

# 令和6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8月9日(金曜日) 午後3時から5時まで
- 会場 エル・おおさか 本館11階 セミナールーム
- |                           |         |
|---------------------------|---------|
| 大阪公立大学 准教授                | 廣岡 浄進   |
| 関西大学 名誉教授                 | 石元 清英   |
| 大阪府人権教育研究協議会 会長           | 上田 誠一   |
| (代理出席：研究部長                | 俵積田 武志) |
| 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   |
| 日本労働組合総連合会大阪府連合会 副事務局長    | 澤谷 誓之   |
| 大阪商工会議所 人材開発部部長           | 小林 幸治   |
| 大学等専門委員会 座長               | 李 嘉永    |
| 職業能力開発専門委員会 座長            | 中谷 佳稔   |
| 大阪労働局職業安定部 職業対策課長         | 宮田 利雄   |
| (代理出席：課長補佐                | 大島 淳)   |
| 大阪労働局労働基準部 監督課長           | 篠田 雅史   |
| 大阪府府民文化部 人権局長             | 榎下 朋浩   |
| 大阪府商工労働部 労働政策監            | 小川 勝    |
| 大阪府教育庁 教育振興室長             | 仲谷 元伸   |
| (代理出席：課 長                 | 林田 照男)  |
| 大阪府教育庁 私学課長               | 島田 治    |
| (代理出席：参 事                 | 伊藤 義孝)  |
- 欠席委員
- |                       |       |
|-----------------------|-------|
| 公益社団法人 関西経済連合会        | 平岡 潤二 |
| 中学校・高等学校・他府県関係専門委員 座長 | 藤原 清隆 |
- 関係者
- |                    |       |
|--------------------|-------|
| 大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 | 丸山 明宏 |
|--------------------|-------|

## 1 開会

## 2 委員紹介

## 2 座長挨拶

### ○座長

・前年度の会議では、各専門委員会からの報告を踏まえて、「いわゆる「SNS（裏アカウント）調査問題」について」、「大学生の問題事象の報告について」、「官公庁における公正採用選考について」の大きく3つの項目について意見や提言が委員から出された。

・今回はそれぞれの項目について、この間の動きを踏まえて、議論していきたい。

### 3 議題

#### (1) 主要課題におけるこれまでの検討状況

##### ① 前年度会議における委員の主な意見（事務局）

・ <前年度会議概要説明>

##### ② いわゆる「SNS（裏アカウント）調査問題」について

##### ○（大学等専門委員会座長・事務局）

・ <取組内容について報告>

##### ○大阪同和・人権問題企業連絡会

・ <会員企業へのアンケートについて報告>

##### ○大阪労働局

・ <事業所へのアンケートについて報告>

##### ○日本労働組合総連合会大阪府連合会

・ <大阪府への要請について報告>

#### （主な意見）

##### ○大阪府

・ SNS 調査問題に関して、昨年度の本会議で、大阪府から国への要望項目として検討してほしいとのご意見をいただいた。SNS 調査問題はまず実態を把握し、法令やガイドラインに基づき対応していくことが重要であるため、国に対し、SNS 調査における禁止事項等を法令等で定めてほしいという要望をさせていただいた。大阪府としては、国等の動きを踏まえつつ、本会議の皆様のご意見をいただきながら、引き続き対応してまいりたい。

##### ○委員

・ 企業が昨今の迷惑動画問題等を勘案して、学生の SNS の活用状況を把握したいと思うことは個人的には理解できる。ただ SNS 調査を行う過程で、家族に関することや、宗教・支持政党に関する事など、就職差別に繋がるおそれのある項目を収集する可能性がある。

・ SNS 調査そのものは直ちに違法ではないが、公正採用の観点から、調査結果の取り扱いや、就職差別につながるおそれのある項目を採用の判断材料にはならないことを啓発していく必要がある。

##### ○委員

・ 同企連加盟企業への SNS アカウント調査に関するアンケートで、問題となりうるような事例があったかを教えてほしい。

・ SNS 調査は、形式的には応募者から同意を得る形になっているが、同意しなければ採用選考に進むこと

ができないと応募者が思わされている状況について、どう問題の整理ができるか。

### ○大阪同和・人権問題企業連絡会

・アンケート結果では、SNS の調査をした事業所は僅かではあるが、ゼロではなかった。(就職差別につながるおそれがある事象は発生していない。) 該当の事案は、新卒の採用選考ではなく、キャリア採用の応募者に対するリファレンス調査の趣旨で行ったということである。同企連としては、採用選考時に SNS 調査を行うことはやめるように伝えた。

### ○委員

・SNS 調査について、この 1 年で、実態把握に向けての取組がかなり進んだと感じている。求職者・企業に対して就職差別につながるおそれのある項目が知らないうちに把握されていることが問題だと認識される段階まで来たと考える。

・次の段階は、どのように SNS 調査を行い、活用したのかを調べることである。調査は難しく、調査手法の工夫も必要と考えるが、そうした実態把握をしたうえで、個人情報の同意のあり方・規制等について整理・議論していく必要がある。

### ○委員

・SNS 調査の中で身元調査が行われている事例が報道されていることについて、労働行政から状況がわかれば教えていただきたい。

### ○大阪労働局

・我々も報道で知る限りの情報であり、現在実態把握に努めている。身元調査をされた事案は、現時点でハローワークに相談がない。

### ○委員

・SNS 調査により、現地に行かなくても身元調査のようなものができ、アカウントの本人を特定する手法があるようなので、留意が必要である。

### ○委員

・企業は応募者の人間性を確認する為 SNS 調査をしているようだが、本人の適正と能力で判断するという、公正採用の基本的な考え方を明確にする必要がある。企業防衛の対策は、入社後のコミュニケーションや教育の中で培っていくべきである。

・本人同意は厚生労働省の指針の中に示されている。それを具体的に当てはめ、どのような同意が必要になるのかを明確にしていくべきである。

・この 1 年、各方面で取組があったが、すぐに SNS 調査の実態が明らかになるものではない。年に 1 回の議論では、その間に時代が進んでいる心配がある。部会での集中した議論が必要ではないか。

## ○座長

・SNS 調査は、人権上の様々な問題に結びつくことが考えられるが、実態が分からない。委員から部会での議論の提案があったが、現在議論を深めていくだけの材料がない。一方で、この1年間で様々な取組がされており、国等、様々な組織の動きを注視しながら、部会の設置については事務局と検討していきたい。

## ③大学生の問題事象の報告について

### ○大学等専門委員会（大学等専門委員会座長・事務局）

・＜大学生の問題事象の報告について報告＞

### ○大阪労働局

・＜大学生等へのアンケート調査について報告＞

#### （主な意見）

### ○大阪府

・大就連では、加盟校を増やす取組として、未加盟校を個別に訪問し、新たに5校加盟していただき、大阪府全体の約96%が加盟している状況である。

・また、問題事象報告の試行実施校は4校から9校に倍増し、取り組む。

### ○委員

・問題事象報告の試行実施や、未加盟校への加盟勧奨等、大就連の活動の活性化が進んでいる。問題事象報告件数については、0件の年がある中で、実数として報告があることは、取組次第で問題事象は把握できると言える。

・昨年の本会議において、学生が当事者意識を持つために、「就職差別」では他人事に聞こえるので、就職活動の中で人権侵害に出遭ったときに、学生が報告できるフォーマット等を考えてはとの意見があった。そのことについて大就連で議論はしたのか。

### ○事務局

・報告をデジタルにするだけでは学生に届かない可能性もあるという現場の意見もあり、今年度の試行実施を拡大していく中で、よりよい啓発や報告について議論していきたいと考えている。

### ○委員

・問題事象の報告件数が少ない要因は報告にあった通りだと思う。

・グローバルな問題として、現代の人権問題についての感覚が、かなり後退しているのではないかと。公正採用がなぜ必要なのかを教わっていない人が多く、先日東京の就職差別撤廃月間を揶揄する内容が放映されていたが、そのようなことが平然と起こる時代になってしまったことも大きな問題なのではないか。

・ほとんどの学生はリクナビ・マイナビ等の就職情報サイトを通じて就職活動している。就職情報サイト事業者（職業紹介事業所）を指導し、企業や学生に公正採用の考え方をフィードバックするようなシステ

ムができないか。

#### ○座長

・大就連では、今後試行実施の規模を拡大して取組むとのことだが、問題事象が報告されるためには、学生が問題に気づくことが肝要なので、各大学での教育・啓発等の取組が重要である。

### ③官公庁における公正採用選考について（事務局）

・＜官公庁における公正採用選考について報告＞

#### （主な意見）

#### ○委員

・アフターフォローした当該事案について、引き続き再発防止のための働きかけが重要である。  
・当該官公庁より本省へ報告したということだが、その省庁の他の出先機関でも発生しないよう、当該官公庁の本庁や人事院に公正採用の徹底をどう働きかけていくかが今後の課題である。

#### ○座長

・官公庁において採用に携わる者の人権意識の向上が大きな課題であることは同感である。

### （2）各専門委員会からの報告

#### ①大学等専門委員会（大学等専門委員会座長・事務局）

＜専門委員会について報告＞

#### （主な意見）

#### ○委員

・No.3の事象は、悪質な内容であるにもかかわらず、当該事業所の対応は、職安からの指導を受け、「検討したい」と回答したとある。この後監督官庁は指導しないのだろうか。

#### ○大阪労働局

・現時点の情報ではここまでしか分からない。他局であるため問い合わせる。

#### ②中学校・高等学校・他府県専門委員会（中高他府県専門委員会座長代理：教育庁教育振興室高等学校課）

・＜専門委員会について報告＞

#### （主な意見）

#### ○委員

・他府県事象で官公庁の問題事象があるが、これはこの間議論されている官公庁での問題事象とは別の事象か。

## ○事務局

・議題（１）－④で報告した問題事象とは別の事象である。当該事象は令和５年度の第１回に報告している。

## ○委員

・官公庁でも問題事象があり、どのように働きかけをするべきかを検討する必要がある。当該事案を大阪府への報告にとどめてよいのか。

## ○大阪労働局

官公庁による問題事象は毎年大阪労働局から厚生労働省に報告しており、国の機関であれば、その省庁間で、地方公共団体であれば、総務省に申し入れしている。当該事案も同様に対応している。

## ③職業能力開発専門委員会（職能委員会座長）

- ・＜専門委員会について報告＞
- ・＜要望・意見＞
- ・生徒から採用が内定した企業への行政指導はやめてほしいとの意見が出ている。生徒が問題事象を報告したことで、企業に行政指導等がされていると伝えることは生徒にとってプレッシャーとなっている。公正採用が生徒の負担とならないような仕組みができないか、検討をお願いしたい。
- ・公正採用選考人権啓発推進員の研修について、問題事象での指導を受け、研修を受けたが、その直後に再度問題事象を起こしている事業所が報告されている。研修のあり方・やり方について検討の余地があるのではないかと。また、（問題事象報告の様式に）事業者の研修履歴、最終受講日を記載する等研修の効果を検証してはどうか。
- ・これまで履歴書の改善や統一応募用紙の徹底によって、違反質問の件数は大幅に減少している一方で、会社独自のエントリーシートで問題が多数発生している。求職者がインターネットを利用して企業に応募する場合、就職情報サイトを通じてエントリーすることが大半である。府などから厚生労働省や文部科学省に要請を出しているが、就職情報サイト事業者（職業紹介事業所）に、今より高いレベルの指導・啓発を検討していただきたい。また、問題事象を起こした事業者には徹底して厚生労働省のモデル履歴書の項目を遵守させることや、記載内容の改善を義務付けるなど厳しい措置が必要ではないか。
- ・ハローワークの求人票に公正採用選考人権啓発推進員の選任や研修受講の有無などを記載することはできないか。和歌山県や滋賀県では求人票の特記事項や企業のPR欄に推進員設置を記載している事業所がある。大阪でもこれらの先進事例を取り入れ、各企業への公正採用の意識が高まる仕組みを作っていくことができないか。

## ○座長

・今出された要望について、今後どのように本会議で議論・検討していくか事務局で整理していただきたい。

### (3) その他

#### (主な意見) (会議全体について)

##### ○委員

・大学の問題事象報告を増やすためには、報告するためのツールと、報告するハードルの高さの問題があると思う。回答数を確保しつつ、問題事象の把握につなげるために、「公正採用のアンケート」という形にし、その中で問題があった際は具体的な事象を報告できる形にすればよいのではないか。アンケート等の取組はそれ自体が啓発なので、その啓発をしながら、問題事象の報告に誘導できるような内容にしてはどうか。

・官公庁の問題事象は、毎年報告されているが、ここではこれ以上議論できていない。大阪府と市町村との関係で、公正採用について学び議論する場があるのか。そういった機会についても検討いただきたい。

・中高他府県専門員会の報告について、指導方針をもう少し具体的に見直していくと報告があったが、他の専門委員会の対応方針を参考に、整理してはどうか。

・<公正採用選考人権啓発推進員新任・基礎研修について報告> (事務局)