

2026年5月21日

報道関係者 各位

就職差別に関する調査2026

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、2023年の調査(※)に続き3回目となる「就職差別に関する調査」を2026年4月10日~4月15日の6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(2023年)の調査は「就職差別に関する調査2023」として2023年5月31日に発表。

【調査結果のポイント】

- ◆ 「採用試験に際し、戸籍謄(抄)本の提出を求められた」39.1%、
前回調査から8.3ポイント上昇
- ◆ 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」41.7%、「残業や休日出勤ができるかどうか」39.2%、
「家族に関すること」36.9%、「結婚後や出産後の継続就労希望の有無」22.7%、
「結婚の予定」19.9%、
「性自認への違和感の有無」「性的指向の確認」は前回調査から7ポイント以上上昇
- ◆ 「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされた」18.0%
面接官による不適切発言の内容 「自分の恋愛タイプを聞かれた」
「体型やメイクについて言及された」など
- ◆ 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」44.3%、
最終学歴が中学校の人と高等学校の人では前回調査から8ポイント以上上昇
- ◆ 「就職活動をしていて“男女差別”を感じたことがある」男性では37.4%、
前回調査から7.3ポイント上昇
- ◆ 企業がAIを用いて選考を実施することに対する印象
「よい印象」29.4%、「よくない印象」27.1%
- ◆ 「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」21.8%、
前回調査から11.1ポイント上昇

調査に関するコメント

公正な採用選考に必要なのは、応募者の基本的人権の尊重と、適性・能力に基づいた選考基準
就職差別解消に向けた問題意識の喚起や法整備の対応に取り組む

日本労働組合総連合会
総合運動推進局長 春田雄一

日本国憲法では、基本的人権の一つとしてすべての国民に「職業選択の自由」を保障しています。就職は、一人の人間にとって生きていくうえで極めて重要な意義をもっているものであり、人生を左右しかねない重大な決定にかかわるからです。そのため、採用選考にあたっては、応募者の基本的人権を尊重すること、応募者の適性や能力を基準として行うことが原則とされています。

しかしながら、2019年、2023年に続き、3回目となる今回調査においても、こうした採用選考における基本的な考え方や採用選考時に配慮すべき事項が遵守されていない実態が明らかとなりました。なかでも、SNSアカウント調査については、「ある」と回答した割合が前回調査よりも増えましたが、運用次第では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があります。

なお、従来からの設問に加えて、今回新たに、採用選考におけるAIの活用状況と応募者の意識・受け止めに関する設問を設けました。「AI面接を受けたことがある」割合は20.6%となり、その印象に対しては、「よい(計)」は29.4%、「よくない(計)」は27.1%とほぼ同じ割合でした。また、「AIを用いた選考が公平な評価につながると思うか」については、「どちらともいえない」は40.5%と最も多く、「つながる(計)」は39.5%、「つながらない(計)」は20.0%となりました。

AI技術の発展はめざましく、私たちのくらしや仕事に与える影響は、今後ますます大きくなることが予想されます。AIに関する設問は今回初めてだったため、経年比較はできませんが、AIを用いた採用選考については、AI技術の進捗やAIに対する信頼性などの点から「どちらともいえない」とする回答も一定程度みられ、AIとの共存も見据え、今後も注視していくことが必要と思われる。

連合は、関係団体などと連携し、問題意識の喚起や法整備など、就職差別の撤廃に向けた取り組みを引き続き展開していきます。

◆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54.8%
- ・「採用試験に際し、戸籍謄(抄)本の提出を求められた」39.1%、前回調査から8.3ポイント上昇
- ・「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」42.1%
- ・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」74.2%、「本籍地や出生地に関すること」45.6%、「家族に関すること」38.6%、
 - 「生活環境・家庭環境などに関すること」28.3%、「尊敬する人物に関すること」28.1%、
 - 「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」25.1%、
 - 「住宅状況に関すること」「支持政党に関すること」「宗教に関すること」は前回調査から7ポイント以上上昇

◆採用試験の面接について (p.8-p.12)

- ・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」41.7%、「残業や休日出勤ができるかどうか」39.2%、「家族に関すること」36.9%、
 - 「結婚後や出産後の継続就労希望の有無」22.7%、「結婚の予定」19.9%、
 - 「性自認への違和感の有無」「性的指向の確認」は前回調査から7ポイント以上上昇
- ・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」48.4%、「支持政党に関すること」45.7%、「思想に関すること」38.2%、
 - 「家族に関すること」35.1%、「住宅状況に関すること」32.4%、
 - 「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」32.0%
- ・“面接官が聞いてはいけない質問”についてどのように知った？
1位「HPやSNSで見た」2位「学校で教えてもらった」、「HPやSNSで見た」は前回調査から7.0ポイント上昇
- ・「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされた」18.0%
面接官による不適切発言の内容「自分の恋愛タイプを聞かれた」「体型やメイクについて言及された」など

◆就職活動全般について (p.13-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「学校生活・学生生活に関すること」、
最終学歴が中学校の人では「趣味・特技」と「自身の強み・弱み」が高い傾向
- ・「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」44.3%、
最終学歴が中学校の人と高等学校の人では前回調査から8ポイント以上上昇
- ・「就職活動をしていて“男女差別”を感じたことがある」男性では37.4%、前回調査から7.3ポイント上昇
- ・“AI面接”を受けたことがある」20.6%
- ・企業がAIを用いて選考を実施することに対する印象「よい印象」29.4%、「よくない印象」27.1%
- ・企業がAIを用いて選考を実施することに対する印象の理由
よい印象を持っている人では「対面しないことにより、緊張感がなく普段の自分を見せられる」
「企業の人事だけでは対応できない人数を見られる」「先進技術を活用している」、
よくない印象を持っている人では「人対人の面接のほうが、思いや熱量が伝わりやすいと思う」
「AIのバイアスが心配」「現在のAIの精度が十分なものだという保証がない」など
- ・「企業がAIを用いて実施する選考が、公平な評価につながると思う」39.5%
公平な評価につながると思う理由「人間の独断がない」「人間よりも合理的な判断をしそう」など、
公平な評価につながらないと思う理由「能力だけを評価して、内にある人間性がわからない」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」20.8%、
前回調査から9.1ポイント上昇
- ・「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」21.8%、
前回調査から11.1ポイント上昇

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54.8%
- ◆「採用試験に際し、戸籍謄(抄)本の提出を求められた」39.1%、前回調査から8.3ポイント上昇
- ◆「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」42.1%

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。

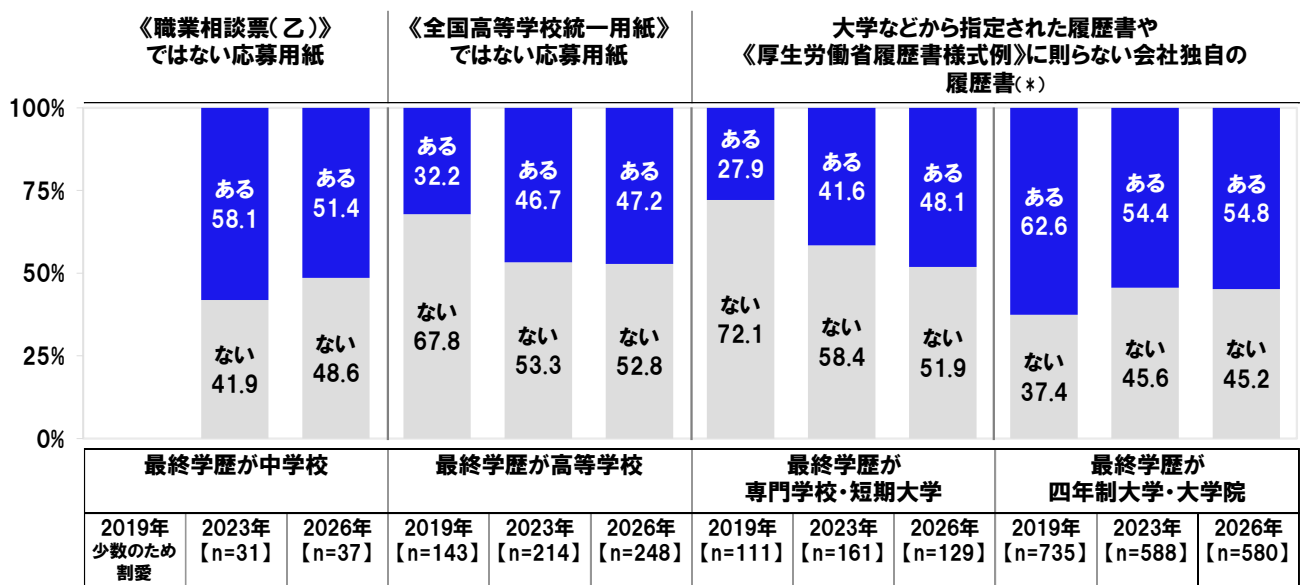
最終学歴が中学校の人(37名)に、採用試験に際し、《職業相談票(乙)》ではない応募用紙を提出するように求められたことがあるか聞いたところ、「ある」は51.4%(2023年58.1%)、「ない」は48.6%(2023年41.9%)と、提出が求められるケースは減少しているものの半数を超える結果となりました。

最終学歴が高等学校の人(248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47.2%(2019年32.2%、2023年46.7%)、「ない」は52.8%(2019年67.8%、2023年53.3%)と、前回調査と同じ水準で推移しました。

大学卒や専門学校卒などの採用試験の場合は、大学など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(709名)に、採用試験に際し、大学など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(129名)では「ある」は48.1%(2019年27.9%、2023年41.6%)、「ない」は51.9%(2019年72.1%、2023年58.4%)、最終学歴が四年制大学・大学院の人(580名)では「ある」は54.8%(2019年62.6%、2023年54.4%)、「ない」は45.2%(2019年37.4%、2023年45.6%)と、最終学歴が専門学校・短期大学の人で「ある」が5ポイント以上上昇しました。

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

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。

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39.1%(2019年19.4%、2023年30.8%)、「ない」は60.9%(2019年80.6%、2023年69.2%)となり、「ある」は8.3ポイントの上昇となりました。最終学歴別にみると、最終学歴が中学校の人では「ある」が54.1%と半数を超えました。

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42.1%(2019年48.6%、2023年52.0%)、「ない」は57.9%(2019年51.4%、2023年48.0%)と、「ある」は9.9ポイントの下降となりました。最終学歴別にみると、最終学歴が中学校の人では「ある」が62.2%と、突出して高くなりました。

ルールを順守せずに応募者に対し書類の提出や健康診断の受診を求めるケースは最終学歴が中学校の人で目立っており、特に中卒者の採用において、採用側の意識の改善が必要であることがうかがえます。

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					2023年					2026年				
		n数	ある	ない			n数	ある	ない			n数	ある	ない
全体		1000	19.4	80.6	全体		1000	30.8	69.2	全体		1000	39.1	60.9
最終学歴	中学校	-	-	-	最終学歴	中学校	31	48.4	51.6	最終学歴	中学校	37	54.1	45.9
	高等学校	143	19.6	80.4		高等学校	214	34.1	65.9		高等学校	248	38.7	61.3
	専門学校・短期大学	111	20.7	79.3		専門学校・短期大学	161	27.3	72.7		専門学校・短期大学	129	43.4	56.6
	四年制大学・大学院	735	19.3	80.7		四年制大学・大学院	588	29.6	70.4		四年制大学・大学院	580	37.6	62.4
(%)					(%)					(%)				

《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					2023年					2026年				
		n数	ある	ない			n数	ある	ない			n数	ある	ない
全体		1000	48.6	51.4	全体		1000	52.0	48.0	全体		1000	42.1	57.9
最終学歴	中学校	-	-	-	最終学歴	中学校	31	58.1	41.9	最終学歴	中学校	37	62.2	37.8
	高等学校	143	35.0	65.0		高等学校	214	49.1	50.9		高等学校	248	40.3	59.7
	専門学校・短期大学	111	48.6	51.4		専門学校・短期大学	161	53.4	46.6		専門学校・短期大学	129	46.5	53.5
	四年制大学・大学院	735	51.8	48.2		四年制大学・大学院	588	52.2	47.8		四年制大学・大学院	580	41.0	59.0
(%)					(%)					(%)				

*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」74.2%、「本籍地や出生地に関すること」45.6%、「家族に関すること」38.6%、
 「生活環境・家庭環境などに関すること」28.3%、「尊敬する人物に関すること」28.1%、
 「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」25.1%、
 「住宅状況に関すること」「支持政党に関すること」「宗教に関すること」は前回調査から7ポイント以上上昇

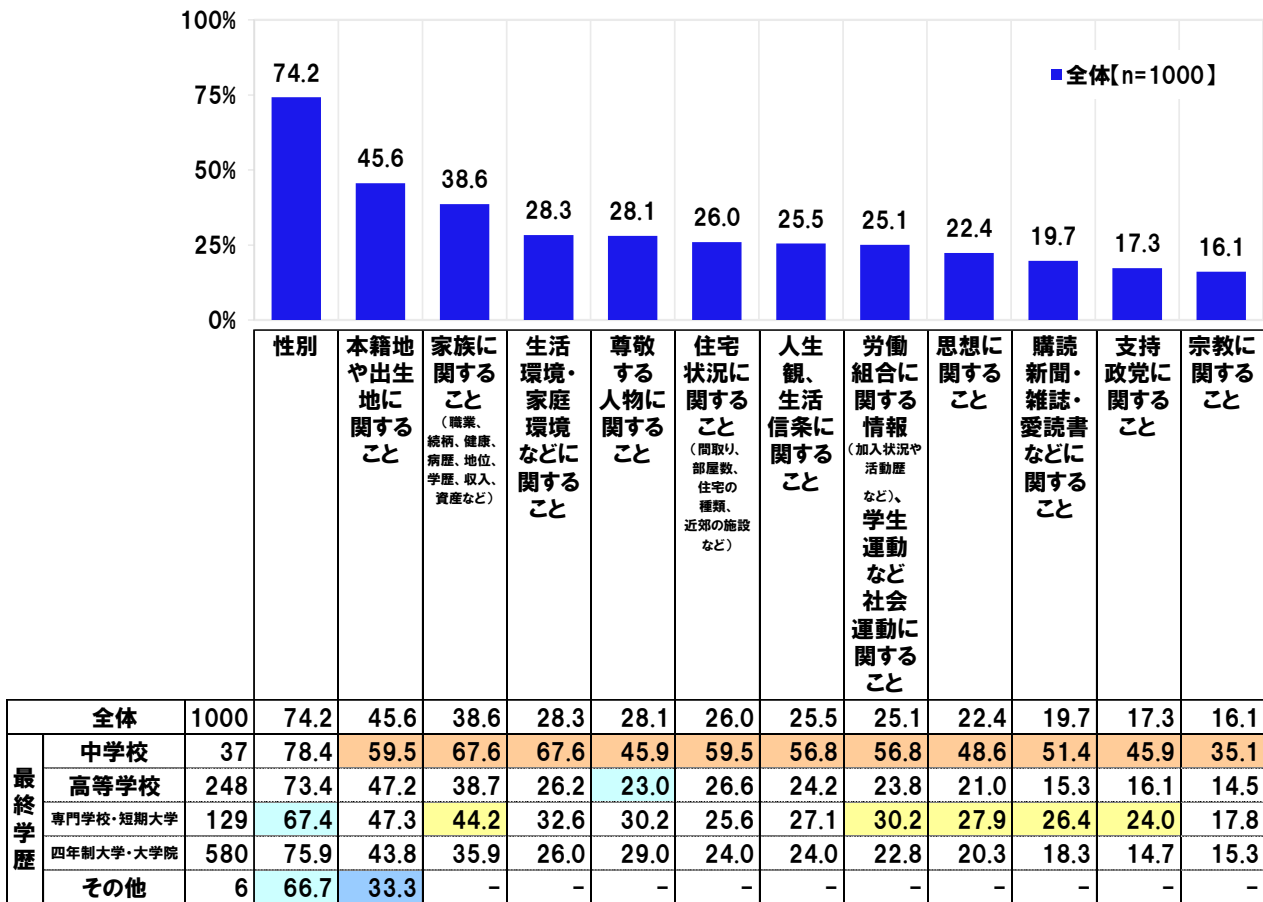
全回答者(1,000名)に、採用試験に際し、応募書類やエントリーシート(インターネットの応募画面での入力を含む)で記入を求められた内容について聞きました。

記入を求められた人の割合をみると、「性別」(74.2%)が突出して高くなり、「本籍地や出生地に関すること」(45.6%)、「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)」(38.6%)、「生活環境・家庭環境などに関すること」(28.3%)が続きました。

そのほか、「尊敬する人物に関すること」(28.1%)や「人生観、生活信条に関すること」(25.5%)、「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」(25.1%)、「思想に関すること」(22.4%)はいずれも2割台となりました。これらは応募者個人の思想を推し量ることができるものであり、記入を求めることは適切ではないにもかかわらず記入を求められたケースは少なくないようです。

最終学歴別にみると、最終学歴が中学校の人では「性別」を除いたすべての項目で全体より10ポイント以上高い結果となりました。

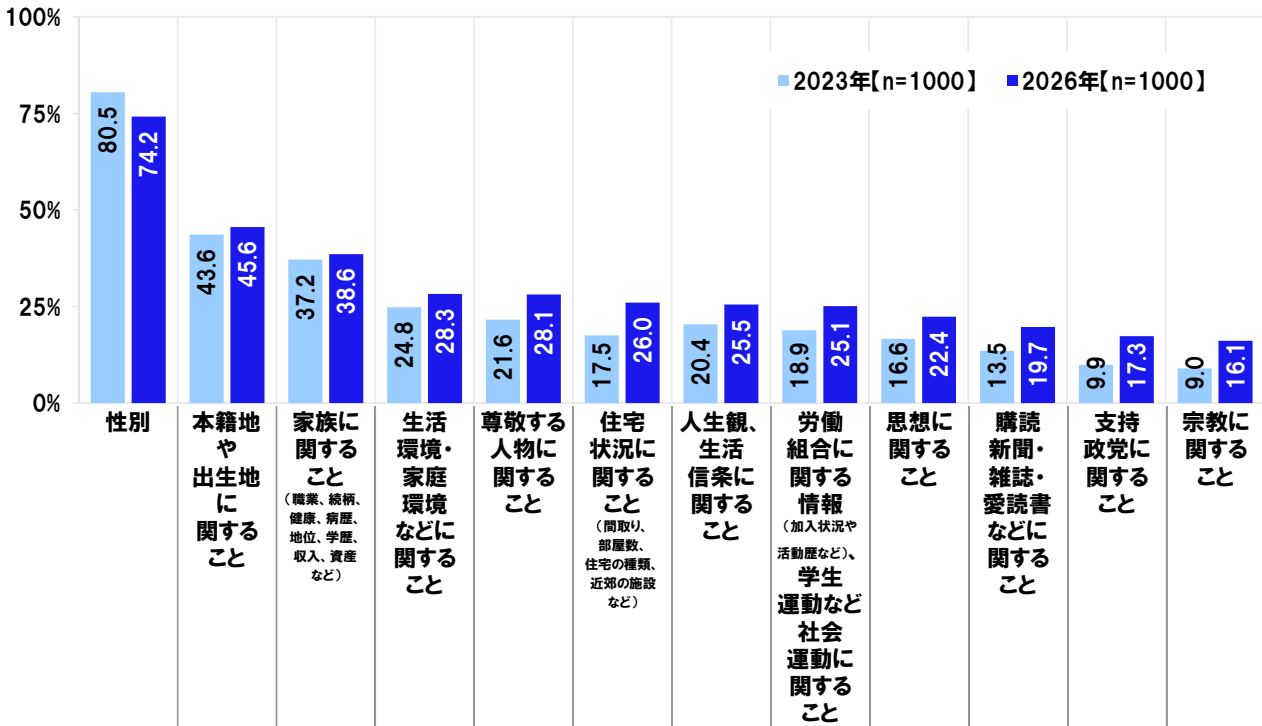
採用試験に際し、応募書類やエントリーシート(インターネットの応募画面での入力を含む)で記入を求められたか
 [各単一回答形式] ※「記入を求められた」と回答した人の割合を表示



※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 (%)

前回の調査結果と比較すると、割合が下降したのは「性別」(2023年 80.5%、2026年 74.2%)のみで、他の項目ではすべて上昇する結果となりました。なかでも、「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)」(2023年 17.5%、2026年 26.0%)は 8.5 ポイントの上昇、「支持政党に関すること」(2023年 9.9%、2026年 17.3%)は 7.4 ポイントの上昇、「宗教に関すること」(2023年 9.0%、2026年 16.1%)は 7.1 ポイントの上昇となり、上昇幅が大きくなりました。

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



《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

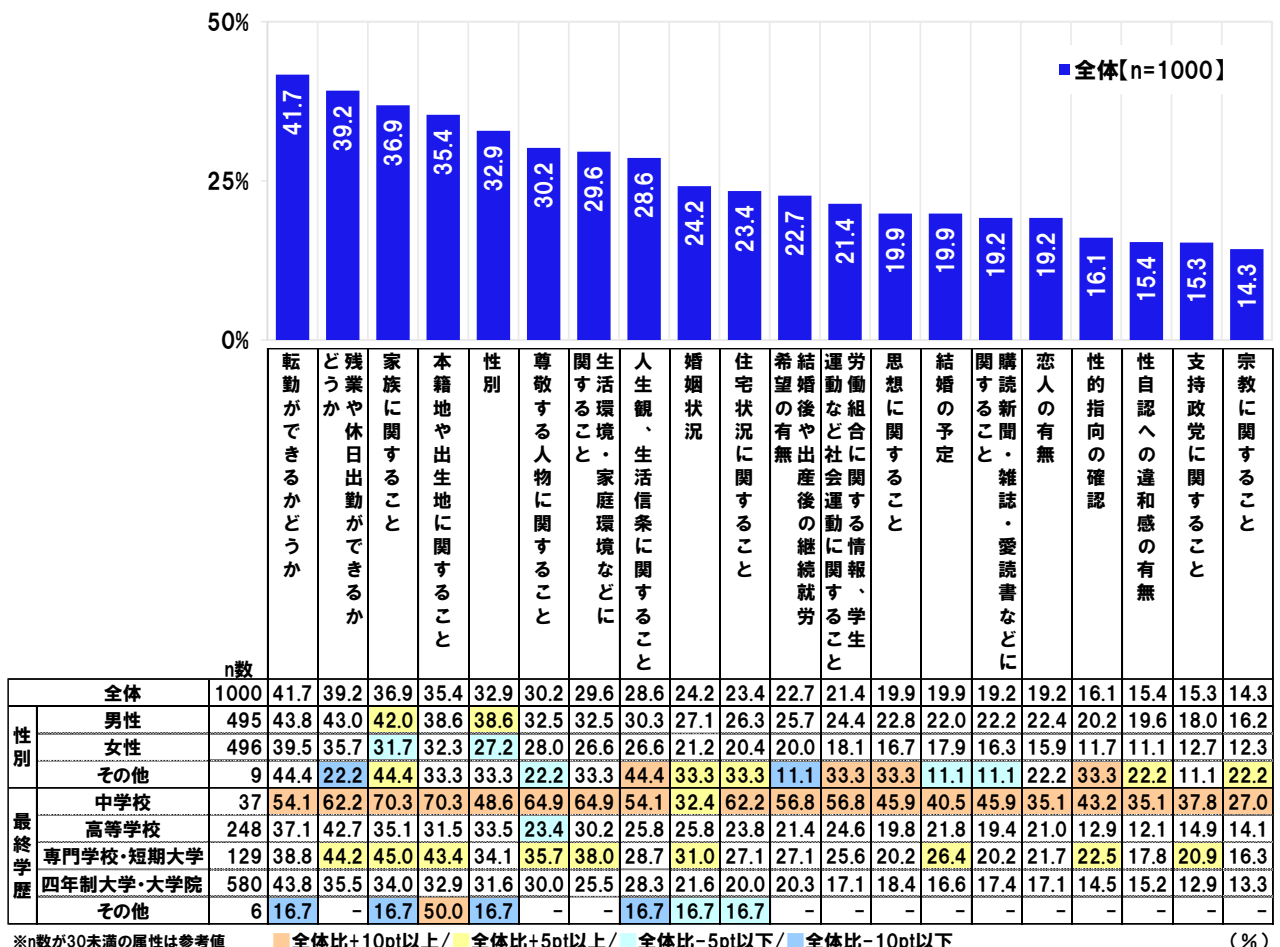
「**転職ができるかどうか**」41.7%、「**残業や休日出勤ができるかどうか**」39.2%、「**家族に関すること**」36.9%、「**結婚後や出産後の継続就労希望の有無**」22.7%、「**結婚の予定**」19.9%、「**性自認への違和感の有無**」「**性的指向の確認**」は前回調査から7ポイント以上上昇

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、「**転職ができるかどうか**」(41.7%)が最も高くなり、「**残業や休日出勤ができるかどうか**」(39.2%)、「**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)**」(36.9%)、「**本籍地や出生地に関すること**」(35.4%)が続きました。転職や所定外の労働の可否といった就業に関するもののほか、家族のことや本籍地・出生地といった私的な事柄を深掘りするような質問を受けたケースが多いようです。以降、「**性別**」(32.9%)や「**尊敬する人物に関すること**」(30.2%)が3割台で続いたほか、「**結婚後や出産後の継続就労希望の有無**」(22.7%)や「**結婚の予定**」(19.9%)といった結婚・出産に関すること、「**性的指向の確認**」(16.1%)や「**性自認への違和感の有無**」(15.4%)といった性に関することも少なくない結果となりました。

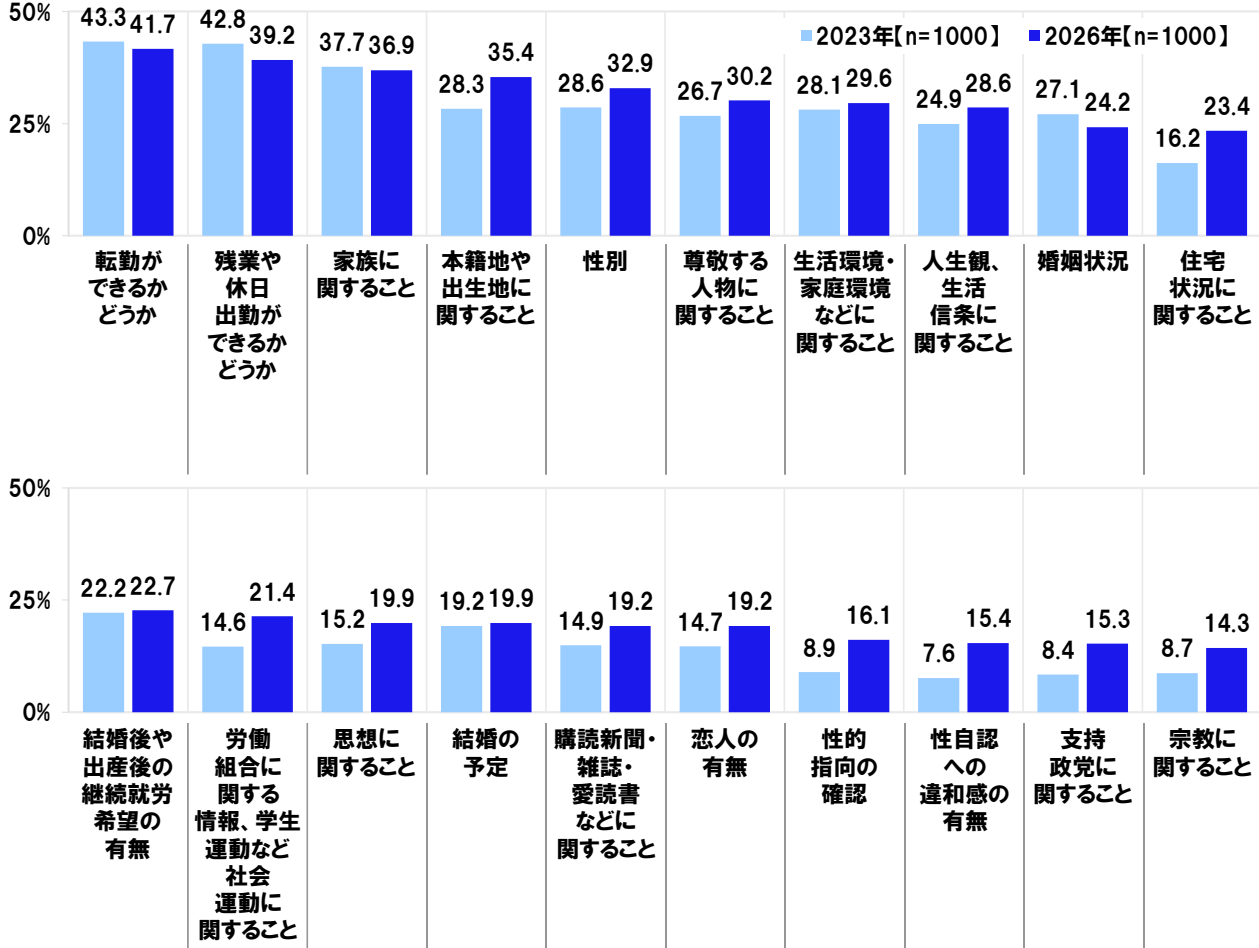
最終学歴別にみると、最終学歴が中学校の人ではすべての項目で全体より5ポイント以上高くなりました。いずれの項目も応募者の適性や能力と関係のないものであり、面接で質問することは望ましくありません。そうであるにもかかわらず、中卒者の採用面接において適切でない質問が多く行われている実態が明らかとなりました。

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



前回の調査結果と比較すると、多くの項目で上昇傾向がみられ、「性自認への違和感の有無」(2023年 7.6%、2026年 15.4%)は7.8ポイントの上昇、「性的指向の確認」(2023年 8.9%、2026年 16.1%)は7.2ポイントの上昇、「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)」(2023年 16.2%、2026年 23.4%)は7.2ポイントの上昇、「本籍地や出生地に関すること」(2023年 28.3%、2026年 35.4%)は7.1ポイントの上昇となり、上昇幅が大きくなりました。

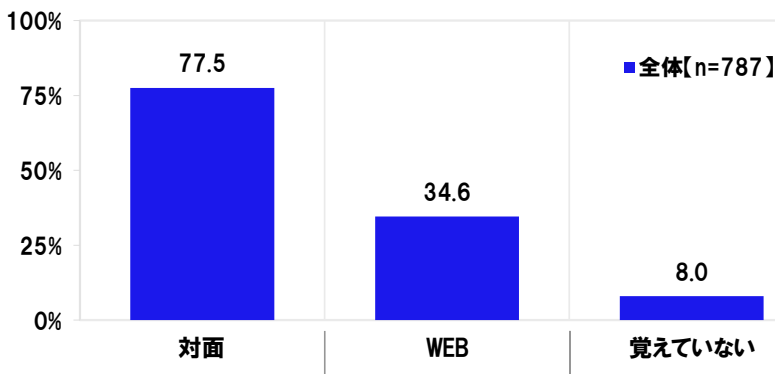
採用試験の面接で質問されたことがあるか [各単一回答形式] ※「質問された」と回答した人の割合を表示



提示した事項のいずれかについて面接で質問をされた人(787名)に、質問をされた面接は、どのような形式での面接だったか聞いたところ、「対面」(77.5%)が突出して高くなり、「WEB」が34.6%で続きました。

右記(※)のいずれかについて質問をされた面接は、どのような形式での面接だったか [複数回答形式]

対象: いずれかの事項について面接で質問された人



※性別／本籍地や出生地に関すること／家族に関すること／住宅状況に関すること／生活環境・家庭環境などに関すること／宗教に関すること／支持政党に関すること／人生観、生活信条に関すること／尊敬する人物に関すること／思想に関すること／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／購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること／恋人の有無／婚姻状況／結婚の予定／結婚後や出産後の継続就労希望の有無／残業や休日出勤ができるかどうか／転職ができるかどうか／性的指向の確認／性自認への違和感の有無

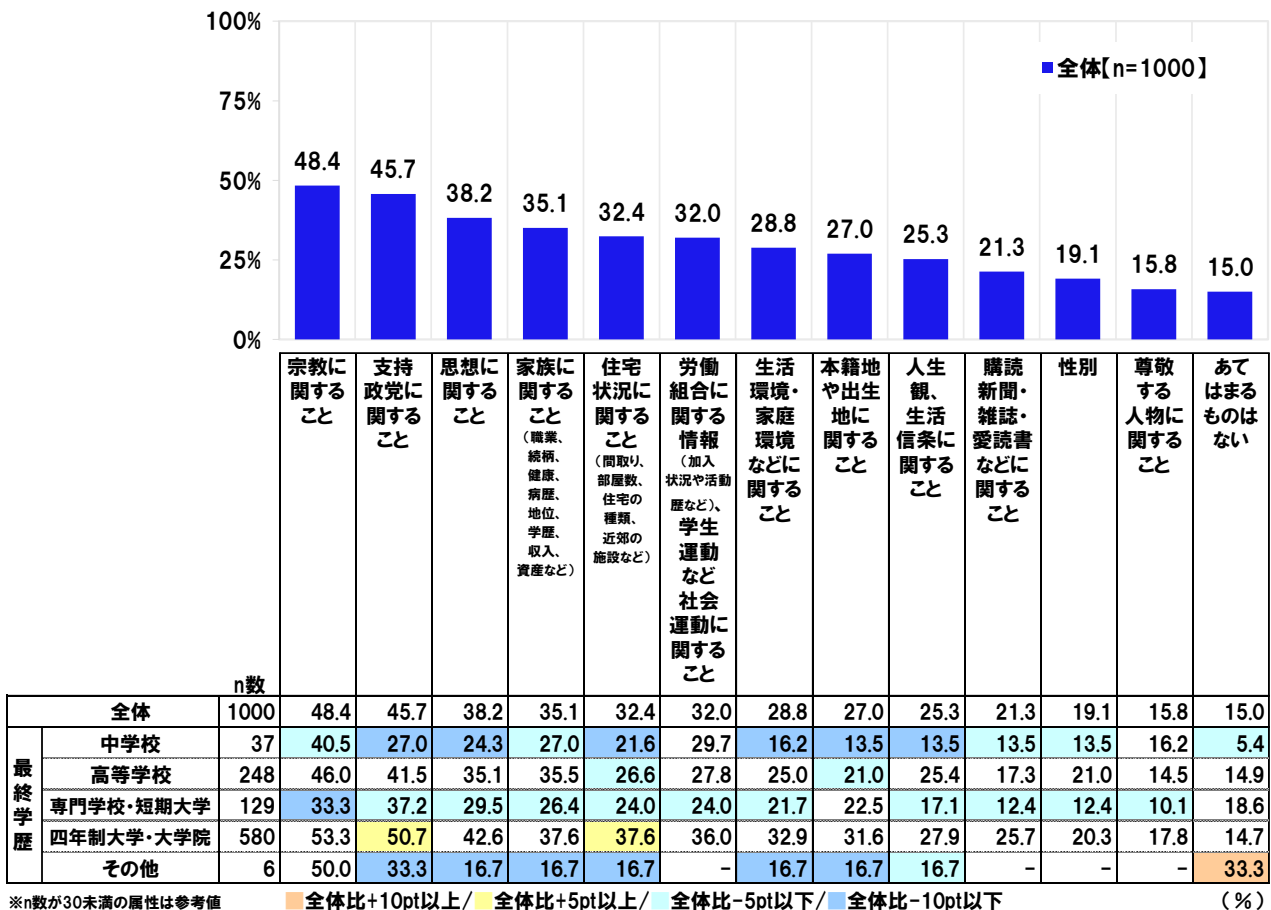
◆面接官が聞いてはいけないと思うもの

「宗教に関すること」48.4%、「支持政党に関すること」45.7%、「思想に関すること」38.2%、
「家族に関すること」35.1%、「住宅状況に関すること」32.4%、
「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」32.0%

◆“面接官が聞いてはいけない質問”についてどのように知った？

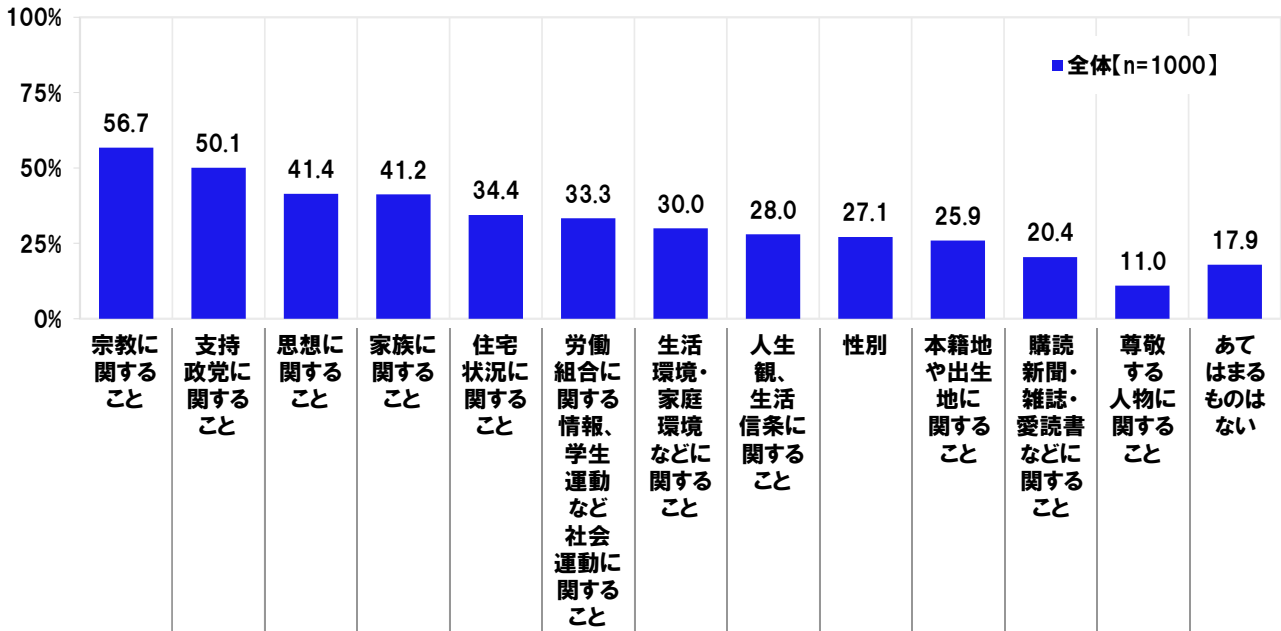
1位「HP や SNS で見た」2位「学校で教えてもらった」、
「HP や SNS で見た」は前回調査から 7.0 ポイント上昇

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」(48.4%)が最も高くなり、「支持政党に関すること」(45.7%)、「思想に関すること」(38.2%)が続きました。宗教や支持政党、思想といった応募者個人の思想を推し量りうるようなことを面接官が質問するのは望ましくないと考えている人が多いようです。以降、「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)」(35.1%)、「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)」(32.4%)、「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」(32.0%)、「生活環境・家庭環境などに関すること」(28.8%)が続きました。他方、「性別」(19.1%)や「尊敬する人物に関すること」(15.8%)は2割未満にとどまりました。

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]


※参考

【2023年調査】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]

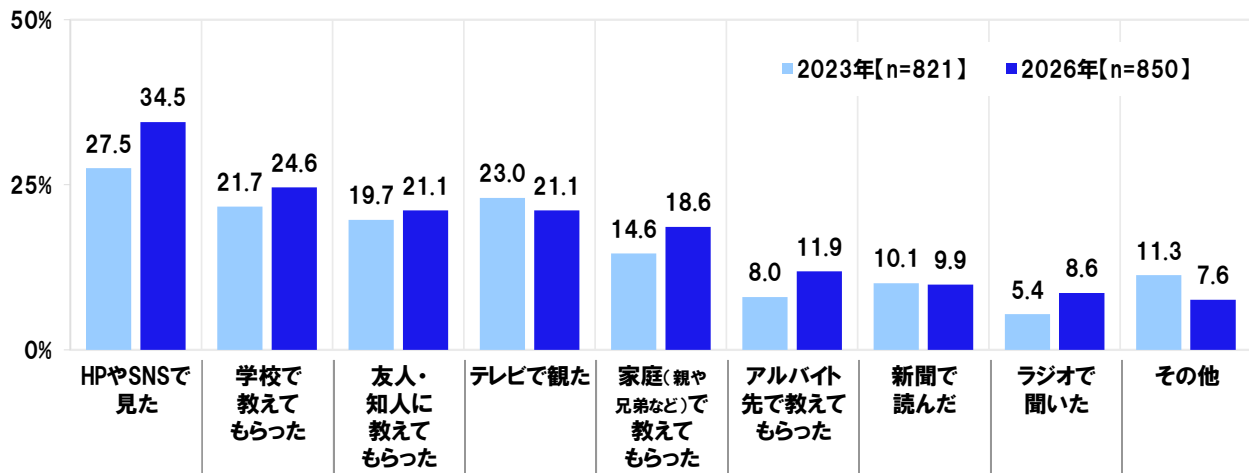


面接官が面接で聞いてはいけない質問を1つでも知っていた人(850名)に、面接官が面接で聞いてはいけない質問のことをどのようにして知ったか聞いたところ、「HPやSNSで見た」(34.5%)が最も高くなり、「学校で教えてもらった」(24.6%)、「友人・知人に教えてもらった」「テレビで観た」(いずれも21.1%)、「家庭(親や兄弟など)で教えてもらった」(18.6%)が続きました。

前回の調査結果と比較すると、「HPやSNSで見た」は2023年27.5%→2026年34.5%と7.0ポイントの上昇となりました。採用面接では、差別につながるような応募者の個人情報収集することは原則として認められていません。そのような情報について、SNSを含むインターネットで見聞きしている人が増えているようです。

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



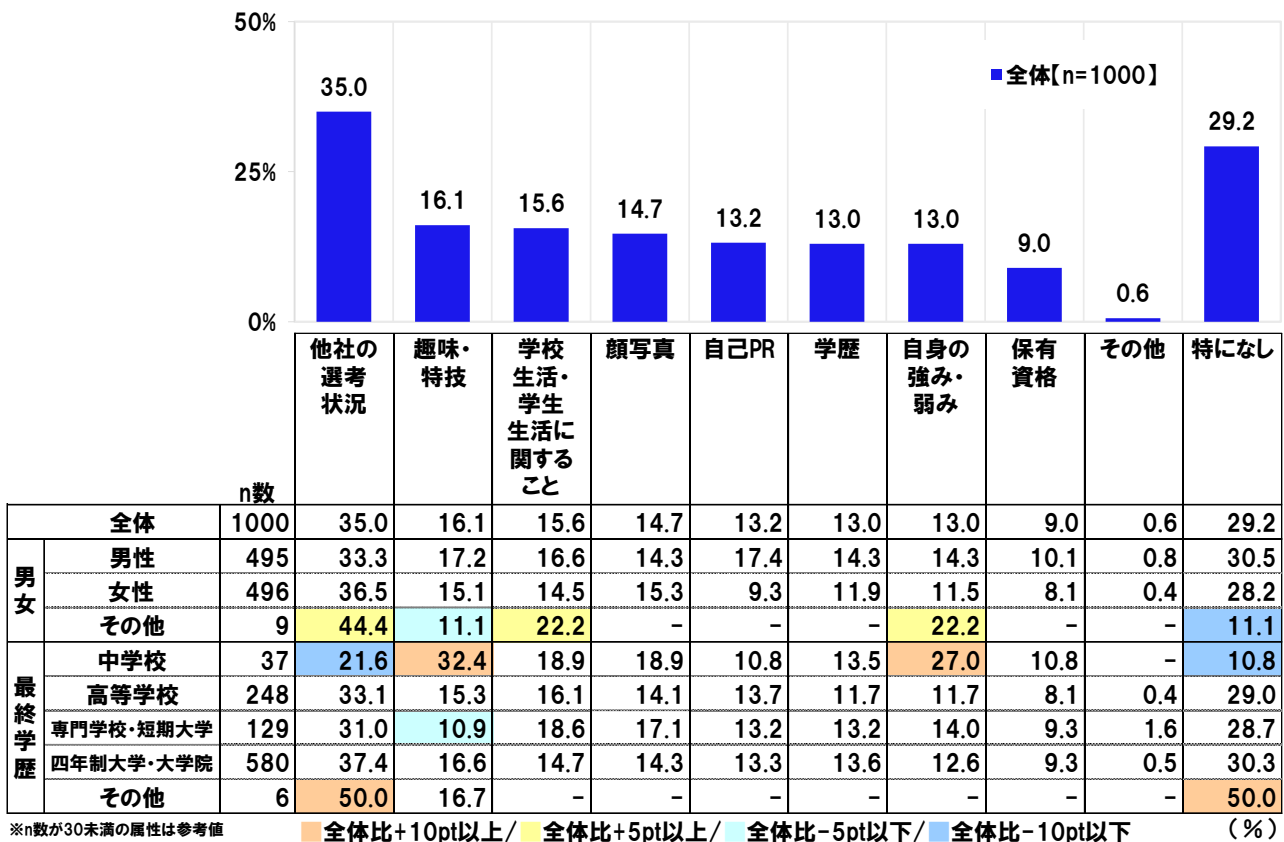
《就職活動全般について》

◆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「学校生活・学生生活に関すること」、
最終学歴が中学校の人では「趣味・特技」と「自身の強み・弱み」が高い傾向

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」(35.0%)が特に高くなり、「趣味・特技」(16.1%)、「学校生活・学生生活に関すること」(15.6%)、「顔写真」(14.7%)、「自己PR」(13.2%)が続きました。

最終学歴別にみると、最終学歴が中学校の人では「趣味・特技」(32.4%)と「自身の強み・弱み」(27.0%)が全体と比べて10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」44.3%、
最終学歴が中学校の人と高等学校の人では前回調査から8ポイント以上上昇

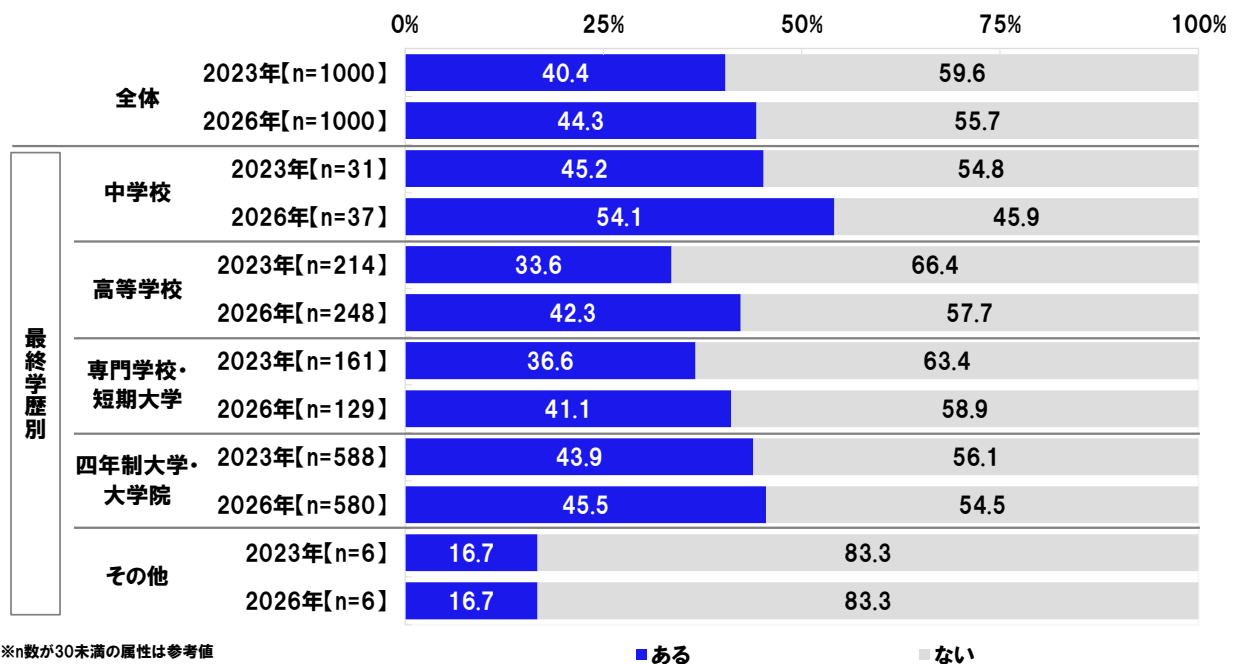
事業者が、応募者を出身学校名によって振り分け、採用選考の対象とすることかどうか決めることは“学歴フィルター”と呼ばれており、たとえば特定の大学の学生しか説明会やセミナーに参加できないといったことがあてはまります。

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44.3%、「ない」は55.7%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、最終学歴が中学校の人では54.1%と半数を超えました。また、最終学歴が高等学校の人では42.3%、専門学校・短期大学の人では41.1%、四年制大学・大学院の人では45.5%となりました。

前回の調査結果と比較すると、学歴フィルターを感じたことがある人の割合は、全体では3.9ポイントの上昇(2023年40.4%、2026年44.3%)、最終学歴が中学校の人では8.9ポイントの上昇(2023年45.2%、2026年54.1%)、高等学校の人では8.7ポイントの上昇(2023年33.6%、2026年42.3%)、専門学校・短期大学の人では4.5ポイントの上昇(2023年36.6%、2026年41.1%)、四年制大学・大学院の人では1.6ポイントの上昇(2023年43.9%、2026年45.5%)となり、いずれの層でも上昇する結果となりました。就職活動中に選考において学校名でふるいにかけられていると感じる人は増えているようです。

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]

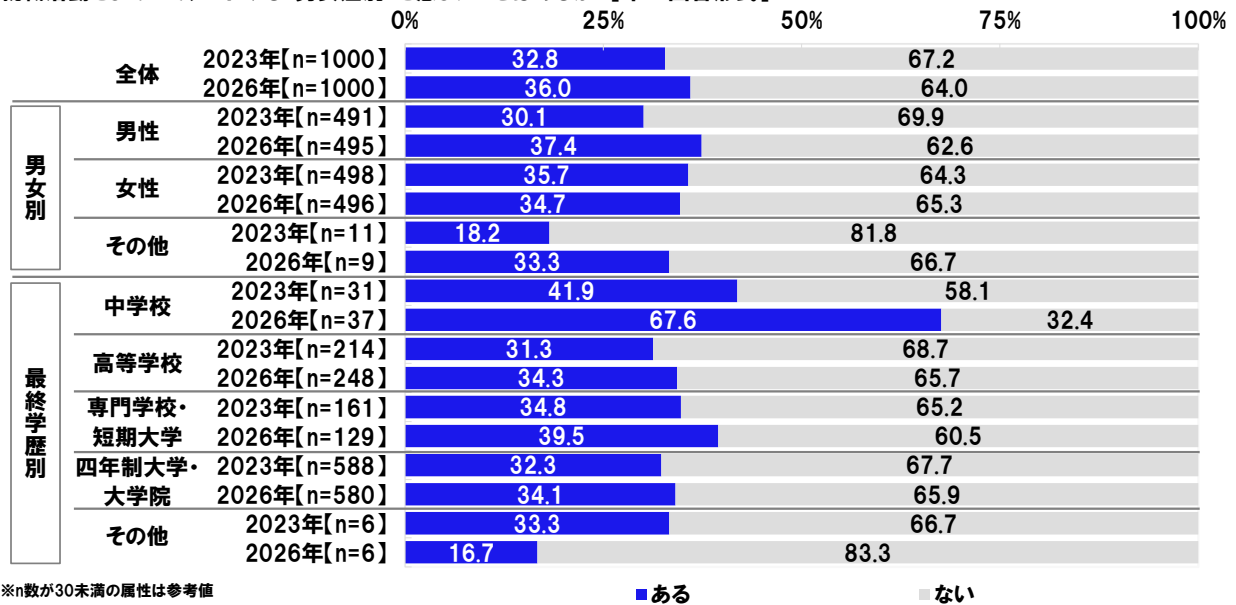


◆「就職活動をしていて“男女差別”を感じたことがある」男性では 37.4%、前回調査から 7.3 ポイント上昇

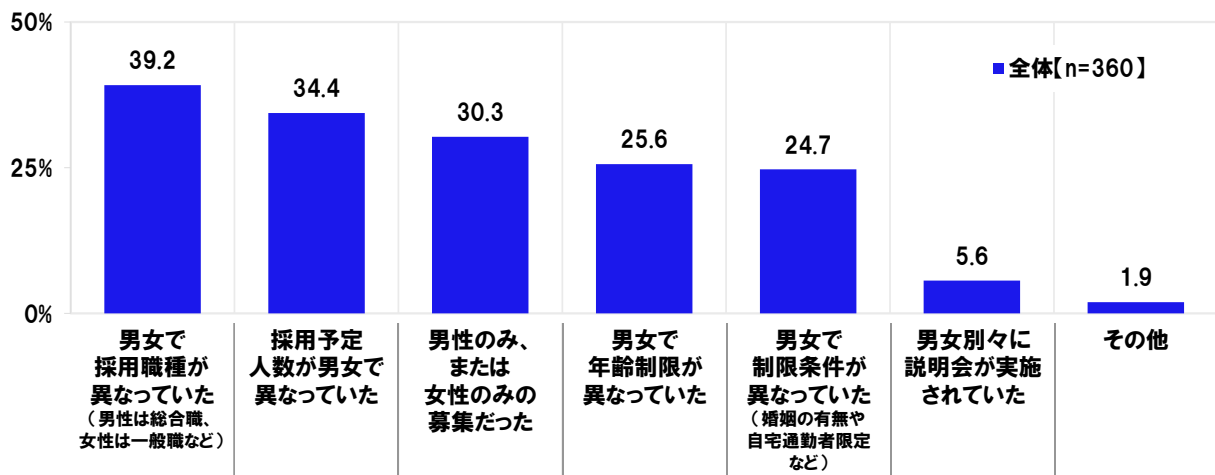
全回答者(1,000 名)に、就職活動をしていて、いわゆる“男女差別”を感じたことはあるか聞いたところ、「ある」は 36.0%、「ない」は 64.0%となりました。

男女別にみると、「ある」と回答した人の割合は、男性では 37.4%と、前回調査(30.1%)から 7.3 ポイント上昇しました。

最終学歴別にみると、「ある」と回答した人の割合は、最終学歴が中学校の人では 67.6%と突出して高くなり、前回調査(41.9%)から 25.7 ポイントの上昇となりました。

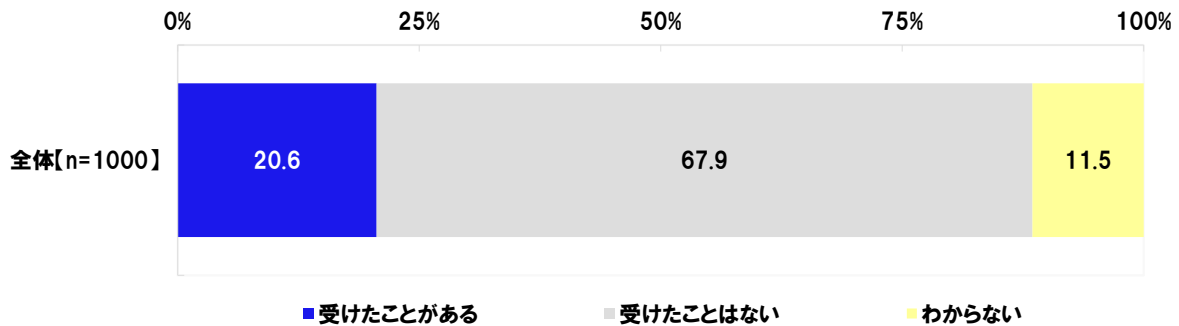
就職活動をしていて、いわゆる“男女差別”を感じたことはあるか [単一回答形式]


就職活動をしていて男女差別を感じたことがある人(360 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)」(39.2%)が最も高くなり、「採用予定人数が男女で異なっていた」(34.4%)、「男性のみ、または女性のみ募集だった」(30.3%)、「男女で年齢制限が異なっていた」(25.6%)、「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)」(24.7%)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


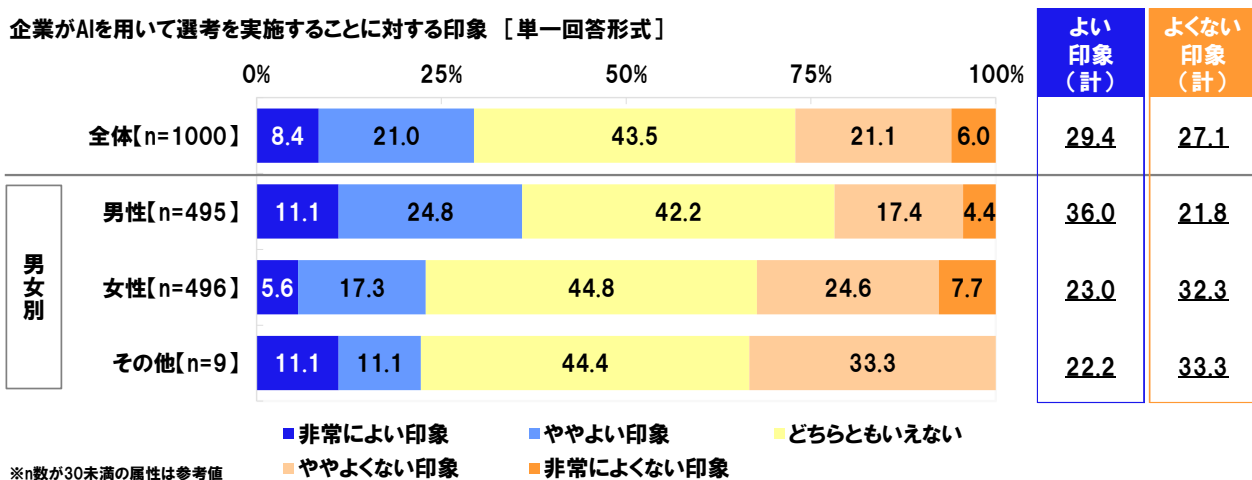
◆「AI面接」を受けたことがある」20.6%
◆企業がAIを用いて選考を実施することに対する印象「よい印象」29.4%、「よくない印象」27.1%

近年、企業がAI(人工知能)を活用して採用業務を行う“AI採用試験”が実施されるケースがあります。全回答者(1,000名)に、企業がAIを用いて実施する“AI面接”を受けたことがあるか聞いたところ、「受けたことがある」は20.6%、「受けたことはない」は67.9%、「わからない」は11.5%でした。

企業がAIを用いて実施する“AI面接”を受けたことはあるか [単一回答形式]


企業がAIを用いて選考を実施することに対する印象を聞いたところ、「非常によい印象」が8.4%、「ややよい印象」が21.0%で、合計した『よい印象(計)』は29.4%、「非常によくない印象」が6.0%、「ややよくない印象」が21.1%で、合計した『よくない印象(計)』は27.1%となりました。また、「どちらともいえない」は43.5%でした。

男女別にみると、男性では『よい印象(計)』と回答した人の割合が36.0%と、女性(23.0%)と比べて13.0ポイント高くなりました。

企業がAIを用いて選考を実施することに対する印象 [単一回答形式]


◆企業がAIを用いて選考を実施することに対する印象の理由

よい印象を持っている人では「対面しないことにより、緊張感がなく普段の自分を見せられる」「企業の人事だけでは対応できない人数を見られる」「先進技術を活用している」、
よくない印象を持っている人では「人対人の面接のほうが、思いや熱量が伝わりやすいと思う」「AIのバイアスが心配」「現在のAIの精度が十分なものだという保証がない」など

企業がAIを用いて選考を実施することに対する印象について、回答の理由を聞きました。

よい印象を持っている人の回答をみると、「対面しないことにより、緊張感がなく普段の自分を見せられる」といった心理的影響や、「人間と違って個人的な感情を持たない」、「選定する基準がわかりやすい」といった選考基準、「企業の人事だけでは対応できない人数を見られる」、「先進技術を活用している」といった効率や技術面に関する回答がみられました。

よいともよくないともいえない人の回答をみると、「実際に経験がないのでわからない」、「成長途上の分野でまだどうなるかわからない」、「どこまでAIに頼った面接を行うのか不明」といった不明点の多さに関する回答や、「面接の効率化と信頼性の面で一長一短だと思う」といった回答がみられました。

よくない印象を持っている人の回答をみると、「人対人の面接のほうが、思いや熱量が伝わりやすいと思う」、「実際に一緒に働く人達との交流がないと意味がない」といった人間同士で直接会話することのメリットや、「AIのバイアスが心配」、「現在のAIの精度が十分なものだという保証がない」といったAIの技術的な問題に関する回答がみられました。

企業がAIを用いて選考を実施することに対する印象の理由 [自由回答形式] ※抜粋して表示
よい印象[n=294]

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・緊張せず気軽にできそう(18歳女性) ・対面しないことにより、緊張感がなく普段の自分を見せられる(24歳男性) ・公平な判断をしてくれそう(24歳女性) ・人間と違って個人的な感情を持たない(27歳女性) ・面接官の気分によって結果が左右されない(23歳男性) | <ul style="list-style-type: none"> ・選定する基準がわかりやすい(27歳男性) ・規模の大きい企業になればなるほど応募者を細かく見ることは困難になっていく(23歳男性) ・企業の人事だけでは対応できない人数を見られる(22歳女性) ・先進技術を活用している(26歳男性) ・効率化を図っていることがわかる(25歳男性) |
|---|---|

よいともよくないともいえない[n=435]

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・AI面接がどんな面接かがよくわかっておらず、判断要素に欠ける(24歳男性) ・実際に経験がないのでわからない(21歳女性) ・ある程度の効率は担保されるがAIに選考される違和感は拭えない(21歳男性) ・利便性がある一方で人間味が感じられず複雑な思い(29歳女性) ・面接の効率化と信頼性の面で一長一短だと思う(22歳男性) | <ul style="list-style-type: none"> ・とても新鮮な問題で考えることが難しい(15歳女性) ・まだ発展途上だと思う(22歳男性) ・成長途上の分野でまだどうなるかわからない(28歳男性) ・どこまでAIに頼った面接を行うのか不明(25歳女性) ・どこまでAIが介入しているかによる(22歳男性) ・AIは使うか使わないかではなく、どう使うかが問題(24歳女性) ・評価基準さえしっかりとしていればどちらでもよい(27歳男性) |
|---|---|

よくない印象[n=271]

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・人間同士でしかわからないニュアンスや表情も評価の対象であると考え(24歳女性) ・人対人の面接のほうが、思いや熱量が伝わりやすいと思う(22歳女性) ・企業の雰囲気はわかりにくくなる(25歳男性) ・実際に一緒に働く人達との交流がないと意味がない(28歳女性) ・この先一緒に働く人を選ぶのに心がけないAIに任せる企業なのだ残念に思う。手を抜いているようにも感じる(24歳女性) ・応募者に対して、時間をかけてコミュニケーションをとろうとする意思が感じられず、歓迎されていないように思う(22歳男性) | <ul style="list-style-type: none"> ・機械に判別されている気がして嫌な気分になる(24歳男性) ・AIのバイアスが心配(26歳男性) ・現在のAIの精度が十分なものだという保証がない(24歳男性) ・AIを通すことで誤解が生まれる可能性がある(21歳女性) ・選考者の回答を誤って解釈する可能性が否定できない(21歳男性) ・きちんと評価されているかどうか不安になる(20歳女性) ・AIに対する応答は、通常の面接と状況が異なるため困惑してしまう(23歳女性) ・対策をすれば誰でも受かってしまいそう(22歳男性) |
|--|--|

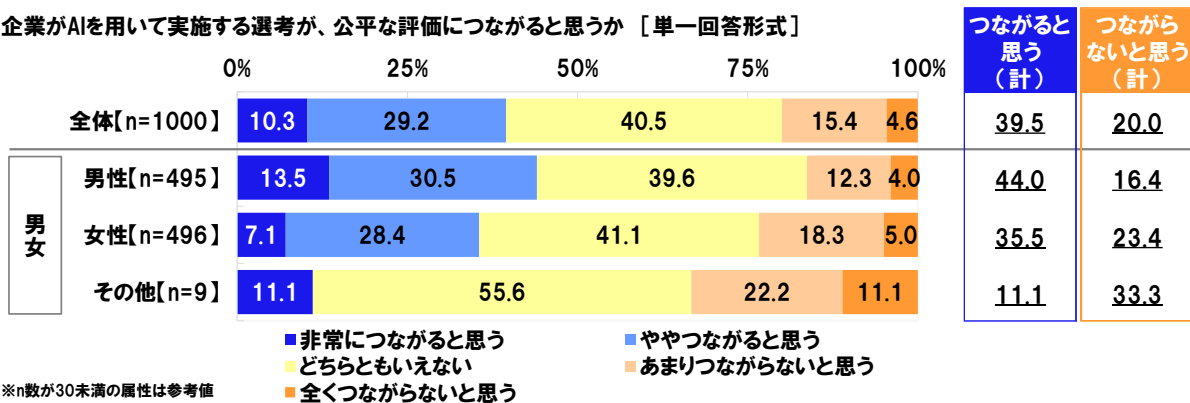
◆「企業がAIを用いて実施する選考が、公平な評価につながると思う」39.5%

公平な評価につながると思う理由 「人間の独断がない」「人間よりも合理的な判断をしそう」など、
公平な評価につながらないと思う理由 「能力だけを評価して、内にある人間性がわからない」など

全回答者(1,000名)に、企業がAIを用いて実施する選考が、公平な評価につながると思うか聞いたところ、「非常につながると思う」が10.3%、「ややつながると思う」が29.2%で、合計した『つながると思う(計)』は39.5%、「全くつながらないと思う」が4.6%、「あまりつながらないと思う」が15.4%で、合計した『つながらないと思う(計)』は20.0%となりました。また、「どちらともいえない」は40.5%でした。

男女別にみると、男性では『つながると思う(計)』と回答した人の割合が44.0%と、女性(35.5%)と比べて8.5ポイント高くなりました。

企業がAIを用いて実施する選考が、公平な評価につながると思うか [単一回答形式]



企業がAIを用いて実施する選考が、公平な評価につながると思うかについて、回答の理由を聞きました。つながると思う人の回答をみると、「人間の独断がない」、「人間よりも合理的な判断をしそう」といった恣意性の低さに関する回答がみられました。

つながらないと思う人の回答をみると、「能力だけを評価して、内にある人間性がわからない」といった評価の偏りや、「現在の技術だとそこまでは無理だと思う」といったAIの技術的問題、「OBや他の就活生などから試験問題を事前に入手したら差が生まれそう」といった運用面に関する回答がみられました。

企業がAIを用いて実施する選考が、公平な評価につながると思うかの理由 [自由回答形式] ※抜粋して表示

つながると思う[n=395]

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・人事による面接の癖や体調、気分によって左右されない面接が実現できる(23歳男性) ・採用担当者の中でも人によって価値観が変わってくるが、AIは価値観が変わらない(25歳男性) ・人間の独断がない(22歳女性) ・人の思想や信条が入り込む可能性が薄い(26歳男性) ・人間はつい容姿、性別、話し方などで人柄をイメージしてしまうが、AIは事実のみで判断しそう(23歳女性) | <ul style="list-style-type: none"> ・大量のデータを分析して選考に活かせる分、客観性が高いと思う(23歳男性) ・多様な社会の中庸を理解しており、その点での思考力と評価力はある意味、人間よりも優れている(24歳女性) ・人間よりも合理的な判断をしそう(24歳女性) ・グローバルで国籍や性別への偏見が軽減される(22歳男性) ・人間に対してよりも自己アピールなどがしやすいので、ありのままの自分を表現しやすい(21歳男性) |
|---|---|

つながるともつながらないともいえない[n=405]

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・体験したことがないから想像がつかない(22歳男性) ・AIを用いた選考の具体的な方法を知らない(22歳女性) ・技術がどのくらい進歩しているのかわからない(24歳男性) ・AIの信頼性がどの程度なのか、判断が難しい(27歳男性) ・先入観などには左右されないかもしれないが、判断基準が不明確な点で不安を感じる(23歳女性) | <ul style="list-style-type: none"> ・どのような思想を読み込ませているかわからない(23歳女性) ・AIの学習によっては必ずしもそうならないと思う(26歳男性) ・人間の主観的評価はほぼなくなるが、AIの学習データによってはバイアスが発生する(21歳男性) ・結局人間が基準を設定する(28歳男性) ・人でもAIでも公平性は担保できないと思う(24歳男性) |
|--|--|

つながらないと思う[n=200]

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・能力だけを評価して、内にある人間性がわからない(23歳男性) ・AIにはわからない、人間の魅力はあると思う(24歳女性) ・テンプレートな人材しか集まらないと思う。個人の感情まで読み取れないはず(26歳男性) ・誰の思考かわからず、責任を感じない(24歳女性) ・現在の技術だとそこまでは無理だと思う(26歳男性) | <ul style="list-style-type: none"> ・AIの判断自体がまだ信頼に足る基準に達していない(28歳女性) ・画一的な判断が公平性を生むとは限らない(25歳男性) ・受験者が使い方に慣れない(24歳男性) ・OBや他の就活生などから試験問題を事前に入手したら差が生まれそう(25歳女性) ・AIに対してよい返しをする人が採用されると思う(22歳男性) |
|--|--|

- ◆「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」20.8%、
前回調査から 9.1 ポイント上昇
- ◆「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」21.8%、
前回調査から 11.1 ポイント上昇

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
につながるおそれもあります。

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 20.8%、「ない」は 67.0%、「わからない」は 12.2%となりました。

前回の調査結果と比較すると、「ある」と回答した人の割合は 9.1 ポイント上昇(2023 年 11.7%、2026 年
20.8%)しました。

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
21.8%、「ない」は 63.3%、「わからない」は 14.9%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(208 名)についてみると、「ある」は
77.4%となりました。

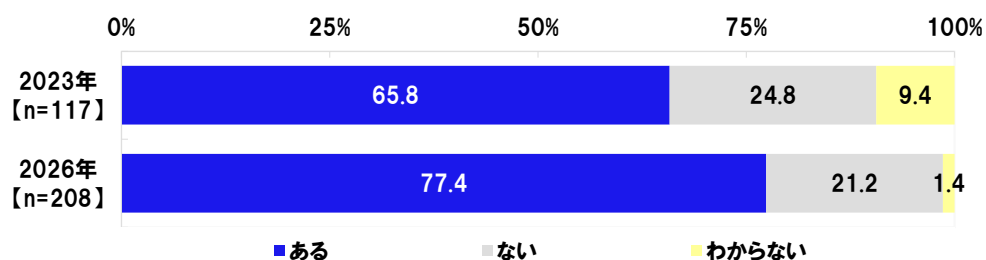
前回の調査結果と比較すると、「ある」と回答した人の割合は、全体では 11.1 ポイントの上昇(2023 年
10.7%、2026 年 21.8%)、事前に通知を受けていた人についても 11.6 ポイントの上昇(2023 年 65.8%、2026
年 77.4%)となっており、SNS アカウントの調査の実施が増えていることが明らかとなりました。

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



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 2026
- ◆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 : 2026年4月10日~4月15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495s、女性496s、その他9s
[最終学歴] 中学校37s、高等学校248s、専門学校・短期大学129s、四年制大学・大学院580s、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 運動推進局 担当:杉山

TEL :03-5295-0538

Eメール :jtuc_undou_suishin@sv.rengo-net.or.jp

総合企画局 企画・広報局 担当:千葉

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