

令和7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

と き 令和8年2月27日（金曜日）10時から12時まで
ところ 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

◆ 次 第 ◆

1 開会あいさつ

2 座長の確認・あいさつ

3 議 事

(1) 前回会議（令和7年9月17日開催）について・・・・・・・・・・1ページ

(2) 問題事象把握の取組み等について（関連資料）・・・・・・・・・・別冊

- ① 令和7年度 公正採用・就職関係行事の概略表
- ② 大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱
- ③ 大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式
- ④ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票
- ⑥ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓発文書
- ⑦ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓発文書
- ⑧ 就職受験・応募前活動 報告書
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領
- ⑩ 障がい者の採用選考時における障害者手帳の取り扱いについて
- ⑪ 職員への研修実施状況
- ⑫ 令和6年度入校・修了・就職状況等一覧 ほか
- ⑬ 高等職業技術専門学校等生徒の就職受験・応募前活動問題事象への対応フロー
- ⑭ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」

(3) 問題事象個票について・・・・・・・・・・11ページ

- ① 問題事象報告件数等
- ② 令和7年7月から12月末までに発生した事象
ア) ハローワークによる行政指導の案件（2件）

4 令和7年度 第1回 公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について・・・・【別添】

5 その他

配

席

図

座 長

随行者	大阪府人権教育 研究協議会 【石田委員】	一般社団法人 おおさか 人材雇用開発人権センター 【中谷委員】	随行者
	大阪市人権教育 研究協議会 【石倉委員】	大阪企業人権協議会 【出口委員】	
	大阪府 府民文化部 人権局 人権擁護課 【尾崎委員】	大阪同和・人権問題 企業連絡会 【丸山委員】	
	大阪府職業技術 専門校長会 【江口委員】	一般社団法人 公正採用 人権啓発推進センター 【松下委員】	
	大阪府 商工労働部 雇用推進室人材育成課 【杉本委員】	大阪労働局 職業安定部 職業対策課 【大島委員】	

事務局

傍聴

傍聴

事務局

令和7年度 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 委員名簿

所 属	職 名	氏 名
一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事	柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会	会 長	石田 利伸
大阪市人権教育研究協議会	会 長	石倉 雅之
大阪府立学校人権教育研究会	会 長	森田 正良
一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター	常務理事	中谷 佳稔
大阪企業人権協議会	事務局長	出口 都彦
大阪同和・人権問題企業連絡会	理 事 長	丸山 明宏
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	常務理事	松下 喜一
大阪府職業技術専門校長会	会 長	江口 隆之
大阪労働局 職業安定部職業対策課	課長補佐	大島 淳
大阪府 府民文化部人権局人権擁護課	参 事	尾崎輪香子
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課	課 長	杉本 当弘

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 設置要綱

1 委員会の目的

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

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

2 委員会の構成

委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者1人をもってこれにあたる。

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

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

3 委員会の開催

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

4 その他

委員会の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課において行う。

附 則

(実施期日)

- 1 この要綱は、令和2年8月19日から施行する。



(1) 前回会議（令和7年9月17日開催）について

【議事1：前回会議（令和7年9月17日開催）について】

令和7年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 会議録

- 1 日 時 令和7年9月17日（水）10:00～12:00
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事 柴原浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 石田利伸
大阪府立学校人権教育研究会 会長 森田正良
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷佳稔
大阪企業人権協議会 事務局長 出口都彦
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 丸山明宏
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 藤本光俊
大阪府職業技術専門校長会 会長 江口隆之
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 大島淳
大阪府府民文化部人権局人権擁護課 参事 尾崎輪香子
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 杉本当弘

4 概要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 杉本課長

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷氏を座長に選出

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

(4) 議事

① 議事(1) 前回会議（令和7年3月12日開催）について

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

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

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

③ 大阪労働局からの補足説明

「健康に関する通知書」や「アンケート」とされるものを、書かされたり提出を求められたりする状況があることは、これまでもこの会議で報告・議論されてきた。昨年度の会議でも「公正な採用選考との線引きについて、どのようなことが可能なのか」という質問があった。その際、「厚生労働省が示している『本来、自由であるべき事項』『本人に責任のない事項』など、就職差別につながるおそれがある14項目に該当するかどうかで判断する」と示していた。その方向性は現時点でも同様である。

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

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

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

④ 委員からの意見等

【座長】

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

障害者手帳の写しの提出を求める事象に関しては、2・3年ほど前、この専門委員会で報告があった事象がきっかけとなっている。地方公務の職場だったが、採用選考の応募書類として障害者手帳の全ページをコピーして提出を求めるというものだった。障害者手帳は、1ページ目に名前や区分・等級の記載があり、療育手帳であればB1やB2といった記載がある。写真や障がいの内容を記載する面があり、2ページ目以降に注意事項やメモ欄がある。その事象に関連し「障害者手帳の提出を求めることが問題事象となるのか」との議論があった。企業からは「障がい者枠の求人に応募してきた者が、手帳を所持しているのかを確認する目的でやっている」とするものや、様々な理由を示して応募段階から履歴書などと一緒に手帳を求めるような事案もあった。これらに対し、いちど問題を整理しようということで啓発文書が作られた。前回会議では「一律に求めることは行わないでください」としながら、同じ枠内に「こういう例外規定がある」と記載していることは、企業が見て分かりにくいのではないかとということで、今回、労働局が修正案を作成した。

(委員)

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

(事務局)

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

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

(委員)

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

(事務局)

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

(委員)

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

(事務局)

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

(委員)

「一律に」というだけでは、その判断が分かりにくいのではないか。

(座長)

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

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

(労働局)

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

(委員)

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

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

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

(委員)

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

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

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

(座長)

文書化すると難しい部分ではあるように思う。

(委員)

文書の書き方だが「●●しないでください」という表現が難しいのではないか。「必要な場合に●●してください」というように、やって欲しいことを書いた方が良いのではないか。企業で

は「100人が読んで、個々に解釈が変わるような文章を作るな」と言われる。確かに、この「一律」という表現は、受け取る人によって「ここまでは求めていいよね」という線引きが明確ではない。内容が具体的ではないので「読む側の解釈の相違だった」ということになってくる。「こういう場合にのみしてください」と書いた方が間違いはない。表現の仕方だが、例えば「廊下を走らないでください」と言うよりも「ゆっくり歩いてください」とするような流れがある中で「このような時に●●してください」とする言いまわしの方が、より具体的になるのではないか。

(座長)

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

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

(委員)

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

(委員)

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

(座長)

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

(事務局)

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

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

④ 議事(3) 問題事象把握の取組み等について

事務局(夕陽丘校 渡辺室長)より、別冊の概要を報告

⑤ 議事(4) 問題事象(個票)について

事務局(夕陽丘校 渡辺室長)より、資料の21~34ページまでの概要を報告

⑥ 委員からの意見等

(委員)

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

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

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

(事務局)

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

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

(座長)

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

(事務局)

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

(委員)

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

(委員)

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

(座長)

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

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

⑦ 令和6年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（高等学校課 川合指導主事）から別添資料に基づき報告

以上

(3) 問題事象個票

- ① 問題事象報告件数等 13 ページ
- ② 令和7年7月から12月末までに発生した事象
ア) ハローワークによる行政指導の案件(4件) 16 ページ

(3) 問題事象個票

② 令和7年7月から12月末までに発生した事象

ア) ハローワークによる行政指導の案件(4件)

1-01 (R7年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	生命保険業務	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 358人 就業場 人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	一般事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	3人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○	
学校からの 報告等	令和7年7月22日に行われた実習前面談時に、面談担当者から「高校・大学名からして●県出身のようですが、なぜ大阪に来たんですか」「家族全員で引っ越してきたんですか」「今は一人暮らしですか」などと聞かれ、生徒はそれぞれについて答えた。				
違反事象	面接時：③生活・家庭環境等、④家族状況（家族の構成）				
事業所への 確認内容	令和7年7月24日、担当指導員から面談担当者に電話で事実を確認。 実習前面談の際に家族に関する質問などを行ったことを認め「今後大阪で働き続けてもらえるかどうかを確認するため、流れの中で質問してしまった」「公正採用については十分留意しており、誤解を生じさせてしまい申し訳なかった、今後も引き続き気を付ける」とのこと。				
職安からの 指導状況・ 事業所の 対応	事実 確認	令和7年9月16日、ハローワークが事業所を訪問し事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。 実習前面談のプロフィールシートの学歴欄に学校名の記載があり、●県の大学であることを把握していたため「●県の方ですか」と質問してしまい、その流れで「大阪には家族で引っ越してこられたのですか」などを聞いてしまった。 実習前面談のプロフィールシートの学歴欄に面接担当者の知っている大学名が記載されていたので、親しみを込めて聞いてしまった。			
	指導 状況	本籍や住所と環境などは、本人が業務を遂行する上で何ら関係のない事情であり、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方に反する質問である。ましてや、今回は採用選考ではなく実習前面談の場でのことであり、なおさら必要のない質問である旨を指導。 面接担当者は、たまたま本人の出身大学が●県の大学であることを知っており、親しみをこめて発言したようであるが、その流れで家族に関する質問へと続いている。本人の反応によっては、さらに深く踏み込んでしまう可能性があり、本人の適性や能力と関係のない情報を評価に含めてしまうおそれがあること、また応募者の中には、その質問により過去のつらい出来事などを思い起こして動揺し、本来の受け答えができなくなることもあり、結果として適性・能力を公正に評価できなくなる可能性があることを指導。 以上のことから、本籍、住所や環境などに関する質問は今後一切行わないこと、さらに就職差別につながる14項目について再確認するよう指導。また、本件については、問題となる質問を行った者のみならず、事業所全体の問題として共有し、二度とこのようなことがないよう徹底するよう指導。 採用選考でも実習前面談でもマニュアルを作成し、それに沿って進めているとのことだが、再発防止のため、選考や面談の前にマニュアルを再確認し、より徹底するよう指導した。加えて、今年度の企業トップクラス研修を受講するよう勧奨。			
	事業所 の対応	公正採用選考の考え方を理解し、代表取締役を筆頭に事業所内で共有し、再発防止を図っていくとのことであった。			
生徒の 状況等	生徒は、面接時の不適切な質問について当初は問題だとは思っていなかった。しかし、クラスメートからの指摘により、公正採用上問題のある質問であると認識した。			合 否	否
他校での 事象	-				
備考	障がい科目				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-02 (R7年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	総合建設業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 87人 就業場 68人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	建築積算	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの報告等	令和7年8月7日に行われた面接時に、社長から、話の流れとは関係なく唐突に「結婚はしているのか」「子どもはいるの」「今後、子どもは考えているよね」などと聞かれ、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：④家族状況（その他）、⑥男女雇用機会均等に反すること			
事業所への確認内容	令和7年8月26日、担当指導員から面接担当者に電話で事実確認。 指摘された発言があったことを認め「発言があったことは覚えており、面接後に面接担当者から社長に「このような質問をしてはならない」と注意した。社内でも公正採用について情報共有しているが、このたびは大変申し訳ないとのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和7年11月5日、ハローワークが事業所を訪問し事実確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容のすべてを認め、次のように主張した。</u> 建設業という業種柄、今回のような内勤の仕事は少なく、長期的な戦力を求めていたため、入社後早い段階で妊娠などにより退職や休まれると困ると考え、質問に至った。また、親会社の意向から女性登用を進めていたところでのこのような事案が発生したため、面接担当者は反省している様子だった。 今回は4名の応募があり、1人目の面接で本件が起こり、担当者が不適切な質問であることに気づき、この面接後すぐに社長に説明し、是正した。		
	指導状況	本案件の質問は、仕事をする上での適性や能力に関係のない事項であることから、公正な採用選考について社内でも共有するよう助言した。 併せて、大阪府の新任・基礎研修のリーフレットを受講するよう勧奨し、さらに本省作成の「公正な採用選考をめざして」冊子および「公正な採用選考のために」リーフレットを手交した。		
	事業所の対応	再発防止策として、面接の前に毎回注意喚起を行うとの申し出があった。		
生徒の状況等	生徒は、今回の不適切な質問について、これまでも同様の質問を受けてきたことから「やはり聞かれたか」と残念に感じるとともに「妊娠リスク」と捉えられて不合格になるのではないかと不安を覚えた。 校からの指導どおりの回答はできなかったが、不適切な質問であるとは認識していた。 生徒には、公正採用の取り組みや今後の流れについて改めて説明し、理解を得た。現在、内定が出ており、入社意向で手続を進めている。			合 否
他校での事象	-			
備考	-			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-03 (R7年度発生分)	所在区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	金融	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 8,440人 就業場 人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	求人職種	一般事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	10人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○	
学校からの 報告等	令和7年9月30日に行われたオンライン面接時に、面接担当者から「大阪のどこに住んでいますか」「最寄り駅はどこですか、最寄り駅から何分ぐらいの所に住んでいますか、住まいは賃貸か一戸建てか、家賃はいくらぐらいか」「家族はいますか」「兄弟や、父母はいますか」「元夫の勤め先はどこか、また年収はいくらか」「何の障がいか」「通院の頻度はどうか」「どこの病院か」「家族に当社系列に勤めている人はいますか」などの質問があり、生徒はこれらの質問に答えた。				
違反事象	面接時：①本籍・出身地、②住宅状況、③生活・家庭環境、④家族状況(家族の構成、家族の職業・学歴、家族の収入・資産)、⑦健康状態・既往歴・服薬の有無				
事業所への 確認内容	令和7年10月6日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。一部の内容について質問したことを認めたが「家賃」「元夫の勤め先・年収」「病院名」は質問していない。担当者は「公正採用は理解しており、注意して対応している。今回の内容は公正採用に抵触していないと考えている」とのこと。				
職安からの 指導状況・ 事業所の 対応	事実 確認	令和7年11月4日、ハローワークが事業所を呼出し、事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容の一部を認め、次のように主張した。 なお、面接は求人企業から採用業務を受託している企業（他府県）によるもの。 「最寄り駅はどこですか」「最寄り駅から何分ぐらいのところに住んでいますか」「住居費はかかっていますか」「ご自身の直近の年収はいくらですか」「どこに通院していますか」「当社との取引はありますか」「親族に当社に勤めている人はいますか」は認めた。その他の言動については質問していない。			
	指導 状況	採用面接時に「住居環境」や「収入」に関することを聴くことは、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って採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考え方に反することになる旨を指導。 今回の問題となる言動については、通勤手当、住宅手当、希望月収などを確認するための質問であったとのことだが、そもそも採用内定後に確認すべき事項であり、採用面接時の質問として非常に不適切な内容であること、また同一担当者による2回目の事象であることから、強く指導した。 「選考に向けた事前の取組み」においては、新たに配置した際のみ研修を実施しているものの、その後のフォローアップがされていない点を指摘し、面接前の綿密な打合せや定期的な研修体制の構築を行うよう要請し、今後二度と同様の違背事象を発生させないよう指導。			
	事業所 の対応	今回の事象の担当者は、採用関係業務を委託している関係会社の社員であるが、求人自体は当社であり、責任は当社にあると認識している。今後は、担当者の研修の充実や、公正な採用選考システムのさらなる構築に努めたいとのことであった。			
生徒の 状況等	今後、面接で公正採用上問題のある質問をされた場合には「校の指導によりその質問には答えられません」と回答するよう伝え、本人は「努力します」と応じた。			合 否	否
他校での 事象	-				
備 考	障がい科目 R6年度1-12と同一企業（「住居はマンションか戸建てか」「ローンの額」「子供の数と性別」「(生徒の)親はいるか」などを聞いた案件）				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-04 (R7年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	設備工事業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 8,630人 就業場 人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	一般事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	令和7年12月5日に行われた面接時に、面接担当者から「前の会社を辞められて、次のパートまでに期間がありますが、どうされていましてか」と質問があり、生徒が「専業主婦をしていました」と答えたところ「お子さんはいるのですか」と質問され、生徒は「います」と答えた。			
違反事象	面接時：④家族状況（家族の構成）			
事業所への 確認内容	令和7年12月17日、担当指導員から面接担当者に電話で事実を確認。「家族構成」について質問したことを認めた。特に意図があったわけではないが、子どもが小さい、または在学中だと早く帰る必要があるなど勤務場所が制限される可能性があると思い質問してしまった。このような質問をする予定があったわけではなく、話の流れで尋ねてしまい、不安にさせてしまって申し訳なかったとのこと。			
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	対応依頼中		
	指導 状況	対応依頼中		
	事業所 の対応	対応依頼中		
生徒の 状況等	生徒は、家族に関する質問を受けた際に「NGワードだな」と感じたものの、特に悪意や詮索する意図は感じなかったとのこと。担当指導員から「質問者の意図にかかわらず質問内容が不適切かどうか」が基準となることを説明し、同様の場面があった場合は適切に対応するよう指導した。生徒からは「今後はそうします」との返答があった。			合 否
他校での 事象	-			
備考	障がい科目			

