

令和元年度 第2回 公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会

令和2年2月13日(木) 14:00～16:00

大阪府立労働センター(エル・おおさか)11F セミナールーム

次 第

- 1 あ い さ つ
- 2 職業能力開発専門委員会(仮称)について報告
- 3 就職受験報告書
 - (ア) 中 学 校
 - (イ) 高 等 学 校
 - (ウ) 他 府 県 関 係
- 4 質 疑 応 答
- 5 そ の 他

公正採用・雇用促進会議

1 中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会 委員名簿

<令和元年度 第2回>

(敬称略)

所属団体	委員氏名	備考
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	宮田 利雄	
府民文化部 人権局 人権擁護課	荒木 浩蔵	
府教育庁 私学課	近藤 未生	
府商工労働部 雇用推進室 労政課	前田 真二	
府商工労働部 雇用推進室 人材育成課	安孫子 弘	
府教育庁 教育振興室 高等学校課	大久保 宣明	
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	榎田 千佳	
大阪市教育委員会事務局 指導部 高等学校教育担当	寺本 圭一	
大阪市教育委員会事務局 指導部 中学校教育担当	盛岡 栄市	
堺市教育委員会事務局 学校教育部 学校指導課	水田 秀一	
大阪府公立中学校長会	文田 英之	
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	西仲 直樹	
大阪私立中学校高等学校連合会	森 眞太郎	
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	若林 智子	
大阪市高等学校進路指導協議会	板垣 秀和	
大阪私立高等学校進路指導研究会	寺澤 久弥	
大阪府高等職業技術専門校長会	西村 嘉一	
大阪府立学校人権教育研究会	田中 隆博	
大阪市立高等学校人権教育研究会	飯尾 吉司	
大阪私立学校人権教育研究会	大長 庸祐	
大阪府人権教育研究協議会	若田 透	
大阪市人権教育研究協議会	柿花 正信	
大阪府人権協会	上田 大造	
大阪企業人権協議会	宮内 雅也	
大阪同和・人権問題企業連絡会	柄川 忠一	
公正採用人権啓発推進センター	平井 義人	
関西大学名誉教授(元他府県関係専門委員会座長)	石元 清英	

2 中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会 設置要綱

1 委員会の目的

中学校・高等学校・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

- (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政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
大阪府教育庁私学課
大阪府商工労働部雇用推進室労政課
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課
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
大阪市教育委員会指導部高等学校教育担当
大阪市教育委員会指導部中学校教育担当
堺市教育委員会学校教育部学校指導課
大阪府公立中学校長会
大阪府公立中学校長会進路第二委員会
大阪私立中学校高等学校連合会
大阪府専修学校各種学校連合会
大阪府高等学校進路指導研究会
大阪市高等学校進路指導協議会
大阪府私立高等学校進路指導研究会
大阪府高等職業技術専門校長会
大阪府立学校人権教育研究会
大阪市立高等学校人権教育研究会
大阪府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
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並びに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、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。

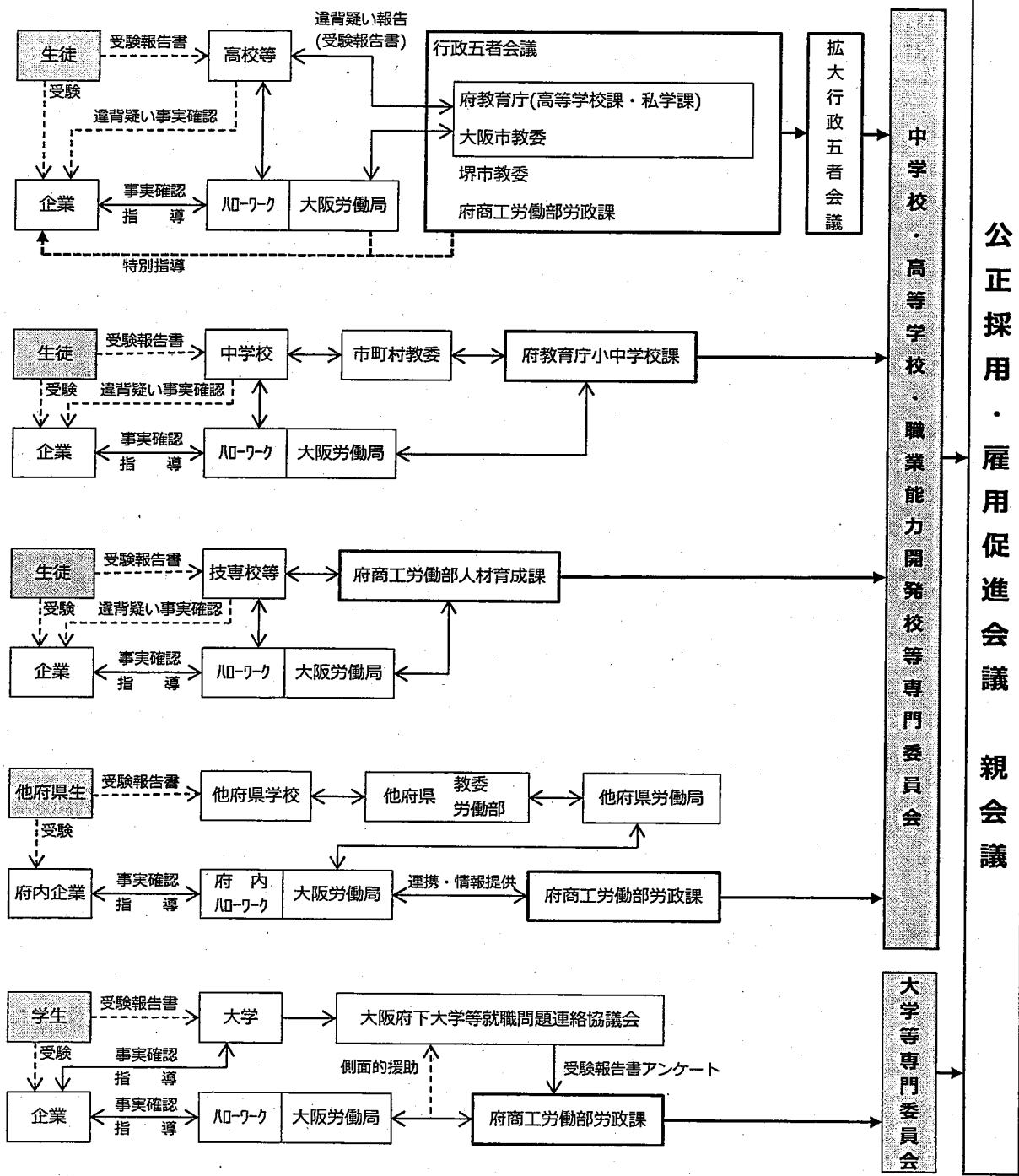
(要綱の廃止)

- 1 次の要綱(要領)は、廃止する。
 - (1) 公正採用・雇用促進会議中学校進路保障専門委員会設置要綱
 - (2) 公正採用・雇用促進会議高等学校等進路保障専門委員会設置要領
 - (3) 公正採用・雇用促進会議職業能力開発専門委員会設置要領
 - (4) 公正採用・雇用促進会議他府県関係専門委員会設置要綱

3 公正採用・雇用促進会議 連携フロー

公正採用・雇用促進会議 連携フロー図

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。



公正採用・雇用促進会議について

公正採用・雇用促進会議 親会議 ※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。

大学等専門委員会 および 中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会
 大学等や中学校・高等学校・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。

4 中学校・高等学校 関係資料

中学校	P 7
・新規中学校卒業者の就職採用選考等に係る調査結果の報告について	P 9
高等学校	P11
・進路(就職)関係年間行事概略表 (令和元年度)	P13
・違反事業所への啓発指導の方針	P14
・年度別特別指導事業所数 (大阪府内での事例)	P15
・内定取消し一覧 (令和元年度 第1・2次分)	P16
・求人取消し一覧 (令和元年度 第1・2次分)	P17
・採用選考問題事象項目別一覧 (令和元年度 第1・2次分)	P18
・違反事象項目分類表 (令和元年度 第1・2次分)	P19
・違反事象個表 (令和元年度 第1次分)	P21
・違反事象個表 (令和元年度 第2次分)	P37

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

平成30年度中学校卒業生の就職における採用選考等に係る報告

1 就職等受験報告書（平成31年3月卒業生）の取組み

(1) 受験報告書の回収状況

	学校数	対象校数	回収校数
大阪市	130校	130校	130校
堺市	43校	43校	43校
大阪府内	287校	287校	287校
計	460校	460校	460校

(2) 記載事例数

	合計	大阪市	堺市	大阪府内
事例数	0校	0校	0校	0校

2 令和元年度新規中学校卒業生で就職希望者等を対象とした公正採用に関する取組み（予定含む）

日付	内容
平成31年 3月13日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料53集」を各小中学校へ配付。「働くときのルールを知ろう～あなたを守る労働法～」(P.59)等、公正採用に関する内容を記載。
平成31年 4月23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 (各市町村進路指導担当指導主事対象) 「キャリア教育・進路指導の推進及び「進路指導のための資料第53集」の活用について」(講師：府教育庁指導主事)ほか
令和元年 6月5日	大阪府商工労働部雇用推進室作成の「公正な採用選考のために」を各中学校へ配付。
令和元年 7月5日	中学校進路指導担当者連絡会の実施(中学校進路指導主事対象) 「すべての生徒の進路を支援していくために」(講師：府教育庁指導主事)ほか
令和元年 10月31日	第2回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 (各市町村進路指導担当指導主事対象) 中学校卒業生の公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。「職業相談票」「採用と人権」等の周知ほか。
令和元年 12月2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を市町村教育委員会を通じ全中学校に通知。(回収期限は3月31日)
令和2年 1月9日	中学校卒業予定者の採用選考開始日を市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和2年 1月17日	大阪府総合労働事務所作成の「働く若者のハンドブック」を各中学校へ配付。
令和2年3月	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料54集」を各小中学校へ配付。
令和2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 中学校卒業生の就職者数(就職のみした者)

年度	卒業生数	就職者数
平成26年度(平成27年3月卒業)	75,643人	358人(0.47%)
平成27年度(平成28年3月卒業)	74,849人	266人(0.36%)
平成28年度(平成29年3月卒業)	74,051人	269人(0.36%)
平成29年度(平成30年3月卒業)	71,929人	235人(0.33%)
平成30年度(平成31年3月卒業)	69,913人	217人(0.31%)

高等学校関係資料

令和元年度 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 ○就職(内定)状況調査(3月末): 高 上旬	4	推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配布) 学卒担当者統括官会議(学校訪問の規制等について)
「採用と人権」配布(予定) 下旬～		
○卒業生・中退者進路調査: 公高 上旬 ※中退者は府高のみ	5	
○卒業予定者進路希望調査: 公高 上旬	6	事業所向け求人説明会 求人票受理開始 6/1(土)
求人票・インターネット求人閲覧開始 7/1(月) 応募前職場見学会開始 7/1(月)	7	求人票返戻開始 7/1(月)
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等) 7/23(火)		
推薦開始(発送主義) 9/5(木)	9	就職選考開始 9/16(月)
就職選考受験開始 9/16(月)		
府立学校進路指導研修(1) 上旬	10	
複数応募・推薦開始 11/1(金)	11	
○就職(内定)状況調査(10月末): 高 中旬		
合同求人説明会 下旬		合同求人説明会 下旬
就職問題事象付票No.1・2 中間提出 中旬	12	
○就職(内定)状況調査(12月末): 高 中旬	1	
府立学校進路指導研修(2) 下旬		
就職支援希望カード: 高 下旬	2	
○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	3	

注1) ○の項目は様式提出が必要になる調査

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

啓発指導の方針

違反事項による 指導事業所の名称	表示記号	指導の方針
要指導事業所	A	公共職業安定所が注意喚起をおこなう事業所
継続指導事業所	A'	公共職業安定所による注意喚起とともに継続して指導・啓発をおこなう事業所
特別指導事業所	C	行政五者等による特別の指導をおこなうとともに公共職業安定所により継続して指導・啓発をおこなう事業所
指導保留事業所	B	事実確認・指導に時間を要し、指導結果の最終確認ができていないため指導方針を保留とした事業所

年度別 特別指導事業所数 (大阪府内での事例)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(令和元年 11 月 30 日)

令和元年度

内定取消し一覧(第1・2次分) R01.11.30現在

内定取消し

No.	事業内容	職種	所在地	従業員数 資本金(万円)	取消理由	取消時期	対象校内訳				校数計 人数計	進路変更状況等			
							府立	大阪市立	私学	衛星都市立					
人数計															

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01
内定取消し	0社 0人	3社 3人	1社 1人	0社 0人	0社 0人	1社 1人	0社 0人	2社 3人	1社 1人	0社 0人	0社 0人

No.	事業内容	職種	所在地	従業員数 資本金(万円)	取消理由	取消時期	対象校内訳				校数計 人数計	進路変更状況等	
							府立	大阪市立	私学	衛星都市立			
人数計													

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01
求人取消し	14社 21人	8社 3人	7社 8人	8社 3人	6社 4人	4社 4人	3社 0人	2社 1人	1社 2人	2社 3人	0社 0人

選考問題事象

R01.11.30現在

採用選考問題事象項目別一覧(第1・2次分)

令和元年度

	問題報告件数	問題受験報告書数	問題報告事業所数	府内	府外	社用紙	戸籍謄本・抄本	色覚検査	健康診断	作文	身元調査	採用選考面接時の違反項目														その他		
												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	27	21	20	4	16	2	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	2	0	1	7	2	0	0	2	2	0	12	
2次分	9	9	9	4	5	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	3	0	0	0	0	0	2	1	5	
3次分																												
合計	36	30	29	8	21	2	0	0	0	2	3	2	0	1	10	2	4	1	17									

H30合計	62	50	44	14	30				1			5	1		13	1	1	16	13	7	4	1	2	2	8	4	16
H29合計	76	73	49	13	36					1		2			9	2	3	11	25	11	3	1	1	1	12	5	28
H28合計	52	50	46	16	30	4	1					1			5	2	4	12	25	7	5	1	4	4	9	7	7
H27合計	55	56	55	22	33	4	1					1			11	3	6	13	29	13	1		1	1	11	11	3
H26合計	53	59	51	18	33	6						1			4	3	3	15	23	7	2		1	1	13	5	
H25合計	66	66	63	13	50	2				2		1			12	3	4	11	29	9	2		3	4	2	1	
H24合計	83	83	66	13	53	1						5			12	8	6	19	36	6			3	15	1		
H23合計	73	73	66	8	58	3									10	3	6	12	27	22	1	1	4	4	6	8	4
H22合計	99	99	90	24	66	2				1		2			21	4	10	21	31	11			7	12	9	4	
H21合計	115	115	95	15	80	2				3		1			13	1	8	27	57	10	8	2	6				18

令和元年度 違反事象 項目分類表 (第1・2次分)

思想	<u>No.002</u> , No.006, No.017
生活信条	
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	No.012
本籍・国籍・出生地	
住居とその環境	No.013, No.015, No.020
家族の収入	
家族の学歴・職業	<u>No.014</u>
家族の関係	No.003, <u>No.007</u> , No.008, No.011, No.012, No.013, No.015, No.016 No.017, No.020
保護者について	No.010, No.011
家庭の環境	
生き立ち	
男女雇用機会均等法関連	No.001, No.005
過去の病気・入院経歴	No.009, No.018
その他	No.004, No.018, No.020

※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)

令和元年度 第1次問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

No.001	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	就業場所						
	事業内容	製鉄事業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	1,196 人	就業場所	297 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	製造業				推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	2 人	指定校	(指定校求人)			
学校からの報告・確認	学校からの報告	事業所から出された2種類の求人のうちのひとつに応募書類を送付したところ、9月5日に「女性の採用を目的とした求人のため、合格する可能性は非常に低い」との連絡があった。					
	事業所への確認	9月6日に事業所に事実確認を行った。事業所担当者は「受験を拒否することはないが、ニーズに合わないので合格する可能性は低い」「もう1種類の求人の指定校枠を増やすことはできるので、受験するか否か考えて欲しい」として説明不足を謝罪した。学校からは、違反事象であること、仮に生徒が受験すれば、公平に採用試験を実施するよう申し入れた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月12日の事実確認において、一部を認めた。「学校に『女性の応募ではなかったんですね』と言ったことで学校との間で誤解が生じた」「性別を求めるものではないので受けてもらいたい」と説明したが、結果的に応募辞退となってしまった」とのことである。					
	指導状況	応募時に性別を前提とすることは、男女雇用機会均等法に抵触する旨を指導。また、当該求人は性別を求めるものではなく、期待していたものであるとの主張であるが、女性の応募を期待して求人を作成すること自体が均等法に抵触する旨を指導。不適切な事案が発生しないよう徹底すること、公正採用選考に関する考え方を事業所内で共有することを指導し、各種研修への参加を勧奨した。					
	事業所の対応	公正採用選考については理解していたつもりだったが、このようなことになってしまい反省している。今後は、事業所内で公正採用選考の考えを共有化していくことで再発防止を図っていく。また、採用担当管理職及び担当者が積極的に人権に関連する研修会に参加し、人権に対する意識の向上を図っていくとのこと。					
生徒の状況等	生徒、保護者ともに本事案については大変憤慨している。 生徒、保護者から受験辞退の連絡があった。 その後、生徒は別の事業所を受験し、内定をもらっている。				合 否	-	
他校での事象							
備考	男女雇用機会均等法関連						

公正採用・雇用促進会議資料

No.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	店舗用ディスプレイパーツの製造販売				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	173 人	就業場所	144 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	商品管理				推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	3 人	指定校 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月17日の個人面接において、面接担当者より、「趣味の欄に読書とありますが、どんな本を読んでいますか。読んでいる本の作者、タイトル、内容、感想を教えてください」と聞かれ、生徒は「思想信条に係りますのでその質問には答えなくてよいと指導されています」と答えた。						
	事業所への確認	9月19日に事業所に事実確認を行った。事業所担当者は「申し訳ない。役員面接であったので、事実を確認します」と答えられた。学校からは、「愛読書の質問は違反質問であること、この質問結果を採用選考に加えないこと」を申し入れた。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月31日の事実確認において、全て認めた。「普段は各面接官が順番に、応募生徒へほぼ定型の質問をしていく形式で面接を進めているが、履歴書の趣味の欄に読書と書いてあったため、本人の趣味についての話題を広げようとしてついうっかり聞いてしまった」とのことである。						
	指導状況	愛読書は本人の思想・信条に関わる事項であり、本人の適性や能力に何ら関係のない質問であり公正な採用選考とは言えない旨を指導。また、面接に携わる可能性がある役員・社員全員に今回の事案を伝達し、公正な採用選考について再度周知徹底するよう指導。面接前の打ち合わせや面接マニュアルの作成指示、また各種研修会への参加を強く推奨した。						
	事業所の対応	面接等での質問項目について、公正採用選考に則った対応を徹底するとのことである。						
生徒の状況等	生徒は、事前に指導された通り答えることができたので、落ち着いていた。保護者にも本事案を説明して、学校の対応に理解していただいた。事業所より内定通知を受け取り、就職する意思を改めて示した。					合 否	合	
他校での事象								
備考	思想について							

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	B	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所						
	事業内容	家具製造卸販売			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	70 人	就業場所	27 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	縫製職					
	求人数	1 人	指定校 (公開求人)		推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	学校からの報告・確認	学校からの報告	9月18日の個人面接において、「兄弟はいますか。」という質問があった。				
事業所への確認		9月19日に事業所の担当者に連絡。確認後25日に返答があり、「当日は社長と現場の1名が面接を担当したが、現場のものが悪気なく聞いてしまった」ということで、担当者より嚴重注意したということである。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認						
	指導状況						
	事業所の対応						
生徒の状況等	学校に報告書を提出した際、「自分は答えたのですが、別の学校の受験生は答えないうちに指導されていますと答えていました」と冷静に報告していた。内定をもらい、本人は喜んでいた。				合 否	合	
他校での事象							
備考	家族の関係について						

公正採用・雇用促進会議資料

No.004	府/市/私	府	所在地区分	東京都	指導方針	B	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所						
	事業内容	小売業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	8446 人	就業場所	33 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—
	求人職種	店舗運営総合職（近畿エリア店舗）			推進員 新任・基礎研修 受講状況	—	
	求人数	10 人	指定校	(公開求人)			
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月18日の集合時にアンケート2枚が配布され、記入を求められた。内容は、現在病院にかかっているか、服薬があるか、精神疾患での通院歴など、既往歴を問うものと、居住地からの交通手段を確認し、署名・捺印を求めるものであった。事前に知らされておらず、アンケートの目的や理由の説明もなかった。					
	事業所への確認	9月19日に事業所の人事担当者を確認。アンケート実施を認めただうえで、謝罪及び「既往症の質問は、健康面を配慮し、配属部署を検討するため」、「交通手段については、配属店舗を検討するため」、「アンケートの内容は、合否とは関係ない」との説明を受けた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認						
	指導状況						
	事業所の対応						
生徒の状況等	9月26日、電話にて合格の連絡があった。生徒は就職できることを喜んでいる。				合 否	合	
他校での事象							
備考	社用紙（既往歴・居住地）						

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	公共交通事業				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	1240	人	就業場所	769	人		
	求人職種	運転士候補				推進員 新任・基礎研修 受講状況	○		
求人数	21	人	指定校	(指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月20日の個人面接において、何の脈絡もなく「話変わるんですけど、結婚・妊娠した後も会社は続けようと思いますか。」という質問があった。生徒は「はい、続けます」と答えた。							
	事業所への確認	9月24日に事業所の人事担当者に申し入れをした。謝罪のうえで、「運輸現業を長く続けられるかという主旨で男性にも似た質問をした」、「質問の目的は長く続けられるかだったが、聞き方が悪かった。本人も深く反省している」、「本当に申し訳ないと思っています」との返答があった。							
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月25日の事実確認において、全て認めた。また、採用選考日に「結婚・妊娠」に関する事項について、当該応募者以外の女性3名に対しても同様の質問をしたことを認めた。「運輸現業を長く続けられるかという主旨で質問をした。目的は長く続けられるかだったが、聞き方が悪かった。深く反省している」とのことである。							
	指導状況	面接時における「結婚・妊娠」についての質問は、男女雇用機会均等法に抵触し、プライバシーに踏み込んだ質問でもあるため、質問をすること自体が不適切であることを指導。また、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない、本来自由であるべき事項であり、質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨を併せて指導。							
	事業所の対応	公正採用選考の考えを理解した上で、事業所内で公正採用選考の考えを共有化を徹底することで再発防止を図っていくとのこと。また、研修についても受講について前向きに検討するとのことである。							
生徒の状況等	特に大きな動揺はなく、入社を意思を示している。					合	否	合	
他校での事象									
備考	男女雇用機会均等について								

公正採用・雇用促進会議資料

No.006		府/市/私	府	所在地区分	府	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	介護事業				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-
	従業員数	企業全体	174 人	就業場所	174 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	介護職					
	求人数	12 人	指定校 (指定校求人)			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月18日の個人面接において、「履歴書に読書と書いていますが、どのような本を読んでいますか」と聞かれ、生徒は「ハリーポッターとか読んでいます」と答えた。面接官は、「おお、いいなあ」と言った後、「テレビでもハリーポッターの映画とかやってるけど見る?」と聞かれ、生徒は「見たりします」と答えた。					
	事業所への確認	9月20日、事業所担当者へ問い合わせ。確認後、担当者より電話があり、「質問した事実がありました。申し訳ございませんでした」と謝罪された。また、本質問を採用選考の資料としないことを確認された。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月28日の事実確認において、全てを認めた。「面接は、施設長、本部事務長、別館施設長の3名で行っており、基本的に本部事務長が面接を進めていく中、施設長が履歴書の趣味の欄に『読書』と書いていたので、本人の趣味についての話題を広げようとしてついうっかり愛読書を聞いてしまった」とのことである。					
	指導状況	愛読書は本来本人の自由であるべきことであり、採用面接において収集してはならない事項であること、本人の適性や能力に何ら関係のない情報の収集であり公正な採用選考とは言えない旨を指導。また、面接に携わる可能性がある役員・社員全員に公正な採用選考について再度周知徹底するよう指導。面接前の打ち合わせや面接マニュアルの作成指示、各種研修会への参加を強く推奨した。					
	事業所の対応	面接等での質問項目について公正採用に則った対応を再度意識するよう徹底するとのこと。また、今後は面接に関わる者全てが面接前に打合せを行い、違背にあたる質問を共有するように徹底を図るとのこと。トップクラス研修の受講も前向きに検討するとのことである。					
生徒の状況等	生徒は落ち着いている。保護者にも本事案を説明して、学校の対応に理解していただいた。 事業所よりの内定通知を受け取り、就職する意思を改めて示している。					合 否	合
他校での事象							
備考	思想について						

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	B	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	就業場所						
	事業内容	介護事業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	488 人	就業場所	488 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	介護士				推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	10 人	指定校	(公開求人)			
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月28日の個人面接において「面接の受け答えが良いので、一番上のお姉ちゃんかな。兄弟いますか」と聞かれ、生徒は「その質問には答えることができません」と答えた。面接官は、「はい、わかりました」と答えた。					
	事業所への確認	10月2日、事業所の担当者が来校、学校から申し入れを行った。「当該の質問をしたのは理事長である」こと、「面接時の生徒のしっかりとした受け答えから思わずしてしまった」とのことを説明され、丁寧に謝罪された。また、本質問を採用選考の資料としていないことを確約された。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認						
	指導状況						
	事業所の対応						
生徒の状況等	生徒は、事前に指導された通り答えることができたので、落ち着いていた。保護者にも本事案を説明して、学校の対応に理解していただいている。				合 否	否	
他校での事象							
備考	家族の関係について						

公正採用・雇用促進会議資料

No.008		府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所		
	所在地					企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所					C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	事業内容	自動車装備				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	370 人		就業場所	30 人		
	求人職種	技能職				推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	10 人		指定校				
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月17日、集団面接において自己PRを求められ、生徒が「家族内で会話を交わすことが多いため、コミュニケーション能力がある。兄に野球や水泳の特訓を受け自信がついた」などと述べた。教科内容や応募前職場見学についての質問のあと、面接官である社長から「兄弟はいますか」と問われ、本人は問題意識を持たないまま「兄と妹がいます」と返答した。						
	事業所への確認	9月17日生徒からの報告を受ける前に、事業所採用担当者から学校に連絡が入った。面接時に面接官から「兄弟はいますか」との質問の事実があったことに間違いはないと報告があり、それについて謝罪があった。また、この質問に関して採用選考の基準に含めないとの申し出があった。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月10日の事実確認において、採用選考面接時に「家族に関する事項」について質問したことを事業所は認めた。応募者の緊張がとけていない中で、何かしら光るような個性を見出せないかと思い、つい、話しやすい内容として聞いてしまった。採否の判断材料にはしていないとのことである。						
	指導状況	面接時における「家族に関する事項」についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、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に反することを指導した。						
	事業所の対応	公正採用選考の考えを理解したうえで、代表取締役を中心に事業所内で公正採用選考の考えを共有化していくことで再発防止を図っていくとのことである。						
生徒の状況等	生徒は違反質問に対して「学校の指導によりお答えできない」と答えなかったことを後悔していた。また、会社にこの件を連絡することで合否への影響があるのではないか、という不安も同時に訴えたので「合否に影響はなく、安心してよい」と伝えた。						合 否	合
他校での事象								
備考	家族の関係について							

公正採用・雇用促進会議資料

No.009	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	自動車販売修理業			G-STEP 加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体	1182 人	就業場所	82 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	自動車整備士					
	求人数	6 人	指定校		推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月17日、筆記試験と作文の合間に個人面接が行われた。生徒2名ともに面接の中頃に健康面について質問があり、「大きな病気をしたり、入院をしたことはありますか」と聞かれた。2名とも面接の際にはこれが違反質問であると気づかず「特にありません」と回答した。					
	事業所への確認	9月18日、事業所採用担当者は違反質問があったことを認め謝罪した。入社後の配属に当たって配慮事項はないかとの趣旨で、機械オイルについてのアレルギーや腰痛の心配がないか知りたかったとのことだった。また、この質問については採用選考の基準には含めないことを確約した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月4日の事実確認において事業所採用担当者は取締役が、面接時に、「過去に大きな病気をしたことはありますか」と質問したことを認めた。大型トラックの整備は乗用車と違い力を必要とし、腰を痛める社員が出ていること等から質問したとのことである。					
	指導状況	面接の際、「大きな病気をしたことがありますか」と質問されたことについて、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・能力の判断には結びつかないことを指導した。また、差別のない公正な採用選考システムの確立を図るため、各種研修を受講するよう強く勧奨した。					
	事業所の対応	公正採用選考の考えを理解したうえで、面接官による事前打ち合わせを徹底し、事業所内で公正採用選考の考えを共有化していくことで再発防止を図って行くとのことである。					
生徒の状況等	生徒本人に確認したところ、2名とも受験報告書を記入するまで違反質問があったと気づいておらず、2名は大きな病気や入院経歴がなかったため、ためらうことなく答えてしまったとのことであった。2名ともに合格すれば入社の意味は変わらないことを確認した。				合 否	合	
他校での事象							
備考	過去の病気・入院経歴について						

公正採用・雇用促進会議資料

No.010	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-
	事業内容	販売促進什器製造、介護用品製造			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	61 人	就業場所	58 人	
	求人職種	溶接、プレス工			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-
	求人数	2 人 (公開求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月17日、個人面接の際、生徒が志望動機の中で祖父がものづくりをしていたことがきっかけで、ものづくりに興味を持ったと話し終えた所、面接官から「両親は何をされていますか」と質問があり、「母は事務の仕事をしています。父はいないのでわかりません」と答えた。続いて「お父さんはどうされたのですか」聞かれ生徒は「父は離婚したのでいいです」と答えた。				
	事業所への確認	9月18日、事業所採用担当者（面接官）に面接時の質問について確認したところ、担当者は保護者についての質問は「言っていません」と答えた。「では、どのような質問をしましたか」と聞くと担当者は「学校として進学と就職の割合はどれくらいですか」、「その中であなたは就職を選んだのですね」、「ご両親は就職について何とされていますか」などの質問をしたと答えた。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月18日、面接は3名で行っているが3人の記憶としては、進学率が高い学校であるという話になった際、「就職についてご両親はどう考えていますか」という質問はした。その中で母親は本人の自由で構わないと言っており、父親は離婚していないという発言があったと認識している。直接父母の仕事の聞いたとは考えていないが、そう取られるような質問をしていたのかもしれない。				
	指導状況	面接の際に、「ご両親は就職することについてどう考えていますか？」という発言について、保護者の意向が就職希望者の採否に影響を与えることは問題であることから、当該質問自体が本人の適性や能力に何ら関係のない質問であり公正な採用選考とは言えない旨を指導した。				
	事業所の対応	面接等での質問項目について公正採用選考を強く意識して、今後は取組みたいとのこと。また、大阪労働局主催のトップクラス研修の受講も前向きに検討するとのことである。				
生徒の状況等	本人は、家族のことについて聞かれた時は、指導されていた違反質問との認識はあったが、話の流れでこれくらいならいいと判断し、答えてしまったとのことである。不採用通知を本人に手渡した際「わかりました。次に向けて頑張ります」と答えた。				合否	否
他校での事象						
備考	保護者について					

公正採用・雇用促進会議資料

No.011	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所							
	事業内容	ITシステム機器のオーダーメイド製造販売			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-		
	従業員数	企業全体	53 人	就業場所	17 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-	
	求人職種	経理事務			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-		
	求人数	1 人 指定校						
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月18日、面接官(社長)1名の個人面接において、「働くことについて親はどういっていますか」という質問があり、次に「兄弟はいますか」と続いた。生徒は「兄2人と姉1人がいます」と答えた。生徒は一瞬、この質問には答えてはいけなかったと思ったが、直後に「6人で住んでいるのですか」、「姉さんと何歳年が離れていますか」などの質問が続き、流れて答えてしまった。						
	事業所への確認	9月18日、事業所採用担当者に確認したところ面接官であった社長は、面接の流れの中で聞いてしまった。意図的に聞いたものではないが、結果的に家族構成を聞くことになり不用意な質問であったと反省していると担当者から謝罪があった。また、今回の事象について採用の合否に影響させないと確約があった。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月2日、社長が面接を一人で行うことが以前からの慣例であり、今回の質問の件については、聞いてはいけないことは分かっていたが、高校生でもあり緊張をほぐすつもりで質問をしてしまったとのことである。決して、採用選考の判断基準に用いるつもりではなかったとのことである。						
	指導状況	面接時に、「働くことについて親はどう言っていますか」や「兄弟の有無等」を質問することは本人が業務を遂行するうえで何ら適性や能力に関係の無い事項であり、そのような質問の回答により合否が判断されれば本人の適性能力を採用基準とする公正な採用選考とは言えない旨指導した。また今後面接は社長一人ではなく、複数の面接官で行うことを助言した。						
	事業所の対応	今回の指導内容については、社長も反省をしており企業として公正な採用選考の考え方について社内全体で理解を深め再発防止に向け取り組んでいきたいとのこと。また、推進員の設置についても前向きに検討するとのことである。						
生徒の状況等	生徒は今回の事案に対して、企業に悪い印象を持つこともなく合格すれば入社したいという意思は変わらない。					合 否	合	
他校での事象	No. 013							
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

No.012	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	就業場所						
	事業内容	電気工事業、管工事業、消防施設工事業、 機械器具設置工事業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	110 人	就業場所	56 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	管理技術者					
	求人数	1 人	指定校		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月18日、個人面接において「兄弟はいますか」との質問があり生徒は「下に二人います」と返答した。続いて「男の子と女の子ですか」と聞かれ「はい、そうです」と答えると「一番下の子が男の子、何年生ですか」と聞かれ「男の子です。小学6年です」と返答した。さらに「尊敬している人はいますか」と聞かれ「父と母です」と返答した。					
	事業所への確認	9月20日、事業所採用担当者は「兄弟関係」、「尊敬する人物」に関して質問したことを認めた。また、この質問に関する内容は採用選考の基準に含めないことを確認した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月18日、事実確認において認めた。事業所としては、公正採用選考については強く意識して取り組んでおり、決して採否の判断材料として聞いたものではなく、話の切れ目でついうっかり「尊敬する人」「兄弟のこと」を聞いてしまったとのことである。					
	指導状況	「家族構成（兄弟の有無）」「尊敬する人」等の話は、本人が業務を遂行していくうえで何ら関係ない事項であり、生徒本人は答えなければ合否において不利な判断をされるのではないかと思ひ、答えてはいけないと学校で指示を受けてはいるが答えてしまう。質問自体が本人の適性・能力を採用基準としている、公正な採用選考の考え方に反することになること指導した。					
	事業所の対応	公正な採用選考に取り組んでいる中で、今回このような事案を発生させたことに対し深く反省し今後、このような事案を発生させることの無いように十分に注意するとのこと。今後は、面接マニュアルを作成し面接官で共有することで、公正採用選考の徹底を図ると回答を得た。					
生徒の状況等	生徒はこの件を問題事象とすることが、入社後の人間関係等に影響を及ぼすのではないかと心配する気持ちが強く、保護者も同様の捉え方であった。学校から公正採用の取組を説明し、生徒の不利益にならない旨を伝え両者の理解を得た。本人、保護者ともに今後事業所との良好な関係を切望している。				合 否	合	
他校での事象							
備考	尊敬する人物、家族の関係						

公正採用・雇用促進会議資料

No.013	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×		
	就業場所							
	事業内容	ITシステム機器のオーダーメイド製造販売			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-		
	従業員数	企業全体	53 人	就業場所	17 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-	
	求人職種	経理事務			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-		
	求人数	1 人 指定校						
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月18日、個人面接の際、生徒が当日書いた作文に家族について記載があったため、面接官から「ご兄弟はいますか」と質問があった。生徒は「はい、3歳上の姉がいます」と答えた。「3歳上ということは、もう社会人ですか」と続いて問われ「そうです」と答えた。次に「この住所であれば最寄りの駅はどこですか」と問われ、生徒は自分の最寄りの駅を答えた。						
	事業所への確認	9月25日、事業所採用担当者は違反質問があったことを認めた。また、公共職業安定所から「家族、保護者について」、「最寄りの駅について」の質問は公正採用の趣旨に反すると指導を受け注意していたが、面接官が会話の流れの中で質問してしまい、受験者に対し配慮が足らなかったと謝罪があった、あわせて採用選考の基準に含めないことを確約した。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月7日、社長が面接を一人で行うことが以前からの流れであり、今回の質問の件について、聞いてはいけないことは分かっていたが、高校生でもあり緊張をほぐすつもりで質問をしてしまったとのことであり、決して、採用選考の判断基準に用いるつもりではなかったとのことである。						
	指導状況	面接時に、「働くことについて親はどう言っていますか」及び「兄弟の有無等」や「最寄駅」を質問することは、本人が業務を遂行するうえで何ら適性や能力に関係の無い事項であり、そのような質問の回答により合否が判断されれば本人の適正能力を採用基準とする公正な採用選考とは言えない旨指導した。また、各種研修会への参加を強く勧奨をした。						
	事業所の対応	今回の指導内容については、社長も反省しており公正な採用選考の考え方について社内全体で理解を深め再発防止に向け取り組んでいきたいとのこと。また、推進員の設置についても前向きに検討するとのことである。						
生徒の状況等	生徒は2点の違反質問について会話の自然な流れの中であったこと、自分が書いた作文の中で家族について触れていたことから、質問に関して特に嫌な印象は受けていない。本人の入社の意思は現在も強く、保護者も同じ意向である。					合 否	合	
他校での事象	No. 011							
備考	家族の関係、住居とその環境							

公正採用・雇用促進会議資料

No.014	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-
	事業内容	住宅設備機器・建材商品の販売・施工管理 ・メンテナンス			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体	2770 人	就業場所	267 人	
	求人職種	総合職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-
	求人数	2 人	指定校			
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月19日、SPI試験が行われたのち、30分間の個人面接試験が行われた。志望動機を回答後、面接官から「弊社の仕事をどこで知りましたか」と質問があり、「親と求人票を見て知りました」と生徒は答えた。続いて「親はこの関係で仕事をしているのですか」と問われ「学校の指導によりお答えできません」と生徒は答えた。面接官は「あっ、そうですね」と言い次の質問をした。				
	事業所への確認	9月24日、採用担当者は違反質問があったことを認め、謝罪した。面接の会話の流れのなかで聞いてしまい、申し訳なかったとのことである。また、違反質問に関して採用選考の基準には含めないことを確約した。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月7日の事実確認で担当者は、受験の理由として「先生、両親と相談して、最終的には、父親も同じようなこの業界で仕事をしているため」という発言があったため、「お父さんもこの業界なんですね」と聞き返した。こちらから質問を投げかけていないが、面接官が本人の発言の後に、「同じ業界ですね」と聞き返したことが、親の職業を聞かれたと理解されたのなら申し訳ないとの事。				
	指導状況	本人から家族に関する発言があった場合は、聞き返したりせず家族に関することは採否判断に影響しないことを応募者に説明するよう指導した。また、親の職業を聞くことが受験者の回答内容によっては家族の状況を知ってしまうことになり、先入観や偏見をもって判断してしまう可能性も否定できないので十分注意するよう指導した。				
	事業所の対応	公正採用選考を徹底し、社内で共有化していくことで再発防止を図っていきたい。				
生徒の状況等	進路指導課で生徒から聞き取り行ったところ、生徒は面接の際、公正採用の趣旨を十分理解したうえで回答しており、動揺はなく入社的心思は変わっていないことを確認した。				合否	合
他校での事象						
備考	家族の学歴・職業					

公正採用・雇用促進会議資料

No.015	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	老人福祉施設			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	○		
	従業員数	企業全体	320 人	就業場所	71 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	介護職員						
	求人数	2 人	指定校		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○		
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月28日、個人面接試験において、住所に関する質問と家族関係に関する質問があった。面接は面接官3人で30分間行われた。面接官の1人が履歴書を見て、「〇〇に住んでいるのですか」と質問し、生徒は「はい」と回答した。続いて「両親と暮らしているのですか」という質問があり、受験生は「はい、兄と姉も暮らしています」と答えた。						
	事業所への確認	10月3日、事業所採用担当者は、面接時に違反質問があったことを認め謝罪した。質問の意図は通勤手段の確認のためと、家族に介護者がいることが志望につながったのかどうかを知りたかったためであり、採用選考の判断基準にするつもりはなかったとのことである。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月31日、事業所採用担当者に確認したところ、住所については「通勤方法は必然的に自転車通勤になりますね」とお互いに確認する意味で質問した。家族についても本人から志望動機として家族の話をしてくれたが緊張のため話が詰まると、本人が話しやすいよう質問をしたなかに、指摘に有るような質問をしたことは間違いないとのことであった。						
	指導状況	住所地や家族に関する質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、その質問の回答によって採否が決定されてしまうと公正採用選考に違反することを説明し指導した。面接での緊張を解きほぐそうという意図でも応募者の中には、悩んだり傷ついたりすることがあることを「採用と人権」により説明した。また、面接マニュアルの作成を指導した。						
	事業所の対応	違反質問をしてしまったことは真摯に反省している。今後は、再発防止と公正採用選考遵守を徹底したいとのこと。また、各種研修会へも参加する予定である。						
生徒の状況等	進路指導担当者から事業所に対し、引き続き就職の意思があることを確認したところ、生徒は特に不快な思いはない様子であり意思に変化はなかった。					合 否	合	
他校での事象								
備考	住居とその環境、家族の関係							

令和元年度 第2次問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

No.016	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	建物設備の提案、設計、施工、メンテナンス			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-
	従業員数	企業全体	892 人	就業場所	165 人	
	求人職種				推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	2 人	指定校 (指定校求人)			
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月23日の個人面接において、「大阪で就業したいよね」「営業所が各地にあるが、転勤は大丈夫か」「1人暮らしは大丈夫か」「親元を離れて大丈夫か」といった質問の流れから、「兄弟はいますか」という質問をされた。生徒は違反質問だと認識していたが、「妹が1人います」と答えてしまった。その後、「今は家族4人やね」「家族と離れ離れで大丈夫か」という質問があった。				
	事業所への確認	10月23日に事業所の人事担当者に申し入れをした。人事担当者は違反質問であることを理解していたが、面接には同席しておらず、面接官3人(人事取締役、人事部長、技術系の取締役)に対し、事前に周知できていなかったことを謝罪。学校からの電話で初めて知り、現段階では、誰が言ったかわからない。家族構成については、元々採用基準に含めていないとのことである。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	12月19日の事実確認において、全て認めた。話の流れの中で家族のことを聞いてしまった、指定校の生徒については採用することを前提にしているのだから、聞いてはいけないことと分かっていたが、採用するから良いとの思いからで聞いてしまった、採否の判断基準として用いるつもりはない、とのことであった。				
	指導状況	家族に関する質問は本人の適正・能力とは何ら関係ない事項であり、不適切であることを指導。また、生徒は不安から答えてしまう場合もあり、公正採用選考が成り立たなくなることを再認識するよう指導。本人にしてみれば採用になるかどうかは分からず、そのような判断から何を聞いても良いというのは間違いである旨厳しく指導し、質問内容を確認し合う体制の構築を要請。				
	事業所の対応	「今までは、採用を前提にしているから不適切な質問であると判っていても、聞いても良いだろうとの判断から面接を行っていたが、これからは公正な採用選考に徹底して取り組みます」とのことであった。				
生徒の状況等	生徒は、違反質問であることを理解していたが、拒否する勇気がなく、答えてしまった。違反質問により、会社に対して不信感を持っている。保護者とも相談したが、結局内定をもらい、入社意思を示している。				合 否	合
他校での事象						
備考	家族の関係について					

公正採用・雇用促進会議資料

No.017	府/市/私	府	所在地区分	福岡県	指導方針	B	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所						
	事業内容	介護事業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	1902 人	就業場所	1902 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—
	求人職種	介護職 (介護付き有料老人ホーム)【大阪府】					
	求人数	4 人	指定校 (公開求人)		推進員 新任・基礎研修 受講状況	—	
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月22日の個人面接において、志望動機の中で「姉が同じ仕事をしているので」と答えたところ、姉の事を聞かれた。「最近読んだ本は」と聞かれ、違反質問とは分かっていたが、面接官2名+テレビ面接官1名の雰囲気に向けて答えると、即座にネットで調べて「こういう本か」という反応が返ってきた。					
	事業所への確認	12月14日に事業所の人事担当者に面接後の雑談内容について確認、事業所は質問内容を認め、謝罪があった。「採用選考の材料にはならない」「申し訳ないことをした」ということで、今回の採用選考の合否に関係していないことを再度確認した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認						
	指導状況						
	事業所の対応						
生徒の状況等	受験後は、面接があまりうまく行かなかった印象で、次を探すことも考え始めていたが、内定を聞いて喜んでいた。				合 否	合	
他校での事象							
備考	家族の関係について、思想について						

公正採用・雇用促進会議資料

No.018	府/市/私	府	所在地区分	東京都	指導方針	B	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所						
	事業内容	警備事業				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	2721 人	就業場所	485 人		
	求人職種					推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
求人数	5 人	指定校	(公開求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月26日の面接開始前に過去の病歴を聞く用紙を記入するように言われ、病気の箇所、心臓・肺・肝臓・腎臓・その他の順に、例えば、「心臓で何か病気にかかったことがありますか」というように聞かれながら、調査用紙に記入した。個人面接時、調査書の欠席欄を見て、欠席の理由を聞かれ、本人は、病名と手術をしたことを答えた。					
	事業所への確認	11月27日に関西本部の採用担当者より「警備は健康が第一なので、確認したかった」という返答があった。過去の病歴を調査用紙に記入させながら聞くことは、違反事象であると伝え、今後、このようなことがないように対処していきたいという旨の返事があった。なお、本件の詳細を当該生徒から聞き取ったのが、選考の結果が出た後のため、採用選考の基準に含めないという話はしていない。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認						
	指導状況						
	事業所の対応						
生徒の状況等	動揺する様子はなかった。また、入社意思を示している。保護者に事情の説明をおこなったが、冷静に話を聞いておられ、入社に関しては本人の意志を尊重するということである。				合否	合	
他校での事象							
備考	社用紙、過去の病気・入院経歴について						

公正採用・雇用促進会議資料

No.019		府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等		事業所名			管轄職業安定所				
		所在地			企業人権協加入状況 (加入基準なし)			○	
		就業場所			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)			-	
		事業内容		ガス器具の製造			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	277 人	就業場所	277 人	推進員 新任・基礎研修 受講状況		○
		求人職種	技術						
		求人数	2 人	指定校					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月7日、筆記試験、作文の後、14時30分から個人面接試験が行われた。最後の質問で「誰か芸能人でもよいので、尊敬できる人はいますか」と聞かれ、生徒はその時は違反質問とは気づかず「今、尊敬できる人はすぐには浮かびません」と回答した。すると面接官は「尊敬する人がいると自分のめざすものになるので、今後見つけてください」と言った。その後面接試験は終了した。							
	事業所への確認	10月10日、事業所採用担当者は面接時に違反質問があったことを認め、謝罪した。違反質問をした担当者は面接官を今回初めて担当し、「あこがれる人物」について聞きたかったところを、「尊敬する人物」と聞いてしまったとのことである。							
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月30日、採用選考時に、「尊敬する人はいますか」と質問したことを事業所は認めた。ただし、採用選考の判断基準に用いるつもりはないと主張した。違反質問をした担当者は、今回初めて面接官を担当。生徒の対応が好感の持てる回答だったため尊敬する人がいて、自分を高めているのかと思ひ質問をしたとの事である。							
	指導状況	面接の際、「尊敬する人物はいますか」と質問したことについて、尊敬できる人物については、本来本人の自由であるべき事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されれば、本人の適正・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導した。また、採用選考に係るすべての担当者に対し、マニュアルの周知・徹底を図る研修を行うよう指導した。							
	事業所の対応	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ところ、マニュアルを改訂し、採用選考に係るすべての担当者に対し周知・徹底を図る研修を実施。さらに、職場内人権研修を実施する際の必要な知識・実践力を身につけるため、大阪府が主催する「公正採用選考ステップアップ研修」の申込みを行った。							
生徒の状況等	生徒は担任から指摘されるまで面接時に違反質問のあったことに気づいておらず、公正採用に向けた取組について再度指導を行った。すでに事業所から内定通知が届いていたこともあり、生徒に動揺は見られなかった。						合否	合	
他校での事象									
備考	尊敬する人物								

公正採用・雇用促進会議資料

No.020		府/市/私	市	所在地区分	兵庫県	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	紙製品製造				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-		
	従業員数	企業全体	4160	人	就業場所	168	人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	
	求人職種	製紙に関するオペレータ業務他				推進員 新任・基礎研修 受講状況		-	
	求人数	4	人	指定校					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月10日、個人面接試験において、面接官から「最寄り駅」、「兄弟の有無」、「個人の携帯電話の番号」についての質問があり、生徒は違反質問であることに気付かず、3件とも質問に答えた。							
	事業所への確認	10月10日、事業所採用担当者は違反質問があったことを認めた。最寄り駅については通勤経路の確認のため、兄弟については生徒の緊張を和らげる意図の雑談として、また、携帯電話の番号を聞いたのは採用試験の合否結果を直接本人に伝えるためであったと説明があった。担当者からは不注意であったと謝罪があった。							
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月8日、違反質問をしたことを認めた。「兄弟の有無」については、生徒の緊張を和らげるため、「最寄り駅」については、通勤経路を先走り聞いてしまった。「本人の携帯番号」については、受験生から「採否の通知はいつ頃になりますか」との問いかけがあった為、早急に連絡する必要があると思いうっかり聞いてしまったとのこと。							
	指導状況	「公正な採用選考をめざして」及び「採用選考自主点検資料」の冊子を配布して、公正な採用選考について理解を深めるように指導を行った。また、事業所内で公正採用選考に関する考え方を共有するとともに、すべての面接担当者で打合せ等を行うよう指導した。							
	事業所の対応	今回の事案について、公正採用選考の認識を深めるため資料等を基に、公正採用選考におけるチェック表を作成することを検討する。「面接選考については、事前打合せを行い、再発防止に努める」との回答があった。							
生徒の状況等	生徒本人は違反質問の内容に関し特に気にしている様子は無かったが、公正採用について理解が浅いように感じられたので、進路指導課採用担当から再度説明を行った。					合 否	合		
他校での事象									
備考	住居とその環境、家族の関係、その他（携帯電話番号）								

5 他府県 関係資料

- ・他府県生徒からの問題事象報告件数 (令和元年度) P44
- ・違反事象個表 (令和元年度) P45

他府県生徒からの問題事象報告件数

平成31年3月卒業生【下期②】 2件：2事業所
令和2年3月卒業生【上期】 8件：4事業所

令和2年2月13日現在

	面接以外の問題事象		面接時の問題事象													その他									
	① 身元調査	② 戸籍謄(抄)本等(住民票等)の提出	③ 会社独自の履歴書・エントリーシート等(計)	● 本籍・出身地に関する事象	● 家族状況に関する事象	● 思想・信条、宗教に関する事象	● その他	④ 男女雇用機会均等に反すること	⑤ その他(不適切な健康診断・作文等)	① 本籍・出身地に関する事象	② 住宅状況に関する事象	③ 生活・家庭環境等に関する事象	④ 家族状況に関する事象(小計)	● 家族の構成に関する事象	● 家族の職業・学歴に関する事象		● 家族の収入・資産に関する事象	● その他	⑤ 思想等に関する事象(小計)	● 支持政党に関する事象	● 尊敬する人物に関する事象	● 購読新聞・愛読書に関する事象	● その他	⑥ 男女雇用機会均等に反すること	⑦ 面接(左記以外)の問題ある質問等
2年3月上期									1	1	1	4	3	1			1	1						7	
31年3月下旬②											1	0					1	1						2	
31年3月下旬①										1		2	2				4	1	1	3			2	9	
31年3月上期											2	2	2										1	6	
H31合計									1	3	4	4	4			5	5	2	3	3			3	17	
H30合計	1	1							1	2	3	12	7	1	1	3	2	1	1	1			6	25	
H29合計											1	9	6	2		1	2	1	1	1			2	16	
H28合計												3	4	1		1	1			1			1	14	
H27合計		1								1		7	5	1		1	3	1	2				1	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 (H31.3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	紙加工製造業	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体 596人 就業場 31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	4人				
他府県からの報告等	平成30年9月20日に実施した高卒求人に係る面接において、面接担当者が応募者である生徒に対して、「住んでいる場所」について質問した。					
違反事象	【面接時点：住宅状況】					
事業所への確認内容	就業場所付近は路線バスのバス停もなく、マイカー通勤ができない場合には送迎の必要があるため、通勤経路の確認のために質問したとのこと。					
事実確認	・採用選考時に「住んでいる場所」について質問したことを認めた。					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接の際、住んでいる場所を聞いていることについて、住宅環境や生活環境についての質問は本人に責任のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考え方に反することになる旨を指導した。その上で、通勤経路の確認のための質問であったとの主張であるが、居住地を基準に合否判定をしていると誤解を招く可能性があることを指摘した。 以上のことから、「住宅環境に関すること」や「生活環境・家庭環境などに関すること」について、今後二度と同様の質問をすることがないように徹底することを指導した。公正採用選考に関する考え方の事業所内での共有については、面接マニュアルを作成していたものの徹底されていなかったことから、再度徹底するよう指導した。 また、公正採用選考人権啓発推進員はすでに選任されており、過去3年間は学卒求人説明会兼公正採用選考人権啓発推進員研修を受講しているが、今後は企業トップクラス研修など他の研修も受講するよう指導した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 今回の問題事象を踏まえ、面接マニュアルを改訂し、住所に関わる質問はしないこととする項目を追加した。また、各面接担当者に今回の事例を説明した上で改訂した面接マニュアルを配付し、事業所内で公正採用選考の考え方を共有化し、再発防止を図った。公正採用選考人権啓発推進員研修について、今後も積極的に参加するとのこと。 					
生徒の状況等	—				合 否	合格
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 (H31.3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	美容業		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 8人 就業場 一人		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人職種	—			
	求人数	1人			
他府県からの報告等	平成30年10月21日に実施された面接の際、「尊敬する人物」について質問がなされた。				
違反事象	【面接時点:思想等(尊敬する人物)】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 面接官は3名で店長と、当時の他の面接者は産休、1名は別の就業場所にいる。昨年10月なので、記憶が定かではない部分もあるが、事前に聞いてはいけないこと(家族のこと、思想に関すること)を確認してから面接を行った。 今回のような質問はしていないし、昨日念のため、他の面接官にも電話で聞いてみたが、そのような質問はしていないとのこと。また、当該応募者(就業中)にも聞いたが、古い話でありすべて覚えていないが、そのような質問をされた記憶はないとのことであった。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は否認した。 				
指導状況	<p>事実ではないということなので指導ではないが、学卒のみならず一般求人、ハローワーク以外の募集選考も同じ考えとなる。</p> <p>現在、一般求人も含め現在求人募集はされていないが、公正採用の考え方は同じなので、今後採用選考に臨む際には、不適切な質問をしないよう、大阪局作成の「2019年度新規学校卒業予定者の求人募集の手引き」(以下、「手引き」という)を活用し説明を行った。</p> <p>また、公正採用選考人権啓発推進員についても、リーフレットを手交し設置の勧奨を行い、トップクラス研修の受講併せて行った。</p>				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 昨年度も同じ手引き(学卒説明会で手交)をもらって参考にしたが、募集を行う際には、手引きを面接官で共有していく。 				
生徒の状況等	—			合 否	合格
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 (R2.3月卒)	受験者の学校所在地		東京都	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	呉服等小売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体 101人 就業場 74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	令和元年9月17日に実施した面接において、「出身地」「兄弟の有無」についての質問があった。学生本人は、それらの質問に対し回答している。					
違反事象	【面接時点:本籍・出身地、家族状況(兄弟の有無)】					
事業所への確認内容	昨年度、厳しい指導を受け、今回の面接についてはかなり注意力を注いで面接をした。社長としては「出身地・兄弟の有無」等について聴取したつもりはないが、学生から申出ているのであれば、聴取したのかもしれない。					
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	<p>⇒社長としては今回の面接について、2年度に亘る厳しい指導を受けた中での面接として取組んだので、問題となるべき質問をしたつもりはないと思うが、学生から申出があったのであれば聞いたのかもしれない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2年続けて公正採用選考に反する不適切な質問をされ、指導をさせていただき昨年には顛末書を提出してもらっている。そのような中で、今年度も不適切な質問をされた。企業として2年続けて指導を受けたことをどのように捉え、今回の面接に取り組んだのか。 ・2年続けて指導を受け、今回の面接では公正採用選考を十分に理解し面接したと言われるがこのように事案として発生させること自体、企業の資質が問われる問題であると厳しく指導。 ・学生は面接で聞かれたことを受験報告書に書き学校へ提出する。その内容については「嘘」は書かないと思われる。 ・「公正な採用選考をめざして」を手交のうえ内容について説明のうえ、今後このような事案を2度と再発させることの無いよう、改めて顛末書の提出及び再発防止に向けた取組みを書面にて提出を求めた。 <p>また、企業として人権問題に深く取り組んでいただくよう指導すると同時に、企業トップクラス研修会等への参加を強く要請した。</p>					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・3度もこのような指導を受けることになったことを企業として深く反省する。早急に「面接マニュアル」を見直し、再発防止に向け全社体制で徹底して取組むとのこと。 ・社員全員が基本的人権を尊重した企業行動に取り組むことを約束した。 					
生徒の状況等	—				合 否	不 採用
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 (R2.3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	建設機械販売業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 659人 就業場 28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	令和元年9月24日に実施された面接の際、「家族構成(兄弟の有無)」、「父親の職業」について質問がなされた。					
違反事象	【面接時点:家族に関すること(構成、父親の職業)】					
事業所への確認内容	面接マニュアルを作成し、事前打ち合わせも行っているが、今回の事象が発生した。採用選考の基準にはしていないが、話の流れで父親の事及び兄弟のことを聞いてしまった。					
事実確認	・事業所は指摘された内容をすべて認めた。					
指導状況	<p>⇒今回初めて、就業場所が複数のエリア(福岡・大阪・千葉)にまたがった高卒求人を出した。就業場所を説明する際にまわりに相談をしたかの話となり流れで聞いてしまった。採用選考には関係ないがうっかり聞いてしまった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該質問は、就業場所によっては一人暮らしとなる場合が考えられることから聞いたようであるが、業務を遂行する上で「父親の職業」、「兄弟の有無」は本人の適性・能力に何ら関係のない事項であり就職差別に繋がる恐れがあるとして厳しく指導した。 ・面接マニュアルを作成しているため、選考前に十分研修を社内で行うことを指導した。 ・また、今後行われる予定の企業トップクラス研修及び大阪府が実施する人権啓発推進員 新任・基礎研修の受講勧奨を行った。 ・なお、平成29年度にも指導歴があるため、再発防止の徹底・顛末書の提出を指示した。 					
事業所の対応	・2度目となる指導に企業として謝罪あり。早急に顛末書を提出し、再発防止・公正採用選考の遵守を全社員に徹底するとのこと。					
生徒の状況等	—				合 否	合格
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 (R2.3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	化粧品等製造業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 215人 就業場 49人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況		
	求人数	2人			
他府県からの報告等	令和元年9月18日及び19日に実施された面接の際に、「通勤時間」「家族構成」「住んでる場所」「尊敬する人物」「親の年齢」に関する質問があった。				
違反事象	【面接時点:住宅状況(通勤時間、住んでいる場所)、家族状況(構成、親の年齢)、思想等(尊敬する人物)】				
事業所への確認内容	工場は鉄道路線から遠隔地に立地しバス通勤になるため、体力的にきついので大丈夫か確認するため。家族構成、住居の場所等については、面接の導入部分の世間話的にうっかり聞いてしまった。				
事実確認	・事業所は指摘された内容の一部を認めた。				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・たとえ面接者本人の緊張を和らげる目的であって、採否の基準にするための質問ではなかったとしても、家族構成、住居の場所、親の年齢等について質問することは、本人の適性・能力とは関係なく、本人に責任のない事項の把握で就職差別に繋がる恐れがあることを指導。 ・尊敬する人物についての質問も、単なる緊張を和らげるための質問とも思えず、本来自由であるべきで厳に慎むべきであることを指導した。 ・5月に人権啓発推進員研修を受講されているが、人権に関する認識の欠如を指摘し、トップクラス研修への参加を強く勧奨した。 				
事業所の対応	・早急に面接マニュアルの作成し、再発防止の徹底を図る。また、従業員全体の人権意識の向上を徹底するとのこと。				
生徒の状況等	—			合否	合格
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 (R2.3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	鉄道業		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	○
	求人数	95人			
他府県からの報告等	<p>応募生徒が心的外傷と思われる精神的衝撃を受ける出来事があったと学校から報告された。応募生徒は、身体障害者手帳4級(日常生活に支障なし)。</p> <p>令和元年7月に支社人事育成課の担当者が学校に来られた際に、身体障害者手帳保持者も応募可能である旨を確認している。面接は9月16、17日。</p> <p>応募生徒の報告:採用試験前、健康診断があった。問診票に●●症のこと、脚をけがしたことを書いた。健康診断時、以前けがをした部位を担当医から繰り返しさわられた。医師から●●症のことと脚のけがについて繰り返し質問された。個人的には、触れてほしくないこと、触れられたくない部位を繰り返し触られたことがつらかった。また、同じことをされるのかと悲しくなった。他の応募者が1分ぐらいの問診なのに、自分は10分ぐらいかけて問診された。(号泣する)</p>				
違反事象	【面接以外:その他】				
事業所への確認内容	<p>健康診断は、国土交通省令の「鉄道に関する技術上の基準を定める省令第10条」及び「動力車操縦者運転免許に関する省令第8条～8条の3」に基づき実施している。健康診断の実施については、高卒求人を学校に提出する際、別の文書を添付した上で事前説明を行っている。場所は大阪市内の本社「健康管理センター」。当社指定の産業医が看護師、保健師とともに実施している。産業医は応募職種の作業環境、労働時間、作業負荷の状況等について把握している。健康診断の場に人事担当者等が同席することはなく、具体的な診断方法や問診内容を指示することはない。診断方法自体が適切であったかどうかは図り知り得るものではないが、合否については、業務の遂行能力を産業医の所見も考慮した上で総合的に判断している。</p>				
事実確認	・事業所は指摘された内容の一部を認めた。				
指導状況	<p>・運転士・駅務のいずれにも必要な能力として、車輛等への昇降、車輛下部への侵入、緊急時の疾走、緊急時のホームから線路へ昇降等、人命に関わる迅速な動作があるために健康診断を実施している。</p> <p>なお、障害者については新卒者の実績はないが、業務遂行能力が適正であれば採用している。</p> <p>・医師の診断方法自体が適切であるか否かについては、ハローワークが聴取して指導できるものではない。選考の結果、業務遂行に当たり適正な能力に欠くと判断されたのであれば、公正採用選考に抵触するものではない。</p> <p>また、応募において障害者を排除したものではなく、適性に合否が判断され、障害者であることを理由としたものではないのであれば、障害者差別解消法に抵触するものではない。ただし、今後は、応募者の特性等を考慮しつつ、本人に対して触診及び問診についての意図を事前に説明し、了承を得た上で実施することが望ましい旨助言した。</p>				
事業所の対応	・適切に採用選考をしたつもりだったが、結果的に応募者が不快な思いをしたことは否めない事実である。今後の健康診断については、応募者の特性等を考慮しつつ最大の配慮をもって、本人に触診及び問診の意図を事前に説明し、了承を得た上で実施することとしたい。				
生徒の状況等	—			合否	不採用
他校での事象	—				
備考	—				