

婦人少年室は働く女性のためにさまざまな 応援を行っています

- 婦人少年室は、労働省婦人局の直接の地方出先機関で、各都道府県の県庁所在地に一つずつあります。
- 婦人少年室では、男女雇用機会均等法や、育児休業法に基づいて、職場における男女の均等取扱いを進め、また、男女の労働者が職業生活と家庭生活を両立させ、その能力を十分発揮して働き続けることができるような環境づくりを応援しています。
- 職場における男女の均等取扱いを進めるために以下のように取り組んでいます。

＜職場における男女の均等取扱いを進めるために＞

- 均等法の趣旨・内容について広く知っていただくため、毎年6月を男女雇用機会均等月間と定め、この期間中、事業主や女子学生、働く女性を対象に懇談会やセミナー等を実施しています。
- 企業の募集・採用、配置・昇進、教育訓練などにおいて、均等法に反する事例があれば、企業に対して、助言、指導又は勧告を行っています。
- 女子学生や働く女性から男性と同じ取扱いが受けられないという相談があった場合、解決のための援助を行っています。

女子学生の就職に関する問題や働く女性の問題についてのご相談は、下記の婦人少年室へ

就職を希望されるあなたへ

男女雇用機会均等法をご存じですか 婦人少年室をご存じですか



- 最近の景気停滞に伴い学生の採用人数を減らす企業がありますが、一部では、男子学生に比べ女子学生に対しより厳しくなるのではないかと懸念されています。あなたが女性であるという理由だけで希望する企業に就職する機会が得られないとすれば、あなたはどのようにしますか？
- あなたが入社を希望する企業が男性しか募集していなかったり、女性に男性より不利な条件を付けていたりしても、すぐにあきらめずに、自ら又は大学・学校を通して企業に働きかけることも重要です。それでも、企業の門戸が開かれない場合、それがあなたが女性であることだけを理由としているのであれば、最寄りの婦人少年室に相談してみてもはどうでしょうか。
- 婦人少年室は労働省の地方機関として都道府県単位に設置されており、働く女性のための様々な施策や相談を実施しています。これからの就職活動において、男子学生と比べ不利に取り扱われていると思われる場面に出会ったときには、このリーフレットを参考として、婦人少年室にご相談下さい。

男女雇用機会均等法で募集・採用について書かれていること

均等法では、事業主に、労働者の募集・採用に当たって、女性に対して男性と均等な機会を与えるよう努力することを求めており、そのための具体的な目標を次のように定めています。

具体的目標

事業主は、募集・採用に当たって、女性であることを理由としてその対象から女性を排除しないよう努力すること。

(違反例)

総合職、大卒技術系、高専卒について男性のみを募集・採用の対象としているケース



具体的目標

事業主は、募集・採用に当たって、年齢、未婚・既婚の別、通勤の状況等の条件をつける場合においては、男性と比較して女性に不利なものとししないよう努力すること。



(違反例)

- ① 「男性25歳未満、女性23歳未満」というように、応募できる年齢の上限を、男性よりも女性の方を低くしているケース
- ② 女性についてのみ、未婚であることを条件とするケース
- ③ 女性についてのみ、自宅から通勤することを条件とするケース

【留意点1】

女性が排除されているか、女性に不利な条件がついているかを判断する場合は、募集・採用区分（大卒総合職、大卒技術系、高専卒など、学歴と職種により区分されています。）ごとにみて、同じ区分の男性と比較して判断して下さい。

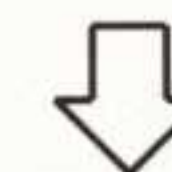
【留意点2】

深夜業を伴う業務など、労働基準法で女性の就業が禁止されていること等により、均等取扱いができない業務については、男性のみの募集・採用であっても、男女雇用機会均等法に反するとは言えません。

募集・採用についての女子学生からの相談例

【事例・A社の場合】

昭和59年、契約社員制度導入以後、男性はすべて正社員として採用されるのに対し、女性は1年契約の契約社員としてしか採用されない。



女性を正社員として募集・採用しないこととしているのは均等法の具体的な目標に反する



婦人少年室の指導

女性も正社員として採用されるようになる

【事例・B社の場合】

昭和61年のコース別雇用管理制度導入以来、企画・立案業務で全国的転勤を伴ういわゆる総合職には、毎年男性は200人前後採用しているにもかかわらず、女性についてはこれまで全く採用がない。



総合職の採用を男性に限ることとしているのは均等法の具体的な目標に反する



婦人少年室の指導

女性も総合職として採用されるようになる

