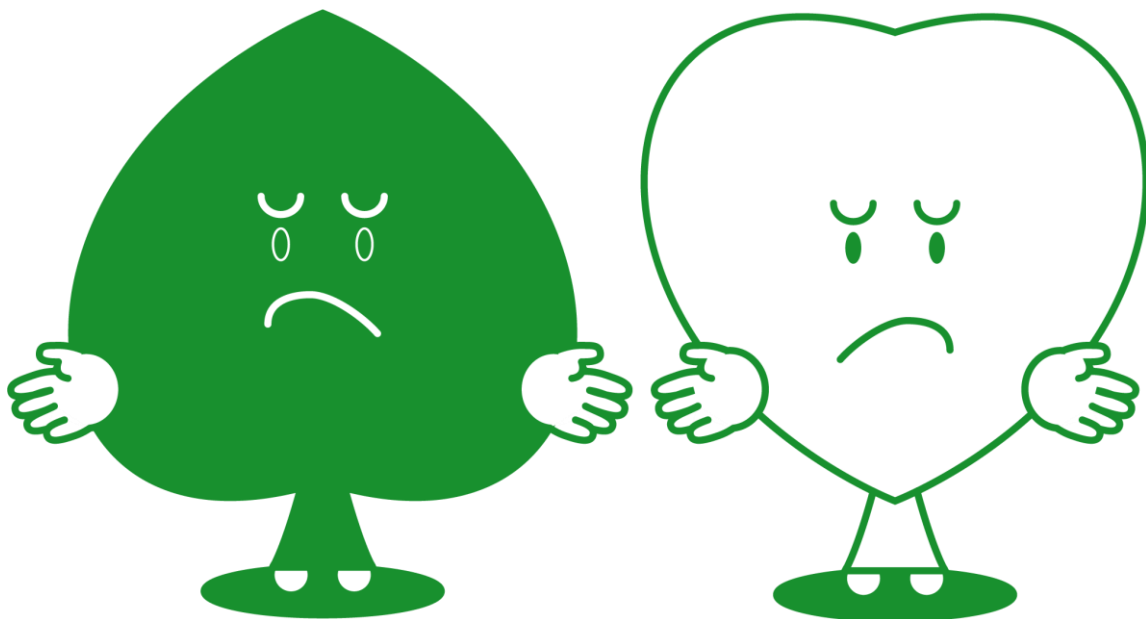


時代はSDGs 性別での採否判断は 優秀な人材との出会いを逸しています



もし慣例に従い性別で業務を分けたり、制限しているとしたら、それは法に違反するだけでなく、優秀な人材との出会いを逸しています。古い思いこみを取り払って、出会いの機会を広くしてみませんか。

性別で機会を分けていませんか？

男女雇用機会均等法によって、募集・採用はもちろん、配置や昇進、教育訓練や福利厚生から解雇に至るまで、どちらか一方の性を制限したり優遇することは禁じられています。（例：会社説明会の実施日や配布資料を男女異なるものにする、男女で応募資格を変える、男女で待遇を変えるなど）また、募集・採用時に一定の身長・体重・体力を応募要件とすることは、性別に言及していないものの実質的に一方の性を排除していることとなり間接差別となります。平成25年度に、間接差別となりうる範囲が見直され、労働者の募集・採用にあたって転居を伴う転勤が可能であることを要件とすることは、間接差別に該当することになりました。

女性のみ優遇するのは問題ない？

小さいお子さんがいる場合は職場に連れて来ていいですよという趣旨で、求人広告に『女性の方は幼児同伴可』と書くことも一方の性のみ優遇することになり、均等法の趣旨に反します。昨今は男性による育児も増えていますので、男女とも同様の待遇を与えてください。

性別の募集ができる場合は

男女雇用機会均等法では、男女比の格差を是正するために女性限定や優遇する募集をポジティブアクションとして認め、男女比のバランス是正を図っています。ポジティブアクションは、女性のみ認められている措置ですので、男性が少ない職場だからといって男性のみの募集を行うことは認められません。

また、同法では適用除外として、下記のように募集・採用の際、どちらか一方の性に限定することを認めているケースもあります。

①エステティシャンなどの風紀上の理由やホスト・ホステスなど業務の性質上どちらか一方の性に従事させることが必要と認められるもの

②守衛・警備員など、防犯上の理由によって男性のみに限定するもの

③俳優、モデルなどの芸術・芸能分野において、男性または女性に限定するもの

④巫女など宗教上の理由やスポーツにおける競技上の理由によって男性または女性に限定するもの

※ポジティブアクションや適用除外など、男女雇用機会均等法に関する詳細は厚生労働省のホームページ（『雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために』）や都道府県労働局雇用均等室でご確認ください。

このような募集はできません

NG例	改善例
営業マン、カメラマンなど男性名称が職種に含まれている	営業マン（男女）、カメラマン（男女）、撮影スタッフ
ウェイトレス、生保レディ、保母など女性名称が職種に含まれている	ウェイター・ウェイトレス、生保営業職、保育士
『男性10名、女性5名』など男女別の採用予定人数を設定	男女15名
男性幹部職員、女性秘書、トイレ清掃員（女性）など、男性のみ・女性のみを対象	幹部職員、秘書、トイレ清掃員
主婦歓迎	主婦（主夫）歓迎



こんなトラブルを避けるために



応募者や求職者からの声を参考に、トラブル回避術をまとめました。

組み立て作業に応募したのに、男性は配送と言われました。

『軽作業、部品組み立て』を見て応募したのに、面接で、「組み立ては女性の仕事。男性は荷造り配送」と言われました。

性別を理由に不採用にすることだけでなく、**労働時間をはじめ、配置や昇進・降格、教育訓練などを男女で異なる取り扱いをすることは、均等法の趣旨に反しますので、ご注意ください。**



男性だからと女性より体力が必要な力仕事をさせられます

引越業務に従事したところ、同じ契約のはずなのに、女性は最後まで梱包、自分は最初から最後までタンスなど大きな家具の重い荷物を運ぶ指示をされました。

力仕事などは、つい男性に頼みたくなりますが、『同じ業務の同僚と、性別によって仕事量を加減して指示することは男女差別』と感じる場合もあります。

同じ仕事で契約されたのであれば、同じ内容で指示をお願いします。



うちは女性しかいないと門前払いを受けました

土産店に僕が応募すると「休憩室は女子更衣室を兼ねている」「女子トイレの清掃があるから」と断られました。



24時間、常に利用者がいる施設などはやむを得ませんが、休憩室は時間を決めることなどで対応できます。トイレや更衣室の清掃は清掃中の看板を出して対応することができます。**性別ではなく、適性や能力で判断してください。**

ただし、入浴介助などがある場合は風紀上、片方の性に限定されることがあります。

結婚後も働けるのか面接で聞かれました

面接の際、結婚の予定や出産後の就業の意思を確認されました。男性には質問しない項目を聞かれ、面接とはいえ不愉快でした。



特定の項目について女性にのみ問うことは、男女で異なる採用選考を行っていることになり、男女雇用機会均等法に違反することになります。

性別や結婚・出産・育児に関係なく、長期的なキャリア形成をどのように考えているのかを確認するようにお願いします。

この資料は全国求人情報協会の下記会員がお届けしています

●正会員（2024.6.1現在）

北海道／エスタ、北海道アルバイト情報社 山形県／青陵社 千葉県／千葉キャリア 東京都／アイデム、アクセスネクステージ、アルバイトタイムス、イフ、ウィルビー、HRソリューションズ、HRビジョン、エン・ジャパン、学情、キャリアタス、広済堂ビジネスサポート、コンフィデンス・インターワークス、ジェイ・ブロード、ジャスネットコミュニケーションズ、人材ドラフト、セイファート、ダイヤモンド・ヒューマンリソース、ツナググループ・ホールディングス、ディップ、パーソルキャリア、ビースタイルメディア、ブリッジ、文化放送キャリアパートナーズ、マイナビ、リクルート、リス、リッツMC 新潟県／桐朋 愛知県／ディーピーティアー 滋賀県／バイサイドプランニング 京都府／日本広報企画 大阪府／関西ぱど、泉州広告、大新社、ニワダネットワークシステム、NEOプロモーション 兵庫県／毎日ジャーナル 奈良県／人材ニュースネクスト 島根県／メリット 岡山県／KG情報、ティーアイシー 山口県／ビジネスアシスト 香川県／求人タイムス社 高知県／四国工芸 福岡県／求人ふくおか、テレバイス 熊本県／あつまるホールディングス 鹿児島県／NEXWORK 沖縄県／求人おきなわ、冒険王、ラジカル沖縄

●賛助会員（2024.4.1現在）

栃木県／オーバス・アドエージェンシー 東京都／アイデムコーポレーション、アドエド、アントレ、EMIパートナーズ、イオレ、スカウト、トラスト・プラン、トレンドイノベーション、パフ、ビズリンク、プレシャスパートナーズ、LAPRAS、リライアス