

令和5年度 第2回

公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

と き 令和6年2月26日(月) 10:00~12:00
ところ 大阪府立労働センター(エル・おおさか)
本館11階セミナールーム

次 第

- 1 開会あいさつ
- 2 委員自己紹介
- 3 議事
 - (1) 前回会議（令和5年8月3日開催）について
 - (2) 令和5年度 就職における採用選考等に係る調査結果及び研究協議
 - ①中 学 校
 - ②高 等 学 校
 - ③他府県関係（他府県出身生徒）
- 4 令和5年度 職業能力開発専門委員会に係る報告
- 5 その他

資 料

- | | | |
|---|-----------------------------------|-----|
| ① | 令和5年度 中・高・他府県関係専門委員会 委員名簿 | P 2 |
| ② | 公正採用・雇用促進会議 中・高・他府県関係専門委員会 設置要綱 | P 3 |
| ③ | 公正採用・雇用促進会議 連携フロー図 | P 5 |
| ④ | 公正採用・雇用促進会議 行政四者会議設置要項 | P 6 |
| ⑤ | 公正採用・雇用促進会議 拡大行政四者会議設置要項 | P 7 |
| ⑥ | 令和5年度 第1回 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 会議録 | P 9 |
| ⑦ | 就職受験報告書 | P14 |
| | ・中学校関係資料 | P16 |
| | ・高等学校関係資料 | P19 |
| | ・他府県関係資料 | P43 |
| ⑧ | 職業能力開発専門委員会 会議録（令和5年度第1回） | P51 |

配 席 図

座 長
大阪府高等学校
進路指導研究会
【雑賀委員】

関西大学 名誉教授 【石元委員】					大阪労働局 職業安定部 職業対策課 【大島委員】
公正採用人権啓発 推進センター 【代理：富田常務 理事】					府民文化部 人権局人権擁護課 【代理：山野参 事】
大阪同和・人権 問題企業連絡会 【丸山委員】					府教育庁 私学課 【代理：伊藤参 事】
大阪府人権協会 【上田委員】					府商工労働部 雇用推進室 労働環境課 【芝委員】
大阪市人権教育 研究協議会 【阿久津委員】					府教育庁 教育振興室 高等学校課 【林田委員】
大阪府人権教育 研究協議会 【上田委員】					府教育庁 市町村教育室 小中学校課 【宇野木委員】
大阪私立学校 人権教育研究会 【大長委員】					大阪市教委指導部 初等・中学校教育 担当 【代理：野村指導 主事】
大阪府立学校 人権教育研究会 【山田委員】					大阪府公立 中学校長会 【村田委員】
		大阪私立高等学校 進路指導研究会 【代理：中井副会 長兼事務局長】	一般社団法人 大阪府専修学校 各種学校連合会 【清水委員】	大阪私立中学校 高等学校連合会 【代理：松藤事務 局長】	大阪府公立 中学校長会 進路第二委員会 【伊地知委員】

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

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 委員名簿

(敬称略)

所属団体	委員氏名
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	大島 淳
府民文化部 人権局 人権擁護課	田邊 雅之
府教育庁 私学課	道上 正俊
府商工労働部 雇用推進室 労働環境課	芝 博基
府教育庁 教育振興室 高等学校課	林田 照男
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	宇野木 邦治
大阪市教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当	乗京 慎二
堺市教育委員会事務局 学校教育部 教育課程課	島原 宏文
大阪府公立中学校長会	村田 光直
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	伊地知 豊
大阪私立中学校高等学校連合会	辻本 賢
一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会	清水 尚道
大阪府高等学校進路指導研究会	雑賀 文彦
大阪私立高等学校進路指導研究会	小守 良昌
大阪府立学校人権教育研究会	山田 達也
大阪私立学校人権教育研究会	大長 庸祐
大阪府人権教育研究協議会	上田 誠一
大阪市人権教育研究協議会	阿久津 弘治
大阪府人権協会	上田 大造
大阪企業人権協議会	宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会	丸山 明宏
公正採用人権啓発推進センター	加藤 真
関西大学名誉教授	石元 清英

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 設置要綱

1 委員会の目的

中学校・高等学校・他府県出身生徒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

- (1) 委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者1名をもって、これにあたる。ただし、本委員会が取扱う課題に対し見識を有するものとして、別に大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課から推薦されたもの1名をもって、これにあたる。

大阪労働局職業安定部職業対策課
大阪府府民文化部人権局
大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課
大阪府教育庁教育振興室高等学校課
大阪府教育庁市町村教育室小中学校課
大阪府教育庁私学課
大阪市教育委員会事務局指導部初等・中学校教育担当
堺市教育委員会事務局学校教育部教育課程課
大阪府公立中学校長会
大阪府公立中学校長会進路第二委員会
大阪私立中学校高等学校連合会
大阪府専修学校各種学校連合会
大阪府高等学校進路指導研究会
大阪私立高等学校進路指導研究会
大阪府立学校人権教育研究会
大阪私立学校人権教育研究会
大阪府人権教育研究協議会
大阪市人権教育研究協議会
一般財団法人 大阪府人権協会
大阪企業人権協議会
大阪同和・人権問題企業連絡会
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター

- (2) 必要な場合には、該当機関に臨時に委員の推薦を依頼することができる。

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、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

附 則

(実施期日)

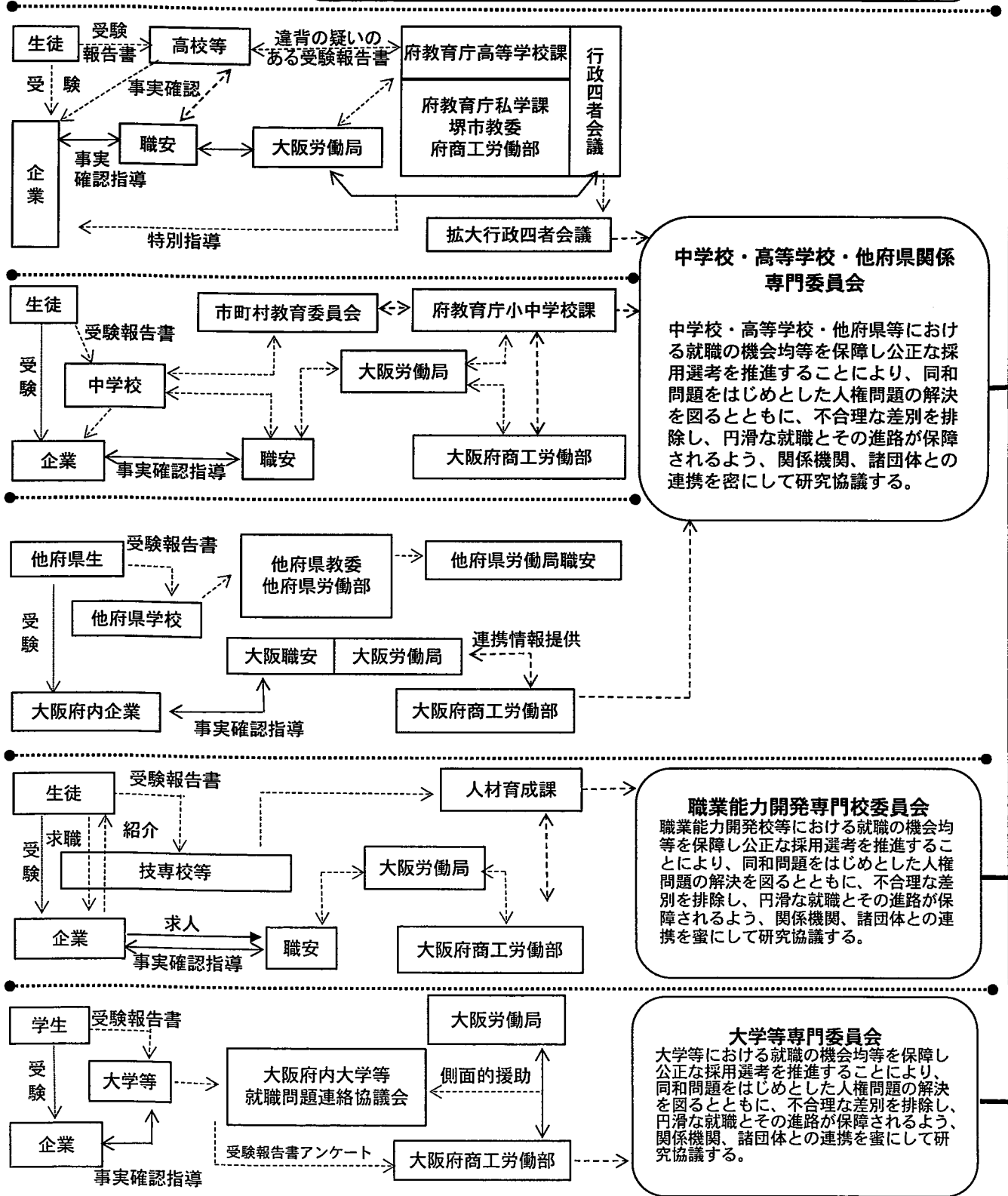
- 1 この要綱は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この要綱は、平成 21 年 11 月 1 日から施行する。
- 3 この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。
- 4 この要綱は、平成 24 年 10 月 1 日から施行する。
- 5 この要綱は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。
- 6 この要綱は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 7 この要綱は、令和 2 年 8 月 19 日から施行する。
- 8 この要綱は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

公正採用・雇用促進会議 連携フロー

公正採用・雇用促進会議 ※各専門委員会、研究部会から報告を受ける
 本会議は、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、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する事項について協議する。

報告

研究部会
 特定の専門委員会で研究することが馴染まない問題点を整理し、調査研究を行うテーマについて、会議の承認を得て啓発方策等を研究し、会議に報告する。



行政四者会議設置要項

1 目的

公正な採用選考を積極的に推進するため、学校から提起された採用選考時等における問題事象について、「就職受験報告書」等に基づき、精査・点検を行い、違反事業所について集約を行い、「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」へ報告を行う。

2 構成

行政四者会議は、次の機関で構成する。

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

堺市教育委員会事務局学校教育部教育課程課

大阪府教育庁私学課

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

3 庶務

行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4 期間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

5 その他

雇用対策法第27条（国と地方公共団体との連携）の規定に則り、大阪労働局と相互の連絡・協力を図りながら、公正な採用選考を積極的に推進する。

拡 大 行 政 四 者 会 議 設 置 要 項

1 目 的

行政四者会議における違反事業所の集約の結果について協議を行い、「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」への報告に当たってのまとめをする。

2 構 成

拡大行政四者会議は、行政四者会議の構成員に、次の各機関から推薦された代表者各1名をもって構成する。

大阪府専修学校各種学校連合会

大阪府高等学校進路指導研究会

大阪私立高等学校進路指導研究会

大阪府立学校人権教育研究会

大阪私立学校人権教育研究会

3 庶 務

拡大行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4 期 間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

(1) 前回会議（令和5年8月3日開催）について

令和5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 会議録

【第1回】

1 日時 令和5年8月3日（木）15時～17時

2 場所 大阪府庁別館6階 委員会議室

3 概要

(1) 開会あいさつ（府教育庁教育振興室高等学校課 村林参事）

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の選出

大阪府高等学校進路指導研究会会長の雑賀委員を座長として選出

(4) 議事

① 中学校

- ・令和4年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告
- ・記載事例数 0件
- ・中学校卒業者の就職者数は卒業生数（67,101人）に対して0.21%（144人）
- ・令和5年度新規中学校卒業者を対象とした取り組みの報告（予定を含む）

② 高等学校

- ・令和4年度『内定取消し』『求人取消し』一覧
内定取消し 1件 求人取消し 2件
- ・令和4年度採用選考問題事象項目別一覧
問題報告件数：33件、問題報告事業所数：32事業所
- ・個表により、令和4年度第3次分について違反事業所への啓発指導内容などを報告。

③ 他府県関係

- ・令和5年3月卒業生【下期】他府県生徒からの問題事象報告件数
問題事象件数：4件、問題報告事業所数：2事業所

【委員からの意見・質問】

① 中学校

特になし

② 高等学校

【委員】

No.14の事象について、事業所への指導状況の詳細を教えてください。

【委員】

違反質問をした事業所について、受験者が誰かまでは把握はできない。事業所へは、そもそも違反質問をしないよう指導をしている。

【委員】

未成年者の場合は、身元保証の観点から、記載の違反質問をしているとのことであるが、企業は18

歳成人について理解をしているのか。

【委員】

18歳成人に関する企業への周知状況については、確認させていただく。

③ 他府県関係

【委員】

昨年度も官公庁から問題事象が生起していた。官公庁だからといって許されるものではない。官公庁に対する公正採用の取組みを、府としてどう推進していくのか検討していただきたい。

【座長】

官公庁なので、人事委員会を通じた取り決めになるかと思うが、各府県の取り決めに従って採用選考を実施していただきたい。大阪府として、どこかの機会でお伝えしていただければと思う。

(5) 令和4年度第2回職業能力開発専門委員会に係る報告

- ・令和4年7月から12月末の間に発生した18件の問題事象の概要について報告
- ・問題事象の傾向について
- ・SNS（裏アカウント）調査について

【委員】

SNSの調査について、問題提起があった。令和5年7月28日に厚生労働省へ次の報告を行った。

- ・採用選考におけるSNS調査については、就職差別につながることを懸念されることから、その実態把握に努めるとともに、問題事象を把握した場合には、適切に対応していただきたい。
- ・求職者の個人情報の収集や、第三者提供に係る同意の取り方などを定めたガイドラインを作成するとともに、SNS調査における禁止事項等については、法令等で定めていただきたい。
- ・SNS調査への注意喚起や、啓発の内容については、全国統一的なメッセージが必要で、かつ効果的であると考えるため、基本的なメッセージの内容を提示していただきたい。併せて、求職者への啓発も実施していただきたい。

3点めの求職者への啓発については、文部科学省へも依頼した。文科省からは、次のような回答があった。

- ・求職者に対する規制は難しいので、ネットリテラシーに関する教育が必要である。ネットを利用する低年齢化が進んでおり、若年層への教育が重要である。

【座長】

様々な取組みを実施していただきありがたい。高等学校の現場でも、ネットリテラシーに関する教育は実施しているが、生徒への啓発は難しいと感じている。

(6) その他

【委員】

就職差別に繋がる質問事項に気が付かない生徒もいるのではないかと懸念している。

以上

(2) 令和5年度就職における採用選考等に係る調査結果及び研究協議

中学校

- ・ 令和4年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告及び令和5年度公正採用選考に関する取組み

高等学校

- ・ 進路(就職)関係年間行事概略表(令和5年度)
- ・ 啓発指導の方針
- ・ 年度別 特別指導事業所数(大阪府内での事例)
- ・ 令和5年度『内定取消し』一覧(第1・2次分)
- ・ 令和5年度『求人取消し』一覧(第1・2次分)
- ・ 令和5年度『採用選考問題事象』項目別一覧(第1・2次分)
- ・ 令和5年度違反事象 項目分類表(第1・2次分)
- ・ 令和5年度第1・2次問題事象(No.1~No.12)

大阪府教育庁 教育振興室 高等学校課 生徒指導グループ
大阪府教育庁 市町村教育室 小中学校課 進路支援グループ

①中學校關係資料

令和4年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告及び
令和5年度公正採用に関する取組み

1 就職等受験報告書（令和5年3月卒業生）

(1) 受験報告書の回収状況

	学校数	対象校数	回収校数
大阪市	129校	129校	129校
堺市	43校	43校	43校
大阪府内	285校	285校	285校
計	457校	457校	457校

(2) 記載事例数

	合計	大阪市	堺市	大阪府内
事例数	0校	0校	0校	0校

2 令和5年度新規中学校卒業生を対象とした公正採用に関する取組み（予定含む）

日付	内容
令和5年3月24日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料第57集」を、市町村教育委員会を通じ全小中学校（政令市除く）へ配付。公正採用、労働法、統一応募用紙に関する内容の資料や教材等を掲載。
令和5年4月19日	第1回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 （各市町村のキャリア教育・進路指導担当の指導主事対象） 公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。
令和5年4月25日	大阪府商工労働部雇用推進室作成の啓発リーフレット「公正な採用選考のために」を、各市町村教育委員会及び全中学校へ配付。
令和5年6月14日	大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課作成の「働く前に知っておくべき7項目」を、令和5年度新中学3年生全員に配付。
令和5年6月30日	中学校進路指導担当者連絡会の実施 （今年度初めて進路指導主事となった教員対象） 公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。
令和5年10月25日	第2回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 （各市町村のキャリア教育・進路指導担当の指導主事対象） 中学校卒業生の公正採用に関する取組み（統一応募用紙、違反質問等）についての説明と講義。 「働く前に知っておくべき7項目」「職業相談票」「採用と人権」等の周知。
令和5年11月24日	公正採用の推進を目的とした就職等受験報告書の作成について、市町村教育委員会を通じ全中学校に依頼。（回収期限は3月29日）
令和5年12月12日	中学校卒業予定者を対象とする採用選考開始期日等について、市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和6年4月	就職等受験報告書（全中学校分）のとりまとめ及び検証。

3 中学校卒業者の就職者数（就職のみした者）

年度	卒業生数	就職者数
平成30年度（平成31年3月卒業）	69,913人	217人（0.31%）
令和元年度（令和2年3月卒業）	68,590人	171人（0.25%）
令和2年度（令和3年3月卒業）	65,551人	184人（0.28%）
令和3年度（令和4年3月卒業）	67,118人	142人（0.21%）
令和4年度（令和5年3月卒業）	67,171人	147人（0.22%）

②高等学校関係資料

令和5年度 進路(就職)関係年間行事概略表

事項(教育委員会・学校)	月	事項(大阪労働局・商工労働部・教育員会等)
推薦・選考開始期日等について		推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配付)
○就職(内定)状況調査(3月末):高	上旬 4	学卒担当者統括官会議(学校訪問の規則等について)
「採用と人権」配付	上旬	
○卒業生・中退者進路調査:公高	上旬 5	
※中退は府高のみ		事業所向け求人説明会(web)
		求人票受理開始 6/1(木)
		6/16(金) 行政四者会議 前年度保留分・総括
進路指導主事研修	6/27(火)	6/28(水) 拡大行政四者会議 前年度保留分・総括
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(土)	求人票返戻開始 7/1(土)
応募前職場見学会開始	7/1(土) 7	
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/4(火)	
○卒業予定者進路希望調査:公高	上旬 8	8/3(木) 中高他府県専門委員会
推薦開始(発送主義)	9/5(火)	
就職選考受験開始(複数応募開始)	9/16(土) 9	9/16(土) 就職受験報告書の内容点検・調査・検討 ⇒学校への問合せ ⇒職安から事業所への事実確認 個別啓発指導・事業所指導方針の決定等
○就職(内定)状況調査(10月末):高	中旬 10	合同求人説明会 10/31(火)
○就職(内定)状況調査(12月末):高	中旬 1	1/12(金) 行政四者会議 前年度保留分・総括
府立学校進路指導研修	1/30(火)	1/17(水) 拡大行政四者会議 前年度保留分・総括
就職支援希望カード 通知	下旬 2	大阪府高等学校就職問題検討会議 2/22(木) 2/26(月) 中高他府県専門委員会 前年度保留分・総括
○職場体験・インターンシップ調査:高	下旬 3	
○職場見学・応募前職場見学調査:公高	下旬	

注1)○の項目は様式提出が必要になる調査

注2)それぞれ 高=高等学校 公高=公立高等学校 府高=府立高等学校 を意味する

啓発指導の方針

違反事項による 指導事業所の名称	表示記号	指導の方針
要指導事業所	A	公共職業安定所が注意喚起をおこなう事業所
継続指導事業所	A'	公共職業安定所による注意喚起とともに継続して指導・啓発をおこなう事業所
指導保留事業所	B	事実確認・指導に時間を要し、指導結果の最終確認ができていないため指導方針を保留とした事業所
特別指導事業所	C	行政四者等による特別の指導をおこなうとともに公共職業安定所により継続して指導・啓発をおこなう事業所

年度別 特別指導事業所数 (大阪府内での事例)

年 度	昭和46年	昭和47年	昭和48年	昭和49年	昭和50年
事業所数	711	413	134	61	42

年 度	昭和51年	昭和52年	昭和53年	昭和54年	昭和55年
事業所数	36	17	19	17	12

年 度	昭和56年	昭和57年	昭和58年	昭和59年	昭和60年
事業所数	7	4	9	8	16

年 度	昭和61年	昭和62年	昭和63年	平成元年	平成2年
事業所数	14	15	18	17	6

年 度		平成3年	平成4年	平成5年	平成6年	平成7年
事業所数	1次	6	7	6	5	3
	2次		4	0	2	3

年 度		平成8年	平成9年	平成10年	平成11年	平成12年
事業所数	1次	1	1	1	1	0
	2次	0	0	0	1	1

年 度		平成13年	平成14年	平成15年	平成16年	平成17年
事業所数	1次	1	0	0	0	0
	2次	0	1	2	0	0

年 度		平成18年	平成19年	平成20年	平成21年	平成22年
事業所数	1次	0	0	0	0	0
	2次	0	0	0	0	0

年 度		平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年
事業所数	1次	0	0	1	0	0
	2次	0	0	0	0	0

年 度		平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
事業所数	1次	0	0	0	0	0
	2次	0	0	0	0	0

年 度		令和3年	令和4年	令和5年
事業所数	1次	0	0	0
	2次	0	0	0

公正採用・雇用促進会議資料

令和5年度 違反事象 項目分類表 (第1・2次分)

思想	<u>No.1</u>
生活信条	<u>No.1</u>
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	No.10
本籍・国籍・出生地	No.2, No.7
住居とその環境	No.3, No.4, No.8, No.9
家族の収入	
家族の学歴・職業	No.7, No.11
家族の関係	No.2, No.4, No.6, No.7, No.8, No.11
保護者について	No.4, No.6, No.7, No.11
家庭の環境	No.4
生い立ち	No.2, No.9
男女雇用機会均等法関連	
過去の病気・入院経歴	No.4, No.5, No.8, No.12
その他	

※下線がついているナンバーについて

違反質問に対して生徒が「答えられない」と伝えています。

令和5年度 第1・2次分 問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

No.001	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	事業内容	電化製品の接客販売			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体	17,145 人	就業場所	17,145 人	
	求人職種	販売職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	2 人				
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接試験の際、話の流れの中で、「どのような本を読まれたりしますか。」と質問があった。この質問に対して生徒は「学校の指導によりお答えできません。」と回答したところ、面接担当者は「すみません」と言い、次の質問に移行した。				
	事業所への確認	事業所の担当者に連絡し事実確認をしたところ、違反質問をしたことを認め謝罪があり、今回の件を採用選考の基準には含めないことを約束した。また、公共職業安定所及び教育庁へ報告することを伝えた。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	若手社員が質問している流れで、趣味を質問したところ、「読書」と回答されたため、その流れでどんな本を読んでいるかを質問した。意図的に質問したわけではない。				
	指導状況	たとえ質問の流れであっても、人権を意識していれば、思想等を尋ねるような質問はしないはずであり、社内で人権研修を実施したり、ハローワークや大阪府が実施する研修に参加したりするなどの措置を講じること。				
	事業所の対応	高校から連絡を受けた後、今後、同様のことが起こらないよう社内研修を実施した。今後も人権に対する意識向上を図るための努力を続けていく。				
生徒の状況等	保護者に対して問題事象について説明するとともに、生徒からは入社を希望する意向が変わらないことを確認した。				合否	合
他校での事象						
備考	「思想」「生活信条」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.002	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所							
	事業内容	接客業				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	50 人	就業場所	50 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	ホテルスタッフ			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×		
	求人数	5 人						
学校からの報告・確認	学校からの報告	採用面接の際、履歴書の特技欄に『4か国語を話せること』と記載していたことから、「どこの国の人」と質問された。さらに、「きょうだいはいるか」、「いつ来日したのか」「読めない漢字はありますか」、「小説は読めますか」という質問があった。生徒は違反質問ではないかと感じたが、全て答えてしまった。						
	事業所への確認	企業の担当者に連絡し事実確認をした結果、「国籍について質問した記憶はない」、「話の流れからきょうだいの話はした。聞いてはいけない質問だという認識はあった」、「読めない漢字に関する質問は、指示書は読めるかという意図で質問した」との回答があった。さらに、不採用にしたが、国籍とは関係はない旨説明があった。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	「どこの国の人か」と質問した記憶はない。「きょうだいはいるのか」「いつ来日したのか」については、面接の中であまりにも日本語が上手だったので、日本にいつ来たか聞いてしまい、話の流れできょうだいの件も聞いてしまった。「読めない漢字はあるか」については、業務上必要であるために聞いた。「小説は読めますか」についても、業務上漢字は読めないといけなくて尋ねた。						
	指導状況	外国籍の方であっても読み書きなど十分に出来る方もいるため、外国籍であるだけでこのような質問を行うのではなく、応募書類の内容や面接の受け答えなどから、総合的に判断し、質問を行うよう指導。面接マニュアルの作成を指示するとともに、推進員研修の受講を勧奨。						
	事業所の対応	面接マニュアルを作成と推進員研修の受講について了承し、今後同様の事案が起こらないようにする。						
生徒の状況等	仮に採用されても、入社するか悩ましいと答えていた。結果的に不採用となったが、気持ちを切り替え他の事業所を受験し、無事内定を得た。					合 否	否	
他校での事象								
備考	「本籍・国籍・出生地」「家族の関係」「生い立ち」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.003	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所							
	事業内容	電気工事、電気通信工事、消防施設工事、空調設備工事の設計・施行			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体	31 人	就業場所	31 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	電気工事士						
	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・確認	学校からの報告	面接試験時に当該事業所の社長から、「今日はどのようにここまで来ましたか」、「家はどの辺なの」と自宅の場所に関する質問をされた。生徒は質問に対し、家の場所を答えてしまった。						
	事業所への確認	違反質問を認められ、社長より、入社後のことを先走って考えてしまったとのことで、「うかつな発言であり、申し訳なかった」と謝罪があった。学校からは、今回の質問内容が公正な採用選考に反する旨伝えるとともに、公共職業安定所及び教育庁に報告する旨を伝えた。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	採用後のことを先に考えてしまい、会社までどのように来たかを質問してしまった。私（代表取締役）の家から受験生の自宅が近く土地勘もあり、質問してしまった。						
	指導状況	住居環境を聞くことは、地域や家庭の生活水準等を推測することになり、本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることになりかねない。社内研修の実施や府が実施する研修への参加を検討すること。						
	事業所の対応	家のことを質問してはいけないことはよくわかった。今後、社内で再発防止に取り組んでいく。						
生徒の状況等	違反質問に答えてしまったことを反省していた。当該事業所への内定が決まっており、入社意思を示している。					合 否	合	
他校での事象								
備考	「住居とその環境」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.004	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所							
	事業内容	日用雑貨の販売				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
						公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況		×
	従業員数	企業全体	101 人	就業場所	8 人			
	求人職種	店舗販売員				推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
求人数	3 人							
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接試験の際、話の流れで本人が一人暮らしであることを伝え、「親とは仲が悪いのか」「最寄り駅はどこか」「履歴書の住所は実家のものか」「家賃はいくらくらいか」「いつから一人暮らしをしているか」について聞かれた。その他にも、現在の通院状況や、応募職種とは関係ないと思われる視力について言及された。生徒はそれらの質問にすべて回答した。						
	事業所への確認	受験報告書に基づき、当該事業所へ面接でのやり取りを伝え、「親とは仲が悪いのか」「最寄り駅はどこか」についての発言は認めたが、その他の質問については覚えていないとのことであった。本件が公正採用の趣旨に違反する事象であること、教育庁及び公共職業安定所に報告することを伝えた。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	視力については、面接時に応募者が、視力が悪く、メガネやコンタクトレンズを着用していないと言ったため、お金の渡し間違いなどのトラブルを避けるため、着用したほうが良いと言った。住環境や親との関係については、一人暮らしで家賃はアルバイトをして自分で支払っているとのことだったため、雇用する側も責任を持って対応する必要があると思い尋ねた。通院状況については、商品の持ち運びがあるため、どこか病院に行っているかと尋ねた。いずれの質問も話の流れで尋ねたもので、応募者に接客経験があることから、雇用するつもりで突っ込んだ話をしてしまった。						
	指導状況	住環境や親との責任について、企業としての責任感から聞いたとのことであるが、応募者によって家庭環境はさまざまであり、聞かれることで精神的な負担となりその後の面接に影響が出る可能性がある。また、通院の有無についても、健康状態の把握につながる恐れがあるため、今後このような質問は行わないよう指導。視力については、直ちに就職差別につながるものではないが、応募者は視力が悪いことを揶揄されていると捉えてしまう可能性があり、業務上の必要性を説明するなど、発言の趣旨について応募者に説明を行うよう助言。						
	の事業所対応	雇用側の責任として突っ込んだ質問をってしまった。今回の事象を踏まえ、面接マニュアル作成を検討している。						
生徒の状況等	受験後、担当教員へ報告するなかで、本事象が違反事象であることを実感した。					合 否	否	
他校での事象								
備考	「住居とその環境」「家族の関係」「保護者について」「家庭の環境」「過去の病気・入院経歴」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.005	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所							
	事業内容	食料品小売業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体	241 人	就業場所	86 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	店舗運営スタッフ			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×		
	求人数	7 人						
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接試験の最後の質問で、「今、持病を持っているか」と聞かれ、本人は「ない」と回答した。						
	事業所への確認	生徒の受験報告書に基づき、事実確認をしたところ、発言を認められた。担当者は、質問直後、自らの質問が不適切であったことに気が付き、その場で本人へ謝罪されているとのことであった。面前で謝罪されているとはいえ、今回の件が公正な採用選考に反すること、教育庁および管轄の職業安定所に連絡する旨伝えた。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	あらかじめ用意していた質問ではなく、話の流れでつい質問してしまった。問題のある質問であるため、質問後すぐに話を変えた。いけない質問ということは十分認識しており、申し訳ないと思っている。						
	指導状況	持病の確認について、現在仕事ができる状態であれば持病の有無は関係なく、あくまでも適正と能力で判断すべきである。店長の質問後、社長が生徒に謝罪されているようであるが、今後社内全体が問題意識を持つよう社内研修を実施することや、府が実施している研修を受講するなど、再発防止を図るよう指示。						
	事業所の対応	社内全体でみると公正採用選考の理解が十分ではなかった点を反省しており、今後、社内研修等を実施し、再発防止に努めていく。						
生徒の状況等	質問内容を気にしている様子は見受けられなかった。内定が決まり、入社意思を示している。					合 否	合	
他校での事象								
備考	「過去の病気・入院経歴」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.006	府/市/私	府	所在地区分	府外	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所						
	事業内容	美容室			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	10 人	就業場所	10 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—
	求人職種	美容師見習い				推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
	求人数	4 人					
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接試験時に、話の流れの中で家族の関係について尋ねられ、「両親とはどんな話をするのか」「家族構成」「きょうだいはいるか」「妹の年齢」など、本人の職業適性とは無関係の質問が行われた。その他、「自分の好きなおところと嫌いなおところを3つずつあげてほしい」という質問が行われた。					
	事業所への確認	生徒の受験報告書に基づき確認したところ、会話の中で本人から家族の話が出てきたので、その流れで、両親とはどんな話をするのか尋ねたとのこと。その他の質問については、記憶が定かで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	「自分の嫌いなおところ」については、「短所」と尋ねるとおそらく用意しているであろう回答をそのまま答えさせることになるので、あえて表現を変えることで本人の率直な思い・考えを引き出すために質問をした。家族に関する質問については、聞いてはいけないとの認識はあったが、本人から家族の話が出てきたため、人柄を知る手掛かりとして「普段は親とどんな会話をしているのか」と尋ねてしまった。					
	指導状況	「自分の嫌いなおところ」については、答えにくい質問であり、すぐに返答できない場合はその後の面接に影響を与え、面接担当者が本人を適切に評価できなくなる恐れがあることから、避けるよう説明。また、家族に関することについては、たとえ本人から話が出たとしても、それに呼応して面接担当者から家族に関する質問をしてしまうと、その答えによっては予断と偏見が働く恐れがあり、不適切であると説明。					
	事業所の対応	指摘内容についての趣旨を理解し、今後は再発防止に努めていくとのこと。					
生徒の状況等	面接でかなり嫌な思いをしたとのこと、入社したくないとのことであった。不合格通知が届き、入社する必要がなくなったと安心していった。他業種の事業所を受験し、無事に内定を得た。				合 否	否	
他校での事象							
備考	「家族の関係」、「保護者について」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.007	府/市/私	私	所在地区分	府外	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—		
	就業場所							
	事業内容	ゴルフ場				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	107 人	就業場所	107 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—	
	求人職種	フロント・事務スタッフ			推進員 新任・基礎研修 受講状況	—		
	求人数	1 人						
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接試験時に2名の面接官から質問が行われたが、うち1名から、『●●』は珍しい名字だ。お父さんは中国人なのか」「本籍はどこですか」「きょうだいはいいますか」「兄は進学するのか」と、本人の能力や適性に全く関係のない質問が行われた。なお、本人は全ての質問に回答している。						
	事業所への確認	生徒の受験報告書に基づき事実を確認したところ、全て認めた。また、事業所内においても、面接後に本事象の質問をした支配人に対し、不適切な質問があったと指導したとのことであった。本件を関係機関へ連絡することについても快諾され、前向きに指導を受けた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	「国籍」、「本籍」及び「家族」に関する質問を行った。業務的にお客様と会話することが多く、名前も確認される。珍しい名前であったため、お客様に聞かれた際にどう返答するかと思い、面接で名前のことなどを確認した。家族についても、名前等を確認した際に、両親・兄の状況も確認した。						
	指導状況	国籍や本籍及び家族の質問は、本人に責任のない事項の把握であり、採用決定に偏見が入り込んだり人権問題に発展したりする可能性がある。また、名字についての質問も、今回のように国籍や本籍等の把握につながるおそれがある。このような質問は行わないよう公正採用選考書類を説明しながら指導を実施。						
	事業所の対応	就職差別につながるような質問を今後行わないよう社内で共有するとともに、面接選考においては、公正採用選考の関連資料を基に緻密な事前打ち合わせを行い、再発防止に努める。						
生徒の状況等	質問内容について、本人・保護者とも気にしていない様子で、内定通知が届いたことを喜んでいた。					合否	合	
他校での事象								
備考	「本籍・国籍・出生地」「家族の学歴・職業」「家族の関係」「保護者について」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.008	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所							
	事業内容	ゴルフ場運営			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体	93 人	就業場所	93 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	ゴルフ場スタッフ			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×		
	求人数	2 人						
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接試験時に、「家族構成を教えてください」「地元の良さを教えてください」「今までに大きな怪我をしたことがありますか」旨の質問が行われた。本人は、これらの質問が違反質問であるとの認識はあったが、面接の流れを壊しかねないとの理由から、すべて回答した。						
	事業所への確認	受験報告書に基づき事実確認したところ、質問内容についてすべて認め、話の流れや履歴書の記載内容に基づき質問してしまったとのこと。これらの質問が公正採用の趣旨に反していることに理解を示され、今後は同様の質問をしないことを約束された。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	家族構成を聞いたつもりはなく、過去に人事異動で転居を伴う異動ができず退職となったケースがあり、今回の応募も本人だけでなく親も理解されているかと質問した。地元の良さについては、応募書類の記載内容について質問した。怪我については、入社後のキャディ研修等で坂道などがあるが問題ないかという理由で質問した。						
	指導状況	家族に関することや、既往歴についての質問は就職差別につながるおそれがあることについて指導・啓発を実施。怪我に関する質問は、今回募集する業務を遂行する適正・能力の判断には通常結びつかず、就職差別につながるおそれがあるため、不適切であることを指導。地元の良さについては、直ちに就職差別につながるものではないが、居住地域の特定や周辺環境の把握などにつながるおそれがあり、そのような質問は行わないよう助言。						
	事業所の対応	事業所において情報共有するとともに、面接時の質問について公正採用選考の考え方に基いて行っていく。						
生徒の状況等	質問内容について、本人・保護者とも気にしていない様子であった。内定通知が届いたことを何よりも喜んでいた。					合 否	合	
他校での事象								
備考	「住居とその環境」、「家族の関係」、「過去の病気・入院経歴」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.009	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所							
	事業内容	遊技場の経営・指導及び管理			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体	100 人	就業場所	30 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	ホールスタッフ			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×		
	求人数	15 人						
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接試験の際、「アルバイト経験」と「アルバイトをする理由」に関して質疑応答する中で、生徒が児童養護施設にいることを伝えたところ、「それ（施設）はどのような施設なのですか」「踏み込んだ話になるが、なぜ施設に入ったのか」と聞かれた。この質問に答える必要があるのかと疑問に思ったが、うまくかわすことができず、正直に答えてしまった。						
	事業所への確認	来校された面接担当者に対し、質問内容について確認したところ、担当者は「そのような質問をした記憶はない」とのことであった。その後学校より丁寧に生徒の主張や気持ちを伝えると、「勘違いをさせる質問をした可能性がある」「生徒さんを傷つけるようなことをして本当に申し訳ない」と深く謝罪があった。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	指摘されているような質問をした記憶はないが、話の流れの中で勘違いをさせる質問をした可能性があり、生徒さんを傷つけるようなことになり、本当に申し訳ない。						
	指導状況	児童養護施設に関する内容は採用選考に必要な内容であり、また、非常にデリケートな内容であることから、たとえ本人から話し始めた場合であっても、選考に用いないことを一言伝え、決してそれ以上話を深めることがないよう助言。						
	事業所の対応	指導内容を十分に認識し、再発防止に努める。						
生徒の状況等	不採用の通知が届いた後は、他の事業所の求人票を閲覧するなど、積極的であったが、現在は本件とは関係なく気持ちが落ち込んでおり、就職活動が進んでいない。					合 否	否	
他校での事象								
備考	「住居とその環境」「生き立ち」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.010	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○		
	就業場所							
	事業内容	高齢者事業・障がい者事業・保育事業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体	614 人	就業場所	351 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	介護福祉士			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×		
	求人数	1 人						
	学校からの報告・確認	学校からの報告	面接試験時に、話の流れの中で、「尊敬する人はいるか」「その人のどんなところを尊敬するか」という質問があった。本人は、違反質問という認識があったが、その場の流れから回答した。					
事業所への確認		受験報告書に基づき担当者に問い合わせたところ、質問内容をすべて認めたうえで謝罪された。本事象が公正な採用選考の趣旨に反すること、管轄の職業安定所及び教育庁へ報告する旨伝えた。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	質問を行ったことは事実であり、担当者のうちの一人が「尊敬する人物」を尋ねる質問が問題であるとの認識がなく、質問をしてしまった。						
	指導状況	尊敬する人物など、思想信条に関する事項は憲法で保障された事項であり、それらの内容を採用選考の場に持ち込むことは公正な採用選考に反することであるため、このような質問を行わないよう指導。また、事前の打ち合わせや研修などを実施いただき、面接に関わるもの全員が公正な採用選考について理解したうえで面接に臨むよう指導。						
	事業所の対応	今回の件を受けて、事前の打ち合わせを行うなどにより、面接担当者全員に改めて公正採用選考について説明し、再発防止に努める。						
生徒の状況等	違反質問を気にしておらず、入社への意思は固い。					合 否	合	
他校での事象								
備考	「尊敬する人物」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.011	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	事業内容	酒類、食品、業務用卸			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	従業員数	企業全体	220 人	就業場所		133 人	
	求人職種	営業職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	5 人					
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接時に、話の流れとは関係なく、「お父さんいる?」「何人きょうだい? 社会人か? 何歳?」と家族に関する質問が行われた。生徒は違反質問かもしれないとの意識はあったが、素直に回答した。					
	事業所への確認	採用担当者より、違反質問を行ったことを認められ、「不適切な質問をして、受験生に心苦しい思いをさせてしまい、申し訳ございませんでした」と謝罪があった。今回の面接では、質問は採用選考についてよくわかっていない営業部の責任者が行い、事前に打合せもできていなかったとのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	採用選考基準としての質問ではないため、問題事象になるとは思わず、単に質問してしまったとのこと。既に再発防止のための社内研修を実施した。					
	指導状況	家族に関することを質問することは、家族の生活水準等を推測することになり、本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることにつながる恐れがあることを説明し、府で実施する研修等への積極的な参加を勧奨。					
	事業所の対応	今後、再発防止に努めていくとのこと。					
生徒の状況等	面接後、当該事業所に悪い印象を持ち、合格しても断る予定であった。現在、次の受験に向けて準備をしているところ。					合否	否
他校での事象							
備考	「家族の学歴・職業」「家族の関係」「保護者について」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.012	府/市/私	府	所在地区分	府外	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況(加入基準なし)	—	
	就業場所				C-STEP 加入状況(加入基準なし)	×	
	事業内容	物流センターの管理・運営			公正採用選考人権啓発推進員選任状況	—	
	従業員数	企業全体	732 人	就業場所	32 人	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
	求人職種	センター管理員(庫内作業スタッフ)					
	求人数	2 人					
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接時において、「病気はありますか。合否には関係ありません。」という質問があった。それに対し、生徒は「障がいがあります。二分骨椎症があるので、トイレに時間を要することがあります。」と答えた。また、面接時に「1週間以内に合否を連絡する」と伝えられた。後日、事業所から学校に「障がい者手帳を持っているか」「どのような病気なのか」と問い合わせがあり、病名と3年間の様子等について口頭で回答したところ、「合否の判断が遅れるため、別の企業を探してもらって構わない」と連絡があった。学校は、本人に関するより正確な情報を伝えるため、口頭で伝えた内容を文書にして当該事業所へ送付。その後、事業所から学校に医師の意見書を求める文書が送付された。実際に面接日より2週間が経過しても合否の通知がなかったことから、学校より、意見書は出さないこと、早期に合否結果を通知するよう申し入れた。					
	事業所への確認	本人は障がい者手帳を持っているのか。どのような病気なのか医師の意見を聞いて前向きに検討するための判断材料にしたいと思い、「医師意見書」を学校に送付した。「他の企業を探してもらって構わない」という発言については、大学生の就職においては何社も受けることは普通のことなので、何らおかしいことでない。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	「病気はありますか。合否には関係ありません。」という質問については、重労働となるため配慮が必要となることはないか確認を行うため「持病などで配慮することはないか」と尋ねた。応募時に障がいがあることを聞いていなかったため、本人から障がい者手帳を保持していると話があったことを踏まえ、学校へ事実確認を行った。「医師の意見書」については、提出を依頼したことは事実であるが、最終的には面接と学校から提出された文書により選考を実施した。					
	指導状況	健康状態を質問されることにより、その回答によって不採用とされてしまうのではないかという不安を生じさせ、面接時に実力を発揮できなくなり、結果として排除してしまう可能性がある。また、「医師の意見書」の提出についても、既往歴や健康状態の確認と同様、業務を遂行する適正・能力の判断には直接結びつかないことを指導。さらには、求人票の選考結果通知は面接後7日後以内となっているため、記載内容を遵守し求人票と相違がないよう早急に選考結果を通知するよう指導。					
	事業所の対応	配慮が必要なことがあるかを尋ねる際は、病気・持病などの文言は使用せず、「業務上配慮が必要なことはありますか」など質問する際の文言を検討する。また、選考結果通知については、求人票に記載の機関に行くよう努力する。「医師の意見書」については、内定後使用目的等を本人へ説明し、了承を得たのちに取得するよう改める。					
生徒の状況等	違反質問に対し、答えるべきか悩んだが、正直に回答してしまった。内定が出れば入社するという意思は固い。				合否	合	
他校での事象							
備考	「過去の病気・入院経歴」						

③他府県関係 資料

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 1 (R5.3月卒)	受験者の学校所在地		滋賀県	管轄職業安定所	—
	事業所名	—			
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所	—			
	事業内容	製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体	352人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
		就業場	245人		
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
求人数	3人				
他府県からの報告等	<ul style="list-style-type: none"> 面接の際に、「部活でしたことは」「どんな音楽を聴くのか」「通勤方法は」「親の会社への意見は」「後輩や周りの人にどう思われたいか」の質問があった。 				
違反事象	<p>【面接時点:②住宅状況に関すること(「通勤方法は」)④家族状況に関すること(「親の会社への意見は」)「⑦その他(「部活でしたことは」「どんな音楽を聴くのか」「後輩や周りの人にどう思われたいか」)】</p>				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 応募書類に「茶道部」「音楽鑑賞」とあり話を深めるために、「部活でしたことは」「どんな音楽を聴くのか」について質問したことを認めた。 「通勤方法は」について、夜勤があり公共交通機関では通勤が困難な場合を想定して確認のため質問した。 「親の会社に対する意見は」については、はっきりと覚えていないが、「親御さんは当社への応募を知っていますか」と質問した可能性があるとのこと。 「後輩や周りの人にどう思われたいか」について「後輩」は発言しておらず、「周りの人にどんな人だと言われているか」「将来どういう人になりたいですか」のどちらかで質問し、応募者の人となりを知りたいため質問したことを認めた。 面接官が1人のため、事前打ち合わせや研修は行っていないが、「求人・募集の手引き」の特に不適切な質問内容の例を読んだとのこと。 面接マニュアルは作成していないが、「求人・募集の手引き」をもとに質問項目を選定し、評価表を作成している。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容を一部認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接で「どんな音楽を聴くのか」質問を行うことは、応募者の職業適性や能力に何ら関係ない自由であるべき事項であり、「愛読書」と同様に差別的な意図でなくても質問してはならないことを指導した。 「親御さんは当社への応募を知っていますか」の質問については、家庭状況などの把握につながるおそれがあり、適性と能力による選考には不要な情報でもあることから質問してはならないことを指導した。 「部活」については、家庭事情によりクラブ活動ができなかった生徒もいることから、質問方法などに配慮するよう説明。 「通勤方法」については、選考段階では必要がなく、夜勤への対応の可否について意思確認することで足りると考えられること、「周りの人にどんな人だと言われているか」や「将来どういう人になりたいですか」は、返答に窮する人もいることから、人を人としてみる人権尊重の精神を基本において、質問を行わないように配慮していただきたいことを説明した。 以上について、厚生労働省や滋賀県の冊子を示しつつ実施した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 大阪府だけでなく滋賀県の公正採用選考の考えを理解し、特に面接担当者が筆頭となって、事業所内での公正採用選考の考え方を共有化していくことにより、再発防止を図ってまいりたい。 				
生徒の状況等	—			合否	合
他校での事象	—				
備考	—				

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 2 (R5.3月卒)	受験者の学校所在地		滋賀県	管轄職業安定所	—	
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	就業場所	—				
	事業内容	設備工事業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体	8189人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
		就業場	1494人			
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
求人数	123人					
他府県からの報告等	面接において、応募者である複数の生徒に対して、「体力に自信があるか」「高い所で急に気を失ったことはあるか」「大きなケガをしたことがあるか」「膝や足、腰は大丈夫か、ケガはないか」「部活はやっていたか」等の質問があった。					
違反事象	【面接時点:⑦その他(「体力に自信があるか」「急に気を失ったことはあるか」「大きなケガをしたことがあるか」「膝や足、腰は大丈夫か、ケガはないか」「部活はやっていたか」)】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 「体力に自信はあるか」「高い所で急に気を失ったことはあるか」「大きなケガをしたことがあるか」「足や腰に大きな怪我をしたことがあるか」などの質問については、「高所作業があるが高い所は大丈夫か」という質問と同じ意図で、必ず作業内容(高所であることも含め、体力が必要である旨)についての説明をしたうえで質問しており、既往症の把握を意図したものではない。 「部活はやっていたか」の質問に関しては、質問項目にはない内容であることから、体力面の質問の流れで聞いたものと思われる。 					
事実確認	事業所は指摘された内容を全て認めた					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接の際、体力面の質問は業務内容を説明したうえであれば、問題にならないと思われるが、「高い所で急に気を失ったことはあるか」の質問や、「大きなケガをしたことがあるか」などの質問では、聞き方によっては、既往歴の把握につながる恐れがあることに留意し、質問の文言を統一するよう助言した。 「部活はやっていたか」との質問は、家庭事情などによりしたくてもできなかった生徒もいることから、返答に窮する場合もあり、面接で委縮することがないように配慮が必要であることを説明した。 					
事業所の対応	いずれの場合も、意図せず既往歴を聴取してしまったということはなく、就職差別につながるようなやり取りにはならなかったと認識しているが、今回の指摘を受け、既往歴の把握につながりかねないこと、応募生徒が返答に窮することもあるのだという認識をもって面接に臨むよう面接官に周知徹底する。					
生徒の状況等	—				合否	合
他校での事象	—					
備考	—					

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 3 (R5.3月卒)	受験者の学校所在地		滋賀県	管轄職業安定所	—	
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	就業場所	—				
	事業内容	製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体	1523人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
		就業場	342人			
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
求人数	3人					
他府県からの報告等	面接時において、「将来どんな人になりたいですか」「将来の夢はありますか」及び「今まで話を聞いていて好印象ですが、逆に短所はありますか」との質問があった。					
違反事象	【面接時点:⑦その他(「将来どんな人になりたいですか」「将来の夢はありますか」「今まで話を聞いていて好印象ですが、逆に短所はありますか」)】					
事業所への確認内容	面接の際、好印象であったため、逆に短所はあるのかと思い、聞いてしまった。決して採用基準としての質問として聞いたものではない。					
事実確認	事業所は指摘された内容を全て認めた					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接選考にあたって、応募者の適性と能力に基づいた選考を行う必要がある旨説明した。 短所については、直ちに就職差別につながる質問ではないが、応募者によっては身体的特徴や健康状態を短所と考えている場合もあり、応募者が答えに窮することがあるため、質問方法について配慮するよう助言した。 面接マニュアルの作成及び選考に向けた事前の打ち合わせを実施するよう指導した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 深い意味なく聞いてしまった。 今後は指導のあった内容を十分に認識し、このような事案を発生させることがないようにする。 					
生徒の状況等	—				合否	—
他校での事象	—					
備考	—					

公正採用・雇用促進会議資料(他府県学生が府内事業所を受験し、問題事象が生じた案件)

No. 4 (R5.3月卒)	受験者の学校所在地		滋賀県	管轄職業安定所	—	
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	就業場所	—				
	事業内容	郵便業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	175950人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
		就業場	29944人			
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
求人数	75人					
他府県からの報告等	面接時において、初任給の使い方・アルバイトを始めた理由・欠席した理由・短所などについて質問があった。					
違反事象	【面接時点:③生活・家庭環境に関すること(「家庭環境、家庭の状況等の質問」)⑦その他(「初任給の使い方・アルバイトを始めた理由・欠席した理由・短所」)】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 初任給の使い方・収入の使い道・アルバイトなどの経験を聞いた理由は、仕事以外でストレス解消など自己解決方法を持っているかの確認のため質問した。 短所の確認は、窓口業務などの接客を行う上での即応力や、対応力を見るため、生活環境などの就職差別につながる情報を把握して面接の採点材料に使う意思はなかった。 面接官担当者に確認したが「欠席した理由」を聞いたことは、確認できなかった。 					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容を一部認めた 					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 欠席の理由については回答次第では本人の健康事情、家庭事情等答えにくい事情がさらされてしまう可能性があること、また、給与の使い道やアルバイトを始めた理由についても家庭の状況の把握につながる恐れがあり、返答に窮する応募者もいることから、質問方法などには注意いただくよう助言を行った。 短所については、身体的特徴などの回答につながるおそれがあり、返答に窮する場合もあり、就職差別に直結する質問ではないが、配慮いただく必要があることを説明する。 再発防止に向けて、再度今回の内容の再把握と、改善策を考えるよう指導し、滋賀労働局の公正採用選考のマニュアルなどを活用し、今現在ある面接の手引きを補完するよう助言した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 公正採用選考の考え方を理解し、社内共有を徹底の上、再発防止に努める。 今回の質問を今後起こさないように採用担当者全員に徹底する。 新規のマニュアルを作成し、再発しないためのシステムの構築を進めている。 					
生徒の状況等	—				合否	—
他校での事象	—					
備考	—					

(4) 令和5年度 職業能力開発専門委員会に係る報告

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 会議録

- 1 日 時 令和5年9月14日(木) 10:00~11:30
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 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
(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 丸山明宏
(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

4 概要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 岡本課長

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷氏を座長に選出

(4) 議事

① 【議事1】 前回会議(令和5年3月1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】

8月の「公正採用・雇用促進会議」でSNS調査の問題が、特に大学の専門委員会で強く関わってくるということもあり議論された。SNS調査という形で裏アカウントの調査が進んでいくと、プライバシーに関わることで調査され、公正な採用選考が行われなくなるという大きな問題がある。職業能力開発専門委員会での議論も踏まえ「専門部会や委員会に付託して議論を深められないか」と提案したが、まだまだこれからの取組みということもあり、検討の方向が定まらないため、すぐに専門部会の設置や大学などの専門委員会で議論をしていくという方向にはならなかった。

そうした状況で、事務局から提案があったような、技術専門校生徒のSNS利用に関するアンケートを行い、いま実情がどうであるのかといった実態を把握することは、今後の議論に繋がる大事な取組みである。また、アンケートに回答する中で、生徒がこの問題に気づき、自分を守ることになる。

説明にあったように、設問1や2は、他人に知られたくないプライバシーに関わることなので、生徒と直接に接する学校ではなく、本庁で集約し、分析する形をとったと思う。

このように「生徒のプライバシーは守られるんだ」ということを伝えながら、生徒に協力してもらい、この問題を考えてもらえる方法を取っていったら良いと思う。

問題への対応が分からないまま時間が過ぎると、結局被害にあうのは生徒なのだから、ぜひ出来るところから進めていくことが必要だと思う。もちろん調査なので、結果はどうなるか分からないが、できる限り今の実情・実態を少しでも把握することに繋がれば良いと思う。

【座長】

アンケートについて、求職者側に「あなたは企業からSNS調査されましたか」と聞いても、されている本人は当然分からないし、分からないように調査されているから問題があるのだが、アンケートの内容が「問題点への啓発を含めたもの」となっており、有益である。

生徒総数のうち、どれだけのSNS利用者がいて、裏アカウントというかサブアカウントをどれだけの人数が持っているかを実態把握できる。さらにアンケートに答えながら啓発できる内容になっているので非常に大切な内容となっている。

アンケートの効果次第では、職業能力開発専門委員会だけでなく、他の専門委員会でもこの取組みを広げてもらえれば良いと思う。

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 明賀室長）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 明賀室長）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

【座長】

障がい者手帳のコピー提出は、多くの求人企業でおこなわれており、解決は難しい問題と思うが、議論を深めるために「何故手帳を求めてはいけないのか」という基本的な点について補足説明をお願いしたい。

【事務局】

手帳を持っているかどうかを事前に把握したいのであれば、手帳のコピーを提出させるのではなく、原本の確認（目視など）で済むのではないかと思う。手帳に必要な情報があるのであれば、採用内定した後に改めて手帳のコピーを求めるなどして確認すれば済むのではないか。

【座長】

障害者手帳だが、1面目には「障がい種別」や「等級」「有効期限」の記載もあるが、中は本当の手帳で、メモを書くような様式になっており「手帳の全ページをコピーする」というのは、目的などがよく分からない。

例えば「有効期限が切れている」「等級が改善されて手帳を返還する」といったケースも稀にあることから「有効期限」を確認するということは合理性があるとは言えるが「有効期限」が切れているのに障がい者枠で申し込んでいけば、これは虚偽申告となり内定取消し出来るので、求職者に手帳の提出を求めることは、事務局の説明の通り必要性が無いと思う。

障がい者の求人雇用率が足りないので、障がい者に限定した雇用という場合もあるが、どの段階で手帳の確認が必要なのか、企業側の理解が進んでいないように思う。

問題事象の報告件数は年々減少傾向だが、これはコロナの影響で調査件数が減ったためではなく、実際に減少していると理解して良いか。

【事務局】

件数はあまり変わっていない。54ページ、年度別の表を記載している。

コロナが出始めた令和2年度は27件・23事業所。その後、求人状況が改善し、マッチングの機会が増えたこともあり、令和4年度は46件・39事業所で、この集計を始めた平成30年度と同じ件数になっている。現在は微増の状況。

【委員】

「障がい者手帳のコピーを取るか取らないか」「障がいの等級を聞くか、聞かないか」という点について「ハローワークから指導する内容」と「大阪府の職業技術専門学校からの指導する内容」があるが、そこはどんな風に整理するのか。

事業所側からすると「この段階で聞いてはいけない」ということを明確にしてもらわないと採用事務を進めにくいのではないか。

「手帳のコピーは、全部はだめだが、この部分はできる」など色々なやり方があるだろうし、今の時点で「ハローワークとしては、この状態にはこういう問題があるので指導します」「大阪府としては、この状態にはこういう問題があるので、指導します」と整理してもらおうと。この取り組みがもう少しわかりやすくなると思う。

【事務局】

事業所が障がい者雇用をする上で「障がい者手帳をもっているか、持っていないか」は重要なことだと認識している。しかし、その求職者が「どういった業務ができるか、できないか」といった点についての判断基準に、障害者手帳は、なり得ないと考えている。

現時点では「求職者が障がい者手帳を持っているかどうかを事業主が確認をすること」は必要だが「コピーを全部」ということは、よほどの合理性が無ければ不要と思っている。

なんらかの事情により「特定の障がい種別」を募集対象とする場合は手帳での確認ということが必要かもしれないが、それ以外は「手帳を持っているか、持っていないか」以外の情報は不要で、それよりは、その求職者が何ができるのかで先行してもらおうことが必要ではないか。

「配慮のために手帳のコピーを求めている」という事業主もあるが、配慮は求職側者の申し出によって確認するべきものであり、コピーを一律に提出させるということは、不要な個人情報収集につながり、これまで何らかの指導、啓発が必要と考え、労働局と協議してきた。

等級についても同じ考えで、障がい者求人用の履歴書に書かせたり面接の際に等級を聞くケースがある。ここでも「障がいへの配慮」などを理由にすることがあるが「等級でどのような仕事ができるか」の判断はつかない。求職者の適性と能力に着目して選考することが公正採用の基本であり、等級を確認することは不要だと思っている。

大阪労働局では「等級の確認は就職差別につながらない」との判断のため、大阪府としての問題意識から啓発を実施している。

今回課題になった2-1の案件は、地方公共団体の採用選考であり、大阪府と大阪労働局で改善の要請を行った。自治体によって障がい者採用選考時の手帳の取扱いに差異があると考えている。手帳のコピー提出を求めているのか、目視など違う形で手帳の確認をしているのか、内定後に確認しているのかなど、この会議以降、全国の実態を情報収集して報告したい。

今後どのような啓発ができるかの参考資料となるよう取組むつもり。

啓発資料「採用と人権」に「障がい者手帳のコピーを取ってはいけない」「等級を聞いてはいけない」とは書いてはいないが、公正採用の考え方の基本は「適性と能力に選考であり、それ以外は、個人情報保護の観点からも取得しないほうが望ましい。障がい者が公正採用される環境作りが必要であると考えているので、全国調査の中からヒントを探っていきたい。

【委員】

障がい者雇用について、様々な議論があり「個別案件も見ていかないといけない」ということで、大阪府と大阪労働局で協議していった結果、そういった棲み分けになったと理解していただきたい。

⑥ 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・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 今谷指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

意見ということで2点ある。

ひとつは「病歴を聞く」ということが、この専門委員会では他と比べても多いことがある。

前回会議では「健康調査票」が問題となり、注視する状況があったが、引き続き病歴も1-19の事例では「警備業法上で必要だ」として聞かれている。

病歴はプライバシーにかかわる問題であり、本当に業務に必要なかどうか、事例を整理しながら取組んでいきたい。

もう一点は、技術専門校の生徒が、問題事象があっても「採用選考に合格もしたし、会社での関係もあるので、指導をやめてほしい」と要望することである。

本当に難しい立場を背負わせてしまっている。この問題は、そもそも就職差別につながる、公正採用に反するような採用の状況があるから、生徒が悩むことになっている。問題は指導す

ることにあるのではなく、公正採用に反していることが問題なので、そこを何とかできないかと思う。なにか「生徒に負担の無いやり方」は無いのかと思っている。

「企業を指導します」と言うと厳しいように見えるかもしれないが、採用選考の手法に問題性があることを企業に伝えて、企業で考えてもらう仕組みになっている。「問題事象を報告したから動いている」ではなく、これは学校全体で就職の状況を把握して、気になったところがあったら企業へ伝える「仕組みなんです」ということを企業にも生徒にも伝えながら進められないかと思う。「応募した人が報告したから、こんな問題になったんだ」と企業に思われると不安になる。

あくまでも「仕組みとして報告することになっているし、その内容を踏まえて学校とか行政機関も企業に注意を促す仕組みになっている」という形で進めていけないかというイメージだが、そういった工夫をしていけたらと思う。

【座長】

報告者の負担軽減というか、問題事象の報告がプレッシャーにならないようなやり方は、他の専門委員会でも同じ課題と思う。

障がい者手帳のコピーの問題も、全国調査を通じて状況を把握して対応していくとともに、障害者手帳のコピーを求められることは、大学や中学・高等学校・他府県専門委員会でも共通課題であると思う。

これらについても本会議に提案してもらい、全体で議論が深まるよう検討をお願いしたい。

【委員】

昨年来、SNS調査に関しては、あらゆる専門委員会で議論されてきた。

また、京都労働局と京都府も、従来の求職者アンケートに追記してSNS利用に関するアンケートを行っている。

昨年10月に改正職業安定法のガイドライン変更により「同意」の取り扱いが変わっていることを求職者向け、事業者向けに大阪労働局単独でリーフレットを作成し、周知している。

事務局から説明のあった、技専校が行うアンケートの中で「設問5で、あなたは、就職活動の際に、企業から『公開しているSNSの情報を調査しても良いか』と聞かれたら同意しますか。」と聞いて、求職者の意見を集約する今回の取組みは心強い。

今後、求職者、さらに事業者向けにアンケートの展開も図っていかねばならないと思っている。まず、こうした取組みを大阪府で行ってもらえるということについて、ありがたく思っている。

【座長】

昨年の専門委員会でも、SNS調査の問題点を検討して、本会議でも検討を進める中で、改正職業安定法のなかで、個人情報保護についてはしっかり評価をしていく方向で進められている。最近ではマスコミの取上げ方も減ってきているが、実態は巧妙になって、表面に出にくくなっているように思う。調査会社が積極的にPRを控えようと思っているのではないか。

これは問題の議論が進んだ成果でもあるがゼロになった訳ではない。引き続き問題点を明らかにし、公正採用が進むよう我々も協力していかなければならない。

【委員】

情報提供だが、裏アカウント調査について、企業にメールや電話で営業活動が行われている。報道で紹介されたことで、お墨付きを得たように「SNS調査は第二の履歴書として、人となり判断できる」「利用していない企業は遅れている」といった煽り文句で営業が行われている。

当団体では、アイビー・リック差別身元調査事件を経験していることから「採用選考に関して一切の調査活動を行わない」と決めているが、事件から20数年経って、実際どれくらい調査会社を使っているか、企業向けにはアンケートを行っている。

同意についても「エントリーシートにチェック入れないと次に進めない」「何もわからないままチェックさせるのでなく、何をどういう目的で使うのか相手に伝えないといけない」のだが、事務局から説明のあったアンケートの、設問5・2番にあるように「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」という意識が求職者側に多くて、ここに多くのチェックが入るようなことになると、企業側は、誠心誠意、意図を伝えて同意を得ているつもりでも、求職者側は「同意しないと採用されない」という意識が働く可能性があることを企業側は認識していないといけない。

実際に、一般の企業全体に「同意しないと採用選考で落とすのかどうか」といった企業側の本音について調べる方法があったら、次の段階に進むことができるのだろうと思うが、調査するための根拠法もない中でもあり、これは今後の課題かと思う。

調査会社は積極的に営業活動し「年間5千人調べると30%に問題あり」という結果が書かれていた。それほど高い割合で出るような調査はいかかなものかとも思う。

【座長】

同意書について、ご存知の方も多いと思うが、求職者の個人情報の取扱いに関する事で、具体的には、面接時に使う「エントリーシートや履歴書の情報を調査会社（第三者）に提供することに同意しますか」という文書で「同意しない場合は、採用選考を打ち切ります」という内容になっていることから、ほぼ断る人はいない。

初期段階ではなく最終面接、2次・3次面接で求められるとなると、ほぼ同意せざるを得ない。「優越的地位の乱用」というが「そういう形で求めた同意書で、調査会社が個人情報を取得するのは合法なのか」という問題意識を常に思っている。

引き続きいろいろな機会を通じて学習していきたいと思う。

以上