

第71号

シーステップ

C-STEP ニュース

人間を主役にした人材雇用開発



AI(人工知能)採用面接とAIバイアスについて

一般社団法人おおさか人材雇用開発人権センター 常務理事 中谷 佳穂

■ AIが作成するエントリーシート

「AIか? 志望動機が 皆同じ」(2025年度第一生命サラリーマン川柳)。思わず笑ってしまいましたが、人事担当者にとっては笑いごとではありません。

チャットGPTによれば、現在、エントリーシート(以下、ES)を自動生成する主要なAIツールは2種類・10サービスあるとのこと。確かに便利ではありますが、川柳のとおり、どうしても似たような文書、無難な文書になり、個性のないESになりがちです。さらに、たとえAIが立派なESを作成しても、自分で考えた文書でないため、その後の面接で少し深掘りされると答えに窮し、逆に評価を下げてしまいます。やはり、自分の言葉で熱意を伝えるPRに勝るものはありません。

企業側も、生成AIによるESには頭を悩ませています。すでに「AI文体感知」などの検知システムを導入する企業も増えており、採用担当者の経験と組み合わせれば、AI特有の文章はかなりの確率で見抜かれてしまいます。「君の書く 文書じゃないな AIか?」(同川柳)。百戦錬磨の採用担当者を侮ってはいけません。

■ AIが行う採用面接

企業にとっても、AI技術の活用は避けて通れません。すでに採用面接にAIを取り入れる企業は増えており、産業能率大学の調査では約20%が活用しているとのこと。AI面接サービスの事業者によれば、導入企業は920社を超え、今も増え続けています(S社・2025年12月公表)。企業側のメリットとしては、

- ・面接にかかる時間を短縮し、人事担当者の負担を減らせる
- ・評価のバラツキを抑え、公平性・客観性を保ちやすい
- ・遠方や海外からでも応募しやすく、日程調整も不要
- ・書類では見えにくい「価値観」や「熱量」を可視化できる

などが挙げられます。

求職者にとっても、

- ・いつでもどこでも面接できる
- ・多くの企業と接触しやすく、チャンスが広がる
- ・自宅で受けられるためリラックスしやすい
- ・面接官の主観に左右されにくい

といった利点があり、好意的に受け止める求職者もいます。

■ AI面接は、「ウィンウィン(Win-Win)」なのか?

ここまで見ると、双方にとって理想的な仕組みのように思えます。しかし、最大の懸念は「本当に公平に評価されるのか」「AIの判断に誤りはないのか」という点です。導入企業は「AI判定はあくまで参考で、最終判断は人間が行うので問題ない」と説明しますが、一次選考でAIに落とされた求職者はどう感じるでしょうか。「AIだから仕方ない」と割り切れるでしょうか。しかも、AIがどのような理由でその判定を下したのか、人間には分かりません。いわゆる“ブラックボックス”であることも不安を大きくしています。

■ AI判定のバイアス(偏見・差別)

AIは直感や感情ではなく、過去の大量データを学習して判断します。採用においては、過去の採用データ、合格者の特徴、映像データ、優秀な社員情報等を基に判定します。つまり、「**社内で優秀とされる人と似た特徴(学歴・話し方・声のトーン・表情など)を持った人は優秀である**」という仮説に基づいて評価するのです。しかし当然ながら、優秀な社員と同じ特徴を持つ人が優秀とは限りません。千差万別、ヒトはそれぞれ違うのです。そして、重要なのは、AIが学習する大量のデータには、**多くのバイアス(学歴・性別・年齢・人種など)が含まれている**という事実です。

- ・男性管理職が多い企業では「男性=優秀」
- ・特定大学出身者が多い企業では「その大学=優秀」
- ・声の大きい管理職が多い企業では「声が小さい=能力が低い」といった誤った学習が起きてしまいます。

有名な事案としては、Amazonが開発した採用AIが女性の応募者を一貫して低く評価(2018年)していました。Amazonは、のちにAI面接を廃止しました。また、Walmart(ウォルマート)やStarbucks(スターバックス)では、子育て層が不利となる判定(2021~2022)をしていた事案など多数報告されています。

国内においても、特定大学の学生を過剰に高評価したり、特定のキーワードを含むESが自動的に高スコアとなる事案が報告されています。また、表情が乏しい、目線が動く、声が小さい、話すスピードが遅い、といった**能力と無関係な特徴がスコアに影響する**といった問題が確認されています。特に発達障害や聴覚・言語障害のある学生が不利益を受けるとの報告が大学キャリアセンターや就活生団体に寄せられているのです。

■ AI面接の限界と法規制

AIによる就職差別に対し、欧米ではすでに法規制が進んでいます。EUでは採用AIを「**高リスクAI**」に分類し、バイアス対策や透明性の確保を義務化。違反行為には高額な罰金を科すなど、**厳しい規制が適用**されています。米国でもカリフォルニア州やニューヨーク市で規制条例が施行されています。

日本では、昨年(2025年)9月1日に「AI法」が全面施行されましたが、これはAIの研究開発・活用を促進するための法律であり、欧米のような「AI規制法(リスクを規制する法律)」ではありません。現在、内閣府が中心となり、関係省庁と連携して規制法案の作成に取り組んでいます(法案公表時期は未定)。

AI活用が広がること自体は歓迎すべきことです。しかし同時に、**前述の課題を解決するためのルールづくりも急がねばなりません**。AIの自由な活用を認めつつ、野放図な就職差別を防ぐため、EU型の法制度の導入を求めます。

C-STEP事業

2025年度雇用問題研究会を開催しました

2026年1月21日(水) 14:00からドーンセンターで2025年度雇用問題研究会「誰もが働ける職場に～ユニバーサルな職場をめざすフレンチレストランの実践～」を開催し、企業の人事・総務担当者、就労支援関係機関の方など約90名にご参加いただきました。



講師
フレンチレストラン「ル・クロ」グループ
株式会社クロフーディング
代表取締役/オーナーシェフ
黒岩 功さん

国内(4店舗)とフランスにフレンチレストランを展開。レストラン、ブライダルなどの事業に加え、福祉事業にも取り組み、2015年に福祉事業所、2021年にSDGsリゾート「かいづかいづきヴィレッジ」「かいづかいづき温泉」をオープン。

ユニバーサルレストランやSDGsリゾートなど、障がいのある人が活躍できる職場づくりを実践する中で得た経験や、大切にしている考え方についてお話いただきました。

■ 障がい福祉事業に取り組んだきっかけ

福祉事業所でお菓子づくりの指導を行った際、障がいのある人たちが丁寧に作業をこなす姿を見て、料理人としての経験が福祉の分野に活かせると感じたことがきっかけでした。

その後、自社レストラン内やSDGsリゾートなどで就労移行支援事業所・就労継続支援A型、B型事業所を開所し、働く喜びを広げる取り組みを続けています。

■ 取り組み紹介動画より

①和歌山県のアドベンチャーワールドで障がいのある子どもたちとその家族を無料招待したイベントの様子が紹介されました。当日は障がいのあるスタッフが接客や調理をして来場者をもてなし、黒岩さんは「働く姿を見せることが、次の世代の希望になる」と話されました。

②「農」×「福」×「宿」×「食」をテーマにしたSDGsリゾート「かいづかいづきヴィレッジ」の取り組みが紹介されました。

■ 「あいまいな境界線」という考え方

今後は画一的な「レンガづくり」の組織から、「石垣づくり」のような多様な人で構成される組織づくりが求められると感じています。障がいがある、ないで分けて線を引くのではなく、互いの得意・不得意を自然に補い合いながら働く「グラデーションのある関係性」を大切にしたいです。

■ 法定雇用率のためではなく、一緒に稼いでいくために

“できないこと”に目を向けるのではなく、工程を細かく分けて“できること”に着目することで誰もが力を発揮でき、組織の戦力になります。障がい者雇用の本質は環境づくりであり、ただ教えるだけではなく「できる環境」をつくり、自分の力で成功体験が積める仕組みが大事だと考えています。

これからも、多様なお客さまに安心して楽しんでいただける『ユニバーサルレストラン』をめざしていきます。皆さまのご来店を心よりお待ちしております。



誰もが安心して働ける環境をつくるための視点や大切にしている考え方に触れ、多くの学びが得られる時間となりました。参加者からは、「具体的な実践例を参考にしたい」「新しい視点や考え方を得られた。今後に活かしたい」「現場を見学して学びたい」などの声が寄せられました。開催にあたりご協力いただいた皆さま、ご参加いただいた皆さま、ありがとうございました。

就職者支援の会「ひまわり」の活動報告

就職者支援の会「ひまわり」(以下「ひまわり」)は、C-STEP事業を通じて、会員企業へ就職した方々が集まり、経験交流と親睦を深めることを目的に活動しています。今年度(2025年度)の活動を報告します。

■ 6月：年次総会・会食パーティー

総会では、メンバーそれぞれが仕事の様子や頑張っていることを報告し合いました。会食では焼き肉を囲みながら和やかな雰囲気の中で交流が進み、参加者全員が「2025年も元気に仕事を頑張ろう」と気持ちを新たにしました。

■ 12月：神崎農村公園「ヨードルの森」(兵庫県)へのバス旅行

例年は秋季に企画していますが、今年度は「万博」の影響により、バスの予約が取りづらく、12月の実施となりました。当日は晴天に恵まれ、12月とは思えないほど暖かい一日でした。

昼食はバイキングを楽しみ、参加者全員がお腹いっぱい。園内では多くの動物や自然に触れ、心身ともにリフレッシュすることができました。帰りのバスでは「明日からまた仕事を頑張ろう」という声が聞かれ、充実した一日となりました。

■ 「ひまわり」への加入勧奨にご協力ください

「ひまわり」では、親睦を深めることで、時には不安や苦勞を語り合い、互いに励ましあう場となっています。本人のみならず、ご家族もいつでも参加できます。

採用企業のご担当者から、ぜひ「ひまわり」の活動をご紹介いただき、加入をお勧めください。



「2026年度 C-STEP通常総会」開催のご案内

日 時 2026年6月22日(月) 14:00～16:00
場 所 大阪市立阿倍野区民センター 大ホール

内 容 第19期 評価顕彰会員感謝状贈呈式
2025年度事業報告・2026年度事業計画提案など

2025年度 支援学校等の生徒を対象にした「模擬職場実習」を行いました

2025年5月～2026年3月にC-STEP事務局にて支援学校等の障がいのある生徒対象の「模擬職場実習」を行い、19校48名(1年生16名、2年生25名、3年生7名)が参加されました。

模擬職場実習(3日間)

支援学校等の障がいのある生徒の就労をサポートするためにC-STEP事務局内で実施しています。就労支援専門員が、生徒がめざす職種の企業実習で必要とされるスキルを想定しながら実習内容を設定し、マンツーマンで指導・支援を行います。

【実習の流れ・内容】

・実習を始める前に

担当教員同席のもと、実習生の面談を行い、基本プログラムを基に、本人の障がい特性に配慮しながら、希望職種や就職活動の状況に応じた実習内容を設定します。

【実習の様子】



スーパー等のパッキング作業の練習



PC作業



ジャンパーの袋詰め作業

・基本的な1日のスケジュール

- ・タイムカードを押す 学校へFAX(出社時、退社時)
- ・あいさつ、目標発表(3日間通して)
- ・セミナー(働くこと、お給料の使い方、希望職種)(3日間、順次)
- ・拭き掃除(午前、午後 3日間通して)
- ・郵便物の仕分け(午前、午後 3日間通して)
- ・作業(シール貼り、ボールペンの組み立て、クリップの束ね、PC作業(ワード、エクセル)、ディスクッター作業、ジャンパーの袋詰め、ピッキング、パッキング、シュレッダー作業、PDFの作成 等)(3日間、順次)
- ・ビジネスマナー(身だしなみ、挨拶、言葉遣い、報連相、職場での人間関係、電話対応、メモの取り方、接客の仕方、ビジネスマナークイズ等)(3日間順次)
- ・1日の振り返り、修了式(最終日)

・実習最終日

教員同席のもと、3日間を振り返り、課題の整理と今後の目標設定を行います。そして、企業実習へとつなぎます。

【実習例】府内高校 3年生 Aさん。事務職での就労を希望(1,3年次に受講)

3年次は、企業(事務職)で雇用を見据えた実習・面接を控えており、文書作成、データ入力、パワーポイント、電話対応、コミュニケーション等、実習・面接に向けた内容を中心に行いました。当初はメモの活用やコミュニケーションに自信がありませんでしたが、練習を重ねて、次第にスムーズにできるようになりました。

※その後、希望していた企業実習に挑戦し、採用が決定しました。

ー就労支援専門員からー

高校を卒業する生徒の約8割が、大学や専門学校等への進学を希望し、不登校児童生徒への多様な学びの保障が急務となっている昨今。社会全体が「多様性」や「個々の自主性」を重んじる方向へと進んでいます。しかし、一方、こうした自主性を基盤とする社会は、より細やかな支援を必要とする障がいのある生徒たちにとって、就労や職場定着という面で、かえって厳しい壁となっているのも事実です。

私たちは、そのような壁を、生徒たちが乗り越えていくための一助となれればと願い、「模擬職場実習」を行っています。実習生たちは、3日間の実習を通して、「自分から主体的に行動する力」を身につけていきます。一方で支援する私たちは、実習生が自信を持って企業実習に臨めるように、一人ひとりの障がい特性に寄り添い、指導・支援に努めております。

こうした私たちの活動は、企業の皆様のご理解、ご協力なしには成り立ちません。これまで、支援学校等の多くの生徒たちが職場での実習を経験し、就職できました。また就職後の職場定着に関しまして、温かなご尽力を賜っておりますこと、心より感謝申し上げます。

今年度も例年どおり、5月の連休明けより「模擬職場実習」を実施いたします。会員企業の皆さまには、引き続き職場での実習の受け入れなどのご支援・ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

2026年
2月

人材スキルアップ定期コース2月期「職場見学コース」を開催しました

会員企業・関係機関等のご協力のもと、2月2日(月)～2月6日(金)、人材スキルアップ定期コース2月期「企業見学コース」を開催しました。座学と企業見学を組み合わせたコースです。今回は20代～30代の参加者6名全員が、無事全日程に参加して修了しました。



日 時	午 前	午 後
2月2日(月)	オリエンテーション	ビジネスマナー講座①
2月3日(火)	ビジネスマナー講座②	ビジネスマナー講座③
2月4日(水)	企業見学：株式会社栗本鐵工所(北加賀屋工場)	企業見学会：清水建設株式会社(土木・建設現場)
2月5日(木)	履歴書の書き方・面接の受け方 講 師：大阪労働局	「企業からのアドバイス」講 師：安治川鉄工株式会社 「模擬面接会」講 師：株式会社山善
2月6日(金)	就職チャレンジ計画 講 師：C-STEP	ワークショップ「働くために大事なコミュニケーション」 講 師：A'ワーク創造館

～受講生の感想(抜粋)～

- ・わからないことは正直にわからないと伝え、ゆっくりやり直すことを学び、気が楽になった。自信がついた。
- ・働く事について基本を学び直し、はじめて就職した頃の思いがよみがえってくるのを感じた。
- ・人前での発表、ビジネスマナーの実技など緊張したけど最後までやり遂げることができた。
- ・人生をより良くするために働くということを考えるきっかけになった。今の状態をグラフにして可視化したことが印象的だった。
- ・工場や建設現場の見学など初めてのことができて良い経験になった。電話対応、面接など苦手だけど少しできるようになった。
- ・就労経験がなく、コミュニケーションが不得意で不安だったが、自分の意見を言葉にして伝えるための工夫など学べて良かった。



「人材スキルアップ定期コース」今後の日程

7月期「職場実習コース」
7/21(火)～8/3(月)
内容：座学4日と実習1週間

10月期「障がいのある方コース」
10/13(火)～10/26(月)
内容：座学4日と実習1週間

2月期「企業見学コース」
2/1(月)～2/5(金)
内容：座学4日と企業見学

※参加無料・交通費支給 ※受講を希望される方は、お住まいの市町村「地域就労支援センター」にご相談ください。
※場所：座学はエルおおさか(大阪府立労働センター)、実習・見学はC-STEP会員企業。

人と仕事をつなぐ企業の集い2025を開催しました

2025年11月に『人と仕事をつなぐ企業の集い2025～障がいのある方の「働く力」を育む現場から学ぶ～』①企業見学会②支援学校見学会を開催しました。

【主 催】人と仕事をつなぐ企業の集い2025実行委員会[大阪府、大阪府教育委員会、大阪市、(一社)おおさか人材雇用開発人権センター]
【後 援】大阪労働局

①企業見学会

日 時 2025年11月18日(火) 14:00～16:00 会 場 株式会社かんでんエルハート 参加人数 21名(企業18名 支援学校等3名)

プログラム

■実行委員会代表 開会あいさつ (大阪府商工労働部 雇用推進室長 高江洲 充)

■企業の取り組み紹介 (株式会社かんでんエルハート)

業務サポート部の方から「多様性を力に～障がい者の理解と雇用促進の挑戦～」と題して、会社概要、事業内容、障がい者が活躍するための取り組みについてお話をうかがいました。

—会社概要—

1993年設立、従業員192名(うち障がい者132名)。スローガンは「多彩なハートを力にかえる」

—事業内容—

(設立当時) 障がい者が活躍できる業務を開拓

印刷・物販・DM等の受注、花壇管理・栽培、社内郵便物の集配・仕分けなど

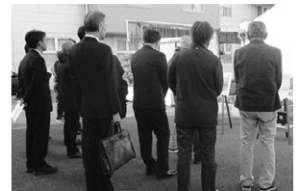
(電力自由化以降に拡大した事業) 電力会社を取り巻く環境が変わり印刷・物販等の業務が減ったため、親会社の事務補助や清掃など、安定・継続的な受託業務を開拓

(Withコロナ以降に拡大した事業) リモートワークが進み、印刷・清掃等のニーズが減ったため、電線リサイクル、PCリファーマービッシュ、被服の調達・管理などの新規事業を開拓

・障がい者が活躍するために

障がいの捉え方(医学モデル・社会モデル)、合理的配慮の考え方、新規事業開発時の視点、スタッフの能力を見出すためのジョブローテーションや権限の移譲などについてお話をうかがいました。

■職場見学 2グループに分かれて、働いている様子を見学しました。



②支援学校見学会

日 時 2025年11月20日(木) 10:00～12:00 会 場 大阪府立なにわ高等支援学校
参加人数 37名(企業で障がいのある方の雇用に関わっている方)

プログラム

■校長あいさつ (大阪府立なにわ高等支援学校 校長 檜崎恭一)

■なにわ高等支援学校の概要、進路指導の取り組みについて

進路指導の担当者から、職業教育に重点を置いた授業カリキュラム、過去5年間の進路状況、企業実習を中心とした進路指導の流れ、卒業後のフォローなどについてお話をうかがいました。

■校内、授業見学 2グループに分かれて専門教科、職業教科の授業見学を行いました。



①②ともに見学中も含め多くの質問にご回答いただき、参加者からは「参考になった」との声が多く寄せられ、障がいのある方の「働く力」を育むための取り組みを現場から学ぶ貴重な機会となりました。ご協力いただいた企業・学校関係者の皆さま、ありがとうございました。



編集・発行

一般社団法人 おおさか人材雇用開発人権センター (C-STEP)

〒540-0028 大阪市中央区常盤町 1 丁目 3-8

中央大通 FN ビル 14 階

tel.06-6940-6600 fax.06-6910-6033

URL(ホームページ) <https://www.c-step.or.jp>