

令和5年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 会議録

- 開催日 令和6年2月8日(木曜日) 10時から12時まで
- 会場 エル・おおさか 本館11階 セミナールーム
- 出席委員 近畿大学 人権問題研究所 准教授(座長) 李 嘉永
一般財団法人大阪府人権協会 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
大阪人間科学大学 キャリアセンター課 菅原 大輔
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)
大阪千代田短期大学 実習・キャリアサポート室 阪田 啓代
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)
帝塚山学院大学 キャリアセンター 山本 光要
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
太成学院大学 学生サービス課 上西 雅男
(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 丸山 明宏
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 常務理事 加藤 真
大阪労働局職業安定部 職業対策課 課長補佐 大島 淳
大阪府商工労働部 雇用推進室 労働環境課長 芝 博基
- 欠席委員 公益社団法人 関西経済連合会 平岡 潤二
大阪成蹊大学・大阪成蹊短期大学 就職部就職課 石田 智之
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)

■ 座長挨拶

- ・ 大学生の就職活動において、問題事象の把握方法の議論がなされてきた。あわせて、SNS問題(裏アカウント調査問題)への対応も非常に悩ましい問題である。
- ・ SNS調査は不適切な動画の投稿などが社会問題になるなど、企業にとっても学生の不適切なSNSの発信の有無を把握したいという気持ちがあると思う。
- ・ 一方で、SNS調査が学生に不利益に作用する側面もあり、思想や出身など就職差別に繋がりがねない情報の把握に繋がる可能性もある。また、SNS調査の規模、実施方法等全容の把握も、極めて難しい。公正採用選考の観点から、どう対処していくかは依然として大きな問題である。

■ 議題

(1) 令和4年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会及び令和5年度公正採用・雇用促進会議(本会議)での主な意見について(事務局)

- ・ 〈昨年会議及び親会議概要について、資料1・資料2に基づき報告〉

(2) 令和5年度大阪府内大学等就職問題連絡協議会(大就連)の取組みについて(大就連代表幹事校)

- ・ 〈大就連の取組みについて、資料3に基づき報告〉

(3) いわゆる「SNS調査問題」への取組みについて(大就連代表幹事校・事務局)

- ・ 〈大就連におけるいわゆる「SNS調査問題」について、資料4・資料5に基づき報告〉
(大就連代表幹事校)
- ・ 〈令和5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、資料6に基づき報告〉
(事務局)

(主なご意見)

○ 座長

- ・ 学生からSNS調査の相談があった際に、チェック方法は、就職担当者向けのマニュアルに記載されているが、学生からの現時点での相談の有無を教えてください。
- ・ SNS調査問題は実態把握が非常に困難である。厚生労働省と文部科学省は実態把握、または個々の事案を確認した上で改善を求めるという回答であったが、どのようにして実態把握する予定なのか教えてください。

○ 事務局

- ・ 就職担当者向けのマニュアルにチェック項目を追加したが、事務局にSNSに関する相談の報告は現時点ではない。大就連加盟校の委員に、直近で学生からの相談の有無を伺いたい。

○ 委員

- ・ 現時点ではSNS調査問題の相談はない。
- ・ 大学3年生にSNS調査問題を周知しており、SNS調査があった場合は相談してほしいと伝えている。

○ 委員

- ・ 現時点ではSNS調査問題の相談はない。
- ・ 大就連の第1回研修会の内容を、キャリアの授業の際に学生に伝えている。

○ 委員

- ・ 現時点では SNS 調査問題の相談はない。
- ・ 学生が SNS 調査に気づくためには、各学年のガイダンスや学内での掲示といった啓発活動が大事だと思う。窓口での対応の際に、リーフレットを示しながら、ヒアリングも引き続き実施していく。

○ 委員

- ・ 現時点では SNS 調査問題の相談はない。
- ・ ホームページ上での注意喚起や、面接練習の際に、啓発リーフレット配布している。

○ 大阪労働局

- ・ 本省から指示があり、全国の労働局が事業所向けに SNS 調査について「知っているか」、「利用したことあるか」などを調査した。年内で完了しているが、集計結果の報告はまだである。本省としても SNS 調査について問題との認識はある。

○ 委員

- ・ 学生は問題事象を報告することで就職活動に不利に働くのではと考え、報告していないのではないかと。啓発リーフレット P.7 に「本人に不利が及ばないよう十分に配慮して行います」という記載があり、これまでも本人が行政指導等を望まない場合、無理に進めた事例はないと思う。本人が望まない対応はしないが、後輩のためにも事例を積み上げていくことが重要で、問題事象を報告してほしいとの呼びかけも必要ではないか。事例を積み上げるため、情報提供の呼びかけの文章を、今後検討いただきたい。
- ・ SNS 調査問題について国に要望されているが、SNS 調査そのものを禁止できないと厚生労働省から回答があった。一方で、親会議でも探偵業法違反ではないかとの意見が出ている。法整備を待つだけでなく、来年度要望で、ガイドラインにおいて「SNS 調査の何が良くて、何が悪いか」等の例示を定めることを要望していただきたい。
- ・ 労働局が実施した調査は、公表予定はあるか。

○ 大阪労働局

- ・ 本省から検討中との回答があった。

○ 事務局

- ・ 現状、SNS 調査に関する問題事象が把握できていないため、大就連の取り組み等を通じて今後、明らかになったことを踏まえ検討していく必要がある。

○ 委員

- ・ 府県レベルで解決することは難しいので、国への要望において指針や方向性等を、ガイドラインに示すよう要望していただきたい。

○ 委員

- ・ 大阪府としても、SNS 調査における禁止事項等を、法令等で明示してほしいと要望している。国に線引きや例示等を示していただくよう今後も要請していきたい。
- ・ 就職活動で弱い立場にある学生に SNS 調査の個人情報の同意の取り方も、国への要望として重要と考えている。

○ 座長

- ・ 公正採用選考とは異なる趣旨で SNS 調査をしていることも想像されるが、どういう意図で、得られた情報を採用選考でどのように使うのかといった、実態解明が必要である。厚生労働省が事業所向けに行ったアンケートの結果や、今後発覚した事象を分析する中で、公正採用選考の観点から、してはならないことの確認が、禁止事項や線引きを示すにあたって必要ではないか。

○ 委員

- ・ 厚生労働省が実施したアンケートの質問内容は公表しているか。調査対象の事業所は、一定規模の全ての事業所か。

○ 大阪労働局

- ・ 内容は公表しておらず、対象事業所は無作為である。

○ 座長

- ・ SNS 調査は、公正採用選考の観点から望ましくないが、実態把握はかなり困難と感じた。
- ・ 学生に、様々な手法を用いて問題事象があれば報告するよう取り組んでいるが、内定が決まっていない、または内定が得られた学生は報告しづらいと考える。
- ・ キャリアセンター職員が、学生に寄り添い相談対応する中で、学生が打ち明けることもあると思う。引き続き、学生に対する啓発活動に尽力いただきたい。
- ・ また、SNS 調査を実施している企業側が、この問題をどう捉え、今後どうしていくかも大きな課題である。
- ・ 厚生労働省の事態把握や、問題事象への対応を、引き続き検討いただきたい。ルール作りも着手する必要がある。SNS 調査問題は、学生への周知など各方面で様々な取組みが進んでいるが、実態は不明瞭なところが多い。今後も当専門委員会で、懸案事項として注視していきたい。

(4) 大学生からの問題事象に係る報告について（事務局・大就連雇用促進会議委員校）

- ・ 〈大学生からの問題事象に係る報告について資料7・8に基づき報告〉(事務局)
- ・ 〈関西大学・帝塚山学院大学・太成学院大学の報告方法の改善策(試行実施事例)報告〉(事務局・大就連雇用促進会議委員校)

(主なご意見)

○ 事務局

- ・ 京都で行っているアンケートは、大就連で行っている問題事象への質問項目とほぼ一致している。
- ・ 京都のアンケートでは、年間700件程度、その内インターネットによる報告は全体の8割程度となっている。全ての質問に回答していない、事業所名の回答がない、相談者の名がない等、質の問題があり、その後の行政指導につなげることができない現状を京都府の担当者より聞いている。

○ 座長

- ・ 就職活動の支援に限らず、大学が学生と接点を持つため、ポータルサイトや学習支援システム等、インターネットを活用している大学が多くなっていると感じる。コミュニケーションを密にすることで、問題が起きたときに、実はこういうことがあったという相談も学生としてはしやすいのではないかと。システムはまだ稼働していないと思うが、現状の学生の相談頻度等、実態を教えてください。

○ 委員

- ・ キャリアセンターを利用した就職活動を前提にしており、新型コロナウイルス感染症拡大以前からほぼ100%に近い学生がキャリアセンターを利用している。
- ・ 担任制をとっており、学科・学生ごとにコミュニケーションを密に対応している。相談には、ZOOM等のツールを活用しており、相談の頻度等は以前と変化はない。

○ 委員

- ・ 新型コロナウイルス感染症が拡大しているときは、企業の面接はオンラインが多く、ZOOMでの面接練習が多かった。最近は、対面面接も増え、対面面接の練習が増えた。

○ 委員

- ・ 当協会が受託し取り組んでいるLINEを活用した相談は、相談者から気軽に相談していただいていると感じている。帝塚山大学より報告のあったLINEを活用した取り組みは、以前と比較して学生の相談内容の変化を実感の範囲で教えてください。

○ 委員

- ・ L I N E が学生に身近なコミュニケーションツールなため、些細な質問や相談を受けることが件数としては増えているのではないかと感じる。
- ・ L I N E は、新型コロナウイルス感染症拡大以前より導入しており、増減は概ね見られないが、キャリアセンターへの訪問や電話のほか、L I N E での問い合わせは一定数ある。

○ 事務局

- ・ 各方面より大阪でも京都アンケートと同様の取り組みを求める意見がある。大就連の事務局の大阪府としては、報告件数を増やすだけではなく、学生に寄り添い、フォローしていくことが大切と考える。大就連では、すでにインターネットを活用した問題事象の把握に、試行的に取り組んでおり、報告件数を増やすことにつなげていきたい。
- ・ この大阪の取組みの方向性について、委員よりご意見いただきたい。

○ 座長

- ・ 大阪のようなキャリアセンターが丁寧に学生と接点を持ちながら、就職活動を支援し、問題事象を把握していく方法と、インターネットのアンケート機能を用いて広く学生にアンケートを実施する手法にはそれぞれ一長一短があると感じており、委員の皆様からもご意見いただきたい。

○ 委員

- ・ 京都のアンケートは、問題事象のあった企業名等、具体的な情報はほとんど記載されておらず、指導に繋がっていないということか。

○ 事務局

- ・ 正確ではないが受験者名がない等が原因で指導に繋がっていない事例が相当数あると京都府の担当者から聞いている。
- ・ 学生から問題事象の相談があれば、労働局が必要に応じて指導することになっている。京都アンケートはインターネット上の回答であるため、委員より意見のあった「本人の不利益にならない」というメッセージの発信等、学生へのフォローに課題があり、指導につなげていないと感じている。一方で、問題事象の件数は多いことは事実である。

○ 委員

- ・ 京都アンケートはインターネット調査であるため、信憑性、信用性に課題はあるが、一定数の情報を

得て啓発や現状分析に使うことはできないか。

- ・ 大学が、大阪府や大阪労働局と連携し、問題事象の指導につなげていく大就連の仕組みは他の都道府県にはない。とてもいい仕組みなので堅持しつつ、(一定数の情報を得るための) 実態把握をするのかどうか、その必要があるのかどうか、委員のご意見を教えていただきたい。

○ 委員

- ・ 大就連は、学生の就職活動において、SNS 調査をはじめとした様々な解決のために迅速に動いている他府県にはない組織である。
- ・ 京都アンケートでは問題事象の件数が多いことなど学ぶべき手法は取り入れ、大就連の仕組みの中で様々な取り組みを進めていくことがいいのではないか。
- ・ 令和5年度より要請啓発担当校を新設し、大就連としてより積極的に活動する仕組みが整えられている。こうした部分を伸ばし、引き続き対応していくのがよいと考える。

○ 座長 (まとめ)

- ・ 問題事象をきちんと報告してもらおうという非常に難しい課題に、工夫して取り組んでいただいております、他府県にはない大就連の仕組みは、学生に寄り添う重要な仕組みであると感じる。
- ・ 委員からの意見にもあったアンケートは、インターネットで行う手軽さはあるが、学生へのアフターフォローに課題がある。
- ・ 大就連の仕組みを上手く活用しながら、さらに問題事象の報告に対する学生のハードルを下げていく工夫をしていただきたい。
- ・ 今回報告のあった取組みの実績や進展等あれば、今後ご共有いただきたい。そしてその他の大学でも参考にしていただき、学生にとって安心安全な就職活動が大阪で展開されることを期待したい。

(5) 大学生等の就職に係る問題事象報告への対応について (事務局)

- ・ 〈大学生からの問題事象に係る報告について、資料7・8に基づき報告〉
- ・ 〈公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎研修」の取り組みについて、資料11に基づき報告〉

(6) その他

- ・ 〈令和2年度 官公庁による問題事象に係るその後の対応について資料12に基づき報告〉

○ 座長

- ・ 今回の官公庁による問題事象で、就職差別問題への官公庁での取り組みを改めて考える機会となった。

- ・ 基本的人権の尊重は、国が国民に対して権利を保障し、侵害をしてはならないもの。官公庁こそが基本的人権の尊重に義務を負う。公的機関に課せられた義務であることを改めて踏まえ、問題事象が官公庁において発生しないよう強く求めたい。

○ 委員

- ・ 大阪同企連では、令和5年に会員企業に採用選考時におけるSNSアカウントの実態調査をした。内容は、SNS調査実施の有無、実施している場合は、内容・目的、個人情報の同意の有無、実施していない場合は今後の予定の有無記載したものである。
- ・ 結果は、137 会員企業の内、休会企業を除く 135 企業が回答し、うち 2 企業が SNS 調査をしていた。その内の 1 企業がキャリア採用のみ、残り 1 企業が大学生にも SNS 調査をしていた。人権に取り組む団体なので数は少ないと感じている。
- ・ 新型コロナウイルス感染症が拡大し、オンライン面接が増加したため、学内での活動の裏付けや実情を知るため、SNS 調査をしていたようだ。SNS 調査をした企業に対しては、直ちに法律違反ではないが、人権を取り扱う団体としては、デューデリジェンスの観点から人権リスクを特定し減らす必要があることを伝えた。当該企業には、趣旨を理解いただいた。
- ・ 企業としては、国の指針やガイドラインなどがあれば、企業の人権担当者も採用部門に伝えやすいと考える。

○ 座長（まとめ）

- ・ 大阪同企連の調査結果では、学内での活動の裏付けで SNS 調査をしたということだが、その調査の中で就職差別につながるおそれのある事項を把握してしまう可能性があると考える。
- ・ 企業への啓発において、枠組みの整備が重要であるため、厚生労働省で対応を検討いただきたい。
- ・

以上