令和３年度　第１回

公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

と　き　令和３年 12 月 17 日　10:00～12:00
ところ　エル・おおさか本館 11 階　セミナールーム

次　第

1　開会あいさつ

2　委員自己紹介

3　座長の選出

4　令和２年度　就職における採用選考等に係る調査結果及び研究協議
・中　学　校
・高 等 学 校
・他府県関係（他府県出身生徒）

5　令和２年度　職業能力開発専門委員会に係る報告

6　その他

資　料

①　令和３年度　中・高・他府県関係専門委員会　委員名簿　P１
②　公正採用・雇用促進会議　中・高・他府県関係専門委員会　設置要綱　P２
③　公正採用・雇用促進会議　連携フロー図　P４
④　公正採用・雇用促進会議　行政五者会議設置要項　P５
⑤　公正採用・雇用促進会議　拡大行政五者会議設置要項　P６
⑥　就職受験報告書　P７
・中学校関係資料　P９
・高等学校関係資料　P13
・他府県関係資料　P35
⑦　職業能力開発専門委員会　会議録（令和２年度第１・２回）　P41

令和３年度　公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会　委員名簿

(敬称略)

所属団体	委員名
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	八又　保
府民文化部 人権局 人権擁護課	井上 慎一
府教育庁 私学課	道上　正俊
府商工労働部 雇用推進室 労働環境課	森下　圭一
府教育庁 教育振興室 高等学校課	白木原　亘
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	片山　繁一
大阪市教育委員会事務局 指導部 高等学校教育担当	大西　忠典
大阪市教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当	中道　篤史
堺市教育委員会事務局 学校教育部 学校指導課	桑田　裕介
大阪府公立中学校長会	小田　恵美子
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	織田　容子
大阪私立中学校高等学校連合会	辻本　賢
一般社団法人大阪府専修学校各種学校連合会	清水　尚道
大阪府高等学校進路指導研究会	雑賀　文彦
大阪市高等学校進路指導協議会	板垣　秀和
大阪私立高等学校進路指導研究会	浅田　隆
大阪府立学校人権教育研究会	山下　克弘
大阪市立高等学校人権教育研究会	位上　貴紀
大阪私立学校人権教育研究会	大長　庸祐
大阪府人権教育研究協議会	谷口　美佐子
大阪市人権教育研究協議会	北野　元靖
大阪府人権協会	上田　大造
大阪企業人権協議会	宮内　雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会	柄川　忠一
公正採用人権啓発推進センター	島谷　祐介
関西大学(元他府県関係専門委員会座長)	石元　清英

公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 設置要綱

1　委員会の目的

中学校・高等学校・他府県出身生徒の就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、以下の事項について研究協議する。

(1)　差別事象の事実調査と指導に関すること。
(2)　公正な採用選考の啓発に関すること。
(3)　就職関係書類等の取扱いに関すること。

2　委員会の構成

(1)　委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者１名をもって、これにあたる。ただし、本委員会が取扱う課題に対し見識を有するものとして、別に大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課から推薦されたもの１名をもって、これにあたる。

大阪労働局職業安定部職業対策課
大阪府府民文化部人権局
大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課
大阪府教育庁教育振興室高等学校課
大阪府教育庁市町村教育室小中学校課
大阪府教育庁私学課
大阪市教育委員会事務局指導部高等学校教育担当
大阪市教育委員会事務局指導部初等・中学校教育担当
堺市教育委員会事務局学校教育部学校指導課
大阪府公立中学校長会
大阪府公立中学校長会進路第二委員会
大阪私立中学校高等学校連合会
大阪府専修学校各種学校連合会
大阪府高等学校進路指導研究会
大阪市立高等学校進路指導協議会
大阪私立高等学校進路指導研究会
大阪府立学校人権教育研究会
大阪市立高等学校人権教育研究会
大阪私立学校人権教育研究会
大阪府人権教育研究協議会
大阪市人権教育研究協議会
一般財団法人　大阪府人権協会
大阪企業人権協議会
大阪同和・人権問題企業連絡会
一般社団法人　公正採用人権啓発推進センター

(2)　必要な場合には、該当機関に臨時に委員の推薦を依頼することができる。

3　委員会の開催

(1)　委員会に座長を置く。座長は、構成員の互選による。
(2)　委員会は年２回開催し、座長が招集する。

(3)　委員会の日常の業務は、座長が別に指名するものがあたる。

4　その他

委員会の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

附　則

(実施期日)

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

公正採用･雇用促進会議　連携フロー

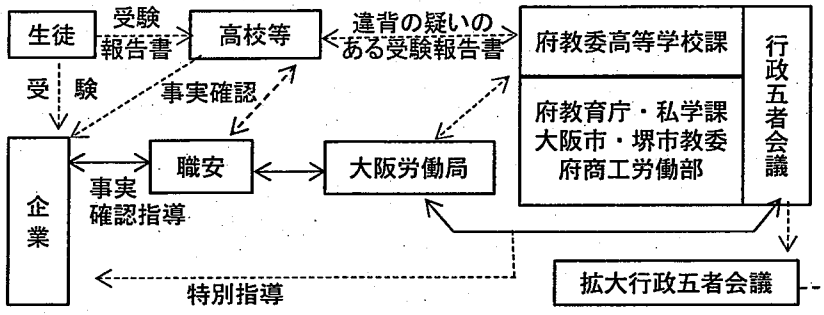
公正採用・雇用促進会議　※各専門委員会、研究部会から報告を受ける

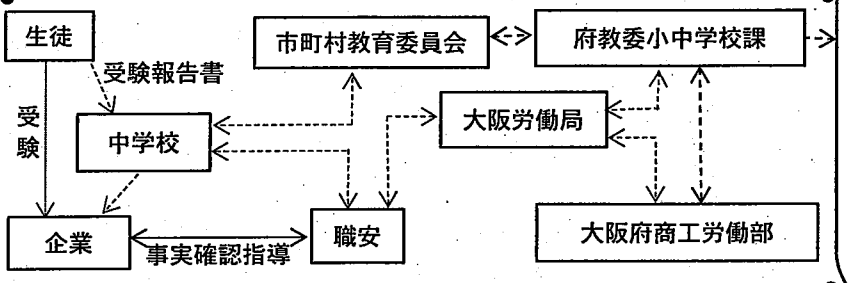
本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する事項について協議する。

報　告

研究部会

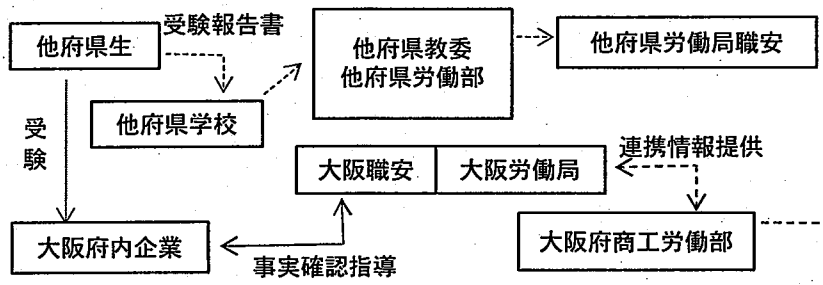
特定の専門委員会で研究することが馴染まない問題点を整理し、調査研究を行うテーマについて、会議の承認を得て啓発方策等を研究し、会議に報告する。

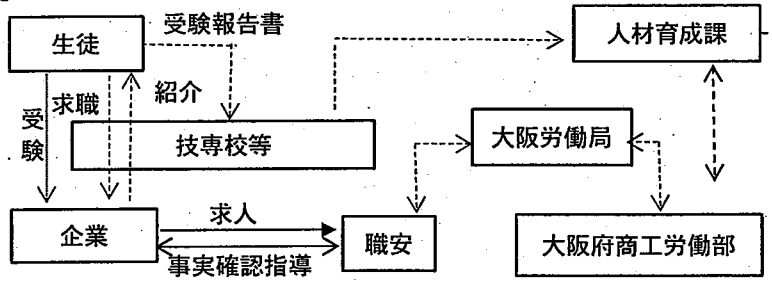




中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

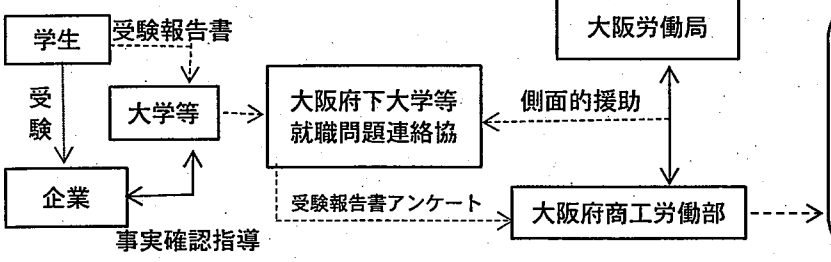
中学校・高等学校・他府県等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を密にして研究協議する。





職業能力開発専門校委員会

職業能力開発校等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を蜜にして研究協議する。



大学等専門委員会

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

行　政　五　者　会　議　設　置　要　項

1　目　的

公正な採用選考を積極的に推進するため、学校から提起された採用選考時等における問題事象について、「就職受験報告書」等に基づき、精査・点検を行い、違反事業所について集約を行い、「公正採用・雇用促進会議　中学校・高等学校・他府県関係専門委員会」へ報告を行う。

2　構　成

行政五者会議は、次の機関で構成する。

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

大阪市教育委員会事務局指導部高等学校教育担当

堺市教育委員会事務局学校教育部学校指導課

大阪府教育庁私学課

大阪府商工労働部雇用推進室労政課

3　庶　務

行政五者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4　期　間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

5　その他

雇用対策法第27条（国と地方公共団体との連携）の規定に則り、大阪労働局と相互の連絡・協力を図りながら、公正な採用選考を積極的に推進する。

拡　大　行　政　五　者　会　議　設　置　要　項

1　目　的

行政五者会議における違反事業所の集約の結果について協議を行い、「公正採用・雇用促進会議中学校・高等学校・他府県関係専門委員会」への報告に当たってのまとめをする。

2　構　成

拡大行政五者会議は、行政五者会議の構成員に、次の各機関から推薦された代表者各１名をもって構成する。

大阪府専修学校各種学校連合会

大阪府高等学校進路指導研究会

大阪市高等学校進路指導協議会

大阪私立高等学校進路指導研究会

大阪府立学校人権教育研究会

大阪市立高等学校人権教育研究会

大阪私立学校人権教育研究会

3　庶　務

拡大行政五者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4　期　間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

就職受験報告書等

中学校、高等学校 関係資料

中学校 P9

・令和２年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告 P11

高等学校 P13

・【参考】進路(就職)関係年間行事概略表（令和２年度） P15

・啓発指導の方針 P16

・年度別　特別指導事業所数（大阪府内での事例） P17

・令和２年度『内定取消し』一覧（第１・２・３次分） P18

・令和２年度『求人取消し』一覧（第１・２・３次分） P19

・令和２年度『採用選考問題事象』項目別一覧（第１・２・３次分） P20

・令和２年度違反事象　項目分類表（第１・２次保留分、第３次分） P21

・令和２年度第１・２次分問題事象（保留分 No.009, No.021, No.024） P23～27

・令和２年度第３次分問題事象（No.027, No.028, No.029） P29～33

大阪府教育庁 教育振興室 高等学校課 生徒指導グループ

大阪府教育庁 市町村教育室 小中学校課 進路支援グループ

中学校関係資料

令和３年12月17日
大阪府教育庁市町村教育室小中学校課

令和２年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告

１　就職等受験報告書（令和３年３月卒業者）の取組み

（１）受験報告書の回収状況

	学校数	対象校数	回収校数
大阪市	１３０校	１３０校	１３０校
堺　市	４３校	４３校	４３校
大阪府内	２８５校	２８５校	２８５校
計	４５８校	４５８校	４５８校

（２）記載事例数

	合計	大阪市	堺　市	大阪府内
事例数	３校	０校	０校	３校

２　令和３年度新規中学校卒業者で就職希望者等を対象とした公正採用に関する取組み（予定含む）

日　付	内　　容
令和３年 ３月22日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料55集」を、市町村教育委員会を通じ全小中学校へ配付。「働くときのルールを知ろう～あなたを守る労働法～」（P.59）等、公正採用に関する内容を記載。
令和３年 ４月21日	第１回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 （各市町村進路指導担当指導主事対象） ※コロナウイルス感染症拡大防止の観点によりオンライン会議で開催 「キャリア教育・進路指導の推進及び『進路指導のための資料第55集』の活用について」ほか
令和３年 ５月25日	大阪府商工労働部雇用推進室作成の「公正な採用選考のために」を、市町村教育委員会を通じ全中学校へ配付。
令和３年 ７月６日	中学校進路指導担当者連絡会の実施（中学校進路指導主事対象） 「すべての生徒の進路を支援していくために」（講師：府教育庁指導主事）ほか
令和３年 10月19日	第２回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 （各市町村進路指導担当指導主事対象） 中学校卒業生の公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。「職業相談票」「採用と人権」等の周知ほか。
令和３年 10月22日	大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課作成の「働く前に知っておくべき13項目」を、市町村教育委員会を通じ全中学校へ配付。
令和３年 11月下旬	公正採用の推進を目的とした就職等受験報告書の作成について、市町村教育委員会を通じ全中学校に通知。（回収期限は３月31日）
令和３年12月	中学校卒業予定者の採用選考開始日について、市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和４年４月	就職等受験報告書（全中学校分）のとりまとめ及び検証。

３　中学校卒業者の就職者数（就職のみした者）

年　　度	卒業者数	就職者数
平成28年度（平成29年３月卒業）	７４,０５１人	２６９人（０．３６％）
平成29年度（平成30年３月卒業）	７１,９２９人	２３５人（０．３３％）
平成30年度（平成31年３月卒業）	６９,９１３人	２１７人（０．３１％）
令和元年度（令和２年３月卒業）	６８,５９０人	１７１人（０．２５％）
令和２年度（令和３年３月卒業）	６５,５５１人	１８４人（０．２８％）

高等学校関係資料

令和２年度　進路(就職)関係年間行事概略表

事項(教育委員会・学校)		月	事項(大阪労働局・商工労働部・教育員会等)
推薦・選考開始期日等について		4	推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配付)
○就職（内定）状況調査（３月末）：高	上旬		学卒担当者統括官会議(学校訪問の規則等について)
「採用と人権」配付	上旬		
○卒業者・中退者進路調査：公高	上旬	5	
※中退は府高のみ			事業所向け求人説明会(web)　行政五者会議　前年度保留分・総括
○卒業予定者進路希望調査：公高	上旬	6	求人票受理開始
			6/1(月)　拡大行政五者会議
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(水)	7	求人票返戻開始　7/1(水)
応募前職場見学会開始	7/1(水)		
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/28(火)	8	
			公正採用雇用促進会議
		9	
推薦開始（発送主義）	10/5(月)	10	中高他府県専門委員会
就職選考受験開始	10/16(金)		就職選考受験開始　10/16(金)
複数応募・推薦開始	11/1(日)	11	行政五者会議の随時開催　府教育庁 高校課・私学課 / 市教委 / 府商工労働部 / 大阪労働局
○就職（内定）状況調査（10月末）：高	中旬		
合同求人説明会	下旬		合同求人説明会　下旬
		12	就職受験報告書の内容点検・調査・検討 ⇒学校への問合せ ⇒職安から事業所への事実確認 個別啓発指導・事業所指導方針の決定等
就職問題事象付票No.1･2中間提出	中旬		
○就職（内定）状況調査（12月末）：高	中旬	1	行政五者会議
府立学校進路指導研修	1/26(火)		
		2	拡大行政五者会議
就職支援希望カード：高	下旬		
			※大阪府高等学校就職問題検討会議については適宜開催
○職場体験・インターンシップ調査：高	下旬	3	中高他府県専門委員会　書面開催
○職場見学・応募前職場見学調査：公高	下旬		

応募前職場見学問題事象報告・就職問題事象報告

問題事象について個別に対応・問題事象に係る事業所への指導と啓発

違反事業所への継続指導および公正な採用選考に関する啓発

注１)○の項目は様式提出が必要になる調査　　注２)それぞれ 高=高等学校 公高=公立高等学校 府高=府立高等学校 を意味する

啓発指導の方針

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

年度別 特別指導事業所数（大阪府内での事例）

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

令和２年度 内定取消し一覧(第1・2・3次分) R03.12.13現在

内定取消し

No.	事業内容	職種	所在地	従業員数 資本金(万円)	取消理由	取消時期	対象校内訳				校数計 人数計	進路変更状況等
							府立	大阪市立	私学	衛星都市立		
1												
2												
3												
						人数計						

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02
内定取消し	0社 0人	3社 3人	1社 1人	0社 0人	0社 0人	1社 1人	0社 0人	2社 3人	1社 1人	0社 0人	0社 0人	0社 0人

令和２年度 求人取消し一覧(第1・2・3次分) R03.12.13現在

求人取消し

No.	事業内容	職種	所在地	従業員数 資本金(万円)	取消理由	取消時期	対象校内訳				校数計 人数計	進路変更状況等
							府立	大阪市立	私学	衛星都市立		
1	診察台等製造販売	溶接・組立等	泉南市	120人 6,700	採用計画変更	R2.10.23	1校 1人				1校 1人	他社受験
2	洋菓子・パン販売及び喫茶	接客販売	羽曳野市	150人 3,200	採用計画変更	R2.12.10	1校 1人				1校 1人	他社受験
3	歯科治療	歯科助手 受付	岸和田市	7人 -	採用者確定	R3.2.2	2校 3名				2校 3名	他社受験
4	梱包容器製造	機械 オペレーション	大阪市	170人 49,000	業績悪化	R3.2.4			1校 1人		1校 1人	他社受験
						人数計	5人		1人		6人	

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02
求人取消し	14社 21人	8社 3人	7社 8人	8社 3人	6社 4人	4社 4人	3社 0人	2社 1人	1社 2人	2社 3人	0社 0人	4社 6人

令和２年度　採用選考問題事象項目別一覧(第1・2・3次分) R03.12.13現在　　選考問題事象

	問題報告件数	問題報告事業所数	府外	府内	社用紙	戸籍謄本・抄本	色覚検査	健康診断	作文	身元調査	採用選考面接時の違反項目																その他
											思想	生活信条	宗教	支持政党	尊敬する人物	本籍・国籍・出生地	住居とその環境	家族の収入	家族の学歴・職業	家族の関係	保護者について	家庭の環境	生い立ち	男女雇用機会均等法関連	過去の病気・入院経歴	その他	
1次分	30	27	6	21	1										5		5		2	9	2	1		2	7	5	12
2次分	14	11	3	8											2				4	4	1			1	2	2	13
3次分	3	3	2	1													2		1	1	1	2			1		1
合計	47	41	11	30	1										7		7		7	14	4	3		3	10	7	26
R01合計	40	33	11	22	2						3				2		3		1	10	2			1	5	3	18
H30合計	62	44	14	30				1			5	1			13	1	1		16	13	7	4	1	2	8	4	16
H29合計	76	49	13	36					1		2				9	2	3	2	11	25	11	3	1	1	12	5	28
H28合計	52	46	16	30	4		1				1				5	2	4		12	25	7	5	1	4	9	7	7
H27合計	55	55	22	33	4		1				1		1		11	3	6	1	13	29	13	1		1	11	11	3
H26合計	53	51	18	33	6						1				4		3	2	15	23	7	2		1	13	5	
H25合計	66	63	13	50	2				2		1		1	1	12	3	4	1	11	29	9	2		3	4	2	1
H24合計	83	66	13	53	1						5				12	8	6	1	19	36	6			3	15	1	
H23合計	73	66	8	58	3								1		10	3	6		12	27	22	1	1	4	6	8	4
H22合計	99	90	24	66	2				1		2				21	4	10		21	31	11			7	12	9	4

公正採用・雇用促進会議資料

令和２年度 違反事象 項目分類表 (第１・２次保留分、３次分)

思想	
生活信条	
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	No.021, No.024
本籍・国籍・出生地	
住居とその環境	No.024, No.027, No.28
家族の収入	
家族の学歴・職業	No.009, No.28
家族の関係	No.009, No.021, No.027
保護者について	No.027
家庭の環境	No.027, No.028,
生い立ち	
男女雇用機会均等法関連	
過去の病気・入院経歴	No. 021, No.027
その他	No.029

※下線がついているナンバーについて

違反質問に対して生徒が「答えられない」と伝えています。(重ねて質問されたことで答えたものも含みます)

令和２年度 第１・２次問題事象（保留分） 資料

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td>No.009</td><td>府/市/私</td><td>府</td><td>所在地区分</td><td>府外</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">食品加工業</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>—</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　200　人　就業場所　64　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">食品加工職</td><td rowspan="2">推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">10　人　(公開求人)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="5">12 月 17 日の面接において、家族構成を聞かれ、戸惑いながらも答えた。続いて、父及び兄の職業を聞かれたが、「学校の指導で答えられない」と回答。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="5">12 月 18 日、担当者に事実確認を行ったところ、概ね認められた。また、「答えにくければ答えなくて良いと告げた上での質問だった」とのこと。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="5">面接者が募集に応募した高校生に対して、家族構成及び家族の職業などの質問をしたことは事実である。応募者が緊張していたことから、少しでも和らげて本来の力を発揮出来ればと考え、一番身近な家族の話題を質問してしまった。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">冊子「公正な採用選考をめざして」等を交付し、就職差別につながるおそれがある１４事項について説明。緊張緩和が目的でも、そもそも本人の適性と能力を判断する上で必要の無い質問であり、今後は行わないように指導。事業所に対して不信感を持った生徒は応募を辞退していることから、今後は生徒の心情を配慮した面接を行うよう指導。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">就職差別につながるおそれのある事項の質問によって得られた回答が面接官に予断や偏見を生じさせ採否結果に影響を与える可能性があること、家族構成を聞くことが必ずしも緊張緩和につながるわけではなく、反対に生徒に動揺を与えてしまう可能性があることを理解した。今後は、採用面接時に配慮すべき事項について研修等を通じて面接官に理解させるよう努めていく。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="3">合否に関わらず、「応募を辞退したい」との正式な要望を確認し、辞退を申し出た。生徒は気持ちを切り替え、次の求人先を探していた。</td><td>合否</td><td>—</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="5">「家族の学歴・職業」「家族の関係」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td>No.021</td><td>府/市/私</td><td>市</td><td>所在地区分</td><td>府外</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">一般個人向け引越事業、引越業務に係るシステム開発事業</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>—</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　263 人　就業場所　9 人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">営業事務</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">6 人　指定校</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>—</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="5">10 月 30 日、面接試験において、面接官が「尊敬している人は誰ですか」「家族構成を教えてください」「今まで病気はありましたか」と尋ね、生徒は違反質問であると気づいたものの、子どものころの病気について述べるなどすべての質問に回答した。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="5">10 月 30 日、進路指導主事が連絡したところ採用担当者が不在であったため、事業所側で確認のうえ、改めて連絡するとのことであった。折り返しの電話で、面接担当者は違反質問があったことを認めて謝罪した。進路指導主事は改めて求人票記載職安・所管教育委員会等に報告することを伝え、今回の件を採用選考の基準に含めないように要請したところ、事業所はそのことを確約した。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="5">1 月 23 日の事実確認において、「家族構成」、「尊敬する人物」、「既往症」について質問したことを認めた。面接は例年２名体制で行っているが、今年度は社内の体制上１名の対応となった。家族構成、尊敬する人物は本人からの話の流れで、既往歴は今年度、社員が業務に支障をきたすことがあったため、質問を行ってしまった。質問へのその回答は採用選考に影響していないとのこと。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">応募者の適性と能力に基づく採用選考を行うよう指導。家族構成等について本来は話を止めるべきところ深掘りしていること、既往歴の有無の確認について病気等の持つイメージにより予断、偏見が生じ、採用選考に影響を与えるおそれがあることから行わないよう指導。今後は、例年の２名体制に戻し、不適切な質問を行った場合は他の１名が制止するなど、再発防止を行うよう指導。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">今後、採用選考にあたっては、不適切な質問に該当する事項は面接を担当する者に十分周知し、生徒本人から話し始めた場合についても掘り下げて質問することがないよう徹底させることとする。面接体制も面接官を２名以上とし、仮に誤って不適正質問をした場合においても他の面接官が制止できるように、社内の採用選考体制を見直すこととする。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="3">母親に電話をし、面接時に違反質問があったため、関係部署に報告すること、合否に影響しないよう事業所に申し入れることを説明した。それでもなお、母親は今回の件が合否に影響するのではないかと心配していた。生徒は違反質問を気にしておらず、就職試験全般を顧みて練習の成果を発揮できなかったと反省している。</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="5">「尊敬する人物」「家族の関係」「過去の病気」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td>No.024</td><td>府/市/私</td><td>市</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td rowspan="7">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">飲料の製造・卸等</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>—</td></tr>
<tr><td rowspan="2">従業員数</td><td colspan="3" rowspan="2">企業全体　407　人　就業場所　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">販売職</td><td rowspan="2">推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">2　人　　指定校</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="5">(対象生徒２名・共通の報告内容)
11 月 25 日、集団面接（面接官３人、受験者２人）において、後半の質問で１人の面接官が「尊敬する人はいますか？」と質問した。生徒は「母です」と答え、続けて面接官が「理由は？」と尋ねたので、生徒は回答した。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="5">11 月 27 日、事業所の人事担当者に違反質問について事実確認、公正採用の趣旨に反することを伝え、求人票記載職安・大阪市教育委員会に報告することを伝えた。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="5">12 月 7 日の事実確認において、役員が面接した 2 名に対して、「尊敬する人物」「最寄り駅」を聞いたことをすべて認めた。役員に確認したところ、質問してはいけない項目について事前にプリントをもらっていたが、質問が違反と気づかず聞いてしまったとのことである。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">「最寄駅」の確認は、生活環境により採否を判断しようとしていると思われても致し方なく公正採用選考に反する。「尊敬する人物」の質問は憲法で保障されている個人の自由権に属する内容を確認するとも取れ、基本的人権の侵害にあたる。「１０年後どうなっているか」についての質問は、個人の自由権に属する「人生観」について確認することにつながりかねず、今後慎むよう指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">今回大変申し訳ないことをしてしまった。今回の件が応募された学校から連絡があったあと、社長や役員に対して面接の留意点を説明した。今後このようなことがないようにしていきたい。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="3">(1) 生徒は違反質問をされたことに対し、不快な思いは全くないと述べた。
(2) 生徒は受験報告書を提出後に違反質問があったとわかり、不安に思ったようだ。路指導主事が公正採用の趣旨を説明し、自分の落ち度ではないと安心した。内定を得て、生徒・保護者ともに喜んでいる。</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　　考</td><td colspan="4">「尊敬する人物」「住居とその環境」</td></tr>
</table>

令和２年度 第３次問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

No.027	府/市/私	府	所在地区分	府外	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況(加入基準なし)	—
	就業場所					
	事業内容	青果物卸・小売業			C-STEP 加入状況(加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 767 人	就業場所 30 人		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	—
	求人職種	販売職			推進員新任・基礎研修受講状況	—
	求人数	10 人	(公開求人)			

学校からの報告・確認	学校からの報告	1月25日の面接において、①家族構成や保護者について、②過去の病名と服用薬について聞かれた。
	事業所への確認	1月28日に採用内定の通知が届き、そのお礼を兼ねて事業所の担当者に連絡。同日、事業所担当者が試験官であった専務と人事部長に確認した後、学校に電話が入り、「一連の話の中で尋ねてしまったとのこと。本人には不快な思いをさせてしまい、誠に申し訳ありません。」と謝罪があった。
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	学校からの主訴を事実と認め改めて謝罪あり。学校の調査書に記載されている欠席日数を見てその理由を本人に質問した際、本人から親族や病欠の話があり、会話の中で深掘りをする質問をしてしまった。それらを選考基準とする意図は無かった。
	指導状況	「公正な採用選考をめざして」及び「「採用選考自主点検資料」を渡し、就職差別につながる14項目についての説明を実施。過去多く発生している不適切な質問事項の例と不適切な理由を説明の上、再発防止に向けた指導と啓発を行った。
	事業所の対応	「公正採用選考」の趣旨や重要性は認識していたつもりであった。高校生の場合は日常会話を交えて緊張を和らげ、その中で応募者自身がプライバシーに関わる発言をすることがあった。そこで深く聞き過ぎないよう注意・配慮を行っていく。今回を反省し、再発防止に向け改めて徹底を図りたいとの回答。

生徒の状況等	内定通知が届いた後で、本人に4月から頑張れるかを確認すると、「頑張ります」と言った。保護者からも「頑張ってくれることを期待しています」と返答があった。	合否	合
他校での事象	推薦		
備考	「住居とその環境」「家族の関係」「保護者について」「家庭の環境」「過去の病気・入院履歴」		

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td>No.028</td><td>府/市/私</td><td>市</td><td>所在地区分</td><td>府外</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td rowspan="7">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">飲食チェーンＦＣ展開、アミューズメント施設運営、
不動産事業</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>—</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　220　人　就業場所　20　人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">本社管理部門事務職</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">5　人　（　公開求人　）</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>—</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="5">1 月 20 日、面接試験の前にアンケートが行われ、家族に関するものや持ち家であるかどうかの質問があった。生徒は違反質問であると気づいたが、すべて回答した。また、面接試験では、面接官はアンケートをもとに質問を行い、親の職業や勤務地を尋ねる質問に対して、生徒は違反質問であると気づいていたものの、回答した。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="5">1 月 21 日、進路指導担当が事業所に電話で連絡した。採用担当者が不在であったため、昨日の面接試験において違反質問があったことを確認したいと伝言した。折り返しの電話で事実確認をしたところ違反質問があったことを認めたため、問題事象として求人票記載職安・所管教育委員会等に報告することを伝え、採用選考の基準に含めないように要請した。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="5">2 月 10 日の事実確認において、面接の前にアンケートを記入させたことを確認した。アンケートは一般求人の面接時に使用しているものを流用しており、適性・能力に関係のない事項や就職差別につながるおそれがある「家族状況」「住宅状況」「喫煙、飲酒の確認」「短所」の記入欄があった。面接時は、そのアンケートを基に「家族の職業」についての質問を行ったことを認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">就職差別につながるおそれのある質問は行ってはならないこと、併せて事前のアンケート記入は実施しないことを指導した。また、面接時は「求人から採用」に記載例のある質問参考事例を活用するよう説明した。さらに、事業所内で公正採用選考に関する考え方を共有するとともに、すべての面接担当者で事前に打合せ等を行うよう指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">今回の採用担当者が前任者から十分な引き継ぎもなく採用事務に携わったと説明があり、公正な採用選考について認識不足であったことの謝罪があった。その上で、就職差別につながるおそれのある質問を行わないよう人事部で共有すること、面接選考においては今後アンケートの記入は実施せず、公正採用選考の関連資料を基に事前打合せを行い、再発防止に努めるとの回答があった。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="3">生徒に再度事情を聴いた際、辞退を考えているとの発言があったので、保護者とよく相談するよう伝えた。母親に電話で問題事象について説明したのち、採用選考の基準に含めないよう要請したことを伝えた。また、生徒本人が辞退を考えているので、十分相談してほしい旨を依頼した。</td><td>合否</td><td>辞退</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="5">「住居とその環境」「家族の学歴・職業」「家庭の環境」</td></tr>
</table>

公正採用・雇用促進会議資料

<table>
<tr><td>No.029</td><td>府/市/私</td><td>市</td><td>所在地区分</td><td>府内</td><td>指導方針</td><td>A</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の概要等</td><td>事業所名</td><td colspan="3"></td><td>管轄職業安定所</td><td></td></tr>
<tr><td>所在地</td><td colspan="3"></td><td rowspan="2">企業人権協
加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="3">歯科・矯正歯科・インプラント・歯科口腔外科・訪問診療</td><td>C-STEP 加入状況
(加入基準なし)</td><td>—</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="3">企業全体　55 人　就業場所　24 人</td><td rowspan="2">公正採用選考
人権啓発推進員
選任状況</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="3">歯科医院受付及び助手</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="3">2 人　(指定校求人)</td><td>推進員
新任・基礎研修
受講状況</td><td>—</td></tr>
<tr><td rowspan="2">学校からの報告・確認</td><td>学校からの報告</td><td colspan="5">1月5日に教員と応募前職場見学、7日に応募の連絡、12日に応募書類送付を行った。選考日の連絡が無く15日に事業所に確認すると、「他の応募者が揃い次第、選考日程を決める。来週には返事する」との回答。21日に再確認しても、試験日は未定との回答。27日に学校が公共職業安定所に状況を報告、職安が事業所に確認し、事業所から学校に書類選考で不採用と連絡が入った。</td></tr>
<tr><td>事業所への確認</td><td colspan="5">1月27日に職安からの連絡を受け、事業所の担当者からすぐに学校に電話があり、「昨日、試験日が決まったが、当該生徒は書類選考で不採用とします」と伝えた。進路指導主事は「求人票に1次選考があると記載されていない」「選考において面接を実施しないとは聞いていない」と抗議したが、事業所は「伝えたつもりでしたが、すみません。不採用となりました」と回答した。</td></tr>
<tr><td rowspan="3">職安からの指導状況・事業所の対応</td><td>事実確認</td><td colspan="5">事業所に対して、「応募書類を送付した生徒に対して面接を実施せず、書類選考のみ実施し、不採用を決定したこと。また、学校からの応募に対して、採用選考実施日等に係る連絡を2週間以上行わなかったこと。」について事実確認を行ったところ、すべて認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">面接を実施せず、応募書類のみで採否を決定することは、職業経験のない生徒の適性や能力を適切に測れず正確な評価に欠け、総合的に評価するため必ず面接を行う必要がある。高卒求人は別枠であり、中途採用をしたため求人を取り消すことはあってはならない。生徒は非常に限られた日程の中で就職活動を行っているため、応募連絡後速やかに面接日を設定し連絡することを指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">当該事実に係る理由として、「職業紹介事業者も利用しており、時期が重なったこともあって、同様に考えてしまい書類選考で結果を出してしまった。」とのことであった。
事業所は指導内容について理解した。</td></tr>
<tr><td colspan="2">生徒の状況等</td><td colspan="3">生徒は面接が実施されないまま不採用となったことに当惑していた。事業所からの連絡が遅れていることも伝えていたので、その間に公開求人を探し、他の事業所の見学を検討し始めていた。今は次の応募前職場見学へと気持ちを切り替えている。</td><td>合否</td><td>否</td></tr>
<tr><td colspan="2">他校での事象</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td colspan="2">備　考</td><td colspan="5">「その他」</td></tr>
</table>

他府県関係資料

他府県生徒からの問題事象報告件数

令和3年3月卒業者【下期】 5件：3事業所

令和3年10月29日現在

	問題報告件数	問題報告事業所数	面接以外の問題事象										面接時の問題事象																		その他
			①身元調査	②戸籍謄（抄）本等（住民票等）の提出	③会社独自の履歴書・エントリーシート等【計】	●本籍・出身地に関すること	●家族状況に関すること	●思想・信条、宗教に関すること	●その他	④男女雇用機会均等に反すること	⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	面接以外の問題事象【計①～⑤】	①本籍・出身地に関すること	②住宅状況に関すること	③生活・家庭環境等に関すること	④家族状況に関すること【小計】	●家族の構成に関すること	●家族の職業・学歴に関すること	●家族の収入・資産に関すること	●その他	⑤思想等に関すること【小計】	●支持政党に関すること	●尊敬する人物に関すること	●購読新聞・愛読書に関すること	●その他	⑥男女雇用機会均等に反すること	⑦面接一左記以外の問題ある質問等	面接時の問題事象【計①～⑦】	
3年3月卒 下期	5	3													1	2	1	1			1			1			1	5	
3年3月卒 上期	5	3												1		1	1										3	5	
合計	10	6												1	1	3	2	1			1			1			4	10	
R2合計	18	10									1	1	1	1		8	5	2		1	5		3	2			3	18	
R1合計	17	13											1	3	1	4	4				5		1	3			3	17	
H30合計	27	16		1							1	2	3	1	1	12	7	1	1	3	2		1	1			6	25	
H29合計	16	10											1	1	1	9	6	2		1	2		1	1			2	16	

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

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 1
(R3.3月 卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>鳥取県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">電気工事業</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>—</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　95 人
就 業 場　24 人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">53人</td></tr>
<tr><td>他府県からの報告等</td><td colspan="5">令和2年10月16日に実施した面接において、「両親の職業」「兄弟の有無」「愛読書」について質問した。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点:家族状況(両親の職業、兄弟の有無)、愛読書】</td></tr>
<tr><td>事業所への確認内容</td><td colspan="5">・面接試験時に、「両親の職業」、「兄弟の有無」、「最近読んだ本」について質問したことを事業所は認めた。
・ただし、採用選考の判断基準には用いていないとのこと。
・面接マニュアルを作成し、事前に不適切な質問をしないように打ち合わせていたが生徒の緊張をほぐそうとして、つい話の流れで聴いてしまった。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・事業所は指摘された内容をすべて認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・面接で確認するのは「業務の遂行が可能かどうか。」という点であり、「両親の職業」、「兄弟の有無」、「最近読んだ本」について回答させ、その憶測や偏見を採否の判断に反映させることは、応募者の適性や能力とは関係のない事情をもって採用から除外することになり就職差別となる。
・「愛読書」等については、信条・思想にもかかわる事項であり個人の思想に立ち入り、当該理由をもって採否が判断されることは公正採用選考に反する。
・採用選考の判断基準には用いていないとのことであるが、面接時におけるこれらの質問は、第三者に知られることを望まない応募者に動揺を生じさせ、その後の態度等に影響を及ぼすことが想定されることから公正な採用選考とは言い難くなる。
・今後は「就職差別につながるおそれがある事項」を再認識し、二度と不適切な質問をすることがないよう徹底すること。
・公正採用選考啓発推進員は選任されているものの、面接担当官の認識不足が否めないことから、面接担当官にも大阪府の新任・基礎研修を受講させ、公正採用選考に関する考え方を事業所内で共有すること。
・併せて、職業安定法第５条４及び厚生労働大臣指針「求職者の個人情報の取扱い」(平成11年労働省告知141号) 第４における個人情報収集の原則について「要個人情報」を含めて指導を行った。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・面接マニュアルを作成していたにも関わらず、このようなことになってしまい、申し訳ない。
・今後は、面接担当官にも大阪府の新任・基礎研修を受講させ、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。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

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

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 2
(R3.3月 卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>鳥取県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">一般産業用機械・装置製造</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>—</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　612 人
就 業 場　　2 人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>○</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">○</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">2人</td></tr>
<tr><td>他府県からの報告等</td><td colspan="5">令和2年10月20日に実施した面接において「既往歴」に関する質問があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点:その他(既往歴)】</td></tr>
<tr><td>事業所への確認内容</td><td colspan="5">・面接時において、既往歴に関する質問がなされた。
・仕事内容の確認、体力が必要という認識から業務に必要な部分として質問した。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・事業所は指摘された内容をすべて認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・既往歴の確認については、過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断には結びつかないこと、また、完治により就労に問題がない場合でも病気等のもつ社会的なイメージより不採用としてしまう恐れがあることについて説明した。
・さらに、既往歴については業務の遂行に当たり真に必要であるかを十分に会社全体で検討し、応募者に丁寧に説明し、必要最小限の内容のみを確認することとして指導した。
・採用選考に向けての研修、打合せ等の事前取組みについての必要性を説明し、面接マニュアルについても早急に作成するよう指示し、大阪府が実施する新任・基礎研修やハローワークが実施する研修会にも積極的に参加するよう勧奨した。
・今回の事案を会社全体で共有し、公正採用選考を遵守するよう指導した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・今回の件は配慮不足で誠に申し訳なく反省している。
・今後、このようなことが２度と発生しないようにマニュアルの作成や事前打合せ等を会社全体で徹底する。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

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

<table>
<tr><td rowspan="2">No. 3
(R3.3月 卒)</td><td colspan="2">受験者の学校所在地</td><td>鳥取県</td><td rowspan="2">管轄職業安定所</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業所名</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td rowspan="6">事業所の
概 要 等</td><td>所在地</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">企業人権協加入状況
(加入基準なし)</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>就業場所</td><td colspan="2">—</td></tr>
<tr><td>事業内容</td><td colspan="2">発電用・送電用・配電用電気機器製造</td><td>C-STEP加入状況
(加入基準なし)</td><td>—</td></tr>
<tr><td>従業員数</td><td colspan="2">企業全体　21 人
就 業 場　8 人</td><td>公正採用選考人権
啓発推進員選任状況</td><td>—</td></tr>
<tr><td>求人職種</td><td colspan="2">—</td><td rowspan="2">推進員 新任・基礎研修
受講状況</td><td rowspan="2">—</td></tr>
<tr><td>求人数</td><td colspan="2">3人</td></tr>
<tr><td>他府県からの報告等</td><td colspan="5">令和2年10月16日に実施された面接において、「居住地」に関する質問があった。</td></tr>
<tr><td>違反事象</td><td colspan="5">【面接時点: 生活環境(居住地)】</td></tr>
<tr><td>事業所への
確認内容</td><td colspan="5">・例年は大阪本社、鳥取工場とも大阪本社で面接を行っていたが、今年はコロナの影響で学校から鳥取で面接をしてほしい旨の要請があったため、採用選考に不慣れな者が担当することになった。
・鳥取工場の担当者には事前に「求人の手引き」を送付し、公正な採用選考に努めるよう指示していたが、趣味が「釣り」と書かれていたことから、応募者の緊張をほぐすため、「気分転換には何をしているのか」「家はどの辺か(海の近くか)」と聞いてしまった。</td></tr>
<tr><td>事実確認</td><td colspan="5">・事業所は指摘された内容を全て認めた。</td></tr>
<tr><td>指導状況</td><td colspan="5">・応募書類に記載されている住所地についてさらに詳しく質問することは、地域による生活水準、ひいては家庭環境を推量することになる。
・そのような意図を持って聞いたわけでは無いと言うことであるが、質問をした以上、今回のような本人に責任が無い事項を採否の判断基準としているということになってしまう。このようなことは、応募者の人権侵害と就職差別につながるため、以後このような質問をすることが無いよう指導。
・公正採用選考人権啓発推進員研修の伝達方法については「求人の手引き」の送付と、電話・口頭での注意のみということであったため、面接マニュアルを作成し、そこに書かれている質問以外はしないなどの対策をとるよう指示した。
・公正採用選考人権啓発推進の設置及び行政が実施する研修会への参加を勧奨した。</td></tr>
<tr><td>事業所の対応</td><td colspan="5">・面接マニュアルの作成、公正採用選考人権啓発推進員の選任について了解した。社内全体で再発防止に努めたい。</td></tr>
<tr><td>生徒の状況等</td><td colspan="3">—</td><td>合
否</td><td>合</td></tr>
<tr><td>他校での事象</td><td colspan="5">—</td></tr>
<tr><td>備　　考</td><td colspan="5">—</td></tr>
</table>

職業能力開発専門委員会　会議録

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：田邉参事）
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

⑴ 委員自己紹介

⑵ 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

⑶ 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で出た」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でお願いし、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する。

【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性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）の構成員もいくつか見られた。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

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　会議録

１　日　　時　　令和３年３月２日（火）１５：００～１７：００

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　　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（代理：田邉参事）
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】大阪府人権教育研究協議会　　会長　　若田　透

４　概　要

⑴ 開会あいさつ（人材育成課　岡本課長）

⑵ 委員自己紹介

⑶ 座長の確認・あいさつ

第１回専門委員会で選出された（一社）おおさか人材雇用開発人権センター　井上委員を確認

⑷ 議　事

① 前回会議（令和２年９月８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１～５ページまでの概要を報告

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7～15ページまでの概要を報告

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17～39ページまでの概要を報告

④ 公正な採用選考に関する最近の取組みについて

事務局（人材育成課　池口総括主査）より、資料の41～72ページまでの概要を報告

⑤　委員からの意見等

【委員】

要項（案）第２条で「応募用紙（社用紙）・エントリーシート」と書かれているが、個別事象で「健康シート」や「面接シート」など様々なシートの報告がある。ウェブ面接の活用が進めば、面接にあまり時間も取れないだろうから、様々なシートが出てくることを懸念している。そもそも応募用紙なのか分かりにくい用紙も出てきており、第２条の表現を「応募時の書類」と書くなど、応募用紙か何かわからない書類をキャッチできるように整理してはどうか。

要項（案）第７条で、違反する行為があった場合の対応を書かれているが、事業所に啓発・指導を行う場合、技術専門校等かハローワークのいずれかが行う場合がある。どのような場合で技術専門校から啓発し、どのような場合でハローワークから指導するのか整理しておく必要があると思う。「１－０５」の事例のように、ミスマッチを解消するということから、様々な情報を聞き出していることを踏まえると、この事業所は採用選考について立て直すようなことも必要になると思うが、こうした事業所の場合はどうするのか、要綱で整理したほうがいいように思う。要綱（案）では「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、労働局に行政指導依頼を行うとなっている。「就職差別につながるおそれがある14事項」に関する項目であればハローワークからの指導なのか、あるいは技術専門校等からの働きかけがうまくいかないときにハローワークからの指導が可能なのか。要綱で明確にできないかと思う。

要項（案）第８条で、生徒への働きかけについて４つ書かれている。大阪での取組みや後輩の生徒も同じような状況になる、ということから「ぜひ声を上げてほしい」というが、やはり生徒にとっては自分のことであり不安もあると思う。生徒の不安を払しょくするため、公正採用・雇用促進会議などの取組みを通じて、事業所にも働きかけるなかで改善が進んでいる実績や「あなたが一人で背負うのではなく、取組みによって社会が変わってきているんだ」ということを伝えてほしい。就職すれば組織の中で、一人で働いていくことになるのだから、その不安は大きいと思う。そんな不安を前に「公正採用の取組みや課題をあなたも背負ってください」と言われると、厳しいと感じる人もいると思う。

【事務局】

これまで「健康シート」や「面接シート」なるものが出てきても、すべて社用紙として取扱ってきた。今年度も一定の件数が報告されており、ご指摘のように新たに担当する職員にとっては分かりにくいと思う。しかし、要綱でどう記載すれば一番理解しやすいのかについてはよく検討する必要があるように思う。別紙とか要領的なものを定めて列挙するなど、その対応方法を検討したい。

技術専門校等からの啓発と、ハローワークからの行政指導のすみわけだが、今回の要綱は大阪府の立場で作成したものであり、大阪府としては行政指導が必要な案件が生じた場合は、大阪労働局と調整したうえで行政指導の依頼をしている。要綱で書いてしまうと、大阪府の責任と併せて労働局の責任を定めることになることから、この要綱の守備範囲よりも幅広いように思う。

現状では、行政指導を依頼するかどうかは大阪府と大阪労働局で話し合いをしており、事象ごとに対応が代わってくる。ただ、技術専門校等からの企業への事実確認の際に、公正採用の考え方や面接の際のやり取りの問題点などを話すなかで、企業自身が十分理解する場合などもあり、結果的にハローワークからの行政指導と同様の啓発を行うことがある。そういった場合に、技術専門校等からの啓発で完結していることがある。大阪府としては、職業安定法を所管している厚

生労働省（ハローワーク）からが適切に対応していただく必要があると思っているが、案件ごとに企業との関係も異なることから、原則はハローワークからの行政指導を通じた改善を心掛けているが、今後も大阪府と労働局との話し合いの中で対応を決めることになると思う。現状は労働局との話し合いを適時行っており、意思疎通も計れている。

【委員】

労働局としても、基本的にハローワークの行政指導は必要だと認識している。

また、事務局（大阪府）が言ったように、技術専門校とのやり取りのなかで、事業主が一定の理解を示され、今後改善が行われることが想定される場合であっても、内容が悪質なものであれば、いくら「分かりました」と理解を示していても行政指導が必要な場合もある。

そこは個別の状況を踏まえ、適切に対応していきたいと思う。

【事務局】

要項（案）第８条の生徒への働きかけについて、現状は生徒から一度断られても、例えば合否結果の判定後などのタイミングで、再度、理解を求めるよう技術専門校等に依頼している。

委員ご指摘のように「これまでの取組みで、企業にも理解が進んでいる」との説明はできていない。ご指摘の点を要綱に記載することが良いのか、啓発冊子に記載するのが良いのか、別の付随する資料などで説明をさせていただくことが良いのかを検討し、日ごろからの生徒への啓発の中で説明していきたい。

【座長】

新たに事業主への働きかけや、生徒が持参する文書の作成といった取組みを進め「改めて体制を整備する」という段階にようやくこぎつけた。本日の意見も踏まえ、問題のある応募用紙もピックアップするとか、次回の専門委員会までに一覧表を作ろうと思っているといったような案なども出ればいい。初めからガチガチの内容とすることは難しいと思うが、関係者の皆さんが新たなスタートに立つことができれば良いと思う。

生徒が採用選考を受ける際に持参するという啓発文書（案）だが、企業の立場から考えると、求職者の方が面接などで初めて「これを学校から持って行くように言われました」として渡されても、企業の担当者は驚いてしまうのではないか。今回新たに提案されている事業主への啓発文書（案）を令和３年度に650事業所あてに送るということだから、その文書と併せて、生徒が持参する予定の文書に「ご参考」のゴム印を押したものを同封し「このシートは今後、御社を受ける時にも持参させるので、ご一読ください」などとするほうが効果的ではないか。突然渡されても目を通してくれるかどうかわからず、「面接するので、ちょっと横に置いておきます」となるかも知れない。

【委員】

要項（案）第７条・第８条に関連して事実確認や行政指導を行うにあたり、生徒に協力を求めることは一定必要だと思うが、本当に生徒の気持ちに寄り添えているか。例えばハラスメントの対応でも言えることだが、被害にあった方が望まない対応をすることについてケアが必要ではないか。相談を聞いた側が、被害にあった方の意思を超えて対応を進めることの重大性も一定考えないといけない。

公正な採用選考を推進していくという考えはよく分かるが、一方で、いま申し上げたような視点も踏まえておく必要があると思う。

【委員】
事業主への啓発文書を送付する取組みは毎年行うのか。

【事務局】
毎年行う予定である。

【委員】
前年度に無料職業紹介事業を利用した事業主に対して送付するということか。

【事務局】
そのように考えている。

【委員】
記載のように令和２年度は新型コロナウイルスの影響で求人が減ると思うが、今後、景気が回復し、新たに求人する企業には、事業主あての文書は出ないことになる。そうすると、先ほども話があったが、生徒が持参する文書を、面接の際にいきなり持ってこられてもびっくりするのではないか。事業主への啓発文書も毎年送付する件数が変動するなかで、特に令和３年度は漏れが多くなるのではないか。単年ではなくある程度幅を持った期間で区切って対象事業主を見て送付し、広く啓発したほうがよいのではないかと感じた。
生徒が持参する文書だが、生徒自身が「持っていくのが嫌だ」「抵抗感がある」と言った場合は、持っていかなくて良いのか。

【事務局】
最終的な判断は、生徒が行うことになる。

【委員】
いまの点を含めて、生徒が持参する形で事業主を啓発することは、要綱には入っていないが、入れておいたほうがいいのではないか。要綱では「事業主に対する啓発」はあるが、生徒が持参するというプロセスは入っていない。生徒が持って行くことを嫌がったり抵抗感がある場合の対応も含めて整理しておいたほうが良いと思う。
56ページに下線が引かれているが「JIS規格の履歴書」について、これはどういう意味か。

【事務局】
現在、JIS規格の履歴書は様式例が廃止されているが、この会議以降で決裁を取るまでの間に、国において考え方など何らかの動きがあれば、整理するつもりで下線を引いていた。

【委員】
最終的には削除するということか。

【委員】

ＪＩＳ規格の履歴書に関しては我々も非常に気になっており、ことあるごとに厚生労働省の担当部署に状況を確認しているものの現時点では厚生労働省として「何らかの考えを示す方向で調整されている」ぐらいしかお示しできる状況にはない。

【座長】

事務局から提案のあった①～④の議事については、出された意見を踏まえた微調整を含め、取扱いを事務局に一任するということでよいか。

※異議無く確認された。

【座長】

本日、確認された内容でスタートし、今後運用していくなかで要綱の改正などの必要性が生じてきたら、また専門委員会で報告と確認をお願いしたい。

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・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（人材育成課　清座副主査）から別添資料に基づき報告

・中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の事務局である高等学校課が欠席であったことから、人材育成課担当者から概要を報告

【委員】

個々の事例を見ての感想だが、企業への事実確認の際に「採否には影響しない」などの回答が出されているが、人権問題でも差別事件が生じた時に、行為者が「差別する意図はなかったんです」などと発言し、なにか問題が無いようなかたちで扱われることがある。人権に関連する国際条約などを見ても、差別の定義について「目的及び効果を有するもの」となっており「どのような効果があるのか」ということを啓発や指導の中で入れていく必要があると思う。そもそも「意図が無いなら聞かないでください」ということだが「意図はなかったら責任が無いんだ」ということが無いように「目的及び効果があるもの」「その効果がどうなのか」ということを啓発や指導の中で入れていく必要があると感じた。

先ほどの発言で「要綱の中に何とか入れられないか」としたのは「今回がスタート」となるので、なるべく文字にして入れておかないとダメだと思ったからだ。「人事異動があったり現場で具体的にどうしていくのか」となった時に、伝わっていくのは要綱になる。可能な限り要綱などに入れながら、技術専門校等において共通の仕組みとなるよう、これからも検討しながら改善していく必要があるのではないかと思う。

【座長】

委員と似た意見になるが、職業能力開発専門委員会を立ち上げる前からいまに至り、３月末から４月になると、技術専門校等の指導員も人材育成課の職員も人事異動となる可能性がある。人事異動で担当者が代わってしまうことは当然あることだが、その場合でも、きっちりした引継ぎ

をしていただき、新しい指導員や新しい校長先生を含めて、ここまで汗を流して作ってきたものが順調にスタートしていただきたい。そして、１年後には若干の課題や想定外の課題が出てきたり応募用紙にはこんなものがあったなども含めて、プラスにキックオフが出来るようなことをぜひ配慮していただきたい。新型コロナウイルス感染症が落ち着かない中ではあるが、心を引き締めて良いスタートを切れるよう関係者各位にご尽力をお願いしたい。

【委員】

個別の案件についての報告を読ませていただいた。

指導を受けた企業から「公正な採用選考について企業全体で周知していきます」などの話が出ているが、採用選考に関わってもいない人に、公正な採用選考を周知して、どうするのか。本来は「採用担当者、採用関係者に対してしっかり対応してくれ」とすることが必要ではないのか。また「マニュアル作ります」などの回答をしている企業もあるが「いままでマニュアルもなかったのか」というのが正直な感想だ。

27ページの事例は最悪な内容だと思う。一般労働者派遣の企業だが、労働者派遣事業を営むには許認可が必要なはずだ。しかし、こんな個人情報に踏み込んだ採用選考を行っていて、許認可受けられるのか？と感じている。当該事業者は労働契約や採用のプロであり、公正採用という切り口とは別に、労働者派遣事業の許認可にも影響するようなレベルの内容だと思う。派遣事業者を対象とした責任者研修も必ず行われるはずだが、そこでも個人情報の取扱いは適正に行うよう示されているはずで、こんな事例があれば、許認可する窓口から「あなたの企業では個人情報の取扱いが適正に行われていない。事業の認可を取り消させてもらう」というレベルではないかと感じた。

今後は、出てくる事象の重要度にもよるのだろうが、大阪府や大阪労働局で、どのような対応をしていくのか。そういった視点でも見ていくことが大切だと思った。

【座長】

新たな宿題を示されたが、ぜひ前向きに受け止めながら、生徒の就職・自立・社会への旅立ちということを含めて、公正な採用選考の観点で支えていくことがこの専門委員会の役目の一つと思う。

以上