

令和元年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 会議録

1 開催日 令和元年7月25日(木曜日) 13時から15時

2 会場 エル・おおさか 南館4階 大阪総合労働事務所 B会議室

3 出席委員 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

若田 透

大阪商工会議所 人材開発部部長

興津 厚志

公益社団法人関西経済連合会 労働政策部労働問題担当部長

中井 正郎

日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長

黒田 悦治

大阪市立大学 准教授

廣岡 浄進

大阪府高等学校進路指導研究会 会長

若林 智子

関西大学 名誉教授

石元 清英

大学等専門委員会 座長

熊本 理抄

大阪労働局労働基準部 監督課長

津田 恵史

大阪労働局職業安定部 職業対策課長

尾崎 哲一

大阪府教育庁 教育振興室長

村田 純子

(代理出席:副理事 柴 浩司)

大阪府教育庁 私学課長

近藤 未生

(代理出席:参事 和田 文孝)

大阪府府民文化部 人権局長

山本 讓

(代理出席:参事 田邊 雅之)

大阪府商工労働部労働政策監

土肥 洋子

4 議事要旨

座長を選出

(1)平成30年度会議概要の報告(事務局)

大学卒業生等に対する啓発、その中で性的マイノリティに関する議論。また、連合の採用選考に関する実態把握アンケート結果が報告された。また、履歴書等における性別欄の取り扱いについて引き続き議論を深めていくこととなった。

(2)大学等専門委員会の報告(大学等専門委員会座長)

問題事象は、家族に関することが多い。大学の担当者からは0件、学生から41件あったことを踏まえると、大学における啓発も必要と痛感している。

継続審議事項として何年間か議論されている履歴書・応募書類の性別欄扱いについても意見交換が行われた。性別記載によって属性情報を把握しつつ積極的差別是正措置を導入しないのが問題であり、法律の観点から専門家の助言を得ながら議論を継続してほしい。

(3)中学校高等学校職業能力開発等専門委員会(以下「中・高・能等専門委員会」という)の報告

(中・高・能等専門委員会座長)

2回開催した。問題事象があった企業では、公正採用選考人権啓発推進員新任基礎研修を受けていない企業が多い。また、推進員が選任されていて新任基礎研修を受けているにも関わらず、推進員でない他の者が面接をして問題事象になったケースがあり、会社内でのシステムの浸透がなされていないのではなにかなどの意見があった。

(委員)応募書類の性別欄の取扱いをどうするか議論をしてきた。

(座長)前に進めるために小委員会を作って議論していただき、たたき台を作成しこの場で議論する方法を検討してほしい。

(委員) 要綱に部会を設置できるとあり、その際に委員以外のものを構成員とすることも明記されている。
(事務局) 研究会、小委員会方式を含めて検討したい。

(4) 技術専門校等における受験報告書の不適切な取扱いがあった件

(事務局) 夕陽丘校にて文書の廃棄・分別作業中、残っていた受験報告書の中に就職差別につながる恐れのある質問項目にありと書かれたものがあり、他の校でも同様であった。このため、全校から人材育成課に当該書類を送るように指示した。結果、問題事象の概要として、25年から29年分で受験報告書枚 816枚 項目数 1,314 件であった。

(委員) 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。抜本の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、再スタートとすべき。「生徒が不快を感じていない」「合否への影響を懸念して生徒が希望しない」という観点で判断したことが問題である。結果的には生徒の権利を奪ったことになる。

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を構築し直すための取組みになる。

雇用促進会議で問題がチェックされなかったことについて、きちんと議論していくために、専門委員会の再編も必要ではないかと思う。

(委員) 介護や子育てなどのある方の就職活動で、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対応するようになど、企業側へもう少し丁寧な対応を求める余地があるのではないか。

(事務局) 繰り返しの企業への配慮については、求人を出すときなど、何度か求人事業所と話す機会があるため、その際にきめ細かく啓発することができる。

企業に指導するとなれば、本人が探してきた求人で合否に影響があったらどうしてくれるのかという声もあると聞いている。

企業現場の悩みに対応できるほどのスキルがなかったので、一緒に相談しながら考えていく際に、皆様方のご指導、ご意見をいただきたい。

(委員) 「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。

(事務局) 生徒にも問題があったようにとられかねないため、もう少し丁寧な記載にする。

問題事象があった場合には、組織として対応し、本人に不利益にならないように理解してもらったうえで、報告書を提出してもらい、今後あとに続く面接を受ける人のために見直しされていくという、この公正採用の取組の意義等をしっかり啓発していきたい。

(委員) 「会社全員で神社にお参りに行くから宗教的に無理ではないか」というような質問がされている。神社参りができないと不採用だと受け取れる質問である。単に採用の面接時にしてはいけないことということではなく、雇用継続の課題であり、採用したらおしまいではなく、信教の自由を侵害するような業務命令がでるような慣習が維持されているような状況は問題である。

(座長) さまざまな問題事象が表に出てこなかったということで、企業への指導の時期を逸したということもあり、問題であると思う。今委員からも色々と指摘があった。各委員の意見を取り入れる形次回の中高能等専門委員会で報告し、そこで意見を出していただきたい。

また、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、各委員に報告していただきたい。

(5) 全体の意見交換

(委員) 連合でもアンケートを実施している。その結果を踏まえ、就職差別撤廃へ向けた要請を、大阪労働局へ行った。大阪府へは、政策要請として行う予定である。

(座長) 受験者の適正な能力・やる気以外の事柄を聞くというのは、違反行為であることが常識になっているはずだが、そうでない人もまだまだいることを痛感した。なお、技専校については、9月20日開催予定の中・高・能等専門委員会の意見も踏まえて、事務局で整理してほしい。

令和元年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 要旨

- 1 開催日 令和2年1月15日(水曜日)10時から12時
- 2 場所 大阪府総合労働事務所 会議室B (エル・おおさか 南館4階)
- 3 出席委員 近畿大学 人権問題研究所 教授(座長) 熊本 理抄
一般財団法人大阪府人権協会 理事兼事務局次長 宮前 綾子
公益社団法人関西経済連合会 労働政策部次長 平岡 潤二
相愛大学 学生支援センター 温井 雅也
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)
大阪経済大学 進路支援部 岸田 祐和
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)
大阪産業大学 キャリアセンター就職支援課 竹原 千絵
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
追手門学院大学 就職・キャリア支援課 下川 邦泰
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
大阪医科大学 学務部 看護学事務課 川上 将弘
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
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 事務局長 平井 義人
大阪労働局職業安定部 職業対策課 課長補佐 宮田 利雄
大阪府商工労働部 雇用推進室 労政課長 前田 真二

4 議事要旨

熊本委員を座長に選出

- (1) 平成30年度の会議概要を資料に沿って報告(事務局)
- (2) 大学等就職問題連絡協議会(大就連)による大学卒業者の就職差別撤廃に関する取り組みについての報告(大就連代表幹事校)

委員:公正採用人権啓発推進センターの認証制度は、「採用と人権」をベースにしている。50数項目のチェックがある。調査員が企業に行って帳票を確認し、面接の調書まで見ている。身元保証書の制度については、採用時の提出書類に定めている。就業規則に提出を定めており、出さなかったら解雇できる。しかし、賠償請求を含め、機能しているとは言えない。

アメリカでは損害保険で対応しており、あまり海外には見られない。また、今年4月の民法改正にて個人の根保証が完全に禁止され、限度額の設定が必要となる。損害賠償をいくりに設定するのか、企業としてもわかりにくい。このため、廃止した企業もある。

認証企業は、17社で、2回目の更新(3年更新)した企業もある。

座長:認証制度で認証された企業が、学生にアピールになればと思う。

委員:公正採用は基本なので、学生に魅力になるかは不明。入ってからの職場環境の方が大事と考えている。

- (3) 就職に係る問題事象について

事務局:30年度は6件、令和元年度上期9件である。内定取消事案もあり、今後どのように取り扱うかは検討していただきたい。なお、内定取り消しは、労働契約の問題である。

委員:大学の就職担当者や学生が悩んでいるのは、内定取消と承諾書をいつ出すかとの兼ね合いである。また、短期間で承諾書の提出を求められる傾向や、複数の企業に承諾書を出す実態もある。学生に対して、労働契約の観点を指導する必要もあると思う。

委員:承諾書は応募者の選択である。承諾書を出した段階で契約が成り立つが、複数の企業に

承諾書を提出することは学生の権利と見ることができる。

委員：企業側からすると承諾書は契約であり、複数社に出すことは二重契約である。学生がそこまで理解しているとは言い切れない。

委員：法的には解約権があるため、学生の側からは、承諾すべきだろう。

委員：学生が相談にすれば、他は断るよう指導しているが、キャリアセンターに来る事例は20%に満たない。多くが自己判断である。

委員：企業が複数の承諾書を避けるには、自由応募を止め、学校推薦にすればよい。

委員：現状はそれが裏目に出て、皆さん推薦書を求められる。推薦書が出たら内定書を出す流れで、学校推薦の枠がある時代は終わっている。学生もそれに慣れている。技術系が多く事務系は求められることは無いようです。

委員：わが大学でも同じような状況です。学生が自己判断で承諾書を出して、その後、企業に音沙汰がなくなると、企業から就職課にお叱りの電話が入る。

内定出しは10月1日という時代があったが、承諾書をゴールデンウィーク前に出せとか、まだまだ可能性があるのに、チャレンジしたいのに、早く出せと言われて悩まされている。

委員：内定承諾書を迫られるケースは多い。最近、増えてきているのが、親の証明を求めるとか、本来4月の入社の際に書かされるような家族構成などを書かされること。心理的に断りにくい状況にもっていつている。時にはクラブでの上下関係を利用して、「自分の顔をたててくれ」「他で内定もらっても断ってくれるなどか」などの話あるようだ。内定保有数は平均2.5~3.5と聞いている。

大学としては、ガイダンスの場等で承諾書の持つ意味、きちんと自己責任でお詫びに行けるのであれば、承諾書を出していても、会社に決まるまで探していいよとの発信や、指導している。

委員：本学は看護学部で、看護師、保健師、助産師なので最終は国家資格が必要。実習の中でどのような病院に行きたいかを的を絞って、本人の希望で動いており、事務サイドとしては特に困った事例はない。

委員：企業の代表ではないが、承諾書は書いたら良いのではないかと。おそらく企業は辞退を3割から4割、多いところでは5割見込んでいる。内々定を出す次期が早くなりすぎている。企業側としては辞退する時は早めにして欲しい。10月1日の正式内定後になるとダメージが一番大きい。早めにごめんなさいと言ってもらえれば、企業としても学生の権利でもありますし、いいところを選ぶのはやむをえない。承諾書を書くのを躊躇して切られるのは避けるべきだ。

委員：推薦書は教授が書きます。推薦書には重みがあります。

委員：応募条件に内定を出すときは推薦書をもらいますと明記すべきと思う。書かずにそれを求める問題では。確保したい企業の気持ちはわかるが。

委員：教授はフレキシブルだが、6月以降に推薦書を求められることはゼロ。理系は11月から12月に内定がでており、もう終わっている。

委員：学生は選択肢の中で、どちらに重きを置くかという事だと思う。冷静に判断して御免と言って去るべきだと思う。

委員：保護者の署名を求める企業が増えていると思う。本人が行きたいと言っても親が反対するケースが非常に多くなっている。サイン迄求めるのはどうかと思うが、親に安心してもらえるように社長名で高卒の方であれば、親に手紙を書くのはいいと思うが、親に承諾書を求めるのが増えている気がする。

もっと気にしているのは、身元調査をする企業の郵送物が増えている気がする。反社の調査として一件当たり3から5万円。宛もなく事務長宛に送ってくる。ここ3~5年増

えてきている。過去の犯罪履歴とか企業に入ってもらおうと困るような要素の調査をやりますと書いている。企業のニーズによって調査項目も検討する。無視するしかない。

座長：身元調査について行政としてなにかありますか。

委員：状況は把握していないが、ネット履歴書がある。社労士などが営業しているようだが、今のところ身元調査は問題視されていない。個人的にはボーダーラインにあり取扱い難しい問題と思う。公開されている情報から身元等を調べていくのは問題ではないかと思うが、実態はつかめていない。

座長：調査会社による身元調査やネット履歴書など新たな形態の身元調査につながる恐れもありますので、行政にて調べて報告、情報の共有いただけたらと思います。

ハラスメントのような事例が見受けられます。内定をめぐる問題というようなあげ方を大就連にして頂く場合に、どのようなあげ方、啓発の仕方が可能なのかという議論になるかと思えます。加えて分類という観点では、内定取消やレイシャルハラスメントと言われるような事例を分類する必要があるのではないかと。

委員：内定を出す時に、ハラスメント等があれば公正採用に反するが、これまでに内定の取り消しの考え方とは異なる。

座長：大就連として、どういう事例を共有していくのか議論をお願いします。

座長：承諾書について学生へのガイダンスへの啓発もされている事例も紹介頂きましたので、実際の学生への啓発の事例なども共有して頂けると大変ありがたい。

委員：来ていたもの全てをアンケート方式、例えば Web フォーマットにして毎月入れるほうが、大学としてもハードルが低い。用紙を作成していつまでに提出を求めたら学生は拒否する。学生と話をしたことを私たちが報告するのであれば、本来もっと件数があると思えます。提出・報告方式では、少しハードルが高くなる。

事務局：府のホームページ上で相談できるようにしたが、まだ1件しか来ていない。

委員：キャリアセンターのスタッフを対象に、簡単なルールフォーマットを付けて、アクセスするほうが報告もしやすい。私たち自身もすごい業務量なので書くことに抵抗がある。

委員：調査項目を継続するのは大賛成です。ただ時代に応じて新しい項目が生まれたこともとりあげるのも必要。景気が悪くなると内定も減るが、その問題は、景気に関係あるデータとして残ると思う。絶対動かない項目、時代で増減する項目があってもいいのでは。

座長：学生が指導を希望しないというのは、キャリアセンターの皆さんの忙しさと重なっていますか。

委員：学生は内定に関してはあきらめがいい。怒りとかはあまり無い。

座長：それを来年以降も同じ問題事象が起きないように学生に指導希望をお願いすることは難しいでしょうか。

委員：そこまでの精神は多分ない。言うのはいいけど、僕の名前出さんといてね、大学名も。

委員：四国の金融業を報告していますが、大阪労働局から金融機関に問い合わせがあったら、大阪の大学で、地元出身であることを特定される恐れがあるので、学生は嫌がります。

委員：オワハラをするのは大きな企業が多くて、主たる部署の方は、研修を受けられてオワハラをしてはいけないと理解されている。支店の現場レベルでは、何名とってこいというノルマ的なものが課せられていると思う。人事部長はちゃんと指導していますと言われるが、採用の前線の方まで行き届いていない。

委員：リクナビ問題で問題になった時、人事担当の方に、優秀だと思われるけれど内定辞退率8割の方と、それほど優秀ではないけれど辞退率2割の方のどちらを取りますかと質問した。そうすると7割から8割の方は、内定辞退率2割の方を取る。何故なら、採用担当者の評価につながる。質はともかく、とにかく数は確保したことは最低限の効果になる。いくら優秀な人でも確保できなければ、減点になる。2割の人、より安全な人を採

用する。それが人事担当役員になると逆の考え方になる。辞退率が8割でも、優秀で会社に役に立つ人に来てほしい。それほど優秀でない人は3年以内で3割やめていくだろうから、その間の人件費が無駄になるから優秀な人に来てもらいたい、とギャップがある。大手企業になると人事以外に営業や経理をはじめ総動員で採用に当たるので、ノルマが与えられると何が何でも確保に走ることになる。

委員：実感としてはそういう事もあるのですが、どういう人物、人数、レベルでといった採用方針がしっかり共有されていないと、そういうことになりがち。又逃げられたか、なんで定数に達していないのかと、企業に魅力がなくても言い出す。採用方針がしっかりしていないと、人権尊重に取り組む企業の集まりとしては、採用に当たっては採用方針をしっかり共有してやるべしと言い続けるべきだ。現場の採用担当者に意識がないか、きっちり研修をして表に出せよ、というのは当然の話。

委員：内々定の問題をどうまとめていくのか。リクナビ問題もありましたし景気によって内定も左右される問題なので、統計上入れるかどうかさせておき、こういう事象があったときは、可能な限り報告を頂いた方がよろしいかと思えます。さかだてる問題ではないときには、大阪府での国への要望時に取り上げてもらいたい。法改正等の機会にもなりますので可能な限り取り上げてもらいたい。

委員：仕分けの項目のところで、LGBTはどういう項目に入るのか。男女なのか、指導者のサークルがあったり、就業支援する団体があったりするの、項目がないから上がってこないのか、どういう状況なのか関心と大学でも相談が上がっていれば、多分この性別欄のところでも関連してくると思う。大学でご相談はありますか。

委員：ごくまれにあります。個人面談で相談がある。本学では今の3年生から履歴書については性別欄を廃止している。配慮は少しずつ進んでいる。

座長：LGBTのことでいうと、面接の時に何を言ったか何を聞いたかという以上に、会社の日頃の発言、風土がこういうところに出てくるように思います。

(4) 令和2年度の国への要望について資料に沿って報告（事務局）

座長：今日当委員会での議論は国への報告に反映して頂きたい。厚労省への要請ですが、「民族的出身または社会的出身」の「または」は全体に係るのか、社会的出身の中にセクシュアリティ、性的な様々な多様の中を生きる学生もここに入るのか。

委員：学生向けのリーフレット、ポスター、バナーを作って頂き、ありがたいのですが。学生はクリックしない。リーフレットも読まない、ポスターもスルーという状況。次にどうすれば、学生自身に身の危険、権利を侵害されていることを分かってもらえるかに踏み込む必要がある。学生の一番身近なスマホに「就活」を一度検索することで、ターゲット広告のポップアップ広告を出していこうというような要望を出してもらいたい。あまりお金もかからないと思う。

委員：クリック確認は、クリックしなければお金はかからない。クリックしたら見ってもらえるし、人数を確認できるので調査もし易くなる。

座長：事務局の皆さん、どうやったら学生さんに啓発できるか、日々悩んでらっしゃいますので、学生さんにもっと見ってもらえるアイデアを提案願います。

委員：国の要望ですが、ターゲット広告の費用は分からないのですが、例えば大阪府が様々なこと、例えばサイトを作ったが利用が一件との事だが、予算が許せば、そこに広告を出す。国が予算を認めるかわからないが。再来年度に向けての予算措置をご検討いただきたい。いいもの作っても見なければ、知らなければ学生さんの権利が守れない。

委員：サイトを開けたら出るのであれば目的がハッキリしている。ポップアップに必ず出てくるというのは、行政の手法としてやってしまって、ほかの事でもどんどん進めていくと、啓発だけど行きすぎかなと思う。

(5) その他

委員：大学生には内定を取り消されたら解雇と同じということを教えておく必要がある。逆にいくつも内定承諾書を出しておいて、一社しか行けなかったら債務不履行になり、損害賠償請求を受ける可能性があることを知らせておくべきだと思う。そういう意味で大学生向けはどうか。

委員：紙でなくても、配信する形の方が使いやすいのでは。相談は、電話番号よりチャットの方が相談し易い。学生は自分主体で自分が電話できる時間になっていないというのではないか。

座長：高校3年生はクラスや教室があって配りやすいが、大学生はないので難しい。

委員：入学したときのガイダンスの内容なので、就職課というよりは、学生支援をしている部署での活用を要請しては。入学シーズンはガイダンスもあり出席率も高い。

委員：電話を使用しづらい障がいのある学生さんの為に、問い合わせのところを電話以外での手段を模索頂きたい。電話がいいのは分かるが、メールはすごく難しい。受け取った人が文章の印象で誤解が発生する事がある。2, 3人で推敲してやっと返信している。

令和元年度

公正採用・雇用促進会議

大学等専門委員会

と き 令和2年1月15日(水曜日) 午前10時から
ところ 大阪府総合労働事務所 B会議室
(エル・おおさか 南館4階)

次 第

1 開 会

2 委員 自己紹介

3 座長選出

4 議 事

(1) 【関連資料 1】

前回国議（平成 30 年度 公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会）について…………… 4

(2) 【関連資料 2】

大就連としての大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取組みについて…………… 7

(3) 【関連資料 3】

大学生等の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について…………… 11

(4) 【関連資料 4】

厚生労働省に対する「令和 2 年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み…………… 23

5 閉 会

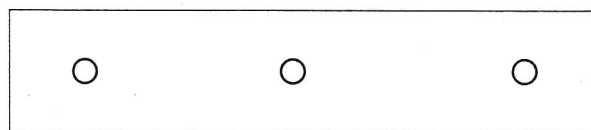
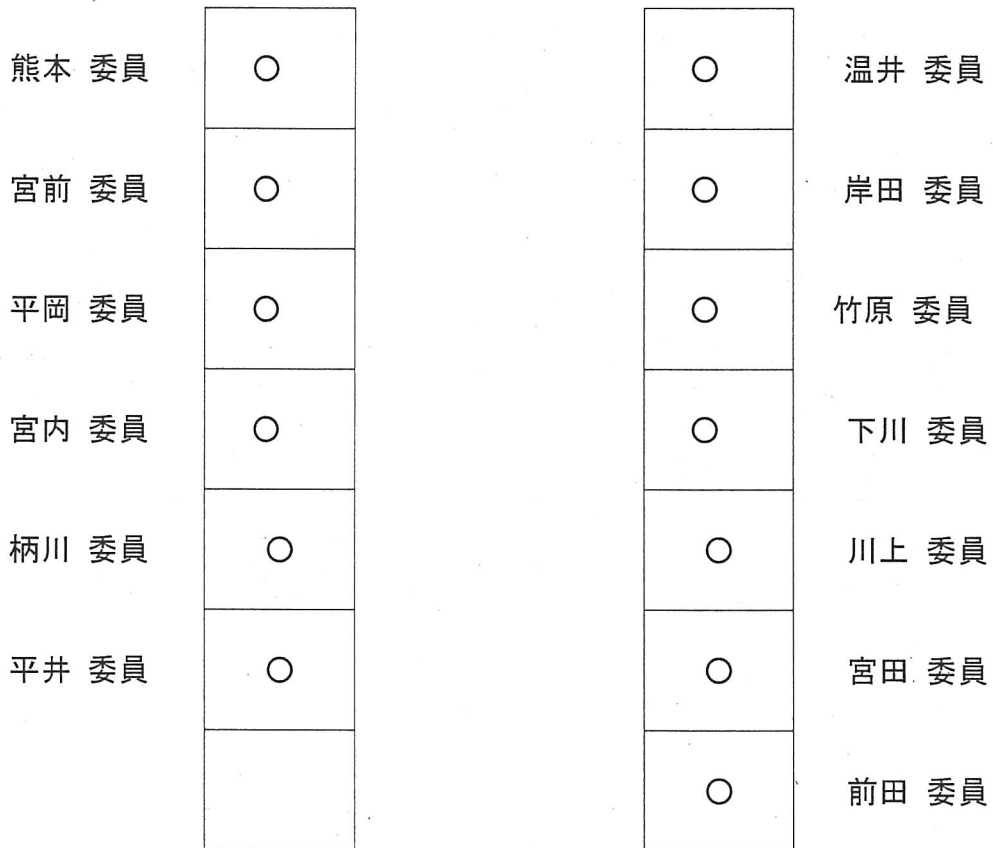
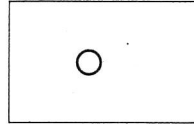
令和元年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 委員名簿

機関団体名	役職名	氏 名	備 考
近畿大学 人権問題研究所	教 授	熊本 理抄	
一般財団法人 大阪府人権協会	理事 兼 事務局次長	宮前 綾子	
公益社団法人 関西経済連合会	労働政策部次長	平岡 潤二	
相愛大学	学生支援 センター	温井 雅也	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
大阪経済大学	進路支援部	岸田 祐和	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
大阪産業大学	キャリアセンター 就職支援課	竹原 千絵	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
追手門学院大学	就職・ キャリア支援課	下川 邦泰	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
大阪医科大学	学務部 看護学事務課	川上 将弘	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
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 事務局長	平井 義人	
大阪労働局職業安定部	職業対策課 課長補佐	宮田 利雄	
大阪府商工労働部 雇用推進室	労政課長	前田 真二	

公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会設置要綱（別掲）

配 席 図

座 長



事 務 局

【関連資料 1】

平成 30 年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 会議録

- 1 開催日 平成 31 年 1 月 11 日（金曜日）15 時から 17 時
- 2 場所 大阪府総合労働事務所 会議室 B（エル・おおさか 南館 4 階）
- 3 出席委員 近畿大学 人権問題研究所 准教授（座長） 熊本 理抄
一般財団法人大阪府人権協会 理事兼事務局次長 宮前 綾子
公益社団法人関西経済連合会 労働政策部担当部長 中井 正郎
大阪大学 学生・キャリア支援課長 三宅 信久
（大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校）
大和大学 キャリアセンター長 松本 伸司
（大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校）
四條畷学園大学・短期大学 大学事務長 本山 一士
（大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校）
大阪音楽大学 短期大学部 キャリア支援センター部門長代行 山本 清志
（大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校）
羽衣国際大学 キャリアセンター グループリーダー 辻井 康孝
（大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校）
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 事務局長 大森 幸子
大阪労働局職業安定部 職業対策課 課長補佐 宮田 利雄
大阪府商工労働部 雇用推進室 労政課長 前田 真二

4 議事要旨

熊本委員を座長に選出

(1) 平成 29 年度の会議概要を資料に沿って報告（事務局）

(2) 大学等就職問題連絡協議会（大就連）による大学卒業者の就職差別撤廃に関する取り組みについての報告（大就連代表幹事校）

座長：学生が就職差別についてどのように理解しているのか。大学としての啓発や情報の共有の仕組みはどのような状況か。また、大学のホームページに、啓発のページはあるか。

委員：私の大学では、問題事象がほとんど無いのが現状である。キャリアセンターのホームページが大学ホームページの一部であるが、啓発のサイトにはリンクしていない。

委員：私の大学では、就職に関して問題があったという事は聞いていません。キャリアセンターの職員が個別の相談や、就職の面接の仕方を指導しているが、公正採用については、就職活動の始まる前のガイダンスで一般的な説明をしています。また、ホームページにキャリアセンターのサイトはあるが、広く相談に応じる程度の掲示で、外部のサイトとのリンクはしていない。

委員：私の大学では問題事象があればヒアリング等の対応をするが、事象が無い状況である。就職後の卒業生から労働相談を受けたことがある。大就連作成の啓発冊子をキャリア支援

運営委員会の委員の教職員に配付し意識づけを日々行っている。また、一般社団法人公正採用人権啓発推進センターのホームページを就職のお役立ちリンク集というページでリンクしている。

委員：私の大学では、大就連のポスターの掲示で啓発している。また、問題事象の把握につきましてはキャリアセンター専門職員、専門職のキャリアカウンセラーで行っている。個別面談の就職支援を行っており、問題に対しては担当のキャリアカウンセラーに相談するよう学生に指導徹底している。

過去のいくつかの事例では、企業に労働局から行政指導が行われた結果、企業が劇的に改善され、その後就職した卒業生からも非常に良いとの評価も聞いている。

大学間では、キャリアセンターの部課長職の集まりである関西学生就職指導研究会において、定期的に会合や共同研修が行われている。また、日本私立大学協会では、就職部課長研修会が年に一回、3日間泊まり込みであり、全国のキャリアセンターの管理職の方と色々な事象の共有、問題共有をしている。

委員：公正採用人権啓発推進センターのホームページでは、企業向けの方に重きを置いていますが、学生の方にも読んでいただけたらよいようなコンテンツを増やしている。社会に出るための人権入門や、日経新聞の「就活のリアル」の転載など、毎年幹事校さんに、リンクをお願いしている。

(3) 就職に係る問題事象について

事務局：29年度は、就職担当者からは0件、学生からは14事業所41件の問題事象があった。

座長：報告は、学生の権利が守られるだけではなく、事業所が変わっていくことで次の後輩たちの権利を守るといふ、次につながる内容であったと思った。

内容では、非常に多い表現として「意図はなかった。何気なく。判断材料に用いるつもりはない」や「ざっくりばらんな雑談・会話の中」「発言の流れの中で」、また「良かれと思って」などが見受けられた。

委員：人事担当で面談される方は訓練を受けていると思いますが、そうでない場合が意外とある。トレーニング不足を感じる。面接に臨むにあたっては、きちんとマニュアルを作成し、再教育をしていかないといけないと考える。

委員：家族の話が多いが、企業は宣伝文句として「家族主義的経営」というが、家族の一員を迎え入れる感覚は、だんだんなくなってきている。学生も、一生、この会社のインナーメンバーになるという感覚はない。意識改革が必要と思う。

委員：なぜ採用手続き（事務手続き）を知らない人が採用選考をするのか疑問である。企業が採用選考するにあたっては、職業安定法を理解したうえで採用選考しなければならない。

委員：各企業は努力している。研修においては、参加者がどれだけ想像力を逞しくできるかが重要であると感じている。

委員：行政も企業に対して啓発に取り組んでいる。企業も学生も公正採用に対する知識を深めるため、啓発の取り組みを充実したいと考えている。

委員：ハローワークでは、学卒求人企業を対象に、学卒求人説明会を開催し啓発を行っている。

また、説明会へ参加できない企業へは、受理時に窓口において啓発している。さらに、トップクラス研修会を開催している。

委員：一人での採用面接や、採用のエントリーシートの対応をするのではなく、複数人で対応

しているが、今回の報告事例を見ると、面接官のテーブルの上に注意事項を明示しておくだけで防げる。企業がそれぞれ独自のやり方を尊重すべきですが。

委員：大阪府で事業所団体を通して、啓発カードなどの配布も検討してほしい。

委員：そもそも10月1日まで、内々定の扱いで拘束するようなことも、ルール違反であると思う。

座長：その点を踏まえて事業所へのご対応を引き続きお願いします。

(4) 平成30年度の厚生労働省への要望について資料に沿って報告（事務局）

(5) その他

委員：公正採用人権啓発推進センターでは平成30年12月に、「LGBTQ公正採用の為のハンドブック」を会員向けに作成した。採用活動の事前準備から入社までの採用プロセスに沿って、LGBTQの方々の採用に関する基本的な考え方のポイントを解説している。

委員：大就連の研修会で、LGBTについて南弁護士講演があった。大学で共有し、本学のオリジナル履歴書を整備した。進路相談の中でLGBTQの学生に対して、意識を持って取り組みをしている。

委員：履歴書への男女の性別の記載をなくすところまではやっていない。

座長：欧米では、性別・年齢・出身を書くことは差別につながるとして履歴書から省略し、写真を貼らないところや名前を書かないところもある。アファーマティブアクション（ポジティブアクション）として、採用時や採用後に必要に応じて伝えたり聞いたりすることである。性別はあくまでも自認を書けばよいと言われる。ただ、日本では戸籍制度が壁としてある。

履歴書への性別の記載について、アファーマティブアクション（ポジティブアクション）との関連を整理する必要があるとの意見が出てきている。積極的な差別是正措置として属性を伝えたり聞いたりすることが必要な場合もある。引き続きの研究テーマにしたいと思う。

委員：考え方が千差万別で、自分の性自認を書くから大丈夫という人もいれば、その欄そのものが嫌だという人もいて、悩ましい。

座長：統計では性別分析が必要な場合があり、空欄にして自分で書くことにしたいという議論を大学ではしている。これは履歴書に限らず様々なアンケートを取る時に、性別をどうするのかの議論は出ている。

委員：履歴書だけの問題ではなくて、就職活動を通じてエントリーするので、個別の大学の問題ではなく、求人をつまみかきしているサイト内部の問題もあるのかなと思う。

座長：他国の事例を収集していきたいと思うし、企業や様々な団体でもこのような取り組みがなされているという情報共有できるものがあればお知らせいただきたい。

このような議論ができるのは、大阪府が歴史的に、実際に行われている取り組みの成果だと思う。引き続き、私自身も皆様ともさらに連携を深めていきたい。また、情報を入手したら、事務局を通じて皆さんに報告します。

【関連資料2】

大学卒業等に対する就職差別撤廃に関する取組みの経過

(大阪府下大学等就職問題連絡協議会) 前回会議(平成30年1月11日以降)

日時	項目	内容
31.1.11	公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会	<ul style="list-style-type: none"> ●平成29年度大学生の就職に係る問題事象報告に対する事実確認及び指導状況について ●その他
1.5.31	新旧幹事校会議	<ul style="list-style-type: none"> ●令和元年度幹事校の担当役員について ●令和元年度(第39回)総会について
1.7.29	令和元年度総会(第39回) 及び研修会	<ul style="list-style-type: none"> ●平成30年度活動報告・会計報告 ●令和元年度幹事校の担当役員の選出 ●令和元年度年間活動計画案及び予算案 ほか ●研修会テーマ 「障害者差別解消法」の理解及び合理的配慮の提供等について 講師：一般財団法人大阪府人権協会 宮前 綾子 理事兼事務局次長
1.11.7	学生向け 啓発リーフ・ポスター作成	<ul style="list-style-type: none"> ●学生向け啓発リーフレット(各大学200部)、ポスター(各大学2部)を作成し、加盟校へ送付
1.11.6	求人企業向け アピール文書等を各大学等に送付	<ul style="list-style-type: none"> ●求人企業向けアピール文書「大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い」を加盟校に送付【参考資料1】
1.11.15	経済・経営者団体向け アピール文書等を送付	<ul style="list-style-type: none"> ●「大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い」を大就連から経済・経営者182団体等と37企業人権協議会地域連絡会へ送付【参考資料2】
1.11.22	一般社団法人公正採用人権 啓発推進センター 認証審査委員会	<ul style="list-style-type: none"> ●公正採用人権啓発推進センターが定める採用選考と人権啓発推進に関わる「基準」に基づく取組みを会員企業が宣言し、センターが認証している。その認証にかかる「認証制度」審査委員会に外部有識者として参加
1.12.6	大学等関係者 就職問題研修会	<ul style="list-style-type: none"> ●研修会テーマ ネット社会と部落差別の現実 ～「寝た子」はネットで起こされる！？ 講師：一般社団法人山口県人権啓発センター 川口 泰司 事務局長

〔参考資料1〕

令和 年 月 日

採用責任者様

大阪府下大学等就職問題連絡協議会
大阪府商工労働部雇用推進室
厚生労働省大阪労働局職業安定部

大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

拝啓 時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、大学等卒業予定者の採用選考につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、大阪府下大学等就職問題連絡協議会（下記参照：略称「大就連」）、大阪府及び大阪労働局（ハローワーク）では、大学等卒業予定者が差別的な取扱いを受けることなく、本人の適性・能力に基づく公正な採用選考により就職されるよう、連携・協力して企業への啓発等に取り組んでいるところです。

特に府内の大学等におきましては、採用応募・選考時での公正な採用選考に反する問題事象を把握するために、就職活動をしている学生等から「就職差別等についての報告書」の提出を求める取組みを行っています。

また、報告された問題事象は、大就連等において取りまとめるとともに、問題事象によっては大就連、大阪府及び大阪労働局が連携して、求人企業に対して個別的な啓発等に取り組んでいるところです。

この「報告書」による平成29年度問題事象の集計結果によると、面接時における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問が41件報告され、そのうち、「家族状況」に関する質問等が5割と大きな割合を占めています。

また、面接時の不適切な質問、男女機会均等法に違反するセクハラ発言の他に、応募書類・エントリーシート等において「身長・体重」を記載させる、不必要な「健康診断書」の提出を求める等、就職差別につながるおそれのある個人情報把握する事象も報告されています。

こうした事象をなくすため、より一層、各関係行政機関・関係団体等が連携して、企業に対する啓発活動を推進することとしていますが、貴社におかれましても、これまで実施されてきた採用選考制度及び求職者の個人情報の取り扱いについて、人権尊重の観点から再確認していただき、「公正な採用選考制度の確立」に向けた取組みを、よろしくお願い申し上げます。

敬具

【大就連とは】

大阪府下大学等就職問題連絡協議会（略称：大就連）は、大阪府内の国公立大学、短期大学、高等専門学校75校が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等をもって構成しています。

＜主な取組み＞

- 求人企業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ
- 学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発
- 学生からの問題事象報告の集約と、行政関係機関との連携による問題解決に向けた取組み、等

【大就連 事務局】

大阪府商工労働部雇用推進室労政課 労政・労働福祉グループ

住所：〒559-8555 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか11階 電話：06-6210-9518

各団体代表者様

大阪府下大学等就職問題連絡協議会

大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

拝啓 時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、大学等卒業予定者の就職につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、当協議会は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校が、集まり、学生の就職に際しての差別的取扱いの解消を図ることを目的として、昭和56年5月に発足し、その活動を続けてきたところです。

職業選択の自由、即ち就職の機会均等は、侵すことのできない基本的人権として日本国憲法にも保障されているところであり、貴団体におかれましても公正な採用選考制度の確立に向けて、会員企業への助言・啓発に取り組まれていることと存じます。

本協議会も参画する公正採用・雇用促進会議では、学生からの問題事象報告に対する具体的な対応方策として、「就職差別等についての報告書（問題事象報告様式）」を作成して、的確な問題事象の把握に努めるとともに、把握された問題事象についても、大阪府・大阪労働局・関係団体等と連携強化して迅速な解決に向け、取り組んでいるところです。

しかしながら、平成29年度に学生から提出され明らかとなった「問題事象報告」をみますと、面接時に家族の職業・家族構成など本人の適性・能力に関係のない就職差別につながるおそれのある質問や男女機会均等法に違反するセクハラ発言がなされたり、応募書類・エントリーシート等において「身長・体重」を記載させる、不必要な「健康診断書」の提出を求める等、就職差別につながるおそれのある個人情報把握する事象など、41件もの問題事象が見受けられます。

貴団体におかれましては、現状をご認識いただくとともに今後とも、当協議会の取組みにも御理解いただき、会員企業に対しまして、より一層の公正な採用選考制度確立に向けた啓発・助言等にご尽力を賜りますよう、お願い申し上げます。

敬具

【大就連とは】

大阪府下大学等就職問題連絡協議会（略称：大就連）は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校75校が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等をもって構成しています。

＜主な取組み＞

- 求人企業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ
- 学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発
- 学生からの問題事象報告の集約と、行政関係機関との連携による問題解決に向けた取組み、等

【大就連 事務局】

大阪府商工労働部雇用推進室労政課 労政・労働福祉グループ

住所：〒559-8555 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか11階 電話：06-6210-9518

<行政指導等対応方針について>

	対応ランク	具体的ケース	対応方策
就職差別等についての報告書	〔A〕 事実調査が比較的、容易で、求人企業に対し、直接的な改善に向けた対応を行うことが望ましい事象	①会社独自の履歴書・エントリーシート等に関わる問題事象。 ②戸籍謄（抄）本等の提出。 ③男女雇用機会均等法に反する募集要件・情報提供。 ④一律的な健康診断の内、血液・色覚検査等の特別な健康診断。	【原則】 証拠物件がない場合： 大阪府⇒労働局〔行政指導等〕 証拠物件がある場合： 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕⇒労働局〔行政指導等〕 *但し、 府外企業は大阪府〔改善要請〕を省略。
		⑤面接に関わる問題事象の内、以下に該当する事象。 ○侮蔑的発言等、悪質と思われる問題事象。 ○特に大学等から行政指導等の対応を求められた問題事象。 ○前年度に続いて報告のあった問題事象。	【原則】 大阪府⇒労働局〔行政指導等〕 【過去に問題事象報告がない企業】 大阪府〔公正採用選考要請文書送付〕
		⑥官公庁関係における問題事象	【原則】 府内市町村関係：大阪府〔改善要請〕 国関係及び府外地方自治体関係： 大阪府⇒労働局〔助言等〕
	〔B〕 企業名等不詳	会社独自の履歴書・エントリーシート等／面接	【大学等において企業名等が明らかな場合】 大学等〔公正採用選考要請文書送付〕
	〔B〕 事象内容が軽微で重大性が認められない事象	⑦面接に関わる問題事象（但し⑤を除く） ⑧健康診断の内、一般的な健康診断等によるもの。 ⑨その他（但し①～⑧を除く）	【原則】 府内求人企業： 大阪府〔公正採用選考要請文書送付〕 府外求人企業： 大学等〔公正採用選考要請文書送付〕
〔S〕 事象内容が重大で、特段の連携関係をもって対応することが望ましい事象	⑩身元調査 ⑪面接に関する問題事象の内、特に差別性の高い発言等があった問題事象。 ⑫〔A〕の対応の内、労働局の行政指導等に従わない問題事象。 ⑬上記⑩⑪以外の問題事象で、特に差別性の高い問題事象。	【原則】 適時対応協議 （「検討会報告」に基づく重大問題事象対策会議により、具体的対応策を協議し対応）	
募集要項等	〔A〕 求人企業に対し、直接的な改善に向けた対応を行う問題事象。	①原則として全ての問題事項。	【原則】 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕⇒労働局〔行政指導等〕 *但し、 府外企業は大阪府〔改善要請〕を省略。
	〔S〕 事項内容が重大で、特段の連携関係をもって対応することが望ましい事象	②問題事項の内、明らかに差別的排除項目等がある事象。 ③〔A〕の対応の内、労働局の行政指導等に従わない問題事象。	【原則】 適時対応協議 （「検討会報告」に基づく重大問題事象対策会議により、具体的対応策を協議し対応）

【関連資料3】

1 大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数の推移（26～30、元年度上期）

平成30年度 学生から：6事業所（6件）、令和元年上期 学生から：6事業所（9件）

		26 年度	27 年度	28 年度	29 年度	30 年度	1年度 上期
問題のある 就職担当募集 者から 等	小計①～④	0	0	0	0	0	0
	①本籍・出生地に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	②家族状況に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	③戸籍謄(抄) 本等（住民票等）の提出	0	0	0	0	0	0
	④男女雇用機会均等に反する募集要件等	0	0	0	0	0	0
	⑤その他(小計)	0	2	0	0	0	0
	・中学校等からの学歴記載	0	1	0	0	0	0
	・帰省先の記載	0	0	0	0	0	0
	・健康診断書の提出、健康状態等の質問	0	1	0	0	0	0
	・最寄の交通機関・駅名	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	0	0	0	0
	合計	0	2	0	0	0	0
問題のある 学生から 面接以外 等	①身元調査	0	0	0	0	0	0
	②戸籍謄(抄) 本等（住民票等）の提出	0	1	0	0	0	0
	③会社独自の履歴書・エントリーシート等(計)	5	15	0	1	0	2
	* () 内は、報告のあった実件数	(3)	(4)	(0)	(1)		(1)
	・本籍・出身地に関すること	0	2	0	0	0	0
	・家族状況に関すること	4	9	0	1	0	1
	・思想・信条、宗教に関すること	1	0	0	0	0	0
	・その他	0	4	0	0	0	1
	④男女雇用機会均等に反すること	0	0	0	1	0	0
	⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	1	1	3	4	0	0
合計	6	17	3	6	0	2	
面接時に 問題のある 質問等 等	①本籍・出身地に関すること	1	1	1	0	0	0
	②住居状況に関すること	1	0	1	2	0	0
	③生活・家庭環境等に関すること	1	1	0	3	0	0
	④家族状況に関すること(小計)	18	19	17	21	2	6
	・家族の構成に関すること	6	7	7	9	2	2
	・家族の職業・学歴に関すること	9	8	7	7	0	4
	・家族の収入・資産に関すること	0	1	2	2	0	0
	・その他	3	3	1	3	0	0
	⑤思想等に関すること(小計)	4	0	0	1	1	0
	・支持政党に関すること	0	0	0	0	0	0
	・尊敬する人物に関すること	1	0	0	0	0	0
	・購買新聞・愛読書に関すること	2	0	0	1	0	0
	・その他	1	0	0	0	1	0
	⑥男女雇用機会均等に反すること	3	1	2	4	1	2
	⑦面接―上記以外の問題ある質問等	2	4	5	4	2	0
	合計	30	26	26	35	6	8
* () 内は、報告のあった実件数	(11)	(3)	(3)	(14)	(4)	(6)	
総合計	36	45	29	41	6	10	

2 就職担当者からの募集要項等に関する問題事象への対応

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和元年は上期

内容項目		件数	〔労働局〕 行政指導等	〔大阪府〕 改善要請等	〔大学等〕 改善要請等	
本籍地・出身地に関する事	26年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
家族状況に関する事	26年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	26年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
男女雇用機会均等に反すること	26年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
その他	26年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	27年度	2 (他 2 官 0)	2	0	0	
その他 (内訳)	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	中学校等からの学歴記載	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	帰省先の記載	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	健康診断書の提出、健康状態等の質問	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	最寄の交通機関・駅名	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	その他	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	その他 (内訳)	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	中学校等からの学歴記載	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	帰省先の記載	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	健康診断書の提出、健康状態等の質問	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	最寄の交通機関・駅名	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	その他	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	その他 (内訳)	1年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0
	中学校等からの学歴記載	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	帰省先の記載	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	健康診断書の提出、健康状態等の質問	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
最寄の交通機関・駅名	0 (他 0 官 0)	0	0	0		
その他	0 (他 0 官 0)	0	0	0		
計	26年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	27年度	2 (他 2 官 0)	2	0	0	
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	

3 学生からの報告による問題事象への対応

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和元年は上期

内容項目		件数	〔労働局〕	〔大阪府〕	〔大学等〕	企業名等不明	
			行政指導等	改善要請等	改善要請等	により対応不可	
身元調査	26年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	
	27年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	
	1年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	
	戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	26年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
27年度		2 (他 2 官 0)	1	1	0	0	
28年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	
29年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	
30年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	
1年度上期		0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	
会社独自の履歴書・ エントリーシート等		26年度	6 (他 2 官 0)	1	5	0	0
	27年度	15 (他 8 官 0)	15	0	0	0	
	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	
	29年度	1 (他 1 官 0)	1	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	
	1年度上期	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0	
	男女雇用機会均等に反すること	26年度	3 (他 0 官 1)	0	2	1	0
27年度		1 (他 1 官 1)	1	0	0	0	
28年度		2 (他 1 官 0)	2	0	0	0	
29年度		5 (他 3 官 0)	5	0	0	0	
30年度		2 (他 1 官 1)	1	0	0	1	
1年度上期		2 (他 0 官 0)	2	0	0	0	
その他 (不適切な健康診断・作文等)		26年度	27 (他 6 官 2)	9	16	2	0
	27年度	25 (他 9 官 2)	25	0	0	0	
	28年度	27 (他 18 官 0)	27	0	0	0	
	29年度	35 (他 24 官 0)	35	0	0	0	
	30年度	4 (他 1 官 0)	0	0	3	1	
	1年度上期	6 (他 2 官 0)	4	0	0	2	
	計	26年度	36 (他 8 官 3)	10	23	3	0
27年度		43 (他 20 官 3)	42	1	0	0	
28年度		29 (他 19 官 0)	29	0	0	0	
29年度		41 (他 28 官 0)	41	0	0	0	
30年度		6 (他 2 官 1)	1	0	3	2	
1年度上期		10 (他 2 官 0)	8	0	0	2	

No. 1	大学名	A大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所	—		
	事業内容	金融業	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 34,000人、就業場 一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	○
大学からの報告等	平成30年6月の個人面接で、面接官がハーフと推測される名前であったため、父母の出会いを質問し、「日本語上手だね」と発言した。また、中学校時代の人間関係で「友達はいなかったでしょう」との趣旨の発言を行った。(日本語能力やハーフに対する偏見)			
違反事象	面接時点：家族状況(家族の構成：両親の出会い)、その他(問題のある発言)			
大学等の対応	大学から当該企業の採用担当責任者に事実確認を行った。 面接官と学生との間で、発言意図の受け止めに認識の差があったものの、企業として謝罪した。また、採用業務に係る従業員への研修内容の改善に努める旨の回答があった。			
備考	—			

No. 2	大学名	B大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	奈良県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	運輸業	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 180人、就業場 一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
大学からの報告等	平成30年6月の合同面接会において、家族の構成に関する質問があった。また、「彼女がいるのか」「喧嘩したときはどのようにしているのか」との質問もあった。			
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			
大学等の対応	学生の希望により報告のみ。			
備考	—			

No. 3	大学名	C大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—		
	事業内容	不動産業	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 一人、就業場 一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
大学からの報告等	平成30年6月、面接選考において血液型・身長を聞かれた。			
違反事象	面接時点：その他（血液型・身長）			
大学等の対応	大学から改善要請を行った。また、行政指導は希望しない。			
備考	—			

No. 4	大学名	D大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	京都府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	地方公共団体	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 1,266人 就業場 一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
大学からの報告等	平成30年6月の個人面接において、「行政の土木職員として、女性（あなた）の強みはなにか」との質問があった。なお、面接員は5人ですべて男性であった。			
違反事象	面接時点：男女雇用機会均等に反すること			
事業所への確認内容	面接は副市長、部長クラス、人事課長で行っているが、詳細な記録はしていない。 質問内容はマニュアル化しておらず、面接官と応募者のやり取りから個人能力を見出す手法である。「土木技術」の職では、創作的センスなどの能力求められ、女性ならではの感性を反映した回答を引き出す質問として、質問した可能性がある。 女性を排除することを意図していたものではない。			
事実確認	・指摘された内容を認めた。			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・質問に対する捉え方に個人差はあると思われるが、報告があったということは、応募者に心理的打撃を与えたということであり、意図はなくても、公正採用選考の主旨に反する。 ・また、LGBTに触れながら「女性として」といった問いかけは、人権侵害になることを説明し、今後男女の性別を限定するような質問を行わないよう指導した。 ・啓発冊子を手交して、公正採用選考の主旨を説明し、更なる啓発を行うよう指導した。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・面接担当官に、男女の性別を限定するような質問を行わないよう徹底する。また、手交された啓発冊子を参考に更なる公正採用選考の啓発に努める。 			
生徒の状況等	—	合 否	合	
他校での事象	—			
備 考	—			

No. 5 (令和元年)	大学名	E 大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所	—		
	事業内容	産業機械器具卸売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 400人 就業場 -人	公正採用選考人権啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修受講状況	×
大学からの報告等	平成31年4月の第一次面接で家族構成及び母の職業についての質問があった。さらに、2次面接では、「営業は女性向きではない」との発言があった			
違反事象	面接時点：家族状況（家族の構成、母の職業）、男女雇用機会均等に反すること			
事業所への確認内容	<p>・令和元年6月に公共職業安定所から事業所へ確認を行ったところ、以下のような回答があった。</p> <p>⇒最終面接での代表取締役からの発言は、確認できていない。一次面接で、この方かわからないが奨学金を受けており、その返済方法の話になった学生がいた。その際、どのように返済していくかを聞き、家庭事情を聞いてしまった方がいた。</p>			
事実確認	<p>・事業所は指摘された内容の一部を認めた。</p> <hr/> <p>・以前にも同様の内容で指導を行っているが、同様の事象が発生している。一部の採用担当者は公正な採用選考に意識があっても、会社全体が意識しないといけない。今回の場合、たとえ本人が奨学金の話をしてきても、それ以上深く聞くことなく、さらに学生が話した内容について適性・能力に関わらないものであれば、採用選考の判断にしないと面接時に伝え、それ以上聞かないよう指導した。</p> <p>・大阪府が実施する「公正な採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修」を手交、受講勧奨を行い、12月開催予定の企業トップクラス研修に必ず参加するよう指導した。</p> <p>・3年以内に指導歴があるので、最終面接の際の代表取締役の発言や、本当に本日説明をされた内容の方かなどを確認し、今後どうしていくかについて顛末書を作成し1ヶ月以内に提出するよう説明した。</p>			
事業所の対応	<p>・説明されたことは十分理解できた。顛末書を作成したい。</p>			
生徒の状況等	—	合 否	不	
他校での事象	—			
備 考	—			

公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会資料

【学生から：面接時に問題のある質問等】

No. 6 (令和元年)	大学名	F 大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	愛媛県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	金融業	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 3,029 人、就業場 - 人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
大学からの報告等	平成31年4月の面接において、家族の職業について質問があった。			
違反事象	面接時点：家族状況（家族の職業）			
大学等の対応	学生の希望（指導等を希望しない）により報告のみ。			
備考	—			

公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会資料

【学生から：面接時に問題のある質問等】

No. 7 (令和元年)	大学名	F 大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	香川県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	金融業	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 2,283 人、就業場 一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
大学からの報告等	平成31年4月の面接において、家族の職業について質問があった。			
違反事象	面接時点：家族状況（家族の職業）			
大学等の対応	学生の希望（指導等を希望しない）により報告のみ。			
備考	—			

No. 8 (令和元年)	大学名	F大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所	—		
	事業内容	電気機器等卸売業	G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 315人 就業場 45人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
大学からの報告等	平成31年3月の面接の際に提出させるエントリーシートに「家族構成」「家族の職業」「身長、体重、視力」の記入を求めている。			
違反事象	面接時点：家族の状況（家族構成、家族の職業）、その他（身長等）			
事業所への確認内容	<p>エントリーシート（別添「自己紹介書」）は、少なくとも8年ほど前から使用している。「家族の人数」に係る項目はあるが「家族構成」「家族の職業」の項目はない。また、「身長・体重・視力・健康状態」の項目はあるが、各項目を採否の判断材料にはしていない。</p> <p>人事担当者がエントリーシートを作成したが、当該担当者が「公正な採用選考」に関する十分な理解のないままに各項目を設定し、更にそれを別の人事担当者が十分に点検しないままに使用していた。</p>			
事実確認	・指摘された内容の一部を認めた。			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・エントリーシートに「普段利用している最寄駅」「休暇中の住所」「家族の人数」「身長・体重・視力・健康状態」「アルバイトの収入」の項目があったため、当該項目については就職差別につながるおそれのある項目である旨説明し、当該項目は本人が業務を遂行するうえで何ら関係のないことであり、当該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。 ・職業安定法第5条の4及び厚生労働大臣指針「求職者の個人情報の取扱い」（平成11年労働省告知141号）第4における個人情報収集の原則について説明し、当該エントリーシートについては、当該各項目を即刻削除するよう指導した。 ・公正採用選考人権啓発推進員の選任はされているものの知識不足及び理解不足が否めないため、改めて大阪府の推進員研修や企業トップ研修を受講するよう勧奨した。 			
事業所の対応	・当該エントリーシートの各項目を即刻削除し、公正採用選考の考えを改め、研修受講も前向きに考え再発防止を図ってまいりたいとのこと。			
生徒の状況等	—	合 否	—	
他校での事象	—			
備 考	—			

No. 9 (令和元年)	大学名	G大学		指 導 方 針	A	
	事業所名	—				
事業所の概要等	所在地	大阪府		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×	
	就業場所	—				
	事業内容	不動産業		G-STEP加入状況 (加入基準なし)	×	
	従業員数	企業全体 45人、就業場 一人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	×	
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×	
大学からの報告等	令和元年6月に実施した面接の後で、アンケートの記入を求められ、項目に「家族の職業」「家族の勤務先」「家族の生年月日」があり、記入事項について詳細なヒアリングが行われた。					
違反事象	面接時点：家族の状況（家族の構成、職業）					
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・アンケートは7年前から使用している。家族構成の欄として「氏名」「生年月日」「続柄」「会社名・学校名」の項目があるが、各項目については採否の判断材料にはしていない。 ・「公正採用選考」に関して十分な理解のないまま使用していた。（職安へ来所） 					
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容の一部を認めた。 					
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・持参したアンケートの項目に「家族の職業」欄はなかったが、家族構成等の不適当な項目が見受けられたため、当該項目については、本人が業務を遂行するうえで何ら関係のないことであり、当該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方に反する旨説明・指導した。 ・職業安定法第5条4及び厚生労働大臣指針「求職者の個人情報の取扱い」（平成11年労働省告知141号）第4における個人情報収集の原則について説明し、当該アンケートは使用しないよう指導した。 ・公正採用選考人権啓発推進員の選任がされていなかったため「公正採用選考人権啓発推進員選任報告書」を手交のうえ、選考システムを確立するための推進員を選任し、研修会に積極的に参加することで知識・理解及び認識を深めるよう促した。 					
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・当該アンケートについては今後使用しない。 ・公正採用選考の考え方を理解するよう努め、「公正採用選考人権啓発推進員選任報告書」を提出する。 					
生徒の状況等	—				合 否	—
他校での事象	—					
備 考	—					

No. 10 (令和元年)	大学名	H大学		指 導 方 針	A
	事業所名	—			
事業所の概要等	所在地	大阪府		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	×
	就業場所	—			
	事業内容	機械製造業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	×
	従業員数	企業全体 45人、就業場 一人		公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
大学からの報告等	平成31年4月の面接において、「彼氏はいますか」という質問があった。				
違反事象	面接時点：男女雇用機会均等に反すること				
事業所への確認内容	<ul style="list-style-type: none"> ・「彼氏がいますか」という質問をしていることはないと思うが、応募者から〇〇に行ったという発言があれば、それに対して「友達と？彼氏と？」という質問を返すことはある。 ・社会的には既婚女性も働き続ける風土となっているので、まして彼氏、彼女の有無が、選考に何らかの影響を与えることは決してない。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容の一部を認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・持面接等の過程で、「〇〇は彼氏と行った？」という発言があったとすると、応募者からすればその答えによって、それが採否に影響するのかと不安になることも十分に考えられる。 ・また、事業所にそのような意思がなかったとしても、男女雇用機会均等法に抵触する質問であると取られかねない質問である。また、本人の適性や能力に何ら関係のない質問であり公正な採用選考とは言えない旨を指導。 ・また、社員全員に今回の事案を伝達し、公正な採用選考について再度周知徹底するよう指導。 ・面接マニュアルの作成指示、また今年度開催のトップクラス研修会への参加を強く勧奨した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・面接等での質問項目について公正採用に則った対応を意識すること。また、今後は応募者の人権及び公正な採用選考に配慮し、応募者が適正・能力を基準に採用選考を行うとのこと。 ・トップクラス研修の受講も前向きに検討すること。 				
生徒の状況等	—			合 否	—
他校での事象	—				
備 考	—				

No. 11 (平成30年度)	大学名	B大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所	—		
	事業内容	医療	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	○
	従業員数	企業全体 一人、就業場 870人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	○
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	×
大学からの報告等	平成30年6月中旬に「内々定」が出たが、承諾を保留していたところ、7月中旬に「あなたより志望度の高い人がある。志望度の低いあなたの内々定を取り消す」との通知があった。「内定」ではなく「内々定」であるので法的問題はないと説明された。			
違反事象	内定取消			
大学等の対応	学生の希望（より志望度の高い企業からの内定を得たため、当該企業への啓発は希望しない）より報告のみ。			
備考	—			

No. 12 (平成30年度)	大学名	B大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の概要等	所在地	兵庫県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	製造業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 96人、就業場 一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—
	求人職種	—	推進員 新任・基礎研修 受講状況	—
大学からの報告等	平成30年7月、内定内諾書の提出延期が認められた。しかし、6日後に内定取り消しがメールで届いた。理由は「虚偽の申告があったため」であったが、思い当たるものはない。			
違反事象	内定取消			
大学等の対応	内定取消の経過から学生は、入社意思がなくなった。 当該企業への啓発は希望しなかった。			
備考	—			

【関連資料 4】

「令和 2 年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み

令和元年 7 月 27 日に、大阪府、大阪府市長会、大阪府町村長会が連名で各省庁あてに標記の要望を実施しました。この際に「大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組みについて」として、厚生労働省及び文部科学省に下記のとおり要望し、以下のような回答がありました。

1 厚生労働省

【要望】「7 大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組みについて」

大阪府では、府内の大学、短期大学、高等専門学校就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、学生向けポスターの掲示や学生向けリーフレットを配布するなど、大学生等（大学・短大・高等専門学校・専修学校専門課程など高等教育機関の在校生及び卒業生、中途退学者を含む）及び企業等に対して「公正な採用選考」に関する啓発等に努めているところです。

全国の大学等においても、大学生等の公正採用への認識をより深めるよう、教職員向けマニュアルを充実するとともにその活用を、文部科学省と連携して要請してください。

また、各大学等の「学生向けのポータルサイト」等を通じ、大学生等への周知が図られるよう啓発のモデル文を作成するなど、文部科学省と連携して働きかけを強化してください。

大学生等の多くがインターネットのナビサイトを通じた就職活動を行っていますが、その事業者が公正な採用選考に反する設問を設定する可能性もあります。業界団体に加え、ナビサイト事業者に対しても直接、公正な採用選考に反する設問の設定が行われないよう、啓発を行うとともに、ナビサイト事業者自身が「サイトを利用する企業」や大学生等に対して「公正な採用選考の考え方」などをサイト内で啓発するよう、要請を行ってください。

雇用に際しての人権侵害事象の発生を防止するためILO第111号条約の早期批准に向けた国内法の改廃を含む検討を進めてください。また、現在、批准を妨げている課題を解消するため、国内で法整備が行われていない「募集採用段階における人種・皮膚の色・宗教・民族的出身または社会的出身に基づいて行われる差別を禁止する労働関係法」の早期制定・整備など必要な措置を講じてください。

【回答】

公正採用選考

- ・平成 30 年 12 月に、カラー 4 ページの求職者向けリーフレットを作成し、啓発を強化している。
- ・文部科学省と連携し、各大学に配付するよう取り組んでいる。
- ・平成 31 年 2 月、ナビサイトの運営会社に対する啓発として、ナビサイト運営会社を傘下にもつ公益社団法人全国求人情報協会を含む経済業種別団体 445 団体に対して、職業安定局長名で公正な採用選考に係る要請文を送付。また、ナビサイト事業者数社に対して、サイト内で公正な採用選考をしていただくように今年度頭に直接要請をし、サイト内に啓発のバナーを掲示した事業者もある。
- ・大学等で構成する就職問題懇談会（文部科学省が事務局）は、大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動の秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学修環境を確保するとともに、学生が自己の能力や適性に応じて適切に職業を選択できるようにするため、「2020 年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）」を定め、各大学等に周知した。就職問題懇談会は企業等へ要請する事項を整理し、就職活動の秩序維持について経済団体等に対し要請を行う。

ILO

- ・ILO 条約については、それぞれの条約の目的・内容、日本にとっての意義等を十分に検討して、国内法制との整合性を確保した上で、批准する必要があると考えている。第 111 号条約についても、国内法制との整合性についてなお検討すべき点があるということから、その批准については引き続き慎重な検討が必要と考えている。

2 文部科学省

【要望】(1) 「2 大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組について」

大阪府では、府内の大学、短期大学、高等専門学校就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、学生向けポスターの掲示や学生向けリーフレットを配布するなど、大学生等（大学・短大・高等専門学校・専修学校専門課程など高等教育機関の在校生及び卒業生、中途退学者を含む）及び企業等に対して「公正な採用選考」に関する啓発等に努めているところ

です。
全国の大学等においても、大学生等の公正採用への認識をより深めるよう、教職員向けマニュアルを充実するとともにその活用を、厚生労働省と連携して要請してください。

また、各大学等の「学生向けのポータルサイト」等を通じ、大学生等への周知が図られるよう啓発のモデル文を作成するなど、厚生労働省と連携して働きかけを強化してください。

さらに、大学生等に対して発生した問題事象については、厚生労働省と連携し、個別の大学等に対する側面援助・啓発を行うなど、今後の問題発生を抑制するための取組を講じてください。

【回答】

- ・平成30年12月、厚生労働省と連携し、カラー4ページの求職者向けリーフレットを作成して啓発を強化している。
- ・大学等で構成する就職問題懇談会（文部科学省が事務局）は、大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動の秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学修環境を確保するとともに、学生が自己の能力や適性に応じて適切に職業を選択できるようにするため、「2020年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）」を定め、各大学等に周知した。就職問題懇談会は企業等へ要請する事項を整理し、就職活動の秩序維持について経済団体等に対し要請を行う。

公正採用・雇用促進会議要綱

1. 会議の目的

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以下の事項について協議する。

- (1) 公正な採用選考についての啓発等に関すること
- (2) 受験報告等採用選考にかかる実態の把握に関すること
- (3) 公正な採用選考に関する調査研究に関すること
- (4) その他就職の機会均等を確保し、安定した雇用を促進するために必要と認められること

2. 組織

- (1) 会議は委員をもって構成する。
- (2) 委員は、学識経験のある者、人権関係団体、労働者代表、雇用主団体、関係行政機関及び専門委員会を置くときはその委員会の座長とし、別表に掲げる者を充てる。なお、必要に応じてこれらの委員以外の者を協議に加えることができる。
- (3) 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

3. 会議の開催

- (1) 会議に座長を置く。
- (2) 座長は委員の互選によるものとする。
- (3) 座長の任期は2年とし、再任を妨げない。
- (4) 会議は座長が招集する。

4. 専門委員会

会議は、特定の事項について、専門的に研究協議することが必要と認められるときは専門委員会を設けることができる。

専門委員会を置くときは、別途、専門委員会設置要綱を定める。

5. 研究部会

会議は、特定の専門委員会で研究することが馴染まない事項について、調査研究することが必要と認められるときは研究部会を設けることができる。

研究部会の構成員は、委員から座長が指名する。

なお、必要に応じて委員以外の者を構成員に加えることができる。

6. 庶務

会議の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

7. その他

この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

附 則

この改正要綱は、平成14年4月1日から施行する。

公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会 設置要綱

1. 委員会の目的

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、次の事項について研究協議する。

- (1) 学生の指導に関すること。
- (2) 就職差別事象の把握に関すること。
- (3) 企業の指導に関すること。
- (4) その他委員会が必要と認めたこと。

2. 委員会の構成

委員会は、次の機関から推薦された者をもって構成する。

大阪労働局職業安定部

大阪府商工労働部

大阪府下大学等就職問題連絡協議会

一般財団法人 大阪府人権協会

公益社団法人 関西経済連合会

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
学識経験者

なお、各機関からの推薦は原則として1名とするが、大阪府下大学等就職問題連絡協議会からの推薦については概ね次の基準による。

国公立4年制大学 1名

私立4年制大学 2名

短期大学及び高等専門学校 2名

3. 委員会の開催

(1) 委員会に座長をおく。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) 委員会の日常業務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、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

大阪府下大学等就職問題連絡協議会要綱

(昭和 56 年 5 月 19 日発足)

1. 目的

本会は、大学等が行う職業紹介業務の円滑な推進、特に差別のない公正な採用選考に向けて、大学等が連携を密にし、相互に研究協議する。

2. 構成

本会は、大阪府下の大学、短期大学及び高等専門学校等の就職担当部(課)長若しくは、これに準ずる者をもって構成する。

3. 会議

1) 会議は、総会及び幹事会とする。

2) 総会及び幹事会は、代表幹事が招集し、うち1名が座長となる。

4. 幹事等の任期

代表幹事及び幹事の任期は、1年とする。

5. 協力依頼

本会の目的達成のため、必要ある場合は、関係機関等に会議への出席その他協力を依頼することができる。

6. その他

本会の事務は、代表幹事において処理する。

○平成 28 年 6 月 29 日改正(第 36 回総会)

