

令和7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8年3月16日 14:00～16:00

ところ 大阪府 新別館北館1階 防災スペース3

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7年7月7日開催）について
 - (2) 令和7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）
 - (3) 令和7年度 職業能力開発専門委員会に係る報告
- 4 その他

資 料

- | | |
|-----------------------------------|-----|
| ① 令和7年度 中・高・他府県関係専門委員会 委員名簿 | P 1 |
| 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 2 |
| ③ 公正採用・雇用促進会議 連携フロー図 | P 4 |
| ④ 公正採用・雇用促進会議 行政四者会議設置要項 | P 5 |
| ⑤ 公正採用・雇用促進会議 拡大行政四者会議設置要項 | P 6 |
| ⑥ 令和7年度 第1回 中・高・他府県関係専門委員会 会議録 | P 7 |
| ⑦ 就職受験報告書 | |
| ・ 中学校関係資料 | P11 |
| ・ 高等学校関係資料 | P13 |
| ・ 他府県関係資料 | P33 |
| ⑧ 職業能力開発専門委員会 会議録（令和7年度第1回） | P47 |
| ⑨ 拡大行政四者会議設置要項（改訂版） | P57 |
| ⑩ 公正採用・雇用促進会議 連携フロー図（改訂版） | P58 |

令和7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

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	川村 哲也
府教育庁 私学課	島田 治
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	内藤 孝彦
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	宮本 洋介
大阪市教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当	瀬脇 浩
堺市教育委員会事務局 学校教育部 教育課程課	岩井 伸司
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	杉本 英雄
大阪私立中学校高等学校連合会	草島 葉子
一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会	藤井 静児
大阪府高等学校進路指導研究会	藤原 清隆
大阪私立高等学校進路指導研究会	山崎 哲嗣
大阪府立学校人権教育研究会	森田 正良
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	石田 利伸
大阪市人権教育研究協議会	石倉 雅之
大阪府人権協会	上田 大造
大阪企業人権協議会	出口 都彦
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	松下 喜一
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)

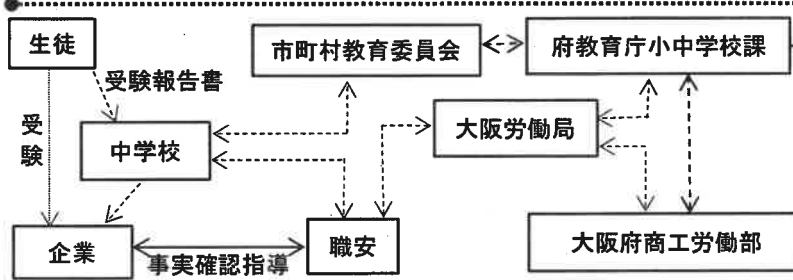
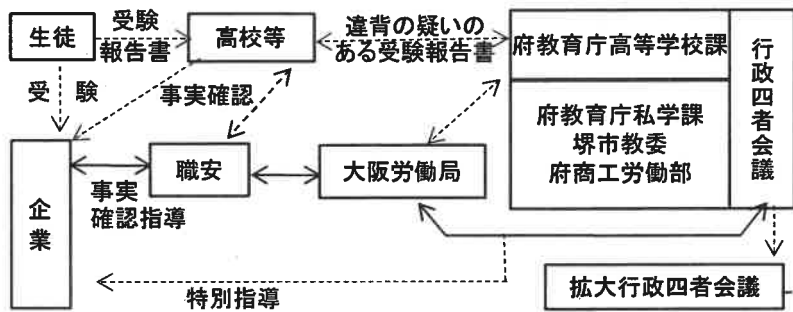
- 1 この要綱は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この要綱は、平成 21 年 11 月 1 日から施行する。
- 3 この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。
- 4 この要綱は、平成 24 年 10 月 1 日から施行する。
- 5 この要綱は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。
- 6 この要綱は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 7 この要綱は、令和 2 年 8 月 19 日から施行する。
- 8 この要綱は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

公正採用・雇用促進会議 ※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

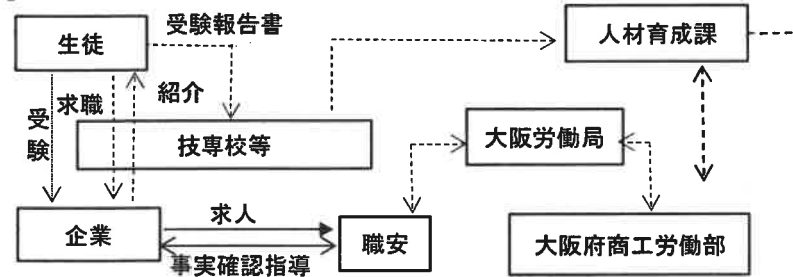
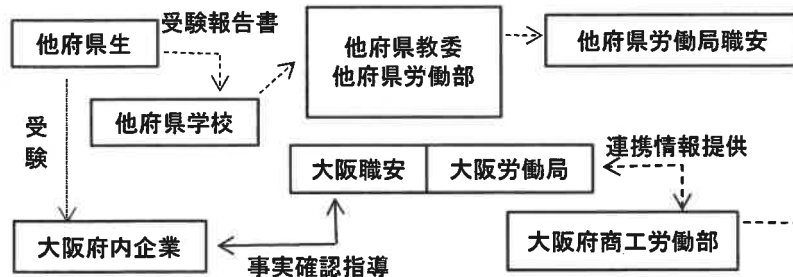
研究部会

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案等を研究し、会議に報告する。



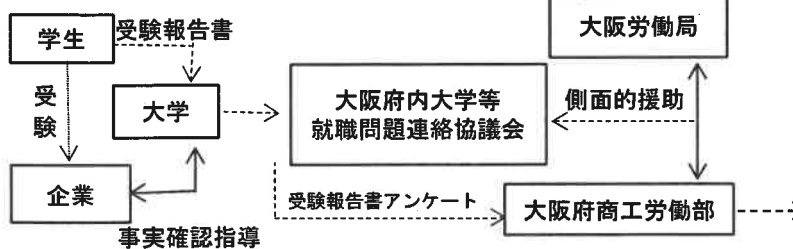
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

中学校・高等学校・他府県等における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、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、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を密にして研究協



職業能力開発専門校委員会

職業能力開発校等における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、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、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を密にして研究協議する。



大学等専門委員会

大学等における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、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、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を密にして研究協議する。

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7年7月7日開催）について

令和7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

1 日時 令和7年7月7日(月) 10:00～11:00

2 場所 大阪府立労働センター 本館11階 セミナールーム

3 概要

(1) 開会の挨拶(府教育庁教育振興室高等学校課 田中参事)

(2) 委員自己紹介

(3) 議事

①前回会議(令和7年3月11日開催について)

事務局(高等学校課 今谷主任指導主事)より、資料7～10ページまでの概要を報告

②報告【中学校】

事務局(小中学校課 胡主任指導主事)より、資料13ページの概要を報告

・委員からの意見等

【委員】

報告様式について高等学校の就職違反事象と同じ様式を使用してはどうか。

【事務局】

今回の報告は就職の採用選考時ではなく、進学時の面接での問題事象であるため、あくまでも参考として報告したものである。

③報告【高等学校】

事務局(高等学校課 今谷主任指導主事)より、資料15～24ページまでの概要を報告

・委員からの意見等

【委員】

資料18ページの特別指導事業所数の第1次、第2次とあるがどういう意味か。なぜ第3次がないのか。

【事務局】

問題事象については、生じた時期ごとに取りまとめており、第1次は9月末まで、第2次は10月1日から11月末まで、第3次は12月以降に生じた事象としている。これまでに第3次分に生じた事象で特別指導をおこなった事業所がなかったため、第3次の記載がなかったものと思われる。今後、記載の方法については検討する。

【委員】

企業が違反質問をした理由について、確認したことを資料に記載してほしい。

【事務局】

今後は確認した事項について、可能な限り記載していく。

④報告【労働環境課】

事務局（労働環境課 山吹総括主査）より、資料 26 ページの概要を報告

⑤令和 6 年度 第 2 回 公正採用・雇用推進会議 職業能力開発専門委員会

事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料 28～33 ページまでの概要を報告

(4) 情報共有

① 事務局（高等学校課 今谷主任指導主事）より、資料 35～47 ページまでの概要を報告

- ・今年度から高等学校での就職に係る応募書類「全国高等学校統一用紙」が変更となった。そのため近畿統一応募用紙においても改訂された。（資料 46～47 ページ参照）
- ・今年度から履歴書はパソコン等での作成が可能となった。

(2) 令和7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6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7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7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6年度継続指導事業所の指導状況
- ・令和7年度『内定取消し』一覧(第1・2次分)
- ・令和7年度『求人取消し』一覧(第1・2次分)
- ・令和7年度『採用選考問題事象』項目別一覧(第1・2次分)
- ・令和7年度違反事象 項目分類表(第1・2次分)
- ・令和7年度第1・2次問題事象(No.1~No.6)

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中学校関係資料

令和6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7年度公正採用に関する取組み

1 就職等受験報告書（令和7年3月卒業者）

(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	130校	130校	130校
堺市	43校	43校	43校
大阪府内	285校	285校	285校
計	458校	458校	458校

(2) 記載事例数

	合計	大阪市	堺市	大阪府内
事例数	1校	0校	0校	1校

2 令和7年度新規中学校卒業者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7年3月28日	府教育庁作成の「進路指導のための資料第59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7年4月18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7年4月25日 ～5月2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（オンデマンド配信） （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7年5月23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7年度新中学3年生全員に配付。
令和7年7月3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7年11月26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7年11月28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31日）
令和7年12月1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8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
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%）
令和5年度（令和6年3月卒業）	66,878人	158人（0.24%）
令和6年度（令和7年3月卒業）	65,677人	167人（0.25%）

②高等学校関係資料

令和7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・教育委員会等)
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	4/8(火)	学卒担当者会議(学校訪問の規則等について)
○職場体験・インターンシップ調査:高	4/15(火)	
○職場見学・応募前職場見学調査:府高	4/15(水)	
		事業所向け求人説明会(web)
○卒業生・中退者進路調査:高	5/16(金)	5
○卒業予定者進路希望調査:高	6/20(金)	6
進路指導主事研修	6/24(火)	6/1(土) 求人票受理開始
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(火)	6/20(金) 行政四者会議 前年度保留分・総括
応募前職場見学会開始	7/1(火)	6/27(金) 拡大行政四者会議 前年度保留分・総括
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/1(火)	7/1(火) 求人票返戻開始
		中高他府県専門委員会
		8
推薦開始(発送主義)	9/5(金)	9
就職選考受験開始(複数応募開始)	9/16(火)	9/16(火) 就職選考受験開始
		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		10
		11
		12
○就職(内定)状況調査(12月末):高	1/15(水)	1/16(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	1/27(火)	1/23(金) 拡大行政四者会議 前年度保留分・総括
		2
就職支援希望カード 通知	2/16(月)	大阪府高等学校就職問題検討会議
		3/16(月) 中高他府県専門委員会 前年度保留分・総括
		3
採用と人権 配付(予定)	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	B	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
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
指導保留事業所	D	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

判断基準

A	拡大行政四者会議にて「A」に該当すると判断された事業所
	過去3年間に指導歴がない事業所
B	拡大行政四者会議にて「B」に該当すると判断された事業所
	過去3年間に指導歴がある事業所
C	拡大行政四者会議にて「C」に該当すると判断された事業所
	過去3年間に複数回指導歴がある事業所

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	6	11	6	7	6

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	1	1	2	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	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	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	0	0	1	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	0	0	0	0	0

年 度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
事業所数	0	0	0	0	0

年度別 啓発指導件数

年度	A	B	C	総件数
H30	44	0	0	44
R1	21	0	0	21
R2	29	0	0	29
R3	28	0	0	28
R4	14	0	0	14
R5	13	0	0	13
R6	11	1	0	12

令和6年度 継続指導事業所の指導状況について

No.8	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	B			
業 所 の 概 要 等	事業所名				指導歴（過去3年）	なし			
	所在地				管轄職業安定所				
	就業場所				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	×			
	事業内容	地域密着型のヘアー中心とした、理美容業としての技術、 専門商材、おもてなしの提供			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×			
	従業員数	企業全体	11	人	就業場所	5	人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	×→○
	求人職種	美容師補助			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	<p>9月中旬に当該生徒が受験した際に、事業所の担当者から違反質問があった。当該生徒は、入社 の意思が強く、学校に違反質問があったことを報告しなかった。後日、当該生徒に内定通知が届いた。当該生徒は、内定承諾書を事業所へ送付しなければならないところを、誤って内定通知書を返送した。返送期限の翌日、事業所担当者から学校に連絡があった。本日の朝、事業所のポストに糊付けの無い宛先だけ書かれた封筒があったこと、内定辞退でよいかの当該生徒の意思の確認であった。学校は、生徒に連絡し事実確認。当該生徒は、封筒に切手を貼り、差出人を記載し、郵送したと訴える。内定承諾書は探してみるとのことであった。翌日、当該生徒の自宅から内定承諾書が見つかり、お詫びも兼ねて、就職担当者と当該生徒と一緒に事業所を訪問。事業所担当者から生徒に内定通知書をどのように返送したかを聞かれ、現物（糊付けされていない、宛先だけ書かれた封筒、生徒の自署と思われる）も確認をしたが、切手を貼り、差出人も記載し、ポスト投函したという主張は変わらなかった。事業所担当者は、正直に事実を話してくれれば、期日を過ぎても内定承諾書を受取る意向もあったが、当該生徒の主張は変わらず平行線となり、事業所担当者からは信頼関係を損ねたため、この状況では、内定承諾書を受取ることができないと話があった。</p> <p>事業所の訪問後、当該生徒は、こんな事業所に就職できないと判断し、辞退を表明するとともに、就職担当者に違反質問があったことを報告。翌日、詳細について聴き取りを行った。</p> <p>生徒からの聴き取りの中で、採用面接時に面接官から「どのあたりに住んでいる」との質問があり、生徒は「〇〇駅の近くです」と回答すると、「マンションに住んでいるの？」と質問があり、「はい」と回答した。また、面接官から、「親はいるのか？」と質問があり、「母親だけです」と回答すると「お父さんはどうしたの？」と質問があり、「小さい頃からいません」と回答した。その後、面接官からは「こういう質問はしてはいけないと言われているから、このことは黙っておいてほしい」と言われた。内定後、生徒が事業所とのやりとりをする中で事業所に不信感を感じ、内定を辞退した。その後、上記の違反質問があったことを担当教員に報告した。</p>							
	事業所への確認	<p>学校は、当該生徒と事業所の信頼関係を損ねている中での申し入れは、当該生徒に影響があると判断し、行っていない。ハローワークに事象を報告している。</p>							

職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>当該生徒の住所が面接官の馴染の地域であり、住んでいる場所に関する話をしたかもしれない。「マンションに住んでいるのか？」という質問をした覚えはない。また、「なぜ欠席が多いのか」と尋ねたところ、当該生徒から「体調不良のため」と回答があり、「本当の理由は何か？」と尋ねたところ、「友達との関係がうまくいなくて」「母子家庭であるため、家の用事もしなければならない」と回答の内容が変わったことから、発言が本当なのか気になり、確認のために親に関する質問をしてしまったかもしれない。「質問内容について、黙っといてほしい」との発言については行っておらず、本人から話しがあった母子家庭であることについて、採用選考に用いないことを伝えるため「本来話してはいけない内容だから、聞かなかったことにしておきます」と伝えたが、その発言を間違っただけで受け止めてしまったかもしれない。</p>	
	指導状況	<p>住居環境や家族に関することは、本人の適性や能力に関係のない事項であり、質問はしないこと。今後の採用選考の際、本人から公正採用選考上問題となる話が出てきた場合でも、深掘りをしないこと。面接官の面接時の記録を確認したが、問題となっている質問項目は存在しなかった。</p>	
	の事業所の対応	<p>今回の件を踏まえ、改めて公正な採用選考について理解を深め、再発防止に努める</p>	
生徒の状況等	気持ちを切り替え、就職活動を行い、別の企業で内定を得た。	合 否	合 (辞退)
他校での事象			
備考	「保護者について」「住居とその環境」「家族の関係」		

継続指導の状況（令和7年6月）

職安からの指導状況・事業所の対応	指導状況	<p>昨年度の採用選考の際、家族・住居に関する話が出たことで、公正採用選考に係る事実確認と必要な指導を実施したことを振り返り、今年度、問題事象を起さぬよう改めて採用選考前に「公正な採用選考をめざして」に記載の「採用選考時に配慮すべき事項」を確認することをオーナーに対し説明し、了承を得る。</p>
	事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 令和7年度学卒求人説明会兼公正採用選考人権啓発推進員研修を受講した。 改めて本人の適性と能力に基づく採用選考の徹底に努める意向を示す。 従業員数が25人に満たない事業所であるが、今回の件を受けて「公正採用選考人権啓発推進員」を設置した。

	問題報告件数		問題報告事業所数		府内		府外		採用選考面接時の違反項目															その他	
	1次分	2次分	3次分	合計	1	7	1	4	思想	生活信条	宗教	支持政党	尊敬する人物	本籍・国籍・出生地	住居とその環境	家族の収入	家族の学歴・職業	家族の関係	保護者について	家庭の環境	生い立ち	男女雇用機会均等法関連	過去の病気・入院経歴		その他
1次分	8			8	1	7						1					3	2	1	2				1	3
2次分	4			4											1		1	1							3
3次分																									
合計	12			12	1	11						1			1	1	4	3	1	2				1	6

【参考】大阪府における就職希望者数及び就職内定者数(R7.12月末時点) 就職希望者数：4,944人 内定者数：4,155人 就職内定率84.0% (前年度比2.2ポイント減)

R06合計	19	18	2	16										1	1	5	2	4	4				2	1	7
R05合計	24	24	6	18										1	1	1	5	3	1	2			4	10	
R04合計	33	32	7	25										3	2	2			5			2	2	18	
R03合計	44	42	10	32										3	1	4	6	2	5			8	6	16	
R02合計	47	41	11	30	1									7	7	7	14	4	3			3	10	26	
R01合計	40	33	11	22	2									2	3	1	10	2				1	5	18	
H30合計	62	44	14	30										13	1	16	13	7	4			1	2	8	16
H29合計	76	49	13	36										9	2	11	25	11	3			1	1	12	28
H28合計	52	46	16	30	4									5	2	4	12	25	7			4	9	7	
H27合計	55	55	22	33	4									11	3	6	13	29	13			1	11	11	3
H26合計	53	51	18	33	6									4	3	2	15	23	7			1	13	5	
H25合計	66	63	13	50	2									1	12	3	4	11	29	9			3	4	1
H24合計	83	66	13	53	1									12	8	6	19	36	6				3	15	1
H23合計	73	66	8	58	3									10	3	6	12	27	22			1	4	6	8
H22合計	99	90	24	66	2									21	4	10	21	31	11			7	12	9	4

令和7年度 第1・2次問題事象 資料

令和7年度 違反事象 項目分類表 (第1・2次分)

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

No.1	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	B	
事業所の概要等	事業所名				指導歴(過去3年)	なし	
	所在地				管轄職業安定所	—	
	就業場所				企業人権協加入状況(加入基準なし)	×	
	事業内容	歯科医院				G-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	19人	就業場所	15人		
	求人職種	歯科医院の助手及び受付				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	面接時に欠席が多い理由の他に、「引きこもりなのか」「お父さんとお母さんも定時制出身か」「お父さんとお母さんの仕事は何か」という趣旨の質問をされた。生徒は答えてはいけな質問だと認識しつつも緊張からこれらの質問に回答した。また、両親の仕事に答えたところ、「経済的にも定時制なのね」という発言があった。また、日中の過ごし方を尋ねられ、家事をしていることを答えると、「娘に家事を任せるなんてあなたの家庭はおかしい」と生徒の能力に関わらない発言があった。さらに「きょうだいはいるか」と家族構成を尋ねられた。志望動機などを聞かれることはなく、終始、本人の能力・適性と関係のない質問が続いた。					
	事業所への確認	学校が違反と指摘する質問を行ったことは認められた。違反質問を行った理由については、欠席が多く、生徒へ家事をさせるような家庭環境であるため、家庭環境を背景とする就職後の欠勤につながると思ったとのこと。また、生徒の家庭を支える存在がいればと思い、きょうだいの有無を尋ねたとのことであった。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	応募者の学校での欠席日数が多く、どうしたかと質問したところ、一日家事をしているとの返答があったため、両親は仕事をしているのかと聞いた。親の職業を聞いたわけではなく、応募者から回答があった。その他、家族構成や学歴、家庭環境について、詳細には聞いていない。「経済的にも定時制なのね」といった発言はしていない。 また、応募者は基本的に採用しており、応募者が日中家事をしているとのことから、ヤングケアラーで学業や仕事もできず、周りも気付かない状況を聞いたので、事実であればきちんとしたところに繋げなければならないと思い親の仕事を聞いた。					
	指導状況	本来、面接を担当するはずであった担当者が出張のため、急遽、質問をした担当者へと代わり、就職差別に繋がる恐れのある質問等、公正な採用選考に関する事項について知らなかったとのことで、「新規学校卒業予定者の求人・募集の手引き」や公正採用選考に係るリーフレットをもとに説明し認識させた。 家族のことを聞くこと自体が、応募者の適性や能力に関係なく、就職差別に繋がる恐れのある質問であることを説明し、今後そのような発言がないように指導した。加えて、採用選考に係るルールや公正採用選考について情報共有するよう指導した。					

	事業所の対応	公正な採用選考に関する事項を認識しないまま面接を行っていたことを認め、家族に関する事項等を質問してはならないことを改めて認識し、謝罪をされており、以後気をつけるとのことであった。		
生徒の状況等	面接後はショックを受けており、辞退を決めた。気持ちを切り替えて就職活動に励み、他の事業所から内定を受けている。	合 否	辞退	
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」「家庭の環境」			

公正採用・雇用促進会議資料

No.2	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				指導歴（過去3年）	なし	
	所在地				管轄職業安定所	-	
	就業場所				企業人権協加入状況（加入基準なし）	○	
	事業内容	パッケージの企画・製造・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	1283	人	就業場所	381	人
	求人職種	技能職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
求人数	9 人						
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接の中盤において、「自分の人生が変わった人物は誰ですか」と尋ねられ、生徒は違反質問であるという認識はなく回答してしまった。					
	事業所への確認	担当者に連絡をしたところ違反質問をしたと認められた。問題事象であることを確認後、選考結果について不採用であったことから、違反質問が影響していないことを確認した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	3部門の部長職3名で面接を行い、その中で当該事案の質問をした。質問の内容はあらかじめ決められていたものではなく、その場の思いつきでしたものである。本社から面接時の注意点についてのメールが来ており、出生地等の一部事項において質問してはいけないことがあることは理解していた。					
	指導状況	リーフレット「公正な採用選考のために」、「公正な採用選考をめざして」を配付し、①個人情報の収集は業務の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならないこと、②影響を与えた人物に関することは、本来自由であるべき事項であり、これを採否の基準とすることは憲法の精神に反すること、③場合によっては求職者が精神的な圧迫を感じ、適性・能力を判断できない状況に陥る可能性があることについて説明し、影響を与えた人物についての質問はしないよう指導した。 選考に向けた事前の取組として、本社から公正採用選考上問題がある事柄についてメールで共有されているとのことであったが、面接マニュアルについては作成されていなかったため、作成することで面接担当者が思わず不適切な質問をしてしまうリスクを減らすことができると助言した。					
	事業所の対応	今回の事案について社内で共有し、質問事項等をまとめた面接マニュアルを作成し、不適切な質問が生じるリスクを減らすように努める。					
生徒の状況等	違反質問があったことについて動揺等はなく、就職活動に励み他の事業所から内定を得た。					合 否	否
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.3	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				指導歴（過去3年）	なし	
	所在地				管轄職業安定所	-	
	就業場所				企業人権協加入状況（加入基準なし）	×	
	事業内容	イタリアン・フレンチレストラン並びに製菓製造販売、製パン製造販売と多店舗展開			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	280 人	就業場所	20 人		
	求人職種	パン製造ならびに販売接客			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	面接において「持病があるかどうか」「きょうだいはいるのか、仲はいいのか」を生徒に質問した。生徒は違反質問であるという認識がないまま質問に答えた。					
	事業所への確認	「持病があるかどうか」について、過去に新入社員が持病を理由に3日で退職したことがあったため質問した。また、「きょうだいはいるのか、仲はいいのか」という質問について、人間関係の構築ができるかを確認するため質問したと認めた。担当者からは謝罪があった。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	「持病の有無」については、今年の4月に雇用した従業員が持病のため数日間で退職になるということがあったので、そのようなことを繰り返さないように確認をしてしまった。「家族構成」については、本人から家族に関する発言があったので、話をふくらませる意図で質問してしまった。					
	指導状況	持病に関する質問は職務を遂行できるかどうかに関係しないことであり、採用選考の基準とすることは就職差別につながるおそれがあることを説明した。家族構成に関する質問についても、本人の適性や能力に関係のないことであり、採用選考の基準としてはならないことを説明した。面接マニュアルを作成していないことから、今後作成するように指導し、推進員の異動届が提出されていなかったことから早急に提出するよう指導した。					
	事業所の対応	今回のような質問をしないようにすることを事業所内で共有し、公正な採用選考を実践できるように取り組む。トップクラス研修についても受講する意向である。					
生徒の状況等	生徒本人、保護者ともに入社する意思を示している。					合 否	合
他校での事象							
備考	「過去の病気・入院経歴」「家族の関係」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.4	府/市/私	府	所在地区分	府外	指導方針	B			
事業所の概要等	事業所名				指導歴（過去3年）	あり			
	所在地				管轄職業安定所	-			
	就業場所				企業人権協加入状況（加入基準なし）	-			
	事業内容	美容室			G-STEP 加入状況（加入基準なし）	-			
	従業員数	企業全体	1100	人	就業場所	18	人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	美容師候補（美容師補助）			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	面接時に「家族で美容師をしている人はいますか」「きょうだいはいますか」「兄と姉の職業は何ですか」と質問された。生徒はそれぞれ「いません」「兄と姉がいます」と回答し、きょうだいの職業に関する質問には「お答えできません」と回答した。							
	事業所への確認	事実確認を行った際に、一部否認され、「身近な人に美容師はいますか」と質問をした。美容師は国家試験を受けないといけないので厳しさが分かっているか理解度を確認したいという意図であったと回答があった。兄と姉の職業については質問した記憶が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	明確な記憶はないが、「周囲で美容師をしている方はいますか」という趣旨の質問はした覚えがある。							
	指導状況	昨年に続き、公正採用選考について説明。選考時に応募職種に携わる上での能力・適性を判断する目的以外の質問は行わないよう指導した。公正採用選考人権啓発推進員が選任されていることから、研修・セミナー等への出席勧奨をした。							
	事業所の対応	今後、面接担当者が代わったとしても会社として体制を整えて不適切な質問がないような面接を実施するように依頼した。							
生徒の状況等	入社的心思は変わっていない。					合 否	合		
他校での事象									
備考	「家族の学歴・職業」「家庭の環境」								

公正採用・雇用促進会議資料

No.5	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				指導歴（過去3年）	なし	
	所在地				管轄職業安定所	—	
	就業場所				企業人権協加入状況（加入基準なし）	×	
	事業内容	電気設備工事 消防設備工事 電気通信工事				G-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	5	人	就業場所	5	人
	求人職種	電気工事				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	面接時に「身内で電気工事士をしている人は？」といった質問があった。					
	事業所への確認	「身内で電気工事士の仕事をしている人はいますか」という質問をしてしまったことを認められ、違反質問を行ったことについて謝罪があった。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	面接時に志望動機を聞く流れで「きょうだいか身内に電気工事士をしている人がいるか」と質問したことを認めた。ただし、雑談に近い話の流れで聞いただけで、採用選考の判断基準に用いるつもりはないとの主張。また、女子の応募が初めてで、なぜ電気工事士を目指すのか詳しく聞くために志望動機の話の流れで雑談のつもりで質問した。					
	指導状況	身内の職業を聞いていることについて、家族についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、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ため、家族に関する質問はしないよう指導した。 また、採用担当者が話の流れで質問した、例え雑談のつもりだとしても、応募者本人にとって聞かれたくない内容で、その後の面接等に影響する場合もあるため注意が必要と指導した。なお、新卒求人に限らず、中途採用に関する質問内容も同じなので認識を改めるよう指導した。面接マニュアルは作成しているが、これを機に公正採用選考人権啓発推進員を選任するよう勧奨し、大阪府の新任・基礎研修を受講するよう勧奨した。					
	事業所の対応	問題であることは理解したので、今後気を付けていきたいとのこと。					
生徒の状況等	不採用の通知を受け取り、少し残念そうであったが、同職種への就労を希望し内定を得て入社予定である。				合否	否	
他校での事象							
備考	「家族の学歴・職業」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.6	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	D	
事業所の概要等	事業所名				指導歴（過去3年）	なし	
	所在地				管轄職業安定所	—	
	就業場所				企業人権協加入状況（加入基準なし）	○	
	事業内容	配管用機械工具製造販売			C-STEP 加入状況（加入基準なし）	×	
	従業員数	企業全体	189 人	就業場所	134 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	製造スタッフ・機械オペレーター			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	家族構成（誰が家に住んでいるか）を聞き、父と一緒に住んでいないことを知り、父の住所、職業など父についての質問があった。本人が緊張のあまり、この内容に答えてしまった。					
	事業所への確認	違反質問の有無を確認したところ認めた。あくまでも話の流れで他意はないとのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	—					
	指導状況	—					
	事業所の対応	—					
生徒の状況等	違反質問があったことから、内定を辞退し、他の事業所に内定し入社予定である。				合 否	合	
他校での事象							
備考	「住居とその環境」「家族の学歴・職業」「家族の関係」						

③他府県関係 資料

他府県生徒からの問題事象報告件数

令和8年3月卒業生【上期】7件

令和8年3月16日現在

	面接以外の問題事象				面接時の問題事象							問題報告事業所数
	A	面接時の問題事象			B	その他						
問題報告件数 (A + B + C)												
8年3月卒 下期	1	1	2	1	1	2	2	2	2	6	1	7
8年3月卒 上期	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7年3月卒 下期	0	0	3	3	3	2	2	2	2	8	0	5
合計	1	1	5	4	4	4	4	4	4	14	1	12
R6合計	1	1	2	2	2	2	2	2	2	10	0	1
R5合計	11	1	1	1	1	1	1	1	1	10	0	6
R4合計	15	0	1	1	1	1	1	1	1	15	0	9
R3合計	10	0	1	1	1	1	1	1	1	10	0	6

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 (R7.3月卒)	受験者の学校所在地		鳥取県	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	総合建設業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 1,932 人 就業場 504 人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	24人				
他府県からの報告等	面接の際に、勤務地についての話から、今住んでいるところを聞かれ、答えたところ、「ずっと住んでいるのか」と質問された。					
違反事象	【面接時点:①本籍・出生地に関する「今住んでいるところにずっと住んでいるのか」】					
事業所への確認内容	・ 「学校からの報告によると今住んでいる場所の質問の後に、なるべく今の居住地に近いところで働きたいか質問していることから、転勤の可否に関する会話の中での話ではないか」と聞くと、「その会話の中で聞いた可能性がある」との回答があった。					
事実確認	・ 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"> ・ 「本人の住居（本籍・出生地）」は、本人の適性・能力に関係ないこと、経済状況や生活水準を推し量る可能性があるため、「本人の住居（本籍・出生地）」に関わる話はしないよう指導。 ・ 面接に限らず、待合室でリラックスしてもらうために話をする場合であっても、公正採用選考上問題となる可能性のある話はしないことを徹底するよう指導。 ・ 公正採用選考人権啓発推進員は、毎年学卒求人説明会兼公正採用選考人権啓発推進員研修会を受講しており、「本人の住居（本籍・出生地）」の件を含め、公正採用選考の考え方を理解されているが、改めて事業所内の採用に携わる方たちに、公正な採用選考について認識を共有するよう指導。 					
事業所の対応	・ 今後、面接を行うにあたっては、事前に採用選考の担当者に公正採用選考の考え方や注意事項等を説明し、理解を徹底する。					
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. 2 (R7.3月卒)	受験者の学校所在地		東京都	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	外食産業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 50,505 人 就業場 114 人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	30人				
他府県からの報告等	面接時に「生まれた都道府県」「家族は応援してくれているか」「兄弟の有無」以上3点の質問を行った。					
違反事象	【面接時点:①本籍・出生地に関すること(「生まれた都道府県」) ④家族状況に関すること(「家族は応援してくれているか」「きょうだいはいるか」)】					
事業所への確認内容	・ ブロック勤務制度の求人募集であったが、応募者から「全国転勤可能」と申出があり、非常にありがたい申出だったので、本当に大丈夫か再確認を行うにあたり発言してしまった。					
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"> ・ 「生まれた場所」や「家族に関すること」を質問することは、本人の適性・能力とは関係がないため、今後、同様の問題事象を生じさせないよう指導。 ・ 「家族の協力が得られるのか」という質問については、昨今、高校生の就職先選択に保護者の意向が強く左右されるとはいえ、中には、家族(保護者)が不在の者や協力を全く得られない者がいる可能性があり、このような生徒にとって、当該質問を行うことでショックを受けその後の面接に影響を与える可能性があることを説明し、理解を得る。 ・ 前回指導を含め、あらためて「採用と人権」を手交し、面接を行う可能性がある全員で問題意識を共有いただくよう指導。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和6年12月に、大阪府が実施した「新任・基礎研修」を受講し、採用担当者に伝達を行った。 ・ 今回の事案についても改めて共有し、前回の事案を含め同様の問題が発生しないよう努める。 					
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 (R7.3月卒)	受験者の学校所在地		奈良県	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	スポーツ施設提供業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 148人	就業場 75人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	2人				
他府県からの報告等	履歴書の住所を確認し「ずっとここに住んでいるのか?」と質問。また、趣味・特技欄の料理について質問の際、生徒の「家族に料理を作っているとき、家族の笑顔を見るのが好き」との回答を受け、「家族は誰がいるの?」と質問をした。					
違反事象	【面接時点:①本籍・出生地に関する事(「ずっとここに住んでいるのか」)④家族状況に関する事(「家族は誰がいるの?」)】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 「ずっとここに住んでいるのか?」という質問はしていないが、採用当初の勤務先までの通勤時間や交通費を確認する趣旨で、最寄り駅からの経路や所要時間に関して質問した。 応募書類の趣味・特技欄に記載のあった料理の質問については、家族構成を把握する意図はなく、「お母さんの手伝いで料理をしているの?」「料理は家族のために作っているの?」と質問した。 					
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"> 居住地や家族構成に関する質問は本人に何ら責任のないことであり、適性や能力を判断するには不要。能力を判断するための質問以外は、面接官に予断が生じ、応募者の採否判断に影響を及ぼす可能性があるということを十分に理解していただくよう指導。 料理に関する質問は、家族構成の把握のためではないとのことだが、親がいないなど家庭に事情がある生徒もあり、このような質問をされることでショックを受け、その後の面接に影響が出る可能性があることから、家族や家庭環境に踏み込む可能性のある質問は行わないよう指導。 面接を実施する前に、面接に関わる者の中で当日の流れ等について簡単な打合せをしているとのことだが、どのような目的でこのような質問をするのかといった細部まで打合せをしておくこと、緊張している応募者への声掛けの場面で問題事象が生じることも多いので、そういった際にどう声かけを行うかも打合せしておくよう助言。 推進員を中心に採用面接に関わる方だけでなく、社内全体で人権意識の醸成に努めていただきたいと伝え、面談を終える。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 今回のような事案を二度と発生させないためにも、改めて社内でコンプライアンスや人権問題の研修を実施するとの回答を得た。 					
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. 4 (R7.3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	化学製品卸売業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 5,035 人 就業場 62 人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	1人				
他府県からの報告等	面接の際に、①最近うれしかったこと、②初任給を何に使いたいか(募金)、③なぜ募金したいと思ったのか、④仕事と生活どちらを大切にしたいか、⑤なぜ就職を選んだのか、⑥趣味、特技⑦コロナ禍の自粛期間中何をしていたか、⑧友達にどう評価されているかに関する質問がなされた。					
違反事象	【面接時点:⑦その他】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 応募書類の記載内容を見てアイスブレイクを行っている。 面接時の質問については、あらかじめ作成しているガイドラインを基に「面接で何を質問するか」を打ち合わせているが、ガイドラインに指摘の内容が記載されていなかったため、応募書類を基にアイスブレイクとして話をしたものだと思われる。 					
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"> 上記①～⑧(⑥のうち特技を除く)について、いずれも「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」であって、応募者本人の適性や能力を推し量ることに直結しない質問であると説明。また、⑤なぜ就職を選んだかについては、進学を希望していても家庭の状況によっては就職を選択せざるを得ない場合があること、⑧友達にどう評価されているかについては、いじめを受けていた生徒等には答えづらい質問であることも併せて説明。 「ハローワークが配布している資料に記載がなかったとしても、質問しようと思っている内容が本当に本人の適性・能力に関係するものとなっているか」「本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項になっていないか」について、アイスブレイク時を含め十分検討して面接を行うよう指導。 ハローワークに推進員の選任報告を提出していたが、その後人事異動があったことを確認したため、推進員の異動報告を行うよう指示するとともに、「新任・基礎研修」の受講を勧奨した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 採用選考時の質問事項については再度見直すとともに、公正採用選考人権啓発推進員の報告については指示通りにすると回答を得た。 					
生徒の状況等	—				合否	—
他校での事象	—					
備考	対象者が特定できないため、採否結果は不明					

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. 5 (R7.3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	他に分類されない製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 1,604 人	就業場 367 人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	5人				
他府県からの報告等	面接の際に、①高校卒業後なぜ働こうと思ったのか、②趣味、③機械科、電気科を選んだ理由、④部活動について質問がなされた。					
違反事象	【面接時点:⑦その他】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ①の質問は、就職意欲を確認するため。高卒のタイミングでなぜ就職するのかといった意図の質問ではない。 ②④の質問は、緊張を和らげるため。いずれの質問も応募者の緊張を和らげるため、得意なことや熱心に取り組んだ部活のこと等であれば、話しやすいと考えて行った。 ③の質問は、同じ敷地内にある機器工場の高卒求人も出していたため、応募求人が間違いのないかを確認するため。 					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 応募者の緊張を和らげるためであったとしても、①～④の質問は応募者の捉え方によって意図しない方向に話が進むこともあり、家庭環境や思想、信条に関わることを聞き出してしまう恐れがあるため、質問には十分配慮するように指導した。 生徒本人の頑張ったこととして部活動やアルバイトのことを自ら話した場合は、部活動やアルバイトで得た経験のを中心に確認するよう指導。 面接時の質問事項等については指導内容を踏まえ改善するよう指導。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 公正採用選考については理解を進めており、面接時の質問は精査して質問しているが、今回の指摘を受け改めて検討する。 					
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. 6 (R8.3月卒)	受験者の学校所在地		三重県	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 813人 就業場 91人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	2人				
他府県からの報告等	オンライン面接を受けた2名に対して、「家族の仲はどうか(仲はよいか)」と質問された。					
違反事象	【面接時点:④家族に関する事「家族の仲はどうか(仲はよいか)」】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 一人に対しては、休日の過ごし方を質問した際、「家族と買い物に行く」と回答があったため、「親御さんと仲が良いのですね」と感想を述べた。 もう一人に対しては、「(当社がメジャーな業界ではないので)ご両親は心配されていませんか」と質問をしたところ、「親にはいろいろ相談しています」と回答があったため、「仲良くされていますね」と感想を述べた。 面接官に同じくらいの年頃の子がおり、緊張をほぐすつもりだった。 質問項目について特に統一したものはなく、面接官に委ねている。 					
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"> 家族に関する質問は、本人が業務を遂行する上でなんら関係のない情報であり、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質問であることを説明。本事案は、家族構成等を知りたいという意図を持った直接的な質問ではなかったが、家族に関する内容をやり取りする中で、家族の状況を聞き出すことになってしまったことを説明。 本人の回答によっては更に深く聞いてしまうことになりかねず、本人の適性・能力に関係のない情報も含めて評価してしまう可能性があること、応募者の中には質問によりつらい出来事などを思い起こし、動揺して本来の受け答えができなくなる可能性があること、結果として本人の適正と能力を公正に評価できなくなるおそれがあることを説明。 面接官の中で就職差別につながる項目について再確認したうえで、質問項目を各面接官に委ねるのではなく、厚生労働省作成の冊子にある質問項目などを参考に、統一質問項目を作成し、共有するよう助言。 本事案については、問題となる質問をした面接官だけではなく、事業所全体問題として共有し、再発することがないように周知徹底するよう指導。企業トップクラス研修や公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎研修」を受講するよう勧奨した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> これまでは面接官に就職差別につながる項目などの資料をメールで送付するのみだったが、今回の事案を社内で共有し、改めて、公正採用選考について意識共有を図る。 質問を行き当たりばったりではなく、すべての応募者に公平な対応が出来るようあらかじめ質問項目を決めておく。研修の受講についても検討する。 					
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. 7 (R8.3月卒)	受験者の学校所在地		奈良県	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	冠婚葬祭業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 39人 就業場 39人			公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×→○
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	2人				
他府県からの報告等	選考解禁日以前の採用選考による選考結果の通知 9月5日の推薦開始に伴い事業所へ応募書類を送付。9月8日に事業所へ到着。9月10日付の「選考結果のお知らせ」が学校に到着し、不採用との内容であった。また、面接をしておらず、本人への確認を欠いた憶測による選考結果通知を送付していた。					
違反事象	【その他:選考解禁前の選考結果の通知】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 面接をせずに、選考開始日より前に合否を出したことを認めた。不採用とした理由として、「寮には現在男性しかおらず、女性を受け入れる状況にない」と、「入社前に普通自動車免許の取得が必要であり、取得するか不明であったため」と回答をしたことを認めた。 選考開始日より前に合否を出してはいけないことを失念していた。それよりも、女性の入寮体制に対する社内整備ができていなかったことに戸惑い、先に採否結果を出してしまった。 					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 高卒の求人募集には、応募の開始日、選考開始日が決められており、また応募書類のみで合否の判断をすることは認めていないなど採用選考のルールが決められていることを説明。 公正採用選考の趣旨として、「応募者のもつ適性・能力のみを判断基準とする」「応募者に広く門戸を開く」ことが必要であり、「寮を現在男性のみが使用しており女性の受け入れは困難」はその趣旨に反するものであることを説明。 労働者の性別にかかわらず、均等に就職機会が保障されるために「男女雇用機会均等法」があり、労働者の募集及び採用に際して、性別を理由とする差別が禁止され、男女均等な取扱いを求めていることを説明。 求人票は応募者が選定するための情報源であり、求人票により明示された労働条件を変更することは不適切であり、求人票を提出する前には求人票の内容に誤りがないか確認すること、書き方に困ったときはハローワークに相談するよう指導。 公正採用選考人権啓発推進員が選任されていないことから、早期に推進員を選任するよう指導し、推進員選任後に大阪府の「新任・基礎研修」を受講するよう勧奨した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 寮の受け入れ体制について、男女が入寮できるようにした。 再発防止に努めるために、その場で「公正採用選考人権啓発推進員選任報告書」を記入し、提出された。 					
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. 8 (R8.3月卒)	受験者の学校所在地		島根県	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	無機化学工業製品製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 553人 就業場 107人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	2人				
他府県からの報告等	面接の際、「尊敬する人物」に関する質問がなされた。					
違反事象	【面接時点:⑤思想に関すること「尊敬する人物に関する質問がなされた」】					
事業所への確認内容	—					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事実確認は実施していない。 (島根労働局より匿名性を確保するため、事実確認は行わないよう要請があったため) 					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 「面接の際、尊敬する人物に関する質問がなされたとの情報提供があり、今回は匿名での情報提供であるため事実確認は行わないが、今後違反事象を発生させないために改めて説明する」と前置きした上で、リーフレット「公正な採用選考のために」を配布し、①求人事業所における個人情報の収集は採用という業務の目的達成に必要な範囲に限られること、②そのために、「本人に責任のない事項」「本来自由であるべき事項」「不適切な選考方法」については、把握しない、実施しないようにすること、③「尊敬する人物に関すること」は本来自由であるべき事項であり、これを質問することは応募者の思想・信条を推し量るものになってしまうため、面接時で質問してはいけないことを説明。 当該事業所では、事業所向け公正採用選考関係リーフレットを基に面接用評価シートを作成しており、シートに面接時の質問事項を記載していたが、シートに記載されていない質問をすることがあると申し出があったため、①面接時の質問は可能な限りシートに記載しているものに限定すること、②シートに記載していない内容の質問については、本人の適性・能力に関係する質問であるかどうかを勘案した上で実施するよう指導。 「面接官は通常3～4名であり、ここ数年は面接官の入れ替わりがなかったためサポートが少なかった」との申し出があったため、面接前の打合せが形骸化することがないように指導。 公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎研修」のリーフレットを配布し、受講勧奨した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 面接用の評価シートの内容を見直し、原則としてそのシートに記載されている質問に限定するよう検討すると回答を得た。 面接前の打合せについても形骸化しないよう今後のあり方を検討すると回答を得た。 					
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. 9 (R8.3月卒)	受験者の学校所在地		岡山県		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	その他の専門サービス業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 229人 就業場 70人			公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	1人				
他府県からの報告等	面接前に「家族状況」とのタイトルが記載された用紙を渡され、記入を指示された。その内容は、「家族構成(全員の名前・年齢)」「兄弟が通っている学校」「親の職業」「家族全員の同居・別居の状況(別居の場合の住所)」で記入例も示されていた。また、年齢が不詳の場合は、星座(干支の誤り)を調べて書くよう口頭で指示があった。					
違反事象	【面接以外:③会社独自の履歴書・エントリーシート等(家族状況に関する用紙)】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 事業所から提供された「家族状況」の用紙には、家族の氏名、続柄、年齢、職業、住所、同居/別居を記載するようになっていた。 職場見学の際、応募者から「親が自営業者である」と発言があり、取引先に親が関係していた場合、面接に同席する営業担当役員に情報提供する必要があると面接担当者が判断し、当該応募者のみ記載を求めたことを認めた。採用選考の判断に使用する目的はなかった。 きょうだいの学校名と同居の有無は、様式の記入例に沿って記入をお願いしたもので、特別な目的はなかった。 					
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"> リーフレット「公正な採用選考のために」「公正な採用選考をめざして」を配布し、①個人情報の収集は業務の目的達成に必要な範囲内で行わなければならないこと、②家族に関することは、本人に責任のない事項であり、仕事の適性・能力に関係しないこと、③家族の状況によっては応募者を傷つけ、適性・能力を判断できない状況に陥る可能性があることについて説明し、「家族状況」の用紙を今後は使用しないよう指導。 「応募者の親族が取引先の関係者であるかどうかは選考結果に影響しない」との回答を得た上で、取引先に関係ある人物であるかどうか知りたいのであれば、入社後に理由を説明した上で本人から確認するよう指導。 当該事業所ホームページの「募集要項」に記載されている提出書類に「健康診断書」が含まれていたことから、提出理由を確認すると、「貧血等の体調不良により、現場で事故が発生する可能性があるため」とのことであった。①通常、健康診断書は業務の目的の達成に必要な範囲を超えた内容も含んでおり、また、結果不採用となる者にも提出させることになり、応募の段階で提出させることは不適切であること、②懸念している点については、採用選考時に業務内容を説明の上、口頭で確認すれば済むこと、③最終的に健康診断書が必要であれば、理由を十分に説明の上、内定後に提出させればよいことを説明し、ホームページから「健康診断書」の記載を消し、今後応募の段階で提出させないよう指導。 面接マニュアルを作成しているが、今回の指摘事項がマニュアルに「NG質問」として記載されていたため、事前に行う打合せでマニュアルの記載事項を共有しておくよう指導。 推進員を選任しているが、担当者の変更がなされていないため、推進員の異動報告を行うとともに、「新任・基礎研修」を受講するよう勧奨した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 指示に従い、①「家族状況」の用紙を使用しないこと、②応募時に健康診断書の提出させないこと、③面接前に面接官がマニュアルの内容を共有すること、について確約した。 					
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. 10 (R8.3月卒)	受験者の学校所在地		東京都		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	居酒屋経営		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 793人 就業場 40人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	6人				
他府県からの報告等	面接の際に「尊敬する人物」に関する質問がなされた。					
違反事象	【面接時点:⑤思想に関する事象「尊敬する人物に関する質問がなされた」】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 「新規学校卒業予定者の求人・募集の手引き」を元に質問事項を作成の上、各事業所の採用担当者へ共有しており、その質問事項に「尊敬する人物」の項目はない。面接時の会話の流れでそのような質問が出たのかもしれない。 面接を行った2名の生徒については内定を出しており、回答内容が選考結果に影響した事実はない。 					
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"> 「尊敬する人物」は職務遂行の適性・能力を測るものではなく、生徒の思想・信条に係る事項であることから、採用選考においては聴取しないこと、また、事業所側が質問していないことを生徒が話し始めた場合は制止し、当該回答内容は採用選考に影響しない旨を説明するよう指導。 面接時に生徒の緊張をほぐすつもりで聞いたことが、違反事象に該当するケースがあることから、発言には十分に留意するよう説明。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 今後の取組としてトップクラス研修の受講、推進員の異動届、面接マニュアルの作成及び共有を図る。 					
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. 11 (R8.3月卒)	受験者の学校所在地		福岡県	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	老人福祉・介護事業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	18,868人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
		就業場	22人			
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
求人数	2人					
他府県からの報告等	①既往歴に対する質問、短所についての質問がなされた。②健康状態(持病の有無)に関する質問がなされた。					
違反事象	【面接時点:⑦その他「既往歴、短所、健康状態(持病の有無)に関する質問がなされた」】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ①既往歴の確認及び短所について質問したことを認めた。 ②健康状態について質問したことを認めた。 応募者の入社後の不安解消のための質問であった。 					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 既往歴の確認については、過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力に直接結び付かないこと、完治により問題がない場合でもマイナスイメージにより不採用としてしまう恐れがあることから質問しないよう指導。 短所については、応募者によっては身体的特徴や健康状態を短所と考える場合があり、意図せず病歴等を把握してしまうおそれがあること、応募者に精神的動揺を与え、その後の面接で十分に能力を発揮できなくなるおそれがあることを説明し、短所について質問しないよう指導。 持病に関して、腰痛があると介護職では悪化することがありうるが、現場には負担を軽減するための機器を設置していることを説明し、応募者の不安解消のために確認していたとのことだが、そうした現場環境が通常よりも厳しい条件にある場合は、それを応募者に説明したうえで「職務遂行に問題ないか」という形で確認するよう指導。 公正採用選考人権啓発推進員制度について説明。本社は東京であるが、人事権を有している西日本エリア事業本部にも推進員を選任するよう設置勧奨を行った。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 不適切な質問であったと認め、今後同じ質問をしないように、再発防止策として「高校生新卒におけるプロセス確認シート」及び「【高校生】個別面接ドキュメントシート」を作成の上、面接担当者内で共有し、これを使用するとの回答を得た。 					
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. 12 (R8.3月卒)	受験者の学校所在地		熊本県	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	男子服小売業		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 7人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	4人				
他府県からの報告等	面接時に①家族構成、②血液型、③将来の夢(人生観)について質問があった。					
違反事象	【面接時点:④家族に関する事「家族構成について質問がなされた」 ⑦その他「血液型、将来の夢について質問がなされた」】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 話の中で応募者と面接者が同じ部活経験者であったことが判明し、話しが盛り上がった流れで「家族のこと」「本人の血液型」の話をしてしまった。 あくまで緊張をほぐそうとした話の流れで聞いてしまったもので、選考基準にするものでは決していない。 「将来の夢」については、我が社(アパレルの事業所)で将来、企画やデザインなどやってみたいことなどキャリアビジョンを確認するため質問した。 					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 面接官である福岡の店舗のマネージャーに電話にて、本社の人事部長は訪問に、それぞれ事実確認と指導を行った。 マネージャーと人事部長はともに本事案の質問が聞いてはいけない内容であることは認識しているとのことであったが、仮に話の流れで聞いたもので選考基準にしないとしても、応募者のその後の面接対応に影響することもあり、認識が不十分であったと言わざるを得ないことを指摘し、本人の適性と能力に関係のない不適切な質問については、今後行わないよう指導。 学卒求人の面接は全店舗同じ質問シートを使用しているが、質問の項目に「長所と短所」の記載があったため、短所は不適切な質問となることを説明し、削除するよう指導。 公正採用選考人権啓発推進員は交代しているとのことであったので、異動報告を行うよう指導。あわせて、大阪府が行っている研修についてリーフレットを手交し、受講を勧奨。 面接マニュアルは作成していないとのことなので、高卒求人の選考が始まる前に聞いてはいけない質問等について、打合せを行うよう要請。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 公正採用選考人権啓発推進員の異動報告を早急に行うと回答を得た。 面接マニュアルの作成、高卒求人の選考が始まる前に聞いてはいけない質問等の事前打ち合わせについて社内で検討する、質問シートを早急に改善するとの回答を得た。 					
生徒の状況等	—				合否	合
他校での事象	—					
備考	—					

(3) 令和7年度 職業能力開発専門委員会に係る報告

1 日 時 令和7年9月17日（水）10:00～12:00

2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事 柴原浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 石田利伸
大阪府立学校人権教育研究会 会長 森田正良
(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 事務局長 出口都彦
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 藤本光俊
大阪府職業技術専門校長会 会長 江口隆之
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 尾崎輪香子
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 杉本当弘

4 概要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 杉本課長

(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

・座長からのあいさつに続いて、8月25日に行われた「公正採用・雇用促進会議」の概要が報告された。

(4) 議事

① 議事(1) 前回会議（令和7年3月12日開催）について

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

事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料の1～15ページまでの概要を報告

SNS利用に関するアンケートについて、令和8年度まで実施し、以降は啓発資料に組み込むなどして各校において啓発を行うこととした。

③ 大阪労働局からの補足説明

「健康に関する通知書」や「アンケート」とされるものを、書かされたり提出を求められたりする状況があることは、これまでもこの会議で報告・議論されてきた。昨年度の会議でも「公正な

採用選考との線引きについて、どのようなことが可能なのか」という質問があった。その際、「厚生労働省が示している『本来、自由であるべき事項』『本人に責任のない事項』など、就職差別につながるおそれがある14項目に該当するかどうかで判断する」と示していた。その方向性は現時点でも同様である。

「支援体制の有無が求職者の適性と能力の項目になり得るのか」という点だが、例えば「支援してくれる人は誰ですか」といった質問について「支援者が家族である応募者には、かなり分かりづらい状況もあるのではないか」という意見があった。前回会議時点では持ち帰らせていただいたが、改めて厚生労働省のスタンスとして報告させていただく。まず、支援機関や支援体制に関して「就労支援機関を利用するかどうか」は「障がい者本人の意思で決めるべきものである」ということが第一にある。次に、公正採用の基本的な考え方として「労働者の募集・採用に関しては、応募者に広く門戸を開き、能力・適性のみを採用基準とする」となっている。これらの点から「就労支援機関への登録が採否の基準」とすることや「求人応募の際の必須条件になっている」といった場合は、企業への啓発指導が必要であるという見解を得ている。一方、採用選考時に「就労支援機関への登録状況について、確認することまでは妨げるものではない」としている。

「支援機関への登録強要」「登録を採否基準にする」「登録状況を聞いている過程で家族構成を確認する」などとならないよう企業に啓発を進めていくことについて、大阪から発信していく必要があると考えている。啓発方法は大阪府とも連携のうえ「何ができるのか」という点を考えていきたい。

「採用選考時における障害者手帳の取り扱い」として企業啓発に使用している文書について、前回会議の際に「ちょっと分かりづらいのではないかと指摘いただいた。「採用選考の応募書類として一律に『障害者手帳の写し』の提出を求めることは行わないでください」としているにも関わらず、注釈として同じ枠内に合理的配慮の部分も含めてすべて詰めこんでいた。注釈を読むと「聞いても良い」というように受け止められかねないということから、局内でも検討し、文書のタイトルに従って案を作成した。今後、府が作成している「採用と人権」などに掲載してもらい、啓発に使えるかと考えている。

④ 委員からの意見等

【座長】

裏アカウント調査に関連し、職業能力開発校が生徒向けアンケートを通じて啓発するようになった経過について補足する。5, 6年ほど前だが、大学生などがアルバイト先の飲食店などでイタズラ等をして、その様子をSNSに投稿していることが報道されて社会問題となった。求人企業が「自社に応募してくる求職者が、過去に不適切な行為・投稿を行っていないか」という不安から調査会社に依頼し、求職者の匿名アカウント、いわゆる裏アカウントを調べるという手法が報道されるようになった。しかし「求職者が過去にどういった投稿をしていたか、そのことを判断材料として採否を決めることは大いに問題があるのではないか」ということが専門委員会で話題となり、親会議でも議論することとなった。それぞれの専門委員会で出来ることから取り組むということとなり、職業能力開発専門委員会では職業能力開発校の生徒向けのアンケートを行っている。また、企業向けには厚生労働省が中心になって全国調査を行っている。

障害者手帳の写しの提出を求める事象に関しては、2・3年ほど前、この専門委員会で報告があった事象がきっかけとなっている。地方公務の職場だったが、採用選考の応募書類として障害

者手帳の全ページをコピーして提出を求めるといったものだった。障害者手帳は、1ページ目に名前や区分・等級の記載があり、療育手帳であればB1やB2といった記載がある。写真や障がいの内容を記載する面があり、2ページ目以降に注意事項やメモ欄がある。その事象に関連し「障害者手帳の提出を求めることが問題事象となるのか」との議論があった。企業からは「障がい者枠の求人に応募してきた者が、手帳を所持しているのかを確認する目的でやっている」とするものや、様々な理由を示して応募段階から履歴書などと一緒に手帳を求めるような事案もあった。これらに対し、いちど問題を整理しようということで啓発文書が作られた。前回会議では「一律に求めることは行わないでください」としながら、同じ枠内に「こういう例外規定がある」と記載していることは、企業が見て分かりにくいのではないかとということで、今回、労働局が修正案を作成した。

(委員)

企業が採用選考時に障害者手帳の写しを求めている場合、求職者がどこを見て「障害者手帳の提出を求められている」と分かるのか教えてほしい。求人票に記載があるのかとも思ったが分からなかった。また、企業が一律に提出を求めているかどうか、チェックできることが可能なのかなど教えていただきたい。

(事務局)

求人企業が障害者手帳の写しを求めていることを、求職者がどこで知るかという件は、インターネットで募集要項を記載している企業で見られる。「障害者手帳の写しの提出が無いと選考を行うことが出来ない」と記載してあるものや、出願にあたり、データを添付しないと申込画面に進めなくなるなどのケースがある。

一律に提出を求めているかどうかという点は、なぜ障害者手帳の写しが必要かどうかの記載がなく、応募書類として提出を求めているものや、収集した情報をどう活用するのか、目的など合理的な理由などが記載されていないような場合は、障害者手帳を一律に応募書類として求めることはしないでほしいと説明している。

(委員)

「一律に」というのは「例えば何のために求めているのか」「何のために使うのか」ということを全員に対して同じ説明の仕方を実施をして、全員に提出を求めることは「一律に求める」ということとなるのか。

(事務局)

利用目的が明確であって、その目的のために使用するとして提出を求めることが、合理的な理由があって求めているものまで否定するものではない。単に「応募書類一覧」として「履歴書」「職務経歴書」と同じように「障害者手帳の写し」を求めているようなケースについては「一律に求めないで下さい」ということで整理してきた。

(委員)

例えば、応募書類一覧の中で障害者手帳の写しを求める場合、注意書きのような形で「こういう目的で使用します」と書かれた場合は、求職者全員に対して求めているわけだが、それは個別に説明している訳ではなく、求職者に対し「こう書いてあるでしょう。だから出してください」と言える状態となるが、それは「そう書いてあれば問題が無い」ということか。

(事務局)

個別に判断していけば、それぞれに合理性があるのか無いのかの判断になる。企業として必ず必要な項目であって、公正な採用選考に反しない内容であれば、問題が無いということはある。就労する上で絶対に必要な条件であれば、そこは「一律に書いてある」というものの、問題はないと思われる。

(委員)

「一律に」というだけでは、その判断が分かりにくいのではないか。

(座長)

応募時の書類として「履歴書」「職務経歴書」「障害者手帳」の提出を求める記載がある求人がままた見られる。障害者手帳でも、療育手帳であればB1、B2などの等級区分があるが、等級が一緒であっても本人の力量や出来ること、出来ないことが違う。面接担当者や企業が話し合う中で「この人はこういう適性を持っているので、この職場に配属しよう」と決める過程で、手帳を求めることがあるかもしれない。しかし、採用選考の段階で、果たして障害者手帳を確認する必要があるのか。合理的に求めるのと一律に求めることの違いがあるのではないか。

そうしたことから、障害者手帳の写しは、必要書類として提出を求めるようなものでもないし、求職者からすると「そんな個人情報求めてくるような会社だったら、応募はやめておこうかな」と思わせる可能性もある。記載内容は非常にセンシティブな情報であり、現時点では、ただちに公正採用の違反事項となる訳では無いが、非常に難しい指導ではないか。また、企業側の理解も難しい部分ではあると思う。

(労働局)

判断で難しい部分は出てくると思われるが、ここを足掛かりとして啓発を進めていくとの意図で作成した。先ほども話に出ていたが「個別の判断」も出てくるので、まずは、過去から特に理由もないのに一律に募集要項の応募書類に「障害者手帳」を求めるなど、慣習的にやっていると思われる部分もあるので、そうした点にも配慮しながら啓発していきたい。まずは啓発に向けた入口ということで進めたい。

(委員)

前回会議で元文書の囲みに記載がある「業務遂行上の配慮のため～」とする表現について、誤解を生むのではないかと議論した。障害者手帳をどこまで、どのように必要とするのかという点だが「業務上この能力が必要なんだ」ということであれば「この仕事には、この能力が必要ですが、出来ますか」という聞き方になると思う。そうしたことから「業務上必要かどうか」という会社側の基準がある。また、資料にも記載されているが、要配慮個人情報で、利用の目的に

則って必要ではない事項は収集してはいけないとなっていることから、収集する必要性があるのかどうか。さらに、これまでも指導の際に採用担当者が「業務上、配慮するために聞いたんだ」などとして「合理的配慮」を誤解しているケースもある。障害者差別解消法や障害者雇用促進法における「合理的配慮」とは、障がいのある求職者が仕事をするにあたって配慮を求めた場合、事業者側がどう配慮するのか検討して対応することが「合理的配慮」とされている。事業者側が、あらかじめ配慮を考えて行うことは、職場環境整備であり合理的配慮とは異なる。個別具体的に障壁がある点について障がい者と企業が対話しながら、求められた配慮に取組んでいくことが「合理的配慮」であり、事業者側から「合理的配慮をどんな風にしたらいいか」などと聞いていくことは、合理的配慮の考え方からすると違うのではないか。

これらの点について、この啓発文書ですべてを整理することは困難だと思うが、本当に業務に必要な能力や必要な事項であれば、聞くし確認すれば良い。しかし、要配慮個人情報なので、障害者手帳でも、その業務を遂行するにあたり必要があるところは確認するけれども、必要がないところはいらぬ。当面、今回の案で「業務遂行上の配慮のため」というような点での誤解は無いようにするという案はこれで良いと思う。

(委員)

事務局や労働局からの説明を聞いていると「必要な場合はとつても良いんだけど…」というように、含みを持たせたような言い方だった。元の文書は、その含みの部分を正確に書き表そうとして※印の記載をしたのだろう。しかし、それが「ここまで書くとまずいのではないか」ということで、記載をやめたということは分かる。しかし「一律に」という3文字だけで、そこを説明しようというのは、少し言葉が不足しているのではないか。

「一律に提出することを求めないでください」ということで、全員から取ってはだめだという意図は分かるが、一方では「必要性を説明したらいいですよ」「募集しているこの職種には、こういう能力が必要ですよ」ということが、果たして障害者手帳を見てわかるかどうかとの問題はあがるが、企業が「その判断のために必要なんです」という説明をした場合は、それも個別のケースで「提出を求めてもいいですよ」という結論になる場合もあるのではないか。「この職種はこういう能力がいるんです。能力があるかどうかを見るためには手帳を確認したいんです」と企業が言った場合どのようなようになるのか。

「個別のケース」かもしれないし、書き表すのは非常に難しいと思う。ただ、「一律に」の意図は「有無を言わず障害者手帳のコピーを取ることはダメだ」ということだろうが、個別のケースについて「必要があれば取ってもいいですよ」となる。そこをもう少し説明が加えられないか。

(座長)

文書化すると難しい部分ではあるように思う。

(委員)

文書の書き方だが「●●しないでください」という表現が難しいのではないか。「必要な場合に●●してください」というように、やって欲しいことを書いた方が良いのではないか。企業では「100人が読んで、個々に解釈が変わるような文章を作るな」と言われる。確かに、この「一

律」という表現は、受け取る人によって「ここまでは求めていいよね」という線引きが明確ではない。内容が具体的ではないので「読む側の解釈の相違だった」ということになってくる。「こういう場合にのみしてください」と書いた方が間違いはない。表現の仕方だが、例えば「廊下を走らないでください」と言うよりも「ゆっくり歩いてください」とするような流れがある中で「このような時に●●してください」とする言いまわしの方が、より具体的になるのではないか。

(座長)

文書では「応募書類として一律に」と記載してもらっているが、選考段階で応募してきた障がい者が、障がい者雇用率を算定するにあたり、ダブルカウントできる方なのか、それとも1人としてカウントできるのかといった点を確認したかったとするケースもある。また、精神障害者手帳の1級、2級、3級は、全然違ってきたりするので、それを人事として確認したというケースは、採用後に配置の段階で行うことはあっても「応募の段階で一律に」とするこの文章は、もう少しひねりがいるかもしれないが、整理するのは難しい表現ではないかと思う。

どこかで障害者手帳の内容を確認する段階があって、それはこれまでの議論でも「手帳の写しを求めたことによって、ただちに問題事象として指導するのはちょっと難しいよね」という話が最初にあった。ただ、この問題は「だからいいよ」ということではないので、労働局が発言したように、今は啓発の段階で、しっかり「一律に求めるのは、やっぱり問題を含んでますよ」というふうに啓発しようという段階だと思う。今後はいろんな表現や問題のある事象が発生した時に、どういう指導をすればいいのかを深めていく状況ではないか。こう書けば万人にストーンと落ちる表現はなかなか難しいという気がする。

(委員)

そうすると「採用選考の応募書類として」の前に「法令上必要または具体的な業務上必要な場合を除き」など「●●を除き」とする表現を入れてはどうか。

(委員)

法定雇用率の達成が意識にあり、それを目的としている企業の場合は「障がい等級が何級か」ということが必要な情報となってくる。そのため「必要な場合」と書いてしまうと「その企業にとっては、その情報が必要」という風に言えてしまう。

(座長)

出された意見を踏まえていただき、労働局と事務局で検討していただきたい。いま、ここで「こういう風に変えましょう」とするのも乱暴な話だと思う。

(事務局)

事務局と労働局で持ち帰り、相談は進めさせていただく。しかし、同様のケースとして、健康診断の実施が問題となることがある。「必要性がある場合は健康診断を行っても良い」とされることは色覚検査や体力検査など、これ以外でも多くある。どう表現すると伝わりやすいのかという点は他の啓発のパターンとも兼ね合わせて考える必要があると考えている。

文書の表現がどうかということをお互に検討して、これまでの啓発の水準が変わってしまうことはどうなのかと思う。採用選考に関しては個別の判断はどうしても出てくるもので「すべてがダメ」とか「すべて良い」というようなジャッジは文書の表現では難しい。また相談しながら進めたい。

④ 議事(3) 問題事象把握の取組み等について

事務局(夕陽丘校 渡辺室長)より、別冊の概要を報告

⑤ 議事(4) 問題事象(個票)について

事務局(夕陽丘校 渡辺室長)より、資料の21~34ページまでの概要を報告

⑥ 委員からの意見等

(委員)

23ページ、1-12の事象だが、企業規模も大きな金融機関とのこと。障がい者対象の選考ということだが「採用選考に向けた事前の取組み」や「面接マニュアル」などが無いと回答している。大きな金融機関であるし、新任・基礎研修を受講するなど公正採用の取組みにも参加している状況があるにもかかわらず、公正な採用選考システムが確立されていないということ。もしかすると、障がい者雇用については、この公正採用の取組みが出来ていないのではないかと。昨年、大きな会社が障がい者雇用について、採用選考や障がい者の働く場の確保まで全部を委託してしまうことがあり、厚生労働省が「それについては問題がある」とするような見解を出したりしていたが、そういったことが行われているのではないかと思えた。障がい者雇用についてのみ公正採用選考システムが除かれているようなことが無い心配になった。

30ページ、1-17の事象だが、健康状態自己申告シートについて、事業所は「社会保険労務士の指導のもと導入した」と説明している。ハローワークからの指導にも「社会保険労務士と相談して慎重に検討していきたい」としており、社会保険労務士のアドバイスを非常に重要視している。社会保険労務士試験には公正採用を学ぶ科目は無く、社会保険労務士が公正な採用選考を理解しているかどうか不安になる。社会保険労務士事務所のネット広告を見ると「健康状態を事前に確認の方が良い」として健康状態を確認するシートを掲載しているような事例もある。社会保険労務士のアドバイスの中で、採用選考時に健康状態の確認シートを活用したり健康状態を詳しく聞いておく方が良いとしたりするような動きがないかどうか、以前もこの委員会などで議論になった。今回は、ハローワークが指導しても「社会保険労務士と相談してやります」とする答えが返ってきているが、その社会保険労務士の考えに疑問を持つし、その考えを基本にして会社が運営されていると思うので、その問題点について、今後は考えていく必要があるのではないかと。

31ページと32ページの事象は同じ事業所であるし、2023年、2024年にも同じような形で案件として報告があった事業所とのこと。一つ一つの事例について、個々に指導して改善を求めるといってもあるが、ここまで続けて問題事象を起こしている事業所について、もう少し採用選考の体制などをしっかり聞いていき、問題点を改善していくとか、そういう指導とか助言が必要なのではないかと。

(事務局)

社会保険労務士が関連する事象はこれまでも何度か出てきている。しかし今回の事象をもって社会保険労務士会に啓発を依頼できるかどうかまでは判断しがたい。健康状態自己申告シートなどは、どこがこれを作って出してるのかといった点は問題になってきたところ。引き続き情報の収集をしたうえで対応について検討したい。社会保険労務士への啓発が必要となった場合でも当専門委員会だけでは対応が難しいと考えており、労働局や親会議などにも報告したうえで情報収集し、対応を検討したい。

31ページと32ページの事象は、いずれも技専校が無料職業紹介事業を行うなかで生じている。技専校としてこの企業とは今後の関わりもあることから、ハローワークからの指導に加え、改めて技専校からも啓発を行うかどうか検討したい。

(座長)

23ページの1-12の事象で、障がい者雇用について、面接マニュアルの有無についても聞かれていたが、どうか。

(事務局)

ハローワークからの指導啓発の中で、マニュアルの作成や事前の打ち合わせを行うよう指導啓発が行われていることから、マニュアルは無かったと認識している。

(委員)

例えば、障がい者雇用は、その他の社員の採用とは違う部門でやっているとかはあるのだろうか。同じ採用部門でやっているのか。

(委員)

私の出身企業では同じチームがやっているが、企業によってはどうなのか違いがあると思う。

(座長)

会社によっては人事部の中に障がい者の採用基準などを担当する人もいる。分けているところもある。

30ページの1-17の事象で出た自己申告シートや、27ページの1-14の事象で出た調査票のようなものを、面接時に別途アンケート形式で不必要な質問をするようなケースが増えてきているように思う。その場で回収されるとどんな質問されたかは記憶だけになってしまうが、やり方によっては非常に危険な情報収集の仕方が増えているのかと危惧している。今後こう言った事案があれば追跡していただきたい。

⑦ 令和6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 川合指導主事）から別添資料に基づき報告

以上

4 その他

拡大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、学校から報告のあった採用選考時等における問題事象について、「受験報告書」等に基づき協議を行い、「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」へ報告を行う。

2 構成

拡大行政四者会議は、次の機関の代表者1名で構成する。

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

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。

5 その他

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第31条(国と地方公共団体との連携等)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、公正な採用選考の積極的に推進する。

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案等を研究し、会議に報告する。

