

令和4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4年9月26日（月曜日）15時から17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4年3月2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・・・・・・・・13ページ

- ① 令和4年度 公正採用・就職関係行事の概略表
- ② 大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式
- ③ 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
- ④ 大阪府立高等職業技術専門学校の求人利用にあたっての公正採用確認票
- ⑤ 高等職業技術専門学校の無料職業紹介事業の求人票
- ⑥ 高等職業技術専門学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

(3) 問題事象個票について（令和4年1月から6月末までに発生した事象）・・・・59ページ

- ① 問題事象報告件数
- ② ハローワークによる行政指導の案件（8件）
- ③ 技術専門学校等による啓発の案件（1件）
- ④ 生徒が対応を拒否した案件（6件）

4 令和3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

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
【谷口委員】

大阪市人権教育
研究協議会
【阿久津委員】

大阪府立学校
人権教育研究会
【上本委員】

大阪府職業技術
専門校長会
【黒田委員】

大阪府 商工労働部
雇用推進室人材育成課
【田中委員】

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
【宮内委員】

大阪同和・人権問題
企業連絡会
【柄川委員】

一般社団法人 公正採用
人権啓発推進センター
【坂倉委員】

大阪労働局 職業安定部
職業対策課
【八又委員】

大阪府 府民文化部
人権局 人権擁護課
【山野委員】

随行者

事務局

傍 聴

傍 聴

事 務 局

令和4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	谷口美佐子
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	上本 雅也
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	柄川 忠一
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	常務理事	坂倉 有
大阪府職業技術専門校長会	会 長	黒田 英樹
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

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4年3月2日開催）について

【議事1：前回会議（令和4年3月2日開催）について】

令和3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4年3月2日（水）15:00～16:30
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 谷口 美佐子
大阪市人権教育研究協議会 会長 北野 元靖
大阪府立学校人権教育研究会 会長 山下 克弘
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 理事長 井上 龍生
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 常務理事兼事務局長 島谷 祐介(代理:藤本事務長)
大阪府職業技術専門校長会 会長 西村 嘉一
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 課長 井上 慎一(代理:田邊参事)
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 岡本 清孝(代理:金谷参事)

4 概要

(1) 開会あいさつ(人材育成課 金谷参事)

(2) 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 井上委員を確認

(3) 議事

① 【議事1】 前回会議(令和3年9月8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1～11ページまでの概要を報告

大阪労働局からも補足あり

- ・最寄り駅の確認は「住居・生活環境の把握」につながるもので不適切な質問であると認識している。通勤時間や通勤手当額が選考基準になるのは好ましくないことは本省も認識。通勤時間は、オンコール対応などの「呼び出しがあって一定時間以内に出勤しなくてはいけない業務」などでは必要となる場合もある。通勤手当額は、複数の求職者から応募があり、その能力・適性が選考の結果イコールであった場合は、通勤手当額を考慮して判断をすることまでは採用の自由と言えるのではないかと考えられる。現状として最寄り駅の確認は「住居・生活環境の把握」につながることとして指導啓発をおこなっている。
- ・大手企業の問題事象に関連した対応について、本省に報告と確認を行った。前回会議で報告したことと同様の考え(※)での対応となる。

あくまでも「就職差別につながる『おそれ』の事象」への対応であり、「明らかな差別事象」ということであれば、本省と協議のうえで文書指導を行う可能性もゼロでは無いと認識している。企業規模で指導に差をつけるということでは無く、問題事象の程度や重さによって文書指導ということもありうると考えている。

※前回会議で報告した考え

初めて発生した案件について『大企業だから』ということだけで、いきなり文書指導するという枠組みにはない。

② 【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13～52ページまでの概要を報告

③ 【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53～76ページまでの概要を報告

④ 委員からの意見等

【委員】

67ページに記載の1-14及び70ページに記載の2-1の案件だが、ハローワーク職員が同席していたケースであり、対応したハローワークに事実確認を行った。職員は「かなり良い感じで面接が進んでいたことから中断させてその雰囲気は壊してはいけないと思って中断できなかった」という弁明をしていた。労働局からは同席した職員への指導に加え、所属するハローワーク全職員への研修を指示するとともに、全ハローワークへ事例の共有を行った。

職員が立ち会った際に、こうした不適切な質問が行われた場合は、その質問を遮るとともに、質問の意図を確認し、事業所への啓発を応募者のいる前で行うように指示した。

【委員】

生徒用のパンフレットについて、企業側の取組みも追記してはどうか。

企業側の取組みとして「公正採用選考人権啓発推進員」の設置が多くの事業所で行われていることを触れ「あなたが応募する企業には、おおよそこうした担当者がいるのですよ」ということを追記してはどうか。この冊子には「企業側も公正採用について理解してくれている」とするような取組みなどが書かれていない。

いろんな法整備や条例整備が行われた時期などを書いてあるが、23ページ頃からはそれが途切れている。「いつ頃こうした取組みが行われたのか」を、参考に掲載してもいいのではないかと。部落差別の解消の推進に関する法律は前段で入れているから良いのかな？と思うが、人権教育啓発推進法なども、いつ頃、どういった背景で成立したのかなどを解説しても良いのではないかと。このパンフレットを元に生徒への啓発をすれば、1時間とか1時間半とかかかるだろうが「啓発の中で解説する」というよりも、生徒が持って改めて学んでいただくために必要ではないか。

労働省による通達とはいえ、1977年に企業内同和問題研修推進員制度がスタートして45年が経過しているが、これまで報告があった事例を見ると「推進員とはいったいなんなのだ」と思う。推進員を設置していても、担当者が「これのどこに問題があるのか」なんて発言している。これについては地道な啓発に取組む必要がある。

65ページに記載の1-12の案件だが、公正採用や人権尊重の取組みを行っている企業なのに非常に残念な結果だ。推進員を選任し、研修も受講している。また企業人権協やC-STEPに加入するなど、すべての取組みを行っているにもかかわらず公正採用に反する事象を起こしている。

いかに努力をしても、採用担当者の中で意識が抜けるとこういうことになる。そうしたことが勉強になる事例だ。こうしたことが起こるからこそ、継続して公正採用の取組みを進める必要がある。

【委員】

62ページの1-9の案件だが「健康状態自己申告リスト」の提出を求められたという報告があった。前回の本委員会でも「健康についての告知書」というものの提出を求める企業があった。この専門委員会で報告される指導・啓発の中から「中高年齢者には必ず健康状態を聞いているんだ」「こういった書類を取っているんだ」ということが、これまでの事実確認で明らかになってきている。今回の報告を「一つの事例」ということとするのでは無く、これまでも議論してきたが、もう少しこの問題を掘り下げて検討していくとか、この問題を調査していくことが必要ではないか。

前回報告があった「健康についての告知書」は会社で作られたもので、何年か改訂されながら脈々と使われてきたのではないかと思ったが、今回の「健康状態自己申告リスト」では、それ以上に非常に細かくできていて、病気の内容も具体的に書かれている。

これは、会社の労務関係をアドバイスするような社労士とか、専門職の方だけではなく、医療関係者も関わって作らないと出来ないのではないかと憶測している。一つの会社でここまで丁寧に作られたのかどうかかわからないが、おそらくこのようなことが色々なところで準備されているのではないかという心配がある。

この「健康状態自己申告リスト」が、かなり出来上がっている、という所からして、広く活用されている状況が無いのかどうかなど、今回の違反事例への対処だけではなく「私たちが関心を持って対応策を考えていく」ということが必要なのではないかと思う。今回の案件はショッキングな内容だったので、引き続き議論が出来れば良いと思う。

【座長】

前回の専門委員会でも話をしたが、当専門委員会は他と違い、中高年齢者や障がい者について特有の問題領域が抱えられているのではないか。これは企業でも生徒を抱えている学校における啓発でもそうであり、少し根が深い問題が潜んでいるのではないかと思う。委員の意見を踏まえ、中長期的になるかも知れないが、大阪独自で検討することも大事なのではないか。

障害者差別解消法の法改正が行われ、合理的配慮について再来年には民間企業でも義務化されることになった。詳細な時期や具体的な内容はまだ公開されていないが、そういったことへの準備も含めて、今後の検討課題の中に入れてはどうか。

63ページの1-10及び67ページの1-14の案件について、生徒が面接を受けてからハローワークが事実確認・指導を行うまで、約3カ月を要している。他の案件は生徒の面接から約1か月でアクションを行っており、このぐらいの期間であれば、企業も「あの面接のことだったか」と鮮明に思い出せると思う。特殊な経緯が間にあったと思うが、イレギュラーなケースについても、よく注意しながら、なるべく案件が新鮮な間に企業へ対応できるよう、関係機関が連携しながら対応を進めてほしい。

51ページに、技術専門校で行った研修の実施状況を記載しており、「各校における研修の概要」では、技術専門校単位での実施状況を記載している。各校が実際に行った研修を記載しているが、例えば「すべての学校で、●月頃には、●●の共通のテーマで必ず研修をする」などの柱を設定することは出来ないか。そうすれば共通テーマの資料を基に、全校で研修が実施でき、それ以外はオプションとして研修が出来るのではないか。そういったことの検討をお願いしたい。

【委員】

67ページの1-14の案件だが、事業所への確認内容で「今回の面接担当社員が面接に不慣れであるため事前に『聞いてはいけない質問、失礼な質問があれば教えてください』と同行の校の職員、ハローワークの方にもお願いしていたので、その場で言ってもらえたら」というやり取りがある。

例えば高校生が面接に行き、その家がひとり親だった時に、面接担当者が「ひとり親なんですね」って聞くこと自体が生徒に動揺を与えるので、公正採用の観点からアウトのはず。

面接に不慣れだったら、聞いてはいけない質問をしても「その場で指摘してもらい、修正しますよ」というような言い方には「なにを開き直っているのか」と思うし、聞いてはいけないことは事前にしっかり把握したうえで臨んでいただき、面接を受ける生徒が動揺しないようにしてもらわないといけない。こういうやり取りがあること自体に違和感があるのだがどうか。

【事務局】

委員のご発言のとおりで、こういうやり取りがあってはいけないことだと認識している。また、300人を超える規模の企業であることから、推進員を設置して取組んでいただかないといけないところだが、そうしたことも出来ておらず、公正採用の取組みが出来ていない会社なのだと思う。こうした発言が出てきた時点で指摘するとともに、事前に公正採用の冊子などを提供し、企業として取り組んでいただくよう要請・啓発することが必要だと思う。

【委員】

企業が事前に「聞いてはいけない質問、失礼な質問があれば教えてください」と言っていた事実があるのであれば、その時にハローワークの職員や同席した府の職員が「そんなことを言ってはダメだ」とする指導のやり取りがあったのか。

そうしたことが無いままに、面接の場を迎えていたのだとすれば、そうしたことも含めて、聞いた側が企業に対して指導しなくてはならないと感じた。

【委員】

この件は、かなり珍しいケースなのだと思う。

企業が「障がい者求人」をハローワークに出して、ハローワーク職員も障がい者の随伴という意味で来られるが、面接前の段階でハローワークと企業が、もっと綿密に打ち合わせし「この質問はダメですよ」とか整理しておくべきところを、そのまま面接に突入したのだろう。

企業側も、そういった事前の打ち合わせをして臨むという姿勢に欠けていただろうし、ハローワーク職員も求職者を採用して欲しいという思いから遠慮したところもあるだろうから、そのあたりはしっかり事前に連携する必要がある。

過去に、高校生の採用選考を行っていた際、公正採用に特化した形での面接を試みた。

もし、生徒側から公正な採用選考に反するおそれがある話題に触れてきて、答えようとしたときは、止めに入るようなシステムを考えていた。面接担当がいて、応募者がいて、そこに筆記並びに不必要な質問が出た時に「それは不必要な質問ですから答えないでください」「質問しないで下さい」という役割を置いておく。企業としては、これ以上傷口を広げないためにも致し方が無いと思う。こういったことは非常にレアなことで、今後も啓発の取組みを続けていくべきだと思う

【座長】

過去の経験だが、人権の取組みをする以前の時は、採用選考をするときに「もし答えなくなったら答えなくても結構です」と言いながらグレーゾーンの面接をしていたことがある。

しかし、この仕事をするようになってから「そうした聞き方はダメなんだ」ということが分かり、会社のマニュアル改訂なんかを行った。

障がい者雇用の場合に、ハローワーク職員などが同席するというのであれば、本人の配慮事項などを事前に確認していただき、選考ではこういった質問をするということなどを含めて事前に企業の担当者と綿密に打合せをして、あまり堅苦しい形ではなく、求職者が気持ちよく面接を受けていただき、企業も公正採用の視点から採否が判断できるというような仕組みづくりも必要ではないかと感じた。

【委員】

ハローワークから企業に対しての指導を行われ、企業から「研修を受講する」などの回答があるが、その後、研修を受けたのかどうかを確認するなど、フォローはされているか。

【委員】

推進員を対象としてハローワーク等が実施している研修であれば、受講状況を追うことは可能だが、個別の事象について確認することは基本的には行っていない。

【委員】

指導されて「研修を受講する」と言った企業について、本当に受講したかどうかの確認を今はしていないのか。

【委員】

いまは行っていない。

【委員】

63ページの1-10案件だが、顛末書を求めても提出が行われていないということだが、これはどうか。

【委員】

これは継続して対応していく。

本日時点では提出はされていないが、引き続き機会をとらえて求めていく

【委員】

追っかけて確認するようなこともしないと、なかなか改まらないのではないか。

【委員】

ご指摘の点も分かるが、ハローワークも限られた体制の中で精いっぱい啓発を進めているので、ご理解いただきたい。

【座長】

企業の大小にかかわらず、悪いと思わずに家族のことや住宅環境を聞いている案件があるが、一番問題なのは採用面接マニュアルが無いこと。簡潔なマニュアルのひな形と、プラスアルファとして企業で内容の追加はあるだろうが、それ以外は公正採用の観点からは聞かないようにするなど、そういった質問マニュアル例のようなものは「採用と人権」にもあると思うし、公正採用推進センターなども作っていると思う

「面接マニュアルを作りなさい」と指導して「作ります」となっても、その結果まで追うことは難しいことだったとしても「障がい者求人情」や「若年求人情」「中高年求人情」など、面接マニュアルのひな型を示して「このひな型をベースに御社で作ってください」として啓発を行えば半歩でも一歩でも進むのではないか。これでも啓発出来る事象は氷山の一角だと思いが根気強く続けるしかない。

この専門委員会だけの課題では無いと思うが、指導・啓発する側にも労働負荷がかからない範囲で、モデル事例というかひな型が出来れば啓発も進むのではないかと思う。

【委員】

企業が「公正採用選考人権啓発推進員を設置しました」と言うが、採用選考に当たるときに、その担当者があたっているか。例えば企業の大小を問わず、採用選考の際に誰が関わっているのか。当日は誰が動いているのか。

公正採用選考人権啓発推進員がいて、推進員と連携した採用メンバーやスタッフが関わっているのかというと、そうでもないケースで問題事象が生じているように思う。

だから、後で反省して「こういうことはダメだと分かっています」ということになる。

「なぜ住所を書かせていることがダメなのか」と言うが、本来、書いてもらうのは住所ではなく採用選考の際に必要なのは連絡先ではないか。「連絡先イコール住所」と思っているようなこと自体が怪しいのだが、そうしたスタッフに対して事前にしっかりと連携を取って選考に臨む。そういったことが欠けているのではないか。

公正採用選考人権啓発推進員の研修であっても、実際には選考に関わる人たちの研修をしっかりやらせてもらわなくてはならない。

⑧ 令和3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 久堀指導主事）から別添資料に基づき報告

⑨ 委員からの意見等

【委員】

先ほどの報告に補足させてもらおう。中学校・高等学校・他府県関係専門委員会にも委員として出席しているが、18ページの「内定取り消し一覧」を見ていただくと、報告された件数はゼロ件で、ここ数年はゼロ件が続いている。このことから「ここ最近、生徒の進路が閉ざされているようなことは無いんだな」という印象を与えるが、あくまで情報提供としてこんなケースもあるのだということ聞いてほしい。

私の在籍している高校の生徒が、令和2年3月に他府県企業への就職が決まって、卒業した後、3月の終わりに企業のある地域へ引っ越しのためアパートまで借りたが、その後、社長に連絡を取ったところ、一切連絡が取れなくなった。

大阪労働局を通じて、当該地域の労働局から企業に問い合わせを何度も入れてもらったが、社長は夜逃げしていた。結局その生徒は就職が決まっていたが、4月からは働けなかった。

公正採用の仕組みではこれが限界だと思うが、現実にはコロナの影響で、こうした事態が我々の見えていないところで起きていて、高校生の就職がきちんと保障されていないケースが起きているのではないかと危惧を抱いている。

「内定取り消し」ではないが「生徒の就職が本人の責任に帰せないところで閉ざされている」という現実があることも知っていてほしい。

【座長】

コロナを含めていろいろな状況がある中で、経営判断とはいえ、そこに前向きな気持ちをもって社会人として頑張ろうという方がいるに不条理な対応が起こらないよう、お互い連携する必要がある。一人ひとりの自立に向けて、目くばりを出来る範囲で社会として支えていかななくてはならない時代かと思う。

【委員】

座長あいさつでも触れられていたが、新聞でも報道されている「裏アカウント」についての記事を読んでいると、調査会社は「就職差別につながることは調べないんだ」ということが書かれていた。

しかし「裏アカウントを調べる」というなかで就職差別につながるものがたくさん出てくる可能性がある。それを調査会社は「会社には伝えない」というのは良いが、そもそも調査会社が調べて良いのかどうかということは、就職差別のみならず、求職者の個人情報の問題を含めて考えていく必要がある。

「就職に不利になるようなことは自分たちのSNSに書き込まないようにする」ということを学校からリテラシーの学習をしていくこともあると思うが、しかし「本人の同意があれば」という点をうまく利用して、何でも調べて行くことをやっていって良いのかどうかは心配に思っている。

法律が「本人の同意があれば調べていい」という書き方になっていることから、求職者は「選考に応募するため」とか「就職するため」とかで「やむなく同意する」という点が、立場の弱い状況のなかで同意してしまうこともあると思う。「同意さえしまえば何を調べていいのか」ということは本当にそれでいいのか考えていく必要がある。

この専門委員会で議論すべきかどうかは分からないが、裏アカウント調査の問題は社会に広がっているし、多くの企業がこのような調査を利用しているとされる点があるので、注視していかなくてはならないと感じた。

以上

職業能力開発専門委員会での委員意見を踏まえた事務局の対応について

令和4年3月2日に行われた標記の会議で、委員から出された意見を踏まえ、以下のよう
に事務局で対応を検討・実施しておりますのでご報告いたします。

1 生徒への啓発について

【専門委員会での意見】(資料：3ページ)

企業側の取組みとして「公正採用選考人権啓発推進員」の設置が多くの事業所で行わ
れていることを触れ「あなたが応募する企業には、おおよそこうした担当者があるので
すよ」ということを追記してはどうか。この冊子には「企業側も公正採用について理解
してくれている」とするような取組みなどが書かれていない。

いろんな法整備や条例整備が行われた時期などを書いてあるが、23ページ頃からは
それが途切れている。「いつ頃こうした取組みが行われだしたのか」を、参考に掲載し
てもいいのではないか。

【対応】

現在の生徒啓発用冊子に加え、企業啓発用の資料(公正な採用選考のために：労働環
境課作成資料)などを活用しながら、企業における公正採用選考の取組みをはじめ、法
整備や条例整備が進められてきた時期などを解説することが可能となるよう、高等職
業技術専門学校等で啓発の取組みを進めてまいります。

2 健康状態自己申告リスト(社用紙)について

【専門委員会での意見】(資料4ページ)

この「健康状態自己申告リスト」が、かなり出来上がっている、という所からして、
広く活用されている状況が無いのかどうかなど、今回の違反事例への対処だけではなく
「私たちが関心を持って対応策を考えていく」ということが必要なのではないかと思
う。今回の案件はショッキングな内容だったので、引き続き議論が出来れば良いと思う

【対応】

公正採用・雇用促進会議(本会議)にも状況を報告し、全体で議論・注視していくよ
う取組みを進めてまいります。

3 研修における共通テーマの作成について

【専門委員会での意見】(資料5ページ)

51 ページに、技術専門校で行った研修の実施状況を記載しており、「各校における研修の概要」では、技術専門校単位での実施状況を記載している。各校が実際に行った研修を記載しているが、例えば「すべての学校で、●月頃には、●●の共通のテーマで必ず研修をする」などの柱を設定することは出来ないか。そうすれば共通テーマの資料を基に、全校で研修が実施でき、それ以外はオプションとして研修が出来るのではないか。そういったことの検討をお願いしたい。

【対応】

現在、全校の職業訓練指導員が共通的に理解しておくべきテーマは、年3回実施している全体研修で実施をしており、公正な採用選考に関しては、例年、12月に実施している人権研修の中で解説を行っている。

各校における研修では、全体研修で行えなかったテーマや、校独自の訓練生の背景により異なる特徴的な課題に対応した研修を設定し、実施しているところ。

今後、各校の研修担当と就職担当が連携し適切に課題に則した研修内容となるよう夕陽丘校の訓練支援室で調整し、効果的な研修の実施方法について検討を進めます。

4 いわゆる「裏アカウント調査」について

【専門委員会での意見】(資料8ページ)

座長あいさつでも触れられていたが、新聞でも報道されている「裏アカウント」についての記事を読んでいると、調査会社は「就職差別につながることは調べないんだ」ということが書かれていた。

しかし「裏アカウントを調べる」というなかで就職差別につながるものがたくさん出てくる可能性がある。それを調査会社は「会社には伝えない」というのは良いが、そもそも調査会社が調べて良いのかどうかということは、就職差別のみならず、求職者の個人情報の問題を含めて考えていく必要がある。

【対応】

公正採用・雇用促進会議(本会議)にも状況を報告し、全体で議論・注視していくよう取組みを進めてまいります。

以上

(2) 問題事象把握の取組み等について

- ① 令和4年度 公正採用・就職関係行事の概略表……………14 ページ
- ② 大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式……………15 ページ
(令和3(2021)年4月から現様式で利用開始)
- ③ 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……………16 ページ
- 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 ……28 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……………30 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 ……34 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……………44 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……………46 ページ
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領……………47 ページ
- ⑩ 職員への研修実施状況等……………50 ページ
- ⑪ 令和3年度入校・修了・就職状況等一覧 ほか……………57 ページ
- 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……………58 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)
5月		<ul style="list-style-type: none"> ●4月入校生 校求人求職登録
6月		<div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-right: 10px;"> 撤廃 月間 就 職 差 別 </div> <div> <ul style="list-style-type: none"> ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(夕陽丘校) ◆企業説明会(北大阪校) </div> </div>
7月	<ul style="list-style-type: none"> ●公正採用生徒用教材「公正採用」により各科毎に説明 ●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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">公正採用・雇用促進会議 (本会議)</div> ← 専門委員会の取組みを報告	<ul style="list-style-type: none"> 合同企業説明会(東大阪校) 合同企業面接会(夕陽丘校)
9月	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">第1回職業能力開発専門委員会</div> ⇔ 連携 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">第1回中学校・高等学校・ 他府県専門委員会</div> </div> <p style="text-align: center;">◆就職受験報告書前半分締め</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆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"> ◆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)
11月		<ul style="list-style-type: none"> 障がい者合同企業面接会(労働局主催) 障がい者合同企業面接会(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>
1月	<ul style="list-style-type: none"> ●公正採用生徒用教材「公正採用」により各科毎に説明 ●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"> ◆企業説明会(夕陽丘校)
2月	<div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">第2回職業能力開発専門委員会</div> ⇔ 連携 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">第2回中学校・高等学校・ 他府県専門委員会</div> </div>	<ul style="list-style-type: none"> 合同企業面接会(夕陽丘校)
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 style="text-align: center;">◆就職受験報告書後半分締め</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆企業説明会(各科目単位での実施)

無料職業紹介、校求人受付時公正採用の取組み説明

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
〔就職受験・応募前活動報告書を随時提出〕

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
〔就職受験・応募前活動報告書を随時提出〕

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱

(目的等)

第1条

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

(公正な採用選考に反する行為等)

第2条

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

1 本人に責任のない事項

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

2 本来自由であるべき事項

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

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

大阪府立高等職業技術専門校等統一様式に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）・エントリーシートの使用。

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

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

(技術専門校等職員への研修)

第3条

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

1 全体研修

支援室が企画し、年に一回以上実施する。

2 校別研修

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

(生徒への啓発)

第4条

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

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

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

(事業主等への啓発)

第5条

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

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

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

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

(就職受験・応募前活動についての実態把握)

第6条

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

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

担任の指導員等に提出する。

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

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

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

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

（公正な採用選考に反する行為があった場合の対応）

第7条

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

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

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

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

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

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

(生徒が事業主等への事実確認等を拒否した場合の対応)

第8条

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

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

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

(技術専門校等が事業主等へ事実確認を行う場合の留意事項)

第9条

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

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

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

(事業主等に対する改善の働きかけ)

第10条

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

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

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

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

協議により改善要請を行う所属を決定する。

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

(問題事象の情報共有)

第 11 条

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

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

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

(その他)

第 12 条

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

附 則

(施行期日)

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

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御確認いただく項目	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応募用紙・JIS規格履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募用紙(社用紙)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	公正な採用選考の担当者である「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。	<input type="checkbox"/>

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

記 入 日 年 月 日

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

企業・事業所名

名 前

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校名		(年 月 日 記入)
----	--	-------------

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

※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

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

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 _____)

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

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	○																	

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

問題項目の内容	いふことで、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。

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御確認いただく項目	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応募用紙・JIS規格履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）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	公正な採用選考の担当者である「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に、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。	<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応募用紙・JIS規格履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）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	公正な採用選考の担当者である「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に、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。	<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 2020 年 8 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

(様式第1号)
 府立高等職業技術専門学校統一様式 () 校

1 求人事業所

事業所名 (7カ所)	
雇用保険適用事業所番号	
所在地	
ホームページ	

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)
派遣・請負等	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	〒	最寄駅	線	駅	分
マイ通勤力		転勤可能性			
年齢	年齢制限該当事由	年齢	歳以上 ~ 歳以下		
学歴			卒業		
必要な経歴等	必要な経験・知識・技能等				
P 必要スキル					
必要な免許・資格					
試用期間	試用期間中の労働条件	期間	ヵ月		

3 賃金・手当

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	円 ~ 円
基本給 (a)	円 ~ 円 (日)
月平均労働日数	円 ~ 円
手当 (b)	円 ~ 円
手当	円 ~ 円
手当	円 ~ 円
手当	円 ~ 円
固定残業代 (c)	円 ~ 円
固定残業代に関する特記事項	
その他手当特記事項 (d)	
賃金	
賃形態	円 ~ 円
金等	
手当	円
通勤	
賃切日	日
賃払日	日
昇給	(前年度実績) 円 又 ~ 円 又 %
賞与	(前年度実績) 年 回 (前年度実績) 円 又 計 ヵ月分 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	分 分 分 時間
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	年間 休日数
休日等	休 日 月 火 水 木 金 土 日 祝 日 その他 週休二日制 6か月経過後の年次有給休日数 日	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)	
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 設立年 資本金 就業場所 労働組合 (うち女性) (人) (うちパート) (人) 公正採用選考人権啓発推進員の選任	年 円
事業内容	法人番号	
会社の特徴	役員 / 代表者名	
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	介護休業取得実績	看護休暇取得実績
外国人雇用実績		

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 <input type="checkbox"/> その他	
通知方法	<input type="checkbox"/> 郵送 <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> Eメール	
日時	<input type="checkbox"/> その他	
選考場所	〒 最寄駅 線 駅	
応募書類等	<input type="checkbox"/> 紹介状 <input type="checkbox"/> 履歴書 (写真貼付) <input type="checkbox"/> 職務経歴書 <input type="checkbox"/> ジョブカード <input type="checkbox"/> その他 送付方法 <input type="checkbox"/> Eメール <input type="checkbox"/> 郵送 郵送の送付場所 〒 応募書類の返却 選考に関する特記事項	
担当者	電話番号 FAX Eメール	内線

求人番号 () () ()
 受付年月日 () 月 () 日

求 人 票

(様式第1号)
 府立高等職業技術専門校統一様式 () 校

1 求人事業所

事業所名	(フリガナ) ヲウヒガオカビルメンテナンススカブシキガイシャ 夕陽丘ビルメンテナンス株式会社
所在地	〒 543 - 0002 大阪府天王寺区上汐 4 - 4 - 1 ホームページ http://www.pref.osaka.lg.jp/te-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	自社ビルの設備の点検管理業務
雇用形態	正社員以外 正社員以外の名称 正社員登用 正社員登用の実績 (過去3年間)
派遣形態	就業形態 登録派遣事業所番号 派遣・請負ではない
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 〒 - - - 最寄駅 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
必要な経験等	必要な経験・知識・技能等 ビル設備管理3年程度 あれば尚可	
PC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 ヶ月 試用期間中の労働条件 時給1,000円 異なる	

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) 円 ~ 月平均労働日数 (20.1 日) 職務手当 10,000 円 ~ 10,000 円 手当 ~ 円 手当 ~ 円 手当 ~ 円 手当 ~ 円 なし (円 ~ 円) 固定残業代に関する特記事項 (c) 円 ~ 円 皆勤手当10,000円 (d) 円 ~ 円
賃金	月給 円 ~ 円 その他内容
通勤手当	実費支給 (上限あり) 月額 20,000 円
賞与	固定 (月末) 日 固定 (月末以外) 翌月 25 日 あり (前年度実績 あり) 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 36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
休日等	休日 <input type="checkbox"/> 月 <input checked="" type="checkbox"/> 土 <input checked="" type="checkbox"/> 日 <input type="checkbox"/> 火 <input type="checkbox"/> 水 <input type="checkbox"/> 木 <input type="checkbox"/> 金 <input checked="" type="checkbox"/> 祝 <input type="checkbox"/> その他 6ヵ月経過後の年次有給休日数 122日 週休二日制 週	年間休日数

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) (うちパート 10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	役員/ 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 checked="" type="checkbox"/> 面接 (予定 2回) <input type="checkbox"/> 筆記試験 <input type="checkbox"/> その他		
結果通知	<input type="checkbox"/> 即決 <input type="checkbox"/> 書類選考結果通知 書類到着後 日以内 面接後 7日以内 <input type="checkbox"/> その他		
通知方法	<input type="checkbox"/> 郵送 <input type="checkbox"/> 電話 <input checked="" type="checkbox"/> Eメール <input type="checkbox"/> その他		
日時	随時		
選考場所	事業所所在地と同じ 〒 ー ー 最寄駅 谷町線 谷町九丁目 駅 徒歩 5分		
応募書類等	<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"/> ジョブカード <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 〒 ー ー 事業所と同じ 応募書類の返却 求人者の責任にて放棄 選考に関する特記事項		
担当者	総務課 〇〇〇〇	電話番号 06-6776-9900 FAX 06-6776-9905 Eメール 内線	

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 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		

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項	
------------	--

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取り扱いについて、人権尊重の観点から再確認していただき、「公正な採用選考制度の確立」に向けた取組みを、よろしくお願い申し上げます。

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

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

「公正な採用選考」の考え方

1 公正な採用選考を行うには

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

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

(2) 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

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

(3) 応募者に広く門戸を開く

- ・公正な採用選考を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。
- ・ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人に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と言われています。その後、この習慣は踏襲され続け、今となっては何のためにこれを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

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

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

- ③ 「住宅状況」に関する事(間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など)
- ④ 「生活環境・家庭環境など」に関する事

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

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

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

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

⑫ 「身元調査など」の実施

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

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

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

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

⑬ 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用

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

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

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

⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

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

【雇入れ時の健康診断】

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

【採用選考時の健康診断】

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

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

○運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認

(考え方)

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

○アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認

(考え方)

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

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

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

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

エントリーシート編

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

採用面接編

- 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ると、たとえ内容であっても、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整するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

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

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

詳しくは最寄りのハローワークまで

(職業生のみならずへ)
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

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等の性的マイノリティなどの特定の人を除かず、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「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行います。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(服装、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?

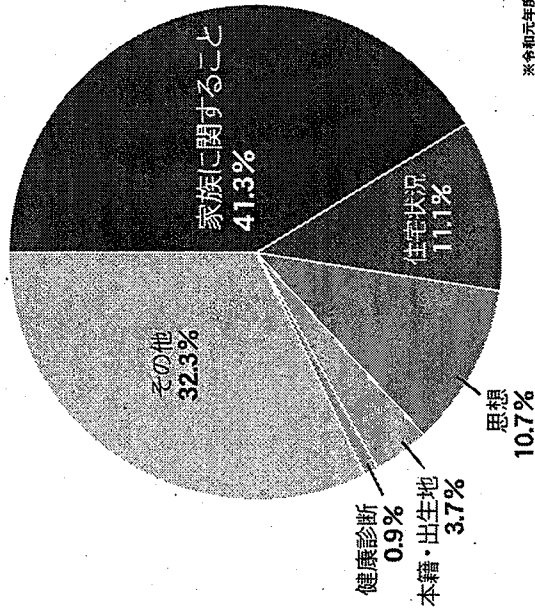
就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問	不適切な選考方法
宗教	身元調査の実施
宗族	本人の適性・能力に関係ない事項を含む応募書類(社用紙)の使用
支持政党	合理的・客観的に必要性が認められない健康診断の実施
人生観・生活信条	思想
尊敬する人物	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
生活環境・家庭環境	購読新聞・雑誌・愛読書
思想	

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気を付けてください

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったものうち、「家族に関すること」の質問が約半数を占めています。面接の空気を和らげるために聞いてしまいがちですので、注意しましょう。



※令和元年年度にハローワークで把握した1,047件の内訳

求職者の個人情報の取り扱いについて

- ・職業安定法では、募集に応じて労働者にならうとする者等の個人情報(収集、保管、使用する際は、労働者の労働者等)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、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります

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

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

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

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

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

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

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

大阪府立●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●

電話 ●●●●●●●●

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

1 本人に責任のない事項の把握

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

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

3 採用選考の方法

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

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

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

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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

(公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです)

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



←スマートフォンからも見られます

事業主様

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

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

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

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

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

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

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

大阪府立●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●

電話 ●●●●●●●●●●

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

1 本人に責任のない事項の把握

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

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

3 採用選考の方法

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

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

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

(年 月 日 記入)

1. 報告者	(1) 訓練課程 普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕	(2) 訓練科目 科	ふりがな (3) 名前	
2. 事業所名	会社名	所在地		
3. 筆記試験・検査等	(1) 筆記試験	有・無 筆記試験の実施日(月日) ア 一般常識 イ 国語 ウ 社会 エ 数学 オ 理科 カ 英語 キ 作文 ク 専門科目 () ケ その他 ()		
	作文の課題	ア 課題指定(課題名:) イ 自由課題		
	(2) 適性検査	有・無 適性検査の実施日(月日) ア 職業適性検査 イ 知能検査 ウ 性格検査 エ クレペリン検査 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) 企業見学・企業説明会・職場実習又は体験・その他 ()		
	応募前活動	実施日(月日)又は(月日から月日) ア 個別(一人で受けた場合) イ 集団(数人のグループで受けた場合)		
	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) がいらないようですが、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4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

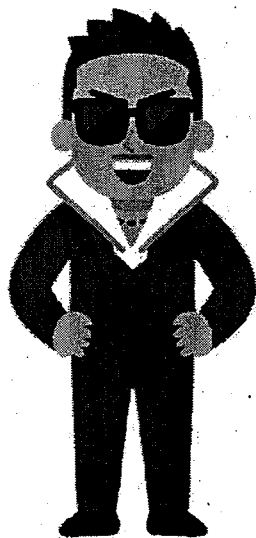
1 全体研修の概要

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
<p>◆実施に向けて調整中</p>	<p>◆職場研修(4月26日) 内容:公正な採用選考について ・令和3年度の違背事項について ・令和4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</p>	<p>◆職場研修実施(7月8日) 内容:令和3年度における南大阪等職業技術専門学校における公正な採用選考の違背事例について学ぶ 資料:令和3年度問題事象概要</p>	<p>◆実施に向けて調整中</p>	<p>◆実施に向けて調整中</p>

令和4年4月26日 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校

研修内容

テーマ:公正な採用選考について

- ・令和3年度の違背事項について
- ・令和4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



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）

(東大阪校) 令和3年度の違背事項について

違背事項件数:9件

<内訳>

見学时:1名、面接時:8名

<企業への事実確認>

聞き取りあり:3件、聞き取り拒否:6件

<違背項目>

家族構成について:9件

居住とその環境について:7件

その他、健康状態について:1件



過去の 違背事項	H30	R1	R2
件数	2件	0件	4件

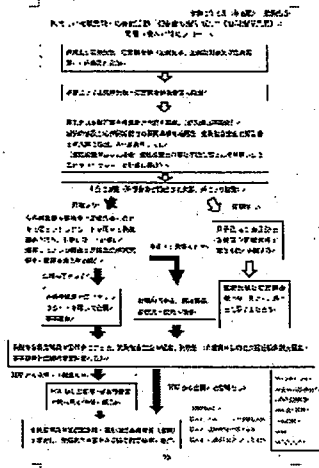
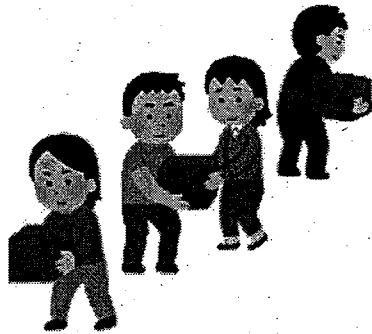
令和4年度の課題について

・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



対応手順について



資料：校内での就職受験・応募前活動報告書の指導の流れ(問題事象への対応フロー)

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

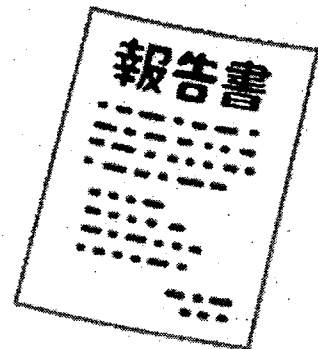
応募前活動報告書①

①提出が必要な場合

- ・就職受験
- ・応募前活動(企業見学、合同企業説明会)

②提出が不要な場合

- ・プレゼンテーション形式の企業説明会(個別に対話しない場合)
- ・校外学習(知識や技能の習得を主目的とした企業見学)



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。

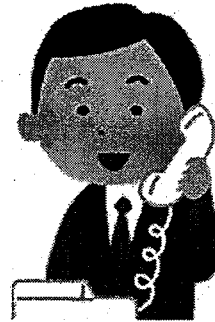
連絡先:事業主や人事担当責任者

<連絡内容>

- ・公正採用に関する考え方や取り組みに関する説明
- ・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のあることを説明



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（技術専門校等が事業主等へ事実確認を行う場合の留意事項）
第10条（事業主等に対する改善の働きかけ）

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(校正採用・雇用推进会議資料)

作成時期:付票の決済完了後に作成

※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3年度問題事象概要

No.1

建物サービス業

問題内容：面接前に色覚検査（事前説明あり）、健康に関するアンケート（検査事前説明なし）実施。「健康状態」、「既往歴」があり、面接で確認される。アンケートは採用選考の判断材料としない。

意図：夜勤は問題ないか確認。

問題事項：(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。

指導状況：既往歴から業務を遂行可能の判断はできにくい。既往歴を聞かれたことで動揺し、その後の面接に悪影響の可能性がある。

No.2

派遣事業（化学・機械・電気・電子等）

問題内容：「実家住まいか」、「実家はどこか」の質問があった。

意図：アイスブレイク。

問題事項：(1) 国籍・本籍・出生地。

指導状況：実家住まいかどうかは業務遂行に結びつかない。実家との関係性を聞かれたことで動揺し、その後の面接に悪影響の可能性がある。

No.3

警備・プラント・設備関連等

問題内容：「仕事と家庭の両立は難しいのでは」「ににおいや体力面で女性には厳しいかも」と発言があった。

意図：女性が気にされることではと配慮したつもり。

問題事項：(4) 生活環境、家庭環境、男女雇用機会均等法に反する。

指導状況：家庭環境や性別が業務遂行に結びつかない。家庭環境を聞かれたことで動揺し、その後の面接に悪影響の可能性がある。

No.4

部品機械加工・研磨加工・検査

問題内容：「家族の人数」、「結婚予定」、「独身か」、「親との同居か」の質問があった。また「質問の前に答えたくない質問は答えなくてもいいですよ」と伝えられた。

意図：扶養手当等の関係。

を収集したいとの思いで必要以上の項目を設けてしまった。

問題事項：(2)家族、(3)住宅状況、(4)生活環境・家庭環境。

指導状況：各質問は本人に適性・能力を判定する内容に該当せず、就職差別につながるおそれのある質問。面接シートの不適切な項目は直ちに削除すること。

就職差別につながるおそれがある 14 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
- 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
- 12 身元調査などの実施
- 13 大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式・全国（近畿エリアの高校では近畿）高等学校統一用紙・一般的に使用されている履歴書様式に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）の使用
- 14 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出

◆令和3年度 入校・修了・就職状況等一覧

	定員	入校者	中退者	修了者		就職者	就職率	校求人 案件数	校求人 事業所数
				うち就職者					
一般科目	740人	417人	98人	65人	354人	316人	91.4%	873件	600事業所
障がい科目(一般校・障害者校)	175人	145人	35人	21人	113人	86人	83.6%	—	—
障がい科目(特別委託校)	136人	128人	10人	2人	114人	103人	92.9%	—	—
計	1051人	690人	143人	88人	581人	505人	90.1%	873件	600事業所

◆令和3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4年7月12日～22日
- ② 確認を行った件数：2,267件（内訳：北大阪校：199件、東大阪校：155件、南大阪校：932件、夕陽丘校：626件、障害者校：355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。

（確認漏れの例：現在、ひとり暮らしかどうかを聞かれているもの。

健康診断書のコピーを求められているもの など）※いずれも生徒が卒業しており、詳細な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。

(3) 問題事象個票（令和4年1月から6月末までに発生した事象）

- ① 問題事象報告件数等 60 ページ
- ② ハローワークによる行政指導の案件（8件） 61 ページ
- ③ 技術専門校等啓発による啓発の案件（1件） 71 ページ
- ④ 生徒が対応を拒否した案件（6件） 73 ページ

(3) 問題事象個票（令和4年1月から6月末までに発生した事象）

① ハローワークによる行政指導の案件（8件）

1-15 (R3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	自動車販売	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 827人 就業場 10人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	求人職種	自動車整備職	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○	
学校からの報告等	令和4年1月15日に行われた面接時に、面接担当者から「今は実家でお住いなのですか」との質問があり、生徒は「はい」と答えた。その後、生徒は「家族と住んでいるのか」を聞かれていると思い込み、緊張のあまり自分から「母親と弟と自分の3人で暮らしている」と答えてしまった。				
違反事象	面接時：本籍・出身地				
事業所への確認内容	令和4年2月3日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。質問した理由は、採用時に履歴書に記載された場所から通勤をするのかを確認するため。誤解を招く発言をして申し訳なく思っている。今後気を付けるとのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和4年3月14日、ハローワークが事業所を呼び出し、事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 質問の理由としては、履歴書に記載された住所から通勤をするのかの確認のために聞いてしまったとのこと。			
	指導状況	面接の際「今は実家でお住まいなのですか」という質問は、本人が業務を遂行するうえで、何ら関係の無い事項の把握であり、そのような質問の回答により採否が判断されれば、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を指導した。 応募者にとってみれば、採用側が採用基準としないつもりの事項であっても、尋ねられればそれが採用選考の基準にされていると解釈する恐れがある。また、実家等を尋ねられたくない応募者にとってみれば、尋ねられることによって精神的な圧迫や苦痛を受けたりする。 以上のことから「実家に関する事項」は、今後質問を行わないよう指導した。 また、「公正な採用選考のために」及び「採用と人権」を手交し、公正採用選考に関する説明を行い、理解を促した。 更に、推進員研修（令和4年度前期）のリーフレットを配布し、研修を受講するよう勧奨した。 なお、3年度の「企業トップクラス研修会」について参加が無かったため、来年度は参加するよう指示した。			
	事業所の対応	公正採用選考は理解をしているつもりだったが、ハローワークからの指導を受け反省している。公正採用選考の考え方は社内で再認識を行い、事業所内で共有化していくことで再発防止を図ってまいりたいとのこと。 推進員研修及び企業トップクラス研修会も受講するとのこと。			
生徒の状況等	生徒は緊張のあまり答えてしまったが、冷静に考えれば答えるべき質問ではなかったと気づいたとのこと。 改めて公正採用の主旨を説明し、今後は不適切な質問には答えないうよう指導した。			合否	合
他校での事象	-				
備考	-				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-16 (R3年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人	
事業所の 概要等	事業内容	電気工作物の調査・保安、電気工事	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 1,541人 就業場 1,541人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	調査員	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1月11日に生徒Aが、同16日に生徒Bが、応募の際、企業の担当者から「健康状態を確認したい」として、健康診断書の提出を求められた。 生徒A、Bは、それぞれ校で実施した健康診断書のコピーを提出した。				
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1月26日及び2月4日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 健康診断書を求めた理由は、一日40～50件の物件を単車で回ることがあり、体力が必要になる仕事内容である。体力面に不安がある人や持病がある人は応募を辞退する人もいたので、健康状態を確認するために、健康診断書の提出を受験者をお願いした。ただし、受験者が断ればそれ以上の提出は求めていないとのこと。				
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	令和4年2月28日、ハローワークが採用担当者呼び出し、確認を行ったところ、採用担当者は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 一日40～50件の物件を単車で回る事があり体力が必要になる仕事内容のため、健康状態を確認するために、事前に健康診断書の提出を求めた。			
	指導 状況	選考前に健康診断書の提出を求める事は、応募者の適性・能力を判断する上で必要の無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ることを指導した。 また、職業安定法5条の4に個人情報の取扱いが規定されており、原則として収集してはならない事項について説明した。以上のことから、選考前に健康診断書の提出を求める事は今後行わないよう指導した。また、「公正な採用選考をめざして」及び大阪府「採用と人権」を手交し、説明を行った。求人票の応募書類に記載のないものを求めないよう助言を行った。 推進員研修（令和3年度後期）のリーフレットを配布し、4年度の研修を受講するよう勧奨した。なお、来年度の「企業トップクラス研修会」に参加をするよう指示した。			
	事業所 の対応	公正採用選考については理解をしていたが、今回指導を受け反省している。公正採用選考の考え方については社内で再認識を行い、事業所内で共有化していくことで再発防止を図ってまいりたいとのこと。 推進員研修及び企業トップクラス研修会についても受講するとのこと。			
生徒の 状況等	採用選考時に合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書の提出は、問題事象に繋がる恐れがある。十分注意するよう公正採用選考について再度厳しく指導した。			合 否	合
他校での 事象	-				
備 考	-				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-17 (R3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	制御盤・分電盤作成	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 86人 就業場 86人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	制御盤設計技術者	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人数	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1月21日の面接時に、人事担当者から「実家住まいですか」と聞かれ、生徒は反射的に「はい」と答えた。 また、その後も「独身ですか」の質問があり、生徒は「はい」と答えた。				
違反事象	面接時：本籍・出生地、家族状況（家族の構成）				
事業所への 確認内容	令和4年1月25日 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。 「実家住まいか」「独身か」の質問を行ったことについて認め「手当のために聞いている。特に答えた内容で採否が決定されることはない」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	令和4年3月8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 、以下のように主張した。 面接の際に「実家住まいですか」「独身ですか」の質問は、採用になった場合の扶養手当の支給の有無を確認する目的で質問したが、答えた内容で採否が決まることはないとのこと。			
	指導 状況	面接の際の「実家住まいですか」「独身ですか」といった質問については、本人が業務遂行する上で何ら関係のない事項であり、このような質問の回答で採否が判断されてしまうと、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導。 このようなことを聞かれないと思っている応募者もあり、質問されることで動揺し、その後の面接態度に影響を及ぼすことが考えられ、面接でうまく力を発揮できないという可能性があることを説明。 今後二度と同じような質問をすることがないよう徹底指導。「採用と人権（従業員採用の手引）」、「公正な採用選考をめざして」の冊子を手交。 公正採用選考人権啓発推進員研修の受講を勧奨した。			
	事業所 の対応	「就職差別につながるおそれがある項目」を社内全体で再認識し、公正採用選考の考えの共有徹底を図り再発防止を図ってまいりたいとのこと。			
生徒の 状況等	生徒は公正採用に関しては重々理解をしていたが、アイスブレイクのような感じであったことから反射的に答えてしまった。 今後、同じような質問をされた場合、「公正な採用選考の観点から本人の適性・能力に関係のない事項については答えないう校から指導されています」と返答するように伝えた。			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）

1-18 (R3年度発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ネット 求人	
事業所の 概要等	事業内容	建築施工管理事業	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 168人 就業場 44人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)		
	求人職種	作図技術職	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	<p>令和4年1月31日に行われた面接の前に事業所担当者から「質問用紙」が渡され、記入を求められた。</p> <p>該当する欄にチェックを記入する方式で、①同居人欄、②家族構成欄（配偶者、子供、介護の必要な者）、③住居欄などがあつた。</p>				
違反事象	面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート等（本籍・出身地、家族状況）				
事業所への 確認内容	<p>令和4年2月10日 担当指導員から事業所担当者に電話で事実を確認。</p> <p>担当者は質問用紙に記入させたことを認め、給与を決めるために家族構成等を記入させたとのことであった。</p> <p>また、公正採用に関して知らなかったことから「資料を送って欲しい」との依頼があり、FAXで資料（事業所向けの公正採用選考に向けた取組み依頼文）を送付した。</p>				
職安からの 指導状況・ 事業所の 対応	事実 確認	<p>令和4年5月9日、ハローワークが事業所の人事・採用責任者に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。</p> <p>このチェックシートは、履歴書の補足を目的として行っており、採用後に履歴書とともに一括して保管し、採用後の諸手当に反映させるために行っていた。就職差別を行う意図はなく、把握した情報で合否を左右するものではない。とのこと。</p>			
	指導 状況	<p>本人に責任が無い事項である家族状況、住居の状況は、いかなる理由であっても、就職差別につながるおそれがある。</p> <p>今後はチェックシートの様式を変更し、家族構成、住居の状況は把握しないようにすることで、公式な採用選考に努めるよう指導した。</p> <p>また、公正採用選考関連のリーフレット3種類を送付するとともに、採用面接を行う全支店に周知するよう依頼した。</p>			
	事業所 の対応	<p>チェックシートの内容は、志望動機と希望職種のための記入に変更することとし、諸手当の支払いに必要な事項のみを採用決定後に行うことで理解を得た。</p>			
生徒の 状況等	<p>当初、企業への聞き取りは「採否への影響を及ぼす可能性があるかもしれないので控えてほしい」とのことで、本人からの了承は得られなかったが、2月9日に不採用の連絡があり、再度、企業への聞き取りへの協力を求めた結果、本人より承諾を得ることが出来た。</p> <p>担当指導員から生徒に、今回の質問には答える必要が無かったことを説明し、今後、同じような質問をされた場合は「公正な採用選考の観点から本人の適性・能力に関係のない事項については答えられないよう校から指導されています」と返答するように伝えたと理解した。</p>			合 否	否
他校での 事象	-				
備 考	-				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-19 (R3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	化学系、バイオ系、分析計事業	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 17,909人 就業場 不明人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)		
	求人職種	研究補助職	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2月9日に実施されるオンライン面接に先立ち、事前に記載を求められた会社様式の面接シートに「既婚・未婚」「最寄り駅」を記載する項目があり記載した。その後、面接シートに基づきオンライン面接が行われ「記載の住所は実家ですか」、「車を持っているか」とする質問があった。				
違反事象	面接時以外：会社独自の履歴書・エントリーシート（その他） 面接時：生活・家庭環境等、家族状況（家庭の収入・資産）				
事業所への 確認内容	令和4年3月1日、担当指導員が事業所の面接担当者へ電話で事実を確認質問の事実を認めた。 目的としては、いずれの質問も「寮の区分を確認するため」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4年5月13日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容を全て認め、次のように主張した。 本社が作成したものを、全国の拠点で使用しており、記載内容は事業部ごとに異なる項目がある。 面接では採用前提で選考をしていることもあり、より多くの情報を収集したいとの思いから必要以上に多くの項目を設けてしまったとのこと。			
	指導 状況	「住所は実家であるか」、「自動車の所有について」、「結婚の有無」、「最寄り駅」の各質問について本人の適性・能力を判定する内容には該当せず、「就職差別につながるおそれのある質問」である旨指摘した。 (大阪労働局から、校からの指導依頼事項以外に、短所、趣味に関して啓発依頼) また「短所」については、直ちに不適切な項目であるとは言えないが、本人の能力を発揮できるチャンスを否定的に捉えがちになるため、相応しくない項目である旨注意喚起した。「趣味」については、不適切な内容には該当しないが、二次的・三次的に不適切な質問に派生するおそれがある旨注意喚起を行った。 面接シートは、不適切な項目を直ちに削除。新たな面接シートの使用について、全国の各拠点に指示するよう指導した。内容変更した社用紙（面接シート）については、後日、安定所へ提出するよう指示した。 面接時の質問は、職務の遂行に必要な本人の適性・能力のみを判定とする項目に限定して行うよう指導した。 「企業と人権」の冊子を手交し、公正な採用選考に関して事業所の理解を得て今回の指導を終えた。			
	事業所 の対応	面接シートについては早速、指摘を受けた項目を削除し、全国の拠点へ通達の上徹底したい。また、質問内容について、早急に見直し、二次的・三次的に不適切な質問に派生するおそれのある質問も「気をつけたい。」とのこと。			
生徒の 状況等	住所は実家であることと車の所有に関することは通勤に関することや全国転勤の可否にも関する質問と思い、車を使用する地域への赴任は困るので、自分の考えを言うために回答した。とのこと。 公正な採用選考の考え方を再度説明し、生徒は理解した。			合 否	合
他校での 事象	-				
備 考	-				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-20 (R3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	自動車小売業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 1,107人 就業場 90人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	自動車整備職	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4年2月14日に行われた面接試験時に担当者から「本国に戻るつもりがありますか」との質問があった。			
違反事象	面接時：本籍・出身地			
事業所への確認内容	令和4年2月16日、担当者指導員が事業所の採用担当者に電話で事実を確認。面接時に質問した「本国へ戻るつもりがありますか」と質問したことを認めた。質問の意図としては「当社で長期間働けるか否か」を確認するためであったとのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和4年4月14日、ハローワークが事業所を訪問し、事実確認を行ったところ、 <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> 「本国へ戻るつもりがあるか？」の質問の意図としては、今回が初めて外国籍の方を採用選考したが、他社の担当者から外国籍の人は3年から5年くらいで技術が身につく、お金が貯まると帰国してしまうことを聞いたため「当社で長期間働けるか否か」を確認するためであったとのこと。		
	指導状況	面接の際の「本国に戻るつもりがありますか」という質問は、出身地や国籍を確認することにもつながるため、本人の適性・能力に関係ない質問である。 このような質問は、公正な採用選考では就職差別につながるおそれがあるため、今後はこのような本人の適性・能力に関係のない質問は行わないように指導。 事業所全体の問題として共有し、再発防止を図るとともに、面接マニュアルの改訂をするよう指導		
	事業所の対応	公正採用選考の考えを十分理解し、今後、採用選考時には、改訂した面接マニュアルをもとに事業所内で公正採用の考えを共有し、今後、このようなことがないように、面接試験を行うとのこと。		
生徒の状況等	生徒は、公正採用について日頃から説明を受けていたが、この質問が国籍を問われていると思わず、公正採用に反するものではないと考え一生懸命仕事を頑張りますという思いで回答した。とのこと。 公正な採用選考の考え方を再度説明し、生徒は理解した。		合否	否
他校での事象	-			
備考	-			

1-21 (R3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	人材派遣・業務請負・人材紹介等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 2,600人 就業場所 20人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	不明	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4年3月2日の校で行われたWeb面接の中で、「最寄り駅までの交通手段」「家族に要介護者がいるか」「世帯年収が500万円以上あるか」「持病の有無や持病に伴う通院・服薬の有無」を確認する質問があった。			
違反事象	面接時：生活・家庭環境等、家族状況(家族の収入・その他)、健康状態・既往歴・服薬の有無			
事業所への 確認内容	令和4年3月8日、担当指導員が事業所採用担当者に電話で事実を確認した。「最寄り駅までの交通手段」「世帯年収が500万円以上あるか」の質問は登録者の方全員に質問している。「家族に要介護者がいるか」の質問をしたことを認めた。派遣先の企業に伝えることはないが、社内で登録者の把握を行う為に質問をしているとのこと。			
職安からの 指導状況・ 事業所の 対応	事実 確認	令和4年5月16日、ハローワークが事業所を呼び出し、確認したところ、 事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように出張した。 「最寄り駅までの交通手段」については交通費と通勤手段の確認のため。また今後別案件を案内する際の参考のために聞いた。 「世帯年収が500万円以上あるか」は、日雇派遣求人を紹介する場合を考えて聞いた。「家族に要介護者がいるか」「持病の有無等」は、平日の休みを希望するかの確認で聞いたとのこと。		
	指導 状況	面接の際、「最寄り駅までの交通手段」との質問は、生活環境の把握に繋がることに加え、通勤経路や通勤手当等を採用選考の基準にしていると誤解される可能性がある。 「世帯年収が500万円以上あるか」という質問は、日雇派遣の希望があった場合にのみ日雇派遣の制度を説明の上、質問をしないと単に家族構成や生活・家庭環境の把握に繋がる。 「家族に要介護者がいるか」と「持病の有無等」に関する質問は、本人が業務を遂行するうえで、何ら関係の無い事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されれば、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旨説明した。 以上のことから、上記の質問については業務に必要な範囲内で本人へ説明し本人了承の元、質問を行い、今後不必要な質問を行わないよう指導した。 「公正な採用選考のために」及び「採用と人権」を配布し、説明を行うとともに、推進員研修のリーフレットを配布し、研修を受講するよう勧奨した。		
	事業所 の対応	公正採用選考については理解をしていたが技専校やハローワークからの指導を受け反省している。公正採用選考の考え方については社内で再認識を行い、事業所内で共有化していくことで再発防止を図ってまいりたい。推進員研修においても受講していきたいとの回答を得た。		
生徒の 状況等	生徒は、日雇い派遣の話や色々質問をされ、とても悲しい気持ちになった。生徒に対し、面接官から質問があったとしても全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。回答する場合は人権上問題ならない範囲で答えるように指導を行った。			合 否 合
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）

1-22 (R3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	賃貸マンションの退去に伴う現状復帰工事・入居中のアフターメンテナンス・畳の製造及び販売	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 13人 就業場 13人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	施工業務者	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3月17日に行われた面接時に「家族構成、単身か、婚姻歴があるか」についての質問があり、それぞれの質問に答えた。			
違反事象	面接時：家族状況（家族の構成）、男女雇用機会均等			
事業所への確認内容	令和4年3月30日、担当指導員が採用担当者に電話で事実を確認。 面接官は家族の状況（家族構成・単身か婚姻歴があるか）について質問を行ったことを認めた。面接時に校から事業所に紹介状とともに配布している『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』をご確認いただき、今後は注意してほしい旨伝え、了承を得た。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和4年5月19日、ハローワークが事業所に電話で確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容を全て認め、以下のように主張した。 応募者の面接時に家族状況が話題となったことは覚えており、本人の応募書類を見ながら、「配偶者はいますか？」という質問をしたのは事実である。 世間話的な軽い気持ちで聞いてしまい、応募者も淡々と応答されたので、この質問のみで終わったと記憶している。 話の流れで聞いたことであるが、これを採用選考基準とはしておらず、また「今回以外の採用選考時に、毎回の質問項目としていることではない」とのこと。		
	指導状況	個人の適性や能力に基づかない事項の質問は、会話の流れや応募者の緊張をほぐす目的であったとしても、応募者がいろいろなことを憶測したり、不安に感じたりすることを伝え、面接時における会話には充分注意を払うこと、 また、就職差別につながるおそれのある事項については、あえて「聞かない」姿勢で面接を行うよう指導。面接時に確認する質問事項の内容についても、担当者間で整備を行い、社内で共有する等、再発防止に向けた指導と助言を実施した。		
	事業所の対応	採用選考時に、個人の適性や能力に基づかない事項の確認は、会社として選考基準としてなくても応募者が不安に感じたりすることは深く受け止め、今後こういうことが起こらないよう社内で共通の認識とすることを約束された。 ハローワークから公正採用選考人権啓発推進員制度についても説明を行い、設置を勧奨するとともに「公正な採用選考をめざして」「採用選考自主点検資料」を送付し、社内の啓発及び再発防止に向けて努めていただけるよう指導と助言を行い、了承を得た。		
生徒の状況等	事業所に連絡をして事実の確認を行ったことについて連絡したところ、個人的には、採用選考の結果によりご縁のなかった企業なので振り返る必要は感じていないとのことであるが、公正採用の取組みについては、就職支援セミナーや公正採用の冊子を用いた指導を通じて、一定の理解は得ており、事業所への事実確認について承諾を得た。		合否	否
他校での事象	-			
備考	-			

(3) 問題事象個票（令和4年1月から6月末までに発生した事象）

② 技術専門校等啓発による啓発の案件（1件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

2-02 (R4年度発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ネット 求人	
事業所の 概要等	事業内容	印刷業	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 54, 336人 就業場	C-STEP加入状況 (加入基準なし)		
	求人職種	営業・事務系、 技術系、企画系	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	<p>生徒が、採用選考への応募のため、企業ホームページからエントリーシートをダウンロードして出力した用紙に記入した。</p> <p>記入項目には「扶養家族数」、「配偶者の有無」、「配偶者の扶養義務」、「現職または最終職歴の給与」、「障がいの等級」などの欄があった。</p> <p>生徒は応募に向け、指導員に相談した。エントリーシートの別紙に「個人情報の提供は任意だが、提供できない場合は採用に支障が生じる恐れがある。」との記載もあり、指導員から指示があるまで送付しないよう伝えていたが、家に置いていた応募書類を家族が発送していた。</p> <p>事業所へ返却依頼も検討したが、本人の応募の気持ちが強く応募することとした。</p>				
違反事象	面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート等（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6月16日、担当指導員から事業所人事部担当者に電話により確認。エントリーシートの記入項目について確認した。			
	啓発状況	<p>指導員から人事担当者に、エントリーシートの「扶養家族数」、「配偶者」、「配偶者の扶養義務」、「現職または最終職歴の給与」、「障がいの等級」などは就職差別につながる可能性がある項目だと伝えた。</p> <p>また、今後の改善に向けた検討について依頼した。</p> <p>(追記) 令和4年8月24日、人事担当者宛に以下の資料を郵送。今後の公正採用選考に向けた啓発を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公正採用（冊子） ・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 			
	事業所の対応	「わかりました。大阪府の基準なのですね」との返答があった。また「大阪府の公正採用について調べたうえで、改善します」との回答だった。			
生徒の 状況等	<p>6月16日 本人も、前職の給与や、家族構成を聞く理由が自分の能力とは関係ない事を理解して憤りを感じたが、「企業には選考を進めてもらいたいので、合否が分かってから指導してもらいたい」とのこと。</p> <p>6月21日、企業からの「今後のエントリーシートについて善処する」との回答を伝えた。また訓練生に対して、就職受験する方の「適性と能力のみ」を採用の合否の基準として「客観的な判断により合理的な採用選考を行う」公正採用を再啓発した。生徒も、「自分の能力に関係がない質問には答えないようにします」とのこと。</p>			合 否	否
他校での事象	—				
備考	障がいの科目				

(3) 問題事象個票（令和4年1月から6月末までに発生した事象）

③ 生徒が対応を拒否した案件（6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）

3-06 (R3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	産業機械設計	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 23人 就業場 23人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	CAD 設計	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	<p>令和4年2月14日に実施された面接で、面接担当者から「健康には問題はありませんか」と質問があった。</p> <p>本人は「私に対して、問題はありませんが、子どもが2人います」と答えたところ、担当者より続けて、子どもの年齢を聞かれたので「2歳と4歳」と答えると「可愛い年頃ですね」と言われた。</p>				
違反事象	面接時：健康状態・既往歴・服薬の有無、家族状況（家族構成）				
概要	<p>生徒は、面接時、健康に関する質問は「ダメだなあ」と思ったが、自身に問題が無いと思ったので答えた。</p> <p>併せて「通院なんかの配慮かなあと」思ったので、不快な気分ではなかった。とのことであった。</p> <p>健康状態や、家族構成や家庭環境に関することは本人に責任が無く、仕事をするための適性や能力に関係のない事項である。</p> <p>担当指導員から生徒へ公正な採用選考の趣旨について再啓発・指導を行った。</p> <p>令和4年2月15日、企業から本人に内定通知の電話が入った。</p>				
生徒の 主張	<p>面接の際に先方から、面倒なことを言われたとわかった。</p> <p>ただ、企業の質問の意図は、良い意味で聞かれたのか悪い意味で聞かれたのか分からないので、自分の対応が良かったのかどうか分からない。今後は気を付けていきたい。</p> <p>事業所への事実確認及び指導については、「内定を頂いたので、入社後に今回の件で働き辛い雰囲気になるのが嫌なため、言わないで欲しい」との申し出があり、了承が得られなかった。</p>				
生徒の 状況等	<p>担当指導員から生徒に対し、今後、同じような質問をされた場合「公正な採用選考の観点から本人の適性・能力に関係のない事項については答えないう校から指導されています」と返答するように伝えたと、生徒は理解を示した。</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）

3-07 (R3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	生産設計、施工管理、建築設計・管理他	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 678人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	建築CADオペレーター	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4年2月7日に行われた面接時に、面接担当者から「父の勤務先」を確認する質問があった。			
違反事象	面接時：家族状況（家族の職業）			
概要	<p>生徒は、応募書類の志望動機欄に「父の影響で建築に興味を持った」と記入していたことから、面接時に自ら父親の話面接担当者にしており、その中で、「父は以前、大手ゼネコンに勤めていたが、現在は独立して仕事をしている」と伝えていた。</p> <p>その際に、面接担当者から「差支えがなければ」と前置きの後、父親の以前の勤務先の質問があり、それに答えた。</p>			
生徒の主張	<p>生徒は、自ら父親の話をしていたので、面接担当者が父親のことを聞いてしまったと思っている様子。</p> <p>自分は聞かれてもいいと思っていたために、面接担当者を誘導する形になってしまっして申し訳ないと思っていることから、企業への事実確認については承諾しない。</p> <p>改めて、担当指導員が公正採用の取組みについて説明し、企業への確認の承諾を尋ねたところ、生徒からは「今回はこちらの落ち度が大きい。自ら父の話をする事で面接担当者を誘導してしまった。申し訳ないと思っている。選考結果に響くおそれがあるため、確認は行わないで欲しい」との申し出があった。</p>			
生徒の状況等	<p>担当指導員から、再度不適切な質問があった場合についての注意について指導した際に、生徒からは「公正採用については理解しているが、自分の志望動機が、父の影響を受けて建築業界を目指したことに変わりはない。これからも伝えることになる」との返答があった。</p> <p>本人の承諾を得ていないため、事業所へのヒアリングは出来ていない。</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）

3-08 (R3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	電動攪拌機の製造販売	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 59人 就業場 50人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	機械設計	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	<p>令和4年2月9日、事業所での面接時に面接担当者から、履歴書を見て「いま住まれているのはどこですか」と聞かれ、住所を答えた。 続けて「最寄り駅」「何人暮らしか」「実家暮らしなのか」「中学は●●市で、△△市にはいつ引っ越したか」と質問がなされた。</p>				
違反事象	面接時：本籍・出身地、生活・家庭環境等、家族状況（家族構成）				
概要	<p>面接担当者より、最寄り駅や、実家暮らしか、家族構成や住居環境に関する質問があり、生徒は「この質問を聞く意味があるのか」という疑問はあったが、入社したいという思いと、特に嫌な思いもしていないので質問に答えた。 家族状況や家庭環境等の把握につながる可能性があり、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、公正な採用選考の観点から就職差別につながる恐れがある。</p>				
生徒の主張	<p>令和4年2月14日 担任より、事業所への事実確認及び指導について、生徒に説明。生徒は「現在、就職受験途中であり、今後2次試験があった場合に面接前に悪い印象を持たれたくない」と、本人の強い希望により企業への事実確認について了承をもらえなかった。 その後、令和4年2月25日 企業から内定の通知があったため、再度、生徒に対し公正採用への取り組みの必要性を説明し、企業への事実確認の連絡の確認をしたが、生徒は「今回の内定企業に入社する予定で、入社後に働く上で悪影響が出れば困るので、事実確認を行う事の上で了承はしない。」とのことであった。</p>				
生徒の状況等	<p>当指導員から生徒に対し、今回の質問に関しては、答える必要が無かったことを説明し、今後、同じような質問をされた場合、「公正な採用選考の観点から本人の適性・能力に関係のない事項については答えられないよう校から指導されています」と返答するように伝えたところ、生徒は理解を示した。</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)

3-09 (R3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	ステンレス製造業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 12人 就業場 12人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	厨房設計	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	<p>令和4年2月10日に実施された面接において、通勤経路の話から、「どの最寄り駅から通うのか」といわれ生徒は最寄り駅を答えた。</p> <p>また「現在、誰と暮らしているか」と質問され、生徒は「現在、母と二人暮らしで兄が関東にいます」と回答した。</p>				
違反事象	面接時：生活・家庭環境等、家族状況（家族構成）				
概要	<p>面接担当者より、2つの最寄り駅のうち通勤経路を確認する質問があり、特に不快感はなく、「自宅からの最寄り駅は遠いので、●●駅のほうが通勤は近いです」と普通に答えた。特に問題はないと思った。</p> <p>最寄り駅や家族構成、家庭環境に関する事は本人に責任が無く、仕事をするための適性や能力に関係のない事項である。</p>				
生徒の主張	<p>2月14日、事業所への事実確認及び指導については、「質問に対して、違背事項だと認識はあったが、やり取りにおいて特に不快感もなく答えた。今後、2次面接を控えているので企業に悪い印象を持たれたくない」と、本人の強い希望により企業側に事実確認を行う了承を得られなかった。</p> <p>改めて、当該企業への就職活動の結果を待って、本人に再度確認することとなった。</p> <p>2月22日、2次面接に合格し就職が内定した。生徒は、「入社後、働く上で悪い影響が出れば困るので、事業所への事実確認はして欲しくない」と、承諾しなかった。</p> <p>3月1日 担当指導員から生徒に対し、再度、改めて企業への事実確認の必要性を説明し、企業への事実確認について確認を行ったが、生徒からは「公正な採用選考の考え方は分かるが、就職が内定していることから、企業へ指導をしないでほしい」と強い申し出があった。</p> <p>「公正な採用選考の観点から本人の適性と能力に関係のない事項については答えられないよう校から指導されています」と返答するように伝えたと、生徒は理解を示した。</p>				
生徒の状況等	<p>家族構成についての質問について疑問に感じたが、合格したい為、答えなければマイナス印象になると思い答えてしまった。</p> <p>公正な採用選考の考え方を再度説明し、生徒は理解した。</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 (R3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	住宅設備機器及び 建築資材の総合商社	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 192人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	パート事務/ 住設工事の見積手配	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1月28日に事業所内で行われた面接時に、面接担当者から「家族構成」「子供の年齢」「夫の職業」について質問があった。				
違反事象	面接時：家族状況（家族構成、家族の職業）				
概要	<p>面接担当者が履歴書を確認後、家族構成についての質問があり、夫と子どもが2人いることに加えて、子どもの年齢も聞かれたため答えた。</p> <p>また、夫の職業を確認され「建設業界で働いている」と答えた。</p> <p>夫が単身赴任のなか、1人で子育てを行っており、2人の子どものうち1人が4月から小学校入学、もう1人は保育園に通っている状況であると回答した。</p>				
生徒の 主張	<p>生徒本人は、パート勤務希望を伝えるために、必要な情報と考え、面接担当者に伝えた模様。</p> <p>面接担当者から確認がなくても、自ら伝える予定であったため、生徒は、企業への事実確認については承諾していない。</p>				
生徒の 状況等	<p>生徒に対し、企業への事実確認の承諾を尋ねたところ、生徒からは「公正採用については理解している。しかし、今回は企業へ伝える必要のある情報であった。家庭の状況から残業ができない旨を伝えるために、対応者から確認がなくても自ら伝える予定だった。選考に響く恐れがあるため、確認は行わないで欲しい」との申し出があった。</p> <p>1月31日 企業より内定の連絡があり、生徒は入社を希望している。</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）

3-11 (R3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	婦人服企画製造販売業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 220人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	婦人服パタンナーアシスタント	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4年3月1日に行われた面接時に、担当者から「前職を辞め東京から大阪に帰った理由」「配偶者の有無」「両親を扶養しているか」を確認する質問があった。				
違反事象	面接時：家族状況（家族構成、その他）				
概要	<p>面接担当者から、長年東京で勤めた後に大阪へ戻った理由を聞かれ、自身の年齢も考慮し、大阪の両親の近くにいる必要があると考え大阪に戻ったと答えた。</p> <p>また、今回の求人は、パート勤務募集の内容ではあったが、正社員登用ありの求人であり、生徒本人は面接の中で、度々正社員になりたい旨を伝えていた。理由としては、収入の安定が必要であると話していた。その中で、面接担当者から両親を扶養しているかの確認があった。</p> <p>生徒は「両親はそれぞれ仕事をしているため、扶養はしていない。コロナ禍になってから両親の健康を考え、現在は実家を出て一人暮らしをしている。一人暮らしのため、安定した収入が必要」と答えた。</p> <p>また、面接の終了間際に、面接担当者から「履歴書に配偶者の記載欄がないので教えて欲しい」と、配偶者の有無の確認があり、生徒は「いない」と答えた。</p>				
生徒の 主張	<p>生徒自身は、現在に至るまでの理由は必要がある情報とっていたので、面接担当者に伝えていた。</p> <p>「正社員登用あり」の求人だったため、収入の事も踏まえ自らの状況を伝えてしまった。本件については、自ら話過ぎたことから、企業への事実確認については承諾しない。</p>				
生徒の 状況等	<p>担当指導員から生徒に企業への事実確認の必要性について説明し、承諾してもらえるよう尋ねたところ、生徒からは「正社員登用を強く希望していることから自ら情報を話し過ぎてしまった。面接官に不適切な質問をさせることになってしまった。申し訳ないと思っている。また、選考に響くおそれがある為、確認は行わないで欲しい」との申し出があった。</p> <p>本人の承諾を得ていないため、事業所へのヒアリングは出来ていない。</p>			合 否	合
他校での事象	—				
備考	—				

