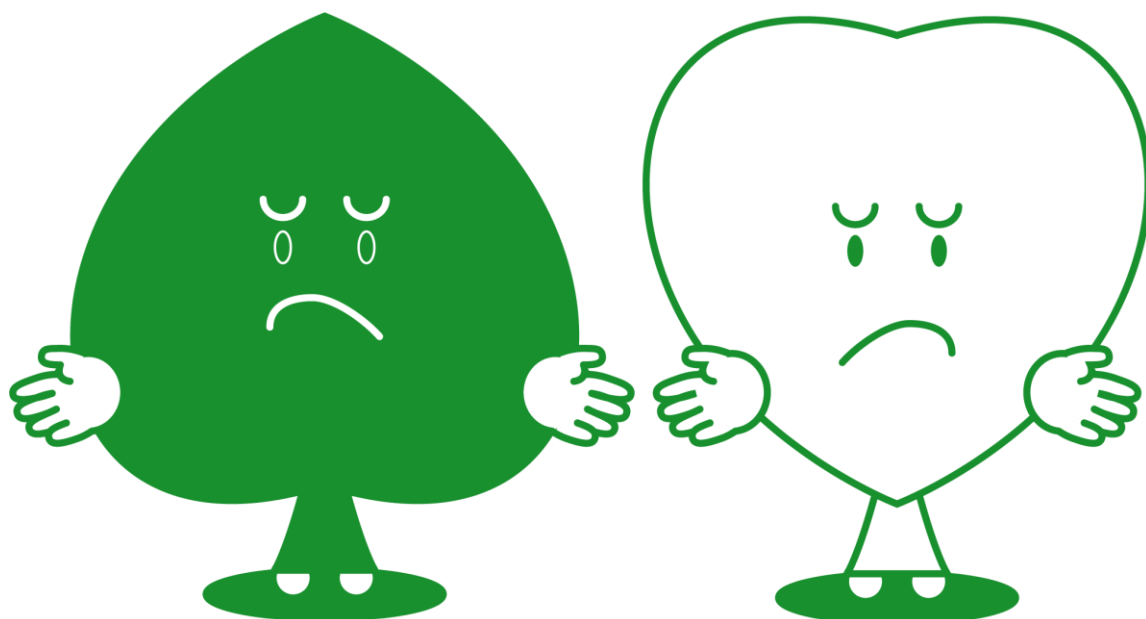


# 時代はSDGs 性別での採否判断は 優秀な人材との出会いを逸しています



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。

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や転居を伴う転勤が可能であることを要件とすることも間接差別となります。

募集の際の男女別の定員設定や、選考の際に男女の構成比を考慮して、男性（女性）の選考基準を女性（男性）よりも厳しくするということが違法になります。

## 募集のときに気を付ける表現

求人メディアに掲載の際は、「男性幹部職員」「女性秘書」という募集広告は、お断りいたしております。

他にも「営業マン」「カメラマン」という表現では、「マン」が男性を表す表現ですので、「営業」あるいは「営業マン（男女）」、「カメラマン（男女）」または「撮影スタッフ」を募集されることをお勧めしています。

同様に「ウエイテス」では、女性を表しますので、「ウエイター・ウエイテス」をお勧めいたします。

また、従来行われていた「看護婦」「保母」という募集表現も行いません。昨今では、「看護師」「保育士」という職種で募集します。

## 女性のみ優遇にも注意が必要です

求人広告に、『女性の方は幼児同伴可』と書いてしまうと女性のみを優遇することになります。小さいお子さんがいる場合は、職場に連れて来て構わないという趣旨はすばらしいのですが、昨今は男性による育児も増えています。「女性の方は」と限ることはおやめください。

## 性別での募集ができる場合とは

男女雇用機会均等法で、募集・採用を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。

### 【適用除外の募集が可能なもの】

- 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】

男性の多い職場で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認め、男女比のバランス是正を図るものです。

厚労省「男女均等な採用選考ルール」  
でご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001287139.pdf>





## 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、同じ条件で採用されたはずなのに、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、『同じ業務内容で契約した同僚と、性別によって仕事量を加減して指示されたことは男女差別』と感じる場合もあります。

**同じ条件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。**

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。また、妊娠による退職勧告などは法違反となります。

## 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（2025.7.2現在）

北海道／エスタ、北海道アルバイト情報社 宮城県／中広ワークイン 山形県／青陵社 千葉県／千葉キャリ 東京都／アイデム、アクセスステージ、アルバイトタイムス、イフ、インディードリクルートパートナーズ、ウィルビー、HRソリューションズ、エン・ジャパン、学情、キャリアス、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、ピーススタイルメディア、ブリッジ、プレシャスパートナーズ、文化放送キャリアパートナーズ、マイナビ、リクルート、リッツMC 新潟県／桐朋 愛知県／ディービーティー 滋賀県／バイサイドプランニング 大阪府／関西ぱど、泉州広告、大新社、ニワダニネットワークシステム 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／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（2025.7.1 現在）

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、HRビジョン、スカウト、トップスコア、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、LAPRAS、リライアス 静岡県／タクシー支援サービス