

はじめに

大阪の有効求人倍率が令和元年12月時点で1.75倍となる中、人手不足が深刻な状況となっています。昨年4月より、働き方改革関連法と改正出入国管理法が順次施行されており、外国人、女性、若者、高齢者、障がい者をはじめすべての労働者が、生き生きと働くことができる環境を整備することが益々重要となってまいります。

「働くこと」への第一歩が採用であり、就職を希望する誰もが安心して選考に臨めるためにも、公正な採用選考システムの確立が不可欠です。

一方で平成30年度に、全国のハローワークが改善に向けて事業所を指導・啓発した案件は938件と、前年度より150件減少したものの、今なお面接時における「家族に関すること」や「尊敬する人物」などの質問をはじめ、不適切な項目が記載された社用紙や面接前アンケート用紙が使用されるなど、就職差別につながる恐れのある事例が多数報告されております。

企業が、公正な採用選考の知識が乏しいまま採用活動を行い、不適切な質問等を行うことがないように、引き続き啓発が必要です。

本府では、あらゆる就職差別をなくす取組みの一環として、毎年6月を「就職差別撤廃月間」と定め、相談窓口「就職差別110番」を設置するとともに府内自治体や関係機関と連携し、各地での街頭啓発活動等を展開しています。

さらに、大阪労働局とともに、府内事業所に対して「公正採用選考人権啓発推進員」の設置をお願いするとともに、新たに「推進員」として選任された方を対象に、公正な採用選考に関するルールや雇用管理の上で必要な法的知識等に関する講座を内容とする「新任・基礎研修」を実施するなど、関係団体とも連携を図りながら公正採用の実現に取り組んでいるところです。

本冊子は、公正な採用選考の確立に向けて必要となる基本的な考え方やルール等をまとめたものです。企業の皆様には就職の機会均等と基本的人権を尊重した公正な採用のための手引書として、ぜひご活用いただきたいと思います。

令和2年3月

大阪府商工労働部長

目 次

・年間スケジュール	4
・採用までのフローチャート（抜粋）	5
・求人活動等の規制状況	6
I 公正な採用選考に向けて	
1 企業と人権	7
2 公正な採用選考の基本的な考え方	9
3 「公正採用選考」の歩み	10
II 採用方針・採用計画	
1 的確な採用計画の樹立	13
2 責任ある対応を要する新規学卒求職者	14
3 公正採用選考－男女雇用機会均等	16
4 公正採用選考－高年齢者	18
5 公正採用選考－在日外国人	19
6 公正採用選考－障がいのある人	23
7 公正採用選考－LGBT、性的マイノリティ(性的少数者)	27
8 就労支援について	30
III 求人	
1 求人申込みの際の留意事項	33
2 新規中学校、高等学校卒業者への求人活動	35
3 求人申込み方法	37
IV 採用選考	
1 選考基準	42
2 採用選考の応募書類	44
3 学科試験	50
4 適性検査	51
5 面接	51
6 身元調査	59
7 採否の決定	60
8 「公正採用選考」と関係法令	61
V 内定から入社後	
1 内定から入社まで	64
2 入社後	65
3 受入れ後のフォロー	66
VI 大阪における企業人権啓発の取り組み	
1 公正採用選考人権啓発推進員制度	69
2 企業内人権啓発研修の必要性	70
3 大阪企業人権協議会	71
4 大阪同和・人権問題企業連絡会	71

5	一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター	72
6	公正採用・雇用促進会議	72
7	就職差別撤廃月間	73
	公正採用・雇用促進会議に報告された問題事象の事例	75

参考・資料〔法令・条例等〕

□	職業安定法・職業安定法施行規則（抄）	79
□	労働基準法・労働基準法施行規則（抄）	80
□	職業安定法に基づく厚生労働大臣指針(平成 11 年労働省告示告示第 141 号)(抄)	81
□	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)（抄）	86
□	障害者基本法（抄）	88
□	障害者の雇用の促進等に関する法律（抄）	89
□	障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（抄）	90
□	外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針	90
□	青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針	96
□	人権教育及び人権啓発の推進に関する法律	100
□	大阪府部落差別事象に係る調査等の規制等に関する条例	102
□	大阪府人権尊重の社会づくり条例	104
□	大阪府性的指向及び性自認の多様性に関する府民の理解の増進に関する条例	105
□	大阪府人種又は民族を理由とする不当な差別的言動の解消の推進に関する条例	106
□	部落差別の解消の推進に関する法律	107
□	ILOと第 111 号条約	107
□	個人情報保護に関する法律（概要）	108
□	個人情報保護法ガイドライン（通則編）（抄）	109
□	大阪府公正採用選考人権啓発推進員設置要綱	110
□	大阪労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱	111
□	2020 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方	112
□	人権啓発 DVD 一覧	114
□	大阪府内労働基準監督署一覧	116

諸報告用紙

□	大阪労働局・大阪府 公正採用選考人権啓発推進員 選任・異動報告書	118
□	企業内人権啓発研修実施計画書	119
□	企業内人権啓発研修実施報告書	120
□	新規学校卒業者の採用（内定）状況報告書	121
□	職場適応指導依頼書 離職・転職届	122
□	応募前職場見学実施予定表	123
□	採用選考関係書類等点検票	124

※本冊子は原則として令和 2 年 1 月時点の情報をもとに作成しております。

年間スケジュール

月	日	項 目	ページ
4月	1日	ハローワークの求人内容の提示(大学等)	p.40, 41
5月			
6月	1日	採用選考開始(大学等)/求人申込み(中学・高校)	p.40/p.37,38
7月	1日	求人票返戻・高校へ送付	p.38
8月			
9月	5日	高校から応募・紹介	p.38
	16日	採用選考開始(高校)	p.38, p.42～59
		採否決定	p.38, p.60
10月	1日	採用内定(大学等)	p.40,60
11月			
12月			
1月			
2月		採用選考開始(中学)	p.37, p.42～59
3月		使用開始(卒業後 ただし新規中卒者については、4月1日以降)	p.37～38

※スケジュールについては変更になる可能性があります。

採用までのフローチャート（抜粋）

（ ）は本文ページ

学校		中 学 校	高 等 学 校	大学・短大・高専・専修学校等
事 項				
求人申込み・求人連絡等	求人申込み開始時期	6月1日以降 (p.37～38)		2月1日以降 (p.41)
	申 込 先	求人者管轄ハローワーク(裏表紙)		
	求 人 連 絡	7月1日以降 求人者管轄ハローワークが中学校管轄ハローワークへ連絡する (p.36)	7月1日以降に求人票を返戻する 求人票の写しを求人者が学校へ送付(p.38)	
紹 介 (推 薦)		全国的には1月1日以降、大阪府内中学校卒業予定者については、別途周知する日以降に各ハローワークから紹介(推薦)する (p.37)	9月5日以降に応募書類が到着するよう(9月4日以前に到着しないよう)学校から企業に送付する (p.38)	推薦については、6月1日以降各校にて自主的決定
応 募 書 類		大阪府で定めた応募書類 (p.44,p.46)	近畿高等学校統一応募用紙 (p.47～48)	各大学等の所定の様式がない場合は、「新規大学卒業用標準的事項の参考例」及び大学等が発行する証明書等を使用し、求人者独自の応募書類(いわゆる不適正な項目のある社用紙)は使用しないこと (p.48～49)
		上記以外の求人者独自の社用紙は一切認められません		
採 用 選 考 開 始 期 日		全国的には1月1日以降、大阪府内中学校卒業予定者については、教育機関(教育委員会等)及び各ハローワークが別途周知する(p.37) (令和2年度大阪は2月1日)	9月16日以降 (p.38)	採用内定は10月1日以降 (p.40)
採 否 通 知		選考後はできるだけ速やかに採否を決定		
		採否結果通知書は、事業所管轄ハローワーク及び求職者の出身学校管轄ハローワークへ送付 不採用者の応募書類(ⓐ職業相談票[乙])は、求職者の出身学校管轄ハローワークへ送付 (p.37)	採否結果の通知は、学校及び受験生に各1通作成し、学校へ送付、不採用の場合は、その理由を具体的に明記し、応募書類とともに学校に送付 (p.38)	

求人活動等の規制状況

() は本文ページ

学校		中 学 校 (p.37)	高 等 学 校 (p.37)	大 学 ・ 短 大 ・ 高 専 (p.40)
事 項	求 人 要 項	企業が作成する求人要項は、求人票の内容を補足し、事業内容・職務内容などについて、応募者の理解を深めるためのものです		
	募 集 要 項	<ul style="list-style-type: none"> ・原則としてA4判・タテ長・左綴じ ・求人票の記載内容と異なった内容でないこと ・求人要項はハローワークで規格と内容について、印刷前に確認を受け、表紙の右上部に「求人者管轄ハローワーク名」及び「求人番号」を明記すること ・出来上がった求人要項はハローワークに提出すること(中学校2部、高校1部) 		
		中学校への送付は、あらかじめハローワークに相談すること	7月1日以降、求人票に添付して学校へ直接送付すること	
	文 書 募 集	新規学卒者を対象とした新聞・出版物・インターネット等による募集については、生徒が職業などについての知識・経験が乏しいため、職業選択に当たって、学校・ハローワークが十分職業指導する必要があることから規制しています		
		禁 止 (中学校)	6月末日まで禁止(高校) ・7月以降に文書募集する場合はハローワークへ申込みをした求人であること ・求人者管轄ハローワーク名・求人番号が記載されていること ・求人票記載内容と同じ内容であること ・応募の受付は学校を通じて行うこと	
企 業 案 内 (ガイドブック)	企業案内(企業の概要を主とするもの)	文書募集と認められる項目(採用予定人員、採用予定にかかる初任給その他の労働条件、採用方法)は削除し、会社の概要説明(会社案内)のみにすること		
	就職案内(就職手続等募集概要を主とするもの)	禁 止	7月1日以降は条件付(「文書募集」と同じ)で可	
家 庭 訪 問	求人者が家庭訪問し、直接生徒・学生・保護者に働きかけることは、一切禁止しています			
学 校 訪 問	禁 止	求人票返戻日(7月1日)以降、学校の了解を得たうえ訪問可(原則として夏季・冬季休業期間中及び9月5日～15日を除く ただし、夏季休業期間中は、学校と連絡のうえ訪問すること)		あらかじめ大学等へ連絡のうえ訪問すること
利 益 供 与	禁 止			
使 用 開 始 時 期	使用(実習期間中の講習等を含む)は、満15歳に達した日以後の最初の4月1日からとする		使用(実習期間中の講習等を含む)は卒業後とする	