

令和6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6年7月17日 10:00～12:00

ところ 大阪府庁 分館A棟3階 共用会議室 (A3-9)

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6年2月26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）
 - (3) 令和5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6年度 中・高・他府県関係専門委員会 委員名簿 | P 1 |
| ② 公正採用・雇用促進会議 中・高・他府県関係専門委員会 設置要綱 | P 2 |
| ③ 公正採用・雇用促進会議 連携フロー図 | P 4 |
| ④ 公正採用・雇用促進会議 行政四者会議設置要項 | P 5 |
| ⑤ 公正採用・雇用促進会議 拡大行政四者会議設置要項 | P 6 |
| ⑥ 令和5年度 第2回 中・高・他府県関係専門委員会 会議録 | P 7 |
| ⑦ 就職受験報告書 | P10 |
| ・中学校関係資料 | P11 |
| ・高等学校関係資料 | P13 |
| ・他府県関係資料 | P25 |
| ⑧ 職業能力開発専門委員会 会議録（令和5年度第2回） | P28 |

令和6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
 配席表

座長

一般財団法人
公正採用人権
啓発
推進センター
理事 藤本光俊

一般財団法人
公正採用人権
啓発
推進センター
事務長 阪本雄一

関西大学
石元委員

一般財団法人
公正採用人権啓発
推進センター
富田委員

大阪同和・人権
問題企業連絡会
丸山委員

大阪企業
人権協議会
半田委員

一般財団法人
大阪府人権協会
上田委員

大阪市人権教育
研究協議会
石倉委員

大阪府人権教育
研究協議会
上田委員

大阪私立学校
人権教育研究会
(大長委員)
秋野指導員

大阪府立学校
人権教育研究会
山田委員

大阪私立
高等学校
進路指導研究会
(小守委員)
中井副校長

大阪府高等学校
進路指導研究会
藤原委員

一般社団法人
大阪府専修学校
各種学校連合会
藤井委員

大阪私立中学校
高等学校連合会
(早島委員)
尾形課長

府教育庁
教育振興室
高等学校課
馬場指導主事

府教育庁
教育振興室
高等学校課
今谷主任指導主事

府教育庁
市町村教育室
小中学校課
高月指導主事

職業能力開発
担当
人材育成課
池口総括主査

大阪労働局
職業安定部
職業対策課
大島委員

府人権局
人権擁護課
(川村委員)
山野参事

府教育庁
私学課
(島田委員)
伊藤参事

府商工労働部
雇用推進室
労働環境課
芝委員

府教育庁
教育振興室
高等学校課
(林田委員)
北村参事

府教育庁
市町村教育室
小中学校課
(芳野委員)
森山首席指導主事

大阪市教委指導部
初等・中学校教育
担当(兼京委員)
本庄次席指導主事

堺市教育委員会
学校教育部
(岩井委員)
建井主任指導主事

大阪府公立
中学校長会
進路第一委員会
村田委員

大阪府公立
中学校長会
進路第二委員会
酒谷委員

大阪労働局
職業安定部
職業対策課
野村地方職業
指導官

大阪労働局
職業安定部
職業対策課
植田雇用
指導班長

府商工労働部
雇用推進室
労働環境課
園領課長補佐

府商工労働部
雇用推進室
労働環境課
中西主事

傍聴席

令和6年度 公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 委員名簿

所属団体	委員氏名
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	大島 淳
府民文化部 人権局 人権擁護課	川村 哲也
府教育庁 私学課	島田 治
府商工労働部 雇用推進室 労働環境課	芝 博基
府教育庁 教育振興室 高等学校課	林田 照男
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	芳野 和宏
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	岩井 伸司
大阪府公立中学校長会 進路第一委員会	村田 光直
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	酒谷 由紀子
大阪私立中学校高等学校連合会	草島 葉子
大阪府専修学校各種学校連合会	藤井 静児
大阪府高等学校進路指導研究会	藤原 清隆
大阪私立高等学校進路指導研究会	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	石倉 雅之
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	半田 好夫
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	富田 寛司
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

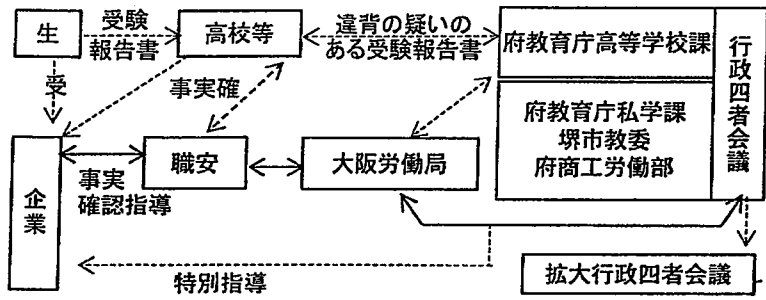
(実施期日)

- 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。

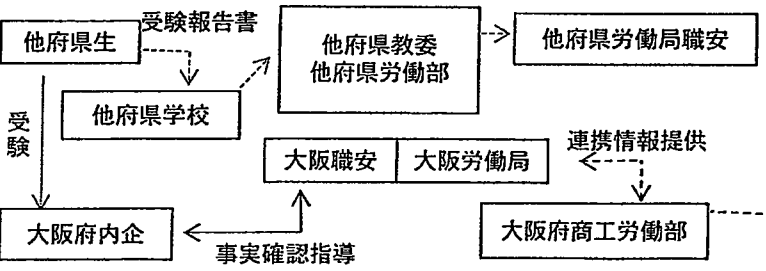
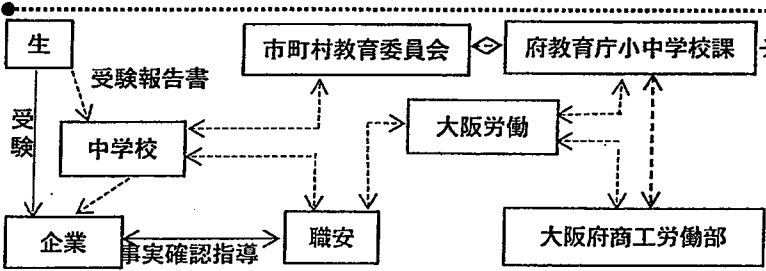
公正採用・雇用促進会議 連携フロー

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。

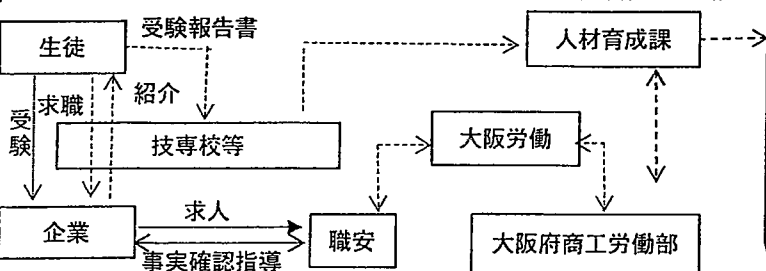
研究部会
 特定の専門委員会で研究することが馴染まない問題点を整理し、調査研究を行うテーマについて、会議の承認を得て啓発方策等を研究し、会議に報告する。



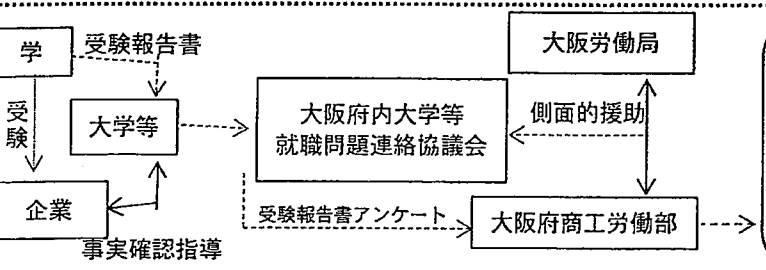
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会
 中学校・高等学校・他府県等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を密にして研究協議



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



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



行政四者会議設置要項

1 目的

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

2 構成

行政四者会議は、次の機関で構成する。

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

堺市教育委員会事務局学校教育部教育課程課

大阪府教育庁私学課

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

3 庶務

行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4 期間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

5 その他

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

拡大行政四者会議設置要項

1 目的

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

2 構成

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

大阪府専修学校各種学校連合会

大阪府高等学校進路指導研究会

大阪私立高等学校進路指導研究会

大阪府立学校人権教育研究会

大阪私立学校人権教育研究会

3 庶務

拡大行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4 期間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

(1) 前回会議（令和6年2月26日開催）について

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

(2) 就職受験報告書

中学校、高等学校、関係資料

中学校

- ・令和5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

- ・令和6年度 進路(就職)関係年間行事概略表
- ・啓発指導の方針(現行)
- ・啓発指導の方針(案)
- ・年度別 特別指導事業所数(大阪府内での事例)
- ・年度別啓発指導件数
- ・令和5年度『内定取消し』一覧
- ・令和5年度『求人取消し』一覧
- ・令和5年度『採用選考問題事象』項目別一覧
- ・令和5年度違反事象 項目分類表(第3次分)
- ・令和5年度第3次問題事象(No. 13)

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

①中学校関係資料

令和6年7月17日
大阪府教育庁市町村教育室小中学校課

令和5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6年度公正採用に関する取組み

1 就職等受験報告書（令和6年3月卒業生）

(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6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6年3月25日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料第58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6年4月10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6年4月25日～5月2日	第1回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施（オンデマンド配信） （各市町村のキャリア教育・進路指導担当の指導主事対象） 公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。
令和6年5月31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6年度新中学3年生全員に配付。
令和6年7月4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6年11月25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28日）
令和6年11月26日	第2回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 （各市町村のキャリア教育・進路指導担当の指導主事対象） 中学校卒業生の公正採用に関する取組み（統一応募用紙、違反質問等）についての説明と講義。 「働く前に知っておくべき7項目」「職業相談票」「採用と人権」等の周知。
令和6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7年4月	就職等受験報告書（全中学校分）のとりまとめ及び検証。

3 中学校卒業者の就職者数（就職のみした者）

年度	卒業生数	就職者数
令和元年度（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%）
令和5年度（令和6年3月卒業）	66,807人 【暫定値】	155人（0.23%） 【暫定値】

②高等学校関係資料

令和6年度 進路(就職)関係年間行事概略表

事項(教育委員会・学校)	月	事項(大阪労働局・商工労働部・教育員会等)
推薦・選考開始期日等について		推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配付)
「採用と人権」配付	4/9(火) 4	学卒担当者統括官会議(学校訪問の規則等について)
○就職(内定)状況調査(3月末):高	4/16(火)	
○職場体験・インターンシップ調査:高	5/15(水)	
○職場見学・応募前職場見学調査:府高	5/15(水) 5	
○卒業生・中退者進路調査:高	5/16(木)	事業所向け求人説明会(web)
		求人票受理開始
○卒業予定者進路希望調査:高	6/20(木) 6	6/1(土)
進路指導主事研修	6/25(火)	6/14(金) 行政四者会議 前年度3次分・総括
		6/21(金) 拡大行政四者会議 前年度3次分・総括
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(月) 7	求人票返戻開始
応募前職場見学会開始	7/1(月)	
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/2(火)	
	8	7/17(水) 中高他府県専門委員会 前年度3次分・総括
推薦開始(発送主義)	9/5(木) 9	
就職選考受験開始(複数応募開始)	9/16(月)	就職選考受験開始
	10	9/16(月) 就職受験報告書の内容点検・調査・検討 ⇒学校への問合せ ⇒職安から事業所への事実確認 個別啓発指導・事業所指導方針の決定等
○就職(内定)状況調査(10月末):高	中旬	合同求人説明会
	11	10/29(火)
	12	
○就職(内定)状況調査(12月末):高	中旬	
府立学校進路指導研修	1/28(火)	行政四者会議 前年度保留分・総括 拡大行政四者会議 前年度保留分・総括
	2	
就職支援希望カード 通知	下旬	大阪府高等学校就職問題検討会議
	3	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（現行）

違反事項による 指導事業所の名称	表示記号	指導の方針
要指導事業所	A	公共職業安定所が注意喚起をおこなう事業所
継続指導事業所	A'	公共職業安定所による注意喚起とともに継続して指導・啓発をおこなう事業所
特別指導事業所	C	行政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

啓発指導の方針（案）

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

判断基準

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

年度別 特別指導事業所数 (大阪府内での事例)

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

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

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

年 度	昭和61年	昭和62年	昭和63年	平成元年	平成2年
事業所数	14	15	18	17	6

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

年度別 啓発指導件数

年度	A	A'	C	総件数
H30	44	0	0	44
R1	21	0	0	21
R2	29	0	0	29
R3	28	0	0	28
R4	14	0	0	14
R5	13	0	0	13

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	No.13
保護者について	No.13
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	No.13

令和5年度 第3次問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

No.13	府/市/私	私	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	エステティックサロンの経営 美容室の経営			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×			
	従業員数	企業全体	184	人	就業場所	3	人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	エステティシャン			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×			
	求人数	2 人							
学校からの報告・確認	学校からの報告	2次選考面接時に「家族と仲がよいか」「お父さんとは話をするのか」「あなたの学校の偏差値はどれくらいか」「結構勉強して高校に入学したのか」と質問をされた。生徒は嫌味な感じで質問されたことを不快に感じながらも、質問に回答した。							
	事業所への確認	<p>人事責任者に対し、違反質問が行われたこと、質問についての意図を教えてほしいと申し入れた。後日、文書にて以下のとおり回答があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「家族と仲がよいか」「お父さんと話はするのか」という質問は、受験者が若いため、周囲の方の理解や支援が得られるかを確認するために聞いた。 「偏差値」に関する質問は、覚えることが多い職種のため勉強は好きかという質問に対し、あまり好きではないが受験の際はたくさん勉強をしたという回答の流れから、美容に対する勉学の意欲、偏差値の質問に至った。 							
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	エステという仕事柄、家族の理解が得づらいと感じている（帰りが遅くなる等）ため、家族の理解を得ているか確認しなかった。その話の流れで父親のことを聞いてしまった。勉強のことはエステの施術以外にもいろいろと覚えてもらわなければならないことがあり、そのために確認した。							
	指導状況	家族についての質問は、本人に責任のない事項についての質問であり、仕事をする上での適正・能力に関係のないことを説明し、指導。また、学校の偏差値についても、話の流れから聞いてしまったようであるが、学校の偏差値と本人の能力は関係なく、学校の勉強をしていくための勉強は別であるから、面接で偏差値を聞かれるというのは本人が不快に感じる質問であることを説明し、指導した。							
	事業所の対応	今回の件を受けて、来年度より面接の方法を変更することとし、複数回の面接をやめ、代表が面接し可否を決定する。							
生徒の状況等	採用内定をもらってもこの事業所には入社したくないと考えていた。直接の謝罪についてもお断りをする。保護者と相談上、令和6年1月にハローワークにて求職登録を行い、求職活動中である。				合 否	否			
他校での事象									
備考	「家庭の関係」「保護者について」「その他」								

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6年3月卒業生【下期】1件：1事業所

令和6年7月17日現在

	面接以外の問題事象					面接時の問題事象										B	C
	A	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 男女雇用機会均等に反すること ● その他 ● 思想・信条、宗教に関する事 ● 家族状況に関する事 ● 本籍・出身地に関する事	⑤ その他(不適切な健康診断・作文等)	① 本籍・出身地に関する事	② 住宅状況に関する事	③ 生活・家庭環境等に関する事	④ 家族状況に関する事(小計) ● 家族の構成に関する事 ● 家族の職業・学歴に関する事 ● 家族の収入・資産に関する事 ● その他	⑤ 思想等に関する事(小計) ● 支持政党に関する事 ● 尊敬する人物に関する事 ● 購読新聞・愛読書に関する事 ● その他	⑥ 男女雇用機会均等に反すること	⑦ 面接し左記以外の問題ある質問等	その他			
問題報告件数 (A + B + C)																	
6年3月卒 下期	0				1											1	0
6年3月卒 上期	0				0											0	0
合計	0				1											1	0
R5合計					1		1	1	2		2	1				5	10
R4合計					0		1	1	6	3	2	1	2	1		5	15
R3合計					0		1	1	3	2	1	1		1		4	10
R2合計					1		1	1	8	5	2	1	5	3	2	3	18

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 (R6.3月卒)	受験者の学校所在地		鳥取県	管轄職業安定所	—
	事業所名	—			
事業所の概要等	所在地	—	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	就業場所	—			
	事業内容	給食請負業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 16974人 就業場 25人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	1人			
他府県からの報告等	「今まで大きなけがや病気をしたことがありますか」「服用している薬はありますか」「アレルギーはありますか」との質問がなされた。				
違反事象	【面接時点:⑦その他(「今まで大きなけがや病気をしたことがありますか」「服用している薬はありますか」「アレルギーはありますか」)】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 面接マニュアルはないが、面接記録表を作成し、面接官はその記載内容を基に質問している。志望動機や学生時代熱中したことなど項目ごとに聞いており、その中に既往歴の項目があったため聞いてしまった。 調理を扱う仕事で、「手荒れ」「アトピー」「アレルギー」の項目があり、採用後の配置を考えて聞いていた。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容を全て認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 既往歴の確認については、過去の病歴が、現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかず、企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、そういった質問をされると就職差別につながるおそれがあること また、面接では、「このような作業を行う」、「こういったものを扱うが対応可能か」などと質問すれば済む話で、病歴を聞くことは必要ないということを申し伝えた。 今後、面接記録表を見直し、社内で研修を行うなど、対策を行うよう指導した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 高校からの指摘を受け、既に面接記録表から当該項目を削除した。また、大阪府が実施している公正採用選考人権啓発推進員 基礎研修に既に申し込んでおり、社員数名が受講予定としている。今後、このようなことがないように努める。 				
生徒の状況等	—			合否	合
他校での事象	—				
備考	—				

(3) 令和5年度 職業能力開発専門委員会に係る報告

令和5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6年3月22日(金) 10:00~11:30

2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原浩嗣
大阪市人権教育研究協議会 会長 阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会 副会長 尾形 正則
(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
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 富田 寛司
大阪府職業技術専門校長会 会長 古田大
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 山野忠
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 岡本隆之

4 概 要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 岡本課長

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・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 中谷氏よりあいさつ

(4) 議 事

① 【議事1】 前回国議(令和5年9月14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ページまでの概要及び別添1「『障がい者対象』の職員採用選考時における障害者手帳の取扱いに関する調査について」、別添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」を報告

② 委員からの意見等

【座長】

障害者手帳のコピーの案件に関連し、各自治体への調査というのはこれまで見たことが無かった。まず実態を把握して、今後の啓発に活かすということで大きく前進したかと思う。

【委員】

「職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケート」は、すでに行っているのか。

【事務局】

今年度は行っておらず、令和6年度の訓練生から実施する。
集計結果は夏頃に会議で報告することになると考えている。

【委員】

報告のあった「障害者手帳の取扱いに関する調査について」、府内の市町村では過半数がコピーを求めているが、他府県では目視による確認が多い。

コピーの提出を求める自治体が多い大阪と、目視が多い他府県では施策の違いや、これまでの経緯によるものなど、なにか把握している経過等はあるか。

また、求職者から障害者手帳のコピーを取得する事業所に対し、啓発や対応を求める場合には、そもそも企業が障がい者の雇用率を算定する際に、どこを確認しないといけないのか。等級まで確認しないといけないのか。あるいは障害者手帳を持っているか持っていないのかの確認だけでいいのか。それらを踏まえ「確認しなければならない要件」は、障害者手帳のどの部分の何なのかを明確にしておく必要があると思う。そうでなければ、事業所に対して明確なことを伝えられないのではないか。

【事務局】

府内自治体と他府県との差は、具体的に調査を行ったわけではないことから、事務局として定まった見解がある訳ではない。

前回会議で報告した「府内の地方自治体」で障害者手帳のコピーを全ページ取得している案件があった。そこは学校からの事実確認により「全ページのコピー」から「名前や有効期限が分かる箇所だけのコピーで良い」と、対応が変更された。

その後、大阪府（人材育成課）と、大阪労働局で改善の要請を行うために訪問したが、相手方からは「啓発資料には『障害者手帳のコピーを取得してはいけない』などの記述がなく、これまで行われている障害者手帳のコピー取得を完全にやめるような検討をするきっかけがない」として「啓発資料に書かれていれば対応の検討が出来る」と説明された。この事象は「府内の地方自治体」ということであるが、大阪府庁でも、障がい者を対象とした採用選考で、障害者手帳のコピー提出を求めており、府内の他の市町村なども、大阪府庁の採用選考を参考にしている可能性がある。

今後は、関係者に今回行った各都道府県や政令市などの調査結果を提供するなどして「障害者手帳のコピーが本当に取得する必要がある情報なのかどうか」を検討してもらう必要があると考えている。

また、採用後における障害者手帳の確認は、事務局で把握しないが、平成17年頃に厚生労働省が出している「障害者のプライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」では、障がい者の法定雇用率の確認は、採用選考時ではなく、採用内定後に確認するよう記載がある。

実際にどのタイミングで法定雇用率を確認するかというと「障がいを明らかにしている方であったとしても必要な個人情報内定後に確認をする。また、業務上の把握に必要な場合も必要個所のみ確認する」となっていることから、そのルールを踏まえると採用内定が決まった後に確認すべきものではないかと考える。

ただし、大阪府では本ガイドライン等を所管していないため、所管しているところからお答え
いただきたい。

【座長】

障害者手帳については「必ずしもコピーを取得してはいけない」という議論をしているわけ
ではない。「本当に全ページのコピーを取る必要があるのか」「何を目的としてどの範囲の障がい
者の情報を得るのか」「情報の集め方」などを改めて考えるよう、企業への啓発方法を模索して
いる段階であると考えている。必ずしも手帳のコピーを取ることを捉えて問題とするわけ
ではなく、啓発にむけての一步である。

行政機関によるダブルスタンダードというか、5、6年前に行政が障害者雇用率を水増しして
いたという大事件もあった。障害者雇用率のためのカウントを毎年していればよかったのだが、
採用時のみ手帳を確認し、最終的には手帳の無い人までカウントをしていた。府内でも市町村に
よっては発生していた。このような事件があったことを忘れてはいけない記憶だと思う。今後の
議論を含めて注視したい。

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 明賀室長）より、資料の9～68ページまでの概要を報告

④ 委員からの意見等

【労働局】

9月に開催された第1回の報告の際に問題事象個票の指導状況が空欄となっている案件があ
る。現在、すべての案件の対応が完了しているが、障がい科目の案件で、厚生労働省の担当部署
との調整に時間がかかり、問題事象の確認などが全体的に後ろ倒しとなってしまった。

次年度以降はこうした空白が生じることをないよう努めていきたい。

⑤ 【議事3】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 明賀室長）より、資料の69～94ページまでの概要を報告

⑥ 委員からの意見等

【座長】

件数はこれまでの様々な取組みもあって、減少傾向だが、相変わらず「家族のこと」や「最寄
り駅」「社用紙に不要な質問項目の設定」など、昭和から変わらない違背事象がある。

質問する人も違反を指摘されれば学習し、何度も違反行為をしていないと思うが、同じ会社が
繰り返し問題事象を起こしているケースもある。担当者が異動等で引継ぎがうまくできていない
ことで問題を起している面もあるのだろう。減少傾向は喜ばしいことだが、同じことが繰り返
されていることは本当に残念に思う。

【労働局】

お示しのように、この間、ずっと繰り返している事業所もあるので、大阪府とも連携しながら、
粘り強く啓発を行っていくしかない。

【委員】

新任・基礎研修を受講しているにも関わらず、公正採用の取り組みが進んでいない事例がいくつかある。

76ページ、1-15の案件、84ページ、1-01の案件、89ページ、1-06の案件については新任・基礎研修を受けているが面接マニュアルもなく、事前打ち合わせも行っていない状態で複数の問題事象が起こっている。

79ページ、1-18の案件では、面接調査票とか、面接時に健康状態を聞くとか、かなりきっちりできているので、いままでの積み上げや、調査書でモデルのようなものがあるのではないかと思われる。以前にも緻密な健康調査書が作られていた事例もあった。

指摘を受けて新任・基礎研修を受けたということであれば良いが、新任・基礎研修を受けているのに、まったく取組みが進んでおらず、このような事象を起こっている事業所が多く出てくるようであれば、新任・基礎研修のやり方とかあり方とか、問題提起を返していく必要があるのではないか。

92ページ、2-02の案件は、技術専門校からの啓発では理解が得られなかった案件は、公正採用選考人権啓発推進員を選任しているので、新任・基礎研修を受けて一から受講して検討してほしいということが、この事業者の課題ではないか。

【事務局】

新任・基礎研修は、受講管理を労働環境課で行っている。

実際に研修を受けた方と、面接のときに質問をした方とが一致するかはわからない。

いつの時期に受講したかは労働環境課に照会すれば把握できると思うが、その情報を出せるのかどうか、公正採用選考人権啓発推進員がどこまで関与していたかなどは、把握・公表できるかどうかは労働環境課とも調整が必要である。

今回、年度をまたがっている事象では、事象発生時点では新任・基礎研修受講などによる啓発が行えていないものもあるかと思う。

【座長】

この件は全体にもかかわる問題でもあることから、本会議にも提案をさせていただく。

公正採用選考人権啓発推進員を設置しながら、新任・基礎研修もリモートで行われていたりするなど、どこまでの理解度があったのかという問題もある。もちろんリモートが悪いというわけではないが、どこまで浸透しているのかという課題もある。

また、管理職向けにトップクラス研修会も年に一度行われているが、その受講状況なども併せて尋ねていき、これらをどう公正採用に活かしていくのか。専門委員会から本会議に提案しながら全体で取組むことが必要ではないかと感じている。

もう1点、本会議にもお願いしたい項目として、会社独自のエントリーシートで問題事象が引き続き多発しているというのが一向に収まらない。厚生労働省のモデル履歴書が推奨されるようになり、性別や最寄り駅等の記載が無くなるなど、かなり改善されてきた。

高校生は、統一応募用紙としての取組みが50年となり、違反質問の件数は減ったが、民間企業については会社独自のエントリーシートで問題が生じている。問題事象を起こした企業については徹底してモデル履歴書か、履歴書の改善を義務付けるくらいの措置が必要ではないか。

いまはネットで応募する際には、職業紹介事業者独自のエントリーシートから企業に入っていくというスタイルになっている。その中間である職業紹介事業者にエントリーすると多くの企業のエントリーシートに繋がっていく。そこへの指導もしっかりする必要がある。

そこが緩々であれば、個々の企業がどう取組もうが、もっと元締めのところまで指導していく必要がある。法改正もあって、職業紹介事業者には、かなりの縛りがかかっているが、もう一段高いレベルでの指導をしないと、会社独自の履歴書という問題は古くて新しい課題となっている。これらを本会議でも伝えていきたい。

⑦ 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の概要について。

事務局（高等学校課 今谷指導主事）から別添資料に基づき報告

⑧ （全体を通して）委員からの意見等

【座長】

ここでの要望に合うかどうかかわからないが、求人票に公正採用選考人権啓発推進員を選任していることや、新任・基礎研修を受けたことを記載する等、企業の公正採用への意識が高まるような仕組みを作っていけないか。

人手不足の時代になり、求職者から信頼され、応募される企業になるには、しっかり人権問題に取り組んでいるということが、求人の際にもメリットになることに理解を深めないと、企業にとっては、負担感だけが高まっていくこととなる。

推進員を設置し、公正採用に取り組むことが企業の責務だけではなく、企業のメリットというような発想の転換も必要と思う。

以上

