

令和5年度 第1回

公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

と き 令和5年8月3日 15:00～17:00  
ところ 大阪府庁別館6階 委員会議室

## 次 第

- 1 開会あいさつ
- 2 令和4年度 就職における採用選考等に係る調査結果及び研究協議
  - ・中 学 校
  - ・高 等 学 校
  - ・他府県関係(他府県出身生徒)
- 3 令和4年度 職業能力開発専門委員会に係る報告
- 4 その他

## 資 料

- |   |                                 |     |
|---|---------------------------------|-----|
| ① | 令和5年度 中・高・他府県関係専門委員会 委員名簿       | P 1 |
| ② | 公正採用・雇用促進会議 中・高・他府県関係専門委員会 設置要綱 | P 2 |
| ③ | 公正採用・雇用促進会議 連携フロー図              | P 4 |
| ④ | 公正採用・雇用促進会議 行政四者会議設置要項          | P 5 |
| ⑤ | 公正採用・雇用促進会議 拡大行政四者会議設置要項        | P 6 |
| ⑥ | 就職受験報告書                         | P 7 |
|   | ・中学校関係資料                        | P 9 |
|   | ・高等学校関係資料                       | P13 |
|   | ・他府県関係資料                        | P27 |
| ⑦ | 職業能力開発専門委員会 会議録(令和4年度第2回)       | P33 |

令和5年度 公正採用・雇用促進会議

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 委員名簿

(敬称略)

所属団体	委員名
大阪労働局 職業安定部 職業対策課	大島 淳
府民文化部 人権局 人権擁護課	田邊 雅之
府教育庁 私学課	道上 正俊
府商工労働部 雇用推進室 労働環境課	芝 博基
府教育庁 教育振興室 高等学校課	林田 照男
府教育庁 市町村教育室 小中学校課	宇野木 邦治
大阪市教育委員会事務局 指導部 初等・中学校教育担当	乗京 慎二
堺市教育委員会事務局 学校教育部 教育課程課	島原 宏文
大阪府公立中学校長会	村田 光直
大阪府公立中学校長会 進路第二委員会	伊地知 豊
大阪私立中学校高等学校連合会	辻本 賢
大阪府専修学校各種学校連合会	清水 尚道
大阪府高等学校進路指導研究会	雑賀 文彦
大阪私立高等学校進路指導研究会	小守 良昌
大阪府立学校人権教育研究会	山田 達也
大阪私立学校人権教育研究会	大長 庸祐
大阪府人権教育研究協議会	上田 誠一
大阪市人権教育研究協議会	阿久津 弘治
一般財団法人 大阪府人権協会	上田 大造
大阪企業人権協議会	宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会	丸山 明宏
一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	加藤 真
関西大学名誉教授	石元 清英

# 公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 設置要綱

## 1 委員会の目的

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

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

## 2 委員会の構成

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

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

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

## 3 委員会の開催

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

## 4 その他

委員会の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

## 附 則

### (実施期日)

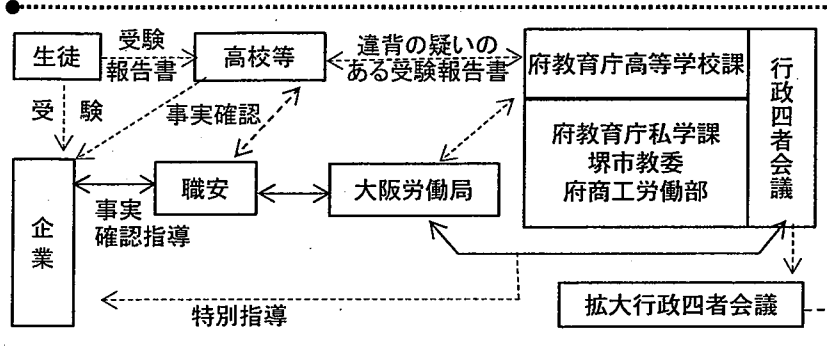
- 1 この要綱は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この要綱は、平成 21 年 11 月 1 日から施行する。
- 3 この要綱は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。
- 4 この要綱は、平成 24 年 10 月 1 日から施行する。
- 5 この要綱は、平成 25 年 4 月 1 日から施行する。
- 6 この要綱は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。
- 7 この要綱は、令和 2 年 8 月 19 日から施行する。
- 8 この要綱は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

公正採用・雇用促進会議 連携フロー

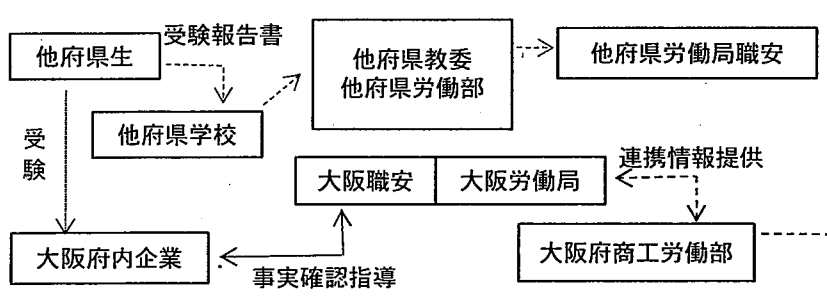
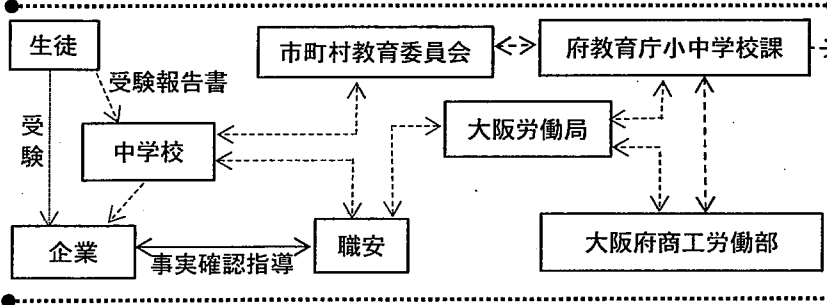
**公正採用・雇用促進会議** ※各専門委員会、研究部会から報告を受ける  
 本会議は、就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、就職における同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに安定した雇用を促進するため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する事項について協議する。

報告

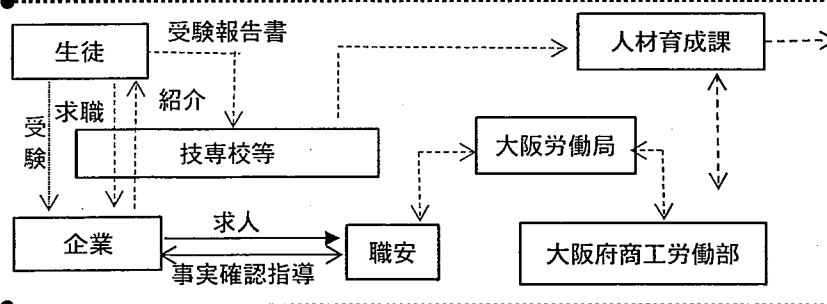
**研究部会**  
 特定の専門委員会で研究することが馴染まない問題点を整理し、調査研究を行うテーマについて、会議の承認を得て啓発方策等を研究し、会議に報告する。



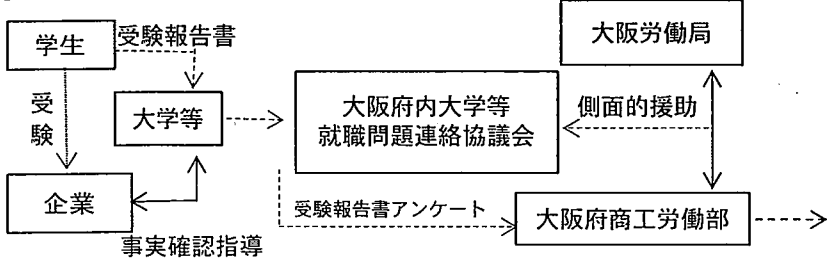
**中学校・高等学校・他府県関係専門委員会**  
 中学校・高等学校・他府県等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、同和問題をはじめとした人権問題の解決を図るとともに、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関、諸団体との連携を密にして研究協議する。



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



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



## 行政四者会議設置要項

### 1 目的

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

### 2 構成

行政四者会議は、次の機関で構成する。

大阪府教育庁教育振興室高等学校課

堺市教育委員会事務局学校教育課

大阪府教育庁私学課

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課

### 3 庶務

行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

### 4 期間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。

### 5 その他

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

## 拡大行政四者会議設置要項

### 1 目的

行政四者会議における違反事業所の集約の結果について協議を行い、「公正採用・雇用促進会議中学校・高等学校・他府県関係専門委員会」への報告に当たってのまとめをする。

### 2 構成

拡大行政四者会議は、行政四者会議の構成員に、次の各機関から推薦された代表者各1名をもって構成する。

大阪府専修学校各種学校連合会

大阪府高等学校進路指導研究会

大阪私立高等学校進路指導研究会

大阪府立学校人権教育研究会

大阪私立学校人権教育研究会

### 3 庶務

拡大行政四者会議の庶務は、大阪府教育庁教育振興室高等学校課において行う。

### 4 期間

当該年度の「就職受験報告書」等の精査・点検が終了するまでの間とする。



## 就職受験報告書等

### 中学校、高等学校 関係資料

#### 中学校

- ・令和4年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告

#### 高等学校

- ・【参考】進路(就職)関係年間行事概略表（令和4年度）
- ・啓発指導の方針
- ・年度別 特別指導事業所数（大阪府内での事例）
- ・令和4年度『内定取消し』一覧
- ・令和4年度『求人取消し』一覧
- ・令和4年度『採用選考問題事象』項目別一覧
- ・令和4年度違反事象 項目分類表（第1・2次保留分、第3次分）
- ・令和4年度第3次問題事象（No.14）

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



## 中学校関係資料



令和4年度中学校卒業者の就職における採用選考等に係る報告及び  
令和5年度公正採用に関する取組み

1 就職等受験報告書（令和5年3月卒業者）

(1) 受験報告書の回収状況

	学校数	対象校数	回収校数
大阪市	129校	129校	129校
堺市	43校	43校	43校
大阪府内	285校	285校	285校
計	457校	457校	457校

(2) 記載事例数

	合計	大阪市	堺市	大阪府内
事例数	0校	0校	0校	0校

2 令和5年度新規中学校卒業者を対象とした公正採用に関する取組み（予定含む）

日付	内容
令和5年3月24日	府教育庁作成の「中学校進路指導のための資料第57集」を、市町村教育委員会を通じ全小中学校（政令市除く）へ配付。公正採用、労働法、統一応募用紙に関する内容の資料や教材等を掲載。
令和5年4月19日	第1回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 （各市町村のキャリア教育・進路指導担当の指導主事対象） 公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。
令和5年4月25日	大阪府商工労働部雇用推進室作成の啓発リーフレット「公正な採用選考のために」を、各市町村教育委員会及び全中学校へ配付。
令和5年6月14日	大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課作成の「働く前に知っておくべき7項目」を、令和5年度新中学3年生全員に配付。
令和5年6月30日	中学校進路指導担当者連絡会の実施 （今年度初めて進路指導主事となった教員対象） 公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。
令和5年10月25日 （予定）	第2回キャリア教育・進路指導担当指導主事連絡会の実施 （各市町村のキャリア教育・進路指導担当の指導主事対象） 公正採用に関する取組み及び就職等受験報告書等の取組みについての説明と講義。 「職業相談票」「採用と人権」等の周知。
令和5年11月下旬	公正採用の推進を目的とした就職等受験報告書の作成について、市町村教育委員会を通じ全中学校に依頼。（回収期限は3月31日）
令和5年12月	中学校卒業予定者を対象とする採用選考開始期日等について、市町村教育委員会を通じ全中学校に周知。
令和6年4月	就職等受験報告書（全中学校分）のとりまとめ及び検証。

3 中学校卒業者の就職者数（就職のみした者）

年度	卒業者数	就職者数
平成30年度（平成31年3月卒業）	69,913人	217人（0.31%）
令和元年度（令和2年3月卒業）	68,590人	171人（0.25%）
令和2年度（令和3年3月卒業）	65,551人	184人（0.28%）
令和3年度（令和4年3月卒業）	67,118人	142人（0.21%）
令和4年度（令和5年3月卒業）	67,101人	144人（0.21%） 【暫定値】



高等学校關係資料





令和4年度 進路(就職)関係年間行事概略表

事項(教育委員会・学校)	月	事項(大阪労働局・商工労働部・教育委員会等)
推薦・選考開始期日等について		推薦・選考開始期日等について(労働局から各事業所へ配付)
○就職(内定)状況調査(3月末):高	上旬 4	学卒担当者統括官会議(学校訪問の規則等について)
「採用と人権」配付	上旬	
○卒業生・中退者進路調査:公高	上旬 5	事業所向け求人説明会(web)
※中退は府高のみ		
	6	求人票受理開始 6/1(水)
進路指導主事研修	6/21(火)	行政四者会議 前年度保留分・総括 拡大行政四者会議 前年度保留分・総括
求人票・インターネット求人閲覧開始	7/1(金)	求人票返戻開始 7/1(金)
応募前職場見学会開始	7/1(金) 7	
就職用統一応募書類説明会(趣旨徹底等)	7/5(火)	
○卒業予定者進路希望調査:公高	上旬 8	中高他府県専門委員会
推薦開始(発送主義)	9/5(月)	
就職選考受験開始(複数応募開始)	9/16(金) 9	就職選考受験開始 9/16(金) 就職受験報告書の内容点検・調査・検討 ⇒学校への問合せ ⇒職安から事業所への事実確認 個別啓発指導・事業所指導方針の決定等
	10	
○就職(内定)状況調査(10月末):高	中旬	
	11	合同求人説明会 11/15(火)
	12	
○就職(内定)状況調査(12月末):高	中旬 1	
府立学校進路指導研修	1/31(火) 2	行政四者会議 前年度保留分・総括 拡大行政四者会議 前年度保留分・総括
就職支援希望カード 通知	下旬	大阪府高等学校就職問題検討会議 2/27(月) 中高他府県専門委員会
	3	

注1)○の項目は様式提出が必要になる調査

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

## 啓発指導の方針

違反事項による 指導事業所の名称	表示記号	指導の方針
要指導事業所	A	公共職業安定所が注意喚起をおこなう事業所
継続指導事業所	A'	公共職業安定所による注意喚起とともに継続して指導・啓発をおこなう事業所
特別指導事業所	C	行政四者等による特別の指導をおこなうとともに公共職業安定所により継続して指導・啓発をおこなう事業所
指導保留事業所	B	事実確認・指導に時間を要し、指導結果の最終確認ができていないため指導方針を保留とした事業所

年度別 特別指導事業所数 (大阪府内での事例)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

年 度		令和3年	令和4年
事業所数	1次	0	0
	2次	0	0

No.	事業内容	職種	所在地	従業員数 資本金(万円)	取消理由	取消時期	対象校内訳				校数計 人数計	進路変更状況等
							府立	市立	私学	埼玉県市立		
1	航空保安検査	警備	泉佐野市	1240人 5,000	請負契約の解除	12月中旬	1校 1人				1校 1人	他社への内定が 決定し就職した
							人数計	1人			1人	

年度	H21	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R01	R02	R03	R04
内定取消し	0社 0人	3社 3人	1社 1人	0社 0人	0社 0人	1社 1人	0社 0人	2社 3人	1社 1人	0社 0人	0社 0人	0社 0人	2社 2人	1社 1人



選考問題事象

令和4年度 採用選考問題事象項目別一覧(第1・2・3次分) R05.6.1現在

	問題報告件数		問題報告事業所数		採用選考面接時の違反項目													その他						
	府内	府外	府内	府外	その他	過去	男女雇用機会均等法関連	生い立ち	家庭の環境	保護者について	家族の関係	家族の学歴・職業	家族の収入	住居とその環境	本籍・国籍・出生地	尊敬する人物	支持政党		宗教	生活信条	悪習			
1次分	21	4	20	4	16				1						1						4	2	14	
2次分	8	2	8	2	6				2		2				2								2	
3次分	4	0	4	0	2																		2	
合計	33	7	32	7	25				3		2		2	5							4	2	18	

参考：大阪府におけるR5.3未就職希望者数及び就職内定者数 希望者数：5,685人 内定者数：5,437人 就職率95.6% (前年度比0.5増)

	44	42	10	32	3	1	3	1	5	2	4	6	2	5	4	6	16	
R03合計	44	42	10	32	3	1	3	1	5	2	4	6	2	5	4	6	16	
R02合計	47	41	11	30			7		7		7	14	4	3	3	10	7	26
R01合計	40	33	11	22	3		2		3		1	10	2		1	5	3	18
H30合計	62	44	14	30			13	1	1	16	13	7	4	1	2	8	4	16
H29合計	76	49	13	36	5	1	9	2	3	2	11	25	11	3	1	12	5	28
H28合計	52	46	16	30	2		5	2	4	12	25	7	5	1	4	9	7	7
H27合計	55	55	22	33	1		11	3	6	1	13	29	13	1	1	11	11	3
H26合計	53	51	18	33	1		4		3	2	15	23	7	2	1	13	5	
H25合計	66	63	13	50	1		12	3	4	1	11	29	9	2	3	4	2	1
H24合計	83	66	13	53	5		12	8	6	1	19	36	6		3	15	1	
H23合計	73	66	8	58	3		10	3	6	12	27	22	1	1	4	6	8	4
H22合計	99	90	24	66	2		21	4	10	21	31	11			7	12	9	4

公正採用・雇用促進会議資料

令和4年度 違反事象 項目分類表 (第1・2次保留分→なし・第3次分)

思想	
生活信条	
宗教	
支持政党	
尊敬する人物	
本籍・国籍・出生地	
住居とその環境	
家族の収入	
家族の学歴・職業	
家族の関係	
保護者について	
家庭の環境	No.14
生き立ち	
男女雇用機会均等法関連	
過去の病気・入院経歴	
その他	





令和4年度 第3次問題事象 資料



公正採用・雇用促進会議資料

No.14	府/市/私	府	所在地区分	府内	指導方針	A	
事業所の概要等	事業所名				管轄職業安定所	—	
	所在地				企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所						
	事業内容	学習支援員			C-STEP 加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体	22 人	就業場所	22 人	公正採用選考 人権啓発推進員 選任状況	×
	求人職種	学習支援員				推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
	求人数	10 人					
学校からの報告・確認	学校からの報告	12月14日、面接試験において、家族構成に関する質問があった。					
	事業所への確認	12月22日に企業と電話で連絡がついた。面接時の質問内容は応募者全員に同じ質問をしている。聞いてはいけない質問だとは認識しているが、家族構成等は職務上、利用者様のプライバシーを扱うことや金銭の授受などがあり、未成年者の場合は、身元保証の問題もあることから聞くことにしている。その際、返答に関しては採否には関係しないとのこと。					
職安からの指導状況・事業所の対応	事実確認	面接時の質問で聞いてはいけない質問と認識しているが、受験者をリラックスさせるために聞いてしまうこともある。その際の返答に関しては採否には関係しない。					
	指導状況	家族に関することは、公正な採用選考の基本である応募者の業務に対する適正と能力に基づく選考から逸脱した質問であり、本人に責任のない事項であることから、このような質問は行わないように指導した。また、「公正な採用選考をめざして」を手交し、正しい選考に取組んでいただくよう説明した。					
	事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 応募者の企業説明については十分に注意を払うこととする。</li> <li>・ 今後、指導を受けることのないよう注意する。</li> </ul>					
生徒の状況等	2月24日に不採用通知が届き、2月25日、3月7日には他企業に職場見学に行った。3月8日に登校した際に、企業側から謝罪があったことを伝えたが、本人は「気にしていない」とのことであった。				合 否	辞 退	
他校での事象							
備考	「家庭の環境」						



他府県関係 資料



他府県生徒からの問題事象報告件数

令和5年3月卒業生【下期】4件：2事業所

令和5年8月3日現在

	問題報告事業所数			面接時の問題事象													その他		
	問題報告件数	5年3月卒 下期	5年3月卒 上期	合計	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 ●その他 ●思想・信条、宗教に関する事 ●家族状況に関する事 ●本籍・出身地に関する事	⑤ その他(不適切な健康診断・作文等)	面接以外の問題事象(計①～⑤)	① 本籍・出身地に関する事	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) ●家族の構成に関する事 ●家族の職業・学歴に関する事 ●家族の収入・資産に関する事 ●その他	⑤ 思想等に関する事(小計) ●支持政党に関する事 ●尊敬する人物に関する事 ●購読新聞・愛読書に関する事 ●その他	⑥ 男女雇用機会均等に反すること	⑦ 面接(左記以外)の問題ある質問等	面接時の問題事象(計①～⑦)	合計
5年3月卒 下期	4	2	2	4				1	1				1	1		1	1	3	3
5年3月卒 上期	0	0	0	0				0	0				0	0				0	0
合計	4	2	2	4				1	1				1	1		1	1	3	3
R4合計	15	9	9	15								1	6	3	2	1	2	1	5
R3合計	10	6	6	10						1	1	3	2	1		1		4	10
R2合計	18	10	10	18				1	1		1	8	5	2		1	5	3	17
R1合計	17	13	13	17						1	3	1	4	4		5		3	17

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

No. 1 (R5.3月卒)	受験者の学校所在地		福岡県	管轄職業安定所	—	
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所	—				
	事業内容	官公庁		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—	
		就業場	一人			
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	—	
求人数	55人					
他府県からの報告等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ エントリーシートに「あなたが感謝している方に対して、その感謝の気持ちを文章にしてください」という項目があった。</li> <li>・ 1次試験でアンケート用紙のようなものに、家族全員の連絡先(電話番号、同居か別居か)の記載を求められた。</li> </ul>					
違反事象	【面接時点:⑤思想等に関する事④家族状況に関する事】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ エントリーシート項目「あなたが感謝している方に対して、その感謝の気持ちを文章にしてください」については、公正な採用選考の趣旨を理解しており、尊敬する人物や感謝している人物について具体的に記載を求めるものではなく、思想や心情を問う意図ではない。面接の参考にするためのもので、文章の内容に対して点数をつけるものではない。</li> <li>・ アンケート用紙ではなく「連絡先確認票」で連絡先の記載を求めている。この「連絡先確認票」は体力試験で卒倒した受験者家族に連絡するため、また身体検査の再検査対象に連絡をつけるために記載を求めており、連絡のつく人(同居している人)を任意で記載させるものとなっている。</li> <li>・ 令和3年度3回目の採用より、「連絡先確認票」に「任意記載であること」及び記載を求める趣旨の文言を追加している。また、口頭でも任意である旨受験者へ伝え、個別に質問があった場合も任意記載である旨及び趣旨の説明を行い、記載を求めていることを伝えている。</li> </ul>					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所は指摘された内容を一部認めた。</li> </ul>					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ エントリーシート項目「あなたが感謝している方に対して、その感謝の気持ちを文章にしてください」については、思想・信条について聞かれているのではないかと思う受験者もいることを申し伝えた。</li> <li>・ 「連絡先確認票」で連絡先の記載を求める際は、任意記載であることおよび連絡先を収集する理由を受験者に対してわかりやすく説明することが必要であると申し伝えた。</li> <li>・ 労働環境課・大阪労働局より『採用と人権』及び厚生労働省作成の冊子を手交。</li> </ul>					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 同様の相談が無いよう所内で情報共有および検討していくとのこと。</li> </ul>					
生徒の状況等	—				可否	—
他校での事象	—					
備考	—					



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

No. 2 (R5.3月卒)	受験者の学校所在地		福岡県	管轄職業安定所	—	
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	—		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—	
	就業場所	—				
	事業内容	官公庁		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—	
	従業員数	企業全体	—人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—	
		就業場	—人			
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	—	
求人数	55人					
他府県からの報告等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「長所と短所」に関する質問があった。</li> <li>・ 事前に病院で精密検査を受け、検査結果の提出を求められた。</li> <li>・ 体力・運動機能検査の際は、上半身裸で、下は短パンを太ももまでまくり上げられ、傷等を確認された。</li> </ul>					
違反事象	【面接時点:⑦その他 面接以外:⑤その他(不適切な健康診断・作文等)】					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 面接において短所を聞くことはある。趣旨としては短所や課題をどう乗り越えたのか聞くため。</li> <li>・ 職務を全うできるか確認するため事前の「身体(一般・精密)検査」を求めている。検査項目は産業医に意見を聞き作成したものである。受験者本人が分かる範囲で傷病歴を自己申告する欄があるが、わかる範囲で記載するよう口頭で伝えており、発病年月日もわかる範囲で記載をお願いしている。受験者本人ではどの傷病歴を書くべきかわからないと思うので『わかる範囲で』記載するようお願いしている。</li> <li>・ 運動機能検査実施の前に身体一般検査を実施し、その際に上半身裸で、下は短パンを太ももまでまくり上げられ、傷等を確認し、検査している。体力検査の際は服を着て行っている。身体一般検査では手術痕や指が曲がるか、ひざは曲がるか等実際に受験生を見る機会を設けている。これは職務を全うできるかという趣旨で行っているが、明らかな場合(指が曲がらない等)を除き、産業医の判断もおおいでいる。</li> </ul>					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所は指摘された内容を一部認めた</li> </ul>					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「短所」と聞かれると、健康状態や身体的特徴と捉える受験生もいるため、受験生が萎縮してしまわないように「学生時代に乗り越えるべき困難はありましたか。どのように乗り越えましたか」等質問を具体的な内容にする等の配慮を要請。</li> <li>・ 受験者の傷病歴記載例をみると「扁桃腺炎」等、職務の適性や能力と関係のないような病名を求めているように取れる。記載例にこういった病名があれば、受験者はこれを見て、萎縮する可能性がある。久しく見直しがないのであれば、真に必要な内容となっているか見直しを要請。</li> <li>・ 労働環境課・大阪労働局より『採用と人権』及び厚生労働省作成の冊子を手交。</li> </ul>					
事業所の対応	同様の事案が発生することが無いよう所内で情報共有および検討していくとのこと。					
生徒の状況等	—				合否	—
他校での事象	—					
備考	—					



職業能力開発専門委員会 会議録



## 令和4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5年3月1日(水) 10:00~11:45
- 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 阿久津弘治  
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳稔  
大阪企業人権協議会 事務長 宮内 雅也  
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 柄川 忠一  
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 加藤 真  
大阪府職業技術専門校長会 会長 畑中 知子  
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 参事 山野 忠  
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 田中 卓

### 4 概要

- (1) 開会あいさつ(人材育成課 田中課長)
- (2) 委員自己紹介(変更のあった2人:加藤委員、畑中委員のみ実施)
- (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 中谷委員を確認
- (4) 議事
- ① 【議事1】 前回会議(令和4年9月26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1~7ページまでの概要を報告

#### ② 委員からの意見等

##### 【委員】

昨年11月に行われた「公正採用・雇用促進会議 本会議」で、中谷座長から健康状況調査書と裏アカウント調査の問題について掘り下げて検討していく必要性を報告していただいた。

会議で少し議論したが、実感としては「本会議では、具体的に話が進まないな」という感じがある。「それぞれの専門委員会で課題となっている部分を議論し、本会議でまた議論する」という形にしないといけないのかと感じた。

本会議でも問題意識についての共有はできたと思っているので、今後はその課題解決に向けて具体的に取り組んでいくことが必要だと思う。まずは健康状況調査書がどのような形式のものであるのかを調べる必要があると思う。私もウェブで見ると東京の社会保険労務士事務所がひな形としてウェブに掲載しているものを見た。一般的に広がっている、あるいは使われているので、こうした書式に需要があるのだろうと思う。

裏アカウント調査の問題は、報道でも紹介され始めているので問題が認識され始めている。昨年9月に行われた前回の専門委員会には間に合わなかったが、10月に職業安定法が改正された。就職情報サイトを運営している事業主に対し、届出や求人情報の的確な表示を義務付けることが柱だが、あわせて職業安定法5条の5(求職者の個人情報の取扱い)の指針も改正された。

求職者の個人情報を取得するには「本人の同意がある場合、その他正当な事由がある場合」を除いて収集してはならない、特に要配慮個人情報は収集してはならないということを定めた規定だが、そこに「本人の同意」ということの方法が示された。

これまでは「本人の同意をとれば良い」ということで、裏アカウント調査に関しても事業者は「本人のサインをもらっていますから、貴方の情報を調べますよ」ということで大丈夫だとされていたが、職業安定法の改正に伴い、指針で具体的に示されているということが分かった。

本人の同意を得る場合には、3点のポイントが示されており

1つめは、可能な限り具体的かつ詳細に明示するということで「どんな目的でどんな内容を調べるのかということを具体的に明示してください」ということ。

2つめは、この「同意をする」ということを採用の条件としないということで「同意しなかったらもうこれ以上、採用選考を続けない」という条件としてはならないということ。

3つめは、求職者の自由な意思に基づき、明確に表示された同意であることで「同意しなければならない」という形ではなく、その情報を得て本人が明確に「これは同意しよう」という形で同意するというものでなければならない、ということが示された。

前回の専門委員会では改正に間に合わず、内容も分からなかったが、こういった形で本人の同意が明確化され、強化されたということであり、そうした点を、もっと求職者や採用する企業にも伝えながら取り組んでいくことが必要だと思う。そうしたなかで「同意しないと採用されない」というような条件が、もう少し改善されていくことがあると思う。

集計様式の違いについては、私が他の専門委員会にも出席したことがあり、素朴な思いとして「それぞれの表を比べたら集計の記載内容が合わないな」と思い、検討をお願いした。

私の問題意識としては、当専門委員会は大人の社会人経験者を選ぶ場合に健康の状態を聞いたり、過去の仕事での年収や家のことなど、新規学校卒業者とは企業からの質問内容の違いがあるということを思った。

府内高校生の集計では「その他」に分類されるものが多く「面接以外はあまり細分化されていない」などの特徴が見られた。生徒から出される報告書の様式から変えていくことは困難だろうし、それぞれの現場からの積み重ねもあるだろうとも思う。そうしたことから、集計様式の統一は難しいとも思う。

今回、提案されているように、例えば中学校・高校・他府県専門委員会と職業能力開発専門委員会の比較集計をする中で気が付いた点を修正するなど、新規学校卒業者と社会人経験者の就職差別に関わる項目や内容での違いが分かり、技術専門校の生徒に伝える際の強調点も変わるので、そういう点を踏まえていただければ良いように思う。

#### 【座長】

職業安定法の改正に関連して、大阪労働局から補足はあるか。

#### 【委員】

職業安定法の改正に伴う「本人の同意」に関しては、公正採用・雇用促進会議をはじめ、関係機関からもいろいろとご意見をいただいている。

我々からも厚生労働省本省に対して「同意しなければ採用に支障が出る」とするような表現の是非について「なんらかの対応方針を示す必要があるのではないか」と上申しているところ。見解が示されれば、専門委員会で報告し、皆さんに共有させていただく。

**【座長】**

法改正により、この業をする事業者は、12月末までに届出をすることになっているようだが。

**【委員】**

従来から事業を実施している事業者は「12月末までの届出」を求めており、その後、さらに追加されている。厚生労働省の「人材サービス総合サイト」には届出がされた事業者のリストが公開されている。

数値的にはPDFでのリストが示されているだけなので、直接件数を数えるしかなく、直近の数字は把握できていない。ただ、需給調整事業部からの情報では、2月8日時点で全国で756件、大阪管内では62件の届出が行われていると聞いている。

**③ 【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9～68ページまでの概要を報告

**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69～92ページまでの概要を報告

**⑤ 委員からの意見等**

**【委員】**

個々の事例についての報告をお伺いしたが「まだまだこういう質問をする企業が、いらっしやるんだなあ」というのが正直な感想。

啓発に向けた技術専門校からのアクションを、生徒が拒否した事案もあるが、これは生徒の問題というよりも、やはり聞いた企業側の重大な責任だと思う。

どうしたら企業側に公正な採用選考の意識を高めていけるのかと思う。行政も含めて、我々のような諸団体も含めて、あらゆる機会を通じてピーアールを続けていくしかないと思った。

こうした違反質問を、面接の際にやってしまう背景には、公正な採用選考の認識が無かったのだろうと思う。指導された際に人事担当者から「公正採用に関して、違反質問などは認識しています」というような答えも出てくるが、ちゃんと認識していたらそんな質問はしないだろう。「社長が迂闊にも聞いてしまった」というものもあるが、結局は人事担当者などが社長にしっかり説明をしていなかったのではないかと。

採用選考にあたっての留意事項について、もっとピーアールする方法が無いのか、しっかり考えなくてはならない。私たちの組織内でもピーアールをしていくが、広く共通認識を養っていかなくてはならないと考えている。

**【座長】**

率直に見て、例えば1次選考では人事担当が面接する、2次選考や最終選考ではトップクラスというか、重役が出てきて、その際に公正採用について理解が無い方が「気持ちをほぐそうとして言うたんや」とか「空気を換えようと思って気楽に聞いてみたこと」が、とんでもない

質問だったりする。そういうことは中堅というかトップクラスに、採用に当たっての理解が進んでいないと思う。

人事担当者は、常にそういうことを意識しているのだろうが、最終面接を担当する方が出てきた時に「なんちゅうことを聞くねん」というような事例が散見されている。

最終面接を担当する方への啓発を、どのようにするのかということが課題だと思う。

難しい問題かもしれないが、面接の際などでも「最寄り駅」をよく聞かれる。

通勤手当の算定のためや、営業所が複数あって居住地に最寄りの営業所に配属できるかどうかを検討するためになどと言われる。「居住地を聞くことが問題だ」と思っている方が居る一方で「近くで住んでいる人を採用しよう」という思いから聞かれるケースなど、このあたりは非常にグレーな点はあると思う。

どういった啓発や指導が良いのか、ケースバイケースだと思うが「一般的にそれを聞いてはいけない」というだけでは、なかなか理解されない。「なぜ聞いてはいけないのか」「何のために聞いているのか」ということで、「その質問は、何のためにしているのか」ということが求職者に分からないままに聞いていて、求職者も、それをどう利用されるか分からないまま答えている。しっかり採用の内々定などで「勤務地のどこが近いか」というレベルまで言っているという質問と、単に「どこに住んでいて、どこの駅が近いですか」という質問は全然意味が違ってくる…。

#### 【委員】

全国展開している企業では、日本国内・海外も含めて「どこの営業所で勤務するのか分からない」という企業の場合もあるし、求人票には「勤務地」を書いてある。「勤務地までの時間は大丈夫ですか」と聞けば事足りるのではないかと。

求人票には勤務地を書く欄があったと思うので、勤務地が複数の場合でも書くことはできたはずだ。そんな感じでアドバイスができれば良いのではないかと。

#### 【委員】

合否を見ると「辞退」となっている人も目立つ。こうした状況をみると、企業は求職者を面接しているが、企業の方も求職者に面接されているようにも思える。これまでも、そういう切り口で啓発されたことはあると思う。

だから、採用選考前に「これだけはチェックしておこう」ということで、公正採用のウェブサイト以案内しておくとか、(一社)公正採用人権啓発推進センターの公正採用に関する認証基準のページを見て、チェックを利用してもらうよう、リンクを貼っておくとかすれば見てももらえるかもしれない。

企業のトップクラス方に「『採用と人権』を読んで、すべて理解せよ」というのは難しいと思うが「企業自身が面接を受ける立場だ」ということで、これだけは見ておこうという観点で啓発が出来ないかなと思った。

大学生の採用選考では、webによる面接で多くが決まっている。そうしたこともあり、大学等専門委員会は、問題事象の報告もずいぶん減ってしまっている。

そうした状況を踏まえると「webで選考をする時に、このサイトを見ておこう」といったような案内・啓発も必要になるのではないかなと思った。



⑥ 令和4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（高等学校課 川合指導主事）から別添資料に基づき報告

⑦ 委員からの意見等

【委員】

中学校・高校・他府県専門委員会の報告で、20ページに一覧表がある。ここで、右端に記載のある「その他」の件数が最も多くなってきている。新型コロナにおけるワクチン接種のことを聞かれたケースなど、新しい課題が出てきているということも分かるが、ここ4、5年の間を見ても「その他」が最も多い。「その他」が一番多いので「内容がどういったものか」ということも議論されていると思うのだが、現在の様式では分類できず「その他」になっているということであれば、集計表を整理するなどして内容を分析できるようにしてはどうか。

全体に関わって、裏アカウントの問題について、いろいろと報道でも行われており動きもあるように思う。報道されているものを見ていると、身元調査をうかがわせるようなものもある。

もし前回の専門委員会以降で動きや情報があれば全体で共有をし、問題意識を持ちたい。

「報道されている間は課題になるが、報道が途絶えると課題にならない」というようなことがあってはならないと思う。

【委員】

報道の中で、厚生労働省の担当者がコメントしているが、SNS調査に関してのコメントを求められただけなのではないか。身元調査をしている動画を含めて見たうえで、担当者がああいった発言をしているのか、少々の疑義があると感じている。

当局内でも議論しているが「裏アカウントの調査」だけで、なんらかの規制をかけることは本省も含めてなかなか難しいと感じている。

ただ、身元調査に繋がるような部分は、全国的な問題でもあるので「本省として対応方針を示して欲しい」と上申しているところだが、現時点では何ら反応が無い。

過去の数々の事案を考えると、非常に大きな問題だと認識しており、新しい情報があれば共有したい。

【委員】

私が所属する団体で、2月22日に「会員企業トップ会」を実施した。会員企業の役員や社長を含めた会合で、会員企業137社のうち133社が出席した。その中で「裏アカウント問題」について「公正な採用選考の観点から、非常に注意しておくべき必要がある」とするメッセージを、私から申し上げた。

「裏アカウント調査」には、オプションとして現地調査まで行うことを示している事業者もある。

すべてが法に抵触することは無いかもしれないが、会員企業には、これまで大阪や他府県のテレビなどで報道されている「裏アカウント調査」について問題意識を持って、公正な採用選考を改めて徹底をして欲しいと伝えた。これから新入社員が入ってくる時期でもあるので、次年度に向けた留意事項として情報提供した。

**【座長】**

求職者から受け取った履歴書やエントリーシートを、人事担当者が、情報を外部に流出させて調査させるわけだから、基本的に同意書があるとしても、その行為について人事担当者として後ろめたくないのかと思う。

先ほども話があったが、裏アカウント調査から始まって、オプションでどんどん調査範囲が拡大していく。最初は1万6千円でSNSの調査を行い、さらに深く前職調査で何万円といった感じだ。昨年9月のテレビ報道では、団地まで行って聴き取り調査までやっている。「この団地は住みやすいですか」「誰か夜中に騒ぐような人は居ませんか」などを聞いている。テレビでは「誰かを特定されないような形でやっていますから問題ないです」と調査会社の人は言っているが、家まで行けば、停まっている車を確認して資産状況を推測することも出来るだろうし、この時期であれば選挙前ということで政党のポスターを張っているような場合もあるかも知れない。自宅まで見に行けばかなりの情報が入手できる。

それを、企業にどうフィードバックしているのかは分からないが、かなり悪質な調査が横行しているのではないかと考えている。

企業が申し込まなければ、こういった調査会社は成り立たないだろうが、企業がどの程度利用しているのかなど、情報が入ってこない。企業の中でも人事担当者の一部しか、こうした調査を依頼していることを知らされていないのではないか。

ある企業で聞くと「うちは人事で何十人も在籍しているから、外部の調査会社に頼まなくても、うちの組織内でできる」という企業もある。

「その行為がどうなのか」という点を、もう少し啓発して行かないと、押さえ込んでも新しいやり方を開発する人もいて、いつまでたってもなくならないという事態が続いてしまう。そういう不安がある。

以上