

女子学生のための

就職ガイドブック



労働省婦人局

CONTENTS

GUIDE BOOK

就職を目指すあなたへ

就職とは何か……就職活動を始める前に	2
就職活動の開始……正確な情報をもとに自分で判断	5
会社訪問から就職内定まで	10

先輩女性からのアドバイス

郵船港運(株) 瀬島詩穂	14
松下電器産業(株) 高山美和	16

企業からのひとこと

(株)イトーヨーカ堂取締役 水越さくえ	18
旭化成工業(株) 人事部EO推進室長代理 田中恭代	20

大学からのアドバイス

立教大学就職課長 小笠原政弘	22
同志社大学就職部長 荒川典央	24

女性労働関係法令のあらまし

男女雇用機会均等法のあらまし	26
労働基準法女子関係部分のあらまし	28
育児・介護休業法のあらまし	30
コース別雇用管理制度の望ましいあり方	30

参 考 資 料

婦人少年室の所在地一覧	31
学生職業センターの所在地一覧	32
(財)21世紀職業財団地方事務所一覧	33

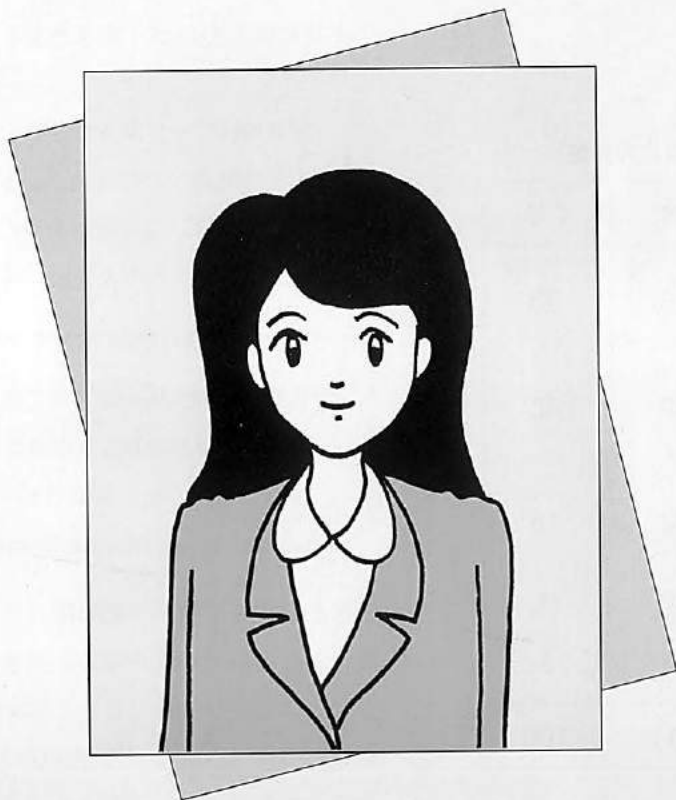
就職を目指す

あ・な・た・へ

学生生活も終盤に近づき、社会人となる日
に向かってあなたの準備はどのくらい進んでい
ますか。

この冊子は、女子学生であるあなたが、あな
たにとって最も望ましい就職をすることができる
よう、就職活動の参考に読んでいただくために
作られました。もちろん、ここに書かれていること
はあなたがこれから得られる知識、情報のほん
の一部であり、また何よりも良い就職に必要な
のは、あなた自身の意欲と努力であることは言
うまでもありません。

あなたのこれからの職業生活のプラン作り
にこの冊子が少しでもお役に立てれば幸いです。



就職とは何か……

就職活動を始める前に

1. 人生設計との関わり

「どこで」、「何を」、「何のために」、「どのように」

これから始まる職業生活に当たって、一生の中でどんな「働き方」をしたいか考えましょう。

「どこで」「何を」するかということだけではなく、「何のために」「どのように」働くのかもじっくり考えましょう。

仕事に対する女性の意識が変化しています。

昭和61年の男女雇用機会均等法の施行後、「一生働きたい」と考える女性が増えています。

あなたはどのような「働き方」をしたいですか？

▼ 女性の望ましい就業形態（回答：20歳以上の女性）

区 分	62年	7 年
	%	%
職業を持ち、結婚や出産の後も仕事を続ける方がよい	16	33
職業を持ち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業を持つ方がよい※	52	40
職業を持ち、結婚・出産を契機として家庭に入る方がよい	22	18
職業を持たない方がよい	3	4
わからない・その他	7	5
計	100	100

資料出所：総理府
「女性に関する世論調査」（昭和62年3月）
「男女共同参画に関する世論調査」（平成7年7月）

- ・ 男性同様に一生働きたい
- ・ 出産や結婚までの間働き、子育てが終われば以前の経験を生かして家庭との両立を考えて働く等

自分なりの人生設計をたて、それが実現できるような道を選んでいく必要があります。

なお、現在の状況を見る限り、育児後に女性が再就職を希望した場合に、かつての経験が生かせるような就職の機会が得られる場合の方が少ないということも念頭において考えることが重要です。

2. 女性雇用者の現状

重要性をまず女性の労働

経済社会において女性の力が重要となっています。

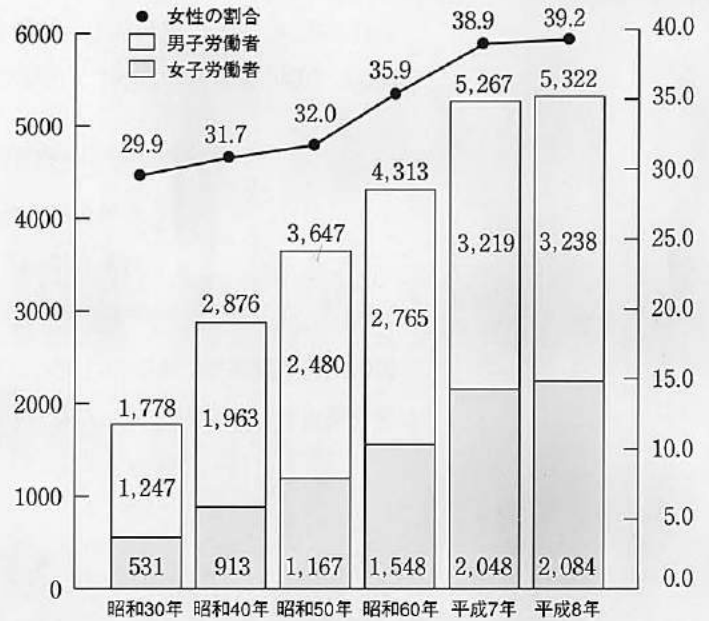
女性にとっても生涯における職業生活の重要性は増えています。

女性の雇用者の現状を見てみましょう。

雇用者（企業に雇われて働いている人）の中で、女性は2,048万人（平成7年）と年々増加し、雇用者総数の38.9%を占めるに至っています。

平均勤続年数も年々伸び、勤続10年以上の者が女性雇用者の4分の1を占めています。

▼ 雇用者数の推移（全産業）



資料出所：総務庁「労働力調査」

▼ 勤続年数の推移（産業、企業、学歴計）

	女 性	男 性
平成 5 年	7.3 年	10.9 年
平成 6 年	7.6	11.2
平成 7 年	7.9	11.3

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」



3. 就職は企業選び

人生設計とのかかわりで企業を見る目を養おう！

給料が高い、通勤に便利、イメージが良いとかだけに注目していませんか？

あなたの望む働き方によって、あなたが企業に求めることのポイントも違ってくるでしょう。

女性の能力を生かすしっかりした人事管理が
行われているかどうか見極めましょう

国の法律や施策等にもじめに対応している企業かどうか、企業の中での女性の働き方はどうか等を見極めましょう。

★ チェックポイント ★

■ 制度的なもの

- ① 働く人の基本法、「労働基準法」が守られているか
- ② 働く女性のための「男女雇用機会均等法」が守られているか
- ③ 「育児・介護休業法」に基づき育児休業制度・介護休業制度が整備されているか
- ④ コース別雇用管理の運用は適正か

■ その他

- ⑤ 最近の採用区分ごとの女性の採用実績はどうか
- ⑥ 女性はどのような仕事に配属されているか
- ⑦ 女性の平均勤続年数、平均年齢はどのくらいか
- ⑧ 結婚している女性、子供のいる女性も働き続けているか
- ⑨ 女性の管理職はいるのか
- ⑩ 女性がいきいき働けるような社内の雰囲気があるかどうか
- ⑪ トップ、中間管理職、先輩、同僚となる男性社員の意識はどうか
- ⑫ 女性社員自身の意識はどうか

就職活動の開始……

正確な情報を元に自分で判断

1. 大学の就職部は絶好の相談相手

各大学は役所に届けることによって、その大学の学生の就職について企業と学生の橋渡し、すなわち職業紹介をすることが法律で認められています。

(職業安定法第33条の2)



大学の就職部は

- ・あなたにとって就職の正式な窓口です。
- ・担当の職員の方は、豊富な経験、情報、多くの企業とのつながりをもっていますので、絶好の相談相手です。
- ・就職部にある会社案内やOB・OGの就職体験記等の資料を積極的に活用しましょう。

2. 先輩の話は情報の宝庫

興味のある企業については、その企業に勤めている先輩の話聞くのが一番です。

企業が定まらなくても、先輩の話からはいろいろと教えられることがあるでしょう。

先輩は

ひとりだけでなく、
特定の年齢層だけでなく、
出産や育児を経験した人、
入社間もない人等

様々な方に聞くとよいでしょう。



◇ 注 意 ◇

先輩は大学の先輩であるだけでなく、企業の一社員でもあります。

社員候補であるあなたを選ぶ目を持っていますので、礼儀を失せず、仕事の邪魔にならないようにしましょう。

3. 資料請求は積極的に

就職情報誌や企業からの資料が届いていますか？

自分が働く場所として興味を覚えた企業がある時

どんどん資料請求をしましょう。

入手した資料はポイントや問題点を整理して、

先輩の話を聞く時や会社訪問時に備えましょう。

4. 志望職種、志望業種の決定

効果的に会社訪問を行うために

志望職種、志望業種はある程度絞り込んでおきましょう。



しかし、あまり限定的に考えすぎるのは問題です。



入社後の長い職業生活でいろいろな仕事を企業内ローテーションで経験することになるからです。



なお、特定の職種の募集には高い専門性が求められます。

研究者、デザイナー、編集者、プログラマー等。



イ. 希望職種は固定的に考えないで

目標を明確にする

自分の興味のある分野、経験してみたい分野をある程度明確にしておきましょう。

自分が一体何に向いているのかの参考に適性検査（学生職業センターで行っています。所在地、連絡先はP.32）を受けるのも一つの方法です。

幅広い可能性を考える

あこがれの「3K」

企画、広報、国際部門はよく女性が志望する分野ですが、

見かけの華やかさだけで判断しないように。

女性だから・・・「事務職がいい」、

「営業にはむかない」等

固定的に考えず、幅広く考えてみましょう。

ロ. 志望業種の選定

「業界」を十分研究しましょう。

業種により

- 雇用管理のあり方、
- 賃金その他の労働条件、
- 女性の活用度等

に違いがあります。

総合してどの業種、業界が自分に向いているか市販の資料も参考に、ある程度絞りこんでいきましょう。



ハ. 中小企業に目を向ける

企業を規模、所在地、知名度など、ブランドだけで選んでいませんか？

中小企業にも実績の良い会社や優秀な人材を確保するために雇用管理を改善している会社も多くあります。

近年は、大企業より採用意欲の高い中小企業も少なくありません。

女性が能力を発揮できる場として、
中小企業も積極的に考えてみましょう

5. 婦人少年室は女性のあなたを応援します

就職活動中、女性であるという理由だけで、男性に比べ女性が不利な立場におかれるのは男女雇用機会均等法の目指すところに反するものです。

均等法では、次のような場合に企業に改善を求めています。

男性のみ募集する、
募集する女性の人数を限定する、
女性に男性より不利な条件を付ける、
募集・採用の情報提供で女性を不利に扱う、
採用試験で女性を不利に扱う

こんなことがあったら、すぐに
あきらめずに、最寄りの婦人少年
室に相談ください。

婦人少年室では、女子学生のため
の相談窓口を中心に、女子学生
等からの相談に応じています。

(所在地、連絡先はP.31)



婦人少年室

婦人少年室は、労働省婦人局の地方機関として各都道府県の県庁所在地に設置されています。

婦人少年室では、女性がその能力を十分発揮していきいきと働くことができる環境をつくとともに、職業生活と家庭生活との調和を図ることができるような環境を整えるため、様々な仕事を行っています。

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

- 雇用の各ステージにおける男女の均等な機会と待遇の確保が実現されるよう、「男女雇用機会均等法」に基づき、女性や企業からの相談に応じ、問題のある事例については、それが改善されるような指導・援助を行っています。
- 妊娠中や出産後の女性のための母性健康管理対策を進めています。

職業生活と家庭生活との両立を図るために

「育児・介護休業法」に基づく育児休業制度の定着、介護休業制度の普及促進を図るなど仕事と育児・介護との両立を支援するための施策を推進しています。

パートタイム労働者のために

「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づき、パートタイム労働者がその能力を有効に発揮できるよう雇用管理の改善等を行っています。

女性の地位向上のために

21世紀に向けて男女が個性を発揮しながら生きることができる社会の創造に向けて婦人週間（4月10日～16日）を中心に啓発活動を行っています。

会社訪問から 就職内定まで

1. 会社訪問のスタート

健康に留意して、この時期に自分を最高のコンディションに持っていきましょう。

◇ 注 意 ◇

- ・ 服装、髪型、化粧等は自分にあった清潔感のあるものに、
- ・ 履歴書、身上書は丁寧な字で、記入もれのないように、
- ・ 自分の長所が理解されるよう上手なアピールの工夫を（クラブ活動や地域活動での実績等）。

2. 選考試験は面接重視

多くの企業は筆記試験のほかに直接面接することによって、会社に合った人物かどうか見極めます。

★ 面接における主な留意点 ★

- ① 会社に関する基礎知識を頭に入れておく
- ② 志望動機を明確にする
- ③ 明るくまじめな受け答えを心がける
- ④ 失敗を恐れず自分を素直に表現する



★ 女性の場合によく尋ねられる質問

Q 1. 結婚後も働き続けるかどうか

企業が知りたいことは、あなたが生涯のなかでどのような職業設計をもっているかという点です。

長く働き続ける女性を求めている企業と、
残念ながらそうでない企業があります。

事前に企業の考え方の情報を得る。

自分の職業設計と合う企業に応募する。

Q 2. 転職できるかどうか？

（主にいわゆる総合職コースを希望する場合）

一般的には、転職は職業能力の向上のためにプラスです。
できればチャレンジしてほしいものです。

しかし、

未婚の間は可能だとしても、
結婚、出産やその時の周囲の理解と協力については
いまはまだ分からないことが多いでしょう。

「家庭生活との両立の問題はあるが、
できるだけ転職にはチャレンジしたい」というのも
一つの答え方です。



3. 内 定

「内定」は、

多くの場合雇用契約の予約の意味を持ち、ほとんどの場合取り消されることはありません。

選考の結果、内定を得たら、

会社には、丁寧に謝意を伝えるとともに、正式採用時までの準備やスケジュールを聞いておきましょう。

大学の就職部には、内定結果を連絡し、お世話になったことにお礼を述べましょう。

複数の会社から内定を告げられたら、

本当に行きたい会社以外には、なるべく早く直接出向き、辞退を申し出ることが礼儀です。

内定後は、

卒業まで十分勉学を全うすると同時に、就職後の生活を頭におきながら語学を身につけたり資格をとるなどして過ごすことも有意義です。

■ お わ り に

以上述べてきたことは、ごく一般的な事項であり、具体的なノウハウは、先に述べたように先輩の話などから自分なりに整理することが必要です。

なお、先輩女性のアドバイス、企業からのひとこと、大学からのアドバイス等も参考にしてください。



ADVISE



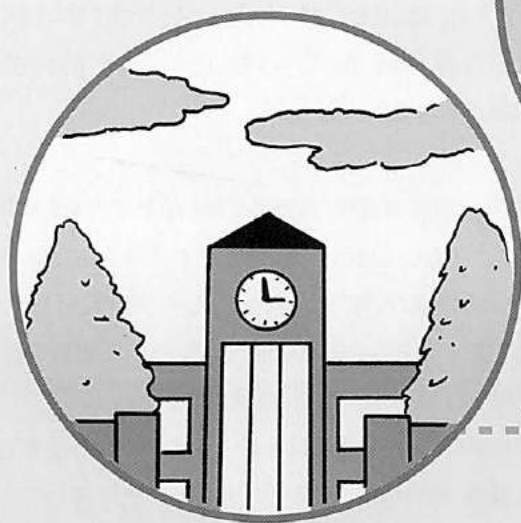
先輩女性からのアドバイス

P.14～17



企業からのひとこと

P.18～21



大学からのアドバイス

P.22～25

アドバイス

先輩女性からの

郵船港運
(株)

企画部企画課

瀬島 詩穂

(平成5年入社)



私が就職について意識し、考え始めたのは、大学3年の頃からでした。その頃から「自分がほんとうに自分の人生を賭けてやって行きたい事は何なのか、自分の進むべき道はどういう道なのか」自分に対する問いかけを常に持ちながらの就職活動でした。

はっきりとした答えを出せないままではありましたが、国際関係学部で学んだ事を少しでも生かせたらと考え、いろいろな企業の資料を集め、先輩の話を聞き、セミナー等に足を運びました。

私の活動していた時期は、就職氷河期と言われ始めた頃で、1、2年早ければ状況が違い、すんなりと内定がもらえていたかも知れませんが、かなり厳しい就職活動となりました。

内定をもらい会社を決めるまでの実際の活動が厳しかった分、自分自身について、また現在の社会について、ほんとうに深く、様々な事を考えさせられました。

その中でも特に考えさせられたのは、男女の格差についてでした。それまで学生の間は努力すればそれだけ認められる状況にあり、男女の格差についてあまり考えることもありませんでしたが、就職となると女性であるからということで、最初からマイナス要素を背負っている、そんな感じを受け一時期社会に対する不信任感、虚脱感に囚われていた時もありましたが、あきらめる事なく就職活動を続け、現在の会社に就職しました。

厳しい状況での活動であった分、会社に対する考え方、自分自身の生き方、また社会における自分の位置づけ等々深く考えさせられ、就職活動を通して多少なりとも成長出来たのではないかとと思っています。

現在、私は港湾運送業、通関業を営む会社で入社5年目を迎えました。一般の人の目にはあまり触れる事のない業種ではあるかと思いますが、海外からの輸出入品の通関、物流等、一般市民の生活を支える必需品を供給する上での、重要な役割の一端を担っている業種であると言えます。

その会社の中で、私自身は企画部企画課という部署で様々な調査報告、資料作成、各部門の業績集約統計等々の仕事を

しています。日々自分の能力不足を痛感し、新しい事を少しでも吸収し、自分のものにしていく努力をする毎日ですが、大変充実しています。

◆
現在はこの様に、やりがいを感じ、仕事に打ち込んでいますが、入社してこれまでにやはり悩んだ事もありました。女性には選択肢がたくさんあります。それゆえに悩んだり逃げてしまったりということが往々にしてあるかもしれません。社会で働き続ける中で幾度も壁にぶち当たることもあるでしょう。結婚・出産・育児・その他、女性であるがゆえに、その壁がとても高かったり厚かったりということもあるかもしれませんが、ぶち当たったその時には、その問題から逃げるのではなく、正面から受け止めて考えてみて下さい。必ず良い解決方法が見つかると思います。

就職氷河期と言われているこの時期、これから就職活動をする皆さん、厳しい状況の中であっても、自分の進むべき道をよく見極め、とことんまで自分自身と向き合ってください。活動を始めなければならない時期になっても、はっきりと業種を絞り込めないという人もあるかもしれませんが、そういう場合、最初から絞り込まず、たくさんの企業を見、足を運んで下さい。活動を進めるうちに見えてくることもあります。まず動いてみることです。

そしてしっかりと企業研究をして下さい。なかなか外から見ただけでは、社内の実際の状況はわかりません。出来ればその会社で働いている先輩の生の声を聞かせてもらうことが重要です。そして決してあきらめることなく努力を続けることで、必ず自分を生かせる会社に出めぐり会えることと思います。活動をするうちに考えが変わってきたり、意外な発見があったりということもあるかも知れませんが、その時には方向転換等柔軟な対応が必要です。また就職活動がうまく行かず、まわりでうまくいっている人を見て、あせりを感じたり、自分を見失ってしまいそうになることもあるかも知れませんが、自信を持って自分らしさを忘れずに努力して下さい。自分に無理をしてたとえ内定をもらったとしても、うまくいくはずがありません。これから

自分の長い時間を共に過ごす会社です。自分らしさを認めてもらえる会社が自分にふさわしい、自分を生かせる会社なのだと思います。

◆
私は厳しい就職活動を通して、会社に就職する前からある種の社会における厳しさを学んだ様に思います。厳しい就職活動を経て会社に入ると、そうでない場合とではやはり会社に入ってからのか考え方や姿勢が違うと思います。

是非この就職活動を通して、自分というものを今よりもよく知り、厳しい状況ではあるかも知れませんが、それを乗り越えて、糧にするくらいの意気込みでがんばって、自分にふさわしい会社を見つけて下さい。

皆様のご健闘をお祈り致します。



アドバイス

先輩女性からの

松下電器産業(株)
CS本部 東日本お客様ご相談センター

主任 高山美和

(昭和62年入社)



私は9ヶ月の育児休業の後(子供が1才の3月末日まで取得可)、現在は1日2時間短縮の育児勤務制度を利用して勤務をしています。この制度は子供が3才の3月末日まで使えるのでフル活用するつもりです。松下電器では昨年の4月から女性及び母性保護に関する制度が拡充され、私は上司、同僚の理解もあって存分にその恩恵に預かっているところです。

私が就職活動をしていた当時は、男女雇用機会均等法が施行されたばかりで、女性が働きがいを持って働き続けることには障壁が多かったと思います。その後、徐々にその障壁がなくなっていくと思いきや、ここへきて働き続ける以前の就職の段階で足止めされるケースもでてきており、女性がますます働きやすくなる会社と門戸すら開かない会社という企業間格差がよりはっきりしてきています。これから就職する皆さんは今までの先輩方以上に企業研究を十分行う必要があるでしょう。

こう書くとともに企業研究を始める方がありますが、実はもっと大切なことがあります。

それは皆さん自身の人生設計をすることです。

私心がけていることの一つに「着眼大局、着手小局」があります。最初に視野を広くもち、大きなプランを立てる、そして実現に向けて一つ一つ実行していく、というものです。先のことは確かにわかりませんが、一度仕事を含め、いろいろな角度から皆さんの人生の夢を描いてみて下さい。明確に描ければそれでよし、そうでなくても、例えば自分の思い通りにならないことがあったとしても、自己点検作業をしてあれば自分の大切なことは何かがわかっているので落ち着いて対処できることでしょう。さらに「陽転思考」や「すべてが我が師」と思えば、どんなマイナスと思えることでもプラスに転じて前向きに歩めるはずで、どうぞ、まずは人生設計をしてみてください。そして気持ちの持ち方をプラス志向にしてみてください。ただし、人生設計をしたからといって絶対こうしなければならないとがちになる必要はありません。がんばれるところはがんばらないといけませんが、雨が降れば傘をさすように、風が吹けば柳

が揺れるように、そのときどき、無理なく自然な選択をしていけばいいのです。

さて、自己点検作業が終わったら企業研究です。私は2つの角度から行いました。1つは自分がやりたい仕事—お客様の声を商品づくりに活かす—ができそうかどうか、1つは給与・昇進・研修などの面で男女差がないこと、育児休業制度や再就職制度があるかどうかという観点です。ここで大切なのは紙の上だけではなく、実際にそこで働く方のお話を伺ってみるということです。どんなつてでも構いません。皆さんの真剣な態度がきっと周囲を動かしてくれると思います。これはどんな時でもいえることですが、人は一人で生きていくわけではなく、大勢の人との関わりがあります。何かの見返りを期待することなく、いつでも正直に誠実にしていればまわりがきっと助けてくれます。自然と道が開かれていくと思います。



最後に就職してからの心構えをいくつかご紹介して終わりたいと思います。

1. 人間、限りなく成長する 食欲に仕事をやっていこう

成長するのは子供ばかりではありません。人間はいくつになっても成長できるという素晴らしい能力を持っていると思います。例えば仕事は忙しい人のところに集中するといいますが、最初はオーバーフロー気味であってもいつのまにかそれがこなせるようになっていきます。成長しているのです。与えられた仕事だけでなく、自分から仕事を作ってどんどん成長していきましょう。

2. 自分の仕事は自分が経営者

もう少しわかりやすくいうと

- ① 常に目的意識、問題意識を持つ
- ② 1を聞いて10をやる
- ③ その道のプロを目指す
- ④ とどめをさす ということがあげられます。

どんな仕事でも自分の仕事は自分が経営者だという意識を持つことが大切です。

そうすれば、創意工夫があふれてくるはずですし、やるとなれば徹底してやりぬく姿勢が生まれてきます。

3. 一人の力には限界がある 周りの人の力を大いに借りよう

自分が経営者という意識を持つことと、何でも自分でやらなければいけないということは別です。一人の力で無理な時は、素直に周りの人の力を借りるといいと思います。周りの人は思いもかけない発想を持っています。なにしろ人間は一人一人素晴らしい能力を持っているのですから。

4. あの人と一緒に仕事がしたいと言われる人になろう

仕事をするということは、結局その人の人間性がでてきってしまうのだと思います。きっちり仕事をし「あの人には任せられるな」と信用を得るのも大切ですが、同時に「一緒に仕事をしたらこの仕事は楽しいだろうな」と思われることも大切です。

とにかく正直に誠意をもって着実に歩いていけば、自然と目の前の道は開けてくると思います。人間のもつ素晴らしい能力を信じ、自分を信じてがんばって下さい。この文章を書きながら、私もがんばらなくちゃと思いを新たにしているところです。



企業からの ひとこと

(株)イトーヨーカ堂 取締役 水越 さくえ

「自分らしく生きる」ために、
自己認識を深めたいうえで
仕事を選ぶ

採用面接で多くの学生さんと接していると、皆さんの真剣さには胸打たれるものがあります。採用側としては、その意欲をぜひ生かしたい、そうしたパワーを企業の原動力にしていきたい、心から思います。

けれども、就職に当たってまず初めにしていただきたいことは、自分自身の人生の目標をある程度定めることです。まだ若い皆さんですから、これからいろいろ経験していくうちに変わることもあるでしょう。ただ、漠然とであっても「自分らしく生きる」ために、どのような人間になりたいのか、どのような仕事に就きたいのか、ということを考えておいていただきたいのです。それによって、仕事への取り組み方も大きく変わってくるからです。

「とりあえずどこでもいいから就職したい」と、会社ウケするよう自分を取り繕ってとりあえず就職しても、入社後になって、自分の希望とのギャップに「こんなはずではなかった」ということになりかねません。

自己認識をしっかりとったうえで、自分の希望や能力を生かせる企業を選ぶことです。初めて就職する会社は、善きにつけ悪しきにつけ、その後の人生を大きく左右します。志望する企業に関しては、しっかり勉強しておきましょう。また、企業側も、女性が長く働けるよう、さまざまな制度でバックアップしています。就職を考える際に、それらの制度が自分のライフプランをサポートしてくれるものであるかどうか、きちんと見極めておくことも必要です。

活躍の分野は、意欲と能力が
広げてくれるもの

最近では、多くの女子学生が、長いスパンで勤めていきたいと発言されます。面接時には、共働きで、あるいは子育てをしながら勤務が続けられる制度があるか、といった質問もよく出ます。けれども、現実の勤続年数となると、平成7年の労働省の調査によれば、男性が12.9年、女性が7.9年と、まだまだ女性の方が短いのです。

小売業であるイトーヨーカ堂では、生活に密着した商品を扱っており、生活者の感覚を持った人なら男女に関

係なく、あらゆる分野に活躍の場があります。年々バイヤーや売場のマネージャーとして実力を発揮する女性は確実に増えていますが、一方で勤続年数は、全国平均と同じように、女性の方が短いというのが現実です。

当社では、長く働いていただける職場環境の整備の一環として人事制度の中に「社員群制度」というものを設けています。これは、個人のライフスタイルに合わせて勤務地を選択できる制度で、全国、あるいは世界どこへでも転勤することを前提としたナショナル社員群、ある地域の中で転勤するエリア社員群、その事業所のみで勤めるストア社員群の3つで構成されています。この社員群は、社員群間の転換が可能なので、結婚、出産、介護など生活事情の変化によって、その時の自分の生活状況にあった群を選択することができます。

また、出産後、育児と仕事を両立させたい人のために「リ・チャレンジプラン」があります。育児の間休職する「休職プラン」、終業時間を朝夕短縮できる「短時間勤務プラン」、いったん退職した後現場復帰できる「再雇用プラン」の

3つが選べるようになっていきます。この制度の導入に当たっては、出産、育児のために退職した女子社員50人にインタビューし、現実の声を制度に取り入れました。それだけ、現実在即した制度になっています。プランを組み合わせることも可能で、利用者の70%が「短時間と休職」の組み合わせを選択しています。

女性にとって、結婚、出産は、どうしても超えなければいけないハードルになります。けれども、結婚も出産も人生に当然起こりうることなのです。もし、結婚や出産を一つの分岐点にしてしまうと、何か、それまでに仕事のキャリアを積み重ねなければならないような錯覚に陥って、とても焦ります。

また、会社に対し慣れた頃になると、「こんなはずではなかった」「もっと私はできるはず」と、現実とのギャップに悩むことがあります。これも焦りからくるものです。

ここ数年イトーヨーカ堂では、新入社員のなかで食品部門への配属を希望する女子社員が多くなっています。これまでは「重い」「寒い」「早い」職場環境という認識から、女子社員の生鮮部門への配属はありませんでした。しかし、女子社員たちの熱意で、この分野への配属の道が開けました。彼女たちは、多くのアドバイスに助けられ、自分たちで工夫を重ねながら「自分たちの生活感覚を生かした売場づくりをしてみたい」という希望を少しずつ実現してきました。こうして、前途多難に見えた生鮮部門への女子社員配属も

7年目を迎え、その活躍は社内でも注目され、大いに期待されています。

入社してからは、地道な努力の積み重ねによってしかキャリアは自分のものになりません。せっかく意欲もあり、能力もあるのですから、地に足をしっかりとつけて、自分の価値を高めていくことを考えて下さい。結果を急いではいけません。

さまざまな試練を チャンスとして、前向きに キャリアアップを

キャリアは、さまざまな形で磨かれていくものです。初めは指示された仕事をするのが精一杯でしょうが、少し余裕が出てきたら、その仕事が必要なのか、全体の中でどのような役割を果たしているのかを考えてみましょう。役割がわかると、取り組み方も違ってきますし、自信もつきます。「私の仕事」ができるようになるのです。そこから専門性も出てきます。

さらに、時代の変化のなかで、自分の仕事がどの方向を向いているかを把握することも大切です。チャンスをつかむためには、時代の流れをとらえる情報アンテナを張り巡らしておく必要があります。社内では、どの部門がどんな問題を解決してくれるかといった情報をつかんでおく、仕事の枠も広がり、仕事もしやすくなります。また、異業種で働く人との交流を持つことも、将来、大きくネットワークを広げてくれます。

自分の意見を持つことは大切ですが、

客観性、普遍性のある視点に立った意見でなければ、誰も聞いてくれません。

仕事をしていれば、時には不満に思うこともあるでしょう。問題点が見えるから不満なのです。それを単なる愚痴に終わらせずに、課題としてとらえ、解決する方向へ持っていく前向きの姿勢が、キャリアアップには欠かせません。自分の考えを普遍的な形に置き換えながら主張として構築していく訓練は、さまざまな場面で役に立ちます。

そして最後に、健康であることが最も大切です。女性はそれだけでなく体調を整えるのが大変ですが、結婚、子育てとなるとさらに負担は増えます。その時自分を助けてくれるのは、健康という財産。若い時から、健康を維持するために自分なりのスタイルを持つことが大切です。

社会に出ると、仕事が1日の大半の時間を占めるようになります。その時間が充実していることは、人生の豊かさや幸せの一つの目安にもなります。実りある人生のために、胸を張って仕事に取り組んでいただきたいと思います。





企業からの

ひとこと

旭化成工業(株) 人事部EO推進室長代理 田中 恭代

女性の活躍の場

旭化成は、「人と地球の未来をみつめ、“くらし”と“いのち”のテクノロジーで21世紀の幸せをつくる企業」であることをモットーに、繊維、石油化学、樹脂、化成品、建材、住宅、医薬、医療、樹脂製品、電子材料、LSI、食品、酒、機能製品等、

様々な領域に事業を展開している、総合化学メーカーです。

旭化成では1980年以降、女性の職域の拡大に力をいれてきました。当初は勤務地を限定した職域が中心でしたが、1990年代にはいり、勤務地にとらわれず全国型で仕事をする女性の数も増加し、現在ではその数が200名

を超えるまでになっています。それとともに、女性がたずさわる職種や事業領域も、急速に拡大しています。

200名の内、約半数の100名が化学、薬の分野を中心とした研究職ですが、最近では、これに加えて、LSIのデザイン・設計開発や、医薬事業の柱となるMR(メディカル・プレゼンタティブ)等の新しい領域に積極的に女性を配置しています。事務系の主な仕事である営業フィールドについても、女性の感性や経験を活かしやすい

繊維やサランラップなどの事業領域にとどまらず、石油化学、樹脂、化成品といった従来男性社員の配属先とされてきた既存事業、さらには電子材料やLSIなどの新規事業の営業要員としても女性の活躍の場は広がっています。

ボーダーレス採用

女性を活用していく上での基本的なスタンスは「女性も男性も、性とはかわりなく、一人の個人として評価をし、育成をする。」ということです。旭化成は昨年「ボーダーレス採用」をスタートしました。「ボーダーレス採用」とは、すべてのボーダー、つまり、性、国籍、新卒既卒の別、年齢、採用時期等の今までの既存の枠組み、評価軸にとらわれず、旭化成の事業に本当に必要な人材を広い視野で求めていく、という意味です。これは私たちひとりひとりが「既存概念」という心の「境界」=「ボーダー」をはずしていくことにもつながります。旭化成のように数多くの領域にわたって事業をてがけている多角化企業にとっては求める人材もそれぞれの事業の性質、事業展開のスピード、



INTERVIEW

局面によって様々です。旭化成はこのボーダーレス採用を通じて、画一的ではなく、様々な能力や資質を持った人材をオープンに求めていると考えています。今年は100人の採用の内、女性が13人、外国人が7人（内1名女性）入社しました。このことは社内にも大きなインパクトを与えています。

しかし、オープンであるということは、就職を考えられる学生の方の立場で考えると、機会が広がったと同時に、「肩書き」に頼ることができない、自分自身の力や魅力が問われるということを意味します。このことを前向きにとらえチャレンジしていくということがまず第一歩でしょう。

女性に期待すること

就職を考える時、まず第一に自分の仕事観をきちんともって欲しいということです。これは男女問わずいえることですが、女性の場合、男性に比べて姿勢が定まらないといわれることがあります。結婚、出産といった未知数の要因のために、自分の将来を決めきれないということでしょう。あるいは女性にだけはこういう問いかけをし、男性は今までの経験則からたぶんこうであろうと推察をしているのかもしれませんが。しかし、企業を取り巻く社会や経済環境が著しいスピードで変化し、これに対してグローバルな国際競争を視野においた対応が要求される現在、雇用のありかたも従来の一律型から大きく変わろうとしています。これは、就業ス

タイルの選択肢が増えるという意味を持ちますが、それはつまり、ひとりひとりが仕事を自分のライフサイクルの中でどう位置づけるのか、どういう姿勢で仕事をしようとするのか、をきちんともっていないと、どの選択肢も選べないということになります。結婚や出産という未知数があるからこそ、今現在の自分の考え方をしっかり持つことが要求されるのだと思います。

第二に、どの選択肢を選んだとしても、自分の「強み」が何で、それをどう活かしたいのかをよく考えて磨いていくことが大切です。就職活動をする時も、入社してから、常に自分の「強み」を問われ、どう社会に貢献するかを問われます。入社したら会社の教育制度で、あるいは先輩・上司からのOJTで、自分の「専門性」や「強み」を養ってもらえると考えないでください。いつも求められるのは自分自身であり、磨き続ける努力をするのも自分自身です。就職活動は自分に問いかける良い機会ではないでしょうか。

日本はまだまだ男性が創り上げてきた仕事の仕方や、慣習、「歴史」が根強く残っている社会です。旭化成も例外ではありません。けれど、女性という新しいメンバーの加入により、今までになかった新しい価値観や感性が生まれることがあります。異なる「性」を持っているからこそ、仕事の仕方や慣習、「歴史」を変えやすいこともあります。見た目から女性と男性は異なりますから、価値観の違いや、個性が発揮された時、

非常にわかりやすいのです。ただこの点を女性の側から考えると、「だから女性は」とか「女性だから」と総括されないために、きちんと仕事で「結果」を出さなくてはなりませんし、同時に、自分の行動や仕事をまわりに理解してもらおう「能力」や、仕事に対する姿勢を問われる、時間のかかる結構しんどい作業になります。けれどこの作業を通じて、まわりとの信頼関係を築き、新しい視点を仕事の中に持ち込んでいくことができるならば、会社にとっても自分にとっても価値のあることではないでしょうか。

最後に、仕事をすることはごく普通のこと、自然なこと。だからこそ、仕事は「楽しんで」やってください。「楽しめそうだな」、「楽しもう」と思える仕事や会社、前向きにチャレンジしてください。そんな女性を旭化成は歓迎し、応援します。

大学からの ア・ド・バ・イ・ス

< あなたのライフプランは？ >

世界一の長寿国となった日本、現在日本の女性の平均寿命は83歳、男性は76歳、これは世界一です。みなさんはこれからこの先60年もの自分の人生について、どのように考えていますか。仕事を考え、職業を選択するということは自分の生き方を考えることでもあるのです。

特に女性の場合、就職して生涯働き続けるか、結婚・出産までなのか、いったん働くことを中断し、子育てが一段落した後再び働くのか、さまざまな選択ができます。

どのような人間として生きたいか、どのような社会に生きたいかを、一人の自立した社会人として考え



てゆくとき、いうまでもなく経済的な独立はそれを支える基本となる大切なことです。このように人間の自立の一環としての経済活動を考えるとき、就職活動は一つのポイントになっているともいえるでしょう。

< 就職協定廃止について >

昨年までは、大学側・企業側の代表で構成される就職協定協議会で大学卒業予定者の就職については、

求人票の公示、会社説明会開始 7月1日

採用選考開始 8月1日前後

採用内定開始 10月1日 等と「就職協定」

で定めていましたが、平成9年度の就職採用活動に当たっては就職協定を締結せず、大学側は「就職事務申合せ」、企業側は「倫理憲章」を定め、双方がこれらの内容について尊重することで合意しました。

「採用内定開始 10月1日正式内定」という文言が双方に残り、採用選考の期日がなくなりました。企業は協定のような拘束力がなくなり、自己の責任で自主的に採用活動を行うことになったため、一部の企業では3月から採用選考を始めるという早期の動きが見られましたが、また一方では、選考機会を何回かに分ける分散採用をとると発表する企業もあり長期化が見られます。

大学側としては、申合せを尊重し、秩序ある就職活動が行われることを企業側に求めています。みなさんは焦ることはありません。前倒し企業は増えるかもしれませんが、最終的には昨年と同じような動きになると予想されます。



< 就職環境と就職活動について >

企業の採用意欲は今春の薄日差す状況より明るく感じられます。百貨店、自動車メーカーの事務職、銀行の一般職など3年ぶりに採用を復活する企業や、総合商社が事務職を7割増やすなどと発表しています。就職環境は明るくなりますが、企業の求める人材は少しずつ変化しています。多様な状況に対応できる挑戦型に加えて、目的意識を明確にした学生を求めています。

企業研究の一つに資料請求がありますが、これは本来その企業を研究するための資料送付を依頼するものです。しかし現在はむしろ、その企業に対して「関心をもっている」という意思表示としての意味が大きくなっています。また入手した資料はよく読んでポイントや疑問点を整理しておきましょう。資料と一緒に送られてくるアンケートはがきや応募時の事前レポートの提出をもとに、初期段階で志望度、職種希望を見て、説明会、試験の案内を送るといった対応が見られますから丁寧に書く必要があります。

はがきで資料請求するほかに、インターネットで企業の情報を得ることができます。

現在多くの企業が独自のホームページを開いており、直接アクセスすることでより詳しい情報を得ることもできます。ホームページに設けられた「アンケート頁」や電子メールを利用して、自分の情報を企業にPRすることも可能です。いずれにせよ、インターネットという新しいツールの持つ特性(双方向性、即時性、独自性の出し易さなど)をよく踏まえたうえで、上手に利

用することが重要です。

企業の選考については、
人物をしっかり見極めよう

という姿勢が一段と強まり、面接が重視される一方、筆記試験を面接の前に実施する企業が増えました。大学生として当然の知識、基礎学力が要求され、とりわけ「論作文」は表現力、思考力、発想力を試す方法として活用されています。このような試験対策も必要です。

< 20年後のあなたは？ >

気持ちとしては仕事を長期的に考えたいのに、いざ就職の場面になると、家事や子育てを考えて第一線で働くことにしりごみしてしまう。— こういう人もいるかもしれません。でも、よく考えてみて下さい。男子学生に勝るとも劣らぬみなさんが、結婚も出産もしていない今から自分の可能性を限定してしまうのは、もったいないことだと思いませんか。やってみなければわからない、やってみてもし困難にぶつかったら、その時点で最善の方法を考えよう、そのくらいの積極的な発想をしてほしいものです。

就職とは、これまでの人生で得たものを今度は職業を通じて社会に還元していくことでもあります。就職活動のスタートラインに立った今こそ、これから先どう生きたいのか、職業をキーワードにじっくり考えて下さい。

大学からの ア・ド・バ・イ・ス

< 貴女のライフプランは？ >

日米半導体交渉などで活躍するアメリカ通商代表部代表代行のバシェウスキーさんといい、かつての代表ヒルズさんといい皆女性でした。それも日本にとっては大変手強い、敏腕のネゴシエーターとの印象です。

ちなみに、働く女性は大変多いのですが、「働く女性」と一口にいっても、働く男性と同じように考えられないのはなぜなのでしょう。きっとそれは、女性は家庭に入って子育てするという「既成概念」と「慣習」が、まだまだ一般的だからに違いありません。ブラウン管に写し出されるあの手強いネゴシエーターの残象が強いのは、単に有能なキャリアウーマンだからというよりは、むしろ日米のこうした既成概念と慣習のコントラストをそこに感じるからではないでしょうか。

女性が仕事に就こうとする時男性と決定的に異なるのは、結婚、出産、育児というライフステージごとに仕事を継続するか、それとも退職するか選択を迫られるということです。企業の経営者サイドもそのことに無頓着であるはずありません。さて、さて、貴女はいったいどんな「ライフプラン」をお持ちなのでしょう。

< 相撲の若貴兄弟、強いはずですよ >

経験に乏しい学生の身で、一生のキャリアプランを描くことは大変難しいことです。男性と肩を並べ定年までバリバリ働くのも一つの生き方なら、主婦業に

専念するのも立派な仕事です。その両立を図る選択もあるでしょう。

しかし、社会に出て働くということは技能を提供し、その成果の対価として賃金を得るということです。それはプロの職業人としてやっていくことを意味します。中途半端は迷惑ということになりかねません。そこで、何のために働くのか、まずはしっかりと「職業観」を培う必要があります。

次に、自分の能力、性格などの分析から「何がしたいのか」「何ができるのか」等タシビアに自己分析してみることが必要です。その必要性は特に女性に限ったことではありませんが、そうすればきっと「会社選び」から「仕事選び」へと、それこそ意識も変わるでしょう。何とはなしに知名度とか、イメージで選ぶのは感心しません。

そして、最後のステップは希望の職業に就くための具体的な対策です。周到的な企業研究をすることが必要です。個々の企業に関わる情報以外にも、企業が存立している現代の経済社会についても良く知る必要があるでしょう。

企業研究を十分にすること、それはプレゼンテーション能力を高めることにもなります。マニュアル通り、或いはステレオタイプでは折角のプレゼンテーションもアピールしません。何よりも「自分の言葉」で論理的に、しかも簡潔に表現することを心掛けたいものです。

ところで、時に触れて思うのは、横綱貴乃花、大関若乃花のことです。あの若貴兄弟は十代もそこそこに、進むべき生涯の道を見つけ出し、精進していくことを



決断し、見事に実行したのです。ライフプランだ、やれ自己分析だと難しい言葉は彼等に不要です。意識しようがいまいが極めて早い時期に「自己確立」ができていたことだけは確かなこと、強いはずです。

「何をやりたいかよく分からないので、取り敢えず一般職で」という人（貴女）、どう思いますか。

<企業の人材ニーズも変わる>

今年元旦の日本経済新聞は一面トップでおおよそ次のように報じました。

「経済の低迷が続き、産業革命以来の転換期に入った世界についていけない。戦後を支えてきたシステムも機能しなくなった。改革しなければ、国の老いが進み、少子化で人口も減る…」と。つまり、今後20年を改革しないと生き残れない改革競争の時代と位置付けているのです。

バブル経済の崩壊、国内産業の空洞化とボーダレスエコノミー、金融の自由化、そしてまだまだ、情報化、OA化の進展に伴うホワイトカラー労働の変質等々と挙げれば、現在が歴史的な変革のステージにあることが分かります。

このような経済環境の変化に合わせて、企業の求める「人材ニーズ」もまた変化して当然です。女性も例外ではありません。それどころか、こうした大波に揉まれてこそ男女の差が、更に近づくことにもなるでしょう。

ところで、近頃、女子の勤続年数が長くなったとはよく耳にする話です。それには「均等法」の趣旨を

受けて、女性の地位の向上と育成、それに戦力化のための様々な制度の見直しが行なわれてきたことにも因ると思います。

しかし、その一方で、厳しくなる国際競争に対応してプロ意識を全体的に高め、効率を上げたい経営者側と、補助的業務だけで気楽にやりたい一般職とでは、どうもハーモニーしない面があるというのです。人件費増や処遇の問題など別の事情もあるにせよ、もしそうなら問題です。

新卒採用者数がこのところ全般的に増加傾向にあるのに対し、女子一般職は、逆に削減の流れになっているような気がしてなりません。

常に「意識」と「資質」を磨くこと、そうでなければ女性の職場への更なる進出と地位の向上は望めません。



男女雇用機会均等法のあらまし

男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます。）は、事業主に対して雇用管理上のさまざまな面において女性を男性と均等に取り扱うよう求めています。また、男女の雇用機会の均等に関する紛争が生じた場合の救済措置も定めています。

◆ 均等法の内容は？ ◆

（１）募集・採用

事業主は、募集・採用に当たって、女性に対して男性と均等な機会を与えるよう努めなければなりません。具体的には、募集・採用区分ごとにその対象から女性を外すこと、男女別の採用予定人数を設けること、採用手続における女性に対する不利益取扱いをすること、女性についてだけ男性より厳しい条件をつけることのないように努めなければなりません。

（問題とされる具体例）

1. 総合職、大卒技術系について男性のみを募集・採用の対象とする。
2. 男女を対象とする募集・採用区分において男性100名、女性20名など、男女別の人数を明示して募集する。
3. 女性についてのみ「自宅通勤」「未婚者のみ」「浪人者・留年者不可」などの条件をつける。
4. 会社案内のパンフレット等を男性のみに送付する。
5. 女性に対する会社説明会を男性に対する説明会より遅く実施する。

（２）配置・昇進

事業主は、配置・昇進について、女性労働者に対して男性労働者と均等な取扱いをするように努めなければなりません。

（問題とされる具体例）

1. 企画立案、渉外業務には男性のみを配置する。
2. 「結婚した」「40歳になった」「子を有している」などで女性だけ不利益な配置転換をしたり、昇格させない。
3. 昇進・昇格に必要な勤続年数が女性の方が長い。

（３）教育訓練

事業主は、業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための一定の教育訓練について、労働者が女性であることを理由として男性と差別的取扱いをしてはなりません。

（違反例） 1. 新入社員研修の期間が男性より女性の方が短い。

2. 女性は管理職、監督者研修の対象としない。

3. 業務別研修の対象を男性は全員、女性は希望者のみとする。

(4) 福利厚生

事業主は、住宅資金等の貸付、定期的に行われる金銭の付与、資産形成のために行われる金銭給付、住宅（独身寮を含む）の貸与について、労働者が女性であることを理由として男性と差別的取扱いをしてはなりません。

(5) 定年、退職、解雇

事業主は、定年、退職、解雇について、労働者が女性であることを理由として男性と差別的取扱いをすること、結婚、妊娠、出産したことを理由とする退職制度を就業規則等で定めること、女性労働者が結婚、妊娠、出産したこと又は労働基準法の規定による産前産後休業を取得したことを理由として解雇してはなりません。

◆ 職場で男女差別が・・・さてあなたは？ ◆

職場で差別的取扱いを受けたとき、あなたはどうしますか。

以下は、均等法違反の解決方法の一例です。

1. 事業場の中の苦情処理機関で話し合う。
2. 婦人少年室長に解決の援助を求める。
3. 機会均等調停委員会の調停を申請する。

婦人少年室では、職場での男女均等取扱いに関するあらゆる問題の相談を受け付けています。さらに、婦人少年室長は、指導、勧告等の紛争解決のための援助を行っています。

また、婦人少年室には、公平な立場に立つ学識経験者等から成る機会均等調停委員会が設置されています。より公平な第三者による調停サービスを受けたい場合は、婦人少年室にその旨ご相談ください。



労働基準法女子関係部分のあらまし

労働基準法には、一般的な最低労働条件が規定されているほか、女性に対してだけ適用される各種の保護規定があります。

以下そのあらましのみ説明しますが、労働基準法は、あなたの労働条件や権利を守る基となる大切な法律ですから、一度は詳細に読んでおくといよいでしょう。

◆ 賃金は・・・◆

使用者は労働者が女性であることのみを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはなりません。

◆ 残業はどのくらい？・・・◆

時間外労働、休日労働に関し、18歳以上の女性に対しては、事業の種類ごとの規制があります（別表）。ただし、他の労働者を指揮命令する立場にある労働者（指揮命令者）や、研究者、システムエンジニア、新聞記者、デザイナーなど一定の専門的・技術的職務につく労働者（専門業務従事者）には適用されません。

◆ 深夜業は・・・◆

使用者は、満18歳以上の女性を午後10時から午前5時までの間使用してはなりません。ただし、農林水産業、保健衛生業、接客娯楽業、電話の事業に従事する者、女性の健康及び福祉に有害でない一定の業務（スチュアーデスの業務、飛行場における旅客の取扱いの業務、放送番組の制作の業務等）に従事する者、指揮命令者、専門業務従事者、その他一定の深夜業が必要とされる業務に就く者については、深夜業禁止の規定の適用除外がなされます。これらの適用除外の業務については、労働省の定める命令で詳細に決められています。

◆ 母性保護のための措置は・・・◆

1. 産前休業・・・請求により6週間（多胎妊娠の場合は10週間）
産後休業・・・8週間（うち強制休業6週間）
2. 妊娠中の女性が請求したときには、使用者は、他の軽易な業務に転換させる措置を講じなければならない、また、妊娠婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはなりません。
3. 生後満1年に満たない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分間の育児時間を請求することができます。

このほか、労働基準法では、妊娠婦及びそれ以外の女性について、妊娠・出産機能等に有害な一定の業務に就業させることを、母性保護の見地から禁止しています。

◆ その他の女子保護規定 ◆

使用者は、満18歳以上の女性を坑内で労働させてはならないことになっています。
また、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。

◆ 労働基準法に違反する雇用管理が会社で行われていたら・・・◆

上記で述べたような、労働基準法に保障された最低の労働基準や権利が職場で守られていない場合には、全国各地にある労働基準監督署に相談しましょう。労働基準法の規定には罰則があり、労働基準監督官が罰則の適用も含めた事業主の指導を行っています。

(別表)

	労働基準法 第8条	事業	時間外労働の上限		休日労働
			週を単位とする規制	年間	
工業的事業	第1号～第5号	製造業、鉱業、建設業、運輸交通業、貨物取扱業	1週6時間 (注)	150時間	禁止
非工業的事業	第6号 (林業を除く) 第7号	農業、畜産、水産業	規制なし		
	第6号(林業のみ) 第8号～第12号 第15号～第17号	林業、商業、金融広告業、映画・演劇業、通信業、教育研究業、清掃と畜業、官公署等	4週36時間	150時間	4週につき 1日
	第13号 第14号	保健衛生業、接客娯楽業	2週12時間		禁止

(注) ただし、決算のために必要な業務に従事させる場合には2週12時間

育児・介護休業法のあらまし

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成11年3月31日までは育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）は、育児休業制度及び介護休業制度を法制化するとともに（育児休業制度は平成4年4月1日から、介護休業制度は平成11年4月1日から）、育児又は家族介護を行う労働者等に対する支援措置を実施すること（平成7年10月1日から）等を定めています。

◆ 法律の概要 ◆

1. 育児休業制度：労働者は、その事業主に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ます。
なお、平成7年4月1日から、育児休業を取得した労働者について育児休業給付が支給されることとなりました。
2. 介護休業制度：労働者は、その事業主に申し出ることにより、連続する3月の期間を限度として、常時介護を要する対象家族（配偶者（事実婚を含む。以下同じ）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母）1人につき1回の介護休業をすることができます。
3. 事業主が講ずべき措置：勤務時間の短縮等労働者が就業しつつ育児や家族介護をすることを容易にするための措置を講ずることを事業主に義務づけています。
4. 育児又は家族介護を行う労働者等に対する支援措置を実施することを定めています。

コース別雇用管理制度の望ましいあり方

コース別雇用管理制度は、企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。

コース別雇用管理をとっている企業の中には、事実上女性について性別を理由として男性と異なる雇用管理を行っているものもみられる等問題点が指摘されていることから、労働省では、平成3年10月に「コース別雇用管理の望ましいあり方」を定めました。

◆ 望ましいあり方とは ◆

1. コースの定義と運用方法を明確にすること
2. 各コースにおいて男女公平な採用、選考等を実施すること
3. 各コースが男女共に開かれていること
4. コース間の転換を認める制度を柔軟に設定すること
5. 各コースにおいて男女公平な雇用管理を実施すること

参 考 資 料

婦人少年室の所在地一覧（婦人少年室は、労働省の地方機関であり、働く女性をめぐる様々な問題についての相談等を受付けています。）

都道府県名	郵便番号	所 在 地	電話番号	FAX 番号
北海道	060	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011 - 709 - 2715	011 - 709 - 8786
	030	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	0177 - 35 - 1033	0177 - 77 - 7696
	020	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎	019 - 622 - 4645	019 - 623 - 0440
	983	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022 - 299 - 8844	022 - 299 - 8845
	010	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	0188 - 62 - 6684	0188 - 62 - 4300
山形県	990	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎	0236 - 24 - 8228	0236 - 24 - 8246
	960	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	0245 - 36 - 4609	0245 - 36 - 4658
	310	水戸市北見町1番11号	029 - 221 - 3915	029 - 233 - 0725
	320	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028 - 633 - 2795	028 - 637 - 5998
	371	前橋市大手町1丁目1番3号	027 - 231 - 5136	027 - 232 - 9639
埼玉県	336	浦和市岸町5丁目8番13号	048 - 822 - 4273	048 - 832 - 4887
	260	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043 - 221 - 2307	043 - 221 - 2308
	112	文京区後楽1丁目7番22号	03 - 3814 - 5372	03 - 3814 - 5619
	231	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎	045 - 211 - 7380	045 - 211 - 7381
	951	新潟市川岸町1丁目56番地	025 - 266 - 0047	025 - 265 - 6420
富山県	930	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎	0764 - 32 - 2740	0764 - 32 - 3959
	920	金沢市西念町103街区12番地 金沢駅西合同庁舎	076 - 231 - 3086	076 - 221 - 3087
	910	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776 - 22 - 3947	0776 - 22 - 4920
	400	甲府市美咲1丁目2番13号	0552 - 52 - 6779	0552 - 54 - 4677
	380	長野市旭町1108番地 長野第1合同庁舎	026 - 234 - 7817	026 - 234 - 7820
岐阜県	500	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	058 - 245 - 3046	058 - 245 - 3425
	420	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎	054 - 252 - 5310	054 - 252 - 8216
	460	名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館	052 - 951 - 4191	052 - 951 - 4193
	514	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059 - 228 - 2782	059 - 228 - 2785
	520	大津市御幸町6番6号	0775 - 23 - 1190	0775 - 27 - 3277
京都府	604	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451番地	075 - 241 - 0504	075 - 241 - 0493
	540	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06 - 941 - 4647	06 - 946 - 6465
	650	神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第2地方合同庁舎	078 - 332 - 7045	078 - 332 - 7005
	630	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742 - 36 - 1820	0742 - 36 - 1821
	640	和歌山市中之島2249番地	0734 - 22 - 4743	0734 - 22 - 4881
鳥取県	680	鳥取市東町2丁目302番地 鳥取第2地方合同庁舎	0857 - 22 - 3249	0857 - 29 - 4142
	690	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎	0852 - 31 - 1161	0852 - 31 - 1505
	700	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086 - 224 - 7639	086 - 224 - 7693
	730	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館	082 - 223 - 2878	082 - 223 - 2875
	753	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	0839 - 22 - 8017	0839 - 22 - 3880
徳島県	770	徳島市徳島町城内6番6号 徳島地方合同庁舎	0886 - 52 - 2718	0886 - 52 - 2751
	760	高松市天神前5番12号	0878 - 31 - 3762	0878 - 31 - 3759
	790	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎	089 - 935 - 5222	089 - 935 - 5223
	780	高知市鷹匠町2丁目1番42号	0888 - 72 - 2598	0888 - 72 - 2410
	812	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎	092 - 411 - 4894	092 - 411 - 4895
佐賀県	840	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952 - 32 - 7150	0952 - 32 - 7151
	852	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎	0958 - 44 - 4384	0958 - 44 - 4423
	860	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096 - 352 - 3865	096 - 352 - 3876
	870	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎	0975 - 32 - 4025	0975 - 37 - 1240
	880	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985 - 25 - 5531	0985 - 25 - 5543
鹿児島県	892	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎	099 - 222 - 8446	099 - 222 - 8459
	900	那覇市久米2丁目30番1号	098 - 868 - 4380	098 - 869 - 7914

学生職業センターの所在地一覧（学生職業センターでは、大学等卒業予定者に対して各種求人情報を提供するとともに、専門相談員による職業指導、職業相談を行っています。）

名 称	郵便 番号	所 在 地	電 話 番 号
札幌学生職業センター	060	札幌市北区北7条西5丁目5-3 札幌千代田ビル2階	011 - 726 - 5631～2
仙台学生職業センター	980	仙台市青葉区本町1-11-2 SK小田急ビル3階	022 - 268 - 9101～2
東京学生職業センター	101	千代田区三崎町2-7-10 帝都本社ビル2階	03 - 3239 - 5210
愛知学生職業センター	450	名古屋市中村区名駅南2-14-19 住友生命名古屋ビル23階	052 - 561 - 4061
大阪学生職業センター	542	大阪市中央区南船場3-11-18 郵政互助会心斎橋ビル7階	06 - 241 - 5305
福岡学生職業センター	810	福岡市中央区舞鶴1丁目2-22 天神ジャパンビル2階	092 - 714 - 1556～7

(注) これ以外にも県で独自に設置した就職情報提供施設が全国にあります。
詳しくは、各都道府県職業安定主管課にお問い合わせ下さい。

(財団法人) 21世紀職業財団地方事務所一覧

●北海道

〒060 札幌市北区北7条西2丁目20 東京建物札幌ビル7F
電話 011-707-6198 FAX 011-707-6199

●青森

〒030 青森市中央1-25-3 青森共栄火災ビル4F
電話 0177-76-2020 FAX 0177-76-2025

●岩手

〒020 盛岡市菜園1-3-6 農林会館2F
電話 019-653-8681 FAX 019-653-8680

●宮城

〒980 仙台市青葉区本町2-3-10 朝日生命仙台本町ビル9F
電話 022-214-2080 FAX 022-214-2520

●秋田

〒010 秋田市山王6-10-9 猿田興業ビル1F
電話 0188-66-2100 FAX 0188-66-2101

●山形

〒990 山形市香澄町3-1-7 朝日生命山形ビル8F
電話 0236-42-2020 FAX 0236-42-2006

●福島

〒960 福島市栄町6-6 ユニックス8F
電話 0245-22-3030 FAX 0245-22-3081

●茨城

〒310 水戸市三の丸1-4-73 水戸三井ビルディング12F
電話 029-226-2413 FAX 029-226-2740

●栃木

〒320 宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル6F
電話 028-643-3220 FAX 028-643-3381

●群馬

〒371 前橋市大手町1-5-11 大手町ビル1F
電話 027-223-2023 FAX 027-223-2013

●埼玉

〒336 浦和市北浦和5-3-20 日本ビニル工業(株)2F
電話 048-824-7001 FAX 048-824-7009

●千葉

〒260 千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館新館6F
電話 043-225-2295 FAX 043-225-2080

●東京

〒101 東京都千代田区内神田3-23-5 神田セブンビル3F
電話 03-3258-2021 FAX 03-3258-2040

●神奈川

〒231 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ8F
電話 045-633-5436 FAX 045-633-5438

●新潟

〒950 新潟市東大通2-4-10 日本生命新潟ビル4F
電話 025-249-5660 FAX 025-243-2172

●富山

〒930 富山市本町3-25 日本団体生命富山ビル7F
電話 0764-44-1526 FAX 0764-44-2022

●石川

〒920 金沢市片町2-2-15 北国ビルディング8F
電話 076-234-2020 FAX 076-234-2021

●福井

〒910 福井市大手3-4-1 福井放送会館5F
電話 0776-21-0581 FAX 0776-21-0582

●山梨

〒400 甲府市朝日1-3-12 甲府北口第一生命ビル3F
電話 0552-54-2020 FAX 0552-54-2074

●長野

〒380 長野市南石堂町1282-16 三井生命長野ビル3F
電話 026-223-4521 FAX 026-223-4524

●岐阜

〒500 岐阜市入舟町3-10 サンケンビル202号
電話 058-248-3692 FAX 058-248-2026

●静岡

〒420 静岡市御幸町11-30 エクセルワード静岡ビル5F
電話 054-255-2029 FAX 054-255-3600

●愛知

〒450 名古屋市中村区名駅3-22-8 大東海ビル7F
電話 052-586-7222 FAX 052-586-7225

●三重

〒514 津市広明町112-5 第3いけだビル5F
電話 059-228-2300 FAX 059-228-2900

●滋賀

〒520 大津市中央3-1-8 大津第一生命ビルディング2F
電話 0775-23-2020 FAX 0775-23-5249

●京都

〒601 京都市南区東九条下殿田町70 京都勤労者総合福祉センター3F
電話 075-672-8100 FAX 075-672-9500

●大阪

〒541 大阪市中央区南本町1-7-15 明治生命堺筋本町ビル4F
電話 06-262-2151 FAX 06-262-2154

●兵庫

〒651-21 神戸市中央区小野柄通7-1-1 日生三宮駅前ビル7F
電話 078-272-3055 FAX 078-272-3066

●奈良

〒630 奈良市大宮町6-9-1 新大宮ビル5F
電話 0742-36-6777 FAX 0742-36-6778

●和歌山

〒640 和歌山市黒田84-1 阪和第1ビル4F
電話 0734-75-1765 FAX 0734-75-1766

●鳥取

〒680 鳥取市本町3-102 鳥取商工会議所会館4F
電話 0857-24-2020 FAX 0857-24-2102

●島根

〒690 松江市母衣町55-4 松江商工会議所ビル6F
電話 0852-24-2300 FAX 0852-24-2141

●岡山

〒700 岡山市磨屋町10-20 磨屋町ビル6F
電話 086-227-2021 FAX 086-227-2880

●広島

〒730 広島市中区鉄砲町8-18 広島日生みどりビル5F
電話 082-224-2001 FAX 082-224-2003

●山口

〒753 山口市中央5-7-3 日本団体生命山口ビル1F
電話 0839-23-2020 FAX 0839-23-2274

●徳島

〒770 徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル11F
電話 0886-55-7771 FAX 0886-55-6641

●香川

〒760 高松市寿町1-1-12 高松東京生命館3F
電話 0878-22-2020 FAX 0878-22-2023

●愛媛

〒790 松山市千船町4-4-3 松山MCビル3F
電話 089-921-5660 FAX 089-921-5722

●高知

〒780 高知市堺町2-26 高知中央第一生命ビルディング6F
電話 0888-23-2020 FAX 0888-23-2540

●福岡

〒812 福岡市博多区博多駅前1-4-1 博多駅前第一生命ビルディング6F
電話 092-431-7701 FAX 092-431-7702

●佐賀

〒840 佐賀市駅南本町5-1 住友生命佐賀ビル4F
電話 0952-28-4621 FAX 0952-28-4721

●長崎

〒850 長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル5F
電話 0958-27-1262 FAX 0958-27-1263

●熊本

〒860 熊本市花畑町4-1 太陽生命熊本第2ビル2F
電話 096-324-2297 FAX 096-324-2104

●大分

〒870 大分市都町1-3-19 日本生命大分中央ビル3F
電話 0975-38-7755 FAX 0975-38-7756

●宮崎

〒880 宮崎市広島2-10-20 坂下ビル6F
電話 0985-20-2020 FAX 0985-20-2027

●鹿児島

〒890 鹿児島市西田1-5-1 鹿児島東邦生命ビル2F
電話 099-259-7815 FAX 099-259-7832

●沖縄

〒900 那覇市久茂地3-1-1 日本生命那覇ビル5F
電話 098-868-2020 FAX 098-866-7789

