

令和5年度 第1回

公正採用・雇用促進会議
職業能力開発専門委員会

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

◆ 次 第 ◆

1 開会あいさつ

2 座長の確認・あいさつ

3 議 事

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

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

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

(3) 問題事象個票について・・・・・・・・53ページ

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

4 令和4年度 第2回 公正採用・雇用促進会議

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

5 その他

配

席

図

座 長

随行者	一般財団法人 大阪府人権協会 【柴原委員】	一般社団法人 おおさか 人材雇用開発人権センター 【中谷委員】	随行者
	大阪府人権教育 研究協議会 【上田委員】	大阪企業人権協議会 【宮内委員】	
	大阪市人権教育 研究協議会 【阿久津委員】	大阪同和・人権問題 企業連絡会 【丸山委員】	
	大阪府 府民文化部 人権局 人権擁護課 【山野委員】	一般社団法人 公正採用 人権啓発推進センター 【加藤委員】	
	大阪府職業技術 専門校長会 【古田委員】	大阪労働局 職業安定部 職業対策課 【大島委員】	
	大阪府 商工労働部 雇用推進室人材育成課 【岡本委員】		

事 務 局

傍 聴

傍 聴

事 務 局

令和5年度 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 委員名簿

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 設置要綱

1 委員会の目的

職業能力開発校等の就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、以下の事項について研究協議する。

- (1) 差別事象の事実調査と指導に関する事。
- (2) 公正な採用選考の啓発に関する事。
- (3) 就職関係書類等の取扱いに関する事。

2 委員会の構成

委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者1人をもってこれにあたる。

- (1) 一般財団法人 大阪府人権協会
- (2) 大阪府人権教育研究協議会
- (3) 大阪市人権教育研究協議会
- (4) 大阪府立学校人権教育研究会
- (5) 一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター
- (6) 大阪企業人権協議会
- (7) 大阪同和・人権問題企業連絡会
- (8) 一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター
- (9) 大阪府職業技術専門校長会
- (10) 大阪労働局職業安定部職業対策課
- (11) 大阪府府民文化部人権局人権擁護課
- (12) 大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課

なお、構成員以外の有識者等から意見を受ける場合は、座長の承認を得たうえで、臨時的に上記の委員以外の者を構成員に加えることができる。

3 委員会の開催

- (1) 委員会に座長を置く。座長は構成員の互選による。
- (2) 委員会は年2回開催し、座長が招集する。
- (3) 委員会の日常の業務は、座長が別に指名するものがあたる。

4 その他

委員会の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課において行う。

附 則

(実施期日)

- 1 この要綱は、令和2年8月19日から施行する。

(1) 前回会議（令和5年3月1日開催）について

【議事1：前回会議（令和5年3月1日開催）について】

令和4年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 会議録

- 1 日 時 令和5年3月1日（水）10:00～11:45
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門学校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 谷口 美佐子
大阪市人権教育研究協議会 会長 阿久津弘治
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳稔
大阪企業人権協議会 事務長 宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 柄川 忠一
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 加藤 真
大阪府職業技術専門学校長会 会長 畑中 知子
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 八又 保
大阪府府民文化部人権局人権擁護課 参事 山野 忠
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 田中 卓

4 概要

- (1) 開会あいさつ（人材育成課 田中課長）
- (2) 委員自己紹介（変更のあった2人：加藤委員、畑中委員のみ実施）
- (3) 座長の確認・あいさつ
第1回専門委員会で選出された（一社）おおさか人材雇用開発人権センター 中谷委員を確認
- (4) 議事
① 【議事1】 前回会議（令和4年9月26日開催）について
事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料の1～7ページまでの概要を報告

② 委員からの意見等

【委員】

昨年11月に行われた「公正採用・雇用促進会議 本会議」で、中谷座長から健康状況調査書と裏アカウント調査の問題について掘り下げて検討していく必要性を報告していただいた。

会議で少し議論したが、実感としては「本会議では、具体的に話が進まないな」という感じがある。「それぞれの専門委員会で課題となっている部分を議論し、本会議でまた議論する」という形にしないといけないのかと感じた。

本会議でも問題意識についての共有はできたと思っているので、今後はその課題解決に向けて具体的に取り組んでいくことが必要だと思う。まずは健康状況調査書がどのような形式のものであるのかを調べる必要があると思う。私もウェブで見ると東京の社会保険労務士事務所が

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

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

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

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

本人の同意を得る場合には、3点のポイントが示されており

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

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

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

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

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

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

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

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

【座長】

職業安定法の改正に関連して、大阪労働局から補足はあるか。

【委員】

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

我々からも厚生労働省本省に対して「同意しなければ採用に支障が出る」とするような表現の是非について「なんらかの対応方針を示す必要があるのではないか」と上申しているところ。

見解が示されれば、専門委員会で報告し、皆さんに共有させていただく。

【座長】

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

【委員】

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

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

③ 【議事2】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の9～68ページまでの概要を報告

④ 【議事3】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の69～92ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【委員】

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

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

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

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

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

【座長】

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

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

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

難しい問題かもしれないが、面接の際などでも「最寄り駅」をよく聞かれる。

通勤手当の算定のためや、営業所が複数あって居住地に最寄りの営業所に配属できるかどうかを検討するためなどにと言われる。「居住地を聞くことが問題だ」と思っている方が居る一方で「近くで住んでいる人を採用しよう」という思いから聞かれるケースなど、このあたりは非常にグレーな点はあると思う。

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

【委員】

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

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

【委員】

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

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

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

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

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

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

事務局（高等学校課 川合指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

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

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

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

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

【委員】

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

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

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

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

【委員】

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

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

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

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

【座長】

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

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

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

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

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

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

以上

(2) 問題事象把握の取組み等について

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

	技術専門学校等における公正採用関連の動き	その他関連行事
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 	<ul style="list-style-type: none"> ◆企業説明会(南大阪校) ※職場公正採用研修(東大阪校)
5月		<ul style="list-style-type: none"> ●4月入校生 校求人求職登録
6月	<p>4月入校生(2年訓練・1年訓練・6カ月訓練)・10月入校生(6カ月訓練)・就職活動期間(就職活動報告書提出)</p> <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 	<ul style="list-style-type: none"> ◆企業説明会(北大阪校) ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(夕陽丘校) ※HW職員向け障がい者訓練説明会 就職担当主査会議
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 	<ul style="list-style-type: none"> ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(北大阪校)
8月	<p>公正採用・雇用促進会議(本会議) ← 専門委員会の取組みを報告</p>	<ul style="list-style-type: none"> 合同企業面接会(夕陽丘・東大阪校) ◆企業説明会(北大阪校) 就職担当主査会議
9月	<p>第1回職業能力開発専門委員会 ↔ 連携 ↔ 第1回中学校・高等学校・他府県専門委員会</p> <p>◆就職受験報告書前半分締め</p>	<ul style="list-style-type: none"> 第1回HW就職相談会(障害者校) ◆企業説明会(北大阪校) ◆企業説明会(南大阪校)
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) 	<ul style="list-style-type: none"> ●10月入校生 校求人求職登録 ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(北大阪校) 合同企業説明会(東大阪校) ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(北大阪校)
11月		<ul style="list-style-type: none"> 障がい者合同企業面接会(労働局主催) 障がい者合同企業説明会【予定】(障害者校)
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) 	<p>人権週間(12月4日～10日)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆企業説明会(北大阪校) 就職担当主査会議
1月	<p>4月入校生(2年訓練・1年訓練)・10月入校生(6カ月訓練)・就職活動期間(就職活動報告書提出)</p> <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 	<ul style="list-style-type: none"> ※職場公正採用研修(障害者校) ※職場公正採用研修(北大阪校) 第2回HW就職相談会(障害者校) ◆企業説明会(夕陽丘校) 就職担当主査会議
2月	<p>第2回職業能力開発専門委員会 ↔ 連携 ↔ 第2回中学校・高等学校・他府県専門委員会</p>	<ul style="list-style-type: none"> 合同企業面接会(夕陽丘・東大阪校) 就職担当主査会議
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) <p>◆就職受験報告書後半分締め</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者合同企業面接会(労働局主催) ◆企業説明会:各科単位での実施。

無料職業紹介、校求人受付時公正採用の取組み説明

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱

(目的等)

第1条

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

(公正な採用選考に反する行為等)

第2条

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

1 本人に責任のない事項

- (1) 国籍・本籍・出生地に関する事
- (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扱う。

身元調査などの実施。

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

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

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

(技術専門校等職員への研修)

第3条

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

1 全体研修

支援室が企画し、年に一回以上実施する。

2 校別研修

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

(生徒への啓発)

第4条

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

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

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

(事業主等への啓発)

第5条

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

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

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

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

(就職受験・応募前活動についての実態把握)

第6条

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

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

担任の指導員等に提出する。

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

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

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

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

（公正な採用選考に反する行為があった場合の対応）

第7条

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

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

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

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

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

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

(生徒が事業主等への事実確認等を拒否した場合の対応)

第8条

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

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

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

(技術専門校等が事業主等へ事実確認を行う場合の留意事項)

第9条

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

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

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

(事業主等に対する改善の働きかけ)

第10条

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

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

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

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

協議により改善要請を行う所属を決定する。

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

(問題事象の情報共有)

第11条

技術専門校等は、年間を通じて発生した問題事象について、公正採用・雇用促進会議での報告様式に入力のうえ、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 (3) 名前
	普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕		
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。		

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 _____ _____
<input type="checkbox"/> 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：_____) _____ _____ 適性検査の内容、質問項目等 目的との関連性が無いと感じた質問項目は無かったか？ (14項目に該当する内容など) _____ _____
	<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 _____)

	<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 _____ _____
	<input type="checkbox"/> 生徒へ再啓発・指導後の生徒の状況・感想 _____ _____
/ 時点	<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: _____)
	<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: _____ _____
	<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 _____ _____
	<input type="checkbox"/> 生徒へ再啓発・指導後の生徒の状況・感想 _____ _____
	<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
【 備 考 】	

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

日時	内容
企業への 事実確認 / :	企業事実確認(職員 _____ → 役職・氏名 _____) <input type="checkbox"/> 作文 → テーマ、活用方法 <input type="checkbox"/> 適性検査 → 目的事前説明の有無(無かった場合は依頼)、内容確認 <input type="checkbox"/> 健康診断 → 目的事前説明の有無 <input type="checkbox"/> 面接時の質問 → 発言、実施理由 <input type="checkbox"/> 上記以外の項目 (_____) _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ <input type="checkbox"/> 適性検査の事前説明が無かった場合は依頼 <input type="checkbox"/> 事実を認めた場合は改善要請・啓発 <input type="checkbox"/> 不適切なものは合否に反映しないよう要請 <input type="checkbox"/> 今回の事実確認で合否に影響がでないように依頼 <input type="checkbox"/> 後日 HW 等から指導の可能性のあることを説明

※ 附票作成時は本シートを元に簡潔にまとめて記入

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

問題真面目表

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		
該当項目に○																		

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

問題項目の内容	いつどこで、対応者、内容等
問題となる点	何が問題であるのかを記入
「受験報告書」の取扱い 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・求人票写等を添付すること。

就職問題事象付票 (その2) 案件番号 _____

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

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

(注) 本紙に書ききれない場合は別紙 (任意) を用いて下さい。

履 歴 書

写真をはる位置
 1. タテ 40mm
 コ 30mm
 2. 単身胸から上
 3. 写真裏面に氏名
 生年月日を記入

年 月 日 現在

氏 名			
生年月日	年	月	日生(満 歳)
現住所			
TEL	呼出()方		
連絡先			
TEL	呼出()方		

年 月	学 歴 ・ 職 歴 (それぞれにまとめて書く)
年 月	免 許 ・ 資 格

志望の動機・アピールポイントなど

希望の職種

本人希望記入欄(勤務時間・勤務地などについて希望があれば記入)

大阪府立高等職業技術専門校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 () () ()
 受付年月日 () 月 () 日

求人票

府立高等職業技術専門学校統一様式 () () () 校
 (様式第1号)

1 求人事業所

事業所名	(フリガナ)
所在地 ホームページ
雇用保険適用事業所番号

2 仕事内容

職種
仕事内容
雇用形態	正社員以外の名称 正社員登用 正社員登用の実績 (過去3年間) 就業形態 登録派遣事業所番号
雇用期間	契約更新の条件

就業場所	〒 線 駅 分 最寄駅 屋内の受動喫煙対策
マイカ	通勤可能性
年齢	年齢制限該当事由 歳以上 ~ 歳以下
学歴	卒業
経歴等 必要な	必要な経験・知識・技能等
PC 必要な
必要な免許・資格
試用期間	期間 月 試用期間中の労働条件

3 賃金・手当

賃金	月額 (a+b) 円 ~ 円 ※ (固定残業代がある場合はa+b+c) 基本給 (月額平均) または時間額 基本給 () 円 ~ () 日 月平均労働日数 () 日 手当 円 ~ 円 手当 円 ~ 円 手当 円 ~ 円 手当 円 ~ 円 () 円 ~ () 円 固定残業代に関する特記事項
形態等	その他内容
通勤手当 円
賃切日 日
支払日 日
昇給	(前年度実績) 円 又 円 ~ 円 又 円 %
賞与	(前年度実績) 年 回 (前年度実績) 月分 又 円

求人票

4 労働時間

就業時間	(1) 時 分 ~ 時 分 (2) 時 分 ~ 時 分 (3) 時 分 ~ 時 分 又 時 分 ~ 時 分 の間 就業時間に関する特記事項
時間外労働時間	月平均 時間 3 6 協定における特別条項 特別な事情・期間等
休憩時間	45 分 休憩時間に関する特記事項
休日等	休 日 月 火 水 木 金 土 日 祝 視 其 他 週休二日制 6ヶ月経過後の年次有給休日数 日

5 その他の労働条件等

加入保険	<input type="checkbox"/> 雇用 <input type="checkbox"/> 労災 <input type="checkbox"/> 公災 <input type="checkbox"/> 健康、 <input type="checkbox"/> 厚生 <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) (上限 歳まで)	
入居可能住宅		
利用可能託児施設 託児施設に関する特記事項		

6 会社の情報

企業情報	従業員数 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	あり	復職制度
育児休業 取得実績	あり	介護休業 取得実績
外国人雇用実績		看護休暇 取得実績

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項

7 選考等

採用人数	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"/> 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"/> その他 <input type="checkbox"/> 郵送 <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> Eメール
日時	
選考場所	〒 最寄駅 線 駅 分
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"/> Eメール <input type="checkbox"/> 郵送 郵送の送付場所
選考に関する特記事項	〒 応募書類の返却 応募書類の返却
担当者	電話番号 FAX Eメール 内線

求人番号 () () ()
受付年月日 () 月 () 日

求 人 票

府立高等職業技術専門校統一様式 () 校
(様式第1号)

1 求人事業所

事業所名	(ウチガ) コウヒガオカビルメンテナンスカンパシキガイシャ 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.pmf.osaka.lg.jp/tc-yuhi/top-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	自社の設備の点検管理業務
雇用形態	正社員以外 正社員以外の名称 正社員登用 正社員登用の実績 (過去3年間)
派遣形態等	就業形態 派遣・請負ではない 登録派遣事業所番号
雇用期間	雇用期間の定めなし 契約更新の条件

就業場所	事業所所在地と同じ 〒 谷町線 谷町九丁目駅 徒歩 9分 屋内の受動喫煙対策 あり
マイ通勤力	不可 転勤可能性 なし
年齢	不問 歳以上 ~ 歳以下 年齢制限該当事由
学歴	不問 卒業
経歴等	必要な経験・知識・技能等 あれば尚可 ビル設備管理 3年程度
P C スキル	簡単なデータ入力及び日報作成
必要な免許・資格	第二種電気工事士
試用期間	試用期間あり 期間 3ヵ月 試用期間中の労働条件 異なる 時給 1,000円

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 (a) 基本給 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 ~ 手当 円 ~ 手当 円 ~ (c) なし (円 ~) 固定残業代に関する特記事項 (d) 皆勤手当10,000円
賃形態等	月給 円 ~ その他内容
通勤手当	実費支給 (上限あり) 月額 20,000 円
締切日	固定 (月末) 日
支払日	固定 (月末以外) 翌月 25 日
昇給	あり (前年度実績 あり) ~ 円 又 ~ %
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

求人票

4 労働時間

就業時間	(1) 8時45分～17時15分 (2) 時分～時分 (3) 時分～時分 又 時分～時分の間 就業時間に関する特記事項	時間
時間外労働時間	あり 月平均 10 時間 3.6協定における特別条項 あり 特別な事情・期間等	
休憩時間	45 分	休憩時間に関する特記事項 年間 122 日 休日数
休日等	休 日 月 火 水 木 金 日 土 日 祝 日 その他 週休二日制 週 6ヵ月経過後の年次有給休日数 日	

6 会社の情報

企業情報	従業員数 300 人 就業場所 (うち女性) 50 人 (うちパート) 25 人 公正採用選考人権啓発推進員の選任 あり	設立年 平成21年 資本金 1千万円 労働組合 あり
事業内容		
会社の特徴	役職/代表者名 法人番号	
就業規則	フルタイム あり パートタイム なし	
職務給制度	あり	復職制度 あり
育児休業取得実績	あり	介護休業取得実績 あり
外国人雇用実績	あり	看護休暇取得実績 あり

7 選考等

採用人数	2 人	募集理由	欠員補充
選考方法	<input type="checkbox"/> 書類選考 <input type="checkbox"/> その他	<input checked="" type="checkbox"/> 面接 (予定 2 回)	<input type="checkbox"/> 筆記試験
結果通知	<input type="checkbox"/> 即決 書類選考結果通知 書類到着後 日以内 <input type="checkbox"/> その他	面接選考結果通知 面接後 7 日以内	
通知方法	<input type="checkbox"/> 郵送 <input type="checkbox"/> 電話 <input checked="" type="checkbox"/> Eメール		
日時	随時		
選考場所	事業所所在地と同じ 〒 ー		
応募書類等	最寄駅 谷町 線 谷町九丁目 駅 徒歩 5 分 <input checked="" type="checkbox"/> 紹介状 <input checked="" type="checkbox"/> 履歴書 (写真貼付) <input checked="" type="checkbox"/> 職務経歴書 <input type="checkbox"/> その他 送付方法 <input type="checkbox"/> Eメール <input checked="" type="checkbox"/> 郵送 郵送の送付場所		
選考に関する特記事項	応募書類の返却 求人者の責任にて破棄		
担当者	総務課 〇〇〇〇	電話番号 06-6776-9900	内線
		FAX 06-6776-9905	
		Eメール	

5 その他の労働条件等

加入保険	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用 <input checked="" type="checkbox"/> 労災 <input checked="" type="checkbox"/> 公災 <input checked="" type="checkbox"/> 健康 <input checked="" type="checkbox"/> 厚生 <input type="checkbox"/> 財形 <input type="checkbox"/> その他	退職金共済 未加入 退職金制度 あり (勤続 2 年以上)
企業年金	<input checked="" 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	あり 再雇用制度 あり 勤務延長 なし (一律 60 歳) (上限 65 歳まで) (上限 歳まで)	
入居可能住宅	なし	
利用可能託児施設	なし	
託児施設に関する特記事項		

高等職業技術専門校の
無料職業紹介事業を御利用の事業主 様

大阪府立●●●高等職業技術専門校長

高等職業技術専門校等生徒の「公正な採用選考」について（依頼）

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

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

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

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

※「公正な採用選考」の考え方は別添資料をご覧ください。

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

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

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

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

「公正な採用選考」の考え方

1 公正な採用選考を行うには

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

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

(2) 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

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

(3) 応募者に広く門戸を開く

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

2 採用選考時に配慮すべき事項（就職差別につながるおそれがある14事項）

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

(1) 本人に責任のない事項の把握

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

(2) 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

(3) 採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施

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

⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

(厚生労働省：令和4年度版「公正な採用選考をめざして」より抜粋)

① 「国籍・本籍・出生地」に関すること

人を雇う際に「戸籍謄(抄)本の提出」を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだとされています。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これを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

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

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

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

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

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

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

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

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、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ことができます。

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

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

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

③ 「住宅状況」に関すること（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）

④ 「生活環境・家庭環境など」に関すること

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

⑤ 「宗教」に関すること

⑥ 「支持政党」に関すること

⑦ 「人生観・生活信条など」に関すること

⑧ 「尊敬する人物」に関すること

⑨ 「思想」に関すること

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

⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの精神に反することになります。思想・信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

また、選挙権が18歳以上に引き下げられたことから、高校生に対する採用面接の際、「選挙に行ったか?」、「高校生が有権者として政治活動に参加することについて、どう思うか」等の質問が行われています。高校生に限らず、選挙での投票行動等の政治的な活動に関する質問については、「思想・信条にかかわることの把握」につながる可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

⑫ 「身元調査など」の実施

企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることとなります。

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

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

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

⑬ 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用

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

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

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

⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

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

【雇入れ時の健康診断】

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

【採用選考時の健康診断】

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

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

○運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認

(考え方)

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

○アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認

(考え方)

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

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

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

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

エントリーシート欄

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

採用面接欄

- 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しまう内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。
エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。
質問事項を事前に調査するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

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

現在もお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

雇用均等推進センター
雇用均等の推進、ハローワーク
0120-012345

（雇用主のみならず）
詳しくは
公正採用選考特設サイト



不適切です。

ご存じですか？
採用面接でのその質問、
実は・・・

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

1103101 3401

公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイリテイなどの特定の人を除外せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわ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(労働政策総合推進法第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「求人職務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？

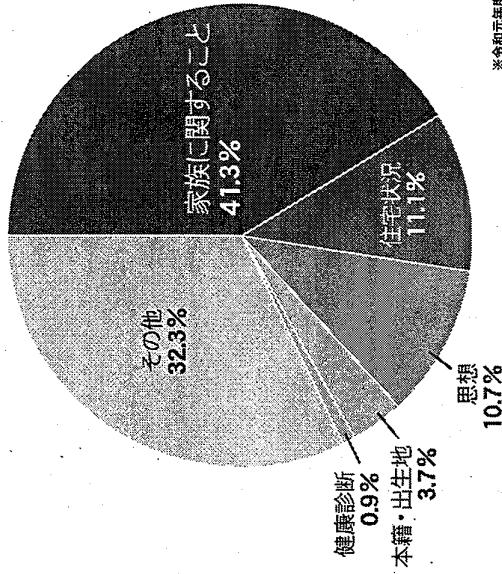
就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問 (思想・信条にかかわること)	不適切な選考方法
本籍・出生地	身元調査の実施
家族	本人の適性・能力に関係ない事項を含むた応募書類(社用紙)の使用
住む状況	合理的・客観的に必要性が認められない健康診断の実施
生活環境・家庭環境	宗教する人物
	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

※ここに記載したものに照らさず、差別につながる事項に気を付けてください

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったものうち、「家族に関する」との質問が約半数を占めています。面接の逆気を和らげるために聞いてしまっ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1,047件の内訳

求職者の個人情報取り扱いについて

職業安定法では、募集に応じた労働者になるうとする者等の個人情報収集、保管、使用の際は、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています。
法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

次の個人情報収集の取集は原則として認められません

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

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づ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が、その場合でも話を広げることが無いようにお願いします。また、採用選考の材料としないようにお願いします。

※以下の項目は、事業所が労務管理上で確認が必要となる場合がある項目だと思っておりますが、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

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校名	(年 月 日 記入)
----	-------------

1. 報告者	(1) 訓練課程 普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕	(2) 訓練科目	ふりがな (3) 名前	
			科	
2. 事業所名	会社名	所在地		
3. 筆記試験・検査等	(1) 筆記試験	有・無 筆記試験の実施日(月日) ア 一般常識 イ 国語 ウ 社会 エ 数学 オ 理科 カ 英語 キ 作文 ク 専門科目() ケ その他()		
	作文の課題	ア 課題指定(課題名:) イ 自由課題		
	(2) 適性検査	有・無 適性検査の実施日(月日) ア 職業適性検査 イ 知能検査 ウ 性格検査 エ クレペリン検査 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、 応募前活動で又は、 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。

令和5年度 『公正な採用選考』に係る人権啓発・研修の取り組みについて

1 全体研修の概要

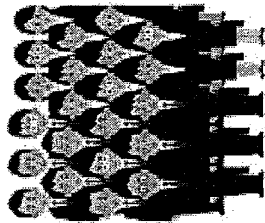
12月の実施に向けて調整中

2 各校における研修の概要

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

令和5年4月26日(水) 13:00～14:00

職場研修

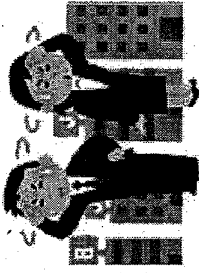


～公正な採用選考について～

東大阪高等職業技術専門学校

研修内容

テーマ：公正な採用選考について



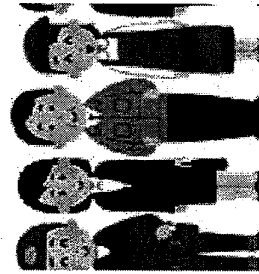
- ・令和4年度の遺背事項について
- ・令和5年度の課題について
- ・遺背事項の対応手順と注意事項について

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

公正な採用選考について

公正採用

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



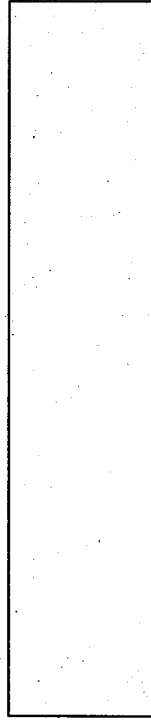
参考：大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱 第1条（目的）

公正な採用選考を行うために

応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しない

公正な採用選考に反する項目

「本人に責任のない事項」4項目・「本来自由であるべき事項」7項目 その他の事項5項目 計14項目

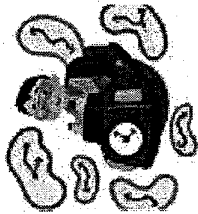


その他、応募者が不快に感じる選考方法や選考試験中のハラスメントも同様に「公正な採用選考」に反する行為となる

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

(東大阪校)
令和4年度の違背事項について

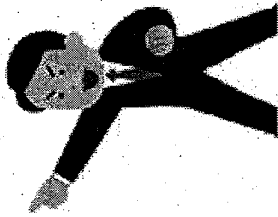
- 違背事項件数:5件
 <内訳>
 面接時:5名
 <企業への事実確認>
 聞取りあり:2件、聞取り拒否:3件
 <違背項目>
 家族状況について:5件
 生活・家庭環境について:1件



過去の違背事項	R1	R2	R3
件数	0件	4件	9件

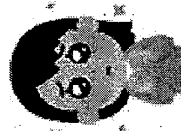
令和5年度の課題について

- ・違背事項への啓発強化
 ⇒啓発文章を漏れなく渡す
- ・違背事項が発生した際のスムーズな対応
 ⇒対応手順の再確認



企業への啓発について

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



応募活動時 啓発文章の提出

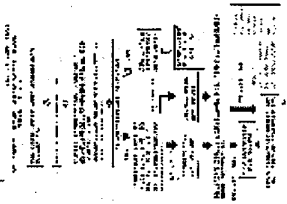
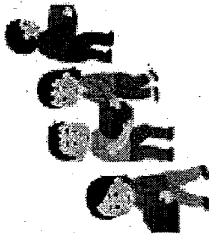
校求人・HW 求人応募の場合
 応募書類の提出時もしくは面接時に手渡し

応募書類の提出時もしくは面接時に手渡し

オンライン面接などの場合
 ⇒メールにてPDFデータを送付
 (データは就職講話実施後に各訓練生へメールにて配布予定)

参考：大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱 第6条（事業主への啓発）

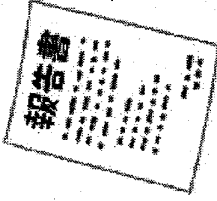
対応手順について



資料：校内での就職受検・応募前活動報告書の指導の流れ(問題専攻への対応フロー)

参考：大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱
第7条(公正な採用選考に反する行為があった場合の対応)

応募前活動報告書①



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

応募前活動報告書②

<記入上の注意点>

- ・記入漏れがないことを確認すること
- ・就職活動・応募前活動後すぐに記入させ、提出すること
- ・違背事項が疑われる場合は簡単に内容を聞き取りしておくこと。

⇒違背事項発生時には速やかに各科担任と就職担当主査で校長含む4役に報告する。

ヒアリングシート



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

参考：大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱
第8条(生徒が専業主等への事実確認等を拒否した場合の対応)



事業所への事実確認内容

・事業所への事実確認を行う場合は科の指導員が訓練課長及び就職担当主査と協議した上で副校長の承認を得て行う。

連絡先：事業主や人専担当責任者

<連絡内容>

- ・公正採用に関する考え方や取り組みに関する説明
- ・違背事項に関する確認(発言者、発言内容、発言の趣旨)
- ・改善要請(啓発)

※事実確認により生徒の合否に影響が出ないよう依頼
※後日、HW等から指導の可能性があることを説明



参考：大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱
第9条（技術専門学校等へ事実確認を行う場合の留意事項）
第10条（事業主等に対する改善の働きかけ）

付票・個票について



付票(就職問題事象付票)

作成時期:生徒や企業への聞き取りが終わり次第、作成する。

個票(公正採用・雇用推進会議資料)

作成時期:付票の決着完了後に作成

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

★令和4年度 入校・修了・就職状況等一覧

	定員	入校者	中退者	うち就職者		修了者	就職者	就職率	校求人 案件数	校求人 事業所数
一般科目	660人	461人	103人	72人	356人	325人	93.0%	1119件	830件	
障がい科目(一般校・障害者校)	180人	165人	38人	19人	120人	87人	76.3%	-	-	
障がい科目(特別委託校)	136人	126人	7人	2人	123人	101人	83.1%	-	-	
計	976人	752人	148人	93人	599人	513人	87.8%	1119件	830件	

★令和4年度 就職受験・応募前活動 報告書の年度確認について

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

- ① 確認を行った時期：令和5年6月7日～22日
- ② 確認を行った件数：2,066件(内訳：北大阪校：273件、東大阪校：403件、南大阪校：212件、夕陽丘校：682件、障害者校：496件)

- ③ 確認の結果：一部で確認の漏れがあり、生徒や事業所へのヒアリングが行われていない案件があった。
事業所に確認していないにも関わらず、校の判断として「雰囲気や和らげるため」などと追記しているものもあり、改善を求めた。
公正な採用選考に反するおそれがある質問が生徒から報告されているが、ヒアリングなどの対応が取られていなかった案件があったため同様の質問が生徒から報告された場合は、必ずヒアリングを行うよう改善を求めた。
(ヒアリング漏れの例：「通院しているか」「長期の休職をしたことがあるか」を尋ねられているもの)

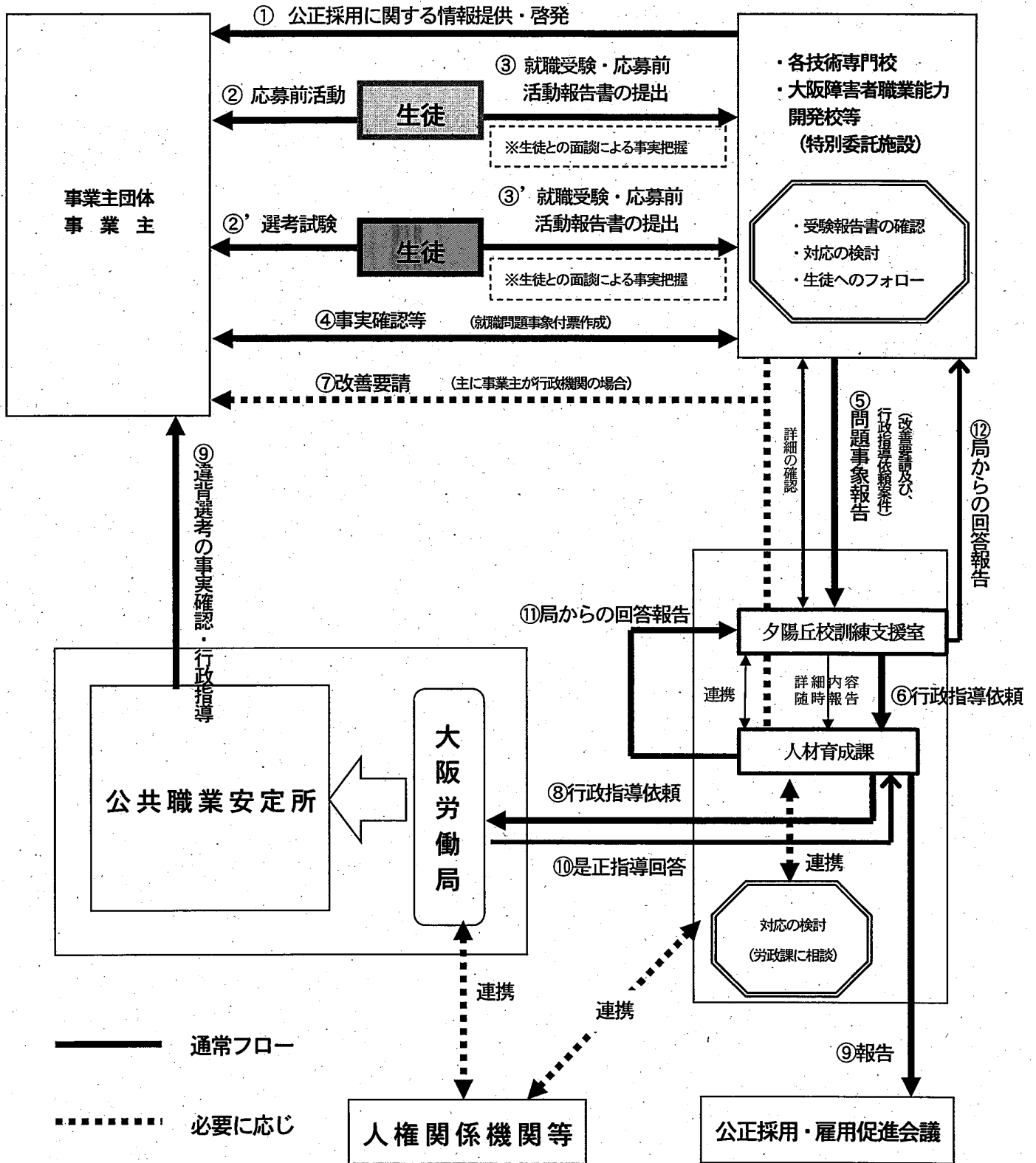
※いずれも生徒が修了しており、改めての確認が行えなかったことから、改善の働きかけや指導依頼などが行えていなかった。

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱(抜粋)

第6条(就職受験・応募前活動についての実態把握)

人材育成課は、年度終了後に各技術専門学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。

高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動 問題事象への対応フロー



(3) 問題事象個票

- ① 問題事象報告件数等54 ページ

- ② 令和4年7月から12月末までに発生した事象
 - ア) ハローワークで指導待ちだった事象(2件)55 ページ

 - イ) 関係機関の調整があり、前回、報告できなかった事象
 - ハローワークによる行政指導の案件(5件)59 ページ

 - 技術専門校等啓発による啓発の案件(3件)65 ページ

- ③ 令和5年1月から6月末までに発生した事象
 - ア) ハローワークによる行政指導の案件(5件)69 ページ

 - イ) 技術専門校等啓発による啓発の案件(4件)75 ページ

 - ウ) 生徒が対応を拒否した案件(5件)81 ページ

(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5年8月31日現在

問題報告件数	問題報告事業所数		面接以外の問題事象										面接時の問題事象										その他	障がい科目	求人媒体											
	①身元調査	②戸籍謄(抄)本等(住民票等)の提出	③会社独自の履歴書・エントリーシート等(計)	④本籍・出身地に関する事象	⑤健康状態・既往歴・服薬の有無	⑥思想・信条・宗教に関する事象	⑦家族状況に関する事象	⑧本籍・出身地に関する事象	①本籍・出身地に関する事象	②住宅状況に関する事象	③生活・家庭環境等に関する事象	④家族状況に関する事象(小計)	⑤思想等に関する事象(小計)	⑥家族状況に関する事象	⑦健康状態・既往歴・服薬の有無	⑧面接-左記以外の問題ある質問等	⑨面接時の問題事象(計①~⑧)	その他	HW求人	校求人	その他(ネット)															
令和5年1月~6月	16	14	0	0	3	0	1	0	1	1	0	3	6	2	0	5	6	5	0	0	1	0	0	0	0	0	2	2	0	17	0	5	14	6	5	3
令和5年7月~12月	11	8	0	0	2	0	1	0	0	1	0	1	3	0	0	1	6	3	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	4	12	0	6	8	4	2	2
令和4年度	46	39	0	0	13	1	3	0	4	5	0	4	17	4	1	9	25	17	4	0	4	2	1	0	0	1	4	5	55	1	13	31	17	16	6	
令和3年度	42	33			5	1	1		2	1		4	9	8	1	12	24	16	2	3	3	0				4	6	1	56	1	6	33	9	13	11	
令和2年度	27	23			6		1		4	1		4	10	3		4	18	11	4	1	2	0				2	4	5	36	1	4	23	12	6	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				1	6	8	63	1	19	36	22	7	7	
平成30年度	46	39			15	1	5		4	5		5	20	1		9	20	13	7		1	1				1	7	2	41		12	39	18	14	7	

【年度合計】

令和5年1月~6月未までに発生した案件 (14件)

令和4年7月~12月未までに発生した積み残し案件 (8件)

(3) 問題事象個票

② 令和4年7月から12月末までに発生した事象

ア) ハローワークで指導待ちだった事象(2件)

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

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

(3) 問題事象個票

② 令和4年7月から12月末までに発生した事象

イ) 関係機関の調整があり、前回、報告できなかった事象

●ハローワークによる行政指導の案件（5件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-11 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	一般事務代行及び印刷物の印刷・ 製本加工、物販（コンビニ）業務	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 408人 就業場 408人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	(障) 一般事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	10人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの 報告等	令和4年10月19日に行われた2次面接に先立ち、企業から生徒にメールの送信があり「障がい者手帳のコピーを面接時に持参するように」との連絡が入った。生徒は2次面接で「障がい者手帳のコピー」を企業に提出した。			
違反事象	面接以外：その他（不適切な健康診断・作文等）			
事業所への 確認内容	令和4年10月24日、担当指導員が採用担当者に電話で事実を確認。障がい者手帳のコピーは、本人の適性や能力を図るために必要な資料とは言えないことから、コピーの提出を求めないように説明した。障がい者手帳を持っているかどうかの確認が必要であれば、面接時に持参させ、現物を確認するなどの対応を求めた。採用担当者からは「分かりました」と回答があった。			
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	行政指導 依頼中		
	指導 状況	行政指導 依頼中		
	事業所 の対応	行政指導 依頼中		
生徒の 状況等	令和4年10月20日、生徒へのヒアリングを実施し、障がい者手帳のコピーを提出する必要があることを伝えた。今後、求職活動で求められても提出しないよう説明するとともに、公正採用の考え方を伝え、生徒は理解を示した。事業所への確認について、生徒は「結果が出てからにして欲しい」と希望したため、結果（不採用）を待って確認を行った。			合 否
他校での 事象	-			
備 考	障がい科目			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-12 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人	
事業所の 概要等	事業内容	電子部品・電子機器・電源機器・半導体製造装置・ 電子部品製造装置等の製造、販売、輸出入業務	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 893人 就業場 人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	人事・簿記・IT・法務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人数	一人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの 報告等	令和4年10月31日に行われた、求人応募に向けた事前の個別面談の会話の中で採用担当者から「結婚はしているのか」「家族は奥さんだけか」「ご実家も大阪市内か」「手帳は1級ですか、それとも2級ですか」「どんな動きができますか」などの質問があった。				
違反事象	面接時：家族状況に関すること(家族の構成・その他)、左記以外の問題ある質問等				
事業所への 確認内容	<p>令和4年12月5日、担当指導員が採用担当者に電話で事実を確認。 「可能でしたら、答えられる範囲で」という前置きで質問したとのこと。 会社としても被雇用者への責任があり、扶養する方の有無を確認してしまった。今後このような質問は、配慮していくとの事。 「手帳の等級」「どんな動きができるか」などの質問は、本人の能力には関係ないことは認識しているし難しい所だが、障害の状況を聞くこと、でその方に合う就業場所や配慮することの判断材料としているため「今後は質問について考慮いたします」とは簡単には言えないとのこと。 「こういった場合はどの様に質問をすれば良いのかお教えいただきたい」と問われたため、「働くうえでなにか配慮する事はありますか。」と質問してくださいとお伝えしたところ、「なるほど。分かりました。」との事であった。なお、「今回の質問は悪気をもったものではないということは承知しておいて欲しい。」との事であった。</p>				
職安からの 指導状況・ 事業 の対応	事実 確認	行政指導 依頼中			
	指導 状況	行政指導 依頼中			
	事業所 の対応	行政指導 依頼中			
生徒の 状況等	<p>生徒は「就職後もそのような話になると思ったので、特に違和感もなく話の流れで答えてしまった」とのこと。 担当科指導員からは、今回の企業からの質問は、仕事の適性や能力を図るために必要な情報とはいえ、問題事象につながるおそれのある質問であるため、今後の就職活動においてその様な質問をされた場合には答えないように指導した。 訓練生からは、今後の面接では配慮事項のみを伝え、家族構成や手帳の等級などを聞かれたら「校の指導により答えられませんと返答します」と理解した様子であった。</p>			合 否	否
他校での事象	-				
備 考	障がい科目				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-14 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人	
事業所の概要等	事業内容	人材派遣、紹介業務人事関連業務等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 5,073人 就業場 80人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	積算補助業務兼庶務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○	
学校からの報告等	<p>令和4年8月2日に行われた企業説明会後の個別相談時に、担当者から「子供は小さいですか」と聞かれ、生徒は子どもの学年を答えた。次に「事業所へ来ている間、子供の昼食をつくらないといけないですね」と質問があり、生徒は「子供は昼食を用意したら、勝手に食べるので大丈夫です」と答えた。</p> <p>その後、面談日時が決まった際に、担当者から「失礼ですが、お一人ですか」と質問された。生徒は戸惑ったが「はい」と答えた。</p>				
違反事象	面接時：家族状況に関すること（家族の構成、その他）				
事業所への確認内容	<p>令和4年8月4日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。</p> <p>「生徒から『子どもを養う必要がある』と言われたので、子どものことや、一人で育てているかという旨の質問を行った」「本人から申告があったため、心配して聞いた」とのことだった。また「コーディネート（派遣）の立場でも、今回の事は聞いてはいけないのか。公正採用の説明を受けたが、我々ではなく紹介先の企業へ向けての話とと思っていた」と質問があった。</p> <p>担当指導員から「企業説明会前の公正採用について説明を行った際に、家族についての質問は気を付けて欲しい」「生徒から子どもについての話があっても、深掘しないように注意を促していた」として「紹介先の企業だけでなく、派遣元も例外ではない」と伝えた。今後面談を希望している生徒についても、同様に注意していただくよう依頼した。</p>				
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	<p>生徒は、一人で育てているか確認をされ不信感が募った。また、子供の事を詳しく確認されたのが疑問だった。</p> <p>担当指導員から生徒に「面接官から質問があったとしても、すべてに答える必要はない。また、なぜそのような質問を行うのか、面接官に確認しても良い」と説明した。</p>			合否	辞退
他校での事象	-				
備考	(個別相談時の事象だが「面接時」として集計)				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-15 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	建材商品の製造販売	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 3,045人 就業場 292人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設計員	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和4年12月12日に行われた面接時に、面接担当者から「ご家族はどこに住んでいるのですか」「(長女は家の近くに住んでいると答えたあと)〇〇市ですか」「(もう一人の姉は●●県にいますと答えたあと)●●県にいる方はお仕事関係ですか」「姉2人は結婚していますか」「母と二人暮らしですか」「母の仕事は何ですか」などの質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：生活・家庭環境に関する事、 家族状況に関する事（家族の構成、家族の職業・学歴）			
事業所への確認内容	令和4年12月20日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者は「会話の流れであったかもしれない」「母の仕事については聞いていないかもしれない。本人が答えた内容について質問をした。基本的には通勤時間の確認や、過去に兄弟等にライバル会社の方がいたことから質問している」とのこと。 「選考結果には一切関係がありません。今後ないようにします」とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	行政指導 依頼中		
	指導状況	行政指導 依頼中		
	事業所の対応	行政指導 依頼中		
生徒の状況等	面接している時は緊張して何も思わなかったが、家に着いてから違背事項にあたるかもしれないと気付いた。			合 否
他校での事象	—			
備考	—			

(3) 問題事象個票

② 令和4年7月から12月末までに発生した事象

イ) 関係機関の調整があり、前回、報告できなかった事象

●技術専門校等啓発による啓発の案件(3件)

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

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

(3) 問題事象個票

③ 令和5年1月から6月末までに発生した事象

ア) ハローワークによる行政指導の案件（5件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

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

(3) 問題事象個票

③ 令和5年1月から6月末までに発生した事象

イ) 技術専門校等啓発による啓発の案件(4件)

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

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

(3) 問題事象個票

③ 令和5年1月から6月末までに発生した事象

ウ) 生徒が対応を拒否した案件(5件)

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

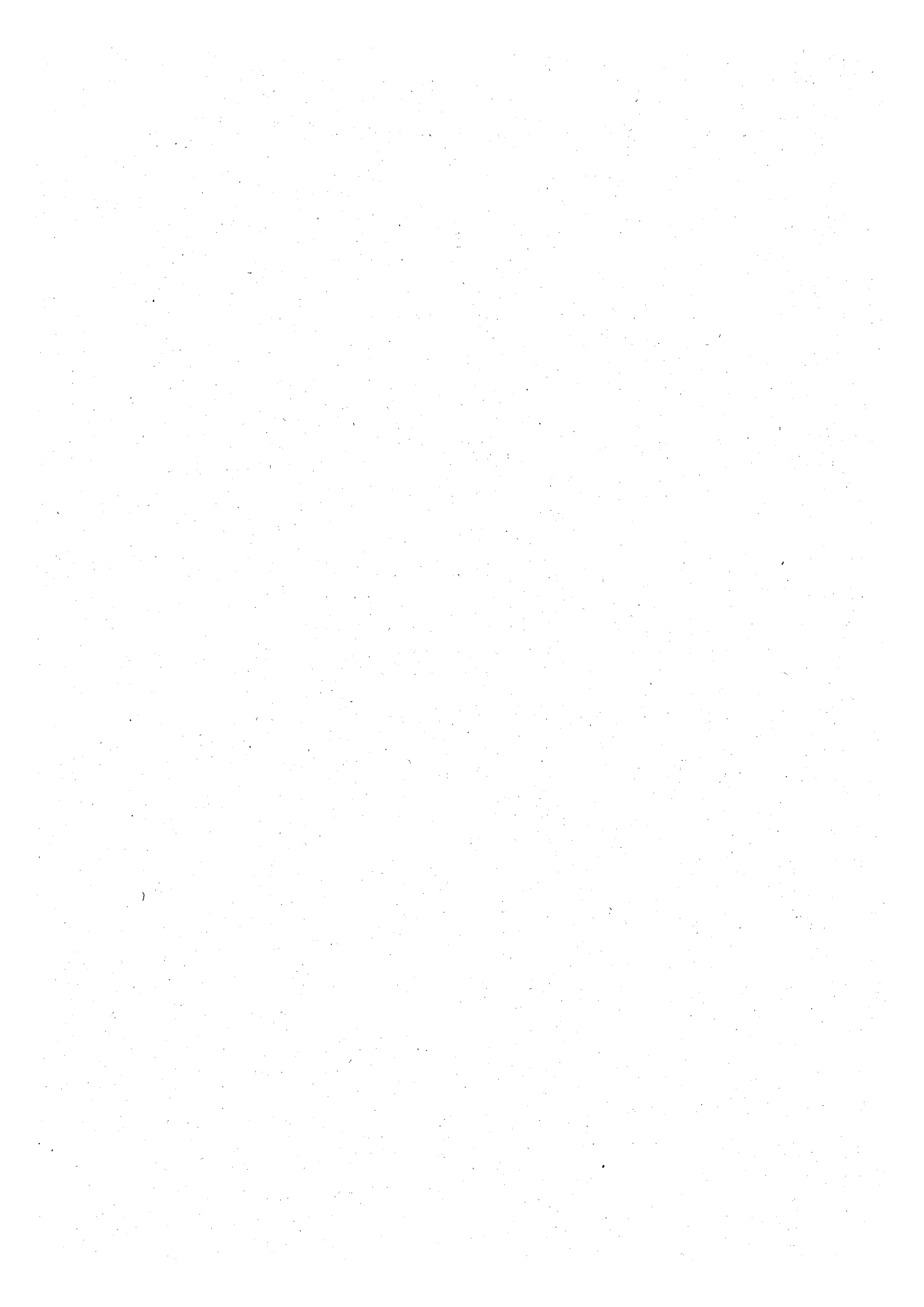
3-10 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	住宅設備・機械の設計、機械・ 環境装置設計等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 71人 就業場 28人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	商業デザイナー (DTPデザイナー)	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの 報告等	令和5年3月9日、事業所内で行なわれた面接時に「実家住まいですか」という質問があったので、「いいえ」と回答した。さらに「一人で住んでいるの」と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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

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

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

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



職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケートについて(案)

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

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

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

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

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

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

【設問1】

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

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

{ }

- いずれも利用していない

【設問2】

あなたは、同じSNSで複数のアカウント(登録情報)を持っていますか。

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

{ }

【設問3】

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

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

{ }

【設問4】

あなたは企業が行う求職者のSNS調査について、どう思いますか。

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

{ }

【設問5】

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

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

{ }

【設問6】

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

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

{ }

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました

7 受験手続

申込方法によって受付期間が異なるので、注意してください。

(1) 郵送で申込む場合

79ページ 改善要請前
2-1案件

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

(2) インターネットで申込む場合

※インターネットで申込む場合でも、下記提出書類の郵送が必要となります。

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

7 受験手続

申込方法によって受付期間が異なるので、注意してください。

(1) 郵送で申込む場合

79ページ 改善要請後
2-1案件

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

(2) インターネットで申込む場合

※インターネットで申込む場合でも、下記提出書類の郵送が必要となります。

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

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

選考職種	
受験番号★	
フリガナ	
氏名	

※ ★印の欄は記入しないこと。

集合時間 令和5年9月24日(日)午前9時30分(受付:午前9時00分～午前9時30分)
 受付場所

キリトリ

キリトリ

調査票

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

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

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

までお問い合わせください。