

—— 女子学生のための ——

就職ガイドブック



労働省女性局
女性少年室

'98女子学生のための就職ガイドブック

STREETZOO

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
ヤマモリ(株) 薄井広美	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
セイコーエプソン(株)人事部 中島紀彦	20

大学からのアドバイス

東海大学就職課長 後藤俊郎	22
筑紫女学園大学就職部対策室長 尾野正義	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
労働基準法女性関係部分のあらまし	28
育児・介護休業法のあらまし	29

参 考 資 料

女性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、著実に「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

重要性を増す女性の労働

経済社会において女性の力が重要となっています。

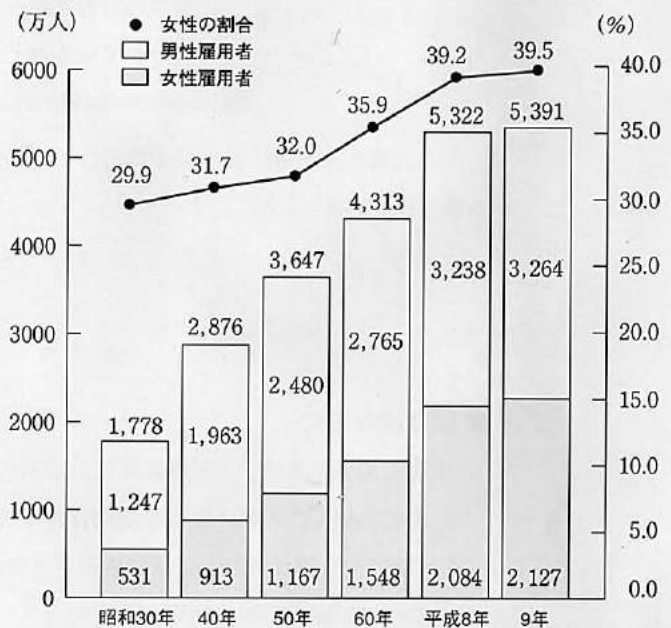
女性にとっても生涯における職業生活の重要性は増えています。

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2,127万人（平成9年）
と年々増加し、雇用者総数の39.5%
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
平成 8 年	8.2	13.1
平成 9 年	8.4	13.3

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ま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はなく、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るので、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。 〕



就職を目指すあなたへ

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. 女性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、最寄りの女性少
年室に相談ください。

女性少年室では、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)

女性少年室

女性少年室は、労働省女性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。

女性少年室では、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るとともに、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女性週間（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



就職を目指すあなたへ

★ 選考試験を受ける前によく考えておきましょう

Point 1. 結婚後も働き続けるかどうか

企業は、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ことを知りたがっています。

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。

Point 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



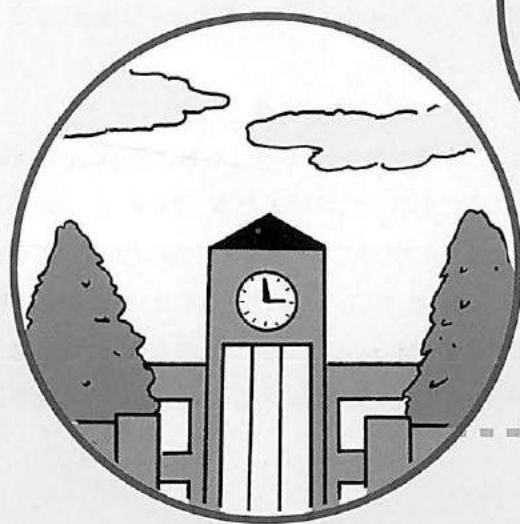
先輩女性からのアドバイス

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

先輩女性からの アドバイス ● ● ● ●

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、先輩の話や聞き、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、自身自身の生き方、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、国際・国内物流業を営む会社で入社6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、輸出入品の通関、国際・国内物流を手掛け、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、その壁がとて高かったり





郵船港運(株) 企画部企画課

瀬島 詩穂

(平成5年入社)

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。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、会社に着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

に入ってからの方や姿勢が違ってくると思います。

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。

ADVICE

先輩女性からの アドバイス ● ● ● ●

就職活動を始めたのは、3年生も終わろうという時期で、自分の将来像など固まらないまま、情報誌を見て資料請求のハガキを書いたり、セミナーに参加したり、手応えのあった会社を訪問して、実際に働いている方の話をうかがったりしました。それでも周りの友人が公務員試験や教員を目指して、こつこつ勉強を積み上げているのを見たり、4年生になる前から就職が決まっているという話を聞くたびに、あせりや不安を感じていました。

ほとんど得るものがなかった企業展から帰ってきて、こんな時間がもったいないと思ったこともあります。男子学生をより多く求めたり、待遇を同じ学歴の女子と区別している所もあり、そういうことは「フェアじゃない」と思い

ました。就職活動以前に持っていた企業イメージが変わったところもあります。しかしいくつかの業種の仕事内容を知ることによって、自分が本当に興味を持てる仕事が見つかってきました。私自身はそういった活動を通じて、就職先を選ぶ上での優先順位がだんだん決まってきたのだと思います。将来生活したい地域、生かしたい能力、関わりたい産業、給与や休日などの条件等。そうして就職活動のために使える時間と他に必要な時間を考えて、比較的早い時期に現在の会社を選択しました。



この春で入社5年目となりますが、現在は総務人事部の人事グループで給与担当をしています。総合職として就職

したからには、会社全体の仕事を知る上で、配属先にはこだわらず、早くその仕事をマスターしようと考えていました。私が勤める会社は明治22年創業のしょうゆメーカーです。伝統的な醸造業のみならず、味つゆ、レトルト食品などを開発し、現在では世界に市場を求めています。研究開発、製造、営業と職種はさまざまですが、それぞれ仕事内容については多種多様ですが、仕事の対価として給与を受け取る以上、担当者として責任を強く感じています。

税や社会保険の専門知識を深めるとともに、事務職としていかに効率よく仕事が行なわれていくか、問題点を洗ったりその時々課題をこなす毎日です。仕事が正確に処理できなかったり、重要な業務中に緊急な仕事が飛び込





ヤマモリ(株) 総務人事部人事グループ

薄井 広美

(平成6年入社)

んできたり、連絡が悪かったり、仕事上の悩みは尽きませんが、職場の人とできるだけ話しをすること、聞いたり見たりして人から吸収することで成果や結果につながる仕事をしようと考えています。



私がこの会社を選んだのは、説明会での話に関心を持ったことと、試験の方法が「フェアだ」と思ったからです。私が入社した時にはすでに、上司による能力評価が行われていましたが、能力に応じて女性でも管理職に昇格するようになりました。もちろん結婚や出産のために退職を選ぶ人や選ばざるをえない人も多いのですが、これまでに比べれば選択肢が広がりました。男女雇用機会均等法等の制度ができたからだけでなく、かつての厳しい時代から仕事を続けてきた女性や、それを評価する上司が社内にはいたからだと思います。

先日、定年退職する女性の方と話をした時に、29歳の頃には毎朝子供のおしめを干してから会社に来ていた、とうかがいました。女性には家事や育児など気になる問題がありますが、家族や会社の協力のなかで自分のペースで30年間正社員として仕事を続けた方の夫や子供や孫のさわやかな話にとっても感銘を受けました。



これから就職を考えるみなさんには、現在の景気や採用状況から心配になることが多いでしょう。私は6年前に、自分の将来像が描けなかったり、学んだ事が生かせる仕事での採用条件が悪かったり、能力不足で悩んだりしましたが、就職活動で学んだことは社会人となってからは素晴らしい財産になったと思います。また厳しい就職活動を経て、年々

入社する新入社員のレベルが高くなり、短期間で生き生きと仕事をするようになるのを見るのは、私にとっても励みになります。

自分がしたいことは何か、そのために必要な環境は何か、精一杯考えて行動してまた考えて下さい。自分で見つけ、自分の力で内定をもらい、自分で選んだ仕事ほど頑張れるものと思います。

ADVICE

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、 自己認識を深めたくて仕事を選ぶ

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と、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したうえで、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9年の労働省の調査によれば、男性が13.3年、女性が8.4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ま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、会社に少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8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。せっかくな意欲もあり、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、その仕事がなぜ必要なのか、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と、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。女性はそれでなくても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



セイコーエプソン（株）
人事部
中島 紀彦

コース別採用

セイコーエプソンは、創業時のルーツであるウォッチの開発をベースにして、「時と情報を核に快適生活を支援する」ことをモットーにプリンタ、コンピュータ、コンピュータ周辺機器、半導体、液晶表示体、水晶デバイス、光学製品、ファクトリーオートメーション機器等現代の情報化社会には欠かさない様々な領域に事業展開している総合電機メーカーです。

現在、情報化社会の進展は加速度を増し、それに伴い企業間の競争もますますグローバルな規模のものへと変貌を遂げてきています。そのなかで企業において必要とされる人材についても、以前の「ゼネラリスト型」よりも「スペシャリスト型」が求められるようになってきました。多彩なデータの入手がいつでもどこでも可能になり、人材にはより高度に専門化された知識・技術が求められるからです。

このような社会の動きのなか、セイコーエプソンでは15年ほど前に人事の仕組みを抜本的に改革し、人事評価

の基準も年功序列型から実力本位型へと移行してきました。新しい人材の採用にあたっては、昨年度から「コース別採用」方式をスタートさせました。この採用方式は、応募される学生の方一人一人の希望を尊重するとともに、自分の専門性や得意とするスキルをより強く意識してもらうことを目的としています。文系・理系それぞれで職種別・事業領域別にいくつかのコースを設定し、自分の専門性が生かせるコースや興味・関心のあるコースに応募してもらうようにしました。

昨年このコース別採用方式を導入してみて、以前にくらべて非常に目的意識が強くなった学生のみなさんの応募が多かった、という印象を持ちました。これは、まさしく私たちが期待した通りの結果だったのですが、内定した学生の皆さんからも「入社後の不安が少ない」「やりたい仕事ができる」といった声が多く、はじめて実施した結果は非常に満足のいくものでした。

女性の活躍について

セイコーエプソンは、先程述べた通り、ウォッチの製造メーカーとしてスタートしました。当初は、メーカーの中でも「製造」の仕事の比重が会社全体で高かったこともあり、女性の活躍の場としてもその仕事メインとなっていました。近年になり、研究開発・販売・マーケティング等の仕事の比重が高まってくるにつれて、女性の仕事の間も同様に社内のあらゆる部門・部署に広まってきています。特に、ここ数年においては、プリンタなどの情報機器や半導体などの電子デバイスの研究開発、ソフトウェアプログラミングといった、従来女性が少なかった分野へ毎年コンスタントに入社されるようになってきました。さらに海外マーケティング、営業といった文系職種についても、多数の女性が第一線で活躍され、社内においては仕事を進める上で男性・女性の違いは全くない、ということが出来ます。

女性に期待すること

就職を考えるにあたり、現在ではもう男性・女性の別で基本的な考え方や、就職することへのアプローチが変わるということはないのではないのでしょうか。現在のような激しいグローバル競争時代においては、企業は自社の求める人材を如何に確保し、有効に活用していくかということに全力を注ぎ、その結果が業績そのものを左右するといっても過言ではありません。そのために、企業としても男性・女性の区別、さらには年齢・国籍の区別などもすべて取り払い、必要とする人材を求めていくことになってきます。昨今、企業の採用活動においても、「通年採用」「学校名不問採用」「メールエントリー方式」といった従来みられなかった採用方式を採用する企業が大幅に増えましたが、これもそのあらわれだと思えます。

企業側がこのような考え方になってきている中で、就職を考える女性の側も、今までよりもより具体的に「自分が企業に入って何をやりたいのか」、「自分が今持っているスキルはどのようなもので、どのような仕事に生かせるのか」といったことを考えなくてはなりません。当社が昨年からはじめた「コース別採用方式」もまさにこの2点について学生の皆さんに意識してもらうことを目的としていました。当社の昨年の結果では、この2点について非常にしっかりした考えをもち、明確な目的意識を持った女性が多数応募され、見事内定へと進まれていきました。彼女達と話をしていると、全く男女の差など意識せずに、真剣に自分の将来について考えており、ついこちらも引き込まれてしまう程でした。

確かに、女性の場合、男性と異なることとして結婚、そして出産といったことが現実的にできます。しかしながら、これら未知のファクターがあるからこそ、自分のライフプランを明確にし、そのなかで仕事をどのように位置付ける

のかといったことが重要になってきます。漫然と「腰掛け」気分就職を考えるのではなく、現在の自分の考え方をしっかり持ち、企業の担当者に積極的にアピールすることが就職活動を成功させるもっとも大きなポイントといえるでしょう。

就職活動では、確かにつらいこと、苦しいこと、泣きたくなくなることが出てくるかもしれません。思い通りにならず途中で投げ出してしまいたいと思うときもあるでしょう。ただし、そのようなときこそ、もう一度自分自身を見つめなおし、自分のやりたい仕事、そして自分の強みについて整理してみてください。確かな強みをもち、自分の希望する仕事に対して明確で強い意思をもてば、必ずやあなたを必要としている企業にめぐり合えるはずです。



大学からのアドバイス

東海大学 就職課長 後藤 俊郎

私たちが置かれた環境と対策

97年度は、国内企業が数年来のリストラ効果と将来の事業展開を見据えて若年断層を埋めるために、景気の緩やかな回復を視野に加えつつ、新卒者に対する採用意欲の高まりを示し、大方の業界で積極的な採用活動が行われました。このようなフォローの風が吹くとともに就職協定廃止というインパクトに危機感をもった今春卒業の皆さんは、早くから行動を起こし、満足できる結果を得られたと思います。

しかしながら今年就職活動に臨む皆さんは、先輩の心地良い体験談を聞く一方、社会の一連の経営破綻、あるいはさまざまな分野における国際間の自由化の動きに対して敏感に反応する空気が全体に薄いというのがわれわれ現場担当者の受け止め方です。

金融業界を始め、殆どの企業が能力主義、実績主義を導入し、これまで右肩上がりであった日本経済を支えてきた我が国特有の雇用慣行である終身雇用や年功序列といった制度が見直され、常に外国資本との競争にさらされる厳しい経済環境となりつつある現状を、まずしっかりと認識しておく必要があります。

従ってこれからの新卒者に求められる企業のニーズのある人材像は、専門分野の学習歴、知識が高く、しっかりとした職業観を持ち合わせ、費用や時間をかける教育期間を必要としない、いわゆる即戦力化がこれからのキーワードと言えると思います。

それではこのような展開が予想される状況のなかで皆さんはどのように活動していくべきか、その答えは次の三点に要約されます。

① いかに早く就職活動に取り組むことができるか。

② 卒業と同時に社会人という図式を描きながらしっかりとした職業マインド（職業観）を持つことができるか。

③ 自分の適性を推し量りながら業界ならびに個々の企業研究にしっかり取り組むことができるか。

皆さん一人ひとりこれまでの準備活動の点検の一端としていただければ幸いです。

就職活動の基本的なスタンス

次に、ご自分の就職活動のスタンスを、はっきりとしておく必要があります。

まず、技術系の皆さんを除き、総合職か一般職のいずれをめざすか、そして地方出身者の方はUターンをするのか、或いは現在の地域でと考える人は経済的な負担を考慮して寮の有無も条件に入れておくべきです。

基本的な要件が決まると、いよいよ方針です。

それは「何がしたいか、何ができるか、そして採用環境はあるのかどうか」この三つを重ね合わせる必要があります。

例えば、商社を希望しても当然のことながら語学力を持ち合わせなければなりません。会社の方針で総合職しか採用しないにも拘らず一般職を希望しても採用には至りません。特に職種に固執する人は、過去の実績をしっかり調べることです。ご自分がこれまで学んだ専門分野にこだわる必要もないし、職業を考えるにあたっては適性をしっかり見定めるべきです。大学、短大で学んだことはこれからの長い人生の中で心の糧として、或いは余裕のある時に活用すれば良いと思います。社会や企業が

求める人材像は、ご自分の思い込みとは随分違うと思います。これから就職活動に取り組む中で、それぞれの就職部は情報収集の恰好の場所であり、スタッフは最高の相談相手でもあります。積極的に活用されることをおすすめします。



就職活動、成功の早道お教えします

最後に、それぞれの大学の利点を活かした「就職活動、成功の早道！」をお教えします。精神論は有識者にお任せし、私は就職指導の現場から「企業選びの必殺技」をプレゼンテーションしましょう。

そのキーワードは、「卒業生」と「就職部」、そして「就職担当者」です。

まず自分に適性のある業界または業種を見い出した後、就職部の資料からその分野で過去3年間に先輩が採用された企業と、彼らが挑戦に際して相談をした就職部担当者（または教員）を徹底的にリストアップします。そうすれば卒業生の実績とともにバブル経済時（大量採用期）の売り手市場時に繋った企業の採用担当者と就職部の関係という最大メリットを、十分活用できることになります。

就職課は単なる資料室ではなく、学生諸君のイメージ以上に隠れた採用情報の宝庫であり、それをしっかりと有効に利用することによって成功への道が開かれると思います。

さあ、今すぐご自分は来年4月から社会人というイメージを描きつつ、職業マインドを高めながら満足の得られる結果を求めて頑張りましょう。



大学からのアドバイス

筑紫女学園大学 就職対策室長 尾野 正義

今年の就職戦線

採用環境と景気の動向は切り離して考えることはできない表・裏一体のものです。景気の動向を天気予報に例えると快晴とは言いづらい、全般的に雲の多い天気になりそうです。その中でも関東地区、関西地区、中部地区には時に光が差し込みその他の地区は曇天もしくは小雨になると覚悟しなければならないでしょう。

就職戦スタートの時期も日経連タイムスの早期到着からみても前倒しになること必至です。この環境の中でどう自己実現のできる企業を選び勝ちとるか。いよいよあなたが主役で他流試合をする本番がまいました。就職先は3~5月先もしくは6ヶ月先には全員が決まります。悔いのない就職活動に取り組みましょう。今年は多少暗い環境ですが何が何でも就職するのだと言う強い信念と情熱があれば必ず道は開けます。“自ら燃えずして相手は燃えない”

企業の求める人物像

企業はもはや一般職と言う名のOLに高い給料を払う份とはありません。電話番号やコピー取り、ワープロで清書したり簡単な経理事務はアルバイトが派遣社員で十分です。社員として迎える以上、営業はもとより基幹の仕事をごなし限りなく総合職に近い仕事のできる人を期待しております。人事担当者のいう「できのいい学生」は自分で考え判断して行動できるタイプといえます。

▼流通業・デパート=明るく元気が一番。チャレンジ精神のある人はこの業界向きです。 ▼建設業界=元気にそれに創造がポイント。 ▼製造業・総合印刷業=キーワードは「創造力」。社会の中で何をしていくべきかを自分で見つけて歩いていける人。 ▼マスコミ・放送業界=好奇心旺盛な女性。それに前向きに意欲を燃やす人。 ▼食品製造業・総合飲食業=プロとしての自分を磨く意欲の高い人。

▼金融業・銀行=思考柔軟で心で対応できる人でその日の仕事をその日に片づけられる几帳面な人。 ▼鉄道・バス・運輸業=プラス思考で頭柔らかく、個性のある人。 ▼サービス業(旅行代理店)など=出会いを大切に、明日を見れる人。

就職先選定の際のアドバイス

仕事選びは生き方選びです。学生時代は模擬試験の偏差値によって進路先が選ばれた人が多かったと思います。就職先を決めるのは偏差値でも他人の声でもありません。自分が決めるのです。自分にとって「働く」って一体何なのか、自分はどんな人間で何をやりたいのか。就職とはまさに自分探しからスタート。この自己分析が就職活動の原点となります。

あなたは働く覚悟はできていますか。なぜ就職するのか。どういう仕事がしたいのか。まず自己分析が一番です。自己分析とは自分の性格や行動、対人関係の傾向、好きだったこと、興味あったこと、両親、友人、恩師など色々関係を持った人達から見た自分、そして私の長所、短所などすべて洗い出して、自分をよく知りつくし、その上で何をすることが自分に一番合っているのか、徹底的にマッチングできる企業選びに入ることが、ミスマッチでやり直す時間と情熱とエネルギーを考える時一番近道になります。精神的、行動的準備ができますとできるだけ視野を広げて就職活動することが大切です。中学時代、高校時代の友人、中でも共学校(大学)に進学した友人、両親をはじめ恩師、先輩のアドバイスは無論のことアルバイト先の上司なども一番身近なアドバイザーではないでしょうか。

自分に合う業界、企業が絞れますと次はどの企業が社会的・将来的によいのか、企業のランク付けも必要です。

優良企業・快適企業の5つの条件

①経営理念、経営ポリシーが個性的で明確であること。“企業の社会的責任”を自覚した「経営哲学」が存在しな

ければなりません。利益追求至上主義だけでは目的達成のため手段を選ばず社会的に失墜するケースが多くあります。

- ②独自の商品、技術、サービスを持ち、更にレベルアップするため研究開発活動を重視していること。今、4N[※]に代表されるイノベーション(技術革新)が急速に起こりつつあります。

4N[※]：▲ニューテクノロジー(光通信、超伝導) ▲ニューマテリアル(新素材)
▲ニューメディア(衛星放送) ▲ニュービジネス(経済のソフト化)

- ③マーケティング、販売体制の強化に意を注ぎ、シェアアップを図りつつあること。消費者、ユーザーのニーズがますます多様化しています。この時代に似合ういい製品、売れる商品をつくり、国内外に販売戦略の充実を図っていること。

- ④人材(財)開発にトップ自ら努力し自己実現へ継続的に努力をしていること。社員一人一人を人材から人財へ育て上げられる企業内容、大卒人材を生涯開発の為に継続的に教育訓練するシステムが充実していること。

- ⑤高い自己資本比率等すぐれた財務体質を持っていること。

経営計数上から見る判断

▲売上高成長率10%以上 ▲売上高対経常利益率7%以上 ▲総資本対自己資本比率40%以上

▲総資本対経常利益率7%以上 ▲売上高対研究開発費率7%~10%以上

就職活動に臨む際のアドバイス

- ①まずは基本的な準備のチェックから→就職課に週に3回は顔を出しているか、個人面談に参加したか→自己分析はしたか、就職ノートはできているか→人生80年時代、自分にとって働くことは何かを明確に言えるか(人生観、職業観)→資料請求、セミナーの問い合わせ、申し込みをしたか→志望企業のOG訪問をしたか→セミナーや会社説明会に積極的に参加しているか→筆記試験対策はOKか、一般教養、作文、S.P.I.など→履歴書の書き方など練習したか→面接の基本フレームワークができたか(自己PR、学生生活で打ち込んだこと、入社後どんな仕事をしたいか)→面接試験(イ)集団討論・面接(ロ)個別面接(ハ)役員面接

- ②就職試験は物理、数学のように正解はありません。100人100通りのキャラクターを生かしてのチャレンジ。100人にチャンスがあります。話しベタでも聞き上手と言う名人芸があります。私を採用せずして誰を採用するのーと自信を持つ事が大切です。

- ③マニュアル解答は魅力がありません。21年間の人格を出し切り自分の言葉で話すことです。採用担当者は素顔の人間性を見たくて努力されています。

- ④履歴書は最大のPRカタログです。ポイントは志望動機と趣味です。志望動機は具体的に解りやすく書く。趣味はスポーツ・登山だけではダメです。なぜスポーツか、なぜ登山かを解りやすく箇条書きで書いて下さい。あなたが試験官になった場合に見やすいと思うレイアウトで。

- ⑤面接官はあなたの履歴書、エントリーシートを見て質問します。履歴書は自分の言葉で書き、更に内容について追加質問に答えられるように予習しておいて下さい。

- ⑥面接官はすべて大人の男性、女性です。常に大人のひとと話をする訓練、機会を多く持つことが大切です。特に社会的な関心事、ボランティア、高齢者に対する心配り、両親、恩師、友情に対する感謝の気持ちなど、社会性のある事柄に結びつけるフレームを作っておくと、大きな自信に繋がります。

- ⑦女子校は共学校に比べ求人情報の提供が少ないので共学校の友人からの情報収集でチャンスを倍に広げて下さい。

- ⑧圧迫、いやがらせ面接で人間不信に陥る事もありますが、“笑顔”を忘れず、落とすための面接に負けないで相手をリードするつもりで落ちついて対応してください。

- ⑨あきらめない。自分にあきらめさせない。
“固執が忍耐を生み、
忍耐が練達を生む。
練達から希望が生まれる。”



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、事業主に対して様々な面において女性を男性と均等に取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。

なお、均等法は平成9年6月に改正され、平成11年4月1日から施行になりますので、皆さんが就職する際に適用となる改正均等法についてご紹介します。

◆ 1 男女の均等な機会及び待遇の確保関係 ◆

（1）募集・採用

「募集・採用」については、現行法の努力義務が禁止規定となりました。

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なければなりません。具体的には、募集・採用に当たって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、採用手続き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、また、基本的に募集・採用に当たって女性のみとすることのないようにしなければなりません。

（問題とされる具体例）

1. 総合職、大卒技術系などについて男性のみを募集・採用の対象とする。
2. 「男性100名、女性20名」など、男女別の採用予定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・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. 面接に際して、たとえば「恋人はいますか。」などの選考に関係のない質問を女性のみにする。
6. 一般職等の一定の職種について募集又は採用の対象を女性のみとする。

（2）配置・昇進及び教育訓練

「配置・昇進」については、現行法の努力義務が禁止規定となりました。また、教育訓練については、差別が禁止される範囲の限定がなくなりました。

事業主は、配置・昇進及び教育訓練について、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いけません。

（問題とされる具体例）

「配置」

1. 企画立案、渉外業務には男性のみを配置する。
2. 女性労働者のみ、子供がいることを理由として本社勤務から排除する。
3. 秘書、受付等に配置する対象を女性労働者のみとする。

「昇進」

1. 女性労働者に対して、役職への機会を与えない。
2. 女性労働者のみ、既婚であることを理由に昇進させない。
3. 昇進・昇格に必要な勤続年数が女性の方が長い。

「教育訓練」

1. 海外留学による研修の対象を男性労働者のみとする。
2. 女性労働者の教育訓練の期間を男性労働者と異なるものとする。
3. 女性労働者のみに接遇訓練を行う。



《 女性労働者に係る措置に関する特例 》

一定の職種・職務について女性のみを募集・採用したり、配置したりすることはかえって、女性の職域を限定したり、女性と男性の仕事を分離してしまうという弊害をもたらすことから、今回の改正においては、「女性のみ」又は「女性優遇」の措置は、原則として女性に対する差別として禁止する一方、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で雇用の場に生じている男性労働者との間の事実上の格差を是正することを目的として行う措置については、法に違反しないこととされています。

(3) 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。

(4) 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。

◆ 2 女性労働者に対して配慮すべき措置関係 ◆

(1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止

職場におけるセクシュアルハラスメントは、女性の能力の有効な発揮を妨げるばかりでなく、企業の社会的評価を著しく低下させることにもなりかねない問題です。

このため、事業主に対し、女性労働者に対するセクシュアルハラスメントを防止するための雇用管理上の配慮義務が規定されています。

配慮義務の内容は、①セクシュアルハラスメント防止に関する事業主の方針の明確化とその周知・啓発、②相談・苦情処理窓口の明確化と相談等への適切かつ柔軟な対応、③セクシュアルハラスメントが生じた場合における事実関係の迅速かつ正確な確認と適正な対処となっています。

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、あなたはどのようにしますか。

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. 女性少年室長に解決の援助を求める。

女性少年室では、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、女性少年室長は、指導、勧告等の紛争解決のための援助を行っています。

3. 機会均等調停委員会の調停を申請する。

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

労働基準法女性関係部分のあらまし

労働基準法には、賃金、労働時間、休暇等の労働条件について最低の基準が定められているほか、女性に対してだけ適用される特別の保護規定（母性保護及び女性に対する保護）があります。

なお、労働基準法は平成9月6日に改正され、そのうち母性保護に関する部分は平成10年4月1日から強化され、女性に対する保護のうち時間外・休日労働、深夜業についての保護は、平成11年4月1日から解消されますので、改正後の労働基準法についてご紹介します。

（１）賃金

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。

（２）時間外・休日労働、深夜業

女性労働者に対する時間外及び休日労働並びに深夜業に関しての規制は解消され、男性と同じ扱いとなります。

これは、雇用の分野における男女の均等取扱いと女性の職域の拡大を図る観点から解消することとしたものです。

（３）母性保護のための措置

- ① 産前休業・・・請求により6週間（多胎妊娠の場合は14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が、また、妊産婦が請求した場合は、時間外、休日労働、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、妊産婦及びそれ以外の女性について、妊娠・出産機能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。

（４）その他の女子保護規定

使用者は、女性を坑内で労働させてはなりません。

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。

育児・介護休業法のあらまし

育児・介護休業法は、育児休業制度及び介護休業制度を法制化するとともに、事業主が講ずべき措置や国等による支援措置等を定めています。

育児・介護休業法は、育児や家族介護を行う労働者の職業生活と両立を支援することを目的とした総合的な内容の法律です。

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、育児休業をする労働者は、雇用保険法により育児休業給付を受けることができます。

2. 介護休業制度：平成11年4月1日から、労働者は、その事業主に申し出ることにより、3か月間を限度として、常時介護を必要とする状態にある対象家族（配偶者（事実婚を含む。）、父母及び子（これらに準ずる者として、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。

なお、平成11年4月から、介護休業をする労働者は、雇用保険法により介護休業給付を受けることができます。

3. 深夜業の制限：事業主は、小学校入学までの子の養育や常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う一定範囲の労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはなりません。

4. 事業主が講ずべき措置：事業主は、短時間勤務制度など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じなければなりません。

5. 国等による支援措置：国や地方公共団体は、育児や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とされています。



改正のポイント

1. 男女雇用機会均等法

事 項		改 正 法	現 行 法	施 行 期 日
差別 の 禁 止	募 集 ・ 採 用	禁 止	努 力 義 務	平成11年4月1日
	配 置 ・ 昇 進	禁 止	努 力 義 務	
	教 育 訓 練	禁 止	一 部 禁 止	
	福 利 厚 生	一 部 禁 止	一 部 禁 止	
	定 年 ・ 退 職 ・ 解 雇	禁 止	禁 止	
女 性 の み ・ 女 性 優 遇		原 則 と し て 禁 止	適 法	
調 停		一 方 申 請 を 可 と す る	双 方 の 同 意 が 条 件	
制 裁		企 業 名 の 公 表	(規 定 な し)	
ポジティブ・アクション		国 に よ る 援 助	(規 定 な し)	
セクシュアルハラスメント		事 業 主 の 配 慮 義 務	(規 定 な し)	
母 性 健 康 管 理		義 務 化	努 力 義 務	平成10年4月1日

2. 労働基準法

女性の時間外・休日労働、深夜業	規 制 を 解 消	就 業 を 規 制	平成11年4月1日
多胎妊娠における産前休業期間	14 週 間	10 週 間	平成10年4月1日

3. 育児・介護休業法

深 夜 業	育児又は家族介護を行う労働者の深夜業の制限	(規 定 な し)	平成11年4月1日
-------	-----------------------	-------------	-----------

(詳しいことは女性少年室へお問い合わせください。)

参 考 資 料

女性少年室の所在地一覧（女性少年室は、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	060-0808	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
	030-0801	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	0177-35-1033	0177-77-7696
	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎	019-622-4645	019-623-0440
	983-0861	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
	010-0951	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	990-0041	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎	023-624-8228	023-624-8246
	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
	310-0061	水戸市北見町1番11号	029-221-3915	029-233-0725
	320-0845	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
	371-0026	前橋市大手町1丁目1番3号	027-231-5136	027-232-9639
埼玉県	336-0012	浦和市岸町5丁目8番13号	048-822-4273	048-832-4887
	260-0013	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
	112-0004	文京区後楽1丁目7番22号	03-3814-5372	03-3814-5619
	231-0003	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
	951-8133	新潟市川岸町1丁目56番地	025-266-0047	025-265-6420
富山県	930-0856	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎	0764-32-2740	0764-32-3959
	920-0026	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
	910-0019	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
	400-0007	甲府市美咲1丁目2番13号	0552-52-6779	0552-54-4677
	380-0846	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	500-8114	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	058-245-3046	058-245-3425
	420-0853	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎	054-252-5310	054-252-8216
	460-0001	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
	514-0002	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-228-2782	059-228-2785
	520-0057	大津市御幸町6番6号	077-523-1190	077-527-3277
京都府	604-0846	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
	540-0008	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
	650-0042	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
	630-8133	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
	640-8392	和歌山市中之島2249番地	0734-22-4743	0734-22-4881
鳥取県	680-0011	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
	690-0001	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎	0852-31-1161	0852-31-1505
	700-0907	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
	730-0012	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
	753-8505	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	770-0851	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
	760-0018	高松市天神前5番12号	0878-31-3762	0878-31-3759
	790-0808	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
	780-0074	高知市鷹匠町2丁目1番42号	0888-72-2598	0888-72-2410
	812-0013	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	840-0801	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
	852-8106	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎	095-844-4384	095-844-4423
	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
	870-0016	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
	880-0805	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	892-0816	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎	099-222-8446	099-222-8459
	900-0033	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	060-0807	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	980-0014	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	101-0061	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	450-0003	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	542-0081	大阪市中央区南船場3-11-18 郵政互助会心斎橋ビル10階	06-241-5305
福岡学生職業センター	810-0073	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

〒060-0807 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

〒030-0822 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

〒020-0034 盛岡市盛岡駅前通8-17 小岩井明生ビル7F
電話 019-653-8681 FAX 019-653-8680

●宮城

〒980-0014 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

〒010-0951 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

〒990-0039 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

〒960-8031 福島市栄町6-6 ユニックス8F
電話 024-522-3030 FAX 024-522-3081

●茨城

〒310-0011 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

〒320-0033 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

〒371-0026 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

〒336-0002 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

〒260-0013 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

〒101-0047 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

〒231-0026 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

〒950-0087 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

〒930-0029 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

〒920-0981 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

〒910-0005 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

〒400-0025 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

〒380-0824 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

〒500-8152 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

〒420-0857 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

〒450-0002 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

〒514-0006 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

〒520-0043 大津市中央3-1-8 大津第一生命ビルディング2F
電話 077-523-2020 FAX 077-523-5249

●京都

〒601-8047 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

〒541-0054 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

〒651-0088 神戸市中央区小野柄通7-1-1 日生三宮駅前ビル8F
電話 078-272-3055 FAX 078-272-3066

●奈良

〒630-8115 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

〒640-8341 和歌山市黒田8-4-1 阪和第1ビル4F
電話 0734-75-1765 FAX 0734-75-1766

●鳥取

〒680-0031 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

〒690-0886 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

〒700-0826 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

〒730-0017 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

〒753-0074 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

〒770-0841 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

〒760-0023 高松市寿町1-1-12 高松東京生命館3F
電話 087-822-2020 FAX 087-822-2023

●愛媛

〒790-0011 松山市千舟町4-4-3 松山MCビル3F
電話 089-921-5660 FAX 089-921-5722

●高知

〒780-0834 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

〒812-0011 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4F
電話 092-431-7701 FAX 092-431-7702

●佐賀

〒840-0816 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

〒850-0057 長崎市大黒町9-22 大久保大黒町ビル本館10F
電話 095-827-1262 FAX 095-827-1263

●熊本

〒860-0806 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

〒870-0034 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

〒880-0806 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

〒890-0046 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

〒900-0015 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

