

公正採用選考について



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

■ 本日の構成

1. 公正な採用選考とは

- (1) 公正採用の基本的な考え方
- (2) 実際に、問題事象が発生したら
- (3) 問題事象等の事例
- (4) 公正採用選考のあゆみ

2. 大阪府の取組み

1. 公正な採用選考とは

「就職」の意義

「就職」は一人の人間にとって、
生活の安定や社会参加を通じての生きがい等、
人間的尊厳の基盤となり、
極めて重大な意義をもっています。

(1) 公正採用の基本的な考え方

① 人を人として見る

② 応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

③ 応募者に広く門戸を開く

①人を人として見る ～応募者の基本的人権の尊重～

職業選択の自由（憲法22条）

基本的人権の一つとして全ての人に「職業選択の自由」を保障

一方で…

経済活動の自由・採用の自由

企業には採用方針・採用基準・採否の決定などが認められている

しかし

応募者の基本的人権を侵してまで認められているわけではない

②応募者の持つ適性・能力を基準として採用選考を行う

- 職業選択の自由(憲法第22条)、就職の機会均等の実現には、
雇用する側が差別のない公正な採用選考を行う必要がある。
- 法の下での平等(第14条)の理念にのっとり、採用選考において、
人種・信条・性別・社会的身分・門地などによる差別があってはならない。
応募者の持つ適性・能力を基準として、客観的な判断により合理的な
採用選考が行われなければならない。

③応募者に広く門戸を開く

- 職業選択の自由が保障されるためにはまず、「求人条件に合ったすべての人が応募できる原則」が確立されなければならない。
- その上で、応募者を表面的に判断するのではなく、「潜在的な能力や可能性を積極的に見いだすことが大切。」

企業の社会的責任（CSR）

企業は、社会の一員として基本的人権を尊重した行動が求められる

「人権尊重」「差別撤廃」に対する取り組みが重要

就職差別につながるおそれのある質問14項目

【本人に責任のない事項】

- ①国籍・本籍・出生地に関すること
- ②家族に関すること(職業、続柄、健康、地位、学歴、収入、資産など)
- ③住居状況に関すること(間取り、部屋数、住宅の種類、近隣の施設など)
- ④生活環境・家庭環境などに関すること

【本来自由であるべき事項】

- ⑤宗教に関すること
- ⑥支持政党に関すること
- ⑦人生観・生活信条などに関すること
- ⑧尊敬する人物に関すること
- ⑨思想に関すること
- ⑩「労働組合(加入状況や活動歴など)」・「学生運動など社会活動」に関すること
- ⑪購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること

【採用選考方法】

- ⑫身元調査などの実施
- ⑬全国(大阪においては近畿)高等学校統一応募用紙等に基づかない事項を含んだ応募用紙(社用紙)・エントリーシートの使用
- ⑭合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

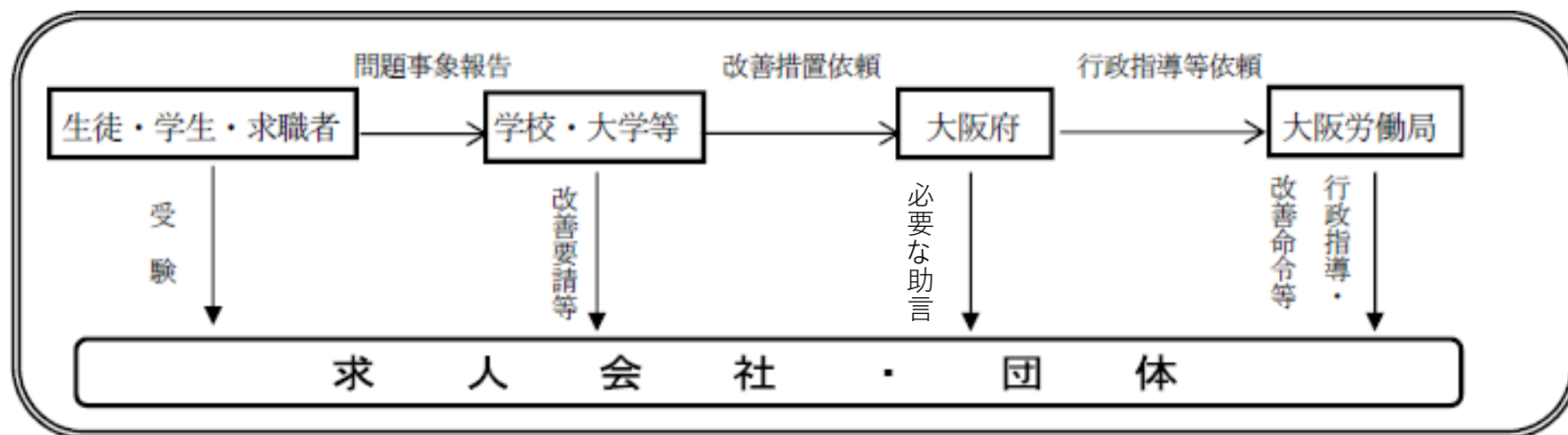


本人の適性や能力に関係のない質問をしない

1. 公正な採用選考とは

(2) 実際に、問題事象が発生したら①

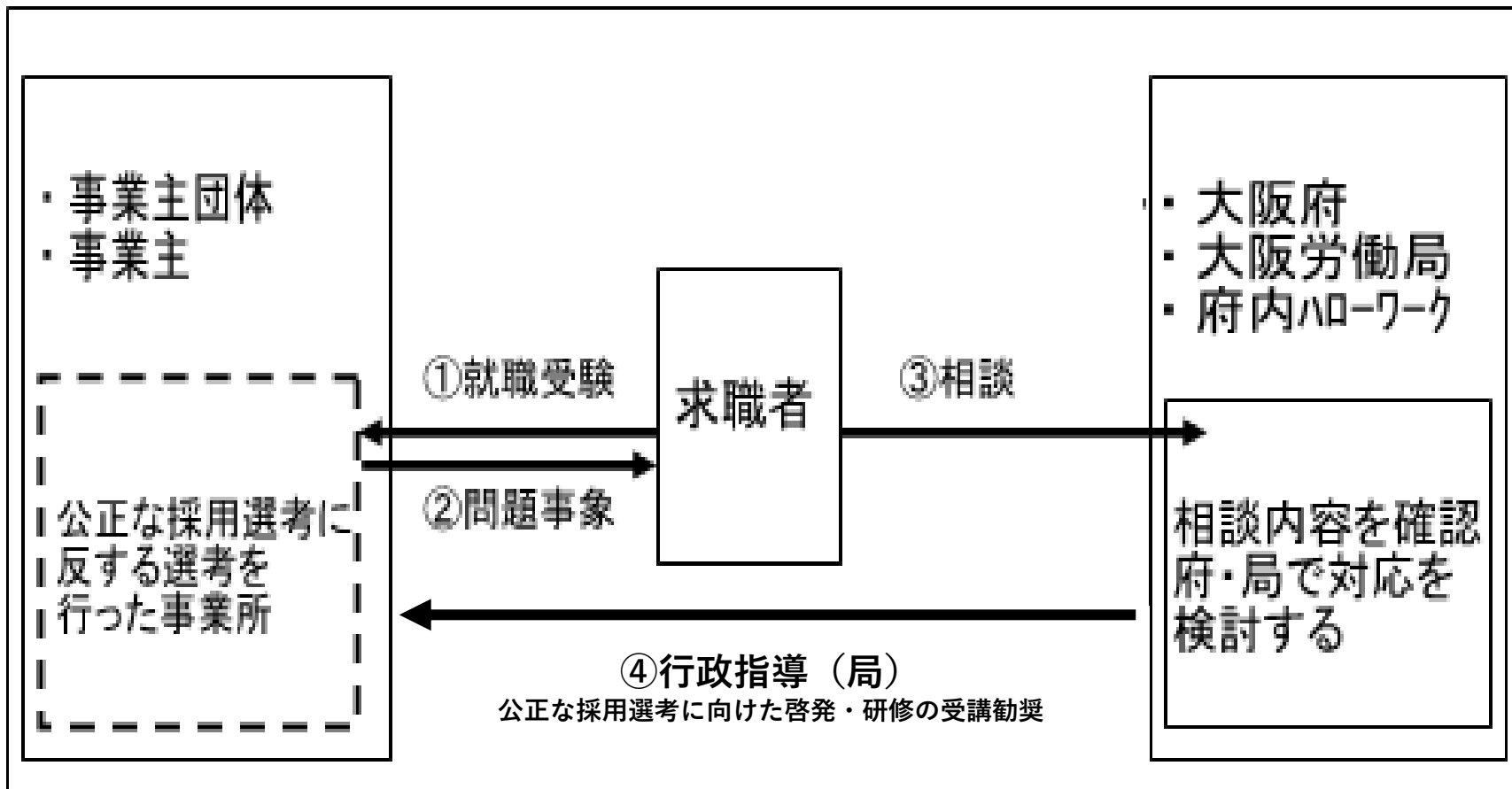
中学校・高等学校・大学・高等技術専門学校等



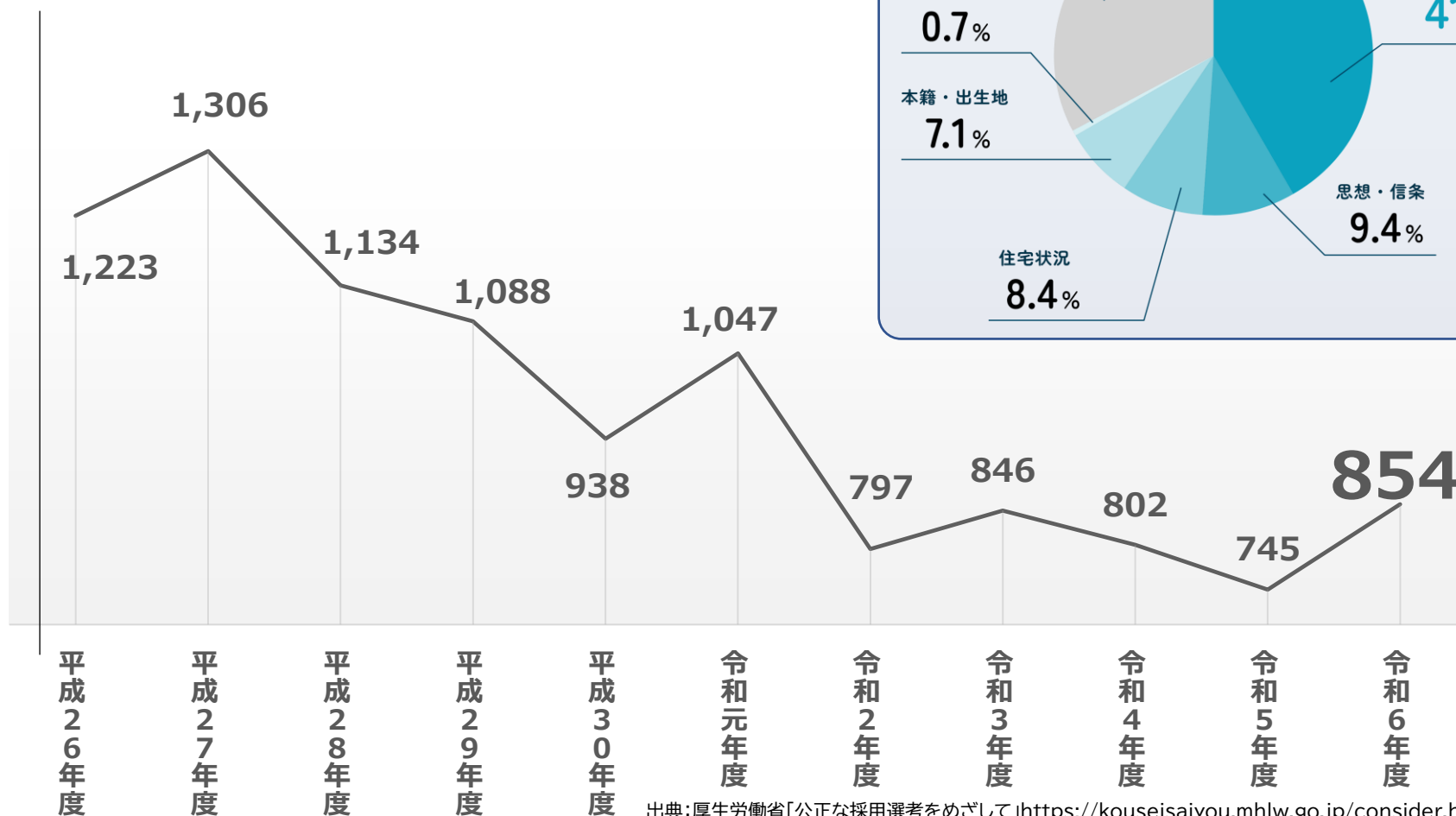
1. 公正な採用選考とは

(2) 実際に、問題事象が発生したら②

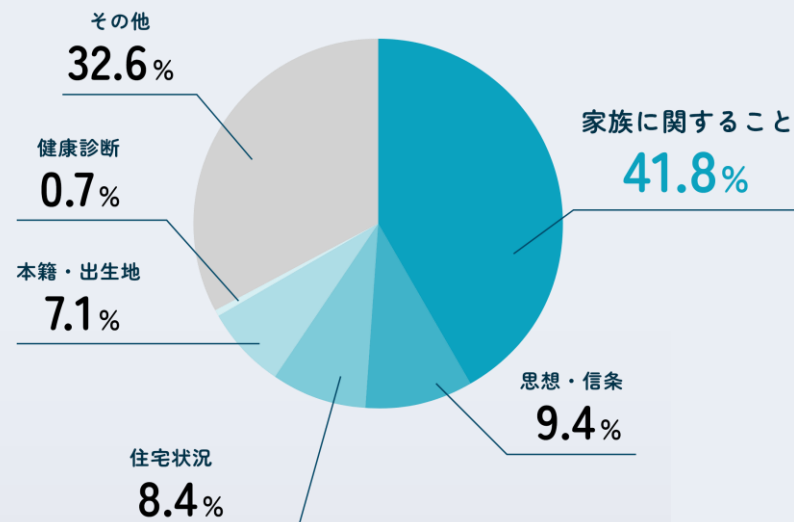
一般求職者



就職差別につながるおそれのある事象 ー厚生労働省まとめー



令和6年度に把握された854件の内訳



出典:厚生労働省「公正な採用選考をめざして」<https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/consider.html>

1. 公正な採用選考とは

(3) 問題事象等の事例

《募集要項等に関わる問題事象》

【事例1】

- ・ 会社独自の履歴書に「国籍」「配偶者・子供の有無」「身長及び体重」「賞罰」の記入欄があった。

【事例2】

- ・ エントリーシートに「家族構成」「実家の連絡先」「前年度の年収」「最寄駅」「賞罰」の記入欄があった。

《面接時における問題事象》

【事例3】

- ・ 面接で「健康診断書」の提出、「住宅状況」「生活・家庭環境等」「家族構成・職業」「アルバイト先の住所」に関する質問があった。

【事例4】

- ・ 面接時に「あなたは、性同一性障がいですか」と質問があり、学生は「そうではありません」と答えた。さらに、男性のような服装であることを指摘された。

1. 公正な採用選考とは

(4) 公正採用選考のあゆみ

1965年 同和对策審議会答申
就職差別事件が多数把握（会社独自の履歴書・身上調書など）

1967年 同和地区出身者雇用促進連絡会が発足
① 同和地区出身者の就職機会の均等を完全に保障
② 安定した雇用の促進
③ 雇用主その他の関係者に対する指導・啓発などを協議

1971年 同和地区出身者雇用促進会議に改組
⇒ 中学校、高校、他府県、それぞれの専門委員会が発足
※大学等専門委員会は1982年設置

部落地名総鑑事件(1975)

1977年 企業内同和問題研修推進員制度（現：公正採用選考人権発推進員制度）が発足

1982年 「就職差別撤廃月間（6月）」の設定

2002年 公正採用・雇用促進会議として再発足、取組みを実施
※ 地域改善対策特定事業に係る財政上の特別措置法期限切れを受けて

2003年 「公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修の実施開始

● SNS（裏アカウント）調査問題

- ▶ 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
- ▶ MBS（'22年9月）において、調査会社が企業から要望で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が報道された

国の見解

- 個人情報の収集や本人同意のあり方に課題あるが、実態が不明
- 明確なルールがなく、ジャッジが難しい
- 出生地や親の職業などの把握につながる恐れが非常に高く、基本的に好ましくない
- 調査自体が明らかに違法や不正とまでは言い切れない部分もある

大阪府の取組み（全体）

- ① 公正採用選考 人権啓発推進員制度の運用
- ② 公正採用選考 人権啓発推進員 新任・基礎研修の実施
- ③ 大阪企業人権協議会、公正採用人権啓発推進センター、大阪府内大学等就職問題連絡協議会（大就連）等の団体との連携した啓発活動
- ④ 公正採用・雇用促進会議の運営（親会議、専門委員会会議）
- ⑤ 人権・同和問題 企業啓発講座（年2回実施）
- ⑥ 就職差別撤廃月間（6月）、就職差別110番の実施
- ⑦ 「採用と人権」などの啓発冊子の作成
- ⑧ 学校・大阪労働局と連携し事業主に対する必要な助言
- ⑨ 関係省庁（厚生労働省・文部科学省）への要望

大阪府の取組み①

公正採用選考人権啓発推進員

- ▶ 事業所における公正な採用選考システム確立の中心的役割
- ▶ 従業員数25名以上の事業所に設置推奨 <国基準:80人以上>
- ▶ 府は、推進員の活動支援として研修等を実施 <2003年から新任・基礎研修実施>

公正採用選考人権啓発推進員 新任・基礎研修(年10回程度実施)

目的

公正採用選考人権啓発推進員の責務と果たすべき役割を正しく理解し、推進員に係る基礎的な知識を習得する。

概要

新任・基礎研修の対象者は、新しく選任された推進員、及び以前より選任されている推進員のうちまだ受講されていない方
オンデマンド・対面形式で実施
(受講料無料)

講座内容

- ① 推進員の役割
- ② 企業と同和問題
- ③ 企業と人権
- ④ 企業とLGBT
- ⑤ 企業と障がい者雇用
- ⑥ 企業と在日外国人
- ⑦ 企業と男女機会均等

大阪府の取組み②

公正採用・雇用促進会議

1 構成

学識経験者、関係団体、関係行政機関 等

2 審議事項

- ① 公正な採用選考についての啓発
- ② 受験報告等採用選考に関する実態の把握
- ③ 公正な採用選考に関する調査研究 など

公正採用・雇用促進会議（親会議） 年1回開催／事務局：労働環境課

中学校・高等学校・他府県関係専門委員会

（年2回開催／事務局：教育庁高等学校課）

職業能力開発校専門委員会（年2回開催／事務局：人材育成課）

大学等専門委員会

（年1回開催／事務局：労働環境課）

研究部会（臨時的に設置）

大阪府の取組み③

大就連



(構成)

- 大阪府内73校の大学で組織
- (令和8年4月現在)

(活動内容)

- 問題事象があった際の通報
- 経済団体・企業へ要請文書を送付
- 研修会(年2回)
- 学生への啓発

就職差別撤廃月間



① 周知・啓発

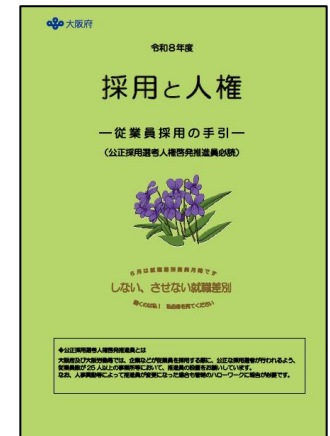
- 関係団体並びに市町村等の関係機関の広報を通じた府民全般に対する周知・啓発。
- 啓発リーフレットの配付・掲示
- 鉄道各社の大阪府内主要駅構内の放送
- 関係団体並びに市町村等の関係機関による駅前等で啓発グッズの配布。

② 相談対応

- 大阪府及び大阪労働局(ハローワーク)にて、相談を実施。

啓発冊子の作成

「採用と人権(令和8年度版)」



「公正な採用選考のために」

