

1 日 時 令和7年9月17日（水）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 柴原浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 石田利伸
大阪府立学校人権教育研究会 会長 森田正良
(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 事務局長 出口都彦
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 丸山明宏
(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 江口隆之
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 尾崎輪香子
大阪府 商工労働部雇用推進室人材育成課 課長 杉本当弘

4 概要

(1) 開会あいさつ

人材育成課 杉本課長

(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 中谷氏を座長に選出

・座長からのあいさつに続いて、8月25日に行われた「公正採用・雇用促進会議」の概要が報告された。

(4) 議事

① 議事(1) 前回会議（令和7年3月12日開催）について

② 議事(2) 職業能力開発施設利用者のSNS利用に関するアンケートについて

事務局（人材育成課 池口総括主査）より、資料の1～15ページまでの概要を報告

SNS利用に関するアンケートについて、令和8年度まで実施し、以降は啓発資料に組み込むなどして各校において啓発を行うこととした。

③ 大阪労働局からの補足説明

「健康に関する通知書」や「アンケート」とされるものを、書かされたり提出を求められたりする状況があることは、これまでもこの会議で報告・議論されてきた。昨年度の会議でも「公正な

採用選考との線引きについて、どのようなことが可能なのか」という質問があった。その際、「厚生労働省が示している『本来、自由であるべき事項』『本人に責任のない事項』など、就職差別につながるおそれがある14項目に該当するかどうかで判断する」と示していた。その方向性は現時点でも同様である。

「支援体制の有無が求職者の適性と能力の項目になり得るのか」という点だが、例えば「支援してくれる人は誰ですか」といった質問について「支援者が家族である応募者には、かなり分かりづらい状況もあるのではないか」という意見があった。前回会議時点では持ち帰らせていただいたが、改めて厚生労働省のスタンスとして報告させていただく。まず、支援機関や支援体制に関して「就労支援機関を利用するかどうか」は「障がい者本人の意思で決めるべきものである」ということが第一にある。次に、公正採用の基本的な考え方として「労働者の募集・採用に関しては、応募者に広く門戸を開き、能力・適性のみを採用基準とする」となっている。これらの点から「就労支援機関への登録が採否の基準」とすることや「求人応募の際の必須条件になっている」といった場合は、企業への啓発指導が必要であるという見解を得ている。一方、採用選考時に「就労支援機関への登録状況について、確認することまでは妨げるものではない」としている。

「支援機関への登録強要」「登録を採否基準にする」「登録状況を聞いている過程で家族構成を確認する」などとならないよう企業に啓発を進めていくことについて、大阪から発信していく必要があると考えている。啓発方法は大阪府とも連携のうえ「何ができるのか」という点を考えていきたい。

「採用選考時における障害者手帳の取り扱い」として企業啓発に使用している文書について、前回会議の際に「ちょっと分かりづらいのではないかと指摘いただいた。「採用選考の応募書類として一律に『障害者手帳の写し』の提出を求めることは行わないでください」としているにも関わらず、注釈として同じ枠内に合理的配慮の部分も含めてすべて詰めこんでいた。注釈を読むと「聞いても良い」というように受け止められかねないということから、局内でも検討し、文書のタイトルに従って案を作成した。今後、府が作成している「採用と人権」などに掲載してもらい、啓発に使えないかと考えている。

④ 委員からの意見等

【座長】

裏アカウント調査に関連し、職業能力開発校が生徒向けアンケートを通じて啓発するようになった経過について補足する。5、6年ほど前だが、大学生などがアルバイト先の飲食店などでイタズラ等をして、その様子をSNSに投稿していることが報道されて社会問題となった。求人企業が「自社に応募してくる求職者が、過去に不適切な行為・投稿を行っていないか」という不安から調査会社に依頼し、求職者の匿名アカウント、いわゆる裏アカウントを調べるという手法が報道されるようになった。しかし「求職者が過去にどういった投稿をしていたか、そのことを判断材料として採否を決めることは大いに問題があるのではないかと」ということが専門委員会で話題となり、親会議でも議論することとなった。それぞれの専門委員会で出来ることから取り組むということとなり、職業能力開発専門委員会では職業能力開発校の生徒向けのアンケートを行っている。また、企業向けには厚生労働省が中心になって全国調査を行っている。

障害者手帳の写しの提出を求める事象に関しては、2・3年ほど前、この専門委員会で報告があった事象がきっかけとなっている。地方公務の職場だったが、採用選考の応募書類として障害

者手帳の全ページをコピーして提出を求めるといったものだった。障害者手帳は、1ページ目に名前や区分・等級の記載があり、療育手帳であればB1やB2といった記載がある。写真や障がいの内容を記載する面があり、2ページ目以降に注意事項やメモ欄がある。その事象に関連し「障害者手帳の提出を求めることが問題事象となるのか」との議論があった。企業からは「障がい者枠の求人に応募してきた者が、手帳を所持しているのかを確認する目的でやっている」とするものや、様々な理由を示して応募段階から履歴書などと一緒に手帳を求めるといった事案もあった。これらに対し、いちど問題を整理しようということで啓發文書が作られた。前回会議では「一律に求めることは行わないでください」としながら、同じ枠内に「こういう例外規定がある」と記載していることは、企業が見て分かりにくいのではないかとということで、今回、労働局が修正案を作成した。

(委員)

企業が採用選考時に障害者手帳の写しを求めている場合、求職者がどこを見て「障害者手帳の提出を求められている」と分かるのか教えてほしい。求人票に記載があるのかとも思ったが分からなかった。また、企業が一律に提出を求めているかどうか、チェックできることが可能なのかなど教えていただきたい。

(事務局)

求人企業が障害者手帳の写しを求めていることを、求職者がどこで知るかという件は、インターネットで募集要項を記載している企業で見られる。「障害者手帳の写しの提出が無いと選考を行うことが出来ない」と記載してあるものや、出願にあたり、データを添付しないと申込画面に進めなくなるなどのケースがある。

一律に提出を求めているかどうかという点は、なぜ障害者手帳の写しが必要かどうかの記載がなく、応募書類として提出を求めているものや、収集した情報をどう活用するのか、目的など合理的な理由などが記載されていないような場合は、障害者手帳を一律に応募書類として求めることはしないでほしいと説明している。

(委員)

「一律に」というのは「例えば何のために求めているのか」「何のために使うのか」ということを全員に対して同じ説明の仕方を実施をして、全員に提出を求めることは「一律に求める」ということとなるのか。

(事務局)

利用目的が明確であって、その目的のために使用するとして提出を求めることが、合理的な理由があって求めているものまで否定するものでは無い。単に「応募書類一覧」として「履歴書」「職務経歴書」と同じように「障害者手帳の写し」を求めているようなケースについては「一律に求めないで下さい」ということで整理してきた。

(委員)

例えば、応募書類一覧の中で障害者手帳の写しを求める場合、注意書きのような形で「こういう目的で使用します」と書かれた場合は、求職者全員に対して求めているわけだが、それは個別に説明している訳ではなく、求職者に対し「こう書いてあるでしょう。だから出してください」と言える状態となるが、それは「そう書いてあれば問題が無い」ということか。

(事務局)

個別に判断していけば、それぞれに合理性があるのか無いのかの判断になる。企業として必ず必要な項目であって、公正な採用選考に反しない内容であれば、問題が無いということはある。就労する上で絶対に必要な条件であれば、そこは「一律に書いてある」というものの、問題はないと思われる。

(委員)

「一律に」というだけでは、その判断が分かりにくいのではないか。

(座長)

応募時の書類として「履歴書」「職務経歴書」「障害者手帳」の提出を求める記載がある求人がままた見られる。障害者手帳でも、療育手帳であればB1、B2などの等級区分があるが、等級が一緒であっても本人の力量や出来ること、出来ないことが違う。面接担当者や企業が話し合う中で「この人はこういう適性を持っているので、この職場に配属しよう」と決める過程で、手帳を求めることがあるかもしれない。しかし、採用選考の段階で、果たして障害者手帳を確認する必要があるのか。合理的に求めるのと一律に求めることの違いがあるのではないか。

そうしたことから、障害者手帳の写しは、必要書類として提出を求めるようなものでもないし、求職者からすると「そんな個人情報求めてくるような会社だったら、応募はやめておこうかな」と思わせる可能性もある。記載内容は非常にセンシティブな情報であり、現時点では、ただちに公正採用の違反事項となる訳では無いが、非常に難しい指導ではないか。また、企業側の理解も難しい部分ではあると思う。

(労働局)

判断で難しい部分は出てくると思われるが、ここを足掛かりとして啓発を進めていくとの意図で作成した。先ほども話に出ていたが「個別の判断」も出てくるので、まずは、過去から特に理由もないのに一律に募集要項の応募書類に「障害者手帳」を求めるなど、慣習的にやっていると思われる部分もあるので、そうした点にも配慮しながら啓発したい。まずは啓発に向けた入口ということで進めたい。

(委員)

前回会議で元文書の囲みに記載がある「業務遂行上の配慮のため～」とする表現について、誤解を生むのではないかと議論した。障害者手帳をどこまで、どのように必要とするのかという点だが「業務上この能力が必要なんだ」ということであれば「この仕事には、この能力が必要ですが、出来ますか」という聞き方になると思う。そうしたことから「業務上必要かどうか」という会社側の基準がある。また、資料にも記載されているが、要配慮個人情報で、利用の目的に

則って必要ではない事項は収集してはいけないとなっていることから、収集する必要性があるのかどうか。さらに、これまでも指導の際に採用担当者が「業務上、配慮するために聞いたんだ」などとして「合理的配慮」を誤解しているケースもある。障害者差別解消法や障害者雇用促進法における「合理的配慮」とは、障がいのある求職者が仕事をするにあたって配慮を求めた場合、事業者側がどう配慮するのか検討して対応することが「合理的配慮」とされている。事業者側が、あらかじめ配慮を考えて行うことは、職場環境整備であり合理的配慮とは異なる。個別具体的に障壁がある点について障がい者と企業が対話しながら、求められた配慮に取り組んでいくことが「合理的配慮」であり、事業者側から「合理的配慮をどんな風にしたらいいか」などと聞いていくことは、合理的配慮の考え方からすると違うのではないか。

これらの点について、この啓発文書ですべてを整理することは困難だと思うが、本当に業務に必要な能力や必要な事項であれば、聞くし確認すれば良い。しかし、要配慮個人情報なので、障害者手帳でも、その業務を遂行するにあたり必要があるところは確認するけれども、必要がないところはいらぬ。当面、今回の案で「業務遂行上の配慮のため」というような点での誤解は無いようにするという案はこれで良いと思う。

(委員)

事務局や労働局からの説明を聞いていると「必要な場合はとっても良いんだけど…」というように、含みを持たせたような言い方だった。元の文書は、その含みの部分を正確に書き表そうとして※印の記載をしたのだろう。しかし、それが「ここまで書くとまずいのではないか」ということで、記載をやめたということは分かる。しかし「一律に」という3文字だけで、そこを説明しようというのは、少し言葉が不足しているのではないか。

「一律に提出することを求めないでください」ということで、全員から取ってはだめだという意図は分かるが、一方では「必要性を説明したらいいんですよ」「募集しているこの職種には、こういう能力が必要です」ということが、果たして障害者手帳を見てわかるかどうかとの問題はあがあるが、企業が「その判断のために必要なんです」という説明をした場合は、それも個別のケースで「提出を求めてもいいですよ」という結論になる場合もあるのではないか。「この職種はこういう能力がいるんです。能力があるかどうかを見るためには手帳を確認したいんですよ」と企業が言った場合どのようなことになるのか。

「個別のケース」かもしれないし、書き表すのは非常に難しいと思う。ただ、「一律に」の意図は「有無を言わず障害者手帳のコピーを取ることはダメだ」ということだろうが、個別のケースについて「必要があれば取ってもいいですよ」となる。そこをもう少し説明が加えられないか。

(座長)

文書化すると難しい部分ではあるように思う。

(委員)

文書の書き方だが「●●しないでください」という表現が難しいのではないか。「必要な場合に●●してください」というように、やって欲しいことを書いた方が良いのではないか。企業では「100人が読んで、個々に解釈が変わるような文章を作るな」と言われる。確かに、この「一

律」という表現は、受け取る人によって「ここまでは求めていいよね」という線引きが明確ではない。内容が具体的ではないので「読む側の解釈の相違だった」ということになってくる。「こういう場合にのみしてください」と書いた方が間違いはない。表現の仕方だが、例えば「廊下を走らないでください」と言うよりも「ゆっくり歩いてください」とするような流れがある中で「このような時に●●してください」とする言いまわしの方が、より具体的になるのではないかと。

(座長)

文書では「応募書類として一律に」と記載してもらっているが、選考段階で応募してきた障がい者が、障がい者雇用率を算定するにあたり、ダブルカウントできる方なのか、それとも1人としてカウントできるのかといった点を確認したかったとするケースもある。また、精神障害者手帳の1級、2級、3級は、全然違ってきたりするので、それを人事として確認したというケースは、採用後に配置の段階で行うことはあっても「応募の段階で一律に」とするこの文章は、もう少しひねりがあるかもしれないが、整理するのは難しい表現ではないかと思う。

どこかで障害者手帳の内容を確認する段階があって、それはこれまでの議論でも「手帳の写しを求めたことによって、ただちに問題事象として指導するのはちょっと難しいよね」という話が最初にあった。ただ、この問題は「だからいいよ」ということではないので、労働局が発言したように、今は啓発の段階で、しっかり「一律に求めるのは、やっぱり問題を含んでますよ」というふうに啓発しようという段階だと思う。今後はいろんな表現や問題のある事象が発生した時に、どういう指導をすればいいのかを深めていく状況ではないか。こう書けば万人にストーンと落ちる表現はなかなか難しいという気がする。

(委員)

そうすると「採用選考の応募書類として」の前に「法令上必要または具体的な業務上必要な場合を除き」など「●●を除き」とする表現を入れてはどうか。

(委員)

法定雇用率の達成が意識にあり、それを目的としている企業の場合は「障がい等級が何級か」ということが必要な情報となってくる。そのため「必要な場合」と書いてしまうと「その企業にとっては、その情報が必要」という風に言えてしまう。

(座長)

出された意見を踏まえていただき、労働局と事務局で検討していただきたい。いま、ここで「こういう風に変えましょう」とするのも乱暴な話だと思う。

(事務局)

事務局と労働局で持ち帰り、相談は進めさせていただく。しかし、同様のケースとして、健康診断の実施が問題となることがある。「必要性がある場合は健康診断を行っても良い」とされることは色覚検査や体力検査など、これ以外でも多くある。どう表現すると伝わりやすいのかという点は他の啓発のパターンとも兼ね合わせて考える必要があると考えている。

文書の表現がどうかということを個々に検討して、これまでの啓発の水準が変わってしまうことはどうなのかと思う。採用選考に関しては個別の判断はどうしても出てくるもので「すべてがダメ」とか「すべて良い」というようなジャッジは文書の表現では難しい。また相談しながら進めたい。

④ 議事(3) 問題事象把握の取組み等について

事務局（夕陽丘校 渡辺室長）より、別冊の概要を報告

⑤ 議事(4) 問題事象（個票）について

事務局（夕陽丘校 渡辺室長）より、資料の21～34ページまでの概要を報告

⑥ 委員からの意見等

（委員）

23ページ、1-12の事象だが、企業規模も大きな金融機関とのこと。障がい者対象の選考ということだが「採用選考に向けた事前の取組み」や「面接マニュアル」などが無いと回答している。大きな金融機関であるし、新任・基礎研修を受講するなど公正採用の取組みにも参加している状況があるにもかかわらず、公正な採用選考システムが確立されていないということ。もしかすると、障がい者雇用については、この公正採用の取組みが出来ていないのではないかと。昨年、大きな会社が障がい者雇用について、採用選考や障がい者の働く場の確保まで全部を委託してしまうことがあり、厚生労働省が「それについては問題がある」とするような見解を出したりしていたが、そういったことが行われているのではないかと思えた。障がい者雇用についてのみ公正採用選考システムが除かれているようなことが無い心配になった。

30ページ、1-17の事象だが、健康状態自己申告シートについて、事業所は「社会保険労務士の指導のもと導入した」と説明している。ハローワークからの指導にも「社会保険労務士と相談して慎重に検討していきたい」としており、社会保険労務士のアドバイスを非常に重要視している。社会保険労務士試験には公正採用を学ぶ科目は無く、社会保険労務士が公正な採用選考を理解しているかどうか不安になる。社会保険労務士事務所のネット広告を見ると「健康状態を事前に確認する方が良い」として健康状態を確認するシートを掲載しているような事例もある。社会保険労務士のアドバイスの中で、採用選考時に健康状態の確認シートを活用したり健康状態を詳しく聞いておく方が良いとしたりするような動きがないかどうか、以前もこの委員会などで議論になった。今回は、ハローワークが指導しても「社会保険労務士と相談してやります」とする答えが返ってきているが、その社会保険労務士の考えに疑問を持ち、その考えを基本にして会社が運営されていると思うので、その問題点について、今後は考えていく必要があるのではないかと。

31ページと32ページの事象は同じ事業所であるし、2023年、2024年にも同じような形で案件として報告があった事業所とのこと。一つ一つの事例について、個々に指導して改善を求めるということもあるが、ここまで続けて問題事象を起こしている事業所について、もう少し採用選考の体制などをしっかり聞いていき、問題点を改善していくとか、そういう指導とか助言が必要なのではないかと。

(事務局)

社会保険労務士が関連する事象はこれまでも何度か出てきている。しかし今回の事象をもって社会保険労務士会に啓発を依頼できるかどうかまでは判断しがたい。健康状態自己申告シートなどは、どこがこれを作って出してるのかといった点は問題になってきたところ。引き続き情報の収集をしたうえで対応について検討したい。社会保険労務士への啓発が必要となった場合でも当専門委員会だけでは対応が難しいと考えており、労働局や親会議などにも報告したうえで情報収集し、対応を検討したい。

31ページと32ページの事象は、いずれも技専校が無料職業紹介事業を行うなかで生じている。技専校としてこの企業とは今後の関わりもあることから、ハローワークからの指導に加え、改めて技専校からも啓発を行うかどうか検討したい。

(座長)

23ページの1-12の事象で、障がい者雇用について、面接マニュアルの有無についても聞かれていたが、どうか。

(事務局)

ハローワークからの指導啓発の中で、マニュアルの作成や事前の打ち合わせを行うよう指導啓発が行われていることから、マニュアルは無かったと認識している。

(委員)

例えば、障がい者雇用は、その他の社員の採用とは違う部門でやっているとかはあるのだろうか。同じ採用部門でやっているのか。

(委員)

私の出身企業では同じチームがやっているが、企業によってはどうなのか違いがあると思う。

(座長)

会社によっては人事部の中に障がい者の採用基準などを担当する人もいる。分けているところもある。

30ページの1-17の事象で出た自己申告シートや、27ページの1-14の事象で出た調査票のようなものを、面接時に別途アンケート形式で不必要な質問をするようなケース増えてきているように思う。その場で回収されるとどんな質問されたかは記憶だけになってしまうが、やり方によっては非常に危険な情報収集の仕方が増えているのかと危惧している。今後こう言った事案があれば追跡していただきたい。

⑦ 令和6年度 第2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 川合指導主事）から別添資料に基づき報告

以上