

令和5年度第1回公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会

日 時：令和6年2月8日（木曜日）午前10時から

場 所：エル・おおさか本館11階セミナールーム

1 開 会

2 委員紹介

3 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
- (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
- (3) いわゆる「SNS 調査問題」への取組みについて
- (4) 大学生からの問題事象に係る報告について
- (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

【配布資料】

- 資料1 令和4年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会【概要】
- 資料2 令和5年度公正採用・雇用促進会議（本会議）での委員の主なご意見
- 資料3 令和5年度 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
- 資料4 大就連での、いわゆる「SNS 調査問題」についての取組内容
- 資料5 企業の採用選考時における SNS 調査に関するアンケート結果（SNS 調査関連項目）
- 資料6 「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
- 資料7 京都労働局と京都府による大学生等の公正な採用選考等に係る実態に関するアンケート
- 資料8 令和5年度 大就連第2回研修会次第
- 資料9 大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数及び対応について
- 資料10 令和4年度 大学等で把握された就職差別につながる個別の問題事象について
- 資料11 公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎研修」の取組みについて
- 資料12 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

令和5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	准教授	李 嘉永	
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 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)
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	

配 席 図

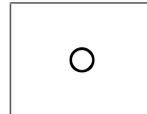
李 座長



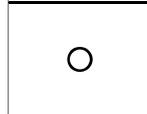
宮前 委員



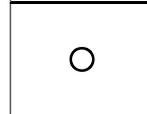
菅原 委員



宮内 委員



阪田 委員



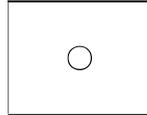
丸山 委員



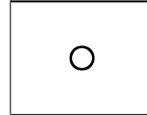
山本 委員



加藤 委員



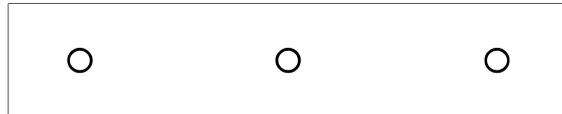
上西 委員



大島 委員



芝 委員



事 務 局

令和 4 年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会【概要】

令和 5 年 3 月 2 日（火）開催

➤ 議 事

① 前回国議（令和 4 年 1 月 25 日開催）について報告（事務局）

② 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報告（事務局）

■ 公正採用・雇用促進会議（親会議）にて設置要綱の改正を承認された旨共有。

③ 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報告（本会委員）

④ 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（本会委員）

【大学等で把握された就職差別につながる問題事象件数/問題のある募集要項等（就職担当者から）/学生からの報告による問題事象への対応】（平成 29 年度から令和 3 年度、令和 4 年度上期まで）

- ・ 令和 3 年度 学生から 0 件
- ・ 令和 4 年度上期 学生から 0 件

■ 本会委員からの質疑（大学担当者に対して）

- ・ 問題事象報告件数が 0 件の要因について。

■ 本会委員（大学担当者）からの意見

【四年制大学（総合大学）】

- ・ オンライン面接の増加で、特にグループ面接の中で問題事象につながる発言の場面が減ったのではないか。
- ・ 企業側の人権への認識が改善されている一方で、学生の認識が甘いのではないか。
- ・ 新型コロナウイルス感染症拡大の影響によるオンライン化によって学生と教職員の距離ができたのではないか。
- ・ 報告書をダウンロードする手間。
- ・ 学生側が問題事象の情報共有を拒んでいるケースあり。

【四年制大学（専門大学、単科大学）※就職先の業種がある程度限定されている】

- ・ 企業に就職する学生の絶対数が少ないため報告件数が少ない。
- ・ 面接のオンライン化に伴い、企業側が面接方法や内容を見直ししていることが推察される。
- ・ 保育系の面接では母園を受験する学生も多く、学生をリラックスさせるために家族の話題を面接でされている場合もあるが、学生自身の問題認識がないため報告に至らず。大学側から事業所へ問題事象となる質問について控えていただくよう取り組みたい。

■ 本会委員からのご意見

- ・ 私企業以外の公的機関でも問題事象が報告されるケースもある。大学担当者へ意識啓発の依頼。
- ・ 報告された件数の通りであれば、いい方向に向かっている。一方で、本当に問題事象が減っている側面と、情報が出てきていないだけという側面がある。両方の側面があると考え、引き続き注視が必要。
- ・ 企業においてつい質問してしまったケースは以前から多かった。今回の報告件数は 0 件であったが、引き続き注視が必要。

⑤ 厚生労働省、文部科学省に対する「令和 5 年度人権施策並びに予算に関する要望」および文部科学省か

らの回答について報告（事務局）

⑥令和4年度 公正採用・雇用促進会議（令和4年11月12日開催）からの情報共有（事務局）

■ **大阪府商工労働部（事務局）より情報共有**

- ・「健康についての告知書」及び「SNS調査（裏アカウント調査）」に関する情報共有の実施。
- ・大阪府ではSNS調査（裏アカウント調査）に関する問題事象の報告はなく、実情は把握できていない。親会議ではSNS調査（裏アカウント調査）を行う調査会社の課題整理と、利用する企業に対してその問題性につきどのように啓発していくか課題であると意見を交わされた。

■ **本会委員からの意見**

- ・公正な採用選考という観点から、「SNS調査（裏アカウント調査）」は留意すべき事項。調査に当たっての個人情報の収集に関する同意に対する学生と企業側の認識のずれがないかも懸念される。
- ・実態が解明されておらず不透明ではあるが、「SNS調査（裏アカウント調査）」に関して注視が必要。

以上

令和5年度 公正採用・雇用促進会議（親会議）での委員の主な意見

令和5年8月10日（木）開催

■ 令和2年度 官公庁による問題事象について

- （令和3年度親会議において報告のあった官公庁の問題事象について）大阪府及び大阪労働局の助言後、当該官公庁が職員研修等を実施したかなど、その後の対応を確認し、報告いただきたい。

■ 大学生の問題事象の報告について

- （問題事象の）報告フォームへのアクセス方法の改善が必要ではないか。特にデジタルネイティブの若い方々に、問題事象をより報告しやすくする仕掛けは大事である。
- 就職差別に関する認識を高める必要はあるが、他方で報告をしても、学生が不利益にならないことを確認できるような仕組み作りが必要ではないか。
- 大就連パンフレットの最終ページに『就職差別』の報告書があるが、『就職差別』と聞くと自分とは関係がないと思う学生が多いと感じる。別の方法で伝える必要もあるのではないか。
- 大学でデジタルフォームによる報告を行っていると聞いた。先進的な取り組みの情報を共有し、他の大学に広めていく必要がある。
- 就職に関しては「就活セクハラ」に関する問題も指摘された。そういった内容も含めて報告フォームを改定していくことが必要ではないか。

■ いわゆる「SNS 調査問題」について

- （SNS 調査が）探偵業法にも抵触する可能性がないのかを考えることも大事である。
- SNS 調査が法令違反かを今判断するのではなく、具体的にどのような内容を調べ、その内容の問題点を、専門部会を設置し、整理・分析していくことが必要ではないか。
- 「SNS を調べ、社員を調べるような企業には就職しない」といった意見も学生から出ている。企業側も応募者から面接されていることに気づく必要があり、企業に対し簡単な個人情報同意で、SNS 調査を本人に明らかにせず実施することは人権上問題があり、応募者に見放される可能性があることを伝えていく必要がある。
また、企業に啓発をしていかなければ SNS 調査の問題点に企業は気づかない可能性もある。今後、企業への啓発を工夫していく必要がある。
- 総務省が管轄する個人情報保護委員会だと思う。リクナビ問題においても個人情報保護委員会の勧告等で改善に向かった。個人情報保護委員会にも、SNS 調査問題に取り組んでいただきたい。大阪府からも国への要望項目として検討いただきたい。

令和5年度 大学卒業生等に対する就職差別撤廃に関する取組みの経過

日 時	項 目	内 容
5. 5. 26	新旧幹事校会議	<ul style="list-style-type: none"> ●令和5年度幹事校の担当役員の選出 ・要請・啓発担当校の新設 ●令和5年度（第43回）総会の議題事前打ち合わせ ●問題事象への対応について ●就職差別撤廃月間について ●公正採用・雇用促進会議からの依頼について ほか
5. 6. 28	令和5年度総会 （第43回）	<ul style="list-style-type: none"> ●令和4年度活動報告・会計報告 ●令和5年度幹事校の担当役員の選出 ●令和5年度年間活動計画案及び予算案 ほか
5. 6. 28	大学等関係者 就職問題研修会①	<ul style="list-style-type: none"> ●総会後に実施 研修会テーマ：公正採用選考とSNS（裏アカウント）調査 講師：一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 常任理事 中谷 佳稔 氏
5. 9. 11	要請・啓発担当校 打合せ	<ul style="list-style-type: none"> ●いわゆる「SNS 調査」の問題提起を受け、経済団体・企業あて要請文書への追記及び内容打ち合わせ
5. 11. 27	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"> ●公正採用人権啓発推進センター実施の「認証制度」審査委員会に外部有識者として参加し、審査 今年度審査企業：4社認証（初回審査） 5社認証（更新審査）
5. 12. 1	求人企業向け 要請文書等を各大学等 に送付	<ul style="list-style-type: none"> ●求人企業向け要請文書を加盟校に送付 [別紙1]
5. 12. 19	経済・経営者団体向け 要請文書等を送付	<ul style="list-style-type: none"> ●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 [別紙2]
6. 1. 11	学生向け 啓発リーフレット ・ポスター作成	<ul style="list-style-type: none"> ●学生向け啓発リーフレット（各大学約200部）、ポスター（各大学約2部）を作成し、加盟校へ送付
6. 1. 18	大学等関係者 就職問題研修会②	<ul style="list-style-type: none"> ●学生からの報告方法の改善策（試行実施事例）の発表及び各大学における課題・取り組めることについてグループディスカッション（交流会） 講師・ファシリテーター： 大阪公立大学 准教授 廣岡 浄進氏
6. 1. 18	要請・啓発担当校 打合せ	上記大学等関係者就職問題研修会後、要請・啓発担当校で令和5年度実施した取組みの振り返りを実施した。

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公正な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あります。

また、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」の提出を求めており、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、内容に応じて大就連、大阪府及び大阪労働局が連携し、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あります。

なお、近年、求人企業が調査会社に依頼して、学生など応募者の匿名の SNS アカウント（通称「裏アカ」）を特定するとともに投稿内容の調査を行っているとの報道がされています。さらに企業からの依頼により、学生の居住地を訪れ、近隣住民に聞き込みを行っている様子も報道されていますが、このような調査に限らず、面接時の質問やエントリーシートなどにより応募者の本籍など社会的差別の原因となるおそれのある事項や思想および信条に関する情報など、職業安定法および同法に基づく指針に基づき収集するべきでないという規定がなされています。

こうした事象をなくすため、貴社におかれましては、これまで実施されてきた採用選考制及び求職者の個人情報取り扱いについて、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、より一層取り組みを強化していただき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、大阪府内の国公立大学、短期大学、高等専門学校7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。

<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、関係行政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

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公正な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、当協議会は、大阪府内の国公立大学、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あります。

職業選択の自由、即ち就職の機会均等は、優すことのできない基本的な権利として日本国憲法にも保障されており、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あります。

なお、近年、求人企業が調査会社に依頼して、学生など応募者の匿名の SNS アカウント（通称「裏アカ」）を特定するとともに投稿内容の調査を行っているとの報道がされています。さらに企業からの依頼により、学生の居住地を訪れ、近隣住民に聞き込みを行っている様子も報道されていますが、このような調査に限らず、面接時の質問やエントリーシートなどにより応募者の本籍など社会的差別の原因となるおそれのある事項や思想および信条に関する情報など、職業安定法および同法に基づく指針により収集するべきでないという規定がなされています。

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、会員企業に対して、学生への特段の御配慮と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、大阪府内の国公立大学、短期大学、高等専門学校7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。

<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、関係行政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

大就連でのいわゆる「SNS 調査問題」についての取組内容

- 【取組内容】
- ①加盟校への「SNS 調査問題」の周知・問題提起
 - ②経済団体・企業あて要請文書への「SNS 調査問題」記載
 - ③学生向け啓発リーフレットへの「SNS 調査問題」記載
 - ④就職業務担当者用マニュアルへの「SNS 調査問題」対応方法記載

内容

①加盟校への「SNS 調査問題」の周知・問題提起

- 第1回研修会にて「SNS 調査問題」をテーマに研修（令和5年6月28日）
 - ・ 「SNS 調査問題」の現状の共有
 - ・ 実態把握（アンケート調査）【資料5】

【研修内容】

講師：（一社）おおさか人材雇用開発人権センター（C-step）常務理事／
公正採用・雇用促進会議委員 中谷 佳稔 氏
内容：公正採用選考と（裏アカウント）調査

②経済団体・企業あて要請文書への「SNS 調査問題」記載

- 要請・啓発担当校打合せ（令和5年9月11日）
（帝塚山学院大学・太成学院大学・大阪成蹊大学・大阪労働局・事務局）
 - ・ いわゆる「SNS 調査」の問題提起を受け、例年発出の経済団体・企業あて要請文書への追記及び内容の打ち合せ
- 関経連と要請内容協議（11/15）
 - ・ 要請文書内容について意見交換
- 企業あて要請文書発出
 - ・ 加盟校あて配信（12/1）、各校より随時企業に発送【別紙1】
- 経済団体あて要請文書発出
 - ・ 経済団体あて発出（12/19）【別紙2】

③学生向け啓発リーフレットへのいわゆる「SNS 調査問題」記載

- 要請・啓発担当校打合せ（令和5年9月11日）
（帝塚山学院大学・太成学院大学・大阪成蹊大学・大阪労働局・事務局）
 - ・ 学生への啓発リーフレットへの内容打ち合せ
- リーフレット発行
 - ・ 各校あてリーフレット発送（1/12）→各校より学生に配布・HP等で周知（直接配布・データ配信）

④就職業務担当者用マニュアルへのいわゆる「SNS 調査問題」対応方法記載

- 要請・啓発担当校打合せ（令和5年9月11日）
（帝塚山学院大学・太成学院大学・大阪成蹊大学・大阪労働局・事務局）
 - ・ 「SNS 調査問題」発生時の対応について協議→マニュアルに追記



- ・ 大阪府ホームページにマニュアル掲載（予定）

企業の採用選考時における SNS 調査に関するアンケート結果 (SNS 調査関連項目)

【実施日】

令和5年6月28日(水)

【目的・手法】

大阪府内大学等就職問題連絡協議会の研修会の場を活用し、

- ①企業の採用選考時における「SNS 調査問題」に対する認識等の状況
- ②問題事象の把握につなげる

ことを目的に実施

【対象】

大就連加盟校のキャリアセンター担当者

【有効回答数】

43校

【大学等の種別】

	総合大学	専門・単科の大学	短期大学	高等専門学校
学校数	32校 (74.4%)	6校 (14.0%)	2校(大乳兼務9校) (4.6%)	1校 (2.3%)
				(未回答2校)

【就職担当の経験年数】

	1年未満	2・3年	4～9年	10年以上
回答数	5校 (11.6%)	14校 (32.6%)	12校 (27.9%)	11校 (25.6%)
				(未回答1校)

【参考】大阪府内大学等就職問題連絡協議会（大就連）

- 1981(昭和56)年5月に発足
- 大阪府内の大学、短期大学、高等専門学校の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、互いに研究協議しつつ、個々の取組みを充実させることを目的として発足
- 取組みのひとつとして、加盟大学（令和5年3月末：71校）を通じて把握された問題事象を取りまとめ、公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会にて報告

【結果概要】

1 SNS 調査 (裏アカウント調査) の認識

- SNS 調査の問題点を「理解している」、「概ね理解している」との回答が42校中、22校と半数以上

2 SNS 調査が就職差別につながる可能性があるかの認識

- 前問で、SNS 調査を「見聞いたことがある」と回答した38校中、22校が「就職差別につながるおそれがある」と回答（6割程度）
- 一方で、14校が「わからない」との回答（3割程度）

3 企業が採用選考に SNS 調査を活用することについての意見 (自由記述)

- 企業が採用選考において SNS の内容を活用（裏表問わず）することについて、自由記述にて意見を尋ね、要約・整理したところ、次のとおり

「問題があると思う・好ましくない」といった趣旨の回答	18校
「SNS 調査自体は悪くないが、内容・手法によっては問題がある」といった趣旨の回答	6校
「企業の立場を考えるとやむを得ない」といった趣旨の回答	3校
「問題ではない・理解する」といった趣旨の回答	3校

4 SNS 調査についての相談の有無

(4年制大学・短大兼務校は、それぞれの学校について回答(2校分の回答))

- 学生から「話を聞いたり、相談を受けたりしたことはない」との回答が47校
- 一方で、「実際に相談を受けたことがある」との回答が2校
※「相談を受けたことがある」と回答いただいた大学には、実情把握に協力いただけるよう、学名の記載をお願いしていたが、当該2校は学名の記載がなかったため、個別事象の把握には至らなかった。

5 学生から SNS 調査について「就職差別ではないか」と相談を受けた場合の対応 (複数回答)

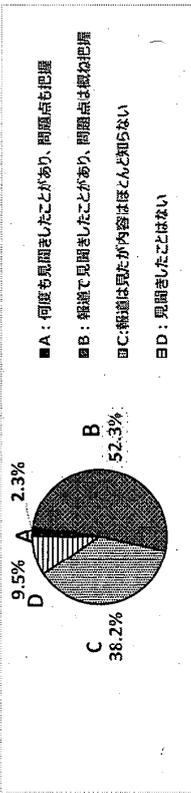
- 回答した大学等(42校)のうち、「厚生労働省・大阪労働局に相談する」が最多の25校で、次いで「当該企業に話をする」が16校
- なお、「どのように対応しているかわからない」が7校あった。

※ 質問1, 2, 5に関しては、就職担当の経験年数による特徴的な差は認められなかった。

※ 全体を通して大学の種別(総合・短大及び専門・単科と高専)による有意な差は認められなかった。

【結果・質問ごと】

1. SNS調査 (アンケート調査) について、ごまでに知っていましたか。(いづれかを選択)

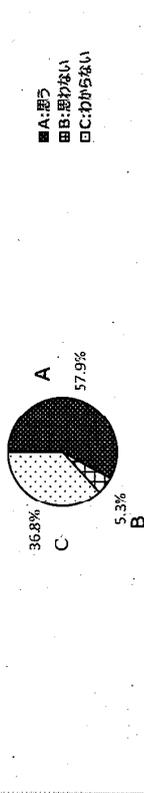


%, 経験年数別の割合

	全体	経験年数別			
		1年未満	2-3年	4~9年	10年以上
①何とも見聞きしたことがあり、問題点なども理解している	1校 (2.3%)	0校 (0%)	1校 (2.4%)	0校 (0%)	0校 (0%)
②報道などで見聞きしたことがあり、問題点などは概ね理解している	21校 (52.3%)	3校 (60.0%)	5校 (35.7%)	5校 (41.7%)	8校 (72.7%)
③報道などで見聞きしたことはあるが、どういことがほとんど知らない (今日初めて知った)	16校 (38.2%)	1校 (20.0%)	8校 (57.1%)	5校 (41.7%)	2校 (18.2%)
④見聞きしたことはない (今日初めて知った)	4校 (9.5%)	1校 (20.0%)	1校 (7.1%)	1校 (8.3%)	1校 (9.1%)
合計	42校	5校	14校	12校	11校

(未回答1)

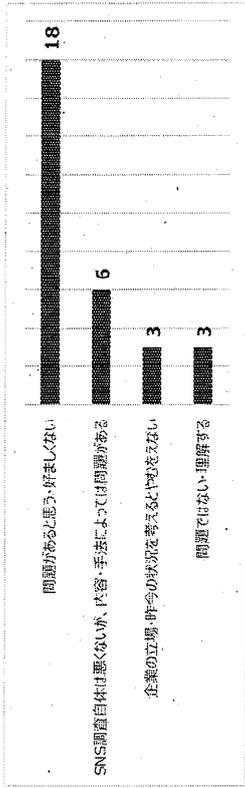
2. 前問で①、②、③と回答した方に聞きます。SNS調査が就職差別につながる可能性があると思いますか。



%, 経験年数別の割合

	全体	経験年数			
		1年未満	2-3年	4~9年	10年以上
①思う	22校 (57.9%)	2校 (50.0%)	6校 (57.1%)	7校 (58.3%)	7校 (70.0%)
②思わない	2校 (5.3%)	0校 (0%)	0校 (0%)	2校 (15.7%)	0校 (0%)
③わからない	14校 (36.8%)	2校 (50.0%)	6校 (42.9%)	3校 (25.0%)	3校 (30.0%)
合計	38校	4校	13校	12校	10校

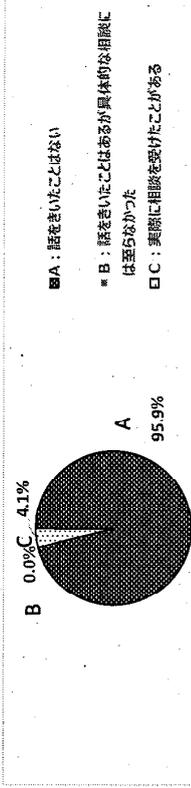
3. 企業が採用選考において本人のSNSの内容を活用 (参考問合わせ) することについてどう思いますか。(自由記述・趣意を踏まえ整理)



問題があると思う・好ましくない	18校
SNS調査自体は悪くないが、内容・手法によっては問題がある	6校
企業の立場・昨今の状況を考えるとやむを得ない	3校
問題ではない・理解する	3校
合計	30校

(未回答13)

4. 学生からSNS調査について、問い合わせ、相談を受けたことがありますか。



%, 経験年数別の割合

	全体	大学種別			
		4年制大学	4年制大学 (専門・準部)	短形大学	工業高等専門学校
①話を聞いたことはない	47校 (95.9%)	30校 (93.8%)	5校 (100.0%)	11校 (100.0%)	1校 (100.0%)
②話を聞いたことがあるが具体的な相談に至らなかった	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)
③実際に相談を受けたことがある	2校 (4.1%)	2校 (6.3%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)
合計	49校	32校	5校	11校	1校

(未回答1)

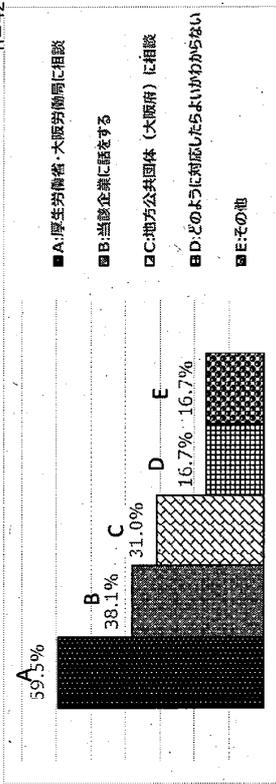
* 4年制大学・短形大学・工業高等専門学校は、それぞれの学校について回答 (2校分の回答)

上段で②③を選択した方はご回答ください。どのような相談でしたか。

・本人になりすましのアカウント (1校)

5 学生からSNS調査について就職希望ではないかと相談を受けた場合、どう対応しますか。(複数回答可)

n=42



※%は、総学年数における割合

	全体	経験年数別				
		1年未満	2~3年	4~9年	10年以上	
①どのように対応しているかわからない	7校 (16.3%)	1校 (20.0%)	5校 (35.7%)	1校 (8.3%)	0校 (0%)	
②当該企業に話をする	16校 (37.2%)	0校 (0%)	4校 (28.6%)	5校 (41.7%)	6校 (54.5%)	
③文科省に相談する	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	0校 (0%)	
④厚生労働省・大阪労働局に相談する	25校 (58.1%)	1校 (20.0%)	10校 (71.4%)	8校 (66.7%)	6校 (54.5%)	
⑤地方公共団体（大阪府）に相談する	13校 (30.2%)	2校 (40.0%)	3校 (21.4%)	5校 (41.7%)	2校 (18.2%)	
⑥その他	7校 (16.3%)	3校 (60.0%)	1校 (7.1%)	1校 (8.3%)	2校 (18.2%)	
回答校数	42校	5校	14校	12校	11校	

その他の内容

- ・大就連に報告 (3校)
- ・他大学に事例照会 (2校)
- ・上司に相談 (2校)

(未回答1)

「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

令和5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。

【要望】採用選考におけるいわゆる「SNS 調査」への対応について（新規） 【厚生労働省・文部科学省（本省）あて】

採用選考における、いわゆる「SNS 調査」について、以下の対策を講じられたい。

- (1) 採用選考におけるSNS調査については、就職差別につながることで懸念されることから、その実態把握に努めるとともに、問題事象を把握した場合には、適切に対応すること。
- (2) 求職者の個人情報の収集や第三者提供に係る同意の取り方などを定めたガイドラインを作成するとともに、SNS調査における禁止事項等については法令等で定めること。
- (3) SNS調査への注意喚起や啓発の内容については、全国統一的なメッセージが必要かつ効果的であることから、基本的な内容を示すとともに、求職者・学生に啓発すること。

【厚生労働省 回答】

SNS調査が実施されていることについては認識している。公正な採用選考では、採用選考時に配慮すべき事項として、14事項を整理して周知・啓発をしているところ。SNS調査によって、本人に責任のない事項や本来自由であるべき事項の把握に繋がる可能性があることから、SNS調査は好ましくないと認識している。

職業安定法第5条の5において、業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報の収集や使用を行うこととなっている。また、同法に基づく指針では、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などを収集してはならないと規定されている。ただし、本人の同意がある場合はその業務の目的の達成に必要な範囲で収集ができるとされている。

そのため、SNS調査そのものを禁止することはできないが、個々の事案を確認したうえで問題がある場合は、改善を求める。なお、SNS調査に関する注意喚起としては、引き続き、各事業所や求職者に対して職業安定法等の周知・啓発を行ってまいらる。

【文部科学省 回答】

就職希望者の内定に係る個人情報を不正に扱う事態はあってはならないことであると考えている。

文部科学省としては、公正・公平な採用選考活動がなされるよう、引き続き厚生労働省などの関係省庁と連携し取り組んでまいりたい。

また、SNS調査についても、実態を把握したうえで、必要に応じて関係省庁と連携し検討してまいりたい。

令和6（2024）年3月卒業生 公正な採用選考等にかかる実態に関するアンケート

京都府および京都労働局では、企業等において「基本的人権を尊重した公正な採用選考」を実施していただくために、就職差別または就職差別につながると思われる事例を把握し、必要に応じて事業所への啓発・指導を実施することなどを目的に、学生のみなさまにアンケートを実施しています。ご協力をお願いします。

* 本アンケートは目的以外には利用しません。

スマートフォンから回答できます！➡ <https://jsite.mhlw.go.jp/form/pub/roudou26/kouseisaiyou23>



本用紙で回答いただく場合は、に✓を入れ、記入後は、学校のキャリアセンターへ御提出ください。

企業等の採用選考は、応募する方の基本的人権を尊重し、適性と能力に基づいたものであることが必要です。

このため、適性や能力と関わりのない以下のような事項は、採用選考では把握しないよう指導しています。

- 本人に責任のない事項 戸籍や本籍、家族状況（職業や学歴、家族構成等）、生活・家庭環境等に関する事。
- 本来自由であるべき事項 宗教、支持政党、尊敬する人物、思想、購読新聞や愛読書等に関する事。

これらを、エントリーシートや応募用紙、採用面接での質問等で把握することは、就職差別につながるおそれがあります。



厚生労働省では「公正採用選考」について、わかりやすく解説したHPや動画を公開しています。ぜひご覧ください!!

「公正な採用選考を目指して」➡ <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/index.html> ※メニューから「公正採用選考解説動画」をクリック!!

○応募書類について

Q1 応募書類はどのようなものを提出しましたか？（複数回答可）

- 大学等から指定された履歴書 市販されている履歴書（厚生労働省様式例の履歴書）
- 会社独自のエントリーシート・履歴書 会社のアンケート等の書類
- 戸籍や本籍を記載した書類（戸籍謄（抄）本など） 身元保証書
- その他、問題があると思われる書類の提出を求められた。（具体的に： _____）

Q2 応募書類の中に次のような内容の項目がありましたか？（複数回答可）

- 戸籍・本籍 自宅付近の略図 家族構成 家族の収入等の状況 家族の職業・学歴等
- 信仰する宗教 支持政党 尊敬する人物 購読新聞・愛読書等
- その他、問題があると思われた項目（具体的に： _____）
- 上記のような項目はなかった

○面接や採用試験について

Q3 採用面接や採用試験の中で、次に該当するような質問や対応はありましたか？（複数回答可）

- 戸籍・本籍 出生地に関する事 住宅状況に関する事 生活環境・家庭環境に関する事
- 家族構成 家族の職業・学歴等 家族の収入・資産
- 信仰する宗教 支持政党 尊敬する人物 購読新聞・愛読書等
- 結婚・出産後も働くことの意味や恋人・結婚予定の有無を質問（男性への質問も含む）
- 女性または男性のどちらかについてのみに残業、休日出勤、転勤等の可否を質問
- 女性または男性どちらかの採用は消極的かのような質問、発言
- セクシャルハラスメントと思われる発言・質問（男性への質問も含む）
- 女性と男性と面接回数が異なる 集団面接で男性または女性だけに質問された 男女別の集団面接
- 障害者に対する差別と思われる質問・発言（具体的に： _____）
- その他、問題のあると思われる質問、また面接方法等（具体的に： _____）
- 上記のような質問や対応はなかった

裏面に続きます→

○ **身元調査等の実施について**

Q4 あなたの身近で、身元調査などの事例がありましたか？

身元調査はなかった（行われていない）

居住する近隣付近に問い合わせるなど、身元調査が行われた

↳ [調査方法： 近隣付近への訪問 近隣付近への電話 その他（具体的に： _____）

[調査内容： 素行等 居住地域の状況 思想・信条につながるような事柄]

行われた身元調査の状況について、できるだけ詳しく書いてください。

{ _____ }

○ **SNS 調査について**

Q5 企業から SNS アカウントを調査すると通知されたことがありましたか？

ある ない

↳ [調査に同意するか、あらかじめ確認がありましたか] 確認があった 確認はなかった

[調査内容について具体的な説明はありましたか] 説明があった 説明はなかった

Q6 調査会社等の第三者に調査を依頼すると通知されたことがありましたか？

ある ない

↳ [調査会社等への個人情報の提供について同意確認はありましたか] 確認があった 確認はなかった

[調査会社等が調査を行うことに同意されましたか] 同意した 同意しなかった

[調査会社等が行う調査内容について具体的な説明はありましたか] 説明があった 説明はなかった

Q7 実際に SNS アカウントを調査されたことがありましたか？

調査はなかった（行われていない） 調査が行われた わからない

行われた調査の状況について、できるだけ詳しく書いてください。

{ _____ }

○ **健康診断等について**

Q8 健康診断等に関して、次に該当することがありましたか？

現在までに応募先から健康診断書の提出や健康診断の受診はない。

健康診断書の提出を求められた → 提出を求められた時期は？ 応募書類提出時 面接・選考時 内定後

健康診断の受診を求められた → 受診した時期は？ 面接・選考時 内定前 内定後

↳ 受診時に、十分に必要な理由の説明があった 十分な説明がなされず、一律的に受診を求められた

Q9 その他、就職差別または就職差別につながると思われる事例等があれば記入してください。

{ _____ }

● **就職差別または就職差別につながると思われる会社・団体等をご記入ください。**

ご 本 人	お 名 前	大 学 名		
	ご 連 絡 先			
	ジョブパーク ID	※京都ジョブパーク登録者のみ記入してください。		
氏 名 開 示	可 ・ 否	啓発・指導を行う場合、企業・団体へのお名前を開示してもいいか記入してください。		
会 社 ・ 団 体 の 名 称		採用内定等の有無	あり ・ なし ・ 未定	
所 在 地 ・ T E L				TEL

会社・団体への啓発・指導を実施する場合は、大学等に情報提供のうえ、必要に応じてご本人様に電話等で詳細を確認させていただきまますので御了承ください。

ご協力、ありがとうございました。

<担当> 京都労働局職業安定部

令和 5 年度 大就連第 2 回研修会次第

日時:令和 6 年 1 月 18 日(木)

14:00~16:00

場所:大阪公立大学学術情報総合センター

1 階文化交流室

1. 大阪府商工労働部あいさつ
2. 大就連における問題事象報告の状況と本研修会のねらい
大就連事務局(大阪府労働環境課)
3. 学生からの報告方法の改善策(試行実施事例発表)

発表校	内容
関西大学	キャリアス UC の活用
帝塚山学院大学	LINE の活用
太成学院大学	大学 HP の活用
大阪公立大学	キャリア支援室での学生対応の実情

4. 各大学における課題・取り組めることについてグループディスカッション(交流会)
ファシリテーター: 大阪公立大学 准教授 廣岡 浄進氏
5. 基調講演:大就連活動への期待(仮題)
講 師: 大阪公立大学 准教授 廣岡 浄進氏

6. 連絡事項(推進員設置の進捗状況等)(事務局)
大就連事務局(大阪府労働環境課)

(※参考)

連合「就職差別に関する調査2023」

就職業務担当者用冊子「就職差別をなくすために」



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（H30～R4、R5 年度上期）

令和 4 年度 学生から：4 事業所（7 件）、令和 5 年上期 学生から：0 事業所（0 件）

		H30 年度	R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度 上期
① （就職 担当者 から）	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	
①総合計		0	0	0	0	0	0
② （面接 以外）	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〕	0	2	0	0	2	0
	*（ ）内は、報告のあった実件数	(0)	(1)	(0)	(0)	(1)	(0)
	・本籍・出身地に関すること	0	0	0	0	0	0
	・家族状況に関すること	0	1	0	0	1	0
	・思想・信条、宗教に関すること	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	1	0	0	1	0
	④男女雇用機会均等に反すること	0	0	0	0	0	0
	⑤その他（不適切な健康診断・作文等）	0	0	0	0	0	0
合計	0	2	0	0	2	0	
*（ ）内は、報告のあった実件数	(0)	(1)	(0)	(0)	(1)	(0)	
③ （面接 時）	①本籍・出身地に関すること	0	0	0	0	0	0
	②住居状況に関すること	0	0	0	0	0	0
	③生活・家庭環境等に関すること	0	0	1	0	0	0
	④家族状況に関すること〔小計〕	2	9	5	0	4	0
	・家族の構成に関すること	2	3	2	0	2	0
	・家族の職業・学歴に関すること	0	6	2	0	2	0
	・家族の収入・資産に関すること	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	1	0	0	0
	⑤思想等に関すること〔小計〕	1	1	1	0	0	0
	・支持政党に関すること	0	0	0	0	0	0
	・尊敬する人物に関すること	0	0	1	0	0	0
	・購買新聞・愛読書に関すること	0	1	0	0	0	0
	・その他	1	0	0	0	0	0
	⑥男女雇用機会均等に反すること	1	2	1	0	1	0
⑦面接－上記以外の問題ある質問等	2	0	3	0	0	0	
合計	6	12	11	0	5	0	
*（ ）内は、報告のあった実件数	(4)	(8)	(3)	(0)	(4)	(0)	
②総合計		6	14	11	0	7	0
総合計（①＋②）		6	14	11	0	7	0

① 就職担当者からの問題のある募集要項等に関わる対応

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	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
家族状況に関すること	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
男女雇用機会均等に反すること	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
その他	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	
	その他 (内訳)					
	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
	その他 (内訳)					
	5年度上期		0 (他 0 官 0)	0	0	0
	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	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0
1年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
2年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
3年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
4年度		0 (他 0 官 0)	0	0	0	
5年度上期		0 (他 0 官 0)	0	0	0	

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和5年は上期

② 学生からの問題のある募集要項及び質問等への対応

内容項目		件数	〔労働局〕	〔大阪府〕	〔大学等〕	企業名等不明により対応不可	
			行政指導等	改善要請等	改善要請等		
身元調査	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	1年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	4年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
会社独自の履歴書・ エントリーシート等	30年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	1年度	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0	0
	2年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	4年度	2 (他 1 官 0)	2	0	0	0	0
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	30年度	2 (他 1 官 1)	1	0	0	1	1
	1年度	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0	0
	2年度	1 (他 0 官 0)	1	0	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	4年度	1 (他 1 官 0)	0	0	1	0	0
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
その他 (不適切な健康診断・作文等)	30年度	4 (他 1 官 0)	0	0	3	1	1
	1年度	10 (他 1 官 0)	5	0	3	2	2
	2年度	10 (他 2 官 1)	10	0	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	4年度	4 (他 2 官 0)	4	0	0	0	0
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
計	30年度	6 (他 2 官 1)	1	0	3	2	2
	1年度	14 (他 1 官 0)	9	0	3	2	2
	2年度	11 (他 2 官 1)	11	0	0	0	0
	3年度	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0
	4年度	7 (他 4 官 0)	6	0	1	0	0
	5年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0	0

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和5年は上期

＜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）

No. 1 (令和4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	東京都		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—			
	事業内容	製造販売業		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 320人 就業場 53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	インターンシップ時の個別面談時に、親の職業、家族構成、弟の学歴、親族の勤務先等の質問があった。				
違反事象	家族状況（構成、職業、学歴等）				
事業所への 確認内容	<p>令和4年11月15日、管轄の公共職業安定所から確認を行ったところ以下のような回答があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップ開始時に、インターンシップでの評価及び質問事項に関する回答等については、その後の選考に影響をしないことを事前に周知し、本人の承諾の上開始していることを確認。また、インターンシップ時の個別面談時に、緊張緩和を目的として親の職業、家族構成、弟の学歴、親族の勤務先等の質問をしたとのこと。 ・ これらの質問はインターンシップ時に担当者の裁量で質問していることから統一されていない。なお、採用選考の面接では、家族構成等の質問はしていないことを確認。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所は指摘された内容を全て認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ インターンシップと採用選考は異なるものであることを改めて確認し説明。 ・ 冊子「採用と人権」について、熟読するよう指導。特に、就職差別につながるおそれがある14事項については再確認し、インターンシップといった選考前であるとしても、親の職業、家族構成、弟の学歴、親族の勤務先等の質問をしたことにより、将来の採用選考時に影響を及ぼす可能性があり、就職差別につながりかねないことから、選考前の質問項目についても、再確認を行うよう指導・啓発。 ・ 本人の適性と能力による公正採用選考を行うよう改めて説明。 ・ 「公正採用人権啓発推進員」が未選任であることから、選任届を出すよう指導。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「公正採用選考人権啓発推進員」を選任し、公正採用選考人権啓発推進員を中心とした「適性と能力に基づく公正採用システム」の確立を実施することとする。 ・ インターンシップ時の個別面談時の質問項目の統一及び再確認を行う。 				
学生の状況等	—			合 否	—
他校での事象	—				
備 考	—				

No. 2 (令和4年度)	大学名	B大学		指 導 方 針	A
	事業所名	—			
事業所の 概要等	所在地	東京都		企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—			
	事業内容	舗装工事・土木工事		C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 700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	採用面接時に、家族（父親、姉）の職業を尋ねる質問があった。				
違反事象	面接時点：家族状況（構成、職業、学歴等）				
事業所への 確認内容	<p>令和5年6月2日、管轄の公共職業安定所から確認を行ったところ以下のような回答があった。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 2月に近畿エリアで実施した面接の中で家族に関する質問を行ってしまったのは事実である。元々準備していた質問事項の中に「家族」に関する質問項目は、もちろん無いが、学生との会話の流れの中で聞いてしまったとのこと。 ・ 人事部長が面接時に不適切な質問を行った事実の報告を受け、当該学生の在籍する大学へ謝罪を行うなど一連の対応は完了済み。 ・ 不適切な質問を行った面接官に対しては、人権に関するDVDの視聴及び研修を行い、再発防止の徹底をした。 				
事実確認	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所は指摘された内容を全て認めた。 				
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公正採用選考について、「採用選考時に配慮すべき事項」等について、再度説明し遵守するよう説明を行った。特に「家族」に関する質問は、本人の適性と能力には関係がなく、たとえ差別する意図がなかったとしても、面接者に予断や偏見を生じさせるおそれがあり結果的に就職差別につながる可能性があることを啓発した。 ・ 令和5年5月18日「新規学卒者求人申込説明会」の参加事業所であったため会場で配布した資料を再度よく確認するよう啓発した。 				
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不適切な質問を行った面接官に対しては、人権に関するDVDの視聴及び研修を行い、再発防止の徹底をした。 ・ その他面接官に対し、再度公正採用選考に関する研修を実施することとした。 				
学生の状況等	—			合 否	—
他校での事象	—				
備 考	—				

No. 3 (令和4年度)	大学名	C大学	指 導 方 針	A
	事業所名	—		
事業所の 概要等	所在地	埼玉県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	宝飾品の製造・卸・販売	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 約900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	二次面接前に送付されてきたアンケートに「家族に関すること(介護が必要な家族、宝飾関係者の有無)」や「生理痛に関すること」及び「鬱病になったことがあるか」についての項目が設けられていた。			
違反事象	履歴書以外の提出書類: 家族状況(健康状態、職業等)、その他(健康状態)			
事業所への 確認内容	令和5年5月11日、管轄の公共職業安定所から確認を行ったところ以下のような回答があった。 ・報告のあった内容について事実確認を行ったところ、面接(オンライン面接含む)は全て本社人事課が対応しているとのこと。なお、アンケート用紙は学生のみ送付している。 ・アンケート用紙を確認するため、同日に事業所より「二次面接前アンケート」用紙の送付があった。			
事実確認	・事業所は指摘された内容を全て認めた。			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・「二次面接前アンケート」用紙の内容を確認のうえ是正指導を実施。 ・応募者本人が職務遂行上必要な適性や能力を持っているかどうかを採用基準とし、適性・能力に関係ない事項を把握すること自体が就職差別につながるおそれがある旨説明したうえで、家族や病歴など応募者の適性・能力に関係ない事項については削除するように指導した。 			
事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・指導を受けて、応募者の適性・能力に関係ないことは把握しないように徹底する。また、アンケート用紙の使用についてもやめる方向で検討したい旨の回答を得た。 ・公正採用選考人権啓発推進員が中心となり人事課内において人権啓発研修の実施等を行うこととした。 			
学生の状況等	—	合 否	—	
他校での事象	—			
備 考	—			

No. 4 (令和4年度)	大学名	D大学	指 導 方 針	—
	事業所名	—		
事業所の 概要等	所在地	東京都	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
	就業場所	—		
	事業内容	製造販売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業全体 129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	面接時において、結婚・出産後の就労意志、結婚予定を尋ねる質問があった。			
違反事象	面接時：男女雇用機会均等に反すること			
事業所への 確認内容	—			
事実確認	—			
指導状況	—			
事業所の対応	・大学からの指摘を受け、謝罪のはがきを発送した。			
学生の状況等	—	合 否	—	
他校での事象	—			
備 考	—			

公正採用選考人権啓発推進員「新任・基礎研修」の今後の実施方法について

従来

- ▶ 毎年度約1,000名の受講者枠を確保・実施（年12回）
- ▶ 推進員設置事業所で「新任・基礎研修」未受講者数は、8,000人以上

課題

- ▶ 申込段階で定員オーバーしているものの、府のリソースに限界があり、現在の実施方法ではこれ以上の受講機会確保が困難
- ▶ 受講者が2日間連続（長時間）拘束されるため、受講のハードルが高いと感じられている可能性（アンケート結果より）
- ▶ 運営側の実施に相当の事務量を要しており、受講証や修了証書の発行までに時間を要している

必要とされる受講機会の提供と円滑な運営が必要

めざす姿

- いつでもどこでも受講できる研修の提供
- 受講生が受けやすい研修と知識の習得の両立 -

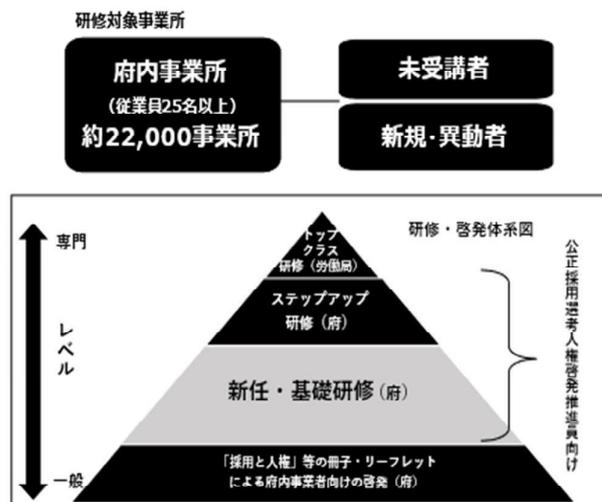
研修のオンデマンド化を実施

※要配慮者への対応として（1回程度 / 年の対面研修）は引き続き実施

基本的考え

- ▶ 研修受講の定員および2日間連続といった受講日の制限を撤廃
- ▶ 受講者の理解度（習得レベル=修了基準）を確保する（各講座で受講確認・レポート提出）
- ▶ 手続きのオンライン化（受講者・運営側の両サイドにメリット）

令和7年度以降オンデマンド研修完全実施



「新任・基礎研修」オンデマンド本格実施に向けてプロセス

具体的なめざす姿

- ▶ 多様な研修機会の確保
- ▶ 受講者が受けやすい研修と知識の両立
- ▶ 手続きのオンライン化及び研修のオンデマンド化による利便性の向上

令和6年度

- ▶ オンデマンド配信施行実施②
- オンデマンド研修と対面研修の同時実施(7月)
- 民間システムの活用(オンデマンド配信)
- 研修資料の電子化 等

令和7年度以降

- ▶ オンデマンド研修へ完全移行

令和5年度

- ▶ オンデマンド配信施行実施①

令和5年度実施状況

- ◆ 令和5年6月度、12月度、3月度(計3回)にオンデマンド研修を実施
- ◆ 受講手続き(申込・レポート提出・修了証書交付等)のオンライン化

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

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	C-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	<ul style="list-style-type: none"> ・指摘された内容を認めた。 			
指導状況	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 <p>○令和6年1月31日(水)アフターフォロー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該官公庁に対して、下記の通りその後の対応状況を確認した。 <p>例年開催される人事院による採用担当者向け会議に出席し、そこで公正な採用選考について共有が図られている。</p> <p>上記会議に参加した者により、公正な採用選考について人事係員及び官庁訪問対応者に対して勉強会を実施している。</p> <p>就職差別につながる質問をしないよう人事院より示されている質問事項に基づき、質問を実施している。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上記対応状況を確認の上、大阪労働局より最新版の「公正な採用選考をめざして(厚生労働省)」及び大阪府より最新版の「採用と人権」を手交し、引き続き公正な採用選考について理解を深め、再発防止に努めるよう改めて啓発を行った。 			

事業所の対応	<ul style="list-style-type: none"> ▪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。 ▪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。 ▪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いように十分に留意する。 		
生徒の状況等	—	合 否	否
他校での事象	—		
備 考	—		