

令和3年度 第1回

公正採用・雇用促進会議
職業能力開発専門委員会

と き 令和3年9月8日（水曜日）15時から17時まで
ところ 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室

◆ 次 第 ◆

1 開会あいさつ

2 委員自己紹介

3 座長の選出・あいさつ

4 議 事

(1) 前回会議（令和3年3月2日開催）について・・・・・・・・・・1ページ

(2) 問題事象把握の取組み等について・・・・・・・・・・23ページ

- ① 令和3年度 公正採用・就職関係行事の概略表
- ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式
- ③ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票
- ④ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓発文書
- ⑥ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓発文書
- ⑦ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」
- ⑧ 就職受験・応募前活動 報告書
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領
- ⑩ 高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動問題事象への対応フロー
- ⑪ 問題事象等報告件数

(3) 問題事象個票について（令和3年1月から6月末までに発生した事象）・・・・・・・・53ページ

- ① ハローワークによる行政指導の案件（7件）
- ② 技術専門校等による啓発の案件（1件）
- ③ 生徒が対応を拒否した案件（1件）

(4) 公正な採用選考に関する最近の取組みについて・・・・・・・・・・【別添1】

- ① 公正な採用選考を受けるために（ルビうち版の作成）

5 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・職業能力開発校等専門委員会の概要について・・・・・・・・【別添2】

6 その他

座 長

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

事 務 局

傍 聴

傍 聴

事 務 局

令和3年度 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 委員名簿

所 属	職 名	氏 名
一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事 兼事務局長	柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会	会 長	谷口美佐子
大阪市人権教育研究協議会	会 長	北野 元靖
大阪府立学校人権教育研究会	会 長	山下 克弘
一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター	理 事 長	井上 龍生
大阪企業人権協議会	事 務 長	宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会	理 事 長	柄川 忠一
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	理 事	島谷 祐介
大阪府職業技術専門校長会	会 長	西村 嘉一
大阪労働局 職業安定部職業対策課	課長補佐	八又 保
大阪府 府民文化部人権局人権擁護課	課 長	井上 慎一
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課	課 長	岡本 清孝

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 設置要綱

1 委員会の目的

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

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

2 委員会の構成

委員会の構成員は、次の機関から推薦された代表者1人をもってこれにあたる。

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

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

3 委員会の開催

- (1) 委員会に座長を置く。座長は構成員の互選による。
- (2) 委員会は年2回開催し、座長が招集する。
- (3) 委員会の日常の業務は、座長が別に指名するものがあたる。

4 その他

委員会の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課において行う。

附 則

(実施期日)

- 1 この要綱は、令和2年8月19日から施行する。



(1) 前回会議（令和3年3月2日開催）について

【議事1：前回会議（令和3年3月2日開催）について】

令和2年度 第2回 公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 会議録

- 1 日 時 令和3年3月2日（火）15：00～17：00
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣
大阪市人権教育研究協議会 会長 北野 元靖
大阪府立学校人権教育研究会 会長 田中 隆博
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 理事長 井上 龍生
大阪企業人権協議会 事務長 宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 柄川 忠一
(一社)公正採用人権啓発推進センター 理事 島谷 祐介
大阪府職業技術専門校長会 会長 亀井 光正
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 八又 保
大阪府府民文化部人権局人権擁護課 課長 井上 慎一（代理：田邊参事）
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 岡本 清孝
【欠席委員】大阪府人権教育研究協議会 会長 若田 透

4 概 要

(1) 開会あいさつ（人材育成課 岡本課長）

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

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

(4) 議 事

① 前回会議（令和2年9月8日開催）について

事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料の1～5ページまでの概要を報告

② 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の7～15ページまでの概要を報告

③ 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の17～39ページまでの概要を報告

④ 公正な採用選考に関する最近の取組みについて

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

⑤ 委員からの意見等

【委員】

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

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

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

【事務局】

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

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

現状では、行政指導を依頼するかどうかは大阪府と大阪労働局で話し合いをしており、事象ごとに対応が代わってくる。ただ、技術専門校等からの企業への事実確認の際に、公正採

用の考え方や面接の際のやり取りの問題点などを話すなかで、企業自身が十分理解する場合などもあり、結果的にハローワークからの行政指導と同様の啓発を行うことがある。そういった場合に、技術専門学校等からの啓発で完結していることがある。大阪府としては、職業安定法を所管している厚生労働省（ハローワーク）からが適切に対応していただく必要があると思っているが、案件ごとに企業との関係も異なることから、原則はハローワークからの行政指導を通じた改善を心掛けているが、今後も大阪府と労働局との話し合いの中で対応を決めることになると思う。現状は労働局との話し合いを適時行っており、意思疎通も計れている。

【委員】

労働局としても、基本的にハローワークの行政指導は必要だと認識している。

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

そこは個別の状況を踏まえ、適切に対応していきたいと思う。

【事務局】

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

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

【座長】

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

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

【委員】

要項（案）第7条・第8条に関連して事実確認や行政指導を行うにあたり、生徒に協力を

求めることは一定必要だと思うが、本当に生徒の気持ちに寄り添っているか。例えばハラスメントの対応でも言えることだが、被害にあった方が望まない対応をすることについてケアが必要ではないか。相談を聞いた側が、被害にあった方の意思を超えて対応を進めることの重大性も一定考えないといけない。

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

【委員】

事業主への啓発文書を送付する取組みは毎年行うのか。

【事務局】

毎年行う予定である。

【委員】

前年度に無料職業紹介事業を利用した事業主に対して送付するということか。

【事務局】

そのように考えている。

【委員】

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

生徒が持参する文書だが、生徒自身が「持っていくのが嫌だ」「抵抗感がある」と言った場合は、持っていかななくて良いのか。

【事務局】

最終的な判断は、生徒が行うことになる。

【委員】

いまの点を含めて、生徒が持参する形で事業主を啓発することは、要綱には入っていないが、入れておいたほうが良いのではないかと。要綱では「事業主に対する啓発」はあるが、生徒が持参するというプロセスは入っていない。生徒が持って行くことを嫌がったり抵抗感がある場合の対応も含めて整理しておいたほうが良いと思う。

56 ページに下線が引かれているが「JIS 規格の履歴書」について、これはどういう意味か。

【事務局】

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

【委員】

最終的には削除するということが。

【委員】

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

【座長】

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

※異議無く確認された。

【座長】

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

⑤ 令和2年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の概要について。

事務局（人材育成課 清座副主査）から別添資料に基づき報告

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

【委員】

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

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

【座長】

委員と似た意見になるが、職業能力開発専門委員会を立ち上げる前からいまに至り、3月

末から4月になると、技術専門校等の指導員も人材育成課の職員も人事異動となる可能性がある。人事異動で担当者が代わってしまうことは当然あることだが、その場合でも、きちんとした引継ぎをしていただき、新しい指導員や新しい校長先生を含めて、ここまで汗を流して作ってきたものが順調にスタートしていただきたい。そして、1年後には若干の課題や想定外の課題が出てきたり応募用紙にはこんなものがあったなども含めて、プラスにキックオフが出来るようなことをぜひ配慮していただきたい。新型コロナウイルス感染症が落ち着かない中ではあるが、心を引き締めて良いスタートを切れるよう関係者各位にご尽力をお願いしたい。

【委員】

個別の案件についての報告を読ませていただいた。

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

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

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

【座長】

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

以上

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会での
委員意見を踏まえた要綱案の修正について

令和3年3月2日に行われた標記の会議で、委員から出された意見を踏まえ、以下のように原案を修正しました。なお、修正後の要綱は令和3年4月1日に施行し、運用を開始しています。

【第4条に以下の内容を追記】

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

◆専門委員会での意見

⇒生徒が持参する形で事業主を啓発することは、要綱には入っていないが、入れておいたほうがいいのではないかと。要綱では「事業主に対する啓発」はあるが、生徒が持参するというプロセスは入っていない。生徒が持つて行くことを嫌がったり抵抗感がある場合の対応も含めて整理しておいたほうが良いと思う。

【第7条に以下の内容を追記】

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

【第8条に以下の内容を追記】

執拗にこれを強要することはあってはならず、

◆専門委員会での意見

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

【第8条に以下の内容を追記】

5 これまで、公正な採用選考に反するおそれがある事業主等への事実確認等や啓発を通じて、多くの事業所で公正な採用選考についての理解が進んでいることを説明する。

◆専門委員会での意見

⇒生徒の不安を払しょくするため、公正採用・雇用促進会議などの取組みを通じて、事業所にも働きかけるなかで改善が進んでいる実績や「あなたが一人で背負うのではなく、取組みによって社会が変わってきているんだ」ということを伝えてほしい。

以上

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱

(目的等)

第1条

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

(公正な採用選考に反する行為等)

第2条

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

1 本人に責任のない事項

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

2 本来自由であるべき事項

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

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

身元調査などの実施。

大阪府立高等職業技術専門校等統一様式に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）・エントリーシートの使用。

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

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

(技術専門校等職員への研修)

第3条

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

1 全体研修

支援室が企画し、年に一回以上実施する。

2 校別研修

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

(生徒への啓発)

第4条

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

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

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

(事業主等への啓発)

第5条

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

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

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

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

(就職受験・応募前活動についての実態把握)

第6条

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

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

担任の指導員等に提出する。

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

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

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

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

（公正な採用選考に反する行為があった場合の対応）

第7条

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

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

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

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

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

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

(生徒が事業主等への事実確認等を拒否した場合の対応)

第8条

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

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

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

(技術専門校等が事業主等へ事実確認を行う場合の留意事項)

第9条

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

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

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

(事業主等に対する改善の働きかけ)

第10条

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

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

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

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

協議により改善要請を行う所属を決定する。

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

(問題事象の情報共有)

第 11 条

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

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

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

(その他)

第 12 条

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

附 則

(施行期日)

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。
 大阪府立高等職業技術専門校では、採用選考にあたり、事業所の皆さまに、人権に配慮された公正な採用選考を行っていただくよう、お願いしております。
 つきましては、以下の項目について御確認をいただき、すべての項目について御理解をいただいた事業所様の求人を受理させていただいております。

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

	公正な採用選考に関して御確認いただく項目	チェック欄
1	本人(求職者)の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。	<input type="checkbox"/>
2	本人(求職者)に責任のない以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 国籍・本籍・出生地に関する事 ② 家族に関する事(家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など) ③ 住宅状況に関する事(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など) ④ 生活環境・家庭環境などに関する事(最寄り駅の確認を含む)	<input type="checkbox"/>
3	本人(求職者)が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関する事 ② 支持政党に関する事 ③ 人生観・生活信条などに関する事 ④ 尊敬する人物に関する事 ⑤ 思想に関する事 ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事 ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事	<input type="checkbox"/>
4	採用選考の方法として、以下の手法は用いません。 ① 身元調査などの実施 ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一応募用紙・JIS規格履歴書(様式例)に基づかない事項を含んだ応募用紙(社用紙)の使用 ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出(既往歴や投薬の有無の確認を含む)	<input type="checkbox"/>
5	公正な採用選考の担当者である「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しています。 ※大阪府では、大阪労働局と連携して企業が従業員を雇用する際に、人権問題をはじめとするコンプライアンスに反することがないよう、事業所ごとに「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いしています。	<input type="checkbox"/>

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

記 入 日 年 月 日

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

企業・事業所名 _____

名 前 _____

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校名		(年 月 日 記入)
----	--	-------------

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

※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

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

生徒氏名(_____ 科 _____) 対象企業名(_____)

問題事象に対するヒアリング(職員 _____)

就職受験・応募前活動報告書 ヒアリングシート

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

生徒氏名 (_____ 科 _____) 対象企業名 (_____)

問題事象に対するヒアリング (職員 _____)

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

生徒氏名 (_____ 科 _____) 対象企業名 (_____)
問題事象に対するヒアリング (職員 _____)

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

※ 附票作成時は本シートを元に簡潔にまとめて記入

就職問題事象付票 (その1) 案件番号

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

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

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

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

問題項目表

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

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

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

(注) 就職受験報告書・求人票等を添付すること。

(2) 問題事象把握の取組み等について

- ① 令和3年度 公正採用・就職関係行事の概略表……………25 ページ
- ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式……………26 ページ
(令和3(2021)年4月から現様式で利用開始)
- ③ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票 ……27 ページ
(令和2(2020)年5月から利用開始・求人の都度提出を依頼)
- ④ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票へ……………29 ページ
公正採用選考人権啓発推進員選任の有無の記載
(令和2(2020)年5月から利用開始)
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓發文書 ……33 ページ
(令和3(2021)年5月に郵便・メールで送付済み・以降毎年送付予定)
- ⑥ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓發文書……………44 ページ
(令和3(2021)年4月から利用開始)
- ⑦ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」……………別冊
(令和元(2019)年6月から生徒への配布開始・毎年更新作成)
- ⑧ 就職受験・応募前活動 報告書……………46 ページ
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領……………47 ページ
- ⑩ 高等職業技術専門校等生徒の就職受験・応募前活動問題事象への対応フロー……………50 ページ
- ⑪ 問題事象等報告件数……………51 ページ

	技術専門校等における公正採用関連の動き	その他関連行事
4月	<ul style="list-style-type: none"> ●4月生入校(2年訓練・1年訓練・6カ月訓練) ●入校オリエンテーション(就職活動および公正採用の取組みの説明) ◆新規採用された職業訓練指導員等への公正採用研修 	<ul style="list-style-type: none"> ●4月入校生 校求人求職登録
5月		<ul style="list-style-type: none"> ■ オンライン企業説明会(北大阪校)
6月		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> 撤廃 月間 就 職 差 別 </div> <ul style="list-style-type: none"> ◆企業説明会(北大阪校)
7月	<ul style="list-style-type: none"> ●公正採用生徒用教材「公正採用」により各科毎に説明 ●採用選考直前に「就職受験・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知 ◆職業訓練指導員 全体研修 	<ul style="list-style-type: none"> ■ オンライン企業説明会(南大阪校) ■ オンライン企業説明会(北大阪校) 合同企業面接会(夕陽丘校) 合同企業面接会(東大阪校) ◆企業説明会(南大阪校) ■ オンライン企業説明会(南大阪校)
8月	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">公正採用・雇用促進会議 (本会議)</div> <p>← 専門委員会の取組みを報告</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ オンライン企業説明会(南大阪校) ■ オンライン企業説明会(北大阪校)
9月	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">第1回職業能力開発専門委員会</div> <p>⇔ 連携</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">第1回中学校・高等学校・他府県専門委員会</div>	<ul style="list-style-type: none"> ■ オンライン企業説明会(南大阪校) ■ オンライン企業説明会(北大阪校)
10月	<ul style="list-style-type: none"> ●10月生入校 ●入校オリエンテーション(就職活動および公正採用の取組みの説明) 	<ul style="list-style-type: none"> ●10月入校生 校求人求職登録 合同企業見学会(南大阪校) ◆企業説明会(南大阪校) 合同企業面接会(東大阪校) 企業見学会(北・東・南大阪校) ■ オンライン企業説明会(北大阪校) 合同企業面接会(東大阪校) 障がい者合同企業面接会(労働局主催)
11月		<p>人権週間(12月4日～10日)</p>
12月	<ul style="list-style-type: none"> ◆職業訓練指導員 全体研修(公正採用など人権課題) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ オンライン企業説明会(南大阪校) ■ オンライン企業説明会(北大阪校)
1月	<ul style="list-style-type: none"> ●公正採用生徒用教材「公正採用」により各科毎に説明 ●採用選考直前に「就職受験・応募前活動報告書」「教材冊子」により再度周知 	<ul style="list-style-type: none"> ■ オンライン企業説明会(南大阪校) ■ オンライン企業説明会(北大阪校)
2月	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">第2回職業能力開発専門委員会</div> <p>⇔ 連携</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">第2回中学校・高等学校・他府県専門委員会</div>	<ul style="list-style-type: none"> 障がい者合同企業面接会(障害者校) ■ オンライン企業説明会(南大阪校) ■ オンライン企業説明会(北大阪校) 合同企業面接会(夕陽丘校)
3月	<ul style="list-style-type: none"> ◆職業訓練指導員 全体研修(専門委員会の資料を報告) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ オンライン企業説明会(南大阪校) ■ オンライン企業説明会(北大阪校)
	<ul style="list-style-type: none"> ◆就職受験報告書後半分締め 	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ■ オンライン企業説明会:各科単位での実施。 ◆企業説明会:各科単位での実施。 </div>

無料職業紹介、校求人受付時公正採用の取組み説明

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

	公正な採用選考に関して御確認いただく項目	チェック欄
1	本人（求職者）の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。	<input type="checkbox"/>
2	本人（求職者）に責任のない以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 国籍・本籍・出生地に関する事 ② 家族に関する事（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関する事（最寄り駅の確認を含む）	<input type="checkbox"/>
3	本人（求職者）が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関する事 ② 支持政党に関する事 ③ 人生観・生活信条などに関する事 ④ 尊敬する人物に関する事 ⑤ 思想に関する事 ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事 ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事	<input type="checkbox"/>
4	採用選考の方法として、以下の手法は用いません。 ① 身元調査などの実施 ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一応募用紙・JIS規格履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）の使用 ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出（既往歴や投薬の有無の確認を含む）	<input type="checkbox"/>
5	公正な採用選考の担当者である「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しています。 ※大阪府では、大阪労働局と連携して企業が従業員を雇用する際に、人権問題をはじめとするコンプライアンスに反することがないように、事業所ごとに「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いしています。	<input type="checkbox"/>

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

記 入 日 年 月 日

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

企業・事業所名

名 前

記入例

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

	公正な採用選考に関して留意いただく項目	チェック欄
1	本人（求職者）の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。	<input checked="" type="checkbox"/>
2	本人（求職者）に責任のない以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 国籍・本籍・出生地に関すること ② 家族に関すること（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関すること（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関すること（最寄り駅の確認を含む）	<input checked="" type="checkbox"/>
3	本人（求職者）が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関すること ② 支持政党に関すること ③ 人生観・生活信条などに関すること ④ 尊敬する人物に関すること ⑤ 思想に関すること ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関すること ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること	<input checked="" type="checkbox"/>
4	採用選考の方法として、以下の手法は用いません。 ① 身元調査などの実施 ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一応募用紙・JIS規格履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）の使用 ③ 合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施・健康診断書の提出（既往歴や投薬の有無の確認を含む）	<input checked="" type="checkbox"/>
5	公正な採用選考の担当者である「公正採用選考人権啓発推進員」を選任しています。 ※大阪府では、大阪労働局と連携して企業が従業員を雇用する際に、人権問題をはじめとするコンプライアンスに反することがないように、事業所ごとに「公正採用選考人権啓発推進員」の選任をお願いしています。	<input checked="" type="checkbox"/>

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

記 入 日 2020 年 8 月 1 日

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

企業・事業所名 夕陽丘空気環境(株)

名 前 能開 太郎

求人番号 () () ()
 受付年月日 () 月 () 日

求 人 票

(様式第1号)
 府立高等職業技術専門校統一様式 () 校

1 求人事業所

事業所名 (フリガナ)	-----
雇用保険適用事業所番号	-----
所在地	----- <small>ホームページ</small>

2 仕事内容

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

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

3 賃金・手当

賃金	月額 (a+b) 円 ~ 円 ※ (固定残業代がある場合はa+b+c) 基本給 (月額平均) または時間額 (a) 基本給 円 ~ 円 (日) (b) 月平均労働日数 (日) (c) 手当 円 ~ 円 (d) 手当 円 ~ 円 (e) 手当 円 ~ 円 (f) 手当 円 ~ 円 (g) 固定残業代 (円 ~ 円) (h) 固定残業代に関する特記事項
賞与	その他内容 円 ~ 円
賞与	円
賞与	円
賞与	日
賞与	日
昇給	(前年度実績) 円 又 ~ 円 又 ~ %
賞与	(前年度実績) 年 回 (前年度実績) 円 又 ~ 円 又 ~ %
計	計 ----- 円

求 人 票

4 労働時間

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

6 会社の情報

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

7 選考等

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

5 その他の労働条件等

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

求人に関する特記事項

求人に関する特記事項

求人番号 () () ()
 受付年月日 () 月 () 日

求 人 票

府立高等職業技術専門校統一様式 () 校)
 (様式第1号)

1 求人事業所

事業所名	(ワカチ) エウヒガオカビルメンテナンスカブシキガイシャ 夕陽丘ビルメンテナンス株式会社
所在地	〒 543 - 0002 大阪府天王寺区上汐 4 - 4 - 1 ホームページ http://www.pref.osaka.lg.jp/te-yuhi/top-page/index.html

2 仕事内容

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

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

3 賃金・手当

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

求 人 票

4 労働時間

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

6 会社の情報

企業情報	従業員数 300人 就業場所 50人 (うち女性 25人) (うちパート 10人) 公正採用選考人権啓発推進員の選任 あり	設立年 平成21年 資本金 1千万円 労働組合 あり
事業内容		
会社の特徴	役員/代表者名 法人番号	
就業規則	フルタイム あり パートタイム なし	
職務給制度	あり	復職制度 あり
育児休業取得実績	あり	介護休業取得実績 あり 看護休暇取得実績 あり
外国人雇用実績		

5 その他の労働条件等

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

7 選考等

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

高等職業技術専門校の
無料職業紹介事業を御利用の事業主 様

大阪府立●●●高等職業技術専門校長

高等職業技術専門校等生徒の「公正な採用選考」について（依頼）

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

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

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

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

※「公正な採用選考」の考え方は別添資料をご覧ください。

しかし、高等職業技術専門校等の生徒が、採用選考（筆記試験、面接試験や合同面接会など）や応募前活動（会社見学会など）を受けた際に、公正な採用選考に反するおそれのある事象が数多く発生しており、令和元年度には36事業所で44件の問題事象が生徒から報告されました。このうち、多くは「生徒の家族に関すること」や「生徒の生活環境」、「生徒の健康状態」などを面接時に聞くものでした。

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

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

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

「公正な採用選考」の考え方

1 公正な採用選考を行うには

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

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

(2) 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

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

(3) 応募者に広く門戸を開く

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

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

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

(1) 本人に責任のない事項の把握

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

(2) 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関すること

(3) 採用選考の方法

⑫「身元調査など」の実施

⑬「大阪府立高等職業技術専門校統一様式、一般的に使用されている履歴書様式に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）」の使用

⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

(厚生労働省：令和 2 年度版「公正な採用選考をめざして」より抜粋)

① 「国籍・本籍・出生地」に関すること

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

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

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

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

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

なお、応募用紙の「本籍」欄については、「(中卒用)職業相談票(乙)」「全国高等学校統一応募用紙」は平成 8 年 4 月より、また「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」は平成 10 年 7 月より削除されています。

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

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

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

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

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

家族に関することは、尋ねる必要がないばかりか、本人自身の適性と能力を公平かつ客観的

に評価するためにあえて尋ねないようにする考え方が必要です。

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

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

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

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

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

⑫ 「身元調査など」の実施

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

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

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

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

⑬ 「全国（大阪においては近畿）高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用

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

このため、新規中卒・高卒予定者の場合、就職差別につながるおそれのある事項が含まれな

い応募用紙としてそれぞれ「職業相談票（乙）」「全国高等学校統一応募用紙」が全国統一的に定められていますので、それを使用し「社用紙」は使わないようにしてください。

また、新規大卒等予定者の場合は、厚生労働省が示す「新規大学等卒業予定者用標準的事項の参考例」に基づいた応募社用紙（履歴書、自己紹介書）、または、「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用するとともに、一般求職者の場合は「JIS 規格の様式例に基づいた履歴書」を使用しましょう。

※JIS 規格の履歴書（様式例）は、2020年7月に様式例から削除されています。このため、履歴書の提出を求める場合は、ここで紹介した就職差別につながる14事項を含まない、一般的に使用されている履歴書様式をご利用ください。

⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

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

【雇入れ時の健康診断】

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

【採用選考時の健康診断】

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

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

○運転・配送業務で求人募集する際、失神等の発作が生じないか確認

（考え方）

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

○アトピー性皮膚炎などアレルギー症状を確認

（考え方）

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

そのような場合であっても、手袋等で直接触れなければ症状が出ないことも想定されま

すので、真に必要な範囲内で確認する必要があります。なお、採用後の適正配置のためアレルギーを確認することは、雇入時の健康診断等により把握すべきことであり、採用選考時に確認することに合理性はありません。また、アトピー性皮膚炎をはじめとするアレルギー疾患を理由に採用しない経験がある企業は、応募者の職務に対する適性・能力だけで採否を判断するようお願いいたします。

自社の採用選考における質問事項を チェックしてみましよう!

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

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

1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

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

エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

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

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

現在もなお部落差別が存在するとともに、情報化の進展に伴って部落差別に関する状況に変化が生じています。同和問題に関する差別は許されないものであるという認識の下、本籍や出身地を採否に影響させることなく、本人の適性・能力のみを採用基準にすることによって部落差別のない公正な採用選考を実現しましょう。

詳しくは最寄りの入ロークまで



不適切です。

ご存じですか?

採用面接でのその質問、

実は...

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

公正な採用選考を行うポイント!!

応募者に広く門戸を開く

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

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

本人のもつ適性・能力のみを基準にして選考する

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということのみを基準にして採用選考を行います。

職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

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

具体的に気をつけることは?

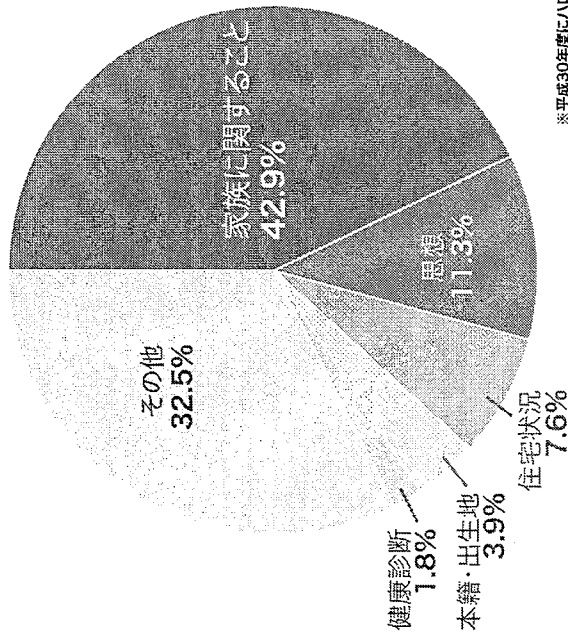
就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の回避 (短絡・偏見にかかわること)	不適切な選考方法
本籍・出生地	身元調査の実施
宗教	全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書(様式別)に基づかない事項を含む応募書類(社用紙)の使用
家族	合理的・客観的に必要性が認められない健康診断の実施
住宅状況	宗教
生活環境・家庭環境	思想
	労働組合(加入状況や活動歴など)、学生運動などの社会運動
	購読新聞・雑誌・愛読書

※ここに記載したものに限らず、差別につながる事項に気をつけてください

不適切な採用選考の実態

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



※平成30年度にハローワークで把握した938件の内訳

求職者の個人情報の取り扱いについて

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

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- 家族の職業、収入、本人の資産等の情報
- 容姿、スリーサイズ等差別的評価につながる情報
- 思想及び信条
- 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞、雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
- 労働運動、学生運動、消費者運動、その他社会運動に関する情報

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

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

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

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

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

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

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

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

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

大阪府立●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●
電話 ●●●●●●●●

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

1 本人に責任のない事項の把握

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

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

3 採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「大阪府立高等職業技術専門校統一様式、一般的に使用されている履歴書様式に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

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

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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

(公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです)

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



←スマートフォンからも見られます

事業主様

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

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

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

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

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

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

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

大阪府立●●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●
電話 ●●●●●●●●

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

1 本人に責任のない事項の把握

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

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

3 採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「大阪府立高等職業技術専門校統一様式、一般的に使用されている履歴書様式に基づかない事項を含んだ応募用紙（社用紙）」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施

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

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

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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

(公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです)

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



←スマートフォンからも見られます

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校 名	(年 月 日 記入)
-----	-------------

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

※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

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

就職受験・応募前活動 報告書記入要領

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

◆ 表題について

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

1 報告者欄

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

2 事業所名欄

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

3 筆記試験・検査等欄

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

(1) 筆記試験欄

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

(2) 適性検査

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

(3) 健康診断

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

4 面接の内容又は、応募前活動で質問等された内容等欄

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

「有」の場合についてのみ、その試験や検査があった月日を記入してください。

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

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

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

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

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

<不適切な質問内容の例>

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

5 提出書類欄

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

(1) 会社指定用紙による書類

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

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

(2) その他

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

6 身元調査欄

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

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

(1) 調査日

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

(2) 調査員

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

(3) 訪問先

身元調査の訪問先について、アからウの該当するところに○印をつけてください。

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

(4) 調査内容

調査員がたずねていった内容を、かんたんに記入してください。

7 その他欄

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

(例えば、会社のふんいきや面接の印象など)

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

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

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

(3) 問題事象報告件数等

◆令和2年度 入校・修了・就職状況等一覧

	定員	入校者	中退者	うち就職者		修了者	就職者	就職率	校求人 案件数	校求人 事業所数
一般科目	740人	462人	107人	80人	338人	303人	92.5%	682件	487件	
障がい科目(一般校・障害者校)	175人	159人	30人	18人	119人	85人	75.2%	-	-	
障がい科目(特別委託校)	136人	127人	13人	2人	114人	92人	81.0%	-	-	
計	1051人	748人	150人	100人	571人	480人	87.0%	682件	487件	

◆令和2年度 就職受験・応募前活動 報告書の年度確認について

要綱第6条に基づき、各技術専門学校等が取りまとめた「就職受験・応募前活動報告書」の確認を行った。

- ① 確認を行った時期：令和3年8月2日～6日
- ② 確認を行った件数：2, 292件 (内訳：北大阪校：315件、東大阪校：321件、南大阪校：683件、夕陽丘校：604件、障害者校369件)
- ③ 確認の結果：一部で確認の漏れなどはあるものの、すべての校で、適切に対応が行われていました。

(確認漏れの例：生徒が記載すべき欄の一部が未記入のまま「問題なし」としているもの。
内容で問題は無いが、担当者しか確認が行われていないもの など)

大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱 (抜粋)
 第6条 (就職受験・応募前活動) についての実態把握
 人材育成課は、年度終了後に各技術専門学校等が取りまとめた「就職受験・応募前活動報告書」のすべてを点検し、公正な採用選考に反する行為へのチェックや、生徒が疑問や不快を感じた旨の記載があったにも関わらず、担任の指導員等から生徒へのヒアリングの実施が漏れることの無いよう確認を行う。

◆採用選考問題事象項目別一覧

問題報告件数	問題報告事業所数	面接以外の問題事象										面接時の問題事象										障がい科目	求人媒体	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)	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)	⑥ 面接以外の問題事象(計①～⑤)	① 本籍・出身地に関する事	② 住宅状況に関する事	③ 生活・家庭環境等に関する事	④ 家族状況に関する事(小計)	⑤ 思想等に関する事(小計)	⑥ 男女雇用機会均等に反すること	⑦ 健康状態・既往歴・服薬の有無	⑧ 面接(左記以外)の問題ある質問等	⑨ 面接時の問題事象(計①～⑧)	HW求人	校求人	その他(ネット)										
9	9	2	2	2	2	2	4	3	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	9	6	3			

令和3年1月～6月末までに発生した案件(9件)

令和3年1～6月	9	9	2	2	2	2	4	3	1	5	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	9	6	3			
----------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--

【年度合計】

年度	問題報告件数	問題報告事業所数	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	⑬	⑭	⑮	⑯	⑰	⑱	⑲	⑳	㉑	㉒	㉓	㉔	㉕	㉖	㉗	㉘	㉙	㉚	
令和3年度 (令和3年4～6月)	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3							
令和2年度	27	23	6	1	4	1	4	10	4	18	11	4	1	2	0	2	4	5	36	1	4	23	12	6	5								
平成31年度 (令和元年度)	44	36	7		3	4	2	10	6	24	14	2	8	1	1	2	6	8	63	1	19	36	22	7	7								
平成30年度	46	39	15	1	4	5	5	20	1	20	13	7		1	1	7	2	41	12	39	18	14	7										

(3) 問題事象個票（令和 3 年 1 月から 6 月末までに発生した事象）

- ① ハローワークによる行政指導の案件（7 件） 55 ページ
- ② 技術専門校等啓発による啓発の案件（1 件） 65 ページ
- ③ 生徒が対応を拒否した案件（1 件） 69 ページ

(3) 問題事象個票（令和3年1月から6月末までに発生した事象）

- ① ハローワークによる行政指導の案件（7件）
 - うち 令和2年度発生（4件）
 - 令和3年度発生（3件）

1-1.5 (R2発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ハローワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	建築工事業、宅地建物取引業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県	
	従業員数	企業全体 6人 就業場 6人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)		
	求人職種	現場監督・打合せプランニング	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況		
	求人数	3人	推進員新任・基礎研修 受講状況		
学校からの 報告等	令和2年10月31日、応募前活動として企業訪問し、施工現場に向かう車内において、社長から「家族構成」「両親の仕事」についての質問があった。				
違反事象	面接時以外：その他（企業訪問時の家族構成、両親の仕事等についての質問）				
事業所への 確認内容	<p>令和3年1月22日、担当指導員から事業所の社長に電話で事実確認。 施工現場に向かう車内において、本人の家族構成及び両親の仕事等について質問したことを認めた。本人は嫌がらなかったもので、問題はないのではないか。そのような質問が問題になるとは全く知らなかった。とのこと。 校からは事業所に対して、今回のような本人の適性や能力に関係のない質問は、就職差別につながるおそれがあるため、今後の公正採用に向けた取組みをお願いした。</p>				
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	<p>令和3年2月16日、ハローワークが事業所に確認を行ったところ、<u>事業所は指摘された内容の全てを認め、以下のように主張した。</u> 現場に向かう車中で「親御さん、ご兄弟、建築関係に携わっているの?」と、軽い気持ちで聞いてしまったとのこと。</p>			
	指導 状況	<p>厚生労働省作成の「公正な採用選考をめざして」「採用選考自主点検資料」の冊子を配布し、特に就職差別につながるおそれがある14事項について詳しく説明。家族に関することについても合わせて指導を行った。 WEBでの企業トップクラス研修会の受講と公正採用選考人権啓発推進員の設置を指示。</p>			
	事業所 の対応	<p>今回の件は、公正な採用選考について理解していなかったところがあり、申し訳なかった。二度とこのようなことが無いようにする。また、社内でも共有していく。WEBでの企業トップクラス研修会も受講する。とのこと。</p>			
生徒の 状況等	<p>令和2年11月2日に実施した生徒へのヒアリングの際に、公正採用選考の考え方を説明し理解してもらったが、「事業所への事実確認は、当該事業所に応募する可能性があるのしばらく待ってほしい」との申し出があった。 その後、就職活動を継続していたが、他の事業所に就職することを決め当該事業所には応募しないこととなったため、再度生徒に事業所へ事実確認を行うことについての確認を行い、了承を得た。</p>			合 否	-
他校での 事象	-				
備 考	-				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-16 (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	総合建設業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○	
	従業員数	企業全体 840人 就業場 200人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	一般事務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○	
学校からの 報告等	令和3年1月6日に行われた面接終了後、面接担当者から「健康に関する告知書」を渡され、記入の上、提出するように指示を受けた。押印欄があり、印鑑を持参していなかったことから、渡された返信用封筒で後日返信するよう指示された。書面についての説明は無かった。				
違反事象	面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート等（健康状態・既往歴・服薬の有無）				
事業所への 確認内容	令和3年1月7日、採用担当者に電話で事実を確認。 「健康に関する告知書」の提出を求めたことを認めた。 「中途採用の人には、全員にしている。これは、障がいのあるなしに関わらず全員にしている。口頭でも聞いていることであるが、以前に虚偽があったためこのようにしている」「採用の結果には関係のないものなので、提出していただかなくても結構です」とのこと。				
職安からの 指導状況・ 事業所の 対応	事実 確認	令和3年2月8日、ハローワークから事業所に電話で確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容を全て認め、以下のように主張した。</u> 以前から障がいの有無に関わらず、実施している。ただし、強制ではなく任意形式で「健康に関する告知書」を手交し提出を依頼していた。以前、応募者が虚偽申告をしたことがあるため。最終面接時に配っているとのこと。			
	指導 状況	採用選考の段階で、本人の適性と能力以外の項目について聴取・書面提出等を行うことは、公正採用選考に違反する恐れがある。 今回のように、選考結果が出る前に既往歴を記入のうえ、提出を求めることは実施してはならないことについて指導。 障がいのある方の場合、既往歴を聞くのではなく内定後に就業上配慮する点はないかを確認する程度にすべきであることを説明した。 公正採用選考の理解を深めるため、ハローワーク等が実施する人権研修への参加を勧奨した。			
	事業所 の対応	強制はしていなかったが、選考結果が出る前に当該書類を手交していた。 今後は公正採用選考を徹底していきたい。			
生徒の 状況等	提出を求められたことについて、本人としては特に違和感はなかった。 今回の応募先については、採用が決まるように希望している。			合 否	合
他校での 事象	-				
備 考	障がいの科目				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-17 (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	病院	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 2,500人 就業場 400人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	事務員(入院レセプト業務)	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	令和3年2月17日に行われた面接時に「ご家族は何人ですか」と聞かれ、生徒が「3人です」と答えると「ご両親ですか」と更に聞かれたため、生徒は家族の構成を伝えた。また「最寄り駅はどこですか」と聞かれ、生徒は家の最寄り駅を答えた。			
違反事象	面接時：家族状況（家族の構成に関する事）、生活・家庭環境等			
事業所への 確認内容	令和3年2月22日、担当指導員が事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 「家族構成」については、「差し支えなければご家族と住んでいますか」「両親・兄弟はいますか」との質問を行ったことは認めたが、人数は聞いてはいないと否定した。 「最寄り駅」については、通勤の際の交通費がいくらかかるか知りたかったため尋ねた。「本来聞いてはいけない質問だとわかっていたが…」とのこと			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和3年3月22日、ハローワークから事業所に電話にて事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容を全て認め、次のように主張した。 「家族構成」は「差し支えなければ…」と前置きをしての質問で応募者の回答によって採否に影響はない。 「最寄り駅」については、交通費がいくらか知るための質問。とのこと。		
	指導 状況	家族構成及び最寄り駅の質問については、応募者が業務を遂行するうえで何ら関係のない事項であり、そのような質問に回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨を指導。 「差し支えなければ…」の前置きをしての質問であっても、本人に責任のない事項であり、業務を遂行する上で何ら必要としない。 「最寄り駅」は応募者の住環境等の把握にもつながる恐れがある旨を指導。 質問内容によっては、聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問により動揺し、その後の面接への影響を及ぼすことも考えられ、その状態で採否を判断されれば、公正な採用選考と言いがたい旨を指導。 面接時は、就職差別につながる質問かについて熟考し、同じ過ちをしないことを厳しく指導。		
	事業所 の対応	今後は、公正な採用選考に配慮し、応募者が求人の職種の職務遂行上必要な適性や能力を持っているかどうかの基準だけで採用選考を行う。社内で面接官はもとより、全従業員に対しても研修を行い再発防止に努める。		
生徒の 状況等	こういった質問には答えないう指導を受けていたが、つい答えてしまったとのことだった。改めて公正採用についての指導を行った。	合 否	否	
他校での 事象	-			
備 考	障がいの科目			

1-18 (R2発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ハローワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	情報処理・提供サービス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県	
	従業員数	企業全体 11人 就業場 11人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)		
	求人職種	HTMLコーダー	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況		
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況		
学校からの 報告等	<p>令和3年3月15日に行われた2次面接で、代表取締役から面接冒頭に「採用する予定である」としたうえで「生い立ち」「両親の職業」「両親の離婚理由」「過去の家計の困難さ」「兄弟の構成」「兄弟の職業」「交際相手の有無」「高校時代の交際相手の数」について質問した。</p> <p>それぞれについてやり取りを行った後、代表取締役から不採用を告げられた。不採用理由は「今まで人と仲良く暮らしていたが、いきなり一人暮らしすると寂しくなり辞めるのではないかと思った」とのこと。生徒は「今回採用されたら、一人暮らしするつもりだったので大丈夫」と答えたが、代表取締役から「難しい」と言われた。</p>				
違反事象	<p>面接時点：本籍・出身地、家族状況（家族の構成、家族の職業・学歴、家族の収入・資産）、男女雇用機会均等</p>				
事業所への 確認内容	<p>令和3年3月17日、担当指導員が事業所の代表取締役に電話で事実を確認。代表取締役は「生徒からの報告とは少し違う」「意図があって質問したわけではなく自然な流れでそのような話になった」「質問と回答は合否には関係ない」とのこと。不採用の理由は「生徒が面接途中から落ち込んでいるのを感じて、酷く落ち込むのではないかと思ったため本当の理由とは異なる内容をすり替えて伝えた」「本当の理由は、面接の際に質問していないことを、生徒自身が話す場面が多くあり、口が軽い印象を受けたため、信頼性に欠けるためである」とのこと。</p>				
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	<p>令和3年4月12日、ハローワークから事業所に電話にて事実確認を行ったところ、<u>事業所は指摘された内容の一部を認め、次のように主張した。</u></p> <p>直接的に指摘事項の質問はしていない。面接時に住所が変わったことが分かったため「住所が変わったんですね」と確認したところ、離婚に伴い住所が変わったことや家族のことについて返答があった。また、学生時代の話聞き「モテるんですね」と相槌を打ったところ、交際相手の話を本人から話した。いずれも質問をして返答を求めたわけではなく、話の流れで不適切な内容の返答がされた。</p> <p>しかし、面接時の本人とのやりとりで結果的に不愉快な思いをさせてしまった。今後は同様の事案を生じさせないように努める。</p>			
	指導 状況	<p>質問する意図が無くても、結果として本人から不適切事項にかかる返答がなされたものであり、面接時の発言や相槌にも選考に関わらない返答を誘発する可能性が無いか配慮が必要である旨を指導。</p> <p>面接冒頭で面接者から「採用するつもりでいる」との発言がなされたため、本人は「すべてに返答しないと不採用になる」旨の心理的圧迫を受けていたことから、当該発言は慎むよう指導。</p> <p>家族構成、職業及び家庭環境に関する質問は本人の適性や能力とは無関係であり、交際に関する質問はプライバシーに関わるもので、選考時に把握する合理性が無い不適切な質問であることを説明。</p>			
	事業所 の対応	<p>ハローワークからの啓発資料を代表取締役及び採用選考に関わる全ての職員で内容を確認し、選考時に把握する合理性のない質問は避け、加えて選考に関わらない返答を誘発する可能性のある発言や相槌に配慮して面接を行う。</p> <p>事業所内で推進員設置の必要性を検討する。</p>			
生徒の 状況等	<p>本人は公正採用について十分理解していたが、冒頭の「採用する予定である」との発言を聞いて「答えないと不採用になる」と思い答えた。なぜそのような質問をされるのかと疑問はもっていた。</p> <p>代表取締役から聞いた内容を生徒に確認したが、聞かれていないことをべらべらと話したり、泣き出しそうな素振りはしていない。とのこと</p>			合 否	否
他校での 事象 備考	<p>—</p>				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-01 (R3発分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	建物サービス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 8,025人 就業場 不明人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	管理物件での建物総合管理	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	不明	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの 報告等	<p>令和3年5月25日の選考試験時に、色覚検査と「健康に関するアンケート」として、自己申告方式で血圧と既往歴を書いた。色覚検査は検査内容と必要性についての事前説明があったが、「健康に関するアンケート」は事前の説明はなかった。 また面接時には「健康に関するアンケート」に記載した既往歴についての確認があった。</p>			
違反事象	<p>面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート等（健康状態・既往歴・服薬の有無） 面接時点：健康状態・既往歴・服薬の有無</p>			
事業所への 確認内容	<p>令和3年5月27日、担当指導員が事業所の採用担当者に電話で事実を確認。 色覚検査については合否には影響しない旨と業務上でランプの色を識別する必要がある為、色覚検査の必要性についての事前説明を行っているとのこと。 健康に関するアンケートに記入してもらったのは事実だが、合否の判断材料にはしていない。アンケートは全社的に使用しており、今まで問合せもなかったのが気づかなかった。認識不足で申しわけなかった。 アンケートの意図は勤務上、泊まり勤務も発生するのでその際に問題がないかをあくまで参考として確認したかった。</p>			
職安からの 指導状況・ 事業所の 対応	事実 確認	<p>令和3年7月1日、ハローワークから事業所に電話にて事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容を全て認め、次のように主張した。 アンケートについては、採用選考の判断材料とはしていない。また、回答についても本人判断で記入をしてもしなくてもよいと説明している。 業務上泊まり勤務等もあるので、問題がないか参考程度に確認をしたかった。</p>		
	指導 状況	<p>面接の際にされた健康に関するアンケートや既往歴の質問は、過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断に結びつかないので、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ことを指導。 過去の病歴やケガについて聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼし、力を発揮できない可能性があり、その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言いがたい旨を併せて説明。 アンケートについては、認識不足で全社的に使用しているとのことであるが、早急に会社全体で今回の事案の問題点を共有し、即刻アンケートを廃止するよう指示。 「採用と人権」及び「公正な採用選考をめざして」の冊子を手交・説明し、面接をされる前に面接担当者全員に公正な採用選考について周知し、再発防止を図るよう助言した。また、トップクラス研修の受講勧奨も実施した。</p>		
	事業所 の対応	<p>公正採用選考の考え方を理解し社内共有を徹底の上、再発防止に努めるとのこと。また、人権研修も積極的に参加するとの回答を得た。</p>		
生徒の 状況等	<p>健康に関してのアンケートに答える際にどうして必要なのか疑問に思ったが、採用された場合に分かることなので正直に記入した。 生徒自身はアンケートに関してはなぜそんなアンケートをとるのか不思議には思ったが不快感はなかったとのこと。</p>			合 否
他校での 事象	-			
備考	-			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-02 (R3発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	派遣事業(化学・機械・電気・電子等)	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1,822人 就業場 不明人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	素材・化学・食品・医薬品技術職	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	10人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	令和3年6月7日に行われたオンライン面接で、面接担当者から「現在は実家住まいですか」「実家はどこですか」という質問があり、生徒はそれぞれについて回答した。			
違反事象	面接時点：本籍・出身地			
事業所への 確認内容	令和3年6月8日、担当指導員が事業所の採用担当者に電話で事実を確認。「実家住まいか」「実家はどこか」という質問をしたかどうか、確認したところ、質問したことを認めた。 面接担当者からは「指導員が(オンライン)面接の様子を、生徒の横で聞いていたのか」と質問されたが、府の就職受験・応募前活動報告書の取組みを説明した。 今回の事実確認で生徒の合否に影響が出ないように要請した。			
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	【対応中】		
	指導 状況	【対応中】		
	事業所 の対応	【対応中】		
生徒の 状況等	思わず回答してしまった。特に不快には思っていないが、後から考えると、公正採用選考の観点から回答を避けるべきであったと反省している。			合 否
他校での 事象	-			
備 考	-			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-03 (R3発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	住宅・商店建築の企画・設計、施工 リノベーション。不動産の売買等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県
	従業員数	企業全体 15人 就業場 15人	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	リノベーションコーディネーター	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	
	求人数	若干名	推進員新任・基礎研修 受講状況	
学校からの 報告等	令和3年6月1日に行われた面接時に、面接担当者から「実家かどうか」の確認があった。生徒は何と答えていいかわからず「そうです」と答えた。			
違反事象	面接時点：本籍・出身地			
事業所への 確認内容	令和3年6月9日、担当指導員が事業所の面接担当者に電話で事実を確認。面接担当者は「実家かどうか」の質問をした記憶は無いが、世間話として聞いたと思う。特に質問の意図は無かった。その質問をしてはいけなかったとは知らなかった。			
職安からの 指導状況・ 事業所の 対応	事実 確認	令和3年7月12日、ハローワークから事業所に事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容を全て認め、次のように主張した。 発言したことは覚えている。 面接後の雑談の中でこの質問をした。特に選考とは関係なく、意図があって聞いたのではない。採用する側としてはひとり暮らしでも実家暮らしでもどちらでも構わない。なお、愛読書についても、長年面接の際、全員に対して聞いていた。共感を得るために質問していた。 採否通知を出す前に職業訓練校からもこの件で連絡を受けた。応募者から申し立てがあったのか。採用したケースでも問題となるのか。 面接は基本的に自分が担当し、二次面接の際には部署の担当者と一緒に面接を行うこともあるとのこと。		
	指導 状況	啓発資料を配布し、就職差別につながる14事項について説明。 住宅・家族状況を含め、適性・能力に関係のない事項は質問しないこと。また、面接担当者が複数名の場合は、面接マニュアルを作成し、質問内容を共有するよう指導。 今回はハローワークに求人を出していないケースであったが、高校や職業訓練校には応募者が面接状況を報告しており、ネット求人などの一般の募集であっても問題事象についてはハローワークが指導していることを説明。 今年度末に実施予定の公正採用選考推進員研修会を案内し、出席を求めた。		
	事業所 の対応	公正な採用選考にかかる認識が無く、面接時に不適切な質問を行い、申し訳ない。今後気を付けるように、社内で徹底する、とのこと。		
生徒の 状況等	生徒は質問の意図が分からない様子だった。 当初、事業所とのかかわりを持ちたくないという思いから、事業所への事実確認を承諾していなかったが、校から公正な採用選考の考えを再度説明し、取組みに対しての理解を示した。		合 否	否
他校での 事象	-			
備 考	-			

(3) 問題事象個票（令和3年1月から6月末までに発生した事象）

② 技術専門校等啓発による啓発の案件（1件）

うち 令和2年度発生（1件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

2-02 (R2発生分)	所在地区分	他府県	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	人工衛星の管理運用	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	他府県
	従業員数	企業全体 164人 就業場 不明人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	
	求人職種	技術職	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	
学校からの 報告等	令和3年1月25日に行われた面接時に、面接担当者から「健康診断書」の提出を求められた。			
違反事象	面接以外：その他（不適切な健康診断・作文等）			
技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和3年1月26日、担当指導員から事業所の採用担当者に電話で事実を確認。</p> <p>健康診断書の提出を求めたのは事実である。 本来は、採用選考時に持参してもらう予定であったが、生徒に伝達するのを忘れていたため後日提出を求めた。 夜勤を伴う業務なので、健康状態を確認するため提出を求めているが、便宜的なものであり診断結果で特段注視している項目はないとのことであった。健康診断の結果は、採用の可否には一切影響しないとのこと。</p>		
	啓発状況	<p>採用選考時の健康診断書の提出は、本人の能力・適性を判断するうえで必要のない事項を把握する可能性があり、就職差別につながるおそれがあることを伝えた。 また、公正採用についての認識があるかどうかを確認するとともに、生徒の健康診断書の提出は、採用通知後で良いかどうか確認した。</p>		
	事業所の対応	<p>公正採用については、ある程度認識しているつもりだった。 健康診断書の提出は、採用通知後に生徒に求めることとする。 生徒は採用したい。また、今後は再発防止に努めていきたい。とのこと。</p>		
生徒の 状況等	<p>生徒は「業種によっては、健康診断書の提出の必要があるのではないかと主張していた。 指導員からの説明の結果、理解を示し健康診断書は提出しないこととなったが、雇入れ時に提出する必要があるため、最寄りの医療機関で健康診断を受診した。</p>		合 否	合
他校での事象	—			
備考	—			

(3) 問題事象個票（令和3年1月から6月末までに発生した事象）

③ 生徒が対応を拒否した案件（1件）

うち 令和2年度発生（1件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-03 (R2発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハローワーク 求人
事業所の 概要等	事業内容	倉庫業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 250人 就業場 250人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	倉庫内軽作業	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人数	10人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	令和3年2月9日に行われた面接で、担当者から「(この会社を受験することを)親御さんは知っているの?」と聞かれたので、「はい」と答えた。とのことだった。			
違反事象	面接時点：家族状況（その他）			
概要	選考には親の同意は必要ない項目であるため、このような質問には答えないように指導したところ、本人は「分かりました」と答えた。			
生徒の 主張	<p>令和3年2月16日、生徒に「企業に事実確認をしてもいいか」と確認したところ、以下のように主張した。</p> <p>元々人間関係が苦手という特性がある。 今回、この企業から内定をいただいたが、「親の同意を得ているか」という項目が問題になっていることが伝わってしまうと、入社後に、会社側から本人に対し、何も言われなくても、陰で自分のことを悪く言われているのではないかと、自分が疑心暗鬼になってしまうので、やめてほしい。とのこと。</p> <p>改めて「今後同様の事案が起こらないためにも事実確認をさせてほしい」と聞いてみたが「会社に居づらくなるのでやめてほしい」とのことだった。</p>			
生徒の 状況等	令和3年2月19日に、本人が入社を辞退したため、再度、事業所への事実確認の必要性について説明し、本人の意向を確認したが、本人の意志は固く承諾されなかった。	合 否	辞退	
他校での事象	—			
備考	障がいの科目			

