

相談機関

男女共同参画センター(女性センター)のほか、以下のような相談機関があります。

■キャリアアップ・スキルアップ・研修に関する相談

雇用・能力開発機構都道府県センター	在職者・離転職者の雇用や能力開発、キャリア形成支援のための相談・援助および情報提供。
女性と仕事の未来館未来館相談室	キャリアカウンセラーが、相談に直接対応。予約制。Eメール相談も可。
日本キャリア開発協会 キャリメール相談事業	仕事上の悩み・問題の解決等をキャリアカウンセリングを通じてサポート。Web、電話、テレビ、対面などで相談可。

■仕事、再就職に関する相談

厚生労働省職業安定局(ハローワーク) マザーズハローワーク	窓口でキャリアカウンセラーによる就職活動全般の相談。パートタイム労働に関する悩みも可。
ハローワーク	窓口での職業相談・職業紹介。
厚生労働省職業安定局(ハローワーク) パートバンク	パートタイム雇用に関する情報提供、職業相談・職業紹介等の総合的なサービスの提供。
厚生労働省職業安定局(ハローワーク) 人材銀行	概ね40歳以上の管理的職業、専門的・技術的職業について、就職を目指す方々、雇入れようとする事業主等の相談にのり、職業紹介を行う。無料。
厚生労働省都道府県労働局 雇用均等室	男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、パートタイム労働法等の相談、専門家による働く女性の妊娠・出産等、母性健康管理などの相談、専門的知識を持ったセクシュアルハラスメント相談員による職場におけるセクシュアルハラスメントの相談に対応。職業生活と家庭生活を両立できる環境を整えるため、女性や企業からの相談に対応。
厚生労働省都道府県労働局 総合労働相談コーナー	労働条件、女性労働問題、募集・採用、職場環境などの相談に、専門の相談員が対面・電話で対応。
女性と仕事の未来館 未来館相談室	キャリア、法律、両立問題、再就職活動、労働条件、セクハラ、キャリアアップ、職場の人間関係、ストレス、心の問題など個別相談可。電話・メール相談も可。
財団法人21世紀職業財団 パートタイム労働相談	地方事務所へ電話・来所で相談可。パートタイム希望者などの相談に直接応じている。

■子育て・介護に関する相談

女性労働協会 (http://www.jaaww.or.jp/index.html)	子育てや両立に関する質問を電話、FAX、Eメールで受付。
財団法人21世紀職業財団 (http://www.jiwe.or.jp/index.html) /	子どもの預け先など地域の情報を無料で提供。
地域包括支援センター・在宅介護支援センター	高齢者等からの介護に関する総合的な相談に対応。

関係する法制度

■男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会を実現するための5つの基本理念を定め、国、地方公共団体、国民、それぞれの責務を明らかにし、男女共同参画社会の形成を促進するための基本的施策等について規定している。

- ① **男女の人権の尊重** 男女の個人としての尊厳を重んじ、男女の差別をなくし、男女ともにひとりの人間として能力を発揮できる機会を確保する。
- ② **社会における制度又は慣行についての配慮** 固定的な役割分担意識にとらわれず、男女がさまざまな活動ができるよう、社会の制度や慣行のあり方を考える。
- ③ **政策等の立案及び決定への共同参画** 男女が、社会の対等なパートナーとして、いろいろな方針の決定に参画できる機会を確保する。
- ④ **家庭生活における活動と他の活動の両立** 男女が対等な家族の構成員として、互いに協力し、社会の支援も受け、家族としての役割を果たしながら、仕事をしたり、学習したり、地域活動ができるようにする。
- ⑤ **国際的協調** 男女共同参画社会づくりのために、国際社会と共に歩むことも大切である。他の国々や国際機関とも相互に協力して取り組む。

■男女共同参画基本計画(第2次)

男女共同参画社会基本法に基づき平成17年12月に閣議決定。12の重点分野について、平成32年までを見通した施策の基本的方向と、平成22年度末までに実施する具体的施策の内容を提示。

- 女性の再チャレンジ(抄)**
- **チャレンジ支援策を推進し、情報の一元化や関係機関のネットワーク化によるワンストップ・サービス等を提供する環境を構築。**
 - **一旦家庭に入った女性の再チャレンジ(再就職、起業等)支援策を充実。**
 - **育児等を理由に退職した者の再就職先として正社員も含めて門戸が広がるよう企業の取組を促進。**

■雇用均等関係法令の概要

男女雇用機会均等法のポイント

- 雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止(第5条・第6条)
 - * 募集・採用・配置(業務の配分及び権限の付与を含む)・昇進・降格・教育訓練・福利厚生・職種・雇用形態の変更・退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新について、性別を理由とする差別の禁止。
- 間接差別の禁止(第7条)
 - * 間接差別とは、直接、性別を要件とするものではないが、身長など一方の性に不利になる要件を採用・昇進といった場面で合理的理由もなく課すこと。省令で①募集・採用における身長・体重・体力要件、②総合職の募集・採用における全国転勤要件、③昇進における転勤経験要件を規定。
- 妊娠・出産等を理由とする解雇その他不利益取扱いの禁止(第9条)
 - * 婚姻、妊娠、出産、産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱いを禁止。
 - * 妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠等による解雇でないことを証明しない限り無効。
- セクシュアルハラスメント対策(第11条)
 - * 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け。

- 母性健康管理措置(第12条・第13条)
 - * 妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることが出来るようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け。
- ポジティブ・アクションに対する国の援助(第14条)
 - * ポジティブ・アクション(男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の積極的な取組)を講ずる事業主にに対し、国は相談その他の援助を実施。
 - ※雇用場で男女労働者間に事実上生じている格差を解消することを目的として行う女性のみを対象とした取扱いや女性を優遇する取扱いは違法でない旨規定。(第8条)
- 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置(第17,18条)
 - * 労働局長による紛争解決の援助(第17条)
 - * 機会均等調停会議による調停(第18条)
- 法施行のために必要がある場合の事業主に対する指導等(第29,30,33条)
 - * 厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告(第29条)
 - * 厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表(第30条)
 - * 報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料(第33条)

労働基準法(女性関係)のポイント

- 男女同一賃金の原則(第4条)
 - * 賃金について、女性であることを理由とする男性との差別的な取扱いを禁止。
- 産前産後休業その他の母性保護措置
 - * 妊産婦に係る危険有害業務の就業制限(第64条の3)・妊産婦について妊娠、出産、哺育等に有害な一定の業務の就業を制限等を制限。
 - * 産前産後休業等(第65条)・産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)について女性が請求した場合及び産後8週間について原則として就業を制限、また妊娠中の女性が請求した場合には軽易

- な業務への転換が必要。
- * 妊産婦に対する時間外・休日労働、深夜業の制限等(第66条)・妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働及び深夜業を制限等。
- * 育児時間(第67条)・生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求可能。
- 坑内労働の就業制限等女性労働者に対する措置
 - * 坑内業務の就業制限(第64条の2)
 - * 生理日の就業が困難な女性に対する措置(第68条)

パートタイム労働法のポイント

- 労働条件の文書交付・説明義務
 - * 労働条件を明示した文書の交付等の義務化等
- 均衡のとれた待遇の確保の促進(働き・貢献に見合った公正な待遇の決定ルールの整備)
 - (1)すべてのパート労働者を対象に、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保措置の義務化等

- (2)特に、通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対しては、差別的取扱いの禁止
- 通常の労働者への転換の推進
 - 通常の労働者への転換を推進するための措置を義務化
- 苦情処理・紛争解決援助
 - (1)苦情を自主的に解決するよう努力義務化
 - (2)行政型ADR(調停等)の整備

育児・介護休業法のポイント

- 育児休業制度(第5条～第9条)
 - * 労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる(一定の範囲の期間雇用者も対象)。一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができる。
- 介護休業制度(第11条～第15条)
 - * 労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる(一定の範囲の期間雇用者も対象)。期間は通算して(のべ)93日まで。
- 子の看護休暇制度(第16条の2、第16条の3)
 - * 小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。
- 不利益取扱いの禁止(第10条、第16条、第16条の4)
 - * 事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

- 時間外労働の制限の制度(第17条、第18条)
 - * 事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならない。
- 深夜業の制限の制度(第19条、第20条)
 - * 事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働をさせてはならない。
- 勤務時間短縮等の措置(第23条、第24条)
 - * 事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間短縮等の措置を講じなければならない。また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。
- 転勤についての配慮(第26条)
 - * 事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。