

令和2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3年3月2日（火曜日）15時から17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 委員の異動に伴う変更と自己紹介

### 3 座長の確認・あいさつ

### 4 議 事

(1) 前回会議（令和2年9月8日開催）について・・・・・・・・・・1ページ

(2) 問題事象把握の取組み等について・・・・・・・・・・7ページ

① 令和2年度 公正採用・就職関係行事の概略表

② 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式

③ 就職受験・応募前活動 報告書

④ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領

⑤ 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

⑥ 問題事象等報告件数

(3) 問題事象個票について（令和2年7月から12月末までに発生した事象）・・・・17ページ

① ハローワークによる行政指導の案件（15件）

② 技術専門校等による啓発の案件（1件）

③ 生徒が対応を拒否した案件（2件）

(4) 公正な採用選考に関する最近の取組みについて・・・・・・・・・・41ページ

① 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

② 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

③ 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式の改正

④ 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策定

### 5 令和2年度 第1回 公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会の概要について・・・・【別添】

### 6 その他

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 【井上委員】	随行者
	大阪府人権教育 研究協議会 【若田委員】	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 【北野委員】	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 【田中委員】	一般社団法人 公正採用 人権啓発推進センター 【島谷委員】	
	大阪府職業技術 専門校長会 【亀井委員】	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 【岡本委員】	大阪府 府民文化部 人権局 人権擁護課 【井上委員】	

事 務 局

傍 聴

傍 聴

事 務 局

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	名 前
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	若田 透
大阪市人権教育研究協議会	会 長	北野 元靖
大阪府立学校人権教育研究会	会 長	田中 隆博
一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター	理 事 長	井上 龍生
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	理 事	島谷 祐介
大阪府職業技術専門校長会	会 長	亀井 光正
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	課 長	井上 慎一
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課	課 長	岡本 清孝

# 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。

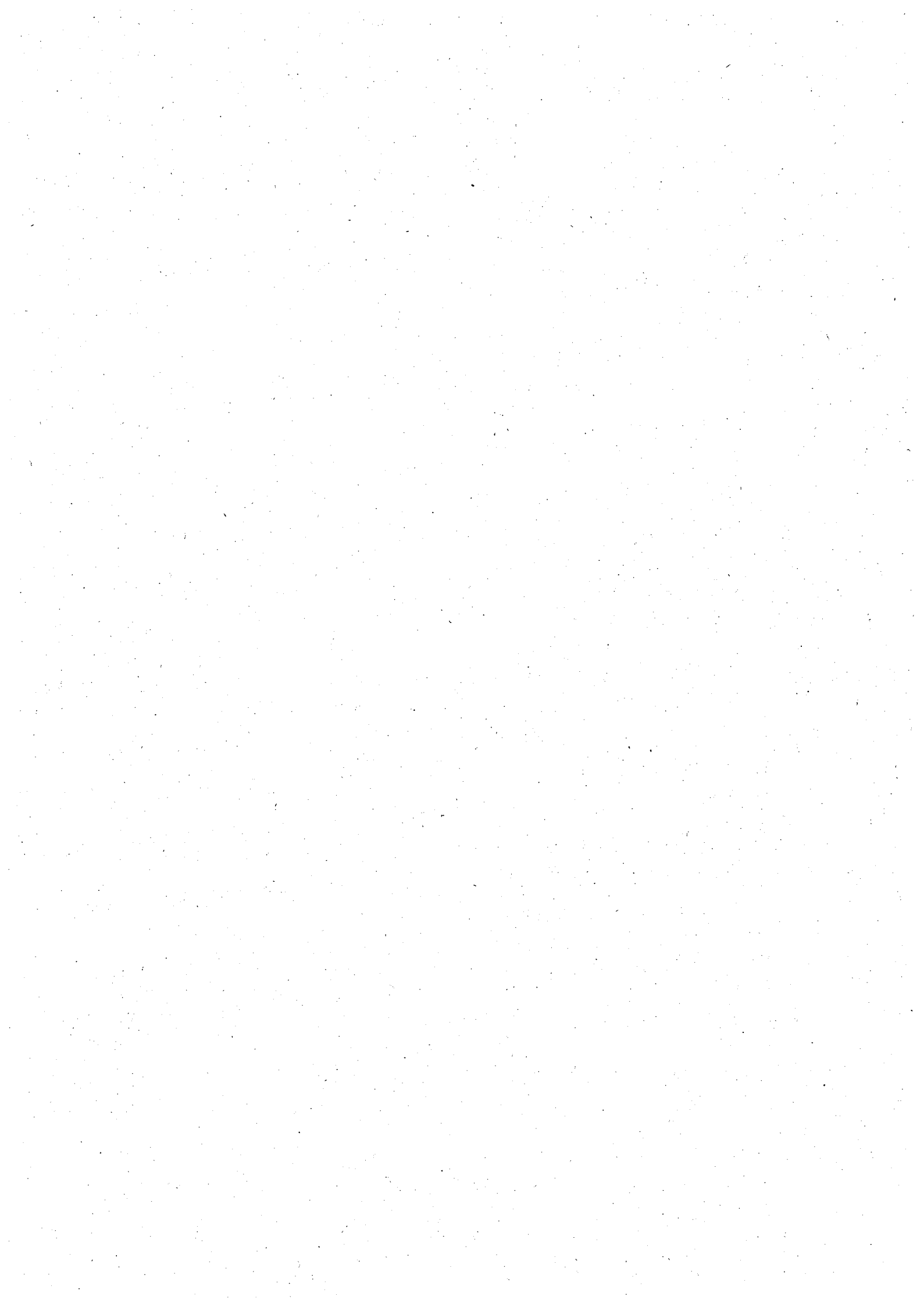
## 4 その他

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2年9月8日開催）について

## 【議事1：前回会議（令和2年9月8日開催）について】

令和2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2年9月8日（火）10:00～12:00

2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

### 3 出席者

(一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣  
大阪府人権教育研究協議会 会長 若田 透  
大阪府立学校人権教育研究会 会長 田中 隆博  
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 理事長 井上 龍生  
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・事務局長 平井 義人  
大阪府職業技術専門校長会 会長 亀井 光正  
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 課長 井上 慎一（代理：田邊参事）  
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 岡本 清孝  
【欠席委員】大阪市人権教育研究協議会 会長 北野 元靖

### 4 概要

#### (1) 委員自己紹介

#### (2) 座長選出

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 井上理事長 を座長に選出

#### (3) 報告事項

##### ① 職業能力開発専門委員会の設置に至る経過について

事務局より、資料の1～30ページまでの概要を報告

##### ② 公正な採用選考に関する最近の取組みについて

事務局より、資料の31～74ページまでの概要を報告

##### ③ 委員からの意見等

###### 【委員】

- ・23ページで、就職受験報告書を「校長が全件数チェックする」と書かれているが、企業でいうところの社長である校長が全件をチェックできるぐらいの実状か。件数が多いのであれば、他の効果的なやり方がないか。
- ・32ページで、求人票に推進員の選任状況を記載するとあるが、中学校や高校などでも同様の取組みが展開できないか。大阪であれば推進員が「新任・基礎研修を受けているか」ということも記載できればベストではないか。



### 【事務局】

- ・全件を校長が確認するとなると負担がかかるというところは、ご指摘のとおり。
- ・現在要綱の整理を行っており、誰にどれぐらいの件数のチェックをしてもらうのかということについて、最終的にはその要綱の中で定めていく。
- ・推進員の選任状況を中学校・高校の求人票にも記載をということだが「こうした意見が職業能力開発専門委員会が出た」ということを本会議で報告し、中学校・高等学校・他府県関係専門委員会で議論をいただく形をお願いし、それぞれで情報共有を進めていければ良いと思う。

### 【委員】

- ・就職受験報告書の校長によるチェックだが、合同企業面接会等の際にはそれなりの報告件数が挙がってくるが、日常的に膨大な報告が出てくるわけではない。そのため、現状では大きな負担にはなっていない。

### 【座長】

- ・今の2点について、次回の専門委員会までに動きがあれば、事務局から報告をお願いします。

### 【委員】

- ・「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」にある「公正採用選考人権啓発推進員」の選任の欄に「職業安定法第5条の4を基にして」あるいは「それを遵守する」という文言があってもいいのではないか。

### 【委員】

- ・昨年7月の公正採用・雇用促進会議（本会議）で議論した際、以下の4点について取組みが必要ということで発言した。
- ・再スタートを切るということで、そのための要綱や要領、研修など体制整備をしようということ。骨格や基本を示していくことが大事。取組みを勧めながら要綱を作成してほしい。
- ・立場の弱い生徒は泣き寝入りしているという現状があるので、権利を保障するような努力ができないか。学校でどのように教育や指導をしながら受験報告書をどう判断していくか。生徒の権利を守れるような基準や指針をしっかりと作ってほしい。
- ・学卒以外の企業の公正採用の取組みを構築し直す。学卒以外なら大丈夫という誤解が広まっているということ。
- ・専門委員会を再編し、しっかりと議論できる体制を作ろうということ。

### 【座長】

- ・指導員の研修について、研修が終わった後に理解度をはかるためアンケートを実施して分析等を行っているか。

### 【事務局】

- ・すべての研修についてのアンケートは実施していないと思う。実施しているときとそうでないときがあったと思う。

## 【座長】

- ・受講者の理解度アップのためにアンケートを実施するなどして、次の研修に役立ててほしい。

### ④ 問題事象把握の取り組み等について

### ⑤ 問題事象個票について

事務局より、資料の75～132ページまでの概要を報告

### ⑥ 委員からの意見等

#### 【委員】

- ・82ページの項目別一覧について、中学校・高等学校・他府県関係専門委員会と項目を統一できないか。項目を統一することで、学卒ではない求職者の違いが見えてくると思う。
- ・事象をみていると、家族や結婚、離婚のことなど、成人ならではの質問と意図があるように見受けられる。
- ・病歴や健康診断が多い。企業として「業務に耐えられるかどうか」を聞きたいのだと思うが、言い方などについても併せて啓発する必要があるのではないか。
- ・技専校からの啓発について、技専校から説明をしたら理解していただき改善して終わった案件なのか、それともこれは技専校からの改善で取り組もうというような仕分けがあるのか。技専校からの啓発と、ハローワークからの行政指導というのでは、その影響力も違うと思う。
- ・障がい者雇用に関して、企業からは「合理的配慮のために聞いている」というところだが、合理的配慮は障がい者本人から提起してもらうことが必要だと思うがどうか。

#### 【委員】

- ・基本的にハローワークの行政指導が必要と考えているが、古い案件も多くハローワークの負担を考えたときに、まず一義的には技専校が生徒と事業者に対して事実確認を行い、必要な部分についてはハローワークから行政指導をしていくという形を大前提としている。
- ・配偶者や扶養家族の有無、障がい者の配慮に関する質問が多い。要因としては、応募書類の中に配偶者の欄、扶養家族の人数の欄がないというところで、手当の面の確認をする必要があるために質問された場合には、技専校から質問の必要性と本人への理解を求めた上で質問してほしいという一般的な啓発をお願いしたい。
- ・「障がい者支援に関わる面で質問された」という場合について、本人に必要性を説明した上で理解いただき質問してもらうということを技専校から啓発してもらっている。
- ・それ以外の件については、労働局を通じてハローワークから行政指導していく。
- ・以上のことは平成30年度の3月に局内で調整し、人材育成課に伝えているところ。

(4) 令和元年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会の概要について

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会事務局（高等学校課）より、別添資料の概要を報告

(5) その他

委員からの意見等

【委員】

- ・引きこもり等で履歴書の職歴に空白がある場合、その空白部分の仕事ができなかった理由を聞くことについて、非常に難しいと思っている。

【委員】

- ・職歴について、それが能力と適性に直接結びつくのか。それを判断してはいけないのではないか。空白の部分を聞く意味があるのか。

【委員】

- ・空白の時期のあとどういう仕事をやってきたかが重要。空白の期間を消すとなると職歴が書けなくなる。

【座長】

- ・今の本人の能力や適性、表情などを見て企業に来てほしい人材かどうか。過去色々なハードルがあったかもしれないが、それを乗り越えて今面接に来ているので、今企業にほしいかどうかではないか。

(6) 座長まとめ

- ・今回報告のあった個別事象の中には、私が代表をしている団体（C-STEP）の構成員もいくつも見られた。機会をとらえて会員企業へ会議等でも会員指導をおこなっていく。
- ・技専校としての特色のある問題事象の特徴のある領域に対しては「きちんとした対応をしている」といわれるように、今後の専門委員会で色々な意見をいただきながら、発展的に取組みを進めることができれば良い。

以上



## (2) 問題事象把握の取組み等について

- ① 令和2年度 公正採用・就職関係行事の概略表…………… 8 ページ
- ② 大阪府立高等職業技術専門学校等統一様式…………… 9 ページ
- ③ 就職受験・応募前活動報告書…………… 10 ページ
- ④ 就職受験・応募前活動報告書記入要領…………… 11 ページ
- ⑤ 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…………… 14 ページ
- ⑥ 問題事象報告件数等…………… 15 ページ

	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"> <li>●4月生入校(2年訓練・1年訓練・6カ月訓練)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●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)</li> </ul> </li> <li>◆新規採用された職業訓練指導員への公正採用研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●4月・5月入校生 校求人求職登録</li> </ul>
5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>●5月生入校(1年訓練)                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●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)</li> </ul> </li> </ul>	
6月	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆就職受験報告書(1月～6月分)締め</li> </ul>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">                     就職 差 別 撤 廃 月 間                 </div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 20px;">                     就職担当主査会議                 </div>
7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>●公正採用生徒用教材「公正採用」により各科毎に説明</li> <li>●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</li> <li>【中止】◆職業訓練指導員 全体研修</li> </ul>	
8月	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">                     公正採用・雇用促進会議 (本会議)                 </div> ← 専門委員会の取組みを報告	科目別企業説明会(南大阪校) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 20px;">                     就職担当主査会議                 </div>
9月	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">                     第1回職業能力開発専門委員会                 </div> ⇔ 連携 ⇔ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">                     第1回中学校・高等学校・他府県専門委員会                 </div>	合同企業面接会(夕陽丘校) 科目別企業説明会(南大阪校) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 20px;">                     就職担当主査会議                 </div>
10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>●10月生入校                             <ul style="list-style-type: none"> <li>●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)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●10月入校生 校求人求職登録</li> <li>【中止】合同企業面接会(東大阪校)</li> <li>【中止】障がい者合同企業面接会(労働局主催)</li> </ul>
11月	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆人材育成課 各校の前年度就職受験報告書確認</li> <li>◆職業訓練指導員 全体研修(公正採用など人権課題)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>【中止】合同企業面接会(南大阪校)</li> <li>科目別企業説明会(南大阪校)</li> <li>合同企業面接会(東大阪校)</li> <li>科目別企業説明会(北大阪校)</li> </ul>
12月	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆就職受験報告書(7月～12月分)締め</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい者合同企業面接会(障害者校)</li> <li>人権週間(12月4日～9日)</li> <li>【中止】合同企業面接会(北大阪校)</li> <li>科目別企業説明会(北大阪校)</li> </ul>
1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>●公正採用生徒用教材「公正採用」により各科毎に説明</li> <li>●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</li> </ul>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">                     就職担当主査会議                 </div>
2月	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">                     第2回職業能力開発専門委員会                 </div> ⇔ 連携 ⇔ <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">                     第2回中学校・高等学校・他府県専門委員会                 </div>	合同企業面接会(夕陽丘校) 【中止】障がい者合同企業面接会(労働局主催) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 20px;">                     就職担当主査会議                 </div>
3月	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆職業訓練指導員 全体研修(専門委員会の資料を報告)</li> </ul>	<div style="border: 1px dashed black; padding: 10px;">                     科目別企業説明会：                      企業が来校またはオンラインによりクラス単位で実施                 </div>

無料職業紹介、校求人受付時公正採用の取組み説明

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(就職受験・応募前活動報告書を随時提出)

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(就職受験・応募前活動報告書を随時提出)




## 就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校名	( 年 月 日 記入)
----	-------------

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

※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

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



## 就職受験・応募前活動 報告書記入要領

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

### ◆ 表題について

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

### 1 報告者欄

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

### 2 事業所名欄

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

### 3 筆記試験・検査等欄

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

#### (1) 筆記試験欄

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

#### (2) 適性検査

- ・アからエまで、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、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"> <li>•あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか</li> <li>•生まれてから、ずっと現住所に住んでいるのですか</li> </ul>
(2) 住居とその環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>•あなたの住んでいる地域はどんな環境ですか</li> <li>•あなたの自宅付近の略図を書いてください</li> </ul>
(3) 家族構成、家族の職業 家庭環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>•お父さん(お母さん) がいらないようですが、どうしたのですか</li> <li>•あなたの家の家業は何ですか</li> <li>•あなたの家庭はどんな雰囲気ですか</li> <li>•お父さん(お母さん) は病死ですか。死因は何ですか。病名は?</li> <li>•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</li> </ul>
(4) 家族の収入・資産	<ul style="list-style-type: none"> <li>•あなたの家族の収入はどれくらいですか</li> <li>•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</li> </ul>
(5) 思想・信条、支持政党	<ul style="list-style-type: none"> <li>•あなたの家庭は何党を支持していますか</li> <li>•学校外での加入団体を教えてください</li> </ul>
(6) 宗 教	<ul style="list-style-type: none"> <li>•家の宗教は何ですか。何宗ですか</li> <li>•あなたの家族は、何を信仰していますか</li> </ul>
(7) 尊敬する人物	<ul style="list-style-type: none"> <li>•尊敬する人物を教えてください</li> <li>•将来、どんな人になりたいと思いますか</li> </ul>
(8) 男女雇用均等法関係	<ul style="list-style-type: none"> <li>•(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</li> <li>*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。</li> <li>•(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</li> </ul>
(9) 上記以外の項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>•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</li> </ul>

## 5 提出書類欄

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

### (1) 会社指定用紙による書類

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

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

### (2) その他

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

## 6 身元調査欄

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

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

### (1) 調査日

身元調査を受けた月日を記入してください。日があきらかでない時は、何日ごろと書いてもらってけっこうです。

### (2) 調査員

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

### (3) 訪問先

身元調査の訪問先について、アからウの該当するところに○印をつけてください。

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

### (4) 調査内容

調査員がたずねていった内容を、かんたんに記入してください。

## 7 その他欄

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

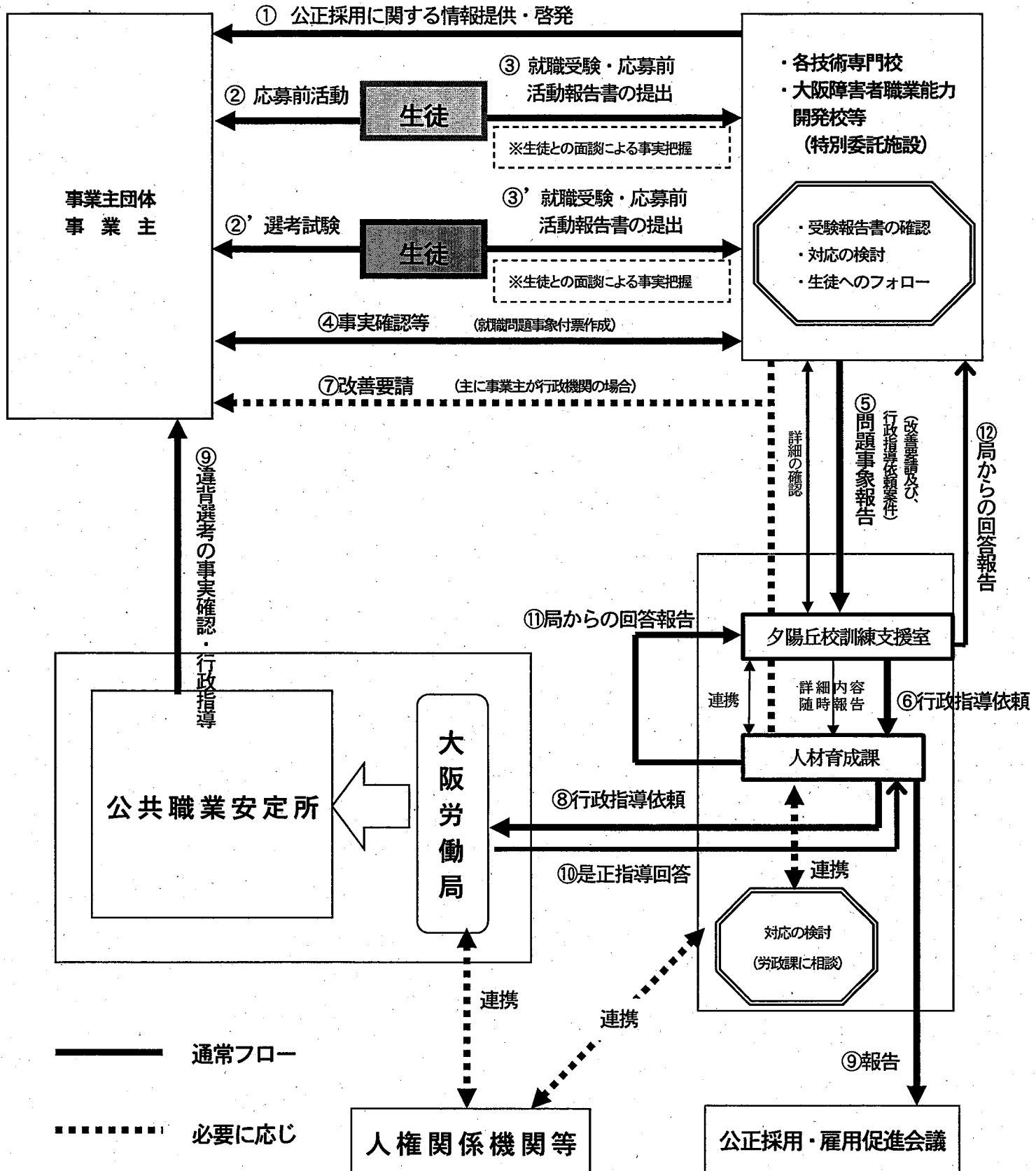
(例えば、会社のふんいきや面接の印象など)

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

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

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

## 高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動 問題事象への対応フロー



(3) 問題事象報告件数等

◆令和元年度 入校・修了・就職状況等一覧

一般科目	定員	入校者	中退者	うち就職者		修了者	就職者	就職率	校求人 案件数	校求人 事業所数
				入校者	中退者					
一般科目	690人	419人	101人	65人	282人	249人	90.5%	937件	648件	
障がい科目(一般校・障害者校)	175人	140人	35人	23人	105人	72人	74.2%	-	-	
障がい科目(特別委託校)	131人	128人	9人	1人	133人	104人	78.4%	-	-	
計	996人	687人	145人	89人	520人	425人	84.4%	937件	648件	

◆採用選考問題事象項目別一覧

令和3年3月2日現在

問題報告事業所数	面接以外の問題事象		面接時の問題事象										面接時の問題事象(計①~⑩)		求人媒体		その他(ネット)								
	問題報告件数	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本籍・出身地に関する事象	⑤家族状況に関する事象	⑥思想・信条・宗教に関する事象	⑦健康状態・既往症・服薬の有無	⑧その他	④男女雇用機会均等に反すること	⑤その他(不適切な健康診断・作文等)	①本籍・出身地に関する事象	②住宅状況に関する事象	③生活・家庭環境等に関する事象	④家族状況に関する事象(小計)	⑤家族の構成に関する事象		⑥家族の職業・学歴に関する事象	⑦家族の収入・資産に関する事象	⑧その他	⑥思想等に関する事象(小計)	⑦健康状態・既往症・服薬の有無	⑧男女雇用機会均等に反すること	⑨面接時左記以外の問題ある質問等	HW求人
	22	18	5	1	3	1	3	8	2	3	13	9	3	1	0	1	4	5	28	1	1	18	7	6	5

令和2年度(令和2年7月~12月未まで)に発生した案件(18件)

令和2年度	22	18	5	1	3	1	3	8	2	3	13	9	3	1	0	1	4	5	28	1	1	18	7	6	5
-------	----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	---	---	---	---	---	----	---	---	----	---	---	---

【年度合計】

令和2年度 (令和2年4月~6月)	0	0						0											0						
平成31年度 (令和元年度)	44	36	7		3	4	1	2	10	6	13	24	14	2	8	1	2	6	8	63	1	19	36	22	7
平成30年度	46	39	15	1	5	4	5	5	20	1	9	20	13	7	1	1	7	2	41		12	39	18	14	7



(3) 問題事象個票(令和2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(15件) ..... 19ページ
- ② 技術専門校等啓発による啓発の案件(1件) ..... 35ページ
- ③ 生徒が対応を拒否した案件(2件) ..... 37ページ





(3) 問題事象個票(令和2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(15件)

1-01 (R2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	総合ビルメンテナンス	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 850人 就業場 410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	5人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの報告等	令和2年7月22日に行われた採用試験で、筆記試験の作文のテーマが「自分が自信のあること」と「最近読んだ本やニュースで気になること」のどちらかを選ぶ問題であった。「最近読んだ本やニュースで気になること」は、本来自由であるべき事項の思想に関するのではないかと疑問に思いながらも書きやすいテーマであったため、このテーマで作文を書いた。			
違反事象	面接以外：その他(作文)			
事業所への確認内容	令和2年8月3日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。学科試験の作文のテーマは2つのうちどちらか選ぶ問題で、この受験生が選択した「最近読んだ本やニュースで気になること」は、普段からニュースに興味を持って見ているか、自分の意見を持っているか、自分の意見を持ってほしいという意図である。公正採用選考については、十分理解しているつもりであったがこのテーマが問題項目に該当すると思ってなく再認識した。とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和2年8月17日、ハローワークから事業所に電話で確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容の全てを認め、以下のように主張した。</u> 作文のテーマに取り入れているのは、普段からニュースに興味を持っているか、自分の意見を持ってほしいという意図からであり、決して面接の可否基準に用いているものではない。とのこと。		
	指導状況	選考時における作文のテーマについて、「最近読んだ本やニュースで気になること」は本人が業務を遂行する上で何ら関係のない事項であり、そのようなテーマは本来自由であるべき思想・信条を問うテーマと判断されるおそれがあり、取り入れるべきではない。 企業側に見れば、そのテーマにより可否の判断はしないとはいえ、応募者に見れば可否の判断材料としての作文ととらえている。その回答により応募者が採否の判断がされてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考え方に反する旨指導した。 今後は、このような就職差別につながるおそれのある作文のテーマや、また、面接時における不適切な質問等を行うことのないよう、公正な採用選考の考え方を事業所全体で共有するよう指導した。 公正採用選考人権啓発推進員については、東京(本社)では選任されているが、大阪では選任されていないため、早急に大阪支社としても選任するよう説明し、今後行われる企業トップクラス研修会等について受講勧奨をした。		
	事業所の対応	今後は、公正採用選考を社内全体で共有し今回誤解を招いた作文のテーマはやめることはもちろん、作文そのものを選考材料から無くす方向で考えます。とのこと。		
生徒の状況等	選択したテーマは、公正採用選考の観点から疑問を感じることもあったが書きやすそうなので選択してしまった。 公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。	合	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 (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	HW求人
事業所の概要等	事業内容	ねじ企画卸売販売	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 6人 就業場 5人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	配送及び軽作業	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2年8月5日に実施された面接試験において「親との同居」「親の職業」「精神疾患の有無」について質問された。生徒は公正採用選考について理解はしていたが面接の緊張と採用してほしい気持ちもあって聞かれるまま答えた。			
違反事象	面接時点：家族状況（家族の職業、家族の構成）、健康状態・既往症			
事業所への確認内容	令和2年8月5日、担当指導員が企業の面接担当者に面接の際「家族に関する事」「健康状態（精神疾患があるか）」に関する質問をしたか事実を確認。 面接担当者は質問した事実関係を認め、聞いてはいけない項目であることを認識していなかった。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和2年8月28日、ハローワークが事業所を訪問し確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の全てを認め、以下のように主張した。 面接前に「答えなければ答えなくていい」と伝えたくて質問した。 以前、入社後に週2日程度通院が必要なが発覚したことがあり仕事に支障が出てはいけないと思い、「要介護の家族がいないか」「予め配慮すべきことがあるか」を確認したかった。なお、採用選考の判断基準に用いるつもりはない。とのこと。		
	指導状況	面接の際、家族に関する事を聞いているが、家族についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されれば本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨を指導した。 面接の前に「答えなければ答えなくていい」と伝えたとのことだが、応募者は採用してほしい一心で面接を受けている。また、家族のことを聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度に影響を及ぼすことが考えられることを説明した。そのことによって面接で力を発揮できない可能性があり、その状態で面接を受け採否を判断されてしまえば、公正な採用選考とは言い難い旨を指導した。 また、精神疾患の有無についての質問も、あくまで業務を遂行する上で支障がないかどうかを確認するにとどまるものであり、これも本人の適性・能力を基に採否を判断する公正な採用選考の考えに反する質問であることを指摘した。 また、面接マニュアルの作成を指示し、公正採用選考に関する考え方を事業所全体で共有するよう併せて指導した。 公正採用選考人権啓発推進員の設置を指示し推進員選任後は、大阪府の新任・基礎研修やトップクラス研修を受講するよう併せて勧奨した。		
	事業所の対応	公正採用選考の考えを理解した上で、面接マニュアルを作成する等、代表取締役を筆頭に、事業所内で公正採用選考の考えを共有化していくことで再発防止を図ってまいりたいとのこと。推進員は速やかに選任し研修も積極的に受講する。とのこと。		
生徒の状況等	企業側に対し本人の能力以外に関する質問が行われたことに対し憤りを感じている様子であった。 公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。		合 否	否
他校での事象	—			
備考	—			

1-03 (R2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	自動車販売及びサービス	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 1,108人 就業場 25人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	車体整備	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2年8月6日に行われた採用試験の集団面接の際に「親が自動車関係の仕事をしている人はいますか」という質問があった。3人が受験し、全員がこの質問に答える必要はないと思い返答することを悩んだが、2人は親が自動車関係の仕事でなかったので「いません」と答えた。もう1人は他の2人が答えたため、「うそをつくのが嫌だった」「不合格になりたくなかった」等の理由により「親が中古車販売や板金塗装の仕事をしています」と答えた。			
違反事象	面接時点：家族状況（家族の職業）			
事業所への確認内容	令和2年8月7日、担当指導員が事業所の採用担当者に電話で事実を確認。「親が自動車関係の仕事をしている人はいますか」と質問したことは事実と認めた。「家族のこと」は不適切な質問と理解していたが、「緊張をほぐすため」「自動車に興味があるのか」を知るために質問してしまった。質問内容は合否に影響ない。とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和2年8月27日、ハローワークから事業所に電話で確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容を全て認め、以下のように主張した。</u> 「家族のこと」に関して不適切な質問と理解していたが「緊張をほぐすため」と「自動車に興味があるのか」を知るために聞いてしまった。ただし、採用選考の判断基準には用いなかった。とのこと。		
	指導状況	面接の際、家族に自動車販売業がいるかを聞いていることについて、家族についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導。 家業のことについて聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられることを説明し、その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い旨指導。 「採用と人権」について改めて説明し、面接をされる前に面接担当者全員に公正な採用選考について周知し、再発防止を図るよう助言した。また、人権研修の受講についても積極的に参加するよう勧奨した。		
	事業所の対応	公正採用選考の考えを理解させるために面接担当者への研修を充実し、事業所全体で公正採用選考の考え方を共有化していくことで再発防止を図るとのこと。 また、大阪府の実施する新任・基礎研修やトップクラス研修の受講についても前向きに検討します。とのこと。		
生徒の状況等	公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。			合否 全員合
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）

1-04 (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	専門サービス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 78人 就業場 一人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	コンサルティング営業	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人数	一人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	令和2年8月24日に行われたリモート面接試験時に「前職の年収」の質問があった。			
違反事象	面接時点：その他（前職の年収）			
事業所への 確認内容	令和2年8月26日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。面接時に「前職の年収」を質問したことを認めた。給与を決める際のベースとして知りたかったため、合否に影響しない。とのこと。			
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	令和2年9月23日、ハローワークから事業所に電話で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、下記のように主張した。 前職の年収を聞いた目的は、給与を決める際のベースにしたかった。合否に影響することはない。とのこと。		
	指導 状況	合否に関係ないのであれば年収を確認する必要がなく、給与を決めるのであれば採用内定後でも差し支えないと思われる。本人の適性と能力に関係のない事項を質問することは公正採用選考の趣旨に反していることを指導した。 公正採用選考の原則である「応募者の基本的人権の尊重」「応募者の適性・能力のみを基準として採用選考を行うこと」について説明し、「本人に責任のない事項の把握」「本来自由であるべき事項の把握」は就職差別につながるおそれがあり、十分に理解した上で採用選考を実施するよう指導した。 また、公正採用選考人権啓発推進員が未設置であるため、早急に設置するよう要請し、推進員選任後は大阪府の新任・基礎研修及び企業トップクラス研修会を受講するよう勧奨した。		
	事業所 の対応	今回の事案を社内全体で共有し、公正採用選考システムの確立に向けた取組を徹底する。また、公正採用選考人権啓発推進員も早急に設置し、人権研修へも積極的に参加したい。とのこと。		
生徒の 状況等	公正採用選考については気をつけていたつもりだったが「前職の年収」が就職差別につながるおそれがある項目とは思わなかった。とのこと。 公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。			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）

1-05 (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人	
事業所の 概要等	事業内容	情報システムの構築請負サービス	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 161人 就業場 一人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	プログラマー	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人数	一人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの 報告等	<p>令和2年8月31日に行われたリモート面接に先立ち、質問シートで「引越しを考えているか」「通勤時間の許容範囲は」「診断されている病気や病歴はあるか」「これまでに精神的な疾患があるか」「これまで病気で休職したことがあるか」「現在の年収は」の記入を求められた。</p> <p>また、面接で「1人暮らしですか、実家に暮らしていますか」という質問があった。</p>				
違反事象	<p>面接以外：会社独自のエントリーシート（健康状態、既往歴、服薬の状況）、その他（前職の年収、引越予定）</p> <p>面接時点：本籍・出身地、生活環境、家族状況（家族の構成）</p>				
事業所への 確認内容	<p>令和2年8月31日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。質問シートに「引越しを考えているか」等の項目があったこと、また、面接時に「一人暮らしですか、実家ですか」と質問したことは事実であると認めた。</p> <p>勤務地等のミスマッチを防ぐために設定されている勤務条件で出勤可能かを確認するため質問した。回答は強制ではなく回答したくなければかまわないことを前提にしており、質問内容は合否に影響しない。とのこと。</p>				
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	<p>令和2年9月28日、ハローワークから事業所に電話で確認を行ったところ、<u>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。</u></p> <p>勤務地等のミスマッチを防ぐため、希望勤務地や業務上の体力面などについて任意で確認した。また、前職との収入差が大きいとすぐに退職されてしまうため収入について質問した。回答内容が合否に影響することはない。とのこと。</p>			
	指導 状況	<p>職業選択の自由、すなわち就職の機会均等は、本人の適性と能力に応じて職業を自由に選ぶことができるということであり、そのためには採用する側が差別のない公正な採用選考を行うことが必要であるが、たとえ強制でなくても「引越予定」「通勤時間許容範囲」「病歴」「年収」などを確認しようとすることは、本人の適性と能力以外で採否が判断される可能性を否定できず、就職差別につながりかねない。病歴については、現在就労が可能かどうかが大変なので、過去の病歴は適性・能力の判断には結びつかない。よって今後採用選考時には、これらの就職差別につながるような質問はしないよう指導した。</p> <p>すでに大阪府のHPから「公正な採用選考のために」「採用と人権」をダウンロードしているようなので、社内で情報を共有し面接官全員が公正採用選考について共通認識を徹底するよう説明した。なお、公正採用選考人権啓発推進員の設置や行政が実施する研修への参加も勧奨した。</p>			
	事業所 の対応	<p>公正採用選考についての認識が甘かったと言わざるを得ない。全社的に公正採用選考について周知徹底していく。今後はこのようなことがないように公正採用選考人権啓発推進員の設置、研修への参加も前向きに検討する。とのこと。</p>			
生徒の 状況等	<p>質問シートに問題項目があるのは気づいたので、必須項目以外は「いいえ」とし、それ以外は未入力とした。「回答は強制でなく回答したくなければかまいません」の記述には気づいてなかった。とのこと。</p> <p>公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</p>			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）

1-06 (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	HW求人
事業所の概要等	事業内容	一般産業用機械・装置製造業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 53人 就業場 53人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	NC旋盤工	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2年9月4日の面接の際に「住所の話」から「実家暮らしなのか」「両親と同居か」「兄弟はいるのか」の質問があった。			
違反事象	面接時点：本籍・出身地、生活・家庭環境等、家族状況(家族の構成)			
事業所への確認内容	令和2年9月9日、担当指導員から事業所に電話で事実を確認。 面接担当者は、特別深い意味はなく「家族のことについて」聞いたしまったと事実関係を認めた。聞いてはいけない項目であることは認識されているようであったが、今後、気を付ける。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2年10月13日、ハローワークに事業所を呼び出し事実確認を行ったところ、 <u>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。</u> 家族構成について確認したのは、採用の判断基準にするのではなく、給与面で扶養家族等がいれば家計の負担も大きいので少しでも給料を上乘せできればという思いで聞いてしまった。 なお、生徒からの申出以外にも「結婚しているか」についても確認したとのこと。		
	指導状況	面接の際、家族についての質問は、本人が業務を遂行する上で、何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導した。 応募者の中には、このような質問を聞かれないと思っている応募者もあり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に悪影響を及ぼすことも考えられることや、面接で力を発揮できない可能性もある。 「就職差別につながる項目」については今後二度と質問しないよう徹底することを「採用と人権」を使用して指導した。 また、新任・基礎研修やトップクラス研修会の受講を勧奨した。		
	事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>公正採用選考の考えを理解した上で、面接マニュアルを作成し社内研修の実施。</li> <li>ハローワーク主催の企業トップクラス研修に積極的に参加。</li> <li>大阪府の公正採用選考人権啓発推進員・基礎研修を受講。</li> <li>公正採用選考の考えを共有化していくことで、再発防止の徹底を社内全体で図っていく。</li> </ul>		
生徒の状況等	公正採用については、入校後に説明された内容は頭に入っていたが面接の緊張と採用してほしいとの気持ちがあったため聞かれるがまま答えてしまい、適切な返答ができなかった。とのこと。 公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。		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）

1-07 (R2発生分)	所在区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	建物設備のメンテナンス等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1,323人 就業場 255人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	技術職	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	令和2年9月24日に行われた面接試験で、面接官のうち1人から「結婚はしていますか」と質問され、本人は「独身です」と回答した。その後、同じ面接官から「親御さんと一緒に住んでいますか」と質問され、本人は「一人暮らしです」と回答した。			
違反事象	面接時点：家族状況(家族の構成)、男女雇用機会均等			
事業所への確認内容	令和2年10月1日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。面接官が「結婚していますか」「親御さんと一緒に住んでいますか」という発言をしたことは事実であることを認め、「大変申し訳ないことをした、生徒さんは気分を害されていないか」と謝罪。 質問した理由は、入社後は契約社員からのスタートなので扶養家族がいれば給与を検討するため、良かれと思って聞いてしまった。とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和2年11月5日、ハローワークが事業所を訪問し確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容を全て認め、以下のように主張した。</u> 採用後、最初は契約社員になり扶養家族がいれば手当等で賃金額を加味する意味で聞いてしまった。 今まで面接時に聞いていたが、今回の件があり質問すべきでない内容であることを理解したので、それ以降は聞いていないし今後も聞くことは一切ない。とのこと。		
	指導状況	新卒の面接は本社で行い、就職差別につながるおそれのある質問項目に注意しながら面接を行っている。大阪支店で実施している中途採用の面接で、賃金額考慮の為であっても就職差別につながるおそれのある質問項目を聞くことは問題となり、新卒の面接時と同じように公正採用選考の徹底が必要であることを指導した。 新卒説明用の「採用と人権」を使用し、面接時の質問の注意事項を改めて説明し、その他の公正採用選考関係冊子を手交した。 面接マニュアルは作成しているが事前の打合せや研修は実施していなかったため、今後公正採用選考を確実に実施するために事前の打合せ等について実施を指示した。 ・公正採用選考人権啓発推進員の設置意義について説明し、設置を強く勧奨した。 ・公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修の案内。 ・企業トップクラス研修会も受講するよう指導。		
	事業所の対応	公正採用選考についての理解不足を痛感した。研修参加や推進員設置及び事前打合せ等についても積極的に行い、大阪支店及び社内全体で公正採用選考を徹底していきたい。		
生徒の状況等	生徒は「自立できているか」「親にあまえていないか」「すぐ辞めないか(一人暮らしは生活がかかっておりで簡単には辞められない)」を確かめたかったのではという認識で、嫌な気持ちにはならなかった。とのこと。 公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。			合 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）

1-08 (R2発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	HW求人
事業所の概要等	事業内容	一般労働者派遣	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 738人 就業場 285人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	事務補助(テレワーク)	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	
	求人数	20人	推進員新任・基礎研修 受講状況	
学校からの報告等	令和2年9月28日に行われた面接時に「高校中退の経緯と理由について」「誰と住んでいるのか、子どもの学歴及び仕事について」「障がい(うつ病)による自傷行為や買い物依存の有無について」「自傷行為及び子供と一緒に死のうと思ったことはあるか」の質問があった。			
違反事象	面接時点：家族状況（家族の構成、家族の職業・学歴）、 その他（自傷行為、買い物依存の有無、退学理由）			
事業所への確認内容	令和2年10月1日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実確認。 「高校中退の経緯と理由について」「誰と住んでいるのか、子どもの学歴及び仕事について」は、質問したことを認めた。 「障がい(うつ病)による自傷行為や買い物依存の有無について」は、同席していた他の者が聞いてしまったが「買い物依存」に関しては覚えがない。「子どもと一緒に死のうと思ったことはあるか」という発言についても覚えがない。 校から企業に対して、今回のような本人の適性や能力に関係のない質問など就職差別につながるおそれがあるため、今後の公正採用に向けた取り組みをお願いした。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和2年10月27日、ハローワークが事業所を訪問し事実確認を依頼。 令和2年11月13日、事業所がハローワークに来所し事実確認の報告を受けた。 事業所は指摘された内容を一部認め、以下のように主張した。 面接担当者4人全員にヒアリングを行った。その結果、学歴について確認するなかで、「高校中退にかかる経緯と理由」の質問があったかもしれない。「誰と住んでいるのか、子どもの学歴・仕事」についてはテレワークの特性上、緊急連絡先を聞いている。その流れで子どものことを聞いたかもしれない。「障がい(うつ病)による自傷行為や買い物依存の有無」「自傷行為及び子どもと一緒に死のうと思ったことはあるか」については、健康状態と通院状況を確認するなかで聞いたかもしれない。 いずれについても指摘内容のような質問があったかどうか特定するところまでは至らなかった。		
	指導状況	ハローワークからは「今回のような質問は公正な採用選考の観点から決して行ってはならない。障がい者のテレワークという特殊性があるとはいえ、質問は本人に必要な性を説明したうえで、必要な事項のみにとどめること」と厳しく指導した。		
	事業所の対応	事業所からは次のような申し出があった。 ・問題となったような質問は、今後行わない。そのために以下の方策をとる。 1 今月中に面接時のチェックリストを作成する。 2 作成後に面接担当者を集め会議を開きチェックリストについて周知する。 3 採用選考に関して疑問があれば、その都度ハローワークに確認・相談する。		
生徒の状況等	生徒は何故こんなことを聞かかと思った。答えるのは嫌だし答えてはいけないことも知っていたが、雰囲気的に答えないわけにはいかないと感じた。とのこと。 公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。		合 否	否
他校での事象	-			
備考	障がいの科目			

1-09 (R2発生分)	所在区分	府内	求人媒体	HW求人
事業所の概要等	事業内容	ビル清掃	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 188人 就業場 32人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	清掃員	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2年9月11日に行われた面接時に、健康シート（健康状況、治療中、障がいの有無、視力等）及び面接シート（扶養家族の有無等）の記入を求められた。 また、面接で「扶養家族の有無」「犯罪歴」「喫煙の有無」について質問があった。			
違反事象	面接以外：会社独自の社用紙（家族の状況、健康状態・既往症等） 面接時点：家族状況（家族の構成）、その他（犯罪歴、喫煙の有無）			
事業所への確認内容	令和2年10月2日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実確認。 「健康状況、治療中、障がいの有無、視力など5項目について」の質問シート及び面接シートを面接前に記載してもらった。 ・「扶養家族の有無」については、面接シートの中に項目があり質問した。 ・「犯罪歴」については、清掃員が過去に犯罪をした前例があったため確認した。 ・「喫煙の有無」については、喫煙場所の清掃業務があるため苦手ではないか、受動喫煙防止法の観点から質問した。 校から事業所に対して、今回のような本人の適性や能力に関係のない質問など就職差別につながるおそれがあるため、今後の公正採用に向けた取組みをお願いした。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和2年11月9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、 <u>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。</u> ・扶養家族の有無については、家族手当支給のため。 ・健康状況・喫煙については、業務の中で喫煙ルームの仕事があるため。また、業務で階段の上り下りがあるため、障がいの有無及び視力を確認している。 ・犯罪歴は過去に犯罪の前例があったため。		
	指導状況	病気等のイメージや喫煙の有無だけで採否が判断されれば応募者の適性や能力とは関係のない事柄で採否の判断をすることになり公正な採用選考とは言いがたい旨指導。 質問も「喫煙ルームや階段の上り下りがありますが大丈夫ですか」で事足りる。 犯罪歴の確認については、真に客観的・合理的な理由があるか慎重に判断した上で応募者に対し、その必要性について事前に十分な説明を行い同意を得ることとした。 今回の問題点について、「公正な採用選考を目指して」及び「採用と人権」等を手交し説明した。 また、企業トップクラス研修会等の人権研修への参加を勧奨した。		
	事業所の対応	今後は、応募者の人権及び公正な採用選考に配慮し、応募者が求人職種の職務遂行上必要な適性や能力をもっているかどうかの基準で採用選考を行うことを徹底していきたい。公正採用選考人権啓発推進員を中心に再度社内において、面接官はもとより全従業員に対しても研修を行い再発防止に努める。とのこと。		
生徒の状況等	公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。			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）

1-10 (R2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	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 4,500人 就業場 A:10人 B:10人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	ビル設備管理	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	A:1人 B: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2年8月27日に行われた本校の合同面接会時に「誰と住んでいるのか」(生徒A)、「1人で住んでいるのか」(生徒B)の質問があった。			
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	<p>生徒からは「事業所への確認は合否判定後にしてほしい」と申し出があったため、2人とも不採用確定後の令和2年10月2日に担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実確認。</p> <p>「誰と住んでいるのか」(生徒A)、「1人で住んでいるのか」(生徒B)の質問とも記憶にない。基本的にはどんな仕事をしたいかを中心に質問しており、公正採用について注意して質問したつもりでメモを確認したがその質問をした記録はない。</p> <p>校から企業に対して、今回のような本人の適性や能力に関係のない質問など就職差別につながるおそれがあるため、今後の公正採用に向けた取り組みをお願いした。</p>			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和2年11月20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全て認め、次のように主張した。</p> <p>当日は2時間の間に6~8人の応募者と面談したため、どの応募者にどのような質問したかは明確には覚えていないが、「家族構成」についての質問をしたであろうと思う。</p> <p>当日は求人をいくつか出していたが、個々の応募者がどの求人に応募しているかを事前に知らず、勤務地はどこでもよいと答えた応募者がいたので、事前に提出していた求人とは別の就業場所を提示する必要から聞いたものと思われる。</p>		
	指導状況	<p>先回りをして誰と住んでいるか等の家族の状況を聞く必要はなく、配慮が可能であることを先に伝え、必要であれば本人から申し出てもらうようにすることで事足りたはずである旨を指導した。</p> <p>誰と住んでいるかは本人の能力や適性に関係のない事項の把握であり、就職差別につながるおそれがあることを指導した。</p> <p>家庭環境を聞かれたくない応募者もあり、その質問をされることにより動揺した場合、面接で本人の適性や能力を伝える機会を奪うことになるので、公正な採用選考とは言えないことを説明した。</p> <p>今後、早急に面接マニュアルを作成すると共に、質問事項を精査し、担当者間で共有することを指示した。また、企業トップクラス研修会の受講を勧奨した。</p>		
	事業所の対応	<p>今後の再発防止について会社全体で徹底する。</p> <p>トップクラス研修会も必ず受講する。</p>		
生徒の状況等	公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。			合否 A:否 B: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）

1-11 (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	HW求人	
事業所の概要等	事業内容	医薬品製造	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 28人 就業場 28人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	倉庫作業員	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2年10月29日に実施された面接時に「兄弟はいるのか」から始まり「兄弟と年齢は離れているか」などを質問された。 また、求人票に記載のない筆記試験が実施された。				
違反事象	面接以外：その他（求人票に記載のない筆記試験） 面接時点：家族状況（家族の構成）				
事業所への確認内容	令和2年10月30日、就職担当者から事業所の面接担当者に電話で事実確認。 面接担当者は、兄弟に関して質問した事実を認めたが、聞いてはいけない項目であることを認識していなかった。また、筆記試験についても実施したことを認めたため、今後筆記試験を行うのであれば求人票に記載するよう伝えた。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和2年11月20日、ハローワークから事業所に電話にて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。 応募者の緊張をほぐすため家族（兄弟）について質問した。その回答で採否を判断することはない。 また、業務遂行するうえで数字に強いか確認するため筆記試験を実施した。			
	指導状況	家族構成（兄弟の有無）についての質問は、面接での緊張をほぐす目的であっても、業務遂行のうえで何ら関係のない事柄であり本人に責任のない事項である。その質問をすることで応募者は悩んだり傷ついたりする場合もあり、緊張をほぐすどころかその質問で動揺し本来の力を発揮できない可能性もありその状態で採否を判断されれば本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導した。 今後、緊張をほぐす目的であっても就職差別につながる項目について認識していただき二度と同じ質問をしないことや公正な採用選考の考えを社内で共有化することを厳しく指導した。 また、求人票に記載のない筆記試験はしないこと、必要な場合は事前に求人内容の変更を行うことを要請した。 面接マニュアルの作成、企業トップクラス研修会等への参加勧奨も指示した。 公正採用選考人権啓発推進員を中心に再度社内で面接官はもとより従業員に対しても研修を行って頂き再発防止に努めるよう指導した。			
	事業所の対応	面接マニュアルを作成し、就職差別のおそれのある事項かどうかその質問が必要かどうか社内で意識を共有する。 応募者の人権及び公正な採用選考に配慮し、応募者が求人の職種の職務遂行上必要な適性や能力をもっているかどうかの基準で採用選考を行う。 また、知識拡大のため人権の講習会や研修会にも参加を前向きに検討する。			
生徒の状況等	公正採用については高校時代及び入校後の就職セミナーで説明された内容は頭に入っていたが、面接の緊張と面接担当者とのやり取りの中で突然質問されたため対応できずに聞かれるがまま答えてしまった。 公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。			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）

1-12 (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	コンピュータ教育、システム開発 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 300人 就業場 一人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	インストラクター	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人数	一人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	令和2年10月12日に行われた面接前に「今までかかった大きな病気は」「現在病院に行っていますか」「この一年間で病院に行きましたか」等、既往歴に関する項目のアンケート用紙への記入を求められ、また面接でも質問された。			
違反事象	面接以外：会社独自のエントリーシート（健康状態・既往歴） 面接時点：健康状態・既往歴			
事業所への 確認内容	令和2年10月16日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実確認。 面接時に既往歴に関する質問及びアンケート用紙への記入を求めたことは事実であると認めた。勤務する上で本人にとって問題になりうるものがあれば会社として出来る限りバックアップしたいとの意図であり、質問内容は合否に影響しない。とのこと。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和2年12月4日、ハローワークから事業所に電話で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。 採用後、本人にとって問題になりうるものがあれば会社として出来る限りバックアップしたいとの意図で行っており、記載についても任意でお願いしている。決して合否の判断材料として用いるものではない。とのこと。		
	指導 状況	面接前に行われたアンケートの実施内容については、公正採用選考の観点から本人の適性と能力に基づいた選考とは言えない。入社後に配慮事項がある場合、事前に対応できるようにしておきたいとしてアンケートを実施しているとのことであるが、面接時には採用になるか否かは応募者は分からない状況である。また、合否の判断には影響しないとしているが、既往歴を記入した応募者が不採用になった場合、合否の判断に使われたのではないかと推測してしまうおそれがあることを指導した。 企業側から面接時、応募者に対し「既往歴」「健康状態」等を確認することは、不必要な情報収集にあたる可能性があり、これらは採用後に職場での支障となるべき事情の有無を確認すればよいことである。また過去の病歴が現在の業務を遂行する適性と能力の判断には通常結びつきにくいことも説明した。 当該アンケートは、全国の営業所でも行っているとのこと、早急に改善するよう指導した。今後、同じような事案を再発させないよう企業全体で公正採用選考に取り組むよう指示した。また、今年12月中に動画研修で行われている企業トップクラス研修会の視聴を勧奨した。 その後、担当者が来所をしたことから「公正な採用選考を目指して」及び「求人・募集の手引き」を基に説明し、今後このような事案を発生させることが無いよう、再発防止に向けた取り組みの実施を再度説明した。		
	事業所 の対応	今後は、「既往歴」等公正採用選考に関わる不適切な質問等をするものがないよう、また不必要なアンケートを書かせるものがないようにする。との回答があった。		
生徒の 状況等	生徒は、公正採用については十分理解しており質問は問題事象であると気づきアンケートの既往歴は未記入にした。既往歴についてはできれば人に言いたくなかったので良い思いはしなかったとのこと。 公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。			合 否 否
他校での 事象	-			
備考	-			

1-13 (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	コンピュータ教育、システム開発 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 1, 189人 就業場 一人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	総務事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	一人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	<p>令和2年12月3日に行われた面接時に、「健康状態で配慮しておくことはあります か」「最寄駅は●●ですか」の質問があった。 生徒は、公正な採用選考を十分理解していたため、「校より回答を控えるよう言われ ている」と答えた。</p>			
違反事象	面接時点：健康状態、生活・家庭環境等（最寄駅）			
事業所への 確認内容	<p>令和2年12月4日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 面接時に「健康状態」「最寄駅」を質問したことは事実。健康状態の質問は、応募職 種には自動車の運転や重い荷物の運搬等の業務もあることから、運動機能やアレルギー 一等の服薬による眠気がある場合は、会社として出来る限り対応したかった。 また最寄駅の質問は、2年後に会社の移転計画により通勤時間が増大する可能性が あり、勤務継続できるかを聞いたかったため。とのこと。</p>			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	<p>令和3年1月22日、ハローワークが事業所を訪問し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、以下のように主張した。 健康状態に関しては、残業や勤務時間、休暇などはある程度配慮できる環境がある ので希望があれば申し出てもらうため。 最寄り駅については、勤務場所が移転する予定があるため。とのこと。</p>		
	指導 状況	<p>健康状態の質問は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範囲を除いて実施しないよう指導した。こうした質 問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ることを説明した。 「最寄り駅」についても、住んでいる地域や住環境を類推するための質問だと誤解 される可能性があることを説明し、今後は二度と同様の質問はしないよう指導した。 会社の移転予定について説明し、通勤可能かどうかは本人の判断に任せるよう説明 した。 公正採用選考についての認識が不足しているため、新任・基礎研修等の受講を勧奨 し企業全体で取組むよう指導した。</p>		
	事業所 の対応	<p>事前に質問事項を決め、それ以外の質問はしないよう取り決めた面接マニュアルの 作成及び事前の打合せを徹底し再発防止に努めたい。 研修会の受講についても積極的に参加する。</p>		
生徒の 状況等	公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。			合 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）

1-14 (R2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	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 2,200人 就業場 A:50人 B:9人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備管理 (A, B)	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	A:5人 B: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2年8月25日に行われた合同面接会で、生徒Aに対して求人票に年齢条件や経験を求める記載がないにも関わらず、「未経験で、技術専門校での技能習得程度では正社員採用は無理」また「50歳以上の方は正社員として採用していない。契約社員としての採用になる」との発言があった。</p> <p>また、生徒Bに対して「キャリアコンサルタントの立場」として、生徒の希望する進路に否定的な発言があった。</p>			
違反事象	面接時点：その他（求人票の募集要件と異なる条件の提示。生徒の就職する気持ちを無視した対応）			
事業所への確認内容	<p>令和2年9月4日に担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。</p> <p>ハローワーク求人では、50歳を超えた方でも応募しやすい求人を出しているが、経験者に限った求人としているため、技術専門校の生徒は応募不可の方が多いと思う。</p> <p>今後、校求人は社員と契約社員の2種類の求人を出す検討も必要かもしれない。</p> <p>また、キャリアコンサルタントの立場として「電験3種の取得については社内でも50歳以上の方は苦心しており、実績が伴わない」「前職のスキルが高く、良い経験をお持ちだったので未経験のビル管理に入職するより、前職の業種の方が待遇面で良くなる」などの発言の事実を認めた。</p> <p>校から企業に対し、本日確認した同様の内容や本人に責任のない事項、本来自由であるべき事項などの質問は行わないようお願いした。</p>			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和3年1月21日、ハローワークから事業所に電話で事実確認を行ったところ、<u>事業所は指摘された内容を全て認め、以下のように主張した。</u></p> <p>年齢について、50歳以上の方を正社員として採用していないわけではない。</p> <p>実務経験等があれば定年まで採用もしている。</p> <p>また、本人が設備管理の職種について悩んでいる感じも見受けられたことから、キャリアコンサルティングの立場として前職の待遇面の話をした。</p> <p>決して本人の希望している進路、職業選択や人格を否定するつもりはない。</p>		
	指導状況	<p>今回、技術専門校に提出された求人は、定年を上限とするものであり、「50歳以上の方であるから契約社員での雇用になります」との発言は、応募する側にしてみれば条件相違であり、認められるものではない。</p> <p>職務遂行が難しいか否かの判断は、企業からの説明を聞き、応募者がまず決めることであり、企業側から決めつけるものではない。今後、提出している求人について、応募者に対し条件相違となるような発言は慎むように指導した。</p> <p>また、キャリアコンサルタントとしての立場での発言は、本人が以前の経歴について、いくら優れたスキルを持っていても、今現在新たなキャリア形成のための技術を身につける為に、ハローワークで職業相談をし、技術専門校に入り勉強しているわけである。応募者への否定的な発言は慎むように指導した。</p> <p>面接選考にあたっては、応募者の適正・能力のみを選考基準においていただき、改めてただ年齢が高いから、過去の職歴のスキルが高すぎるなどとの理由から判断することのないよう再度説明し、公正な採用選考に取り組んでいただくよう説明した。</p>		
	事業所の対応	今後、今回指導された項目等については、厳に慎むようにし、公正な採用選考に取り組むとの返答を得る。		
生徒の状況等	生徒は「非常に不愉快な面接だった。後に続く人が可哀そう」という思いであったが、今回の対応について説明したところ兩名とも「今後自分に続く人が同じ思いをしないのであれば安心」と納得してくれた。			合否 A:否 B: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）

1-15 (R2発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	HW求人	
事業所の概要等	事業内容	建築工事業、宅地建物取引業	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 6人 就業場 6人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)		
	求人職種	現場監督・打合せプランニング	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2年10月31日、応募前活動として企業訪問し、施工現場に向かう車内において、社長から「家族構成」「両親の仕事」についての質問があった。				
違反事象	面接時以外：その他（企業訪問時の家族構成、両親の仕事等についての質問）				
事業所への確認内容	<p>令和3年1月22日、担当指導員から事業所の社長に電話で事実確認。                  施工現場に向かう車内において、本人の家族構成及び両親の仕事等について質問したことを認めた。本人は嫌がらなかったのですが、問題はないのではないか。そのような質問が問題になるとは全く知らなかった。とのこと。                  校からは事業所に対して、今回のような本人の適性や能力に関係のない質問は、就職差別につながるおそれがあるため、今後の公正採用に向けた取組みをお願いした。</p>				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認				
	指導状況				
	事業所の対応				
生徒の状況等	<p>令和2年11月2日に実施した生徒へのヒアリングの際に、公正採用選考の考え方を説明し理解してもらったが、「事業所への事実確認は、当該事業所に応募する可能性があるのしばらく待ってほしい」との申し出があった。                  その後、就職活動を継続していたが、他の事業所に就職することを決め当該事業所には応募しないこととなったため、再度生徒に事業所へ事実確認を行うことについての確認を行い、了承を得た。</p>			合否	-
他校での事象	-				
備考	-				



(3) 問題事象個票(令和2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）

2-01 (R2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	システム事業、研修事業	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 140人 就業場 一人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	IT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	一人	推進員新任・基礎研修 受講状況	
学校からの 報告等	<p>令和2年10月15日に行われた面接試験時、「健康状態でこちらが配慮しておくことはありますか」という質問があった。</p> <p>生徒は、公正採用選考について十分理解していたので、この質問は問題事象であると気づき「校から回答を控えるように言われている」と答えた。</p>			
違反事象	面接時点：健康状態			
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2年10月15日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。</p> <p>面接時に「健康状態でこちらが配慮しておくことはありますか」と質問したことは事実。ハウスダストのアレルギーや色々な障がい等、勤務する上で本人にとって問題になりうるものがあれば、会社として出来る限り対応したいとの意図で質問した。とのことであり、質問内容は合否に影響しない。とのこと。</p>		
	啓発状況	<p>応募職種への配慮事項であっても、本人に質問の必要性を説明し、同意を得た上で確認することが求められると説明した。</p>		
	事業所の対応	<p>本件については事業所内で共有し、今後も公正採用選考に向けて取組みをしていく。とのこと。</p>		
生徒の 状況等	公正採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。			合 否
他校での事象	—			
備考	<p>事実確認と啓発の状況を大阪労働局に報告したところ、技術専門校等での啓発で十分である旨の回答があったため、協議の結果、校からの啓発のみとした。</p>			

(3) 問題事象個票(令和2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(2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 (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	HW求人
事業所の 概要等	事業内容	建設技術コンサルタント	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 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	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2年9月23日に行われた面接で、「両親の年齢及び将来の介護の必要性」に関する質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時点：家庭状況（その他）、その他（両親の年齢、将来の介護の必要性）			
概要	面接時に「ご両親の年齢を教えてください」「ご両親の介護が必要になったときは誰が面倒をみますか」と質問され、なぜそのようなことを聞くのかと疑問を持ち、気分も悪かったが、面接官は公正採用について知らないだろうと考え、指摘しても無駄と思い、回答した。			
生徒の 主張	<p>生徒は、履歴書等の返却がまだであり、校が問い合わせることで何かされそうで怖いので企業ヒアリングを希望しなかった。</p> <p>令和2年9月30日、履歴書は返却されたら企業へのヒアリングをしてよいかを尋ねたところ、生徒は、今後、履歴書等が返却されたとしても、企業との関わりを持ちたくないため、企業へのヒアリングはしてほしくない。と強く希望した。</p> <p>担当指導員から生徒に対し、公正な採用選考、企業への確認の必要性など再度説明したが、生徒の意志は固く「校から事実確認を行うことで何かされそうで怖いので、関わりを持ちたくない」との理由で企業への確認を拒否した。</p> <p>※生徒は、当企業の面接と同時期に、他社の二次面接を受験し採用の可能性があることから、当企業については辞退している。</p>			
生徒の 状況等	公正採用選考の考え方を再度説明し一定理解してもらったが、上記のとおり、本人の意志は固く企業への事実確認をすることに対して協力は得られなかった。		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（生徒が対応を拒否した案件）

3-02 (R2発生分)	所在区分	府内	求人媒体	校求人	
事業所の概要等	事業内容	機械加工	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 48人 就業場 48人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	機械オペレータ	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2年11月27日に行われた面接時に、「一人暮らしですか」との質問があり、生徒は質問に答えた。				
違反事象	面接時点：家族状況（家族の構成）				
概要	<p>生徒は、質問に対し、「採用してほしい」「話の腰を折るのも悪い」と思い、質問に答えてしまった。とのこと。</p> <p>「1人暮らしですか」などの家族構成や家庭環境については本人に責任の無い事項であり仕事をするための適性や能力に関係のない事項である。</p>				
生徒の主張	<p>令和2年12月2日、生徒に対し、公正採用の主旨、企業への事実確認の必要性を説明し協力をお願いしたが、了承は得られなかった。</p> <p>生徒は、当該企業に就職する意向であり、「少しでも悪い印象をもたれて入社したくない」「働いていくうえで小さな会社であるため人間関係を拗らせたくない」とのことであった。</p> <p>質問内容は、世間話程度と認識しており、企業への指導など、ここまで大事になるとは思っていなかった。とのこと。</p> <p>令和2年12月3日、再度公正採用の主旨、企業への事実確認の必要性を説明し、事実確認について意向を確認したが、生徒の意志は固く了承は得られなかった。</p>				
生徒の状況等	<p>公正採用については入校後に説明された内容は少し頭に入っていたが面接の緊張と採用してほしいとの気持ちがあったため聞かれるがまま答えてしまい、適切な返答ができなかった。</p> <p>公正採用選考の考え方を再度説明し、一定理解してもらったが、上記のとおり、本人の意志は固く企業への事実確認を行うことへの協力は得られてなかった。</p>			合 否	合
他校での事象	—				
備考	—				



#### (4) 公正な採用選考に関する最近の取組みについて

- ① 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（案）…………… 43 ページ
- ② 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（案）…………… 54 ページ
- ③ 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式の改正（案）…………… 58 ページ
- ④ 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策定（案）…………… 60 ページ





## ①「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發文書」について

### (目的)

高等職業技術専門校（北大阪・東大阪・南大阪・夕陽丘）では、生徒の就職活動を促進するために、無料職業紹介事業を行っている。

無料職業紹介事業を利用して、各校に求人を出している事業主に対し、年度当初に啓發文書を送付し、公正な採用選考への注意喚起を行う。

### (手法)

44 ページから 49 ページまでの文書に加え、厚生労働省が作成した事業主啓発リーフレットを同封し、令和 2 年度に高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用した事業主に、各校校長から送付する。

### (送付時期)

令和 3 年 4 ～ 5 月頃

### (送付想定件数)

約 6 5 0 事業所（令和元年度に校求人を出した事業所数の実績）

※令和 2 年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、求人事業所数が減少していることから、令和元年度より減少する見込み。

以上

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、令和元年度には36事業所で44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。

## 「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が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」に関すること
- 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）
- 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

#### (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「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」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：平成 31 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、また「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」は平成 10 年 7 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になります。

身元調査においては、居住地域等の生活環境等を実地に調べたり、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「全国（大阪においては近畿）高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」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（大阪においては近畿）高等学校統一応募用紙」が全国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、「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

### 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。

(事業主のみなさまへ)

詳しくは

公正採用選考特設サイト



ご存じですか？  
採用面接でのその質問、  
実は……

不適切です。

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

特定の国や地域出身者、難病のある人、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に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・能力のみを基準にして選考する

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持っているか」ということのみを基準にして採用選考を行きましょう。

職務内容によって、適性・能力を判断するのに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

本籍・出生地

家族

住宅状況

生活環境・家庭環境

#### 本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)

宗教

支持政党

人生観・生活信条

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

#### 不適切な選考方法

身元調査の実施

全国高等学校統一応募用紙・JIS規格  
の履歴書(様式例)に基づかない事項を  
含んだ応募書類(社用紙)の使用

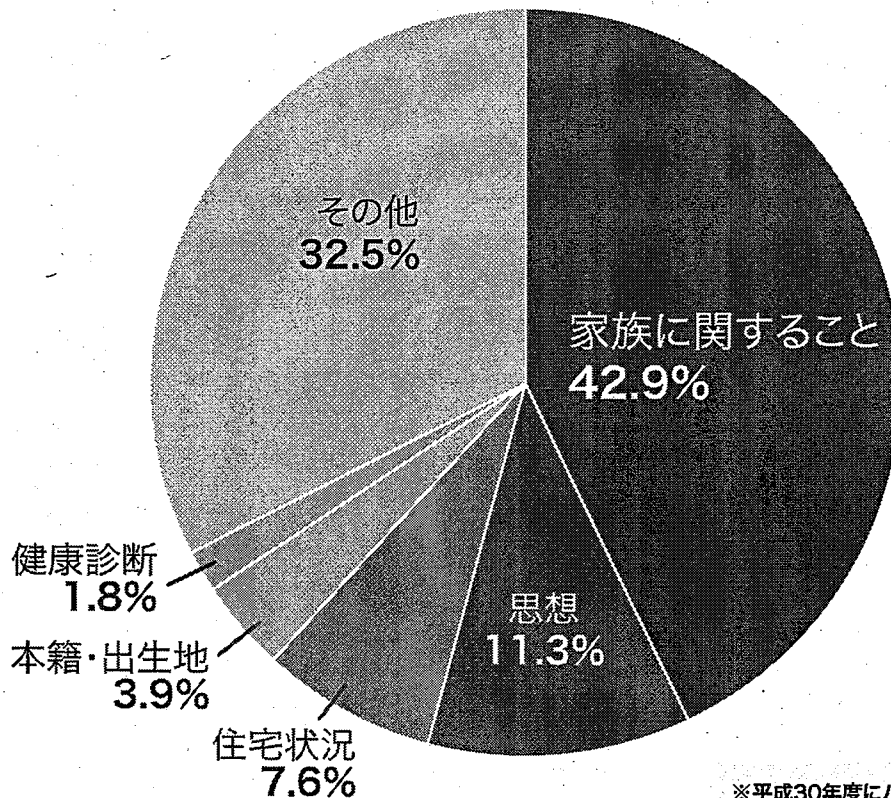
合理的・客観的に必要性が認められない  
健康診断の実施

※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付けてください



## 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、「家族に関すること」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うケースが多いようですので、注意しましょう。



※平成30年度にハローワークで把握した  
938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、募集に応じて労働者になろ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、職業安定法に基づく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

# 自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましょう！

## 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てたずねた内容であっても、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整するなど、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・能力のみを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

## ②「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」について

### (目的)

生徒が就職受験を行う際の求人媒体は、ハローワーク求人や技術専門校の無料職業紹介事業を利用した求人に加え、ネット求人をはじめとする生徒による自己開拓の求人が存在する。

ネット求人や生徒が自己開拓した求人の中には、公正な採用選考についての啓発を受ける機会が無かった事業主も存在する。

また、事業所で求人手続きを行う担当者は、公正な採用選考について理解をしていますが、実際の選考を行う面接担当者や役員は、公正な採用選考について学ぶ機会が無く、結果的に問題事象が生じている場合が見受けられる。

これらに対応するため、生徒が就職受験を行う際に、技術専門校等からの公正採用に関する注意喚起文書を持参させ、面接担当者などに手渡しなどを行うことで、事業所に公正な採用選考への注意喚起を行う。

### (手法)

55 ページから 56 ページの文書を出力して各訓練科の教室に備え付け、以下のタイミングで利用するよう生徒に啓発を行う。

- ・生徒が求人事業主に履歴書等の応募書類を送付するときに同封させる。
- ・生徒が就職受験を行う際に持参させ、事業所の担当者に直接手渡しを行う。

※各技術専門校等がすべての生徒を対象に行う公正採用に関する研修で、本啓発文書の意義を説明し、生徒が必ず活用するよう促す。

### (時期)

令和3年度4月以降で、生徒が就職活動を行う随時の時期

以上

事業主様

生徒が就職受験（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  
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統一様式」「JIS規格の履歴書（様式例）」に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）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



### ③「大阪府立高等職業技術専門校等統一様式の改正」について

#### (改正項目)

「性別」欄の削除

#### (改正理由)

採用選考時に性別情報は不要であり、もし、労務管理上必要な場合であっても、内定後(労働契約締結後)に確認すれば良いことであり、様式から削除する。

#### (改正項目)

「志望の動機」欄の拡充

#### (改正理由)

生徒から「従来の記入欄が小さい」との意見があったことを踏まえ、記入できる面積を拡大する。また、「アピールポイント」も記載できるよう追記する。

#### (改正項目)

「趣味 特技」の欄を、「本人希望記入欄」に変更

#### (改正理由)

「趣味 特技」は、職業の適性や能力に関係がないことに加え、記載内容からプライベートな質問に繋がることで、結果的に公正な採用選考に反するおそれがある質問につながることもあることから、項目を修正する。

生徒が、企業に対して配慮を求めたいことを含め、本人の希望を書くことができるよう、従来使用していた「趣味 特技」の欄を「本人希望記入欄」に変更する。

以上





#### ④「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(案)」について

##### (目的)

技術専門校等の生徒が就職活動を行うにあたり、公正な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、就職受験・応募前活動の実態を把握する。また関係者の責務等を定めることで、技術専門校等の公正な採用選考を推進する。

併せて、これまで伺いによって定められていた諸様式を要綱で明記することで、業務との関連を明確にする。

※本要綱は、令和元年度 公正採用・雇用促進会議に報告した「技術専門校等における就職受験報告書の不適切な取扱いに関する報告(案)」の「6. 今後の対応について」  
「ク 役割・責任等を明確にした要綱等の整備」で取組むことを踏まえたもの。

##### ●技術専門校等における就職受験報告書の不適切な取扱いに関する報告(案)(抜粋)

###### 6. 今後の対応について

###### ク 役割・責任等を明確にした要綱等の整備

公正採用選考に係る取組の適正な運用を確保するため、技専校等、訓練支援室、人材育成課の役割・責任等を明確にした要綱等を整備。その際、公正採用選考に係る取組が、職業安定法第5条の4並びに同条に係る指針に基づくものであることを明記。

- ・技術専門校等における公正な採用選考の推進要綱(仮称)
- ・上記に関連する要領等

※「職業安定法第5条の4並びに同条に係る指針について明記する」としていたが、公正な採用選考の考え方に加え、生徒が不快に思うような面接時のハラスメント事象なども同様に扱うこととしたので、明記せず幅広に扱うこととした。

※関連する要領は、要綱を運用するなかで作成を検討する。

##### (内容)

- 第1条 目的等
- 第2条 公正な採用選考に反する行為等
- 第3条 技術専門校等職員への研修
- 第4条 生徒への啓発
- 第5条 事業主等への啓発
- 第6条 就職受験・応募前活動についての実態把握
- 第7条 公正な採用選考に反する行為があった場合の対応
- 第8条 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9条 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10条 事業主等に対する改善の働きかけ
- 第11条 問題事象の情報共有
- 第12条 その他

##### (その他)

この要綱は、各技術専門校等で実際の業務に従事する職員が見て分かる内容とするため、新たに採用された職員が見ても理解ができるよう、平易な表現を使用することを心掛けた内容とした。

今後、運用していくなかで修正の必要性が生じた場合は、実際の業務に従事する職員の意見を踏まえて、公正採用・雇用促進会議職業能力開発専門委員会に報告のうえ、必要な修正を行う。

以上

## 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（案）

### （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に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）・エントリーシートの使用。
- ・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。

## (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つては訓練指導課長）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、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、大阪労働局との調整し、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る可能性があることを説明する。

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、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、丁寧な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 月 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御確認いただく項目	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応募用紙・JIS規格履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募用紙(社用紙)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	公正な採用選考の担当者である「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。	<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〕		
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) 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 _____ _____
□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> <hr/> <hr/> <hr/> <p><input type="checkbox"/> 生徒へ再啓発・指導後の生徒の状況・感想</p> <hr/> <hr/> <p><input type="checkbox"/> 【就職意向】 <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】 <input type="checkbox"/> 承諾する    <input type="checkbox"/> 承諾しない 理由: _____</p> <hr/> <hr/> <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> <hr/> <hr/> <hr/> <p><input type="checkbox"/> 生徒へ再啓発・指導後の生徒の状況・感想</p> <hr/> <hr/> <p>／ 時点    <input type="checkbox"/> 【選考結果】 <input type="checkbox"/> 合格(内定)    <input type="checkbox"/> 合格(辞退・理由: _____ ) <input type="checkbox"/> 不合格</p>
	【備考】	

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 \_\_\_\_\_ )

日 時	内 容
企業への 事実確認 / :	企業事実確認(職員 _____ → 役職・氏名 _____ ) <input type="checkbox"/> 作文 → テーマ、活用方法 <input type="checkbox"/> 適性検査 → 目的事前説明の有無(無かった場合は依頼)、内容確認 <input type="checkbox"/> 健康診断 → 目的事前説明の有無 <input type="checkbox"/> 面接時の質問 → 発言、実施理由 <input type="checkbox"/> 上記以外の項目 ( _____ ) _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ <input type="checkbox"/> 適性検査の事前説明が無かった場合は依頼 <input type="checkbox"/> 事実を認めた場合は改善要請・啓発 <input type="checkbox"/> 不適切なものは合否に反映しないよう要請 <input type="checkbox"/> 今回の事実確認で合否に影響がでないよう依頼 <input type="checkbox"/> 後日 HW 等から指導の可能性のあることを説明

※ 附票作成時は本シートを元に簡潔にまとめて記入

## 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○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	いつどこで、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」の関わり 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・求人票写等を添付すること。





