

令和6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7年2月12日（水曜日）午後1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5年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会及び
令和6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6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）大学生からの問題事象に係る報告について
 - ・ 厚生労働省による公正採用選考に係るアンケートについて
 - ・ 大就連 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
- （4）株式会社小学館集英社プロダクションとの協働による大就連啓発物の作成について
- （5）令和7年度人権施策並びに予算に関する要望について
- （6）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5年度大学等専門委員会議事概要
- 資料2 令和6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6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 厚生労働省による公正採用選考に係るアンケートについて
- 資料5 大就連 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
- 資料6 株式会社小学館集英社プロダクションとの協働による大就連啓発物について
- 資料7 「令和7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8 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9 令和6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

令和6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	業務執行理事兼 事務局長	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	
大阪観光大学	学生課キャリア 支援担当	三分一 誠	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
四條畷学園大学 四條畷学園短期大学	学生支援セン ター就職課	平林 達也	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
堺女子短期大学	キャリア支援 センター	後藤 弥雪	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
桃山学院大学	キャリアセン ター事務課	永嶺 敦史	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
関西医療大学	教学部 キャリア支援課	古川 知圭子	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	半田 好夫	
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	富田 寛司	
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

○

半田 委員

○

丸山 委員

○

富田 委員

○

代理：藤本事務長

大島 委員

○

○

○

三分一 委員

○

平林 委員

○

後藤 委員

○

永嶺 委員

○

古川 委員

○

芝 委員

○

○

○

事 務 局

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【概要】

令和6年2月8日(木曜日)開催

■ 議事

(1) 令和4年度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(事務局)

(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(本会委員)

(3) いわゆる「SNS 調査問題」への取組みについて(本会委員・事務局)

■ 本会委員からの質疑

- ・ 学生からSNS調査の相談について、現時点での相談の有無を教えてください。

○ 事務局からの回答

- ・ 現時点ではない。

○ 本会委員(大学担当者)からの回答

- ・ 現時点で「SNS 調査問題」の相談はない。
- ・ 大就連の第1回研修会の内容を、キャリアの授業の際に学生に伝えている。
- ・ 学生が SNS 調査に気づくためには、各学年のガイダンスや学内での掲示といった啓発活動が大事だと思う。窓口での対応の際に、リーフレットを示しながら、ヒアリングも引き続き実施していく。
- ・ ホームページ上での注意喚起や、面接練習の際に、啓発リーフレット配布している。

■ 本会委員からの質疑

- ・ 厚生労働省と文部科学省は、実態把握または個々の事案を確認した上で改善を求めるとのこと。実態把握の手法や予定を教えてください。

○ 大阪労働局からの報告

- ・ 本省から指示で、全国の労働局が事業所向けに無作為で「SNS 調査について「知っているか」、「利用したことあるか」』などを調査した。年内で完了しているが、集計結果の報告はまだ。本省としても SNS 調査は問題との認識はある。公表は、検討中とのこと。

■ 本会委員の意見

- ・ 学生は、問題事象の報告は就職活動に不利に働くと考え、報告しないのではないかと。啓発リーフレットに「本人に不利が及ばないよう十分に配慮して行います」と記載があり、これまでも本人が行政指導等を望まない場合、無理に進めた事例はないと思う。本人が望まない対応はしないが、後輩のためにも事例を積み上げることが重要。事例を積み上げるため、問題事象を報告してほしいとの呼びかけの文章を、今後検討いただきたい。
- ・ 「SNS 調査問題」の国への要望について、SNS調査そのものを禁止できないと厚生労働省から回答があった。一方で、親会議では採僱業法違反ではないかとの意見が出ている。法整備を待つだけでなく、来年度要望で、ガイドラインにおいて「SNS 調査の何が良くて、何が悪いのか」等の例示を定めることを要望していただきたい。

■ **座長のまとめ**

- ・ 公正採用選考とは異なる趣旨でSNS調査をしていることも想像されるが、どういう意図で、得られた情報を採用選考でどのように使うのかといった、実態解明が必要である。厚生労働省が事業所向けに行ったアンケートの結果や、今後発覚した事象を分析する中で、公正採用選考の観点から、してはならないことの確認が、禁止事項や線引きを示すにあたって必要ではないか。
- ・ SNS調査は、公正採用選考の観点から望ましくないが、実態把握はかなり困難と感じた。
- ・ 学生に、様々な手法を用いて問題事象があれば報告するよう取り組んでいるが、内定が決まっていない、または内定が得られた学生は報告しづらいと考える。
- ・ キャリアセンター職員が、学生に寄り添い、相談対応する中で、学生が打ち明けることもあると思う。引き続き、学生に対する啓発活動に尽力いただきたい。
- ・ また、SNS調査を実施している企業側が、この問題をどう捉え、今後どうしていくかも大きな課題である。
- ・ 厚生労働省の実態把握や、問題事象への対応を、引き続き検討いただきたい。ルール作りも着手する必要がある。SNS 調査問題は、学生への周知など各方面で様々な取組みが進んでいるが、実態は不明瞭なところが多い。今後も当専門委員会では、懸案事項として注視していきたい。

(4) 大学生からの問題事象に係る報告について(本会委員・事務局)

■ **座長からの質疑**

- ・ 就職活動の支援に限らず、学生と接点を持つため、ポータルサイトや学習支援システム等、インターネットを活用している大学が多くなっていると感じる。コミュニケーションを密にすることで、問題が起きたときに、学生としては相談しやすいのではないかと。報告システムがまだ稼働していない場合もあると思うが、現状の学生の相談頻度等、実態を教えてください。

○ **本会委員(大学担当者)からの回答**

- ・ キャリアセンターを利用した就職活動を前提にしており、新型コロナウイルス感染症拡大以前からほぼ 100% に近い学生がキャリアセンターを利用している。
- ・ 担任制をとっており、学科・学生ごとにコミュニケーションを密に対応している。相談には、ZOOM 等のツールを活用しており、相談の頻度等は以前と変化はない。

○ **本会委員(大学担当者)からの回答**

- ・ 新型コロナウイルス感染症が拡大しているときは、企業の面接はオンラインが多く、ZOOMでの面接練習が多かった。最近は、対面面接も増え、対面面接の練習が増えた。

○ **本会委員(大学担当者)からの回答**

- ・ LINEが学生に身近なコミュニケーションツールなため、些細な質問や相談を受けることが件数としては増えているのではないかと感じる。
- ・ LINEは、新型コロナウイルス感染症拡大以前より導入しており、増減は概ね見られないが、キャリアセンターへの訪問や電話のほか、LINEでの問い合わせは一定数ある。

■ **本会委員の意見**

- ・ 大学が、大阪府や大阪労働局と連携し、問題事象の指導につなげていく大就連の仕組みは他の都道府県にはない。とてもいい仕組みなので堅持しつつ、(一定数の情報を得るための)実態把握の実施や必要性について委員のご意見を教えてください。

■ **本会委員の意見**

- ・ 大就連は、学生の就職活動において、SNS調査をはじめとした様々な課題解決のために迅速に動いている他府県にはない組織である。
- ・ 京都アンケートは問題事象の件数が多いなど学ぶべき手法は取り入れ、大就連の仕組みの中で様々な取り組みを進めていくことがいいのではないかと。
- ・ 令和5年度より要請啓発担当校を新設し、大就連としてより積極的に活動する仕組みが整えられている。こうした部分を伸ばし、引き続き対応していくのがよいと考える。

■ **座長のまとめ**

- ・ 問題事象をきちんと報告してもらうという非常に難しい課題に、工夫して取り組んでおり、他府県にはない大就連の仕組みは、学生に寄り添う重要な仕組みであると感じる。
- ・ 委員からの意見にもあったアンケートは、インターネットで行う手軽さはあるが、学生へのアフターフォローに課題がある。
- ・ 大就連の仕組みを上手く活用しながら、問題事象の報告に対する学生のハードルをさらに下げていく工夫をしていただきたい。
- ・ 今回報告のあった取り組みの実績や進展等あれば、今後共有いただきたい。そして他の大学でも参考にさせていただき、学生にとって安心安全な就職活動が大阪で展開されることを期待したい。

- その他、京都で実施された「公正な採用選考等に係る実態に関するアンケート」について意見が交わされた。

(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（事務局）

(6) その他

- 事務局より、令和2年度の官公庁事象に係るその後の対応を報告した。

■ **座長の意見**

- ・ 今回の問題事象で、就職差別への官公庁での取り組みを改めて考える機会となった。
- ・ 基本的人権の尊重は、国が国民に権利を保障し、侵害をしてはならないもの。官公庁こそが基本的人権の尊重に義務を負う。公的機関に課せられた義務であることを改めて踏まえ、問題事象が官公庁において発生しないよう強く求めたい。

- 大阪同和・人権問題企業連絡会より、令和5年に実施した会員企業向け採用選考時における SNS アカウントの実態調査の結果が共有された。

■ **座長の意見**

- ・ 大阪同企連の調査結果では、学内での活動の裏付けで SNS 調査をしたということだが、その中で就職差別につながるおそれのある事項を把握してしまう可能性があると考え。
- ・ SNS 調査に対する企業への啓発方法については、文言など含め整理が必要であるため、厚生労働省で対応を検討いただきたい。

以上

令和 6 年度 第 1 回 公正採用・雇用促進会議（本会議）での委員の主なご意見

■ いわゆる「SNS（裏アカウント）調査問題」について

- ・ 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。
- ・ SNS 調査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。
- ・ 実態把握をした上で、個人情報同意のあり方・規制等について整理・議論していく必要がある。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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、部会の設置は検討していきたい。

■ 大学生の問題事象の報告について

- ・ 問題事象報告の試行実施や、未加盟校への加盟勧奨等、大就連の活動が活発になっている。問題事象報告件数については、0 件の年がある中で、今回の試行実施をした結果、実数として相談があることは、取組み次第で問題事象は把握できると言える。
- ・ 「就職差別」では他人事に聞こえるため、学生が当事者意識を持ちにくい。就職活動の中で人権侵害にあったときに、学生が報告できるフォーマット等を考えてはと意見があったが、大就連で議論の状況はどうか。
- ・ 報告のデジタル化だけでは学生に届かない可能性もあるとの現場の意見もある。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手法を議論していきたい。
- ・ 先日東京都の就職差別撤廃月間において違反事象を揶揄する内容が放映されていた。公正採用の必要性を教わっていない人が多く、こ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。
- ・ リクナビ・マイナビ等の就職情報サイト事業者（職業紹介事業所）を通じて、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。
- ・ 問題事象の報告には、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である。
- ・ 大学の問題事象報告を増やすためには、報告ツールと、報告するハードルの高さに課題がある。「公正採用のアンケート」とし、その中で問題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みは、それ自体が啓発。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。

■ 官公庁における就職差別問題について

- ・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。
- ・当該省庁の他の出先機関などでも発生しないよう、当該省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。

■ 令和５年度大学等専門委員会 NO.3 の事案について

- ・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、「アンケート用紙の使用についてやめる方向で検討したい」と回答したとある。この後、監督官庁は指導しないのか。

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)」報告等や「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) 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。 ・「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。				
指導状況・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。 ・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。				
事業所の対応・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・管轄の公共職業安定所より、アンケート用紙の使用を廃止していることを確認した。				

以上

資料 3

令和6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

日 時	項 目	内 容
6.5.28	新旧幹事校会議	- 令和6年度幹事校の担当役員について - 令和6年度（第44回）総会の課題の事前打ち合わせ - 令和5年度 新たな問題事象の報告（試行実施）の取り組み状況 - 問題事象への対応について - 就職差別撤廃月間について - 厚生労働省実施「公正採用選考に係るアンケート調査」について ほか
6.6.27	令和6年度総会 （第44回）	- 令和5年度活動報告・会計報告 - 令和6年度幹事校の担当役員の選出 - 令和6年度年間活動計画案及び予算案 - 令和6年度新規加盟校4校[※]の承認 ※総会後さらに1校新規加盟 計5校新規加盟 - 厚生労働省実施「公正採用選考に係るアンケート調査」について ほか
6.6.27	大学等関係者 就職問題研修会①	総会後に実施 研修会テーマ：「公正採用選考」を学生に周知する方法を考えてみよう 講師：近畿大学 准教授 李 嘉永 氏
6.9.25	要請・啓発担当校 打合せ①	- 啓発物作成にかかる意見交換及び経済団体 - 企業あて要請文書の内容の打ち合わせ
6.11.7	要請・啓発担当校 打合せ②	- 啓発物勿校案への意見交換 - 大就連第2回研修会テーマの打ち合わせ
6.11.22	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	- 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 - 令和6年度審査企業：2社認証（初回審査） 7社認証（更新審査）
6.12.11	経済・経営者団体向け 要請文書等を送付	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1）
6.12.23	求人企業向け 要請文書等を 各大学等に送付	求人企業向け要請文書を加盟校に送付（別紙2）
6.12.24	学生向け 啓発物作成	学生向け啓発物を各大学へデータ納品。以降、各大学でリーフレット配布・ポスターで掲載など活用。
7.1.24	大学等関係者 就職問題研修会②	研修会テーマ：「LGBTQ」から考える就活・就労 - 前半：LGBTQ に関する基礎知識と関係法令 - 後半：LGBTQ の学生対応についてのケース検討 講師：認定特定非営利活動法人 ReBit（リビット） キャリア事業部マネージャー 三戸 花菜子 氏

資料 4

«大阪労働局提出資料»

厚生労働省 アンケート調査・実態把握の取組み

●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：文部科学省を経由し、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。

令和6年度大就連総会において、アンケート調査の協力を依頼。

※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。

●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

※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。

【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・能力以外の事項が考慮された」と応募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(4事項など)

厚生労働省では、採用選考時の状況を概かに把握し、今後の事業主への周知・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、ご協力をお願い申し上げます。

なお、簡単な回答に当たっては、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自宅付近の地図
- ☐ 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講談新聞
- ☐ 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自宅付近の地図
- ☐ 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自宅付近の地図
- ☐ 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講談新聞・雑誌・受検書等
- ☐ 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質問でしたか？(複数回答可)

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

- ☐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読読新聞・雑誌・実録書等
- ☐⑫恋人の有無・結婚や出産の予定や考え方
- ☐⑬性的指向・性自認に関すること
- ☐⑭身体的な状況(スリーサイズ・病歴・服薬状況等)に関すること
- ☐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①～⑧、⑩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、記載が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(関係所等)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(雇用試験の受験地)を選択してください。【必須】

確認

別添 2

事 務 連 絡
令和 6 年 4 月 1 0 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
各国公私立高等専門学校就職支援主管課

御中

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 : [tps://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/assets/pdf/basic/04.pdf](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)

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件数 0 件を受け、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」ととし、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（令和 6 年 3 月 31 日まで）

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（予定含む） 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

現時点の状況（令和7年1月時点）

試行実施の方法による問題事象の件数は、**4件**※

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

※内、大就連への報告は、3・4 の案件のみ

今後の予定

- **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

- ・ 広 報 活 動 開 始 :卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・ 採用選考活動 開始:卒業・修了年度の6月1日以降
- ・ 正 式 な 内 定 日 :卒業・修了年度の 10 月1日以降

HP:厚生労働省「大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動時期について」

株式会社小学館集英社プロダクションとの協働による 大就連啓発物について

■ ねらい

- ① 学生に訴求するもの・学生の目にとまるもの。
- ② 学生（20 代前後）が興味・関心をひくもの。
- ③ 従来のポスター・チラシだけでなく、IT による配信も想定すること。

■ 株式会社小学館集英社プロダクションとの協働の理由

- ・国内でキャラクタービジネスを展開。
- ・IT による教育サービス等も手掛けている。
- ・大学生等を対象とした国の啓発コンテンツ（例：献血啓発ポスター等）の経験も豊富である。

■ ポイント

- ・なぜかわいそうな目にあうことが多い、20 代に人気の ShoPro キャラクターの「ちこまる」起用。就職差別を考えるきっかけとなるようなデザイン。
- ・「それ、就職差別かも？～その質問、本当に必要？～」と学生に訴えかけるようなメッセージを新たに挿入。
- ・記載の質問は、多くならないようにし、学生の目を引くようなデザイン。
- ・家族状況等の身近なものをはじめとして、学生に就職差別かどうか考えさせるような質問事項を記載。
 - 家族の職業を教えてください
 - 家族は何人いますか？
 - 先日行われた選挙にいきましたか？
 - （男性だけ、または女性だけに）残業・転勤は可能ですか？
 - （女性だけに）結婚後や出産後も働き続けようと思いますか？
 - アレルギーはありますか？
- ・面接時の質問に違和感があればキャリアセンターにすぐに相談できるよう、右下の空白部分に相談窓口の QR コードを各大学が挿入。

■ 啓発効果について

○ 大就連加盟校（全体）の取組み（集計中）

- ・学内の掲示板やデジタルサイネージに掲載
- ・学生用ポータルサイトにデータ配信
- ・就職ガイダンス・合同企業説明会で配布

○ 大学等専門委員会 代表幹事校、要請・啓発担当校の取組み（予定含む）

大学名	取組み
A 大学	・12月20日、キャリアセンター前資料スペースにチラシ20枚配架 ・12月26日、就職支援システムで全学生にデータ配信 ・1月14日学内合同企業説明会で資料スペースにチラシ100枚配架
B 大学	・短期大学 1月31日就職ガイダンスでライフデザイン総合学科新2年生44名/4月就職ガイダンスで保育学科2年生63名に配布予定 ・大学 2月27日就職ガイダンスで看護学部新4年生約80名/10月就職ガイダンスでハビリテーション学部4年生約60名に配布予定
C 大学	・TeamsでPDFデータを全学生に配信 ・1月6日×1年生（全130名）にチラシで配布 ・A3サイズのポスターをキャリア支援センター入口・学内掲示板に掲示
D 大学	・12/24学内ポータルサイトで学生2,942名に配信 ・12/24就職支援用LINEで学生728名に配信 ・1/20-24に実施した26卒対象就職ガイダンス（469名参加）で表示、口頭で周知
E 大学	・学習支援システム『Moodle』の「就職関連資料」内にPDFデータで掲載し、就職ガイダンス時に周知 ・キャリア支援課掲示板にポスター掲示

「令和 7 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 6 年 7 月 29 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（本省）に下記のとおり要望しております。

【要望】

大阪府では、府内の大学、短期大学、高等専門学校の就職業務担当者と構成する「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を持つ業界団体等へ、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、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。

【厚生労働省 考え】

大学生に対する啓発について

- ・ 大学生等への公正採用選考の周知の重要性は認識しており、これを効果的に周知するため、手取りやすい求職者向けのリーフレットを作成し、大学生に周知を図っている。
- ・ 採用選考の状況を把握するため、今年度から全国的なアンケート調査を実施しているが、そのアンケート調査の実施に当たっては、文科省など関係省庁とも連携し、大学で就職支援を担当する職員や学生に対して周知啓発に努めているところ。

ナビサイトの運営会社に対する啓発について

- ・ ナビサイト運営会社に対しては、令和6年4月にナビサイト運営会社を傘下を持つ業界経済産業種別団体438団体に対し、職業安定局長名で公正採用選考に係る要請文を送付し、周知啓発を依頼。これにより、ナビサイト運営会社が公正な採用選考の考え方に基づいたサイト運営を行うよう期待しているところ。
- ・ 公正な採用選考に関するバナー広告の掲載を行うナビサイトリーダーに依頼するため、令和5年6月に求人情報関係の業界団体から参加企業に対してバナー広告掲載の協力を要請したが、今年度も同様に実施してもらいたい。

SNS調査について

- ・ SNS調査については、SNS調査に限らず、採用選考時に求職者の個人情報を収集する際は、職業安定法第5条の5で「業務の目的の達成に必要な範囲内で当該目的を明らかにして、求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲でこれを保管し、及び使用しなければならない。」と定められている。また、厚生労働省の指針では「社会的差別の原因となる恐れのある事項や思想信条など、個人情報を原則収集してはならない。」と規定している。
- ・ 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、周知啓発を行っているが、SNS調査は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調査を利用し、業務目的から逸脱した個人情報の収集を行ったことが確認できた場合や、業務で知り得た個人情報をみだりに第三者に提供することなどが確認できた場合は、SNS調査を依頼した求人企業に対して、指導等を実施することになると考えている。
- ・ SNS調査に関しては、事業主に対するアンケート調査や今年度から改めて周知している大学生へのアンケート調査を通じ、実態を把握したうえで、厚生労働省として何ができるかということを法的観点も含めて慎重に検討し必要な対応を行ってまいりたい。

資料 8

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（R1～R5、R6 年度上期）

令和 5 年度 学生から：0 事業所（0 件）、令和 6 年上期 学生から：2 事業所（3 件）

		R1 年度	R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6年度 上期
① 問題のある募集要領等 （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 問題のある募集要領等 （面接以外） （学生から）	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〕	2	0	0	2	0	2
	*（ ）内は、報告のあった実件数	(1)	(0)	(0)	(1)	(0)	(1)
	・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	1	0	0	1	1	1
	・思想・信条、宗教に関すること	0	0	0	0	0	0
	・その他	1	0	0	1	1	1
	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	1
	合計	2	0	0	2	0	3
	*（ ）内は、報告のあった実件数	(1)	(0)	(0)	(1)	(0)	(2)
② 面接時に問題のある質問等 （学生から）	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	1	0	0	0	0
	④家族状況に関すること〔小計〕	9	5	0	4	0	0
	・家族の構成に関すること	3	2	0	2	0	0
	・家族の職業・学歴に関すること	6	2	0	2	0	0
	・家族の収入・資産に関すること	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	1	0	0	0	0
	⑤思想等に関すること〔小計〕	1	1	0	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	1	0	0	0	0
	・購読新聞・愛読書に関すること	1	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	0	0	0	0
	⑥男女雇用機会均等に反すること	2	1	0	1	0	0
	⑦面接－上記以外の問題ある質問等	0	3	0	0	0	0
	合計	12	11	0	5	0	0
	*（ ）内は、報告のあった実件数	(8)	(3)	(0)	(4)	(0)	(0)
②総合計		14	11	0	7	0	3
総合計（①＋②）		14	11	0	7	0	3

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	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	0（他 0 官 0）	0	0	0
	6年度上期	0（他 0 官 0）	0	0	0
家族状況に関すること	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	0（他 0 官 0）	0	0	0
	6年度上期	0（他 0 官 0）	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	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	0（他 0 官 0）	0	0	0
	6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	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	0（他 0 官 0）	0	0	0
	6年度上期	0（他 0 官 0）	0	0	0
その他	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	0（他 0 官 0）	0	0	0
	6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
	帰省先の記載		0（他 0 官 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
	最寄の交通機関・駅名		0（他 0 官 0）	0	0
	その他		0（他 0 官 0）	0	0
	その他（内訳）				
	6年度上期		0（他 0 官 0）	0	0
	中学校等からの学歴記載		0（他 0 官 0）	0	0
	帰省先の記載		0（他 0 官 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
	最寄の交通機関・駅名		0（他 0 官 0）	0	0
	その他		0（他 0 官 0）	0	0
	計				
	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	0（他 0 官 0）	0	0	0
	6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〕 行政指導等	〔大阪府〕 改善要請等	〔大学等〕 改善要請等	企業名等不明により対応 不可
身元調査	1年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	2年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	3年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	4年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	5年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	6年度上期	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	1年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	2年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	3年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	4年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	5年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	6年度上期	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
会社独自の履歴書・ エントリーシート等	1年度	2（他 0 官 0）	2	0	0	0
	2年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	3年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	4年度	2（他 1 官 0）	2	0	0	0
	5年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	6年度上期	2（他 1 官 0）	2	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	1年度	2（他 0 官 0）	2	0	0	0
	2年度	1（他 0 官 0）	1	0	0	0
	3年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	4年度	1（他 1 官 0）	0	0	1	0
	5年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	6年度上期	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
その他 （不適切な健康診断・作文等）	1年度	10（他 1 官 0）	5	0	3	2
	2年度	10（他 2 官 1）	10	0	0	0
	3年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	4年度	4（他 2 官 0）	4	0	0	0
	5年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	6年度上期	1（他 1 官 0）	1	0	0	0
計	1年度	14（他 1 官 0）	9	0	3	2
	2年度	11（他 2 官 1）	11	0	0	0
	3年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	4年度	7（他 4 官 0）	6	0	1	0
	5年度	0（他 0 官 0）	0	0	0	0
	6年度上期	3（他 2 官 0）	3	0	0	0

*（ ）内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係 令和6年は上期

資料9

公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会資料

No. 1 (令和6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	奈良県	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	—
		就業場所	—		
		事業内容	織物・衣服、身の回り品小売業	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
従業員数		—	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	親との関係、10年後どんな関係にしていきたいか等のテーマでプレゼンテーションを行うよう事業所から案内があった。				
違反事象	面接以外：その他（不適切な健康診断・作文等）				
事業所への確認内容	令和6年7月1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。 ■ 本プレゼンテーションの課題は過去より出題しており、応募者の親に対する感謝の気持ち等を聞いていたとのこと。 ■ 就職差別をする意図はなく、販売、接客に従事する者として顧客への感謝の気持ちを知りたいたい、このような質問になっていたとのこと。				
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	・ 現在課題としているプレゼンテーションのテーマは取り消し、本人の持つ適正、能力に基づいたものにしよう指導。 ・ 採用自主点検資料を手交し、採用選考方法について公正な採用選考となるよう再点検を行うことを指示。 ・ 「公正採用選考人権啓発推進員」が未選任であることから、選任届を出すよう指導し、企業内での人権研修を実施するよう指示。 ・ 今回の指導内容を事業所全体の問題として共有し、再発防止を図るよう指示。				
事業所の対応	・ 今回のプレゼンテーションの課題は変更する。 ・ 「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」の確立を実施するとした。				
生徒の状況等	—	合 否		—	
他校での事象	—				
備考	—				

No. 2 (令和6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	化粧品の製造・販売	C-STEP加入状況 (加入基準なし)	—
	従業員数	企業規模 3,623 人 事業所規模 300 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	エントリーシートに①未婚・既婚②最寄駅③家族構成(父・母・兄弟姉妹)の個人情報④健康状態(病歴・視力・色覚・アレルギー・喫煙、通院中の有無)⑤受験について家族の了承⑥入社後の住まい(自宅・賃貸)に関する記載欄があった。			
違反事象	面接以外：会社独自の履歴書・エントリーシート(家族状況に関すること・その他)			
事業所への 確認内容	令和6年9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。 ・公正採用選考に係る研修は、コンプライアンス研修として定期的の実施しているものの、採用選考に関するマニュアルについては特になしとのこと。 今回報告のあったエントリーシートの記載理由について以下のような回答があった。			
	①【未婚・既婚】 ・扶養に入るか、フルタイムで働けそうか勤務時間の制限があるかを判断するためとのこと。 ②【最寄駅】 ・会社の既定の範囲で配属先を決めるために使用していたとのこと。 ③【家族構成(父・母・兄弟姉妹)の個人情報】 ・緊急連絡先確認と、応募者の家族構成をただ知りたかっただけとのこと。 ④【健康状態(病歴・視力・色覚・アレルギー・喫煙・通院中の有無)】 ・「病歴」「通院中の有無」は、以前から病気を隠していて、急に休んでしまうケースが多々あり、長く勤められそうか知りたかったとのこと。 ・「視力」は、美容部員として、自分の目元のメイクをお客様にも見ていただく仕事柄、眼鏡ではなく、裸眼もしくはコンタクトで接客していただくためとのこと。 ・「色覚」は、微妙な色合いを表現し、お客様の顔などにメイクをする接客の関係上必要なため確認しているとのこと。 ・「アレルギー」は、化粧品を扱うという工作上、自分も自社商品の練習として、直接肌に触れる作業を常に行うため、アレルギーがあると仕事にならないからとのこと。 ・「喫煙」は、お客様の顔などに近距離でメイクをする接客の関係上、たばこの匂い等は好まれないため確認している。また、企業全体として、労働者の健康増進を目指しており、企業全体で禁煙を推進している。 ⑤【受験について家族の了承】 ・内定後に親から反対されたとして内定辞退されるケースがあり、家族に了承を得ているか確認するためとのこと。 ⑥【入社後の自宅 or 賃貸】 ・採用後の住居環境を把握したかったからとのこと。(住宅手当なし) ・なお、エントリーシートのフォームは過去より使用しているものとのこと。			

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	管轄の公共職業安定所から以下の通り指導を行った。 ①【未婚・既婚】に関する質問は、本人の適性と能力に基づく質問とはいえないことから、業務時間・残業目安等伝えた上で、「対応は可能でしょうか？また、扶養の範囲内での勤務は必要ありますか？」など面接時に確認すること。 ②【最寄駅】に関する質問は、通勤規定及び転勤について説明し、「そのエリアでの勤務は可能でしょうか？また、配置先について配慮すべきことはありますか？」など面接時に確認すること。 ③【家族構成(父・母・兄弟姉妹)の個人情報】に関する質問は、就職差別につながるおそれがある14事項に含まれることから家族構成はどの場面でも聞かないこと。緊急連絡先は電話番号だけ確認すれば良い旨説明。 ④【健康状態(病歴・視力・色覚・アレルギー・喫煙・通院中の有無)】 ・「病歴」、「通院中の有無」に関する質問は、就職差別につながるおそれがある14事項にあたり、病歴・通院中の有無はどの場面でも聞かないこと。 ・「視力」、「色覚」、「アレルギー」に関する質問は、業務内容と質問する理由(美容部員として)を詳しく伝えたうえで、「このような業務を遂行するにあたり、何か支障や伝えておきたい事がございますか？」などと面接時に確認する。 ・「喫煙」に関する質問は、接客という合理的な理由があることから、業務内容を説明した上で、質問するようし、喫煙者であっても、禁煙する意思がある場合は、選考に含めるよう配慮を求めるよう説明。 ⑤【受験について家族の了承】に関する質問は、家族構成の確認となるので、どの場面でも聞かないこと。 ⑥【入社後の自宅or 賃貸】に関する質問は、住宅手当等無いとのことなので、そもそも聞く必要はないこと。 ・上記①から⑥に関して、エントリーシートに記載はしないよう指導し、面接時に上記質問例のようなやり取りで把握するよう指導。 ・採用選考に影響していないとの認識であっても、得られた回答によっては、面接官に余談や偏見を生じさせて採否結果に影響を与える恐れがあることを説明。 ・今後はエントリーシートの修正・質問事項の再点検等、面接スタッフにおいて再度、事前にその内容を十分に検討・協議し、採用選考に関わる社員全員に公正採用選考の正しい理解と認識の共有をするよう指導。		
事業所の対応	・面接の場に限らず、すべての採用選考に係る場面で、不適切な質問がでないよう事前にその内容を十分に検討・協議し、人事・採用に携わるスタッフ全員で公正採用選考の正しい理解と認識を共有すること。 ・ハローワーク主催の研修会、説明会に参加し、事業所における公正な採用選考システムの確立のために必要な知識・理解を深めるよう努めるとのこと		
生徒の状況等	—	合 否	—
他校での事象	—		
備 考	—		

<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）
募集要 項等	〔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）
	〔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）