

令和2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

令和2年11月吉日
書 面 会 議

次 第

1. 委員名簿
2. 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会への改編について報告
3. 就職受験報告書等
 - (ア) 中学校
 - (イ) 高等学校
 - (ウ) 他府県関係

資 料

- ① 令和2年度 中・高・他府県専門委員会委員名簿
- ② 公正採用・雇用促進会議 中・高・他府県等専門委員会設置要綱
- ③ 公正採用・雇用促進会議 連携フロー図
- ④ 公正採用・雇用促進会議 行政五者会議設置要項
- ⑤ 公正採用・雇用促進会議 拡大行政五者会議設置要項
- ⑥ 中学校関係資料
- ⑦ 高等学校関係資料
- ⑧ 他府県関係資料

令和2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 委員名簿

(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	八又 保	
府民文化部 人権局 人権擁護課	井上 慎一	
府教育庁 私学課	近藤 未生	
府商工労働部 雇用推進室 労働環境課	森下 圭一	
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	柊田 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 初等・中学校教育担当	福山 英利	
堺市教育委員会事務局 学校教育部 学校指導課	後藤 由枝	
大阪府公立中学校長会	高元 伊智郎	
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	大泉 志保	
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	藪中 俊彦	
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	北野 元靖	
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(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高等学校教育担当
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
大阪市立高等学校進路指導協議会
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
大阪市立高等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。

【参考】

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会 設置要綱 改正 新旧対応表

現 行	改正後
<p>中学校・高等学校・<u>職業能力開発校等</u>専門委員会 設置要綱</p> <p>1 委員会の目的 中学校・高等学校・<u>職業能力開発校等</u>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。</p> <p>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 <u>大阪府教育庁私学課</u> 大阪府商工労働部雇用推進室労政課 <u>大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課</u> 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 大阪市立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 <u>大阪府高等職業技術専門校長会</u> 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</p>	<p>中学校・高等学校・<u>他府県関係</u>専門委員会 設置要綱</p> <p>1 委員会の目的 中学校・高等学校・<u>他府県出身生徒</u>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。</p> <p>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 <u>(削除)</u> 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 <u>大阪府教育庁私学課</u> 大阪市教育委員会事務局指導部高等学校教育担当 大阪市教育委員会事務局指導部等・中学校教育担当 堺市教育委員会事務局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 大阪市立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 <u>(削除)</u> 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</p>

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
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

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(削除)において行う。

附 則

(実施期日)

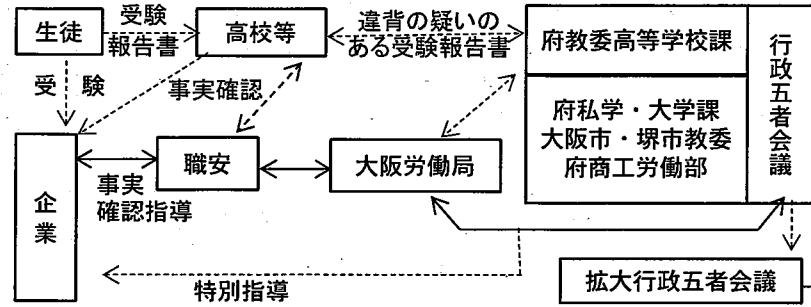
- 1 この要綱は、平成18年4月1日から施行する。
- 2 この要綱は、平成21年11月1日から施行する。
- 3 この要綱は、平成24年4月1日から施行する。
- 4 この要綱は、平成24年10月1日から施行する。
- 5 この要綱は、平成25年4月1日から施行する。
- 6 この要綱は、平成28年4月1日から施行する。
- 7 この要綱は、令和2年8月19日から施行する。

(削除)

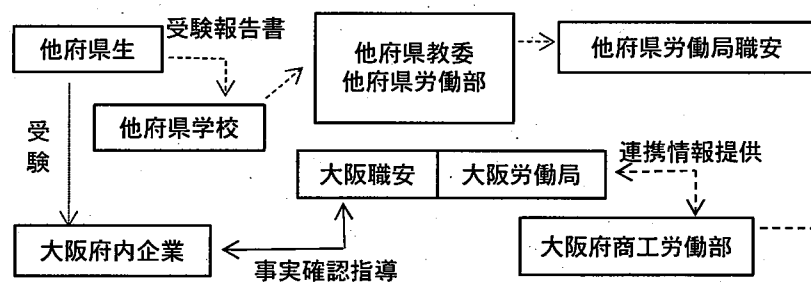
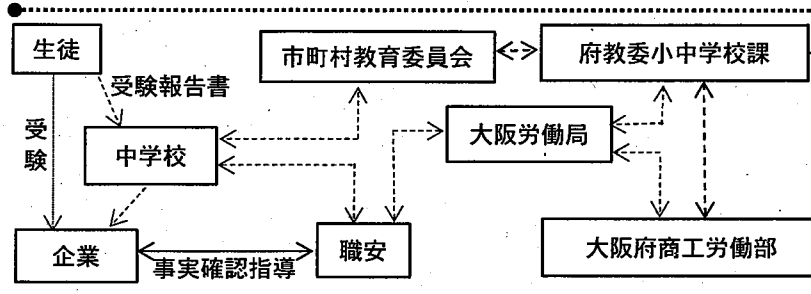
公正採用・雇用促進会議 ※各専門委員会、研究部会から報告を受ける
 本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する事項について協議する。

報告

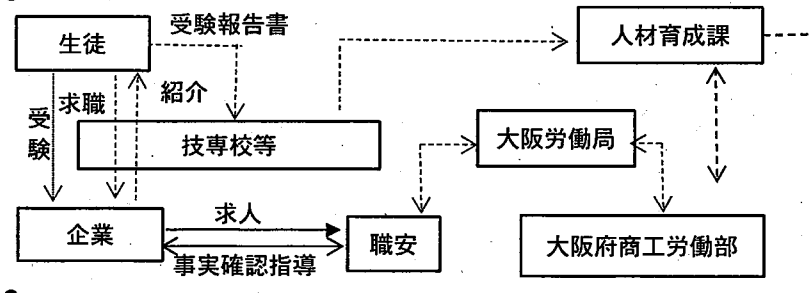
研究部会
 特定の専門委員会で研究することが馴染まない問題点を整理し、調査研究を行うテーマについて、会議の承認を得て啓発方策等を研究し、会議に報告する。



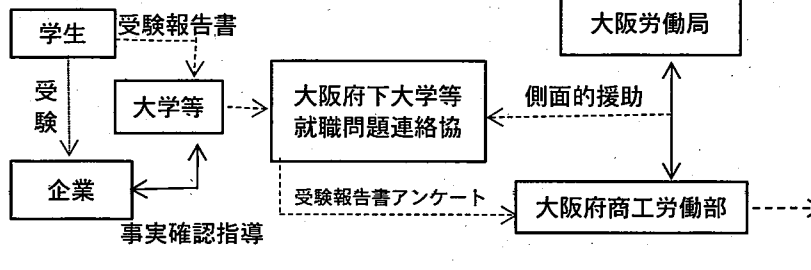
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会
 中学校・高等学校・他府県等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を密にして研究協議する。



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



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



行政五者会議設置要項

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

行政五者会議は、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

大阪府教育庁私学課

大阪市教育委員会事務局指導部高等学校教育担当

堺市教育委員会学校教育部教務課

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

3 庶務

行政五者会議の庶務は、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。

拡大行政五者会議設置要項

1 目的

行政五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

拡大行政五者会議は、行政五者会議の構成員に、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

大阪市立高等学校進路指導協議会

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

大阪市立高等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

拡大行政五者会議の庶務は、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。

3. 就職受験報告書等

(ア) 中学校、(イ) 高等学校 関係資料

中学校	P 11
・新規中学校卒業生の就職採用選考等に係る調査結果の報告について	P 13
・新規中学校卒業生用応募書類「職業相談票(乙)」の改訂について	P 14
高等学校	P17
・進路(就職)関係年間行事概略表(令和元年度)	P19
・違反事業所への啓発指導の方針	P20
・年度別特別指導事業所数(大阪府内での事例)	P21
・内定取消し一覧(令和元年度 第1・2・3次分)	P22
・求人取消し一覧(令和元年度 第1・2・3次分)	P23
・採用選考問題事象項目別一覧(令和元年度 第1・2・3次分)	P24
・違反事象項目分類表(令和元年度 第1・2次保留分、3次分)	P25
・違反事象個表(令和元年度 第1・2次保留分)	P26
・違反事象個表(令和元年度 第3次分)	P32

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

中学校關係資料

令和元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

1 就職等受験報告書（令和2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2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
令和2年 3月17日	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。「働くときのルールを知ろう～あなたを守る労働法～」(P.58)等、公正採用に関する内容を記載。
令和2年 4月30日	第1回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会 ※コロナウイルス感染症拡大防止の観点により説明資料配付に代替 (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54集」の活用について」ほか
令和2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2年 9月29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2年 11月2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2年12月	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通知。(回収期限は3月31日)
令和3年1月	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3年1月	中学校卒業予定者の採用選考開始日について市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和3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%）
令和元年度（令和2年3月卒業）	68,590人	171人（0.25%）

新規中学校卒業生用応募書類「職業相談票（乙）」の改訂について

新規中学校卒業生用応募書類「職業相談票（乙）」について、文部科学省及び厚生労働省の協議による全国統一の応募書類がありますが、従来から大阪府では、公正採用・雇用促進会議中学校進路保障専門委員会（現在は、中学校・高等学校・他府県専門委員会）の協議によって定められた様式を活用していました。

この度、近畿高等学校進路指導連絡協議会において、新規高等学校卒業生用応募書類「統一応募用紙」の「性別」欄をなくす旨の決定がなされたとのことで、「職業相談票（乙）」についても、同様の変更をしたいと考えております。

併せて、「氏名」欄につきましても、近年、小中学校では日本語指導が必要な外国人児童・生徒が増加しており、氏姓制度になじみがない子どもたちに配慮するため「名前」欄に変更したいと考えております。

つきましては、以下の2点について変更した改訂案を、本専門委員会に提出させていただきます。ご承認の程よろしくお願いいたします。

【変更内容】

- ① 「性別」欄の記載を削除
- ② 「氏名」欄の記載を「名前」に変更

1 受付番号

応募書類

(㊦ 職業相談票 [乙])

写真貼付

2 (学校名)

中学校

ふりがな

4 名前

3 (安定所名)

公共職業安定所

5 現住所

(郵便番号)

7 身体状況

年 月 日

6 生年月日

年 月 日生 (満 歳)

身長

cm

体重

kg

視力

右

()

左

()

聴力

右

左

所見

教科名

個人内評価による本人の長所

10 特技・趣味・運動等

8 学業成績

9 本人の長所・推薦事由等

11 参考事項

年 月 日

(所在地)

(郵便番号)

(電話番号)

中学校長

印

改訂版

改訂内容

①「性別」欄の記載を削除

②「氏名」欄の記載を「名前」に

1 受付番号

応募書類

(㊤職業相談票〔乙〕)

写真貼付

2 (学校名) 中学校	ふりがな	5 性別
	4 氏名	

3 (安定所名) 公共職業安定所	6 現住所 (郵便番号)
---------------------	------------------

8 身体状況 身長 cm 体重 kg	7 生年月日 年 月 日生 (満 歳)
--------------------------	------------------------

視力 右 () 左 () 聴力 右 左	9 学業成績	所見 個人内評価による本人の長所
		教科名

11 特技・趣味・運動等	10 本人の長所・推薦事由等
--------------	----------------

年 月 日

(所在地)

(郵便番号)

(電話番号)

中学校長

㊤

改訂前

高等学校関係資料

令和2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 4	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 5	事業所向け求人説明会(web) 行政五者会議 前年度保留分・総括	
※中退は府高のみ			
○卒業予定者進路希望調査:公高	上旬 6	求人票受理開始 6/1(月) 拡大行政五者会議	
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(水)	求人票返戻開始 7/1(水)	
応募前職場見学会開始	7/1(水)		
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/28(火)		
応募前職場見学会問題事象報告・就職問題事象報告	8	違反事業所への継続指導について個別に公正な採用選考に関する啓発	
	9	公正採用雇用促進会議	
	推薦開始(発送主義)	10/5(月)	中高他府県専門委員会
	就職選考受験開始	10/16(金)	就職選考受験開始 10/16(金)
	複数応募・推薦開始	11/1(日)	行政五者会議の 随時開催 府教育庁 高校課・私学課 市教委 府商工同労働部 大阪労働局
	○就職(内定)状況調査(10月末):高	中旬 11	
	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(12月末):高	中旬 1	行政五者会議
府立学校進路指導研修	1/26(火)	拡大行政五者会議	
就職支援希望カード:高	下旬 2	中高他府県専門委員会	
		※大阪府高等学校就職問題検討会議については適宜開催	
○職場体験・インターンシップ調査:高	下旬 3		
○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

令和元年度

内定取消し一覧(第1・2・3次分) R02.5.29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			
										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 <small>(衛星都市立)</small>		
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

	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	住居とその他の環境	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	4	2	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	2	0	1	7	2	0	0	1	2	0	12
2次分	9	9	9	4	5	4	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	1	5	
3次分	4	4	4	3	1	4																			1	2	1	
合計	40	34	33	11	22	33	2					3	2	3	1	10	2	1	5	3	18							

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

令和元年度 違反事象 項目分類表 (第1・2次保留分、第3次分)

思想	No.017
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	No.004
家族の収入	
家族の学歴・職業	
家族の関係	No.003, <u>No.007</u> , No.017
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	No.004, No.018, No.019
その他	No.004, No.018, No.020, No.021

※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・2次問題事象（保留分） 資料

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	家具製造卸販売			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	70 人	就業場所	27 人		
	求人職種	縫製職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
求人数	1 人 (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	2月4日の事実確認において、一部認めた。面接担当社員は「何か意図があって質問したわけではなく、流れで『兄弟はいるか?』と聞いてしまった」。同席していた専務は「NG質問だと気付いていたがすでに質問してしまっていた」と答えた。必要性なくそのような質問をしてはいけないと言うことは理解していた。					
	指導状況	家族については、公正採用選考の観点から、質問してはいけない内容であるということを理解していた。ただし、大学生と高校生の対応の違いについての発言があったため、大学生や一般採用の方にも同じ対応が必要であることを強く指導した。各種研修等への参加を勧奨し、全社員を対象に公正採用選考人権研修の実施を指示した。					
	事業所の対応	今回の事象を受けて、全社員に公正採用に関する人権研修を実施する。来年度の採用選考に向けて面接マニュアルの作成や事前打ち合わせ等の実施をするように準備していくとのこと。					
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	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	小売業			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	8446 人	就業場所	33 人	
	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 (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7カット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に確認。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	10月16日の事実確認において、全て認めた。ただし、「いずれの用紙もあくまで採用後の配属先を決定する際の資料を目的としてとして記入を求めていることから、記入した内容を採否判断の基準とすることは一切ない。採否判断に使用しないのであれば、採用選考時に生徒に対して用紙の質問内容について記入を求めることは問題ないと認識していたため実施していた。」とのことである。				
	指導状況	高卒求人ルールを再度説明。高校生の採用選考においては、統一応募用紙以外の書類の記入・提出を求めること自体が不可であることを指摘。配属先決定資料について、採用選考時には実施しないよう指導。最寄駅は就職差別につながる恐れがあり、面接時においても不適正質問となることを認識するよう指導。本事実を社内で重く認識するよう指導。早急に各種研修を実施にするよう指導。				
	事業所の対応	採用選考に関して会社の認識が誤っていたことを理解した。今後は高卒求人ルールを遵守し、公正採用選考に関する理解を会社全体で深めていく。「ヒアリングシート」及び「健康告知書」は廃止する。採用後必要となる場合は、採用後に提出を求める。今回記入を求めた内容は把握すること自体が不適正であることを理解したので、面接時も質問を行うことがないよう徹底していく。				
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.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				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	事業内容	介護事業			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	488 人	就業場所	488 人		
	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 (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	2月7日の事実確認において、全て認めた。「面接のなかで応募者を褒める意図で発言してしまった」とのこと。					
	指導状況	家族構成を推察することに繋がりがねないため、当該質問自体が本人の適性・能力に何ら関係のない質問になり、公正な採用選考とは言えない旨を指導。「今年度は面接担当者の変更がなく、事前研修を行わなかったのが原因であるかもしれない」とのことであったため、今後は毎年研修を実施するよう指示した。今後も積極的に各種研修に参加し、社内全体で情報共有を図るよう説明した。					
	事業所の対応	今後は応募者の人権及び公正な採用選考に配慮し、応募者の適性・能力を基準に採用選考を実施するとのこと。各種人権研修については、今後も積極的に参加するとのこと。					
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.017	府/市/私	府	所在地区分	福岡県	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				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	事業内容	介護事業			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	1902 人	就業場所	1902 人		
	求人職種	介護職 (介護付き有料老人ホーム)【大阪府】			推進員 新任・基礎研修 受講状況	—	
	求人数	4 人 (公開求人)					
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、今回の採用選考の可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	2月13日の事実確認において、全て認めた。「受験者が『姉が同じ仕事をしている』と言ったため、『介護職でどんな担当をしているの?』と聞いたが、それ以上は深堀していない」また、「最近読んだ本についても聞いた後にネットで調べ、本人に確認したことは間違いないが、それ以上は深堀していない」とのことであった。					
	指導状況	本人が話し出した場合でも家族等の職業や職務内容は本人の適性・能力とは無関係なため、聞くべきではないこと、読んだ本を聞くことも思想・信条の自由を侵す恐れがあることを指導。ここ2年間で同様の事象を複数回発生させており、社内研修が形骸化されているのではと指摘。応募者を傷つけることはもとより、公正な採用選考を実施しない事業所として信頼を失うことを説明した。					
	事業所の対応	「応募した生徒さんには大変申し訳ないことをした。今回の指導を真摯に受け止め、早速、社内で改善を図りたい」とのことであった。					
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				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—
	事業内容	警備事業			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	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 (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					

令和元年度 第3次問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

No.019	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	航空貨物取扱全般			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	389 人	就業場所	206 人		
	求人職種				推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	30 人	指定校				
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月25日の面接開始前に「今まで大きな病気したことある？」と聞かれ、「とくにないです。」と答えると、さらに「今、通院してる？」と聞かれたため、「していません。」と答えた。					
	事業所への確認	10月30日に事実確認を行ったところ、生徒からの聞き取り内容と概ね一致した返答があった。「入社の際の配属や勤務時に気をつけないといけないことがあるか、確認をしたかったので質問をした」とのことであった。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	12月18日の事実確認において、全て認めた。「塵芥が舞う屋外環境で倉庫作業を行うにあたって、労働者の健康状態は重要な要素であり、配属先の決定や配慮すべき事項として確認が欠かせないと考える。過去に通院を黙っていて後に判明した方の対応に苦慮した経験もあり、仕事内容を理解している生徒なら質問の趣旨を理解してくれているだろうと思っていた。」とのことであった。					
	指導状況	応募者の健康状態に関する質問は、真に必要なかを十分検討するよう指摘。職場見学等を経ても、選考の緊張時に意図を説明せずに当該質問を行えば、生徒の動揺を生む事態になりうると指導した。業務遂行能力の確認方法や「就職差別につながるおそれがある項目」を再認識するよう指導。また、面接マニュアルを作成し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示した。					
	事業所の対応	「公正採用選考の考えを理解した上で、面接マニュアルを作成する等、代表取締役を筆頭に、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まいりたい」とのこと。また、今後も各種研修には積極的に受講するとのこと。					
生徒の状況等	違反質問だと気づかず普通に答えてしまった。内定通知を受け取るまで特別不安な様子もなく落ち着いていた。内定をいただき、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・入院経歴について						

公正採用・雇用促進会議資料

No.020	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	エステ			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	40 人	就業場所	8 人		
	求人職種				推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	5 人			(公開求人)		
	学校からの報告・確認	学校からの報告	2月2日の面接時に「先に腕立て伏せやってもらっていい？」と言われ、本人は驚きつつもその場で腕立て伏せをした。最後に「今体重何キロくらい？」と聞かれ、すぐに答えられず沈黙していると「だいたい〇キロくらいやろ？」と言われ「はい」と答え、「じゃあと5キロくらい痩せてください」と言われた。面接後「今日は筆記試験もあると言っていたが、もうやらないので」と言われ、終了した。				
事業所への確認		2月12日に事実確認を行ったところ、「筆記試験を実施しなかったのは時間的な理由である」との返答だった。腕立て伏せは「高校生の採用試験においては不適切であったかもしれない」、体重に関する質問は「美容の仕事なので意識を高く持ってもらいたいという思いや、制服準備のことで質問した可能性がある。書類を見ればわかることを聞いてしまった。その後も含めて適切な質問ではなかった」とのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	3月6日の事実確認において、全て認めた。「腕立て伏せについては、応募された方に対して従前からしていただいています。応募される方が非常に少ないため、応募された方は全て採用することにしており、内定を前提として腕立て伏せをしてもらっています。体重についても確かにお話をしましたが、きつい言い方ではなく、やわらかく言ったつもりです。」とのことであった。					
	指導状況	常軌を逸脱した行動を強要することはパワーハラスメントに抵触する、体重に言及することはセクシャルハラスメント及び心理的虐待となる可能性があること、体力及び体重のイメージ、憶測や偏見を採否の判断に反映させることは就職差別に繋がること等を指摘。また、求人票に記載の通りの選考方法を実施するよう指摘。公正採用に関する考えを社内で共有するよう指導した。					
	事業所の対応	「公正採用選考研修を受け、理解していたつもりでしたが、このようなことになって申し訳ありません。今後は指導していただいたことを厳守し、面接方法を見直し、二度と不適切な面接を行うことがないように再発防止を図ってまいります。」とのこと。					
生徒の状況等	その場では不適切な内容の質問であると判断できず答えてしまった。質問された時は少し嫌な気持ちになったが、内定をもらえたら頑張りたいとのこと。保護者には理解して頂いた。入社後本人が不利益を被ることがないように配慮してほしい、とのことであった。					合 否	合
他校での事象							
備考	その他（身体的特徴に関する事、求人票記載と異なる内容）						

公正採用・雇用促進会議資料

No.021	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	木材・建材販売業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	4 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				推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	1 人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	3月11日普通自動車運転免許を取得または取得中という受験要件を満たしていない旨を代表取締役から指摘され、生徒が家庭の事情で取得できていないと伝え、「元々声が小さいし、低学歴な人材は会社として是が非でもほしいとは思っていない」という人権侵害にあたる発言があった。本人は不安ならびに不信感をもち、内定辞退に至った。					
	事業所への確認	3月16日生徒からの申し出により発覚後、事業所に事実確認ならびに申し入れを行った。事業所は内容を認め、早急に謝罪をする意向を示した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	4月11日の事実確認において、概ね認めた。「普通自動車免許を取得する条件であったにもかかわらず、免許取得する意思がないように感じ、つい言ってしまった」とのことであった。					
	指導状況	普通自動車運転免許の取得を前提に内定を出しており、守られていなかったことに対して憤る気持ちはあるにせよ、相手を傷つける発言をすることは人権上許されることではないと指摘。生徒が今後社長の一言で一生心に痛手を負ってしまいかねないため、今後このようなことが絶対にならないように注意するよう指導。推進員の設置を強く勧奨し各種研修の受講勧奨を行った。					
	事業所の対応	「大変申し訳ないことをした。今後、このようなことがないよう社内全体で人権意識の向上を図りたい」「推進員の設置や人権研修の受講についても前向きに検討する」とのこと。					
生徒の状況等	かなり不安を感じ、落ち込んでいる。内定辞退したい旨の申し出があった。保護者も「免許取得に関してはこちらの落ち度があるが、発言には納得できない」として内定辞退を了承しており、3月18日内定辞退に至った。				合 否	—	
他校での事象							
備考	その他 (人権侵害にあたる発言)						

3. 就職受験報告書等

(ウ) 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) P38
- ・ 違反事象個表 (令和元年度) P39

他府県生徒からの問題事象報告件数

令和2年3月卒業生【下期】10件：6事業所

令和2年9月10日現在

	問題報告事業所数			面接以外の問題事象													面接時の問題事象													その他		
	問題報告件数	10	8	18	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)	面接以外の問題事象(計①～⑤)	①本籍・出身地に関する事象	②住宅状況に関する事象	③生活・家庭環境等に関する事象	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	面接時の問題事象(計①～⑦)		
2年3月卒 下期		6		10													4	2	1	1	4	2	2	2			2	10				
2年3月卒 上期		4		8								1	1	1	1		4	3	1				1	1			1	8				
合計		10		18								1	1	1	1	8	5	2	1	1	5	3	2	3			3	18				
R1合計														1	3	1	4	4			5	1	3			3	17					
H30合計		27		16								1	2	3	1	1	12	7	1	1	3	2	1	1		6	25					
H29合計		16		10									1	1	1	1	9	6	2		2	1	1			2	16					
H28合計		14		7												3	6	4	1		1	1				1	14					

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 (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	建築材料卸売業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 80人 就業場 27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18日に実施された面接の際、「家族構成」、「愛読書」に関する質問がなされた。					
違反事象	【面接時点： 家族状況(家族構成)、愛読書】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正確には何をどんな表現で聞いたのか確認できなかった。応募書類から推測すると、趣味は読書となっていたので最近読んだ本などを聞いたのかもしれない。家族構成についてもそれを知ろうとして聞いたのではなく応募者の答えから広げた質問でそのような内容の質問をしたのかもしれない。 ・ 公正採用選考については、理解しているのでわざわざそのようなことを聴こうとしていない。 					
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"> ・ 家族についての質問や愛読書についての質問は、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になる旨を指導した。 ・ 応募者の解答から質問を広げることで公正採用選考に反する質問をする事がないように、面接での質問事項はあらかじめ決めた事項以外は聞かないよう指導した。 ・ 「公正な採用選考のため」「採用と人権」「公正な採用選考をめざして」を手交・説明し、公正採用選考について改めて説明した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 東京営業所の者が受講できる研修があれば参加させ、公正採用選考等について知識を深め理解させるとのこと。また、面接での質問に関するNG集を作成・共有することで再発防止を徹底する。 					
生徒の状況等	—				合 否	合
他校での事象	—					
備考	—					

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

No. 2 (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	パッケージ製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 220人 就業場 220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	8人			
他府県からの報告等	令和元年11月19日に実施した高卒求人に係る面接の場において、代表取締役社長が、応募の高校生に対して「父親・母親の職業」「父親・母親と同居かどうか」「兄弟の有無」について質問した。				
違反事象	【面接時点:家族状況(家族の職業、家族の構成)】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 本人の能力面等、素養の掘り下げが難しいと面接中に感じていた。 面接官から志望動機を確認した際に、本人から家族の話をして、明るく話をされたのでその流れに乗り家族の質問をしてしまった。 採用すれば、大阪府が就業場所なので鹿児島県から大阪府へ転居が必要となる。その時に、家族の了解の有無も確認しなかった。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容をすべて認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 応募者の家族の状況を確認することは、仕事上の能力・適性と何ら関係ない事項の把握である。家族の状況を尋ねて、その回答により採否の判断がされれば、応募者の適性・能力を採用基準とする公正採用の考え方に反する。たとえ、家族の状況で採否の判断がなされない場合でも、応募者によっては動揺する者もあり、動揺した状態では本来の力が発揮できなくなる。その状態で採否の判断をされてしまえば公正な採用選考とは言い難い旨指導。 今回のように応募者から家族の話をしたとしても、そのことがきっかけとなり深く掘り下げて応募者に聞くことは、公正採用選考の考え方に反し就職差別につながる恐れがあることを指導した。 また、面接マニュアルを作成しており面接官には配布しているものの、今回のようなことがあれば、そのマニュアルの内容についても問題がある可能性がある旨を指摘した。 応募者が家族について話をしてきた時は、「家族の話は、採用選考の上で可否の判断基準にしない」旨を応募者に説明し、家族の話を深く掘りさげないように指導した。 また、面接マニュアルについても応募者が家族の話をした時にどう対応するか明記するように指示し、トップクラス研修への参加を勧奨した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 面接マニュアルの改正を行い、人権啓発研修(トップクラス研修)にも参加させていただく。また、当事案の発言者は、今後面接の場には参加しないことを約束する。公正採用選考の理解を深めるため人権啓発DVDを視聴した。 				
生徒の状況等	—			合 否	本人 辞退
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		石川県	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	電気機械器具小売業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体	640人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
		就業場	256人		
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
求人数	3人				
他府県からの報告等	令和元年9月21日に実施した面接において、尊敬する人物について質問された。				
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"> ・面接の中で、いくつかの質問の中に尊敬する人物について尋ねた。 ・人事担当者に確認。本社の面接マニュアル以外に、インターネットで質問内容を調べていたら質問の例にあったため、付け加えた。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容をすべて認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・思想・信条や宗教、支持政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄になる。それを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すこととなる。 ・今回、大阪本社では面接マニュアルを作成し共有しているにもかかわらず、面接官の認識不足がこのような問題となったと考えられる。再度、本社以外の人事担当者にも徹底して公正な採用選考に努めるよう指導した。 ・また、公正採用選考人権啓発推進員基礎研修にも参加要請を行った。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・公正採用選考に係る問題意識が薄かったと言われても仕方なく、今後は研修等社内で徹底していくとのこと。 				
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 (R2.3月卒)	受験者の学校所在地		石川県		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	化学工業薬品製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 412人 就業場 198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	6人				
他府県からの報告等	令和元年9月18日に実施された面接の際、応募者2名に対し、「短所」「尊敬する人物」に関する質問がなされた。					
違反事象	【面接時点:思想等(尊敬する人物)、その他(短所)】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 本社管理本部より、現地面接担当者3名に対しては、公正採用選考についての事前説明を行っており、面接選考における不適切な質問等について書面で示しており、講習受講印も取っている。今回、連絡を受け、面接担当者3名に対し事実確認をしたが、誰も「短所」「尊敬する人物」について質問した者はおらず、又、面接時のやり取りをすべて記録に残しており、確認したが質問した事跡はなかった。 面接時において、質問項目の中に「10年後の自分はどうなっていたいですか」との項目で、応募者より「人から尊敬される人になりたい」と返答された事跡は残っていた。また、「あなたの長所」はとの質問があり、調書の事跡として「集中力がある」「体力がある」「何事も全力で取り組める」等の事跡はあるが、短所の事跡はなかった。今となっては応募者の方が、長所の質問を「短所」とセットで回答されたのかもしれない。 					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は否認した。 					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 企業として、公正採用選考に取り組んで頂いていることは理解したが、今回このような事案が挙がってきたことに対しては、何か誤解を招くような形での質問になったかもしれないと考えられる。 今回の問題事案として、「尊敬する人物」・「短所」等の質問は、ご存じのとおり本人が仕事をしていくうえで何ら関係のない事項でもあり、「尊敬する人物について」は、本人の本来自由であり、思想信条に関わることの把握につながる可能性が高く、また、「短所」は、応募者によっては、身体的特徴や健康状態を短所と考えている方もおられることから、決して面接時の質問としては適切でない旨改めて指導。 常に面接は、その仕事に対する応募者の適性と能力に基づいた公正な採用選考を心掛けて頂いていると思うが、応募者に対し誤解を与えるような質問には注意していただくよう説明した。 また、面接時の打合せをしているものの、面接マニュアル等の作成をしていないことから、早急にマニュアル等を作成し、企業全体で共有し、再発防止に取り組むよう助言。併せて、大阪府が実施している「公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修」の受講を勧奨した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 企業の責務として、人権問題には意識して取り組んでいる中で、このような事案が挙がってきたことに対し、深く反省している。この連絡を受けて早急に役員会で協議し、今後このような誤解の招くことの無いよう改めて公正採用選考に企業として取り組んでいきますとの回答を得る。 					
生徒の状況等	—				合 否	合
他校での事象	—					
備考	—					

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

No. 5 (R2.3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	学習支援業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 160人 就業場 23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	<p>令和元年9月28日に実施された面接の際、「病気の有無」について質問がなされた。 面接は、志望理由、病気の有無、得意科目不得意科目、ストレス解消法、こんな社会人になりたくないと思うこと等があった。「病気の有無」について、本人は「病気の有無はありません。」と答えるとそれ以上深く質問はされず、次の質問へといった。本人は、企業の質問の意味は特に感じることはなく、質問項目の1つのように感じた。本人は、その時は気づかなかったが、受験報告書を書きながらプライバシーにかかわることで問題があると理解した。</p>				
違反事象	【面接時点： その他(既往歴)】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「病気の有無」については、記憶に乏しく定かではないが、「風邪で休んだのかな？」というぐらいのことは聴いたかもしれない。もちろん採否の判断材料にはしていない。 ・就業場所が鳥取の求人に応募しているのは3名で、調査書に欠席理由が記述されていなかった応募者が1名いたので、その応募者に対して聞いたのではないと思う。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・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"> ・既往症等について面接時に質問することは、仕事に直接影響しない事項を把握してしまう可能性があり、また、健康上の問題で就職が左右される可能性があるため就職差別につながるおそれがあること。 ・過去または現在に病気等を発症していたとしても、必ずしもそれが業務に支障をきたすというものではなく、その病気等のイメージ、憶測、偏見だけで採否が判断されれば、病歴を持つ応募者を採用から除外する差別となり、応募者の適性や能力とは関係のない事情で「就職の機会均等」が損なわれることになること。 ・過去または現在の病気等を応募者に回答させることは、第三者に知られることを望まない応募者に動揺を生じさせ、その後の態度等に影響を及ぼすことが想定されることから公正な採用選考とは言い難くなること。 ・面接時には、業務内容を説明したうえで、「何か配慮しなければならないことはありませんか。」等の聞き方をすることが望ましいこと。 ・以上について指導し、「就職差別につながるおそれがある項目」を再認識の上、不適切な質問をすることがないよう徹底するよう説明した。 ・併せて、職業安定法第5条4及び厚生労働大臣指針「求職者の個人情報の取扱い」(平成11年労働省告知141号)第4における個人情報収集の原則について説明した。 ・また、公正採用選考人権啓発推進員の選任はされているものの、改めて人権研修を受講するよう勧奨し、公正採用選考に関する考え方を事業所内で共有するよう指導した。 				
事業所の対応	今後事業所内で公正採用選考の考えを共有化し再発防止を図ってまいりたいとのこと。				
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. 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	貨物鉄道事業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 6,472人 就業場 1,545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	30人			
他府県からの報告等	令和元年10月10日、11日にて実施された面接の際(「1人暮らしは不安ですか」の質問に対する回答の後)、「親の考え」、「愛読書」に関する質問がなされた。				
違反事象	【面接時点: 家族状況(親の考え)、愛読書】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 「あなたの考えに親はどう思っていますか。」については確かに聞いています。「どのような本を読んでいるのですか。それまで読んだ本の中で、一番好きな本は何ですか。」については記憶に乏しく、誰が聴いたのかも定かではありませんが、いずれの回答についても採否の判断材料にはしていません。 「親はどう思っていますか。」については、以前、採用した高校生の両親が大阪府外への転勤の可能性があることを知り、猛烈に拒絶されるという事象があったので、事前に確認しておいた方がいいと思ったためです。また「読んだ本」については憶測になりますが、面接では応募者の緊張を解くための雰囲気作りに聞いたものと思われる。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 面接時における「家族」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になる旨を指導。 なお、採否の判断材料にはしていないとの主張であるが、家族のことを質問をされることによって動揺し、その後の態度等に影響を及ぼすことが想定されることから、公正な採用選考とは言い難くなってしまいう旨を説明。 また、「愛読書」については、信条・思想にもかかわることであり、個人の思想に立ち入り、当該理由をもって採否が判断されてしまえば、公正採用選考の考えに反することになる旨を指導した。 併せて、職業安定法第5条4及び厚生労働大臣指針「求職者の個人情報の取扱い」(平成11年労働省告知141号)第4における個人情報収集の原則について指導。 また、面接マニュアルは作成されており、公正採用選考人権啓発推進員の選任はされているものの、知識不足及び理解不足が否めないため、改めて人権研修を受講するよう勧奨し、公正採用選考に関する考え方を事業所内で共有するよう指導した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 社内全体で公正採用選考の考えを徹底し、今後は同じような質問をしないよう取組んでいくとのこと。 				
生徒の状況等	—				合 否
他校での事象	—				
備考	—				