

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

令和3年3月吉日
書 面 会 議

次 第

1. 委員名簿
2. 就職受験報告書等
 - (ア) 中学校
 - (イ) 高等学校
 - (ウ) 他府県関係

資 料

- ① 令和2年度 中・高・他府県専門委員会委員名簿
- ② 公正採用・雇用促進会議 中・高・他府県等専門委員会設置要綱
- ③ 公正採用・雇用促進会議 連携フロー
- ④ 公正採用・雇用促進会議 行政五者会議設置要項
- ⑤ 公正採用・雇用促進会議 拡大行政五者会議設置要項
- ⑥ 中学校関係資料
- ⑦ 高等学校関係資料
- ⑧ 他府県関係資料

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 委員名簿

(敬称略)

所属団体	委員氏名	備考
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	近藤 未生	
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	大久保 宣明	
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	榎田 千佳	
大阪市教育委員会事務局 指導部 高等学校教育担当	寺本 圭一	
大阪市教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当	福山 英利	
堺市教育委員会事務局 学校教育部 学校指導課	後藤 由枝	
大阪府公立中学校長会	高元 伊智郎	
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	大泉 志保	
大阪私立中学校高等学校連合会	辻本 賢	
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	寺澤 久弥	
大阪府立学校人権教育研究会	田中 隆博	
大阪市立高等学校人権教育研究会	藪中 俊彦	
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	若田 透	
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)

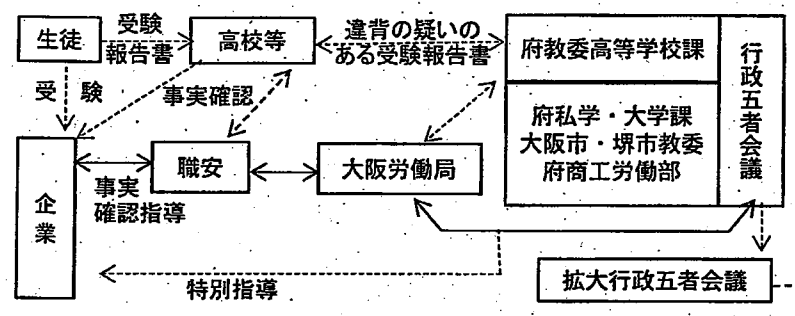
- 1 この要綱は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この要綱は、平成 21 年 11 月 1 日から施行する。
- 3 この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。
- 4 この要綱は、平成 24 年 10 月 1 日から施行する。
- 5 この要綱は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。
- 6 この要綱は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 7 この要綱は、令和 2 年 8 月 19 日から施行する。

公正採用・雇用促進会議 連携フロー

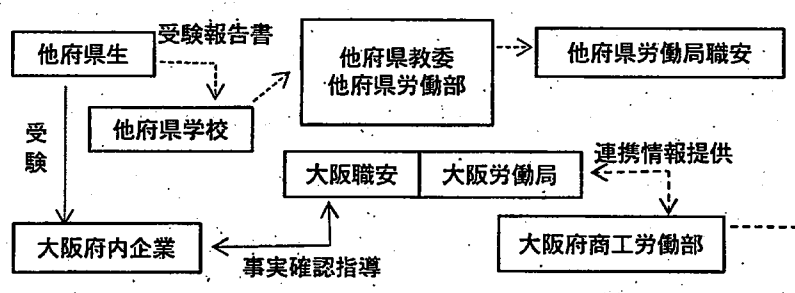
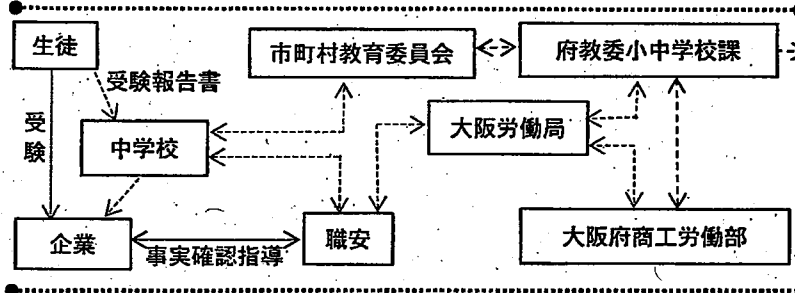
公正採用・雇用促進会議 ※各専門委員会、研究部会から報告を受ける
 本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する事項について協議する。

報告

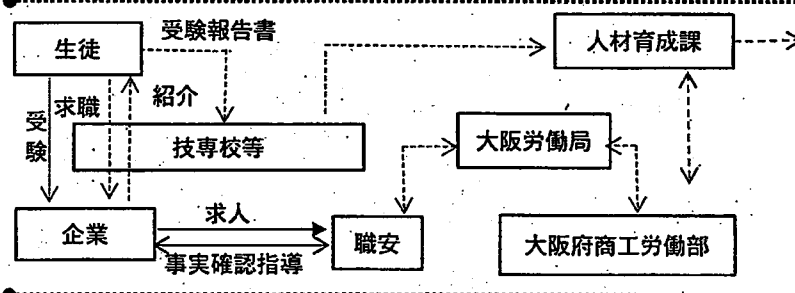
研究部会
 特定の専門委員会で研究することが馴染まない問題点を整理し、調査研究を行うテーマについて、会議の承認を得て啓発方策等を研究し、会議に報告する。



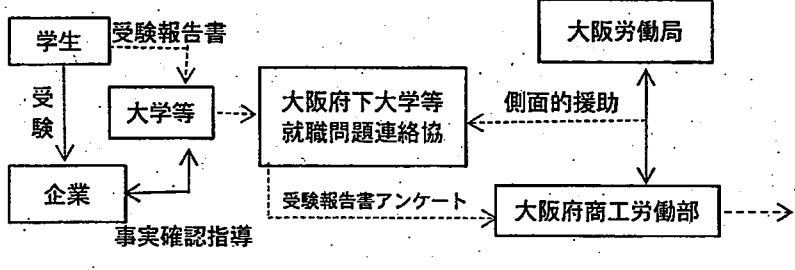
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会
 中学校・高等学校・他府県等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を密にして研究協議する。



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

堺市教育委員会学校教育部教務課

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

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

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。

2. 就職受験報告書等

(ア) 中学校、(イ) 高等学校 関係資料

中学校	P 11
・令和元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	P 11
高等学校	P12
・進路(就職)関係年間行事概略表 (令和2年度)	P14
・違反事業所への啓発指導の方針	P15
・年度別特別指導事業所数 (大阪府内での事例)	P16
・内定取消し一覧 (令和2年度 第1・2次分)	P17
・求人取消し一覧 (令和2年度 第1・2次分)	P18
・採用選考問題事象項目別一覧 (令和2年度 第1・2次分)	P19
・違反事象項目分類表 (令和2年度 第1・2次分)	P20
・違反事象個表 (令和2年度 第1・2次分)	P21

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

中学校關係資料

令和元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

1 就職等受験報告書（令和2年3月卒業生）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	287校	287校	287校
計	460校	460校	460校

(2) 記載事例数

	合計	大阪市	堺市	大阪府内
事例数	0校	0校	0校	0校

2 令和2年度新規中学校卒業生で就職希望者等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2年 3月17日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料54集」を各小中学校へ配付。「働くときのルールを知ろう～あなたを守る労働法～」(P.58)等、公正採用に関する内容を記載。
令和2年 4月30日	第1回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会 ※コロナウイルス感染症拡大防止の観点により説明資料配付に代替 (各市町村進路指導担当指導主事対象) 「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54集」の活用について」ほか
令和2年 6月5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各中学校へ配付。
令和2年 9月29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2年 11月2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2年 11月26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」をデータにて市町村教育委員会を通じ各中学校へ配付。
令和2年 11月27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2年 12月15日	中学校卒業予定者の採用選考開始日及び「㊦職業相談票〔乙〕」の様式の改訂について市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和3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27年度(平成28年3月卒業)	74,849人	266人(0.36%)
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%)

高等学校関係資料

令和2年度 進路(就職)関係年間行事概略表

事項(教育委員会・学校)	月	事項(大阪労働局・商工労働部・教育員会等)
推薦・選考開始期日等について		推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配付)
○就職(内定)状況調査(3月末):高	上旬 4	学卒担当者統括官会議(学校訪問の規則等について)
「採用と人権」配付	上旬	
○卒業生・中退者進路調査:公高	上旬 5	事業所向け求人説明会(web)
※中退は府高のみ		行政五者会議 前年度保留分・総括
○卒業予定者進路希望調査:公高	上旬 6	求人票受理開始
		6/1(月) 拡大行政五者会議
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(水)	求人票返戻開始 7/1(水)
応募前職場見学会開始	7/1(水) 7	
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/28(火)	
	8	公正採用雇用促進会議
	9	
推薦開始(発送主義)	10/5(月)	中高他府県専門委員会
就職選考受験開始	10/16(金) 10	就職選考受験開始 10/16(金)
複数応募・推薦開始	11/1(日)	行政五者会議の 府教育庁 高校課・私学課 市教委 府商工労働部 大阪労働局 随時開催
○就職(内定)状況調査(10月末):高	中旬 11	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
合同求人説明会	下旬	合同求人説明会 下旬
就職問題事象付票No.1・2中間提出	中旬 12	行政五者会議
○就職(内定)状況調査(12月末):高	中旬 1	拡大行政五者会議
府立学校進路指導研修	1/26(火)	中高他府県専門委員会
	2	※大阪府高等学校就職問題検討会議については適宜開催
就職支援希望カード:高	下旬	
○職場体験・インターンシップ調査:高	下旬 3	
○職場見学・応募前職場見学会調査: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

公正採用・雇用促進会議資料

令和2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	<u>No.011</u> , <u>No.012</u> , No.018, No.019, No.021, No.024, No.025
本籍・国籍・出生地	
住居とその環境	No.003, No.006, No.015, No.017, <u>No.022</u>
家族の収入	
家族の学歴・職業	No.003, No.007, No.008, <u>No.009</u> , No.015, No.026
家族の関係	No.001, No.005, No.006, No.007, No.008, <u>No.009</u> , No.014, No.015, No.016, No.017, No.018, No.021, No.023
保護者について	No.008, No.015, No.016
家庭の環境	No.016
生き立ち	
男女雇用機会均等法関連	No.001, No.002, No.008,
過去の病気・入院経歴	No.003, No.006, No.008, No.010, No.013, No.017, No.020, No.021, No.026
その他	No.001, No.003, No.004, No.006, No.007, No.008, No.026

※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みます)

令和2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	自動車小売業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体	179 人	就業場所	99 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	フロント・事務			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	10月17日の面接において、「姉と比べて君はどんな人?」「(中学時の部活動で)そんな身長で〇〇なんかできるの?」「将来旦那を持つなら最低条件は?」「どんな家庭を持ちたい?育児するならどんな育児をしたい?」「(本人の責任感の強さについて)友達にうざがられたりしない?」と問われた。生徒は違反質問であると半ば思いながらも、不安や恐怖心から、応答をした。また、面接室にノックをして入室したら「そんな学校で習うようなことは必要ない、ありのままの君を見たい」などと言われた。						
	事業所への確認	事業所への確認は行っていない。(ハローワークへ報告したところ、悪質な違反質問であると判断し、「指導を入れる」との返答を受けたため)						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月26日の事実確認において一部を認めた。選考採用時に「兄弟のこと」「結婚観や人生観のこと」「生き立ち」「愛読書」について述べたことは認めたが、いずれも直接質問したものではないと返答。また、質問に対し採用選考の判断基準に用いることはないとのこと。「身長や友人関係」については述べていないと否認した。						
	指導状況	応募者をよく知るための質問と主張したが、個人の自由権に属する事柄であり、公正な採用選考とは言えない旨を指導した。また、緊張をほぐすための質問や「例え」の内容も選考から逸脱している内容である旨説明を行った。今後質問内容については見直しを行い、面接マニュアルの作成、面接前に代表取締役を含む面接担当者での打ち合わせを実施し公正な採用選考に取り組むよう厳しく指導を行った。また、各種研修会に出席するよう勧奨した。						
	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、面接前には必ず打ち合わせを実施するとともに代表取締役を筆頭に、各種研修会の動画を従業員全員が視聴し、公正採用選考の考えを共有化、企業全体で再発防止に努めていくとのこと。						
生徒の状況等	当該生徒は面接内容に強い怒りを感じており、「むしろ不合格でよかったと思う、早く次の会社を探そうと思う」と前向きな姿勢で2次募集の会社を選んでいる。保護者も当該企業の対応に強い怒りを感じている。					合 否	否	
他校での事象	No. 002、No. 014							
備考	「家族の関係」「男女雇用機会均等法関連」「その他」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.002	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所						
	事業内容	自動車小売業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	179 人	就業場所	99 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	フロント・事務			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	10月17日の面接において、「生まれてから今まで自分はどんな人間だったか」と聞かれ、その後「10年後、どんな旦那さんがいいか」「どうなっていたいか」と聞かれた。					
	事業所への確認	10月19日にハローワークに報告。事業所への確認は行っていない。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月26日の事実確認において全てを認めた。選考採用時に「兄弟のこと」「結婚観や人生観のこと」「生い立ち」「愛読書」について述べたことは認めたが、いずれも直接質問したものではないと返答。また、質問に対し採用選考の判断基準に用いることはないとのこと。					
	指導状況	応募者をよく知るための質問と主張したが、個人の自由権に属する事柄であり、公正な採用選考とは言えない旨を指導した。また、緊張をほぐすための質問や「例え」の内容も選考から逸脱している内容である旨説明を行った。今後質問内容については見直しを行い、面接マニュアルの作成、面接前に代表取締役を含む面接担当者での打ち合わせを実施し公正な採用選考に取り組むよう厳しく指導を行った。また、各種研修会に出席するよう勧奨した。					
	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、面接前には必ず打ち合わせを実施するとともに代表取締役を筆頭に、各種研修会の動画を従業員全員が視聴し、公正採用選考の考えを共有化、企業全体で再発防止に努めていくとのこと。					
生徒の状況等	「想定外のことしか聞かれず頭が真っ白になった」と生徒は言っている。選考結果は不合格だったため、すでに他社への受験意向を示している。				合否	否	
他校での事象	No. 001、No. 014						
備考	「男女雇用機会均等法関連」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.003	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所							
	事業内容	小売業				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	1,101 人	就業場所	86 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	店舗スタッフ			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	10月19日の面接において、面接官は2名のうち1名から「お母さんはどういう仕事をやってはるん?」「昔なった病気はある?」「家の場所について詳しく教えて、〇〇って△△の近くの?」との質問があった。生徒が楽器を演奏していることに対し、「へえ、その指で弾けんや」と発言。						
	事業所への確認	11月8日に当該企業人事担当者に電話。「母の仕事」に関する質問や「その指で楽器が弾ける」という発言は絶対にしていないとのこと。住所に関しては、通勤できるかどうかの確認をしたとのこと。「昔なった病気はあるのか」は質問したのではなく、あくまでも本人から話し始めたとのこと。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	1月15日の事実確認において、一部を認めた。なぜスーパーの仕事を選んだのか?との質問に対し、本人から母が以前当該事業所で勤務していたことを話し、どこの店か?どの部門か?を流れて聞いたことは認めた。病気については、学校の欠席理由を聞いたとのこと。趣味に楽器演奏とあり、ジャンル等は聞いたが「その指で弾けんや」等の発言も、家の場所を詳しく教えてとの発言もしていないとのこと。						
	指導状況	母親の職業について、適性・能力を判断するための質問から逸脱しており、応募者の選考に関係ない話をすると混乱や動揺を招き、本来持っている力を発揮できない可能性があり、公正な採用選考ではない旨を指導。また、学校の欠席理由については、必要性・合理性を十分に説明することが重要であると指導。住居や趣味に関しても詳しくは聞いていないとのことだが、質問の意図を伝え、納得いく説明を行うことが重要であると説明した。今後は面接マニュアルを作成し、面接前の打ち合わせを実施するよう指導をした。さらに、各種研修会へ参加するよう勧奨した。						
	事業所の対応	公正採用の考えを理解した上で、面接マニュアルを作成し面接前には必ず打ち合わせを実施するとともに代表取締役を筆頭に、今後、企業全体で再発防止に努めていくとのこと。						
生徒の状況等	面接時の対応のひどさから、当該企業から内定を頂いたとしても就職することを躊躇っており、他企業への応募へと気持ちを切り替えている。					合 否	否	
他校での事象	—							
備考	「家族の学歴・職業」「過去の病気・入院経歴」「住居とその環境」「その他」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.004	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	就業場所						
	事業内容	鉄道運輸			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体	1,254 人	就業場所	787 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	鉄道輸送係員					
	求人数	18 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	10月21日の面接において、面接官3名のうちの一人が「クレーム対応はできそうですか」と質問し、「アルバイトでクレームに対応してきたので大丈夫です」と答えた。その後、別の面接官が「アルバイトは何年やっていたのですか」と質問し、「高校1年生の時からずっとです。」と返答。さらに「アルバイトのお金は何に使うのですか」との質問に「これは聞く必要のない質問だ」「答えづらいな」と思ったが、結局「ボウリングやカラオケです」と答えた。面接官は「アルバイトのお給料は自分のおこづかいということなのですね」と返し、別の質問に移った。					
	事業所への確認	10月22日、アルバイト収入の用途を質問することは不適切であることを指摘した。当該生徒は率直に自分のこづかいに充当すると答えたが、本校には経済面や家庭状況などさまざまな課題を抱えた生徒もあり、アルバイト収入によって生活を支えているケースもある。家庭状況・家族関係に触れかねない違反質問であるし、選考を受ける生徒に不安や圧迫を与えるものだと伝えた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月10日の事実確認において、一部を認めた。アルバイトの話の流れで、つい聞いてしまった。他意は一切なく、採否の判断材料にはしていないとのこと。					
	指導状況	質問内容は本人が業務を遂行する上で何ら関係のない本来自由であるべき事項であり、回答によっては家庭環境の把握につながる恐れもあり、本人の適性や能力とは関係のない事情により採用から除外する就職差別となりかねないことを指導した。各種研修会の受講等で再確認することを指示した。					
	事業所の対応	このようなこと事案を招いて深く反省している。今事案については、学校からの改善要請を受け、既に公正採用選考啓発推進員を2名選任し、面接の場に必ず立ち会える体制を整え、問題となりそうな話の前兆で即刻制止すること等、面接担当者全員と厳に申し合わせを行い徹底している、とのこと。					
生徒の状況等	生徒は、違反質問に対して、印象が悪くなるかもしれないと葛藤しつつも率直に答えている。それ以上に話は進まなかったため、問題はあまり大きくはならなかった。しかし、質問を受けた瞬間、「選考に関係ないから聞く必要はない」「こたえづらい」と捉えており、公正採用の趣旨は理解できていたと思われる。				合 否	否	
他校での事象	—						
備考	「その他」						

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	病院の環境整備			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体	381 人	就業場所	203 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	准看護師見習い			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	10月26日の面接試験において、自己PRで「兄の影響で空手を始めた」と言った後の流れで、「兄弟は何人か?」と聞かれた。また、その後について「お父さん、お母さんは2人いますか?」と聞かれた。生徒は質問に答えてしまった。						
	事業所への確認	10月29日、上記の質問が公正採用の趣旨に違反する、違反質問であると電話で申し入れをした。また、この内容が採用選考の基準にならないように申し入れた。「今後、このようなことがないように注意します」との回答を得られ、採用結果については内定で郵送するとの旨の申し出があり、結果が変わら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	12月11日の事実確認において、全て認めた。趣味・特技欄に空手とあったので質問すると、3歳の頃から兄の影響で始めたと回答があり、話の流れで兄弟のことを聞いてしまい、ご両親もいるのか聞いたとのこと。採否の選考基準とはしていない。						
	指導状況	家族に関する質問については、適性や能力に関係がなく本人に責任のない事項の把握であり不適切であることを指導した。兄弟や両親のことで本人の就職が左右されてはならないことを認識するよう説明した。再発防止のため、事前打ち合わせや研修及び面接マニュアルの作成を指導した。また、作文の題材(自分の趣味)について、本来自由であるべき事項の把握につながる恐れがあるので題材を再検討するよう説明した。さらに、各種研修会を受講するよう勧奨した。						
	事業所の対応	改めて公正採用選考について理解を促進し、面接マニュアルを作成する等、再発防止を図っていきたいとのこと。各種研修会を受講するとのこと。						
生徒の状況等	違反質問については事前指導でも理解しているつもりだったが、いざ質問されると答えてしまった。落ち込む様子もなく、入社には前向きである。					合 否	合	
他校での事象	—							
備考	「家族に関すること」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.006	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	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	178 人	就業場所	10 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	エステティシャン					
	求人数	20 人 (公開求人)			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	10月30日の面接前において、質問用紙に勤務を希望する店舗順に1～5の番号をつけさせられた。また、給料、仕事内容、休日等約8項目について、自分自身が重視するものに順位をつけさせられた。面接時には質問用紙を見ながら最寄駅、自宅からの距離、両親と共に居住しているか、肌荒れ、腰痛の有無、アレルギーの有無について質問された。					
	事業所への確認	11月25日、事業所所管のハローワークに報告。11月初旬に既に指導済であり、当該事業所は非常に反省しているとの連絡を受けた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月6日の事実確認において、一部を認めた。複数の面接をしたので記憶が定かではないが、一部は聞いたと思う。アンケートについてはすべての項目を記載していたが、アンケート及びそれらに基づく質問の結果で採否の判断はしていない、とのこと。					
	指導状況	これらの質問は応募者の適性や能力とは関係のない事項であり、就職差別につながるおそれがあること、第三者に知られることを望まない応募者にとって大きなストレスとなり、公正な採用選考とは言いがたくなることを指導した。アンケートは即刻廃止し、二度と不適切な質問をすることがないように徹底すること、また、各種研修を受講するよう指導した。					
	事業所の対応	アンケートについては、今後使用しないこととする。面接時の質問については、今後同じようなことが起こらないように全従業員に周知徹底を図りたいとのこと。					
生徒の状況等	違反質問に動揺したことで実力が発揮できなかったことを残念がっていた。不採用通知に肩を落としていたが、すぐに切り替えて次に臨む姿勢を見せていた。				合 否	否	
他校での事象	No. 017						
備考	「住居とその環境」「家族の関係」「過去の病気・入院経歴」「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	販売				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体	65 人	就業場所	40 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	和菓子の販売			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	8 人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月25日に面接があった。面接官は社長ともう1名。終始高圧的な態度で、生徒は緊張のあまりうまく答えられず否定的な表現で叱責された。また、「兄弟がいるか、年の差は、職業は」等の質問を行い、制服採寸時に、男性職員の前で調査書に書かれた体重を読み上げられ生徒をお前と呼んだ。その場で内定書類を渡され、事業所のアルバイトに参加しなければならないと強く言われた。					
	事業所への確認	11月27日、電話にて辞退の申し入れを行うと、理由も聞かず、何も言わず了承をした。選考担当者が不在だったため、社長と直接やりとりを行った。2次、3次もあるので、まだ求職中の生徒がいればすすめてほしいとのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	1月19日の事実確認において、全て認めた。採用したいと思っていたが、不適切な質問のために辞退者が出てしまい反省している。しかし、問題となった発言はすべて本人に採用内定を告げた後であり、採用選考が終わった後の事務手続きとして聞いた。アルバイトに関しては強制ではなく、他でアルバイトをしているのなら当社でもアルバイトはできると説明をした。					
	指導状況	「採用の自由」は、応募者の基本的人権を侵してまで認められておらず、人間尊重の精神、基本的人権を守ることの重要性について説明、真摯な反省を促した。アルバイトに関しては今後、絶対発言しないよう指導。再三にわたって指導され、社長は質問等しないとの顛末書も提出しており、社会の一員である企業としての姿勢に問題がある旨指導。社長名で顛末書を作成するよう指示。					
	事業所の対応	顛末書・面接マニュアル作成し、持参させていただく。今後、2度と問題事象を起こさないよう再発防止を徹底したい。採用したいと思っていたにもかかわらず不適切な質問のために辞退者が出てしまい、反省しているとのこと。					
生徒の状況等	保護者（両親）と話し合いをし、内定を辞退する意思を固めた。				合 否	—	
他校での事象	—						
備考	「家族の学歴・職業」「家族の関係」「その他」						

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	販売				G-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体	40 人	就業場所	15 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	販売職、販売企画・促進			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	8 人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月3日の面接において、面接官から①ほんまに体重()キロあるんか?②姉は何の仕事をしているのか?何の専門学校行ってたのか?③親はこの仕事について何て言ってるか?放任主義なのか?④高校生枠いっぱいやけど、先生の顔を立てて面接している⑤夜ご飯はみんなで食べているか?⑥体弱いとかない?と質問された。また女性=結婚という目で確認してくる態度がみられた。					
	事業所への確認	11月4日、違反質問があったことを伝えると、「本人がとても緊張していたので、スタイルが良いと言うつもりで、体重の話を持ち出した」「なぜ就職受験が遅くなったのか聴くと、専門学校の姉を見て、迷っていたと答えたので、姉の専門学校について聴いた」とのこと。「7日の欠席を見て「体が弱いとかない?」と聴いたが、4日は弟の世話、3日は病気で休んだと答えた」とのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	1月22日の事実確認において、全てを認めた。「面接会場に入ると、応募者がすごく緊張していたので、緊張をほぐすために選考基準ではないと前置きしてから体重を尋ねた」「親の意見については、過去にトラブルがあったため、応募について親の了承が得られているか確認のため聞いた」「健康状態は、欠席日数が多いと感じたため質問をした」とのこと。					
	指導状況	容姿の発言は人権や人格を傷つける恐れがあり、また、本人の適性や能力に関係ない事で採否判断するのは公正な採用選考ではないこと、結婚等に関する質問は男女雇用機会均等法に反する恐れがあることを指導。健康状態の質問は、応募者の適性と能力を判断する上で不必要な事項を把握する可能性があり、就職差別につながる恐れがあることを指導。マニュアル作成や打合せの徹底、各研修受講を勧奨した。					
	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する等、再発防止を図ってまいりたいとのこと。また、各研修も受講するとのこと。					
生徒の状況等	本人と父母で話し合った結果、内定が出て、辞退したいということになった。今後は学校推薦ではなく、自分で探すか、親の会社に入るかを検討するとのこと。					合 否	—
他校での事象	—						
備考	「家族の学歴・職業」「家族の関係」「保護者について」「男女雇用機会均等法関連」「過去の病気・入院経歴」「その他」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.009		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					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	食品加工業				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	200 人	就業場所	64 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—	
	求人職種	食品加工職				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	12月17日の面接において、家族構成を聞かれ、戸惑いながらも答えた。続いて、父及び兄の職業を聞かれたが、「学校の指導で答えられない」と回答。						
	事業所への確認	12月18日、担当者に事実確認を行ったところ、概ね認められた。また、「答えにくければ答えなくて良いと告げた上での質問だった」とのこと。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認							
	指導状況							
	事業所の対応							
生徒の状況等	合否に関わらず、「応募を辞退したい」との正式な要望を確認し、辞退を申し出た。生徒は気持ちを切り替え、次の求人先を探していた。					合否	—	
他校での事象	—							
備考	「家族の学歴・職業」「家族の関係」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.010	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	製造業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	7,067 人	就業場所	216 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					
	求人数	6 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	10月16日、生徒がオンライン面接を本校西館4階情報教室で受験した際、面接官から「答えても答えなくてもいいが過去に病気をしたことはあるか」と質問され、生徒は「幼少期にけいれんで倒れた」と答えた。なお、面接では、志望動機、本人の長所、学校行事、クラブ活動などについて質問があった。					
	事業所への確認	10月16日、進路指導主事が面接で「過去の病気」についての質問があったことを面接担当者に確認したところ、その事実を認めたので、それは違反質問であることを伝えた。生徒がけいれんを起こしたのは幼少期のことであり、業務には支障がないこと、採用選考の基準に含めないことを要請した。また、ハローワークと大阪市教育委員会に報告することを伝えた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月18日の事実確認において、オンライン面接の際に「既往歴」について質問したことを事業所は認めた。質問自体がグレーであるという認識はあったが、可否の判断基準に用いるつもりはなかったこと。					
	指導状況	過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないこと、完治により就労に問題がない場合でも病気等の持つ社会的なイメージにより不採用としてしまうおそれがあること、企業が適性配置というつもりで確認していても応募者に不安を生じさせることから、公正採用選考の考えに反することになると指導した。					
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解したうえで、面接マニュアルを改訂するほか、製造部だけではなく他の事業部も含め企業全体で情報を共有し、再発防止を図っていきたいとのこと。また企業トップクラス研修会なども積極的に受講していきたいとのこと。					
生徒の状況等	生徒は過去の病気について質問されたことをさほど不快に感じておらず、入社意思を持っている。担任が保護者に事情を電話で説明したところ、幼少期にけいれんを起こしたことで生徒が採用選考に不利にならないように事業所に要請してほしいと依頼があった。				合 否	合	
他校での事象	—						
備考	「過去の病気・入院経歴」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.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	日用品製造業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—		
	従業員数	企業全体	350 人	就業場所	224 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	技術職			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	10月16日、筆記試験と適性検査の後、10時から受験者が1人ずつ面接試験に臨んだ。それぞれ面接終盤に担当者から「尊敬する人物はいますか」と尋ねられ、1名の生徒は「特にいません。」と回答した。もう1名の生徒は「学校の指導によりお答えできません。」と回答し、面接の担当者は「あっ、そうですね」と言い、次の質問に移行した。						
	事業所への確認	10月16日、進路指導主事が担当者に連絡し確認した結果、違反質問をしたと認めたので、問題事象にあたること、大阪東ハローワーク・大阪市教育委員会に報告する旨を伝えた。また、質問内容を採用選考の基準に含めないよう要請した。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月28日の事実確認において、問題となる言動をすべて認めた。不適切な質問項目については、担当者に書面にて手交していたが、説明不足により、応募者全員に対し副部長が質問項目として聞いてしまった。本来なら止めるべきだったが聞き流してしまった。当社として決して選考基準として用いる事はないと主張した。						
	指導状況	採用選考の判断基準には用いるものではないと言われているが、「尊敬する人物」の質問は、憲法の思想・信条の自由とあいまって、本来本人の自由であるべき事項であり公正な採用選考の考えに反する質問であることを認識するよう指導した。今回、面接を4名で行っていたにもかかわらず、1名が不適切な質問をしたことを誰も止めなかったことは問題であると指導した。						
	事業所の対応	今回、このような事案を発生させたことを大変申し訳なく、今後このような事案を発生させることのないよう、面接に携わるもの全員に対し面接前の事前打ち合わせを確実に実施し、面接内容もマニュアルに沿ったものになるよう確実に実施しますと回答。研修についても参加するとのこと。						
生徒の状況等	生徒は2名とも公正採用の内容を理解しており、本件による動揺はなく、入社への意思は変わっていない。両名の保護者に問題事象について電話で説明を行ったところ、落ち着いた話を聞いてくださり、入社への意思が本人・保護者ともに変わらないことを確認した。					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.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	冷凍・冷蔵・空調設備等の設計・政策・施工・メンテナンス			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	154 人	就業場所	21 人	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	6 人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月16日、面接試験の終盤に担当者から「あなたが最も尊敬している人は誰ですか」と尋ねられ、生徒は「学校の指導によりお答えできません」と回答した。その後、次の質問に移行した。					
	事業所への確認	10月19日、進路指導主事が担当者に連絡し確認した結果、違反質問をしたと認めたので、問題事象にあたること、淀川ハローワーク・大阪市教育委員会に報告する旨を伝えた。また、質問内容を採用選考の基準に含めないよう要請した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月29日の事実確認において、面接時に「身近な人で尊敬する人は誰ですか」と質問したことを認めた。ただし、採用選考の判断基準には用いないとのこと。					
	指導状況	面接時、尊敬する人物についての質問は、本来本人の自由であるべき事項であり、本人の適性・能力を基に採否を判断する公正な採用選考の考えに反する質問内容であることを「求人・募集の手引き」を用いて指導。今後は面接マニュアルの作成や、面接前に担当者全員で打合せを実施し、質問を同一内容にするなど改善を図るよう助言。					
	事業所の対応	公正採用選考の考えを理解し、面接質問事項は統一するよう再発防止を図っていく。トップクラス研修の動画も視聴し、視聴後の報告書は速やかに提出するとのこと。					
生徒の状況等	生徒は公平採用の内容を十分理解したうえで回答しており、本件による動揺はなく、入社的心思は変わっていない。保護者に問題事象について電話で説明を行ったところ、落ち着いて話を聞いてくださり、入社的心思が変わらないことを確認した。					合 否	合
他校での事象	No. 026						
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	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所						
	事業内容	電気設備工事の設計施工、自動制御装置の設計製作、駐車場管理			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	290 人	就業場所	101 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	電気工事の施工管理			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	5 人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月16日、筆記試験の後に面接試験が実施され、面接試験の中盤ごろ、次のやり取りがあった。生徒が「バスケットボールを小学校4年生からやっています」と述べ、担当者が「今まで大きいケガはしたことがありますか」と尋ね、生徒は「ありません」と回答した。この後、次の質問に移行した。					
	事業所への確認	10月19日、進路指導主事が担当者に連絡し確認した結果、違反質問をしたと認めたので、問題事象にあたること、淀川ハローワーク・大阪市教育委員会に報告する旨を伝えた。また、既に合格の連絡があったが、質問内容については採用選考の基準にしないよう要請した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月4日の事実確認において、採用選考時に「既往症」について質問したことを事業所は認めた。ただし、採用選考の判断基準には用いていないとの主張。					
	指導状況	「既往症」について面接時に質問することは、健康上の問題で就職が左右される可能性があるため就職差別につながる恐れがあること、採用選考の判断基準には用いていないとの主張であるが、過去または現在の病気等を回答させることは、応募者に動揺を生じさせ、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが想定されることから公正な採用選考とは言い難くなること等を指導した。					
	事業所の対応	公正採用選考研修を受講しているが認識が足りなかった。今後は、事業所内で公正採用選考の考えを共有化し、再発防止を図ってまいりたい。					
生徒の状況等	受験報告書を確認した教員に指摘されるまで、生徒は問題事象と気づいていなかった。本件による動揺はなく、入社への意思は変わっていないことを確認した。保護者に問題事象について電話で説明を行ったところ、落ち着いて話を聞いてくださり、入社への意思は本人・保護者ともに変わらないことを確認した。				合否	合	
他校での事象							
備考	「過去の病気・入院経歴」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.014	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	自動車小売業			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	179 人	就業場所	99 人		
	求人職種	フロント・事務			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	10月17日、面接官3人(社長・採用担当者2名)が約30分間の個人面接を実施した。社長から「兄弟はいますか?」と質問され、生徒は「双子の姉がいます」と少し戸惑いつつ答えた。面接官は「姉は自分のことをどう思っているか?」「自分は姉のことをどう思っているか?」「姉と自分を比べてどこが違うか?」と質問を続け、その後話題を変えた。					
	事業所への確認	10月19日、進路指導主事が10時に事業所に連絡したが不在であった。その後、12時20分に事業所から連絡があり、当該の質問が違反事象であること、大阪市教育委員会・ハローワークに報告することを伝えた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月26日の事実確認において、採用選考時に①「兄弟のこと」②「家庭及び結婚観」について、述べたことは認めたが、いずれの質問も直接質問したものではないと返答。両方とも採用選考の判断基準に用いることはないとのこと。					
	指導状況	影響を与える人についての例えとして兄弟について尋ねた、将来のビジョンについての例えとして「家庭を持ちたいか?どんな家庭?子供は?」等尋ねたということだが、選考から逸脱している内容である。今後の質問内容については見直しを行い、面接マニュアルを作成し、面接前には今一度面接担当者での打ち合わせを実施し、公正な採用選考に取り組むよう厳しく指導を行った。					
	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、面接前には必ず打ち合わせを実施するとともに代表取締役を筆頭に、今回のトップクラス研修会の動画視聴を従業員全員が視聴し、公正採用選考の考えを共有化し、企業全体で再発防止に努めていくとのこと。					
生徒の状況等	生徒は受験報告書記入時に家族関係を尋ねる質問が違反事象だと分かり、答えるべきではなかったと後悔している。生徒は事業所に良い印象を持っており、本事象に対して特に問題としておらず、不採用の結果を真摯に受け止めている。保護者に対して担任から説明し、納得していただいた。					合 否	否
他校での事象	No. 001、No. 002						
備考	「家族の関係」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.015	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	会計事務・税務事務			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	40 人	就業場所	15 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—
	求人職種	税理士補助業務			推進員 新任・基礎研修 受講状況	—	
	求人数	2 人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月19日、面接時、兄弟の有無、家族の年齢、住居と最寄り駅や自宅までの所要時間についての質問があった。担当者が両親の年齢や誕生日を聞いた後に「若いときの子どもやね」と述べた。10月20日、2人目の面接時、兄弟の有無、家族の年齢等についての質問があった。両親が健在か尋ね、姉の大学名、下宿か自宅通学か、姉の居住地、1人暮らしに対する父親の意見を尋ねた。					
	事業所への確認	10月20日、進路指導主事が事業所の担当者に電話連絡をし、家族関係や住居についての質問があったことを確認したところ、担当者は「会話の流れで聞きました」と回答した。公正採用の趣旨に違反する旨を伝え、採用選考の基準に含めないよう要請した。また、求人票記載の職安と教育委員会に報告する旨を伝えた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月11日の事実確認において、指摘の質問を採用選考時に行ったことは事実であると認めた。選考導入時の雑談で生徒の身近な話題として家族関係を質問することが多く、今回は応募生徒の家族構成が自分と似ていたことから、話が盛り上がりすぎてしまい、両親の年齢や住居環境等にまで話が及んだが、雑談時の質問が不適正になるとの認識はなかったとのことである。					
	指導状況	導入部分の雑談は生徒の緊張緩和が目的で、その回答内容は採用選考の基準としていないとのことだが、その質問で得られた回答によっては面接官に予断や偏見を生じさせて採否に影響を与える危険性があったことを指摘。今後は雑談も含めて採用選考時には就職差別につながるおそれがある14事項についての質問は一切行わないよう指導。					
	事業所の対応	今回の指摘を受けて、社内における公正採用選考に関する理解が不足していたことを認識した。今後は雑談時も含めて採用選考時に不適正な質問を行うことがないように社内でも周知・啓発を行っていくこととする。面接マニュアル等を整備し、全ての採用選考担当者に対して事前に研修を実施することとする。					
生徒の状況等	1人目の生徒は担当者の「兄弟はいる？」という質問を唐突に感じたが、会話のような雰囲気だったため答えてしまったと述べている。2人目の生徒は公正採用の趣旨について理解が不十分で、答えるべきではない質問だと気付かなかつたと述べた。二人とも生徒は質問を不快に感じておらず、入社意思を持っている。					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」「保護者について」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.016	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	店舗装飾、陳列金物製造販売、内装工事の設計・施工			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	46 人	就業場所	38 人		
	求人職種	モノづくり総合職			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	10月19日、面接官3名との個人面接において、「就職希望となったのはなぜですか？ 進学については考えなかったの？」と質問があり、生徒は家計を支えるためと回答し、「家族で働いている人は？」との質問に、生徒が「兄が働いています」と答え、「お父さん、お母さんは健在ですか？」と尋ねられ、生徒が「はい」と答えた後、別の質問に移行した。					
	事業所への確認	10月20日、進路指導主事が事業所の担当者に電話連絡し、面接の際に家族関係を問う質問があったと伝えた。事業所側から来校して説明したい旨の申し出があり、代表者と選考担当者の2名が同日15:30に来校した。進路指導主事が応対し、事業所が違反質問をしたと認めたので、質問内容を採用選考の基準に含めないよう要請した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月5日の事実確認において、面接前のアンケートで「あなたはなぜ進学ではなく就職という進路を選択したのですか」という設問に対して「早く就職して家庭を支えていきたいです」と書いてあったため、つい「家族で働いている人はいるの?」「ご両親はいる?」と聞いてしまったことは確かだが、「お父さん、お母さんは健在ですか?」という質問はしていない。					
	指導状況	面接の際、家族の状況について質問することは、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という公正な採用選考の考えに反し、事業所側に意図がなくとも就職差別につながる旨指導。					
	事業所の対応	今後このようなことが起こらないように、公正な採用選考の考えを理解した上で、面接マニュアルを完成させ、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	生徒は違反質問に「学校の指導により答えられません。」と返答できなかったことを悔いているが、当該事業所で勤務したいと切望している。保護者は日本語での意思疎通が難しい部分があるため、兄に問題事象について電話で説明し、家庭に関する質問内容は採用選考に含めないと事業所が確約したことを理解いただいた。					合 否	否
他校での事象							
備考	「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.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						
	事業内容	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	178 人	就業場所	10 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	エステティシャン			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	20 人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月21日、アンケートを実施後、個人面接を行った。アンケートに沿って、面接官が「実家に住んでいるのですか?」「誰と住んでいるのか?」と尋ね、生徒は「父と母、兄と私」と少し戸惑いつつ答えた。面接官は「兄は何歳?」「社会人ですか?」「父と母は何歳?」「母は働いていますか?」と質問を続け、生徒はすべて回答した。その後、面接官は話題を変えた。					
	事業所への確認	10月21日、進路指導主事が事業所の担当者に連絡し、当該の質問が違反事象であること、大阪府教育委員会・ハローワークに報告することを伝えた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月6日の事実確認において、複数の面接をしたので記憶が定かではないが、実家暮らしか、両親の年齢、持病の有無は話の流れで聞き、アトピー・アレルギーの有無はアンケートに関わり生徒から話が出たように思う。同居者や兄弟、母が働いているか、花粉症の有無は聞いていないと思う。面接前アンケートで、アトピー・アレルギー・手荒れ・腰痛・生理痛の有無、最寄り駅を尋ねた。					
	指導状況	本人の住居状況・家族に関すること・最寄り駅については、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であること、既往歴・健康状態については、健康上の問題で採否が判断される可能性があるため就職差別につながるおそれがあることについて指導した。現在使用しているアンケートについては即刻廃止し、二度と不適切な質問をすることがないように徹底することを指導した。					
	事業所の対応	公正採用選考については、学卒説明会で配布された資料を読んではいたが理解不足であった。アンケートについては、今後使用しないこととする。面接時の質問については、今後同じようなことが起こらないように全従業員に周知徹底を図りたい。					
生徒の状況等	生徒は違反質問に答えるべきではなかったと後悔していたが、事業所に良い印象を持っており、本事象に対して特に問題とせず、入社したいという意思を持っていた。				合 否	否	
他校での事象	No. 006						
備考	「住居とその環境」「家族の関係」「過去の病気・入院経歴」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.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事業、貨物軽自動車運送事業、荷役・保管・発送代行業、事務局運営代行、システム構築事業、データ入力業、ダイレクトメール代行業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—		
	従業員数	企業全体	22 人	就業場所	22 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	総合職 (法人営業・事務)			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	10月22日、個人面接において尊敬する人物を尋ねられ、生徒は違反質問だと認識しながら「祖母です」と答えた。その理由を尋ねられ、家事をしてくれるからだと答えた。また、継続的に行っていることとして料理を家族に作っていると伝えたところ、家族の人数と兄弟の有無を尋ねられ、生徒は違反質問と認識しつつも8人家族で姉と弟がいると答えた。						
	事業所への確認	10月23日、教頭が事業所に公正採用の趣旨に違反する旨を伝え、違反質問について確認したところ「尊敬する人物」「家族の人数・構成」を尋ねたことを認めた。本事象を採用選考の基準に含めないように要請をし、求人票記載職安・所管教育委員会等に報告することを伝えた。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月6日の事実確認において、面接時にあなたの好きなものは何ですかとの質問で、本人から家族のことを話し始め、尊敬する人物及び家族のことについては、話の流れで聞いてしまったと認めた。本人に対しては、家族のことは話さなくてよいと説明しており、決して合否の判断材料として用いてはいけないことは認識しているとのことである。						
	指導状況	尊敬する人物の質問は、憲法思想・信条の自由とあいまって、本来本人の自由であるべき事項であること、家族に関する質問は本人が仕事をしていく上で何ら関係のない事項であり、問題のある質問であることを指導した。面接時の質問は、取り方により全く違う回答になる恐れがあるため、誤解を与えかねる質問は注意をいただき今後このようなことのないよう指導した。						
	事業所の対応	今回、このような事案を発生させたことを大変申し訳なく、今後このような事案を発生させることのないよう面接に携わるもの全員に対し、面接前の事前打ち合わせを確実に実施し、面接内容もマニュアルに沿ったものになるよう確実に実施しますと回答を受ける。						
生徒の状況等	生徒は入社を強く望んでおり、本事象に対して特に問題としておらず、内定を得られれば入社したいとの意思を持っている。保護者に対して担任が電話で説明したところ、特に動揺は見られなかった。					合 否	合	
他校での事象	—							
備考	「尊敬する人物」「家族の関係」							

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	内科・外科・脳神経外科・麻酔科・整形外科・皮膚科・眼科・リハビリ科を標榜する病院で特養、各種保険事業、在宅事業（地域包括支援センター含む）を運営。			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	600 人	就業場所	400 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	事務			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	3 人 指定校 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月22日、受験者女子10名に対し、面接官4名が集団面接を実施した。面接官が「尊敬する人物は誰ですか」と質問し、生徒は違反質問だと認識しながらも他校生徒が順に答えたため「母です」と答えた。その後、次の質問に移った。					
	事業所への確認	10月23日に進路指導主事が連絡したが担当者不在のため、26日に再度連絡し、事業所に「尊敬する人物」を尋ねたかどうか確認したところ、担当者が質問したことを認めた。当該質問は違反質問であり、これを尋ねることは公正採用の趣旨に違反する旨を伝えた。また、本事象を採用選考の基準に含めないように要請し、求人票記載職安・所管教育委員会等に報告することを伝えた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月11日の事実確認において、面接終了前、応募者からの質問に対応していた際、話しの流れから聞いてしまったとのこと。打ち合わせで質問事項は決めているが、聞いてはいけないことまで伝達できていなかった。評定表にて選考しているため、質問内容については記録に残していない。					
	指導状況	面接の際、尊敬する人物を質問することは憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、採用選考に持ち込まないようにすべきであると指導した。前回の指導により、面接シート兼評定表を作成し、事前打ち合わせを行っているにもかかわらず再度の事案発生となるので、経緯、改善措置、再発防止策を記載のうえ願末書の提出を求めた。					
	事業所の対応	前回、今回と人事担当と違う部署の面接官がとった言動であった。業務の内容に答えるため同席していたが今後については、人事担当者のみで面接を行うこととし再発防止に努めてまいりたい。また、未受講の新任・基礎研修について、新年度開催時に受講したい。					
生徒の状況等	生徒はまったく動揺しておらず、帰宅後に保護者に本事象を伝えたところ、特に気にしていなかったとのことである。その後、進路指導主事が保護者に対し本事象について説明したところ、特に不満等は示されなかった。生徒の入社意欲は強く、採用を望んでいる。				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.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						
	事業内容	電気設備工事の設計・監理・工事			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	23 人	就業場所	23 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	×
	求人職種	電気工事士・電気工事施工管理技士			推進員 新任・基礎研修 受講状況	—	
	求人数	4 人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月23日、個人面接(45分間)において、採用担当者が「生まれつきの持病はありますか」と尋ね、生徒は「ありません」と答えたが、担当者は「どれだけ仕事ができても会社に来なければダメなので、今までに入院するような病気をしたことないですか」と続けて尋ね、生徒は再度「ありません」と答えた。その後、次の質問に移行した。					
	事業所への確認	11月4日、採用選考結果が学校に通知された後、進路指導主事が事業所に連絡し確認した結果、過去の病気について質問したと認めた。進路指導主事は問題事象にあたること、尼崎公共ハローワーク・教育委員会に報告する旨を伝えた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	12月2日の事実確認において、問題となった「病歴」については、面接時に確認した事は事実であるとのこと。当社の現場作業は、通常の職場環境と比べて寒い場所や暑い場所及び高所作業など建設現場での厳しい職場環境や危険性が高いため適応できるかどうかの確認が必要だと考えて病歴を尋ねた。					
	指導状況	面接時における不適切な質問は公正な採用選考の趣旨に反すること、たとえ、採用後の配置について配慮するつもりで、既往歴に関する質問をしても、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こと、特に既往歴のある方からすると、不採用にされてしまうのではないかという不安を生じさせることから就職差別につながる恐れがあることを指導した。					
	事業所の対応	今回の件に関して、「学卒も含めた全般的な雇用に関わる公正採用の認識不足」があったことへの関係者への謝罪があった。当該事案も含め面接では、公正な採用選考に相応しくない質問を行わないよう、再度社内全員で対応する。面接選考については、関連資料を基に事前打合せを行い「再発防止に努める」との回答があった。					
生徒の状況等	生徒は受験報告書を記入するまで問題事象かどうか判断がつかないと述べた。生徒に動揺はなく入社的心思は変わっていない。進路指導主事が保護者に問題事象について説明を行ったところ、落ち着いて話を聞いてくださり、入社的心思は本人・保護者ともに変わらないことを確認した。				合 否	合	
他校での事象	—						
備考	「過去の病気・入院経歴」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.021	府/市/私	市	所在地区分	府外	指導方針	B	
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	一般個人向け引越事業、引越業務に係るシステム開発事業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	263 人	就業場所	9 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—
	求人職種	営業事務			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	10月30日、面接試験において、面接官が「尊敬している人は誰ですか」「家族構成を教えてください」「今まで病気はありましたか」と尋ね、生徒は違反質問であると気づいたものの、子どものころの病気について述べるなどすべての質問に回答した。					
	事業所への確認	10月30日、進路指導主事が連絡したところ採用担当者が不在であったため、事業所側で確認のうえ、改めて連絡するとのことであった。折り返しの電話で、面接担当者は違反質問があったことを認めて謝罪した。進路指導主事は改めて求人票記載職安・所管教育委員会等に報告することを伝え、今回の件を採用選考の基準に含めないように要請したところ、事業所はそのことを確約した。					
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	母親に電話をし、面接時に違反質問があったため、関係部署に報告すること、合否に影響しないよう事業所に申し入れることを説明した。それでもなお、母親は今回の件が合否に影響するのではないかと心配していた。生徒は違反質問を気にしておらず、就職試験全般を顧みて練習の成果を発揮できなかったと反省している。				合否	否	
他校での事象	—						
備考	「尊敬する人物」「家族の関係」「過去の病気・入院経歴」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.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				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	事業内容	老人福祉施設			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	330 人	就業場所	40 人		
	求人職種	介護職員			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	2 人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月31日、個人面接において、冒頭に面接官が「名前・住所を教えてください」と生徒に伝えたが、生徒は住所に関する質問は違反質問だと考え、学校名と名前だけを答え、「住所については学校の指導によりお答えできません」と回答した。					
	事業所への確認	11月2日、生徒の報告から違反質問があったことが判明したため、進路指導主事は事情を聴き取った後、事業所に電話で連絡した。採用担当者に事実確認を行った結果、住所に関する質問があったと認めたため、今回の件を採用選考の基準に含めないように申し入れた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	1月6日の事実確認において、面接の冒頭で進行役から氏名・住所を教えてくださいとの発言があった。指摘があって確かに住所を聞かれて負担に感じる人もいるであろうと思う。					
	指導状況	面接の際、住所についての質問は、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ことになる旨指導した。住所について聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問に動揺し、面接で力を発揮できない可能性があり、その状態で採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い旨指導した。					
	事業所の対応	今回の違反事象を会社全体で重く受け止め、再発防止を徹底する。					
生徒の状況等	担任から保護者に電話連絡し、違反質問があったことと、合否に影響ないように事業所に申し入れたことを伝えた。本人、保護者ともに今回の件をあまり気にしていない様子である。					合 否	合
他校での事象	—						
備考	「住居とその環境」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.023	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	飲料の製造・卸等			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	407 人	就業場所	人	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	1 人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月25日、面接試験(集団面接)において、社長がすべての受験者に対して「兄弟はいますか」と質問した。生徒は違反質問であると感じず、回答した。					
	事業所への確認	11月25日、進路指導主事が採用担当者に電話連絡し、状況を説明したところ、兄弟の有無についての質問を認めた。問題事象として取り扱い、求人票記載職安・所管教育委員会に報告することを伝え、採用選考の基準に含めないよう申し入れた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	12月7日、当日4人面接で、2人ずつの集団面接を実施。2人は社長、2人は別の役員が担当した。今回社長が担当した2名に対しての質問で、社長が聞いてしまった。					
	指導状況	応募者の適性・能力を判断基準とした選考を行うのではなく、本人の責任のない事柄で判断しようとしていると思われる質問内容である。本人の努力によって解決できないこのような質問は、公正採用選考の観点から決してしてはいけないことを指導した。今後は、面接マニュアルを作成し二度と同じようなことが起こらないように指導した。					
	事業所の対応	今回大変申し訳ないことをしてしまった。今回の件を受けて、社長を含む面接担当者に改めて公正採用選考について説明し、再発防止に努める。					
生徒の状況等	生徒には、事情を聴いた際に関係部署への報告と合否に影響しないよう要請することを説明した。母親には電話で、面接時に違反質問があったため、関係部署に報告すること、合否に影響しないよう事業所に申し入れることを説明した。母親は学校からの説明に納得している。					合 否	否
他校での事象	No. 024、No. 025						
備考	「家族の関係」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.024	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	B
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	飲料の製造・卸等			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	407人	就業場所	人	
	求人職種	販売職			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	11月25日、集団面接(面接官3人、受験者2人)において、後半の質問で1人の面接官が「尊敬する人はいますか?」と質問した。生徒は答えてはいけない質問かなと一瞬迷ったが、緊張していたこと、和やかな雰囲気での面接であり面接官が優しく対応していたことから「母です」と答えた。続けて同じ面接官が「理由は?」と尋ね、生徒は回答した。				
	事業所への確認	11月27日、進路指導主事は事業所に電話して「尊敬する人はいますか?誰ですか?」との質問の有無を確認、当該質問は公正採用の主旨に違反する旨を伝えた。電話の対応者である顧問は事実と認め、「申し訳ありません」と謝罪した。進路指導主事が求人票記載職安、教育委員会に報告することを伝えたところ、事業所は「わかりました」と述べた。				
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	生徒は面接の雰囲気が和やかであったため、違反質問をされたことに対し、不快な思いは全くないと述べた。保護者には前日に本人から伝えたが、不愉快な思いは全くないとのことであった。				合 否	合
他校での事象	No. 023、No. 025					
備考	「尊敬する人物」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.025	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	B	
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	飲料の製造等			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	407 人	就業場所	人	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	1 人		(公開求人)			
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月25日、集団面接において、面接官が「尊敬する人は」と尋ね、生徒は「母です」と答えた。「理由は」との質問に、生徒は「周りを見ることができていて行動力があるからです」と答えた。次いで「何か質問はありますか」と聞かれて、面接は終了した。					
	事業所への確認	11月27日、事業所の人事担当者に違反質問について事実確認、公正採用の趣旨に反することを伝え、求人票記載職安・大阪市教育委員会に報告することを伝えた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認						
	指導状況						
	事業所の対応						
生徒の状況等	生徒は今回の初めての採用選考であり緊張していたことから、全ての質問に答えた。試験が無事に終わり安堵していたところ、受験報告書を提出後に違反質問があったとわかり、不安に思ったようだ。進路指導主事が公正採用の趣旨を説明し、自分の落ち度ではないと安心した。内定を得て、生徒・保護者ともに喜んでいる。				合 否	合	
他校での事象	No. 023No. 024						
備考	「尊敬する人物」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.026	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	冷凍・冷蔵・空調設備等の設計・政策・施工・メンテナンス			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	154 人	就業場所	21 人	
	求人職種	施工管理			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	11月24日、面接試験において、志望動機でものづくりが好きだと話した際、次の会話がなされた。 「なぜものづくりが好きなのですか」「父の影響です」「父親はどんな仕事をされているのですか」 「電気系の仕事です」。次の質問で「大きな病気はしたことはないよね」と尋ねられ、生徒は「してません」と回答した。その後、次の質問に移行した。				
	事業所への確認	11月30日、進路指導主事が担当者に連絡し確認した結果、違反質問をしたと認めたので、問題事象にあたること、淀川ハローワーク・教育委員会に報告する旨を伝えた。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	1月27日の事実確認において、「家族の職業」「既往症」ともに話の流れの中で聞いてしまったと認めた。どちらの発言も面接に立ち会った者が6人もいたので誰の発言なのか定かでは無いので申し訳ないとのこと。				
	指導状況	面接の際、親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仕事をする上で何ら関係のない事項の把握であり、公正な採用選考の考えに反することになる旨を指導した。また、病歴を確認することについても就職差別につながる恐れがあり、応募者の適性と能力を判断する上で真に必要な質問かどうか打合せ等で慎重に検討するよう指導した。				
	事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 面接マニュアルを再度見直し、特に質問禁止事項を徹底して共有する。 事前の打ち合わせ、特に直前の打ち合わせでマニュアルの内容を徹底する。 来年度の公正採用選考人権啓発推進員研修及び企業トップクラス研修会を積極的に受講する。 				
生徒の状況等	生徒に動揺はなく入社意思が変わっていないことを確認した。電話で保護者に問題事象について説明を行った。落ち着いて話を聞いてくださり、入社意思が変わらないことを確認した。11月30日内定通知書が手元に届き、本人・保護者ともに喜んでいる。				合 否	合
他校での事象	No. 012					
備考	「家族の学業・職業」「過去の病気・入院経歴」					

2. 就職受験報告書等

(ウ) 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2年度) P49
- ・違反事象個表 (令和2年度) P50

他府県生徒からの問題事象報告件数

令和3年3月卒業生【上期】 5件：3事業所

令和2年2月4日現在

	面接以外の問題事象										面接時の問題事象										その他						
	① 身元調査	② 戸籍謄(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)	● 本籍・出身地に関する事象	● 家族状況に関する事象	● 思想・信条、宗教に関する事象	● その他	④ 男女雇用機会均等に反すること	⑤ その他(不適切な健康診断・作文等)	面接以外の問題事象(計①～⑤)	① 本籍・出身地に関する事象	② 住宅状況に関する事象	③ 生活・家庭環境等に関する事象	④ 家族状況に関する事象(小計)	● 家族の構成に関する事象	● 家族の職業・学歴に関する事象	● 家族の収入・資産に関する事象	● その他	⑤ 思想等に関する事象(小計)	● 支持政党に関する事象		● 尊敬する人物に関する事象	● 購読新聞・愛読書に関する事象	● その他	⑥ 男女雇用機会均等に反すること	⑦ 面接(左記以外)の問題ある質問等	面接時の問題事象(計①～⑦)
3年3月卒 上期											1		1	1											3	5	
2年3月卒 下期													4	2	1										2	10	
2年3月卒 上期											1	1	4	3	1										1	8	
合計											1	1	8	5	2										3	18	
RI合計	17										1	3	4	4											3	17	
H30合計	27	1									3	1	12	7	1	1	3	2							6	25	
H29合計	16										1	1	9	6	2											2	16
H28合計	14											3	6	4	1										1	14	

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 (R3.3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	食堂、レストラン		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 490人 就業場 61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	令和2年10月21日に実施した面接において、「名前の由来」について質問した。				
違反事象	【面接時点:その他(名前の由来)】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 面接者が多く全ての受け答えを覚えているわけではないが、話の流れで聞いてしまった。事前に聞くことは決めているが、公正採用選考に留意しつつ、臨機応変な対応や瞬時の判断を見るために、学校が想定しているような質問以外をする場合もある。 今回のケースについては、それで何かを見るつもりではなく、流れで聞いてしまった。 「名前の由来」を聞くことが問題になるとの意識が低く一般的な質問との思いもあった。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容をすべて認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接の際の質問事項、態度等には十分注意されているとの話ではあるが、「名前の由来」を聞くことで家族の話や家庭環境に関する答えを引きだしてしまう場合や、自身の名前をポジティブに感じている生徒ばかりとは限らないこと、また、本人が業務を遂行する上で何ら関係のない事項を質問することは、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を指導。 新規学校卒業予定者の求人・募集の手引きもよく読んでおられるとのことであるが、ここに不適切とされている例以外でも、本人に責任のない事項や本来自由であるべきことなどは聞くべきではなく、本人の適性・能力を評価できるような質問を十分精査していただく必要があることを説明した。 面接担当者については面接マニュアルの作成と事前の打ち合わせなどの徹底を行うよう求めるとともに、トップクラス研修の案内を郵送するので、この機会にできるだけ多くの従業員に受講していただくよう案内した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 面接時の質問事項や対応には十分理解し、注意もしていたが、今回このようなことがあって申し訳ない。 今後、改めて、公正採用選考についての理解を深め、意識の徹底を図りたい。また、面接マニュアルの作成についても早急に着手したい。 				
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. 2 (R3.3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	電気機械器具卸売業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体	76人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
		就業場	76人		
	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	令和2年10月20日に実施した面接において「住宅状況」「短所」に関する質問があった。				
違反事象	【面接時点:住宅状況、その他(短所)】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 面接マニュアルを配布しており、そこに書かれている質問例に沿って面接を進めている。 昨年度までも同じマニュアルを使用し質問していたと思うが、特に指摘を受けたことが無かったのでそのまま使用していた。 「〇〇のどの辺？」は面接の導入部分で本人の緊張を解くため、「短所」は、本人のことを知るために質問した。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容をすべて認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 「〇〇のどの辺？」について、住所を必要以上に詳しく聞くことは、身元調査につながりかねないため質問しないよう指導した。 「短所」は、人それぞれに違うものであり、応募者によっては身体的特徴や健康状態を短所と考えている場合もあることから、決して面接時の質問としては適切でないとして質問しないよう指導した。 公正採用選考に関するリーフレットを手交し、その他の各項目についても検証し、面接マニュアルを見直すことを指示。 ハローワークが実施する人権啓発推進員研修の受講を勧奨した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 面接マニュアルの見直しを図りたい。 トップクラス研修を始め各種研修会の受講を積極的に実施する。 				
生徒の状況等	—			合 否	—
他校での事象	—				
備考	—				

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

No. 3 (R3.3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 100人 就業場 100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	令和2年12月15日に実施された面接において、「家族構成」、「親の承諾」に関する質問があった。					
違反事象	【面接時点： 家族の状況(家族構成)、その他(親の承諾)】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 採用選考時に、転勤にあたって「親の承諾について」質問したことを事業所は認めた。 家族の人数や兄弟の人数についても会話をしたとのこと。 「ただし、採用選考の判断基準に用いるつもりはない」との主張。 以前より転勤について親が知らなかったり、一人暮らしができなくて退職したことがあり、未成年なので親の承諾が取れているか確認したかったとのこと。 					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容を全て認めた。 					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接の際、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れば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導を行った。 転勤ができるかどうかの確認のためであって採否の判断材料にしないという主張であるが、転勤については求人票に記載している内容のため、確認するのであれば本人の事情まで踏み込んで確認する必要はなく「求人票には転勤有り、転勤先は〇〇県となっておりますがよろしいですか」と転勤ができるかどうかを確認すればいいと説明。 併せて、選考に向けた事前の取組として面接マニュアルの見直しや面接前の打ち合わせを徹底し聞いていい質問、聞いてはいけない質問等公正採用選考に関する考え方を事業所で共有するよう指導した。 企業トップクラス研修会の動画視聴と令和3年度前期の公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修の受講を勧奨した。(以前に新任・基礎研修は受けたことがあったが、再確認の意味で再度推進員以外の方も勧奨した。) 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 面接前の事前打ち合わせを徹底し、公正採用選考の考えを共有化することで再発防止策を図っていく。 企業トップクラス研修会の動画視聴を実施し、令和3年度前期の公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修の受講は推進員以外も受講する。 					
生徒の状況等	—				合 否	合
他校での事象	—					
備考	—					

