

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再編案について

1 経過

高等職業技術専門校等の生徒を対象に、公正な採用選考の事象報告、啓発手法の研究協議などは、現在、公正採用・雇用促進会議 中学校・高等学校・職業能力開発高等専門委員会で行われており、昭和56（1981）年に「職業訓練専門委員会」として発足、毎年1回（2月）開催し、能力開発課（現：雇用推進室人材育成課）が事務局として運営を行ってきた。

平成15（2003）年に「中学校」「高等学校」の専門委員会と統合され、現在に至っている。

2 沿革

S40(1965)年 同和対策審議会答申

S46(1971)年 同和地区出身者雇用促進会議 発足

中学校進路保障専門委員会、高等学校等進路保障専門委員会、他府県関係専門委員会設置

S56(1981)年 職業訓練専門委員会（後に「職業能力開発専門委員会」に改称）設置

S62(1987)年 地域改善対策特定事業に係る財政上の特別措置法制定

H14(2002)年 地域改善対策特定事業に係る財政上の特別措置法が期限切れ

公正採用・雇用促進会議 に改称

H15(2003)年 中学校進路保障専門委員会、高等学校等進路保障専門委員会、職業能力開発専門委員会の専門委員会を統合し「中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会」を設置

3 統合（H15（2003）年）の際の考え方 ※H15（2003）年3月19日に公正採用・雇用促進会議で確認されたものから抜粋

雇促会専門委員会機能強化と再編について

2. 現行の専門委員会

① 開催状況

雇促会（親会議）	年2回（11、2月）	事務局：雇用推進室
大学等専門委員会	年1回（9月）	事務局：雇用推進室
他府県関係専門委員会	年1回（2月）	事務局：雇用推進室
高等学校等進路保障専門委員会	年2回（7、2月）	事務局：教育委員会児童生徒課
中学校進路保障専門委員会	年1回（9月）	事務局：教育委員会児童生徒課
職業能力開発専門委員会	年1回（2月）	事務局：能力開発課

② 委員構成

各専門委員会設置要綱による

3. 機能強化と再編の検討

現行の5委員会の現状と課題を整理分析し、検討した結果、大学等専門委員会、他府県関係専門委員会の2委員会については問題事象の状況把握のシステム等検討すべき課題が多く、当面の間、システム構築に向けて、独立した委員会として機能強化を図る必要がある。

一方、中学校進路保障専門委員会、高等学校等進路保障専門委員会、職業能力開発専門委員会の3委員会については、問題事象の報告システムとその対応システムがそれぞれできあがっており、共通することも多いことなどから、それぞれの現行の体制を継承しつつフレキシブルで機能的な運営をする3者合同の委員会として統合再編し、運営の効率化を図ることが可能である。

平成14（2002）年度までの職業能力開発専門委員会は、①公共職業訓練の実施状況及び就職受験報告に係る調査状況、②中途退校状況（同和地区出身生徒退校状況）③同和地区出身高等職業技術専門

校修了生の就職状況を報告・研究を行ってきた。

平成 14 (2002) 年 3 月末に「地域改善対策特定事業に係る財政上の特別措置法」が期限切れを迎えたことで同和対策事業が一般対策とされ、それまでの同和地区出身者雇用促進会議も「あり方検討」が行われた。平成 15 (2003) 年 2 月に開催された「職業能力開発専門委員会」では、今後は上記のうち「①公共職業訓練の実施状況及び就職受験報告に係る調査状況」のみを報告することが確認された。

平成 15 (2003) 年 3 月の「公正採用・雇用促進会議」では「中学校進路保障専門委員会、高等学校等進路保障専門委員会、職業能力開発専門委員会の 3 委員会については、問題事象の報告システムとその対応システムがそれぞれできあがっており、共通することも多い」として統合が行われた。

なお、平成 15 (2003) 年度の問題事象報告件数(問題のある事業所数)は、中学校が 0 件、高等学校が 56 件、職業能力開発校が 0 件だった。

4 職業能力開発校関連の取扱いの検討案

(1) 報告・検討時間確保の観点

平成 29 (2017) 年度の問題事象報告件数(問題のある事業所数)は、中学校が 0 件、高等学校が 49 件、職業能力開発校等が 2 件、他府県学生が 16 件だった(合計 67 件)。

67 件について、年に 2 回の会議で前半後半に分けて報告しており、1 回の会議では約 30~40 件の問題事象が報告されるが、その後の意見交換と合わせて約 2 時間程度の時間が使われている。

平成 15 (2003) 年度以降、職業能力開発校等の事象は 0 件~6 件で推移しているが、今回、平成 31 (2019) 年度の 1 月から 3 月までに生じた事象は 33 件となっており、これまで同様の報告形式で事象を報告し、意見交換を行おうとすると、大きく時間が不足することとなる。

(2) 生徒の多様化と入校・修了時期の複雑化、さまざまな求人情報への対応の観点

高等職業技術専門校等の生徒は、障がい者、ひとり親家庭の親、中高年齢の離転職者など、対象が様々であり、そうした生徒への啓発は、一律的に行えるものではないうえ、企業が面接等で質問する内容も、新規学卒者とは異なる視点で話題が展開していくことがある。

高校生の求職活動では、ハローワークにおいて、求人企業すべてを対象とした研修会の実施と、求人票の事前確認、一定時期までの一人一社制などにより、企業に対する事前の啓発と、生徒の受験状況の把握が丁寧に行われている。

しかし、高等職業技術専門校等では、入校・修了時期も年度当初・年度末に限らず、年度途中にも五月雨的に入校・修了が行われており、さらに生徒の求職活動も高等職業技術専門校等が直接に扱う求人や、ハローワーク求人、民間の求職情報サイトなどを經由するものなど様々であり、一律的な企業への啓発が困難である。

(3) 統合(H15(2003)年)の際には「問題事象の報告システムとその対応システムがそれぞれできあがっており、共通することも多い」として統合が行われたものであるが、現状は共通で実施するよりも、職業能力開発校等を分離のうえ、上記の観点を踏まえた情報の収集・分析・啓発の手法について検討を深める必要性が高いと思われる。

以上

同和地区出身者雇用促進会議 職業能力開発専門委員会設置要領

1 委員会の目的

公共職業技術専門校等における同和地区出身生徒に対する訓練指導をより一層積極的に推進するとともに、不合理な差別を排除して、円滑な就職促進に努めるため、関係機関との連携を密にして、次の事項について研究協議する。

- (1) 就職指導に関すること
- (2) 就職関係書類等の取扱いに関すること
- (3) 就職後における定着状況の調査指導に関すること
- (4) 差別事象の事実調査と指導に関すること

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をもってこれにあたる。

大阪府商工労働部

大阪労働局職業安定部

大阪府企画調整部

大阪府高等職業技術専門校長会

雇用・能力開発機構立関西職業能力開発促進センター大阪港湾労働分所

財団法人大阪府同和事業促進協議会

大阪府人権・同和教育研究協議会

大阪市同和教育研究協議会

大阪府立学校人権・同和教育研究会

社団法人同和地区人材雇用開発センター

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、座長が随時招集する。
- (3) 委員会の日常の事務処理は、座長が別に指名する者があたる。

4 その他

委員会の庶務は、大阪府商工労働部能力開発課において行う。

【平成15年度までの委員構成を踏まえた場合】
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
(一財)大阪府人権協会	事務局次長企画相談部長	●● ●●
大阪府人権教育研究協議会	事 務 局 員	●● ●●
大阪市人権教育研究協議会	事 務 局 次 長	●● ●●
大阪府立学校人権教育研究会	事 務 局 長	●● ●●
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター	事 務 局 長	●● ●●
雇用・能力開発機構 関西職業能力開発促進センター 大阪港湾労働分所	分 所 長	●● ●●
大阪労働局職業安定部職業対策課	課 長 補 佐	●● ●●
大阪府府民文化部人権局人権擁護課	課 長	●● ●●
大阪府商工労働部雇用推進室労政課	課 長	●● ●●
大阪府高等職業技術専門校長会	会 長	●● ●●
大阪府商工労働部雇用推進室人材育成課	課 長	●● ●●

令和元年度 第1回 公正採用・雇用促進会議における委員からの意見

令和元年7月25日に開催された「令和元年度 第1回 公正採用・雇用促進会議」で、『技術専門校等における就職受験報告書の取扱いについて』の説明を行ったところ、委員より以下のような意見が出された（人材育成課によりまとめた内容）。

＜委員からの主な意見＞

- ・再発防止（従前の取組の抜本的見直し）について、取り組んだのだけど不十分なところがあったというよりも最初からできていなかったという事象だと思う。抜本的見直しというこれまでのものを少し作り変えるのではなく、初めからきちんとやっていく「再スタート」とするべき。
- ・事務を進めていくための要綱の整備や、意識を一致させるための研修が大事になる。
- ・立場の弱い生徒が勇気を出して報告し、大阪府や国など行政が整理をして問題がある場合には指摘をしてくれるという形で立場の弱いところをカバーするという行政の役割が雇用促進会議の仕組みでちゃんと作りあげられてきた。生徒の権利を保障するという観点で「被差別側の不利な立場を泣き寝入りさせてしまうようなことになっていないかどうか」という姿勢を明確化しないといけない。
- ・「社会人はいいけど学卒者にはしてはいけない質問」という意識を支えてしまった。これから事業所への取組みを行う上で「学卒だけではなく社会人も同じ基準でやるべき」ということが定着していくようにしていくべき。
- ・これだけ問題事象があるのに、それに対する対応ができていなかったということで、学卒以外の企業への取組みを構築し直すための取組みになる。年度別項目別一覧を見ても2回以上の事業所が2割、最多の事業所では18回と改善する機会を逸しているのが見える。
- ・高校で毎年80、90件あって、技専校でも80、90件あったら2時間では議論できないと思う。学卒者とは違う採用者側の心配や観点もあると思うので、別に専門委員会を再編し、議論できる場を整備することが必要ではないか。
- ・違反質問（介護の問題、子育ての問題）が出てくる状況での就職活動で、違反質問をさせないのと同時に、雇う側が気になっていることについては、採用後に確認するように求めるなど、就職開拓時等にもう少し丁寧な対応をする余地があるのか。
- ・「言わないでほしい」という場合に「生徒に寄り添って」ということだが「なぜそういう風に生徒が思うのか」というところに寄り添ってほしい。
- ・さまざまな問題事象が表に出てこなかったことで、企業への指導の時期を逸したということもあり、問題である。
- ・年度別項目別一覧にもあるように、面接時の違反事象が多い。受験者の適正な能力、やる気以外の事柄を聞くということは違反質問だということは常識になっているはず。そういった意識のある人は増えているが、そうでない人もまだまだいて、啓発の声が届いていない。
- ・技術専門校の今回の事案も踏まえた中高能等専門委員会の再編という提案については、中高能等専門委員会で委員の意見を踏まえて事務局で整理し、各委員に報告する。

以上

