

令和2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2年9月8日(火) 10:00～12:00

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 若田 透
大阪府立学校人権教育研究会 会長 田中 隆博
(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・事務局長 平井 義人
大阪府職業技術専門校長会 会長 亀井 光正
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】大阪市人権教育研究協議会 会長 北野 元靖

4 概要

(1) 委員自己紹介

(2) 座長選出

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 井上理事長 を座長に選出

(3) 報告事項

① 職業能力開発専門委員会の設置に至る経過について

事務局より、資料の1～30ページまでの概要を報告

② 公正な採用選考に関する最近の取組みについて

事務局より、資料の31～74ページまでの概要を報告

③ 委員からの意見等

【委員】

- ・23ページで、就職受験報告書を「校長が全件数チェックする」と書かれているが、企業でいうところの社長である校長が全件をチェックできるぐらいの実状か。件数が多いのであれば、他の効果的なやり方がないか。
- ・32ページで、求人票に推進員の選任状況を記載するとあるが、中学校や高校などでも同様の取組みが展開できないか。大阪であれば推進員が「新任・基礎研修を受けているか」ということも記載できればベストではないか。

【事務局】

- ・全件を校長が確認するとなると負担がかかるというところは、ご指摘のとおり。
- ・現在要綱の整理を行っており、誰にどれぐらいの件数のチェックをしてもらうのかということについて、最終的にはその要綱の中で定めていく。
- ・推進員の選任状況を中学校・高校の求人票にも記載をとということだが「こうした意見が職業能力開発専門委員会が出た」ということを本会議で報告し、中学校・高等学校・他府県関係専門委員会で議論をいただく形でお願いし、それぞれで情報共有を進めていければ良いと思う。

【委員】

- ・就職受験報告書の校長によるチェックだが、合同企業面接会等の際にはそれなりの報告件数が挙がってくるが、日常的に膨大な報告が出てくるわけではない。そのため、現状では大きな負担にはなっていない。

【座長】

- ・今の2点について、次回の専門委員会までに動きがあれば、事務局から報告をお願いします。

【委員】

- ・「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」にある「公正採用選考人権啓発推進員」の選任の欄に「職業安定法第5条の4を基にして」あるいは「それを遵守する」という文言があってもいいのではないか。

【委員】

- ・昨年7月の公正採用・雇用促進会議（本会議）で議論した際、以下の4点について取組みが必要ということで発言した。
- ・再スタートを切るということで、そのための要綱や要領、研修など体制整備をしようということ。骨格や基本を示していくことが大事。取組みを勧めながら要綱を作成してほしい。
- ・立場の弱い生徒は泣き寝入りしているという現状があるので、権利を保障するような努力ができないか。学校でどのように教育や指導をしながら受験報告書をどう判断していくか。生徒の権利を守るような基準や指針をしっかりと作ってほしい。
- ・学卒以外の企業の公正採用の取組みを構築し直す。学卒以外なら大丈夫という誤解が広まっているということ。
- ・専門委員会を再編し、しっかりと議論できる体制を作ろうということ。

【座長】

- ・指導員の研修について、研修が終わった後に理解度をはかるためアンケートを実施して分析等行っているか。

【事務局】

- ・すべての研修についてのアンケートは実施していないと思う。実施しているときとそうでないときがあったと思う。

【座 長】

- ・受講者の理解度アップのためにアンケートを実施するなどして、次の研修に役立ててほしい。

④ 問題事象把握の取り組み等について

⑤ 問題事象個票について

事務局より、資料の 75～132 ページまでの概要を報告

⑥ 委員からの意見等

【委 員】

- ・82 ページの項目別一覧について、中学校・高等学校・他府県関係専門委員会と項目を統一できないか。項目を統一することで、学卒ではない求職者の違いが見えてくると思う。
- ・事象をみていると、家族や結婚、離婚のことなど、成人ならではの質問と意図があるように見受けられる。
- ・病歴や健康診断が多い。企業として「業務に耐えられるかどうか」を聞きたいのだと思うが、言い方などについても併せて啓発する必要があるのではないか。
- ・技専校からの啓発について、技専校から説明をしたら理解していただき改善して終わった案件なのか、それともこれは技専校からの改善で取り組もうというような仕分けがあるのか。技専校からの啓発と、ハローワークからの行政指導というのでは、その影響力も違うと思う。
- ・障がい者雇用に関して、企業からは「合理的配慮のために聞いている」というところだが、合理的配慮は障がい者本人から提起してもらうことが必要だと思うがどうか。

【委 員】

- ・基本的にハローワークの行政指導が必要と考えているが、古い案件も多くハローワークの負担を考えたときに、まず一義的には技専校が生徒と事業者に対して事実確認を行い、必要な部分についてはハローワークから行政指導をしていくという形を大前提としている。
- ・配偶者や扶養家族の有無、障がい者の配慮に関する質問が多い。要因としては、応募書類の中に配偶者の欄、扶養家族の人数の欄がないというところで、手当の面の確認をする必要があるために質問された場合には、技専校から質問の必要性と本人への理解を求めた上で質問してほしいという一般的な啓発をお願いしたい。
- ・「障がい者支援に関わる面で質問された」という場合について、本人に必要性を説明した上で理解いただき質問してもらうということを技専校から啓発してもらっている。
- ・それ以外の件については、労働局を通じてハローワークから行政指導していく。
- ・以上のことは平成 30 年度の 3 月に局内で調整し、人材育成課に伝えているところ。

(4) 令和元年度 第2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

中学校・高等学校・職業能力開発校等専門委員会事務局（高等学校課）より、別添資料の概要を報告

(5) その他

委員からの意見等

【委員】

- ・引きこもり等で履歴書の職歴に空白がある場合、その空白部分の仕事ができなかった理由を聞くことについて、非常に難しいと思っている。

【委員】

- ・職歴について、それが能力と適性に直接結びつくのか。それを判断してはいけないのではないか。空白の部分を知る意味があるのか。

【委員】

- ・空白の時期のあとどういう仕事をやってきたかが重要。空白の期間を消すとなると職歴が書けなくなる。

【座長】

- ・今の本人の能力や適性、表情などを見て企業に来てほしい人材かどうか。過去色々なハードルがあったかもしれないが、それを乗り越えて今面接に来ているので、今企業にほしいかどうかではないか。

(6) 座長まとめ

- ・今回報告のあった個別事象の中には、私が代表をしている団体（C-STEP）の構成員もいくつか見られた。機会をとらえて会員企業へ会議等でも会員指導をおこなっていく。
- ・技専校としての特色のある問題事象の特徴のある領域に対しては「きちんとした対応をしている」といわれるように、今後の専門委員会で色々な意見をいただきながら、発展的に取り組みを進めることができれば良い。

以上