

**令和元年度 第1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**

令和元年9月20日(金)

10:00~12:00

大阪府咲洲庁舎41階 共用会議室⑧

【次 第】

- 1 あいさつ
- 2 委員紹介
- 3 座長選出
- 4 技術専門校等における就職受験報告書の取扱いについて
「技術専門校等における就職受験報告書の不適切な取扱いに関する報告（案）」
- 5 就職受験報告
 - (1) 中 学 校
 - (2) 高 等 学 校 等
 - (3) 高等職業技術専門校等
 - (4) 他 府 県 関 係
- 6 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
専門委員会の再編案について
- 7 そ の 他

【目 次】

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	P 1
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	P 2
3	公正採用・雇用促進会議連携フロー	P 4
4	中学校・高等学校関係資料	P 5
5	高等職業技術専門校等関係資料	P 3 0
6	他府県関係資料	P 7 2

令和元年度 第1回 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

(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	
大阪市立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	

公正採用・雇用促進会議

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
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
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)

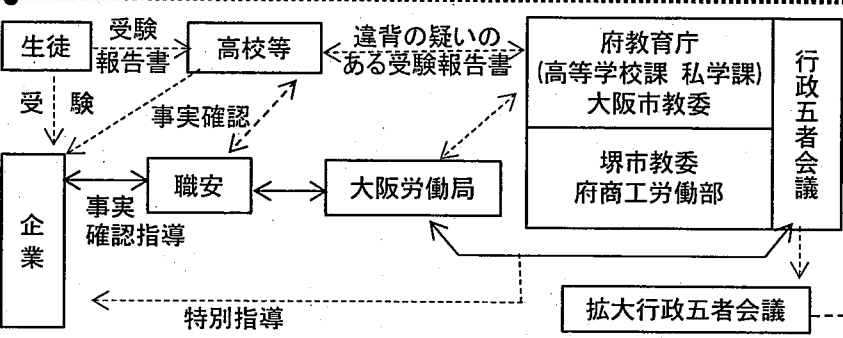
- 1 次の要綱(要領)は、廃止する。
 - (1) 公正採用・雇用促進会議中学校進路保障専門委員会設置要綱
 - (2) 公正採用・雇用促進会議高等学校等進路保障専門委員会設置要領
 - (3) 公正採用・雇用促進会議職業能力開発専門委員会設置要領
 - (4) 公正採用・雇用促進会議他府県関係専門委員会設置要綱

3 公正採用・雇用促進会議 連携フロー

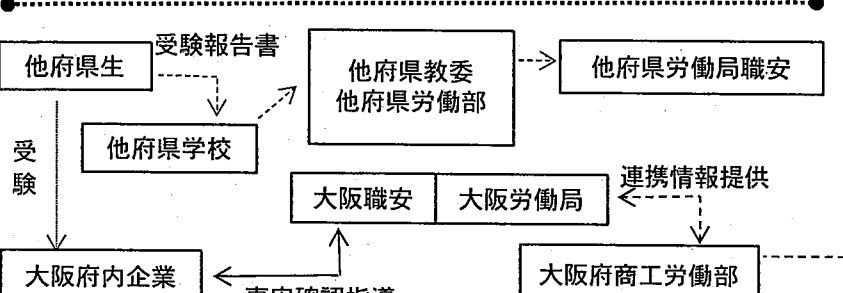
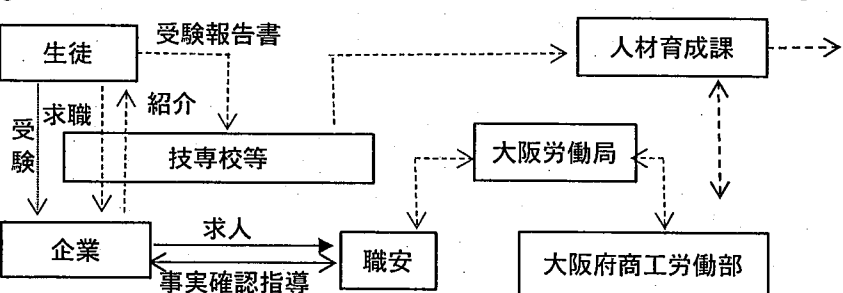
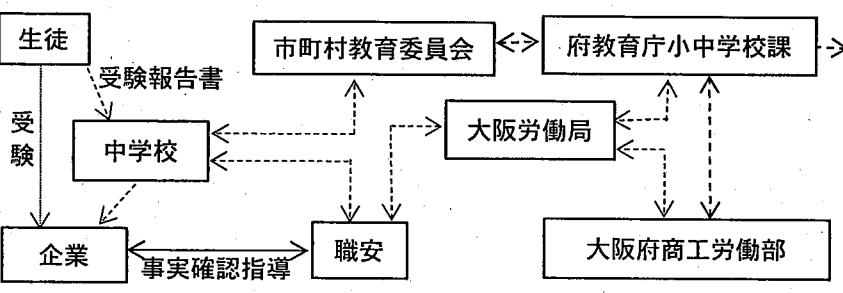
公正採用・雇用促進会議 親会議 ※各専門委員会、研究部会から報告を受ける
 本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する事項について協議する。

報告

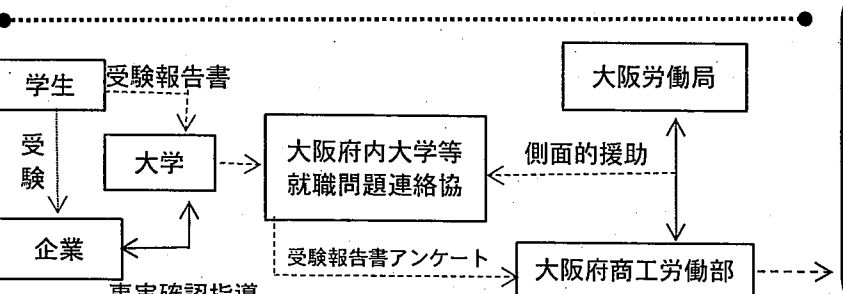
研究部会
 特定の専門委員会で研究することが馴染まない問題点を整理し、調査研究を行うテーマについて、会議の承認を得て啓発方策等を研究し、会議に報告する。



中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会
 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。



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。



令和元年度 第1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

4 中学校・高等学校関係資料

中学校

- ・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 7

高等学校

- ・進路（就職）関係年間行事概略表（令和元年度） . . . P 9
- ・違反事業所への啓発指導の方針 . . . P 10
- ・年度別特別指導事業所数（大阪府内での事例） . . . P 11
- ・平成30年度「内定取消し」一覧表（第1・2・3次分） . . . P 12
- ・平成30年度「求人取消し」一覧表（第1・2・3次分） . . . P 13
- ・平成30年度「選考問題事象」一覧表（第1・2・3次分） . . . P 14
- ・平成30年度 違反事象項目分類表（第1・2次保留分、3次分） . . . P 15
- ・平成30年度 第1次・第2次問題事象（保留分）個表 . . . P 17
- ・平成30年度 第3次問題事象個表 . . . P 25

- ・(冊子) 各事業主宛「新規高等学校卒業者の就職応募書類等について」
- ・リーフレット「公正な採用選考に向けてのチェックポイント」
- ・令和元年度就職受験報告書
- ・「就職受験報告書」の記入のポイント

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（平成31年3月卒業者）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	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11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。
令和元年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)
令和元年12月	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 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) 行政五者会議 前年度保留分・総括 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(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)		公正採用・雇用促進会議
推薦開始(発送主義) 9/5(木)	9	中・高・能専門委員会 第1回
就職選考受験開始 9/16(月)	9	就職選考開始 9/16(月)
府立学校進路指導研修(1) 上旬	10	行政五者会議の随時開催 府教育庁 高校課・私学課 市教委 府商工労働部 大阪労働局
複数応募・推薦開始 11/1(金)	11	就職受験報告書の内容点検・調査・検討 ⇒学校への問い合わせ ⇒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	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(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(2) 下旬		拡大行政五者会議
就職支援希望カード: 高 下旬	2	中・高・能専門委員会 第2回
○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	※大阪府高等学校就職問題検討会議については適宜開催

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
事業所数	1次	0	0	0
	2次	0	0	0

平成30年度

内定取消し一覧(第1・2・3次分) R1.5.27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	私立		
人数計											

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
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

平成30年度

求人取消し一覧(第1・2・3次分) R1.5.27現在

求人取消し

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	私立	前年度市立		
1	プラスチック製品製造業	生産技術	藤井寺市	198人 6,300	採用計画変更	H30.9.4	1校 2人				1校 2人	他社受験
2	商業施設ディスプレイ什器企画設計製作	工場内作業	松原市	19人 1,500	廃業	H30.10.1	1校 1人				1校 1人	他社受験
							人数計	3人			3人	

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30
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

平成30年度

採用選考問題事象項目別一覧(第1・2・3次分) R1.5.27現在

選考問題事象

	問題報告件数	問題受験報告書数	問題報告事業所数		社内用紙	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				
			府内	府外							思想	生活信条	宗教	支病政克	専放	本籍	国籍	出生地	同居との環境	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	住い立ち	男女雇用機会均等法関連	過去の病気・入院経歴
1次分	47	38	32	12	20	0	0	0	1	0	0	5	1	0	0	10	1	1	0	12	9	3	4	1	2	5	2	12
2次分	10	7	7	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	2	2	4
3次分	5	5	5	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	3	3	0	0	0	0	1	0	0
合計	62	50	44	14	30	0	0	0	1	0	0	5	1	0	10	1	1	0	12	13	7	4	1	2	5	2	16	

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			2			9	2	3	21	25	11	3	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	9	7	
H27合計	55	56	55	22	33	4	1					0			11	3	6	13	29	13	1		1	11	11	3
H26合計	53	59	51	18	33	6						1			4	3	3	2	15	23	7	2		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	16			3	15	1	
H23合計	73	73	66	8	68	3						2			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	10	8	2	6	18	18	

平成 30 年度 違反事象 項目分類表 (第 1・2 次保留分, 第 3 次分)

思想	
生活信条	
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	<u>No.047</u>
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	No.016 No.018 No.032 No.043 No.048 No.049
家族の関係	No.016 No.032 No.043 No.046 No.048 No.049
保護者について	No.040 No.045 No.048 No.049
家庭の環境	
生き立ち	
男女雇用機会均等法関連	No.028
過去の病気・入院経歴	No.035 No.046
その他	No.040

※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みます)

平成 30 年度 第 1 次・第 2 次問題事象(保留分)

公正採用・雇用促進会議資料

No.016	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						
	事業内容	ファンシーグッズ製造販売			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	93 人	就業場所	22 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-
	求人職種	営業事務			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	1 人 (公開求人)					
学校からの報告等	9 月 25 日の個人面接において、就職の理由を聞かれた生徒が「早く働きたかったから」と答え、両親の職業・兄弟の有無を質問され、生徒は姉がいることと職業を答えた。						
事業所への確認内容	10 月 22 日に職業安定所に相談した結果、職業安定所から事業所へ確認することになった。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11 月 22 日の事実確認において認めた。志望動機、応募事由について質問したところ、応募者より「大学に進学した姉が奨学金の返済で苦勞しているのを見て早く就職したいと思った」との回答があった。面接官が話を遮ると、応募者に「面接官は自分の志望動機に関心がない」と考えるのではないかと判断し、確認の意味で家族構成と職業について掘り下げて質問してしまったとのこと。					
	指導状況	家族に関することは本人に責任のない事項であり、本人の適性と能力による選考において不要な情報であることを指摘。たとえ本人から家族に関する話が出たとしても掘り下げて関連する質問を行えば不適正質問となるため十分注意するよう指導。					
	事業所の対応	今回の指導を真摯に受け止め、問題事象の確認と研修を実施し、公正な採用選考ルールについて面接に関わる全ての社員へ周知徹底すると共に、面接体制のあり方について再検討を行い、社内公正採用選考システムの確立を図り、再発防止に努めたいとのこと。					
生徒の状況等	公正採用の趣旨は理解していたが、つい答えてしまったとのこと。				合 否	合	
他校での事象							
備考	家族の学歴・職業，家族の関係						

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	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	飲食関係				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	916 人	就業場所	11 人			
	求人職種	調理			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-		
	求人数	2 人 (公開求人)						
学校からの報告等	9月19日の個人面接において、志望動機を質問された生徒が飲食店経営の父のようになりたいからと答えると、「お店の名前を教えてください」と言われた。また、父が店を営んで12年になると生徒が話すと、「店をする前に父は何をしていたのか?」と質問をされた。							
事業所への確認内容	9月27日に職業安定所に相談した結果、職業安定所から事業所へ確認することになった。							
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	12月4日の事実確認において、各地域の面接官に社内ヒアリングを実施した結果、選考前に自社作成の資料を配付、面接当日も読み合わせをして臨んでいる。応募者に対して家族に関する質問を行った記録・記憶はなかったが、生徒が志望動機等の過程で家族に関する話題を行った際は不自然に遮らず、会話のやり取りの中で言葉を返す形で聞いてしまった可能性はありうるとの回答を得た。						
	指導状況	応募者の適性と能力のみを基準とする選考に置いて家族に関する情報は不要の情報であり、場を問わず質問の過程で、たとえ本人より家族に関する言及があっても、そのまま聞くことで意図はなくとも家庭環境や家族の職業を知れば無意識に採否判断に影響を及ぼす可能性があることを指摘。会話の流れを優先して掘り下げて質問を行わないよう指導。						
	事業所の対応	各地域採用担当者へ周知徹底を実施、採用選考に係るすべての社員に情報を共有し、自社制作資料も改定し更なる公正採用選考に対する認識を深めることとするとともに、面接外も含め、面接に対する心構え、姿勢、具体的注意事項を関係者全員が共有し、不必要な情報を収集しないことを徹底すること。						
生徒の状況等	今回の質問が違反質問であるとの認識が薄かった。					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.040	府/市/私	府	所在地区分	京都府	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				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-
	事業内容	ホイスト式クレーン・搬送システムの設計製造販売			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	110 人	就業場所	2~7 人	
	求人職種	営業			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-
	求人数	5 人 (公開求人)				
学校からの報告等	11月13日の個人面接において、他の面接官が制止した「両親はいるか?」という質問を再度聞かれた生徒は、違反質問とわかりつつ、答えなかったとしても同じ質問を繰り返されると考え、「いる」と答えた。また、「面接する意味がない」「勉強嫌いやろ」「私なら全日制に入れるくらいは勉強する」「友達いないんだね」など不適切発言も相次いだ。他にも求人票記載の作文が筆記試験(国語・社会・数学・英語)に変更されている。					
事業所への確認内容	11月15日の事実確認において認めた。面接に同席していた採用担当者は、面接を適切に行う配慮ができなかったことを謝罪。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	12月5日の事実確認において、認めた。面接員は当日になって急遽加わり、家族に関する質問が差別につながる不適切な質問であることの認識はなかった。悪気はなかったものの、事前打合せができていなかったことはミスであり、申し訳ないことをしたと認識している。求人提出事業所と試験を行った支店間の連携ミスがあり、申し訳なかったとのこと。				
	指導状況	求人内容の相違について今後このようなことの無いようにすること。公正採用選考について三原則の説明。面接での質問事項をあらかじめ決めておくこと。人権啓発推進員の研修は参加するだけではなく、持ち帰って社内で伝達、共有すること。				
	事業所の対応	事業所より本人及び学校への訪問による謝罪。安定所長宛てに始末書、再発防止策を提出。				
生徒の状況等	面接内容に困惑し事業所に不信感を持ったため、辞退するとのこと。				合否	-
他校での事象						
備考	保護者について、その他(不適切言動)【面接時以外】その他(求人票の記載事項)					

公正採用・雇用促進会議資料

No.028	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	金属製建具の製造販売			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	72 人	就業場所	66 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	事務職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	1 人 (指定校)					
学校からの報告等	9月19日の個人面接時において、「結婚や出産をしても仕事は続けるつもりですか」と質問され、「はい、母のように出産後も働きます」と返答し、別の質問に移行した。						
事業所への確認内容	9月19日の事実確認において「軽率な質問でした」と謝罪。問い合わせがあったことが生徒の不利益にならないこと、この質問内容を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29日の事実確認において「結婚・出産しても仕事をつづけるか」について質問したことを認めた。ただし、採用選考の判断基準に用いるつもりはなかったとのこと。					
	指導状況	「結婚・出産しても仕事を続けるか」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、将来の不確定である質問の回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨を指導。大阪府の新任・基礎研修等の各種研修への参加及び12月6日開催の企業トップクラス研修の受講を勧奨した。					
	事業所の対応	今回の件を受けて、面接実施者に対して公正採用について事前説明を実施し、かつ、面接マニュアルを作成するなど再発防止に向けて取り組んでいきたいとのこと。					
生徒の状況等	違反質問があったことについて不快には感じていない。再度、進路指導課就職担当者から今回の問題点を説明すると理解した。本人、保護者とも入社を希望している。				合否	合	
他校での事象							
備考	男女雇用機会均等						

公正採用・雇用促進会議資料

No.032	府/市/私	市	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							
	事業内容	金融商品取引業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-		
	従業員数	企業全体	783 人	就業場所	24 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	2 人 (指定校)						
学校からの報告等	9 月 21 日の個人面接において、生徒 A の面接時に「お母さんは何の仕事をしていますか、あたりさわりがなければ教えてください」と質問があり、「お答えできません」と返答した。生徒 B の面接時、転勤の可能性について説明があった後、「兄も自立しているので大丈夫です」と答え、「兄弟は何人ですか、何歳ですか」と質問され、「2 人で上と下に一人ずつです」と答えた。							
事業所への確認内容	9 月 21 日の事実確認において謝罪。職業の質問については、母親の転勤が多いという話の流れから、同じ金融業界で勤めているのかと思ったため、兄弟の質問については、会話がはずみ意識せず質問してしまった。選考基準にするつもり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	10 月 29 日の事実確認において認めた。いずれの質問についても特定の状況に該当する人物を排除する意図はなく、採否判断に記録した評価シートも確認したが記載等はなかった。						
	指導状況	採用担当者は公正な採用選考について事前の準備等を行っているようだが、情報共有や他の担当者の理解不足が今回の一連の事業の原因であることを指摘した。今後は速やかに社内体制を整備し、面接体制を再構築のうえ、再発防止に努めるよう指導。						
	事業所の対応	今回の指導を踏まえ、公正な採用選考について改めて人事採用に携わるスタッフで正しい理解と知識を深め、公正な採用選考システムの確立に努めるとのこと。						
生徒の状況等	生徒 2 名は面接官の悪意は感じなかったとのこと、嫌悪感もない様子であった。当該生徒 2 名、保護者とも入社する意志がある。					合 否	合・合	
他校での事象								
備考	家族の学歴・職業、家族の関係							

公正採用・雇用促進会議資料

No.035	府/市/私	市	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						
	事業内容	分譲住宅メーカー			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	1,691 人	就業場所	373 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	施工管理(現場監督)			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	10 人 (指定校)					
学校からの報告等	9月18日の個人面接において「過去に何か大きな病気をしましたか」と質問され、生徒は違反質問であることに気づかず「斜視がありました」と答えた。面接官は「それは大きな病気ではないですね」と返し、そのまま次の質問に移行した。						
事業所への確認内容	10月2日の事実確認において認めたが、担当者は質問が違反質問であるとの認識がないと答えた。また、この質問は「受験生全員に対し聞いています」と発言し、謝罪の言葉はなかった。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月13日の事実確認において認めた。違反質問については全国の営業所が選考時に一律的に使用する質問項目を定めたシートに記載があること。また、求人票に記載のない二次試験の実施については、選考場所欄に「本社および各営業所」と記載していたため、会社としては二次面接があることを表示しているという認識であったとのことである。					
	指導状況	既往歴に関する質問は、直接業務にかかわりのない個人情報を収集することになり、その情報で予断と偏見が生じれば選考に影響を及ぼし、結果として就職差別につながる恐れがあることを指摘し、シートから削除することを要請した。二次面接については、不明瞭な表現ではなく求人票にはっきり正しく記載するよう指導した。					
	事業所の対応	面接シートから「過去に大きな病気をしましたか」の一文を即刻削除し、内容の改定を行うとともに、各営業所の採用担当者に対し、冊子「公正な採用選考をめざして」をもとに指導・教育を実施し、公正な採用選考に努めるとのことであった。					
生徒の状況等	本人、保護者とも動揺はなく入社を希望している。				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.043	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	不動産業(売買・仲介・管理・新築住宅販売)			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	8人	就業場所	8人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	総務・経理			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	1人(指定校)					
学校からの報告等	10月23日の個人面接において「兄弟はいますか」との質問に、生徒は「はい、3歳上の兄がいます」と返答した。続けて「お兄さんは今何をしていますか」と質問された時に生徒は違反質問と気づいたが、兄の現在の職業を答えた。その後、別の質問に移った。						
事業所への確認内容	10月23日の事実確認において丁寧に謝罪をされた。「事前に面接官へこのような質問をしないように指示をしていたが、その場の思いつきで違反質問をしてしまい、生徒に迷惑をかけて申し訳ない」とのことだった。また、生徒の不利益にならないこと、違反質問に関して採用選考の判断材料にしないことの確約を得た。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月20日の事実確認において認めた。面接時の質問のなかで、生徒から家庭の事情についての説明があり、面接官は話の流れの中でつい発言してしまったとのこと。					
	指導状況	今回の問題点は面接者個人に帰することではなく、会社としての体制整備の問題であることを指摘し、就職差別につながるおそれのある事項やその理由などを改めて説明の上、今後は公正な採用選考に関して、面接の事前に伝達等を徹底するよう指導した。					
	事業所の対応	今後は面接に際しマニュアルを作成し、事前の伝達を徹底する。公正採用選考人権啓発推進員を選任し、トップクラス研修へ出席する。その後も定期的に各種研修会を受講する。					
生徒の状況等	違反質問という認識はあったが、緊張のため思わず答えてしまったとのこと。また、事業所からの謝罪と選考基準に影響しないことを伝えると、安心した様子であった。本人は内定すれば入社を希望している。				合否	合	
他校での事象							
備考	家族の学歴・職業、家族の関係						

平成 30 年度 第 3 次問題事象

公正採用・雇用促進会議資料

No.045	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	ネットカフェ・物品買取			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-		
	従業員数	企業全体	1,000 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	店舗スタッフ			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-		
	求人数	5 人 (公開求人)						
学校からの報告等	12月6日の個人面接時において、「初めての給料を何に使うか？」という質問に生徒が「母に何か買ってあげる」と答えたところ、「お父さんは？」と返された。生徒は父と同居しておらず一瞬返答に戸惑ったが、気まずくなることを避けるために「ご飯でも食べにいく」と答えた。							
事業所への確認内容	12月12日の事実確認において、質問内容を確認したところ認めたため、いろいろな家庭背景を持った生徒がいることに配慮してほしかったと伝えた。「面接において働きたいという意欲があまり感じられず、前向きな部分を聞き出すためにさまざまな角度から質問する流れで聞いてしまい、申し訳なかった」と大変恐縮しながら謝罪してきた。							
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	1月11日の事実確認において、認めた。質問に対しての回答が漠然としていたため、フォローしながら面接を行った。その流れで、不適格であるのは重々承知していたものの、つい聞いてしまった。通常、別の担当者と2名体制で面接をしているが、出張が入り、当日は総務部部長1人で面接を行ったとのこと。						
	指導状況	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、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ため、今後十分注意して採用面接を行うよう指導。面接官の出張は事前に分かったはずなので、複数で面接するよう推奨し、推進員の選任がされていないことを指摘、大阪府が実施している研修に参加するよう推奨した。						
	事業所の対応	企業全体で共有し、再発防止に取り組む。 推進員の設置については、検討していく。						
生徒の状況等	公正採用の考え方を再度指導したところ、とっさのことで対応できなかったとのこと。					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.046	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						
	事業内容	化粧品開発・製造・販売			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	1,130 人	就業場所	3 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	
	求人職種	美容部員					
	求人数	30 人 (公開求人)				推進員 新任・基礎研修 受講状況	-
学校からの報告等	12月6日の個人面接時において、「会社を知っているか?」「母が製品を使っているのを知っている」「休日はどうやって過ごすか?」「兄の影響でスケートボードをしている」とのやり取りの後に「家族は4人か?」と質問され、生徒は「弟もいる」と答えた。また「過去に大きなけががあるか」とも質問され、生徒は「ない」と回答した。						
事業所への確認内容	12月21日に質問内容を確認したところ認めた。ヒールを履いた状態で長時間過ごしたり夜遅い時間まで勤務したりする販売職の特性から、体力的に問題ないか確認したかった。また、シフト制について家族からの了承が得られているか確認したかったとのこと。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	2月7日の事実確認において、認めた。家族構成を質問した意図は業務特性上夜間開店の店舗もあり、乳幼児の養育や児童の行事対応、家族の介護等要配慮事項があれば勤務地やシフトを組む際の参考とするため、要望として聞いたこと、また既往歴は定期通院などシフト面での配慮の可否と長時間ヒールを履いて立ち業務をすることから業務説明上の一部として質問したとのこと。					
	指導状況	本人の適性と能力に基づく選考において、不要な質問であることを指摘。意図せず応募者より家庭環境や経済状況、病名等の情報が伝えられることで予断や偏見が生じれば、採否結果に大きな影響を与えるおそれがあり、結果として就職差別につながることを、また不適正質問により応募生徒が答えに窮する場合もあるため、採用選考時に配慮すべき14事項に抵触する質問は行わないよう指導。					
	事業所の対応	早急に質問項目を整備し、面接担当者向けの研修を実施し、再発防止に努めるとのこと。					
生徒の状況等	答えた後に違反質問だと思ったが動揺は見られなかった。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、過去の病気・入院経歴						

公正採用・雇用促進会議資料

No.047	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	鉄鋼二次製品製造			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	60 人	就業場所	50 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	生産ライン			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	2 人 (公開求人)					
学校からの報告等	12月21日の個人面接において、面接官「尊敬する人物は誰ですか？」生徒「答えられません」面接官「そっか、この質問は聞いたらアカンかった。わすれてた」というやりとりがあった。						
事業所への確認内容	12月26日の事実確認において、認めた。高卒求人の選考を行ったのが10年ぶりで、うっかりして聞いてしまった。意図としては「尊敬する人物を好きになった理由やどういうところを尊敬するようになったのか」という自己分析の範囲で聞いた。申し訳ないと思っているとのこと。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	1月22日の事実確認において、認めた。生徒の返答から不適切な質問であったことをすぐに思い出し、それ以上の話はしなかった。尊敬する人物を好きになった理由やどういうところを尊敬することになったのかを聞くことにより自己分析ができているかを確認しようと思い、うっかり聞いてしまったとのこと。					
	指導状況	思想・信条・人生観などは憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄であることから、面接時に質問し採用選考の基準とすることは基本的人権を侵すことになるため不適切な質問であることを指導。面接マニュアルの作成、「公正な採用選考のために」のリーフレットや学卒手引きの再確認等を指導。					
	事業所の対応	あらためて求人募集の手引きやその他リーフレットを確認し、今後の採用選考については注意していきたいとのこと。					
生徒の状況等	本人は何とも思っていないとのこと。採用内定通知が届き、安堵した様子で就職先でも頑張ると答えている。				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.048	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	歯科医業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-		
	従業員数	企業全体	51 人	就業場所	21 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	×	
	求人職種	歯科受付助手				推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	1 人 (指定校)						
学校からの報告等	1月16日の個人面接において、院長から「家族構成」「父親の年齢・職業」についてたずねられた。							
事業所への確認内容	1月25日、担当者に事実確認。「本人の適性・能力に関係ない質問であったので、遺憾に思う」と伝えた。							
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	2月8日の事実確認において、「家族構成」「父親の年齢・職業」について質問したことを認めた。また、「体は丈夫か」という質問をしたことも認めた。いずれも場の雰囲気や和ませるため雑談のつもりで尋ねてしまったとのこと。いずれも採用の選考基準にはしていないとのこと。						
	指導状況	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、本人の適性・能力のみを判断基準とする公正な採用選考の考え方に反すること、既往歴等の確認につながりかねない質問は、就職差別につながる恐れがあることを指摘。面接マニュアルを作成し、事業所内で共有するよう指導。推進員を選任し、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	事業所内で公正採用選考の考え方を共有する対策を検討し、再発防止に努めていくとのこと。また推進員を速やかに選任し、大阪府の新任・基礎研修の受講も検討するとのこと。						
生徒の状況等	「面接で答えてしまった」と残念な様子の一方、試験が終わったことに安堵している。本人は、内定したことを非常に喜んでいた。					合否	合	
他校での事象								
備考	家族の学歴・職業、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.049	府/市/私	私	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	-	
	就業場所						
	事業内容	コンピュータによるシステム開発			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	94 人	就業場所	29 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	-
	求人職種	プログラマー・システムエンジニア			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	6 人	指定校	(公開求人)			
学校からの報告等	12月5日の面接後、面接官との雑談の中で「なぜ進学はしないのか」答えたところ、「家族は何人いるのか」「祖母と母は何歳か」「母の仕事は何か」と質問され、生徒は答えた。						
事業所への確認内容	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	12月27日の事実確認について認めた。「なぜ、進学せず就職を希望するのか」との質問を発端に「家族」「家庭環境」の話に繋がってしまった。話の流れの中で聞いてしまった。また、「なぜ、進学せずに就職するのか」との質問も不適切と認識。					
	指導状況	「家族」についての話は、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と指導。また、公正採用選考上の「本人に責任のない事項」の把握となり、公正な選考の考え方に反することを指導。					
	事業所の対応	指導を理解。今後はこの質問を含め公正採用選考に反する質問はしない。公正採用の考え方については、社内全体で理解を深め、再発防止に取り組む。					
生徒の状況等	採用選考に関係はないと思い答えたとのことで、受験後のショックはない。行きたい事業所であったが、気持ちを切り替えて次の受験準備を進めている。				合否	否	
他校での事象							
備考	家族の学歴・職業、家族の関係、保護者について						

令和元年度 第1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

5 高等職業技術専門校等関係資料

- ・平成30年度公共職業訓練の実施状況及び就職受験報告に係る調査状況・・・P31
- ・履歴書・・・P32
- ・就職受験報告書・・・P33
- ・記入要領・・・P34
- ・高等職業技術専門校等生徒の就職受験問題事象への対応フロー・・・P37
- ・採用選考問題事象項目別一覧・・・P38
- ・平成30年度（平成31年1月以降）問題事象個表・・・P39

平成30年度(2018)公共職業訓練の実施状況及び就職受検報告に係る調査状況

課 程	入校者及び 前年度引継 者	中 退 者		修 了 者	次年度 引継者	就 職		就職受検に係る 調査件数 (枚数)		就職受検に係る 問題件数 (枚数)			
		中 退 者 うち就職 中退者	中退率			うち 進学者	就職者 (注1)	就職率 (注2)	全件数	うち1月以 降の件数	全件数	うち1月以 降の件数	
普 通 課 程	高卒1年制	71	49	25.1%	116	0	66	159	96.4%	1,138	(154)	17	(9)
	高卒2年制	15	14	16.7%	27	0	40	41	100.0%	592	(22)	1	(1)
	1年生	—	—	—	—	—	40	—	—				
	2年生	15	14	35.7%	27	0	—	41	100.0%				
短 期 課 程	1 年 制	0	0	0.0%	7	1	—	6	100.0%	16	(2)	0	0
	6 か 月 制	30	21	20.1%	119	0	—	120	85.7%	486	(294)	45	(16)
障 害 者 訓 練 (校 内 訓 練)	113	33	19	29.2%	80	0	—	88	88.9%	465	(137)	21	(4)
障 害 者 訓 練 (一 般 校)	47	17	11	36.2%	20	0	8	22	71.0%	117	(54)	10	(6)
障 害 者 訓 練 (委 託 訓 練)	177	11	4	6.2%	130	1	30	112	84.2%	527	(95)	0	0
合 計	866	177	118	20.4%	499	2	144	548	89.1%	3,341	(758)	94	(36)

(注1) 就職者には、就職中退者を含む。

(注2) 就職率は、(就職者数) / (修了者数 + 就職中退者数 - 進学者数) で算出。

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校名		(年	月	日 記入)
----	--	---	---	---	-------

1. 報告者	(1) 訓練課程	(2) 訓練科目	ふりがな
	普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕		(3) 名前
2. 事業所名	会社名	所在地	
3. 筆記試験・検査等	(1) 筆記試験	有・無 筆記試験の実施日(月日) ア 一般常識 イ 国語 ウ 社会 エ 数学 オ 理科 カ 英語 キ 作文 ク 専門科目() ケ その他()	
	作文の課題	ア 課題指定(課題名:) イ 自由課題	
	(2) 適性検査	有・無 適性検査の実施日(月日) ア 職業適性検査 イ 知能検査 ウ 性格検査 エ クレペリン検査 オ その他()	
	(3) 健康診断	有・無 健康診断の実施日(月日) ア 問診 イ X線検査 ウ 血液検査 エ 尿検査 オ 心電図 カ その他()	
	[健康診断が有の場合]	ア 目的の説明(有・無) イ 説明内容()	
4. 面接の内容又は、応募前活動で質問等された内容等	面接	有・無 面接の実施日(月日) ア 個別面接(一人で面接を受けた場合) イ 集団面接(数人のグループで面接)	
	応募前活動	企業見学・企業説明会・職場実習又は体験・その他() 実施日(月日)又は、(月日から月日) ア 個別(一人で受けた場合) イ 集団(数人のグループで受けた場合)	
	質問項目	質問の有無	質問内容 (前後関係も含めて、内容を具体的に記入して下さい。)
	(1) 本籍、おいたち	有・無	
	(2) 住居とその環境	有・無	
	(3) 家族構成、家族の職業、家庭環境	有・無	
	(4) 家族の収入・資産	有・無	
	(5) 思想・信条、支持政党	有・無	
	(6) 宗教	有・無	
	(7) 尊敬する人物	有・無	
(8) 男女雇用均等法関係	有・無		
(9) 上記以外の項目	志望動機、希望職種、資格・免許、訓練内容、自己PR(該当を○で囲む) その他 { }		

※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

5 提出書類 (統一応募書類以外)	(1) 会社指定用紙による書類 (交通費に関するものを除く)	ア 志願書(会社指定の様式) イ 健康診断書 ウ 家族調書 エ 居住調書(最寄りの地図を含む) オ その他()
	(2) その他	ア 戸籍謄(抄)本 イ 住民票 ウ その他()
6. 身元調査 この調査票を提出したあとで、身元調査を受けた場合には、速やかに担当の指導員に申し出て下さい。	(1) 調査日	月 日
	(2) 調査員	ア 受験した会社の人 イ 興信所等の機関 ウ その他()
	(3) 訪問先	ア 自宅 イ 技術専門学校等 ウ 近隣 エ その他()
	(4) 調査内容	
7. その他 上記以外で報告すべき事項があれば記入して下さい。		

就職受験・応募前活動 報告書記入要領

1. この報告書は、あなたが応募前に行った企業説明会への参加や職場体験及び職場見学など（以下、「応募前活動という。）、並びに、受験した就職(採用)試験(職員の同伴に関わらず)の内容を把握して、正しい採用選考を推進することを目的に利用するものです。
記入していただいた個人情報、上記目的以外には利用しません。
2. この報告書の記入は、応募前活動を行った時及び、採用試験(「書類選考」「面接」だけの場合も含む。)を受けてから、できるだけ早い時期(当日又は翌日)に、担当の指導員と面談の上、提出してください。
3. この報告書の記入について、わからないことがあれば担当の指導員にたずねてください。
4. 以下の1から4の項目は、すべて記入してください。
5から7の項目は該当する場合に記入してください。

◆ 表題について

- ・表題において、就職受験又は、応募前活動に該当するものに○印をつけください。
なお、応募前活動とは、企業説明会への参加や職場体験及び職場見学などのこととする。

1 報告者欄

- ・訓練課程は、該当するものに○印をつけて、訓練科目欄に科目名を記入してください。
- ・名前には、「ふりがな」をつけて記入してください。

2 事業所名欄

- ・「会社名」は正確に、「所在地」は町名番地までくわしく記入してください。

3 筆記試験・検査等欄

- ・(1)～(3)に書かれている筆記試験・検査等があった場合は「有」を、なかった場合は「無」の方に○印をつけてください。さらに、「有」の場合についてのみ、その試験や検査等があった月日を記入してください。

(1)筆記試験欄

- ・アからクまで試験のあった科目すべてに○印をつけてください。
- ・クの専門科目欄は()内に科目名を記入してください。
- ・アからク以外の試験があれば、ケ その他()内に具体的な試験内容を書いてください。
- ・作文については、課題が指定(例:「私の家庭」「父・母について語る」など)されている場合には、アに○印をつけ()内に作文の課題名を正しく記入してください。
なお、特に課題の指定がない場合は、イに○印をつけてください。

(2)適性検査

- ・アからエまでで、受けた検査に○印をつけてください。
- ・アからエ以外の検査を受けた場合は、オ その他()内に具体的な検査の内容を書いてください。
なお、受けた検査がアからエのいずれの検査かわからない場合は、検査内容を指導員に話して指示を受けてください。

(3)健康診断

- ・アからオまでで、受けた内容に○印をつけてください。
- ・アからオ以外の内容を受けた場合は、カ その他()内に具体的な健康診断の内容を書いてください。
また、健康診断を実施する目的やその理由などの説明があった場合は「有」に○印をつけ、その説明内容を、イ 説明内容()内に書いてください。

4 面接の内容又は、応募前活動で質問等された内容等欄

◆面接があった場合は「有」を、なかった場合は「無」の方に○印をつけてください。

「有」の場合についてのみ、その試験や検査があった月日を記入してください。

◆応募前活動を行った場合は、企業見学会、企業説明会、職場実習又は体験、など例示している項目に該当する場合は○印をつけ、それ以外については、その他()内に内容を記入してください。

行われた月日も記入してください。数日間行われた場合は、開始日と最終日の月日を記入してください。

・質問項目欄、(1)から(8)の項目についてたずねられた場合には、「有」に○印をつけ、たずねられた内容を、前後関係も含めて具体的に記入してください。下記の不適切な質問内容の例を参考にしてください。

・また、(1)から(8)以外のことがらをたずねられた場合で、(9)の上記以外の項目について、志望動機、希望職種、資格・免許など例示している項目で該当する場合は○印をつけ、それ以外については、その他()内に内容を記入してください。

・なお、たずねられた内容がいずれにあてはまるのかわからない場合は、あなたがおぼえている内容を指導員に話して指示を受けてください。

<不適切な質問内容の例>

質 問 項 目	質 問 内 容
(1) 本 籍、おいたち	<ul style="list-style-type: none"> •あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか •生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか
(2) 住居とその環境	<ul style="list-style-type: none"> •あなたの住んでいる地域はどんな環境ですか •あなたの自宅付近の略図を書いてください
(3) 家族構成、家族の職業 家庭環境	<ul style="list-style-type: none"> •お父さん(お母さん)がいないようですが、どうしたのですか •あなたの家の家業は何ですか •あなたの家庭はどんな雰囲気ですか •お父さん(お母さん)は病死ですか。死因は何ですか。病名は? •お父さん、お母さんの学歴は。あなたのお父さんは、どこの会社に勤めていますか。また役職はなんですか
(4) 家族の収入・資産	<ul style="list-style-type: none"> •あなたの家族の収入はどれぐらいですか •あなたのうちの不動産(田畑、山林、土地)はどれくらいありますか
(5) 思想・信条、支持政党	<ul style="list-style-type: none"> •あなたの家庭は何党を支持していますか •学校外での加入団体を教えてください
(6) 宗 教	<ul style="list-style-type: none"> •家の宗教は何ですか。何宗ですか •あなたの家族は、何を信仰していますか
(7) 尊敬する人物	<ul style="list-style-type: none"> •尊敬する人物を教えてください •将来、どんな人になりたいと思いますか
(8) 男女雇用均等法関係	<ul style="list-style-type: none"> •(女性だけに)結婚や出産後も働き続けようと思っていますか *本来、男女問わず上記事項を質問すること自体が、公正な採用選考にも反します。 •(男性だけに、または女性だけに)残業は可能ですか、また転勤は可能ですか
(9) 上記以外の項目	<ul style="list-style-type: none"> •志望動機、希望職種、資格・免許、訓練内容、自己PRの項目に該当するものに○で囲み、それ以外は、その他()内に記入する

5 提出書類欄

・統一応募書類(「履歴書」など)以外の書類の提出を求められた場合は、その内容を記入してください。

(1) 会社指定用紙による書類

交通費に関する書類を除き、会社へ提出した(提出を求められた場合を含む。)書類があれば、アからエの該当するところに○印をつけてください。

なお、アからエ以外の書類があれば、オ その他()内に具体的な書類名を記入してください。

(2) その他

(1)の「会社指定用紙」による書類以外で、戸籍謄(抄)本や住民票を提出した(提出を求められた場合を含む。)場合は、ア・イいずれかに○印をつけてください。

6 身元調査欄

・あなたが受験した会社(又は興信所等)から、身元調査を受けた場合に記入してください。

なお、この報告書を提出したあとでも、身元調査があれば、すぐ担当の指導員に申し出てください。

(1) 調査日

身元調査を受けた月日を記入してください。日がはっきりしない時は、何日ごろと書いてもらってけっこうです。

(2) 調査員

身元調査にきた人について、アからイの該当する方に○印をつけてください。ア、イ以外の調査員であれば、ウ その他()内に記入してください。

(3) 訪問先

身元調査の訪問先について、アからウの該当するところに○印をつけてください。

なお、訪問先が出身校(中学校・高等学校)や前の職場の場合には、エ その他()内に記入してください。

(4) 調査内容

調査員がたずねていった内容を、かんたんに記入してください。

7 その他欄

上記(3から6)以外のことで、あなたが感じたことがあれば、記入してください。

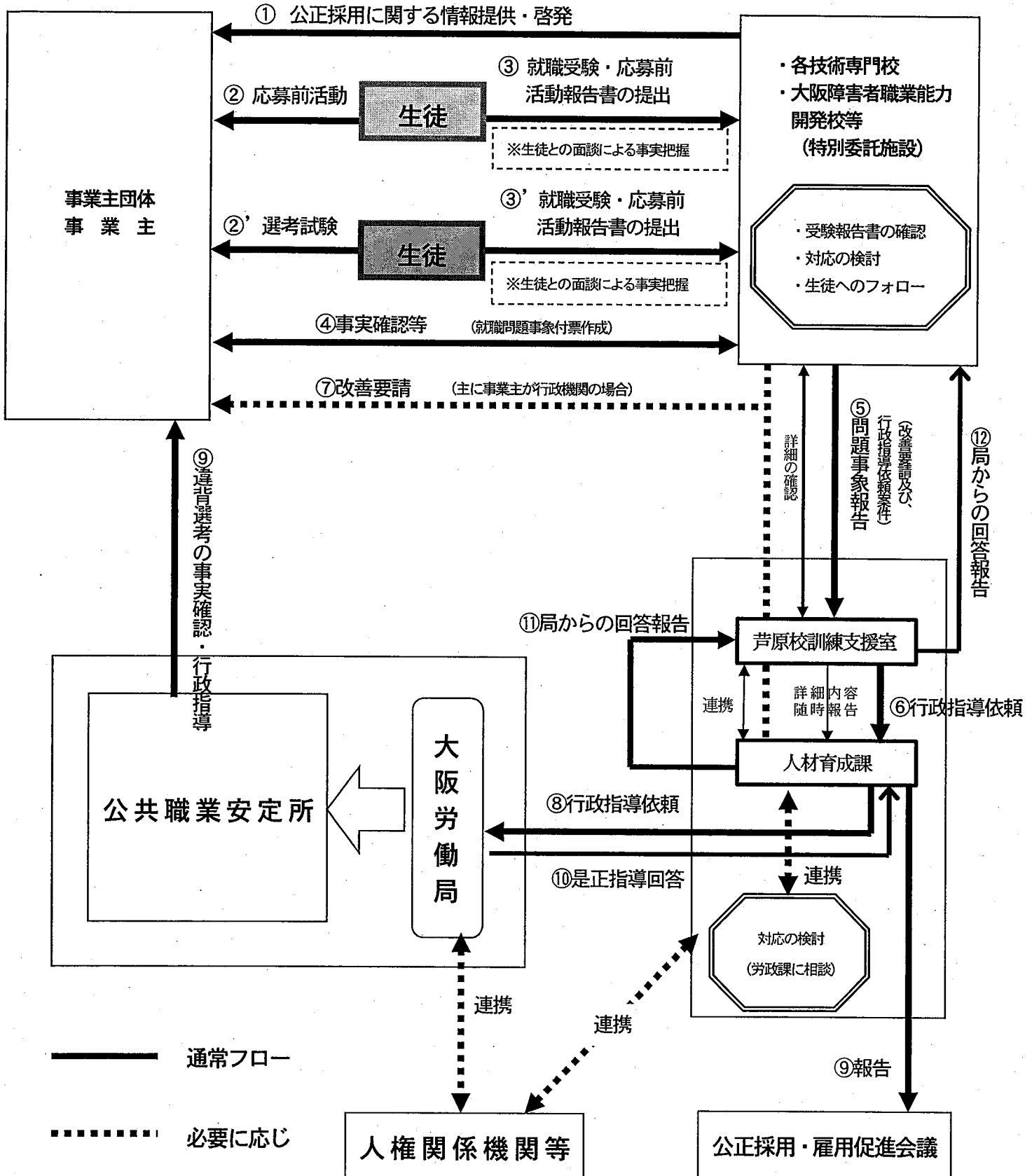
(例えば、会社のふんいきや面接の印象など)

面接に様々な形があります。一般的には、会議室や応接で行われるものが多いようですが、仕事の性質や忙しい時期などの場合には、必ずしもこうした形をとるとは限りません。

例えば、会社訪問・見学のおりに会社の中を案内しながら、仕事の内容・通勤時間・健康状態・趣味など、様々な話をする場合もあります。

要するに、面接とは会社側とあなたの情報交換の機会ということです。面接の形にはこだわらず、会社の人にあなたがいろいろ聞かれた事は、出来るだけ詳しく覚えておいて、「7. その他」欄に書いてください。

高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動 問題事象への対応フロー



採用選考問題事象項目別一覧

平成30年度問題事象発生分【平成31年1月以降】 36件：33事業所

令和元年9月20日現在

30年度発生事象 (H31.1月以降)	問題報告件数	36
	問題報告事業所数	33
面接以外の問題事象		
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)	14	1
● 本籍・出身地に関する事象		4
● 家族状況に関する事象		4
● 思想・信条、宗教に関する事象		4
● 健康状態・既往症・服薬の有無		5
● その他		5
④ 男女雇用機会均等に反すること		4
⑤ その他(不適切な健康診断・作文等)	4	18
面接時の問題事象		
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	8	13
④ 家族状況に関する事象(小計)		5
● 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	1	7
⑦ 健康状態・既往症・服薬の有無		1
⑧ 面接—左記以外の問題ある質問等		35
面接時の問題事象(計①～⑧)		9
その他		
障がい科目		

【個票番号について】

「1-0-0-0」…職安による指導案件、「2-0-0-0」…技専校等による啓発案件、「3-0-0-0」…生徒が対応拒否した案件

1-01 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	医療	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 323人 就業場 157人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	調理師または調理員	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	1人			
学校からの報告等	平成30年12月27日の面接時に「バウムテスト」が行われた。 用意された用紙に志望動機などを書くように指示があり、別の用紙に「実がついた木の絵を描いてください」という指示があった。 生徒は、木の絵を描くことをまったく想定していなかったので「これは何のテストですか」と質問したところ「心理テストです。他の受験者もみんな驚いていた」という回答だった。				
違反事象	面接以外:その他 違反項目:適性検査(バウムテスト)				
事業所への確認内容	平成31年1月10日、技術専門校から事業所の面接担当者に電話で事実を確認。 事業所からは「受験者全員にバウムテストを実施している」「受験者が描いた絵を臨床心理士が見て所見を書き、合否判定の参考にしている」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	平成31年2月13日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 事業所からは、面接時に実施しているバウムテストは、そのみをもってして採否を決定しているのではないが、面接で確認した性格面(コミュニケーション能力、協調性等)の傾向を補うもので必要であると考えている。精神的な病気等を探るために行っているものではない。 面接で適性・能力・性格面を確認しているが、それを補う目的で面接の補完として行っているもの。分析は社内に在籍している臨床心理士が行っている。採用後は職場長にも結果を伝え「おとなしい」といった内容ならこまめに声掛けを行ってもらおう等の配慮をされている。			
	指導状況	バウムテストが面接を補うものであり、選考に欠かせないとのことだが、面接という緊張を強いられる場面でもあり、適切な結果が出ているのかについて疑問もある。臨床心理士とも相談していただき、適性検査の実施がどうしても必要ということであれば、他の一般的な適性検査への変更等を検討するよう指導。 なお、実施するにあたっては応募者本人に対して実施目的等を事前に十分説明するよう指導。 併せて、適性検査を実施するという事が求人票に記載されていなかったため、求人票に「面接時に適性検査を実施します」との記載をする旨説明。 公正採用選考人権啓発推進員として、既に退職した者の名前が残っていたので、速やかに選任するよう指導。(同日中にFAX受理。事務長に変更)			
	事業所の対応	求人票への記載について了承。 バウムテストは当面続けていきたいが、応募者に対しては十分に説明する。 真に必要なか、別の検査に変更するか等の対応については検討していく。 全く情報が無い方に対して有効な検査なので、広く知れ渡れば、そのうち対策として同じような絵が提出されてくるかもしれない、そうなれば実施する意味が無くなっていく。			
生徒の状況等	生徒は特に何も思わなかったとのこと。			合 否	否
他校での事象	—				
備考	—				

1-02 (H30発生分)	所在地区分		他府県	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	木造建築工事業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—	—
	従業員数	企業全体 323人 就業場 157人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—	—
	求人職種	住宅設計	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—	—
	求人数	1人			
学校からの報告等	<p>平成31年1月7日の面接時に以下のようなやりとりが行われた。</p> <p>「企業:現住所に(〇〇様方)と記載されていますが、誰の家に住んでいるのですか」「生徒:離婚したため実家で家族と同居しています」「企業:実家と姓が違うが、離婚のときに姓を戻さなかったのは何故か」「生徒:・・・」「企業:履歴書の6年間の空白は何していたの」「生徒:お父さんの仕事を手伝っていた」「企業:お父さんの家業を継ぐことも考えましたか」「生徒:設計がしたいと思っています」「企業:職種を設計で申込まれていますが、営業のような業務もしてもらいたいが」「生徒:設計がしたいです」</p>				
違反事象	面接時点:生活・家庭環境等、家族状況(家族の職業)				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・平成31年2月15日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 ・「誰の家に住んでいるのか」との質問は、一般的な話の流れで聞いている。家庭状況や家庭問題などを把握するために質問したと思うが、悪意があって聞いているのではない。継続して働いていただきたいため。「なぜ離婚のときに姓を戻さなかったか」との質問は、そのような質問をした記憶は薄いですが、本人が言うのであれば聞いたと思う。意図した質問では無く聞いてしまったと思う。とのことだった。 ・校からは、今回の事実確認によって選考結果に影響を与えないよう伝え、了承された。 				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>平成31年3月20日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。</p> <p>採用選考を実施した事業所から報告がなく、事実確認できていないが、校からの電話での問い合わせで事実を認めており、差別を意図した質問ではなく、また、合否決定するための質問ではないと思われるが、不適切な質問をしたことは間違いのないと思う。</p>			
	指導状況	<p>事実確認をしたうえで、各支店の採用選考担当者を対象とした研修等の実施、もしくは同様の事案を惹起させないように注意喚起するよう指導。</p> <p>平成25年度以来、ハローワークの研修会等に参加しておらず、次回は必ず参加するよう強く要請。</p> <p>公正採用選考人権啓発推進員制度を説明し、本社以外の事業所でも選任したうえで、企業全体で公正な採用選考システムを構築するよう依頼。</p>			
	事業所の対応	<p>公正な採用選考について十分理解したうえで採用選考を実施したつもりであったが、本部はもちろんのこと、出先においても不適切な事案を惹起させないように万全を尽くしたい。</p> <p>採用選考に係るマニュアル等の作成までは取組めそうにないが、面接官等に対する指導を確実に実施し、二度と同様の指摘を受けないように努める。</p> <p>次回の推進員研修に参加するとともに、各支店に対し、できる限り早期に「注意喚起の通達」を発出し、同様な事案を発生させないように努める。</p>			
生徒の状況等	<p>姓の変更について、なぜ聞かれたのかと疑問に思っていたが特に不快には思っていなかったとのこと。校からは公正採用の趣旨を改めて説明した。</p>			合否	否
他校での事象	—				
備考	—				

1-03 (H30発分)	所在地区分		府内	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	国家公務	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 803人 就業場 803人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人職種	事務	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	17人			
学校からの報告等	平成31年1月24日の面接前に「面接申込票」の記載を求められた。 校から生徒A、生徒Bが面接を受検するため、指定場所に向いたところ、待機場所で職員から「これを面接までに書いておいてください」と用紙が配付された。用紙には「自分の氏名、住所、家族の構成(家族の氏名、続柄、年齢、同居の有無の記入欄あり)、通勤経路(最寄り駅)、その他」について記入する枠があった。				
違反事象	面接以外:会社独自の履歴書等(社用紙) 違反項目:本籍・出身地、家族状況、健康状態、その他(交通手段)				
事業所への確認内容	平成31年2月7日、技術専門校から事業所の採用担当者に確認したところ、生徒からの申出について、事実であることを認めた。 家族構成や最寄り駅の記入は、公正な採用選考に反するおそれがあることを伝えたところ、担当者は「そうですか、今後検討します」と答えた。 これらの項目について記載させた理由について確認すると「職員として採用される可能性があり、状況把握のため行った」と答えた。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	平成31年2月15日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 「面接申込票」は、他の面接者にも記載を求めたもので、家族構成欄は、面接者の扶養関係情報を確認しなかった。記入内容が選考自体に何ら影響しない。 なお「面接申込票」には「家族構成等(続柄、氏名、生年月日、同居・別居)」、「現在の健康状態」、「本籍地」、「事業所までの交通手段と所要時間」といった項目が確認された。			
	指導状況	「現在の健康状態」欄は、面接時に職務を遂行するにあたっての配慮事項の確認のため必要であることを求職者に十分に説明のうえ、障害種別や特性など限定して聴取すべきであり、事前の説明なしに記入を求めるのは、障害者に心理的な圧迫を与え、本来の能力や個性が面接時に発揮出来なくなるおそれがあり、公正な採用選考を阻害する事になりかねない旨助言。 「本籍地」や「家族構成等」欄は、本人の適性や能力に関係のない事項の把握となり、人権上も問題があり、就職差別につながるおそれがあることを助言。 「事業所までの交通手段と所要時間」欄についても、自宅最寄り駅から事業所までの通勤について把握しなかったということであるが、これも既に提出済みの履歴書等応募書類に現住所や職場までの所要時間を記入する欄があり、敢えて面接前に別様式に記入させる必要がない旨指摘。 上記内容から、今回使用の「面接申込票」は人権上及び公正な採用の観点から問題がある様式であるため、即時使用の中止を求めた。			
	事業所の対応	面接マニュアルも保持しており、質問時の禁止事項は十分意識していたが、面接前に記入を求めていた「面接申込票」にまでは意識が行き届いておらず、ハローワークによる人権及び公正な採用選考に係る説明の結果、従来使用してきた「面接申込票」の使用を即時廃止した。また、今後は、応募者の人権及び公正な採用選考に配慮しつつ、本人の資質や長所を見る視点に立って、職務遂行能力を条件とした公正な選考を実施していく。			
生徒の状況等	生徒2人は特に不快に感じることはなかったとのこと。 校からは公正採用の趣旨について説明した。			合 否	A:合 B:否
他校での事象	—				
備考	障がい者科目				

1-04 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	建築リフォーム事業	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 30人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人職種	リフォーム施工管理及びアフターメンテナンス	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	1人			
学校からの報告等	平成31年1月11日の個別面接時に家族のことを聞かれた。 面接担当者から「家族構成、家族との同居の有無、家族の住んでいる場所、間柄」について質問があった。				
違反事象	面接時点：生活・家庭環境等、家族状況(家族の構成)				
事業所への確認内容	平成31年1月15日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 家族との絆を強める会社ということ当社ではモットーとしており、家族との関係が薄い、もしくは家族と断絶しているような方は、会社の理念に合わないので、事前にその確認をした。質問の中で「答えたくないことについては、答えなくてもよい」という前振りを行った上で、面接に臨んだ。 今回の面接では、両親の年齢、同居の有無、兄弟のことについて質問をした。 面接者本人は、各項目について答えた。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	平成31年3月15日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 企業理念として、家族との絆を大事にしている。従業員の家族もそうだが、お客様の家族も同様。家族を大事にしない人は長続きしない。離職率にも影響がある。親御さんの協力も必要。応募前にホームページや見学に来る方もいるが、その中には親御さんと一緒に見に来るケースもあった。 家族をどれだけ大事にしているのかを確認するために聞いた。			
	指導状況	面接の際、家族状況を聞いていることについて、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指導。 また、家族のことについて聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられることを説明し、その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、その点でも公正な採用選考と言いがたい旨指導。 また、30名程従業員がいるにも関わらず、「公正採用選考人権啓発推進員」の設置がなされていなかったため、選任と研修の受講について勧奨し、公正採用選考の全般にわたる徹底を指導。			
	事業所の対応	企業理念として「家族の絆」を掲げており、何より家族を大事にする人を採用したいという思いから聞いてきた。 他社では退職理由を聞いて、それも採否の判断材料にするようだが、当社では聞かない。聞いても材料にはしない。公正な採用選考を行うにあたり、家族状況を聞く事が問題であるという認識が無かった。今後は質問内容を変えていく。			
生徒の状況等	本人は特段気に障る内容ではないとのことだった。			合 否	合
他校での事象	—				
備考	—				

1-05 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	システム開発	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 266人 就業場 16人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人職種	プログラマ	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	8人			
学校からの報告等	平成31年1月15日の面接前にアンケート用紙(社用紙)の記入を求められた。 アンケートには「現在の疾病の有無、心身の健康状態、前科の有無」について質問があった。				
違反事象	面接以外:会社独自の履歴書等(アンケート) 違反項目:健康状態、その他(前科の有無)				
事業所への確認内容	平成31年1月18日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 アンケート内容は事実である。全社統一フォームでアンケートを取っていて、特にアンケートの結果で合否を決めるわけではない。 転職者などが前に発症した症状にならないように対応するためにとっている。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	平成31年3月15日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 「疾病の有無」「健康状態」は、当社でも職種的に「精神疾患」になる者が多く、転職者の方等で過去に病気になった方が無理をして再発等しないよう配慮する意味で確認をさせてもらっている。 「前科の有無」は、顧客からの信頼を損なう恐れもあることから、確認している。いずれも、アンケートに表示してあるとおり、記載については、同意を得て記入してもらっているとのこと。 記入は任意で求めており、アンケート結果で、採否を判断するものではない。			
	指導状況	「疾病の有無」「健康状態」を確認しているが「既往歴」等の健康について確認することは、過去の病歴が今後の業務を遂行する適性・能力の判断には必ずしも結びつくものではない。現在は完治して就労に問題がない者であっても、確認されることで不安に感じて動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼす可能性があり、面接時に力を発揮できずに不採用となれば、その点でも公正な採用選考と言い難い旨指導。 また、「前科の有無」を確認することは、客観的・合理的な理由があるか慎重に判断する必要があり、応募者にその必要性についてあらかじめ十分な説明を行い、同意を得る必要がある旨指導。そのうえで、ハローワークとしては、応募時の履歴書等について、「賞罰欄のない」IS規格の履歴書を推奨している立場であり、公正採用選考の考えについて理解のうえ対応いただくよう説明。 「公正な採用選考をめざして」、「採用と人権」を手交のうえ、該当項目等及び職業安定法第5条の4についての説明を行い、今後、面接時のアンケートから、これらの項目を削除するよう指導。 なお、公正採用選考人権啓発推進員の選任がなされていないことから、推進員制度について説明を行い、推進員選任の勧奨と、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。			
	事業所の対応	今回の件を受けて、担当役員及び東京本社、北海道本社に説明のうえ、削除に向けて社内検討するとのこと。			
生徒の状況等	少し違和感を感じた様子であった。	合	否		
他校での事象	—				
備考	—				

1-06 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	展示装飾、商業施設の内外装工事		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 500人 就業場 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	人				
学校からの報告等	<p>平成31年1月21日の面接時に調査票(社用紙)の記入を求められた。 調査票には「血液型」「同居人の有無」「続柄」を書く欄があった(現物には住居形態:持家・借家・アパート・マンション・家賃、最寄乗車駅などを記載する欄もあった)。 生徒は「血液型」は疑問に思うも記入し「同居人の有無」は答えたくないと思ったことから「引越す予定もあるので未記入にする」と伝えて記入しなかった。</p>					
違反事象	<p>面接以外:会社独自の履歴書等(社用紙) 違反項目:家族状況、その他(血液型)</p>					
事業所への確認内容	<p>平成31年2月14日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 面接前に調査票に記入してもらっていたことは事実だが、合否に活用しておらず、古い形式の様式を前例踏襲で使用していた。とのことだった。 校からは、今回の事実確認によって選考結果に影響を与えないよう伝え、了承された。</p>					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>平成31年4月19日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 以前から応募者全員に対し、面接調査票の記載をさせていた。特にこの調査票をもって合否の判断に使用していたものではなく、ただ以前から何も考えず継続して取っていた。 血液型などは就業上把握は必要になるかもしれないが、面接時に把握する必要はない項目、またその他の項目等についても不適切であると指摘。 これらの項目はすべて採用になった場合に把握すれば良い項目である旨を説明。 公正な採用選考についての冊子を配布し、その内容について再度周知し、企業内において公正採用選考啓発推進員の選任を行うよう指導。 公正採用に関する研修会を受講し、企業全体の責務として正しい採用選考を理解するよう説明。</p>				
	指導状況	<p>これまで面接での調査票の記載については、何も考えずに引き継いできた。 技術専門校からの公正な選考方法の説明を受け、間違った行為を行っていたことを深く反省し、今後は調査票を使用しないようにする。 また、ハローワークからの指導により、公正な採用選考に対する認識を深めると同時に、今後このようなこと問題事象を起こすことの無いよう、また企業として公正採用選考人権啓発推進員の選任を速やかに行う。 ※その後、ハローワークに推進員を届出された。</p>				
	事業所の対応	<p>本人は特に不快に感じることは無かったようだったが、校から改めて公正採用の趣旨について説明した。</p>				
生徒の状況等					合	否
他校での事象	—					
備考	—					

1-07 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	ビルメンテナンス業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 911人 就業場 911人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	設備技術職	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	4人			
学校からの報告等	平成31年1月23日に、技術専門校で行われた合同企業面接会で「持病の有無」について聞かれた。生徒は「面接時に持病について質問していいのか」と疑問に感じながらも、入社が決まればその後の健康診断で分かることと思ひ、聞かれるままに答えた。				
違反事象	面接時点:既往症・健康状態等				
事業所への確認内容	平成31年2月14日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。持病についての確認は、仕事の性質上泊りの勤務があるため配慮が必要かどうかの確認と併せて質問をした。選考の可否には関係していない。とのことだった。校からは、今回の事実確認によって選考結果に影響を与えないよう伝え、了承された。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	平成31年3月28日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 採用選考の判断基準に用いるつもりではなく、採用後の適正配置等を検討するため、配慮が必要な点について質問を行った。 業種的に、危険な場所で就労する事が多い。宿直の有無、自宅以外では眠れないといった情報を採用前に採用後の配置をスムーズにするため、出来るだけ詳しく知りたかった。			
	指導状況	面接時において、健康状態についての質問を行うことは、必要最低限の範囲で行う必要があり、本人の適性や能力と関係の無い事項まで確認し、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指導。 採用後の適正な配置については、内定後の健康診断で充分判断できるものなので、次回から採用選考時にはそういう質問を行わないよう指導。 面接マニュアルを特に作成していなかったため、「公正な採用選考をめざして」冊子を改めて手交し、公正な採用選考の全般について一層の理解を求めるとともに、マニュアルの作成を勧奨。 なお、公正採用選考人権啓発推進員については、2015年に設置した方で変更なしとのこと。			
	事業所の対応	事業所として、年2回、会場を借りて人権に関する研修を行っていたが、本人の病気に関する事が差別に繋がるとは考えていなかった。再発防止を図ってまいりたい。			
生徒の状況等	本人は特に不快に感じることは無かったようだったが、校から改めて公正採用の趣旨について説明した。			合 否	否
他校での事象	—				
備考	—				

1-08 (H30発 生 分)	所在地区分		府内	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	ビルメンテナンス業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 830人 就業場 500人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人職種	クリーンスタッフ		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	5人			
学校からの 報告等	平成31年1月23日に、技術専門校で行われた合同企業面接会で「京都に誰と住んでいますか」との質問があった。				
違反事象	面接時点:生活・家庭環境等、家族状況(家族の構成)				
事業所への 確認内容	平成31年2月14日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。合否通知などで連絡を取る際のため、連絡先との認識から聞いていた。公正採用選考については認識をしており、今後も担当共々気を付けたい。とのこと。校からは、今回の事実確認によって選考結果に影響を与えないよう伝え、了承された。				
職安からの 指導状況・ 事業所の 対応	事実 確認	平成31年3月15日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 合否連絡を取る際の連絡先として本人が在宅していない場合、他の方で連絡が取れるのかとの思いから質問した。なお、この質問が選考の合否には影響はない。 面接担当者は4人おり、誰が質問したのか不明、ただ合否連絡において連絡できる方が本人以外にいますか?と全員に質問している。今回は説明不足と併せて質問の仕方の問題があった。公正な採用選考については認識しており、今後気を付けたい。			
	指導 状況	面接の際、誰と住んでいるかを聞いているが、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・能力を選考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。 また「採否連絡の意図であって採否の判断材料にしない」という主張だが、家族のことを聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問をされることで動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられることを説明。緊張状態での面接では力を発揮できない可能性もあり、その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、その点でも公正な採用選考と言い難い旨指導。 合否の連絡先ということであれば日時の指定し、携帯もしくは固定電話の選択、「連絡の際対応できる方はいらっしゃいますか?」の問いかけでも済む旨を助言。 以上のことから、「家族に関する事項」について、今後質問を行わないよう、それだけでなく「就職差別につながるおそれがある項目」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。 面接担当者だけでなく、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。 「公正採用選考・人権啓発推進員新任・基礎研修」の案内、「公正な採用選考をめざして」「公正な採用選考のために」を配付した。			
	事業所 の対応	公正採用選考の考えを理解した上で、推進員を筆頭に事業所内で共有化していくこと、また面接官に対し研修し、再発防止を図ってまいりたい、とのこと。			
生徒の状況等	本人は京都から大阪の技術専門校に通学しているので気にならなかったが「誰と住んでいるのか」を確認する必要はないのではないかと思ったとのこと。校から改めて公正採用の趣旨について説明した。			合 否	否
他校での事象	—				
備 考	—				

1-09 (H30 発 生 分)	所在地区分		府内	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	ビルメンテナンス業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 830人 就業場 500人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	設備管理	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	13人			
学校からの報告等	平成31年1月23日に、技術専門校で行われた合同企業面接会で、生徒2人に対し「家族構成、ギャンブル・飲酒・たばこ、持病、連帯保証人の有無」について質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。				
違反事象	面接時点：家族状況(家族の職業)、既往症等、左記以外(ギャンブル・たばこ・連帯保証人)				
事業所への確認内容	平成31年2月14日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。家族構成は、一般的な会話として聞いてしまった。ギャンブルは、点数化して採点している。持病は、健康であるかを聞いた。連帯保証人は、入社後に保証人を聞くので有無のみを聞いた。公正採用選考は認識しており、今後も担当共々気を付ける。とのこと。校からは、今回の事実確認によって選考結果に影響を与えないよう伝え、了承された。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	平成31年4月10日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 家族構成は、採用選考の基準に用いるものではなく本人の緊張をほぐす為に言ってしまった。ギャンブルは、請負先にパチンコ店が多いため不正行為の防止を図るために聞いた。飲酒は、勤務日にアルコールのにおいをさせて勤務する社員がいたため念の為に聞いた。持病は、今後の業務に耐えられるかどうかの確認のために聞いた。連帯保証人は、入社後必ず提出してもらわないといけないものであると聞いている。 家族構成は、応募者が緊張している様子であったので、聞いてはいけないこととわかっては聞いてしまった。その他の項目は、採用後のことを考えた上での質問であり、決して採用選考の判断基準に用いるために聞いたものではない。			
	指導状況	家族構成は、常日頃から不必要な情報の収集として注意している項目であることを説明。ギャンブルや飲酒は、本人の自由な権利であり面接時に質問することは問題である。飲酒は、勤務日に酒のにおいをさせて出勤する者がいたから聞くのは間違いで、これらは採用後の研修等で指導すれば済むことである。また就業規則にも触れることである。持病は「これからの業務に耐えられるかどうか聞いた」と言うが、本人からすれば現在の病気や既往歴を確認されたと思ってもおかしくない。働けるから面接を受けているわけで、採用になれば採用後の健康診断は会社に義務付けられているものであり、内定後であれば場合により診断書の提出も求めてもよいので、あえて面接時に聞く必要はない。保証人は、業務の性質上必要になることもわかるが、採用後に必要になるから今聞くでは、もし本人が保証人を立てられない場合はどうなるのか。まして、連帯保証人となればそう簡単にはなっていただけないし、どこまでの保証を求めると問題になる。(会社側、採用後保証人を立てられない場合は、特例としていなくても採用すること)保証人を立てられなくても採用するのであれば面接時に聞く必要はない。本人がそのことを気にして公正な立場での面接が出来なくなるおそれが出る。採用後に連帯保証人を取るのであればなぜ連帯保証人を取るのか、合理的な理由説明をしたうえで取るようお願いしたい。今後このような問題を生じさせた場合は、顔末書による報告を求めることにもなる旨説明。また、推進員の設置もされていることから、積極的な研修の受講勧奨を行った。			
	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、認識不足により今回の事態を起こしてしまい大変申し訳ない。改めて公正採用選考に対する認識を正しく持ち再発防止に努めたい。とのこと。			
生徒の状況等	生徒A：偉そうな言い方をされたので余り良い気分ではなかった。合否にかかわらずこのような会社には入りたくない。 生徒B：人権学習で学んだ問題となる質問項目だと感じた。面接を受けていて会社の品位を損ねる面接官だと思った。結果待ちだが、会社の体質としてこのような面接官のようであれば入社は辞退したい。	合否	辞退		
他校での事象	—				
備考	—				

1-10 (H30発 生 分)	所在地区分		他府県	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	楽器販売・音楽教室運営	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—	—
	従業員数	企業全体 2,111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	フロアスタッフ	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—	—
	求人数	1人			
学校からの 報告等	平成31年1月23日に、店舗で行われた面接の際に「ご家族は何人いますか」との質問があり、生徒は「姉と祖母がいます」と答えた。また、適性検査が行われた。				
違反事象	面接以外:その他 違反項目:適性検査 面接時点:家族状況(家族の構成)				
事業所への 確認内容	平成31年1月30日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 「家族は何人いますか」との質問は「レジをしていただくことがあり保証人を立ててもらっているのだから聞いています。当社の質問項目にあり、障がい者、健常者みんなに聞いている」とのことだった。				
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	「ご家族は何人いますか」との問いは、社内作成の質問事項に「住居形態(家族同居か一人暮らしか)」があり、この項目によるもの。レジ締めの際、金額が不一致の場合、その日勤務していた者に確認の連絡やデータ確認を行うが、家族と同居していると連絡がつながりやすいため、質問しているとのこと。 適性検査は「営業・販売職適性テスト(DSI)」で検査を実施しており、検査の趣旨・目的等を実施前及び実施後の学校からの問合せも含め、明確に説明しなかったのは「設問の意図を詳細に説明すると、適性検査の結果に影響をあたえること、検査内容を流布され応募者に事前対策を講じられると正しい測定ができなくなる」とのこと。			
	指導 状況	各種啓発冊子を交付のうえ、職業安定法第5条の4、採用選考時に配慮すべき14事項等について説明、住居形態として家族と同居・一人暮らし等を把握する質問は、本人の適性と能力以外の情報を把握するものであること、その質問から派生し、家族構成について掘り下げて質問する可能性は否定できないことを指摘、採否判断として用いる可能性を無くすためにも項目を削除するよう指導。 適性検査用紙の項目について説明を控えた事情を伺ったが、学校からの問合せに対し、実施した検査が応募者一律に適性を測る目的で実施しているものであり、検査内容の詳細を説明してしまうと検査結果に影響をあたえてしまうといった検査上の留意点等、趣旨を丁寧に説明する配慮があれば、このような結果にはならなかったことを指摘、今後、試験内容の問合せがあった場合の応募者や学校への対応方法について検討するよう指導。 学校からの指摘はなかったが、使用していた面接表及び応募用紙の項目には最寄駅、国籍、未婚・既婚、帰省先及び帰省先最寄駅、定期購読誌・愛読書の項目が設けられていた。当該項目についても項目を設けた目的・意図を聴取のうえ、14事項に基づく就職差別につながる事由を一つ一つ説明しながら指導を実施、削除した様式に変更を行った。			
	事業所 の対応	今回の指導をふまえ、指摘のあった事項を面接表・応募シートより削除し、採用選考時に配慮すべき14事項に留意するため、再発防止に向けた店長研修時に周知を徹底する、とのこと。			
生徒の状況等	あらかじめ「そのような質問には答えなくて良いといわれている」と言うように聞いていたが、面接の場では正直に答えてしまった。特に気を悪くしたことは無かったとのこと。			合 否	否
他校での事象	—				
備 考	障がい者科目				

1-11 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	ビルメンテナンス業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 65人 就業場 65人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	ビル設備管理技術者	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	2人			
学校からの報告等	平成31年1月30日に行われた二次面接で持病の有無を聞かれた。以前から糖尿病を患っているとして、生徒から前の会社で受診した診断結果を面接官に提示しようとしたが制止された。				
違反事象	面接時点:既往症等				
事業所への確認内容	平成31年2月14日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。健康であるかどうかを聞いた。公正採用選考は認識している。就職差別が無いよう今後とも気を付ける。しかし「合否判定に使用していないのに質問事項を見て就職差別であるかのように考えられているのは、あまりにも企業を信用していないように思われ残念」「画一的な質問で本人自身が分からないまま試用期間で退職された場合、企業や受験者本人にも労力や時間が勿体ないことになる」「何か受験者と企業がそれぞれ良い採用面接となるような方策を考えていただければと思う」とのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	平成31年3月19日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 採用選考の判断基準に用いるつもりは無く、採用としたが本人が辞退された。 指摘された内容は認めたものの「公正採用選考について理解をしており、就職差別を行ったことはない。今回応募いただいた方も、採用としたが本人が辞退されており『持病』について聞いたことが理由となり辞退されたのかもしれないが、会社としては差別する気は無く、訓練校から連絡があった際も、質問したことを認め、質問した面接担当者に公正採用について指導をしたところ。そのうえで、HWから確認のため訪問されるということは、当社が就職差別をする会社としてレッテルを貼られている様に感じるし、逆に当社を差別しているように思える。ただ、質問したことは事実であるので、訪問いただければ対応させていただく」等の話があった。			
	指導状況	訪問時も、上記と同様の話をし、公正採用選考について「独自の考え」を展開されるが、「病歴」について質問したことは問題であったことは認めており、必要であれば本人に謝罪をするとのこと。ハローワークとしては、就職差別に繋がるおそれがある事案は、必ず事実確認を行い、公正な採用選考の考えについて理解をいただくため周知・啓発を行う必要があること。また、質問等が事実であれば、今後同様の問題が生じないよう企業に対して指導を行う必要があること等について説明した。 会社が就職差別をする気持ちがなくても、質問された応募者によって捉え方も違い、就職差別に繋がるおそれがある旨、再度説明し、今後同様の質問を行わないよう指導する。平成27年度に社用紙にて「家族に関すること」等の記載を求めていることから、顛末書の提出(概ね1ヶ月以内)を求めた。 併せて、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	公正使用選考の考えは理解しており、校から問い合わせがあった際、直ぐに質問をした面接官に指導を行った。顛末書の提出も理解したので、後日提出すること(提出あり)。			
生徒の状況等	特に気分を害することは無かったとのこと。生徒には改めて公正採用の趣旨について説明を行った。			合否	辞退
他校での事象	-				
備考	-				

1-12 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	ソフトウェア		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 250人 就業場 130人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人職種	アプリプログラマ		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	10人			
学校からの報告等	平成31年1月31日に行われた面接で「最寄り駅」を聞かれ、生徒は駅名を答えた。さらに「そこに一人で住んでいるか」と聞かれたので、「両親と住んでいる」と答えた。続いて「兄弟はいるか」と聞かれ、答える必要がないと思ったため、繰り返し「両親と住んでいます」と答えた。				
違反事象	面接時点:生活・家庭環境等、家族状況(家庭の構成)				
事業所への確認内容	平成31年2月1日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。最寄り駅は、就業先が客先(契約先企業等)になるので、就業可能な地域を知るため。一人暮らしかどうかの質問は、一人暮らしが実家住まいかで手当が変わってくるため。兄弟の有無の質問は、実家が商売をしているかどうかで、仕事への継続性を見るため。とのこと。				
職安からの指導状況事業所の対応	事実確認	平成31年2月27日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 最初に「答えたくない質問は答えなくていいです。選考の対象にはなりません」と説明し、①最寄りの駅は、②一人暮らしかどうか、③兄弟の有無、を質問した。 就業場所(相手先)が多数あり、通勤可能かどうか、親が自営の場合仕事の継続性、家族手当の確認で応募者全員に質問している、とのこと。			
	指導状況	就業可能地域の確認は、書類選考時に既に提出している履歴書の住所で確認できることであり改めて最寄り駅を確認する必要がない旨指摘。どうしても必要なら「通勤1時間圏内はどこまでか」等と質問してはどうかと提案。 手当の確認についても、採用内定もしくは採用後でも可能であることを指摘。家族構成、地域の生活水準や住環境等は、本人の適性や能力に関係のない事項の把握で、公正な採用選考を妨げることになりかねず、人権上も問題があり、就職差別につながるおそれがあることを指導。 面接選考前に「答えたくない質問に対しては答えなくて良い」と伝えても、応募者は「回答しなければ不採用になる」との思いを持つ。答えなくて良い質問であれば質問する必要もないはずである。就職差別につながるおそれのある質問をしないよう、その質問が必要かどうかよく考えていただくこと。 公正採用選考人権啓発推進員を設置し、平成30年度新規学卒説明会も参加していることから、再度社内で推進員が中心になり、面接官に対し研修を行い再発防止に努めること。 推進員の新任・基礎研修(H31)についても受講を勧奨。			
	事業所の対応	面接マニュアルを保持し、質問時の禁止事項、また、その質問が必要かどうか意識して面接を行う。 また、今後は、応募者の人権及び公正な採用選考に配慮し、応募者が求人の職種の職務遂行上必要な適性や能力をもっているかどうかの基準で採用選考を行う。			
生徒の状況等	公正採用選考について理解しているため、違和感を感じていた。しかしながら答えざるを得ないと思い、答えてしまった。	合否	辞退		
他校での事象	—				
備考	—				

1-13 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	建物サービス業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 2,500人 就業場 80人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	清掃全般(管理業務他)	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	1人			
学校からの報告等	平成31年2月7日に行われた面接で「両親はいますか」「兄弟は何人いますか」と聞かれるとともに、会社指定のアンケート(健康状態を記載させるもの)の提出を求められた。生徒はそれぞれに答えるとともに、アンケートも記入した。				
違反事象	面接以外:会社独自の履歴書等(アンケート) 違反項目:健康状態 面接時点:家族状況(家族の構成)				
事業所への確認内容	平成31年2月13日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。両親については、給与が安く、一人暮らしは難しいので自宅から勤務できるかどうか確認するために聞いた。兄弟については、先ほどの質問の流れで聞いた。アンケートについては、実施している、とのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	平成31年4月10日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 両親の有無を確認しなかったのではなく、給与が高くないので1人暮らしは難しいと思い、質問してしまった。その流れで兄弟のことも聞いてしまった。 志望動機等は必須で、その他はアンケート形式であるが、健康状態等を書き込める様式となっているものを取っている、とのこと。			
	指導状況	面接では、本人の適正・能力で採否を判断すべきであり、両親や兄弟は仕事をするうえで何ら関係なく、採否を家族構成で決めていると言われかねない。 給与は、求人条件で本人もわかっており、あえて1人暮らしの心配する必要性はない。 アンケートで必須ではないとはいえ、選考の際に健康状態を確認することは、既往歴を確認しているとも考えられる。現在当該業務を遂行できるのであれば問題ないので、確認する必要性はない。業務遂行上どうしても必要であれば、正当な理由を説明し健康診断等確認するところであるが、今回の募集内容であれば選考時に確認が必要とは思われない。 今後、家族のことは質問しない。健康状態の確認は、選考時に行わないよう強く指導。推進員の研修受講も促した。 学卒求人を毎年のように提出し、その選考時にはマニュアルも作り違背事象になりえる内容か確認のうえ面接をしているが、学卒求人以外では守られていなかった。 学卒求人もその他の求人も、選考時に注意する点は同じであることも付け加えた。			
	事業所の対応	今回は申し訳ないことをしてしまった。今後、このようなことがないように注意する。 研修については、来月、ハローワーク主催の学卒求人説明会兼公正採用選考人権啓発推進員研修受講に出席する。			
生徒の状況等	合格したら就職したいと思う、とのこと。 校からは再度、公正採用の趣旨を説明した。			合 否	否
他校での事象	-				
備考	-				

1-14 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	農業用プラント設計・施工		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 140人 就業場 58人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	設計・施工		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	1人				
学校からの報告等	平成31年2月19日に行われた面接で「家族の職業(家族で電気工事士をやっている人があるか)」「家族構成(兄弟はいるか)」を聞かれ、生徒はそれぞれについて答えた。					
違反事象	面接時点: 家族状況(家族の構成、家族の職業)					
事業所への確認内容	平成31年3月1日、技術専門学校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。家族で電気工事士をやっている人があるか、兄弟はいるか、の質問をした。家族の事を聞いてはいけない事は十分に承知しているが、美容師から電気工事士として働くことが、あまりにもギャップがあり理解できなかったため、ご家族で電気工事士をしている人があるのかを聞いてみた。話の流れとして聞いたのであって、深い意味はない、とのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和元年5月22日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 面接で美容師から電気工事士のギャップが理解できなく、家族のことを聞いてしまった。家族の事をきいてはいけないことを十分に理解しているが、話の流れで聞いてしまった。もちろん、採用選考に影響はない、とのこと。				
	指導状況	厚労省・大阪労働局・ハローワーク「事業主のみなさまへ 公正な採用選考のために」、厚労省「公正な採用選考をめざして」及び大阪府「採用と人権」を配付し、違反事象の具体例を示しながら、家族構成や職業は、本人の適正や能力に全く関係のない事項の把握であり、人権上も問題があり、就職差別につながる恐れがあるとして、事業所に対し指導。 美容師からの転職にギャップがあり理解出来なかったとあるが、志望動機を聞くことで事足りることを、説明した。公正採用選考人権啓発推進員を中心に、再度社内で面接官はもとより従業員に対しても研修を行って頂き再発防止に努めるよう指導。				
	事業所の対応	面接マニュアルを見直し、面接での質問項目について公正採用に反することがないよう意識する。 今後は応募者の人権及び公正な採用選考に配慮し、応募者が求人の職種の職務遂行上必要な適性や能力をもっているかどうかの基準で採用選考を行う、とのこと。				
生徒の状況等	家族の職業や家族構成などは就職差別につながるおそれがあり、企業からの質問だけでなく自分から話すことも望ましくない事項であることについて指導した。				合否	辞退
他校での事象	—					
備考	—					

1-15 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	労働者派遣業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 738人 就業場 人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	CADオペレータ	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	- 人			
学校からの報告等	平成31年2月15日に行われた派遣先企業の見学会で、派遣先企業の社員から「結婚していますか?」と聞かれ、生徒は「しています」と答えた。さらに「いつ結婚しましたか?」と聞かれ、生徒は「最近です」と答えた。				
違反事象	面接時点:男女雇用機会均等				
事業所への確認内容	<p>平成31年2月25日、技術専門校から派遣元企業の採用担当者に電話で事実を確認。見学会には複数名誘導していたと思う。その際に派遣先企業の社員が聞いたかもしれない。当社(派遣元企業)から見学先の企業(派遣先企業)には、個人情報に関する質問は差し控えるように指示を出していたが、今回このような結果になり申し訳ない、とのこと。平成31年2月28日、派遣元企業が技術専門校に来校。校からの連絡で問題事象を知った。社内では大きな問題と捉え、役員会議にて派遣先企業に出向き指導を行うことと、校及び本人へ謝罪することを決め、昨日、派遣先企業に出向き、対応した課長に、今回の問題事象を説明。今後このような事が無いように指導してきたことを報告する、とのこと。その後、生徒への謝罪を希望したことから、生徒の了解を得て企業から謝罪を行った。</p>				
職安からの指導状況事業所の対応	事実確認	<p>令和元年5月10日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 校からの報告を受け、初めて事実を知った。確認したところ事実であり、公正な採用選考の観点から問題のある事象であると認識していたが、このような事態になった。 現場の担当者が、つい聞いてしまった、とのこと。</p>			
	指導状況	<p>結婚しているかどうかは、業務遂行上何ら関係ないことであり、結婚していなければできない仕事があるとは思えない。 結婚はいつしたかと、さらに続けて質問している。派遣先事業所に対しても、指導する立場でありながら、職場見学当日同行した職員が、途中で質問を遮るなどしなかったのは、人事担当者は公正な採用選考について理解していても、他の社員が認識不足ではないかと疑ってしまう。 今回と同様な事案があれば、社員誰でも適切な対応が取れるよう徹底してほしい。 また、学卒求人説明会も近々(5月24日)行うので、その際にも公正な採用選考について話をするので参加を要請。</p>			
	事業所の対応	<p>大変申し訳ないことをしてしまったと思っている。今後、このようなことが起こらないように、社内全体で認識を深めていきたい。</p>			
生徒の状況等	<p>校で「質問に答える必要はない」と聞いていたが、答えないわけにはいかない雰囲気の中で答えてしまった。この質問が選考に関わるのだと認識した。 校からは、今後このような質問があった際は、答えない旨の指導を再度行った。</p>			合否	辞退
他校での事象	-				
備考	-				

1-16 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	電化製品製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 10人 就業場 10人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人職種	CADオペレータ・事務		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	- 人			
学校からの報告等	平成31年2月20日に行われた面接で家族の職業について聞かれた。 会話の中で夫がいることを伝えると、面接担当者から「ご主人の職業は」と聞かれたため、生徒は配偶者の仕事内容について答えた。				
違反事象	面接時点: 家族状況(家族の職業)				
事業所への確認内容	平成31年3月8日、技術専門校から企業の採用担当者に電話で事実を確認。 「ご主人の職業は」とする質問を行った。長く働いてもらうため、配偶者に転勤がある仕事なのかを確認している。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	平成31年4月10日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 長く働いてもらうために配偶者に転勤がある仕事であれば当社では過去の例から退職される方が多い。そのため、面接者全員に聞いている。公正な採用選考については認識しており、今後気を付ける。			
	指導状況	面接の際に配偶者の職業について質問することは、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答によ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。 その上で、家族のことを聞かれないかと思っている応募者もあり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられることを説明し、緊張状態での面接では力を発揮できない可能性もあり、その状態で面接をされ採否を判断されれば公正な採用選考と言い難い旨を指導。 また、長く勤めてもらいたいとの意図であれば「配偶者が転勤された場合はどうされますか? 長く勤めてもらえますか」等の質問で良い。配偶者の転勤での退職理由は一部であり他の理由での退職も考えられる。以上のことから「家族に関する事項」について、今後質問を行わないように指導。それだけではなく「就職差別につながる質問」はないか再認識していただき、質問の仕方を再度考えていただき、今後二度と同じような質問をすることがないように徹底すること、面接マニュアルの作成も併せて指導。 面接担当者だけでなく、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。 推進員は既に退職されており、後任の選出及び新任・基礎研修の受講を勧奨。			
	事業所の対応	推進員は既に退職しているので、変更届を早期に提出するとのこと。また、公正採用選考の考えを理解し、社内での共有を図り、再発防止を徹底していく、とのこと。			
生徒の状況等	校からは、今後このような質問があった際は、答えない旨の指導を再度行った。			合 否	否
他校での事象	—				
備考	—				

1-17 (H30発分)	所在地区分		他府県	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	マンション住宅の企画・設計・施工	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—	—
	従業員数	企業全体 12人 就業場 12人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—	—
	求人職種	設計・施工管理(建築士)	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—	—
	求人数	—人			
学校からの報告等	平成31年2月21日に行われた面接で「家族の職業」について聞かれた。また事前のアンケートでは「家族構成」の欄があった。 面接担当者から「ご両親は何をしているの？」と聞かれたため、生徒は、校から公正な採用に対する指導もあり「建築業界ではないです」と具体的に答えないようにした。				
違反事象	面接以外:会社独自の履歴書等(アンケート) 違反項目:家族状況(家族の構成) 面接時点:家族状況(家族の職業)				
事業所への確認内容	平成31年3月8日、技術専門学校から企業の採用担当者に電話で事実を確認。 アンケートには、簡単な家族構成を書く欄がある。これは、一人暮らしか家族同居かを確認するため。両親の職業については、聞いたかどうか定かでないが、同業者かどうかの確認のため、とのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	平成31年4月5日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の一部を認め、以下のように主張した。 面接時に「両親の職業」を尋ねたことは認めた。尋ねた理由は、もし同業者(建築関係)の子供であった場合は、顧客情報が流出する恐れがあり、そのことを危惧して尋ねた。 アンケートは面接の度ごとに作成しており、決まった様式はなく、もしかしたら家族構成を尋ねる欄があったかもしれない。また、面接の際に使用したアンケートは既に廃棄している、とのこと、事実確認ができなかった。			
	指導状況	「両親の職業」について、顧客情報の保持という必要性があったとしても、家族状況や親の職業を採用時に質問することは就職差別につながる可能性があることを説明。また、顧客情報の保持は、採用後、どのような家族状況であっても流出させてはいけないことであり、例えば入社時に誓約書の提出を求める、または従業員に対する研修を行うなどにより、顧客情報の流出の防止対策を実施するなどの方法もあることを説明。 「公正な採用選考をめざして」のリーフレットを使用して、公正な採用選考の基本や採用選考時に配慮すべき事項について説明し、今後人権に配慮した公正な採用選考を行うよう指導。 アンケートで家族構成を尋ねることが公正な採用選考で問題になる可能性があることへの認識が薄いことから、「公正な採用選考をめざして」のリーフレットを使用し、特に「採用選考時に配慮すべき事項」の「②家族に関すること」を示しながら説明し、今後人権に配慮した公正な採用選考を行うよう指導。			
	事業所の対応	10年ぶりに設計の技術者が退職したことによる募集で、あまり面接採用等の経験がないまま面接採用選考を行った。 指導に対しても素直な反応であり、人権意識が足りなかったと反省をしていた。 人権意識が高まっている近年において、人権意識が薄いままだと会社のイメージも悪くなることも予想され、今後は人権に配慮した公正な採用選考を行いたい、とのこと。			
生徒の状況等	校からは、今後このような質問があった際は、答えない旨の指導を再度行った。	合否	否		
他校での事象	—				
備考	—				

1-18 (H30発 生 分)	所在地区分		府内	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	コンピュータソフトウェア開発	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 150人 就業場 65人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	Javaプログラマ	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	10人			
学校からの 報告等	平成31年2月25日に行われた面接で家族構成について聞かれた。 面接担当者から「答えられない質問には答えなくていい」との発言のあと「家族構成を教えてもらえますか」との質問があった。生徒は質問に答えた。				
違反事象	面接時点: 家族状況(家族の職業)				
事業所への 確認内容	平成31年2月27日、技術専門校から企業の採用担当者に電話で事実を確認。 質問した内容は事実で、面接の最初に「答えられない質問には答えなくてよい」と言っている。 家族構成について、家業があるかどうかで、仕事への継続性を見るため、家業を継がないといけないかどうかなどを知るため。合否には関係しない、とのこと。				
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和元年5月8日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の一部を認め、以下のように主張した。最初に「答えたくない質問は答えなくていいです。選考の対象にはなりません」と説明し、家族構成について聞いた。 親(実家)が自営の場合仕事の継続性、家族手当の確認で応募者全員に質問している、とのこと。			
	指導 状況	家族構成は、本人の適性や能力に関係のない事項の把握で、公正な採用選考を妨げることになりかねず、人権上も問題があり、就職差別につながる恐れがあることを指導。 面接選考前に「答えられない質問に対しては答えなくていい」と伝えても、応募者は回答しなければ不採用になるとの思いを持つことを指摘。			
	事業所 の対応	面接マニュアルも保持しており、質問時の禁止事項は意識し、その質問が必要かどうか意識するように努める。 今後は応募者の人権及び公正な採用選考に配慮し、応募者が求人の職種の職務遂行上必要な適性や能力をもっているかどうかの基準で採用選考を行う、とのこと。			
生徒の状況等	今後このような質問に対しては「このような質問には答えなくてよい」と校から言われています」と答えるように指導した。生徒自身は問題のある質問項目であるとの認識はあったが、面接なので答えたとの事であった。			合 否	否
他校での事象	—				
備 考	—				

1-19 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	パン・菓子製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 2283人 就業場 503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	2人			
学校からの 報告等	平成31年2月27日に行われた障がい者就職面接会で「ひとり暮らしですか、実家暮らしですか」と聞かれ、生徒は「実家暮らしです」と答えた。				
違反事象	面接時点: 家族状況(家族の構成)				
事業所への 確認内容	平成31年3月14日、技術専門校から企業の採用担当者に電話で事実を確認。「ひとり暮らしか、実家暮らしか」について、話の流れで質問したと思われる。その時の面接担当の内、誰が言ったものであるのかは分からない、とのこと。				
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	<p>令和元年5月9日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。</p> <p>当日参加した面接官3名に当該指摘に関する明瞭な記憶がない。</p> <p>質問に関する回答が選考結果に影響を与える事はないが、今後は本人の適性や能力に着目した公正な採用選考を進めるよう十分注意をしたい</p> <p>何らかの話しの過程で家族構成に関する質問に流れてしまったかも知れないが、明瞭な記憶がなく、また他意もなかった、とのこと。</p>			
	指導 状況	<p>面接時の「家族構成」等に関する質問は、本人の適性や能力に関係のない事項の把握であって、人権上も問題があり、就職差別につながるおそれがあることを説明。</p> <p>ハローワークによる事実確認時に、何らかの話しの流れで「一人暮らしですか、それとも実家暮らしですか」といった家族構成に関する質問に至ったもので、他意はなく、選考に影響しないということであるが、家族関係に触れてほしくない応募者もあり、当該質問を受けることによって、精神的なプレッシャーがかかり、本来備わっている能力やスキルに関する説明が十分に出来なくなるという事も考えられ、そのような状況下での面接によって、採用の可否が判断されてしまうようなことがあれば、公正な採用選考とは言えない旨説明。</p> <p>以上のことから、「家族に関する事項」は今後質問しないように指導。</p>			
	事業所 の対応	<p>公正採用選考人権啓発推進員も設置、人権協会にもなっており、質問時の禁止事項についても十分意識していたが、改めて公正な採用選考について徹底していきたい。</p> <p>また、今後は、応募者の人権及び公正な採用選考に配慮しつつ、本人の資質や長所を見る視点を基本とした公正な選考を実施していくとのこと。</p>			
生徒の状況等	生徒は特に何も思わなかったとのこと。 校からは改めて公正採用の趣旨について指導を行った。			合 否	否
他校での事象	—				
備 考	障がい者科目				

1-20 (H30発分)	所在地区分		府内	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	老人福祉・介護事業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 19,700人 就業場 22人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人職種	障がい者求人・介護施設内の清掃	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	10人			
学校からの報告等	平成31年2月27日に行われた障がい者就職面接会で「何か薬は飲んでいますか」と聞かれ、生徒は答えた。				
違反事象	面接時点:服薬の有無				
事業所への確認内容	令和元年5月15日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。当日の面接官は、数名で対応していたので聞いたかもしれない。当社の統一ルールとして、面接開始時に受験者に対して、障害にかかわることや答えたくないことについては答えなくても良い。「答えなくても合否には影響しません」と説明し、本人の合意を得て面接を行っているつもりだ、とのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和元年6月14日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の一部を認め、以下のように主張した。 「常時飲まれている薬はありますか」とYES・NOで答えられる聞き方をしており、薬の種類までを回答させるものではない。 服薬の有無によって、採否を決定するものではない。また、事前に答えたくないものは、答えなくても良いことと、答えなくても採否に影響しないことは伝えている、とのこと。			
	指導状況	服薬の質問は、直ちに不適切とは言えないが、本人が飲んでいる薬の種類と、本人の回答によっては、持病・既往症を聞くことにもつながり、就職差別につながるおそれがある。答えなくても採否に影響がないとしても「答えなければ選考に不利に働くのではないか」という心理的プレッシャーを与えることとなる。知られたくない薬を服薬している場合は、その後の質問に適切に答えることができないことも考えられ、公正な採用選考とは言えず、結果として適性のある人材を逃すことにもなる。 職場として何か配慮することはないかを聞き、「薬を飲んでいる」ということであれば、時間帯・回数などを確認するに留める。 仕事内容をよく説明し、業務が遂行できる健康状態・体力面を確認するに留める。 以上の点を指導。 障害の状況に（例えばてんかんや、透析の方）よっては、服薬や通院の状況を確認する必要があることを補足。 障害者であることをもって、一律に「服薬」について質問することに問題があることを指摘。 公正採用選考人権啓発推進員制度の説明と、推進員の設置への検討と、トップクラス研修への参加を勧奨。			
	事業所の対応	グレーな部分があることは理解できた。今後は聞き方の工夫、配慮はしていきたい。今回のことは、本社にも話を上げる。 公正採用選考人権啓発推進員の設置についての検討と、トップクラス研修へ参加も検討する、とのこと。			
生徒の状況等	特に何も思わなかった。ごく普通の面接だと思った。公正採用は理解しているが問題とは思わなかった。 校からは改めて公正採用の趣旨を説明した。			合否	否
他校での事象	—				
備考	障がい者科目				

1-21 (H30発 生 分)	所在地区分		府内	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	生命保険業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 41,262人 就業場 11,001人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	障がい者求人・一般職員	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	3人			
学校からの 報告等	平成31年2月27日に行われた障がい者就職面接会で「最寄り駅」を聞かれたが、生徒は「最寄り駅を答えてはいけない」と思い「南海高野線です」と回答するも、面接担当者から再度「最寄り駅は」と聞かれたため、生徒は駅名を答えた。また「●●駅まではどれぐらい時間がかかりますか」と聞かれ、生徒は「1時間はかかりません」と答えた。 さらに、「投薬の有無」「薬の種類」「薬を飲むタイミング」を聞かれ、生徒はそれぞれ答えた。				
違反事象	面接時点:生活・家庭環境等、服薬の有無				
事業所への 確認内容	令和元年5月14日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 「最寄り駅」は、配属先を決める際の参考として聞いた。「●●駅まではどれぐらい時間がかかりますか」は、通勤時間に無理がないかを確認したかった。 「投薬」は、勤務時間中に服薬の配慮が必要かを確認したかった。とのこと。				
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和元年6月14日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 最寄り駅及び服薬の確認については、採用後の配慮の為に聞いたもので、決して採否の判断材料として聞いたものではなく応募者から、当社に対し支障となっている事情等の申し出等がなかったため、応募者に対し企業としてどこまで配慮が必要になるか確認をするつもりで聞いてしまった。聞き方として、配慮がなかったかもしれない。とのこと。			
	指導 状況	障害者の面接に当たって、基本は、まず応募者から企業側に対し、障害をもっていることに対し支障となるべき事柄について申し出をさせることである。 応募者に質問する場合、なぜその質問をする必要があるか十分に説明し、理解と同意を得た上でお願いしたい。 企業側から、応募者に対し面接時に、服用薬や病状の症状など確認することは、不必要な情報の収集にあたる可能性がある。そのような確認する事柄は採用後において、職場での支障となるべき事情の有無の確認をすれば良いことである。 今回の件を受けて、企業に対し改めて合理的配慮についての手続き等の説明を行った。 最寄り駅の確認は出身地や住居環境等の把握につながる可能性がある項目であるため、聞くことの無いよう説明すると同時に「公正な採用選考を目指して」の冊子を交付のうえ、今後不適切な質問等をする事の無いように指導。 長らく、企業トップクラス研修会等において研修受講がなされていないため、人権研修会等への積極的な参加を勧奨。			
	事業所 の対応	今後は、障害者の面接時における質問等について「合理的配慮の募集、採用時の取扱い」について十分に注意します。とのこと。			
生徒の状況等	結構、細かく聞かれたので少し嫌な気分になった。駅名は答えられないと思ったので、線路名で答えた。			合 否	否
他校での事象	-				
備 考	障がい者科目				

1-22 (H30発生分)	所在地区分		府内	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・ガス・水道等製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)		○	
	従業員数	企業全体 5,392人 就業場 — 人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況		○	
	求人職種	障がい者求人・事務職		推進員 新任・基礎研修 受講状況		○	
	求人数	1人					
学校からの報告等	平成31年2月27日に行われた障がい者就職面接会で「どんな薬を飲んでいますか」と聞かれ、生徒は「てんかん、気分を落ち着かせる薬、眠剤」と回答した。面接担当者からは、さらに「てんかんは、どんな症状が出ますか」と聞かれ、生徒は質問に答えた。						
違反事象	面接時点: 既往症、服薬の有無						
事業所への確認内容	令和元年5月14日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。「どんな薬を飲んでいますか」は、話の流れで、聞いてしまった。特段の意図はなかった。「てんかんは、どんな症状が出ますか」は、本人の状況を知り、どのような対応が必要かを知るため行ったが、少し配慮が足りなかった。とのこと。校からは、今回のことを踏まえ、今後の公正採用について依頼した。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和元年6月14日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 公正採用選考については強く意識して取り組んでいる。決して採否の判断材料として聞いたものではなく、応募者から当社に対し支障となっている事情等の申し出がなかったため、応募者に対し企業としてどこまで配慮が必要になるか確認をするつもりで聞いてしまった。聞き方として、配慮がなかったかもしれない。とのこと。					
	指導状況	障害者の面接に当たって、基本は、まず応募者から企業側に対し、障害をもっていることに対し支障となるべき事柄について申し出をさせることである。 応募者に質問する場合、なぜその質問をする必要があるか十分に説明し、理解と同意を得た上でお願いしたい。 企業側から応募者に対し面接時に、服用薬や病気の症状など確認することは、不必要な情報の収集にあたる可能性がある。そのような確認する事柄は採用後において、職場での支障となるべき事情の有無の確認をすれば良いことである。 今回の件を受けて、企業に対し改めて合理的配慮についての手続き等の説明を行った。					
	事業所の対応	今後は、障害者の面接時における質問等について「合理的配慮の募集、採用時の取扱い」について十分に注意します。とのこと。					
生徒の状況等	なぜ病気のことを聞くのか疑問に思った。「答えたらあかん」と思ったが答えてしまった。「いやだなあ」と思ったが、会社としては知っておきたい事柄					合否	否
他校での事象	—						
備考	障がい者科目 過去3年以内に指導歴あり (採用内定後の家族登録票に不必要な項目)						

1-23 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	ビルメンテナンス業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 1,016人 就業場 42人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	設備管理技術職	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	4人			
学校からの報告等	<p>平成31年1月23日に技術専門校で実施された合同企業面接会で同事業所にエントリーした12名の内、7名が2次面接に進み、2月4日、12日、13日に行われた2次面接の際に応募カード(社用紙)の記入を求められた。</p> <p>応募カードには、「健康状態を問う項目で既往歴の有無、治療中の病名、退職時の年収等」についての質問があった。</p>				
違反事象	<p>面接以外:会社独自の履歴書等(社用紙) 違反項目:健康状態、その他(最寄り駅、退職時の年収)</p>				
事業所への確認内容	<p>平成31年3月7日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。</p> <p>「最寄り駅」は、配属を検討するために聞いている。「既往歴や病名」は、高所作業や車の運転などの勤務もあり、配属先の検討をするために聞いている。とのこと。</p> <p>校からは、今回の事実確認によって採用結果に影響を与えないよう伝え、了承を得た。また、今回事実確認を行った内容については、公正採用の考えに反する旨啓発を行った。</p>				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和元年5月30日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。</p> <p>応募カードの記載については、応募者全員に応募カードを記載していただいている。特にこの応募カードをもって可否の判断に使用しているものではなく、ただ依然から継続して取っているものであり、面接をスムーズに行うよう記載していただいていた。とのこと。</p>			
	指導状況	<p>面接選考時に公正採用選考に反する不適切な質問項目が書かれている応募カードが使用されていることを確認し、なぜこのようなカードを記載させているのか聞いたが、ただ面接をスムーズに実施したいとの回答であった。</p> <p>これらの項目は、全て採用後に確認すれば足りる項目である。</p> <p>「健康状態、既往症」については、完治により就労に問題がない場合でも病気等のもつ社会的なイメージにより不採用とってしまう恐れがあるので、質問等しないよう指導。</p> <p>「最寄り駅、現在・退職時の年収、配偶者等扶養家族」については、本人の適性・能力に関係のない事項の収集にあたるので、社用紙への記入等はさせないよう指導。</p> <p>また、今後企業トップクラス研修会等への受講を勧奨。</p>			
	事業所の対応	<p>応募カードの記載内容について、公正採用選考から逸脱していることを認識した。今後においては、応募時にこのカードの使用はしないようにしますと返答。公正採用選考についての認識を正しく持ち再発防止に努めます、とのこと。</p>			
生徒の状況等	<p>不快には思わないが、なぜ記入するのかわからなかった。</p> <p>その他6名からは報告書への記載はなかったことから、校は改めて公正採用の趣旨について説明した。</p>			合否	否
他校での事象	-				
備考					

1-24 (H30発 生 分)	所在地区分		府内	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	不動産総合管理業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 910人 就業場 - 人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	設備管理	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	3人			
学校からの報告等	平成31年1月23日に技術専門校で実施された合同企業面接会で同事業所にエントリーした2名が2次面接に進み、2月13日に行われた面接の際に、Aは「家族構成、健康状況」について、Bは「家庭環境」について聞かれ、両生徒は質問に答えた。				
違反事象	面接時点:生活・家庭環境等、家族状況(家族の構成)、健康状態				
事業所への確認内容	<p>平成31年3月6日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。</p> <p>「家族構成」は、話の流れで健康保険等の確認のため扶養に関する話を聞いてしまったかもしれない。「大病」は、健康であるかを聞いた。「近くに両親が住んでいるか」は、扶養手当に関連して聞いてしまったかもしれない。「奥さんは働いているのか、また職業は何ですか」については、採用に関係ないので聞いていないと思うが、扶養手当に関連して聞いてしまったかもしれない。とのこと。</p> <p>校からは、今回の事実確認によって採用結果に影響を与えないよう伝え、了承を得た。また、今回事実確認を行った内容については、公正採用の考えに反する旨啓発を行った。</p>				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和元年5月19日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の一部を認め、以下のように主張した。</p> <p>公正採用選考については強く意識して取り組んでいる。今回問題になる質問項目については常に聞かないように心掛けてはいるが、受験者の方が報告されているのであれば話の流れの中で聞いたかもしれない。新年度に向けて採用準備の最中で採用後は1日でも早く、採用者の保険の扶養関係の情報収集のために早まった行動をしたかもしれない。</p> <p>また、決して採用選考の材料として取り入れているものではない。とのこと。</p>			
	指導状況	<p>今回面接選考時において、不適切な質問として挙げてきた案件については全て採用後に確認すればよいことであり、採用内定も出していない状態で手続きのため「扶養家族の構成」まで確認したのであれば、決して公正な採用選考に取り組んでいるとは言えない。</p> <p>「家族の職業」は、聞いてはいけない項目とわかっているのでもそまでは聞いていないとのこと。「大病」は、高所作業等が伴うので業務をしていくうえで大丈夫であるか聞いたもので決して過去の既往歴として聞いたものではないとのことであるが、応募者は既往歴を聞かれたと取ったわけで、過去の病歴が現在の業務の遂行する能力・適性の判断には結びつかないことを説明し、就職差別につながる恐れがあると指導。</p> <p>また、採用と人権を示し、家族構成等については、本人の能力・適性の判断には結びつかないことを説明し、就職差別につながる恐れがあるので決して質問しないよう強く指導。今後、応募者の面接に当たってはマニュアルの作成をしたうえで、面接者で打合せのうえ取り組むよう指導すると同時に、以後このような形で問題を生じさせた場合は、顛末書による報告を求めることにもなる旨説明。本年度も企業トップクラス研修会への参加を勧奨。</p>			
	事業所の対応	<p>公正採用選考については強く意識して取り組んできた中で、今回このような形で問題事象となってしまったことを深く反省。今後このような問題を出すことの無いよう改めて公正採用選考に対する認識を正しく持ち再発防止に努めます、とのこと。</p>			
生徒の状況等	<p>A：特に不快に思わなかった。</p> <p>B：奥さんの職業については、なぜそのようなことを聞いてくるのか理解ができなかった。</p>			合否	A：合 B：否
他校での事象	-				
備考					

1-25 (H30発 生 分)	所在地区分		府内	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	児童福祉業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 22人 就業場 10人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人職種	障害者一般事務職	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	5人			
学校からの 報告等	平成31年2月27日に行われた障がい者就職面接会で、自宅の最寄り駅について質問がされた。 生徒は緊張しており、返事をしなかったため、面接官が「甲子園が近くなりましたね?」と続けて質問されたことから、同行していた技術専門校の指導員がその質問については答えられないことを説明した。				
違反事象	面接時点:生活・家庭環境等				
事業所への 確認内容	平成31年5月14日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 「最寄り駅」については、本人の緊張をほぐすつもりで聞いてしまった。本人から答えられないと言われたので次の質問に移った。とのこと。 校からは、今後は緊張をほぐす場合には他の手法で行うよう啓発を行った。				
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和元年8月5日、ハローワークから事業所に確認を行ったところ、事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 面接にて応募者の「最寄り駅」について質問をした。あくまで応募者の緊張をほぐす目的であり、その回答において採否に影響はない。とのこと。			
	指導 状況	「最寄り駅」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指導。 その上で、緊張をほぐす意図であって採否の判断材料にしないという主張であるが、「最寄り駅」のことについて聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられることを説明し、緊張をほぐすどころか面接で力を発揮できない可能性もあり、その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い旨指導。 緊張をほぐす目的であっても「就職差別につながる項目」について今後二度と質問しないよう徹底することを指導。 また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。			
	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、また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。推進員は速やかに選任し、大阪府の研修も受講する。とのこと。			
生徒の状況等	特に何も感じなかったとのこと。 校から改めて公正採用の趣旨について説明した。			合 否	否
他校での事象	—				
備 考					

1-26 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	ビルメンテナンス業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 4,500人 就業場 26人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	清掃職	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	2人			
学校からの 報告等	平成31年1月23日に行われた面接で、「京都に誰と住んでいますか」との質問があり、生徒は答えた。				
違反事象	面接時点: 家族状況(家族の構成)				
事業所への 確認内容	平成31年2月14日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。扶養手当を考えるために聞いた。公正採用選考については認識をしており、今後も担当共々気を付けたい。とのこと。 校からは、今回の事実確認によって選考結果に影響を与えないよう伝え、了承された。				
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	本人は京都から大阪の技術専門校に通学しているので気にならなかったが「誰と住んでいるのか」を確認する必要はないのではないかと思ったとのこと。校から改めて公正採用の趣旨について説明した。			合 否	否
他校での事象	—				
備考					

1-27 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	内装工事業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 47人 就業場 44人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	CADオペレーター	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	3人			
学校からの 報告等	平成31年2月18日に行われた面接時に、「お子さんはいますか」との質問があり、生徒は答えた。				
違反事象	面接時点:家族状況(家族の構成)				
事業所への 確認内容	平成31年3月8日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。「お子さんはいますか」の問いについては、本人から離婚したとの申し出がありましたので、聞きました。選考結果に関係するものではないが、残業もあるので勤務時間の配慮が必要かを確認するためです。とのこと。				
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	校から改めて公正採用の趣旨について説明した。			合 否	否
他校での事象	—				
備考					

1-28 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	食料品主力小売業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体	3,700人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
		就業場	100人		
	求人職種	障害者本部事務職		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
求人数	2人				
学校からの報告等	平成31年2月27日に行われた障がい者就職面接会で、「何人家族ですか」と聞かれ、生徒は質問に答えた。また、続けて「今は何人で住んでいますか」と聞かれ、生徒が答えると、さらに「何人兄弟ですか」と質問された。				
違反事象	面接時点: 家族状況(家族の構成)				
事業所への確認内容	平成31年3月14日、技術専門校から事業所の人事担当者に電話で事実を確認。「何人家族ですか」の問いについては、高校生には聞いていないが、一般の方には本人の支援のために聞いている。選考結果に関係するものではない。とのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認				
	指導状況				
	事業所の対応				
生徒の状況等	何の脈絡もなく聞かれたため違和感があった。「何人兄弟ですか」との質問まで続いたときには、そこまで聞かなくてもいいのと思った、とのこと。校から改めて公正採用の趣旨について説明した。				合 否
他校での事象	—				
備考	障がい者科目				

2-01 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	ビル設備管理・警備業務等総合管理	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 226人 就業場 133人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	ビル設備管理	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	2人			
学校からの報告等	<p>平成31年1月25日に健康診断(問診、X線検査、血液検査、尿検査、心電図)が実施された。事業所からは「宿泊勤務があるため」との説明があった。</p> <p>本件は、平成30年12月に技術専門校に出された求人票に「健康診断の実施」について記載があり、24時間勤務であることや、事前に実施する目的の説明があったこと、業務の態様からも公正採用の趣旨を逸脱するものではないと考え、求人を受理したものである。</p> <p>一方、内部で事象の検討を行うなかで、本件における健康診断が、真に必要なものかどうか、企業内で検討(産業医と相談した内容か、本人への結果通知があったかなど)が行われたのか、その必要性などを確認する必要性が生じたため、事業所へ事実確認を行うこととなった。</p>				
違反事象	面接以外:その他 違反項目:健康診断				
技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和元年5月22日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。事業所は健康診断の実施を認め、以下のように主張した。</p> <p>健康診断を実施した。受診した方は全員採用している。過去に別の技術専門校から「健康診断は禁止してほしい」と連絡があった。</p> <p>今回の健康診断は法定の雇入時健康診断の項目(下記参照)で実施した。</p> <p>なお、検査結果を生徒には通知していない。</p> <p>(参考:雇入時健康診断項目)</p> <p>「既往歴及び業務歴の調査」「自覚症状及び他覚症状の有無の検査」「身長、体重、腹囲、視力及び聴力の検査」「胸部エックス線検査」「血圧の測定」「貧血検査(赤血球数、血色素量)」「肝機能検査(GOT、GPT、γ-GTP)」「血中脂質検査(LDLコレステロール、HDLコレステロール、血清トリグリセライド)」「血糖検査」「尿検査(尿中の糖及び蛋白の有無の検査)」「心電図検査(安静時心電図検査)」</p>			
	啓発状況	<p>健康診断はすべてについて禁止ではないが、検査項目と勤務の関係性を明確にできるものがなければ、実施により不必要な情報を入手し、結果的に就職差別につながるおそれがある。そうしたことから、一律的な健康診断は避けるべきであると啓発。</p> <p>公正採用選考人権啓発推進員について、制度は知っていたが選任されていなかったようなので選任を啓発。</p> <p>併せて、大阪府が実施する「新任・基礎研修」について受講を勧奨。</p>			
	事業所の対応	<p>健康診断の一律的な実施については、技術専門校からの啓発内容を理解した。公正採用選考人権啓発推進員は選任し、研修についても受講する。</p>			
生徒の状況等	本人は健康診断の受診について違和感は感じていなかった。			合否	合
他校での事象	—				
備考	※本件は、健康診断を実施する内容が記載された求人票を、技術専門校で受理していたことから、技術専門校で事実確認及び啓発を実施した。				

2-02 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	コンピュータソフト開発、販売及び派遣業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 140人 就業場 5人			公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人職種	プログラマ		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	2人				
学校からの報告等	平成31年2月12日に面接を受けた際、アンケートが行われ「通院の必要があるか」「家族の介護の必要はあるか」を記載させられた。 アンケートは「はいいいえ」で回答するものだった。					
違反事象	面接以外:会社独自の履歴書等(アンケート) 違反項目:家族状況、その他(通院の必要性)					
技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応	事実確認	平成31年2月18日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 通院の必要性については、客先常駐になるので、通院等の配慮が必要かどうか知るために聞いている。 介護の必要性については、介護だけではなく保育所等子どもの送迎も含めての質問で、上記同様に客先常駐になるので、配慮が必要かどうか知るために聞いている。				
	啓発状況	校からは、公正採用の趣旨について説明するとともに、職業安定所からの問い合わせの可能性のある事を伝えた。				
	事業所の対応	公正採用について考え方の理解を得た。				
生徒の状況等	生徒自身は特に気にしていない状況であった。 校からは、公正採用の取り組み趣旨について改めて指導した。			合 否	否	
他校での事象	—					
備考	—					

2-03 (H30発 生 分)	所在地区分		府内	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	輸出入科目の検品等		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 179人 就 業 場 18人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人職種	障害者一般事務職		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	1人			
学校からの 報告等	平成31年2月27日に行われた障がい者就職面接会で、自宅の最寄り駅について質問がされた。 生徒は「その質問には答えられません」と回答するが、面接官は理解できていない様子であったことから、同行していた技術専門校の指導員から改めて「自宅の最寄り駅」に関する質問には答えられないことを説明した。				
違反事象	面接時点:生活・家庭環境等				
技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応	事実 確認	令和元年5月8日、技術専門校から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。事業所は指摘された内容のすべてを認め、以下のように主張した。 通勤時間を知らなかったの、聞いた。住居地域を聞くつもりはなかった。 「聞いてはいけない事項」と聞いて、次の質問に移った			
	啓発 状況	事業所に対し、今後は自宅の最寄り駅を聞くのではなく「通勤には、どれくらいの時間がかかりますか」と聞いてもらえば良い旨を説明。			
	事業所 の対応	事業所は、技術専門校からの説明を了承した。			
生徒の状況等	緊張状態での最初の質問だったので、特に何も感じなかった。 校からは改めて公正採用に関する対応について指導した。			合 否	否
他校での事象	—				
備 考	障がい者科目				

3-01 (H30発生分)	所在地区分		他府県	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	電気鉄道		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 200人 就業場 人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—
	求人職種	電気職		推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
	求人数	一人			
学校からの 報告等	平成30年10月29日に健康診断(医療適性検査)が実施された。				
違反事象	面接以外:その他 違反項目:健康診断				
概要	<p>生徒が検索したインターネットサイトから求職登録が行われた。 なお、同社は選考に関し「1次試験(筆記試験・面接試験)」を行い、その後に「医学適性検査(1次試験合格者のみ)」が実施された。 健康診断の実施に対し、目的の説明が本人に対して行われなかった。 (採用試験開始前(8月28日)に採用説明会が実施され、その中で説明がされていた可能性もあるが対象の訓練生は、自己都合により参加できなかった。)</p>				
生徒の主張	<p>健康診断の実施目的の理由については事前に行われた採用説明会にて話されていた可能性がある。また、郵送されてきた資料に、健康診断の実施理由が書かれていた可能性があり、自分が見落としていたかもしれない。 健康診断実施の目的の説明の有無に関わらず求人票に記載が有るので自分自身納得して受験している。生徒本人が問題視していない内容なのに、わざわざ校が問題化する意味が分からない。 今回の就活は、自己開拓したもので校とは関係がない。 校側(公正採用の制度・人権)の事情は分かるが、生徒(本人)にとってデメリットしかない。 事実確認等の連絡が企業に入ることにより誰から報告があったか特定される。 そのことで就職先企業への自分の心象(郵送書類のチェックをしていなかった可能性のこと)が悪くなり、そのことで不利益を被る可能性が0(ゼロ)ではない。 結果として不利益を被った場合だれが責任を取ってくれるのか。校が事実確認をして報告し労働局から企業に事実確認の連絡や是正指導を行うようであれば、自分(生徒本人)から労働局に電話をして、連絡しないよう伝える。とのこと。 校からは「必要のない健康診断が今後も続けられると、今後、同企業に応募したものが就職差別を受ける可能性がある」との説明をしたが「自分(生徒本人)とは関係がない」とのことで理解を得られなかった。</p>				
生徒の状況等	頑なに就職企業先に連絡を行うことを拒否されている様子であった			合 否	合
他校での事象	—				
備考	—				

3-02 (H30発生分)	所在地区分		府内	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	電気設備業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 48人 就業場 29人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	電気施工管理	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	1人			
学校からの 報告等	平成31年2月15日に行われた一次面接で、生徒が行った自己紹介を踏まえ、家族構成について質問がされた。				
違反事象	面接時点: 家族状況(家族の構成)				
概要	<p>生徒が面接を受けた際、面接担当者(3人)から自己紹介を求められ、生徒は「出身は●●県で、今は大阪に住んでいます。前職は美容師で、嫁と子どもがいます」と自己紹介した。これに対し、面接担当者から「子どもは幾つ? 男の子ですか、女の子ですか」と聞かれた。また、いまの仕事を選んだ話の中で、面接官から「なんで前の職業(美容師)をやめたのか」と質問され、生徒は「美容師は給与も少なく、残業代、ボーナス、有休もなく休めないため辞めました」と答えた。</p> <p>これに対し面接担当者から「収入はいくらでしたか」と聞かれ、生徒は答えた。生徒は前職のことについてあまり答えたくなかったが、印象を悪くしてはいけないと思い答えたとのこと。</p> <p>その後、二次面接が同年2月21日に行われ、同様のやり取りがあった。</p>				
生徒の主張	<p>技術専門校から、生徒に対し「家族の事を自ら話したり、企業が質問することは公正採用上問題があり就職差別につながるおそれがある」と指導すると共に事業所への事実確認について同意を求めたが、生徒からは「就職内定をもらい、就職するので連絡することは止めて欲しい」とされた。</p> <p>技術専門校からは、さらに生徒に対し「今後も違背事象が繰り返される可能性があり、本人の不利にならないように事業所へ事実確認する」と伝えるが、生徒からは「採用後の業務に影響があるため絶対にやめて欲しい」と拒否された。</p>				
生徒の状況等	<p>生徒は企業に自己理解をしてもらうため自己紹介で自分から出身、居住地、家族構成、前職について話をし、話の流れで家族の事について聞かれたことであるので特に気にしていなかったが、担任指導員より本事象の公正採用上の問題点を指摘し指導を行った。</p> <p>生徒は当該事業所への就職を希望していることから、採用後の影響を考え事業所への事実確認及び行政指導は絶対やめて欲しいと拒否されている。</p>			合 否	合
他校での事象	—				
備考	—				

令和元年度 第1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

6 他 府 県 関 係 資 料

- ・平成30年度他府県生徒からの問題事象報告件数 . . . P 7 3
- ・平成30年度問題事象個表 . . . P 7 4

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】 9件：8事業所

令和元年9月20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												
	問題報告件数	8	① 身元調査	② 戸籍謄(抄)本等(住民票等)の提出	③ 会社独自の履歴書・エントリーシート等(計)	④ 男女雇用機会均等に反すること ● その他 ● 思想・信条、宗教に関する事 ● 家族状況に関する事 ● 本籍・出身地に関する事	⑤ その他(不適切な健康診断・作文等)	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)	その他											
31年3月卒 下期	9	8						1										2			9							
31年3月卒 上期	6	3							2	1								1			6							
合計	15	11						1	2	2					4			3			15							
H30合計	27	16	1					2	3	1	1	12	7	1	3	2	1	1	1		6	25						
H29合計	16	10							1	1	1	9	6	2	1	2				1	2	16						
H28合計	14	7									3	6	4	1	1	1					3	14						
H27合計	18	12						1		4		7	5	1	3	1	2			1	2	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	食品原料等製造業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○		
	従業員数	企業全体 950人 就業場 91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	5人				
他府県からの報告等	平成30年9月20日に滋賀工場にて実施された面接の際、「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)】					
事業所への確認内容	社会人になっても、身近な存在を目標として、高い成長意欲をもって働くことが大切であることから、実際には「身近な人で、目標とする人物は?」と質問した。					
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>・応募者が誰をどのような理由で目標としているかの確認。また就職後もそのような思いを持って働いてもらいたいという意図で質問。</p> <p>⇒「尊敬する人物」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で採否が判断されると、公正な採用選考の考えに反することになる。</p> <p>⇒面接前に面接官全員に対して、「質問禁止事項」の一覧を配布しているが、その中に「⑧尊敬する人物に関すること」があるにも関わらず質問をしたのは、事前に打ち合わせや研修を行っていないことも原因の一つである。</p> <p>⇒また、面接時の質問を統一していない場合、今回のようなことが起きる可能性が高い。公正採用に取組む人権上の理由や基本的な考え方(適性と能力のみ)がきちんと全員に理解・周知されるように事業所で検討すること。</p> <p>を上記のとおり指導した。</p> <p>⇒、さらに、滋賀工場の管轄HWで実施している学卒説明会への参加検討を促した。</p>					
事業所の対応	・速やかに面接マニュアルを作成し、同様の事態の再発防止に努める。また、滋賀の学卒求人説明会への参加を検討する。					
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 (H31.3月卒)	受験者の学校所在地		東京都	管轄職業安定所	—
事業所の概要等	事業所名	—			
	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	呉服小売業		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 93人 就業場 66人		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人職種	—			
	求人数	7人			
他府県からの報告等	平成30年11月13日に実施された面接の際、「兄弟の有無」に関する質問がなされた。				
違反事象	【面接時点:家族状況(家族の構成)】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「兄弟の有無」について質問したことを認めたが、採用選考の判断基準に用いるつもりはなかったと主張した。 ・採用担当者が交代したこともあり、面接官と十分な打合せが出来ていなかった。 ・面接終了間際に話の流れで質問した。他意は無く、大変申し訳なく思っている。 				
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>⇒面接の際、「家族の有無」について質問していることは、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項で、仮にもその様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・能力のみを採用選考の基準とする公正な採用選考の考えに反することとなる旨を指導。</p> <p>⇒また、「家族」のことについて、聞かれないと思っている応募者もいるほか、各学校においても公正採用選考の考え方にに基づき、回答しないよう指導している事項であり、その様な事項を聞かれることで動揺し、面接で力を発揮できない可能性もあり、その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、その点でも公正な採用選考と言い難い旨を指導。</p> <p>以上の事を踏まえ、「公正な採用選考をめざして」や「採用と人権」を手交のうえ、改めて就職差別につながるおそれのある事項等を基本から説明し、今後決してそれらの質問を行わないよう強く指導した</p> <p>⇒昨年度も東京本店で同様の違反質問をしていることから、今回の指導内容について、大阪本社から東京本店など全てに再徹底し、公正採用選考の考えについて、企業全体で共有するよう指導するとともに、事業所に再発防止に向けた「顛末書」の提出を求めた。 (1月7日顛末書提出)</p> <p>⇒加えて、面接マニュアルを作成せず、事前打合せのみ行っていることから、面接マニュアルを作成するよう指導のうえ、公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修等の各研修への参加と東京本店の担当者にも東京都等が実施する各研修への参加を勧奨した。</p>				
事業所の対応	・昨年度に指導を受け、社長をはじめ東京本店の担当者に説明を行い、再発防止に努めてきたつもりであったが、今回同様の質問を行い、大変申し訳なく思っています。面接マニュアル等を早急に作成し、改めて、再発防止に向けて社長を含め会社全体で取り組んでいきます。また、東京本店の担当者にも研修を受講させたいとのこと。				
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. 3 (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	燃料小売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体 1,850人 就業場 155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	5人				
他府県からの報告等	平成30年12月4日に実施した面接において、面接で、親がどこの国の人か、いつ日本に来たかを聞かれた。					
違反事象	【面接時点:本籍・出身地】					
事業所への確認内容	面接官2名は、面接終了後、雑談の中で名字がひらがなであったことから、つい聞いてしまったと答えた。					
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>・国籍等質問してはいけないとは認識していたが、面接終了後、雑談の中で名字が、ひらがなであったことから、つい聞いてしまった。選考にはまったく関係なかったが軽率であった。</p> <p>⇒「平成30年度新規学校卒業予定者の求人・募集の手引き」を用いて、なぜ国籍等を聞くことはいけないか(本人に責任の無い事項であり、業務を遂行する上で何ら関係なく、そのような内容で採否が判断されてしまえば、適性と能力のみを基準とする公正採用選考に反する)を指導し、併せて「いつ日本に来たか」については、仮に在留資格の確認であれば、定住者(特定活動)に変更できるか否かの確認の場合のみで十分であることも説明した。</p> <p>⇒本社にも報告し、企業全体の問題として再発防止に取り組むよう指導した。</p>					
事業所の対応	・今回の案件を教訓として、帰社後本社にも連絡し、今後このようなことが会社全体でないようにしたい。					
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 (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	油脂加工製品製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体	275人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
		就業場	25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	平成30年10月10日に実施された面接の際、「愛読書」に関する質問がなされた。				
違反事象	【 面接時点:思想(愛読書) 】				
事業所への確認内容	「愛読書」について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かったと主張した。				
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>・生徒から趣味の話があり、その話の流れの中で「愛読書」について質問してしまった。他意は無く、誠に申し訳ありませんとのこと。</p> <p>⇒面接の際、「愛読書」を聞いていることについて、「愛読書」についての質問は、思想・信条にかかわること、本来自由であるべき事項を把握することとなり、そのような質問の回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力のみを採用基準とする公正採用選考の考えに反することになる旨指導した</p> <p>⇒話の流れの中で聞いてしまったとのことであるが、特に「愛読書」等については、職業安定法で収集してはならない個人情報と規定されており、話の流れであっても、原則質問を行わないよう指導した。</p> <p>⇒当該事項を含め公正採用選考の考え等について説明・指導を踏まえ、今後は公正採用選考の考えに反するような質問を行わないよう指導した。さらに、「新任・基礎研修」等の各研修の受講勧奨も行った。</p>				
事業所の対応	<p>・指導を受け、社内で再発防止に向けて取り組んでいるところであり、大変申し訳なく思っています。指導後、面接官はもとより社内全体に採用選考の考えについて説明を行った。</p> <p>・今回の件を受け、再発防止に向け一層取り組んでまいりたい。大変申し訳ありません。</p>				
生徒の状況等	—			合 否	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 (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	贈答用品卸売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 188人 就業場 32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	平成30年10月25日に滋賀中央物流センターにて実施された面接の際、「愛読書」に関する質問を行った。				
違反事象	【面接時点： 思想(愛読書)】				
事業所への確認内容	面接日から日数が経過していることもあり、「愛読書」について質問したかどうか定かな記憶はないが、本人の応募書類の趣味欄に「読書」との記載があるので、話の流れの中で聞いてしまったかもしれない。当然、採用選考の判断基準に用いるつもりはない。				
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>・応募書類に記載されているので、話の流れで聞いてしまったかもしれないが、他意は無く、誠に申し訳なく思っていますとのこと。</p> <p>⇒面接の際、「愛読書」を聞いていることについて、「愛読書」については、本来自由であるべき事項であり、応募用紙に趣味が「読書」と記載してあったとしても、「どのような本を読むか」は、思想・信条にかかわることの把握につながることから、面接時の質問としては不適切である旨を指導した。</p> <p>⇒「愛読書」については、公正採用選考の考えに基づき、各学校において生徒に回答しない様指導している事項でもあることから、質問された生徒は回答に戸惑う等、面接時に力を発揮できない可能性もあり、その様な状態で面接を受け採否を判断されてしまえば、公正な採用選考とは言い難い旨を指導した。</p> <p>⇒「公正な採用選考をめざして」を手交し、当該事項のほか就職差別につながるおそれのある事項について説明、今後、同様の質問を行わないよう指導した</p> <p>⇒本件は滋賀県での面接時に発生していることから、滋賀県における公正採用選考の考え方についても説明を行った。</p> <p>⇒大阪府の「新任・基礎研修」を受講するよう勧奨した。</p>				
事業所の対応	・今回の指導を受けて、公正採用選考の考えについて、再度、面接担当官に周知徹底し、社内全体で再発防止に取り組んでまいりたい。				
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 (H31.3月卒)	受験者の学校所在地		愛媛県	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	一般貨物自動車運搬業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 3,799人 就業場 29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	平成30年9月24日に松山支店にて実施された面接の際、「家族構成」に関する質問がなされた。				
違反事象	【面接時点： 家族状況(家族の構成)】				
事業所への確認内容	採用選考時に、「家族構成について」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のこと。				
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>・面接は3人の面接官で対応し、一人の面接官が全般的に質問等を行っていたが、面接の最後で他の面接官に質問等が無いか投げ掛けたところ、上記の者が「家族構成について」理由等なく、つい聞いてしまったとのことであり、他意はなかったとのこと。</p> <p>⇒面接の際、家族構成を聞いていることについて、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れば、本人の適性・能力のみ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。</p> <p>⇒今回の面接では、応募した生徒が、学校の指導に基づき質問に対して回答できない、と対応できたが、家族のことについて聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問をされることによって動揺し、面接で力を発揮できない可能性があり、その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い旨を指導した。</p> <p>⇒「家族に関する事項」をはじめ就職差別につながるおそれのある事項については、今後して質問を行わないよう指導し、事業所に再発防止策を含めた顛末書の提出を求めた。</p> <p>⇒同社は卒等の求人も多数募集し、各支店で面接を行っていることから、高卒求人に限らず、面接時には公正採用選考に関する考え方に基づいた面接を全社体制で行うよう指導した。</p> <p>⇒大阪府の「新任・基礎研修」を受講するよう勧奨した。</p>				
事業所の対応	<p>・社内研修の際、全国の面接担当官に対して、必ず公正採用選考の考えについて説明を行っているが、今回の指導を受け、改めて全国の支店の面接担当官に対し、公正採用選考の考えについて説明を行い、管理職研修等を実施し、企業全体で再発防止に取り組むとのこと。</p> <p>・顛末書も提出あり(2/21付)。</p>				
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. 7 (H31.3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	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 248人 就業場 12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	5人			
他府県からの報告等	平成30年9月18日の高卒求人面接において、鳥取工場長が、応募者に対して「既往歴」に関する質問をし、マネジャーが、1人の生徒に対して「愛読書」に関する質問をした。				
違反事象	【面接時点:思想等(愛読書)、既往歴】				
事業所への確認内容	鳥取工場長が、各生徒に「既往歴」に関する質問をし、マネジャーが1人の生徒に対し、「愛読書」に関する質問したことを認めた。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。				
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>・「今まで大きな病気、事故とか入院、ケガ、アレルギーなどないですか？」という質問については、昨年の採用者で実際にアレルギーを発症し、配置転換をした経緯があったこと、「どういった本を読みますか？」という質問についてはマネジャーも本好きであり、応募生徒の緊張を和ませようと思い質問をしてしまった。</p> <p>⇒面接の際、「愛読書」、「既往歴」の質問することは、本人の適性とは何ら関係のない事項であり、また生徒によってはつらい思いをする事情のある者もあり、そのことで以降の質問に十分な受け答えができない状態で判断を下されるようなことになれば、重大な就職差別になりかねない問題であり、公正な採用選考の考えに反すると指導。</p> <p>⇒本社管理本部の公正採用選考人権啓発推進員は、毎年新規高等学校卒業予定者求人説明会に出席し、公正な採用選考について十分に理解をしているとのことであるが、本社管理本部と鳥取工場との間において、面接で注意する点についての再度の徹底や、面接における事前での質問のチェック等を行っていなかったこと、また面接マニュアルも作成していなかったことから今回の質問をするに至ったものと思われる。今後、適性・能力に関する質問となっているか等を、事前に検証する必要があること、本支店での連携を強化していただくこと、「新規学校卒業予定者の求人・募集の手引き」を参考に、面接マニュアルを作成すること、面接における事前打ち合わせを行い、改めて万全の態勢を整えて面接に臨むこと、を指導した。</p> <p>⇒「アレルギー」については、来年度、高卒求人を提出していただく際には、仕事の内容欄に、「薬品を使用する業務内容であること」を記載すればいいのではないかと助言する。</p> <p>⇒過去3年間、トップクラス研修会への出席がないことから、事業所全体に公正な採用選考についての理解を徹底するためにも、同研修会及び公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修の参加勧奨を行う。</p>				
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、質問事項について事前のチェックを徹底し、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いきたい。				
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. 8 (H31.3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	プラスチック成形品製造販売業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 278 人 就業場 203 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	平成30年9月18日の高卒求人面接において、代表取締役が、応募者に対して、「既往歴」について質問をした。				
違反事象	【面接時点:既往歴】				
事業所への確認内容	質問をしたことを事業所は認めたが、採用選考の判断基準に用いるつもりはないと主張した。 欠席理由の確認の流れの中で確認してしまった。				
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	⇒面接の際、「既往歴」を聞いたことについて、欠席理由の確認の流れで聞いてしまったが採否の判断材料にしないという主張であるが、予断が入る恐れも否定できない上、現在は何の問題がなくても過去の病気のことを質問され、それが原因で動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられることを説明し、もしもその状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い旨を指導。 ⇒すでに学校側から連絡があった際に不適切な質問であったことは理解されており、今後は気をつけると反省されているため、あらためて面接マニュアルの再確認および面接に入られる方の事前打合せの徹底について指導した。 ⇒また、学卒求人説明会兼公正採用選考人権啓発推進員研修には毎年参加されているが、企業トップクラス研修は最近受講されていないため、参加するよう勧奨した。				
事業所の対応	・マニュアルの見直し及び事前打合せにより十分な面接時の注意事項の徹底を行い、今後同じようなことを起こさないよう取り組みたい。 ・各種研修にも機会を捉え参加していきたい。				
生徒の状況等	—			合 否	合
他校での事象	—				
備考	—				

教 高 第 2 2 7 7 号
労 政 第 1 3 4 0 号
大 市 教 委 第 1 8 0 2 号
堺 学 教 第 1 9 8 3 号

令 和 元 年 7 月 1 日

各 事 業 主 様

大阪府教育委員会教育長
大阪府商工労働部長
大阪市教育委員会教育長
堺市教育委員会教育長

新規高等学校等卒業者の就職用応募書類等について(依頼)

新規高等学校等卒業者の採用選考については、かねてから生徒の基本的人権を尊重した公正な採用選考が行われるよう御協力をお願いしてまいりました。

すでに御承知のことと存じますが、従来の事業所独自の採用選考用応募書類(いわゆる「社用紙」)には、思想、宗教、住居環境等、就職差別につながる恐れのある事項が多く含まれていました。このため、近畿の各高等学校等においては、昭和 46 年度から近畿各府県の関係機関が協議して作成した「近畿高等学校統一用紙」(以下「統一用紙」という。)を使用してまいりました。

しかしながら、採用選考に際し、従来の「社用紙」に類する調査項目を記載した「家族調書」や「アンケート」などに記入を求めたり、面接時に「家族の職業」、「家族の関係」、「本籍地」等について質問するなど、「統一用紙」制定の趣旨に反する事例が後を絶たない状況にあります。

大阪府では、平成 8 年度、「統一用紙」を大きく改定いたしました。その後、平成 17 年度、19 年度、28 年度に一部改定をおこない、別紙様式 1～4 のように決めました。この改定は、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考を確かなものにするという「統一用紙」の趣旨を踏まえ、応募者の人権に配慮するなどの観点から行ったものであります。また、生徒指導要録の改訂、学校保健法施行規則の改正に対応したものとなっております。

各事業所におかれましては、「統一用紙」制定の趣旨、内容を十分御理解いただくとともに、別記「同和問題の認識について」の趣旨を理解され、応募者の基本的人権の尊重について正しい理解と認識を一層深めていただきますようお願いいたします。

なお、本年度の新規高等学校等卒業者の採用選考に当たっては、特に下記の事項に留意の上、すべての応募者が公正に取り扱われますよう重ねてお願いいたします。

記

- 1 「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」等と定められた男女雇用機会均等法を遵守すること。
- 2 本年度の応募書類の郵送は9月5日以降、選考開始日は9月16日以降となっており、所定の期日前に関係書類の提出を求めたり、早期に選考又は選考に類することを実施しないこと。
- 3 学校が提出する応募書類以外の書類（「社用紙」、「家族調書」等）、「戸籍謄（抄）本」、「住民票」などの提出を一切求めないこと。
- 4 面接試験において、就職差別につながる事柄（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、生いたち、男女雇用機会均等の趣旨に反する内容、過去の病気・入院経歴等）について質問しないこと。
- 5 本人の生活環境などに係わる「私の生いたち」、「私の家庭」、「父を語る」などを題名とする作文を課さないこと。
- 6 採用選考時の血液検査等の健康診断については、職務遂行能力の有無の判断に必要な場合以外は実施しないこと。
また、実施した場合には、検査項目及び検査結果を必ず本人に通知すること。
- 7 就職に際しての身元調査は、採用選考前はもちろん、内定後においても絶対に行わないこと。
- 8 採用選考に関する通知や、応募書類の返却及び不採用理由の明示などについては、「統一用紙」の「紹介書」の記載内容によって取り扱うこと。

(別 記)

公正採用選考について

1 同和問題解決を全国民の課題に

昭和 40 年の国の同和对策審議会答申は、「同和問題は、人類普遍の原理である人間の自由と平等に関する問題であり、日本国憲法によって保障された基本的人権にかかわる課題である」との認識を示し、同和問題を「未解決に放置することは断じて許されないことであり、その早急な解決こそ国の責務であり、同時に国民的課題である。」と強調しています。

この答申を踏まえ、昭和 44 年の「同和对策事業特別措置法」以降「地域改善対策特別措置法」、「地域改善対策特定事業に係る国の財政上の特別措置に関する法律(地対財特法)」の制定を通じ、同和問題解決にむけた対策が実施されてきました。

そして平成 8 年 5 月、地域改善対策協議会は、「同和問題の早期解決に向けた今後の方策の基本的な在り方について(意見具申)」において、21 世紀を「人権の世紀」とし、「国際社会における我が国の果たすべき役割からすれば、国内における同和問題など様々な人権問題を一日でも早く解決するよう努力することは国際的な責務である。」「国民一人一人の課題として、同和問題を人権問題という本質から捉え、解決に向けて努力する必要がある。同和問題は過去の課題ではない。この問題の解決に向けた今後の取組みを人権にかかわるあらゆる問題の解決につなげていくという広がりをもった現実の課題である。」との基本認識を示しました。

その上で、「これまでの対策は生活環境の改善をはじめとする物的な基盤整備がおおむね完了するなど着実に成果をあげ、様々な面で存在していた較差は大きく改善された。」と指摘しつつ、同和問題の解決に向けた今後の主要な課題を「依然として存在している差別意識の解消、人権侵害による被害の救済等の対応、教育、就労、産業面でなお存在している較差の是正」であると、これらの課題については「適切な施策が講じられる必要がある」としています。

これを受けて国においては、平成 9 年 3 月「人権尊重の理念に関する国民相互の理解を深めるための教育・啓発」と「人権が侵害された場合における被害者の救済」に関する施策を推進するため「人権擁護施策推進法」が制定されました。

また、平成 28 年 12 月に「部落差別の解消の推進に関する法律」が施行され、現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況の変化が生じていることを踏まえ、部落差別の解消を推進し、部落差別のない社会を実現することが求められています。

このように、日本国憲法の施行、国の同和对策審議会答申から年月が経過している現在においても同和問題は解決されたとはいえない状況にあり、今後とも、差別を生み出す原因を根本的になくすために一層の努力を続けなければなりません。

中でも、就職が生活の安定や労働を通じた社会参加など豊かな生活を営む上でも、また、自己実現や生きがいといった観点からも極めて重要な意義を有していることから、採用選考に当たってはいかなる差別もあってはなりません。

2 選考と採用

選考と採用に当たっては、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、家族の職業などにより差別されないことは、「憲法」、「職業安定法」及び「男女雇用機会均等法」を引用するまでもなく自明の理であります。しかし、現実には、採用選考に当たって不合理な差別観念から、たとえば、応募者本人の能力・適性や意欲とは関係のない家庭条件や住宅環境その他の理由で、資質を備えているにもかかわらず不採用になっている例が少なくありません。

そこで、各事業主におかれては、採用選考を行うに当たり、再度、選考とは何を意味するのかをお考えいただきたいと思います。

選考とは、第一に業務遂行上必要とされる能力を測定することであり、本人に直接関わりのない事項（家族の職業、家庭状況、資産など）をとらえて不採用にすることは許されないことでもあります。

第二に生徒が発達過程にあることを理解して、その将来性・可能性を見出していくことであります。入社後の教育、訓練や指導により潜在能力を引き出すことができることを考慮し、選考していただきますようお願いいたします。

学校としても、生徒一人一人の進路保障の観点から、入学直後から卒業時まで、人間としての在り方生き方を自覚させ、それぞれの職場で十分に実力を発揮できるよう学習や進路等につき、計画的に、きめ細かく指導・援助を行っております。

大阪府では、こうした趣旨で定めた「統一用紙」の使用による公正な採用選考の徹底に全力をあげて取り組んでまいりますので、各事業主におかれましても、生徒の将来にわたる可能性を十分に受けとめていただき、すべての生徒に公平な職業選択の機会が確保される正しい採用選考を実施されますようお願いいたします。

また、面接担当者が家族状況に係る質問を行う事例が、「公正採用・雇用促進会議」に数多く報告されております。こうした質問は、「面接担当者が応募者をリラックスさせるつもりで行った」という弁明もありましたが、応募者の適性・能力に関係ない質問であり、応募者に動揺を与え、深く傷つけるものであり、あってはならないものです。各事業所におかれましては、面接の場が「応募者の適性・能力に基づく採用選考」の場であることを十分に踏まえ、公正採用選考の趣旨・ルールについて採用担当者に周知徹底していただくようお願いいたします。

3 その他の留意事項

- ① 各事業所におかれましては、「公正採用選考人権啓発推進員」を配置するとともに、公共職業安定所が開催する「求人啓発講演会」や大阪府が実施する公正採用選考人権啓発推進員の「新任・基礎研修」に参加され、事業所内において従業員研修を実施することにより、これまでの経緯を踏まえた同和問題をはじめとする人権問題に関する理解と認識を深めていただき、事業所の社会的責任を確立していく方途を講じていただきますようお願いいたします。
- ② 応募者の基本的人権を無視した求人条件や、採用選考方法については是正指導に応じない場合や採用選考時に身元調査をしたり、人権侵害につながる悪質な行為がなされた場合は、関係行政機関が当該事業所に対し、指導等を行うことといたしております。
- ③ 採用（内定）後における関係書類については、昭和49年1月11日付け大阪府知事及び大阪労働基準局長通達に基づき、次のように取り扱われますようお願いいたします。
 - (ア) 戸籍に関する書類（「戸籍謄（抄）本」、「住民票」など）は、入社時であっても画一的に提出させず、労働者の権利義務のために必要な時点（冠婚葬祭等特別給付がある時など）で、その内容、目的を十分本人に説明の上、提出を求め、確認後速やかに返却するようにしてください。
 - (イ) 従来、「住民票（写）」などにより確認していた事項については、「住民票記載事項の証明」により確認するようにしてください。
 - (ウ) その他の関係書類（入社承諾書、身元保証書など）についても多くの問題が見受けられますので、提出を求められる場合は、事前に公共職業安定所と十分相談するようにしてください。
- ④ 職業安定法が平成11年12月に改正施行され、新たに求職者等の個人情報の取扱いの規定が設けられ、併せて、法に基づく指針が公表されました。（別添1参照）また、大阪府個人情報保護条例の規定により、事業者が個人情報を取り扱う際に準拠すべき指針が定められており、大阪市個人情報保護条例及び堺市個人情報保護条例においても本指針と同様の内容が定められています。個人情報の取扱いについては本指針に従い、適切に対応いただきますようお願いいたします。

別紙様式 1~4・別添 1

様

学校

校長



紹介書

時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

さて、先般お申し込みいただきました求人について、右のとおり生徒を紹介いたしますのでよろしくお願い申し上げます。

なお、採否通知は学校および本人分各一通を作成して、速やかに学校へお送りください。

また、不採用の場合は、今後の指導に生かしたいと考えますので、その理由をできるだけ詳細に記入いただき、応募書類とともに学校あてに送付いただきますようお願いいたします。

Table with 3 columns: 学科名, 性別, 氏名. Multiple empty rows for data entry.

添付書類 履歴書・調査書 以上 () 名

(選考日時、場所、方法、携行品の通知は、学校および本人あてにお送りください。)

(近畿高等学校統一用紙 その1 平成28年度改定)

(別紙様式2) 履歴書

令和 年 月 日現在

写真をはる位置

(30×40mm)

Resume form with fields for name, gender, birth date, address, and contact info.

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

Table for academic and work history with columns for year, month, and school/position.

Table for qualifications, interests, and career aspirations.

(近畿高等学校統一用紙 その2 平成28年度改定)

(別紙様式3) 履 歴 書

年 月 日現在		写真をはる位置 (30×40mm)
ふりがな	性別	
氏 名		
生年月日	年 月 日生(満 歳)	
ふりがな		
現住所	〒	
ふりがな		
連絡先	〒	

(連絡先欄は現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入すること)

学 歴 ・ 職 歴	年 月	入学
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	
	年 月	

資 格 等	取得年月	資格等の名称		
趣 味 ・ 特 技			校 内 外 の 諸 活 動	
志 希 望 望 の の 動 職 機 種				
備 考				

(近畿高等学校統一用紙 その2 平成28年度改定)

(別紙様式4) 調 査 書

ふりがな		性別	現住所
氏 名	昭和・平成 年 月 日生		
学校名		在学期間	年 月 入学 (第 学年)編入学・転入学
学科名			年 月 卒業・卒業見込

特 別 活 動 の 記 録		1年	2年	3年	4年
	出席日数				
出 席 状 況	欠 席 の 主 な 理 由				

学 習 の 記 録												
教科・科目		評 定				教科・科目		評 定				
教科	科 目	1年	2年	3年	4年	教科	科 目	1年	2年	3年	4年	
総合的な学習の時間						修得単位数						
留 学						1年 2年 3年 4年						

身 体 状 況							検査日・ 年 月
身長	cm	視 右 ()	左 ()	聴 右	左	備 考	
体重	kg	力 左 ()	力 右	力 左	力 右	考	
(視力欄に A~D が記入されている場合 A:1.0以上、B:1.0未満0.7以上、C:0.7未満0.3以上、D:0.3未満を表す)							
本人の長所・推薦事由等							
記 載 者	印						
上記の記載事項に誤りのないことを証明します。 令和 年 月 日 〒 (所在地) (学校名) (校長名)							
							印

(近畿高等学校統一用紙 その3 平成28年度改定)

(別添1)

求職者等の個人情報の取扱いについて

- 職業安定法（昭和22年法律第141号。以下「法」という。）が平成11年7月に改正され、新たに求職者等の個人情報の取扱いの規定が設けられました。
- この規定は平成11年12月から施行され、必要な範囲内で募集に応じた者等の個人情報を収集、保管、使用しなければならない旨規定されています。
- また、併せて、法に基づく指針（以下「指針」という。）が公表され、原則として収集してはならない個人情報等が規定されました。
- 労働者の募集を行うものは募集形態の如何（直接募集、文書募集、委託募集）を問わず、法第5条の4の規定、指針第4を遵守して行わなければいけません。
- しかしながら、就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、この規定、指針だけを遵守すればよいというものではありません。
- 従来から、公正な採用選考について、事業主の皆様にご理解とご協力を要請してきた趣旨を十分御認識いただき、今後共、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取組みをお願いします。

職業安定法（抄）（求職者等の個人情報の取扱い）

第5条の4

公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。

（以下略）

指針（平成11年労働省告示第141号）（抄）

第4 法第5条の4に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）

1 個人情報の収集、保管及び使用

- (1) 職業紹介事業者等（注）は、その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報（以下単に「個人情報」という。）を収集することとし、次に掲げる個人情報を収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であつて、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りでないこと。

- イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- ロ 思想及び信条
- ハ 労働組合への加入状況

- (2) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意の下で本人以外の者から収集する等適法かつ公正な手段によらなければならないこと。
- (3) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類（全国高等学校統一用紙又は職業相談票（乙））により提出を求めること。
- (4) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合は、この限りでないこと。

2 個人情報の適正な管理

- (1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならない。
- (イ) 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置
 - (ロ) 個人情報の紛失、破壊及び改ざんを防止するための措置
 - (ハ) 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置
 - (ニ) 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を廃棄又は削除するための措置
- (2) 職業紹介業者等が、求職者の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。なお、有料職業紹介事業者は特に厳重な管理を行わなければならないこと。（以下略）

（注） 「職業紹介事業者等」には、労働者の募集を行う者も含まれます。

No. _____

(令和 年 月 日記入)

令和 元 年度 就職受験報告書

受験者	年 組	科 番	名 前	性別
受験事業所名	【産業分類番号】 【求人票確認職安名】			

受験日	1. 面接試験	月 日	4. 色覚検査	月 日
	2. 筆記試験	月 日	5. 健康診断	月 日
	3. 適性検査	月 日		

身元調査 <small>提出後の身元調査 も必ず申告する</small>	実施日	月 日			
	調査方法	1. 訪問	2. 電話	3. その他	()
	調査員所属	1. 事業所	2. 調査機関	3. その他	()
	調査先	1. 自宅	2. 学校	3. 近隣	4. その他 ()
	調査内容	()			

該当する記号に○をつけ、必要事項を簡潔に記入してください。

受験内容	面接試験	1. 個人面接 2. 集団面接 3. その他 ()				
	筆記試験	1. 一般常識 2. 国語 3. 社会 4. 数学 5. 理科 6. 英語				
		7. 専門科目 ()				
		8. その他 ()				
	作文	1. 題名 ()				
	適性検査	1. クレペリン 2. 知能検査 3. 性格検査 4. 職業適性				
		5. その他 ()				
	色覚検査 または 健康診断	1. 色覚検査 2. 問診 3. X線検査 4. 尿検査 5. 心電図				
		6. 血液検査 (cc 採血) 7. その他 ()				
		※目的を説明されましたか? 有・無 →目的とは? ()				
その他	1. その他 ()					

「就職受験報告書」記入のポイント

採用選考が終了したら直ちにあてはまる項目を記入してください。

下記の事項に注意して正確に記入してください。分からないところは先生に相談しましょう。

(1) 身元調査について

調査方法 **調査員所属** **調査先** あてはまる記号がなければ、その他()に記入

調査内容 ()に詳しく記入

(2) 受験内容について

面接試験 あてはまる記号がなければ、その他()に記入

筆記試験 専門科目については()にその内容を記入

[家庭・農業・工業・商業・国際教養など]

あてはまる記号がなければ、その他()に記入

作文 題名()に題名を記入

適性検査 あてはまる記号がなければ、その他()に記入

色覚検査 または **健康診断** 血液検査については(cc 採血)に採血量を記入

あてはまる記号がなければ、その他()に記入

実施する目的について説明されたか有無を選択

有の場合は内容を →目的とは?()に記入

その他 上記以外の試験について、その他()に記入 [実技試験など]

(3) 就職用応募書類以外の書類への記入および提出について

事業所所定の用紙による書類 交通費支給に関する書類 および 健康診断票は除く
あてはまる記号がなければ、その他()に明確に記入

その他 事業所所定の用紙による書類・戸籍謄(抄)本以外については、その他()に明確に記入

(4) 面接試験で質問された項目について

1～15・19 については特に質問内容を詳しく記入

1 思想に関して	例：どのような新聞を読むか？どこの新聞をとっているか？など
2 生活信条に関して	例：モットーは何か？など
11 保護者について	例：続柄は？年齢は？など
14 男女雇用機会均等に関して	例：入社後どのくらい勤めますか？結婚しても続けますか？など

1～26 にあてはまらなければ 27 の欄に記入

「就職受験報告書」とは…

この報告書は、みなさんが受験した採用選考において、『近畿高等学校統一用紙』制定の趣旨に反する問題事象が起こっていないかを把握するためのものです。また、事業所に対しては、趣旨に反しないようお願いする趣意書および裏面のリーフレットを、みなさんの応募書類とともに送付しています。

事業主の皆さんへ

選考の期日(9/16)や求人票に記載の選考方法を守ってください。

応募者の採否の結果は、できる限り早く通知してください。不合格の場合は、その理由を具体的にお知らせください。

採用選考時の健康診断は、職務に必要な場合のみに行ってください。

健康診断を実施する場合は、実施前に本人に理由を説明し、検査結果は本人にも伝えてください。

インターネットによる公開求人であっても、書類選考・事前選考はしないでください。

仕事をする私自身の能力・適性をみてください

採用選考に当たり、仕事内容を明示し、男性も女性も同じ扱いにしてください。

平成19年4月1日より改正男女雇用機会均等法が施行されています。

高校生の採用選考のルールを守ってください。

「社用紙」の使用や「住民票」「戸籍簿(抄本)」等の提出を求めることは、改正職業安定法の大旨指針に違反します。

身元調査は絶対にしないでください。

仕事をする私自身の能力・適性について聞いてください。

☆☆☆☆ 面接・応募書類(アンケート含む)で、就職差別につながる質問(よくある日常会話)が、採用選考では差別につながりません。

- 思想、生活信条、宗教、支持政党、尊敬する人物など、思想信条等に関する質問
「尊敬する人やおこがれる人は誰ですか。」 「何か宗教に入っていますか。」
- 家族の収入・学歴・職業、本人との続柄、年齢など、家族等に関する質問
「ご両親は健康ですか。」 「兄弟は何人ですか。」 「お父さんの職業は何ですか。」
- 本籍・国籍、住居とその環境、生い立ちなど、戸籍にかかわる質問
「家は持ち家ですか。」 「子どものころ、どんな家に住んでいましたか。」
- 男女雇用機会均等の趣旨に反する内容の質問
「結婚(出産)して、仕事を続けられますか。」 「彼氏はいませんか。」

面接前には、面接担当者間の事前の打合せをお願いします。

公正な採用選考に向けてのチェックポイント

- 採用選考に当たって
 - ① 日常の会話ではよくあることでも、採用選考の場では差別につながる可能性があるため、採用選考面接では本人の能力・適性をみる質問をすべきであるという、面接担当者の共通認識がありますか。
 - ② 「採用と人権」の適切な質問内容の例等(P54～P57)を参考にするなどして、「面接のマニュアル」を作り、面接の担当者間での事前の打合せ等が充分できていますか。
 - ③ 公開求人でも多数の応募者があっても、応募者全員に公正な採用選考が行える体制が整っていますか。

2 下記は昨年度までの事例です。公正採用の観点から何故問題となるのか、説明できますか。

① 採用選考の面接で、生徒が入室して席につくまでの間に面接者「緊張しなぐてええで、私をお父さんと思ってくれればいいよ。同じくらいの世代やし。失礼やけどお父さんは何歳？」その生徒は、すでに父親と死別しており、もし今生きていた時の年齢を答えた。
② 採用選考の面接で「最寄り駅への行き方。」「どのあたりに住んでいますか。」「家は持ち家ですか。」「いつから住んでいますか。」などの質問を受けた。
③ 採用選考の面接時に、面接者「尊敬する人や好きな言葉は何ですか。」生徒(好きな言葉を答えた。)面接者「家族は、あなたとお父さんとお母さんですね。」生徒「いいえ、父親と姉だけです。」面接者「三人で住んでいるんや。」生徒「いえ、母と兄がいます。籍は入っていないけれど母はいるんです。」以後、会社の質問は、ますます家庭環境に踏み込んだ。
④ 採用選考の面接時に、面接者「聞いたらかかん質問ってどんなことかな。学校からどう聞いてる。これから君のことをもっと知りたいので、違反質問するかも知れないかいいかな。」と言われた。その後、家族の職業、兄弟の有無などを質問された。
⑤ 高等学校卒業予定者の男子生徒の受験に際し、応募書類を発送したところ、「女子しか採用していない。男子の応募は受け付けない。」と言われた。
⑥ 人事担当者を中心に面接での質問内容について事前に打合せをしていたが、面接当日、会社役員が急きよ面接官として入ることとなった。この役員は受験生に対し、家族関係や住居についての質問を始めた。人事担当者はこの役員を制止しようとしたが、できなかった。
⑦ 採用選考後に、求人票に記載されていた、採否決定期限の7日後になっても事業所より採否の連絡がなかったため問い合わせると、担当者不在であった。その後、連絡が取れたときも、「もう少し待ってほしい。」との返事を繰り返して、約1カ月後、不採用の通知が届いた。

- 3 貴社では、人権に関する社内研修を実施していますか。
- 4 貴社では、「公正採用選考人権啓発推進員」を選任されていますか。
- 5 貴社は、大阪企業人権協議会に加盟されていますか。

確認ポイント

- 1・2-①②③④⑤⑥ …… 「採用と人権」のP54～P65をご覧ください。
- 2-⑦ …… 「採用と人権」のP13～P15 およびP34～P41をご覧ください。
- 3～5 …… 「採用と人権」のP72～P76をご覧ください。

事業主の皆さんへ

仕事をする私自身の

能力・適性をみてください

選考の期日(9/16～)や求人票に記載の選考方法を守ってください。

応募者の採否の結果は、できる限り早く通知してください。
不合格の場合は、その理由を具体的にお知らせください。

採用選考時の健康診断は、職務に必要な場合のみにしてください。

健康診断を実施する場合は、実施前に本人に理由を説明し、検査結果は本人にも伝えてください。

採用選考に当たり、仕事内容を明示し、男性も女性も同じ扱いにしてください。

平成19年4月1日より改正男女雇用機会均等法が施行されています。

高校生の採用選考のルールを守ってください。

「社用紙」の使用や「住民票」「戸籍謄(抄)本」等の提出を求めることは、改正職業安定法の大指針に違反します。

身元調査は絶対にしないでください。

インターネットによる公開求人であっても、書類選考・事前選考はしないでください。

仕事をする私自身の能力・適性について聞いてください。

☆☆☆☆ 面接・応募書類(アンケート含む)で、就職差別につながる質問 ☆☆☆☆
(よくある日常会話が、採用選考では差別につながります)

- 思想、生活信条、宗教、支持政党、尊敬する人物など、思想信条等に関する質問
「尊敬する人やあこがれる人は誰ですか。」 「何か宗教に入っていますか。」
- 家族の収入・学歴・職業、本人との続柄、年齢など、家族等に関する質問
「ご両親は健在ですか。」 「兄弟は何人ですか。」 「お父さんの職業は何ですか。」
- 本籍・国籍、住居とその環境、生い立ちなど、戸籍にかかる質問
「家は持ち家ですか。」 「子どものころ、どんな家に住んでいましたか。」
- 男女雇用機会均等の趣旨に反する内容の質問
「結婚(出産)しても、仕事を続けますか。」 「彼氏はいますか。」

面接前には、面接担当者間の事前の打合せをお願いします。

公正な採用選考に向けてのチェックポイント

1 採用選考に当たって

- ① 日常の会話ではよくあることでも、採用選考の場では差別につながることもあるので、採用選考面接では本人の能力・適性をみる質問をすべきであるという、面接担当者の共通認識がありますか。
- ② 「採用と人権」の適切な質問内容の例等（P54～P57）を参考にするなどして、「面接のマニュアル」を作り、面接の担当者間での事前の打合せ等が充分できていますか。
- ③ 公開求人でも多数の応募者があっても、応募者全員に公正な採用選考が行える体制が整っていますか。

2 下記は昨年度までの事例です。公正採用の観点から何故問題となるのかが、説明できますか。

① 採用選考の面接で、生徒が入室して席につくまでの間に
面接者 「緊張しなくてええで、私をお父さんと思ってくれていいよ。同じくらいの世代やし。失礼やけどお父さんは何歳？」
その生徒は、すでに父親と死別しており、もし今生きていた時の年齢を答えた。

② 採用選考の面接で
「最寄り駅への行き方。」「どのあたりに住んでいますか。」「家は持ち家ですか。」「いつから住んでいますか。」などの質問を受けた。

③ 採用選考の面接時に、
面接者 「尊敬する人や好きな言葉は何ですか。」 生徒 （好きな言葉を答えた。）
面接者 「家族は、あなたとお父さんとお母さんですね。」
生徒 「いいえ、父親と姉だけです。」
面接者 「三人で住んでいるんや。」
生徒 「いえ、母と兄がいます。籍は入っていないけれども母はいるんです。」
以後、会社の質問は、ますます家庭環境に踏み込んだ。

④ 採用選考の面接時に、
面接者 「聞いたらあかん質問ってどんなことかな。学校からどう聞いている。これから君のことをもっと知りたいので、違反質問するかもしれないけどいいかな。」と言われた。
その後、家族の職業、兄弟の有無などを質問された。

⑤ 高等学校卒業予定者の男子生徒の受験に際し、応募書類を発送したところ、
「女子しか採用していない。男子の応募は受け付けない。」と言われた。

⑥ 人事担当者を中心に面接での質問内容について事前に打合せをしていたが、面接当日、会社役員が急きょ面接官として入ることとなった。
この役員は受験生に対し、家族関係や住居についての質問を始めた。人事担当者はこの役員を制止しようとしたが、できなかった。

⑦ 採用選考後に、
求人票に記載されていた、採否決定期限の7日後になっても事業所より採否の連絡がなかったため問い合わせると、担当者不在であった。その後、連絡が取れたときも、「もう少し待ってほしい。」との返事を繰り返し、約1ヵ月後、不採用の通知が届いた。

- 3 貴社では、人権に関する社内研修を実施していますか。
- 4 貴社では、「公正採用選考人権啓発推進員」を選任されていますか。
- 5 貴社は、大阪企業人権協議会に加盟されていますか。

確認ポイント

- 1・2-①②③④⑤⑥ …… 「採用と人権」のP54～P65をご覧ください。
- 2-⑦ …… 「採用と人権」のP13～P15およびP34～P41をご覧ください。
- 3～5 …… 「採用と人権」のP72～P76をご覧ください。