

令和4年度 公正採用・雇用促進会議 大学等専門委員会 要旨

- 開催日 令和5年3月2日（木曜日）13時から15時
- 場 所 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
公益社団法人関西経済連合会 労働政策部 担当部長 平岡 潤二
関西大学 キャリアセンター 事務グループ 伊藤 邦典
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)
桃山学院教育大学 キャリアラーニングセンター 辰巳 吉孝
(大学等就職問題連絡協議会 代表幹事校)
常磐会学園大学・常磐会短期大学 進路支援センター 井上 智代
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
梅花女子大学 就職部 就職支援グループ 宮下 敏
(大学等就職問題連絡協議会 雇用促進会議委員校)
大阪信愛学院大学・大阪信愛学院短期大学 キャリア支援センター 竹内 美代子
(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 宮内 雅也
大阪同和・人権問題企業連絡会 理事長 柄川 忠一
一般社団法人公正採用人権啓発推進センター 常務理事 加藤 真
大阪労働局職業安定部 職業対策課 課長補佐 八又 保
大阪府商工労働部 雇用推進室 労働環境課長 芝 博基

事務局

- (1) 前回会議（令和3年度公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会）について会議概要により報告
- (2) 要綱改正について、下記のとおり報告

会議資料の13ページと14ページをお開きください。本件は、14ページ掲載の設置要綱新旧対照表の中ほどにある「2委員の構成」3番目にある、大阪府下大学等就職問題連絡協議会の名称の記載を、大阪府内大学等就職問題連絡協議会に変更する改正でございます。本件については、既に昨年度の本委員会においてご承認いただいておりますので、今般、雇促会の親会議の委員あて、令和6年1月31日付け書面で本件を諮りましたところ、過半数の異議なしをもって可決されましたのでご報告いたします。なお、13ページの文書は、その親会議の委員あてに結果報告をさせていただいた文章となっております。

座長

- ・ 要綱改正につき、異議無く可決されたとのこと。事務局からの説明につき、特にご質問、ご意見等ございませんので、次の議事3に移りたいと思います。
- ・ 大就連としての大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取組みにつき、大阪府内大学等就職問題連絡協議会の代表幹事からご説明をいただきたいと思っております。

委員

- ・ 議事3について代表幹事校としてご説明をいたします。その前に、大就連の設置目的ですが、資料25ページ、要綱の一番上「1. 目的」に記載の通り、大学等が行う職業紹介業務の円滑な推進、特に差別のない公正な採用選考に向けて、大学等が連携を密にし、相互に研究協議するということが目的としております。この協議会は大阪府内の大学、短期大学および高等専門学校で構成されておりまして、令和4年度現在の加盟校は71校ということになっている。本日の会議には、先ほど事務局からご紹介いただきました通り、代表幹事校2校、大学等専門委員会の委員として3校、合計5校が出席しております。
- ・ 関連資料3「大学等卒業者の就職差別撤廃に関する取組みの経過」(p.15)を説明

座長

- ・ ご報告につきましてご意見ご質問等ないようですので、次の事項に移ってまいりたいと思います。
- ・ 議事の4、大学生等の就職に関わる問題事象報告に対する事実確認および指導状況について事務局からご説明をお願いします。

事務局

- ・ 関連資料4「大学生等の就職に関わる問題事象報告に対する事実確認および指導状況について」(p.18-21)を説明

委員

- ・ 久しぶりの0件ということですが、0件になった要因等について、新型コロナということもあろうかと思いますが、その辺りを大学の皆様にお伺いできればと思います。
- ・ それと、令和4年度上期までは0件ということですが、下期も今のところ0件かどうか、正式な報告ではないですが、おっしゃれる範囲でご報告いただければと存じます。

委員

- ・ 昨年度は0件ということですが、本学の状況で申し上げますと、採用選考過程で2回~3回の面接が実施される中で、半分以上がまだオンラインで実施されていることが非常に大きな要因かと思えます。回数のうちの半分以上という意味です。どうしてもオンラインだと若干の時間のずれもありますし、オンライン面接での全体の雰囲気、特にグループ面接の中で問題事象に繋がるような発言をする場面がなかなか生じないのではないかと感じます。令和2年度がいわゆるコロナ1年目で、そのときには報告件数はあがっており、そこから急にゼロとなった理由は不明ですが、大きな要因はオンラインだと思えます。
- ・ それと、大前提として、企業の皆様の認識、取組みなども非常に改善されているのではないかとと思えます。特に昨今、例えば多様性、LGBTや人種等に対してしっかりと理解されているところが増えているのではないかとと思えます。学生から相談があっても、企業側というより学生の認識が不十分であったりすることの方が多いかもかもしれません。私はこの2年間で数件しか聞いておらず、本学ではその程度の件数です。いま申し上げた二つの理由が大きいと思えます。

委員

- 本学の場合だと三つ理由が挙げられるかなと思います。まず一つが、先ほどの話とも近いですが、この2～3年のオンライン化により学生と学校の教職員の距離ができてしまい、報告が上がりにくくなっていること。
- もう一つは、報告のし難さ、報告書ダウンロードして記載するという形になっているが、なかなかこのダウンロードして記載するというのは手間がかかるのかと思う。例えばフォームとかであれば、もっと報告しやすいのかなと感じます。
- 最後三つ目ですが、本学の場合だと、問題事象が全くないというわけではないですが、こういったものを、大就連や他の団体に情報共有していかどうかを学生に確認し、許可を得てから報告する流れでやっており、外部には出さないで欲しいという学生がすごく増えている。なので、学内だけの共有で留まって終わっている情報もたくさんあるが理由として挙げられると思っています。

委員

- このコロナ禍にあって、やはり企業の採用の方法、あるいは学生さんとの面談の方法も様々工夫が重ねられたことだと思います。ここに示される数値の通りであれば、いい方向に向かっているかということもありますが、一方で企業もある一定オンラインでの面接に関する留意事項というのはしっかりと学びつつ、試みてきたところだと思います。
- 私ども同企連の会員企業は、大阪を中心に137企業あり、都度、公正な採用選考に関する啓発、或いは今回の資料に付いているような「採用選考に向けたお願い」の発出を周知しているが、そのような中で、露骨な表現があった場合には多分出てくるでしょうが、これまで報告上がってきたようなものが影に隠れていないかは懸念するところ。しかしながら、現実として私がこの実態を見たときには、いい方向として、さらに啓発をしていく必要があるという感想を持ちましたので、これをもとに、取り組みの継続性は必要だと思ったところです。

事務局

- ○○委員にご質問いただいた、下期の状況の共有ですが、詳細なものの共有は難しいですが、下期に入ってから大就連の事務局に少しずつ報告が上がってきているのが現状です。ただ、数年前のような多い件数ではないですが、1、2件という数の報告があがっております。
- なお、○○大学と○○大学から現状を教えてくださいましたが、各校それぞれ学生の進路も異なるかと思いますが、その他の大就連の委員にみなさまからも状況をお伺いできればと思いますので、よろしくをお願いします。

委員

- 本学は大学名の通り、教育大学であり、基本的に学生は教員を目指しており、企業に就職するという学生はさほど多くないという現状で、2、3割程度かと思っています。そういった事情から、本学ではご報告のあった件数以上に問題事象は上がってきていない現状です。ご報告では数年前から全体の件数が減っているようですが、本学ではその数年前から0件という状況です。
- 学生については、(企業就職する学生の)絶対数が少ないですが、(公正採用を)意識してきておりますし、一方で企業でもこういう社会情勢の中で研修されており、オンラインを機に面接の仕方や内容などを見直していることもあり、こういう状況なのかと推察をしています。

委員

- 本学についても、大学の方は教育、短大の方は保育の単科大学であり、90%以上が教育や保育の方面に就職しており、企業に就職する学生は1割にも満たない状況であり、毎年問題事象がほぼ出てきていません。企業に就職する学生に一応の聞き取りは実施しているが、特に（就職差別に関わるようなこと）言われた何かあったという話は出ていないので、そこまで詳しいことは聞いていない現状にあると思います。
- ただ、保育の方になると、昔ながらの求人票はないことはないし、面接のときにちょっとした趣味を聞かれたり、ご家族のことを話題にされたりというのがあるが、面接をリラックスさせるための雰囲気づくりということで、学生としても嫌な気がしておらず、リラックスできる話をしてもらったという認識で、そういった話を聞くことはある。ですので、特に問題として挙げていないのが、本学の現状です。

委員

- 本学も教育学部と看護学部、短期大学は子供教育学科と看護学科ということで、企業に就職を希望する学生はあまりおりません。短期大学については、この3月に看護学科を残して閉鎖する学校でございますので、企業への就職活動は今年度ございませんでした。過去にさかのぼって考えましても、企業への就職活動においては、面接での問題点、募集での問題点について、最近では企業の方もよく知っておられるのか、学生が受験をした際に困ったことや、嫌な思いをしたというような内容の報告は、ほぼあがっておりません。なお、（就職差別につながること）聞かれたら報告するよう、事前に一応指導しておりますので、そういう意味で何もなかったと把握しております。
- ただ、教職系の幼稚園・保育園の方については自分の出身園を受けたいという学生の場合、当時の先生が残っておられて、面接のときに「覚えてるよ、懐かしいね、お母さん元気、お父さん今でも頑張ってるの？」というような話の中で、採用活動が進んでしまうのは現にあります。そういった中、不採用にはなっておりませんが、問題事象があればどうかとは思いう反面、久しぶりに再会したので話題になったという話を園から伺ったりするので、問題事象としては捉えにくいとっている。ただ、園の方でも過去に問題事例はあったと思いますので、こちらからお話ししやすい園には逆に大学から問題になる質問や、学生が困る質問について控えていただくよう伝えることで、公正採用選考の取組みに繋がっていきたいと思っていますところでは。

委員

- お話を伺い、本日まで出席の大学の皆様は専科大学が多いので、そのような状況にあるのかなと思いました。1つ感想と1つ質問があります。1つは、教員にせよ、私企業でないにせよ、数年間の中でいわゆる公的機関による差別事象が上がってきたこともありますので、やはり皆様の方でも、企業に就職する学生だけ厳しく指導されていることはないかと思いますが、公的機関に就職される方に対しても意識啓発をお願いしたいというのが1点。
- それと、お話を伺っていると、企業側の人権感覚などが向上してきているのではないかというご意見あったかと思いますが、この数年上がってきた事象の中で、担当者は公正採用についてよく認識しているが、最後の面接のところで社長さんや意思決定される方がポロッと（問題質問を）言ってしまうたり、リラックスさせるために言ってしまうたりというような事案が多かったように思っ

おりますが、いわゆる就職担当の方だけではなく、トップの方への啓発も進んできている、そういった傾向にあるということでしょうか。最終的な面接ではトップの方が出てこられると思いますが、そういったシーンでも問題がなかったという感覚でしょうか。企業側の皆様も含めて伺いたいです。

委員

- ・ 企業側ということでお話しますと、私は採用担当ではございませんが、0件というのはちょっと意外でした。実際、2次面接以降ですと、まだまだリアルで実施されているような状況もあり、そういう中では、採用担当者が十分教育を受けて注意して進みますし、またハラスメントにもならないように十分留意していると思いますが、お話いただいたように、やはり上の方などがうっかり家族のことを聞いてしまうとか、ポロッと聞いてしまうことは、実際にはまだ起こっているのではないかと心配しているところです。ただ、先ほど、〇〇委員がお話いただいた、学生の方に報告をするということがなかなか認知されてないか、或いは報告書には上がってないけれども、聞き取り対応されているといったものが隠れているのかなと感じているところです。
- ・ 話は少しずれますが、昨日、職業能力開発専門委員会に出席いたしました。そちらではかなりの件数、10件以上あがっており、その中では、トップの方がポロッと聞いてしまっている、あるいは最寄り駅のことを聞いており、採用するからということで、実際その人は通勤大丈夫だろうかということで聞いてしまっているようでした。ただ、そういう事例はあるということでしたので、企業として襟を正し、継続して考えていかないと思いました。

委員

- ・ 企業で採用の実務を担当していたのは15年ほど前になりますが、それ以降も現状どのような変化があるのかを見ながら業務にあたっております。トップの方がポロッとつていうのは昔から結構あり得る話、しかしながら、私が知り得る限り、企業の担当者が理解していてトップが理解していないということよりも、むしろ、その事前において採用選考であるというしっかりとした認識のもとに対応しているかどうか、その前段にいかなるレクチャーをしたのかどうか、これにかかっているかと思っています。おそらく最近では、企業はしっかりとしたレクチャーをやっていますし、オーナー企業で勝手に社長が面接に割り込んでくるような状況での発言はまずないでしょう。そうすると、おのずと件数も減ってくるでしょうし、露骨な差別発言、差別質問がない限りは上がってこない現状にあるのかもかもしれません。
- ・ 一方で、懸念するのは、企業としての個人情報の保護がしっかりされているかどうか、学生・応募者の個人情報保護がしっかりとなされているかどうか。そのような観点から、見ていく必要があるとの感想を持ちました。

座長

- ・ 昨年度でしたか、大きな事件がネット上で炎上しておりました。日本国籍を持っていないことで選考からはじいてしまったという大きな事象がありました。たしか大阪ではなかったと記憶しておりますが、そういった事象が大きく報道もされ、ネット上で、表現が適切かどうかわかりませんが、炎上もしておりますので、なおさら企業の皆様は気を引き締めなければいけないと受け止められたかと思います。また、オンラインでの面接になると、記録に残しやすいのかなと、対面での記録であればICレコーダーになるのですが、パソコン、タブレットでの面接ということになると、

こちら側で音声の録音、動画で記録するなど、証拠を残しやすい環境にあると思っています。そうした点からしてもオンラインでの面接というのを実施されるにあたって改めて留意事項を共有されたというお話がありましたが、公正採用選考の観点からもオンラインでの面接というのは積極的な影響があるのかなと感じました。

- また、他の分野でも同じですが、0件というのは、本当に減っているという側面と、情報が出てきていないだけという側面の両方の可能性があると考えています。ハラスメント事案でも同じで、積極的に取り組んでいる場合は件数が上がっていき、徹底して隠ぺいすれば0件になってしまうという悩ましい問題があるかと思っています。ですので、この0件という数字は、両方の側面があるというように考えながら見ていく必要があると感じた次第です。

座長

- 続きまして、議事の5「厚生労働省、文部科学省に対する令和5年度人権施策並びに予算に関する要望における取組み」について事務局から報告を受けたいと思います。

事務局

- 関連資料5「厚生労働省、文部科学省に対する令和5年度人権施策並びに予算に関する要望における取組み」(p.22,23)を説明
- 文部科学省からの回答につき、口頭で報告(前日に回答があったため資料なし)
 - 文部科学省では、厚生労働省と連携し、各大学等に求職者向けリーフレットを配布し、公正な採用選考に関する周知を行うとともに、学生からの相談があった場合の相談体制の整備などについても案内しているところである。また、学生の就職採用活動については、内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の4府省より、経済団体、業界団体に対して、公平公正で透明な採用、個人情報の不適切な取り扱いの防止の徹底について要請している。このような取り組みを通じて引き続き学生が学業に専念し、安心して就職活動に取り組める環境を確保できるよう努めてまいりたいと考えているとの回答を得ております。

座長

- ただいまの報告につきまして委員の皆様からのご質問ご意見等はございますか。

座長

- 感想になりますが、とりわけナビサイトを通じた就職活動が学生にとって主流になっていることもあり、ナビサイト事業の運営企業に対して要請が行われたということですが、事業者もそういった要請に応じる動きが出てきているということは、大変積極的でいいことだと感じております。
- ただ、1点気になるのは、公正採用選考の情報を出してくれているのは大変素晴らしいことではあるのですが、実際にナビサイト中身が公正採用選考に沿ったものになっているのかどうかというのが肝心かなと思いますが、そこまではまだ踏み込めていない状況なのかと感じております。要はエントリーシートなどの作成にあたって、それが公正採用選考との関わりで適正なものになっているかどうか重要と思うのですが、そこに辿り着くにはもう少し時間が必要なのかなあと感じた次第であります。その点では、厚生労働省の尽力に期待したところです。

委員

- ・ 質問ですが、ナビサイト事業者さんの業種業態、カテゴリーは何になりますでしょうか。有料職業紹介業になりますか。位置づけがどうなのかなという危惧をしております、事業の周知PRの仕方も多様になっているように思います。

委員

- ・ 情報提供事業者になるのではないですか。特段ナビサイトが職業紹介をしているわけではないと思いますが、事業者によって手法が異なるので、一概には言えないと思います。ここで厚生労働省が言っている「バナーを貼る」というのは、企業向けというより、どっちかという利用する学生さんに見ていただくという観点だと思います。最初に実施したのは、数年前の内定辞退率の問題があったときだったと記憶しています。

座長

- ・ 職安法の改正によって、このような新たな動きが出ているので、今後も注目してまいりたいと思います。ご質問、ご意見ないようでしたら次の議事「令和5年度公正採用雇用促進会議からの情報共有」について事務局からご報告をお願いします。

事務局

- ・ 「健康についての告知書」：資料の24ページをご覧ください。これは、令和2年度に使用された社用紙の例であり、企業が特定されないよう大阪府で加工したものです。委員からのご意見として、健康に関する告知書など社用紙を使った健康状態の把握について、内容的に医療の関係者や労務管理の専門家などの協力がなければ質問項目の設定や記載内容の分析ができないような詳細なものもある。とのことでした。なお、本件については、親会議に先立って職業能力開発専門委員会において意見交換されており、職能委員も担われている他の委員からは、社会人採用の際に多いと認識していたが、社会人採用に限らず既に健康状態を聞くということが常態化されているのではとの懸念のお声もありました。
- ・ 「裏アカウント調査」：本件についての資料はございません。なお、「裏アカウント調査」とは、事務局調べですと、就職活動中の学生らが、匿名でSNSに投稿した内容（通称「裏アカ」）を、企業が採用時に活用しようと調査するもので、企業から調査を依頼された調査会社は、本名のアカウント（「表」）に掲載されている情報や、履歴書・エントリーシートなどを手掛かりに、裏アカを特定するものです。委員からご意見として、学生に啓発を進める必要はあるが、この問題は裾野が広がっている状況にあると理解している。差別に繋がる情報を調べないとしながらも、調べる過程の中でセンシティブな情報に接する可能性がある。また、個人情報収集について同意があるとのことだが、雇う側と雇われる側という立場が異なる中でその同意が果たして有効なのかという問題がある。さらに、調査会社のサイトには、裏アカウント調査を入り口に、バックグラウンドチェックとして求職者の近隣住宅に聞き込み調査をするという、いわゆる身元調査を売りにしているような宣伝も散見される。こうした裏アカウント調査を行う調査会社の課題整理と、利用する企業に対してその問題性につきどのように啓発していくかが課題と認識している。とのことでした。
- ・ ただいま共有させていただきました、2件に関しては親会議の座長より現状をしっかりと把握していくよう、賜っております。

座長

- ・ 本件について、委員の皆様からご意見ご質問がありましたら伺えればと思いますが、いかがでしょうか。

座長

- ・ 裏アカウント調査ということで、近年の IT 化の中で新たに発生してきた事象と認識しておりますが、先ほどご報告内容にもありましたように、本人特定でありますとか、身元調査が繋がるような調査内容になってきているのであれば公正採用選考の観点からは由々しき事態と感じていますが。他方で、お寿司屋さんの件でいろいろ問題が発生しており、SNS上で不適切な動画、言動を公開し、それがネット上で大きな問題になってしまうという事象もあります。そうした点からすると、企業の皆様としてもネット上での活動が気になるというのも理解できるわけでありまして。そうしますと、この裏アカウント調査が実際どこまでの広がりを見せているのか、また、公正採用選考の観点からどこまでの問題があるのか、引き続き注目していかなければいけないと思いますし、それに対してどういった対応が可能なのかという悩ましい問題だと感じているところであります。つきましては、親会議の座長からも引き続き注目してほしいという要望があったということですし、私も非常に大きな問題と感じておりますので、引き続き把握のほどお願いしたいと思っております。

委員

- ・ 現状を知らないのでお教えていただきたい。事務局から、個人情報を取るという同意は学生さんから得ているけど、という報告がありました。その同意書について、いわゆる裏アカウント SNS も調べますがよろしいか、といったことは恐らく書かれてないと思いますが、学生さんがサインをするときに何をどのように想像しているのか。企業はそれを、同意を得たと受け取るわけでしょうけど、実際の文言は会社によって様々だと思うので、これってという定型文ないかと思いますが、そのあたりは親会議で報告があったのでしょうか。

事務局

- ・ ○○委員から頂戴したご意見について、親会議においても一部の委員から同様にご意見いただいておりますが、現状では、この裏アカウントに関する問題事象が大阪府に上がってきておらず、実際どうなっているのかがわからない状況です。

座長

- ・ よろしければ、企業の委員からご意見頂戴できますでしょうか。

委員

- ・ 昨年の秋口から裏アカウント調査について、民放の報道があったり、関西だけではなく中部方面でも放送されたり、と注目が高い内容です。そういったところについては、大阪同企連という組織としましては、各企業に対して公正な採用選考を中心に、問題意識を持った取り扱いをしてください、使え、使わないということではなく、当該企業における公正な採用選考システム上そういったことへの取扱いはしっかり確認しておいてくださいと、このような周知徹底をしております。2月に137の

会員企業が一堂に会する「トップ会」があり、各企業の役員級が集結しましたが、その際も公正な採用選考という観点からするとアカウント調査は非常に留意すべき事項でありますと伝えております。事業者さんがいらっしゃるわけですから、使うなどは言えないですが、公正採用を切り口とした注意喚起を行っていきます。調査会社はその裏アカウント調査を採用選考だけで使っていますかね。そういったわけでもなさそうですし、様々な調査をしていく中で、そのようなオプションでは現地調査まで行きますよとPR文書にうたっているのであれば、公正採用選考に留意をしてやらなければ御社のブランドイメージを損ないますよというような周知はやっていたところです。例えば、明らかに違法であるというような結論が今後出れば、違法行為ですよと言っていけるが、実態が解明されておらず不明確なので、今のところそのような対応をしつつ、状況を把握していこうかと思っているところ。

座長

- ・ 裏アカウント調査で、本人の裏アカだと特定したとしても、本当にそのアカウントが本人ものか、よくわからない中で悪用されるということがあれば、それこそ非常に危うい事態なのかなと感じます。その点からも、今後どうなっていくのか、引き続き検討してまいりたいと思います。

座長

- ・ 議事については以上でございますが、せっかくの機会ですので、議事以外に関しても情報交換、意見交換ができればと思っておりますが、いかがでしょうか。なければ、最後に一言、本日参加して感じたことについて再度申し上げたいと思います。
- ・ とりわけ、意見交換がありました問題事象 0 件をどう見るのかについて、その多様性であったり、今般の公正採用選考に関わる意識啓発が進んでいるであったり、あるいは社長面接の前にきちんとレクチャーしておれば機能している状況がある。他方で、懸念されるのは、大就連の委員からもお話のあったように、学生からの報告があがってこない点についてどう対処していけるのか。この点については、会議前に〇〇委員とも少し話をしましたが、私も大学に務めており、学生があまり大学に通ってこないという状況、もちろんそれはオンライン授業をやっている関係ではあります。近年はようやく登校の規制というのが緩やかになってきており、登校する学生も増えてきております。しかし、コロナ前の状況にまで戻っているかという点、そうではない。そうした中で、この公正採用選考について学生さんアウトリーチするといいますか、こういう問題があったらこのように報告してほしいと（アナウンス）する機会をどう広げていけるのか。そういったことが、この0件の状況を考えるに当たって大きな課題なのではないかと感じた次第であります。
- ・ また、裏アカウント調査等にも鑑みえますように、IT化というのがこの就活生にもたらしていること。積極的な影響ももちろんあると思いますし、他方で懸念すべき点も今回の会議で色々と確認できたのかなと感じている次第であります。今回の皆様からのご意見、ご質問、そして情報提供を踏まえ、今後も一層、大阪府における公正な採用選考、そして学生さんたちが差別を受けることなく就活を進め、そして就職できるような環境作りに貢献してまいりたいと思いますので、委員の皆様も今後とも積極的な情報提供、ご意見を賜りますようお願いを申しまして、本日の会議を終了したいと思います。
- ・ 円滑な議事進行にご協力をいただきまして、委員の皆様には心より感謝を申し上げます。どうもありがとうございました。なお、本日の会議内容につきましては、次回開催されます公正採

用・雇用促進会議の親会議に報告をいたします。

事務局

- ・ ○○委員、スムーズな議事進行ありがとうございました。以上をもちまして公正採用・雇用促進会議大学等専門委員会を閉会いたします。皆様ありがとうございました。