

公正採用・雇用促進会議 専門委員会資料

(令和6年度第1回公正採用・雇用促進会議)

1 大学等専門委員会

① 第1回 (令和6年2月8日開催) 1

2 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

① 第1回 (令和5年8月3日開催) 45

② 第2回 (令和6年2月26日開催) 89

3 職業能力開発校等専門委員会

① 第1回 (令和5年9月14日開催) 145

② 第2回 (令和6年3月22日開催) 255

令和5年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 会議録

- 開催日 令和6年2月8日(木曜日) 10時から12時まで
- 会場 エル・おおさか 本館11階 セミナールーム
- 出席委員
- | | |
|--|-------|
| 近畿大学 人権問題研究所 准教授(座長) | 李 嘉永 |
| 一般財団法人大阪府人権協会 執行理事兼事務局次長 | 宮前 綾子 |
| 公益社団法人関西経済連合会 労働政策部 担当部長 | 平岡 潤二 |
| 大阪人間科学大学 キャリアセンター課
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校) | 菅原 大輔 |
| 大阪千代田短期大学 実習・キャリアサポート室
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校) | 阪田 啓代 |
| 帝塚山学院大学 キャリアセンター
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校) | 山本 光要 |
| 太成学院大学 学生サービス課
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校) | 上西 雅男 |
| 大阪企業人権協議会 事務長 | 宮内 雅也 |
| 大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 | 丸山 明宏 |
| 一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 常務理事 | 加藤 真 |
| 大阪労働局職業安定部 職業対策課 課長補佐 | 大島 淳 |
| 大阪府商工労働部 雇用推進室 労働環境課長 | 芝 博基 |
- 欠席委員
- | | |
|--|-------|
| 公益社団法人 関西経済連合会 | 平岡 潤二 |
| 大阪成蹊大学・大阪成蹊短期大学 就職部就職課
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校) | 石田 智之 |

■ 座長挨拶

- ・ 大学生の就職活動において、問題事象の把握方法の議論がなされてきた。あわせて、SNS問題(裏アカウント調査問題)への対応も非常に悩ましい問題である。
- ・ SNS調査は不適切な動画の投稿などが社会問題になるなど、企業にとっても学生の不適切なSNSの発信の有無を把握したいという気持ちがあると思う。
- ・ 一方で、SNS調査が学生に不利益に作用する側面もあり、思想や出身など就職差別に繋がりがねない情報の把握に繋がる可能性もある。また、SNS調査の規模、実施方法等全容の把握も、極めて難しい。公正採用選考の観点から、どう対処していくかは依然として大きな問題である。

■ 議題

- (1) 令和4年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会及び令和5年度公正採用・雇用促進会議(本会議)での主な意見について(事務局)

〈昨年会議及び親会議概要について、資料1・資料2に基づき報告〉

(2) 令和5年度大阪府内大学等就職問題連絡協議会(大就連)の取組みについて(大就連代表幹事校)

- ・ 〈大就連の取組みについて、資料3に基づき報告〉

(3) いわゆる「SNS 調査問題」への取組みについて(大就連代表幹事校・事務局)

- ・ 〈大就連におけるいわゆる「SNS 調査問題」について、資料4・資料5に基づき報告〉
(大就連代表幹事校)
- ・ 〈令和5年度人権施策並びに予算に関する要望における取組みについて、資料6に基づき報告〉
(事務局)

(主なご意見)

○ 座長

- ・ 学生からSNS調査の相談があった際に、チェック方法は、就職担当者向けのマニュアルに記載されているが、学生からの現時点での相談の有無を教えてください。
- ・ SNS調査問題は実態把握が非常に困難である。厚生労働省と文部科学省は実態把握、または個々の事案を確認した上で改善を求めるといった回答であったが、どのようにして実態把握する予定なのか教えてください。

○ 事務局

- ・ 就職担当者向けのマニュアルにチェック項目を追加したが、事務局にSNSに関する相談の報告は現時点ではない。大就連加盟校の委員に、直近で学生からの相談の有無を伺いたい。

○ 委員

- ・ 現時点ではSNS調査問題の相談はない。
- ・ 大学3年生にSNS調査問題を周知しており、SNS調査があった場合は相談してほしいと伝えている。

○ 委員

- ・ 現時点ではSNS調査問題の相談はない。
- ・ 大就連の第1回研修会の内容を、キャリアの授業の際に学生に伝えている。

○ 委員

- ・ 現時点では SNS 調査問題の相談はない。
- ・ 学生が SNS 調査に気づくためには、各学年のガイダンスや学内での掲示といった啓発活動が大事だと思う。窓口での対応の際に、リーフレットを示しながら、ヒアリングも引き続き実施していく。

○ 委員

- ・ 現時点では SNS 調査問題の相談はない。
- ・ ホームページ上での注意喚起や、面接練習の際に、啓発リーフレット配布している。

○ 大阪労働局

- ・ 本省から指示があり、全国の労働局が事業所向けに SNS 調査について「知っているか」、「利用したことあるか」などを調査した。年内で完了しているが、集計結果の報告はまだである。本省としても SNS 調査について問題との認識はある。

○ 委員

- ・ 学生は問題事象を報告することで就職活動に不利に働くのではと考え、報告していないのではないかと。啓発リーフレット P.7 に「本人に不利が及ばないよう十分に配慮して行います」という記載があり、これまでも本人が行政指導等を望まない場合、無理に進めた事例はないと思う。本人が望まない対応はしないが、後輩のためにも事例を積み上げていくことが重要で、問題事象を報告してほしいとの呼びかけも必要ではないか。事例を積み上げるため、情報提供の呼びかけの文章を、今後検討いただきたい。
- ・ SNS 調査問題について国に要望されているが、SNS 調査そのものを禁止できないと厚生労働省から回答があった。一方で、親会議でも探偵業法違反ではないかとの意見が出ている。法整備を待つだけでなく、来年度要望で、ガイドラインにおいて「SNS 調査の何が良くて、何が悪いかな」等の例示を定めることを要望していただきたい。
- ・ 労働局が実施した調査は、公表予定はあるか。

○ 大阪労働局

- ・ 本省から検討中との回答があった。

○ 事務局

- ・ 現状、SNS 調査に関する問題事象が把握できていないため、大就連の取り組み等を通じて今後、明らかになったことを踏まえ検討していく必要がある。

○ 委員

- ・ 府県レベルで解決することは難しいので、国への要望において指針や方向性等を、ガイドラインに示すよう要望していただきたい。

○ 委員

- ・ 大阪府としても、SNS 調査における禁止事項等を、法令等で明示してほしいと要望している。国に線引きや例示等を示していただくよう今後も要請していきたい。
- ・ 就職活動で弱い立場にある学生に SNS 調査の個人情報の同意の取り方も、国への要望として重要と考えている。

○ 座長

- ・ 公正採用選考とは異なる趣旨で SNS 調査をしていることも想像されるが、どういう意図で、得られた情報を採用選考でどのように使うのかといった、実態解明が必要である。厚生労働省が事業所向けに行ったアンケートの結果や、今後発覚した事象を分析する中で、公正採用選考の観点から、してはならないことの確認が、禁止事項や線引きを示すにあたって必要ではないか。

○ 委員

- ・ 厚生労働省が実施したアンケートの質問内容は公表しているか。調査対象の事業所は、一定規模の全ての事業所か。

○ 大阪労働局

- ・ 内容は公表しておらず、対象事業所は無作為である。

○ 座長

- ・ SNS 調査は、公正採用選考の観点から望ましくないが、実態把握はかなり困難と感じた。
- ・ 学生に、様々な手法を用いて問題事象があれば報告するよう取り組んでいるが、内定が決まっていない、または内定が得られた学生は報告しづらいと考える。
- ・ キャリアセンター職員が、学生に寄り添い相談対応する中で、学生が打ち明けることもあると思う。引き続き、学生に対する啓発活動に尽力いただきたい。
- ・ また、SNS 調査を実施している企業側が、この問題をどう捉え、今後どうしていくかも大きな課題である。
- ・ 厚生労働省の事態把握や、問題事象への対応を、引き続き検討いただきたい。ルール作りも着手する必要がある。SNS 調査問題は、学生への周知など各方面で様々な取り組みが進んでいるが、実態は不明瞭なところが多い。今後も当専門委員会で、懸案事項として注視していきたい。

(4) 大学生からの問題事象に係る報告について (事務局・大就連雇用促進会議委員校)

- ・ 〈大学生からの問題事象に係る報告について資料7・8に基づき報告〉(事務局)
- ・ 〈関西大学・帝塚山学院大学・太成学院大学の報告方法の改善策(試行実施事例)報告〉(事務局・大就連雇用促進会議委員校)

(主なご意見)

○ 事務局

- ・ 京都で行っているアンケートは、大就連で行っている問題事象への質問項目とほぼ一致している。
- ・ 京都のアンケートでは、年間700件程度、その内インターネットによる報告は全体の8割程度となっている。全ての質問に回答していない、事業所名の回答がない、相談者の名がない等、質の問題があり、その後の行政指導につなげることができない現状を京都府の担当者より聞いている。

○ 座長

- ・ 就職活動の支援に限らず、大学が学生と接点を持つため、ポータルサイトや学習支援システム等、インターネットを活用している大学が多くなっていると感じる。コミュニケーションを密にすることで、問題が起きたときに、実はこういうことがあったという相談も学生としてはしやすいのではないか。システムはまだ稼働していないと思うが、現状の学生の相談頻度等、実態を教えていただきたい。

○ 委員

- ・ キャリアセンターを利用した就職活動を前提にしており、新型コロナウイルス感染症拡大以前からほぼ100%に近い学生がキャリアセンターを利用している。
- ・ 担任制をとっており、学科・学生ごとにコミュニケーションを密に対応している。相談には、ZOOM等のツールを活用しており、相談の頻度等は以前と変化はない。

○ 委員

- ・ 新型コロナウイルス感染症が拡大しているときは、企業の面接はオンラインが多く、ZOOMでの面接練習が多かった。最近では、対面面接も増え、対面面接の練習が増えた。

○ 委員

- ・ 当協会が受託し取り組んでいるLINEを活用した相談は、相談者から気軽に相談していただいていると感じている。帝塚山大学より報告のあったLINEを活用した取り組みは、以前と比較して学生の相談内容の変化を実感の範囲で教えていただきたい。

○ 委員

- ・ LINEが学生に身近なコミュニケーションツールなため、些細な質問や相談を受けることが件数としては増えているのではないかと感じる。
- ・ LINEは、新型コロナウイルス感染症拡大以前より導入しており、増減は概ね見られないが、キャリアセンターへの訪問や電話のほか、LINEでの問い合わせは一定数ある。

○ 事務局

- ・ 各方面より大阪でも京都アンケートと同様の取り組みを求める意見がある。大就連の事務局の大阪府としては、報告件数を増やすだけでなく、学生に寄り添い、フォローしていくことが大切と考える。大就連では、すでにインターネットを活用した問題事象の把握に、試行的に取り組んでおり、報告件数を増やすことにつなげていきたい。
- ・ この大阪の取組みの方向性について、委員よりご意見いただきたい。

○ 座長

- ・ 大阪のようなキャリアセンターが丁寧に学生と接点を持ちながら、就職活動を支援し、問題事象を把握していく方法と、インターネットのアンケート機能を用いて広く学生にアンケートを実施する手法にはそれぞれ一長一短があると感じており、委員の皆様からもご意見いただきたい。

○ 委員

- ・ 京都のアンケートは、問題事象のあった企業名等、具体的な情報はほとんど記載されておらず、指導に繋がっていないということか。

○ 事務局

- ・ 正確ではないが受験者名がない等が原因で指導に繋がっていない事例が相当数あると京都府の担当者から聞いている。
- ・ 学生から問題事象の相談があれば、労働局が必要に応じて指導することになっている。京都アンケートはインターネット上の回答であるため、委員より意見のあった「本人の不利益にならない」というメッセージの発信等、学生へのフォローに課題があり、指導につながっていないと感じている。一方で、問題事象の件数は多いことは事実である。

○ 委員

- ・ 京都アンケートはインターネット調査であるため、信憑性、信用性に課題はあるが、一定数の情報を

得て啓発や現状分析に使うことはできないか。

- ・ 大学が、大阪府や大阪労働局と連携し、問題事象の指導につなげていく大就連の仕組みは他の都道府県にはない。とてもいい仕組みなので堅持しつつ、(一定数の情報を得るための) 実態把握をするのかどうか、その必要があるのかどうか、委員のご意見を教えていただきたい。

○ 委員

- ・ 大就連は、学生の就職活動において、SNS調査をはじめとした様々な解決のために迅速に動いている他府県にはない組織である。
- ・ 京都アンケートでは問題事象の件数が多いことなど学ぶべき手法は取り入れ、大就連の仕組みの中で様々な取り組みを進めていくことがいいのではないか。
- ・ 令和5年度より要請啓発担当校を新設し、大就連としてより積極的に活動する仕組みが整えられている。こうした部分を伸ばし、引き続き対応していくのがよいと考える。

○ 座長(まとめ)

- ・ 問題事象をきちんと報告してもらおうという非常に難しい課題に、工夫して取り組んでいただいております、他府県にはない大就連の仕組みは、学生に寄り添う重要な仕組みであると感じる。
- ・ 委員からの意見にもあったアンケートは、インターネットで行う手軽さはあるが、学生へのアフターフォローに課題がある。
- ・ 大就連の仕組みを上手く活用しながら、さらに問題事象の報告に対する学生のハードルを下げっていく工夫をしていただきたい。
- ・ 今回報告のあった取組みの実績や進展等あれば、今後ご共有いただきたい。そしてその他の大学でも参考にしていただき、学生にとって安心安全な就職活動が大阪で展開されることを期待したい。

(5) 大学生等の就職に係る問題事象報告への対応について(事務局)

- ・ 〈大学生からの問題事象に係る報告について、資料7・8に基づき報告〉
- ・ 〈公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎研修」の取り組みについて、資料11に基づき報告〉

(6) その他

- ・ 〈令和2年度 官公庁による問題事象に係るその後の対応について資料12に基づき報告〉

○ 座長

- ・ 今回の官公庁による問題事象で、就職差別問題への官公庁での取り組みを改めて考える機会となった。

- ・ 基本的人権の尊重は、国が国民に対して権利を保障し、侵害をしてはならないもの。官公庁こそが基本的人権の尊重に義務を負う。公的機関に課せられた義務であることを改めて踏まえ、問題事象が官公庁において発生しないよう強く求めたい。

○ 委員

- ・ 大阪同企連では、令和5年に会員企業に採用選考時におけるSNSアカウントの実態調査をした。内容は、SNS調査実施の有無、実施している場合は、内容・目的、個人情報の同意の有無、実施していない場合は今後の予定の有無記載したものである。
- ・ 結果は、137会員企業の内、休会企業を除く135企業が回答し、うち2企業がSNS調査をしていた。その内の1企業がキャリア採用のみ、残り1企業が大学生にもSNS調査をしていた。人権に取り組む団体なので数は少ないと感じている。
- ・ 新型コロナウイルス感染症が拡大し、オンライン面接が増加したため、学内での活動の裏付けや実情を知るため、SNS調査をしていたようだ。SNS調査をした企業に対しては、直ちに法律違反ではないが、人権に取り組む団体としては、デューデリジェンスの観点から人権リスクを特定し減らす必要があることを伝えた。当該企業には、趣旨を理解いただいた。
- ・ 企業としては、国の指針やガイドラインなどがあれば、企業の人権担当者も採用部門に伝えやすいと考える。

○ 座長（まとめ）

- ・ 大阪同企連の調査結果では、学内での活動の裏付けでSNS調査をしたということだが、その調査の中で就職差別につながるおそれのある事項を把握してしまう可能性があると考える。
- ・ 企業への啓発において、枠組みの整備が重要であるため、厚生労働省で対応を検討いただきたい。

以上

令和5年度第1回公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会

日 時：令和6年2月8日（木曜日）午前10時から

場 所：エル・おおさか本館11階セミナールーム

1 開 会

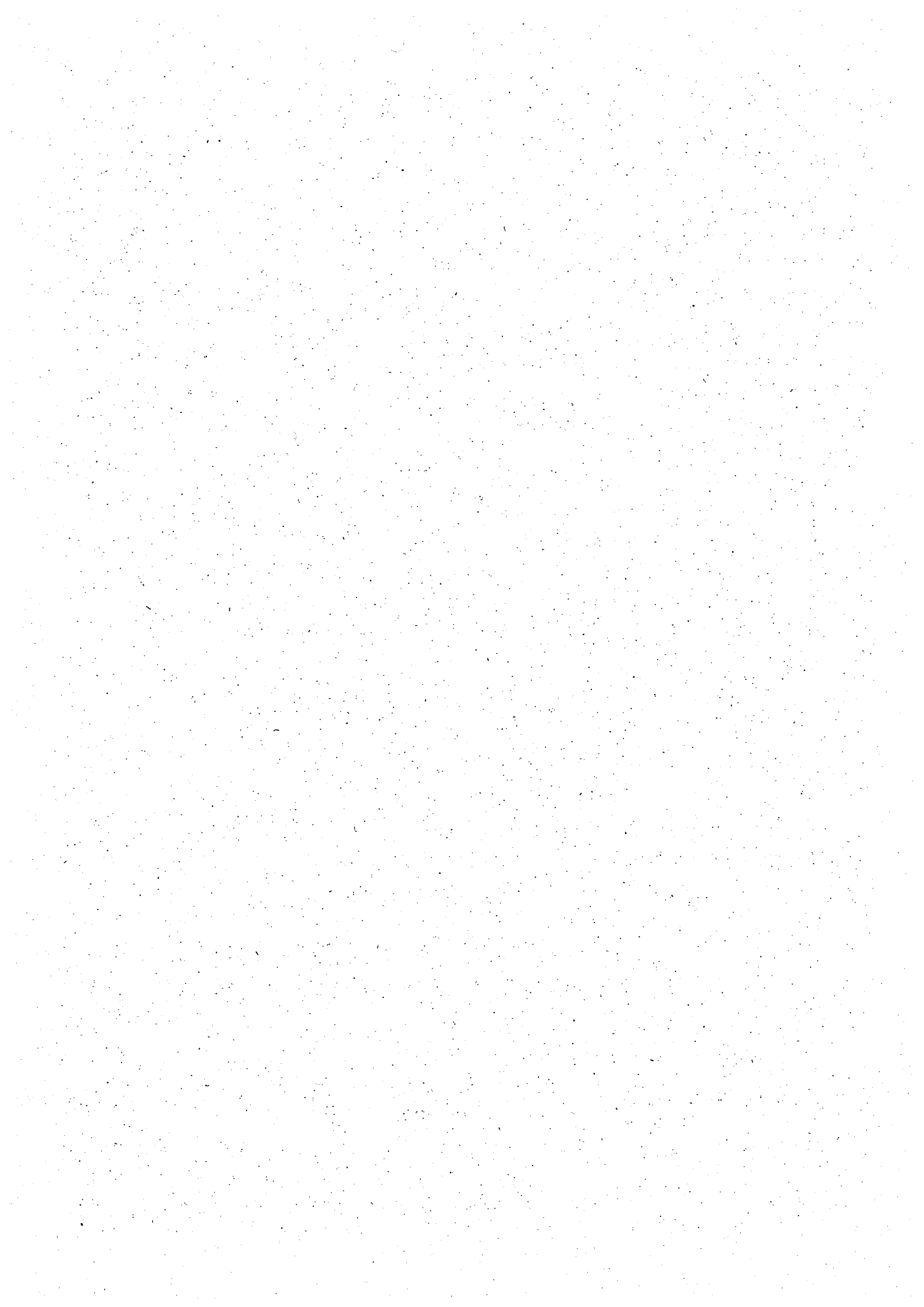
2 委員紹介

3 議 題

- (1) 令和4年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会及び
令和5年度公正採用・雇用促進会議（本会議）での主な意見について
- (2) 令和5年度大阪府内大学等就職問題連絡協議会（大就連）の取組みについて
- (3) いわゆる「SNS 調査問題」への取組みについて
- (4) 大学生からの問題事象に係る報告について
- (5) 大学生等の就職に係る問題事象報告への対応について

【配布資料】

- 資料1 令和4年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会【概要】
- 資料2 令和5年度公正採用・雇用促進会議（本会議）での委員の主なご意見
- 資料3 令和5年度 大学卒業者等に対する就職差別撤廃に関する取組みの経過
- 資料4 大就連での、いわゆる「SNS 調査問題」についての取組内容
- 資料5 企業の採用選考時における SNS 調査に関するアンケート結果（SNS 調査関連項目）
- 資料6 「令和5年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み
- 資料7 京都労働局と京都府による大学生等の公正な採用選考等に係る実態に関するアンケート
- 資料8 令和5年度 大就連第2回研修会次第
- 資料9 大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数及び対応について
- 資料10 令和4年度 大学等で把握された就職差別につながる個別の問題事象について
- 資料11 公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎研修」の取組みについて
- 資料12 令和2年度 官公庁による問題事象に係るその後の対応について

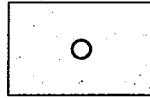


令和5年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 委員名簿

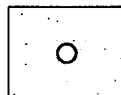
機関団体名	役職名	氏 名	備 考
近畿大学 人権問題研究所	准教授	李 嘉永	
一般財団法人 大阪府人権協会	理事 兼 事務局次長	宮前 綾子	
公益社団法人 関西経済連合会	労働政策部長	平岡 潤二	
大阪人間科学大学	キャリア センター課	菅原 大輔	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
大阪千代田短期大学	実習・キャリア サポート室	阪田 啓代	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
帝塚山学院大学	キャリア センター	山本 光要	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
太成学院大学	学生サービス課	上西 雅男	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
大阪成蹊大学 大阪成蹊短期大学	就職部就職課	石田 智之	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
大阪企業人権協議会	事務長	宮内 雅也	
大阪同和・ 人権問題企業連絡会	理事長	丸山 明宏	
一般社団法人公正採用 人権啓発推進センター	常務理事	加藤 真	
大阪労働局職業安定部	職業対策課 課長補佐	大島 淳	
大阪府商工労働部 雇用推進室	労働環境課長	芝 博基	

配 席 図

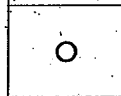
李 座長



宮前 委員



宮内 委員



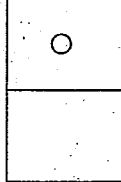
丸山 委員



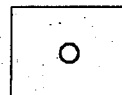
加藤 委員



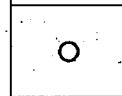
大島 委員



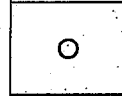
菅原 委員



阪田 委員



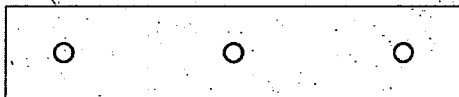
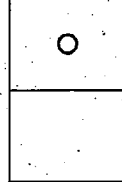
山本 委員



上西 委員



芝 委員



事 務 局

令和4年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会【概要】

令和5年3月2日(火)開催

➤ 議 事

(1) 前回国議(令和4年1月25日開催)について報告(事務局)

(2) 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会設置要綱の改正について報告(事務局)

■ 公正採用・雇用促進会議(親会議)にて設置要綱の改正を承認された旨共有。

(3) 大就選としての大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取組みについて報告(本会委員)

(4) 大学生等の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について(本会委員)

【大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数/問題のある募集要項等(就職担当者から)/学生からの報告による問題事象への対応】(平成29年度から令和3年度、令和4年度上期まで)

- ・令和3年度 学生から0件
- ・令和4年度上期 学生から0件

■ 本会委員からの質疑(大学担当者に対して)

- ・問題事象報告件数が0件の要因について。

■ 本会委員(大学担当者)からの意見

【四年制大学(総合大学)】

- ・オンライン面接の増加で、特にグループ面接の中で問題事象につながる発言の場が減ったのではないかと。
- ・企業側の人権への認識が改善されている一方で、学生の認識が甘いのではないかと。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大の影響によるオンライン化によって学生と教職員の距離ができたのではないかと。
- ・報告書をダウンロードする手間。
- ・学生側が問題事象の情報共有を拒んでいるケースあり。

【四年制大学(専門大学、単科大学) ※就職先の業種がある程度限定されている】

- ・企業に就職する学生の絶対数が少ないため報告件数が少ない。
- ・面接のオンライン化に伴い、企業側が面接方法や内容を見直ししていることが推察される。
- ・保育系の面接では母園を受験する学生も多く、学生をリラックスさせるために家族の話題を面接でされている場合もあるが、学生自身の問題認識がないため報告に至らず。大学側から事業所へ問題事象となる質問について控えていただくよう取り組みたい。

■ 本会委員からのご意見

- ・私企業以外の公的機関でも問題事象が報告されるケースもある。大学担当者へ意識啓発の依頼。
- ・報告された件数の通りであれば、いい方向に向かっている。一方で、本当に問題事象が減っている側面と、情報が出てきていないだけという側面がある。両方の側面があると考え、引き続き注視が必要。
- ・企業においてつい質問してしまったケースは以前から多かった。今回の報告件数は0件であったが、引き続き注視が必要。

(5) 厚生労働省、文部科学省に対する「令和5年度人権施策並びに予算に関する要望」および文部科学省が

らの回答について報告（事務局）

(6) 令和4年度 公正採用・雇用促進会議（令和4年11月12日開催）からの情報共有（事務局）

■ **大阪府商工労働部（事務局）より情報共有**

- ・「健康についての告知書」及び「SNS調査（裏アカウント調査）」に関する情報共有の実施。
- ・大阪府ではSNS調査（裏アカウント調査）に関する問題事象の報告はなく、実情は把握できていない。親会議ではSNS調査（裏アカウント調査）を行う調査会社の課題整理と、利用する企業に対してその問題性につきどのように啓発していくか課題であると意見を交わされた。

■ **本会委員からの意見**

- ・公正な採用選考という観点から、「SNS調査（裏アカウント調査）」は留意すべき事項。調査に当たっての個人情報の収集に関する同意に対する学生と企業側の認識のずれがないかも懸念される。
- ・実態が解明されておらず不透明ではあるが、「SNS調査（裏アカウント調査）」に関して注視が必要。

以上

令和5年度 公正採用・雇用促進会議（親会議）での委員の主な意見

令和5年8月10日（木）開催

■ 令和2年度 官公庁による問題事象について

- （令和3年度親会議において報告のあった官公庁の問題事象について）大阪府及び大阪労働局の助言後、当該官公庁が職員研修等を実施したかなど、その後の対応を確認し、報告いただきたい。

■ 大学生の問題事象の報告について

- （問題事象の）報告フォームへのアクセス方法の改善が必要ではないか。特にデジタルネイティブの若い方々に、問題事象をより報告しやすくする仕掛けは大事である。
- 就職差別に関する認識を高める必要はあるが、他方で報告をしても、学生が不利益にならないことを確認できるような仕組み作りが必要ではないか。
- 大就連パンフレットの最終ページに『就職差別』の報告書があるが、『就職差別』と聞くと自分とは関係がないと思う学生が多いと感じる。別の方法で伝える必要もあるのではないか。
- 大学でデジタルフォームによる報告を行っている聞いた。先進的な取り組みの情報を共有し、他の大学に広めていく必要がある。
- 就職に関しては「就活セクハラ」に関する問題も指摘された。そういった内容も含めて報告フォームを改定していくことが必要ではないか。

■ いわゆる「SNS 調査問題」について

- （SNS 調査が）探偵業法にも抵触する可能性がないのかを考えることも大事である。
- SNS 調査が法令違反かを今判断するのではなく、具体的にどのような内容を調べ、その内容の問題点を、専門部会を設置し、整理・分析していくことが必要ではないか。
- 「SNS を調べ、社員を調べるような企業には就職しない」といった意見も学生から出ている。企業側も応募者から面接されていることに気づく必要があり、企業に対し簡単な個人情報同意で、SNS 調査を本人に明らかにせずに実施することは人権上問題があり、応募者に見放される可能性があることを伝えていく必要がある。
また、企業に啓発をしていかなければ SNS 調査の問題点に企業は気づかない可能性もある。今後、企業への啓発を工夫していく必要がある。
- 総務省が管轄する個人情報保護委員会だと思う。リクナビ問題においても個人情報保護委員会の勧告等で改善に向かった。個人情報保護委員会にも、SNS 調査問題に取り組んでいただきたい。大阪府からも国への要望項目として検討いただきたい。



資料3

令和5年度 大学卒業者等に対する就職差別撤廃に関する取組みの経過

日時	項目	内容
5.5.26	新旧幹事校会議	<ul style="list-style-type: none"> ●令和5年度幹事校の担当役員の選出 <ul style="list-style-type: none"> ・要請・啓発担当校の新設 ●令和5年度（第43回）総会の議題事前打ち合わせ ●問題事象への対応について ●就職差別撤廃月間について ●公正採用・雇用促進会議からの依頼について ほか
5.6.28	令和5年度総会 （第43回）	<ul style="list-style-type: none"> ●令和4年度活動報告・会計報告 ●令和5年度幹事校の担当役員の選出 ●令和5年度年間活動計画案及び予算案 ほか
5.6.28	大学等関係者 就職問題研修会①	<ul style="list-style-type: none"> ●総会後に実施 研修会テーマ：公正採用選考とSNS（裏アカウント）調査 講師：一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 常任理事 中谷 佳稔 氏
5.9.11	要請・啓発担当校 打合せ	●いわゆる「SNS調査」の問題提起を受け、経済団体・企業あて要請文書への追記及び内容打ち合わせ
5.11.27	一般社団法人公正採用 人権啓発推進センター 認証審査委員会	<ul style="list-style-type: none"> ●公正採用人権啓発推進センター実施の「認証制度」審査委員会に外部有識者として参加し、審査 今年度審査企業：4社認証（初回審査） 5社認証（更新審査）
5.12.1	求人企業向け 要請文書等を各大学等 に送付	●求人企業向け要請文書を加盟校に送付（別紙1）
5.12.19	経済・経営者団体向け 要請文書等を送付	●大就連から経済・経営者181団体等と37企業人権協議会地域連絡会へ送付（別紙2）
6.1.11	学生向け 啓発リーフレット ・ポスター作成	●学生向け啓発リーフレット（各大学約200部）、ポスター（各大学約2部）を作成し、加盟校へ送付
6.1.18	大学等関係者 就職問題研修会②	<ul style="list-style-type: none"> ●学生からの報告方法の改善策（試行実施事例）の発表及び各大学における課題・取り組めることについてグループディスカッション（交流会） 講師・ファシリテーター： 大阪公立大学 准教授 廣岡 浄進氏
6.1.18	要請・啓発担当校 打合せ	上記大学等関係者就職問題研修会後、要請・啓発担当校で令和5年度実施した取り組みの振り返りを実施した。

採用責任者様

大阪府内大学等就労問題連絡協議会
大阪府商工労働部雇用推進室
厚生労働省大阪労働局職業政策部

大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

掲載、暗示しませんが御清神のこととお慮ひ申し上げます。
平素は、大学等卒業予定者の公正な採用選考につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。
さて、大阪府内大学等就労問題連絡協議会（下記参照：略称「大就連」）、大阪府及び大阪労働局（ハローワーク）では、大学等卒業予定者が差別的な取扱いを受けることなく、求人等に広く応募し、就職できるような、連携、協力して企業への参入を促すこととして、府内の大学等に於いては、採用応募、選考時の公正な採用選考に反する問題事業を把握するがため、就労活動支援している学生等から、就職差別等に関する報告書の提出を求めています。報告された問題事業は、大就連等において取りまとめるとともに、内閣府に伝じて大就連、大阪府及び大阪労働局が連携し、求人企業に対して個別的な啓発等に取組んでいるところです。

なお、近年、求人企業が適法会社に依頼して、学生など応募者の匿名のSNSアカウント（略称「スカカ」）を特定することにより、就労内情の調査を行っているとの報道も出ています。また、企業への依頼により、学生の居住地を把握、近隣住民に聞き取りを行っている様子も報道されていますが、このような調査に限らず、面接時の質問やエントリーシートなどにより応募者の本籍など社会的差別の原因となるおそれのある事項や思想および信条に関する情報など、就職差別につながる取組により収集してはならないと規定されているような取組も少なくありません。貴社におかれましては、これらで実施された採用選考時度々の応募者の個人情報を取り扱うに付いて、個人情報の取扱いを再確認していただきます。公正な採用選考制度の確立に向け、より一層取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

敬具

【大就連とは】
大阪府内大学等就労問題連絡協議会（略称：大就連）は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校7校が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等により構成されています。
＜主な取組み＞
● 求人企業や就労団体に対する公正採用に向けた申し入れ
● 学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発
● 学生からの問題事業報告の集約と、関係行政機関との連携による問題解決に向けた取組み等
【大就連 事務局】
大阪府商工労働部雇用推進室労働政策課 労政、労働課社カレープ
住所：〒540-0033 大阪府中央区石町2-5-3 エル・おおぞめ南館3階 電話：06-6210-9518

各取組代表者様

大阪府内大学等就労問題連絡協議会

大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

掲載、暗示しませんが御清神のこととお慮ひ申し上げます。
平素は、大学等卒業予定者の公正な採用選考につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。
さて、大阪府内大学等就労問題連絡協議会（下記参照：略称「大就連」）、大阪府及び大阪労働局（ハローワーク）では、大学等卒業予定者が差別的な取扱いを受けることなく、求人等に広く応募し、就職できるような、連携、協力して企業への参入を促すこととして、府内の大学等に於いては、採用応募、選考時の公正な採用選考に反する問題事業を把握するがため、就労活動支援している学生等から、就職差別等に関する報告書の提出を求めています。報告された問題事業は、大就連等において取りまとめるとともに、内閣府に伝じて大就連、大阪府及び大阪労働局が連携し、求人企業に対して個別的な啓発等に取組んでいるところです。

なお、近年、求人企業が適法会社に依頼して、学生など応募者の匿名のSNSアカウント（略称「スカカ」）を特定することにより、就労内情の調査を行っているとの報道も出ています。また、企業への依頼により、学生の居住地を把握、近隣住民に聞き取りを行っている様子も報道されていますが、このような調査に限らず、面接時の質問やエントリーシートなどにより応募者の本籍など社会的差別の原因となるおそれのある事項や思想および信条に関する情報など、就職差別につながる取組により収集してはならないと規定されているような取組も少なくありません。貴社におかれましては、これらで実施された採用選考時度々の応募者の個人情報を取り扱うに付いて、個人情報の取扱いを再確認していただきます。公正な採用選考制度の確立に向け、より一層取り組んでいただきますようお願い申し上げます。

敬具

【大就連とは】
大阪府内大学等就労問題連絡協議会（略称：大就連）は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校7校が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等により構成されています。
＜主な取組み＞
● 求人企業や就労団体に対する公正採用に向けた申し入れ
● 学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発
● 学生からの問題事業報告の集約と、関係行政機関との連携による問題解決に向けた取組み等
【大就連 事務局】
大阪府商工労働部雇用推進室労働政策課 労政、労働課社カレープ
住所：〒540-0033 大阪府中央区石町2-5-3 エル・おおぞめ南館3階 電話：06-6210-9518

大就連でのいわゆる「SNS 調査問題」についての取組内容

- 【取組内容】
- ①加盟校への「SNS 調査問題」の周知・問題提起
 - ②経済団体・企業あて要請文書への「SNS 調査問題」記載
 - ③学生向け啓発リーフレットへの「SNS 調査問題」記載
 - ④就職業務担当者用マニュアルへの「SNS 調査問題」対応方法記載

内容

①加盟校への「SNS 調査問題」の周知・問題提起

- 第1回研修会にて「SNS 調査問題」をテーマに研修（令和5年6月28日）
 - ・ 「SNS 調査問題」の現状の共有
 - ・ 実態把握（アンケート調査）【資料5】

【研修内容】

講師：（一社）おおさか人材雇用開発人権センター（C-step）常務理事／
公正採用・雇用促進会議委員 中谷 佳稔 氏
内容：公正採用選考と（裏アカウント）調査

②経済団体・企業あて要請文書への「SNS 調査問題」記載

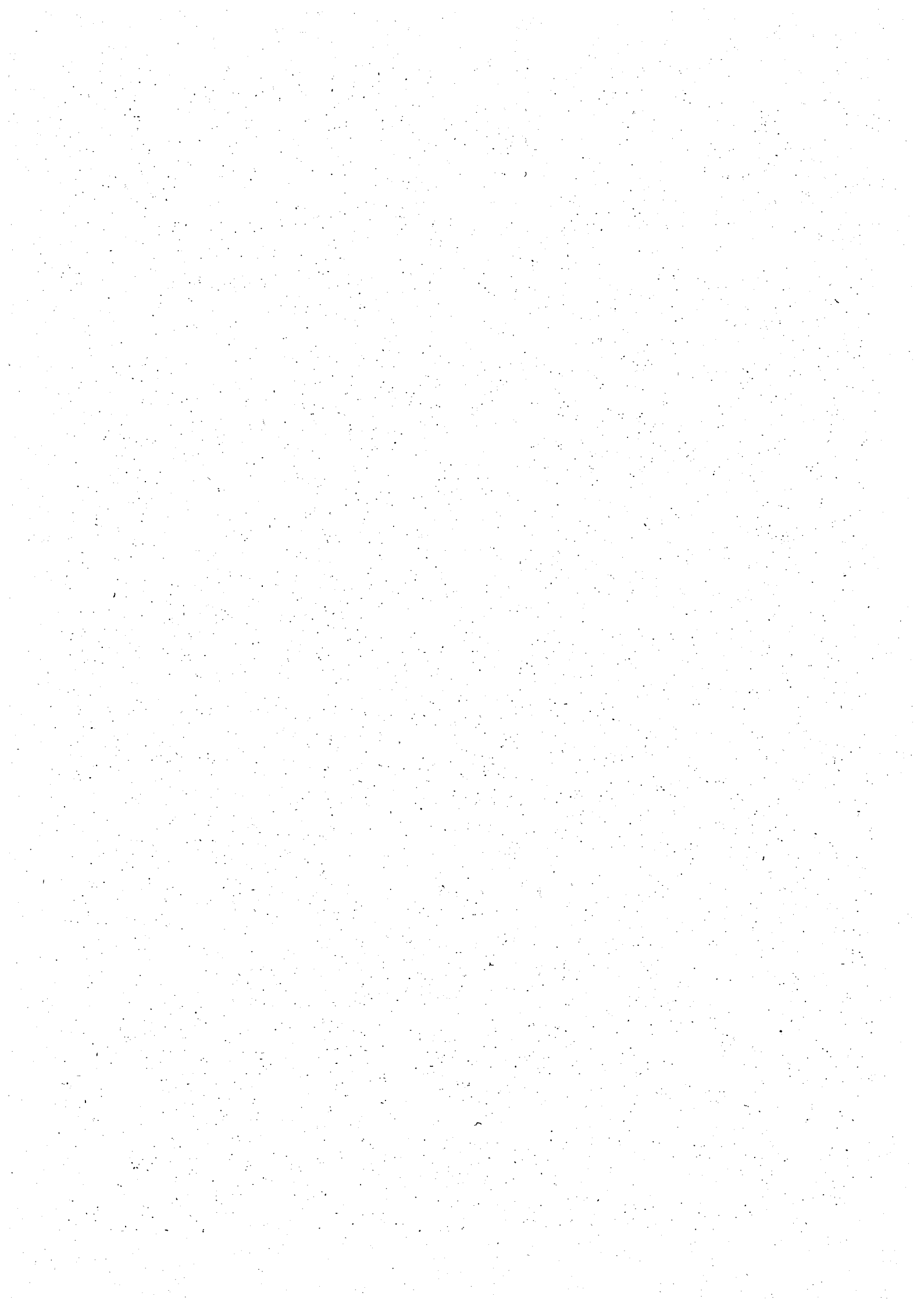
- 要請・啓発担当校打合せ（令和5年9月11日）
（帝塚山学院大学・太成学院大学・大阪成蹊大学・大阪労働局・事務局）
 - ・ いわゆる「SNS 調査」の問題提起を受け、例年発出の経済団体・企業あて要請文書への追記及び内容の打ち合せ
- 関経連と要請内容協議（11/15）
 - ・ 要請文書内容について意見交換
- 企業あて要請文書発出
 - ・ 加盟校あて配信（12/1）、各校より随時企業に発送【別紙1】
- 経済団体あて要請文書発出
 - ・ 経済団体あて発出（12/19）【別紙2】

③学生向け啓発リーフレットへのいわゆる「SNS 調査問題」記載

- 要請・啓発担当校打合せ（令和5年9月11日）
（帝塚山学院大学・太成学院大学・大阪成蹊大学・大阪労働局・事務局）
 - ・ 学生への啓発リーフレットへの内容打ち合せ
- リーフレット発行
 - ・ 各校あてリーフレット発送（1/12）→各校より学生に配布・HP等で周知（直接配布・データ配信）

④就職業務担当者用マニュアルへのいわゆる「SNS 調査問題」対応方法記載

- 要請・啓発担当校打合せ（令和5年9月11日）
（帝塚山学院大学・太成学院大学・大阪成蹊大学・大阪労働局・事務局）
 - ・ 「SNS 調査問題」発生時の対応について協議→マニュアルに追記
- 大阪府ホームページにマニュアル掲載（予定）



企業の採用選考時における SNS 調査に関するアンケート結果
(SNS 調査関連項目)

【実施日】

令和5年6月28日(水)

【目的・手法】

大阪府内大学等就職問題連絡協議会の研修会の場を活用し、

- ①企業の採用選考時における「SNS 調査問題」に対する認識等の状況
- ②問題事象の把握につなげる

ことを目的に実施

【対象】

大就連加盟校のキャリアセンター担当者

【有効回答数】

43校

【大学等の種別】

学校数	総合大学	専門・単科の大学	短期大学	高等専門学校
	32校 (74.4%)	6校 (14.0%)	2校(大乳兼務9校) (4.6%)	1校 (2.3%)

(未回答2校)

【就職担当の経験年数】

回答数	1年未満	2・3年	4～9年	10年以上
	5校 (11.6%)	14校 (32.6%)	12校 (27.9%)	11校 (25.6%)

(未回答1校)

【参考】大阪府内大学等就職問題連絡協議会(大就連)

- 1981(昭和56)年5月に発足
- 大阪府内の大学、短期大学、高等専門学校の就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、互いに研究協議しつつ、個々の取組みを充実させることを目的として発足
- 取組みのひとつとして、加盟大学(令和5年3月末:71校)を通じて把握された問題事象を取りまとめ、公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会にて報告

【結果概要】

1 SNS 調査（裏アカウント調査）の認識

- SNS 調査の問題点を「理解している」、「概ね理解している」との回答が42校中、22校と半数以上

2 SNS 調査が就職差別につながる可能性があるかの認識

- 前問で、SNS 調査を「見聞したことがある」と回答した38校中、22校が「就職差別につながるおそれがある」と回答（6割程度）
- 一方で、14校が「わからない」との回答（3割程度）

3 企業が採用選考に SNS 調査を活用することについての意見（自由記述）

- 企業が採用選考において SNS の内容を活用（裏表問わず）することについて、自由記述にて意見を尋ね、要約・整理したところ、次のとおり

「問題があると思う・好ましくない」といった趣旨の回答	18校
「SNS 調査自体は悪くないが、内容・手法によっては問題がある」といった趣旨の回答	6校
「企業の立場を考えるとやむを得ない」といった趣旨の回答	3校
「問題ではない・理解する」といった趣旨の回答	3校

4 SNS 調査についての相談の有無

（4年制大学・短大兼務校は、それぞれの学校について回答（2校分の回答））

- 学生から「話を聞いたり、相談を受けたりしたことはない」との回答が47校
- 一方で、「実際に相談を受けたことがある」との回答が2校
※「相談を受けたことがある」と回答いただいた大学には、実情把握に協力いただけるよう、学名の記載をお願いしていたが、当該2校は学名の記載がなかったため、個別事象の把握には至らなかった。

5 学生から SNS 調査について「就職差別ではないか」と相談を受けた場合の対応（複数回答）

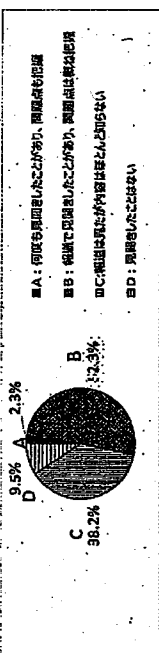
- 回答した大学等（42校）のうち、「厚生労働省・大阪労働局に相談する」が最多の25校で、次いで「当該企業に話をする」が16校
- なお、「どのように対応していいかわからない」が7校あった。

※ 質問1, 2, 5に関しては、就職担当の経験年数による特徴的な差は認められなかった。

※ 全体を通して大学の種別（総合・短大及び専門・単科と高専）による有意な差は認められなかった。

【結果・設問ごと】

1. SNS利用（アプリダウンロード）について、これまで以上に利用しているか。（いずれが経過済）



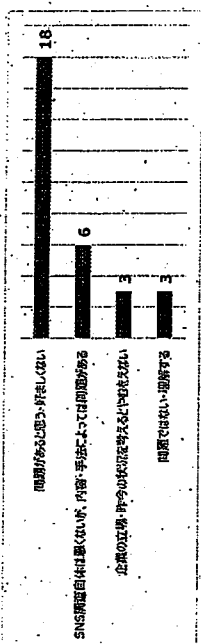
	継続年数別					合計
	1年未満	2-3年	4~9年	10年以上	不明	
①何れも利用していることが増えた	1校 (2.3%)	0校 (0%)	1校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	1校 (2.3%)
②何れも利用していることが減った	21校 (52.3%)	5校 (11.7%)	5校 (11.7%)	8校 (19.2%)	2校 (4.7%)	41校 (98.2%)
③何れも利用していることが増えた	16校 (38.2%)	8校 (19.2%)	5校 (11.7%)	2校 (4.7%)	0校 (0%)	31校 (74.8%)
④何れも利用していない（今日初めて利用）	4校 (9.5%)	1校 (2.3%)	1校 (2.3%)	1校 (2.3%)	1校 (2.3%)	10校 (24.0%)
合計	42校	14校	12校	11校	11校	90校

2. 前問で①、②、③と回答した方は、SNS利用が就職活動につながる可能性があると思いますか。



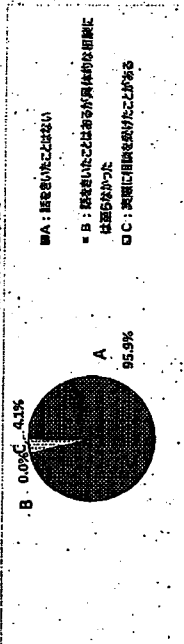
	継続年数別					合計
	1年未満	2-3年	4~9年	10年以上	不明	
①多い	22校 (57.9%)	6校 (14.6%)	7校 (16.9%)	7校 (16.9%)	0校 (0%)	42校 (98.2%)
②やや多い	2校 (5.3%)	0校 (0%)	2校 (4.7%)	0校 (0%)	0校 (0%)	4校 (9.5%)
③少ない	14校 (33.9%)	5校 (11.7%)	3校 (6.9%)	3校 (6.9%)	0校 (0%)	25校 (59.5%)
合計	38校	11校	12校	10校	0校	71校

3. 企業が採用活動において本人のSNSの活用（登録状況）することについてどう思いますか。（自由回答）



良い	18校
悪い	6校
どちらでもない	3校
関係ない	3校
合計	30校

4. 学生がSNSに関して、良い、悪い、相違を受けたら、そのことについてどう思いますか。



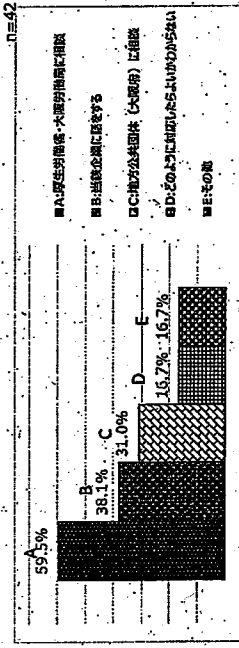
	大学別					合計
	4年制大学	4年制大学(専門)	短期大学	工業高等専門学校	不明	
①良い	47校 (95.9%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	47校 (95.9%)
②悪い	2校 (4.1%)	2校 (6.3%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	4校 (9.4%)
合計	49校	2校	0校	0校	0校	51校

※4年制大学・短大別回答は、それぞれの学校について回答（2校のみ回答）

上記で①と回答した方は、どの程度だと思いますか。

本人が回答したアンケート（1校）

5. 学生から SNS 関係について相談されているか、と回答された場合、ご利用はありますか。(複数回答可)



※%は、複数回答に於ける割合

相談内容	全体	相談年数別				
		1年未満	2-3年	4-9年	10年以上	
①のよりに相談しているかわからない	7校 (16.3%)	1校 (20.0%)	5校 (35.7%)	1校 (6.3%)	0校 (0%)	
②当該企業に届ける	16校 (37.2%)	0校 (0%)	4校 (28.6%)	5校 (41.7%)	6校 (54.5%)	
③資料等に届ける	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	
④学生労働者・大塚労働局に相談する	25校 (58.1%)	1校 (20.0%)	10校 (71.4%)	8校 (66.7%)	6校 (54.5%)	
⑤地方公共団体（大塚市）に届取る	13校 (30.2%)	2校 (40.0%)	3校 (21.4%)	5校 (41.7%)	2校 (18.2%)	
⑥その他	7校 (16.3%)	3校 (60.0%)	1校 (7.1%)	1校 (8.3%)	2校 (18.2%)	
回答回数	42校	5校	14校	12校	11校	

(※回答1)

その他の内容
 ・大塚市に届取 (3校)
 ・地方公共団体(大塚市) (2校)
 ・上記に該当 (2校)

「令和5年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み

令和5年7月28日付けで大阪府、大阪府市長会、大阪府町村長会の連名で各省庁あてに標記の要望を実施しました。この際に「大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組について」として、厚生労働省及び文部科学省に下記のとおり要望しております。

**【要望】採用選考におけるいわゆる「SNS調査」への対応について（新規）
【厚生労働省・文部科学省（本省）あて】**

採用選考における、いわゆる「SNS調査」について、以下の対策を講じられたい。

- (1) 採用選考におけるSNS調査については、就職差別につながることを懸念されることから、その実態把握に努めるとともに、問題事象を把握した場合には、適切に対応すること。
- (2) 求職者の個人情報の収集や第三者提供に係る同意の取り方などを定めたガイドラインを作成するとともに、SNS調査における禁止事項等については法令等で定めること。
- (3) SNS調査への注意喚起や啓発の内容については、全国統一的なメッセージが必要かつ効果的であることから、基本的な内容を示すとともに、求職者・学生に啓発すること。

【厚生労働省 回答】

SNS調査が実施されていることについては認識している。公正な採用選考では、採用選考時に配慮すべき事項として、14事項を整理して周知・啓発をしているところ。SNS調査によって、本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項の把握に繋がる可能性があることから、SNS調査は好ましくないと認識している。

職業安定法第5条の5において、業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報の収集や使用を行うこととなっている。また、同法に基づく指針では、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などを収集してはならないと規定されている。ただし、本人の同意がある場合はその業務の目的の達成に必要な範囲で収集ができるとされている。

そのため、SNS調査そのものを禁止することはできないが、個々の事案を確認したうえで問題がある場合は、改善を求める。なお、SNS調査に関する注意喚起としては、引き続き、各事業所や求職者に対して職業安定法等の周知・啓発を行ってまいり。

【文部科学省 回答】

就職希望者の内定に係る個人情報を不正に扱う事態はあってはならないことであると考えている。

文部科学省としては、公正・公平な採用選考活動がなされるよう、引き続き厚生労働省などの関係省庁と連携し取り組んでまいりたい。

また、SNS調査についても、実態を把握したうえで、必要に応じて関係省庁と連携し検討してまいりたい。



令和6(2024)年3月卒業生 公正な採用選考等にかかる実態に関するアンケート

京都府および京都労働局では、企業等において「基本的人権を尊重した公正な採用選考」を実施していただくために、就職差別または就職差別につながると思われる事例を把握し、必要に応じて事業所への啓発・指導を実施することなどを目的に、学生のみなさまにアンケートを実施しています。ご協力をお願いします。

*本アンケートは目的以外には利用しません。

スマートフォンから回答できます! → <https://site.mhlw.go.jp/form/pub/roudou26/kouseisaiyou23>

本用紙で回答いただく場合は、に✓を入れ、記入後は、学校のキャリアセンターへ御提出ください。



企業等の採用選考は、応募する方の基本的人権を尊重し、適性と能力に基づいたものであることが必要です。

このため、適性や能力と関わりのない以下のような事項は、採用選考では把握しないよう指導しています。

- 本人に責任のない事項 戸籍や本籍、家族状況（職業や学歴、家族構成等）、生活・家庭環境等に関する事。
 - 本来自由であるべき事項 宗教、支持政党、尊敬する人物、思想、購読新聞や愛読書等に関する事。
- これらを、エントリーシートや応募用紙、採用面接での質問等で把握することは、就職差別につながるおそれがあります。



厚生労働省では「公正採用選考」について、わかりやすく解説したHPや動画を公開しています。ぜひご覧ください!!

「公正な採用選考を目指して」 → (<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>) ※メニューから「公正採用選考解説動画」をクリック!!

○応募書類について

Q1 応募書類はどのようなものを提出しましたか? (複数回答可)

- 大学等から指定された履歴書 市販されている履歴書 (厚生労働省様式例の履歴書)
- 会社独自のエントリーシート・履歴書 会社のアンケート等の書類
- 戸籍や本籍を記載した書類 (戸籍謄(抄)本など) 身元保証書
- その他、問題があると思われる書類の提出を求められた。(具体的に:)

Q2 応募書類の中に次のような内容の項目がありましたか? (複数回答可)

- 戸籍・本籍 自宅付近の略図 家族構成 家族の収入等の状況 家族の職業・学歴等
- 信仰する宗教 支持政党 尊敬する人物 購読新聞・愛読書等
- その他、問題があると思われる項目 (具体的に:)
- 上記のような項目はなかった

○面接や採用試験について

Q3 採用面接や採用試験の中で、次に該当するような質問や対応はありましたか? (複数回答可)

- 戸籍・本籍 出生地に関する事 住宅状況に関する事 生活環境・家庭環境に関する事
- 家族構成 家族の職業・学歴等 家族の収入・資産
- 信仰する宗教 支持政党 尊敬する人物 購読新聞・愛読書等
- 結婚・出産後も働くことの意味や恋人・結婚予定の有無を質問 (男性への質問も含む)
- 女性または男性のどちらかについてのみに残業、休日出勤、転勤等の可否を質問
- 女性または男性どちらかの採用は消極的かのような質問、発言
- セクシャルハラスメントと思われる発言・質問 (男性への質問も含む)
- 女性と男性と面接回数異なる 集団面接で男性または女性だけに質問された 男女別の集団面接
- 障害者に対する差別と思われる質問・発言 (具体的に:)
- その他、問題のあると思われる質問、また面接方法等 (具体的に:)
- 上記のような質問や対応はなかった

裏面に続きます→

○ 身元調査等の実施について

Q4 あなたの身近で、身元調査などの事例がありましたか？

身元調査はなかった（行われていない）

居住する近隣付近に問い合わせるなど、身元調査が行われた

↳ [調査方法： 近隣付近への訪問 近隣付近への電話 その他（具体的に：
[調査内容： 素行等 居住地域の状況 思想・信条につながるような事柄]
行われた身元調査の状況について、できるだけ詳しく書いてください。

{

○ SNS 調査について

Q5 企業から SNS アカウントを調査すると通知されたことがありましたか？

ある ない

↳ [調査に同意するか、あらかじめ確認がありましたか] 確認があった 確認はなかった
[調査内容について具体的な説明はありましたか] 説明があった 説明はなかった

Q6 調査会社等の第三者に調査を依頼すると通知されたことがありましたか？

ある ない

↳ [調査会社等への個人情報の提供について同意確認はありましたか] 確認があった 確認はなかった
[調査会社等が調査を行うことに同意されましたか] 同意した 同意しなかった
[調査会社等が行う調査内容について具体的な説明はありましたか] 説明があった 説明はなかった

Q7 実際に SNS アカウントを調査されたことがありましたか？

調査はなかった（行われていない） 調査が行われた わからない

行われた調査の状況について、できるだけ詳しく書いてください。

{

○ 健康診断等について

Q8 健康診断等に関して、次に該当することがありましたか？

現在までに応募先から健康診断書の提出や健康診断の受診はない。

健康診断書の提出を求められた → 提出を求められた時期は？ 応募書類提出時 面接・選考時 内定後

健康診断の受診を求められた → 受診した時期は？ 面接・選考時 内定前 内定後

↳ 受診時に、十分に必要なる理由の説明があった 十分な説明がなされず、一律的に受診を求められた

Q9 その他、就職差別または就職差別につながると思われた事例等があれば記入してください。

{

● 就職差別または就職差別につながると思われた会社・団体等をご記入ください。

ご 本 人	お 名 前	大 学 名		
	ご 連 絡 先			
	ジョブパーク ID	※京都ジョブパーク登録者のみ記入してください。		
氏 名 開 示	可	否	啓発・指導を行う場合、企業・団体へのお名前を開示してもいいか記入してください。	
会社・団体の名称			採用内定等の有無	あり・なし・未定
所在地・TEL	TEL			

会社・団体への啓発・指導を実施する場合は、大学等に情報提供のうえ、必要に応じてご本人様に電話等で詳細を確認させていただきますので御了承ください。

ご協力、ありがとうございました。

<担当>京都労働局職業安定部

令和 5 年度 大就連第 2 回研修会次第

日時:令和 6 年 1 月 18 日(木)

14:00~16:00

場所:大阪公立大学学術情報総合センター

1 階文化交流室

1. 大阪府商工労働部あいさつ
2. 大就連における問題事象報告の状況と本研修会のねらい
大就連事務局(大阪府労働環境課)
3. 学生からの報告方法の改善策(試行実施事例発表)

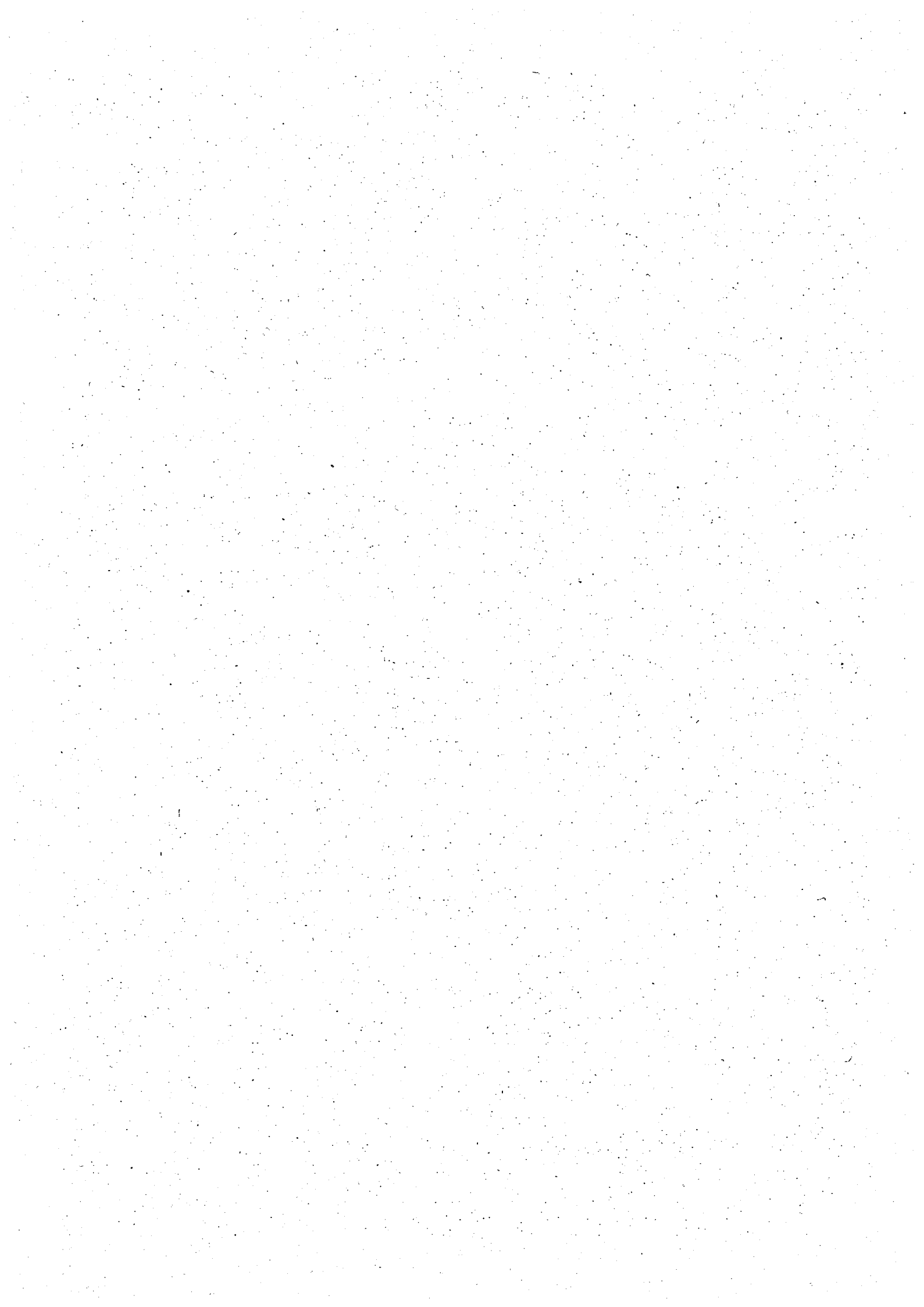
発表校	内容
関西大学	キャリアス UC の活用
帝塚山学院大学	LINE の活用
太成学院大学	大学 HP の活用
大阪公立大学	キャリア支援室での学生対応の実情

4. 各大学における課題・取り組めることについてグループディスカッション(交流会)
ファシリテーター: 大阪公立大学 准教授 廣岡 浄進氏
5. 基調講演:大就連活動への期待(仮題)
講 師: 大阪公立大学 准教授 廣岡 浄進氏
6. 連絡事項(推進員設置の進捗状況等)(事務局)
大就連事務局(大阪府労働環境課)

(※参考)

連合「就職差別に関する調査2023」 就職業務担当者用冊子「就職差別をなくすために」

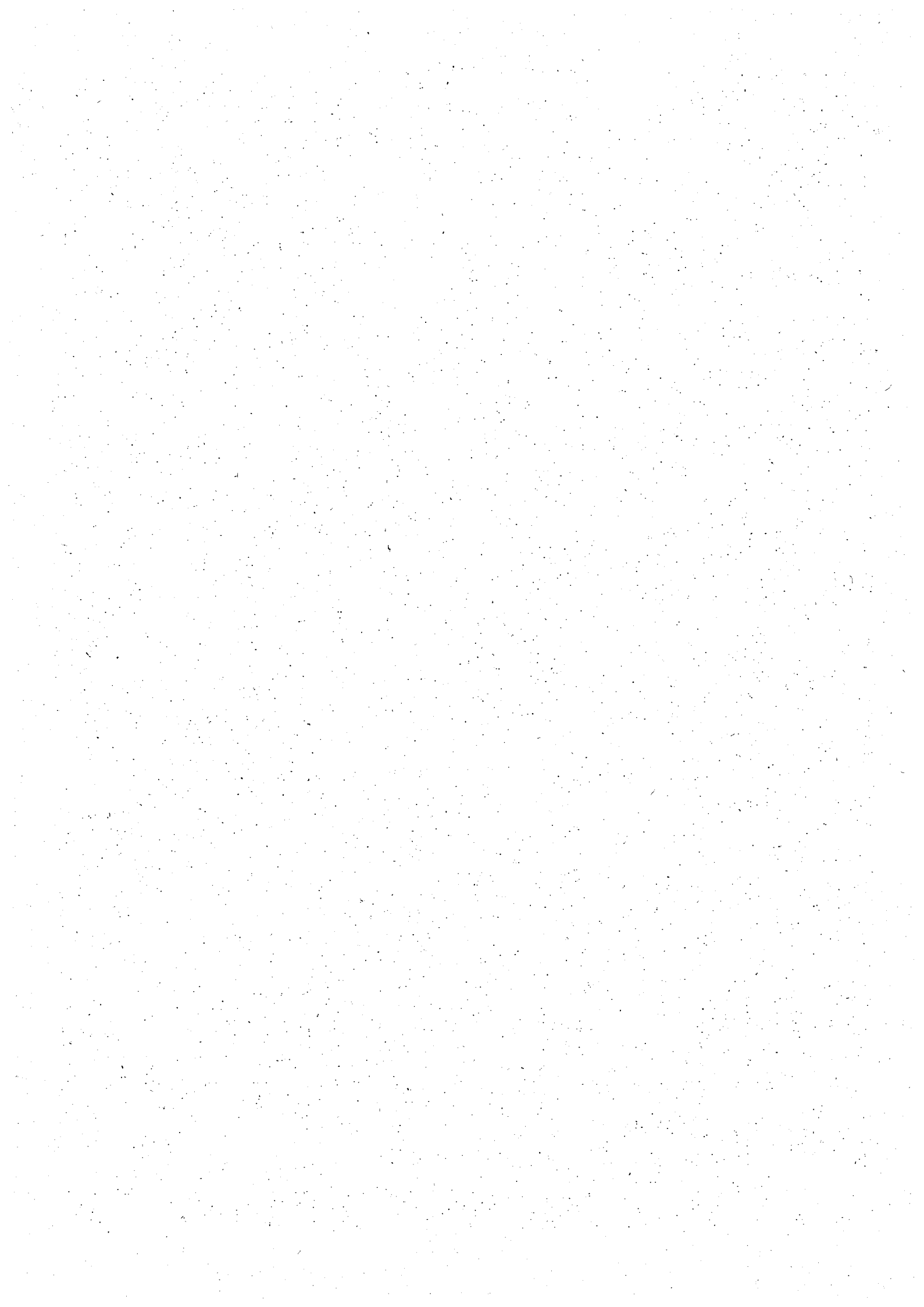




② 学生からの問題のある募集要項及び質問等への対応

内容項目	件数	〔労働局〕〔大阪府〕〔大学等〕 企業名等不明により対応 行政指導等 改善要請等 改善要請等 不可				
身元調査	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
会社独自の履歴書・ エントリーシート等	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	1年度	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	4年度	2 (他 1 官 0)	2	0	0	0
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	30年度	2 (他 1 官 1)	1	0	0	1
	1年度	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0
	2年度	1 (他 0 官 0)	1	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	4年度	1 (他 1 官 0)	0	0	1	0
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
その他 (不適切な健康診断・作文等)	30年度	4 (他 1 官 0)	0	0	3	1
	1年度	10 (他 1 官 0)	5	0	3	2
	2年度	10 (他 2 官 1)	10	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	4年度	4 (他 2 官 0)	4	0	0	0
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
計	30年度	6 (他 2 官 1)	1	0	3	2
	1年度	14 (他 1 官 0)	9	0	3	2
	2年度	11 (他 2 官 1)	11	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	4年度	7 (他 4 官 0)	6	0	1	0
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和5年は上期



① 就職担当者からの問題のある募集要項等に関わる対応

内容項目	件数	【労働局】 【大阪府】 【大学等】				
		行政指導等	改善要請等	改善要請等		
本籍地・出身地に関する事	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
家族状況に関する事	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
男女雇用機会均等に反すること	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
その他	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	その他 (内訳)					
	中学校等からの学歴記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	帰省先の記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	健康診断書の提出、健康状態等の質問		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	最寄の交通機関・駅名		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	その他		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	その他 (内訳)					
	5年度上期		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	中学校等からの学歴記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	帰省先の記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	健康診断書の提出、健康状態等の質問		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	最寄の交通機関・駅名		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	その他		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	計	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
1年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
2年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
3年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
4年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
5年度上期		0 (他 0 官 0)	0	0	0	

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和5年は上期

資料9

大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数の推移 (H30～R4、R5年度上期)

令和4年度 学生から：4事業所（7件）、令和5年度上期 学生から：0事業所（0件）

		H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5年度 上期
① 問題のある 募集要領等 （就職担当者から）	小計①～④	0	0	0	0	0	0
	①本籍・出生地に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	②家族状況に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	③戸籍謄(抄)本等（住民票等）の提出	0	0	0	0	0	0
	④男女雇用機会均等に反する募集要件等	0	0	0	0	0	0
	⑤その他(小計)	0	0	0	0	0	0
	・中学校等からの学歴記載	0	0	0	0	0	0
	・帰省先の記載	0	0	0	0	0	0
	・健康診断書の提出、健康状態等の質問	0	0	0	0	0	0
	・最寄の交通機関・駅名	0	0	0	0	0	0
・その他	0	0	0	0	0	0	
合計	0	0	0	0	0	0	
①総合計		0	0	0	0	0	0
接 以外 ② 問題のある 募集要領等 （学生から）	①身元調査	0	0	0	0	0	0
	②戸籍謄(抄)本等（住民票等）の提出	0	0	0	0	0	0
	③会社独自の履歴書・エントリー等(計)	0	2	0	0	2	0
	* () 内は、報告のあった案件数	(0)	(1)	(0)	(0)	(1)	(0)
	・本籍・出生地に関する事	0	0	0	0	0	0
	・家族状況に関する事	0	1	0	0	1	0
	・思想・信条、宗教に関する事	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	1	0	0	1	0
	④男女雇用機会均等に反すること	0	0	0	0	0	0
	⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	0	0	0	0	0	0
合計	0	2	0	0	2	0	
* () 内は、報告のあった案件数	(0)	(1)	(0)	(0)	(1)	(0)	
② 面接時に 問題のある 質問等 （学生から）	①本籍・出生地に関する事	0	0	0	0	0	0
	②住居状況に関する事	0	0	0	0	0	0
	③生活・家庭環境等に関する事	0	0	1	0	0	0
	④家族状況に関する事(小計)	2	9	5	0	4	0
	・家族の構成に関する事	2	3	2	0	2	0
	・家族の職業・学歴に関する事	0	6	2	0	2	0
	・家族の収入・資産に関する事	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	1	0	0	0
	⑤思想等に関する事(小計)	1	1	1	0	0	0
	・支持政党に関する事	0	0	0	0	0	0
	・尊敬する人物に関する事	0	0	1	0	0	0
	・購買新聞・愛読書に関する事	0	1	0	0	0	0
	・その他	1	0	0	0	0	0
⑥男女雇用機会均等に反すること	1	2	1	0	1	0	
⑦面接—上記以外の問題ある質問等	2	0	3	0	0	0	
合計	6	12	11	0	5	0	
* () 内は、報告のあった案件数	(4)	(8)	(3)	(0)	(4)	(0)	
②総合計		6	14	11	0	7	0
総合計 (①+②)		6	14	11	0	7	0

＜行政指導等対応方針について＞

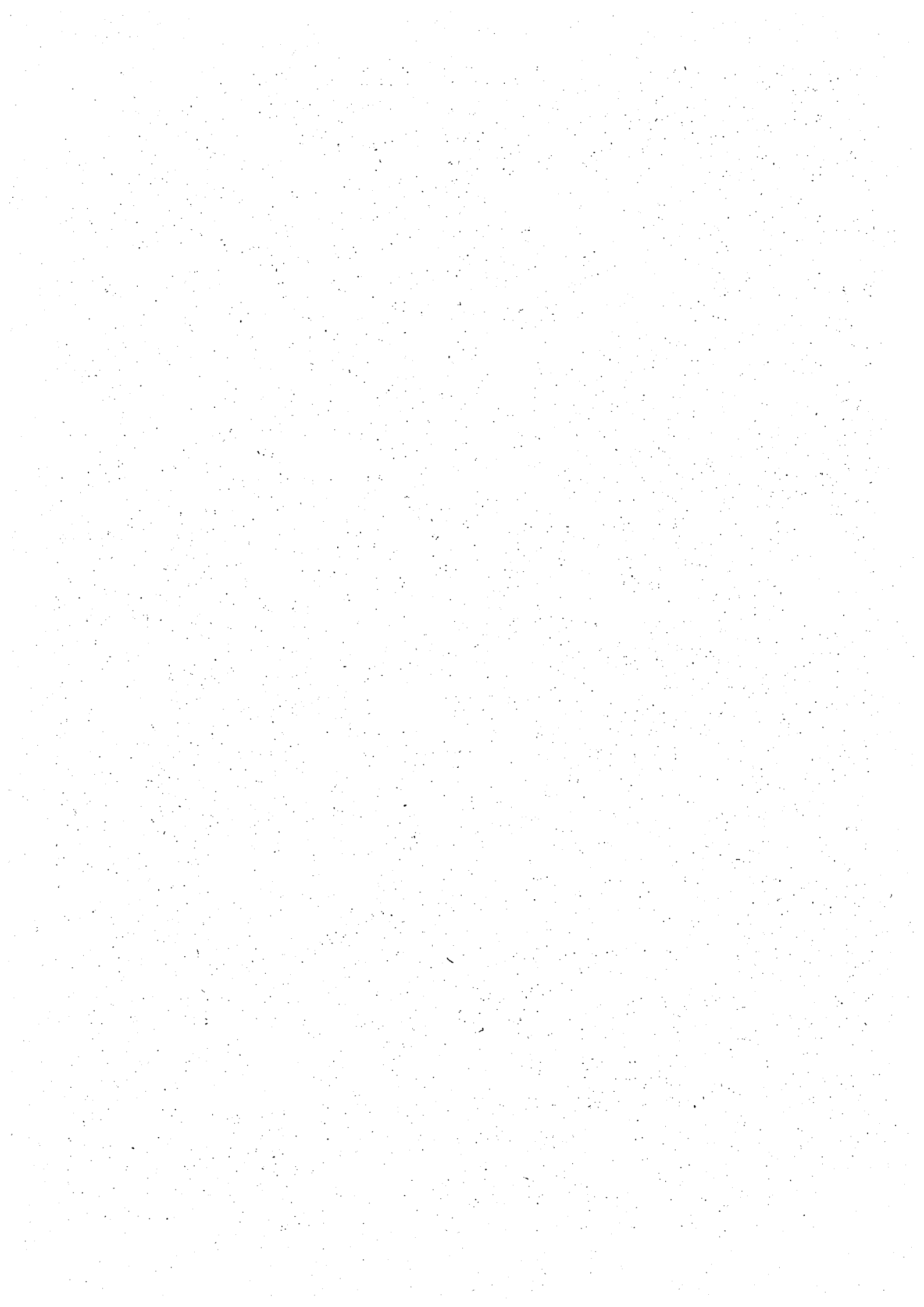
	対応ランク	具体的ケース	対応方策
就職差別等 についての 報告書	〔A〕 事実調査が比較的、容易で、求人企業に対し、直接的な改善に向けた対応を行うことが望ましい事象	①会社独自の履歴書・エントリーシート等に関わる問題事象。 ②戸籍謄（抄）本等の提出。 ③男女雇用機会均等法に反する募集要件・情報提供。 ④一律的な健康診断の内、血液・色覚検査等の特別な健康診断。	【原則】 証拠物件がない場合： 大阪府⇒労働局（行政指導等） 証拠物件がある場合： 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕⇒労働局（行政指導等） *但し、 府外企業は大阪府（改善要請）を省略。
		⑤面接に関わる問題事象の内、以下に該当する事象。 ○侮蔑的発言等、悪質と思われる問題事象。 ○特に大学等から行政指導等の対応を求められた問題事象。 ○前年度に続いて報告のあった問題事象。	【原則】 大阪府⇒労働局（行政指導等） 【過去に問題事象報告がない企業】 大阪府（公正採用選考要請文書送付）
		⑥官公庁関係における問題事象	【原則】 府内市町村関係：大阪府（改善要請） 国関係及び府外地方自治体関係： 大阪府⇒労働局（助言等）
	〔B〕 企業名等不詳	会社独自の履歴書・エントリーシート等／面接	【大学等において企業名等が明らかな場合】 大学等（公正採用選考要請文書送付）
	〔B〕 事象内容が軽微で重大性が認められない事象	⑦面接に関わる問題事象（但し⑤を除く） ⑧健康診断の内、一般的な健康診断等によるもの。 ⑨その他（但し①～④を除く）	【原則】 府内求人企業： 大阪府（公正採用選考要請文書送付） 府外求人企業： 大学等（公正採用選考要請文書送付）
〔S〕 事象内容が重大で、特段の連携関係をもって対応することが望ましい事象	⑩身元調査 ⑪面接に関わる問題事象の内、特に差別性の高い発言等があった問題事象。 ⑫〔A〕の対応の内、労働局の行政指導等に従わない問題事象。 ⑬上記⑩⑪⑫以外の問題事象で、特に差別性の高い問題事象。	【原則】 適時対応協議 （「検討会報告」に基づく重大問題事象対策会議により、具体的対応策を協議し対応）	
募集要項等	〔A〕 求人企業に対し、直接的な改善に向けた対応を行う問題事象。	①原則として全ての問題事項。	【原則】 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕⇒労働局（行政指導等） *但し、 府外企業は大阪府〔改善要請〕を省略。
	〔S〕 事項内容が重大で、特段の連携関係をもって対応することが望ましい事象	②問題事項の内、明らかに差別的排除項目等がある事象。 ③〔A〕の対応の内、労働局の行政指導等に従わない問題事象。	【原則】 適時対応協議 （「検討会報告」に基づく重大問題事象対策会議により、具体的対応策を協議し対応）

No. 1 (令和4年度)	大学名	A大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	東京都	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	製造販売業	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 320人 就業場 53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	—
大学からの報告等	インターンシップ時の個別面談時に、親の職業、家族構成、弟の学歴、親族の勤務先等の質問があった。			
違反事象	家族状況（構成、職業、学歴等）			
事業所への確認内容	<p>令和4年11月15日、管轄の公共職業安定所から確認を行ったところ以下のような回答があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ開始時に、インターンシップでの評価及び質問事項に関する回答等については、その後の選考に影響をしないことを事前に周知し、本人の承諾の上開始していることを確認。また、インターンシップ時の個別面談時に、緊張緩和を目的として親の職業、家族構成、弟の学歴、親族の勤務先等の質問をしたとのこと。 ・これらの質問はインターンシップ時に担当者の裁量で質問していることから統一されていない。なお、採用選考の面接では、家族構成等の質問はしていないことを確認。 			
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"> ・インターンシップと採用選考は異なるものであることを改めて確認し説明。 ・冊子「採用と人権」について、熟読するよう指導。特に、就職差別につながるおそれがある14事項については再確認し、インターンシップといった選考前であっても、親の職業、家族構成、弟の学歴、親族の勤務先等の質問をしたことにより、将来の採用選考時に影響を及ぼす可能性があり、就職差別につながりかねないことから、選考前の質問項目についても、再確認を行うよう指導・啓発。 ・本人の適性と能力による公正採用選考を行うよう改めて説明。 ・「公正採用人権啓発推進員」が未選任であることから、選任届を出すよう指導。 			
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」を選任し、公正採用選考人権啓発推進員を中心とした「適性と能力に基づく公正採用システム」の確立を実施することとする。 ・インターンシップ時の個別面談時の質問項目の統一及び再確認を行う。 			
学生の状況等	—	合 否	—	
他校での事象	—			
備 考	—			

No. 2 (令和4年度)	大学名	B大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の 概 要 等	所在地	東京都	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	舗装工事・土木工事	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 700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	—
大学からの 報 告 等	採用面接時に、家族（父親、姉）の職業を尋ねる質問があった。			
違 反 事 象	面接時点：家族状況（構成、職業、学歴等）			
事業所への 確 認 内 容	<p>令和5年6月2日、管轄の公共職業安定所から確認を行ったところ以下のような回答があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2月に近畿エリアで実施した面接の中で家族に関する質問を行ってしまったのは事実である。元々準備していた質問事項の中に「家族」に関する質問項目は、もちろん無いが、学生との会話の流れの中で聞いてしまったとのこと。 人事部長が面接時に不適切な質問を行った事実の報告を受け、当該学生の在籍する大学へ謝罪を行うなど一連の対応は完了済み。 不適切な質問を行った面接官に対しては、人権に関するDVDの視聴及び研修を行い、再発防止の徹底をした。 			
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"> 公正採用選考について、「採用選考時に配慮すべき事項」等について、再度説明し遵守するよう説明を行った。特に「家族」に関する質問は、本人の適性と能力には関係がなく、たとえ差別する意図がなかったとしても、面接者に予断や偏見を生じさせるおそれがあり結果的に就職差別につながる可能性があることを啓発した。 令和5年5月18日「新規学卒者求人申込説明会」の参加事業所であったため会場で配布した資料を再度よく確認するよう啓発した。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 不適切な質問を行った面接官に対しては、人権に関するDVDの視聴及び研修を行い、再発防止の徹底をした。 その他面接官に対し、再度公正採用選考に関する研修を実施することとした。 			
学生の状況等	—	合 否	—	
他校での事象	—			
備 考	—			

No. 3 (令和4年度)	大学名	C大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	埼玉県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	宝飾品の製造・卸・販売	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 約900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	—
大学からの報告等	二次面接前に送付されてきたアンケートに「家族に関すること(介護が必要な家族、宝飾関係者の有無)」や「生理痛に関すること」及び「鬱病になったことがあるか」についての項目が設けられていた。			
違反事象	履歴書以外の提出書類: 家族状況(健康状態、職業等)、その他(健康状態)			
事業所への確認内容	令和5年5月11日、管轄の公共職業安定所から確認を行ったところ以下のような回答があった。 ・報告のあった内容について事実確認を行ったところ、面接(オンライン面接含む)は全て本社人事課が対応しているとのこと。なお、アンケート用紙は学生のみ送付している。 ・アンケート用紙を確認するため、同日に事業所より「二次面接前アンケート」用紙の送付があった。			
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"> 「二次面接前アンケート」用紙の内容を確認のうえ是正指導を実施。 応募者本人が職務遂行上必要な適性や能力を持っているかどうかを採用基準とし、適性・能力に関係ない事項を把握すること自体が就職差別につながるおそれがある旨説明したうえで、家族や病歴など応募者の適性・能力に関係ない事項については削除するように指導した。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 指導を受けて、応募者の適性・能力に関係ないことは把握しないように徹底する。また、アンケート用紙の使用についてもやめる方向で検討したい旨の回答を得た。 公正採用選考人権啓発推進員が中心となり人事課内において人権啓発研修の実施等を行うこととした。 			
学生の状況等	—	合 否	—	
他校での事象	—			
備 考	—			

No. 4 (令和4年度)	大学名	D大学	指 導 方 針	—
	事業所名	—		
事業所の 概要等	所在地	東京都	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	製造販売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 129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	—
大学からの 報告等	面接時において、結婚・出産後の就労意志、結婚予定を尋ねる質問があった。			
違反事象	面接時：男女雇用機会均等に反すること			
事業所への 確認内容	—			
事実確認	—			
指導状況	—			
事業所の対応	・大学からの指摘を受け、謝罪のはがきを発送した。			
学生の状況等	—	合 否	—	
他校での事象	—			
備 考	—			



公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎研修」の今後の実施方法について

従来

- ・毎年段約1,000名の受講者枠を確保・実施（年12回）
- ・推進員設置事業所で「新任・基礎研修」未受講者数は、8,000人以上

課題

- ・申込段階で定員オーバーしているものの、府のリソースに限界があり、現在の実施方法ではこれ以上の受講機会確保が困難
- ・受講者が2日間連続（長時間）拘束されるため、受講のハードルが高いと感じられている可能性（アンケート結果より）
- ・運営側の実施に相当の事務量を要しており、受講証や修了証書の発行までに時間を要している

必要とされる受講機会の提供と円滑な運営が必要

めざす姿

- いつでもどこでも受講できる研修の提供
- 受講生が受けやすい研修と知識の習得の両立 -

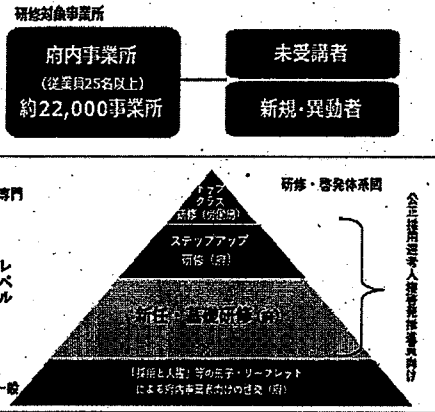
研修のオンデマンド化を実施

※副都庁への対応として（1回程度/年の対面研修）は引き続き実施

基本的考え

- ・研修受講の定員および2日間連続といった受講日の制限を撤廃
- ・受講者の理解度（習得レベル＝修了基準）を確保する（各講座で受講確認・レポート提出）
- ・手続きのオンライン化（受講者・運営側の両サイドにメリット）

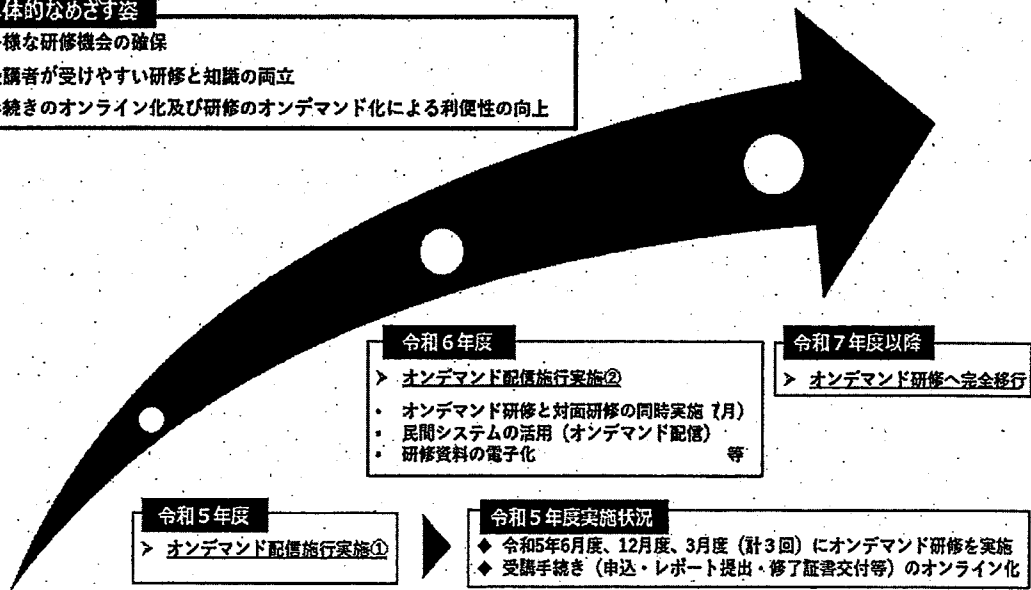
令和7年度以降オンデマンド研修完全実施

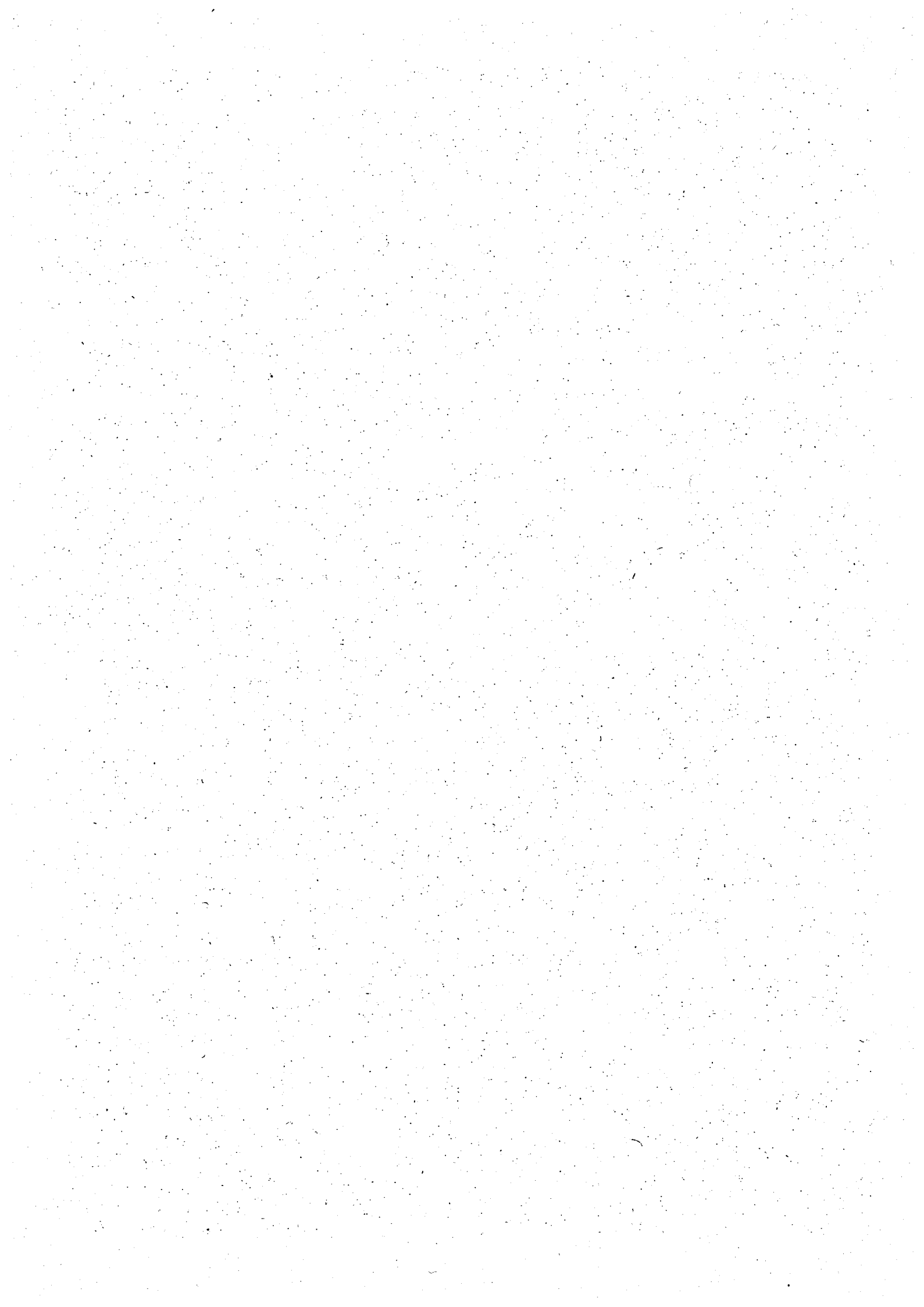


「新任・基礎研修」オンデマンド本格実施に向けてプロセス

具体的めざす姿

- 多様な研修機会の確保
- 受講者が受けやすい研修と知識の両立
- 手続きのオンライン化及び研修のオンデマンド化による利便性の向上





令和2年度 官公庁による問題事象に係るその後の対応について

No. 1 (令和2年度)	大学名	A大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	官公庁	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 一人 就業場 一人	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	—
大学からの報告等	令和2年9月の個人面談において、履歴書の写真の身体的特徴に関して「口の下のひげなのか」といった質問があった。面接後の人事事務担当者との打ち合わせにおいても同様の質問及び「ふざけちゃった写真を貼ったのかと人事の中でも話題になった」という発言があった。			
違反事象	面接時点:その他(問題のある質問・発言)			
事業所への確認内容	<p>令和2年10月27日、大阪労働局職業安定部から確認を行ったところ以下のような回答があった。</p> <p>⇒個別面談前に面接官及び人事担当者と打合せを実施した際、本人の履歴書の写真について、写真の汚れなのかひげか怪我をしているか判別できず疑問であるという話になった。</p> <p>⇒個別面談の際、面接官が本人に写真について質問したところマスクを下げた生まれつきアザがあるという回答を得て、「気分を害するようなことを聞いて申し訳なかった」と本人に謝罪した。</p> <p>⇒個別面談後、本人と人事担当者と打ち合せた際、個別面談で写真についてやりとりがあったことを承知しておらず、再度写真に関することを質問し、本人がひげではなく生まれつきのものであると返答したところ、人事担当者は「ひげを生やした状態の写真を履歴書に貼っていたらふざけてますよね」と発言した。身体的特徴について質問したことへの申し訳ない気持ちから発したものであるが、結果的には不適切な発言であり、人事担当者も深く反省している。</p> <p>⇒当方としては容姿等を採用選考に考慮しないという認識は共有している。しかし身体的特徴にかかる質問は避けるべきというはっきりとした意思統一をしなかった。また、面談で得た配慮すべき事項について、担当者間で伝達できなかったことから再度の質問・不適切な発言につながった。</p>			
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 指摘された内容を認めた。 公正採用選考の基本的な考え方である応募者の基本的な人権の尊重や、応募者の適性・能力のみを選考の基準として行うことの重要性について啓発冊子を手交して改めて説明し、公正採用選考を率先して実施する意義や必要性について助言した。 就職は一人の人間の人生を左右しかねない重大なことであり、採用担当者は人権や差別問題に対する見識を持った上で、応募者を一人の人間として尊重し、その基本的な人権を尊重する立場に立って思いやる姿勢で臨み、応募者の人権や人格を傷つける恐れのある質問や発言及び態度は厳に慎むよう強く助言した。また、採用担当者間で迅速に情報共有できる組織体制を構築させることについても助言した。 公正採用選考人権啓発推進員の設置及び各種人権研修に積極的に参加するよう要請した。 			
指導状況	<p>○令和6年1月31日(水)アフターフォロー</p> <ul style="list-style-type: none"> 当該官公庁に対して、下記の通りその後の対応状況を確認した。 例年開催される人事院による採用担当者向け会議に出席し、そこで公正な採用選考について共有が図られている。 上記会議に参加した者により、公正な採用選考について人事係員及び官庁訪問対応者に対して勉強会を実施している。 就職差別につながる質問をしないよう人事院より示されている質問事項に基づき、質問を実施している。 上記対応状況を確認の上、大阪労働局より最新版の「公正な採用選考をめざして(厚生労働省)」及び大阪府より最新版の「採用と人権」を手交し、引き続き公正な採用選考について理解を深め、再発防止に努めるよう改めて啓発を行った。 			

事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ▪このような事案を発生させたことについて重く受け止めている。個別面談と打合せの二度に渡り質問したことで不信感、不快感を与えてしまい大変申し訳ない。 ▪応募者の身体的特徴等について質問することはいかなる理由があっても行わないことを徹底し、担当者間の意識統一を図りたい。応募者に配慮すべき事項が判明した場合は、担当者間で情報共有できるよう連携に配慮する。 ▪本事案を発生させたことを反省し、採用事務担当者をはじめとした研修を実施し、公正な採用選考について理解を深める。今後は関係部署と情報共有し、また助言を得るなどして再発防止に努め、これまで以上に応募者の人権を尊重する姿勢で採用活動に臨み、応募者の人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとることが絶対にならないよう十分に留意する。 		
生徒の状況等	—	合 否	否
他校での事象	—		
備 考	—		

令和5年度第1回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 会議録

【第1回】

1 日時 令和5年8月3日(木) 15時～17時

2 場所 大阪府庁別館6階 委員会議室

3 概要

(1) 開会あいさつ(府教育庁教育振興室高等学校課 村林参事)

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の選出

大阪府高等学校進路指導研究会会長の雑賀委員を座長として選出

(4) 議事

① 中学校

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

② 高等学校

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

③ 他府県関係

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

【委員からの意見・質問】

① 中学校

特になし

② 高等学校

【委員】

No.14の事象について、事業所への指導状況の詳細を教えてください。

【委員】

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

【委員】

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

歳成人について理解をしているのか。

【委員】

18歳成人に関する企業への周知状況については、確認させていただく。

③ 他府県関係

【委員】

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

【座長】

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

(5) 令和4年度第2回職業能力開発専門委員会に係る報告

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

【委員】

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

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

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

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

【座長】

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

(6) その他

【委員】

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

以上

令和5年度 第1回

公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

と き 令和5年8月3日 15:00～17:00

ところ 大阪府庁別館6階 委員会議室

次 第

- 1 開会あいさつ
- 2 令和4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4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5年度 中・高・他府県関係専門委員会 委員名簿 | P1 |
| 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 | P2 |
| ③ 公正採用・雇用促進会議 連携フロー図 | P4 |
| ④ 公正採用・雇用促進会議 行政四者会議設置要項 | P5 |
| ⑤ 公正採用・雇用促進会議 拡大行政四者会議設置要項 | P6 |
| ⑥ 就職受験報告書 | P7 |
| ・中学校関係資料 | P9 |
| ・高等学校関係資料 | P13 |
| ・他府県関係資料 | P27 |
| ⑦ 職業能力開発専門委員会 会議録(令和4年度第2回) | P33 |

令和5年度 公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 委員名簿

(敬称略)

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

公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 設置要綱

1 委員会の目的

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

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

2 委員会の構成

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

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

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

3 委員会の開催

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

4 その他

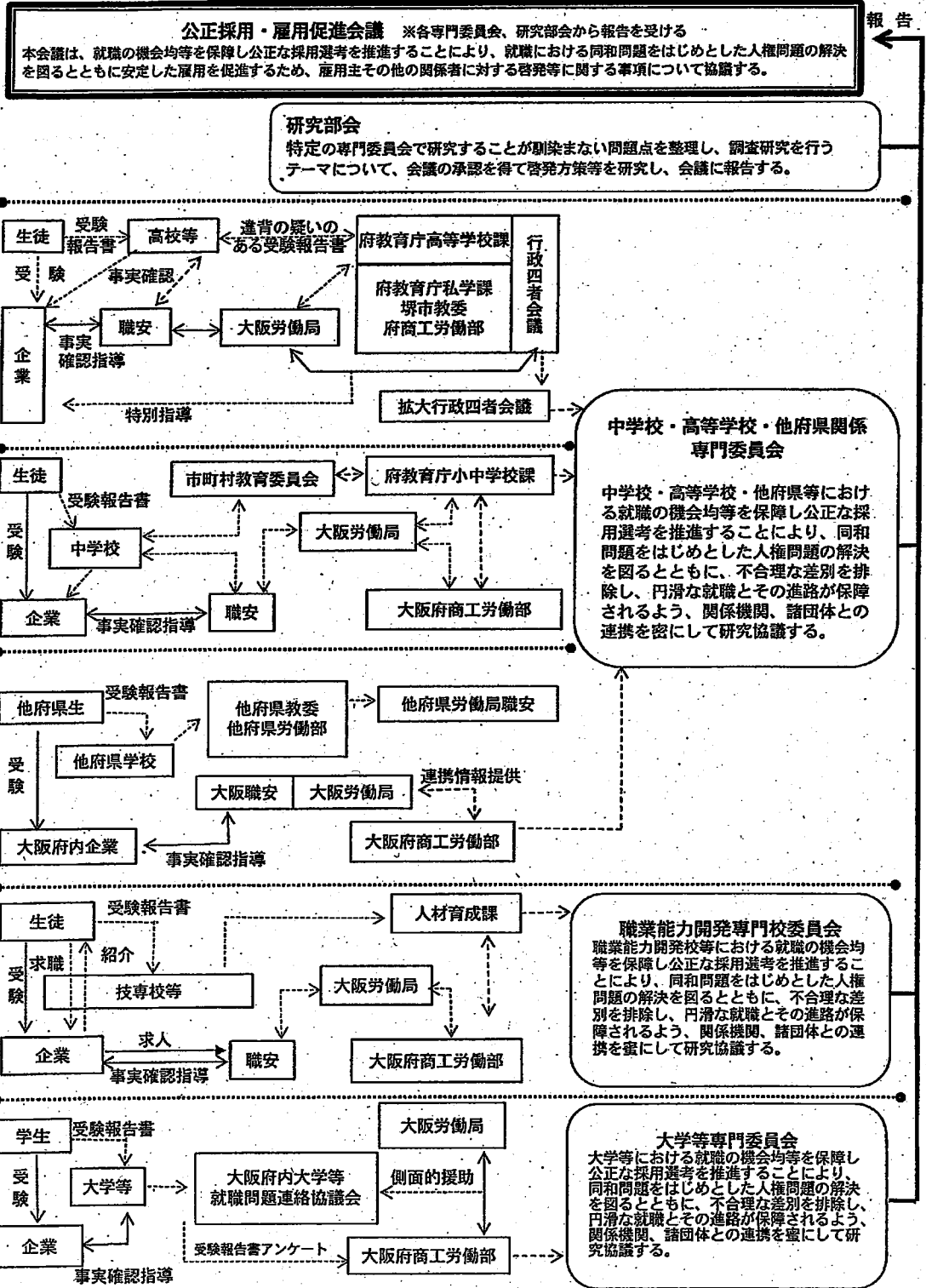
委員会の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

附 則

(実施期日)

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

公正採用・雇用促進会議 連携フロー



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。

就職受験報告書等

中学校、高等学校 関係資料

中学校

- ・令和4年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告

高等学校

- ・【参考】進路(就職)関係年間行事概略表(令和4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4年度『内定取消し』一覧
- ・令和4年度『求人取消し』一覧
- ・令和4年度『採用選考問題事象』項目別一覧
- ・令和4年度違反事象 項目分類表(第1・2次保留分、第3次分)
- ・令和4年度第3次問題事象(No.14)

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

1 就職等受験報告書（令和5年3月卒業者）

(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	129校	129校	129校
堺市	43校	43校	43校
大阪府内	285校	285校	285校
計	457校	457校	457校

(2) 記載事例数

	合計	大阪市	堺市	大阪府内
事例数	0校	0校	0校	0校

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

3 中学校卒業者の就職者数（就職のみした者）

年度	卒業生数	就職者数
平成30年度（平成31年3月卒業）	69,913人	217人（0.31%）
令和元年度（令和2年3月卒業）	68,590人	171人（0.25%）
令和2年度（令和3年3月卒業）	65,551人	184人（0.28%）
令和3年度（令和4年3月卒業）	67,118人	142人（0.21%）
令和4年度（令和5年3月卒業）	67,101人	144人（0.21%） 【暫定値】

高等学校関係資料

啓発指導の方針

指導事項に関する 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	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47年	昭和48年	昭和49年	昭和50年	昭和51年
事業所数	711	413	134	61	42

年 度	昭和52年	昭和53年	昭和54年	昭和55年	昭和56年
事業所数	36	17	19	17	12

年 度	昭和57年	昭和58年	昭和59年	昭和60年	昭和61年
事業所数	7	4	9	8	16

年 度	昭和62年	昭和63年	昭和64年	昭和65年	昭和66年
事業所数	14	15	18	17	6

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

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

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

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

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

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

年 度		令和3年	令和4年
事業所数	1次	0	0
	2次	0	0

選考問題筆数

採用選考問題事象項目別一覧(第1・2・3次分) R05.6.1現在

令和4年度

	採用選考問題事象項目別		採用選考面接時の選考項目													その他												
	府内	府外	問題報告件数	問題報告事業所数	社用紙	戸籍謄本・抄本	色覚検査	健康診断	作文	身元調査	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	21	20	4	16							1											1				4	2	14
2次分	8	8	2	6							2					2												2
3次分	4	4	0	2																		2						2
合計	33	32	7	25							3					2						5				4	2	18

参考：大阪府におけるR5.3未就職希望者数及び就職内定者数 希望者数：5,685人 内定者数：5,437人 就職率95.6% (前年度比0.5増)

R03合計	44	42	10	32							3	1			3	1	5	2	4	6	2	5					4	6	16
R02合計	47	41	11	30							7				7	7	7	14	4	3						3	10	7	26
R01合計	40	33	11	22							2				3	1	10	2								1	5	3	18
H30合計	62	44	14	30							5	1			13	1	16	13	7	4	1	2	8	4	16				
H29合計	76	49	13	36							2				9	2	3	2	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	1	13	29	13	1	1	11	11	3			
H26合計	53	51	18	33							1				4	3	2	15	23	7	2	1	13	5					
H25合計	66	63	13	50							2				1	12	3	4	11	29	9	2	3	4	2	1			
H24合計	83	66	13	53							5				12	8	6	1	19	36	6		3	15	1				
H23合計	73	66	8	56							3				10	3	6	12	27	22	1	1	4	6	4				
H22合計	99	90	24	66							2				21	4	10	21	31	11			7	12	9	4			

公正採用・雇用促進会議資料

令和4年度 違反事象 項目分類表 (第1・2次保留分→なし・第3次分)

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	No.14
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	

令和4年度 第3次問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

No.14	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	学習支援員			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	学習支援員				推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	10 人					
学校からの報告・確認	学校からの報告	12月14日、面接試験において、家族構成に関する質問があった。					
	事業所への確認	12月22日に企業と電話で連絡がついた。面接時の質問内容は応募者全員に同じ質問をしている。聞いてはいけない質問だとは認識しているが、家族構成等は職務上、利用者様のプライバシーを扱うことや金銭の授受などがあり、未成年者の場合は、身元保証の問題もあることから聞くことになっている。その際、返答に関しては採否には関係しないとのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	面接時の質問で聞いてはいけない質問と認識しているが、受験者をリラックスさせるために聞いてしまうこともある。その際の返答に関しては採否には関係しない。					
	指導状況	家族に関することは、公正な採用選考の基本である応募者の業務に対する適正と能力に基づく選考からか逸脱した質問であり、本人に責任のない事項であることから、このような質問は行わないように指導した。また、「公正な採用選考をめざして」を手交し、正しい選考に取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"> ・応募者の企業説明については十分に注意を払うこととする。 ・今後、指導を受けることのないよう注意する。 					
生徒の状況等	2月24日に不採用通知が届き、2月25日、3月7日には他企業に職場見学に行った。3月8日に登校した際に、企業側から謝罪があったことを伝えたが、本人は「気にしていない」とのことであった。				合 否	辞退	
他校での事象							
備考	「家庭の環境」						

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5年3月卒業生【下期】4件；2事業所

令和5年8月3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)	④本籍・出身地に関する事象	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)	⑤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・家庭環境に関する事象	④家族状況に関する事象(小計)	⑤思想等に関する事象(小計)	⑥その他	⑥男女雇用機会均等に反すること		⑦面接時左記以外の問題ある質問等
5年3月卒 下期						1	1				1			1	3	
5年3月卒 上期						0	0								0	
合計						1	1				1			1	3	
R4合計	15	9						1	6	3	2	1	2	1	5	15
R3合計	10	6						1	3	2	1	1		4	10	
R2合計	18	10			1	1	1	1	8	5	2	1	5	3	17	
R1合計	17	13					1	3	4	4		5	1	3	17	

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

No. 1 (R5.3月卒)	受験者の学校所在地	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	官公庁		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体	一人	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	55人			
他府県からの報告等	<ul style="list-style-type: none"> エントリーシートに「あなたが感謝している方に対して、その感謝の気持ちを文章にしてください」という項目があった。 1次試験でアンケート用紙のようなものに、家族全員の連絡先(電話番号、同居か別居か)の記載を求められた。 				
違反事象	【面接時点:⑤思想等に関する事④家族状況に関する事】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> エントリーシート項目「あなたが感謝している方に対して、その感謝の気持ちを文章にしてください」については、公正な採用選考の趣旨を理解しており、尊敬する人物や感謝している人物について具体的に記載を求めるものではなく、思想や心情を問う意図ではない。面接の参考にするためのもので、文章の内容に対して点数をつけるものではない。 アンケート用紙ではなく「連絡先確認票」で連絡先の記載を求めている。この「連絡先確認票」は体力試験で卒倒した受験者家族に連絡するため、また身体検査の再検査対象に連絡をつけるために記載を求めており、連絡のつく人(同居している人)を任意で記載させるものとなっている。 令和3年度3回目の採用より、「連絡先確認票」に「任意記載であること」及び記載を求める趣旨の文言を追加している。また、口頭でも任意である旨受験者へ伝え、個別に質問があった場合も任意記載である旨及び趣旨の説明を行い、記載を求めていることを伝えている。 				
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"> エントリーシート項目「あなたが感謝している方に対して、その感謝の気持ちを文章にしてください」については、思想・信条について聞かれているのではないかと思う受験者もいることを申し伝えた。 「連絡先確認票」で連絡先の記載を求める際は、任意記載であることおよび連絡先を収集する理由を受験者に対してわかりやすく説明することが必要であると申し伝えた。 労働環境課・大阪労働局より『採用と人権』及び厚生労働省作成の冊子を手交。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 同様の相談が無いよう所内で情報共有および検討していくとのこと。 				
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 (R5.3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	官公庁		G-STEP加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—	
		就業場	一人			
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	—	
求人数	55人					
他府県からの報告等	<ul style="list-style-type: none"> 「長所と短所」に関する質問があった。 事前に病院で精密検査を受け、検査結果の提出を求められた。 体力・運動機能検査の際は、上半身裸で、下は短パンを太ももまでまくり上げられ、傷等を確認された。 					
違反事象	【面接時点:⑦その他 面接以外:⑥その他(不適切な健康診断・作文等)】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 面接において短所を聞くことはある。趣旨としては短所や課題をどう乗り越えたのか聞くため。 職務を全うできるか確認するため事前の「身体(一般・精密)検査」を求めている。検査項目は産業医に意見を聞き作成したものである。受験者本人が分かる範囲で傷病歴を自己申告する欄があるが、わかる範囲で記載するよう口頭で伝えており、発病年月日もわかる範囲で記載をお願いしている。受験者本人ではどの傷病歴を書くべきかわからないと思うので『わかる範囲で』記載するようお願いしている。 運動機能検査実施の前に身体一般検査を実施し、その際に上半身裸で、下は短パンを太ももまでまくり上げられ、傷等を確認し、検査している。体力検査の際は服を着て行っている。身体一般検査では手術痕や指が曲がるか、ひざは曲がるか等実際に受験生を見る機会を設けている。これは職務を全うできるかという趣旨で行っているが、明らかな場合(指が曲がらない等)を除き、産業医の判断もおおいでいる。 					
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"> 「短所」と聞かれると、健康状態や身体的特徴と捉える受験生もいるため、受験生が萎縮してしまわないように「学生時代に乗り越えるべき困難はありましたか。どのように乗り越えましたか」等質問を具体的な内容にする等の配慮を要請。 受験者の傷病歴記載例をみると「扁桃腺炎」等、職務の適性や能力と関係のないような病名を求めているように取れる。記載例にこういった病名があれば、受験者はこれを見て、萎縮する可能性がある。久しく見直しがないのであれば、真に必要な内容となっているか見直しを要請。 労働環境課・大阪労働局より『採用と人権』及び厚生労働省作成の冊子を手交。 					
事業所の対応	同様の事案が発生することが無いよう所内で情報共有および検討していくとのこと。					
生徒の状況等	—				合否	—
他校での事象	—					
備考	—					

職業能力開発専門委員会 会議録

令和4年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 会議録

- 1 日 時 令和5年3月1日(水) 10:00~11:45
- 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 阿久津弘治
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳裕
大阪企業人権協議会 事務局長 宮内 雅也
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 常務理事 加藤 真
大阪府職業技術専門校長会 会長 畑中 知子
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 参事 山野 忠
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 田中 卓

4 概 要

- (1) 開会あいさつ(人材育成課 田中課長)
- (2) 委員自己紹介(変更のあった2人:加藤委員、畑中委員のみ実施)
- (3) 座長の確認・あいさつ
第1回専門委員会で選出された(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 中谷委員を確認
- (4) 議 事
① 【議事1】 前回会議(令和4年9月26日開催)について
事務局(人材育成課 池口総括主査)より、資料の1~7ページまでの概要を報告

② 委員からの意見等

【委員】

昨年11月に行われた「公正採用・雇用促進会議 本会議」で、中谷座長から健康状況調査書と裏アカウント調査の問題について掘り下げて検討していく必要性を報告していただいた。

会議で少し議論したが、実感としては「本会議では、具体的に話が進まないな」という感じがある。「それぞれの専門委員会で課題となっている部分を議論し、本会議でまた議論する」という形にしないといけないのかと感じた。

本会議でも問題意識についての共有はできたと思っているので、今後はその課題解決に向けて具体的に取り組んでいくことが必要だと思う。まずは健康状況調査書がどのような形式のものであるのかを調べる必要があると思う。私もウェブで見ると東京の社会保険労務士事務所がひな形としてウェブに掲載しているものを見た。一般的に広がっている、あるいは使われているので、こうした書式に需要があるのだろうと思う。

裏アカウント調査の問題は、報道でも紹介され始めているので問題が認識され始めている。昨年9月に行われた前回の専門委員会には間に合わなかったが、10月に職業安定法が改正された。就職情報サイトを運営している事業主に対し、届出や求人情報の的確な表示を義務付けることが柱だが、あわせて職業安定法5条の5(求職者の個人情報の取扱い)の指針も改正された。

求職者の個人情報を取得するには「本人の同意がある場合、その他正当な事由がある場合」を除いて収集してはならない、特に要配慮個人情報は収集してはならないということを定めた規定だが、そこに「本人の同意」ということの方法が示された。

これまでは「本人の同意をとれば良い」ということで、裏アカウント調査に関しても事業者は「本人のサインをもらっていますから、貴方の情報を調べますよ」ということで大丈夫だとされていたが、職業安定法の改正に伴い、指針で具体的に示されているということが分かった。

本人の同意を得る場合には、3点のポイントが示されており

1つめは、可能な限り具体的かつ詳細に明示するというで「どんな目的でどんな内容を調べるのかということを具体的に明示してください」ということ。

2つめは、この「同意をする」ということを採用の条件としないということ、「同意しなかったらもうこれ以上、採用選考を続けない」という条件としてはならないということ。

3つめは、求職者の自由な意思に基づき、明確に表示された同意であることで「同意しなければならない」という形ではなく、その情報を得て本人が明確に「これは同意しよう」という形で同意するというものでなければならない、ということが示された。

前回の専門委員会では改正に間に合わず、内容も分からなかったが、こういった形で本人の同意が明確化され、強化されたということであり、そうした点を、もっと求職者や採用する企業にも伝えながら取り組んでいくことが必要だと思う。そうしたなかで「同意しないと採用されない」というような条件が、もう少し改善されていくことがあると思う。

集計様式の違いについては、私が他の専門委員会にも出席したことがあり、素朴な思いとして「それぞれの表を比べたら集計の記載内容が合わないな」と思い、検討をお願いした。

私の問題意識としては、当専門委員会は大人の社会人経験者を選ぶ場合に健康の状態を聞いたり、過去の仕事での年収や家のことなど、新規学校卒業者とは企業からの質問内容の違いがあるということを思った。

府内高校生の集計では「その他」に分類されるものが多く「面接以外はあまり細分化されていない」などの特徴が見られた。生徒から出される報告書の様式から変えていくことは困難だろうし、それぞれの現場からの積み重ねもあるだろうとも思う。そうしたことから、集計様式の統一は難しいとも思う。

今回、提案されているように、例えば中学校・高校・他府県専門委員会と職業能力開発専門委員会の比較集計をする中で気が付いた点を修正するなど、新規学校卒業者と社会人経験者の就職差別に関わる項目や内容での違いが分かり、技術専門校の生徒に伝える際の強調点も変わるので、そういう点を踏まえていただければ良いように思う。

【座長】

職業安定法の改正に関連して、大阪労働局から補足はあるか。

【委員】

職業安定法の改正に伴う「本人の同意」に関しては、公正採用・雇用促進会議をはじめ、関係機関からもいろいろとご意見をいただいている。

我々からも厚生労働省本省に対して「同意しなければ採用に支障が出る」とするような表現の是非について「なんらかの対応方針を示す必要があるのではないか」と上申しているところ。見解が示されれば、専門委員会で報告し、皆さんに共有させていただく。

【座長】

法改正により、この業をする事業者は、12月末までに届出をすることになっているようだが。

【委員】

従来から事業を実施している事業者は「12月末までの届出」を求めており、その後、さらに追加されている。厚生労働省の「人材サービス総合サイト」には届出がされた事業者のリストが公開されている。

数値的にはPDFでのリストが示されているだけなので、直接件数を数えるしかなく、直近の数字は把握できていない。ただ、需給調整事業部からの情報では、2月8日時点で全国で756件、大阪管内では62件の届出が行われていると聞いている。

③ 【議事2】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の9～68ページまでの概要を報告

④ 【議事3】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の69～92ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【委員】

個々の事例についての報告をお伺いしたが「まだまだこういう質問をする企業が、いらっしやるんだなあ」というのが正直な感想。

啓発に向けた技術専門校からのアクションを、生徒が拒否した事案もあるが、これは生徒の問題というよりも、やはり聞いた企業側の重大な責任だと思う。

どうしたら企業側に公正な採用選考の意識を高めていけるのかと思う。行政も含めて、我々のような諸団体も含めて、あらゆる機会を通じてピーアールを続けていくしかないと思った。

こうした違反質問を、面接の際にやってしまう背景には、公正な採用選考の認識が無かったのだろうと思う。指導された際に人事担当者から「公正採用に関して、違反質問などは認識しています」というような答えも出てくるが、ちゃんと認識していたらそんな質問はしないだろう。「社長が迂闊にも聞いてしまった」というものもあるが、結局は人事担当者などが社長にしっかり説明をしていなかったのではないかな。

採用選考にあたっての留意事項について、もっとピーアールする方法が無いかな、しっかり考えなくてはならない。私たちの組織内でもピーアールをしていくが、広く共通認識を養っていかなくてはならないと考えている。

【座長】

率直に見て、例えば1次選考では人事担当が面接する、2次選考や最終選考ではトップクラスというか、重役が出てきて、その際に公正採用について理解が無い方が「気持ちをほぐそうとして言うたんや」とか「空気を換えようと思って気楽に聞いてみたこと」が、とんでもない

質問だったりする。そういうことは中堅というかトップクラスに、採用に当たっての理解が進んでいないと思う。

人事担当者は、常にそういうことを意識しているのだろうが、最終面接を担当する方が出てきた時に「なんちゅうことを聞くねん」というような事例が散見されている。

最終面接を担当する方への啓発を、どのようにするのかということが課題だと思う。

難しい問題かもしれないが、面接の際などでも「最寄り駅」をよく聞かれる。

通勤手当の算定のためや、営業所が複数あって居住地に最寄りの営業所に配属できるかどうかを検討するためになどと言われる。「居住地を聞くことが問題だ」と思っている方が居る一方で「近くで住んでいる人を採用しよう」という思いから聞かれるケースなど、このあたりは非常にグレーな点はあると思う。

どういった啓発や指導が良いのか、ケースバイケースだと思うが「一般的にそれを聞いてはいけない」というだけでは、なかなか理解されない。「なぜ聞いてはいけないのか」「何のために聞いているのか」ということで、「その質問は、何のためにしているのか」ということが求職者に分からないままに聞いていて、求職者も、それをどう利用されるか分からないまま答えている。しっかり採用の内々定などで「勤務地のどこが近いか」というレベルまで言っているという質問と、単に「どこに住んでいて、どこの駅が近いですか」という質問は全然意味が違って来る…。

【委員】

全国展開している企業では、日本国内・海外も含めて「どこの営業所で勤務するのか分からない」という企業の場合もあるし、求人票には「勤務地」を書いてある。「勤務地までの時間は大丈夫ですか」と聞けば事足りるのではないか。

求人票には勤務地を書く欄があったと思うので、勤務地が複数の場合でも書くことはできたはずだ。そんな感じでアドバイスができれば良いのではないか。

【委員】

合否を見ると「辞退」となっている人も目立つ。こうした状況を見ると、企業は求職者を面接しているが、企業の方も求職者に面接されているようにも思える。これまでも、そういう切り口で啓発されたことはあると思う。

だから、採用選考前に「これだけはチェックしておこう」ということで、公正採用のウェブサイト以案内しておくとか、(一社)公正採用人権啓発推進センターの公正採用に関する認証基準のページを見て、チェックを利用してもらおう、リンクを貼っておくとかすれば見てもらえるかもしれない。

企業のトップクラス方に「『採用と人権』を読んで、すべて理解せよ」というのは難しいと思うが「企業自身が面接を受ける立場だ」ということで、これだけは見ておこうという観点で啓発が出来ないかなと思った。

大学生の採用選考では、webによる面接で多くが決まっている。そうしたこともあり、大学等専門委員会は、問題事象の報告もずいぶん減ってしまっている。

そうした状況を踏まえると「webで選考をする時に、このサイトを見ておこう」といったような案内・啓発も必要になるのではないかなと思った。

⑥ 令和4年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（高等学校課 川合指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

中学校・高校・他府県専門委員会の報告で、20ページに一覧表がある。ここで、右端に記載のある「その他」の件数が最も多くなってきている。新型コロナにおけるワクチン接種のことを聞かれたケースなど、新しい課題が出てきているということも分かるが、ここ4、5年の間を見ても「その他」が最も多い。「その他」が一番多いので「内容がどういったものか」ということも議論されていると思うのだが、現在の様式では分類できず「その他」になっているということであれば、集計表を整理するなどして内容を分析できるようにしてはどうか。

全体に関わって、裏アカウントの問題について、いろいろと報道でも行われており動きもあるように思う。報道されているものを見ていると、身元調査をうかがわせるようなものもある。もし前回の専門委員会以降で動きや情報があれば全体で共有をし、問題意識を持ちたい。

「報道されている間は課題になるが、報道が途絶えると課題にならない」というようなことがあってはならないと思う。

【委員】

報道の中で、厚生労働省の担当者がコメントしているが、SNS調査に関してのコメントを求められただけなのではないか。身元調査をしている動画を含めて見たうえで、担当者があんな発言をしているのか、少々の疑義があると感じている。

当局内でも議論しているが「裏アカウントの調査」だけで、なんらかの規制をかけることは本省も含めてなかなか難しいと感じている。

ただ、身元調査に繋がるような部分は、全国的な問題でもあるので「本省として対応方針を示して欲しい」と上申しているところだが、現時点では何ら反応が無い。

過去の数々の事案を考えると、非常に大きな問題だと認識しており、新しい情報があれば共有したい。

【委員】

私が所属する団体で、2月22日に「会員企業トップ会」を実施した。会員企業の役員や社長を含めた会合で、会員企業137社のうち133社が出席した。その中で「裏アカウント問題」について「公正な採用選考の観点から、非常に注意しておくべき必要がある」とするメッセージを、私から申し上げた。

「裏アカウント調査」には、オプションとして現地調査まで行うことを示している事業者もある。

すべてが法に抵触することは無いかもしれないが、会員企業には、これまで大阪や他府県のテレビなどで報道されている「裏アカウント調査」について問題意識を持って、公正な採用選考を改めて徹底をして欲しいと伝えた。これから新入社員が入ってくる時期でもあるので、次年度に向けた留意事項として情報提供した。

【座長】

求職者から受け取った履歴書やエントリーシートを、人事担当者が、情報を外部に流出させて調査させるわけだから、基本的に同意書があるとしても、その行為について人事担当者として後ろめたくないのかと思う。

先ほども話があったが、裏アカウント調査から始まって、オプションでどんどん調査範囲が拡大していく。最初は1万6千円でSNSの調査を行い、さらに深く前職調査で何万円といった感じだ。昨年9月のテレビ報道では、団地まで行って聴き取り調査までやっている。「この団地は住みやすいですか」「誰か夜中に騒ぐような人は居ませんか」などを聞いている。テレビでは「誰かを特定されないような形でやっていますから問題ないです」と調査会社の人は言っているが、家まで行けば、停まっている車を確認して資産状況を推測することも出来るだろうし、この時期であれば選挙前ということで政党のポスターを張っているような場合もあるかも知れない。自宅まで見に行けばかなりの情報が入手できる。

それを、企業にどうフィードバックしているのかは分からないが、かなり悪質な調査が横行しているのではないかと思っている。

企業が申し込まなければ、こういった調査会社は成り立たないだろうが、企業がどの程度利用しているのかなど、情報が入ってこない。企業の中でも人事担当者の一部しか、こうした調査を依頼していることを知らされていないのではないか。

ある企業で聞くと「うちは人事で何十人も在籍しているから、外部の調査会社に頼まなくても、うちの組織内で行ける」という企業もある。

「その行為がどうなのか」という点を、もう少し啓発して行かないと、押さえ込んでも新しいやり方を開発する人もいて、いつまでたってもなくならないという事態が続いてしまう。そういう不安がある。

以上

令和5年度第2回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 会議録

1 日時 令和6年2月26日（月）10:00～11:30

2 場所 大阪府立労働センター（エル・おおさか）
本館11階セミナールーム

3 概要

(1) 開会あいさつ（府教育庁教育振興室高等学校課 林田課長）

(2) 委員自己紹介

(3) 議事

① 前回会議（令和5年8月3日開催）について

事務局（高等学校課 今谷指導主事）より、資料の9～12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 大山指導主事）より、資料の16～17ページまでの概要を報告

③ 報告【高等学校】

事務局（高等学校課 今谷指導主事）より、資料の19～41ページまでの概要を報告

④ 委員からの意見等

【委員】

指導方針が全て「A（要指導）」となっている。No. 9とNo. 12の事象は、その他の事象と比べて、問題が重いと感じる。どうして「A」（継続指導）」とならないのか。

【事務局】

平成25年度に「C（特別指導）」となった事業所は、前年の24年度に「A」となっている。2名の受験者に対し、個人を否定する発言や、アルバイトの可否を問う質問を行ったほか、ガムを噛みながら面接を行うなど、非常に態度が悪い事業所であった。このような事業所が「A」となる基準で考えた際、No. 9やNo. 12は「A」であると判断した。

【委員】

近年はCの事業所がないことや、「A」及び「B（指導保留）」の事業所もほぼない。公正採用選考の趣旨が根付いているということであれば、今後、この基準を見直し、No. 9やNo. 12の事例が、他とは違った対応ができるような基準にしていく時期に来ているのではないかと。

また、「A」や「B」の事業所数が毎年どの程度出ているか、傾向がわからないので、一覧

表としてまとめていただきたい。

【事務局】

基準の見直しについては検討する。また、各年度の指導方針の内訳については、可能な限り対応させていただく。

【委員】

啓発指導の方針については、例えば人権課題の属性や何の人権問題に触れているのかについて、細かな基準を作り、事務局の判断だけでなく総意で判断できる仕組みを構築すべきだ。No. 12については学校の対応も悪い部分があるので、府教育庁が中心となり啓発すべきだ。どのような啓発の仕方があるか等、多くの委員がいるので、相談に乗らせていただく。

【事務局】

今回問題となった事象については、例年7月に府内高等学校等の進路指導担当者に対して実施している研修会等のなかで、各校へ事例を伝え注意喚起に努めていく。

⑤ 報告【他府県関係（他府県出身生徒）】

事務局（労働環境課 奥出主事）より、資料の43～49ページまでの概要を報告。

⑥ 委員からの意見等

【委員】

もともと官公庁であった事業所に対しても、何らかの指導が必要なのではないか。現状、大阪府でできることは何かあるのか。

【座長】

改めて調べていただく、ということをお願いしたい。

⑦ 令和5年度第1回職業能力開発専門委員会の概要について

事務局（人材育成課 池口主査）から資料52～58ページまでの概要を報告

以上

令和5年度 第2回

公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

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

次 第

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

資 料

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

配 席 図

座 長
大阪府高等学校
進路指導研究会
【雑賀委員】

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

事務局

傍聴

傍聴

事務局

令和5年度 公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 委員名簿

(敬称略)

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

公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 設置要綱

1 委員会の目的

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

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

2 委員会の構成

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

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

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

3 委員会の開催

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

4 その他

委員会の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

附 則

(実施期日)

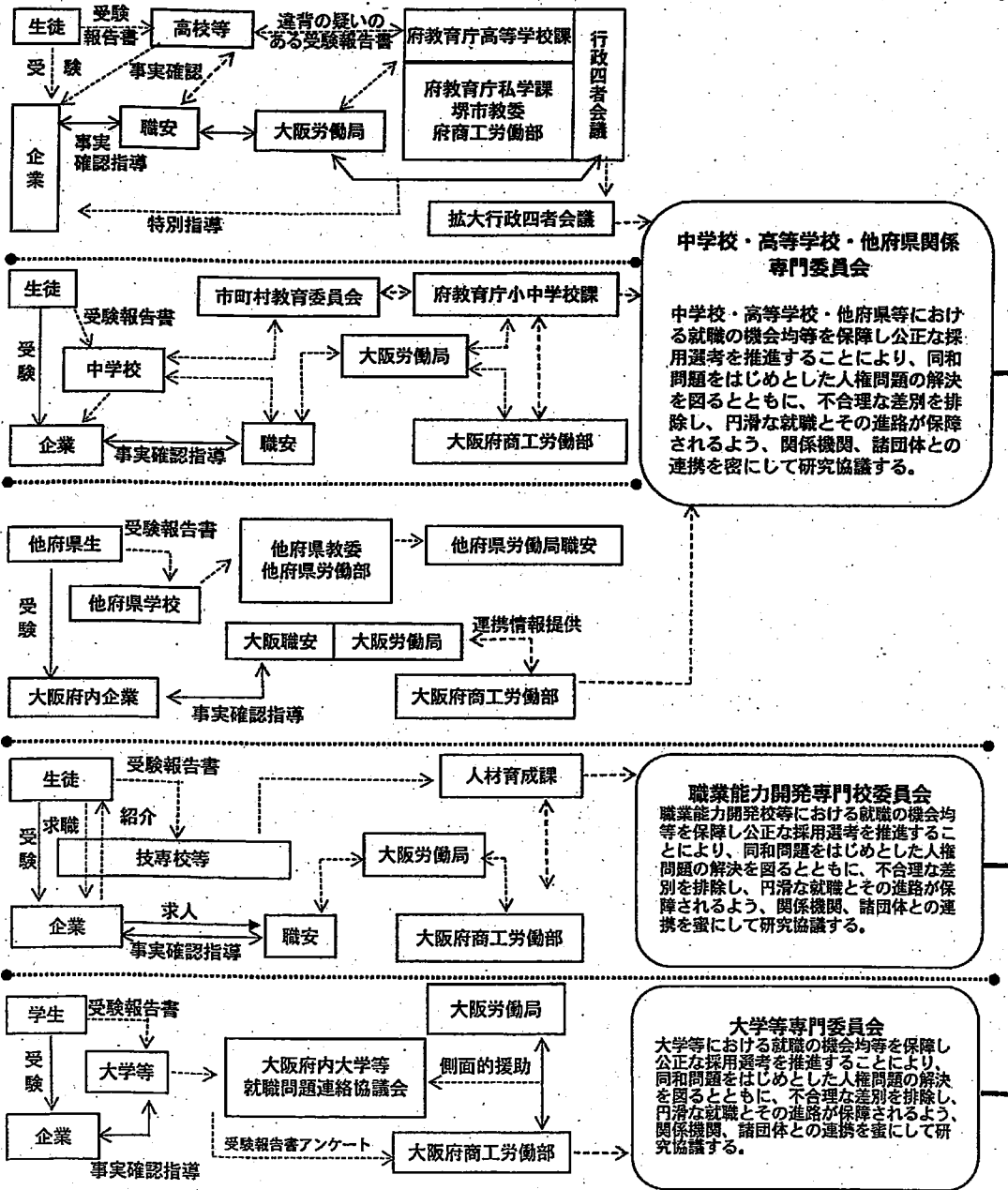
- 1 この要綱は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この要綱は、平成 21 年 11 月 1 日から施行する。
- 3 この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。
- 4 この要綱は、平成 24 年 10 月 1 日から施行する。
- 5 この要綱は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。
- 6 この要綱は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 7 この要綱は、令和 2 年 8 月 19 日から施行する。
- 8 この要綱は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

公正採用・雇用促進会議 連携フロー

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

報告

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



行政四者会議設置要項

1 目的

公正な採用選考を積極的に推進するため、学校から提起された採用選考時等における問題事象について、「就職受験報告書」等に基づき、精査・点検を行い、違反事業所について集約を行い、「公正採用・雇用促進会議・中学校・高等学校・他府県関係専門委員会」へ報告を行う。

2 構成

行政四者会議は、次の機関で構成する。

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

堺市教育委員会事務局学校教育部教育課程課

大阪府教育庁私学課

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

3 庶務

行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4 期間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

5 その他

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

拡 大 行 政 四 者 会 議 設 置 要 項

1 目 的

行政四者会議における違反事業所の集約の結果について協議を行い、「公正採用・雇用促進会議中学校・高等学校・他府県関係専門委員会」への報告に当たってのまとめをする。

2 構 成

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

大阪府専修学校各種学校連合会

大阪府高等学校進路指導研究会

大阪私立高等学校進路指導研究会

大阪府立学校人権教育研究会

大阪私立学校人権教育研究会

3 庶 務

拡大行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4 期 間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

(1) 前回会議（令和5年8月3日開催）について

令和5年度第1回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 会議録

【第1回】

1 日時 令和5年8月3日(木) 15時～17時

2 場所 大阪府庁別館6階 委員会議室

3 概要

(1) 開会あいさつ(府教育庁教育振興室高等学校課 村林参事)

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の選出

大阪府高等学校進路指導研究会会長の雑賀委員を座長として選出

(4) 議事

① 中学校

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

② 高等学校

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

③ 他府県関係

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

【委員からの意見・質問】

① 中学校

特になし

② 高等学校

【委員】

No.14の事象について、事業所への指導状況の詳細を教えてください。

【委員】

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

【委員】

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

歳成人について理解をしているのか。

【委員】

18歳成人に関する企業への周知状況については、確認させていただく。

③ 他府県関係

【委員】

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

【座長】

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

(5) 令和4年度第2回職業能力開発専門委員会に係る報告

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

【委員】

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

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

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

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

【座長】

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

(6) その他

【委員】

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

以上

(2) 令和5年度就職における採用選考等に係る調査結果及び研究協議

中学校

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

高等学校

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

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

①中学校関係資料

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

1 就職等受験報告書（令和5年3月卒業者）

(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	129校	129校	129校
堺市	43校	43校	43校
大阪府内	285校	285校	285校
計	457校	457校	457校

(2) 記載事例数

	合計	大阪市	堺市	大阪府内
事例数	0校	0校	0校	0校

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

3 中学校卒業者の就職者数（就職のみした者）

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

②高等学校関係資料

令和5年度 進路(就職)関係年間行事概略表

事項(教育委員会・学校)	月	事項(大阪労働局・商工労働部・教育委員会等)
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 上旬	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	5 上旬	
※中退は府高のみ		
	6	事業所向け求人説明会(web)
進路指導主事研修	6/27(火)	求人票受理開始 6/1(木)
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(土)	6/16(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(土)	6/28(水) 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)	7/4(火)	求人票返戻開始 7/1(土)
○卒業予定者進路希望調査:公高	8 上旬	8/3(木) 中高他府県専門委員会
推薦開始(発送主義)	9/5(火)	
就職選考受験開始(複数応募開始)	9/16(土)	9/16(土) 就職選考受験開始
	10	就職受験報告書の内容点検・調査・検封 ⇒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 中旬	合同求人説明会 10/31(火)
府立学校進路指導研修	1/30(火)	
	1	1/12(金) 行政四者会議 前年度保留分・総括
就職支援希望カード 通知	下旬	1/17(水) 拡大行政四者会議 前年度保留分・総括
○職場体験・インターンシップ調査:高	下旬	大阪府高等学校就職問題検討会議 2/22(木)
○職場見学・応募前職場見学調査:公高	下旬	2/26(月) 中高他府県専門委員会 前年度保留分・総括

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

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

年度別 特別指導事業所数 (大阪府内での事例)

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

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

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

年度	昭和61年	昭和62年	昭和63年	平成4年	平成5年
事業所数	14	15	18	17	6

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

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

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

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

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

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

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

公正採用・雇用促進会議資料

令和5年度 違反事象 項目分類表 (第1・2次分)

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

※下線がついているナンバーについて

違反質問に対して生徒が「答えられない」と伝えています。

令和5年度 第1・2次分 問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

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

公正採用・雇用促進会議資料

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

公正採用・雇用促進会議資料

No.003	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所							
	事業内容	電気工事、電気通信工事、消防施設工事、空調設備工事の設計・施行			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体	31 人	就業場所	31 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	電気工事士			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○		
	求人数	2 人						
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接試験時に当該事業所の社長から、「今日はどのようにここまで来ましたか」、「家はどの辺なの」と自宅の場所に関する質問をされた。生徒は質問に対し、家の場所を答えてしまった。						
	事業所への確認	違反質問を認められ、社長より、入社後のことを先走って考えてしまったとのことで、「うかつな発言であり、申し訳なかった」と謝罪があった。学校からは、今回の質問内容が公正な採用選考に反する旨伝えるとともに、公共職業安定所及び教育庁に報告する旨を伝えた。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	採用後のことを先に考えてしまい、会社までどのように来たかを質問してしまった。私（代表取締役）の家から受験生の自宅が近く土地勘もあり、質問してしまった。						
	指導状況	住居環境を聞くことは、地域や家庭の生活水準等を推測することになり、本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることになりかねない。社内研修の実施や府が実施する研修への参加を検討すること。						
	事業所の対応	家のことを質問してはいけないことはよくわかった。今後、社内で再発防止に取り組んでいく。						
生徒の状況等	違反質問に答えてしまったことを反省していた。当該事業所への内定が決まっており、入社意思を示している。					合 否	合	
他校での事象								
備考	「住居とその環境」							

公正採用・雇用促進会議資料

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

公正採用・雇用促進会議資料

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

公正採用・雇用促進会議資料

Na006	府/市/私	府	所在地区分	府外	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	事業内容	美容室			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	10 人	就業場所	10 人	
	求人職種	美容師見習い			推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
	求人数	4 人				
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接試験時に、話の流れの中で家族の関係について尋ねられ、「両親とはどんな話をするのか」「家族構成」「きょうだいはいるか」「妹の年齢」など、本人の職業適性とは無関係の質問が行われた。その他、「自分の好きなところと嫌いなところを3つずつあげてほしい」という質問が行われた。				
	事業所への確認	生徒の受験報告書に基づき確認したところ、会話の中で本人から家族の話が出てきたので、その流れで、両親とはどんな話をするのか尋ねたとのこと。その他の質問については、記憶が定かではないとのことであった。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	「自分の嫌いなところ」については、「短所」と尋ねるとおそらく用意しているであろう回答をそのまま答えさせることになるので、あえて表現を変えることで本人の率直な思い・考えを引き出すために質問をした。家族に関する質問については、聞いてはいけないとの認識はあったが、本人から家族の話が出てきたため、人柄を知る手掛かりとして「普段は親とどんな会話をしているのか」と尋ねてしまった。				
	指導状況	「自分の嫌いなところ」については、答えにくい質問であり、すぐに返答できない場合はその後の面接に影響を与え、面接担当者が本人を適切に評価できなくなる恐れがあることから、避けるよう説明。また、家族に関することについては、たとえ本人から話が出たとしても、それに呼応して面接担当者から家族に関する質問をしてしまうと、その答えによっては予断と偏見が働く恐れがあり、不適切であると説明。				
	事業所の対応	指摘内容についての趣旨を理解し、今後は再発防止に努めていくとのこと。				
生徒の状況等	面接でかなり嫌な思いをしたとのこと、入社したくないとのことであった。不合格通知が届き、入社する必要がなくなったと安心していた。他業種の事業所を受験し、無事に内定を得た。				合 否	否
他校での事象						
備考	「家族の関係」、「保護者について」					

公正採用・雇用促進会議資料

No007	府/市/私	私	所在地区分	府外	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	事業内容	ゴルフ場			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 107 人		就業場所 107 人	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
	求人職種	フロント・事務スタッフ				
	求人数	1 人				
学校からの報告・確認	学校からの報告	面接試験時に2名の面接官から質問が行われたが、うち1名から、「『●●』は珍しい名字だ。お父さんは中国人なのか」「本籍はどこですか」「きょうだいはいいますか」「兄は進学するのか」と、本人の能力や適性に全く関係のない質問が行われた。なお、本人は全ての質問に回答している。				
	事業所への確認	生徒の受験報告書に基づき事実を確認したところ、全て認めた。また、事業所内においても、面接後に本事象の質問をした支配人に対し、不適切な質問があったと指導したとのことであった。本件を関係機関へ連絡することについても快諾され、前向きに指導を受けたいとのことであった。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	「国籍」、「本籍」及び「家族」に関する質問を行った。業務的にお客様と会話することが多く、名前も確認される。珍しい名前であったため、お客様に聞かれた際にどう返答するかと思い、面接で名前のことなどを確認した。家族についても、名前等を確認した際に、両親・兄の状況も確認した。				
	指導状況	国籍や本籍及び家族の質問は、本人に責任のない事項の把握であり、採用決定に偏見が入り込んだり人権問題に発展したりする可能性がある。また、名字についての質問も、今回のように国籍や本籍等の把握につながるおそれがある。このような質問は行わないよう公正採用選考書類を説明しながら指導を実施。				
	事業所の対応	就職差別につながるような質問を今後行わないよう社内で共有するとともに、面接選考においては、公正採用選考の関連資料を基に緻密な事前打ち合わせを行い、再発防止に努める。				
生徒の状況等	質問内容について、本人・保護者とも気にしていない様子で、内定通知が届いたことを喜んでいた。				合否	合
他校での事象						
備考	「本籍・国籍・出生地」「家族の学歴・職業」「家族の関係」「保護者について」					

公正採用・雇用促進会議資料

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

公正採用・雇用促進会議資料

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

公正採用・雇用促進会議資料

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

公正採用・雇用促進会議資料

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

公正採用・雇用促進会議資料

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

③他府県関係 資料

他府県生徒からの問題事象報告件数

令和5年3月卒業生【上期】7件：4事業所

令和6年2月26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戸籍簿(抄)本等(住民票等)の提出	③会社独自の履歴書・エントリーシート等(計)	④本籍・出身地に関する事象	⑤思想・信条、宗教に関する事象	⑥その他(不適切な健康診断・作文等)	⑦面接以外の問題事象(計①～⑥)	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)	⑤思想等に関する事象(小計)	⑥尊敬する人物に関する事象	⑦購読新聞・愛読書に関する事象		⑧その他	⑨男女雇用機会均等に反すること
5年3月卒 下期						1	1				1					1	3
5年3月卒 上期						0	0	1	1		1						7
合計						1	1	1	1	2	2	1			1	10	
問題報告事業所数							2										
問題報告件数							4										
R4合計							9										15
R3合計							6										10
R2合計							10										18
R1合計							13										17

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

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

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

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

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

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

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

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

(4) 令和5年度 職業能力開発専門委員会に係る報告

