

令和6年度 第1回 公正採用・雇用促進会議 次第

日 時：令和6年8月9日（金曜日）午後3時から

場 所：エル・おおさか（大阪府立労働センター）本館11階 「セミナールーム」

1. 開 会

2. 委員紹介

3. 議 題

(1) 主要課題におけるこれまでの検討状況（前年度の会議における議論）

- ①前年度会議における委員の主な意見
- ②いわゆる「SNS（裏アカウント）調査問題」について
- ③大学生の問題事象の報告について
- ④官公庁における公正採用選考の報告について

(2) 各専門委員会からの報告

- ①大学等専門委員会
 - ・ 第1回（令和6年2月8日開催）
- ②中学校・高等学校・他府県関係専門委員会
 - ・ 第1回（令和5年8月3日開催）
 - ・ 第2回（令和6年2月26日開催）
- ③職業能力開発校等専門委員会
 - ・ 第1回（令和5年9月14日開催）
 - ・ 第2回（令和6年3月22日開催）

(3) その他

配 席 図

		座長 関西大学 名誉教授 【石 元 委 員】	
大阪府人権教育 研究協議会 【代理: 俵積田研究部長】			大阪公立大学 准教授 【廣 岡 委 員】
一般財団法人 大阪府人権協会 【柴 原 委 員】			大学等専門 委員会 【李 委 員】
日本労働組合総連合会 大阪府連合会 【澤 谷 委 員】			職業能力開発校等 専門委員会 【中 谷 委 員】
大阪商工会議所 【小 林 委 員】			大阪府府民文化部 (人 権 局) 【榎 下 委 員】
大阪労働局 職業安定部 【代理: 大島課長補佐】			大阪府商工労働部 【小 川 委 員】
大阪労働局 労働基準部 【篠 田 委 員】			大阪府教育庁 (教育振興室) 【代理: 林田課長補佐】
			大阪府教育庁 (私 学 課) 【代理: 伊藤参事】

事務局

関係者席

関係者席

傍 聴 席

令和6年度公正採用・雇用促進会議 委員名簿

機 関 団 体 名	役 職 名	氏 名
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
一般財団法人 大阪府人権協会	業務執行理事	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	人材開発部部长	小林 幸治
公益社団法人 関西経済連合会	労働政策部長	平岡 潤二
大学等専門委員会 (近畿大学 准教授)	座長	李 嘉永
中学校・高等学校・他府県関係専門委員会 (大阪府高等学校進路指導研究会 会長)	座長	藤原 清隆
職業能力開発校等専門委員会 (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)	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
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
大阪府 教育庁	私学課長	島田 治

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。

配布資料一覧

議題(1) 主要課題におけるこれまでの検討状況（前年度の会議における議論）

- ①前年度会議における委員の主な意見…………… 1
- ②いわゆる「SNS（裏アカウント）調査問題」について…………… 2～8
- ③大学生の問題事象の報告について…………… 9～14
- ④官公庁における公正採用選考の報告について…………… 15～16

議題(2) 各専門委員会からの報告

- ①大学等専門委員会
 - ・第1回（令和6年2月8日開催）
- ②中学校・高等学校・他府県関係専門委員会
 - ・第1回（令和5年8月3日開催）
 - ・第2回（令和6年2月26日開催）
- ③職業能力開発校等専門委員会
 - ・第1回（令和5年9月14日開催）
 - ・第2回（令和6年3月22日開催）

【別綴・黄色ファイル】

議題(3) その他

前年度会議における委員の主な意見

令和５年８月１０日（木）開催

いわゆる「SNS 調査問題」について

- 「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の同意で、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。
- SNS 調査については、議論する材料がどれだけ集まるかという課題もあり、まずは実態把握をどう進めるか、情報をどのように集めるか考える必要がある。
- 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 調査について企業側から情報提供をしていただきたい。

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。
- 大学生が問題事象を報告しやすい仕組みづくり、学生への働きかけについて、事務局と大就連で検討していただきたい。

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。

大阪府内大学等就職問題連絡協議会での いわゆる「SNS 調査問題」についての取組内容

【主な内容】 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

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）

【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 SNS（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
- 経済団体あて要請文書発出
 - ・ 経済団体あて発出（12/19）

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

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の啓発等に取り組んでいるところです。

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してはならないと規定されている情報を収集することは、就職差別につながる恐れがあります。

こうした事象をなくすため、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、より一層取り組んで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。

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してはならないと規定されている情報を収集することは、就職差別につながる恐れがあります。

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

トピックス ～SNS 調査(裏アカウント)について学生から相談があったら～

SNS調査(裏アカウント)とは

- ▶ 就職活動中の学生等が、匿名(通称「裏アカ」)でSNSに投稿した内容を、企業が採用時に活用しようと調査するもの
- ▶ 企業から依頼を受けた調査会社(興信所や探偵社など)は、本名のアカウント(「表」)の掲載情報や、企業から提供を受けた履歴書・エントリーシートなどを手掛かりに、裏アカを特定・調査し、調査結果を依頼者に報告
- ▶ また、企業からの要望で、調査会社が採用候補者の居住地を訪れ、近隣住民へ聞き込みをする現状も併せて報道された

SNS 調査(裏アカウント)に限らず、職業安定法等で規定されている収集してはならない情報を収集し、採用選考に使用した場合は、就職差別につながります。

学生から相談があった場合、下記を参考に確認のうえ、大就連事務局(大阪府)あてご報告ください。

- 学生本人が調査目的について企業から具体的な説明を受けているか。
- 説明のあった目的とはどのようなものだったか。(説明資料があれば、コピー提出の協力を求める)
- 学生本人が調査に同意するか、あらかじめ確認されているか。
- その確認の方法はどのようなものだったか。(例:同意書による確認、口頭による確認)
- 学生本人が調査会社等の第三者に調査を依頼すると通知されたか。
- 調査会社等が行う調査内容について具体的な説明を受けているか。
- 調査会社等が調査を行うことについて、あらかじめ同意確認されているか。
- 調査会社等への個人情報の提供について、あらかじめ同意確認されているか。
- 実際に SNS 調査(身辺調査を含む)されたと感知しました。行われた調査はどういったものでした。
- 当該、企業名・事業所名、担当者、電話番号、所在地

議題(1)-②

大阪同和・人権問題企業連絡会

採用選考における SNS アカウント調査に関するアンケート調査について

1. 実施期間 2023年9月1日～2023年10月13日
2. 対象企業 大阪同企連会員企業（137企業）
3. 目的 企業活動に関わるさまざまな人権リスクを特定し、対応していくことが求められているなかで、同企連会員企業が、採用選考の過程において応募者の人権を侵害する恐れのある「SNS アカウント調査」を実施しているか否かについて現状を把握するため実施したもの。
4. 実施にあたって
正直に回答いただくために、SNS 調査が現時点では直ちに法令に違反するものではないことを周知するとともに、個別の回答内容については、他の会員企業や外部への提供はしないこととした。
5. これまでの取り組み
大阪同企連は「部落地名総鑑事件」を契機に1978年に設立されて以降雇用と啓発に力を注いできた。しかし、1998年に発覚した「アイビー・リック差別身元調査事件」に一部の会員企業が関与していたことから、あらためて企業の人権感覚が厳しく問われることとなった。
その反省をふまえ、大阪同企連では1999年に「採用選考に関わる調査は行わない」とのルールを定め、以降その方針を堅持してきた。
6. 今後の対応 インターネットの進展により採用選考に関する手法も多様化しているが、人権デュー・ディリジェンスなど企業活動における人権尊重の重要性が高まる状況のなかで、大阪同企連として1999年に決定した「『公正採用選考』の趣旨と大阪同企連活動の原点を踏まえ、採用選考時の調査（外部調査会社等への依頼および同等の自社独自調査）は行わない」を堅持することを組織内であらためて確認し、会員企業トップおよび責任者宛てに文書で通知した。

以 上

SNS調査に係る実態把握の取組について(厚生労働省)

●事業所へのアンケート調査について

実施時期：令和5年9月中旬～10月中旬

実施方法：全国のハローワークの窓口において来所した求人企業（約1,250社）に対してアンケートへの協力を依頼

結果の概要：「採用選考時に応募者のSNSアカウントを調査したことがある」と回答した事業所は4%

- ⇒このうち
- ・自社で実施したのは約8割
 - ・応募者へ調査について説明を行い同意を得たのは約3割

●大学生等へのアンケート調査について

実施時期：令和6年4月～（終了時期未定）

実施方法：文部科学省を經由し、大学等へ学生に対してアンケート調査への回答を促していただくよう依頼。

※アンケートは厚生労働省のリーフレットにある二次元バーコードを読み込んでもらいWeb上で回答いただく。

議題(1)-②

≪日本労働組合総連合会大阪府連合会提出資料≫

2023年 10月 23日

大阪府知事

吉村 洋文 様

日本労働組合総連合会大阪府連合会

会長 田中 宏和

部落解放大阪府民共闘会議

議長 中野 勝利

就職差別の撤廃に向けた取り組み強化への要請

日頃から貴職におかれましては、地域の雇用の安定と安心して働ける環境作り、さらには、労使関係の安定、企業倫理の向上のために、ご尽力いただいていることに敬意を表します。

さて、私たちは、就職差別をはじめ、すべての差別をなくすための人権教育や啓発活動に、構成組織・NPO・NGOとともに取り組んでいるところです。

連合では活動の一つとして、採用選考における就職差別の実態を把握するため、2023年4月、直近3年以内に新卒または中途採用試験を受けた、全国の15歳～29歳の男女を対象に、インターネット調査「就職差別に関する調査」を実施しました。

調査報告書の中から、「統一応募用紙」「厚生労働省の参考様式に準じた応募用紙」を使用していない事業所で、本人の適性・能力の判定に必要な「本籍地・出生地」や「家族構成・家族の職業や収入の記入」を求めている実態や、業務遂行に必要としない「健康診断の実施・健康診断書の提出」がいまだ行われているなど、差別に繋がるおそれのある実態が少なくないことが明らかになりました。

貴団体におかれましても、今回の調査結果から、「職業安定法第5条の5」「男女雇用機会均等法」や「統一応募用紙」の趣旨をふまえ、就職差別をはじめ、あらゆる差別の廃絶に向けた人権教育・啓発活動の一層の取り組み強化を府内企業に対して徹底していただくようお願いいたします。

記

1. 「統一応募用紙」「厚生労働省履歴書様式例（2021年策定）」の使用を企業や関連団体等に対して周知徹底すること。
2. 個人の能力に必要としない「戸籍謄(抄)本の提出」や、面接時における「本籍地・出生地」、「家族構成・家族の職業や収入」、「男女差別につながる未婚・既婚や結婚の予定」等の質問は行わないこと。
3. 応募時における健康診断の実施や健康診断書の提出は、業務遂行に必要な特定職種に限定すること。
4. 就職差別を無くしていくために、大阪労働局および関係部局との連携のもとに実施されている「就職受験結果報告書」の取り組みの現状を明らかにするとともに、普及拡大に尽力すること。また、府内の新規学卒者以外の求職者に対し、府の相談窓口で啓発、就職面接後の聞き取り調査を行うなど、ハローワークと連携し公正な採用選考の取り組みに違反する事象の一掃に取り組むこと。
5. 「就職差別に関する調査」では、求職者の1割がSNS調査を行われていた実態が浮き彫りとなったことから、大阪労働局および関係部局と連携し実態把握に取り組むこと。
6. 厚生労働省が示している性別欄の任意記載欄など、新たな履歴書の様式例の活用について把握するとともに、府内の企業・学校等への周知・啓発の取り組みについて明らかにすること。
7. 上記、就職差別をはじめとする、あらゆる差別の廃絶に向けた人権教育・啓発活動の強化を図ること。

以 上

議題(1)-③

«大学等専門委員会事務局作成資料»

大阪府内大学等就職問題連絡協議会における 既存コミュニケーションツールを活用した問題事象報告試行実施について

概要

有志の大学4校による既存コミュニケーションツールを活用し、デジタルフォームによる問題事象に係る報告方法を試行実施

	①	②	③	④
学生数	約3,400人	約28,000人	約1,600人	約1,200人
学生への周知方法	・LINE・メール発信	・就職ガイダンス ・メール送信 ・ポータルサイトトップページ	・就職ガイダンス	・メール送信
コミュニケーションツール・報告方法	ポータルサイト・LINE（オープンチャット）にバナー等で報告フォーム（Googleフォーム）を掲載	就職支援システム「キャリアタス UC ^{※1} 」のトップページに報告フォーム「forms（Microsoft365）」を掲載	LINE公式アカウントでの問題事象報告	学内ホームページにて公正採用について発信、メール一斉送信
ツール利用率	ほぼ全員	就職を希望する学生 9割程度	8割程度	ほぼ全員

※1 株式会社ディスコが提供する学校向けのオンライン求人票管理システム。企業から配信された企業情報、求人票やインターンシップ情報等は、学校を介して学生に公開。学生は、専用サイトで企業へのエントリー・企業説明会への応募・申し込みが可能

結果

試行実施の方法による問題事象の件数は、**2件**（令和6年6月時点）

1. 能力・適性等と関係のない個人情報に係る質問
2. 健康診断書の提出（理由なし）

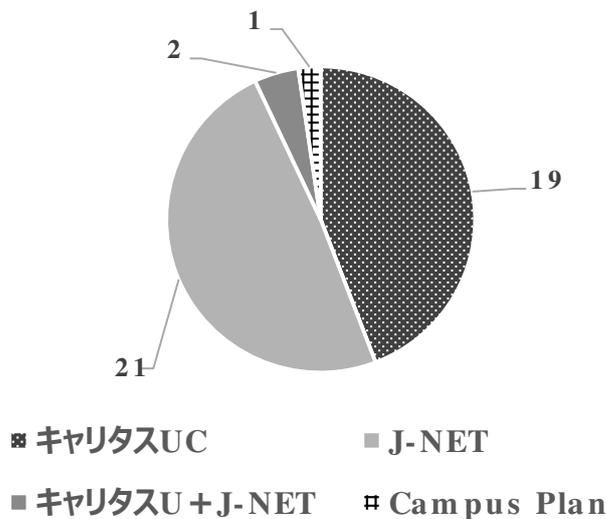
報告件数少ない要因（試行実施校意見）

- 公正採用選考に関する学生の認識が不十分ではないか（自分事ととらえていない）
- 相談すると学生本人が不利益となる可能性があると考え、報告を倦厭しているのではないか
- 就職差別にあったとしても、学生が問題事象報告の必要性を理解していないのではないか
- 学生がキャリアセンターの取組み（問題事象報告）を知らないのではないか
- 問題事象報告するための項目が多く、途中で回答をやめてしまうのではないか
- 実際に就職差別がなかったのではないか
- これから就職活動をする学生への、公正採用選考・就職差別を伝え方が難しい

今後の方向性と進め方

- 令和5年度の試行実施校4校に、令和6年度は新たに5校を加え、拡大実施
- 上記課題を、大学等専門委員会委員、令和5年度・令和6年度試行実施校で議論し、今後の試行実施のやり方を決定していく。（令和6年8月頃）

（参考）キャリアタスUC・J-NET^{※2}等の就活支援システム内訳（有効回答数43校）



※2 株式会社ジェイネットが提供する全国の大学が共同参加して求人を受け付けるためのインターネットサービス。次の4つの機能から構成されている。

- ①求人受付 NAVI：企業からの求を受付
- ②求人検索 NAVI：学生向けの求人公開
- ③メール配信 NAVI：大学就職部から学生へのメール配信
- ④就職管理 NAVI：進路希望・進路決定・学校基本調査などの管理

※大就連加盟大学59校の内43校（約73%）がキャリアタスUC・J-NET等の就活支援システムを利用

各国公私立大学就職支援主管課
各公私立短期大学就職支援主管課 御中
各国公私立高等専門学校就職支援主管課

文部科学省高等教育局学生支援課

大学生等の求職者に対する公正採用選考の取組について（周知）

この度、厚生労働省から、大学生等の求職者に対する公正採用選考の取組について周知依頼がありました。

就職の機会均等を確保するための雇用主における公正採用選考の推進については、憲法に規定される職業選択の自由や法の下での平等（人種、信条、性別、社会的身分又は門地）などの理念を実現するための重要な課題の一つとされているところであり、厚生労働省では、これまでも雇用主に対して、公正採用選考システムの確立に向け各種の周知・啓発を行っているところです。

こうした中、新規高等学校卒業者においては、例えば家族に関することや、本籍・出生地などを面接時に尋ねるなどの就職差別につながるおそれのある事象（以下「おそれ事象」という。）について、学校及び教育委員会等を通じてハローワークに報告するスキームが設けられており、ハローワーク又は都道府県労働局から雇用主に対しておそれ事象（年間約五百件）に関する周知・啓発が行われているところです。

一方で、新規大学等卒業予定者においては、ハローワークへのおそれ事象に関する相談が年間で数十件程度であるという状況を踏まえると、公正採用選考に関する周知が十分に行き届いていないことも想定されます。

つきましては、各大学等におかれましても、別添のリーフレットを活用する等により、大学のキャリアセンター等において就職支援を行う担当者及び学生等に対する周知・啓発を通じて新規大学等卒業予定者における公正採用選考の実現に向けた取組が図られるよう、格段の御配慮をお願い申し上げます。

なお、当該リーフレットの配布・説明等の際には、下記の点も考慮しつつ周知いただくよう何卒よろしくお願い申し上げます。

記

1. 公正採用選考の取組については特設サイトを参考としていただくとともに、同サイトに掲載している別添リーフレットを適宜御活用いただきたいこと

特設サイト URL : <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/>

リーフレット URL : <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/assets/pdf/basic/04.pdf>

2. 新規大学等卒業予定者に対して公正な採用選考に係るアンケート調査(別添リーフレットに同調査へ誘導するQRコードを掲載)への協力を促していただきたいこと
3. 新規大学等卒業予定者から大学等の就職支援担当課等に対しておそれ事象に関する相談がなされた際には、近隣ハローワークへの相談を促していただきたいこと

【本件連絡先】

文部科学省高等教育局学生支援課

就職指導係 03-5253-4111 (内線 3354)

【就職活動をしている大学生・短期大学生・専門学校生の皆さまへ】

就職活動終了後に「公正な採用選考に係るアンケート調査」へのご協力をお願いいたします。

ハローワークでは、事業主に対して、応募者に広く門戸を開き、適性・能力に基づいた採用基準による「公正な採用選考」を実施するよう周知・啓発しています。一方で、選考過程で事業主から「適性・能力以外の事項※を把握された」と求職者からの指摘もあります。
※リーフレット記載の就職差別につながるおそれがある14事項など
厚生労働省では、採用選考時の状況を細かに把握し、今後の事業所への周知・啓発に役立てることを目的として本アンケート調査を実施するものです。以上の趣旨をご理解の上、ご協力を何卒よろしくお願い申し上げます。

なお、設問の回答に当たっては、以下の点にご留意してください。
・各設問の指示に従って該当する項目にチェック・選択・入力をお願いします。
・採用試験を受けた企業を任意で1社お選びいただき、当該企業に係る採用選考の状況をお知らせ下さい。

Q1 応募先企業(内定前)にどのような応募書類(履歴書等)を提出しましたか？(複数回答可)【必須】

- ①学校から指定された履歴書
- ②応募先企業独自の履歴書
- ③市販されている履歴書
- ④就職情報サイト上のWebエントリーシート
- ⑤応募先企業ホームページ上のWebエントリーシート
- ⑥その他

Q2 応募書類の中に就職差別につながるおそれがある問題となるような内容(具体的にはリーフレット記載のとおり)の項目はありましたか？【必須】

- ①問題となる内容の項目はなかった
- ②問題となる内容の項目があった

Q3 Q2で「②問題となる内容の項目があった」を選択した方に質問します。問題となる内容とはどのような項目でしたか？(複数回答可)

- ①本籍・出生地
- ②自宅付近の略図
- ③家族構成や続柄、職業など家族の状況
- ④宗教
- ⑤支持政党
- ⑥尊敬する人物
- ⑦購読新聞
- ⑧労働組合(加入状況・活動歴等)・学生運動などの社会運動
- ⑨既往歴
- ⑩その他

Q4 応募書類(履歴書等)の他に求められた書類や健康診断等の対応を求められましたか？【必須】

- ①応募書類(履歴書等)の他に求められた書類・対応はなかった
- ②応募書類(履歴書等)の他に求められた書類・対応があった

Q5 Q4で「②応募書類(履歴書等)の他に求められた書類・対応があった」を選択した方に質問します。応募書類(履歴書等)の他に求められた書類・対応とはどのような内容でしたか？(複数回答可)

- ①戸籍謄(抄)本
- ②自宅付近の略図
- ③職務経歴書
- ④会社独自のアンケート・調査票等の書類
- ⑤作文
- ⑥職場体験又は職場見学レポート
- ⑦一般的な健康診断
- ⑧血液検査
- ⑨遺伝子検査
- ⑩健康に関する確認書・告知書(病歴、通院歴、精神科受診歴など)の提出
- ⑪その他

Q6 Q5で「④会社独自のアンケート・調査票等の書類」を選択した方に質問します。当該書類の中に就職差別につながるおそれがある問題となるような内容(具体的にはリーフレット記載のとおり)の項目はありましたか？

- ①問題となるような内容の項目はなかった
- ②問題となるような内容の項目があった

Q7 Q6で「②問題となるような内容の項目があった」を選択した方に質問します。問題となる内容とはどのような項目でしたか？(複数回答可)

- ①本籍・出生地
- ②自宅付近の略図
- ③家族構成や続柄、職業など家族の状況
- ④宗教
- ⑤支持政党
- ⑥尊敬する人物
- ⑦購読新聞・雑誌・愛読書等
- ⑧労働組合(加入状況・活動歴等)・学生運動などの社会運動
- ⑨既往歴
- ⑩その他

Q8 採用面接や採用試験の中で就職差別につながるおそれがある問題となるような質問(具体的にはリーフレット記載のとおり)はありましたか？【必須】

- ①問題となるような質問はなかった
- ②問題となるような質問があった

Q9 Q8で「②問題となるような質問があった」を選択した方に質問します。問題となるような質問とはどのような内容でしたか？(複数回答可)

- ①本籍・出生地に関する事
- ②住宅状況(間取り・部屋数・住宅の種類など)に関する事
- ③生活環境・家庭環境などに関する事

- ④家族構成や続柄、職業など家族の状況
- ⑤宗教
- ⑥支持政党
- ⑦人生観・生活信条
- ⑧尊敬する人物
- ⑨思想
- ⑩労働組合(加入状況・活動歴等)・学生運動などの社会運動
- ⑪購読新聞・雑誌・愛読書等
- ⑫恋人の有無・結婚や出産の予定や考え方
- ⑬性的指向・性自認に関する事
- ⑭身体的な状況(スリーサイズ・病歴・服薬状況等)に関する事
- ⑮既往歴
- ⑯その他

Q10 応募先企業(内定前)による身元調査・張り込み・近所への聞き込み等が行われていると感じたことはありますか？【必須】

- ①感じたことはない
- ②感じたことがある

Q11 Q10で「②感じたことがある」を選択した方に質問します。
どのようなことが行われていたと感じましたか？(複数回答可)

- ①居住地域付近の調査(近所への聞き込みや電話等)
- ②居住地域付近の調査(住宅状況や生活環境等)
- ③応募者の行動・生活調査等
- ④犯罪歴・非行歴等の調査
- ⑤SNS調査
- ⑥その他

Q12 Q11で「⑤SNS調査」を選択した方に質問します。
SNS調査が行われる前に、応募先企業から当該調査への説明や同意はどのような形で求められましたか？

- ①口頭での説明が行われ、口頭で同意した
- ②口頭での説明が行われ、書面に名前等を記載して同意した
- ③口頭での説明が行われ、同意は求められなかった
- ④説明内容が書かれた書面を提示され、口頭で同意した
- ⑤説明内容が書かれた書面を提示され、書面に名前等を記載して同意した
- ⑥説明内容が書かれた書面を提示され、同意は求められなかった
- ⑦説明内容が書かれた書面を提示され口頭説明があり、口頭で同意した
- ⑧説明内容が書かれた書面を提示され口頭説明があり、書面に名前等を記載して同意した
- ⑨説明内容が書かれた書面を提示され口頭説明があり、同意は求められなかった
- ⑩説明もなく、同意も求められなかった
- ⑪その他

Q13 Q12で①～⑨、⑪を選択した方に質問します。
SNS調査をどのようにして行うと口頭での説明又は書面に書いてありましたか？※書面に書いてなかった、説明がなかった、記憶にないなどの場合は回答不要です。

- ①自社(応募先企業)で行う
- ②調査会社(興信所等)へ依頼して行う
- ③その他

Q14 上記設問以外で就職差別を受けたご経験がある方は、その事例等を簡単にお知らせ願います。

最後に、以下属性を選択して終了となります。

・求職者区分を選択してください。【必須】



・あなたが現在通っている学校の都道府県を選択してください。【必須】



・任意でお選びいただいた企業が所在する都道府県(採用試験の受験地)を選択してください。【必須】



確認

官公庁における公正採用選考の報告について

1. 令和2年度官公庁の問題事象のその後の対応

【大学からの報告】

- 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する質問があった。
- 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。

【令和6年1月31日(水)大阪労働局・大阪府商工労働部が当該官公庁に対応状況を確認】

- ・ 人事担当者が例年開催される人事院の採用担当者向け会議に出席し、この者より共有が図られている。
- ・ 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。
- ・ 人事院より示されている項目に基づき、就職差別につながるおそれのない質問の実施を徹底している。
- ・ なお、大阪労働局より「公正な採用選考をめざして（厚生労働省）」を、大阪府より「採用と人権」を手交し、公正な採用選考に取り組むよう要請した。

2. 官公庁における公正採用選考について

- ・ 国家公務員や地方公務員に対しては、国家公務員法（第27条）及び地方公務員法（第13条）において、人種や信条、社会的身分、門地、政治的意見等によって差別されないという平等取扱いの原則が規定されている。（参照：事務局作成資料）

基本

- ▶ 民間企業と国・地方公共団体の双方において、公正採用選考の実現が図られることが重要

関係法令

法令等	国家公務員法・地方公務員法	職業安定法・ 同法に基づく指針（厚生労働省告示）
対象	国・地方公共団体	民間企業 (職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者など)
主務官庁	<国公法> 人事院 <地公法> 総務省	厚生労働省

対応・連携

①厚生労働省

- ▶ 地方公共団体の要望に応じて、民間企業における各種啓発資料の提供、公正採用選考人権啓発推進員対象とした研修会へのオブザーバー参加（総務省へ文書通知）

②大阪府商工労働部

- ▶ 公正採用選考人権啓発推進員対象の研修会参加案内（府人事委員会へ文書通知）
- ▶ 企業向けガイドライン「採用と人権」の配布（庁内各部署（人事委員会含む））

【参考法令・条文】

◆国家公務員法

（平等取扱いの原則）

第二十七条 全て国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われ、人種、信条、性別、社会的身分、門地又は第三十八条第四号に該当する場合を除くほか政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

◆地方公務員法

（平等取扱いの原則）

第十三条 全て国民は、この法律の適用について、平等に取り扱われなければならない。人種、信条、性別、社会的身分若しくは門地によつて、又は第十六条第四号に該当する場合を除くほか、政治的意見若しくは政治的所属関係によつて、差別されてはならない。

◆職業安定法

（均等待遇）

第三条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。但し、労働組合法の規定によつて、雇用主と労働組合との間に締結された労働協約に別段の定のある場合は、この限りでない。

◆職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針（平成11年労働省告示第141号（最終改正：令和4年厚生労働省告示第198号））

第二 均等待遇に関すること

一 差別的な取扱いの禁止

職業紹介事業者、労働者供給事業者及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第二十三条に規定する派遣元事業主は、全ての利用者に対し、その申込みの受理、面接、指導、紹介等の業務について人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、差別的な取扱いをしてはならないこと。

公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修について

1 公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修 受講状況（修了者数）

15～30 年度（合計）	11,473 人	
31（元）年度	668 人	（令和 2 年 3 月中止）
令和 2 年度	197 人	（4～5 月、1～3 月中止）
令和 3 年度	399 人	（令和 3 年 5 月中止）
令和 4 年度	774 人	（令和 4 年 6 月、9 月、2 月実施なし）
令和 5 年度	674 人	
累 計	14,185 人	

＜実施方法（オンデマンド）＞

- ・ R 5 年度は、6 月、12 月、3 月はオンデマンド研修を試行実施
- ・ R 6 年度前期については、オンデマンドの回数を拡大して開催。（対面 2 回・オンデマンド 4 回）後期以降も、オンデマンド・対面の 2 形式で開催予定。

2 公正採用選考 ステップアップ研修について（予定）

第 1 回 とき 令和 6 年 1 1 月

第 2 回 とき 令和 7 年 1 月

会場 エル・おおさか本館

※令和 2～5 年度は定員 40 名の研修を 3 回開催。令和 6 年度は定員 60 名の研修を 2 回開催予定。

令和7年度人権施策
並びに予算に関する要望書

令和6年7月

大 阪 府
大 阪 府 市 長 会
大 阪 府 町 村 長 会

令和6年7月29日

令和7年度人権施策並びに予算に関する要望書

大阪府知事 吉村 洋文

大阪府市長会会長 辻 宏 康

大阪府町村長会会長 田 代 堯

大阪府及び府内市町村の様々な人権問題解決のための施策の推進に、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

大阪府及び府内市町村におきましては、すべての人の人権が尊重される豊かな社会の実現を目指し、人権意識の高揚を図るための施策、人権擁護に資する施策を推進しています。

しかしながら、人権を取り巻く状況は、女性、子ども、高齢者、障がい者、性的マイノリティ等への様々な差別や人権侵害、同和問題、ヘイトスピーチ、インターネット上での人権侵害等、大変厳しい状況にあります。

今後とも、大阪府及び府内市町村は連携しながら更なる人権施策の充実を図ってまいります。しかしながら、人権問題の早期かつ根本的な解決のためには、国における施策の充実や必要な財源の確保などが不可欠です。

ついては、本要望書に記載の要望内容について適切な措置を講じられるようお願い申し上げます。

文 部 科 学 省

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¹の就職業務担当²者で構成する「大阪府内大学等就職問題連絡協議会（大就連）」を中心に、公正な採用選考の実現に向け、ポスターの掲示やリーフレットの配布など、大学生等への啓発を行うとともに、企業等に対する要請活動を行っています。

大就連においても、問題事象の把握等に努めていますが、違反質問があった場合の相談件数が少なく実態と乖離しているとの指摘もあることから、厚生労働省と連携して、大学生等へ公正な採用選考に関する周知・啓発に取り組んでください。

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ることから、大学生等の公正採用への認識をより深めるよう、厚生労働省と連携して要請してください。

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。

あわせて、報道等で明らかになった就職活動中の大学生らが匿名で使う SNS アカウントを特定し、調べる、いわゆる「SNS（裏アカウント）調査」は、就職差別につながるおそれがあることから、厚生労働省と連携し、実態把握に努めてください。また、SNS 調査への注意喚起や啓発内容は、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・学生に啓発してください。

厚生労働省

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¹の就職業務担当²者で構成する「大阪府内大学等就職問題連絡協議会（大就連）」を中心に、公正な採用選考の実現に向け、ポスターの掲示やリーフレットの配布など、大学生等への啓発を行うとともに、企業等に対する要請活動を行っています。

大就連においても、問題事象の把握等に努めていますが、違反質問があった場合の相談件数が少なく実態と乖離しているとの指摘もあることから、文部科学省と連携して、大学生等へ公正な採用選考に関する周知・啓発に取り組んでください。

次に、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、ナビサイト運営会社を傘下に持つ業界団体等へ、公正な採用選考の実施について引き続き要請を行ってください。

また、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ないように、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、継続的に要請を行ってください。

さらに、報道等で明らかになった就職活動中の大学生らが匿名で使う SNS アカウントを特定し、調べる、いわゆる「SNS（裏アカウント）調査」は、就職差別につながるおそれがあることから、次の対策を講じてください。

- (1) 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（裏アカウント）調査」における禁止事項等は法令等で定めてください。
- (2) ガイドライン等の策定にあたっては、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、法令等に基づき適切に対応してください。
- (3) 今年度、啓発を目的に開始された「公正な採用選考に係るアンケート調査」については、啓発だけではなく、企業等における今後の再発防止に活用できるよう、調査項目を検討してください。
- (4) 「SNS（裏アカウント）調査」への注意喚起や啓発内容は、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、企業や求職者・学生に対し、啓発してください。

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るとともに、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。