

令和3年度 第2回

公正採用・雇用促進会議
職業能力開発専門委員会

と き 令和4年3月2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 座長の確認・あいさつ

3 議 事

(1) 前回会議（令和3年9月8日開催）について・・・・・・・・・・1ページ

(2) 問題事象把握の取組み（過去から継続中のもの）等について・・・・・・・・13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
- ④ 大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票
- ⑤ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票
- ⑥ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業を利用する事業主への啓発文書
- ⑦ 生徒が採用選考を受ける際に事業主あてに持参する啓発文書
- ⑧ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」
- ⑨ 就職受験・応募前活動 報告書
- ⑩ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領
- ⑪ 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
- ⑫ 問題事象等報告件数

(3) 問題事象個票について（令和3年6月から12月末までに発生した事象）・・・・53ページ

- ① 問題事象報告件数
- ② ハローワークによる行政指導の案件（12件）
- ③ 技術専門校等による啓発の案件（1件）
- ④ 生徒が対応を拒否した案件（5件）

5 令和3年度 第1回 公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会の概要について・・・・【別添】

6 その他

配

席

図

座 長

随行者

一般財団法人
大阪府人権協会
【柴原委員】
大阪府人権教育
研究協議会
【谷口委員】
大阪市人権教育
研究協議会
【北野委員】
大阪府立学校
人権教育研究会
【山下委員】
大阪府職業技術
専門校長会
【西村委員】
大阪府 商工労働部
雇用推進室人材育成課
【岡本委員】

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】
大阪企業人権協議会
【宮内委員】
大阪同和・人権問題
企業連絡会
【柄川委員】
一般社団法人 公正採用
人権啓発推進センター
【島谷委員】
大阪労働局 職業安定部
職業対策課
【八又委員】
大阪府 府民文化部
人権局 人権擁護課
【井上委員】

随行者

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	常務理事 兼 事務局長	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9月8日開催）について

【議事1：前回会議（令和3年9月8日開催）について】

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 会議録

- 1 日 時 令和3年9月8日（水）15:00～16:30
- 2 場 所 夕陽丘高等職業技術専門校 6階 視聴覚室
- 3 出席者 (一財)大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 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(代理:藤本事務長)
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(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】大阪企業人権協議会 事務長 宮内 雅也

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) 座長選出

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 理事長 井上氏を座長に選出

(4) 議事

① 【議事1】 前回会議（令和3年3月2日開催）について

事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料の1～21ページまでの概要を報告

② 【議事2】 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の23～52ページまでの概要を報告

③ 委員からの意見等

【委員】

27ページに記載の「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」の取組みだが、5番目の項目で「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。」となっている。

しかし、大阪労働局が定めている「公正採用選考人権啓発推進員設置要綱」の選任基準は、「原則として人事担当責任者等」となっている。

この点について、同じ公正採用選考人権啓発推進員を選任するための考えが、大阪労働局の要綱とこの様式で異なった表現となっているが、合わせておいた方が良いのではないか。

これを見た求人事業所が「採用担当者を出しておけば良いか」と捉えられるといけないように思う。そういった点を、求人企業にしっかり伝えられる内容にしたほうが良いのではないか。

【委員】

大阪労働局の要綱では「推進員は、原則として人事担当責任者等」と記載し、求人企業に啓発しており、大阪府とは事業を共管して進めている。そうした観点から、表現に差異があることは誤解を招く可能性もあることから、今後、大阪府（人材育成課）と調整を行う。

【座長】

現在、この表現を記載した用紙で運用されていることから、年度途中で差替えるより、求人企業には趣旨を徹底して、次年度からのメンテナンスなどに取組んでいただきたい。

④ 【議事 3】 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 奥野室長）より、資料の 53～71 ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【委員】

次回の委員会で労働局の指導状況を報告することとなった、62 ページに記載の 1-02 (R3 発生分) だが、9 月上旬に大阪府へは報告したが、委員会には間に合わなかったということなので、概要を報告させていただく。

事業所はハローワークからの事実確認に対し、指摘のとおり認められている。

受験した生徒が、面接担当者の隣の学校を卒業していたということから「アイスブレイクのつもりで、つい聞いてしまった」ということだった。今後社内で情報を共有、同様の事象を発生させないように努めていくとしている。

【委員】

先ほど「前回会議の振り返り」で説明があった「健康に関する告知書（別紙 1）」は、非常に詳しくできている。既往歴や健康診断の異常があったかどうか、うつ病や精神疾患にかかったことがあるか、頭痛など健康面で気になることがあれば記入するようになっている。非常に詳しい内容を求めており、健康診断書を求める以上の情報を出すような形になっている。

指導啓発を理解されたのか不明だが、この形式になるまでに色々な蓄積があるのではないか。今回の採用に合わせて初めて作ったものではなく、脈々と作られてきたものが積み重ねられてこれだけ詳しいものが出来ていると推察される。

告知書の前段は「虚偽が無い」という誓約書になっており、下段の最後の部分では「任意であり、強制はいたしません」としている。そして、指導に対しての事実確認でも同様

の主張をしている。しかし、「強制するものではなかった」と書かれていても、現実には求職者に記載を強制している書き方だ。そうしたことから、「強制するものではなかった」というのは言い訳で、小さな注釈を書くことで、その言い訳が成立するようにしようと思える。

改めての指導ということは無いかもしれないが、こうした書類が作られてきた状況を聞きながら「これは、いけないのですね」という理解だけではなく、このことが、これまでにどれだけ求職者の気持ちを踏みにじり、就職の機会を不当に潰しているのか理解してもらおうような指導啓発が必要ではないか。

また、この事例では「中途採用の人には全員にしている」との記載がある。この事業所は「学卒者に対して聞くことは問題だが、中途採用には問題が無い」という認識があるように思う。これまでも議論になっているが「公正採用は、新規学卒者には聞いたり書かせたりしてはいけないけど、中途採用者には良いのでしょうか」という誤解を解いていく必要がある。「中途採用の人には全員している」という点から、やはり取組みの理解が新規学卒だけになっているのではないか。61 ページに記載の 1-01 (R3 発生分) も「健康に関するアンケート」が行われており、中途採用・中高年の採用選考になればなるほど健康状態を聞くような事象が多いように思う。ここをどのように啓発するのかを考える必要がある。

これら2つの事業所では、推進員を対象とした新任・基礎研修を受けており、研修の内容として「中高年の健康状態を聞くということは『業務に必要なところに限られる』」ということを確認に研修の中身に入れることが必要だと思う。いずれも大きな規模の企業であり、小さな企業が「これまで採用の実績が無く、問題点に気が付かなかった」ということではなく、長期にわたり問題のあるアンケートが行われている。

大手企業でも理解が浸透していないということから、健康状態を聞くことに関して大阪府などが実施する研修の中で啓発を強めていくことが必要だと思う。内容として、特に中高年の人の健康といった場合に「業務に必要なところに限られる」という点を明確にし、その啓発を強めていく必要があると思う。

【座長】

今回、事務局から報告があった「健康の告知書」だが、ここまでの内容のものは、急に作られたわけではなく、過去から使い続けて、バージョンアップをしながらこの形になっていると思われる。そうしたことから、こうした事例が見られた場合は一般的な指導・啓発よりも少し突っ込んで、過去からの経緯をヒアリングしていただきたい。

大手企業のように毎年求人・採用をしている企業は、たまたま今回だけ問題事象を起こしてしまい、初めて問題の指摘がされたのではなく、過去から長期にわたり問題ある選考をしているようであれば、例えば指導の文書を出すとか、ハローワーク所長名での改善指導とか、対応を少し重くする必要があるのではないか。

人数が小規模で、たまたま欠員補充する事業所が問題事象を起こしたことは違い、いままでも何人も問題ある採用選考を受けていたが表に出ていないだけであり、企業としても過失は大きいと思う。労働局・ハローワークでも指導啓発にあたり、今後の指導に生かしてほしい。

60 ページに記載の 1-18 (R2 発生分) の事象では、少人数の企業で代表取締役からの話だが、事情確認や啓発指導の際に「そんなつもりじゃなかった」「企業の質問と生徒の受け止めに違いがあるのではないか」といった主張もあるが「そもそもそういったこういっ

た回答を生徒から行われれば『公正採用の視点から、そういった回答はいりません』ということを書いてください。『生徒さんを、その場で指導できるのは皆さん方ですよ』ということも伝えてほしい。雇う側も、その場で生徒さん・求職者を指導してもらい『そこは関係ない、あなたの能力と適性だけを我々は見ているのだから』という指導をして下さい」と依頼してもらえれば、企業の代表者だから、次の採用選考の時には「ああ、そうか。やり取りの中で生徒が余計なことを言い出したら、私が止める」として「社会に貢献しているのだな」と感じてもらえたりするのではないかと思った。

【委員】

61 ページに記載の 1-01 (R3 発生分) の、職安からの指導状況・事業所の対応で「色覚検査」について触れられていない。過去に「色覚検査をやめよう」として通知が出ていたが、この色覚検査の手法は、以前によく使われていた石原式などの冊子を見せて行ったのか。

本当に「ランプの色を見分けることが業務上必要で、色覚の検査をする」というのであれば、実際のランプを受験者に見せて行えば良く、そうであれば実技試験におおよそ近いものだと思う。色覚検査については、通知等によってすべての事業所等が止めていったはずだと思う。ところが、職安からの指導状況ではその内容を触れられておらず疑問に思った。

【委員】

いま、手元に資料が無いので、詳細は改めて確認する。

【座長】

それでは、いまの質問については、確認のうえ次回会議で報告をお願いする。

【委員】

59 ページに記載の 1-17 (R2 発生分) の案件だが、事業所から「最寄り駅はどこですか」と質問されている。指導の中で「応募者の住環境等の把握にもつながるおそれがある」と書かれているが、最近は住所さえ分かれば Google マップなどを見れば、住んでいる環境などは分かってしまう。

指導の際は「通勤費を算定することで『遠方からの通勤では交通費がかかるから駄目だ』などといったことにつながるおそれがあるので『通勤に関わることは採用選考の時には聞かないでください』」とするほうが良いように思うのだがどうか。

【委員】

質問項目として不適切だという理由の部分だろうか。

【委員】

そう。理由の部分で、この項目が時代背景の中で残っていることは承知しているが、それ以外に「通勤の時間とか通勤費」などの部分で、採用選考の条件に暗黙のうちに使ってしまうということも指導の中に入れておいた方が良いのではないか。

【委員】

全国的な取扱いでもあることから、会議でこういった意見があったことは本省に伝える。別件だが、少し前に座長から話のあった「事業所に対する指導の軽重」の話だが、現在、労働局では複数回繰り返している事業所からは顛末書や改善の手法を文書で求めるなどの対応を取っている。繰り返し指導を行っても改善されない事業所には勧告を行い、それでも駄目な場合は文書指導を行うこととなる。最終的には社名の公表となる可能性もあるが、現状は、初めて発生した案件について「大企業だから」ということだけで、いきなり文書指導するという枠組みにはない。

こちらも、全国的に統一的な対応が必要と思うが、いただいた意見は本省にも伝える。

【委員】

先ほどの件だが、もともとのJIS規格の履歴書様式例では「最寄り駅」とかそういった項目が入っていたと思う。

それを今回、厚生労働省が示した履歴書様式例で項目が落ちたと思うのだが。

【委員】

「最寄り駅」は、かなり以前に項目を落としている。

今回、見直して無くしたのは「通勤時間」で、それ以外に「配偶者の有無」、「配偶者の扶養義務」、「扶養家族の人数」の計4項目。

【委員】

履歴書で適性と能力に関わらない、採用した後の諸手当が算定できるような情報が出ていると、それを見た結果、採否の判断基準に入ってしまうので、そういうことは基本的に聞いてはダメだと指導してもらわないと、今後もなくならないのではないかと感じた。

【事務局】

先ほど話のあった、公正採用選考人権啓発推進員を対象とした研修だが、同じ雇用推進室の労働環境課が実施している「公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修」での説明や、「採用と人権」の文中に、「中高年の方に向けた健康診断の実施や中高年に限定した調査項目を設けることは、公正な採用選考の考え方から問題がある」ということを、関係課と内部調整を行い取り入れてもらえるよう調整を行いたい

⑥ **【議事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、別添1の概要を報告

⑦ **委員からの意見等**

【委員】

別に配られている啓発冊子（公正な採用選考を受けるために）の後半に「参考資料」として「部落地名総鑑事件」や「条例違反事件」が書かれている。

部落地名総鑑事件であれば、関連して数年前に他府県の高校生がフリマアプリに出品し、売られていたという事案が起こっている。

45年ほど前の事件や、20年ほど前の事件だけを載せていると、生徒などに「あ、昔の

話なんだな」というメッセージを与えてしまう可能性がある。

可能な範囲で構わないので、新しい情報を付け加えることで「いまもこういった就職差別に繋がるおそれのある事件が起こっているので、公正な採用選考の取組みが大事なんだ」というメッセージを付けると、より啓発の効果があると思う。

【座長】

冊子の掲載方法については、いまの委員意見を踏まえてどう対応するのか、事務局で検討をお願いしたい。

⑧ 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の概要について。

事務局（高等学校課 久堀指導主事）から別添資料に基づき報告

⑨ 委員からの意見等

【委員】

60 ページに記載の1-18 (R2 発生分) の事象だが、代表取締役が「採用する予定である」と言って、色々と話をして結果として「不採用です」としている。裏切りというのか虚偽というのか、代表取締役の「採用する予定である」という言葉がどの程度の拘束力を持つのか判然としないところではあるが、このような言い方をされれば、求職者が自分から話をしてしまったということはあることだと思う。このような形で代表取締役が発言したことは、求職者からすれば騙されたような感覚を持つことだろう。

情報処理で小規模な事業所でもあるから、新しい分野の仕事にチャレンジしている企業と思われるし、これまで採用の実績がどの程度あったのかも分からないところだが、公正採用という前に、企業倫理といった部分も大事ではないかと感じた。

関連して、座長の話にもあった「就活等ハラスメント」の件だが、パワーハラスメント防止措置が2020年6月から事業主の法的義務になった。それに先立ち、同年1月にはハラスメント防止のための指針も出されている。このうち、求職者に対するハラスメントは防止措置の対象にはなっていないが「望ましい取り組み」として示されている。そうした意味では公正採用も、今回の事象のように「代表取締役」という採否を決める強い立場を示しておいて、「採用する予定だから」と言いながら、様々な話をさせるハラスメントとも言えることであり「求職者への望ましい取り組み」という観点と関連させて働きかけるなど、今後の取組みでつなげていくことが出来ないかと思う。

【座長】

この専門委員会でも、中・高・他府県の専門委員会でも、関係者が真摯に取り組んでいるが、なかなか特効薬はなく、その都度、事業主に対する改善指導を行う連続性しかない。いま出された意見も、今後の啓発・指導の中で取り入れるところがあれば検討されたい。

【委員】

ここ数年、問題事象発生のトレンドを見ると、確実に件数は減ってきている。これらは府内での啓発などの取組みが功を奏していると思う。その一方、個々の事象を見ると呆れるような内容も出てきているように見える。

これらは、新たに推進員を設置しないといけないような企業や、これまで啓発に接してこなかった企業、または新たに設立された企業などが、こうした事象を起こしているのではないかと思う。

また、61 ページの 1-01 (R3 発生分) の建物サービス業での事象は、アンケートを継続して取ってきたものだが、経営者はこうしたことを知らなかったかもしれない。担当者が永らく引き継いできて、過去からオートマチックに取組み、その問題性に気が付かずに行われてきたのではないか。

【委員】

職業能力開発専門委員会の報告用個票では県名の記載はないが、中・高・他府県専門委員会では記載がある。県名を記載することで、各県での啓発や取組みの状況も見えてくると思うので、併せて記載するよう検討できないか。

【事務局】

県名を記載することで、事業所が特定されるのではないかと考えて「他府県」としていたが、中・高・他府県専門委員会の事務局と調整し、表現を合わせるようにする。

【委員】

推進員の選任状況と研修の受講状況について教えてほしい。

推進員の選任状況が○で、新任・基礎研修受講状況が×というケースが多くみられるが、この研修は新任だけが受けられるのか、それとも「5 年目のものが受講できる」など何か決まりがあるのか。研修の概要について教えてもらいたい。

【事務局】

ハローワークに推進員の選任が出された場合、府と労働局で情報の共有をしており、初めて選任をされた事業所に研修の案内を出している。ただ、「推進員になるには研修を受ける必要がある」という仕組みではないので、選任された中の一部しか研修を受けていないという状況が生じる。

過去に受講していない事業所には、予算の問題もあるが、数年に一度、地域を分けて順番に受講案内文書を送付し、受講を促している。

多いときで年間 1 千人ほどに受講していただいているが、昨年度からはコロナの影響で人数を絞って開催しており、結果的に受講者が少なくなっているようだ。

【委員】

中高年の方の課題を含め、新たな課題も提起されていたことから、引き続き内容の検討や受講の勧奨をよろしく。

以上

職業能力開発専門委員会での委員意見を踏まえた事務局の対応について

令和3年9月8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
に事務局で対応を検討・実施しておりますのでご報告いたします。

1 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の修正について

【専門委員会での意見】（資料：2ページ）

5番目の項目で「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。」となっている。しかし、大阪労働局が定めている「公正採用選考
人権啓発推進員設置要綱」の選任基準は、「原則として人事担当責任者等」となってい
る。

この点について、同じ公正採用選考人権啓発推進員を選任するための考えが、大阪労
働局の要綱とこの様式で異なった表現となっているが、合わせておいた方が良いので
はないか。

これを見た求人事業所が「採用担当者を出しておけば良いか」と捉えられるといけな
いように思う。そういった点を、求人企業にしっかり伝えられる内容にしたほうが良い
のではないか。

【対応】

表現を別紙（11ページ）のように修正します。

なお、本様式「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」により定めておりますので、令和3年度内に修正の手続きを行い、令和4年度か
ら使用を始めます。

2 中途採用者も含めた公正な採用選考の実施に向けた啓発について

【専門委員会での意見】（資料4ページ）

これまでも議論になっているが「公正採用は、新規学卒者には聞いたり書かせたりし
てはいけないけど、中途採用者には良いのでしょうか」という誤解を解いていく必要があ
る。「中途採用の人には全員している」という点から、やはり取組みの理解が新規学卒
だけになっているのではないか。

健康状態を聞くことに関して大阪府などが実施する研修の中で啓発を強めていくこ
とが必要だと思う。内容として、特に中高年の人の健康といった場合に「業務に必要な
ところに限られる」という点を明確にし、その啓発を強めていく必要があると思う。

【対応】

労働環境課と調整を行い、「採用と人権」に「公正な採用選考は、新規学校卒業者だ
けでなく中途採用者などを含めた全ての求職者に対し行わなければなりません」とす
る文章を追記予定です。

同課が実施する、公正採用選考人権啓発推進員を対象とした「新任・基礎研修」を通
じて啓発を進めます。

3 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」の修正について

【専門委員会での意見】(資料6ページ)

部落地名総鑑事件であれば、関連して数年前に他府県の高校生がフリマアプリに出品し、売られていたという事案が起こっている。45年ほど前の事件や、20年ほど前の事件だけを載せていると、生徒などに「あ、昔の話なんだな」というメッセージを与えてしまう可能性がある。

可能な範囲で構わないので、新しい情報を付け加えることで「いまもこうした就職差別に繋がるおそれのある事件が起こっているので、公正な採用選考の取組みが大事なんだ」というメッセージを付けると、より啓発の効果があると思う。

【対応】

同冊子の該当ページに、以下の内容を追記し作成します(令和4年度から使用)。

(以下を追記)

また2019(平成31)年1月には、同和地区の情報を記載した「全国部落調査」の復刻版をダウンロードし、インターネットのフリーマーケットで販売する事件もありました。

4 問題事象個票の「他府県事象」における都道府県名の記載について

【専門委員会での意見】(資料8ページ)

職業能力開発専門委員会の報告用個票では県名の記載はないが、中・高・他府県専門委員会では記載がある。県名を記載することで、各県での啓発や取組みの状況も見えてくると思うので、併せて記載するよう検討できないか。

【対応】

中・高・他府県専門委員会では、他府県高校生等が大阪の事業所を就職受験し、問題事象が生じた場合に、生徒の出身の「都道府県」を記載しています。

一方、府内高校生が他府県事業所を受験し、問題事象が生じた場合は、本委員会と同様に「府外」と記載しています。

現時点では、他府県における問題事象の発生件数に基づいて、各地域における啓発状況などの分析や対応などは行っておらず、当面は現在の表現(他府県)で運用を進めます。

以上

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

	公正な採用選考に関して留意いただく項目	チェック欄
1	本人（求職者）の適性と能力のみを基準として、客観的な判断により合理的な採用選考を行っています。	<input type="checkbox"/>
2	本人（求職者）に責任のない以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 国籍・本籍・出生地に関する事 ② 家族に関する事（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関する事（最寄り駅の確認を含む）	<input type="checkbox"/>
3	本人（求職者）が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関する事 ② 支持政党に関する事 ③ 人生観・生活信条などに関する事 ④ 尊敬する人物に関する事 ⑤ 思想に関する事 ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事 ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事	<input type="checkbox"/>
4	採用選考の方法として、以下の手法は用いません。 ① 身元調査などの実施 ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一応募用紙・JIS規格履歴書（様式例）に基づき、 削除します だ応募用紙（社用紙）の使用 ③ 合理的・ 削除します 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。 ※公正採用選考人権啓発推進員には、原則として人事担当責任者、採用選考、その他、人事管理に関する事項について相当の権限を有する方が担当してください。	<input type="checkbox"/>

上記の項目 **2つ目の※を追記します** 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

(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……………14 ページ
- ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一様式……………15 ページ
(令和3(2021)年4月から現様式で利用開始)
- ③ 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……………16 ページ
- 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……………28 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)
※前回会議での意見を踏まえ令和4(2022)年度から修正予定
- ④ 高等職業技術専門校の無料職業紹介事業の求人票……………30 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……………34 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……………45 ページ
(令和3(2021)年4月から利用開始)
- ⑦ 就職受験・応募前活動 報告書……………47 ページ
- ⑧ 就職受験・応募前活動 報告書記入要領……………48 ページ
- ⑨ 職員への研修実施状況等……………51 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……………52 ページ
- ⑪ 生徒用教材「公正な採用選考を受けるために」……………別冊
(令和元(2019)年6月から生徒への配布開始)
※毎年更新作成、令和4(2022)年度からルビ付き版を作成

	技術専門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 就 職 差 別 月 間</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"> ■就職担当主査会議 ■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)
	<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"> ■就職担当主査会議
8月		
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 style="text-align: center;">⇔ 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> <p style="text-align: center;">◆就職受験報告書前半分締め</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)
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		
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) 	<p>人権週間(12月4日～10日)</p>
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"> ■就職担当主査会議
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 style="text-align: center;">⇔ 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) ■就職担当主査会議 合同企業面接会(夕陽丘校) ■就職担当主査会議
3月	<ul style="list-style-type: none"> ◆職業訓練指導員 全体研修(専門委員会の資料を報告) <p style="text-align: center;">◆就職受験報告書後半分締め</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■就職担当主査会議 障がい者合同企業面接会(労働局主催) <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って、公正な採用選考を進めることを目的としたものである。

(公正な採用選考に反する行為等)

第2条

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

1 本人に責任のない事項

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

2 本来自由であるべき事項

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

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

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に行う。

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

(事業主等への啓発)

第5条

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

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

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

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

(就職受験・応募前活動についての実態把握)

第6条

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

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

担任の指導員等に提出する。

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

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

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

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

(公正な採用選考に反する行為があった場合の対応)

第7条

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

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

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

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

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

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

(生徒が事業主等への事実確認等を拒否した場合の対応)

第8条

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

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

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

(技術専門校等が事業主等へ事実確認を行う場合の留意事項)

第9条

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

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

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

(事業主等に対する改善の働きかけ)

第10条

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

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

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

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

協議により改善要請を行う所属を決定する。

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

(問題事象の情報共有)

第11条

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

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

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

(その他)

第12条

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

附 則

(施行期日)

この要綱は、令和3年4月1日から施行する。

大阪府立高等職業技術専門校の求人利用にあたっての公正採用確認票

この度は求人申し込みをいただき、誠にありがとうございます。

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

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

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

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

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

記 入 日 年 月 日

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

企業・事業所名 _____

名 前 _____

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

校名

(年 月 日 記入)

1. 報告者	(1) 訓練課程	(2) 訓練科目	ふりがな (3) 名前
	普通課程〔2年・1年〕 短期課程〔1年・6か月〕	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. 面接の内容や、 応募前活動で質問等された内容等	面接	有・無 面接の実施日(月日) ア 個別面接(一人で面接を受けた場合) イ 集団面接(数人のグループで面接) 企業見学・企業説明会・職場実習又は体験・その他()	
	応募前活動	実施日(月日)又は、(月日から月日) ア 個別(一人で受けた場合) イ 集団(数人のグループで受けた場合)	
	質問項目	質問の有無	質問内容 (前後関係も含めて、内容を具体的に記入して下さい。)
	(1) 本籍、おいたち	有・無	
	(2) 住居とその環境	有・無	
	(3) 家族構成、家族の職業、家庭環境	有・無	
	(4) 家族の収入・資産	有・無	
	(5) 思想・信条、支持政党	有・無	
	(6) 宗教	有・無	
	(7) 尊敬する人物	有・無	
(8) 男女雇用均等法関係	有・無		
(9) 上記以外の項目	志望動機、希望職種、資格・免許、訓練内容、自己PR(該当を○で囲む) その他()		

※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

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

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

就職受験・応募前活動報告書 ヒアリングシート

日時	確認欄	内容
受験報告書提出日 /	<input type="checkbox"/>	【作文に○があった場合】 テーマ等 _____ _____
<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 _____)

	<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

	<input type="checkbox"/> 生徒へ再啓発・指導後の生徒の状況・感想

<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: _____)	
<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: _____	

<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	

<input type="checkbox"/> 生徒へ再啓発・指導後の生徒の状況・感想	

／ 時点	【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
	【備考】

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

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

※ 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

問題頁目表

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
該当項目に○																		

問題頁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・求人票写等を添付すること。

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・出生地に関する事 ② 家族に関する事（家族の職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など） ③ 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など） ④ 生活環境・家庭環境などに関する事（最寄り駅の確認を含む）	<input checked="" type="checkbox"/>
3	本人（求職者）が本来自由であるべき以下の事項について、書かせたり聞いたりしません。 ① 宗教に関する事 ② 支持政党に関する事 ③ 人生観・生活信条などに関する事 ④ 尊敬する人物に関する事 ⑤ 思想に関する事 ⑥ 労働組合・学生運動など社会運動に関する事 ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事	<input checked="" type="checkbox"/>
4	採用選考の方法として、以下の手法は用いません。 ① 身元調査などの実施 ② 大阪府立高等職業技術専門校等統一応募用紙・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

夕陽丘空環境(株)

名前

能開 太郎

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	(7桁以下)
所在地	〒 _____ _____
雇用候補適用事業所番号	_____
ホームページ	_____

2 仕事内容

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

就業場所	〒 _____ 最寄駅 _____ 線 _____ 駅 _____ 分 屋内の受動喫煙対策 _____
マイカー	通勤 _____ 転可能性 _____
年齢	年齢制限該当事由 _____ 歳以上 ~ _____ 歳以下
学歴	卒業 _____
必要な経歴等	必要な経歴・知識・技能等 _____
PCスキル	必要なスキル _____
必要な免許・資格	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 _____ 円 ~ _____ 円 (a) 基本給 _____ 円 (b) 定額的に支払われる手当 _____ 円 (c) 固定残業代 _____ 円 (d) その他手当付記事項 _____ 円 固定残業代に関する特記事項 _____ 円
賃形態等	その他内容 _____ 円
通勤手当	_____ 円
賃締切日	_____ 日
賃支払日	_____ 日
昇給	(前年度実績) _____ 円 又 _____ 円 ~ _____ 円 %
賞与	(前年度実績) _____ 円 又 _____ 円 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 就業時間に関する特記事項
時間外労働時間	月平均 時間 3 6協定における特別条項 特別な事情・期間等
休憩時間	45 分 休憩時間に関する特記事項
休日等	休 日 月 日 火 日 水 日 木 日 金 日 日 日 土 日 日 日 日 日 日 日 休日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 日 6カ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 就業場所 (うち女性 うちパート 公正採用選考人権啓発推進員の選任	設立年 資本金 労働組合 (人) (人) (人)	年 円
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	あり	介護休業 取得実績	
外国人雇用実績		看護休暇 取得実績	

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
企業年金	<input type="checkbox"/> 厚生年金基金 <input type="checkbox"/> 確定拠出年金 <input type="checkbox"/> 確定給付年金	退職金制度 (勤続 年以上)
定年制	再雇用制度	勤務延長 (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

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 <input type="checkbox"/> 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
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"/> シヨブカード <input type="checkbox"/> その他 <input type="checkbox"/> Eメール <input type="checkbox"/> 郵送 送付方法 <input type="checkbox"/> Eメール <input type="checkbox"/> 郵送 郵送の送付場所 〒 - - 応募書類の返却 選考に関する特記事項
担当者	電話番号 FAX Eメール 内線

求人番号 () () ()
 受付年月日 () 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) ヌウヒガホカビルメンテナンスカンパシキガイシヤ 夕陽丘ビルメンテナンズ株式会社
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.jp/fo-yuhi/top-page/index.html
雇用保険適用事業所番号	-

2 仕事内容

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

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

3 賃金・手当

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) 定額的に支払われる手当 (b) 円 ~ 10,000 円 職務手当 円 ~ 手当 円 ~ 手当 円 ~ 手当 円 ~ なし (円 ~) 固定残業代に関する特記事項 (c) (d) 皆勤手当10,000円	月給 円 ~ 円 その他内容 実費支給 (上限あり) 月額 20,000 円 固定 (月末) 日 固定 (月末以外) 翌月 25 日 あり (前年度実績 あり) あり (前年度実績 あり) 年 回 (前年度実績) 計 3.5 カ月分 又 ~ 円
賃形態等	月給 円 ~ 円	
通勤手当	実費支給 (上限あり) 月額 20,000 円	
賃切日	固定 (月末)	日
賃払日	固定 (月末以外)	翌月 25 日
昇給	あり (前年度実績 あり)	
賞与	あり (前年度実績 あり) 年 回 (前年度実績) 計 3.5 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 <input type="checkbox"/> 月 <input type="checkbox"/> 火 <input type="checkbox"/> 水 <input type="checkbox"/> 木 <input type="checkbox"/> 金 <input checked="" type="checkbox"/> 土 <input checked="" type="checkbox"/> 日 <input checked="" type="checkbox"/> 祝 <input type="checkbox"/> その他 年間休日数 122日 毎週 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 (うち女性) 50人 (うちパート) 25人 公正採用選考人権啓発推進員の選任 あり	設立年 平成21年 資本金 1千万円 労働組合 あり
事業内容		
会社の特徴	役員/代表者名 法人番号	
就業規則	フルタイム あり パートタイム なし	復職制度 あり
職務給制度	あり	看護休暇 あり
育児休業取得実績	あり	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"/> 厚生 <input type="checkbox"/> 財形 <input type="checkbox"/> その他	退職金共済 未加入 退職金制度 あり (勤続2年以上)
企業年金	<input checked="" type="checkbox"/> 厚生年金基金 <input type="checkbox"/> 確定拠出年金	<input type="checkbox"/> 確定給付年金
定年制	あり 再雇用制度 あり 勤務延長 なし (一律60歳) (上限65歳まで) (上限 歳まで)	
入居可能住宅	なし	
利用可能託児施設	なし	
託児施設に関する特記事項		

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 最寄駅 谷町線 谷町九丁目 駅 徒歩 5分		
応募書類等	<input checked="" type="checkbox"/> 紹介状 <input checked="" type="checkbox"/> 履歴書(写真貼付) <input checked="" type="checkbox"/> 職務経歴書 <input type="checkbox"/> シヨブカード <input type="checkbox"/> その他 送付方法 <input type="checkbox"/> Eメール <input checked="" type="checkbox"/> 郵送 郵送の送付場所		
選考に関する特記事項	応募書類の返却 求人者の責任にて破棄		
担当者	総務課 ○○ ○○	電話番号 06-6776-9900	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●年度には●●事業所で●●件の問題事象が生徒から報告されました。このうち、多くは「生徒の家族に関すること」や「生徒の生活環境」、「生徒の健康状態」などを面接時に聞くものでした。

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

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

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

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

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

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

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

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

い応募用紙としてそれぞれ「職業相談票（乙）」「全国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性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ょう！

エントリーシート編

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

採用面接編

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

1つでもチェックが入ったら、不適切です

上記の項目は本人の適性や能力と関係ありません。質問項目から外しましょう。

採用基準とするつもりがなくなると、内容を問わず受け、いったん適性と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。

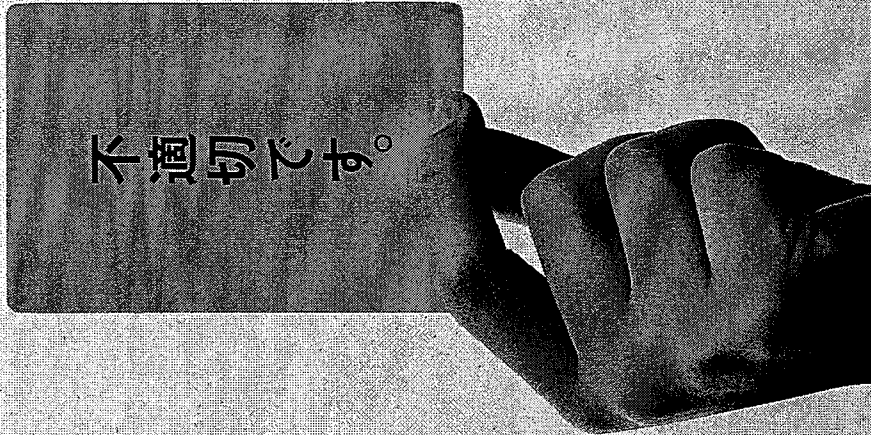
エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

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

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

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

詳しくは最寄りのハローワークまで



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ょう

公正な採用選考を行うポイント!!

1 応募者に広く門戸を開く

特定の国や地域の出身者、難病のある人、LGBT等の性的マイノリティなどの特定の人を除かず、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第5条)
- 障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければなりません(障害者雇用促進法第34条)
- 原則として年齢制限を設けることはできません(労働政策総合推進法第9条)

2 本人のもつ適性・能力のみを基準にして選考する

応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」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(理想・信条にかかわること)」はそもそも本人の適性・能力とは関係ないことです。

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

具体的に気をつけることは?

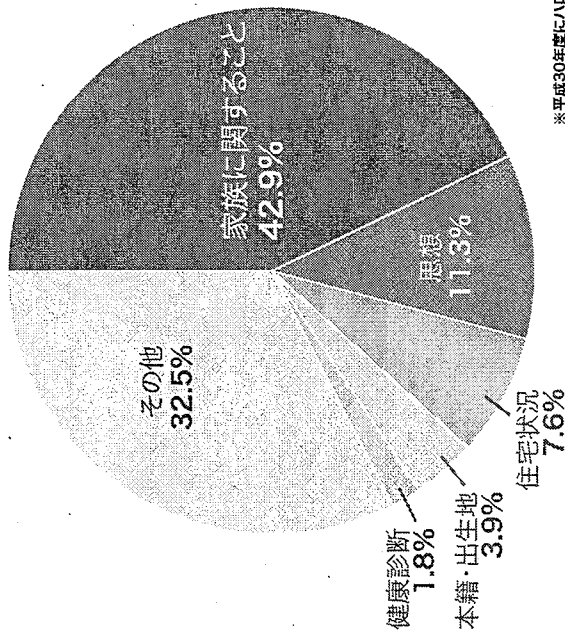
就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項の質問 (理想・信条にかかわること)	本来自由であるべき事項の質問 (思想・信条にかかわること)	身元調査の実施	不適切な選考方法
本籍・出生地	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 含んだ応募書類(社用紙)の使用	合理的・客観的に必要性が認められない 健康診断の実施
家族	支持政党	人生観・生活信条	
住宅状況	尊敬する人物	思想	
生活環境・家庭環境	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ようとする者等の個人情報(収集、保管、使用する際は、労働者の募集業務等の目的の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています)
- ・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

次の個人情報の収集は原則として認められません

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

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

違反したときは

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

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学校統一様式、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っておりますが、採用選考の際には確認する必要はありません。内定後(労働契約締結後)に、必要に応じて確認してください。

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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

(公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです)

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



←スマートフォンからも見られます

事業主様

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

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

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

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

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

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

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

大阪府立●●●高等職業技術専門校長
(または) 大阪障害者職業能力開発校長

担当 ●● ●●
電話 ●●●●●●●●

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

1 本人に責任のない事項の把握

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

2 本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）の把握

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

3 採用選考の方法

- ⑫「身元調査など」の実施
- ⑬「大阪府立高等職業技術専門学校統一様式、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っておりますが、採用選考の際には確認する必要はありません。内定後(労働契約締結後)に、必要に応じて確認してください。

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

【障がいのある生徒の「配慮事項」について】

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

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

(公正採用選考特設サイト：厚生労働省のサイトです)

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



←スマートフォンからも見られます

就職受験 ・ 応募前活動 報告書

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)		
	応募前活動	企業見学・企業説明会・職場実習又は体験・その他() 実施日(月日)又は、(月日から月日) ア 個別(一人で受けた場合) イ 集団(数人のグループで受けた場合)		
	質問項目	質問の有無	質問内容 (前後関係も含めて、内容を具体的に記入して下さい。)	
	(1) 本籍、おいたち	有・無		
	(2) 住居とその環境	有・無		
	(3) 家族構成、家族の 職業、家庭環境	有・無		
	(4) 家族の収入・資産	有・無		
	(5) 思想・信条、支持政党	有・無		
	(6) 宗 教	有・無		
	(7) 尊敬する人物	有・無		
(8) 男女雇用均等法関係	有・無			
(9) 上記以外の項目		志望動機、希望職種、資格・免許、訓練内容、自己PR(該当を○で囲む) その他 []		

※ 該当する項目がある場合、以下の欄を記入して下さい。

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

就職受験・応募前活動 報告書記入要領

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

◆ 表題について

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

1 報告者欄

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

2 事業所名欄

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

3 筆記試験・検査等欄

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

(1)筆記試験欄

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

(2)適性検査

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

(3)健康診断

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

4 面接の内容又は、応募前活動で質問等された内容等欄

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

「有」の場合についてのみ、その試験や検査があった月日を記入してください。

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

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

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

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

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

<不適切な質問内容の例>

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

5 提出書類欄

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

(1) 会社指定用紙による書類

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

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

(2) その他

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

6 身元調査欄

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

なお、この報告書を提出したあとでも、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。

令和3年度『公正な採用選考』に係る人権啓発・研修の取り組みについて

1 全体研修の概要

<p>◆実施日:12月17日</p> <p>◆実施方法:オンラインにより各校で受講 夕陽丘校から WebEx で配信</p> <p>◆講師:夕陽丘校 奥野訓練支援室長</p> <p>◆受講者:74名(全校の指導員対象)</p> <p>◆内容:公正採用の仕組みについて</p> <p>・大阪府職業能力開発施設における公正な採用選考の推進に関する要綱の運用の留意点 ~令和2年度第2回公正採用雇用促進会議職業能力専門委員会での委員意見を踏まえた修正点~ (委員の意見による主な修正点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第4条(生徒への啓発) ・生徒への事業主等への啓發文書の意義の説明及び生徒による持参、郵送などプロセスの追記 ・第7条(事業主への啓発) ・生徒の不安点の確認とその解消に向けた府の取り組み等の説明の追記 ・第8条(生徒が事業主等への事実確認等を拒否した際の対応) <p>事業主等への事実確認により、多くの事業所で理解が進んでいることの説明の追記</p>	<p>◆事後アンケートにおける意見等</p> <p>○公正採用の取組みで懸念される課題等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ネット求人への企業に対する啓発 ・障がい者雇用では踏み込んだ内容が必要な場面もあるため一般雇用との質問項目の検討も必要 ・応募者の人権と企業の未来を守るという両立が課題 ・複数生徒が同一企業を受験した場合、経過段階で違背事項があった場合の対応方針が必要 ・面接する側とされる側の立場で「採用された側」側の思いを変えるのは難しい。
--	--

2 各校における研修の概要

夕陽丘校	東大阪校	南大阪校	北大阪校	障害者校
<p>◆転入職員への人権研修 (4月20日)</p> <p>内容:合理的配慮 (採用面接時含む)</p> <p>資料: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</p> <p>◆職場研修(1月18日)</p> <p>内容:公正な採用選考について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生徒に対する説明時の留意点 ・公正な採用選考の推進に関する要綱に基づく手続き <p>資料: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</p>	<p>◆職場研修(5月18日)</p> <p>内容:公正な採用選考について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就職指導実施要領の変更点 ・公正な採用選考に向けた取り組みの主旨について ・応募前活動報告書の活用方法について ・違背事項が発生した場合の対応手順について <p>資料: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</p>	<p>◆職場研修実施(6月8日)</p> <p>内容:公正な採用選考について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要綱と問題事例が起こった時のワークフローの説明 <p>資料: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</p>	<p>◆新規採用指導員研修(4月7日)</p> <p>内容:公正な採用選考について</p> <p>◆就職担当者会議での伝達研修(4月28日)</p> <p>内容:「要綱の更新について」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種様式、取り組み方法について再確認 <p>(5月30日)</p> <p>内容:企業への周知資料について</p> <p>(9月30日)</p> <p>内容:校内での問題事例を例にして、生徒への周知内容、企業ヒアリングと校での取り組みについて意見交換</p> <p>資料: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、公正採用冊子</p>	<p>◆第1回職業講和に向けた説明会での研修(6月8日)</p> <p>内容:公正な採用選考について</p> <ol style="list-style-type: none"> ①公正採用の仕組みについて 資料:生徒への配布物(冊子) ②「採用と人権」掲載されている違背事項の事例について 資料:冊子「採用と人権」 ③就職に向けた心構えと公正採用についての本校の取り組み 資料:スライドの上映

(3) 問題事象個票(令和3年7月から12月末までに発生した事象)

- ① 問題事象報告件数等 54 ページ
- ② ハローワークによる行政指導の案件(12件) 55 ページ
(うち1件は前回からの継続案件)
- ③ 技術専門校等啓発による啓発の案件(1件) 69 ページ
- ④ 生徒が対応を拒否した案件(5件) 71 ページ
(うち1件は前回報告漏れの案件)

(3) 問題事象報告件数等

令和2年度 入学・修了・就職状況等一覧

一般科目	定員	入校者	中途者	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
				中途者	就職者					
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	

採用選考問題事象項目別一覧

令和4年2月16日現在

問題報告件数	問題報告事業所数		面接時の問題事象										求人媒体										
	問題報告事業所数	問題報告件数	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)	⑤ 思想等に関する事象(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 面接一左記以外の問題ある質問等	面接時の問題事象(計①～⑧)	その他	障がい科目	HW求人	校求人	その他(ネット)						
3	3	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1						
27	23	16	3	4	2	1	8	11	9	1	1	1	1	3	1	29	1	6	16	6	7	3	
44	36	24	7	6	3	13	24	14	2	8	1	1	1	2	6	8	63	1	19	36	22	7	7
46	39	24	15	1	5	4	5	20	1	9	20	13	7	1	1	7	41	12	39	18	14	7	7

令和3年7月～12月未までに発生した案件(17件)

令和3年7～12月	24	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
-----------	----	----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

【年度合計】

令和3年度 (令和3年4～12月)	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
令和2年度	27	23	6	4	3	4	18	11	4	1	2	0	1	2	4	5	36	1	4	23	12	6	5	5	5
平成31年度 (令和元年度)	44	36	7	2	10	6	3	13	24	14	2	8	1	1	2	6	8	63	1	19	36	22	7	7	7
平成30年度	46	39	15	1	5	4	5	20	1	9	20	13	7	1	1	7	41	12	39	18	14	7	7	7	

(3) 問題事象個票（令和3年7月から12月末までに発生した事象）

- ① ハローワークによる行政指導の案件（12件）
（うち1件は前回からの継続案件）

1-02 (R3発生分)	所在区分	府内	求人媒体	ネット 求人
事業所の 概要等	事業内容	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	C-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要請した。			
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	令和3年8月24日、ハローワークが事業所を呼出し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容を全て認め、次のように主張した。 面接担当者が本人と高校がすぐ隣だった事が分かり、アイスブレイクのつもりでついっかり聞いてしまった。 あくまで、本人が実家住まいか実家がどこかなどは選考には関係の無い事である。		
	指導 状況	面接の際「実家住まいか、実家はどこか」と言う質問は、本人が業務を遂行するうえで、何ら関係の無い事項であり、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説明した。 その上で、緊張をほぐす意図で聞いてしまったという事であるが、実家のことについて聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられることを説明し、緊張をほぐすどころか面接で力を発揮できない可能性があり、その状態で面接をされ採否を判断されてしまえば、公正な採用選考と言い難い旨を説明し、「実家に関する事項」については、今後質問を行わないよう指導した。 また、「事業主のみなさまへ 公正な採用選考のために」及び「採用と人権」を手交し、改めて公正採用選考について社内で徹底するよう指導した。 また、推進員研修のリーフレットを手交し、研修を受講するよう勧奨した。		
	事業所 の対応	公正採用選考の考え方については社内で再認識を行い、事業所内で共有化を徹底していくことで再発防止を図ってまいりたい。 推進員研修も受講していきたいとのこと。		
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	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）

1-04 (R3発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人	
事業所の概要等	事業内容	汎用機械器具製造業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 10人 就業場 10人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	金属加工業	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの報告等	令和3年7月29日の面接時に、社長から「自宅はどのあたりか」と聞かれた。さらに「競技場のすぐ西側か」と聞かれた。また「誰と暮らしているのか」と質問された。生徒は「どうしても入社したい」との思いから、それぞれについて回答した。				
違反事象	面接時：生活・家庭環境に関する事、家族状況（家族の構成）				
事業所への確認内容	<p>令和3年8月2日、担当指導員から事業所の社長に電話で事実を確認した。</p> <p>「自宅はどのあたりか」については、会社の近くだったので通勤経路や通勤時間を知らなかったとのこと。</p> <p>「誰と暮らしているのか」については、深い意図はなく質問してしまったとのこと。社長には、今後は「公正な採用選考の観点から本人の適性・能力に関する事項以外の質問は控えてもらいたい」また、「貴社採用担当者全員にも周知・徹底をお願いしたい」旨を要請した。</p> <p>社長からは「今後こういう事が無いように十分注意する」との返事があった。</p>				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和3年9月14日、ハローワークから事業所に電話で事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容をすべて認め、次のように主張した。</p> <p>面接時に「自宅の場所について」「誰と暮らしているのかについて」を質問した。</p> <p>「いずれも採用選考の判断基準に用いるつもりはなかった」とのこと。</p>			
	指導状況	<p>面接の際の「誰と暮らしているか」「どこに住んでいるか」といった質問は、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、その回答により採否が判断されてしまえば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨指導した。</p> <p>その回答を採否の判断材料にしないという主張であるが、居住地や家族のことについて聞かれたくない応募者もあり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼし、生徒によっては面接で力を発揮できない可能性もあることを説明。今後そのような質問を行わないよう、また「就職差別につながるおそれがある項目」を再認識し、今後二度と同じような質問をすることがないよう事業所内で徹底するよう指導。加えて、面接マニュアルを作成していないので、その作成と公正な採用選考に努めるよう指導した。</p> <p>さらに、公正採用選考人権啓発推進員の選任がなされていないことから、早期に推進員を選任するよう勧奨し、推進員選任後は、大阪府の新任・基礎研修や公正採用選考人権啓発推進員研修会を受講するよう勧奨した。追って「採用と人権」を送付するので、熟読し公正採用選考に関する考え方を理解するよう指導した。</p>			
	事業所の対応	面接マニュアルの作成、並びに公正採用選考人権啓発推進員の選任について、検討するとの回答を得た。			
生徒の状況等	<p>生徒は公正採用に関しては重々理解をしていたが、どうしても入社したいという思いから「学校の指導によりその質問には答えられない」と言えず、住環境や家族構成についての質問も答えてしまったとのこと。</p> <p>生徒には、公正な採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</p>			合 否	否
他校での事象	-				
備考	-				

1-05 (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	警備・プラント・設備関連等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1,100人 就業場 一人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備管理・エンジニア	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	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7月15日の面接時に、生徒が自己紹介で「18時ごろ保育所に子供を迎えに行っている」という趣旨の話をしたところ、面接担当者が「子どもの送迎をされているのですね。仕事と家庭の両立は難しいと思うのですが…」と発言した。</p> <p>また、面接担当者からの会社説明の際に「業務の特性上『におい』や体力面で、女性には厳しいかもしれない」とつぶやいた。生徒はそれを質問ではないと判断し、回答しなかった。</p>			
違反事象	面接時：生活・家庭環境、男女雇用機会均等に反すること			
事業所への 確認内容	<p>令和3年7月19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した。いずれも発言したことを認めた。家族の協力が必要なことや、汚水処理等で臭気が残ることもあることから、女性は気にするのではないかと思い、配慮の一環で発言してしまったとのこと。</p> <p>校からは、今回の事実確認で生徒の可否に影響が出ないように要請した。</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8月31日、ハローワークが事業所を呼出し、事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容を全て認め、次のように主張した。</p> <p>他の従業員の同様の事例を紹介し、勤務する上では家族の協力など一定の負担が必要な可能性を伝えたもので質問ではなかった。</p> <p>業務上、嗅いだことのないような悪臭を有する特殊な環境で勤務する場合があります、体や鼻の粘膜、髪の毛などに悪臭が残るため、面接担当者は「気にされる女性が多い」と思って発言してしまったとのこと。</p>		
	指導 状況	<p>面接時の「家庭環境」や「性別」に関する質問は、業務を遂行する上で適性・能力の判断に結びつかないので、そ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に反することを指導した。</p> <p>併せて「家庭環境」を聞かれたくないと思う応募者もあり、その質問をされると動揺し、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、その状態で採否を判断されれば公正な採用選考とは言い難い旨を説明した。</p> <p>事業所は「今回の事案は認識不足との回答であったので、早急に会社全体で今回の事案の問題点を共有し改善するよう指示した。</p> <p>事業所に対し「採用と人権」及び「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を周知させ、再発防止を図るよう助言した。</p> <p>また、トップクラス研修の受講を勧奨した。</p>		
	事業所 の対応	公正な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こと。		
生徒の 状況等	子供の送迎等、自ら家庭環境の発言をすると問題事象につながるおそれがあると反省している。	合 否	否	
他校での 事象	-			
備考	-			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（ハローワーク行政指導案件）

1-06 (R3発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 719人 就業場 85人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	清掃職	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの報告等	令和3年8月3日に行われた面接の前に、控室で「面接の流れ」の説明があった。その際に、面接官から「指折り」「屈伸」するように言われた。			
違反事象	面接以外：その他（不適切な健康診断・作文等）			
事業所への確認内容	令和3年8月11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した。採用担当者は「清掃業の面接受験の際はいつも行っており、今回も実施した。求人票に記載していなかったことは申し訳ない。今回連絡をいただいたことを踏まえ、今後、選考方法のあり方について、社内で検討したいと考えている」とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和3年9月14日、ハローワークが事業所に電話で事実確認を行ったところ、 <u>事業所は指摘された内容の全てを認め、次のように主張した。</u> 面接室へ誘導する際に、控室で必要性を説明の上、「指折り」と「屈伸」を実施してもらった。 必要性として「指折り」は雑巾を絞れるか、「屈伸」は狭いところの清掃の際に屈むことが出来るかどうかを確認するために行った。 なお、他の応募者にも行ったとのこと。		
	指導状況	面接に際して適性検査を実施する場合は、求人票に記載の上、その必要性を応募者に十分説明し実施することを説明した。 今回も必要性について説明を実施したとのことであるが伝わっていなかったことから、丁寧な説明を行うよう指導した。 また、説明にある適性・能力に基づかない要素を把握してしまうこともあるので、公正な採用選考となるよう十分注意するよう指導した。 今回の事案を面接担当者全員で共有し、再発防止を図るよう助言。また、トップクラス研修の受講も推奨した。		
	事業所の対応	公正採用選考の考え方を理解し、社内共有を徹底の上、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こと。		
生徒の状況等	合否に関係なく、引き続き就職活動を続けていくつもりである。 公正な採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。			合 否
他校での事象	-			
備考	-			

1-07 (R3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	電気機械器具製造業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 98人 就業場 19人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	(障) 社内便分配業務	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校からの 報告等	<p>令和3年8月17日に行われた筆記試験の際に課題作文があり、4つの課題が示され、生徒は「私の障がいについて」という課題を選んだ。</p> <p>※その他の課題は「自分の長所・短所について述べよ」「あなたが弊社に求めることは」「5年後の自分について」であった</p> <p>生徒は作文に「障がい名、症状、障がいになった経緯、症状の対処方法など」を記入した。障がい者対象求人であり、自分の障がいについて配慮や理解をして頂けるためのものと思い、作文課題に違和感はなく記入した。</p>				
違反事象	面接以外：その他（作文等）				
事業所への 確認内容	<p>令和3年8月25日、担当指導員から事業所の人事担当者へ電話で事実を確認した。作文課題のうち「私の障がいについて」の出題意図は、「障害に対して自己理解ができているか」「自分の身の周りの困りごとを周囲と共用できるか」「配慮事項を周囲に伝えられるか」とのことであった。</p>				
職安からの 指導状況・ 事業所の 対応	事実 確認	<p>令和3年9月21日、ハローワークが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の一部（テーマ内容一部相違）を認め、次のように主張した。</p> <p>小論文はプラスαの要素で面接を重視している。</p> <p>小論文は「丁寧に書く」ということ、文章力を重視しており、出来によりマイナスにはしない。書きやすいものを選べるよう選択にしている。</p> <p>テーマは5年以上前から「私の障がいについて」「5年後の自分について」「働くことについて」「自分の強み弱みについて」「会社に期待すること」の5つ。</p> <p>応募者の生い立ちや家庭環境を聞く意図は全くなく、テーマを選択した応募者がそのような内容を記載する予測はできなかった。</p>			
	指導 状況	<p>事業所が把握する意識がなくとも、テーマに関連づけて記載した内容により生い立ちや、家庭環境といった事に言及してしまう可能性があるため、就職差別につながる恐れがあることを指導した。</p> <p>公正採用選考の基本である本人に責任のない事項、本来自由であるべき事項について、質問や作文を課すことのないよう今後は徹底するよう指導した。</p> <p>採用と人権冊子を用いて、再度公正採用選考について啓発した。</p> <p>トップクラス研修会について、参加を勧奨した。</p>			
	事業所 の対応	<p>今回指摘を受けた事実を重く受け止め、再発防止の徹底に取り組んでいきたいとのこと。</p>			
生徒の 状況等	<p>問題がある事象かもしれないため、企業へ確認した後、大阪府から労働局へ報告する可能性があるとして説明し、本人は企業への事実確認を承諾した。未成年であるため、8月27日に母親に事情を説明し、方針について承諾を得た。</p>			合 否	否
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）

1-08 (R3発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	総合情報サービス業、WEBサイト構築等 アウトソーシングサービス全般	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 63,675人 就業場 30人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	建築設計支援業務	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3年8月18日に行われた面接時に、面接担当者から「全国転勤が可能か」の確認があり、生徒は「不可能だが、家族が関西圏にいたので関西圏内の転勤は可能」と答えた。その流れで「最寄り駅」「一人暮らしか」などの確認があった。			
違反事象	面接時：生活・家庭環境に関すること、家族状況（家族の構成）			
事業所への確認内容	令和3年8月27日、担当指導員から採用担当者に電話で事実を確認した。面接時に「最寄り駅」「一人暮らしか」の確認をしたことを認めた。「通勤経路の確認をするためのものである」とのこと。			
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	令和3年9月27日、ハローワークが事業所に電話で確認したところ、 事業所は指摘された内容を全てを認め、次のように主張した。 全国転勤の可否について質問をするなかで、応募者の回答を受け、話の流れで応募者の「最寄り駅」「一人暮らしか」と確認をしてしまった。 質問項目の中にはなかった内容であったが、話の流れでついうっかり聞いてしまい、決して採用選考の材料として聞いたものではないとのこと。		
	指導状況	面接は、本人の適性と能力に基づいて、正しく行われなくてはいけない。 企業側にとっては「採用選考の材料として取り入れていない」と言われても、応募者にとってみれば「質問項目に答えなければ企業に対し、悪印象を与えてしまう」という不安を与えてしまう。今回、面接時においての不適切な質問として指導した「最寄り駅」「一人暮らしかどうか」の項目は、仕事をしていくうえで、本人の適性と能力には一切関係のない項目である。話の流れの中でついうっかり聞いてしまったからといって許されるものではない。 また、通勤経路の確認と言われているが、経路確認は、入社後確認すれば良いものであり、面接時に聞くべきでない旨を指導した。 今後、このような不適切な質問を行うことのないよう、社内全体で取り組んでいくよう指示した。 公正採用選考人権啓発推進員も選任されている企業であることも鑑み、改めて企業全体の問題として取り組んでいただくよう指導。併せて12月に実施する企業トップクラス研修会の受講も勧奨した。		
	事業所の対応	今回指導を受けた項目等については、改めて社内でも共有し、今後このような指導を受けることのないようにする。		
生徒の状況等	内定後の時点では、面接時の質問は、京都から大阪までの通勤の確認と認識しており、企業への事実確認は拒否。その後、他に就職したい企業があり内定を辞退。今後面接を受ける方のために事業所への連絡を承諾。公正な採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。			合 否 合
他校での事象	-			
備考	-			

1-09 (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	生産機械・設備の設計開発 メンテナンス等	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 285人 就業場 一人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)		
	求人職種	サービスエンジニア	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況		
	求人数	不明	推進員新任・基礎研修 受講状況		
学校からの 報告等	<p>応募時に履歴書等に加え「健康状態自己申告リスト」の提出を求められた。 令和3年9月7日のWEB面接時に、苗字が珍しいとして「国籍」「出身地」を聞かれた。 また「既婚者かどうか」を聞かれ、離婚したことを伝えると「子供の有無」「結婚の予定」「ひとり暮らしかどうか」を聞かれた。また「クレジットカードを作れない理由」なども聞かれた。さらに事前提出した「健康状態自己申告リスト」の記載内容を踏まえ「通院頻度」や「服薬の内容」を聞かれた。 また、会社のHPの応募条件に35歳までの方と年齢制限が説明なしに記載されていた。</p>				
違反事象	<p>面接時：本籍・出身地、家族状況(家族の構成)、男女雇用機会均等、健康状態・既往歴 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、服薬の有無等) その他：理由なき年齢制限</p>				
事業所への 確認内容	<p>令和3年9月22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。 採用担当者は生徒が指摘した内容を認めたことから、校からはハローワークからの問い合わせに応じるよう依頼。</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10月19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。 海外出張が長期にわたることから、必要と考えて確認している。「国籍」は、入国できない国があることから全員に確認。「家族」は、帰国が必要となる頻度を把握、推測のため、また給与額の提示のため、「クレジットカード」は、海外出張の際の保険加入のため。「健康状態」は、過去の離職事例から疾病の有無や状況を把握している。「35歳までの年齢制限」は、明確な理由はない。</p>			
	指導 状況	<p>本人の適性と能力に基づいた公正な採用選考が基本であり、本人に責任のない事項を採用基準としないことが重要であると説明し、確認したところ、面接時に予定出張先や担当職務は決定しているとのことである。 国籍等は、予定出張先へ入国不可能な国籍でないことのみ確認すれば足りる。先方に入国不可国籍がない場合の確認は不要。必要な場合のみ、理由を説明し不可である国籍を伝えること。 実家や家族状況は、家族や親戚の状況は本人に責任のない事項であるため関連する質問は不可。会社として、職務の特性上長期勤務可能な方を採用したい意向を伝え、長期出張について不安なことはないか確認する流れで進めるとよい。 家族構成などは、面接時に扶養手当や住宅手当の額を示せば足り、入社後に対象家族や住まい形式を確認し各種手当てを確定させること。 クレジットカードは、「カード加入不可」の理由を尋ねることは、資産情報に触れる可能性が高いため避けること。加入保険は「指定カード加入」と「自己負担加入」と選択できる説明を行うこと。資産情報に触れる質問は、職業安定法指針の「個人情報の取扱い」に抵触するため特に注意が必要。 健康状態等は、仕事内容を詳細に説明、勤務継続が当然に困難であった事例を示し「心配事がありますか」等と尋ねることで、職務遂行能力を確認すること。使用薬の関係で出国が制限、出張先で薬の処方を受けられなかったことによる緊急帰国の事例を説明し、海外長期出張に合わせた治療薬の管理が必要であることを示すこと。 35歳までの年齢制限は、理由もなしに年齢制限をかけることは労働施策総合推進法の趣旨に反するので、年齢不問求人とするよう指導した。</p>			
	事業所 の対応	<p>指導内容をすべて了承。「健康状態自己申告リスト」は今後使用しない。平成26年6月に専任された推進員は既に退職しているので、新しい推進員を選任し、届け出る。現在開催中の「Web研修会」を速やかに受講し、受講報告を行う。来年度以降開催予定の「公正採用研修会」に必ず出席し、研修資料に合わせ、公正採用選考関係冊子を熟読のうえ、採用担当に携わる社員全員に伝達研修等を実施する。</p>			
生徒の 状況等	<p>公正採用選考についての考え方及び対応方法を再確認してもらった。 自分のおいたり家庭環境についての質問は、不快に感じており、採用となっても入社したくないとのこと。</p>			合 否	否
他校での 事象	-				
備考	-				

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会 (ハローワーク行政指導案件)

1-10 (R3発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人	
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 1,400人 就業場 9人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	設備管理	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	8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8月3日から11日にかけて事業所内で行われた面接時(複数の生徒が個々に受験)に面接担当者から、志望動機や業務内容等の質問の後、「煙草を吸うか」「お酒を飲むか」「一人暮らしかどうか」「扶養家族はいるか」「これまでに大病や大けがをしたか」「通院中の病気があるかないか」、作業服のサイズ確認として「身長・体重・ウエスト」と「足のサイズ」等の確認があった。				
違反事象	面接時：健康状態・既往歴・服薬の有無、家族状況(家族の構成)				
事業所への確認内容	<p>令和3年8月5日、担当指導員から採用担当者に電話で事実を確認した。</p> <p>「一人暮らしか、実家か」「扶養家族がいるか」は、質問していない。住所確認の際に本人から発言があった。</p> <p>「喫煙」は、吸っている姿がみっともなく、顧客からもクレームが入るため。</p> <p>「飲酒」は、次の日の出勤時に臭いが残り、同じくクレームが入るため。</p> <p>「既往歴の確認」は、中途採用の人には全員に聞いている。過去の事故の事例を挙げた後、配属先を決めるうえで考慮するため。</p> <p>「サイズ確認」は、作業服の手渡しを入社までに間に合わせるため。</p> <p>「通院中の病気の有無」は、24時間勤務の物件に配属した際、平日に休みが取れるので、通院しやすくなるとの配慮のため。</p> <p>採用担当者からは「これらの項目が公正採用上問題となるのなら、これからも同様の対応が続きますね」との発言があった。</p>				
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	<p>令和3年11月8日、ハローワークが事業所に電話で事実確認したところ、事業所は指摘された内容の一部を認め、次のように主張した。</p> <p>「実家か一人暮らし」「扶養家族」については、こちらから質問していない。</p> <p>その他の質問項目は、採否を決めるものではなく、採用後の準備のためである。事前説明もしているとのこと。</p>			
	指導状況	<p>「身長、体重、ウエスト、足のサイズ」「既往歴」「通院」は、採用後に確認するよう指導した。作業服や作業靴の発注体制や健康管理体制を見直すよう助言した。</p> <p>「質問していない」とした「住居状況」や「家族」については、深掘りして質問することのないよう指導した。</p> <p>面接の事前打ち合わせは、今後必ず実施するよう、また、面接マニュアルの作成も指示。今回の質問事項が面接の際に話された場合は、採用選考の判断材料にはしないことを応募者にわかりやすく説明するよう助言した。</p> <p>「煙草を吸うか」「お酒を飲むか」は本人の趣味・嗜好の範囲であり、合理的な理由がない場合は、採用選考の場に持ち込むべきではない。</p> <p>また、トップクラス研修の受講も推奨した。</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、トップクラス研修にも積極的に参加するとのこと。</p>			
生徒の状況等	<p>複数の生徒が「いま、この質問が必要か疑問に感じた」としながらも、つい答えてしまったとのこと。また、各質問に説明があったので、答えてはいけない項目だと気が付かなかったとする生徒もいた。</p>			合否	—
他校での事象	—				
備考	令和3年1月にも指導歴があることから「顛末書」の提出を求めたが、提出なし。				

1-11 (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	部品機械加工・部品研磨加工 ・部品検査	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 40人 就業場 一人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	機械オペレーター	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10月20日に行われた面接試験時に、面接担当者から「答えたくない質問は答えなくていいですよ」と伝えられた。</p> <p>面接担当者の指示で、生徒が自己紹介、志望動機を述べた後、面接担当者から「家族の人数」「結婚予定」「独身であるか」「親との同居」について質問をされた。</p>				
違反事象	面接時点：家族状況（家族の構成）、男女雇用機会均等に反すること				
事業所への 確認内容	<p>令和3年10月21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したところ、採用担当者からは、「質問の前に答えたくない質問は答えなくても結構、評価は変わらないと本人に伝えた」「質問した意図は本人のことをよく知りたかったため」とのこと。</p>				
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	<p>令和3年12月17日、ハローワークが事業所の面接担当者に事実確認を行ったところ、事業所は指摘された内容の一部を認め、次のように主張した。</p> <p>「今からプライベートに関する事を聞きますがいいですか？答えたくない質問は答えなくていいです。また、一切評価の対象としません」と説明した上で、扶養手当等の関係から「独身ですか」「両親と同居か」を尋ねた。</p> <p>また、もしかしたら話の流れの中で「結婚する予定は」と尋ねたかも知れないとのこと。</p>			
	指導 状況	<p>たとえ前もって「答えたくない質問は答えなくてもいいですよ。」と伝え、かつ評価の対象としないと説明したとしても、本人の業務遂行能力に何ら関係のない事項を尋ねることは、公正採用選考の観点から問題である旨を指導した。</p> <p>入社後の手続きであらかじめ確認しておきたい内容であったとしても、採否決定までは不必要な個人情報の収集であり、就職差別につながる恐れがあることを指導した。</p> <p>「採用と人権」「公正採用選考をめざして」を手交し、改めて基本的人権の尊重や適性・能力のみを選考基準とする公正採用選考の確立に向けた体制を早期に築くよう指導した。</p> <p>併せて、公正採用選考人権啓発推進員の設置及びトップクラス研修会の受講を勧奨した。</p>			
	事業所 の対応	<p>公正採用選考及び職業安定法第5条の4の重要性について再度理解した。</p> <p>あらゆる就職差別を発生させないよう、全社を挙げて取り組んでいきたい。</p> <p>早期に公正採用選考人権啓発推進員を選任し、報告する。</p>			
生徒の 状況等	結婚予定、家族構成の発言をすると問題事象につながるおそれがあると再確認した。	合 否	否		
他校での 事象	-				
備 考	-				

1-12 (R3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	金融業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 1,072人 就業場 168人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	求人職種	(障)事務職	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの 報告等	令和3年10月12日の二次面接時に「家族がいると思いますが、今の（あなたの）収入は何ですか」という質問があり「訓練校で手当をもらっています」と答えた。 その後、「奥さんは働いていますか」「奥さんと2人の収入でやっていけますか」という質問があり、生徒はそれぞれについて答えた。			
違反事象	面接時：生活・家庭環境等に関すること 家族状況に関すること(家族の収入・資産に関すること)			
事業所への 確認内容	令和3年10月22日、指導援助室長から事業所の人事担当者へ電話で事実を確認。 担当者は面接時の質問内容を認めた。			
職安からの 指導状況・事業所の 対応	事実 確認	令和3年11月29日、ハローワークが事業所の採用担当者に事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容の全てを認め、次のように主張した。 聴覚障害の応募者で、初めての翻訳アプリを使用した面接を行ったが、会話がうまくかみ合わなかったため、面接担当者も会話を途切れさせないように応募者の緊張を少しでも和らげたい一心から、深い意図も無く不適切な質問をしてしまった。 質問は可否の判断材料とするものではない。		
	指導 状況	面接担当者は、可否の判断材料として聞いたものでも無くても、その質問の内容如何によっては、その回答が応募者本人にとっては可否の判断にされるのではないかという不安を与える結果になり、公正な採用選考にはならないことを説明した。 面接マニュアル作成されているにもかかわらず、今回のような不適切な質問を行ったことは、事前の取り組みが形骸化しているのではないかと考えられる。今後、このような不適切な質問を行うことのないよう行内で再発防止を徹底するよう指導した。 「採用と人権」等を用いて説明し、改めて企業全体の問題として取り組むよう指導するとともに、企業トップクラス研修会の動画による受講を勧奨した。		
	事業所 の対応	今後は面接担当に携わるもの全員に対し、公正な採用選考に関するDVD教材の視聴等を徹底し、「公正な採用選考をめざして」を面接前に改めて熟読させ、公正な採用選考に反しないように徹底しますとのこと。		
生徒の 状況等	公正な採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。	合 否	否	
他校での 事象	-			
備 考	障がいの科目			

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）

1-13 (R3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	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 2,934人 就業場 189人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	(障)事務職	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○	
	求人数	15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10月29日の面接時に、面接担当者から「国民健康保険に入っているか」「障がい者年金をもらっているか」「その金額は」の質問があった。				
違反事象	面接時：左記以外の問題ある質問				
事業所への 確認内容	令和3年11月9日、担任の指導員が事業所の人事担当者に電話で事実確認した。人事担当者は、応募者がいかに自立しているかの確認の一環で質問したとのこと。				
職安からの 指導状況・事業所 の対応	事実 確認	令和3年12月10日、ハローワークが事業所を呼びだし事実確認を行ったところ、 事業所は指摘された内容の全てを認め、次のように主張した。 応募者がいかに自立しているかの確認の一環で質問をした。 今でも応募者から、銀行や役所の手続きを手伝ってほしいと言われることが多く、聞いてしまったとのこと。			
	指導 状況	「国民健康保険に入っているか」「障害者年金をもらっているか、その金額は」との質問は、業務を遂行する上で何ら関係の無い事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨を説明した。 その上で応募者がいかに自立しているかの確認の一環で聞いてしまったという事であるが、そのようなことについて聞かれたくないと思っている応募者もあり、その質問をされることによって動揺し、その後の面接態度等に影響を及ぼすことが考えられることを説明した。 また面接で力を発揮できない可能性も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き難い旨を説明した。 今後は、能力・適性に関係のない「国民健康保険に入っているか」「障害者年金をもらっているか、その金額は」などは質問しないよう指導した。 また、「公正な採用選考のために」及び大阪府作成の「採用と人権」を手交し、説明をするとともに、推進員研修のリーフレットを配布し、受講するよう勧奨した。 なお、12月1日から1月14日まで「動画視聴による企業トップクラス研修会」の案内も発送しているため、研修会にも速やかに参加するよう説明した。			
	事業所 の対応	公正採用選考の考え方については社内で再認識を行い、事業所内で共有化していくことで再発防止を図ってまいりたいとのこと。 推進員研修及び企業トップクラス研修会も受講していきたいとのこと。			
生徒の 状況等	本人はこの企業への思いは特になく、気持ちを切り替えて、別の企業への就職活動に既に取り組んでおり、既に内定を得ている。 公正な採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。			合 否	辞 退
他校での 事象	-				
備 考	障がいの科目				

1-14 (R3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	発酵乳、乳酸菌飲料、 菓子類などの製造販売	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 314人 就業場 30人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	(障) 事務職	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×	
学校から の報告等	<p>令和3年11月19日に行われた一次面接時に、面接担当者Aから「通勤経路の確認のため」として「自宅からの最寄り駅はどこですか」と質問があり、生徒は回答した。 面接には手話通訳とハローワーク職員が同席していた。 令和3年12月20日に行われた二次面接時に、面接担当者Bから「結婚されていますか」という質問があり、生徒は回答した。 面接には手話通訳とハローワーク職員、本校非常勤職員が同席。本校非常勤職員は、問題である質問が出たことに対して、面接時に話に割り込んで面接を中断することで合否に影響が出るかもしれないと懸念したため何も言わなかった。</p>				
違反事象	面接時：生活・家庭環境、家族状況に関すること（その他）				
事業所への 確認内容	<p>令和3年12月22日、担任から面接担当者に電話で確認した（一次面接終了後は、合否や二次面接への影響を生徒が懸念したことから事業所への確認が行えなかった）。 面接担当者Aは、質問したことを認め「通勤のことと社宅が必要かを知るために聞いた」とのこと。 面接担当者Bは、質問したことを認め、話の流れから「結婚はしていますか」と聞いてしまったのこと。また、技専校統一様式に扶養親族の欄が無かったので質問した。 今回の面接担当社員が面接に不慣れであるため事前に「聞いてはいけない質問、失礼な質問があれば言ってください」と同行の校の職員、ハローワークの方にもお願いしていたので、その場で言うてもらえたら…（良かったと思う）」とのこと。 校からは、この問い合わせが合否に影響しないよう要請した。</p>				
職安から の指導状況・ 事業所の 対応	事実 確認	<p>令和4年2月4日、ハローワークが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の全てを認め、次のように主張した。 「最寄り駅」は通勤経路の確認のため質問、「既婚の有無等」は扶養家族の確認のため質問したとのこと。どちらのケースも履歴書に記載欄がなかったためだった。 質問については採用選考の判断基準に用いてはいないとのこと。</p>			
	指導 状況	<p>面接の際に「最寄り駅はどこか」「誰と住んでいるか」「結婚しているのか」といった質問は本人が業務を遂行するうえで、何ら関係の無い事項であり、そのような質問の回答により採否が判断されれば、本人の適性・能力を採用基準とする公正な採用選考の考えに反することになる旨を説明した。履歴書の様式に最寄り駅や扶養家族の有無の記載欄がなかったためとの回答であるが、就職差別につながりかねないこのような質問を今後、行わないよう指導した。 今年度他県で高卒求人を提出するため、人事担当者がWEBでの学卒求人説明会に参加しているが、内容が人事担当者全員に浸透していないため改めて社内全体で情報共有を行うよう指示した。 今後は面接選考に際し、マニュアルを作成し質問内容についてはあらかじめ決めておき、それ以外の内容については質問をしないよう説明した。 事業所に公正採用選考推進員の設置がないため、推進員の設置について勧奨を行い、大阪府が実施する新任・基礎研修を受講するよう指示した。</p>			
	事業所 の対応	公正採用選考の考え方について、社内全体で情報共有に努め再発防止を徹底する。			
生徒の 状況等	<p>本人はこの企業への思いは特になく、気持ちを切り替えて、別の企業への就職活動に既に取り組んでおり、既に内定を得ている。 公正な採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。</p>			合 否	辞 退
他校での 事象	-				
備 考	障がいの科目				

(3) 問題事象個票（令和3年7月から12月末までに発生した事象）

② 技術専門校等啓発による啓発の案件（1件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（技術専門校等啓発案件）

2-01 (R3発生分)	所在区分	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	業務用冷凍冷蔵庫等の企画、設計、 製造、販売、保守、修理、施工等	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 2,651人 就業場 4人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	(障)事務職	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12月6日に行われた面接試験時に、面接担当者から「自宅からの最寄り駅はどこですか」という質問があり、生徒は回答した。 (手話通訳とハローワーク職員が同席)			
違反事象	面接時：生活・家庭環境について			
技術専門校等からの啓発状況・事業所の対応	事実 確認	令和3年12月13日、担任より事業所の面接担当者に電話で事実を確認した。 面接担当者は、最寄り駅について質問したことについて認めた。過去にも同社の別の事業所で「自宅の最寄り駅」を質問する事で問題事象が発生している事を伝え、今後は面接時に最寄り駅の質問をしないように依頼した。 事業所は「生徒の自宅最寄り駅は通勤経路を確認するために聞いており公正採用については認識している」とのことであった。 また「履歴書には住所を書いている」と主張し、自宅最寄り駅を質問することが問題であることに納得していない様子であった。		
	啓発 状況	令和4年1月11日、就職指導担当から事業所の面接担当者に電話した。 面接担当者が不在であったため人材開発部の他の担当者に以下の内容を伝えた。 「最寄り駅の質問は、通勤経路や通勤手当の金額で採用の判断をされると誤解される可能性があるため今後は質問しないようにお願いします」「今回の件は労働局とも情報共有し連絡させていただいています」「公正採用についてネットでも公開しているので参考にさせていただきたい」「今後ともどうぞよろしくお願いいたします」と伝えた。担当者は「私から本来の担当者に伝えておきます」とのことであった。 令和4年1月20日、就職指導担当より事業所の面接担当者に電話した。 先日(11日)に電話した際の内容が伝わっているか確認したところ「わかりました。以後、気を付けます」とのことであった。		
	事業所 の対応	事業所は「生徒の自宅最寄り駅は通勤経路を確認するために聞いており、公正採用については認識している」とのことであった。 また「履歴書には住所を書いている」と主張し、自宅最寄り駅を質問することが問題であることに納得していない様子であった。 後日、改めて連絡した際には「わかりました。以後、気を付けます」と理解されている様子であった。		
生徒の 状況等	事業所から校に不合格の通知があり本人に報告した。 当該事業所以外の2社にも受験しており、当該事業所について特に強い思い入れはないとのこと。本人は、公正採用についてよくも理解しており、今後は答えなくてもいい質問には答えないようにするとのこと。		合 否	否
他校での事象	—			
備 考	障がいの科目			

(3) 問題事象個票（令和3年7月から12月末までに発生した事象）

- ③ 生徒が対応を拒否した案件（5件）
（うち1件は前回報告漏れの案件）

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-01 (R3発生分)	所在区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の 概要等	事業内容	機械加工業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 24人 就業場 24人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	NC旋盤・マシニング工	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	1人	推進員新任・基礎研修 受講状況	○
学校からの 報告等	令和3年6月9日の企業見学時に「どこから来たか」「両親と同居か」を聞かれた。			
違反事象	面接以外：その他（企業説明会時の本籍・出身地、家族構成）			
概 要	<p>企業見学時に、担当者から「どこから来たのか」聞かれ、生徒は住んでいる地域を答えた。続けて「生まれた時から住んでおり地元だ」と答えると、担当者から「両親と同居しているのか」と聞かれた。</p> <p>「どこから来たのか」「両親と同居しているのか」などの居住地や家族構成に関する事柄は本人に責任の無い事項であり、仕事をするための適性や能力を確認するのに必要のない質問である。</p>			
生徒の 主張	<p>令和3年6月11日、事業所への事実確認及び指導の必要性を生徒に説明したが、就職受験を検討中であり「面接前に企業に悪い印象を持たれたくない」との思いから承諾を得られなかった。</p> <p>令和3年8月18日、当該企業を受験し、同20日に内定通知があったことから、同23日に、改めて生徒に公正採用の主旨を説明し、事業所への事実確認等をして良いか尋ねたが「就職先企業に少しでも悪い印象を持たれたくない」とのことで同意は得られなかった。</p>			
生徒の 状況等	両親の職業などは答えてはいけないと認識していたが、両親と同居しているか位の質問は答えて良いと思ったので、思わず返答してしまったとのこと。		合 否	合
他校での事象	—			
備 考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-02 (R3発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	医薬・化粧・食品容器等製造	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 1,085人 就業場 48人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	生産技術	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9月8日の面接時に、面接担当者から「最寄り駅」「実家暮らしかどうか」「両親と同居なのか」を聞かれた。			
違反事象	面接時：生活・家庭環境に関する事、本籍・出身地に関する事、家族状況に関する事（家族の構成）			
概要	<p>生徒が面接を受けた際、通勤時間の話から、最寄り駅の話に移り、実家暮らしなのか、両親と同居なのかと質問を受けた。</p> <p>最寄り駅や、家族構成や家庭環境に関する事は本人に責任が無く、仕事をするための適性や能力を確認するのに必要のない質問である。</p>			
生徒の主張	<p>令和3年9月9日、担任から公正採用の主旨を説明して協力を求めたが、生徒は選考時に採用される手ごたえを感じていたようで「自分が働くことになった時、企業に対して指導が入ったとなると、今後働きづらくなる」という思いから承諾を得られなかった。</p> <p>同9月10日、企業から内定を得られたため、再度、公正採用の主旨を説明し事業所への連絡をして良いか尋ねたところ、生徒は前記と同じ考えを示し、承諾しなかった。しかし、公正な採用選考には理解をしており、いまずぐ企業への事実確認や指導を行ってもらいたくないとのこと。</p> <p>ただし、後日、本人が校に伝えたということが判明しないように、次の入校生が選考試験を受験する前に企業へ指導する場合には問題ないとの返答であったので、校から「後日、求人が来た時に公正採用の啓発は行わせてもらうが良いか」を確認したところ、本人は了承した。</p> <p>今後、求人を受け付けるタイミングもしくは訓練生が応募前活動を行う時に企業へ公正採用の啓発を行うこととする。</p>			
生徒の状況等	最寄り駅の話や住まい・家族に関する質問をされたことを不思議に思ったが、特に不快ではなかったので答えてしまった。	合 否	合	
他校での事象	—			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-03 (R3発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の概要等	事業内容	ビルメンテナンス業	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 1,400人 就業場 9人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	設備管理	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人数	8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8月3日から11日にかけて事業所内で行われた面接時（複数の生徒が個々に受験）に面接担当者から、志望動機や業務内容等の質問の後、「煙草を吸うか」「お酒を飲むか」「一人暮らしかどうか」「扶養家族はあるか」「これまでに大病や大けがをしたか」「通院中の病気があるかないか」、作業服のサイズ確認として「身長・体重・ウエスト」と「足のサイズ」等の確認があった。			
違反事象	面接時：健康状態・既往歴・服薬の有無、家族状況（家族の構成）			
概要	<p>応募書類にそって志望動機等一般的な面接での質問の後、面接担当者から違反事象に該当する事項の質問が立て続けにあった。</p> <p>生徒は、それぞれの項目に対して事前の説明があったので、答えてはいけない内容とは思わなかった。</p> <p>不快ではなかった。頭の中では校での指導が頭に思い浮かんだが、答えてしまった。</p>			
生徒の主張	<p>生徒の1人は、公正な採用選考への取り組みについての理解の求めに対し、「取り組みについては一定の理解はするが、自分の今後の選考結果に、この報告が影響しないとは言えないので、申し訳ないですが承諾はできません」と答えた。</p> <p>別の生徒は、公正な採用選考への取り組みについての理解の求めに対しては理解を示し「問題がある」と認識を表明した。また、面接時を思い返すと、それらの質問の際、手元に資料を用意したうえで、立て続けに質問を受けたのは、明らかにわざと違反するような感じであったので、不合理を感じたとの感想も述べた。しかしながら、自分の選考結果に今回の対応に関わるかもしれないので、企業への問い合わせについては、現時点では控えてほしいとのこと。</p>			
生徒の状況等	<p>受験後、直ぐに行ったヒアリングでは、いずれも企業への事実確認等の対応は承諾していない。</p> <p>その後も生徒の考えは変わらなかった。</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（生徒が対応を拒否した案件）

3-04 (R3発生分)	所在区分	府内	求人媒体	校求人
事業所の 概要等	事業内容	空調設備の設計・施工	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 25人 就業場 22人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	求人職種	CADオペレータ	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×
	求人数	2人	推進員新任・基礎研修 受講状況	×
学校からの 報告等	令和3年9月15日の面接時に、面接担当者から「最寄り駅」「自宅には1人で住んでいるか」の質問がされた。			
違反事象	面接時：生活・家庭環境に関する事、家族状況（家族の構成）			
概要	面接担当者から、交通費の上限があるため、事前確認として最寄り駅を聞かれた。また、質問の流れのなかで「一人で住んでいるのか」と確認された。生徒は「質問に対して、違背事項だと薄々感じてはいたが、特に不快感もなく答えた」とのこと。			
生徒の 主張	<p>令和3年9月17日、生徒に対し最寄り駅や家族構成に関する事は本人に責任が無く、仕事をするための適性や能力に関係のない事項であることから「学校より答えないように指導されています」と返答するよう指導した。</p> <p>企業側に事実確認を行う旨の了解を求めたが「特に不快に感じたわけではないので、わざわざ企業に連絡をして欲しくない」とし企業に対しての事実確認や改善働きかけを拒否した。</p> <p>令和3年10月5日、採否の結果が不採用と判明したので、再度、公正採用の主旨を説明して企業へ事実確認をして良いか尋ねたところ「不採用となり企業との関わりは無くなったが、それでも自分が関わった件で企業に聞取りや指導をしてほしくない」として、生徒の意思は変わらなかった。</p>			
生徒の 状況等	交通費の確認をした流れで一人住まいですかという質問を受け、特に問題はないと思い、答えてしまった。 生徒には、公正な採用選考の考え方を再度説明し、理解してもらった。	合 否	否	
他校での事象	—			
備考	校求人であることから、後日、求人受付などのタイミングなどで啓発を行う。			

公正採用・雇用促進会議 職業能力開発専門委員会（生徒が対応を拒否した案件）

3-05 (R3発生分)	所在地区分	府内	求人媒体	ハロ-ワーク 求人	
事業所の 概要等	事業内容	集団給食	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 450人 就業場 6人	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	求人職種	(障)調理師	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11月29日の面接試験時に、面接担当者（3人）から「持ち家ですか」「お子様はいますか」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：住宅状況に関する事、家族状況（家族の構成）				
概要	<p>令和3年11月30日、生徒から当日の状況について聞き取りを実施。 担任が本人に「就職受験報告書」をもとに当日の状況を聞き取り。その際、公正採用に関しての大阪府の取り組みを再度説明し、今後の再発防止のため事業所への事実確認を促したが了承を得ることが出来なかった。 また、今後は公正採用の問題事象と思われる質問には答えないように指導した。</p>				
生徒の 主張	<p>事業所への事実確認については、面接に手ごたえを感じていたため「もし事業所へ事実確認を行いことで合否に影響が出ると嫌だ」という理由により、事実確認の承諾はしていない。 再度、担任から生徒に対し、企業への事実確認の必要性を説明、合否には影響ないように事業所にも依頼する旨、説明したが「もし合格であったとしても、就職した際に働きにくい環境になるかもしれないから止めて欲しい」という生徒の意向があり、承諾を得ることが出来なかった。</p>				
生徒の 状況等	<p>生徒は就職差別につながる質問であるとの認識が無く、面接時に答えてはいけないということを理解していなかった。 改めて、すべての在校生に公正な採用選考について説明を行った。 令和3年12月1日、当該事業所から校に採用の連絡があり、担任から生徒に採用を伝えた。生徒は入社を希望しており12月末に入社。</p>			合 否	合
他校での事象	—				
備考	障がいの科目				

