

《「就職差別等についての報告書【学生用】」についての説明と記入上の注意》

＜「就職差別等についての報告書【学生用】」の提出をお願いする理由は？＞

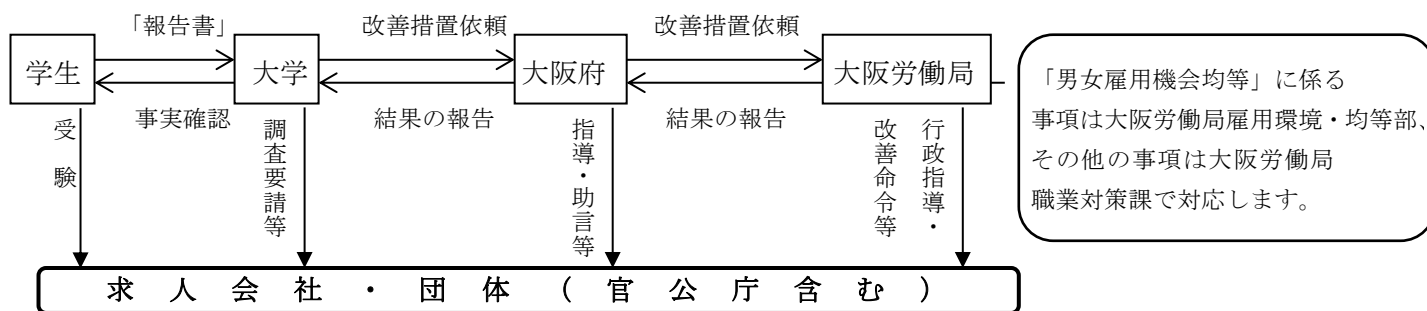
◎憲法では、全ての人に「職業選択の自由」を保障しており、誰もが自由に自分の能力や適性に応じて職業を選ぶことができるよう、就職の機会均等が確保されることが大切です。

そのために職業安定法第5条の5及び「求職者等の個人情報の取扱いについて（労働大臣指針）」では、採用応募・選考時において、特別な職業上の必要性等がないにもかかわらず、本人の適性・能力とは関係のない家族の状況・住居環境等や本人の自由であるべき思想・信条等について、質問・情報の収集をすることを禁じています。また、男女雇用機会均等法でも採用・選考時において、男女のいずれかを排除、不利な取扱いをすること、男女のいずれかを対象とすることや優遇することが原則、禁じられています。

従って、この「報告書」は、これらの観点から学生の皆さんが就職活動を行う中で問題となる事象を把握するために提出を求めるものです。

提出された「報告書」は、今後の求人企業への啓発に役立てるとともに、大学等が行政機関と協力・連携して直接、当該求人会社・団体（官公庁関係も含む）へ改善を要請することにもなります。

なお、当該求人会社・団体（官公庁関係も含む）への改善を要請する場合は、報告者の氏名等は匿名で行うなど、**本人が不利とならないよう、配慮して対応します**。当該企業への改善措置を求める場合の「報告書」の流れは、下図のとおりです。



＜記入の注意＞

◎該当する事項に☑を付するとともに、「その他」等の記述欄は、できるだけ詳しく記入してください。

また、各設問項目については、下記の注意事項を読んで記入してください。

注1) 求人企業は、大学等から指定された履歴書または「厚生労働省履歴書様式例」を利用し、就職差別につながる質問項目のある会社独自の用紙や類似する書類の提出を求めてはいけません。

注2) 戸籍謄(抄)本の提出や、選考時に合理的な理由なく一律に健康診断書の提出等を求めることは、就職差別につながるおそれがあります。なお、戸籍謄(抄)本の提出については、内定後であっても、提出を求められた場合は記入し、「☐内定後」にチェックしてください。

注3) 合理的な理由なく男女で異なった募集・採用選考をすることは、性別による差別として禁止されています。

注4) 面接の際においても、本人の適性・能力とは関係のない個人情報に係る質問や性別による差別につながる質問は、就職差別につながるおそれがあります。

注5) 「身元調査」とは、本人の同意なく自宅の近隣に問い合わせるなどして家族の状況・住居環境等や思想・信条等を調査することです。

注6) 採用選考時において、職務遂行上、必要不可欠な場合を除き、一律に血液検査などの健康診断を行うことは、結果的に本人の適性・能力とは関係のない事項を把握することになり、就職差別につながるおそれがあります。