

令和5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5年9月14日(木) 10:00~11:30

2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 上田誠一
大阪市人権教育研究協議会 会長 阿久津弘治
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷佳稔
大阪企業人権協議会 事務長 宮内雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 丸山明宏
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 加藤真
大阪府職業技術専門校長会 会長 古田大
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 大島淳
大阪府 府民文化部人権局人権擁護課 参事 山野忠
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 岡本隆之

4 概 要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 岡本課長

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷氏を座長に選出

(4) 議 事

① 【議事1】 前回会議(令和5年3月1日開催)について

事務局(人材育成課 池口総括主査)より、資料の1~7ページまでの概要を報告

② 委員からの意見等

【委員】

8月の「公正採用・雇用促進会議」でSNS調査の問題が、特に大学の専門委員会で強く関わってくるということもあり議論された。SNS調査という形で裏アカウントの調査が進んでいくと、プライバシーに関わることで調査され、公正な採用選考が行われなくなるという大きな問題がある。職業能力開発専門委員会での議論も踏まえ「専門部会や委員会に付託して議論を深められないか」と提案したが、まだまだこれからの取組みということもあり、検討の方向が定まらないため、すぐに専門部会の設置や大学などの専門委員会で議論をしていくという方向にはならなかった。

そうした状況で、事務局から提案があったような、技術専門校生徒のSNS利用に関するアンケートを行い、いま実情がどうであるのかといった実態を把握することは、今後の議論に繋がる大事な取組みである。また、アンケートに回答する中で、生徒がこの問題に気づき、自分を守ることになる。

説明にあったように、設問1や2は、他人に知られたくないプライバシーに関わることで、生徒と直接に接する学校ではなく、本庁で集約し、分析する形をとったと思う。

このように「生徒のプライバシーは守られるんだ」ということを伝えながら、生徒に協力してもらい、この問題を考えてもらえる方法を取っていかれたら良いと思う。

問題への対応が分からないまま時間が過ぎると、結局被害にあうのは生徒なのだから、ぜひ出来るところから進めていくことが必要だと思う。もちろん調査なので、結果はどうか分からないが、できる限り今の実情・実態を少しでも把握することに繋がれたら良いと思う。

【座長】

アンケートについて、求職者側に「あなたは企業からSNS調査されましたか」と聞いても、されている本人は当然分からないし、分からないように調査されているから問題があるのだが、アンケートの内容が「問題点への啓発を含めたもの」となっており、有益である。

生徒総数のうち、どれだけのSNS利用者がいて、裏アカウントとかサブアカウントとどれだけの人数が持っているかを実態把握できる。さらにアンケートに答えながら啓発できる内容になっているので非常に大切な内容となっている。

アンケートの効果次第では、職業能力開発専門委員会だけではなく、他の専門委員会でもこの取組みを広げてもらえば良いと思う。

③ 【議事2】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校 明賀室長）より、資料の9～68ページまでの概要を報告

④ 【議事3】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 明賀室長）より、資料の69～92ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【座長】

障がい者手帳のコピー提出は、多くの求人企業でおこなわれており、解決は難しい問題と思うが、議論を深めるために「何故手帳を求めてはいけないのか」という基本的な点について補足説明をお願いしたい。

【事務局】

手帳を持っているかどうかを事前に把握したいのであれば、手帳のコピーを提出させるのではなく、原本の確認（目視など）で済むのではないかと思います。手帳に必要な情報があるのであれば、採用内定した後に改めて手帳のコピーを求めるなどして確認すれば済むのではないかと。

【座長】

障害者手帳だが、1面目には「障がい種別」や「等級」「有効期限」の記載もあるが、中は本当の手帳で、メモを書くような様式になっており「手帳の全ページをコピーする」というのは、目的などがよく分からない。

例えば「有効期限が切れている」「等級が改善されて手帳を返還する」といったケースも稀にあることから「有効期限」を確認するということは合理性があると言えるが「有効期限」が切れているのに障がい者枠で申し込んでいれば、これは虚偽申告となり内定取消し出来るので、求職者に手帳の提出を求めることは、事務局の説明の通り必要性が無いと思う。

障がい者の求人雇用率が足りないので、障がい者に限定した雇用という場合もあるが、どの段階で手帳の確認が必要なのか、企業側の理解が進んでいないように思う。

問題事象の報告件数は年々減少傾向だが、これはコロナの影響で調査件数が減ったためではなく、実際に減少していると理解して良いか。

【事務局】

件数はあまり変わっていない。54ページ、年度別の表を記載している。

コロナが出始めた令和2年度は27件・23事業所。その後、求人状況が改善し、マッチングの機会が増えたこともあり、令和4年度は46件・39事業所で、この集計を始めた平成30年度と同じ件数になっている。現在は微増の状況。

【委員】

「障がい者手帳のコピーを取るか取らないか」「障がいの等級を聞くか、聞かないか」という点について「ハローワークから指導する内容」と「大阪府の職業技術専門校からの指導する内容」があるが、そこはどんな風に整理するのか。

事業所側からすると「この段階で聞いてはいけない」ということを明確にしてもらわないと採用事務を進めにくいのではないか。

「手帳のコピーは、全部はだめだが、この部分はできる」など色々なやり方があるだろうし、今の時点で「ハローワークとしては、この状態にはこういう問題があるので指導します」「大阪府としては、この状態にはこういう問題があるので、指導します」と整理してもらおう。この取り組みがもう少しわかりやすくなると思う。

【事務局】

事業所が障がい者雇用をする上で「障がい者手帳をもっているか、持っていないか」は重要なことだと認識している。しかし、その求職者が「どういった業務ができるか、できないか」といった点についての判断基準に、障害者手帳は、なり得ないと考えている。

現時点では「求職者が障がい者手帳を持っているかどうかを事業主が確認すること」は必要だが「コピーを全部」ということは、よほどの合理性が無ければ不要と思っている。

なんらかの事情により「特定の障がい種別」を募集対象とする場合は手帳での確認ということが必要かもしれないが、それ以外は「手帳を持っているか、持っていないか」以外の情報は不要で、それよりは、その求職者が何ができるのかで先行してもらうことが必要ではないか。

「配慮のために手帳のコピーを求めている」という事業主もあるが、配慮は求職側者の申し出によって確認すべきものであり、コピーを一律に提出させるということは、不要な個人情報収集につながり、これまで何らかの指導、啓発が必要と考え、労働局と協議してきた。

等級についても同じ考えで、障がい者求人用の履歴書に書かせたり面接の際に等級を聞くケースがある。ここでも「障がいへの配慮」などを理由にすることがあるが「等級でどのような仕事ができるか」の判断はつかない。求職者の適性と能力に着目して選考することが公正採用の基本であり、等級を確認することは不要だと思っている。

大阪労働局では「等級の確認は就職差別につながらない」との判断のため、大阪府としての問題意識から啓発を実施している。

今回課題になった2-1の案件は、地方公共団体の採用選考であり、大阪府と大阪労働局で改善の要請を行った。自治体によって障がい者採用選考時の手帳の取扱いに差異があると考えている。手帳のコピー提出を求めているのか、目視など違う形で手帳の確認をしているのか、内定後に確認しているのかなど、この会議以降、全国の実態を情報収集して報告したい。

今後どのような啓発ができるかの参考資料となるよう取組むつもり。

啓発資料「採用と人権」に「障がい者手帳のコピーを取ってはいけない」「等級を聞いてはいけない」とは書いてはいないが、公正採用の考え方の基本は「適性と能力に選考であり、それ以外は、個人情報保護の観点からも取得しないほうが望ましい。障がい者が公正採用される環境作りが必要であると考えているので、全国調査の中からヒントを探っていきたい。

【委員】

障がい者雇用について、様々な議論があり「個別案件も見えていかないといいない」ということで、大阪府と大阪労働局で協議していった結果、そういった棲み分けになったと理解していただきたい。

⑥ 令和4年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（高等学校課 今谷指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

意見ということで2点ある。

ひとつは「病歴を聞く」ということが、この専門委員会では他と比べても多いことがある。前回会議では「健康調査票」が問題となり、注視する状況があったが、引き続き病歴も1-19の事例では「警備業法上で必要だ」として聞かれている。

病歴はプライバシーにかかわる問題であり、本当に業務に必要かどうか、事例を整理しながら取組んでいきたい。

もう一点は、技術専門校の生徒が、問題事象があっても「採用選考に合格もしたし、会社での関係もあるので、指導をやめてほしい」と要望することである。

本当に難しい立場を背負わせてしまっている。この問題は、そもそも就職差別につながる、公正採用に反するような採用の状況があるから、生徒が悩むことになっている。問題は指導す

ることにあるのではなく、公正採用に反していることが問題なので、そこを何とかできないかと思う。なにか「生徒に負担の無いやり方」は無いのかと思っている。

「企業を指導します」と言うように見えるかもしれないが、採用選考の手法に問題性があることを企業に伝えて、企業で考えてもらう仕組みになっている。「問題事象を報告したから動いている」ではなく、これは学校全体で就職の状況を把握して、気になったところがあったら企業へ伝える「仕組みなんです」ということを企業にも生徒にも伝えながら進められないかと思う。「応募した人が報告したから、こんな問題になったんだ」と企業に思われると不安になる。

あくまでも「仕組みとして報告することになっているし、その内容を踏まえて学校とか行政機関も企業に注意を促す仕組みになっている」という形で進めていけないかというイメージだが、そういった工夫をしていけたらと思う。

【座長】

報告者の負担軽減というか、問題事象の報告がプレッシャーにならないようなやり方は、他の専門委員会でも同じ課題と思う。

障がい者手帳のコピーの問題も、全国調査を通じて状況を把握して対応していくとともに、障害者手帳のコピーを求められることは、大学や中学・高等学校・他府県専門委員会でも共通課題であると思う。

これらについても本会議に提案してもらい、全体で議論が深まるよう検討をお願いしたい。

【委員】

昨年来、SNS調査に関しては、あらゆる専門委員会で議論されてきた。

また、京都労働局と京都府も、従来の求職者アンケートに追記してSNS利用に関するアンケートを行っている。

昨年10月に改正職業安定法のガイドライン変更により「同意」の取り扱いが変わっていることを求職者向け、事業者向けに大阪労働局単独でリーフレットを作成し、周知している。

事務局から説明のあった、技専校が行うアンケートの中で「設問5で、あなたは、就職活動の際に、企業から『公開しているSNSの情報を調査しても良いか』と聞かれたら同意しますか。」と聞いて、求職者の意見を集約する今回の取組みは心強い。

今後、求職者、さらに事業者向けにアンケートの展開も図っていかねばならないと思っている。まず、こうした取組みを大阪府で行ってもらえるということについて、ありがたく思っている。

【座長】

昨年の専門委員会でも、SNS調査の問題点を検討して、本会議でも検討を進める中で、改正職業安定法のなかで、個人情報保護についてはしっかり評価をしていく方向で進められている。最近ではマスコミの取上げ方も減ってきているが、実態は巧妙になって、表面に出にくくなっているように思う。調査会社が積極的にPRを控えようと思っているのではないかと。

これは問題の議論が進んだ成果でもあるがゼロになった訳ではない。引き続き問題点を明らかにし、公正採用が進むよう我々も協力していかなければならない。

【委員】

情報提供だが、裏アカウント調査について、企業にメールや電話で営業活動が行われている。報道で紹介されたことで、お墨付きを得たように「SNS調査は第二の履歴書として、人となり判断できる」「利用していない企業は遅れている」といった煽り文句で営業が行われている。

当団体では、アイビー・リック差別身元調査事件を経験していることから「採用選考に関して一切の調査活動を行わない」と決めているが、事件から20数年経って、実際どれくらい調査会社を使っているか、企業向けにはアンケートを行っている。

同意についても「エントリーシートにチェック入れないと次に進めない」「何もわからないままチェックさせるのではなく、何をどういう目的で使うのか相手に伝えないといけない」のだが、事務局から説明のあったアンケートの、設問5・2番にあるように「見られるのは嫌だが、同意しないと採用されないの同意する」という意識が求職者側に多くて、ここに多くのチェックが入るようなことになると、企業側は、誠心誠意、意図を伝えて同意を得ているつもりでも、求職者側は「同意しないと採用されない」という意識が働く可能性があることを企業側は認識していないといけない。

実際に、一般の企業全体に「同意しないと採用選考で落とすのかどうか」といった企業側の本音について調べる方法があったら、次の段階に進むことが出来るのだろうと思うが、調査するための根拠法もない中でもあり、これは今後の課題かと思う。

調査会社は積極的に営業活動し「年間5千人調べると30%に問題あり」という結果が書かれていた。それほど高い割合で出るような調査はいかなるものかとも思う。

【座長】

同意書について、ご存知の方も多いと思うが、求職者の個人情報の取扱いに関することで、具体的には、面接時に使う「エントリーシートや履歴書の情報を調査会社（第三者）に提供することに同意しますか」という文書で「同意しない場合は、採用選考を打ち切ります」という内容になっていることから、ほぼ断る人はいない。

初期段階ではなく最終面接、2次・3次面接で求められるとなると、ほぼ同意せざるを得ない。「優越的地位の乱用」というが「そういう形で求めた同意書で、調査会社が個人情報を取得するのは合法なのか」という問題意識を常に思っている。

引き続きいろいろな機会を通じて学習していきたいと思う。

以上

令和5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5年9月14日(木) 10:00~11:30

2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 上田誠一
大阪市人権教育研究協議会 会長 阿久津弘治
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷佳裕
大阪企業人権協議会 事務長 宮内雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 丸山明宏
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 加藤真
大阪府職業技術専門校長会 会長 古田大
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 大島淳
大阪府府民文化部人権局人権擁護課 参事 山野忠
大阪府・商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 岡本隆之

4 概 要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 岡本課長

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷氏を座長に選出

(4) 議 事

① 【議事1】 前回会議(令和5年3月1日開催)について

事務局(人材育成課 池口総括主査)より、資料の1~7ページまでの概要を報告

② 委員からの意見等

【委員】

8月の「公正採用・雇用促進会議」でSNS調査の問題が、特に大学の専門委員会で強く関わってくるということもあり議論された。SNS調査という形で裏アカウントの調査が進んでいくと、プライバシーに関わることで調査され、公正な採用選考が行われなくなるという大きな問題がある。職業能力開発専門委員会での議論も踏まえ「専門部会や委員会に付託して議論を深められないか」と提案したが、まだまだこれからの取組みということもあり、検討の方向が定まらないため、すぐに専門部会の設置や大学などの専門委員会で議論をしていくという方向にはならなかった。

そうした状況で、事務局から提案があったような、技術専門校生徒のSNS利用に関するアンケートを行い、いま実情がどうであるのかといった実態を把握することは、今後の議論に繋がる大事な取組みである。また、アンケートに回答する中で、生徒がこの問題に気づき、自分を守ることになる。

説明にあったように、設問1や2は、他人に知られたくないプライバシーに関わることで、生徒と直接に接する学校ではなく、本庁で集約し、分析する形をとったと思う。

このように「生徒のプライバシーは守られるんだ」ということを伝えながら、生徒に協力してもらい、この問題を考えてもらえる方法を取っていったら良いと思う。

問題への対応が分からないまま時間が過ぎると、結局被害にあうのは生徒なのだから、ぜひ出来るところから進めていくことが必要だと思う。もちろん調査なので、結果はどうなるか分からないが、できる限り今の実情・実態を少しでも把握することに繋がれば良いと思う。

【座長】

アンケートについて、求職者側に「あなたは企業からSNS調査されましたか」と聞いても、されている本人は当然分からないし、分からないように調査されているから問題があるのだが、アンケートの内容が「問題点への啓発を含めたもの」となっており、有益である。

生徒総数のうち、どれだけのSNS利用者がいて、裏アカウントというかサブアカウントをどれだけの人数が持っているかを実態把握できる。さらにアンケートに答えながら啓発できる内容になっているので非常に大切な内容となっている。

アンケートの効果次第では、職業能力開発専門委員会だけではなく、他の専門委員会でもこの取組みを広げてもらえば良いと思う。

③ 【議事2】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校 明賀室長）より、資料の9～68ページまでの概要を報告

④ 【議事3】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 明賀室長）より、資料の69～92ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【座長】

障がい者手帳のコピー提出は、多くの求人企業でおこなわれており、解決は難しい問題と思うが、議論を深めるために「何故手帳を求めているいけないのか」という基本的な点について補足説明をお願いしたい。

【事務局】

手帳を持っているかどうかを事前に把握したいのであれば、手帳のコピーを提出させるのではなく、原本の確認（目視など）で済むのではないかと思う。手帳に必要な情報があるのであれば、採用内定した後に改めて手帳のコピーを求めるなどして確認すれば済むのではないか。

【座長】

障害者手帳だが、1面目には「障がい種別」や「等級」「有効期限」の記載もあるが、中は本当の手帳で、メモを書くような様式になっており「手帳の全ページをコピーする」というのは、目的などがよく分からない。

例えば「有効期限が切れている」「等級が改善されて手帳を返還する」といったケースも稀にあることから「有効期限」を確認するということは合理性があるとは言えるが「有効期限」が切れているのに障がい者枠で申し込んでいけば、これは虚偽申告となり内定取消し出来るので、求職者に手帳の提出を求めることは、事務局の説明の通り必要性が無いと思う。

障がい者の求人雇用率が足りないのに、障がい者に限定した雇用という場合もあるが、どの段階で手帳の確認が必要なのか、企業側の理解が進んでいないように思う。

問題事象の報告件数は年々減少傾向だが、これはコロナの影響で調査件数が減ったためではなく、実際に減少していると理解して良いか。

【事務局】

件数はあまり変わっていない。54ページ、年度別の表を記載している。

コロナが出始めた令和2年度は27件・23事業所。その後、求人状況が改善し、マッチングの機会が増えたこともあり、令和4年度は46件・39事業所で、この集計を始めた平成30年度と同じ件数になっている。現在は微増の状況。

【委員】

「障がい者手帳のコピーを取るか取らないか」「障がいの等級を聞くか、聞かないか」という点について「ハローワークから指導する内容」と「大阪府の職業技術専門学校からの指導する内容」があるが、そこはどんな風に整理するのか。

事業所側からすると「この段階で聞いてはいけない」ということを明確にしてもらわないと採用事務を進めにくいのではないか。

「手帳のコピーは、全部はだめだが、この部分はできる」など色々なやり方があるだろうし、今の時点で「ハローワークとしては、この状態にはこういう問題があるので指導します」「大阪府としては、この状態にはこういう問題があるので、指導します」と整理してもらおう。この取り組みがもう少しわかりやすくなると思う。

【事務局】

事業所が障がい者雇用をする上で「障がい者手帳をもっているか、持っていないか」は重要なことだと認識している。しかし、その求職者が「どういった業務ができるか、できないか」といった点についての判断基準に、障害者手帳は、なり得ないと考えている。

現時点では「求職者が障がい者手帳を持っているかどうかを事業主が確認すること」は必要だが「コピーを全部」ということは、よほどの合理性が無ければ不要と思っている。

なんらかの事情により「特定の障がい種別」を募集対象とする場合は手帳での確認ということが必要かもしれないが、それ以外は「手帳を持っているか、持っていないか」以外の情報は不要で、それよりは、その求職者が何ができるのかで先行してもらうことが必要ではないか。

「配慮のために手帳のコピーを求めている」という事業主もあるが、配慮は求職側者の申し出によって確認するべきものであり、コピーを一律に提出させるということは、不要な個人情報収集につながり、これまで何らかの指導、啓発が必要と考え、労働局と協議してきた。

等級についても同じ考えで、障がい者求人用の履歴書に書かせたり面接の際に等級を聞くケースがある。ここでも「障がいへの配慮」などを理由にすることがあるが「等級でどのような仕事ができるか」の判断はつかない。求職者の適性と能力に着目して選考することが公正採用の基本であり、等級を確認することは不要だと思っている。

大阪労働局では「等級の確認は就職差別につながらない」との判断のため、大阪府としての問題意識から啓発を実施している。

今回課題になった2-1の案件は、地方公共団体の採用選考であり、大阪府と大阪労働局で改善の要請を行った。自治体によって障がい者採用選考時の手帳の取扱いに差異があると考えている。手帳のコピー提出を求めているのか、目視など違う形で手帳の確認をしているのか、内定後に確認しているのかなど、この会議以降、全国の実態を情報収集して報告したい。

今後どのような啓発ができるかの参考資料となるよう取組むつもり。

啓発資料「採用と人権」に「障がい者手帳のコピーを取ってはいけない」「等級を聞いてはいけない」とは書いてはいないが、公正採用の考え方の基本は「適性と能力に選考であり、それ以外は、個人情報保護の観点からも取得しないほうが望ましい。障がい者が公正採用される環境作りが必要であると考えているので、全国調査の中からヒントを探っていきたい。

【委員】

障がい者雇用について、様々な議論があり「個別案件も見ていかないといけない」ということで、大阪府と大阪労働局で協議していった結果、そういった棲み分けになったと理解していただきたい。

⑥ 令和4年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（高等学校課 今谷指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

意見ということで2点ある。

ひとつは「病歴を聞く」ということが、この専門委員会では他と比べても多いことがある。

前回会議では「健康調査票」が問題となり、注視する状況があったが、引き続き病歴も1-19の事例では「警備業法上で必要だ」として聞かれている。

病歴はプライバシーにかかわる問題であり、本当に業務に必要かどうか、事例を整理しながら取組んでいきたい。

もう一点は、技術専門校の生徒が、問題事象があっても「採用選考に合格もしたし、会社での関係もあるので、指導をやめてほしい」と要望することである。

本当に難しい立場を背負わせてしまっている。この問題は、そもそも就職差別につながる、公正採用に反するような採用の状況があるから、生徒が悩むことになっている。問題は指導す

ることにあるのではなく、公正採用に反していることが問題なので、そこを何とかできないかと思う。なにか「生徒に負担の無いやり方」は無いのかと思っている。

「企業を指導します」と言うのが厳しいように見えるかもしれないが、採用選考の手法に問題性があることを企業に伝えて、企業で考えてもらう仕組みになっている。「問題事象を報告したから動いている」ではなく、これは学校全体で就職の状況を把握して、気になったところがあったら企業へ伝える「仕組みなんです」ということを企業にも生徒にも伝えながら進められないかと思う。「応募した人が報告したから、こんな問題になったんだ」と企業に思われると不安になる。

あくまでも「仕組みとして報告することになっているし、その内容を踏まえて学校とか行政機関も企業に注意を促す仕組みになっている」という形で進めていけないかというイメージだが、そういった工夫をしていけたらと思う。

【座長】

報告者の負担軽減というか、問題事象の報告がプレッシャーにならないようなやり方は、他の専門委員会でも同じ課題と思う。

障がい者手帳のコピーの問題も、全国調査を通じて状況を把握して対応していくとともに、障害者手帳のコピーを求められることは、大学や中学・高等学校・他府県専門委員会でも共通課題であると思う。

これらについても本会議に提案してもらい、全体で議論が深まるよう検討をお願いしたい。

【委員】

昨年来、SNS調査に関しては、あらゆる専門委員会で議論されてきた。

また、京都労働局と京都府も、従来の求職者アンケートに追記してSNS利用に関するアンケートを行っている。

昨年10月に改正職業安定法のガイドライン変更により「同意」の取り扱いが変わっていることを求職者向け、事業者向けに大阪労働局単独でリーフレットを作成し、周知している。

事務局から説明のあった、技専校が行うアンケートの中で「設問5で、あなたは、就職活動の際に、企業から『公開しているSNSの情報を調査しても良いか』と聞かれたら同意しますか。」と聞いて、求職者の意見を集約する今回の取組みは心強い。

今後、求職者、さらに事業者向けにアンケートの展開も図っていかねばならないと思っている。まず、こうした取組みを大阪府で行ってもらえるということについて、ありがたく思っている。

【座長】

昨年の専門委員会でも、SNS調査の問題点を検討して、本会議でも検討を進める中で、改正職業安定法のなかで、個人情報保護についてはしっかり評価をしていく方向で進められている。最近ではマスコミの取上げ方も減ってきているが、実態は巧妙になって、表面に出にくくなっているように思う。調査会社が積極的にPRを控えようと思っているのではないかな。

これは問題の議論が進んだ成果でもあるがゼロになった訳ではない。引き続き問題点を明らかにし、公正採用が進むよう我々も協力していかなければならない。

【委員】

情報提供だが、裏アカウント調査について、企業にメールや電話で営業活動が行われている。

報道で紹介されたことで、お墨付きを得たように「SNS調査は第二の履歴書として、人となり判断できる」「利用していない企業は遅れている」といった煽り文句で営業が行われている。

当団体では、アイビー・リック差別身元調査事件を経験していることから「採用選考に関して一切の調査活動を行わない」と決めているが、事件から20数年経って、実際どれくらい調査会社を使っているか、企業向けにはアンケートを行っている。

同意についても「エントリーシートにチェック入れないと次に進めない」「何もわからないままチェックさせるのではなく、何をどういう目的で使うのか相手に伝えないといけない」のだが、事務局から説明のあったアンケートの、設問5・2番にあるように「見られるのは嫌だが、同意しないと採用されないの同意する」という意識が求職者側に多くて、ここに多くのチェックが入るようなことになると、企業側は、誠心誠意、意図を伝えて同意を得ているつもりでも、求職者側は「同意しないと採用されない」という意識が働く可能性があることを企業側は認識していないといけない。

実際に、一般の企業全体に「同意しないと採用選考で落とすのかどうか」といった企業側の本音について調べる方法があったら、次の段階に進むことが出来るのだろうと思うが、調査するための根拠法もない中でもあり、これは今後の課題かと思う。

調査会社は積極的に営業活動し「年間5千人調べると30%に問題あり」という結果が書かれていた。それほど高い割合で出るような調査はいかなるものかとも思う。

【座長】

同意書について、ご存知の方も多いと思うが、求職者の個人情報の取扱いに関することで、具体的には、面接時に使う「エントリーシートや履歴書の情報を調査会社（第三者）に提供することに同意しますか」という文書で「同意しない場合は、採用選考を打ち切ります」という内容になっていることから、ほぼ断る人はいない。

初期段階ではなく最終面接、2次・3次面接で求められるとなると、ほぼ同意せざるを得ない。「優越的地位の乱用」というが「そういう形で求めた同意書で、調査会社が個人情報を取得するのは合法なのか」という問題意識を常に思っている。

引き続きいろいろな機会を通じて学習していきたいと思う。

以上

令和5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5年9月14日（木曜日）10時から12時まで
ところ 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

◆ 次 第 ◆

1. 開会あいさつ

2. 座長の確認・あいさつ

3. 議 事

(1) 前回会議（令和5年3月1日開催）について・・・・・・・・・・1ページ

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

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

(3) 問題事象個票について・・・・・・・・53ページ

- ① 問題事象報告件数等
- ② 令和4年7月から12月末までに発生した事象
 - ア) ハローワークで指導待ちだった事象（2件）
 - イ) 関係機関の調整があり、前回、報告できなかった事象
 - ハローワークによる行政指導の案件（5件）
 - 技術専門校等啓発による啓発の案件（3件）
 - ③ 令和5年1月から6月末までに発生した事象
 - ア) ハローワークによる行政指導の案件（5件）
 - イ) 技術専門校等啓発による啓発の案件（4件）
 - ウ) 生徒が対応を拒否した案件（5件）

4. 令和4年度 第2回 公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会の概要について・・・・・・【別添】

5. その他

配 席 図

座 長

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

事 務 局

傍 聴

傍 聴

事 務 局

令和5年度 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 委員名簿

所 属	職 名	氏 名
一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事 兼事務局長	柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会	会 長	上田 誠一
大阪市人権教育研究協議会	会 長	阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会	会 長	山田 達也
一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター	常務理事	中谷 佳穂
大阪企業人権協議会	事 務 長	宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会	理 事 長	丸山 明宏
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	常務理事	加藤 真
大阪府職業技術専門校長会	会 長	古田 大
大阪労働局 職業安定部職業対策課	課長補佐	大島 淳
大阪府 府民文化部人権局人権擁護課	参 事	山野 忠
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課	課 長	岡本 隆之

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5年3月1日開催）について

【議事1：前回会議（令和5年3月1日開催）について】

令和4年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 会議録

- 1 日 時 令和5年3月1日（水）10:00～11:45
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 谷口 美佐子
大阪府人権教育研究協議会 会長 阿久津弘治
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳稔
大阪企業人権協議会 事務局長 宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 柄川 忠一
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 加藤 真
大阪府職業技術専門校長会 会長 畑中 知子
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 八又 保
大阪府府民文化部人権局人権擁護課 参事 山野 忠
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 田中 卓
- 4 概 要
 - (1) 開会あいさつ（人材育成課 田中課長）
 - (2) 委員自己紹介（変更のあった2人：加藤委員、畑中委員のみ実施）
 - (3) 座長の確認・あいさつ
第1回専門委員会で選出された（一社）おおさか人材雇用開発人権センター 中谷委員を確認
 - (4) 議 事
 - ① 【議事1】 前回会議（令和4年9月26日開催）について
事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料の1～7ページまでの概要を報告
 - ② 委員からの意見等
【委員】
昨年11月に行われた「公正採用・雇用促進会議 本会議」で、中谷座長から健康状況調査書と裏アカウント調査の問題について掘り下げて検討していく必要性を報告していただいた。
会議で少し議論したが、実感としては「本会議では、具体的に話が進まないな」という感じがある。「それぞれの専門委員会で課題となっている部分を議論し、本会議でまた議論する」という形にしないといけないのかと感じた。
本会議でも問題意識についての共有はできたと思っているので、今後はその課題解決に向けて具体的に取り組んでいくことが必要だと思う。まずは健康状況調査書がどのような形式のものであるのかを調べる必要があると思う。私もウェブで見ると東京の社会保険労務士事務所が

ひな形としてウェブに掲載しているものを見た。一般的に広がっている、あるいは使われているので、こうした書式に需要があるのだろうと思う。

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

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

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

本人の同意を得る場合には、3点のポイントが示されており

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

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

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

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

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

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

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

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

【座長】

職業安定法の改正に関連して、大阪労働局から補足はあるか。

【委員】

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

我々からも厚生労働省本省に対して「同意しなければ採用に支障が出る」とするような表現の是非について「なんらかの対応方針を示す必要があるのではないか」と上申しているところ。見解が示されれば、専門委員会で報告し、皆さんに共有させていただく。

【座長】

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

【委員】

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

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

③ 【議事2】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の9～68ページまでの概要を報告

④ 【議事3】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の69～92ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【委員】

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

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

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

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

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

【座長】

率直に見て、例えば1次選考では人事担当が面接する。2次選考や最終選考ではトップクラスというか、重役が出てきて、その際に公正採用について理解が無い方が「気持ちをほぐそう」として言うたんや」とか「空気を換えようと思って気楽に聞いてみたこと」が、とんでもない質問だったりする。そういうことは中堅というかトップクラスに、採用に当たっての理解が進んでいないと思う。

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

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

難しい問題かもしれないが、面接の際などでも「最寄り駅」をよく聞かれる。

通勤手当の算定のためや、営業所が複数あって居住地に最寄りの営業所に配属できるかどうかを検討するためになどと言われる。「居住地を聞くことが問題だ」と思っている方が居一方で「近くで住んでいる人を採用しよう」という思いから聞かれるケースなど、このあたりは非常にグレーな点はあると思う。

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

【委員】

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

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

【委員】

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

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

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

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

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

⑥ 令和4年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（高等学校課 川合指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

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

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

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

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

【委員】

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

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

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

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

【委員】

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

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

すべてが法に抵触することは無いかもしれないが、会員企業には、これまで大阪や他府県のテレビなどで報道されている「裏アカアカウント調査」について問題意識を持って、公正な採用選

考を改めて徹底をして欲しいと伝えた。これから新入社員が入ってくる時期でもあるので、次年度に向けた留意事項として情報提供した。

【座長】

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

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

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

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

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

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

以上

(2) 問題事象把握の取組み等について

- ① 令和5年度 公正採用・就職関係行事の概略表……………10 ページ
- ② 大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱……………11 ページ
- ③ 大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式……………23 ページ
(令和3(2021)年4月から現様式で利用開始)
- ④ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票……………24 ページ
(令和2(2020)年5月から利用開始・求人の都度提出を依頼)
※前回会議での意見を踏まえ令和4(2022)年度から修正予定
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票……………26 ページ
※公正採用選考人権啓発推進員選任の有無の記載
(令和2(2020)年5月から利用開始)
- ⑥ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓発文書……………30 ページ
(令和3(2021)年5月に郵便・メールで送付済み・以降毎年送付予定)
- ⑦ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓発文書……………40 ページ
(令和3(2021)年4月から利用開始)
- ⑧ 就職受験・応募前活動 報告書……………42 ページ
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領……………43 ページ
- ⑩ 職員への研修実施状況等……………46 ページ
- ⑪ 令和4年度入校・修了・就職状況等一覧 ほか……………51 ページ
- ⑫ 高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動問題事象への対応フロー……………52 ページ
- ⑬ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」……………別冊
(令和元(2019)年6月から生徒への配布開始)
※毎年更新作成、令和4(2022)年度からルビ付き版を作成

技術専門学校における公正採用関連の動き

その他関連行事

4月	●4月生入校(2年訓練・1年訓練・6カ月訓練) ●入校オリエンテーション(就職活動および公正採用の取組みの説明) ◆新規採用された職業訓練指導員等への公正採用研修	
5月		
6月		
7月	●公正採用生使用教材「公正採用」により生徒に啓発 ●採用選考直前に「就職受検・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知 ◆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	
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・ 地府県専門委員会	
	◆就職受検報告書前半分締め	
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)	
11月		
12月	◆職業訓練指導員 全体研修(公正採用など人権課題)	
1月	●公正採用生使用教材「公正採用」により生徒に啓発 ●採用選考直前に「就職受検・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知	
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・ 地府県専門委員会	
3月	◆職業訓練指導員 全体研修(専門委員会の資料を報告)	
	◆就職受検報告書後半分締め	

無料職業紹介、求人受付時公正採用の取組み説明

◆企業説明会(南大阪校)	
※職場公正採用研修(東大阪校)	
●4月入校生 校求人求職登録	
就 職 活 動 期 間 ◆企業説明会(北大阪校) ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(夕陽丘校)	※HW職員向け講習会(訓練説明会)
◆企業説明会(南大阪校)	就職担当主査会議
◆企業説明会(北大阪校)	
合同企業面接会(夕陽丘・東大阪校)	
◆企業説明会(北大阪校)	就職担当主査会議
第1回HW就職相談会(障害者校)	
◆企業説明会(北大阪校)	
◆企業説明会(南大阪校)	
合同企業説明会(夕陽丘校)	
●10月入校生 校求人求職登録	
◆企業説明会(南大阪校)	
◆企業説明会(北大阪校)	
合同企業説明会(東大阪校)	
◆企業説明会(南大阪校)	
◆企業説明会(北大阪校)	
障がい者合同企業面接会(労働局主催)	
障がい者合同企業説明会(予定)(障害者校)	
人権週間(12月4日～10日)	
◆企業説明会(北大阪校)	就職担当主査会議
※職場公正採用研修(障害者校)	
※職場公正採用研修(北大阪校)	
第2回HW就職相談会(障害者校)	
◆企業説明会(夕陽丘校)	就職担当主査会議
合同企業面接会(夕陽丘・東大阪校)	
就職担当主査会議	
障がい者合同企業面接会(労働局主催)	
◆企業説明会(各科単位での実施)	

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱

(目的等)

第1条

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

身元調査などの実施。

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

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

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

(技術専門校等職員への研修)

第3条

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

1 全体研修

支援室が企画し、年に一回以上実施する。

2 校別研修

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

(生徒への啓発)

第4条

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

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

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

(事業主等への啓発)

第5条

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

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

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

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

(就職受験・応募前活動についての実態把握)

第6条

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

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

担任の指導員等に提出する。

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

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

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

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

（公正な採用選考に反する行為があった場合の対応）

第7条

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

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

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

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

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

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

(生徒が事業主等への事実確認等を拒否した場合の対応)

第8条

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

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

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

(技術専門校等が事業主等へ事実確認を行う場合の留意事項)

第9条

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

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

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

(事業主等に対する改善の働きかけ)

第10条

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

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

改善要請は、関係法令や指針、公正採用に関する考え方を説明したうえで、事業主等の自主的な意思に基づく改善を促すものであつて、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つてはならず、丁寧な働きかけをもって行う。

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

協議により改善要請を行う所属を決定する。

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

（問題事象の情報共有）

第11条

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

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

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

（その他）

第12条

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

附 則

（施行期日）

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

(様式1)

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

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

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

記 入 日 年 月 日

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

企業・事業所名

名 前

(様式2)

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校名				(年 月 日 記入)
1. 報告者	(1) 訓練課程 普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕	(2) 訓練科目 科	ふりがな (3) 名前	
2. 事業所名	会社名	所在地		
3. 筆記試験・検査等	(1) 筆記試験	有・無 筆記試験の実施日(月 日) ア 一般常識 イ 国語 ウ 社会 エ 数学 オ 理科 カ 英語 キ 作文 ク 専門科目() ケ その他() ア 課題指定(課題名:) イ 自由課題()		
	(2) 適性検査	有・無 適性検査の実施日(月 日) ア 職業適性検査 イ 知能検査 ウ 性格検査 エ クレベリン検査 オ その他()		
	(3) 健康診断	有・無 健康診断の実施日(月 日) ア 問診 イ X線検査 ウ 血液検査 エ 尿検査 オ 心電図 カ その他()		
	[健康診断が有の場合]	ア 目的の説明(有・無) イ 説明内容()		
4. 面接の内容又は、 応募前活動で質問等された内容等	面接	有・無 面接の実施日(月 日) ア 個別面接(一人で面接を受けた場合) イ 集団面接(数人のグループで面接) 企業見学・企業説明会・職場実習又は体験・その他() 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)		
	応募前活動			
	(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(転居の地図を含む) オ その他()		
	(2) その他	ア 戸籍謄本(写本) 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 受検した会社の人 イ 関係所等の機関 ウ その他()		
	(3) 訪問先	ア 自宅 イ 技術専門学校等 ウ 近隣 エ その他()		
	(4) 調査内容			
7. その他 上記以外で報告すべ き事項があれば記入し て下さい。				

(様式3)

生徒氏名(科) 対象企業名()
 問題事象に対するヒアリング(職員)

就職受験・応募前活動報告書 ヒアリングシート

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

(様式 3)

生徒氏名 (科) 対象企業名 ()
問題事象に対するヒアリング (職 員)

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

(様式3)

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

[illegible]

※ 附票作成時は本シートを元に簡潔にまとめて記入

(様式4)

就職問題事象付票(その1) 案件番号

技術専門校名		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
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	男 名
	男 名	女 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（いずれか〇で囲む）										提出書類			身元調査	その他
	筆記試験	適性検査	健康診断	本籍、おいたち	住居とその環境	家族構成、家族の職業、家庭環境	家族の収入	資産・信託	支持政党	宗教	尊敬する人物	男女雇用均等法関係	左記以外の項目	社用紙等	戸籍謄（抄）本	住民票		
該当項目																		

問題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	いどこで、就業者、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」の関わり 管理職・訓練支援室・人材育成課への報告	
・ 月 日（時間）	就業者（ ） 就職受験報告書に基づき生徒本人から聴取
・ 月 日（時間）	就業者（ ） O校長・O副校長〔Oを〕に報告済
・ 月 日（時間）	就業者（ ） 人材育成課（訓練支援室）に電話で報告

(注) 就職受験報告書・求人票等を添付すること。

(様式4)

就職問題事象付票（その2） 案件番号_____

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

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

(注) 本紙に書ききれない場合は別紙(任意)を用いて下さい。

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

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

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

記 入 日 年 月 日

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

企業・事業所名

名 前

記入例

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

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

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

記 入 日 2022 年 4 月 1 日

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

企業・事業所名 夕陽丘空気環境(株)

名 前 能 開 太 郎

求人番号 () 月 () 日
受付年月日 () 月 () 日

金寶 3

就業場所	一 下 最寄駅 線 駅 分 分
通勤 マイカー	屋内の受動喫煙対策 転可能性 可 能 の 性
年齢	歳以上～歳以下 年齢制限該当事由
学歴	卒業
経験等 必要な	必要な経歴・知識・技能等
P.O.S. スキル 必要な	
必要な免許、資格	
試用期間	期間 試用期間中の労働条件

	月額 (a+b)	円	～	円	～	円
※ (固定残業代がある場合は a+b+c)						
基本給	(a)	基本給 (月額平均) または時間給 円 ～ 円				
手当	月平均労働日数	(b)	円	～	円	
定額的に支払われる手当 (b)	手当	円	～	円	～	円
固定残業代	(c)	() 円 ～ 円				
その他手当等 (d)						
形態等賃金	その他内資	円	～	円	～	円
通勤手当	日	円				
賞与切日	日	円				
支払日	日	円				
昇給	(前年度実績)	円	～	円	～	%
賞与	(前年度実績)	円	～	円	～	%
計	カ月分又	円	～	円	～	%

求 人 票

4 労働時間

就業時間	(1) 時 分 ~ 時 分 (2) 時 分 ~ 時 分 (3) 時 分 ~ 時 分 又 時 分 ~ 時 分 の間 就業時間に関する特記事項
時間外労働時間	月平均 時間 36協定における特別条項 特別な事情・期間等
休憩時間	45 分 休憩時間に関する特記事項
休日等	休 日 月 火 水 木 金 土 日 祝 祭 日 休日数 年 休 日 数 休日二日制 6か月経過後の年次有給休日数 日

5 その他の労働条件等

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

6 会社の情報

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

求人に関する特記事項

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	☐ 書類選考結果通知 ☐ 面接結果通知 書類到着後 日以内 面接後 日以内 ☐ その他	
通知方法	☐ 郵送 ☐ 電話 ☐ Eメール	
日時		
選考場所	〒 最寄駅 線 駅	
応募書類等	☐ 紹介状 ☐ 履歴書(写真貼付) ☐ 職務経歴書 ☐ プロフィールカード ☐ その他 送付方法 ☐ Eメール ☐ 郵送 郵送の送付場所 〒	
選考に関する特記事項	応募書類の返却	
担当者	電話番号 FAX Eメール	内線

國立高等職業技術專門校統一様式 (様式第一号)

來人問

求人番号 () 月 () 日

1. 求人事業所

事業所名	(0154) ユウヒオカビルメンテナンスカブシキカイシャ 夕陽丘ビルメンテナンズ株式会社 雇用保険適用事業所番号
所在地	〒 543 - 0002 大阪市天王寺区上田4-4-1 ホームページ http://www.yohiooka.co.jp/yohi/yohi/index.html

2 仕事内容

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

3 黄金典当

月額 (a+b)	190,000 円	220,000 円	220,000 円
※ (固定残業代がある場合は a+b+c)			
基本給 (a)	基本給 (月額平均) または時間額		
基本給	月額労働日数 (20 日)	円	円
定額的に支払われる手当 (b)	手当	10,000 円	10,000 円
固定残業代 (c)	手当	円	円
その他手当 (d)	手当	円	円
固定残業代に關する特記事項	固定残業代に關する特記事項		
その他内容	その他内容		
賞与等	賞与 (前年度実績)	あり	あり
手当	手当 (前年度実績)	あり	あり
賞与金	賞与金 (前年度実績)	あり	あり
支払日	支払日 (前年度実績)	あり	あり
昇給	昇給 (前年度実績)	あり	あり
賞与	賞与 (前年度実績)	あり	あり

求人

4 労働時間

就業時間	(1) 8 時 45 分 ~ 17 時 16 分 (2) 時 分 ~ 時 分 (3) 時 分 ~ 時 分 又 時 分 ~ 時 分の間の時間	時間
時間外労働時間	あり 月平均 10 時間 3.6 協定における特別事項 特別な事情・期間等	時間
休憩時間	45 分	年間の休日数 122 日
休日等	休 日 月 火 水 木 金 土 日 祝 その他	週休二日制

6ヵ月経過後の年次有給休日数 日

5 その他の労働条件等

加入 保険	☒ 雇用 ☒ 労災 ☒ 公災 ☒ 健康 ☐ 厚生 ☐ 財形 ☐ その他	退職金共済 未加入 退職金制度あり (勤続2年以上)	☒ 厚生年金基金 ☐ 確定拠出年金 ☐ 厚生年金 ☐ 確定給付年金
企業 年金	☒ あり ☐ 再雇用制度あり (一律60歳) (上限65歳まで)	勤務延長なし (上限 歳まで)	☐ 勤務延長なし (上限 歳まで)
入居可能性	なし		

利用可能託児施設なし

託児施設に関する特記事項

6 会社の情報

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

求入に関する特記事項

7. 每考題

採用人数	2人	募集理由 少子化・高齢化
選考方法	書類選考 ☒ その他	面接(予定)回 ☐ 筆記試験
結果通知	即決 書類選考結果早通知 書類到着後 日以内 面接後 日以内	面接選考結果早通知
通知方法	郵送 ☐ 電話 ☒ Eメール ☐ その他 ☐	
日時		
選考場所	事業所(所在地と同じ) 〒 最寄駅 谷町線・谷町力一丁目駅 徒歩 5分	
応募書類等	☒ 紹介状 ☐ 履歴書(写真貼付) ☐ 職務経歴書 ☐ ショートカード ☐ その他 送付方法 ☐ Eメール ☐ 郵送 郵送の送付増所 〒 事業所と同じ	
応募書類の返却		返却希望の有無 ☐ あり ☐ なし
選考に関する特記事項		
総務課	〇〇〇〇	
担当者	電話番号 06-6776-9900 FAX 06-6776-9905 Eメール	内線

●●第 号
令和 年 月 日

高等職業技術専門校の
無料職業紹介事業を御利用の事業主 様

大阪府立●●●高等職業技術専門校長

高等職業技術専門校等生徒の「公正な採用選考」について（依頼）

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

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

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

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

※「公正な採用選考」の考え方は別添資料をご覧ください。

しかし、高等職業技術専門校等の生徒が、採用選考（筆記試験、面接試験や合同面接会など）や応募前活動（会社見学会など）を受けた際に、公正な採用選考に反するおそれのある事象が数多く発生しており、令和2年度には23事業所で27件の問題事象が生徒から報告されました。このうち、多くは「生徒の家族に関すること」や「生徒の生活環境」、「生徒の健康状態」などを面接時に聞くものでした。

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

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

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

「公正な採用選考」の考え方

1 公正な採用選考を行うには

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

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

(2) 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

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

(3) 応募者に広く門戸を開く

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

2 採用選考時に配慮すべき事項（就職差別につながるおそれがある14事項）

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

(1) 本人に責任のない事項の把握

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

(2) 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

(3) 採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施

⑬「大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用

⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

(厚生労働省：令和4年度版「公正な採用選考をめざして」より抜粋)

① 「国籍・本籍・出生地」に関すること

人を雇う際に「戸籍謄(抄)本」の提出を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものと言われています。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)本というのは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄(抄)本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票(写し)」も、考え方は「戸籍謄(抄)本」と同様です。

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

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

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

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

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

「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」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）

④ 「生活環境・家庭環境など」に関する事

「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」に関する事

⑥ 「支持政党」に関する事

⑦ 「人生観・生活信条など」に関する事

⑧ 「尊敬する人物」に関する事

⑨ 「思想」に関する事

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

⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

「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）」「宗教の自由（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となります。

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となりますが、その中で、意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

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

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

⑬ 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用

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

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一応募用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

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

⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

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

【雇入れ時の健康診断】

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

【採用選考時の健康診断】

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

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

○運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認

(考え方)

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

○アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認

(考え方)

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

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

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

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

エントリーシート編

- ☐ 本籍や帰省先を記入する欄がある
- ☐ 健康状態や居住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

- ☐ 籍を問はせるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- ☐ 家の間取り、借家・持ち家などの住居状況について聞いている
- ☐ 結婚や婚約に関すること、結婚歴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属性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくなってしまう内容であっても、回答を求め、いったん選考と能力に関する事項を判断してしまえば結果、選考決定に影響を与える可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調査するなど、面接担当側で不適切な質問に対する配慮を共有しましょう。

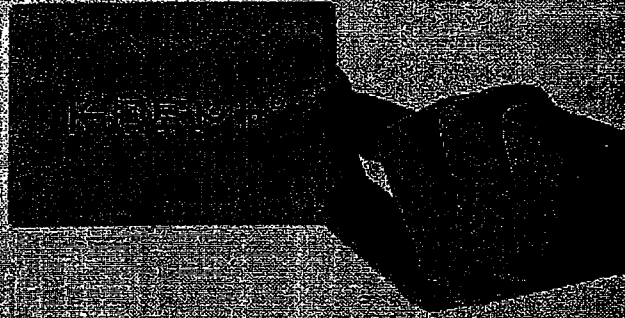
※平成28年12月「障害差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました。

現在もなお初選差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って選考差別に関する状況に変化が生じています。同法施行に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を調査しなくても、本人の属性・能力に基づいた採用基準にすることによって選考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

ハローワーク 最寄りのハローワークまで

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

110351201_2011

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、国籍のある人、LGBT等の性的マイノリティなどの特定の個人を除外せず、求人案件に合格する全ての人が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわらず均等の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の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(労働政策審議会推進法第9条)

2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

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

職務内容によって、適性・能力を判断するのによつた事項が適当であるかは異なりますが、「本人に事後的な事項や「本来自由であるべき事項(性別・年齢・国籍・信条・宗教・信条)にかかわらず」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判断することはもちろん、エントリーシートに記入させたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながる可能性があります。十分に気を付けましょう。

具体的に気をつけることは?

就職差別につながるおそれがある14事項

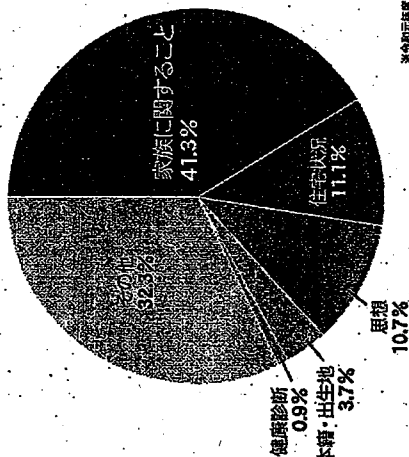
本人に責任のない事項の判別 (理由・機会にかかわらず)		不適切な採用法	
本籍・出生地	年齢	性別	性別
家族	宗教	宗教	宗教
住宅状況	政治信条	政治信条	政治信条
生活信条・価値観	人生観・生活信条	人生観・生活信条	人生観・生活信条
	結婚する人物	結婚する人物	結婚する人物
	国籍	国籍	国籍
	労働組合(加入状況や活動内容など、学生運動などの社会運動)	労働組合(加入状況や活動内容など、学生運動などの社会運動)	労働組合(加入状況や活動内容など、学生運動などの社会運動)
	労働時間・休日・休暇	労働時間・休日・休暇	労働時間・休日・休暇

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気を付けてください

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」とどの割合があったものうち、「偏見に基づく」との割合が約半数を占めています。

偏見の根拠を明らかにするために聞いてみるケースが多いようですので、注意しましょう。



※令和3年調査のアンケートで回答した144件の内訳

求職者の個人情報の取り扱いについて

労働法では、事業主が求職者に対して求職者の個人情報を収集、保管、使用する際は、求職者の事業主等との目的の達成に必要な範囲で行う必要はない旨を規定しています。

法に基づき適切に公表され、原則として収集してはならない個人情報等を把握しています。

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
- 家族の構成、収入、本人の資産等の情報
- 宗教、スリープ・ライフスタイル等差別的原因となる情報
- 婚姻及び離婚
- 人生観、生活信条、支持政党、労働時間・休日、賃金、労働条件
- 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、労働法違反や行政処罰や民事上の損害賠償の対象となる場合があります
- 労働法令に違反した場合は、罰金(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります

事業主様

参考

別紙

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

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

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

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

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

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

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

大阪府立●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●
電話 ●●●●●●●●

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

1 本人に責任のない事項の把握

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

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

3 採用選考の方法

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

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

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

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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

（公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです）

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



→スマートフォンからも見られます

事業主様

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

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

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

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

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

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

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

大阪府立●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●
電話 ●●●●●●●●

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

1 本人に責任のない事項の把握

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

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

3 採用選考の方法

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

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

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

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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

（公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです）
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>



←スマートフォンからも見られます

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校 名		(年 月 日 記入)
-----	--	-------------

1. 報告者	(1) 訓練課程 普通課程 (2年・1年) 短期課程 (1年・6か月)	(2) 訓練科目 科	ふりがな (3) 名 前
2. 事業所名	会社名	所在地	
3. 筆記試験・検査等	(1) 筆記試験	有・無 筆記試験の実施日 (月 日) ア 一般常識 イ 国語 ウ 社会 エ 数学 オ 理科 カ 英語 キ 作文 ク 専門科目 () ケ その他 ()	
	作文の課題	ア 課題指定 (課題名:) イ 自由課題	
	(2) 適性検査	有・無 適性検査の実施日 (月 日) ア 職業適性検査 イ 知能検査 ウ 性格検査 エ クレベリン検査 オ その他 ()	
	(3) 健康診断	有・無 健康診断の実施日 (月 日) ア 問診 イ X線検査 ウ 血液検査 エ 尿検査 オ 心電図 カ その他 ()	
	[健康診断が有の場合]	ア 目的の説明 (有・無) イ 説明内容 ()	
4. 面接の内容又は、 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)	
	面接の目的		
	(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 (交通費に關するものを除く)	ア 志 願 書 (会社指定の様式) イ 健康診断書 ウ 家族調書 エ 居住調書 (最寄りの地図を含む) オ その他 ()	
	(2) そ の 他	ア 戸籍謄本 イ 住民票 ウ その他 ()	
6. 身元調査 この調査票を提出した あとで、身元調査を受 けた場合には、速やか に担当の指導員に申 し出て下さい。	(1) 調 査 日	月 日	
	(2) 調 査 員	ア 受験した会社の人 イ 興信所等の機関 ウ その他 ()	
	(3) 訪 問 先	ア 自 宅 イ 技術専門学校等 ウ 近 隣 エ その他 ()	
	(4) 調 査 内 容		
7. そ の 他 上記以外で報告すべ き事項があれば記入し て下さい。			

就職受験・応募前活動 報告書記入要領

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

◆ 表題について

- ・表題において、就職受験又は、応募前活動に該当するものに○印をつけます。
- 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」は町名番地まで詳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、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、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くらいですか ・あなたのうちの不動産（田畑、山林、土地）はどれくらいありますか
(5) 思想・信条、支持政党	・あなたの家庭は何党を支持していますか ・学校外での加入団体を教えてください
(6) 宗 教	・家の宗教は何ですか。何宗ですか ・あなたの家族は、何を信仰していますか
(7) 尊敬する人物	・尊敬する人物を教えてください ・将来、どんな人になりたいと思いますか
(8) 男女雇用均等法関係	・（女性だけに）結婚や出産後も働き続けようと思っていますか ＊本来、男女問わず上記事項を質問すること自体が、公正な採用選考にも反します。 ・（男性だけに、または女性だけに）残業は可能ですが、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も、身元調査があれば、すぐ担当の指導員に申し出てください。

(1) 調査日

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

(2) 調査員

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

(3) 訪問先

身元調査の訪問先について、アからウの該当するところに○印をつけてください。

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

(4) 調査内容

調査員がたずねていった内容を、かんたんに記入してください。

7 その他欄

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

(例えば、会社のふんいきや面接の印象など)

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

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

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

令和5年度 『公正な採用選考』に係る人権啓発・研修の取り組みについて

1 全体研修の概要

12月の実施に向けて調整中

2 各校における研修の概要

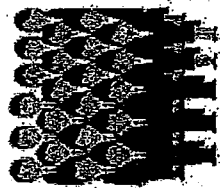
夕陽丘校	東大阪校	南大阪校	北大阪校	障害者校
◆実施に向けて調整中	職場研修(4月26日) 内容:公正な採用選考について ・令和4年度の違背事項について ・令和5年度の課題について ・違背事項の対応手順と注意事項について 資料:パワーポイント資料	◆実施に向けて調整中	◆実施に向けて調整中	◆実施に向けて調整中

令和5年4月28日(水) 13:00～14:00

職場研修

～公正な採用選考について～

東大阪高等職業技術専門学校



研修内容

テーマ:公正な採用選考について

- ・令和4年度の選考事項について
- ・令和5年度の課題について
- ・選考事項の対応手順と注意事項について

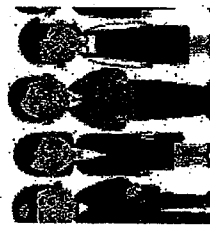
参考:大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱 第3条 (採用専門校等職員への目的)

公正な採用選考について

公正採用

- ①応募者の基本的人権を尊重すること
- ②応募者の持つ適正・能力を基準として採用選考を行うこと
- ③応募者に広く門戸を開くこと

参考:大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱 第1条 (目的)



公正な採用選考を行うために

応募者の適性・能力とは関係ない事実で選考を決定しない

公正な採用選考に関する項目
「本人に責任のない事項」14項目・「本来自由であるべき事項」17項目 その他の事項8項目 計41項目

その他、応募者が中絶に際して選考方法や選考結果中のハラスメントも同時に「公正な採用選考」に反する行為となる。

参考:大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱 第2条 (公正な採用選考に関する行為等)



(東大阪校)
令和4年度の違背事項について

違背事項件数:5件

<内訳>

面接時:5名

<企業への事実確認>

聞取りあり:2件、聞取り拒否:3件

<違背項目>

家族状況について:5件

生活・家庭環境について:1件



違反の 項目	R1	R2	R3
面接時	○	○	○
企業への 事実確認	○	○	○
家族状況 について	○	○	○
生活・家庭 環境について	○	○	○

企業への啓発について

- ・求人受付時 啓発と募集要項及び応募書類の確認
(公正採用確認票の提出)
- ・啓発文章の送付(昨年度、校求人発行企業宛)
- ・応募活動時 啓発文章の提出と電話連絡時の啓発



参考：大阪府職業能力開発協議会における公正な雇用選考の推進に関する要綱 第5条（応募主への啓発）

令和5年度の課題について

・違背事項への啓発強化
⇒啓発文章を漏れなく渡す

・違背事項が発生した際のスムーズな対応
⇒対応手順の再確認



応募活動時 啓発文章の提出



校求人・HW 求人応募の場合

求人サイトや個人で就職活動を行う場合

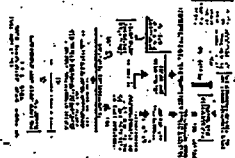
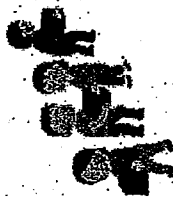
応募書類の提出時もしくは面接時に手渡し

オンライン面接などの場合

⇒メールにてPDFデータを送付

(データは就職活動実施後に各訓練生へメールにて配布予定)

対応手順について



資料：校内での就職試験・応募前活動報告書の提出の流れ（問題事象への対応フロー）
参考：大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱
第7条（公正な採用選考に及ぼす行為があった場合の対応）

応募前活動報告書①



- ①提出が必要な場合
 - ・就職試験
 - ・応募前活動（企業見学、合同企業説明会）
- ②提出が不要な場合
 - ・プレゼンテーション形式の企業説明会（個別に対話しない場合）
 - ・校外学習（知識や技能の習得を主目的とした企業見学）

応募前活動報告書②



- ＜記入上の注意点＞
 - ・記入漏れがないことを確認すること
 - ・就職活動・応募前活動後すぐに記入させ、提出すること
 - ・違背事項が疑われる場合は簡単に内容を聞き取りしておくこと。
- 違背事項発生時には速やかに各科担任と就職担当主査で校長含む4校に報告する。

ヒアリングシート



- ・手書きでもパソコン入力でも可
- ・問題事象について正確かつ詳細（日時、担当者、質問内容・経緯、その時の心境等）に聞き取ること。
- ・生徒に対する「事業所への事実確認の可否確認」については、公正採用の取り組みについての趣旨を丁寧に説明し、理解を求めること。但し、執拗に強要してはならない。

参考：大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱
第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）

事業所への事実確認内容

事業所への事実確認を行う場合は料の指導員が監視員及び就業指導員と協働した上で監視員の承認を得て行う。



連絡先：事業主や人事担当責任者

＜連絡内容＞

- ・公正採用に関する考え方や取り組みに関する説明
- ・事業所員に関する確認（指導員、指導内訳、指導の進捗）
- ・改善要望（併発）

※事実確認により生活の会員に影響が出ないよう配慮

※後日、HW等から指導の可能性があることを説明

参考：大臣府職権能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する取組

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（事業主等に対する指導の留意事項）

付票・個票について



付票（就職問題事象付票）

作成時期：生徒や企業への聞き取りが終わり次第、作成する。

個票（公正採用・雇用推進会議資料）

作成時期：付票の決着完了後に作成

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

★令和4年度 入学・修了・就職状況等一覧

	定員	入学者	中途者	修了者		就職者	就職率	校求人 案件数	校求人 応募所数
				うち就職者	修了者				
一般科目	560人	461人	103人	72人	356人	325人	93.0%	1119件	830件
障がい科目(一般校・障害者校)	180人	165人	38人	19人	120人	87人	76.3%	—	—
障がい科目(特別委託校)	136人	126人	7人	2人	123人	101人	83.1%	—	—
計	976人	752人	148人	93人	599人	513人	87.8%	1119件	830件

-51-

★令和4年度 就職受検・応募前活動 報告書の年度確認について

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

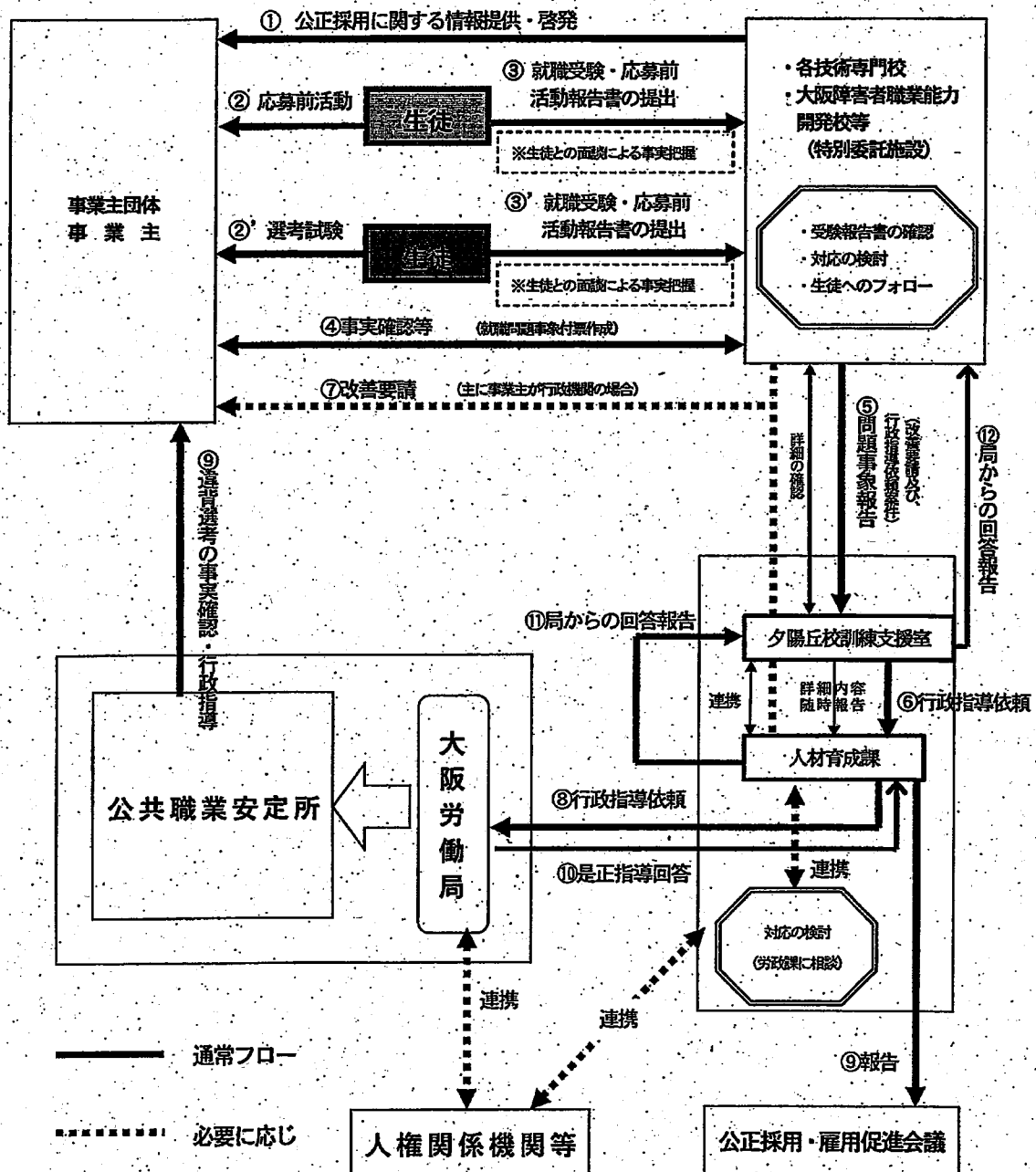
- ① 確認を行った時期：令和5年6月7日～22日
- ② 確認を行った件数：2,066件（内訳：北大阪校：273件、東大阪校：403件、南大阪校：212件、夕陽丘校：682件、障害者校：496件）
- ③ 確認の結果：一部で確認の漏れがあり、生徒や事業所へのヒアリングが行われていない案件があった。
事業所に確認していないにも関わらず、校の判断として「雰囲気や和らげるため」などと追記しているものがあり、改善を求めた。
公正な採用選考に反するおそれがある質問が生徒から報告されているが、ヒアリングなどの対応が取られていなかった案件があったため
同様の質問が生徒から報告された場合は、必ずヒアリングを行うよう改善を求めた。
(ヒアリング漏れの例：「通院しているか」「長期の休職をしたことがあるか」を尋ねられているもの)

※いずれも生徒が修了しており、改めての確認が行なわなかったことから、改善の働きかけや指導依頼などは行っていない。

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱（抜粋）

第6条（就職受検・応募前活動）
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「就職受検・応募前活動報告書」のすべてを点検し、公正な採用選考に反する行為や、生徒が随時や不快を
感じた旨の記載があったにも関わらず、担任の指導員等から生徒へのヒアリングの実施が漏れることの無いよう確認を行う。

高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動
問題事象への対応フロー



(3) 問題事象個票

- ① 問題事象報告件数等54 ページ
- ② 令和4年7月から12月末までに発生した事象
 - ア) ハローワークで指導待ちだった事象 (2件)55 ページ
 - イ) 関係機関の調整があり、前回、報告できなかった事象
 - ハローワークによる行政指導の案件 (5件)59 ページ
 - 技術専門校等啓発による啓発の案件 (3件)65 ページ
- ③ 令和5年1月から6月末までに発生した事象
 - ア) ハローワークによる行政指導の案件 (5件)69 ページ
 - イ) 技術専門校等啓発による啓発の案件 (4件)75 ページ
 - ウ) 生徒が対応を拒否した案件 (5件)81 ページ

令和5年8月31日現在

-54-

(3) 問題事象個票

② 令和4年7月から12月末までに発生した事象

ア) ハローワークで指導待ちだった事象(2件)

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-07 (R4年度発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	人材派遣業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県
	従業員数	企業全体 1,440人 就業場 161人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	パソコン入力事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	
	求人数	6人	推進員新任・基礎研修 受講状況	
学校からの 報告等	令和4年11月15日に実施されたオンライン面接時に面接担当者から「外国籍ですか」と質問され、生徒は「生まれも育ちも日本です。」と答えた。 続けて「手帳取得時期」「障がい手帳の等級」「通院の頻度」の質問があり、生徒はそれぞれの質問に答えた。			
違反事象	面接時：本籍・出生地、その他（障がい者手帳取得の時期、手帳の等級）			
事業所への 確認内容	令和4年11月29日、担当指導員から事業所人事部長に電話で事実を確認。 「国籍」の質問について、人事部長は「入管法の関係で在留資格があるかどうか確認するために国籍を聞いた」とのこと。 担当指導員から在留資格は別の方法で確認してもらうように依頼し、面接で質問するのは控えていただく様に依頼した。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和5年3月22日、ハローワークが事業所に事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の一部を認め、次のように主張した。 不法就労防止の観点から、在留カードの所持にフローを設けている。（在留資格によっては就労不可、在留資格の変更が認められてからでないと、事前就労の制限あり。そのため）「外国籍の方は、在留資格の確認が必要となるため、日本国籍か外国籍か教えていただけますか」といった質問を行ったが「国籍」を確認したわけではないとのこと。話の一部を切り出し、受け取り方の解釈によって、国籍に関する質問をしたと判断したのだろうとのこと。		
	指導 状況	冊子「公正な採用選考をめざして」により、採用選考時に配慮すべき14事項について改めて確認。 今回は、国籍について質問したわけではないとのことだが、質問の仕方等によっては国籍に関する質問をされたと捉えられることがあることを認識し、改めて面接官には質問の必要性や説明について再考するよう助言。 面接時に誤解を与えるようなケースがあるため、選考時には書面による確認（例：在留カードをお持ちの方は、不法就労防止のため、在留資格及び在留期間をお申し出ください。採用内定後、『在留カード』を提示いただき、在留資格及び在留期間の確認を行います。就労開始日について、在留資格によっては、在留資格の変更後からでないと就労ができません）といった内容に改めるように指導。		
	事業所 の対応	本人の適性と能力に基づく公正な採用選考になるよう、採用担当者への採用選考時に配慮すべき14事項について研修を実施。面接時の質問項目について、不適切な質問と誤解されないよう、選考ステップを変更した。		
生徒の 状況等	11月16日、担当科指導員から「なぜ質問に答えてしまったのか」確認すると、生徒は「疑問には思いながらも答えてしまった。」とのことであった。国籍は「本人に責任のない事項」であり、仕事に必要な適性・能力を図る上で必要な質問とはいえ、国籍をもって可否の基準とすれば、公正採用の観点から問題事象だと伝えた。また、今後の就職活動においてその様な質問をされた場合には「校の指導によりその質問は答えられません」と回答するように伝えて、生徒は理解した。			合 否
他校での事象	-			
備考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-10 (R4年度発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	建築物の設計監理（一戸建て・ マンション・新築・リフォーム）	企業人権協加入状況 （加入基準なし）	他府県
	従業員数	企業全体 6人 就業場 6人	G-STEP加入状況 （加入基準なし）	
	求人職種	建築意匠設計	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4年10月31日に行われた面接時に、事業所所長より「関西に来た理由は」との質問があり、本人は「結婚のため」と答えた。 続いて「夫は関西人か」との質問に「〇〇市出身です」と答えた。 その後「夫の職業」についての質問があり、生徒は答えた。			
違反事象	面接時：家族の状況（家族の職業・学歴に関すること）			
事業所への 確認内容	令和4年11月16日、担当指導員が電話にて採用担当者及び所長に事実を確認。 面接時に、本人が提出した履歴書の経歴欄を確認しながら「夫は関西人ですか」「夫は建築系の仕事ですか」「何系の仕事ですか」と発言をした事実を認めた。 面接では、いつも聞いていることなので、このようなことが問題となるのは初めてですとのこと。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和5年2月27日、ハローワークが事業所に事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 面接時に、高校が住所地と違い、履歴書から転居を伴っているようだったので確認したところ「結婚のため」と回答があり、話の流れで「夫が関西の人か」と聞いてしまった。 また、夫が同業者もあり得るのと、数年後転居する話もあったので、夫の職業を確認してしまった。 面接では、いつも聞いているのではなく、話の流れで確認することもあった。		
	指導 状況	啓発資料を配布し、特に就職差別につながる14事項について詳しく説明。 たとえ、話の流れであったとしても、配偶者の出身地や職業も含め、本人の能力・適性に関係ないことは、質問しないよう指導。 採用にかかわる面接担当者に対し、公正採用選考について周知し、再発防止を図るよう指示。		
	事業所 の対応	今回の件は、公正採用選考について、深く理解していないことによって不適切な質問をし、不快な思いをさせてしまった。 二度とこのようなことが無いよう、面接担当者全員に周知徹底を図りたい。		
生徒の 状況等	質問があった際、公正採用に関する人権教育を受けていたこともあり、回答を避けようとしたができなかった。 事業所から謝罪及びHW等に協力する旨のEメールがあったと本人から報告があった。今後は、気持ちを切り替えて、次の就活に前向きに取り組んでいきたいと意欲を示した。			合 否
他校での 事象	—			
備 考	—			

(3) 問題事象個票

② 令和4年7月から12月末までに発生した事象

イ) 関係機関の調整があり、前回、報告できなかった事象

●ハローワークによる行政指導の案件（5件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-1-1 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	一般事務代行及び印刷物の印刷・ 製本加工、物販（コンビニ）業務	企業人権協加入状況 （加入基準なし）	○
	従業員数	企業全体 408人 就業場 408人	C-STEP加入状況 （加入基準なし）	×
	求人職種	（障）一般事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	10人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校から の報告等	令和4年10月19日に行われた2次面接に先立ち、企業から生徒にメールの送信があり「障がい者手帳のコピーを面接時に持参するように」との連絡が入った。生徒は2次面接で「障がい者手帳のコピー」を企業に提出した。			
違反事象	面接以外：その他（不適切な健康診断・作文等）			
事業所への 確認内容	令和4年10月24日、担当指導員が採用担当者に電話で事実を確認。障がい者手帳のコピーは、本人の適性や能力を図るために必要な資料とは言えないことから、コピーの提出を求めないように説明した。障がい者手帳を持っているかどうかの確認が必要であれば、面接時に持参させ、現物を確認するなどの対応を求めた。採用担当者からは「分かりました」と回答があった。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	行政指導 依頼中		
	指導 状況	行政指導 依頼中		
	事業所 の対応	行政指導 依頼中		
生徒の 状況等	令和4年10月20日、生徒へのヒアリングを実施し、障がい者手帳のコピーを提出する必要が無いことを伝えた。今後、求職活動で求められても提出しないよう説明するとともに、公正採用の考え方を伝え、生徒は理解を示した。事業所への確認について、生徒は「結果が出てからにして欲しい」と希望したため、結果（不採用）を待って確認を行った。			合 否 否
他校での事象	—			
備 考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-1-2 (4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	電子部品・電子機器・電源機器・半導体製造装置・ 電子部品製造装置等の製造、販売、輸出入業務	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 893人 就業場 人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	人事・簿記・IT・法務	公正採用選考人推 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4年10月31日に行われた、求人応募に向けた事前の個別面談の会話の中で採用担 当者から「結婚はしているのか」「家族は奥さんだけか」「ご実家も大阪市内か」「手 帳は1級ですか、それとも2級ですか」「どんな動きができますか」などの質問があ った。			
違反事象	面接時：家族状況に関すること(家族の構成・その他)、左記以外の問題ある質問等			
事業所への 確認内容	令和4年12月5日、担当指導員が採用担当者に電話で事実を確認。 「可能でしたら、答えられる範囲で」という前置きで質問したとのこと。 会社としても被雇用者への責任があり、扶養する方の有無を確認してしまった。今 後このような質問は、配慮していくとの事。 「手帳の等級」「どんな動きができるか」などの質問は、本人の能力には関係ない ことは認識しているし難しい所だが、障害の状況を聞くこと、でその方に合う就業場 所や配慮することの判断材料としているため「今後は質問について考慮いたします」 とは簡単には言えないとのこと。 「こういった場合はどの様に質問をすれば良いのかお教えいただきたい」と問われ たため、「働くうえでなにか配慮する事はありますが。」と質問していただきとお伝 えたところ、「なるほど。分かりました。」との事であった。なお、「今回の質問は悪 気をもったものではないということは承知しておいて欲しい。」との事であった。			
職安から の指導状況・ 事業 の対応	事実 確認	行政指導 依頼中		
	指導 状況	行政指導 依頼中		
	事業所 の対応	行政指導 依頼中		
生徒の 状況等	生徒は「就職後もそのような話になると思ったので、特に違和感もなく 話の流れで答えてしまった」とのこと。 担当科指導員からは、今回の企業からの質問は、仕事の適性や能力を因 るために必要な情報とはいえず、問題事象につながるおそれのある質問で あるため、今後の就職活動においてその様な質問をされた場合には答えな いように指導した。 訓練生からは、今後の面接では配慮事項のみを伝え、家族構成や手帳の 等級などを聞かれたら「校の指導により答えられませんと返答します」と 理解した様子であった。			合 否 否
他校での事象	—			
備考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-13 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	銀行関連業務	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 470人 就業場 45人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	(障) 一般事務	公正採用資者人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの 報告等	令和4年11月7日に行われた面接時に、面接担当者から「障がいについてお聞きします。嫌でしたら答えなくても大丈夫です」という前置きにつき、「いつ発症されたのか」「病名は」「現状はどのような状態で、どのように改善していったか」「手帳取得の時期は」などの質問があった。			
違反事象	面接時：健康状態・既往歴・服薬の有無、左記以外の問題ある質問等			
事業所への 確認内容	令和4年11月21日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者は「いつ発症されたのか」「病名は」「手帳取得の時期は」については聞いたが「現状はどのような状態で、どのように改善していったか」という聞き方ではなく「今はどうですか」と聞いたとのこと。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	行政指導 依頼中		
	指導 状況	行政指導 依頼中		
	事業所 の対応	行政指導 依頼中		
生徒の 状況等	今まで役所関係を何件か応募したが、ほとんどの面接で障がいの状況を聞かれたため、今回も特に意識せず、よくある質問だと思いながら答えてしまった。 今後、面接では配慮事項のみを伝え、詳しい障がいの状況を聞かれたら「校の指導により答えられません」と返答するとのこと。			合 否
他校での事象	-			
備 考	障がい科目 2-05 と同一の企業			

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）

1-1-4 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	人材派遣、紹介業務人事関連業務等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 5,073人 就業場 80人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	積算補助業務兼庶務	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4年8月2日に行われた企業説明会後の個別相談時に、担当者から「子供は小さいですか」と聞かれ、生徒は子どもの学年を答えた。次に「事業所へ来ている間、子供の昼食をつくらないといけないですね」と質問があり、生徒は「子供は昼食を用意したら、勝手に食べるので大丈夫です」と答えた。 その後、面談日時が決まった際に、担当者から「失礼ですが、お一人ですか」と質問された。生徒は戸惑ったが「はい」と答えた。			
違反事象	面接時：家族状況に関すること（家族の構成、その他）			
事業所への確認内容	令和4年8月4日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 「生徒から『子どもを養う必要がある』と言われたので、子どものことや、一人で育てているかという旨の質問を行った」「本人から申告があったため、心配して聞いた」とのことだった。また「コーディネート（派遣）の立場でも、今回の事は聞いてはいけないのか。公正採用の説明を受けたが、我々ではなく紹介先の企業へ向けての話と思っていた」と質問があった。 担当指導員から「企業説明会前の公正採用について説明を行った際に、家族についての質問は気を付けて欲しい」「生徒から子どもについての話があっても、深掘しないように注意を促していた」として「紹介先の企業だけでなく、派遣元も例外ではない」と伝えた。今後面談を希望している生徒についても、同様に注意していただくよう依頼した。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	行政指導 依頼中		
	指導状況	行政指導 依頼中		
	事業所の対応	行政指導 依頼中		
生徒の状況等	生徒は、一人で育てているか確認をされ不信感が募った。また、子供の事を詳しく確認されたのが疑問だった。 担当指導員から生徒に「面接官から質問があったとしても、すべてに答える必要はない。また、なぜそのような質問を行うのか、面接官に確認しても良い」と説明した。			合否 辞退
他校での事象	—			
備考	（個別相談時の事象だが「面接時」として集計）			

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）

1-1.5 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人		
事業所の概要等	事業内容	建材商品の製造販売	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体 3,045人 就業場 292人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×		
	求人職種	設計員	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	◎		
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	◎		
学校からの報告等	令和4年12月12日に行われた面接時に、面接担当者から「ご家族はどこに住んでいるのですか」「（長女は家の近くに住んでいると答えたあと）〇〇市ですか」「（もう一人の姉は●●県にいますと答えたあと）●●県にいる方はお仕事関係ですか」「姉2人は結婚していますか」「母と二人暮らしですか」「母の仕事は何ですか」などの質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。					
違反事象	面接時：生活・家庭環境に関する事、 家族状況に関する事（家族の構成、家族の職業・学歴）					
事業所への確認内容	令和4年12月20日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者は「会話の流れであったかもしれない」「母の仕事については聞いていないかもしれない。本人が答えた内容について質問をした。基本的には通勤時間の確認や、過去に兄弟等にライバル会社の方がいたことから質問している」とのこと。 「選考結果には一切関係がありません。今後ないようにします」とのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	行政指導 依頼中				
	指導状況	行政指導 依頼中				
	事業所の対応	行政指導 依頼中				
生徒の状況等	面接している時は緊張して何も思わなかったが、家に着いてから違背事項にあたるかもしれないと気付いた。			<table border="1"> <tr> <td>合</td> <td>否</td> </tr> </table>	合	否
合	否					
他校での事象	—					
備考	—					

(3) 問題事象個票

② 令和4年7月から12月末までに発生した事象

イ) 関係機関の調整があり、前回、報告できなかった事象

●技術専門校等啓発による啓発の案件（3件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門学校等啓発案件）

2-03 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	放送業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 693人 就業場 445人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	番組のモニター	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	生徒4人が求人に応募しようとした際、提出を求められているエントリーシートに以下の様な記載があったことから、校に相談が行われた。 「障がいの程度(等級)の詳細」「配偶者の有無(任意)」「扶養家族の人数(任意)」			
違反事象	面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート(家族状況に関する事、その他)			
技術専門学校等からの 啓発状況・事業所の 対応	事実 確認	令和4年11月4日、担当指導員から事業所担当者に電話で事実を確認した。 事業所担当者は指摘された内容を全て認めた。		
	啓発 状況	エントリーシートの「障がい等級」「配偶者の有無」「扶養家族数」の記入欄は本人の適性と能力で可否を判断する公正採用の観点からあまりふさわしくないと考えている事を説明した。 次年度のエントリーシートは、この3点を記入する欄を省いていただけないかと依頼した。		
	事業所 の対応	事業所担当者からは「わかりました。検討いたします」と回答を得た。		
生徒の 状況等	令和4年9月15日に、エントリーシートに記入を求められている各項目は、本人の適性と能力のみを基準とする公正採用の観点から問題事象となりにかねない記入欄だと説明し、理解を得た。 訓練生には、各項目を記入せず提出してほしいことを伝えたが「空欄で提出することは選考をしてもらうので、不利になる可能性がある」と同意は得られなかった。 生徒からは「選考を終えてからであれば、企業への改善依頼は行っても構わない」とのことであった。			合 否 合：2 辞退：1 否：1
他校での事象	—			
備 考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

2-04 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	自己 （保護者への情報）	
事業所の 概要等	事業内容	地方公務	企業人権協加入状況 （加入基準なし）	×	
	従業員数	企業全体 9,385人 就業場 人	C-STEP加入状況 （加入基準なし）	×	
	求人職種	地方公務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人数	若干名	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの 報告等	令和4年10月29日に行われた二次面接で、面接担当者から「●●●（自治体名）は、使用者側なので、雇用された方が働きやすい環境を作る必要がある」との前置きの後で「障がいの状況を把握したいので教えて下さい。嫌なら答えなくても良いです」という質問があった。				
違反事象	面接時：左記以外の問題ある質問等				
技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応	事実確認	令和4年11月2日、担当指導員から事業所担当者に電話で事実を確認した。事業所担当者は指摘された内容を全て認めた。			
	啓発状況	障がい状況を把握することは、本人の適性や能力を円滑するために必要な情報とはいえ、公正採用の観点から問題事象につながるおそれがあることを説明した。そのうえで、業務上、必要なのは「障がいの状況」ではなく「どのような配慮が必要か」の確認であるので、質問内容を改めるよう依頼した。併せて、本件に関し、採用の可否に影響が無いように依頼した。			
	事業所の対応	事業所担当者からは「わかりました。検討いたします」と回答を得た。			
生徒の 状況等	今まで役所関係を何件か応募したが、ほとんどの面接で障がいの状況を聞かれたため、今回も特に意識せず、よくある質問だと思いながら答えてしまった。 今後、面接では配慮事項のみを伝え、詳しい障がいの状況を聞かれたら「校の指導により答えられません」と返答するとのこと。			合 否	不明
他校での事象	—				
備考	障がい科目				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

2-05 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	銀行関連業務	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 470人 就業場 45人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	(障)一般事務	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4年11月4日に実施された面接時で、面接担当者から、聴覚の障がいの程度を質問された。その流れで「障がいの等級」について「2級ですか？3級ですか？」と聞かれ、生徒は「2級です」と答えた。			
違反事象	面接時：左記以外の問題ある質問等			
技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応	事実確認	令和4年11月7日、担当指導員から事業所担当者に電話で事実を確認した。事業所担当者は指摘された内容を全て認めた。 「耳の聞こえ具合を確認するため、障がいの等級を聞いてしまった」とのこと。		
	啓発状況	障がい者の「等級」は、選考をするうえで本人の適性や能力を図るために必要とはいえ、公正採用の観点から問題になるおそれがあることを説明した。 障がいについて確認が必要であれば、面接時に、障がい者手帳の原本を見せてもらうなどして確認するよう依頼した。		
	事業所の対応	事業所担当者からは「わかりました。障がい者の採用選考で、今後は『等級』を質問しません。」と回答を得た。		
生徒の 状況等	面接の質問で、聴覚の障がい程度を質問された流れで、障がいの等級を聞かれたことから、特に問題意識もなく答えてしまった。 校からは「障がいの等級」は、仕事に必要な能力や適性を図るうえで必要な質問とはいえないこと、等級の高い・低いだけで合否に大きな影響も出る可能性があり、大阪府では公正採用の観点から問題事象だと考えていることを伝えた。 生徒は今後の就職活動で、公正採用の観点から問題のある質問をされた場合には「校の指導によりその質問は答えられません」と回答するように伝え、「わかりました」とのことであった。			合 否 不明
他校での事象	—			
備考	障がい科目、1-13と同一の企業			

(3) 問題事象個票

③ 令和5年1月から6月末までに発生した事象

ア) ハローワークによる行政指導の案件（5件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-16 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	乳酸菌飲料の卸売販売	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 120人 就業場 101人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	(障)一般事務職	公正採用選考入権 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5年2月8日に行われた面接時に、面接担当者から「家族構成を教えてください」「結婚はされていますか」と質問され、生徒はそれぞれの質問に答えた。			
違反事象	面接時：家族状況に関すること（家族構成）、男女雇用機会均等に反すること			
事業所への 確認内容	令和5年2月21日、担当指導員が面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者は「家族構成」「既婚か未婚か」と質問をしたことを認めた。 「差し支えなければ」と前置きしたうえで、採用時、家族手当等の関係で質問をした。また、これらの質問は合否に関係がなく「手当等の支給のためであり、他意はない」とのことであった。 公正採用の観点から両質問とも問題事象であることを伝えた。 手当の関係で必要な事項は、採用決定後に聞き取り等をしてもらうよう依頼した。 後日、ハローワークから指導の可能性があることを説明した。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	行政指導 依頼中		
	指導 状況	行政指導 依頼中		
	事業所 の対応	行政指導 依頼中		
生徒の 状況等	企業の面接担当者から質問に「はー？何を言うの、この人大丈夫？」という気持ちになった。 問題事象であることは理解していたが、返答してしまったとのこと。 両質問とも本人の仕事に対する適性と能力ではなく、公正採用の観点から問題事象につながるおそれがあると再度伝えた。 今後は公正採用の観点から問題のある質問をされた場合は「校の指導により質問には、答えられません」と回答するよう説明等を行った。			合 否 否
他校での事象	—			
備考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-17 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	印刷業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 113人 就業場 113人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	オフィス家具レイアウト提案	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5年2月9日に行われた面接時に、面接担当者から「お住まいはどちらですか」「(話せるならば)何人家族ですか」という質問があり、生徒はそれぞれに答えた。			
違反事象	面接時：生活・家庭環境等に関する事、家族状況に関する事(家族の構成)			
事業所への 確認内容	令和5年2月13日、担任が面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者からは「面接の質問内容については公開できません」と回答があった。 担任からは「もしこのような質問をされたのであれば、今後は控えていただけますか」と依頼した。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和5年4月21日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 面接記録として残していないため、言動はそのとおりどうか両採用担当者は覚えていないが、家族状況については、障がい者雇用であることから家族の支援があるのかどうかの確認のため聞いた。 また、住居の確認については、通勤が長いのか短いのかの確認のために聞いた。		
	指導 状況	障がい者の面接にあたって、採用後の支援の必要性から聴きがちな質問になるが、一般の方にはいけない質問は、当然、障がい者にも質問してはいけないこと。 採用後支援の必要性や合理的配慮の確認のために質問するのであれば、なぜその質問をする必要があるのか社内で十分に検討し、また応募者には理解と同意を得た上で質問すること。 また、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」と言うスタンスで実施すること。 特に今回「住まい」を質問したことは、履歴書をみれば分かることで、わざわざ通勤できるのかどうかの確認のためにする質問ではない。 今後は面接マニュアルを作成する、あらかじめ質問内容を決めておくなど、事業所内で公正採用選考システムを構築することを指導した。		
	事業所 の対応	今後は、障がい者の面接時における質問等については、あらかじめ質問内容を決めておき、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事業所内で共有します、との返答を得た。		
生徒の 状況等	令和5年2月9日、担任から本人に確認したところ、質問に対して違和感はなく、問題ないと思ったため、答えてしまったとのことだった。 担任から住居とその環境や家族構成は公正採用の観点から問題があることを伝えて、今後そのような質問があれば「校の指導により答えられません」と返答するように指導した。			合 否
他校での事象	-			
備 考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-18 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	総合ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 4,174人 就業場 244人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	◎
	求人職種	設備管理	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	◎
	求人数	5人	推進員新任・基礎研修 受講状況	◎
学校からの報告等	令和5年2月15日、16日、21日に行われた、3人の生徒に対する面接に先立ち、面接担当者から面接調査書（アンケート）を渡され、記入できる範囲で記入するように指示があった。アンケートは、身長・体重・健康状態（直近の健康診断の異常の有無、既往歴、血液型、血圧）、既婚・未婚、扶養家族の有無について記入するものであった。また、面接時に健康状態（高血圧、色覚について等）について質問があった。			
違反事象	面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート（家族状況、健康状態・既往歴・服薬の有無、その他） 面接時：健康状態・既往歴・服薬の有無			
事業所への確認内容	令和5年3月13日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 面接調査書（社用紙によるアンケート）の使用、面接時の質問について、記入内容（未婚・既婚、扶養家族の有無、健康状態の記入や既往歴など）を確認したところ「以前から実施している」との返答であった。 「未婚・既婚、扶養家族の有無」については手当関係の確認のため記入してもらっている。 「健康状態や既往歴の記入」については業務上、配慮する必要があるのかを確認するために聞いている。「採用上のデータとしては使用していない」とのことであった。 面接時に「色の関係について質問をしたか」については「記入をしてもらっているか、聞いているかのどちらかで確認をしている」との返答であった。理由としては「業務上、ランプの色が確認できないと安全上、誤操作による重大な事故などにつながってしまうおそれがあるので確認している」とのことであった。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	行政指導 依頼中		
	指導状況	行政指導 依頼中		
	事業所の対応	行政指導 依頼中		
生徒の状況等	生徒A：公正採用の事は頭によぎったが、面接前ということもあり記入したとのこと。 生徒B：公正採用の取組についてわかってはいるが、いざ採用試験時に行われると内定をもらいたいという思いから、面接調査書への記入や質問に対する返答をしてしまったとのこと。 生徒C：公正採用についてはあまり深く考えず、企業担当者に言われたので面接調査書に記入したとのことであった。			合否 A：合 B：合 C：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）

1-19 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 1,331人 就業場 200人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備管理技術者	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	4人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和5年2月21日、事業所内で行なわれた面接で、生徒から面接担当者に「早く結果がほしい」ことを伝えたところ、扶養手当の説明の後、「対象となる方はいますか」との質問があった。 また、「過去の病歴」「現在の病気の有無」「通院はないか」「飲酒・喫煙の有無」「血圧」「身長・体重」についても聞かれた。			
違反事象	面接時：家族状況に関する事（家族の構成）、健康状態・既往歴・服薬の有無			
事業所への確認内容	令和5年3月15日、担当指導員が面接担当者に電話で事実を確認。 「扶養手当の対象となる方」については、「聞いたのは事実」として「正社員としての採用になり、雇用手続きをする上で必要となる事であり、聞いている」とのことだった。 「健康状態」については「聞いたのは全て事実である」として「警備業法上、アルコールなどの中毒者はその業務に携われないため、皆に聞いている」との事だった。 「身長・体重」については「確かに確認した」として「会社として準備している作業着・警備服のサイズの上限があり、皆さんに聞いている」とのことだった（サイズが無い方はその業務に就けないとの発言があった）。 後日、ハローワークから問い合わせがあった場合の対応をお願いし、了承を得た。			
職安からの指導状況・事業所の	事実確認	行政指導 依頼中		
	指導状況	行政指導 依頼中		
	事業所の対応	行政指導 依頼中		
生徒の状況等	令和5年2月22日、就職受験報告書を基にしたヒアリングの際、他の生徒が同社を受験している事もあり、全員の結果が出てからの企業確認等の対応をして欲しいとのことであった。 今までの就職活動の経験上、今回の質問は普通に聞かれてきた内容であったので、公正な採用選考の取り組みは頭によぎったものの、内定が欲しいという思いがあるので答えた。今後は気を付けたいとの事であった。 令和5年3月14日、他の生徒の選考結果が出た為、企業ヒアリング実施の可否を確認し、その実施の同意を得た。			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）

1-20 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	新築、増改築、トータルリフォームの企画、設計、施工	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	◎
	従業員数	企業全体 不明 就業場 不明	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	インテリアコーディネーター、 CADオペ事務	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5年2月24日、事業所内で行なわれた一次面接時に「結婚されていますか」「どなたとお住まいですか」「一人なのですか」との質問があった。 令和5年3月11日、事業所内で行なわれた二次面接時に「家族とお住まいですか」の質問があった。			
違反事象	面接：家族状況に関すること（家族の構成）、男女雇用機会均等に反すること			
事業所への 確認内容	令和5年3月16日、担当指導員が事業所の採用担当者に電話し、一次面接及び二次面接での質問内容について事実確認を行った。 「結婚されていますか」「どなたとお住まいですか」「一人なのですか」という質問をしたことを認めた。理由は入社後の保険や扶養手当等について関係があるため質問したとのことだったので、手当に関することについては内定後にお願いしたい旨伝えたと、理解を得ることができた。なお、これらの質問は、採否の判断には関係ないという事だった。 最後に「今後ハローワークから今回の件をあらためて確認させていただく事があるかもしれませんが、ご対応をお願いします」と伝え、了承を得た。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	行政指導 依頼中		
	指導 状況	行政指導 依頼中		
	事業所 の対応	行政指導 依頼中		
生徒の 状況等	令和5年2月27日、一次面接の報告書をもとに、担当指導員が当該生徒に詳細の聞き取りを行ったところ、企業への事実確認を行う必要性について生徒に説明を行ったが、採否結果が出るまでは控えてほしいとの意見であった。今後、同様のことがあった場合、答える必要はないので、「校より答えないう指導されている」と回答するよう指導した。 令和5年3月13日、二次面接の報告書をもとに、担当指導員が当該生徒に詳細の聞き取りを行ったところ、公正採用上問題であり、答える必要のないものと分かっていたが、「ひとりです」と答えてしまったとのことであった。今後、同様のことがあった場合、適切な対応を行うようあらためて指導した。			合 否 合
他校での事象	—			
備考	—			

(3) 問題事象個票

③ 令和5年1月から6月末までに発生した事象

イ) 技術専門校等啓発による啓発の案件(4件)

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

2-06 (R4年度発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概 要 等	事業内容	一般労働者派遣	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県
	従業員数	企業全体 1,122人 就 業 場 57人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	事務補助・軽作業	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	
	求 人 数	6人	推進員新任・基礎研修 受講状況	
学校からの 報告等	令和5年1月4日受付の求人票に「障がい内容、等級は履歴書に記載してください」と書かれていた。 生徒は、それぞれについて職務経歴書に記入し、応募書類を送った。			
違反事象	面接以外：その他（不適切な健康診断・作文等）			
技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応	事実確認	令和5年3月10日、担任より事業所担当者に電話で事実を確認した。 事業所担当者は、求人票に「障害内容、等級は履歴書に記載してください」と書かれていることを認めた。		
	啓発状況	「障がい内容」や「等級」は、それだけで仕事への適性や能力を図れるものではなく、就職差別につながるおそれがあるため、求人票にそのような記載を省いてもらえないか検討していただくように依頼した。		
	事業所の対応	事業所担当者からは「わかりました。今後は求人票の内容を変更します」と理解を得た。		
生徒の 状況等	障がい内容や等級は仕事に必要な能力や適性を図る上で必要な情報とはいえ、それだけで合否に大きな影響が出る可能性もあり、就職差別につながる恐れがあると伝えた。 生徒は「今後の就職活動で『障がい内容』や『等級』を応募書類に記載しない」とのことだった。			合 否 辞退
他校での事象	—			
備 考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

2-07 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク求人
事業所の概要等	事業内容	グループからの業務委託	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 473人 就業場 14人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	一般事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人数	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5年1月24日、生徒から出された受験報告書に添付された求人票の特記事項欄に「障がい者手帳の名称及び等級。または診断名を記載して下さい」との記載があった。生徒に確認すると、職務経歴書に「障がい者手帳の種類及び等級」を記入して提出したとのことであった。			
違反事象	面接以外：その他（不適切な健康診断・作文等）			
技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応	事実確認	令和5年2月2日、就職担当指導員から事業所の人事担当者に電話で事実を確認。求人票の特記事項に「障がい者手帳の名称及び等級。または診断名を記載して下さい」として、応募書類に記入を求める理由について尋ねたところ「障がいの特性の判断などをするために記入してもらっている」とのことだった。		
	啓発状況	「障がい者手帳の種類及び等級」「診断名」などは、それだけで仕事への適性や能力を測れるものではなく、就職差別につながるおそれがあるため、求人票にそのような記載を省いてもらえないか検討していただくように依頼した。		
	事業所の対応	「わかりました、検討します」との回答を得た。		
生徒の状況等	公正採用の授業などもあり応募書類に「障がい者手帳の種類」「手帳の等級」「診断名」などは「記載しないほうがよいかな」という認識があった。しかし、面接時に手帳の所持の確認のため原本を見せるのはよいとのことであったので、同じことだろうと思い記入したとのこと。 就職担当指導員から公正採用の観点から就職差別につながるおそれがあるため、そういったことは応募書類に記入しないように伝えた。			合 否
他校での事象	—			
備考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

2-08 (R4年度発生分)		所在地区分	府内	求人媒体	校求人		
事業所の概要等	事業内容	建物総合管理		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	◎		
	従業員数	企業全体 1,300人 就業場 1,300人		G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×		
	求人職種	設備管理員		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	◎		
	求人数	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5年2月7日に校内で行なわれた合同面接会で、人事担当者から「聞いたらかんかったかな」との前置きのあと「最寄り駅は」「家から駅までの所要時間は」などの質問があった。 生徒は、公正採用の事が頭をよぎったが、話の流れから答えてしまった。 なお「最寄り駅」などに関連し、追加質問などは無かったとのこと。					
違反事象		面接時：生活・家庭環境等に関すること					
技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応	事実確認	令和5年2月27日、担当指導員が電話にて人事担当者に連絡。 合同企業面接会で「最寄り駅は」との質問をしたか確認したが、はっきりとは覚えていないとの返答であった。 ただ、就業予定地までの通勤経路は手当の関係があるため説明をしている。その際に、聞いてしまったかもしれないとのことであった。 「もし、聞いてしまっていたのであれば非常に申し訳なく思っている」として「以後、気を付けます」とのことだった。					
	啓発状況	校担当者から企業担当者に対し、啓発冊子「公正採用～公正な採用選考を受けるために～」を踏まえ、選考段階では個人の適性と能力で採否を判断するよう説明し、手当に必要な情報の収集は内定後をお願いしたいことを依頼した。					
	事業所の対応	技術専門校での公正採用選考の仕組みや趣旨は理解している。 今回の件についても、校からの依頼を了承するとのことであった。					
生徒の状況等		当該生徒の入社の意向は他社の内定状況により判断するとのこと、今回の件について企業への事実確認を聞いたところ、他に受験している方がいるので終わってからにして欲しいとのことであった。 ごく自然な流れで聞かれたため、特に嫌な思いはせず答えてしまったとのこと。 指導員より公正採用の取組の趣旨を説明したところ納得を得ることができた。これからはそのような質問があった時は気を付けるとの発言があった。				合 否	合
他校での事象		—					
備考		—					

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

2-01 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	自己 採求人に関
事業所の 概要等	事業内容	地方公務	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 不明 就業場 不明	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	事務職	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人数	5人程度	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校から の報告等	令和5年4月17日、生徒から就職受験の相談があり、その際、採用選考案内に提出書類として「障害者手帳等の写し」「手帳等のすべてのページをA4サイズでコピーしてください。コピーは白黒で構いません。」「手帳等を申請中の人は、申請内容が確認できる書類のコピーを送付してください。」との記載があった。			
違反事象	面接以外：その他（不適切な健康診断・作文等）			
技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応	事実確認	令和5年4月18日、担任から事業所の人事担当者に電話で事実を確認した。 公正採用の観点から、選考の段階で手帳のコピーの提出を求めるのは控えていただくよう説明し、手帳の所持についての確認が必要であれば、面接時に原本を確認してもらえないかと依頼した。 人事担当者からは「受験に際しての配慮など、事前準備が必要なため、手帳のコピーは必ず受験申込の段階で提出してもらいます」として、理解は得られなかった。 令和5年7月5日、人材育成課担当者が大阪労働局職業対策課と共に事業所の人事担当者を訪問した。 事業所は「配慮事項の必要性和受験資格の確認のためにコピーを求めている。校からの電話（事実確認）により、障害者手帳のコピーを求めることが問題であることを初めて知った」とのことだった。		
	啓発状況	当該事業所では、別途「調査票」で必要な配慮事項の有無を尋ねているため、それをもって配慮事項の確認はできることから、手帳のコピーを求めずに採用選考を行えないか検討を依頼した。 受験資格は欠格事項等と同様に、内定後にコピーの提出を求める旨を案内等に記載し、選考時点では現物や口頭での確認に留めることはできるのではないかと。障害者手帳のコピーを一律に収集することで配慮を行えることにはならず、不要な情報を収集することで手帳に記載のある本人の能力や適性に関係のない事項で採用する可能性もあることを説明。 本当にコピーが必要なのか一度検討はいただきたい。また、個人情報の観点から何のために情報を得るのか目的を明らかにしていただく必要があることを認識いただきたいと啓発した。		
	事業所の対応	7月に実施する採用選考では全ページのコピーを求めることはせず、本人確認ができる箇所のみに留めるようにする。 障害者手帳のコピーの正しい取扱いについて教えていただければ、そのように取り扱っていきたいが、他府県の労働局や大阪府でも障害者手帳のコピーを求めているため何が正しいのか分からない。国や府の啓発資料に、手帳の扱いを「このようにして下さい」と書いてくれると内部に説明しやすい。		
生徒の 状況等	担任からは生徒に「事業所からは、応募書類に手帳のコピーが必要だと言われたが、選考段階で手帳のコピーは本人の適性や能力を判断するのに必要な情報とは言いきれず、公正採用の観点から問題となる可能性がある」と説明した。 訓練生は十分理解した様子だったが、応募のため手帳のコピーを送付した。			合 否
他校での事象 備考	— 障がい科目			

(3) 問題事象個票

③ 令和5年1月から6月末までに発生した事象

ウ) 生徒が対応を拒否した案件(5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）

3-08. (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	機械・電気・電子回路設計	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1,600人 就業場 300人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	プログラマー/システムエンジニア	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	◎
	求人数	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5年1月24日の面接時に、採用担当者から「最寄り駅」「家族と同居か」「実家に住んでいるか」と聞かれ、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：本籍・出身地に関すること、生活・家庭環境に関すること			
概要	生徒が面接を受けた際、採用担当者から「最寄り駅」を聞かれた。 その後、履歴書の住所を見て「ご家族と一緒に住みますか」「ご実家にお住まいですか」とする質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。 令和5年2月9日、担当指導員は生徒に対して「今回の人事担当者から『最寄り駅』『家族と一緒に住みますか』『実家にお住まいですか』などの質問は、本人の適性や能力に関係のない事項であり、就職差別につながるおそれがあると」説明した。 そのうえで、生徒に「今回の面接の質問について、事業所に校から事実確認を行いたい」と尋ねた。			
生徒の主張	生徒からは「質問内容は、公正採用の授業を受けていたため疑問には感じたが、目くじらをたてるほどではないと考えている」とした。 担当指導員から「他の応募者が面接試験で、就職差別につながる問題に巻き込まれないために事業所への確認が必要である」と説明したが、生徒からは「不利益にはならないとは理解しているが、角を立てたくないと考えており、入社予定企業であることから承諾しない」と回答があった。			
生徒の状況等	改めて指導員より公正採用の考え方を説明し、生徒は理解したが、事業所への事実確認については承諾しなかった。			合 否 合
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議・職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-09 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の 概要等	事業内容	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 675人 就業場 75人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備管理員	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	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5年2月17日に行なわれた最終面接で、役員から「前職で転勤が多かったが家族はどうしていたか。答えられる範囲で構わないので」という質問があり、生徒は質問に答えた。			
違反事象	面接時：家族状況に関すること（その他）			
概 要	当該面接は最終選考で、面接担当者が4人（役員3人、人事1人）で行われた。面接のはじめに「答えたくないことは答えなくてよい」と説明されてから開始された。 主な質問は、志望動機、取得資格、校の訓練内容、自己PRなどであったが、面接の終盤に役員と思われる人から「前職で転勤が多かったが家族はどうしていたか。答えられる範囲で構わないので」という質問が行われた。 指導員から生徒に対し「採用選考は、本人の適性や能力に基づき採否が決定されるべきであり、転勤の際の家族の状況は関係のないことである」との旨を伝えた。今回の質問は家族状況などを聞き取ってしまう可能性があり、事実として「独身であること」を答えてしまっている。よって、今後同じような質問を行わないようにするために企業に事実確認をしていいか同意を求めた。			
生徒の 主張	企業への事実確認については、就職する企業であること、最後の質問は雑談程度の形で聞かれたと思っていること、公正採用に配慮に即した形で面接が行われている印象を持っている。そのため企業への事実確認は実施してほしくないとの意向であった。 令和5年3月3日、再度、生徒に対し企業への事実確認の同意を求めたが、拒否するとのことであった。 事実確認を拒否する理由は、就職する企業であること、面接全体としては公正採用選考に配慮した形で行われている印象を持っているため拒否するとのことであった。			
生徒の 状況等	令和5年2月22日、指導員から公正採用の取組の趣旨を説明したところ納得していた。 生徒は、公正採用の事は頭によぎったが、面接の最後の方で少し雰囲気や和らいだ中での質問であったため答えてしまったとのことで、今後は気を付けますと話していた。 令和5年3月3日、企業側に同様の質問を行わないようにするために事実確認の同意を再度求めたが、就職する企業であること等を理由に拒否するとのことであった。			合 否 合
他校での事象	—			
備 考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-10 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	住宅設備・機械の設計、機械・ 環境装置設計等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 71人 就業場 28人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	商業デザイナー (DTPデザイナー)	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5年3月9日、事業所内で行なわれた面接時に「実家住まいですか」という質問があったので、「いいえ」と回答した。さらに「一人で住んでいるの」という質問があったので、「はい」と回答した。			
違反事象	面接時：本籍・出身地に関する事、家族状況に関する事（家族の構成）			
概要	令和5年3月9日、事業所内で面接が行われた。面接担当者の社長から「実家住まいですか」という質問があったので、「いいえ」と回答した。「一人で住んでいるの」という質問があったので、「はい」と回答した。 令和5年3月14日：就職受験報告書をもとに担当指導員が当該生徒に詳細の聞き取りを行ったところ、上記2つの質問があったことを確認した。			
生徒の 主張	当該生徒は公正採用に関する認識はあるものの、面接の場で思わず答えてしまったとのことであった。 今後同じようなことがあった場合は、適切な対応を行うよう指導した。 当該生徒は当該企業から内定をもらっており、入社を希望している。また、事業所への事実確認・指導については入社する予定であり、会社との関係に影響が出るかもしれないので、承諾しないとのことである。			
生徒の 状況等	令和5年3月14日、本件についての聞き取りの際、今後同じようなことがあった場合は、適切な対応を行うようあらためて指導を行った。			合 否 合
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議、職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-11 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	高級住宅のインテリアデザインについての設計・プレゼンと施工管理	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 9人 就業場 5人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	3DCADオペレーター、 他デザイン補助業務	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5年3月16日に行われた面接で、採用担当者から「なぜ北海道から大阪に帰ってきたか」と質問され、生徒は答えた。			
違反事象	面接時：生活・家庭環境に関すること			
概 要	令和5年3月16日、事業所内で面接が行われた。その際、社長から「なぜ北海道から大阪に帰ってきたか」という質問があったので「離婚をきっかけに帰ってきた」と回答した。 人権学習を通してこのような質問には答えなくてよいとは理解していたが、面接の場で思わず答えてしまったとのことであった。			
生徒の 主張	人権学習を通してこのような質問には答えなくてよいとは理解していたが、面接の場で思わず答えてしまった。 また、面接試験の際に、履歴書と訓練中に作成した作品（ポートフォリオ）について批判的な事を言われ、圧迫面接を受けたという印象を持っていたが、内定の連絡があった際「ストレス耐性を見るために少し強い言い方をした」との説明があり、納得した。 企業への事実確認については、「なぜ北海道から大阪に帰ってきたか」という内容については、雑談程度の形で聞かれたと思っていること、公正採用の配慮に即した形で面接が行われている印象を持っている。そのため企業への事実確認は実施してほしくない。			
生徒の 状況等	令和5年3月17日、就職受験報告書をもとに、担当指導員が当該生徒に詳細の聞き取りを行ったところ、当該生徒は、人権学習を通してこのような質問には答えなくてよいとは理解していたが、面接の場で思わず答えてしまったとのことであった。 今後同じようなことがあった場合は、適切な対応を行うよう指導した。			合 否 合
他校での事象	—			
備 考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-01 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	中古車販売・修理業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 30人 就業場 16人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	自動車板金整備	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	不明	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	令和5年5月17日に行われた面接で、社長が履歴書を見ながら「〇市」から来ると聞いていたのですけど」と質問を受けた。			
違反事象	面接時：生活・家庭環境等に関する事			
概 要	面接時に社長から「〇市から来ると聞いていたのですけど」と聞かれ、本人は「いや、■市の▲町からなんですけど。〇市ではなくて隣町なんですけど」と答えた。			
生徒の 主張	面接前に、インターネットで求人紹介ページにエントリー登録（氏名、年齢、住所、連絡先、経歴等）を行っていた。後日、会社からオファーが届き、面接を受けることとなった。 令和5年5月13日に会社から電話連絡があり、面接前の打合せを行った。その際に「住まいは■市▲町で、家から会社までは50分かかると伝えた。面接の事前打合せを行った社員から、社長に住所を伝え間違えたのではと感じた。 住まいを伝えた時に、社長は怪訝な顔をしており、私が間違えて伝えていたように感じている様子で、面接の印象が悪くなってしまったのではないかと考えた。 質問に対して咄嗟のことだったので違背事項に該当するのか、答えて良いのか判断することができず、答えてしまった。 住居に関する質問は本人の適性と能力に関係がないことなので、違背事項にあたることを説明した。 生徒は「質問された時に違背事項に該当する質問ではないかと疑ったが、瞬時には判断できず思わず答えてしまった。」と述べている。企業への事実確認は「事実確認や指導を行うことで、自分自身の印象を悪く取られかねないのが嫌だ。業界が狭いので、この件が他の会社に伝わる心配がある。面接で受けた企業の印象として、決して信用できる感じではなかった」と述べている。 担当指導員から当該生徒に対して、公正採用の主旨をあらためて説明し、事実確認について理解を求めた。また、企業に対して本件を他者へ口外することが無いように伝えたと説明したが「口頭でのやり取りでは信用できない。その場では企業が理解したとしても、絶対に情報が社外へ漏れないという確証が無いので、事実確認を行ってほしくない」と頑なに拒否した。			
生徒の 状況等	当初、当該生徒は居住地について聞かれたことに問題があるのか判断することができず、咄嗟に答えてしまったと述べていたが、担当指導員から改めて公正な採用選考の問題項目について再度説明したところ、理解したとのべている。 今後、企業見学や面接試験の際には問題事象に関する質問には答えることが無いよう指導した。企業に対する聞き取りについては、受験者に影響が無いように対応すると伝えたが、この点については理解が得られず、企業に対して事実確認を行うことができなかった。		合 否	否
他校での事象	—			
備 考	—			

職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケートについて(案)

近年、企業などが採用選考を行う際に、調査会社に依頼して、求職者のSNS(X:旧Twitterやインスタグラム、Facebookなど)を調査し、利用者が過去に記載した情報などを踏まえて、採用選考の参考情報として利用していることが報道されています。また、生年月日や現住所、学歴などを元に、求職者が利用する複数のアカウント(サブアカウント・裏アカウントなどと呼ばれるもの)を調査会社に依頼する企業も出てきています。

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

ご承知のとおり、SNSは利用者本人が発信している情報であることから、見ることができる範囲を定めていないSNSに、企業が調査することへの法規制が現在は存在しません。

SNS調査は、訓練生のプライバシーに関する情報に触れる可能性があるほか、利用にあたっての匿名性があることから、実際に利用している本人ではない「なりすまし」や、「調査会社の人物特定に誤りがある場合」の可能性も否定できず、採用選考に利用することは大きなリスクがあると考えられています。

こうした状況を踏まえ、大阪府では高等職業技術専門学校大阪障害者職業能力開発校等の生徒が利用しているSNSの利用状況を把握するとともに、生徒が就職活動を行うにあたり、採用選考を行う事業所が、過去に生徒がSNSへ記載した内容をもとに、就職差別につながる情報の収集が行われていることについて、どのように考えているのか、理解を促すために調査を実施いたします。

このアンケートは、公正な採用選考の理解促進と、職業能力開発校等の生徒への啓発のために使います。個人を特定し、対応するものではありませんので、最後までのご協力をお願いいたします。

【設問1】

あなたが利用しているSNSを以下の中から選んでください。(該当するすべてに☑)

- ☐ X (旧 Twitter) (エックス・旧ツイッター)
☐ Instagram (インスタグラム)
☐ Facebook (フェイスブック)
☐ TikTok (ティックトック)
☐ YouTube (ユーチューブ)
☐ MIXI (ミクシィ)
☐ その他のSNS (〇 内に記述してください)

☐ いずれも利用していない

【設問2】

あなたは、同じ SNS で複数のアカウント(登録情報)を持っていますか。

- ☐ 持っていて、複数を利用している
☐ 持っているが、片方は使っていない
☐ 持っていない
☐ 分からない・忘れた
☐ その他

【設問3】

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

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

【設問4】

あなたは企業が行う求職者のSNS調査について、どう思いますか。

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

【設問5】

あなたは、就職活動の際に、企業から「公開している SNS の情報を調査しても良いか」と聞かれたら同意しますか。

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

【設問6】

あなたは、企業が採用選考の際にSNSを調査していることに対応するため、どのようにして自分の情報を守っていますか。

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

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました

7 受験手続

申込方法によって受付期間が異なるので、注意してください。

(1) 郵送で申込む場合

79ページ 改善要請前
2-1 案件

受付期間	令和5年4月4日(火) から令和5年5月11日(木) まで
提出書類	① 選考申込書(調査票を含む。) ※該当箇所に写真(上半身、脱帽、正面向、半年以内に撮影したもので縦4cm×横3cmのサイズ)を貼付してください。 ※ ホームページ (https://) からダウンロードし、印刷することができます。 ② 障害者手帳等の写し ※手帳等のすべてのページをA4サイズでコピーしてください。コピーは白黒で構いません。 ※手帳等を申請中の人は、申請内容が確認できる書類のコピーを送付してください。 ③ 郵便はがき ※表面の切手額面が63円であることを確認のうえ、受験者の郵便番号、住所、氏名を記入し、氏名の後に「様」を記入してください。また、裏面には「採用選考受験票」を貼付してください。
申込方法	下記申込先に郵送してください。 令和5年5月11日(木) 付け消印まで有効です。 ※封筒の表に「採用選考受験」と朱書きし、必ず『簡易書留』で郵送してください。
申込先	

(2) インターネットで申込む場合

※インターネットで申込む場合でも、下記提出書類の郵送が必要となります。

受付期間	令和5年4月4日(火) 午前10時から 令和5年5月8日(月) 午後5時45分まで
提出書類	① 選考申込書(調査票を含む。) ※該当箇所に写真(上半身、脱帽、正面向、半年以内に撮影したもので縦4cm×横3cmのサイズ)を貼付してください。 ※ ホームページ (https://) からダウンロードし、印刷することができます。 ② 障害者手帳等の写し ※手帳等のすべてのページをA4サイズでコピーしてください。コピーは白黒で構いません。 ※手帳等を申請中の人は、申請内容が確認できる書類のコピーを送付してください。 ③ 郵便はがき ※表面の切手額面が63円であることを確認のうえ、受験者の郵便番号、住所、氏名を記入し、氏名の後に「様」を記入してください。また、裏面には「採用選考受験票」を貼付してください。
申込方法	受験申込みを行ってください。 受験申込みが受理されると、受付及び審査完了の電子メールが送信されます。 審査完了の電子メールが届きましたら、本文に記載されている申請確認URLからシステムにログインし、申請済申請一覧から該当の申請を選択し、申請内容照会をクリックし、選考申込書をダウンロードし、印刷してください。 上記提出書類①～③を同封のうえ、令和5年5月11日(木) [当日消印有効] までに下記申込先に郵送してください。 ※封筒の表に「採用選考受験」と朱書きし、必ず『簡易書留』で郵送してください。
申込先	

7 受験手続

申込方法によって受付期間が異なるので、注意してください。

(1) 郵送で申込む場合

79ページ 改善要請後
2-1 案件

受付期間	令和5年7月14日（金）から令和5年8月18日（金）まで
提出書類	① 選考申込書（調査票を含む。） ※該当箇所に写真（上半身、脱帽、正面向、半年以内に撮影したもので縦4cm×横3cmのサイズ）を貼付してください。 ※ ホームページ（https://）からダウンロードし、印刷することができます。 ② 障害者手帳等の写し ※手帳等の内容（氏名、生年月日、障害の程度（等級）、障害名（記載がある場合のみ）及び有効期限（記載がある場合のみ）等）がわかる箇所をコピー（白黒可）してください。 ※手帳等を申請中の人は、申請内容が確認できる書類のコピー（白黒可）を送付してください。 ③ 郵便はがき ※表面の切手額面が63円であることを確認のうえ、受験者の郵便番号、住所、氏名を記入し、氏名の後に「様」を記入してください。また、裏面には「採用選考受験票」を貼付してください。
申込方法	下記申込先に郵送してください。 令和5年8月18日（金）付け消印まで有効です。 ※封筒の表に「採用選考受験」と朱書きし、必ず『簡易書留』で郵送してください。
申込先	

(2) インターネットで申込む場合

※インターネットで申込む場合でも、下記提出書類の郵送が必要となります。

受付期間	令和5年7月14日（金）午前10時から 令和5年8月15日（火）午後5時45分まで
提出書類	① 選考申込書（調査票を含む。） ※該当箇所に写真（上半身、脱帽、正面向、半年以内に撮影したもので縦4cm×横3cmのサイズ）を貼付してください。 ※ ホームページ（https://）からダウンロードし、印刷することができます。 ② 障害者手帳等の写し ※手帳等の内容（氏名、生年月日、障害の程度（等級）、障害名（記載がある場合のみ）及び有効期限（記載がある場合のみ）等）がわかる箇所をコピー（白黒可）してください。 ※手帳等を申請中の人は、申請内容が確認できる書類のコピー（白黒可）を送付してください。 ③ 郵便はがき ※表面の切手額面が63円であることを確認のうえ、受験者の郵便番号、住所、氏名を記入し、氏名の後に「様」を記入してください。また、裏面には「選考受験票」を貼付してください。
申込方法	受験申込みが行ってください。 受験申込みが受理されると、受付及び審査完了の電子メールが送信されます。 審査完了の電子メールが届きましたら、本文に記載されている申請確認URLからシステムにログインし、申請済申請一覧から該当の申請を選択し、申請内容照会をクリックし、選考申込書をダウンロードし、印刷してください。 上記提出書類①～③を同封のうえ、令和5年8月18日（金）〔当日消印有効〕までに下記申込先に郵送してください。 ※封筒の表に「採用選考受験」と朱書きし、必ず『簡易書留』で郵送してください。
申込先	

(金)

キリトリ

※ 右の受験票部分だけを切り取り、宛先(受験票送付先)を記載した郵便はがきの裏面に貼付後、申込書と一緒に提出してください。

※ ★印の欄は記入しないこと。

選考職種	
受験番号★	
フリガナ	
氏 名	
集合時間	令和5年9月24日(日)午前9時30分(受付:午前9時00分～午前9時30分)
受付場所	

キリトリ

調 査 票

キリトリ

・選考準備のために必要となりますので、障がいの状況に応じた配慮の必要性の有無について、必ず各項目のカッコ内の該当する箇所に○をつけてください。

(1) 手話通訳	() 必要とする	() 必要としない
(2) 筆談	() 必要とする	() 必要としない
(3) 車椅子	() 使用する	() 使用しない
(4) 点字による出題	() 希望する	() 希望しない
(5) 点字とあわせて音声パソコンを併用 ※	() 希望する	() 希望しない
(6) 拡大文字による出題 ◎拡大文字の見本 10. 5ポイント(通常の出題サイズ) 24ポイント 36ポイント	() 希望する ↓ () 24ポイント を希望します。 () 36ポイント を希望します。	() 希望しない ※拡大文字による出題 を希望された方は、 希望のポイント数の ところに○をつけて ください。
(7) 駐車場 (自動車でなければ選考会場に来ることができない人に限ります。)	() 必要とする	() 必要としない
	車種	
	色	
	ナンバー	
(8) 漢字にふりがな(ルビ)を付した出題	() 希望する	() 希望しない
(9) 面接受験時に介助者等の同席 希望する場合は続柄を記入してください。 (例: 両親、支援員など)	() 希望する	() 希望しない
(10) その他補装具等(つえ、台、パソコン(上肢機能障がい2級以上、言語・上肢複合障がい2級以上の人等文字を書くことが困難な人に限ります。))など)を使用する人は、具体的に記入してください。		

※音声パソコンは、点字による受験者が点字と併用して使用することができます。ただし、一定の条件がありますので、詳細は
までお問い合わせください。

令和5年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 会議録

1 日 時 令和6年3月22日(金) 10:00～11:30

2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原浩嗣
大阪市人権教育研究協議会 会長 阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会 副会長 尾形 正則
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷佳稔
大阪企業人権協議会 事務長 宮内雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 丸山明宏
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 富田 寛司
大阪府職業技術専門校長会 会長 古田大
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 大島淳
大阪府 府民文化部人権局人権擁護課 参事 山野忠
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 岡本隆之

4 概 要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 岡本課長

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷氏よりあいさつ

(4) 議 事

① 【議事1】 前回会議(令和5年9月14日開催)について

事務局(人材育成課 池口総括主査)より、資料の1～7ページまでの概要及び別添1「『障がい者対象』の職員採用選考時における障害者手帳の取扱いに関する調査について」、別添2「『職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート』について」を報告

② 委員からの意見等

【座長】

障害者手帳のコピーの案件に関連し、各自治体への調査というのはこれまで見たことが無かった。まず実態を把握して、今後の啓発に活かすということで大きく前進したかと思う。

【委員】

「職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート」は、すでに行っているのか。

【事務局】

今年度は行っておらず、令和6年度の訓練生から実施する。

集計結果は夏頃に会議で報告することになると考えている。

【委員】

報告のあった「障害者手帳の取扱いに関する調査について」、府内の市町村では過半数がコピーを求めているが、他府県では目視による確認が多い。

コピーの提出を求める自治体が多い大阪と、目視が多い他府県では施策の違いや、これまでの経緯によるものなど、なにか把握している経過等はあるか。

また、求職者から障害者手帳のコピーを取得する事業所に対し、啓発や対応を求める場合には、そもそも企業が障がい者の雇用率を算定する際に、どこを確認しないといけないのか。等級まで確認しないといけないのか。あるいは障害者手帳を持っているか持っていないのかの確認だけでいいのか。それらを踏まえ「確認しなければならない要件」は、障害者手帳のどの部分の何なのかを明確にしておく必要があると思う。そうでなければ、事業所に対して明確なことを伝えられないのではないのか。

【事務局】

府内自治体と他府県との差は、具体的に調査を行ったわけではないことから、事務局として定まった見解がある訳ではない。

前回会議で報告した「府内の地方自治体」で障害者手帳のコピーを全ページ取得している案件があった。そこは学校からの事実確認により「全ページのコピー」から「名前や有効期限が分かる箇所だけのコピーで良い」と、対応が変更された。

その後、大阪府（人材育成課）と、大阪労働局で改善の要請を行うために訪問したが、相手方からは「啓発資料には『障害者手帳のコピーを取得してはいけない』などの記述がなく、これまで行われている障害者手帳のコピー取得を完全にやめるような検討をするきっかけがない」として「啓発資料に書かれていれば対応の検討が出来る」と説明された。この事象は「府内の地方自治体」ということであるが、大阪府庁でも、障がい者を対象とした採用選考で、障害者手帳のコピー提出を求めており、府内の他の市町村なども、大阪府庁の採用選考を参考にしている可能性がある。

今後は、関係者に今回行った各都道府県や政令市などの調査結果を提供するなどして「障害者手帳のコピーが本当に取得する必要がある情報なのかどうか」を検討してもらう必要があると考えている。

また、採用後における障害者手帳の確認は、事務局で把握しないが、平成17年頃に厚生労働省が出している「障害者のプライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」では、障がい者の法定雇用率の確認は、採用選考時ではなく、採用内定後に確認するよう記載がある。

実際にどのタイミングで法定雇用率を確認するかというと「障がいをはっきりしている方であったとしても必要な個人情報は内定後に確認をする。また、業務上の把握に必要がある場合も必要箇所のみ確認する」となっていることから、そのルールを踏まえると採用内定が決まった後に確認すべきものではないかと考える。

ただし、大阪府では本ガイドライン等を所管していないため、所管しているところからお答え
いただきたい。

【座長】

障害者手帳については「必ずしもコピーを取得してはいけない」という議論をしているわけ
ではない。「本当に全ページのコピーを取る必要があるのか」「何を目的としてどの範囲の障がい
者の情報を得るのか」「情報の集め方」などを改めて考えるよう、企業への啓発方法を模索して
いる段階であると考えている。必ずしも手帳のコピーを取ることを捉えて問題とするわけでは
なく、啓発にむけての一步である。

行政機関によるダブルスタンダードというか、5、6年前に行政が障害者雇用率を水増しして
いたという大事件もあった。障害者雇用率のためのカウントを毎年していればよかったのだが、
採用時のみ手帳を確認し、最終的には手帳の無い人までカウントをしていた。府内でも市町村に
よっては発生していた。このような事件があったことを忘れてはいけない記憶だと思う。今後の
議論を含めて注視したい。

③ 【議事2】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校 明賀室長）より、資料の9～68ページまでの概要を報告

④ 委員からの意見等

【労働局】

9月に開催された第1回の報告の際に問題事象個票の指導状況が空欄となっている案件があ
る。現在、すべての案件の対応が完了しているが、障がい科目の案件で、厚生労働省の担当部署
との調整に時間がかかり、問題事象の確認などが全体的に後ろ倒しとなってしまった。

次年度以降はこうした空白が生じることをないよう努めていきたい。

⑤ 【議事3】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 明賀室長）より、資料の69～94ページまでの概要を報告

⑥ 委員からの意見等

【座長】

件数はこれまでの様々な取組みもあって、減少傾向だが、相変わらず「家族のこと」や「最寄
り駅」「社用紙に不要な質問項目の設定」など、昭和から変わらない違背事象がある。

質問する人も違反を指摘されれば学習し、何度も違反行為をしていないと思うが、同じ会社が
繰り返し問題事象を起こしているケースもある。担当者が異動等で引継ぎがうまくできていない
ことで問題を起こしている面もあるのだろう。減少傾向は喜ばしいことだが、同じことが繰り返
されていることは本当に残念に思う。

【労働局】

お示しのように、この間、ずっと繰り返している事業所もあるので、大阪府とも連携しながら、
粘り強く啓発を行っていくしかない。

【委員】

新任・基礎研修を受講しているにも関わらず、公正採用の取り組みが進んでいない事例がいくつかある。

76ページ、1-15の案件、84ページ、1-01の案件、89ページ、1-06の案件については新任・基礎研修を受けているが面接マニュアルもなく、事前打ち合わせも行っていない状態で複数の問題事象が起きている。

79ページ、1-18の案件では、面接調査票とか、面接時に健康状態を聞くとか、かなりきっちりできているので、いままでの積み上げや、調査書でモデルのようなものがあるのではないかとと思われる。以前にも緻密な健康調査書が作られていた事例もあった。

指摘を受けて新任・基礎研修を受けたということであれば良いが、新任・基礎研修を受けているのに、まったく取組みが進んでおらず、このような事象を起きている事業所が多く出てくるようであれば、新任・基礎研修のやり方とかあり方とか、問題提起を返していく必要があるのではないかと。

92ページ、2-02の案件は、技術専門校からの啓発では理解が得られなかった案件は、公正採用選考人権啓発推進員を選任しているので、新任・基礎研修を受けて一から受講して検討してほしいということが、この事業者の課題ではないかと。

【事務局】

新任・基礎研修は、受講管理を労働環境課で行っている。

実際に研修を受けた方と、面接のときに質問をした方とが一致するかはわからない。

いつの時期に受講したかは労働環境課に照会すれば把握できると思うが、その情報を出せるのかどうか、公正採用選考人権啓発推進員がどこまで関与していたかなどは、把握・公表できるかどうかは労働環境課とも調整が必要である。

今回、年度をまたがっている事象では、事象発生時点では新任・基礎研修受講などによる啓発が行えていないものもあると思う。

【座長】

この件は全体にもかかわる問題でもあることから、本会議にも提案をさせていただく。

公正採用選考人権啓発推進員を設置しながら、新任・基礎研修もリモートで行われていたりするなど、どこまでの理解度があつたのかという問題もある。もちろんリモートが悪いというわけではないが、どこまで浸透しているのかという課題もある。

また、管理職向けにトップクラス研修会も年に一度行われているが、その受講状況なども併せて尋ねていき、これらをどう公正採用に活かしていくのか。専門委員会から本会議に提案しながら全体で取組むことが必要ではないかと感じている。

もう1点、本会議にもお願いしたい項目として、会社独自のエントリーシートで問題事象が引き続き多発しているというのが一向に収まらない。厚生労働省のモデル履歴書が推奨されるようになり、性別や最寄り駅等の記載が無くなるなど、かなり改善されてきた。

高校生は、統一応募用紙としての取組みが50年となり、違反質問の件数は減ったが、民間企業については会社独自のエントリーシートで問題が生じている。問題事象を起こした企業については徹底してモデル履歴書か、履歴書の改善を義務付けるくらいの措置が必要ではないか。

いまはネットで応募する際には、職業紹介事業者独自のエントリーシートから企業に入っていくというスタイルになっている。その中間である職業紹介事業者のエントリーすると多くの企業のエントリーシートに繋がっていく。そこへの指導もしっかりする必要がある。

そこが緩々であれば、個々の企業がどう取組もうが、もっと元締めのところでは指導していく必要がある。法改正もあって、職業紹介事業者には、かなりの縛りがかかっているが、もう一段高いレベルでの指導をしないと、会社独自の履歴書という問題は古くて新しい課題となっている。これらを本会議でも伝えていきたい。

⑦ 令和5年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（高等学校課 今谷指導主事）から別添資料に基づき報告

⑧ （全体を通して）委員からの意見等

【座長】

ここでの要望に合うかどうかかわからないが、求人票に公正採用選考人権啓発推進員を選任していることや、新任・基礎研修を受けたことを記載する等、企業の公正採用への意識が高まるような仕組みを作っていくべきか。

人手不足の時代になり、求職者から信頼され、応募される企業になるには、しっかり人権問題に取り組んでいるということが、求人の際にもメリットになることに理解を深めないと、企業にとっては、負担感だけが高まっていくこととなる。

推進員を設置し、公正採用に取り組むことが企業の責務だけではなく、企業のメリットというような発想の転換も必要と思う。

以上

令和5年度 第2回

公正採用・雇用促進会議
職業能力開発専門委員会

と き 令和6年3月22日（金曜日）10時から12時まで
ところ 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

◆ 次 第 ◆

1 開会あいさつ

2 座長の確認・あいさつ

3 議 事

(1) 前回会議（令和5年9月14日開催）について・・・・・・・・・・1ページ

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

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

(3) 問題事象個票について・・・・・・・・・・69ページ

- ① 問題事象報告件数等
- ② 令和4年7月から令和5年6月末までに発生した事象
ア) ハローワークによる行政指導の案件（10件）
- ③ 令和5年7月から12月末までに発生した事象
ア) ハローワークによる行政指導の案件（7件）
イ) 技術専門校等啓発による啓発の案件（1件）
ウ) 生徒が対応を拒否した案件（1件）

4 令和5年度 第1回 公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会の概要について・・・・【別添】

5 その他

配 席 図

座 長

随行者	一般財団法人 大阪府人権協会 【柴 原 委 員】	一般社団法人 おおさか 人材雇用開発人権センター 【中 谷 委 員】	随行者
	大阪府人権教育 研究協議会 【上 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 【阿久津 委 員】	大阪同和・人権問題 企業連絡会 【丸 山 委 員】	
	大阪府立学校 人権教育研究会 【山 田 委 員】	一般社団法人 公正採用 人権啓発推進センター 【富 田 委 員】	
	大阪府職業技術 専門校長会 【古 田 委 員】	大阪労働局 職業安定部 職業対策課 【大 島 委 員】	
	大阪府 商工労働部 雇用推進室人材育成課 【岡 本 委 員】	大阪府 府民文化部 人権局 人権擁護課 【山 野 委 員】	

事 務 局

傍 聴

傍 聴

事 務 局

令和5年度 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 委員名簿

所 属	職 名	氏 名
一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事 兼事務局長	柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会	会 長	上田 誠一
大阪市人権教育研究協議会	会 長	阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会	会 長	山田 達也
一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター	常務理事	中谷 佳稔
大阪企業人権協議会	事 務 長	宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会	理 事 長	丸山 明宏
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	常務理事	富田 寛司
大阪府職業技術専門校長会	会 長	古田 大
大阪労働局 職業安定部職業対策課	課長補佐	大島 淳
大阪府 府民文化部人権局人権擁護課	参 事	山野 忠
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課	課 長	岡本 隆之

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5年9月14日開催）について

【議事1：前回会議（令和5年9月14日開催）について】

令和5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5年9月14日（木）10:00～11:30

2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 上田誠一
大阪市人権教育研究協議会 会長 阿久津弘治
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷佳穂
大阪企業人権協議会 事務局長 宮内雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 丸山明宏
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 加藤真
大阪府職業技術専門校長会 会長 古田大
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 大島淳
大阪府府民文化部人権局人権擁護課 参事 山野忠
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 岡本隆之

4 概 要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 岡本課長

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷氏を座長に選出

(4) 議 事

① 【議事1】 前回会議（令和5年3月1日開催）について

事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料の1～7ページまでの概要を報告

② 委員からの意見等

【委員】

8月の「公正採用・雇用促進会議」でSNS調査の問題が、特に大学の専門委員会で強く関わってくるということもあり議論された。SNS調査という形で裏アカウントの調査が進んでいくと、プライバシーに関わることで調査され、公正な採用選考が行われなくなるという大きな問題がある。職業能力開発専門委員会での議論も踏まえ「専門部会や委員会に付託して議論を深められないか」と提案したが、まだまだこれからの取組みということもあり、検討の方

向が定まらないため、すぐに専門部会の設置や大学などの専門委員会で議論をしていくという方向にはならなかった。

そうした状況で、事務局から提案があったような、技術専門校生徒のSNS利用に関するアンケートを行い、いま実情がどうであるのかといった実態を把握することは、今後の議論に繋がる大事な取組みである。また、アンケートに回答する中で、生徒がこの問題に気づき、自分を守ることになる。

説明にあったように、設問1や2は、他人に知られたくないプライバシーに関わることなので、生徒と直接に接する学校ではなく、本庁で集約し、分析する形をとったと思う。

このように「生徒のプライバシーは守られるんだ」ということを伝えながら、生徒に協力してもらい、この問題を考えてもらえる方法を取っていったら良いと思う。

問題への対応が分からないまま時間が過ぎると、結局被害にあうのは生徒なのだから、ぜひ出来るところから進めていくことが必要だと思う。もちろん調査なので、結果はどうか分からないが、できる限り今の実情・実態を少しでも把握することに繋がれば良いと思う。

【座長】

アンケートについて、求職者側に「あなたは企業からSNS調査されましたか」と聞いても、されている本人は当然分からないし、分からないように調査されているから問題があるのだが、アンケートの内容が「問題点への啓発を含めたもの」となっており、有益である。

生徒総数のうち、どれだけのSNS利用者がいて、裏アカウントというかサブアカウントをどれだけの人数が持っているかを実態把握できる。さらにアンケートに答えながら啓発できる内容になっているので非常に大切な内容となっている。

アンケートの効果次第では、職業能力開発専門委員会だけではなく、他の専門委員会でもこの取組みを広げてもらえれば良いと思う。

③ 【議事2】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校 明賀室長）より、資料の9～68ページまでの概要を報告

④ 【議事3】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 明賀室長）より、資料の69～92ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【座長】

障害者手帳のコピー提出は、多くの求人企業でおこなわれており、解決は難しい問題と思うが、議論を深めるために「何故手帳を求めているのか」という基本的な点について補足説明をお願いしたい。

【事務局】

手帳を持っているかどうかを事前に把握したいのであれば、手帳のコピーを提出させるのではなく、原本の確認（目視など）で済むのではないかと思います。手帳に必要な情報があるのであれば、採用内定した後に改めて手帳のコピーを求めるなどして確認すれば済むのではないかと。

【座長】

障害者手帳だが、1面目には「障がい種別」や「等級」「有効期限」の記載もあるが、中は本当の手帳で、メモを書くような様式になっており「手帳の全ページをコピーする」というのは、目的などがよく分からない。

例えば「有効期限が切れている」「等級が改善されて手帳を返還する」といったケースも稀にあることから「有効期限」を確認することは合理性があるとは言えるが「有効期限」が切れているのに障がい者枠で申し込んでいけば、これは虚偽申告となり内定取消し出来るので、求職者に手帳の提出を求めることは、事務局の説明の通り必要性が無いと思う。

障がい者の求人雇用率が足りないので、障がい者に限定した雇用という場合もあるが、どの段階で手帳の確認が必要なのか、企業側の理解が進んでいないように思う。

問題事象の報告件数は年々減少傾向だが、これはコロナの影響で調査件数が減ったためではなく、実際に減少していると理解して良いか。

【事務局】

件数はあまり変わっていない。54ページ、年度別の表を記載している。

コロナが出始めた令和2年度は27件・23事業所。その後、求人状況が改善し、マッチングの機会が増えたこともあり、令和4年度は46件・39事業所で、この集計を始めた平成30年度と同じ件数になっている。現在は微増の状況。

【委員】

「障害者手帳のコピーを取るか取らないか」「障がいの等級を聞くか、聞かないか」という点について「ハローワークから指導する内容」と「大阪府の職業技術専門学校からの指導する内容」があるが、そこはどんな風に整理するのか。

事業所側からすると「この段階で聞いてはいけない」ということを明確にしてもらわないと採用事務を進めにくいのではないか。

「手帳のコピーは、全部はだめだが、この部分はできる」など色々なやり方があるだろうし、今の時点で「ハローワークとしては、この状態にはこういう問題があるので指導します」「大阪府としては、この状態にはこういう問題があるので、指導します」と整理してもらおう。この取り組みがもう少しわかりやすくなると思う。

【事務局】

事業所が障がい者雇用をする上で「障害者手帳をもっているか、持っていないか」は重要なことだと認識している。しかし、その求職者が「どういった業務ができるか、できないか」といった点についての判断基準に、障害者手帳は、なり得ないと考えている。

現時点では「求職者が障害者手帳を持っているかどうかを事業主が確認をすること」は必要だが「コピーを全部」ということは、よほどの合理性が無ければ不要と思っている。

なんらかの事情により「特定の障がい種別」を募集対象とする場合は手帳での確認ということが必要かもしれないが、それ以外は「手帳を持っているか、持っていないか」以外の情報は不要で、それよりは、その求職者が何ができるのかで先行してもらうことが必要ではないか。

「配慮のために手帳のコピーを求めている」という事業主もあるが、配慮は求職側者の申し出によって確認するべきものであり、コピーを一律に提出させるということは、不要な個人情報収集につながり、これまで何らかの指導、啓発が必要と考え、労働局と協議してきた。

等級についても同じ考えで、障がい者求人用の履歴書に書かせたり面接の際に等級を聞くケースがある。ここでも「障がいへの配慮」などを理由にすることがあるが「等級でどのような仕事ができるか」の判断はつかない。求職者の適性と能力に着目して選考することが公正採用の基本であり、等級を確認することは不要だと思っている。

大阪労働局では「等級の確認は就職差別につながらない」との判断のため、大阪府としての問題意識から啓発を実施している。

今回課題になった2-1の案件は、地方公共団体の採用選考であり、大阪府と大阪労働局で改善の要請を行った。自治体によって障がい者採用選考時の手帳の取扱いに差異があると考えている。手帳のコピー提出を求めているのか、目視など違う形で手帳の確認をしているのか、内定後に確認しているのかなど、この会議以降、全国の実態を情報収集して報告したい。

今後どのような啓発ができるかの参考資料となるよう取組むつもり。

啓発資料「採用と人権」に「障害者手帳のコピーを取ってはいけない」「等級を聞いてはいけない」とは書いてはいないが、公正採用の考え方の基本は「適性と能力に基づく選考」であり、それ以外は、個人情報保護の観点からも取得しないほうが望ましい。障がい者が公正採用される環境作りが必要であると考えているので、全国調査の中からヒントを探っていきたい。

【委員】

障がい者雇用について、様々な議論があり「個別案件も見えていかないといけない」ということで、大阪府と大阪労働局で協議していった結果、そういった棲み分けになったと理解していただきたい。

⑥ 令和4年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（高等学校課 今谷指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

意見ということで2点ある。

ひとつは「病歴を聞く」ということが、この専門委員会では他と比べても多いことがある。

前回会議では「健康調査票」が問題となり、注視する状況があったが、引き続き病歴も1-19の事例では「警備業法上で必要だ」として聞かれている。

病歴はプライバシーにかかわる問題であり、本当に業務に必要なかどうか、事例を整理しながら取組んでいきたい。

もう一点は、技術専門校の生徒が、問題事象があっても「採用選考に合格もしたし、会社での関係もあるので、指導をやめてほしい」と要望することである。

本当に難しい立場を背負わせてしまっている。この問題は、そもそも就職差別につながる、公正採用に反するような採用の状況があるから、生徒が悩むことになっている。問題は指導す

ることにあるのではなく、公正採用に反していることが問題なので、そこを何とかできないかと思う。なにか「生徒に負担の無いやり方」は無いのかと考えている。

「企業を指導します」と言うのと厳しいように見えるかもしれないが、採用選考の手法に問題性があることを企業に伝えて、企業で考えてもらう仕組みになっている。「問題事象を報告したから動いている」ではなく、これは学校全体で就職の状況を把握して、気になったところがあったら企業へ伝える「仕組みなんです」ということを企業にも生徒にも伝えながら進められないかと思う。「応募した人が報告したから、こんな問題になったんだ」と企業に思われると不安になる。

あくまでも「仕組みとして報告することになっているし、その内容を踏まえて学校とか行政機関も企業に注意を促す仕組みになっている」という形で進めていけないかというイメージだが、そういった工夫をしていけたらと思う。

【座長】

報告者の負担軽減というか、問題事象の報告がプレッシャーにならないようなやり方は、他の専門委員会でも同じ課題と思う。

障害者手帳のコピーの問題も、全国調査を通じて状況を把握して対応していくとともに、障害者手帳のコピーを求められることは、大学や中学・高等学校・他府県専門委員会でも共通課題であると思う。

これらについても本会議に提案してもらい、全体で議論が深まるよう検討をお願いしたい。

【委員】

昨年来、SNS調査に関しては、あらゆる専門委員会で議論されてきた。

また、京都労働局と京都府も、従来の求職者アンケートに追記してSNS利用に関するアンケートを行っている。

昨年10月に改正職業安定法のガイドライン変更により「同意」の取り扱いが変わっていることを求職者向け、事業者向けに大阪労働局単独でリーフレットを作成し、周知している。

事務局から説明のあった、技専校が行うアンケートの中で「設問5で、あなたは、就職活動の際に、企業から『公開しているSNSの情報を調査しても良いか』と聞かれたら同意しますか。」と聞いて、求職者の意見を集約する今回の取組みは心強い。

今後、求職者、さらに事業者向けにアンケートの展開も図っていかねばならないと思っている。まず、こうした取組みを大阪府で行ってもらえるということについて、ありがたく思っている。

【座長】

昨年の専門委員会でも、SNS調査の問題点を検討して、本会議でも検討を進める中で、改正職業安定法のなかで、個人情報保護についてはしっかり評価をしていく方向で進められている。最近ではマスキの取上げ方も減ってきているが、実態は巧妙になって、表面に出にくくなっているように思う。調査会社が積極的にPRを控えようと思っているのではないか。

これは問題の議論が進んだ成果でもあるがゼロになった訳ではない。引き続き問題点を明らかにし、公正採用が進むよう我々も協力していかなければならない。

【委員】

情報提供だが、裏アカウント調査について、企業にメールや電話で営業活動が行われている。報道で紹介されたことで、お墨付きを得たように「SNS調査は第二の履歴書として、人となりが判断できる」「利用していない企業は遅れている」といった煽り文句で営業が行われている。

当団体では、アイビー・リック差別身元調査事件を経験していることから「採用選考に関して一切の調査活動を行わない」と決めているが、事件から20数年経って、実際どれくらい調査会社を使っているか、企業向けにはアンケートを行っている。

同意についても「エントリーシートにチェック入れないと次に進めない」「何もわからないままチェックさせるのではなく、何をどういう目的で使うのか相手に伝えないといけない」のだが、事務局から説明のあったアンケートの、設問5・2番にあるように「見られるのは嫌だが、同意しないと採用されないの同意する」という意識が求職者側に多くて、ここに多くのチェックが入るようなことになると、企業側は、誠心誠意、意図を伝えて同意を得ているつもりでも、求職者側は「同意しないと採用されない」という意識が働く可能性があることを企業側は認識していないといけない。

実際に、一般の企業全体に「同意しないと採用選考で落とすのかどうか」といった企業側の本音について調べる方法があったら、次の段階に進むことが出来るのだろうと思うが、調査するための根拠法もない中でもあり、これは今後の課題かと思う。

調査会社は積極的に営業活動し「年間5千人調べると30%に問題あり」という結果が書かれていた。それほど高い割合で出るような調査はいかなものかとも思う。

【座長】

同意書について、ご存知の方も多いと思うが、求職者の個人情報の取扱いに関することで、具体的には、面接時に使う「エントリーシートや履歴書の情報を調査会社（第三者）に提供することに同意しますか」という文書で「同意しない場合は、採用選考を打ち切ります」という内容になっていることから、ほぼ断る人はいない。

初期段階ではなく最終面接、2次・3次面接で求められるとなると、ほぼ同意せざるを得ない。「優越的地位の濫用」というが「そういう形で求めた同意書で、調査会社が個人情報を取得するのは合法なのか」という問題意識を常に思っている。

引き続きいろいろな機会を通じて学習していきたいと思う。

以上

(2) 問題事象把握の取組み等について

- ① 令和5年度 公正採用・就職関係行事の概略表……………10 ページ
- ② 大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱……………11 ページ
- ③ 大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式……………23 ページ
(令和3(2021)年4月から現様式で利用開始)
- ④ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票 ……………24 ページ
(令和2(2020)年5月から利用開始・求人の都度提出を依頼)
※前回会議での意見を踏まえ令和4(2022)年度から修正予定
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票……………26 ページ
※公正採用選考人権啓発推進員選任の有無の記載
(令和2(2020)年5月から利用開始)
- ⑥ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓発文書 ……………30 ページ
(令和3(2021)年5月に郵便・メールで送付済み・以降毎年送付予定)
- ⑦ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓発文書……………40 ページ
(令和3(2021)年4月から利用開始)
- ⑧ 就職受験・応募前活動 報告書……………42 ページ
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領……………43 ページ
- ⑩ 職員への研修実施状況等……………46 ページ
- ⑪ 令和4・5年度入校・修了・就職状況等一覧 ほか……………67 ページ
- ⑫ 高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動問題事象への対応フロー……………68 ページ
- ⑬ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」……………別冊
(令和元(2019)年6月から生徒への配布開始)
※毎年更新作成、令和4(2022)年度からルビ付き版を作成

令和5年度 公正採用・就職関係行事の概略表

技術専門学校等における公正採用関連の動き		その他関連行事					
		北大阪校	東大阪校	南大阪校	夕陽丘校	障害者校	その他
4月	●4月生入校(2年制・1年制・6ヵ月制) ●入校オリエンテーション(就職活動および公正採用の取組みの説明) ◆新規採用された職業訓練指導員等への公正採用研修						
5月							●4月生入校 技術人 求職支援
6月							就職担当主査会議
7月	●公正採用生使用教材「公正採用」により生徒に啓発 ●採用選考直前に「就職受検・応募前活動報告書」「教材冊子」により 再度周知 ◆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						
9月	第1回職業能力開発専門委員会 ⇔ 第1回中学校・高等学校・ 他府県専門委員会						
10月	●10月生入校 ●入校オリエンテーション(就職活動および公正採用の取組みの説明)						●10月生入校 技術 人求職支援
11月							就職担当主査会議
12月	◆職業訓練指導員 全体研修(公正採用など人権課題) ●公正採用生使用教材「公正採用」により生徒に啓発 ●採用選考直前に「就職受検・応募前活動報告書」「教材冊子」により 再度周知						
1月							
2月	第2回職業能力開発専門委員会 ⇔ 第2回中学校・高等学校・ 他府県専門委員会						
3月	◆職業訓練指導員 全体研修(専門委員会の資料を報告) ◆就職受検報告書後半分締め						就職担当主査会議

◆企業説明会:各科単位での実施。

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱

(目的等)

第1条

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

(公正な採用選考に反する行為等)

第2条

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

1 本人に責任のない事項

- (1) 国籍・本籍・出生地に関すること
- (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扱う。

身元調査などの実施。

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

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

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

(技術専門校等職員への研修)

第3条

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

1 全体研修

支援室が企画し、年に一回以上実施する。

2 校別研修

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

(生徒への啓発)

第4条

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

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

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

(事業主等への啓発)

第5条

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

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

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

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

(就職受験・応募前活動についての実態把握)

第6条

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

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

担任の指導員等に提出する。

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

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

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

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

（公正な採用選考に反する行為があった場合の対応）

第7条

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

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

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

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

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

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

(生徒が事業主等への事実確認等を拒否した場合の対応)

第8条

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

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

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

(技術専門校等が事業主等へ事実確認を行う場合の留意事項)

第9条

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

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

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

(事業主等に対する改善の働きかけ)

第10条

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

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

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

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

協議により改善要請を行う所属を決定する。

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

(問題事象の情報共有)

第 11 条

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

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

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

(その他)

第 12 条

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

附 則

(施行期日)

この要綱は、令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

この要綱は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

(様式1)

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

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

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

記 入 日 年 月 日

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

企業・事業所名

名 前

(様式2)

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校名				(年 月 日 記入)
1. 報告者	(1) 訓練課程 普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕	(2) 訓練科目	ふりがな (3) 名前	
2. 事業所名	会社名	所在地		
3. 筆記試験・検査等	(1) 筆記試験	有・無 筆記試験の実施日(月 日) ア 一般常識 イ 国語 ウ 社会 エ 数学 オ 理科 カ 英語 キ 作文 ク 専門科目() ケ その他()		
	作文の課題	ア 課題指定(課題名:) イ 自由課題		
	(2) 適性検査	有・無 適性検査の実施日(月 日) ア 職業適性検査 イ 知能検査 ウ 性格検査 エ クレベリン検査 オ その他()		
	(3) 健康診断	有・無 健康診断の実施日(月 日) ア 問診 イ X線検査 ウ 血液検査 エ 尿検査 オ 心電図 カ その他()		
	[健康診断が有の場合]	ア 目的の説明(有・無) イ 説明内容()		
4. 面接の内容又は、 応募前活動で質問等された内容等	面接	有・無 面接の実施日(月 日) ア 個別面接(一人で面接を受けた場合) イ 集団面接(数人のグループで面接) 企業見学・企業説明会・職場実習又は体験・その他()		
	応募前活動	実施日(月 日)又は(月 日から 月 日) ア 個別(一人で受けた場合) イ 集団(数人のグループで受けた場合)		
	面接項目	有・無		
	(1) 本籍、おいたち	有・無		
	(2) 住居とその環境	有・無		
	(3) 家族構成、家族の職業、家庭環境	有・無		
	(4) 家族の収入・資産	有・無		
	(5) 思想・信条、支持政党	有・無		
	(6) 宗教	有・無		
	(7) 尊敬する人物	有・無		
(8) 男女雇用均等法関係	有・無			
(9) 上記以外の項目	志望動機、希望職種、資格・免許、訓練内容、自己PR(該当を○で囲む) その他()			

※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

5 提出書類 (統一応募書類以外)	(1) 会社指定用紙による書類 (交通費に関するものを除く)	ア 志願書(会社指定の様式) イ 健康診断書 ウ 家族調書 エ 居住調書(最寄りの地図を含む) オ その他()
	(2) その他	ア 戸籍謄本 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 受検した会社の人 イ 関係等の機関 ウ その他()
	(3) 訪問先	ア 自宅 イ 技術専門学校等 ウ 近隣 エ その他()
	(4) 調査内容	
7. その他 上記以外で報告すべ き事項があれば記入し て下さい。		

(様式3)

生徒氏名() 科() 対象企業名()
 問題事象に対するヒアリング(職員)

就職受験・応募前活動報告書 ヒアリングシート

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

(様式3)

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

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

(様式 3)

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

[illegible]

※ 附票作成時は本シートを元に簡潔にまとめて記入

(様式4)

就職問題事象付票 (その1) 案件番号

技術専門校名		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
問題事象があった受験者数	男 名	女 名	左のうちの合格者数

問題項目表

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

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、誰が、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」の取り扱い 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。)

[illegible]

(注) 本紙に書ききれない場合は別紙(任意)を用いて下さい。

書
歷
履

年 月 日現在

ふりがな	氏名	生年月日	年 月 日	生(満 歳)
ふりがな	現住所	ふりがな	〒	
ふりがな	連絡先	ふりがな	〒	

1. 身長 1500mm
2. 体重 50kg
3. 写真裏面に氏名
生年月日記入

呼出 () 方

TEL

呼出 () 方

〇欄以外に連絡を希望する場合は記入

[illegible][illegible]

(大阪府立高等職業技術專門校管轄一校式)

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

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

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

記 入 日 年 月 日

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

企業・事業所名

名 前

記入例

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

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

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

記入日 2022年 4月 1日

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

企業・事業所名 夕陽丘空気環境(株)

名前 能開 太郎

國立高等職業技術專門校統一様式 (様式第1号)

3. 賞金手当

[illegible][illegible][illegible]

月額(a+b)	円	～	円
※(固定残業代がある場合はa+b+c) 基本給(月額平均)または時間額 (a) 円 ～ 円 (日)			
手当	円	～	円
定額の支払分	円	～	円
固定残業代(c)	円	～	円
その他内容(d)			
賞金等	円	～	円
通勤手当	円	～	円
賞切日金	円	～	円
支払日金	円	～	円
昇格	円	～	円
賞与	円	～	円

府立高等職業技術專門校統一様式（様式第1号）

1 求人事業所

事業所名	(7911) ニウヒガカビルメンテナンズカンパニー 夕陽丘ビルメンテナンズ株式会社 雇用保険適用事業所番号 〒 543 - 0002 大阪市天王寺区上汐 4 - 4 - 1
所在地	ホームページ http://www.ord.co.jp/67/67-001/2ee-001/index.html

2 内幕交易

職 種	ビル設備管理	自社の設備の点検管理業務
仕 事 内 容	正社員以外 正社員以外の名称 正社員雇用 正社員雇用の実績（過去3年間）	
雇用形態	就業形態	雇用形態ではない
請負等	登録派遣事業所番号	
雇用期間	雇用期間の定めなし	
	契約更新の条件	

就業場所	最寄町 谷間 緑谷町九丁目駅 徒歩9分 屋内の空調暖房付車庫あり
マイカー	不可 運転可能の性 なり
年齢	不問 歳以上～歳以下 年齢制限無き事由
学歴	不問
経験必要な等	必要な経験・知識・技能等 ビル設備管理3年程度 可なり
P C O S キル 必要な等	簡単なデータ入力及び日報作成
必要な免許・資格	第二種電気工事士
試用期間	試用期間あり 試用期間中の労働条件 時給1,000円
試用期間	3ヵ月 要なる

3. 金貨

	月額(a+b)	90,000	円 ~ 220,000	円
	※(固定残業代がある場合はa+b+c) 基本給(月額平均)または時間額 (a) 基本給 円 ~ 円 月平均労働日数(20.1日) 定額の支払はる手当(b) 手当 10,000 円 ~ 10,000 円 固 定 残 業 代(c) 固 定 残 業 代 に 関 す る 特 記 事 項 円 ~ 円 (d) その他内容 賃動手当10,000円			
賞金	賞形・賞金等			
	選手労働者	月額	20,000	円
	賞切金	日		
	支払金	毎月26日		
昇給	前年度実績あり	円又	~	%
賞与	前年度実績あり	年 回	~	(前年度実績)
	計	3.5ヵ月分又		

求人票

4. 労働時間

就業時間	(1) 8 時 45 分 ~ 17 時 15 分 (2) 時 分 ~ 時 分 (3) 時 分 ~ 時 分 又 時 分 ~ 時 分 の間 就業時間に関する特記事項	
時間外労働時間	月平均 10 時間 36協定における特別条項 特別な事情・期間等	
休憩時間	45 分	休憩時間に関する特記事項
休日等	休 日 月 火 水 木 金 土 日 祝 日 その他 休 日 月 火 水 木 金 土 日 祝 日 その他 休 日 月 火 水 木 金 土 日 祝 日 その他	年 間 休 日 数 122 日 休 日 数 122 日 休 日 数 122 日

5 その他の労働条件等

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

6 会社の情報

企業情報	従業員数 300 人 設立年 平成 21 年 資本金 1 千万円 協業場所 (うち女性 50 人) (うちパート 25 人) 労働組合あり 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	
就業規則	フルタイムあり パートタイムあり 複職制度あり
育児休業取得実績	あり
介護休業取得実績	あり
外国入雇用実績	あり

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項

7 選考等

採用人数	2 人	募集理由	大規模な
選考方法	☐ 書類選考 ☒ 面接 (予定 2 回) ☐ 筆記試験 ☐ その他		
結果通知	☐ 書類選考結果通知 ☐ 書類到着後 日以内 ☒ 面接後 7 日以内 ☐ その他		
通知方法	☐ 郵送 ☐ 電話 ☒ Eメール ☐ その他		
日時			
選考場所	下 ー ー 最寄駅 合町 合町九丁目駅 徒歩 5 分		
応募書類等	☒ 紹介状 ☒ 履歴書 (写真貼) ☒ 職務経歴書 ☒ 写真カード ☐ その他 送付方法 ☐ Eメール ☒ 郵送 郵送の送付場所 下 ー ー 書類等と同じ 応募書類の受知 下 ー ー 求人者の責任にて郵送		
選考に関する特記事項			
担当者	総務課 〇〇 〇〇 〇〇	電話番号 06-6776-9900	内線 517
	FAX 06-6776-9905	Eメール	

●●第 号

令和 年 月 日

高等職業技術専門校の
無料職業紹介事業を御利用の事業主様

大阪府立●●●高等職業技術専門校長

高等職業技術専門校等生徒の「公正な採用選考」について（依頼）

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

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

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

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

※「公正な採用選考」の考え方は別添資料をご覧ください。

しかし、高等職業技術専門校等の生徒が、採用選考（筆記試験、面接試験や合同面接会など）や応募前活動（会社見学会など）を受けた際に、公正な採用選考に反するおそれのある事象が数多く発生しており、令和2年度には23事業所で27件の問題事象が生徒から報告されました。このうち、多くは「生徒の家族に関すること」や「生徒の生活環境」、「生徒の健康状態」などを面接時に聞くものでした。

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

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

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

「公正な採用選考」の考え方

1 公正な採用選考を行うには

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

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

(2) 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

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

(3) 応募者に広く門戸を開く

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

2 採用選考時に配慮すべき事項（就職差別につながるおそれがある14事項）

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

(1) 本人に責任のない事項の把握

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

(2) 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

(3) 採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施

⑬「大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用

⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

(厚生労働省：令和4年度版「公正な採用選考をめざして」より抜粋)

① 「国籍・本籍・出生地」に関すること

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

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

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

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

※ 特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「(中卒用)職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」は平成8年4月より削除されています。

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

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

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

「面接において家族について尋ねたのは、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」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）

④ 「生活環境・家庭環境など」に関する事

「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」に関する事

⑥ 「支持政党」に関する事

⑦ 「人生観・生活信条など」に関する事

⑧ 「尊敬する人物」に関する事

⑨ 「思想」に関する事

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

⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

「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となります。

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

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

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

⑬ 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用

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

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一応募用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

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

⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

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

【雇入れ時の健康診断】

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

【採用選考時の健康診断】

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

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

○運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認

(考え方)

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

○アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認

(考え方)

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

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

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

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

エントリーシート編

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

採用面接編

- ☐ 地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
- ☐ 意の周知、借家・持ち家などの住居状況について聞いている
- ☐ 思想や信条に関すること、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選性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくなってしまう内容であっても、回答を求め、いったん選性と能力に關係のない事項を把握してしまつた結果、採用決定に影響を与える可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

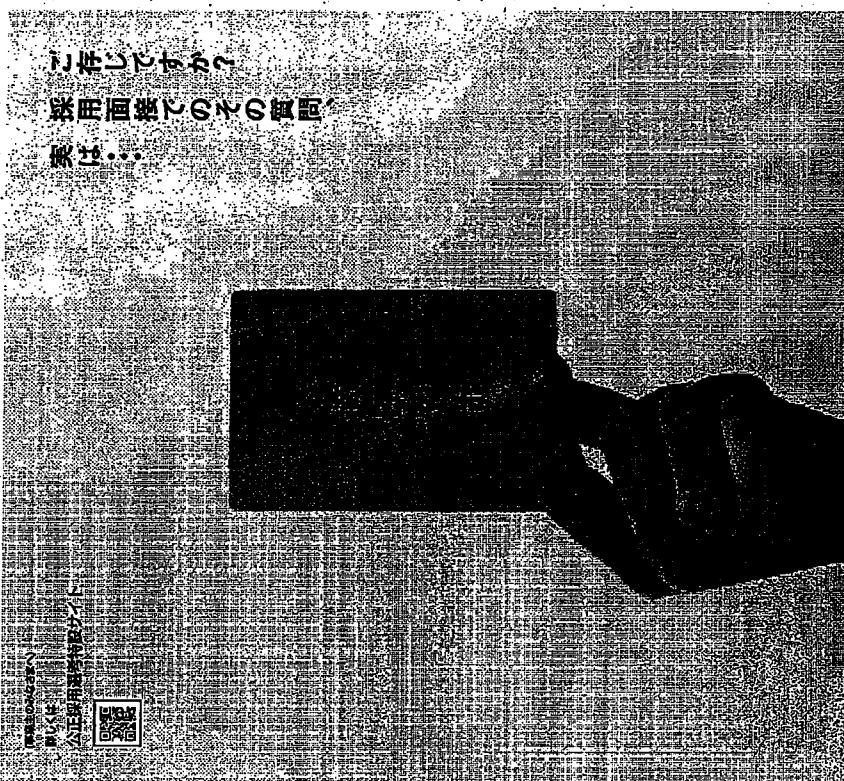
質問事項を事前に調査するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

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

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

詳しくは最寄りのハローワークまで

ハローワーク 最寄りのハローワーク



ご存じですか？
採用面接でその質問、
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

1107410250301

公正な採用選考を行うポイント!!

応募者に広く門戸を開く

特定の国や地域の出身者、既婚のある人、LGBT等の性的マイノリティなどの特定の人のみを除外せず、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、

- 性別にかかわらず均等の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の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(労働政策基本法第9条)

本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

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

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が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職務時に気づけることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作中の題材としたりは、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?

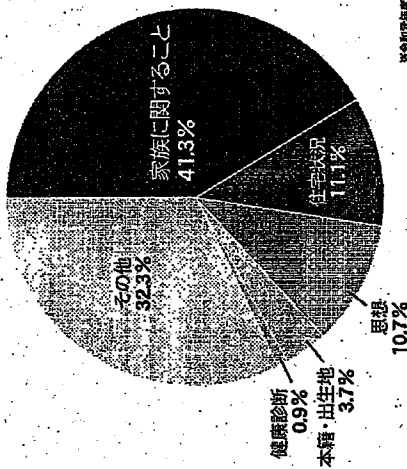
就職差別につながるおそれがある14事項

本人に当てはまらない事項の質問 (応募・面接にかかわること)	本来自由であるべき事項の質問 (応募・面接にかかわること)	不適切な選考方法
年齢・出生地	宗教	所属団体の所属
家族	支持政党	本人の適性・能力に関係ない事項を 含んだ応募書類(採用時)の使用
居住地	人種・民族・出生地	全体的・客観的に必要度が認められない 就職差別の恐れ
生活状況	結婚する人物	
生活環境・家族構成	国籍	
	労働組合(加入状況や活動歴など)、 学生運動などの社会活動	
	健康状態・経歴・愛護動物	

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気を付けてください

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を記載された」との指摘が多かったもののうち、「家族に関する」との項目が前半第1位です。面接の基準を和らげるために聞いてしまおうケースが多いようですので、注意しましょう。



※令和5年度にハローワークで実施した
147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、事業主が応募者などの求職者の個人情報を収集・保管・使用する際は、労働者の職業活動等の目的の達成に必要な範囲内でなければならぬ旨を規定しています。
法に基づく通知が公表され、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
- 家族の構成、収入、本人の家族構成の経緯
- 宗教、スリープ・ライフ等差別的原因となるおそれのある事項
- 国籍及び国名
- 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
- 労働組合への加入状況
- 労働運動、学生運動、消費者運動その他の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、職業安定法に基づき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、罰金(8ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合があります

事業主様

参考

別紙

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

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

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

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

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

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

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

大阪府立●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●
電話 ●●●●●●●●

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

1 本人に責任のない事項の把握

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

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

3 採用選考の方法

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

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

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

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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

（公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです）
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>



←スマートフォンからも見られます

事業主様

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

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

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

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

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

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

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

大阪府立●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●
電話 ●●●●●●●●

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

1 本人に責任のない事項の把握

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

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

3 採用選考の方法

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

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

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

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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

（公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです）
<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>



←スマートフォンからも見られます

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校 名		(年 月 日 記入)
-----	--	-------------

1. 報告者	(1) 訓練課程	(2) 訓練科目	ふりがな (3) 名 前
	普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕	科	
2. 事業所名	会社名	所在地	
3. 筆記試験・検査等	(1) 筆記試験	有・無 筆記試験の実施日(月 日) ア 一般常識 イ 国語 ウ 社会 エ 数学 オ 理科 カ 英語 キ 作文 ク 専門科目() ケ その他()	
	作文の課題	ア 課題指定(課題名:) イ 自由課題	
	(2) 適性検査	有・無 適性検査の実施日(月 日) ア 職業適性検査 イ 知能検査 ウ 性格検査 エ クレベリン検査 オ その他()	
	(3) 健康診断	有・無 健康診断の実施日(月 日) ア 問診 イ X線検査 ウ 血液検査 エ 尿検査 オ 心電図 カ その他()	
	[健康診断が有の場合]	ア 目的の説明(有・無) イ 説明内容()	
4. 面接の内容又は、 応募前活動で質問等された内容等	面 接	有・無 面接の実施日(月 日) ア 個別面接(一人で面接を受けた場合) イ 集団面接(数人のグループで面接)	
	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)	
	(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 受検した会社の人 イ 興信所等の機関 ウ その他()
	(3) 訪 問 先	ア 自宅 イ 技術専門学校等 ウ 近 隣 エ その他()
	(4) 調 査 内 容	
7. そ の 他 上記以外で報告すべ き事項があれば記入し て下さい。		

就職受験・応募前活動 報告書記入要領

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

◆ 表題について

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

1 報告者欄

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

2 事業所名欄

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

3 筆記試験・検査等欄

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

(1)筆記試験欄

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

(2)適性検査

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

(3)健康診断

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

4 面接の内容又は、応募前活動で質問等された内容等欄

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

「有」の場合についてのみ、その試験や検査があった月日を記入してください。

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

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

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

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

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

<不適切な質問内容の例>

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

5 提出書類欄

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

(1) 会社指定用紙による書類

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

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

(2) その他

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

6 身元調査欄

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

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

(1) 調査日

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

(2) 調査員

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

(3) 訪問先

身元調査の訪問先について、アからウの該当するところに○印をつけてください。

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

(4) 調査内容

調査員がたずねていった内容を、かんたんに記入してください。

7 その他欄

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

(例えば、会社のふんいきや面接の印象など)

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

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

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

令和5年度 『公正な採用選考』に係る人権啓発・研修の取り組みについて

1 全体研修の概要

- ◆実施日：12月18日
- ◆実施方法：全体研修（夕陽丘校講堂）
- ◆講師：夕陽丘高等職業技術専門学校 訓練支援室長 明賀保仁
- ◆73名（全体の指導員対象）
- ◆内容：令和5年度公正採用の取り組みについて
 - ・第1回公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会の報告
 - ・4月～11月に発生した違背事象と具体的な内容と対応について

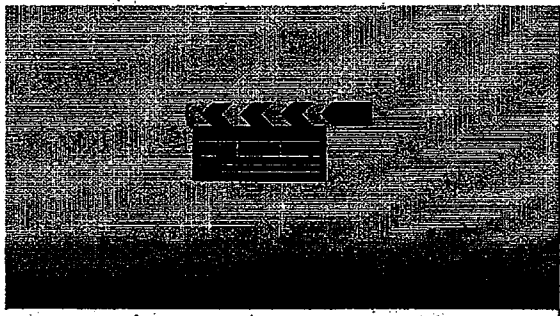
2 各校における研修の概要

北大阪校	東大阪校	南大阪校	夕陽丘校	障害者校
職場研修（2月13日） 内容：公正な採用選考の問題事象について、訓練生への対応方法等、SSTの手法を参考に各指導員の就職指導のスキルアップを図る 資料：パワーポイント資料 ワードデータ資料	職場研修（4月26日） 内容：公正な採用選考について ・令和4年度の違背事項について ・令和5年度の課題について ・違背事項の対応手順と注意事項について 資料：パワーポイント資料	職場研修（12月5日） 内容：公正な採用の推進について ・公正採用の根拠 ・過去の違背事象の把握 ・令和5年の実例 ・対応の流れについて ・令和5年度の特筆案件 ・校が実施している事業主への啓発について ・指導の要点 ・現在進行中の案件 資料：パワーポイント資料	職場研修（1月28日） 内容：裏アカカウント調査問題について ・ネットを使った問題事象として ・リクナビ事件の問題点 ・裏アカカウントとは？ ・SNS調査隆盛の背景 ・迷行動画をSNSに投稿して炎上する事件が多発 ・その他の要因 ・SNS裏アカ調査 ・我々が生徒にできること 資料：パワーポイント資料	職場研修（12月21日） 内容：公正採用選考について ・R5年度 公正採用 問題事象 ・就職差別につながるおそれのある、不適切な質問の例 資料：パワーポイント資料

令和5年度 北大阪高等職業技術専門校 職場研修	ケース 「就職活動は突然に！」
--	-------------------------------

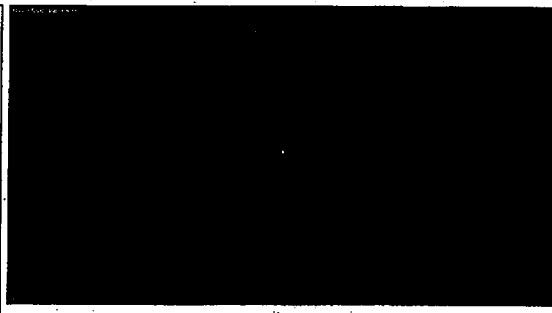
本日のテーマ 公正採用における問題事象 「採用選考時の健康診断」	まずは 劇団北大阪 メンバーのご紹介 今回のケースを演じていただくのは
---	---

訓練生A 竹田先生 指導員A 池口先生 指導員B 松本先生 ナレーターは、私 田中です。	申し訳ございませんが、 皆さん 拍手
--	---

では さっそくはじめましょうか？ 準備はよろしいですか？	
---	--

(自室にて)

酒を飲みながら
バラエティー番組を
見ていると
CMが始まった。



北大阪建設

(心の声)

北大阪建設、ん？
聞いたことあるわ。
CMやっとりゃん。

最後に

対応のポイントは、資料をご覧ください。

令和6年2月13日

北大阪高等職業技術専門学校 職場研修（公正な採用選考について）

【対応のポイント】

- 事業者に対して
 - ・健康診断書の提出の必要性を十分に検討していただく。
 - ・応募者本人にその必要性を説明し、同意を得てから提出となる。
 - ・あくまでも業務に関係する項目だけの受診となる。
 - ・業務に関係のない検査項目であれば、就職差別につながる恐れがある。
 - ・可能であれば、内定後の健康診断書の提出を促す。
- 訓練生に対して
 - ・健康診断書の提出は、就職差別につながる恐れがあることを伝える。
 - ・校から事業者に対して、電話連絡により応募書類の確認を行う旨、説明する。

【参考資料】

採用選考時の健康診断について

採用選考時に、労働安全衛生規則第43条に「雇入れ時の健康診断」が規定されていることを理由に、いわゆる「血液検査」等の健康診断を一律に実施している事例が見受けられます。しかし、この「雇入れ時の健康診断」は常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後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ために実施するものではありません。また、健康診断の必要性を慎重に検討することなく、採用選考時に健康診断を実施することは、応募者の適性と能力を判断するうえで必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあります。

したがって、採用選考時にいわゆる「血液検査」等の健康診断を実施する場合には、健康診断が応募者の適性と職務遂行能力を判断するうえで、合理的かつ客観的にその必要性が認められる範囲に限定して行われるべきものであります。

（大阪労働局 HP 一部引用）

労働安全衛生規則

第43条

事業者は、常時使用する労働者を雇い入れるときは、当該労働者に対し、次の項目について医師による健康診断を行わなければならない。ただし、医師による健康診断を受けた後、三月を経過しない者を雇い入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書面を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目については、この限りでない。

厚生労働省が合理的・客観的に妥当であると考えられるもの

- ・運転・配送業務の求人の際、失神等の発作が生じないか確認
- ・アレルギー物質を取り扱う業務において、アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認

→採用選考時に健康診断書を求めることができるケースは極めて限定的と考えるべき

自衛官等の採用のための身体検査に関する訓令
(昭和29年9月13日防衛庁訓令第14号)

(採用)

第1条 自衛官、自衛官候補生、予備自衛官補、防衛大学校又は防衛医科大学校の学生
(以下「学生」という。)及び陸上自衛隊高等工科学校の生徒(以下「生徒」とい
う。)の採用は、この訓令の定めるところにより行う身体検査に合格した者でなけ
ればこれをしてはならない。

第4条 身体検査においては、次の各号に掲げる者について、当該各号に定める基準
に該当する者を合格者とする。

(1) 男子たる自衛官(第3号に掲げる者を除く。)、自衛官候補生及び予備自衛官
補(以下「男性自衛官等」という。)

別表第1に定める基準

別表第1(第4条、第7条関係) 男性自衛官等合格基準

区 分 合 格 基 準

1 身 長 150 cm 以上

2 体 重 付表第1による

3 視 力 両側の裸眼視力が0.6以上又は矯正視力が0.8以上であるもの

4 色 覚 色盲又は強度の色弱でないもの

5 聴 力 (1) 秒時計法で両側とも1 m以上の距離で聞き分けるもの

(2) 聴力計法で1000 Hz、4000 Hzにおいて、それぞれ一側が30dB以下、
他側が50 dB以下で聞き分けるもの

6 疾 患 付表第2に掲げる不合格疾患のいずれをも有しないもの

総 合 自衛官としての隊務を支障なく遂行し得る体力を有すると認められるもの
備考 聴力検査は、秒時計法又は聴力計法のいずれか一方を行うものとする。

研修の目的

資料①
令和3年4月1日施行
大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱
第3条 校別研修に該当

●生徒の就職受検・応募前活動の際に生じる
問題事象の十分な把握（アップデート）

●公正採用選考の推進

職場研修

令和5年12月5日（火）16:40～17:30

公正な採用の推進について

南大阪高等職業技術専門学校

公正採用の根拠

？

▶ 日本国憲法第22条第1項「何人も、公共の福祉に反しない限り、居住、移転及び職業選択の自由を有する。」

▶ 国民の生命及び健康に対する危険を防止、除去、緩和する目的と、継承の原則のどれもを踏まえ、特に社会的・経済的弱者を保護することを目的として作られた。

本日の内容

研修の目的
公正採用の根拠
過去の選考事象の把握
令和5年の実例
対応の流れについて
令和5年度の特筆案件
校が実施している事業主への啓発について
指導の要点
現在進行中の案件

令和5年度 問題事象 (技専校全体)

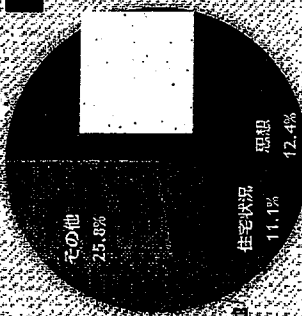
資料③を参照

事例の確認

▶ 資料②、
技専校の1年間の報告件数

※令和5年度にハローワークで把握した846件の内訳

不適切な採用選考の実態



問題事象の具体例 (抜粋)

- ▶ ハローワークによる行政指導の案件 資料④
 - 原則 すべて
- ▶ 技専専門校等選考による選考の案件 資料⑤
 - 例外 校舎しくは人材育成課、訓練支援室が指導
事象例) 雇用の取、障がい等様など
- ▶ 生能が対応を拒否した案件 資料⑥
 - 生能が拒否すればすべての事象

WHY?



令和4年の違背事象 (南大阪校)

違背事項件数

〈内訳〉

面接時：4件 (すべてハローワーク指導案件)

〈企業への事実確認〉

面接あり：4件、面接拒否：0件

〈違背事項〉

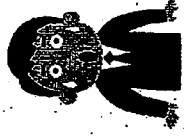
健康状態について：2件

家族構成について：1件

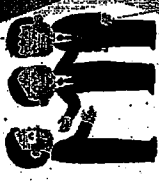
生活・家庭環境について：1件

前職の年収について：1件

就労の有無について：1件



校が実施している事業主等への啓発について (再認識)



- 求人受付時 啓発と募集要項及び応募書類の提供 資料の
(公正採用確認票の提出)
- 啓発文章の送付 昨年度の求人発行企業宛に送付
- 応募活動時 啓発文の提供 (電話連絡時の啓発など)

斉藤さん
いつもありがとうございます

対応の流れ (生徒が対応を拒否した案件)



生徒から選考希望の履歴書と職務経歴書 (応募前活動報告) 書が提出
[履歴書及び職務経歴書に報告]

企業への応募確認 (面接・面談) を行う

同意

拒否

以下3つの要点を改めて確認する
他の要約書が同じ質問をされる可能性があること
・企業に勤務することによって改善してもらえる可能性があること
・本人に不利な点を指摘することがないこと

気持ちの変化

同意を促す

ヒアリングシート及び附票を完成

厚生労働省の特設サイトの紹介



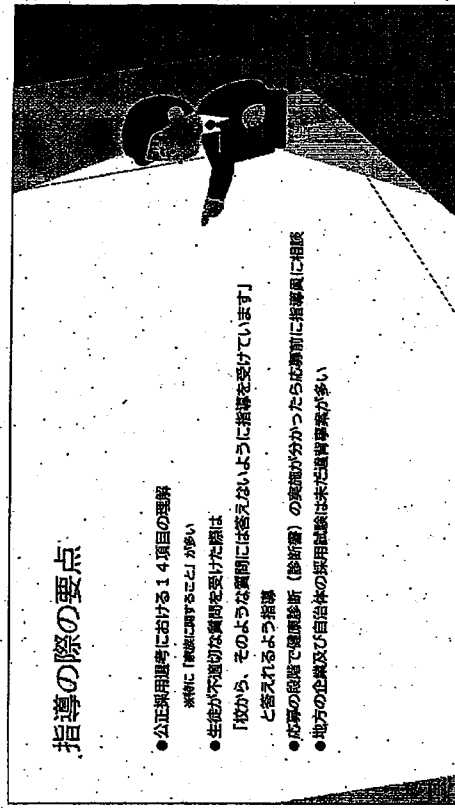
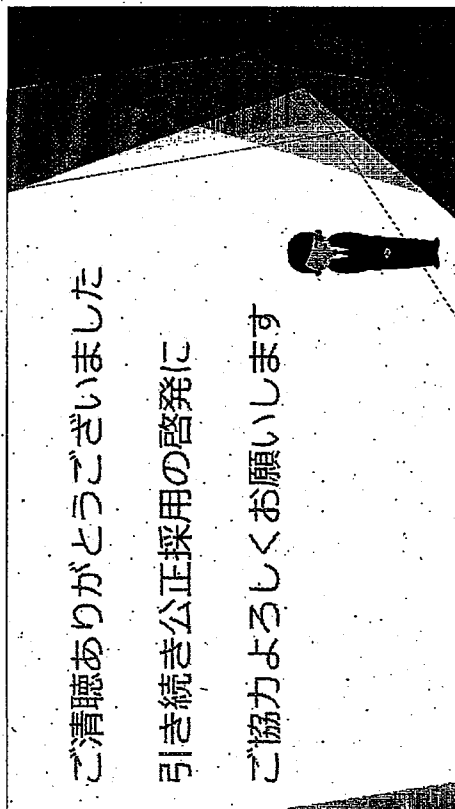
令和5年技専校全体の特筆な案件



資料⑤

今年の新たな流れとしては、

- 履歴書手帳の提出
- タビの応募について
- 最終面接の履歴について



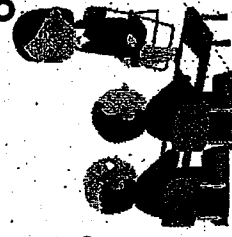
伝達研修

裏アカウント調査問題について

夕陽丘高等学校職業技術専門学校

リクナビ事件の問題点

▶ データをもとに「この学生は〇%辞退するだろう」と推測されたデータをもとにして、採用の可否を決めていたのではないかとという疑惑。



この学生、ほぼ辞退される予測なら、他の学生にしようかな。採用ノルマがあるし。。

この会社が第一希望！絶対入社したい！！

ネットを使った問題事象として

▶ 2019年 リクナビ事件

2019年8月、就活サイト「リクナビ」を運営する株式会社リクルートキャリアが、就活生の内定辞退率を本人の同意なしに予測し、有償で38社に提供していたことが報じられた。同月に個人情報保護委員会から勧告・指導を受け、同年9月には厚生労働省から行政指導を受けた。また、個人情報保護法に抵触する新たな事実が確認されたことで、同年12月に再び、個人情報保護委員会から勧告・指導を受けた。

出典：「リクナビ事件」は就活生から「リクナビ」に個人情報提供の事実が明らかになった（リクルートキャリア）

「リクナビDMPフォロー」で売買されたデータとはどんなものなのか。

▶ T社の場合、採用試験を受けた大学新卒学生の名簿をリクルートキャリアに提出、同社が「リクナビ」のプラットフォーム上で得られた個人情報（T社志願者が何社にエントリーしたか、どんな就職活動をしたのか）からT社の「志望度の高さ」を数値化し、内定辞退率予測データと称して販売していたというもの。

出典：「リクナビDMPフォロー」は就活生から「リクナビ」に個人情報提供の事実が明らかになった（リクルートキャリア）

迷惑動画をSNSに投稿して炎上する事件が多発

- ▶ 我が社の志望者にそんなことをしそうな者はいないか。
- ▶ もし入社後にこんなことをされたら我が社の信用問題に発展する！
- ▶ なんとか選考段階で見破ることはできないか。

裏アカウントとは？

SNSなどで、同一人物がもつ複数アカウントのうち、本アカウントとは別に作成したアカウント。友人や知人などに知らせず、匿名で使用するアカウントを指すことが多い。「裏アカ」「裏垢」「サブ垢」「別垢」ともいう。

出典：デジタル本館（小学館）等

その他の要因

- ▶ コロナ禍でWeb面接が主流となる
- ↓
- ▶ どんな学生なのか、人物像がわからなくなつた。
- ↓
- ▶ SNSをチェックするようになった。
- ↓
- ▶ 外部委託する企業が増

SNS調査隆盛の背景

迷惑動画をSNSに投稿して炎上する事件が多発

- ▶ 回転ずしの店で、客席のしよ
うゆさしをなめる。
うどん店で、天かすをいれる
ための共用のスプーンを口に
入れる。
- ▶ 客による「迷惑行為」の動画
が相次いでSNS上で拡散。
- ▶ 社会問題になっている。

問題点 2

▶ 同意書

- ▶ 個人情報の取扱いに関する同意書に「ご提供いただけない場合は、採用選考をお断りする場合があります。」との記載。
- ▶ パワーバランスからも拒否できない。
- ▶ このような同意書がすべての調査に有効と言えるのか。

SNS裏アカ調査

- ▶ MBSニュース『SNS裏アカ調査』の需要が今「爆発的に増加」バイト先で全裸に...
賭博行為の可能性...などを発見 企業の採用活動の裏情と法的課題社会

2022年09月07日 (水) 放送

(10分)

問題点 3

▶ 身元調査、職歴調査

- ▶ 厚労省「公正な採用選考の指針」に明確に反する行為。
- ▶ 意図せず、知りえた家族の情報や友好関係など個人情報
の取扱い。

問題点 1

▶ 調査の正確性

- ▶ 取り違いが無いと言い切れるのか。
- ▶ なりすまし（他人のアカウント名で投稿）を防げない。
- ▶ 間違った情報に対して、確認方法、回復の方法、責任追及の機会すべてなし。
- ▶ 10数年前の投稿を現在の採用選考に使うのか。

我々が生徒にできること

- ▶メディアリテラシー、ネットリテラシーの向上。
- ▶「世間は意外と狭い」ということを知らせる。
- ▶自らの投稿に責任を持つことを教える。
- ▶誹謗中傷、差別投稿は「デジタルタトゥー」となり自らの進路を断つことになるほどの重大事であることを認識させる。

職場研修

公正採用選考について

R5.12.21(木)

1

R5年度

公正採用 問題事象

2

事例 ①

問題項目	採用選考の応募段階で、提出書類に手帳のコピーを求められている。
問題となる点	選考段階において、手帳のコピーは本人の適性や能力を判断するのに必要な情報とは言えず、公正採用の観点から問題となる恐れがある。

3

4/18 校から事業所に電話

(障がい者校からの依頼)

- 大阪府の取り組みとして、公正採用の観点から、選考の段階で手帳のコピーの提出を求めるのは控えていただく様をお願いしています。
- 手帳の所持についての確認が必要であれば面接時に原本を確認してもらえないでしょうか。

(事業所の回答)

- 受験に際しての配慮など、事前準備が必要なため、手帳のコピーは必ず、受験申込の段階で提出してもらいます。

4

5/24 夕陽丘訓練支援室長に確認

(障がい者校からの確認事項)

- ・ 選考段階で、障がい者手帳のコピーを提出してはいけないという根拠は何か。
- ・ 公正採用の要綱 第2条（就職差別につながるおそれがある14事項）に何もふれていないため、企業べつのように説明するのか。
- ・ 障がい者手帳のコピーの提出を求めてはいけないのであればどこかにその旨を記載する必要があるのではないかな。

5

6/27 訓練支援室長から返答

- ・ 雇用率算定においてダブルカウントを目的に等級の確認をしている可能性もあり、本人の能力や適性に関係のない事項で採用を判断される恐れがあると考えている。
- ・ 手帳の確認が配慮のためであるとしても、合理的配慮は本人から申し出るものであり、一律に手帳のコピーを求める必要はないと考えている。



6

7/12 改善要請

(事業所の返答)

- ・ 配慮事項の必要性和受験資格の確認のため、コピーを求めている。
- ・ 校の電話（事実確認）を受けて、問題であることを初めて知った。
- ・ 他府県の労働局や大阪府についても手帳のコピーを求めているため、何が正しいのか分からない。
- ・ 実際の事務レベルを考えると、すぐに反映することは難しい。
- ・ 手帳の扱いを「このようにして下さい。」と書いてくれると内部に説明しやすい。

7

7/12 改善要請

(大阪府人材育成課、大阪労働局から要請)

- ・ 手帳のコピーを求めずに採用選考を行えないか検討いただきたい。
- ・ 別途提出の「調査票」にて配慮事項の有無を尋ねている。それで足りるのではないかな。
- ・ 個人情報保護の観点から何のために情報を得るのか目的を明らかにしていただく必要があることを認識いただきたい。

8

9/14 公正採用・雇用促進会議にて

9/14 (木) の公正採用・雇用促進会議 職業能力開発 専門委員会で専門委員に対して、人材育成課から今後の 方針が示された

- ・大阪労働局は問題事象と捉え、その都度指導していく。
- ・各都道府県・政令指定都市に対して、選考段階で障がい者手帳のコピーの提出を求めているが、実態調査を行っている。
- ・実態調査後、大阪労働局発行の公正採用啓発冊子に記載するか、大阪府が発行する公正採用啓発冊子に記載するか見極めていく。(2～3年の時間を要すること)

9

11月の就職担当主査会議にて

(大阪府人材育成課)

- ① 労働局も手帳のコピーを取るの個人情報の管理上、問題があると認識であり、一緒に啓発をしていただいている。
- ② 手帳の取り扱いについて、現在、全国の各都道府県と政令市、大阪府内の市町村を対象に調査中。
- ③ 今後はまず各都道府県の自治体の調査結果を明らかにした上で、対策を考える予定である。

10

事例②

問題項目

面接時、最寄り駅に関する質問があった。

問題となる点

最寄り駅に関する質問内容は、住居とその環境に関する質問であり、本人の適正・能力とは関係ない事項で、就職差別に繋がるおそれがある。

11

事業所への事実確認と啓発

(障がい者校)

- ・最寄り駅などの質問は、住居とその環境に関する質問であり、本人の適正・能力とは関係ない事項のため、今後はそういった質問は控えていただけないでしょうか。

(事業所)

- ・最寄り駅を質問してはいけないのだしたら、履歴書に住所は書けないですね？
- ・このような質問は幾度となくしています。何が問題なのでしょう？

12

事例③

問題項目	面接時、所帯や妻帯などの質問があった。
問題となる点	所帯や妻帯の有無などは家族構成に関する質問であり、本人の適正・能力とは関係ない事項で、就職差別に繋がるおそれがある。

13

事業所への事実確認と啓発

(障がい者校)

- 所帯や妻帯に関する質問は家族構成、家族の職業、家庭環境に関する質問であり、本人の適正・能力とは関係ない事項のため、今後はそういった質問は控えていただけないでしょうか。

(事業所)

- 面接を受けられた方が気分を書かれたのなら、大変申し訳ありませんでした。今後はこういった質問はしない様に気をつけていきます。

14

公正採用選考に反する行為があった場合の対応

採用活動後、報告書提出後5営業日以内

① 採用活動報告書に「不適切な質問があった」と記載し、事実確認を行う。

② 採用活動報告書に「不適切な質問があった」と記載し、事実確認を行う。

③ 採用活動報告書に「不適切な質問があった」と記載し、事実確認を行う。

④ 採用活動報告書に「不適切な質問があった」と記載し、事実確認を行う。

⑤ 採用活動報告書に「不適切な質問があった」と記載し、事実確認を行う。

⑥ 採用活動報告書に「不適切な質問があった」と記載し、事実確認を行う。

5営業日以内

採用活動後、報告書提出後10営業日以内

① 採用活動報告書に「不適切な質問があった」と記載し、事実確認を行う。

② 採用活動報告書に「不適切な質問があった」と記載し、事実確認を行う。

③ 採用活動報告書に「不適切な質問があった」と記載し、事実確認を行う。

④ 採用活動報告書に「不適切な質問があった」と記載し、事実確認を行う。

⑤ 採用活動報告書に「不適切な質問があった」と記載し、事実確認を行う。

⑥ 採用活動報告書に「不適切な質問があった」と記載し、事実確認を行う。

10営業日以内

16

公正な採用選考の基本的な考え方

公正な採用選考とは、

① 応募者の基本的人権の尊重

② 応募者の適性・能力を基準に行うこと

③ 応募者に広く門戸を開く

327 ページ

公正な採用選考を行う基本

①応募者の基本的人権の尊重

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

17

公正な採用選考を行う基本

②応募者の適性・能力を基準に行うこと

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

18

公正な採用選考を行う基本

③応募者に広く門戸を開く

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

19

就職差別につながるおそれ
のある、不適切な質問の例

20

1. 本籍地

- あなたの本籍地はどこですか。
- あなたの祖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。
- あなたの生まれたところはどこですか。

21

1. 本籍地

A. なぜこのような質問はいいけないのか？

本籍地を調べる習慣は、資本主義発達の初期の段階で、特に同和地区の人たちを差別的に取り扱うためにできあがったものたと言われています。以来、「大正」「昭和」とのようない事象の習慣は消滅され、現在においても依然として同和地区住民等を不安に陥れるとともに、就職の機会等を奪い、大きな就職差別を引き起こす原因となっていることを深く認識しなければなりません。

22

2. 住居とその環境

- ○○町のどの辺に住んでいますか。
- あなたのうちが国道○○号線（○○駅）のどちら側ですが。
- お父さんは、はじめからそこに住んでいるのですか。
- あなたの自宅付近の略図を書いてください。

23

2. 住居とその環境

A. なぜこのような質問はいいけないのか？

現住所について詳細に聞いたり、略図を書かせたりするのは「通勤経路の把握」や「何かあったときの連絡」を理由にしていますが、これらのことは選挙段階では全く必要がないことです。選挙において現住所の環境について聞くことは、身元調査そのものであり、本籍地を調べるのと同時に投票者に不安を与え、特に同和地区住民を排除する目的があるのではないかと疑われることとなります。

24

3. 家族関係・家族環境

- 兄弟（姉妹）は何人ですか。お姉さん（お兄さん）はいいますか。
- 保護者の欄がお母さんとなっていていますが、お父さんはどうしたのですか。
- 保護者の方と名字が異なりますが、どうしてですか？。
- 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。

25

3. 家族構成・家族環境

A. なぜこのような質問はないのか？

家庭の状況や収入に関する質問は、地域や家庭の生活水準を判断したり、ひとり親家庭の子どもを排除したりするなど、本人の努力によっては解決できない問題を採否決定の判断材料とすることになり、子断と偏見が働きます。例えば、採否決定の判断材料にしないとしても、住宅環境や家庭の状況は応募者によっては答えるににくい場合があります。応募者を心理的に苦しめることになり、その結果は面接履歴に現れます。このような状態にある応募者の行動から受ける印象を採否決定の判断資料とするのは、公正な採用選考を阻害し、人権侵害と就職差別につながるおそれがあります。

4. 家族の職業・家庭の資産

- お父さん（お母さん）は、どここの会社に勤めていますか？役職はなんですか。
- 兄弟（姉妹）は働いていますか。
- あなたの住んでいる家は一戸建てですか。
- あなたの住んでいる家や土地は持ち家ですか、借家ですか。

27

4. 家族の職業・家庭の資産

A. なぜこのような質問はないのか？

家族の職業や収入に関する質問は、「同業者の子弟は企業防衛上困るから」という理由を挙げられますが、たとえば親・兄弟（姉妹）であっても偏見を煽らないように入社後教育すべきであり、また「金銭を扱う仕事についておちろいので、親の職業がしつかりしていただければならない」との理由については、「親がどうしたら子供もこうだろう」という子断と偏見による誤った考え方により、親や家族の経験によって選考することになり、経済的に不安定な家庭や母子家庭の子弟などを排除する結果となって人権侵害の精神に則った公正な選考とは言えません。

28

5. 思想・信条等

- 家の宗教は何宗ですか。
- あなたの家庭は、何党を支持していますか。
- 尊敬する人物を教えてください。
- あなたは、どんな本を愛読していますか。
- あなたの家では、何新聞を読んでいますか。

29

5. 思想・信条等

A. なぜこのような質問はいけないのか？

思想、信条や宗教、支持政党などは、信条の自由、思想、信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事項です。それを直接的あるいは質問の形を変えて間接的に把握して、採用選考に持ち込むことは、基本的人權の侵害にほかなりません。たとえ質問した側に差別の意図がなくとも、その答えによって採否が左右されてしまう恐れがあります。

30

6. 一方の性に限定しての質問

- 今、つきあっている人はいいますか。
- 結婚の予定はありますか。
- 結婚や出産後も働き続けようと思っていますか。
- 何歳ぐらいまで働けますか。

31

6. 一方の性に限定しての質問

A. なぜこのような質問はいけないのか？

男女雇用機会均等法では、募集・採用にあつて男女で異なる取扱いをすることを禁止しています。例えば、女性にだけ結婚後、出産後の就業態勢調査を質問すること、男性にだけ幹部候補となる意欲を問うこと等、男女いずれか一方の性に對してのみ一定の事項について尋ねることや、「女性は結婚したら家庭に入るべき」「男性なら大きな仕事をやるべき」といった固定的な男女役割分担意識に基づいた発言は、男女雇用機会均等の趣旨に違反する質問となります。

32

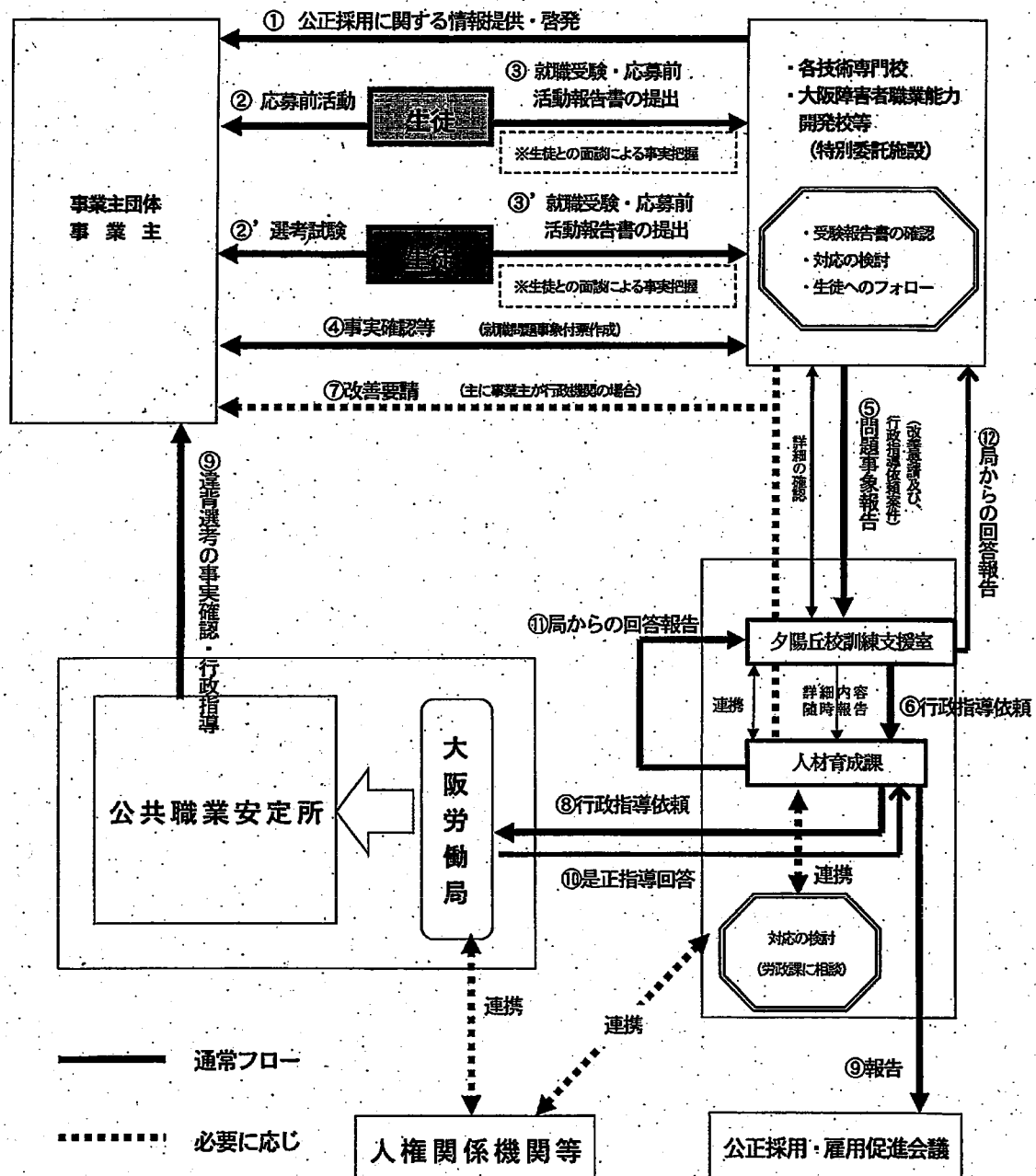
★令和4年度 入学・修了・就職状況等一覧

	定員	入学者	中途者	修了者	就職者	就職率	校求人 案件数	校求人 募集所数
一般科目	660人	461人	103人	356人	325人	93.0%	1119件	830件
障がい科目(一般校・障害者校)	180人	165人	38人	120人	87人	76.3%	-	-
障がい科目(特別委託校)	136人	126人	7人	123人	101人	83.1%	-	-
計	976人	752人	148人	599人	513人	87.8%	1119件	830件

★令和5年度 入学・修了・就職状況等一覧(12月末時点)

	定員	入学者	中途者	修了者	就職者	就職率	校求人 案件数	校求人 募集所数
一般科目	650人	445人	-	-	-	-	集計中	集計中
障がい科目(一般校・障害者校)	175人	143人	-	-	-	-	集計中	集計中
障がい科目(特別委託校)	133人	127人	-	-	-	-	集計中	集計中
計	958人	715人	0人	0人	0人	0.0%	0件	0件

高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動
問題事象への対応フロー



(3) 問題事象個票

- ① 問題事象報告件数等70 ページ
- ② 令和4年7月から令和5年6月末までに発生した事象
 - ハローワークによる行政指導の案件（10件）71 ページ
- ③ 令和5年7月から12月末までに発生した事象
 - ア) ハローワークによる行政指導の案件（7件）83 ページ
 - イ) 技術専門学校等啓発による啓発の案件（1件）91 ページ
 - ウ) 生徒が対応を拒否した案件（1件）93 ページ

◆採用選考問題事象項目別一覽

1

令和5年7月～12月末までに発生した案件（9件）

令和5年1月～6月末までに発生した案件（14件）

【年度合計】

[illegible]

(3) 問題事象個票

② 令和4年7月から令和5年6月末までに発生した事象

ア) ハローワークによる行政指導の案件(10件)

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-11 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	一般事務代行及び印刷物の印刷・製本加工、物販（コンビニ）業務	企業人権協加入状況 （加入基準なし）	○
	従業員数	企業全体 408人 就業場 408人	C-STEP加入状況 （加入基準なし）	×
	求人職種	（障）一般事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	10人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの 報告等	令和4年10月19日に行われた2次面接に先立ち、企業から生徒にメールの送信があり「障がい者手帳のコピーを面接時に持参するように」との連絡が入った。生徒は2次面接で「障がい者手帳のコピー」を企業に提出した。			
違反事象	面接以外：⑤その他（不適切な健康診断・作文等）			
事業所への 確認内容	令和4年10月24日、担当指導員が採用担当者に電話で事実を確認。 障がい者手帳のコピーは、本人の適性や能力を図るために必要な資料とは言えないことから、コピーの提出を求めないように説明した。障がい者手帳を持っているかどうかの確認が必要であれば、面接時に持参させ、現物を確認するなどの対応を求めた。採用担当者からは「分かりました」と回答があった。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和5年12月14日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。 障害者手帳の種類と等級のみでは、本人の適性・能力を判断できないことは理解しており、本人の障害の状況や配慮事項を把握した上で、総合的に採否を決定している。とはいうものの、雇用率の達成のために、応募者の選考時、個人情報の同意書により、障害者手帳のコピーを提出いただき、障害者手帳の期限も含めて確認している。 特例子会社は雇用率の達成が求められているので、障害者手帳の期限も含めて確認しておくため。		
	指導 状況	障害者手帳のコピーについては、雇用率達成のために可能な範囲で採用内定後の確認でも問題がないのであれば、内定後に提出を求めるよう助言を行った。 提出してもらっているとのことであるが、また障害者の方を採用いただくにあたっては、障害の等級のみでは適性・能力は判断できないことをよく理解いただき本人の障害の状況や配慮事項を把握した上で、総合的に採否を決定いただくよう依頼。今年度のトップクラス研修の案内を手交し、受講勧奨。		
	事業所 の対応	今回のことを共有し、より一層公正な採用選考について取り組んでいく。		
生徒の 状況等	令和4年10月20日、生徒へのヒアリングを実施し、障がい者手帳のコピーを提出する必要が無いことを伝えた。今後、求職活動で求められても提出しないよう説明するとともに、公正採用の考え方を伝え、生徒は理解を示した。事業所への確認について、生徒は「結果が出てからにして欲しい」と希望したため、結果（不採用）を待って確認を行った。	合 否	否	
他校での 事象	—			
備 考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-12 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人	
事業所の 概 要 等	事業内容	電子部品・電子機器・電源機器・半導体製造装置・ 電子部品製造装置等の製造、販売、輸出入業務	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 893人 就 業 場 人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	人事・簿記・IT・法務	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4年10月31日に行われた、求人応募に向けた事前の個別面談の会話の中で採用担当者から「結婚はしているのか」「家族は奥さんだけか」「ご実家も大阪市内か」「手帳は1級ですか、それとも2級ですか」「どんな動きができますか」などの質問があった。				
違反事象	面接時：④家族状況に関する事(家族の構成・その他)、⑥左記以外の問題ある質問等				
事業所への 確 認 内 容	令和4年12月5日、担当指導員が採用担当者に電話で事実を確認。 「可能でしたら、答えられる範囲で」という前置きで質問したとのこと。会社としても被雇用者への責任があり、扶養する方の有無を確認してしまった。今後このような質問は、配慮していくとの事。「手帳の等級」「どんな動きができるか」などの質問は、本人の能力には関係ないことは認識しているし難しい所だが、障害の状況を聞くこと、でその方に合う就業場所や配慮することの判断材料としているため「今後は質問について考慮いたします」とは簡単には言えないとのこと。 「こういった場合はどの様に質問をすれば良いのかお教えいただきたい」と問われたため、「働くうえでなにか配慮する事はありますか」と質問していただきとお伝えしたところ、「なるほど、分かりました。」との事であった。なお、「今回の質問は悪気をもったものではないということは承知しておいて欲しい」との事であった。				
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和5年12月22日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。</u> 結婚の有無や家族構成、実家の所在地などの質問については、不適切な質問であった。手帳の等級やどんな動きができるかなどの質問については、ご本人の能力には関係ないことは認識しているし難しいところなのだが、考慮いたしますとは簡単に言えない。会社としても被雇用者への責任があり、扶養する方の有無を確認してしまった。障害の状況を聞くことでその方に合う就業場所や配慮することの判断材料としている。			
	指導 状況	採用選考における不適切な事象のうち「家族」に関する事などの質問が約半数を占めていることなどを「採用選考自主点検資料」を用い説明し、認識の徹底を指導。 採用選考の具体的な方法として、面接時の質問事項や面接担当者に求められる姿勢等について「公正な採用選考をめざして」を用い、再発防止に向け指導。 面接マニュアルは作成されているが、新卒採用中心となっている。新卒採用以外でも、公正採用選考の認識に立った選考を行うよう指導。 障害者手帳の等級は、その等級をもって判断するのではなく、実際の業務内容等に照らし、配慮すべき事項などを応募者の方から聴取するよう助言。 結婚の有無や家族構成については、手当等の確認のためであれば、内定後に確認を行うよう啓発。公正採用選考人権啓発推進員の報告が平成16年当時の人事部部長のままであった為、推進員異動報告の指示と研修の受講を勧奨。			
	事業所 の対応	障害者手帳の等級については事業所からは聞かず、働くうえで配慮する事項のみを確認する。家族に関することについても、聞かないようにする。			
生徒の 状況等	生徒は「就職後もそのような話になると思ったので、特に違和感もなく話の流れで答えてしまった」とのこと。 担当科指導員からは、今回の企業からの質問は、仕事の適性や能力を図るために必要な情報とはいえ、問題事象につながるおそれのある質問であるため、今後の就職活動においてそのような質問をされた場合には答えないように指導した。訓練生からは、今後の面接では配慮事項のみを伝え、家族構成や手帳の等級などを聞かれたら「校の指導により答えられませんと返答します」と理解した様子であった。			合 否	否
他校での事象	—				
備 考	障がい科目				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-13 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	銀行関連業務	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 470人 就業場 45人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	(障) 一般事務	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4年11月7日に行われた面接時に、面接担当者から「障がいについてお聞きします。嫌でしたら答えなくても大丈夫です」という前置きに続き「いつ発症されたのか」「病名は」「現状はどのような状態で、どのように改善していったか」「手帳取得の時期は」などの質問があった。			
違反事象	面接時：⑦健康状態・既往歴・服薬の有無、⑧左記以外の問題ある質問等			
事業所への 確認内容	令和4年11月21日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者は「いつ発症されたのか」「病名は」「手帳取得の時期は」については聞いたが「現状はどのような状態で、どのように改善していったか」という聞き方ではなく「今はどうですか」と聞いたとのこと。			
職安から の指導状況・事業所 の対応	事実 確認	令和5年12月14日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の一部を認め、次のように主張した。 当該応募者の職務経歴書に手帳2級など障がい状況の記載があり、話しの流れで面接担当者が聴いてしまった。ただし、質問内容の「病名は?」、「今はいかがですか?」という質問だったと記憶している。 配慮事項を自身でどれくらい自覚されているのか確認したかったが、話の流れで上記のような聞き方になった。		
	指導 状況	障がい者の面接にあたっては、採用後の合理的配慮や職場内での支援の必要性から聴きがちな質問になるが、なぜその質問が必要なのか、また応募者にとって聞かれたい質問かをよく検討して面接すること。 応募者には、なぜその質問が必要なのか十分に理解と同意を得た上ですること。 答えにくい質問、答えにくい質問に対しては答えなくてもよいですよと応募者に伝えていただく配慮、質問する場合には、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実施すること。 特に今回の面接時の質問である「いつ発症されたのですか?」「手帳の取得時期は?」は、現在の応募者の状況と全く関係ない事項であり、その回答内容によって不採用になったと誤解を招きかねないものである。 今後は面接マニュアルの中に、あらかじめ質問内容を決めておく事、事業所内で公正採用選考システムを構築することを指導した。		
	事業所 の対応	既に訓練校の指摘を受け、事業所内で共有しており、今後においては、障がいのある方を含め採用面接時の質問等について、あらかじめ質問内容を決めておき、また、合理的配慮に基づいた選考方法を実施するとの返答を得た。		
生徒の 状況等	今まで役所関係を何件か応募したが、ほとんどの面接で障がいの状況を聞かれたため、今回も特に意識せず、よくある質問だと思いながら答えてしまった。 今後、面接では配慮事項のみを伝え、詳しい障がいの状況を聞かれたら「校の指導により答えられません」と返答するとのこと。			合 否
他校での事象	-			
備考	障がい科目 2-0.5 と同一の企業			

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）

1-1.4 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人	
事業所の概要等	事業内容	人材派遣、紹介業務人事関連業務等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 5,073人 就業場 80人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	積算補助業務兼庶務	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4年8月2日に行われた企業説明会後の個別相談時に、担当者から「子供は小さいですか」と聞かれ、生徒は子どもの学年を答えた。次に「事業所へ来ている間、子供の昼食をつくらないといけないですね」と質問があり、生徒は「子供は昼食を用意したら、勝手に食べるので大丈夫です」と答えた。 その後、面談日時が決まった際に、担当者から「失礼ですが、お一人ですか」と質問された。生徒は戸惑ったが「はい」と答えた。				
違反事象	面接時：④家族状況に関する事（家族の構成、その他）				
事業所への確認内容	令和4年8月4日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 「生徒から『子どもを養う必要がある』と言われたので、子どものことや、一人で育てているかという旨の質問を行った」「本人から申告があったため、心配して聞いた」とのことだった。また「コーディネート（派遣）の立場でも、今回の事は聞いてはいけないのか。公正採用の説明を受けたが、我々ではなく紹介先の企業へ向けての話と思っていた」と質問があった。 担当指導員から「企業説明会前の公正採用について説明を行った際に、家族についての質問は気を付けて欲しい」「生徒から子どもについての話があっても、深掘りしないように注意を促していた」として「紹介先の企業だけでなく、派遣元も例外ではない」と伝えた。今後面談を希望している生徒についても、同様に注意していただくよう依頼した。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和5年12月11日、ハローワークが事業所を訪問し事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 面談の際、収入面での質問で応募者より子供を養う必要がある旨の発言を受け、その話の流れで「子供は小さいですか」「独り身ですか」と質問をした。			
	指導状況	面接の際、家族についての質問は本人が業務を行う上で関係ない事項であり、たとえ本人の申告により情報を得たとしても深掘りするべきではない。その情報に基づき採否の判断をした場合、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説明。 すでに技専校から指摘され、社内の情報共有を行い、採用選考の担当者はもちろん、事務担当・営業担当も含め、全社員に公正な採用選考に関する研修を行い再発防止に努めているとのこと。 新規学卒予定者の求人・募集の手引きを活用し、面接時期になる直前には面接担当者への打ち合わせも含め、研修等を行い再発防止に努めているとのこと。 就職差別につながるおそれのある項目等については十分理解されており、再発防止の取組みも行われている。直近で行われるトップクラス研修への参加を勧奨。 昨年に届出た推進員がすでに人事異動していることから、速やかに推進員の変更届を出すよう指示。			
	事業所の対応	今回の件に関しては公正採用選考のルールを守っておらず反省している。 人事担当者はもちろん全社員に対して公正な採用選考の研修を行っている。新規学卒予定者が採用計画になかったので6月の研修会動画は見えていないが、トップクラス研修には必ず参加する。 推進員が変更になった場合は速やかに選任し、大阪の研修も受講する。			
生徒の状況等	生徒は、一人で育てているか確認をされ不信感が募った。また、子供の事を詳しく確認されたのが疑問だった。 担当指導員から生徒に「面接官から質問があったとしても、すべてに答える必要はない。また、なぜそのような質問を行うのか、面接官に確認しても良い」と説明した。			合 否	辞 退
他校での事象	—				
備考	(個別相談時の事象だが「面接時」として集計)				

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）

1-1.5 (4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	建材商品の製造販売	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 3,045人 就業場 292人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設計員	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和4年12月12日に行われた面接時に、面接担当者から「ご家族はどこに住んでいるのですか」「（長女は家の近くに住んでいると答えたあと）〇〇市ですか」「（もう1人の姉は●●県にいますと答えたあと）●●県にいる方はお仕事関係ですか」「姉2人は結婚していますか」「母と2人暮らしていますか」「母の仕事は何ですか」などの質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：③生活・家庭環境に関する事、 ④家族状況に関する事（家族の構成、家族の職業・学歴）			
事業所への確認内容	令和4年12月20日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者は「会話の流れであったかもしれない」「母の仕事については聞いていないかもしれない。本人が答えた内容について質問をした。基本的には通勤時間の確認や、過去に兄弟等にライバル会社の方がいたことから質問している」とのこと。 「選考結果には一切関係がありません。今後ないようにします」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5年12月25日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。 会話の流れの中で質問してしまったもので、本人からの回答をうけ、いろいろ追加で質問を行ってしまったものではなかったかと思う。 家族に関する回答の内容は採否に影響はない。過去に競合会社に家族が勤務されていたことがあったので、職業などについて深堀してしまったものではないか。		
	指導状況	採用選考の具体的な方法について、「公正な採用選考をめざして」の冊子を用い説明。家族に関する質問は適性や能力に関係がなく、また、採否に関係ないとしても、応募者ごとに家庭の状況などはさまざまであり、このような質問をされることで、動揺しその後の、採用選考に影響が出てしまうこともあることから今後、このような質問は行わないように指導を行った。 採用選考時のチェックポイント等については、「採用と人権」を用い指導。 今回の事実確認及び是正指導の連絡を受け、事業所としては面接を担当している課長以上の職員に対して、公正採用選考に関する文書を発出していたが、面接マニュアルも無く、質問項目も決めておらず、事前打ち合わせもしていなかった為、面接マニュアルを作成し質問項目の固定化や事前打ち合わせ実施し、面接担当者全員が共通認識をもつよう指導。公正採用選考人権啓発推進員研修の受講について勧奨。		
	事業所の対応	応募者の方に不快な思いをさせてしまっていたら申し訳ない。 転職が可能であるかの確認の過程などで家族のことを聞いてしまっていた部分もあった為、今回指導いただいた件も含め質問の仕方や伝え方について見直しを行いたい。 今回の内容について以前に社内に文書で共有していたが、改めて社内でも共有を行い、マニュアルの作成などについても検討を進めたい。		
生徒の状況等	面接している時は緊張して何も思わなかったが、家に着いてから違背事項にあたるかもしれないと気付いた。			合 否
他校での事象	B校：令和5年度：1-01、C校：令和5年度：1-06			
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）

1-16 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	乳酸菌飲料の卸売販売	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 120人 就業場 101人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	(障)一般事務職	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	⑤
	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5年2月8日に行われた面接時に、面接担当者から「家族構成を教えてください」「結婚はされていますか」と質問され、生徒はそれぞれの質問に答えた。			
違反事象	面接時：④家族状況に関すること（家族の構成）、⑥男女雇用機会均等に反すること			
事業所への 確認内容	令和5年2月21日、担当指導員が面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者は「家族構成」「既婚か未婚か」と質問をしたことを認めた。「差し支えなければ」と前置きしたうえで、採用時、家族手当等の関係で質問をした。また、これらの質問は可否に関係がなく「手当等の支給のためであり、他意はない」とのことであった。 公正採用の観点から両質問とも問題事象であることを伝えた。手当の関係で必要な事項は、採用決定後に聞き取り等をしてもらうよう依頼した。後日、ハローワークから指導の可能性であることを説明した。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和5年12月21日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 家族でサポートできる方がいるのか、また、収入面でも生計が大丈夫であるか、家族手当等の関係が必要と思い質問した。 いずれも採用選考の判断基準に用いるつもりはなかったとのこと。		
	指導 状況	「差し支えなければ」との前置きをしたとしても、面接の際に、家族構成や婚姻の有無についての質問は、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、そのような質問に対する回答で採否を判断するのは、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することとなる旨説明。 家族のことを聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問によって応募者が動揺し、その後の面接態度に影響を及ぼし、力を発揮できない可能性もある。その状態で採否を判断されれば公正な採用選考とは言えないことも説明。 結婚されているかの質問は、扶養家族の有無を確認するためとの趣旨であるが、入社後に確認すべき事項であり、こちらも本人の適性・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ことを指摘。 仕事から主婦層の応募者も多く、扶養の範囲内での就労希望者も多数おられるかと思われるが、希望する労働時間、収入、社会保険の加入等を確認すれば足り「家族構成」や「婚姻の有無」については、今後は面接時において質問しないように指導を行った。 面接マニュアルを作成していないため、作成するように指導を実施。応募者が自ら家族のこと等について話し出した場合も事業所側でその話を遮るように指導した。また、同様のことが発生しないように事業所内での認識を図るように依頼。 公正採用選考人権啓発推進員が選任されていたが、既に退職しており、早期に選任し異動報告書を提出することや、府の新任・基礎研修を受講するように勧奨。		
	事業所 の対応	公正な採用選考のための冊子を確認の上、推進員及び補助者を選任し、速やかに大阪府の研修を受講するとともに、推進員の異動届も早急に提出するとのこと。 また、営業所などで面接を行う可能性がある者に対して、指導、研修を行う。		
生徒の 状況等	企業の面接担当者から質問に「はー？何を言うの、この人大丈夫？」という気持ちになった。問題事象であることは理解していたが、返答してしまったとのこと。両質問とも本人の仕事に対する適性と能力ではなく、公正採用の観点から問題事象につながるおそれがあると再度伝えた。 今後は公正採用の観点から問題のある質問をされた場合は「校の指導により質問には、答えられません」と回答するよう説明等を行った。		合 否	否
他校での事象 備考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-17 (R4年度発生分)	所在区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	印刷業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 113人 就業場 113人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	オフィス家具レイアウト提案	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5年2月9日に行われた面接時に、面接担当者から「お住まいはどちらですか」「(話せるならば)何人家族ですか」という質問があり、生徒はそれぞれに答えた。			
違反事象	面接時：③生活・家庭環境等に関する事、④家族状況に関する事（家族の構成）			
事業所への 確認内容	令和5年2月13日、担任が面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者からは「面接の質問内容については公開できません」と回答があった。 担任からは「もしこのような質問をされたのであれば、今後は控えていただけますか」と依頼した。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和5年4月21日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 面接記録として残していないため、言動はそのとおりかどうか両採用担当者は覚えていないが、家族状況については、障がい者雇用であることから家族の支援があるのかどうかの確認のため聞いた。 また、住居の確認については、通勤が長いのか短いのかの確認のために聞いた。		
	指導 状況	障がい者の面接にあたって、採用後の支援の必要性から聴きがちな質問になるが、一般の方にはいけない質問は、当然、障がい者にも質問してはいけないこと。 採用後支援の必要性や合理的配慮の確認のために質問するのであれば、なぜその質問をする必要があるのか社内ですら十分に検討し、また応募者には理解と同意を得た上で質問すること。 また、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」と言うスタンスで実施すること。 特に今回「住まい」を質問したことは、履歴書をみれば分かることで、わざわざ通勤できるのかどうかの確認のためにする質問ではない。 今後は面接マニュアルを作成する、あらかじめ質問内容を決めておくなど、事業所内で公正採用選考システムを構築することを指導した。		
	事業所 の対応	今後は、障がい者の面接時における質問等については、あらかじめ質問内容を決めておき、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事業所内で共有します、との返答を得た。		
生徒の 状況等	令和5年2月9日、担任から本人に確認したところ、質問に対して違和感はなく、問題ないと思ったため、答えてしまったとのことだった。 担任から住居とその環境や家族構成は公正採用の観点から問題があることを伝えて、今後そのような質問があれば「校の指導により答えられません」と返答するように指導した。			合 否
他校での 事象	—			
備 考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-18 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	総合ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 4,174人 就業場 244人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	設備管理	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	5人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和5年2月15日、16日、21日に行われた、3人の生徒に対する面接に先立ち、面接担当者から面接調査書（アンケート）を渡され、記入できる範囲で記入するように指示があった。アンケートは、身長・体重・健康状態（直近の健康診断の異常の有無、既往歴、血液型、血圧）、既婚・未婚、扶養家族の有無について記入するものであった。また、面接時に健康状態（高血圧、色覚について等）について質問があった。			
違反事象	面接以外：③会社独自の履歴書・エントリーシート（家族状況、健康状態・既往歴・服薬の有無、その他） 面接時：⑦健康状態・既往歴・服薬の有無			
事業所への確認内容	令和5年3月13日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 面接調査書（社用紙によるアンケート）の使用、面接時の質問について、記入内容（未婚・既婚、扶養家族の有無、健康状態の記入や既往歴など）を確認したところ「以前から実施している」との返答であった。 「未婚・既婚、扶養家族の有無」については手当関係の確認のため記入してもらっている。「健康状態や既往歴の記入」については業務上、配慮する必要があるのかを確認するために聞いている。「採用上のデータとしては使用していない」とのことであった。 面接時に「色の関係について質問をしたか」については「記入をしてもらっているか、聞いているかのどちらかで確認をしている」との返答であった。理由としては「業務上、ランプの色が確認できないと安全上、誤操作による重大な事故などにつながってしまうおそれがあるので確認している」とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和5年12月13日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 「既婚・未婚」「扶養家族の有無等」は、それによって給与額が異なるのであくまで給与説明のためであり、「健康状態等」は、作業遂行上必要なため。		
	指導状況	面接選考にあたっては、応募者の適性と能力に基づいた選考を行っていただかないとならない。「既婚・未婚」「扶養家族の有無等」は応募者のプライバシーの要素が非常に高い情報であることから、手当等の確認のためであれば、内定後に確認するよう指導。 「健康状態等」も内定後に確認するよう指導。 「短所」の質問は、直ちに就職差別につながるものではないが、健康状態や身体的特徴等の回答につながるおそれがあることを助言。 公正採用のパンフレットを手交し、推進員研修を受講するよう伝え了承を得た。		
	事業所の対応	今後は、指導していただいたことを十分に認識し、このような事案を発生させることのないようにしますとのこと。		
生徒の状況等	生徒A: 公正採用の事は頭によぎったが、面接前ということもあり記入したとのこと。 生徒B: 公正採用の取組についてわかってはいるが、いざ採用試験時に行われると内定をもらいたいという思いから、面接調査書への記入や質問に対する返答をしてしまったとのこと。 生徒C: 公正採用についてはあまり深く考えず、企業担当者に言われたので面接調査書に記入したとのことであった。			合 否 A: 合 B: 合 C: 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）

1-19 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 1,331人 就業場 200人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備管理技術者	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	4人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和5年2月21日、事業所内で行なわれた面接で、生徒から面接担当者に「早く結果がほしい」ことを伝えたところ、扶養手当の説明の後、「対象となる方はいますか」との質問があった。また「過去の病歴」「現在の病気の有無」「通院はないか」「飲酒・喫煙の有無」「血圧」「身長・体重」についても聞かれた。			
違反事象	面接時：④家族状況に関する事（家族の構成）、⑦健康状態・既往歴・服薬の有無			
事業所への確認内容	令和5年3月15日、担当指導員が面接担当者に電話で事実を確認。 「扶養手当の対象となる方」については、「聞いたのは事実」として「正社員としての採用になり、雇用手続きをする上で必要となる事であり、聞いている」とのことだった。 「健康状態」については「聞いたのは全て事実である」として「警備業法上、アルコールなどの中毒者はその業務に携われないため、皆に聞いている」との事だった。 「身長・体重」については「確かに確認した」として「会社として準備している作業着・警備服のサイズの上限があり、皆さんに聞いている」とのことだった（サイズが無い方はその業務に就けないとの発言があった）。 後日、ハローワークから問い合わせがあった場合の対応をお願いし、了承を得た。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和5年12月5日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 面接時に記入する「面接票」の様式に「身長」「体重」「血圧」「既往歴」「通院」「酒」「タバコ」の項目があり、面接の際には様式に沿って応募者全員に質問している。「扶養家族の有無」は、子ども1人あたり8千円の育児手当を出しており、その確認のために聞いた。「既往歴・通院」は、脚立での作業や立ち仕事があるため、業務に耐えられるか確認のために聞いた。「身長・体重」は制服のサイズのために聞いた。「血圧」は1人での泊まり業務があり、年齢が高い者も多いことから何かあれば困るので聞いた。「飲酒」は警備員の欠格事由にアルコール依存が該当することから全員に聞いている。		
	指導状況	「過去の病歴」「現在の病気の有無」「血圧」などを一律に質問することは、応募者の適性と能力の判断には直接結びつかず、公正な採用選考に反する恐れを指導。個人情報の収集は業務の達成に必要な範囲内で目的を明らかにして収集することが定められており、「身長・体重」などを確認することは職安法に抵触する可能性があることを指摘。制服のサイズ確認のためであれば内定後に確認するよう指導。「扶養家族の有無」は、応募者のプライバシーの要素が非常に高い情報であることから手当確認のためなどであれば内定後に確認するよう指導。「飲酒・喫煙の有無」は、本来自由であるべきもので合理的な理由がない場合は面接などで質問しないよう指導。 現在使用している面接票の問題ある部分を削除するなど改定とともに、面接マニュアル作成の検討と公正採用選考の考え方を事業所で共有するよう指導。推進員の異動報告と研修（新任・基礎、トップクラス）の受講を勧奨。		
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解した上で面接票を改定し、事業所内で公正採用選考の考え方を共有していくことで再発防止に努めたい。 また、面接マニュアルの作成や推進員研修の受講も前向きに検討する。		
生徒の状況等	令和5年2月22日、就職受験報告書を基にしたヒアリングの際、他の生徒が同社を受験している事もあり、全員の結果が出てからの企業確認等の対応をして欲しいとのことであった。 今までの就職活動の経験上、今回の質問は普通に聞かれてきた内容であったので、公正な採用選考の取り組みは頭によぎったものの、内定が欲しいという思いがあるので答えた。今後は気を付けたいとの事であった。 令和5年3月14日、他の生徒の選考結果が出た為、企業ヒアリング実施の可否を確認し、その実施の同意を得た。			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）

1-20 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概 要 等	事業内容	新築、増改築、トータルリフォームの企画、設計、施工	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 40人 就 業 場 40人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	インテリアコーディネータ、 CAD オペ事務	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5年2月24日、事業所内で行なわれた一次面接時に「結婚されていますか」「どなたとお住まいですか」「一人なのですか」との質問があった。 令和5年3月11日、事業所内で行なわれた二次面接時に「家族とお住まいですか」の質問があった。			
違反事象	面接：④家族状況に関する事（家族の構成）、⑥男女雇用機会均等に反すること			
事業所への 確 認 内 容	令和5年3月16日、担当指導員が事業所の採用担当者に電話し、一次面接及び二次面接での質問内容について事実確認を行った。 「結婚されていますか」「どなたとお住まいですか」「一人なのですか」という質問をしたことを認めた。理由は入社後の保険や扶養手当等について関係があるため質問したとのことだったので、手当に関する事については内定後をお願いしたい旨伝えたと、理解を得ることができた。なお、これらの質問は、採否の判断には関係ないという事だった。最後に「今後ハローワークから今回の件をあらためて確認させていただく事があるかもしれませんが、ご対応をお願いします」と伝え、了承を得た。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和6年1月16日、ハローワークが事業所を呼び出し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の一部を認め、次のように主張した。 はっきりと聞いたかどうか覚えていないが、入社後の保険手続きの関係や、扶養手当等の説明のために質問をしてしまったと思う。結婚しているか、独身かといったことを採用の基準とはしていない。入社後の保険手続きの関係や、扶養手当等の説明のため		
	指導 状況	結婚していること、住まいや家族についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、公正な採用選考の考えに反することになる旨説明。結婚か独身で採用選考の判断としないとしても、不快に思う求職者もあり、聞いてしまうことで無意識のうちに選考に影響が出てしまうおそれもある。今回は入社後の保険の手続きや扶養手当の説明のために聞いたとのことだが、保険の手続きは入社後に確認をいただければよいことで、扶養手当の説明については、家族の状況を確認しなくても、手当の支給の基準を説明いただければよく、いずれも採用選考時に確認をする必要のない事項であることを指導。 不適切な質問内容について「新規学校卒業予定者の求人・募集の手引き」を手交し、今回問題となった質問が例に含まれていることを示し今後このような質問をしないよう指導した。更に公正採用選考推進員について、選任報告がかなり前で、退職しているにもかかわらず、変更の届出もしていないことから、改めて選任することとし、報告書を手交。推進員の選任、報告書の提出、研修の受講を勧奨した。		
	事業所 の対応	してはいけない質問だったことは理解した。いただいた手引きを熟読する。 公正採用選考人権啓発推進員についても、社内で検討して報告書を提出する。 大阪府の研修についても受講を検討するとのこと。		
生徒の 状況等	令和5年2月27日、一次面接の報告書をもとに、担当指導員が当該生徒に詳細の聞き取りを行ったところ、企業への事実確認を行う必要性について生徒に説明を行ったが、採否結果が出るまでは控えてほしいとの意見であった。今後、同様のことがあった場合、答える必要はないので、「校より答えないよう指導されている」と回答するよう指導した。 令和5年3月13日、二次面接の報告書をもとに、担当指導員が当該生徒に詳細の聞き取りを行ったところ、公正採用上問題であり、答える必要のないものと分かっていたが、「ひとりです」と答えてしまったとのことであった。今後、同様のことがあった場合、適切な対応を行うようあらためて指導した。			合 否
他校での事象	—			
備 考	—			

(3) 問題事象個票

③ 令和5年7月から12月末までに発生した事象

イ) ハローワークによる行政指導の案件（7件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-01 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	建材製造・販売・施工業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 3,055人 就業場 292人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設計職	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5年9月28日に行われた、障害のある方対象就職面接会で、面接担当者から「所帯、妻帯者ですか」という質問があった。			
違反事象	面接時：④家族状況に関すること（家族の構成）			
事業所への 確認内容	令和5年12月4日、担当指導員から面接担当者へ電話で事実を確認。 面接担当者は、「面接時にその様な質問をしたのかは、良く覚えていない。ただ、訓練生からその様な報告があったのであれば、質問をしたのかもしれない。面接を受けていただいた方気分を害されたのであれば大変申し訳ない今後はこういった質問はしない様に気を付けていく」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5年12月25日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。 当日多くの方の面接を行っておりよく覚えていないが、応募者の方がおっしゃっているのであればそのような質問をしてしまったのだと思う。 公正な採用選考の考え方に理解しているつもりであったが、応募者とのやり取りの流れでつい聞いてしまったものではないかと思う。採否に影響はない。		
	指導 状況	採用選考の具体的な方法を「公正な採用選考をめざして」の冊子を用いて説明。 家族に関する質問は、適性や能力に関係がなく、このような質問は行わないように指導。 面接マニュアルも無く、事前打ち合わせもしていなかった為、面接マニュアルを作成し質問項目の固定化や事前打ち合わせ実施し、面接担当者全員が共通認識をもつよう指導。 公正採用選考人権啓発推進員研修の受講について勧奨。		
	事業所 の対応	応募者の方に不快な思いをさせてしまえば申し訳ない。 今回の内容について社内で共有を行い、マニュアルの作成などについても検討を進めたい。		
生徒の 状況等	担任から本人に確認したところ、所帯や妻帯に関する質問をされて、「どういう理由で聞かれたのか」と疑問に思った。あまり答えられない方が良くないと思いつつも、面接官に聞かれたため、答えてしまったとの事であった。 担任からは、家族構成に関する質問は公正採用の観点から問題があることを伝えて、今後そのような質問があれば「校の指導により答えられせん。」と返答するように指導した。			合 否
他校での事象	A校：令和4年度：1-15、C校：令和5年度：1-06			
備考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-02 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	総合ビル管理業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 1,900人 就業場 3~2.0人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備管理技術者	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	②
	求人数	3人	推進員新任・基礎研修 受講状況	③
学校からの報告等	令和5年8月8日に行われた面接で、面接担当者から経歴確認の際に、大学の中退理由を聞かれ「体調不良のためです」と答えたところ、面接担当者1人から「差しさわりなければ病名を教えてください」「今の状況は」「再発の可能性は」との質問がされた。			
違反事象	面接時：⑦健康状態・既往歴・服薬の有無			
事業所への確認内容	令和5年8月29日、担当指導員から人事部担当者に電話で事実を確認。 人事部担当者は「面接担当者が、病名・今の状況・再発の可能性について、質問したのは事実である」「話の流れで聞いてしまった」とのこと。 そのうえで「今後はこのようなことが発生しないようにします」と発言した。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和5年12月18日、ハローワークが事業所に事実確認を行なったところ、 事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 「健康状態の確認」は、話の流れでつい聞いてしまったことで、合否の判断材料として聴取したのではない。 不適切な質問ととられる内容を聞き、結果として応募者に不快な思いをさせてしまったことを反省している。 病状についての件は、本人より病気が原因で大学を中退した旨の話があり、その流れで聞いてしまった。		
	指導状況	公正な採用選考を行う上で、応募者の適性・能力と関係ない事項で採否を決定しないことをお願いしている。そのため、健康状況など応募者の適性・能力に関係ない事項について、面接の質問等で把握しないよう指導。 採用基準としなくても、結果としてどうしても採否決定に影響を与える恐れがあるため、今一度、公正採用選考に係る考え方を、面接担当者はもちろん、全社員に周知を行い、情報共有し再度この様な事案を起こさないよう指導。 公正な採用選考の基本である①応募者の基本的人権を尊重、②応募者の適性・能力に基づいた基準により採用選考を行うことについて徹底を依頼。 今回の事案を面接担当者で共有し再発防止を図るよう、また、今年度のトップクラス研修の受講も勧奨。		
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解し社内共有を徹底の上、再発防止に努める。また、人権研修にも積極的に参加する。		
生徒の状況等	令和5年8月22日、生徒へのヒアリングを実施。 公正採用の授業での対応が頭をよぎったが「採用して欲しい」という気持ちから答えてしまったが、働く上で必要なこと以外について聞かれてい ると感じ、良い気持ちはしなかったとのこと。あらためて、生徒に対し公正採用の趣旨を説明したところ、趣旨について理解を示していたが、「実際、答えないのも難しいですね。」との感想を漏らしていた。			合 否
他校での事象	E校：令和5年度：1-04			
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）

1-03 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビル管理業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1,160人 就業場 108人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	防災・消防設備メンテナンススタッフ	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和5年8月17日、二次面接終了後のアンケートで「健康状態」についての設問があった。本人は特に気にせず記入した。			
違反事象	面接以外：③会社独自の履歴書・エントリーシート（健康状態・既往歴・服薬の有無）			
事業所への確認内容	令和5年9月4日、担当指導員から採用担当者に電話で事実を確認。 アンケートの目的を説明したか確認したところ「した」とのことで「入社後に配慮すべきことがないか」を知ることが目的とのこと。持病などがあれば安全面で配慮するためであり、合否に反映するものではないとのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和5年12月6日、ハローワークが事業所に事実確認を行なったところ、 <u>事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。</u> 持病などがあれば安全面で配慮するため、合否には反映しない。		
	指導状況	採用選考にあたっては、応募者の適性と能力に基づいた選考を行わなければならない。今回、面接終了後のアンケートで「健康状態」に関する設問を設けたことは合否に影響するとの疑念を応募者に抱かせるもので、公正な採用選考とならない。 今後は内定後に聴取するよう指導。 面接マニュアルを作成するとともに、推進員研修を受講するよう伝え了承を得た。		
	事業所の対応	今後は、指導していただいたことを十分に認識し、このような事案を発生させることのないようにします。とのこと。		
生徒の状況等	令和5年8月23日、生徒へのヒアリングを実施。 内定前の健康診断は問題があると理解しており、アンケートによる健康状態の把握についても同様と認識していたため、就職受験報告書に記入し提出した。自分は健康なので、特に違和感なく記入したとのこと。 指導員より当該生徒に、健康に問題がある人がこの設問を受けたら不安な気持ちになることを説明した。			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（ハローワーク行政指導案件）

1-04 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 1900人 就業場 3~20人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備職	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5年7月28日に行われた校内での合同企業面接会で、面接担当者から志望動機の確認など一般的な面接質問がされているなか、別の面接担当者から「原発（原子力発電所）には賛成か反対か」という質問を受けた。			
違反事象	面接時：⑤思想等に関する事（その他）			
事業所への確認内容	令和5年8月28日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者は「確かにそのように質問をした」としたうえで、質問した意図は「受験者の志望動機が『省エネの技術に興味がある』とのことであり、原発は省エネの技術としての話題にも合うことから原発に興味があるかどうかを確認したかった」とのこと。 「質問の意図は前述のとおりだが、今回実際にした質問としては内容が不適切だったと思う。反省しており、今後同様の質問をしないよう注意する」との発言があった。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和5年12月6日、ハローワークが事業所に事実確認を行なったところ、事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 原子力発電の話は、話の流れでつい聞いてしまったことで合否の判断として聴取したのではない。不適切な質問と取られる内容聞き、結果として応募者に不快な思いをさせてしまったことに反省している。 「原子力発電」の賛成・反対の質問については、本人より省エネ技術に興味がある旨の話があり、省エネ技術の一つとして原発に興味があるのかの確認を行った。		
	指導状況	公正な採用選考を行う上で、応募者の適性・能力と関係ない事項で採否を決定しないことをお願いしている。そのため、健康状況など応募者の適性・能力に関係ないことについて、面接の質問等で把握しないようよう指導。 採用基準としないつもりでも、結果としてどうしても採否決定に影響を与える恐れがあるため、今一度、公正採用選考に係る考え方を、面接担当者はもちろん、全社員に周知を行い、情報共有しこの様な事案を起こさないよう指導。 原子力発電に関する話がすべて問題というわけではないが、賛否などに政策的な要素もあり思想信条にも関わる内容であることから、このような質問は行わないように指導。 質問の意図はわかるが、例えば省エネ技術のことを聞くのであれば、風力発電・地熱発電・太陽光発電等があると思うが、その中で、どの事業に興味があるかとか、個々の技術になにか知っているものがあるか等、全体的な内容で話を引き出し、応募者の知識等を聞き出せば問題ないと思われる。 いずれにしろエネルギー問題は総じて政策的な課題・問題を含んでいるので、誤解を生まないような手法を考えてはどうかと提案。 今一度、公正な採用選考の基本である①応募者の基本的人権を尊重、②応募者の適性・能力に基づいた基準により採用選考を行うことについて徹底をお願いした。 今回の事案を面接担当者で共有し再発防止を図るよう、また、今年度のトップクラス研修の受講推奨も実施した。		
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解し社内共有を徹底の上、再発防止に努めるとのこと。 また、人権研修も積極的に参加すると回答を得た。		
	生徒の状況等	「今回の質問が公正な採用選考の違背事項にあたるか、すぐに判断できなかったもので、答えてしまった。事後に指導員からの説明を聞いて、初めてその問題が人権に関する問題だと認識した」とのこと。 また当該生徒には「公正採用」について再啓発を行い、理解を得た。		合否 否
他校での事象	D校：令和5年度：1-02			
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）

1-05 (R5年度発生分)	所在区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 675人 就業場 75人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備職	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任基礎研修 受講状況	×
学校からの報告等	令和5年8月8日の2次面接にて、通常受ける志望動機等の質問のあと、唐突に「すべての面接試験受験者に聞いているがタバコは吸うか」という質問を受けた。			
違反事象	面接時：⑥面接一左記以外の問題ある質問			
事業所への確認内容	今回の確認事項の喫煙についての質問をした事実を認めた。その質問の意図は、喫煙については配属先によって吸える環境と吸えない環境がある為、事前に聞いているとの事であった。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和5年12月22日、ハローワークが事業所に訪問し、事実確認を行なったところ、 事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 喫煙の有無は、応募者すべてに確認を行っている。 喫煙者・非喫煙者ともに関係なく採用を行っている。特に事業所としても煙草に関して、採用基準を設けていない。あくまで、喫煙者に配慮するために面接時に確認を行った。 また、技専校より指摘を受けて以来、誤解を招く可能性のある質問はやめる方針で、以降は喫煙については聴取していないとのこと。		
	指導状況	喫煙の有無は、本来自由であるべき事項であり、合理的な理由がない場合は採用選考の場に、持ち込まないように指導。 今回、質問を行っていたのは応募者（喫煙者）への配慮ということであるが、それであれば「就業場所によっては喫煙の場所があること」などの説明をすれば、本人に喫煙の有無を確認する必要がないと助言。 推進新研修及び企業トップクラス研修会の受講を推奨。		
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解し、社内共有を徹底のうえ、再発防止に努める。 選考用面接マニュアルを見直し、統一した基準で選考する。		
生徒の状況等	一連の面接質問の中で、突然喫煙について聞かれたので、あまり意識せずに答えてしまったとのこと。 本件の問題となる内容を説明し、改めて理解を得た。			合 否
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-06 (R5年度発生分)		所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	各種シャッター及び建材商品の製造販売		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 3,055人 就業場 292人		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設計員		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人		推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等		令和5年9月4日に行われた面接時に、生徒から「前の見学会のとき、従業員の方から、家が建築事務所をやっており、前職が看護師でしたが応募し入社したと聞いた。そのような人を採用しているのですか?」と聞いたところ、面接担当者から「そんなことはない。色々な人を採用しています」と返答があった。 その後の質問で、面接担当者から「お父さんはお仕事していますか」「どんな仕事ですか」と聞かれ、生徒はそれぞれについて答えた。 面接担当者から「実家が建築の方がいいよね」といった話が聞こえ、生徒は「実家が建築の方が良いんですか?」と聞くと、面接担当者から「そんなことはない」と返答があった。			
違反事象		面接時：④家族状況に関する事（家族の職業・学歴）			
事業所への確認内容		令和5年9月11日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認 総務課の職員に事情を説明すると「家族構成や家族の職業について聞いてはいけない」と指導しているところ。担当者へ事実確認をして、後日連絡してもよいのか」とのことだった。改めて総務課の職員から連絡があり「面接担当者へ事実確認したところ、『うろ覚えであるが、面接の流れで、そのような話をしたかもしれない』と内容を確認できた。今後このようなことがないように再発防止を図りたい」と事実を認めた。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和5年12月25日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。 よく覚えていないが、応募者からの質問を受け、流れで聞いてしまったものだと思う。この回答の内容は採否に影響はない。			
	指導状況	採用選考の具体的な方法を「公正な採用選考をめざして」の冊子を用いて説明。 家族に関する質問は適性や能力に関係がなく、このような質問は行わないように指導。 面接マニュアルも無く、事前打ち合わせもしていなかった為、面接マニュアルを作成し質問項目の固定化や事前打ち合わせ実施し、面接担当者全員が共通認識をもつよう指導。 公正採用選考人権啓発推進員研修の受講について勧奨。			
	事業所の対応	応募者の方に不快な思いをさせてしまっていれば申し訳ない。 今回の内容について社内でも共有を行い、マニュアルの作成などについても検討を進めたい。			
生徒の状況等		学校から生徒への聞き取りの際、生徒としては、なぜそこまで聞かれるのかと違和感を覚えていることから、公正採用について再度説明。 その際、どのように面接官へ答えればよかったのかと困っていたので、「家族のことについては、本校から答えないように指導を受けている」と面接官に伝えてほしいと説明したところ「分かりました。今後はそうします」と返事があった。			合 否
他校での事象		A校：令和4年度：1-15、B校：令和5年度：1-01			
備考		—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-0.7 (5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	労働者派遣業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 60人 就業場 5人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	ビル・マンションの清掃	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5年10月20日に行われた面接前に、面接担当者からエントリーシートの記載を依頼された。エントリーシートの項目は「名前」「住所」「メールアドレス（任意）」「最寄り駅」「健康状態」「職歴」「電話番号（携帯・自宅）」。 本人は公正採用選考について理解していたため、面接担当者に「最寄り駅」を書かないといけませんかと質問したが、書いてほしいと言われたとのこと。 本人は書かないと話が進まないと感じ、仕方なく「メールアドレス」「健康状態」「職歴」を未記入にし、それ以外を記入したとのこと。			
違反事象	面接以外：③会社独自の履歴書・エントリーシート等（その他、健康状態・既往歴・服薬の有無）			
事業所への 確認内容	令和5年10月23日、担当指導員が事業所の面接担当者に電話で事実を確認。 「最寄り駅」は、勤務エリアの選択の為。 「健康状況」は、勤務中の通院や服薬の配慮が必要か確認したかったため。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和5年12月25日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、<u>事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。</u> 健康状態については、現場によっては腰痛・冷え性といった自覚症状のある方へ、作業内容の配慮を行うための情報を得るため。 最寄り駅については、地域によってはどの沿線で勤務しやすいかが変わるので、現場までの配慮を考慮するため。		
	指導 状況	健康状態の確認について、その必要性を慎重に検討することなく採用選考時に行うことは、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恐れがあることから、真に必要な場合を除き、面接時に質問することや応募書類・アンケート・エントリーシート等により確認することはしないように指導。 最寄り駅の確認は、住居・生活環境の把握につながるおそれがあるため、質問は行わないように指導。今回の質問の趣旨としては、就業場所の考慮のためとのことであったが、そうであれば、本人に希望する就業場所を確認すれば最寄り駅を確認する必要がないため、質問の方法などを検討するよう助言。 また推進員の選任を依頼。推進員研修、トップクラス研修会の受講を勧奨。		
	事業所 の対応	今回の件は、人事担当者はもちろん、全社員に情報を共有し再発防止に努める。 推進員も早急に設置するよう検討する。 社用紙等を見直し、公正採用選考のルールに沿った形式に変更を行う。		
生徒の 状況等	生徒は「公正採用選考についての取組みが行き届いていないことで、会社への信用が無くなったことから、もし採用が決まっても入社したくない」とのこと。			合 否 辞退
他校での 事象	—			
備 考	—			

(3) 問題事象個票

③ 令和5年7月から12月末までに発生した事象

イ) 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）

2-02 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	データ入力サービス スキャニングサービス事業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 70人 就業場 70人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	データ入力・スキャニング作業	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	5人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	令和5年9月28日に行われた、障害のある方対象就職面接会で、面接担当者から「通勤にどれくらい時間が掛かるのか」という質問があり「20分くらいです」と答えた。すると「どの駅から来られているのか」という質問になり「●●駅です」と答えた。			
違反事象	面接時：③生活・家庭環境に関すること			
技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応	事実確認	令和5年10月19日、担当指導員から面接担当者へ電話で事実を確認。 面接担当者は「面接で最寄り駅について質問した事を認めたうえで以下のように主張した。「最寄り駅は質問してはいけないのでしょうか。それでしたら、履歴書に住所は書けないですね」「このような質問は幾度となくしています。何が問題なのでしょうか」とのこと。		
	啓発状況	「最寄り駅に関する質問内容は、住居とその環境に関する質問であり、本人の適性・能力とは関係ない事項のため、今後はそういった質問は控えていただけないでしょうか」と啓発した。		
	事業所の対応	「この連絡は大阪府から要請されたものですか。それとも労働局ですか」「一度、この件について大阪府や労働局に確認してみます」などの返答であり、公正採用に関する趣旨を説明したものの、理解を得られなかった。		
生徒の 状況等	担任から生徒に確認したところ、最寄り駅に関する質問は、あまり答えられない方が良くと思いながらも話の流れで答えてしまったとのこと。また、色々と配慮する為に質問してくれていると思ったとのことであった。 担任からは、最寄り駅に関する質問は住居とその環境に関する質問であり、本人の適性・能力とは関係ない事項で、就職差別に繋がるおそれがあるため、今後は面接時に質問されても、「そのような質問には答えられません」と返答するように指導した。		合 否	否
他校での事象	—			
備 考	障がい科目 後日、大阪労働局に情報提供済み			

(3) 問題事象個票

③ 令和5年7月から12月末までに発生した事象

ウ) 生徒が対応を拒否した案件(1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）

3-02 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	電気工事業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 45人 就業場 45人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	電気管理技術者	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	不明	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	令和5年10月11日に行われた面接時に、社長から履歴書に書かれている住所の確認がされ、その後に「一人暮らしか、実家暮らしか」という質問がされた。 また、回答の流れで「家族構成」について質問があった。			
違反事象	面接時：④家族状況に関すること（家族の構成）			
概 要	面接は履歴書の記入内容に沿って進行した。住所の確認後「一人暮らしか、実家暮らしか」と質問があり、現状を報告した。 話の流れで「兄弟は？ご両親は？」と世間話のように進行した。 本人は何の違和感もなくその場は回答したが、後日、就職受験報告書を記入している際に、違背事項であることに気づいた。			
生徒の 主張	公正採用の件は後に冷静になれば気づけたが、面接の際は集中していたので気づけなかった。 本人も雑談に快く答えていたので、質問の内容になるのは自然だと感じた。 指導員から公正採用選考についての説明を聞き、今後は聞かれても答えないようにすることを了承。 また、校やハローワークから紹介された求人ではないため、校は関与しないで欲しいとのこと。 今回受験した会社は、自分が思っていた会社ではなかったため合格しても入社する意思はないとのこと（今回の面接内容と、入社の意思がないことは関係ないとのこと）。			
生徒の 状況等	企業への事実確認について生徒に対し再度必要性を説明し理解を求めたが「雑談の延長での質問のため、他意はなかったと思っている。また、校やハローワークから紹介された求人ではないため、校は関与しないで欲しい」とのこと。 改めて「他の受験者が同じ質問をされる可能性があること」「企業に連絡することで改善してもらえる可能性があること」「連絡する際は本人が不利益を被ることがないようにすること」等を伝えたが「他者の件は自身には関係がない」という強い意志で「企業への連絡を拒む」と回答があった。 再度公正採用選考について説明し、一定の理解を得たが、意志は変わらないとのことであった。			合 否 —
他校での事象	—			
備 考	—			

「障がい者対象」の職員採用選考時における障害者手帳の取扱いに関する調査について

大阪府では、地方自治体における「障がい者対象」の職員採用選考時の障害者手帳の取扱いに関し、今後の啓発のあり方等検討の参考とするため、各自治体（全国の都道府県、政令市、大阪府内の市町村）の取扱いの現状について調査を行った。

令和5年度（令和5年度に実施が無い場合は令和4年度）に各自治体で実施した、障がい者対象の職員採用選考における「障害者手帳」の取扱いについて以下のとおり取りまとめた。

（概要）

- ①令和4～5年に、障がい者対象の職員採用選考を実施した自治体は85.4%（都道府県・政令市では100%で実施）
- ②採用選考時に応募者が手帳を保持しているかの確認手法では、「選考時（筆記考査・面接考査）に、障害者手帳を持参させ、職員が目視により確認を行っている」が最も多く44自治体（46.3%）。
なお、府内市町村では「応募書類として、障害者手帳の一部（表紙や氏名、障がい等級などが確認できる箇所）のコピーについて、提出を求めている」が最も多く14自治体（53.8%）。
- ③応募時・選考時に障害者手帳を確認している理由では、「応募者に受験資格があるか（手帳を交付された障がい者であるか）を確認するため」が最も多く、80自治体（68.4%）
- ④応募者から、選考時の配慮事項を確認するための手続きでは、「応募書類に、選考時の配慮を求める事項を記載させる様式がある」が最も多く70自治体（76.9%）

1 調査対象

- (1) 都道府県 46自治体（うち回答：40自治体）＋【1自治体で人事課・人事委員会採用を別に回答あり】
- (2) 政令市 20自治体（うち回答：17自治体）＋【1自治体で人事課・人事委員会採用を別に回答あり】
- (3) 府内市町村 43自治体（うち回答：37自治体）

2 設問・回答概要

- (1) 貴自治体において、令和4～5年度に障がい者対象の職員採用選考を実施していますか

	都道府県	政令市	府内市町村	全 体
① 採用選考を実施している	<u>41自治体</u> (100.0%)	<u>18自治体</u> (100.0%)	<u>23自治体</u> (62.2%)	<u>82自治体</u> (85.4%)
② 採用選考を実施していない	0自治体 (0.0%)	0自治体 (0.0%)	14自治体 (37.8%)	14自治体 (14.6%)
計	41自治体 (100.0%)	18自治体 (100.0%)	37自治体 (100.0%)	96自治体 (100.0%)

- (2) 障がい者対象の職員採用選考の際に、応募者が障害者手帳を保持しているかどうか確認するため、以下の方法をとっていますか（複数回答）

	都道府県	政令市	府内市町村	全 体
① 応募書類として、障害者手帳の全ページのコピーについて提出を求めている	1 自治体 (2.0%)	0 自治体 (0.0%)	0 自治体 (0.0%)	1 自治体 (1.1%)
② 応募書類として、障害者手帳の一部（表紙や氏名、障がい等級などが確認できる箇所）のコピーについて、提出を求めている	2 自治体 (4.0%)	3 自治体 (15.8%)	<u>14 自治体</u> (53.8%)	19 自治体 (20.0%)
③ 選考時（筆記考査・面談考査）に、障害者手帳の全ページのコピーについて、提出を求めている	0 自治体 (0.0%)	1 自治体 (5.3%)	0 自治体 (0.0%)	1 自治体 (1.1%)
④ 選考時（筆記考査・面談考査）に、障害者手帳の一部のコピーについて、提出を求めている	11 自治体 (22.0%)	4 自治体 (21.1%)	6 自治体 (23.1%)	21 自治体 (22.1%)
⑤ 選考時（筆記考査・面談考査）に、障害者手帳を持参させ、職員が目視により確認を行っている	<u>32 自治体</u> (64.0%)	<u>10 自治体</u> (52.6%)	2 自治体 (7.7%)	<u>44 自治体</u> (46.3%)
⑥ 選考時（筆記考査・面談考査）に、障害者手帳を確認することは無い（設問4に進んでください）	0 自治体 (0.0%)	0 自治体 (0.0%)	1 自治体 (3.8%)	1 自治体 (1.1%)
⑦ その他【 】	4 自治体 (8.0%)	1 自治体 (5.3%)	3 自治体 (11.5%)	8 自治体 (8.4%)
計	50 自治体 (100.0%)	19 自治体 (100.0%)	26 自治体 (100.0%)	95 自治体 (100.0%)
【その他記載】 ・2次試験の面接時に、県が障害者手帳の一部についてコピーをしている（都道府県） ・応募時に手帳の交付機関・年月日・番号・障がい名・級別等（・有効期限）の記載を求めている（都道府県） ・試験時の配慮希望事項によっては、受験申込時に障害者手帳の一部（表紙や氏名、障がい等級などが確認できる箇所）のコピーについて提出を求めている（都道府県） ・受験申込時に、手帳等の記載事項について記入を求めている（都道府県）				

- ・選考の際に特定の配慮事項（点字による受験、作文・論文作成時のパソコンによる受験）がある場合は、障害者手帳を持参させ、職員が目視により確認を行っている（政令市）
- ・選考時（筆記考査・面接考査）に、障害者手帳を持参させ、職員が目視による確認及び障害者手帳の一部のコピーを行っている（府内市町村）
- ・申し込み時のチェック項目で所持していることを申告させ、障害の内容、等級、試験時の配慮事項を記載してもらう（府内市町村）
- ・採用時に、障害者手帳の一部のコピーについて提出を求めている（府内市町村）

(3) 応募時・選考時に障害者手帳を確認している理由を教えてください（複数回答）

	都道府県	政令市	府内市町村	全体
① 応募者に受験資格があるか（手帳を交付された障がい者であるか）を確認するため	41自治体 (68.3%)	18自治体 (78.3%)	21自治体 (61.8%)	80自治体 (68.4%)
② 選考時（筆記考査・面接考査）の配慮事項を確認するため	6自治体 (10.0%)	1自治体 (4.3%)	5自治体 (14.7%)	12自治体 (10.3%)
③ 選考時などに応募者が求めた配慮事項が、真に必要な障がい種別であるかを確認するため（例：点字での受験希望者が視覚障がい者であるか、試験時間延長を求める障がい者が、読字障がいなどであるか）	9自治体 (15.0%)	3自治体 (13.0%)	4自治体 (11.8%)	16自治体 (13.7%)
④ 採用後の配慮事項を確認するため	4自治体 (6.7%)	1自治体 (4.3%)	4自治体 (11.8%)	9自治体 (7.7%)
⑤ その他【 】	0自治体 (0.0%)	0自治体 (0.0%)	0自治体 (0.0%)	0自治体 (0.0%)
計	60自治体 (100.0%)	23自治体 (100.0%)	34自治体 (100.0%)	117自治体 (100.0%)

(4) 応募者から、選考時の配慮事項を確認するため、どのような手続きを行っていますか(複数回答)

	都道府県	政令市	府内市町村	全体
① 応募書類に、選考時の配慮を求める事項を記載させる様式がある	39自治体 (88.6%)	17自治体 (73.9%)	14自治体 (58.3%)	70自治体 (76.9%)
② 応募者が配慮を希望する場合は、事前に電話やファクシミリ、メールなどで連絡させ、個別に調整する	2自治体 (4.5%)	2自治体 (8.7%)	7自治体 (29.2%)	11自治体 (12.1%)
③ その他【 】	3自治体 (6.8%)	4自治体 (17.4%)	3自治体 (12.5%)	10自治体 (11.0%)
計	44自治体 (100.0%)	23自治体 (100.0%)	24自治体 (100.0%)	91自治体 (100.0%)
【その他記載】 ・ 応募書類に記載の配慮事項をもとに、メールなどで個別に調整する（都道府県） ・ システムでの申込時に、配慮の項目ごとに希望するか否かを選択してもらい他に希望がある場合はフリー入力で記載を求めている（都道府県） ・ 応募者が配慮を希望する場合は、事前に電話やファクシミリ、メールなどにより、個別に調整する（政令市） ・ 受験案内に「受験にあたって配慮が必要な場合は申込時にお申し出ください」との案内をしている（政令市） ・ 配慮事項を申請時に記載させ、考査当日までに詳細な配慮希望内容について、個別に連絡を取り確認している（政令市） ・ 必要に応じて、本人へ連絡し配慮方法を確認している（政令市） ・ 応募書類には、勤務するにあたり配慮が必要な事項を記載させている。選考時には、状況に応じて個別に調整する（府内市町村） ・ 募集要項に選考時の配慮を求める事項を記載している（府内市町村） ・ 選考時（面接考査）に、配慮事項の確認を行っている（府内市町村）				

「職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート」について

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

【SNSとは、どういったものでしょう？】

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

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

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

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

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

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

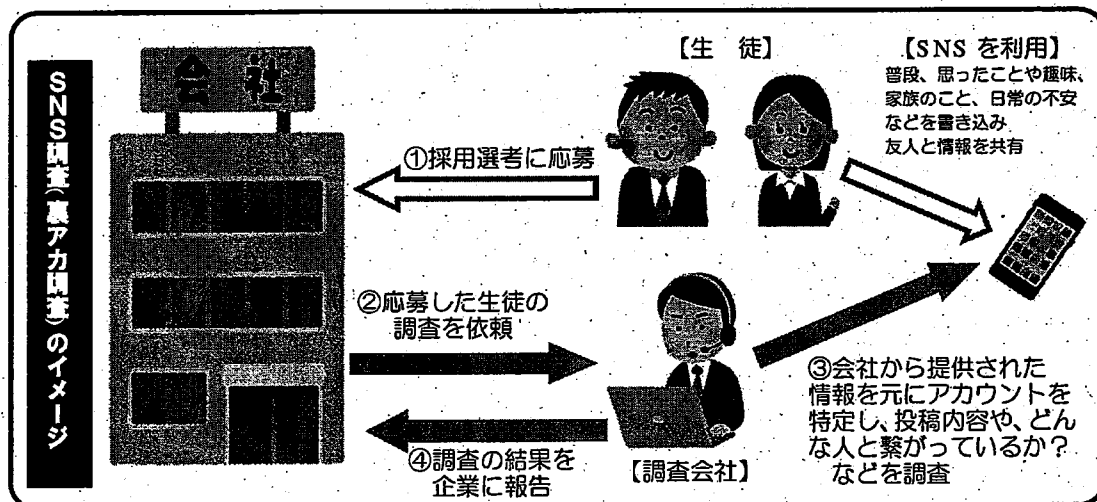
【企業が【SNS調査】を採用選考に利用する際の不適切な点】

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

こうした状況を踏まえ、大阪府では以下の観点でアンケートを実施します。

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

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



職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート

【設問1】

あなたが利用しているSNSを以下の中から選んでください。

(該当するすべてに☑してください)

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

()

- ☐ いずれも利用していない
- ☐ 分からない

【設問2】

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

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

()

【設問3】

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

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

()

【設問4】

あなたは、企業が行う求職者へのSNS調査について、どう思いますか。

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

()

【設問5】

あなたは、就職活動の際に、企業から「公開しているSNSの情報を調査しても良いか」と聞かれたら同意しますか。

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

()

【設問6】

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

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

()

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました

「職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート」について

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

【SNSとは、どういったものでしょう？】

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

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

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

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

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

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

【企業が【SNS調査】を採用選考に利用する際の不適切な点】

①企業が応募者（生徒）の交友関係や家族情報など、プライバシーに関する情報に触れる可能性がある。

②実際に本人ではない人による「なりすまし」の可能性がある。

③調査会社が、応募者（生徒）を特定する際に、間違ってしまう可能性がある。

こうした状況を踏まえ、大阪府では以下の観点でアンケートを実施します。

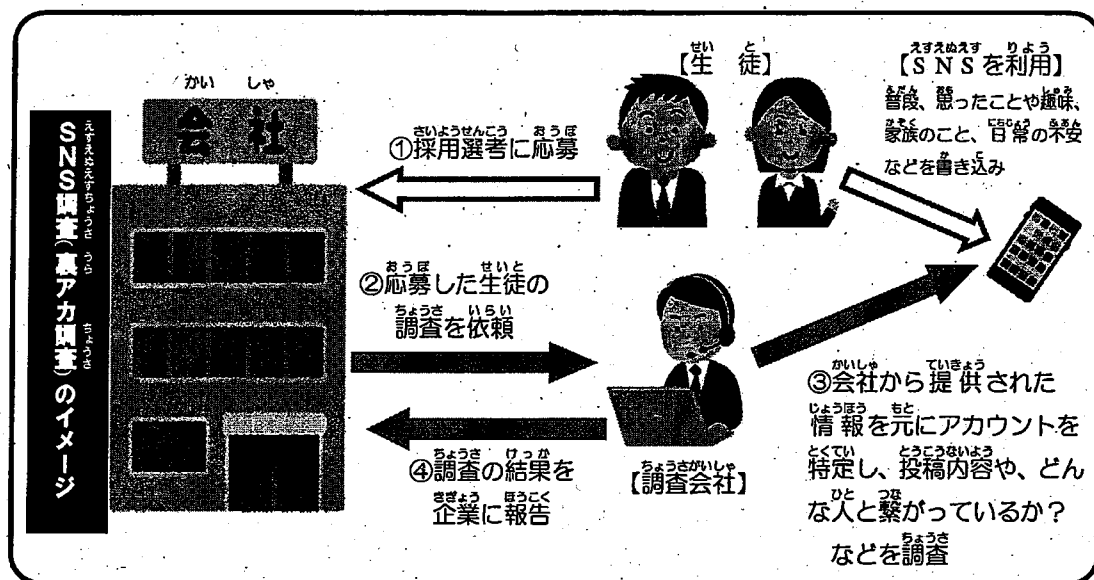
①採用選考を行う企業がSNS調査を利用する問題点について、生徒の理解促進

②SNS調査に対する生徒の意識

③生徒のSNS利用状況

④SNS調査に対する生徒の対応

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



職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート

【設問1】

あなたが利用しているSNSを以下の中から選んでください。

(該当するすべてに☑してください)

- ☐ X (旧Twitter) (エックス・旧 ツイッター)
- ☐ Instagram (インスタグラム)
- ☐ Facebook (フェイスブック)
- ☐ TikTok (ティックトック)
- ☐ YouTube (ユーチューブ)
- ☐ MIXI (ミクシィ)
- ☐ その他のSNS (〇 内に記述してください)

☐ いずれも利用していない

☐ 分からない

【設問2】

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

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

☐ 分からない・忘れた

☐ その他

【設問3】

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

- ☐ 知っている
- ☐ 聞いたことぐらいはあるが、詳しくは分からない

☐ 知らない・聞いたこともない

☐ その他

【設問4】

あなたは、企業が行う求職者へのSNS調査について、どう思いますか。

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

【設問5】

あなたは、就職活動の際に、企業から「公開しているSNSの情報を調査しても良いか」と聞かれたら同意しますか。

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

【設問6】

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

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

☐ 分からない

☐ その他

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました