

令和7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

(2) 問題事象把握の取組み等について（関連資料）

- ① 令和7年度 公正採用・就職関係行事の概略表……………01 ページ
- ② 大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱……………02 ページ
- ③ 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式……………14 ページ
（令和3（2021）年4月から現様式で利用開始）
- ④ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票 ……………15 ページ
（令和2（2020）年5月から利用開始・求人の都度提出を依頼）
※前回会議での意見を踏まえ令和4（2022）年度から修正予定
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票……………17 ページ
※公正採用選考人権啓発推進員選任の有無の記載
（令和2（2020）年5月から利用開始）
- ⑥ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓発文書 ……………21 ページ
（令和3（2021）年5月に郵便・メールで送付済み・以降毎年送付）
- ⑦ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓発文書……………30 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……………32 ページ
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領……………33 ページ
- ⑩ 障がい者の採用選考時における障害者手帳の取り扱いについて……………36 ページ
- ⑪ 職員への研修実施状況等……………39 ページ
- ⑫ 令和6・7年度入校・修了・就職状況等一覧……………73 ページ
- ⑬ 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……………74 ページ
- ⑭ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」……………別添
（令和元（2019）年6月から生徒への配布開始）
※毎年更新作成、令和4（2022）年度からルビ付き版を作成



令和7年度 公正採用・就職関係行事の概略表

| 月 | 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 ◆企業説明会 (不定期) | 東大阪校 | 南大阪校 | 夕陽丘校 | 障害者校 | その他 |
| 4月 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | | ◆企業説明会 (不定期) | | ◆企業説明会 | | ◆就職面接 (不問) | ●4月入校生 校求人求職登録 就職担当主査会議 |
| 6月 | | ◆企業説明会 (不定期) | | ◆企業説明会 | | | |
| 7月 | <ul style="list-style-type: none"> ●公正採用生徒用教材「公正採用」により生徒に啓発 ●採用選考直前に「就職受験・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知 ◆職業訓練指導員 全体研修 | ◆企業説明会 (不定期) | | ◆企業説明会 | ◆企業説明会 | ◆職業講話 (公正採用) | |
| 8月 | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">公正採用・雇用促進会議 (本会議)</div> → 専門委員会の取組みを報告 | 合同企業見学会 ◆企業説明会 (不定期) | 合同企業面接会 | | 合同企業面接会 | | |
| 9月 | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">第1回職業能力開発専門委員会</div> ⇔ 連携 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">第1回中学校・高等学校・他府県専門委員会</div> | ◆企業説明会 (不定期) | | ◆企業説明会 | | | |
| 10月 | <ul style="list-style-type: none"> ●10月生入校 ●入校オリエンテーション(就職活動および公正採用の取組みの説明) | ◆企業説明会 (不定期) | | | | | ●10月入校生 校求人求職登録 |
| 11月 | | ◆企業説明会 (不定期) | 合同企業説明会 | | ◆企業説明会 | | |
| 12月 | <ul style="list-style-type: none"> ◆職業訓練指導員 全体研修(公正採用など人権課題) ●公正採用生徒用教材「公正採用」により生徒に啓発 ●採用選考直前に「就職受験・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知 | ◆企業説明会 (不定期) | | | | | |
| 1月 | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">第2回職業能力開発専門委員会</div> ⇔ 連携 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">第2回中学校・高等学校・他府県専門委員会</div> | ◆企業説明会 (不定期) | 職場公正採用研修 | 職場公正採用研修 | ◆企業説明会 | ◆企業説明会 | 就職担当主査会議 |
| 2月 | | ◆企業説明会 (不定期) | 合同企業面接会 | ◆企業説明会 | 合同企業面接会 | | |
| 3月 | <ul style="list-style-type: none"> ◆職業訓練指導員 全体研修(専門委員会の資料を報告) | ◆企業説明会 (不定期) | | | ◆企業説明会 | | ◆就職面接報告書後半分締め |

無料職業紹介、校求人受付時公正採用の取組み説明

◆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・出生地に関する事
- (2) 家族に関する事（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
- (3) 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など）
- (4) 生活環境、家庭環境などに関する事

2 本来自由であるべき事項

- (1) 宗教に関する事
- (2) 支持政党に関する事
- (3) 人生観、生活信条などに関する事
- (4) 尊敬する人物に関する事
- (5) 思想・信条に関する事
- (6) 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関する事
- (7) 購読新聞、雑誌、愛読書などに関する事

この要綱において、「公正な採用選考に反するおそれがある行為」とは、事業主等が、上記の情報を、就職受験等の際に入手しようとする行為をいう。それ以外に、以下の選考方法も同様に取り扱う。

身元調査などの実施。

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

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

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

(技術専門校等職員への研修)

第3条

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

1 全体研修

支援室が企画し、年に一回以上実施する。

2 校別研修

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

(生徒への啓発)

第4条

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

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

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

(事業主等への啓発)

第5条

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

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

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

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

(就職受験・応募前活動についての実態把握)

第6条

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

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

担任の指導員等に提出する。

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

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

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

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

（公正な採用選考に反する行為があった場合の対応）

第7条

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

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

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

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

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

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

(生徒が事業主等への事実確認等を拒否した場合の対応)

第8条

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

- 1 公正な採用選考に関して大阪府の取組みを説明する。
- 2 事業主等から生徒に選考結果が出される前であれば、事実確認等、公正な採用選考に反するおそれのある質問等が採否に影響することが無いように要請することを説明する。
- 3 事実確認等を行ったことが、生徒への不利益な取り扱いをしないことを事業主等に求めることを説明する。
- 4 事業主等に対し、公正な採用選考に反するおそれがあることの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。

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。 | <input type="checkbox"/> |
| 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） | <input type="checkbox"/> |
| 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 | <input type="checkbox"/> |
| 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） | <input type="checkbox"/> |
| 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。 | <input type="checkbox"/> |

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

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
| | | | |

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校名 (年 月 日 記入)

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

※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

| | | |
|---|-----------------------------------|---|
| 5. 提出書類 (統一応募書類以外) | (1) 会社指定用紙による書類 (交通費に関するものを除く) | ア 志願書(会社指定の様式) イ 健康診断書 ウ 家族調書 エ 居住調書(最寄りの地図を含む) オ その他() |
| | (2) その他 | ア 戸籍謄(抄)本 イ 住民票 ウ その他() |
| 6. 身元調査 この調査票を提出したあとで、身元調査を受けた場合には、速やかに担当の指導員に申し出て下さい。 | (1) 調査日 | 月 日 |
| | (2) 調査員 | ア 受験した会社の人 イ 興信所等の機関 ウ その他() |
| | (3) 訪問先 | ア 自宅 イ 技術専門学校等 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。 | | |

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 / | <input type="checkbox"/> | 【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) | <input type="checkbox"/> | 【適性検査に○があった場合】事前説明の有無を確認； 無 <input type="checkbox"/> ：有 <input type="checkbox"/> 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：_____) _____ _____ |
| | | <u>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？</u> (14項目に該当する内容など) _____ _____ |
| | <input type="checkbox"/> | 【健康診断に○があった場合】事前説明の有無を確認； 無 <input type="checkbox"/> ：有 <input type="checkbox"/> 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：_____) _____ _____ |
| | <input type="checkbox"/> | 【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 _____) _____ _____ |
| | | <input type="checkbox"/> 生徒の感想(問題となった項目ごとに記述) _____ _____ |

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 _____)

| | |
|--|---|
| | <p><input type="checkbox"/> 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</p> <hr/> <hr/> <hr/> <p><input type="checkbox"/> 生徒へ再啓発・指導後の生徒の状況・感想</p> <hr/> <hr/> <p><input type="checkbox"/> 【就職意向】 <input type="checkbox"/> 入社したい <input type="checkbox"/> 入社したくない(理由: _____)</p> <p><input type="checkbox"/> 【事業所への事実確認・指導の承諾】 <input type="checkbox"/> 承諾する <input type="checkbox"/> 承諾しない 理由: _____</p> <hr/> <hr/> <p><input type="checkbox"/> 公正採用について再啓発・指導の内容と生徒の状況・感想</p> <hr/> <hr/> <hr/> <p><input type="checkbox"/> 生徒へ再啓発・指導後の生徒の状況・感想</p> <hr/> <hr/> <p>／ 時点 <input type="checkbox"/> 【選考結果】 <input type="checkbox"/> 合格(内定) <input type="checkbox"/> 合格(辞退・理由: _____) <input type="checkbox"/> 不合格</p> |
| | <p>【備考】</p> |

就職問題事象付票 (その1) 案件番号

| | | | |
|--------|--|--------|--|
| 技術専門校名 | | 指導担当者名 | |
|--------|--|--------|--|

| | | |
|----------|-----|---------|
| 求人票確認職安名 | 府・県 | 公共職業安定所 |
|----------|-----|---------|

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

| | | | | | |
|--------------|-----|-----|-----------|-----|-----|
| 本校からの全受験者数 | 男 名 | 女 名 | 左のうちの合格者数 | 男 名 | 女 名 |
| 問題事象があった受験者数 | 男 名 | 女 名 | 左のうちの合格者数 | 男 名 | 女 名 |

問題真項目表

| 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 | | |
| 該当項目○ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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

| | |
|---------------------------------|----------------------------|
| 問題項目の内容 | いふとて、対応者、内容等 |
| 問題となる点 | 何が問題であるのかを記入 |
| 「受験報告書」の取扱い 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。

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。 | <input type="checkbox"/> |
| 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） | <input type="checkbox"/> |
| 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 | <input type="checkbox"/> |
| 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） | <input type="checkbox"/> |
| 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。 | <input type="checkbox"/> |

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。 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 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） | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 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 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 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） | <input checked="" type="checkbox"/> |
| 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。 | <input checked="" type="checkbox"/> |

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 ()

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 | 分の間 時間 |
| 時間外労働時間 | 月平均 時間 36協定における特別条項 特別な事情・期間等 | |
| 休憩時間 | 分 | 休憩時間に関する特記事項 |
| 休日等 | 休 日 □月 □土 □火 □水 □木 □金 □祝 □その他 6ヵ月経過後の年次有給休日数 日 | 年間休日数 日 週休二日制 |

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) 公正採用選考人権啓発推進員の選任 | 設立年 資本金 労働組合 |
| 事業内容 | | |
| 会社の特徴 | 役員/代表者名 法人番号 | |
| 就業規則 | フルタイム パートタイム | |
| 職務給制度 | 復職制度 | |
| 育児休業取得実績 | 介護休業取得実績 | 看護休暇取得実績 |
| 外国人雇用実績 | | |

7 選考等

| | | |
|-------|--|------|
| 採用人数 | 人 | 募集理由 |
| 選考方法 | <input type="checkbox"/> 書類選考 <input type="checkbox"/> 面接 (予定回) <input type="checkbox"/> 筆記試験 <input type="checkbox"/> 適性検査 <input type="checkbox"/> その他 | |
| 結果通知 | <input type="checkbox"/> 即決 書類選考結果通知 面接選考結果通知 書類到着後 日以内 面接後 日以内 | |
| 通知方法 | <input type="checkbox"/> 郵送 <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> Eメール <input type="checkbox"/> その他 | |
| 日時 | | |
| 選考場所 | 〒 最寄駅 線 駅 | |
| 応募書類等 | <input type="checkbox"/> 紹介状 <input type="checkbox"/> 履歴書(写真貼付) <input type="checkbox"/> 職務経歴書 <input type="checkbox"/> ジョブカード <input type="checkbox"/> その他 送付方法 <input type="checkbox"/> 郵送 <input type="checkbox"/> Eメール 郵送の送付場所 〒 応募書類の返却 選考に関する特記事項 | |
| 担当者 | 電話番号 FAX Eメール | 内線 |

5 その他の労働条件等

| | | |
|--------------------------|--|-------------------------|
| 加入保険 | <input type="checkbox"/> 雇用 <input type="checkbox"/> 労災 <input type="checkbox"/> 健康 <input type="checkbox"/> 厚生 <input type="checkbox"/> 公災 <input type="checkbox"/> 財形 <input type="checkbox"/> その他 | 退職金共済 退職金制度 (勤続 年以上) |
| 企業年金 | <input type="checkbox"/> 厚生年金基金 <input type="checkbox"/> 確定拠出年金 <input type="checkbox"/> 確定給付年金 | |
| 定年制 (一律 歳) (上限 歳まで) | 再雇用制度 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 | | |

※求人票は雇用契約書ではありませぬ。採用時には必ず書面による労働条件の明示を受けてください。

求人番号 () () ()
 受付年月日 () 月 () 日

求 人 票

(様式第1号)
 府立高等職業技術専門校統一様式 (夕陽丘 校)

1 求人事業所

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

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 契約社員 正社員以外 契約社員 正社員雇用 あり 正社員雇用の実績 (過去3年間) 9名 |
| 派遣形態 | 派遣 請負ではない |
| 雇用期間 | 定めあり (4ヶ月以上) 2024 年 4 月 1 日 ~ 2025 年 3 月 31 日 又は 2 年 0 ヶ月 契約更新の条件 あり (条件付きで更新) ※ 会社が定める能力評価により判断 (通算契約期間上限 4年/更新回数上限 3回) |

| | |
|----------|--|
| 就業場所 | 事業所所在地と同じ 〒 - - - - 最寄駅 谷町 線 谷町九丁目 駅 南へ600 m 屋内の受動喫煙対策 あり |
| マイ通勤力 | 不可 転 可 能 性 あり A事業所、B事業所、又は 弊社が指定する事業所 範囲 |
| 年齢 | 不問 歳以上 ~ 歳以下 年齢制限該当事由 |
| 学 歴 | 不問 卒業 |
| 必要な経験 | 必要な経験・知識・技能等 ビル設備管理 3 年程度 あれば尚可 |
| P 必要なスキル | あり 簡単なデータ入力及び日報作成 (必須) |
| 必要な免許・資格 | あり 第二電気工事士 (必須) 危険物取扱者 (乙種) (あれば尚可) |
| 試用期間 | 試用期間あり 期間 3 ヶ月 試用期間中の労働条件 同条件 |

3 賃金・手当

| | |
|---------|---|
| 賃金 | 月額 (a+b) 190,000 円 ~ 220,000 円 ※ (固定残業代がある場合はa+b+c) 基本給 (月額平均) または時間額 基本給 (a) 180,000 円 ~ 210,000 円 月平均労働日数 (20.1 日) 定額的に支払われる手当 (b) 職務手当 10,000 円 ~ 10,000 円 手当 円 ~ 円 手当 円 ~ 円 手当 円 ~ 円 固定残業代 (c) なし (円 ~ 円) 固定残業代に関する特記事項 皆勤手当10,000円 その他 (d) |
| 賃形態等 | 月給 円 ~ 円 |
| 手 通 勤 賃 | 実費支給 (上限あり) 月額 20,000 円 |
| 賃 締 切 日 | 固定 (月末) 日 |
| 賃 支 払 日 | 固定 (月末以外) 翌月 25 日 |
| 昇 給 | あり (前年度実績 あり) |
| 賞 与 | あり (前年度実績 あり) 年 回 (前年度実績) 計 3.5 ヶ月分 又 ~ 円 |

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6年度には25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。また「面接時アンケート」などとして合理的・客観的に必要性が認められない健康状態を把握しようとする事象もありました。

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、職職務内容によって異なりますが、少なくとも各職務に共通して「就職差別」につながるおそれがある事項としては、次の14事項をあげることができます（これら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」に関する事

(3) 採用選考の方法

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

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

(厚生労働省：令和6年度版「公正な採用選考をめざして」より抜粋)

① 「国籍・本籍・出生地」に関すること

人を雇う際に「戸籍謄(抄)本」を提出させるなどにより本籍を把握する習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだとされています。その後、この習慣は踏襲され続け、今となっては何のために本籍を把握するのかが明確でないにも関わらず、従来慣行として「戸籍謄(抄)本」の提出を求めている場合があります。

しかしながら、応募者の本籍を把握することは、出自を理由とした差別や偏見を招くおそれがあることから、これが多くの人々を不安にさせる行為であることを認識する必要があります。たとえば、「本籍によって差別するつもりはなく、採否の決定にも特に利用していない、ただ慣習として戸籍謄(抄)本の提出を求めていた」といった場合でも、本人を不安にさせる行為であることには変わりありません。本籍が記載された「住民票(写し)」も同じです。

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

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

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

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

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

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

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

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

③ 「住宅状況」に関すること（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）

④ 「生活環境・家庭環境など」に関すること

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そこから本人や家族の生活水準（収入水準・家柄など）を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

※現住所の略図等

「現住所（自宅付近）の略図等の提出」を求めることは、居住地域の状況などを把握したり「⑫身元調査」に利用される危険性があります。通勤経路の把握などのために用いる場合は、入社後において必要に応じて把握すれば足り、採用選考時に把握する合理性はありません。

⑤ 「宗教」に関すること

⑥ 「支持政党」に関すること

⑦ 「人生観・生活信条など」に関すること

⑧ 「尊敬する人物」に関すること

⑨ 「思想」に関すること

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

⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合（加入状況や活動歴など）」「学生運動などの社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書など」、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、本来自由であるべき憲法に保障された「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの精神に反することになりますので、注意が必要です。

また、選挙権が18歳以上に引き下げられたことにより、高校生に対する採用面接の際、「選挙に行ったか?」、「高校生が有権者として政治活動に参加することについて、どう思うか」等の質問をすることは、高校生に限らず「思想・信条にかかわることの把握」につながる可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

⑫ 「身元調査など」の実施

身元調査やその調査の過程においては、居住地域等の生活環境等を实地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを集めたりなど、本人やその家族に関する情報を広く集めることとなります。これは、たとえ採用選考の基準に用いることを意図していなくても、本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想・信条にかかわることなど適性・能力とは関係のない事項が把握される蓋然性が高いと言わざるを得ません。また、身元調査によって収集された情報の中には、真偽が不明のものや無責任な風評・予断・偏見が入り込んでいることも少なくありません。

このようなことから、採用選考にあたり応募者の身元調査を実施することは、本人の適性・能力とは関係のない事項や信ぴょう性の乏しい情報により採否が決定された可能性を否定できず、結果として就職差別につながるおそれがあります。

⑬ 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用

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

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参

考例」に基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）、または、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨するとともに、一般求職者の場合は「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

⑭ 「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

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

【雇入れ時の健康診断】

- ・労働安全衛生規則第43条に「雇入れ時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する（「健康診断書の提出」を求める）事例が見受けられます。
- ・しかし、この「雇入れ時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇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
- 合理的・客観的な必要性がないのに健康状態や既往歴を記入する欄がある
- 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている

1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくなってきた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまっただけの結果、採否決定に影響を与え、可能性も出てきます。

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

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

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

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

詳しくは最寄りのハローワークまで

(事業主のみさまへ)
詳しくは
公正採用選考特設サイト

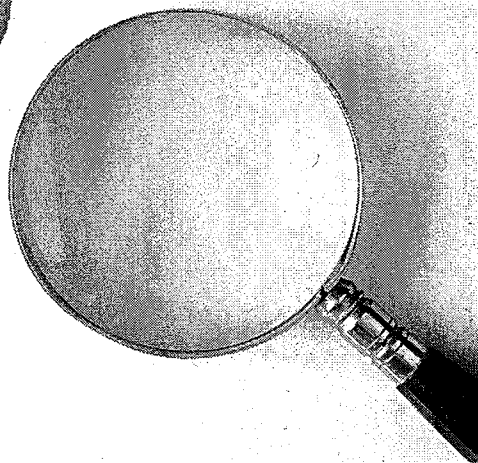


出身は
どこ？

親の
職業は？

何人
兄弟？

その質問… 「面接」で必要？



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

公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の個人を排除せず、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な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働施策総合推進法第9条)

2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基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どのような事項が適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

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

具体的に気をつけることは?

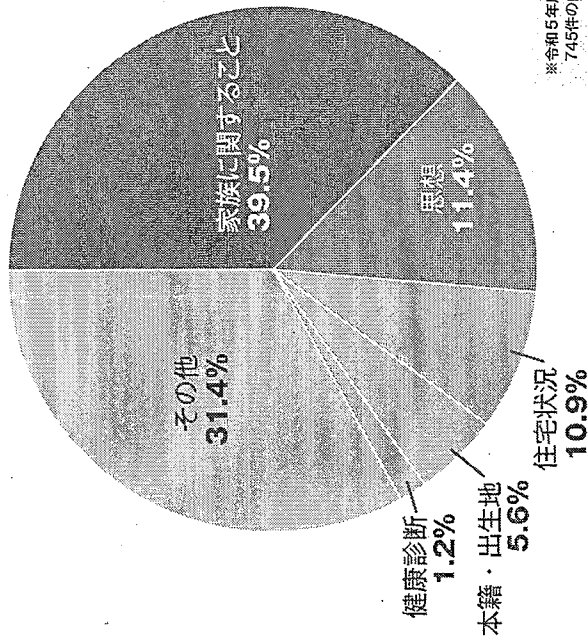
就職差別につながるおそれがある14事項

| 本人に責任のない事項の質問 | 本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること) | 採用選考の方法 |
|---------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|
| 本籍・出生地 | 宗教 | 身元調査などの実施 |
| 家族 (職業・病歴・病歴・地位・学歴・収入・資産など) | 支持政党 | 本人の適性・能力に関係ない事項を 含んだ応募書類の使用 |
| 住宅状況 (間取り・部屋数・住居の種類・近隣の施設など) | 人生観・生活信条など | 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 |
| 生活環境・家族構成など | 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 | |

※ここに記載したものに限らず、差別につながるおそれのある事項に気をつけてください

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったものうち、「家族に関すること」の質問が多く占めています。面接の空気を和らげるために聞いてしまうケースが多いようですので、注意しましょう。



※令和5年度にハローワークで把握した
745件の内訳

求職者等の個人情報の取扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じた労働者になろうとするとする者等の個人情報収集、保管、使用の際には、業務の目的を明らかにし、業務の目的達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

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

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- ・ 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
- ・ 容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
- 思想及び信条
- ・ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
- ・ 労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

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、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります

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っておりますが、採用選考の際には確認する必要はありません。内定後(労働契約締結後)に、必要に応じて確認してください。

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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

(公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです)

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



←スマートフォンからも見られます

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

※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

| | | |
|---|-----------------------------------|---|
| 5 提出書類 (統一応募書類以外) | (1) 会社指定用紙による書類 (交通費に関するものを除く) | ア 志願書(会社指定の様式) イ 健康診断書 ウ 家族調書 エ 居住調書(最寄りの地図を含む) オ その他() |
| | (2) その他 | ア 戸籍謄(抄)本 イ 住民票 ウ その他() |
| 6. 身元調査 この調査票を提出したあとで、身元調査を受けた場合には、速やかに担当の指導員に申し出て下さい。 | (1) 調査日 | 月 日 |
| | (2) 調査員 | ア 受験した会社の人 イ 興信所等の機関 ウ その他() |
| | (3) 訪問先 | ア 自宅 イ 技術専門学校等 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 | <ul style="list-style-type: none"> •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 | <ul style="list-style-type: none"> •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 | <ul style="list-style-type: none"> •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 | <ul style="list-style-type: none"> •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 | <ul style="list-style-type: none"> •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 | <ul style="list-style-type: none"> •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 | <ul style="list-style-type: none"> •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 | <ul style="list-style-type: none"> •(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 | <ul style="list-style-type: none"> •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。

(法 人 名)
採 用 業 務 責 任 者 様

大阪労働局職業安定部職業対策課
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課

障がい者の採用選考時における障害者手帳の取り扱いについて

日頃から、求職者の公正な採用選考につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

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

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

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

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

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

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

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

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

(本件担当)

大阪府 ●●●●●●●●●● 校

担 当 ●●●●

電 話 ●●-●●●●-●●●●●●

ファクス ●●-●●●●-●●●●●●

(参考)

【公正な採用選考の基本】(厚生労働省「公正な採用選考をめざして」から抜粋)

採用選考の基本的な考え方

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

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

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

【個人情報保護法・同施行令・同ガイドライン】(抜粋)

(個人情報保護法)

(定義)

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

(第1項の一、二、第2項 略)

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

(個人情報保護法施行令)

(要配慮個人情報)

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

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

(個人情報の保護に関する法律についてのガイドライン(通則編))

3 個人情報取扱事業者等の義務

3-1 個人情報の利用目的(法第17条・第18条、第21条第3項関係)

3-1-1 利用目的の特定(法第17条第1項関係)

法第17条(第1項)

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

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

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

【具体的に利用目的を特定している事例】

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

【具体的に利用目的を特定していない事例】

事例1) 「事業活動に用いるため」

事例2)「マーケティング活動に用いるため」

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

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

(以下省略)

(※2) (省略)

【プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン】(抜粋)

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

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

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

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

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

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

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

(募集・採用時における合理的配慮の確認)

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

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

令和7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： 令和7年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 渡辺幸治
- ◆ 受講者数： 93名（全体の指導員対象）
- ◆ 内容： 公正採用の取組

【1】 公正採用選考違反事例 時系列

【2】 解説と対策

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 |
|---|---|--|-------------------|---|
| <p>職場研修（2月2日）</p> <p>内容： ・公正な採用選考に関する職場研修 ・就職面接を終えた訓練生徒指導員の面談 ・違背事象のあった企業と指導員の対応 等</p> | <p>職場研修（12月25日）</p> <p>内容： ・公正な採用選考について ・違背事項の対応手順と注意事項について</p> | <p>職場研修（12月24日）</p> <p>内容： ・公正な採用の推進について ・研修の目的 ・公正採用の根拠 ・事例の確認 ・令和6年度の実例（抜粋） ・対応の流れについて</p> | <p>3月に実施予定で調整</p> | <p>職場研修（12月23日）</p> <p>内容： ・公正採用選考について ・研修の目的 ・公正採用の根拠 ・不適切な採用選考の実態 ・令和7年度の実例 ・対応の流れについて ・指導の要点 ・おわりに</p> |

令和7年度 公正採用選考における違背事象の報告と訓練生への指導について

【1】公正採用選考違反事例 時系列

本年度の9月17日に夕陽丘校で開催の、第1回公正採用・雇用促進会議(職業能力開発専門委員会)で報告された違反事例を整理した資料となります。

今回報告する内容の傾向として、悪意のある差別よりも、「福利厚生の説明」や「場の和み(アイスブレイク)」を意図した会話の中で違反が発生している点が特徴です。

1. 令和6年発生・過年度分(ハローワーク指導 積み残し案件)

特徴: 手当や配置を理由に、家族・住居・資産状況に深く踏み込んだ事例

事例① 医薬品製造業【障がい科目、HW 求人、不採用】

内容: 面接時に「家族手当が手厚いため聞かすが、実家暮らしか一人暮らしか」「配偶者はいるか」と質問。

企業の主張: 手当支給判断や、遠方からの通勤負担(引越しの必要性)を確認するため。

事例② 金融業【障がい科目、HW 求人、不採用】

内容: 「最寄駅」「住居は賃貸か持ち家(マンション・戸建)か」「ローンの額」「家族構成」「親の職業・年金」等を詳細に質問。

企業の主張: 通勤手当、扶養手当、介護休暇等の説明のために現状を聞いた。

2. 令和7年1月～6月発生分(ハローワーク・校による指導案件)

特徴: 面接の冒頭(アイスブレイク)や終了間際、安全配慮を理由とした事例

【アイスブレイク・雑談・国籍関連】

事例③ 国家公務【障がい科目、HW 求人、不採用】

内容: 「最後に質問していいですか。一緒に住んでいる人はいますか」「奥さんとか」と質問。(生徒が拒否し質問を取り下げ)

事例④ 業務請負・派遣【校求人、不採用】

内容: 「他社で外国人が検挙されたため」として、国籍・実家・結婚予定などを質問。

事例⑤ エンジニア派遣【校求人、不採用】

内容: アイスブレイクとして「実家暮らしか」「兄弟はいるか」「一人暮らしをしたら?」と質問。

事例⑥ ビルメンテナンス【校求人、採用】

内容: 「いま、ひとり暮らしですか」と質問。

事例⑧ ビルメンテナンス【校求人、辞退】(生徒拒否案件として、R5 国籍、在留資格、R6 扶養のこと)

内容: 「扶養家族はいますか」「奥さんいるのに」「家のローンは通ったか」等を質問し、盛り上がった。

【安全配慮・健康情報】

事例⑦ 金属プレス加工【HW 求人、不採用】

内容: 「健康状態自己申告シート」への記入を求め、過去の退職理由となった病名を質問。

企業の主張: 大型機械を扱うため、安全管理上、既往歴の把握が必要。

事例⑨ ビルメンテナンス【校求人、不採用】(過去拒否案件2件、事例⑧と同じ企業)

内容: 「何か服薬しているものはありますか」と質問し、薬と病名を回答させた。

企業の主張: 夜勤の単独業務があるため、安全配慮上聞いた。

【手当・福利厚生(校による直接指導)】

事例⑩ 建設・メンテ【ネット求人、不採用】

内容: 手当の説明時に「結婚の有無」を質問。生徒が拒否しても「確認のため必要」と食い下がられた。

事例⑪ 産業機械設計【障がい科目、HW 求人、不採用】

内容: 「家族手当が出ますので」と前置きし、「奥様は主婦か」「扶養に入っているか」を質問。

3. 生徒が事実確認を拒否した案件(令和7年1月~6月発生分)

特徴: 内定への影響等を懸念した顕在化しにくい事例

事例⑫ ビルメンテナンス【校求人、辞退】

内容: 面接終了間際に「最後に1つだけ」として「いま、病院にかかっていることはありますか」と質問。

拒否理由: 入社予定の他の生徒がいることから、企業への事実確認は控えてほしいと要望。

事例⑬ 地方公務【障がい科目、HW 求人、不採用】

内容: 「診断前に何か症状はあったのですか」と過去の症状を深掘りされた。

拒否理由: 不採用後も「確認する必要がある」として同意が得られなかった。

【2】解説と対策

(参照資料: 『令和7年度 採用と人権』)

1. なぜ「違反」になるのか?

① 「手当・配置・通勤」を理由とした質問(事例①②⑩⑪)

企業側は「親切心」や「事務手続き」として質問していますが、選考の場では不適切。

✓ 本人に責任のない事項の把握

家族の職業、収入、地位、住宅状況などは、本人の適性・能力とは関係がない。これらを採用選考の基準とすることは、就職差別につながるおそれがある。

✓ 入社後の確認で十分

通勤経路の把握や家族手当のための確認は、採否が決まり入社してから必要に応じて把握すれば足りること、選考段階で把握する合理性なし。

✓ 職業安定法違反

職業安定法第5条の5に基づき、個人情報には業務の目的の達成に必要な範囲内まで。選考段階で資産や家族の職業を聞くことは、必要な範囲を超えている。

② 「アイスブレイク」や雑談での質問(事例③④⑤⑥⑧)

「緊張をほぐすため」という理由は、面接官がよく使う弁明ですが、これが逆に就職差別につながる典型パターン。

✓ 意図に関わらず不適切

面接官に差別する意図がなくても、緊張を和らげるつもりでの質問がかえって応募者を精神的に苦しめ、その反応が採否に影響を与える可能性がある。

✓ 14 事項の遵守

本籍、出生地、家族状況などは「就職差別につながるおそれがある 14 事項」として明確に定義されており、「聞かない」「書かせない」「調べない」ことが求められる。

③ 「安全配慮」による過剰な健康情報の収集(事例⑦⑨⑫⑬)

現場の安全管理を理由に、現在の業務遂行能力を超えて、過去の病歴や治療内容を聞き出すケース。

✓ 必要最小限の原則

採用選考時の健康診断や確認は、職務遂行能力の有無の判断に必要不可欠である場合以外は実施すべきではありません。

✓ 既往症の確認禁止

面接時に既往症(過去の病気)について質問することや、一律に健康診断書を求めたりアンケートで確認することは、就職差別につながるおそれがあります。確認すべきは「現在の業務遂行に支障がないか」です。

2. 生徒への具体的指導法(回答フレーズ)

指導において、生徒が不適切な質問を受けた際、迷わず自身の身を守れるよう、以下のフレーズを徹底して指導してください。

【基本の切り返し】

個人の意思で拒否するのではなく、「校のルール」として対応させ、心理的負担を軽減。

「校から、そのような質問には答えないように指導を受けています」

指導のポイント

面接時に不適切な質問(家族、住宅、宗教、思想など)をされた場合は、全てこのフレーズで返答するよう統一しています。「答えたくない」ではなく「答えられない(ルールだから)」というスタンスを取ることで、角を立てずに拒否。

3. 指導員が知っておくべき「質問の境界線」

生徒には上記のフレーズを指導しつつ、指導員自身は「なぜその質問が不適切なのか」という背景(判断基準)を理解しておいてください。

① 手当・お金の話(家族手当・通勤手当など)

判断基準: 家族構成や緊急連絡先などの情報は、「採用内定後(入社後)」に収集すべきものです。選考段階で聞く必要はありません。

② 健康状態の質問(既往歴・服薬など)

判断基準: 企業が確認できるのは「現在の業務遂行能力(働けるかどうか)」のみです。

補足: 詳細な病名や薬名を答える必要はありません。「業務に支障はない」という事実さえ伝われば十分です。

4. 指導員のマインドセット(心構え)

違反事象に直面した際、以下の3点を意識して対応してください。

✓ 生徒を責めない

圧倒的な力関係がある面接の場で、生徒が答えてしまうのは無理ありません。「断れなかったこと」を責めず、「よく報告してくれた」と受け止め、事実確認へつなげてください。

✓ 「悪意のない違反」を見過さない

企業側に悪気がなくても、結果として差別につながる土壌を作ってしまいます。

✓ 情報の蓄積を大切に

生徒が内定への影響等を懸念し、企業への指導を望まない場合でも、情報は次年度以降の求人票受理時の指導や啓発活動に活かされます。

5. 今後の対応における留意点(お願い)

今回の事例をふまえ、あらためてお願いしたい点をまとめました。

(1) 「校求人(校受付求人)」のチェックをお願いします

ハローワークを通さない「校求人」において、いくつか違反が見つかっています。求人票を受け付ける際は、これまで通り不適切な項目がないかチェックをお願いします。また、企業の方へも「面接で聞いてはいけないこと」をより一層強く伝えていただくよう、引き続きご協力をお願いします。

(2) 生徒が「強い抵抗」を示した場合の対応

違反の疑いがあっても、生徒が企業への事実確認を嫌がる場合があります。その際、一度断られただけですぐに諦めるのではなく、是正指導の必要性を説明し、協力してもらえよう粘り強く説得してください。

そうした過程を経てもなお、内定への影響を心配するなどの理由で、生徒が「強い抵抗」を示した場合は、本人の意思を尊重して報告をお願いします。

(3) 生徒への聞き取りは「安心感」を第一に

ヒアリングの際は、生徒を不安にさせないように配慮し、「校が勝手に動いて、あなたが不利益(内定取り消しなど)を被るようなことは絶対にしない」と伝え、生徒が安心して話せる雰囲気づくりをお願いします。

以上

公正な採用選考に関する 職場研修

北大阪高等職業技術専門校
令和8年2月2日（月）

就職面接を終えた訓練生と指導員の面談

シーン①

(実習中の訓練生の自席にて)

【指導員A】

「面接、お疲れさまでした。」 「はい、これ書いといて」

(就職受験報告書を手渡す)

【訓練生M】

「はい、わかりました」

(しばらくして……)

「はい、書き終わりました」

【指導員A】

「はい、お疲れ様」 「あの社長、よくしゃべるやろ！なんか言っていましたか？」

【訓練生M】

「社長から少し家族のことを聞かれたり、私の住んでいる家の近くにおいしいラーメン屋があるとか、
すごく盛り上がってしまいました」

【指導員A】

「やっぱり、社長はよくしゃべるな」

【訓練生M】

「はい」

シーン①の改善点や突っ込みどころ

シーン① 主な改善点や知っておくべきポイント

- ・個別対応の方が良い。
- ・受験報告書を記入させる際は訓練生と確認しながら記入させる方が良い。
- ・面接時に家族や住居環境に関する質問はNGであることを理解しなければならない。

就職面接を終えた訓練生と指導員の面談対応

シーン②

(指導員Aが訓練生Mと個別対応)

【指導員A】

「面接、お疲れさまでした。」「就職受験報告書を書いてください」

(就職受験報告書を手渡し、各項目を一緒に確認しながら、記入させる)

【訓練生M】

「はい、わかりました」

(質問の有無はすべて無。最後の質問項目の(9)上記以外の項目で・・・手が止まり)

「社長から、身体は丈夫か?と聞かれ、過去の病歴や入院歴はどうかと聞かれて・・・」

「昨年、交通事故で足を骨折して、入院したと答えました」

【指導員A】

「そうなんや」「嫌な感情はなかったか?」

【訓練生M】

「特にないです」

【指導員A】

「はい、そこは何も書かなくていいよ」

シーン②の改善点や突っ込みどころ

シーン② 主な改善点や知っておくべきポイント

- ・面接時に健康状態に関する質問は、一般的な範囲を超えておりNGな質問であることを理解しないといけない。
- ・病歴や入院歴は就職差別につながる恐れがあり、その他の欄に入院歴と記入させて、上司等に報告が必要。
- ・違背事象かどうかは訓練生の感情は関係ないことは知っておくべき。

違背事象のあった企業と指導員の対応

シーン③

【指導員A】

「もしもし、私、北大阪高等職業技術専門校の〇〇と申します。人事担当の山本様はいらっしゃいますか？」

【ABC建設山本】

「はい、山本です」

【指導員A】

「先日、当校の訓練生が御社の面接を受けたと思うのですが、そこで差別質問があったようですが。」

【ABC建設山本】

「ん？ 差別発言ですか？」

【指導員A】

「訓練生が不快になったと言っているので、謝っていただいてもよろしいでしょうか。」
「差別質問を改善しないと問題になりますよ。」

シーン③の改善点や突っ込みどころ

-
-
-
-

違背事象のあった企業と指導員の対応例

【指導員】

「お世話になっております。北大阪高等職業技術専門校の〇〇と申します。採用面接の件で、採用ご担当者様はいらっしゃいますでしょうか。」
(担当者へ取り次がれたら)

【指導員】

「お忙しいところ恐れ入ります。本校訓練生が御社の採用面接でお世話になった件について、事実確認のためにお電話しました。」
「訓練生から、面接の際に『過去の病歴、入院歴』に関する質問があった、との報告がございました。
本校としては、事実を確認したうえで適切に対応したいと考えております。まず確認ですが、訓練生から報告のあった『過去の病歴や入院歴』
という質問は、実際に行われましたでしょうか。」

【ABC建設山本】

「はっきり、覚えてはおりませんが、社長からそのような質問があったように思います。」

【指導員A】

「ありがとうございます。」
「厚生労働省や大阪府では、公正な採用選考の実施の観点から、本籍・家族構成・宗教・支持政党など、本人の適性・能力に関係のない事項の質問は、就職差別につながるおそれがある14項目として示されています。今回の病歴や入院歴の質問についても、不必要な個人情報を習得することで、就職差別につながるおそれがあります。」
「本件については、当校としても御社を非難する意図は一切なく、あくまで訓練生の不利益防止と、公正な採用選考の啓発が目的です」
「後日、ハローワークから連絡があるかもしれませんが、その際にご対応よろしく願いいたします。」

【ABC建設山本】

「承知しました」

まとめ

- ・ 公正な採用選考について、正しく理解しておくこと
- ・ 訓練生の不利益を防止するもの
- ・ 指導員から企業に対しては
「事実確認 → 意図の確認 → 建設的な提案（啓発）」

令和7年度 第4回 校研修（職場研修）実施要領

1. 目的

「大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱」の第3条2項に基づき、生徒の就職活動にかかる公正採用に関する理解と意識向上を図ることを目的として、校別研修を実施する。

2. 日時

令和7年12月25日 木曜日 14:00~14:30

3. 内容

公正な採用選考について

- ・違背事項の対応手順と注意事項について

4. 対象者

訓練課 全指導員（非常勤職員含む）

5. 実施方法

講義形式

6. 場所

機械 CAD デザイン科実習室

7. 講師

就職担当主査 高島

確認事項が発生した場合

※生徒が就職受験に関する活動を行った際には、終了後に報告書を書かせており、その記載内容に齟齬が無いかの確認電話である事を認識して電話する事。(本人が記載した事項の事実確認のみである事)

※話の流れで、注意や指導的な事にならないようすること。

※「公正な採用選考」について質問を受けた場合は、厚生労働省のホームページで確認できる。ことやハローワークで相談できることを伝える(下図)



厚労省ホームページ



厚労省ホームページ 特設サイト

(1)採用選考の基本的な考え方

ア 採用選考は

- ・ 応募者の基本的人権を尊重すること
 - ・ 応募者の適性・能力に基づいた基準により行うこと
- の2点を基本的な考え方として実施することが大切です。

| | | | |
|----|-----|------|------|
| 校長 | 副校長 | 総務部長 | 訓導部長 |
| | | | |

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

| | | |
|----|-------------------|-----------------|
| 校名 | 大阪府立東大阪高等職業技術専門学校 | (令和 年 月 日 記入) |
|----|-------------------|-----------------|

| | | | | |
|----------------------|-----------------------------|---|--|------------------------------------|
| 1. 報告者 | (1) 訓練課程 | (2) 訓練科目 | ふりがな | |
| | 普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕 | 科 | (3) 名前 | |
| 2. 事業所名 | 会社名 | 所在地 | | |
| 3. 筆記試験・検査等 | (1) 筆記試験 | <input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ <input type="checkbox"/> 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 | <input checked="" type="checkbox"/> ア 課題指定 (課題名:) <input checked="" type="checkbox"/> イ 自由課題 | | |
| | (2) 適性検査 | <input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ <input type="checkbox"/> 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 クレバリン検査 オ その他 () | | |
| | (3) 健康診断 | <input checked="" type="checkbox"/> 有 ・ <input type="checkbox"/> 無 健康診断の実施日 (月 日) ア 問診 イ 尿検査 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] | <input checked="" type="checkbox"/> ア 目的の説明 (有・無) イ 説明内容 () | | |
| 4. 面接の内容又は、応募前活動の内容等 | 面接 | <input type="checkbox"/> 有 ・ <input type="checkbox"/> 無 面接の実施日 (月 日) ア 個別面接 (一人で面接を受けた場合) イ 集団面接 (数人のグループで面接) | | |
| | 応募前活動 | 企業見学・企業説明会・職場実習又は体験・その他 () 実施日 (月 日) 又は、(月 日から 月 日) ア 個別 (一人で受けた場合) イ 集団 (数人のグループで受けた場合) | | |
| | | 質問項目 | 質問の有無 | 質問内容 (前後関係も含めて、内容を具体的に記入して下さい。) |
| | | (1) 本籍、おいたち | <input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 | |
| | | (2) 住居とその環境 | <input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 | |
| | | (3) 家族構成、家族の職業、家庭環境 | <input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 | |
| | | (4) 家族の収入・資産 | <input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 | |
| | | (5) 思想・信条、支持政党 | <input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 | |
| | | (6) 宗 教 | <input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 | |
| | | (7) 尊敬する人物 | <input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無 | |
| | (8) 男女雇用均等法関係 | <input checked="" type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 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 () | | |

赤丸の部分に記載がある場合は、それに関連する欄の記載内容に注意して確認する。

※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

| | | |
|---|-----------------------------------|--|
| 5. 提出書類 (統一応募書類以外) | (1) 会社指定用紙による書類 (交通費に関するものを除く) | ア 志願書 (会社指定の様式) イ 健康診断書 ウ 家族調書 エ 居住調書 (最寄りの地図を含む) オ その他 () |
| | (2) その他 | ア 戸籍謄(抄)本 イ 住民票 ウ その他 () |
| 6. 身元調査 この調査票を提出したあとで、身元調査を受けた場合には、速やかに担当の指導員に申し出て下さい。 | (1) 調査日 | 月 日 |
| | (2) 調査員 | ア 受験した会社の人 イ 興信所等の機関 ウ その他 () |
| | (3) 訪問先 | ア 自宅 イ 技術専門学校等 ウ 近隣 エ その他 () |
| | (4) 調査内容 | |
| 7. その他 上記以外で報告すべき事項があれば記入して下さい。 | () | |

職場研修

令和7年12月24日（水） 16:45～17:15

公正な採用の推進について

南大阪高等職業技術専門校

本日の内容

研修の目的

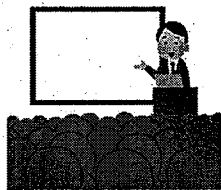
公正採用の根拠

事例の確認

令和6年の実例（抜粋）

対応の流れについて

研修の目的



資料①

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 第2項 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。

- 生徒の就職受験・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

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、経済の調和のとれた発展を確保し、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。

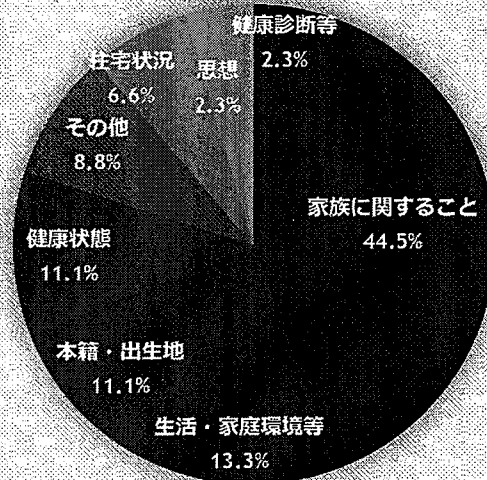
事例の確認

▶ 問題事象報告件数
27件

資料②

※令和6年度の技専校全体の報告書件数 1925件

問題事象の内訳



■ 家族に関すること ■ 生活・家庭環境等 ■ 本籍・出生地 ■ 健康状態 ■ その他 ■ 住宅状況 ■ 思想 ■ 健康診断等



令和6年の違背事象 (南大阪校)

違背事項件数

〈内訳〉

面接時：2件（すべてハローワーク指導案件）

〈企業への事実確認〉

聞き取りあり：2件、聞き取り拒否：0件

〈違背事項〉

健康状態について：1件

家族構成について：1件



令和7年1月～6月末までに発生した問題事象 (技専校全体)

資料③を参照

問題事象の具体例 (抜粋)

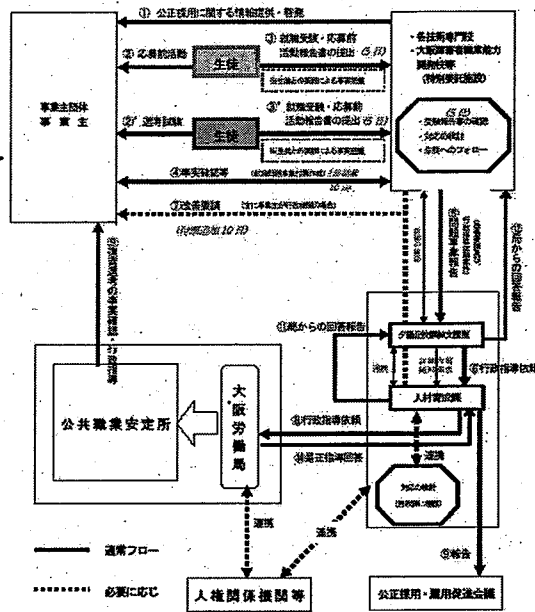
- ▶ ハローワークによる行政指導の案件 資料④
→ 原則 すべての案件について行う
- ▶ 技術専門校等啓発による啓発の案件 資料⑤
→ 例外 校若しくは人材育成課、訓練支援室が指導
事象例) 最寄りの駅、障がい等級など
- ▶ 生徒が対応を拒否した案件 資料⑥
→ 生徒が拒否すればすべての事象
対応を拒否しても報告する必要有



高等職業技術専門学校等生徒の就職受験・応募前活動
問題事象への対応フロー

対応の流れ

資料⑦を参照



対応の流れ

(生徒が対応を拒否した案件)

対応はスピード感をもってください!



生徒から違背事象の就職受験報告（応募前活動報告）書が提出

生徒に企業への事実確認の聞き取り調査を確認

訓練課長及び就職主査に報告

同意

拒否

企業への事実確認（聞き取り調査）を行う

以下3つの要点を改めて確認する

- ・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
- ・本人に不利益を被ることがないこと

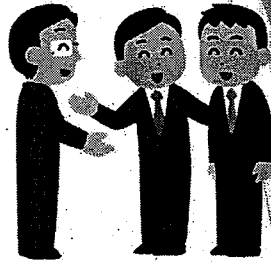
気持ちの変化

意思変わらず

ヒアリングシート及び附票を完成

校が実施している事業主等への啓発について (再認識)

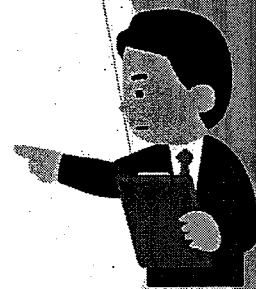
- 求人受付時 啓発と募集要項及び応募書類の確認
(公正採用確認票の提出)
- 啓発文章の送付 昨年度の校求人発行企業宛に送付
- 応募活動時 啓発文の確認(電話連絡時の啓発など)



三軒さん
いつもありがとう
ございます

指導の際の要点

- 公正採用選考における14項目の理解
※特に「家族に関すること」が多い
- 生徒が不適切な質問を受けた際は
「校から、そのような質問には答えないように指導を受けています」
と答えられるよう指導
- 応募の段階で健康診断(診断書)の実施が分かったら応募前に指導員に相談
- 地方の企業及び自治体の採用試験は未だ違背事案が多い



ご清聴ありがとうございました

引き続き公正採用の啓発に

ご協力よろしく申し上げます



職場研修

令和7年12月23日

公正採用選考について

大阪障害者職業能力開発校

Agenda

1. 研修の目的
2. 公正採用の根拠
3. 不適切な採用選考の実態
4. 令和7年度の実例
5. 対応の流れについて
6. 指導の要点
7. おわりに

ここまでは昨年度と
ほぼ一緒の内容です

1. 研修の目的

「大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱」より抜粋

令和4年4月1日施行

(技術専門校等職員への研修)

第3条

技術専門校等は、公正な採用選考への理解を深めるとともに、生徒が就職受験・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。← 2025.12.18に実施済

2 校別研修

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

2. 公正な採用選考の基本的な考え方

公正な採用選考とは、

- ① 応募者の**基本的人権の尊重**
- ② 応募者の**適性・能力を基準**に行うこと
- ③ 応募者に**広く門戸を開く**

2. 公正な採用選考の基本的な考え方

① 応募者の基本的人権の尊重

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

2. 公正な採用選考の基本的な考え方

② 応募者の適性・能力を基準に行うこと

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

2. 公正な採用選考の基本的な考え方

③ 応募者に広く門戸を開く

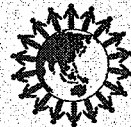
- ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「就職の機会均等」を実現することはできない。
- 特定の国や地域出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティの方などを排除せず、求人条件に合致するすべての人が応募できるようにする事が大切。

2. 公正な採用選考の基本的な考え方

01 就職差別につながるおそれがある14事項

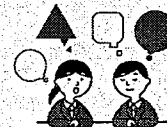
■ 本人に責任のない事項

- 1 国籍・本籍・出生地に関する事
- 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



■ 本来、自由であるべき事項

- 5 宗教に関する事
- 6 支持政党に関する事
- 7 人生観・生活信条などに関する事
- 8 尊敬する人物に関する事
- 9 思想・信条に関する事
- 10 労働組合・学生運動など社会運動に関する事
- 11 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事



■ 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応募用紙・一般的に使用されている履歴書様式に基づかない事項を含んだ応募用紙(社用紙)の使用
- 14 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出

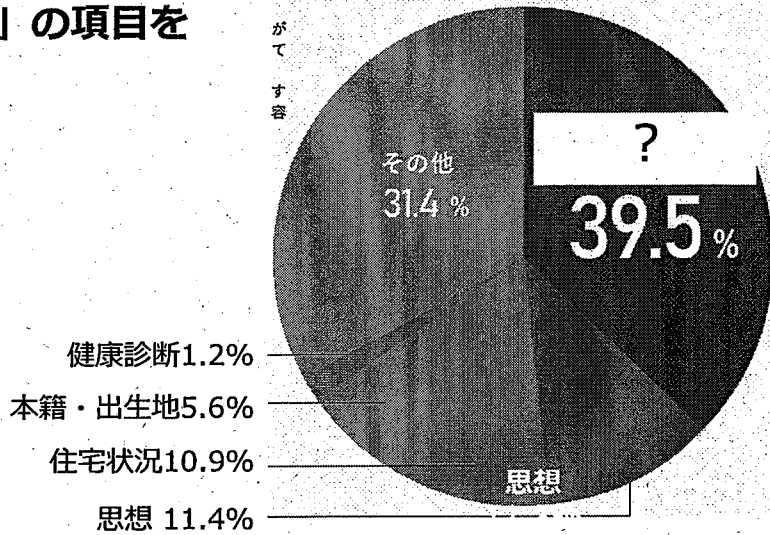


大阪府「公正な採用選考を受けるために 令和6年3月発行」より引用

3. 不適切な採用選考の実態

問題：右のグラフの「？」の項目を以下から選んで下さい。

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



※令和5年度にハローワークで把握した745件の内訳
大阪府「公正な採用選考を受けるために 令和7年3月発行」より引用

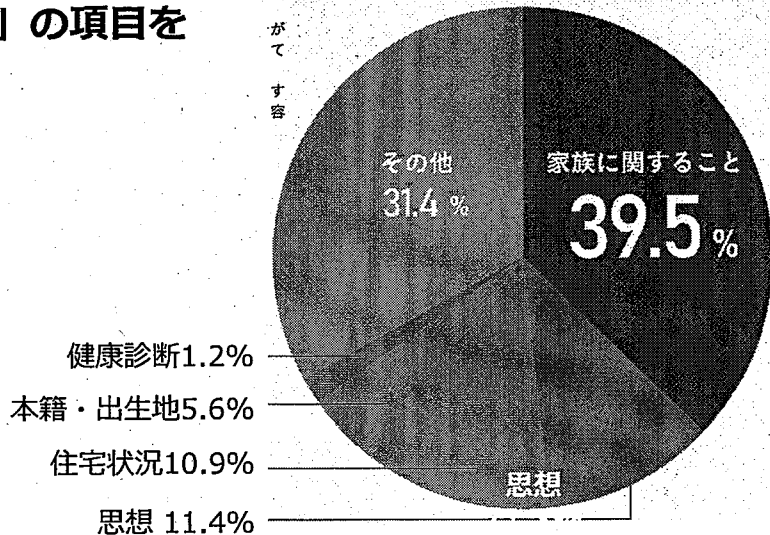
3. 不適切な採用選考の実態

問題：右のグラフの「？」の項目を以下から選んで下さい。

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

理由

- ・ 面接の場を和らげるため
- ・ 支援体制把握のため



※令和5年度にハローワークで把握した745件の内訳
大阪府「公正な採用選考を受けるために 令和7年3月発行」より引用

4. 令和7年度の実例①

F市役所 事業内容：地方公務 求人職種：事務職

2025.6.17 面接時、過去の病状に関する質問あり

2025.6.17 訓練生の聞き取り

企業聞き取り拒否

2025.6.25 夕陽丘校支援室に報告

2025.7.14 訓練生を説得するも、企業聞き取りの了承得られず

4. 令和7年度の実例②

S社 事業内容：生命保険業務 求人職種：一般事務

2025.7.22 実習前面談時、家族構成についての質問あり

2025.7.24 企業に事実確認

2025.7.24 夕陽丘校支援室に報告

2025.9.16 管轄のHWから企業へ行政指導

2025.10.6 夕陽丘校支援室より障害者校に指導済の連絡あり

4. 令和7年度の実例③

R社 事業内容：普通銀行 求人職種：一般事務

2025.9.30 面接時、「住居とその環境」「家族構成、家族の職業」「家族の収入」に関する質問あり

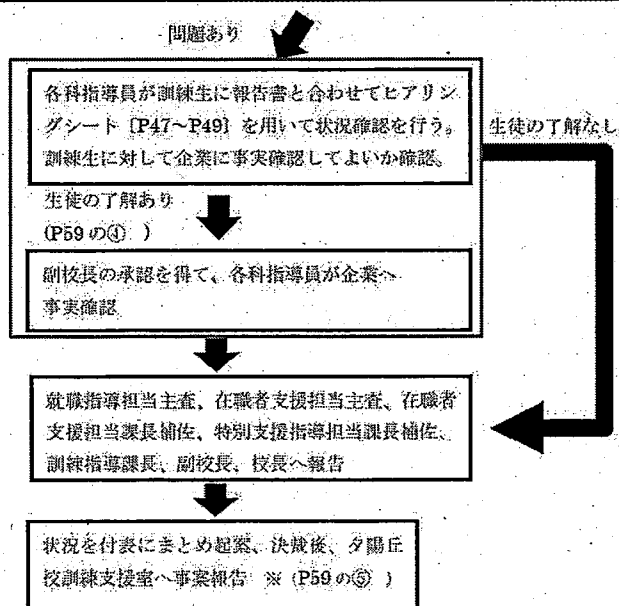
2025.10.6 企業に事実確認

2025.10.10 夕陽丘校支援室に報告

現在、進行中

5. 対応の流れ

※佐藤(潤)にも
お声掛け下さい



大阪障害者職業能力開発校「就職指導の手引き 令和7年度 p58」より抜粋

6. 指導の要点(訓練生聞き取り時)

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

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

6. 指導の要点(訓練生聞き取り時)

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

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

6. 指導の要点(企業聞き取り時) Lv0

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

- ①「そうですよね。おっしゃる通りです。」と引き下がる。
- ②(理由を説明せず)「二度とこのような質問はしないようお願いします。」とだけ伝える。
- ③(前置きなく)「後日、ハローワークから連絡があるかもしれませんので、その際はよろしく願いいたします。」
- ④「ご質問いただいた内容は就職差別に繋がるおそれがあるため、ご確認させていただきました。後日、ハローワークから連絡があるかもしれませんが、その際はよろしく願いいたします。」

6. 指導の要点(企業聞き取り時) Lv0

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

- ①「そうですよね。おっしゃる通りです。」と引き下がる。
- ②(理由を説明せず)「二度とこのような質問はしないようお願いします。」とだけ伝える。
- ③(前置きなく)「後日、ハローワークから連絡があるかもしれませんので、その際はよろしく願いいたします。」

④「ご質問いただいた内容は就職差別に繋がるおそれがあるため、ご確認させていただきました。後日、ハローワークから連絡があるかもしれませんが、その際はよろしく願いいたします。」

6. 指導の要点(企業聞き取り時) Lv1

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

- ①「そうですよね。おっしゃる通りです。」と引き下がる。
- ②(一方的に)「二度とこのような質問はしないようお願いします。」とだけ伝える。
- ③「このような質問があったかどうか、事実確認の為、ご質問させていただきました。」と伝える。
- ④「私では良く分かりませんので、ハローワーク(上司?)に確認し、改めてご連絡いたします」

6. 指導の要点(企業聞き取り時) Lv1

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

- ①「そうですよね。おっしゃる通りです。」と引き下がる。
- ②(一方的に)「二度とこのような質問はしないようお願いします。」とだけ伝える。
- ③「このような質問があったかどうか、事実確認の為、ご質問させていただきました。」と伝える。
- ④「私では良く分かりませんので、ハローワーク(上司?)に確認し、改めてご連絡いたします」

6. 指導の要点(訓練生フィードバック時)

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

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

6. 指導の要点(訓練生フィードバック時)

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

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

6. 指導の要点(その他)

・求人票や応募の実施要領に手帳のコピーを求める記載があった場合

某自治体の募集要綱より抜粋

ある郵送先(人事課)まで特定記録にて郵送してください。

- 【身体障害者】該当する手帳の写し
- 【知的障害者】該当する手帳の写し又は判定書の写し
- 【精神障害者等】該当する手帳の写し又は自立支援医療(精神通院医療)受給者証の写し
- 【発達障害者】発達障害にかかる医師の診断書
- 【難病患者】障害者総合支援法の対象となる疾病に現在対象であることを証するものの写し

※ 手帳等を申請中の人は、申請内容が確認できる書類の写しを同封してください。

- ①～③の全てに該当する場合に利用。
- ①就職受験報告書に障害者手帳の写しを求めた記載あり&生徒が企業に啓発を求めている
- ②公正採用に反する内容が障害者手帳の写しを求めたのみの場合
- ③企業に事実確認し、障害者手帳の写しを求めていたと分かったとき

令和 年 月 日

(法人名) 〇〇
採用業務責任者様

大阪労働局労働安定課職業科課長様
大阪府堺市労働部雇用推進課人材育成課

障がい者の採用選考における障害者手帳の取り扱いについて

日頃から、求職者の公正な採用選考につきまして、格別の御配慮を賜り厚くお礼申し上げます。

また、障害者雇用促進法の趣旨を御理解いただき、積極的な御対応をお願いしております。

大阪労働局(ハローワーク)と大阪府では、障がいのある求職者が適切な取扱いを受けることなく、本人の適性・能力に基づく公正な採用選考により就職できるよう、連携・協力して事業主への啓発等に努めております。

さて、御社とのやり取り、取扱いに関する情報は、個人情報保護法において要配慮個人情報として扱われ、取扱いにあたっては本人の同意を得ることが必要となるなど、その取扱いについては特に配慮を要するものとされております。

一方、障害者手帳につきましては障がいの有無や程度を以て個人に異なる情報の記載があります。障がいの程度や程度判定能力が個人により異なり、障害者手帳の内容から応募者の職業に資する適性や能力を一概に判断し得るものではありません。

そのため、大阪労働局及び大阪府では「個人情報保護法」はもとより、「公正な採用選考の実現」が「採用フロー」に配慮した求職者の提供「履歴イ・ドライン」の内容などを見直し、採用選考における「障害者手帳」の取り扱いについて、事業主の御理解に以下の点について御留意をお願いいたします。

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

応募要項上の記載のため、障がいの状況や程度を申請を要する必要がある場合は、応募要項中の応募要領に記述した上で、障がいの状況や程度を申請書に添付してご提出ください。もしくは応募要項中に記述するようご依頼させていただきます。

従来から、公正な採用選考について、事業主のみならず採用担当と御協力を要してきた論議を十分に御理解いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに御協力をお願いいたします。

【資料参照】
大阪府労働局職業科課長様
電話 〇〇-〇〇-〇〇〇〇
ファクス 〇〇-〇〇-〇〇〇〇

おわりに

ご清聴ありがとうございました。

引き続き公正採用の啓発に
ご協力よろしく申し上げます。

◆令和6年度 入校・修了・就職状況等一覧

| | 定員 | 入校者 | 中退者 | 修了者 | | 就職者 | 就職率 | 校求人 案件数 | 校求人 事業所数 |
|-----------------|------|------|------|------|-------|------|-------|------------|-------------|
| | | | | 修了者 | うち就職者 | | | | |
| 一般科目 | 640人 | 366人 | 73人 | 306人 | 49人 | 275人 | 91.5% | 1122件 | 685件 |
| 障がい科目(一般校・障害者校) | 175人 | 138人 | 46人 | 90人 | 34人 | 74人 | 87.1% | - | - |
| 障がい科目(特別委託校) | 133人 | 118人 | 9人 | 109人 | 5人 | 97人 | 89.5% | - | - |
| 計 | 948人 | 622人 | 128人 | 505人 | 88人 | 446人 | 90.2% | 1122件 | 685件 |

◆令和7年度 入校・修了・就職状況等一覧(12月末時点)

| | 定員 | 入校者 | 中退者 | 修了者 | | 就職者 | 就職率 | 校求人 案件数 | 校求人 事業所数 |
|-----------------|------|------|-----|-----|-------|-----|------|------------|-------------|
| | | | | 修了者 | うち就職者 | | | | |
| 一般科目 | 660人 | 432人 | - | - | - | - | - | 集計中 | 集計中 |
| 障がい科目(一般校・障害者校) | 165人 | 131人 | - | - | - | - | - | - | - |
| 障がい科目(特別委託校) | 133人 | 112人 | - | - | - | - | - | - | - |
| 計 | 958人 | 675人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0人 | 0.0% | 集計中 | 集計中 |

