

令和2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3年3月2日（火）15：00～17：00
- 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
大阪市人権教育研究協議会 会長 北野 元靖
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 理事 島谷 祐介
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】大阪府人権教育研究協議会 会長 若田 透

4 概 要

(1) 開会あいさつ（人材育成課 岡本課長）

(2) 委員自己紹介

(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 井上委員を確認

(4) 議 事

① 前回会議（令和2年9月8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1～5ページまでの概要を報告

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7～15ページまでの概要を報告

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17～39ページまでの概要を報告

④ 公正な採用選考に関する最近の取組みについて

事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料の41～72ページまでの概要を報告

⑤ 委員からの意見等

【委員】

要項（案）第2条で「応募用紙（社用紙）・エントリーシート」と書かれているが、個別事象で「健康シート」や「面接シート」など様々なシートの報告がある。ウェブ面接の活用が進めば、面接にあまり時間も取れないだろうから、様々なシートが出てくることを懸念している。そもそも応募用紙なのか分かりにくい用紙も出てきており、第2条の表現を「応募時の書類」と書くなど、応募用紙か何か分からない書類をキャッチできるように整理してはどうか。

要項（案）第7条で、違反する行為があった場合の対応が書かれているが、事業所に啓発・指導を行う場合、技術専門校等かハローワークのいずれかが行う場合がある。どのような場合で技術専門校から啓発し、どのような場合でハローワークから指導するのか整理しておく必要があると思う。「1-05」の事例のように、ミスマッチを解消するということから、様々な情報を聞き出していることを踏まえると、この事業所は採用選考について立て直すようなことも必要になると思うが、こうした事業所の場合はどうするのか、要綱で整理したほうが良いように思う。要綱（案）では「公正な採用選考に反するおそれがある」と判断した場合は、労働局に行政指導依頼を行うとなっている。「就職差別につながるおそれがある14事項」に関する項目であればハローワークからの指導なのか、あるいは技術専門校等からの働きかけがうまくいかないときにハローワークからの指導が可能なのか。要綱で明確にできないかと思う。

要項（案）第8条で、生徒への働きかけについて4つ書かれている。大阪での取組みや後輩の生徒も同じような状況になる、ということから「ぜひ声を上げてほしい」というが、やはり生徒にとっては自分のことであり不安もあると思う。生徒の不安を払しょくするため、公正採用・雇用促進会議などの取組みを通じて、事業所にも働きかけるなかで改善が進んでいる実績や「あなたが一人で背負うのではなく、取組みによって社会が変わってきているんだ」ということを伝えてほしい。就職すれば組織の中で、一人で働いていくことになるのだから、その不安は大きいと思う。そんな不安を前に「公正採用の取組みや課題をあなたも背負ってください」と言われると、厳しいと感じる人もいると思う。

【事務局】

これまで「健康シート」や「面接シート」なるものが出てきても、すべて社用紙として取扱ってきた。今年度も一定の件数が報告されており、ご指摘のように新たに担当する職員にとっては分かりにくいと思う。しかし、要綱でどう記載すれば一番理解しやすいのかについてはよく検討する必要があるように思う。別紙とか要領的なものを定めて列挙するなど、その対応方法を検討したい。

技術専門校等からの啓発と、ハローワークからの行政指導のすみわけだが、今回の要綱は大阪府の立場で作成したものであり、大阪府としては行政指導が必要な案件が生じた場合は、大阪労働局と調整したうえで行政指導の依頼をしている。要綱で書いてしまうと、大阪府の責任と併せて労働局の責任を定めることになることから、この要綱の守備範囲よりも幅広いように思う。

現状では、行政指導を依頼するかどうかは大阪府と大阪労働局で話し合いをしており、事象ごとに対応が代わってくる。ただ、技術専門校等からの企業への事実確認の際に、公正採用の考え方や面接の際のやり取りの問題点などを話すなかで、企業自身が十分理解する場合などもあり、結果的にハローワークからの行政指導と同様の啓発を行うことがある。そういった場合に、技術専門校等からの啓発で完結していることがある。大阪府としては、職業安定法を所管している厚

生労働省（ハローワーク）からが適切に対応していただく必要があると思っているが、案件ごとに企業との関係も異なることから、原則はハローワークからの行政指導を通じた改善を心掛けているが、今後も大阪府と労働局との話し合いの中で対応を決めることになると思う。現状は労働局との話し合いを適時行っており、意思疎通も計れている。

【委員】

労働局としても、基本的にハローワークの行政指導は必要だと認識している。

また、事務局（大阪府）が言ったように、技術専門校とのやり取りのなかで、事業主が一定の理解を示され、今後改善が行われることが想定される場合であっても、内容が悪質なものであれば、いくら「分かりました」と理解を示していても行政指導が必要な場合もある。

そこは個別の状況を踏まえ、適切に対応していきたいと思う。

【事務局】

要項（案）第8条の生徒への働きかけについて、現状は生徒から一度断られても、例えば合否結果の判定後などのタイミングで、再度、理解を求めるよう技術専門校等に依頼している。

委員ご指摘のように「これまでの取組みで、企業にも理解が進んでいる」との説明はできていない。ご指摘の点を要綱に記載することが良いのか、啓発冊子に記載するのが良いのか、別の付随する資料などで説明をさせていただくことが良いのかを検討し、日ごろからの生徒への啓発の中で説明していきたい。

【座長】

新たに事業主への働きかけや、生徒が持参する文書の作成といった取組みを進め「改めて体制を整備する」という段階によりやくこぎつけた。本日の意見も踏まえ、問題のある応募用紙もピックアップするとか、次回の専門委員会までに一覧表を作ろうと思っているといったような案なども出ればいい。初めからガチガチの内容とすることは難しいと思うが、関係者の皆さんが新たなスタートに立つことができれば良いと思う。

生徒が採用選考を受ける際に持参するという啓発文書（案）だが、企業の立場から考えると、求職者の方が面接などで初めて「これを学校から持って行くように言われました」として渡されても、企業の担当者は驚いてしまうのではないかと。今回新たに提案されている事業主への啓発文書（案）を令和3年度に650事業所あてに送るとのことだから、その文書と併せて、生徒が持参する予定の文書に「ご参考」のゴム印を押したものを同封し「このシートは今後、御社を受ける時にも持参させるので、ご一読ください」などとするほうが効果的ではないか。突然渡されても目を通してくれるかどうかかわからず、「面接するので、ちょっと横に置いておきます」となるかも知れない。

【委員】

要項（案）第7条・第8条に関連して事実確認や行政指導を行うにあたり、生徒に協力を求めることは一定必要だと思うが、本当に生徒の気持ちに寄り添えているか。例えばハラスメントの対応でも言えることだが、被害にあった方が望まない対応をすることについてケアが必要ではないか。相談を聞いた側が、被害にあった方の意思を超えて対応を進めることの重大性も一定考えないといけない。

公正な採用選考を推進していくという考えはよく分かるが、一方で、いま申し上げたような視点も踏まえておく必要があると思う。

【委員】

事業主への啓発文書を送付する取組みは毎年行うのか。

【事務局】

毎年行う予定である。

【委員】

前年度に無料職業紹介事業を利用した事業主に対して送付するという事か。

【事務局】

そのように考えている。

【委員】

記載のように令和2年度は新型コロナウイルスの影響で求人が減ると思うが、今後、景気が回復し、新たに求人する企業には、事業主あての文書は出ないことになる。そうすると、先ほども話があったが、生徒が持参する文書を、面接の際にいきなり持ってこられてもびっくりするのではないかと。事業主への啓発文書も毎年送付する件数が変動するなかで、特に令和3年度は漏れが多くなるのではないかと。単年ではなくある程度幅を持った期間で区切って対象事業主を見て送付し、広く啓発したほうがよいのではないかと感じた。

生徒が持参する文書だが、生徒自身が「持っていくのが嫌だ」「抵抗感がある」と言った場合は、持っていかなくて良いのか。

【事務局】

最終的な判断は、生徒が行うことになる。

【委員】

いまの点を含めて、生徒が持参する形で事業主を啓発することは、要綱には入っていないが、入れておいたほうが良いのではないかと。要綱では「事業主に対する啓発」はあるが、生徒が持参するというプロセスは入っていない。生徒が持って行くことを嫌がったり抵抗感がある場合の対応も含めて整理しておいたほうが良いと思う。

56ページに下線が引かれているが「JIS規格の履歴書」について、これはどういう意味か。

【事務局】

現在、JIS規格の履歴書は様式例が廃止されているが、この会議以降で決裁を取るまでの間に、国において考え方など何らかの動きがあれば、整理するつもりで下線を引いていた。

【委員】

最終的には削除するという事か。

【委員】

J I S規格の履歴書に関しては我々も非常に気になっており、ことあるごとに厚生労働省の担当部署に状況を確認しているものの現時点では厚生労働省として「何らかの考えを示す方向で調整されている」ぐらいしかお示しできる状況にはない。

【座長】

事務局から提案のあった①～④の議事については、出された意見を踏まえた微調整を含め、取扱いを事務局に一任するというのでよいか。

※異議無く確認された。

【座長】

本日、確認された内容でスタートし、今後運用していくなかで要綱の改正などの必要性が生じてきたら、また専門委員会で報告と確認をお願いしたい。

⑤ 令和2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（人材育成課 清座副主査）から別添資料に基づき報告

- ・中学校・高等学校・他府県関係専門委員会の事務局である高等学校課が欠席であったことから、人材育成課担当者から概要を報告

【委員】

個々の事例を見ての感想だが、企業への事実確認の際に「採否には影響しない」などの回答が出されているが、人権問題でも差別事件が生じた時に、行為者が「差別する意図はなかったんです」などと発言し、なにか問題が無いようなかたちで扱われることがある。人権に関連する国際条約などを見ても、差別の定義について「目的及び効果を有するもの」となっており「どのような効果があるのか」ということを啓発や指導の中で入れていく必要があると思う。そもそも「意図が無いなら聞かないでください」ということだが「意図はなかったら責任が無いんだ」ということが無いように「目的及び効果があるもの」「その効果がどうなのか」ということを啓発や指導の中で入れていく必要があると感じた。

先ほどの発言で「要綱の中に何とか入れられないか」としたのは「今回がスタート」となるので、なるべく文字にして入れておかないとダメだと思ったからだ。「人事異動があったり現場で具体的にどうしていくのか」となった時に、伝わっていくのは要綱になる。可能な限り要綱などに入れながら、技術専門校等において共通の仕組みとなるよう、これからも検討しながら改善していく必要があるのではないと思う。

【座長】

委員と似た意見になるが、職業能力開発専門委員会を立ち上げる前からいまに至り、3月末から4月になると、技術専門校等の指導員も人材育成課の職員も人事異動となる可能性がある。人事異動で担当者が代わってしまうことは当然あることだが、その場合でも、きっちりした引継ぎ

をしていただき、新しい指導員や新しい校長先生を含めて、ここまで汗を流して作ってきたものが順調にスタートしていただきたい。そして、1年後には若干の課題や想定外の課題が出てきたり応募用紙にはこんなものがあったなども含めて、プラスにキックオフが出来るようなことをぜひ配慮していただきたい。新型コロナウイルス感染症が落ち着かない中ではあるが、心を引き締めて良いスタートを切れるよう関係者各位にご尽力をお願いしたい。

【委員】

個別の案件についての報告を読ませていただいた。

指導を受けた企業から「公正な採用選考について企業全体で周知していきます」などの話が出ているが、採用選考に関わってもいない人に、公正な採用選考を周知して、どうするのか。本来は「採用担当者、採用関係者に対してしっかり対応してくれ」とすることが必要ではないのか。また「マニュアル作ります」などの回答をしている企業もあるが「いままでマニュアルもなかったのか」というのが正直な感想だ。

27ページの事例は最悪な内容だと思う。一般労働者派遣の企業だが、労働者派遣事業を営むには許認可が必要なはずだ。しかし、こんな個人情報に踏み込んだ採用選考を行っていて、許認可受けられるのか？と感じている。当該事業者は労働契約や採用のプロであり、公正採用という切り口とは別に、労働者派遣事業の許認可にも影響するようなレベルの内容だと思う。派遣事業者を対象とした責任者研修も必ず行われるはずだが、そこでも個人情報の取扱いは適正に行うよう示されているはずで、こんな事例があれば、許認可する窓口から「あなたの企業では個人情報の取扱いが適正に行われていない。事業の認可を取り消させてもらおう」というレベルではないかと感じた。

今後は、出てくる事象の重要度にもよるのだろうが、大阪府や大阪労働局で、どのような対応をしていくのか。そういった視点でも見ていくことが大切だと思った。

【座長】

新たな宿題を示されたが、ぜひ前向きに受け止めながら、生徒の就職・自立・社会への旅立ちということを含めて、公正な採用選考の観点で支えていくことがこの専門委員会の役目の一つと思う。

以上