

- 1 日 時 令和7年3月12日（水）13:30～15:00
- 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 柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 上田 誠一
大阪府立学校人権教育研究会 理事 小畑 敦彦
(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳稔
大阪企業人権協議会 事務長 半田 好夫
(一社)公正採用人権啓発推進センター 常務理事 藤本 光俊
大阪府職業技術専門校長会 会長 谷奥 洋紀
大阪労働局職業安定部職業対策課 課長補佐 大島 淳
大阪府 府民文化部人権局人権擁護課 参事 山野 忠
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課 参事 蒲生 郷幸

4 概要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 蒲生参事

(2) 委員自己紹介

(3) 座長の確認・あいさつ

(一社)おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷氏よりあいさつ

職業能力開発専門委員会の発足は今年で5年目となる。専門委員会のメンバーも変わり、府の担当者や現場の職員も人事異動などで変わってきている。各学校でも研修を実施し、公正な採用選考の取り組みが定着しているが、公正採用の取り組みは求人企業に厳しいことを言う場面もあり、ともすれば「就職してもらうことが第一」として、生徒や企業への啓発が後回しにされてしまう恐れもある。この専門委員会は、過去に「生徒が差別だと思わなかったから問題がない」などとして、問題事象への対応が行われなかったことへの反省に立って設立されたもの。公正な採用選考は生徒の人権を守るためだけではなく、求人企業が、仕事に対する適性と能力を持った求職者を余計な先入観を持たずに採用するために必要なものであって、企業にとっても重要なもの。5年の節目にあたり、改めてそのことを認識し、この委員会としても取り組みを進めていくことを確認したい。

米国では1月に就任したトランプ大統領により、人権を取り巻く状況は大きく変わろうとしている。就任初日に多様性、公平性、包摂性、いわゆるDEIの取り組みを終了する大統領令に署名し、これより、米国政府のすべての機関でDEIが停止したほか、民間企業に対してもDEIの取り組みをやめるよう求めている。これまで「ビジネスと人権」はグローバルスタンダードとして取り組みが進められてきたが、その先進国であったはずの米国から逆流する動きが見られる。

このことが、日本企業が進める人権の取り組みに直ちに影響することはないと思うが、これまで啓発に取り組んできた様々な取り組みが後退することがないよう、注目していきたい。

前回の委員会で紹介したが、民放の番組で東京都が行う公正採用選考の取り組みを揶揄するような内容が放送された。これに対し、東京都や人権団体などから放送内容を批判する意見が出された。その結果、11月10日に検証番組が放送され、公正採用の基本や就職差別撤廃月間の意義、部落地名総鑑事件をはじめとする差別事件なども取り上げながら解説がされた。テレビ局としても放送内容の問題点を受け止め、二度とこうしたことが起こらないよう報告された。

(4) 議 事

① 【議事1】 前回会議（令和6年9月18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1～9ページまでの概要及び11～16ページまでの「障がい者の採用選考時における障害者手帳の取扱いに関する啓発文書について」を報告

② 【議事2・3】 問題事象把握の取組み等について、問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 明賀室長）より、資料の別冊及び17～38ページまでの概要を報告

③ 委員からの意見等

【座長】

26ページ、1-06の事象について「アンケートではなく面接申告書を記入してもらっている」とのことだが「面接申告書」とは、どのような項目なのか分かるようであれば教えてもらいたい。

【事務局】

この案件は「面接申告書」とされる用紙を入手できておらず、内容は把握できていない。

【委員】

22ページ、1-03の事象は、昨年度からの繰り返りで指導対象となっている。昨年度に改善の啓発・指導を受け、これまでマニュアル整備や面接前の打ち合わせなどを行ってきたとのこと。しかし、今回もまた「何人兄弟ですか？」と家族の構成を聞いてしまっている。事業所の対応として「マニュアルの再点検」や「公正採用の考え方を徹底していく」ということだが、昨年度から公正な採用選考の取り組みを進めているなかで、このような事象が起こったことについて、もう少し事業所で何か考えていることはあるか。例えば「具体的な事例までは抑えていなかった」「前回に指摘された項目は、きっちりと確認をしたのだけれども…」など、そういった状況は無かったか。「公正採用の考え方を確認すること」と「具体的な問題事例を確認すること」という両方が大切になってくると思う。今回の啓発・指導のなかで、事業所から「もう少し、こういうところに取り組んでいきたい」とか、そういうことが出されているようであれば教えてほしい。今後、他の事業所への指導や働きかけでも参考になるのではないか。

30ページ、1-10の事象だが、先ほどの22ページ、1-03の事象と同様に、障がい者対象の採用選考で「支援を得られるかどうか」を目的に質問されている。「支援機関の存在」や「支援体制がどれくらいあるか」ということは採用の条件になるのか。そもそも採用の条件として良いのか、採用の条件とすることに合理性があるのかなど疑問に思っている。「家族の支援体制が無い」「支

援機関の人にすぐに連絡がつかない」となると、求人企業が「この人は適性や能力がない」などと判断ができるのか。一方、障害者雇用を続けていくうえで支援体制が大事になることは分かることから、採用時にそのやり取りをすることは非常に重要だと思う。このことをどう考えたら良いのか整理が出来ないでいる。支援体制の有無が、求職者の適性と能力の項目となるのかどうか疑問がある。

【委員】

支援体制の有無が、採否の判断や求職者の適性に直結するかは、この場では答えにくいところ。

障がい者雇用を進めている事業所で、求職者がこれまで生活支援を受けていて「入社してもらえ」となったときに、公私で仕事を支援できるかどうかなどを把握したいのではないか。ただ、ここは想像の域を出ないことから、いったん持ち帰って担当にも意見を聞いて回答したい。

報告された個票を見ると、事業所から「支援体制の有無を確認するため」という回答があるということは、事業所として「聞かないといけない」という思いがあるようにも思われる。今後「このような質問が適正ではない」となれば、そのことも周知していく必要があるように思う。

【座長】

難しい課題だと思う。面接時に「どなたと住んでいますか」「誰がご家族ですか」などの家族構成を聞くことは明らかに違反質問となるが「あなたを支援してくれる人は誰ですか」という質問との違いが分かりにくい。

実際に支援してくれる人は父親や母親だったりするので、求職者からすると取り方によっては家族構成を聞かれていることと一緒に聞こえるのかもしれない。

【委員】

「支援してくれる人は誰ですか」という質問から、話の流れで家族構成に踏み込んでいってしまうおそれがあるのかとも思う。

【座長】

「就ポツ（障害者就業・生活支援センター）が支援についていますか」ということはよく聞くように思う。精神障がいのある方は就ポツに支援を受けていれば採用する企業も安心できるし、採用後のフォローをしてもらえるとも思えるのではないか。企業としては誰が支援者として居るのか居ないのかも知りたいところではある。そして、それらはそのどういう切り口で、どういう意図で聞くかが一つのポイントなのかと思う。単純に家族構成聞くのは明らかに問題があると思うが「聞く側の意図がどうなのか」ということだと思う。

【委員】

支援があるかどうかを障害のある方が働く上での適性にしているものかどうかは、企業の安心感という意味では考えられないことはないが、誰にも支援してもらってない求職者だった場合に「あなたは働けない」ということとイコールではないと思うので、少し確認のための時間をいただきたい。

【座長】

最終ページに記載のある「健康に関する通知書」だが、企業の人事担当者などは「内定前に健康診断をすることは問題がある」という情報を当然に持っており、そういった事象は少ない。しかし、今後は健康診断の実施などに代えて、こういう文書での確認が「問題ない」と思われて広がっていくという危険もある。「採用前の健康診断はアウト」「アンケートではどこまで許されるのか」ということが、今後の課題となっていく可能性がある。今回報告された「健康に関する通知書」の内容も、見方によっては求職者のメンタル面での耐性などを聞くような質問とも受け取れる内容がある。AIによる採用面接も広がっており、企業によっては「こういう方はすぐ離職しますよ」「この方はすぐに社内トラブルを起こしますよ」というように、どういう特性のある方が離職しやすいかなどを一次面接で分類する手法が広がっているとのこと。これらが公正な採用選考に反するおそれがあるということであれば、早いうちに対応していく必要があるように思う。この事象に関しては啓発・指導の手法も含めて、今後の検討していくテーマとなるのではないか。採用選考時に求職者のこうした情報を事前に書かせて提出させるということは、一律で問題事象となるわけではないだろうが、どう線引きが可能なのか。

【委員】

求職者に書かせる項目が、就職差別につながるおそれのある14事項に該当するような場合かどうかではないか。

【座長】

こういった文書をよく入手できたと思う。我々が知らないだけで、採用選考では普通にやられていることなのか。たまたま、この企業がこういうアンケートをしているだけだったのか。

【事務局】

今回の「健康に関する通知書」は、企業側が生徒にメールで送ってきたことから入手することが出来た。しかし、多くのケースではアンケートは選考試験会場で配られ、その場で回収されるものがほとんどであり、入手できないケースが多い。この「健康に関する通知書」では、健康状況を把握するというよりも、精神的な問題や考え方などを把握しようとしているようにも見える。同じようなものとして「適性検査」についても生徒に報告をしてもらっているが、適性検査すべてが悪いわけではなく、生徒が見て明らかに違和感を覚えるような内容や公正な採用選考に反するおそれのある14事項に該当するような内容が含まれていれば、生徒にヒアリングを行い、その内容について企業にヒアリングもしている。しかし、今回のように「健康に関する通知書」という標題ではなく、適性検査のような形式で実施された場合は、生徒がおかしいと気が付かなければ問題のある内容かどうかの把握できない可能性もある。現状は入手できたものを会議で共有し、傾向などがつかめるかどうかと思っている。

【座長】

確かに巧妙になってきているし、どういう意図で聞いているのか分からないものもある。広がらないことを危惧している。

35ページ、3-06の事象だが「反社会勢力でないこと」を聞いている。企業としては反社会的勢力の構成員を採用することは非常にリスクが大きく、採用時などには誓約書で「反社会的勢力の関係者などではありません」と書いてもらい、もし、採用までに反社会的勢力の関係者であることなどが分かった場合は不採用理由となったりもすると思う。「反社会的勢力の関係者などではないこと」や「犯罪履歴がないこと」という質問について、ひとまとめに「それを質問したらだめだ」とは言いにくいと思っている。

反社会的勢力の構成員であると、生活上にも様々な制約があり、給与の支払いでも通帳が作れないなど、管理が難しいこともある。特に上場企業などでは、関係を持つことが課題となることもあり、確認をしたい事項だと思う。この辺りはどこまで聞いて良いものなのか答えはあるだろうか。個人的には「聞いてはいけない項目ではない」とは思うが、たとえ本人に聞いても「私は反社会的勢力の関係者です」と答える人はいないだろうから、採用選考での質問は難しいように思う。また、企業が公共事業に参加する中で、省庁に役員名簿を出すことがある。その際に省庁からは「役員名簿に記載の方が反社会的勢力とかかわりが無いかどうか審査をするが、そのことについて同意するか」という誓約書を求められることもある。行政と仕事をしようと思うと、そういう審査も受けなければならない。

「現役で反社会的勢力の構成員であるかどうか」ということは採否に影響する要素だと思うが「過去に犯罪歴がある」ということとは意味合いが違っていると認識している。刑の執行を受けて、その後、社会に戻って来られる方について「過去に犯罪歴がある」という理由をもって一律的に不採用とすることは問題があると思う。

【事務局】

求職者が「反社会的勢力の構成員であるかどうか」ということは、企業にとっても関心があることだと思う。また、企業も反社会的勢力との関わりを断つことを宣言していると思う。

「反社会的勢力であるかどうか」という質問は「現役で反社会的勢力の構成員であるかどうか」ということを聞いているのだと思うが、その点は採用選考で判断されうることだと思うし、内定後に判明した場合には内定取り消しにも繋がるような問題であることから、その確認が公正な採用選考に反することでは無いと認識している。

犯罪歴に関しては警備業や地方公務員法や国家公務員法などのように「欠格事項」として定められている場合など、よほどの事情が無い限りは採用選考の判断材料とすることは慎重に対応する性質のものだと思う。

【委員】

資料の13ページに、これまでの議論を踏まえ「障がい者の採用選考時における障害者手帳の取り扱いについて」とする文書をまとめてもらい、今後、該当する事業所に啓発するということが整理してもらった。このように考え方を整理して伝えていくということは、考え方を浸透させていくうえでも重要なことだと思う。ただ、文書の中で少し紛らわしいと思う点について確認したい。13ページの太線枠内に「※業務遂行上の配慮のため、障がいの状況や配慮事項等を確認する必要がある場合は～」との記載があるが、16ページでは「合理的配慮の提供は『求職者から申し出る』こととされている」との記載があり、少し紛らわしいと思った。企業が求職者に対し「業務遂行上、配慮が必要ですか」という質問は、オープンクエスチョンで、本人から申告してもら

うということは良く分かるが、業務遂行上の配慮のために「その目的を示して」「こんなことがありますから」「本人の同意を得たうえで」となると、もう業務遂行上の配慮と言うよりも「業務上こういうことが必要なので、それはできますか」という風に具体的な質問になるのではないかなと思った。今回の文書で記載のあるような「※業務遂行上の配慮のため、障がいの状況や配慮事項等を確認する必要がある場合は～」ということのイメージできなかったのだが、具体的にどのようなことがあるのか教えてほしい。

【事務局】

文書での表現をどう整理すると分かりやすいのか検討したい。

委員が示されたような疑問点が出て来てはいけないので関係者に確認のうえで対応する。

⑦ 令和6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（高等学校課 馬場指導主事）から別添資料に基づき報告

以上