

進路指導等を行う教職員のみなさまへ

# 女子学生の進路指導やキャリア教育にあたって



厚生労働省/都道府県労働局

## はじめに

「女性だから事務職」「技術職は男性向き」「女性なら文系が一般的」「理工系には女性は不向き」という思い込みが、意識的、無意識的に教職員や学生の中になのでしょうか。

また、進学や就職の際に、「いままでも毎年男性（女性）を推薦している」という漫然とした理由で学生を推薦していたり、「女性は手先が器用だから」「女性は男性ばかりの業界で働けない」という理由で進路指導や学校推薦を行っていることは、学生の進路の幅を狭めることとなります。性別によるバイアスのかかった対応ではなく、個人の適性や能力を第一に考えていただくようお願いいたします。

働く人の約4割は女性です。女性が活躍している分野は、総務や経理などの事務部門だけでなく、営業や研究開発、あるいは製造、建設や土木現場の監督など、どんどん広がっています。

他方では人手不足と言われていますが、事務職などの人気職種・業種や大企業へ就職希望が集中する一方、人気職種・業種の求人は求職者数より少ないなど雇用のミスマッチが生じています。今まで考えたことがなかった職業や中小企業にも目を向けて選択の幅を広げることは、真に学生の適性や希望に沿った的確な進路選択、職業選択につながります。

学生自身が、女性だから、男性だから、という理由で進路を決めたり、なりたい職業の選択の幅を狭めることなく、固定観念から離れて自己分析を行い、どのような仕事か、将来の夢・目標、人生設計の中で仕事をどう位置づけたいかについて考え、自分らしい進路選択、職業選択ができることが望ましいです。

このパンフレットでは、働く女性の現状をデータで示し、業種・職種・企業研究に役立つサイトや労働関係法制度について主なものを紹介していますので、進路指導、キャリア教育にあたってご参考としていただければ幸いです。

---

## 目次

1	データで読み解く職業選択	2
2	働く女性からのメッセージ	6
3	業種・職種・企業研究に役立つサイト	9
4	働く人のための法律	10
5	相談窓口	14

# 1 データで読み解く職業選択

## 様々な職種や業種、中小企業にも目を向けてみるのが大切です

1つの職種・業種や大企業だけではなく、様々な職種・業種や中小企業にも目を向け、職業選択の幅を広く持つことは、学生の適性や希望に沿った確かな職業選択につながります。たとえば文系専攻の学生であれば、事務職以外の営業職や販売職などに就くことも選択肢に入れるなど、幅広く検討することを勧めてください。職業研究・企業研究をすることで視野が広がり、これまで自分には不向きだと思っていた仕事が意外と向いていると思えたり、興味がわいたりするかもしれません。

また、やりたい仕事を早くから考え、その仕事に就くための資格の取得や専門知識の必要性を調べることも大切です。

### ① 職業別の女性割合

様々な分野で働く女性が増えており、女性の活躍の場は広がっています。

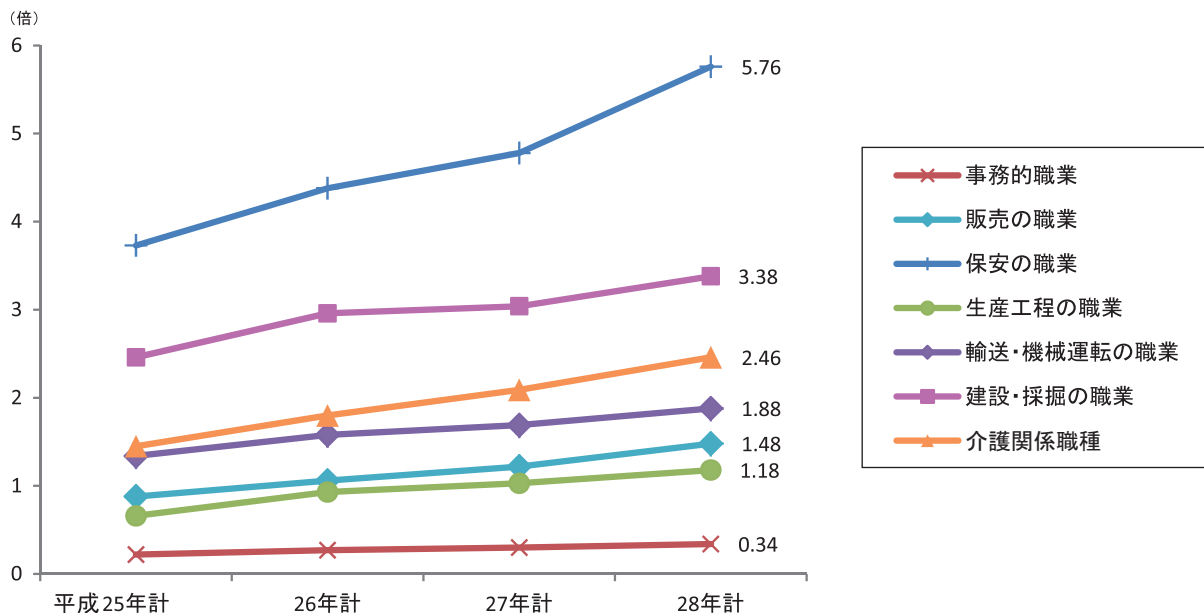
	事務従事者	サービス 職業従事者	専門的・ 技術的 職業従事者	販売従事者	生産工程 従事者	運搬・清掃・ 包装等 従事者	農林漁業 従事者	管理的 職業従事者	保安 職業従事者	建設・採掘 従事者	輸送・機械 運転従事者	その他	合計
平成25年	27.19	19.50	17.18	13.67	9.60	7.17	3.10	0.59	0.26	0.18	0.18	1.37	100
平成28年	27.19	19.40	18.11	13.42	9.07	7.30	2.74	0.68	0.32	0.21	0.18	1.39	100

出典：総務省「労働力調査」

### ② 事務職は狭き門です

事務職を希望する人は求人数よりも多く、有効求人倍率は低くなっています。

一方で、建設、介護、輸送、保安等の職業は、有効求人倍率が高く、人材を求めています。



出典：厚生労働省「一般職業紹介状況」

注1) パートタイムを除く常用

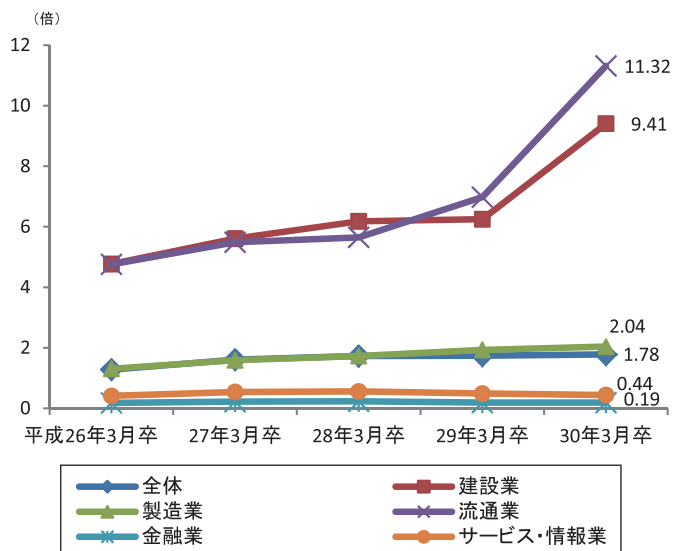
注2) 職業は一部抜粋して掲載

注3) 介護関係職種は、平成23年改定「厚生労働省職業分類」に基づく「福祉施設指導専門員」、「その他の社会福祉の専門的職業」、「家政婦（夫）、家事手伝」、「介護サービスの職業」の合計

求職者数よりも求人数が多いと求人倍率は1を上回り、求人数よりも求職者数が多いと1を下回ります。  
求人倍率 = 求人数 / 求職者数

### ③ 大学生・大学院生の業種別の求人倍率

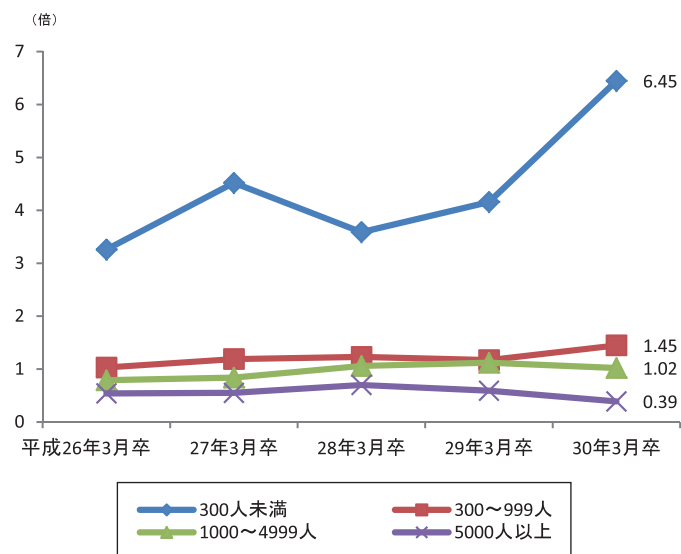
金融業の求人倍率は0.19倍と競争が激しい一方、建設業は9.41倍、流通業は11.32倍と業種間で倍率に差があります。



出典：リクルートワークス研究所「第34回 ワークス大卒求人倍率調査」

### ④ 大学生・大学院生の従業員規模別の求人倍率

中小企業でより多くの人材が求められています。



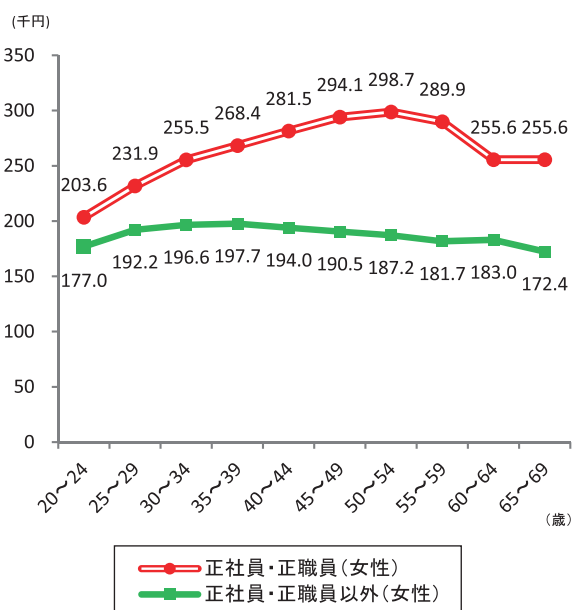
出典：リクルートワークス研究所「第34回 ワークス大卒求人倍率調査」

## 女性の働き方 ～雇用形態～

働く時には、正社員、契約社員、派遣社員、パート・アルバイトなど多様な雇用形態（働き方）があります。学生・生徒自身が生涯を通してどのような働き方をしたいのか、就職する前に考えることが望ましいです。また、パート・アルバイトなどで働いて、いつかその企業の正社員になりたいと学生が考えている場合は、パートなどから正社員への転換実績も調べるよう勧めてください(★)。

### ⑤ 正社員と正社員以外では賃金に差

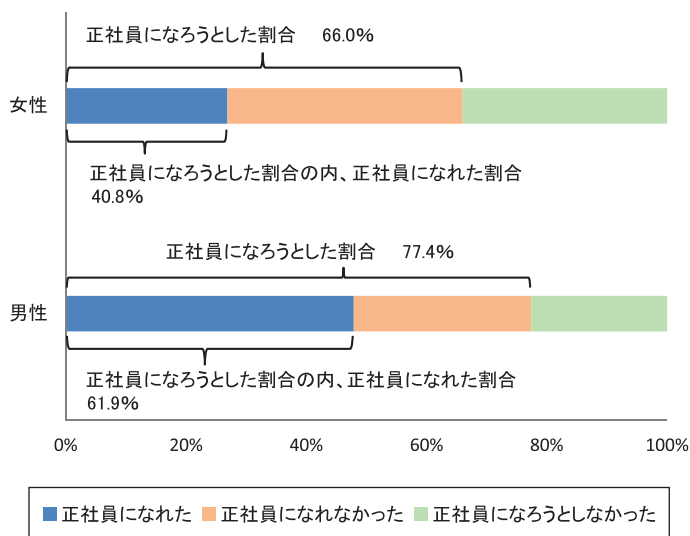
正社員は年齢が上がるに従い賃金の上昇が見られますが、正社員以外は横ばいです。



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成28年)  
注) 賃金は所定内給与

### ⑥ フリーターから正社員への状況(25～29歳)

フリーターから正社員になることは簡単ではありません。



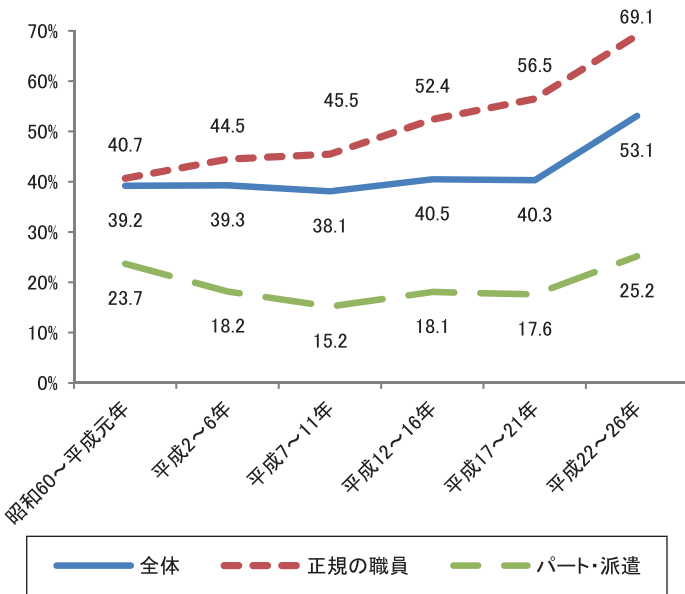
出典：労働政策研究・研修機構 (JILPT)「第4回 若者のワークスタイル調査」(平成28年調査)

★マークの事項は、「女性の活躍推進企業データベース」(P9)で、自社のデータを公表している企業もあります。

## 女性の働き方 ～出産、育児期の働き方～

女性が人生設計やキャリアプランを立てる際には、結婚、出産、育児などのライフイベントと仕事の関わりを考えることは欠かせません。結婚する前に海外勤務で経験を積みたい、若いうちは仕事に打ち込み職場で実績を積んでから出産したい、キャリアを積むために出産後もなるべく早く職場に復帰したいなど、家庭生活と仕事をどのように進めていきたいか、学生のうちから考えておくことが大切です。

### ⑦ 正社員の約7割が第1子出産後も働き続けています（パート・派遣は3割以下）



出典：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成27年）

注1）妊娠時に就業していた妻に占める第1子出産後に就業を継続していた妻の割合。

注2）初婚どうし夫婦について、第12回～第15回調査の当該児が15歳未満の夫婦を合わせて集計。

### ⑧ 育児休業取得率（★）

男性の育児休業取得率はまだまだ低いですが、徐々に上昇しています。

	平成17年度	平成28年度
女性	72.3%	81.8%
男性	0.50%	3.16%

出典：厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」

### ⑨ いったん退職すると生涯所得に大きな差

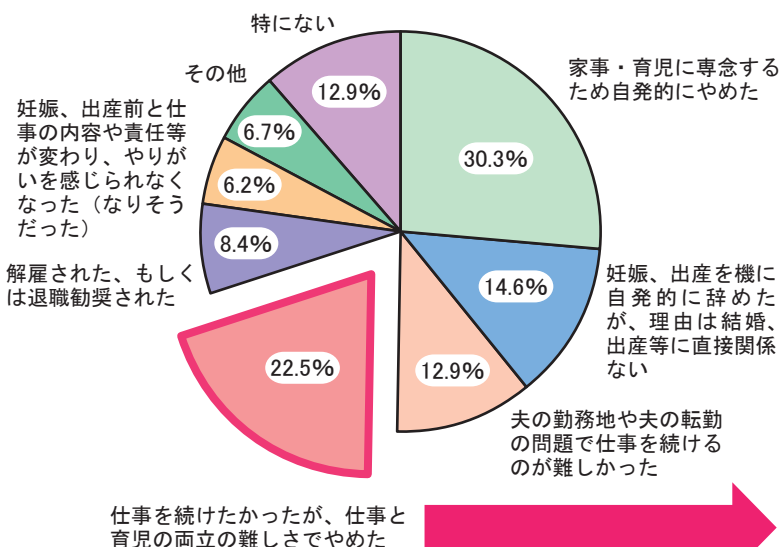
大学卒業後、22歳時に就職、28歳で第一子、31歳で第二子を出産と仮定。

	生涯所得 (退職金含む)	逸失額
育児休業は利用せず継続就業した場合	2億7,645万円	—
育児休業を1年間取得して働き続けた場合	2億5,737万円	1,908万円
出産退職後、第二子が6歳になった37歳時に他企業に正社員として再就職した場合	1億7,709万円	9,936万円
出産退職後、第二子が6歳になった37歳時にパート・アルバイトとして再就職した場合	4,913万円	2億2,732万円

出典：内閣府「平成17年国民生活白書」

### ⑩ 妊娠・出産前後に退職した理由

自分の希望する働き方をしていくために、出産、育児などの家庭生活と仕事をどのように進めていきたいか、仕事と育児の両立を含めて長い目でキャリアプランを考えることが必要です。



妊娠・出産後も仕事を続け、活躍できる企業を探すには、P9や裏表紙もご参照ください。

#### 両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった（あわなかった）（47.5%）
- ②自分の体力がもたなそうだった（もたなかった）（40.0%）
- ③育児休業を取れそうもなかった（取れなかった）（35.0%）
- ④つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため（27.5%）
- ⑤職場に両立を支援する雰囲気なかった（25.0%）
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった（預けられなかった）（17.5%）
- ⑦産前・産後休業を取りにくかった（17.5%）

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「平成28年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

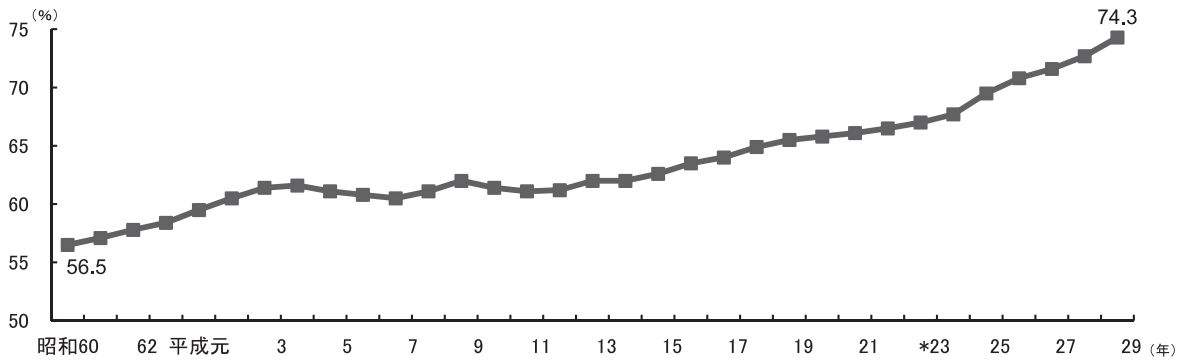


## 女性の働き方 ～長く働くこと、キャリアアップ～

子育て期に働く女性は7割を超えており、仕事を辞めずに働き続ける女性も増え、女性の平均勤続年数は伸びています。

また、女性の管理職も徐々に増えています。学生や生徒自身が、将来管理職になるイメージを持って長期的なキャリアプランを考えられるようになることが望ましいです。

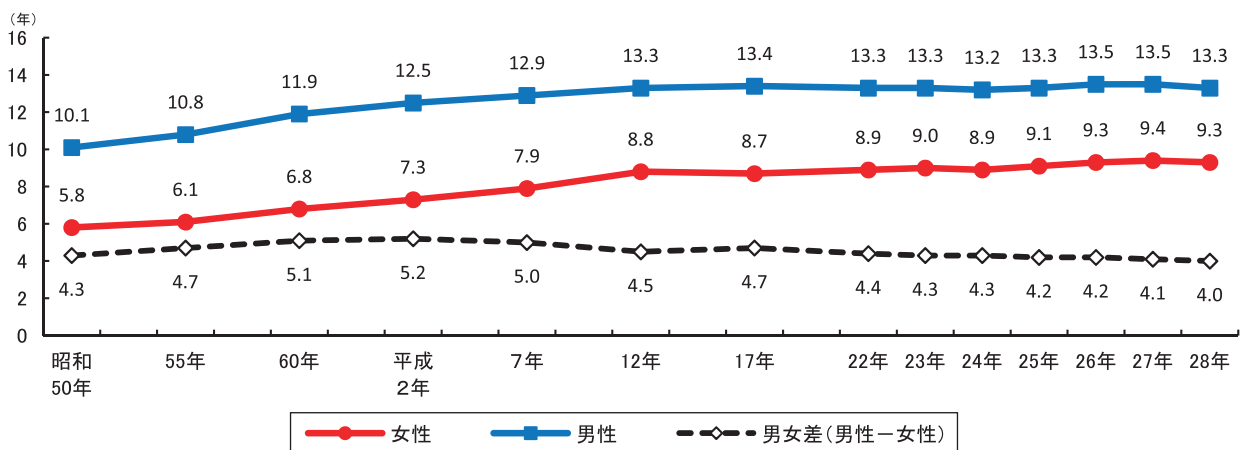
### ⑪ 子育て期（25～44歳）の女性の就業率は上昇しています



出典：総務省「労働力調査」

\*平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完推計を行った値。

### ⑫ 女性一般労働者の平均勤続年数が伸びてきており、男女差は徐々に縮小しています (★)



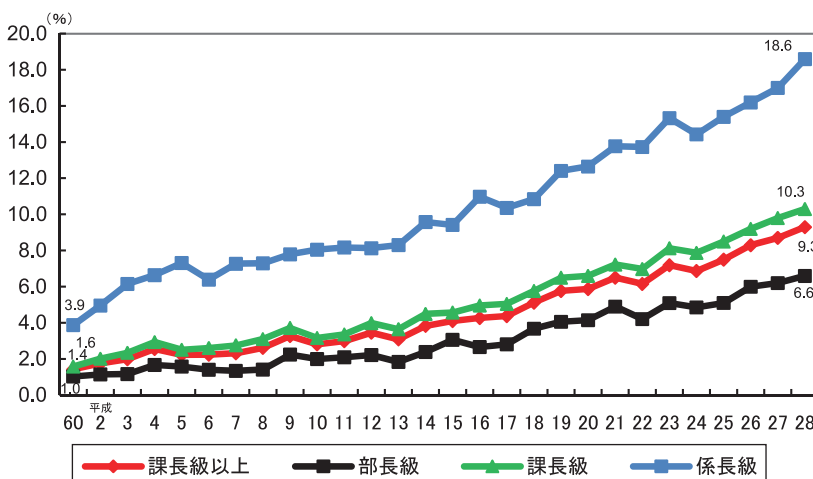
出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注1) 「一般労働者」は、常用労働者のうち、短時間労働者以外の者をいう。

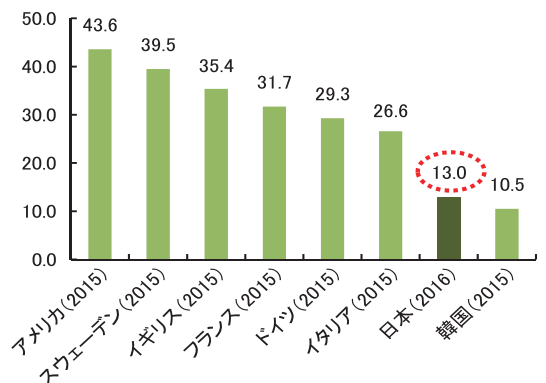
注2) 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

注3) 企業規模10人以上の結果を集計している。

### ⑬ 管理職に占める女性の割合は、国際的に見ると低い水準ですが、徐々に上昇しています (★)



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



出典：日本：総務省統計局「労働力調査」。

その他：(独) 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」

注1) 日本の分類基準(日本標準職業分類)とその他の国の分類基準(ISCO-08)が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

注2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者(会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等)をいう。

注3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

★マークの事項は、「女性の活躍推進企業データベース」(P9)で、自社のデータを公表している企業もあります。

## 2 働く女性からのメッセージ

【平成29年度 均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣優良賞 均等推進企業部門 受賞企業】



管理職

平岡 麻紀さん

株式会社 竹中工務店  
東北支店設計部  
グループ長

企業プロフィール  
所在地：大阪府  
業種：総合建設業  
従業員数：約7,500人

### ◆想いをかたちに未来へつなぐ

竹中工務店のコーポレートメッセージは『想いをかたちに 未来へつなぐ』です。この「想い」とはお客様、社会、環境とすべての「想い」を意図しています。私はこのメッセージが大好きで自らの想いも重ね合わせて日々業務に取り組んでいます。

私が建築設計を志してから30年近くが経過しました。大学で学んだことを活かせる職業に就きたいと入社して以来ずっと設計業務を担当しており、現在は東北支店設計部でグループ長をしています。ものづくりに関わる情熱だけはそのままに長い時間が経過しましたが、自身を振り返った時、家庭環境の変化等があっても誠意をもって続けてこられたのは、お客様を筆頭に多くの信頼できる方々に出会い、設計から施工・管理までひとつの建築を創り上げる過程で訪れる一期一会の感動を共有したいからだと思っています。様々な特性の人や環境、作品との出会いは実に楽しく、なんとかこの「想いをかたちに」しなければ！とメンバーと一緒に鉛筆を握りなおす毎日です。

建設業は男性中心のイメージが強い業種ですが、業務や家庭環境、健康面の変化は男女ともに訪れます。それに対して最善の選択ができるように話し合える環境をメンバーに与えられるようグループ長として常に心がけています。

今、就職について考えている方々には、心配しすぎず社会に飛び込んでいただきたいです。きっとご自身の「想いをかたちに」できるチャンスがたくさん訪れると思います。



若手社員

延藤 薫里さん

株式会社 竹中工務店  
大阪本店技術部  
担当

### ◆建築主・設計者の想いをくみ取り、最良の作品を世に遺す

私は入社後3年間、作業所で工程管理や安全管理、品質管理を行う施工管理の仕事を行い、現在は技術部で工事着工前の工事計画業務や稼働中プロジェクトの生産支援業務を行っています。

「作業所」というと、男性的なイメージが強いかもしれませんが、しかし、近年では女性社員も増え、和やかな雰囲気で行っています。仕事を円滑に進めるため、作業所で最も重視される「チームワーク」には、明るく朗らかな女性の手も欠かせないと感じています。

施工管理の面白さは、建築主や設計者の想いをくみ取り、創意工夫を行いながら、図面を現実の建物にすることです。唯一無二の建物に常にに関わり、様々な経験を積むことで、最善の施工方法を選択し、先を見据えた計画ができるようになり、技術者としての醍醐味を感じることができます。

クラブ活動、サークル活動、アルバイトなどでチームワークを大切にしてきた方や、チャレンジ精神を持ち、様々な失敗を糧にステップアップしてきた方には、面白さや、やりがいを感じる仕事だと思います。

就職活動は、様々な会社、仕事を知る良い機会です。学生の皆さんには、先入観や固定概念に縛られず、視野を広げて活動し、自分が本当にやりたい仕事を見つけてほしいです。



管理職

宮野 良子 さん

小田急電鉄株式会社  
生活創造事業本部S C事業部  
課長代理

企業プロフィール  
所在地：東京都  
業種：陸上交通運輸業  
従業員数：約4,000人

### ◆ライフステージの変化も自身の強みに変える

私が所属しているS C事業部では、沿線各地にある様々な商業施設の運営を通して、沿線全体の活性化に貢献しています。各施設では、沿線に住む方々のライフスタイルなどの変化を捉えた販売促進施策の立案やテナント誘致などを行いますが、私は本社で新規出店店舗のリーシング（店舗の立地動向調査、テナント構成、賃貸条件の調整等）や新たなサービスの検討、予算管理や部内の人材育成、契約手続きを行い、各施設の運営をサポートしています。直接お客さまと接する機会はありませんが、近年、ECサイト（電子商取引）により実店舗でのお買い物をする方々が減少している中、リーシングした店舗が開業し沿線のお客さまにご利用いただいている様子を見ると、仕事のやりがいを感じます。

鉄道会社であるため男性の多い職場ではありますが、だからこそ男女問わずアイデアを活かせる職場であると考えています。商業施設を運営する上ではお客さま視点を第一にしていかなければなりません。女性はライフステージの影響を受けやすいと言われますが、だからこそ「女性、妻、母、会社員として」多面的な視点を商業施設作りに活かせることが強みであると感じます。また、その中で自分の成長を強く感じることができます。

私は企業説明会で当社の不動産賃貸事業を知り、この会社に入社したいと思いました。学生の皆様には、様々な仕事を知ることができる「今」を大切に将来自分がどうありたいか考え、自分の生き方に合う企業に出会えることを祈っています。



若手社員

市川 亜弓 さん

小田急電鉄株式会社  
旅客営業部町田管区新百合ヶ丘駅  
サービス係

### ◆仕事と育児の相乗効果

人と関わるのが好きだったのでこの仕事を選びました。私は現在駅員として働いています。駅員の仕事はホームでの列車監視や改札口での接客のイメージが強いですが、それ以外に駅施設でのお客様の忘れ物の管理、列車乗降の際にお手伝いが必要なお客様への乗降介助、定期券や特急券・各種周遊券の販売、外線電話での対応等様々です。

鉄道業界はまだまだ男性社員が多いですが、私は特に抵抗はありませんでした。むしろ、女性社員が少ない分意見を親身に聞いてくれるので円滑に仕事できています。

私にはもうすぐ3歳になる子どもがおり、育児短時間勤務制度を利用して働いています。両親が遠方に住んでいるため、夫と二人三脚で協力し合いながら仕事と育児の両立に励んでいます。両立はとても大変ですが育児と仕事の双方がとても良い役割を果たしてくれています。仕事で疲れていても子どもが笑顔で私の元に飛び込んできてくれると「頑張ろう」と思えたり、育児で悩んでいたりは職場の同僚や先輩・上司に話すことでリフレッシュできたりしています。

「就職する」ということに期待や不安があると思います。様々な環境の変化もあると思います。そのような変化の中で仕事を続けることは大変なことです。その分やりがいもとても大きいです。学生の皆さんにはどんなことにも負けずに、素晴らしい人生を切り開いてほしいです。





管理職

寺谷 直美 さん

日本ガイシ株式会社

研究開発本部  
ZNBプロジェクト  
マネージャー

企業プロフィール

所在地：愛知県

業種：製造業

従業員数：約4,000人

### ◆仕事を通して成長し、今ではチームのまとめ役

セラミックスを使った新しい電池を開発するプロジェクトにおいて、電池材料を開発するチームでマネージャーをしています。30歳前後の若い人も多いため、チーム内で柔軟な議論や気軽に相談できる雰囲気作りに努め、力強いリーダーというよりまとめ役のような立場で、極力若手の考えを尊重するように心掛けています。

プロジェクトには女性の総合職社員が4名おり、その内未就学児を持つ女性が私を含め3名いますが、皆さん育児休業の後に復帰して育児と仕事を両立されています。また共働きの男性もおり、互いに異なる事情を理解し合う雰囲気も根付いています。

私は大学での研究を通じて材料物性を制御することの面白さを知り、大学での専攻分野とは異なりましたが、材料開発に携われる日本ガイシへの入社を決めました。配属された、ほぼ男性ばかりの構造材料の開発部門で最初に困ったのは、「力がない!」ということ。男性に比べると力が弱く、一人でできないことも多々ありました。でも人間慣れるものですし、なんとかなるものです。今では当時の非力さが良い笑い話になっていますし、当時そんな非力な私でも開発できた材料が初めて自社製品に採用された時の嬉しさは今でも忘れられません。

これから就職活動をされる学生の皆さんには、自分が好きな事、自分が自分らしくいられるのは何をしている時かなど、良い機会ですのでじっくり自分と向き合って考えてみてほしいです。そして、「これがしたい」という視点だけで仕事を選ぶだけでなく、「それは何故か?」と一歩掘り下げ、広い視野で見渡してほしいと思います。きっとご自身を成長させてくれる素晴らしい仕事に出会えると思いますよ。



若手社員

近藤 由美香 さん

日本ガイシ株式会社

エレクトロニクス事業本部  
金属事業部 営業部

### ◆就職活動は多くの企業を見るいい機会。自分が何に惹かれるのかを見極めて

技術力のあるメーカーで、その製品を世界に広める仕事がしたいと始めた就職活動。産業や人の暮らしを支える商品が多く、加えて、早いうちから海外で働く機会がある日本ガイシに入社を決めました。

入社後配属されたのは、自動車や携帯電話、各種産業機器など様々な用途で使用されるベリリウム銅という金属材料の海外営業部門です。4年目の2015年4月からは上海事務所に赴任し、約3年、中国市場での拡販活動と業績管理を担当しました。

中国は日本よりはるかに女性の社会進出が進んでいて、各種部門の責任者が女性ということがよくあります。何事も駆け引きの中国社会で、彼女達も非常に強く主張をし、厳しい交渉をしてきます。性別など関係なくぱりぱりと働く中国の女性達に触発されて、私自身も昔より度胸や大胆さを意識し、働くようになりました。

また休日には中国各地を旅行し、現地の人やその土地の文化に触れ、美味しいものを食べるなど、在住者ならではの恩恵を享受しました。オンオフ共に実りの多い駐在でした。

帰国後は、ASEAN市場の営業を担当しています。国が違えば当然文化も商慣習も違いますが、目の前の一人ひとり、一つひとつの仕事に真摯に向き合う仕事の進め方は変わらないと思います。

これから就職活動をされる学生の皆さんへ。就職活動は多くの企業を見るいい機会だと思います。何に惹かれるのかを見極め、悔いのない就職活動にしてほしいです。目の前のことに一生懸命取り組み、学生生活を思いっきり楽しんで下さい。

### 3 業種・職種・企業研究に役立つサイト

ここでは、業種・職種・企業について研究するときに役立つサイトなどを紹介します。業種・職種・企業などの情報のみならず、幅広い情報収集にお役立てください。



#### 若者の採用・育成に積極的な企業を調べる

- **若者雇用促進総合サイト** <https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>

若者雇用促進法に基づいて平均継続勤務年数や研修の有無及び内容といった就労実態などの職場情報の提供を行う企業や若者の採用に積極的で雇用管理の優良なユースエール認定企業の情報を検索できます。



#### 女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援を行っている企業を調べる

- **女性の活躍・両立支援総合サイト** <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

企業の女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援に関する総合的な情報提供を行っているウェブサイトです。

【主なコンテンツ】

- **女性の活躍推進企業データベース** <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

「採用者に占める女性の割合」や「男女別の育児休業の取得率」など、企業における女性の活躍状況に関する情報を集約したウェブサイトです。平成30年2月末現在で、約8,800社の企業が自社の女性の活躍状況を公表しています。スマホ版では、企業の働き方に関する情報を、地域別、業種別、規模別に簡単に検索することができます。



一覧画面

業名	企業規模	平均勤続年数(年) / 採用10年前後の継続雇用率(%)		育児休業取得率		女性管理職の割合		
		区分	男性	女性	区分	男性	女性	割合/人数
		株式会社A社	5001人以上	正社員	18.8年	19.3年	対象とする労働者すべて	57.4%
株式会社B社	1001~5000人	正社員	19.5年	16.4年	正社員	20%	100%	2.5%
株式会社C社	501~1000人	正社員	21.7年	24.8年				5.7%

女性が長く働き続けている企業はどこだろう？

女性が管理職として活躍している企業だ！

主な掲載項目	その他項目
採用者に占める女性の割合	採用者における男女別の競争倍率又は競争倍率の男女比
平均勤続年数又は採用10年前後の継続雇用率	労働者に占める女性労働者の割合
育児休業取得率	係長級にある者に占める女性労働者の割合
月平均残業時間	役員に占める女性の割合
年次有給休暇取得率	男女別の職種又は雇用形態の転換実績
女性管理職の割合	男女別の再雇用又は中途採用の実績
	企業認定の有無

**データの読み方例**  
～ポイントは複数の項目をチェックすること～

- ☑ 「残業時間」や「年休取得率」など、休みやすさだけではなく、男女問わず能力に応じて力を発揮できるか、「女性管理職の割合」や「男女別の職種又は雇用形態の転換実績」もチェック。
- ☑ 理系専攻の女子学生がそもそも少ない等で「採用者の女性割合」や「女性労働者の割合」が低くなる場合がありますが、「女性管理職の割合」が同程度以上であれば、男女問わず活躍していると考えられます。
- ☑ どの項目をいくつ公表するかは企業の任意ですが、公表している項目が多いほど、企業の女性活躍推進に向けた姿勢を表しています。

- **両立支援のひろば（両立支援総合サイト）** <http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組や企業の目標（行動計画）などを掲載しています。



## 4 働く人のための法律

就職活動中や働く時に、学生の方にも知っておいていただきたい法律をご紹介します。

### 就職活動において

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という）では、**労働者の募集・採用にあたって、性別を理由とする差別を禁止しています**（均等法第5条）。また、合理的な理由がない場合に、身長・体重・体力や転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすることは、間接差別として禁止しています（均等法第7条）。

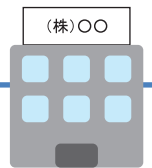
企業から学校への推薦依頼や求人でも均等法違反が疑われる事案を把握したり、学生等から相談を受けたりした場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へご相談ください。

**i** 【連絡先】 都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

#### 性別を理由とする差別

- ① 募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ② 募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③ 採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について男女で異なる取扱いをすること。
- ④ 募集・採用に当たって男女のいずれかを優先すること。
- ⑤ 求人の内容の説明等情報の提供について、男女で異なる取扱いをすること。

総合職は男性、  
一般職は女性を採用



#### 間接差別

- ① 募集・採用に当たって、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること。
- ② 募集・採用に当たって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること。

#### 募集のときの違法事例

- ・ 企業から学校に推薦を依頼する際に、男性又は女性を指定する。
- ・ 募集要項を男子校又は女子校に限って配布する。
- ・ 事務職、一般職は女性のみ、営業職、総合職は男性のみを採用する。
- ・ 女性が退職したため、後任に女性を募集する。
- ・ 女性に対してのみ、未婚であること、自宅通勤などの条件をつける。
- ・ 荷物を運搬する業務で、すでに運搬等をするための設備や機械等が導入されていて、日常業務を行う上では筋力は必要ないのに、一定以上の筋力があることを要件とする。
- ・ 広域にわたり展開する支店、支社等がなく、かつ支店、支社等を広域にわたり展開する計画等もないのに、募集に当たり全国転勤に応じられることを要件とする。

#### 会社説明会のときの違法事例

- ・ 男性には詳細な募集要項と会社案内を送付し、女性には簡単な募集要項のみを送付する。
- ・ 会社説明会等の実施日を男女別に設け、実施場所を変える、配布資料を変える。
- ・ 総合職の会社説明会への参加は男性に、一般職の会社説明会への参加は女性に限定する。

#### 採用試験、選考のときの違法事例

- ・ エントリーシートや筆記試験の受付を男女のいずれかに限定している。
- ・ 男女のいずれかの採用試験の後に、他方の性の採用試験を実施する。
- ・ 男性の面接は全員二次面接で終了するのに対し、女性は全員三次面接まで行う。



学校の側においても、進学や就職のため大学や企業に学生を推薦する場合に、「女性は文系」「慣例として男性しか推薦しない」といった先入観や不合理な慣習にとらわれず、個々の希望や能力に基づいた対応をしてください。



## 働く時の基本的なルール

労働基準法（以下「労基法」という）では、労働条件に関する最低基準を定めています。

アルバイトをしている生徒・学生にも適用されますので、学生等から労基法違反が疑われる相談を受けた場合は、労働基準監督署や総合労働相談コーナーへご相談ください。



【連絡先】 ・労働基準監督署 <http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>  
・総合労働相談コーナー <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

### 賃金

労基法では賃金が全額確実に労働者に渡るよう、①現金で、②本人に、③全額を、④毎月1回以上、一定の期日を定めて支払うよう、賃金の支払い方も定めています（労基法第24条）。

また、最低賃金法により、都道府県ごとに企業が支払わなければならない賃金の最低額が定められおり、それより低額な賃金は認められません。

### 労働時間

#### 【法定労働時間】

労働時間は、原則として1日8時間以内、1週間で40時間以内と定められています（労基法第32条）。労基法第32条で定めている労働時間を「法定労働時間」といいます。法定労働時間の範囲内で企業が定めている労働時間を「所定労働時間」といいます。

#### 【時間外労働】

企業は、法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、事前に「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督署へ届け出ることが義務付けられています（労基法第36条）。この協定は、「36協定（サブロク協定）」と呼ばれています。36協定により延長できる労働時間の上限は、原則週15時間、月45時間です。

また、企業が労働者に時間外労働をさせた場合は、割増賃金を支払う必要があります（時間外労働（法定労働時間を超えた分）は25%以上、深夜労働（午後10時から午前5時の間の労働）は25%以上など）。

#### 【その他の労働時間の仕組み】

**変形労働時間制：**繁閑の差が激しい業種では、一定の期間を平均して1週間の労働時間が40時間を超えない範囲で、特定の日又は週に、1日の労働時間が8時間を超えて労働させることができる制度（労基法第32条の2～同条の5）。1か月単位、1年単位の変形労働時間制、1週間以内の非定型的変形労働時間制、フレックスタイム制（始業・終業時刻を労働者自身が決定できる制度）があります。

**みなし労働時間制（裁量労働制）：**事業場外の業務で労働時間の算定が困難な場合や専門的な業務で業務遂行の手段や時間配分などに関して企業が具体的な指示をしない場合に、実際の労働時間とは関わりなく所定労働時間など一定の時間労働したものとみなす制度（労基法第38条の2）。みなし労働時間制には、事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制があります。

### 休憩・休日

企業は、1日の労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも60分の休憩を労働者に与えることが義務付けられています（労基法第34条）。

労働契約において労働義務を免除されている日のことを休日といい、企業は労働者に毎週少なくとも1回、または4週間を通じて4日以上以上の休日を与えることが義務付けられています（労基法第35条）。

### 年次有給休暇

年次有給休暇は、①週1日以上又は年間48日以上労働日がある者で、②6か月間継続勤務し、③全労働日の8割以上出勤した者であれば、アルバイトでも取得できます（労基法第39条）。また、原則として年次有給休暇は利用目的を問わず取得できます。

※週4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の場合は、その所定労働日数に応じた日数の有給休暇が付与されます。

## 働きはじめてから

職場でのハラスメント（いじめ、嫌がらせ）は許されるものではありません。ハラスメントは個人の問題ではなく企業の問題ですので、ハラスメントを受けた場合は、企業の人事労務などの相談担当者や信頼できる上司に相談することが大切です。アルバイトをしている生徒・学生から、アルバイト先でハラスメントを受けたが社内に対応してくれないなど打ち明けられたときは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）など外部の機関にご相談ください。

**i** 【連絡先】 都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

## セクシュアルハラスメント（セクハラ）

職場におけるセクシュアルハラスメントとは、職場において労働者の意に反する性的な言動が行われ、

- ① それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクシュアルハラスメント）
- ② 職場の環境が不快なものとなったため、労働者が就業する上で見過ごすことができない程度の支障が生じること（環境型セクシュアルハラスメント）

をいいます。男性も女性も、加害者にも被害者にもなりえ、異性に対するものだけでなく、同性に対するものも該当します。

また、職場におけるセクシュアルハラスメントは、相手の性的指向（Sexual Orientation）（※1）または性自認（Gender Identity）（※2）にかかわらず、該当することがあり得ます。「ホモ」「オカマ」「レズ」などを含む言動は、セクシュアルハラスメントの背景にもなり得ます。また、性的性質を有する言動はセクシュアルハラスメントに該当します。性的指向や性自認への理解を深め、差別的言動や嫌がらせが起こらないようにすることが重要です。

（※1）人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするか （※2）性別に関する自己意識

均等法では、**職場におけるセクシュアルハラスメントの防止措置を講じることが、すべての企業に義務付けられています**（均等法第11条）。

### 【セクシュアルハラスメントの例】

- ・勤務先で店長が労働者に性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇した。
- ・出張中の車内で、上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者を降格した。
- ・同僚が社内や取引先などに労働者の性的な内容の噂を流したため、その労働者が苦痛に感じて仕事が手につかなくなった。

※なお、**妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントもセクシュアルハラスメントと同様に、防止措置を講じることがすべての企業に義務付けられています**（均等法第11条の2、育児・介護休業法第25条）。

## 労働条件の明示

労働契約を結ぶ時に、企業は労働者に労働条件を明示しなければなりません（労基法第15条）。特に重要な6項目については、書面を交付する必要があります。

- ① 労働契約の期間に関する事項（期間の定めの有無、契約期間）
- ② 期間の定めがある場合は契約更新の有無、更新の判断基準
- ③ 就業場所、業務内容
- ④ 始業・終業時間、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交替制勤務のローテーションなど
- ⑤ 賃金の決定、計算と支払い方法、賃金の締切と支払時期
- ⑥ 退職に関する事項（解雇の事由を含む）





就職してからも、配置・昇進などにおける性別を理由とする差別は均等法により禁止されています。

また、育児・介護休業法（以下「育介法」という）では、男女とも仕事と育児・介護の両立ができるよう、育児休業などの両立支援制度を定めています。

アルバイト勤務で両立支援制度を利用することはあまりないかもしれませんが、知っておくといざという時に役立ちます。アルバイト先で、性差別などの均等法違反の疑い、育児休業を取らせてもらえないなどの育介法違反の疑いがあると学生から相談された場合は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へご相談ください。

**i** 【連絡先】 都道府県労働局雇用環境・均等部（室） <http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

### 性別による差別の禁止

- 配置・昇進・降格・教育訓練・定年・解雇等について、性別を理由とする差別を禁止しています（均等法第6条）。
- 労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをすることを禁止しています（労基法第4条）。

### 妊娠、出産、育児、介護

- 妊娠・出産・育児休業・介護休業などを理由に解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています（均等法第9条、育介法第10条）。
- 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止措置を講じることが企業に義務付けられています（均等法第11条の2、育介法第25条）。
- 6週間（双子以上の場合は14週間）以内に出産する予定の女性は、産前休業を請求することができます。また、産後8週間は原則として女性を就業させることはできません（労基法第65条）。
- 企業に申し出ること、原則子の1歳の誕生日の前日まで、**男女とも育児休業をすることができます**（育介法第5条）。また、**パート、派遣労働者などの有期契約労働者も一定の要件を満たせば育児休業を取得できます**。
- 企業は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば男女とも利用できる短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けなければなりません（育介法第23条）。
- 企業に申し出ること、対象家族1人につき、3回を上限として、通算93日まで、**男女とも介護休業をすることができます**（育介法第11条）。また、**パート、派遣労働者などの有期契約労働者も一定の要件を満たせば介護休業を取得できます**。

### 労働関係法令や制度を学べるサイト

以下のサイトでは、働くときに知っておきたい基本的なことが学べます。労働法制度について、学生や若者向けにわかりやすく解説しています。

 **これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～**（厚生労働省ホームページ）  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/>



より詳しく知りたい場合は、**知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～**（厚生労働省ホームページ）をご覧ください。  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html)



 **労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう 労働条件」**  
<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



※ スマートフォンアプリ『労働条件（RJ）パトロール!』を掲載しています。

 **eラーニングでチェック！今日から使える労働法～Let's study labor law～**  
<http://laborlaw.mhlw.go.jp/index.html>



## 5 相談窓口

法律に関するお問い合わせや法律違反が疑われる場合は

都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワークにご相談ください！

いじめ・嫌がらせ、パワハラなどに関しては

総合労働相談コーナーにご相談ください！

都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワーク(公共職業安定所)は、厚生労働省の地方機関です。「働く」ことに関する様々な相談に対応しています。生徒・学生の就職活動やアルバイトにおいて、法律違反が疑われる場合は、教職員を介してでもかまいませんので、ぜひ以下の相談窓口へご相談ください。

相談窓口	相談内容
総合労働相談コーナー (都道府県労働局内、労働基準監督署内)	労働問題に関するあらゆる分野 (労働条件、解雇、いじめ・嫌がらせ、パワハラなど)
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)	性別による差別、セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、育児休業・介護休業など
労働基準監督署	賃金、労働時間、労働者の安全と健康の確保など
ハローワーク(公共職業安定所)	職業相談、職業紹介、失業給付、職業訓練など

### 【連絡先】

#### ●総合労働相談コーナー

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

#### ●都道府県労働局、労働基準監督署、ハローワーク(公共職業安定所)

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

**Q** 労働局や労働基準監督署まで行かないと相談できないのでしょうか。

**A** 電話や手紙でも相談を受け付けています。お気軽にご相談ください。

**Q** 役所に連絡したことが会社に知られると困ります。

**A** 相談者の秘密は厳守します。匿名の相談でもかまいません。

**Q** 相談したら、労働局などは何をしますか。

**A** 法律に違反していることが確認できた企業には行政指導を行います。また、行政指導以外にも、労働者と使用者の間で生じているトラブル解決を援助する制度(都道府県労働局長による助言・指導または弁護士等の専門家から構成される第三者機関によるあっせん・調停)を利用することもできます。

## 企業を選ぶにあたってのキーワード

### ★ えるぼし



採用の競争倍率や、継続勤務年数が男女とも同程度、女性管理職が多いなど、「女性の活躍推進企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業が求人票などに使用できるマークです。

・「えるぼし」認定企業一覧（厚生労働省ホームページ）

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>

### ★ くるみん、プラチナくるみん



企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための目標を達成するなど、一定の基準を満たし、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業が求人票などに使用できるマークです。

・「くるみん」認定企業一覧（厚生労働省ホームページ）

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo\\_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/kodomo_kosodate/jisedai/kijuntekigou/index.html)

### ★ ユースエール



若者雇用促進法では、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業は「ユースエール企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定された企業が求人票などに使用できるマークです。

### ★ 均等・両立推進企業表彰

厚生労働省では、「女性の能力発揮を促進するための積極的な取組」や「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」を行って成果を上げ、他の模範となるような企業を表彰しています。

表彰制度の概要やこれまでに表彰された企業は、厚生労働省のホームページで紹介しています。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136488.html>

リサイクル適性 (A)

この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。