

令和6年度 第1回

公正採用・雇用促進会議  
職業能力開発専門委員会

と き 令和6年9月18日（水曜日）10時から12時まで  
ところ 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

## ◆ 次 第 ◆

### 1 開会あいさつ

### 2 座長の確認・あいさつ

### 3 議 事

(1) 前回会議（令和6年3月2日開催）について・・・・・・・・・・・・・1ページ

(2) 職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケートについて（中間集計）  
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7ページ

(3) 問題事象把握の取組み等について（関連資料）・・・・・・・・・・・・・別冊

- ① 令和6年度 公正採用・就職関係行事の概略表
- ② 大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱
- ③ 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式
- ④ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票
- ⑥ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓発文書
- ⑦ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓発文書
- ⑧ 就職受験・応募前活動 報告書
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領
- ⑩ 職員への研修実施状況
- ⑪ 令和5年度入校・修了・就職状況等一覧 ほか
- ⑫ 高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動問題事象への対応フロー
- ⑬ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」

(4) 問題事象個票について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19ページ

- ① 問題事象報告件数等
- ② 令和6年1月から6月末までに発生した事象
  - ア) ハローワークによる行政指導の案件（7件）
  - イ) 技術専門校等啓発による啓発の案件（0件）
  - ウ) 生徒が対応を拒否した案件（2件）

### 4 令和5年度 第2回 公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について・・・・・・【別添】

### 5 その他

配

席

図

座 長

随行者	一般財団法人 大阪府人権協会 <b>【柴原委員】</b>	一般社団法人 おおさか 人材雇用開発人権センター <b>【中谷委員】</b>	随行者
	大阪府人権教育 研究協議会 <b>【上田委員】</b>	大阪企業人権協議会  <b>【半田委員】</b>	
	大阪市人権教育 研究協議会 <b>【石倉委員】</b>	大阪同和・人権問題 企業連絡会 <b>【丸山委員】</b>	
	大阪府立学校 人権教育研究会 <b>【山田委員】</b>	一般社団法人 公正採用 人権啓発推進センター <b>【富田委員】</b>	
	大阪府 府民文化部 人権局 人権擁護課 <b>【山野委員】</b>	大阪労働局 職業安定部 職業対策課 <b>【大島委員】</b>	
	大阪府職業技術 専門校長会 <b>【谷奥委員】</b>	大阪府 商工労働部 雇用推進室人材育成課 <b>【瀬戸山委員】</b>	

事務局

傍 聴

傍 聴

事 務 局

令和6年度 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 委員名簿

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

# 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 設置要綱

## 1 委員会の目的

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

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

## 2 委員会の構成

委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者1人をもってこれにあたる。

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

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

## 3 委員会の開催

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

## 4 その他

委員会の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課において行う。

## 附 則

(実施期日)

- 1 この要綱は、令和2年8月19日から施行する。



(1) 前回会議（令和6年3月22日開催）について

## 【議事1：前回会議（令和6年3月22日開催）について】

令和5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6年3月22日（金）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 副会長 尾形 正則  
(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 富田 寛司  
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 中谷氏よりあいさつ

#### (4) 議事

##### ① 【議事1】 前回会議（令和5年9月14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ページまでの概要及び別添1「『障がい者対象』の職員採用選考時における障害者手帳の取扱いに関する調査について」、別添2「『職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート』について」を報告

##### ② 委員からの意見等

###### 【座長】

障害者手帳のコピーの案件に関連し、各自治体への調査というのはこれまで見たことがなかった。まず実態を把握して、今後の啓発に活かすということで大きく前進したかと思う。



### 【委員】

「職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート」は、すでに行っているのか。

### 【事務局】

今年度は行っておらず、令和6年度の訓練生から実施する。  
集計結果は夏頃に会議で報告することになると考えている。

### 【委員】

報告のあった「障害者手帳の取扱いに関する調査について」、府内の市町村では過半数がコピーを求めているが、他府県では目視による確認が多い。

コピーの提出を求める自治体が多い大阪と、目視が多い他府県では施策の違いや、これまでの経緯によるものなど、なにか把握している経過等はあるか。

また、求職者から障害者手帳のコピーを取得する事業所に対し、啓発や対応を求める場合には、そもそも企業が障がい者の雇用率を算定する際に、どこを確認しないといけないのか。等級まで確認しないといけないのか。あるいは障害者手帳を持っているか持っていないのかの確認だけでいいのか。それらを踏まえ「確認しなければならない要件」は、障害者手帳のどの部分の何なのかを明確にしておく必要があると思う。そうでなければ、事業所に対して明確なことを伝えられないのではないのか。

### 【事務局】

府内自治体と他府県との差は、具体的に調査を行ったわけではないことから、事務局として定まった見解がある訳ではない。

前回会議で報告した「府内の地方自治体」で障害者手帳のコピーを全ページ取得している案件があった。そこは学校からの事実確認により「全ページのコピー」から「名前や有効期限が分かる箇所だけのコピーで良い」と、対応が変更された。

その後、大阪府（人材育成課）と、大阪労働局で改善の要請を行うために訪問したが、相手方からは「啓発資料には『障害者手帳のコピーを取得してはいけない』などの記述がなく、これまで行われている障害者手帳のコピー取得を完全にやめるような検討をするきっかけがない」として「啓発資料に書かれていれば対応の検討が出来る」と説明された。この事象は「府内の地方自治体」ということであるが、大阪府庁でも、障がい者を対象とした採用選考で、障害者手帳のコピー提出を求めており、府内の他の市町村なども、大阪府庁の採用選考を参考にしている可能性がある。

今後は、関係者に今回行った各都道府県や政令市などの調査結果を提供するなどして「障害者手帳のコピーが本当に取得する必要がある情報なのかどうか」を検討してもらう必要があると考えている。

また、採用後における障害者手帳の確認は、事務局で把握しないが、平成17年頃に厚生労働省が出している「障害者のプライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」では、障がい者の法定雇用率の確認は、採用選考時ではなく、採用内定後に確認するよう記載がある。

実際にどのタイミングで法定雇用率を確認するかというと「障がいを明らかにしている方であったとしても必要な個人情報の内定後に確認をする。また、業務上の把握に必要な場合も必

要箇所のみ確認する」となっていることから、そのルールを踏まえると採用内定が決まった後に確認すべきものではないかと考える。

ただし、大阪府では本ガイドライン等を所管していないため、所管しているところからお答えいただきたい。

#### 【座長】

障害者手帳については「必ずしもコピーを取得してはいけない」という議論をしているわけではない。「本当に全ページのコピーを取る必要があるのか」「何を目的としてどの範囲の障がい者の情報を得るのか」「情報の集め方」などを改めて考えるよう、企業への啓発方法を模索している段階であると考えている。必ずしも手帳のコピーを取ることを捉えて問題とするわけではなく、啓発にむけての一步である。

行政機関によるダブルスタンダードというか、5、6年前に行政が障害者雇用率を水増ししていたという大事件もあった。障害者雇用率のためのカウントを毎年していればよかったのだが、採用時のみ手帳を確認し、最終的には手帳の無い人までカウントをしていた。府内でも市町村によっては発生していた。このような事件があったことを忘れてはいけない記憶だと思う。今後の議論を含めて注視したい。

#### 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 委員からの意見等

##### 【労働局】

9月に開催された第1回の報告の際に問題事象個票の指導状況が空欄となっている案件がある。現在、すべての案件の対応が完了しているが、障がい科目の案件で、厚生労働省の担当部署との調整に時間がかかり、問題事象の確認などが全体的に後ろ倒しとなってしまった。

次年度以降はこうした空白が生じることをないよう努めていきたい。

#### ⑤ 【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69～94ページまでの概要を報告

#### ⑥ 委員からの意見等

##### 【座長】

件数はこれまでの様々な取組みもあって、減少傾向だが、相変わらず「家族のこと」や「最寄り駅」「社用紙に不要な質問項目の設定」など、昭和から変わらない違背事象がある。

質問する人も違反を指摘されれば学習し、何度も違反行為をしていないと思うが、同じ会社が繰り返し問題事象を起こしているケースもある。担当者が異動等で引継ぎがうまくできていないことで問題を起こしている面もあるのだろう。減少傾向は喜ばしいことだが、同じことが繰り返されていることは本当に残念に思う。

##### 【労働局】

お示しのように、この間、ずっと繰り返している事業所もあるので、大阪府とも連携しながら、粘り強く啓発を行っていくしかない。

### 【委員】

新任・基礎研修を受講しているにも関わらず、公正採用の取り組みが進んでいない事例がいくつかある。

76ページ、1-15の案件、84ページ、1-01の案件、89ページ、1-06の案件については新任・基礎研修を受けているが面接マニュアルもなく、事前打ち合わせも行っていない状態で複数の問題事象が起こっている。

79ページ、1-18の案件では、面接調査票とか、面接時に健康状態を聞くとか、かなりきっちりできているので、いままでの積み上げや、調査書でモデルのようなものがあるのではないかと思われる。以前にも緻密な健康調査書が作られていた事例もあった。

指摘を受けて新任・基礎研修を受けたということであれば良いが、新任・基礎研修を受けているのに、まったく取組みが進んでおらず、このような事象を起こっている事業所が多く出てくるようであれば、新任・基礎研修のやり方とかあり方とか、問題提起を返していく必要があるのではないか。

92ページ、2-02の案件は、技術専門校からの啓発では理解が得られなかった案件は、公正採用選考人権啓発推進員を選任しているので、新任・基礎研修を受けて一から受講して検討してほしいということが、この事業者の課題ではないか。

### 【事務局】

新任・基礎研修は、受講管理を労働環境課で行っている。

実際に研修を受けた方と、面接のときに質問をした方とが一致するかはわからない。

いつの時期に受講したかは労働環境課に照会すれば把握できると思うが、その情報を出せるのかどうか、公正採用選考人権啓発推進員がどこまで関与していたかなどは、把握・公表できるかどうかは労働環境課とも調整が必要である。

今回、年度をまたがっている事象では、事象発生時点では新任・基礎研修受講などによる啓発が行えていないものもあるかと思う。

### 【座長】

この件は全体にもかかわる問題でもあることから、本会議にも提案をさせていただく。

公正採用選考人権啓発推進員を設置しながら、新任・基礎研修もリモートで行われていたりするなど、どこまでの理解度があったのかという問題もある。もちろんリモートが悪いというわけではないが、どこまで浸透しているのかという課題もある。

また、管理職向けにトップクラス研修会も年に一度行われているが、その受講状況なども併せて尋ねていき、これらをどう公正採用に活かしていくのか。専門委員会から本会議に提案しながら全体で取り組むことが必要ではないかと感じている。

もう1点、本会議にもお願いしたい項目として、会社独自のエントリーシートで問題事象が引き続き多発しているというのが一向に収まらない。厚生労働省のモデル履歴書が推奨されるようになり、性別や最寄り駅等の記載が無くなるなど、かなり改善されてきた。

高校生は、統一応募用紙としての取組みが50年となり、違反質問の件数は減ったが、民間企業については会社独自のエントリーシートで問題が生じている。問題事象を起こした企業については徹底してモデル履歴書か、履歴書の改善を義務付けるくらいの措置が必要ではないか。

いまはネットで応募する際には、職業紹介事業者独自のエントリーシートから企業に入っていくというスタイルになっている。その中間である職業紹介事業者にエントリーすると多くの企業のエントリーシートに繋がっていく。そこへの指導もしっかりする必要がある。

そこが緩々であれば、個々の企業がどう取組もうが、もっと元締めのところでは指導していく必要がある。法改正もあって、職業紹介事業者には、かなりの縛りがかかっているが、もう一段高いレベルでの指導をしないと、会社独自の履歴書という問題は古くて新しい課題となっている。これらを本会議でも伝えていきたい。

⑦ 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

⑧ （全体を通して）委員からの意見等

【座長】

ここでの要望に合うかどうかかわからないが、求人票に公正採用選考人権啓発推進員を選任していることや、新任・基礎研修を受けたことを記載する等、企業の公正採用への意識が高まるような仕組みを作っていけないか。

人手不足の時代になり、求職者から信頼され、応募される企業になるには、しっかり人権問題に取り組んでいるということが、求人の際にもメリットになることに理解を深めないと、企業にとっては、負担感だけが高まっていくこととなる。

推進員を設置し、公正採用に取り組むことが企業の責務だけではなく、企業のメリットというような発想の転換も必要と思う。

以上

(2) 職業能力開発施設利用者のSNS利用に関する

アンケートについて（中間集計）



## (2) 職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケートについて（中間集計）

企業等が採用選考を行う際に、調査会社に依頼して、求職者のSNSを調査し、求職者が過去に記載した情報などを踏まえて、採用選考の参考情報として利用していることが報道されています。

調査会社が行うSNS調査は、SNS利用者の名前（アカウント名）が明らかなものだけではなく、利用者の名前が分からないものでも、利用者（求職者）の「生年月日」や「現住所」、「学歴」などからアカウントを特定し、SNSから得られる情報を求人企業に報告する調査会社も存在しています。

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

この度、令和6年7月末までに回答のあった416人分を中間集計しましたので発表します。

### （概要）

- ①「利用しているSNS」を聞くと、「YouTube(70.4%)」が最も多く、「X(56.5%)」、「Instagram(45.4%)」、「TikTok(26.0%)」と続いた。「いずれも利用していない(11.5%)」、「分からない(1.2%)」は、併せても12.7%に留まり、8割以上がSNSを利用している。
- ②「匿名のアカウントや同じSNS内で複数のアカウント（登録情報）を利用しているか」を聞くと、「持っていない(48.6%)」が最も多く、「匿名のアカウントを利用している(27.6%)」、「同じSNS内で複数のアカウントを利用している(25.5%)」だった。
- ③「採用選考をする企業の一部が、調査会社に依頼して求職者のSNSを調査していることを知っているか」を聞くと、「知らない・聞いたこともない(41.8%)」が最も多く、「聞いたことくらいはあるが詳しくは分からない(34.4%)」、「知っている(23.3%)」と続いた。
- ④「企業が行う求職者へのSNS調査について、どう思うか」を聞くと、「調査されたくない(31.5%)」が最も多く、「調査されるのは仕方がないが、不愉快だ(26.9%)」、「調査されるのは何とも思わない(25.0%)」と続いた。
- ⑤「就職活動の際に、企業から『公開しているSNSの情報を調査しても良いか』と聞かれたら同意するか」を聞くと、「見られても問題ないので同意する(36.1%)」が最も多く、「見られるのは嫌だが、同意しないと採用されないので同意する(23.3%)」、「見られることが嫌なので同意しない(13.9%)」と続いた。
- ⑥「企業が採用選考の際にSNSを調査していることについて、なにか対応策をとっているか」を聞くと、「見られても問題ない内容しか書いていないので、特に何の対応もしない(40.6%)」が最も多く「分からない(21.4%)」、「見られることが嫌なので、自分を特定できないよう、匿名で利用している(15.4%)」と続いた。

1 調査対象

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

2 調査期間

- (1) 令和6年4月1日から令和7年3月31日まで  
 ※7月末までに回答があったもの416人分を中間集計

3 設問・回答概要

- (1) あなたが利用している SNS を以下の中から選んでください

設 問	件 数	全数(416人)のうちの割合
X (旧 Twitter) (エックス・旧ツイッター)	235人	56.5%
Instagram (インスタグラム)	189人	45.4%
Facebook (フェイスブック)	81人	19.5%
TikTok (ティックトック)	108人	26.0%
YouTube (ユーチューブ)	<u>293人</u>	<u>70.4%</u>
MIXI (ミクシィ)	13人	3.1%
その他の SNS	24人	5.8%
いずれも利用していない	48人	11.5%
分からない	5人	1.2%

(その他の SNS への記載)

- ①LINE (19人)、②Bluesky (3人)、③spoon (1人)、④ツイキャス (1人)、  
 ⑤Missky (1人)、⑥pixiv (1人)、⑦ニコニコ動画 (1人)、  
 ⑧Mastdon (1人)

- (2) あなたは、匿名のアカウントや、同じ SNS 内で複数のアカウント (登録情報) を利用していますか。

設 問	件 数	全数(416人)のうちの割合
持っていない	<u>202人</u>	<u>48.6%</u>
匿名のアカウントを利用している	115人	27.6%
同じ SNS 内で複数のアカウントを利用している	105人	25.2%
分からない・忘れた	32人	7.7%
その他	5人	1.2%

(その他への記載) なし



- (3) あなたは、採用選考する企業の一部が調査会社に依頼して求職者のSNSを調査していることを知っていますか。

設 問	件 数	全数(416人)のうちの割合
知っている	97人	23.3%
聞いたことぐらいはあるが、詳しくは分からない	143人	34.4%
知らない・聞いたこともない	174人	41.8%
その他	0人	0%

(その他への記載) なし

- (4) あなたは、企業が行う求職者へのSNS調査について、どう思いますか。

設 問	件 数	全数(416人)のうちの割合
調査されたくない	131人	31.5%
調査されるのは仕方がないが、不愉快だ	112人	26.9%
調査されるのは何とも思わない	104人	25.0%
企業は採用する全員を調査すべき	16人	3.8%
分からない	53人	12.7%
その他	11人	2.6%

(その他への記載)

「何んで?」「判断材料にすべきではない」「時代的に仕方がない部分がある」「社会情勢から致し方ないかもしれないが気持ち悪い!」「特定できないと思っている」「のっとりがあるから分からない」「調査すべきだが別人を間違えて調査してしまわないか心配」「もっていない」「面接をした企業が調査をすることは理解するが他の企業に依頼することは個人情報の流出だと思う。こう感じるのでSNS調査には嫌悪感がある。」

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

設 問	件 数	全数(416人)のうちの割合
見られても問題ないので同意する	150人	36.1%
見られるのは嫌だが、同意しないと採用されないの同意する	97人	23.3%
見られることが嫌なので同意しない	89人	21.4%
分からない	58人	13.9%
その他	22人	5.3%

(その他への記載)

「あまりしていないので」「利用していないという」「個人情報（一身専属）なので報告して頂く事は必要ではないのか。」「SNS をしていないので」「SNS はしていないと伝える」「SNS を利用していないので調査をしても意味が無いのを前提に調査は勝手に行うことを否定しないと回答する。」「公開しないといけない理由を聞く」「見られても問題ないが不愉快なので同意はしない」「利用していない」「仕方ないので同意する」「アカウントを公開していない」「個人のアカウントを持っていない」「見られても問題ないが匿名で何の発信もしないアカウントを見ても意味がないと感じる」「見られても問題ないがことわる」「もっていない」「本人が公開しているのだから同意も必要ないのではないか」「SNS はするつもりがないので関係ない考える」「利用していない」「個人名で SNS は利用していない」

- (6) あなたは、企業が採用選考の際に SNS を調査していることについて、なにか対応策をとっていますか。

設 問	件 数	全数(416人)のうちの割合
見られても問題ない内容しか書いていないので、特に何の対応もしない。	169人	40.6%
見ることができる範囲を家族や友達などに限定しているので問題ない。	60人	14.4%
見られることが嫌なので、自分を特定できないよう、匿名で利用している。	64人	15.4%
分からない	89人	21.4%
その他	48人	11.5%

(その他への記載)

「あまりしていないので」「対応していない」「すみません。そもそも利用していない。」「非公開アカウントにしている」「SNS をしていない」「何もしていないので問題はない」「SNS を使っていない」「SNS を利用していない」「やってないから」「利用していない」「知らなかった事なのでなにもしていない」「企業の調査を見込して利用はしていない」「利用していない」「書き込みなどした事がない」「していない」「見るだけで書きこみはしていない」「利用していない」「X や Instagram などの有名な SNS で投稿は一切せず Mastdon などの人が少ないところで投稿をする」「見るだけ」「顔を出さないようにしている」「利用していない」「SNS は他人のを見るだけで書きこまないため問題なし」「個人のアカウントを持っていない」「とっていない」「利用していないので考えていない」「もっていない」「使っていない」「SNS をしていない」「SNS 利用していない」「SNS はしていないので関係ない考える」「SNS を利用していない。」「利用していないので対応なし」「見るだけで書いていない」「未利用のため何もしていない」「利用していない」「アカウントのみの登録で特に普段は利用していないので何の対応もしていない。」「何も発信していない」「SNS を利用していない」「見られても問題ない内容だが匿名で利用している。」「あくまで趣味等しか載せていない。」「限定公開にしてる」

## 「職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート」について

企業などが採用選考を行う際に、調査会社に依頼して、求職者のSNSを調査し、求職者が過去に記載した情報などを踏まえて、採用選考の参考情報として利用していることが報道されています。

### 【SNSとは、こういったものでしょう？】

SNSとは、ソーシャル・ネットワーキング・サービス (Social Networking Service) の略称で、「X:旧Twitter」や「インスタグラム」、「フェイスブック」、「TikTok」などインターネット上で、利用者同士が繋がれるような場所を提供するサービスの総称です。

調査会社が行うSNS調査は、SNS利用者の名前(アカウント名)が明らかなもの(フェイスブック等)だけではなく、利用者の名前が分からないもの(X:旧Twitter等)でも、利用者(求職者)の「生年月日」や「現住所」、「学歴」などからアカウントを特定し、SNSから得られる情報を求人企業に報告する調査会社も出てきています。

※※同じSNSサービス内で「利用者の名前が明らかなアカウント」と「利用者の名前が明らかではないアカウント」などを複数利用している場合は「サブアカウント」「サブアカ」と表現される場合があります。また「利用者の名前を特定されないように利用しているアカウント」は「裏アカウント」「裏アカ」と表現される場合があります。これらから、「サブアカ調査」「裏アカ調査」などとされる場合があります。

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

SNSは利用者本人が発信している情報であることから、誰もがインターネットから見る事ができるSNSを、企業が調査することへの法規制は存在していません。

しかし、以下のような点で、企業が採用選考に活用することは問題があると思われます。

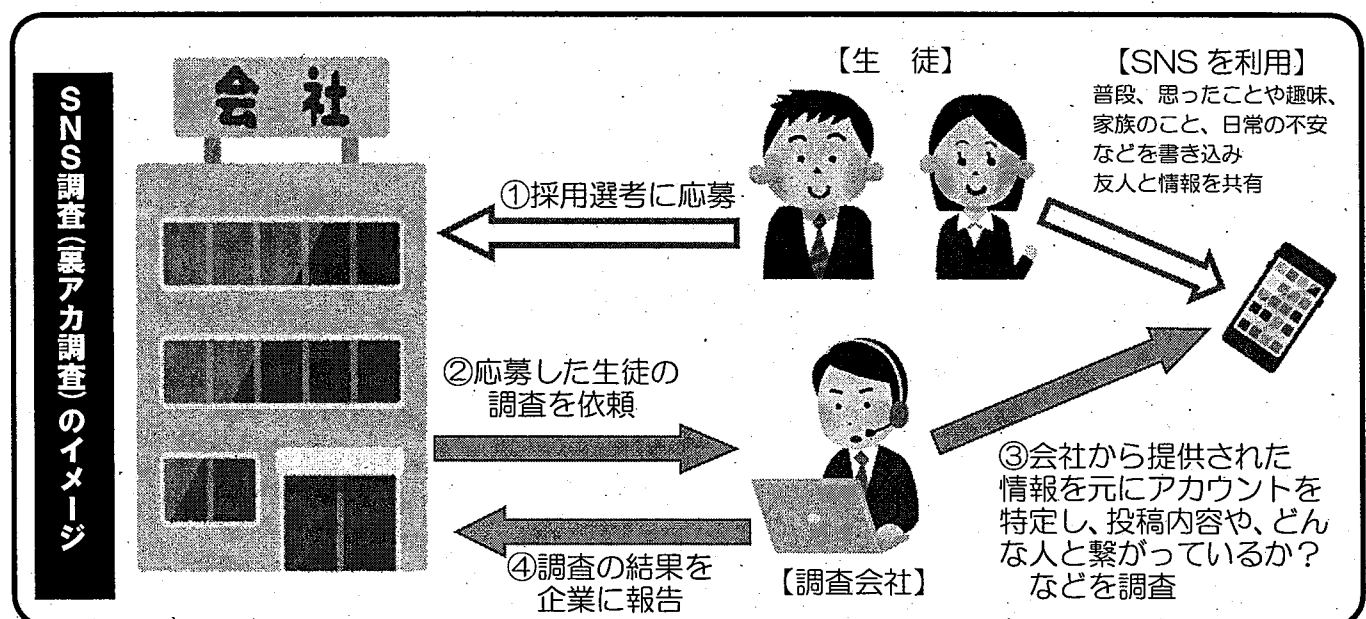
### 【企業が〔SNS調査〕を採用選考に利用する際の不適切な点】

- ①企業が応募者(生徒)の交友関係や家族情報など、プライバシーに関する情報に触れる可能性がある。
- ②実際に本人ではない人による「なりすまし」の可能性がある。
- ③調査会社が、応募者(生徒)を特定する際に、間違ってしまう可能性がある。

こうした状況を踏まえ、大阪府では以下の観点でアンケートを実施します。

- ①採用選考を行う企業がSNS調査を利用する問題点について、生徒の理解促進
- ②SNS調査に対する生徒の意識
- ③生徒のSNS利用状況
- ④SNS調査に対する生徒の対応

このアンケートは、公正な採用選考の理解促進と、職業能力開発施設の生徒への啓発のために使います。個人を特定し、対応するものではありません。



## 職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート

## 【設問1】

あなたが利用しているSNSを以下の中から選んでください。

(該当するすべてにしてください)

- X (旧 Twitter) (エックス・旧ツイッター)
- Instagram (インスタグラム)
- Facebook (フェイスブック)
- TikTok (ティックトック)
- YouTube (ユーチューブ)
- MIXI (ミクシィ)
- その他のSNS (〇内に記述してください)  
〔 \_\_\_\_\_ 〕
- いずれも利用していない
- 分からない

## 【設問2】

あなたは、匿名のアカウントや、同じSNS内で複数のアカウント(登録情報)を利用していますか。(該当するすべてにしてください)

- 持っていない
- 匿名のアカウントを利用している
- 同じSNS内で複数のアカウントを利用している
- 分からない・忘れた
- その他  
〔 \_\_\_\_\_ 〕

## 【設問3】

あなたは、採用選考する企業の一部が調査会社に依頼して求職者のSNSを調査していることを知っていますか。

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

## 【設問4】

あなたは、企業が行う求職者へのSNS調査について、どう思いますか。

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

## 【設問5】

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

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

## 【設問6】

あなたは、企業が採用選考の際にSNSを調査していることについて、なにか対応策をとっていますか。

- 見られても問題ない内容しか書いていないので、特に何の対応もしない。
- 見ることができる範囲を家族や友達などに限定しているので問題ない。
- 見られることが嫌なので、自分を特定できないよう、匿名で利用している。
- 分からない
- その他  
〔 \_\_\_\_\_ 〕

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました

# 「職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート」について

企業などが採用選考を行う際に、調査会社に依頼して、求職者のSNSを調査し、求職者が過去に記載した情報などを踏まえて、採用選考の参考情報として利用していることが報道されています。

## 【SNSとは、どういったものでしょう？】

SNSとは、ソーシャル・ネットワーキング・サービス(Social Networking Service)の略称で、「X：旧Twitter」や「インスタグラム」、「フェイスブック」、「TikTok」などインターネット上で、利用者同士が繋がるような場所を提供するサービスの総称です。

調査会社が行うSNS調査は、SNS利用者の名前(アカウント名)が明らかなもの(フェイスブック等)だけでなく、利用者の名前が分からないもの(X：旧Twitter等)でも、利用者(求職者)の「生年月日」や「現住所」、「学歴」などからアカウントを特定し、SNSから得られる情報を求人企業に報告する調査会社も出てきています。

※同じSNSサービス内で「利用者の名前が明らかなアカウント」と「利用者の名前が明らかではないアカウント」などを複数利用している場合は「サブアカウント」「サブアカ」と表現される場合があります。また「利用者の名前を特定されないように利用しているアカウント」は「裏アカウント」「裏アカ」と表現される場合があります。これらから、「サブアカ調査」「裏アカ調査」などとされる場合があります。

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

SNSは利用者本人が発信している情報であることから、誰もがインターネットから見る事ができるSNSを、企業が調査することへの法規制は存在していません。

しかし、以下のような点で、企業が採用選考に活用することは問題があると思われる。

## 【企業が[SNS調査]を採用選考に利用する際の不適切な点】

①企業が応募者(生徒)の交友関係や家族情報など、プライバシーに関する情報に触れる可能性がある。

②実際に本人ではない人による「なりすまし」の可能性はある。

③調査会社が、応募者(生徒)を特定する際に、間違ってしまう可能性がある。

こうした状況を踏まえ、大阪府では以下の観点でアンケートを実施します。

①採用選考を行う企業がSNS調査を利用する問題点について、生徒の理解促進

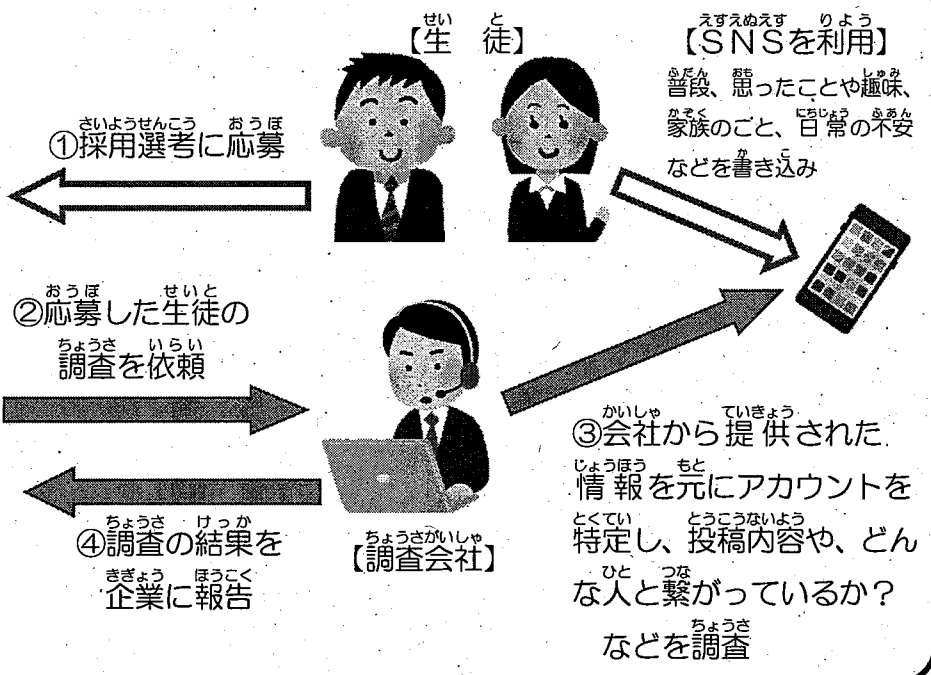
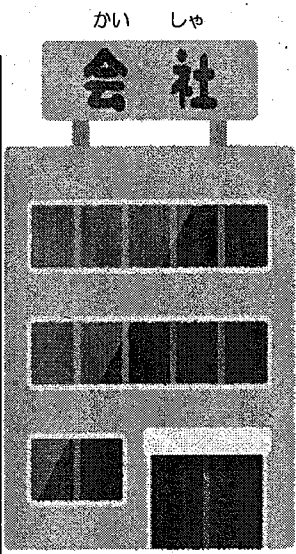
②SNS調査に対する生徒の意識

③生徒のSNS利用状況

④SNS調査に対する生徒の対応

このアンケートは、公正な採用選考の理解促進と、職業能力開発施設の生徒への啓発のために使います。個人を特定し、対応するものではありません。

SNS調査(裏アカ調査)のイメージ



# 職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート

## 【設問1】

あなたが利用しているSNSを以下の中から選んでください。

- (該当するすべてに☑してください)
- X (旧 Twitter) (エックス・旧 ツイッター)
- Instagram (インスタグラム)
- Facebook (フェイスブック)
- TikTok (ティックトック)
- YouTube (ユーチューブ)
- MIXI (ミクシィ)
- その他のSNS (○ 内に記述してください)
- いずれも利用していない
- 分からない

## 【設問2】

あなたは、匿名のアカウントや、同じSNS内で複数のアカウント(登録情報)を利用していますか。(該当するすべてに☑してください)

- 持っていない
- 匿名のアカウントを利用している
- 同じSNS内で複数のアカウントを利用して
- いる
- 分からない・忘れた
- その他

## 【設問3】

あなたは、採用選考する企業の一部が調査会社に依頼して求職者のSNSを調査していることを知っていますか。

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

## 【設問4】

あなたは、企業が行う求職者へのSNS調査について、どう思いますか。

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

## 【設問5】

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

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

## 【設問6】

あなたは、企業が採用選考の際にSNSを調査していることについて、なにか対応策をとっていますか。

- 見られても問題ない内容しか書いていないので、特に何の対応もしない。
- 見ることができる範囲を家族や友達などに限定しているので問題ない。
- 見られることが嫌なので、自分を特定できないよう、匿名で利用している。
- 分からない
- その他

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました





#### (4) 問題事象個票

- ① 問題事象報告件数等 . . . . . 21 ページ
  
- ② 令和6年1月から6月末までに発生した事象
  - ア) ハローワークによる行政指導の案件 (7件) . . . . . 23 ページ
  
  - イ) 技術専門校等啓発による啓発の案件 (0件)
  
  - ウ) 生徒が対応を拒否した案件 (2件) . . . . . 31 ページ



(3) 問題事象報告件数等  
 ↓採用選考問題事象項目別一覧

令和6年2月29日現在

問題報告件数	問題報告事業所数	面接以外の問題事象										面接時の問題事象										その他	障がい科目	求人媒体															
		① 身元調査	② 戸籍簿(抄)本等(住民票等)の提出	③ 会社独自の履歴書・エントリーシート等(計)	④ 本籍・出身地に関する事 ●その他 ●健康状態・既往歴・服薬の有無 ●思想・信条・宗教に関する事 ●家族状況に関する事 ●本籍・出身地に関する事	⑤ その他(不適切な健康診断・作文等)	① 本籍・出身地に関する事	② 住宅状況に関する事	③ 生活・家庭環境等に関する事	④ 家族状況に関する事(小計) ●家族の収入・資産に関する事 ●家族の職業・学歴に関する事 ●家族の構成に関する事 ●その他	⑤ 思想等に関する事(小計) ●購読新聞・愛読書に関する事 ●尊敬する人物に関する事 ●支持政党に関する事 ●その他	⑥ 男女雇用機会均等に反すること	⑦ 健康状態・既往歴・服薬の有無	⑧ 面接し左記以外の問題ある質問等	面接時の問題事象(計①~⑧)																								
15	9	0	0	3	0	2	0	1	0	1	4	1	0	2	6	1	0	3	6	3	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	11	0	1	9	2	7	0
23	17	0	0	5	0	2	0	2	1	0	2	6	1	0	3	6	3	2	0	1	1	0	0	1	0	2	16	0	2	17	3	11	3						
44	37	13	1	3	4	5	4	17	4	1	8	21	15	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	49	1	13	37	18	14	5							
42	33	5	1	1	2	1	4	9	8	1	12	24	16	2	3	3	0	2	3	3	0	4	6	1	56	1	6	33	9	13	11								
27	23	6	1	1	4	1	4	10	3	4	4	18	11	4	1	2	0	4	1	2	0	2	4	5	36	1	4	23	12	6	5								
44	36	7	3	4	3	4	2	10	6	3	13	24	14	2	8	1	2	6	8	63	1	2	6	8	63	1	19	36	22	7	7								
46	39	15	1	5	4	5	5	20	1	9	20	13	7	1	1	1	7	2	41	12	39	18	14	7	41	12	39	18	14	7									

令和6年1月~6月末までに発生した案件(9件)

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

【年度合計】

令和5年度	23	17	0	0	5	0	2	0	2	1	0	2	6	1	0	3	6	3	2	0	1	1	0	0	1	0	2	16	0	2	17	3	11	3
令和4年度	44	37	13	1	3	4	5	4	17	4	1	8	21	15	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	4	49	1	13	37	18	14	5		
令和3年度	42	33	5	1	1	2	1	4	9	8	1	12	24	16	2	3	3	0	2	3	3	0	4	6	1	56	1	6	33	9	13	11		
令和2年度	27	23	6	1	1	4	1	4	10	3	4	4	18	11	4	1	2	0	4	1	2	0	2	4	5	36	1	4	23	12	6	5		
平成31年度 (令和元年度)	44	36	7	3	4	3	4	2	10	6	3	13	24	14	2	8	1	2	6	8	63	1	2	6	8	63	1	19	36	22	7	7		
平成30年度	46	39	15	1	5	4	5	20	1	9	20	13	7	1	1	1	7	2	41	12	39	18	14	7	41	12	39	18	14	7				



#### (4) 問題事象個票

##### ③ 令和6年1月から6月末までに発生した事象

##### ア) ハローワークによる行政指導の案件（7件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-08 (R5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	外壁調査、赤外線漏水調査等	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 4人 就業場 4人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	業務サポートスタッフ	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	
学校からの報告等	令和6年1月27日に行われた面接の前に、待合室で記入用紙を渡された。用紙に「家族構成・名前・年齢・職業」「身元保証人2人」などの記入欄があった。その後に行われた面接時に「母・兄の職業」について質問があった。			
違反事象	面接以外：③会社独自の履歴書・エントリーシート（家族状況）、⑤その他 面接時：④家族状況（家族の職業・学歴）			
事業所への確認内容	令和6年2月1日、担当指導員から採用担当者に電話で事実を確認。「記入用紙」は、昔からこの様式を使用しており、今回の選考でも利用した。「母・兄の職業」は、聞いたことは記憶しているとのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年3月15日、ハローワークが事業所に事実確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容をすべて認めた。</u>		
	指導状況	厚生労働省作成の啓発冊子に基づき、公正な採用選考について指導。 ※「公正な採用選考をめざして」「採用選考自主点検資料」「まんがでわかる公正採用選考」「事業所向け公正採用選考リーフレット」「公正採用選考人権啓発推進員制度のあらまし」 事業所作成の用紙から、家族構成、身元保証人の欄の削除・是正を指導。面接前に十分な準備を行い、質問を考え、公正な採用選考に努めるよう指導。公正採用選考人権啓発推進員の選任を案内。		
	事業所の対応	事業所作成の用紙から「家族構成」「身元保証人」の欄を削除する予定。配付された資料を参考に、今後は公正な採用選考に努める。 労働局ホームページの、公正採用選考人権啓発推進員を参考に、公正な採用選考への意識を高める。		
生徒の状況等	生徒は、記入用紙の内容について「公正採用に違反している」と思ったが、採用選考ということもあり書いてしまった。書かないようにすればよかったと思っている。ただ、内定が出れば就職したいとのこと。 今後の生徒のため、合否結果前でも企業に連絡して構わないとのこと。			合 否
他校での事象	-			
備考	-			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-09 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビル・メンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1,090人 就業場 1~42人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	設備管理	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	正社員2人、正社員以外1名	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和6年2月7日に行われた面接時に、面接担当者から「前職の収入」についての質問があった。 当該求人（正社員）に応募した生徒7名に同じ質問があった。			
違反事象	面接時：⑧左記以外の問題ある質問等			
事業所への確認内容	令和6年2月16日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者は「当社の給料とミスマッチがないようにするため」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6年3月22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、 <b>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。</b> 面接時に前職の収入について尋ねたが、採用選考の基準とはしていない。 技専校からの応募者については、以前に異業種で職歴のある方が大半であり、応募者の希望する収入額を知りたかったため。		
	指導状況	賃金額を含む労働条件は求人票に記載されていて、求職者はその内容を理解したうえで応募している。 求人条件の説明を行い、経験等を勘案した採用する場合の条件（賃金額等）を提示することは問題ないが、採用するかどうかについて質問として尋ねることで、応募者は選考の基準となると考えられることとなることから、不要な情報の収集となってしまう。 今後は、情報として説明を行うことで応募者に理解いただく形で進めることとし、マニュアルを作成することで不要な質問を行うことのないよう指導。		
	事業所の対応	社内で情報共有を行い、今後の再発防止を進めていく。		
生徒の状況等	今回の対象となった生徒7名に対し企業へのヒアリング内容を伝えたところ、企業の対応について疑問や不満を持つ生徒はなく理解を得る事ができた。 なお、今後このような質問があった時には「校の指導により答えられません」と返答するよう指導した。		合 否	合 2名 否 5名
他校での事象	-			
備考	-			

1-10 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人	
事業所の概要等	事業内容	総合ビル管理業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 2,539人 就業場 4~10人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	求人職種	設備管理員	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	5人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの報告等	<p>令和6年2月5日に行われた合同企業面接会で、生徒が「近鉄沿線に住んでおり、自宅に近いところで働きたい」と伝えたところ、採用担当者から「最寄り駅から大阪市内に、どれ位の時間で出られますか」「最寄り駅はどこですか」との質問があった。</p> <p>また、生徒が「夜勤の経験がなく不安である」旨を伝えたところ「体調・健康状態はいかがですか」との質問があった。</p>				
違反事象	面接時：③生活・家庭環境等、⑦健康状態・既往歴・服薬の有無				
事業所への確認内容	<p>令和6年2月13日、担当指導員から採用担当者に電話で事実を確認。</p> <p>「最寄り駅」は、居住地を考慮の上で勤務地を決定するため質問したとのこと。</p> <p>「健康状態」は、ビル内の設備機器点検のため、巡回することから体力が必要なため聞いた。「お身体はお元気ですか」との質問に対し、生徒が「元気です」と答えた後、別の担当者が「私ももうじき60歳です。色々薬を飲んでいます」と言ったことに対し、生徒が服用している薬について話をしたとのこと。</p>				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和6年3月15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、<b>事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。</b></p> <p>就業場所が複数あるので、面接の中で最寄り駅を尋ねてしまった。</p> <p>健康状態については、体力のいる仕事であり、業務遂行に支障がないかの確認で尋ねてしまった。</p> <p>就業場所の希望の確認と業務遂行上のことで尋ねただけで、他意は全くなかったが、申し訳ない。</p>			
	指導状況	<p>面接選考に当たっては、応募者の適性と能力に基づいた選考を行っていただかないといけない。</p> <p>居住地の最寄り駅がどこかは応募者の適性と能力に全く関係のないことで、居住地の把握につながる可能性もあり、質問事項としては不適切である。</p> <p>健康状態についても、体力面の確認であれば、体力のいる仕事であることを含め業務内容を説明した上で、業務に対応できるか確認を行うなど、既往歴の把握に繋がらない質問にするよう指導した。</p> <p>公正採用についてのパンフを手交し、推進員研修を受講するよう伝え了承を得た。</p>			
	事業所の対応	<p>今後は、指導していただいたことを十分に認識し、このような事案を発生させることの無いようにするとのこと。</p>			
生徒の状況等	<p>生徒からは「年齢のこともあり、体力面など企業側が気になる事である」と思い、話の流れで答えてしまった」とのこと。あらためて生徒に対し公正採用の趣旨を説明したところ、趣旨については理解を示していたが「実際、答えないのも難しいですね」と感想を漏らしていた。</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）

1-11 (R5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	ロードサービス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 525人 就業場 不明	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	ロードサービス職	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6年2月20日に行われた面接時に、面接担当者から「何人家族か」「転勤して勤務することがあるが、家族に話をしているのか」と質問され、生徒はそれぞれについて回答した。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）			
事業所への確認内容	令和6年3月12日、担当指導員から事業所の面接担当者に電話で事実を確認。面接担当者から「家族で車の運転をする人はいるか」という話をし、その流れで家族構成等について触れることになったとのこと。意図的に家族構成を聞いたわけではないが、生徒が不快な思いをされたのであれば申し訳なかった、と謝罪があった。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和6年4月15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、 <b>事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。</b> 家族構成に関する直接的な質問をしたわけでは無く、面接の中で自宅に自家用車が3台あるとの回答があり、その流れで所有者について質問してしまった。 また、職歴の空白期間についての質問に対し兄弟に関する回答があり、結果的に家族構成を特定することになった。		
	指導状況	面接の際、本人が業務を遂行する上で何ら関係のない家族構成の特定につながるような質問は、公正な採用選考の考えに反することを指導。 面接の流れで、特に必要ない深掘り質問をすることは、たとえ採否の判断材料にはならないとしても、本人にとっては、質問の意図が理解できず動揺し、その後の面接態度に影響を及ぼし、自身の能力を十分にアピールできない場合がある。また、そのことは応募者のみならず、企業側にとっても適正な人材を確保する機会を逸してしまうことにも繋がるので双方にとって好ましい状態とは言えないと説明。 このことは採用選考に関わる全ての社員が理解しておく必要がある為、社内での研修や情報共有はもちろんのこと、面接を実施する前には質問内容のチェック、役割などを綿密に打ち合わせを行った上で、面接に臨んでいただくよう指導。 また、公正採用選考人権啓発推進員が人事異動で交替していたため、異動届の提出と大阪府が実施している推進員対象の「新任・基礎研修」を受講するよう勧奨した。		
	事業所の対応	今回は意図した質問ではなかったが、結果、家族構成を特定するような結果になってしまった。応募された方に不快な思いをさせてしまったことには申し訳なかったと思っている。面接マニュアルの作成や研修は実施してはいるが、今後は面接実施前にも打ち合わせを行い、同様の事案を発生させないようにしたいとのこと。		
生徒の状況等	生徒は、公正採用のことを理解していたが「採用選考なので答えないといけない」と思い答えてしまった。その際に「少し嫌な気分になった」とのこと。 家族構成は、本人の適性・能力に関係がない事項であり、回答を避けるよう公正採用選考について指導した。今後は気を付けると反省している。		合否	否
他校での事象	-			
備考	-			

1-01 (R6年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	土木建築サービス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 18人 就業場 18人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	設計アシスタント	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの 報告等	令和6年5月14日に行われた会社見学の後、採用選考の日程調整の連絡があったが、併せてアンケートが送付されてきた。アンケートには「あなたは身体的・精神的な疾患の既往歴・持病はありますか」とする項目があった。なお「このアンケートは合否に影響しません」とのただし書きがあった。				
違反事象	面接以外：③会社独自の履歴書・エントリーシート(健康状態・既往歴・服薬の有無)				
事業所への 確認内容	令和6年5月16日に担当指導員から事業所の面接担当者に電話で事実を確認。面接担当者から「てんかんなど、業務中に起こった場合の対応や持病のサポートを考えている。精神疾患や身体の疾患で不採用となることはない。気になるようなら空白で提出してよい」とのこと。 校からは合否に影響しないようにすることなどを依頼し、面接担当者の上承を得た。				
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和6年7月4日、ハローワークが事業所を呼出し、事実確認を行ったところ、 <b>事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。</b> 過去に、事務所にBGMを流すことや、満員電車での通勤を行うことについて難しさを感じた社員がいたことなどもあり、そういった特性や配慮が必要なことがないか確認を行うために聞いたとのこと。			
	指導 状況	「既往歴」について確認しても、過去の病歴が現在の業務を遂行する適正能力に結びつかないことなどから質問を行ったり、記載を求めたりしないよう指導。 会社にとって「面接前のアンケート」という位置づけではあるが、応募者にとってはこのアンケートも面接の一部となっており「回答は自由」と説明していたとはいえ、応募者にとって「回答しないと、採用が難しくなる」というプレッシャーを与えた可能性があることを説明。 質問を行った理由として、特性をもった方に対する配慮が必要と判断したためであったとのことであるが面接の段階で、採用後のことを考え、既往歴や障害特性の有無について確認すると、職務遂行能力と関係の無い事項についても把握する可能性が非常に高く、就職差別に繋がる恐れがある。そのため、既往歴ではなく、職務の内容や職場の環境など詳しく説明し、本人が対応できるのかを確認するよう説明。			
	事業所 の対応	当該アンケート用紙については今後使用しないようにする。 人事担当者だけでなく、面接に同席する可能性があるものも含め人権に関する情報共有(研修)を実施する			
生徒の 状況等	生徒から、アンケートの内容(既往症に関する設問)に違和感があった旨の申し出があった。会社見学については、仕事内容が良かったので、面接を受験したいとのこと。 指導員から再度公正採用の取り組みについて説明し、今回の件が「合理的・客観的に必要と認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出」に関係する可能性がある旨を説明したところ、本人が「そうですね」と理解を示した。			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）

1-02 (R6年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビル施設メンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 60人 就業場 13人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備管理業務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和6年6月7日に行われた面接時に「最寄り駅」「父親の仕事の継続状況」「扶養家族」についての質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：③生活・家庭環境、④家族状況（家族の構成、家族の職業・学歴）			
事業所への確認内容	<p>令和6年6月19日、担当指導員が採用担当者に電話で事実を確認。  「最寄り駅」は、通勤時間を把握するために聞いた。  「父親の仕事の継続状況」は、普段はこのような質問は行わないが、職歴について説明をしてもらった際、本人から家業（父親の仕事）の手伝いをしているとの話があったため、流れで「仕事は続いているのですか」と質問をした。質問の意図は、採用後に家業に戻る可能性を確認するために聞いた。  「扶養家族」は、家族構成ではなく「扶養している家族はいますか」という質問をした。これは扶養手当があるため、支給の有無を確認するために聞いた。</p>			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和6年7月16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、<b>事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。</b>  「最寄り駅」と「扶養家族」は、手当の決定に必要で確認している。  「父親の職業」は、通常そのような質問をしていないが、今回は本人の職務経歴書に家業について記載があったので、それを見て質問をしてしまった。  いずれも選考の材料にはしていない。</p>		
	指導状況	<p>面接時の質問内容は、応募職種の仕事内容が遂行できるかの確認に必要な範囲に限定し、就職差別につながるおそれのある内容については質問を行わないこと。  本人が記載している内容であっても深掘りしたりせず、また、選考の材料にもしないこと。  手当の確認のためであれば、内定後に確認すること。  扶養家族等家庭事情に配慮した配置を行っていただくことは好ましいが、採用後の配置のことなので採用後に配慮事項について聴取していただき、決定いただきたい。</p>		
	事業所の対応	<p>最寄り駅、扶養家族については内定後に確認し、給与の金額についてはその後に提示するようにする。  父親の職業については、今回は最終職歴が家業であったのでつい質問をしてしまったが、今後、このような記載があっても、質問を行わないよう公正採用選考の考え方について社内で改めて共有を行う。</p>		
生徒の状況等	<p>生徒は面接の流れで、特に違和感なく答えてしまったとの事であった。  公正な採用選考の趣旨をあらためて説明したところ、「考え方はわかるが面接の雰囲気など違和感もなかったため、同じ質問なら答えてしまうと思います」との返答であった。  企業ヒアリングについては「どちらでもいいです。任せます」とのことであった。大阪府と国の取り組みについて説明したところ「採否結果が出たらヒアリングを実施してよいです」との返答をもらった。</p>		合否	否
他校での事象	-			
備考	-			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-03 (R6年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	印刷業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 122人 就業場 122人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	データ入力および軽作業	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの 報告等	令和6年6月24日に行われた面接時に、面接担当者から「何人兄弟ですか」「兄弟の構成は」という質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）			
事業所への 確認内容	令和6年7月10日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。 面接担当者は「何人兄弟ですか」と質問したことを認め「申し訳ありません。今後は兄弟について採用選考で質問しません」と回答した。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	行政指導 依頼中		
	指導 状況	行政指導 依頼中		
	事業所 の対応	行政指導 依頼中		
生徒の 状況等	面接の質問で家族情報を聞かれたので、「配慮」のために聞いていると思ひ、答えてしまった。 生徒に、今後の就職活動で、公正採用の観点から問題のある質問をされた場合には「校の指導によりその質問は答えられません」と回答するように伝えると「わかりました」とのことであった。			合 否
他校での 事象	-			
備 考	障がい科目（令和4年度1-13と同一企業）			

#### (4) 問題事象個票

##### ③ 令和6年1月から6月末までに発生した事象

##### ウ) 生徒が対応を拒否した案件(2件)

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-03 (R5年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人	
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 4,092人 就業場 1,403人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	求人職種	ビルメンテナンス	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	13人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○	
学校からの報告等	令和6年2月8日に行われた面接時に「国籍」「在留資格はあるか」を聞かれた。				
違反事象	面接時：①本籍・出身地に関すること				
概要	<p>面接で、質問が一通り終わった終盤に「採用条件に関係ないが、国籍はどこですか。在留資格はありますか」との質問があった。</p> <p>生徒は、自分の名前を見て、在留資格を聞かれることは想定していたが、国籍までは想定していなかったとのこと。</p> <p>在留資格については、就業条件で必要と思い答えた。</p> <p>国籍についても、特に気にしていないので答えたとのこと。</p>				
生徒の主張	<p>同社の選考結果が不採用になった場合はヒアリングをしてもらっても構わないが、今回は内定を得たのでヒアリングは実施しないで欲しい。</p> <p>最終的に、別に内定を得た会社に行くことになったが、同社も自分の国籍等にかかわらず内定をくれており、差別はなかったと感じている。</p> <p>面接では、あくまで話の流れで確認があったと認識しているので、ヒアリングは実施しないで欲しい。</p>				
生徒の状況等	<p>在留資格や国籍についての質問は、公正採用選考上必要ないことを説明したが「答えてしまうかな」とのことであった。</p> <p>今後、同じような状況で国籍等の確認が行われないようにするため、公正な採用選考についてあらためて説明をしたが、理解は得られなかった。</p>			合 否	合
他校での事象	—				
備考	—				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-04 (R5年度発生分)	所在区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 2,641人 就業場 9人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備員	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	1~2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの報告等	令和6年2月28日に企業の担当者から電話で「扶養家族の人数」についての質問があり、生徒は答えた。			
違反事象	面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート（家族状況）			
概要	<p>三次選考（最終選考）の前々日に企業の担当者から生徒に電話で「手当を含めた具体的な賃金などを提示したいので、扶養の対象となる人数を教えてください」との質問があり、生徒は電話で回答した。</p> <p>2日後の三次選考（最終選考）終了時に内定が出た。その後、生徒は内定を受諾する旨を企業の担当者に連絡した。</p>			
生徒の主張	<p>企業の担当者から「手当を含めた具体的な賃金などを提示したいので、扶養の対象となる人数を教えてください」と連絡があった際は、手当が出るしっかりした会社だと思い、扶養の対象になる人数を答えた。扶養の対象になる人数以上の詮索はなかった。</p> <p>三次面接の際も特に扶養手当に関する質問などはなく、具体的な賃金や就業場所、仕事内容の条件合わせが主であった。</p> <p>公正な採用選考の趣旨はわかるが、今回は就職先の企業であり、電話での質問も扶養の人数確認だけで家族についての詮索などは行われなかった。電話で企業担当者から説明があったように、今回の質問は事務的に賃金の計算をし、提示するために行われたと思っているので、企業への事実確認はやめて欲しい。</p>			
生徒の状況等	<p>担任から生徒に対し公正採用選考の趣旨を伝えた上で「今回のような扶養に関する質問は内定後に行われるべきものであり、採用選考中に行われた場合、本人の能力とは別の観点で採用選考が行われる可能性がある」ことを説明した。生徒も納得した様子で「以後、気を付けて対応したい」と返答があった。</p> <p>しかし、企業に対する事実確認のヒアリングについて、理解を得ることはできなかった。</p>		合 否	合
他校での事象	—			
備考	—			

記入日： 年 月 日

お名前： \_\_\_\_\_

面接時アンケート（中途採用）

このアンケートは合否には影響しません。ミスマッチの回避と面接をスムーズに行うためです

- 1 当社は貴方にとって何番目に入りたい会社ですか？現在、他社で受験している企業はありますか？
  
- 2 入社した後に転職も視野に入れて応募されていますか？（将来実家に帰る予定等も含めて）
  
- 3 入社可能日
  
- 4 今までで一番困ったことは何ですか？また、それをどのように乗り越えましたか？
  
- 5 厳しい上司と優しい上司では、どちらが貴方にあっていると思いますか？  
またそれは何故ですか？
  
- 6 貴方は周りからどのように見られていると思いますか。
  
- 7 貴方は積極的に同僚に助けを求めることができますか。
  
- 8 貴方は身体的・精神的な疾患の既往歴・持病はありますか？  
ある場合は、どのような状況ですか？  
【虚偽報告された場合、業務中に持病による事故があっても責任を取ることが出来ません】
  
- 9 身体的・精神的な疾患の既往歴・持病をお持ちの場合、現在の就労は？  
現在、就労は（ 全く問題ない  可能  医師と相談のうえ決定）

以上です。ありがとうございました。