

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

と き 令和7年3月12日（水曜日）13時30分から
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 座長あいさつ

3 議 事

(1) 前回会議（令和6年9月18日開催）について・・・・・・・・・・1ページ

(2) 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関する
啓発文書について・・・・・・・・・・11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6年度 公正採用・就職関係行事の概略表
- ② 大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱
- ③ 大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式
- ④ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票
- ⑥ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓発文書
- ⑦ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓発文書
- ⑧ 就職受験・応募前活動 報告書
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領
- ⑩ 職員への研修実施状況
- ⑪ 令和5・6年度入校・修了・就職状況等一覧 ほか
- ⑫ 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
- ⑬ 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・・・・・・・・・・17ページ

- ① 問題事象報告件数等
- ② 令和6年1月から6月末までに発生した事象
 - ア) ハローワークで指導待ちだった事象（1件）
- 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（9件）
 - イ) 技術専門学校等啓発による啓発の案件（0件）
 - ウ) 生徒が対応を拒否した案件（4件）

4 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・・・・【別添】

5 その他

配

席

図

座 長

随行者

一般財団法人
大阪府人権協会
【柴原委員】

大阪府人権教育
研究協議会
【上田委員】

大阪府立学校
人権教育研究会
【山田委員】
【小畑理事（代理）】

大阪府 府民文化部
人権局 人権擁護課
【山野委員】

大阪府職業技術
専門校長会
【谷奥委員】

一般社団法人 おおさか
人材雇用開発人権センター
【中谷委員】

大阪企業人権協議会
【半田委員】

一般社団法人 公正採用
人権啓発推進センター
【藤本委員】

大阪労働局 職業安定部
職業対策課
【大島委員】

大阪府 商工労働部
雇用推進室人材育成課
【瀬戸山委員】

随行者

事務局

傍聴

傍聴

事務局

令和6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	上田 誠一
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	山田 達也
一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター	常務理事	中谷 佳稔
大阪企業人権協議会	事 務 長	半田 好夫
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	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	課 長	瀬戸山貴志

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6年9月18日開催）について

【議事1：前回会議（令和6年9月18日開催）について】

令和6年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 会議録

- 1 日 時 令和6年9月18日（水）10:00～11:30
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事 柴原浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 上田誠一
大阪市人権教育研究協議会 会長 石倉雅之
大阪府立学校人権教育研究会 会長 山田達也
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷佳稔
大阪企業人権協議会 事務長 半田好夫
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 丸山明宏
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 富田寛司
大阪府職業技術専門校長会 会長 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 課長 瀬戸山貴志

4 概要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 瀬戸山課長

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷氏を座長に選出

【座長】

8月9日に開催された公正採用・雇用促進会議に出席し、当委員会で議論された事項「公正採用の仕組みが、生徒の負担とならないような仕組みづくり」「『公正採用選考人権啓発推進員』を対象とした研修の在り方」「会社独自のエントリーシートを利用している事業者への指導強化」「求人票に、推進員を選任していることや研修受講履歴を掲載できないか」を報告した。

公正な採用選考に関連し、東京都が作成した「就職差別解消月間」に関する動画がマスコミで取り上げられた。出演したタレントや俳優、弁護士からは、動画の内容を揶揄し、公正採用選考の取り組みを否定する発言が行われた。番組を観た多くの視聴者は、影響力のある出演者が就職差別を容認する発言を聞き、公正採用選考基準こそ問題と印象付けられたのではないかと。この発言を、そのまま放送した放送社の責任は重大で、番組関係者のだれ一人として「就職差別につながる質問は違反である」との認識がなく、そのままスルーして放送してしまった責任は看過でき

ない。これには、東京都をはじめ、人権団体からも放送社に申し入れが行われているが、影響力のある出演者がメディアで語ることで、これまでの取組みが一気に後退してしまう可能性もある。差別のない公正な採用選考の確立に向け、地道に取組みを進めていく必要があるが、こうした誤った認識にはしっかりと声をあげていく必要がある。

本日は、それぞれの立場からご意見を出していただき、実りある内容としてもらいたい。

(4) 議 事

- ① 議事(1) 前回会議（令和6年3月22日開催）について
- ② 議事(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（中間集計）
事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料の1～17ページまでの概要を報告
- ③ 委員からの意見等

【労働局】

資料の3ページに記載があるが、委員から「また、求職者から障害者手帳のコピーを取得する事業所に対し、啓発や対応を求める場合には、そもそも企業が障がい者の雇用率を算定する際にどこを確認しないといけないのか」とする発言があった。この件について、補足説明させていただく。

まず、当然ながら「採用後の確認作業」ということになるが「障害者雇用状況報告書」の作成にあたり、雇用率算定のためにどのような点が必要なのかを説明する。はじめに「障害の種類」として「身体」か「知的」または「精神」であるのかを確認する。次に「等級」について「重度」かどうかといった確認に合わせて、精神障害者手帳については「有効期限」があることから「有効期限が切れていないか」といった確認も必要となる。確認にあたり、必ずしも障害者手帳のコピーの提出までを求めるものではないが、いま言った項目については「記載内容の確認が必要となってくる」という点で、事務的な作業が必要となる。

あわせて「特定求職者雇用開発助成金（就職困難者の方を採用した企業に対する助成金）」の申請には、添付書類として「対象労働者であるということ（就職困難者であるということ）を確認するための書類が必要」ということとなる。ただ、その場合でも「全ページ」ということではなく、先ほど説明した部分の写しを提出してもらっている。

そういった事務的処理について補足させていただいた。

なお「採用後の部分」と「採用時の確認方法」については、大阪府人材育成課と議論しながら、啓発方法を検討していきたいと考えている。

【委員】

前回から取り組んでもらっている「職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート」について中間集計ということだが、この間の取組みに感謝する。これにより生徒にも意識してもらう大切な機会になっているのではないかなと思う。

事務局からの説明でもあったが、11ページの(4)で「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」という設問に対し「調査されたくない(31.5%)」「不愉快だ(26.9%)」と回答した人が5割を超えている状況にある。やはり「嫌だ」という風を感じているし、皆さんも同じような形になると思う。

それへの対応だが、(5)の「あなたは、就職活動の際に、企業から『公開しているSNSの情報を調査しても良いか』と聞かれたら同意しますか」との設問に対し「見られても問題ないので同意する(36.1%)」という方もいるが「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(23.3%)」「見られることが嫌なので同意しない(21.4%)」といった回答が出ており、ここに揺れが生じているように思う。

こういう風に「嫌だけれども」「同意したくないけれども」「就職のためには仕方がない」と揺れているところは「生徒の気持ち」とか「考え方の問題」というよりも、そういう状況を変えていくことが大切だと思う。

「このような調査というのは、公正な採用選考に反するおそれがあり、これは不当なのだ」ということを明確化していくことをしないと「問題はあるが、皆さんが自分を守るために、どうしますか?」といっても、結局は責任が生徒の皆さんに背負わされてしまうこととなる。

やはり「採用する側が強い」という力関係があるので、その力関係を変えていくというのには、生徒の力ではなく、やはり行政とか私たち、それを変えていくような仕組みが必要だと思うので、このSNS調査に対して「これは、本当に公正採用に関わっては不当なんだ」ということを明確に示していくということ、これを検討する必要があると思う。それが無いと、応募者・受験者の悩みに対して、きっちりと答えるということは出来ないのではないかなと思う。

一昨年ぐらいから検討して、本当にどこまでが不当なのかというようにところを判断ということを検討していると思うが、やはりこれを明確化することを通じて、この悩みというか、応募者をこういう状況に追いこんでいる状況を改善していくことができるのではないかなと思うので、引き続き検討していく必要がある。

【座長】

「見られることが嫌なので同意しない」という方が21.4%あるが、実際に採用選考の場で「最後まで同意を拒否できるのか」という、現実的な問題もあると思う。

SNS調査に関連して、これだけ大規模な調査をしたのは、おそらく初めてのことと思う。回答からは、かなり傾向が出てきているし、私自身も驚いたのは、SNS調査を「知っている」とか「聞いたことがある」という方を合計すると57%くらいいることが、この結果でわかる。私の感覚では「知っている方は半分も居ないんじゃないか」と思っていたが、これまでの厚生労働省や技専校の先生方のPRなどもあって、こういう実態があるということがだいぶ知られてきたと思う。

3年ほど前、コロナ禍ぐらいからこの問題が大きく増え続け、水面下では問題になりつつありながら、あまり注目されていなかった面もあったが、かなり啓発も進んで、一定程度の封じ込めというか、理解も進んでいるのではないかなと思う。

今回は「調査される側」のアンケートをとっているが、一方で厚生労働省が中心になって、無作為抽出で企業などにも「こういう調査をしていますか」、など、いくつかの質問をしながら、企業調査も始まっているように聞いている。

そのあたりも含めて、企業の認識と求職者の認識なんかも啓発しながら、本人に関係のないところでの判断、いわゆる公正な採用選考から外れる選考は封じ込める方向に進んでいければと思う。事務局からは、3年程度継続して取組むということなので、回答からかなり傾向も出てくるのではないかなと思う。引き続き注目していきたい。

【委員】

SNS調査問題に関連してだが、職業安定法の指針が改定され、本人同意という点で「業務の目的の達成に必要な範囲を超えて、個人情報収集したりするときは、その同意を職業紹介とか募集とか、労働者供給の条件としないこと」とされ「必要な範囲を超えて情報収集するようなことは、採用の条件としてはいけない」ということで、指針の中に示されている。

この指針を踏まえ、SNSのアカウントに関して同意を確認したら、全てを調査してもいいようなことの問題をもう少し整理できないかと思っている。

先ほどの「判断を明確化しないといけない」というようなところだが、やはり「職業安定法の指針に反するんじゃないか」とか、そういうところを明確にできないのかと思う。

【事務局】

指針については以前にもお話をいただいているところ。

SNS調査と合わせてどう啓発していくのかという点だが、我々としてはまず「生徒に向けてどうやって啓発していくか」というところになる。小冊子に掲載するなど、労働局などとも相談しながら検討出来ないか考える。

実際に守ってもらうのは企業側となるが、企業に対して広く啓発するとなると、当事務局だけでは手に負えないところもあることから、関係課とどういった啓発が可能か相談したい。

【座長】

職業安定法が改正されたときに、併せて指針も改正された。少し長い文章だが、その中で個人情報の取扱いについて、しっかりとした記述がある。

皆さんも機会をとらえて指針もご一読してもらえれば、個人情報の取扱いに関しても理解が深まっていくのではないかな。

④ 議事(3) 問題事象把握の取組み等について

事務局(夕陽丘校・明賀室長)より、別冊の概要を報告

⑤ 議事(4) 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21～34ページまでの概要を報告

⑥ 委員からの意見等

【労働局】

30ページ、1-03の事象だが、令和4年度にも同じ事業所で問題事象が発生している。

大阪府から改善に向けた指導の依頼を受けて、即座に管轄ハローワークに事情確認と必要であれば指導を行うよう指示したところだが、少し時間がかかってしまい、この資料作成には間に合わなかった。

現状は、管轄ハローワークにおいても「令和4年度に問題を発生させている事業所と同一の事業所である」ということを念頭においた事業所指導を完了していることを確認している。次の会議では詳細に報告できると思うのでよろしく。

【座長】

前回の会議でも「公正採用選考人権啓発推進員を選任しておきながら、何度も違反事象を繰り返す事業所」に対してどのような指導すればよいかという議論もあったかと思う。

今回の事象を起こした事業所では「新任・基礎研修」も受講しているが、令和4年と令和6年に問題事象を起こしており、どう啓発していけばいいのかわからないところである。やはり、こういった課題が明らかになってきているのかと思う。

28ページ、1-01の事象だが、通常、違反事象は面接の際に違反質問をしたり、エントリーシートなどに違反項目を記入させたりするというケースが多かったと思う。今回のように、次の日程調整をする際にアンケートを別途求職者から取り寄せて、そのアンケートに違反事項の記入を求めるというのは、あまり見聞したことがない。このようなアンケートというのは、通常どれぐらい使われていて、こんなケースが他にもあるのかということのか教えてほしい。

別冊の39ページで報告のあった「圧迫面接」だが「またこんな会社があるのか」というのを思いながら、これだけハラスメント、特にパワハラなんかが企業の中でどうやって無くしていこうかと、社会的な問題となる中で、圧迫面接をしているという企業があることに驚いた。そのあたりについて詳しく聞くことが出来るようであればお願いしたい。

【事務局】

アンケートについては、どれぐらいの企業で利用されているのかなどを、詳しく把握できているわけではないが、「面接時や選考試験の段階で配られて、その場で回収」という手法のものがほとんどだと思っている。

事務局でも、こうした文書を入手できる機会というのは、今までほとんどなかったと思っている。年に1回か、あるいは数年に1回、応募書類の一環として履歴書と一緒に出すことを求める事業者の場合に入手できる。

入手できたものについては、事務局で少し加工したものを会議で情報共有をさせていただくという手法を取っている。しかし、これまでで5件も満たない程度となっている。

今回は「たまたま事前に送られてきた」というケースだったので、生徒から情報提供をいただいたものを共有させていただいた。

ただ、全体の件数がどの程度なのかなど、正しい状況は事務局としても把握が出来ていないので、現状は入手できたものを共有するという形で対応している。

【座長】

このような手法で配付・回収していることは、まず稀なケースで、だからこうしてオープンになったのかと思う。実際は今の説明のように「その場で配布して、その場で回収」という企業が多いのだろうと思う。

可能であれば、生徒にヒアリングする際に「別途で何かアンケートがあったかどうか」「こんなアンケートがあって、その日に記入して回収されました」といったことを確認してほしい。さらに聞けるのであれば「その中にどのような内容があったのか」「別途で何か健康状態に関して書かされた文書が、あるのかないのか」など、ヒアリングで聞けるようであれば聞いてもらいたい。

圧迫面接について行われていたという報告もあったが、何か詳細は分かるか。

【事務局】

圧迫面接については、記載以上の情報は入ってきていない。

生徒から出された「就職受験・応募前活動報告書」の中で「圧迫面接された」と書かれていただけだった。その後、追跡して調べることが出来ていない。

ここ何年間か見ている中で、圧迫面接をされたという記述を、我々も見ることが無かった。

これだけ人材確保に苦勞している中にあって、入社を諦めさせるような圧迫面接をするような事業者はどういったところかとも思うが、詳細についての情報は把握できていない。

【委員】

1点目は、先ほど労働局から報告を受けた30ページ、1-03の事象だが、繰り返し同じような質問をされているというところで、指導をしていただいているが、本当に担当者が理解するか、そういうところから、きっちりと社内の面接とかのシステムになっているかどうかというところを確かめていく必要があると思う。

「担当者が変わればまた」とか、「代表者の意向でなかなか変わらない」ということもあったりすると思う。やはり社内の採用選考のシステムになっているかどうか。マニュアルになっているかどうか。さらに、そのマニュアルを「採用の前には確認している」など、そういった点が必要になっているということを使った。

もう1点は、先ほど座長からもあったが、28ページ、1-01の事象だが「健康状態を聞く」というのは、やはり学卒者に比べても成人が多く、技専校ではやはり聞かれる事例が非常に多いと思う。「健康状態の告知書」なども近年に事例の報告がされているところ。座長からも、その内容を確認していくとか、そういうアンケートがないかどうかというのを収集していくということも重要なんじゃないかという指摘があった。私もこの健康状態を聞くということは、事業者に対する啓発とかに、やはり入れていく必要があると思う。

先ほどの「問題事象把握の取り組み」の資料で、21ページに技専校から事業主への依頼では、下線で強調して「生徒の健康状態を面接で聞く事」を問題事象として指摘してもらっている。このような形で入れていくことが必要ではないかなと思う。26ページに記載のある厚生労働省の「就職差別につながる14事項」で健康診断についての記載があるが、事業者としては「健康診断はしないけれども、健康状態のアンケートはする」というのが、今の流れではないかと思う。14事項の記載を変えとか変えないとかの議論は、ここではなかなか言いにくいところだと思うが、「健康診断」だけではなくて「不必要な健康状態を聞く」ということも含めて広げないと、事業主、事業者の方に気づいていただけないのではないかな。健康状態を聞くというところは、やはり技専校からの就職者に対しては非常に多く聞かれているので、それはこの委員会としても重点的に啓発の中に入れていくとか、あるいは今までの啓発で届いていないところを表現に入れていくとかいう工夫をする必要があるのではないかなと思う。

【事務局】

健康診断に関連しては、厚生労働省でも「『健康診断書』の提出を求める」ということも含めてダメだということになっている。そのため、健康状態をアンケートで聞くことは許され

ることではない。「健康診断はダメだが、アンケートだったら良いだろう」というふうに思われているのであれば、誤解があると思う。

職業能力開発校で出来ることとしては、技専校の無料職業紹介事業を利用している事業者への資料で、健康診断の項目に「アンケートなどを使って健康状態を把握しようとするケースもある」という注釈を記載するなど、対応を検討したいと思う。

【委員】

健康状態のアンケートが、厚生労働省の14事項の解説に含まれていないということを言っているわけではなく、今後も機会があれば議論していただきたいという趣旨。

個別の指導ではハローワークからも「健康状態を聞くということはおかしい」と明確に指導していただいていることは理解しているので、引き続き取り組みを続けていけたら良いと思う。

【座長】

感想だが、企業側の理解が少しくまいていないように感じている。例えば「扶養手当の関係があるので、家族構成を聞きました」とか「通勤手当があるので、最寄り駅を聞きました」などがある。

健康診断にしても内定後や入社後に「まず健康診断をしましょう」というのは多くの企業で行われているが、本来は採用選考が終わり、内定した後に確認すべきことが採用選考の中で確認してしまって違反質問になっている。

面接官とすれば「配慮のため、採用した後のことまで考えて聞かして」と言うが、果たしてそれが配慮の為なのかどうかは求職者からは分からない。

家族構成を聞くことなどもそうだが、こうした違反項目がずっと続いていることを見ていると、企業側の誤解や、理解できていない点をうまく啓発できないかなと考えている。

【委員】

企業側として思うところだが、いま、合理的配慮が民間事業者にも義務化となり、それについての企業内啓発もされているので、義務的に「ちゃんとやらなきゃいけない」という意識が出てきて、齟齬が起こってしまうということもあるのではないかな。意図しているところが違うというところをしっかりと啓発していかないと、企業もいろいろな基準とかルールとかコンプライアンスとかがあるので、それを意識するがゆえに逆なことをしてしまうという懸念があると感じている。

【座長】

合理的配慮はずいぶん浸透してきて、企業側は「ハード面での整備をどうするのか、それが見合うかなどを考えて聞きました」と言うが、本来合理的配慮というのは、本人と企業が協議し、合意を得ながら改善していくというもの。

採用選考時に、企業側からいろいろ聞いて決めるものではない。内定後に協議を重ねながら「この部分は配慮を要しますね、ここをこうしましょう」というものだと思っている。

【委員】

別冊に記載のあった求人票だが、事業所の場所を示す範囲が「徒歩●●分」という書き方になっている。ハローワークなどでも同様なのかもしれないが、当団体でニュースなどに載せる場合、「●●メートル」と記載し、健常者目線にならないようなことで記載するという方法を取っている。就業場所が「何々駅から徒歩何●●分」というのが、どういう方を対象にしているのかということが問われると思う。例えば視覚障がい者や肢体不自由な方を含めて、どのように記載できるのかということかと思う。

【座長】

私の団体も、事務所を紹介するHPでは「最寄駅から徒歩●●分」と書いてしまっている。非常に大事な問題提起だと思う。

【事務局】

今のご指摘を受けて、初めて気が付いた。

就職担当の会議が個別にあるので、その会議の中で求人票の記載については検討していきたいと思っています。ありがとうございます。

⑥ 令和5年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（高等学校課 馬場指導主事）から別添資料に基づき報告

以上

(2) 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関する
啓発文書について

(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、さらに積極的な取り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かが、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はない。

(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」と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。

(3) 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1月から6月末までに発生した事象
 - ア) ハローワークで指導待ちだった事象 (1 件) 21 ページ
- ③ 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 (9 件) 23 ページ
 - イ) 技術専門校等啓発による啓発の案件 (0 件)
 - ウ) 生徒が対応を拒否した案件 (4 件) 33 ページ

(3) 問題事象報告件数等

※採用選考問題事象項目別一覧

令和7年2月29日現在

面接時の問題事象		面接以外の問題事象		問題報告事業所数		問題報告件数（報告生徒数）	
面接時の問題事象（計①～⑧）		面接以外の問題事象（計①～⑤）		問題報告事業所数		問題報告件数（報告生徒数）	
⑧ 面接—左記以外の問題ある質問等		⑤ その他（不適切な健康診断・作文等）		⑧ 面接—左記以外の問題ある質問等		⑤ その他（報告生徒数）	
⑦ 健康状態・既往歴・服薬の有無		④ 男女雇用機会均等に反すること		⑦ 健康状態・既往歴・服薬の有無		④ 男女雇用機会均等に反すること	
⑥ 男女雇用機会均等に反すること		③ 会社独自の履歴書・エントリーシート等（計）		⑥ 男女雇用機会均等に反すること		③ 会社独自の履歴書・エントリーシート等（計）	
●その他		② 戸籍謄（抄）本等（住民票等）の提出		●その他		② 戸籍謄（抄）本等（住民票等）の提出	
●誹謗新聞・愛読書に関する事		① 身元調査		●健康状態・既往歴・服薬の有無		① 身元調査	
●尊敬する人物に関する事				●思想・信条・宗教に関する事			
●支持政党に関する事				●家族状況に関する事			
⑤ 思想等に関する事（小計）				●本籍・出身地に関する事			
●その他				⑤ 会社独自の履歴書・エントリーシート等（計）			
●家族の収入・資産に関する事				② 戸籍謄（抄）本等（住民票等）の提出			
●家族の職業・学歴に関する事				① 身元調査			
●家族の構成に関する事							
④ 家族状況に関する事（小計）							
③ 生活・家庭環境等に関する事							
② 住宅状況に関する事							
① 本籍・出身地に関する事							

令和6年7月～12月までに発生した案件(13件)

令和6年7月～12月末	14	13	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	1	3	1	3	3	11	10	1	0	0	0	1	0	1	20	0	4	13	3	7	3
-------------	----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	----	---	---	---

令和6年1月～6月末までに発生した案件(9件)

令和6年1～6月末	15	9	0	0	3	0	2	0	1	0	1	0	1	4	1	0	2	6	3	2	0	1	0	1	1	11	0	1	9	2	7	0
-----------	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---

【年度合計】

令和5年度	23	17			5	2	2	1	2	6	1	3	6	3	2	1	1	2	2	16		2	17	3	11	3				
令和4年度	44	37			13	1	3	4	5	17	4	1	8	21	15	3	3	2	1	4	5	4	49	1	13	37	18	14	5	
令和3年度	42	33			5	1	1	2	1	4	9	8	1	12	24	16	2	3	3	4	6	1	56	1	6	33	9	13	11	
令和2年度	27	23			6	1	1	4	1	4	10	3	4	18	11	4	1	2	2	4	5	36	1	4	23	12	6	5	5	
平成31年度 (令和元年度)	44	36			7			3	4	1	2	10	6	3	13	24	14	2	8	1	2	6	8	63	1	19	36	22	7	7
平成30年度	46	39			15	1	5	4	5	5	20	1	9	20	13	7			1	7	2	41	12	39	18	14	7			

(3) 問題事象個票

② 令和6年1月から6月末までに発生した事象

ア) ハローワークで指導待ちだった事象（1件）

1-03 (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	印刷業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 122人 就業場 122人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	データ入力および軽作業	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6年6月24日に行われた面接時に、面接担当者から「何人兄弟ですか」「兄弟の構成は」という質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）			
事業所への 確認内容	令和6年7月10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「何人兄弟ですか」と質問したことを認め「申し訳ありません。今後は兄弟について採用選考で質問しません」と回答した。			
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	令和6年9月6日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容の一部を認め、次のように主張した。 「何人兄弟ですか」という質問は面接記録としては残していないので質問の言葉として正確かどうかは記憶にない。「家族の支援を受けられるかどうか」を確認したところ「私より姉の方（もしくは妹であったかも知れない）が発達傾向が強い」などとの発言があったため「何人兄弟」と取れるような質問をしたかもしれない。障害者雇用ということもあり、家族の支援体制の確認のための質問であったが、応募者との会話の流れから、結果的に家族状況を確認する質問につながったのかもしれない。		
	指導 状況	採用面接時に家族に関することを聴くことは、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになることを指導。 今回の問題となる言動の発端は「家族の支援を受けられるかどうか」を確認したこと起因しているが、その質問も家庭環境に関する質問につながるおそれがあり、家族の支援を受けられるかどうかではなく「相談できる支援機関はありますか？」等の質問にするべきであると指導。また、応募者が意図しない回答をし、自ら家庭環境や家族に関する話を話し出した時には、躊躇無く遮るように指導。 一昨年度も採用面接時に住居状況、家族状況を質問し、同様の指導をしたところ。今回の内容も似たような事案であり、事業所として再発防止体制が確立されていない点を厳しく指摘。 他の就職差別につながるおそれがある項目についても再確認・再認識し、質問事項や面接マニュアルの見直し、面接前の打合せの徹底を行い、ただ聞いてはいけない事項を共有するだけでなく、公正な採用選考という取り組みの趣旨についての理解を面接官全員で深めていただき、今後二度と違背事象を発生させないように指導。		
	事業所 の対応	昨年の指導を受け、選考時には面接官で打合せを行うとともに、質問事項や面接マニュアルを作成してきた中で、再度同じような問題となる言動を行ったことについて深く反省している。今後、このような事案を二度と起こさないように質問事項や面接マニュアルの再点検はもちろん、選考時の面接官の打合せ時において、違反質問の共有だけでなく、公正な採用選考の考え方についての徹底及び事業所内での共有化を図ってまいりたいとの回答を得た。		
生徒の 状況等	面接の質問で家族情報を聞かれたので、「配慮」のために聞いていると思い、答えてしまった。生徒に、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
他校での事象 備考	障がい科目（令和4年度1-13と同一企業）			

(3) 問題事象個票

③ 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（9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 - 0 4 (R6年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	電気通信事業 その他	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 2,870人 就業場 人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	相談員 フルタイム勤務スタッフ	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6年7月24日に行われたオンライン採用面接時に、面接担当者から「ご自宅から通っていただくには最安経路になるのですが、まず最寄り駅はどちらですか」や、「住まいは（実家暮らしか、それとも一人暮らしか）」「扶養家族はいますか」などの質問を受けた。			
違反事象	面接時：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6年8月2日、担当指導員から面接担当者あてに電話で事実を確認。 「最寄り駅」は遠方の店舗に配属になっては大変だろうと思い、配属先の関係で聞いた。「扶養家族」は入社後の手続きのために、扶養について書いてもらうための書類送付が必要か確認するために聞いた。「実家暮らしか一人暮らしか」は緊急連絡先の確認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	令和6年10月8日、ハローワークが事業所対応者を呼び出し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の全てを認め、次のように主張した。 面接担当者が、指摘された事項を聞いたことは事実。従前から面接時のヒアリングシートに確認項目として入れていた。問題となった質問の回答は、採用選考の判断基準に用いるものではないとのこと。		
	指導 状況	面接の際に「最寄り駅、住居とその環境、家族構成」に関する質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、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。 その上で「採用後の配属や事務手続きのため」という意図であって採否の判断材料にしないということであるが、採用面接から採用までに期間がタイトというのは事業所の勝手な理由だけであり、応募者が知り得る話ではなく、公正な採用選考と言い難いと指導。 以上のことから「最寄り駅、住居とその環境、家族構成」について、今後質問を行わないよう、それだけでなく「就職差別につながるおそれがある項目」を再認識し、今後二度と同じような質問をすることがないよう徹底することを指導。 再度、公正採用選考に関する考え方を事業所で共有するよう重ねて指導。		
	事業所 の対応	今回の事案については、事業所側の採用システム上の理由で過去から漫然と行っていたものであり、7月に訓練校から指摘を受けたことから面接マニュアルを見直し、当該確認事項については8月から削除し、改めて面接官となるスタッフ全員で打ち合わせをした。今後さらに一層、公正採用選考の考えを理解、共有化した上で再発防止を図ってまいりたいとのこと。		
生徒の 状況等	面接の質問で「家族、住宅状況、生活環境・家庭環境に関する質問」を聞かれ、違和感を覚えたものの答えてしまった。 質問の意図が分からない場合は面接者に確認すべきであったことを指導した。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
他校での事象 備考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-05 (R6年度発生分)		所在地区分	他府県	求人媒体	校求人	
事業所の概要等	事業内容	コンピュータシステムの受託開発 および開発支援、維持・運用管理		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県	
	従業員数	企業全体 64人		C-STEP加入状況 (加入基準なし)		
	求人職種	プログラマ		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6年8月16日に事業所から送信されてきた最終面接の案内メールで「健康診断書の提出」を求められた（目的の説明はなかった）。 最終面接は8月23日に行われ、生徒は、その際に健康診断書を提出した。				
違反事象		面接以外：⑤その他（不適切な健康診断・作文等）				
事業所への確認内容		令和6年8月26日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 健康診断書は、夜勤がある配属先があり、その選択で活用し、採否には影響しないとのこと。なお、夜勤の可否は健康診断書のどの項目が該当するかを聞いたところ、明確な項目はなく、本人との相談で総合的に活用するとのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年9月24日、ハローワークが事業所に事実確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。</u> 健康診断書の情報は採否には影響しないが、採用後の配置について考慮するうえで収集を行っていた。ミスマッチを防ぐ点では労使共にメリットがあると自負している。厚生労働省の公正採用選考についての取組は理解している。				
	指導状況	採用選考時における「健康診断」は応募者の適性と能力を判断するうえで必要のない事項を把握する可能性があり結果として就職差別になるおそれがあるため不適切な事象となる。このように就職差別につながる恐れがある事項が14事項あり、把握し、選考の材料とならぬことを指導。 口頭にて業務の目的達成に必要な適性・能力が備わっているかを聞くことが望ましいことを説明。 雇入れ時の健康診断の目的と法的根拠についても説明。 会社の特定の危惧される項目についてのみの健康診断や既往歴の把握について、適切な事項ではない旨を説明。すべて、健康面ではなく「適性と能力」に関する観点から体力面の能力についても判断すべきである。 派遣事業を行う事業所については労働力需給調整システムを担う社会的責務の重要性を鑑み、制度についての知識・理解が求められていることを説明。 ミスマッチを防ぐために求人票の記載においても夜勤の可能性や職務を遂行する上での必要な能力を明示することの必要性についても指導。				
	事業所の対応	今後は採用選考時における健康診断等の依頼は行わない。既往歴把握についての質問も行わない。適性・能力でもって選考に努めたい。 公正採用選考推進員自身が不適切事象を発生させているため、社内の採用選考基準を総点検するとのこと。				
生徒の状況等		本人は公正採用選考について理解していたが、提出まで1週間と短期であった為、焦りもあり、採用には必要なことであると、正常な判断ができなかったとのこと。 公正採用選考の観点から提出を避けるべきであったと反省している。			合 否	合
他校での事象		—				
備考		—				

1-06 (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	建物総合管理	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1,078人 就業場 4人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	業務管理・物件管理と法人営業	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6年8月5日・17日に行われた面接試験を2人に対し、アンケート用紙で「血圧や視力、血液型等」の記入を求められた。そのうち1人は面接時に「同居家族」について聞かれた。			
違反事象	面接以外：③会社独自の履歴書・エントリーシート等（健康状態） 面接時：④家族状況（家族の構成）			
事業所への確認内容	令和6年8月26日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 アンケートは全員に実施している。内容は「氏名、住所、視力、血圧」である。血液型はない。 同居家族は聞いていない。正社員採用となった場合、身元保証人を2人提出してもらう必要があり、その際収入のある家族の方でも良いし、知人でも良いという話をしているため、生徒が勘違いしているかもしれない。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年10月2日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容の一部を認め、次のように主張した。</u> アンケートではなく面接申告書を面接時に記入してもらっている。記入は任意で記入しないからといって採否には全く関係ない。また血液型の記入は求めている。 同居家族については、扶養に入れるかどうかといったことで確認する場合がある。家族構成については聞いていない。 血圧は1人現場や24時間勤務の現場でかつ高齢の方が多いので、倒れたりした時に発見が遅くなるため高血圧の方でリスクが高ければ現場配置を考慮すると言った理由から確認を行った。視力は配電盤などを確認する際に電気コードの繋ぎ間違いなどでショートしたりすると建物全体の電気設備に影響することや、過去に感電した方がいたことから確認をしていたとのこと。		
	指導状況	面接時に記入させていた面接申告書については、公正な採用選考の観点から見ても不必要な内容であり、使用しないよう指導。 また、現場配置のための内容は、採用が決定した後に確認するように指導。 同居家族については、人事総務部の者が同席するので採用後の手続きを早く済ませたいとのことで扶養について確認することはあるとのことだが、扶養家族の有無は採否に関係のないことなので、これも採用が決定した後に確認するよう指導。 面接を担当するのは、人事総務部の者と現場の上長の2人で行うとのことなので、面接申告書の使用を取りやめることを早急に周知するよう指導。		
	事業所の対応	今回の事案を含め、改めて公正な採用選考について社内で認識を共有する。 また、面接申告書は今後使用しないようにする。		
生徒の状況等	【生徒①】面接前に血圧の記載を求められたが、気にならなかったので記入した。記入したことについて公正採用の趣旨を説明したが、働く上で健康は必要なことなので聞かれたら答えると思うとのことであった。 【生徒②】血圧、血液型は何のために聞くのか疑問に思ったが、年齢のこともあるし記入した。面接では同居家族の構成についても疑問に思った。公正採用の趣旨はわかるが、いざ聞かれると答えてしまうとのこと。			合 否
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-07 (R6年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	エンジニアリングソリューション事業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 3,457人 就業場 人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	機械系エンジニア	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	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6年8月27日に企業から面接の日程を知らせるメールが届き「健康に関する通知書」を面接までに回答するように求められた。			
違反事象	面接以外：⑦会社独自の履歴書・エントリーシート（健康状態）			
事業所への 確認内容	令和6年9月9日に担当指導員から事業所の面接担当者に電話で事実確認。健康に関する通知書についての事前説明がないことから、実施の理由を確認。面接担当者から「配慮が必要かどうかを確認するためです。例えばヘルニアの方に重い荷物を運ぶことはできない。仕事に対する配慮のため確認している」とのこと			
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	令和6年10月16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をすべて認め、次のように主張した。 採用後の業務に必要な配慮を判断するための状況確認。合理的・客観的に不必要な設問はなく採用選考に影響を及ぼすものではない。 社内の公正採用人権啓発推進員と今回の選考担当である同補助者とともに、公正採用人権啓発推進員新任・基礎研修は受講しており、公正な採用選考を心がけている。		
	指導 状況	「健康に関する通知書」について、採用選考後の業務に必要な配慮を目的としているのであれば、採用選考前に徴する合理性はない。 採用選考前に徴することで応募者はマイナスの回答は採用選考に悪い影響があるのではないかとこの憶測をもたれ、正確な回答をしてもらえなくなれば本来の目的もはたせないのではないか。 また、採用選考に用いるつもりがなくても、知ってしまうことで無意識のうちに選考結果に影響がでてしまうこともあるため、採用後の配慮を目的とするのであれば公正採用選考の観点から、採用選考前というタイミングではなく採用後に業務遂行への配慮目的であることを伝えたくて徴すること。 本件については必ず本社にも共有いただきたい。		
	事業所 の対応	指導の趣旨は理解した。指導内容は本社にも共有し検討する。		
生徒の 状況等	通知書により健康状態をチェックされることに、生徒は面接を受験したため、深く考えずに返答し面接を受験した。 生徒と面談を行い、公正採用について再度確認と啓発を行い承知した。 感想を確認すると「いま聞くと、選考する上で必要のないことかもしれません。自分も良くないと思います。また、自分自身体調が良くないこともあったので、伝えるよいタイミングだとも思った」とのこと。			合 否
他校での事象	—			
備 考	—			

1 - 0 8 (R6年度発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概 要 等	事業内容	太陽光発電開発関連事業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県
	従業員数	企業全体 68人 就業場 人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	電気設備管理業	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	
	求人数	若干名	推進員新任・基礎研修 受講状況	
学校からの 報告等	令和6年10月1日、オンライン面接採用試験時に、面接担当者から「全国転勤の勤務がある」として「家族構成」の質問があった。 また、扶養の有無などが聞かれ、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）			
事業所への 確認内容	令和6年10月4日、担当指導員が面接担当者に電話で事実を確認。 家族構成についての質問の目的は、全国転勤の仕事であるので、家族の了承を得なければいけないケースがあり、そこを配慮するために聞いた。 また、転勤に伴う手当を踏まえた上で採用を検討したい意図があった。 公正採用選考については知っていたが、家族については聞いてはいけないという認識はなかった。			
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	令和6年11月18日、ハローワークが事業所に事実確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。</u> 「家族構成」は聞いてはいないが「同居の家族はいるか」という質問はした。自社の求人は基本的に全国転勤であり、転勤にあたり、本人が了承していても家族の同意が必要なケースを想定した。 また「扶養の有無」は質問をした。JIS規格様式や市販様式の履歴書にも同様の記載があるため、「聞いてはいけない」としていることに疑問をもっている。		
	指導 状況	採用選考は応募者の適性と能力に関係のある事項を確認することにより行われるものであると説明し、本人に責任のない事項、本来自由であるべき事項の把握及びこれらを把握する採用選考方法については、就職差別につながるおそれがあるものとして「採用選考時に配慮すべき事項」を事業所に周知していることを説明。 今回質問した「同居の家族はいるか」「扶養の有無」については、「家族に関すること」に該当し、本人に責任のない事項の把握にあたり、就職差別につながるおそれがあり不適切な質問であることを指摘。 こうした質問によって、偏見や予断を招き本人に対する評価や見方に影響を与えることもあり、これにより採否決定にも影響を与える場合もあり、結果的に就職差別につながるおそれがあることを指摘。 このことから選考時において、転勤及び手当の支給等について面接時に伝えておき、本人に入社について十分に検討させるようにし、会社が把握したい状況については採用内定後に確認するべきものであると指導。併せて公正採用選考人権啓発推進員制度について説明し、選任を推奨。また、人権研修について参加推奨した。		
	事業所 の対応	専門校からの連絡を受け、すぐに厚生労働省のホームページを見て、面接時の質問事項について見直しを図った。質問事項として、家族に関することを項目から削除した。また、今回指摘があったことを社内に周知しており、今後十分に注意を払いたい。推進員選任及び人権研修の参加についても前向きに考えたい。		
生徒の 状況等	本人は公正採用選考について理解していたが、採用試験なので答えざるを得ないと感じ答えた。公正採用選考の観点から答えるべきでなかったと反省している。			合 否
他校での 備 考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1 - 0 9 (R6年度発生分)		所在地区分	他府県	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	総合ビル管理業		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県
	従業員数	企業全体 1,317人 就業場 162人		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	ビル設備管理職		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	
	求人数	5人		推進員新任・基礎研修 受講状況	
学校からの報告等		令和6年8月5日に行われた二次面接時に、面接担当者から履歴書に記載している経歴の確認として「辞めた今も信仰しているのか（生徒は前職が宗教法人で勤務していた）」「今はどこに住んでいるのか」「誰と住んでいるのか？」「持ち家かアパートか？」などの質問を受け、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、④家族状況（家族の構成）、⑤思想等（その他）			
事業所への確認内容		令和6年10月2日に、担当指導員から担当者あてに電話で事実を確認。 事業所は、質問を行った面接担当者にヒアリングを行い、宗教に関する事と住居に関する事の2点について「質問した」と確認したとの事であった。 履歴書の中で生徒の経歴の確認の時に、聞いたことが無い宗教団体だったので、その確認の流れで聞いてしまった。住居についても、経歴の確認の流れで「前職は住み込みであった」と生徒からの発言に対して流れで聞いてしまった。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年11月14日、ハローワークが事業所に事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。 ※技術専門校からの「事業所への確認内容」と同じ。			
	指導状況	採用選考は本人の適性・能力に基づき選考すること。 宗教に関することは「本人の自由であるべき事項」であり、例え採用選考に用いることがなくても、質問は行わないこと。 住居環境等に関することも、本人の適性・能力に関係のない事項であり、質問は行わないこと。			
	事業所の対応	令和6年12月中に、3日間に分けて面接官を務める可能性のある34人に対して、外部講師を招いての研修を計画。 今後も公正採用選考に関する研修を定期的に行う予定。 面接時には、公正採用を意識し、前準備を行ったうえで面接を行う。			
生徒の状況等		自身の経歴の直近での勤務が宗教団体での経歴であり、その業務等の確認の流れからの質問で、面接官は気になるだろうと思い、あまり深く考えずに答えてしまった。 また住居については、住居費などについて親身に聞いてくれているのかと思い答えてしまった。 校からは、これらの記入項目は本人の適性や能力を判断するうえで必要のない事項であるため、公正な採用選考の問題項目について再度説明し理解してもらった。			合否 否
他校での事象		—			
備考		—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-10 (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	医療業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 3,971人 就業場 人	G-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	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの 報告等	令和6年10月24日に行われた一次面接時に問題項目に係る質問がなされた。面接担当者から履歴書記載内容の確認として「こちらの住所に誰と住んでいますか」などの質問を受けた。 その後、二次面接が11月12日に実施され、その際に面接担当者から、再度「自宅で誰と住んでいますか」などの質問を受けた。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）			
事業所への 確認内容	令和6年11月15日、担当指導員が面接担当者に電話で事実を確認。 「同居人に関する質問」は、支援体制を確認するために聞いたとのこと。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和6年12月24日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。 当該応募者は精神障害者であり、定期的に通院しているということであったため、急な休み等について家庭での支援体制があるのかどうかという意味合いで聴取してしまった。採用選考において、「家族」に関することを聴取してはいけないということは承知しており、一般的に面接の際に行っているものではないとのことであった。		
	指導 状況	面接の際に「家族」に関することを確認することは、本人に責任のない事項の把握であり、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、就職差別につながるおそれがあるもの。 当該応募者の家庭での支援体制を確認するため「自宅で誰と住んでいるか」という質問を行ったとのことであり、応募時に支援体制の確認を行うことを妨げるものではないが、必ずしも（同居の）家族の支援を受けられているとは限らず、家族や家庭環境の把握につながる恐れがあることから、家族について尋ねるのではなく「体調がよくない時など支援してくれる方（相談できる方）はいるか」といった確認などを行うよう教示するとともに、改めて、家族に関することは尋ねる必要がない事柄であり、本人自身の適性と能力によって評価し基本的人権を尊重した選考を行うよう指導。 面接マニュアルは未作成とのことで、作成を勧奨した。基本的には法人内での研修等により面接の際の不適切な質問については理解できているとのことであるが、今回の事例についても共有し再発防止を図るよう助言。 大阪府の新任・基礎研修及び企業トップクラス研修を受講勧奨。		
	事業所 の対応	公正採用選考の考えを理解した上で、法人内での研修や不適切な事象を共有することで、面接時に不適切な質問をしないよう徹底し、再発防止を図っていく。 推進員新任・基礎研修、企業トップクラス研修会の受講を検討する		
生徒の 状況等	面接の質問で同居人に関する質問を聞かれ、違和感を覚えたものの答えてしまった。支援体制の確認のことだったことが分かり、それならば「支援体制を教えてください」との質問であればよかったと思ったとのこと。 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ると「わかりました」とのことであった。			合 否
他校での事象	—			
備考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-11 (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 3519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	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。 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。				
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	行政指導 依頼中			
	指導 状況	行政指導 依頼中			
	事業所 の対応	行政指導 依頼中			
生徒の 状況等	面接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ると「わかりました」とのことであった。			合 否	合
他校での事象	—				
備 考	障がい科目				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-12 (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 8440人 就業場 8440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	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6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	行政指導 依頼中		
	指導 状況	行政指導 依頼中		
	事業所 の対応	行政指導 依頼中		
生徒の 状況等	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、「分かりました」とのこと。			合 否
他校での事象	—			
備 考	障がい科目			

(3) 問題事象個票

③ 令和6年7月から12月末までに発生した事象

ウ) 生徒が対応を拒否した案件(4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）

3-05 (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	総合ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 1,572人 就業場 726人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	ビルククリーニング	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6年8月13日に行われた面接時に、面接担当者から「現在のお住まいは一人暮らしですか」「お子様はいらっしゃいますか」「お子様は独立されていますか」との質問があり、生徒はそれぞれについて回答した。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）			
概要	事業所内で行われた面接で、年収についてどれくらいを希望しているかという質問とそのやり取りの後、2名のうちの1名の面接官から「現在のお住まいは一人暮らしですか」「お子様はいらっしゃいますか」「お子様は独立されていますか」という質問があり、生徒はそれぞれについて回答した。			
生徒の主張	質問を受けたことについては、特に嫌ではなかった。 年収の話をした後に「現在の住まいは」「一人暮らしか」「子供は独立しているか」を聞かれ、現状を答えた。 自分はそれほど聞かれた内容に疑問を感じなかった。 また、入社したい気持ちが強いため、今回は先方に伝わるのを避けたいので、承諾を拒否したい。※生徒へのヒアリングを実施した時点で合格とされていた。			
生徒の状況等	担任から生徒に対し、面接という緊張を伴う中、問題事象かどうかの判断がつかず答えてしまうことがあるかもしれないが、違背のある質問と感じたり疑問に思った場合は躊躇せず「校から答えられないよう指導を受けています」と答えていただいて構わないと説明した。 その後、あらためて公正採用の趣旨を伝えた上で、事業所への事実確認や場合によっては指導することを承諾いただけるか確認したが、上記の理由により承諾を得ることはできなかった。 生徒からは「就職差別につながるおそれのある項目について情報をもらっていないと、つい誤って話してしまうことになるので、このような啓発はありがたい。公正採用の講義を受けることや啓発は大切である」と公正採用についての理解を示す言葉があった。			合 否 合
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-06 (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	建物総合管理	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 4,092人 就業場 1,403人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	ビルクリーニングスタッフ	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和6年8月6日に行われた面接時に、面接担当者から「扶養に入れる方はどなたですか」との質問があった。また「反社会勢力でないこと」「犯罪歴の無いこと」などの記載がある用紙の各項目へのチェックと署名を求められたので、生徒は指示どおりに記入した。			
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等			
概要	事業所内で行われた面接時に、生徒から社会保険の加入について質問すると面接担当者から「家族構成」について聞かれ、続けて「扶養に入れる方はどなたですか」などの質問を受けた。 また、面接担当者から「社内規定で決められている」として「反社会勢力でないこと」「犯罪歴の無いこと」その他2～3項目（内容は覚えていない）が記載された用紙に各項目にチェックを入れて署名するよう求められたことから、生徒は指示されたとおり記入した。			
生徒の主張	就職差別につながるおそれのある項目について、答えてはけないことは理解していたが、今回は自分から言い出したことがきっかけであり、仕方のないことと考える。面接者の方にも申し訳なく思う。 「犯罪歴の有無」は、社会復帰という点では少し疑問を感じるが、反社会勢力であるかそうでないかは、現代の社会情勢から考えると、また、同じ会社で働く者の立場からも、そのような方と共に仕事をするというのは如何かと思う。 署名についても問題ないと思うので、事業所への事情確認などの承諾を拒否したい。			
生徒の状況等	担任から生徒に対し、こちらから質問したことがきっかけになったかもしれないが、違背のある質問と感じたり疑問に感じた場合は、ためらわず、「校から答えないよう指導を受けています」と答えていただいて構わないと説明した。 その後、あらためて公正採用の趣旨を伝えた上で「事業所への事実確認を行い、場合によっては校または職業安定所から指導する場合がある。今後の違背事象防止のためにも、ぜひ協力願いたい」と伝え、承諾いただけるかどうか確認したが「自分から言い出したことに対する質問であり、聞かれた内容にそれほど疑問を感じなかったため」という理由により、事業所への事情確認などの承諾を得られなかった。			合 否
他校での事象	—			
備考	令和5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）			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-07 (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	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1,280人 就業場 20人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	ビル設備管理	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	5人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和6年11月6日に行われた面接後、面接担当者の中の人事部の人から「扶養手当の関係で、奥さん、子供さんはいますか、対象になりますか」「住宅手当の関係で、持ち家ですか、借家ですか」という質問があった。			
違反事象	面接時：②住宅状況、④家族状況（家族の構成）			
概要	面接の質問がひととおり終わった後、面接担当者の中の人事部の人から「給与の説明をさせていただきます」と前置きした上で、「扶養手当の関係で、奥さん、子供さんはいますか、対象になりますか」「住宅手当の関係で、持ち家ですか、借家ですか」との質問があった。生徒の回答後、具体的な給与額の提示があった。			
生徒の主張	質問内容に違和感を覚えたが、一次面接で給与総額まで教えてくれるので「親切だな」という印象を受けた。 最終的に当該企業から内定を得ることができ、入社を決めたので事実確認はしないで欲しい。理由は入社するにあたって印象が悪くならないか心配なためである。			
生徒の状況等	事業所への事実確認については、公正採用の趣旨を伝えた上で、二度にわたって生徒に確認したが、承諾を得ることはできなかった。 一度目は問題になった面接後で、この時は「選考中であるため控えて欲しい」とのことであった。 二度目は内定が出た後で、この時は「入社するため事実確認はやめて欲しい」とのことであった。再度、公正採用の趣旨を説明し、協力をお願いしたが答えは変わらなかった。			合 否 合
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-08 (R6年度発生分)	所在区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ばね製造	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 40人 就業場 40人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	製造（機械加工）	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの報告等	令和6年12月9日に行われた面接時に、代表取締役から「最寄り駅」を聞かれた。また、代表取締役からは「内定を出したい」との発言の後「結婚はしているか」「身長・体重」「タバコを吸うか」「お酒を飲むか」などの質問がされ、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：②生活・家庭環境 ※「内定を出したい」との発言以降はカウントせず			
概要	令和6年12月9日に行われた面接時に、代表取締役から「この住所は読み方が分からないが何と読むのか、また、最寄り駅はどこなのか」と聞かれたので、生徒は読み方と最寄り駅を答えた。 面接の終盤に代表から「内定を出したい。ぜひわが社に来てほしい」と言われた後、「年齢が〇〇歳だけど結婚はしているのか」と聞かれたので、年齢と既婚歴を答えた。 「身長・体重はいくつかな」なども聞かれたので、身長・体重を答えた。 「タバコは吸いますか」「お酒は飲みますか」と聞かれたので「タバコは吸いません、お酒はアレルギー反応が出るので全く飲みません」と答えた。			
生徒の主張	生徒は、面接であれば違背事項に該当する質問だと認識はしていたが、住所については読みや場所の確認、その他は面接最後に「内定したい」と代表から話があった後なので、「面接後に内定を前提として聞き取りを受けた」という認識で、特に気にすることはなく受け答えして面接等を終えた。 また後日に日程調整を行い、給与等の処遇についての打ち合わせを行うとのこととなり、本人は「内定の通知が出たら就職したい」とのことであった。 指導員から公正採用の取り組みについて説明し、今回の件が「合理的・客観的に必要と認められない採用選考時の違背事項」に該当する可能性がある旨を説明した。また「会社には合否に影響が出ないよう伝えるので、事実確認を行っても良いか」と意思確認したが「通知で内定が出るか判明するまでは確認してほしくない。仮に不採用であった場合は事実確認をしても良いが、採用の場合は採用を前提とした聞き取りであったとの認識であることと、自分が就職する会社に対して話を大ごとにしてほしくないという思いがあるので事実確認を控えてほしい」との返答があった。 採用内定後、再度、担当指導員から公正採用に関する取り組みについて説明し「会社で事実確認を行って良いか」と意思を確認したが、前回同様の返答で「内定が決まったので事を大きくしてほしくない」との返答があった為、会社への聞き取りを行わなかった。			
生徒の状況等	「聞いたことのない住所だから読みと場所を確認された」との認識で、特に違和感なく返答した。それ以外の質問は、面接終わりに代表から「内定だ」と言われた後なので、面接では無く入社後の給与計算に必要な項目の聞き取りと、その他雑談として感じていたので、特に違和感無く受け答えた。本人からは、公正採用の趣旨は理解しているが「自分が就職する会社に対して話を大ごとにしてほしくない」として承諾を得ることはできなかった。			合 否
他校での事象	—			
備考	—			

健康に関する通知書

貴社への応募にあたり、過去の病歴並びに現在の健康状態を下記の通り通知いたします。

なお、貴社が入社選考に際して、この通知書により健康状態をチェックされることに関し、何ら異議申立てを行わないこと、および万一入社後に事実と異なる虚偽の記載が判明した場合は、採用取消または解雇されても異議申し立てを行わないことを誓約します。

1. 下記の設問について該当する項目を選択してください。(※必須入力)

- (1) 体がだるく疲れやすいですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (2) 騒音が気になりますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (3) 最近気が沈んだり気が重くなることがありますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (4) 音楽を聞いて楽しいですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (5) 朝の時間、特に無気力ですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (6) 議論に熱中できますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (7) 首筋や肩がこって仕方がないですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (8) 頭痛持ちですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (9) 眠れないで朝早く目覚めることがありますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (10) 怪我をしやすいですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (11) 食事がすすまず、味がありませんか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (12) テレビを見て楽しいですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも

- (13) 息が詰まって胸が苦しくなることがありますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (14) のどの奥に物がつかえている感じがしますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (15) 自分の人生がつまらなく感じますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (16) 勉学の能率があがらず、何をするのもおっくうですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (17) 上記設問(1)～(16)について以前にも現在と似た症状がありましたか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (18) 仕事熱心で几帳面ですか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (19) 物事を行うにあたり、難所は乗り越えたのに、詰めが甘くて仕上げるのが困難だった事がありますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (20) 計画性を要する作業を行う際に、作業を順序だてるのが困難だった事がありますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (21) 約束やしなければならぬ用事を忘れたことがありますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (22) じっくりと考える必要のある課題に取り掛かるのを避けたり、遅らせたりする事がありますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (23) 長時間座っていなければならない時に手足をそわそわと動かしたり、もそもそしたりする事がありますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも
- (24) まるで何かに駆り立てられるかのように過度に活動的になったり何かせすにいらなくなる事がありますか※
○いいえ ○ときどき ○しばしば ○いつも