

令和 3 年 度

公 正 採 用 ・ 雇 用 促 進 会 議

大 学 等 専 門 委 員 会

と き 令和4年1月25日（火曜日）午後3時から  
と ころ エル・おおさか本館10階 松・竹

# 次 第

## 1 開 会

## 2 委員 自己紹介

## 3 座長選出

## 4 議 事

### (1) 【関連資料 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 …………… 4  
（令和3年度 公正採用・雇用促進会議）履歴書の扱いについて経過報告

### (2) 【P21 右側】

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

### (3) 【関連資料 2】

大就連としての大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取組みについて  
…………… 1 1

### (4) 【関連資料 3】

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  
…………… 1 3

### (5) 【関連資料 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

## 6 閉 会

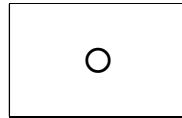
令和3年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 委員名簿

機関団体名	役職名	氏 名	備 考
近畿大学 人権問題研究所	教 授	熊本 理抄	
一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事 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)
大阪総合保育大学・ 大阪城南女子短期大学	キャリア支援室	中西 真美	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 ひろ子	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	

公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会設置要綱 (別掲)

配 席 図

座 長



熊本 委員



宮前 委員



平岡 委員



宮内 委員



柄川 委員



島谷 委員



石飛 委員



増田 委員  
(代理 一谷)



鈴木 委員



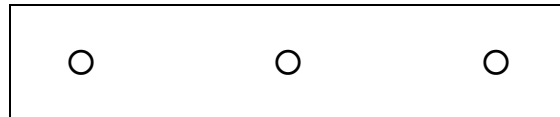
永井 委員



八又 委員



森下 委員



事 務 局

## 【関連資料 1】

### 令和 2 年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 要旨

- 1 開催日 令和 3 年 1 月 13 日（水曜日）15 時から 17 時
- 2 場所 大阪府雇用推進室 セミナールーム（エル・おおさか 本館 11 階）
- 3 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 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  
大阪教育大学 キャリア支援センター 副センター長 井上 省三  
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)  
大阪工業大学 就職部部長 大屋 博文  
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)  
大阪商業大学 キャリアサポート室 サブ・マネージャー 吉田 充  
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)  
大阪体育大学 キャリア支援部課長 古家 一憲  
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)  
大阪電気通信大学 就職部次長 吉川 茂  
(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 常務理事 事務局長 平井 義人  
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) 令和元年度の会議概要を資料に沿って報告（事務局）
- (2) 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）
- (3) 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：本学も今年、学生と企業との間で内々定に関する問題事象案件がいくつかあった。この内々定は、そもそも法律的にどこまでの期限があるのか。いわゆる 3 月、6 月、10 月と協定的なものがあると思うが、5 月で内々定締め切りという件について、企業側と学生側共に、内々定の拘束力はあるのかの確認も含めて教えていただきたい。その辺の整理も含めて企業側がどこまでできるのか、学生側への指導としてどこまでできるのかも確認したい。

事務局：内定は、10月1日解禁というルールはあるが、それより以前は企業側で内々定などの色々なルールを作っていたのだと思う。この後、事務局からご説明させていただこうと思うが、内定取り消しの問題は、就職差別とは少し違う問題で、内々定は労働契約までいかないだろうと思われるが、労働契約を取り消した、解雇したという話であり、労働問題になる。これは就職問題とは別で、大就連や雇用促進会議で取り扱う議題から少し外れている。後ほど事務局より、内定取り消しのご相談などは大就連でお受けするが、雇用促進会議では取り扱うかどうか、ということをご提案させてい

ただくつもりをしている。そのようなわけで、事務局で内定取り消しの法律的な拘束やルールをご説明できず申し訳ない。もし別途説明が必要な場合、本府労働環境課にて労働相談を行っているチームがあり、そちらと確認して相談はできるかと思う。

委員：今の内々定の話だが、企業側は基本的には、内々定イコール労働契約に近いような感じでやっているはず。法的にグレーの部分はあったとしても、恐らく労働者を守る意味合いの判決が出される可能性が非常に高いので、内々定イコール労働契約だという風になっていると思う。違う運用をしている企業もあるのだろうとは思いますが、私共はそのように認識している。

委員：内々定について、どこまで法的拘束力があるのか、というところが、私も4、5年関わっている中で微妙な部分だった。すると、内々定と内定の基準はどうなってくるのか、というところも出てくる。学生の中には、いくつか企業を受けて内々定をもらう者もいる。10月1日からの内定という中で、もし内々定を持っていれば、断りの連絡はしないといけないという指導は、もちろん我々もしている。

内々定を5月で得て学生が承諾書を送った時に、学生側としては、「そこでもう決まった」という認識は恐らくなく、その後、違うところに合格した時に、そちらへ行きたいとなると、承諾書を送った企業を断り、後から合格した企業へ行くことが通常になっているところがあるため、その辺が企業側と大学側で難しいところであると思う。高校生であれば、1社しか受けられないという制約がある。それもどうなのかという思いはあるが、企業側と学生側の内々定の拘束力が少し見えにくいというのが正直なところで、何かルール化みたいなものや法的なものがあるのであれば、分かればと思った。今回は趣旨と違うということであったので、またどこかの機会に教えてもらえればと思う。

座長：前回の会議でも大学さんからは、学生への啓発をどのようにしたらよいかという課題が上がっていた。今委員が仰ったようなことは、大学側も知っておく必要があると感じた。この委員会で取り扱う範囲であるかの有無はあるが、情報共有や知見を持つておくということは重要であると思うため、事務局からまた情報共有をいただければありがたいし、もし委員の皆様で知見や情報共有いただける方があれば、ぜひお願いしたい。

事務局：事務局より一点提案がある。資料の26ページに、雇用促進会議大学等専門委員会の設置要綱を記載している。まず目的については、「大学等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、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、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関・諸団体との連携を密にし、次の事項について研究協議する。(1)学生の指導に関すること(2)就職差別事象の把握に関すること(3)企業の指導に関すること(4)その他委員会が必要と認めたこと」となっている。大学等専門委員会では、公正採用や就職差別事象を主として取り扱うことになっている。

内定については、企業から内定通知があった場合、それは応募者からの労働契約申し込みに対する承諾となり、「始期権付解約権留保付労働契約」という条件付きの労働契約が成立していると解されている。そういう意味で内定は、合格もしくは不合格のプロセスである採用選考とは少し性質が異なるものではないかと考えている。先ほどもお話があったように、内定取り消しは、皆さんの関心が高いため、令和2年1月に開催した大学等専門委員会においても「内定取り消しは公正な採用選考とは異なるものなので整理が必要」という課題を残しつつ、これまで関連事項として取り扱ってきたが、ここで一度整理をしたいと考えている。

事務局としては、公正採用・雇用促進会議及び大学等専門委員会の公正な採用選考の推進といった

設置目的に照らし、内定取り消しについては、基本的にこれらの会議での報告をしないこととしたいと考えている。ただ内定取り消しについての全ての案件を報告しないというわけではなく、内定後において、性別、国籍、家族、出身地、病歴等、公正な採用選考に反する事項を理由とした内定取り消しに係るもののみを報告させていただき、大学等専門委員会として情報共有を図ることにしたい。例えば今回ご報告させていただいた内定取り消しの案件は、承諾書の提出についてや新型コロナウイルスにより業績悪化の問題のため、こういった案件は次回以降報告しないこととし、過去にあったように病気を理由とした内定取り消し等を報告の対象とさせていただきたい。今後このように取り扱いたいと思うがよろしいか。

なお、大就連ではこれまでとおり内定取り消しに関する案件を、その他関連事項として報告させていただき、大学の皆様の間において情報交換、意見交換をしていただければと考えている。

座長：ただ今、事務局から、内定取消しに関する当委員会での取扱いとして、内定取消し全ての案件を報告するのではなく、性別、国籍、家族、出身地、病歴等、公正な採用選考に反する事項を理由にした取消しに係るもののみを報告対象とし、当委員会で情報共有を図りたいとする提案があったが、ご意見のある方は、挙手をお願いします。

委員：内定取り消しであっても理由如何にかかわらず、悪質なものが含まれてくると思うが、そういったものは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を確認しておきたい。

委員：私も同意見である。ここで扱わないことと、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と思うので、そのあたりをお教えいただきたい。

事務局：先ほど事務局から説明したとおり、内定取り消しは皆様にとって非常に関心の高い案件で大きな問題であるが、整理の必要性ということは以前から言われてきたことなので、公正な採用選考に反する事項を含むものを正式な案件として取り上げるという整理をさせていただきたい。そのため、悪質というレベルの話ではなく、一旦そういう形にさせていただくということ。もちろんケースバイケースなので、「これは特に悪質だから是非とも」という案件があれば、それを否定するつもりはない。しかし一旦要綱の目的に照らして提案のようにさせていただきたい。

また大就連では、もう少し内定取り消し全般のこと、もしくは就職に関する広い事項を議論していただこうと思っている。そのため、「これは大きな話だ」というようなことがあれば、それをケースバイケースで取り上げていただくといった感じで動かしていければと考えている。

座長：いかがでしょうか。

委員：趣旨は分かった。大学側で学生側の立場に立ってご判断いただけるということで理解するのでよろしくお願ひしたい。

委員：その場合、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。

委員：府としては色々な部署があるが、内定取り消しに関してや、先ほどもあった労働契約といったところについても、それが適用されて契約違反になってくるのか、準備していたのに直前で破棄されたといった問題も含めて、広い範囲で対応する大阪府労働環境課の労働相談センターがある。大学などと連携して、そのような事象があれば真摯に対応させていただきたい。ただ事実確認を行って、その企業に指導していくという権限は大阪府にないため、そういったところについて、特に悪質ということになれば、労働局とも情報共有しながら適切に対応していきたい。案件によって法知

識が必要となるが、本府労働相談センターに弁護士や社労士がいるため、そういったところにつながりながら解決を図っていくという体制づくりをしている。

委員：そもそもこの事案が大阪府に上がってくるのは、調査の中で上がってくるということだったと思う。

事務局：内定取り消しについては、もともと大就連で扱っているのは就職差別の事象だけであり、そ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、発生時にすぐ報告いただく体制にしている。内定取り消しは、もともと照会の対象になっていないため、事務局で情報収集をしているわけではない。ただ昨年、今年とコロナウイルスの影響もあり、内定取り消しがかなり多かったことから、加盟校のキャリアセンターがとても悩まれて、今回事務局に相談が来て上がってきたというものであり、事務局が収集して上がってきたものではない。

内定取り消しが発生した場合、ハローワークに報告して照会するというのが本来の流れであり、大阪府に内定取り消しの問題事象が上がってくるという制度にはなっていない。先ほど委員が言ったように、個別に大阪府に労働相談という形で相談される事例も考えられる。今回紹介した4件が上がってきたのは、キャリアセンターが大阪府に直接相談されたことで把握できたもので、他大学でも同じようなことがあったかもしれないが、それは事務局に報告されておらず、ハローワークに直接相談されたり、大学の中で解決されたのだろうと思われる。

委員：先ほど委員からあった内々定の件であるが、本府労働相談センターあて、内々定も内定と同じ取り扱い、効力が発せられているのではないかと、ということについて確認したため、事務局より説明させる。

事務局：内定が出ると、実際に働くのが4月1日であったとしても、労働者と同じ取り扱いになるということ。また労働契約に準ずるということから、大阪府労働相談センターにて相談に乗らせていただく。しかしながら大阪府は、企業に対する指導ができないため、指導を望まれる場合は労働局と連携し、労働局から事実確認や指導が行われることとなる。10月1日というルールがあったとしても、その言い方や、口頭による内定承諾などの状況によって取り扱いは異なると思うが、労働契約が結ばれたという解釈をされることが多いだろうと考えている。

委員：例えば内々定を5月や6月1日で切るとか、実際の内定が10月1日からなので5月末や6月1日で切るということはある。内々定を出せばいわゆる契約という一応の形式になると思うが、それであれば、例えば9月末まで待ってくれるとかいうのは当然としてあり得るのか。

現実としては6月末までに決めてくれないといけないというのは、いわゆる内々定のオワハラととらえてよいのかなど、現実的にそのようなリアルな問題がある。内々定を5月で切るというのであれば、日付の締め切りのオワハラになるのではないかと、ということになってくる。内々定の承諾書が契約になるのかというところと、10月1日から本来の内定というのは、10月に入ったら、というのは理屈もわかる。しかし9月末までの分というのは、承諾書であったとしても、送付してしまったら契約となり、その一社に決めないといけないなどが、ある意味でのオワハラと思っている。その辺はどうなのかも含めて確認したい。今回の議題と違うようであれば、また改めて確認させていただく。その部分が我々の指導にあたっては非常に大切な部分になってくると考えている。

事務局：仰ったように、やはり内定承諾書を出しているのかやどのような言い方だったかは、ケースバイケースだと感じる。その部分について、今すぐそれがオワハラに当たる、と回答することができないため、それに関しては別途大阪府の労働相談担当のグループと相談の上、回答したいと思う。

委員：先ほどの件にも関連するが、令和2年1月15日付で出た、厚生労働省の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、いわゆるパワハラやオワハラ等の雇用管理上応ずべき措置についての指針が出ている。その中の3番に、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が入っている。これがいわゆるオワハラに当たるのか、も含めてご教示いただきたい。

事務局：合わせて事務局で調べられる範囲で調べたいと思う。

座長：大就連のような組織があるというのは非常に重要なことであり、また雇用促進会議のような場があるということも非常に重要である。様々な議論ができ、情報が集まってくる場として大事な場だと思うので、大就連の場でももう少し引き続き議論していく場なのか、あるいは大阪府の中で、部局を超えてより連携していただきながら協議いただけることなのか、そのあたりについて情報共有していただき、ぜひ今後厚生労働省マターとして要請していただきたいものでもあると思う。またこの会議が出来た時からほとんど変化をしており、学生が抱える課題も変化している。それらも含めて大就連並びに本委員会あるいは大阪府で引き続き連携しながらこのテーマについて協議いただきたいと思う。

報告に関していくつか質問したい。1点目、資料12ページの関連資料3、問題事象の一览について。平成27年度、28年度、29年度に比べて、平成30年度から全体数、合計数が大幅に減少しており、その中でも「家族状況に関する事象」の件数が減少している。これは事象自体が減少していると積極的に捉えることなのか、そのあたりの数字の把握の仕方を教えていただきたい。

2点目、資料16ページのNo.2の事象について。「事業所の対応」欄が空白になっているが、こちらは何もなかったのか、今後何か指導される予定なのか、教えていただきたい。

3点目、資料17ページのNo.3、19ページのNo.4は、いずれも「事業内容」欄が、「労働者派遣・職業紹介業」であり、かつ「公正採用選考人権啓発推進員の選任状況」欄がマルになっている。こうした職業紹介所に対する今後の指導等について、どのような取り組みをされるのか、伺いたい。

4点目、本日報告いただいた内定取り消しについては、全ての事案がF大学から上がってきている。F大学は非常にこのテーマについて報告をよくしてくださっている大学だと思うので、F大学の日ごろの取り組みなどについてわかる範囲で伺いたい。

事務局：まず1点目、問題事象が減少している原因について、事務局としても、問題事象の報告件数が減少してきているということは、承知している。しかしそれに対する具体的な原因究明までには至っていない。大学のキャリアセンターの先生等何名かにヒアリングした中では、最近の学生はネットでの就活が増加してきており、以前のようにキャリアセンターを通じた就活が減少してきている。そのことが相談や問題事象の報告件数の減少につながっているのではないかと事務局では考えている。

2点目、大学側が企業との関係から、大学側で事実確認をした上で、指導は希望しないとして報告されてきたもので、事業所に対し、どのように伝えたのか、これに対し、事業所がどのような対応をしたのかはこちらではわからないため、現在報告できるのはこの内容となっている。

3点目、職業紹介業の企業について、ハローワークとしては指導を一旦終了している。この企業はハローワークからの指導を受けて、公正採用選考人権啓発推進員を設置したため、推進員設置状況欄をマルにしている。大阪府としては、公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修を受講いただくようお願いをしていく。

4点目、今回報告をいただいたF大学において、どのような取り組みをされているのかについては今の時点でヒアリングできていない。キャリアセンターの方が様々なことで相談してくれる方で

あったため、今回、内定取り消しにより、大阪府から労働局あて指導依頼を行った4件の事象が報告されたものである。

事務局：先ほど委員から言っていたいただいた令和2年1月15日付で出た厚生労働省の告示第五号の指針について、オワハラがハラスメントに該当すると考えられる場合は、オワハラについても報告案件とする、という意見に対して、事務局として検討させていただく。内定取り消しのうち、就職差別に近い形の人権侵害に当たる案件については、報告し、業績悪化等が原因の内定取り消しについては報告なしとさせていただきたい。それに加えて、オワハラの案件については、事務局の宿題とさせていただき、報告を今後上げるかについては検討させていただく。

座長：以上、事務局から、内定取消しに関する当委員会での取扱いとして、内定取消し全ての案件を報告するのではなく、性別、国籍、家族、出身地、病歴等、公正な採用選考に関係ない事項を理由にした取消しに係るもののみを報告対象とし、当委員会で情報共有を図りたいとする提案があったが、異議なしとしてよろしいでしょうか。

<反対意見なし>

#### (4) 厚生労働省に対する「令和3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：コロナ禍でなかなか積極的な回答が得られていない状況もあるため、これが前例にならないよう、引き続き要望していただきたい。

委員：先ほど、関連資料4にて、厚労省と文科省に要請された内容を拝見し、私としても内容が薄いと感じている。大阪府から厚労省のどの部署に要望を出されているか承知していないが、日ごろ私が公正採用選考の関係で接触している部署に対して、全ての項目ではないが、特に今回追加されているナビサイト事業者への啓発について、リクナビの案件が発生した翌年、厚労省から事業者団体に啓発を要請する文書を送付していると聞いている。この要望の中身が担当部署に入っているのかは分かりかねるが、一部対応している部分もあり、大学生への啓発も、文科省を通じて率先して行っているため、そのあたりご理解いただければありがたい。

座長：以上を踏まえて、異議なしとしてよろしいか。<反対意見なし>

## 5 その他

一般社団法人公正採用人権啓発推進センター発行の「就活ハラスメント防止ハンドブック～いま企業に求められる就活ハラスメント対策」について、委員より説明。

委員：本日はオワハラについて色々考えることがあった。民法の大原則から言うと、申込みがあり、それに対する承諾があり、契約が成立するという関係の中で、企業が内々定という形で申し込んで、それに対して労働者が承諾したら、労働契約が成立する。それは内定日より前であっても成立する、という関係であると思う。ただ承諾がある前であれば、申込者は申し込みを撤回することができる、これが民法の考え方であるため、そうすると学生が承諾をする前は、「内々定をやっぱり辞めます」ということが言えることになる。その部分をオワハラとの関係でどのように切り分けていくのかは難しいと感じた。

委員：現在コロナ禍であり、学生も就活に大変苦労している中で、いつも以上に採用する側の立ち位置が強いという状況の中で、学生もどのように活動していくか悩んでいる。大学に相談してくれれば本日聞いた内容も踏まえて色々相談もできるが、その辺りがかなりしんどい状況の中で、動け

なくなっている学生もいる。実際、どこまで問題事象としてとらえるかという点はあるが、採用の結論を引き延ばされてしまい、結果ダメだったというケースもあり、学生としてはかなり手ごたえを感じていた中でそういう状況になってしまったということもあった。このような状況だからこそ、採用される企業においても、ネガティブな結果になるのであればできるだけ早く結論を出してあげてほしいと思っている。

委員：学生には実際に内々定があっても、そこが第一志望なのかなどを聞きながら、第一希望の企業の選考がもっと先であれば企業に少し待ってもらおうようにするなど、その辺りは個々に対応しながら、安易に内定承諾をするということは、どの大学もしていないと思う。ただ結果的に、公務員などの場合は多いが、一度民間企業に承諾書を出してから公務員試験に合格した時、やっぱり公務員に行く、ということもある。そういった意味では、必ずしも内定承諾書どおりに運用できていないかもしれないが、ただ一定の効力があるということを考えて上で、企業との関係構築もあるため、大事にしていけないといけないと思っている。

委員：内々定やオワハラの問題について、最終的にはケースバイケースの案件になってくるとは思うが、そのようなことにならないための策を考える必要があると感じた。意見交換や意思疎通が大事なのではないかな。

コロナ禍で一番気になっているのが、我々の雇用の在り方が変化してくるということ。コロナ禍で様々な変化が急に加速し、前提自体が変わってしまう中で、働き手の価値観が非常に多様化してきて、それにどのように対応したらよいのかを考えるのが、これからの企業が考えるべきことと感じる。またこれは採用についても同様で、デジタル化問題や、非正規が増えてくるなど、学生の価値観も多様化してくると思う。そのような中で公正は保たれないといけない。企業もコロナ禍で悩みながら進んでいっている中で、このような場で様々な意見に触れることは重要だと考える。

委員：アプリや内々定の問題も、企業において、特定の職種において、人材不足ではないが、早く優秀な社員を採りたいということで、いわゆる就職協定を守らずに、採用活動をしている企業はたくさんある。そこのルール上の整合性を図る必要があり、先ほどの内定の問題も解決が難しいのではないかなと思った。

座長：本日の内容は次回開催の公正採用雇用促進会議にて報告したい。このコロナ禍で、国連は繰り返し「今こそ人権」と訴えている。委員会の設置要綱にもあるとおり、人権問題の解決を図る、不合理な差別を排除することがこの委員会の目的でもあるため、時代の変化に対応していきながら、その原則を常に踏まえながら、学生の人権を守るために、差別をなくすために、積極的に協議を進めていきたいと思う。

## 【関連資料2】

### 大学卒業者等に対する就職差別撤廃に関する取組みの経過

(大阪府内大学等就職問題連絡協議会) 前回会議(令和3年1月13日以降)

日 時	項 目	内 容
3. 1. 13	公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>●令和元年度大学生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</li> <li>●その他</li> </ul>
3. 6. 11	新旧幹事校会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>●令和3年度幹事校の担当役員について</li> <li>●令和3年度(第41回)総会について</li> </ul>
3. 8. 5	令和3年度総会(第41回) ※書面会議	<ul style="list-style-type: none"> <li>●令和2年度活動報告・会計報告</li> <li>●令和3年度幹事校の担当役員の選出</li> <li>●令和3年度年間活動計画案及び予算案 ほか</li> </ul>
3. 9. 22	大学等関係者 就職問題研修会	<ul style="list-style-type: none"> <li>●オンライン研修により実施 研修会テーマ：発達障がいがある若者の就労支援と職場定着について 講師：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 大阪支部 大阪障害者職業センター 主任障害者職業カウンセラー 井口陽子 氏</li> </ul>
3. 11. 10	学生向け 啓発リーフ・ポスター作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>●学生向け啓発リーフレット(各大学200部)、ポスター(各大学2部)を作成し、加盟校へ送付</li> </ul>
3. 11. 18	求人企業向け アピール文書等を各大学等に送付	<ul style="list-style-type: none"> <li>●求人企業向けアピール文書「大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い」を加盟校に送付[参考資料1]</li> </ul>
3. 11. 18	経済・経営者団体向け アピール文書等を送付	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い」を大就連から経済・経営者181団体等と37企業人権協議会地域連絡会へ送付[参考資料2]</li> </ul>
3. 11. 29	一般社団法人公正採用人権 啓発推進センター 認証審査委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>●公正採用人権啓発推進センターが定める採用選考と人権啓発推進に関わる「基準」に基づく取り組みを会員企業が宣言し、センターが認証している。その認証にかかる「認証制度」審査委員会に外部有識者として参加</li> </ul>
3. 12. 24	大学等関係者 就職問題研修会	<ul style="list-style-type: none"> <li>●オンライン研修により実施 研修会テーマ：就活トラブルとその対応 ～企業の取り組みを通じて、学生の未来を考えよう～ 講師：株式会社オフィスあん 代表取締役 松下 直子氏 (社会保険労務士・経営学修士(MBA)・人事コンサルタント)</li> </ul>

## [参考資料1]

令和 年 月 日

採用責任者様

大阪府内大学等就職問題連絡協議会  
大阪府商工労働部雇用推進室  
厚生労働省大阪労働局職業安定部

## 大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

拝啓 時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、大学等卒業予定者の採用選考につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、大阪府内大学等就職問題連絡協議会（下記参照：略称「大就連」）、大阪府及び大阪労働局（ハローワーク）では、大学等卒業予定者が差別的な取扱いを受けることなく、本人の適性・能力に基づく公正な採用選考により就職できるよう、連携・協力して企業への啓発等に取り組んでいるところです。

特に府内の大学等におきましては、採用応募・選考時での公正な採用選考に反する問題事象を把握するために、就職活動をしている学生等から「就職差別等についての報告書」の提出を求める取組みを行っています。

また、報告された問題事象は、大就連等において取りまとめるとともに、問題事象によっては大就連、大阪府及び大阪労働局が連携して、求人企業に対して個別的な啓発等に取り組んでいるところです。

この「報告書」による平成元年度、令和2年度上期の問題事象の集計結果によると、面接時における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問が24件報告され、そのうち、「家族状況」に関する質問等が最も多くなっています。また、男女雇用機会均等法に違反する発言の他に、応募書類・エントリーシート等において「家族に関すること」を記載させる等、就職差別につながるおそれのある個人情報把握する事象も見受けられます。

こうした事象をなくすため、より一層、各関係行政機関・関係団体等が連携して、企業に対する啓発活動を推進することとしていますが、貴社におかれましても、これまで実施されてきた採用選考制度及び求職者の個人情報の取り扱いについて、人権尊重の観点から再確認していただき、「公正な採用選考制度の確立」に向けた取組みを、よろしくお願い申し上げます。

なお、「新型コロナウイルス感染症」により、大学等において対面授業の延期等を余儀なくされるなど、学生の就職活動に関連する行事にも影響が生じることが見込まれております。貴社におかれましては、このような状況を御理解いただくとともに、学生への御配慮を賜りますよう併せて申し上げます。

敬具

### 【大就連とは】

大阪府内大学等就職問題連絡協議会（略称：大就連）は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校72校が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等をもって構成しています。

※令和3年度から「大阪府下大学等就職問題連絡協議会」は「大阪府内大学等就職問題連絡協議会」に名称変更をしました。

<主な取組み>

- 求人企業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ
- 学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発
- 学生からの問題事象報告の集約と、行政関係機関との連携による問題解決に向けた取組み、等

### 【大就連 事務局】

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課 労政・労働福祉グループ

住所：〒540-0033 大阪市中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館3階 電話：06-6210-9518

## 〔参考資料2〕

令和3年11月

各団体代表者様

大阪府内大学等就職問題連絡協議会

### 大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

拝啓 時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、大学等卒業予定者の就職につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、当協議会は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校が、集まり、学生の就職に際しての差別的取扱いの解消を図ることを目的として、昭和56年5月に発足し、その活動を続けてきたところです。

職業選択の自由、即ち就職の機会均等は、侵すことのできない基本的人権として日本国憲法にも保障されているところであり、貴団体におかれましても公正な採用選考制度の確立に向けて、会員企業への助言・啓発に取り組まれていることと存じます。

本協議会も参画する公正採用・雇用促進会議では、学生からの問題事象報告に対する具体的な対応方策として、「就職差別等についての報告書(問題事象報告様式)」を作成して、的確な問題事象の把握に努めるとともに、把握された問題事象についても、大阪府・大阪労働局・関係団体等と連携強化して迅速な解決に向け、取り組んでいるところです。

この「報告書」による平成元年度、令和2年度上期の問題事象の集計結果によると、面接時における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問が24件報告され、そのうち、「家族状況」に関する質問等が最も多くなっています。また、男女雇用機会均等法に違反する発言の他に、応募書類・エントリーシート等において「家族に関すること」を記載させる等、就職差別につながるおそれのある個人情報把握する事象も見受けられます。

なお、現在「新型コロナウイルス感染症」の拡大により、大学等において対面授業の延期等を余儀なくされるなど、学生の就職活動に関連する行事にも影響が生じることが見込まれております。

貴団体におかれましては、このような現状を御認識いただくとともに今後とも、当協議会の取組みにも御理解いただき、会員企業に対しましても、学生への特段の御配慮と合わせましてより一層の公正な採用選考制度確立に向けた啓発・助言等にご尽力を賜りますようお願い申し上げます。

敬具

#### 【大就連とは】

大阪府内大学等就職問題連絡協議会(略称:大就連)は、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校72校が加盟し、これら大学の就職担当部(課)長等をもって構成しています。

※令和3年度から「大阪府下大学等就職問題連絡協議会」は「大阪府内大学等就職問題連絡協議会」に名称変更をしました。

#### ＜主な取組み＞

- 求人企業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ
- 学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発
- 学生からの問題事象報告の集約と、行政関係機関との連携による問題解決に向けた取組み、等

#### 【大就連 事務局】

大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課 労政・労働福祉グループ

住所:〒540-0033 大阪府中央区石町2-5-3 エル・おおさか南館3階 電話:06-6210-9518

## <行政指導等対応方針について>

	対応ランク	具体的ケース	対応方策
就職差別等についての報告書	〔A〕 事実調査が比較的、容易で、求人企業に対し、直接的な改善に向けた対応を行うことが望ましい事象	①会社独自の履歴書・エントリーシート等に関わる問題事象。 ②戸籍謄（抄）本等の提出。 ③男女雇用機会均等法に反する募集要件・情報提供。 ④一律的な健康診断の内、血液・色覚検査等の特別な健康診断。	【原則】 証拠物件がない場合： 大阪府⇒労働局〔行政指導等〕 証拠物件がある場合： 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕⇒労働局〔行政指導等〕 *但し、 府外企業は大阪府〔改善要請〕を省略。
		⑤面接に関わる問題事象の内、以下に該当する事象。 ○侮蔑的発言等、悪質と思われる問題事象。 ○特に大学等から行政指導等の対応を求められた問題事象。 ○前年度に続いて報告のあった問題事象。	【原則】 大阪府⇒労働局〔行政指導等〕  【過去に問題事象報告がない企業】 大阪府〔公正採用選考要請文書送付〕
		⑥官公庁関係における問題事象	【原則】 府内市町村関係：大阪府〔改善要請〕 国関係及び府外地方自治体関係： 大阪府⇒労働局〔助言等〕
	〔B〕 企業名等不詳	会社独自の履歴書・エントリーシート等／面接	【大学等において企業名等が明らかな場合】 大学等〔公正採用選考要請文書送付〕
	〔B〕 事象内容が軽微で重大性が認められない事象	⑦面接に関わる問題事象（但し⑤を除く） ⑧健康診断の内、一般的な健康診断等によるもの。 ⑨その他（但し①～⑧を除く）	【原則】 府内求人企業： 大阪府〔公正採用選考要請文書送付〕  府外求人企業： 大学等〔公正採用選考要請文書送付〕
〔S〕 事象内容が重大で、特段の連携関係をもって対応することが望ましい事象	⑩身元調査 ⑪面接に関する問題事象の内、特に差別性の高い発言等があった問題事象。 ⑫〔A〕の対応の内、労働局の行政指導等に従わない問題事象。 ⑬上記⑩⑪以外の問題事象で、特に差別性の高い問題事象。	【原則】 適時対応協議 （「検討会報告」に基づく重大問題事象対策会議により、具体的対応策を協議し対応）	
募集要項等	〔A〕 求人企業に対し、直接的な改善に向けた対応を行う問題事象。	①原則として全ての問題事項。	【原則】 大学等〔改善要請〕⇒大阪府〔改善要請〕⇒労働局〔行政指導等〕 *但し、 府外企業は大阪府〔改善要請〕を省略。
	〔S〕 事項内容が重大で、特段の連携関係をもって対応することが望ましい事象	②問題事項の内、明らかに差別的排除項目等がある事象。 ③〔A〕の対応の内、労働局の行政指導等に従わない問題事象。	【原則】 適時対応協議 （「検討会報告」に基づく重大問題事象対策会議により、具体的対応策を協議し対応）

【関連資料3】

1 大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数の推移（H28～R2、R3 年度上期）

令和2年度 学生から：3事業所（11件）、令和3年上期 学生から：0事業所（0件）

		H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3年度 上期
問題 （就 職 あ る 担 当 募 集 者 集 か 要 領 等）	小計①～④	0	0	0	0	0	0
	①本籍・出生地に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	②家族状況に関する質問欄	0	0	0	0	0	0
	③戸籍謄(抄) 本等（住民票等）の提出	0	0	0	0	0	0
	④男女雇用機会均等に反する募集要件等	0	0	0	0	0	0
	⑤その他〔小計〕	0	0	0	0	0	0
	・中学校等からの学歴記載	0	0	0	0	0	0
	・帰省先の記載	0	0	0	0	0	0
	・健康診断書の提出、健康状態等の質問	0	0	0	0	0	0
	・最寄の交通機関・駅名	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	0	0	0	0
	合計	0	0	0	0	0	0
（問 題 の 学 生 か ら 募 集 面 接 要 領 外）	①身元調査	0	0	0	0	0	0
	②戸籍謄(抄) 本等（住民票等）の提出	0	0	0	0	0	0
	③会社独自の履歴書・エントリーシート等〔計〕 *（ ）内は、報告のあった実件数	0 (0)	1 (1)	0 (0)	2 (1)	0 (0)	0 (0)
	・本籍・出身地に関する事	0	0	0	0	0	0
	・家族状況に関する事	0	1	0	1	0	0
	・思想・信条、宗教に関する事	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	0	1	0	0
	④男女雇用機会均等に反する事	0	1	0	0	0	0
⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	3	4	0	0	0	0	
	合計	3	6	0	2	0	0
面 接 時 （学 生 か ら 問 題 の あ る 質 問 等）	①本籍・出身地に関する事	1	0	0	0	0	0
	②住居状況に関する事	1	2	0	0	0	0
	③生活・家庭環境等に関する事	0	3	0	0	1	0
	④家族状況に関する事〔小計〕	17	21	2	9	5	0
	・家族の構成に関する事	7	9	2	3	2	0
	・家族の職業・学歴に関する事	7	7	0	6	2	0
	・家族の収入・資産に関する事	2	2	0	0	0	0
	・その他	1	3	0	0	1	0
	⑤思想等に関する事〔小計〕	0	1	1	1	1	0
	・支持政党に関する事	0	0	0	0	0	0
	・尊敬する人物に関する事	0	0	0	0	1	0
	・購買新聞・愛読書に関する事	0	1	0	1	0	0
	・その他	0	0	1	0	0	0
	⑥男女雇用機会均等に反する事	2	4	1	2	1	0
⑦面接－上記以外の問題ある質問等	5	4	2	0	3	0	
	合計	26	35	6	12	11	0
	*（ ）内は、報告のあった実件数	(9)	(14)	(4)	(8)	(3)	(0)
総合計		29	41	6	14	11	0



## 2 就職担当者からの募集要項等に関わる問題事象への対応

\* ( ) 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和元年は上期

内容項目		件数	〔労働局〕 行政指導等	〔大阪府〕 改善要請等	〔大学等〕 改善要請等	
本籍地・出身地に関すること	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	<b>2年度</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>3年度上期</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
家族状況に関すること	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	<b>2年度</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>3年度上期</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	<b>2年度</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>3年度上期</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
男女雇用機会均等に反すること	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	<b>2年度</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>3年度上期</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
その他	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	<b>2年度</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>3年度上期</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
	<b>その他 (内訳)</b>	<b>2年度</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	中学校等からの学歴記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	帰省先の記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	健康診断書の提出、健康状態等の質問		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	最寄の交通機関・駅名		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	その他		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	<b>その他 (内訳)</b>	<b>3年度上期</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	中学校等からの学歴記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	帰省先の記載		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	健康診断書の提出、健康状態等の質問		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	最寄の交通機関・駅名		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	その他		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	計	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
		29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
30年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
1年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
<b>2年度</b>		<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>3年度上期</b>		<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	

\* ( ) 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和元年は上期

### 3 学生からの報告による問題事象への対応

\* ( ) 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和元年は上期

内容項目	件数	〔労働局〕 行政指導等	〔大阪府〕 改善要請等	〔大学等〕 改善要請等	企業名等不明 により対応不可	
身元調査	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	<b>2年度</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>3年度上期</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	29年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	<b>2年度</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>3年度上期</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
会社独自の履歴書・ エントリーシート等	28年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	29年度	1 (他 1 官 0)	1	0	0	0
	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	1年度	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0
	<b>2年度</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>3年度上期</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
男女雇用機会均等に反すること	28年度	2 (他 1 官 0)	2	0	0	0
	29年度	5 (他 3 官 0)	5	0	0	0
	30年度	2 (他 1 官 1)	1	0	0	1
	1年度	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0
	<b>2年度</b>	<b>1 (他 0 官 0)</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>3年度上期</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
その他 (不適切な健康診断・作文等)	28年度	27 (他 18 官 0)	27	0	0	0
	29年度	35 (他 24 官 0)	35	0	0	0
	30年度	4 (他 1 官 0)	0	0	3	1
	1年度	10 (他 1 官 0)	5	0	3	2
	<b>2年度</b>	<b>10 (他 2 官 1)</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>3年度上期</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
計	28年度	29 (他 19 官 0)	29	0	0	0
	29年度	41 (他 28 官 0)	41	0	0	0
	30年度	6 (他 2 官 1)	1	0	3	2
	1年度	14 (他 1 官 0)	9	0	3	2
	<b>2年度</b>	<b>11 (他 2 官 1)</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	<b>3年度上期</b>	<b>0 (他 0 官 0)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

\* ( ) 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和元年は上期

No. 1 (令和2年度)	大学名	A大学		指 導 方 針	A		
	事業所名	—					
事業所の概要等	所在地	大阪府		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—		
	就業場所	—					
	事業内容	官公庁		G-STEP加入状況 (加入基準なし)	—		
	従業員数	企業全体	一人	就業場	一人	公正採用選考人権 啓発推進員選任状況	—
	求人職種	—		推進員 新任・基礎研修 受講状況	—		
大学からの報告等	令和2年9月の個人面談において、履歴書の写真の身体的特徴に関して「口の下はひげなのか」といった質問があった。面接後の人事事務担当者との打ち合わせにおいても同様の質問及び「ふざけちゃった写真を貼ったのかと人事の中でも話題になった」という発言があった。						
違反事象	面接時点:その他(問題のある質問・発言)						
事業所への確認内容	<p>令和2年10月27日、大阪労働局職業安定部から確認を行ったところ以下のような回答があった。</p> <p>⇒個別面談前に面接官及び人事担当者で打合せを実施した際、本人の履歴書の写真について、写真の汚れなのかひげか怪我をしているか判別できず疑問であるという話になった。</p> <p>⇒個別面談の際、面接官が本人に写真について質問したところマスクを下げて生まれつきアザがあるという回答を得て、「気分を害するようなことを聞いて申し訳なかった」と本人に謝罪した。</p> <p>⇒個別面談後、本人と人事担当者で打ち合せた際、個別面談で写真についてやりとりがあったことを承知しておらず、再度写真に関することを質問し、本人がひげではなく生まれつきのものであると返答したところ、人事担当者は「ひげを生やした状態の写真を履歴書に貼っていたらふざけてますよね」と発言した。身体的特徴について質問したことへの申し訳ない気持ちから発したものであるが、結果的には不適切な発言であり、人事担当者も深く反省している。</p> <p>⇒当方としては容姿等を採用選考に考慮しないという認識は共有している。しかし身体的特徴にかかる質問は避けるべきというはっきりとした意思統一をしなかった。また、面談で得た配慮すべき事項について、担当者間で伝達できなかったことから再度の質問・不適切な発言につながった。</p>						
事実確認	・指摘された内容を認めた。						
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公正採用選考の基本的な考え方である応募者の基本的人権の尊重や、応募者の適性・能力のみを選考の基準として行うことの重要性について啓発冊子を手交して改めて説明し、公正採用選考を率先して実施する意義や必要性について助言した。</li> <li>・就職は一人の人間の人生を左右しかねない重大なことであり、採用担当者は人権や差別問題に対する見識を持った上で、応募者を一人の人間として尊重し、その基本的人権を尊重する立場に立って思いやる姿勢で臨み、応募者の人権や人格を傷つける恐れのある質問や発言及び態度は厳に慎むよう強く助言した。また、採用担当者間で迅速に情報共有できる組織体制を構築させることについても助言した。</li> <li>・公正採用選考人権啓発推進員の設置及び各種人権研修に積極的に参加するよう要請した。</li> </ul>						
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・このような事案を発生させたことについて重く受け止めている。個別面談と打合せの二度に渡り質問したことで不信感、不快感を与えてしまい大変申し訳ない。</li> <li>・応募者の身体的特徴等について質問することはいかなる理由があっても行わないことを徹底し、担当者間の意識統一を図りたい。応募者に配慮すべき事項が判明した場合は、担当者間で情報共有できるよう連携に配慮する。</li> <li>・本事案を発生させたことを反省し、採用事務担当者をはじめとした研修を実施し、公正な採用選考について理解を深める。今後は関係部署と情報共有し、また助言を得るなどして再発防止に努め、これまで以上に応募者の人権を尊重する姿勢で採用活動に臨み、応募者の人格を傷つけるおそれのある質問や態度をとることが絶対にならないよう十分に留意する。</li> </ul>						
生徒の状況等	—			合 否	否		
他校での事象	—						
備 考	—						

## 【関連資料 4】

### 「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

令和 3 年 7 月 28 日付けで大阪府、大阪府市長会、大阪府町村長会の連名で各省庁あてに標記の要望を実施しました。この際に「大学卒業生等の就職に係る公正な採用選考の取組について」として、厚生労働省及び文部科学省に下記のとおり要望しております。

今年度の要望にあたっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため、昨年度に引き続き書面による要望となりました。

なお、厚生労働省及び文部科学省からの回答はありませんでした。

#### 1 厚生労働省

##### 【要望】「8 大学生等の就職に係る公正な採用選考の取組について」

大阪府では、府内の大学、短期大学、高等専門学校就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、学生向けポスターの掲示や学生向けリーフレットを配布するなど、大学生等（大学・短大・高等専門学校・専修学校専門課程など高等教育機関の在校生及び卒業生、中途退学者を含む）及び企業等に対して「公正な採用選考」に関する啓発等に努めているところです。

全国の大学等においても、大学生等の公正採用への認識をより深めるよう、教職員向けマニュアルを充実するとともにその活用を、文部科学省と連携して要請してください。

また、各大学等の「学生向けのポータルサイト」等を通じ、大学生等への周知が図られるよう啓発のモデル文を作成するなど、文部科学省と連携して働きかけを強化してください。

大学生等の多くがインターネットのナビサイトを通じた就職活動を行っていますが、その運営事業者が就職希望者の内定に係る個人情報を不正に扱っていた事件が発生するなど、引き続き公正採用について効果的な啓発が求められます。業界団体に加え、ナビサイト事業者に対しても直接、公正な採用選考に反する設問の設定や個人情報の不適切な取り扱いが行われることが無いよう、啓発を行うとともに、ナビサイト事業者自身が「サイトを利用する企業」や大学生等に対して「公正な採用選考の考え方」などをサイト内で啓発するよう、要請を行ってください。

雇用に際しての人権侵害事象の発生を防止するため ILO 第 111 号条約の早期批准に向けた国内法の改廃を含む検討を進めてください。また、現在、批准を妨げている課題を解消するため、国内で法整備が行われていない「募集採用段階における人種・皮膚の色・宗教・民族的出身または社会的出身に基づいて行われる差別を禁止する労働関係法」の早期制定・整備など必要な措置を講じてください。

【回答なし】

## 2 文部科学省

### 【要望】「2 大学生等の就職に係る公正な採用選考の取組について」

大阪府では、府内の大学、短期大学、高等専門学校就職業務担当者が集まり、差別のない公正な採用選考の実現に向けて、学生向けポスターの掲示や学生向けリーフレットを配布するなど、大学生等（大学・短大・高等専門学校・専修学校専門課程など高等教育機関の在校生及び卒業生、中途退学者を含む）及び企業等に対して「公正な採用選考」に関する啓発等に努めているところです。

しかしながら就職希望者の内定に係る個人情報等を不正に扱っていた事件が発生するなど、引き続き公正採用について効果的な啓発が求められます。

大学生等の多くがインターネットのナビサイトを通じた就職活動を行っていることから、全国の大学等においても、大学生等の公正採用への認識をより深めるよう、教職員向けマニュアルを充実するとともにその活用を、厚生労働省と連携して要請してください。

また、各大学等の「学生向けのポータルサイト」等を通じ、大学生等への周知が図られるよう啓発のモデル文を作成するなど、厚生労働省と連携して働きかけを強化してください。

さらに、大学生等に対して発生した問題事象については、厚生労働省と連携し、個別の大学等に対する側面援助・啓発を行うなど、今後の問題発生を抑制するための取組を講じてください。

【回答なし】

## 公正採用・雇用促進会議要綱

### 1. 会議の目的

本会議は、就職の機会均等を保障し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ため、雇用主その他の関係者に対する啓発等に関する以下の事項について協議する。

- (1) 公正な採用選考についての啓発等に関すること
- (2) 受験報告等採用選考にかかる実態の把握に関すること
- (3) 公正な採用選考に関する調査研究に関すること
- (4) その他就職の機会均等を確保し、安定した雇用を促進するために必要と認められること

### 2. 組織

- (1) 会議は委員をもって構成する。
- (2) 委員は、学識経験のある者、人権関係団体、労働者代表、雇用主団体、関係行政機関及び専門委員会を置くときはその委員会の座長とし、別表に掲げる者を充てる。なお、必要に応じてこれらの委員以外の者を協議に加えることができる。
- (3) 委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

### 3. 会議の開催

- (1) 会議に座長を置く。
- (2) 座長は委員の互選によるものとする。
- (3) 座長の任期は2年とし、再任を妨げない。
- (4) 会議は座長が招集する。

### 4. 専門委員会

会議は、特定の事項について、専門的に研究協議することが必要と認められるときは専門委員会を設けることができる。

専門委員会を置くときは、別途、専門委員会設置要綱を定める。

### 5. 研究部会

会議は、特定の専門委員会で研究することが馴染まない事項について、調査研究することが必要と認められるときは研究部会を設けることができる。

研究部会の構成員は、委員から座長が指名する。

なお、必要に応じて委員以外の者を構成員に加えることができる。

### 6. 庶務

会議の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

### 7. その他

この要綱に定めるもののほか、会議の運営に関し必要な事項は、座長が定める。

### 附 則

この改正要綱は、平成14年4月1日から施行する。

## 公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会 設置要綱

### 1. 委員会の目的

大学等における就職の機会均等を保障し公正な採用選考を推進することにより、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、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関・諸団体との連携を密にし、次の事項について研究協議する。

- (1) 学生の指導に関すること。
- (2) 就職差別事象の把握に関すること。
- (3) 企業の指導に関すること。
- (4) その他委員会が必要と認めたこと。

### 2. 委員会の構成

委員会は、次の機関から推薦された者をもって構成する。

大阪労働局職業安定部  
大阪府商工労働部  
大阪府下大学等就職問題連絡協議会  
一般財団法人 大阪府人権協会  
公益社団法人 関西経済連合会  
大阪企業人権協議会  
大阪同和・人権問題企業連絡会  
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター  
学識経験者

なお、各機関からの推薦は原則として1名とするが、大阪府下大学等就職問題連絡協議会からの推薦については概ね次の基準による。

国公立4年制大学 1名  
私立4年制大学 2名  
短期大学及び高等専門学校 2名

### 3. 委員会の開催

- (1) 委員会に座長をおく。座長は構成員の互選による。
- (2) 委員会は座長が随時招集する。
- (3) 委員会の日常業務は座長が別に指名する者があたる。

### 4. その他

委員会の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

本日の大学等専門委員会で、本要綱の修正について提案させていただき、ご了承いただければ、次回、「公正採用・雇用促進会議」において本要綱の改正を改めて提案するもの。

「大阪府下大学等就職問題連絡協議会」



「大阪府内大学等就職問題連絡協議会」

## 大阪府内大学等就職問題連絡協議会要綱

(昭和 56 年5月 19 日発足)

### 1. 目的

本会は、大学等が行う職業紹介業務の円滑な推進、特に差別のない公正な採用選考に向けて、大学等が連携を密にし、相互に研究協議する。

### 2. 構成

本会は、大阪府内の大学、短期大学及び高等専門学校等の就職担当部(課)長若しくは、これに準ずる者をもって構成する。

### 3. 会議

1) 会議は、総会及び幹事会とする。

2) 総会及び幹事会は、代表幹事が招集し、うち1名が座長となる。

### 4. 幹事等の任期

代表幹事及び幹事の任期は、1年とする。

### 5. 協力依頼

本会の目的達成のため、必要ある場合は、関係機関等に会議への出席その他協力を依頼することができる。

### 6. その他

本会の事務は、代表幹事において処理する。

○平成 28 年6月 29 日改正(第 36 回総会)

○令和3年8月5日改正(第41回総会)