

令和4年度

公正採用・雇用促進会議

大学等専門委員会

と き 令和5年3月2日（木曜日）午後1時から
ところ エル・おおさか本館11階 セミナールーム

次 第

1 開 会

2 委員紹介

3 座長選出

4 議 事

(1) 【関連資料 1】

前回会議（令和 3 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】

公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会設置要綱の改正について 13

(3) 【関連資料 3】

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 15

(4) 【関連資料 4】

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 18

(5) 【関連資料 5】

厚生労働省、文部科学省に対する「令和 5 年度人権施策並びに予算に関する要望」における取組み 22

(6) 【関連資料 6】

令和 4 年度 公正採用・雇用促進会議（令和 4 年 11 月 12 日開催）からの情報共有
・ 「健康についての告知書」
・ 「裏アカウント調査」
..... 24

令和4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	准教授	李 嘉永	
一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事 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	平岡 潤二	
関西大学	キャリアセンター 事務グループ	伊藤 邦典	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
桃山学院教育大学	キャリアラーニン グセンター	辰巳 吉孝	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
常磐会学園大学 常磐会短期大学	進路支援センター	井上 智代	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
梅花女子大学	就職部 就職支援グループ	宮下 敏	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
大阪信愛学院大学 大阪信愛学院短期大学	キャリア支援 センター	竹内 美代子	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	加藤 真	
大阪労働局職業安定部	職業対策課 課長補佐	八又 保	
大阪府商工労働部 雇用推進室	労働環境課長	芝 博基	

公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会設置要綱 (別掲)

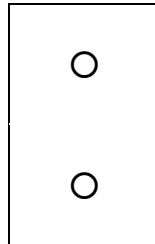
配 席 図

座 長

李 委員



宮前 委員



平岡 委員

宮内 委員

柄川 委員

加藤 委員

八又 委員

伊藤 委員

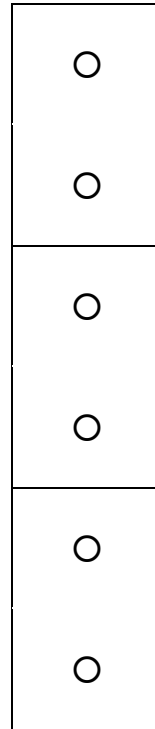
辰巳 委員

井上 委員

宮下 委員

竹内 委員

芝 委員



事 務 局

【関連資料1】

令和3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4年1月25日(水曜日)15時から17時
- 2 場所 エル・おおさか本館10階 松・竹
- 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 執行理事兼事務局次長 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 平岡 潤二
関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部 キャリアセンター 石飛 直也
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)
関西福祉科学大学・関西女子短期大学 学生支援センター 増田委員代理
一谷 圭
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
近畿大学・近畿大学短期大学部 キャリアセンター 鈴木 剛
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
四天王寺大学・四天王寺大学短期大学部 キャリアセンター 永井 博嗣
(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 理事 島谷 祐介
大阪労働局職業安定部 職業対策課 課長補佐 八又 保
大阪府商工労働部 雇用推進室 労働環境課長 森下 圭一

4 議事要旨

熊本委員を座長に選出

(1) 前回会議(令和2年度 公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会)について

①令和2年度の会議概要を資料に沿って報告(事務局)

②令和2年1月15日付け厚生労働省告示第五号「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用上講ずべき措置等の指針」及び当委員会におけるオワハラの取扱いについて

(事務局)昨年度の議論の中で、資料7ページの最終行から8ページの4行目までになるが、委員から令和2年1月15日付け厚生労働省告示第五号において、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用上講ずべき措置等の指針」、いわゆるパワハラ(パワーハラ)の雇用管理上講ずべき措置についての指針が出ている。その中で就職活動中の学生等の求職者にもそういった言動をしてはならないということについて、これがいわゆるオワハラに当たるのか、オワハラがパワハラに当たる場合、オワハラを報告案件とするのか、というご意見をいただいた。

事務局において、「令和2年1月15日付け厚生労働省告示第5号、いわゆるパワハラ指針というハラスメントにオワハラが該当するのかを大阪労働局に確認したところ、この指針に示されている職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型にオワハラと呼ばれる行為が該当するか否かで判断することになる。オワハラの内容にもよるが、『企業が新卒採用において、内々定を出した学生に、以降の就職活動を終えるよう働きかける行為や、内定を出す条件として長期的に学生を拘束する行為』ということであると、職場におけるパワーハラスメントの代表的な言動の類型として示されている行為には当たらないと認識しているとの回答があった。

令和3年厚生労働省告示第187号改正告示「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」において、「採用内定又は採用内々定を行うことと引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。」が規定されており、求職者本人が事業所への指導を求めている場合は、大阪労働局において事案確認を行い、オワハラの事実があれば指導するとのことであった。

これらのことから、オワハラについては、内定取り消しと同じく就職差別とは異なるため、事務局としては、大学等専門委員会への報告対象にはしないこととしたい。大就連で扱っているのは就職差別の事象であり、こちらについては毎月大就連事務局から各大学に照会をし、発生時に報告いただいている。

(宮前委員)労働局の方に通達等の趣旨を確認し、いただいた回答の内容は理解した。ただ、どうしても、

問題が表面化するのは本人からの声が上がってからになる。そうであれば、なおさら大学の担当者の方にも伺いたい、今、特にコロナ禍で学生が大学になかなか来ない、来れない状況の中で、そのことをどのように拾い上げて、コロナ禍が終わっても、いろんな人権相談などの相談窓口相談するという割合が非常に少ないのではないかと考えている。学生が行政の窓口の門を叩くというのは非常にハードルが高いのではないかと、そのことで報告が上がらないのではないかと感じている。そもそも不安に思っている学生に対し、大学においてどのように対応されているのか、どのような周知啓発をされているのか。今はコロナ禍で、学生はオンライン授業で大変だという報道はよく聞くが、昨年度の会議の時にあったオワハラを受けたといった事をあまりメディア等でも取り上げられないように思う。コロナ禍でのそういった学生のヘルプ、SOSを拾い上げるような取り組みについて、大学の方に伺いたい。

また、大阪府で各関係機関と連携しながらどのようにそれをすくい上げる手立てを取られているのかも教えてほしい。

(座長) 追加する形になるが、資料の6ページのところに、「仮に公正採用に関係ないとした場合、どこで議論されて処理されるのか」、次の委員も「オワハラの問題がどこできちんと扱われるのかが不明確なままではいけない」、下から二つ目の委員のところでも、「大阪府として内定取り消しはどこが担当部署になるのか。大阪府でこれに責任を持って取り組む、どのような打開策があるのか、啓発していくのかを含め、どこが担当部署になるのか知りたい。」という議論があった。

これについては、昨年お答えいただいたが、新しい委員もいるので、今の宮前委員の質問に答える形で、追加で回答してほしい。まず、大就連の皆様から委員の質問にあった学生のSOSをどのようにすくい上げているのか、どのように周知啓発されているのかなど、報告してほしい。

(石飛委員) 現実的にあまり皆さんと状況は変わらないと思うが、先ほど説明があったように、現状はなかなか学生が大学に来ないということで、対面で学生から報告を受けるということはほとんど無い状況にある。問題が起きたときには電話での相談となるが、これまで学生への周知が積極的にできていなかったという部分があったため、今般、就職ハンドブックというものをリニューアルして、ガイダンスを通して、今期就活を迎える3年生全員にそのハンドブックを配り、これを学生に見てもらうとともに、これから就職活動をしていく中で就職差別にあたると思われるようなことだけではなく、これはどうなのかなと疑問に思うようなことでも、必ずキャリアセンターに報告してほしいとして伝えている。これは就職差別だけに限らず、オワハラとか全てのことにおいて、自分が疑問に感じたことがあればキャリアセンターに相談してくださいと伝えているのが現状である。

(一谷氏) 本学においても、基本的なところは先ほどの大学と変わらないかと思っている。もし、何か疑わしい事象があった場合は、学生からの報告を受けるといことにしており、その後、相談に対してしかるべき対応をとるようにしている。しかし、そもそもの話になるが、やはり、隠れた声というか、学生の中には、就職担当者に相談すべきなのかどうかというところを迷いかねている者もいるかもしれないので、相談するかどうかを迷っている学生も、とりあえず相談にきてもらうような取り組みが必要なんじゃないかと思っており、基本的に学生に対して疑わしい事象があったら一度職員に相談するよということをお願いしている。

(鈴木委員) 私どもも、ガイダンスなどでスライドなどを使って見てもらったり、3年生になれば就職手帳というものを配布したりして周知をしている。ただ、キャリアセンターを窓口として相談を受け入れ、担当が学生と連絡を取ったりするなどして進めている。しかし、先ほどもあったが、全員が全員キャリアセンターに相談している訳ではないため、その中で、そういう事例があればキャリアセンターで個別に対応している。相談の窓口的なものをもう少しアピールしないと学生もどこに相談に行ったらいいのか迷っているかもしれないので、今後その辺も検討していかないといけないかと思っている。

(永井委員) 本学におきまして、コロナ前はガイダンスを頻繁に行っていたので、その中で時間をとって就職差別の周知についても、時間を費やしてきたが、コロナ禍であり多くの時間を費やせなくなってしまい、さらっと流す程度にしている。ただ、コロナ禍になってしまうと、どうしても小規模のガイダンスとなり、さらにはかなりガイダンスの数や時間が減ってしまうため、我々も就職差別についてキャリアサポートブックに記載させていただいているが、これを個別に学生達に説明する場というのが、正直いって、ほとんどない状態にある。そういうこともあり、仮に学生が面接に行ったときに就職差別に当たる質問をされたとしても、それが就職差別に当たるかどうかわからない学生もいる。家族構成を聞かれたとしても、それが就職差別に当たる恐れがあるかどうかわからないので、わざわざ報告に来ない。本学はリモートでも対面でもずっとサポートさせていただいているので、その中でそういうような話があれば、もちろん案件があったと報告させていただく。本学では就職が決まってから、決定後に活動報告書というのを書いてもらうが、そこで決定した企業やアンケートを書いた企業について、いつ頃、どのような試験を受けて、どんなことを聞かれた、面接内容はどうかであった

かを書いて提出してもらっており、そこで、何かあれば本人に直面又は電話で確認を行っている。例えば両親のこと聞かれたとか、親の職業聞かれたとかなどが報告されてくるが、それを聞かれたとしても学生は就職差別を受けたという意識がないため、本学としてもその辺を説明していく時間を取る必要があるかと反省している。

(事務局) 現場で身近に就活生と接しているのが、大学のキャリアセンターという事になるため、毎月、各大学の方に問題事象の発生したかどうかについて照会させていただき、各大学から回答をいただくことにしている。いただいた回答の中には就職差別につながるおそれがある事象もあり、そういった事象については、大阪労働局に指導依頼を行い、大阪労働局から指導していただくなど、問題事象については労働局との連携の中で対応することにしている。

(森下委員) 先ほど、委員から行政の施策としてハードルが高いのではないか、学生の声をなかなか拾い上げられないのではないかという話が出たが、指導監督官庁は大阪労働局になるが、役所に相談するというと、どうしても相談しづらいようなイメージがあるのではないか。相談しやすい環境の整備としてメールがいいのか、LINEがいいのかなど、いろいろ考えているが、LINEについてはセキュリティの問題もあるし、また24時間対応というのが難しいという事もある。これまでいろいろな取り組みを行ってきたが、一番大きなイベントとして、6月を就職差別撤廃月間と位置付け大阪労働局と一緒に啓発や電話相談などを行っている。就職差別撤廃月間の期間中は、就職差別110番を開設し電話やメールにおいて就職差別の相談等を受け付けている。何か事象があればまずはご相談くださいという形で窓口を設けている。その他にも地域労働ネットワーク事業として府内7区域にネットワークを設けて、そこに所在する市町村、商工会議所、商工会、ハロワーク、労働基準監督署と一緒に、年間130事業ぐらいの事業を展開しており、学生向けの就職面接会などを実施している。労働環境課としては、相談ブースを設置させていただき、実際に質問を受けたり、就職に際する問題などの相談を受け付けている。また、各大学の方と連携させていただき、ワークルールを強化していくというところで、「採用と人権」にも書いているが、こういった事が問題になるとか、認識してください、守っていくようにという事をしっかりと落とし込むというような施策も、取り組んでいる。ただ、それが効果的に機能しているとか、若い世代に受け入れられているのかというのは、なかなか検証が難しい状態ではあるが、これからもいろんな事を試しながら実施していきたいと考えている。

(座長) 昨年の11月に開催された公正採用・雇用促進会議にオワハラ取り扱いを報告した際に、委員の方から公正採用・雇用促進会議があるので、厳密に公正採用に当たらないから全てを報告しないということではなく、不利な立場にあるという職種やハラスメントを受けるという事もあるので、雇用促進というところから、是非、オワハラに関しては、機械的に取り扱うことはしないで欲しいという事を念押しされた。その件を含めて、全て機械的ではなく、そういったところをもう一度確認させていただくという意味で、この取り扱いについて報告をお願いしたい。また、先ほど申したように、どこが担当部署になるのか、つまりは取りこぼさないような部署がきちんとあるのか、受け皿になるのか、その点だけ確認をしておきたいと思う。

(事務局) 私ども労政・労働福祉グループとしては、直接、オワハラを担当してはいるわけではないが、大就連の事務局を担っているため、大学からオワハラの相談があれば受けさせていただき、労働局と相談しながら対応していきたいと考えている。

(森下委員) 公正採用という位置付けになると、労政・労働福祉グループが担当になる。大就連からの報告があれば一時的な窓口として労政・労働福祉グループになるが、労働相談という位置付けであれば労働環境課の中に労働相談センターというのを設置しているため、そちらで全ての労働に関わる相談を受け付けているので、時期や時間に関わらず、そういった問題、関係するトラブルがあれば、必要な機関に繋いでいく。また、解決を希望されるのであれば、基本的には労働相談は自己解決というところもあるが、悪質な問題等については、弁護士・社会保険労務士による相談も行っているため、そういったものを活用しながら、労働局と連携して問題事象の解決に努めていく。個別事業でグループが振り分けされているが、全てのところで労働問題というところについては、労働環境課にて受け付けさせていただく。

(座長) 前回の会議について、事務局の報告、質疑等があったが、前回からの話合いの中で、質問、意見のある方、挙手をお願いします。

よろしいでしょうか。後ほど質問の時間もあるので、その際によりしくお願いします。

(2) 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会設置要綱の改正について

(資料に沿って事務局から説明)

(座長) 事務局から説明、提案のあった件について、承認する。

(3) 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）

(4) 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

(柄川委員) この事例については、当該企業も反省しつつ、いろんなコメントをされていると思うが、いわゆる事例の確認あるいはそのような発言をしたり人事部内で課題になるかっていうところ人事部もそういう認識だったという事をあからさまにしている。だからそういう発言は一体何を元にいけなかったのか、気の毒な事をしましたという発言は何が駄目だったかということをも明らかにしないといけないと思う。指導を受けているので分かっていたかとは思いますが、そういった点においては、自ら採用担当者が有利な立場を用いて安易にいろんな発言をしてしまうという事を避けないといけない。そうしないと、企業のブランドイメージが大いに下がると。そういうところをどのタイミングでどういうふうに発信していくか、私達は企業の集まりで、元々は1975年に発覚した部落地名総監事件を元に私達の組織ができ上がった。それは取りも直さず公正な採用選考についてしっかりとした考え方と取り組み、そして人権尊重についてしっかりと学ぶようにそういった事で今の40数年間活動してきたが、その中で何が悪かったかももう少し掘り下げた方が良いのかと思っていた。私達は今後皆さんからの公正な採用選考、6月にいわゆる就職差別撤廃月間であったり、様々な周知をしていくつもりをしているが、その時に何か効果的なメッセージ無いかというような事でまた考えていきたいと思う。

(島谷委員) コメントというか質問になるが、公正採用選考人権啓発推進員の選任をされてなくて、今回の指導にあたって設置するよう指導されたという事であるが、そもそも官公庁というのは、どういった体制で公正採用に関わる従来の取り組みとされているのか、全く無かったからこんな人事部任せになっていたのか。最後の対応を見ると簡単に言うと気を付けますよというような感じに見えてしまうが、こういった体制とかいわゆる仕組み作りというのは大事なのではないかと思っている。私企業の一人でもありますし、こうした啓発推進員の設置をした上で、その者が中心となって、そのような採用に関わる部分の教育を毎年実施しているが、元々はこういうどんな機関かという、これに関しても、十分仕組み作りのところに関しても指摘していただく必要があるのではないかと思った。

(宮前委員) 公正採用の推進員制度というのは国基準で50人、大阪府は厳しいので25人の事業所には設置をしないといけないということになっている。法律違反にはならないとはいえ、そういう事を求めているものか。官公庁の場合というのは、それはいわゆる私企業ではないので、違う枠になるのか。置かなくていいのか。その点、教えてほしい。

(八又委員) 国や地方公共団体は、新任制度自体が適用されない。

(座長) 先ほどの仕組みづくりについて、意見としてお答えできればと思う。事務局からいかがでしょうか。

(森下委員) 公正採用の事については、他の委員からも説明があったとおり、人数によって要綱に基づいて設置が決まっている。労働局に届け出いただいた方については、大阪府が実施する新任・基礎研修を受けていただいているが、実際のところは、予算を考えて実施していくことになる。年間1,000人ぐらいの新規の方が登録されているにも関わらず、キャパ的にコロナが無ければ1,200人という規模で研修を実施してきたが、新任・基礎研修の日程が合わず研修を受けておられない推進員の方がいることや、また、コロナになって研修規模が500人、600人になってしまい、未受講の方がどんどん増えてしまっている。実際のところ8,000名の方が新任・基礎研修を受けておられないという実情がある。この事について来年度以降、どういう形で実施していくのかと100人規模の定員でやっていってコロナがあれば50人になる、そういったところで中々8,000人のカバーができない状況にある。今年度オンラインで試行的に実施したが、トラブルが出てしまったと思うようにいかないという状況もあるため、来年度は、大きな会場で400人、500人規模の会場でも実施していきたいと考えている。予算の都合もあるため、毎回大きな会場で行っていくのは難しいが、大きな会場を取り入れながら実施していきたい。実際、たまたまかも分からないが、推進員を設置しているが新任・基礎研修を受けておられない事業者において、事件を起こしているということもあり、そういった取り組みを進めていきたいと考えている。

委員から話があった自治体の方については、当然反省しているとは思うが、自治体職員として人権というものは、当然全ての部局でしっかりと自覚し研修を実施して、全ての施策に反映していくべきというスタンスにあるため、当然どの職員においても人権研修を毎年しっかりと受けるという形になっている。事件が起こるということについて、研修が足りていないということであれば、そういった事がないようにしていく必要がある。採用選考の場面で何を聞かなければならないのか、何を聞くべきではないのかということ、しっかりと人権を踏まえた研修というところを人権室と連携しながら進めていけたらいいなと考えている。

(宮前委員) 今回のこの事案については府内の自治体では無く、国の機関か。

(八又委員) そうです。

(宮前委員) ちなみに国の機関の方はどういった、大阪府や市町村とは違う形になると思うが。

(八又委員) それぞれの官公庁の方で人権の研修は実施されているし、労働局で言えば、公正採用選考を司っている手前、毎年全ての職員を対象に研修を実施しており、また、新規採用する際に、一同に会して研修を実施している。恐らく全ての官公庁さんでそれなりに対応はされているだろうと認識している。

(森下委員) 基本は質問項目をしっかりと、オーソライズした上で面接会を実施しているはずである。

(宮前委員) もちろん、国の方でも、大阪府でも、実際は、そういう職階ごとに研修するとか、何かの時に研修していくという制度があるというように私も理解しているが、先ほど委員の方から話があった本当に何が問題なのか、嫌な事を聞いてしまった、嫌な思いをさせてしまったという気持ちだけでなく、何を侵害したのか、よくあるいじめの問題の時に嫌な思いをさせてごめんねというような謝罪して終わるような事もあるが、そうではなく、その子がいじめによって学ぶ、学校に通えなくなったり教育を受ける権利を奪われた、権利の問題だということがどこまでそういった研修で浸透されているのか、尊厳とかそういうようなことに加え、そういう権利を侵害する問題だという辺りも含めて、そこまで研修の中で国の方に申し上げるのは難しいと思うので、大阪府の会でするので大阪府の研修の方でもそういった事を取り入れていただきたい。じゃないと多分、結局は何を言ったらあかんのっていうような話になってしまうので芯のところを是非掘り下げていただきたいと思う。

(座長) 私からいくつか質問というかお願いがある。今回、令和3年度の報告がゼロという件数であり、これをどのように受け止めるかというところが、私としては非常に、むしろ深刻に受け止めている。先ほどから触れられている21ページの設置要綱、本会議設置要綱によると、委員会の目的としては、1の【2】のところの就職差別事象の把握に関する事というのがあり、この少し数行目で次の事項について研究協議するというようになっていて、この把握に関する事というのは0件でした、あるいはこういう事象でしたと報告だけではなくて、委員からありましたように掘り下げるとするのはまさに研究協議になるし、実態を把握できていないという状況をどういうふうに研究協議するのかということがこの委員会ではむしろ慎重に議論していかなければならないところではないかこの数字を体験して思った。先ほど大就連の幹事校の皆様からの活動報告書の中で質問内容や面談内容に疑問が出るようなものが出てきていると話されていたので、この0件というものをどう受け止めたらいいか、大就連の皆さん、幹事校の皆様から、あるいは事務局、他の委員の皆様から何かご意見があれば伺うことができたというのが1点目。

それから2点目としては、設置要綱のところ、委員会の目的が(1)学生の指導に関する事とある。この左側の公正採用促進会議のところでは(1)公正な採用選考について啓発等に関する事とあり、もちろん学生の指導という事であるが、先ほど委員から話があった啓発をどのように展開していくのかということが本委員会としては大事なことではないかと思う。これは設置要綱の改定が必要になるかどうかもあるが、学生に関する啓発をどのようにやっていくのかという事を研究協議する事、本委員会としては重要なことではないかと感じている。前回の会議でネットでの就活が増加している事でキャリアセンターを通じた就活が減少し、その辺の報告の減少に繋がっているのではないかという意見が委員の皆様から出ていた。

以前の委員会の中では、学生の啓発をどのようにするかという事も、割とこの委員会の議題として挙がっていた記憶がある。資料として、インターネットをどのように活用していくのか、雑誌をどういうふうに活用していくのかといった事が出ていたので、今後、議題として挙げるのかどうかも含めて、学生に対する啓発、それから状況の把握をどのようにしていくのかという事も丁寧に議論していく必要があるのではないかと思う。その辺りをしっかりとやっていく必要があるかなと思う。また、官公庁という事なので各地方自治体の公正採用とか学生さんの相談をどうするのかという事では事務局の皆様も、各大学のキャリアセンターにヒアリングにいかれるなど非常に尽力されていた事、そういう経験も、把握しているので、またそうした事についても今後議論が必要な事だろうと思っている。最後に今の事例について、身体的な特徴やそれから容姿、面接での発言という事であるが、やはりこの履歴書の写真というところが非常に大きく、私は、履歴書に関する研究会をこの委員会でやってきたところもあり、性別の欄の問題だけではなくて写真をどうするのかっていうことも大事な事ではないかという議論を重ねてきた経緯がある。もし事務局がよろしければ履歴書問題について9月の本会議でどのような話になったのかを含めてお話しいただければと思う。

(森下委員) 座長から3つほどいただいたが、履歴書の問題の報告については、事務局から後ほど説明させる。1点目、就職差別事象の把握や公正採用選考に向けた啓発、ここが重要と感じている。委員からも話があったように機械的に、何を聞いたらあかんとかいう形だけに囚われ過ぎて本質が損なわれているのではないかと私ども感じている。実際相談といっても、労働相談っていうと、金融相談とな

るとお金を貸して欲しい、住宅相談っていうと家を探してます、労働相談ってなると就職だけっていうような形で、労働の定義があまりにもぼやけすぎて広すぎて広範多岐に渡っているのもっと細分化していく窓口を作っていくべきではないかと。今日またお帰りいただく際に、1階のフロアを見ていただけたらと思うが、やはり労働相談、就職差別っていう単語がどういう意味合いを持つのかといったところがそれぞれの価値観とか、認識があまりにも乖離しているのではないかと。そういったところで労働相談というのはこういう具体事例があるというところを1階にて動画で映している。相談についてはイベントする度にそういった動画を展開しながら、こういった事象、ああいった事象、なぜこうしなければならないのかっていったところをしっかりと啓発していくということを、この労働環境課になってから少しずつ始めている。今後また公正採用についても、こういった事が問題なのか、なぜ問題になるのかといったところの啓発について、しっかりと事務局の方で考えて進めていきたい。

(事務局) 11月の公正採用・雇用促進会議での「履歴書の性別欄に関する研究部会」の報告をさせていただく。令和3年11月30日に令和3年度第1回公正採用・雇用促進会議において「履歴書の性別欄に関する研究部会」が取りまとめた報告書について報告した。「履歴書の性別欄に関する研究部会」は、全ての人権が尊重され性的指向や性自認を理由とする偏見や差別のない社会の実現をめざし、性の多様性を尊重しLGBT等の性的マイノリティへの理解促進が求められており、公正採用・雇用促進会議においても履歴書における性別欄の取扱いについて議論・検証を行うため、令和2年2月に設置された。研究部会は、第1回を令和2年2月に、第2回を令和2年12月に、第3回を令和3年2月に開催され、議論を進めてきたが、令和3年4月に厚生労働省において新たな履歴書の様式例が作成、公表されたため、令和3年6月に開催された第4回研究部会において、令和2年度報告書が取りまとめられた。報告書では、履歴書における性別欄がない場合、ある場合のメリットや問題点について、「応募者の立場から」と、「採用する事業者の立場から」の両面において整理をし、次の問題点が抽出された。履歴書から性別欄をなくすメリットは大きいと考えている。一方で、採用選考において性別を判断材料にしないことが重要であり、それを実現するためには、履歴書から性別欄をなくすだけでは不十分ではないか。事業者は、性別を採用選考時の判断材料にしないよう、社内研修に努めるとともに、こうした姿勢を応募者に伝えていくことが重要であるということがわかった。また、採用選考において、公的な書類上の性と性自認が一致しないトランスジェンダー等の性的マイノリティ当事者への配慮はどうあるべきかといった問題点が浮上した。については、性的マイノリティ当事者への配慮を含めた履歴書の性別欄の取扱いの検討にあたっては、もう少し時間が必要となる。

事務局としては、厚生労働省が新たな履歴書の様式例を作成し、「本様式例を参考にしつつ公正な採用選考をお願いします」としていることから、当面は、厚生労働省履歴書様式例の浸透を図ることとし、その中で、新たな課題が浮かび上がってきた場合、その時点で、改めて研究部会の設置等を検討してはどうかと公正採用雇用促進会議に提案した。

その結果、事務局案が可決され、当面は厚生労働省履歴書様式例の運用を見守り、新たな課題が浮かび上がってきた場合に、公正採用・雇用促進会議でその取扱いを検討することになった。

(座長) 私からは見守るだけで終わらないでくださいと一言お願いして、戸籍に関しても地方自治体が国の公開原則を切り崩し、そして、統一応募用紙も大阪が、大阪の先進性が国を動かしたという事があるので、是非大阪から積極的に国に訴えかけていただきたいとお願いしたところである。

設置要綱については、学生に対する公正採用選考についての啓発に関する事を含めるかどうか、ここで決める事ができなかったと思うので、次回の会議でも是非議論いただきたいと思う。

(宮前委員) 大学の皆さんに何うが、先ほど委員から学生に就職活動報告書を提出いただいて、それを確認して、問題があればヒアリングするというようなことをされているという事であるが、それは各大学とも大体同じような流れになるのか。というのも、今の大就連の取り組みで、何かあれば学生から言ってくるというような申告方式のため、なかなか報告が挙がらないというような事になるので、学生から自動的に挙がってくるような仕組みになれば、もう少し挙がるのかなと思ったが、各大学から就職活動報告書が出されているのかどうか分からないのでその辺りいかがか。

(石飛委員) 本学は、一応そういう仕組みはある。しかし、それを義務化していない。学生が後輩のために人気のある講習が本学は偏ったものがあつたりするので、そういう業種に関して職種も含め、いろいろ報告書を出してもらってこんな質問が出たとか、こういう回答したかというような事を報告してもらうのが主になっているため、そこで人権的な差別とかという事の明記は、私どもの今の報告書では無いのが現状である。

(一谷氏) 我々も同様に、後輩のために財産として、こういった報告書を残しているというところがあるので、それをよくよく見ていかないとそういう問題に結びつかないというのが現状かと思っている。学生がそういったところに気付いているのかということも含めて問題的な発言があつたとしても学生がそれに気付いてそこに書くかということがあるので、学生の気付きが結構課題かなと思う。

(鈴木委員) お話があったとおりに後輩へという事で、任意で学生にお願いをして回収している。

ただ、あくまでも任意なので持ち込まれた件数というのは、なかなか数がつかめないというのが現状である。

(永井委員) 私どもは、一応書いてもらっているが、義務化していない。ただ、窓口に来る学生が多いため、その都度書いてもらっている。我々の趣旨としては後輩のためのものであったが、その辺で差別のところにかかってないか学生が見えるように意識付けをしている。先ほどもお話しがあったとおり、やはり学生自身が質問されたこと内容が就職差別にあたるかどうかということのを全然認識していないところが一つの問題だと思っている。それは我々の努力でそういったガイダンス等でチラシを配布したりすることで可能性はあるかと思う。学校の中でなかなかキャリアセンターと接点がない学生も確かに出てきているので、もしかするとマイナビさんやリクナビさんみたいな大手の就職サイトの中でそのような記載があったりとか、登録をする際にそのような注意書きが書かれていたりすると、だいぶ違ってくるのかなというのが個人的な意見である。

(宮前委員) これは大阪府へのお願いになるが、ここは大学等専門委員会なので大学の皆様に私も伺う事しかできないが、そもそも大学だけで全ての事ができる訳もなく、やはりそこまでの中学校、高校でのいわゆる労働教育、労働者教育というのがあってこそその大学という事になろうかと思う。今かなり府立の高等学校でもいわゆる労働者教育というのは、ブラックバイトというような事に代表されるような事で、そういうことをされておられると思うので、是非その辺りでこういう就職に関する事も再度力を入れていただきたいという事と、府立の高校だけではなくて、大阪府は、私学課において私立学校も所管されておられると思うので、是非私立学校あるいは専門学校の方に大阪府の連携の中で、そういった事の学びを、理解を深めていただく取り組みをお願いしたいと思う。これはあくまでもお願いである。

(森下委員) 大学生、専門学校生、それと中学生。実際のところ府内の高等学校の3年生を対象に、特に就職をされるという方に対し、ワークルールの冊子を全員に配布しながら中々教壇に立って説明というのは難しいので、説明される進路担当の先生に当課から「きまえ」という形で講師を派遣して、そういった就職に向けた知識をしっかりと学んでいただくという事を、この間ずっと実施してきた。3年生だけではなかなかというところもあるため、次年度からは1年生、2年生を対象にすることと今年度からは専門学校も対象に広げた。次年度からは中学生版のワークルールを今年度中に作成しているので、市町村と連携しながら、高校生と同じような形で中学生にも実際に入り込んで高校になれば、初めてアルバイトできるという軽い気持ちでいかれて、基本を無視したような過重労働のようなことを平気でしてしまう事が無いように、まず、ルールを覚えていただいて、適切適正な就労についていただくといったところを現場に入り込んでやっていこうと4年度からフォローするように準備を進めている。冊子ももう出来上がるので、出来上がったなら委員の皆様にもお配りさせていただく。

(5) 厚生労働省に対する「令和4年度人権施策並びに予算に関する要望」における取り組みについての報告

(座長) 前回の会議で、資料では9ページになるが、委員の方から要請の内容に関して内容が薄いのではないかという厳しい意見をいただいたところもあり、またコロナ禍の中で回答無しというような状況はこのところ続いているところもあって、何か改善の案などあれば伺いたいと思うがどうか。

(八又委員) 昨年の委員会でも同じような発言をしたかと思うが、大阪府から厚生労働省のどこの部署に出されているのかということのを承知していないが、中身的には理解できるものの、この要請文の段落でいう4つ目、ナビサイト関係の部分のところ、私が承知している限りでは厚生労働省の公正採用選考の担当部局の方で、当時大きい事件があった後、厚生労働大臣名で事業者さんに啓發文書、協力要請の文書を申し伝えたというように聞いている。ナビサイトの運営事業者の方にも一定働きかけて結構大きな事業所、2か所か3か所ほどにそのページに公正採用選考のページのバナーを貼ってもらうなどの取り組みをしていると本省からは聞いている。

(座長) また来年度に向けて、是非改善策を事務局とともに検討していきたいと思うし、事務局の方にも検討いただきたいと思う。

(事務局) 他の部局もそうであるが、やはりコロナというところがあって、正直なところなかなか回答がいただけていないというのが実情である。それまでは回答をいただけていたが、去年、今年と回答いただけなかった。去年は文部科学省から回答いただけただものの厚労省からの回答はなかった。今年はコロナ禍ということもあってか、両省とも回答をいただけなかった。そこは引き続き要請の方は続けていきたいと思う。

(森下委員) 国家要望については、各部局を取りまとめ企画部門から、それぞれの省庁へ提出する事になっている。コロナという事が大きな要因の一つにあると思うが、書面による要請という事をしているため、回答については当然書面という事になると思うが、対面での行政要望という事になってくると、

こういう形で施策反映させていただきたいとか、こういう形で予算計上したとかという説明をいただける。基本的には、私達もそうであるが、市町村要望を受けてもしっかりと公のところで広報していくという形になるので、省庁からもそういった内容がおおまかな回答になるのではないかと、特にコロナですし、回答無しというのはちょっと誤解があるが、何もしてないわけでは無くて、対応した上で細かな説明を省略するという形が、今のスタンダードの形になっているのではないかと思う。要望に対して、国であり府を経由して市町村からの国への要望もあり、そういった事もしっかりと対応していただいているものと認識している。

(座長) 引き続きよろしく願います。

議事については以上であるが、折角の機会なので意見交換したいと思う。

私の方から指名をしたいと思うが、昨年、この公正採用についてのシンポジウムが全国大学同協の主催で開催され、そのパネリストの一人として、公正採用人権啓発センターの方が参加されていた。何かご協力いただけるようなことがあれば、是非願います。

(島谷委員) 非常にいい機会でパネルディスカッションという形で我々の取り組みを紹介させていただいたし、会員企業の取り組みとして、こんな事をしていとお伝えできた。また、同じパネリストの方と立場の違う間柄ながらも意見交換できたと非常に良かったと感じている。本当は時間の関係もあって、私は移動の関係から自由にディスカッションする時間も取れずに、一方的にしゃべって多少質疑をした程度で終わってしまったので、お話できる事は無いが、また、ああいう機会をもって我々の企業側の取り組み、あるいはその企業をサポートする当センターの取り組みなんかをお伝えできればと思うし、ああいう大学であるとか、団体であるとか、直接意見交換できればと積極的に関わっていきたく、ああいう場を含めて議論できればというように思った。

(座長) ありががとうございます。その他どうか。

(平岡委員) 先ほどの議論の中で、この会議が公正採用・雇用促進会議って名称なので、公正採用関係に留まらず、先ほどの話を聞いていて思ったのが、目的のところ今、要綱を見ると、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を促進するという事になっているので、本当に公正採用・雇用促進のところを議題にするのであればここを書き換えないといけないのではないかと。あと、この会議を開催すること事が、公正採用選考の推進であって、それをもってこういった事を生かしていくという事なので、そこは出さないといけないということではなくて、この会議でこの2年ぐらい議論になっていた内々定取り消しやオワハラと言われるような取り組みがあればということで、この会議として把握してどうしていくのかって議論は、この会議の趣旨を踏まえたら、そこまではしない、ただ対応はするという事であるが、指摘されたのでそこをやはり見直さないといけないということであれば、その認識も変えていかないといけないのではないかと思う。意見としてそう思った。

(座長) ありがとうございます。この件を含めて事務局で、また引き続き会則、設置要綱を含めて、特に目的のところですのでこの間の議論と重ねてこちらも協議を進めていければと思うので、よろしく願います。

(宮前委員) 18ページの資料を見ますと、官公庁ですからかなり大きな組織の固有の問題かどうか分からないが、個別面談の場合に面接官と人事担当者が話をして、そこでこの写真一体なんだろうという話をしている。その後、その面接官が面接してその時に本人に聞いて。通常はそこで本人に聞いて申し訳無かった、悪いことをしてしまったと思ったら、その面談前に面接官と人事担当者が打ち合わせもしているので、当然そこで人事担当者に言うべき、申し送るべき事だろうと思うが、結局、申し送りも無く、その次に本人と人事担当で打ち合わせた時に人事担当者もまた同じことを聞いている。結局聞いた中身が悪いのはもちろんだが、そもそも組織としてどうなのかという気がする。小さなところだとそんな事はあまり無いかもしれないが、組織が大きくなればなるほど人事と現場がというような事が起こるのかなというように感じた。そのところが公正採用を進めていくにあたって、企業の組織に対する働きかけというのが重要なのかなと感じたところである。

(座長) 対面で意見交換ができるというのをうれしく思っている。

先ほどの話で何点か思ったのは、まず、学生達が後輩のためにと思って答えるその思いを受け止めていくにあたって研究協議をする委員会なので、長い歴史のある大就連にしても、また本委員会としても、分析までいくのかどうか分からないが、どのような形で皆様のところにこれまでの事例だとか思いだとかを蓄積されているのか、どのように変化をしているのか、またどのように今後変化していくと私達は考えるのか、そうした学生達の声にどのように応えていくべきなのかという事を、非常に早い変化の中で考える機会をいただいた。また、そのような取り組みを積み重ねられている事に心から敬意を払いながらその思いに応えるような場として、非常に大事な場なのだ改めて思った。また、悪質性という言葉が出ており、そういう難しいところで、本人に認識がなければ、差別だと認識が無ければ、それが適切だと本人が受け止めるかもしれないし、発言した方が善意だと思ってやっている

場合もあるというような発言もあった。この間、アンコンシャスバイアス無意識の偏見というのが非常に流行っており、意識の問題という形で象形化されがちな差別の問題について、実は心理学の分野で人の意識は、そんなに変わらないという事を割とはっきりとおしゃっていた。人の意識はそんなに簡単に変わらないからこそ仕組みを作る事、仕組みを変える事、環境を変える事、環境を作る事、ルールを作ってルールを変える事、そして知識を獲得していく事で、そうやって人の意識というのは変わっていくという事を心理学という専門の分野でも調査研究がなされているという事なので、今日そのような仕組みのもと、ルールのもと、環境のもと、しっかり話をしていく事を皆さんで話げた事は、改めて大事な場であったと思う。非常に大事な歴史的な社会的にも意義のある場所なので、また皆様からの意見交換とそして今日また宿題が出たところもあるので、事務局と協議を重ねて、次回に繋げていく事ができればと思う。

【関連資料2】

労働第 2977-2 号
令和 5 年 3 月 1 日

公正採用・雇用促進会議
各委員 様

大阪府商工労働部
雇用推進室長 小川 勝

令和 4 年度公正採用・雇用促進会議の書面議決について

日頃から、公正採用・雇用促進会議の運営につきまして、御指導・御協力をいただきお礼申し上げます。

この度、令和 5 年 1 月 31 日付「労働第 2977 号」により実施いたしました書面議事につき、令和 5 年 2 月 13 日までに書面表決書を提出いただきましたので、その結果について、下記のとおり、ご報告いたします。

記

1. 議案

- ・大学等専門委員会設置要綱の改正について 異議なし 14 異議あり 0 未提出 2

2. 結果

議案について、上記のとおり過半数の「異議なし」の表決をもって可決されました。

以上、報告いたします。

公正採用・雇用促進会議事務局
大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課
労政・労働福祉グループ 大森・奥出
TEL 06-6210-9518 【直通】
FAX 06-6360-4751
E-mail : rodokankyo-g03@gbox.pref.osaka.lg.jp

〔参考資料1〕

公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会設置要綱新旧対照表

<p>1. 委員会の目的</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>2. 委員会の構成</p> <p>委員会は、次の機関から推薦された者をもって構成する。</p> <p>大阪労働局職業安定部 大阪府商工労働部 大阪府内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</p> <p>なお、各機関からの推薦は原則として1名とするが、大阪府内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。</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>国公立4年制大学</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>私立4年制大学</td> <td>2名</td> </tr> <tr> <td>短期大学及び高等専門学校</td> <td>2名</td> </tr> </table> <p>3. 委員会の開催</p> <p>(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。</p> <p>4. その他</p> <p>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。</p>	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	<p>1. 委員会の目的</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <p>2. 委員会の構成</p> <p>委員会は、次の機関から推薦された者をもって構成する。</p> <p>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</p> <p>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。</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>国公立4年制大学</td> <td>1名</td> </tr> <tr> <td>私立4年制大学</td> <td>2名</td> </tr> <tr> <td>短期大学及び高等専門学校</td> <td>2名</td> </tr> </table> <p>3. 委員会の開催</p> <p>(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。</p> <p>4. その他</p> <p>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。</p>	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
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												
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												

【関連資料3】

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

(大阪府内大学等就職問題連絡協議会) 前回会議(令和4年1月25日以降)

日 時	項 目	内 容
4. 1. 25	公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会	<ul style="list-style-type: none"> ● 令和 2 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
4. 5. 27	新旧幹事校会議	<ul style="list-style-type: none"> ● 令和 4 年度幹事校の担当役員について ● 令和 4 年度 (第 42 回) 総会について ● 問題事象への対応について ● 就職差別撤廃月間について <p style="text-align: right;">ほか</p>
4. 6. 23	令和 4 年度総会 (第 42 回)	<ul style="list-style-type: none"> ● 令和 3 年度活動報告・会計報告 ● 令和 4 年度幹事校の担当役員の選出 ● 令和 4 年度年間活動計画案及び予算案 <p style="text-align: right;">ほか</p>
4. 6. 23	第 1 回大学等関係者 就職問題研修会	<ul style="list-style-type: none"> ● 総会後に実施 研修会テーマ：民間企業の視点からの「公正採用選考研修」とは？～無意識・無自覚、情報・認識不足による「不適切な採用選考」をしないために～ <p>講師：一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター 常務理事 坂倉 有 氏</p>
4. 11. 11	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 (各大学希望部数)、ポスター (各大学希望部数) を作成し、加盟校へ送付
4. 11. 21	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]
4. 11. 25	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」に基づく取り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
4. 12. 6	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 181 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]
5. 1. 27	第 2 回大学等関係者 就職問題研修会	<ul style="list-style-type: none"> ● 研修会テーマ：公正な採用選考と企業の取り組み <p>講師：大阪企業人権協議会サポートセンター長 芝本 正明 氏</p>
5. 2. 6	就職業務担当者用冊子「就 職差別をなくすために」を 作成	<ul style="list-style-type: none"> ● 各大学等の就職業務担当者向けに、公正採用選考制度確立に関する取組みをはじめとした就職支援業務に活用いただくための冊子を作成し、加盟校へ送付

採用責任者様

大阪府内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、大阪府内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できるよう、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」による令和2年度、令和3年度上期の問題事象の集計結果では、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11件報告され、そのうち、「家族状況」に関する質問等が最も多くなっています。また、男女雇用機会均等法上問題のある発言の他に、応募書類・エントリーシート等において「家族に関すること」を記載させる等、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見受けられます。

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】

大阪府内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71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。

※令和3年度から「大阪府下大学等就職問題連絡協議会」は「大阪府内大学等就職問題連絡協議会」に名称変更をしました。

＜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働環境課 労政・労働福祉グループ

住所：〒540-0033 大阪府中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館3階 電話：06-6210-9518

各団体代表者様

大阪府内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。

この「報告書」による令和2年度、令和3年度上期の問題事象の集計結果では、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11件報告され、そのうち、「家族状況」に関する質問等が最も多くなっています。また、男女雇用機会均等法上問題のある発言の他に、応募書類・エントリーシート等において「家族に関すること」を記載させる等、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見受けられます。

貴団体におかれましては、このような現状を御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、会員企業に対して、学生への特段の御配慮と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】

大阪府内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71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。
※令和3年度から「大阪府下大学等就職問題連絡協議会」は「大阪府内大学等就職問題連絡協議会」に名称変更をしました。

＜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働環境課 労政・労働福祉グループ

【関連資料4】

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（H29～R3、R4 年度上期）

令和3年度 学生から：0 事業所（0 件）、令和4 年上期 学生から：0 事業所（0 件）

		H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4年度 上期
（就職 問題のある 担当者から 募集要件等 を領受）	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	0	0	0	0	0
	・中学校等からの学歴記載	0	0	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	0	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	0	0	0	0	0
（学生から 面接以外 の問題を 募集要件 を領受）	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	0	0	0	0	0
	③会社独自の履歴書・エントリーシート等〔計〕	1	0	2	0	0	0
	*（ ）内は、報告のあった実件数	(1)	(0)	(1)	(0)	(0)	(0)
	・本籍・出身地に関する事	0	0	0	0	0	0
	・家族状況に関する事	1	0	1	0	0	0
	・思想・信条、宗教に関する事	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	1	0	0	0
	④男女雇用機会均等に反する事	1	0	0	0	0	0
⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	4	0	0	0	0	0	
	合計	6	0	2	0	0	0
（面接時 から 問題のある 質問等 を領受）	①本籍・出身地に関する事	0	0	0	0	0	0
	②住居状況に関する事	2	0	0	0	0	0
	③生活・家庭環境等に関する事	3	0	0	1	0	0
	④家族状況に関する事〔小計〕	21	2	9	5	0	0
	・家族の構成に関する事	9	2	3	2	0	0
	・家族の職業・学歴に関する事	7	0	6	2	0	0
	・家族の収入・資産に関する事	2	0	0	0	0	0
	・その他	3	0	0	1	0	0
	⑤思想等に関する事〔小計〕	1	1	1	1	0	0
	・支持政党に関する事	0	0	0	0	0	0
	・尊敬する人物に関する事	0	0	0	1	0	0
	・購買新聞・愛読書に関する事	1	0	1	0	0	0
	・その他	0	1	0	0	0	0
	⑥男女雇用機会均等に反する事	4	1	2	1	0	0
⑦面接－上記以外の問題ある質問等	4	2	0	3	0	0	
	合計	35	6	12	11	0	0
	*（ ）内は、報告のあった実件数	(14)	(4)	(8)	(3)	(0)	(0)
	総合計	41	6	14	11	0	0

2 就職担当者からの募集要項等に関わ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4年度は上期

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・出身地に関すること	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
家族状況に関すること	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4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	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
その他	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	その他(内訳)	3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)	4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	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		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
2年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
3年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
4年度上期		0 (他 0 官 0)	0	0	0	

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和4年度は上期

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4年度は上期

内容項目		件数	〔労働局〕	〔大阪府〕	〔大学等〕	企業名等不明により対応不可
			行政指導等	改善要請等	改善要請等	
身元調査	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	4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	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	4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	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	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	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	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0
	2年度	1 (他 0 官 0)	1	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
その他 (不適切な健康診断・作文等)	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	10 (他 1 官 0)	5	0	3	2
	2年度	10 (他 2 官 1)	10	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
計	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	14 (他 1 官 0)	9	0	3	2
	2年度	11 (他 2 官 1)	11	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	4年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和4年度は上期

〔参考資料4〕

＜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5】

「令和5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4年7月29日付けで大阪府、大阪府市長会、大阪府町村長会の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ております。

今年度の要望にあたっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、厚生労働省にはオンライン、文部科学省には書面による要望となりました。

なお、文部科学省からの回答はありませんでした。

1 厚生労働省

【要望】「8 大学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、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、その運営事業者が就職希望者の内定に係る個人情報などを不正に扱っていた事件が発生するなど、引き続き公正採用について効果的な啓発が求められます。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や個人情報の不適切な取り扱いが行われることが無いよう、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】

・就職を希望する大学卒業生等に対する啓発について

公正採用選考にかかる大学生等への周知の重要性は認識しており、効果的に周知・啓発を行うため、求職者向けのリーフレットを作成し、大学の就職課等へ配布したり、大学への出張相談時に大学生へ配布することにより周知を図っている。

あわせて、各労働局に対しても各大学等の就職課と連携を図り、大学生等に対する周知・啓発の促進に取り組んでいる。

引き続き、文部科学省や各大学と連携しながら大学生等に対する周知・啓発を進めていく。

・ナビサイトの運営会社に対する啓発について

令和4年3月に、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産業種別団体446団体に対して、職業安定局長名で公正採用選考に係る要請文を送付した。これにより、ナビサイト運営会社が公正採用選考の考え方に基づいたサイトの運営を行うよう期待をしている。

求職者等の個人情報の取扱いについては、事業主向けのパンフレットを作成し、ナビサイト運営会社に配布することで周知・啓発を行っている。

大学生が利用すると想定されるナビサイト事業者数社に対して、サイト内で公正採用選考の特設サイトのバナーを貼り、周知いただくよう直接要請を行った。実際にバナーを貼っていただいている業者もある。さらに、より多くのナビサイト事業者から周知していただけるよう、大手事業者だけでなく、業界団体へ同様の要請を行うよう予定している。これらの取組みを通じ、今後ともナビサイト事業者への周知啓発を進める。

・雇用に際しての労働関係法の整備の措置について

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号条約については、国内法制との整合性についてなお検討すべき点があり、批准については慎重な検討が必要と考えている。

【意見交換】

大 阪 府：ナビサイト事業者に対して、継続的に要請していくのか。

厚生労働省：大手事業者に対しては個別に行ってきたが、より多くのナビサイトに周知・啓発等を行うため、業界団体に周知・啓発を行ったところ。

2 文部科学省

【要望】「2 大学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。
しかしながら就職希望者の内定に係る個人情報等を不正に扱っていた事件が発生するなど、引き続き公正採用について効果的な啓発が求められます。

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ることから、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。

【回答なし】

【関連資料6】

(令和2年度に使用された社用紙の例：企業が特定されないよう大阪府で加工済み)

株式会社●●●●

代表取締役社長 ●●●● 殿

健康についての告知書

貴社への入社を希望するにあたり、過去の病歴並びに現在の健康状態を下記のとおり告知いたします。

なお、貴社が入社選考に際して、この告知書により健康状態をチェックされることについて、なんら異議申し立てを行わないこと、及び万一事実と異なる虚偽の記入が判明した場合は、採用取消又は懲戒処分されても異議申し立てを行わないことを誓約いたします。

記

質問事項	回答欄	
これまでの主な既往症を記入してください	ある・ない	
現在、医師の治療を受けていますか。 受けている場合はその病名及び症状を記入してください	はい・いいえ	
過去一年間で通院したことはありますか。 ある場合は、その病名を記入してください。	ある・ない	
前勤務先における過去一年間の病気による 欠勤(有給休暇を含む)日数とその病名を記入してください。	日程度	
定期健診等で異常を指摘されたことはありますか。 その場合は、その理由と結果を記入してください。	ある・ない	
うつ病などの精神疾患にかかったことはありますか。 ある場合は、その時期と現在の状況を記入してください。	ある・ない	
頭痛・腰痛・躁うつ、その他の症状で仕事に支障があると思われるものはありますか。ある場合は、その症状を記入してください。	ある・ない	
最近、健康面で気にかかることはありますか。 ある場合は、その内容を記入してください。	ある・ない	

私の健康状態は、上記のとおり相違ありません。

年 月 日

(住所)

(氏名)

印

(注) この「健康についての告知書」は、当社への入社選考の参考資料として使用し、個人情報の取扱いには十分注意いたします。
なお、この告知書への記入は任意であり、強制はいたしません。

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。

大阪府内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、大阪府内の大学、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)

○令和3年8月5日改正(第41回総会)