

## 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 会議録

- 開催日 令和7年2月12日(水曜日) 13時から15時まで
- 会場 エル・おおさか 本館11階 セミナールーム
- 出席委員 近畿大学 人権問題研究所 准教授(座長) 李 嘉 永  
一般財団法人大阪府人権協会 執行理事兼事務局次長 宮前 綾子  
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 事務長(代理) 藤本 雄一  
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
- 欠席委員 公益社団法人 関西経済連合会 平岡 潤二

### ■ 座長挨拶

- ・ 就職活動中の学生にセクハラを行う「就活セクハラ」の事案がニュースで報道され、ハラスメント含め、企業との関係で非常に弱い立場にある就職活動を行う学生の人権をいかに守っていくか依然として大きな課題である。

### ■ 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(事務局)
  - ・ 〈昨年会議及び親会議概要について、資料1・資料2に基づき報告〉
- (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(大就連代表幹事校)
  - ・ 〈大就連の取組みについて、資料3に基づき報告〉

### (3) 大学生からの問題事象に係る報告について

(大阪労働局・大就連代表幹事校・要請啓発担当校・事務局)

- ・ 〈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4に基づき報告〉  
(大阪労働局)
- ・ 〈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5に基づき報告〉(大就連代表幹事校・要請啓発担当校・事務局)

#### (主なご意見)

##### ○ 座長

- ・ ポータルサイトを活用した問題事象の把握は、各大学の規模や就職活動のフローによってさまざまである。少人数の大学であれば教員と学生のコミュニケーションを密にいただけていると感じている。
- ・ 一方で、規模の大きい大学であればあるほど、密にコミュニケーションをとることは困難になるのではないかと思う。可能であれば、規模の大きい令和6年度試行実施校⑧⑨大学に、学生の反応など話を聞きたい。
- ・ 厚生労働省のアンケートは、結果及びその後の対応等分かり次第共有いただきたい。

##### ○ 委員

- ・ 問題事象の把握の取組みについて、12月頃に学生に対して周知していただいているが、学生に対して周知する効果的な時期を伺いたい。

##### ○ 委員

- ・ 全体としては大学3年生後期になると、就職活動が動き出している。一方で、大学4年生でいまだ就職活動中の学生もあり、年間を通じて就職活動を行っている。本学においては、複数回に分けて学生へ周知する必要があると感じる。

##### ○ 委員

- ・ 12月、1月で若干名就職活動始めているため、学生への周知・発信の時期は12月で問題ない。

##### ○ 委員

- ・ 本学は美容部員・美容師等を目指す大学であり、特殊な大学ではあるが、近年の就職活動状況を見ると早期化・長期化が進んでいるという印象である。特に美容師は、通年採用が多かったが、近年では

早期化が進んでおり、大学１・２年生の２・３月には合同説明会が実施されている。一方で、長期化も同時に進んでおり、内定のない学生は継続して就職活動をしている。学生への発信は、１２月、就職活動が本格開始する３月、１０月に分けてするのが良いのではないか。

○ 委員

- ・ 本学は文系学部だけの大学であるが、１０年ほど前と比較すると前倒ししていると感じている。
- ・ 大学３年生の夏のインターンシップに向けて、学生・企業は春学期の５・６月頃には動き出している状況である。夏のインターンシップ後は、オンライン等で面接が実施されており、大学３年生の５月頃に学生へ周知をするのが良いのではないか。ただし、学生への周知が早いと、学生が失念することもあるため、複数回に分けて周知することも重要である。
- ・

○ 委員

- ・ 本学は医療系の大学であるため、医療系に就職する学生がほとんどである。
- ・ 医療機関であっても母体が企業体であれば、早い段階で就職活動が始まっている学生も見受けられる。
- ・ 学科によっては４・５月、例えば、理学療法士や作業療法士を目指す学生は８・９月の合同説明会を終えてから、就職活動が本格化する形になっている。
- ・ 本学では０次面接が実習だと伝え、実習などにおいても採用担当者に見られていることは学生に伝えている。
- ・ そのため、１２月と限定した時期ではなく、複数回に分けて周知することが重要である。

○ 座長

- ・ インターンを踏まえると早い段階で、就職活動が始まっている学生も多くいる。医療系に関しては資格の問題もあるが、実習の段階から就職活動を意識されており、医療系とはいえ早い段階から就職活動を行っているのが分かった。

○ 座長（まとめ）

- ・ キャリアセンターへの相談を、コミュニケーションツールを活用し、工夫をして取り組んでいる状況が伺えた。他の大学にもこうした事例を展開していただきたい。
- ・ こうしたツールを活用して、学生の相談事象を取りこぼさないようにすることが重要であると同時に、学生に対する公正採用選考に係る啓発活動も重要であると考えます。
- ・ 国のアンケートは結果ができれば、共有いただき、本委員会で議論していきたい。
- ・ 今回報告いただいた試行実施は、引き続きご協力をお願いして、取組みを進めていただきたい。

（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  
（大就連代表幹事校・要請啓発担当校）

- ・ 〈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 6 に基づき報告〉（大就連代表幹事校・要請啓発担当校）

#### （主なご意見）

##### ○ 大阪府

- ・ ShoPro が運営されている公式 X（旧ツイッター）に取り上げていただいたところ 1 月 6 日の掲載からわずか 1 日で、3.7 万回の表示、直近の 2 月 10 日時点では、4.8 万回表示で、非常にたくさんの方にご覧いただいている。
- ・ 大就連加盟校で、学生向けに発信等いただいているが、それに加えて、学生以外の求職者に対しても公正採用を周知できたと考えている。
- ・ 製作にあたってご協力いただいた、大就連の要請啓発校のみなさまに改めてお礼申し上げる。

##### ○ 座長

- ・ 今回作成した学生向け啓発物は、学生以外の求職者に対しても訴求できるものになっている。
- ・ 啓発物に記載の「選挙にいきましたか」という質問例は、選挙に行くこと自体は大事なことだが、就職活動の場で「選挙に行ったか」、「どの政党に投票したか」という質問は就職差別につながるおそれがある。この啓発物を見た学生が、なぜ選挙について聞いてはいけないのかということを疑問に思えば、この質問例を記載している成果・効果になるのではないか。
- ・ SNS を活用した啓発物の発信の成果も感じた。この間、SNS（裏アカウント）調査問題を専門委員会でも議論しており、問題のあるフィールドに感じられるが、公正採用選考の推進や学生への周知はコミュニケーションツール（キャリタス UC）等を含め、SNS を今後大いに活用できればと思う。

#### （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（事務局）

- ・ 〈令和 7 年度人権施策並びに予算に関する要望について、資料 7 に基づき報告〉

#### （主なご意見）

##### ○ 座長

- ・ ナビサイトの運営会社について、厚生労働省から業界団体を通じて公正採用選考の考えに基づくサイト運営や、バナー広告の掲載を依頼しているということだが、取組状況の集約は可能か。
- ・ SNS 調査に関して、おおまかな対応の方向性はうかがえたが、「業務目的から逸脱した個人情報の収集を行ったか」をどのように把握するのか想定しているものがあれば教えていただきたい。

○ **事務局**

- ・ SNS 調査に関して、具体的な事例に基づいて問題があるかどうかという回答はなく、一般論としての回答であった。

○ **大阪労働局**

- ・ ナビサイトの運営会社への啓発については、例年職業安定局長名で業界団体に啓発文を発出し、参画企業に啓発をするよう各地方労働局へ共有されている。
- ・ 大阪労働局であれば、運営会社の大阪支部と機会があれば本省から依頼している内容を伝え、取り組むよう啓発しているが、現状どのように取り組んでいるかは把握していない。
- ・ SNS 調査に関しては、個別具体的に成るが身元調査に類推するしかないと考える。

○ **座長**

- ・ 「業務目的から逸脱した個人情報の収集を行ったか」をどのように把握するのが肝になるが、実際に把握するのは難しいと考える。一方で、どう進めていくかが大きな課題でもある。
- ・ ナビサイトの運営会社の取組み状況は、アンケートを依頼し実態把握を試みる事が重要ではないか。

○ **委員**

- ・ 昨年度委員会において SNS 調査に関して議論した際に、国などに具体例を提示していただきたいという意見があり、要望内容に組み込まれたと思う。現時点では具体例が示されていないので、引き続き国に要望いただきたい。

○ **事務局**

- ・ いわゆる「SNS 調査」に関するガイドラインや法令等で基準を定めるためには、その実態把握がないと何をどう定めたらいいかの検討が難しいと感じる。
- ・ このため、実態把握もあわせて要望し、大阪労働局の働きかけもあり、国でアンケートが実施された。
- ・ その結果からは、「SNS 調査」について報道にあったような事例も出ていないという現状から、基準の議論が進めれない状況にあるのではないだろうか。
- ・ 最近では、「SNS 調査」について、報道等も含め取り上げられておらず、下火になっているのではないかという意見もある。これは先の、厚生労働省のアンケートを実施したことが抑止効果になっているという意見もきく。
- ・ 引き続きこうした取組みをし、間接的、あるいは直接的に防ぐことができることも踏まえ、今後の要

望内容を検討していきたい。

○ 座長

- ・ 文部科学省からの回答は今後いただけるか。

○ 事務局

- ・ 文部科学省からの回答は今後確認させていただく。

○ 座長

- ・ SNS 調査に関しては、企業への啓発に加え、学生に SNS の使い方を、気を付けるよう伝える必要もあると感じる。その点は、文部科学省向けには、学生に対して SNS 調査というものがあることを伝え、SNS の利用は十分に注意するよう注意喚起があっているのではないかな。

(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 (事務局)

- ・ 〈大学生等の就職に係る問題事象報告への対応について資料 8・9 に基づき報告〉

(主なご意見)

○ 座長

- ・ NO.2 の事案は、重大な問題事象であると感じる。指導状況は、個別の内容を丁寧に指導しているが、エントリーシートだけでなく、公正採用に基づく考えをもって、採用の方針をたてているか、エントリーシートの記載項目がその後どうなったかフォローアップが必要であると考える。

○ 大阪労働局

- ・ 本件は大阪労働局としても、重大な問題事象であると考えている。当該事業所は東京都が所在地であるため、東京労働局には通常の公文書による行政指導依頼だけでなく、大阪労働局の担当者から口頭でも重大な問題事象であるという認識を伝え、東京労働局を通じて管轄の公共職業安定所に行政指導の依頼をしている。
- ・ 指導状況に記載の、「エントリーシートの修正」「質問事項の再点検等」「面接スタッフの事前の十分な検討・協議」は東京労働局より修正・対応済みと確認しているが、引き続き注視が必要であると考えている。

○ 委員

- ・ NO.2 の事案について、他府県ではあるが公正採用人権啓発推進員を選任しているか、研修等を受講しているか把握しているか。

○ 大阪労働局

- ・ 当該事業所は、推進員を選任しているが、一方で推進員が選任されているにも関わらず今回の事象が発生したことについて厳しく指導するよう申し伝えている。研修も受講しているおり、「名ばかり推進員」であることが指導の中で分かったため、今後も注視したい。

○ 座長（まとめ）

- ・ 会議の内容は、次回に開催する公正採用・雇用促進会議（親会議）に報告する。

以上