

第64号 C-STEP ニュース

人間を主役にした人材雇用開発



国連人権理事会「ビジネスと人権作業部会」による訪日調査

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳稔

■ 国連の人権機関が訪日調査

半年前の話題ですが、国連人権理事会ビジネスと人権作業部会(以下、「作業部会」)が、本年7月24日～8月4日の12日間、日本を初めて公式訪問し、日本政府や地方自治体、労働組合、日本企業の人権順守の取り組み状況等について調査しました。最終日には、結果概要と見解をまとめたミッション終了ステートメント「(以下「報告書」)を公表し、記者会見を行いました。記者会見では、ジェンダー問題に質問が集中しましたが、「報告書」では、日本政府や企業における人権課題について多岐にわたって懸念を指摘しています。ぜひ、全文をお読みください。



【報告書全文】

■ 国連人権理事会「ビジネスと人権作業部会」とは

2011年、国連では「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGPs)(以下「指導原則」)を決議し、ビジネスにおける人権上の諸原則を定め、各国に諸施策の立案と遂行を促しました。日本政府もそれに沿って、(ようやく)2020年「ビジネスと人権に関する行動計画(NAP)」を定めて活動を開始しました。「作業部会」は、「指導原則」に基づいて、日本政府や企業が人権に関する義務と責任を履行するための取り組みについて、現状と進捗状況を検証することを目的に訪日調査しました。

■ 作業部会が指摘した「リスクにさらされているステークホルダー集団」

「報告書」では、メディアやエンターテインメント業界の性暴力問題に加え、「リスクにさらされている人たち」として、「女性」、「LGBTQI+」(性的少数者)、「障害者」、「先住民族」、「部落」、「労働組合」の6つを明示し、個別の課題に言及しています。

例えば、「女性」の項目においては、「日本で男女賃金格差がなかなか縮まらず、女性の正社員の所得が男性正社員の75.7%にすぎないことは、憂慮すべき事実」とし、「政府と企業が協力し、この格差解消に努めることが欠かせません。」と述べました。また、「部落」の項では、「ヘイトスピーチ(特にオンラインと出版業界)や、職場差別(一次面接の質問などを通じ)があることも判明しました。」と記し、今なお採用時における差

別的取り扱いがあることを明記しました。一方で、「従業員に対する研修プログラム提供などを通じ、差別の削減に取り組む企業からなる調整委員会など、積極的な実践が行われている」と記し、企業集団(おそらく大阪同和・人権問題企業連絡会や大阪企業人権協議会など)による諸活動を評価しています。加えて、全国で展開されている「公正採用選考人権啓発推進員制度」を紹介し、高い評価を行っています。

■ 人権侵害救済機関の不備を危惧

「報告書」は結語において、「リスクにさらされた集団に対する不平等と差別の構造を完全に解体することが緊急に必要です。ハラスメントを永続化させている問題の多い社会規範とジェンダー差別には、全面的に取り組むべきです。」と指摘し、「私たちは、実効的な救済と企業のアカウンタビリティ(説明責任)へのアクセスをよりよく促進するため、日本に独立の NHRI(国内人権機関)設置を求めます。」と強く促しました。「国内人権機関の設置」については、これまででも国連から再三再四指摘されてきましたが、放置(黙殺)され続けています。国際的にもはや喫緊の課題であり、早急に取り組む必要があります。

■ 国連加盟国の一員として

いうまでもなく、日本は国連人権理事会の加盟国です。国や企業がそれらを順守することは責務です。しかし、松野博一官房長官は、8月7日の記者会見において、「作業部会の見解は国連としての見解ではなく、我が国に対して法的拘束力を有するものではない」と述べました。日本政府が招聘し、精力的かつ献身的な働きをされた「作業部会」に対する政府見解であるならば、失礼且つ残念でなりません。「報告書」の指摘には真摯に向き合い、一歩ずつ着実に取り組むことこそ、国連加盟国の一員として日本政府がとるべき姿勢ではないでしょうか。「作業部会」は、最終報告書を2024年6月に人権理事会に提出すべく準備作業を進めています。最終報告書には、政府や企業その他のステークホルダーが、人権の保護と尊重を強化するための取り組みを支援するための具体的な提言が盛り込まれる予定です。

政府や企業には、最終報告書を待つまでもなく、国際人権基準から「周回遅れ」の現状を打開するために一日も早い取り組みを期待します。

C-STEP事業

2023年度雇用問題研究会を開催しました。

2023年10月27日(金) 14:00から国民會館 武藤記念ホールで2023年度雇用問題研究会を開催し、企業・行政・関係団体など合わせて約150名にご参加いただきました。

2023年度雇用問題研究会「SNS『裏アカ』調査と公正採用」

【講演】「採用選考における就活生のSNS調査」

【講師】朝日新聞 大阪社会部 記者 市原研吾さん
東京社会部 記者 矢島大輔さん

採用選考に利用するため、応募者のSNSの裏アカウント（匿名で登録しているアカウント）調査を依頼する企業、調査会社、就活生等へ取材した内容や、取材を重ねるうえで感じた点などについて講演していただきました。



～講演内容より～

■ 就活生の「裏アカウント」調査に関する取材について

・取材のきっかけ

採用選考のため、企業から調査依頼を受けた対象者のSNSの裏アカウント（匿名で登録しているSNS「X」、Instagram等のアカウント）を探り出し、投稿内容を調べて報告するビジネスがあると知り、取材を始める。2021年に、朝日新聞・朝日新聞デジタルに取材内容を「探られた裏アカ 就活の深層」と題して連載した。



・裏アカウント調査会社への取材

調査の流れは①企業から調査対象者（就活生）の履歴書が送られてくる②名前や写真で実名アカウントを見つける③出身地や出身校、友人らの顔ぶれで紐づけし、投稿の癖等で匿名アカウントを特定する④経歴や投稿内容に問題があるかチェックし、ランク付けしたりレポートを作成して企業に渡す。

取材した調査会社の調査対象者内訳は、新卒者が約7割、中途採用者が約3割で、中には現地調査（居住地周辺での聞き込み、生活状況などの調査等）を行う場合もあるとのこと。

・「問題あり」とされる投稿

いじめや差別につながるもの、ネガティブな発言、スポーツ選手等への誹謗中傷、他人の個人情報に配慮ができていないものなど。

・裏アカ調査を依頼する企業への取材

依頼する理由として、ネットでのトラブルや炎上により経営損失が

出てしまう時代なのでSNSを適切に使えるのか調査したい、面接ではわからない「人となり」が知りたい、などがあった。

・就活生への取材

裏アカ調査を行っている企業があることに驚いていた。取材した就活生の35%は就活にSNSを利用したくないと回答し、理由として、プライベートを見られたくない、人事担当者に調べられたくない等があった。

■ SNSを調査することへの承諾について

就活生側からすると、採用してほしい企業からSNSの利用状況を調査すること（業務委託先への個人情報提供を含む）について同意を求められると承諾せざるを得ない。承諾後、どう使われるかも学生にはわかりづらい同意書もある。

■ 2021年11～12月に「裏アカ調査」について読者アンケートを実施

- ・裏アカ調査を知っていた6割、知らなかった4割
- ・賛成2割、反対5割、どちらともいえない3割
- ・賛成、反対ともさまざまな意見があった。

■ 取材を終えて、感じた課題

- ・個人情報保護、プライバシーの問題
- ・アカウントの間違い、なりすまし
- ・ネットリテラシー教育
- ・SNS時代のルール作り など

その他、参加者からの多くの質問に回答していただきました。

<参加者の声>

- ・調査をする企業、調査を依頼する企業、調査される求職者それぞれの立場についているんなことを考えさせられた。（企業の人事担当者）
- ・実際に調査会社を取材された記者の方の話なのでリアリティをもって聞くことができた。（行政関係者）
- ・裏アカの調査、SNSのチェックについては把握していたが、その現状について詳しく聞くことができてよかった。（大学関係者） など

今回の研究会では採用選考のためにSNSの「裏アカ」調査を行うことや個人情報等の適正な取り扱い、公正な採用について考える機会になりました。開催にあたり、ご協力いただいた関係機関の皆さま、ご参加いただいた皆さま、ありがとうございました。

人材スキルアップ定期コース10月期(障がいのある方コース)を開催しました!

10月期「障がいのある方コース」は、4日間の座学と1～2週間の職場実習を体験するコースです。前半は、ビジネスマナー講座や企業の人事担当者から直接、仕事・キャリアに対する考え方、会社が求める人材等についてお話いただき、後半の実習に備えました。「とても分かりやすかった」という声が多く、不安に思っていることやさまざまな質問にも丁寧に応えていただき、実習・就職活動向けモチベーションアップにもつながりました。



また、「お金の使い方を考える講座」では、どれぐらいの時間働けば収入はいくらぐらいになるか、「控除ってどんなものがあるの?」、「どれぐらい手元に残る?」、「1ヶ月生活をするのにどれぐらいかかる?」など、分かりやすいシートを使って各々ワークしてみました。はじめて考えた方も多く、これからの生活と働き方を考えるうえで役に立ちましたという声が多く聞かれました。

そして、いよいよ職場実習。会員企業のご協力のもと、ピッキング、配送、調理補助、清掃、家電解体、介護補助、洗車、軽作業などを体験させていただきました。短期間ですが、実際に現場で働いてみることで不安が解消され、少しずつ自信につながっていったように思います。



～ 職場実習の感想(抜粋) ～

- ・経験が少ないのでわからないことも多くあったが、丁寧に指導していただきありがとうございます。毎日が勉強で素晴らしい経験になりました。
- ・介護補助が初めてな私にとっては、配慮いただき私ができる業務を多くご指導いただき感謝しています。



- ・実習で自分の課題を見つけることができました。センター長や社員さんからご指導いただいたことを勉強し、自分にプラスになるように努力します。誠にありがとうございました。
- ・職場の方々と上手くコミュニケーションが取れるか心配でした。でも、温かくご指導・サポートいただき無事終えることができました。人間関係が素晴らしい会社だなと思いました。最終日には皆さんと別れるのが寂しく感じるほどでした。スキルアップ講座初日、自分なりの目標を立てて参加した11名全員がそろって最終日に修了式を迎えました。C-STEPではこの後も就職向けサポートしていきます。



来年4月からの「障害者法定雇用率引き上げ(2.5%)」への準備はできていますか?

■現在2.3%の障害者雇用率は、令和6年(2024年)4月から2.5%、令和8年(2026年)7月から2.7%と段階的に引き上げられます。各企業・事業所ではさまざまな工夫を重ね、障がい者雇用の取り組みを進められていることと思います。一方、気持ちだけが焦り「なかなか達成できない」、「何から始めていいかわからない」というご担当者もいらっしゃるのではないのでしょうか。

「まずは職場実習の受け入れをしてみませんか?

■C-STEPでは「人材スキルアップ定期コース」(年3回)に加え、事業所・求職者双方の日程に合わせた「随時コース」も実施しています。実習を通してともに働くことで障がいについて理解を深め、仕事の創出やどういふことに配慮をすれば良いか等、見えてくると思います。

【事業所のメリット】

- ・同じ障がい種別でも特性、できること、苦手なことは人それぞれ。実習を通して、どのような仕事をしてもらえるか、事前にどのような配慮が必要かを共有し、ミスマッチを防ぐことができる。
- ・ともに働くことで担当者だけでなく事業所内にも少しずつ障がい理解が広がり、雇用受け入れの可能性も広がる。
- ・上記のことから障がいのある方の職場定着につながる。

【求職者のメリット】

- ・いきなりの応募・就職には不安があるが、実習を通して実際に業務を体験することで、自分にできる仕事か、職場の雰囲気はどうか、一日を通して働けそうか(また短時間が良いか)など把握でき、安心して仕事にのぞむことで能力を発揮できる。
- ・仕事をすることで困ったこと、配慮してほしいことが整理でき、事業所と共有することで入社後の職場定着につながる。

障がい者の実習受け入れ・雇用を検討中の事業所様は下記までご連絡ください。

【お問合せ】 TEL : 06-6940-6600 メール : csinfo@c-step.or.jp



主な制度改正点
(厚生労働省)

人材スキルアップ定期コース2月期
「企業見学コース」のご案内

★座学4日、企業見学1日のコースです!

日 時 : 2024年2月5日(月)～2月9日(金)

受講希望の方は、お住まい市町村の「地域就労支援センター」まで。

～企業の取り組み紹介～

「一人ひとりがいきいきと活躍できる職場づくり」を实践

花椿ファクトリー株式会社(資生堂特例子会社)

【会社概要】

設立 2006年1月

社長 渡辺 浩崇

従業員数 94名(うち知的障がい者57名、精神障がい者3名、身体障がい者1名) 2023年1月1日時点

事業所 那須、東京(3)、横浜、掛川、京都、大阪、福岡

事業内容 化粧品仕上げ業務、営業サポート業務、オフィスサービス業務、雇用・就労定着支援業務(社内)



(事務所のある資生堂大阪ビル)

■障がい者雇用の考え方

「配慮はするが特別扱いはしない」、「本気で期待する」という資生堂のダイバーシティの考えに基づき、「生きがい、働きがい、使命感」を感じられる職場づくりを目指しています。一人ひとりの特性に合わせ、それぞれが与えられた役割の中で、社会人としての成長を目指し、努力し続けることの大切さを共有しています。

■「働きがい」を意識した業務領域

現在、花椿ファクトリーでは、親会社の本業である生産領域での化粧品仕上げ業務、国内販売を担当する営業領域における販促物等の加工・セットなどの営業サポート業務、そして新たな価値を生み出す研究開発領域における環境整備などのオフィスサポート業務を主に担当しています。各領域の本業近くでの業務受託を行うことで「志」を共有し、役割を認め合う「働きがい」のある職場を目指しています。

■「質的貢献」とキャリアアップ

特例子会社として全国9か所の事業所での直接雇用に加え、親会社に対する障がい者の雇用支援・定着支援業務を受託するなど質的貢献にも努めています。また「雇用の質の向上」を目指し、親会社などへのキャリアアップ転籍制度の整備にも取り組んでいます。障がいのある方は環境の変化を好まないケースが多く、経験がないことを理由に「今のままでいい」となりがちです。しかし、会社がバックアップする環境を作りチャレンジする機会を用意することで、それぞれが気付いていなかった新たな興味・適性・成長の可能性を発見し、実習により自己肯定感が高まり、職場適応力を身に付けることができます。これまで5名の知的障がい者が親会社工場への転籍を実現させています(2023年10月現在)。転籍後も特例子会社として定期的に巡回フォローを行い、定着状況を確認していますが、全員新たな職場での役割の中で生き活きと働いており、「チャレンジして本当に良かった」、「後輩にきちんと教えられるようさらに新しい業務を習得したい」などと自信をもって語ってくれています。

■求める人材と今後の取組み

コロナ禍に見舞われたことで多くの職場で出社を前提とした働き方から在宅勤務などを取り入れた多様な働き方によって変わってきています。また、フリーアドレスなどオフィス内の執務環境にも変化が起き、それに伴い特例子会社の受託業務にも対応の幅が求められるようになっていきます。この先もそのような変化に対応できるよう、多様な人材の確保と個々の個性を発揮できる仕組み作りさらに注力していきます。

求める人材に対しては、「自己理解・自己受容」ができていることに重きを置いています。そして就職がゴールではなくスタートであるということを理解し、入社後も努力し続けることのできる人材と実習を通して出会えることを期待しています。また、障害者雇用促進法の改正を受け、雇用の質の向上が問われていることから、今後の取組みにおいてはこれまで以上に支援機関と確実に連携した活動を進めていくことが極めて重要だと考えています。企業見学、体験実習などを通して就労を目指す方との接点を多く持ち、より精度の高いマッチングを目指してまいります。

■大阪事業所について

花椿ファクトリー大阪事業所はOsakaMetro御堂筋線と京阪電車の淀屋橋駅に直結した資生堂大阪ビル2階にあります。スタッフ3名と8名の障がいのあるメンバー(男性5名、女性3名)が働いています。資生堂の関西地区における営業の拠点に事務所を構えているため、受託する営業サポート業務で常に全員がフル回転です。近隣の花椿ファクトリー京都事業所(京都市下京区、京都はあとふる企業認定)と連携し、

短納期の依頼も多く受託しています。手にされるお客さまに想いを馳せ、熟練したメンバーの作業によるチラシ・DM・POPやサンプルセットなどの販促物は、加工精度が高く、仕上がりも美しいことから多くの営業担当者から高く評価され、リピートに繋がっています。



(花椿ファクトリー大阪事業所)



編集・発行

一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)

〒540-0028 大阪市中央区常盤町 1丁目 3-8

中央大通 FNビル 14階

tel.06-6940-6600 fax.06-6910-6033

URL(ホームページ) <https://www.c-step.or.jp>