

令和7年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会

日 時：令和8年2月26日（木曜日）午前10時から
場 所：エル・おおさか本館10階大会議室

1 開 会

2 委員紹介

3 議 題

（1）座長の選任

（2）令和6年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会及び 令和7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

（3）令和7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

（4）大学生からの問題事象に係る報告について

- ・ 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
- ・ 大学生の就職に係る問題事象報告への対応について
- ・ 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

4 報 告

- ・ 令和8年度人権施策並びに予算に関する要望について

5 そ の 他

【配布資料】

- 資料1 令和6年度大学等専門委員会議事概要
- 資料2 令和7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7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 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 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6 令和7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
- 資料7 厚生労働省による公正採用選考に係るアンケート調査について
- 資料8 「令和8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7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	
大阪健康福祉短期大学	事務センター	福嶋 真理	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
大阪公立大学工業高等 専門学校	キャリア教育 支援室	倉橋 健介	大学等就職問題連絡協議会 (代表幹事校)
大阪音楽大学 大阪音楽大学短期大学部	キャリア事務 部門	佐々木 亮輔	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
藍野大学	大学事務センター 学生支援グループ	渡辺 義人	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
藍野大学短期大学部	短期大学部事務センター 学生支援グループ	中谷 充彦	大学等就職問題連絡協議会 (雇用促進会議委員校)
大和大学	キャリアセン ター	土井 駿	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	事務局長	出口 都彦	
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	松下 善一	
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	

配 席 図

座長



事 務 局

公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会設置要綱

1. 委員会の目的

大学等における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、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、不合理な差別を排除し、円滑な就職とその進路が保障されるよう、関係機関・諸団体との連携を密にし、次の事項について研究協議する。

- (1) 学生の指導に関すること。
- (2) 就職差別事象の把握に関すること。
- (3) 企業の指導に関すること。
- (4) その他委員会が必要と認めたこと。

2. 委員会の構成

委員会は、次の機関から推薦された者をもって構成する。

大阪労働局職業安定部

大阪府商工労働部

大阪府内大学等就職問題連絡協議会

一般財団法人 大阪府人権協会

公益社団法人 関西経済連合会

大阪企業人権協議会

大阪同和・人権問題企業連絡会

一般社団法人 公正採用人権啓発推進センター

学識経験者

なお、各機関からの推薦は原則として1名とするが、大阪府内大学等就職問題連絡協議会からの推薦については概ね次の基準による。

国公立4年制大学 1名

私立4年制大学 2名

短期大学及び高等専門学校 2名

3. 委員会の開催

- (1) 委員会に座長をおく。座長は構成員の互選による。
- (2) 委員会は座長が随時招集する。
- (3) 委員会の日常業務は座長が別に指名する者があたる。

4. その他

委員会の庶務は、大阪府商工労働部雇用推進室において行う。

令和6年度 公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会 【概要】

令和7年2月12日(水曜日)開催

■ 議事

(1) 令和5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(本会委員)

(3) 大学生からの問題事象に係る報告について(本委員・事務局)

■ 座長のまとめ

- ・ 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が多くいる。医療系であれば、資格のこともあるが、実習段階で就職活動を意識しており、早期化していることが分かった。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。

(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(本会委員)

○ 本会委員の意見

- ・ 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。

■ 座長の意見

- ・ 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、就職活動の場面で「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と。
- ・ 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(キャリアタス 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）

■ 座長からの質問

- ・ 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。

○ 大阪労働局からの回答

- ・ 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。

■ 座長からの質問

- ・ **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。

○ 事務局からの回答

- ・ **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。

○ 大阪労働局からの回答

- ・ **SNS** 調査に関しては、個別具体的に身元調査に類推するしかないと考える。

■ 座長の意見

- ・ 「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のが重要ではないか。

○ 本会委員の意見

- ・ 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。

○ 事務局の意見

- ・ 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よ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。

(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）

■ 座長の意見

- ・ 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える。

○ 大阪労働局からの回答

- ・ 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。

○ 本会委員からの質問

- ・ 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。

○ 大阪労働局からの回答

- ・ 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。

【参考:令和6年度大学等専門委員会 個別の問題事象 No.2】

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	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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に行っているものの、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。 <p>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。</p> <p>①【未婚・既婚】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>②【最寄駅】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>③【家族構成(父・母・兄弟姉妹)の個人情報】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>④【健康状態(病歴・視力・色覚・アレルギー・喫煙・通院中の有無)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「病歴」・「通院中の有無」は、以前から病気を隠して、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仕事上、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。 <p>⑤【受験について家族の了承】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 <p>⑥【入社後の自宅 or 賃貸】</p>			

	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所は指摘された内容を全て認めた。 		
指導状況	<p>管轄の公共職業安定所から以下の通り指導を行った。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>④【健康状態(病歴・視力・色覚・アレルギー・喫煙・通院中の有無)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「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)を詳しく伝えたくて、「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はございますか？」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、質問するようにし、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。 <p>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。</p> <p>⑥【入社後の自宅or 賃貸】に関する質問は、住宅手当等も無いとのことなので、そもそも聞く必要はないこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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	—		

令和7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

■ いわゆる「SNS（裏アカウント）調査問題」について

- ・ 企業が行う「SNS 調査」については、近年、トクリュウの問題もあり、企業防衛の観点から犯罪に手を染めていないかなどを調べることは一定理解できるが、生活状況を調べることは、公正な採用選考に反する。
- ・ SNS 調査については、国による事業者アンケートが昨年度も実施され、そのことが一定の抑止につながっていると思う。学生向けに実施したアンケート調査の結果が公表された後、大学等専門委員会で議論を深め、本会議で報告の上、今後の議論につなげていきたい。研究部会の設置については、研究の材料が少ないことから、今後の状況を見ながら検討していきたい。

■ 大学生の問題事象の報告について

- ・ 昨年度大就連で行った試行実施について、報告件数が 4 件ということで決して多いとは言えない数字だが、一定の効果があったと感じている。現在9校が実施しているということだが、可能な限り多くの大学で実施していただきたい。
- ・ 大学生の問題事象の把握については、試行実施の結果を検証し、大学等専門委員会において、今後の展開を議論していただくとともに、まず学生自身が何が問題なのかということを認識してもらう必要がある。学生に対し、より効果的・効率的な啓発手法について、引き続き議論していただきたい。

■ 職業能力開発専門委員会の報告について

- ・ 職業能力開発専門委員会の報告にあった、「健康に関する通知書」や「面接時アンケート」といった名称で、病歴等を質問しているケースについて、これらの実態を把握するために情報収集、まずは各専門委員会で事象の把握に努めていただき、そのうえで本会議で今後議論を進めていきたい。

令和7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
7. 5. 20	新旧幹事校会議	<ul style="list-style-type: none"> ● 令和7年度幹事校の担当役員について ● 令和7年度（第45回）総会の課題の事前打ち合わせ ● 令和7年度 新たな問題事象の報告（試行実施）の取組み状況 ● 問題事象への対応について ● 就職差別撤廃月間について ほか
7. 6. 19	令和7年度総会 （第45回）	<ul style="list-style-type: none"> ● 令和6年度活動報告・会計・監査報告 ● 令和7年度幹事校の担当役員の選出 ● 令和7年度年間活動計画案及び予算案 ● 問題事象の集計結果・問題事象の報告及び問題事象への対応について ● 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
7. 6. 19	大学等関係者 就職問題研修会① （総会後に実施）	<p>研修会テーマ：「インターネット・SNS上で被害者・加害者となった際の対応方法について」 講師：一般財団法人 大阪府人権協会 事業部 部長 本郷 浩二氏</p>
7. 10. 8	要請・啓発担当校 打合せ①	<ul style="list-style-type: none"> ● 啓発物作成にかかる意見交換 ● 企業あて要請文書の内容の打ち合わせ ● 大就連第2回研修会テーマの打ち合わせ
7. 11. 5	要請・啓発担当校 打合せ②	<ul style="list-style-type: none"> ● 啓発物作成にかかる意見交換 ● 企業あて要請文書の内容の打ち合わせ
7. 11. 28	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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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7年度審査企業：6社認証（更新審査）
7. 12. 10	求人企業向け 要請文書等を 各大学等に送付	<ul style="list-style-type: none"> ● 求人企業向け要請文書を加盟校に送付 [別紙1]
7. 12. 15	経済・経営者団体向け 要請文書等を送付	<ul style="list-style-type: none"> ● 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2]
8. 1. 27	大学等関係者 就職問題研修会②	<p>研修会テーマ：就活ハラスメントについて（就活セクハラ、オワハラ等） 前半：就活ハラスメント問題を理解する必要性・就活ハラスメント行為の具体的な理解 後半：就活ハラスメントに対する大学の対応等（グループワーク） 講師：明星大学 明星教育センター 特任教授 木村 節子 氏</p>
8. 1. 27	学生向け 啓発物	<ul style="list-style-type: none"> ● 昨年度作成の啓発物の継続活用を周知 ● 各校の活用方法を共有

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あります。
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を把握するたために、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いること、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あります。

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」）を特定することにも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。このような調査に限らず、面接時の質問やアンケートリサーチ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るため、貴社におかれましては、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 74 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>



【参考】



大就連（大阪府内大学等就職問題連絡協議会）の取り組み
<https://www.pref.osaka.lg.jp/0110090/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

就職差別につながる
おそれのあるはし取理

令和 7 年 12 月 15 日

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あります。
職業選択の自由、即ち就職の機会均等は、僱用することのできない基本的な権利として日本国憲法にも保障されているところであります。貴団体におかれましては、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の方策として、「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ことにも、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あります。

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」）を特定することにも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。このような調査に限らず、面接時の質問やアンケートリサーチ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、学生への特等の御配慮とより一層の公正な採用選考制度の確立に向けた啓発・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 74 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）の取り組み
<https://www.pref.osaka.lg.jp/0110090/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

就職差別につながる
おそれのあるはし取理

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

■ 試行実施導入の経緯

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。

■ 試行実施のねらい

- ・ 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。

■ 令和5年度から試行実施を開始（4校）

（実績）

令和5年度（R6.3.31 まで）における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

■ 上記に加え、令和6年度から新たに5校が試行実施を開始（計9校）

（実績）

令和6年度（R7.3.31）における試行実施の方法による問題事象の報告・件数は、4件
内容：健康診断書の提出（理由なし）
面接時に、結婚・妊娠の予定についての質問
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
エントリーシートに、家族構成・健康状態等の項目

■ 令和7年度における問題事象の報告状況

（実績）

令和7年度（R8.1 月末現在）における試行実施の方法による問題事象の報告・件数は、3件
内容：最終面接時に、家族構成、教育方針等の質問
面接時に、家族構成、親の職業、借入の有無、奨学金返済必要性の有無の質問
面接の受付時の面接シートに健康状態等の項目

直近の状況（令和8年1月時点） 試行実施の方法による問題事象の件数は、8件※

※大学のキャリアセンターへの相談件数。内、大就連への報告は5件。

■ 試行実施の検証

内容	検証結果
問題事象報告フォーム	<p>デジタルフォーム（Google フォーム等）からの相談により、報告方法の選択肢が増え、学生が報告しやすい環境が整う。</p> <p>また、現在、問題事象の報告に関わらず、大学での申請・報告等の手続きはデジタル化、ペーパーレス化が主流。そのため、前提として紙以外での報告ができる状況が望ましい。</p>
公正な採用選考の周知及び理解	<p>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することで、着実な周知につながる。中には、掲載方法の工夫により、学生の目にとまり、関心につながったとの好事例もみられた。</p> <p>また、デジタルツールの活用の他、就職ガイダンスや個別面談等の、従来どおりの対面での周知もあわせて実施することも重要。くわえて、継続しての学生への啓発が必要不可欠。</p>
今後の課題	<ul style="list-style-type: none">・電子フォームの回答項目が多く、学生の報告意欲によっては、報告に結びつかない可能性。・学生への啓発を継続して実施していく必要がある。・報告書に「差別」というワードは使用せず、「就職に関する報告書」とするなど、報告しやすい環境を整える必要がある。

■ 今後の予定

令和 8 年度から順次拡大して実施できるよう、加盟校に働きかけるとともに、6 月の総会で改めて周知を行う。併せて、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の導入に向けた説明会を開催予定。

試行実施概要（9校）

	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	調整中※	・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にバナー表示
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※	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」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

	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 ・対面対応	・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	・求人検索 NAVI (JNET) トップ画面のお知らせに掲載 ・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・個別の対面対応	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

※ 令和 8 年 1 月現在、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 を掲載し、学生に周知を行う予定。

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（R2～R6、R7年度上期）

令和6年度 学生から：2事業所（3件）、令和7年上期 学生から：2事業所（7件）

		R2 年度	R3 年度	R4 年度	R5 年度	R6 年度	R7年度 上期
① 問題のある 担当者から 募集要領等	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 学生から 募集要領等 （面接時 から問題 ある質問等	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〕	0	0	2	0	2	0
	*（ ）内は、報告のあった実件数	(0)	(0)	(1)	(0)	(1)	(0)
	・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	0	0	1	0	1	0
	・思想・信条、宗教に関すること	0	0	0	0	0	0
	・その他	0	0	1	0	1	0
	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	1	1
合計	0	0	2	0	3	1	
*（ ）内は、報告のあった実件数	(0)	(0)	(1)	(0)	(2)	(1)	
② 面接時 から問題 ある質問等	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	1	0	0	0	0	0
	④家族状況に関すること〔小計〕	5	0	4	0	0	4
	・家族の構成に関すること	2	0	2	0	0	2
	・家族の職業・学歴に関すること	2	0	2	0	0	1
	・家族の収入・資産に関すること	0	0	0	0	0	0
	・その他	1	0	0	0	0	1
	⑤思想等に関すること〔小計〕	1	0	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	1	0	0	0	0	0
	・購買新聞・愛読書に関すること	0	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	1	0	1	0	0	0	
⑦面接－上記以外の問題ある質問等	3	0	0	0	0	2	
合計	11	0	5	0	0	6	
*（ ）内は、報告のあった実件数	(3)	(0)	(4)	(0)	(0)	(2)	
②総合計		11	0	7	0	3	7
総合計（①＋②）		11	0	7	0	3	7

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	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	0 (他 0官 0)	0	0	0	
	7年度上期	0 (他 0官 0)	0	0	0	
家族状況に関すること	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	0 (他 0官 0)	0	0	0	
	7年度上期	0 (他 0官 0)	0	0	0	
戸籍謄(抄)本等(住民票)の提出	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	0 (他 0官 0)	0	0	0	
	7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	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	0 (他 0官 0)	0	0	0	
	7年度上期	0 (他 0官 0)	0	0	0	
その他	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	0 (他 0官 0)	0	0	0	
	7年度上期	0 (他 0官 0)	0	0	0	
	その他(内訳)		6年度	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
	その他(内訳)		7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	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	0 (他 0官 0)	0	0	0	
	7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

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	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	7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	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	7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	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	2 (他 0 官 0)	2	0	0	0
	7年度上期	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
男女雇用機会均等に反すること	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	0 (他 0 官 0)	0	0	0	0
	7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)	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	1 (他 1 官 0)	1	0	0	0
	7年度上期	7 (他 0 官 0)	0	0	7	0
計	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	3 (他 1 官 0)	3	0	0	0
	7年度上期	7 (他 0 官 0)	0	0	7	0

* () 内は内数で「他」⇒他府県、「官」⇒官公庁関係

公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会資料

No. 1 (令和7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	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所	—		
	事業内容	医療品・医薬品製造販売	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	健康診断書の提出、最終面接において「家族構成」「家族の教育方針」(厳しいか否か)に関する質問があった。とりわけ、兄弟有無について問われ、「一人っ子だ」と答えると、「そんな気がした」と軽く笑いながら言った。			
違反事象	家族状況(構成、家庭の教育方針)、面接以外:健康診断書の提出			
事業所への 確認内容	令和7年7月7日(月)、健康診断書の提出、最終面接時の家族構成等に関する質問の事実確認を、キャリアセンターから担当者に対し、電話にて実施。			
事実確認	・事業所は指摘された内容を概ね事実であることを認めた。			
指導状況				
事業所の対応	・大就連のサイトの問題事象の資料を面接官全員に共有し改善する旨を確認。			
生徒の状況等	—	合 否	—	
他校での事象	—			
備考	—			

No. 2 (令和7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	大阪府	企業人権協加入状況 (加入基準なし)	○
	就業場所	—		
	事業内容	金融、保険	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	5月26日(月)の1次面接冒頭において、家族構成、親の職業、借入の有無、奨学金返済必要性の有無の確認が面接官から実施。			
違反事象	家族状況(構成、職業、その他)			
事業所への確認内容	令和7年8月5日(火)、1次面接における質問内容に関する事実確認を、キャリアセンターから担当者に対実施。			
事実確認	・事業所は指摘された内容を概ね事実であると認めた。			
指導状況	—			
事業所の対応	・「公正な採用選考」を踏まえ、同様の質問を今後実施しないことを確認。			
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〕
就職差別等についての報告書	〔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、一般的な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〕
	〔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）
募集要項等	〔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）

厚生労働省による公正採用選考に係るアンケート調査について

●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（令和7年度も継続実施）

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に対してアンケートへの協力を依頼

※アンケートは回答用紙又は回答用紙記載の二次元バーコードを読み込みWeb上で回答。

結果概要：回答数 1,446社

「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、学生に対するアンケート調査への協力を各大学等に依頼。

大就連総会において、アンケート調査への協力を加盟校に依頼。

※アンケートは厚生労働省リーフレット記載の二次元バーコードを読み込みWeb上で回答。

結果概要：回答数 1,438件

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、新規高等学校卒業生においては、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ご願ひ申し上げます。

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）

その質問、不適切です！

採用選考では、応募者本人の適性と能力に基づいた採用基準とするよう
事業主に周知・啓発しています。

採用面接時に多い不適切な質問・指示事例

- 次の面接に進む前に、戸籍謄本を提出してください
- ご家族のお仕事について教えてください
- 大きな家にお住まいのようですが、働く必要があるのですか
- 先日行われた選挙には行きましたか
- あなたの購読新聞や愛読書があれば教えてください

不適切なエントリーシート項目事例

- 本籍や帰省先記入欄
- 家族構成や家族の連絡先記入欄
- 思想や信条に関すること、愛読書欄

上記のような質問があった場合、その他ご不明な点があれば
お近くのハローワークにご相談ください

「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します。
右記の二次元コードを読み込んでアンケートにお答えくださ
い。



（求職者のみなさまへ）
詳しくは
公正採用選考特設サイト



出身は
どこ？

親の
職業は？

何人
兄弟？



その質問… 「面接」で必要？

別紙



「大学生、短期大学生、専門学校生の皆さまへ」
アンケートにご協力ください。
※詳細は裏表紙をご覧ください。

採用面接やエントリーシートで聞かれて いませんか？

本籍や出身地、家族構成や親の職業、住居の状況、購読新聞や愛読書等、仕事をするうえで必要のない
事項について、たずねられたことはありませんか。
厚生労働省は、本人の適性や能力に関係のないこれらの事項によって採否が決定されないように、事業
主に周知・啓発しています。

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。ポイントは以下の2点です。

① 応募者に広く門戸を開く

・出自、障害、難病の有無及び性的マイノリティなど特定の人を排除せず、求人案件に合致する全ての人が応募できるようにすること

② 本人のもつ適性・能力に基づいた採用基準とする

・応募してきた人が「求人職種の職務を遂行するにあたり、必要となる適性や能力をもっているか」ということに基づいた基準による採用選考を行うこと

※ 職務内容によって、適性・能力を判断するのにどのような事項が適当であるかは異なりますが、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」は、そもそも本人の適性・能力とは関係ないことです

「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項(思想・信条にかかわること)」など就職差別につながるおそれのある具体的な内容は以下のとおりです。

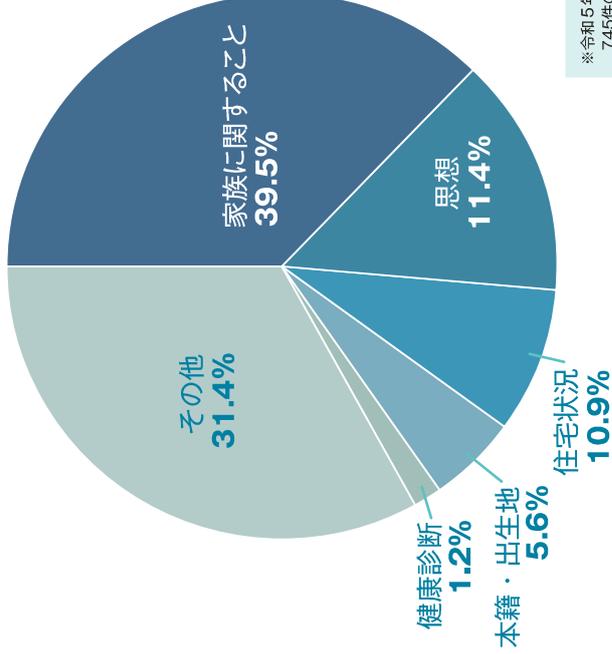
就職差別につながるおそれがある14事項

本人に責任のない事項	本来自由であるべき事項 (思想・信条にかかわること)	採用選考の方法
本籍・出生地	宗教	身元調査などの実施
家族 (職業・病歴・病歴・地位・ 学歴・収入・資産など)	支持政党	本人の適性・能力に関係ない事項を 含んだ応募書類の使用
住宅状況 (間取り・部屋数・住宅の種類・ 近隣の施設など)	人生観・生活信条など	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
生活環境 家庭環境など	尊敬する人物	
	思想	
	労働組合(加入状況や活動歴など)、 学生運動などの社会運動	
	購読新聞・雑誌・愛読書など	

※ここに記載したものに限られるわけではないわけではありません

不適切な採用選考の実態

応募者から「適性・能力以外の事項を把握された」との指摘があったものうち、「家族に関すること」についての質問が多くを占めています。



※令和5年度にハローワークで把握した
745件の内訳

求職者等の個人情報の取扱いについて

・職業安定法では、事業者は募集に応じて労働者になろうとする者等の個人情報を収集、保管、使用する際には、業務の目的を明らかにし、業務の達成に必要な範囲内で行わなければならない旨を規定しています

・法に基づく指針が公表され、原則として収集してはならない個人情報等を規定しています

個人情報の収集は、本人から直接又は本人の同意の下で収集することが原則です

次の個人情報の収集は原則として認められません

- 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- ・家族の職業・収入、本人の資産等の情報
- ・容姿、スリーサイズ等差別的評価に繋がる情報
- 思想及び信条
- ・人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書
- 労働組合への加入状況
- ・労働運動、学生運動、消費者運動その他社会運動に関する情報

違反したときは

- ・違反行為をした事業者は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令等の対象となる場合があります
- ・改善命令に違反した場合は、罰則(6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります

【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

「令和 8 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 7 年 7 月 30 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要望を実施しました。この際に「大学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ります。こうした中、令和 6 年度、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・啓発を目的としたアンケート調査を実施されましたが、調査結果を公表するとともに、公正採用の認識がより一層深まるよう、その調査結果も踏まえ、引き続き、求職者・学生に周知・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、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) 令和 6 年度実施された「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・民族的出身又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。