

～毎月10日は人権を考える日～

6月は「男女雇用機会均等月間」です

男女雇用機会均等法

1985年6月に男女雇用機会均等法が公布され41年が経過しました。この法律は、性別に基づく雇用上の差別をなくし、男女の機会均等を図ることや、雇用に関するあらゆる面で性別による不当な差別を禁止する法律です。

男女雇用機会均等法に違反する採用時の事例として次のような例があります。

- 男性の選考が終了したあとで女性の選考を行うなど、女性または男性についての募集・採用する人数を設定すること。
- 女性のみ自宅通勤を条件とするなど、女性に対して男性と異なる条件を課すこと。
- 送られてくる会社案内が男女間で異なるなど、募集・採用に関する情報提供について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。
- 女性のみ結婚後の継続就業の意志を聞くなど、採用試験において女性に対して男性と異なる取扱いをすること。
- 一般職、事務職等の募集で女性のみを募集するなど、その対象を女性のみとすること。

もし、あなたがこのような不当な扱いを受けた場合には、労働局の総合窓口などに相談しましょう。労働局の相談窓口の他、男女共同参画センター、市町が実施する無料法律相談などの窓口もあります。

女性活躍推進法（令和8年4月1日施行）

女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、女性活躍推進法等が改正されました。この改正で従業員数が301人以上の企業には、次の4項目以上、100人以上の企業には①～③の情報公表が義務付けられました。

- ① 男女間賃金差異
- ② 女性管理職比率
- ③ 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

以下の7項目から1項目以上を選択

<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 	<ul style="list-style-type: none"> ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績
---	---

- ④ 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

以下の7項目から1項目以上を選択

<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率 ・労働者の一月当たりの平均残業時間 	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率
---	---

令和8年4月より人権擁護課は人権共生課となり、所管事務に「男女共同参画社会の実現」が加わりました。「男女共同参画社会の実現」は本市においても重要な課題であり、取組を強化することが必要です。だれもが、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画できる機会が確保されなければなりません。意欲と能力のあるすべての人々が活躍できるような職場づくりや社会のしくみづくりが欠かせません。