

令和3年度 第2回

公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

と き 令和4年3月22日 10:00~12:00
ところ エル・おおさか別館4階 会議室B

次 第

- 1 開会あいさつ
- 2 令和3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
 - ・高 等 学 校
 - ・他府県関係（他府県出身生徒）
- 3 令和3年度 職業能力開発専門委員会に係る報告
- 4 設置要項等の改定について
- 5 その他

資 料

- | | | |
|---|---------------------------------|-----|
| ① | 令和3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 行政五者会議設置要項 | P 5 |
| ⑤ | 公正採用・雇用促進会議 拡大行政五者会議設置要項 | P 6 |
| ⑥ | 就職受験報告書 | P 7 |
| | ・中学校関係資料 | P 9 |
| | ・高等学校関係資料 | P13 |
| | ・他府県関係資料 | P47 |
| ⑦ | 職業能力開発専門委員会 会議録（令和3年度第1回） | P53 |

令和3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	委員名
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	八又 保
府民文化部 人権局 人権擁護課	井上 慎一
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	森下 圭一
府教育庁 教育振興室 高等学校課	白木原 亘
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	片山 繁一
大阪市教育委員会事務局 指導部 高等学校教育担当	大西 忠典
大阪市教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当	中道 篤史
堺市教育委員会事務局 学校教育部 学校指導課	桑田 裕介
大阪府公立中学校長会	小田 恵美子
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	織田 容子
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
大阪市高等学校進路指導協議会	板垣 秀和
大阪私立高等学校進路指導研究会	浅田 隆
大阪府立学校人権教育研究会	山下 克弘
大阪市立高等学校人権教育研究会	位上 貴紀
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	谷口 美佐子
大阪市人権教育研究協議会	北野 元靖
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	柄川 忠一
公正採用人権啓発推進センター	島谷 祐介
関西大学(元他府県関係専門委員会座長)	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高等学校教育担当
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学校指導課
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
大阪市立高等学校進路指導協議会
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
大阪市立高等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)

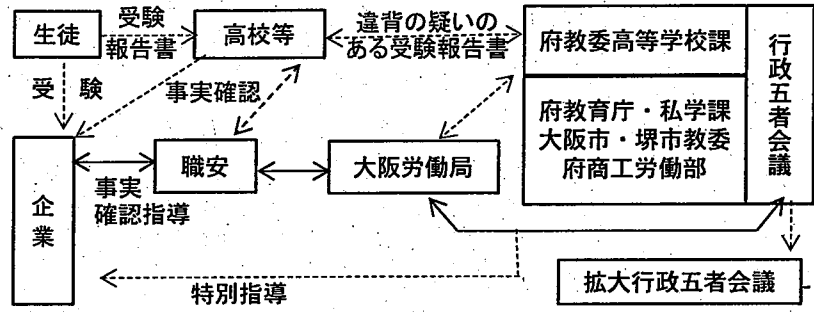
- 1 この要綱は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この要綱は、平成 21 年 11 月 1 日から施行する。
- 3 この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。
- 4 この要綱は、平成 24 年 10 月 1 日から施行する。
- 5 この要綱は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。
- 6 この要綱は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 7 この要綱は、令和 2 年 8 月 19 日から施行する。

公正採用・雇用促進会議 連携フロー

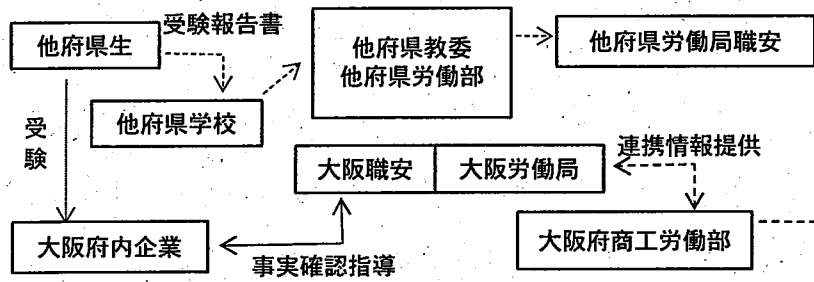
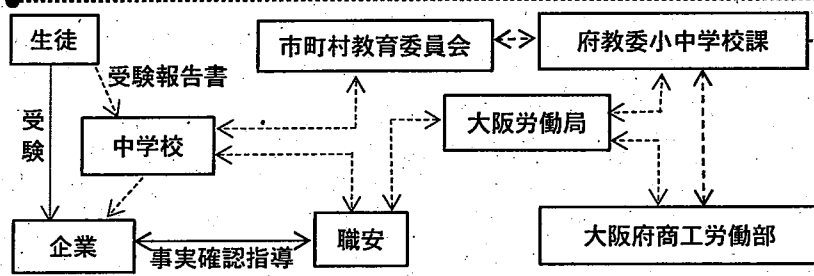
公正採用・雇用促進会議 ※各専門委員会、研究部会から報告を受ける
 本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する事項について協議する。

報告

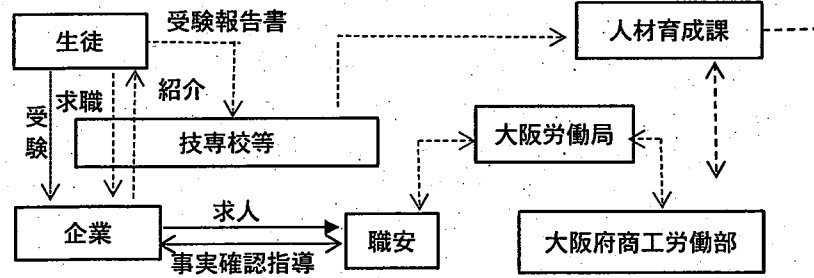
研究部会
 特定の専門委員会で研究することが馴染まない問題点を整理し、調査研究を行うテーマについて、会議の承認を得て啓発方策等を研究し、会議に報告する。



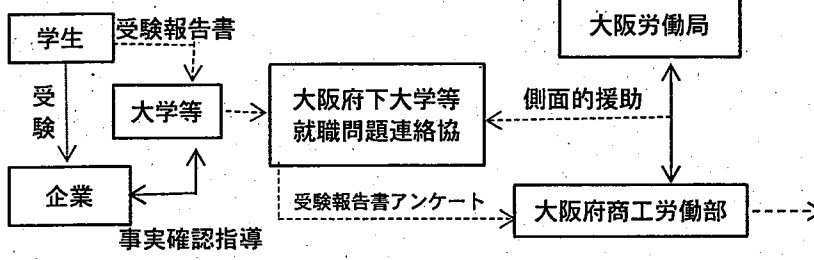
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会
 中学校・高等学校・他府県等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を密にして研究協議する。



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。



行政五者会議設置要項

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

行政五者会議は、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

大阪市教育委員会事務局指導部高等学校教育担当

堺市教育委員会事務局学校教育部学校指導課

大阪府教育庁私学課

大阪府商工労働部雇用推進室労政課

3 庶務

行政五者会議の庶務は、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 五 者 会 議 設 置 要 項

1 目 的

行政五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

拡大行政五者会議は、行政五者会議の構成員に、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
大阪市高等学校進路指導協議会
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
大阪市立高等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

拡大行政五者会議の庶務は、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。

就職受験報告書等

中学校、高等学校 関係資料

中学校	P 9
・令和3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	P11
高等学校	P13
・【参考】進路(就職)関係年間行事概略表(令和3年度)	P15
・啓発指導の方針	P16
・年度別 特別指導事業所数(大阪府内での事例)	P17
・令和3年度『内定取消し』一覧(第1・2次分)	P18
・令和3年度『求人取消し』一覧(第1・2次分)	P19
・令和3年度『採用選考問題事象』項目別一覧(第1・2次分)	P20
・令和3年度違反事象 項目分類表(第1・2次分)	P21
・令和3年度第1・2次分問題事象(No.001～ No.022)	P23～46

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

中学校関係資料

令和2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3年度公正採用に関する取組み

1 就職等受験報告書（令和3年3月卒業者）の取組み

(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	3校	0校	0校	3校

2 令和3年度新規中学校卒業者で就職希望者等を対象とした公正採用に関する取組み

日付	内容
令和3年 3月22日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料55集」を、市町村教育委員会を通じ全小中学校へ配付。「働くときのルールを知ろう～あなたを守る労働法～」(P.59)等、公正採用に関する内容を記載。
令和3年 4月21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 (各市町村進路指導担当指導主事対象) ※コロナウイルス感染症拡大防止の観点によりオンライン会議で開催 「キャリア教育・進路指導の推進及び『進路指導のための資料第55集』の活用について」ほか
令和3年 5月25日	大阪府商工労働部雇用推進室作成の「公正な採用選考のために」を、市町村教育委員会を通じ全中学校へ配付。
令和3年 7月6日	中学校進路指導担当者連絡会の実施(中学校進路指導主事対象) 「すべての生徒の進路を支援していくために」(講師:府教育庁指導主事)ほか
令和3年 10月19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 (各市町村進路指導担当指導主事対象) 中学校卒業生の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。「職業相談票」「採用と人権」等の周知ほか。
令和3年 10月22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13項目」を、市町村教育委員会を通じ全中学校へ配付。
令和3年 12月3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通知。(回収期限は3月31日)
令和3年 12月14日	中学校卒業予定者の採用選考開始日について、市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和4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28年度(平成29年3月卒業)	74,051人	269人(0.36%)
平成29年度(平成30年3月卒業)	71,929人	235人(0.33%)
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%)

高等学校関係資料

令和3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	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)
	6	求人票受理開始 6/1(火)
	7	求人票返戻開始 7/1(木)
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(木)	
応募前職場見学会開始	7/1(木)	
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/6(火)	
○卒業予定者進路希望調査:公高	上旬 8	行政五者会議 前年度保留分・総括 (書面開催)
推薦開始(発送主義)	9/5(日)	拡大行政五者会議 前年度保留分・総括
就職選考受験開始	9/16(木) 9	就職選考受験開始 9/16(木) (書面開催)
	10	
○就職(内定)状況調査(10月末):高	中旬	
複数応募・推薦開始	11/1(日) 11	
合同求人説明会	下旬 12	合同求人説明会 下旬
	1	公正採用雇用促進会議 中高他府県専門委員会
○就職(内定)状況調査(12月末):高	中旬	行政五者会議の 随時開催 府教育庁 高校課・私学課 市教委 府商工労働部 大阪労働局
府立学校進路指導研修(オンライン)	中旬 2	就職受験報告書の内容点検・調査・検討 ⇒学校への問合せ 大阪府高等学校就職問題検討会議 ⇒職安から事業所への事実確認 (2/15) 個別啓発指導・事業所指導方針の決定等
就職支援希望カード:高	下旬	
	3	行政五者会議 拡大行政五者会議 中高他府県専門委員会
○職場体験・インターンシップ調査:高	下旬	
○職場見学・応募前職場見学会調査: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
特別指導事業所	C	行政五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	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

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
事業所数	1次	0
	2次	0

	問題報告件数		問題報告事業所数		採用選考面接時の違反項目														その他		
	府内	府外	府内	府外	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	32	8	30	22	3	1	0	0	3	1	5	1	2	6	2	2	0	0	3	4	10
2次分	2	1	2	1																	2
3次分																					
合計	34	9	32	23	3	1	0	0	3	1	5	1	2	6	2	2	0	0	3	4	12

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

公正採用・雇用促進会議資料

令和3年度 違反事象 項目分類表 (第1・2次分)

思想	008, 009, 011
生活信条	008
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	006, 007, 012
本籍・国籍・出生地	<u>016</u>
住居とその環境	002, 004, <u>013</u> , 019, 022
家族の収入	
家族の学歴・職業	015, 018
家族の関係	001, 003, <u>005</u> , <u>006</u> , 010, 017, 019
保護者について	003, 006
家庭の環境	001, 010
生い立ち	
男女雇用機会均等法関連	
過去の病気・入院経歴	002, 014, 020
その他	002, 006, 009, 016, 021

※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。(重ねて質問されたことで答えたものも含まれます)

令和3年度 第1・2次問題事象資料

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						
	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				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-	
	求人職種	ゴルフオペレーション業務			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	1人	(指定校求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	個人面接の質疑応答の中で「(履歴書の住所を確認しながら) お父さんとお母さんとここに住んでるんやね」と聞かれた。本人以外のほかの受験者にも同じ質問が出ていた。本人は思わず「はい」と回答してしまった。					
	事業所への確認	事実の確認を行った。質問したのは、他の社員とのことで、「意図して聞いたわけではありませんが、そのような質問が出てしまい、申し訳ありませんでした」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	面接の際、「家族との同居」に関する質問がなされたことは事実であるが、面接時の緊張を和らげるつもりで質問した。ゴルフのことを理解してもらうために家族にゴルフをやっている人がいれば理解を促し易いと思ったための質問。面接官は話の流れで尋ねているため、言ったかどうか覚えがないとのこと。					
	指導状況	両親についての質問は、家族の状況や家庭環境を確認することにつながり就職差別につながる恐れがあるので今後一切質問すべきではないことを指導した。今後は面接開始前の事前打合せ実施や面接マニュアルの作成を促した。また、推進員未設置のため、選任するよう指示した。					
	事業所の対応	推進員届けを早期に提出し、この機会に公正採用選考を遵守・徹底していきたいとのこと。					
生徒の状況等	本人は内定をもらい、ひと安心している。「頑張ります」と言っている。					合 否	合
他校での事象	-						
備考	「家族の関係」・「家庭の環境」						

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				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	事業内容	パチンコ・サウナスパ等の経営			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	従業員数				推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人職種	接客サービス					
	求人数	3人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接時に予定されていなかった「事前アンケート」に記入し最後にサインと印鑑を求められた。アンケートの項目には最寄り駅や既往症を問う項目があった。生徒は自身の既往症を記入し、そのことについて面接の中でも担当者の一人にしつこく聞かれ、もう一人の担当者がとめた。					
	事業所への確認	事前アンケートや面接で本人の既往症について深掘りしており、本人は非常に嫌な思いをしていることを伝えたが、既往症の質問は会社の問題ではなく、個人が先天的に持っている資質であると捉えられる回答であった。また、既往症を質問することについては労務士等にも相談したとのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	最寄り駅については、深夜までの残業により帰宅できない社員がいるので聞いた。既往歴については、今までに病気になった社員に聞くと、既往歴等を伏せて入社したという社員がほとんどであり、負担のかからない職場への配置転換を実施しても結局退社してしまうため確認した。					
	指導状況	最寄り駅の質問は住宅周辺の生活環境等を把握することにつながる。既往歴については、過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかない。就労に問題がない場合でも病気等のもつ社会的なイメージより不採用としてしまうおそれがある。合理的かつ客観的に必要である場合を除いて聞かないようしないよう指導した。					
	事業所の対応	今後はこのようなことがないよう、最寄り駅は聞かず、本人及び学校に対して通勤可能かどうかを確認する旨の回答があった。また、既往歴についても、社員がクレーム対応で体調を崩す者がいることを伝えることとし、既往歴は聞かないようにするとのこと。					
生徒の状況等	他の事業所の求人票も紹介し、受け直すことも検討した。しかし、卒業後の自分のライフスタイルや賃金などの総合的な労働条件から、家族とも相談の上、最終的には当該事業所に就職することを決意した。					合否	合
他校での事象	-						
備考	「住居とその環境」・「過去の病気」・「その他」						

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				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	事業内容	在宅介護支援事業			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	従業員数				推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人職種	事務職					
	求人数	1人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接時にアルバイトをしたことがあるか聞かれ、家の手伝いをする必要があるためしていないことを伝えると、面接官が「お父さん、手伝わないの」と尋ねた。父親はいないことを伝えると、「お父さんいないの？何でいないの？」と聞かれた。生徒は違反質問との認識はあったものの、答えないと終わらないと思い、答えた。					
	事業所への確認	面接時にそのような質問をしたことは認めたが、「本人から言ってきたこと。話の流れで聞いたことだがそれでもだめなのか」とのこと。謝罪の言葉はなかった。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	事業所から聞いたのではなく、面接の流れの中で本人から家庭事情に関する発言があったとの申し入れ。代表者は以前、別会社で人事担当をしており、選考時における違反質問に知識・理解があり、絶対聞いてはいけないという意識はあった。					
	指導状況	面接の際、応募者から家族の話をすることもあるので、その場合は話を掘り下げることなく選考を進めるよう指導した。話を掘り下げることによって本人が動揺してしまえば、冷静さを保てず、結果として本来の実力を発揮出来ないまま終わってしまうことも考えられることを説明し、その状態のまま採否を判断されると、応募者の未来にも重大な影響を与えかねないことを指摘した。					
	事業所の対応	今後は同様の事案が発生することの無いよう、社内全体で周知徹底することのこと。					
生徒の状況等	不採用であったが、判定が覆っても入社する意思はない。					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.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				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	事業内容	食品の製造・販売（フランチャイズ）			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	従業員数				推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人職種	製造・販売					
	求人数	4人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接の質疑の中で、応募書類を見ながら住所や出身中学校、バイト先の店名等を、事細かに聞き出すような質問があった。面接官が同じ市に在住していることから、結果的に根掘り葉掘り聞くような形になった。					
	事業所への確認	面接内容について本人が少し不安がっていることを伝えた。担当者は早朝シフトで通勤できるかどうかを確認する趣旨で質問をしたとのこと、「基本的に店舗のある施設には6時以降しか入れないので、言い方が曖昧で誤解を招いてすみません」と弁明を受けた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	通勤手段は面接者全員に聞いており、住所は応募書類に書いてあるので聞いていないとのこと。また、中学校についても聞いておらず、聞いてはいけない質問については理解しているとの弁明があった。					
	指導状況	質問はしていないとのことであったが、生徒が学校に報告しているので質問内容には細心の注意が必要であることを指導した。公正な採用選考は適性・能力のみによって採否判断がなされることが原則なので、本人に責任のない事項である住所や出身中学校の質問は厳に慎むよう併せて指導した。					
	事業所の対応	今後は、採用選考の方法や採否基準に問題が無いが常に点検し、公正な採用選考を遵守するとのこと。					
生徒の状況等	保護者とも話をした結果、入社することになった。					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.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	ガソリンスタンド			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況		○
	求人職種	接客・販売			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	10人		(公開求人)			
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接時に前後の脈略なく「答えなくても構わないが、家族構成について教えて欲しい」と聞かれた。生徒は、「学校の指導により答えられない」と返答した。					
	事業所への確認	ハローワークに報告したところ、後日指導する旨の回答があった。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	応募者をリラックスさせようとして発言をしたものであり、決して合否の判断材料として聞いたものではないとのこと。					
	指導状況	家族についての質問は、本人に責任のないことを把握することが就職差別につながるおそれがあるため、緊張を解きほぐすという意図でも聞いてはいけないことを指導した。また、応募者に対し「家族構成」を聞くことは、本人の適性・能力に基づいた公正な採用選考とは言えない。質問前に答えなくても良いと前置きしているが、答えなくても良いことを質問すること自体が問題と指摘した。					
	事業所の対応	公正採用選考を理解していると思っていたが、今回問題事象を発生させたことは重く受け止め、今後は、本社を含めた企業全体で公正採用選考を徹底していきたいとのこと。					
生徒の状況等	内定の際は入社するつもりであったが、不合格であったので他社を応募した。					合 否	否
他校での事象	-						
備考	「家族の関係」						

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	飲食業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-	
	求人職種	販売			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	4人		(公開求人)			
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接官2名、生徒2名の状況で面接が実施された。一人の面接官が生徒に対し短所を尋ねた後、「兄弟はいますか?」と聞き、当該生徒は「学校から言われているので答えられません」と返答。同じ面接官から「家族の中で尊敬している人は誰ですか?」「家族以外に尊敬している人はいますか?」「お母さんからはどんな性格だと思われていますか?」等の質問が続いた。					
	事業所への確認	事業所への申し入れは、教育庁を通して行うこととした。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	短所の質問が不適切であることは認識していなかった。又、取締役が公正採用の認識があるものと思っけしまい、公正採用について打合せをしなかった。目的は、身近なことを話し話しやすくするためだったとのこと。					
	指導状況	面接選考の際、「短所」「尊敬する人物」「家族について」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、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導した。					
	事業所の対応	今後は厚生労働省作成の作成した資料等に基づき、公正採用選考の考え方の理解を深め、今回のような事案が今後2度と起こらないよう、選考に向けた事前準備や質問事項の確認打合せや面接マニュアル作成についても取組みを進めていきたいとのこと。					
生徒の状況等	結果は不採用であったが、別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」・「家族の関係」・「保護者について」・「その他」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.007	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	飲食・小売店経営			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	販売職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-
	求人数	3人		(公開求人)		
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接官2名、生徒2名で面接が行われた。面接官の1名(社長)が全ての質問をした。「尊敬している人物は誰ですか」と聞かれたため、質問された1名の生徒は違反質問であることに気づかず答えたが、もう1名の生徒は、少し疑問に感じた。				
	事業所への確認	採用選考時の面接において質問のあった内容の確認をおこなった。その中に違反である「尊敬する人物」についての質問があり、思想信条を問う質問は、相応しい質問でないことを指摘し、今後は公正な採用選考を心がけていただくようお願いした。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	面接の際に流れで聞いてしまい、特に目的があって質問したのではないとのこと。				
	指導状況	面接時に尊敬する人物を質問することは、本来自由であるべき思想・信条を把握することになり、就職差別につながりかねない。思想・信条にかかわることは、憲法に保障された事項であり、今後、採用選考には持ち込まないよう指導した。				
	事業所の対応	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とのこと。また、人権研修も積極的に参加するとの回答を得た。				
生徒の状況等	公正採用の取組みを再度生徒に説明。同事業所に対する不信感は見られなかった。保護者も納得のうえ、2名共に同事業所に入社することになった。				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.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	食品製造・販売			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	製造・販売			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	6人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	試験科目の適性検査の質問項目に「あなたが離婚した場合は？」という項目があり、選択肢を見てマークシートに記入する形式だった。					
	事業所への確認	担当者に電話を入れ、事実の確認をしたところ、「適性検査は本社が外注委託をしたものを使用しました。本社にも確認をし、問題に一部不適切な部分があり、チェックも不十分でした。申し訳ありません。」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	本社人事部が作成（外部へ委託して作成）しているもので、これを使用して適性検査を行うこととなっているため使用した。質問項目の中に「離婚について」の質問事項があったが、あくまでも性格の検査で採用選考の判断基準に用いるつもりはない。					
	指導状況	適性検査の項目で「離婚した場合どうするか」との設問がある。採用選考において本人の思想や生活信条に関することは、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない問題であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導した。					
	事業所の対応	事業所内及び本社も含め、公正採用選考の考えを共有徹底を行い、面接マニュアルに添って面接を行う。指摘いただいた適性検査は今後使用せず、内容を刷新し本社にて設問をしっかりと確認すること。					
生徒の状況等	本人の採否の結果は否となったが、その後、別の事業所から内定を得ることができた。					合 否	否
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.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	食品の製造販売・レストラン経営			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	接客・販売				
	求人数	40人	(指定校求人)			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	2年生の時の欠席の原因を聞かれた。新型コロナウイルス感染症の流行が始まった時期であったので、不安で体調不良を気にしての欠席であると説明した。その後、ワクチン接種の有無について質問を受けた。本人は、「打つのがこわくてまだ打っていませんが、打つつもりでいます」と答えた。				
	事業所への確認	ワクチン接種について質問したことを事実と認めた。話の流れからワクチンの話になったが、その返答を選考の判断基準にすることはないこと、本人の適性を判断するのが面接でコロナやワクチンがどうというのは本人には関係のないことであると重々理解しているとのこと。また、今後の選考の改善に努めたいことを伝えられた。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	2年時の欠席について確認をした時、体調不良を気にしすぎて休んでしまったと言われたため、話の流れで「コロナワクチンの接種」の有無について質問をしてしまった。飲食業の為、接客従業員に「ワクチン接種」をすすめていることもあり質問をしたもので、本人の適性と能力に関係のない事項を合否の判断に用いてはいけないことは十分に理解をしている。				
	指導状況	「コロナワクチン接種の有無」については、本来自由であるべき不適切な質問事項になることを指導した。この質問の流れに入る根拠となった2年時の欠席の原因を聞かれたことも問題で、個人によっては欠席の原因を聞かれたくない者もいることを伝えた。今後、企業内で正しい理解を深めるよう指導した。				
	事業所の対応	今まで、公正な採用選考について理解を深めていたつもりだったが、今回指導を受け改めて企業内において公正な採用選考に取り組みますとの回答。				
生徒の状況等	本人はワクチンの質問について特別気にしている様子はなく、ほかの質問と同じように返答した。				合否	合
他校での事象	-					
備考	「思想」・「その他」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.010	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	公務員			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数				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	- 人					
学校からの報告・確認	学校からの報告	2名受験。1次試験時に家族の名前・生年月日・住所・電話番号を書くための一覧表が配られ家族の情報提供を求められた。また、2次試験時に「離婚をしたのか」と父親がいない理由も求められ、答えなくてもよい質問だとは分かっていたが死別と答えた。面接試験時に「あなたは借金を持っていますか?」という趣旨の質問をされた。					
	事業所への確認	公務員試験であったので、教育庁等を通して相談することとした。					
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	アンケートや質問理由が分からず困っている。					合	否
他校での事象							
備考	「家庭の環境」・「家族の収入」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.011	府/市/私	市	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	一般作業機械・装置製造業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	メンテナンス職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	3人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接官から「コロナウイルスのワクチン接種に賛成ですが否定ですか」と質問され、生徒は「賛成ですが、注射が怖いのでやっていません」と回答した。履歴書の趣味の欄に「読書」と記入したことについて、面接官から「趣味は読書と書かれていますが、最近はどのような本を読みましたか」と質問され、生徒は「ライトノベルです」と回答した。					
	事業所への確認	進路指導主事が担当者に連絡し確認した結果、ワクチン接種についての質問を行ったことは事実であると認めたので、問題事象にあたること、採用選考の基準には含めないことを要請した。なお、読書に関する質問については生徒への事実確認を行ったが、生徒・保護者がジャンルを回答したことを気に留めていなかったため、事業所への申し入れは行っていない。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	全て認めた。営業先に入出入りの際、ワクチン接種または陰性証明が必要とされる場合が多く、そのことを説明しようとしてこのような聞き方になった。趣味については履歴書に書いてあり聞いてしまった。採用選考の基準には含めていない。					
	指導状況	ワクチン接種の是非や愛読書については、生活信条や思想に関する質問となる。思想や信条は本来自由であるべきものであり、採用選考に持ち込むことは基本的人権の侵害となる。今後は面接マニュアルを作成し、面接担当者全員の共通認識とするよう指導した。ワクチン接種の質問は、既往歴などを聞いてしまう結果となる可能性があるため今後は質問しないよう指導した。					
	事業所の対応	公正採用選考の考えを理解した上で、面接マニュアルを作成し、事業所内で公正採用選考の考えを共有化していくことで再発防止を図ってまいりたいとのこと。					
生徒の状況等	生徒・保護者ともに公正採用についての説明を落ち着いて聞き、入社への意思は変わらなかった。					合否	合
他校での事象							
備考	「思想」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.012	府/市/私	市	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	運輸			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	技術系専門職					
	求人数	8人		(指定校求人)	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	個人面接の際に、面接官から「あなたが尊敬する人物がいれば教えてください」と質問を受け、生徒は「家族です」と回答した。面接官は続けて「あなたのご家族を尊敬していらっしゃるんですね」と質問し、生徒が「はい」と答えたところ、面接官から「なぜ、ご家族を尊敬されているんですか」と問われたため、生徒は「祖父母が毎日おいしいご飯をつくってくれているからです」と答えた。					
	事業所への確認	進路指導主事が担当者に連絡したところ、事業所内で調査するとの返答であった。16:55に担当者から調査結果の報告があり、違反質問があったことを認めたので、問題事象にあたること、職業安定所・教育委員会に報告する旨を伝えた。また、採用選考の基準には含めないことを要請した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	学生に対し、「こういう人になりたいという目標はありますか、それを詳しく教えてください。」と質問をしたが、学生の反応がなく、返答に悩んでいたため、学生が応えやすいように質問を掘り下げていくなかで「身近な尊敬する人、目指すべき人はいるか」と質問をした。決して可否の判断基準に用いるために聞いたものではない。					
	指導状況	面接で応募者に「尊敬する人物」について質問することは、本来自由であるべき事項(思想・信条)に関わることで就職差別につながる恐れのある項目であり、「こういう人になりたいという目標」を聞く質問自体も、自由であるべき事項で不適切であることを指導した。					
	事業所の対応	今後、社内教育を徹底し、面接担当者としての理解度を確認するための習熟度テストを取り入れるよう体制を整えていきたい。二度とこのような事案を発生させることのないようにしますとの回答を得た。					
生徒の状況等	生徒・保護者ともに公正採用についての説明を落ち着いて聞き、入社への意欲は変わらなかった。					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.013	府/市/私	市	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	化学プラント及びエネルギー関連機器の設計・製作・メンテナンス工事			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-	
	求人職種	プラント機器の製作・組立作業			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	3人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	生徒が当日徒歩で来社したと伝えたため、面接官が「この住所から徒歩で来たんですか」と質問し、生徒は「父の家が〇〇になるので、父の家から来ました」と答えた。さらに、面接官から「どれくらいかかったんですか」と質問があり、生徒が「30分くらいかかりました」と答えたところ、面接官から「30分って具体的にはどこに住んでいるの」との質問があったが、生徒は回答しなかった。					
	事業所への確認	進路指導主事が担当者に連絡し確認したところ、違反質問があったことを認めたので、問題事象にあたること、採用選考の基準には含めないことを要請した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	どのような方法で面接に来られたかと質問をし、回答に対しさらに踏み込んで質問を続けた結果、父親の住所を聞くことになってしまったこと、健康状態のこと、長所・短所の質問、読書・映画について好きな内容についての質問を行ったことを確認した。					
	指導状況	事業所を訪問し、人事課長・主事と面談し次のとおり指導。健康状態の質問は回答すると完治していても不採用になるのではとの不安を生じさせる。短所の質問は、精神的動揺を与える可能性がある。読書や映画の好きな内容を確認することは、思想・信条にかかわり採否の判断基準にすると憲法に反する事になる。通勤方法を面接時に詳しく聞くと誘導的になってしまうこと。					
	事業所の対応	今回の件に関して、公正採用選考の認識不足があったことへの謝罪があった。当該事案も含め今後の面接では、公正採用選考にふさわしくない就職差別につながるような質問を行わないよう人事課で共有する。					
生徒の状況等	生徒・保護者ともに公正採用についての説明を落ち着いて聞き、入社への意思は変わらなかった。後日、内定通知書が届き、本人・保護者ともに喜んでいる。					合 否	合
他校での事象							
備考	「住所とその環境」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.014	府/市/私	市	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	化学工業薬品の製造・販売			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-	
	従業員数				推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人職種	現業職					
	求人数	3人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接官から「過去に病気で入院したことがありますか」と質問され、生徒は「あります。高校1年生の頃に〇〇で入院しました」と答えた。続けて面接官から「高校1年生の時に欠席が2日間ついているのはそれですか」と問われたので、生徒は「はい、そうです」と回答した。					
	事業所への確認	進路指導主事が担当者に確認したところ、過去の病気について質問したことを認めたので、問題事象にあたること、採用選考の基準には含めないことを要請した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	面接時に責任者であった事務課長が転勤しているため、電話連絡。面接時に「大きな病気にかかったことはありますか」と質問したことを認めた。					
	指導状況	当時の面接担当者が転勤しているため、当該担当者には電話にて、さらに事業所を訪問し現担当者には面談にて次のとおり指導を行った。過去の病歴が採用後の業務の適性等の判断とはならないうえ、回答すると完治していても不採用になるのではとの不安を生じさせる。就職差別につながる質問は今後行わないよう指導した。					
	事業所の対応	今回の件に関して、公正採用選考の認識不足があったことへの謝罪があった。当該事案も含め今後の面接では、公正採用選考にふさわしくない就職差別につながるような質問を行わないよう人事課で共有する。					
生徒の状況等	生徒・保護者ともに公正採用についての説明を落ち着いて聞き、入社への意思は変わらなかった。					合否	否
他校での事象							
備考	「過去の病気」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.015	府/市/私	市	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	自動車教習所			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	事務員			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	2人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	事業所は自動車教習所を運営していることから、面接時に面接官から「運転免許を取るつもりはあるか」と質問があった。生徒は「ATではなく、親の職業柄MTの免許を取りたい」と答えた。それに対し、面接官は「親の職業は？」と尋ねたため、生徒は「建設業なので、軽トラやダンプの移動をしたいのでMTの免許を取りたい」と答えた。					
	事業所への確認	進路指導主事が採用担当に状況を説明し、面接官への確認を申し入れた。確認の結果、事業所は質問を行ったことを認めなかったが、職業安定所・教育委員会に報告する旨を伝えた。また、採用選考の基準には含めないことを要請した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	面接時において、当社は自動車教習所を運営していることから免許の取得について尋ねた際、応募者より親の職業は建設業なので、それらの運転（重機）をしたいので、MTの免許を取りたいとの回答を受けたまでで、当社から応募者に対して親の職業は聞いていない。					
	指導状況	今回の事案については、企業としてその事実が無いとの説明を受けたので、今後とも公正な採用選考について取組んで頂くよう啓発し、12月に行われる企業トップクラス研修会の受講を勧奨した。					
	事業所の対応	今後とも公正採用選考に取り組みますとの回答を受けた。					
生徒の状況等	生徒・保護者ともに、自らの回答が当該の質問を招いたと考えており、質問内容に関しては別段気にしていない。					合 否	合
他校での事象							
備考	「家族の職業」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.016	府/市/私	市	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	人材派遣・紹介予定派遣事業			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-	
	従業員数				推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人職種	売り場コーディネーター					
	求人数	10人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	応募書類(簡易書留で郵送)が事業所内で2週間行方不明となり、当該生徒の採用選考が遅れて実施された。また、オンライン個別面接において、面接官が「名前・学校名・出身地・趣味を教えてください」と質問し、生徒は「名前・学校名・趣味」のみを回答した。					
	事業所への確認	事業所に応募書類の搜索と面接日の設定を複数回依頼。事業所からの書類発見の連絡に対し、応募書類を面接時まで東京本社から大阪支社(面接担当)に送付し、選考における不利益が生じないよう要請。選考終了2週間後に、合否連絡の遅れと出身地に関する質問について、事業所への申し入れを行った。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	概ね事実であることを確認。住所の確認を行うことはあるが出身地を確認することはないこと、趣味に関する質問を行っていることを確認。一時的な書類の紛失について、簡易書留で送付された応募書類の管理体制について聴取したところ、送付先住所の部署名記載がなかったため、親会社の人事宛てに転送されており採用選考担当人事あてに到達していなかったことを確認した。					
	指導状況	住所確認は本人の住居周辺状況の把握や本籍地・出身地の把握は同和地区の特定につながり、結果として就職差別につながるおそれがあること、趣味についての質問は生徒に掘り下げて質問すれば不適正質問に至るケースが多いことを説明。また、応募書類の不在が生徒の求職活動に影響を与えたことを改めて認識し、応募書類等の管理体制を整え、適切な対応を意識するよう指導。					
	事業所の対応	応募書類の管理については、新たな郵送仕分けの仕組みを作り紛失防止を徹底する事とした。「本人に責任の無い事項」については、アイスブレイクが目的であっても不適正となる可能性があることをふまえ、質問事項の見直しを行い再発防止に努める。また、面接官へ公正採用選考を順守するため再指導を実施した。					
生徒の状況等	書類紛失については、生徒・保護者は心配していたが、配達記録が残っていることを伝え、安心していただいた。応募書類の発見後、生徒は落ち着いてオンライン面接を受験した。出身地に関する質問については、特段気にしていない。合否判明後、生徒は別の事業所を受験する準備を進めている。					合否	否
他校での事象							
備考	「出生地」・「その他」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.017	府/市/私	市	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	建築材料卸売業			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数				推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
	求人職種	一般・事務				
	求人数	1人		(指定校求人)		
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接試験は、生徒1名が面接官3名とそれぞれ個人面接を行う形態であった。最初の面接試験が始まる直前に、面接官から「今から3回面接をします。たぶん、私がお父さんぐらいの年齢かな。お父さんは何歳？」と尋ねられ、生徒は父の年齢を回答した。続けて、面接官は「母さんは何歳？」と尋ね、生徒は母の年齢を回答した。				
	事業所への確認	採用担当者に質問について確認したところ、面接官がそのような質問をしたことに戸惑っていたが、「ご迷惑をおかけして申し訳ない」と謝罪があった。違反質問となることを伝え、ハローワーク・教育委員会に報告したことを伝えた。なお、事実確認の前に内定通知が届いている。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	面接の際に「親の年齢」に関する質問がなされた。応募者の緊張をほぐす意図で雑談の中で質問をしてしまった。				
	指導状況	面接に際して「親の年齢」を質問することは、本人に責任のない事項を採用選考に持ち込むこととなり、基本的人権を侵すこととなるため厳に慎むよう指導した。応募者の緊張をほぐすための質問についてあらかじめ「面接マニュアル」で定め事前打ち合わせをするよう助言した。また、トップクラス研修の受講推奨も実施した。				
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解し社内共有を徹底の上、再発防止に努めるとのこと。また、人権研修も積極的に参加するとの回答を得た。				
生徒の状況等	生徒は雑談で質問に応じたという認識で特段気にしていない様子であった。内定通知が届き、生徒・保護者とも無事に内定したことで安心している。				合 否	合
他校での事象						
備考	「家族の関係」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.018	府/市/私	市	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	一般貨物自動車運送業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	小型トラック運転手			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	13 人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	生徒が履歴書の志望動機の欄に「父の友人の影響でトラックに興味を持った」と記載したことに関連して、面接官から「お父さんはトラックに乗っているのか」と質問され、生徒は「お父さんの友人の影響でトラックに興味を持った。父はトラックに乗っていない」と答えた。それに対し、面接官は「お父さんは、仕事は何をしているのか」と続けて尋ね、生徒は回答した。					
	事業所への確認	事業所に電話したところ、採用担当者は異動になり、現担当者に確認したところ質問したことを認め、「会話の流れで出てしまったことで、その質問は受験者には関係ない内容であり、生徒さんが不快な思いをされたならお詫びしたい。選考結果には影響しない」とのことだった。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	全て認めた。志望動機が父の友人の影響とのことであつたので、父親は何をしているのか（トラックに関係があるのか）と聞いてしまった。					
	指導状況	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、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導。					
	事業所の対応	適性・能力に基づかない採用選考を行ってしまい申し訳ない。今後は、基本的人権を尊重した公正採用選考を実施していきたいとのことである。					
生徒の状況等	生徒・保護者とも質問に対して特に気にしていない。採用通知が届いたのち、就職承諾書を提出した。					合否	合
他校での事象							
備考	「家族の職業」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.019	府/市/私	市	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	保険調剤薬局			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-	
	求人職種	薬局パートナー			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	1人	(公開求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接官2名、受験者1名の面接試験において、面接官から「家は〇〇区のどこ？(家の周りに)何かがあるの？ 最寄り駅は」と尋ねられ、生徒は回答した。また、別の面接官から「兄弟はいるの？」と質問され、生徒は答えた。					
	事業所への確認	進路指導主事が採用担当者に違反質問があったことを認め、謝罪があった。なお、事実確認前に採用通知が届いている。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	全て認めた。聞いてはいけないことと理解していたが、場の雰囲気と和ますためつい聞いてしまった。健康状態については、過去に面接時に業務面(重量物の持ち運び有)の説明も行い採用したが、重量物の持ち運びが出来ないと言出し入社3か月後に自己退職に至った事があるため念のために確認したものである。					
	指導状況	面接時の質問項目は、本人の適性と能力に基づいた公正な採用選考とは言えない。「生活環境」「最寄り駅」の確認は、身元調査に繋がり、不適切な質問であることを再認識するよう指導した。過去の病歴が業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないので質問は慎むよう指導した。兄弟の有無の確認は就職差別に繋がる恐れがあることを指導した。					
	事業所の対応	指導を受けた質問については、ハローワークから研修会時に聞いてはいけない事項である事を聞いていた。今回ついうっかり聞いてしまい、選考に対し気が緩んでいた面もあった。今後は全社員で、問題事象を発生させることのないよう公正採用選考を徹底するとのこと。					
生徒の状況等	生徒は特段気にした様子はなく、生徒・保護者には内定後の入社意思を確認した。内定通知が届き、生徒はとても喜んでいる。					合 否	合
他校での事象							
備考	「住居とその環境」・「家族の関係」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.020	府/市/私	市	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	建物売買業、土地売買業			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-	
	従業員数				推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人職種	大工職					
	求人数	30人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接官から「欠席日数が多いようですがこれはなぜですか」と質問され、生徒は「この期間体調を崩して入退院を繰り返していました」と答えた。続けて面接官から「入退院ですか。どういった病気なのか差し支えなければ教えて下さい」と問われたので、生徒は「〇〇で入院していました」と回答した。					
	事業所への確認	質問の意図について確認を行ったところ、担当者は質問を認め「業務が遂行できるか確認のために質問した」と説明したが、病名を質問したことは問題事象にあたることを伝えた。なお、事象の確認前に電話で内定の連絡をいただいていた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	面接で過去の経験やつらい経験があったかという質問をした際に、入院していたことがあったとの話があった。身体を動かす仕事であり、入社後に危険にさらしてしまう可能性があるため、差し支えなければ病名を教えていただけないかとの質問をしてしまったとのことである。採否判断には関係なく既に内定の旨を伝え、本人から入社的心思も確認しているとのこと。					
	指導状況	過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断にはならないこと、企業が適正配置のために確認しても既往症について質問された応募者は不採用となるかと不安に思うことから、今後、就職差別につながるような質問を決してしないよう指導を行った。					
	事業所の対応	過去の病歴は取扱いが難しい事項であり、誤って認識していた部分もあったので、今後は社内で就職差別につながるような質問はしないよう徹底する。また、学卒求人説明会及び企業トップクラス & 公正採用選考人権啓発推進員研修会に必ず参加するとのことである。					
生徒の状況等	生徒・保護者に改めて公正採用についての説明を行ったところ、落ち着いて話を聞いていた。					合否	合
他校での事象							
備考	「過去の病気」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.021	府/市/私	市	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	レストランの経営			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	接客職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	10人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	<p>応募前職場見学において、人事部長から生徒に次の違反質問があった。 説明中に会話の流れで「アルバイトの経験はありますか?」と聞かれ、生徒は「あります」と回答した。同様に、「英語は得意ですか?」と聞かれ、生徒が返答に困っていたため付添教員が代わりに応じた。</p>					
	事業所への確認	<p>事業所へ事実確認の問い合わせを行ったところ発言を認めたので、問題事象にあたること、今後このようなことがないように要請した。人事部長は発言を認め、謝罪した。</p>					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>すべて認めた。当該事実に係る理由として、「職務上の説明をするきっかけにするため、つい質問を投げかけてしまった」とのことであった。</p>					
	指導状況	<p>応募前職場見学については、採用選考ではないので企業側から質問を投げかけてはいけない。特に、アルバイト経験については、認めている学校や禁止している学校もあり、家庭事情によりアルバイトを行っているといったことなどのことも考えられるため、聞いてはいけない項目である。今後は学生からの質問のみ回答し、企業側から質問を投げかけることのないようにすることを指導した。</p>					
	事業所の対応	<p>事業所はこれらの内容について理解し、今後同様の事象が再発しないよう十分な注意を払う旨の回答を得た。</p>					
生徒の状況等	<p>当該生徒および保護者は質問内容に関して、気にしている様子はない。今回の事象が採用に関係ないことを担任から生徒に伝え、保護者にも電話で説明しご理解いただいた。現在、受験する企業を検討している。</p>					合 否	未受験
他校での事象							
備考	応募前職場見学 (事前選考)						

公正採用・雇用促進会議資料

No.022	府/市/私	市	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	ジェネリック医薬品の製造業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数				公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況		
	求人職種	製造職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	12人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	<p>応募前職場見学において、本校卒業生の社員による説明の場を設定いただいた。その際に、社員から「どの辺から来たの」と問われ、生徒は「〇〇のほうから来ました」と回答した。それに対し、質問者は「配偶者がその辺りに住んでいたから知っている」と応じた。</p>					
	事業所への確認	<p>事業所から学校に「違反質問をしてしまった」との連絡があり、「住所を聞いてしまった」と具体的な説明があった。その後、生徒から聞き取りを行い、内容が一致したため、あらためて事業所に連絡し、違反質問であることを伝えたと、担当者から謝罪があった。</p>					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>すべて認めた。高校生の採用選考ルールについて十分に知識がない若手職員が急遽、応募前職場見学に同席することとなり、当該若手職員が緊張を和らげるために質問してしまったとのことであった。</p>					
	指導状況	<p>応募前職場見学については、事前選考とならないよう配慮する必要がある。また、企業側からは生徒の名前等の個人情報は聴取せず、業務内容等の説明や生徒から質問のあったことに対する回答にとどめることについて改めて説明し、採用担当者のみならず、社内の従業員全てに当該事項の共有を図ることの指導を行った。</p>					
	事業所の対応	<p>事業所は指導内容について理解し、特に面接や職場見学に携わる従業員については、マニュアルに基づいた事前の打ち合わせ等を行うことを徹底し、今後同様の事案が発生しないよう十分な注意を払う旨の回答を得た。</p>					
生徒の状況等	<p>進路指導課で生徒から事実確認を行った際、応募前職場見学の趣旨ならびに公正採用に向けた取り組みについて改めて説明した。生徒・保護者ともに気にしている様子はない。</p>					合否	未受験
他校での事象							
備考	<p>応募前職場見学（住居とその環境）</p>						

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 (R4.3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	電気通信・信号装置工事業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	—		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	3人			
他府県からの報告等	令和3年9月16日に実施した面接において、「兄弟に関すること」「両親の職業」について質問した。				
違反事象	【面接時点:家族状況(家族構成、家族の職業)】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 面接時に「兄弟に関すること」「両親の職業」について質問したことを事業所は認めた。 面接マニュアルに添って質問をしていたが、本人から兄弟の話があり、会話の流れの中で聞いてしまった。 生徒の受け答えが素晴らしかったので、生徒の家庭環境に興味を持ち、つい質問してしまっただ。 ただし、採用選考の判断基準には用いていないとのこと。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容をすべて認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接の際、兄弟に関することや親の職業を聞いていることについて、家族に関する質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになると指導した。 質問の意図に深い意味はなく採否の判断材料にしないという主張であるが、家族のことを聞かれたくないと思っている応募者もあり、質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことも考えられるため、公正な採用選考であると言い難いと指導した。 質問の内容が適性や能力に関する質問となっているか、意図する質問になっているか等事前に検証する必要があると指導した。 以上のことから、「家族に関する事項」をはじめ「就職差別につながるおそれがある項目」を再認識し、今後二度と同じような質問をしないよう強く指導するとともに、大阪府が実施する新任・基礎研修や労働局が実施するトップクラス研修会に積極的に受講するよう勧奨した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 公正採用選考についての意識不足により発生してしまった事案であり、社内全体で共有できていなかった。 トップクラス研修の受講等で理解促進を図り、今後は同様の事案を発生しないよう努めていきたい。 				
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 (R4.3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	塗装工事業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数			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	令和3年9月29日に実施した面接において「進学する子が多い中、どうして就職するのか」との質問があり、受験者は「家庭環境」に関する質問と捉えた。					
違反事象	【面接時点:家庭環境に関すること】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 面接時の家庭環境に関わる質問について事実確認を行った。 会社としては、マニュアルに基づいて面接が実施されているので、「家庭的な事情、経済的なことも就職する理由にあったのか？」という発言はしていませんとのこと。 「どうして就職するのか」の質問は応募者をリラックスさせる流れでの会話であり、決して合否の判断材料として取り入れたものではないとのこと。 					
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"> 応募者が、就職を希望し応募したにも関わらず、「なぜ、進学する子が多い中、どうして就職するのか」と質問していることは、家庭の事情、経済事情などを推察させることにつながりかねない。応募者は「面接に来てはいけなかったのか」、「就職してはいけないのか」と考えてしまう可能性もあるので、家庭環境につながる質問は今後しないよう指導した。 面接マニュアルも作成されている中で、記載項目以外の質問をしないことが打ち合わせで徹底されていれば、今回のような面接を防ぐことが可能であったと思われる。また、今後は面接時の質問に際しては十分公正採用選考に注意を払うよう指導すると同時に面接は1人で実施するのではなく、複数名で面接を行うことで不適切な質問を防げるとして助言した。 「公正採用選考のために」「採用と人権」の冊子により、改めて企業全体で公正採用選考に取り組むよう指導した。 12月に行われる企業トップクラス研修会の受講も併せて勧奨した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 公正採用選考については社内で十分認識しており、面接担当者も公正採用選考について理解していたが、理解不足の面からこのような結果になったことを深くお詫びします。 今後は、このような事象を発生させることの無いよう改めて公正採用選考に取り組むとの回答を得た。 					
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. 3 (R4.3月卒)	受験者の学校所在地		神奈川県		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	飲食業		G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数			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	令和3年9月24日に実施された面接において、「家族に関する質問」があった。					
違反事象	【面接時点： 家族に関すること(その他)】					
事業所への確認内容	・問題として指摘を受けた内容については、すべて応募者から話されたものであり、当社から質問を投げかけたものは一切無いとのこと。					
事実確認	・事業所は指摘された内容を否認した。					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・今回の事案については、志望動機を話す中で応募者ご本人から児童養護施設に入られた経緯から話されたもので、当社から決して児童養護施設に入所したか、なぜ家族と一緒に暮らしていないのか等の質問をしたものではない。 ・応募者の発言は聞いてはいけな内容であることを理解していたが、一生懸命に話されていたため、途中で話を止めれば余計なプレッシャーをかけるとの判断から最後まで聞いたものである。 ・また、従業員の中に児童養護施設から来た人がいるのかとする話が出たように言われているが、これは応募者の方から「施設から来られた方が勤務されていますか」と質問を受けたものである。 ・当社は面接に際しては、事前に打合わせを行って臨んでおり、公正な採用選考に常に取り組んでいるので当社から不適切な質問等を行うことは無い。 ・事業所への事実確認では、不適切な質問を行った事実は認められなかった。 ・12月に実施される企業トップクラス研修会の動画視聴を案内し、併せて本省作成冊子を手交し、今後も公正採用選考に取り組んでいただくよう説明した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・公正採用選考については社内で十分認識している。 ・今後も問題を発生させることのないよう努めるとの返答を受けた。 					
生徒の状況等	—				合 否	否
他校での事象	—					
備考	—					

職業能力開発専門委員会 会議録

令和3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3年9月8日(水) 15:00~16:30
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 谷口 美佐子
大阪市人権教育研究協議会 会長 北野 元靖
大阪府立学校人権教育研究会 会長 山下 克弘
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 理事長 井上 龍生
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 柄川 忠一
(一社)公正採用人権啓発推進センター 理事 島谷 祐介(代理:藤本事務長)
大阪府職業技術専門校長会 会長 西村 嘉一
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 八又 保
大阪府府民文化部人権局人権擁護課 課長 井上 慎一(代理:田邊参事)
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 岡本 清孝
【欠席委員】大阪企業人権協議会 事務長 宮内 雅也

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) 座長選出

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 理事長 井上氏を座長に選出

(4) 議 事

① 【議事1】 前回会議(令和3年3月2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1~21ページまでの概要を報告

② 【議事2】 問題事象把握の取組み等について

事務局(夕陽丘校 奥野室長)より、資料の23~52ページまでの概要を報告

③ 委員からの意見等

【委員】

27ページに記載の「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」の取組みだが、5番目の項目で「公正な採用選考の担当者である『公正採用選考人権啓発推進員』を選任しています。」となっている。

しかし、大阪労働局が定めている「公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」の選任基準は、「原則として人事担当責任者等」となっている。

この点について、同じ公正採用選考人権啓発推進員を選任するための考えが、大阪労働局の要綱とこの様式で異なった表現となっているが、合わせておいた方が良いのではないか。

これを見た求人事業所が「採用担当者を出しておけば良いか」と捉えられるといけないように思う。そういった点を、求人企業にしっかり伝えられる内容にしたほうが良いのではないか。

【委員】

大阪労働局の要綱では「推進員は、原則として人事担当責任者等」と記載し、求人企業に啓発しており、大阪府とは事業を共管して進めている。そうした観点から、表現に差異があることは誤解を招く可能性もあることから、今後、大阪府（人材育成課）と調整を行う。

【座長】

現在、この表現を記載した用紙で運用されていることから、年度途中で差替えるより、求人企業には趣旨を徹底して、次年度からのメンテナンスなどに取組んでいただきたい。

④ 【議事3】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の53～71ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【委員】

今回の委員会で労働局の指導状況を報告することとなった、62ページに記載の1-02（R3発生分）だが、9月上旬に大阪府へは報告したが、委員会には間に合わなかったということなので、概要を報告させていただく。

事業所はハローワークからの事実確認に対し、指摘のとおり認められている。

受験した生徒が、面接担当者の近隣の学校を卒業していたということから「アイスブレイクのつもりで、つい聞いてしまった」ということだった。今後社内で情報を共有、同様の事象を発生させないように努めていくとしている。

【委員】

先ほど「前回会議の振り返り」で説明があった「健康に関する告知書（別紙1）」は、非常に詳しくできている。既往歴や健康診断の異常があったかどうか、うつ病や精神疾患にかかったことがあるか、頭痛など健康面で気になることがあれば記入するようになっている。非常に詳しい内容を求めており、健康診断書を求める以上の情報を出すような形になっている。

指導啓発を理解されたのか不明だが、この形式になるまでに色々な蓄積があるのではないか。今回の採用に合わせて初めて作ったものではなく、脈々と作られてきたものが積み重ねられてこれだけ詳しいものが出来ていると推察される。

告知書の前段は「虚偽が無い」という誓約書になっており、下段の最後の部分では「任意であり、強制はいたしません」としている。そして、指導に対しての事実確認でも同様の主張をしている。しかし、「強制するものではなかった」と書かれていても、現実には求職者

に記載を強制している書き方だ。そうしたことから、「強制するものではなかった」というのは言い訳で、小さな注釈を書くことで、その言い訳が成立するようにしようと思える。

改めての指導ということは無いかもしれないが、こうした書類が作られてきた状況を聞きながら「これは、いけないのですね」という理解だけではなく、このことが、これまででどれだけ求職者の気持ちを踏みにじり、就職の機会を不当に潰しているのか理解してもらうような指導啓発が必要ではないか。

また、この事例では「中途採用の人には全員にしている」との記載がある。この事業所は「学卒者に対して聞くことは問題だが、中途採用には問題が無い」という認識があるように思う。これまでも議論になっているが「公正採用は、新規学卒者には聞いたり書かせたりしてはいけないけど、中途採用者には良いのでしょうか」という誤解を解いていく必要がある。「中途採用の人には全員にしている」という点から、やはり取組みの理解が新規学卒だけになっているのではないか。61ページに記載の1-01 (R3発分) も「健康に関するアンケート」が行われており、中途採用・中高年の採用選考になればなるほど健康状態を聞くような事象が多いように思う。ここをどのように啓発するのかを考える必要がある。

これら2つの事業所では、推進員を対象とした新任・基礎研修を受けており、研修の内容として「中高年の健康状態を聞くということは『業務に必要なところに限られる』』ということを確認に研修の中身に入れることが必要だと思う。いずれも大きな規模の企業であり、小さな企業が「これまで採用の実績が無く、問題点に気が付かなかった」ということではなく、長期にわたり問題のあるアンケートが行われている。

大手企業でも理解が浸透していないということから、健康状態を聞くことに関して大阪府などが実施する研修の中で啓発を強めていくことが必要だと思う。内容として、特に中高年の人の健康といった場合に「業務に必要なところに限られる」という点を明確にし、その啓発を強めていく必要があると思う。

【座長】

今回、事務局から報告があった「健康の告知書」だが、ここまでの内容のものは、急に作られたわけではなく、過去から使い続けて、バージョンアップをしながらこの形になっていると思われる。そうしたことから、こうした事例が見られた場合は一般的な指導・啓発よりも少し突っ込んで、過去からの経緯をヒアリングしていただきたい。

大手企業のように毎年求人・採用をしている企業は、たまたま今回だけ問題事象を起こしてしまい、初めて問題の指摘がされたのではなく、過去から長期にわたり問題ある選考をしているようであれば、例えば指導の文書を出すとか、ハローワーク所長名での改善指導とか、対応を少し重くする必要があるのでないか。

人数が小規模で、たまたま欠員補充する事業所が問題事象を起こしたことは違い、いまままで何人も問題ある採用選考を受けていたが表に出ていないだけであり、企業としても過失は大きいと思う。労働局・ハローワークでも指導啓発にあたり、今後の指導に生かしてほしい。

60ページに記載の1-18 (R2発分) の事象では、少人数の企業で代表取締役からの話だが、事情確認や啓発指導の際に「そんなつもりじゃなかった」「企業の質問と生徒の受け止めに違いがあるのではないか」といった主張もあるが「そもそもそういったこういった回答を生徒から行われれば『公正採用の視点から、そういった回答はいりません』ということを書いてください。『生徒さんを、その場で指導できるのは皆さん方ですよ』ということも伝

えてほしい。雇う側も、その場で生徒さん・求職者を指導してもらい『そこは関係ない、あなたの能力と適性だけを我々は見ているのだから』という指導をして下さい』と依頼してもらえれば、企業の代表者だから、次の採用選考の時には「ああ、そうか。やり取りの中で生徒が余計なことを言い出したら、私が止める」として「社会に貢献しているのだな」と感じてもらえたりするのではないかと思った。

【委員】

61ページに記載の1-01（R3発生分）の、職安からの指導状況・事業所の対応で「色覚検査」について触れられていない。過去に「色覚検査をやめよう」として通知が出ていたが、この色覚検査の手法は、以前によく使われていた石原式などの冊子を見せて行ったのか。

本当に「ランプの色を見分けることが業務上必要で、色覚の検査をする」というのであれば、実際のランプを受験者に見せて行えば良く、そうであれば実技試験におおよそ近いものだと思う。色覚検査については、通知等によってすべての事業所等が止めていったはずだと思う。ところが、職安からの指導状況ではその内容を触れられておらず疑問に思った。

【委員】

いま、手元に資料が無いので、詳細は改めて確認する。

【座長】

それでは、いまの質問については、確認のうえ次回会議で報告をお願いする。

【委員】

59ページに記載の1-17（R2発生分）の案件だが、事業所から「最寄り駅はどこですか」と質問されている。指導の中で「応募者の住環境等の把握にもつながるおそれがある」と書かれているが、最近では住所さえ分かればGoogleマップなどを見れば、住んでいる環境などは分かってしまう。

指導の際は「通勤費を算定することで『遠方からの通勤では交通費がかかるから駄目だ』などといったことにつながるおそれがあるので『通勤に関わることは採用選考の時には聞かないでください』」とするほうが良いように思うのだがどうか。

【委員】

質問項目として不適切だという理由の部分だろうか。

【委員】

そう。理由の部分で、この項目が時代背景の中で残っていることは承知しているが、それ以外に「通勤の時間とか通勤費」などの部分で、採用選考の条件に暗黙のうちに使ってしまうということも指導の中に入れておいた方が良いのではないか。

【委員】

全国的な取扱いでもあることから、会議でこういった意見があったことは本省に伝える。別件だが、少し前に座長から話のあった「事業所に対する指導の軽重」の話だが、現在、労働局では複数回繰り返している事業所からは顛末書や改善の手法を文書で求めるなどの対

応を取っている。繰り返し指導を行っても改善されない事業所には勧告を行い、それでも駄目な場合は文書指導を行うこととなる。最終的には社名の公表となる可能性もあるが、現状は、初めて発生した案件について「大企業だから」ということだけで、いきなり文書指導するという枠組みにはない。

こちらも、全国的に統一的な対応が必要と思うが、いただいた意見は本省にも伝える。

【委員】

先ほどの件だが、もともとのJIS規格の履歴書様式例では「最寄り駅」とかそういった項目が入っていたと思う。

それを今回、厚生労働省が示した履歴書様式例で項目が落ちたと思うのだが。

【委員】

「最寄り駅」は、かなり以前に項目を落としている。

今回、見直しで無くしたのは「通勤時間」で、それ以外に「配偶者の有無」、「配偶者の扶養義務」、「扶養家族の人数」の計4項目。

【委員】

履歴書で適性と能力に関わらない、採用した後の諸手当が算定できるような情報が出てると、それを見た結果、採否の判断基準に入ってしまうので、そういうことは基本的に聞いてはダメだと指導してもらわないと、今後もなくならないのではないかと感じた。

【事務局】

先ほど話のあった、公正採用選考人権啓発推進員を対象とした研修だが、同じ雇用推進室の労働環境課が実施している「公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修」での説明や、「採用と人権」の文中に、「中高年の方に向けた健康診断の実施や中高年に限定した調査項目を設けることは、公正な採用選考の考え方から問題がある」ということを、関係課と内部調整を行い取り入れてもらえるよう調整を行いたい

⑥ 【議事4】 公正な採用選考に関する最近の取組みについて 事務局（人材育成課 池口総括主査）より、別添1の概要を報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

別に配られている啓発冊子（公正な採用選考を受けるために）の後半に「参考資料」として「部落地名総鑑事件」や「条例違反事件」が書かれている。

部落地名総鑑事件であれば、関連して数年前に他府県の高校生がフリマアプリに出品し、売られていたという事案が起こっている。

45年ほど前の事件や、20年ほど前の事件だけを載せていると、生徒などに「あ、昔の話なんだな」というメッセージを与えてしまう可能性がある。

可能な範囲で構わないので、新しい情報を付け加えることで「いまもこういった就職差別に繋がるおそれのある事件が起こっているので、公正な採用選考の取組みが大事なんだ」というメッセージを付けると、より啓発の効果があると思う。

【座長】

冊子の掲載方法については、いまの委員意見を踏まえてどう対応するのか、事務局で検討をお願いしたい。

⑧ 令和2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 久堀指導主事）から別添資料に基づき報告

⑨ 委員からの意見等

【委員】

60ページに記載の1-18（R2発生分）の事象だが、代表取締役が「採用する予定である」と言って、色々と話をして結果として「不採用です」としている。裏切りというのか虚偽というのか、代表取締役の「採用する予定である」という言葉がどの程度の拘束力を持つのか判然としないところではあるが、このような言い方をされれば、求職者が自分から話をしてしまったということはあることだと思う。このような形で代表取締役が発言したことは、求職者からすれば騙されたような感覚を持つことだろう。

情報処理で小規模な事業所でもあるから、新しい分野の仕事にチャレンジしている企業と思われるし、これまで採用の実績がどの程度あったのかも分からないところだが、公正採用という前に、企業倫理といった部分も大事ではないかと感じた。

関連して、座長の話にもあった「就活等ハラスメント」の件だが、パワーハラスメント防止措置が2020年6月から事業主の法的義務になった。それに先立ち、同年1月にはハラスメント防止のための指針も出されている。このうち、求職者に対するハラスメントは防止措置の対象にはなっていないが「望ましい取り組み」として示されている。そうした意味では公正採用も、今回の事象のように「代表取締役」という採否を決める強い立場を示しておいて、「採用する予定だから」と言いながら、様々な話をさせるハラスメントとも言えることであり「求職者への望ましい取り組み」という観点と関連させて働きかけるなど、今後の取り組みでつなげていくことが出来ないかと思う。

【座長】

この専門委員会でも、中・高・他府県の専門委員会でも、関係者が真摯に取り組んでいるが、なかなか特効薬はなく、その都度、事業主に対する改善指導を行う連続性しかない。いま出された意見も、今後の啓発・指導の中で取り入れるところがあれば検討されたい。

【委員】

ここ数年、問題事象発生のトレンドを見ると、確実に件数は減ってきている。これらは府内での啓発などの取り組みが功を奏していると思う。その一方、個々の事象を見ると呆れるような内容も出てきているように見える。

これらは、新たに推進員を設置しないといけないような企業や、これまで啓発に接してこなかった企業、または新たに設立された企業などが、こうした事象を起こしているのではないかと思う。

また、61ページの1-01 (R3発生分) の建物サービス業での事象は、アンケートを継続して取ってきたものだが、経営者はこうしたことを知らなかったかもしれない。担当者が永らく引き継いできて、過去からオートマチックに取組み、その問題性に気が付かずに行われてきたのではないか。

【委員】

職業能力開発専門委員会の報告用個票では県名の記載はないが、中・高・他府県専門委員会では記載がある。県名を記載することで、各県での啓発や取組みの状況も見えてくると思うので、併せて記載するよう検討できないか。

【事務局】

県名を記載することで、事業所が特定されるのではないかと考えて「他府県」としていたが、中・高・他府県専門委員会の事務局と調整し、表現を合わせるようにする。

【委員】

推進員の選任状況と研修の受講状況について教えてほしい。

推進員の選任状況が○で、新任・基礎研修受講状況が×というケースが多くみられるが、この研修は新任だけが受けられるのか、それとも「5年目のものが受講できる」など何か決まりがあるのか。研修の概要について教えてもらいたい。

【事務局】

ハローワークに推進員の選任が出された場合、府と労働局で情報の共有をしており、初めて選任をされた事業所に研修の案内を出している。ただ、「推進員になるには研修を受ける必要がある」という仕組みではないので、選任された中の一部しか研修を受けていないという状況が生じる。

過去に受講していない事業所には、予算の問題もあるが、数年に一度、地域を分けて順番に受講案内文書を送付し、受講を促している。

多いときで年間1千人ほどに受講していただいているが、昨年度からはコロナの影響で人数を絞って開催しており、結果的に受講者が少なくなっているようだ。

【委員】

中高年の方の課題を含め、新たな課題も提起されていたことから、引き続き内容の検討や受講の勧奨をよろしく。

以上

