

令和3年度 第1回

公正採用・雇用促進会議

とき 令和3年11月30日(火曜日) 10時から正午まで

ところ エル・おおさか本館11階 セミナールーム

1 委員自己紹介・座長選出

2 座長あいさつ

3 議題

(1) 昨年会議の要旨	1
(2) 大学等専門委員会 (令和3年1月13日開催)	5
(3) 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会	
① 議事要旨	39
② 第1回 (令和2年11月開催: 書面開催)	41
③ 第2回 (令和3年3月開催: 書面開催)	82
(4) 職業能力開発校等専門委員会	
① 議事要旨	132
② 第1回 (令和2年9月8日開催)	142
③ 第2回 (令和3年3月2日開催)	283
(4) 履歴書の性別欄に関する研究部会報告	
② 第2回 (令和2年12月17日開催)	355
② 第3回 (令和3年2月22日開催)	384
③ 第4回 (令和3年6月開催: 書面開催)	402
④ 報告書	412
(5) 新たな履歴書の様式例の作成経緯等について	420

4 その他

配 席 図

大阪府人権教育 研究協議会 【谷口委員】	一般財団法人 大阪府人権協会 【柴原委員】	座長	関西大学 名誉教授 【石元委員】	大阪府高等学校 進路指導研究会 【雑賀委員】
大阪商工会議所 【興津委員】				大学等専門 委員会 【熊本委員】
公益社団法人 関西経済連合会 【平岡委員】				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】
大阪府教育庁 (教育振興室) 【代理：高階首席指導主事】				日本労働組合総連合会 大阪府連合会 【黒田委員】
大阪府教育庁 (私学課) 【代理：柳田参事】				大阪労働局 労働基準部 【本田委員】
大阪府府民文化部 (人権局) 【三ツ石委員】				大阪労働局 職業安定部 【廣瀬委員】
大阪府商工労働部 【大門委員】				

事務局席

令和3年度公正採用・雇用促進会議 委員名簿

機 関 団 体 名	役 職 名	氏 名
一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事 兼 事務局長	柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会	会長	谷口 美佐子
大阪商工会議所	人材開発部長	興津 厚志
公益社団法人 関西経済連合会	労働政策部 担当部長	平岡 潤二
日本労働組合総連合会大阪府連合会	副事務局長	黒田 悦治
関西大学	名誉教授	石元 清英
中学校・高等学校・他府県等専門委員会 (大阪府高等学校進路指導研究会 会長)	座長	雑賀 文彦
大阪市立大学	准教授	廣岡 浄進
大学等専門委員会 (近畿大学 教授)	座長	熊本 理抄
職業能力開発専門委員会 (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)	座長	井上 龍生
大阪労働局労働基準部	監督課長	本田 真由美
大阪労働局職業安定部	職業対策課長	廣瀬 英美
大阪府 教育庁	教育振興室長	大久保 宣明
大阪府 教育庁	私学課長	道上 正俊
大阪府 府民文化部	人権局長	三ツ石 浩幸
大阪府 商工労働部	労働政策監	大門 孝治

公正採用・雇用促進会議要綱

1. 会議の目的

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以下の事項について協議する。

- (1) 公正な採用選考についての啓発等に関すること
- (2) 受験報告等採用選考にかかる実態の把握に関すること
- (3) 公正な採用選考に関する調査研究に関すること
- (4) その他就職の機会均等を確保し、安定した雇用を促進するために必要と認められること

2. 組織

- (1) 会議は委員をもって構成する。
- (2) 委員は、学識経験のある者、人権関係団体、労働者代表、雇用主団体、関係行政機関及び専門委員会を置くときはその委員会の座長とし、別表に掲げる者を充てる。なお、必要に応じてこれらの委員以外の者を協議に加えることができる。
- (3) 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

3. 会議の開催

- (1) 会議に座長を置く。
- (2) 座長は委員の互選によるものとする。
- (3) 座長の任期は2年とし、再任を妨げない。
- (4) 会議は座長が召集する。

4. 専門委員会

会議は、特定の事項について、専門的に研究協議することが必要と認められるときは専門委員会を設けることができる。専門委員会を置くときは、別途、専門委員会設置要綱を定める。

5. 研究部会

会議は、特定の専門委員会で研究することが馴染まない事項について、調査研究することが必要と認められるときは研究部会を設けることができる。

研究部会の構成員は、委員から座長が指名する。

なお、必要に応じて委員以外の者を構成員に加えることができる。

6. 庶務

会議の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

7. その他

この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附 則

この改正要綱は、平成14年4月1日から施行する。



令和2年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 会議録

1. 開催日 令和2年8月18日(火曜日) 15時から17時
2. 会場 エル・おおさか 本館11階 セミナールーム
3. 出席委員
- | | |
|---------------------------|-----------------|
| 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 |
| 大阪商工会議所 人材開発部部长 | 興津 厚志 |
| 公益社団法人関西経済連合会 労働政策部担当部長 | 平岡 潤二 |
| 日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長 | 黒田 悦治 |
| 関西大学 | 石元 清英 |
| 大阪府高等学校進路指導研究会 会長 | 雑賀 文彦 |
| 大阪市立大学 准教授 | 廣岡 浄進 |
| 大学等専門委員会 座長 | 熊本 理抄 |
| 大阪労働局労働基準部 監督課長 | 津田 恵史 |
| 大阪労働局職業安定部 職業対策課長 | 尾崎 哲一 |
| 大阪府教育庁 教育振興室長 | 柴 浩司 |
| 大阪府教育庁 私学課長 | 近藤 未生 |
| | (代理出席：参事 和田 文孝) |
| 大阪府府民文化部 人権局長 | 山本 譲 |
| | (代理出席：参事 田邊 雅之) |
| 大阪府商工労働部労働政策監 | 大門 孝治 |

4. 議事内容

座長選出一石元委員を選出

(1) 令和元年度会議概要の報告(事務局)

- ・問題事象は家族に関することが多いことや、履歴書・応募書類の性別欄の取扱について専門家の助言を得ながら、議論を継続してほしいとの報告があった。また、問題事象のあった企業では、公正採用選考人権啓発推進員新任基礎研修を受けていない企業が多いことや、新任基礎研修を受けている推進員がいるにも関わらず、問題事象となったケースなど、会社内で公正採用選考人権啓発推進員のシステムの浸透がなされていないなどの意見があった。
- ・大阪府立高等職業技術専門学校、大阪障害者職業能力開発校における受験報告書の不適切な取扱いがあった件を踏まえ、専門委員会の再編について事務局で整理し、各委員に報告していくこととした。この後、その再編に係る議案を諮る。
- ・昨年の議論を踏まえ、令和2年1月に「履歴書の性別欄に関する研究部会」が発足した。

(2) 大学等専門委員会の報告(大学等専門委員会座長)

- ・問題事象は、家族に関することが多い。また、就職差別にかかる問題事象ではないが、内定取消事案についても報告がなされた。内定取消の事象に関連し、内定承諾書の提出を迫られるケースが多いことなど、内定取消やオワハラに関することについて議論された。

・また、学生へのウェブを活用した啓発の手法などについて意見交換が行われた。

(委員) 大学での問題事象の件数が年々減少しているのはなぜか。今年は新型コロナウイルス感染拡大の影響で就職活動にも影響が出ており、問題事象が出てくるのではないか。こういった対策ができるか。

(事務局) 以前はキャリアセンターを通じた就職活動が主流であったが、最近では、キャリアセンターを通さず、学生自身がインターネットの就職情報ナビサイトで就職活動を行っているため、件数が減少しているということも一因と考えられる。ナビサイトによる就活の問題点の啓発について国へは要望しているところ。キャリアセンターを通じない学生への啓発をどうするかは今後考えていく必要がある。

(委員) キャリアセンターも問題意識の高い職員の異動・退職等により公正採用の取り組みが継承されていないのではないか。

(事務局) 異動で担当者が入れ替わることも踏まえ、大就連においてキャリアセンター職員向けの研修を行っており、学生への啓発に加え、職員への啓発も進めていきたい。

(3) 中学校・高等学校・職業能力開発校等専門員会(中学校・高等学校・職業能力開発校等専門員座長)

- ・2回開催した。
- ・第1回で、技術専門学校における就職受験報告書の不適切な取扱いがあったこと、またそれにとともなう専門委員会の再編について報告があった。
- ・新規中学校卒業者での問題事象の報告はなし。新規高等学校卒業者での問題事象は家族に関することが多い。また、リモートでの面接などの新しい面接の形の報告もある。
- ・違反企業への指導に関する事、問題事象の分類・分析に関する事、履歴書の性別欄に関する事などについて議論がなされた。

(4) 第1回 履歴書の性別欄に関する研究部会(履歴書の性別欄に関する研究部会座長)

- ・昨年度の公正採用・雇用促進会議での議論を受け、令和2年2月10日に発足。
- ・「履歴書の性別欄に関する研究部会」設置要綱を承認。中学、高校、大学、日本産業規格(JIS)の各様式を確認し、事務局から公正採用選考の観点、労働関係法令の観点、厚生労働省が示す「応募の受け付け」に記載されている内容、履歴書の歴史、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」などを簡単にまとめたものを説明した。
- ・性別欄をなくすことの障壁は何か、JIS規格の履歴書の様式を変更する場合に必要な手続きは何か、女性活躍推進法で男女別の採用率が公表項目としてあることなどについて議論がなされた。

(事務局) 履歴書の性別欄に関する新聞報道があった。報道では、「JIS規格の履歴書から性別欄がなくなる」と読める内容であったため、JIS規格を作成している一般財団法人日本規格協会に問い合わせたところ、「性別欄ではなく、履歴書の様式例そのものを削除した。JIS規格は履歴書等の仕上げ寸法等を規定しているものであって、その内容については規定していない。しかしこれが、内容も規定していると誤解を招く恐れがあることから、様式を削除した」との回答であった。

(大阪労働局) 本件について、本省(厚生労働省)の担当に問い合わせた。厚生労働省が一般財団法人日本規格協会を所管している経済産業省に確認をしたところ、様式例を削除したことは事実。削

除にあたっては、経済産業省や厚生労働省に事前に調整はなかった。JIS 規格の履歴書は公正採用の観点から企業への啓発の際でも使用してきたため、この削除によって公正採用に影響がでないよう関係省庁で協議をしていく。就職差別につながる恐れのある社用紙は使用しないよう企業指導しているため、大阪労働局としても企業や求職者に対してどう啓発していくのか今後、本省と連携して検討していく。

(委員) 今のお話から、履歴書そのもの話になっているように思うが、研究部会として、もう少し大きな枠組みで議論を進めていくことになるのかどうかについてお聞きしたい

(事務局) 今後の研究部会の進め方についてだが、公正採用の推進に当たって基本となるべき JIS 規格の履歴書の様式がないという状況。今後の国の動きなども見据えながら、この研究部会の枠組みの中で、性別欄だけにとどまらず、履歴書の望ましい様式についての研究も進めていければと考えている。部会の名称も含め、部会の座長、委員と共に調整をさせていただきたい。

(委員) 近畿高等学校進路指導連絡協議会で決められている近畿高等学校統一応募用紙というものがあり、高校生の就職の際の三点セットとして、紹介書、履歴書、調査書が定められている。この協議会では過去から押印、性別欄に関して話が出ていた。まず押印欄を削除し、性別欄の削除についても検討を重ね、令和 2 年度改訂版として削除した。今年度の履歴書については、「本人が書くもの」ということで性別欄を削除している。調査書には性別欄がまだ残っているが、これは学校側が責任を持って提出する書類であるため削除していない。

(委員) 前回の 1990 年の JIS 規格の時には、戸籍欄などを削除する理由が「人権上問題があるのでこの欄は削除した」と書かれていたので、これまでは履歴書の内容についても議論をして示してきたはず。その議論を経ずに様式例自体を無くしてしまうのは、今までの取り組みを台無しにしてしまうのではないか。この公正採用・雇用促進会議では、これまで履歴書の性別欄の検討を進めてきたが、今回の件で議論が止まらないようにしてほしい。企業は女性の採用比率を高めるために性別を把握したいという事情があるが、性別を示すことで不利になるかもしれないという求職者の事情といった部分もあるので整理していきたい。履歴書の考え方を社会に提示するというのが雇用促進会議の役割ではないかと思うので、ぜひお願いしたい。

(座長) 研究部会については、今後どのように進めるか検討しながら開催したい。性別欄についても検討を重ねていく。

(委員) 厚生労働省や大阪労働局で履歴書の見本などを出していくような動きはあるのか。

(大阪労働局) 現時点では聞いていない。性別欄については、女性活躍推進法があるため、女性の採用率の目標を立てるための必要性の議論がある。雇用均等を促進する部署との協議もあるので、中々これができるかと言えないが、現場で指導する立場としては、現場で理解してもらえるような何らかの対応策検討していきたい。

(委員) 文部科学省が出している履歴書様式だと思うが、それを見ると、省庁間の横の連携や情報、認識共有があまり進んでいないという感触がある。以前、ある教育委員会が教員募集の時に戸籍情報を提出書類として求めたということもあった。どこかの段階で文部科学省にもきちんとアプローチをしていくことが必要なのではないかと考えている。

(委員) 中学校の応募書類については、公正採用・雇用促進会議で様式を定めていると聞いたので、一度検討いただきたい。

(事務局) 中学の履歴書は、これまでも中高専門委員会で議論がなされ、公正採用・雇用促進会議で報告されているので、同様の流れになるのではないかと考えている。

(委員) 直接公正採用と関係しないが、大学へ入学を希望するトランスジェンダーの高校生から、大学の学生証は自分の望む名前で交付してもらえないかという問い合わせが受験前からある。大学は、(厚生労働省が定めた) 調査書によって学生証の情報を決める。そういった高校生の声もあるということも踏まえて議論していきたい。

5 専門委員会の再編について

- ・中学校・高等学校・職業能力開発等専門委員会の再編に伴う職業能力開発専門委員会の新設について全会一致で承認された。(「職業能力開発専門委員会」を独立して設置する。「中学校・高等学校・職業能力開発等専門委員会」は「中学校・高等学校・他府県関係専門委員会」とする。)
- ・「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」及び「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」について全会一致で承認された。

6 公正採用選考 人権啓発推進員 新任・基礎研修について

- ・令和2年度の「公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修」は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、4月、5月は中止していたが、6月から定員を縮小し再開している。

7 その他

- ・「就職差別に関する調査2019」について委員から説明があった。

・その他の意見

(委員) 昨年度、就職ナビサイトでの問題が報道でも大きく取り上げられた。大学のキャリアセンターを通さず直接就職ナビサイトを利用した就活が多い状況であり、また今年はオンライン面接もはじまった。就職活動の手法が変化している状況に対して雇用促進会議で議論する必要があるのではないか。ネット上での啓発を強めようと、就職差別に関する相談のウェブサイトを開いて相談を受け付けたりしているが、もっと世の中の状況は動いているということなので、そこをどのようにしていくか議論していく必要があるのではないか。

(座長) 大学の就職課やキャリアセンターを通さない就職活動や、リモート面接など新しい形態もあり、従来のやり方では把握できない問題事象も出てくると思う。そういった実態把握の仕組みを考えたいかないといけない時代に入ってきたと感じる。

令和2年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 要旨

- 1 開催日 令和3年1月13日(水曜日) 15時から17時
- 2 場所 大阪府雇用推進室 セミナールーム (エル・おおさか 本館11階)
- 3 出席委員 近畿大学 人権問題研究所 教授(座長) 熊本 理抄
一般財団法人大阪府人権協会 理事兼事務局次長 宮前 綾子
公益社団法人関西経済連合会 労働政策部 担当部長 平岡 潤二
大阪教育大学 キャリア支援センター 副センター長 井上 省三
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)
大阪工業大学 就職部部長 大屋 博文
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)
大阪商業大学 キャリアサポート室 サブ・マネージャー 吉田 充
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
大阪体育大学 キャリア支援部課長 古家 一憲
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
大阪電気通信大学 就職部次長 吉川 茂
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
大阪企業人権協議会 事務長 宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 柄川 忠一
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 常務理事 事務局長 平井 義人
大阪労働局職業安定部 職業対策課 課長補佐 八又 保
大阪府商工労働部 雇用推進室 労働環境課長 森下 圭一

4 議事要旨

熊本委員を座長に選出

- (1) 令和元年度の会議概要を資料に沿って報告(事務局)
- (2) 大学等就職問題連絡協議会(大就連)による大学卒業者の就職差別撤廃に関する取り組みについての報告(大就連代表幹事校)
- (3) 大学生等の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について

委員: 本学も今年、学生と企業との間で内々定に関する問題事象案件がいくつかあった。この内々定は、そもそも法律的にどこまでの期限があるのか。いわゆる3月、6月、10月と協定的なものがあると思うが、5月で内々定締め切りという件について、企業側と学生側共に、内々定の拘束力はあるのかの確認も含めて教えていただきたい。その辺の整理も含めて企業側がどこまでできるのか、学生側への指導としてどこまでできるのかも確認したい。

事務局: 内定は、10月1日解禁というルールはあるが、それより以前は企業側で内々定などの色々なルールを作っていたのだと思う。この後、事務局からご説明させていただこうと思うが、内定取り消しの問題は、就職差別とは少し違う問題で、内々定は労働契約までいかないだろうと思われるが、労働契約を取り消した、解雇したという話であり、労働問題になる。これは就職問題とは別で、大就連や雇用促進会議で取り扱う議題から少し外れている。後ほど事務局より、内定取り消しのご相談などは大就連でお受けするが、雇用促進会議では取り扱うかどうか、ということをご提案させてい

ただくつもりをしている。そのようなわけで、事務局で内定取り消しの法律的な拘束やルールをご説明できず申し訳ない。もし別途説明が必要な場合、本府労働環境課にて労働相談を行っているチームがあり、そちらと確認して相談はできるかと思う。

委員：今の内々定の話だが、企業側は基本的には、内々定イコール労働契約に近いような感じでやっているはず。法的にグレーの部分はあったとしても、恐らく労働者を守る意味合いの判決が出される可能性が非常に高いので、内々定イコール労働契約だという風になっていると思う。違う運用をしている企業もあるのだろうとは思いますが、私共はそのように認識している。

委員：内々定について、どこまで法的拘束力があるのか、というところが、私も4、5年関わっている中で微妙な部分だった。すると、内々定と内定の基準はどうなってくるのか、というところも出てくる。学生の中には、いくつか企業を受けて内々定をもらう者もいる。10月1日からの内定という中で、もし内々定を持っていれば、断りの連絡はしないといけないという指導は、もちろん我々もしている。

内々定を5月で得て学生が承諾書を送った時に、学生側としては、「そこでもう決まった」という認識は恐らくなく、その後、違うところに合格した時に、そちらへ行きたいとなると、承諾書を送った企業を断り、後から合格した企業へ行くことが通常になっているところがあるため、その辺が企業側と大学側で難しいところであると思う。高校生であれば、1社しか受けられないという制約がある。それもどうなのかという思いはあるが、企業側と学生側の内々定の拘束力が少し見えにくいというのが正直なところで、何かルール化みたいなものや法的なものがあるのであれば、分かればと思った。今回は趣旨と違うということであったので、またどこかの機会に教えてもらえればと思う。

座長：前回の会議でも大学さんからは、学生への啓発をどのようにしたらよいのかという課題が上がっていた。今委員が仰ったようなことは、大学側も知っておく必要があると感じた。この委員会で取り扱う範囲であるかの有無はあるが、情報共有や知見を持つておくということは重要であると思うため、事務局からまた情報共有をいただければありがたいし、もし委員の皆様で知見や情報共有いただける方があれば、ぜひお願いしたい。

事務局：事務局より一点提案がある。資料の26ページに、雇用促進会議大学等専門委員会の設置要綱を記載している。まず目的については、「大学等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関・諸団体との連携を密にし、次の事項について研究協議する。(1) 学生の指導に関すること (2) 就職差別事象の把握に関すること (3) 企業の指導に関すること (4) その他委員会が必要と認めたこと」となっている。大学等専門委員会では、公正採用や就職差別事象を主として取り扱うことになっている。

内定については、企業から内定通知があった場合、それは応募者からの労働契約申し込みに対する承諾となり、「始期権付解約権留保付労働契約」という条件付きの労働契約が成立していると解されている。そういう意味で内定は、合格もしくは不合格のプロセスである採用選考とは少し性質が異なるものではないかと考えている。先ほどもお話があったように、内定取り消しは、皆さんの関心が高いため、令和2年1月に開催した大学等専門員会においても「内定取り消しは公正な採用選考とは異なるものなので整理が必要」という課題を残しつつ、これまで関連事項として取り扱ってきたが、ここで一度整理をしたいと考えている。

事務局としては、公正採用・雇用促進会議及び大学等専門委員会の公正な採用選考の推進といった設置目的に照らし、内定取り消しについては、基本的にこれらの会議での報告をしないこととしたいと考えている。ただ内定取り消しについての全ての案件を報告しないというわけではなく、内定後において、性別、国籍、家族、出身地、病歴等、公正な採用選考に反する事項を理由とした内定取り消しに係るもののみを報告させていただき、大学等専門委員会として情報共有を図ることにしたい。例えば今回ご報告させていただいた内定取り消しの案件は、承諾書の提出についてや新型コロナウイルスにより業績悪化の問題のため、こういった案件は次回以降報告しないこととし、過去にあったように病気を理由とした内定取り消し等を報告の対象とさせていただきたい。今後このように取り扱いたいと思うがよろしいか。

なお、大就連ではこれまでとおおり内定取り消しに関する案件を、その他関連事項として報告させていただき、大学の皆様の間において情報交換、意見交換をしていただければと考えている。

座長：ただ今、事務局から、内定取消しに関する当委員会での取扱いとして、内定取消し全ての案件を報告するのではなく、性別、国籍、家族、出身地、病歴等、公正な採用選考に反する事項を理由にした取消しに係るもののみを報告対象とし、当委員会で情報共有を図りたいとする提案があったが、ご意見のある方は、挙手をお願いします。

委員：内定取り消しであっても理由如何にかかわらず、悪質なものが含まれてくると思うが、そういったものは仮に公正採用に関係ないとした場合、どこで議論されて処理されるのかを確認しておきたい。

委員：私も同意見である。ここで扱わないことと、オワハラの問題がどこできちんと扱われるのかが不明確なままではいけないと思うので、そのあたりをお教えいただきたい。

事務局：先ほど事務局から説明したとおおり、内定取り消しは皆様にとって非常に関心の高い案件で大きな問題であるが、整理の必要性ということは以前から言われてきたことなので、公正な採用選考に反する事項を含むものを正式な案件として取り上げるという整理をさせていただきたい。そのため、悪質というレベルの話ではなく、一旦そういう形にさせていただくということ。もちろんケースバイケースなので、「これは特に悪質だから是非とも」という案件があれば、それを否定するつもりはない。しかし一旦要綱の目的に照らして提案のようにさせていただきたい。

また大就連では、もう少し内定取り消し全般のこと、もしくは就職に関する広い事項を議論していただこうと思っている。そのため、「これは大きな話だ」というようなことがあれば、それをケースバイケースで取り上げていただくといった感じで動かしていければと考えている。

座長：いかがでしょうか。

委員：趣旨は分かった。大学側で学生側の立場に立ってご判断いただけるということで理解するのでよろしくお願ひしたい。

委員：その場合、大阪府として内定取り消しはどこが担当部署になるのか。大阪府でこれに責任を持って取り組む、どのような打開策があるのか、啓発していくのかを含め、どこが担当部署になるのか知りたい。

委員：府としては色々な部署があるが、内定取り消しに関してや、先ほどもあった労働契約といったところについても、それが適用されて契約違反になってくのか、準備していたのに直前で破棄されたといった問題も含めて、広い範囲で対応する大阪府労働環境課の労働相談センターがある。大学などと連携して、そのような事象があれば真摯に対応させていただきたい。ただ事実確認を行っ

て、その企業に指導していくという権限は大阪府にないため、そういったところについて、特に悪質ということになれば、労働局とも情報共有しながら適切に対応していきたい。案件によって法知識が必要となるが、本府労働相談センターに弁護士や社労士がいるため、そういったところにつきながら解決を図っていくという体制づくりをしている。

委員：そもそもこの事案が大阪府に上がってくるのは、調査の中で上がってくるということだったと思う。

事務局：内定取り消しについては、もともと大就連で扱っているのは就職差別の事象だけであり、それらについては毎月大就連事務局から各大学に照会をし、発生時にすぐ報告いただく体制にしている。内定取り消しは、もともと照会の対象になっていないため、事務局で情報収集をしているわけではない。ただ昨年、今年とコロナウイルスの影響もあり、内定取り消しがかなり多かったことから、加盟校のキャリアセンターがとても悩まれて、今回事務局に相談が来て上がってきたというものであり、事務局が収集して上がってきたものではない。

内定取り消しが発生した場合、ハローワークに報告して照会するというのが本来の流れであり、大阪府に内定取り消しの問題事象が上がってくるという制度にはなっていない。先ほど委員が言ったように、個別に大阪府に労働相談という形で相談される事例も考えられる。今回紹介した4件が上がってきたのは、キャリアセンターが大阪府に直接相談されたことで把握できたもので、他大学でも同じようなことがあったかもしれないが、それは事務局に報告されておらず、ハローワークに直接相談されたり、大学の中で解決されたのだろうと思われる。

委員：先ほど委員からあった内々定の件であるが、本府労働相談センターあて、内々定も内定と同じ取り扱い、効力が発せられているのではないかと、ということについて確認したため、事務局より説明させる。

事務局：内定が出ると、実際に働くのが4月1日であったとしても、労働者と同じ取り扱いになるということ。また労働契約に準ずるということから、大阪府労働相談センターにて相談に乗らせていただく。しかしながら大阪府は、企業に対する指導ができないため、指導を望まれる場合は労働局と連携し、労働局から事実確認や指導が行われることとなる。10月1日というルールがあったとしても、その言い方や、口頭による内定承諾などの状況によって取り扱いは異なると思うが、労働契約が結ばれたという解釈をされることが多いだろうと考えている。

委員：例えば内々定を5月や6月1日で切るとか、実際の内定が10月1日からなので5月末や6月1日で切るということはある。内々定を出せばいわゆる契約という一応の形式になると思うが、それであれば、例えば9月末まで待ってくれるとかいうのは当然としてあり得るのか。

現実としては6月末までに決めてくれないといけないというのは、いわゆる内々定のオワハラととらえてよいのかなど、現実的にそのようなリアルな問題がある。内々定を5月で切るというのであれば、日付の締め切りのオワハラになるのではないかと、ということになってくる。内々定の承諾書が契約になるのかということと、10月1日から本来の内定というのは、10月に入ったら、というのは理屈もわかる。しかし9月末までの分というのは、承諾書であったとしても、送付してしまったら契約となり、その一社に決めないといけないなどが、ある意味でのオワハラと思っている。その辺はどうなのかも含めて確認したい。今回の議題と違うようであれば、また改めて確認させていただく。その部分が我々の指導にあたっては非常に大切な部分になってくると考えている。

事務局：仰ったように、やはり内定承諾書を出しているのかやどのような言い方だったかは、ケースバ

イケースだと感じる。その部分について、今すぐそれがオワハラに当たる、と回答することができないため、それに関しては別途大阪府の労働相談担当のグループと相談の上、回答したいと思う。

委員：先ほどの件にも関連するが、令和2年1月15日付で出た、厚生労働省の告示第五号において、事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に、いわゆるパワハラの雇用管理上応ずべき措置についての指針が出ている。その中の3番に、就職活動中の学生等の求職者にも、そういった言動をしてはならないということが入っている。これがいわゆるオワハラに当たるのか、も含めてご教示いただきたい。

事務局：合わせて事務局で調べられる範囲で調べたいと思う。

座長：大就連のような組織があるというのは非常に重要なことであり、また雇用促進会議のような場があるということも非常に重要である。様々な議論ができ、情報が集まってくる場として大事な場だと思うので、大就連の場でももう少し引き続き議論していく場なのか、あるいは大阪府の中で、部局を超えてより連携していただきながら協議いただけることなのか、そのあたりについて情報共有していただき、ぜひ今後厚生労働省マターとして要請していただきたいものでもあると思う。またこの会議が出来た時からほとんど変化しており、学生が抱える課題も変化している。それらも含めて大就連並びに本委員会あるいは大阪府で引き続き連携しながらこのテーマについて協議いただきたいと思う。

報告に関していくつか質問したい。1点目、資料12ページの関連資料3、問題事象の一覧について、平成27年度、28年度、29年度に比べて、平成30年度から全体数、合計数が大幅に減少しており、その中でも「家族状況に関する事象」の件数が減少している。これは事象自体が減少していると積極的に捉えることなのか、そのあたりの数字の把握の仕方を教えていただきたい。

2点目、資料16ページのNo.2の事象について、「事業所の対応」欄が空白になっているが、こちらは何かなかったのか、今後何か指導される予定なのか、教えていただきたい。

3点目、資料17ページのNo.3、19ページのNo.4は、いずれも「事業内容」欄が、「労働者派遣・職業紹介業」であり、かつ「公正採用選考人権啓発推進員の選任状況」欄がマルになっている。こうした職業紹介所に対する今後の指導等について、どのような取り組みをされるのか、伺いたい。

4点目、本日報告いただいた内定取り消しについては、全ての事案がF大学から上がってきている。F大学は非常にこのテーマについて報告をよくしてくださっている大学だと思うので、F大学の日ごろの取り組みなどについてわかる範囲で伺いたい。

事務局：まず1点目、問題事象が減少している原因について、事務局としても、問題事象の報告件数が減少してきているということは、承知している。しかしそれに対する具体的な原因究明までには至っていない。大学のキャリアセンターの先生等何名かにヒアリングした中では、最近の学生はネットでの就活が増加してきており、以前のようにキャリアセンターを通じた就活が減少してきている。そのことが相談や問題事象の報告件数の減少につながっているのではないかと事務局では考えている。

2点目、大学側が企業との関係から、大学側で事実確認をした上で、指導は希望しないとして報告されてきたもので、事業所に対し、どのように伝えたのか、これに対し、事業所がどのような対応をしたのかはこちらではわからないため、現在報告できるのはこの内容となっている。

3点目、職業紹介業の企業について、ハローワークとしては指導を一旦終了している。この企業はハローワークからの指導を受けて、公正採用選考人権啓発推進員を設置したため、推進員設置状

況欄をマルにしている。大阪府としては、公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修を受講いただくようお願いをしていく。

4点目、今回報告をいただいたF大学において、どのような取り組みをされているのかについては今の時点でヒアリングできていない。キャリアセンターの方が様々なことで相談してくれる方があったため、今回、内定取り消しにより、大阪府から労働局あて指導依頼を行った4件の事象が報告されたものである。

事務局：先ほど委員から言っていた令和2年1月15日付で出た厚生労働省の告示第五号の指針について、オワハラがハラスメントに該当すると考えられる場合は、オワハラについても報告案件とする、という意見に対して、事務局として検討させていただく。内定取り消しのうち、就職差別に近い形の人権侵害に当たる案件については、報告し、業績悪化等が原因の内定取り消しについては報告なしとさせていただきたい。それに加えて、オワハラの案件については、事務局の宿題とさせていただき、報告を今後上げるかについては検討させていただく。

座長：以上、事務局から、内定取消しに関する当委員会での取扱いとして、内定取消し全ての案件を報告するのではなく、性別、国籍、家族、出身地、病歴等、公正な採用選考に関係ない事項を理由にした取消しに係るもののみを報告対象とし、当委員会で情報共有を図りたいとする提案があったが、異議なしとしてよろしいでしょうか。

<反対意見なし>

(4) 厚生労働省に対する「令和2年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組みについての報告

座長：コロナ禍でなかなか積極的な回答が得られていない状況もあるため、これが前例にならないよう、引き続き要望していただきたい。

委員：先ほど、関連資料4にて、厚労省と文科省に要請された内容を拝見し、私としても内容が薄いと感じている。大阪府から厚労省のどの部署に要望を出されているか承知していないが、日ごろ私が公正採用選考の関係で接触している部署に対して、全ての項目ではないが、特に今回追加されているナビサイト事業者への啓発について、リクナビの案件が発生した翌年、厚労省から事業者団体に啓発を要請する文書を送付していると聞いている。この要望の中身が担当部署に入っているのかは分かりかねるが、一部対応している部分もあり、大学生への啓発も、文科省を通じて率先して行っているため、そのあたりご理解いただければありがたい。

座長：以上を踏まえて、異議なしとしてよろしいか。<反対意見なし>

5 その他

一般社団法人公正採用人権啓発推進センター発行の「就活ハラスメント防止ハンドブック～いま企業に求められる就活ハラスメント対策」について、委員より説明。

委員：本日はオワハラについて色々考えることがあった。民法の大原則から言うと、申込みがあり、それに対する承諾があり、契約が成立するという関係の中で、企業が内々定という形で申し込んで、それに対して労働者が承諾したら、労働契約が成立する。それは内定日より前であっても成立する、という関係であると思う。ただ承諾がある前であれば、申込者は申し込みを撤回することができる、これが民法の考え方であるため、そうすると学生が承諾をする前は、「内々定をやっぱり辞めます」

ということが言えることになる。その部分をオワハラとの関係でどのように切り分けていくのかは難しいと感じた。

委員：現在コロナ禍であり、学生も就活に大変苦勞している中で、いつも以上に採用する側の立ち位置が強いという状況の中で、学生もどのように活動していくか悩んでいる。大学に相談してくれれば本日聞いた内容も踏まえて色々と相談もできるが、その辺りがかなりしんどい状況の中で、動けなくなっている学生もいる。実際、どこまで問題事象としてとらえるかという点はあるが、採用の結論を引き延ばされてしまい、結果ダメだったというケースもあり、学生としてはかなり手ごたえを感じていた中でそういう状況になってしまったということもあった。このような状況だからこそ、採用される企業においても、ネガティブな結果になるのであればできるだけ早く結論を出してあげてほしいと思っている。

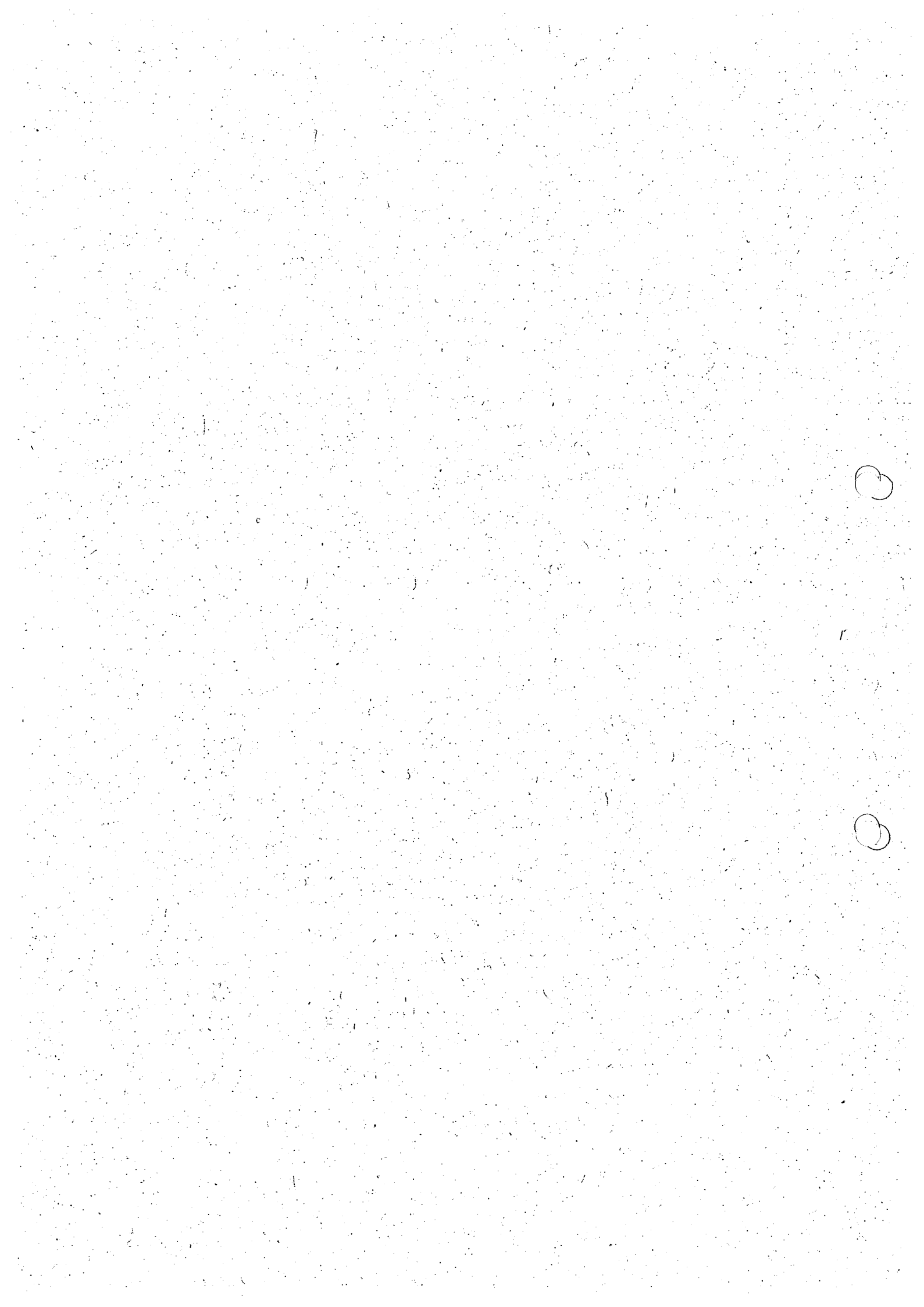
委員：学生には実際に内々定があっても、そこが第一志望なのかなどを聞きながら、第一希望の企業の選考がもっと先であれば企業に少し待ってもらうようにするなど、その辺りは個々に対応しながら、安易に内定承諾をするということは、どの大学もしていないと思う。ただ結果的に、公務員などの場合は多いが、一度民間企業に承諾書を出してから公務員試験に合格した時、やっぱり公務員に行く、ということもある。そういった意味では、必ずしも内定承諾書どおりに運用できていないかもしれないが、ただ一定の効力があるということを考えて上で、企業との関係構築もあるため、大事にしていけないといけないと思っている。

委員：内々定やオワハラの問題について、最終的にはケースバイケースの案件になってくるとは思うが、そのようなことにならないための策を考える必要があると感じた。意見交換や意思疎通が大事なのではないか。

コロナ禍で一番気になっているのが、我々の雇用の在り方が変化してくるということ。コロナ禍で様々な変化が急に加速し、前提自体が変わってしまう中で、働き手の価値観が非常に多様化してきて、それにどのように対応したらよいのかを考えるのが、これからの企業が考えるべきことと感じる。またこれは採用についても同様で、デジタル化問題や、非正規が増えてくるなど、学生の価値観も多様化してくると思う。そのような中で公正は保たれないといけない。企業もコロナ禍で悩みながら進んでいっている中で、このような場で様々な意見に触れることは重要だと考える。

委員：アプリや内々定の問題も、企業において、特定の職種において、人材不足ではないが、早く優秀な社員を採りたいということで、いわゆる就職協定を守らずに、採用活動をしている企業はたくさんある。そこでのルール上の整合性を図る必要があり、先ほどの内定の問題も解決が難しいのではないかと思った。

座長：本日の内容は次回開催の公正採用雇用促進会議にて報告したい。このコロナ禍で、国連は繰り返し「今こそ人権」と訴えている。委員会の設置要綱にもあるとおり、人権問題の解決を図る、不合理な差別を排除することがこの委員会の目的でもあるため、時代の変化に対応していきながら、その原則を常に踏まえながら、学生の人権を守るために、差別をなくすために、積極的に協議を進めていきたいと思う。



令和 2 年 度

公正採用・雇用促進会議

大学等専門委員会

と き 令和3年1月13日(水曜日)午後3時から

次 第

1 開 会

2 委員 自己紹介

3 座長選出

4 議 事

(1) 【関連資料1】

前回会議（令和元年度 公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会）について 3

(2) 【関連資料2】

大就連としての大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取組みについて 8

(3) 【関連資料3】

大学生等の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について 12

(4) 【関連資料4】

厚生労働省に対する「令和2年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み 22

5 その他

6 閉 会

令和2年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 委員名簿

機関団体名	役職名	氏名	備考
近畿大学 人権問題研究所	教授	熊本 理抄	
一般財団法人 大阪府人権協会	理事 兼 事務局次長	宮前 綾子	
公益社団法人 関西経済連合会	労働政策部 担当部長	平岡 潤二	
大阪教育大学	キャリア支援センター 副センター長	井上 省三	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
大阪工業大学	就職部部長	大屋 博文	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
大阪商業大学	キャリアサポート室 サブ・マネジャー	吉田 充	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
大阪体育大学	キャリア支援部 課長	古家 一憲	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
大阪電気通信大学	就職部 次長	吉川 茂	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
大阪企業人権協議会	事務長	宮内 雅也	
大阪同和・ 人権問題企業連絡会	理事長	柄川 忠一	
一般社団法人公正採用 人権啓発推進センター	常務理事 事務局長	平井 義人	
大阪労働局職業安定部	職業対策課 課長補佐	八又 保	
大阪府商工労働部 雇用推進室	労働環境課長	森下 圭一	

公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会設置要綱 (別掲)

【関連資料1】

令和元年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 要旨

- | | | |
|--------|--------------------------------|-------|
| 1 開催日 | 令和2年1月15日(水曜日) 10時から12時 | |
| 2 場所 | 大阪府総合労働事務所 会議室B (エル・おおさか 南館4階) | |
| 3 出席委員 | 近畿大学 人権問題研究所 教授(座長) | 熊本 理抄 |
| | 一般財団法人大阪府人権協会 理事兼事務局次長 | 宮前 綾子 |
| | 公益社団法人関西経済連合会 労働政策部次長 | 平岡 潤二 |
| | 相愛大学 学生支援センター | 温井 雅也 |
| | (大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校) | |
| | 大阪経済大学 進路支援部 | 岸田 祐和 |
| | (大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校) | |
| | 大阪産業大学 キャリアセンター就職支援課 | 竹原 千絵 |
| | (大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校) | |
| | 追手門学院大学 就職・キャリア支援課 | 下川 邦泰 |
| | (大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校) | |
| | 大阪医科大学 学務部 看護学事務課 | 川上 将弘 |
| | (大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校) | |
| | 大阪企業人権協議会 事務長 | 宮内 雅也 |
| | 大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 | 柄川 忠一 |
| | 一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 常務理事 事務局長 | 平井 義人 |
| | 大阪労働局職業安定部 職業対策課 課長補佐 | 宮田 利雄 |
| | 大阪府商工労働部 雇用推進室 労政課長 | 前田 真二 |

4 議事要旨

熊本委員を座長に選出

- (1) 平成30年度の会議概要を資料に沿って報告(事務局)
- (2) 大学等就職問題連絡協議会(大就連)による大学卒業者の就職差別撤廃に関する取り組みについての報告(大就連代表幹事校)

委員:公正採用人権啓発推進センターの認証制度は、「採用と人権」をベースにしている。50数項目のチェックがある。調査員が企業に行って帳票を確認し、面接の調書まで見ている。身元保証書の制度については、採用時の提出書類に定めている。就業規則に提出を定めており、出さなかったら解雇できる。しかし、賠償請求を含め、機能しているとは言えない。

アメリカでは損害保険で対応しており、あまり海外には見られない。また、今年4月の民法改正にて個人の根保証が完全に禁止され、限度額の設定が必要となる。損害賠償をいくらに設定するのか、企業としてもわかりにくい。このため、廃止した企業もある。

認証企業は、17社で、2回目の更新(3年更新)した企業もある。

座長:認証制度で認証された企業が、学生にアピールになればと思う。

委員:公正採用は基本なので、学生に魅力になるかは不明。入ってからの職場環境の方が大事と考えている。

(3) 就職に係る問題事象について

事務局：30年度は6件、令和元年度上期9件である。内定取消事案もあり、今後どのように取り扱うかは検討していただきたい。なお、内定取り消しは、労働契約の問題である。

委員：大学の就職担当者や学生が悩んでいるのは、内定取消と承諾書をいつ出すかとの兼ね合いである。また、短期間で承諾書の提出を求められる傾向や、複数の企業に承諾書を出す実態もある。学生に対して、労働契約の観点を指導する必要もあると思う。

委員：承諾書は応募者の選択である。承諾書を出した段階で契約が成り立つが、複数の企業に承諾書を提出することは学生の権利と見ることができる。

委員：企業側からすると承諾書は契約であり、複数社に出すことは二重契約である。学生がそこまで理解しているとは言い切れない。

委員：法的には解約権があるため、学生の側からは、承諾すべきだろう。

委員：学生が相談にすれば、他は断るよう指導しているが、キャリアセンターに来る事例は20%に満たない。多くが自己判断である。

委員：企業が複数の承諾書を避けるには、自由応募を止め、学校推薦にすればよい。

委員：現状はそれが裏目に出て、皆さん推薦書を求められる。推薦書が出たら内定書を出す流れで、学校推薦の枠がある時代は終わっている。学生もそれに慣れている。技術系が多く事務系は求められることは無いようです。

委員：わが大学でも同じような状況です。学生が自己判断で承諾書を出して、その後、企業に音沙汰がなくなると、企業から就職課にお叱りの電話が入る。

内定出しは10月1日という時代があったが、承諾書をゴールデンウィーク前に出せとか、まだまだ可能性があるのに、チャレンジしたいのに、早く出せと言われて悩まされている。

委員：内定承諾書を迫られるケースは多い。最近、増えてきているのが、親の証明を求めるとか、本来4月の入社の際に書かされるような家族構成などを書かせられること。心理的に断りにくい状況にもっていつている。時にはクラブでの上下関係を利用して、「自分の顔をたててくれ」「他で内定もらっても断ってくれるなとか」などの話あるようだ。内定保有数は平均2.5~3.5と聞いている。

大学としては、ガイダンスの場等で承諾書の持つ意味、きちんと自己責任でお詫びに行けるのであれば、承諾書を出していても、会社に決まるまで探していいよとの発信や、指導している。

委員：本学は看護学部で、看護師、保健師、助産師なので最終は国家資格が必要。実習の中でどのような病院に行きたいかを絞りを絞って、本人の希望で動いており、事務サイドとしては特に困った事例はない。

委員：企業の代表ではないが、承諾書は書いたら良いのではないか。おそらく企業は辞退を3割から4割、多いところでは5割見込んでいる。内々定を出す次期が早くなりすぎている。企業側としては辞退する時は早めにして欲しい。10月1日の正式内定後になるとダメージが一番大きい。早めにごめんなさいと言ってもらえれば、企業としても学生の権利でもありますし、いいところを選ぶのはやむをえない。承諾書を書くのを躊躇して切られるのは避けるべきだ。

委員：推薦書は教授が書きます。推薦書には重みがあります。

委員：応募条件に内定を出すときは推薦書をもらいますと明記すべきと思う。書かずにそれを求める問題では。確保したい企業の気持ちはわかるが。

委員：教授はフレキシブルだが、6月以降に推薦書を求められることはゼロ。理系は11月から12月に内定がでており、もう終わっている。

委員：学生は選択肢の中で、どちらに重きを置くかという事だと思う。冷静に判断して御免と言って去るべきだと思う。

委員：保護者の署名を求める企業が増えていると思う。本人が行きたいと言っても親が反対するケースが非常に多くなっている。サイン迄求めるのはどうかと思うが、親に安心してもらえるように社長名で高卒の方であれば、親に手紙を書くのはいいと思うが、親に承諾書を求めるのが増えている気がする。

もっと気にしているのは、身元調査をする企業の郵送物が増えている気がする。反社の調査として一件当たり3から5万円。宛もなく事務長宛に送ってくる。ここ3～5年増えてきている。過去の犯罪履歴とか企業に入ってもらいと困るような要素の調査をやりますと書いている。企業のニーズによって調査項目も検討する。無視するしかない。

座長：身元調査について行政としてなにかありますか。

委員：状況は把握していないが、ネット履歴書がある。社労士などが営業しているようだが、今のところ身元調査は問題視されていない。個人的にはボーダーラインにあり取扱い難しい問題と思う。公開されている情報から身元等を調べていくのは問題ではないかと思うが、実態はつかめていない。

座長：調査会社による身元調査やネット履歴書など新たな形態の身元調査につながる恐れもありますので、行政にて調べて報告、情報の共有いただけたらと思います。

ハラスメントのような事例が見受けられます。内定をめぐる問題というようなあげ方を大就連にして頂く場合に、どのようなあげ方、啓発の仕方が可能なのかという議論になるかと思っています。加えて分類という観点では、内定取消やレイシャルハラスメントと言われるような事例を分類する必要があるのではないか。

委員：内定を出す時に、ハラスメント等があれば公正採用に反するが、これまでに内定の取り消しの考え方とは異なる。

座長：大就連として、どういう事例を共有していくのか議論をお願いします。

座長：承諾書について学生へのガイダンスへの啓発もされている事例も紹介頂きましたので、実際の学生への啓発の事例なども共有して頂けると大変ありがたい。

委員：来ていたもの全てをアンケート方式、例えばWebフォーマットにして毎月入れるほうが、大学としてもハードルが低い。用紙を作成していつまでに提出を求めたら学生は拒否する。学生と話をしたことを私たちが報告するのであれば、本来もっと件数があると思います。提出・報告方式では、少しハードルが高くなる。

事務局：府のホームページ上で相談できるようにしたが、まだ1件しか来ていない。

委員：キャリアセンターのスタッフを対象に、簡単なルールフォーマットを付けて、アクセスするほうが報告もしやすい。私たち自身もすごい業務量なので書くことに抵抗がある。

委員：調査項目を継続するのは大賛成です。ただ時代に応じて新しい項目が生まれたこととりあげるのも必要。景気が悪くなると内定も減るが、その問題は、景気に関係あるデー

タとして残ると思う。絶対動かない項目、時代で増減する項目があってもいいのでは。

座長：学生が指導を希望しないというのは、キャリアセンターの皆さんの忙しさと重なっていますか。

委員：学生は内定に関してはあきらめがいい。怒りとかはあまり無い。

座長：それを来年以降も同じ問題事象が起きないように学生に指導希望をお願いすることは難しいでしょうか。

委員：そこまでの精神は多分ない。言うのはいいけど、僕の名前出さんといてね、大学名も。

委員：四国の金融業を報告していますが、大阪労働局から金融機関に問い合わせがあったら、大阪の大学で、地元出身であることを特定される恐れがあるので、学生は嫌がります。

委員：オワハラをするのは大きな企業が多くて、主たる部署の方は、研修を受けられてオワハラをしてはいけないと理解されている。支店の現場レベルでは、何名とってこいというノルマ的なものが課せられていると思う。人事部長はちゃんと指導していますと言われるが、採用の前線の方まで行き届いていない。

委員：リクナビ問題で問題になった時、人事担当の方に、優秀だと思われるけれど内定辞退率8割の方と、それほど優秀ではないけれど辞退率2割の方のどちらを取りますかと質問した。そうすると7割から8割の方は、内定辞退率2割の方を取る。何故なら、採用担当者の評価につながる。質はともかく、とにかく数は確保したことは最低限の効果になる。いくら優秀な人でも確保できなければ、減点になる。2割の人、より安全な人を採用する。それが人事担当役員になると逆の考え方になる。辞退率が8割でも、優秀で会社に役に立つ人に来てほしい。それほど優秀でない人は3年以内で3割やめていくだろうから、その間の人件費が無駄になるから優秀な人に来てもらいたい、とギャップがある。大手企業になると人事以外に営業や経理をはじめ総動員で採用に当たるので、ノルマが与えられると何が何でも確保に走ることになる。

委員：実感としてはそういう事もあるので、どういう人物、人数、レベルでといった採用方針がしっかり共有されていないと、そういうことになりがち。又逃げられたか、なんで定数に達していないのかと、企業に魅力がなくても言い出す。採用方針がしっかりしていないと、人権尊重に取り組む企業の集まりとしては、採用に当たっては採用方針をしっかりと共有してやるべしと言い続けるべきだ。現場の採用担当者に意識がないか、きっちり研修をして表に出せよ、というのは当然の話。

委員：内々定の問題をどうまとめていくのか。リクナビ問題もありましたし景気によって内定も左右される問題なので、統計上入れるかどうかさせておき、こういう事象があったときは、可能な限り報告を頂いた方がよろしいかと思えます。さかだてる問題ではないときには、大阪府での国への要望時に取り上げてもらいたい。法改正等の機会にもなりますので可能な限り取り上げてもらいたい。

委員：仕分けの項目のところで、LGBTはどういう項目に入るのか。男女なのか、指導者のサークルがあったり、就業支援する団体があったりするの、項目がないから上がってこないのか、どういう状況なのか関心と大学でも相談が上がっていけば、多分この性別欄のところでも関連してくると思う。大学でご相談はありますか。

委員：ごくまれにあります。個人面談で相談がある。本学では今の3年生から履歴書については性別欄を廃止している。配慮は少しずつ進んでいる。

座長：LGBT のことでいうと、面接の時に何を言ったか何を聞いたかという以上に、会社の日頃の発言、風土がこういうところに出てくるように思います。

(4) 令和2年度の国への要望について資料に沿って報告（事務局）

座長：今日当委員会での議論は国への報告に反映して頂きたい。厚労省への要請ですが、「民族的出身または社会的出身」の「または」は全体に係るのか、社会的出身の中にセクシュアリティ、性的な様々な多様の中を生きる学生もここに入るのか。

委員：学生向けのリーフレット、ポスター、バナーを作って頂き、ありがたいのですが。学生はクリックしない。リーフレットも読まない、ポスターもスルーという状況。次にどうすれば、学生自身に身の危険、権利を侵害されていることを分かってもらえるかに踏み込む必要がある。学生の一番身近なスマホに「就活」を一度検索することで、ターゲティング広告のポップアップ広告を出していこうというような要望を出してもらいたい。あまりお金もかからないと思う。

委員：クリック確認は、クリックしなければお金はかからない。クリックしたら見ってもらえるし、人数を確認できるので調査もし易くなる。

座長：事務局の皆さん、どうやったら学生さんに啓発できるか、日々悩んでらっしゃいますので、学生さんにもっと見てもらえるアイデアを提案願います。

委員：国の要望ですが、ターゲティング広告の費用は分からないのですが、例えば大阪府が様々なこと、例えばサイトを作ったが利用が一件との事だが、予算が許せば、そこに広告を出す。国が予算を認めるかわからないが、再来年度に向けての予算措置をご検討いただきたい。いいもの作っても見なければ、知らなければ学生さんの権利が守れない。

委員：サイトを開けたら出るのであれば目的がハッキリしている。ポップアップに必ず出てくるというのは、行政の手法としてやってしまって、ほかの事でもどんどん進めていくと、啓発だけ行きすぎかなと思う。

(5) その他

委員：大学生には内定を取り消されたら解雇と同じということを教えておく必要がある。逆にいくつも内定承諾書を出しておいて、一社しか行けなかったら債務不履行になり、損害賠償請求を受ける可能性があることを知らせておくべきだと思う。そういう意味で大学生向けはどうか。

委員：紙でなくても、配信する形の方が使いやすいのでは。相談は、電話番号よりチャットの方が相談し易い。学生は自分主体で自分が電話できる時間になっていないというのではないか。

座長：高校3年生はクラスや教室があって配りやすいが、大学生はないので難しい。

委員：入学したときのガイダンスの内容なので、就職課というよりは、学生支援をしている部署での活用を要請しては、入学シーズンはガイダンスもあり出席率も高い。

委員：電話を使用しづらい障がいのある学生さんの為に、問い合わせのところを電話以外での手段を模索頂きたい。電話がいいのは分かるが、メールはすごく難しい。受け取った人が文章の印象で誤解が発生する事がある。2, 3人で推敲してやっと返信している。

【関連資料2】

大学卒業者等に対する就職差別撤廃に関する取組みの経過

(大阪府下大学等就職問題連絡協議会) 前回会議(令和元年1月15日以降)

日 時	項 目	内 容
2. 1. 15	公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会	<ul style="list-style-type: none"> ●平成30年度大学生の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について ●その他
2. 7. 3	新旧幹事校会議	<ul style="list-style-type: none"> ●令和2年度幹事校の担当役員について ●令和2年度(第40回)総会について
2. 8. 24	令和2年度総会(第40回) ※書面会議	<ul style="list-style-type: none"> ●令和元年度活動報告・会計報告 ●令和2年度幹事校の担当役員の選出 ●令和2年度年間活動計画案及び予算案 ほか
2. 11. 5	就職業務担当者用 就職差別をなくすために作成	●就職業務担当者向け啓発冊子(各20部)を作成し、加盟校へ送付。(隔年で冊子を印刷)
2. 11. 6	学生向け 啓発リーフ・ポスター作成	●学生向け啓発リーフレット(各大学200部)、ポスター(各大学2部)を作成し、加盟校へ送付
2. 11. 16	求人企業向け アピール文書等を各大学等に送付	●求人企業向けアピール文書「大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い」を加盟校に送付 [参考資料1]
2. 11. 16	経済・経営者団体向け アピール文書等を送付	●「大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い」を大就連から経済・経営者182団体等と37企業人権協議会地域連絡会へ送付 [参考資料2]
2. 11. 24	一般社団法人公正採用人権 啓発推進センター 認証審査委員会	●公正採用人権啓発推進センターが定める採用選考と人権啓発推進に関わる「基準」に基づく取り組みを会員企業が宣言し、センターが認証している。その認証にかかる「認証制度」審査委員会に外部有識者として参加
2. 12. 21	大学等関係者 就職問題研修会	●オンライン研修により実施 研修会テーマ：いわゆる「ブラック企業」の見分け方 講師：関西合同法律事務所 弁護士 清水 亮宏 氏

採用責任者様

大阪府下大学等就職問題連絡協議会
大阪府商工労働部雇用推進室
厚生労働省大阪労働局職業安定部

大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

拝啓 時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、大学等卒業予定者の採用選考につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、大阪府下大学等就職問題連絡協議会（下記参照：略称「大就連」）、大阪府及び大阪労働局（ハローワーク）では、大学等卒業予定者が差別的な取扱いを受けることなく、本人の適性・能力に基づく公正な採用選考により就職できるよう、連携・協力して企業への啓発等に取り組んでいるところです。

特に府内の大学等におきましては、採用応募・選考時での公正な採用選考に反する問題事象を把握するために、就職活動をしている学生等から「就職差別等についての報告書」の提出を求める取組みを行っています。

また、報告された問題事象は、大就連等において取りまとめるとともに、問題事象によっては大就連、大阪府及び大阪労働局が連携して、求人企業に対して個別的な啓発等に取り組んでいるところです。

この「報告書」による平成30年度、令和元年度上期の問題事象の集計結果によると、面接時における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問が14件報告され、そのうち、「家族状況」に関する質問等が最も多くなっています。また、男女雇用機会均等法に違反するセクハラ発言の他に、応募書類・エントリーシート等において「家族に関すること」や「身長・体重」を記載させる等、就職差別につながるおそれのある個人情報把握する事象も見受けられます。

こうした事象をなくすため、より一層、各関係行政機関・関係団体等が連携して、企業に対する啓発活動を推進することとしています。貴社におかれましても、これまで実施されてきた採用選考制度及び求職者の個人情報の取り扱いについて、人権尊重の観点から再確認していただき、「公正な採用選考制度の確立」に向けた取組みを、よろしくお願い申し上げます。

なお、「新型コロナウイルス感染症」により、大学等において対面授業の延期等を余儀なくされるなど、学生の就職活動に関連する行事にも影響が生じることが見込まれております。貴社におかれましては、このような状況を御理解いただくとともに、学生への御配慮を賜りますよう併せて申し上げます。

敬具

【大就連とは】

大阪府下大学等就職問題連絡協議会（略称：大就連）は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校75校が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等をもって構成しています。

＜主な取組み＞

- 求人企業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ
- 学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発
- 学生からの問題事象報告の集約と、行政関係機関との連携による問題解決に向けた取組み、等

【大就連 事務局】

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課 労政・労働福祉グループ

住所：〒540-0033 大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館3階 電話：06-6210-9518

各団体代表者様

大阪府下大学等就職問題連絡協議会

大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

拝啓 時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、大学等卒業予定者の就職につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、当協議会は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校が、集まり、学生の就職に際しての差別的取扱いの解消を図ることを目的として、昭和56年5月に発足し、その活動を続けてきたところです。

職業選択の自由、即ち就職の機会均等は、侵すことのできない基本的人権として日本国憲法にも保障されているところであり、貴団体におかれましても公正な採用選考制度の確立に向けて、会員企業への助言・啓発に取り組まれていることと存じます。

本協議会も参画する公正採用・雇用促進会議では、学生からの問題事象報告に対する具体的な対応方策として、「就職差別等についての報告書(問題事象報告様式)」を作成して、的確な問題事象の把握に努めるとともに、把握された問題事象についても、大阪府・大阪労働局・関係団体等と連携強化して迅速な解決に向け、取り組んでいるところです。

この「報告書」による平成30年度、令和元年度上期の問題事象の集計結果によると、面接時における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問が14件報告され、そのうち、「家族状況」に関する質問等が最も多くなっています。また、男女雇用機会均等法に違反するセクハラ発言の他に、応募書類・エントリーシート等において「家族に関すること」や「身長・体重」を記載させる等、就職差別につながるおそれのある個人情報把握する事象も見受けられます。

なお、現在「新型コロナウイルス感染症」の拡大により、大学等において対面授業の延期等を余儀なくされるなど、学生の就職活動に関連する行事にも影響が生じることが見込まれております。

貴団体におかれましては、このような現状を御認識いただくとともに今後とも、当協議会の取組みにも御理解いただき、会員企業に対しましても、学生への特段の御配慮と合わせましてより一層の公正な採用選考制度確立に向けた啓発・助言等にご尽力を賜りますようお願い申し上げます。

敬具

【大就連とは】

大阪府下大学等就職問題連絡協議会(略称:大就連)は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校75校が加盟し、これら大学の就職担当部(課)長等をもって構成しています。

<主な取組み>

- 求人企業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ
- 学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発
- 学生からの問題事象報告の集約と、行政関係機関との連携による問題解決に向けた取組み、等

【大就連 事務局】

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課 労政・労働福祉グループ

住所:〒540-0033 大阪府中央区石町2-5-3 エル・おおさが南館3階 電話:06-6210-9518

<行政指導等対応方針について>

	対応ランク	具体的ケース	対応方策
就職差別等 についての 報告書	〔A〕 事実調査が比較的、容易で、求人企業に対し、直接的な改善に向けた対応を行うことが望ましい事象	①会社独自の履歴書・エントリーシート等に関わる問題事象。 ②戸籍謄（抄）本等の提出。 ③男女雇用機会均等法に反する募集要件・情報提供。 ④一律的な健康診断の内、血液・色覚検査等の特別な健康診断。	【原則】 証拠物件がない場合： 大阪府⇒労働局（行政指導等） 証拠物件がある場合： 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕⇒労働局（行政指導等） *但し、 府外企業は大阪府〔改善要請〕を省略。
		⑤面接に関わる問題事象の内、以下に該当する事象。 ○侮蔑的発言等、悪質と思われる問題事象。 ○特に大学等から行政指導等の対応を求められた問題事象。 ○前年度に続いて報告のあった問題事象。	【原則】 大阪府⇒労働局（行政指導等） 【過去に問題事象報告がない企業】 大阪府〔公正採用選考要請文書送付〕
		⑥官公庁関係における問題事象	【原則】 府内市町村関係：大阪府〔改善要請〕 国関係及び府外地方自治体関係： 大阪府⇒労働局〔助言等〕
	〔B〕 企業名等不詳	会社独自の履歴書・エントリーシート等／面接	【大学等において企業名等が明らかな場合】 大学等〔公正採用選考要請文書送付〕
	〔B〕 事象内容が軽微で重大性が認められない事象	⑦面接に関わる問題事象（但し⑤を除く） ⑧健康診断の内、一般的な健康診断等によるもの。 ⑨その他（但し①～⑧を除く）	【原則】 府内求人企業： 大阪府〔公正採用選考要請文書送付〕 府外求人企業： 大学等〔公正採用選考要請文書送付〕
	〔S〕 事象内容が重大で、特段の連携関係をもって対応することが望ましい事象	⑩身元調査 ⑪面接に関する問題事象の内、特に差別性の高い発言等があった問題事象。 ⑫〔A〕の対応の内、労働局の行政指導等に従わない問題事象。 ⑬上記⑩⑪⑫以外の問題事象で、特に差別性の高い問題事象。	【原則】 適時対応協議 （「検討会報告」に基づく重大問題事象対策会議により、具体的対応策を協議し対応）
募集要項等	〔A〕 求人企業に対し、直接的な改善に向けた対応を行う問題事象。	①原則として全ての問題事項。	【原則】 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕⇒労働局（行政指導等） *但し、 府外企業は大阪府〔改善要請〕を省略。
	〔S〕 事項内容が重大で、特段の連携関係をもって対応することが望ましい事象	②問題事項の内、明らかに差別的排除項目等がある事象。 ③〔A〕の対応の内、労働局の行政指導等に従わない問題事象。	【原則】 適時対応協議 （「検討会報告」に基づく重大問題事象対策会議により、具体的対応策を協議し対応）

【関連資料3】

1 大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数の推移 (H27～R1、R2 年度上期)

令和元年度 学生から：8 事業所（14 件）、令和2 年上期 学生から：2 事業所（10 件）

		H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2年度 上期
問題のある 就職担当募集 者から等	小計①～④	0	0	0	0	0	0
	①本籍・出生地に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	②家族状況に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	③戸籍謄(抄) 本等 (住民票等) の提出	0	0	0	0	0	0
	④男女雇用機会均等に反する募集要件等	0	0	0	0	0	0
	⑤その他(小計)	2	0	0	0	0	0
	・中学校等からの学歴記載	1	0	0	0	0	0
	・帰省先の記載	0	0	0	0	0	0
	・健康診断書の提出、健康状態等の質問	1	0	0	0	0	0
	・最寄の交通機関・駅名	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	0	0	0	0
	合計	2	0	0	0	0	0
問題のある 学生から 面接以外等	①身元調査	0	0	0	0	0	0
	②戸籍謄(抄) 本等 (住民票等) の提出	1	0	0	0	0	0
	③会社独自の履歴書・エントリーシート等(計)	15	0	1	0	2	0
	* () 内は、報告のあった実件数	(4)	(0)	(1)	(0)	(1)	(0)
	・本籍・出身地に関すること	2	0	0	0	0	0
	・家族状況に関すること	9	0	1	0	1	0
	・思想・信条、宗教に関すること	0	0	0	0	0	0
	・その他	4	0	0	0	1	0
	④男女雇用機会均等に反すること	0	0	1	0	0	0
	⑤その他 (不適切な健康診断・作文等)	1	3	4	0	0	0
	合計	17	3	6	0	2	0
面接時に 問題のある 質問等 (学生から)	①本籍・出身地に関すること	1	1	0	0	0	0
	②住居状況に関すること	0	1	2	0	0	0
	③生活・家庭環境等に関すること	1	0	3	0	0	1
	④家族状況に関すること(小計)	19	17	21	2	9	5
	・家族の構成に関すること	7	7	9	2	3	2
	・家族の職業・学歴に関すること	8	7	7	0	6	2
	・家族の収入・資産に関すること	1	2	2	0	0	0
	・その他	3	1	3	0	0	1
	⑤思想等に関すること(小計)	0	0	1	1	1	1
	・支持政党に関すること	0	0	0	0	0	0
	・尊敬する人物に関すること	0	0	0	0	0	1
	・購買新聞・愛読書に関すること	0	0	1	0	1	0
	・その他	0	0	0	1	0	0
	⑥男女雇用機会均等に反すること	1	2	4	1	2	1
	⑦面接-上記以外の問題ある質問等	4	5	4	2	0	2
	合計	26	26	35	6	12	10
	* () 内は、報告のあった実件数	(8)	(9)	(14)	(4)	(8)	(2)
総合計		45	29	41	6	14	10

2 就職担当者からの募集要項等に関わる問題事象への対応

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和元年は上期

内容項目		件数	〔労働局〕 行政指導等	〔大阪府〕 改善要請等	〔大学等〕 改善要請等
本籍地・出身地に関する事	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
家族状況に関する事	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
その他	27年度	2 (他 2 官 0)	2	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
その他 (内訳)	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
中学校等からの学歴記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
帰省先の記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
健康診断書の提出、健康状態等の質問		0 (他 0 官 0)	0	0	0
最寄の交通機関・駅名		0 (他 0 官 0)	0	0	0
その他		0 (他 0 官 0)	0	0	0
その他 (内訳)	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
中学校等からの学歴記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
帰省先の記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
健康診断書の提出、健康状態等の質問		0 (他 0 官 0)	0	0	0
最寄の交通機関・駅名		0 (他 0 官 0)	0	0	0
その他		0 (他 0 官 0)	0	0	0
計	27年度	2 (他 2 官 0)	2	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0

3 学生からの報告による問題事象への対応

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和元年は上期

内容項目	件数	(労働局) 行政指導等	(大阪府) 改善要請等	(大学等) 改善要請等	企業名等不明 により対応不可	
身元調査	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	27年度	2 (他 2 官 0)	1	1	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
会社独自の履歴書・ エントリーシート等	27年度	15 (他 8 官 0)	15	0	0	0
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	29年度	1 (他 1 官 0)	1	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	1年度	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0
	2年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	27年度	1 (他 1 官 1)	1	0	0	0
	28年度	2 (他 1 官 0)	2	0	0	0
	29年度	5 (他 3 官 0)	5	0	0	0
	30年度	2 (他 1 官 1)	1	0	0	1
	1年度	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0
	2年度上期	1 (他 0 官 0)	1	0	0	0
その他 (不適切な健康診断・作文等)	27年度	25 (他 9 官 2)	25	0	0	0
	28年度	27 (他 18 官 0)	27	0	0	0
	29年度	35 (他 24 官 0)	35	0	0	0
	30年度	4 (他 1 官 0)	0	0	3	1
	1年度	10 (他 1 官 0)	5	0	3	2
	2年度上期	9 (他 2 官 0)	9	0	0	0
計	27年度	43 (他 20 官 3)	42	1	0	0
	28年度	29 (他 19 官 0)	29	0	0	0
	29年度	41 (他 28 官 0)	41	0	0	0
	30年度	6 (他 2 官 1)	1	0	3	2
	1年度	14 (他 1 官 0)	9	0	3	2
	2年度上期	10 (他 2 官 0)	10	0	0	0

No. 1 (令和元年度)	大学名	A大学		指 導 方 針	A
	事業所名	—			
事業所の概要等	所在地	東京都		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—			
	事業内容	ソフトウェア開発		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 81人 就業場 81人		公正採用選考人権啓発推進員選任状況	—
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修受講状況	—
大学からの報告等	令和元年5月の面接において、家族の職業についての質問があった。				
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	<p>・令和2年1月に公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。</p> <p>⇒指摘された事実について、面接の関係者に対し確認を行ったが、当該質問をした日時は確認できなかった。また、面接以外の待ち時間等についての可能性も採用担当者に行ったが、事実は確認できなかった。</p> <p>⇒事前に質問表を作成しているわけではないので、面接に流れの中で聞いた可能性もあるが、特定が困難な状況のため、事実はわからない。</p>				
事実確認	<p>・事業所は指摘された内容を否認した。</p>				
指導状況	<p>・啓発冊子を手交して採用選考時に配慮すべき14事項、職業安定法第5条の4を説明。応募者の適性と能力に基づく選考において、採用選考の基準とならない不要な情報の収集は面接官に予断や偏見を生じさせて、就職差別につながるおそれがあることを説明。</p> <p>・今回は直接的に質問をした事実はないとのことであるが、面接の流れの中で応募者の回答を掘り下げる形で質問を行った可能性や他の質問の回答の中で本人から発言があった可能性もある。面接の流れの中であっても採用選考時に配慮すべき14事項の把握はその後の採否判断に影響を及ぼす可能性があることから、本人に不安を与えないように配慮した上で、採否判断の基準とならないことを説明し、掘り下げて質問は行わないように指導。加えてそういったケースに備えて予め対応を準備しておくように提案。</p> <p>・今回のように不適切な質問を行った記憶が無いにも関わらず、具体的な不適切な質問の指摘がある理由が解明できないため、今後は面接記録を作成して残しておくことを検討するように提案。</p> <p>・今後も安定所主催の研修会に参加して公正採用選考に関する理解を深めて、それを社内で共有するための社内研修を公正採用選考人権啓発推進員が中心となって実施するよう指導した。</p>				
事業所の対応	<p>・今回の指摘を受けて、直接的な質問でなくても面接の流れの中で就職差別につながる情報を結果的に収集してしまう可能性もあることを認識した。今後は、不要な情報の収集がなぜいけないのかということについて採用担当者全員が理解を深められるようにするために公正採用選考人権啓発推進員を中心に社内で研修を実施することとする。</p> <p>・不適切な質問に関する誤解が起こる原因を解明して次に生かせるようにするために今後面接記録の作成について検討していくこととする。</p>				
生徒の状況等	—	合	否	合	
他校での事象	—				
備考	—				

No. 2 (令和元年度)	大学名	B 大学		指 導 方 針	A
	事業所名	—			
事業所の概要等	所在地	大阪府		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—			
	事業内容	医療業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 一人 就業場 一人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
大学からの報告等	令和元年10月の面接において、家族の構成、家族の職業、購読新聞についての質問があった。				
違反事象	面接時点：家族状況（家族の構成・職業）、思想等（購読新聞）				
事業所への確認内容	・大学からから事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒特に意図はなかった。聞いてはいけないということを知らなかった。				
事実確認	・事業所は指摘された内容を全て認めた。				
指導状況	・大学から事業所の採用担当者に事実確認を行い、大就連の取り組みについて説明。 また、公正な採用選考に関する考え方を説明した。				
事業所の対応					
生徒の状況等	—			合 否	否
他校での事象	—				
備 考	—				

No. 3 (令和2年度)	大学名	C大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—		
	事業内容	労働者派遣・職業紹介業	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 一人 就業場 一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
大学からの報告等	①面接時に「家族構成」「尊敬する人」の質問、それに追従し「家族の職業」に関する質問があった。また、「ライフイベントの有無」「専業主婦をどう思うか」という質問があった。 ②内定が出たら就職活動を終わるよう執拗に迫られた。 ③学校に対して「家族関係を聞いたのは、長男二男で責任感が違ったり性格が違うので、そういったことを把握するための。」と説明した。 ④電話で「最近何をしているのか。」具体的に答えを求められた。			
違反事象	面接時点：家族状況（家族の構成、家族の職業）、思想（尊敬する人物）、男女雇用機会均等に反すること その他：オワハラ、不適切な質問（最近何をしているのか）			
事業所への確認内容	・令和2年7月に公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒①家族構成については、認識不足であった。尊敬する人、家族の職業については、「どのような社会人になりたいか」について質問し、誰か特定したいという意図ではなく「自分の目指すあり方」「本人の想いや意思」を確認する意図で質問したが、結果的に家族の職業を聞くことになってしまった。ライフイベント、専業主婦に関する質問は、専業主婦というキャリアをどう思うか質問した。 ②当社への入社を悩んでいる場合は、新たな企業への提案も視野に入れて就職活動の支援をする必要があったため。 ③学校への説明についての発言は一般的な解釈であり自社の採用面接等の中で行われる事ではない。 ④内定承諾後、入社までの期間をどう過ごすか質問し何か不安や質問等があれば答えようという背景で質問した。			
事実確認	・事業所は指摘された内容の一部を認めた。			
指導状況	①家族に関する質問は、本人が業務を遂行する上で何ら関係のない事項であり例え採否の判断材料にはしていなくとも、家族のことを質問されることによって動揺しその後の態度等に影響を及ぼすことが想定されることから、公正な採用選考と言い難い旨指導。尊敬する人物については、思想・信条に関わるものであり、本来自由であるべき事項であること及び職業安定法第2条「職業選択の自由」に抵触することを指導。 結婚・妊娠についての質問は、男女雇用機会均等法第5条「性別を理由とする差別」に抵触し、またプライバシーに踏み込んだ質問でもあり、そもそも男女を問わず採用に関して結婚等に係る質問をすること自体が不適切となる。また、本人が業務を遂行する上で何ら関係のない本来自由であるべき人生観・生活信条であり、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を指導。 ②人材確保に熱心になるあまり、就職活動中の学生に対して自社の内々定と引換えに他社への就職活動をやめるよう強要することは「職業選択の自由」を妨げる行為となるので、厳に慎むよう指導。 ③憶測や偏見を採否の判断基準に反映することは、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差別になることを指導。			

	<p>④私生活について回答させることは、家庭の事情等不必要な個人情報を収集することにもなることを指導。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公正採用選考人権啓発推進員の設置及び行政が実施する研修会への参加について強く勧奨した。また、会社全体で今回の事案について情報共有するよう指示し、面接マニュアルの作成及び面接前の打合せについても実施するよう指示した。 		
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・公正な採用選考に対する統一された社内ルールは存在するものの、社内教育及び情報共有の徹底が不十分であった。今後は、面接官等に対し研修及びテスト（3カ月毎）の実施や公正採用選考の啓発メールのを配信（1カ月毎）し、理解促進に努める。また、採用担当者等に対し、ライセンス制度を導入（研修受講及びテスト等を実施し、職業安定法等に係る内容を把握しているか確認する）し、ライセンス保持者のみ応募者との面談を実施することとする。加えて「就職差別につながるおそれのある不適切な質問の例」を社内掲示し禁止事項の可視化を行う。 		
生徒の状況等	—	合 否	合
他校での事象	—		
備 考	—		

No. 4 (令和2年度)	大学名	D大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—		
	事業内容	職業紹介業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 477人 就業場 20人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
大学からの報告等	令和2年6月に行われた面接において、「周りからどういうタイプと言われますか。」といった質問の後、「ご家庭ではどうか?」「どんな環境で育ったの?」という流れになり、そこから「家族構成」「両親の馴れ初め」「両親の結婚した年齢」「母親の職業」などについて聞かれた。また「自分を産んだ時の母親の年齢」も聞かれ、それを聞いて「遅く産んだんですね」といった趣旨の発言があった。			
違反事象	面接時点：家庭環境、家族状況（家族の構成、家族の職業、両親の馴れ初め、両親の結婚した年齢、母親の出産した年齢）			
事業所への確認内容	・令和2年8月に公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。 ⇒「家族に関する事項」について質問したことを事業所は認めた。ただし、採否の判断材料にはしていないとの主張。コミュニケーションの流れで聞いてしまった。他意は一切ないとのこと。			
事実確認	・事業所は指摘された内容のすべてを認めた。			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接時における「家族に関する事項」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る。面接で確認するのは「適性・能力を見極め、業務の遂行が可能かどうかを判断する。」という点であり、家庭環境・生活環境について回答させ、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差別となることを指導した。 また、家庭に関する質問は、仕事に直接影響しない不必要な個人情報把握・収集することにもなり、例え採否の判断材料にはしていなくとも、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、様々な家庭の事情等を理由に採用を拒否することは差別となることを指導した。 今後は「家族に関する事項」についての質問を含め「就職差別につながるおそれがある項目」を再認識し、二度と不適切な質問をすることがないように徹底すること。 人材を扱う事業所であるも、知識不足・理解不足が否めないことから、改めて大阪府の公正採用選考研修やトップクラス研修を受講し、代表取締役を筆頭に、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指導を行った。 			
事業所の対応	・公正採用選考について留意するよう指示していたつもりであったが、このようなことになってしまった。今後は、改めて経営トップから各責任者に対して、くれぐれも同じことが起こらないよう指示し、また厚生労働省の公正採用選考にかかるリーフレットを配布することにより、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。			
生徒の状況等	—	合 否	否	
他校での事象	—			
備 考	—			

＜参考＞内定取消等の事象

No. 5 (令和2年度)	大学名	F大学	指 導 方 針	—
	事業所名	—		
事業所の 概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—		
	事業内容	卸流通事業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 一人、 就業場 一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
大学からの 報 告 等	令和2年4月上旬、電話で総合職としての内々定の通知を受けた。数日後、学生からエリア総合職への職種変更が可能か問い合わせた。その直後、内々定を取り消された。大学が事実確認を行ったところ、「最終選考の合格は内々定ではない合格者が承諾書を提出したら内々定となる。」とのことであった。			
事 象	内々定取消			
指 導 状 況	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所から事業所に事実確認及び指導を行った。 ・事業所に対して、「①学生に対して内々定の取り消しを行ったこと」及び「②『合格』と『内々定』を使い分けていること」の2点について事実確認を行ったところ、①については「内々定の取り消しではない」旨の回答があり、②についてはすべて認めた。 ・当該事実に係る理由として、「口頭及び書面（合格証）で『合格』の場合、入社承諾書を提出してはじめて『内々定』となることとしており、すべての学生に対してこの内容を説明している。学生が承諾書の提出を保留している間に、他の学生が承諾書を提出し、内々定枠が決まった場合には、保留していた学生に対しては内々定を出せなくなる」とのことであった。 ・これに対して、「学生に対し、一定の説明を行っていると思われるが、『合格』と『内々定』の使い分けは、学生にとって就職活動における制度理解を困難にする可能性がある。そのため、今後、学生に対する説明時においては、学生が理解しやすい説明を行うことを心がけ、『合格』を『内々定』として理解する学生が現れないよう、十分に注意を払うこと」の指導を行った。 ・事業所はこれらの内容を理解した。 			
備 考	—			

<参考>内定取消等の事象

No. 6 (令和2年度)	大学名	F大学	指 導 方 針	—
	事業所名	—		
事業所の 概要等	所在地	福井県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	製造業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 一人、 就業場 一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
大学からの 報告等	電話での内々定通知あり。1週間以内に内定受諾をしないと内々定を取り消すと併せて通知された。複数の学生からの報告あった。			
事 象	就活終われハラスメント (いわゆる「オワハラ」)			
指 導 状 況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公共職業安定所から事業所に事実確認及び指導を行った。 ・ 「電話での内々定通知を行った上で、一週間以内に内定受諾しないと内々定を取り消す旨を通知したこと」について事実確認を行ったところ、「内々定を取り消す旨の通知はしていない」旨の回答があった。 ・ 当該事実に係る理由として、「当社では内々定を受けてくれる意思が確認できた内々定予定者を内々定確定としているため、内々定予定者に対し、内々定を受けてくれるかどうかの意思確認のために連絡した。当社の採用スケジュールの都合により、内々定予定者には1週間の猶予期間を設けて返事を求め、返事がない場合には、内々定を受けてくれる意思がないものと判断し、内々定の取扱いとしないような話もした。しかし、あくまでも電話による返事を求めたものであり、内定承諾書等の文書での提出を求めたものではなく、内々定の取り消しも考えていない。また、対象者が他の会社の面談予定がある等の理由により、返事の期間延長を申し出た際には了承しており、延長したことによる内々定の取り消しも行っていない。当社の内定日は10月1日であり、それまでは内々定の取扱いであり、内定受諾の強要やオワハラにつながるような事は行っていない」とのことであった。 ・ これに対して、「応募者に対し、一定の説明を行っていると思われるが、説明内容やその方法によっては、内々定の取り消し等が連想され、応募者が不安に陥る可能性がある。そのため、今後、応募者に対する説明時においては、応募者が理解しやすい説明を行うことを心がけ、誤解する応募者が現れないよう、十分に注意を払うこと」の指導を行った。 ・ 事業所はこれらの内容を理解した。 			
備 考	—			

<参考>内定取消等の事象

No. 7 (令和2年度)	大学名	F大学	指 導 方 針	—
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	東京都	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	製造業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 一人、 就業場 一人	進員選任状況	—
	求人職種	—	新任・基礎研修受講状況	—
大学からの報告等	入社前日直前の令和2年3月27日に新型コロナウイルス感染症の影響による業績悪化のため内定取消とされた。			
事 象	内定取消			
指 導 状 況	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所から事業所に事実確認及び指導を行った。 ・事業所に対して、「入社直前に内定取消を行ったこと」について事実確認を行ったところ、全て認めた。当該事実に係る理由として、「新型コロナウイルスの影響に伴う業績悪化のため」とのことであった。 ・これに対して、「内定取消は対象となった生徒学生等に大きな打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安や影響を与えるため、決してあってはならない重大な問題であり、外的要因が原因であったとしても事業所はこれを防ぐ努力が必要であること。内定取消に至る経緯や事情によっては、「職業安定法施行規則第17条の4」に基づく厚生労働大臣告示に基づき、学生の就職活動に資するよう企業名等を公表することがあること。未内定学生の相談窓口は「新卒応援ハローワーク」及び各ハローワーク学卒担当窓口であるため、対象学生から問い合わせがあった場合には情報提供すること」の指導を行った。 ・事業所はこれらの内容を理解した。 			

No. 8 (令和2年度)	大学名	F大学	指 導 方 針	—
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—		
	事業内容	宿泊業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 96人、 就業場 一人	推進員選任状況	×
	求人職種	—	新任・基礎研修 受講状況	×
大学からの報告等	入社前日直前の令和2年3月31日に新型コロナウイルス感染症の影響による業績悪化のため内定取消とされた。			
事 象	内定取消			
指 導 状 況	<ul style="list-style-type: none"> ・公共職業安定所から事業所に事実確認及び指導を行った。 ・事業所に対して、「入社直前に内定取消を行ったこと」について事実確認を行ったところ、全て認めた。当該事実に係る理由として、「民泊等を運営しているが、新型コロナウイルスの影響に伴う業績悪化のためであり、事業所の閉鎖も検討している」とのことであった。 ・これに対して、「内定取消は対象となった生徒学生等に大きな打撃と失望を与えるとともに、社会全体に対しても大きな不安や影響を与えるため、決してあってはならない重大な問題であり、外的要因が原因であったとしても事業所はこれを防ぐ努力が必要であること。やむを得ず内定取消を行う場合であっても、対象となった生徒に対し、経緯、理由等を含めて、その旨を明確かつ詳細に説明し、生徒から補償等の要求が行われた場合には、誠意を持って対応すること。」の指導を行った。 ・事業所はこれらの内容を理解した。 			

【関連資料4】

「令和3年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み

令和2年8月13日に、大阪府、大阪府市長会、大阪府町村長会が連名で各省庁あてに標記の要望を実施しました。この際に「大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組みについて」として、厚生労働省及び文部科学省に下記のとおり要望しております。

なお、今年度の要望にあたっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、書面による要望となりました。

厚生労働省及び文部科学省からの回答は、以下のとおりです。

1 厚生労働省

【要望】「7 大学生等の就職に係る公正な採用選考の取組について」

大阪府では、府内の大学、短期大学、高等専門学校就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、学生向けポスターの掲示や学生向けリーフレットを配布するなど、大学生等（大学・短大・高等専門学校・専修学校専門課程など高等教育機関の在校生及び卒業生、中途退学者を含む）及び企業等に対して「公正な採用選考」に関する啓発等に努めているところです。

全国の大学等においても、大学生等の公正採用への認識をより深めるよう、教職員向けマニュアルを充実するとともにその活用を、文部科学省と連携して要請してください。

また、各大学等の「学生向けのポータルサイト」等を通じ、大学生等への周知が図られるよう啓発のモデル文を作成するなど、文部科学省と連携して働きかけを強化してください。

大学生等の多くがインターネットのナビサイトを通じた就職活動を行っていますが、その運営事業者が就職希望者の内定に係る個人情報を不正に扱っていた事件が発生するなど、引き続き公正採用について効果的な啓発が求められます。業界団体に加え、ナビサイト事業者に対しても直接、公正な採用選考に反する設問の設定や個人情報の不適切な取り扱いが行われることが無いよう、啓発を行うとともに、ナビサイト事業者自身が「サイトを利用する企業」や大学生等に対して「公正な採用選考の考え方」などをサイト内で啓発するよう、要請を行ってください。

雇用に際しての人権侵害事象の発生を防止するためILO第111号条約の早期批准に向けた国内法の改廃を含む検討を進めてください。また、現在、批准を妨げている課題を解消するため、国内で法整備が行われていない「募集採用段階における人種・皮膚の色・宗教・民族的出身または社会的出身に基づいて行われる差別を禁止する労働関係法」の早期制定・整備など必要な措置を講じてください。

【回答要旨】

回答をいただきたいとの要望は必ず各担当部署にお伝えするが、担当部署の業務の都合により回答を控えさせていただくことがあることをご了承ください。

※厚生労働省の回答要旨については、府の担当者が国の窓口担当者に対し電話にて聞き取った内容を記載

2 文部科学省

【要望】(1) 「2 大学生等の就職に係る公正な採用選考の取組について」

大阪府では、府内の大学、短期大学、高等専門学校就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、学生向けポスターの掲示や学生向けリーフレットを配布するなど、大学生等（大学・短大・高等専門学校・専修学校専門課程など高等教育機関の在校生及び卒業生、中途退学者を含む）及び企業等に対して「公正な採用選考」に関する啓発等に努めているところです。

しかしながら就職希望者の内定に係る個人情報をも不正に扱っていた事件が発生するなど、引き続き公正採用について効果的な啓発が求められます。

大学生等の多くがインターネットのナビサイトを通じた就職活動を行っていることから、全国の大学等においても、大学生等の公正採用への認識をより深めるよう、教職員向けマニュアルを充実するとともにその活用を、厚生労働省と連携して要請してください。

また、各大学等の「学生向けのポータルサイト」等を通じ、大学生等への周知が図られるよう啓発のモデル文を作成するなど、厚生労働省と連携して働きかけを強化してください。

さらに、大学生等に対して発生した問題事象については、厚生労働省と連携し、個別の大学等に対する側面援助・啓発を行うなど、今後の問題発生を抑制するための取組を講じてください。

【回答要旨】

文部科学省では、厚生労働省と連携し、各大学等に、求職者向けリーフレットを配布し、公正な採用選考に関する周知啓発を行い、学生からの相談があった場合のハローワークへの相談などについて通知しているところ。

また、学生の就職・採用活動については、内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の4府省より経済団体・業界団体に対して「公平・公正で透明な採用、個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底」について要請しています。

このような取組を通じて、引き続き、学生が学業に専念し、安心して就職活動に取り組める環境を確保できるよう努めてまいります。

公正採用・雇用促進会議要綱

1. 会議の目的

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以下の事項について協議する。

- (1) 公正な採用選考についての啓発等に関すること
- (2) 受験報告等採用選考にかかる実態の把握に関すること
- (3) 公正な採用選考に関する調査研究に関すること
- (4) その他就職の機会均等を確保し、安定した雇用を促進するために必要と認められること

2. 組織

- (1) 会議は委員をもって構成する。
- (2) 委員は、学識経験のある者、人権関係団体、労働者代表、雇用主団体、関係行政機関及び専門委員会を置くときはその委員会の座長とし、別表に掲げる者を充てる。なお、必要に応じてこれらの委員以外の者を協議に加えることができる。
- (3) 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

3. 会議の開催

- (1) 会議に座長を置く。
- (2) 座長は委員の互選によるものとする。
- (3) 座長の任期は2年とし、再任を妨げない。
- (4) 会議は座長が招集する。

4. 専門委員会

会議は、特定の事項について、専門的に研究協議することが必要と認められるときは専門委員会を設けることができる。

専門委員会を置くときは、別途、専門委員会設置要綱を定める。

5. 研究部会

会議は、特定の専門委員会で研究することが馴染まない事項について、調査研究することが必要と認められるときは研究部会を設けることができる。

研究部会の構成員は、委員から座長が指名する。

なお、必要に応じて委員以外の者を構成員に加えることができる。

6. 庶務

会議の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

7. その他

この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附 則

この改正要綱は、平成14年4月1日から施行する。

公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会 設置要綱

1. 委員会の目的

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

- (1) 学生の指導に関すること。
- (2) 就職差別事象の把握に関すること。
- (3) 企業の指導に関すること。
- (4) その他委員会が必要と認めたこと。

2. 委員会の構成

委員会は、次の機関から推薦された者をもって構成する。

大阪労働局職業安定部
大阪府商工労働部
大阪府下大学等就職問題連絡協議会
一般財団法人 大阪府人権協会
公益社団法人 関西経済連合会
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
学識経験者

なお、各機関からの推薦は原則として1名とするが、大阪府下大学等就職問題連絡協議会からの推薦については概ね次の基準による。

国公立4年制大学 1名
私立4年制大学 2名
短期大学及び高等専門学校 2名

3. 委員会の開催

- (1) 委員会に座長をおく。座長は構成員の互選による。
- (2) 委員会は座長が随時招集する。
- (3) 委員会の日常業務は座長が別に指名する者があたる。

4. その他

委員会の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

大阪府下大学等就職問題連絡協議会要綱
(昭和 56 年5月 19 日発足)

1. 目的

本会は、大学等が行う職業紹介業務の円滑な推進、特に差別のない公正な採用選考に向けて、大学等が連携を密にし、相互に研究協議する。

2. 構成

本会は、大阪府下の大学、短期大学及び高等専門学校等の就職担当部(課)長若しくは、これに準ずる者をもって構成する。

3. 会議

1) 会議は、総会及び幹事会とする。

2) 総会及び幹事会は、代表幹事が招集し、うち1名が座長となる。

4. 幹事等の任期

代表幹事及び幹事の任期は、1年とする。

5. 協力依頼

本会の目的達成のため、必要ある場合は、関係機関等に会議への出席その他協力を依頼することができる。

6. その他

本会の事務は、代表幹事において処理する。

○平成 28 年6月 29 日改正(第 36 回総会)



【第1回】

- 1 日時 令和2年11月吉日
- 2 場所 書面会議
- 3 概要

(1) 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会への改編について諮問、委員から了承を得る。

(2) 就職受験報告

① 中学校

- ・令和元年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告
- ・問題事例なし、中学校卒業者の就職者数は卒業者数（68,590人）に対して0.25%（171人）
- ・新規中学校卒業生用応募書類「職業相談票（乙）」の改定について報告

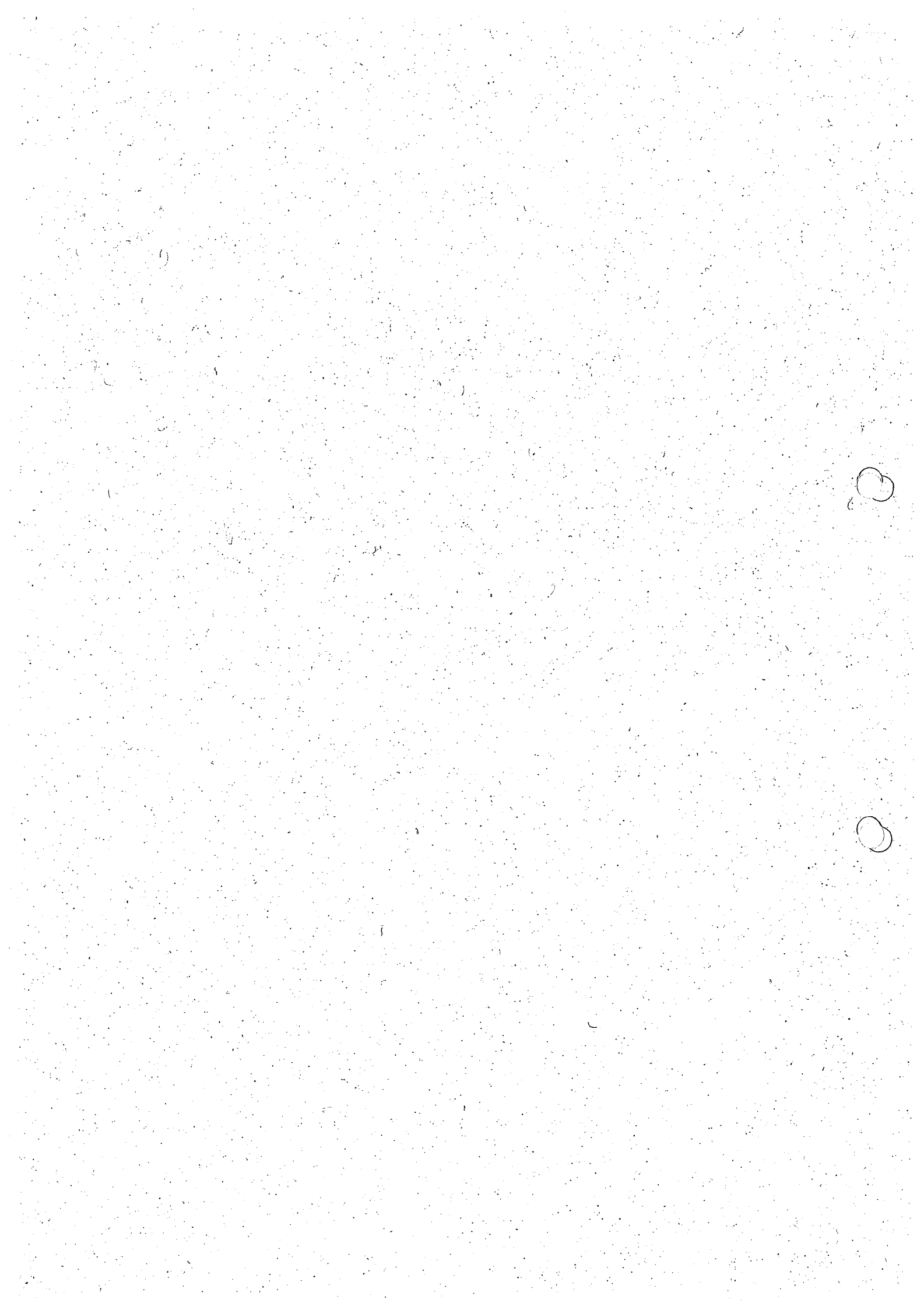
② 高等学校

- ・令和元年度『内定取消し』『求人取消し』一覧（第1・2・3次分）
内定取消し、求人取消しともに0件
- ・令和元年度採用選考問題事象項目別一覧（第1・2・3次分）
問題報告件数：40件、問題受験報告書数：34件、問題報告事業所数：33事業所
- ・個表により、第1・2次保留分、第3次分について違反事業所への啓発指導内容などを報告。

③ 他府県関係

- ・令和2年度3月卒業生【下期】他府県生徒からの問題事象報告件数
問題事象件数：10件、問題報告事業所数：6事業所
- ・個表により、違反事業所への啓発指導内容などを報告。

以上



【第2回】

- 1 日 時 令和3年3月吉日
- 2 場 所 書面会議
- 3 概 要

(1) 就職受験報告

① 中学校

- ・令和元年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告
- ・問題事例なし、中学校卒業者の就職者数は卒業者数（68,590人）に対して0.25%（171人）

② 高等学校

- ・令和元年度『内定取消し』『求人取消し』一覧（第1・2次分）
内定取消し、求人取消しともに0件
- ・令和元年度採用選考問題事象項目別一覧（第1・2次分全体）
問題報告件数：44件、問題報告事業所数：38事業所
- ・個表により、第1・2次分について違反事業所への啓発指導内容などを報告。

③ 他府県関係

- ・令和3年度3月卒業生他府県生徒からの問題事象報告件数
問題事象件数：5件、問題報告事業所数：3事業所
- ・個表により、令和元年度分について違反事業所への啓発指導内容などを報告。

以上

3

3

令和2年度 第1回 公正採用雇用・促進会議
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

令和2年11月吉日
書 面 会 議

次 第

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

資 料

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

令和2年度 第1回 公正採用・雇用促進会議
 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 委員名簿

(敬称略)

所属団体	委員氏名	備考
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	八又 保	
府民文化部 人権局 人権擁護課	井上 慎一	
府教育庁 私学課	近藤 未生	
府商工労働部 雇用推進室 労働環境課	森下 圭一	
府教育庁 教育振興室 高等学校課	大久保 宣明	
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	柘田 千佳	
大阪市教育委員会事務局 指導部 高等学校教育担当	寺本 圭一	
大阪市教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当	福山 英利	
堺市教育委員会事務局 学校教育部 学校指導課	後藤 由枝	
大阪府公立中学校長会	高元 伊智郎	
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	太泉 志保	
大阪私立中学校高等学校連合会	辻本 賢	
大阪府専修学校各種学校連合会	清水 尚道	
大阪府高等学校進路指導研究会	雑賀 文彦	
大阪市高等学校進路指導協議会	板垣 秀和	
大阪私立高等学校進路指導研究会	寺澤 久弥	
大阪府立学校人権教育研究会	田中 隆博	
大阪市立高等学校人権教育研究会	藪中 俊彦	
大阪私立学校人権教育研究会	大長 庸祐	
大阪府人権教育研究協議会	若田 透	
大阪市人権教育研究協議会	北野 元靖	
大阪府人権協会	上田 大造	
大阪企業人権協議会	宮内 雅也	
大阪同和・人権問題企業連絡会	柄川 忠一	
公正採用人権啓発推進センター	平井 義人	
関西大学(元他府県関係専門委員会座長)	石元 清英	

公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 設置要綱

1 委員会の目的

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

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

2 委員会の構成

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

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

- (2) 必要な場合には、該当機関に臨時に委員の推薦を依頼することができる。

3 委員会の開催

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

(3) 委員会の日常の業務は、座長が別に指名するものがあたる。

4 その他

委員会の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

附 則

(実施期日)

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

【参考】

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会 設置要綱 改正 新旧対応表

現 行	改正後
<p>中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会 設置要綱</p> <p>1 委員会の目的 中学校・高等学校・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。</p> <p>2 委員会の構成 (1) 委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者1名をもって、これにあたる。 ただし、本委員会が取扱う課題に対し見識を有するものとして、別に大阪府商工労働部雇用推進室労政課から推薦されたもの1名をもって、これにあたる。 大阪労働局職業安定部職業対策課 大阪府府民文化部人権局 大阪府教育庁職業課 大阪府商工労働部雇用推進室労政課 大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 大阪府教育庁教育振興室高等学校課 大阪府教育庁市町村教育室小中学校課 大阪府教育委員会指導部高等学校教育担当 大阪府教育委員会指導部中学校教育担当 堺市教育委員会学校教育部学校指導課 大阪府公立中学校長会 大阪府公立中学校長会進路第二委員会 大阪府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 大阪府立高等学校進路指導協議会 大阪府私立高等学校進路指導研究会 大阪府高等職業技術専門学校長会 大阪府立学校人権教育研究会 大阪府立学校人権教育研究会 大阪府私立学校人権教育研究会 大阪府人権教育研究協議会 大阪府人権教育研究協議会</p>	<p>中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 設置要綱</p> <p>1 委員会の目的 中学校・高等学校・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。</p> <p>2 委員会の構成 (1) 委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者1名をもって、これにあたる。 ただし、本委員会が取扱う課題に対し見識を有するものとして、別に大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課から推薦されたもの1名をもって、これにあたる。 大阪労働局職業安定部職業対策課 大阪府府民文化部人権局 大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課 (削除) 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 大阪府教育庁職業課 大阪府教育委員会事務局指導部高等学校教育担当 大阪府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 大阪府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 大阪府立高等学校進路指導協議会 大阪府私立高等学校進路指導研究会 (削除) 大阪府立学校人権教育研究会 大阪府立学校人権教育研究会 大阪府私立学校人権教育研究会 大阪府人権教育研究協議会 大阪府人権教育研究協議会</p>

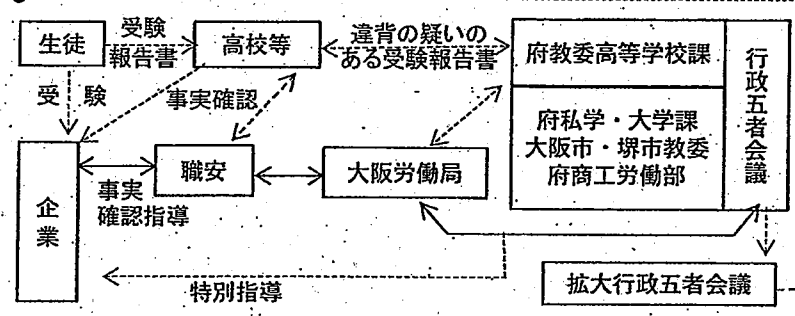
<p>大阪府人権協会 大阪企業人権協議会 大阪同和・人権問題企業連絡会 公正採用人権啓発推進センター</p> <p>(2) 必要な場合には、該当機関に臨時に委員の推薦を依頼することができる。</p> <p>3 委員会の開催</p> <p>(1) 委員会に座長を置く。座長は、構成員の互選による。</p> <p>(2) 委員会は年2回開催し、座長が招集する。</p> <p>(3) 委員会の日常の業務は、座長が別に指名するものがあたる。</p> <p>4 その他</p> <p>委員会の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課並びに大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課において行う。</p> <p>附 則</p> <p>(実施期日)</p> <p>1 この要綱は、平成18年4月1日から施行する。</p> <p>2 この要綱は、平成21年11月1日から施行する。</p> <p>3 この要綱は、平成24年4月1日から施行する。</p> <p>4 この要綱は、平成24年10月1日から施行する。</p> <p>5 この要綱は、平成25年4月1日から施行する。</p> <p>6 この要綱は、平成28年4月1日から施行する。</p> <p>(要綱の廃止)</p> <p>1 次の要綱(要領)は、廃止する。</p> <p>(1) 公正採用・雇用促進会議中学校進路保障専門委員会設置要綱</p> <p>(2) 公正採用・雇用促進会議高等学校等進路保障専門委員会設置要領</p> <p>(3) 公正採用・雇用促進会議職業能力開発専門委員会設置要領</p> <p>(4) 公正採用・雇用促進会議他府県関係専門委員会設置要綱</p>	<p>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</p> <p>(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。</p> <p>3 委員会の開催</p> <p>(1) 委員会に座長を置く。座長は、構成員の互選による。</p> <p>(2) 委員会は年2回開催し、座長が招集する。</p> <p>(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。</p> <p>4 その他</p> <p>委員会の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課(削除)において行う。</p> <p>附 則</p> <p>(実施期日)</p> <p>1 この要綱は、平成18年4月1日から施行する。</p> <p>2 この要綱は、平成21年11月1日から施行する。</p> <p>3 この要綱は、平成24年4月1日から施行する。</p> <p>4 この要綱は、平成24年10月1日から施行する。</p> <p>5 この要綱は、平成25年4月1日から施行する。</p> <p>6 この要綱は、平成28年4月1日から施行する。</p> <p>7 この要綱は、令和2年8月19日から施行する。</p> <p>(削除)</p>
--	--

公正採用・雇用促進会議 連携フロー

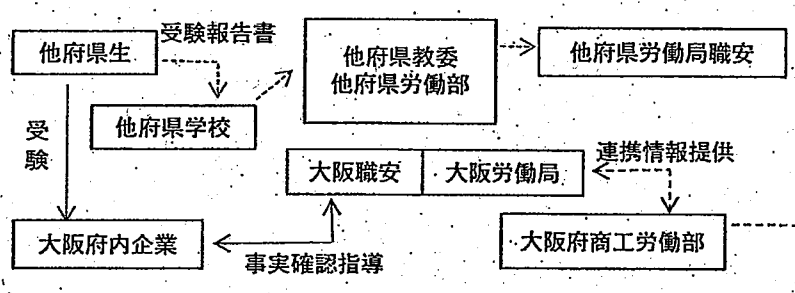
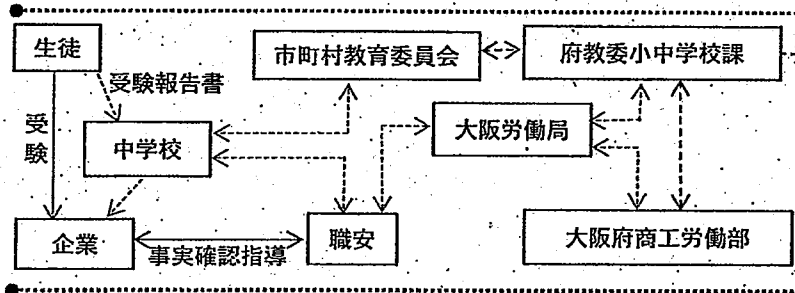
公正採用・雇用促進会議 ※各専門委員会、研究部会から報告を受ける
 本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する事項について協議する。

報告

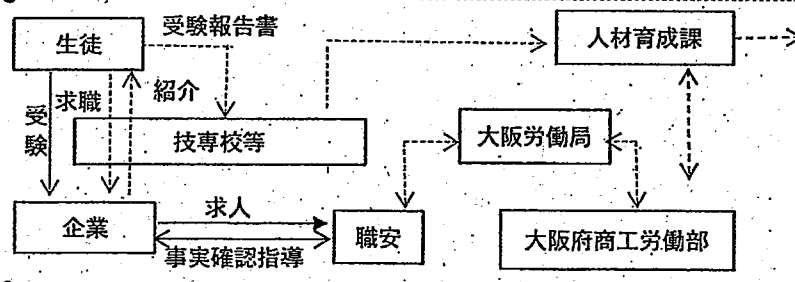
研究部会
 特定の専門委員会で研究することが馴染まない問題点を整理し、調査研究を行うテーマについて、会議の承認を得て啓発方策等を研究し、会議に報告する。



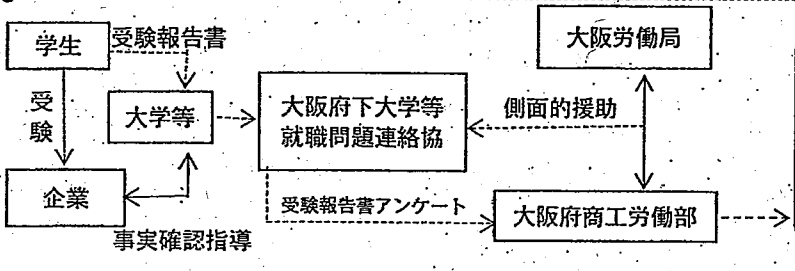
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会
 中学校・高等学校・他府県等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を密にして研究協議する。



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



大学等専門委員会
 大学等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよ



行政五者会議設置要項

1. 目的

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

2. 構成

行政五者会議は、次の機関で構成する。

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

大阪府教育庁私学課

大阪市教育委員会事務局指導部高等学校教育担当

堺市教育委員会学校教育部教務課

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

3. 庶務

行政五者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4. 期間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

5. その他

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

拡 大 行 政 五 者 会 議 設 置 要 項

1 目 的

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

2 構 成

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

大阪府専修学校各種学校連合会

大阪府高等学校進路指導研究会

大阪市立高等学校進路指導協議会

大阪私立高等学校進路指導研究会

大阪府立学校人権教育研究会

大阪市立高等学校人権教育研究会

大阪私立学校人権教育研究会

3 庶 務

拡大行政五者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4 期 間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

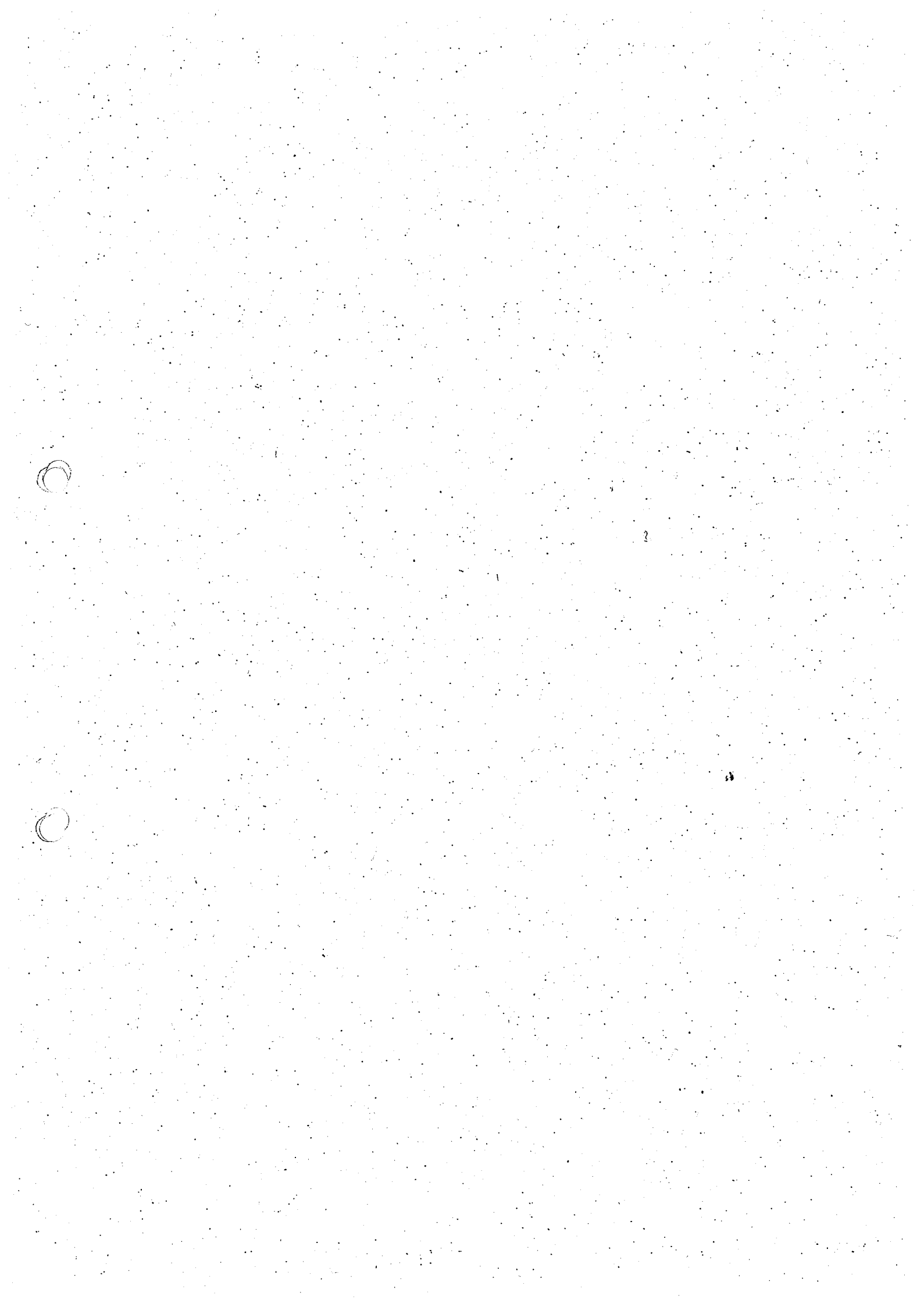
3. 就職受験報告書等

(ア) 中学校、(イ) 高等学校 関係資料

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

大阪府教育庁 教育振興室 高等学校課 生徒指導グループ
大阪府教育庁 市町村教育室 小中学校課 進路支援グループ

中学校関係資料



令和元年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告

1 就職等受験報告書（令和2年3月卒業者）の取組み

(1) 受験報告書の回収状況

	学校数	対象校数	回収校数
大阪市	130校	130校	130校
堺市	43校	43校	43校
大阪府内	287校	287校	287校
計	460校	460校	460校

(2) 記載事例数

	合計	大阪市	堺市	大阪府内
事例数	0校	0校	0校	0校

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

日付	内容
令和2年 3月17日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料54集」を各小中学校へ配付。「働くときのルールを知ろう～あなたを守る労働法～」(P.58)等、公正採用に関する内容を記載。
令和2年 4月30日	第1回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会 ※コロナウイルス感染症拡大防止の観点により説明資料配付に代替 (各市町村進路指導担当指導主事対象) 「キャリア教育・進路指導の推進及び「進路指導のための資料第54集」の活用について」ほか
令和2年 6月5日	大阪府商工労働部雇用推進室作成の「公正な採用選考のために」を各中学校へ配付。
令和2年 9月29日	中学校進路指導担当者連絡会の実施(中学校進路指導主事対象) 「すべての生徒の進路を支援していくために」(講師:府教育庁指導主事)ほか
令和2年 11月2日	第2回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 (各市町村進路指導担当指導主事対象) 中学校卒業生の公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。「職業相談票」「採用と人権」等の周知ほか。
令和2年12月	公正採用の推進を目的とした、就職等受験報告書の作成について市町村教育委員会を通じ全中学校に通知。(回収期限は3月31日)
令和3年1月	大阪府総合労働事務所作成の「働く若者のハンドブック」を各中学校へ配付。
令和3年1月	中学校卒業予定者の採用選考開始日について市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和3年4月	就職等受験報告書(全中学校分)のとりまとめ及び検証。

3 中学校卒業者の就職者数(就職のみした者)

年度	卒業生数	就職者数
平成27年度(平成28年3月卒業)	74,849人	266人(0.36%)
平成28年度(平成29年3月卒業)	74,051人	269人(0.36%)
平成29年度(平成30年3月卒業)	71,929人	235人(0.33%)
平成30年度(平成31年3月卒業)	69,913人	217人(0.31%)
令和元年度(令和2年3月卒業)	68,590人	171人(0.25%)

新規中学校卒業生用応募書類「職業相談票（乙）」の改訂について

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

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

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

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

【変更内容】

- ① 「性別」欄の記載を削除
- ② 「氏名」欄の記載を「名前」に変更

1 受付番号

応募書類

(甲) 職業相談票 (乙)

写真貼付

2 (学校名) 中学校		ふりがな	
3 (安定所名) 公共職業安定所		5 現住所	(郵便番号)

7 身体状況	年 月 日	6 生年月日	年 月 日生 (満 歳)
身長	cm		
体重	kg		

視力	右 ()	所見	個人内評価による本人の長所
	左 ()		
聴力	右	8 学業成績	
	左		

10 特技・趣味・運動等	9 本人の長所・推薦事由等
--------------	---------------

11 参考事項	年 月 日
---------	-------

(所在地)

(郵便番号)

(電話番号)

中学校長



改訂版

改訂内容

- ①「性別」欄の記載を削除
- ②「氏名」欄の記載を「名前」に

1 受付番号

応募書類

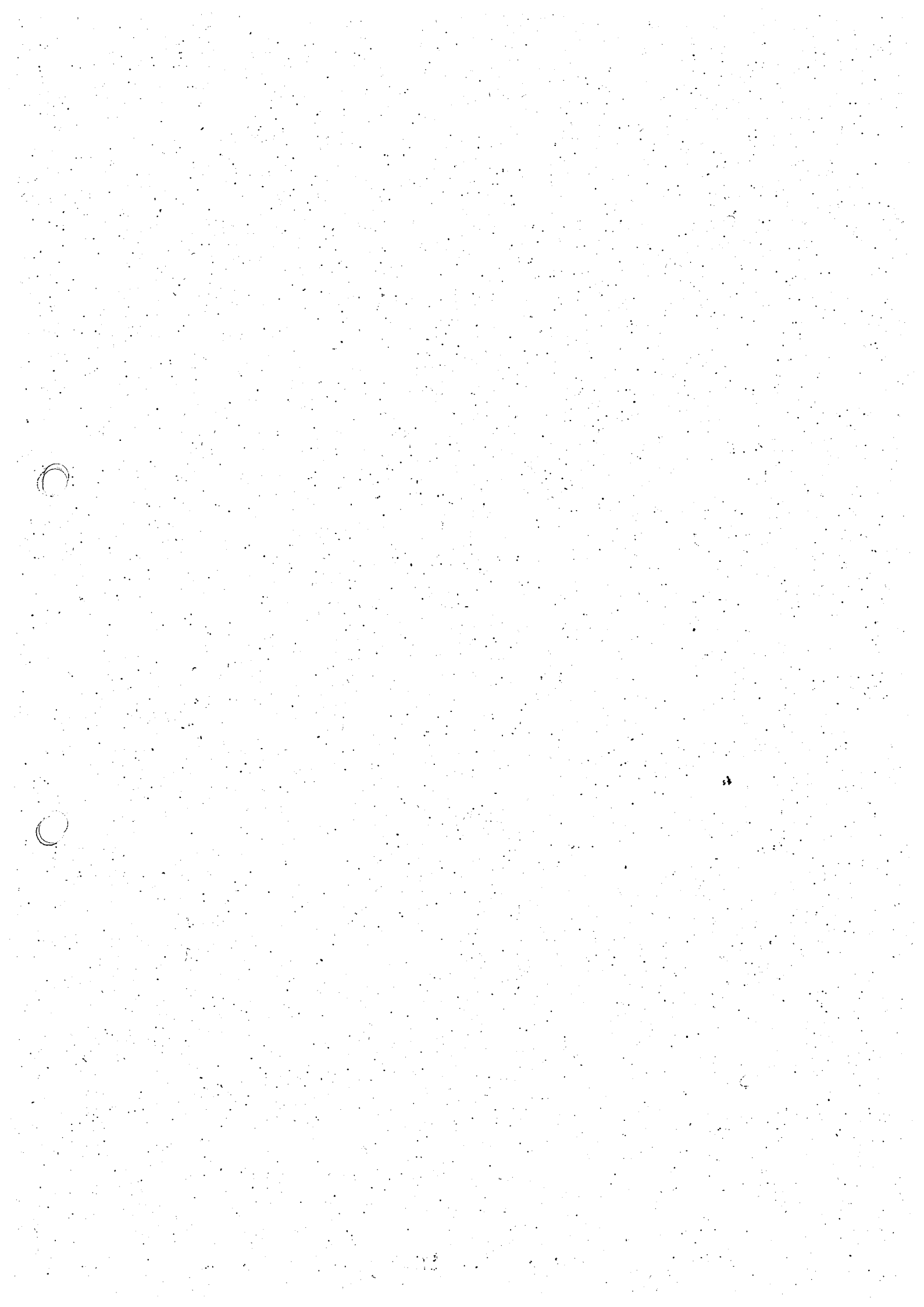
(㊤職業相談票(乙))

写真貼付

2 (学校名) 中学校		3 年齢	4 氏名	5 性別
3 (安定所名) 公共職業安定所		6 現住所 (郵便番号)		
8 身体状況 身長 _____ cm 体重 _____ kg		7 生年月日 ____年 ____月 ____日生 (満 歳)		
視力	右 () 左 ()	9 教科名	所見 個人内評価による本人の長所	
聴力	右 左			
11 特技・趣味・運動等		10 本人の長所・推薦事由等		
12 参考事項				
____年 ____月 ____日				
(所在地)				
(郵便番号)				
(電話番号)				
中学校長 ㊤				

改訂前

高等学校関係資料



令和2年度 進路(就職)関係年間行事概略表

事項(教育委員会・学校)	月	事項(大阪労働局・商工労働部・教育員会等)
推薦・選考開始期日等について		推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配付)
○就職(内定)状況調査(3月末):高	上旬 4	学卒担当者統括官会議(学校訪問の規則等について)
「採用と人権」配付	上旬	
○卒業生・中退者進路調査:公高	上旬 5	事業所向け求人説明会(web)
※中退は府高のみ		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)	求人票返戻開始 7/1(水)
応募前職場見学会開始	7/1(水) 7	
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)	中高他府県専門委員会
就職選考受験開始	10/16(金) 10	就職選考受験開始 10/16(金)
複数応募・推薦開始	11/1(日)	行政五者会議の 府教育庁 高校課・私学課 随時開催 市教委 府商工同労働部 大阪労働局
○就職(内定)状況調査(10月末):高	中旬 11	合同求人説明会 下旬
合同求人説明会	下旬	就職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 12	行政五者会議
○就職(内定)状況調査(12月末):高	中旬 1	拡大行政五者会議
府立学校進路指導研修	1/26(火)	中高他府県専門委員会
	2	※大阪府高等学校就職問題検討会議については適宜開催
就職支援希望カード:高	下旬	
○職場体験・インターンシップ調査:高	下旬 3	
○職場見学・応募前職場見学調査:公高	下旬	

注1)○の項目は様式提出が必要になる調査

注2)それぞれ 高=高等学校 公高=公立高等学校 府高=府立高等学校 を意味する

啓発指導の方針

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

年度別 特別指導事業所数 (大阪府内での事例)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

令和元年度 違反事象 項目分類表 (第1・2次保留分、第3次分)

思想	No.017
生活信条	
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	
本籍・国籍・出生地	
住居とその環境	No.004
家族の収入	
家族の学歴・職業	
家族の関係	No.003, <u>No.007</u> , No.017
保護者について	
家庭の環境	
生き立ち	
男女雇用機会均等法関連	
過去の病気・入院経歴	No.004, No.018, No.019
その他	No.004, No.018, No.020, No.021

※下線がついているナンバーについて

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

令和元年度 第1・2次問題事象（保留分） 資料

公正採用・雇用促進会議資料

No.003	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所						
	事業内容	家具製造卸販売			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-	
	従業員数	企業全体	70 人	就業場所	27 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	縫製職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	-	
	求人数	1 人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月18日の個人面接において、「兄弟はいますか。」という質問があった。					
	事業所への確認	9月19日に事業所の担当者に連絡。確認後25日に返答があり、「当日は社長と現場の1名が面接を担当したが、現場のものが悪気なく聞いてしまった」ということで、担当者より嚴重注意したということである。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	2月4日の事実確認において、一部認めた。面接担当社員は「何か意図があって質問したわけではなく、流れで『兄弟はいるか?』と聞いてしまった」。同席していた専務は「NG質問だと気付いていたがすでに質問してしまっていた」と答えた。必要性なくそのような質問をしてはいけないと言うことは理解していた。					
	指導状況	家族については、公正採用選考の観点から、質問してはいけない内容であるということを理解していた。ただし、大学生と高校生の対応の違いについての発言があったため、大学生や一般採用の方にも同じ対応が必要であることを強く指導した。各種研修等への参加を勧奨し、全社員を対象に公正採用選考人権研修の実施を指示した。					
	事業所の対応	今回の事象を受けて、全社員に公正採用に関する人権研修を実施する。来年度の採用選考に向けて面接マニュアルの作成や事前打ち合わせ等の実施をするように準備していくとのこと。					
生徒の状況等	学校に報告書を提出した際、「自分は答えたのですが、別の学校の受験生は答えないうちに指導されていますと答えていました」と冷静に報告していた。内定をもらい、本人は喜んでいた。				合 否	合	
他校での事象							
備考	家族の関係について						

公正採用・雇用促進会議資料

No.004	府/市/私	府	所在地区分	東京都	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所						
	事業内容	小売業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	8446 人	就業場所	33 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—
	求人職種	店舗運営総合職 (近畿エリア店舗)			推進員 新任・基礎研修 受講状況	—	
	求人数	10 人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月18日の集合時にアンケート2枚が配布され、記入を求められた。内容は、現在病院にかかっているか、服薬があるか、精神疾患での通院歴など、既往歴を問うものと、居住地からの交通手段を確認し、署名・捺印を求めるものであった。事前に知らされておらず、アンケートの目的や理由の説明もなかった。					
	事業所への確認	9月19日に事業所の人事担当者に確認。アンケート実施を認めただうえて、謝罪及び「既往症の質問は、健康面を配慮し、配属部署を検討するため」、「交通手段については、配属店舗を検討するため」、「アンケートの内容は、可否とは関係ない」との説明を受けた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月16日の事実確認において、全て認めた。ただし、「いずれの用紙もあくまで採用後の配属先を決定する際の資料を目的としてとして記入を求めていることから、記入した内容を採否判断の基準とすることは一切ない。採否判断に使用しないのであれば、採用選考時に生徒に対して用紙の質問内容について記入を求めることは問題ないと認識していたため実施していた。」とのことである。					
	指導状況	高卒求人ルールを再度説明。高校生の採用選考においては、統一応募用紙以外の書類の記入・提出を求めること自体が不可であることを指摘。配属先決定資料について、採用選考時には実施しないよう指導。最寄駅は就職差別につながる恐れがあり、面接時においても不適正質問となることを認識するよう指導。本事実を社内で重く認識するよう指導。早急に各種研修を実施にするよう指導。					
	事業所の対応	採用選考に関して会社の認識が誤っていたことを理解した。今後は高卒求人ルールを遵守し、公正採用選考に関する理解を会社全体で深めていく。「ヒアリングシート」及び「健康告知書」は廃止する。採用後必要となる場合は、採用後に提出を求める。今回記入を求めた内容は把握すること自体が不適正であることを理解したので、面接時も質問を行うことがないよう徹底していく。					
生徒の状況等	9月26日、電話にて合格の連絡があった。生徒は就職できることを喜んでいる。				合 否	合	
他校での事象							
備考	社用紙 (既往歴・居住地)						

公正採用・雇用促進会議資料

No.007	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○		
	就業場所							
	事業内容	介護事業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	-		
	従業員数	企業全体	488 人	就業場所	488 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	介護士			推進員、 新任・基礎研修 受講状況	○		
	求人数	10 人 (公開求人)						
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月28日の個人面接において「面接の受け答えが良いので、一番上のお姉ちゃんかな。兄弟いますか」と聞かれ、生徒は「その質問には答えることができません」と答えた。面接官は、「はい、わかりました」と答えた。						
	事業所への確認	10月2日、事業所の担当者が来校、学校から申し入れを行った。「当該の質問をしたのは理事長である」こと、「面接時の生徒のしっかりとした受け答えから思わずしてしまった」とのことを説明され、丁寧に謝罪された。また、本質問を採用選考の資料としていないことを確約された。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	2月7日の事実確認において、全て認めた。「面接のなかで応募者を褒める意図で発言してしまった」とのこと。						
	指導状況	家族構成を推察することに繋がりがねないため、当該質問自体が本人の適性・能力に何ら関係のない質問になり、公正な採用選考とは言えない旨を指導。「今年度は面接担当者の変更がなく、事前研修を行わなかったのが原因であるかもしれない」とのことであったため、今後は毎年研修を実施するよう指示した。今後も積極的に各種研修に参加し、社内全体で情報共有を図るよう説明した。						
	事業所の対応	今後は応募者の人権及び公正な採用選考に配慮し、応募者の適性・能力を基準に採用選考を実施すること。各種人権研修については、今後も積極的に参加すること。						
生徒の状況等	生徒は、事前に指導された通り答えることができたので、落ち着いていた。保護者にも本事案を説明して、学校の対応に理解していただいている。					合 否	否	
他校での事象								
備考	家族の関係について							

公正採用・雇用促進会議資料

No.017	府/市/私	府	所在地区分	福岡県	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—
	事業内容	介護事業			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—
	従業員数	企業全体	1902 人	就業場所	1902 人	
	求人職種	介護職 (介護付き有料老人ホーム)【大阪府】			推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
	求人数	4 人 (公開求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月22日の個人面接において、志望動機の中で「姉が同じ仕事をしているので」と答えたところ、姉の事を聞かれた。「最近読んだ本は」と聞かれ、違反質問とは分かっていたが、面接官2名+テレビ面接官1名の雰囲気に向けて答えると、即座にネットで調べて「こういう本か」という反応が返ってきた。				
	事業所への確認	12月14日に事業所の人事担当者に面接後の雑談内容について確認、事業所は質問内容を認め、謝罪があった。「採用選考の材料にはならない」「申し訳ないことをした」ということで、今回の採用選考の可否に関係していないことを再度確認した。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	2月13日の事実確認において、全て認めた。「受験者が『姉が同じ仕事をしている』と言ったため、『介護職でどんな担当をしているの?』と聞いたが、それ以上は深堀していない」また、「最近読んだ本についても聞いた後にネットで調べ、本人に確認したことは間違いないが、それ以上は深堀していない」とのことであった。				
	指導状況	本人が話し出した場合でも家族等の職業や職務内容は本人の適性・能力とは無関係なため、聞くべきではないこと、読んだ本を聞くことも思想・信条の自由を侵す恐れがあることを指導。ここ2年間で同様の事象を複数回発生させており、社内研修が形骸化されているのではと指摘。応募者を傷つけることはもとより、公正な採用選考を実施しない事業所として信頼を失うことを説明した。				
	事業所の対応	「応募した生徒さんには大変申し訳ないことをした。今回の指導を真摯に受け止め、早速、社内で改善を図りたい」とのことであった。				
生徒の状況等	受験後は、面接があまりうまく行かなかった印象で、次を探すことも考え始めていたが、内定を聞いて喜んでいた。				合 否	合
他校での事象						
備考	家族の関係について、思想について					

公正採用・雇用促進会議資料

No.018	府/市/私	府	所在地区分	東京都	指導方針	B	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所						
	事業内容	警備事業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	2721 人	就業場所	485 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—
	求人職種					推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
	求人数	5 人		(公開求人)			
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月26日の面接開始前に過去の病歴を聞く用紙を記入するように言われ、病気の箇所、心臓・肺・肝臓・腎臓・その他の順に、例えば、「心臓で何か病気にかかったことがありますか」というように聞かれながら、調査用紙に記入した。個人面接時、調査書の欠席欄を見て、欠席の理由を聞かれ、本人は、病名と手術をしたことを答えた。					
	事業所への確認	11月27日に関西本部の採用担当者より「警備は健康が第一なので、確認しなかった」という返答があった。過去の病歴を調査用紙に記入させながら聞くことは、違反事象であると伝えると、今後、このようなことがないように対処していきたいという旨の返事があった。なお、本件の詳細を当該生徒から聞き取ったのが、選考の結果が出た後のため、採用選考の基準に含めないという話はしていない。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認						
	指導状況						
	事業所の対応						
生徒の状況等	動揺する様子はなかった。また、入社意思を示している。保護者に事情の説明をおこなったが、冷静に話を聞いておられ、入社に関しては本人の意志を尊重するということである。				合 否	合	
他校での事象							
備考	社用紙、過去の病気・入院経歴について						

令和元年度 第3次問題事象 資料

公正採用・雇用促進会議資料

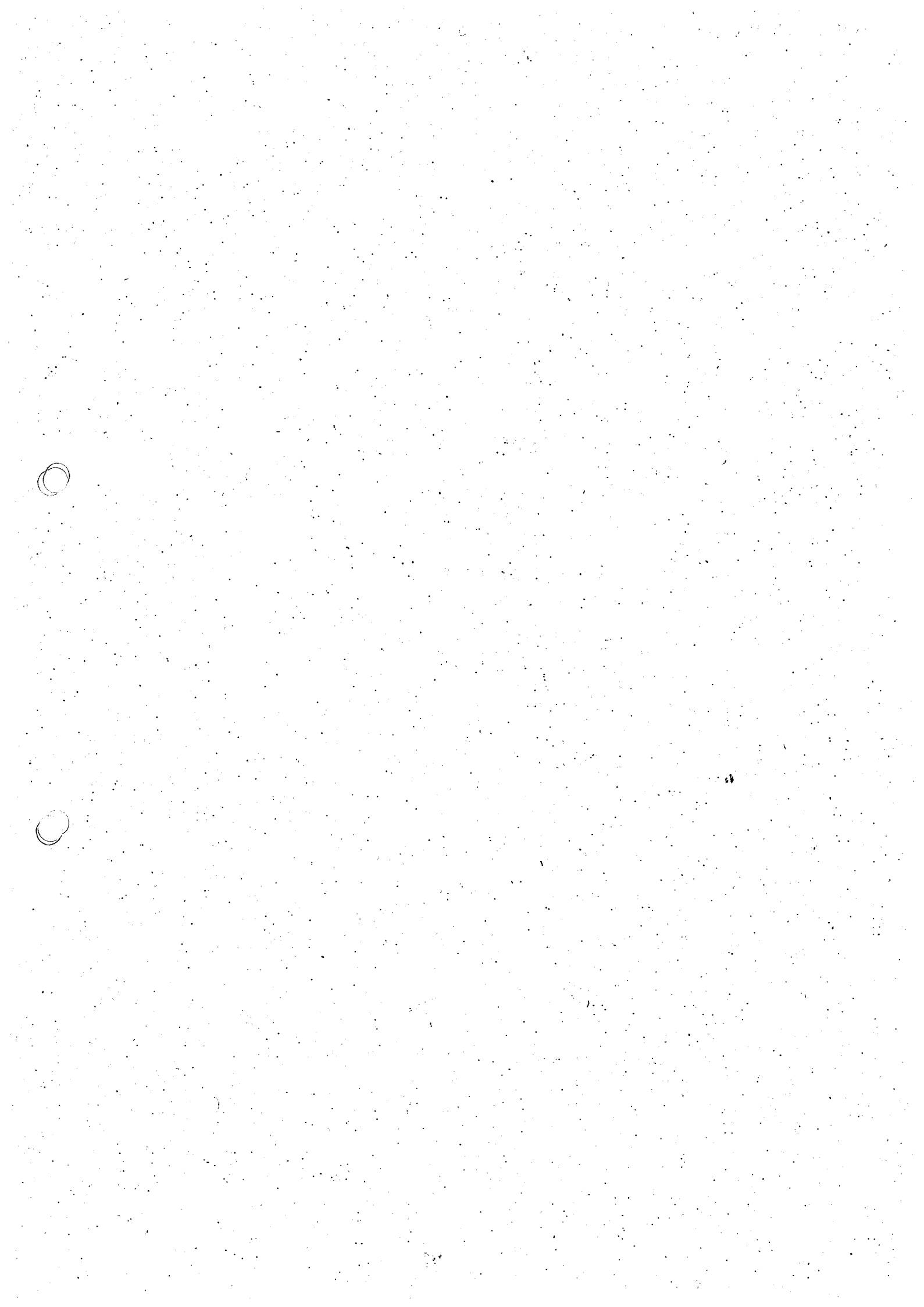
No.019	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	事業内容	航空貨物取扱全般			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体	389 人	就業場所	206 人	
	求人職種				推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	30 人	指定校			
学校からの報告・確認	学校からの報告	9月25日の面接開始前に「今まで大きな病気したことある？」と聞かれ、「とくにないです。」と答えると、さ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

公正採用・雇用促進会議資料

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

公正採用・雇用促進会議資料

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



3. 就職受験報告書等

(ウ) 他府県 関係資料

- ・他府県生徒からの問題事象報告件数 (令和元年度)
- ・違反事象個表 (令和元年度)

P38

P39

他府県生徒からの問題事象報告件数

令和2年3月卒業生【下期】10件：6事業所

令和2年9月10日現在

	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・出身地に関する事象	●家族状況に関する事象	●思想・信条、宗教に関する事象	●その他	④男女雇用機会均等に反すること	⑤その他(不適切な健康診断・作文等)	①本籍・出身地に関する事象	②住宅状況に関する事象	③生活・家庭環境等に関する事象	④家族状況に関する事象(小計)	●家族の構成に関する事象	●家族の職業・学歴に関する事象		●家族の収入・資産に関する事象	●その他	⑤思想等に関する事象(小計)	●支持政党に関する事象	●尊敬する人物に関する事象	●購読新聞・愛読書に関する事象	●その他	⑥男女雇用機会均等に反すること	⑦面接(左記以外)の問題ある質問等	面接時の問題事象(計①~⑦)
2年3月卒 下期													4	2	1			1	4	2	2			2	10	
2年3月卒 上期									1	1	1		4	3	1			1	1	1			1	8		
合計									1	1	1	8	5	2	1			5	3	2			3	18		
R1合計										1	3	1	4	4				5	1	3			3	17		
H30合計	27	16							2	3	1	12	7	1	1	3	2		1	1			6	25		
H29合計	16	10								1	1	9	6	2		1	2		1	1			2	16		
H28合計	14	7									3	6	4	1		1	1		1	1		1	3	14		

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

No. 1 (R2.3月卒)	受験者の学校所在地		東京都		管轄職業安定所	—
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所	—				
	事業内容	建築材料卸売業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 80人 就業場 27人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	1人				
他府県からの報告等	令和元年9月18日に実施された面接の際、「家族構成」、「愛読書」に関する質問がなされた。					
違反事象	【面接時点： 家族状況(家族構成)、愛読書】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正確には何をどんな表現で聞いたのか確認できなかった。応募書類から推測すると、趣味は読書となっていたので最近読んだ本などを聞いたのかもしれない。家族構成についてもそれを知ろうとして聞いたのではなく応募者の答えから広げた質問でそのような内容の質問をしたのかもしれない。 ・ 公正採用選考については、理解しているのでわざわざそのようなことを聴こうとしていない。 					
事実確認	・ 事業所は指摘された内容を一部認めた。					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 家族についての質問や愛読書についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨を指導した。 ・ 応募者の解答から質問を広げることで公正採用選考に反する質問をする事がないように、面接での質問事項はあらかじめ決めた事項以外は聞かないよう指導した。 ・ 「公正な採用選考のため」「採用と人権」「公正な採用選考をめざして」を手交・説明し、公正採用選考について改めて説明した。 					
事業所の対応	・ 東京営業所の者が受講できる研修があれば参加させ、公正採用選考等について知識を深め理解させるとのこと。また、面接での質問に関するNG集を作成・共有することで再発防止を徹底する。					
生徒の状況等	—				合 否	合
他校での事象	—					
備考	—					

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

No. 2 (R2.3月卒)	受験者の学校所在地		福岡県		管轄職業安定所	—
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所	—				
	事業内容	パッケージ製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 220人 就業場 220人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	8人				
他府県からの報告等	令和元年11月19日に実施した高卒求人に係る面接の場において、代表取締役社長が、応募の高校生に対して「父親・母親の職業」「父親・母親と同居かどうか」「兄弟の有無」について質問した。					
違反事象	【面接時点:家族状況(家族の職業、家族の構成)】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の能力面等、素養の掘り下げが難しいと面接中に感じていた。 ・面接官から志望動機を確認した際に、本人から家族の話をされて、明るく話をされたのでその流れに乗り家族の質問をしてしまった。 ・採用すれば、大阪府が就業場所なので鹿児島県から大阪府へ転居が必要となる。その時に、家族の了解の有無も確認したかった。 					
事実確認	・事業所は指摘された内容をすべて認めた。					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・応募者の家族の状況を確認することは、仕事上の能力・適性と何ら関係ない事項の把握である。家族の状況を尋ねて、その回答により採否の判断がされれば、応募者の適性・能力を採用基準とする公正採用の考え方に反する。たとえ、家族の状況で採否の判断がなされない場合でも、応募者によっては動揺する者もあり、動揺した状態では本来の力が発揮できなくなる。その状態で採否の判断をされてしまえば公正な採用選考とは言い難い旨指導。 ・今回のように応募者から家族の話をしたとしても、そのことがきっかけとなり深く掘り下げて応募者に聞くことは、公正採用選考の考え方に反し就職差別につながる恐れがあることを指導した。 ・また、面接マニュアルを作成しており面接官には配布しているものの、今回のようなことがあれば、そのマニュアルの内容についても問題がある可能性がある旨を指摘した。 ・応募者が家族について話をしてきた時は、「家族の話は、採用選考の上で合否の判断基準にしない」旨を応募者に説明し、家族の話を深く掘りさげないように指導した。 ・また、面接マニュアルについても応募者が家族の話をした時にどう対応するか明記するように指示し、トップクラス研修への参加を勧奨した。 					
事業所の対応	・面接マニュアルの改正を行い、人権啓発研修(トップクラス研修)にも参加させていただく。また、当事案の発言者は、今後面接の場には参加しないことを約束する。公正採用選考の理解を深めるため人権啓発DVDを視聴した。					
生徒の状況等	—				合 否	本人 辞退
他校での事象	—					
備考	—					

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

No. 3 (R2.3月卒)	受験者の学校所在地		石川県		管轄職業安定所	—		
	事業所名	—						
事業所の概要等	所在地	—				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所	—						
	事業内容	電気機械器具小売業				G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 640人 就業場 256人				公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—				推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	3人						
他府県からの報告等	令和元年9月21日に実施した面接において、尊敬する人物について質問された。							
違反事象	【面接時点:思想等(尊敬する人物)】							
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 面接の中で、いくつかの質問の中に尊敬する人物について尋ねた。 人事担当者に確認。本社の面接マニュアル以外に、インターネットで質問内容を調べていたら質問の例にあったため、付け加えた。 							
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容をすべて認めた。 							
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 思想・信条や宗教、支持政党、人生観などは、信教の自由、思想・信条の自由など、憲法で保障されている個人の自由権に属する事柄になる。それを採用選考に持ち込むことは、基本的人権を侵すこととなる。 今回、大阪本社では面接マニュアルを作成し共有しているにもかかわらず、面接官の認識不足がこのような問題となったと考えられる。再度、本社以外の人事担当者にも徹底して公正な採用選考に努めるよう指導した。 また、公正採用選考人権啓発推進員基礎研修にも参加要請を行った。 							
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 公正採用選考に係る問題意識が薄かったと言われても仕方なく、今後は研修等社内で徹底していくとのこと。 							
生徒の状況等	—					合	否	
他校での事象	—							
備考	—							

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

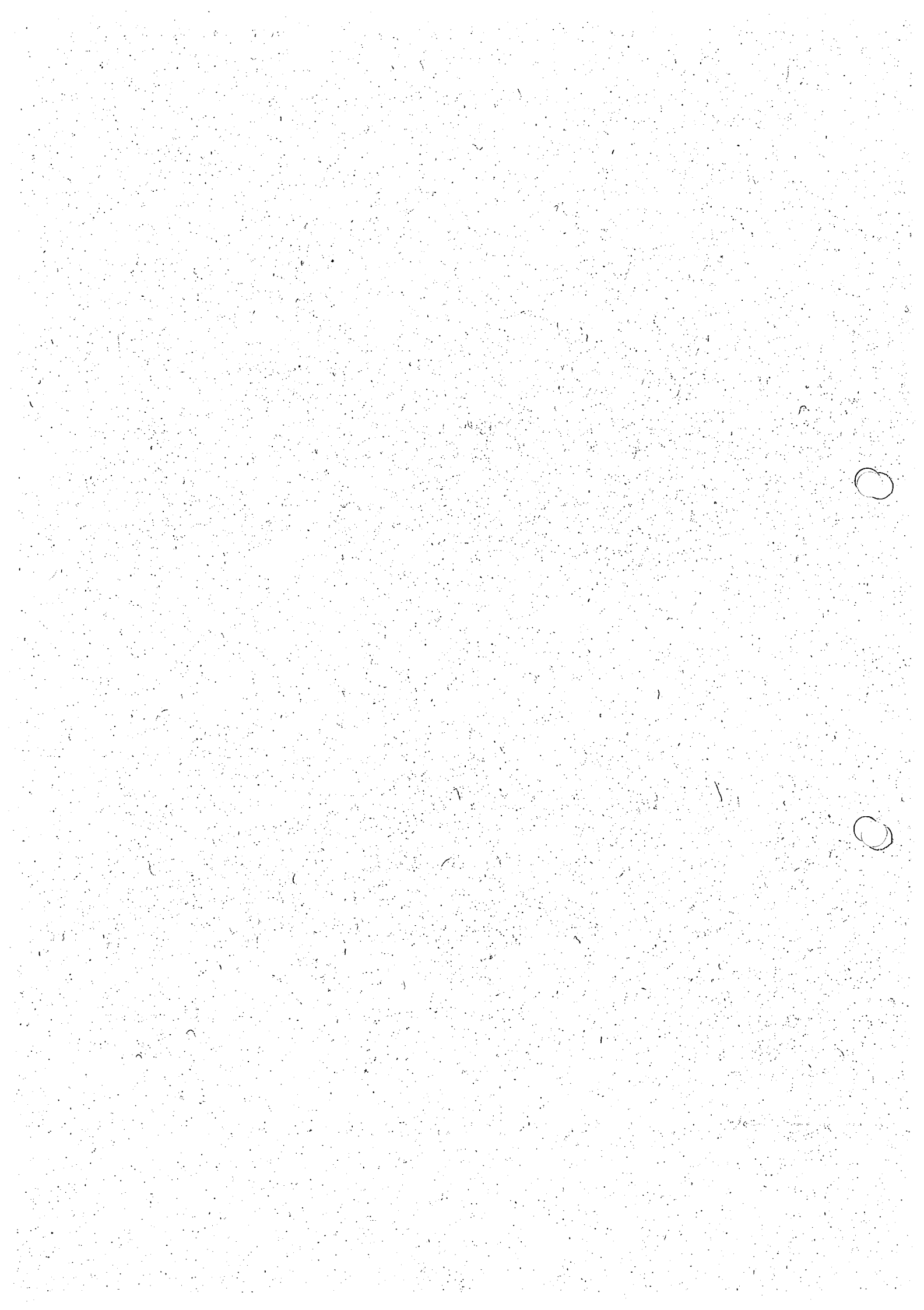
No. 4 (R2.3月卒)	受験者の学校所在地		石川県	管轄職業安定所	—
	事業所名	—			
事業所の概要等	所在地	—	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所	—			
	事業内容	化学工業薬品製造業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 412人 就業場 198人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	6人			
他府県からの報告等	令和元年9月18日に実施された面接の際、応募者2名に対し、「短所」「尊敬する人物」に関する質問がなされた。				
違反事象	【面接時点:思想等(尊敬する人物)、その他(短所)】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 本社管理本部より、現地面接担当者3名に対しては、公正採用選考についての事前説明を行っており、面接選考における不適切な質問等について書面で示しており、講習受講印も取っている。今回、連絡を受け、面接担当者3名に対し事実確認をしたが、誰も「短所」「尊敬する人物」について質問した者はおらず、又、面接時のやり取りをすべて記録に残しており、確認したが質問した事跡はなかった。 面接時において、質問項目の中に「10年後の自分はどうなっていたいですか」との項目で、応募者より「人から尊敬される人になりたい」と返答された事跡は残っていた。また、「あなたの長所」はとの質問があり、調書の事跡として「集中力がある」「体力がある」「何事も全力で取り組める」等の事跡はあるが、短所の事跡はなかった。今となっては応募者の方が、長所の質問を「短所」とセットで回答されたのかもしれない。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は否認した。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 企業として、公正採用選考に取り組んで頂いていることは理解したが、今回このような事案が挙がってきたことに対しては、何か誤解を招くような形での質問になったかもしれないと考えられる。 今回の問題事案として、「尊敬する人物」・「短所」等の質問は、ご存じのとおり本人が仕事をしていくうえで何ら関係のない事項でもあり、「尊敬する人物について」は、本人の本来自由であり、思想信条に関わることの把握につながる可能性が高く、また、「短所」は、応募者によっては、身体的特徴や健康状態を短所と考えている方もおられることから、決して面接時の質問としては適切でない旨改めて指導。 常に面接は、その仕事に対する応募者の適性と能力に基づいた公正な採用選考を心掛けて頂いていると思うが、応募者に対し誤解を与えるような質問には注意していただくよう説明した。 また、面接時の打合せをしているものの、面接マニュアル等の作成をしていないことから、早急にマニュアル等を作成し、企業全体で共有し、再発防止に取り組むよう助言。併せて、大阪府が実施している「公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修」の受講を勧奨した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 企業の責務として、人権問題には意識して取り組んでいる中で、このような事案が挙がってきたことに対し、深く反省している。この連絡を受けて早急に役員会で協議し、今後このような誤解の招くことの無いよう改めて公正採用選考に企業として取り組んでいきますとの回答を得る。 				
生徒の状況等	—	合	否	合	
他校での事象	—				
備考	—				

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

No. 5 (R2.3月卒)	受験者の学校所在地		鳥取県	管轄職業安定所	—	
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所	—				
	事業内容	学習支援業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 160人 就業場 23人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	1人				
他府県からの報告等	令和元年9月28日に実施された面接の際、「病気の有無」について質問がなされた。 面接は、志望理由、病気の有無、得意科目不得意科目、ストレス解消法、こんな社会人になりたくないと思うこと等があった。「病気の有無」について、本人は「病気の有無はありません。」と答えるとそれ以上深く質問はされず、次の質問へといった。本人は、企業の質問の意味は特に感じることはなく、質問項目の1つのように感じた。本人は、その時は気づかなかったが、受験報告書を書きながらプライバシーにかかわることで問題があると理解した。					
違反事象	【面接時点：その他(既往歴)】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 「病気の有無」については、記憶に乏しく定かではないが、「風邪で休んだのかな？」というぐらいのことは聴いたかもしれない。もちろん採否の判断材料にはしていない。 就業場所が鳥取の求人に応募しているのは3名で、調査書に欠席理由が記述されていない応募者が1名いたので、その応募者に対して聞いたのではないかと思う。 					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容の一部を認めた。 					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 既往症等について面接時に質問することは、仕事に直接影響しない事項を把握してしまう可能性があり、また、健康上の問題で就職が左右される可能性があるため就職差別につながるおそれがあること。 過去または現在に病気等を発症していたとしても、必ずしもそれが業務に支障をきたすというものではなく、その病気等のイメージ、憶測、偏見だけで採否が判断されれば、病歴を持つ応募者を採用から除外する差別となり、応募者の適性や能力とは関係のない事情で「就職の機会均等」が損なわれることになること。 過去または現在の病気等を応募者に回答させることは、第三者に知られることを望まない応募者に動揺を生じさせ、その後の態度等に影響を及ぼすことが想定されることから公正な採用選考とは言い難くなること。 面接時には、業務内容を説明したうえで、「何か配慮しなければならないことはありますか。」等の聞き方をすることが望ましいこと。 以上について指導し、「就職差別につながるおそれがある項目」を再認識の上、不適切な質問をすることがないように徹底するよう説明した。 併せて、職業安定法第5条4及び厚生労働大臣指針「求職者の個人情報の取扱い」(平成11年労働省告知141号)第4における個人情報収集の原則について説明した。 また、公正採用選考人権啓発推進員の選任はされているものの、改めて人権研修を受講するよう勧奨し、公正採用選考に関する考え方を事業所内で共有するよう指導した。 					
事業所の対応	今後事業所内で公正採用選考の考えを共有化し再発防止を図ってまいりたいとのこと。					
生徒の状況等	—				合 否	合
他校での事象	—					
備考	—					

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

No. 6 (R2.3月卒)	受験者の学校所在地		滋賀県	管轄職業安定所	—
	事業所名	—			
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所	—			
	事業内容	貨物鉄道事業		G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 6,472人 就業場 1,545人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	30人			
他府県からの報告等	令和元年10月10日、11日にて実施された面接の際(「1人暮らしは不安ですか」の質問に対する回答の後)、「親の考え」、「愛読書」に関する質問がなされた。				
違反事象	【面接時点： 家族状況(親の考え)、愛読書】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 「あなたの考えに親はどう思っていますか。」については確かに聞いています。「どのような本を読んでいるのですか。それまで読んだ本の中で、一番好きな本は何ですか。」については記憶に乏しく、誰が聴いたのかも定かではありませんが、いずれの回答についても採否の判断材料にはしていません。 「親はどう思っていますか。」については、以前、採用した高校生の両親が大阪府外への転勤の可能性を知り、猛烈に拒絶されるという事象があったので、事前に確認しておいた方がいいと思ったためです。また「読んだ本」については憶測になりますが、面接では応募者の緊張を解くための雰囲気作りに聞いたものと思われまます。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容の一部を認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接時における「家族」についての質問は、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨を指導。 なお、採否の判断材料にはしていないとの主張であるが、家族のことを質問をされることによって動揺し、その後の態度等に影響を及ぼすことが想定されることから、公正な採用選考とは言い難くなってしまいう旨を説明。 また、「愛読書」については、信条・思想にもかかわることであり、個人の思想に立ち入り、当該理由をもって採否が判断されてしまえば、公正採用選考の考えに反することになる旨を指導した。 併せて、職業安定法第5条4及び厚生労働大臣指針「求職者の個人情報の取扱い」(平成11年労働省告知141号)第4における個人情報収集の原則について指導。 また、面接マニュアルは作成されており、公正採用選考人権啓発推進員の選任はされているものの、知識不足及び理解不足が否めないため、改めて人権研修を受講するよう勧奨し、公正採用選考に関する考え方を事業所内で共有するよう指導した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 社内全体で公正採用選考の考えを徹底し、今後は同じような質問をしないよう取組んでいくとのこと。 				
生徒の状況等	—				合 否
他校での事象	—				
備考	—				



令和2年度 第2回 公正採用・雇用促進会議
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

令和3年3月吉日
書 面 会 議

次 第

1. 委員名簿
2. 就職受験報告書等
 - (ア) 中学校
 - (イ) 高等学校
 - (ウ) 他府県関係

資 料

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

令和2年度 第2回 公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 委員名簿

(敬称略)

所属団体	委員氏名	備考
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	八又 保	
府民文化部 人権局 人権擁護課	井上 慎一	
府教育庁 私学課	近藤 未生	
府商工労働部 雇用推進室 労働環境課	森下 圭一	
府教育庁 教育振興室 高等学校課	大久保 宣明	
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	柳田 千佳	
大阪市教育委員会事務局 指導部 高等学校教育担当	寺本 圭一	
大阪市教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当	福山 英利	
堺市教育委員会事務局 学校教育部 学校指導課	後藤 由枝	
大阪府公立中学校長会	高元 伊智郎	
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	大泉 志保	
大阪私立中学校高等学校連合会	辻本 賢	
大阪府専修学校各種学校連合会	清水 尚道	
大阪府高等学校進路指導研究会	雑賀 文彦	
大阪市高等学校進路指導協議会	板垣 秀和	
大阪私立高等学校進路指導研究会	寺澤 久弥	
大阪府立学校人権教育研究会	田中 隆博	
大阪市立高等学校人権教育研究会	藪中 俊彦	
大阪私立学校人権教育研究会	大長 庸祐	
大阪府人権教育研究協議会	若田 透	
大阪市人権教育研究協議会	北野 元靖	
大阪府人権協会	上田 大造	
大阪企業人権協議会	宮内 雅也	
大阪同和・人権問題企業連絡会	柄川 忠一	
公正採用人権啓発推進センター	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)

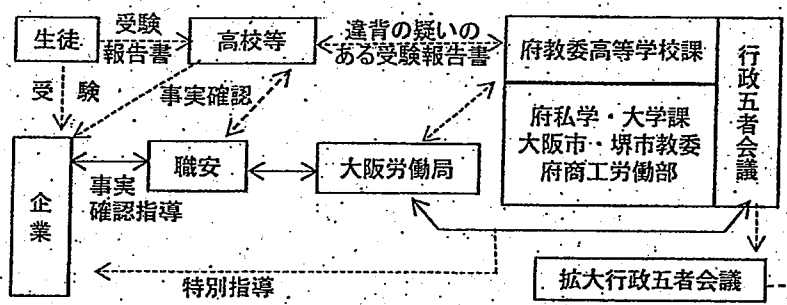
- 1 この要綱は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この要綱は、平成 21 年 11 月 1 日から施行する。
- 3 この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。
- 4 この要綱は、平成 24 年 10 月 1 日から施行する。
- 5 この要綱は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。
- 6 この要綱は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 7 この要綱は、令和 2 年 8 月 19 日から施行する。

公正採用・雇用促進会議 連携フロー

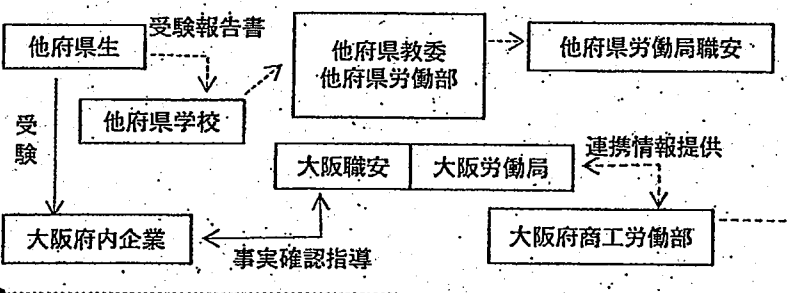
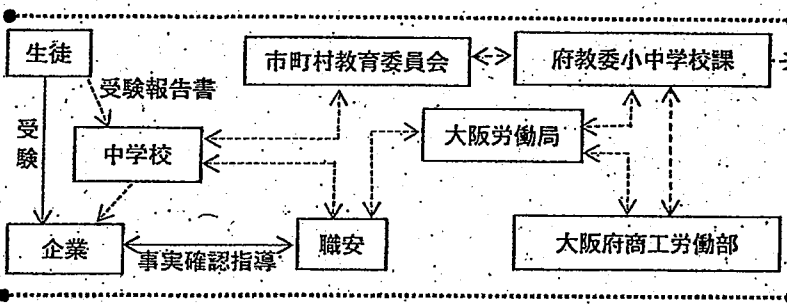
公正採用・雇用促進会議 ※各専門委員会、研究部会から報告を受ける
 本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する事項について協議する。

報告

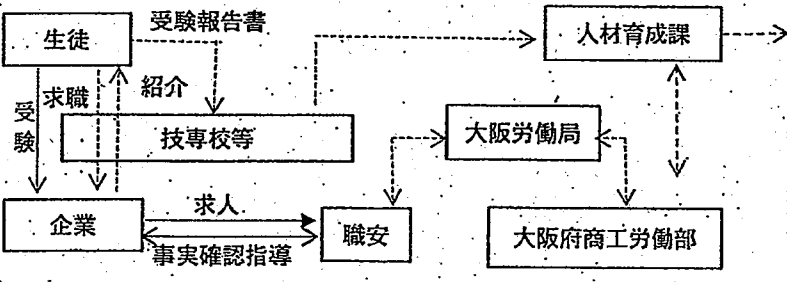
研究部会
 特定の専門委員会で研究することが馴染まない問題点を整理し、調査研究を行うテーマについて、会議の承認を得て啓発方策等を研究し、会議に報告する。



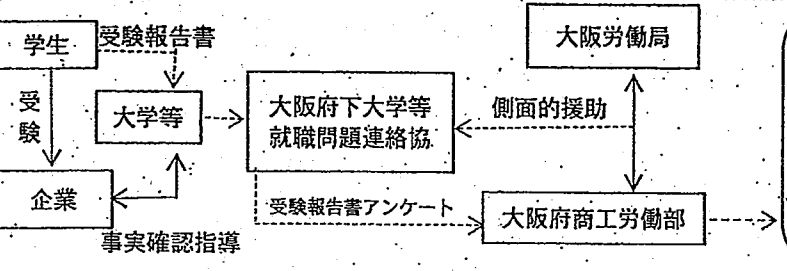
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会
 中学校・高等学校・他府県等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を密にして研究協議する。



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、諸団体との連携を密にして研究協議する。



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



行政五者会議設置要項

1 目的

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

2 構成

行政五者会議は、次の機関で構成する。

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

大阪府教育庁私学課

大阪市教育委員会事務局指導部高等学校教育担当

堺市教育委員会学校教育部教務課

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

3 庶務

行政五者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4 期間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

5 その他

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

拡 大 行 政 五 者 会 議 設 置 要 項

1. 目 的

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

2 構 成

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

大阪府専修学校各種学校連合会

大阪府高等学校進路指導研究会

大阪市立高等学校進路指導協議会

大阪私立高等学校進路指導研究会

大阪府立学校人権教育研究会

大阪市立高等学校人権教育研究会

大阪私立学校人権教育研究会

3 庶 務

拡大行政五者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

4 期 間

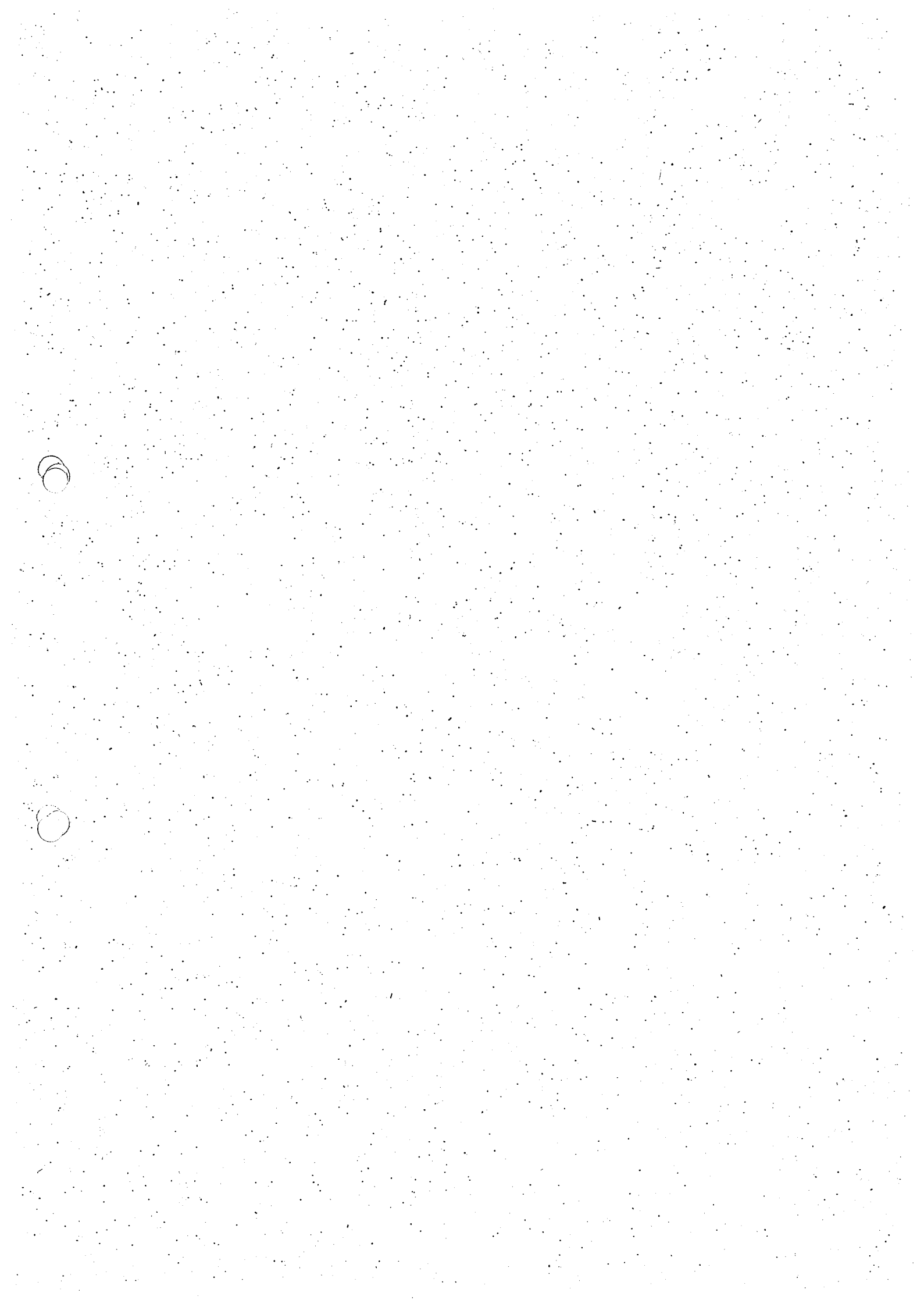
当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

2. 就職受験報告書等

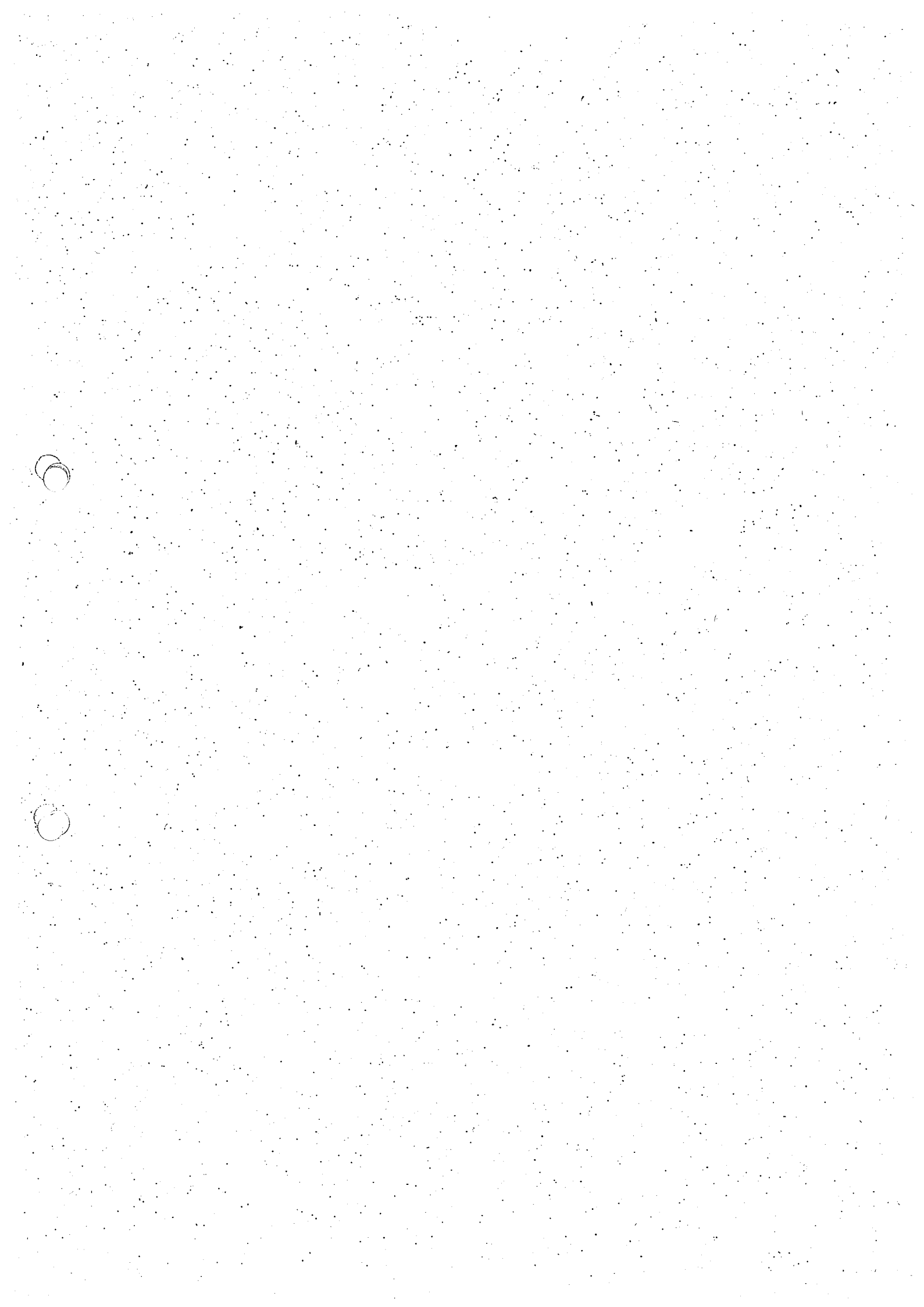
(ア) 中学校、(イ) 高等学校 関係資料

中学校	P 11
・令和元年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告	P 11
高等学校	P12
・進路(就職)関係年間行事概略表 (令和2年度)	P14
・違反事業所への啓発指導の方針	P15
・年度別特別指導事業所数 (大阪府内での事例)	P16
・内定取消し一覧 (令和2年度 第1・2次分)	P17
・求人取消し一覧 (令和2年度 第1・2次分)	P18
・採用選考問題事象項目別一覧 (令和2年度 第1・2次分)	P19
・違反事象項目分類表 (令和2年度 第1・2次分)	P20
・違反事象個表 (令和2年度 第1・2次分)	P21

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



令和元年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告

1. 就職等受験報告書（令和2年3月卒業生）の取組み

(1) 受験報告書の回収状況

	学校数	対象校数	回収校数
大阪市	130校	130校	130校
堺市	43校	43校	43校
大阪府内	287校	287校	287校
計	460校	460校	460校

(2) 記載事例数

	合計	大阪市	堺市	大阪府内
事例数	0校	0校	0校	0校

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

日付	内容
令和2年 3月17日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料54集」を各小中学校へ配付。「働くときのルールを知ろう～あなたを守る労働法～」(P.58)等、公正採用に関する内容を記載。
令和2年 4月30日	第1回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会 ※コロナウイルス感染症拡大防止の観点により説明資料配付に代替 (各市町村進路指導担当指導主事対象) 「キャリア教育・進路指導の推進及び「進路指導のための資料第54集」の活用について」ほか
令和2年 6月5日	大阪府商工労働部雇用推進室作成の「公正な採用選考のために」を市町村教育委員会を通じ各中学校へ配付。
令和2年 9月29日	中学校進路指導担当者連絡会の実施(中学校進路指導主事対象) 「すべての生徒の進路を支援していくために」(講師:府教育庁指導主事)ほか
令和2年 11月2日	第2回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 (各市町村進路指導担当指導主事対象) 中学校卒業生の公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。「職業相談票」「採用と人権」等の周知ほか。
令和2年 11月26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」をデータにて市町村教育委員会を通じ各中学校へ配付。
令和2年 11月27日	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2年 12月15日	中学校卒業予定者の採用選考開始日及び「㊤職業相談票【乙】」の様式の改訂について市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和3年4月	就職等受験報告書(全中学校分)のとりまとめ及び検証。

3. 中学校卒業者の就職者数(就職のみした者)

年度	卒業生数	就職者数
平成27年度(平成28年3月卒業)	74,849人	266人(0.36%)
平成28年度(平成29年3月卒業)	74,051人	269人(0.36%)
平成29年度(平成30年3月卒業)	71,929人	235人(0.33%)
平成30年度(平成31年3月卒業)	69,913人	217人(0.31%)
令和元年度(令和2年3月卒業)	68,590人	171人(0.25%)

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

注1)○の項目は様式提出が必要になる調査

注2)それぞれ 高=高等学校 公高=公立高等学校 府高=府立高等学校 を意味する

啓発指導の方針

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

年度別 特別指導事業所数 (大阪府内での事例)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

年 度		平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	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 違反事象 項目分類表 (第1・2次分)

思想	
生活信条	
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	<u>No.011</u> , <u>No.012</u> , No.018, No.019, No.021, No.024, No.025
本籍・国籍・出生地	
住居とその環境	No.003, No.006, No.015, No.017, <u>No.022</u>
家族の収入	
家族の学歴・職業	No.003, No.007, No.008, <u>No.009</u> , No.015, No.026
家族の関係	No.001, No.005, No.006, No.007, No.008, <u>No.009</u> , No.014, No.015, No.016, No.017, No.018, No.021, No.023
保護者について	No.008, No.015, No.016
家庭の環境	No.016
生き立ち	
男女雇用機会均等法関連	No.001, No.002, No.008,
過去の病気・入院経歴	No.003, No.006, No.008, No.010, No.013, No.017, No.020, No.021, No.026
その他	No.001, No.003, No.004, No.006, No.007, No.008, No.026

※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 資料

公正採用・雇用促進会議資料

No.001	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所				C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	事業内容	自動車小売業			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体 179人		就業場所 99人	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求職職種	フロント・事務				
	求人数	1人		(公開求人)		
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月17日の面接において、「姉と比べて君はどんな人?」「(中学時の部活動で)そんな身長で〇〇なんかできるの?」「将来旦那を持つなら最低条件は?」「どんな家庭を持ちたい?育児するならどんな育児をしたい?」「(本人の責任感の強さについて)友達にうざがられたりしない?」と問われた。生徒は違反質問であると半ば思いながらも、不安や恐怖心から、応答をした。また、面接室にノックをして入室したら「そんな学校で習うようなことは必要ない、ありのままの君を見たい」などと言われた。				
	事業所への確認	事業所への確認は行っていない。(ハローワークへ報告したところ、悪質な違反質問であると判断し、「指導を入れる」との返答を受けたため)				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月26日の事実確認において一部を認めた。選考採用時に「兄弟のこと」「結婚観や人生観のこと」「生き立ち」「愛読書」について述べたことは認めたが、いずれも直接質問したものではないと返答。また、質問に対し採用選考の判断基準に用いることはないとのこと。「身長や友人関係」については述べていないと否認した。				
	指導状況	応募者をよく知るための質問と主張したが、個人の自由権に属する事柄であり、公正な採用選考とは言えない旨を指導した。また、緊張をほぐすための質問や「例え」の内容も選考から逸脱している内容である旨説明を行った。今後質問内容については見直しを行い、面接マニュアルの作成、面接前に代表取締役を含む面接担当者での打ち合わせを実施し公正な採用選考に取り組むよう厳しく指導を行った。また、各種研修会に出席するよう勧奨した。				
	事業所の対応	公正採用選考の考えを理解した上で面接マニュアルを作成し、面接前には必ず打ち合わせを実施するとともに代表取締役を筆頭に、各種研修会の動画を従業員全員が視聴し、公正採用選考の考えを共有化、企業全体で再発防止に努めていくとのこと。				
生徒の状況等	当該生徒は面接内容に強い怒りを感じており、「むしろ不合格でよかったと思う、早く次の会社を探そうと思う」と前向きな姿勢で2次募集の会社を選んでいる。保護者も当該企業の対応に強い怒りを感じている。				合否	否
他校での事象	No. 002、No. 014					
備考	「家族の関係」「男女雇用機会均等法関連」「その他」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.002	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所				G-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	事業内容	自動車小売業			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体	179 人	就業場所	99 人	
	求人職種	フロント・事務			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	1 人 (公開求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月17日の面接において、「生まれてから今まで自分はどんな人間だったか」と聞かれ、その後「10年後、どんな旦那さんがいいか」「どうなっていたいか」と聞かれた。				
	事業所への確認	10月19日にハローワークに報告。事業所への確認は行っていない。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月26日の事実確認において全てを認めた。選考採用時に「兄弟のこと」「結婚観や人生観のこと」「生い立ち」「愛読書」について述べたことは認めたが、いずれも直接質問したものではないと返答。また、質問に対し採用選考の判断基準に用いることはないとのこと。				
	指導状況	応募者をよく知るための質問と主張したが、個人の自由権に属する事柄であり、公正な採用選考とは言えない旨を指導した。また、緊張をほぐすための質問や「例え」の内容も選考から逸脱している内容である旨説明を行った。今後質問内容については見直しを行い、面接マニュアルの作成、面接前に代表取締役を含む面接担当者での打ち合わせを実施し公正な採用選考に取り組むよう厳しく指導を行った。また、各種研修会に出席するよう勧奨した。				
	事業所の対応	公正採用選考の考えを理解した上で面接マニュアルを作成し、面接前には必ず打ち合わせを実施するとともに代表取締役を筆頭に、各種研修会の動画を従業員全員が視聴し、公正採用選考の考えを共有化、企業全体で再発防止に努めていくとのこと。				
生徒の状況等	「想定外のことしか聞かれず頭が真っ白になった」と生徒は言っている。選考結果は不合格だったため、すでに他社への受験意向を示している。				合 否	否
他校での事象	No.001、No.014					
備考	「男女雇用機会均等法関連」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.003	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所				C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	事業内容	小売業			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	従業員数	企業全体	1,101 人	就業場所	86 人		
	求人職種	店舗スタッフ			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	2 人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月19日の面接において、面接官は2名のうち1名から「お母さんはどういう仕事をやってはるん?」「昔なった病気はある?」「家の場所について詳しく教えて、〇〇って△△の近くの?」との質問があった。生徒が楽器を演奏していることに対し、「へえ、その指で弾けんねや」と発言。					
	事業所への確認	11月8日に当該企業人事担当者に電話。「母の仕事」に関する質問や「その指で楽器が弾ける」という発言は絶対にしていないとのこと。住所に関しては、通勤できるかどうかの確認をしたとのこと。「昔なった病気はあるのか」は質問したのではなく、あくまでも本人から話し始めたとのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	1月15日の事実確認において、一部を認めた。なぜスーパーの仕事を選んだのか?との質問に対し、本人から母が以前当該事業所で勤務していたことを話し、どこの店か?どの部門か?を流れて聞いたことは認めた。病気については、学校の欠席理由を聞いたとのこと。趣味に楽器演奏とあり、ジャンル等は聞いたが「その指で弾けんねや」等の発言も、家の場所を詳しく教えてとの発言もしていないとのこと。					
	指導状況	母親の職業について、適性・能力を判断するための質問から逸脱しており、応募者の選考に関係ない話をするとう混乱や動揺を招き、本来持っている力を発揮できない可能性があり、公正な採用選考ではない旨を指導。また、学校の欠席理由については、必要性・合理性を十分に説明することが重要であると指導。住居や趣味に関しても詳しくは聞いていないとのことだが、質問の意図を伝え、納得いく説明を行うことが重要であると説明した。今後は面接マニュアルを作成し、面接前の打ち合わせを実施するよう指導をした。さらに、各種研修会へ参加するよう勧奨した。					
	事業所の対応	公正採用の考えを理解した上で、面接マニュアルを作成し面接前には必ず打ち合わせを実施するとともに代表取締役を筆頭に、今後、企業全体で再発防止に努めていくとのこと。					
生徒の状況等	面接時の対応のひどさから、当該企業から内定を頂いたとしても就職することを躊躇っており、他企業への応募へと気持ちを切り替えている。					合 否	否
他校での事象	—						
備考	「家族の学歴・職業」「過去の病気・入院経歴」「住居とその環境」「その他」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.004	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	就業場所						
	事業内容	鉄道運輸			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体	1,254 人	就業場所	787 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	鉄道輸送係員			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	18 人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月21日の面接において、面接官3名のうちの一人が「クレーム対応はできそうですか」と質問し、「アルバイトでクレームに対応してきたので大丈夫です」と答えた。その後、別の面接官が「アルバイトは何年やっていたのですか」と質問し、「高校1年生の時からずっとです。」と返答。さらに「アルバイトのお金はなに使うのですか」との質問に「これは聞く必要のない質問だ」「答えづらいな」と思ったが、結局「ボウリングやカラオケです」と答えた。面接官は「アルバイトのお給料は自分のおこづかいということなのですね」と返し、別の質問に移った。					
	事業所への確認	10月22日、アルバイト収入の用途を質問することは不適切であることを指摘した。当該生徒は率直に自分のこづかいに充当すると答えたが、本校には経済面や家庭状況などさまざまな課題を抱えた生徒もおり、アルバイト収入によって生活を支えているケースもある。家庭状況・家族関係に触れかねない違反質問であるし、選考を受ける生徒に不安や圧迫を与えるものだと伝えた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月10日の事実確認において、一部を認めた。アルバイトの話の流れで、つい聞いてしまった。他意は一切なく、採否の判断材料にはしていないとのこと。					
	指導状況	質問内容は本人が業務を遂行する上で何ら関係のない本来自由であるべき事項であり、回答によっては家庭環境の把握につながる恐れもあり、本人の適性や能力とは関係のない事情により採用から除外する就職差別となりかねないことを指導した。各種研修会の受講等で再確認することを指示した。					
	事業所の対応	このようなこと事案を招いて深く反省している。今事案については、学校からの改善要請を受け、既に公正採用選考啓発推進員を2名選任し、面接の場に必ず立ち会える体制を整え、問題となりそうな話の前兆で即刻制止すること等、面接担当者全員と厳に申し合わせを行い徹底している、とのこと。					
生徒の状況等	生徒は、違反質問に対して、印象が悪くなるかもしれないと葛藤しつつも率直に答えている。それ以上に話は進まなかったため、問題はあまり大きくはならなかった。しかし、質問を受けた瞬間、「選考に関係ないから聞く必要はない」「こたえづらい」と捉えており、公正採用の趣旨は理解できていたと思われる。					合 否	否
他校での事象	—						
備考	「その他」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.005	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○		
	就業場所							
	事業内容	病院の環境整備			G-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×		
	従業員数	企業全体	381 人	就業場所	203 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	准看護師見習い			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×		
	求人数	10 人 (指定校求人)						
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月26日の面接試験において、自己PRで「兄の影響で空手を始めた」と言った後の流れで、「兄弟は何人か?」と聞かれた。また、その後について「お父さん、お母さんは2人いますか?」と聞かれた。生徒は質問に答えてしまった。						
	事業所への確認	10月29日、上記の質問が公正採用の趣旨に違反する、違反質問であると電話で申し入れをした。また、この内容が採用選考の基準にならないように申し入れた。「今後、このようなことがないように注意します」との回答を得られ、採用結果については内定で郵送するとの旨の申し出があり、結果が変わらないことを確認した。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	12月11日の事実確認において、全て認めた。趣味・特技欄に空手とあったので質問すると、3歳の頃から兄の影響で始めたと回答があり、話の流れで兄弟のことを聞いてしまい、ご両親もいるのか聞いたとのこと。採否の選考基準とはしていない。						
	指導状況	家族に関する質問については、適性や能力に関係がなく本人に責任のない事項の把握であり不適切であることを指導した。兄弟や両親のことで本人の就職が左右されてはならないことを認識するよう説明した。再発防止のため、事前打ち合わせや研修及び面接マニュアルの作成を指導した。また、作文の題材(自分の趣味)について、本来自由であるべき事項の把握につながる恐れがあるので題材を再検討するよう説明した。さらに、各種研修会を受講するよう勧奨した。						
	事業所の対応	改めて公正採用選考について理解を促進し、面接マニュアルを作成する等、再発防止を図っていきたいとのこと。各種研修会を受講するとのこと。						
生徒の状況等	違反質問については事前指導でも理解しているつもりでいたが、いざ質問されると答えてしまった。落ち込む様子もなく、入社には前向きである。					合 否	合	
他校での事象	—							
備考	「家族に関すること」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.006	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所						
	事業内容	サービス業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	178 人	就業場所	10 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	エステティシャン				推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	20 人		(公開求人)			
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月30日の面接前において、質問用紙に勤務を希望する店舗順に1～5の番号をつけさせられた。また、給料、仕事内容、休日等約8項目について、自分自身が重視するものに順位をつけさせられた。面接時には質問用紙を見ながら最寄駅、自宅からの距離、両親と共に居住しているか、肌荒れ、腰痛の有無、アレルギーの有無について質問された。					
	事業所への確認	11月25日、事業所所管のハローワークに報告。11月初旬に既に指導済であり、当該事業所は非常に反省しているとの連絡を受けた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月6日の事実確認において、一部を認めた。複数の面接をしたので記憶が定かではないが、一部は聞いたと思う。アンケートについてはすべての項目を記載していたが、アンケート及びそれらに基づく質問の結果で採否の判断はしていない、とのこと。					
	指導状況	これらの質問は応募者の適性や能力とは関係のない事項であり、就職差別につながるおそれがあること、第三者に知られることを望まない応募者にとって大きなストレスとなり、公正な採用選考とは言い難くなることを指導した。アンケートは即刻廃止し、二度と不適切な質問をすることがないように徹底すること、また、各種研修を受講するよう指導した。					
	事業所の対応	アンケートについては、今後使用しないこととする。面接時の質問については、今後同じようなことが起こらないように全従業員に周知徹底を図りたいとのこと。					
生徒の状況等	違反質問に動揺したことで実力が発揮できなかったことを残念がっていた。不採用通知に肩を落としていたが、すぐに切り替えて次に臨む姿勢を見せていた。				合 否	否	
他校での事象	No. 017						
備考	「住居とその環境」「家族の関係」「過去の病気・入院経歴」「その他」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.007	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	事業内容	販売			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体	65 人	就業場所	40 人	
	求人職種	和菓子の販売			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	8 人 (指定校求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月25日に面接があった。面接官は社長ともう1名。終始高圧的な態度で、生徒は緊張のあまりうまく答えられず否定的な表現で叱責された。また、「兄弟がいるか、年の差は、職業は」等の質問を行い、制服採寸時に、男性職員の前で調査書に書かれた体重を読み上げられ生徒をお前と呼んだ。その場で内定書類を渡され、事業所のアルバイトに参加しなければならないと強く言われた。				
	事業所への確認	11月27日、電話にて辞退の申し入れを行うと、理由も聞かず、何も言わず了承をした。選考担当者が不在だったため、社長と直接やりとりを行った。2次、3次もあるので、まだ求職中の生徒がいればすすめてほしいとのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	1月19日の事実確認において、全て認めた。採用したいと思っていたが、不適切な質問のために辞退者が出てしまい反省している。しかし、問題となった発言はすべて本人に採用内定を告げた後であり、採用選考が終わった後の事務手続きとして聞いた。アルバイトに関しては強制ではなく、他でアルバイトをしているのなら当社でもアルバイトはできると説明をした。				
	指導状況	「採用の自由」は、応募者の基本的な人権を侵してまで認められておらず、人間尊重の精神、基本的人権を守ることの重要性について説明、真摯な反省を促した。アルバイトに関しては今後、絶対発言しないよう指導。再三にわたって指導され、社長は質問等しないとの顛末書も提出しており、社会の一員である企業としての姿勢に問題がある旨指導。社長名で顛末書を作成するよう指示。				
	事業所の対応	顛末書・面接マニュアル作成し、持参させていただく。今後、2度と問題事象を起こさないよう再発防止を徹底したい。採用したいと思っていたにもかかわらず不適切な質問のために辞退者が出てしまい、反省しているとのこと。				
生徒の状況等	保護者（両親）と話し合いをし、内定を辞退する意思を固めた。				合 否	—
他校での事象	—					
備考	「家族の学歴・職業」「家族の関係」「その他」					

公正採用・雇用促進会議資料

No008	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×
	事業内容	販売			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体	40 人	就業場所	15 人	
	求人職種	販売職、販売企画・促進			推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	8 人 (指定校求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月3日の面接において、面接官から①ほんまに体重()キロあるんか?②姉は何の仕事をしているのか?何の専門学校行ってたのか?③親はこの仕事について何で言ってるか?放任主義なのか?④高校生枠いっぱいやけど、先生の顔を立てて面接している⑤夜ご飯はみんなで食べているか?⑥体弱いとかない?と質問された。また女性=結婚という目で確認してくる態度がみられた。				
	事業所への確認	11月4日、違反質問があったことを伝えると、「本人がとても緊張していたので、スタイルが良いと言うつもりで、体重の話を切り出した」「なぜ就職受験が遅くなったのか聴くと、専門学校生の姉を見て、迷っていたと答えたので、姉の専門学校について聴いた」とのこと。「7日の欠席を見て「体が弱いとかない?」と聴いたが、4日は弟の世話、3日は病気で休んだと答えた」とのこと。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	1月22日の事実確認において、全てを認めた。「面接会場に入ると、応募者がすごく緊張していたので、緊張をほぐすために選考基準ではないと前置きしてから体重を尋ねた」「親の意見については、過去にトラブルがあったため、応募について親の了承が得られているか確認のため聞いた」「健康状態は、欠席日数が多いと感じたため質問をした」とのこと。				
	指導状況	容姿の発言は人権や人格を傷つける恐れがあり、また、本人の適性や能力に関係ない事で採否判断するのは公正な採用選考ではないこと、結婚等に関する質問は男女雇用機会均等法に反する恐れがあることを指導。健康状態の質問は、応募者の適性と能力を判断する上で不必要な事項を把握する可能性があり、就職差別につながる恐れがあることを指導。マニュアル作成や打合せの徹底、各研修受講を勧奨した。				
	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、再発防止を図ってまいりたいとのこと。また、各研修も受講するとのこと。				
生徒の状況等	本人と父母で話し合った結果、内定が出ても、辞退したいということになった。今後は学校推薦ではなく、自分で探すか、親の会社に入るかを検討するとのこと。					合 否
他校での事象	—					
備考	「家族の学歴・職業」「家族の関係」「保護者について」「男女雇用機会均等法関連」「過去の病気・入院経歴」「その他」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.009	府/市/私	府	所在地区分	府外	指導方針	B
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—
	事業内容	食品加工業			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—
	従業員数	企業全体	200 人	就業場所	64 人	
	求人職種	食品加工職			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	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。				
	事業所への確認	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。				
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	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。				合否	—
他校での事象	—					
備考	「家族の学歴・職業」「家族の関係」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.010	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—
	事業内容	製造業			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体	7,067 人	就業場所	216 人	
	求人職種	製造スタッフ			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	6 人 (指定校求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月16日、生徒がオンライン面接を本校西館4階情報教室で受験した際、面接官から「答えても答えなくてもいいが過去に病気をしたことはあるか」と質問され、生徒は「幼少期にけいれんで倒れた」と答えた。なお、面接では、志望動機、本人の長所、学校行事、クラブ活動などについて質問があった。				
	事業所への確認	10月16日、進路指導主事が面接で「過去の病気」についての質問があったことを面接担当者に確認したところ、その事実を認めたので、それは違反質問であることを伝えた。生徒がけいれんを起こしたのは幼少期のことであり、業務には支障がないこと、採用選考の基準に含めないことを要請した。また、ハローワークと大阪市教育委員会に報告することを伝えた。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月18日の事実確認において、オンライン面接の際に「既往歴」について質問したことを事業所は認めた。質問自体がグレーであるという認識はあったが、合否の判断基準に用いるつもりはなかったとのこと。				
	指導状況	過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないこと、完治により就労に問題がない場合でも病気等の持つ社会的なイメージにより不採用としてしまうおそれがあること、企業が適性配置というつもりで確認していても応募者に不安を生じさせることから、公正採用選考の考えに反することになると指導した。				
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解したうえで、面接マニュアルを改訂するほか、製造部だけではなく他の事業部も含め企業全体で情報を共有し、再発防止を図っていききたいとのこと。また企業トップクラス研修会なども積極的に受講していききたいとのこと。				
生徒の状況等	生徒は過去の病気について質問されたことをさほど不快に感じておらず、入社意思を持っている。担任が保護者に事情を電話で説明したところ、幼少期にけいれんを起こしたことで生徒が採用選考に不利にならないように事業所に要請してほしいと依頼があった。				合 否	合
他校での事象	—					
備考	「過去の病気・入院経歴」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.011	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所						
	事業内容	日用品製造業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	350 人	就業場所	224 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	技術職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	1 人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月16日、筆記試験と適性検査の後、10時から受験者が1人ずつ面接試験に臨んだ。それぞれ面接終盤に担当者から「尊敬する人物はいますか」と尋ねられ、1名の生徒は「特にいません。」と回答した。もう1名の生徒は「学校の指導によりお答えできません。」と回答し、面接の担当者は「あっ、そうですね」と言い、次の質問に移した。					
	事業所への確認	10月16日、進路指導主事が担当者に連絡し確認した結果、違反質問をしたと認めたので、問題事象にあたること、大阪東ハローワーク・大阪市教育委員会に報告する旨を伝えた。また、質問内容を採用選考の基準に含めないよう要請した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月28日の事実確認において、問題となる言動をすべて認めた。不適切な質問項目については、担当者に書面にて手交していたが、説明不足により、応募者全員に対し副部長が質問項目として聞いてしまった。本来なら止めるべきだったが聞き流してしまった。当社として決して選考基準として用いる事はないと主張した。					
	指導状況	採用選考の判断基準には用いるものではないとは言われているが、「尊敬する人物」の質問は、憲法の思想・信条の自由とあいまって、本来本人の自由であるべき事項であり公正な採用選考の考えに反する質問であることを認識するよう指導した。今回、面接を4名で行っていたにもかかわらず、1名が不適切な質問をしたことを誰も止めなかったことは問題であると指導した。					
	事業所の対応	今回、このような事案を発生させたことを大変申し訳なく、今後このような事案を発生させることのないよう、面接に携わるもの全員に対し面接前の事前打ち合わせを確実に実施し、面接内容もマニュアルに沿ったものになるよう確実に実施しますと回答。研修についても参加するとのこと。					
生徒の状況等	生徒は2名とも公正採用の内容を理解しており、本件による動揺はなく、入社への意思は変わっていない。両名の保護者に問題事象について電話で説明を行ったところ、落ち着いた話を聞いてくださり、入社への意思が本人・保護者ともに変わらないことを確認した。				合 否	合	
他校での事象	—						
備考	「尊敬する人物」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.012	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—
	事業内容	冷凍・冷蔵・空調設備等の設計・政策・施工・メンテナンス			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体	154 人	就業場所	21 人	
	求人職種	製造職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	6 人 (指定校求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月16日、面接試験の終盤に担当者から「あなたが最も尊敬している人は誰ですか」と尋ねられ、生徒は「学校の指導によりお答えできません」と回答した。その後、次の質問に移行した。				
	事業所への確認	10月19日、進路指導主事が担当者に連絡し確認した結果、違反質問をしたと認めたので、問題事象にあたること、淀川ハローワーク・大阪市教育委員会に報告する旨を伝えた。また、質問内容を採用選考の基準に含めないよう要請した。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	10月29日の事実確認において、面接時に「身近な人で尊敬する人は誰ですか」と質問したことを認めた。ただし、採用選考の判断基準には用いないとのこと。				
	指導状況	面接時、尊敬する人物についての質問は、本来本人の自由であるべき事項であり、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内容であることを「求人・募集の手引き」を用いて指導。今後は面接マニュアルの作成や、面接前に担当者全員で打合せを実施し、質問を同一内容にするなど改善を図るよう助言。				
	事業所の対応	公正採用選考の考えを理解し、面接質問事項は統一するよう再発防止を図っていく。トップクラス研修の動画も視聴し、視聴後の報告書は速やかに提出するとのこと。				
生徒の状況等	生徒は公平採用の内容を十分理解したうえで回答しており、本件による動揺はなく、入社的心思は変わっていない。保護者に問題事象について電話で説明を行ったところ、落ち着いて話を聞いてくださり、入社的心思が変わらないことを確認した。				合 否	合
他校での事象	No. 026					
備考	「尊敬する人物」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.013	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所						
	事業内容	電気設備工事の設計施工、自動制御装置の設計製作、駐車場管理			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	290 人	就業場所	101 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	電気工事の施工管理			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	5 人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月16日、筆記試験の後に面接試験が実施され、面接試験の中盤ごろ、次のやり取りがあった。生徒が「バスケットボールを小学校4年生からやっています」と述べ、担当者が「今まで大きいケガはしたことがありますか」と尋ね、生徒は「ありません」と回答した。この後、次の質問に移行した。					
	事業所への確認	10月19日、進路指導主事が担当者に連絡し確認した結果、違反質問をしたと認めたので、問題事象にあたること、淀川ハローワーク・大阪市教育委員会に報告する旨を伝えた。また、既に合格の連絡があったが、質問内容については採用選考の基準にしないよう要請した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月4日の事実確認において、採用選考時に「既往症」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主張。					
	指導状況	「既往症」について面接時に質問することは、健康上の問題で就職が左右される可能性があるため就職差別につながる恐れがあること、採用選考の判断基準には用いていないとの主張であるが、過去または現在の病気等を回答させることは、応募者に動揺を生じさせ、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが想定されることから公正な採用選考とは言い難くなること等を指導した。					
	事業所の対応	公正採用選考研修を受講しているが認識が足りなかった。今後は、事業所内で公正採用選考の考えを共有化し、再発防止を図ってまいりたい。					
生徒の状況等	受験報告書を確認した教員に指摘されるまで、生徒は問題事象と気づいていなかった。本件による動揺はなく、入社的心思は変わっていないことを確認した。保護者に問題事象について電話で説明を行ったところ、落ち着いて話を聞いてくださり、入社的心思は本人・保護者ともに変わらないことを確認した。				合 否	合	
他校での事象							
備考	「過去の病気・入院経歴」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.014	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A		
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所			
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—		
	就業場所							
	事業内容	自動車小売業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—		
	従業員数	企業全体	179 人	就業場所	99 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	求人職種	フロント・事務			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○		
	求人数	1 人 (公開求人)						
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月17日、面接官3人(社長・採用担当者2名)が約30分間の個人面接を実施した。社長から「兄弟はいますか?」と質問され、生徒は「双子の姉がいます」と少し戸惑いつつ答えた。面接官は「姉は自分のことをどう思っているか?」「自分は姉のことをどう思っているか?」「姉と自分を比べてどこが違うか?」と質問を続け、その後話題を変えた。						
	事業所への確認	10月19日、進路指導主事が10時に事業所に連絡したが不在であった。その後、12時20分に事業所から連絡があり、当該の質問が違反事象であること、大阪市教育委員会・ハローワークに報告することを伝えた。						
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月26日の事実確認において、採用選考時に①「兄弟のこと」②「家庭及び結婚観」について、述べたことは認めたが、いずれの質問も直接質問したものではないと返答。両方とも採用選考の判断基準に用いることはないとのこと。						
	指導状況	影響を与える人についての例えとして兄弟について尋ねた、将来のビジョンについての例えとして「家庭を持ちたいか?どんな家庭?子供は?」等尋ねたということだが、選考から逸脱している内容である。今後の質問内容については見直しを行い、面接マニュアルを作成し、面接前には今一度面接担当者での打ち合わせを実施し、公正な採用選考に取り組むよう厳しく指導を行った。						
	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し、面接前には必ず打ち合わせを実施するとともに代表取締役を筆頭に、今回のトップクラス研修会の動画視聴を従業員全員が視聴し、公正採用選考の考えを共有化し、企業全体で再発防止に努めていくとのこと。						
生徒の状況等	生徒は受験報告書記入時に家族関係を尋ねる質問が違反事象だと分かり、答えるべきではなかったと後悔している。生徒は事業所に良い印象を持っており、本事象に対して特に問題としておらず、不採用の結果を真摯に受け止めている。保護者に対して担任から説明し、納得していただいた。					合 否	否	
他校での事象	No.001、No.002							
備考	「家族の関係」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.015	府/市/私	市	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				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	事業内容	会計事務・税務事務			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—	
	従業員数	企業全体	40 人	就業場所	15 人	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
	求人職種	税理士補助業務					
	求人数	2 人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	<p>10月19日、面接時、兄弟の有無、家族の年齢、住居と最寄り駅や自宅までの所要時間についての質問があった。担当者が両親の年齢や誕生日を聞いた後に「若いときの子どもやね」と述べた。</p> <p>10月20日、2人目の面接時、兄弟の有無、家族の年齢等についての質問があった。両親が健在か尋ね、姉の大学名、下宿か自宅通学か、姉の居住地、1人暮らしに対する父親の意見を尋ねた。</p>					
	事業所への確認	<p>10月20日、進路指導主事が事業所の担当者に電話連絡をし、家族関係や住居についての質問があったことを確認したところ、担当者は「会話の流れで聞きました」と回答した。公正採用の趣旨に違反する旨を伝え、採用選考の基準に含めないよう要請した。また、求人票記載の職安と教育委員会に報告する旨を伝えた。</p>					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>11月11日の事実確認において、指摘の質問を採用選考時に行ったことは事実であると認めた。選考導入時の雑談で生徒の身近な話題として家族関係を質問することが多く、今回は応募生徒の家族構成が自分と似ていたことから、話が盛り上がりすぎてしまい、両親の年齢や住居環境等にまで話が及んだが、雑談時の質問が不適正になるとの認識はなかったとのことである。</p>					
	指導状況	<p>導入部分の雑談は生徒の緊張緩和が目的で、その回答内容は採用選考の基準としていないとのことだが、その質問で得られた回答によっては面接官に予断や偏見を生じさせて採否に影響を与える危険性があったことを指摘。今後は雑談も含めて採用選考時には就職差別につながるおそれがある14事項についての質問は一切行わないよう指導。</p>					
	事業所の対応	<p>今回の指摘を受けて、社内における公正採用選考に関する理解が不足していたことを認識した。今後は雑談時も含めて採用選考時に不適正な質問を行うことがないように社内で周知・啓発を行っていくこととする。面接マニュアル等を整備し、全ての採用選考担当者に対して事前に研修を実施することとする。</p>					
生徒の状況等	<p>1人目の生徒は担当者の「兄弟はいる？」という質問を唐突に感じたが、会話のような雰囲気だったため答えてしまったと述べている。2人目の生徒は公正採用の趣旨について理解が不十分で、答えるべきではない質問だと気付かなかつたと述べた。二人とも生徒は質問を不快に感じておらず、入社意思を持っている。</p>				合否	合	
他校での事象	—						
備考	「住居とその環境」「家族の学歴・職業」「家族の関係」「保護者について」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.016	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所				G-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	事業内容	店舗装飾、陳列金物製造販売、内装工事の設計・施工			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○	
	従業員数	企業全体	46 人	就業場所	38 人		
	求人職種	モノづくり総合職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	3 人 (指定校求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月19日、面接官3名との個人面接において、「就職希望となったのはなぜですか？進学については考えなかったの？」と質問があり、生徒は家計を支えるためと回答し、「家族で働いている人は？」との質問に、生徒が「兄が働いています」と答え、「お父さん、お母さんは健在ですか？」と尋ねられ、生徒が「はい」と答えた後、別の質問に移行した。					
	事業所への確認	10月20日、進路指導主事が事業所の担当者に電話連絡し、面接の際に家族関係を問う質問があったと伝えた。事業所側から来校して説明したい旨の申し出があり、代表者と選考担当者の2名が同日15:30に来校した。進路指導主事が応対し、事業所が違反質問をしたと認めたので、質問内容を採用選考の基準に含めないよう要請した。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月5日の事実確認において、面接前のアンケートで「あなたはなぜ進学ではなく就職という進路を選択したのですか」という設問に対して「早く就職して家庭を支えていきたいです」と書いてあったため、つい「家族で働いている人はいるの?」「ご両親はいる?」と聞いてしまったことは確かだが、「お父さん、お母さんは健在ですか?」という質問はしていない。					
	指導状況	面接の際、家族の状況について質問することは、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とするという公正な採用選考の考えに反し、事業所側に意図がなくとも就職差別につながる旨指導。					
	事業所の対応	今後このようなことが起こらないように、公正な採用選考の考えを理解した上で、面接マニュアルを完成させ、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。					
生徒の状況等	生徒は違反質問に「学校の指導により答えられません。」と返答できなかったことを悔いているが、当該事業所で勤務したいと切望している。保護者は日本語での意思疎通が難しい部分があるため、兄に問題事象について電話で説明し、家庭に関する質問内容は採用選考に含めないと事業所が確約したことを理解いただいた。					合 否	否
他校での事象							
備考	「家族の関係」「保護者について」「家庭の環境」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.017	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—
	事業内容	サービス業			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体	178 人	就業場所	10 人	
	求人職種	エステティシャン			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	20 人 (公開求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月21日、アンケートを実施後、個人面接を行った。アンケートに沿って、面接官が「実家に住んでいるのですか?」「誰と住んでいるのか?」と尋ね、生徒は「父と母、兄と私」と少し戸惑いつつ答えた。面接官は「兄は何歳?」「社会人ですか?」「父と母は何歳?」「母は働いていますか?」と質問を続け、生徒はすべて回答した。その後、面接官は話題を変えた。				
	事業所への確認	10月21日、進路指導主事が事業所の担当者に連絡し、当該の質問が違反事象であること、大阪市教育委員会・ハローワークに報告することを伝えた。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月6日の事実確認において、複数の面接をしたので記憶が定かではないが、実家暮らしか、両親の年齢、持病の有無は話の流れで聞き、アトピー・アレルギーの有無はアンケートに関わり生徒から話が出たように思う。同居者や兄弟、母が働いているか、花粉症の有無は聞いていないと思う。面接前アンケートで、アトピー・アレルギー・手荒れ・腰痛・生理痛の有無、最寄り駅を尋ねた。				
	指導状況	本人の住居状況・家族に関すること・最寄り駅については、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であること、既往歴・健康状態については、健康上の問題で採否が判断される可能性があるため就職差別につながるおそれがあることについて指導した。現在使用しているアンケートについては即刻廃止し、二度と不適切な質問をすることがないように徹底することを指導した。				
	事業所の対応	公正採用選考については、学卒説明会で配布された資料を読んではいが理解不足であった。アンケートについては、今後使用しないこととする。面接時の質問については、今後同じようなことが起こらないように全従業員に周知徹底を図りたい。				
生徒の状況等	生徒は違反質問に答えるべきではなかったと後悔していたが、事業所に良い印象を持っており、本事象に対して特に問題とせず、入社したいという意思を持っていた。				合 否	否
他校での事象	No. 006					
備考	「住居とその環境」「家族の関係」「過去の病気・入院経歴」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.018	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所						
	事業内容	一般貨物自動車運送事業、貨物軽自動車運送事業、荷役・保管・発送代行業、事務局運営代行、システム構築事業、データ入力業、ダイレクトメール代行業			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	22 人	就業場所	22 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	総合職 (法人営業・事務)			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	1 人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月22日、個人面接において尊敬する人物を尋ねられ、生徒は違反質問だと認識しながら「祖母です」と答えた。その理由を尋ねられ、家事をしてくれるからだと答えた。また、継続的に行っていることとして料理を家族に作っていると伝えたところ、家族の人数と兄弟の有無を尋ねられ、生徒は違反質問と認識しつつも8人家族で姉と弟がいると答えた。					
	事業所への確認	10月23日、教頭が事業所に公正採用の趣旨に違反する旨を伝え、違反質問について確認したところ「尊敬する人物」「家族の人数・構成」を尋ねたことを認めた。本事象を採用選考の基準に含めないように要請をし、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た。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月6日の事実確認において、面接時にあなたの好きなものは何ですかとの質問で、本人から家族のことを話し始め、尊敬する人物及び家族のことについては、話の流れで聞いてしまったと認めた。本人に対しては、家族のことは話さなくてよいと説明しており、決して合否の判断材料として用いてはいけないことは認識しているとのことである。					
	指導状況	尊敬する人物の質問は、憲法の思想・信条の自由とあいまって、本来本人の自由であるべき事項であること、家族に関する質問は本人が仕事をしていく上で何ら関係のない事項であり、問題のある質問であることを指導した。面接時の質問は、取り方により全く違う回答になる恐れがあるため、誤解を与えかねる質問は注意をいただき今後このようなことのないよう指導した。					
	事業所の対応	今回、このような事案を発生させたことを大変申し訳なく、今後このような事案を発生させることのないよう面接に携わるもの全員に対し、面接前の事前打ち合わせを確実に実施し、面接内容もマニュアルに沿ったものになるよう確実に実施しますと回答を受ける。					
生徒の状況等	生徒は入社を強く望んでおり、本事象に対して特に問題としておらず、内定を得られれば入社したいとの意思を持っている。保護者に対して担任が電話で説明したところ、特に動揺は見られなかった。				合 否	合	
他校での事象	—						
備考	「尊敬する人物」「家族の関係」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.019	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所						
	事業内容	内科・外科・脳神経外科・麻酔科・整形外科・皮膚科・眼科・リハビリ科を標榜する病院で特養、各種保険事業、在宅事業（地域包括支援センター含む）を運営。			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	600 人	就業場所	400 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	事務			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	3 人 指定校 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月22日、受験者女子10名に対し、面接官4名が集団面接を実施した。面接官が「尊敬する人物は誰ですか」と質問し、生徒は違反質問だと認識しながらも他校生徒が順に答えたため「母です」と答えた。その後、次の質問に移った。					
	事業所への確認	10月23日に進路指導主事が連絡したが担当者不在のため、26日に再度連絡し、事業所に「尊敬する人物」を尋ねたかどうか確認したところ、担当者が質問したことを認めた。当該質問は違反質問であり、これを尋ねることは公正採用の趣旨に違反する旨を伝えた。また、本事象を採用選考の基準に含めないように要請し、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た。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	11月11日の事実確認において、面接終了前、応募者からの質問に対応していた際、話しの流れから聞いてしまったとのこと。打ち合わせで質問事項は決めているが、聞いてはいけないことまで伝達できていなかった。評定表にて選考しているため、質問内容については記録に残していない。					
	指導状況	面接の際、尊敬する人物を質問す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、採用選考に持ち込まないようにすべきであると指導した。前回の指導により、面接シート兼評定表を作成し、事前打ち合わせを行っているにもかかわらず再度の事案発生となるので、経緯、改善措置、再発防止策を記載のうえ願末書の提出を求めた。					
	事業所の対応	前回、今回と人事担当と違う部署の面接官がとった言動であった。業務の内容に答えるため同席していたが今後については、人事担当者のみで面接を行うこととし再発防止に努めてまいりたい。また、未受講の新任・基礎研修について、新年度開催時に受講したい。					
生徒の状況等	生徒はまったく動揺しておらず、帰宅後に保護者に本事象を伝えたところ、特に気にしていなかったとのことである。その後、進路指導主事が保護者に対し本事象について説明したところ、特に不満等は示されなかった。生徒の入社意欲は強く、採用を望んでいる。				合 否	否	
他校での事象	—						
備考	「尊敬する人物」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.020	府/市/私	市	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				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—
	事業内容	電気設備工事の設計・監理・工事			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	×
	従業員数	企業全体	23 人	就業場所	23 人	
	求人職種	電気工事士・電気工事施工管理技士			推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
	求人数	4 人 (指定校求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月23日、個人面接(45分間)において、採用担当者が「生まれつきの持病はありますか」と尋ね、生徒は「ありません」と答えたが、担当者は「どれだけ仕事ができても会社に来なければダメなので、今までに入院するような病気をしたことないですか」と続けて尋ね、生徒は再度「ありません」と答えた。その後、次の質問に移行した。				
	事業所への確認	11月4日、採用選考結果が学校に通知された後、進路指導主事が事業所に連絡し確認した結果、過去の病気について質問したと認めた。進路指導主事は問題事象にあたること、尼崎公共ハローワーク・教育委員会に報告する旨を伝えた。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	12月2日の事実確認において、問題となった「病歴」については、面接時に確認した事は事実であるとのこと。当社の現場作業は、通常の職場環境と比べて寒い場所や暑い場所及び高所作業など建設現場での厳しい職場環境や危険性が高いため適応できるかどうかの確認が必要だと考えて病歴を尋ねた。				
	指導状況	面接時における不適切な質問は公正な採用選考の趣旨に反すること、たとえ、採用後の配置について配慮するつもりで、既往歴に関する質問をしていても、過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断には通常結びつかないこと、特に既往歴のある方からすると、不採用にされてしまうのではないかという不安を生じさせることから就職差別につながる恐れがあることを指導した。				
	事業所の対応	今回の件に関して、「学卒も含めた全般的な雇用に関わる公正採用の認識不足」があったことへの関係者への謝罪があった。当該事案も含め面接では、公正な採用選考に相応しくない質問を行わないよう、再度社内全員で対応する。面接選考については、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。				
生徒の状況等	生徒は受験報告書を記入するまで問題事象かどうか判断がつかなかったと述べた。生徒に動揺はなく入社への意思は変わっていない。進路指導主事が保護者に問題事象について説明を行ったところ、落ち着いて話を聞いてくださり、入社への意思は本人・保護者ともに変わらないことを確認した。				合 否	合
他校での事象	—					
備考	「過去の病気・入院経歴」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.021	府/市/私	市	所在地区分	府外	指導方針	B		
事業所の概要等	事業所名					管轄職業安定所		
	所在地					企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所							
	事業内容	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				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	263 人	就業場所	9 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	—	
	求人職種	営業事務					推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
	求人数	6 人 (公開求人)						
学校からの報告・確認	学校からの報告	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。						
	事業所への確認	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、改めて連絡することとなった。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。						
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	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。					合 否	否	
他校での事象	—							
備考	「尊敬する人物」「家族の関係」「過去の病気・入院経歴」							

公正採用・雇用促進会議資料

No.022	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所						
	事業内容	老人福祉施設			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	330 人	就業場所	40 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	求人職種	介護職員				推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	2 人		(指定校求人)			
学校からの報告・確認	学校からの報告	10月31日、個人面接において、冒頭に面接官が「名前・住所を教えてください」と生徒に伝えたが、生徒は住所に関する質問は違反質問だと考え、学校名と名前だけを答え、「住所については学校の指導によりお答えできません」と回答した。					
	事業所への確認	11月2日、生徒の報告から違反質問があったことが判明したため、進路指導主事は事情を聴き取った後、事業所に電話で連絡した。採用担当者に事実確認を行った結果、住所に関する質問があったと認めたため、今回の件を採用選考の基準に含めないように申し入れた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	1月6日の事実確認において、面接の冒頭で進行役から氏名・住所を教えてくださいとの発言があった。指摘があって確かに住所を聞かれて負担に感じる人もいるであろうと思う。					
	指導状況	面接の際、住所についての質問は、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、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。住所について聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問に動揺し、面接で力を発揮できない可能性があり、その状態で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した。					
	事業所の対応	今回の違反事象を会社全体で重く受け止め、再発防止を徹底する。					
生徒の状況等	担任から保護者に電話連絡し、違反質問があったことと、合否に影響ないように事業所に申し入れたことを伝えた。本人、保護者ともに今回の件をあまり気にしていない様子である。				合 否	合	
他校での事象	—						
備考	「住居とその環境」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.023	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協 加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—
	事業内容	飲料の製造・卸等			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体	407 人	就業場所	人	
	求人職種	販売職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	1 人 (公開求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月25日、面接試験(集団面接)において、社長がすべての受験者に対して「兄弟はいますか」と質問した。生徒は違反質問であると気づかず、回答した。				
	事業所への確認	11月25日、進路指導主事が採用担当者に電話連絡し、状況を説明したところ、兄弟の有無についての質問を認めた。問題事象として取り扱い、求人票記載職安・所管教育委員会に報告することを伝え、採用選考の基準に含めないよう申し入れた。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	12月7日、当日4人面接で、2人ずつの集団面接を実施。2人は社長、2人は別の役員が担当した。今回社長が担当した2名に対する質問で、社長が聞いてしまった。				
	指導状況	応募者の適性・能力を判断基準とした選考を行うのではなく、本人の責任のない事柄で判断しようとしていると思われる質問内容である。本人の努力によって解決できないこのような質問は、公正採用選考の観点から決してしてはいけないことを指導した。今後は、面接マニュアルを作成し二度と同じようなことが起こらないように指導した。				
	事業所の対応	今回大変申し訳ないことをしてしまった。今回の件を受けて、社長を含む面接担当者に改めて公正採用選考について説明し、再発防止に努める。				
生徒の状況等	生徒には、事情を聴いた際に関係部署への報告と合否に影響しないよう要請することを説明した。母親には電話で、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。母親は学校からの説明に納得している。				合 否	否
他校での事象	No. 024、No. 025					
備考	「家族の関係」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.024	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	B	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所		
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所				G-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—	
	事業内容	飲料の製造・卸等					
	従業員数	企業全体	407 人	就業場所	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	1 人 (公開求人)					
学校からの報告・確認	学校からの報告	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。生徒は答えてはいけない質問かなと一瞬迷ったが、緊張していたこと、和やかな雰囲気での面接であり面接官が優しく対応していたことから「母です」と答えた。続けて同じ面接官が「理由は?」と尋ね、生徒は回答した。					
	事業所への確認	11月27日、進路指導主事は事業所に電話して「尊敬する人はいますか?誰ですか?」との質問の有無を確かめ、当該質問は公正採用の主旨に違反する旨を伝えた。電話の対応者である顧問は事実と認め、「申し訳ありません」と謝罪した。進路指導主事が求人票記載職安、教育委員会に報告することを伝えたところ、事業所は「わかりました」と述べた。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認						
	指導状況						
	事業所の対応						
生徒の状況等	生徒は面接の雰囲気が和やかであったため、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。保護者には前日に本人から伝えたが、不愉快な思いは全くないとのことであった。				合否	合	
他校での事象	No. 023、No. 025						
備考	「尊敬する人物」						

公正採用・雇用促進会議資料

No.025	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	B
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—
	事業内容	飲料の製造等			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体	407 人	就業場所	人	
	求人職種	販売職			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	1 人 (公開求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月25日、集団面接において、面接官が「尊敬する人は」と尋ね、生徒は「母です」と答えた。「理由は」との質問に、生徒は「周りを見ることができていて行動力があるからです」と答えた。次いで「何か質問はありますか」と聞かれて、面接は終了した。				
	事業所への確認	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。				
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	生徒は今回の初めての採用選考であり緊張していたことから、全ての質問に答えた。試験が無事に終わり安堵していたところ、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。進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。				合 否	合
他校での事象	No. 023No. 024					
備考	「尊敬する人物」					

公正採用・雇用促進会議資料

No.026	府/市/私	市	所在地区分	府内	指導方針	A
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所				C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	—
	事業内容	冷凍・冷蔵・空調設備等の設計・政策・施工・メンテナンス			公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	○
	従業員数	企業全体	154 人	就業場所	21 人	
	求人職種	施工管理			推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
	求人数	1 人 (指定校求人)				
学校からの報告・確認	学校からの報告	11月24日、面接試験において、志望動機でものづくりが好きだと話した際、次の会話がなされた。 「なぜものづくりが好きなのですか」「父の影響です」「父親はどんな仕事をされているのですか」「電気系の仕事です」。次の質問で「大きな病気はしたことはないよね」と尋ねられ、生徒は「してません」と回答した。その後、次の質問に移行した。				
	事業所への確認	11月30日、進路指導主事が担当者に連絡し確認した結果、違反質問をしたと認めたので、問題事象にあたること、淀川ハローワーク・教育委員会に報告する旨を伝えた。				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	1月27日の事実確認において、「家族の職業」「既往症」ともに話の流れの中で聞いてしまったと認めた。どちらの発言も面接に立ち会った者が6人もいたので誰の発言なのか定かでは無いので申し訳ないとのこと。				
	指導状況	面接の際、親の職業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仕事をする上で何ら関係のない事項の把握であり、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。また、病歴を確認することについても就職差別につながる恐れがあり、応募者の適性と能力を判断する上で真に必要な質問かどうか打合せ等で慎重に検討するよう指導した。				
	事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 面接マニュアルを再度見直し、特に質問禁止事項を徹底して共有する。 事前の打ち合わせ、特に直前の打ち合わせでマニュアルの内容を徹底する。 来年度の公正採用選考人権啓発推進員研修及び企業トップクラス研修会を積極的に受講する。 				
生徒の状況等	生徒に動揺はなく入社のお意思が変わっていないことを確認した。電話で保護者に問題事象について説明を行った。落ち着いて話を聞いてくださり、入社のお意思が変わらないことを確認した。11月30日以内定通知書が手元に届き、本人・保護者ともに喜んでいる。				合 否	合
他校での事象	No. 012					
備考	「家族の学業・職業」「過去の病気・入院経歴」					

2. 就職受験報告書等

(ウ) 他府県 関係資料

- ・他府県生徒からの問題事象報告件数 (令和2年度) P49
- ・違反事象個表 (令和2年度) P50

他府県生徒からの問題事象報告件数

令和3年3月卒業生【上期】5件：3事業所

令和2年2月4日現在

	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・出身地に関する事象	●家族状況に関する事象	●思想・信条、宗教に関する事象	●その他	④男女雇用機会均等に反する事象	⑤その他(不適切な健康診断・作文等)	面接以外の問題事象(計①～⑤)	①本籍・出身地に関する事象	②住宅状況に関する事象	③生活・家庭環境等に関する事象	④家族状況に関する事象(小計)	●家族の構成に関する事象	●家族の職業・学歴に関する事象	●家族の収入・資産に関する事象	●その他	⑤思想等に関する事象(小計)	●支持政党に関する事象		●尊敬する人物に関する事象	●購読新聞・愛読書に関する事象	●その他	⑥男女雇用機会均等に反する事象	⑦面接(左記以外)の問題ある質問等
3年3月卒 上期											1		1	1											3	5
2年3月卒 下期													4	2	1					2	2				2	10
2年3月卒 上期													4	3	1					1					1	8
合計									1	1	1		8	5	2				5	3	2				3	18
問題報告事業所数																										
問題報告件数	5																									
RI合計	17																									17
H30合計	27	1						1	2	3	1	1	12	7	1	1	3	2	1	1	1				6	25
H29合計	16									1	1	1	9	6	2		1	2	1	1	1				2	16
H28合計	14											3	6	4	1		1	1			1				3	14

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

No. 1 (R3.3月卒)	受験者の学校所在地		熊本県	管轄職業安定所	
	事業所名	—		—	
事業所の概要等	所在地	—	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	就業場所	—			
	事業内容	食堂、レストラン	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 490人 就業場 61人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○	
	求人数	2人			
他府県からの報告等	令和2年10月21日に実施した面接において、「名前の由来」について質問した。				
違反事象	【面接時点:その他(名前の由来)】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 面接者が多く全ての受け答えを覚えているわけではないが、話の流れで聞いてしまった。事前に聞くことは決めているが、公正採用選考に留意しつつ、臨機応変な対応や瞬時の判断を見るために、学校が想定しているような質問以外をする場合もある。 今回のケースについては、それで何かを見るつもりではなく、流れで聞いてしまった。 「名前の由来」を聞くことが問題になるとの意識が低く一般的な質問との思いもあった。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容をすべて認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接の際の質問事項、態度等には十分注意されているとの話ではあるが、「名前の由来」を聞くことで家族の話や家庭環境に関する答えを引きだしてしまう場合や、自身の名前をポジティブに感じている生徒ばかりとは限らないこと、また、本人が業務を遂行する上で何ら関係のない事項を質問することは、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。 新規学校卒業予定者の求人・募集の手引きもよく読んでおられるとのことであるが、ここに不適切とされている例以外でも、本人に責任のない事項や本来自由であるべきことなどは聞くべきではなく、本人の適性・能力を評価できるような質問を十分精査していただく必要があることを説明した。 面接担当者については面接マニュアルの作成と事前の打ち合わせなどの徹底を行うよう求めるとともに、トップクラス研修の案内を郵送するので、この機会にできるだけ多くの従業員に受講していただくよう案内した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 面接時の質問事項や対応には十分理解し、注意もしていたが、今回このようなことがあって申し訳ない。 今後、改めて、公正採用選考についての理解を深め、意識の徹底を図りたい。また、面接マニュアルの作成についても早急に着手したい。 				
生徒の状況等	—			合	—
他校での事象	—				
備考	—				

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

No. 2 (R3.3月卒)	受験者の学校所在地		滋賀県	管轄職業安定所	—
	事業所名	—			
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—			
	事業内容	電気機械器具卸売業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体	76人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
		就業場	76人		
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	4人			
他府県からの報告等	令和2年10月20日に実施した面接において「住宅状況」「短所」に関する質問があった。				
違反事象	【面接時点:住宅状況、その他(短所)】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 面接マニュアルを配布しており、そこに書かれている質問例に沿って面接を進めている。 昨年度までも同じマニュアルを使用し質問していたと思うが、特に指摘を受けたことが無かったのでそのまま使用していた。 「〇〇のどの辺？」は面接の導入部分で本人の緊張を解くため、「短所」は、本人のことを知るために質問した。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容をすべて認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 「〇〇のどの辺？」について、住所を必要以上に詳しく聞くことは、身元調査につながりかねないため質問しないよう指導した。 「短所」は、人それぞれに違うものであり、応募者によっては身体的特徴や健康状態を短所と考えている場合もあることから、決して面接時の質問としては適切でないとして質問しないよう指導した。 公正採用選考に関するリーフレットを手交し、その他の各項目についても検証し、面接マニュアルを見直すことを指示。 ハローワークが実施する人権啓発推進員研修の受講を勧奨した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 面接マニュアルの見直しを図りたい。 トップクラス研修を始め各種研修会の受講を積極的に実施する。 				
生徒の状況等	—			合 否	—
他校での事象	—				
備考	—				

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

No. 3 (R3.3月卒)	受験者の学校所在地		奈良県	管轄職業安定所	—
	事業所名	—			
事業所の概要等	所在地	—	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所	—			
	事業内容	スポーツ施設提供業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 100人 就業場 100人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
	求人数	5人			
他府県からの報告等	令和2年12月15日に実施された面接において、「家族構成」、「親の承諾」に関する質問があった。				
違反事象	【面接時点：家族の状況(家族構成)、その他(親の承諾)】				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> 採用選考時に、転勤にあたって「親の承諾について」質問したことを事業所は認めた。 家族の人数や兄弟の人数についても会話をしたとのこと。 「ただし、採用選考の判断基準に用いるつもりはない」との主張。 以前より転勤について親が知らなかったり、一人暮らしができなくて退職したことがあり、未成年なので親の承諾が取れているか確認したかったとのこと。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> 事業所は指摘された内容を全て認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> 面接の際、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指導を行った。 転勤ができるかどうかの確認のためであって採否の判断材料にしないという主張であるが、転勤については求人票に記載している内容のため、確認するのであれば本人の事情まで踏み込んで確認する必要はなく「求人票には転勤有り、転勤先は〇〇県となっておりますがよろしいですか」と転勤ができるかどうかを確認すればいいと説明。 併せて、選考に向けた事前の取組として面接マニュアルの見直しや面接前の打ち合わせを徹底し聞いていい質問、聞いてはいけない質問等公正採用選考に関する考え方を事業所で共有するよう指導した。 企業トップクラス研修会の動画視聴と令和3年度前期の公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修の受講を勧奨した。(以前に新任・基礎研修は受けたことがあったが、再確認の意味で再度推進員以外の方も勧奨した。) 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> 面接前の事前打ち合わせを徹底し、公正採用選考の考えを共有化することで再発防止策を図っていく。 企業トップクラス研修会の動画視聴を実施し、令和3年度前期の公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修の受講は推進員以外も受講する。 				
生徒の状況等	—			合	否
他校での事象	—				
備考	—				

