

8-19
no 36

就職を希望する女子高校生に

私の仕事・未来形

●●●●●● 女子高校生のための就職ガイドブック ●●●●●●

'95



労働省婦人局

CONTENTS

就職活動をはじめる前に

自分さがしが適職さがし	1
-------------	---

1. あなた自身のことを考えてみましょう	2
2. 最近の女子高校生の就職事情	3
3. さがしてみよう、女性向きではなく、私向きの仕事	8
4. 相談をしてみよう	9

納得できる職業選択をするために Q&A	10
---------------------	----

先輩からのメッセージ	12
------------	----

企業はどんな人材を求めているか	14
-----------------	----

あなたはどれくらい知っていますか	16
------------------	----

働く女性の昨日と今日	17
働くお母さんは当たり前	17
女性のライフサイクルは	18

知ってほしい 働く女性のための法律や制度のあらまし	19
------------------------------	----

参考資料 婦人少年室の所在地一覧	21
---------------------	----

就職活動をはじめる前に

自分 さ・が・し

が

適職 さ・が・し

—はじめての職業生活を自分で納得できる仕事でスタートするために—



学校生活もおわりに近づき、社会人となる日に向かってあなたの準備は進んでいますか。

この冊子は女性であるあなたが、あなたにとってもっとも望ましい就職をすることができるよう、就職に向けての準備の参考にしていただくためにつくられました。

以前の女性は就職先も限られていましたが、いまは多くのチャンスが開かれています。

いろいろと可能性がひろがってきている今、あなたが学校の先生のアドバイスに加え、この冊子を通じ、充実した職業生活をおくることができれば幸いです。

自分さがし 適職さがし

1. あなた自身のことを考えてみましょう

あなたはまだ若く、これから先、長い人生があなたを待っています。

これまで、女性は学校を出て就職すると、適齢期といわれる年齢で結婚し、結婚や出産、育児を機に会社を辞めることが多かったように思います。

でも、ここ数年で世の中はずいぶん変わりました。

女性の一生の中で「働く」「仕事」が大きなウェイトを占めてきているのです。

全体としてみれば、女性が働きやすい環境が整ってきていますし、仕事と育児と両方うまくバランスをとって「仕事も育児も」両方充実している女性も少なくありません。

女性の先輩の中にもいろいろな働き方をしている人がいるはずです。

大切な「仕事、働く」ということ、ここであなた自身、どうしたいか、どうするのが向いているか、せっかくの機会ですのでじっくり考えてみてはいかがでしょうか。あこがれではなく、まわりに多い、あるいはこれがこれまで普通だったというだけでなく、本当に自分に適した仕事をさがすには自分自身を知ることが第一です。

自分の性格、その長所、短所を書き出してみたり、まわりの人にきいてみたりいかがでしょうか。

こつこつとまめで地道とか、気がきいているとか、機械が好きとか、初対面の人ともすぐ親しくなれるとか、仕事を選ぶとき役立つ情報があるはずです。



2. 最近の女子高校生の就職事情

先輩たちは、どんな仕事をしているのでしょうか？

平成6年3月に高校を卒業した女子の26.0%、男子の29.4%が就職しています。

▼ 女子の就職先を産業別にみると

卸売・小売業、飲食店、製造業、サービス業が多くなっています。

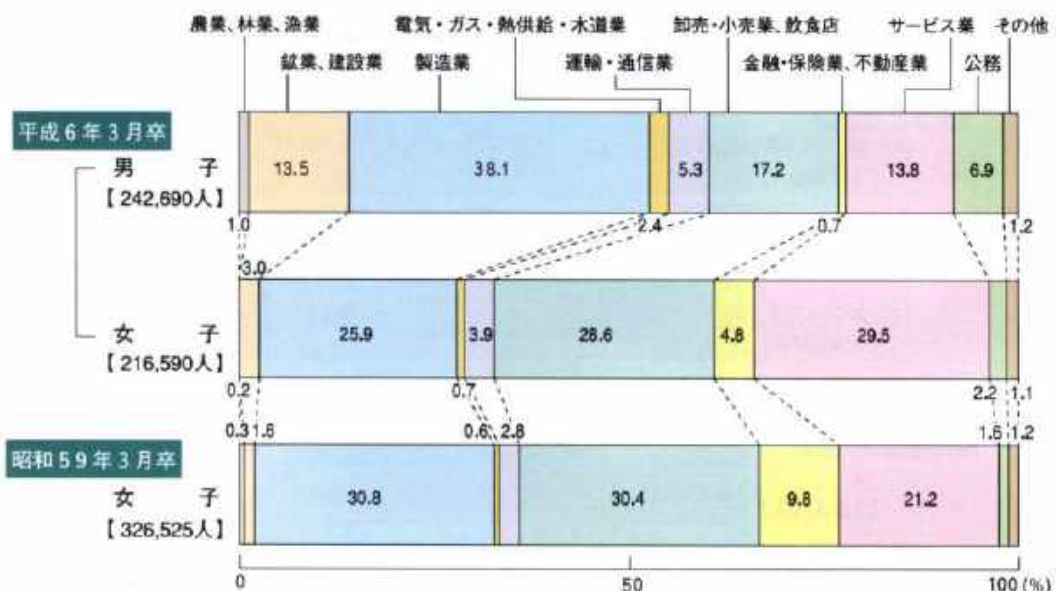
10年前と比べてみましょう。

サービス業が多くなり、製造業、卸売・小売業、飲食店は少なくなっています。

金融・保険業、不動産業に就職する人の割合も半分になっています。

▼ 男子は製造業が約4割となっています。

図－1 高等学校卒業者の男女別及び産業別就職状況



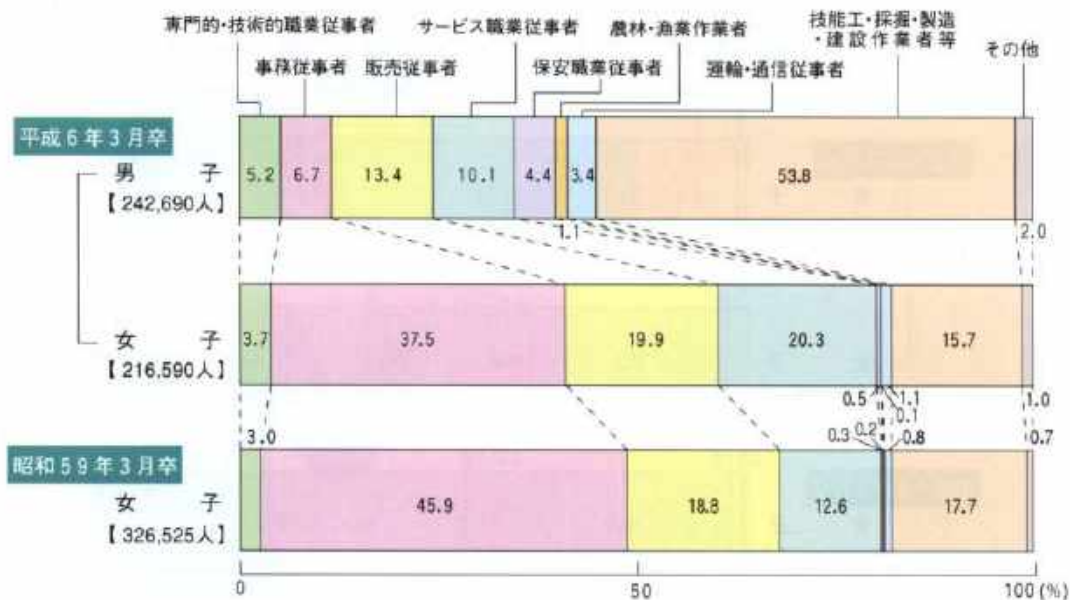
資料出所：文部省「学校基本調査」

自分さがし
通職さがし

- ▼ 職業別にみると、女子は事務職が4割を超えて最も多くなっています。
しかし、10年前は事務職に半数近くが就職していました。
今は、いろいろな仕事に就く人が増えています。
- ▼ 男子は技能工等が5割を超えています。



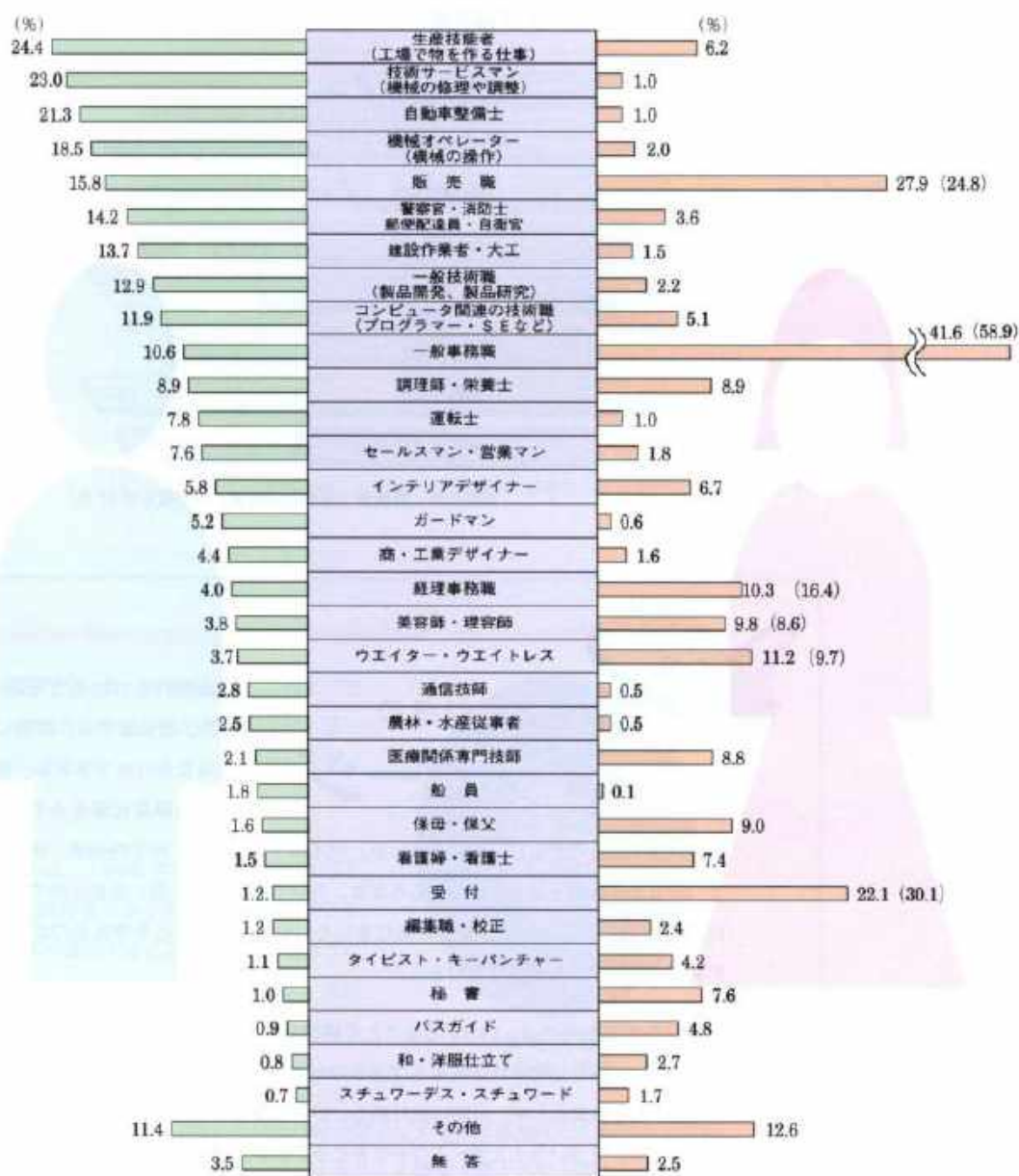
図ー2 高等学校卒業者の男女別及び職業別就職状況



資料出所：文部省「学校基本調査」

就職するに当たって希望する職種をみると、一般事務職が多くなっていますが、その割合は減っています。

図一 3 あなたが就職を希望する職業はどれですか（複数回答）



注) () 内は平成3年のものである。

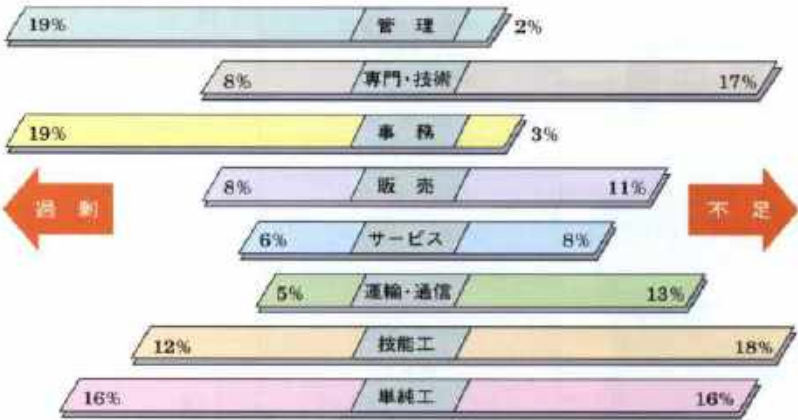
資料出所：リクルート リサーチ「高校生の就職動機調査」(平成6年)



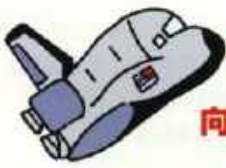
現在

事務職の人数が多過ぎると考えている企業が不足していると考えている企業を上回っています。3年後（平成9年）についても、事務職の減少を予測する企業（3割）が、増加を予測する企業（1割）を上回っています。

図一 4 職種別労働者の過不足状況判断



資料出所：労働省「経済動向調査」（平成6年11月）



向井さんからの メッセージ

宇宙飛行士になろうと思ったのは32歳の時でした。それまでは、宇宙に日本人が行ける時代ではなかったですから、新聞で、日本人宇宙飛行士の募集記事を見て、日本人も宇宙にいく時代になったのかとびっくりしました。パイロットではなく科学技術者、研究者を募集していたので、それから宇宙とはどういうところかな、行けたらいいなと思い始めたのです。私は子供の頃から好奇心が強く、自然科学に興味がありました。いろいろなことを考えるのが好きで、無重力状態での実験などもすごく魅力がありました。

今回の宇宙飛行では、いろいろなことを感じたのですが、その中でも、特に一人ではできないことでも、チームワークでやれば何事もできるのだということです。皆さんは、宇宙飛行士にしか目が行かないかもしれませんが、元気に送り出し、いい仕事をさせるために地上では何千人もの人が働いているのです。そういう人とチームワークをとって仕事ができたとのが私の人生の宝でした。

宇宙飛行士に決まった時に、マスコミの人から「日本人初の女性宇宙飛行士と書かれることをどのように思いますか？」と聞かれました。私は女性であることを意識して仕事をしてきたことはない

高校生が会社を選ぶ理由は、女子の場合は男子に比べて、「仕事が自分に
あっている」を重視する人が多く、「将来性がある」を重視する人が少ないよ
うです。

図-5 あなたが会社(官公庁を含む)を選ぶ時、重視するものはなんですか。



資料出所：リクルート・リサーチ「高校生の就職動機調査」(平成6年)

けれど、私が女性宇宙飛行士と言われることで、これまで殻
を破ることのできない女性たちが自分達もできるんだと思っ
てくれるのならば、それはすごくいいことだと思うと答えた
のです。

私の夢が実現できたのは、1960年代頃、社会に進出す
る女性がまだバイオニア的存在であった時代を経て、80年
代には男性の分野に女性が進出することを受け入れるような
土壌ができていたからで本当に幸運だったと思います。次の
世代の女性たちはもっといろいろなことができることになる
でしょう。



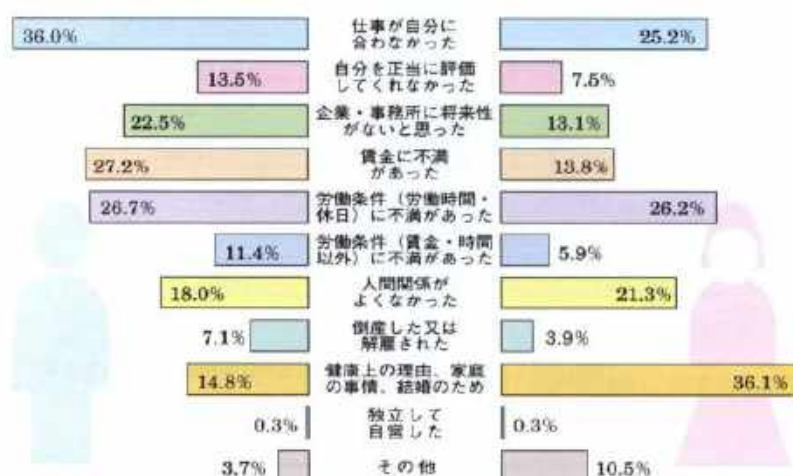
宇宙飛行士
向井 千秋

90年代は、男、女、日本人、外国人でない、ひとりの人間として自分が置かれた立場の中で何が
やれるのかが問われる時代になっているのではないのでしょうか。人間が人間として人間らしい生き方
をしていく中で、女性や男性そして日本人としての良さを見つけていける時代となっていくと思い
ます。(写真は宇宙開発事業団提供)



高校を出て就職した人のうち、1年間で2割近くの人が離職をしています。20代の転職経験者にその理由を聞くと、女子の場合は「健康上の理由、家族の事情、結婚のため」が最も多く、次いで「労働条件の不満」と、「仕事が自分に合わなかった」もそれぞれ3割程度います。男子の場合は「仕事が自分に合わなかった」が最も高くなっています。

図-6 転職理由（複数回答）



資料出所：労働省「勤労青少年福祉に関する総合的な調査結果報告書」（平成2年）

3. さがしてみよう、女性向きではなく、私向きの仕事

女性向きの仕事、男性向きの仕事ということが一般にはまだ言われます。そのような仕事の方が無難という考えも確かにあるでしょう。でも、個人をとってみれば様々な向き、不向きがあります。これまで男性向きとされた職場に進出する女性も増えています。

最近みられる男性向きの仕事への女性の進出例には、次のようなものがあります。

- ・建設現場などで女性がクレーンの運転をしていたり、女性の鉄筋工や左官屋さんなどがでています。男性向きの典型とされた建設業も、今や積極的に女性に活躍の場を提供しようとしています。
- ・バスや電車やトラックの運転手なども増えています。
- ・製造業現場の溶接工、ボディ組立工も出ています。

4. 相談をしてみよう

高校を出て就職しても短い期間で職場をかえる人もいます。転職には様々な理由があり、仕事をかえること自体否定するものではありません。でも、周りに流されて会社を決めたものの、自分向きの仕事でなかったというのがその理由だったとすればそれは残念なことだと思います。

あなたの学校には就職の相談にのってもらえる所があるはずです。高校主催の職場見学の機会があれば積極的にそれに参加するのがよいでしょう。とりわけ女性にとって、男性に比べ女性を不利に扱う企業が一部ではまだ残っていて、そのために働き続けられないとか働く意欲が減退したというようなことになるかもしれません。

先生や先輩の女性からも情報をとって、そのようなことがあった会社は受けないとか婦人少年室（女性のためにいろいろな相談にのってくれる国の機関です。）に相談するのも一つの方法です。就職した高校生の8割が経由する高校の就職課やハローワーク（公共職業安定所）からも積極的に情報やアドバイスが得られます。

自分自身で十分考えてみたら先生や両親とも相談しましょう。



婦人少年室

婦人少年室は、労働省婦人局の地方機関として各都道府県の県庁所在地に設置されています。

婦人少年室では、女性がその能力を十分発揮していくために働きやすい環境を作るとともに、職業生活と家庭生活との調和を図ることができるような環境を整えるため、様々な仕事を行っています。

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

雇用の各ステージにおける男女の均等な機会と待遇の確保が実現されるよう、「男女雇用機会均等法」に基づき、女性や企業からの相談に応じ、問題のある事例については、それが改善されるような指導・援助を行っています。

職業生活と家庭生活との調和を図るために

- 「育児・介護休業法」が円滑に実施されるように、相談・指導・援助を行う等、仕事と育児・介護との両立を支援するための施策を推進しています。
- その他妊娠中や出産後の女性のための母性健康管理対策を進めています。

注） 婦人少年室の連絡先は巻末に表示してあります。

パートタイム労働者のために

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づき、パートタイム労働者がその能力を有効に発揮できるよう雇用管理の改善等を図っています。

女性の地位向上のために

男女が性にとらわれず個性を発揮しながらいきいきと暮らせる社会の創造に向けて婦人週間を中心に啓発活動を行っています。

働く青少年のために

「勤労青少年福祉法」に基づき、勤労青少年が充実した職業生活を営み、職業人として健全に育成することを期待し、働く青少年の保護と福祉の増進に努めています。

納得できる

職 業 選 択

をするために

Q

私の成績ではA社がいいというのが先生の考え方です。

A社は大企業ですから両親も乗り気なのです。

就職先を決めなければならない時期が近づいているのに自分が何をやりたいのか、
自分が何に向いているのかが、はっきりしないのです。

Q

私は事務的な仕事よりも体を動かす方が好きですから、

〇〇の運転をしたいと考えていますが、
女の子には無理な仕事といわれました。



A

初めての就職は、あなたにとってとても大切な事柄です。労働条件も大事ですが、自分に向いているか、自分が興味を持てる仕事かどうか基本でしょう。その後で、その職場の中で自分がいきいきと働くことができるかどうかを考えてみたらどうでしょうか。成績や企業の名前だけで選んだ結果が早期の離職につながってしまうのではないかとすることはよく言われることです。



そのために、自分に向けた職業を選ぶために適性検査を受けてみるとか、職場見学に行ってみるとか様々な方法で仕事についての知識を加えていきましょう。実際にその仕事をやっている先輩たちに経験を聞くこともいいでしょう。もちろん、高校の先生やご両親に相談することは当然のことです。

18歳位の時は成長途上です。職業経験を積み、訓練を受ける中でどんどん成長できると自信をもってください。

A

現状では、女性があまり進出していない分野があります。その一つは、クレーンの操作や高所での作業などであり、以前はこのような仕事に女性が就くこと自体が禁止されていたものもありました。もう一つは、なんとはなしに女性には大変そうだから、女性には向かなそうだからという理由によるもので、科学的な知識や技術を必要としたり、体力が必要とされるものです。

あなたがやりたい仕事は何であれ、自分が好きだから、自分に向いていそうだから、ということは仕事選びの基本でしょう。女の仕事、男の仕事というように仕事を分けてしまうことはないと思います。

女の子にも車や機械が大好きな子はいます。これまで女子がいなかった仕事に女子をつけるためにいろいろな工夫をしている会社もあります。その仕事に就くためには何が必要なのか、実際にその仕事に就いている女性から話を聞くなど、その仕事に対する十分な知識があれば自信も持てるのではないのでしょうか。

先輩からの

メッセージ

Message for you



私は大型運転手志望でした。どこの会社に電話しても「女性はねー」が最初の言葉でした。

でも今の会社は私のやる気を認めてくれました。この会社に迷惑をかけないように事故を起こさないことを心掛けています。たとえ同じ事故でも「やっぱり女の運転手か」と言われますから。

長距離だって運転できる、シートカバー[※]なんて練習すればあのくらいと思っていました。体力の差は間違いなくあって、肩や腰は痛いし、タイヤ交換にしても自分一人ではナットをはずすこともできません。だから自分のできる範囲で仕事を見つけて、がんばることにしました。

私は、8時から5時までと残業がないので、仕事の後の空いた時間にいろいろな免許をとっておこうと思っています。

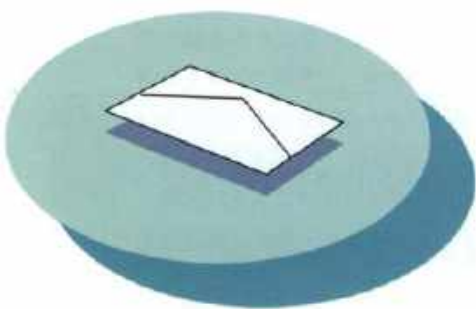
今はまだ女性が少ない職場だけれど、何年か先、女性も大型車やトレーラーに気軽に乗れる時代が来るかもしれないし、独身で身軽な今を大切に自分の可能性を信じて、やりたいことにチャレンジしていくつもりです。

注) 雨や落下防止のためにかける荷台のカバー。最近はバン型の車が多くなり、シートカバーを必要とする車は少なくなっているが、かけるには体力と技術を必要とする。

Message for you

Message for you

Message for you



社会人4年生。

… 仕事面では、入社当時とは違い、少しずつあたりを見渡せるようになり、自分の位置も、はっきりしてきた。上手くこなせば、要領良く動くことも可能だろう。しかしそれではつまらない、ということにある時気が付いた。毎日同じことの繰り返し。昨日と同じ今日。そして今日と変わらないであろう明日。コピーを取り、ファックスを送り、お茶を出す。男女平等が叫ばれる中、男性の多い職場だから…、と機械的にことを進めていた。

「違う。」コピーだって一つの仕事なのだ。自分に任された仕事なのだ。誰よりも正確に、綺麗に、早く仕上げてみよう。来客へのお茶なら誰よりも美味しく入れ、最後の一滴も残さず召し上がってもらおう。

考え方、捉え方の違いで仕事に対して意欲が湧き出した。小さなことかもしれない。それでも、小さなことから始まって、任されている仕事全てに対して前向きになった。もっとこうしたら、今度はこうしてみよう、そんなことを考えているうち、楽しんで仕事をしていた。「楽しくなくちゃ仕事じゃない。」とも思うようになった。



《企業はどんな人材を求めているか》

企業採用担当者へのインタビュー

A 社より

流通業

流通業なので、販売が仕事の基本です。高卒も大卒も採用はすべて販売職です。

従来から男女の枠を設けず採用しており、今年は700名の新規採用者のうち、400名が高卒で、男女半々の結果になっております。男女、学歴、国籍、障害があるかどうかで差別はしません。人権を尊重し、機会を均等にする方針です。

全員を販売職として採用するのは、現場が一番大事であり、接客の経験が仕事の基本となるからです。

販売をするに当たって大切なものは誠実さ、明るさ、相手の立場に立てることなどです。販売員の笑顔、親しみ、明るさといった販売員の人柄が商品に付加価値をつけることとなるので、基本的なマナーを身につけてほしいし、面接時には大いにアピールしてほしいと思います。

企業での仕事は分業が基本で、チームワークがとれなければだめです。チームワークは仲間の弱点を補い、

自分の良いところを引き出してもらえ、組織力が大きくアップします。

また、自分勝手は許されない、ルール（チームとしての約束事）が守れなければなりません。採用する場合には、その人が優秀かどうかではなく、入社して活躍できるかどうかという観点でみています。

入社後は、最初に3泊4日の合宿訓練で、基本的人権とは何か、差別をしないとはどういうことが体験学習をした後、3カ月間売り場に仮配属させ、そこで、接客業務のOJTを中心に、陳列、発注業務も体験してもらいます。その後、売り場が決まり、接客技術、技能教育期間が9カ月あります。

当社では複線型人事コースを採っており、仕事の内容ではなく、勤務地でナショナル、エリア、ストアの3コースに分けており、高卒は入職時にはエリア群に入るが、20歳になればナショナル社員を選ぶことも可能です。現在700名の女性が管理的立場にあり、男女、学歴に関係なく昇進します。

勤続年数も長く、高校生の皆さんには、大いに期待しています。伸び伸びと働いてほしいし、消費者としての新鮮な目を失わないでほしいと思います。



B 社より

食料品製造業

全国から、毎年200名位新規高卒を採用していますが、そのほとんどが女性です。欠員補充のための採用です。

ほとんど全員工場に配属されて、まず座学として、会社の組織や決まりなど1週間位の研修を受けます。その後3カ月ほどはOJTで、先輩が指導します。女性は半製品になってから包装までを中心に受け持っていますが、女性の能力の有効発揮という意味では、女性の仕事を固定的に考えずに開発し、女性の仕事をもっと広げていこうというのが会社の方針で、そのためにロボット化などが考えられています。

最近ではかつては男性が特別な班を作っていた機械の保全や修理に従事するような女性も出ています。

採用試験は、筆記試験のほか、適性や運動能力、学校推薦などを総合的にみます。面接の時には、まず、明るさを中心にみます。1年以内に退職するのは、友達がいな

一人前になるためには、何と言っても、プラス思考、前向きに考える訓練が必要です。友達を大事にすることで仕事も楽しくできるのです。

自分一人で考え込まずに、相談できるいい先輩、いい上司を見つけることも重要です。

健康が第一、立ち作業で足が疲れるので、スポーツをしていた方がいいと思います。

また、生き方、目標を見つけにくい時代です。特に都会に出てくると誘惑も多い。人生に対する目標を、将来家庭を持つことまで含めて長期的に考えてほしいと思います。

短期に離職してしまう人の場合、現場の仕事自体が嫌いなケースが多く、親や学校の勧めで入社し、職業選択自体を間違えているようです。

現在、勤続年数は4年位で、定着率が低いのが悩みです。そのために、福利厚生に力をいれ、特に独身寮は個室中心に作り直しています。

今後、若年労働力は減少します。高卒者を大量に採用する時代はいずれ終わります。一人一人の女性の能力を生かし、定着率を高めていくことが必要だと思っています。

C 社より

建設業

▽ 採用者募集

採用にあたっては、新聞広告と女性向けのパンフレット作成、さらに、縁故を頼って直接女性に声をかけた例もあったという。その際、女性が労働条件として重視するポイントの整備を急いだ。すなわち男女平等の給与体系、余暇時間の明確化、充実した福利厚生施設の紹介などがそれだ。

また、面接した女性を実際に現場まで案内して仕事の内容を見せ、本当にこの仕事ができるかどうかを確認する。さらに「建設は男性の仕事」という固定概念のため、娘の建設業就職を反対する両親もあり、その場合には親を含め面接、両親の説得を行う。

▽ 採用者の教育・研修

入社後は座学を1週間、その後実技実習を3カ月行う。

座学では建設用語の解説、機械の名称、構造・メンテナンスの方法、労働安全指導などを行う。メンテナンスに関しては、特に女性用に詳しく初心者でもわかるマニュアルを作成。見るものすべてが初めて、という不安を取り除くため「親切、ていねい、ゆっくり」をモットーに講習を行う。もちろんこの間も有給である。

▽ 男性側の教育

今まで男だけだった世界に女性が入れば摩擦が起こるの

が当然。そこで男性陣にも「これからは女性がいなければやっていけないのだ」という意識改革を指導。同僚・後輩としてきちんとケアできる体制を社内に作った。また、お客様にも「私どもの現場では今後女性が活躍します」という趣旨の話をし、納得してもらう努力をした。

▽ 女性の働きやすい環境作り

まず、女性用トイレの設置。また、専用シャワールームの設置なども行った。宿舎に関しても女性には個室を提供。

さらに、女性にしか話せない肉体的・精神的な悩みを考慮して、女性のカウンセラーを採用。働く女性たちの不満や会社への要望など、ナマの意見が本部に伝わるシステムを作った。

▽ 今後の課題

採用開始4年目では具体化していないが、今後の課題として考えられるのが結婚・出産退社。その場合、再雇用制度の確立も考慮中。また、工事終了後の転勤に関しても、どの程度まで可能なのか、検討を重ねている。

鹿世会、鹿島事業協同組合、鹿島建設株式会社
「建設産業で活躍するLive Work Lady」より



あなたはどれくらい知っていますか？

— 女性と仕事についてのいくつかの質問 —

問1 全国で、働いている女性は、何万人位いると思いますか？
(参考 17頁)

- ① 1,000万人 ② 1,500万人 ③ 2,000万人

(注) 働くということには、自分で事業を営んだり、家の仕事を手伝うことも含みますが、この本では「働く」とは会社や商店などに雇われる＝就職することをいいます。

問2 小学校入学前の子供（3～5歳）のいる女性のうち働いている人の割合はどの位だと思いますか？
(参考 17頁)

- ① 15% ② 25% ③ 35% ④ 45% ⑤ 55%

問3 女性と職業、あなたはどれを選びますか？

- ① 結婚しても出産しても仕事を続ける
② 結婚や出産で一時家庭に入り、子供が大きくなってから再び働く
③ 結婚退職する
④ 出産退職する
⑤ はじめから就職しない

問4 次のような働く女性（男女）のための法律や制度のうち知っているものはどれですか？
(参考 19～20頁)

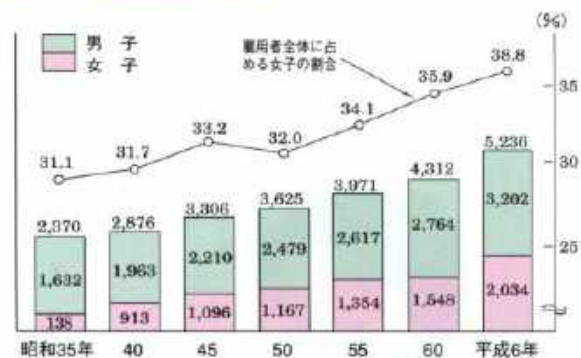
- ① 労働基準法
② 男女雇用機会均等法
③ 育児・介護休業法
④ 産前産後休業



働く女性の昨日と今日

働く女性は2,000万人を超え、労働者全体の約4割を占めるようになっていました。
みなさん達が就職するということは、この人たちの一員として加わることになります。

図-7 雇用者数の推移



注) 雇用者とは、会社や商店などに雇われ給料をもらって働く人のことをいいます。

資料出所：総務庁「労働力調査」

働く女性の平均像はこんなに変わりました。

あなたたちのお母さんが就職した時代とはこんなに違いがあります。



働くお母さんは当たり前

一番下の子供が小学校に入学する前のお母さんのうち3人に1人が働いています。

一番下の子供が15歳以上の場合には、半数以上が仕事をしています。

図-8 一番下の子供の年齢別にみた雇用者の割合

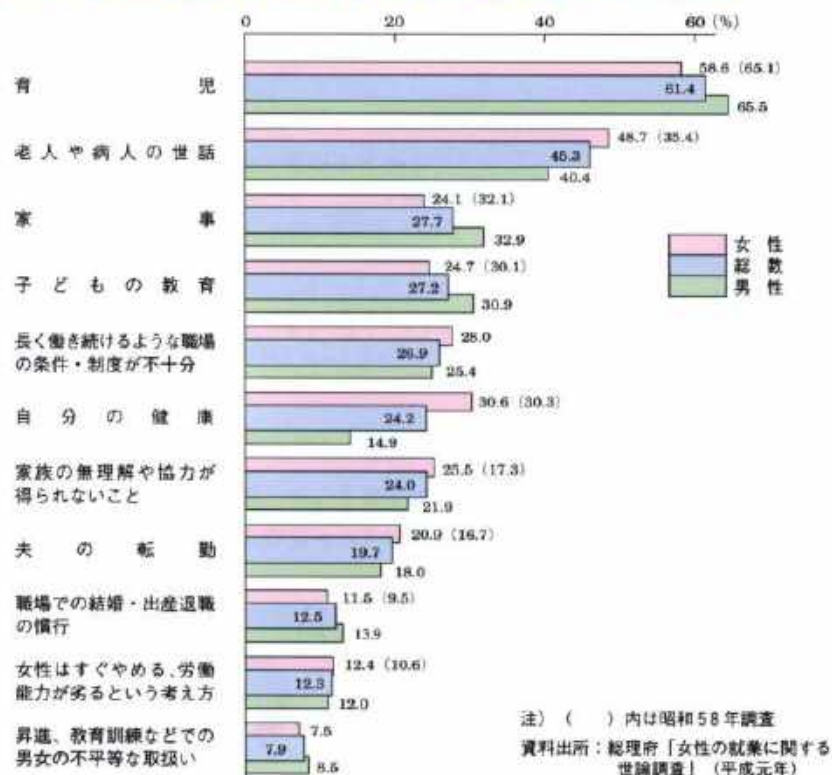


資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」(平成4年)

女性が働き続けるのを困難にしたり障害になることとして、「育児」をあげた人が6割を越えて最も多く、次いで「老人や病人の世話」となっています。

働く女性（男性）の家庭と仕事の両立を支援するための会社内の制度として、育児休業制度（法律で定められていますので、すべての企業で育児休業がとれます）、介護休業制度などがあげられます。

図－9 女性が働き続けるのを困難にしたり障害になること（複数回答）



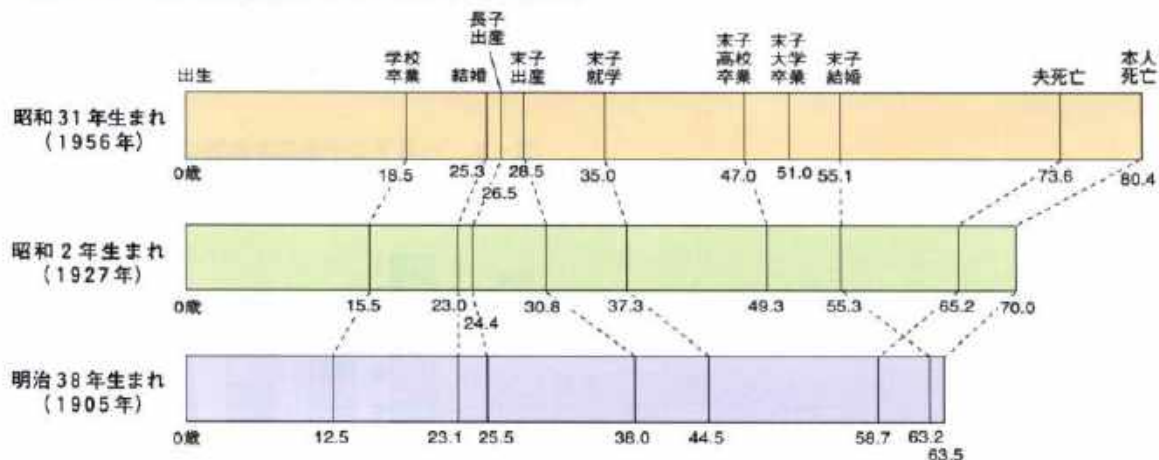
女性のライフサイクルは

ライフサイクルとは、平均的な人の一生を表現したものです。あなたのお母さんの世代、おばあさんの世代、さらにひいおばあさんの世代を比べてみました。

平均寿命と女性が一生の間に産む子供の数が違うために育児期後の人生の時間が大きく違うことがわかるでしょう。

あなたたちの世代はどうなるでしょうか。

図－10 我が国女性のライフ・サイクルのモデル



注) このモデルの出生年は、昭和3年、25年、56年の平均初婚年齢から逆算して設定した。各ライフ・ステージは結婚時における平均値を基に作成したものである。

資料出所：厚生省「人口動態統計」、「簡易生命表」、「出産力調査」、文部省「学校基本調査」

知ってほしい働く女性のための法律や制度のあらまし

労働基準法は、賃金や労働時間、休暇等、働く人にとって基本的な労働条件を決めているとても重要な法律です。

この法律では、男女の労働者に対する規定の他に、産前産後休業等の母性保護や残業や深夜業などについて女性のみに対する特別な規定も定められています。



男女同一賃金	労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱いをしてはなりません。
時間外労働 休日労働	工業的事業（製造業等）に従事するものについては、1週6時間、年間150時間を越えて時間外労働をさせ、又は休日労働をさせてはなりません。非工業的事業（商業、サービス業等）に従事するものについては業種により4週36時間あるいは2週12時間と規制が緩やかになっており、4週につき1日の休日労働も認められています。 ただし、部下をもち指揮命令する立場にあるものや一定の専門業務に従事するものについては、時間外労働、休日労働の規制はありません。
深夜業	原則として女子を深夜業（午後10時から午前5時まで）に従事させてはなりません。ただし、仕事により例外があります。また、部下をもち指揮命令する立場にあるものや一定の専門業務に従事するものについては、時間外労働、休日労働と同じく規制はありません。
産前産後休業	女子労働者が出産する場合、産前は6週間（双子以上の場合は10週間）、産後は8週間の休業が認められています。
育児時間	1才未満の子供を育てるため、1日2回各々30分の育児時間が請求できます。

男女雇用機会均等法は、募集から退職までの職場での女性に均等な機会を確保するための法律です。

この法律によって、会社は新規採用に当たって男子のみを募集することなどを改善するように努めなければならなくなりました。また、女性の定年年齢を男性より低く定めたり、結婚や出産により女性がやめなければならない制度は禁止されています。

募 集 ・ 採 用 (努力義務規定)	事業主は、女子に対して男子と均等な機会を与えるように努めなければなりません。
配 置 ・ 昇 進 (努力義務規定)	事業主は、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いをするように努めなければなりません。
教 育 訓 練 (禁 止 規 定)	事業主は、一定の教育訓練について、女子であることを理由として差別的取扱いをしてはなりません。
福 利 厚 生 (禁 止 規 定)	事業主は、住宅資金の貸付け等の福利厚生措置について差別的取扱いをしてはなりません。
定年、退職、解雇 (禁 止 規 定)	・ 事業主は、女子であることを理由として、定年・解雇について差別的取扱いをしてはなりません。 ・ 事業主は、結婚・妊娠・出産を理由とする退職制度を定めてはなりません。 ・ 事業主は、女子労働者が結婚・妊娠・出産したこと又は労働基準法の規定による産前産後休業を取得したことを理由として解雇してはなりません。

その他にも女性の就業を支援する法律や制度があります。

育児休業制度	子供が1歳になるまでの間、労働者がその申出によって育児のために休業できる制度で、女性だけでなく男性も休業できるようになっています。育児休業取得者には賃金の25%相当が雇用保険から支給されます。
介護休業制度	親や配偶者、子供の介護のために、労働者がその申出によって最長3か月間休業できる制度で、平成11年度からすべての労働者が介護休業をすることができるようになるための法律が、第132回通常国会で成立しました。
保 育 所	親が仕事や病気などで子供の保育ができない場合に、親に代わって子供の保育を行う施設です。最近、保育に対するニーズの多様化にあわせて、0歳児保育や午後7時位までの延長保育、午後10時位までの長時間保育などが進められています。
事業内保育所	会社や病院などが、福祉施設の一つとしてそこで働く人の子供を預かるために事業所の中に設置する保育所をいいます。

参 考 資 料

婦人少年室の所在地一覧（婦人少年室は、労働省の地方機関であり、働く女性をめぐる様々な問題についての相談等を行っています。）

都道府県名	郵便番号	所 在 地	電話番号
北海道	060	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011 - 709 - 2715
青森	030	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	0177 - 35 - 1033
岩手	020	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎	0196 - 22 - 4645
宮城	983	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022 - 299 - 8844
秋田	010	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	0188 - 62 - 6684
山形	990	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎	0236 - 24 - 8228
福島	960	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	0245 - 36 - 4609
茨城	310	水戸市北見町1番11号	029 - 221 - 3915
栃木	320	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	0286 - 33 - 2795
群馬	371	前橋市大手町1丁目1番3号	0272 - 31 - 5136
埼玉	336	浦和市岸町5丁目8番13号	048 - 822 - 4273
千葉	260	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043 - 221 - 2307
東京	112	文京区後楽1丁目7番22号	03 - 3814 - 5372
神奈川	231	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎	045 - 211 - 7380
新潟	951	新潟市川岸町1丁目56番地	025 - 266 - 0047
富山	930	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎	0764 - 32 - 2740
石川	920	金沢市西念町103街区12番地 金沢駅西合同庁舎	0762 - 31 - 3086
福井	910	福井市大手1丁目2番20号	0776 - 22 - 3947
山梨	400	甲府市美咲1丁目2番13号	0552 - 52 - 6779
長野	380	長野市旭町1108番地 長野第1合同庁舎	0262 - 34 - 7817
岐阜	500	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	058 - 245 - 3046
静岡	420	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎	054 - 252 - 5310
愛知	460	名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館	052 - 951 - 4191
三重	514	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	0592 - 28 - 2782
滋賀	520	大津市御幸町6番6号	0775 - 23 - 1190
京都	604	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451番地	075 - 241 - 0504
大阪	540	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06 - 941 - 4647
兵庫	650	神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第2地方合同庁舎	078 - 332 - 7045
奈良	630	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742 - 36 - 1820
和歌山	640	和歌山市中之島2249番地	0734 - 22 - 4743
鳥取	680	鳥取市東町2丁目302番地 鳥取第2地方合同庁舎	0857 - 22 - 3249
島根	690	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎	0852 - 31 - 1161
岡山	700	岡山市弓之町6番6号	086 - 224 - 7639
広島	730	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館	082 - 223 - 2878
山口	753	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	0839 - 22 - 8017
徳島	770	徳島市徳島町城の内6番6号 徳島地方合同庁舎	0886 - 52 - 2718
香川	760	高松市天神前5番12号	0878 - 31 - 3762
愛媛	790	松山市辻町2番36号	0899 - 24 - 6771
高知	780	高知市鷹匠町2丁目1番42号	0888 - 72 - 2598
福岡	812	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎	092 - 411 - 4894
佐賀	840	佐賀市城内1丁目5番20号	0952 - 23 - 4058
長崎	852	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎	0958 - 44 - 4384
熊本	860	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096 - 352 - 3865
大分	870	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎	0975 - 32 - 4025
宮崎	880	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985 - 25 - 5531
鹿児島	892	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎	0992 - 22 - 8446
沖縄	900	那覇市久米2丁目30番1号	098 - 868 - 4380

