
就業場　６６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>プログラマ</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>５人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年11月26日に行われた面接で、面接担当者（社長）から「どのあたりに住んでいるか（最寄り駅は）」「兄弟はいるか」「両親は何をしているか」を聞かれた。
応募者は面接で緊張しており、質問内容に問題があるかどうかを意識せずに回答をした。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：生活・家庭環境等、家族状況（家族の構成、家族の職業）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和元年12月2日、校から事業所の社長に電話で事実を確認。
毎日多くの面接をしており、該当の質問をしたかどうか覚えていない。兄弟と両親の話は、本人の自己紹介で話があったので、流れで聞いてしまったと思うが合否には影響しない。
社労士による面接セミナーに参加した際「面接の最初に枕詞として『答えたくない質問があった場合は答えなくてもいい』」と講師が言っていたので、そのとおりにした、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="3">令和2年1月14日、ハローワークが事業所を訪問し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。
「どのあたりに住んでいるか（最寄り駅は）」に関係した質問は覚えていない。
「兄弟の有無」などは本人の自己紹介の中で出たため流れで聞いてしまった、けして採用選考の判断材料として用いていない、とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">応募者は公正採用選考を理解していても、面接で不適切な質問がされた場合、答えないことで不利益な判断をされてしまうのではないかと不安になり、答えてしまう場合が多い。
「最寄駅」「家族構成」「家族の職業」等は、本人の適性・能力に関係のない事項であると指導。
「公正な採用選考をめざして」「採用と人権」を手交のうえ、改めて公正採用選考の考え方について説明を行い、今後は同様の質問を行わないよう指導。
面接では、その仕事に対する応募者の適正と能力に基づいた公正な採用選考を徹底するように説明。
面接マニュアル等の作成をしていないとのことから、早急にマニュアル等を作成のうえ、社内全体で共有していくよう助言。
公正採用選考人権啓発推進員を設置していないため、制度について説明を行い、早急に人権啓発推進員を設置するよう勧奨。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">今回、公正採用選考の考えに関する認識が薄く大変申し訳なく思っている。
今後は公正な採用選考に対する理解を深め再発防止に取り組む、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>質問に対して嫌な気持ちにはならなかった。答えにくいこともなく、質問されたことで心理的に影響が出ることもなかった。この会社に合格したら入社したい、とのこと。
改めて公正採用選考の考え方を説明し、理解してもらった。</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>１－１４
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>環境・食品衛生検査業</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>企業全体　３０人
就業場　３０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>食品衛生検査等</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>１人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年12月13日に行われた会社見学会で、結婚しているかを聞かれた。
生徒は採用に関係のない質問だと感じたため、言葉を濁して明確に回答しなかった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時以外：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">令和元年12月16日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
結婚しているかを聞いたことは事実。
同社に入社したと仮定し、その後の生活状況を知りたくて聞いた、公正採用選考について認識不足であった、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="3">令和2年1月28日、ハローワークが事業所を呼出して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。
採用後に仕事と家庭の両立ができるかどうか確認したかった、婚姻の有無を採用選考にするつもりはない、とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">応募者の婚姻の有無を確認することは、仕事の適性・能力と何ら関係ないことであると指導。
本件は、面接時ではなく面接前の見学会でなされたものだが、婚姻の有無を質問されることにより、応募者によっては動揺する恐れがあり、最終的に見学者が面接を希望しない可能性があることを説明。
また、事業所は採用後に仕事と家庭の両立ができるかどうか確認したかったと主張しているが、仕事と家庭の両立できるかどうかは、応募者が求人の条件を見て判断することなので両立できるかどうかは事業所が判断することではないことを説明。
以上のように、指導・説明を行なった後、人権啓発ＤＶＤを視聴させた。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">トップクラス研修は、都合で参加できないということなので、大阪府主催の「公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修」の受講を勧奨し了解させた。
また、今回の事案を真摯に反省しており今後は公正採用選考を徹底する、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正採用選考の考え方を理解しているため質問内容について答えないようにした。
自分以外の人が同様の質問をされないように指導員に報告した。
今回の求人は待遇面が合わないため応募しないとのこと。</td><td>合否</td><td>応募せず</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>１－１５
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>ＪＲ・公営・私鉄・輸出向け車両
製造、車両製造に伴う請負工事</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>４４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>鉄道車輌製造</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>１人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年9月25日に行われた面接で、採用接担当者から「（大学の学部が）歯学部出身ということから父親は歯科医ですか」と質問され、生徒は質問に答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：家族状況（家族の職業）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への
確認内容</td><td colspan="3">令和元年10月1日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
採用担当者は、質問したことを認めるも、公正採用については理解していない様子であったことから、大阪労働局のホームページに掲載している内容について説明したところ、素直に理解を示していただける態度であった。
今後は、ハローワーク等から連絡があることを伝えた。</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="3">令和2年4月23日、ハローワークが事業所に電話し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。
面接の際に、応募者本人が歯学部に長く在籍していたため「父親は歯科医ですか」と質問した。特に意図があったわけではなく、ただ単に応募書類を見て発言に至った、とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導
状況</td><td colspan="3">面接の際、親の職業を聞いているが、家族についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになることについて指導。
家族の状況は、本人に責任の無い事項であり採用選考時に聞くことで就職差別につながる可能性があることについて指導。
事業所側に、意図がなくとも就職差別につながる可能性があることについて説明し、理解を得た。
今後は公正な採用選考を実施するための面接担当者同士の打合せや、面接マニュアルの作成をするよう指。
なお、公正採用選考人権啓発推進員研修の受講を勧奨し、冊子「採用と人権」を事業所へ送付することとし、熟読の上、その内容を理解するよう指導。</td></tr>
<tr><td>事業所
の対応</td><td colspan="3">今後このようなことが二度と起こらないように、企業全体の問題として公正な採用選考に努める。
採用選考の際には、事業所全体のこととして捉えるよう研修会の受講や、面接担当者での打合せ及び面接マニュアルの作成について取組んでいく、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の
状況等</td><td>履歴書の学歴を見たからだと思うので、悪意は感じていない。
他社で内定を得たため内定を辞退した。</td><td>合
否</td><td>合
(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>１－１６
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>他府県</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>－</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>試薬等の製造・輸入・販売</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>－</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　　３８８人
就業場　　８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>プログラマ</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>１人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">応募書類を送付したところ、令和元年12月6日に企業から応募者にメールが届いた。
面接日の通知とともにエントリーシートが添付されており、記入して面接に持参するようにとの事であった。エントリーシートに以下のような質問が含まれていた。①視力　②傷病歴　③転勤不可の理由　④賞罰歴　⑤前職の退職時給与および退職理由</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時以外：会社独自の履歴書・エントリーシート等（既往歴、その他）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への
確認内容</td><td colspan="3">令和元年12月10日、校から事業所の人事担当者に電話で事実を確認。
人事担当者は、今すぐ答えられないとして12月12日に改めて電話があった。
「視力」は営業職が車を運転する必要があるため。「傷病歴」は薬品製造なので製造職でアレルギーがないかを知るため。「賞罰」は賞を受けたことを加点するため。「前職の給与」は内定を出した時の給与の参考にするため。「退職理由」は仕事に対する考え方や責任感について知るため。「転勤不可の理由」については、回答はなかった。
回答しなくてもかまわない事と質問理由を応募者に説明すれば、このエントリーシートを使っても構わない、と事前にハローワーク職員より確認をしてもらっているとの事であった。</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">ハローワークからの事実確認に対し、事業所は一部を認め以下のように主張した。
「視力」「既往歴」「賞罰」の質問について、不適切な意図に基づく質問ではない。
「視力」は、自動車運転の必要な営業職に対する質問。「既往歴」は、製造職で取扱う薬品によりアレルギー反応があらわれる方があるため。「賞罰」は、賞の部分について加点するため、とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導
状況</td><td colspan="3">【１回目】応募者に対し、職種ごとに不要な質問は記載不要である旨伝えること、記載が必要な場合その理由を説明すること、の２点を以前から指導していたが、職種ごとにエントリーシートを分けて不要な質問を削除できないか、エントリーシートから「視力」「既往歴」「賞罰」の３点を削除できないかの検討を依頼。
【２回目】１回目の回答に疑義があり、校から当該ハローワークに再確認依頼。
当該ハローワークからの指導は、以下の流れで行っているとのこと。
①質問内容についてどのような意図に基づく質問であるのかを確認。
②不適切な意図に基づく質問でないことを確認したうえで、それでも聞かれた側にとっては不適切な質問ととらえられ、また、答えを聞くことにより人物評価にフィルターがかかり選考に影響を与える可能性があることを説明。
③上記を踏まえ、エントリーシートから当該項目の削除を検討するよう依頼。
当該事業所は公正採用人権啓発推進員研修会に過去３年毎年参加しており、今回の指導に対しても真摯に受け止め理解を示している。
採用担当役員含め採用に関わる者すべてに今回の件を説明するよう指導。</td></tr>
<tr><td>事業所
の対応</td><td colspan="3">エントリーシートの「視力」「既往歴」「賞罰」の質問について、すぐに削除との対応は難しいが、職種ごとに不要な質問は記載不要である旨を応募者に伝えること。
記載が必要な場合その理由を説明することに加え、「視力」は「営業職希望の方のみ記入をお願いします」、「既往歴」は「差支えなければご記入ください」、「賞罰」は、「表彰歴などをご記入ください」と付記することを早急に対応する、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の
状況等</td><td>入校前に就活していた時に同じような質問をされたことがあり、あまり違和感を覚えなかった。公正採用選考の考え方を説明し、今後は問題事項が含まれていれば、すぐに相談するように指導した。</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>１－１７
（R1発生分）</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>システム設計・開発</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　２７２人
就業場　　１４０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>インフラエンジニア</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>不明</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年12月26日に行われた一次面接で、会社様式のアンケート用紙が渡され、「健康状態」「既往歴」（項目：過去に手術を行ったか、視力・言語・聴力に問題はないか、手足・指の欠損は無いか、内臓疾患は無いか等）に関する記入を求められた。
健康に関するアンケートがあることは事前に知らされていなかった。
生徒は問題があると考えず、アンケートの記入を行った。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時以外：会社独自の履歴書・エントリーシート等（健康状態・既往歴）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和２年１月６日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
健康に関するアンケートを実施したことは事実。入社後に配慮事項があった場合に事前に対応できるようにするためにアンケートを実施したとのこと。</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="3">令和2年1月30日、ハローワークが事業所を訪問し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。
入社後に配慮事項がある場合に事前に対応できるようにしておきたいため実施した、合否の判断材料としていないとのこと。
実施にあたっては、応募者に対し、アンケート用紙に記入した内容は合否の判断基準には影響しないことを説明している。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">アンケート実施内容について、公正採用選考の観点から本人の適正と能力に基づいた選考とは言えない。入社後に配慮事項がある場合、事前対応するためアンケート実施したとのことであるが、面接時には採用になるか否かは応募者には分からず、既往歴を記入して不採用になった場合、合否の判断に使われたのではないかと推測してしまうおそれがある。
企業側から面接時に「既往歴」「健康状態」等を確認することは、不必要な情報収集にあたる可能性があり、それらは採用後に職場での支障となるべき事情の有無を確認すればよいことである。既往歴が業務を遂行する適性と能力の判断には通常結びつきにくいなど、就職差別につながる恐れがあることを指導。
また、応募者に対して健康状態等のアンケートとは別のアンケートも記載させていることが判明。内容は「最寄駅」「家族構成」「住居」の項目があり、不適切な情報収集にあたる旨を説明し、早急に改善するよう指導。
それらのアンケートは東京本社でも行っているとのことで、東京本社ともども早急に改善するよう指導。
今後このような事案の発生をさせることの無いよう、再発防止に向けた取組みを行うよう指導し、大阪府の「新任・基礎研修」「ステップアップ研修」の受講を勧奨。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">「公正採用選考の考え」に関する認識が薄く、大変申し訳ない。
指摘を受けた「各アンケート」は、指導に基づき即時廃止し、東京本社にも早急に連絡のうえ対応する。
今後は、企業全体で公正な採用選考に対する理解を深め、再発防止に取り組む、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>自分が健康であったので、記入に関して特に問題があるとは思わなかったとのこと。
校より、公正採用選考の考え方を再度説明し理解をしてもらった。</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>１－１８
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>研究開発・技術開発分野の
総合コンサルタント</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　１４，３８１人
事業所　　８０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>機械設計アシスタント</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>３人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和２年１月24日の面接で、出身地（三重県の高校を卒業しているため、出身市町村についての質問）・住居状況・前職の収入の質問があり、答えた。
「事前確認書」で、最近２年間の通院歴に関する記入を、「受付アンケート」で現在住んでいるところの質問項目があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接以外：既往歴（通院歴）、住居状況
面接時：出身地、住居状況、前職の収入</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和２年１月31日、校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。
「出身地」は、会話の流れで聞いた。
「住居状況」は、社員寮が必要となるので聞いた。
「前職の収入」は、希望額を決める材料としたいので聞いた。
「最近２年の通院歴」は、入社後に、不安なく働いてもらうために聞いた、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="3">令和2年3月12日、ハローワークが事業所に訪問し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、下記のように主張した。
応募者の緊張をほぐすためと、話の流れから出身地を聞いてしまった。
居住地は、社員寮の有無。
安心して長く働いてもらうため病歴を質問。
希望賃金を決定する材料として前職の収入を聴取。
公正な採用選考については認識している、とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">面接及び事前確認書等での際の出身地・住居状況・通院歴・前職の収入についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導。
その上で、質問内容によっては聞かれたくないと思っている応募者もおり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられることを説明し、緊張状態での面接では力を発揮できない可能性もあり、その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い旨指導。
以上のことから、公正採用選考について再認識していただき、今後二度と同じような質問をすることがないよう社内で徹底すること及び面接マニュアルの作成を指示。また、人権研修への参加を勧奨。</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、事業所内で情報共有化していく。
また再発防止を図る、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>校からは、今後このような質問があった際は、答えない旨の指導を再度行った。</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
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>各種システムの設計開発等</td><td>C-STEP加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td>企業全体　１，４００人
事業所　　１６０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>ＣＡＤオペレーター</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>２人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和2年1月28日の面接で、面接担当者から「実家に住んでいるのか、一人暮らしなのか」との質問があり、生徒は答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時：住居とその環境</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への
確認内容</td><td colspan="3">令和２年１月31日、校から事業者の採用担当者へ電話で事実を確認。
「実家に住んでいるのか、一人暮らしなのか」の質問は、転勤の可能性があるので、確認のため聞いた、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="3">令和2年4月2日、ハローワークが事業所に電話し確認を行ったところ、事業所は指摘された内容を一部認め、以下のように主張した。
事業所は。全国に就業場所があり、今回応募していただいた求人についても近畿一円への転勤が伴うことにより、面接時において転勤が可能な方かどうか確認の為に聞くことがあるが「実家住まいか」「一人暮らしか」とは聞くことはない、とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導
状況</td><td colspan="3">今回の面接で、直接には「実家住まいか」「一人暮らしか」とは聞いていないと言われるが、応募者が聞かれたと申出されているので、そう解釈されるような質問になったかもしれない。問題事象として指摘させていただいた質問について、本人が業務を遂行していく中で、適性・能力に一切関係の無い質問であり、不必要な個人情報の収集にあたる可能性があることについて指導。
転勤の可能性があるから確認したと申出されているが、求人票に転勤の可能性について「あり」、範囲は近畿一円と記載されている。応募者は内容を確認して応募しているので、「実家住まい」「一人暮らし」についての質問は必要ないことを指導。
質問するのであれば、求人票を確認していただいていると思いますが、近畿一円での転勤の可能性がありますが、大丈夫ですかと質問すれば良い事であると説明。
応募者は、不適切な質問項目については答えないように学校で説明を受けているが、いざ面接の場になると企業側からの質問に対しては、不適切と判っていても回答しないことに対し不適切な扱いをされるのではないかと不安を煽ることになり、公正な採用選考とは言い難い。今後の面接においては、応募者に誤解を与えるような質問をすることの無いよう十分に注意し、公正採用選考システムを確立するよう指示。
また、大阪府が行っている推進員研修やハローワークが行う公正採用選考人権啓発推進員研修会への積極的な参加を要請。</td></tr>
<tr><td>事業所
の対応</td><td colspan="3">面接官は、採用担当者研修を受けたものでしか面接を行っておらず、その研修においても聞いてはいけない項目を指導している。
今回このような報告を受けたことは大変遺憾である。今後このようなことの無いよう十分な注意を払い公正採用選考に取組む、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の
状況等</td><td>校からは、今後このような質問があった際は、答えない旨の指導を再度行った。</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>

(4) 違反事象個票

④ 平成31（令和元年）度に発生した

「技術専門校等啓発」案件（１３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>２－０１
（R1発生分）</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>自動車車体整備業</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>企業全体　１，３３９人
就業場　　９０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>ＢＰ（板金塗装）エンジニア</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>５人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年7月13日に行われた面接で、面接官から「差支えなければ家族構成を教えてください」と聞かれた。生徒はきょうだいについて答えたところ「ご両親は…」と聞かれたので「父親はいません」と答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：家族状況（家族の構成）</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">令和元年7月16日、事業所から「面接時に不適切な質問をしてしまった」と校に電話連絡があり、翌日、担当者が来校し、謝罪と以下の内容について報告があった。

家族構成を聞いたのは意図を持って質問したものではなく、他の受験者を面接した際に、受験者が父親の仕事の話をしていたため（質問したのではなく受験者が話し始めたもの）、その流れで自然に出てしまった可能性がある。

これまで、面接を行う前に、担当者に対し「質問してはいけない事項」「質問すべき事項」をまとめた書類を手渡して打ち合わせを行っていたが、今回は書類も渡せておらず、打ち合わせもできていなかった。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">公正採用選考人権啓発推進員　新任・基礎研修について、採用に携わる方々で複数名受講されるよう勧奨。

併せてハローワーク主催の企業トップクラス研修会の参加を勧奨。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">参加勧奨された研修には参加するとともに、二度と同じ事がおきないように、研修内容の社内共有を徹底して行う。

再発防止のため、今後は事前の打ち合わせを徹底する、とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>「その質問には答える必要がないと思います」と答えることができるか、試されているようで不安になったとのこと。

今後、同じような質問をされたときは、「校よりこれらの質問は答えないように指導を受けています」と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="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（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－０２
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>グループ会社からの業務請負</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>１００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>オフィス家具レイアウト</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>１人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年7月16日に行われた面接で、人事担当者から「最寄り駅はどこですか」「どなたとお住まいですか」と聞かれ、生徒はそれぞれについて答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：生活・家庭環境等、家族状況（家族の構成）</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">令和元年7月19日、校から事業所の人事担当者に電話で事実を確認。
事業所は生徒から報告のあった内容のすべてを認め、以下のように主張した。
「最寄り駅」は「身体障がい者であるため、通勤時間の確認をするために聞いた」
「どなたとお住まいですか」は「周りの方に理解者がいるかどうかの確認のために聞いた」とのことであった。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">大阪労働局に行政指導依頼を行ったところ、労働局から以下の回答があったことから、令和元年9月13日に校から人事担当者に電話で伝えた。
①当該質問は、通勤時間の確認等のためなど、本人への配慮の確認のためのものと判断される。指導の範疇ではない。今後、ハローワークから企業に指導に行くことはない。
②ただ、「（配慮の確認のためなど）こういう意図で質問をするが、聞いていいか」と、意図を伝えてから質問してもらったらよかった。今後はそのようにしてほしい旨を、校から企業に伝えてほしい。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">人事担当者からは「わかりました」との回答があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>受験報告書を記入する際に、生徒は「同居者」を聞かれたことは差別につながると感じた。一方で「最寄り駅」の質問が就職差別につながる可能性があることを初めて知った。面接時には、質問に対して素直に答えてしまった。
7月18日に企業から本人への電話連絡により、不採用の結果が伝えられたが、生徒は今回の質問内容が採否に影響したとは感じていない。</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">障がい者科目</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－０３
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>銀行関連業務</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>２２２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>一般事務</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>５人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年10月2日に行われた障害者就職面接会に、校から3人が受験し、その後の面接を含めて以下のような質問があった。
【生徒Ａ】10月2日の面接会で、企業担当者から「最寄り駅はどこですか」という質問があり、生徒は答えた。
【生徒Ｂ】10月16日の二次面接で、人事担当者から「最寄り駅はどこですか」という質問があり、生徒は答えた。
【生徒Ｃ】10月16日の面接で、人事担当者から「前職は高収入だったでしょ。単純作業で低賃金でも大丈夫ですか」「障害年金はもらっていますか」との質問があり、生徒はそれぞれ答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：生活・家庭環境等、その他（障害年金の受給について）</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">【生徒Ａ・Ｂ】
令和元年11月18日、校から事業所の担当者に電話で事実を確認。
事業所は生徒から報告のあった内容の一部を認め、以下のように主張した。
公正採用に反しない面接は日頃から徹底している。「最寄り駅」をストレートに聞くことは無い。質問の仕方としては「最寄り駅から淀屋橋までどの位かかりますか」という聞き方で通勤時間を聞くようにしている。
また「最寄り駅までバス（または徒歩）で何分位かかるか」も尋ねている。今後「最寄り駅」という言葉で誤解を招かないようにする。とのこと。
【生徒Ｃ】
令和元年12月24日、校から事業所の担当者に電話で事実を確認。
事業所は生徒から報告のあった内容のすべてを認め、以下のように主張した。
「障害年金はもらっているか」と聞いた。給与額が低いので大丈夫か確認のために聞いた。しかし合否には影響はない、とのこと。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">質問にあたっては、質問の意図・目的、必要性を十分説明して頂いた上で、質問をしてほしい旨を依頼。
「最寄り駅」も含めて生活環境や、家族等に関する質問など、本人の適性・能力とは関係のない質問は公正採用に反するおそれもある。
採用選考ではその点に留意し、公正な採用選考を進めて頂きたいと依頼。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">事業所は校からの説明を了承した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正採用の冊子を用いて、再度、就職差別につながるおそれのある質問等については「答えを控えるよう校から指導されています」と返答するよう指導し、理解を得た。</td><td>合否</td><td>否
(全員)</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">１－１０</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">障がい者科目</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－０４
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>オフィス家具等の製造販売</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>２，０７６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>製造技能工</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>１人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年10月2日に行われた面接で、人事担当者から「最寄り駅」「通勤経路」に関する質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：生活・家庭環境等</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">令和元年11月21日、校から事業所の人事担当者に電話で事実を確認。

事業所は生徒から報告のあった内容の一部を認め、以下のように主張した。

話の流れで「最寄り駅」に関する質問になる事はあるかもしれないが、冒頭に「通勤の負担は問題ないか」という意図を伝えている。
いきなり最寄り駅を聞くようなことは無い、とのこと。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">質問にあたっては、質問の意図・目的、必要性を十分説明して頂いた上で、質問をしてほしい旨を依頼。

本人の適性・能力とは関係のない質問は公正採用に反するおそれもある。

採用選考ではその点に留意し、公正な採用選考を進めて頂きたいと依頼。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">事業所は、校からの説明を了承した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>面接時には、通勤経路に関する質問と思った為、話の流れで最寄り駅に関する質問内容に答えてしまった。

公正採用の冊子を用いて、再度、就職差別につながるおそれのある質問等については「答えを控えるよう校から指導されています」と返答するよう指導し、理解を得た。</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">１－０５</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">障がい者科目</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－０５
（R1発生分）</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>リフォーム工事の請負・設計
・施工管理</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>２，９００人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>一般事務職、設計補助</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>一般事務職２人、設計補助１人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年10月2日に行われた障害者就職面接会に、校から2人が受験し、個別面接で人事担当者から以下のような質問があった。

【生徒Ａ】「障がいの状況」「子供の人数・年齢」「残業時に子供はどうするのか」と聞かれ、生徒は違和感を覚えつつも質問に答えた。

【生徒Ｂ】「現在はどのようにして生計を立てているのか」と聞かれ、生徒は「障害年金と訓練手当で生計を立てている」と答えた。その後「生計は成り立っているのですか」と聞かれ、生徒は違和感を覚えつつも質問に答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：家族状況（家族の構成、その他）、その他（本人の収入）</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">令和元年11月20日、校から事業所の担当者に電話で事実を確認。

<u>事業所は生徒から報告のあった内容の一部を認め</u>、以下のように主張した。

面接会当日は多くの方の面接をさせていただいており、面接対応も分担して行っていたため、誰が面接を担当したのか、また、質問内容に関しては定かではないが「子供の年齢」「残業時の対応」については、残業が可能かどうかを把握しておく必要があるため、確認させてもらう場合もある、とのこと。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">家族の構成や、資産等に関する質問など、本人の適性・能力とは関係のない質問は公正な採用に反するおそれがある。

採用選考ではその点に留意し、公正な採用選考を進めて頂きたいと依頼。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">事業所は、校からの説明を了承した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正採用の冊子を用いて、再度、就職差別につながるおそれのある質問等については「答えを控えるよう校から指導されています」と返答するよう指導し、理解を得た。</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">障がい者科目</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－０６
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>生活関連商品の企画･開発･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>８１１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>事務職</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>２人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年10月2日に行われた面接で、人事担当者から「最寄り駅はどこですか」「いま、ご家族と同居されていますか」「お父さん、お母さんと同居ですか」と聞かれ、生徒はそれぞれについて答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：生活・家庭環境等、家族状況（家族の構成、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">令和元年11月20日、校から事業所の人事担当者に電話で事実を確認。

事業所は生徒から報告のあった内容のすべてを認め、以下のように主張した。

「最寄り駅」「家族との同居」は、通勤方法や家族の支援について確認する必要があったため聞いた。

生徒に質問の意図を説明したかどうかは定かではない、とのこと。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">質問にあたっては、質問の意図・目的、必要性を十分説明して頂いた上で、質問をしてほしい旨を依頼。

本人の適性・能力とは関係のない質問は公正採用に反するおそれもある。

採用選考ではその点に留意し、公正な採用選考を進めて頂きたいと依頼。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">事業所は、技術専門校からの説明を了承した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>面接時には「最寄り駅はどこですか」や、「今、ご家族と同居されていますか」の質問が就職差別につながると気付かなかった為、面接時には聞かれた事に答えてしまった。

公正採用の冊子を用いて、再度、就職差別につながるおそれのある質問等については「答えを控えるよう校から指導されています」と返答するよう指導し、理解を得た。</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">障がい者科目</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－０７
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>不動産の総合管理、施工管理</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>１，１００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>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>１人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年10月2日に行われた障害者就職面接会で、人事担当者から「最寄り駅」「通勤経路」に関する質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：生活・家庭環境等</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">令和元年11月21日に校から事業所の担当者に電話で事実を確認。

事業所は生徒から報告のあった内容を否認し、以下のように主張した。

公正採用に反しない面接を徹底しており、最寄り駅を聞くことはない。

障がい状況の確認の際に、通勤経路や通勤時間の話になり、受験者側から最寄り駅を伝えてくるケースはあるが、こちら側から最寄り駅を質問する事はない。

ラッシュ時の通勤が困難な方には、面接時に通勤時間をずらすなどの相談することはある、とのこと。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">質問にあたっては、質問の意図・目的、必要性を十分説明して頂いた上で、質問をしてほしい旨を依頼。

本人の適性・能力とは関係のない質問は公正採用に反するおそれもある。

採用選考ではその点に留意し、公正な採用選考を進めて頂きたいと依頼。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">事業所からは「今後もより良い面接が出来るよう心掛ける。また何かあればよろしく」との回答を得た。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>面接時には、通勤経路に関する質問と思った為、話の流れで最寄り駅に関する質問内容に答えてしまった。

公正採用の冊子を用いて、再度、就職差別につながるおそれのある質問等については「答えを控えるよう校から指導されています」と返答するよう指導し、理解を得た。</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">障がい者科目</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－０８
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>外国航空会社の旅客便の取扱など</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>１，１０４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>一般事務</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>２人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和元年11月21日の障害者校等就職面接会で、人事担当者から「家族と一緒に住んでいるのですね」と聞かれ、生徒は答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：家族状況（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">面接後、労働局・校担当者が、事業所の人事に確認等を行った。

<u>事業所は生徒から報告のあった内容の一部を認め</u>、以下のように主張した。

「家族と一緒に住んでいるのですね」との質問だが、直接的にそのような質問をすることはない。面接の質問項目は決まっており、そうした質問はその中に入っていないので、何か雑談とか話の流れでそういうやり取りになったと思う。

その点は採用の合否には全く影響しない。

全く他意はないは無かったが、思い当たるのは、働きやすさなど当社のアピールをしていて「会社の寮があるので入れる」という話のときに、そういった話になったのかと思う、とのおと。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">労働局・校担当者からは「住居地、家庭環境等についての質問は、公正採用に反し就職差別につながるおそれがあり、そのような本人の適性・能力に関係のない質問のないように」と依頼した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">事業所は、労働局・校担当者からの説明を了承した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>面接はアットホームな雰囲気で、雑談を交えながらの面談だったので、話の流れで、つい質問内容に答えてしまった。</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">障がい者科目</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－０９
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>金属製品製造業</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>１，０９６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>一般事務</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>１人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和2年1月29日に行われた面接で、生徒から家族に関する説明を行ったところ、人事担当者から「現在、娘と妻との４人で住んでいるのですか」と聞かれ、生徒は家族構成を答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：家族構成</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2年2月6日、校から事業所の担当者に電話で事実を確認。

事業所は生徒から報告のあった内容の一部を認め、以下のように主張した。

配慮の関係で、答えられる範囲での家庭のことを聞き「実家に戻って家族のサポートもあるのですね」と話した記憶はあるが、指摘されたような問いかけには記憶がない、とのこと。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">事業所は指摘された内容について「問題があるのですか」と確認してきたことから、「家族に関する質問は、公正採用に反するおそれがある」と説明。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">事業所からは「わかりました」との回答があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>再度公正採用について説明（指導）した際、生徒は「なかなか面接の流れがある中、校から指導されているというのは言いづらい」と言った。

指導員より、この流れでは答えにくい場面もあったかと思うが、不合理な面接により、生徒自身に不利益になってしまうことから、できれば「その質問については、答えを控えるよう校から指導されています」と対応するよう再度説明した。生徒は「以後気を付けます」と理解をしてくれた。</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">障がい者科目</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－１０
（R1発生分）</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>建築設備及び各種メカトロ機器の
メンテナンス・エンジニアリング</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>１，０００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>施設設備管理・保守</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>不明</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和2年1月9日に行われた面接で、採用担当者から「健康診断は最近いつ受けましたか」「健康診断の結果、何を言われましたか。持病はありますか」「最寄り駅はどこですか」と聞かれ、生徒はそれぞれについで答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時：健康状態（持病について）、生活環境（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2年1月30日、校から事業者の採用担当者へ電話で事実を確認。

<u>事業所は生徒から報告のあった内容をすべて認め</u>、以下のように主張した。

「健康診断」は、3カ月以内の健康診断書であれば、採用後に、その健康診断書で対応ができるため確認した。

「持病」は、技術職の場合、夜勤等で体調不良により意識を失ったりすると心配になるため事前に確認した。聞いてはいけないことは理解している。

「最寄り駅」は、自宅から通える範囲、本人の希望等を考慮し就業先を検討するために確認した、とのことだった。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">健康診断や持病、最寄り駅に関しての質問は、就職差別につながるおそれがあるため差し控えていただくよう依頼。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">事業所は、校からの説明を了承した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>校からは、今後このような質問があった際は、答えない旨の指導を再度行った。

本件は、インターネット求人を生徒が申し込んだものであり、担当指導員へ伝えることなく応募していた。</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（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－１１
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</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>５，１６５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>ビルメンテナンス業務</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>３人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和2年2月6日に行われた面接で、採用担当者から「賞罰の有無」「薬物使用の有無」について質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時：賞罰について（その他）、薬物使用について（服薬の有無）</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2年2月26日、校から事業者の採用担当者へ電話で事実を確認。

事業所は生徒から報告のあった内容をすべて認め、以下のように主張した。

「賞罰」は、警備業法により、欠格事項があるので確認した。また、表彰された経験があった場合は評価したいという考えもあるので確認した。

「薬物使用」は、警備業法により、欠格事項に該当し、業務につくことができないので確認した、とのこと。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">警備業法に基づく欠格事項は、本人から話がなければ特に該当しないと判断することができるので、質問を控えていただくよう依頼。

採用面接の際には、事前に警備業法との関わりで質問することを説明するなど、就職差別につながるおそれがあると思われる質問については差し控えていただきたいと依頼。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">事業所は、校からの説明を了承した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>校からは、今後このような質問があった際は、答えない旨の指導を再度行った。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="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（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－１２
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>他府県</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>－</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>建物及び各種設備管理などを
基幹とする総合ビル管理業</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>１，２６０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>ビル設備の保守点検・管理
・巡回業務</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>１０人</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校から
の報告等</td><td colspan="3">令和2年2月15日の面接で、採用担当者から「喫煙するか」「飲酒やギャンブルをするか」についての質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時：「喫煙・飲酒・ギャンブルの有無」について（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2年2月25日、校から事業者の採用担当者へ電話で事実を確認。

事業所は生徒から報告のあった内容の一部を認め、以下のように主張した。

「喫煙」は、質問していない。

「飲酒やギャンブル」は、ビル管理業務や警備業務は命に係わる危険な作業（高所作業）等があり判断を誤ってはいけない。また「お客様に信頼を得ないといけない」という観点から聞いている。

質問する前に、必ず「答えたくない項目については答えなくても良いと」伝えている、とのこと。</td></tr>
<tr><td>啓発
状況</td><td colspan="3">「答えなくても良い」と言われても、質問されたら答えてしまうこともある。
就職差別につながるおそれがある質問については差し控えるよう依頼。</td></tr>
<tr><td>事業所
の対応</td><td colspan="3">事業所は、校からの説明を了承した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の
状況等</td><td>校からは、今後このような質問があった際は、答えない旨の指導を再度行った。</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（技術専門校等啓発案件）

<table>
<tr><td>２－１３
（R1発生分）</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>総合設備管理事業</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>８９４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>施工管理</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>不明</td></tr>
<tr><td colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和2年2月5日の面接で、採用担当者から「保証人の有無」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：保証人の有無（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2年3月13日、校から事業者の採用担当者へ電話で事実を確認。

事業所は生徒から報告のあった内容をすべて認め、以下のように主張した。

「入社後に保証人をつけていただくことになりますがそのような方はいますか」と質問した。以前入社する時に、保証人がいないということでトラブルになったことがあったので質問した、とのこと。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">「保証人の有無」に関する質問は、本人に責任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から、採用後に対応してもらうように検討を依頼。

就職差別につながるおそれがあると思われる質問については差し控えていただきたいと依頼。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">事業者は、校からの説明を了承した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>校からは、今後このような質問があった際は、答えない旨の指導を再度行った。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="3">－</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="3">－</td></tr>
</table>

(4) 違反事象個票

⑤ 平成31（令和元年）度に発生した

「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>３－０１
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>損害保険業務</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>２６，１０８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>一般事務</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>１人</td></tr>
<tr><td>学校からの報告等</td><td colspan="4">令和元年8月28日の面接で、家族状況（構成）の質問を受けた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：家族状況（家族の構成）</td></tr>
<tr><td>概　要</td><td colspan="4">生徒が面接を受けた際、人事担当者から「前職に就いた理由および退職した理由」について聞かれ、その際、自分から子供のことを話した。

その流れで、人事担当者から「子供さんの年齢は何歳か」「家族は何名か」という質問を受け、生徒はそれぞれについて答えた。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主張</td><td colspan="4">令和元年９月２日、担当指導員は生徒に対し、家族構成などは本人に責任のない事項であり、今後、そのような質問をされた場合は「その質問については、答えを差し控えるよう校から指導されています」と返答するよう指導した。

また、校から生徒に「今回の面接等について企業に事実確認のために連絡をしてよいか」と尋ねたところ、生徒からは「採否の結果もまだ出ていない。結果に影響があるかも知れないので、最終結果が出るまで企業には連絡をしないようにしてほしい」との回答があった。

さらに校から「企業を啓発することで、今後、他の受験者が不適切な質問を受けることがないようにするためである」「企業へ連絡する際は、採否には影響がでないよう企業に依頼している」と説明したが、生徒からは「自分としては元々『妥当ではない質問をされた』という感覚はなかった。内定するかもしれない企業に確認、指導などするような連絡を入れるという事は、企業に迷惑をかけることになるので、企業に連絡を入れないでほしい」との意思は変わらなかった。

９月10日に当該企業の合否結果（内定）があったことから、翌日に担当指導員から再度、企業への連絡の可否を尋ねたが、生徒は「内定したがあったからこそ、余計に、マイナスな影響を与えたくない。」と回答。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="2">指導員から、企業への連絡・啓発の必要性を重ねて説明したが、生徒の「企業に連絡を入れないでほしい」とする意思は変わらなかった。</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">障がい者科目</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

３－０２ (R1発生分)	所在地区分	府内	企業人権協加入状況 （加入基準なし）	○
事業所の概要等	事業内容	学校教育	C-STEP加入状況 （加入基準なし）	×
	従業員数	６２１人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	一般事務	推進員新任･基礎研修受講状況	×
	求人数	－		
学校からの報告等	令和元年9月3日の面接で、話の流れで生徒から「居住地」「家族状況」「服薬管理ができている」ことを答えた。			
違反事象	面接時：家族状況（家族の構成）、生活・家庭環境等、その他			
概　　要	生徒が面接を受けた際、人事担当者から「自己紹介してください」との質問があり、生徒は「住んでいるところ」「家族構成」などを説明した。 また、人事担当者から「配慮すべき点はどこですか」という質問があり「いま現在生活リズムを整えて、服薬の管理も出来ています」と答えた。			
生徒の主張	令和元年９月17日、校から生徒に対し、住んでいるところや家族構成などは就職差別につながるおそれがあるため、今後、面接時に「自己紹介をしてください」などの質問があった場合でも自ら話さないように説明した。また、そのような質問をされた場合は、「その質問については、答えを差し控えるよう校から指導されています。」と返答するよう指導した。 生徒は公正採用について初めて聞いたような様子で、今後は指導されたとおりに対応していくと答えた。 また、校から「企業に確認のために連絡をしてよいか」と尋ねたところ、生徒からは「企業側から質問された訳でもなく、自己紹介の中で自分の方から話したことであって、それにより企業に対して迷惑が及ぶのは心配であり、精神的に耐えられない。企業には聞かないでほしい」との回答があった。 さらに校から「企業を啓発することで、今後、他の受験者不適切な質問を受けることがないようにするためである」「企業へ連絡する際は、採否には影響がでないよう企業に依頼している」と説明したが、生徒の「企業には連絡を入れないでほしい」という意思は変わらなかった。 10月１日に生徒は当該企業に内定したことから、改めて企業への連絡の可否を尋ねたが、生徒の意思は固く企業へ連絡することついての拒否の意思は変わらなかった。			
生徒の状況等	指導員から、企業への連絡・啓発の必要性を重ねて説明したが、生徒の「企業に連絡を入れないでほしい」とする意思は変わらなかった。	合否	合	
他校での事象	—			
備　　考	障がい者科目			

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
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>他府県</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>―</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概 要 等</td><td>事業内容</td><td>ＩＣＴシステムの企画・設計</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>４，７３２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>一般事務</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>２人</td></tr>
<tr><td>学校から
の報告等</td><td colspan="4">令和元年9月11日の面接で、家族構成（状況）の質問があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：家族状況（家族の構成）</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="4">生徒が面接を受けた際、人事担当者から「家族はおひとりですか」と聞かれ、生徒は「家族構成」を答えた。さらに人事担当者から「家族からのサポートはありますか」と聞かれ、生徒は「あります」と答えた。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主張</td><td colspan="4">令和元年９月11日、担任指導員は生徒に対し、家族構成などは本人に責任のない事項であり、今後、そのような質問をされた場合は「その質問については、答えを差し控えるよう校から指導されています。」と返答するよう指導した。

また、校から生徒に「公正な採用選考のために、今回の面接等について企業に確認のために連絡をしてよいか」と尋ねたところ、生徒からは「家族に関する質問は『家族などサポートしてくれる人はいますか』ということを聞きたかった模様で、悪い質問だったとの感覚ではなかった」「校から連絡して企業に迷惑がかかるようなことになるのはいやだ」との理由により、企業への連絡はしないでほしいとの回答があった。

さらに校から「企業を啓発することで、今後、他の受験者が同じような不適切な質問を受けることがないようにするためである」「企業へ連絡する際は、採否には影響がでないよう企業に依頼いる」と説明したが、生徒からは「企業には連絡しないでほしい」との意思は変わらなかった。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="2">10月3日に、再度企業への連絡の可否を尋ねたが、生徒の意思は固く企業へ連絡することについての拒否の意思は変わらなかった。</td><td>合
否</td><td>否</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="4">障がい者科目</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

<table>
<tr><td>３－０４
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>損害保険代理業
サービス施設の管理等</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>９５０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>一般事務</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>１人</td></tr>
<tr><td>学校からの報告等</td><td colspan="4">令和元年10月10日、二次面接時、家族構成や家庭環境に関する質問があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：生活・家庭環境等、家族状況（家族の構成）</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="4">生徒が面接を受けた際、人事担当者から「家族とは別々に住まれているのですか？」と聞かれ、生徒は「一人暮らしをしている」と回答した。 続けて親や兄弟の人数、家族の年齢など家族構成や、実家（お店）の場所、最寄り駅を聞かれた。

生徒は違和感を覚えたものの、話の流れで答えてしまった。

生徒が自身の障がい状況（身体の状態）を説明した際に「一人暮らしの生活でヘルパーの介助を受けているかどうか」「住居環境」などの質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主張</td><td colspan="4">令和元年10月11日、担当指導員から生徒に対し、今回のように、家族構成や最寄り駅、住居環境など、本人の責任のない事項であり、今後、そのような質問をされた場合は「その質問については、答えを差し控えるよう校から指導されています」と返答するよう指導した。

また「今回の面接等について企業に確認のために連絡をしてよいか」と尋ねたところ、「面接時には、質問内容に違和感を覚えたものの、話の流れで、家族 構成・家庭環境に関する質問などに答えてしまった。ヘルパー介助の有無に関する質問に関しては、身体の状態に関する質問だと思った為、特に違和感無く答えてしまった」「同社への就職活動はこれからも続くので、就職活動への影響を考慮してほしい。詳細な聞き取りについては、採否の結果が出るなどして落ち着くまで待って欲しい」として、企業への連絡は拒否した。

また「企業を啓発することで、今後、他の受験者が不適切な質問を受けることがないようにするためである」「企業へ連絡する際は、採否には影響がでないよう企業に依頼している」と説明したが、生徒の「企業に連絡しないでほしい」という意志は変わらなかった。

10月21日に同社へ内定が出たことから、再度、公正採用についての説明を行った上で、企業への連絡の可否を確認したが、生徒の意思は固く、企業への連絡は拒否した。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="2">10月11日の聞き取りの際、公正な採用選考の説明について、生徒の理解は得られたものの、企業への確認については拒否された。

10月21日の内定後、改めて生徒に意思確認したが「就職後への影響が考えられるので、事実確認はしないで欲しい」として企業への確認は拒否された。</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">障がい者科目</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

<table>
<tr><td>３－０５
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td>×</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>労働者派遣事業</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>１，９１３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>設計職</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>５人</td></tr>
<tr><td>学校から
の報告等</td><td colspan="4">令和元年9月18日、面接前の時間に、アンケートが行われ、その中に「最寄り駅」を記入する項目があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：生活・家庭環境等</td></tr>
<tr><td>概　　要</td><td colspan="4">生徒が面接を受けた際、その準備の時間にアンケートの記入を求められた。

アンケートは２枚あり、１枚は仕事の内容、２枚目は働く環境の内容で、２枚目の中に、最寄り駅の項目があった。

生徒は人事担当者に「アンケート記入は答えられる範囲でいいか」と確認し、最寄り駅の項目については無記入で提出したが、就職差別につながると感じた。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主張</td><td colspan="4">令和元年９月25日、担当指導員は生徒に対し、最寄り駅など住居とその環境に関することを聞くということは就職差別につながるおそれがあることを説明し、今後、面接時にそのような質問をされた場合は、「その質問については、答えを差し控えるよう校から指導されています」と返答するよう指導した。

また、校から生徒に「今回のアンケートについて、企業に確認のために連絡をしてよいか」と尋ねたところ、生徒からは「同社からは複数回、就職先企業を紹介してもらうことになるので、最終的に同社からの紹介での採否が確定するまで企業には連絡をしないでほしい」と回答があった。

11月末に他社へ内定したことから、再度、企業への連絡の可否を尋ねたが、生徒からは「内定先の企業と今回の会社は多少関係がある可能性があり、また今後も登録（派遣登録）している今回の会社のお世話になることがあるかも知れないので、影響を与えたくない、連絡はしないでほしい」との回答があった。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td>担当指導員から公正な採用選考についての考えを説明し、生徒は就職差別につながるおそれのある質問に対する対応については理解を示していた。</td><td>合
否</td><td colspan="2">否</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="4">障がい者科目</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

<table>
<tr><td>３－０６
(R1発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>企業人権協加入状況
（加入基準なし）</td><td>○</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>総合建設業</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>１，１８８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>事務職（契約社員）</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>２人</td></tr>
<tr><td>学校からの報告等</td><td colspan="4">令和元年12月5日の面接会で、面接担当者から「結婚する予定」「最寄り駅」を聞かれた。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時：生活・家庭環境等、男女雇用均等法関係</td></tr>
<tr><td>概　要</td><td colspan="4">ハローワーク主催の面接会で、事業所の面接担当者から「近々結婚する予定はあるか」「最寄りの駅」をたずねられた。</td></tr>
<tr><td>生徒の
主張</td><td colspan="4">令和元年 12 月 6 日、担当指導員は生徒に対し「結婚の予定」や「最寄り駅」の質問は職務を遂行するにあたり関係のない事柄であり、答えた内容が採否に影響すれば、就職差別に繋がるおそれがあるとして、公正採用について説明した。

生徒からは「結果が出るまで、直接企業に連絡することはやめてほしい」との希望があった。

12 月 11 日に受験結果（不合格）が判明したことから、再度聞き取りを行ったところ、生徒は「最寄り駅について、障がい者が安全に通勤できるルートを確認する必要があるため普段から聞かれており気にしていない。結婚の質問はスルーできるが不適切だという認識はある」とのことだった。

改めて指導員から生徒に対し「事業所への事実確認」「必要に応じて行政指導を行う可能性がある」ということを伝えると「わかりました」と回答があった。

12 月 16 日に、訓練支援室からの連絡で、再度「企業への問い合わせを行うことについて「明確な承諾の確認」を行ったところ、生徒からは、以下の理由により企業への連絡や事実確認等を行わないよう回答があった。
・当日、校からの受験者は２名であり、自分と特定される。
・どのような形でうわさが伝わるかわからない
（「●●校の生徒が報告をあげ、問い合わせを受けた」などのうわさが、業界内等でふとしたきっかけで口に上がる可能性が否定できない）。
・今回の質問は「馬鹿なことを聞くな」という思いはあるが、自分としてはスルー出来る内容で、不採用という結果も出てこれ以上ことを荒立てたくない。
・公正採用の必要性はわかるが、障がい者の就労が難しい中、自分の能力に関係ない事柄で、これからの就職活動に不安を抱え、支障をきたしたくない。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="2">公正採用の必要性については理解を示していたが「企業への問い合わせをして欲しくない」という意思は変わらなかった。</td><td>合
否</td><td>否</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="4">―</td></tr>
<tr><td>備　考</td><td colspan="4">障がい者科目</td></tr>
</table>

令和２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３年３月２日（火曜日）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　委員の異動に伴う変更と自己紹介

3　座長の確認・あいさつ

4　議　　事

(1) 前回会議（令和２年９月８日開催）について・・・・・・・・・・・・・・・１ページ

(2) 問題事象把握の取組み等について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・７ページ
- ①　令和2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　就職受験・応募前活動　報告書
- ④　就職受験・応募前活動　報告書記入要領
- ⑤　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
- ⑥　問題事象等報告件数

(3) 問題事象個票について（令和2年7月から１２月末までに発生した事象）・・・・１７ページ
- ①　ハローワークによる行政指導の案件（１５件）
- ②　技術専門校等による啓発の案件（１件）
- ③　生徒が対応を拒否した案件（２件）

(4) 公正な採用選考に関する最近の取組みについて・・・・・・・・・・・・４１ページ
- ①　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
- ②　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
- ③　大阪府立高等職業技術専門校等統一様式の改正
- ④　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策定

5　令和２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】

6　その他

配　　席　　図

座　長

随行者			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 【井 上 委 員】	
	大阪府人権教育 研究協議会 【若 田 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 【北 野 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 【田 中 委 員】	一般社団法人 公正採用 人権啓発推進センター 【島 谷 委 員】	
	大阪府職業技術 専門校長会 【亀 井 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 【岡 本 委 員】	大阪府 府民文化部 人権局 人権擁護課 【井 上 委 員】	

事　務　局

傍　聴	傍　聴	事　務　局

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	名　前
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	若田　　透
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	田中　隆博
一般社団法人 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
大阪府職業技術専門校長会	会　　長	亀井　光正
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
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課	課　　長	岡本　清孝

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２年９月８日開催）について

【議事１：前回会議（令和２年９月８日開催）について】

令和２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２年９月８日（火）１０：００～１２：００

２　場　　所　　夕陽丘高等職業技術専門校　６階　視聴覚室

３　出 席 者
（一財）大阪府人権協会　　業務執行理事兼事務局長　　柴原　浩嗣
大阪府人権教育研究協議会　　会長　　若田　透
大阪府立学校人権教育研究会　　会長　　田中　隆博
（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・事務局長　　平井　義人
大阪府職業技術専門校長会　　会長　　亀井　光正
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
【欠席委員】大阪市人権教育研究協議会　　会長　　北野　元靖

４　概　要
(1) 委員自己紹介

(2) 座長選出
（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　井上理事長　を座長に選出

(3) 報告事項
① 職業能力開発専門委員会の設置に至る経過について
事務局より、資料の 1～30 ページまでの概要を報告

② 公正な採用選考に関する最近の取組みについて
事務局より、資料の 31～74 ページまでの概要を報告

③ 委員からの意見等
【委　員】
・23 ページで、就職受験報告書を「校長が全件数チェックする」と書かれているが、企業でいうところの社長である校長が全件をチェックできるぐらいの実状か。件数が多いのであれば、他の効果的なやり方がないか。
・32 ページで、求人票に推進員の選任状況を記載するとあるが、中学校や高校などでも同様の取組みが展開できないか。大阪であれば推進員が「新任・基礎研修を受けているか」ということも記載できればベストではないか。

【事務局】
・全件を校長が確認するとなると負担がかかるというところは、ご指摘のとおり。
・現在要綱の整理を行っており、誰にどれぐらいの件数のチェックをしてもらうのかということについて、最終的にはその要綱の中で定めていく。
・推進員の選任状況を中学校・高校の求人票にも記載をということだが「こうした意見が職業能力開発専門委員会で出た」ということを本会議で報告し、中学校・高等学校・他府県関係専門委員会で議論をいただく形でお願いし、それぞれで情報共有を進めていければ良いと思う。

【委　員】
・就職受験報告書の校長によるチェックだが、合同企業面接会等の際にはそれなりの報告件数が挙がってくるが、日常的に膨大な報告が出てくるわけではない。そのため、現状では大きな負担にはなっていない。

【座　長】
・今の２点について、次回の専門委員会までに動きがあれば、事務局から報告をお願いする。

【委　員】
・「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」にある「公正採用選考人権啓発推進員」の選任の欄に「職業安定法第５条の４を基にして」あるいは「それを遵守する」という文言があってもいいのではないか。

【委　員】
・昨年７月の公正採用・雇用促進会議（本会議）で議論した際、以下の４点について取組みが必要ということで発言した。
・再スタートを切るということで、そのための要綱や要領、研修など体制整備をしようということ。骨格や基本を示していくことが大事。取組みを勧めながら要綱を作成してほしい。
・立場の弱い生徒は泣き寝入りしているという現状があるので、権利を保障するような努力ができないか。学校でどのように教育や指導をしながら受験報告書をどう判断していくか。生徒の権利を守れるような基準や指針をしっかりと作ってほしい。
・学卒以外の企業の公正採用の取組みを構築し直す。学卒以外なら大丈夫という誤解が広まっているということ。
・専門委員会を再編し、しっかりと議論できる体制を作ろうということ。

【座　長】
・指導員の研修について、研修が終わった後に理解度をはかるためアンケートを実施して分析等行っているか。

【事務局】
・すべての研修についてのアンケートは実施していないと思う。実施しているときとそうでないときがあったと思う。

【座　長】
・受講者の理解度アップのためにアンケートを実施するなどして、次の研修に役立ててほしい。

④　問題事象把握の取り組み等について

⑤　問題事象個票について
事務局より、資料の 75～132 ページまでの概要を報告

⑥　委員からの意見等
【委　員】
・82 ページの項目別一覧について、中学校・高等学校・他府県関係専門委員会と項目を統一できないか。項目を統一することで、学卒ではない求職者の違いが見えてくると思う。
・事象をみていると、家族や結婚、離婚のことなど、成人ならではの質問と意図があるように見受けられる。
・病歴や健康診断が多い。企業として「業務に耐えられるかどうか」を聞きたいのだと思うが、言い方などについても併せて啓発する必要があるのではないか。
・技専校からの啓発について、技専校から説明をしたら理解していただき改善して終わった案件なのか、それともこれは技専校からの改善で取り組もうというような仕分けがあるのか。技専校からの啓発と、ハローワークからの行政指導というのでは、その影響力も違うと思う。
・障がい者雇用に関して、企業からは「合理的配慮のために聞いている」というところだが、合理的配慮は障がい者本人から提起してもらうことが必要だと思うがどうか。

【委　員】
・基本的にハローワークの行政指導が必要と考えているが、古い案件も多くハローワークの負担を考えたときに、まず一義的には技専校が生徒と事業者に対して事実確認を行い、必要な部分についてはハローワークから行政指導をしていくという形を大前提としている。
・配偶者や扶養家族の有無、障がい者の配慮に関する質問が多い。要因としては、応募書類の中に配偶者の欄、扶養家族の人数の欄がないというところで、手当の面の確認をする必要性があるために質問された場合には、技専校から質問の必要性と本人への理解を求めた上で質問してほしいという一般的な啓発をお願いしたい。
・「障がい者支援に関わる面で質問された」という場合について、本人に必要性を説明した上で理解いただき質問してもらうということを技専校から啓発してもらっている。
・それ以外の件については、労働局を通じてハローワークから行政指導していく。
・以上のことは平成 30 年度の 3 月に局内で調整し、人材育成課に伝えているところ。

(4) 令和元年度　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

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会事務局（高等学校課）より、別添資料の概要を報告

(5) その他

委員からの意見等

【委　員】

・引きこもり等で履歴書の職歴に空白がある場合、その空白部分の仕事ができなかった理由を聞くことについて、非常に難しいと思っている。

【委　員】

・職歴について、それが能力と適性に直接結びつくのか。それを判断してはいけないのではないか。空白の部分を聞く意味があるのか。

【委　員】

・空白の時期のあとどういう仕事をやってきたかが重要。空白の期間を消すとなると職歴が書けなくなる。

【座　長】

・今の本人の能力や適性、表情などを見て企業に来てほしい人材かどうか。過去色々なハードルがあったかもしれないが、それを乗り越えて今面接に来ているので、今企業にほしいかどうかではないか。

(6) 座長まとめ

・今回報告のあった個別事象の中には、私が代表をしている団体（C-STEP）の構成員もいくつか見られた。機会をとらえて会員企業へ会議等でも会員指導をおこなっていく。

・技専校としての特色のある問題事象の特徴のある領域に対しては「きちんとした対応をしている」といわれるように、今後の専門委員会で色々な意見をいただきながら、発展的に取組みを進めることができれば良い。

以上

(2) 問題事象把握の取組み等について

① 令和２年度　公正採用・就職関係行事の概略表…… 8ページ

② 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式…… 9ページ

③ 就職受験・応募前活動報告書…… 10ページ

④ 就職受験・応募前活動報告書記入要領…… 11ページ

⑤ 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…… 14ページ

⑥ 問題事象報告件数等…… 15ページ

令和2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への公正採用研修	
5月	●5月生入校（1年訓練） ●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）	●4月・5月入校生 校求人求職登録
6月		就職差別撤廃月間 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】 ◆就職受験報告書（1月～6月分）締め ●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 【中止】◆職業訓練指導員　全体研修	
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	科目別企業説明会（南大阪校） 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	合同企業面接会（夕陽丘校） 科目別企業説明会（南大阪校）
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）	【中止】合同企業面接会（東大阪校） *【中止】障がい者合同企業面接会（労働局主催）* ●10月入校生 校求人求職登録 【中止】合同企業面接会（南大阪校） 科目別企業説明会（南大阪校） 合同企業面接会（東大阪校）
11月		科目別企業説明会（北大阪校） 障がい者合同企業面接会（障害者校） 人権週間（12月4日～9日）
12月	◆人材育成課　各校の前年度就職受験報告書確認 ◆職業訓練指導員　全体研修（公正採用など人権課題）	【中止】合同企業面接会（北大阪校） 科目別企業説明会（北大阪校） 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】 ◆就職受験報告書（7月～12月分）締め ●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	
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	就職担当主査会議 合同企業面接会（夕陽丘校） *【中止】障がい者合同企業面接会（労働局主催）* 就職担当主査会議
3月	◆職業訓練指導員　全体研修（専門委員会の資料を報告）	科目別企業説明会： 企業が来校またはオンラインによりクラス単位で実施

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		性別
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	
希望の職種	
趣味特技	

（大阪府立高等職業技術専門校等統一様式）

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

（　　年　月　日記入）

校名	

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。		

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。

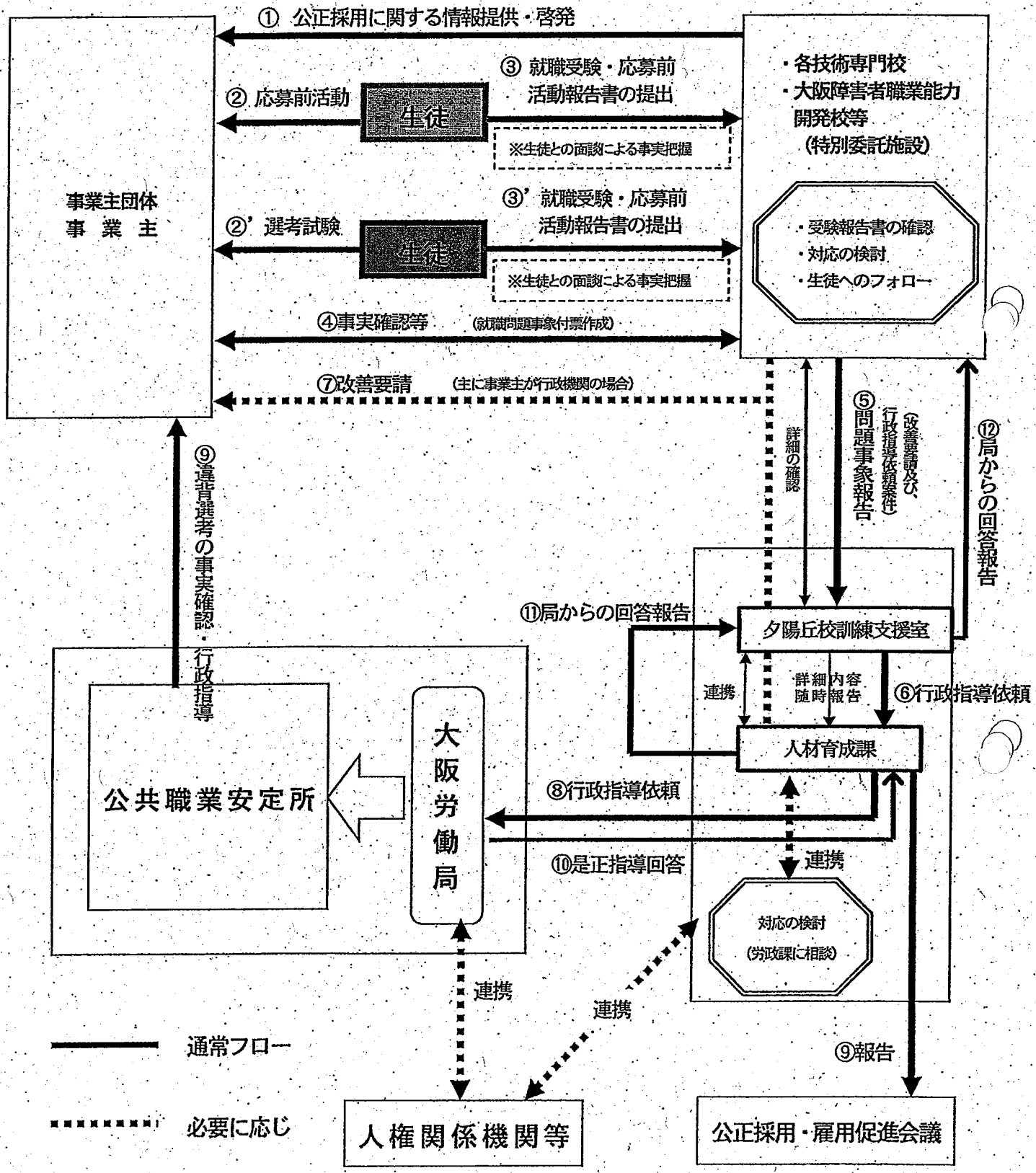
(例えば、会社のふんいきや面接の印象など)

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。

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）問題事象報告件数等

✦令和元年度　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	690人	419人	101人	65人	282人	249人	90.5%	937件	648件
障がい科目(一般校・障害者校)	175人	140人	35人	23人	105人	72人	74.2%	－	－
障がい科目（特別委託校）	131人	128人	9人	1人	133人	104人	78.4%	－	－
計	996人	687人	145人	89人	520人	425人	84.4%	937件	648件

✦採用選考問題事象項目別一覧

令和3年3月2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・既往症・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・既往症・服薬の有無	⑧面接一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2年度・（令和2年7月～12月末まで）に発生した案件（18件）																																								
令和2年度	22	18			5		1		3	1		3	8	2		3	13	9	3		1	0					1	4	5	28	1	1	18	7	6	5
【年度合計】																																								
令和2年度（令和2年4月～6月）	0	0											0																	0									
平成31年度（令和元年度）	44	36			7				3	4	1	2	10	6	3	13	24	14	2		8	1				1	2	6	8	63	1	19	36	22	7	7
平成30年度	46	39			15	1	5		4	5		5	20	1		9	20	13	7			1				1	1	7	2	41		12	39	18	14	7

(3) 問題事象個票（令和２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（１５件） …… 19 ページ

② 技術専門校等啓発による啓発の案件（１件） …… 35 ページ

③ 生徒が対応を拒否した案件（２件） …… 37 ページ

(3) 問題事象個票（令和２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（１５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
(R2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>総合ビルメンテナンス</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　８５０人
就 業 場　４１０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>５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2年7月22日に行われた採用試験で、筆記試験の作文のテーマが「自分が自信のあること」と「最近読んだ本やニュースで気になること」のどちらかを選ぶ問題であった。「最近読んだ本やニュースで気になること」は、本来自由であるべき事項の思想に関することではないかと疑問に思いながらも書きやすいテーマであったため、このテーマで作文を書いた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接以外；その他（作文）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和２年８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。
学科試験の作文のテーマは２つのうちどちらか選ぶ問題で、この受験生が選択した「最近読んだ本やニュースで気になること」は、普段からニュースに興味を持って見ているか、自分の意見を持っているか、自分の意見を持ってほしいという意図である。
公正採用選考については、十分理解しているつもりであったがこのテーマが問題項目に該当すると思ってなく再認識した。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="3">令和2年8月17日、ハローワークから事業所に電話で確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の全てを認め、以下のように主張した。
作文のテーマに取り入れているのは、普段からニュースに興味を持っているか、自分の意見を持ってほしいという意図からであり、決して面接の合否基準に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">選考時における作文のテーマについて、「最近読んだ本やニュースで気になること」は本人が業務を遂行する上で何ら関係のない事項であり、そのようなテーマは本来自由であるべき思想・信条を問うテーマと判断されるおそれがあり、取り入れるべきではない。
企業側にしてみれば、そのテーマにより合否の判断はしないとはいえ、応募者にしてみれば合否の判断材料としての作文ととらえている。その回答により応募者が採否の判断がされてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考え方に反する旨指導した。
今後は、このような就職差別につながるおそれのある作文のテーマや、また、面接時における不適切な質問等を行うことのないよう、公正な採用選考の考え方を事業所全体で共有するよう指導した。
公正採用選考人権啓発推進員については、東京（本社）では選任されているが、大阪では選任されていないため、早急に大阪支社としても選任するよう説明し、今後行われる企業トップクラス研修会等について受講勧奨をした。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">今後は、公正採用選考を社内全体で共有し今回誤解を招いた作文のテーマはやめることはもちろん、作文そのものを選考材料から無くす方向で考えます。とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>選択したテーマは、公正採用選考の観点から疑問を感じることもあったが書きやすそうなので選択してしまった。
公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</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>１－０２
（R2発生分）</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ＨＷ求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>ねじ企画卸売販売</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　　６人
就業場　　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>配送及び軽作業</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2年8月5日に実施された面接試験において「親との同居」「親の職業」「精神疾患の有無」について質問された。生徒は公正採用選考について理解はしていたが面接の緊張と採用してほしい気持ちもあって聞かれるまま答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：家族状況（家族の職業、家族の構成）、健康状態・既往症</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和２年８月５日、担当指導員が企業の面接担当者に面接の際「家族に関すること」「健康状態（精神疾患があるか）」に関する質問をしたか事実を確認。
面接担当者は質問した事実関係を認め、聞いてはいけない項目であることを認識していなかった。</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2年8月28日、ハローワークが事業所を訪問し確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の全てを認め、以下のように主張した。
面接前に「答えたくなければ答えなくていい」と伝えたうえで質問した。
以前、入社後に週２日程度通院が必要なことが発覚したことがあり仕事に支障が出てはいけないと思い、「要介護の家族がいないか」「予め配慮すべきことがあるか」を確認したかった。なお、採用選考の判断基準に用いるつもりはない。とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">面接の際、家族に関することを聞いているが、家族についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、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を指導した。
面接の前に「答えたくなければ答えなくていい」と伝えたとのことだが、応募者は採用してほしい一心で面接を受けている。また、家族のことを聞かれたくないと思っている応募者もおり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度に影響を及ぼすことが考えられることを説明した。そのことによって面接で力を発揮できない可能性があり、その状態で面接を受け採否を判断されてしまえば、公正な採用選考とは言い難い旨を指導した。
また、精神疾患の有無についての質問も、あくまで業務を遂行する上で支障がないかどうかを確認するにとどまるものであり、これも本人の適性・能力を基に採否を判断する公正な採用選考の考えに反する質問であることを指摘した。
また、面接マニュアルの作成を指示し、公正採用選考に関する考え方を事業所全体で共有するよう併せて指導した。
公正採用選考人権啓発推進員の設置を指示し推進員選任後は、大阪府の新任・基礎研修やトップクラス研修を受講するよう併せて勧奨した。</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、面接マニュアルを作成する等、代表取締役を筆頭に、事業所内で公正採用選考の考えを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。推進員は速やかに選任し研修も積極的に受講する。とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="2">企業側に対し本人の能力以外に関する質問が行われたことに対し憤りを感じている様子であった。
公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</td><td>合否　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）

１－０３ (R2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	自動車販売及びサービス	企業人権協加入状況 （加入基準なし）	○
	従業員数	企業全体　１，１０８人 就業場　　２５人	C-STEP加入状況 （加入基準なし）	○
	求人職種	車体整備	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人数	３人	推進員新任・基礎研修受講状況	○
学校からの報告等	令和2年8月6日に行われた採用試験の集団面接の際に「親が自動車関係の仕事をしている人はいますか」という質問があった。3人が受験し、全員がこの質問に答える必要はないと思い返答することを悩んだが、2人は親が自動車関係の仕事でなかったので「いません」と答えた。もう1人は他の2人が答えたため、「うそをつくのが嫌だった」「不合格になりたくなかった」等の理由により「親が中古車販売や板金塗装の仕事をしています」と答えた。			
違反事象	面接時点：家族状況（家族の職業）			
事業所への確認内容	令和２年８月７日、担当指導員が事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 「親が自動車関係の仕事をしている人はいますか」と質問したことは事実と認めた。 「家族のこと」は不適切な質問と理解していたが、「緊張をほぐすため」「自動車に興味があるのか」を知るために質問してしまった。質問内容は合否に影響ない。とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応　事実確認	令和２年８月27日、ハローワークから事業所に電話で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、以下のように主張した。 「家族のこと」に関して不適切な質問と理解していたが「緊張をほぐすため」と「自動車に興味があるのか」を知るために聞いてしまった。ただし、採用選考の判断基準には用いなかった。とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応　指導状況	面接の際、家族に自動車販売業がいるかを聞いていることについて、家族についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導。 家業のことについて聞かれたくないと思っている応募者もおり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられることを説明し、その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い旨指導。 「採用と人権」について改めて説明し、面接をされる前に面接担当者全員に公正な採用選考について周知し、再発防止を図るよう助言した。また、人権研修の受講についても積極的に参加するよう勧奨した。			
職安からの指導状況・事業所の対応　事業所の対応	公正採用選考の考えを理解させるために面接担当者への研修を充実し、事業所全体で公正採用選考の考え方を共有化していくことで再発防止を図るとのこと。 また、大阪府の実施する新任・基礎研修やトップクラス研修の受講についても前向きに検討します。とのこと。			
生徒の状況等	公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。		合否	全員合
他校での事象	－			
備考	－			

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

１－０４ （R2発生分）	所在地区分	府内	求人媒体	ネット求人
事業所の概要等	事業内容	専門サービス業	企業人権協加入状況 （加入基準なし）	×
	従業員数	企業全体　７８人 就業場　　一人	C-STEP加入状況 （加入基準なし）	×
	求人職種	コンサルティング営業	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	×
	求人数	一人	推進員新任・基礎研修受講状況	×
学校からの報告等	令和2年8月24日に行われたリモート面接試験時に「前職の年収」の質問があった。			
違反事象	面接時点：その他（前職の年収）			
事業所への確認内容	令和２年８月26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。 面接時に「前職の年収」を質問したことを認めた。給与を決める際のベースとして知りたかったため、合否に影響しない。とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応　事実確認	令和2年9月23日、ハローワークから事業所に電話で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、下記のように主張した。 前職の年収を聞いた目的は、給与を決める際のベースにしたかった。合否に影響することはない。とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応　指導状況	合否に関係ないのであれば年収を確認する必要がなく、給与を決めるのであれば採用内定後でも差し支えないと思われる。本人の適性と能力に関係のない事項を質問することは公正採用選考の趣旨に反していることを指導した。 公正採用選考の原則である「応募者の基本的人権の尊重」「応募者の適性・能力のみを基準として採用選考を行うこと」について説明し、「本人に責任のない事項の把握」「本来自由であるべき事項の把握」は　就職差別につながるおそれがあり、十分に理解した上で採用選考を実施するよう指導した。 また、公正採用選考人権啓発推進員が未設置であるため、早急に設置するよう要請し、推進員選任後は大阪府の新任・基礎研修及び企業トップクラス研修会を受講するよう勧奨した。			
職安からの指導状況・事業所の対応　事業所の対応	今回の事案を社内全体で共有し、公正採用選考システムの確立に向けた取組を徹底する。また、公正採用選考人権啓発推進員も早急に設置し、人権研修へも積極的に参加したい。とのこと。			
生徒の状況等	公正採用選考については気をつけていたつもりだったが「前職の年収」が就職差別につながるおそれがある項目とは思わなかった。とのこと。 公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。	合否	否	
他校での事象	－			
備考	－			

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

<table>
<tr><td>1－05
(R2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>情報システムの構築請負サービス</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　１６１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>プログラマー</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>一人</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2年8月31日に行われたリモート面接に先立ち、質問シートで「引越しを考えているか」「通勤時間の許容範囲は」「診断されている病気や病歴はあるか」「これまでに精神的な疾患があるか」「これまで病気で休職したことがあるか」「現在の年収は」の記入を求められた。
また、面接で「１人暮らしですか、実家に暮らしていますか」という質問があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接以外：会社独自のエントリーシート（健康状態、既往歴、服薬の状況）、
その他（前職の年収、引越予定）
面接時点：本籍・出身地、生活環境、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２年８月31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。
質問シートに「引越しを考えているか」等の項目があったこと、また、面接時に「一人暮らしですか、実家ですか」と質問したことは事実であると認めた。
勤務地等のミスマッチを防ぐために設定されている勤務条件で出勤可能かを確認するため質問した。回答は強制ではなく回答したくなければかまわないことを前提にしており、質問内容は合否に影響しない。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2年9月28日、ハローワークから事業所に電話で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。
勤務地等のミスマッチを防ぐため、希望勤務地や業務上の体力面などについて任意で確認した。また、前職との収入差が大きいとすぐに退職されてしまうため収入について質問した。回答内容が合否に影響することはない。とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">職業選択の自由、すなわち就職の機会均等は、本人の適性と能力に応じて職業を自由に選ぶことができるということであり、そのためには採用する側が差別のない公正な採用選考を行うことが必要であるが、たとえ強制でなくても「引越予定」「通勤時間許容範囲」「病歴」「年収」などを確認しようとすることは、本人の適性と能力以外で採否が判断される可能性を否定できず、就職差別につながりかねない。病歴については、現在就労が可能かどうかが大事なので、過去の病歴は適性・能力の判断には結びつかない。よって今後採用選考時には、これらの就職差別につながるような質問はしないよう指導した。
すでに大阪府のHPから「公正な採用選考のために」「採用と人権」をダウンロードしているようなので、社内で情報を共有し面接官全員が公正採用選考について共通認識を徹底するよう説明した。なお、公正採用選考人権啓発推進員の設置や行政が実施する研修への参加も勧奨した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">公正採用選考についての認識が甘かったと言わざるを得ない。全社的に公正採用選考について周知徹底していく。今後はこのようなことがないよう公正採用選考人権啓発推進員の設置、研修への参加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>質問シートに問題項目があるのは気づいたので、必須項目以外は「いいえ」とし、それ以外は未入力とした。「回答は強制でなく回答したくなければかまいません」の記述には気づいてなかった。とのこと。
公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</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>１－０６
(R2発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ＨＷ求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>一般産業用機械・装置製造業</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　５３人
就業場　５３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>ＮＣ旋盤工</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 colspan="2">学校からの報告等</td><td colspan="3">令和2年9月4日の面接の際に「住所の話」から「実家暮らしなのか」「両親と同居か」「兄弟はいるのか」の質問があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：本籍・出身地、生活・家庭環境等、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２年９月９日、担当指導員から事業所に電話で事実を確認。
面接担当者は、特別深い意味はなく「家族のことについて」聞いたしまったと事実関係を認めた。聞いてはいけない項目であることは認識されているようであったが、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="3">令和2年10月13日、ハローワークに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全て認め、次のように主張した。
家族構成について確認したのは、採用の判断基準にするのではなく、給与面で扶養家族等がいれば家計の負担も大きいので少しでも給料を上乗せできればという思いで聞いてしまった。
なお、生徒からの申出以外にも「結婚しているか」についても確認したとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">面接の際、家族についての質問は、本人が業務を遂行する上で、何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導した。
応募者の中には、このような質問を聞かれたくないと思っている応募者もおり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に悪影響を及ぼすことも考えられることや、面接で力を発揮できない可能性もある。
「就職差別につながる項目」については今後二度と質問しないよう徹底することを「採用と人権」を使用して指導した。
また、新任・基礎研修やトップクラス研修会の受講を勧奨した。</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、面接マニュアルを作成し社内研修の実施。
・ハローワーク主催の企業トップクラス研修に積極的に参加。
・大阪府の公正採用選考人権啓発推進員・基礎研修を受講。
・公正採用選考の考えを共有化していくことで、再発防止の徹底を社内全体で図っていく。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正採用については、入校後に説明された内容は頭に入っていたが面接の緊張と採用してほしいとの気持ちがあったため聞かれるがまま答えてしまい、適切な返答ができなかった。とのこと。
公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</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）

１－０７ (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	建物設備のメンテナンス等	企業人権協加入状況 （加入基準なし）	×
	従業員数	企業全体　１，３２３人 就業場　　２５５人	C-STEP加入状況 （加入基準なし）	×
	求人職種	技術職	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	×
	求人数	１人	推進員新任･基礎研修受講状況	×

学校からの報告等		令和2年9月24日に行われた面接試験で、面接官のうち1人から「結婚はしていますか」と質問され、本人は「独身です」と回答した。その後、同じ面接官から「親御さんと一緒に住んでいますか」と質問され、本人は「一人暮らしです」と回答した。
違反事象		面接時点：家族状況（家族の構成）、男女雇用機会均等
事業所への確認内容		令和２年10月１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。 面接官が「結婚していますか」「親御さんと一緒に住んでいますか」という発言をしたことは事実であることを認め、「大変申し訳ないことをした、生徒さんは気分を害されていないか」と謝罪。 質問した理由は、入社後は契約社員からのスタートなので扶養家族がいれば給与を検討するため、良かれと思って聞いてしまった。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2年11月5日、ハローワークが事業所を訪問し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、以下のように主張した。 採用後、最初は契約社員になり扶養家族がいれば手当等で賃金額を加味する意味で聞いてしまった。 今まで面接時に聞いていたが、今回の件があり質問すべきでない内容であることを理解したので、それ以降は聞いていないし今後も聞くことは一切ない。とのこと。
	指導状況	新卒の面接は本社で行い、就職差別につながるおそれのある質問項目に注意しながら面接を行っている。大阪支店で実施している中途採用の面接で、賃金額考慮の為であっても就職差別につながるおそれのある質問項目を聞くことは問題となり、新卒の面接時と同じように公正採用選考の徹底が必要であることを指導した。 新卒説明用の「採用と人権」を使用し、面接時の質問の注意事項を改めて説明し、その他の公正採用選考関係冊子を手交した。 面接マニュアルは作成しているが事前の打合せや研修は実施していなかったため、今後公正採用選考を確実に実施するために事前の打合せ等について実施を指示した。 ・公正採用選考人権啓発推進員の設置意義について説明し、設置を強く勧奨した。 ・公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修の案内。 ・企業トップクラス研修会も受講するよう指導。
	事業所の対応	公正採用選考についての理解不足を痛感した。研修参加や推進員設置及び事前打合せ等についても積極的に行い、大阪支店及び社内全体で公正採用選考を徹底していきたい。
生徒の状況等		生徒は「自立できているか」「親にあまえていないか」「すぐ辞めないか（一人暮らしは生活がかかっておりで簡単には辞められない）」を確かめたかったのではという認識で、嫌な気持ちにはならなかった。とのこと。 公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。
合否		合
他校での事象		－
備考		－

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

<table>
<tr><td>１－０８
(R2発生分)</td><td>所在地区分</td><td>他府県</td><td>求人媒体</td><td>ＨＷ求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>一般労働者派遣</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　７３８人
就業場　２８５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>事務補助（テレワーク）</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>２０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2年9月28日に行われた面接時に「高校中退の経緯と理由について」「誰と住んでいるのか、子どもの学歴及び仕事について」「障がい（うつ病）による自傷行為や買い物依存の有無について」「自傷行為及び子供と一緒に死のうと思ったことはあるか」の質問があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：家族状況（家族の構成、家族の職業・学歴）、
その他（自傷行為、買い物依存の有無、退学理由）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和２年10月１日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実確認。
「高校中退の経緯と理由について」「誰と住んでいるのか、子どもの学歴及び仕事について」は、質問したことを認めた。
「障がい（うつ病）による自傷行為や買い物依存の有無について」は、同席していた他の者が聞いてしまったが「買い物依存」関しては覚えがない。「子どもと一緒に死のうと思ったことはあるか」という発言についても覚えがない。
校から企業に対して、今回のような本人の適性や能力に関係のない質問など就職差別につながるおそれがあるため、今後の公正採用に向けた取組みをお願いした。</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2年10月27日、ハローワークが事業所を訪問し事実確認を依頼。
令和2年11月13日、事業所がハローワークに来所し事実確認の報告を受けた。
事業所は指摘された内容を一部認め、以下のように主張した。
面接担当者4人全員にヒアリングを行った。その結果、学歴について確認するなかで、「高校中退にかかる経緯と理由」の質問があったかもしれない。「誰と住んでいるのか、子どもの学歴・仕事」ついてはテレワークの特性上、緊急連絡先を聞いている。その流れで子どものことを聞いたかもしれない。「障がい（うつ病）による自傷行為や買い物依存の有無」「自傷行為及び子どもと一緒に死のうと思ったことはあるか」については、健康状態と通院状況を確認するなかで聞いたかもしれない。
いずれについても指摘内容のような質問があったかどうか特定するところまでは至らなかった。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">ハローワークからは「今回のような質問は公正な採用選考の観点から決して行ってはならない。障がい者のテレワークという特殊性があるとはいえ、質問は本人に必要性を説明したうえで、必要な事項のみにとどめること」と厳しく指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">事業所からは次のような申し出があった。
・問題となったような質問は、今後行わない。そのために以下の方策をとる。
1　今月中に面接時のチェックリストを作成する。
2　作成後に面接担当者を集め会議を開きチェックリストについて周知する。
3　採用選考に関して疑問があれば、その都度ハローワークに確認・相談する。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>生徒は何故こんなことを聞くかと思った。答えるのは嫌だし答えてはいけないことも知っていたが、雰囲気的に答えないわけにはいかないと感じた。とのこと。
公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</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">障がいの科目</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>１－０９
(R2発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>ＨＷ求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>ビル清掃</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　１８８人
就業場　　３２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>清掃員</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>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2年9月11日に行われた面接時に、健康シート（健康状況、治療中、障がいの有無、視力等）及び面接シート（扶養家族の有無等）の記入を求められた。
また、面接で「扶養家族の有無」「犯罪歴」「喫煙の有無」について質問があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接以外：会社独自の社用紙（家族の状況、健康状態・既往症等）
面接時点：家族状況（家族の構成）、その他（犯罪歴、喫煙の有無）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和２年10月２日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実確認。
「健康状況、治療中、障がいの有無、視力など５項目について」の質問シート及び面接シートを面接前に記載してもらった。
・「扶養家族の有無」については、面接シートの中に項目があり質問した。
・「犯罪歴」については、清掃員が過去に犯罪をした前例があったため確認した。
・「喫煙の有無」については、喫煙場所の清掃業務があるため苦手ではないか、受動喫煙防止法の観点から質問した。
校から事業所に対して、今回のような本人の適性や能力に関係のない質問など就職差別につながるおそれがあるため、今後の公正採用に向けた取組みをお願いした。</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2年11月9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。
・扶養家族の有無については、家族手当支給のため。
・健康状況・喫煙については、業務の中で喫煙ルームの仕事があるため。また、業務で階段の上り下りがあるため、障がいの有無及び視力を確認している。
・犯罪歴は過去に犯罪の前例があったため。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">病気等のイメージや喫煙の有無だけで採否が判断されれば応募者の適性や能力とは関係のない事柄で採否の判断をすることになり公正な採用選考とは言いがたい旨指導。
質問も「喫煙ルームや階段の上り下りがありますが大丈夫ですか」で事足りる。
犯罪歴の確認については、真に客観的・合理的な理由があるか慎重に判断した上で応募者に対し、その必要性について事前に十分な説明を行い同意を得ることとした。
今回の問題点について、「公正な採用選考を目指して」及び「採用と人権」等を手交し説明した。
また、企業トップクラス研修会等の人権研修への参加を勧奨した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">今後は、応募者の人権及び公正な採用選考に配慮し、応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性や能力をもっているかどうかの基準で採用選考を行うことを徹底していきたい。公正採用選考人権啓発推進員を中心に再度社内において、面接官はもとより全従業員に対しても研修を行い再発防止に努める。とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</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>１－１０
(R2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</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　４，５００人
就業場　A:１０人　B: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>ビル設備管理</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>A:１人　B: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2年8月27日に行われた本校の合同面接会時に「誰と住んでいるのか」(生徒A)、「1人で住んでいるのか」(生徒B)の質問があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">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="3">生徒からは「事業所への確認は合否判定後にしてほしい」と申し出があったため、2人とも不採用確定後の令和2年10月2日に担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実確認。
「誰と住んでいるのか」(生徒A)、「1人で住んでいるのか」(生徒B)の質問とも記憶にない。基本的にはどんな仕事がしたいかを中心に質問しており、公正採用について注意して質問したつもりでメモを確認したがその質問をした記録はない。
校から企業に対して、今回のような本人の適性や能力に関係のない質問など就職差別につながるおそれがあるため、今後の公正採用に向けた取組みをお願いした。</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2年11月20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。
当日は2時間の間に6～8人の応募者と面談したため、どの応募者にどのような質問したかは明確には覚えていないが、「家族構成」についての質問をしたであろうと思う。
当日は求人をいくつか出していたが、個々の応募者がどの求人に応募しているかを事前に知らず、勤務地はどこでもよいと答えた応募者がいたので、事前に提出していた求人とは別の就業場所を提示する必要から聞いたものと思われる。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">先回りをして誰と住んでいるか等の家族の状況を聞く必要はなく、配慮が可能であることを先に伝え、必要であれば本人から申し出てもらうようにすることで事足りたはずである旨を指導した。
誰と住んでいるかは本人の能力や適性に関係のない事項の把握であり、就職差別につながるおそれがあることを指導した。
家庭環境を聞かれたくない応募者もおり、その質問をされることにより動揺した場合、面接で本人の適性や能力を伝える機会を奪うことになるので、公正な採用選考とは言えないことを説明した。
今後、早急に面接マニュアルを作成すると共に、質問事項を精査し、担当者間で共有することを指示した。また、企業トップクラス研修会の受講を勧奨した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">今後の再発防止について会社全体で徹底する。
トップクラス研修会も必ず受講する。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</td><td>合否</td><td>A:否
B: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>1－11
(R2発生分)</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>求人媒体</td><td>HW求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の概要等</td><td>事業内容</td><td>医薬品製造</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　２８人
就業場　２８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>倉庫作業員</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>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2年10月29日に実施された面接時に「兄弟はいるのか」から始まり「兄弟と年齢は離れているか」などを質問された。
また、求人票に記載のない筆記試験が実施された。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接以外：その他（求人票に記載のない筆記試験）
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="3">令和２年10月30日、就職担当者から事業所の面接担当者に電話で事実確認。
面接担当者は、兄弟に関して質問した事実を認めたが、聞いてはいけない項目であることを認識していなかった。また、筆記試験についても実施したことを認めたため、今後筆記試験を行うのであれば求人票に記載するよう伝えた。</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="3">令和2年11月20日、ハローワークから事業所に電話にて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。
応募者の緊張をほぐすため家族（兄弟）について質問した。その回答で採否を判断することはない。
また、業務遂行するうえで数字に強いか確認するため筆記試験を実施した。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">家族構成（兄弟の有無）についての質問は、面接での緊張をほぐす目的であっても、業務遂行のうえで何ら関係のない事柄であり本人に責任のない事項である。その質問をすることで応募者は悩んだり傷ついたりする場合もあり、緊張をほぐすどころかその質問で動揺し本来の力を発揮できない可能性もありその状態で採否を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指導した。
今後、緊張をほぐす目的であっても就職差別につながる項目について認識していただき二度と同じ質問をしないことや公正な採用選考の考えを社内で共有化することを厳しく指導した。
また、求人票に記載のない筆記試験はしないこと、必要な場合は事前に求人内容の変更を行うことを要請した。
面接マニュアルの作成、企業トップクラス研修会等への参加勧奨も指示した。
公正採用選考人権啓発推進員を中心に再度社内で面接官はもとより従業員に対しても研修を行って頂き再発防止に努めるよう指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">面接マニュアルを作成し、就職差別のおそれのある事項かどうかその質問が必要かどうか社内で意識を共有する。
応募者の人権及び公正な採用選考に配慮し、応募者が求人の職種の職務遂行上必要な適性や能力をもっているかどうかの基準で採用選考を行う。
また、知識拡大のため人権の講習会や研修会にも参加を前向きに検討する。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正採用については高校時代及び入校後の就職セミナーで説明された内容は頭に入っていたが、面接の緊張と面接担当者とのやり取りの中で突然質問されたため対応できずに聞かれるがまま答えてしまった。
公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</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>１－１２
(R2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>コンピュータ教育、システム開発
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　３００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>インストラクター</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>一人</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２年10月12日に行われた面接前に「今までかかった大きな病気は」「現在病院に行っていますか」「この一年間で病院に行きましたか」等、既往歴に関する項目のアンケート用紙への記入を求められ、また面接でも質問された。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接以外：会社独自のエントリーシート（健康状態・既往歴）
面接時点：健康状態・既往歴</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への
確認内容</td><td colspan="3">令和２年10月16日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実確認。
面接時に既往歴に関する質問及びアンケート用紙への記入を求めたことは事実であると認めた。勤務する上で本人にとって問題になりうるものがあれば会社として出来る限りバックアップしたいとの意図であり、質問内容は合否に影響しない。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2年12月4日、ハローワークから事業所に電話で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。
採用後、本人にとって問題になりうるものがあれば会社として出来る限りバックアップしたいとの意図で行っており、記載についても任意でお願いしている。決して合否の判断材料として用いるものではない。とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導
状況</td><td colspan="3">面接前に行われたアンケートの実施内容については、公正採用選考の観点から本人の適性と能力に基づいた選考とは言えない。入社後に配慮事項がある場合、事前に対応できるようにしておきたいとしてアンケートを実施しているとのことであるが、面接時には採用になるか否かは応募者は分からない状況である。また、合否の判断には影響しないとしているが、既往歴を記入した応募者が不採用になった場合、合否の判断に使われたのではないかと推測してしまうおそれがあることを指導した。
企業側から面接時、応募者に対し「既往歴」「健康状態」等を確認することは、不必要な情報収集にあたる可能性があり、これらは採用後に職場での支障となるべき事情の有無を確認すればよいことである。また過去の病歴が現在の業務を遂行する適性と能力の判断には通常結びつきにくいことも説明した。
当該アンケートは、全国の営業所でも行っているとのことで、早急に改善するよう指導した。今後、同じような事案を再発させないよう企業全体で公正採用選考に取組むよう指示した。また、今月12月中に動画研修で行われている企業トップクラス研修会の視聴を勧奨した。
その後、担当者が来所をしたことから「公正な採用選考を目指して」及び「求人・募集の手引き」を基に説明し、今後このような事案を発生させることが無いよう、再発防止に向けた取組みの実施を再度説明した。</td></tr>
<tr><td>事業所
の対応</td><td colspan="3">今後は、「既往歴」等公正採用選考に関わる不適切な質問等をすることのないよう、また不必要なアンケートを書かせることのないようにする。との回答があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の
状況等</td><td>生徒は、公正採用については十分理解しており質問は問題事象であると気づきアンケートの既往歴は未記入にした。既往歴についてはできれば人に言いたくなかったので良い思いはしなかったとのこと。
公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</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>１－１３
(R2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>コンピュータ教育、システム開発事業</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　１，１８９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>総務事務</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>一人</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２年12月３日に行われた面接時に、「健康状態で配慮しておくことはありますか」「最寄駅は●●ですか」の質問があった。
生徒は、公正な採用選考を十分理解していたため、「校より回答を控えるよう言われている」と答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：健康状態、生活・家庭環境等（最寄駅）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和２年12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。
面接時に「健康状態」「最寄駅」を質問したことは事実。健康状態の質問は、応募職種には自動車の運転や重い荷物の運搬等の業務もあることから、運動機能やアレルギー等の服薬による眠気がある場合は、会社として出来る限り対応したかった。
また最寄駅の質問は、２年後に会社の移転計画により通勤時間が増大する可能性があり、勤務継続できるかを聞きたかったため。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="3">令和3年1月22日、ハローワークが事業所を訪問し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、以下のように主張した。
健康状態に関しては、残業や勤務時間、休暇などはある程度配慮できる環境があるので希望があれば申し出てもらうため。
最寄り駅については、勤務場所が移転する予定があるため。とのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">健康状態の質問は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範囲を除いて実施しないよう指導した。こうした質問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ることを説明した。
「最寄り駅」についても、住んでいる地域や住環境を類推するための質問だと誤解される可能性があることを説明し、今後は二度と同様の質問はしないよう指導した。
会社の移転予定について説明し、通勤可能かどうかは本人の判断に任せるよう説明した。
公正採用選考についての認識が不足しているため、新任・基礎研修等の受講を勧奨し企業全体で取組むよう指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">事前に質問事項を決め、それ以外の質問はしないよう取り決めた面接マニュアルの作成及び事前の打合せを徹底し再発防止に努めたい。
研修会の受講についても積極的に参加する。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</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>１－１４
(R2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</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　２，２００人
就業場　A:５０人　B:９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（A，B）</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>A:５人　B: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2年8月25日に行われた合同面接会で、生徒Ａに対して求人票に年齢条件や経験を求める記載がないにも関わらず、「未経験で、技術専門校での技能習得程度では正社員採用は無理」また「50歳以上の方は正社員として採用していない。契約社員としての採用になる」との発言があった。
また、生徒Ｂに対して「キャリアコンサルタントの立場」として、生徒の希望する進路に否定的な発言があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="4">面接時点：その他（求人票の募集要件と異なる条件の提示。生徒の就職する気持ちを無視した対応）</td></tr>
<tr><td>事業所への確認内容</td><td colspan="4">令和２年９月４日に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。
ハローワーク求人では、50歳を超えた方でも応募しやすい求人を出しているが、経験者に限った求人としているため、技術専門校の生徒は応募不可の方が多いと思う。
今後、校求人は社員と契約社員の２種類の求人を出す検討も必要かもしれない。
また、キャリアコンサルタントの立場として「電験３種の取得については社内でも50歳以上の方は苦心しており、実績が伴わない」「前職のスキルが高く、良い経験をお持ちだったので未経験のビル管理に入職するより、前職の業種の方が待遇面で良くなる」などの発言の事実を認めた。
校から企業に対し、本日確認した同様の内容や本人に責任のない事項、本来自由であるべき事項などの質問は行わないようお願いした。</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3年1月21日、ハローワークから事業所に電話で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、以下のように主張した。
年齢について、50歳以上の方を正社員として採用していないわけではない。
実務経験等があれば定年まで採用もしている。
また、本人が設備管理の職種について悩んでいる感じも見受けられたことから、キャリアコンサルティングの立場として前職の待遇面の話をした。
決して本人の希望している進路、職業選択や人格を否定するつもりはない。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3">今回、技術専門校に提出された求人は、定年を上限とするものであり、「50歳以上の方であるから契約社員での雇用になります」との発言は、応募する側にしてみれば条件相違であり、認められるものではない。
職務遂行が難しいか否かの判断は、企業からの説明を聞き、応募者がまず決めることであり、企業側から決めつけるものではない。今後、提出している求人について、応募者に対し条件相違となるような発言は慎むように指導した。
また、キャリアコンサルタントとしての立場での発言は、本人が以前の経歴について、いくら優れたスキルを持っていても、今現在新たなキャリア形成のための技術を身につける為に、ハローワークで職業相談をし、技術専門校に入り勉強しているわけである。応募者への否定的な発言は慎むように指導した。
面接選考にあたっては、応募者の適正・能力のみを選考基準においていただき、改めてただ年齢が高いから、過去の職歴のスキルが高すぎるなどとの理由から判断することのないよう再度説明し、公正な採用選考に取り組んでいただくよう説明した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">今後、今回指導された項目等については、厳に慎むようにし、公正な採用選考に取組むとの返答を得る。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>生徒は「非常に不愉快な面接だった。後に続く人が可哀そう」という思いであったが、今回の対応について説明したところ両名とも「今後自分に続く人が同じ思いをしないのであれば安心」と納得してくれた。</td><td>合否</td><td>A:否
B: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>

<table>
<tr><td>1－15
(R2発生分)</td><td>所在地区分</td><td>他府県</td><td>求人媒体</td><td>HW求人</td></tr>
<tr><td rowspan="4">事業所の
概要等</td><td>事業内容</td><td>建築工事業、宅地建物取引業</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　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>現場監督・打合せプランニング</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>3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2年10月31日、応募前活動として企業訪問し、施工現場に向かう車内において、社長から「家族構成」「両親の仕事」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">面接時以外：その他（企業訪問時の家族構成、両親の仕事等についての質問）</td></tr>
<tr><td colspan="2">事業所への確認内容</td><td colspan="3">令和3年1月22日、担当指導員から事業所の社長に電話で事実確認。
施工現場に向かう車内において、本人の家族構成及び両親の仕事等について質問したことを認めた。本人は嫌がらなかったので、問題はないのではないか。そのような質問が問題になるとは全く知らなかった。とのこと。
校からは事業所に対して、今回のような本人の適性や能力に関係のない質問は、就職差別につながるおそれがあるため、今後の公正採用に向けた取組みをお願いした。</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"></td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>令和2年11月2日に実施した生徒へのヒアリングの際に、公正採用選考の考え方を説明し理解してもらったが、「事業所への事実確認は、当該事業所に応募する可能性があるのでしばらく待ってほしい」との申し出があった。
その後、就職活動を継続していたが、他の事業所に就職することを決め当該事業所には応募しないこととなったため、再度生徒に事業所へ事実確認を行うことについての確認を行い、了承を得た。</td><td>合否</td><td>－</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２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>２－０１
(R2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>システム事業、研修事業</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　１４０人
就業場　　一人</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td>ＩＴ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></tr>
<tr><td>求人数</td><td>一人</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２年10月15日に行われた面接試験時、「健康状態でこちらが配慮しておくことはありますか」という質問があった。
生徒は、公正採用選考について十分理解していたので、この質問は問題事象であると気づき「校から回答を控えるように言われている」と答えた。</td></tr>
<tr><td colspan="2">違反事象</td><td colspan="3">面接時点：健康状態</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２年10月15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。
面接時に「健康状態でこちらが配慮しておくことはありますか」と質問したことは事実。ハウスダストのアレルギーや色々な障がい等、勤務する上で当人にとって問題になりうるものがあれば、会社として出来る限り対応したいとの意図で質問した。とのことであり、質問内容は合否に影響しない。とのこと。</td></tr>
<tr><td>啓発状況</td><td colspan="3">応募職種への配慮事項であっても、本人に質問の必要性を説明し、同意を得た上で確認することが求められると説明した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="3">本件については事業所内で共有し、今後も公正採用選考に向けて取組みをしていく。とのこと。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td>公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</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">事実確認と啓発の状況を大阪労働局に報告したところ、技術専門校等での啓発で十分である旨の回答があったため、協議の結果、校からの啓発のみとした。</td></tr>
</table>

(3) 問題事象個票（令和２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（２件）

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

３－０１ (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ＨＷ求人
事業所の 概 要 等	事業内容	建設技術コンサルタント	企業人権協加入状況 （加入基準なし）	×
	従業員数	企業全体　１２人 就 業 場　１２人	C-STEP加入状況 （加入基準なし）	×
	求人職種	一般事務員（工務事務）	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求 人 数	２人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×

学校から の報告等	令和2年9月23日に行われた面接で、「両親の年齢及び将来の介護の必要性」に関する質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。
違反事象	面接時点：家庭状況（その他）、その他（両親の年齢、将来の介護の必要性）
概　　要	面接時に「ご両親の年齢を教えてもらえますか」「ご両親の介護が必要になったときは誰が面倒をみますか」と質問され、なぜそのようなことを聞くのかと疑問を持ち、気分も悪かったが、面接官は公正採用について知らないだろうと考え、指摘しても無駄と思い、回答した。
生徒の 主　張	生徒は、履歴書等の返却がまだであり、校が問い合わせすることで何かされそうで怖いため企業ヒアリングを希望しなかった。 令和２年９月30日、履歴書は返却されたら企業へのヒアリングをしてよいかを尋ねたところ、生徒は、今後、履歴書等が返却されたとしても、企業との関わりを持ちたくないため、企業へのヒアリングはしてほしくない。と強く希望した。 担当指導員から生徒に対し、公正な採用選考、企業への確認の必要性など再度説明したが、生徒の意志は固く「校から事実確認を行うことで何かされそうで怖いため、関わりを持ちたくない」との理由で企業への確認を拒否した。 ※生徒は、当企業の面接と同時期に、他社の二次面接を受験し採用の可能性があることから、当企業については辞退している。
生徒の 状況等	公正採用選考の考え方を再度説明し一定理解してもらったが、上記のとおり、本人の意志は固く企業への事実確認をすることに対して協力は得られなかった。　合否　辞退
他校での事象	—
備　　考	—

公正採用・雇用促進会議　職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

<table>
<tr><td>３－０２
(R2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>機械加工</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>企業全体　４８人
就業場　４８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>機械オペレータ</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2年11月27日に行われた面接時に、「一人暮らしですか」との質問があり、生徒は質問に答えた。</td></tr>
<tr><td>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>概　要</td><td colspan="4">生徒は、質問に対し、「採用してほしい」「話の腰を折るのも悪い」と思い、質問に答えてしまった。とのこと。
「１人暮らしですか」などの家族構成や家庭環境については本人に責任の無い事項であり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="4">令和２年12月２日、生徒に対し、公正採用の主旨、企業への事実確認の必要性を説明し協力をお願いしたが、了承は得られなかった。
生徒は、当該企業に就職する意向であり、「少しでも悪い印象をもたれて入社したくない」「働いていくうえで小さな会社であるため人間関係を拗らせたくない」とのことであった。
質問内容は、世間話程度と認識しており、企業への指導など、ここまで大事になるとは思っていなかった。とのこと。
令和２年12月３日、再度公正採用の主旨、企業への事実確認の必要性を説明し、事実確認について意向を確認したが、生徒の意志は固く了承は得られなかった。</td></tr>
<tr><td>生徒の
状況等</td><td colspan="2">公正採用については入校後に説明された内容は少し頭に入っていたが面接の緊張と採用してほしいとの気持ちがあったため聞かれるがまま答えてしまい、適切な返答ができなかった。
公正採用選考の考え方を再度説明し、一定理解してもらったが、上記のとおり、本人の意志は固く企業への事実確認を行うことへの協力は得られてなかった。</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>

(4) 公正な採用選考に関する最近の取組みについて

① 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（案）…… 43 ページ

② 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（案）…… 54 ページ

③ 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式の改正（案）…… 58 ページ

④ 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策定（案）…… 60 ページ

①「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」について

（目的）

高等職業技術専門校（北大阪・東大阪・南大阪・夕陽丘）では、生徒の就職活動を促進するために、無料職業紹介事業を行っている。

無料職業紹介事業を利用して、各校に求人を出している事業主に対し、年度当初に啓発文書を送付し、公正な採用選考への注意喚起を行う。

（手法）

44 ページから 49 ページまでの文書に加え、厚生労働省が作成した事業主啓発リーフレットを同封し、令和２年度に高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用した事業主に、各校校長から送付する。

（送付時期）

令和３年４～５月頃

（送付想定件数）

約６５０事業所（令和元年度に校求人を出した事業所数の実績）

※令和２年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、求人事業所数が減少していることから、令和元年度より減少する見込み。

以上

●●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、令和元年度には３６事業所で４４件の問題事象が生徒から報告されました。このうち、多くは「生徒の家族に関すること」や「生徒の生活環境」、「生徒の健康状態」などを面接時に聞くものでした。

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

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

【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「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）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

「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：平成31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、また「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」は平成10年7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「全国（大阪においては近畿）高等学校統一応募用紙・JIS 規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」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（大阪においては近畿）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、「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

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。

（事業主のみなさまへ）
詳しくは
公正採用選考特設サイト

ご存じですか？
採用面接でのその質問、
実は・・・



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

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・能力のみを基準にして選考する

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」ということのみを基準にして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。

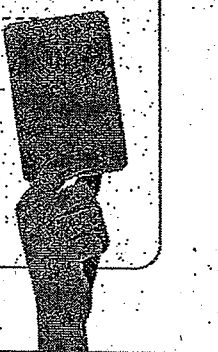
本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

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

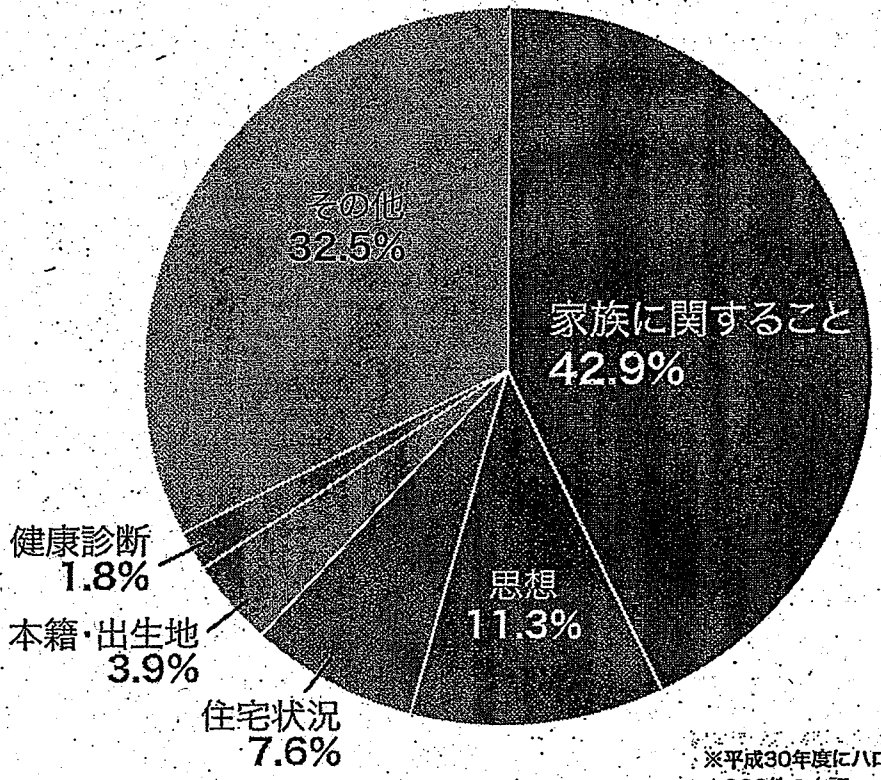
本人に責任のない事項の質問	本来自由であるべき事項の質問（思想・信条にかかわること）	不適切な選考方法
本籍・出生地	宗教	身元調査の実施
家族	支持政党	全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用
住宅状況	人生観・生活信条	
生活環境・家庭環境	尊敬する人物	合理的・客観的に必要性が認められない健康診断の実施
	思想	
	労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動	
	購読新聞・雑誌・愛読書	

※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。



※平成30年度にハローワークで把握した
938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

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・能力のみを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（公共職業安定所）

②「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」について

（目的）

生徒が就職受験を行う際の求人媒体は、ハローワーク求人や技術専門校の無料職業紹介事業を利用した求人に加え、ネット求人をはじめとする生徒による自己開拓の求人が存在する。

ネット求人や生徒が自己開拓した求人の中には、公正な採用選考についての啓発を受ける機会が無かった事業主も存在する。

また、事業所で求人手続きを行う担当者は、公正な採用選考について理解をしていても、実際の選考を行う面接担当者や役員は、公正な採用選考について学ぶ機会が無く、結果的に問題事象が生じている場合が見受けられる。

これらに対応するため、生徒が就職受験を行う際に、技術専門校等からの公正採用に関する注意喚起文書を持参させ、面接担当者などに手渡しなどを行うことで、事業所に公正な採用選考への注意喚起を行う。

（手法）

55 ページから 56 ページの文書を出力して各訓練科の教室に備え付け、以下のタイミングで利用するよう生徒に啓発を行う。

・生徒が求人事業主に履歴書等の応募書類を送付するときに同封させる。
・生徒が就職受験を行う際に持参させ、事業所の担当者に直接手渡しを行う。

※各技術専門校等がすべての生徒を対象に行う公正採用に関する研修で、本啓発文書の意義を説明し、生徒が必ず活用するよう促す。

（時期）

令和３年度４月以降で、生徒が就職活動を行う随時の時期

以上

事 業 主　様

生徒が就職受験（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
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統一様式」*「JIS規格の履歴書（様式例）」*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

※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





③「大阪府立高等職業技術専門校等統一様式の改正」について

（改正項目）
「性別」欄の削除
（改正理由）
採用選考時に性別情報は不要であり、もし、労務管理上必要な場合であっても、内定後（労働契約締結後）に確認すれば良いことであり、様式から削除する。

（改正項目）
「志望の動機」欄の拡充
（改正理由）
生徒から「従来の記入欄が小さい」との意見があったことを踏まえ、記入できる面積を拡大する。また、「アピールポイント」も記載できるよう追記する。

（改正項目）
「趣味 特技」の欄を、「本人希望記入欄」に変更
（改正理由）
「趣味 特技」は、職業の適性や能力に関係がないことに加え、記載内容からプライベートな質問に繋がることで、結果的に公正な採用選考に反するおそれがある質問につながることもあることから、項目を修正する。
生徒が、企業に対して配慮を求めたいことを含め、本人の希望を書くことができるよう、従来使用していた「趣味 特技」の欄を「本人希望記入欄」に変更する。

以上

履　歴　書

年　月　日現在

ふりがな	
氏　名	
生年月日	年　月　日生（満　歳）

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	
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）

34D

④「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(案)」について

（目的）

技術専門校等の生徒が就職活動を行うにあたり、公正な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、就職受験・応募前活動の実態を把握する。また関係者の責務等を定めることで、技術専門校等の公正な採用選考を推進する。

併せて、これまで伺いによって定められていた諸様式を要綱で明記することで、業務との関連を明確にする。

※本要綱は、令和元年度　公正採用・雇用促進会議に報告した「技術専門校等における就職受験報告書の不適切な取扱いに関する報告（案）」の「６．今後の対応について」「ク　役割・責任等を明確にした要綱等の整備」で取組むことを踏まえたもの。

> ●技術専門校等における就職受験報告書の不適切な取扱いに関する報告（案）（抜粋）
> ６．今後の対応について
> ク　役割・責任等を明確にした要綱等の整備
> 公正採用選考に係る取組の適正な運用を確保するため、技専校等、訓練支援室、人材育成課の役割・責任等を明確にした要綱等を整備。その際、公正採用選考に係る取組が、職業安定法第５条の４並びに同条に係る指針に基づくものであることを明記。
> ・技術専門校等における公正な採用選考の推進要綱（仮称）
> ・上記に関連する要領等

※「職業安定法第５条の４並びに同条に係る指針について明記する」としていたが、公正な採用選考の考え方に加え、生徒が不快に思うような面接時のハラスメント事象なども同様に取り扱うこととしたので、明記せず幅広に扱うこととした。

※関連する要領は、要綱を運用するなかで作成を検討する。

（内容）

第１条　目的等
第２条　公正な採用選考に反する行為等
第３条　技術専門校等職員への研修
第４条　生徒への啓発
第５条　事業主等への啓発
第６条　就職受験・応募前活動についての実態把握
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
第８条　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
第１１条　問題事象の情報共有
第１２条　その他

（その他）

この要綱は、各技術専門校等で実際の業務に従事する職員が見て分かる内容とするため、新たに採用された職員が見ても理解ができるよう、平易な表現を使用することを心掛けた内容とした。

今後、運用していくなかで修正の必要性が生じた場合は、実際の業務に従事する職員の意見を踏まえて、公正採用・雇用促進会議職業能力開発専門委員会に報告のうえ、必要な修正を行う。

以上

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（案）

（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。

（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、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、大阪労働局との調整し、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。

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、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　月　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	質問の内容 （何度質問を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。		

（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】	

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。

✦採用選考問題事象項目別一覧（令和2年7月～12月末まで）　高等学校使用様式

令和３年３月２日現在

付番	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・出身地	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係	過去の病気・入院経歴	その他		
1-01		○					○																			
1-02		○															○	○						○		
1-03		○															○									
1-04		○																						○		
1-05		○	○											○	○			○								
1-06		○												○				○								
1-07		○																○				○				
1-08	○																○	○						○		
1-09		○	○															○						○		
1-10		○																○								
1-11		○																○							求人票に記載のない筆記試験	
1-12		○	○																				○	○		
1-13		○																		○				○		
1-14		○																						○		
1-15	○																								応募前活動時：現場に向かう車内において、「家族構成」「両親の仕事」を質問	
2-01	○																							○		
3-01		○																○						○		
3-02		○																○								
合計	3	15	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3	10	0	1	0	1	1	9		

【別紙】

254



