

## 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

- 開催日 令和4年1月25日(水曜日)15時から17時
- 場所 エル・おおさか本館10階 松・竹
- 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を取扱いについて

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、オワハラがパワーハラに当たる場合、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、いわゆるパワーハラ指針で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どう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、オワハラの実事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。

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。

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おうとともに、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、オハワラとか全てのことに於いて、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。

委員：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ふことにしており、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なの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うにといふことでお願いしている。

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はいけないかと思っている。

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、何かあれば本人に対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。

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と、学生の声をなかなか拾い上げられないのではないかと話が出たが、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ふと、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と。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を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。

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。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、その際よろしくをお願いします。

(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

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はっきりと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通信していくか、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て上がった。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う少し掘り下げた方が良いのかとと思っていた。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。

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いうのをされてきたのか、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考えている。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考えた。

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。

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。

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人って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人ってなってしまう、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て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、毎回大きな会場でや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、事件を起こっ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いますが、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。

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。

委員：そうです。

委員：ちなみに国の機関の方はこういった、大阪府や市町村とは違う形になると思うが。

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。

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。

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ことになっているので、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いう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と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いのか、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ところではないかと思う。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ところ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無くして写真をどうするのかと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いただければと思う。

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で、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、ど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。ついでには、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。

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きてください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。

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お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。

委員：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。

委員：お話があつたとおり後輩へという事で、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。

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つたが、その辺で差別のところにかかっている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つたとおり、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に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ういうような記載があつたりとか、登録をする際にそういう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。

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つ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。

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こともあるため、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、出来上がったら委員の皆様にもお配りさせていただく。

#### (4) 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。

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発文書、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ていなかった。そこは引き続き要請の方は続けていきたいと思う。

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ま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。

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けた

し、会員企業の取り組みとして、こんな事をしているとお伝えできた。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。

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用を促進するということになっているので、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、それで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いう議論は、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ことであるが、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。

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って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と改め

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。