

令和3年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 会議録

- 1 開催日 令和3年11月30日(火曜日) 10時から12時
- 2 会場 エル・おおさか 本館11階 セミナールーム
- 3 出席委員 一般財団法人大阪府人権協会 業務執行理事兼事務局長 柴原 浩嗣
大阪府人権教育研究協議会 会長 谷口 美佐子
大阪商工会議所 人材開発部部長 興津 厚志
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
日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長 黒田 悦治
関西大学 名誉教授 石元 清英
大阪府高等学校進路指導研究会 会長 雑賀 文彦
大学等専門委員会 座長 熊本 理抄
職業能力開発専門委員会 座長 井上 龍生
大阪労働局労働基準部 監督課長 本田 真由美
大阪労働局職業安定部 職業対策課長 廣瀬 英美
大阪府教育庁 教育振興室長 大久保 宣明
(代理出席：主席指導主事 高階 章一)
大阪府教育庁 私学課長 道上 正俊
(代理出席：参事 柳田 典昭)
大阪府府民文化部 人権局長 三ツ石 浩幸
大阪府商工労働部労働政策監 大門 孝治

4 議事内容

座長選出—石元委員を選出

(1) 昨年会議の概要 (事務局)

昨年会議概要説明

(2) 大学等専門委員会 (大学等専門委員会座長)

専門委員会について報告

(委員)

内定取り消しについては様々な事案が出ており、それがパワーハラスメントとしての取組み課題にもなっているということが議論されていたと思う。公正採用雇用促進会議については公正採用だけでなく雇用促進についても議論する役割があるなかで、内定取り消しの問題については採用が減った際に学生(求職者)への影響が大きいということでこの会議で議論が始まったものなので、公正採用の会議であるという理由で内定取消については議論しないという判断は残念であり、今後も議論を続けていただけたらと思う。

(3) 中学校・高等学校・他府県関係専門委員会（中学校・高等学校・他府県関係専門委員会座長）

専門委員会について報告

（委員）

面接時での違反質問が相変わらず上がってきている。本人の能力と適正に関わらないことは聞いてはいけないということが面接担当者の中で徹底されていないことは長年抱えている課題であり、今後も啓発していくことが大切であると思う。

（委員）

採用担当者と求職者という力関係のなかで違反質問とわかっていただけで答えてしまった学生のその後のケアについて心配である。

(4) 職業能力開発専門委員会（職業能力開発専門委員会座長）

専門委員会について報告

(5) 履歴書の性別欄に関する研究部会（履歴書の性別欄に関する研究部会座長）

履歴書の性別欄に関する研究部会報告

（委員）

履歴書の性別欄についての議論が整理されてきていると思う。トランスジェンダー等性別違和への応募者の取組みと、性別で判断しないという課題をどのように履歴書の欄の取り扱いで実現していくか議論を進めていくことが大切であると理解した。議論の中で履歴書から性別欄をなくすという方向で進んでいるので、実例から問題点や改善した点を踏まえて引き続き議論していく必要があると思う。履歴書の性別欄をなくすということと、男女雇用機会均等法における女性活躍の関係から性別把握が必要であるという2つの問題が交差する点は非常に難しい問題であったが、420-1p下部に記載されている「性別欄」の扱いがとても分かりやすく整理されていると思う。履歴書の性別欄を消すことのメリットデメリットを踏まえながら取組み、フィードバックしながら議論を進めていけたらと思う。履歴書の性別欄が消えたことによりトランスジェンダー当事者がどんな状況にありどのように感じるのかを学びながら議論を進めたいと思う。

(6) 新たな履歴書様式例について（大阪労働局）

新たな履歴書様式例について報告

（委員）

研究部会でも議論のご報告があったが、履歴書の性別欄が削除ではなく任意記載になった背景について教えていただきたい。

（大阪労働局）

急に削除すれば企業の採用活動に混乱をもたらすとの意見があったため。

ポジティブアクションであったり、女性活躍推進の観点から応募者の性別の把握も一定必要である

との判断。

(委員)

企業の採用活動に混乱をもたらす件については今後も議論を重ねることだろうと思うので、継続して情報提供していただければと思う。また、留意点として性別の把握が必要な場合に面接等で適切な方法により確認することは可能とのことであるが、面接において担当者の認識不足やコミュニケーションの一環で本来聞いてはいけない事項を聞いてしまうといった事例が多く出ていたり、答えなくていい質問であるとわかっていても答えてしまうといったような企業と学生（求職者）の力関係がある中で、面接等で適切な方法により確認することは可能であるという留意点がどのような形で周知されていくのか、また公正採用選考にあたり面接においてこのようなことを聞いてはいけないということと合わせて周知されるのかご存じであれば教えていただきたい。また、今後このあたりをどのように議論していくのか情報があれば教えていただきたい。

(大阪労働局)

面接で家族のことを聞いた企業があれば企業へ行って話を聞くが、リラックスをさせるため等他意はない場合がほとんど。昔であれば母子家庭である理由などをかなり際どく聞いていたような企業もありましたが、聞いてはいけない質問であるということをずっと言い続けなければ取まらない。どれほど周知してもご理解いただけない場合もあるし、会社の中で本来面接業務に従事していない社員がピンチヒッターで入って聞いてしまうといった事例もある。それを社内でどういう風に教育していただくかというのが課題であり、しっかり啓発していくしかないと思う。また、生徒さんたちが力関係で違反質問に答えてしまうということはよくわかるが、学校の先生方にも違反質問には答えなくていいということを周知し続けていただきたいと思う。

(座長)

難しい問題ではあるが、学生が違反質問には答えないという毅然とした態度を取ることで採用側が「この人はしっかりしているな」と積極的に採用するというように変わっていけば大きく状況は変化すると思う。そのためにも啓発・教育が大切と思う。

(7) 厚生労働省履歴書様式の周知に向けた取組み（事務局）

厚生労働省履歴書様式の周知に向けた取組みについて報告

(座長)

履歴書の性別欄に関する部会について、厚生労働省から新しい様式が出たということでしばらく様子を見るという提案であったが、意見等は。

(委員)

見守り方についての議論が今後必要であると思う。統一応募用紙等地方自治体が先駆けて取り組み国を動かしてきたという歴史を考えると、見守りつつも厚生労働省に対する交渉や見えてきた課題を提言していくといった形で見守り方を議論していけたらと思う。

(座長)

見守るといっても何もしないわけではなく、姿勢の問題が大事だというご指摘。

今のご指摘も踏まえて、履歴書の性別欄に関する研究部会については事務局からの説明のとおり、今後の動きを見守るということでご異議ございませんでしょうか。(異議なし)。

(8) その他 (事務局)

公正採用選考 人権啓発推進員 新任・基礎研修について説明