

令和7年度 公正採用・雇用促進会議 次第

日 時：令和7年8月25日（月曜日）午後3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）座長の選任

（2）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

（3）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7年2月12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6年7月17日開催）
 - ・ 第2回（令和7年3月11日開催）
- ③職業能力開発校等専門委員会
 - ・ 第1回（令和6年9月18日開催）
 - ・ 第2回（令和7年3月12日開催）

（4）その他

配席図

座長		
大阪府人権教育 研究協議会 【石田委員】		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 【代理:宮前業務執行理事兼 事務局長】		関西大学 名誉教授 【石元委員】
日本労働組合総連合会 大阪府連合会 【澤谷委員】		大学等専門委員会 【李委員】
大阪商工会議所 【小林委員】		中学校・高等学校・ 他府県関係専門委員会 【藤原委員】
大阪労働局 職業安定部 【松本委員】		職業能力開発校等 専門委員会 【中谷委員】
大阪労働局 労働基準部 【嘉副委員】		大阪府府民文化部 人権局 【榎下委員】
大阪府教育庁 (教育振興室) 【代理:田中参事】		大阪府商工労働部 【小川委員】
大阪府教育庁 (私学課) 【代理:中川参事】		

事務局	事務局
-----	-----

関係者	
-----	--

令和7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	石田 利伸
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	松本 光次
大阪労働局労働基準部	監督課長	嘉副 崇夫
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	内藤 孝彦
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(2) 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
- ②いわゆる「SNS（裏アカウント）調査問題」について…………… 5～9
- ③大学生の問題事象の報告について…………… 11～19

議題(3) 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7年2月12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6年7月17日開催）
 - ・第2回（令和7年3月11日開催）
- ③職業能力開発校等専門委員会
 - ・第1回（令和6年9月18日開催）
 - ・第2回（令和7年3月12日開催）

【別綴・青色ファイル】

議題(4) その他

議題（２）＝①

「事務局作成資料」

前年度会議における委員の主な意見

令和６年８月９日（金）開催

いわゆる「SNS 調査問題」について

- ① SNS 調査を行う過程で、家族に関することや、宗教・支持政党に関することなど、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。
- ② 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してはならないことを啓発していく必要がある。
- ③ SNS 調査については、この１年で、実態把握に向けての取組み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。次の段階では、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。
- ④ 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、アカウントで本人を特定する手法があるので、留意が必要
- ⑤ 企業は応募者の人間性を確認するために SNS 調査をしているようだが、本人の適性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。
- ⑥ 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すべき。
- ⑦ この１年、各方面で取組みがあったが、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。
- ⑧ 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。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年間で様々な取組みがされており、国等、様々な組織の動きを注視しながら、部会の設置を検討したい。

大学生の問題事象の報告について

- ⑨ 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。問題事象が 0 件という年がある中、実数として報告があることは、取組み次第で問題事象は把握できると言える。
- ⑩ 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。公正採用がなわか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ではないか。
- ⑪ ほとんどの学生は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。

- ⑫大就連で、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・啓発等の取組みが重要

官公庁による問題事象について

- ⑬アフターフォローした事案について、引き続き再発防止のための働きかけが重要。
- ⑭省庁の出先機関でも発生しないよう、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。

各専門委員会からの報告

<大学等専門委員会>

- ⑮No. 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か。（議題（２）－①参考資料【項目⑮】参照）
- ⑯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。

<職業能力開発専門委員会>

- ⑰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。
- ⑱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な。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。
- ⑲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。
- ⑳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すること。

議題（２）－① 参考資料【項目⑮】

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	・「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	・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	—			

議題（２）＝②

「令和 7 年 2 月 12 日開催 大学等専門委員会提出資料」

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経済団体・企業あて要請文書への「SNS 調査問題」記載
 - ②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
 - ③厚生労働省実施「公正採用選考に係るアンケート調査」の周知

①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 6 年 9 月 25 日）

（桃山学院大学、関西医療大学、堺女子短期大学、事務局）

- ・ いわゆる「SNS 調査」の問題提起を受け、経済団体・企業あて要請文書の打ち合わせ

- 経済団体あて要請文書発出

- ・ 経済団体あて発出（12/11）

- 企業あて要請文書発出

- ・ 加盟校あて配信（12/23）、各校より随時企業に発送

②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

- 大阪府ホームページにマニュアル「就職差別をなくすために」を掲載

③厚生労働省実施「公正採用選考に係るアンケート調査」の周知

- 大就連総会にて労働局よりアンケート調査実施にかかる説明を実施

「参考」経済団体・企業あて要請文（令和6年度）

令和 年 月 日

採用責任者様

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。格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。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、大阪府内の国公私立大学、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、

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、「就職差別等に関する報告書（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、

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、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校75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

<大阪府ホームページ>

大就連（大阪府内大学等就職問題連絡協議会）の取組み

<https://www.pref.osaka.lg.jp/oi110090/rosei/koseisaiyo/daisyuren.html>



【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：〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館10階 電話：06-6210-9518

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。格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。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、

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「就職差別等に関する報告書」の提出を求めているところであり、報告された問題事象は、大就連等において取りまとめることにも、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、

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。

こうした事実をなくすため、貴社におかれまして、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進め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、大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校75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

<大阪府ホームページ>

大就連（大阪府内大学等就職問題連絡協議会）の取組み

<https://www.pref.osaka.lg.jp/oi110090/rosei/koseisaiyo/daisyuren.html>



【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：〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館10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(2)=②

≪大阪労働局提出資料≫

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6年9月～10月

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（1,446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約2%

- ⇒このうち
- ・自社で実施したのは85%
 - ・応募者へ調査について説明し、同意を得たのは約20%

●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～令和7年3月（令和7年度も継続実施）

実施方法：文部科学省を經由し、大学等の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

※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上で回答いただく方式

結果の概要：全国の回答数 1,438件

議題(2)=③

≪大学等専門委員会資料を事務局にて時点修正≫

大就連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

契機

令和3年度大学生に係る問題事象の報告がなかったことを受け、令和5年度本会議委員より「大学生の問題事象の報告の仕組みに課題があるのではないか」と問題提起。

ねらい・検証ポイント

- デジタルフォーム（Google フォーム等）からの相談により、学生が報告しやすい手法とする。
- 学生が就職活動時に使用するポータルサイト（キャリアス UC 等）や HP・メール等大学と学生間の既存のコミュニケーションツールを活用して、学生に対して着実に周知する。
- 報告書に「差別」という文言は使わず「就職に関する報告書」などとし、報告しやすいフォームとする。

令和5年度試行実施 概要

	①大学	②大学	③大学	④大学
学生数	約 1,200 人	約 1,600 人	約 3,400 人	約 28,000 人
学生への周知方法	・メール送信	・就職ガイダンス	・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
コミュニケーションツール・報告方法	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	LINE 公式アカウントでの問題事象報告※1	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※2	就職支援システム「キャリアス UC」のトップページに報告フォーム「forms（Microsoft365）」を掲載
ツール利用率	ほぼ全員	8 割程度	ほぼ全員	就職を希望する学生 9 割程度

※1 令和6年度は、LINE 公式アカウントスクールプレミア内アンケートフォームで報告フォーム作成し、求人検索 NAVI（J-NET）のトップページに URL を掲載・実施を検討中。

※2 令和6年度は対面による個別対応のみ。

令和5年度 実績

試行実施の方法による問題事象の報告・件数は、1 件

内容：能力・適性等と関係のない個人情報に係る質問

※上記4校による試行実施は、令和6年度も継続して実施。

令和 6 年度試行実施 概要

	⑤大学	⑥大学	⑦大学	⑧大学	⑨大学
学生数	約 340 人	約 1,300 人	約 7,000 人	約 15,000 人	約 35,000 人
学生への周知方法	・Teams ・対面对応	・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	・キャリアセンター HP のお知らせ	・ポータルサイトトップページ
コミュニケーションツール・報告方法	Teams で報告フォーム (forms) を掲載・個別の対面对応	学修支援システム『Moodle』で就職活動時に回答する報告書へ就職差別に関する設問項目を掲載	就職支援システム「キャリアタス UC」のトップページに報告フォーム (Google フォーム) を掲載	キャリアセンターの HP に報告フォーム (forms) を掲載。	求人検索 NAVI (JNET) トップ画面に報告フォーム (Google フォーム) を掲載
ツール利用率	ほぼ全員	ほぼ全員	ほぼ全員	ほぼ全員	ほぼ全員
開始時期	実施中	実施中	実施中	実施中	令和 7 年 3 月までに実施

令和 6 年度試行実施にあたって意見交換会の開催

令和 6 年 9 月 13 日（金）、大学等専門委員会委員（出席可能な委員のみ）及び大就連 試行実施校 5 校（出席可能な大学のみ）で令和 6 年度試行実施にあたって意見交換会を開催した。

【主な意見】

- 学生が就職差別を自分事ととらえていない・認識していないのではないか
- 報告することで本人が不利益になる可能性があると考えているのではないか
- 問題事象を報告する必要性を理解していないのではないか
- 就職差別であるか、ないかの線引きが難しく、これから就職活動をする学生に対して公正採用選考・就職差別の伝え方が難しい
- 企業を選ぶ際に、給与や労働条件、休暇などの福利厚生等と比較して、人権尊重に重きを置いていないのではないか

令和6年度 実績

【問題事象の報告】

試行実施の方法による問題事象の件数は、4件※ 【令和7年7月末現在】

1. 健康診断書の提出（理由なし）
2. 面接時に、結婚・妊娠の予定についての質問
3. 選考時のプレゼンテーションで、家族に関するテーマが出題
4. エントリーシートに、家族構成・健康状態等の項目

※上記の内、大就連への報告は、3・4の案件のみ

【学生向け啓発物の作成】

- **令和6年9月13日** 意見交換会で出された意見を踏まえ、啓発物を作成
- **令和6年12月下旬** 各大学に、学生向け啓発物のデータ配布
- **令和7年1月下旬～** 令和8年卒業予定者に対する就職ガイダンス等で啓発物を活用

議題（２）－③
《大阪労働局提出資料》

事務連絡
令和 7 年 4 月 1 5 日

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）

平素より、就職指導やキャリア教育等に関し、学生に対する指導、助言等に御尽力いただき、御礼申し上げます。
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別紙のとおり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、文部科学省及び厚生労働省では、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、大学等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る次第です。

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://kouseisaivou.mhlw.go.jp/>
リーフレット URL : <https://kouseisaivou.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二次元コードを掲載）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】

「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。

・各設問の内容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。

・本アンケートは無記名(匿名)式で、得られた結果は目的以外での利用は致しませんので、ご安心ください。

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厚生労働省が推奨する履歴書
☐ 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項目(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なかった
☐ ②あった

Q3 Q2で「②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家族に関すること(職業・病歴・学歴・収入など)
☐ ②思想・信条(宗教・尊敬する人物・愛読書など)
☐ ③住宅状況(住宅の種類・近隣施設など)
☐ ④本籍・出生地
☐ ⑤健康診断
☐ ⑥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なかった
☐ ②あった

Q5 Q4で「②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 ☐ ③一般的な健康診断 ☐ ④血液検査 ☐ ⑤遺伝子検査 ☐ ⑥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 ☐ ⑦その他
Q6 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なかった ☐ ②あった
Q7 Q6で「②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家族に関すること(職業・病歴・学歴・収入など) ☐ ②思想・信条(宗教・尊敬する人物・愛読書など) ☐ ③住宅状況(住宅の種類・近隣施設など) ☐ ④本籍・出生地 ☐ ⑤健康診断 ☐ ⑥その他
Q8 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ない ☐ ②ある
Q9 Q8で「②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・非行等の調査 ☐ ⑤SNS調査(応募者のSNS投稿について、不適切な行為や言動がないか等応募先企業が調査するもの) ☐ ⑥その他
Q10 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。
Q11 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】

▼

アンケートで任意でお選びいただいた企業（応募先）を選択して下さい。
【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】

▼

ご協力いただき、ありがとうございました。

回答が終了しましたら、「確認」ボタンを押してください。

確認