

## 第3章 就職差別解消に向けた取組



## 第3章 就職差別解消に向けた取組

### 1 就職差別解消の基本的な考え方

就職の機会均等の保障は、同和問題解決の中心的課題の一つであり、とりわけ重要なことからです。採用選考に当たって、その適性或能力が問題にされる前に、同和地区に対する予断や偏見による「差別」のために、希望する職に就けないという実態が残念ながらあります。こうした偏見に基づく就職差別は、女性や障害者、外国籍の人々などに対しても数多く見られます。

これまでも、東京に本社があるA社の、ある県の営業所長が、高校の進路指導の先生に対して「後でもめるより先に言うておいたほうがいい。うちは、在日韓国・朝鮮人と同和地区の人は採用しない」と発言した事象が発生しています。

また、B社においては、営業所長用の研修テキストのなかで、社員に採用すべきでないものの第一番目に「同和地区出身者」をあげていました。

こうした事象のほかにも、面接選考の際に本籍や親の職業等、応募者の適性と能力とは全く関係のない事項について聞き出す、という事例もおきています。

各企業におかれましては、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい認識のうえに立って、採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定及び採用後の配置等の雇用管理について、就職の機会均等の保障を阻害していないかどうかを再度点検し、差別のない公正な採用選考システムや体制を確立していただくようお願いします。

東京都においては、これまでも同和問題解決の中心的課題である就職の機会均等の確保を図るために、統一応募書類制定の趣旨の徹底をはじめとして各種の普及・啓発事業を実施してきたところです。そして、平成8年（1996年）7月、就職差別解消のための各種事業をより効果的に推進することを目的として、「就職差別を解消するための東京都の基本的考え方について」をまとめています。

なお、平成12年（2000年）4月に地方分権一括法が施行され、職業安定行政が国に移管されたことにより、「企業への啓発・指導」、「公正採用選考人権啓発推進員制度の充実」などについては、東京労働局が実施しています。

#### 【資料】

#### 「就職差別を解消するための東京都の基本的考え方について」（平成8年7月29日）

同和問題は、憲法が保障する基本的人権の侵害に係わる深刻、かつ重大な社会問題であります。そのため、東京都では、同和問題の解決を都政の重要課題のひとつとして積極的に取組んでおり、なかでも同和地区出身者に対する就職差別を解消することが同和問題解決の中心的課題であると考えています。それは、「就職」が生活の安定を確保するとともに労働を通じた社会参加を図るなど、一人一人の人間にとって幸せに生きていく上で基本となるからです。だれもが能力と適性に応じて自由に自らの意思で職業を選ぶことができなければなりません。

しかし、同和地区出身者の就職に当たり、予断や偏見に基づく様々の差別事象が発生しています。それは、女性、障害者、外国籍の人などに対しても数多くみられます。

このため、東京都では、公正な採用選考を実現するための啓発・指導が行政に課せられた重要な責務であると認識しており、統一応募用紙使用の徹底をはじめ、下記のとおり様々の取組みを実施してきました。

今後とも、同和地区出身者の雇用の促進と職業の安定を目指した労働省 183 号通達（労働省職業安定局長<sup>※(注1)</sup>）及び公正な採用選考の実施を内容とした事業主に対する東京都三局長からの要請（教育長、総務局長、労働経済局長）の趣旨を踏まえ、就職差別の解消に取組むことを東京都の基本的な考え方としていきます。

## 記

### 1 都民への普及・啓発

東京都の取組みの啓発冊子等への掲載をはじめとして、区市町村や都内企業等各種関係団体との連携のもと、あらゆる機会をとらえて就職差別の解消について都民への啓発を推進する。

### 2 職業安定行政の充実

#### (1) 企業への啓発・指導

啓発冊子の発行や企業のトップクラスを集めた研修会の開催など、あらゆる機会をとらえて統一応募用紙の使用とその趣旨の徹底を図るなど、就職差別を解消するための企業に対する啓発・指導に取組む。

#### (2) 同和関係業務の体制整備

業務次長を同和問題の「主たる責任者」と位置付けるなど、同和地区出身者に対する就職差別の解消に向けた公共職業安定所の体制整備を図る。

#### (3) 企業内同和問題研修推進員制度<sup>※(注2)</sup>の充実

研修推進員が企業において中心的役割を果たし、同和地区出身者に対する就職差別が解消されるよう、制度の充実に努める。

### 3 教育行政の充実

#### (1) 採用選考の内容等の状況把握

就職希望生徒の進路に関する実態調査等により採用選考の状況を把握し、公正な採用選考の確保に努める。

#### (2) 学校に対する指導

進路指導担当教諭に対する研修の充実とともに、進路指導に関する資料の発行や事業主に対する東京都三局長からの要請文の送付などにより、公正な採用選考の実現に向けた就職指導の充実を図る。

### 4 都庁内部の体制整備

都庁全ての部局における職員が、就職差別を解消することの重要性を認識し、自らの問題として取組めるよう、全局に向けた通達や職員研修の充実等を通じ、その理解と認識の徹底に努める。

また、就職問題に関わる担当部局の連絡体制を密にし、その取組みの充実強化を図る。

※（注1）労働省 183 号通達（平成 13 年度末廃止）のほかに、平成 9 年 3 月 31 日に第 230 号通達（労働省職業安定局長）が発せられています。

※（注2）平成 9 年 3 月 31 日から「企業内同和問題研修推進員制度」の名称が変更され「公正採用選考人権啓発推進員制度」となっています。

## 2 東京労働局における取組

### (1) 企業に対する啓発指導

#### ①雇用主研修会

毎年6月の東京都の「就職差別解消促進月間」の行事として、雇用主（企業のトップクラス）を対象に、同和問題をはじめとした人権問題を企業の社会的責任という視点で公正な採用選考についての理解と認識を深めることを目的として、東京都と共同で都内各ハローワークにおいて開催しています。

#### ②公正採用選考人権啓発推進員研修

企業の人事担当責任者等より選任された推進員に対し、公正な採用選考についてより一層理解を深める研修を実施し、各企業において、応募者の適性と能力に基づく公正な採用選考が行われることを目的として毎年都内各ハローワークで開催しています。

#### ③募集・採用選考時における不適切な事案への対応

各企業で行われる採用選考時に不適切な質問等があったとの通報があった場合は、事業所を管轄するハローワークと連携し、迅速な事実確認及び的確な事業所指導を実施しています。

### (2) 学生・生徒に対する労働関係法令の基礎知識の周知

平成27年（2015年）10月に、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。以下「若者雇用促進法」という。）が施行され、新たに「労働に関する法令に関する知識の付与」についての規定が設けられました（第26条）。

#### 《青少年の雇用の促進等に関する法律（抄）－労働に関する法令に関する知識の付与－》

第26条 国は、学校と協力して、その学生又は生徒に対し、職業生活において必要な労働に関する法令に関する知識を付与するように努めなければならない。

学生・生徒に対する労働関係法令に関する知識の付与については、従来より、学校、地方公共団体、労働関係行政機関等の関係者の連携の下で取組が進められてきましたが、若者雇用促進法において新たに労働関係法令に関する知識の付与に関する規定が設けられたことを踏まえ、東京労働局では、労働局職員による大学生向けのセミナーの実施、ハンドブックの周知等に引き続き取り組むとともに、ハローワークの職員が学校を訪問する際など様々な場面を通じて労働関係法令の普及等の重要性に関する周知を積極的に行ったり、高校生に対する就職ガイダンス等において労働関係法令に関する基礎的知識（公正採用選考に関する知識を含む）の講義を行うなど、学校と連携した取組の強化に努めています。

### (3) 雇用促進システム

平成5年（1993年）9月、ハローワーク職員による就職差別につながる発言を契機として惹起された事件の総括として、平成6年（1994年）より同和地区出身者等を対象とした現地相談会を開始しました。平成12年（2000年）4月に地方分権一括法が施行され東京労働局となった後は、東京都からの要請に基づき現地に出張し、就職希望者のニーズを聞き取るとともに、ハローワークの特別援助体制【業務担当次長（企業啓発担当）を主たる責任者として構成され、人権啓発関係業務全般について一元的に把握・支援を行う体制】に引き継ぎ、個別相談による就職支援等を行っています。

また、当該事件を契機として、都内4か所（飯田橋、品川、新宿、足立）のハローワークに雇用指導官（人権啓発担当）を配置し、採用選考時の不適切な事案等を惹起した企業に対する啓発・指導を実施しています。

さらに、平成23年（2011年）2月からは「東京新卒応援ハローワーク」において【人権相談特別窓口】を設置し、専門の職員等による学生等からのあらゆる相談に対応する体制の構築を図るとともに、必要に応じて都内各ハローワークと一体となって企業に対する啓発・指導を行っています。

### 3 就職差別解消促進月間の取組

6月は「就職差別解消促進月間」です。

就職は、生活の安定を確保するとともに労働を通じて社会参加を図るなど、一人ひとりの人間が幸せに生きていく上で基本となるものであり、誰もが適性と能力に応じて自由に自らの意思で職業を選択することができなければなりません。「職業選択の自由」が基本的人権のひとつとして規定され、就職の機会均等がすべての人に保障されているのも、このような趣旨に基づくものです。

都としても、かねてより、応募者の基本的人権を尊重し、公正な採用選考を推進するなど、就職差別解消のための各種施策を推進してきたところです。

しかし、平成10年(1998年)7月、大阪府の調査会社が企業の依頼を受けて、就職差別につながるおそれの強い身元調査を行っていたことが明らかとなり、その後、都内においても同様の身元調査が行われていたことが判明しました(詳細はP18参照)。採用に当たって身元調査を行うことは、基本的人権の尊重や職業選択の自由を保障した憲法の本質に反するものであり、誠に遺憾というほかありません。

このことは、今なお、応募者本人の適性と能力に基づかない不合理な採用選考が見受けられる状況にあること、就職差別解消の意識がまだ十分にいきわたっていないことの現れであり、すべての人々の就職の機会均等を確保するための就職差別解消に向けた取組をより一層推進していくことが求められています。

このため、東京都では平成12年度(2000年度)から、6月を「就職差別解消促進月間」として、あらゆる企業、あらゆる職場から就職差別をなくすため、広く企業や都民に対し、集中的に各種啓発活動を展開していくこととしました。

そのねらいは次の3点です。

- ① 集中的取組で関係機関の力を結集し、就職差別解消のための啓発の効果を高めること。
- ② 「月間」の取組を通じて国(東京労働局)と都の連携協力の体制を構築すること。
- ③ 運動団体をはじめとする関係団体とそれぞれの立場を尊重した協力関係を築き、就職差別の解消を促進させること。

そして、就職差別解消のためには、当事者である企業に対する啓発を行うだけでは十分でなく、企業と社会の人権感覚を問い、人権尊重の社会を築いていくことを目的とした取組にすることが必要です。そのために、①企業向け啓発とともに都民向け啓発を行うこと②関係機関の取組を一点集中すること③可能な限り幅広い取組を行うこと、としました。

「月間」に行う主な取組内容は次のとおりです。

広報活動としては、「月間」啓発ポスター、チラシを作成し、ハローワークを通じて企業へ配布するとともに、都の関係機関や学校、区市町村等への配布を行います。「広報東京都」「とうきょうの労働」など都の広報媒体を活用してお知らせをするほか、区市町村や経済団体へ広報等への記事掲載を依頼します。

「月間」行事としては、東京労働局及びハローワークが開催する「雇用主研修会」を共同で開催します。また、広く都民も対象として、“企業と人権”をテーマとした「就職差別解消シ

ンポジウム」を開催します。さらに、広く人権問題を取り上げ「人権啓発映画会」を開催します。なお、区市町村や経済団体等関係機関に対して「月間」の趣旨の徹底など協力要請を行います。

「月間」の取組を始めて20年目となる令和元年度（2019年度）からは、「月間」の趣旨に賛同する都内企業・団体を広く募集するとともに、これらの企業・団体の協力や知見を得ながら啓発活動を行っています。

（ ◎東京都 TOKYO はたらくネットHP 「就職差別解消促進月間」  
<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/kosei/kouen-eiga/> ）

## 4 新規学校卒業者の採用選考について

### (1) 高等学校等新規卒業者の採用選考について

高等学校等新規卒業者の就職の機会均等の確保については、東京都教育関係機関、東京労働局及びハローワーク等が連携して就職差別解消に向けた取組を行っています。

各企業に対しては、教育長、生活文化局長、産業労働局長連名による「要請文」を配布するとともに、3局合同の啓発ポスターを経済団体、業種別団体、都立及び私立高等学校等に配布し、早期選考の防止及び統一応募用紙の趣旨の周知徹底を図っています。

また、平成12年度（2000年度）からは、3局長要請文にあわせて、東京労働局長名による同様の要請を企業に対して行っています。

高等学校等新規卒業者の採用選考については、面接に際し、本人の適性と能力に全く関係のない事項を質問したり、書類を提出させたり、採用選考開始期日を守らない等の事例が報告されています。こうした場合には、東京労働局及びハローワークが、事実確認と是正指導を行い、差別のない公正な採用選考システムの確立のための指導を行っています（P57のスキーム図参照）。

今後とも、公正採用選考人権啓発推進員はもとより、企業のトップクラスに対して、公正な採用選考についての理解と認識が得られるよう、研修や啓発に努めていくことが求められています。

※ 募集に使用する全国高等学校統一応募書類については、平成8年（1996年）に「本籍」欄が、平成17年（2005年）に「保護者氏名」欄が削除され、令和7年（2025年）に履歴書の「性別」欄の削除等により変更となっています。

### 【資料】

#### 高等学校等新規卒業者の採用選考について 令和7年5月

事業主 各位

高等学校等新規卒業者の採用につきましては、平素から格段の御高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

東京都では、従来から生徒一人一人の人権を尊重するという立場から、採用選考開始期日の厳守及び就職の機会均等の保障についてお願いをしてきたところであり、しかし、一部の企業において早期選考が行われ、また、採用選考に際し、本人の適性と能力に関わりのない事項を聴取している例が見受けられます。

このため、平成12年度より6月を「就職差別解消促進月間」と定め、啓発活動を強化しているところです。

つきましては、企業の社会的責任からも、採用選考開始期日を厳守するとともに、啓発冊子「採用と人権」等を参考にされ、下記事項に配慮した公正な採用選考を実施されますよう重ねて要請いたします。なお、東京都高等学校就職問題検討会議が、「令和8年3月卒業予定者については、推薦開始日からは1人1社までの応募・推薦とするが、10月1日以降は1人2社まで応募・推薦を認める」との申し合わせをしていますので、あわせて御理解と御協力をお願いいたします。

記

1 採用選考開始期日については「令和7年9月16日以降」とする取決めを厳守し、早期選考は行わないこと（選考開始期日は全国統一のルールです。）。

- 2 選考時の面接や作文などにおいて、本人の適性、能力に関わりのない出身地、保護者や家族の職業、家庭環境等について質問したり、記述を求めたりしないこと。
- 3 募集時に、統一応募書類以外の書類（社用紙など）、戸籍謄（抄）本、住民票の提出を求めないこと。
- 4 採用選考開始期日前の職場見学時等に、応募書類を受理したり、社用紙を配布したりするなどの早期選考や就職差別につながる行為を行わないこと。
- 5 採用決定（内定）時から採用までの間に応募者から提出させる書類は、「就職承諾書」だけにする  
こと。
- 6 採用選考前はもとより、内定後においても、就職希望者についての身元調査は行わないこと。

東京都教育委員会教育長	坂本 雅彦
東京都生活文化局長	古屋 留美
東京都産業労働局長	田中 慎一

### 東京労働局長要請文（令和7年5月）

拝 啓

新緑の候、貴社益々ご清祥のこととお喜び申し上げます。

日頃から、東京における労働行政の円滑な運営につきまして、格別のご協力を賜り厚く御礼申し上げます。

さて、我が国の雇用情勢は、緩やかに持ち直しているところですが、一方で、少子高齢化に起因する我が国の労働力供給制約がある中、経済社会活動の回復等に伴う人手不足の問題が続いております。

東京労働局においては、人手不足の解消のため、人材確保対策を最重点課題として、労働基準監督署及び公共職業安定所の連携はもとより、地方自治体や業界団体の皆様とも連携を図り、地域経済の安定のため積極的に雇用支援を行っております。

このような中、労働者の募集にあたっては、応募者の基本的人権を尊重し、広く応募者に門戸を開き、適性・能力に基づいた採用選考を行う公正な採用選考システムの確立が図られるよう啓発を行っております。

しかしながら、採用選考時に本籍や出身地、家族状況、尊敬する人物といった応募者の適性や能力に関係のないことを質問または独自のエントリーシートに記載させる事案が未だに発生しており、さらには、性的指向やジェンダーアイデンティティ、あるいは外国籍であることを理由に、不適切な対応がなされた例も報告されていることなどから人権課題への対応も求められております。

職業安定法では、応募者の適性と能力に関係のない事項については収集してはならない個人情報として定めており、このような不適正な情報収集が採否決定に影響した場合には、重大な就職差別となります。

また、インターネット上には未だに誹謗中傷や差別的な書き込みが行われていることを踏まえ、平成二十八年十二月に成立した「部落差別の解消の推進に関する法律」の着実な施行により、部落差別を解消するための教育・啓発等の取組を進めているところです。

貴社におかれましては、応募者の人権を尊重した公正な採用選考システムの確立につきまして、格別のご配慮を賜りますと共に、本要請の趣旨をご理解のうえ、一人でも多くの方が希望の仕事に就けますよう、多くの求人の提出についてご協力をお願い申し上げます。

末筆ながら、貴社の益々のご発展をお祈り申し上げます。

敬 具

令和七年五月

東京労働局長 富田 望

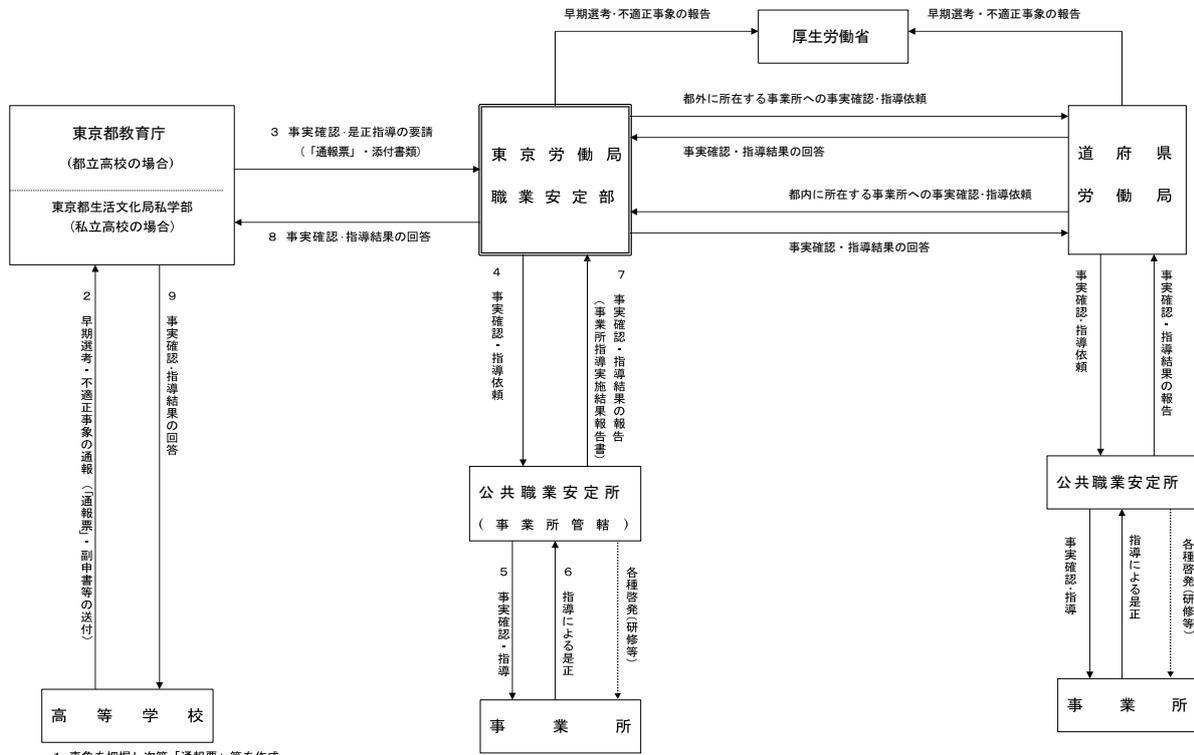
各事業主 殿

注) 両文書とも、令和8年度（2026年度）については令和8年（2026年）5月要請予定。

早期選考の未然防止・採用選考時の不適正事案(三局長要請文違反等)に係る対応のフローチャート

(新規高等学校卒業予定者)

東京労働局職業安定部



## (2) 新規大学等卒業者の就職・採用活動に関する要請について

学生の就職・採用活動を取り巻く状況を見ると、就職・採用活動の日程が遵守されず早期化が進行しており、インターンシップ等の参加により就職活動に要する期間が長期化している傾向が高まっています。

また、採用選考活動等では、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案や、就職をしたいという学生の弱みに付け込むような学生に対するセクシュアルハラスメント行為や内定や内々定を行うことと引き換えに学生の意思に反して他の企業などへの就職活動の終了を強要する等の職業選択の自由を侵害するオワハラ等も発生しています。

さらに、就業体験を伴わないプログラムが、インターンシップと称して行われたり、そのような情報発信がなされたりする事態も生じています。こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を大きく損なうものです。

このため、政府は「2026年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」をとりまとめ、令和7年（2025年）3月21日付けで経済団体等へ要請しました。

なお、令和9年（2027年）3月新規大学等卒業予定者の就職・採用活動については以下のとおりです。

- ・広報活動　　：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・選考活動　　：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

加えて、一定の条件の下で行われる専門活用型インターンシップを通じて専門性を判断された学生に限り、3月以降からの採用選考活動が可能です。

## (3) 新規大学等卒業者の採用選考について

新規大学等卒業予定者の採用選考については、インターネット上のエントリーシートに、本人の適性と能力に関係のない、「本籍」「家族の職業」「尊敬する人物」等の項目が設定されている等の事例が報告されています。

こうした本人の適性と能力に関係のない個人情報の収集（エントリーシートへの記載や面接での質問等、採用選考の全ての場面での情報収集が対象となります。）は、求職者等の個人情報の取扱いを定めた職業安定法第5条の5及び労働大臣指針（平成11年労働省告示第141号）（P71参照）に違反することになります。

なお、一定の要件を満たしたインターンシップで取得した学生の個人情報を採用選考活動に活用する場合は、本人の適性と能力に関係のない個人情報を選考の基準とすることはできません。東京労働局では、学生や学校等から、「本人の適性と能力に関係のない項目がエントリーシートにあった・面接で質問された等」の報告があった場合は、東京新卒応援ハローワークの特別相談窓口で把握をし、東京労働局（ハローワーク）において、事業所に対する事実確認及び是正指導を行っています（P69のスキーム図参照）。

また、学生・学校等に向けた公正採用選考に関する周知・啓発の一環として、新卒応援ハローワークの職員及び就職支援ナビゲーターが大学等を訪問して実施するセミナーの中で公正採用選考に関する知識付与なども行っています。

## 2026（令和8）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

就職・採用活動の円滑な実施に加え、学生が学業に専念できる環境を確保するため、2026（令和8）年度（2027（令和9）年3月）に卒業・修了予定の学生<sup>1</sup>を対象とした就職・採用活動について、政府として、就職・採用活動を行う主体<sup>2</sup>に対し、以下の各項目の事項について、広く要請する。

### 1. 就職・採用活動の日程

#### 【背景・考え方】

我が国経済の持続的な成長を支える若年人材を育成するためには、学生が学業等に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくる必要がある。

しかしながら、通常の学事日程に配慮して定められた広報活動の開始日（卒業・修了年度に入る直前の3月1日）及び採用選考活動の開始日（卒業・修了年度の6月1日）よりも前に、それらの活動が行われることで、広報活動及び採用選考活動が一部で早期化し、学生の就職活動期間は長期化する傾向が見られる<sup>3</sup>。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なっている。

2025年度（2026年3月）以降に卒業・修了予定の学生に関して、新しい採用日程を設けたところであるが、その考え方は、次のとおり。

従来の大量一括採用の仕組みの中では、高い専門的知識や能力を持った大学院生、日本人海外留学生や外国人留学生や学部生の専門性が十分に評価されず、また、企業にとっても、そうした学生を適切に採用・活用できていないという課題がある。

このため、高い専門的知識や能力を持った大学院生、留学生や学部生が、正當に評価される形で就職活動を行えるようにするとともに、企業が、学生の希望に応える形で、高い専門的知識や能力を持つ人材を確保できるようにすることとする。

その上で、実施企業には、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行うことが期待される。

なお、多様な人材の活躍を促進する観点から、通年採用や経験者採用の導入・拡大など、採用方法の多様化を一層推進していくことも期待される<sup>4</sup>。

<sup>1</sup> 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校卒業・修了予定者が対象であり、大学院博士課程（後期）に在籍している院生は、この限りではない。

<sup>2</sup> 採用を予定する企業のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体を含む。

<sup>3</sup> 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（2024（令和6）年12月）

<sup>4</sup> 日本経済団体連合会「2025年版経営労働政策特別委員会報告」でも、採用方法の多様化が推奨されている。

## 【要請事項】

### (1) 内容

以下の就職・採用活動日程ルールを原則とする。

- ・ 広報活動<sup>5</sup>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<sup>6</sup>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

広報活動の開始期日より前に行う活動は、広報活動のスケジュールを事前に公表することを含め、不特定多数に向けた一般的なもの<sup>7</sup>にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報・採用選考活動は行わないこと。広報活動の実施に当たっては、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分に周知<sup>8</sup>すること。

ただし、2022(令和4)年4月に産学協議会<sup>9</sup>がまとめた学生のキャリア形成支援活動(4類型)のタイプ3のうち、専門活用型インターンシップに参加する者については、①卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで当該専門活用型インターンシップを活用すること、かつ、②インターンシップ後の採用選考を経ることにより、6月からの採用選考開始時期にとらわれないこととする。

### (2) 留意事項

- ① 専門活用型インターンシップの実施を通じて、6月より前に採用選考を開始する企業は、透明性確保のため、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。
  - ・ 産学協議会基準に準拠したタイプ3のインターンシップの開示要件
    - a. プログラムの趣旨(目的)
    - b. 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
    - c. 就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)
    - d. 就業体験を行う際に必要な能力

<sup>5</sup> 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信する活動をいう。その開始期日の起点は、自社の採用サイト、求人広告会社や就職支援サービス会社の運営するサイト等で、学生の登録を受け付けるプレントリーの開始時点とする。

<sup>6</sup> 採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動をいう。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付け又は選抜を行うもの、あるいは、当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものであり、こうした活動のうち、時間と場所(オンラインを含む。)を特定して、学生を拘束して行う面接や試験などの活動をいう。エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングは、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられていることから、採用選考活動とは区別する。

<sup>7</sup> 例えば、ホームページでの文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど。

<sup>8</sup> 例えば、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底することなど。

<sup>9</sup> 日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」

- e. インターンシップにおけるフィードバック
- f. 採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）

「採用活動開始」の時期については、専門活用型インターンシップの実施によって、6月より前に採用選考を開始する場合には、そのときからとする。

- g. 当該年度のインターンシップ実施計画（時期、回数、規模等）
- h. インターンシップに係る実績概要（過去2～3年程度）
- i. 採用選考活動等の実績概要
- ・ その他の開示要件
- j. 就業体験を行う際に学生に求める大学における学修成果水準（GPA等）
- k. 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力
- l. 参考情報として、新卒一括採用に係る採用計画（採用人数等）

② 多様な人材の活躍を促すため、実施企業は、新卒学生のみならず、博士課程学生、既卒学生、海外からの日本人及び外国人留学生などの多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。

③ 実施企業は、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行う。

## **2. 学事日程等への配慮**

### **【背景・考え方】**

学生の就職活動期間が長期化すると、学修時間等の確保に影響を与える。採用選考活動は、広報活動とは異なり、日程や場所等の決定に関し学生に裁量を与えられているものではないため、学生の負担軽減、学修時間の確保、学事日程等に十分配慮する必要がある。

### **【要請事項】**

- ① 面接や試験の実施に際して、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯、長期休暇期間等を活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること<sup>10</sup>。
- ② 学生の授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう、採用選考活動の日時を設定すること。

<sup>10</sup> 翌日の学業やレポートの作成等に影響がないように配慮するとともに、働き方改革の観点から、採用担当者の労務管理に留意することが求められる。

- ③ 採用選考活動の対象となる学生に対して、事前に余裕をもって連絡を行うこと。
- ④ 学生のクールビズ<sup>11</sup>等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に対して周知すること。
- ⑤ ①～④のほか、学生から個別事情の申し出がある場合、それらに十分配慮しながら採用選考活動を実施すること。

### 3. インターンシップの取扱い

#### 【背景・考え方】

インターンシップについては、産学協議会における2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」<sup>12</sup>における整理を踏まえ、政府において、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」<sup>13</sup>を改正した。2024（令和6）年度以降の卒業・修了予定者については、就職・採用活動開始日<sup>14</sup>以降に限って、一定の要件を満たす質の高いインターンシップで取得した学生情報を活用できることとなった。

一方で、インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組（以下、「インターンシップ等」という。）を契機として、本要請の日程より前に実質的な採用選考活動が行われる事例、通常の学事日程を考慮しないインターンシップ等が実施されることによって、学生が学修時間等を確保しながら就職活動に取り組める環境が損なわれる事態も生じている。産学の共通理解に基づくインターンシップ等を実施することが重要である。

#### 【要請事項】

- ① 産学協議会2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」におけるインターンシップ等の類型や「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を踏まえ、適切なインターンシップ等を行うこと。主な内容は、以下のとおり。
  - ・ キャリア形成支援における産学協働の取組のうち、タイプ1（オープン・カンパニー）、タイプ2（キャリア教育）は、「インターンシップ」には該当しないため、それらをインターンシップと称して行わないこと。
  - ・ インターンシップに参加できる学生数は限られており、就職活動予定者の一部しか参加できないことが想定されるため、インターンシップ参加経験のない者であつ

<sup>11</sup> 政府は、2005年からクールビズ（冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など）を推進しており、各企業においては、業界の実態等に応じた対応が期待される。

<sup>12</sup> 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書(2022年4月18日公表)

<sup>13</sup> 文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名、2022年6月13日最終改正。

<sup>14</sup> 広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日、採用選考活動は卒業・修了年度の6月1日。

ても、採用選考へのエントリーは可能であることを十分に周知すること。

- ・ インターンシップで取得した学生情報を就職・採用活動に活用できるのは、一定の要件<sup>15</sup>を満たしたタイプ3のものに限られ、そのようなインターンシップには、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」の記載が可能になることに留意すること。  
(別紙2参照)
- ・ 広報活動又は採用選考活動の開始日より前に行うインターンシップ等については、広報活動や採用選考活動と異なるものであることを明確にすること。
- ・ 広報活動又は採用選考活動の開始日以後に、2026(令和8)年度卒業・修了予定者を含むインターンシップ等を実施する場合には、広報活動又は採用選考活動の趣旨を含むことも差し支えないが、その場合は、あらかじめ当該活動の趣旨を含むことを明示すること。
- ・ インターンシップを実施する場合は、学生の長期休暇を活用し、学事日程に十分配慮すること。

② インターンシップについても、その参加の辞退について、インターンシップの円滑な運営のために必要となる合理的な範囲を超えて、学生の選択の自由を損なうような行為<sup>16</sup>は行わないこと。

#### 4. 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

##### 【背景・考え方】

近年は、留学や課外活動など、様々な活動に意欲的に取り組む様々な学生も多数存在する。そうした意欲や能力のある若者に、応募の機会を幅広く提供することが重要である。

##### 【要請事項】

- ① 若者雇用促進法に基づく指針<sup>17</sup>も踏まえ、卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるようにすること。
- ② 既卒者について、通年採用など、様々な募集機会を積極的に提供するとともに、その

<sup>15</sup> 以下の5つの要件。

- ① インターンシップ実施期間の半分以上の日数を職場での就業体験(テレワークが常態化している場合は、テレワークを含む。)に充てること
- ② 職場の社員が学生を指導し、終了後にフィードバックを行うこと
- ③ 汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上をかけて実施すること
- ④ 学業との両立の観点から、学部3年・4年又は修士1年・2年の長期休暇期間に実施すること(ただし、大学正課及び大学院博士課程(後期)は、長期休暇の限りでない。)
- ⑤ プログラムの趣旨・内容・就業体験を行う際に必要な能力、採用選考活動等開始日以降に学生情報を活用する旨、採用選考活動等の実績概要など、産学協議会が設けた項目をHP等で公表すること

<sup>16</sup> これに該当し得る例としては、自由応募型のインターンシップの選考において、インターンシップの参加を学生が辞退しないよう、大学との協定等を条件とすることが挙げられる。

<sup>17</sup> 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」(平成27年厚生労働省告示第406号)

場合には、その旨の情報発信を行うこと。

## **5. 日本人海外留学生<sup>18</sup>や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供**

### **【背景・考え方】**

国際的な人材獲得競争が展開される中、日本人海外留学生や外国人留学生が、就職活動で不利になるとの認識が生じることのないよう、多様で公平・公正な採用選考の機会を提供することが重要である。

### **【要請事項】**

- ① 日本人海外留学生や外国人留学生に対して、一括採用のほか、通年採用、海外や国内で実施されるジョブフェアへの参加など、多様な採用選考機会を設ける取組を、各企業の必要に応じて行うとともに、その旨を積極的に周知すること。
- ② 外国人留学生に対して、業種や職種等によって求められる日本語能力が多様であること等も踏まえ、選考時点での一律の日本語能力ではなく、業務で求められる日本語能力や専門性に応じて採用選考する取組を、各企業の必要に応じて行うこと。また、外国人留学生の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成・処遇等について、政府が策定したチェックリストやベストプラクティス<sup>19</sup>等を参考に、積極的に周知すること。
- ③ 2027（令和9）年3月とは卒業・修了の時期が異なるなど、何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対して、通年採用や秋季採用の導入を始めとした様々な募集機会を設けることについて、検討すること。また、そうした機会を提供する場合には、積極的に周知すること。

## **6. 障害のある学生の採用選考**

### **【背景・考え方】**

障害のある学生の就職希望者数が増加する中、障害のある学生が、就職活動で不当な差別的取扱いを受けることのないよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえて、採用選考活動を実施することが重要である。

### **【要請事項】**

- ① 大学等と連携して障害のある学生向けに求人情報を提供するなど、募集及び採用に

<sup>18</sup> 留学期間が1. の就職・採用活動の日程と重複する者などを指す。

<sup>19</sup> 外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム（文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局）において、「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を策定（2020年2月）。

関する情報の公表を積極的に行うこと。

- ② 募集及び採用に当たり、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保にとって支障となる事情がある場合は、障害のある学生からの申出を受け、過重な負担にならない範囲で、障害の特性に配慮した必要な措置を講じること。

## **7. オンラインの活用**

### **【背景・考え方】**

学生が、オンラインであっても対面と同様に、不公平・不公正な扱いを受けることなく、安心して就職活動に取り組める環境を整えることが重要である。また、大学等の所在地により、学生の就職活動に不利が生じないように、配慮することが求められる。

### **【要請事項】**

- ① オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること。特に、遠隔地の学生に対して、オンラインでの実施を検討し、そうした機会を提供する場合には、積極的に周知すること。
- ② 通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて、事前に明示し、学生が準備する時間を確保すること。
- ③ 通信環境により、音声・映像が途切れる場合には、学生が不安にならないよう対応すること。
- ④ オンライン環境にアクセスすることが困難な学生に対しては、対面や他の通信手段による企業説明会や面接・試験等も併せて実施すること。

## **8. 成績証明等の一層の活用**

### **【背景・考え方】**

採用選考活動では、学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることが求められる。

### **【要請事項】**

採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること（例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど）等により、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

## 9. 公平・公正で透明な採用及び個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底

### 【背景・考え方】

学生が安心して就職活動に取り組むためには、応募者に広く門戸を開き、応募者の適性・能力に基づいた公平・公正で透明な採用選考を行うことが求められる。また、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案などが発生しており、そうした事態を防止することが求められる。

### 【要請事項】

関係法令等<sup>20</sup>を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行うとともに、学生の個人情報の適切な取扱いに万全を期すること。

## 10. 採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為の防止の徹底

### 【背景・考え方】

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆる「オワハラ」）が確認されている。

「オワハラ」は、憲法で保障された職業選択の自由を侵害するおそれがある許されない行為である。企業の対応が学生に「オワハラ」と受け止められれば、その企業は法令違反に問われるおそれがあるほか、社会的信用の失墜や企業イメージの低下につながることも懸念される<sup>21</sup>。

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第7条の規定に基づく「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）において、「採用内定又は採用内々定を行うことと引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと」とされていることを認識する必要がある。

<sup>20</sup> 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号）、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）、「職業安定法」（昭和22年法律第141号）、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」（平成11年労働省告示第141号）及び「個人情報の保護に関する法律」（平成15年法律第57号）

<sup>21</sup> 日本経済団体連合会「2025年版経営労働政策特別委員会報告」では、「企業には、オワハラ未然防止に向けた研修等を実施するなど、社内での啓発の強化・徹底が望まれる」旨が記載されている。

企業が内(々)定を出した学生の保護者に対し、学生の内定承諾の意思の確認等を行う、いわゆる「オヤカク」と称されるものについては、例えば、企業が保護者にも企業情報を提供するなど、入社に際しての保護者の不安を解消し、企業に対する理解を深めることを目的とするケースがある一方で、内定辞退の防止を目的として、内定を承諾することに保護者の同意を強要するといったケースもあると指摘されている。そうした行為は、学生の職業選択の自由を妨げるものとして、「オワハラ」に該当し得ることに留意が必要である。

### 【要請事項】

学生の職業選択の自由を確保するため、新卒等の採用を行う企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者は、「オワハラ」を行わないこと<sup>22</sup>。

(参考) オワハラについて

オワハラに該当し得る例としては、次のようなものが挙げられる。ただし、オワハラは、これらの例に限られるものではない。

- ・ 自社の内(々)定と引換えに、他社への就職活動を取りやめるよう、強要すること
- ・ 他社の就職活動が物理的にできないよう、研修等への参加を求めること
- ・ 自由応募型の採用選考において、内(々)定と引換えに、大学等又は大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- ・ 内定承諾書等の早期提出を強要することや、内定辞退の防止を目的として、内定を承諾することについて、保護者の同意を強要すること
- ・ 内(々)定辞退を申し出たにもかかわらず、引き留めるために、何度も話し合いを求めること
- ・ 内(々)定期間中に行われた業務性が強い研修について、内定辞退の防止を目的として、内(々)定を辞退した場合に研修費用の返還を求めること又は事前にその誓約書を要求すること

## 11. セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの防止の徹底

### 【背景・考え方】

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントが確認されており、それらを防止することが必要である。

### 【要請事項】

<sup>22</sup> 学生が、就活エージェント等の名称で職業紹介事業者が提供する職業紹介サービスを活用し、企業から内々定を受けた際、当該就活エージェント等から、他企業への就職活動の終了を迫られる等の事例がみられる。大学は、学生に対し、内々定を受けた後であっても、引き続き、就職活動ができる旨を周知徹底する。仮に、不当な行為等があった場合には、キャリアセンター等の窓口で相談や企業に対する申し入れができるよう、環境を整備する。同時に、大学は、学生に対し、不必要に複数の内々定を保持する行為などは厳に慎み、節度ある就職活動を行うよう、周知徹底する。都道府県労働局・ハローワークにおいても、学生からの相談を受けつけ、相談者の意向も踏まえつつ、事実確認の上で、適切に対処する。都道府県労働局・ハローワークと大学のキャリアセンター等の窓口は、事例の共有等の連携を行う。

採用選考活動、OB・OG 訪問への対応、インターンシップの実施等において、性的な冗談やからかいの発言を行う、身体に接触するなどのセクシュアルハラスメントや、面接時に人格を否定するような暴言を吐くなどのパワーハラスメントを行ってはならない旨を社員に対して周知をすること。また、学生からの相談に対して適切な対応を行う<sup>23</sup>など、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの防止のための対応を徹底すること。

## **12. 学生からの苦情・相談への対応**

### **【背景・考え方】**

ハラスメント行為への対応を含め、学生が安心して就職活動に取り組める環境づくりのためには、大学、企業、政府等の関係者が学生からの苦情・相談に適切に対応することが重要である。企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者においても、そうした取組への協力を行うことが求められる。

### **【要請事項】**

若者雇用促進法に基づく指針等も踏まえ、職業安定機関（ハローワーク）等と連携を図りつつ、相談窓口を設置するなど、学生からの苦情・相談を迅速かつ適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

以 上

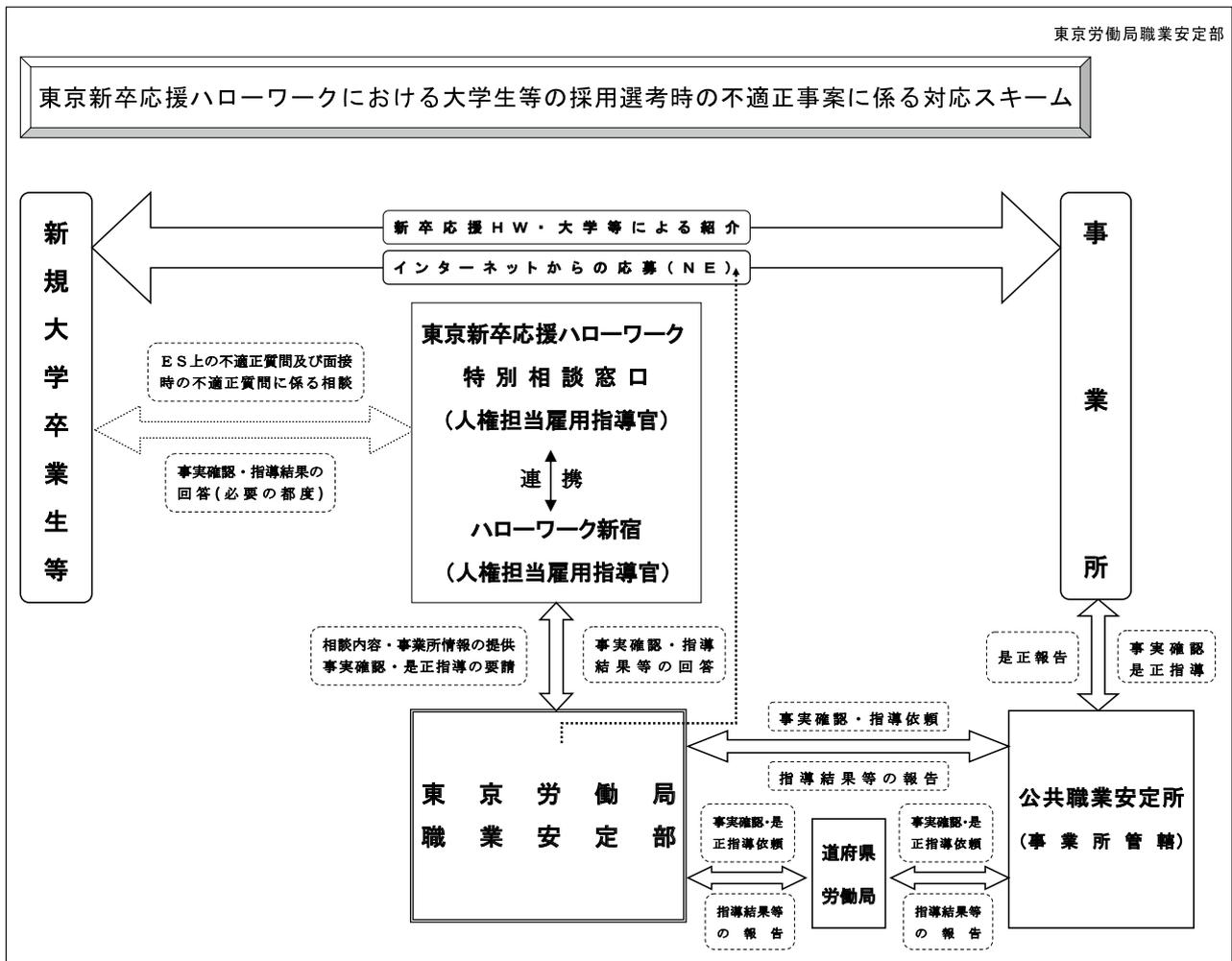
---

<sup>23</sup> 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）」

産学協議会基準準拠マーク



質の高いインターンシップの普及に向けて、産学協議会が合意した5つの要件（就業体験、実施期間等）を満たすプログラムには、本マークの使用が可能。  
※ 2023年の夏休み以降に実施するプログラムから適用



（ ◎東京新卒応援ハローワーク  
東京都新宿区西新宿2-7-1 新宿第一生命ビルディング21階 TEL03(5339)8609 ）

## 5 求職者等の個人情報について

平成 11 年（1999 年）6 月に、職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）が改正され、新たに職業安定法第 5 条の 4（「求職者等の個人情報の取扱い」に関する規定）が設けられ、同年 12 月から施行されました。

職業安定法第 5 条の 5（令和 4 年（2022 年）10 月 1 日職業安定法第 5 条の 4 から同法第 5 条の 5 へ改正）（P 71 参照）では、「公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（中略）は、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、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内でこれを保管し、及び使用しなければならない」と定められており、「指針（平成 11 年労働省告示第 141 号）」の第 5（P 71 参照）では、収集してはならない個人情報や個人情報の収集方法等が具体的に示されています。

また、労働者派遣事業者については、労働者派遣法第 24 条の 3（P 74 参照）及び指針（平成 11 年労働省告示第 137 号）により、同様の規定が定められています。

事業主の皆様には、「法」の趣旨をご理解いただき、公正な採用選考システムの確立に向けた一層の取組をお願いします。

### 個人情報とは

- ① 「個人情報」とは、個人に関する情報であって、特定の個人であると識別することができる情報をいいます。他の情報と照合することで特定の個人を識別することができる場合も含まれます。
- ② 「個人情報」のうち「秘密」とは、一般に知られていない事実であって（非公知性）、他人に知られないことにより本人が相当の利益を有すると客観的に認められる事実（要保護性）をいいます。

「秘密」に該当する事項としては、「本籍地」「出身地」「支持・加入政党」「政治運動歴」「借入金額」等が挙げられます。

### (1) 収集してはならない個人情報

指針では、「その業務の目的の範囲内で求職者等の個人情報を収集すること」とし、特に以下の個人情報について、収集してはならないと定めています。

- ① 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

例：「本籍地・出身地」「家族状況（学歴、職業、収入等）」「生活環境・家庭環境」「住宅状況」「本人の資産（借入状況）」「容姿・スリーサイズ」「血液型・星座」

- ② 思想及び信条

例：「思想」「宗教」「人生観」「生活信条」「支持政党」「購読新聞・雑誌」「愛読書」「尊敬

する人物」「社会運動（労働運動、学生運動、消費者運動等）に関する情報」等

③ 労働組合への加入状況

例：労働組合（加入状況、活動歴等）に関する情報

(2) 個人情報を収集・保管・使用する場合

① 収集

- ・個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、又は本人の同意を得たうえで本人以外の者から収集する等「適法かつ公正な手段」によらなければなりません。
- ・指針に掲げる個人情報は原則として収集してはなりません。
- ・高等学校若しくは中等教育学校又は中学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求める場合、職業安定局長の定める書類（「全国高等学校統一応募書類」又は「職業相談票（乙）」）により提出を求めることとされています。

② 保管・使用

- ・個人情報の保管・使用は、その収集目的の範囲に限られます。他の目的に使用することは認められません。
- ・個人情報は、適切な管理をしなければなりません。そのため、保管する必要がなくなった個人情報を破棄するための措置等を講ずる必要があります。

《職業安定法（抄）—求職者等の個人情報の取扱い—》

第5条の5 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者（中略）は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、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内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

② （略）

《労働大臣指針（抄）—平成11年労働省告示第141号—》

第5 求職者等の個人情報の取扱いに関する事項（法第5条の5）

1 個人情報の収集、保管及び使用

- (1) 職業紹介事業者等<sup>\*(注1)</sup>は、法第5条の5第1項の規定によりその業務の目的を明らかにするに当たっては、求職者等の個人情報（1及び2において単に「個人情報」という。）がどのような目的で収集され、保管され、又は使用されるのか、求職者等が一般的かつ合理的に想定できる程度に具体的に明示すること。

(2) 職業紹介事業者等は、その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個人情報収集することとし、次に掲げる個人情報収集してはならないこと。ただし、特別な職業上の必要性が存在することその他業務の目的の達成に必要不可欠であって、収集目的を示して本人から収集する場合はこの限りではないこと。

イ 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

ロ 思想及び信条

ハ 労働組合への加入状況

(3) 職業紹介事業者等は、個人情報を収集する際には、本人から直接収集し、本人の同意の下で本人以外の者から収集し、又は本人により公開されている個人情報を収集する等の手段であって、適法かつ公正なものによらなければならないこと。

(4) 職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中等教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、厚生労働省職業安定局長（中略）の定める書類<sup>\*(注2)</sup>により提出を求めると。

(5) 個人情報の保管又は使用は、収集目的の範囲に限られること。ただし、他の保管若しくは使用の目的を示して本人の同意を得た場合又は他の法律に定めのある場合はこの限りでないこと。

(6) 職業紹介事業者等は、法第5条の5第1項又は(2)、(3)若しくは(5)の求職者等本人の同意を得る際には、次に掲げるところによらなければならないこと。

イ 同意を求める事項について、求職者等が適切な判断を行うことができるよう、可能な限り具体的かつ詳細に明示すること。

ロ 業務の目的の達成に必要な範囲を超えて個人情報を収集し、保管し、又は使用することに対する同意を、職業紹介、労働者の募集、募集情報等提供又は労働者供給の条件としないこと。

ハ 求職者等の自由な意思に基づき、本人により明確に表示された同意であること。

## 2 個人情報の適正な管理

(1) 職業紹介事業者等は、その保管又は使用に係る個人情報に関し、次の事項に係る措置を講ずるとともに、求職者等からの求めに応じ、当該措置の内容を説明しなければならないこと。

イ 個人情報を目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新のものに保つための措置

ロ 個人情報の漏えい、滅失又は毀損を防止するための措置

ハ 正当な権限を有しない者による個人情報へのアクセスを防止するための措置

ニ 収集目的に照らして保管する必要がなくなった個人情報を破棄又は削除するための措置

(2) 職業紹介事業者等が、求職者等の秘密に該当する個人情報を知り得た場合には、当該個人情報が正当な理由なく他人に知られることのないよう、厳重な管理を行わなければならないこと。

(3) ～ (4) 略

### 3 個人情報の保護に関する法律の遵守等

1及び2に定めるもののほか、職業紹介事業者等は、個人情報の保護に関する法律第2条第11項に規定する行政機関等又は同法第16条第2項に規定する個人情報取扱事業者に該当する場合には、それぞれ同法第5章第2節から第4節まで又は同法第4章第2節に規定する義務を遵守しなければならないこと。

- \* (注1) 職業紹介事業者等は、職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、特定募集情報等提供事業者、労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者を指します。
- \* (注2) 厚生労働省職業安定局長の定める書類とは、新規中学校卒業予定者については「職業相談票(乙)」、新規高等学校卒業予定者については「全国高等学校統一応募書類」(P121参照)を指します。

職業紹介事業者等が職業紹介等を行う場合や求職者等を募集する場合にも職業安定法第5条の5や指針第5の求職者等の個人情報の取扱いに関する規定は適用されますので、職業紹介事業等を行う方のご留意願います。なお、募集情報等提供事業を行う者についても、労働者になろうとする者の個人情報の収集、保管及び使用を行うに当たっては、指針第5の1を踏まえて行うとともに、指針第5の2を踏まえ、労働者となろうとする者の個人情報の適正な管理を行うこととされています。そして、相談窓口の明確化等、苦情(労働条件の相違・不適正な採用選考等※P81以降参照)を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上をはかることとされています。

#### 違反したときは

- 違反行為をした場合は、職業安定法に基づく行政指導や改善命令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ヶ月以下の拘禁刑又は30万円以下の罰金)が科せられる場合もあります。

### 職業安定法(抄)

(法律の目的)

第一条 この法律は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)と相まって、公共に奉仕する公共職業安定所その他の職業安定機関が関係行政庁又は関係団体の協力を得て職業紹介事業等を行うこと、職業安定機関以外の者の行う職業紹介事業等が労働力の需要供給の適正かつ円滑な調整に果たすべき役割にかんがみその適正な運営を確保すること等により、各人にその有する能力に適合する職業に就く機会を与え、及び産業に必要な労働力を充足し、もつて職業の安定を図るとともに、経済及び社会の発展に寄与することを目的とする。

(職業選択の自由)

第二条 何人も、公共の福祉に反しない限り、職業を自由に選択することができる。

(均等待遇)

第三条 何人も、人種、国籍、信条、性別、社会的身分、門地、従前の職業、労働組合の組合員であること等を理由として、職業紹介、職業指導等について、差別的取扱を受けることがない。(以下略)  
(労働条件等の明示)

第五条の三 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者並びに労働者供給事業者は、それぞれ、職業紹介、労働者の募集又は労働者供給に当たり、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者に対し、その者が従事すべき業務の内容及び賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。(以下略)  
(求人等に関する情報の的確な表示)

第五条の四 公共職業安定所、特定地方公共団体及び職業紹介事業者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、募集情報等提供事業を行う者並びに労働者供給事業者は、この法律に基づく業務に関して新聞、雑誌その他の刊行物に掲載する広告、文書の提出又は頒布その他厚生労働省令で定める方法(以下この条において「広告等」という。)により求人若しくは労働者の募集に関する情報又は求職者若しくは労働者になろうとする者に関する情報その他厚生労働省令で定める情報を提供するときは、当該情報について虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならない。(以下略)  
(求職者等の個人情報の取扱い)

第五条の五 公共職業安定所、特定地方公共団体、職業紹介事業者及び求人者、労働者の募集を行う者及び募集受託者、特定募集情報等提供事業者並びに労働者供給事業者及び労働者供給を受けようとする者(次項において「公共職業安定所等」という。)は、それぞれ、その業務に関し、求職者、労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報(以下この条において「求職者等の個人情報」という。)を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で、厚生労働省令で定めるところにより、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内でこれを保管し、及び使用しなければならない。  
ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

② 公共職業安定所等は、求職者等の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

### 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律(抄)

(個人情報の取扱い)

第二十四条の三 派遣元事業主は、労働者派遣に関し、労働者の個人情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務(紹介予定派遣をする場合における職業紹介を含む。次条において同じ。)の目的の達成に必要な範囲内で労働者の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない。

2 派遣元事業主は、労働者の個人情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならない。

## 6 公正採用選考人権啓発推進員制度のあらまし

### (1) 公正採用選考人権啓発推進員制度の趣旨・目的

厚生労働省では、従来から企業に対し、差別のない公正な採用選考の実施についてお願いしてきましたが、「部落地名総鑑」事件（P17 参照）の発生にみられるように、事業主の同和問題についての理解と認識は、必ずしも十分とはいえない状況がみられました。

このため、昭和 52 年度（1977 年度）から、事業主に対する啓発・指導の一層の強化を図るため、原則として一定規模以上の事業所について、「企業内同和問題研修推進員」の設置を図り、推進員に対し、計画的・継続的な啓発・指導を行うことを通じて、各企業における公正な採用選考システムの確立が図られてきました。

その後、平成 8 年（1996 年）5 月に地域改善対策協議会の意見具申において、同和問題を人権問題の重要な柱として捉え、人権教育・人権啓発の事業に再構成して推進すべきとの指摘がなされたことを受けて、平成 8 年（1996 年）7 月の閣議決定「同和問題の早期解決に向けた今後の方策について」では、雇用主に対する啓発・指導事業は、人権啓発の事業に再構成して推進することとされました。

そして、平成 9 年度（1997 年度）から、雇用主に対する啓発・指導事業は、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識のもとに、就職の機会均等を確保するための公正な採用選考システムの確立を目指した人権啓発事業として改められ、「企業内同和問題研修推進員」は「公正採用選考人権啓発推進員」（以下「推進員」という。）に名称変更されました。

また、従業員の採用選考に最も影響力を持つ企業のトップクラスとの接点の多い経済団体（一般社団法人東京経営者協会、東京商工会議所、東京都中小企業団体中央会、東京都商工会連合会）の役員等を「公正採用選考人権啓発協力員」として委嘱し、傘下企業等に対して公正な採用選考の確立に向けた周知・啓発を行っています。

### (2) 推進員の設置対象事業所

推進員制度は、職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、雇用の促進を図るため、次の基準に基づき、推進員の設置を勧奨しています。

ア 常時使用する従業員の数が 50 人以上である事業所

イ 常時使用する従業員の数が 50 人未満であって、就職差別事件又はこれに類する事象を惹起した事業所

ウ 職業紹介事業又は労働者派遣事業を行う事業所

※職業紹介事業者及び労働者派遣事業者は、雇用主としての側面にとどまらず、労働力需給システムの一翼としての社会的責務を負っていることから、規模にかかわらず推進員の設置対象事業所としています。

### (3) 推進員の選任基準

推進員は、事業主が従業員のうちから選任するものですが、公正な採用選考システムの確立を図る上で、当該事業所における中心的な役割を果たすことが期待されていることから、人事担当責任者等、採用・選考に関する事項について相当の権限を有する方（人事担当の部・課長級以上の方）から選任するよう、ハローワークが事業主を指導することになっています。

#### (4) 推進員の役割

推進員は、各人の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について中心的な役割を果たすものとされています。

ア 公正な採用選考システムの確立を図ること

イ 職業安定行政機関との連携に関すること

ウ その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること

すなわち、採用方針をはじめ、求人（募集）活動、選考基準、選考方法、採否決定等について、就職の機会均等を阻害していないかどうかを点検し、差別のない公正な採用選考システムをはじめとする体制の確立を図っていくことが必要です。

同時に、求人活動や面接等採用選考に当たる方々も、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識に基づいて業務を遂行していく必要があります。

推進員は、これら就職の機会均等の確保を図るため、当該事業所における中心的な役割を果たすとともに、職業安定行政機関との連絡の窓口ともなります。

その他当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進とあるのは、公正な採用選考について企業の自主的な取組を要請するもので、個々の事業所において必要な対策について計画し、推進をしていくことが求められます。

#### (5) 推進員の選任状況の報告

推進員を新たに選任した事業所や人事異動等により推進員に変更があった事業所は、「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告」（P 127 参照）を事業所所在地管轄のハローワーク（P 129 参照）に提出することになっています。

なお、事業所が移転した場合は、再度提出していただくこともありますので、必ずハローワークまでご連絡ください。

また、東京労働局では、毎年6月1日現在の推進員の選任状況の報告もお願いしています。

#### 《東京労働局公正採用選考人権啓発推進員設置要綱（平成29年9月11日改定）》

##### 1 目 的

社会を構成する全ての人にとって就職は、生活の安定や社会参加を通じての生きがいなど極めて重要な意義を持っており、憲法に規定される職業選択の自由、就職の機会均等を確保し、誰もがその適性と能力に応じて職業に就くことができる社会を実現するためには、雇用主が同和問題をはじめとする人権問題について正しい理解と認識を深め、応募者の人権を尊重し適性と能力に基づく公正な採用選考を行うことが必要である。

このため、一定規模以上の事業所等について、公正採用選考人権啓発推進員（以下「推進員」という。）の設置を図り、推進員に対する研修等を通じて、当該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、理解及び認識を深めるとともに、当該事業所内の人権研修の促進・支援を行うことを目的とする。

## 2 推進員設置対象事業所

- (1) 常時使用する従業員の数が50人以上である事業所。  
ただし、工場、支店、営業所等については、人事権（採用権）を有する事業所。
- (2) (1)のほか、公共職業安定所長が推進員を選任することが適当であると認める事業所。
- (3) (1)及び(2)にかかわらず、職業紹介事業または労働者派遣事業を行う事業所。

## 3 推進員の選任基準

推進員は、原則として人事担当責任者等、採用選考その他人事管理に関する事項について相当の権限を有する者から1事業所につき1名を選任する。

なお、事業所の規模等から必要ときは、推進員の補助者を選任し、本制度の実効を期すものとする。

## 4 推進員の役割

推進員は、すべての人々の就職の機会均等を確保するという視点に立って、次の事項について事業所内における中心的な役割を果たすものとする。

- (1) 公正な採用選考システムの確立を図ること。
- (2) 職業安定行政機関との連携に関すること。
- (3) その他、当該事業所において必要とする対策の樹立及び推進に関すること。

## 5 報 告

- (1) 新規に推進員を選任した場合、又は人事異動等により推進員に変更があった場合には、別紙「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告」により事業所管轄公共職業安定所長（職業紹介事業または労働者派遣事業の許可・届出に合わせて報告をする場合は東京労働局需給調整事業部経由とする。）あて報告するものとする。
- (2) 推進員を選任している事業所は毎年6月1日現在の選任状況を、別紙「公正採用選考人権啓発推進員選任状況報告」により事業所管轄公共職業安定所長あて報告するものとする。

## 6 推進員に対する研修等の実施

東京労働局及び公共職業安定所は、推進員に対しその役割を果たすために必要な研修等を実施するものとし、必要に応じて関係行政機関等への協力を要請するものとする。

## 7 人権研修講師の出講事業及び視聴覚ビデオ等の貸出しについて

### (1) 人権研修講師の出講事業について

公益財団法人東京都人権啓発センターでは、人権に関しての正しい理解と認識を深めるために企業等が実施する研修に対して講師出講事業を行っています。

なお、オンラインによる研修にも対応しています。

#### 【研修の内容】

講義の内容は、「基本的人権」「人権全般」「同和問題（部落差別）」「ハラスメントの防止」「CSR（企業の社会的責任）と人権」「多文化共生」「公正な採用選考」「LGBT」「障害者差別の解消」などです。

#### 【申込方法】

研修の約2か月前までに、Eメールにて(1)研修名(2)研修のテーマ(3)研修実施予定日時(4)実施会場（所在地）(5)実施方法(6)研修参加人数(7)団体名、ご担当者名及び連絡先(8)その他（講師の指名、内容に関するご要望等）についてご連絡ください。

#### 【研修時間】

1講義2時間を原則としますが、2時間未満についても受け付けますのでご相談ください。

#### 【研修料金】

時間数	1時間当たりの料金（税別）
1時間以内	18,000円
1時間を超える	16,000円

中継割増 オンラインによる配信等を行う場合、料金が割増になります。

人数割増 1回の研修につき、受講者が200名以上となる場合、料金は10割増になります。

※今後、料金改定があった場合、上記の料金は変更となることがあります。

詳細はお問い合わせください。

#### 【問合せ・連絡先】

公益財団法人東京都人権啓発センター

〒105-0014 東京都港区芝2-5-6 芝256スクエアビル2階

電話 03(6722)0085

ホームページ <https://www.tokyo-jinken.or.jp/>

Eメール koshi\_haken「アットマーク」tokyo-jinken.or.jp

※Eメールの場合は、「アットマーク」の部分で半角英数字の@に変更してください。



### (2) 視聴覚ビデオ等の貸出しについて

都内ハローワークや東京都労働相談情報センター、東京都人権プラザでは、同和問題をはじめとする人権問題についての正しい理解と認識を深めるとともに、企業内での研修等に活用していただくため、DVDやビデオテープ等の貸出しを行っています。

（お問合せ先は、巻末の行政機関一覧をご覧ください。）