

2023年5月31日

報道関係各位

就職差別に関する調査2023

日本労働組合総連合会(略称:連合、所在地:東京都千代田区、会長:芳野 友子)は、採用選考における就職差別の実態を把握するため、2019年の調査(※)に続き2回目となる「就職差別に関する調査」を2023年4月1日～4月4日の4日間でインターネットリサーチにより実施し、最近3年以内に就職のための採用試験(新卒採用試験、または中途採用試験)を受けた、全国の15歳～29歳の男女1,000名の有効サンプルを集計しました。(調査協力機関:ネットエイジア株式会社)

※前回(2019年)の調査は「就職差別に関する調査2019」として2019年5月15日に発表。

【調査結果のポイント】

- ◆ 応募書類やエントリーシートで記入を求められたことがあるもの
「性別」80.5%(前回91.2%)、「本籍地や出生地に関すること」43.6%(前回56.4%)
- ◆ 採用試験の面接で質問されたことがあるもの
「転勤ができるかどうか」43.3%(前回42.3%)、
「残業や休日出勤ができるかどうか」42.8%(前回34.7%)、
「性別」28.6%(前回18.9%)、「本籍地や出生地に関すること」28.3%(前回31.6%)
- ◆ “面接官が聞いてはいけない質問”についての認識率
「宗教に関すること」56.7%(前回66.5%)、
「支持政党に関すること」50.1%(前回61.9%)
「本籍地や出生地に関すること」、「購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること」などは低位に留まる。
- ◆ 「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされた」19.5%
＜面接官による不適切な発言の内容＞
「女性だからどうせ辞める」「恋人はいる?」「かわいいね」など
- ◆ 「就職活動をしていて“男女差別”を感じたことがある」32.8%
感じた男女差別 1位「男女で採用職種が異なっていた」
2位「採用予定人数が男女で異なっていた」
- ◆ 「採用選考過程において、企業からSNSアカウントを調査されたことがある」10.7%

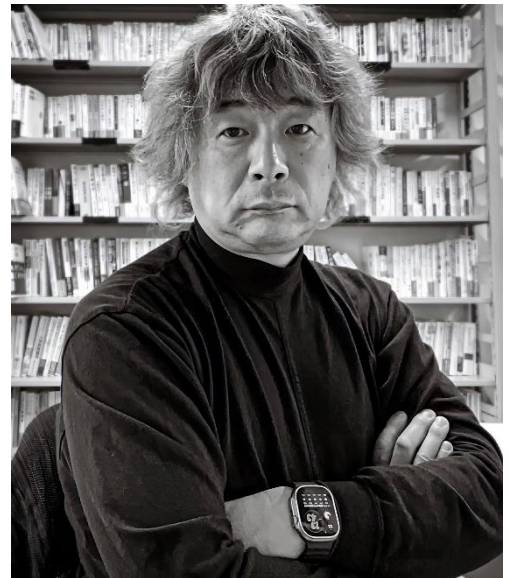
就職差別に関する調査 2023 解説・講評

人権意識が欠如しては、Z世代を採用できない

千葉商科大学 国際教養学部 准教授／働き方評論家 常見陽平

「これで日本企業は Z 世代を採用できるのか?」。調査結果をみて、心配になってしまった。1990 年代後半以降に生まれた Z 世代の特徴は、人権や環境などの問題について関心が高いことである。しかし、今回の調査結果をみると、日本企業の採用活動は人権に関する意識がまだまだ希薄であると言わざるを得ない。応募者の適性や能力と関係ない質問も根強く残っている。求職者の人権を侵害する質問、曖昧な採用基準を放置していいのか。

改善が見られないわけではない。応募書類やエントリーシートにおいて、前回の調査と比較すると、「性別」について聞かれた人が 80.5% (前回 91.2%)、「本籍地や出生地」に関する質問が 43.6% (前回 56.4%) と、それぞれ 10 ポイント以上減少している。性別に関しては、女性が不利にならないように、さらにはセクシャルマイノリティーなどへの配慮などから性別欄をなくす動きだけでなく、写真欄すらもなくす動きがあるが、もっとも、まだ多数の企業で性別欄は存在するし、前述したように「本籍地や出生地」も、さらには「家族に関すること」を聞く企業も 37.2% あり、不適切な質問が根強く残っているといえる。なお、応募書類やエントリーシートについては、企業が用意したもの以外を認める動きも見られた。これは就職ナビなどでの共通エントリーシートが普及したことの影響もあるだろう。



一方で、採用面接に関しては、前回の調査に比べて一部改悪が目立った。「本籍地や出生地に関すること」が 28.3% と前回 (31.6%) とほぼ同じ割合で質問されているほか、「性別」に関しては 28.6% と前回 (18.9%) よりも 10 ポイント近く増えており、令和のこの時代にこのような質問がまかり通っていることに怒りすら感じる。性的指向や性自認に関する質問をされた求職者も、それぞれ約 10% いた。言語道断である。

新型コロナウイルスショックの影響やテレワークの普及、そもそも労働者のワークライフバランスへの配慮などから転職見直しの動きがあるにもかかわらず、転職に関する質問を受けた人が約 40% いることに、メディアでの議論や先進的企業の取り組みと、現実とのギャップを感じる。

「働き方改革」が叫ばれる中、いまだに「残業や休日出勤ができるか」が問われており、しかも前回よりも 8 ポイント以上増加していることも注目ポイントだ。労働力だけでなく、全身全霊を企業に捧げるシステムが根強く残っていることが明らかになっている。

もっとも、書類選考と面接の違いには留意しなくてはならない。書類選考などは人事部マターだが、面接は現場の管理職なども担当する。人事部では人権への配慮がなされていても、面接官には浸透していないということだろう。しかし、いずれにせよ会社を代表しているということは強く意識しなくてはならない。

いまだに人権に対して無頓着な質問やハラスメント質問、さらには男女差別が根強く残っていることは残念だ。一方、求職者は被害者ではあるが、自分の身を守らなくてはならない。情報源が HP や SNS に偏っているのが気になる。学校でのワークルール教育が必要だ。

現在は空前の人手不足の時代である。人権に無頓着な企業に採用氷河期は乗り越えられない。未来を創るために、Z 世代から選ばれるために、企業も変わらなくてはならない。人権に無頓着なままでは、日本企業は若者に JTC (ジャパニーズ・トラディショナル・カンパニー 古い体質の日本企業を揶揄した言葉) と笑われ続けるだろう。

◆採用試験の応募について (p.4-p.7)

- ・「採用試験に際し、会社独自の履歴書を提出するように求められた」大卒者の54.4% (前回62.6%)
- ・「採用試験に際し、戸籍謄(抄)本の提出を求められた」30.8% (前回19.4%)
- ・「内定が出る前に健康診断書の提出や応募した会社が手配した健康診断の受診を求められた」52.0% (前回48.6%)
- ・応募書類やエントリーシートで記入を求められたことがあるもの
 - 「性別」80.5%、「本籍地や出生地に関すること」43.6%、「家族に関すること」37.2%、
 - 「生活環境・家庭環境などに関すること」24.8%、「人生観、生活信条に関すること」20.4%、
 - 「労働組合に関する情報、学生運動など社会運動に関すること」18.9%、「思想に関すること」16.6%

◆採用試験の面接について (p.8-p.13)

- ・採用試験の面接で質問されたことがあるもの
 - 「転職ができるかどうか」43.3%、「残業や休日出勤ができるかどうか」42.8%、「家族に関すること」37.7%、
 - 「性別」28.6%、「本籍地や出生地に関すること」28.3%、「結婚の予定」19.2%、「思想に関すること」15.2%、
 - 「性的指向の確認」8.9%、「性自認への違和感の有無」7.6%
- ・面接官が聞いてはいけないと思うもの
 - 「宗教に関すること」56.7% (前回66.5%)、「支持政党に関すること」50.1% (前回61.9%)
 - 「本籍地や出生地に関すること」、「購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること」などは低位に留まる。
- ・“面接官が聞いてはいけない質問”についての回答者の認知経路
1位「HPやSNSで見た」2位「テレビで観た」
- ・「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされた」19.5%
面接官による不適切な発言の内容 「女性だからどうせ辞める」「恋人はいる?」「かわいいね」など

◆就職活動全般について (p.14-p.19)

- ・応募書類・エントリーシートの提出や採用面接において、知られたくない・企業に示す必要がないと思うこと
1位「他社の選考状況」2位「趣味・特技」3位「顔写真」4位「学校生活・学生生活に関すること」5位「学歴」
- ・「就職活動をしていて“学歴フィルター”を感じたことがある」40.4%、大卒者では43.9%
- ・「就職活動をしていて“男女差別”を感じたことがある」32.8%
感じた男女差別 1位「男女で採用職種が異なっていた」2位「採用予定人数が男女で異なっていた」
- ・「就職活動をしていて新型コロナウイルス感染症に関わることを理由とした差別を受けたことがある」10.1%
受けた差別の内容 「『近づかないで』と言われた」「嫌な顔をされた」「暴言を言われた」など
- ・「採用選考過程において、企業からSNSアカウントを調査する旨の通知を受けたことがある」11.7%
- ・「採用選考過程において、企業からSNSアカウントを調査されたことがある」10.7%
- ・選考過程がWEBで実施されるにあたり、苦勞した点や困った点
 - 「音声が届かずに届いているか不安」「安定したネット環境の確保」「コミュニケーションが取りにくい」
 - 「発言のタイミング」「カメラのアングル」「ビデオ通話の背景」「会社のイメージがわきにくい」など

調査結果

《採用試験の応募について》

- ◆「採用試験に際し、会社独自の履歴書を提出するように求められた」大卒者の54.4%(前回62.6%)
- ◆「採用試験に際し、戸籍謄(抄)本の提出を求められた」30.8%(前回19.4%)
- ◆「内定が出る前に健康診断書の提出や応募した会社が手配した健康診断の受診を求められた」52.0%(前回48.6%)

採用選考にあたっては、応募者の人権を尊重すること、応募者の適性や能力のみを基準として行うことが原則とされており、適性や能力と関係がないことを採用基準とすると、就職差別につながるおそれがあります。

適性や能力のみを基準とした採用選考を行うために、応募用紙については、中学校卒の採用試験の場合は《職業相談票(乙)》、高等学校卒の採用試験の場合は《全国高等学校統一用紙》を使用するよう定められています。

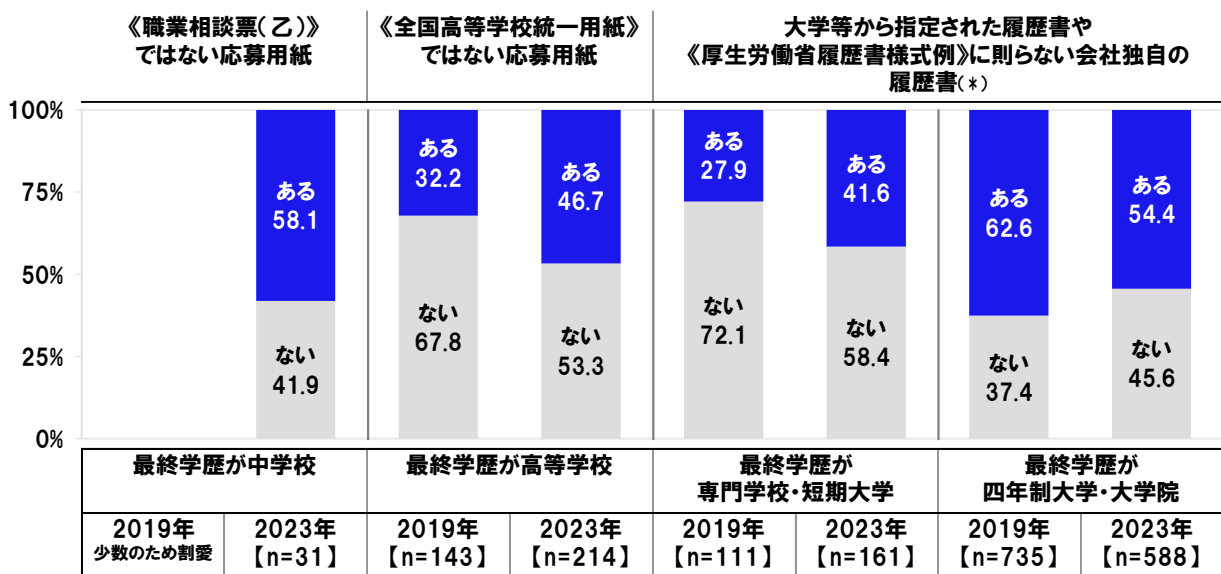
最終学歴が中学校の人(31名)に、採用試験に際し、《職業相談票(乙)》ではない応募用紙を提出するように求められたことがあるか聞いたところ、「ある」は58.1%、「ない」は41.9%となりました。

最終学歴が高等学校の人(214名)に、採用試験に際し、《全国高等学校統一用紙》ではない応募用紙を提出するように求められたことがあるか聞いたところ、「ある」は46.7%(前回32.2%)、「ない」は53.3%(前回67.8%)となり、全国高等学校統一用紙ではない応募用紙の提出が増えていることがわかりました。

大学卒や専門学校卒などの採用試験の場合は、大学等から指定された履歴書や《厚生労働省履歴書様式例》に則った履歴書を使用することが推奨されており、事業主が独自に応募用紙やエントリーシートの項目・様式を設定する場合は、適性や能力に関係のない事項を含めないよう留意するべきとされています。

最終学歴が四年制大学・大学院・専門学校・短期大学の人(749名)に、採用試験に際し、大学等から指定された履歴書や《厚生労働省履歴書様式例》に則らない会社独自の履歴書を提出するように求められたことがあるか聞いたところ、最終学歴が専門学校・短期大学の人(161名)では「ある」は41.6%(前回27.9%)、「ない」は58.4%(前回72.1%)、最終学歴が四年制大学・大学院の人(588名)では「ある」は54.4%(前回62.6%)、「ない」は45.6%(前回37.4%)となりました。

採用試験に際し、以下の書類の提出を求められたことがあるか [単一回答形式]



*2019年調査では「大学等から指定された履歴書や《JIS規格履歴書》ではない会社独自の履歴書」と提示し聴取

次に、全回答者(1,000名)に、採用選考過程において、「戸籍謄(抄)本の提出を求められたこと」の有無について聞いたところ、「ある」は30.8%(前回19.4%)、「ない」は69.2%(前回80.6%)となりました。最終学歴別にみると、学歴が若いほど提出を求められる傾向にあることが明らかとなりました。

また、「内定が出る前に健康診断書の提出や応募した会社が手配した健康診断の受診を求められたこと」では、「ある」は52.0%(前回48.6%)、「ない」は48.0%(前回51.4%)となりました。

職業安定法では、社会的差別の原因となるおそれのある個人情報などの収集が原則として禁止されており、採用選考時に戸籍謄(抄)本の提出を求めることや、合理的な理由なく一律的に健康診断書の提出を求めたり健康診断を実施したりすることは認められていません。ルールを順守せず、応募者に対しこれらの書類の提出を求めたり、健康診断の受診を求めたりしているケースが増えている実状が明らかとなりました。戸籍謄(抄)本提出を求められたケースは前回より10ポイント以上増え、内定前の健康診断の実施も依然として半数程度となっており、採用側の意識の改善が求められます。

採用選考過程における書類提出などに関する経験 [各単一回答形式]

《採用試験に際し、戸籍謄(抄)本の提出を求められたこと》

		2019年		
		n数	ある	ない
全体		1000	19.4	80.6
最終学歴	中学校	-	-	-
	高等学校	143	19.6	80.4
	専門学校・短期大学	111	20.7	79.3
	四年制大学・大学院	735	19.3	80.7

(%)

		2023年		
		n数	ある	ない
全体		1000	30.8	69.2
最終学歴	中学校	31	48.4	51.6
	高等学校	214	34.1	65.9
	専門学校・短期大学	161	27.3	72.7
	四年制大学・大学院	588	29.6	70.4

(%)

《内定が出る前に健康診断書の提出や応募した会社が手配した健康診断の受診を求められたこと(*)》

		2019年		
		n数	ある	ない
全体		1000	48.6	51.4
最終学歴	中学校	-	-	-
	高等学校	143	35.0	65.0
	専門学校・短期大学	111	48.6	51.4
	四年制大学・大学院	735	51.8	48.2

(%)

		2023年		
		n数	ある	ない
全体		1000	52.0	48.0
最終学歴	中学校	31	58.1	41.9
	高等学校	214	49.1	50.9
	専門学校・短期大学	161	53.4	46.6
	四年制大学・大学院	588	52.2	47.8

(%)

*2019年調査では「採用決定前に健康診断書の提出を求められたこと」と提示し聴取

◆応募書類やエントリーシートで記入を求められたことがあるもの

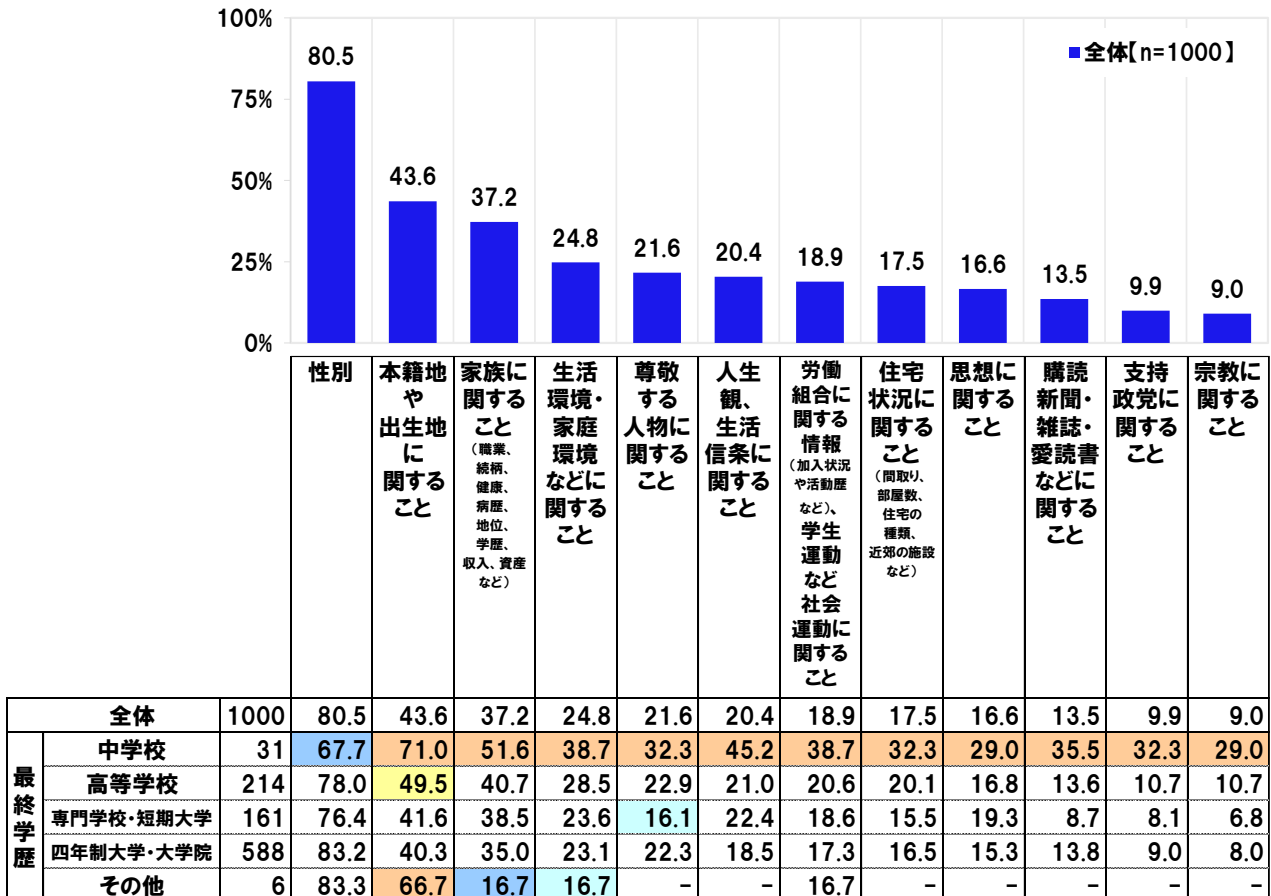
- 「性別」80.5%、「本籍地や出生地に関すること」43.6%、「家族に関すること」37.2%、
 「生活環境・家庭環境などに関すること」24.8%、「人生観、生活信条に関すること」20.4%、
 「労働組合に関する情報、学生運動など社会運動に関すること」18.9%、「思想に関すること」16.6%

続いて、全回答者(1,000名)に、採用試験に際し、応募書類やエントリーシート(インターネットの応募画面での入力を含む)で記入を求められた内容について聞きました。

記入を求められた人の割合をみると、「性別」(80.5%)が突出して高くなり、「本籍地や出生地に関すること」(43.6%)、「家族に関すること(職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)」(37.2%)、「生活環境・家庭環境などに関すること」(24.8%)が続きました。そのほか、「人生観、生活信条に関すること」(20.4%)や「労働組合に関する情報(加入状況や活動歴など)、学生運動など社会運動に関すること」(18.9%)、「思想に関すること」(16.6%)、「支持政党に関すること」(9.9%)、「宗教に関すること」(9.0%)といった、個人の思想を推し量りうることについて記入を求められたケースもみられました。また、総じていずれの内容においても最終学歴が中学校卒業の回答者ほど、記入を求められたとする割合が高い傾向にありました。

これらの内容は、「性別」を除けばいずれも応募者の適性や能力に関係がない情報のため、採用活動時に収集してはならない情報とされていますが、実際には記入を求められていることが明らかとなりました。

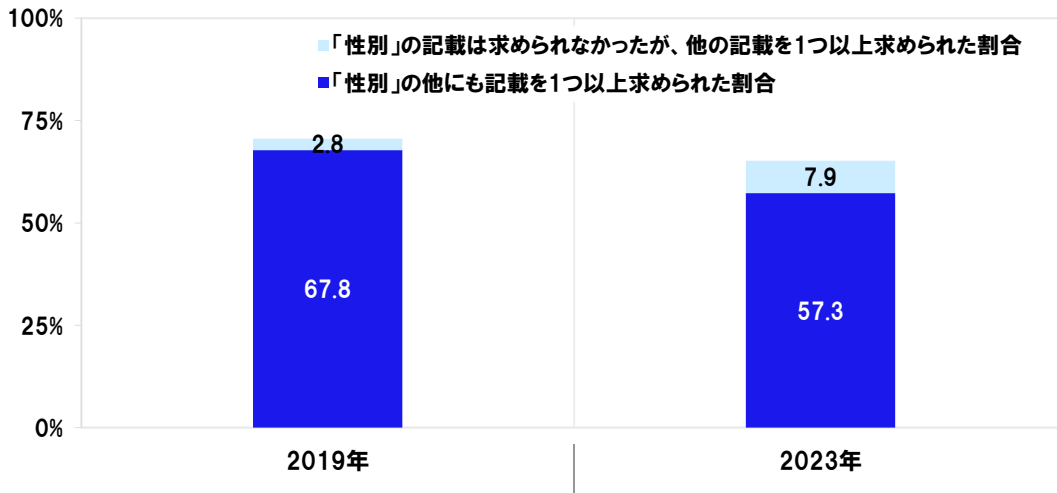
採用試験に際し、応募書類やエントリーシート(インターネットの応募画面での入力を含む)で記入を求められたか
 [各単一回答形式] ※「記入を求められた」と回答した人の割合を表示



※n数が30未満の属性は参考値

■全体比+10pt以上 / ■全体比+5pt以上 / ■全体比-5pt以下 / ■全体比-10pt以下 (%)

採用試験に際し、応募書類やエントリーシート(インターネットの応募画面での入力を含む)で記入を求められたか
[各単一回答形式]



※提示した項目はそれぞれ次のとおり

＜2019年＞

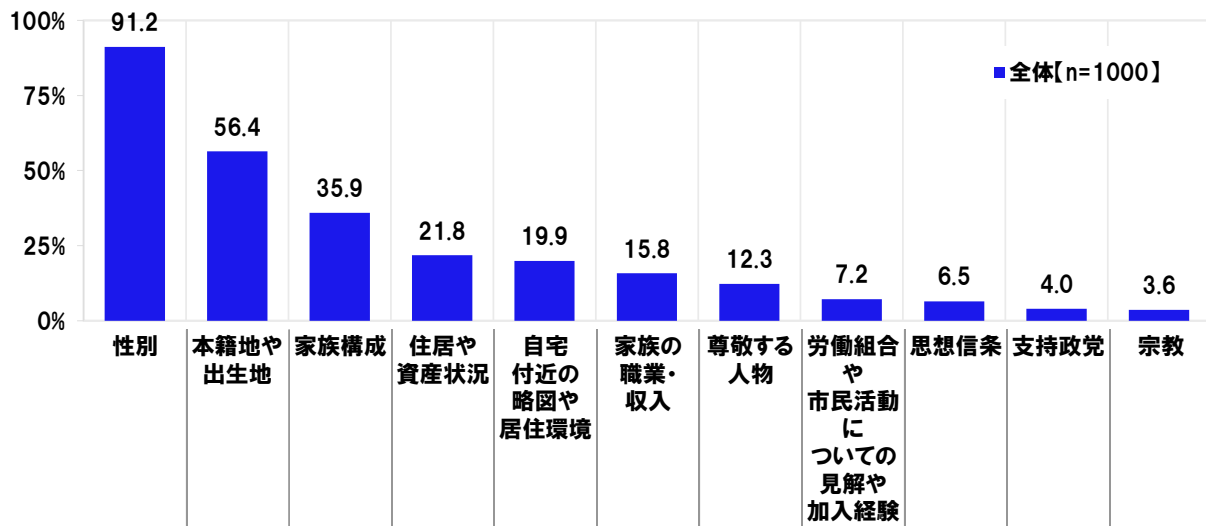
性別／本籍地や出生地／家族構成／家族の職業・収入／住居や資産状況／自宅付近の略図や居住環境／支持政党／宗教／尊敬する人物／思想信条／労働組合や市民活動についての見解や加入経験

＜2023年＞

性別／本籍地や出生地に関する事／家族に関する事(職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)／住宅状況に関する事(間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など)／生活環境・家庭環境などに関する事／宗教に関する事／支持政党に関する事／人生観、生活信条に関する事／尊敬する人物に関する事／思想に関する事／労働組合に関する情報(加入状況や活動歴など)、学生運動など社会運動に関する事／購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

※参考

【2019年調査】採用試験に際し、応募書類やエントリーシート(インターネットの応募画面での入力を含む)で記入を求められたか
[各単一回答形式] ※「ある」と回答した人の割合を表示



《採用試験の面接について》
◆採用試験の面接で質問されたことがあるもの

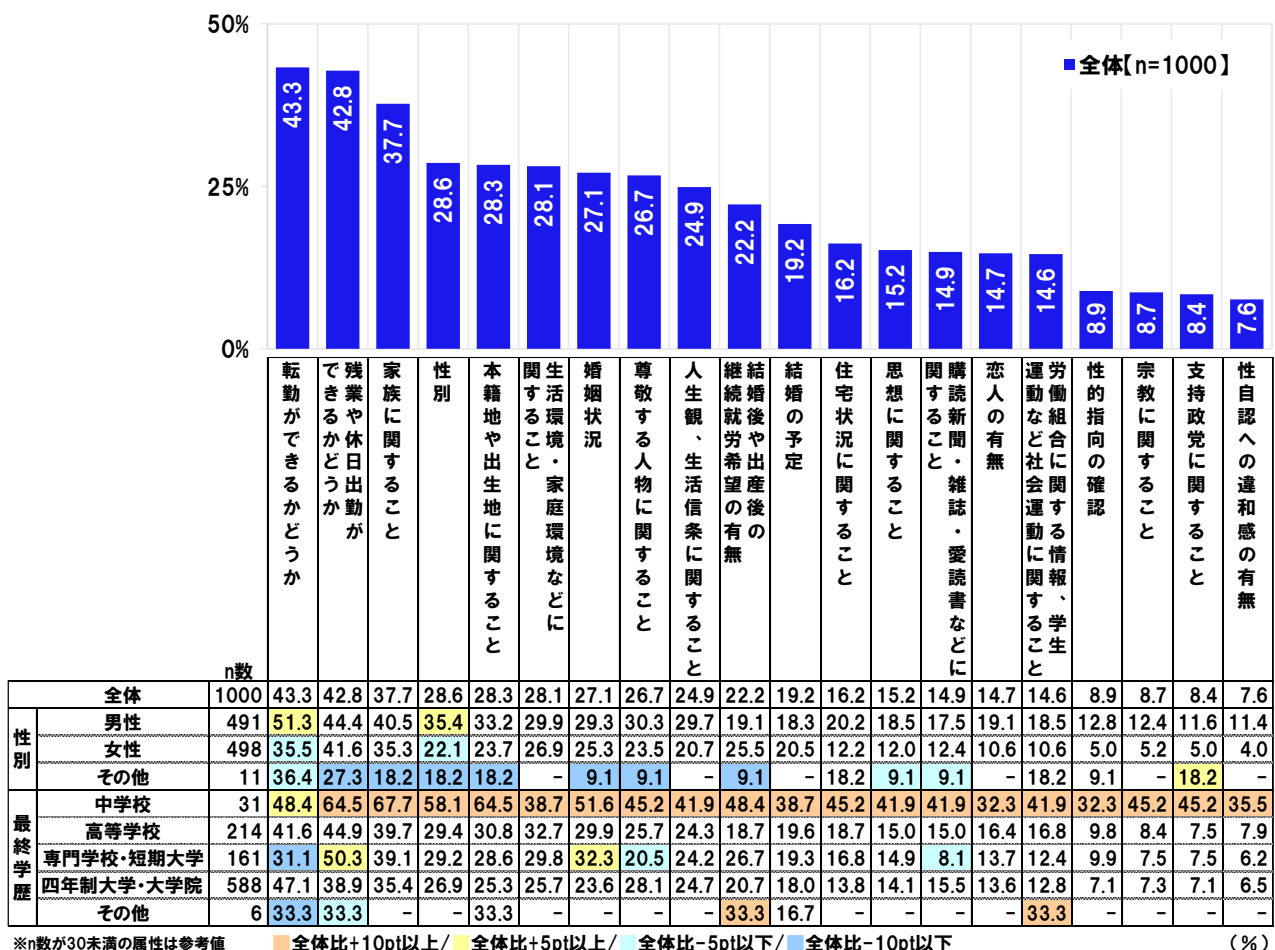
「**転勤ができるかどうか**」43.3%、「**残業や休日出勤ができるかどうか**」42.8%、「**家族に関すること**」37.7%、「**性別**」28.6%、「**本籍地や出生地に関すること**」28.3%、「**結婚の予定**」19.2%、「**思想に関すること**」15.2%、「**性的指向の確認**」8.9%、「**性自認への違和感の有無**」7.6%

全回答者(1,000名)に、採用試験の面接で質問されたことがあるものを聞きました。

質問されたことがある人の割合をみると、「転勤ができるかどうか」(43.3%)と「残業や休日出勤ができるかどうか」(42.8%)が特に高くなりました。転勤や所定外の労働の可否について尋ねられたという人が多いようです。次いで、「家族に関すること(職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)」(37.7%)、「性別」(28.6%)、「本籍地や出生地に関すること」(28.3%)、「生活環境・家庭環境などに関すること」(28.1%)、「婚姻状況(未婚・既婚)」(27.1%)となりました。そのほか、「結婚後や出産後の継続就労希望の有無」(22.2%)や「結婚の予定」(19.2%)など結婚・出産に関すること、「思想に関すること」(15.2%)や「労働組合に関する情報(加入状況や活動歴など)、学生運動など社会運動に関すること」(14.6%)、「性的指向の確認」(8.9%)、「宗教に関すること」(8.7%)、「支持政党に関すること」(8.4%)、「性自認への違和感の有無」(7.6%)など、個人の思想を押し量りうることもみられました。また、質問された内容が男性と女性では異なっていることがわかりました。

これらの内容は、いずれも応募者の適性や能力と関係がない情報です。面接においては、適性や能力に直接関係のないような質問をしないよう留意すべきとされていますが、実際の面接ではそのような質問が行われているようです。

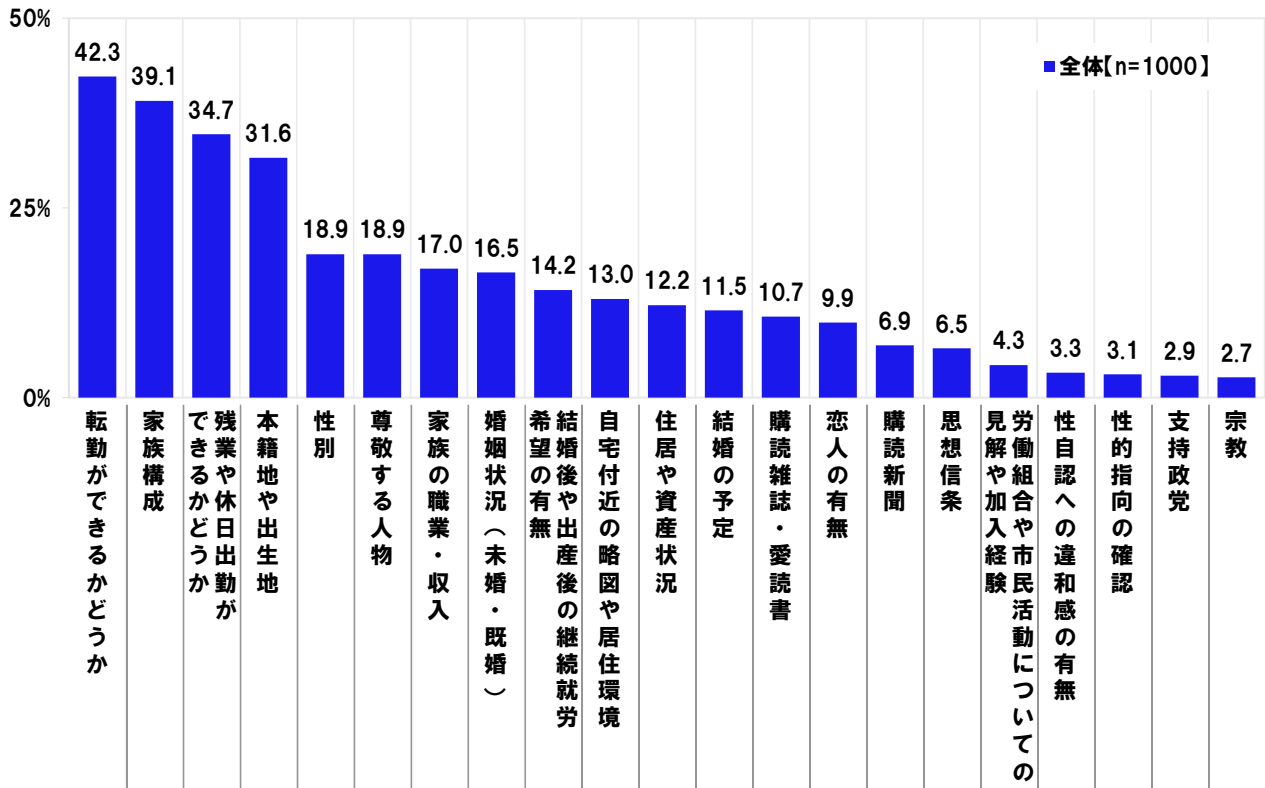
採用試験の面接で質問されたことがあるか [各単一回答形式] ※「質問された」と回答した人の割合を表示



※参考

【2019年調査】採用試験の面接で質問されたことがあるもの [各単一回答形式]

※「ある」と回答した人の割合を表示



◆面接官が聞いてはいけないと思うもの

「宗教に関すること」56.7%(前回 66.5%)、「支持政党に関すること」50.1%(前回 61.9%)

「本籍地や出生地に関すること」、「購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること」などは低位に留まる。

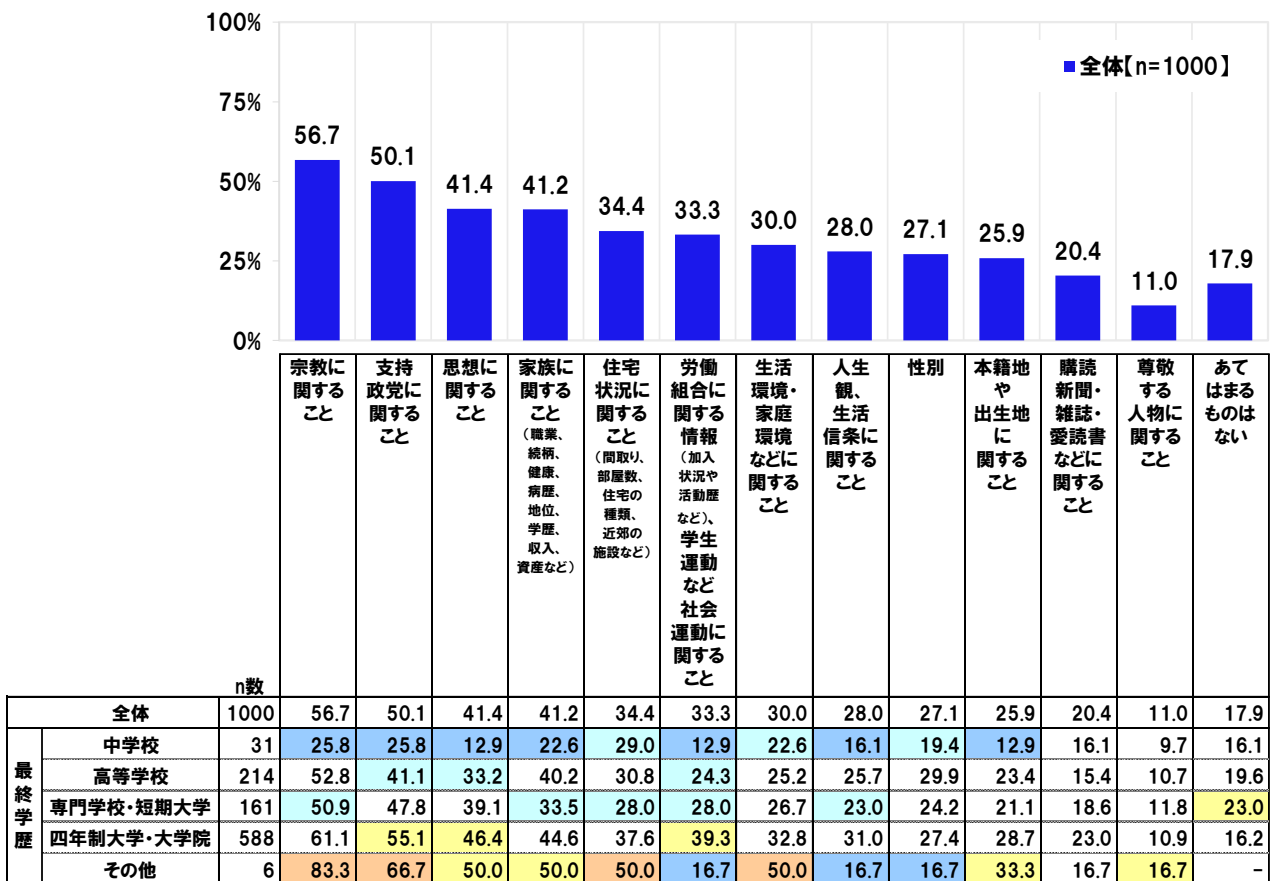
◆“面接官が聞いてはいけない質問”についての回答者の認知経路

1位「HP や SNS で見た」2位「テレビで観た」

全回答者(1,000名)に、複数の内容を提示し、面接官が面接で聞いてはいけない質問だと思うものを聞いたところ、「宗教に関すること」(56.7%)と「支持政党に関すること」(50.1%)が特に高く、半数を超えました。面接で宗教や政治について質問するのはNGだと考える人が多数派のようです。次いで、「思想に関すること」(41.4%)、「家族に関すること(職業、続柄、健康、病歴、地位、学歴、収入、資産など)」(41.2%)、「住宅状況に関すること(間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など)」(34.4%)となりました。他方、最も低かったのは「尊敬する人物に関すること」(11.0%)で約1割にとどまりました。

提示した内容は「性別」以外はいずれも応募者の適性や能力に関係がなく、面接では不適切な質問とされています。8割を超える回答者が聞いてはいけない質問の存在は認識しているものの、細かな内容についての理解は深まっていないということが明らかになりました。

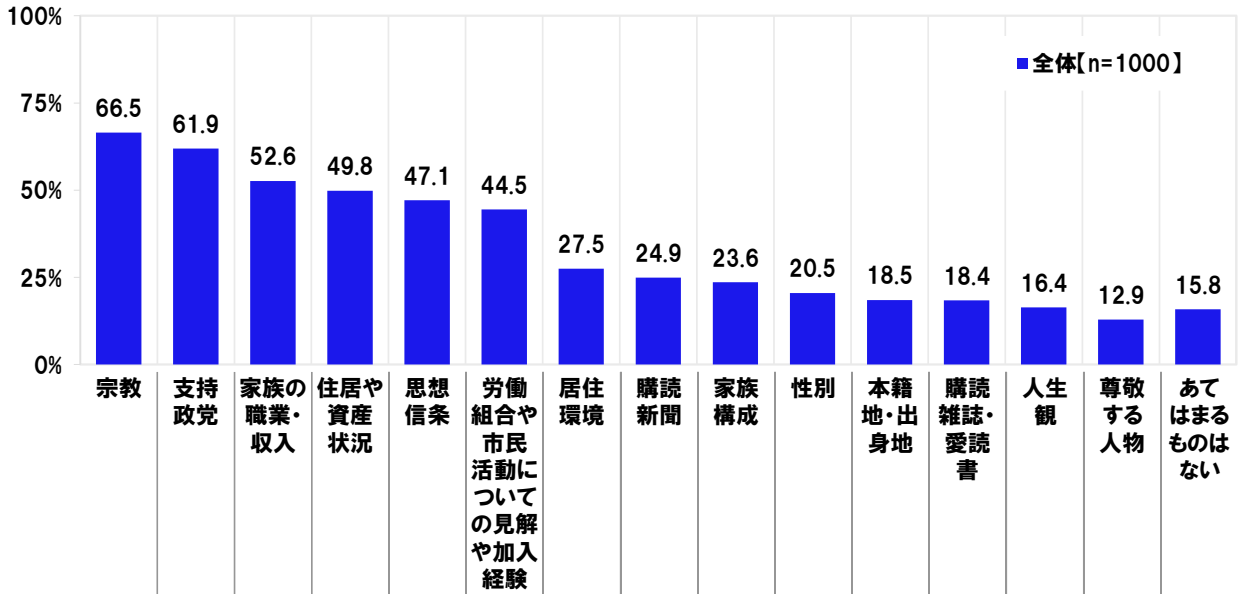
面接官が面接で聞いてはいけない質問だと思うもの [複数回答形式]



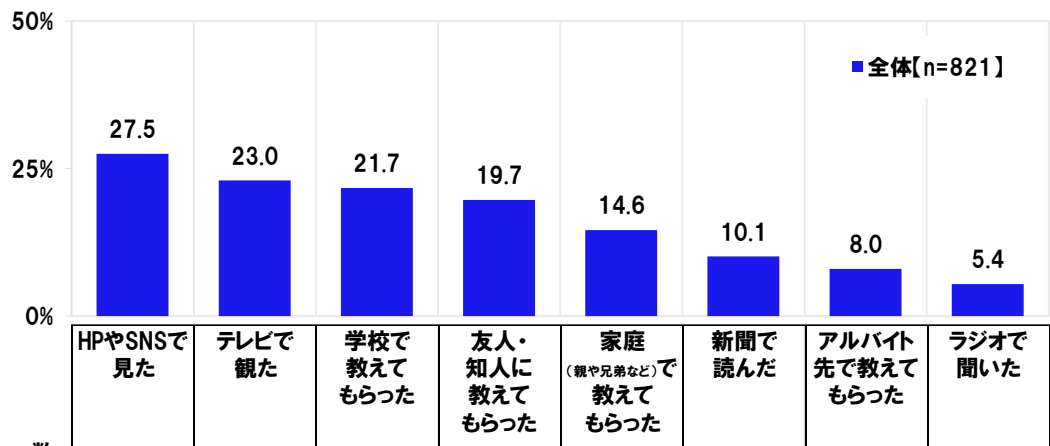
※n数が30未満の属性は参考値

■ 全体比+10pt以上 / ■ 全体比+5pt以上 / ■ 全体比-5pt以下 / ■ 全体比-10pt以下

(%)

※参考
【2019年調査】面接官が聞いてはいけない質問だと思うもの [複数回答形式]


面接官が面接で聞いてはいけない質問を1つでも知っていた人(821名)に、面接官が面接で聞いてはいけない質問のことをどのようにして知ったか聞いたところ、「HP や SNS で見た」(27.5%)が最も高くなりました。WEB サイトの閲覧や SNS の利用など、インターネットから情報を得た人が多いようです。次いで高くなったのは、「テレビで観た」(23.0%)、「学校で教えてもらった」(21.7%)、「友人・知人に教えてもらった」(19.7%)、「家庭(親や兄弟など)で教えてもらった」(14.6%)でした。

面接官が面接で聞いてはいけない質問のことをどのようにして知ったか [複数回答形式]
対象:面接官が面接で聞いてはいけない質問を1つでも知っていた人


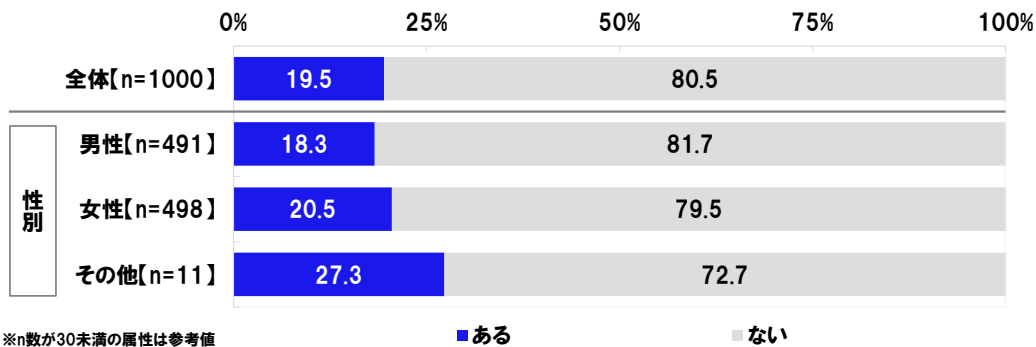
n数		HPやSNSで見た	テレビで観た	学校で教えてもらった	友人・知人に教えてもらった	家庭(親や兄弟など)で教えてもらった	新聞で読んだ	アルバイト先で教えてもらった	ラジオで聞いた	
全体	821	27.5	23.0	21.7	19.7	14.6	10.1	8.0	5.4	
最終学歴	中学校	26	19.2	15.4	15.4	7.7	26.9	19.2	11.5	7.7
	高等学校	172	22.1	22.7	25.6	23.3	18.0	8.1	7.6	6.4
	専門学校・短期大学	124	27.4	22.6	21.0	24.2	12.9	8.1	8.1	4.8
	四年制大学・大学院	493	29.8	23.7	20.9	18.1	13.4	11.0	8.1	5.1
	その他	6	33.3	16.7	16.7	16.7	-	-	-	-

※n数が30未満の属性は参考値

■全体比+10pt以上/■全体比+5pt以上/■全体比-5pt以下/■全体比-10pt以下 (％)

◆「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされた」19.5%
面接官による不適切な発言の内容「女性だからどうせ辞める」「恋人はいる?」「かわいいね」など

全回答者(1,000名)に、採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされたことがあるか聞いたところ、「ある」は19.5%、「ない」は80.5%となりました。

採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされたことはあるか [単一回答形式]


採用試験の面接で不適切だと思う質問や発言をされたことがある人(195名)に、どのような内容だったか聞いたところ、“女だから”といった性別を理由にした決めつけをされたり、恋愛・結婚について踏み込んだ質問や発言をされたりしたケースが多いようです。

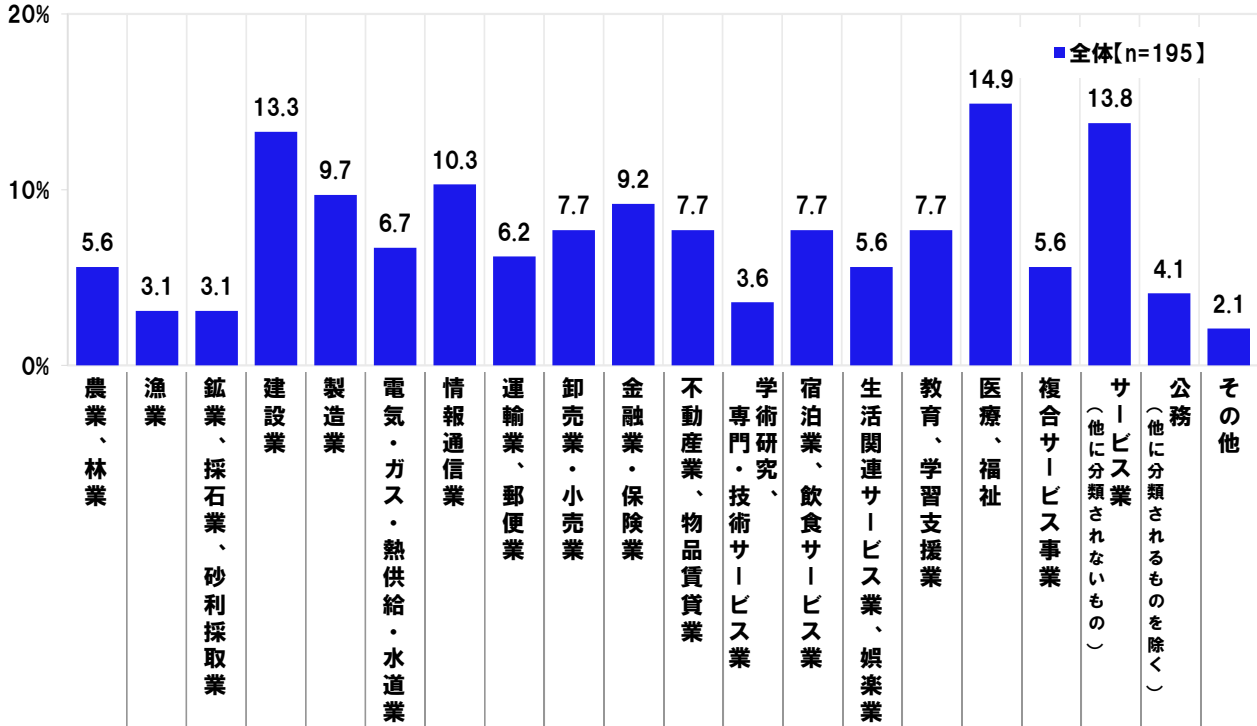
採用試験の面接でされた不適切だと思う質問や発言の内容 [自由回答形式] ※抜粋して表示
対象:採用試験の面接で不適切だと思う質問や発言をされたことがある人

女性[n=102]	男性[n=90]
<性別に関するもの> <ul style="list-style-type: none"> 『女性だからどうせ辞める』と言われた(25歳) 『女のくせに』と性別に関する発言が飛び出たので腹が立った(24歳) 『女だから大変だろう』と言われた(28歳) <恋愛・結婚に関するもの> <ul style="list-style-type: none"> 結婚観について聞かれた(22歳) 彼氏の有無を聞かれた(25歳) 結婚や妊娠をしても仕事を続けるか聞かれた(22歳) 入籍日や別居理由について聞かれた(21歳) 結婚や子どもの予定について聞かれた(24歳) 『転勤先でも出会いはあるよ』と言われた(28歳) <外見に関するもの> <ul style="list-style-type: none"> 男性社員から『メガネを取ったほうがかわいいよ』と言われた(22歳) 『マスクを取ったほうがいいね』と言われた(26歳) 『かわいいね』と容姿を褒めてくる場面があった(23歳) 体型について聞かれた(22歳) <家族に関するもの> <ul style="list-style-type: none"> 家が裕福かどうか聞かれた(29歳) <その他> <ul style="list-style-type: none"> 学生時代の選択に矛盾が生じていると嘲笑気味に言われた(22歳) 人格を否定された(29歳) 性的指向に関して一方的な決めつけをされた(22歳) 	<性別に関するもの> <ul style="list-style-type: none"> 『女性のほうが仕事が丁寧だから』と言われた(25歳) 『男性だから〇〇ですよ』といった発言があった(28歳) <恋愛・結婚に関するもの> <ul style="list-style-type: none"> 恋人の有無を聞かれた(28歳) 結婚観を聞かれた(21歳) 恋人がいたか、どこまで進んだかを聞かれた(26歳) <外見に関するもの> <ul style="list-style-type: none"> 『女っぽい』と言われた(29歳) <家族に関するもの> <ul style="list-style-type: none"> 親の年齢について聞かれた(29歳) 家族の職業について聞かれた(27歳) 親の会社について聞かれた(28歳) 母子家庭であることについて聞かれた(24歳) <その他> <ul style="list-style-type: none"> 犯罪歴を聞かれた(29歳) 好きな芸能人を聞かれ、それに対し否定的なことを言われた(26歳) 人種に関する質問をされた(28歳)

また、不適切だと思われる質問・発言があったのは、どの業種の採用試験を受けているときか聞いたところ、「医療、福祉」(14.9%)が最も高くなり、「サービス業(他に分類されないもの)」(13.8%)、「建設業」(13.3%)、「情報通信業」(10.3%)、「製造業」(9.7%)が続きました。

不適切だと思われる質問・発言があったのは、どの業種の採用試験を受けているときか [複数回答形式]

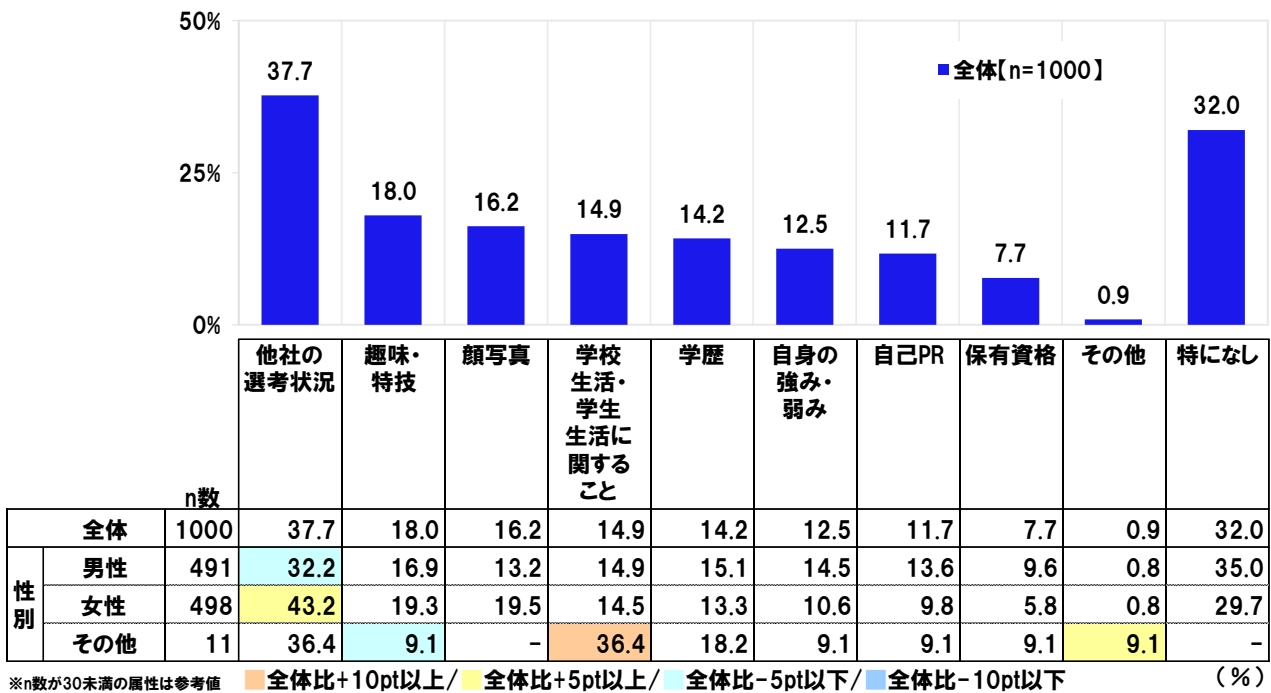
対象:採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされたことがある人



《就職活動全般について》
**◆応募書類・エントリーシートの提出や採用面接において、知られたいくない・企業に示す必要がないと思うこと
1位「他社の選考状況」2位「趣味・特技」3位「顔写真」4位「学校生活・学生生活に関すること」5位「学歴」**

全回答者(1,000名)に、応募書類・エントリーシートの提出や採用面接において、知られたいくないあるいは企業に示す必要がないと思うことを聞いたところ、「他社の選考状況」(37.7%)が突出して高くなりました。他にどの企業の採用試験を受けているかということや、どの段階まで進んでいるかということなどを伝える必要性はないと考えている人が多いようです。次いで高くなったのは、「趣味・特技」(18.0%)、「顔写真」(16.2%)、「学校生活・学生生活に関すること」(14.9%)、「学歴」(14.2%)でした。

男女別にみると、女性では「他社の選考状況」(43.2%)が全体と比べて5ポイント以上高くなりました。

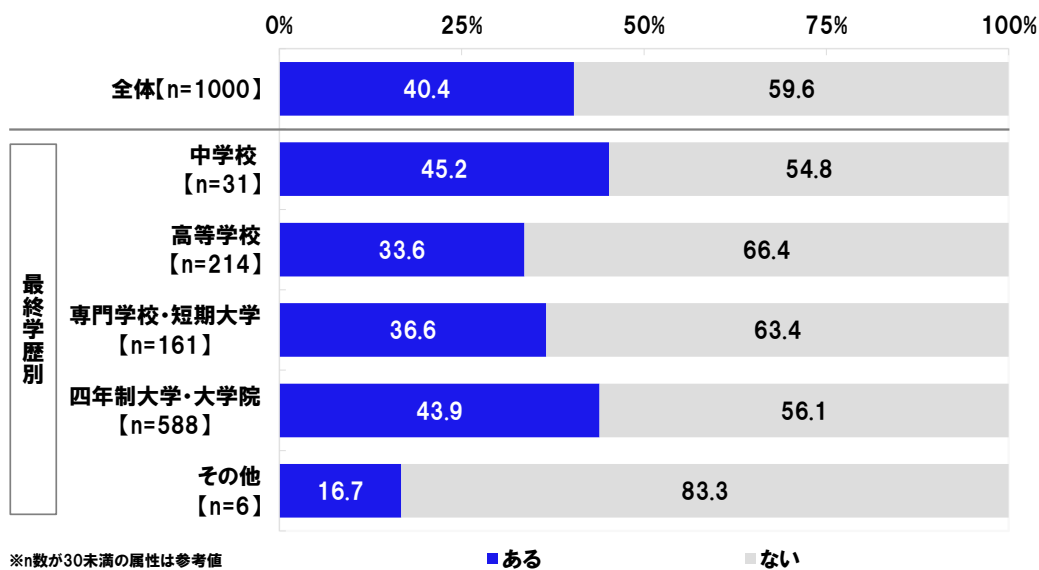
応募書類・エントリーシートの提出や採用面接において、知られたいくないあるいは企業に示す必要がないと思うこと [複数回答形式]


◆「就職活動をしていて“学歴フィルター”を感じたことがある」40.4%、大卒者では 43.9%

事業者が、応募者を出身学校名によって振り分け、採用選考の対象とどうか決めることは“学歴フィルター”と呼ばれており、たとえば特定の大学の学生しか説明会やセミナーに参加できないといったことがあてはまります。

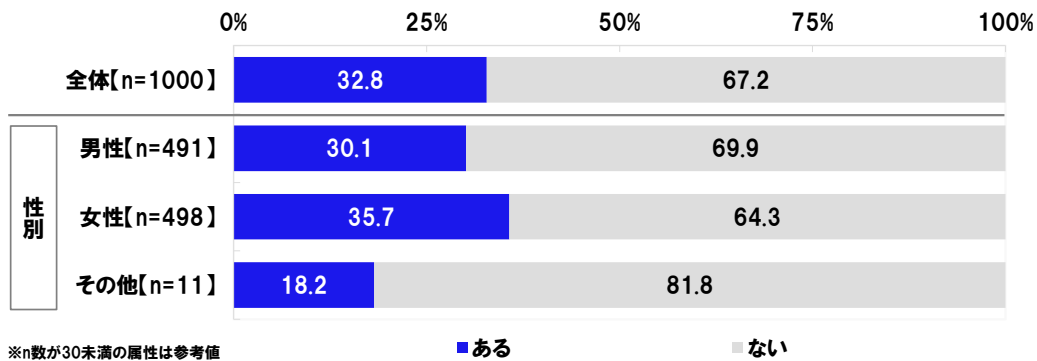
全回答者(1,000名)に、就職活動をしていて、いわゆる“学歴フィルター”を感じたことがあるか聞いたところ、「ある」は40.4%、「ない」は59.6%となりました。就活中、“学校名でふるいにかけているのでは”と実感した人は4割にのぼることが明らかとなりました。

最終学歴別にみると、「ある」と回答した人の割合は、中学校(45.2%)が最も高くなり、四年制大学・大学院(43.9%)、専門学校・短期大学(36.6%)、高等学校(33.6%)と続きました。

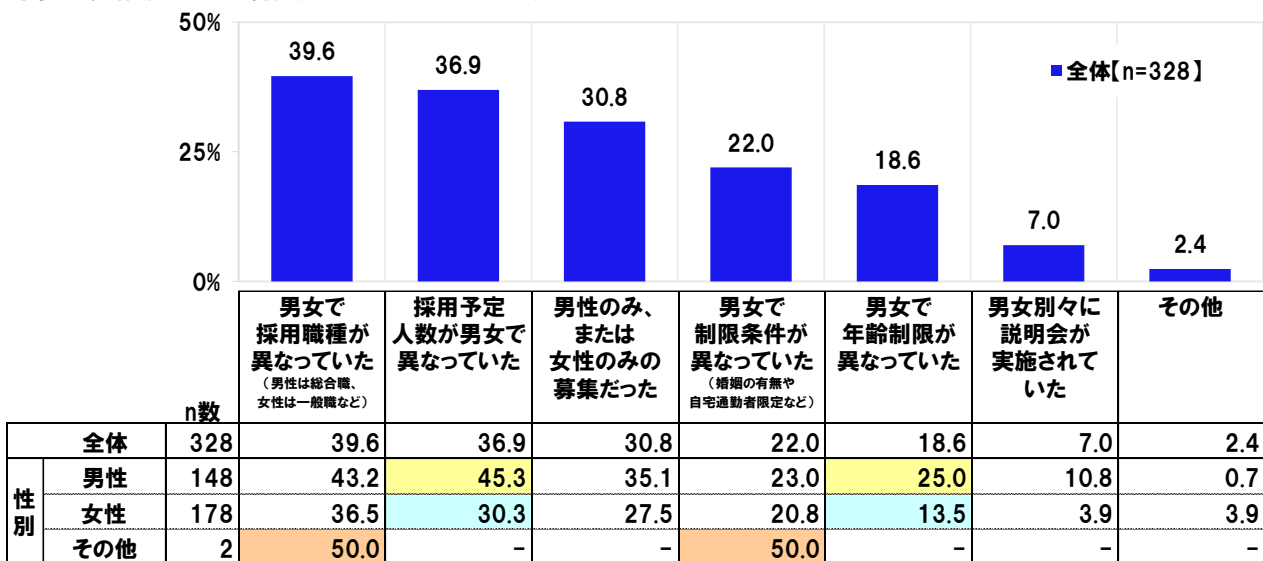
就職活動をしていて、いわゆる“学歴フィルター”を感じたことはあるか [単一回答形式]


◆「就職活動をしていて“男女差別”を感じたことがある」32.8%
感じた男女差別 1位「男女で採用職種が異なっていた」2位「採用予定人数が男女で異なっていた」

全回答者(1,000名)に、就職活動をしていて、いわゆる“男女差別”を感じたことはあるか聞いたところ、「ある」は32.8%、「ない」は67.2%となりました。

就職活動をしていて、いわゆる“男女差別”を感じたことはあるか [単一回答形式]


就職活動をしていて男女差別を感じたことがある人(328名)に、就職活動をしていて感じた男女差別の内容を聞いたところ、「男女で採用職種が異なっていた(男性は総合職、女性は一般職など)」(39.6%)が最も高くなりました。男女雇用機会均等法では、労働者の募集や採用に関して、性別を理由とする差別が禁止されており、たとえば採用職種の対象を男女で異なるものとするのが該当します。ルールに反した採用選考に遭遇した人は少なくないようです。次いで高くなったのは、「採用予定人数が男女で異なっていた」(36.9%)、「男性のみ、または女性のみ募集だった」(30.8%)、「男女で制限条件が異なっていた(婚姻の有無や自宅通勤者限定など)」(22.0%)、「男女で年齢制限が異なっていた」(18.6%)でした。

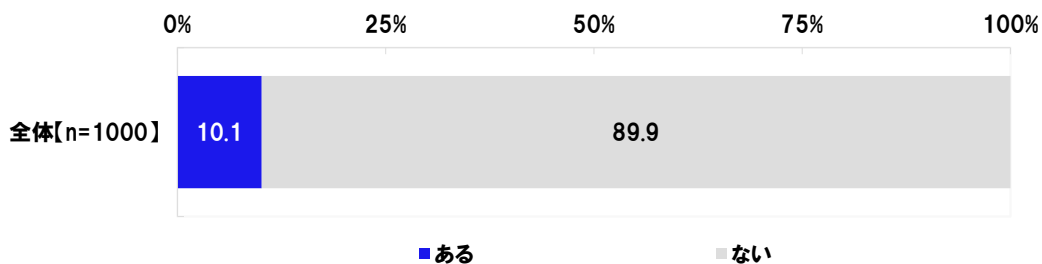
就職活動をしていて感じた男女差別の内容 [複数回答形式]
対象:就職活動をしていて男女差別を感じたことがある人


**◆「就職活動をしていて新型コロナウイルス感染症に関わることを理由とした差別を受けたことがある」10.1%
受けた差別の内容 「『近づかないで』と言われた」「嫌な顔をされた」「暴言を言われた」など**

全回答者(1,000名)に、就職活動をしていて、新型コロナウイルス感染症に関わることを理由とした差別を受けたことはあるか聞いたところ、「ある」は10.1%、「ない」は89.9%となりました。

受けた差別の内容をみると、「『近づかないで』と言われた」や「コロナにかかったことを伝えると嫌な顔をされた」、「暴言を言われた」、「汚いもの扱いをされた」、「避けられた」といった合理的でない内容のものがありました。

就職活動をしていて、新型コロナウイルス感染症に関わることを理由とした差別を受けたことはあるか
[単一回答形式]



***就職活動をしていて受けた、新型コロナウイルス感染症に関わることを理由とした差別の内容(抜粋)**
[自由回答形式]

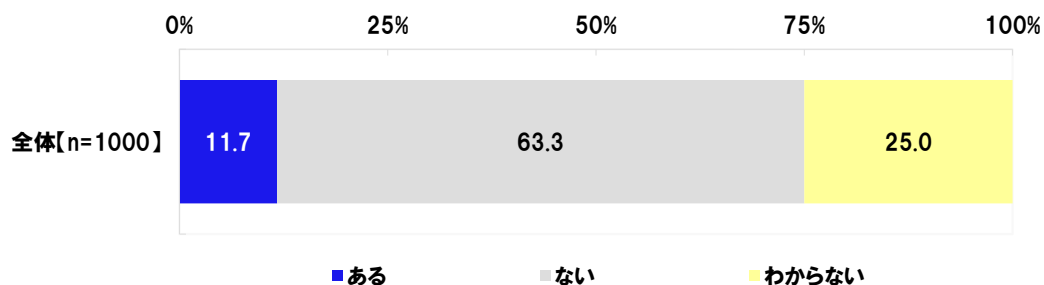
『近づかないで』と言われた(22歳男性) / コロナにかかったことを伝えると嫌な顔をされた(23歳女性) / 暴言を言われた(23歳女性) / 汚いもの扱いをされた(26歳女性) / 避けられた(25歳女性) / 距離を置かれた(28歳男性) / コロナのせいで学校生活が楽しめなかったと決めつけられた(18歳女性) / 偏見を持たれた(24歳女性)

- ◆「採用選考過程において、企業から SNS アカウントを調査する旨の通知を受けたことがある」11.7%
- ◆「採用選考過程において、企業から SNS アカウントを調査されたことがある」10.7%

近年、企業が求職者個人の匿名の SNS アカウントを調査する、いわゆる“SNS 裏アカ調査”というものがあ
ります。採用の自由の一環として、応募者について知るために SNS アカウントを調査する企業が、コロナ禍で
の WEB 面接の導入を機に見られるようになりました。しかし、身元調査にもなりうることから、新たな就職差別
につながる恐れもあります。

全回答者(1,000 名)に、採用選考過程において、企業から SNS アカウントを調査する旨の通知を受けたこ
とがあるか聞いたところ、「ある」は 11.7%、「ない」は 63.3%、「わからない」は 25.0%となりました。

採用選考過程において、企業から SNS アカウントを調査する旨の通知を受けたことがあるか [単一回答形式]

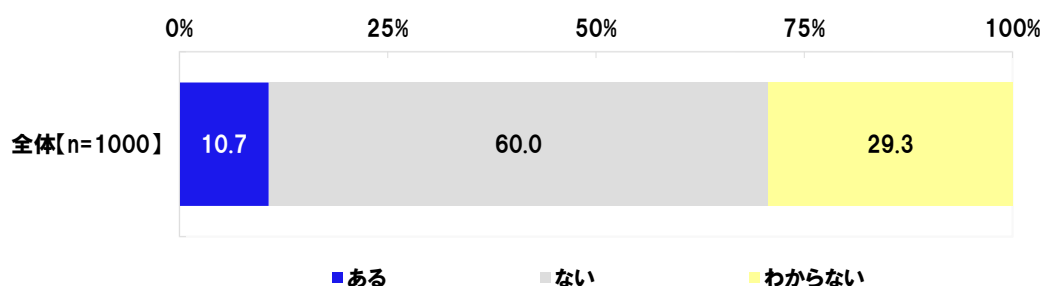


また、採用選考過程において、企業から SNS アカウントを調査されたことがあるか聞いたところ、「ある」は
10.7%、「ない」は 60.0%、「わからない」は 29.3%となりました。

企業から SNS アカウントを調査する旨の通知を受けたことがある人(117 名)についてみると、「ある」は
65.8%となりました。事前の通知どおり、SNS アカウントの調査が行われたケースは多いようです。

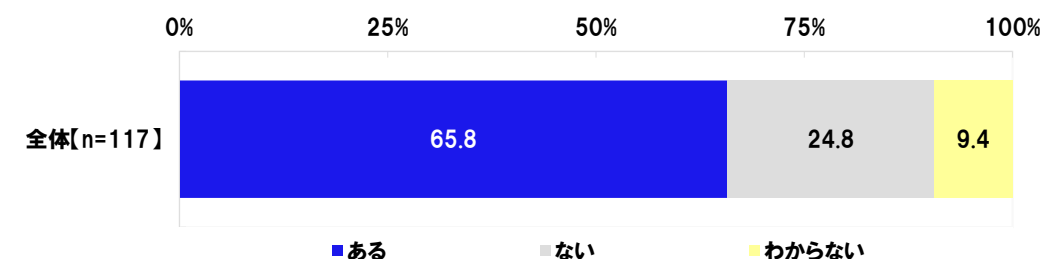
SNS アカウント調査について、“調査する旨の通知を受けたことがあるか”“調査されたことがあるか”いずれ
も、「わからない」の回答が 25.0%、29.3%を占めており、さらに多くの調査が行われている可能性もありえます。

採用選考過程において、企業から SNS アカウントを調査されたことがあるか [単一回答形式]



採用選考過程において、企業から SNS アカウントを調査されたことがあるか [単一回答形式]

*企業から SNS アカウントを調査する旨の通知を受けたことがある人がベース



◆選考過程がWEBで実施されるにあたり、苦勞した点や困った点

「音声が届き切らずに届いているか不安」「安定したネット環境の確保」「コミュニケーションが取りにくい」「発言のタイミング」「カメラのアンブル」「ビデオ通話の背景」「会社のイメージがわかりにくい」など

コロナ禍により、面接やインターンなどのWEB開催が定着しつつあります。

最後に、全回答者(1,000名)に、選考過程がWEBで実施されるにあたり、苦勞した点や困った点を聞いたところ、「途中で接続が不安定になる」や「自宅のWi-Fiの調子が悪いときがあり困った」、「音声が届き切らずに届いているか不安になった」、「インターネット環境で不具合が起こる場合があった」、「安定したネット環境の確保」など、回線・通信状況に関するものが多くみられました。

また、「相手の表情がわかりづらい」や「相手の状況がわかりづらいので、受け答えがうまくいっているか不安だった」、「コミュニケーションが取りにくい」、「どこを見てよいかわからない」、「発言のタイミングが難しかった」、「対面でないため伝わりにくいことがあった」、「質問を気軽にできなかった」、「質問が聞き取れなかったときに何度も聞き返すづらい」、「自分の熱量が伝わっているかを測ることが難しかった」、「面接官の言葉が聞き取りづらかったり、自分の声が届きにくかったりする」など、コミュニケーションに関するものも多かったです。

さらに、「カメラのアンブル」や「マイクに雑音が入っていることがわからないときがあった」、「機材を揃えないといけない」、「ビデオ通話の背景」など機材や環境の準備に関するもののほか、「オフィスの雰囲気など、会社のイメージがわかりにくい」や「メイクが映えないので、顔色が悪く見えたり印象が落ちたりしないか不安だった」、「自宅でのWEB面接となると緊張感がなくなってしまう」といった回答がありました。

選考過程がWEBで実施されるにあたり、苦勞した点や困った点 [自由回答形式] ※抜粋して表示
<回線・通信状況に関するもの>

- ・途中で接続が不安定になる(22歳男性)
- ・自宅のWi-Fiの調子が悪いときがあり困った(20歳男性)
- ・音声が届き切らずに届いているか不安になった(26歳女性)
- ・音声が届いていないときがあり焦った(25歳男性)
- ・インターネット環境で不具合が起こる場合があった(29歳男性)
- ・安定したネット環境の確保(28歳男性)

<コミュニケーションに関するもの>

- ・相手の表情がわかりづらい(29歳男性)
- ・相手の状況がわかりづらいので、受け答えがうまくいっているか不安だった(29歳男性)
- ・コミュニケーションが取りにくい(27歳男性)
- ・どこを見てよいかわからない(24歳女性)
- ・発言のタイミングが難しかった(23歳男性)
- ・対面でないため伝わりにくいことがあった(25歳女性)
- ・相手と声が被ってしまった(21歳男性)
- ・質問を気軽にできなかった(26歳女性)
- ・質問が聞き取れなかったときに何度も聞き返すづらい(25歳男性)
- ・自分の視線や表情が気になる(25歳男性)
- ・自分の熱量が伝わっているかを測ることが難しかった(21歳男性)
- ・面接官の言葉が聞き取りづらかったり、自分の声が届きにくかったりする(25歳女性)
- ・時間差で音声が届くので、会話がうまく噛み合わない(27歳女性)

<機材や環境の準備に関するもの>

- ・カメラのアンブル(22歳女性)
- ・カメラの位置が難しい(25歳男性)
- ・マイクに雑音が入っていることがわからないときがあった(28歳男性)
- ・機材を揃えないといけない(26歳男性)
- ・ビデオ通話の背景(24歳男性)
- ・家にカメラを映せる場所を作るのに苦勞した(25歳男性)

<その他>

- ・オフィスの雰囲気など、会社のイメージがわかりにくい(28歳男性)
- ・どのような環境で働いているのかわかりづらい(22歳女性)
- ・メイクが映えないので、顔色が悪く見えたり印象が落ちたりしないか不安だった(24歳女性)
- ・自宅でのWEB面接となると緊張感がなくなってしまう(23歳女性)

注:本調査レポートの百分率表示は小数点第2位で四捨五入しているため、内訳の計と合計が一致しない場合や、全ての内訳を合計しても100%とにならない場合があります。

■■調査概要■■

- ◆調査タイトル : 就職差別に関する調査 2023
- ◆調査対象 : ネットエイジアリサーチのモニター会員を母集団とする
最近3年以内に就職のための採用試験(新卒採用試験、または中途採用試験)を受けた、
全国の15歳~29歳の男女
- ◆調査期間 : 2023年4月1日~4月4日
- ◆調査方法 : インターネット調査
- ◆調査地域 : 全国
- ◆有効回答数 : 1,000サンプル
(内訳)
[性別] 男性491s、女性498s、その他11s
[最終学歴] 中学校31s、高等学校214s、専門学校・短期大学161s、四年制大学・大学院588s、その他6s
- ◆実施機関 : ネットエイジア株式会社

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースレターの内容の転載にあたりましては、「連合調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

■■本調査に関するお問合せ窓口■■

連合(日本労働組合総連合会)

総合運動推進局 連帯活動局 担当:鈴木

TEL : 03-5295-0513

Eメール : rentai@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画局 担当:澤田

TEL : 03-5295-0510

Eメール : jtuc-kikaku@sv.rengo-net.or.jp

受付時間 : 10時00分~17時30分(月~金)

■■連合(日本労働組合総連合会)概要■■

組織名 : 連合(日本労働組合総連合会)

代表者名 : 会長 芳野 友子

発足 : 1989年11月

所在地 : 東京都千代田区神田駿河台3-2-11 連合会館

活動内容 : すべての働く人たちのために、希望と安心の社会をつくる