

令和7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7年9月17日（水曜日）10時から12時まで
ところ 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

◆ 次 第 ◆

1 開会あいさつ

2 座長の確認・あいさつ

3 議 事

(1) 前回会議（令和7年3月12日開催）について・・・・・・・・・・1ページ

(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（令和6年度）
・・・・・・・・・・7ページ

(3) 問題事象把握の取組み等について（関連資料）・・・・・・・・・・別冊

① 令和7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 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

⑪ 職員への研修実施状況

⑫ 令和6年度入校・修了・就職状況等一覧 ほか

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

⑭ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」

(4) 問題事象個票について・・・・・・・・・・19ページ

① 問題事象報告件数等

② 令和6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（2件）

③ 令和7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（7件）

イ) 技術専門校等啓発による啓発の案件（2件）

ウ) 生徒が対応を拒否した案件（2件）

4 令和6年度 第2回 公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について・・・・【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 【石田委員】	大阪企業人権協議会 【出口委員】	
	大阪市人権教育 研究協議会 【石倉委員】	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 【森田委員】	一般社団法人 公正採用 人権啓発推進センター 【藤本委員】	
	大阪府 府民文化部 人権局 人権擁護課 【尾崎委員】	大阪労働局 職業安定部 職業対策課 【大島委員】	
	大阪府職業技術 専門校長会 【江口委員】	大阪府 商工労働部 雇用推進室人材育成課 【杉本委員】	

事 務 局

傍 聴

傍 聴

事 務 局

令和7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	柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会	会 長	石田 利伸
大阪市人権教育研究協議会	会 長	石倉 雅之
大阪府立学校人権教育研究会	会 長	森田 正良
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	事務局長	出口 都彦
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	藤本 光俊
大阪府職業技術専門校長会	会 長	江口 隆之
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	尾崎輪香子
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課	課 長	杉本 当弘

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7年3月12日開催）について

【議事1：前回会議（令和7年3月12日開催）について】

令和6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7年3月12日（水）13:30～15:00
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事 柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 上田 誠一
大阪府立学校人権教育研究会 理事 小畑 敦彦
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳稔
大阪企業人権協議会 事務長 半田 好夫
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 藤本 光俊
大阪府職業技術専門校長会 会長 谷奥 洋紀
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 大島 淳
大阪府 府民文化部人権局人権擁護課 参事 山野 忠
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課 参事 蒲生 郷幸

4 概要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 蒲生参事

(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

職業能力開発専門委員会の発足は今年で5年目となる。専門委員会のメンバーも変わり、府の担当者や現場の職員も人事異動などで変わってきている。各学校でも研修を実施し、公正な採用選考の取り組みが定着しているが、公正採用の取り組みは求人企業に厳しいことを言う場面もあり、ともすれば「就職してもらうことが第一」として、生徒や企業への啓発が後回しにされてしまう恐れもある。この専門委員会は、過去に「生徒が差別だと思わなかったから問題がない」などとして、問題事象への対応が行われなかったことへの反省に立って設立されたもの。公正な採用選考は生徒の人権を守るためだけではなく、求人企業が、仕事に対する適性と能力を持った求職者を余計な先入観を持たずに採用するために必要なものであって、企業にとっても重要なもの。5年の節目にあたり、改めてそのことを認識し、この委員会としても取り組みを進めていくことを確認したい。

米国では1月に就任したトランプ大統領により、人権を取り巻く状況は大きく変わろうとしている。就任初日に多様性、公平性、包摂性、いわゆるDEIの取り組みを終了する大統領令に署名し、これより、米国政府のすべての機関でDEIが停止したほか、民間企業に対してもDEI

の取り組みをやめるよう求めている。これまで「ビジネスと人権」はグローバルスタンダードとして取り組みが進められてきたが、その先進国であったはずの米国から逆流する動きが見られる。このことが、日本企業が進める人権の取り組みに直ちに影響することはないと思うが、これまで啓発に取り組んできた様々な取り組みが後退することがないように、注目していきたい。

前回の委員会で紹介したが、民放の番組で東京都が行う公正採用選考の取り組みを揶揄するような内容が放送された。これに対し、東京都や人権団体などから放送内容を批判する意見が出された。その結果、11月10日に検証番組が放送され、公正採用の基本や就職差別撤廃月間の意義、部落地名総鑑事件をはじめとする差別事件なども取り上げながら解説がされた。テレビ局としても放送内容の問題点を受け止め、二度とこうしたことが起こらないよう報告された。

(4) 議 事

① 【議事1】 前回会議（令和6年9月18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1～9ページまでの概要及び11～16ページまでの「障がい者の採用選考時における障害者手帳の取扱いに関する啓発文書について」を報告

② 【議事2・3】 問題事象把握の取組み等について、問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 明賀室長）より、資料の別冊及び17～38ページまでの概要を報告

③ 委員からの意見等

【座長】

26ページ、1-06の事象について「アンケートではなく面接申告書を記入してもらっている」とのことだが「面接申告書」とは、どのような項目なのか分かるようであれば教えてもらいたい。

【事務局】

この案件は「面接申告書」とされる用紙を入手できておらず、内容は把握できていない。

【委員】

22ページ、1-03の事象は、昨年度からの繰り返しで指導対象となっている。昨年度に改善の啓発・指導を受け、これまでマニュアル整備や面接前の打ち合わせなどを行ってきたとのこと。しかし、今回もまた「何人兄弟ですか？」と家族の構成を聞いてしまっている。事業所の対応として「マニュアルの再点検」や「公正採用の考え方を徹底していく」ということだが、昨年度から公正な採用選考の取り組みを進めているなかで、このような事象が起こったことについて、もう少し事業所で何か考えていることはあるか。例えば「具体的な事例までは抑えていなかった」「前回に指摘された項目は、きっちりと確認をしたのだけれども…」など、そういった状況は無かったか。「公正採用の考え方を確認すること」と「具体的な問題事例を確認すること」という両方が大切になってくると思う。今回の啓発・指導のなかで、事業所から「もう少し、こういうところを取り組んでいきたい」とか、そういうことが出されているようであれば教えてほしい。今後、他の事業所への指導や働きかけでも参考になるのではないか。

30ページ、1-10の事象だが、先ほどの22ページ、1-03の事象と同様に、障がい者対象の採用選考で「支援を得られるかどうか」を目的に質問されている。「支援機関の存在」や「支援体制が

どれくらいあるか」ということは採用の条件になるのか。そもそも採用の条件として良いのか、採用の条件とすることに合理性があるのかなど疑問に思っている。「家族の支援体制が無い」「支援機関の人にすぐに連絡がつかない」となると、求人企業が「この人は適性や能力がない」などと判断ができるのか。一方、障害者雇用を続けていくうえで支援体制が大事になることは分かることから、採用時にそのやり取りをすることは非常に重要だと思う。このことをどう考えたら良いのか整理が出来ないでいる。支援体制の有無が、求職者の適性と能力の項目となるのかどうか疑問がある。

【委員】

支援体制の有無が、採否の判断や求職者の適性に直結するかは、この場では答えにくいところ。

障がい者雇用を進めている事業所で、求職者がこれまで生活支援を受けていて「入社してもらえると」なったときに、公私で仕事を支援できるかどうかなどを把握したいのではないかと。ただ、ここは想像の域を出ないことから、いったん持ち帰って担当にも意見を聞いて回答したい。

報告された個票を見ると、事業所から「支援体制の有無を確認するため」という回答があるということは、事業所として「聞かないといけない」という思いがあるようにも思われる。今後「このような質問が適正ではない」となれば、そのことも周知していく必要があるように思う。

【座長】

難しい課題だと思う。面接時に「どなたと住んでいますか」「誰がご家族ですか」などの家族構成を聞くことは明らかに違反質問となるが「あなたを支援してくれる人は誰ですか」という質問との違いが分かりにくい。

実際に支援してくれる人は父親や母親だったりするので、求職者からすると取り方によっては家族構成を聞かれていることと一緒に聞こえるのかもしれない。

【委員】

「支援してくれる人は誰ですか」という質問から、話の流れで家族構成に踏み込んでいってしまうおそれがあるのかとも思う。

【座長】

「就ポツ（障害者就業・生活支援センター）が支援についていますか」ということはよく聞くように思う。精神障がいのある方は就ポツに支援を受けていれば採用する企業も安心できるし、採用後のフォローをしてもらえるとも思えるのではないかと。企業としては誰が支援者として居るのか居ないのかも知りたいところではある。そして、それらはそのどういう切り口で、どういう意図で聞かかか一つのポイントなのかと思う。単純に家族構成聞くのは明らかに問題があると思うが「聞く側の意図がどうなのか」ということだと思う。

【委員】

支援があるかどうかを障害のある方が働く上での適性にしているものかどうかは、企業の安心感という意味では考えられないことはないが、誰にも支援してもらってない求職者だった場合に

「あなたは働けない」ということとイコールではないと思うので、少し確認のための時間をいただきたい。

【座長】

最終ページに記載のある「健康に関する通知書」だが、企業の人事担当者などは「内定前に健康診断をすることは問題がある」という情報を当然に持っており、そういった事象は少ない。しかし、今後は健康診断の実施などに代えて、こういう文書での確認が「問題ない」と思われて広がっていくという危険もある。「採用前の健康診断はアウト」「アンケートではどこまで許されるのか」ということが、今後の課題となっていく可能性がある。今回報告された「健康に関する通知書」の内容も、見方によっては求職者のメンタル面での耐性などを聞くような質問とも受け取れる内容がある。AIによる採用面接も広がっており、企業によっては「こういう方はすぐ離職しますよ」「この方はすぐに社内トラブルを起こしますよ」というように、どういう特性のある方が離職しやすいかなどを一次面接で分類する手法が広がっているとのこと。これらが公正な採用選考に反するおそれがあるということであれば、早いうちに対応していく必要があるように思う。この事象に関しては啓発・指導の手法も含めて、今後の検討していくテーマとなるのではないか。採用選考時に求職者のこうした情報を事前に書かせて提出させるということは、一律で問題事象となるわけではないだろうが、どう線引きが可能なのか。

【委員】

求職者に書かせる項目が、就職差別につながるおそれのある14事項に該当するような場合かどうかではないか。

【座長】

こういった文書をよく入手できたと思う。我々が知らないだけで、採用選考では普通にやられていることなのか。たまたま、この企業がこういうアンケートをしているだけだったのか。

【事務局】

今回の「健康に関する通知書」は、企業側が生徒にメールで送ってきたことから入手することが出来た。しかし、多くのケースではアンケートは選考試験会場で配られ、その場で回収されるものがほとんどであり、入手できないケースが多い。この「健康に関する通知書」では、健康状況を把握するというよりも、精神的な問題や考え方などを把握しようとしているようにも見える。同じようなものとして「適性検査」についても生徒に報告をしてもらっているが、適性検査すべてが悪いわけではなく、生徒が見て明らかに違和感を覚えるような内容や公正な採用選考に反するおそれのある14事項に該当するような内容が含まれていれば、生徒にヒアリングを行い、その内容について企業にヒアリングもしている。しかし、今回のように「健康に関する通知書」という標題ではなく、適性検査のような形式で実施された場合は、生徒がおかしいと気が付かなければ問題のある内容かどうかの把握できない可能性もある。現状は入手できたものを会議で共有し、傾向などがつかめるかどうかと思っている。

【座長】

確かに巧妙になってきているし、どういう意図で聞いているのか分からないものもある。広がらないことを危惧している。

35ページ、3-06の事象だが「反社会勢力でないこと」を聞いている。企業としては反社会的勢力の構成員を採用することは非常にリスクが大きく、採用時などには誓約書で「反社会的勢力の関係者などではありません」と書いてもらい、もし、採用までに反社会的勢力の関係者であることなどが分かった場合は不採用理由となったりもすると思う。「反社会的勢力の関係者などではないこと」や「犯罪履歴がないこと」という質問について、ひとまとめに「それを質問したらだめだ」とは言いにくいと思っている。

反社会的勢力の構成員であると、生活上にも様々な制約があり、給与の支払いでも通帳が作れないなど、管理が難しいこともある。特に上場企業などでは、関係を持つことが課題となることもあり、確認をしたい事項だと思う。この辺りはどこまで聞いて良いものなのか答えはあるだろうか。個人的には「聞いてはいけない項目ではない」とは思うが、たとえ本人に聞いても「私は反社会的勢力の関係者です」と答える人はいないだろうから、採用選考での質問は難しいように思う。また、企業が公共事業に参加する中で、省庁に役員名簿を出すことがある。その際に省庁からは「役員名簿に記載の方が反社会的勢力とかかわりが無いかどうか審査をするが、そのことについて同意するか」という誓約書を求められることもある。行政と仕事をしようと思うと、そういった審査も受けなければならない。

「現役で反社会的勢力の構成員であるかどうか」ということは採否に影響する要素だと思うが「過去に犯罪歴がある」ということとは意味合いが違っていると認識している。刑の執行を受けて、その後、社会に戻って来られる方について「過去に犯罪歴がある」という理由をもって一律的に不採用とすることは問題があると思う。

【事務局】

求職者が「反社会的勢力の構成員であるかどうか」ということは、企業にとっても関心があることだと思う。また、企業も反社会的勢力との関わりを断つことを宣言していると思う。

「反社会的勢力であるかどうか」という質問は「現役で反社会的勢力の構成員であるかどうか」ということを聞いているのだと思うが、その点は採用選考で判断されうることだと思うし、内定後に判明した場合には内定取り消しにも繋がるような問題であることから、その確認が公正な採用選考に反することでは無いと認識している。

犯罪歴に関しては警備業や地方公務員法や国家公務員法などのように「欠格事項」として定められている場合など、よほどの事情が無い限りは採用選考の判断材料とすることは慎重に対応する性質のものだと思う。

【委員】

資料の13ページに、これまでの議論を踏まえ「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」とする文書をまとめてもらい、今後、該当する事業所に啓発するということが整理してもらった。このように考え方を整理して伝えていくということは、考え方を浸透させていくうえでも重要なことだと思う。ただ、文書の中で少し紛らわしいと思う点について確認したい。13ページの太線枠内に「※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～」との記載があるが、16ページでは「合理的配慮の提供は『求職者から申し出る』こととされている」との記載があり、少し紛らわしいと思った。企業が求職者に対し「業務遂行上、配慮が必要ですか」という質問は、オープンクエスチョンで、本人から申告してもらうということは良く分かるが、業務遂行上の配慮のために「その目的を示して」「こんなことがありますから」「本人の同意を得たうえで」となると、もう業務遂行上の配慮と言うよりも「業務上こういうことが必要なので、それはできますか」という風に具体的な質問になるのではないかなと思った。今回の文書で記載のあるような「※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～」ということのイメージできなかったのだが、具体的にどのようなことがあるのか教えてほしい。

【事務局】

文書での表現をどう整理すると分かりやすいのか検討したい。

委員が示されたような疑問点が出て来てはいけないので関係者に確認のうえで対応する。

- ⑦ 令和6年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（高等学校課 馬場指導主事）から別添資料に基づき報告

以上

(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（令和6年度）

(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（令和6年度）

企業等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。

調査会社が行うSNS調査は、SNS利用者の名前（アカウント名）が明らかなものだけではなく、利用者の名前が分からないものでも、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存在しています。

大阪府では、府が運営する職業能力開発施設の利用者（生徒）のSNSの利用状況、調査会社のSNS調査への理解度、調査会社のSNS調査への生徒の対応状況を把握するとともに、調査への回答を通じて、生徒への啓発を促すことを目的にアンケートを実施しました。

この度、令和6年度に回答のあった638人分を集計しましたので発表します。

（概要）

- ①「利用しているSNS」を聞くと、「YouTube (72.4%)」が最も多く、「X (55.2%)」、「Instagram (47.3%)」、「TikTok (28.4%)」と続いた。「いずれも利用していない (10.8%)」、「分からない (1.3%)」は、併せても12.1%に留まり、8割以上がSNSを利用している。
- ②「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）を利用しているか」を聞くと、「持っていない (48.4%)」が最も多く、「匿名のアカウントを利用している (28.1%)」、「同じSNS内で複数のアカウントを利用している (24.9%)」だった。
- ③「採用選考をする企業の一部が、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るか」を聞くと、「知らない・聞いたこともない (45.0%)」が最も多く、「聞いたことぐらひはあるが詳しくは分からない (32.6%)」、「知っている (22.1%)」と続いた。
- ④「企業が行う求職者へのSNS調査について、どう思うか」を聞くと、「調査されたくない (31.5%)」が最も多く、「調査されるのは何とも思わない (27.1%)」「調査されるのは仕方がないが、不愉快だ (25.9%)」、と続いた。
- ⑤「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』と聞かれたら同意するか」を聞くと、「見られても問題ないので同意する (37.1%)」が最も多く、「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 (22.4%)」、「見られることが嫌なので同意しない (21.5%)」と続いた。
- ⑥「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るか」を聞くと、「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 (40.1%)」、が最も多く「分からない (21.3%)」、「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 (15.0%)」と続いた。

1 調査対象

- (1) 高等職業技術専門校（4校） (2) 大阪障害者職業能力開発校 (3) 特別委託訓練実施施設

2 調査期間

- (1) 令和6年4月1日から令和7年3月31日まで
回答があったもの638人分を集計

3 設問・回答概要

- (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

設 問	件 数	全数(638人)のうちの割合
X (旧 Twitter) (エックス・旧ツイッター)	352人	55.2%
Instagram (インスタグラム)	302人	47.3%
Facebook (フェイスブック)	123人	19.3%
TikTok (ティックトック)	181人	28.4%
YouTube (ユーチューブ)	<u>462人</u>	<u>72.4%</u>
MIXI (ミクシィ)	23人	3.6%
その他の SNS	55人	8.6%
いずれも利用していない	69人	10.8%
分からない	8人	1.3%

(その他のSNSへの記載)

- ①LINE (41人)、②Bluesky (7人)、③spoon (1人)、④ツイキャス (1人)、
⑤Missky (1人)、⑥pixiv (3人)、⑦ニコニコ動画 (3人)、
⑧Mastdon (1人)、⑨Discode (3人)、⑩Bereal (2人)、
⑪note (1人)、⑫mixi2 (1人)、⑬アメーバ (1人)、⑭スレッズ (1人)、
⑮Google (1人)、⑯レコチョク (1人)、⑰メッセージ (1人)、⑱タイムツリー (1人)

- (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。

設 問	件 数	全数(638人)のうちの割合
持っていない	<u>309人</u>	<u>48.4%</u>
匿名のアカウントを利用している	179人	28.1%
同じ SNS 内で複数のアカウントを利用している	159人	24.9%
分からない・忘れた	49人	7.7%
その他	7人	1.1%

(その他への記載) 自分と分かるニックネーム1つ

- (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。

設 問	件 数	全数(638人)のうちの割合
知っている	141人	22.1%
聞いたことぐらいはあるが、詳しくは分からない	208人	32.6%
知らない・聞いたこともない	<u>287人</u>	<u>45.0%</u>
その他	0人	0%

(その他への記載) なし

- (3)-A 前記(2)で「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」と回答した273人の回答をまとめた。

設 問	件 数	全数(273人)のうちの割合
知っている	76人	27.8%
聞いたことぐらいはあるが、詳しくは分からない	98人	35.9%
知らない・聞いたこともない	<u>99人</u>	<u>36.3%</u>
その他	0人	0%

- (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。

設 問	件 数	全数(638人)のうちの割合
調査されたくない	<u>201人</u>	<u>31.5%</u>
調査されるのは仕方がないが、不愉快だ	165人	25.9%
調査されるのは何とも思わない	173人	27.1%
企業は採用する全員を調査すべき	17人	2.7%
分からない	77人	12.1%
その他	17人	2.7%

- (4)-A 前記(2)で「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」と回答した273人の回答をまとめた。

設 問	件 数	全数(273人)のうちの割合
調査されたくない	<u>92人</u>	<u>33.7%</u>
調査されるのは仕方がないが、不愉快だ	89人	32.6%
調査されるのは何とも思わない	65人	23.8%
企業は採用する全員を調査すべき	10人	3.7%
分からない	21人	7.7%
その他	5人	1.8%

(その他への記載)

「何んで?」「判断材料にすべきではない」「時代的に仕方がない部分がある」「社会情勢から致し方ないかもしれないが気持ち悪い!」「特定できないと思っている」「のっとりがあるから分からない」「調査すべきだが別人を間違えて調査してしまわないか心配」「もっていない」「面接をした企業が調査をすることは理解するが他の企業に依頼することは個人情報の流出だと思う。こう感じるので SNS 調査には嫌悪感がある。」「調査する理由が知りたい (必要性など)」「「ネトウヨ」等思想の片寄った人がいるので仕方がない」「SNS が真実とは限らないと思います」「理由は?」「私は見るだけの利用なので何とも思いませんが、載せている人達にとっては心良いものでは無いと思います。」「調査されたくないし、不愉快だ」

- (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。

設 問	件 数	全数(638人)のうちの割合
見られても問題ないので同意する	237人	37.1%
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	143人	22.4%
見られることが嫌なので同意しない	137人	21.5%
分からない	93人	14.6%
その他	31人	4.9%

- (5)-A 前記(2)で「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」と回答した273人の回答をまとめた。

設 問	件 数	全数(273人)のうちの割合
見られても問題ないので同意する	95人	34.8%
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	80人	29.3%
見られることが嫌なので同意しない	69人	25.3%
分からない	21人	7.7%
その他	11人	4.0%

(その他への記載)

「あまりしていないので」「利用していないという」「個人情報(一身専属)なので報告して頂く事は必要ではないのか。」「SNS をしていないので」「SNS はしていないと伝える」「SNS を利用していないので調査をしても意味が無いのを前提に調査は勝手に行うことを否定しないと回答する。」「公開しないといけない理由を聞く」「見られても問題ないが不愉快なので同意はしない」

「利用していない」「仕方ないので同意する」「アカウントを公開していない」「個人のアカウントを持っていない」「見られても問題ないが匿名で何の発信もしないアカウントを見ても意味がないと感じる」「見られても問題ないがことわる」「もっていない」「本人が公開しているのだから同意も必要ないのではないか」「SNS はするつもりがないので関係ないと考える」「利用していない」「個人名で SNS は利用していない」「調査理由に納得であれば同意する」「見られても問題ないが同意しない」「利用していない」「SNS を1つも公開していない」「稼働していないので、と答える」「利用なし」「説明する」

- (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。

設 問	件 数	全数(638人)のうちの割合
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。	256人	40.1%
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。	95人	14.9%
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。	96人	15.0%
分からない	136人	21.3%
その他	72人	11.3%

- (6)-A 前記(2)で「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」と回答した273人の回答をまとめた。

設 問	件 数	全数(273人)のうちの割合
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。	112人	41.0%
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。	54人	19.8%
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。	76人	27.8%
分からない	24人	8.8%
その他	19人	7.0%

(その他への記載)

「あまりしていないので」「対応していない」「すみません。そもそも利用していない。」「非公開アカウントにしている」「SNS をしていない」「何もしていないので問題はない」「SNS を使っていない」「SNS を利用していない」「やってないから」「利用していない」「知らなかった事なのでなにもしていない」「企業の調査を見込して利用はしていない」「利用していない」「書き込みなどした事がない」「していない」「見るだけで書きこみはしていない」「利用していない」「Xや

Instagramなどの有名なSNSで投稿は一切せずMastdonなどの人が少ないところで投稿をする」
「見るだけ」「顔を出さないようにしている」「利用していない」「SNSは他人のを見るだけで書きこまないため問題なし」「個人のアカウントを持っていない」「とっていない」「利用していないので考えていない」「もっていない」「使っていない」「SNSをしていない」「SNS利用していない」「SNSはしていないので関係ない考える」「SNSを利用していない。」「利用していないので対応なし」「見るだけで書いていない」「未利用のため何もしていない」「利用していない」「アカウントのみの登録で特に普段は利用していないので何の対応もしていない。」「何も発信していない」「SNSを利用していない」「見られても問題ない内容だが匿名で利用している。」「あくまで趣味等しか載せていない。」「限定公開にしてる」「何ものせていない」「メールアドレスを変えている」「利用していない」「SNSを利用していない」「書かないので関係ない」「利用していない」「あまり対策できていない」「顔認証でロックをしている」「SNSの利用はしていない」「利用していない」「やっていない」「稼働していない」「利用していません」「使っていない」「見るだけの利用なのでよく分かりません」「閲覧用のアカウントしかない」「利用しない」「コメントをしていない」「公開しているのでえつ覽されても良い。」「してない」

(4) 問題事象個票

- ① 問題事象報告件数等 19 ページ
- ② 令和6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待ちだった案件 (2件) . . . 21 ページ
- ③ 令和7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 (7件) 25 ページ
 - イ) 技術専門校等啓発による啓発の案件 (2件) 33 ページ
 - ウ) 生徒が対応を拒否した案件 (2件) 37 ページ

(4) 問題事象個票

② 令和6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待ちだった案件（2件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-11 (R6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	医療用医薬品の製造・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 3,519人 就業場 541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	10人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの報告等	<p>令和6年11月5日に行われた面接時に、面接担当者から「給料はいくらぐらい必要ですか」との質問があり、続けて「家族手当がうちの会社は手厚くて、お聞きしたいことがあるのですが、現在ご実家に暮らしていますか、それとも一人暮らしですか」と聞かれた。</p> <p>その後「配偶者はいますか」との質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。</p>			
違反事象	面接時：①本籍・出身地、④家族状況（家族の構成）			
事業所への確認内容	令和6年12月18日、担当指導員から面接担当者に事実を確認。質問したことを認め「手当を支給する判断のために聞いた」とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和7年3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。</p> <p>二次面接の際に家族手当を支給する判断や、仕事内容の確認のために「実家か1人暮らしか」「配偶者は」との質問をした。ただし、採用選考の判断基準に用いてはいない。家族手当を支給する判断のために質問を行った。また、応募者が以前、分析の勉強をされており、当社の京都の分析センターの業務に生かせるのではないかと考えたが、遠方であり体調面の配慮から、長時間の電車通勤よりも引っ越しの方が負担が少ないかと考え、その確認を行うためでもあった。</p>		
	指導状況	<p>面接の際に、家族についての質問を行うことは、就職差別につながるおそれがある14事項の一つであり、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨を指導。併せて、新規学卒求人だけではなく、障害者や中途採用での選考でも、人権や公正な採用選考に関する認識を徹底いただくよう指導。過去の問題事象の事例について説明し、再発防止に取り組むよう指導。</p> <p>なお、障害に關しての合理的配慮や、家族手当の支給の判断のためであれば、採用選考時に確認する必要はなく、採用が決定した後に確認すれば足りること。応募者への金額の提示であれば、対象となる家族の要件と金額を伝えれば足りること。</p> <p>「配偶者の有無」は、ただちに就職差別につながるものではないが、プライバシーの要素が高く、こちらも手当や配慮のためであれば採用が決定した後に確認すれば足りることを指導・助言。</p> <p>以上のことから、就職差別につながるおそれがある項目を再認識し、今後同ような質問をすることがないように、面接マニュアルを作成し、公正採用選考に関する考え方を事業所内で共有するよう指導。</p> <p>さらに、公正採用選考人権啓発推進員研修の受講を継続するよう勧奨し、研修受講者だけではなく面接担当者全てが内容を理解していくよう助言。</p>		
	事業所の対応	<p>公正採用選考の考えを理解した上で、面接マニュアルの作成を検討する。</p> <p>人事本部の採用推進部が筆頭となって、事業所内での公正採用選考の考え方を、中途採用担当においても共有化していくことで、再発防止を図って参りたいとのこと。</p>		
生徒の状況等	面接の質問で家族に関する質問を聞かれ「手当がもらえる」と思って答えてしまった。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たと「わかりました」とのことであった。		合否	否
他校での事象	-			
備考	障がい科目			

1-12 (R6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	金融	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 8,440人 就業場 8,440人	G-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	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6年12月25日に行われた面接時に、面接担当者から「最寄り駅は●●駅か」「住居は賃貸か」「住居はマンションか戸建てか」「ローンの額」「家族構成」「子どもの数と性別」「(生徒の)親はいるか」「(生徒の)親は働いているか。年金か」などと聞かれ、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：②住宅状況、③生活・家庭環境、④家族状況（家族の構成・家族の職業）			
事業所への 確認内容	令和7年1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、それぞれについて質問したことを認め「特に質問を行った理由はなく現状を知るために聞いた」とのこと。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和7年3月3日、ハローワークが事業所に電話し、事実確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容の一部を認め、次のように主張した。</u> 「最寄り駅は●●駅か」「住居は賃貸か」「家族構成」「(生徒の)親は働いているか。年金か」の質問は、通勤手当、扶養手当、介護休暇などの説明等のために質問した。 「住居はマンションか戸建てか」「ローンの額」「子どもの数と性別」「(生徒の)親はいるか」などの質問は、記憶があいまいで覚えていないが、話しの流れで聞いたかも知れない。		
	指導 状況	採用面接時に「住居」、「家族」、「資産」に関することを聞くことは、本人が業務を遂行するうえで何ら関係ない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになることを指導。 今回の問題となる言動は通勤手当、扶養手当、介護休暇などを確認するために質問したということであるが、そもそも採用内定後に確認すべきことがらで、採用面接時の質問として非常に不適切な内容であることを指導。 「選考に向けた事前の取組み」や「面接マニュアル」などの公正採用選考システムが確立されていない点を指摘し、早急に社内で検討し、面接前の打合せや面接マニュアルの作成等システムを確立するように要請し、今後二度と同じような違背事象を発生させないように指導。		
	事業所 の対応	関係資料が届き次第、熟読するとともにチーム内で共有し、今後、公正採用選考の考え方にそった採用面接を実施する。		
生徒の 状況等	質問に対し、何も考えずに答えてしまった。 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ると「分かりました」とのこと。	合 否	否	
他校での 事象	-			
備考	障がい科目			

(4) 問題事象個票

③ 令和7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（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）

1-13 (R6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	国家公務	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 858人 就業場 858人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人数	9人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの報告等	令和7年1月20日に行われた面接時に、面接担当者から「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」と聞かれ、生徒が「家族構成ですか」と聞き返すと、面接担当者が「奥さんとか」と発言した。生徒は「家族構成なので、校から答えないように指示されています」と答えると、面接担当者は「やめます」と答えた。なお、面接担当者は5人だった。				
違反事象	面接：④家族状況（家族の構成）				
事業所への確認内容	令和7年1月30日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。差別に関する質問は気を付けているつもりだが、何十人も面接をしており、個々に調べようがなく確認がとれないとのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和7年3月12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否認し、次のように主張した。</p> <p>当該応募者の面接者（4名）は特定できたので、それぞれに確認した。しかし、全員から問題言動の記憶はないとの回答であった。当該応募求人を含め多数の面接を行っており、定型の質問形式ではなく、面接官がおのおのその場で考えて質問しているので、すべての質問内容の把握はできていない。</p> <p>面接者には人事院主催の任用担当官会議資料による公正採用選考のレクチャーを行っている。</p> <p>なお、4名の面接官共に自身以外の面接官の言動についても確認したが、当該問題事案について記憶がないとのことであった。</p>			
	指導状況	<p>厚生労働省の「令和6年度版 公正な採用選考をめざして」「令和6年度版 採用と人権」を手交し、採用選考時に配慮すべき事項、特に家族に関することについての説明。</p> <p>全員が「記憶にない」とのことだが、応募者からは申し出があり、何気なく発言してしまっている可能性はある。いずれにしても、改めて今回の事案について庁内での共有と公正採用選考の啓発を依頼。</p> <p>万が一、一人の面接官から不適切な質問があった場合には、他の面接官が直ちにその質問を取り下げ、応募者への謝罪と説明を行える体制を整えていただくよう依頼。</p>			
	事業所の対応	面接担当者には人事院主催の任用担当官会議資料により説明しているが、改めて今回の事案の共有と公正採用選考についての啓発を行う。			
生徒の状況等	校から生徒に対し「今後も就職活動の中で、公正採用の観点から問題のある質問をされた場合は『校の指導によりその質問は答えられません』と回答するように」と伝えると「分かりました」とのことであった。			合 否	否
他校での事象	-				
備考	障がい科目				

1-14 (R6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	業務請負、人材派遣	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 400人 就業場 不明	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	機械設計技術者	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	<p>令和7年1月30日に行われた面接前に「調査票のようなもの(2枚)」の記入を求められ、設問で「日本の永住権の有無」についての項目があった。生徒が無記入で提出したところ、面接時に面接担当者から「他社で就労ビザを持っていない外国人が検挙されたことがあり、会社の責任になるため聞いている」との説明があり、答えるよう求められたので、生徒は「日本人です」と答えた。</p> <p>また、面接前に記入した調査票の住所を見ながら「現住所はここですか？実家ですか」と質問され、生徒は「そうです」と答えた。続けて「実家なら転勤は難しいですね」「両親と住んでいるんですか」「結婚の予定はありますか」などの質問がされ、生徒はそれぞれについて答えた。</p>				
違反事象	<p>面接以外：③会社独自の履歴書・エントリーシート等（本籍・出身地） 面接時：①本籍・出身地、④家族状況（家族の構成）、⑥男女雇用機会均等に反すること</p>				
事業所への確認内容	<p>令和7年2月7日、担当科指導員から事業所の面接担当者に電話で事実確認。 面接前に記入させた用紙に、在留資格について【あり・なし】と記入させる項目がある。在留資格の確認は労働基準監督署などの関係機関と相談しながら実施している。 面接で国籍の質問はしていない。「何人暮らしですか」との質問はしたが、これは社会保険の扶養家族の有無を聞きたかったから聞いた。「実家暮らしですか。」「結婚の予定はありますか。」などの質問はしていないとのこと。</p>				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和7年3月7日、ハローワークが事業所に電話し、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。 面接を受けた本人の申し出にあるような家族や住居に関する質問はしていない。アンケートシートは在留カード等を持っている方、帰化した方はチェックを入れていただき、いずれも該当しない場合はなしと記載するようにお願いしている。 本人が記載していなかったため再度確認し「なし」と記入してもらった。アンケートシートに「なし」と記載があった場合は、それ以上のことは質問していない。</p>			
	指導状況	<p>「公正な採用選考をめざして」「採用と人権」を手交し、家族や住居などの質問は本人の適性や能力に関係がない事項であることを説明。 申し出があったような質問はしていないとのことだが、改めて公正な採用選考についての考え方を確認するよう指導。採用選考時に在留資格の確認を行うことは問題ないが、国籍の確認は行わないように注意し、在留カードの確認は採用決定後に行うよう説明した。また特別永住者もいるので、一律に確認を行わないように指導。 最寄り駅は、通勤時間の希望と併せて派遣先のエリアを決定するために確認しているとのことであるが、居住地域の状況などの把握につながるおそれがあり、就職希望地などに変更をするか、採用後に確認を行うよう指導。</p>			
	事業所の対応	<p>提供された資料を改めて確認をし、社内でも共有する。アンケートは、内容の見直しや確認のタイミングなど今回説明された内容を踏まえて検討するとのこと。</p>			
生徒の状況等	<p>面接時の国籍や家族構成などの質問について、公正採用上、問題がある質問だと理解はしているが、深く考えずに答えてしまったとのこと。 今後はこういった質問をされたら「校の指導により、その質問にはお答えできません」と答えるように指導すると、理解した様子であった。 事業所に事実確認を行ったところ、事業所が「国籍に関すること、実家暮らしか、両親と住んでいるか、結婚の予定はあるか」などの質問はしていないと主張していることを伝えると、生徒はとまどった様子だった。</p>			合 否	否
他校での事象	-				
備考	-				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-15 (R6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	エンジニア事業、人材派遣事業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 76人 就業場 22人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	機械・配管・電気設計技師	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7年2月4日に行われた面接時に、面接担当者から「初々しいね。実家暮らしか」「兄弟はいるか」「ひとり暮らしをしたら？」との質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。				
違反事象	面接時：①本籍・出身地、③生活、家庭環境、④家族状況（家族の構成）				
事業所への確認内容	令和7年2月10日、担当指導員が面接担当者に電話で事実を確認。 「兄弟はいるか」との質問をしたことを認め「会話の流れで聞いた」「一人っ子でも、一人親でも関係ありません。面接の内容は『答えたくないければ答えなくても良い』と伝えてから質問しており、それに本人が答えた。大人しく、社会人経験がないことから、日常会話として聞いた。このようなことを言っている人が差別ではないか」とのこと。担当指導員から「採用選考後は問題ないかもしれませんが、面接で聞くと公正な採用選考の観点から就職差別につながるおそれがある」などを説明。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和7年3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のすべてを認め、次のように主張した。 生徒が面接を受けた経験が少ないようで、質問をしてもあまり積極的な答えが返ってこなかったため「緊張をしているのではないか」と考え「答えたくないければ答えなくてもよい」と最初に説明をしたうえで「兄弟の有無」や「一人暮らしをしないのか」という質問を行った。緊張を解きほぐす目的で、面接の途中であったがアイスブレイクとして質問を行った。			
	指導状況	採用面接は、本人の適性・能力について確認・判断するものであり、兄弟の有無については本人の適性・能力とは無関係の質問であるため、質問をしないこと。 「実家暮らしか」「一人暮らしをしないのか」という質問は、本人の住環境や家族構成についての質問につながりかねないので、やはり本人の適性・能力とは無関係の質問内容となるため質問しないことを説明。 応募者の緊張度合いによっては、なかなか会話がスムーズにできないこともあるとは思われるが、その緊張を解きほぐすために、アイスブレイク的な質問を行うことは問題ない。しかし事前に「答えたくないければ答えなくてもよい」と断っていても、人権に配慮を欠いた質問をすることで、かえって本人に重圧を与えかねないことがあること、本人が答えにくい質問があることを説明し、今後、面接を行う際、配慮いただきたいことを説明。			
	事業所の対応	「採用と人権」ならびに「公正な採用選考をめざして」を再度確認し、今後は人権に配慮した面接を進めていく。			
生徒の状況等	本人は質問に対して、反射的に答えてしまったあと、違和感があったが気にはしていないとのことであった。 指導員から公正採用について再度啓発を行い「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」と返事があった。			合 否	否
他校での事象	-				
備考	-				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-16 (R6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	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 5,063人 就業場 2~50人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	設備員	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7年2月12日に行われた合同企業面接会時で、面接担当者から「いま、ひとり暮らしですか」との質問があり、生徒は「家族と住んでいます」と答えた。			
違反事象	面接時：③生活・家庭環境等			
事業所への確認内容	令和7年3月12日、担当指導員から事業所の面接担当者に電話で事実確認。面接の際に「ひとり暮らしですか」との質問は行ってないし、面接の質問項目にも入っていないとのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和7年4月14日、ハローワークが事業所に電話し、事実確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容を否認し、次のように主張した。</u> こちらからそのような質問は100%行ってないと断言できる。 同席したもう一人の者に確認をしたがそのような話をした事は記憶にないとの事であった。 当日、複数名の面接を行ったが、その中の一人が「岐阜県の仕事がありますか」との質問があった時に、今回は大阪府の就業場所での選考と答えたが、その時に転居等の話がでたかもしれない。		
	指導状況	今回、「一人暮らしですか」の質問は行ってないとの事だが、話の流れでそのような質問を受けたと誤解をする場合もある。 常にリーフレット「公正な採用選考のために」及び「採用と人権」に沿った対応をしているとの事だが、これからも応募者には誤解の無いよう丁寧な説明を心掛け公正な採用選考をするよう助言。		
	事業所の対応	了解しました。		
生徒の状況等	他の面接では普通に聞かれる内容であり、特に何も感じなかった。 ただ、学校で以前説明があった内容に該当していたため、記載しただけとのことであった。 公正な採用選考の主旨を説明したところ、納得していただけた。		合否	合
他校での事象	-			
備考	-			

1-17 (R6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	プレス加工	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 14人 就業場 14人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	工場内作業(品質管理・検査)	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7年2月20日に行われた面接時に、「健康状態自己申告シート(記載項目:1~6か月以内に医師の診断、入院、治療等を受けたことがあるか、服用している薬は何か)」に記入を求められた。また、過去の退職理由となった病名について質問され、生徒は答えた。			
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7年2月28日、担当指導員から担当者あてに電話で事実を確認。 健康状況に関する質問と健康状態自己申告シートの記入はいずれも実施している。社会保険労務士の指導のもと、今回だけでなく、面接を受けた全員に実施している。企業は社員の健康状況を管理する必要があるため、健康状況を知る必要があると考えている。今回の件も、感染性の病気の調査でなく、一般的な病気を把握する為に行っている。健康状況を確認してはいけない理由を説明してほしいとのこと。			
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	令和7年7月23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> 面接時に「健康状態自己申告シート」により応募者の健康状態を確認しているのは事実。大型プレス等を用いた製造現場があり、健康状態を把握しないまま、採用すると命に関わることがあり得るし、事故があつてからでは本人が最も不幸なことなので、健康状態を確認するのはお互いのため。血液検査など健康診断までを求めるものでなく、自己申告(不記載も可能とする項目を設けている。)による健康状態を把握することで、業務の適性を把握するもので常識の範囲内と考えている。過去に、入社して間もない社員が精神疾患で休職となり、直ちに傷病手当の請求があるなど、まともに働ける状態ではないことを隠して入社した為に苦慮した経験があり、社会保険労務士と相談して「健康状態自己申告シート」を導入し、業務を遂行できる状況かどうかを確認することとした経緯がある。		
	指導 状況	業務上の適性を判断するためというのだが「健康状態自己申告シート」を確認したところ、現在、かかっている病状も含めて一律に既往歴を記載させるものとなっており、業務を遂行する適性・能力に関係しない状況まで把握してしまう可能性があることを教示。現在の病状も含めて一律に既往歴を記載させるものとなっており、業務を遂行する適性・能力に関係しない状況まで把握してしまう可能性があり、就職差別につながるおそれがあるため「健康状態自己申告シート」の使用や同様の質問は行わないよう指導。なお、健康状態自己申告シートの提出を求めたが拒否された。 「大型プレスなどの機械操作や重量物を扱うことや色味を判断する業務など、業務を遂行する適性・能力の判断に健康状態を把握する必要がある」との主張に対し、一律に既往歴を把握することは問題であること、業務との関連性を十分考慮のうえ、合理的・客観的に必要と認められる範囲に限定し、応募者への事前説明が必要と助言。		
	事業所 の対応	「健康状態自己申告シート」で一律に既往歴を把握しているのは問題であるということも理解した。募集職種に対する適性があるかを判断するために健康状態を把握する必要はあると考えているので、社会保険労務士と相談して慎重に検討していきたい。		
生徒の 状況等	今後、面接試験において公正採用に反する質問があつた場合には、回答しないように再度指導を行った。 生徒からは、「公正採用について再度認識できた。今後、公正採用に反する質問、書類の記入を求められた際には、回答しない」と制度について理解を示した様子が伺えた。			合 否
他校での 事象	-			
備考	-			

1-18 (R6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	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 4,128人 就業場 1,403人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	ビルメンテナンス	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7年2月28日に行われた面接時に、面接担当者から「扶養家族はいますか」と質問され、生徒は「ないです」と答えたところ、面接担当者からは「奥さんいるのに」と言われた。また、面接担当者から「次に働くときは長く働きたいですか」と質問され、生徒は「家を買ってローンがあるので働くつもりです」と答えたところ「ローン通ったんですか?」と聞かれた。面接担当者からローンが通った時期を聞かれたので生徒が答えたところ「長く働いているとローンが通りやすいもん」と面接担当者間で盛り上がっていた。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）、⑧左記以外の問題ある質問			
事業所への確認内容	令和7年3月25日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。扶養家族については、面接の質問項目に入れており聞き取りを行った。社会保険（手当）に関する事で、配偶者の有無、扶養している人がいるかの項目があるため聞いている。家のローンについては話をしたか覚えていないとのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和7年7月31日、ハローワークが事業所に電話し、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。 「子どもさんいるの」という発言は、育児制度等について説明する必要性があるかを判断するために聞いた可能性がある。面接内での扶養家族に関する質問は給与計算・社会保険の関係で聞いた可能性がある。ローンに関する質問は通常では考えられないので、発言があったなら意図は不明である。		
	指導状況	家族のことは、採用されるかどうか分からない段階で聞く必要はなく、内定後に確認すればよいことを説明。 ローンについては、本人の資産の状況を把握してしまうものであり、本人の適性・能力に関係がないこと、②本人が言い出した話ではあるが、それを深掘りするのではなく、それ以上ローンの話を続けないという対応が必要だったと説明。 面接時の質問は、あらかじめ作成したものもとに実施しているとのことだが、①改めて作成したものに公正採用選考上不適切と考えられる質問事項がないかを確認すること、②アイスブレイクを目的としてつい言うってしまうようなこともあるので、定型に決められたもの以外の質問を行う際は、本人の適性・能力に関係のない内容になっていないかを十分考慮して質問するとともに、今後面接を担当する可能性のある社員と共有することを依頼した。また、公正採用選考人権啓発推進員は選任されているが、届出内容から変更している部分もあるため、早急に内容変更の届出を行うよう依頼。また「新任・基礎研修」を受講していない、または前回受講してからしばらく経過しているようであれば、受講していただくことを勧めた。		
	事業所の対応	面接時の質問内容について見直しを行うこと、指摘事項について、面接を担当する可能性のある社員で共有すること、「新任・基礎研修」の受講について検討すること、について了承された。		
生徒の状況等	プライベートなところまで話がおよび、凄く嫌な思いをした。学校からの公正採用の取り組みのことは頭をよぎったが、面接官の態度が終始横柄であったこともあり「学校から答えないように言われています。」と返答したところで、意図が通じないと思いついたことに対して答えた。 このような質問をされ、嫌な思いをしたため入社する意思は無い。	合否	辞退	
他校での事象	-			
備考	1-19と同一企業 R5年度3-03と同一企業（「国籍」「在留資格はあるか」を聞いた案件） R6年度3-06と同一企業（「扶養に入れる方」「犯罪が無いこと」を聞いた案件）			

1-19 (R6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	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 4,128人 就業場 1,403人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	求人職種	ビルメンテナンス	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7年3月5日に行われた面接時に、面接担当者から「何か服薬しているものはありますか」と質問され、生徒は服薬している薬と病名を答えた。				
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7年3月25日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 服薬している薬の有無は面接の質問項目に入れており、聞きとりを行った。理由は夜勤を1名で行う場合もあること、業務で建物内の人通り少ないところを点検して回るので倒れていても気が付かない可能性があるため、安全配慮上聞いているとのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和7年7月31日、ハローワークが事業所に電話し、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。 「服薬しているものがあるか」という質問については、その前段階として「何か配慮が必要なことはあるか」という質問を必ず行うこととしており、それに対して「必要な配慮がある」との回答があったために行ったのではないと思われる。 ①夜勤を1人でいき、人通りの少ない所を点検して回ることがあり、倒れていても気づかないケースがあること、②入社後は警備員登録も行ってもらいが、登録を行うための要件がいろいろとあることから、配慮が必要なことを聞いており、その一環で病気の程度を図るため服用している薬の有無を聞いたと思われる。			
	指導状況	「何か配慮が必要なことはあるか」との質問は問題ないが、現在病気で服薬していることが仕事の適性・能力に直結するとは言えず、病状も程度に差があることから採用選考時に病状や服用している薬について質問することは不適切であることを説明。 業務に支障のない状況であるかを確認したいのであれば、具体的な業務内容や病状により懸念される事案について説明した上で、体調面その他の理由も含めて問題ないかを聴取すればよいということを伝えた。 「車の運転をしなければならない業務があって、服薬している薬によっては眠気を催し、業務に支障を来す場合があるため、服薬している薬のことを聞くことがあるが、その場合はどのような質問の仕方をすればよいのか」との質問があり、それに対しては、「車の運転をしなければならない業務があって、服薬している薬によっては眠気を催して業務に支障が出る可能性があるが、体調面等で問題ないか」というような聞き方に止めておくよう助言。 健康状態を深掘りするような質問の仕方に問題があり、公正採用選考上、問題が無いに聞き方をする事で、意図した回答を引き出すことができる。①面接時の質問事項として作成しているものが公正採用選考上不適切と考えられる質問の仕方になっていないかを確認すること、②定型的に決められたもの以外の質問を行う際は、その質問の仕方が公正採用選考上問題とならないものであるかを十分考慮した上で質問すること、③指摘事項について、面接に関わる可能性のある社員で共有するよう依頼。			
	事業所の対応	①面接時の質問内容について見直しを行うこと、②指摘事項について、面接を担当する可能性のある社員で共有すること、について了承された。			
生徒の状況等	生徒は服薬について聞かれたことは、特に何も思っていないので事実確認はしないでほしいという意向であったが、公正な採用選考の主旨を説明し、今後の方のためになるのであればとの理由で企業への事実確認について承諾を得た。			合 否	否
他校での事象	-				
備考	1-18と同一企業 R5年度3-03と同一企業（「国籍」「在留資格はあるか」を聞いた案件） R6年度3-06と同一企業（「扶養に入れる方」「犯罪が無いこと」を聞いた案件）				

(4) 問題事象個票

③ 令和7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(2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）

2-1 (R6年度発生分)	所在区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	建設・修理・ メンテナンスサービス	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 650人 就業場 不明	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備管理スタッフ	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7年1月16日に行われた面接時に、面接担当者から手当の説明を行っていた際に「結婚の有無」について質問された。生徒は「校からの指導で公正な採用選考に反するおそれのある質問には答えられない」と回答したが、面接担当者からは「手当の確認のため必要なので答えてほしい、能力とは関係ない」と再度発言があり、生徒は答えた。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）			
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7年1月20日、担当指導員から事業所担当者に電話で事実を確認。 <u>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。</u> 公正な採用選考には十分気を付けている。生徒から年収についての質問があり、その為に詳細な説明を行うため、手当の対象者がいるか質問した。 面接中にも能力の評価ではないと説明をしており、家族構成の把握を目的としていないとのこと。		
	啓発状況	事業所による質問の趣旨が旧JIS規格（配偶者の有無、扶養家族の有無・人数）の範囲内での質問であったことから、労働局と調整のうえ、技専校による啓発を行った。 生徒から年収についての質問があったとしても、手当の制度を説明すればよく、結婚の有無などは採用が決まってから確認すればよいことと説明。 公正採用の取り組みについて説明するとともに、採否に影響が出ないよう要請した。		
	事業所の対応	校からの説明について「分かりました」として了解された。		
生徒の 状況等	指導員より、校正採用の取り組みと面接試験における注意事項を改めて説明した。 生徒からは「公正採用について再度認識できた。今後、公正採用に反する質問があった際には、回答しない」と制度について理解を示した。			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（技術専門校等啓発案件）

2-2 (R6年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハロワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	工業炉・産業機械・燃焼機器・ 環境設備の設計・施工・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 429人 就業場 人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	事務員	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7年2月27日に行われた面接時に面接担当者から「家族手当が出ますので」との前置きの後、「失礼ですが、答えにくかったら答えなくて良いのですが、奥様は主婦ですか」と聞かれ、生徒は「いえ、働いています」と答えた。さらに「扶養に入っていますか」と聞かれ、「息子がいますが、いまは自分の扶養には入っていません」と答えた。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）			
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7年2月28日に担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。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。 家族手当のために「奥様は主婦ですか」という質問があった事を確認した。面接官2名のうち、どちらの面接官が質問したか覚えていない様子だったが「もう一人の面接担当者とその事は確認しました」とのこと。		
	啓発状況	事業所による質問が、配偶者の扶養の有無の確認で事前に目的も説明されていることから、労働局と調整のうえ、技専校による啓発を行った。 令和7年3月28日、担当指導員から面接担当者に電話し、今後、扶養家族の確認は入社後に行うよう依頼した。 面接担当者からは「扶養家族の有無は合否の基準としていません。」との返答があったため、改めて担任より扶養家族の有無は入社後に確認するよう説明したところ、「承知しました」とのことだった。		
	事業所の対応	扶養家族の有無は、入社後に確認を行う。		
生徒の 状況等	生徒は家族に関する質問を受けた時「具体的な事を聞いてくれたので、自分を採用する事を考えてくれているのだろう」と感じたとのこと。 家族に関する質問は、仕事に必要な能力や適性を図る上で必要な質問とはいえ、公正採用の観点から問題があると伝えたと、本人は「技術をここで身につけたのだから、これからは自分自身を見てもらわないといけないと思った。学んだ事を生かしたい」と答えた。		合 否	否
他校での事象	—			
備考	障がい科目			

(4) 問題事象個票

③ 令和7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 (2件)

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-9 (R6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	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 9人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	ビルメンテナンス	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7年2月18日に行われた面接時に、面接担当者から「最寄り駅」を聞かれた。また、面接での質問が終わって立ち去ろうとしたところ「いま、病院にかかっていることはありますか」と聞かれた。			
違反事象	面接時：①生活・家庭環境、⑦健康状態・既往症・服薬の有無			
概要	<p>面接は担当者3人によって実施され「最寄り駅はどちらになりますか」と質問があった。生徒は通勤方法の確認のためと思い、質問に答えた。</p> <p>面接の最後に「3月3日から就業可能ですか」との問いがあり、生徒は答えた。その後、面接会場を立ち去ろうとしたところ「最後に1つだけ」との声かけのあと「いま、病院にかかっていることはありますか」と聞かれ、生徒は答えた。</p>			
生徒の主張	<p>質問内容について、学校から説明のあった「公正な採用選考にかかわる質問だ」と頭をよぎったが、就業開始日の確認もあったこと、面接が順調に進んだという手ごたえもあったため答えてしまった。</p> <p>担当指導員から公正な採用選考の主旨を説明したが「企業への事実確認は、選考中であるため控えてほしい」「採用試験の結果で事実確認の可否は判断する」とのことだった。</p> <p>その後、生徒から「企業から内定を得たので承諾した」との連絡があったため、改めて企業への事実確認の可否を聞いたところ「企業は差別的な内容で聞いているわけではないため、事実確認は控えてほしい」とのことだった。</p> <p>生徒から「内定の辞退をした」との連絡があったため、改めて企業への事実確認の可否を聞いたところ「他の生徒も受験中であることから事実確認はやめてほしい」とのことだった。公正な採用選考の主旨を改めて説明したが、入社する方がいるので事実確認は控えてほしいとのこと。</p>			
生徒の状況等	公正な採用選考の主旨については納得できるが、面接の流れがあるので答えてしまうとのこと。 企業への事実確認については、企業は差別的な内容で聞いているわけではないと感じている事、また、入社予定の他の生徒がいることから事実確認は控えて欲しいとのことであった。		合 否	辞 退
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-01 (R7年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハロ-ワーク 求人	
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 1, 218人 就業場 1, 218人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	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7年6月17日に行われた面接時に、面接担当者から「過去の病気の症状」に関する質問があった。				
違反事象	面接時：⑦健康状態・既往歴・服薬の有無				
概 要	<p>事業所内で行われた面接時に「障がいのあることによる必要な配慮はありますか。」と聞かれたので、生徒は「職務経歴書には月に1回平日の休みと書いていましたが、病院が近いので、配慮は必要ありません」と答えた。</p> <p>その後「診断前に何か症状はあったのですか」と聞かれ、生徒は「病院で働いている時に煙など見えました」と答えた。</p>				
生徒の 主張	<p>生徒に、事業所へ事実確認してもよいか聞いたところ「結果が出るまで待つて欲しい」とのことであった。</p> <p>6月30日に不採用であることが分かったので、再度、生徒に、事業所に事実確認してもよいか聞いたところ「確認する必要がない」という回答だった。</p> <p>7月14日に公正採用の観点から、他の受験者への影響も考慮して、事業所への事実確認を行いたい旨、本人に説明したが、生徒からは「確認する必要がない」という回答だった。</p>				
生徒の 状況等	<p>「診断前に何か症状はあったのですか」という質問は、過去の健康状態や症状について詳細に掘り下げようとするものであり、応募職務の遂行能力を判断する上で真に必要なであるとは考えられず、事業所に事実確認と必要に応じて啓発が必要であることを伝えたが、訓練生から理解を得ることはできなかった。</p>			合 否	否
他校での事象	—				
備 考	障がい科目				

