

令和4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5年3月23日 10:00～12:00

ところ 災害対策本部会議室（大阪新別館北館1階）

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 第1回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4年度 中・高・他府県関係専門委員会 委員名簿 | P 3 |
| 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 4 |
| ③ | 公正採用・雇用促進会議 連携フロー図 | P 6 |
| ④ | 公正採用・雇用促進会議 行政四者会議設置要項 | P 7 |
| ⑤ | 公正採用・雇用促進会議 拡大行政四者会議設置要項 | P 8 |
| ⑥ | 就職受験報告書 | P 9 |
| | ・中学校関係資料 | P11 |
| | ・高等学校関係資料 | P15 |
| | ・他府県関係資料 | P43 |
| ⑦ | 職業能力開発専門委員会 会議録(令和4年度第1回) | P53 |

令和4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 | 八又 保 |
| 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 | 白木原 亘 |
| 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 | 中道 篤史 |
| 堺市教育委員会事務局 学校教育部 教育課程課 | 桑田 裕介 |
| 大阪府公立中学校長会 | 奥野 直健 |
| 大阪府公立中学校長会 進路第二委員会 | 中辻 幸男 |
| 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 | 浅田 隆 |
| 大阪府立学校人権教育研究会 | 上本 雅也 |
| 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 | 谷口 美佐子 |
| 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 | 柄川 忠一 |
| 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(元他府県関係専門委員会座長) | 石元 清英 |

公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 設置要綱

1 委員会の目的

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

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

2 委員会の構成

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

大阪労働局職業安定部職業対策課
大阪府府民文化部人権局
大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課
大阪府教育庁教育振興室高等学校課
大阪府教育庁市町村教育室小中学校課
大阪府教育庁私学課
大阪市教育委員会事務局指導部初等・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)

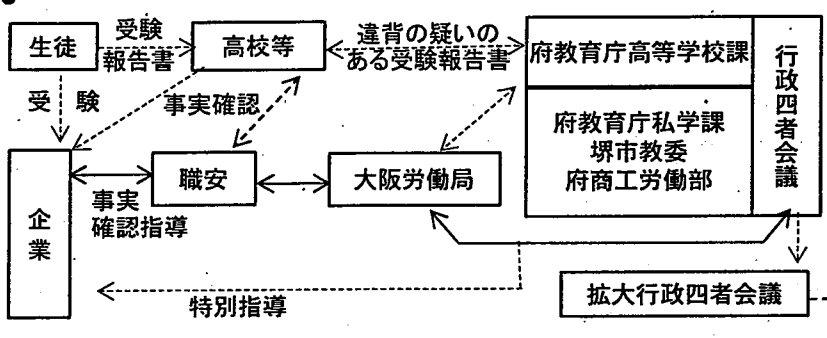
- 1 この要綱は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この要綱は、平成 21 年 11 月 1 日から施行する。
- 3 この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。
- 4 この要綱は、平成 24 年 10 月 1 日から施行する。
- 5 この要綱は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。
- 6 この要綱は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 7 この要綱は、令和 2 年 8 月 19 日から施行する。
- 8 この要綱は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

公正採用・雇用促進会議 連携フロー

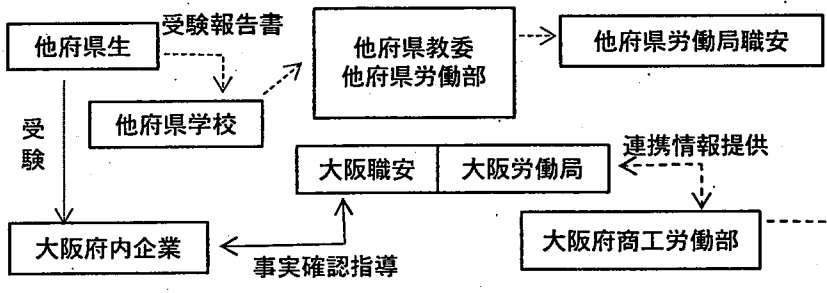
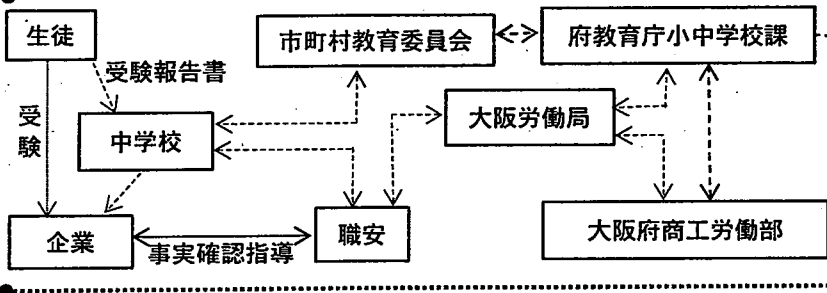
公正採用・雇用促進会議 ※各専門委員会、研究部会から報告を受ける
 本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する事項について協議する。

報告

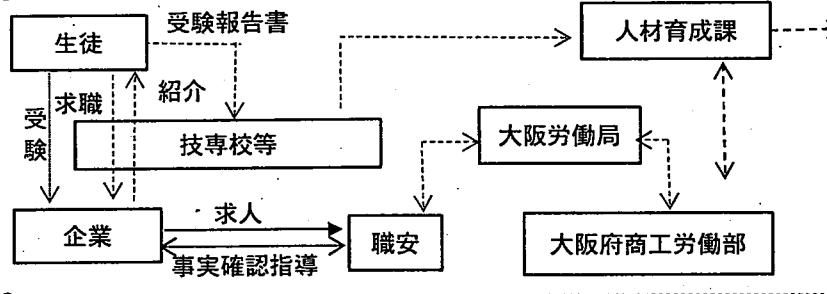
研究部会
 特定の専門委員会で研究することが馴染まない問題点を整理し、調査研究を行うテーマについて、会議の承認を得て啓発方策等を研究し、会議に報告する。



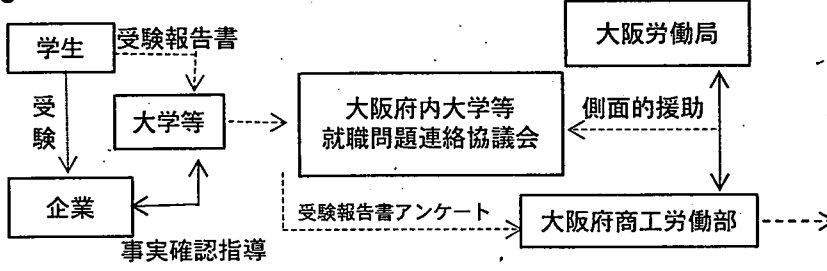
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会
 中学校・高等学校・他府県等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を密にして研究協議する。



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



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



行政四者会議設置要項

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3年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告

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(第1・2次分)
- ・令和4年度『求人取消し』一覧(第1・2次分)
- ・令和4年度『採用選考問題事象』項目別一覧(第1・2次分)
- ・令和3年度違反事象 項目分類表(第3次保留分)
- ・令和3年度第3次問題事象(保留分 No.28)
- ・令和4年度違反事象 項目分類表(第1・2次分)
- ・令和4年度第1・2次分問題事象(No.1~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

中学校関係資料

令和3年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告及び
令和4年度公正採用に関する取組み

1 就職等受験報告書（令和4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 | 130校 | 130校 | 130校 |
| 堺市 | 43校 | 43校 | 43校 |
| 大阪府内 | 285校 | 285校 | 285校 |
| 計 | 458校 | 458校 | 458校 |

(2) 記載事例数

| | 合計 | 大阪市 | 堺市 | 大阪府内 |
|-----|----|-----|----|------|
| 事例数 | 3校 | 0校 | 0校 | 3校 |

2 令和4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

| 日付 | 内容 |
|----------------|---|
| 令和4年 3月10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4年度新中学3年生全員に配付。 |
| 令和4年 3月30日 | 府教育庁作成の「進路指導のための資料第56集」を、市町村教育委員会を通じ全小中学校へ配付。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。(P.53~66) |
| 令和4年 4月11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4年 4月20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4年 7月7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4年 10月28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) 中学校における公正採用に関する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4年 11月28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31日) |
| 令和4年 12月5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5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29年度(平成30年3月卒業) | 71,929人 | 235人(0.33%) |
| 平成30年度(平成31年3月卒業) | 69,913人 | 217人(0.31%) |
| 令和元年度(令和2年3月卒業) | 68,590人 | 171人(0.25%) |
| 令和2年度(令和3年3月卒業) | 65,551人 | 184人(0.28%) |
| 令和3年度(令和4年3月卒業) | 67,118人 | 142人(0.21%) |

高等学校関係資料

令和4年度 進路(就職)関係年間行事概略表

| 事項(教育委員会・学校) | 月 | 事項(大阪労働局・商工労働部・教育員会等) |
|---------------------|---------|--|
| 推薦・選考開始期日等について | | 推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配付) |
| ○就職(内定)状況調査(3月末):高 | 上旬 | 学卒担当者統括官会議(学校訪問の規則等について) |
| 「採用と人権」配付 | 上旬 | |
| ○卒業生・中退者進路調査:公高 | 上旬 | |
| ※中退は府高のみ | | |
| | 5 | 事業所向け求人説明会(web) |
| | 6 | 求人票受理開始 6/1(水) |
| 進路指導主事研修 | 6/21(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 |
| 求人票・インターネット求人閲覧開始 | 7/1(金) | 求人票返戻開始 7/1(金) |
| 応募前職場見学会開始 | 7/1(金) | |
| 就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等) | 7/5(火) | |
| ○卒業予定者進路希望調査:公高 | 上旬 | 中高他府県専門委員会 |
| 推薦開始(発送主義) | 9/5(月) | |
| 就職選考受験開始(複数応募開始) | 9/16(金) | 就職選考受験開始 9/16(金) 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 | |
| 府立学校進路指導研修 | 1/31(火) | |
| | 11 | 合同求人説明会 11/15(火) 公正採用・雇用促進会議 |
| | 12 | |
| ○就職(内定)状況調査(12月末):高 | 中旬 | |
| 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 2/27(月) 中高他府県専門委員会 |
| ○職場体験・インターンシップ調査:高 | 下旬 | |
| ○職場見学・応募前職場見学調査:公高 | 下旬 | |

注1)○の項目は様式提出が必要になる調査

注2)それぞれ 高=高等学校 公高=公立高等学校 府高=府立高等学校 を意味する

啓発指導の方針

| 違反事項による 指導事業所の名称 | 表示記号 | 指導の方針 |
|---------------------|------|---|
| 要指導事業所 | A | 公共職業安定所が注意喚起をおこなう事業所 |
| 継続指導事業所 | A' | 公共職業安定所による注意喚起とともに継続して指導・啓発をおこなう事業所 |
| 特別指導事業所 | C | 行政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 |
|------|----|------|------|
| 事業所数 | 1次 | 0 | |
| | 2次 | 0 | |

| | 問題報告件数 | | 問題報告事業所数 | | 採用選考面接時の違反項目 | | | | | | | | | | | | | | その他 | | | | |
|-----|--------|----|----------|----|--------------|------|----|------|--------|-----------|---------|-------|----------|-------|---------|-------|------|-------------|-----|------------|-----|----|--|
| | 府内 | 府外 | 府内 | 府外 | 思想 | 生活信条 | 宗教 | 支持政党 | 尊敬する人物 | 本籍・国籍・出生地 | 住居とその環境 | 家族の収入 | 家族の学歴・職業 | 家族の関係 | 保護者について | 家庭の環境 | 生い立ち | 男女雇用機会均等法関連 | | 過去の病気・入院経歴 | その他 | | |
| 1次分 | 21 | 4 | 20 | 16 | | | | | 1 | | | | | | | 1 | | | | 4 | 2 | 14 | |
| 2次分 | 8 | 2 | 8 | 6 | | | | | 2 | | 2 | | | | | 2 | | | | | | 2 | |
| 3次分 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 合計 | 29 | 6 | 28 | 22 | | | | | 3 | | 2 | | 2 | | | 3 | | | | 4 | 2 | 16 | |

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

令和3年度 第3次保留分 問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

令和3年度 違反事象 項目分類表 (第3次保留分)

| | |
|-------------|-------|
| 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 | No.28 |
| 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 | |
| 生き立ち | |
| 男女雇用機会均等法関連 | |
| 過去の病気・入院経歴 | |
| その他 | No.28 |

※下線がついているナンバーについて

違反質問に対して生徒が「答えられない」と伝えています。(重ねて質問されたことで答えたものも含まれます)

公正採用・雇用促進会議資料

| No.28 | 府/市/私 | 市 | 所在地区分 | 府内 | 指導方針 | A | | |
|------------------|---------------------------|---|-------|----------|-----------------------|---------------------------|---|--|
| 事業所の概要等 | 事業所名 | | | | 管轄職業安定所 | | | |
| | 所在地 | | | | 企業人権協加入状況 (加入基準なし) | × | | |
| | 就業場所 | | | | | | | |
| | 事業内容 | 印刷業務 | | | | C-STEP 加入状況 (加入基準なし) | × | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 30 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 | 一般事務 | | | | 推進員 新任・基礎研修 受講状況 | × | |
| | 求人数 | 1 人 | 指定校 | (公開求人) | | | | |
| 学校からの報告・確認 | 学校からの報告 | <p>個人面接の最初の質問で、面接官が「こんなことは聞いてはいけないと言われているけど、知りたいので聞くけど、〇〇という名前は珍しい苗字だけど、なんでこの苗字か」「△□という名前は珍しいけど、由来はわかるか」と質問した。生徒は姓の由来を知らなかったため回答せず、名については「△と□が好きな子になるようにと親がつけたと聞いています」と回答した。</p> | | | | | | |
| | 事業所への確認 | <p>ハローワークに今回の事象が違反質問に該当することを確認したうえ、事業所に連絡して面接担当者を確認したところ、「名前を見て珍しいと感じたため、聞いてしまった」と説明があった。出身地を調べるというような意図はないとのことだった。事象の判明前に不合格の通知が届いていたため採用選考については触れず、ハローワークから事業所に連絡が入ることを伝えた。</p> | | | | | | |
| 職安からの指導状況・事業所の対応 | 事実確認 | <p>面接担当者は公正採用選考人権啓発推進員を長年担当し、研修も受け採用マニュアルを作成しているにもかかわらず、質問項目を逸脱していた。面接担当者は苗字については採用選考の不適切質問であることは理解しているので、聞いていないとのこと。しかし、名前については珍しい名前であり、今時の名前であったので、「変わった名前ですが…」という風に質問してしまった。</p> | | | | | | |
| | 指導状況 | <p>今回の質問については、苗字ではなく、名前に対する質問であったとしても、本人の適正や能力とは関係のない質問であるので、面接の質問としては不適切である。公正採用選考の考え方の研修や2名以上での面接の実施など、今後について、社内で検討することなどを助言した。</p> | | | | | | |
| | 事業所の対応 | <p>今回担当した面接官が一人で面接をしていることがほとんどである。今後のことも考えて、大阪府や労働局の資料を用いた公正採用についての研修を部下に行う。今回担当した面接官も部下への研修の講師を行うことで再認識する。</p> | | | | | | |
| 生徒の状況等 | 次の受験先を相談し、応募前職場見学に参加している。 | | | | | 合 否 | 否 | |
| 他校での事象 | | | | | | | | |
| 備考 | 「本籍・国籍・出生地」、「その他（名前の由来）」 | | | | | | | |

令和4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

令和4年度 違反事象 項目分類表 (第1・2次分)

| | |
|-------------|-----------------------------|
| 思想 | |
| 生活信条 | |
| 宗教 | |
| 支持政党 | |
| 尊敬する人物 | <u>No.1</u> , No.11 , No.12 |
| 本籍・国籍・出生地 | No.9 |
| 住居とその環境 | No.8 , No.9 |
| 家族の収入 | |
| 家族の学歴・職業 | No.10 , No.13 |
| 家族の関係 | |
| 保護者について | |
| 家庭の環境 | No.5 , No.6 , No.10 , No.13 |
| 生き立ち | |
| 男女雇用機会均等法関連 | |
| 過去の病気・入院経歴 | No.2 , No.3 , No.4 , No.5 , |
| その他 | No.6 , No.7 , No.8 |

※下線がついているナンバーについて

違反質問に対して生徒が「答えられない」と伝えています。(重ねて質問されたことで答えたものも含まれます)

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 | 電化製品の製造 | | | C-STEP 加入状況 (加入基準なし) | × | | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 20,000 人 | 就業場所 | 1,971 人 | 公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況 | ○ | |
| | 求人職種 | 機械を使用しての製造 | | | 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 | 面接試験の際に、「尊敬する人物は誰ですか。」と質問があった。この質問に対して生徒は「すみません。学校の指導によりお答えすることができません。」と答えた。 | | | | | | |
| | 事業所への確認 | 受験報告書に基づき、進路指導主事が生徒から聞き取りを行った。その後、事業所の担当者に連絡し事実確認をした結果、違反質問をしたことを認め謝罪があった。公共職業安定所にも連絡し、教育庁へ報告した。 | | | | | | |
| 職安からの指導状況・事業所の対応 | 事実確認 | 当該生徒は簡潔に対応できる優秀な方であったので、面接時に一般質問の後に時間が余ってしまい、他に質問はないかということで「尊敬する人物」について質問してしまった。すぐに就職差別につながる質問であることに気づいたが、生徒が答えられないと言ってくれたのは不幸中の幸いであった。 | | | | | | |
| | 指導状況 | 「尊敬する人物」については、本来本人の自由であるべき事項であり、公正な採用選考に反する質問であることを指摘。求人受理時に提出された面接マニュアルには、「尊敬する人物」に関する質問が就職差別につながるおそれがある質問と記載されていたにもかかわらず起こってしまったことについて遺憾であると伝えた。採用選考前に面接担当者に注意喚起を徹底するように指導した。 | | | | | | |
| | 事業所の対応 | 生徒の在籍校にはお詫びに行った。社内上部からも「二度と同様のことは起こらないように」と指示を受け、事業所内で公正採用選考の考えを共有し、再発防止を図っていく。 | | | | | | |
| 生徒の状況等 | 保護者に対しても問題事象について説明し、生徒の入社の意思が変わらないことを確認した。 | | | | | 合 否 | 合 | |
| 他校での事象 | | | | | | | | |
| 備考 | 「尊敬する人物」 | | | | | | | |

公正採用・雇用促進会議資料

| No.002 | 府/市/私 | 府 | 所在地区分 | 府内 | 指導方針 | A | | |
|------------------|--------------------------------------|--|-------|------|-------------------------|---------------------------|---|--|
| 事業所の概要等 | 事業所名 | | | | 管轄職業安定所 | | | |
| | 所在地 | | | | 企業人権協加入状況 (加入基準なし) | ○ | | |
| | 就業場所 | | | | | | | |
| | 事業内容 | 食品の製造 | | | C-STEP 加入状況 (加入基準なし) | × | | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 68 人 | 就業場所 | 58 人 | 公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況 | ○ | |
| | 求人職種 | 機械を使用しての食品の製造 | | | 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 | 面接試験の際に「過去に大きな病気や怪我にかかったことはありますか」との質問があった。これに対して生徒は「特にはありません」と答えた。これに対しての追加の質問はなかった。 | | | | | | |
| | 事業所への確認 | 受験報告書に基づき、担当者が生徒から聞き取りを行った。その後、企業の担当者に連絡し事実確認をした結果、違反質問をしたことを認め謝罪があった。今後同様の質問をしないこと、今回の質問について採用選考の基準に含めないことを約束していただいた。公共職業安定所にも連絡し、教育庁へ報告した。 | | | | | | |
| 職安からの指導状況・事業所の対応 | 事実確認 | 面接時に既往歴を確認したことは間違いない。現場の者が質問してしまった。質問してしまった理由としては、製造ラインは急に休まれると大変困るので聞いてしまったとのこと。 | | | | | | |
| | 指導状況 | 既往歴については過去の病歴が現在の業務を遂行する適正・能力の判断には通常結びつかないことを伝えた。また、病気等のもつ社会的なイメージにより不採用としてしまう恐れがあり就職差別につながることも考えられる。単に休まれたから困る、という考えから質問することは決して許されない。 | | | | | | |
| | 事業所の対応 | 大変申し訳ないと思っている。今後は、事前にもっと念入りに面接する者で打合せを行い、既往歴だけでなく、面接時に質問してはいけない項目を共有する。また、何かあれば事前に公共職業安定所に相談するようにする。 | | | | | | |
| 生徒の状況等 | 保護者にも事情を説明した。内定をもらい、入社の変更がないことを確認した。 | | | | | 合否 | 合 | |
| 他校での事象 | | | | | | | | |
| 備考 | 「過去の病気・入院経歴」 | | | | | | | |

公正採用・雇用促進会議資料

| No.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 | 樹脂製品、精密製品の製造・販売 | | | C-STEP 加入状況 (加入基準なし) | × | | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 536 人 | 就業場所 | 81 人 | 公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況 | ○ | |
| | 求人職種 | 樹脂製品の製造 | | | 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 | 面接試験の最後の方に、面接官から「言いたくなければ言わなくていいですが、普段通院や薬を飲んでますか」と質問があった。生徒は質問してはいけない内容と思いつつ、「薬も通院もしていません」と答えてしまった。 | | | | | | |
| | 事業所への確認 | 受験報告書に基づき、進路指導主事と人権担当教員で聴き取りを行い、事業所に連絡をし、確認した結果、質問したことを認めた。その後、教育庁と公共職業安定所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 | 入社後、すぐに製造の仕事として配属され重機等操作する際の安全面の配慮をしながらうまくマッチングさせていきたいという思いから質問したとのこと。選考に用いる為の質問ではなかった。過去に工場での研修中に倒れた人がいたため、安全配慮を行う上で質問した。 | | | | | | |
| | 指導状況 | 「言いたくなければ言わなくてもいいですが…」等の前置きの有無にかかわらず、「通院や服薬の有無」を聞くことは、既往歴を聞くことと同じ意味を持ち、就職差別につながる。過去に研修中に問題があったためということであるが、採用後に確認すればよいことである。府外以外の採用選考でも同様の質問がないように本日の内容を共有いただきたい。また、企業トップクラス研修の本年度以降の受講について指導した。 | | | | | | |
| | 事業所の対応 | 今回指導を受けたことを踏まえ、次回からの質問内容や安全配慮に向けた確認の時期を再考する。また、面接試験の打ち合わせの際には、再度不適切質問が発生しないよう確認を行う。 | | | | | | |
| 生徒の状況等 | 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 | 「過去の病気・入院経歴」 | | | | | | | |

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 | 介護職、病院での看護補助 | | | 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 | 3655 人 | 就業場所 | 3386 人 | | |
| | 求人職種 | 介護、リハビリ業務 | | | 推進員 新任・基礎研修 受講状況 | ○ | |
| | 求人数 | 30 人 | | | | | |
| 学校からの報告・確認 | 学校からの報告 | 面接試験の際に、「答えづらかったら答えなくていいですけど教えてください。」と言われ、「過去に大きな病気をしたことはありますか。」「入院履歴はありますか。」と聞かれた。生徒は違反質問だと思ったが、面接の流れや事業所が介護関係であることから「ありません。」と答えた。 | | | | | |
| | 事業所への確認 | 面接でのやり取りを伝えると、質問したことを認めた。介護で夜勤もあるので体力的な面も含めて、健康状態を聞いた、とのこと。既往歴についての質問は、応募者の能力や適性のみを選考の判断基準とする公正採用の趣旨に違反する旨を伝えた。また、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 | 面接担当者が質問したことを認めた。答えづらいのであれば答えなくてもいい、と断った上での質問であり、既往歴の有無を採用選考の判断基準に用いるつもりはなかった。欠席日数が多いように感じ、夜勤のある仕事でもあることから健康状態が心配で確認した。 | | | | | |
| | 指導状況 | 面接の際に既往歴を聞かずとも、夜勤の仕事に耐えうる体力があるか、体調管理はしっかりできているのか、等を聞くことで判断できる。生徒にとっては既往歴を聞かれることで重圧を感じることもあり、面接態度等に影響があり公正採用と言えない。事前打合せ等の徹底によって、今後二度と同じ質問をすることがないように指導した。 | | | | | |
| | 事業所の対応 | 事前打合せの徹底により、面接マニュアルより逸脱した質問を防ぐとともに、担当者のトップクラス研修会ほか人権問題や公正採用選考に係る研修の受講などを推進し、意識啓発に努める。 | | | | | |
| 生徒の状況等 | 健康状態を言ってしまったことを反省していた。内定には非常に喜び、入職を心待ちにしている。 | | | | | 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

| 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 | 看護補助業務、介護補助業務 | | | C-STEP 加入状況 (加入基準なし) | × | | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 257 人 | 就業場所 | 170 人 | 公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況 | ○ | |
| | 求人職種 | 食事などの生活に係る介助業務 | | | 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 | 面接で次の質問があった。「母親と二人暮らしなのか」「きょうだいはいるのか」「煙草を吸ったことはあるか」「今までに大きな病気をしたことがあるか」「新型コロナウイルスのワクチンを何回接種したか。3回目も打つ予定があるか。」生徒は不適切で違反質問であると思い、答えを濁しながら面接を進めた。 | | | | | | |
| | 事業所への確認 | 上記の質問について意図を尋ねたところ、結核等の感染症の高い病気がある場合には採用を見送ることもある。また、喫煙の質問等、一部不適切な内容があったことは申し訳ないと思う。と回答があった。このような質問は全員にしていた、と回答があった。 | | | | | | |
| 職安からの指導状況・事業所の対応 | 事実確認 | 3名で面接を実施し、「家族構成」、「既往歴」、「喫煙の有無」「コロナワクチン接種状況及び予定」について質問したことを認めた。ただ、「家族構成」については会話の流れの中のことで質問とは認識していなかった。既往歴については、感染症（結核など）のある方は院内での勤務は難しいと考え質問した。 | | | | | | |
| | 指導状況 | 「家族構成」については本人の業務を遂行する能力に何ら関係のない事項である。「既往歴」についても勤務内容が可能かどうかを質問することで判断できる。また、喫煙の質問は高校生に対しては不適切であり、コロナワクチン接種状況や接種予定の確認も個人の任意であり自由な事柄である。以上の質問を採用選考で二度とすることの無いように指導した。 | | | | | | |
| | 事業所の対応 | 公正採用選考の考えを理解したうえで、面接マニュアルの見直し等、事業所内で共有化していくことで再発防止を図っていく。また、大阪府が実施する公正採用についての研修も受講する。 | | | | | | |
| 生徒の状況等 | 生徒は内定を受け、入社のお意思を示している。 | | | | | 合 否 | 合 | |
| 他校での事象 | | | | | | | | |
| 備考 | 「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.006 | 府/市/私 | 府 | 所在地区分 | 府内 | 指導方針 | A | | |
|------------------|--|--|--------|------|-------------------------|---------------------------|----|--|
| 事業所の概要等 | 事業所名 | | | | 管轄職業安定所 | | | |
| | 所在地 | | | | 企業人権協加入状況 (加入基準なし) | × | | |
| | 就業場所 | | | | | | | |
| | 事業内容 | 遊技場事業、飲食事業、スポーツ関連事業 | | | C-STEP 加入状況 (加入基準なし) | × | | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 3658 人 | 就業場所 | 123 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（接客業務） | | | 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 | 面接時に、部活動の話になった際、生徒はバレーボール部に所属しており「こんなに身長が低いのにアタックできるの？」と言われた。その後、保護者の年齢、きょうだいの数など家族構成も聞かれ、本人は答えた。さらに面接終了後にも「おでこつるつるやね。ニキビとかできなさそう。」と言われた。生徒はこの質問は面接に関係なく、容姿を馬鹿にされたことに強い憤りを感じた。 | | | | | | |
| | 事業所への確認 | 学校の担当者より事業所に確認。生徒の申告した内容とほぼ一致した。保護者のことを質問したのは緊張をほぐす意図があった。きょうだいの有無の質問については、生徒が一人暮らしを希望していた為、きょうだいで一人暮らしをしている人がいるなら参考にすればよいと助言するつもりで聞いた。身長については覚えがない。容姿への問いかけについては、若さと元気を褒める意図であったとのこと。 | | | | | | |
| 職安からの指導状況・事業所の対応 | 事実確認 | 面接の際に保護者の年齢について、応募者の生徒がかなり緊張しているのが感じ取れたため、緊張をほぐす意味で聞いた。きょうだいの有無についても一人暮らしを希望する上で参考にすればいい、とアドバイスしたつもりだった。身長の低さを揶揄した発言はしていない。容姿についての発言は帰りの際に発言したが、若さと元気を褒める意図で話した。 | | | | | | |
| | 指導状況 | 面接において緊張をほぐすことと家族の年齢は関係がない。兄弟の有無も面接時に確認する必要はない。身長については、発言していないということだが、生徒が申し出ていることから近い発言をして、不快に感じることもある。面接終了後の発言は、生徒が容姿をからかわれたと不快に取った限り不適切な発言になる。今回説明した項目すべてが不適切な質問・発言であり、生徒からも不快に感じる面接であったと報告されている。このような不適切な発言で生徒が傷つき、面接において本来の実力を発揮できなかったとなれば、公正採用選考とは言えない。今後について十分に指導し、二度とこのような事案を発生させることのないように説明した。 | | | | | | |
| | 事業所の対応 | 公正な採用選考については、注意して取り組んでいたつもりでいたが、今回このような指導を受け質問内容及び応募した生徒を不快にさせたしまった発言等を深く反省し、今後このような事案を発生させることのないようにするとのこと。 | | | | | | |
| 生徒の状況等 | 本人、保護者ともに面接が不快であったことから辞退した。 他の事業所の就職試験を受けたいと前向きである。 | | | | | 合 否 | 辞退 | |
| 他校での事象 | | | | | | | | |
| 備考 | 「家庭の環境」、「その他（容姿に関する質問）」 | | | | | | | |

公正採用・雇用促進会議資料

| No.007 | 府/市/私 | 府 | 所在地区分 | 府内 | 指導方針 | A | | |
|------------------|------------------------------|--|-------|------|-------------------------|---------------------------|---|--|
| 事業所の概要等 | 事業所名 | | | | 管轄職業安定所 | | | |
| | 所在地 | | | | 企業人権協加入状況 (加入基準なし) | × | | |
| | 就業場所 | | | | | | | |
| | 事業内容 | 看板・ディスプレイ等の製造 | | | C-STEP 加入状況 (加入基準なし) | × | | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 284 人 | 就業場所 | 103 人 | 公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況 | ○ | |
| | 求人職種 | 看板の制作・施工 | | | 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 | 面接時に、アルバイトの経験について質問を受けた際、5mほどの建設現場での足場設営をしていると答えると、「高いところにその体型で登れるの?」と言われた。また、建設している建物が馬小屋であったと返答すると、4人の面接官全員に笑われた。馬鹿にされているように感じた。 | | | | | | |
| | 事業所への確認 | 校内の就職担当者より事業所へ連絡し、後日、事業所から報告を受けた。報告内容は、質問・回答の内容・経緯とも、生徒からの聴き取りの内容と一致していた。事業所としては「そんなこともできるんだ」という思いで発言したものであり、生徒の良い面を引き出す意図で聞いたとのこと。また、不快な思いをさせてしまって申し訳ないと謝罪があった。 | | | | | | |
| 職安からの指導状況・事業所の対応 | 事実確認 | 問題となる言動についてすべて認めた。面接において生徒の良い面を引き出す目的で、そのような事も出来るのか、頑張っているんだという思いを込めての発言であった。また、笑ったのは雰囲気や和ませることが目的であって、決して応募した生徒を揶揄したものではない。応募した生徒には不愉快な思いをさせたことに対して詫びられた。 | | | | | | |
| | 指導状況 | 面接において、本人の能力・適性を把握することは全く関係のない事項(体型)に触れたことにより応募者は揶揄されたと感じ、さらに、面接官全員に笑われたとなると生徒にしては馬鹿にされたと受け止めてしまう。これらは生徒への心情に対する配慮が不十分で重大な人権上の問題である。また、アルバイトについて質問するときは家庭事情による場合もあり、十分に配慮いただきたい。 | | | | | | |
| | 事業所の対応 | 今回応募した生徒に対し不愉快な面接をしてしまったことに対し、深くお詫びをしたい。今後の面接においては、公正採用選考はもちろんのこと応募者の心情へ配慮した面接選考に取り組む。 | | | | | | |
| 生徒の状況等 | 直接謝罪を受け、次の選考に向けて気持ちを切り替えている。 | | | | | 合 | 否 | |
| 他校での事象 | | | | | | | | |
| 備考 | 「その他(容姿に関する質問)」 | | | | | | | |

公正採用・雇用促進会議資料

| No.008 | 府/市/私 | 府 | 所在地区分 | 府外 | 指導方針 | A | | |
|------------------|-----------------------------|---|--------|------|-------------------------|---------------------------|---|--|
| 事業所の概要等 | 事業所名 | | | | 管轄職業安定所 | | | |
| | 所在地 | | | | 企業人権協加入状況 (加入基準なし) | - | | |
| | 就業場所 | | | | | | | |
| | 事業内容 | リフォーム工事の請負・設計・施工管理 | | | C-STEP 加入状況 (加入基準なし) | - | | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 2196 人 | 就業場所 | 35 人 | 公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況 | - | |
| | 求人職種 | リフォーム工事における施工管理業務 | | | 推進員 新任・基礎研修 受講状況 | - | | |
| | 求人数 | 25 人 | | | | | | |
| 学校からの報告・確認 | 学校からの報告 | <p>応募前職場見学において、会社概要説明後に質疑応答の時間があった。その際に、「名前を聞いていなかったね」と言われたので、答えた。さらに「どこから来たの」と問われたので、「〇〇からです」と答えた。事業所からは「遠くから来たね。〇〇にも支店があるのに何で△△なんだろう」と言われた。</p> | | | | | | |
| | 事業所への確認 | <p>担当者に連絡し、事実確認をするとすべて認められた。また質問したことに対し、謝罪があった。</p> | | | | | | |
| 職安からの指導状況・事業所の対応 | 事実確認 | <p>事業所に対して、応募前職場見学の際に見学者の名前・住所を尋ねたことについて事実確認を行ったところすべて認めた。質問をした理由としては、事業所の担当者がいつもと異なり、特別な意図はなく名前・住所を尋ねてしまったとのこと。</p> | | | | | | |
| | 指導状況 | <p>学卒業業務取扱要領に従い、職場見学時には定められた職場見学確認書を使用するよう周知しており、名前については当該形式にて記載を求めている。住所については不要な情報であり、不適切な質問である。応募前職場見学は採用選考の場ではない旨を指導及び助言した。</p> | | | | | | |
| | 事業所の対応 | <p>事業所はこれらの内容について理解し、採用に関する資料を再度読み直し、尋ねてはいけないことを紙にまとめ、職場見学担当社員に配付し、再発防止を徹底する旨の回答を得た。</p> | | | | | | |
| 生徒の状況等 | 保護者も本人の意思を尊重し、入社のあることを確認した。 | | | | | 合 否 | 合 | |
| 他校での事象 | | | | | | | | |
| 備考 | 「住居とその環境」、応募前職場見学での選考に係る質問 | | | | | | | |

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 | 自動車の精密鍛造金型の製造 | | | C-STEP 加入状況 (加入基準なし) | × | | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 210 人 | 就業場所 | 57 人 | 公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況 | ○ | |
| | 求人職種 | 金型の製作・加工 | | | 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 | 面接試験の最初に、「〇〇という住所になっていますが、生まれてずっとそこに住んでいるのですか」と質問があった。これに対し、生徒は「はい。」と答えてしまった。それに対する追加の質問はなかった。 | | | | | | |
| | 事業所への確認 | 担当者に確認したところ、質問をしたことを認めた。また今後は同様の質問をしないことを約束していただいた。謝罪もあり、生徒が不安を感じていないか気遣う言葉があった。 | | | | | | |
| 職安からの指導状況・事業所の対応 | 事実確認 | 問題となる言動についてすべて認めた。「生まれてずっと…」と表現したかは記憶にないが、面接官がずっと住んでいるのかと聞いてしまった。面接の冒頭で緊張をほぐす目的で話した。他の質問から発展したものではなく、その後の質問につなげる目的もなかった。 | | | | | | |
| | 指導状況 | 「ずっとそこに住んでいるか」という表現であっても本籍に関する質問ととらえられ、就職差別につながるおそれのある質問である。緊張をほぐす意図とのことだが、人によっては質問の内容で傷つくこともあり、面接において力を発揮できない場合も有り得ると指摘し、二度とないように指導した。担当者から「改めて重大なミスをしてしまったと反省している」と謝罪もあり、「採用と人権」を手交し熟読するように指示した。 | | | | | | |
| | 事業所の対応 | 当該生徒にはぜひ入社してもらいたいと考えていたので、不用意な質問から入社辞退にならずほっとしている。5年以上採用選考していて公正な採用選考には十分気を付けてきたつもりであるが、気の緩みの部分があった。これを機会に勉強し直し、他のスタッフに伝えたい。 | | | | | | |
| 生徒の状況等 | 入社する意向である。 | | | | | 合 否 | 合 | |
| 他校での事象 | | | | | | | | |
| 備考 | 「本籍・国籍・出生地」「住居とその環境」 | | | | | | | |

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 | 化粧品販売、エステサロン経営 | | | C-STEP 加入状況 (加入基準なし) | × | |
| | | | | | 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 | 28 人 | 就業場所 | 4 人 | | |
| | 求人職種 | 店頭での化粧品の販売 | | | 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 | 面接時に、部活動の質問になった。生徒は部活動に入っていない理由として両親を助けたいためと答えた。すると、「弟はいるのか」と聞かれ、「姉がいます」答えてしまった。また、面接官から「お姉さんの仕事は何ですか。」「家族は仲がいいですか」と聞かれ答えた。さらに面接終盤には「勉強は嫌いだらう。この仕事は勉強ができなかつたら厳しいよ」と言われた。 | | | | | |
| | 事業所への確認 | 担当者に問い合わせたところ、面接の中で問題のある質問をしたことは間違いないと答えた。さらに生徒へ不安な思いをさせたことについて謝罪があった。 | | | | | |
| 職安からの指導状況・事業所の対応 | 事実確認 | 家族に関する質問「兄弟の有無、姉の職業」等については質問したが、「あなたは勉強が嫌いだらう」とは発言しておらず、「勉強が出来なかつたら大変である」旨の話はした。決して生徒を揶揄した発言ではないとのこと。 | | | | | |
| | 指導状況 | 部活動については本人が学生時代に頑張ったことで話す以外は、家庭の理由等で部活動に参加できない生徒もいることから家庭環境の調査になりかねない。面接選考では応募者の適正と能力に基づいた選考を行っていただかないといけない。「あなたは勉強が嫌いだらう」と発言していないということであるが、「勉強が出来なかつたら大変である」旨の話があれば勉強が嫌いだらうと推測されていると考える生徒もいる。生徒の気持ちに配慮いただきたい。今後は、面接は複数人で行い、面接マニュアル等を作ることを助言した。 | | | | | |
| | 事業所の対応 | 今回は深い意味はなかったが、発言したことについて公正な採用選考を逸脱する行為であったことを深く認識し、今後このような問題を起こすことの無いよう、公正な採用選考に取り組む。 | | | | | |
| 生徒の状況等 | 内定であれば入社意思を示していたが、内定は得られなかった。 | | | | | 合 否 | 否 |
| 他校での事象 | | | | | | | |
| 備考 | 「家族の学歴・職業」「家庭の環境」 | | | | | | |

公正採用・雇用促進会議資料

| No.011 | 府/市/私 | 府 | 所在地区分 | 府外 | 指導方針 | A | | |
|------------------|-----------------------|---|--------|------|-------------------------|---------------------------|---|--|
| 事業所の概要等 | 事業所名 | | | | 管轄職業安定所 | | | |
| | 所在地 | | | | 企業人権協加入状況 (加入基準なし) | - | | |
| | 就業場所 | | | | | | | |
| | 事業内容 | 食品スーパーマーケットの経営 | | | C-STEP 加入状況 (加入基準なし) | - | | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 1445 人 | 就業場所 | 154 人 | 公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況 | - | |
| | 求人職種 | スーパーマーケットでの仕入、販売 | | | 推進員 新任・基礎研修 受講状況 | - | | |
| | 求人数 | 75 人 | | | | | | |
| 学校からの報告・確認 | 学校からの報告 | 面接時に、志望動機や部活動について問われた後に、「あなたは尊敬している人がいらっしゃいますか」と聞かれた。生徒はこれに対し、「クラブの先輩を尊敬しています。」と答えた。その後これに続く質問はなかった。 | | | | | | |
| | 事業所への確認 | 事業所の担当者に面接での違反質問について聞くと、すべて認め、謝罪があった。また、採用選考の材料にはしていないことも確認した。面接では1組目のみ尊敬する人物についての質問をし、2組目以降は質問していないとのこと。 | | | | | | |
| 職安からの指導状況・事業所の対応 | 事実確認 | 事業所の面接担当者に確認をしたところ、面接開始直後の数名に尊敬する人物についての質問をしてしまったと認めた。後日面接担当者から生徒本人及び保護者に謝罪する予定とのこと。 | | | | | | |
| | 指導状況 | 「尊敬する人物」といった本来的に本人の自由である事項について質問してしまうことで、意図がなかったとしても、それが採用選考に持ち込まれると就職差別につながる可能性があることを改めて説明し、今後は公正採用選考を遵守するように指導を行った。 | | | | | | |
| | 事業所の対応 | 社内で公正採用選考の遵守について、改めて社員全員に対して意識づけを徹底して行い、再発防止に努める。また、本人及び保護者にも直接謝罪し、納得いただいたことを確認した。 | | | | | | |
| 生徒の状況等 | 内定通知を受け、入社する意思を示している。 | | | | | 合 否 | 合 | |
| 他校での事象 | | | | | | | | |
| 備考 | 「尊敬する人物」 | | | | | | | |

公正採用・雇用促進会議資料

| No.012 | 府/市/私 | 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 | ガラス製品の加工・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 | 52 人 | 就業場所 | 3 人 | |
| | 求人職種 | 事務 | | | 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 | 面接時において、「尊敬する人物は誰ですか」という質問があった。それに対し、生徒は「叔母です」と答えてしまった。それに続けて「叔母さんとの関係はどうですか」と質問されたため、続けて答えてしまった。併せて家族の関係についても答えてしまった。 | | | | |
| | 事業所への確認 | 事業所から学校に生徒の家族の事情についての問い合わせがあった。それに対し進路部長が答えられないと回答した。学校担当者が生徒の受験報告書から家族についての質問があったことを知り、事業所に事実確認を行った。事業所は質問をしたことを認め、今後このような質問をしないことと質問に答えたことで生徒が不利にならないようにすると回答した。 | | | | |
| 職安からの指導状況・事業所の対応 | 事実確認 | 採用選考時に「尊敬する人物」と「家族関係」について質問したこと、及び学校へ問い合わせたことを事業所は認めた。ただし、いずれも採用選考の判断基準に用いるためのものではないと主張した。「尊敬する人物」については今の高校生がどういった人物にあこがれているのか知りたいと思い質問してしまった。答えが「叔母さん」であったため、そのまま家族関係についての質問をしてしまった。 | | | | |
| | 指導状況 | 「尊敬する人物」についての質問は、応募者の思想・信条に係る本来自由であるべきことであり、これを尊重することが重要という採用選考の基本的な考え方に反する。「家族関係」についても本人に責任のない適性と能力による選考に不要な情報であることを指導した。また、本人の質問に対する答えで疑問が生じても学校に問い合わせることは基本的人権の配慮を欠き、公正な採用選考の考え方に反することを指摘し、現に慎むように指導した。 | | | | |
| | 事業所の対応 | 公正な採用選考の考え「基本的人権を尊重し、本人のもつ適正・能力を基準に選考を行う」を十分に理解したうえで、面接マニュアルを作成する等、再発防止を図っていくとのこと。 | | | | |
| 生徒の状況等 | 内定通知を得て、入社する意思を示している。 | | | | 合 否 | 合 |
| 他校での事象 | | | | | | |
| 備考 | 「尊敬する人物」 | | | | | |

公正採用・雇用促進会議資料

| No.013 | 府/市/私 | 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 | 医薬品の卸売、販売 | | | C-STEP 加入状況 (加入基準なし) | × | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 85 人 | 就業場所 | 4 人 | 公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況 | ○ |
| | 求人職種 | 医療事務 | | | 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 | 面接時において、「母親はフルタイムで働いていてその間家事はあなたが担っているということですか。」「両親は働いていますか。」「母親は正社員ですか。」「親と同居していますか。」という質問があった。生徒は緊張していたこともあって、これらの質問に対し素直に回答した。 | | | | | |
| | 事業所への確認 | 面接において保護者についての質問があったことを確認した。公正採用の趣旨に違反することを指摘し、当該質問への回答を採用選考の基準に含めないように要請した。事業所からは違反質問について謝罪があった。 | | | | | |
| 職安からの指導状況・事業所の対応 | 事実確認 | 問題となる言動についてすべて認めた。質問については面接の際に生徒の緊張をほぐすために話をした際に、話の流れで家族についての質問をしてしまったとのこと。採用選考に利用するつもりはなかったとのこと。 | | | | | |
| | 指導状況 | 採用選考については、本人の適正と能力を基準として実施するべきであり、今回の質問内容はいずれも適正と能力に関係のない事項であり採用選考時においては質問を行わないように指導した。また、緊張をほぐそうとしてとのことだが、このような質問によって傷つくこともあり本来の実力を発揮できなくなることもあり、このような質問を行わないように指導した。今回の件を面接担当者全員で共有し再発防止を図るように指示した。 | | | | | |
| | 事業所の対応 | 公正採用選考の考え方を理解し社内共有を徹底のうえ、再発防止に努める。また、今回の内容については今後同じ質問をしないように新卒選考用面接マニュアルの作成を検討する。公正採用人権啓発推進員補助者選任についても検討する。 | | | | | |
| 生徒の状況等 | 生徒、保護者ともに今回の件を受けて、入社する意思がない。 | | | | 合否 | 辞退 | |
| 他校での事象 | | | | | | | |
| 備考 | 「家族の学歴・職業」「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4年3月卒業生【上期】11件：6事業所

令和5年3月3日現在

| | 問題報告事業所数 | | 問題報告件数 | |
|-------------|----------|------------|------------|------------|
| | 0 | 0 | 15 (11) | |
| 5年3月卒 上期 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4年3月卒 下期 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4年3月卒 上期 | 9 | 15 (11) | 9 (6) | 15 (11) |
| 合計 | 9 | 15 (11) | 9 (6) | 15 (11) |
| | 10 | 18 | 6 | 10 |
| R3合計 | 10 | 18 | 6 | 10 |
| R2合計 | 17 | 13 | 10 | 17 |
| R1合計 | 27 | 16 | 16 | 17 |
| H30合計 | | | | 25 |

| | 面接時以外の問題事象 | | | | | | | | | | | 面接時の問題事象 | | | | | | | | | | | その他 | | | | |
|-------------|------------|---------------------|-------------------------|---------------|-------------|-----------------|-------|-----------------|---------------------|-----------------|---------------|-------------|-----------------|-----------------|--------------|-----------------|-----------------|-------|----------------|-------------|---------------|-----------------|-----|-------|-----------------|--------------------|----------------|
| | ① 身元調査 | ② 戸籍謄(抄)本等(住民票等)の提出 | ③ 会社独自の履歴書・エントリーシート等(計) | ● 本籍・出身地に関する事 | ● 家族状況に関する事 | ● 思想・信条、宗教に関する事 | ● その他 | ④ 男女雇用機会均等に反する事 | ⑤ その他(不適切な健康診断・作文等) | 面接以外の問題事象(計①~⑤) | ① 本籍・出身地に関する事 | 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事 | ⑦ 面接(左記以外)の問題ある質問等 | 面接時の問題事象(計①~⑦) |
| 5年3月卒 上期 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 | |
| 4年3月卒 下期 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 0 | 0 |
| 4年3月卒 上期 | | | | | | | | | | | | | 6 | 3 | 2 | | | | | | | | | | | 15 | 15 (11) |
| 合計 | | | | | | | | | | | | | 6 | 3 | 2 | | | | | | | | | | | 15 | 15 (11) |
| R3合計 | | | | | | | | | | | | | 3 | 2 | 1 | | | | | | | | | | | 4 | 10 |
| R2合計 | | | | | | | | | | | | | 8 | 5 | 2 | | | | | | | | | | | 3 | 17 |
| R1合計 | | | | | | | | | | | | | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | 3 | 17 |
| H30合計 | | | | | | | | | | | | | 12 | 7 | 1 | | | | | | | | | | | 6 | 25 |

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

| No. 1 (R4.3月卒) | 受験者の学校所在地 | | 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 | すし店 | C-STEP加入状況 (加入基準なし) | × | |
| | 従業員数 | 企業全体 43524人 就業場 47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 | 10人 | | | |
| 他府県からの報告等 | <ul style="list-style-type: none"> 部活・尊敬する人物・アルバイト・今までの人生を点数で表すと 以上を質問された。 | | | | |
| 違反事象 | 【面接時点:⑤思想等に関すること(尊敬する人物)、⑦その他(部活、アルバイト、「今までの人生を点数で表すと」)】 | | | | |
| 事業所への確認内容 | <ul style="list-style-type: none"> ジュニアマネージャーが面接時に「部活」・「アルバイト」・「今までの人生を点数で表すと」について、質問したことを認めた。しかし、「尊敬する人物」については認めなかった。 ただし、「部活」・「アルバイト」・「今までの人生を点数で表すと」というのは単独で質問を行ったのではなく、「学生時代に頑張ったこと」について質問した中で詳細に確認する過程での質問であった。 本人がどれだけ頑張ってきたのかを確認するため。 | | | | |
| 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"> 面接の際、適性や能力に関係のない質問を聞いた場合、本人が動揺してしまえば、冷静さを保てず、結果として本来の実力を発揮出来ないまま終わってしまうことも考えられることを説明し、その状態のまま採否を判断されると、応募者の未来にも重大な影響を与える。そして、その内容を選考の材料とすると公正な採用選考と言い難いこととなるので、決してそのような事無きよう指導を行いました。 以上のことから、今後は質問を行う際は、十分に応募者に配慮するよう、それだけではなく「就職差別につながるおそれのある項目」を再認識し、今後二度と同じような問題が起ることがないように徹底することを指導。 公正採用選考に関する考え方を事業所で共有するよう指導した。 | | | | |
| 事業所の対応 | <ul style="list-style-type: none"> 同様の事案が発生することが無いよう面接の質問に関して検討して、社内で情報共有していくとのこと。 | | | | |
| 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 (R4.3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 | 食堂・レストラン業 | | C-STEP加入状況 (加入基準なし) | × |
| | 従業員数 | 企業全体 | 7997人 | 公正採用選考人権 啓発推進員選任状況 | ○ |
| | | 就業場 | 34人 | | |
| | 求人職種 | — | | 推進員 新任・基礎研修 受講状況 | × |
| 求人数 | 6人 | | | | |
| 他府県からの報告等 | <ul style="list-style-type: none"> 面接の際に「アルバイト」「給料で何を買っていたか」「苦手な性格の人」及び「欠席理由」について質問がなされた。 | | | | |
| 違反事象 | 【面接時点:⑦その他 (アルバイト、「給料で何を買っていたか」、「苦手な性格の人」、欠席理由)】 | | | | |
| 事業所への確認内容 | <ul style="list-style-type: none"> 面接担当者2名のうちどちらかの発言と考えられる。 面接の流れの中で質問したもので必ず質問するというわけではない。 また、応募者を困らせる意図はなかった。 | | | | |
| 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(質問につき明確な確認取れず) | | | | |
| 指導状況 | <ul style="list-style-type: none"> 「アルバイト」「給料で何を買っていたか」「苦手な性格の人」及び「欠席理由」という質問については本人が仕事をしていくうえで関係のない質問であり返答に窮する質問である。 公正採用選考についての認識徹底をしていただき今後このようなことがないようにお願いする。また、トップクラス研修の受講を勧奨した。 採用選考自主点検資料及び「公正な採用選考をめざして」を手交。 | | | | |
| 事業所の対応 | <ul style="list-style-type: none"> 今後このようなことのないように面接マニュアルの作成を検討する。 今回の指導・助言について事業所内採用担当で共有する。 トップクラス研修の受講予定。 | | | | |
| 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 (R4.3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 | プラスチック製品製造業 | | C-STEP加入状況 (加入基準なし) | × | |
| | 従業員数 | 企業全体 90人 就業場 56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 | 12人 | | | | |
| 他府県からの報告等 | 面接の際に、「どこに住んでの」「音楽鑑賞はどんな音楽を聴きますか」「短所」「休みの時は何ををするの」と質問された。 | | | | | |
| 違反事象 | 【面接時点：②住宅状況に関する事、⑦その他(「音楽鑑賞はどんな音楽を聴きますか」、「短所」、「休みの時は何ををするの」)】 | | | | | |
| 事業所への確認内容 | <ul style="list-style-type: none"> 面接は、社長、工場長、〇〇氏3名で実施した。1年前のことなのではっきりと覚えていないが、「どこに住んでの」ということは、聞いてはいけないことは理解しているので絶対に聞いていない。また、応募書類に書いてあるので聞く必要もない。 その他の質問については、聞いたとすれば、ご本人の回答に関連して質問を返したのかもしれない。それは、回答の中身ではなく、はきはき会話できるか、人柄、コミュニケーション能力をみるためのものである。 | | | | | |
| 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"> 公正な採用選考は、応募者がその職務を遂行するに当たり、必要となる適性や能力を持っているかどうかを基準として行うことが必要である。 「音楽鑑賞はどんな音楽を聴きますか」「休みの時は何ををするの」などは、本来自由であるべき事項であり、適性・能力とは関係のない事項である。事業所としては、回答の内容により採否を決定するつもりはなかったとしても、例えば生徒の家庭環境などによっては、休みの時のことを聞かれて返答に窮したり、精神的に動揺し、面接で本来の力を発揮できなくなる場合がある。 短所については人それぞれ違うものであり、応募者によっては、身体的特徴や健康状態等を短所と考えている場合があり、これらについて問われることによっても精神的に動揺し、それ以外の面接の受け答えにも影響する場合がある。困難に対してどう工夫したかを問う質問であれば、形を変えた質問を検討したらどうか。 滋賀労働局では、面接は受験生の良いところを見抜くためのものであってほしいことから、短所等マイナス面ばかりを尋ねないよう申し入れている。今後も滋賀県の高校から採用していくつもりであれば、滋賀労働局の指導に基づいた対応をする必要があると説明。今回のことは面接担当者にも共有し、再発防止を図るよう指導。 後日、部長あて、「採用選考自主点検資料」「公正な採用選考をめざして」の冊子を郵送し、再確認していただくよう指導。 | | | | | |
| 事業所の対応 | その質問によりプレッシャーがかかったり、傷ついた方がいたなら大変申し訳ないことをした。以後、このようなことがないように担当者とも共有し、再発防止を図ると確約。 | | | | | |
| 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. 4 (R4.3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 | アルミ建材加工卸売業及び建具工事業 | C-STEP加入状況 (加入基準なし) | × | |
| | 従業員数 | 企業全体 926人 就業場 11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 | <ul style="list-style-type: none"> アルバイト経験はありますか(どんな職種ですか) この会社に就職することについて家族の方はどう思っておられますか | | | | |
| 違反事象 | 【面接時点: ④家族状況に関すること(家族構成)、⑦その他(アルバイト)】 | | | | |
| 事業所への確認内容 | <ul style="list-style-type: none"> 業務部長〇〇が面接時に「アルバイト経験はありますか(どんな職種ですか)」、「この会社に就職することについて家族の方はどう思っておられますか」について、質問したことを認めた。 アルバイト経験はありますか(どんな職種ですか)という質問については社会人としての経験や高校生との違いを認識しているか確認するため。 この会社に就職することについて家族の方はどう思っておられますかというのは、過去に内定後に親類の会社に行くことになって、内定辞退をした方がいたから、そういう事態を避けるため。 | | | | |
| 事実確認 | <ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容を全て認めた。 | | | | |
| 指導状況 | <ul style="list-style-type: none"> 面接の際、適性や能力に関係のない「アルバイトの経験があるか」「この会社に就職することについて家族のかたがどう思っておられますか」という質問を聞いた場合、本人が動揺してしまえば、冷静さを保てず、結果として本来の実力を発揮出来ないまま終わってしまうことも考えられることを説明し、その状態のまま採否を判断されると、応募者の未来にも重大な影響を与える。そして、その内容を選考の材料とすると公正な採用選考と言い難いことになるので、決してそのような事の無いよう指導。 また、「就職差別につながるおそれのある項目」を再認識し、今後二度と同じような質問をすることがないよう徹底することを指導。 面接マニュアルの見直しを指導。公正採用選考に関する考え方を事業所で共有するよう指導した。 さらに、公正採用選考人権啓発推進員の選任がなされていなかったことから、推進員を選任するよう勧奨し、当日選任報告書を受理。推進員選任後は、大阪府の新任・基礎研修を受講するよう勧奨した。 | | | | |
| 事業所の対応 | <ul style="list-style-type: none"> 同様の事象が発生することが無いよう面接の質問に関して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. 5 (R4.3月卒) | 受験者の学校所在地 | | 滋賀県 | 管轄職業安定所 | — |
|-------------------|---|------|---------------------|------------------------|--------|
| 事業所の概要等 | 事業所名 | — | | 企業人権協加入状況 (加入基準なし) | × |
| | 所在地 | — | | | |
| | 就業場所 | — | | C-STEP加入状況 (加入基準なし) | × |
| | 事業内容 | 美容業 | | | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 470人 | 公正採用選考人権 啓発推進員選任状況 | ○ |
| | | 就業場 | 470人 | | |
| 求人職種 | — | | 推進員 新任・基礎研修 受講状況 | × | |
| 求人数 | 20人 | | | | |
| 他府県からの報告等 | 面接の際に、「友達にどのような人と言われるか」、「自分が大切にしていること」、「他の応募状況」、「アルバイト」及び「欠席の理由」について質問がなされた。 | | | | |
| 違反事象 | 【面接時点:⑤思想等に関すること(その他)、⑦その他(「友達にどのような人と言われるか」、他の応募状況、アルバイト、欠席理由)】 | | | | |
| 事業所への確認内容 | <ul style="list-style-type: none"> 面接シートを作成し、質問事項を決めているが、その中に「友人や周囲の人にどんなタイプだと言われることが多いですか？それはなぜだと思いますか？」や「大切にしている事を3つ教えていただけますか？」があった。 また、質問事項では無いが、「(気になる学生の)欠席の理由も聞く※答えた時についてに聞く感じ」と面接シート内に書かれていた。 アルバイトは接客経験確認で聞いていたが、「他のところは受けましたか」は面接時には聞いていない。 面接シートの質問事項は、短時間の面接で少しでも応募者のことを把握したい思いからの質問だった。欠席の理由は、体力的にきつい仕事であることを説明する時の参考として聞いていた。アルバイトについては、純粹に接客経験の把握のみが目的だった。 | | | | |
| 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"> 質問の答えから派生する公正採用選考での違背事象の可能性について説明。 今回の質問事項の不適正について、滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課の「採用にあたって2022」を使用し、項目1つずつ掲載ページを示しながら説明。 滋賀県内における新規高等学校卒業者の採用選考に係る留意事項につき、口頭で説明。 今回の不適切質問の中には、本来自由であるべき事項も含まれており、これについては根本的な考え方を再度説明し、「採用にあたって2022」や「新規学校卒業予定者の求人・募集の手引き」の内容を把握したうえで面接シートの質問事項の検討を指導。 その他の不適正質問は返答に窮する質問である為、まずは真に聞きたい公正採用選考に沿った内容であるか、質問の聞き方により派生する回答が返答に窮する可能性はないかな等を検討するよう指導。 欠席理由については、仕事の説明の中で体力的な負担にも触れ、「やっていけそうですか？」という聞き方しているの、それ以上の必要性について考えるよう指導。 「この時期に受けているのですが、他のところは受けましたか」の質問については、面接が9月16日ということもあり、面接時には聞いていないが、聞くとすれば約2時間かけて行う応募前見学時に、移動時などの雑談で会話のきっかけとして話すくらいしか考えられないとの返答。応募前職場見学自体は部下が行っていることもあり、上記の公正採用選考の考え方を押さえつつ、応募前職場見学担当者も含めた社内での意思統一を図るよう指導。 | | | | |
| 事業所の対応 | <ul style="list-style-type: none"> 今回の指導内容について、早急に社内でミーティングを実施し、応募前職場見学等で不適正質問を行わないよう意思統一を図る。 面接シートの質問事項については、社内で検討し、今年度の選考までに公正採用選考の考え方を踏まえた質問事項に変更する。 | | | | |
| 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. 6 (R4.3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 | 飲食業 | | C-STEP加入状況 (加入基準なし) | × | |
| | 従業員数 | 企業全体 | 20人 | 公正採用選考人権 啓発推進員選任状況 | ○ | |
| | | 就業場 | 6人 | | | |
| | 求人職種 | — | | 推進員 新任・基礎研修 受講状況 | × | |
| 求人数 | 2人 | | | | | |
| 他府県からの報告等 | 面接の際、親の職業、兄弟の有無等についての質問がなされた。 | | | | | |
| 違反事象 | 【面接時点：④家族状況に関する事(家族構成、家族の職業)】 | | | | | |
| 事業所への確認内容 | <ul style="list-style-type: none"> 昨年、採用した他府県からの採用者について、遠方からの採用者であり、当社としても大事にしてあげたいので、住居の準備等に労を費やしたが、入職後1ヶ月で本人から親の都合により故郷に帰らないといけなとの事で退職の申出を受けた。いろいろと手間を掛けたが、一月での退職の申出は当社として苦い経験であった。 今回面接にあたり、他府県からの応募者はこの生徒のみであり、上記のことがあったため、親の事も気になり、また兄弟のことも気になり質問をした。 | | | | | |
| 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"> 今回、面接時に行われた質問項目については、本人の適正と能力に基づいた、公正な採用選考とは言えない。 今回の質問にあたり、事前に応募者には答えなくてはならぬと答えても良いと言われていたが、応募者にすれば質問に対して答えなければ選考基準で不利になる恐れを持ち、答えなければとの意識を持つことになり、結果として適正能力に関係の無い事項の確認は、就職差別に繋がる恐れがある。 昨年度の苦い思いからつい聞いてしまったとのことであるが、今回の質問自体不適切である事は毎年言わせていただいている項目であり、正しい選考方法を認識しているとは言えない。 また、公正採用選考人権啓発推進員も選任している企業でもあり、このような事案が発生すれば形式的な選任報告をしているのではないかと懸念を持ってしまう。 今後このような事案を発生させることのないよう、改めて企業内において公正採用選考について取り組むよう指導し、年末に行われる企業トップクラス研修会の受講を要請した。 | | | | | |
| 事業所の対応 | <ul style="list-style-type: none"> 今回指導の受けました質問等については、常にハローワークから説明会時に聞いてはいけない事項である事は、承知していましたが、つい苦い思いから聞いてしまい選考に対し気が緩んでいた面もあった。 今後は、面接の際は確実なミーティングを行い、問題事象を発生させることのないようにしますとの回答を得た。 | | | | | |
| 生徒の状況等 | — | | | | 合 否 | 合 |
| 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4年9月26日(月) 15:00~16:40
- 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
大阪府立学校人権教育研究会 会長 上本 雅也
(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 柄川 忠一
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 坂倉 有(代理:加藤理事)
大阪府職業技術専門校長会 会長 黒田 英樹
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

(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 理事長 井上氏を座長に選出

(4) 議 事

① 【議事1】 前回会議(令和4年3月2日開催)について

事務局(人材育成課 池口総括主査)より、資料の1~11ページまでの概要を報告

② 委員からの意見等

【委員】

2番(健康状態自己申告リストについて)、と、4番(いわゆる「裏アカウント調査」について)について「公正採用・雇用促進会議(本会議)で議論する」とされている。いずれも大きな課題であり議論を進めていただきたい。そこで議論を進めるためにも、事務局には出来る限りの調査をお願いしたい。

2番については「社会人採用の際に健康状態を聞くことが非常に目立っている」というのがこの専門委員会での意見だと思う。この点は他の専門委員会で扱っている、新規学校卒業者の採用選考と異なるところなので、この問題の重要性を公正採用・雇用促進会議(本会議)で伝えてほしい。健康状態自己申告リストがよく出来あがっているのをこれを使って健康状態を聞くことが当然のことのように行われているのではないかと危惧を持っている。

4番の裏アカウントの問題は、ネットの中でのことなので調査に限界があるかもしれないが、課題は「本人が同意している」とされているが、実態は「説明文を十分に読まず、受けた企業なので同意せざるをえないだろう」という状況の中で同意しているということである。

職業安定法では「本人の同意があれば調べてもよい」と定められているが、その同意が本当に、どの範囲で、どの個人情報を把握するのか、ということをも本人に明確にされているということが問題になっていると思う。

個人情報保護の観点から、いろいろなネット上の自己情報については、どのような形で扱われるかを説明して同意を得るといったような流れになってきているが、日本はまだ流れに追いついていない。EUなどでは「自己情報コントロール権」という形で整備が進められている。

「『職業安定法に本人の同意があれば調べてもいい』と書かれているから」とするが、本人の同意自身が、どういう範囲でどういうことを調べるのかということ、きっちりと本人に伝えて同意を取っているかどうかということが、いま課題となってきたように思う。「本人の同意を得ているから何を調べてもいいんだ」というのが今の状況だと思うので、この点を公正採用・雇用促進会議での議論に繋げてほしい。

専門委員会でも機会があればもう少し議論を深めたい。

【事務局】

健康状態自己申告リストの問題は、中高年齢者や障がい者を生徒とする当専門委員会ならではの課題であると認識している。これまでの取組みの中で情報収集したものを「どのような場面で」「どのように使われているか」を専門委員会から本会議に具体的に報告し、他の専門委員会の方がイメージしやすくして理解を得られるようにしたい。

裏アカウントの本人同意の問題は、ご指摘いただいた社用紙の問題とつながっているのではないと思う。ほとんどの社用紙の下部には「記載に誤りがあった場合は懲戒処分」「真実だけを記載して同意」などの旨が書かれている。

採用選考の中で企業が求職者に求める同意は、求職者がコントロールできていることなのかという点をご指摘の通り。事務局でも可能な限り実態の把握に努め、勉強・検討を進めながら本会議に課題提起したい。

【座長】

非常に重要なテーマなので、課題を整理して本会議に繋げていただきたい。

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 奥野室長）より、資料の13～58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59～79ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【委員】

62ページの1-15の案件だが、なんとなく釈然としない。

応募書類に住所を記入するときの項目は「現住所」ではなく恐らく「連絡先」となっているはずである。面接担当者が「実家にお住まいなのですか」と質問し住所から勤務するかどうか

を確認したというのには違和感を覚える。「現住所」とあればわかるが、ただの連絡先が書いてあるだけなのにどうしてそういう発想になるのだろうか。様式が「連絡先」なのか「現住所」になっているかも気をつけてみていく必要があるのではないか。

【事務局】

現時点では履歴書の様式は把握できていない。

【委員】

おそらく、様式が「連絡先」でも採用担当者の先入観として「連絡先＝現住所」があるのではないかと思う。

68ページの1-21の案件だが、これは派遣登録をめざしてここへ来たのか、派遣会社に入社したかったのか曖昧だが、どういう経緯だろうか。

【事務局】

求人チラシに記載された企業に応募しようと思って連絡すると、その連絡先が派遣会社で登録のためにいろいろな質問を受けることになった。

本人の思いとは少し外れて、チラシに記載の企業でなく派遣会社につながってしまった事例である。

【委員】

登録のために派遣会社に連絡すると恐らくこういった事態を招く。登録のためのデータとして必要な項目はどういったものかは説明がされると思う。本人の応募条件と応募先の条件があっていないことになる。今後、どのように生徒と求人情報の見方などを学ぶための研究材料になるかもしれない。

【委員】

72ページの2-2の案件について二点ある。

一点目はエントリーシートの別紙に「個人情報の提供は任意だが、提供できない場合は採用に支障が生じる恐れがある」と記載があった点である。

先程や前回の議論にあったように、この表現は職業安定法にある本人の同意を正式にとる要件になっているのかどうか、このような聞き方をして本人の同意を得たことになるのかどうか大きく引かかる。

これが許されるのであれば、法律の本人同意は「採用されないかもしれませんが」と言っただけでも本人同意がとれることになり、法的な判断はどうなるのか教えていただきたい。これは他にも波及する問題である。

もう一点は、事業者から「わかりました。大阪府の基準なのですね」と返答があったとあるが、決して大阪府の基準ではなく全国の基準であることを他府県事業者にどう伝えるかという点である。事業者の誤解は解けたのかどうか、またこのような場合、労働局からの案内や助言が必要ではないかと思うがどうか。

【委員】

職業安定法上、エントリーシートのこの表現が適法なのかどうか、私も違和感がある。

この点は職業安定課で所掌しているところでもあることから、本日の会議でこういった意見が出たことを踏まえ局内で共有したい。

【座長】

弱い立場の人がこれを書かれると、それだけでプレッシャーになると思われる。検討をよろしくお願ひしたい。

【委員】

法的な解釈の部分はまた調べるようにしたい。

【座長】

「大阪府の基準だから」という誤解は解けたかどうか、その後の対応等についてわかるだろうか。

【事務局】

大阪府だけではなく全国的な取組みであることや技術専門校生徒の対応について理解を得るため、事業者には厚生労働省作成の冊子と技術専門校からの「公正な採用選考」の依頼文を送付した。

企業の担当者がどう思われたかまでの確認は取れていない。事業者の当初担当者とはその後電話が繋がらず、他の担当者との対応だったため誤解が解けたかどうか、企業としてどうとらえたかの確認はとれていない。

【委員】

他府県の事業者のため大阪府とも調整し、JIS規格履歴書の削減項目の案件だったことからハローワークではなく技術専門校からの啓発にとどめた。

事業者所轄の労働局には事例報告しているが、企業への具体的な対応については不明。

【委員】

感想だが、府立高校に長く勤め、初任で入った高校でも2年生の3学期から3年生の1学期にかけて人権学習ホームルームで就職差別の学習をやってきた。

生徒が指導などを拒否した案件（73～79ページ）を読んで本当に難しいと思った。

2年生の授業では、過去の社用紙を生徒に書かせて、畳の数から、資産、本籍などは働くことに本当に関係あることなのかについて考え、意欲・能力・適性に関係ないことは就職差別になることを学ぶ。3年生になると違反質問に対しては「学校の指導によりお答えできません」と応じることを学習している。

採用して欲しい中、生徒が面接官に対して就職差別につながる質問に気づいても、そのように答えることは大変勇気がいることだ。

いつも教えていたのは「自分は違反質問に答えることが出来ても、クラスの他の生徒は不利な条件ゆえに面接で落とされるかもしれないということ。だから公正採用というのは自分の働く権利を守ると同時にクラスの仲間の働く権利を守るためのものだ」ということで教えてきた。

指導・啓発を拒否した事例は「これは自分の採用のアドバンテージになるから、採用の可否に関わるので指導しないでくれ」と必死になっている。生徒もみんな大人であり「仲間のために違反質問には答えられない」という高校での教え方は通用しないのだろう。

しかし、本来は、公正採用をする企業こそが働く権利が守られ働きやすい企業であり、意欲・能力・適性に関係ない質問をしたり書かせたりする企業は働く人の権利を軽んじてしまう。だから「自らを守るためにも違反質問には答えない」ということは大事だとしっかり教え続けることが大切だが、難しいなあと感じながら読ませていただいた。

⑥ 令和3年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

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・高・他府県関係専門委員会の資料で、20ページに記載のある「採用選考問題事象項目別一覧」と49ページ「他府県生徒からの問題事象報告件数」の項目で形式が異なっており、職業能力開発専門委員会の資料で、60ページに記載のある「採用選考問題事象項目別一覧」とも違いがある。

20ページに記載の表にある「社用紙」「戸籍謄本」「色覚検査」「健康診断」「身元調査」といった項目が「面接以外の問題事象」となるのか。その中で「会社独自の履歴書・エントリーシート等」が高校の場合の「社用紙」にあたるのだろうか。社用紙の中でどのような問題事象があったのかということも49ページに記載のある他府県関係や、職業能力開発専門委員会の資料では示されるようになってきているが、高校では「社用紙」というだけで内容が示されていないという点がある。

それぞれの項目に歴史があると思うが、詳しくしていこうと分類が細分化されているように思える。これまでの経年の比較はできなくなるが、どこかの機会に形式を合わせることや、不足している項目を入れるなどの議論ができればと日頃から思っている。

もし「その必要はない」というようなことがあれば教えていただきたい。

【座長】

報告形式の違いや何か経緯はわかるだろうか。

【事務局】

他府県専門委員会（49ページ）は同じ雇用推進室でおこなっており、職業能力開発専門委員会（60ページ）で就職受験報告書を整理した際に他府県専門委員会に合わせた部分がある。また、就職受験報告書は高等学校と職業技術専門校で様式が異なるため生徒からあがってくる情報が違っている。

教育庁がおこなっている就職受験報告書は歴史的に異なり結果的に報告（20ページ）が異なっていると思われる。

大学等専門委員会ではさらに事情は異なり、情報が集まらず大学キャリアセンターからの情報だけになっているところがある。このように情報の集まり方によって報告の違いがあるのではないかと思う。

報告形式をどこまであわせられるか、内容を比べられるかを考えると、恐らく情報収集の仕方から変えなければいけないと思う。これは少し難しいとも思うが、ご指摘の通り三者の報告を並べてみると違いはあるのでどこまで合わせていけるか相談、検討していきたい。

【座長】

委員のご意見は「あえて形式を統一してはどうかという」問題提起ではないのですか。

【委員】

これは本会議で議論しないといけないことかもしれないが。
比較しやすいようにという趣旨。

【事務局】

大学になるとキャリアセンターと生徒からの二通りの報告がありさらに細分化されていると記憶している。

これらをどう比較して数値を把握するかを考えないといけないので、すぐに結論は出ないと思うが、わかりやすく比較できるよう当事者である高等学校課、労働環境課、人材育成課の三者で調整、相談、工夫をしていきたい。

【委員】

「社用紙はいけない」というだけでなく、社用紙の中にどんなことが含まれているかを生徒に伝えたいし、企業側でもどういう項目が問題になっているのか疑問があったので質問した。

【座長】

全体を通して意見があればお願いしたい。

【委員】

72ページの2-2の案件だが、問題事象の中でこれだけ「障がいの科目」である。

もしかすると、技術専門校の採用というのは定期採用ではなく随時採用選考にあたるのではないかと思う。そのため採用事務担当は事業所に委ねられていた可能性が非常に高い。

5万4千人の大企業（他府県）となっているが、障がい者雇用を推進するために求人をかけていたとすると事業所ではなく本社に言わないといけない。

事業所とのやりとりであれば「担当者がいない」というような対応となる可能性はあるが、根本的には本社対応にするべきではないだろうか。

【座長】

本社対応というのはすぐには難しい点もあると思うが、委員の発言の通りでもあり、検討をお願いしたい。

以上