

令和4年度 第2回

公正採用・雇用促進会議
職業能力開発専門委員会

と き 令和5年3月1日（水曜日）10時から12時まで
ところ 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

◆ 次 第 ◆

1 開会あいさつ

2 座長の確認・あいさつ

3 議 事

(1) 前回会議（令和4年9月26日開催）について・・・・・・・・・・1ページ

(2) 問題事象把握の取組み（過去から継続中のもの）等について・・・・・・・・9ページ

- ① 令和4年度 公正採用・就職関係行事の概略表
- ② 大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱
- ③ 大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式
- ④ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票
- ⑥ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓発文書
- ⑦ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓発文書
- ⑧ 就職受験・応募前活動 報告書
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領
- ⑩ 職員への研修実施状況
- ⑪ 令和3年度入校・修了・就職状況等一覧 ほか
- ⑫ 高等職業技術専門学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

(3) 問題事象個票について（令和4年7月から12月末までに発生した事象）・・・・69ページ

- ① 問題事象報告件数
- ② ハローワークによる行政指導の案件（10件）
- ③ 技術専門学校等による啓発の案件（1件）
- ④ 生徒が対応を拒否した案件（7件）

4 令和4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の概要について・・・・【別添】

5 その他

配

席

図

座 長

随行者	一般財団法人 大阪府人権協会 【柴原委員】	一般社団法人 おおさか 人材雇用開発人権センター 【中谷委員】	随行者
	大阪府人権教育 研究協議会 【谷口委員】	大阪企業人権協議会 【宮内委員】	
	大阪市人権教育 研究協議会 【阿久津委員】	大阪同和・人権問題 企業連絡会 【柄川委員】	
	大阪府立学校 人権教育研究会 【上本委員】	一般社団法人 公正採用 人権啓発推進センター 【加藤委員】	
	大阪府職業技術 専門校長会 【畑中委員】	大阪労働局 職業安定部 職業対策課 【八又委員】	
	大阪府 商工労働部 雇用推進室人材育成課 【田中委員】	大阪府 府民文化部 人権局 人権擁護課 【山野委員】	

事 務 局

傍 聴

傍 聴

事 務 局

令和4年度 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 委員名簿

所 属	職 名	氏 名
一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事 兼事務局長	柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会	会 長	谷口美佐子
大阪市人権教育研究協議会	会 長	阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会	会 長	上本 雅也
一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター	常務理事	中谷 佳稔
大阪企業人権協議会	事 務 長	宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会	理 事 長	柄川 忠一
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	常務理事	加藤 真
大阪府職業技術専門校長会	会 長	畑中 知子
大阪労働局 職業安定部職業対策課	課長補佐	八又 保
大阪府 府民文化部人権局人権擁護課	参 事	山野 忠
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課	課 長	田中 卓

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 設置要綱

1 委員会の目的

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

委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者1人をもってこれにあたる。

- (1) 一般財団法人 大阪府人権協会
- (2) 大阪府人権教育研究協議会
- (3) 大阪市人権教育研究協議会
- (4) 大阪府立学校人権教育研究会
- (5) 一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター
- (6) 大阪企業人権協議会
- (7) 大阪同和・人権問題企業連絡会
- (8) 一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター
- (9) 大阪府職業技術専門校長会
- (10) 大阪労働局職業安定部職業対策課
- (11) 大阪府府民文化部人権局人権擁護課
- (12) 大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課

なお、構成員以外の有識者等から意見を受ける場合は、座長の承認を得たうえで、臨時的に上記の委員以外の者を構成員に加えることができる。

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、令和2年8月19日から施行する。



(1) 前回会議（令和4年9月26日開催）について

【議事1：前回会議（令和4年9月26日開催）について】

令和4年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 会議録

- 1 日 時 令和4年9月26日（月）15:00～16:40
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門学校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 谷口 美佐子
大阪市人権教育研究協議会 会長 阿久津弘治
大阪府立学校人権教育研究会 会長 上本 雅也
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳稔
大阪企業人権協議会 事務長 宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 柄川 忠一
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 坂倉 有(代理:加藤理事)
大阪府職業技術専門学校長会 会長 黒田 英樹
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 八又 保
大阪府府民文化部人権局人権擁護課 参事 山野 忠
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 田中 卓

4 概要

(1) 開会あいさつ（人材育成課 田中課長）

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷氏を座長に選出

(4) 議事

① 【議事1】 前回会議（令和4年3月2日開催）について

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

② 委員からの意見等

【委員】

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

2番については「社会人採用の際に健康状態を聞くことが非常に目立っている」というのがこの専門委員会での意見だと思う。この点は他の専門委員会で扱っている、新規学校卒業者の採用選考と異なるところなので、この問題の重要性を公正採用・雇用促進会議（本会議）で伝

えてほしい。健康状態自己申告リストがよく出来あがっているのをこれを使って健康状態を聞くことが当然のことのように行われているのではないかという危惧を持っている。

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

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

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

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

専門委員会でも機会があればもう少し議論を深めたい。

【事務局】

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

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

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

【座長】

非常に重要なテーマなので、課題を整理して本会議に繋げていただきたい。

③ 【議事2】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の13～58ページまでの概要を報告

④ 【議事3】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の59～79ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【委員】

62ページの1-15の案件だが、なんとなく釈然としない。

応募書類に住所を記入するときの項目は「現住所」ではなく恐らく「連絡先」となっているはずである。面接担当者が「実家にお住まいなのですか」と質問し住所から勤務するかどうかを確認したというのには違和感を覚える。「現住所」とあればわかるが、ただの連絡先が書いてあるだけなのにどうしてそういう発想になるのだろうか。様式が「連絡先」なのか「現住所」になっているかも気をつけてみていく必要があるのではないか。

【事務局】

現時点では履歴書の様式は把握できていない。

【委員】

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

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

【事務局】

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

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

【委員】

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

【委員】

72ページの2-2の案件について二点ある。

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

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

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

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

【委員】

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

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

【座長】

弱い立場の人がこれを書かれると、それだけでプレッシャーになると思われる。

検討をよろしくお願ひしたい。

【委員】

法的な解釈の部分はまた調べるようにしたい。

【座長】

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

【事務局】

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

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

【委員】

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

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

【委員】

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

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

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

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

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

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

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

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

事務局（高等学校課 川合指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

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

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

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

もし「その必要はない」というようなことがあれば教えていただきたい。

【座長】

報告形式の違いや何か経緯はわかるだろうか。

【事務局】

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

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

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

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

【座長】

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

【委員】

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

【事務局】

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

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

【委員】

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

【座長】

全体を通して意見があればお願いしたい。

【委員】

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

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

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

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

【座長】

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

以上

(2) 問題事象把握の取組み等について

- ① 令和4年度 公正採用・就職関係行事の概略表……………10 ページ
- ② 大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱……………11 ページ
- ③ 大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式……………23 ページ
(令和3(2021)年4月から現様式で利用開始)
- ④ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票 ……………24 ページ
(令和2(2020)年5月から利用開始・求人の都度提出を依頼)
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票……………26 ページ
※公正採用選考人権啓発推進員選任の有無の記載
(令和2(2020)年5月から利用開始)
- ⑥ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓発文書 ……………30 ページ
(令和3(2021)年5月に郵便・メールで送付済み・以降毎年送付予定)
- ⑦ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓発文書……………40 ページ
(令和3(2021)年4月から利用開始)
- ⑧ 就職受験・応募前活動 報告書……………42 ページ
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領……………43 ページ
- ⑩ 職員への研修実施状況等……………46 ページ
- ⑪ 令和3年度入校・修了・就職状況等一覧 ほか……………67 ページ
- ⑫ 高等職業技術専門学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……………68 ページ
- ⑬ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」……………別冊
(令和元(2019)年6月から生徒への配布開始)
※毎年更新作成、令和4(2022)年度からルビ付き版を作成

	技術専門学校等における公正採用関連の動き	その他関連行事
4月	<ul style="list-style-type: none"> ●4月生入校(2年訓練・1年訓練・6カ月訓練) ●入校オリエンテーション(就職活動および公正採用の取組みの説明) ◆新規採用された職業訓練指導員等への公正採用研修 	<ul style="list-style-type: none"> ◆企業説明会(南大阪校) ※職場公正採用研修(東大阪校)
5月		<ul style="list-style-type: none"> ●4月入校生 校求人求職登録
6月		<ul style="list-style-type: none"> ◆企業説明会(北・東大阪校) ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(夕陽丘校) ※HW職員向け障がい者訓練説明会 就職担当主査会議
7月	<p>【就職受験・応募前活動報告書を臨時提出】 4月入校生(6カ月訓練)・10月入校生(1年訓練)就職活動期間</p> <ul style="list-style-type: none"> ●公正採用生徒用教材「公正採用」により各科毎に説明 ●採用選考直前に「就職受験・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知 ◆職業訓練指導員 全体研修 	<ul style="list-style-type: none"> ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(北大阪校)
8月	<p>公正採用・雇用促進会議(本会議) ←専門委員会の取組みを報告</p>	<ul style="list-style-type: none"> 合同企業説明会(東大阪校) 合同企業面接会(夕陽丘校)
9月	<p>第1回職業能力開発専門委員会 ↔ 連携 第1回中学校・高等学校・他府県専門委員会</p> <p>◆就職受験報告書前半分締め</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆企業説明会(北大阪校) 就職担当主査会議 第1回HW就職相談会(障害者校) ◆企業説明会(北大阪校) ◆企業説明会(南大阪校)
10月	<ul style="list-style-type: none"> ●10月生入校 ●入校オリエンテーション(就職活動および公正採用の取組みの説明) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(北大阪校) 合同企業説明会(東大阪校) ◆企業説明会(南大阪校) ◆企業説明会(北大阪校)
11月		<ul style="list-style-type: none"> 障がい者合同企業面接会(労働局主催) 障がい者合同企業面接会(障害者校)
12月	<ul style="list-style-type: none"> ◆職業訓練指導員 全体研修(公正採用など人権課題) 	<ul style="list-style-type: none"> 人権週間(12月4日～10日) ◆企業説明会(北大阪校) 就職担当主査会議
1月	<p>【就職受験・応募前活動報告書を臨時提出】 4月入校生(2年訓練・1年訓練)・10月入校生(6カ月訓練)就職活動期間</p> <ul style="list-style-type: none"> ●公正採用生徒用教材「公正採用」により各科毎に説明 ●採用選考直前に「就職受験・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知 	<ul style="list-style-type: none"> ※職場公正採用研修(障害者校) ※職場公正採用研修(北大阪校) 第2回HW就職相談会(障害者校) ◆企業説明会(夕陽丘校) 就職担当主査会議
2月	<p>第2回職業能力開発専門委員会 ↔ 連携 第2回中学校・高等学校・他府県専門委員会</p>	<ul style="list-style-type: none"> 合同企業面接会(夕陽丘校) 就職担当主査会議
3月	<ul style="list-style-type: none"> ◆職業訓練指導員 全体研修(専門委員会の資料を報告) ◆就職受験報告書後半分締め 	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者合同企業面接会(労働局主催) ◆企業説明会:各科単位での実施。

無料職業紹介、校求人受付時公正採用の取組み説明

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱

(目的等)

第1条

この要綱は、大阪府が運営する大阪府立高等職業技術専門校及び大阪障害者職業能力開発校（以下「技術専門校等」という。）の生徒が就職活動を行うにあたり、憲法が定める「職業選択の自由」を担保し、自身が有する職業に関する適性と能力に基づき、人権に配慮した採用選考を受けることができるよう、職員・生徒・事業主等への啓発を行うとともに、技術専門校等が生徒の就職受験・応募前活動の実態を把握し、公正な採用選考に反する行為があった場合等の手続き及び人材育成課、技術専門校等、夕陽丘高等職業技術専門校訓練支援室（以下「支援室」という。）の責務等を定めることによつて、公正な採用選考を進めることを目的としたものである。

(公正な採用選考に反する行為等)

第2条

この要綱において、「公正な採用選考に反する行為」とは、事業主等が次に掲げる「本人に責任のない事項」及び「本来自由であるべき事項」を採用選考の判断材料として採否を決めることをいう。

1 本人に責任のない事項

- (1) 国籍・本籍・出生地に関する事
- (2) 家族に関する事（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など）
- (3) 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など）
- (4) 生活環境、家庭環境などに関する事

2 本来自由であるべき事項

- (1) 宗教に関する事
- (2) 支持政党に関する事
- (3) 人生観、生活信条などに関する事
- (4) 尊敬する人物に関する事
- (5) 思想・信条に関する事
- (6) 労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関する事
- (7) 購読新聞、雑誌、愛読書などに関する事

この要綱において、「公正な採用選考に反するおそれがある行為」とは、事業主等が、上記の情報を、就職受験等の際に入手しようとする行為をいう。それ以外に、以下の選考方法も同様に扱う。

身元調査などの実施。

大阪府立高等職業技術専門校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募用紙の使用。

合理的客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断（健康診断書の提出を求めることを含む）の実施。

これらに加え、応募者の人格を否定するなど生徒が不快に感じる選考方法、採用選考時におけるハラスメント（セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメント等）行為や障害者雇用促進法の障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に反する募集及び採用の方法が認められた場合も、「公正な採用選考に反する行為」として同様に扱う。

(技術専門校等職員への研修)

第3条

技術専門校等は、公正な採用選考への理解を深めるとともに、生徒が就職受験・応募前活動を行った際に生じる問題事象について十分な把握ができるよう、公正な採用選考の推進に関する以下の研修を実施しなければならない。

1 全体研修

支援室が企画し、年に一回以上実施する。

2 校別研修

各技術専門校等の就職指導担当主査及び研修担当主査が、支援室と調整のうえ企画し、年に一回以上実施する。

(生徒への啓発)

第4条

技術専門校等は、生徒が人権についての理解を深めるとともに、就職受験・応募前活動を行うにあたり、公正な採用選考について学ぶための啓発を実施しなければならない。

啓発は、労働関係法規、人権関係法規、国・自治体等関係機関の取組み、企業啓発の取組み、問題事象や公正な採用選考に反するおそれのある事象に接したときの解決方法などを網羅した内容とし、入校後から就職活動開始前の間に行う。

技術専門校等は、生徒が就職受験を行う際に、持参や郵送などの方法で事業主等を啓発する文書を作成するとともに、生徒に文書の意義を説明し、原則として就職受験の際に生徒が持参や郵送をするよう促す。

(事業主等への啓発)

第5条

技術専門校等は、事業主等が生徒の採用選考を行う際に、公正な採用選考に反する行為が無く、職業に関する適性と能力のみをもって行うよう啓発を行う。

大阪府立高等職業技術専門校は、自ら実施する無料職業紹介事業を利用する事業主等に対し、求人受付時に公正採用に関する取組みの説明を行うとともに募集要項及び応募書類の確認を行う。

大阪府立高等職業技術専門校は、事業主等自身が公正採用を推進していくことを促すため、求人受付時に「大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票(様式1)」の記入と提出を求める。

大阪府立高等職業技術専門校は、自ら実施する無料職業紹介事業で使用する求人票の様式において、公正採用選考人権啓発推進員の選任状況が分かるように様式を定める。

(就職受験・応募前活動についての実態把握)

第6条

技術専門校等は、生徒の就職受験・応募前活動についての実態を把握するため、「就職受験・応募前活動報告書(様式2)」を使用する。

生徒は、就職受験・応募前活動を行った5営業日以内に「就職受験・応募前活動報告書」を作成し、

担任の指導員等に提出する。

担任の指導員等は、生徒から提出のあった「就職受験・応募前活動報告書」を5営業日以内に点検し、公正な採用選考に反する行為へのチェックを行うとともに、生徒が疑問や不快を感じた旨の記載があった場合は「ヒアリングチェックシート（様式3）」を用いて生徒へのヒアリングを実施し、内容について詳細に確認を行う。その際、生徒の了解を得て、求人情報に係る書類一式の提供を受けるようにする。

就職指導担当主査は、生徒から提出のあった「就職受験・応募前活動報告書」について、就職受験と応募前活動に分け、月ごと、訓練科ごとに取りまとめる。

訓練課長（大阪障害者職業能力開発校にあっては訓練指導課長）は、毎月、提出のあったすべての「就職受験・応募前活動報告書」を点検し、公正な採用選考に反する行為へのチェックや、生徒が疑問や不快を感じた旨の記載があったにも関わらず、担任の指導員等から生徒へのヒアリングの実施が漏れることの無いよう確認を行う。

人材育成課は、年度終了後に各技術専門校等が取りまとめた「就職受験・応募前活動報告書」のすべてを点検し、公正な採用選考に反する行為へのチェックや、生徒が疑問や不快を感じた旨の記載があったにも関わらず、担任の指導員等から生徒へのヒアリングの実施が漏れることの無いよう確認を行う。

（公正な採用選考に反する行為があった場合の対応）

第7条

担任の指導員等は、生徒にヒアリングを実施した結果、公正な採用選考に反するおそれがあると思われる場合、事業主等に事実確認を行う。ただし、事実確認の前に、生徒からの了解を得るとともに、概要について副校長に報告し、承認を得なければならない。

担任の指導員等は、ヒアリングを通じて生徒が不安に思う点を確認し、その解消に向けた大阪府の取組み等を丁寧に説明する。

担任の指導員等は、事業主等に事実確認を行った後、10営業日以内に「就職問題事象付票（様式4）」を作成し、関係する資料とともに、速やかに支援室へ報告を行う。

支援室は、技術専門校等から報告のあった「就職問題事象付票」等の内容を確認し、人材育成課に行政指導の検討依頼を行う。その際、支援室は、技術専門校等が作成した「就職問題事象付票」等の情報に不足があった場合、技術専門校等に対し必要に応じて修正の指示を行うとともに、改めて生徒や事業主等へのヒアリングを求めることができる。

人材育成課は、支援室から検討依頼があった事象について確認し、大阪労働局に行政指導等の依頼を行うかどうか検討する。なお、公正な採用選考に反するおそれがあると判断した場合は、大阪労働局に行政指導依頼を行う。その際、人材育成課は、支援室から出された事象に関する情報に不足がある場合は、支援室に対し必要に応じて修正の指示を行うとともに、改めて技術専門校等を通じて生徒や事業主等へのヒアリングを求めることができる。

人材育成課は、大阪労働局と調整し、大阪府による事業主等への事実確認及び改善への働きかけの状況を踏まえ、改めて大阪労働局が行政指導を行う必要が無いと判断した事象について、速やかに、その結果を支援室へ連絡する。

(生徒が事業主等への事実確認等を拒否した場合の対応)

第8条

担任の指導員等は、生徒が採用選考への影響や、業界における自身の評判及び入社後の人事考課等を考え、事業主等への事実確認等を拒否する場合は、生徒に対し、以下の働きかけを行う。

- 1 公正な採用選考に関して大阪府の取組みを説明する。
- 2 事業主等から生徒に選考結果が出される前であれば、事実確認等、公正な採用選考に反するおそれのある質問等が採否に影響することが無いように要請することを説明する。
- 3 事実確認等を行ったことが、生徒への不利益な取り扱いをしないことを事業主等に求めることを説明する。
- 4 事業主等に対し、公正な採用選考に反するおそれがあることの実事確認等を行わなければ、事業主等に啓発ができず、今後も事業主等が同様の選考方法を行うことで、新たな生徒が不利益を受けられる可能性があることを説明する。
- 5 これまで、公正な採用選考に反するおそれがある事業主等への事実確認等や啓発を通じて、多くの事業所で公正な採用選考についての理解が進んでいることを説明する。

担任の指導員等は、生徒にこうした働きかけを実施し、公正な採用選考への理解を促すよう努めるものとするが、それでもなお、生徒が事業主等への事実確認等を拒否した場合、執拗にこれを強要することはあってはならず、生徒の主張及び不安な点等を聴取・記録し、当該事象を今後の啓発に向けた基礎資料とする。

(技術専門校等が事業主等へ事実確認を行う場合の留意事項)

第9条

事業主等への事実確認は、原則として生徒が所属している科の担任の指導員等が訓練課長（大阪障害者職業能力開発校にあっては訓練指導課長）及び就職指導担当主査と聴取事項などを協議した上で、副校長の承認を得て行う。

事実確認は、事業主等に任意の協力を得て行うものであり、「公正採用に反する事象をした事業所」との決めつけによる対応ではなく、丁寧に主張や背景を確認することを配慮する。

事業主等には、大阪府の公正な採用選考に向けた取組みを説明し、十分な理解を得たうえで実施する。

(事業主等に対する改善の働きかけ)

第10条

事業主等への公正な採用選考に向けた改善の働きかけ（以下「改善要請」という。）は、事前に行った事実確認の実施状況を踏まえ、原則、生徒が所属している科の担任の指導員等が副校長、訓練課長及び就職指導担当主査等とともに協議した上で、校長の承認を得て行う。

改善要請の実施にあたり、事前に支援室と調整を行い、生徒の主張や事業主等への事実確認の実施状況を踏まえ、課題等の論点整理を行ったうえで実施する。

改善要請は、関係法令や指針、公正採用に関する考え方を説明したうえで、事業主等の自主的な意思に基づく改善を促すものであって、事業主等が働きかけに従う意思が見受けられない場合、執拗にこれを強要することはあってはならず、丁寧に働きかけをもって行う。

就職指導担当主査は、事業主等への事実確認等の状況から、技術専門校等が改善要請を行うことが効果的ではないと判断される場合は、判断に至った理由を整理の上、支援室及び人材育成課と協議を行い、

協議により改善要請を行う所属を決定する。

改善要請を行った所属は、事業主等に改善要請を行った後、10 営業日以内に「就職問題事象付票」に、その結果を追記し、関連する資料とともに、速やかに当該技術専門校等、支援室及び人材育成課と情報共有を行う。

(問題事象の情報共有)

第 11 条

技術専門校等は、年間を通じて発生した問題事象について、公正採用・雇用促進会議での報告様式に入力のうえ、就職指導担当主査会議で随時に報告を行う。

人材育成課は、就職指導担当主査会議で確認された問題事象について、半年に一度（1月から6月末まで及び7月から12月末まで）取りまとめ、公正採用・雇用促進会議職業能力開発専門委員会にその都度報告する。

公正採用・雇用促進会議職業能力開発専門委員会委員である校長会会長は、同専門委員会の後に行われる校長会で、会議の概要を報告する。

(その他)

第 12 条

この要綱に定めるもののほか、公正な採用選考に関し必要な事項は、支援室と人材育成課が協議のうえ定める。

附 則

(施行期日)

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

この要綱は、令和4年4月1日から施行する。

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

大阪府立高等職業技術専門校では、採用選考にあたり、事業所の皆さまに、人権に配慮された公正な採用選考を行っていただくよう、お願いしております。

つきましては、以下の項目について御確認をいただき、すべての項目について御理解をいただいた事業所様の求人を受理させていただいております。

※以下の「公正な採用選考に関して御確認いただく項目」を確認し、「チェック欄」のボックスに☑を入れ、手書きで記入のうえ御提出ください。

	公正な採用選考に関して留意いただく項目	チェック欄
1	本人（求職者）の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。	<input type="checkbox"/>
2	本人（求職者）に責任のない以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 国籍・本籍・出生地に関する事 ② 家族に関する事（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関する事（最寄り駅の確認を含む）	<input type="checkbox"/>
3	本人（求職者）が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関する事 ② 支持政党に関する事 ③ 人生観・生活信条などに関する事 ④ 尊敬する人物に関する事 ⑤ 思想に関する事 ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事 ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事	<input type="checkbox"/>
4	採用選考の方法として、以下の手法は用いません。 ① 身元調査などの実施 ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募用紙の使用 ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出（既往歴や投薬の有無の確認を含む）	<input type="checkbox"/>
5	「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しています。 ※大阪府では、大阪労働局と連携して企業が従業員を雇用する際に、人権問題をはじめとするコンプライアンスに反することがないように、事業所ごとに「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いしています。 ※公正採用選考人権啓発推進員には、原則として人事担当責任者、採用選考、その他、人事管理に関する事項について相当の権限を有する方が担当してください。	<input type="checkbox"/>

上記の項目をはじめ、公正採用の趣旨について十分に理解して採用選考を行います。

記 入 日 年 月 日

企業・事業所名、名前の欄は、
ゴム印等を使用せず、手書きで
記入してください。
名前は、担当者名でも結構です。

企業・事業所名

名 前

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 (3) 名前
	普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕	科	
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. 面接前 の内容で又は、 応募前活動 の内容で又は、 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) 企業見学・企業説明会・職場実習又は体験・その他()	
	応募前活動	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。		

生徒氏名(_____ 科 _____) 対象企業名(_____)

問題事象に対するヒアリング(職員 _____)

就職受験・応募前活動報告書 ヒアリングシート

日時	確認欄	内容
受験報告 書提出日 / :	<input type="checkbox"/>	【作文に○があった場合】 テーマ等 _____ _____
<input type="checkbox"/> 求人票 回収 (付票作 成時は PDF化の こと)	<input type="checkbox"/>	【適性検査に○があった場合】事前説明の有無を確認； 無 <input type="checkbox"/> ：有 <input type="checkbox"/> 事前説明の有無に関わらず、以下の内容は確認。 目的(活用・評価方法)の事前説明の内容(説明者・方法：_____) _____ _____ 適性検査の内容、質問項目等 目的との関連性が無いと感じた質問項目は無かったか？ (14項目に該当する内容など) _____ _____ _____
	<input type="checkbox"/>	【健康診断に○があった場合】事前説明の有無を確認； 無 <input type="checkbox"/> ：有 <input type="checkbox"/> 合理的な理由があったか、検査項目は必要最小限度かなど確認が必要 目的の事前説明の内容(説明者・方法：_____) _____ _____ _____
	<input type="checkbox"/>	【面接質問に○があった場合】前後関係を含めて詳細聞き取り (違背の可能性のある発言をした者の役職・氏名 _____) _____ _____ _____ <input type="checkbox"/> 生徒の感想(問題となった項目ごとに記述) _____ _____ _____

生徒氏名 (_____ 科 _____) 対象企業名 (_____)

問題事象に対するヒアリング (職員 _____)

		<p><input type="checkbox"/> 質問に対応した状況に応じて生徒へ再啓発・指導内容と、生徒の状況・感想</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> 生徒へ再啓発・指導後の生徒の状況・感想</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> 【就職意向】</p> <p><input type="checkbox"/> 入社したい <input type="checkbox"/> 入社したくない(理由: _____)</p> <p><input type="checkbox"/> 【事業所への事実確認・指導の承諾】</p> <p><input type="checkbox"/> 承諾する <input type="checkbox"/> 承諾しない</p> <p>理由: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> 公正採用について再啓発・指導の内容と生徒の状況・感想</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> 生徒へ再啓発・指導後の生徒の状況・感想</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>／ 時点</p> <p><input type="checkbox"/> 【選考結果】</p> <p><input type="checkbox"/> 合格(内定) <input type="checkbox"/> 合格(辞退・理由: _____)</p> <p><input type="checkbox"/> 不合格</p>
	【備考】	

就職問題事象付票 (その1) 案件番号

技術専門校名		指導担当者名	
--------	--	--------	--

求人票確認職安名	府・県	公共職業安定所
----------	-----	---------

受験事業所名			
所在地		就業場所	
事業内容		従業員数	
求人職種		求人数	

本校からの全受験者数	男 名	女 名	左のうちの合格者数	男 名	女 名
問題事象があった受験者数	男 名	女 名	左のうちの合格者数	男 名	女 名

問題真面目表

問題項目	筆記試験・検査等			面接の内容等：個人・集団（いずれか〇で囲む）									提出書類			身元調査	その他	
	筆記試験	適性検査	健康診断	本籍、おいたち	住居とその環境	家族構成、家族の職業、家庭環境	家族の収入	資産	思想・信条	支持政党	宗教	尊敬する人物	男女雇用均等法関係	左記以外の項目	社用紙等			戸籍謄(抄)本
該当項目																		

問題真面目の内容と問題点等 (項目別に事実確認した日時・内容等を詳しく記入してください。)

問題項目の内容	いふことで、対応者 内容等
問題となる点	何が問題であるのかを記入
「受験報告書」の取扱い 管理職・訓練支援室・人材育成課への報告	
・ 月 日(時間)	対応者() 就職受験報告書に基づき生徒本人から聴取
・ 月 日(時間)	対応者() ○校長・○副校長〔○を〕に報告済
・ 月 日(時間)	対応者() 人材育成課(訓練支援室)に電話等で報告

(注) 就職受験報告書・求人票等を添付すること。

就職問題事象付票 (その2) 案件番号 _____

技術専門校の対応等 (項目別に事実確認した日時・内容等を詳しく記入してください)

技術専門校としての対応	校内での取組み、訓練支援室・人材育成課との連携、生徒・保護者への対応 他
事業所の態度・状況等	いつどこで 対応者 内容等
生徒・保護者の状況等	いつどこで 対応者 内容等

(注) 本紙に書ききれない場合は別紙 (任意) を用いて下さい。

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

大阪府立高等職業技術専門校では、採用選考にあたり、事業所の皆さまに、人権に配慮された公正な採用選考を行っていただくよう、お願いしております。

つきましては、以下の項目について御確認をいただき、すべての項目について御理解をいただいた事業所様の求人を受理させていただいております。

※以下の「公正な採用選考に関して御確認いただく項目」を確認し、「チェック欄」のボックスに☑を入れ、手書きで記入のうえ御提出ください。

	公正な採用選考に関して留意いただく項目	チェック欄
1	本人（求職者）の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。	<input type="checkbox"/>
2	本人（求職者）に責任のない以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 国籍・本籍・出生地に関する事 ② 家族に関する事（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関する事（最寄り駅の確認を含む）	<input type="checkbox"/>
3	本人（求職者）が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関する事 ② 支持政党に関する事 ③ 人生観・生活信条などに関する事 ④ 尊敬する人物に関する事 ⑤ 思想に関する事 ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事 ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事	<input type="checkbox"/>
4	採用選考の方法として、以下の手法は用いません。 ① 身元調査などの実施 ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募用紙の使用 ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出（既往歴や投薬の有無の確認を含む）	<input type="checkbox"/>
5	「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しています。 ※大阪府では、大阪労働局と連携して企業が従業員を雇用する際に、人権問題をはじめとするコンプライアンスに反することがないよう、事業所ごとに「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いしています。 ※公正採用選考人権啓発推進員には、原則として人事担当責任者、採用選考、その他、人事管理に関する事項について相当の権限を有する方が担当してください。	<input type="checkbox"/>

上記の項目をはじめ、公正採用の趣旨について十分に理解して採用選考を行います。

記 入 日 年 月 日

企業・事業所名、名前の欄は、
ゴム印等を使用せず、手書きで
記入してください。
名前は、担当者名でも結構です。

企業・事業所名

名 前

記入例

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

大阪府立高等職業技術専門校では、採用選考にあたり、事業所の皆さまに、人権に配慮された公正な採用選考を行っていただくよう、お願いしております。

つきましては、以下の項目について御確認をいただき、すべての項目について御理解をいただいた事業所様の求人を受理させていただいております。

※以下の「公正な採用選考に関して御確認いただく項目」を確認し、「チェック欄」のボックスに☑を入れ、手書きで記入のうえ御提出ください。

	公正な採用選考に関して留意いただく項目	チェック欄
1	本人（求職者）の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。	<input checked="" type="checkbox"/>
2	本人（求職者）に責任のない以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 国籍・本籍・出生地に関する事 ② 家族に関する事（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関する事（最寄り駅の確認を含む）	<input checked="" type="checkbox"/>
3	本人（求職者）が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関する事 ② 支持政党に関する事 ③ 人生観・生活信条などに関する事 ④ 尊敬する人物に関する事 ⑤ 思想に関する事 ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事 ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事	<input checked="" type="checkbox"/>
4	採用選考の方法として、以下の手法は用いません。 ① 身元調査などの実施 ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募用紙の使用 ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出（既往歴や投薬の有無の確認を含む）	<input checked="" type="checkbox"/>
5	「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しています。 ※大阪府では、大阪労働局と連携して企業が従業員を雇用する際に、人権問題をはじめとするコンプライアンスに反することがないよう、事業所ごとに「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いしています。 ※公正採用選考人権啓発推進員には、原則として人事担当責任者、採用選考、その他、人事管理に関する事項について相当の権限を有する方が担当してください。	<input checked="" type="checkbox"/>

上記の項目をはじめ、公正採用の趣旨について十分に理解して採用選考を行います。

記 入 日 2022 年 4 月 1 日

企業・事業所名、名前の欄は、
ゴム印等を使用せず、手書きで
記入してください。
名前は、担当者名でも結構です。

企業・事業所名 夕陽丘空気環境(株)

名 前 能 開 太 郎

求人番号 () ()
受付年月日 () 月 () 日

求人票

(様式第1号)
府立高等職業技術専門校統一様式 () 校

1 求人事業所

事業所名	(フリガナ)
所在地 雇用保険適用事業所番号 〒 ホームページ

2 仕事内容

職種
仕事内容
雇用形態	正社員以外の名称 正社員登用 正社員登用の実績(過去3年間)
派遣員等	就業形態 登録派遣事業所番号
雇用期間	契約更新の条件

就業場所	〒 最寄駅 線 駅 屋内の受動喫煙対策
マイ通勤力	転可能性
年齢	歳以上 ~ 歳以下 年齢制限該当事由
学歴	卒業
必要な経験等	必要な経験・知識・技能等
PCスキル
必要な免許・資格
試用期間	期間 カ月 試用期間中の労働条件

3 賃金・手当

賃金	月額 (a+b) 円 ~ 円
賃形態等	※ (固定残業代がある場合はa+b+c) 基本給 (月額平均) または時間額 基本給 () 円 ~ 円 () 日 月平均労働日数 手当 () 円 ~ 円 () 日 手当 () 円 ~ 円 () 日 手当 () 円 ~ 円 () 日 手当 () 円 ~ 円 () 日 () 円 ~ () 円 固定残業代に関する特記事項
その他内容	その他内容 円 ~ 円
通勤手当	円
賃切日	日
賃支払日	日
昇給	(前年度実績) 円 又 ~ 円 又 %
賞与	(前年度実績) 年 回 (前年度実績) 円 又 ~ 円 又 計

求人票

4 労働時間

就業時間	(1) 時 分 ~ 時 分 (2) 時 分 ~ 時 分 (3) 時 分 ~ 時 分 又 時 分 ~ 時 分 就業時間に関する特記事項
時間外労働時間	月平均 時間 3 6協定における特別条項 特別な事情・期間等
休憩時間	45 分 休憩時間に関する特記事項
休日等	休 日 月 火 水 木 金 土 日 祝 日 その他 週休二日制 6ヶ月経過後の年次有給休日数 日

5 その他の労働条件等

加入保険	<input type="checkbox"/> 雇用 <input type="checkbox"/> 労災 <input type="checkbox"/> 公災 <input type="checkbox"/> 健康 <input type="checkbox"/> その他	退職金共済	<input type="checkbox"/> 厚生 <input type="checkbox"/> 財形 <input type="checkbox"/> その他
企業年金	<input type="checkbox"/> 厚生年金基金 <input type="checkbox"/> 確定拠出年金 <input type="checkbox"/> 確定給付年金	退職金制度	(勤続 年以上)
定年制	再雇用制度 勤務延長		
入居可能住宅	(一律 歳) (上限 歳まで) (上限 歳まで)		
利用可能託児施設			
託児施設に関する特記事項			

6 会社の情報

企業情報	従業員数 人 設立年 年 就業場所 人 資本金 円 (うち女性 人) 労働組合 <input checked="" type="checkbox"/> (うちパート 人) 公正採用選考人権啓発推進員の選任
事業内容	
会社の特徴	役職 / 法人番号 代表者名 フルタイム パートタイム 復職制度 育児休業 取得実績 介護休業 取得実績 看護休暇 取得実績 外国人雇用実績

求人に関する特記事項	<input type="checkbox"/> ロボテックオートメーション <input type="checkbox"/> ICTプログラミング <input type="checkbox"/> 建設設計 <input type="checkbox"/> 住宅設計 <input type="checkbox"/> インテリア木工 <input type="checkbox"/> 3Dモデルクラフト
------------	---

7 選考等

採用人数	人	募集理由	<input type="checkbox"/> 面接(予定 回) <input type="checkbox"/> 筆記試験 <input type="checkbox"/> 適性検査 <input type="checkbox"/> その他
選考方法	<input type="checkbox"/> 即決 <input type="checkbox"/> 書類選考結果通知 <input type="checkbox"/> 書類到着後 日以内 <input type="checkbox"/> その他	面接選考結果通知 日以内 面接後 日以内	
通知方法	<input type="checkbox"/> 郵送 <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> Eメール <input type="checkbox"/> その他		
日時			
選考場所	〒 最寄駅 線 駅 分		
応募書類等	<input type="checkbox"/> 紹介状 <input type="checkbox"/> 履歴書(写真貼付) <input type="checkbox"/> 職務経歴書 <input type="checkbox"/> ジョブカード <input type="checkbox"/> その他 送付方法 <input type="checkbox"/> Eメール <input type="checkbox"/> 郵送 郵送の送付場所 〒 最寄駅 線 駅 分 応募書類の返却 選考に関する特記事項		
担当者	電話番号 FAX Eメール		内線

求人番号 () () ()
 受付年月日 () () () 日

求 人 票

(様式第1号)
 府立高等職業技術専門学校統一様式 () () 校

1 求人事業所

事業所名	(フリガナ) ユウヒガオカビルメンテナンススキガイシヤ 夕陽丘ビルメンテナンス株式会社
所在地	〒 543 - 0002 大阪市天王寺区上汐 4 - 4 - 1 ホームページ http://www.pref.osaka.lg.jp/te-yuhi/top-page/index.html

2 仕事内容

職種	ビル設備管理
仕事内容	自社ビルの設備の点検管理業務
雇用形態	正社員以外 正社員以外の名称 正社員登用 正社員登用の実績 (過去3年間)
派遣・請負等	就業形態 派遣・請負ではない 登録派遣事業所番号
雇用期間	雇用期間の定めなし 契約更新の条件

就業場所	事業所所在地と同じ 〒 - - 最寄駅 谷町 線 谷町九丁目 駅 徒歩 9 分 屋内の受動喫煙対策 あり	
マイ通勤力	不可	転可能性 なし
年齢	不問 歳以上 ~ 歳以下 年齢制限該当事由	
学歴	不問	卒業
必要な経験等	必要な経験・知識・技能等 ビル設備管理3年程度	あれば尚可
P 必要なスキル	簡単なデータ入力及び日報作成	
必要な免許・資格	第二種電気工事士	
試用期間	試用期間あり 期間 3 ヶ月 試用期間中の労働条件 異なる 時給1,000円	

3 賃金・手当

月額 (a+b)	190,000 円 ~ 220,000 円
※ (固定残業代がある場合はa+b+c) 基本給 (月額平均) または時間額	
(a) 基本給	円 ~ 円 (20.1 日)
月平均労働日数	
職務 手当	10,000 円 ~ 10,000 円
手的に支払われる手当 (b)	円 ~ 円
固定残業代 (c)	なし (円 ~ 円)
固定残業代に関する特記事項	皆勤手当10,000円
その他手当特記事項 (d)	
賃金	月給 円 ~ 円
形態等	その他内容
通勤手当	実費支給 (上限あり) 月額 20,000 円
賃切日	固定 (月末) 日
支払日	固定 (月末以外) 翌月 25 日
昇給	あり (前年度実績 あり)
賞与	あり (前年度実績 あり) 年 回 (前年度実績) 計 3.5 ヶ月分 又 ~ 又 ~ %

求人票

4 労働時間

就業時間	(1) 8時45分～17時15分 (2) 8時45分～17時15分 (3) 8時45分～17時15分 又 8時45分～17時15分 就業時間に関する特記事項
時間外労働時間	あり 月平均10時間 36協定における特別条項 あり 特別な事情・期間等
休憩時間	45分 休憩時間に関する特記事項
休日等	休 日 <input type="checkbox"/> 月 <input checked="" type="checkbox"/> 土 <input checked="" type="checkbox"/> 日 <input checked="" type="checkbox"/> 祝 <input type="checkbox"/> 木 <input type="checkbox"/> 水 <input type="checkbox"/> 火 <input type="checkbox"/> 日 <input type="checkbox"/> 祝 <input type="checkbox"/> その他 年間休日数 122日 週休二日制 週 6ヵ月経過後の年次有給休日数 日

6 会社の情報

企業情報	従業員数 300人 就業場所 (うち女性 50人) (うちパート 25人) 公正採用選考人権啓発推進員の選任 あり	設立年 平成21年 資本金 1千万円 労働組合 あり
事業内容		
会社の特徴	役員/代表者名 法人番号	
就業規則	フルタイム あり パートタイム なし	復職制度 あり 看護休暇 あり 取得実績 あり
職務給制度	あり	介護休業 あり 取得実績 あり
外国人雇用実績		

7 選考等

採用人数	2人	募集理由	欠員補充
選考方法	<input type="checkbox"/> 書類選考 <input checked="" type="checkbox"/> 適性検査 <input type="checkbox"/> その他	<input checked="" type="checkbox"/> 面接(予定2回) <input type="checkbox"/> 筆記試験	<input type="checkbox"/> 筆記試験
結果通知	<input type="checkbox"/> 即決 <input type="checkbox"/> 書類選考結果通知 書類到着後 日以内 面接後 7日以内 <input type="checkbox"/> その他	面接選考結果通知	面接選考結果通知
通知方法	<input type="checkbox"/> 郵送 <input type="checkbox"/> 電話 <input checked="" type="checkbox"/> Eメール <input type="checkbox"/> その他		
日時	随時		
選考場所	事業所所在地と同じ 〒 ー ー 最寄駅 谷町線 谷町九丁目 駅 徒歩 5分		
応募書類等	<input checked="" type="checkbox"/> 紹介状 <input checked="" type="checkbox"/> 履歴書(写真貼付) <input checked="" type="checkbox"/> 職務経歴書 <input type="checkbox"/> シヨブカード <input type="checkbox"/> その他 送付方法 <input type="checkbox"/> Eメール <input checked="" type="checkbox"/> 郵送 郵送の送付場所		
選考に関する特記事項	〒 ー ー 事業所と同じ 応募書類の返却 求人者の責任にて破棄		
担当者	総務課 ○○ ○○	電話番号 06-6776-9900 FAX 06-6776-9905 Eメール	内線

5 その他の労働条件等

加入保険	<input checked="" type="checkbox"/> 雇用 <input checked="" type="checkbox"/> 労災 <input checked="" type="checkbox"/> 公災 <input checked="" type="checkbox"/> 健康 <input checked="" type="checkbox"/> 厚生 <input type="checkbox"/> 財形 <input type="checkbox"/> その他	退職金共済 未加入 退職金制度 あり (勤続2年以上)
企業年金	<input checked="" type="checkbox"/> 厚生年金基金 <input type="checkbox"/> 確定拠出年金 <input type="checkbox"/> 確定給付年金	
定年制	あり 再雇用制度 あり 勤務延長 なし (一律60歳) (上限65歳まで) (上限 歳まで)	
入居可能住宅	なし	
利用可能託児施設	なし	
託児施設に関する特記事項		

求人に関する特記事項

<input checked="" type="checkbox"/> ビル設備管理 <input checked="" type="checkbox"/> ビルクリーニング管理 <input type="checkbox"/> 建設内装CAD
--

高等職業技術専門校の
無料職業紹介事業を御利用の事業主 様

大阪府立●●●高等職業技術専門校長

高等職業技術専門校等生徒の「公正な採用選考」について（依頼）

日頃から、大阪府職業能力開発行政の推進に格別の御理解と御協力をいただき、お礼申し上げます。

当校では、事業主等の皆さまが、生徒の採用選考を行うにあたり、公正な採用選考を行っていただきますよう、関係機関と連携・協力して、御協力をお願いしているところです。

公正な採用選考とは「求職者の基本的人権を尊重する」「求職者の適性・能力のみを基準とする」を基本的な考え方としており、日本国憲法による「職業選択の自由」を保障するものです。

「家族の職業」「家族構成」「住んでいる環境」「生まれたところ」など、本人が努力しても変えることができないことや、「尊敬する人物」「思想・信条」「愛読書や購読新聞」など、個人の自由に関することを採否の判断基準とすることは、公正な採用選考とは言えません。

※「公正な採用選考」の考え方は別添資料をご覧ください。

しかし、高等職業技術専門校等の生徒が、採用選考（筆記試験、面接試験や合同面接会など）や応募前活動（会社見学会など）を受けた際に、公正な採用選考に反するおそれのある事象が数多く発生しており、令和2年度には23事業所で27件の問題事象が生徒から報告されました。このうち、多くは「生徒の家族に関すること」や「生徒の生活環境」、「生徒の健康状態」などを面接時に聞くものでした。

こうした事象をなくすため、各関係行政機関・関係団体等が連携して、これまで以上に事業主等に対する啓発活動を推進することとしていますが、貴事業所におかれましても、これまで実施されてきた採用選考制度及び求職者の個人情報の取り扱いについて、人権尊重の観点から再確認していただき、「公正な採用選考制度の確立」に向けた取組みを、よろしくお願い申し上げます。

御参考までに厚生労働省が作成した「事業主啓発用リーフレット」を送付いたします。採用選考時のコンプライアンスについての理解を深めるため、御一読をお願いいたします。

※生徒が筆記試験や面接試験を受験する際に「別紙」の啓発文『生徒の採用選考（筆記・面接試験）を行う際の「公正な採用選考」に向けたお願い』を持参する場合がありますので、あわせて御一読をお願いします。

「公正な採用選考」の考え方

1 公正な採用選考を行うには

(1) 人を人としてみる、人権尊重の精神、すなわち応募者の基本的人権を尊重する

- ・日本国憲法（第22条）は、すべての人に「職業選択の自由」を保障しています。一方で、企業にも採用方針や採用基準、採否の決定など「採用の自由」が認められています。
- ・しかし、「採用の自由」は不当な求人条件を出したり、選考時に何を聞き、何を書かせても良いわけではなく「応募者の基本的人権を侵す採用の自由」は認められていません。

(2) 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

- ・「職業選択の自由」すなわち「就職の機会均等」は誰でも自由に自分の適性・能力に応じて職業を選ぶことができるということですが、そのためには、雇用する側が差別のない公正な採用選考を行う必要があります。
- ・採用方針、採用計画のなかで、同和地区出身者、在日韓国・朝鮮人など特定の人を排除してしまうことは、そこに予断と偏見とが大きく作用しているからといえます。また、親の職業や家庭状況等を採用選考のポイントとして考えることは、本人の適性や能力とは関係のないことであり、非合理的な考え方です。
- ・応募者の適性・能力を基準として、客観的な判断により合理的な採用選考が行われなければなりません。

(3) 応募者に広く門戸を開く

- ・公正な採用選考を行うには、まず、「応募者に広く門戸を開くこと」が求められます。
- ・ごく限られた人にしか門戸が開かれていないようだと、「就職の機会均等」を実現することはできませんので、求人条件に合致する全ての人に応募できるようにすることが大切です。

2 採用選考時に配慮すべき事項（就職差別につながるおそれがある14事項）

労働者に求められる適性と能力は、職務内容によって異なりますが、各職務に共通して「就職差別」につながるおそれがある事項としては、次の14事項が該当します（これらだけに限られるわけではありません）。

(1) 本人に責任のない事項の把握

- ① 「国籍・本籍・出生地」に関する事
- ② 「家族」に関する事（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③ 「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④ 「生活環境・家庭環境など」に関する事

(2) 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

- ⑤ 「宗教」に関する事
- ⑥ 「支持政党」に関する事
- ⑦ 「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧ 「尊敬する人物」に関する事
- ⑨ 「思想」に関する事
- ⑩ 「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事

⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

(3) 採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施

⑬「大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用

⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

「採用選考時に配慮すべき事項」 (就職差別につながるおそれがある 14 事項) の考え方

(厚生労働省：令和4年度版「公正な採用選考をめざして」より抜粋)

① 「国籍・本籍・出生地」に関すること

人を雇う際に「戸籍謄(抄)本の提出」を求めるなどによって「本籍」を調べる習慣は、我が国の資本主義発達段階の初期において、身元を確認するための手段として生まれたものだとされています。その後、この習慣は踏襲され続け、今となっては何のためにこれを求めるのか明確でないのに従来からの慣行として事務的に求めている場合があります。

しかしながら、この本籍・戸籍謄(抄)本というものは、同和関係者であることなどを理由とした差別に用いられたり偏見を招くおそれのあるものであるということや、それが把握されることによって多くの人々を不安にさせているということについて、深く認識する必要があります。

「本籍によって差別するつもりはなく、特に必要性はないけれども事務的に戸籍謄(抄)本の提出を求めた」ではすまされないことについてご理解ください。本籍が記載された「住民票(写し)」も、考え方は「戸籍謄(抄)本」と同様です。

また、外国人(在日韓国・朝鮮人を含む)の場合、採用選考段階において、応募者から「在留カード」や「特別永住者証明書」などを提示させることは、国籍など適性・能力に関係のない事項を把握することにより、採否決定に偏見が入り込んだり、応募機会が不当に失われたりするおそれがあります。就労資格の確認については、採用選考時は口頭による確認とし、採用内定後に「在留カード」の提示を求めるという配慮が必要です。

※ 特別永住者は就労活動に制限はなく、また、外国人雇用状況の届出の対象にはなりません。

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「(中卒用)職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」は平成8年4月より削除されています。

② 「家族」に関すること(職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など)

「家族」の職業(有無・職種・勤務先など)・続柄(家族構成を含む)・健康・病歴(遺伝性疾患の家系であるか等)・地位・学歴・収入・資産などを応募用紙や面接などで把握しようとする事例が見受けられますが、それらの事項は、本人の適性・能力に関係のないことです。

そもそも、両親のいる家庭であるかとか、親などの家族がどんな仕事についているか、会社の中でどんな役職か、どれほどお金持ちかなどによって、本人の就職が左右されてよいはずがありません。また、親などの家族の状況から本人の適性・能力などを推しはかろうとする考え方も、家柄を重んじるなどの前近代的な因習に基づく多くの予断と偏見が作用したものであることができます。

「面接において家族について尋ねたのは、応募者をリラックスさせるために、答えやすい身近な話題として出ただけであり、何かを差別しようとするつもりはなかった」などという場合もあります。しかし、ひとたび尋ねて把握してしまえば、それは知らないうちに偏見や予断を招き、本人に対する評価・見方にフィルターがかかります。はじめは差別するつもりはなかったということでも、結果として、把握したことが採否決定に影響を与え、就職差別につながるおそれがあるのです。

また、家族について尋ねるということは、例えば家族の離死別・失業など、本人に責任のないそれぞれの家族のさまざまな事情に立ち入ることにもなり、もし応募者がそれらの事情を尋ねられたくないと思っていたならば、本人を傷つけたり、動揺させて面接時に実力を発揮できなくさせ、結果としてその人を排除してしまうことにもなりかねません。

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

- ③ 「住宅状況」に関すること（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④ 「生活環境・家庭環境など」に関すること

「住宅状況」「生活環境」「家庭環境」などは、そもそも本人の適性・能力に関係のない事項ですが、それらを把握すれば、そこから本人や家族の生活水準（収入水準・家柄など）を推測し、さらにそれに基づいて人物を評価しようとする考え方に結びつくおそれがあります。

- ⑤ 「宗教」に関すること
- ⑥ 「支持政党」に関すること
- ⑦ 「人生観・生活信条など」に関すること
- ⑧ 「尊敬する人物」に関すること
- ⑨ 「思想」に関すること
- ⑩ 「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関すること
- ⑪ 「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

「宗教」「支持政党」「人生観・生活信条など」「尊敬する人物」「思想」「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」「購読新聞・雑誌・愛読書」など、思想・信条にかかわることを採否の判断基準とすることは、憲法上の「思想の自由（第19条）」「信教の自由（第20条）」などの精神に反することになります。思想・信条にかかわることは、憲法に保障された本来自由であるべき事項であり、それを採用選考に持ち込まないようにすることが必要です。

また、選挙権が18歳以上に引き下げられたことから、高校生に対する採用面接の際、「選挙に行ったか?」、「高校生が有権者として政治活動に参加することについて、どう思うか」等の質問が行われています。高校生に限らず、選挙での投票行動等の政治的な活動に関する質問については、「思想・信条にかかわることの把握」につながる可能性が高く、就職差別につながるおそれがあります。

⑫ 「身元調査など」の実施

企業が従業員の採用に当たって、応募者の本籍、生活状況、家族の状況などを調査することは、応募者の適性・能力に関係のない事柄を把握してそれを採用基準とすることになり、その結果、本人の就職の機会が不当に閉ざされることとなります。

身元調査においては、居住地域等の生活環境等を实地に調べたり、近所や関係者への聞き込みや様々な書類・データを収集することなどによって、本人やその家族に関する情報を広く集めることとなりますが、その中で、意図しなくても、本人の本籍・生活環境や家族の状況・資産などの本人に責任のないことや、思想信条にかかわることなど、本人の適性・能力とは関係のない、差別の原因となるおそれのある事項が把握されることとなります。

また、身元調査によって収集される情報の中には、無責任な風評・予断・偏見が入り込んだ情報が含まれることがあり、それによって採用が左右されるおそれがあります。

このようなことから、結果として身元調査は就職差別につながるおそれがあります。

⑬ 「本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用

雇用主が独自に作成した応募書類（「社用紙」）は、例えば本籍地や家庭状況を記入させるなど、就職差別につながるおそれのある事項が含まれている場合がみられます。

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれない応募用紙としてそれぞれ「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一応募用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙(履歴書、自己紹介書)、または、「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨するとともに、一般求職者の場合は「厚生労働省履歴書様式例」の使用を推奨しています。

⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

採用選考時における「健康診断」は、その必要性を慎重に検討し、それが応募者の適性と能力を判断する上で合理的かつ客観的に必要である場合を除いて実施しないようお願いします。

真に必要な場合であっても、応募者に対して検査内容とその必要性についてあらかじめ十分な説明を行ったうえで実施することが求められます。

【雇入れ時の健康診断】

- ・労働安全衛生規則第43条に「雇入れ時の健康診断」が規定されていることを理由に、採用選考時において一律に血液検査等の「健康診断」を実施する(「健康診断書の提出」を求める)事例が見受けられます。
- ・しかし、この「雇入れ時の健康診断」は、常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるために実施するものであって、採用選考時に実施することを義務づけたものではなく、また、応募者の採否を決定するものでもありません。
- ・採用選考時における血液検査等の「健康診断」は、応募者の適性と能力を判断する上で必要のない事項を把握する可能性があり、結果として就職差別につながるおそれがあります。

【採用選考時の健康診断】

一方で、業種や職種によっては、採用選考時に募集業種・職種に対する適性があるかどうかを判断するため、健康診断を含め、健康状態を確認する必要があるものもあります。

以下はその一例と考え方ですが、健康状態を確認する場合であっても、本人にその必要性を説明し、本人の同意を得たうえで確認することが求められます。また、業務とは関係のない項目が記された健康診断書の提出は求めないようお願いします。

○運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認

(考え方)

配送業務であれば事故を未然に防ぐため、失神等安全運転に支障をきたすような発作等の有無を確認することは合理的・客観的な必要性があると考えられます。そのような場合であっても、単に病名のみで判断するのではなく、発作の程度・状況(薬の服用で発作が抑えられているか等)で判断する必要があります。

○アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認

(考え方)

食品関連会社の製造工程で、直接アレルギーのある食品に触れることによってアトピー性皮膚炎などの症状を発症することを未然に防止するため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することは合理的客観的な必要性があると考えられます。

そのような場合であっても、手袋等で直接触れなければ症状が出ないことも想定されますので、真に必要な範囲内で確認する必要があります。なお、採用後の適正配置のためアレルギーを確認することは、雇入れ時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありません。

また、アトピー性皮膚炎をはじめとするアレルギー疾患を理由に採用しない経験がある企業は、応募者の職務に対する適性・能力だけで採否を判断するようお願いします。

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみよう!

エントリーシート編

- 本籍や帰省先を記入する欄がある
- 健康状態や既往歴を記入する欄がある
- 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている

1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくなってきた内容であっても、回答を受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与えうる可能性も出てきます。

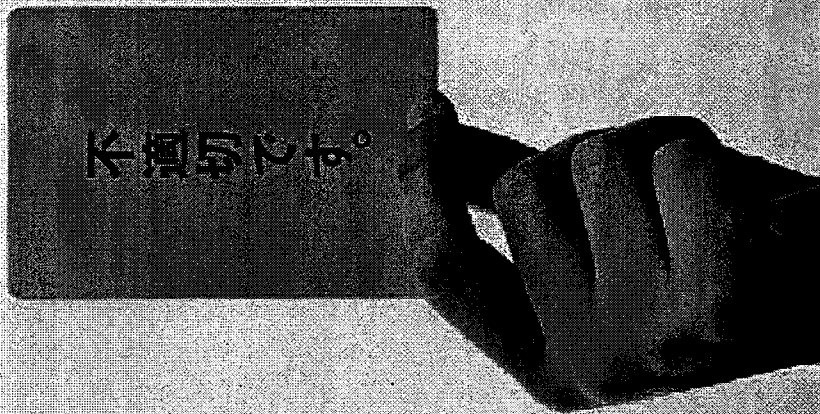
エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調査するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

※平成28年12月「部落差別の解消の推進に関する法律」が公布・施行されました

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に変化が生じています。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力に基づいた採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りのハローワークまで



あなたの会社は大丈夫？
人権に配慮した公正な採用選考が
できているか、チェックしてみましょう

公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

特定の国や地域の出身者、難民のある人、LGBT等の性的マイノリティなどの特定の人を除外せず、求人条件に合致する全ての人が応募できるようにしましょう。

なお、法律上、事業主は労働者の募集及び採用について、

- 性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません(男女雇用機会均等法第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働政策総合推進法第9条)

2 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行います。職務内容によって、適性・能力を判断するのどのような事項が適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」「はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

本人の適性・能力とは関係ないことを面接時にたずねることはもちろん、エントリーシートに記載させたり、作文の題材としたりすることは、就職差別につながりかねません。十分に気を付けましょう。

具体的に気をつけることは？

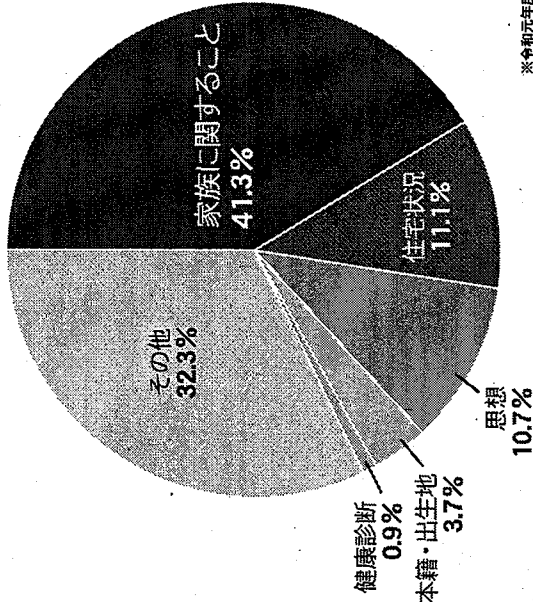
就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問	不適切な選考方法
本籍・出生地	身元調査の実施
家族	本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類(社用紙)の使用
住宅状況	合理的・客観的に必要性が認められない健康診断の実施
生活環境・家庭環境	思想
宗教	労働組合(加入状況や活動歴など)、学生運動などの社会運動
支持政党	購読新聞・雑誌・愛読書
人生観・生活信条	
尊敬する人物	
思想	

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください

不適切な採用選考の実態

応募者から「本人の適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったもののうち、「家族に関する」との質問が約半数を占めています。面接の空気を和らげるために聞いてしまいうケースが多いようですので、注意しましょう。



※令和元年年度にハローワークで把握した1,047件の内訳

求職者の個人情報の取り扱いについて

職業安定法では、募集に依りて労働者になるうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際は、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています。法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています。

次の個人情報等の収集は原則として認められません

- 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
- 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
- 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
- 思想及び信条
- 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
- 労働運動、学生運動、消費運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

- ・違反行為をした場合は、職業安定法に基づき行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります

生徒の採用選考（筆記・面接試験）を行う際の
「公正な採用選考」に向けたお願い

日頃から、大阪府職業能力開発行政の推進に格別の御理解と御協力をいただき、お礼申し上げます。また、この度は当校生徒の選考を行っていただき、感謝申し上げます。

大阪府では、事業主等の皆さまが、生徒の採用選考を行うにあたり、公正な採用選考を行っていただきますよう、関係機関と連携・協力して、御協力をお願いしています。

公正な採用選考とは「求職者の基本的人権を尊重し、人を人としてみる」「応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う」「応募者に広く門戸を開く」を基本的な考え方としており、日本国憲法による「職業選択の自由」を保障するものです。

上記の考え方を基本として、採用選考を行っていただきますようお願いいたします。

就職は、一人ひとりの生徒の人生に大きな影響を与えるものです。「家族の職業」「家族構成」「住んでいる環境」「生まれたところ」など、本人が努力しても変えることができないことや、「尊敬する人物」「思想・信条」「愛読書や購読新聞」など、個人の自由に関することを採用選考の判断基準とすることは、公正な採用選考とは言えません。

貴事業所におかれましては、当校の生徒が受験するにあたり、裏面の点に御留意いただき、採用選考を行っていただきますよう、お願いいたします。

大阪府立●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●

電話 ●●●●●●●●

筆記試験や面接試験などの採用選考で、
以下について質問したり書かせたりしないでください

1 本人に責任のない事項の把握

- ①「国籍・本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

3 採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「大阪府立高等職業技術専門校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

※生徒との話の流れの中で、上記の項目に話が及びることがありますが、その場合でも話を広げることが無いようにお願いします。また、採用選考の材料としないようにお願いします。

※以下の項目は、事業所が労務管理上で確認が必要となる場合がある項目だと思いますが、採用選考の際には確認する必要はありません。内定後（労働契約締結後）に、必要に応じて確認してください。

- ・住んでいるところの最寄り駅
- ・通勤時間
- ・扶養家族数
- ・配偶者の有無
- ・配偶者の扶養義務の有無 など

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

障がいのある生徒の面接の際に、「配慮のため」として、上記の項目を事業主から質問して聞く場合があります。しかし、障害者雇用促進法の合理的配慮指針では、合理的配慮の手続きは、障がい者からの申出を受けて話し合いを行うこととなっていますので、ご注意ください。

また、障がいのある生徒から採用後の合理的配慮のための申出があったことで、不利益な取扱いをしないようにしてください。

（公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです）

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>



←スマートフォンからも見られます

事業主様

生徒の採用選考（筆記・面接試験）を行う際の
「公正な採用選考」に向けたお願い

日頃から、大阪府職業能力開発行政の推進に格別の御理解と御協力をいただき、お礼申し上げます。また、この度は当校生徒の選考を行っていただき、感謝申し上げます。

大阪府では、事業主等の皆さまが、生徒の採用選考を行うにあたり、公正な採用選考を行っていただきますよう、関係機関と連携・協力して、御協力をお願いしています。

公正な採用選考とは「求職者の基本的人権を尊重し、人を人としてみる」「応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う」「応募者に広く門戸を開く」を基本的な考え方としており、日本国憲法による「職業選択の自由」を保障するものです。

上記の考え方を基本として、採用選考を行っていただきますようお願いいたします。

就職は、一人ひとりの生徒の人生に大きな影響を与えるものです。「家族の職業」「家族構成」「住んでいる環境」「生まれたところ」など、本人が努力しても変えることができないことや、「尊敬する人物」「思想・信条」「愛読書や購読新聞」など、個人の自由に関することを採用選考の判断基準とすることは、公正な採用選考とは言えません。

貴事業所におかれましては、当校の生徒が受験するにあたり、裏面の点に御留意いただき、採用選考を行っていただきますよう、お願いいたします。

大阪府立●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●

電話 ●●●●●●●●

筆記試験や面接試験などの採用選考で、
以下について質問したり書かせたりしないでください

1 本人に責任のない事項の把握

- ①「国籍・本籍・出生地」に関する事
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・病歴・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣の施設など）
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条など」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事

3 採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「大阪府立高等職業技術専門校等統一様式等に基づかない本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

※生徒との話の流れの中で、上記の項目に話が及ぶことがあります。その場合でも話を広げることが無いようにお願いします。また、採用選考の材料としないようにお願いします。

※以下の項目は、事業所が労務管理上で確認が必要となる場合がある項目だと思っておりますが、採用選考の際には確認する必要はありません。内定後(労働契約締結後)に、必要に応じて確認してください。

- ・住んでいるところの最寄り駅
- ・通勤時間
- ・扶養家族数
- ・配偶者の有無
- ・配偶者の扶養義務の有無 など

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

障がいのある生徒の面接の際に、「配慮のため」として、上記の項目を事業主から質問して聞く場合があります。しかし、障害者雇用促進法の合理的配慮指針では、合理的配慮の手続きは、障がい者からの申出を受けて話し合いを行うこととなっていますので、ご注意ください。

また、障がいのある生徒から採用後の合理的配慮のための申出があったことで、不利益な取扱いをしないようにしてください。

(公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです)

<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>



←スマートフォンからも見られます

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

(年 月 日 記入)

校名			
1. 報告者	(1) 訓練課程	(2) 訓練科目	ふりがな (3) 名前
	普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕		
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(最寄りの地区を含む) 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くらいですか •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。

令和4年度『公正な採用選考』に係る人権啓発・研修の取り組みについて

1 全体研修の概要

- ◆実施日:12月19日
 - ◆実施方法:オンラインで各校で受講 夕陽丘校からWebExで配信
 - ◆講師:大阪企業人権協議会 サポートセンター長 芝本正明氏
 - ◆受講者:72名(全校の指導員対象)
 - ◆内容:企業における公正な採用選考の取組みについて
1. 公正採用選考に向けた企業の立場からの企業啓発
～大阪企業人権協会の取組み～
 2. 企業の社会的責任 CSRとしての公正採用選考の取組み
～人権を尊重した事業活動を求める動きが加速～
 - ・「人権尊重」は企業の社会的責任
 - ・企業と人権にかかわる国際的仕組み
 - ・SDGsが求める企業の人権責任
 - ・「人」へのリスクと「企業」へのリスク
 3. 公正採用選考について、企業にどのような啓発をしているか
 - ・「働く」ことは基本的人権
 - ・公正な採用選考のために作られているシステム
 - ・後を絶たない就職差別
 4. 人権に配慮した採用選考のために、企業に求めている取組み
 - ・「公正採用選考人権啓発推進員」選任に向けた労働局の啓発
 - ・問題事象から見えてくること!!
 - ・公正な採用

◆事後アンケートにおける意見等

4. (企業における公正な採用選考の取組みについて)

	常勤職員	非常勤職員	合計	割合
十分理解できた	9	0	9	12.5%
理解できた	37	19	56	77.8%
あまり理解できなかつた	1	0	1	1.4%
ほとんど理解できなかつた	0	0	0	0.0%
未記入	0	6	6	8.3%
	47	25	72	100.0%

- ・日頃の就職活動の中で生徒に伝えてきていることの意味がよく理解できた。すべての生徒が人権に配慮された選考を受けることが出来るようにこれからもしっかりと取り組んで行く必要があると感じました。
- ・公正採用に関しては、企業の違背事項も多々見受けられ企業の公正採用についての取組みについてあまり知る機会がなかったが、今回研修にて知ることができて非常に有意義であった。
- ・公正採用について、自分たちとは違った立場の取り組みとして知る事が出来、今後の対応の参考になった。
- ・訓練生にとっては問題と感じられず答えてしまうような質問についても、企業側の意識が向上してきている現在において、答えない、質問させないという教育を徹底しなければと感じた。その教育は、企業にも理解してもらえらるものだと分かった。

2 各校における研修の概要

北大阪校	東大阪校	南大阪校	夕陽丘校	障害者校
<p>実施日:令和5年1月19日</p> <p>内容:公正な採用選考への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職受験・応募前活動報告フロー(令和4年度版) ・書類の整備・管理について ・令和4年度からの取組み ・指導員が、問題「有」と判断するキーワード <p>資料:パワーポイント資料</p>	<p>実施日:令和4年4月26日</p> <p>内容:公正な採用選考について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・令和3年度の違背事項について ・令和4年度の課題について ・違背事項の対応手順と注意事項について <p>資料:パワーポイント資料</p> <p>(第1回で報告済み)</p>	<p>実施日:令和4年7月8日</p> <p>内容:令和3年度における南大阪高等職業技術専門学校における公正な採用選考の違背事例について学ぶ</p> <p>資料:令和3年度問題事象概要 パワーポイント資料</p> <p>(第1回で報告済み)</p>	<p>実施日:令和5年1月27日</p> <p>内容:公正な採用選考の一層の理解に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問題事象案件進捗状況管理表について ・各校からの報告事案の内容 ・校からの啓発案件 <p>資料:パワーポイント資料</p>	<p>実施日:令和4年12月23日</p> <p>内容:公正な採用選考について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公正な採用選考の基本 ・適性・能力に関係のない事項の把握 ・事例検討 <p>資料:パワーポイント資料</p>

[資料 1]

令和4年度 北大阪校 職場研修

公正な採用選考への対応

～指導員として何をすべきか～

実施日時 令和5年1月19日
16:35～55

2023/2/16

1

※1 受験報告書の運用方式について
(どのようなケースに受験報告書の提出が必要/不要なのか)

令和3年度 第2回就職担当主査会議 (令和3年12月20日)

【就職受験や応募前活動にあたる活動は必要】

例：面接、企業見学

(求人を出している企業に対して (個別、クラスでの参加問わず))

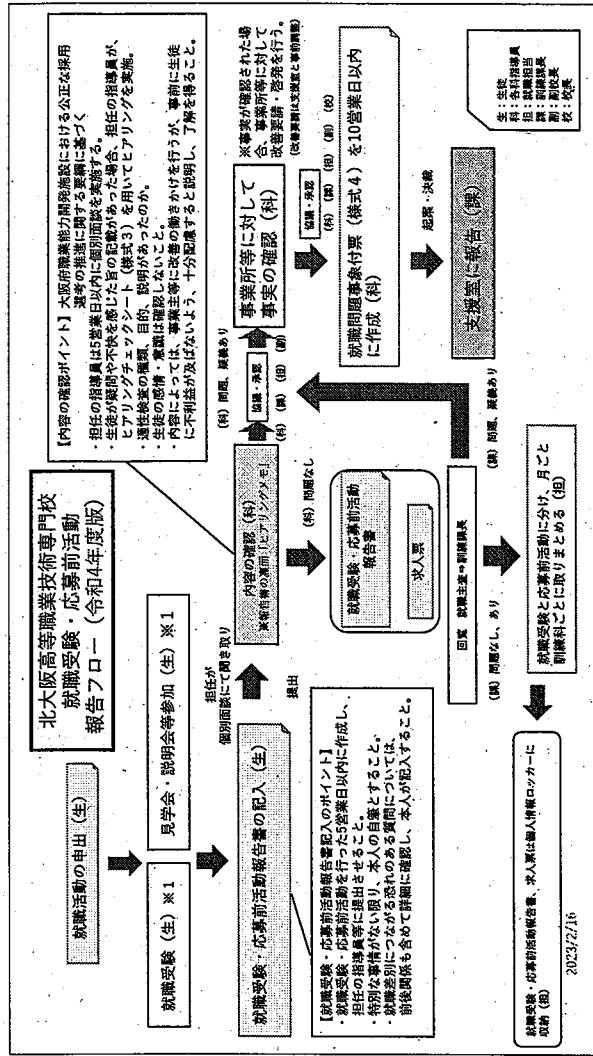
【不要な場合】

一方通行で企業の説明を聞く場合 (プレゼン形式で一方的に企業の説明を聞く場合) や、知識や技能の向上を目的とした校外学習で企業見学を行う場合に求人が発行されおらず、応募前活動にあたらないと判断された場合 ※ただし、応募前活動に当たると判断した場合や、企業から生徒へ個別の質問を行う機会が設けられた場合など、問題事象が発生する可能性があるときは

受験報告書の提出が必要

2023/2/16

2



書類の整備・管理について

報告書・付票・求人票

○就職受験・応募前活動報告書、求人票はセットで保管すること。

※保存期間：5年

- ・校求人、ハローワーク求人はじめ、訓練生自己開拓求人 (有料求人サイト等) の場合も、訓練生から求人票を収集すること
- ・就職受験・応募前活動報告書の記入は、原則 訓練生のみとすること

2023/2/16

4

7

令和4年度からの取組み

【ヒアリングシート】

所属部署	所属部署	所属部署	所属部署
所属部署	所属部署	所属部署	所属部署
所属部署	所属部署	所属部署	所属部署
所属部署	所属部署	所属部署	所属部署
所属部署	所属部署	所属部署	所属部署
所属部署	所属部署	所属部署	所属部署

2023/2/16

5

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例1】

- Q1 あなたの本籍地はどこですか？
- Q2 あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか？
- Q3 生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか？
- Q4 あなたの生まれたところはどこですか？
- Q5 今の所に来る前は、どこに住んでいましたか？

(熊本労働局HPより 不適切な質問の例の転記)

2023/2/16

6

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例1がいけない理由】

会社において、人事・労務の管理上で本籍地・出身地の把握が必要なのでしょうか。

人を雇う際、本籍地を調べる習慣は、資本主義発達の初期の段階で、特に同和地区の人たちを差別的に取り扱うためにできあがったものだとされています。以来、大正、昭和とこのよ様な人事の習慣は踏襲され、現在においても依然として同和地区住民や外国籍の人（特に在日韓国・朝鮮人）を不安に陥れるとともに、就職の機会均等を奪い、大きな就職差別を引き起こす元凶となっていることを深く認識しなければなりません。

2023/2/16

7

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例2】

- Q1 ○○町のどの辺に住んでいますか？
- Q2 自宅はどの辺ですか？
- Q3 あなたの住んでいる地域は、どんな環境ですか？
- Q4 あなたのおうちは国道○○号線(○○駅)のどちら側ですか？
- Q5 お父さんははじめからそこに住んでいるんですか？
- Q6 どこから引っ越してきたのですか？
- Q7 あなたの自宅付近の略図を書いてください？
- Q8 家の付近の目印となるものはなんですか、バス停はどこですか？
- Q9 通学は自宅からですか？

2023/2/16

8

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例2がいけない理由】

現住所について詳細に聞いたり、略図を書かせるのは「通勤経路の把握」とか「何かあったときの連絡」を理由にしていますが、これらのことは選考段階では全く必要がないことです。選考において現住所の環境について聞くことは、身元調査そのものであり、本籍地を調べることも同様に応募者に不安を与え、特に同和地区住民を排除する目的があるのではないかと疑われることとなります。

2023/2/16

9

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例3】

- Q1 兄弟（姉妹）は何人ですか。お姉さん（お兄さん）はいますか？
- Q2 保護者の欄がお母さんとなっていますが、お父さんはどうしたのですか？
- Q3 保護者の方と名字が異なりますが、どうしてですか？
- Q4 家族構成を話してください？
- Q5 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？
- Q6 お父さん（お母さん）は病死ですか。死因は何ですか。病名は何ですか？
- Q7 お父さんが養父となっていますが、詳しく話してください？
- Q8 あなたの家庭の雰囲気はどうですか。明るいですか？
- Q9 あなたの家庭は円満ですか？
- Q10 親子の話し合いは十分にこなされていますか？
- Q11 両親（父親・母親）はどんな人ですか？
- Q12 お父さん、お母さんの学歴は？
- Q13 あなたの兄弟（姉妹）はこの学校へ行っていますか？

2023/2/16

10

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例3がいけない理由】

住宅環境を聞くことや家庭の状況を聞くことは、地域や家庭の生活水準を判断したり、親のいない家庭の子供を排除するなど、本人の努力によって解決できない問題を採否決定の基準とすることにもなり、予断と偏見が働きます。

たとえ、採否決定の基準にしないとしても、住宅環境や家庭の状況は応募者によっては答えにくい場合があり、応募者を精神的に苦しめることになり、その心理的打撃は面接態度に現れます。

このような状態にある応募者の言動から受ける印象によって、質問に答えやすい人と比較し、採否決定の判断資料とするのは、公正な採用選考を阻害し、応募者の人権侵害と就職差別につながるおそれがあります。

2023/2/16

11

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例4】

- Q1 あなたのお父さん（お母さん）は、どこ会社に勤めていますか。役職はなんですか？
- Q2 あなたの家族はどんな職業ですか？
- Q3 あなたの兄弟（姉妹）は働いていますか？
- Q4 あなたのご両親は共働きですか？
- Q5 あなたの家の家業は何ですか？
- Q6 あなたの家族の収入はどれくらいですか？
- Q7 あなたの学費はどれくらい出しましたか？
- Q8 あなたの家はどれくらい広いですか？自分の部屋を持っていますか？
- Q9 あなたの家の耕地面積はどれくらいですか？
- Q10 あなたの住んでいる家や土地は自分の者ですか、借家ですか。部屋数、畳の数はどのくらいですか？
- Q11 あなたの家の不動産（田畑、山林、土地）はどのくらいありますか？

2023/2/16

12

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例4 がいけない理由】

応募者の適性と能力を中心とした採用選考を行うのではなく、本人の責任でない事柄で判断しようとするものです。

家族の職業や収入に関する質問では、「同業者の子弟は企業防衛上困るから」という理由をつけられますが、たとえ親・兄弟（姉妹）であっても機密を漏らさないように入社後教育すべきであり、また「金銭を扱う仕事についてもらうので、親の職業がしっかりしていないければならない」と理由については、「親がこうだから子供もこうだろう」という予断と偏見による誤った考え方や、親や家族の状態によって選考をすることになり、経済的に不安定な家庭や母子家庭の子供などを排除する結果となって人権尊重の精神に則った公正な選考とは言えません。

また、採用後企業に損害を与えた場合の保証能力の有無や、家庭の生活程度を判断するために家の資産を聞く企業がありますが、このことも経済的に不安定な家庭の子供などを排除することにつながり、就職差別になることは言うまでもありません。

2023/2/16

13

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例5】

- Q1 学生運動をどう思いますか？
- Q2 労働組合をどう思いますか？
- Q3 あなたの信条としてある言葉は何ですか？
- Q4 あなたは、自分の生き方についてどう考えていますか？
- Q5 あなたの人生観を話してください？
- Q6 家の宗教は何宗ですか。あなたは、神や仏を信じる方ですか？
- Q7 政治や政党に関心がありますか？
- Q8 あなたの家庭は、何党を支持していますか？
- Q9 あなたは、今の社会・政治をどう思いますか？
- Q10 尊敬する人物を教えてください？
- Q11 あなたは、どんな本を愛読していますか？
- Q12 学校外での加入団体を教えてください？
- Q13 あなたの家（あなた）は、何新聞を購読していますか？
- Q14 あなたは、元号や西暦表記についてどう考えますか？

2023/2/16

14

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例5 がいけない理由】

思想・信条や宗教、支持政党などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄です。それを直接的あるいは質問の形を変えて間接的に把握して、採用選考に持ち込むことは、基本的人権の侵害にほかなりません。たとえ質問した側に差別的意図がなくても、その答えによって採否が左右されてしまふ恐れがあります。

採用選考から就職差別をなくすためには、質問する側に差別的意図がない場合やその答えを採否の判断に使わなくとも、その質問が差別につながる恐れのある場合には採用選考で行われる質問から排除してゆかなければならないことをご理解ください。

2023/2/16

15

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例6】

- Q1 今、つきあっている人はいますか？
- Q2 結婚の予定はありますか？
- Q3 結婚、出産しても働き続けられますか？
- Q4 何歳ぐらいいままで働けますか？

2023/2/16

16

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例6がいけない理由】

男女雇用機会均等法では、募集・採用にあたって男女で異なる取扱いをすることを禁止しています。例えば、女性にだけ結婚後、出産後の就業継続意識を質問すること、男性にだけ幹部候補となる意欲を聞くこと等、男女いれずれか一方の性に対してのみ一定の事項について尋ねることや、「女性は結婚したら家庭に入るべき」、「男性なら大きな仕事をすべき」といった固定的な男女役割分担意識に基づいた発言は、男女雇用機会均等法の趣旨に違反する質問となります。

2023/2/16

17

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例7】

- Q1 彼氏（彼女）はいますか？
- Q2 当社に知人がいますか？その人とはどういう関係ですか？
- Q3 なぜ大学に行かないのですか？
- Q4 タバコを吸ったことがありますか？
- Q5 血液型・星座は何ですか？
- Q6 短所はなんですか？

2023/2/16

18

指導員が、問題『有』と判断するキーワード

【問題事例7がいけない理由】

「彼氏（彼女）」に関する質問は、本来自由であるプライバシーに関すること、本人の適性と能力以外のことに関する不適切な質問であります。
「当社に知人がいるか」の質問については、就職の機会均等の精神に反し、縁故・知人採用をしていると受け取られる質問は公平な選考とはなりません。
「大学への進学について」の質問は、家庭の経済的な理由や学力の点から行きたくても行けない者もいることも忘れてはいけません。
「タバコを吸ったことがあるか」の質問は、未成年が喫煙することは犯罪行為であり、質問の意図が分からず、非常に答えにくい質問であります。
「血液型・星座」と性別とは科学的根拠に裏付けられたものではなく、職務能力とは全く関係のないものです。雰囲気や和らげるために質問されることが多くありますが、科学的根拠のないものによって性格を判断されることは応募者に不安を与えます。「短所」だけを質問することは、本人の能力を発揮できるチャンスを否定的に捉えがちになるので、長所について質問するようになしてください。

2023/2/16

19

就職問題事象付票（様式4）について

就職問題事象付票の作成について

- 訓練生及び企業へのヒアリングシートを基に、簡潔にまとめて記載すること
- 「不適切な質問とは思ったが答えてしまった、特に気にならなかった等の発言があった訓練生へ、再度指導等した」旨、必ず明記すること
- 「違背の疑いがあり、事業所への事実確認、改善要請等が必要であること、また、ハローワークによる指導の可能性があることも併せ生徒に伝達の上、了承を得た」旨、必ず明記のこと ※当該事業所への就職意向等について、可能な範囲で明記すること
- 事業所への事実確認、改善要請等を訓練生が拒否した場合、説得した経過・結果について、必ず明記すること
- 事業所へ事実確認した結果、担当者等の発言等、正確に明記すること
- 「公正採用の趣旨に鑑み、面談等を行ってもらうよう、改善要請を行ったこと、不適切な質問による評価を合否に反映させないよう依頼した」旨、必ず明記すること
- 「後日、ハローワーク等から指導等の可能性がある旨伝達した」旨、必ず明記すること

2023/2/16

20

最後に

就職活動（面接・応募前活動）の際に、公正採用の冊子

「就職差別につながるおそれがある」を活用いただき、

面接の際に不適切な質問をされた場合

『校からそのような質問には答えないように指導を受けています』と

訓練生の皆さんが、対応できるようなご指導をお願いいたします。

2023/2/16

21

資料 2

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の

推進に関する要綱の改正（概要）

■改正の理由

① J I S規格の履歴書（様式例）が2020年7月に廃止されたことから、J I S規格の履歴書（様式例）の使用を前掲とした発現文が定まらず、各機関が独自の表現で、公正な採用選考に反するおそれが高い履歴書用紙使用の取扱いを行ってきた。このため、令和4年度の「採用と人権一從業員採用の手引きー（労働環境確保作戦）」において、その表現が整理されたことから、人材育成政策においても、それに準じた表現を用いることとした。

② 労働環境確保委員会が行う「無所属職紹介事業」に、求人企業が申込を行うにあたり公正な採用選考を行うことに関する取組として「採用と人権一從業員採用の手引きー（労働環境確保作戦）」において、その表現が整理されたことから、人材育成政策においても、それに準じた表現を用いることとした。

■改正の内容

- ① 要綱の第2条に記載していた文言の修正を行う。
- ② 別紙1の欄外に記載していた文言の修正を行う。
- ③ 別紙1の欄外に記載していた文言の修正を行う。

■施行期日
令和4年4月1日から

【関係で添付すること】 令和4年度 採用と人権 P16の修正内容
【配布資料】 100404(通付) 公正採用推進の要綱

2023/2/16

22

職場研修

公正採用選考について

R4.12.23(金)

1

引用

厚生労働省 - 公正な採用選考を目指して

[URL] <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html>

2

公正な採用選考の基本

公正な採用選考とは、

- ① 応募者に広く門戸を開くこと
- ② 本人のもつ適性・能力以外のことを採用基準にしないこと

3

適性・能力に関係のない事項の把握

- ✓ 適性・能力に関係のない事項は、応募用紙に記載させたり面接時に尋ねたりすれば、その内容は結果としてどうしても採否決定に影響を与えることとなり、就職差別につながるおそれがあります。
- ✓ 求職者の個人情報保護を保護する観点から、職業安定法第5条の4及び指針（平成11年労働省告示第141号）により、社会的差別の原因となるおそれがある個人情報などについては、原則として収集が認められません。

4

N社の求人票について

5

(R4.6.1) N社の求人票

求人票の『特記事項』を見てみると・・・

『障害者手帳の名称及び等級。または診断名を記載してください。』



公正採用の観点から、HW界の意見を伺いに行く。

6

ハローワーク界の見解

- 応募書類に「障害者手帳の名称及び等級」や「診断名」の記入を求め
→ 問題あり
- 面接時に手帳の種類や等級を尋ねる
→ 問題なし
- 手帳のコピーの提出を求め
→ 問題あり

7

夕陽校 雇用推進室の見解

- 手帳の種類や障がいの等級をきいたところで応募者が事業所の想定する業務を遂行できるかどうかの判断はできないと考
える。
- 手帳のコピーは明らかにNG
- HWの見解のように種類や等級を聞くことは問題ないかも知れ
ないが、業務遂行のために「聞く必要があるか、ないか」と
いうことでは聞く必要ない

8

	大阪府	八幡市(労働局)
応募書類に「障害者手帳の名称及び等級」や「診断名」を記載させる	問題あり	問題あり
面接時に手帳の種類や等級を尋ねる	問題あり	問題なし
手帳のコピーの提出を求め	問題あり	問題あり

R4年度
公正採用 問題事象

事例① T社の
エントリーシート

応募書類のエントリーシート

ホームページからエントリーシートをダウンロード



- 扶養家族数
- 配偶者の有無
- 配偶者の扶養義務
- 現職または最終職歴の給与
- 障がいの等級

事業所へ事実確認

(校) エントリーシートの「扶養家族数」、「配偶者」、「配偶者の扶養義務」、「現職または最終職歴の給与」、「障がいの等級」などは就職差別につながる可能性がある項目だと伝える。

(T社) 「わかりました。大阪府の基準なのでですね。」

労働局の見解

- ① 配偶者の有無及び扶養義務、扶養家族の人数について
- ② 現職または最終職歴の収入について
- ③ 障害者の等級について

指導対象ではない

13

① 配偶者の有無及び扶養義務、扶養家族の人数について

労働局

厚生労働省の様式例では
プライバシーに配慮して
削除されているが、
もともとJIS規格の
履歴書にあった内容

大阪府

履歴書にプライバシー
に関する項目の記入を
求めるのはおかしいの
ではないか？

14

② 現職または最終職歴の収入について

労働局

本人の前職の給与などについて
は、本人に責任のない事項とは
言い切れないため

15

③ 障害者の等級について

労働局

配慮を確認するにあたり、
本人の障害の程度を確認
することは、障がい者求
人に係るエントリーシー
トである場合に限って問
題事象とは言えない。

大阪府

合理的配慮指針には
「障がい者本人からの
申し出」を基本として
いるとあるが？

16

障害者雇用促進法に基づく 合理的配慮指針

※一部抜粋

17

第3 合理的配慮の手続

1 募集及び採用時における合理的配慮の提供について

(1) 障害者からの合理的配慮の申出

募集及び採用時における合理的配慮が必要な障害者は、事業主に対して、募集及び採用に当たって支障となつている事情及びその改善のために希望する措置の内容を申し出ること。

18

労働局

- ・ 配慮をするために積極的に働きかけることに問題はない
- ・ 『障害者雇用促進法に基づく障害者差別禁止・合理的配慮に関するQ&A』により、等級を確認することは法違反・指導対象とはならない

19

障害者雇用促進法に基づく 障害者差別禁止・合理的配慮 に関する Q&A

※一部抜粋

20

Q3-14-1. 障害者と障害者でない者の異なる取扱いは、全て禁止される差別に該当しますか？

A3-14-1. 以下は、禁止される差別に該当しません。

障害者専用の求人採用選考又は採用後において、仕事をすすめる上での能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること。

21

Q3-14-2. 「雇用上必要な範囲で、プライバシーに配慮しつつ、障害者に障害の状況等を確認すること」とはどのような意味ですか？

A3-14-2. 障害者については、業務遂行上の能力及び適性の判断、合理的配慮の提供のためなど、雇用上必要な範囲でその障害の状況等を確認する必要があることとから、そのような場合に、障害者に障害の状況等を確認すること自体は法違反とならないという意味です。

22

雇用上必要な範囲の基準

大阪府

等級を確認することは、必要な範囲となるのか？

労働局

等級について尋ねることとは法律上問題がない。厚生労働省に確認をしている。

23

雇用上必要な範囲の基準

大阪府

厚労省に基準について提示されたものはあったのか？
基準が曖昧であればどんな質問もできるのでは？

労働局

基準が明確にあるわけではない。線引きをきれいに示せるかという点と難しい。事例を積み重ねていき、判断基準を定めていく必要がある。

24

公正採用 - 障がいのある人

障がい者や難病等の慢性疾患のある人の採用に際しては、
 仕事をする上で何ら支障がないにも関わらず、障がいや
 難病があるというだけで採用から排除したり、「障がいの
 種類や程度などの条件」を付することのないようにして
 ください。

※一部抜粋

大阪府

障がい者手帳の種類、
 等級、診断名、障がい
 状況の記入を求めること
 について、国として
 の考え方を整理して欲
 しい



大阪労働局

問題事象として、厚生
 労働省と前向きに議論
 をしていく。

事例② ～ Y社 ～

問題項目

エントリーシートに障がいの程度（等
 級）の詳細、配偶者の有無（任意）、扶
 養家族の人数（任意）の記入欄がある。

問題と
 なる点

本人の能力や適性で採用の可否を判断す
 るのに必要な情報とまでは言えない。

事例③ ～ H社 ～

問題項目

応募書類に障がい者手帳の種類・等級、
 診断名の記入を求められる。

問題と
 なる点

本人の能力や適性で採用の可否を判断す
 るのに必要な情報とまでは言えない。

事例④ ～ N社 ～

問題項目	面接時、「障がい者手帳のコピー」の提出を求められた。
問題となる点	障がい者手帳のコピーは、本人の適正や能力を図るために必要な資料とは言えない。

29

事例⑤ ～ S市 ～

問題項目	面接時、「障がい状況を把握したい」との質問をされた。
問題となる点	障がい状況を把握することは、本人の適正や能力を図るために必要な情報とは言えない。

30

事例⑥ ～ D社 ～

問題項目	面接時、「結婚の有無」、「家族構成」、「実家の所在地」、「手帳の等級」などの質問があった。
問題となる点	本人の能力や適性で採用の可否を判断するのに必要な情報とまでは言えない。

31

事例⑦ ～ M社 ～

問題項目	面接時、「障がいの等級」を質問された。
問題となる点	本人の能力や適性で採用の可否を判断するのに必要な情報とまでは言えない。

32

事例⑧ ～ M社 ～

問題項目	面接時、病名などを質問された。
問題となる点	障がい状況を把握することは、本人の適正や能力を図るために必要とは言えない。

33

事例⑨ ～ P社 ～

問題項目	面接時、国籍を質問された
問題となる点	国籍は「本人に責任のない事項」である。

34

校内研修

公正な採用選考の一層の理解に向けて

令和5年1月27日
大阪府立夕陽丘高等学校職業技術専門学校
訓練支場室 奥野 隆久

別紙資料でご確認ください。



№	氏名	性別	生年月日	出身地	学歴	職歴	資格	その他	備考
1	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
2	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
3	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
4	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
5	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
6	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
7	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
8	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
9	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
10	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
11	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
12	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
13	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
14	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
15	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
16	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
17	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
18	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
19	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
20	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
21	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
22	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
23	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校
24	山田 太郎	男	2002/03/15	大阪府	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校	大阪府立夕陽丘高等学校

突然ですが!!

皆さんこの表をご存知ですか?

こんなやつ!!

問題事象案件進捗状況管理表

表題の通り各校からの「報告事案を処理手順に沿って管理」を行う。
【報告案件の適正処理について】

以前の公正採用促進会議 職業能力開発専門委員会
において、発言が

→ 100の案件は生徒が面接を受けてからHWが事実確認・指導を行うまで3か月を要している。他の案件は1か月でアクションプランを行っている。このくわいの期間であれば企業も「あの面接の事か」と鮮明に思い出せる。特殊な経緯が間にあったと思うが、イレギュラーなケースについても、よく注意しながら、なるべく案件が新鮮な間に企業へ対応できるような関係機関が連携しながら河原を進めてほしい。」と

問題事象案件進捗状況管理表

【処理手順】上段の項目

- ①校名 科目名
- ②案件番号 (校の行政文書番号)
- ③生徒数 (受験者数)
- ④事象発生日
- ⑤訓練校⇄訓練支援室 (事業発報)
- ⑥訓練支援室⇄人材育成課 (事前協議)
- ⑦人材育成課⇄大阪労働局 (指導方針確認)
- ⑧大阪労働局⇄人材育成課 (指導方針回答)
- ⑨労働局の見解 (行政指導・校啓発)
- ⑩人材育成課⇄訓練支援室 (指導の可否通知)
- ⑪訓練支援室⇄人材育成課 (指導検討依頼)
- ⑫人材育成課⇄大阪労働局 (指導依頼)
- ⑬大阪労働局⇄人材育成課 (指導結果報告)
- ⑭人材育成課⇄訓練支援室 (指導結果通知)
- ⑮訓練支援室⇄訓練校 (指導結果通知)
- ⑯訓練校 (生徒へ報告)

⑤ 訓練校⇄訓練支援室

- 1) 各校より事案報告、以下のものを合わせて送付
 - ・応募前・就職活動報告書
 - ・問題事象付票
 - ・求人票

⑥ 訓練支援室⇄人材育成課

- 2) 支援室で付票受理、記載内容を確認
 - ・内容に不明確な点があれば校に確認・加筆修正
 - ・訓練支援室で起案
 - ・回議開始時に人材育成課へ情報提供

⑦ 人材育成課⇄大阪労働局

(指導方針確認)

- ・案件内容を局内で検討し指導の可否を決定

⑧ 大阪労働局⇄人材育成課

(指導方針回答)

⑨ 労働局の見解 (行政指導・校啓発)

- ・決定した指導の可否を人材育成課へ回答
 - 1) 行政指導
 - 2) 指導案件であるが校からの啓発です
 - 3) 指導案件では無いと判断

⑩ 人材育成課⇄訓練支援室

(指導の可否通知)

- ・労働局での決定内容を訓練支援室に通知
- ※指導しないとした事案はその理由も併せて通知

⑪ 訓練支援室⇄人材育成課

(指導検討依頼)

- ・行政指導案件について、決裁後、支援室より人材育成課へ検討依頼を送付
- ・生徒が承諾しない案件は雇用促進会議への報告案件として報告

⑫ 人材育成課 → 大阪労働局

(指導依頼)

- ・指導案件については、商工労働部長名で大阪労働局長あて指導依頼
- ・校からの啓発案件は、問題事象付票に校からの啓発内容を追加し労働局へ通知し
事業の共有

⑬ 大阪労働局 → 人材育成課

(指導結果報告)

- 1) 労働局から企業への管轄HWに対し、指導を依頼
- 2) 管轄HWから行政指導を実施 → 報告書作成 → 労働局へ報告
- 3) 労働局(職業安定部長)より人材育成課(商工労働部長)へ回答送付

令和4年度 第2回公正採用雇用促進会議 職業能力開発専門委員会

令和4年度 総報告案件数 26件

令和4年4月～令和5年1月現在

	報告件数	生徒拒否	校啓発件数
北大阪校	2件	0件	0件
東大阪校	5件	3件	0件
南大阪校	4件	0件	0件
夕陽丘校	7件	3件	1件
障害者校	8件	1件	1件

各校からの報告事案の内容

公正採用選考に反する

面接での質問

社用紙の記載内容について確認

少し見づらいたですが...

各校の公正採用に反する質問等

年度	問題事象案件進捗状況管理表	校入力				校入力		校入力		校入力	
		①校名	②科目名	公正採用に反する件数 (件数/総数)	③原簿番号 (件数/総数)	④生徒数	⑤事業発生日	⑥校→選 依頼日	⑦選→校 依頼日	⑧選→人件 (件数/総数)	⑨人件→労働局 採算方針確認日
北大阪校	進路設計科	夫の職業は？ 子どもは望んでいるか？	北政第224号	1	2022/10/18	2022/11/11	2022/11/15	2022/11/17			
北大阪校	進路設計科	夫の職業は？	北政第2125号	1	2022/10/31	2022/11/29	2022/12/7	2022/12/9			
東大阪校	機械CADデザイン科	誰と暮らしているのか？	東政第 第1434号	1	2022/8/1	2022/8/30	2022/9/5	2022/9/5	(指導拒否案件)		
東大阪校	機械加工・管線科	どこから来たのか？ 子どもはいないのか？	東政第 第1467号	1	2022/7/12	2022/8/30	2022/9/5	2022/9/5	(指導拒否案件)		
東大阪校	機械CADデザイン科	結構しているのか？	東政第 第1527号	1	2022/8/9	2022/8/20	2022/9/30	2022/9/30	(指導拒否案件)		
東大阪校	ものづくり基礎科	彼女はいらぬのか？	東政第 第1735号	1	2022/11/25	2022/12/1	2022/12/7	2022/12/9			
東大阪校	機械CADデザイン科	例：誰はどこに住んでいるのか 姉妹の仕事は？	東政第 第1802号	1	2022/12/12	2022/12/28	2023/1/5	2023/1/10			

各校の公正採用に反する質問等

所属学校	質問事項	回答	実施日	実施場所	実施回数	実施日時	実施者
南大阪校	空席調整料	保証人になってもらえる期間はありますか？	1	南校第 1156号	1	2022/7/8	2022/7/25
南大阪校	健康診断料	項は変わるのか？	1	南校第 1161号	1	2022/9/16	2022/9/28
南大阪校	Webシステム開発料	雇主(団体関係の検定) 保証料	1	南校第 1194号	1	2022/11/4	2022/11/14
南大阪校	Webシステム開発料	保証料	2	南校第 2018号	2	2022/11/25	2022/12/7
夕陽丘校	通学代CAD料	(派遣業務) 子どもは小さいのか食事は何人でいいの？	1	夕校第 11903号	1	2022/8/2	2022/8/15
夕陽丘校	ビル設備管理料	集積料	1	夕校第 11679号	1	2022/8/9	2022/10/11
夕陽丘校	建築代CAD料	家族の病状、年齢、職業、老後の介護、支援施設に関すること	1	夕校第 11864号	1	2022/8/31	2022/9/29
夕陽丘校	ビル設備管理料	(社用車) 健康状態、作業車の為(身長、体重他)	1	夕校第 11697号	1	2022/8/9	2022/10/6
夕陽丘校	ビル設備管理料	(社用車) 健康、国籍	1	夕校第 11693号	1	2022/8/10	2022/10/11
夕陽丘校	ビル設備管理料	保証者形成の高齢者状況、家族構成、養育費、保険料等	2	夕校第 11600号	2	2022/8/9	2022/10/12
夕陽丘校	ビル設備管理料	持ち家か？ 賃貸は大丈夫か	2	夕校第 11688号	2	2022/8/9	2022/10/12

報告から見える

校ごとの特徴

- ①質問事項では
- 北大阪校 家族の職業に関する事
 - 東大阪校 家族の状況と居住地に関する事
 - 南大阪校 家族状況に関する事、健康に関する事
 - 夕陽丘校 健康に関する事、家族に関する事
 - 障害者校 自己の障がい、傷病名(障がい等級)に関する事

各校の公正採用に反する質問等

所属学校	質問事項	回答	実施日	実施場所	実施回数	実施日時	実施者
Webデザイン科	エントリーシート)履歴書等類	エントリーシート、履歴書の枚数	1	南校第 1338号	1	2022/5/11	2022/6/29
OAビジネス科	履歴書等類のコーナーの提出依頼	履歴書等類のコーナーの提出依頼	1	南校第 1665号	1	2022/10/19	2022/11/1
OAビジネス科	エントリーシート)履歴書等類	履歴書の枚数、履歴書の提出	4	南校第 1740号	4	2022/9/26	2022/11/14
OAビジネス科	各課の求人票に手帳の提出依頼	各課の求人票に手帳の提出依頼	2	南校第 1839号	2	2022/9/23	2022/12/7
CAD技術科	履歴書状況、病名	履歴書状況、病名	1	南校第 1706号	1	2022/10/29	2022/11/7
CAD技術科	履歴書状況、病名、手帳の提出	履歴書状況、病名、手帳の提出	1	南校第 1847号	1	2022/10/21	2022/12/12
OAビジネス科	履歴書状況、病名と現状は？	履歴書状況、病名と現状は？	1	南校第 1727号	1	2022/11/4	2022/11/17
CAD技術科	履歴書状況、病名と現状は？	履歴書状況、病名と現状は？	1	南校第 1709号	1	2022/11/6	2022/12/5
OAビジネス科	履歴書状況、病名と現状は？	履歴書状況、病名と現状は？	1	南校第 1821号	1	2022/11/15	2022/12/7

報告から見える

校ごとの特徴

- ②手続きでは
- 北大阪校 事実確認等生徒が否認の案件はない。
 - 東大阪校 年度当初は否認が続いたが、後半は承諾案件が増加。
 - 南大阪校 生徒否認の案件はない。
 - 夕陽丘校 合同企業面接会での案件は、処理に時間要する。(複数名、複数回受験となる為)
 - 障害者校 障がいに關する質問に集中している。労働局と調整中の案件がある。

校からの啓発案件

- 1) 大阪労働局との申し合せにより、
5. 問題事象の啓発
- (1) 既に依頼していること
- 「住居」「家族」等の質問で、事実・経過等を確認した結果、J I S規格履歴書にある「配偶者の有無」「扶養親族の人数」を質問したものと認められれば、指導は困難であるため技専校からの啓発のみを実施。
 - 障害者に対する「家族」等の質問について、事実・経過等を確認した結果、障害者特有の配慮・支援などの観点と認められれば、技専校からの啓発のみで可と労働局は判断。
 - 採用選考時の「健康診断」や「持病・既往歴」等の質問について、事実・経過等を確認した結果、業務上の必要性や合理性があると認められれば、技専校からの啓発のみで可と労働局は判断。

校からの啓発案件

- (2) 今回、依頼したいこと
- 「最寄駅」の質問で、事実・経過等を確認した結果、通勤経路等の確認のために質問または記載させたものと認められれば、技専校からの啓発のみで可と労働局は判断。
 - 例えば「犯罪歴」「刺青」「喫煙」など、必ずしも不適切とは言えない質問で、事実・経過等を確認した結果、業務上の必要性や合理性があると認められれば、技専校からの啓発のみで可と労働局は判断。
 - 上記5 (1) (2) の5項目以外については、ハローワークからの指導が行われる旨を企業に説明し、付票へ明記。
(5項目について、指導が行われない旨の説明は不要)

校からの啓発案件

2) 労働局が指導しないと判断した案件

- (1) 派遣事業所登録時の公正採用案件について
- 【経緯】
〇〇〇校S社の案件について、行政指導を行うも大阪労働局から厚生労働省（職業安定局雇用開発部雇用開発企画課）へ照会した結果、労働者派遣事業と公正採用は分けて考えるよう回答があった。
(労働局)
派遣事業所の案件については労働者派遣事業と並び、職業安定法に依らないため、公正採用とは分けて考える。そのため、公正採用の指導（啓発）対象にはならない。
(大阪府)
そもそも、労働者派遣事業と一般求職者ごとの違いは何か、労働契約を締結する行為を派遣元と行うにあたり、就職差別につながる質問や書かせることの問題があるのではないかと、行政指導と言っているが、公正採用にかかるとして職業安定法でも労働者派遣法でもなく、「人権教育及び人権啓発の推進に関する法律」に基づいて行われているのではないかと、過去、厚生労働省に権限の要請を行って職員交換しているが、そのように言われてきた。その観点より再度、厚生労働省に権限を要請するとともに大阪労働局としての見解を教示いただきた。また、派遣登録とマッチングの時系列、各時点で作成する個人情報情報についても整理が必要であると考え、
(労働局)
今回お話しした視点より、再度厚生労働省へ確認をする。その後、大阪労働局としての見解を示す。

校からの啓発案件

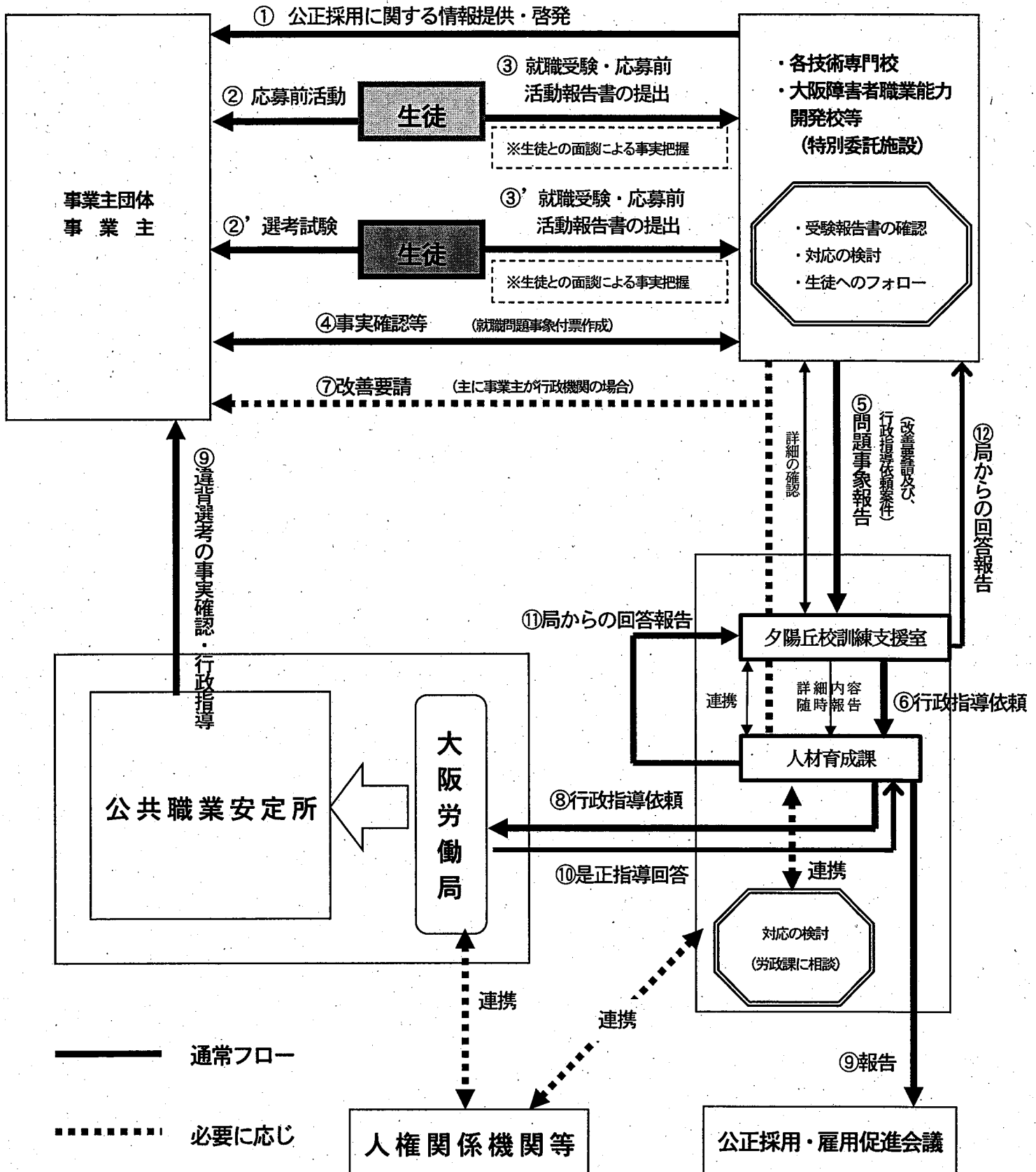
(2) 障害者手帳の「等級」について

- 【経緯】〇〇〇校T社の案件について、エントリーシートに「等級」を記入する欄があった。
7月に本件の取扱いについて電話で連絡。労働局からは「障害者差別禁止指針第3の14 (二) より、合理的配慮のために雇用管理上必要な範囲で障害の状況を確認することは法違反とはならないため、等級のみをもって指導の対象とはならないと連絡があった。また、等級の事業については今後判断基準を定めていく必要がある」という認識を共有。
(大阪府)
合理的配慮のために等級を尋ねても、具体的に配慮すべき事柄は不明であるため「等級」は必要のない質問事項といえると考えている。一方で公正な採用選考に反する事項となる可能性があるため啓発の必要があると考えているかが、
(労働局)
合理的配慮事項の尋ね方について啓発はした方がよい。「等級」をもってのみで指導の対象とするのは難しいが、他の指導事項とともに啓発を行うことはできると考える。ただし、障害者の状況を確保する際に等級を尋ねることが適切かについては現在、課内で検討中である。
(大阪府)
検討にあたっては、「等級」と併せて「(配慮の) 範囲を」と前置きして、差支えない範囲で障がいについてと記入を求め、ことや面接の際に質問することについても、検討されたい。

◆令和3年度 入校・修了・就職状況等一覧

	定員	入校者	中退者	就職者		修了者	就職者	就職率	校求人 案件数	校求人 事業所数
				うち就職者	就職者					
一般科目	740人	417人	98人	65人	316人	354人	316人	91.4%	873件	600件
障がい科目(一般校・障害者校)	180人	145人	35人	21人	86人	113人	86人	83.6%	-	-
障がい科目(特別委託校)	136人	128人	10人	2人	103人	114人	103人	92.9%	-	-
計	1056人	690人	143人	88人	505人	581人	505人	90.1%	873件	600件

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



(3) 問題事象個票（令和4年7月から12月末までに発生した事象）

- ① 問題事象報告件数等 70 ページ
- ② ハローワークによる行政指導の案件（10件）71 ページ
- ③ 技術専門校等啓発による啓発の案件（1件）83 ページ
- ④ 生徒が対応を拒否した案件（7件）85 ページ

(3) 問題事象報告件数等
 ◆採用選考問題事象項目別一覧

令和5年2月17日現在

問題報告件数	問題報告事業所数	面接時の問題事象										求人媒体	障がい科目	その他						
		面接以外の問題事象					面接時の問題事象													
		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)	④ 男女雇用機会均等に反すること ●その他 ●健康状態・既往歴・服薬の有無 ●思想・信条・宗教に関する事 ●家族状況に関する事 ●本籍・出身地に関する事	⑤ その他(不適切な健康診断・作文等)	① 本籍・出身地に関する事	② 住宅状況に関する事	③ 生活・家庭環境等に関する事	④ 家族状況に関する事(小計) ●家族の構成に関する事 ●家族の職業・学歴に関する事 ●家族の収入・資産に関する事 ●その他	⑤ 思想等に関する事(小計) ●支持政党に関する事 ●尊敬する人物に関する事 ●購読新聞・愛読書に関する事 ●その他	⑥ 男女雇用機会均等に反すること	⑦ 健康状態・既往歴・服薬の有無	⑧ 面接—左記以外の問題ある質問等	面接時の問題事象(計①～⑧)	その他	求人媒体	HW求人	校求人	その他(ネット)

令和4年7月～12月末までに発生した案件(18件)

令和4年7月～12月	20	18	7	1	1	3	2	1	8	2	1	4	13	9	3	1	2	1	27	1	2	18	7	9	2
------------	----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	----	---	---	----	---	---	---

【年度合計】

年度	問題報告件数	問題報告事業所数	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	面接時の問題事象(計)	その他	求人媒体	HW求人	校求人	その他(ネット)							
令和4年度(4～6月)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
令和3年度	42	33	5	1	1	2	1	4	9	8	1	12	24	16	2	3	3	0	4	6	1	56	1	6	33	9	13	11
令和2年度	27	23	6	1	1	4	1	4	10	3	4	18	11	4	1	2	0	2	4	5	36	1	4	23	12	6	5	
平成31年度(令和元年度)	44	36	7			3	4	1	2	6	3	13	24	14	2	8	1	1	2	6	8	63	1	19	36	22	7	7
平成30年度	46	39	15	1	5	4	5	5	20	1	9	20	13	7	1	1	1	1	7	2	41		12	39	18	14	7	7

(3) 問題事象個票（令和4年7月から12月末までに発生した事象）

① ハローワークによる行政指導の案件（10件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-01 (R4年度発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	建物サービス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県
	従業員数	企業全体 2, 215人 就業場 30人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	設備管理業務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	
	求人数	10人	推進員新任・基礎研修 受講状況	
学校からの 報告等	令和4年7月8日に行われた面接時に、担当者から「入社にあたり保証人が2人必要で、内1人は同居家族以外の人が必要だが、保証人になる人はいるか」という質問があった。生徒は両親と同居していることと別居の親戚がいることを伝えた。			
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	令和4年7月19日、担当指導員が事業所の担当者に電話で事実を確認。入社の手続きの際に身元を保証する人が2人必要で、同居の家族以外も必要となる。入社後保証人がいない場合、社内の手続きで問題となるため聞いた。家族構成等を聞くつもりはなく「保証人が必要」という事実を伝えた。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4年10月6日、ハローワークが事業所の担当者に事実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、次のように主張した。</p> <p>保証人が2人必要となる旨と保証人の内1人は同居の家族以外（親族でも可能）の保証人がいるかどうかの質問を行ったが、本人は「います」とのみ回答を行い、家族に関する具体的な話は出なかったと記憶している。但し、面接日時から日にちが経過しており、また当時100人規模での面接を行っていたため記憶が曖昧な部分もあり、確証があるとは言いきれない。なお、保証人の1人を親族としているのは、仕事内容上独身者の応募者も多く、自宅で倒れる等の事態が年1回は発生しているため、緊急連絡先として把握の部分が大きい。</p> <p>また、保証人制度の改正を踏まえ、今後は応募者に保証人を立てて貰うことは廃止し、入社時の誓約書及び緊急連絡先の登録のみを確認することを検討している。</p> <p>仮に直接家族に関することを問うものでなくても、結果として応募者が本来責任のない事項である家族に係る回答をせざるを得なくなる可能性を考慮し、今後、このような形式の質問は取りやめること。また不適切な質問の防止のため、面接も常時面接官2人以上の体制で行う意向を示した。</p>		
	指導 状況	当該事業所に対して公正採用選考に係る訪問は初めてのため、冊子「採用と人権」等を交付。職業安定法第5条の5及び就職差別につながるおそれがある14事項について説明し、応募者の適性と能力に基づく採用選考を行うよう啓発指導した。		
	事業所 の対応	<ul style="list-style-type: none"> 今後、採用選考にあたっては、面接時に保証人についての質問を行わない。また質問の目的・内容を十分検討・協議し、今後このようなことが起きないようにする。 入社時に保証人を立てることについて社内で再度検討を行い、入社時に必要な書類の見直しを検討する。 不適切な質問の防止のため、面接も原則面接官2名以上の体制で行う。 公正採用選考人権啓発推進員がハローワーク主催の研修に参加し、事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識・理解を深めるよう努める。 		
生徒の 状況等	家族構成は面接採用時に回答する必要のない事項であると、公正採用について再度指導し、生徒は理解を示した。		合 否	否
他校での 事象	-			
備 考	-			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-02 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	電気通信・信号装置工事業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 74人 就業場 61人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	ネットワークエンジニア	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの報告等	令和4年9月16日に行われた面接時に、担当者から「営業をするにあたり、お客様との付き合いがあるが、君はお酒は飲めるかな？」という質問があった。 生徒は「たしなむ程度は飲めます。」と答えた。			
違反事象	面接時点：左記以外の項目（本来自由であるべき事項）			
事業所への確認内容	令和4年9月21日、担当指導員が事業所の担当者に電話で事実を確認。 質問の意図は、営業職は職務で会食をする機会があるので、雑談の感覚で質問をしてしまったとのこと。 また、事前にお酒を飲むことが苦手かどうか把握し、苦手な人には飲むことをすすめない、働きやすい環境を作るためでもあるとのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和4年11月22日、ハローワークが事業所の担当者に事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容を全て認め、次のように主張した。 直接の面接の質問では無く、緊張を和らげる雑談で、営業部長が「自分は営業で、酒を飲む機会がある」等の話をする中で「お酒は飲めますか」と聞いた。 質問の意図は営業も募集しているので、応募者の中でSE・エンジニアでの採用が難しい人材の場合、営業で仕事をしてみるつもりはないかと聞くこともあり、営業部長等も面接に参加しているが、今回は営業部長の雑談の中での話であり、理由・目的は無かった。		
	指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接が行われる部屋の中での会話は、応募者にとっては全てが面接の質問と思い返答する。今回の件について、面接官は雑談を始めたつもりであっても、応募者は営業に関する質問との認識で返答している。 応募者は、その返答も含めた全ての質問で採否が決まるとの理解をしているので、「お酒は飲めるかな？」という質問は、酒が飲めないと採用されないとの誤解を招いたり、もし酒が飲めない応募者であれば、飲めないとの返答をしたことで不採用になるのではと不安になり、動揺することもある。 公正採用選考の観点では、応募者の適性・能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考が行われなければならない。「お酒は飲めるかな？」は、本人の適性・能力に関係ない質問であり、今後行わないように指導。 推進員研修の受講を勧奨。 		
	事業所の対応	面接時は雑談せず、適性・能力を判断する質問のみを行うことで、面接担当者全員で意思統一を行った。		
生徒の状況等	採用選考時に本来自由であるべき事項についての質問は回答する必要がないと、公正採用について再度指導した。	合否	否	
他校での事象	-			
備考	-			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-03 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 4,600人 就業場所 2人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備管理技術者	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	<p>令和4年8月18日に事業所内で行われた面接前の採用試験受付時にアンケート用紙を渡され、記入するように指示があった。 アンケートの内容に健康状態（現在の健康状態、視力、血圧、聴力等）、作業服のサイズの項目があった。 生徒は疑問を抱きつつも「記入後面接を行う」と説明されたため、記入した。</p>			
違反事象	<p>面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート等 (健康状態・既往歴・服薬の有無、その他)</p>			
事業所への確認内容	<p>令和4年9月27日、担当指導員が担当者に電話で事実を確認。 「アンケートにより作業服のサイズと健康状態（現在の健康状態、視力、血圧、聴力等）についての情報を収集している」との回答に続き「これ（健康状態）はまずいですね。今後は無くします。対応します」述べた。 作業服のサイズについては「入職後すぐ必要になるので聞いているが、よくないのか」との質問があり、指導員から採用選考上は必要ない情報なので内定後に行うよう促し、担当者は理解を示した。</p>			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和4年11月9日、ハローワークが事業所に訪問し事実確認したところ、<u>事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。</u> 場所ごとの担当者の判断で社用紙を作成し、健康状態や作業服のサイズを記載してもらっている。決して、合否の判断材料として利用しているものではなく、内定後に確認すべき項目を事前に確認しているものであるとのこと。</p>		
	指導状況	<p>健康状態及び作業服サイズの把握は、内定後に確認する項目を事前に把握するためとのことであるが、これから面接を受ける応募者であり採否が未確定者に確認すべき事項ではなく、健康状態の把握は既往歴の確認にもなり、不必要な個人情報の収集にあたる。応募者にすれば、面接前に記載を求められた場合、答えなければ不利になると考えるため、記載させること自体問題である。また、社用紙の利用は場所ごとの責任者の判断で行っているとのことであるが、企業として公正な採用選考の確立がなされていない。誰が面接を行おうと一律的な選考方法を確立するため、面接マニュアル等を作成し、面接官による事前の取り組みを確実にを行うよう指導した。 今回の社用紙への記載内容は、全て公正な採用選考の観点からみて、不適切な行為である旨、厳しく指導した。「公正な採用選考をめざして」の冊子を手交し、社内でも共有するよう説明。また、上司及び面接に携わるもの全員に今回の事案を共有し、今後このような事案を二度と発生させることのないよう指導した。 公正採用選考人権啓発推進員も選任されているにもかかわらず、このような事案を発生させたことは、人権問題への取り組みが形骸化していると思われる。改めて人権問題への取組みと来月実施される企業トップクラス研修会への参加受講を勧奨した。</p>		
	事業所の対応	<p>面接担当者も公正採用選考の理解していたが、理解不足からこのような結果となった事を深くお詫びします。今後は、このような事案を発生させることのないよう、指導状況を踏まえ、社内にて公正採用について改めて取り組みますとの回答を得る。</p>		
生徒の状況等	指導員より再度、公正採用の趣旨を説明。生徒は趣旨については理解するが、「実際、答えないのも難しいですね。」との感想を漏らした。	合否	辞退	
他校での事象	-			
備考	-			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-04 (R4発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人	
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 1,154人 就業場所 26人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	求人職種	ビル設備管理職	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○	
学校からの報告等	<p>令和4年8月9日に行われた面接時に、担当者から生徒Aに対し、年収が減ることに対する確認の流れから「ご家族は?」「家族の方は大丈夫ですか」「持ち家ですか」などの質問が行われた。</p> <p>また、19日に行われた面接時に、担当者から生徒Bに対し、転勤の可否についての確認の流れから「持ち家ですか?」「独身ですか?」「独身なのに持ち家ですか?」との質問や、病歴についての質問があった。</p>				
違反事象	面接時：住宅状況、家族状況(家族構成)、健康状態・既往歴・服薬の有無				
事業所への確認内容	<p>令和4年9月7日、担当指導員から事業所の担当者に電話で事実を確認。 「持ち家ですか?」「独身ですか?」の質問理由は、住宅手当・扶養手当などの支給の為聞いている。年収など内定の段階で雇用条件を提示するためにも確認している。 「独身なのに持ち家ですか?」の質問は不適切だったと考え、今後同様のことが無いように部長本人に申し伝える。 健康状態の確認については、入社後健康上の重大な問題から仕事を継続できない状態になる事が無いよう採用選考を受ける方全員に聞いている。とのこと。 指導員から今後、今回のような就職差別につながるおそれのある質問は行わないよう協力を求めたところ「今後は一切聞きません」と強い口調での返答があった。</p>				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和4年11月15日、ハローワークが事業所に訪問し担当者から確認したところ、事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 住居形態や家族構成は、内定通知書に雇用条件を掲載していることから確認していた。健康状態は、入社後すぐに仕事ができないことがあると対応しないとけないためとのこと。</p>			
	指導状況	<p>採用選考については、本人の適性と能力のみを基準として実施すべきであることから、今回のような質問は、採用選考時においては行うべきではなく、必要であれば、内定後に確認をするべきであると指導した。 面接マニュアルについても不適切な内容が含まれており、見直しを行うよう指導した。また、今回の事案を面接担当者全員で共有し、再発防止を図るよう助言した。 併せて、令和4年度トップクラス研修の受講推奨も実施した。</p>			
	事業所の対応	<p>公正採用選考の考え方を理解し、社内共有を徹底の上、再発防止に努めると共に、面接マニュアルについては、直ちに改善すること。また、今回の内容については、今後質問しないよう採用担当者全員に徹底する。 今年度もトップクラス研修に参加する。とのこと（令和3年度参加済み）。</p>			
生徒の状況等	<p>公正な採用選考上、問題のある質問とは思ったが、採用選考を受けているうえで必要であると思ひ答えてしまった。 指導員より公正採用の取り組みの趣旨を説明があり納得した。これからはそのような質問があった時は気を付ける。とのこと。</p>			合 否	辞 退
他校での事象	-				
備考	生徒10人が受験し、2人から報告があった。				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-05 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	情報処理サービス	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 1,523人 就業場 695人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	プログラマ・システムエンジニア	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの 報告等	令和4年11月4日に行われた面接時に、担当者から「最寄り駅はどこですか」「これまで大きな病気にかかったことがありますか」と質問があった。生徒は各質問に「近鉄の●●駅です」「大きな病気は特にありません」と回答した。			
違反事象	面接時点：生活・家庭環境、健康状態・既往歴・服薬の有無			
事業所への 確認内容	令和4年11月7日、担当指導員が事業所の担当者に電話で事実を確認。最寄り駅の質問については、交通費と通勤経路を確認したかった為。健康状況については、配慮することがあるか確認したかった為とのこと。本人の適性と能力を判断する上で必要のない事項であり就職差別につながるおそれがあることを伝えた。今回の事実確認で合否に影響がでないようにしてほしいこと、今後、公正な採用選考に向けて取り組みをお願いした。また、後日ハローワークからの問い合わせがあった場合の対応をお願いし、了解を得た。			
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	令和4年11月15日、ハローワークが事業所の担当者呼び出して確認したところ、 事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 最寄り駅については、話の端緒とするためであったが交通費や通勤にかかる経費を確認するためであった。健康状態については、勤務するに当たり配慮事項があるか否か確認のためとのこと。		
	指導 状況	採用選考については、本人の適性と能力のみを基準として実施するべきであり、今回の質問はいずれも適性と能力に無関係の事項であり採用選考時においてはこれらの質問を行わないように指導した。 令和4年度トップクラス研修の受講も確認した。 また、採用選考にかかる自主点検資料を手交し、面接マニュアルの参考とするよう促した。		
	事業所 の対応	公正採用選考の考え方を理解し社内共有を徹底のうえ、再発防止に努めるとのこと。今回の内容については今後質問しないようにし採用担当者全員に徹底する。面接マニュアルについては、技専校の指導を受けて全社的に直ちに改善を行った。今年度もトップクラス研修に参加する。		
生徒の 状況等	特に不快には思っていないが、公正採用選考の観点から回答を避けるべきであったと反省している。 住居とその環境、健康状況に関する質問は選考をする上で本人の適性・能力に関係がない事項であるので、回答を避けるよう公正採用選考について指導し、生徒は理解した。			合 否 合
他校での 備考	-			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-06 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人	
事業所の概要等	事業内容	内装仕上工事業及び建材の販売	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	確認中	
	従業員数	企業全体 26人 就業場 26人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	確認中	
	求人職種	建築内装工事施工管理	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	確認中	
学校からの報告等	令和4年10月18日に行われた面接時に、担当者から「夫の職業」「子どもは望んでいるか」と質問があった。				
違反事象	面接時：家族構成、家族の職業、男女雇用機会均等法関係				
事業所への確認内容	<p>令和4年10月24日、担当指導員が電話にて事業所の担当者に事実を確認。 「夫の職業は」との質問について、「答えなくなったら答えなくてもよい。」と前置きしたものの、質問した。また「子どもは望んでいるか」との質問についても発言を認めた。 担当指導員からは「それらの質問は就職差別につながる恐れがあるので、差し控えていただきたい」と発言したところ「公正な採用選考の資料を参考に、社内教育の徹底を図りたい」と返答があった。</p>				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和5年1月11日、ハローワークから事業所を訪問し事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容をすべて認め、以下のように主張した。夫の職業については、夫の転勤に伴って退職されると困るため、転勤があるかどうか確認するために聞いた。 子どもについては、工事現場は足元が悪く、妊婦などには危険なので、子どもを作る予定があるなら早めに知っておきたいために聞いたとのこと。</p>			
	指導状況	<p>夫の職業についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であること。夫の転勤に伴って退職するかどうかは家庭の事情や本人の意思によって異なるものであり、本人が継続的な就労を望むかどうかにより判断するよう指導。 また、子どもを望んでいるかという質問も、本来本人の自由であるべき事項であり、本人の適正・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導。さらに女性に対してのみこうした質問をする場合は、募集・採用に係る性別を理由とする差別を禁止している男女雇用機会均等法に違反するおそれがあることを指摘した。 以上のことから、「家族に関する事項」や「子供を望んでいるか」という質問は二度と行わないよう指導した。 面接マニュアルを作成するなど、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。 さらに公正採用選考人権啓発推進員の選任を行ってないことから、選任するよう勧奨し、選任後は新任・基礎研修や企業トップクラス研修を受講するよう勧奨した。</p>			
	事業所の対応	<p>公正採用選考の考えを理解した上で、面接マニュアルの作成等を検討するなど事業所内で公正採用選考の考えを共有化していくとのこと。 公正採用選考人権啓発推進員選任報告書についてはその場で受理した。大阪府等の研修の受講も前向きに検討するとのこと。</p>			
生徒の状況等	<p>採否の結果、内定となったが、将来への不安が膨らみ、かつ夫の助言もあり、内定を辞退した。ただし、今回の就職活動においては、不適切な質問もあったが、当該事業所から建築業界の勤務状況等を聴き理解できたこともあり、今後の就職活動の参考になったと述べた。</p>			合否	辞退
他校での事象備考	-				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-07 (R4年度発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ハローワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	人材派遣業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県	
	従業員数	企業全体 1, 241人 就業場 不明	C-STEP加入状況 (加入基準なし)		
	求人職種	パソコン入力事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況		
	求人数	6人	推進員新任・基礎研修 受講状況		
学校からの 報告等	<p>令和4年11月15日に実施されたオンライン面接時に面接担当者から「外国籍ですか」と質問され、生徒は「生まれも育ちも日本です。」と答えた。 続けて「手帳取得時期」「障がい手帳の等級」「通院の頻度」の質問があり、生徒はそれぞれの質問に答えた。</p>				
違反事象	面接時：本籍・出生地、その他（障がい者手帳取得の時期、手帳の等級）				
事業所への 確認内容	<p>令和4年11月29日、担当指導員から事業所人事部長に電話で事実を確認。 「国籍」の質問について、人事部長は「入管法の関係で在留資格があるかどうか確認するために国籍を聞いた」とのこと。 担当指導員から在留資格は別の方法で確認してもらうように依頼し、面接で質問するのは控えていただく様に依頼した。</p>				
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	指導待ち			
	指導 状況	指導待ち			
	事業所 の対応	指導待ち			
生徒の 状況等	<p>11月16日、担当科指導員から「なぜ質問に答えてしまったのか」確認すると、生徒は「疑問には思いながらも答えてしまった。」とのことであった。 国籍は「本人に責任のない事項」であり、仕事に必要な適性・能力を図る上で必要な質問とはいえ、国籍をもって合否の基準とすれば、公正採用の観点から問題事象だと伝えた。また、今後の就職活動においてそのような質問をされた場合には「校の指導によりその質問は答えられません」と回答するように伝えて、生徒は理解した。</p>			合 否	否
他校での事象	-				
備考	障がい科目				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-08 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	情報処理サービス	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 30人 就業場 30人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	プログラマ・システムエンジニア	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの報告等	令和4年11月25日に生徒A、令和4年11月28日に生徒Bの面接が実施された。面接前に、面接票の記入を求められ、記入項目に「前職の年収」「健康状態」があった。生徒は共に特に意識せず各質問に回答した。			
違反事象	面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート等（健康状態・既往歴・服薬の有無、その他）			
事業所への確認内容	令和4年11月30日、担当指導員が事業所の担当者に電話で事実を確認。面接票については一般的に流通しているものと認識していたので、疑問なく使っていたとのこと。 適性と能力を判断する上で必要のない事項であり、就職差別につながるおそれがあることを伝えた。今回の事実確認で合否に影響がでないようにしてほしいことと、今後、公正採用選考に向けて取り組みをお願いした。 また、後日ハローワークからの問い合わせがあった場合の対応をお願いし、了解を得た。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和5年2月2日、ハローワークが事業所を訪問し事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。 今回の社用紙（面接票）は、過去から使っており一般的に世間で流通しているものと認識していた。社用紙（面接票）をもって、合否の判断材料として用いているものではない。とのこと。		
	指導状況	面接選考を行うにあたり、本人の適性と能力に基づく公正な採用選考を行うにあたり不適切な項目である。年収は、求人票に明記しており「当社は採用条件はこの賃金になりますかよろしいですか。」と確認すれば良い。前職の年収確認をすることは、 unnecessary 個人情報の収集行為にあたる。 また、健康状態の記載については、働ける状態であるから御社に応募しているわけであり、健康状態を確認することは既往歴の確認をしていると判断してもおかしくない項目であり、この質問自体も unnecessary 個人情報の収集行為にあたる旨指導。 今後は、これらの項目は記載させたり、聞き取り確認をすることの無いよう、あらかじめ面接マニュアル等を作成し適正な質問をするよう助言。 「公正な採用選考をめざして」の冊子を手交し、内容について説明の上、公正な採用選考に取り組むよう改めて助言した。		
	事業所の対応	指導を受けた面接票の記載内容の一部については、すぐに見直しを行ったとのこと。修正後の面接票の内容を確認の結果、問題になる項目は除かれていることを確認。 「今後は、面接時の質問について、面接マニュアル等の作成を検討し、今後このような問題事案を発生させることの無いようにします」との回答を受けた。		
生徒の状況等	特に不快には思っていないが、公正採用選考の観点から回答を避けるべきであったと反省している。 質問は選考をする上で本人の適性・能力に関係がない事項であるので、回答を避けるよう公正採用選考について指導し理解を示した。			合 否 合
他校での事象備考	-			

1-09 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人	
事業所の概要等	事業内容	板ガラス卸販売、板硝子加工、板硝子工事施工	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 344人 就業場 90人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	板ガラス加工職	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○	
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修受講状況	○	
学校からの報告等	<p>令和4年11月25日に行われた面接時に、担当者から「何人家族か」「お母さんは何の仕事をしているのか」「彼女はいるのか」と質問があった。</p> <p>生徒は公正な採用選考に反する事項に該当するのか、咄嗟に判断を行うことができず答えてしまった。</p>				
違反事象	面接時：家族状況（家族構成、家族の職業）、男女雇用機会均等に反すること				
事業所への確認内容	<p>令和4年11月29日、担当指導員が事業所の採用担当者へ電話で事実を確認。</p> <p>採用担当者は「生徒が工場見学に来られた時の振舞いを見て好印象を持ち、面接前には採用することをほぼ決めていた。面接終盤に雑談を行っているという意識の中で採用の可否とは関係なく社長が家族に関すること等を聞いてしまった。</p> <p>面接前にも採用担当者から社長に対して公正な採用選考に向けた注意事項を伝えており、社内でも注意する意識は十分持っていたが、このような質問をしてしまったことについて、大変申し訳なく思っている。」と述べた。</p> <p>今後、公正採用の質問禁止事項は聞かないでほしいということと、採用担当者全員に改めて啓発するようお願いしたところ、「今後こういうことが2度と起きないように、改めて採用担当者へ啓発を行い、注意していく」とのことであった。</p>				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和5年1月25日、ハローワークが事業所を呼び出し確認したところ、事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。</p> <p>工場見学に来社した際の振る舞いから、面接を希望してくれた時は採用しようとはほぼ決めていた。公正採用に関する意識が希薄だった。今回が社長にとって初めての面接選考だった。事前に口頭説明はしていたが、面接マニュアルを社長には渡しておらず、説明も不足していた。</p> <p>面接終盤になり、社長自身が雑談という意識を持ってしまい、採用可否とは無関係で質問してしまった。大変申し訳ないとのこと。</p>			
	指導状況	<p>今回の問題は家族構成や親の職業など、本人の適性・能力を判断するうえで必要のない質問をしたこと、またその質問を雑談との意識で代表者が発言したとなると、会社の信用に関わる重大な問題に発展する恐れもあると指摘。</p> <p>採用と人権により代表者が行った質問は不適切な質問に該当すると説明、代表者を筆頭に熟読するよう手交した。</p> <p>トップクラス研修はここ数年受講歴がなく、現況報告の提出もない。更に公正採用選考人権啓発推進員の報告が前任者のままとまっていることから、企業としての公正な採用選考への理解や危機意識が希薄だと思われる。</p> <p>現況報告の提出、新任・基礎研修案内を手交。代表者はもとより、採用担当全員受講するよう案内した。</p>			
	事業所の対応	<p>今後は、代表者も含め企業全体で公正な採用選考の考えを理解していただき、面接マニュアルについても社員間だけでなく、代表者も公正な採用選考の考えを共有化していきたいとのこと。</p> <p>現況報告、推進員異動報告書については速やかに提出し、大阪府の研修も受講するとのこと。</p>			
生徒の状況等	今後、企業見学や面接試験の際には問題事象に関する質問には答えることが無いよう再度指導。生徒は反省していた。			合否	合
他校での事象備考	-				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-10 (R4年度発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ネット 求人	
事業所の 概要等	事業内容	建築物の設計監理（一戸建て・ マンション・新築・リフォーム）	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県	
	従業員数	企業全体 6人 就業場 6人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)		
	求人職種	建築意匠設計	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況		
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況		
学校からの 報告等	令和4年10月31日に行われた面接時に、事業所所長より「関西に来た理由は」との質問があり、本人は「結婚のため」と答えた。 続いて「夫は関西人か」との質問に「〇〇市出身です」と答えた。 その後「夫の職業」についての質問があり、生徒は答えた。				
違反事象	面接時：家族の状況（家族の職業・学歴に関すること）				
事業所への 確認内容	令和4年11月16日、担当指導員が電話にて採用担当者及び所長に事実を確認。 面接時に、本人が提出した履歴書の経歴欄を確認しながら「夫は関西人ですか」「夫は建築系の仕事ですか」「何系の仕事ですか」と発言をした事実を認めた。 面接では、いつも聞いていることなので、このようなことが問題となるとは初めてですとのこと。				
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	指導待ち			
	指導 状況	指導待ち			
	事業所 の対応	指導待ち			
生徒の 状況等	質問があった際、公正採用に関する人権教育を受けていたこともあり、回答を避けようとしたができなかった。 事業所から謝罪及びHW等に協力する旨のEメールがあったと本人から報告があった。今後は、気持ちを切り替えて、次の就活に前向きに取り組んでいきたいと意欲を示した。			合 否	否
他校での事象	-				
備考	-				

(3) 問題事象個票（令和4年7月から12月末までに発生した事象）

② 技術専門校等啓発による啓発の案件（1件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

2-02 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	ビルメンテナンス等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 1,661人 就業場 不明	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	求人職種	ビル管理（技術職）	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	3人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○	
学校からの 報告等	令和4年8月9日に事業所内で行われた面接時に、担当者から「採用選考の判断には用いないので、答えるか答えないかの判断は任せる。就業場所を検討する上で」との説明の後「最寄り駅は」との質問あった。				
違反事象	面接時：生活・家庭環境（最寄り駅）				
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4年8月下旬、事業所から内定の連絡があったが、生徒から9月5日に辞退の連絡を行った。9月7日、生徒から学校に内定辞退の報告を受け、影響がないと判断し、担当指導員から事業所担当者に電話で事実を確認した。</p> <p>事業所担当者は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。</p> <p>事前に「就業場所を検討（通勤圏内1時間以内：社内基準）するためであると趣旨説明を行い、併せて、返答は受験者に委ねるとの説明を行っており、質問には答えなくても採用上一切可否に関係のない旨を伝えている。他意はない。とのこと。</p>			
	啓発状況	<p>公正な採用選考の主旨は理解した上で進めているつもりであるとのことだが、今後は就業場所の検討に際しては、今回のような「最寄り駅」の質問による確認ではなく、就業場所の範囲を具体的に伝え、求職者に就業の可否を選択してもらうなどの形で実施していただくように依頼した。</p>			
	事業所の対応	<p>技術専門校での公正採用の取組みや公正採用の趣旨は理解している。 社内基準に沿って進めているものである。 依頼については、受け賜わる。とのこと。</p>			
生徒の 状況等	<p>企業より事前に質問の趣旨や返答の有無が採用に影響はないとの説明があり、「最寄り駅は」の質問は自分にとっても就業場所の選択を行う上で、重要な要素であると考えており、回答する必要があると判断し具体的な駅名を回答した。</p> <p>公正な採用選考に関する説明について、担任より公正な採用選考に関する取組みと「最寄り駅」の質問に関して考えられる問題点などの説明を受けたが、理解はできない。と述べる。今後も自分にとって回答する必要があると判断したものについては答えるとのことであった。</p> <p>企業ヒアリングの同意について「校の取組でやっていることに協力しており事実を報告しているのみである。事実確認が必要であれば校で判断し行えばいい。私に迷惑が掛からないように校で責任をもって勝手にやってほしい。私は、校の取組で求められたのでアンケート（報告書）に記入している」と持論を述べた。</p>			合 否	辞 退
他校での事象	—				
備 考	—				

(3) 問題事象個票（令和4年7月から12月末までに発生した事象）

③ 生徒が対応を拒否した案件（7件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-01 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	受注生産型メーカー向けFAシステム・専用機的设计製作、一般部品加工	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 37人 就業場 37人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	機械加工	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	×
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修受講状況	×
学校からの報告等	令和4年7月12日に実施された面接時に、担当者から「今日どこから来たのか」「子どもはいらっしゃる」と質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：生活・家庭環境等、家族状況（家族構成）			
概要	担当者から「今日どこから来たのか」「子供はいらっしゃる？」と質問を受け、本人は特に問題ないと判断し、居住地について「〇〇（市）」です、子どもは「いません」と答えた。			
生徒の主張	<p>生徒は「一般的に聞かれる内容であると認識しており特に問題ないと判断し答えた。企業への聞き取りについては、合否への影響があるのではないかと心配があるので事業所には連絡してほしくない」と、事実確認を拒否された。</p> <p>担当指導員から公正採用の説明を改めて行い、事実確認を行うことで合否に影響が無いように対応することを伝えたところ「今すぐに確認されるのは拒否するが、選考に落ちた場合には事実確認を行っても良い」と申し出があった。</p> <p>その後、生徒から「同社に内定を頂いた」と連絡を受けた。事業所への聞き取りは、「内定を頂いた企業に、面接の件で連絡がいくのが嫌なのでやめてほしい」と強く拒否した。このため、事業所への事実確認の承諾は得られていない。</p>			
生徒の状況等	<p>当初、生徒は居住地や家族構成のことを聞かれたことに問題意識を持っていなかったが、担当指導員が公正な採用選考の考え方を再度説明し、理解した。</p> <p>なお、事業所に対する聞き取りについては、内定を得た企業に連絡が行くのが嫌だとして、事実確認はできていない。</p>		合 否	合
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 (生徒が対応を拒否した案件)

3-02 (R4年度発生分)	所在区分	府内	求人媒体	ネット 求人	
事業所の 概要等	事業内容	人材派遣	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 一人 就業場 一人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	技能工	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの 報告等	令和4年8月1日の面接時に、担当者が履歴書を見ながら「実家には、どなたがいますか。ご兄弟は」と質問があり、生徒は答えた。				
違反事象	面接時：家族状況（家族構成）				
概要	<p>担当者から履歴書を見ながら「実家には、どなたがいますか。ご兄弟は」と質問を受け、生徒は両親と兄弟の有無を答えた。 本人は父親・母親のことを細かく聞かれたわけではないので、問題は無いと思っていた。</p>				
生徒の 主張	<p>企業への事実確認については「特にその質問について問題はなく不快感もない。今後、2次面接があることから会社には言わないでほしい」と強い申し出があった。</p> <p>担当指導員から公正採用の説明を改めて行い、企業への事実確認を行うことで合否に影響が無いように対応することを伝えたが、生徒は「合否に関わらず確認するのはやめてほしい」「自分が受けた面接のことで企業に連絡がいくこと自体が嫌なのでやめてほしい」と当校が企業へ連絡することを再度、頑なに拒否した。</p> <p>後日、同社に内定が決まり、再度、生徒へ確認したが、事実確認を拒否する意志は変わらなかった。</p>				
生徒の 状況等	<p>当初、生徒は家族のことを聞かれたことに問題意識を持っていなかったが、担当指導員からの公正な採用選考の考え方の説明により理解した。</p> <p>企業に対する聞き取りについては、合否に影響が無いように対応することを伝えたものの理解が得られず、事実確認は実施できていない。</p>			合 否	合
他校での事象	—				
備考	—				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-03 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	コンペアーの製造・販売	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 12人 就業場 10人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	機械設計	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの 報告等	<p>令和4年9月9日に実施された面接時に、担当者から「結婚されていますか」と質問があった。 生徒は、質問内容は個人のことであり、公正採用の観点から答えないように指導されていたので困惑したが返答を控え、「入社後であれば、お話をさせていただきたい」と担当者へ伝えた。</p>				
違反事象	面接時：家族状況（家族構成）				
概要	<p>担当者から「結婚されていますか」との質問を受けたが、返答は控えた。 担当者は「家族の病気のことなどで把握したいため」という理由で質問をしたとのことであった。</p>				
生徒の 主張	<p>企業への事実確認については、「履歴書等の個人情報を提出しているのだから、会社から問い合わせが来るのではないかと不安があるので、会社への指導はやめてください」と強い申し出があった。</p> <p>その後、生徒から内定報告を受けたが、本人の意向により入社を辞退。</p> <p>公正採用の説明を改めて行い、企業への事実確認を行うことで本人が不利益を被ることや企業から直接連絡が来たりすることがないことを伝え、事実確認の承諾について再度確認したが「今回の合否結果とは関係なく、確認するのはやめてほしい」と当校が企業へ連絡することを再度、頑なに拒否した。</p>				
生徒の 状況等	<p>企業に対する聞き取りについて、指導員から面接後と内定後に公正採用の主旨の説明をして理解を求めたが、頑なに拒否されたことから事実確認はできていない。</p>			合 否	辞 退
他校での事象	—				
備考	—				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-04 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	土木・土工・建築・ 建設技術コンサルタント等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 12人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	一般事務員(工務事務)	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの 報告等	令和4年8月31日に事業所内で行われた面接時に、社長から「家族構成、年齢、職業、老後の介護をどうするか」「支持政党に関する事」「会社までの交通手段」「タバコ・酒・ギャンブルの有無」「結婚観」「実家を出て一人暮らしをするか」「最寄り駅からの通勤手段」を確認する質問があった。				
違反事象	面接時：家族状況（家族構成、その他）、思想等に関する事（支持政党、その他）男女雇用機会均等に反すること				
概 要	<p>面接開始前にアンケートの記入を求められたが、質問内容が生徒の応募した職種と異なる内容（経理に関するもの）であった為、面接担当者に合っているかを確認したところ、社長から、履歴書に記載の経歴から「(以前)〇〇市長の会計をしていたので大丈夫」と言われた。</p> <p>その後の面接で履歴書を確認し「家族構成、年齢、職業、老後の介護をどうするか」の質問があり、生徒は答えた。</p> <p>続いて、「〇〇市長は、どの政党を応援していたか」の質問があり生徒は「▼▼党以外を応援していた」と回答した。</p> <p>社長から「当社は以前、□□党の議員と関係があった。現在は●●党の議員と関りがあり、社員を含め●●党を応援している。」との発言があり、生徒は入社すると自分も応援しないといけないのかと思ったとのこと。</p> <p>「〇〇市△△団体協議会では、どんな仕事をしていたか」の質問があり、「生徒は〇〇市民の生涯学習の支援をしていた」と答えた。</p> <p>生徒は以前の仕事で議員と関係していたため、前回の質問と同様、探りを入れられているように感じた。続いて、「結婚について」「実家を出て一人暮らしをするか」の質問があり、生徒は「結婚を考えた時期もある」と答えた。</p> <p>一人暮らしについては、「現在は失業中なので実家にいるが可能性はある」と答えた。</p> <p>(全員に聞いているとの前置あり)「タバコ・酒・ギャンブルの有無」「会社までの交通手段」の質問があり、生徒は「お酒はたしなむ程度に飲む」と最寄り駅からの通勤手段を答えた。</p>				
生徒の 主張	生徒自身は「当該企業と関りを持ちたくないとの意向」が強く、事業所へのヒアリングは承諾しなかった。				
生徒の 状況等	過去に〇〇市長や議員と関係している仕事をしており、面接の中で探りを入れられていると感じた。 以前にもこのような経験があり面接が進むにつれて段々と怖くなった。 過去に身近な人が、敵対している政党の関係者から、嫌がらせ行為をされているのを見ており、これ以上関わりたくないと思った。とのこと。			合 否	否
他校での事象	—				
備 考	—				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-05 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 1,815人 就業場所 5人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備管理技術者	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの報告等	<p>令和4年8月10日に事業所内で行われた面接時にアンケート用紙の記載を求められ、健康状態（持病の有無、アレルギー等）、国籍、在留カードの有無、扶養家族の人数についての質問事項があった。</p> <p>生徒は扶養人数と健康状態については記入し、国籍については空白で提出したところ、面接の中で担当者から「国籍は日本ですね」と質問があり「はい」と回答した。</p>			
違反事象	<p>面接時：本籍・出身地に関すること 面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート（本籍・国籍、出身地）（健康状態）（家族状況）</p>			
概要	<p>面接開始前にアンケートに記入するよう指示があり、記載を求められた。</p> <p>アンケートには扶養人数、健康状態（持病の有無・アレルギーなど）、国籍の記入、在留カードの有無の項目があり、その後の面接の際に国籍を確認する質問がなされた。</p>			
生徒の主張	<p>以前同じ業界（ビルメンテナンス業にて管理職経験あり）に勤めていたことがあり、アンケートの質問項目の情報は、一部の項目については企業が事前に把握しておく必要があるということは理解できたが「それにしても色々書かすな」という印象を持った。</p> <p>同時に、これだけの個人情報を書かすわりには、口頭あるいは文書による個人情報に関する取扱いの説明が無いことに違和感を覚えた。</p> <p>企業に事実確認を行うための生徒の了解については、選考中であること、同じ業界で管理職として勤務していた経験もあることから、ある程度顔が業界内で知れている事もあり、不利益を被ることも考えられるので企業への事実確認は同意しない。との意向を示した。</p>			
生徒の状況等	<p>他のビル設備管理企業の内定があり、9月16日に当該企業に内定の辞退を申し入れたと報告があったため、あらためて、当該企業に事実確認を行うことについて説明を行ったが、同意を得ることはできなかった。</p>			<p>合 否</p> <p>辞退</p>
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-06 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人	
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 10,278人 就業場所 2~8人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○	
	求人職種	設備員	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	3人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○	
学校からの報告等	<p>令和4年8月9日に事業所内で行われた面接時に担当者から家族構成、既婚又は未婚、一人暮らしか、自宅からの最寄り駅についての質問があった。</p> <p>また「会社としては聞いておきたいことがある」と前置きの後に、保険証保健証の作成上という理由で、扶養状況について聞かれた。</p> <p>生徒は答えに窮し「公正採用上、校から答える必要はないといわれているが、父親と同居しています」と答えた。</p>				
違反事象	面接時：家族状況（家族構成）、生活・家庭環境				
概要	<p>担当者から「手当の確認をするために」と前置きがあり最寄り駅と家族構成の質問がなされた。</p> <p>同席していた他の担当者から「あっ」という発言に続き「入社時に必要になるから教えてほしい」とのことであった。既に公正な採用選考に反する可能性があることは理解している様子であった。</p> <p>また、面接の終盤には「会社として聞いておきたいことがある。」と前置きの後に、「保険証を作成のため差しさわりなければ扶養状況について教えてほしい」と質問があった。</p> <p>生徒は「公正採用上、校から答える必要はないといわれているが、父親と同居しています」と回答した。面接担当者は気が付いた様子で「すみません」と謝罪した。</p> <p>その後は特に深入りをした質問などはなかった。とのこと。</p>				
生徒の主張	<p>事前に「内定を前提として現場見学をしたうえで、正式に入社するか判断してほしい」と面接官より伝えられたため、生徒本人も入社のお意思があると伝えた。</p> <p>その後に、家族構成などの質問があった。</p> <p>また、質問の前に主旨説明があり、他意はなかったと思っており、また、他の人も受験しているので事実確認はやめてほしいとのことであった。</p>				
生徒の状況等	<p>公正採用の内容にもなると思ったが企業に聞かれたので答えてしまった。</p> <p>今後は聞かれても答えないようにする。まだ正式には入社が決まっていないし、公正な採用選考に反する質問内容にもなるかもしれないと思ったが、「事前に入社の際に必要な」との説明があったため、仕方ないと思って答えてしまった。</p> <p>今後ははっきりと状況を確認し、選考中なのか内定なのか聞いてからしっかりと対応したいとの返答があった。</p>			合 否	合
他校での事象	—				
備考	—				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-07 (R4年度発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	広告物の制作、印刷、 ダイレクトメールの発送など	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 374人 就業場 15人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	事務全般	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの 報告等	生徒が応募を希望する事業所の求人票の特記事項欄に「障がいの状況（障がい者手帳の種類及び等級。または診断名）を可能な範囲で応募書類にご記入ください。」との記載があった。				
違反事象	面接以外：その他（障がい者手帳の種類および等級、診断名の記入）				
概 要	<p>求人票の特記事項欄に「障がい者手帳の種類および等級」または「診断名」を応募書類に記入するように求める記載があった。</p> <p>そのため、令和4年9月23日に生徒に対して、本人の適性・能力のみを合否の判断基準とする公正な採用選考の観点から、求人票の特記事項欄に記載を求められている内容は就職差別につながるおそれがあることを指導した。</p> <p>併せて、応募書類には以上の事柄は未記入で提出するようにと指導した。</p> <p>生徒は公正採用の主旨を理解しており、未記入での応募に同意を得られた。</p> <p>ただし「事業所への改善依頼や啓発は、選考が終わるまで待つてほしい。」とのことだった。</p>				
生徒の 主張	令和4年11月30日、応募企業から内定の連絡をもらったため、改めて生徒に事実確認の承諾の意向を確認したところ、生徒は「契約社員での採用であるため、今後、正社員登用となる際に支障が出ては困る」との理由から、事業所への啓発をすることに同意は出来ないとのことであった。				
生徒の 状況等	「障がい者手帳の種類」「手帳の等級」「診断名」などを応募書類に記入することは公正採用の観点から、就職差別につながる恐れがあるのは理解しているが、就職した今後のことを踏まえ、気持ちを分かって欲しいとのことであった。			合 否	合
他校での事象	—				
備 考	障がいの科目				

