

——— 女子学生のための ———

# 就職ガイドブック



厚生労働省雇用均等・児童家庭局／都道府県労働局（雇用均等室）

# CONTENTS

## 女子学生のための就職ガイドブック

### ー 就職活動へのアプローチ ー

#### 就職とは何か・・・就職活動を始める前に 1

|        |                   |   |
|--------|-------------------|---|
| ステップ 1 | 自分自身のことを整理しておく    | 2 |
| ステップ 2 | どういう「働き方」をしたいか考える | 3 |
| ステップ 3 | 求人状況を調べる          | 6 |
| ステップ 4 | 希望する業界・企業を絞り込む    | 8 |

#### 就職活動の開始・・・内定を得るために 11

|        |                     |    |
|--------|---------------------|----|
| ステップ 1 | 身近なところ／大学の就職部へ行ってみる | 11 |
| ステップ 2 | 資料請求は積極的に           | 11 |
| ステップ 3 | 先輩訪問、説明会で生の情報を      | 12 |
| ステップ 4 | あなたに会いたいと思わせる応募を    | 14 |
| ステップ 5 | 面接は「あなた自身」をアピールする場  | 15 |
| ステップ 6 | 採用が内定したら            | 16 |

#### アドバイス・・・先輩女性、企業、大学から 18

##### 先輩女性からのアドバイス

|               |        |    |
|---------------|--------|----|
| 就職・採用アナリスト    | 齋藤 幸江  | 18 |
| テルモ株式会社       |        |    |
| 北大阪支店医薬品チーム   | 後藤 眞理子 | 20 |
| ロート製薬株式会社     |        |    |
| 製品情報部学術情報グループ | 矢野 絢子  | 22 |

##### 企業からのアドバイス

|                    |        |    |
|--------------------|--------|----|
| 株式会社NTTドコモ         |        |    |
| 取締役人事育成部長          | 石川 國雄  | 24 |
| 株式会社高島屋            |        |    |
| 管理本部人事部能力開発・採用担当次長 | 久保田 一樹 | 26 |

##### 大学からのアドバイス

|          |       |    |
|----------|-------|----|
| 武蔵野女子大学  |       |    |
| 現代社会学部教授 | 潮木 守一 | 28 |

#### 働く女性のための法律・・・知っておきましょう 30

|                  |    |
|------------------|----|
| 男女雇用機会均等法のあらまし   | 30 |
| 労働基準法女性関係部分のあらまし | 31 |
| 育児・介護休業法のあらまし    | 32 |

#### 労働局雇用均等室は・・・あなたを応援します。 33

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 雇用均等室とは                    | 33 |
| 就職活動でこんなことはありませんか？         |    |
| 雇用均等室へいつでも相談を              | 34 |
| 労働局雇用均等室所在地一覧              | 36 |
| (参考) 学生職業センター・学生職業相談室所在地一覧 | 37 |

# 就職活動への アプローチ

学生生活も終盤に入り、社会人となる日が近づいています。

学校卒業後の進路は一つではありませんが、企業への就職はその主要な選択肢といえます。

就職先を選択することは、生涯の生き方を左右する重要事項ですから慎重な選択と決断が必要となります。最終的に一つの企業を選択するのはあなた自身です。基本的な就職活動の流れを頭に入れ、あなたのライフプランを確認しながらじっくりと準備を行い、就職活動を不安なく進められるようにしましょう。

## 基本的な流れ

### ◆ 就職活動を始める前に

準備編

- ステップ 1 …… 自分自身のことを整理しておく(自己分析)
- ステップ 2 …… どういう「働き方」をしたいか考える
- ステップ 3 …… 求人状況を調べる
- ステップ 4 …… 希望する業界・企業を絞り込む(業界・企業研究)

### ◆ 就職活動の開始

活動編

#### 企業についての情報収集

- ・ 資料請求
- ・ 先輩訪問
- ・ セミナー／会社説明会
- ・ 会社訪問

#### 企業決定

応募

選考 ・ 採用試験

内定

# 就職とは何か・・・

## 就職活動を始める前に

### ● ステップ1 自分自身のこと整理しておく ●

就職活動というと、企業に資料を請求したり、会社訪問をするといったことを考える人が多いでしょう。

就職活動を始める前に必要なことは、これから始まる職業生活に当たって、どんな「働き方」をしたいかを考えてみることです。

「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。

そのためには、まず「自分を知ること」です。自分自身についての情報を集めてみると、あなた自身の姿が見えてくるはずです。自己分析はその手段です。

### ● ● ● 自己分析チェックポイント ● ● ●

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| これまでの生活を振り返ってみる | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大学に進学した目的、学部や専攻分野を選択した理由は何か。</li> <li>・ 大学時代には何に興味を持ち、どういうことに打ち込んだか。</li> <li>・ サークル活動やアルバイト等の経験から何を学び、どう成長したか。</li> <li>・ どんなことに感動し、挫折したのはどんな時か。</li> <li>・ その時どう感じ、それをどう克服したか。</li> </ul> <p style="text-align: right;">など</p>                                                      |
| 自分の能力・適性について考える | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自分の性格の特徴はどこにあるか。</li> <li>・ 自分のセールスポイントは何か。</li> <li>・ 集団の中で、どんな役回りが多いか。</li> <li>・ 家族や友人からどう評価されることが多いか。</li> <li>・ 何か資格を持っているか、特技は何か。</li> <li>・ どんなことにやりがいを感じるか。</li> <li>・ どんな仕事に興味があるか、その理由は何か。</li> <li>・ その仕事にはどのような能力が必要と思うか。</li> </ul> <p style="text-align: right;">など</p> |
| これからのライフプランを考える | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ライフプランの中で、仕事をどう位置づけたいか。</li> <li>・ 5年後、10年後どのように仕事に携わってみたいか。</li> <li>・ 結婚、出産、育児等の家庭生活と仕事をどうとらえていきたいか。など</li> </ul>                                                                                                                                                                   |

# 就職とは何か・・・

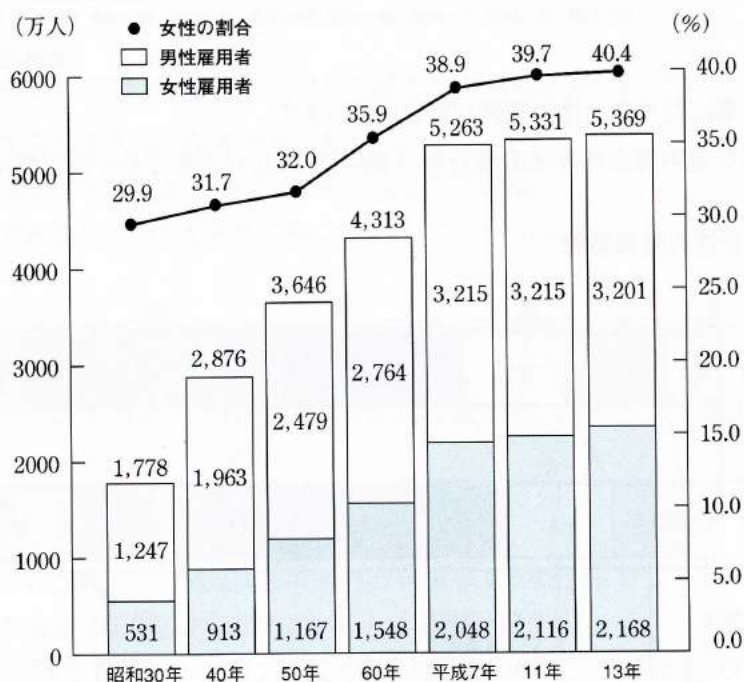
## ステップ2 どういう「働き方」をしたいか考える

平均寿命が伸びて、人生80年時代となった今、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。

- 女性の雇用者（企業に雇われて働いている人）は、2,168万人（平成13年）、雇用者全体の40.4%を占め、その割合は年々増加しています。

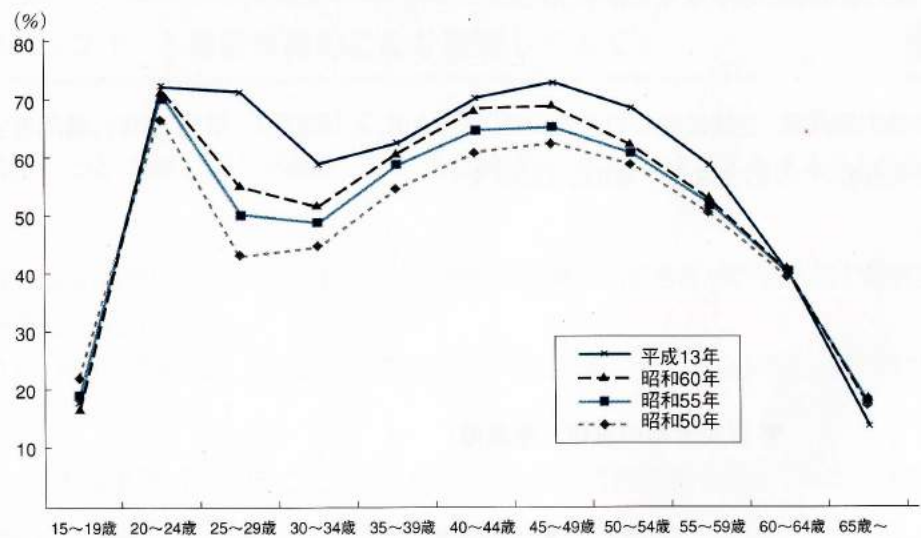
### ▼ 雇用者数の推移（全産業）



資料出所：総務省「労働力調査」

- 日本では、出産・育児期に当たる30～34歳層でいったん働くことを中断し、子育てが一段落したところで再就職するという働き方をする女性が多いという現状から、働いている女性の割合を年齢階級別にみるとM字型曲線を描きます。

#### ▼ 年齢階級別女性の労働力率

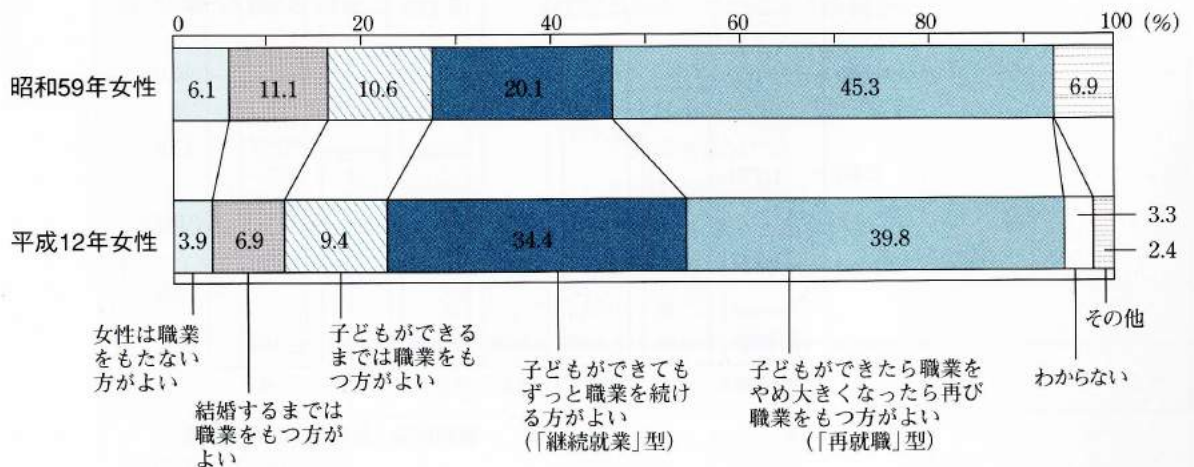


資料出所：総務省「労働力調査」

- 仕事に対する女性の意識が変化しています。

男女雇用機会均等法の施行後、「働き続けたい」と考える女性が増えています。

#### ▼ 女性の就業意識

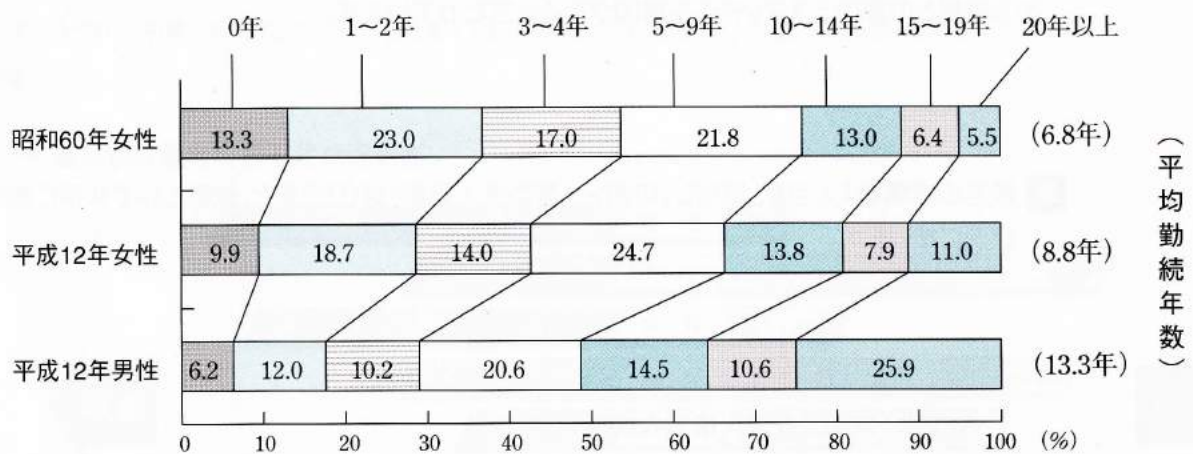


資料出所：内閣府「婦人に関する意識調査」(昭和59年5月)  
「男女共同参画に関する世論調査」(平成12年2月)

## 就職とは何か・・・

平均勤続年数も年々伸び、勤続10年以上の女性が3割になっています。

### ▼ 勤続年数階級別女性労働者構成比の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

学校卒業後、家事・育児負担の大きい時期を含め、あなたはどのような「働き方」をしたいと思いますか？

- 家庭との両立も考えながら、働き続ける
- 結婚や出産までの間働き、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 など

長い目でみたキャリアプランをたて、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。

現在の状況を見ると、育児等でいったん退職した女性が再就職する場合に、かつての経験や希望が生かせるような就職の機会は少ないようです。

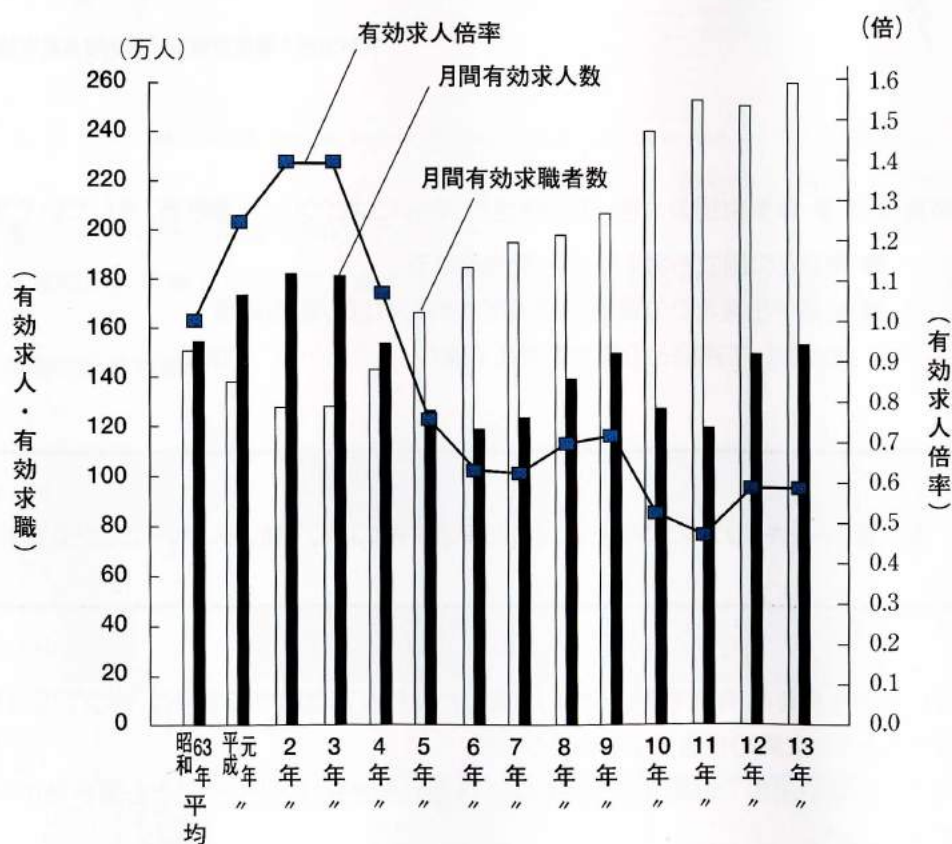
初めから結婚や出産で退職すると決めないで、長く働き続けるということも選択肢の1つとして考えてみましょう。

### ステップ3 求人状況を調べる

長期間景気が低迷する中において、企業の採用活動は全体として低調で、女子学生の就職状況は依然として厳しい状況にあります。女子学生の就職難は、女子学生の希望職種と企業が求める職種との間のミスマッチにも原因があると言われています。

- 最近の求職者1人当たりの求人の割合（有効求人倍率）は0.59倍と、依然として非常に厳しい状況にあります。

▼ 求人、求職及び求人倍率の推移

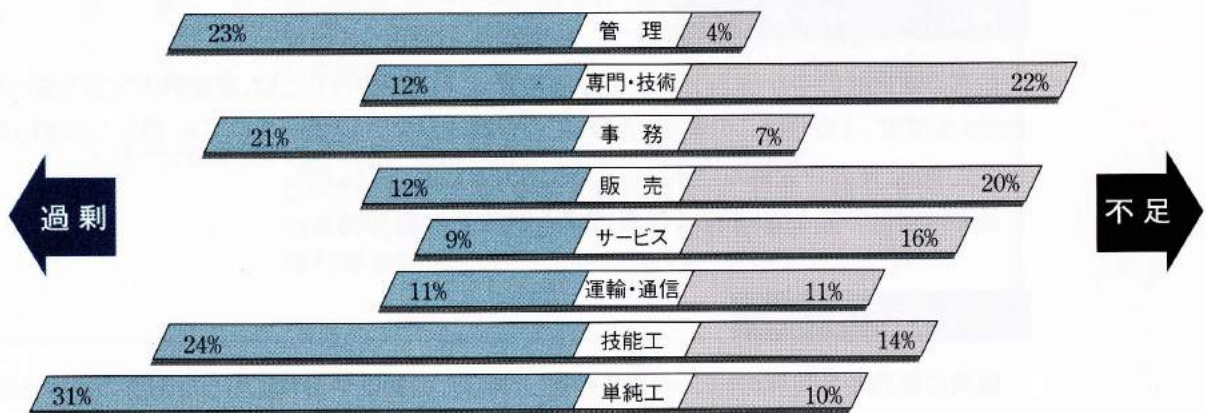


資料出所：厚生労働省「職業安定業務統計」

## 就職とは何か・・・

- 多くの女性が事務職で働いていますが、事務職が多すぎるという過剰感を持つ事業所が多くなっています。
- 一方、専門・技術職、販売職、サービス職等では、労働者が不足しているという事業所が多くなっています。

### ▼ 職種別労働者の過不足状況判断



資料出所:厚生労働省「労働経済動向調査」(平成14年2月)

「女性だから事務職」、「営業には向かない」などと固定的に考えず幅広い職業選択をしましょう。

また、職業生活の中で、様々な仕事をローテーションにより経験することもありますので、希望職種は柔軟に考えましょう。

- 「女性と仕事の未来館」では、あなたの将来の職業選択を想定したシミュレーション・ゲーム等コンピューターを利用した展示や就業相談等を行っていますので、問い合わせてみましょう。  
(住所:東京都港区芝5-35-3/TEL03-5444-4151/http://www.miraikan.go.jp)

- あなたが何に向いているのか、職業に関する興味などについて学生職業センター・学生職業相談室(p.37)で行っている適性検査(VPI)を受けるのも1つの方法です。



## ステップ4 希望する業界・企業を絞り込む



現在の産業界はどのような業界で成り立っているのでしょうか。

また、それぞれの業界にはどんな企業があるのでしょうか。

業種により、雇用管理の在り方、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。

あなたのやりたいことはどこにいけばできるのか、

・・・それを知るために、まず、業界・企業について十分研究しましょう。

### 幅広い可能性を考える

数ある選択肢の中から、自分の希望する業界・企業を見つけるには、産業界の全容を知っておくことが大切です。「自分はこの業界（企業）にしか興味がない」と思っている、あなたの知っている業界や企業は、業界や企業の全体からすると、まだまだ狭いでしょう。

初めは選択の幅を広く持って業界・企業研究を始めましょう。

### 業界研究の進め方

経済の動向や各業界のトピックスを把握し、あなたの興味や適性に合った個別の業界を幾つか研究しましょう。変化していく産業界の、現在かかえている課題や将来性を見極め、あなたの進路としての適応性などを検討し、納得できるかどうかを十分に考えましょう。

#### ■ 業界研究の方法例 ■

- ・ 新聞の経済欄を熟読する
- ・ 市販の書籍を参考にする（ビジネス雑誌・就職情報誌等）
- ・ 会社案内や、企業のホームページを見る
- ・ 実際に勤めている人の話を聞く（先輩訪問等）
- ・ 業界セミナーや会社説明会に出席する
- ・ 友人・知人と情報交換をする

など

職業に関する情報として、職業の内容、必要な資格、将来性等を知るために、日本労働研究機構（03-5321-3074）発行の職業ハンドブックも活用してみましょう。

## 就職とは何か・・・

### 企業研究の進め方

あなたの望む働き方によって、企業に求めることのポイントも違ってくるでしょう。  
興味ある業界から複数の企業を選んで、様々な視点から、客観的に研究しましょう。

#### ■ 企業研究のポイント ■

企 業 力：経営理念、基礎データ、安定性、将来性、技術開発力、  
情報力、国際性、新規事業、社会貢献度、最近の話題、  
仕事内容、職種 など

人材や労働条件：勤続年数、人事評価システムや能力評価制度、  
コース別雇用管理、女性の管理職者数、教育訓練制度、  
社員の定着度、育児・介護休業取得者の有無、  
福利厚生制度 など

### 希望する企業を絞り込む

これまでのステップで得た情報を総合的、客観的に研究して、あなたの働きたい業界、企業を絞っていきましょう。

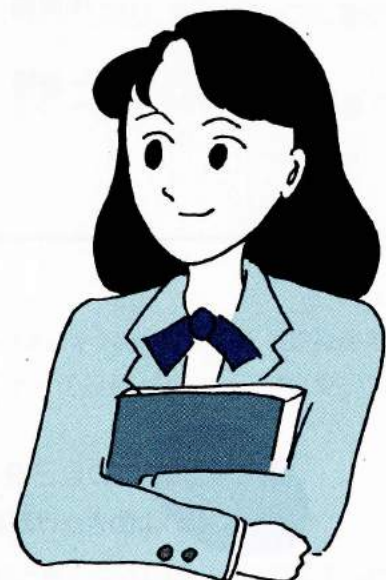
なぜ、その業界や企業で働きたいかを考えてみましょう。

企業の規模、知名度、噂、あこがれといった見かけの華やかさだけで判断していませんか？

給料が高い、通勤に便利ということだけに注目して企業選びをしていませんか？

インターンシップ(在学中の就業体験)は、実際の仕事や職場の状況を知り、あなた自身の適性や、能力について実践的に考える機会となり、これからの就職活動の役に立ちます。

学校の就職部、学生職業センター・学生職業相談室等に問い合わせしてみましょう。ホームページで紹介している企業もあります。



### 中小企業にも目を向ける

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。

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。

### 働き方に応じたコースを選択する

総合職、一般職などといったコース別に採用する企業もあります。あなた自身が希望する働き方にあったコースを選択することになりますが、一般職の採用数は減少しています。

将来的に任せられる仕事の責任の重さ、転勤の可能性、家庭生活との両立の問題などもあるかもしれませんが、総合職にチャレンジするのも選択肢の1つとして考えてみましょう。

#### ■ コース別雇用管理とは ■

コース別雇用管理とは、企画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幾つかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進等の雇用管理を行う制度です。

一般的に次のようなコースが設けられています。

- ・ 総合職 …… 基幹的業務に就くことが多い  
転勤もあり得る
- ・ 中間職 …… 総合職と一般職の中間の職域で、地域限定的な働き方が多い
- ・ 一般職 …… 定型的業務に就くことが多い  
(これまで女性が多く就業しているコースであるが、今後、アウトソーシングで対応するという会社もでてきている)

これまでの自己分析、業界・企業研究をもとに、あなたが選択した企業に対して、いよいよ働きかけが始まります。

# 就職活動の開始・・・ 内定を得るために

## ステップ1 身近なところ／大学の就職部へ行ってみる

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も積極的に活用しましょう。

## ステップ2 資料請求は積極的に

資料請求は、具体的な就職活動の、また、企業とあなたの接触の第一歩です。

### 資料請求しよう

企業研究が進み、志望する業界と企業が絞られてきたら、情報誌の巻末はがきや官製はがきなどによって、会社案内など資料を請求しましょう。

会社案内と一緒にセミナーや説明会の開催通知が送付されることもあり、次のステップに進む足掛かりともなりますので、資料請求は積極的に行いましょう。

最近はインターネットで資料請求できる企業も多くなっています。インターネットで直接応募できる企業もありますので、事前に調べ活用しましょう。

### 資料が来ないとき・・・

資料請求をしても、必ず企業側から資料が届くとは限りません。

しかしそんな場合は、あなたから電話などで問い合わせしてみましょう。それを企業と直接接触する初めての機会ととらえ、積極的に「資料の送付時期」、「セミナーの日程」などを、丁寧に聞いてみましょう。

### 資料を活用しよう

入手した資料は、ポイントや問題点を整理して、先輩の話を聞くとときや会社訪問の時に備えましょう。

### ステップ3 先輩訪問、説明会で生の情報を

先輩訪問、会社説明会、会社訪問等は、資料ではわからない生の情報を得ることができる貴重なチャンスです。どれから始めなければいけないというものではありません。いろいろな方法で、効率的に情報を収集しましょう。いずれの場合にも、訪問、参加する前には、いつ、どこで採用試験が行われてもいように、あなた自身のPR等を準備しておきましょう。

#### 先輩訪問

関心ある企業で実際に働いている先輩を訪問して、話を聞くのが一番です。

先輩の話は情報の宝庫です。

先輩達を数年後の自分の姿だと思って、

- ・ 仕事は楽しそうか、女性の働き方はどうか  
(仕事内容や昇進などに男女差はないか、長く勤めている女性は多いか、  
結婚・出産後も働いている人は多いか、女性管理職者はいるか)
- ・ 職場の雰囲気や採用方法はどうか など

資料や会社説明会では知り得ないことを肌で感じることができる大切な機会としましょう。

#### 多くの先輩に会う

企業を適正に判断するためにも、訪問は一人だけでなく、また、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、様々な立場の先輩から話を聞くとよいでしょう。

#### 礼儀をわきまえて

こちらからお願いして貴重な時間をとっていただいていることを忘れずに、具体的な質問を準備するなど時間の無駄にならないよう注意しましょう。また、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ることを忘れず、礼儀を失することのないよう注意しましょう。

#### リクルーターとは

リクルーターとは、人事部の意向を受けてある程度の採用権限を持つ先輩のことで、リクルーターに会うことは、事実上の採用面接という意味を持つことになります。

## 就職活動の 開始...

### セミナー・会社説明会、会社訪問

企業セミナーや会社説明会は個々の企業が単独で開催するものと、複数の企業が合同で開催するものがあります。事業内容や採用方針などについて説明を行うもので、資料だけでは把握しにくかった業界や企業の情報を得られる絶好の機会です。

説明会終了後に選考試験や面接が行われたりする場合もあります。説明会の参加がその後の選考の前提となる場合が多いので、あらかじめ志望動機や自己PRをまとめてから臨みましょう。

### 開催情報

開催情報は、企業案内やインターネット、学校の掲示板等に注意するとともに、直接連絡を取ってみることも1つの方法かもしれません。

セミナー・会社説明会の形式をとらず、接触してきた学生の会社訪問を受け付け、個別に説明する企業もあります。

### 事前に予約を取る

会社訪問はもちろん、セミナーや会社説明会への参加も予約が必要な企業がほとんどですので、必ず事前連絡を取るようにしましょう。

### ■ 職業・企業情報の入手先 ■

| 順位 | 4年制大卒女性      | %    | 短大卒女性        | %    |
|----|--------------|------|--------------|------|
| 1位 | 業界セミナー・会社説明会 | 50.9 | 学校就職担当窓口     | 85.8 |
| 2位 | 就職関係情報誌      | 47.7 | 業界セミナー・会社説明会 | 36.2 |
| 3位 | 学校就職担当窓口     | 47.5 | 就職関係情報誌      | 31.2 |
| 4位 | 企業のホームページ    | 47.0 | 会社案内パンフレット   | 28.0 |
| 5位 | 会社案内パンフレット   | 31.0 | 企業のホームページ    | 18.3 |

資料出所：（財）21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」（平成12年10月）

## ステップ 4 あなたに会いたいと思わせる応募を

就職活動を開始し、企業についての情報収集、研究をしたら、応募する企業を決定します。その企業に対し応募書類を提出しますが、第一次選考と位置づける企業もあれば、面接や最終的判断の資料としてとらえる企業などもあります。

### 各種証明書の準備は早めに

応募書類として求められる主なものは、履歴書、成績証明書、卒業（修了）見込証明書、健康診断証明書です。

各種証明書の発行には日にちを要するものもありますので、早めに、多めに準備しておきましょう。

### エントリーシートによる応募

また、最近ではエントリーシート（企業独自のフォーマットによる応募書類）を提出させる企業も増えています。企業やあなた自身をしっかり研究し、理解しなければ書けないような、より明確な志望動機や仕事への意欲を質問するなど、一般の履歴書よりも具体的で、これによって一次選考をする企業もあります。さらに、最終面接まで選考資料として使われることもあるほど、重要視する企業もあるようです。

#### ■ エントリーシートとは ■

エントリーシートとは、企業が、あなたの志望動機をはじめ、「論理性」、「表現能力」、「職業観」などを問うもので、あなたが企業に自分をPRするための重要なツールです。

テーマの例としては

「学生生活を通じて学び得たこと」

「仕事をする目的」

「当社が自分を採用するメリット」

などがあります。

エントリーシートの形式には

● 設問に回答させるタイプ

● テーマに対して自由に記入するタイプ など、企業によって様々です。

### 熱意を書類で伝える

履歴書・応募書類等はあなたを表現する基礎になるものですから、丁寧かつ誠実に記入しましょう。いくら熱い思いがあっても、企業に伝わらなければ意味がありません。

また、第三者に見てもらい助言を受ける等して、何度も推敲し、内容を深めましょう。

担当者に対し、あなたに会いたいと思わせるような書類を作りましょう。

ステップ 5 面接は「あなた自身」をアピールする場

企業が採用者を決定するまでには、幾つかの選考プロセスを設け、応募者の人数を絞っていきます。特に、応募者の多い企業で全員の面接を行うことはできませんので、ふるいにかけるために書類選考、筆記試験を重視する傾向が強まっています。

あなた自身をアピール

企業は、面接試験によって、書類や筆記試験ではつかみきれない「人間性」の部分の質問に対する回答や態度から把握し、最終的に会社に合った人物かどうか見極めます。

面接は企業にとって必要な人物を観察できる場なので、いろいろと質問されるでしょうが、あなた自身の言葉で具体的に話すようにしましょう。

今までの自己分析や現状分析、企業研究の成果をフルに活用し、書類では表現しきれない「あなた自身」をアピールしましょう。



## 面接で注意すること

面接での質問に対しては、明るくまじめな受け答えを心がけましょう。思いも寄らない質問が出たら、難しく考えることよりも失敗を恐れず、落ち着いて自分を素直に表現することを考えましょう。

また、面接の当日は、時間を厳守すること、服装、髪型などの身だしなみを整えることなどに注意しましょう。

### ■ 面接でよく聞かれる質問 ■

- ・ 自己PR ————— 「自己PRしてください」
- ・ 志望動機 ————— 「なぜ当社を希望するのですか」
- ・ 志望職種・部署 — 「入社したらどんな仕事がしたいですか」
- ・ 学生生活 ————— 「大学時代に打ち込んだことは何ですか」

### ■ 面接の評価のポイント ■

- 個性：どのような人間なのか
- 積極性：働くことに目的意識や意欲が感じられるか
- 表現力：自分の考えを相手に簡潔かつ明確に伝えられるかどうか
- 協調性：企業という組織の中で、他人と協力してやっていけるか
- 態度：社会人として必要なマナーを身につけているかどうか

## ステップ 6 採用が内定したら

「内定」とは、企業が、翌年採用する人(学生)を予定あるいは決定しておくことで、多くの場合雇用契約の予約の意味を持ちます。

内定があいまいに言われはっきりしないときには、採用担当者に、内定と考えてもよいかどうかを確認しましょう。

選考の結果、内定を得た場合、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。

また、複数の会社から内定を得た場合、本当に行きたい会社以外には、なるべく早く直接出向き、誠意をもって断りましょう。うやむやにして、引き延ばすことのないようにしてください。

## 就職活動の 開始...

ここまで、就職活動の一般的な方法をお伝えしてきました。

就職活動の反省点として次のようなことが挙げられています。あなたなりの就職活動方法を整理して見つけることが必要です。悔いのない就職活動をしましょう。

### ■ 就職活動に関する反省点 ■

| 順位 | 4年制大卒女性                  | %    | 短大卒女性                    | %    |
|----|--------------------------|------|--------------------------|------|
| 1位 | 自分の適性についてもっと考えておくこと      | 44.2 | 自分の適性についてもっと考えておくこと      | 45.1 |
| 2位 | もっと多くの就職情報、企業情報を入手すること   | 37.0 | もっと多くの就職情報、企業情報を入手すること   | 38.7 |
| 3位 | 長期的な将来の見通しを立てておくこと       | 31.2 | 就職先の選択の基準をはっきりさせておくこと    | 36.6 |
| 4位 | 就職先の選択の基準をはっきりさせておくこと    | 30.2 | 長期的な将来の見通しを立てておくこと       | 23.9 |
| 5位 | 就職活動の方法を研究すること           | 21.5 | 必要な資格を取得しておくこと           | 21.8 |
| 6位 | 必要な資格を取得しておくこと           | 18.6 | もっと早く就職活動を始めること          | 21.1 |
| 7位 | もっと早く就職活動を始めること          | 18.5 | 就職活動の方法を研究すること           | 19.0 |
| 8位 | 必要な能力を身につけておくこと          | 18.3 | 必要な能力を身につけておくこと          | 18.3 |
| 9位 | 大学等の学部、学科を考えて選択、専攻しておくこと | 14.1 | 大学等の学部、学科を考えて選択、専攻しておくこと | 8.5  |

資料出所：（財）21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」（平成12年10月）

次の、先輩女性、企業、大学からのアドバイスも参考にしてください。

残り少ない学生生活を充実にしたものにするために、時間の余裕がある学生時代にしかできないことをやっておきましょう。

# アドバイス・・・

## 先輩女性、企業、大学から



斎藤 幸江

就職・採用アナリスト

就職活動中や活動を控えた女子学生のみなさん、こんにちは。私は新卒採用や就職に関する調査や支援に携わってきました。その経験からアドバイスを送ります。

### 「就職したい!」気持ちがありますか?

ここ2、3年の新卒採用市場で一番大きな話題は、何といってもインターネットの普及です。11月初めにネットで採用情報が開示され、あっという間に2月。説明会、セミナーそしてエントリーシートの締切と、慌ただしい毎日が始まります。

こんな流れの中で、「就職に興味はあるのだけれど、どうやって仕事を選んでいいかわからない」、「どの企業が自分に合うのかわからない」と悩みながら面接を迎

える学生も少なくありません。「今まで就職を意識して勉強してきたこともないし、人が驚くような経験もしていない私に、できる仕事なんてあるのかな?」と弱気になる人もいます。

こうした心の揺れ動きの一番の原因は、「就職しよう!」という気持ちがはっきりしないこと。「絶対、就職する」という意思がないために、不安や心配に心が引っ張られてしまうのです。

「就職を通じて、さまざまな経験をし、広い視野を持った豊かな人間になりたい。そうすれば、子どもを持った時に、より多くのものを伝えられる母親になれるから」。私が出会った中には、就職をそうとらえた人もいました。つまり、就職の目標は、より高いキャリアというゴールだけではないのです。ですからまず、「私は、就職してこんな人になりたい!」と心から思える、あなただけの目標を設定しましょう。

### 就職意思が企業や仕事を選ぶアンテナに

就職への興味や意思が確かなものに育ったら、自分に合う職場や仕事は自ずと見えてきます。みなさんは、今までの人生の中で、さまざまな選択の場面に出会ってきました。進路やクラブ活動を定める、ゼミを選ぶといった比較的重要な場面だけでなく、自分が似合う服、好きな音楽を探す、気に入った本を見つけるといった日常まで、数えきれないものを自分の価値観や判断で選んできたわけです。就職も例外ではありません。「自分に合ったものを手に入れたい意思」さえあれば、自分に合う、合わないはあなたのアンテナが教えてくれるはず。また、

## 先輩女性からの アドバイス

そんなアンテナがあると信じることも、企業や仕事を選ぶには重要です。

たとえば、志望する業界や職種がバラバラであるなど、アンテナが他人と違うこともあるでしょう。しかし、あなたのアンテナが感知した共通点があればいいのです。自分の基準で企業や仕事を選ぶことで、一番適した就職に出会えると考えて下さい。

### 未経験の将来にワクワクしよう!

就職を迎える女子学生と話をしていて、最近、気になることがあります。それは、明確な将来の設計図を持つ人が増えていることです。「28歳までに絶対結婚をして、30歳半ばには子どもを2人」、「30歳までに留学を終えて、30代半ばにはシンクタンクで一流のコンサルタントに」、「35歳までには、必ず独立」、「28歳くらいで出産するから就職は一般職で」などです。

先のことをしっかり考えていて頼もしいなあと思う反面、そんなにはっきり決めてしまって、予定が狂った時、大丈夫? と心配になることも少なくありません。「就職後の生活」をあなたはどのくらい理解していますか、あるいは想像できますか? 職場であなたは何時間、何をするのでしょう? どんな気持ちで仕事に向き合うのでしょうか? 漠然としている部分が多いのではありませんか? こんなに謎に満ちた生活を前に、キャリアや人生をきっちり設計してしまうのは、危険です。自分の将来像にあまりに縛られると、自分を追いつめたり、自信を失うきっかけにもなります。「先のことはわからないから、計画だけはしっかり立てたい」と思うあなたは、未知の人生に対して、不安を膨らませ過ぎていませんか?

「初めての就職で、何が起こるんだろう? どうなるのかな?」と視点を変えてみましょう。一応の目標を立てることは、悪くありません。でも、未経験の生活だから、可能性や選択肢が入りきらないほど詰まっていることに目を

向け、期待し、ワクワクしてくれたらと思います。楽しみながら向き合う人生は、あなただけではなく周りの人も幸せにしますから、就職先も、あなたが一番ワクワクできるところを選んで欲しいですね。

### 苦しみや問題は分かち合って進む

最近、せっかく就職しても1年足らずで辞めてしまう人が増えています。(財)21世紀職業財団の調べでは、大卒女子の8.1%、短大卒女子の6.4%が入社半年後に離職というデータもあるくらいです(平成12年10月時点)。ひどい職場環境や絶対に合わない仕事に我慢する必要はないですが、こんなにも多くの人が早々に職場を去ってしまうのは問題でしょう。

一方、一生懸命頑張っていたのに、ゴールデンウィーク明けや夏休み前に就職活動を放棄してしまう学生も増加しています。

実は両者には、大きな共通点があります。それは、「自分ひとりで何とかしよう」と問題を抱え込むタイプが多いこと。「職場になじめず、仕事も面白くない。でも頑張らないとダメ」と誰にも相談せずに歯を食いしばった人、「面接に受からないけれど、絶対に弱音を吐かず、我慢して頑張る」と黙々と活動を続けた人たちが、途中で投げ出してしまいがちです。

ところが、辛いと思ったときなどに、相談したり、泣き言を言った人は、どちらも長続きしています。だから、自分が弱くなった時に人を巻き込み、頼ることを怖がらないで下さい。それは、あなたが信頼できる仲間を持っている証であり、特権なのですから。

キツイ時には甘えて、常にワクワクした気持ちを育み、自分のアンテナを信じて進む。そうすれば、キャリアだけでなく一番ステキな人生を手に入れられる。これが私からみなさんへのメッセージです。



後藤 眞理子

テルモ株式会社  
北大阪支店医薬品チーム

私が就職活動を始めたのは、今からちょうど4年前の大学3回生の3月頃だったかと思います。その頃の事を思い出すと少し恥ずかしいのですが、「会社に入ってこんな仕事がしたい!」といった具体的な目標は持っておらず、周囲に引っ張られる形で就職活動を始めたような気がします。しかし、短い期間でしたが近い将来自分が社会人としてどのように生きてゆくのか、またどのような人生を歩んでゆくのか、を決める良いきっかけになりました。

#### 企業を選ぶに当たって

就職活動で会社を選ぶ際、一つの分野に絞ったとしても非常に多くの会社があります。私の場合は、製薬関係の会社を選んだわけですが製薬企業だけでも何十社とありました。就職活動に関しては会社案内・セミナーな

どいろいろな情報があります。また現在はインターネットを通じて情報提供がなされているかと思います。最初は溢れるほどある情報の量にうんざりするかもしれませんが。また会社の業種に加えその職種も様々あります。ある程度何をしたいか絞られている人は良いのですが、私自身は何から手を付けたらいいのかわからなかった事を覚えています。それだけいろいろな情報があっても最終的には一つの企業を選ぶわけです。一度きりの人生ですから後悔しないように、十分に思い悩むのも大切かと思います。まずは会社案内を読んだり、インターネットを検索するだけでなく、セミナーに自ら足を運ぶことをお勧めします。企業の理念や将来性、また実際に働いている方の仕事に対する姿勢を自分で感じ取る必要があります。そしてセミナー会場で参加者と情報交換することも意外な発見がありますし、そこから大きな刺激を受けるかもしれません。あまり自分の考えに固執しすぎず、柔軟な気持ちで望めば自分でも気付かなかった意外な発見があるでしょう。やがて、そのような活動を通じて自分が何をしたいのかという気付きが生まれ、また企業も徐々に絞られてくるのではないかと思います。

#### 女性が働くということ

女性に対する期待は企業によって様々かと思います。女性の場合、結婚や出産など人生の中で一大事業があることは事実ですが、「結婚したらどうするのか、出産後はどうするのか」という考えは、年を追う毎に変わる可能性があります。ですから、自分自身のことがどうかというよりは、企業が女性に対してどのように見ているのかわ知ることが大切だと思います。例えば、その企業で女性がどのように活躍をし、自分に適した職種で女性がど

## 先輩女性からの アドバイス

のように貢献しているのかを確認する事が端的にそれを見極める方法かもしれません。

私の場合、テルモ株式会社に就職する事になったのですが、入社前に先輩社員との懇談会や情報交換会などが催され、会社を身近に感じる事が出来ました。入社が決まった同期とも何度も連絡を取り合った事を思い出します。また前にもまして自分の入る業種の話に関心を持つようになり、特に製薬企業の記事を知識は少ないながらも繰り返し読むようになりました。入社後、様々な社内外の研修を受け、自分の希望であった医薬品医療器を販売する営業職につくことが出来ました。ある程度これから始める仕事については覚悟をしていたものの、やはり大きな不安がありました。でも、今では当時の事が良い思い出になっています。新しい環境に入れば不安は付き物だと思います。経験や時間がある程度解決してくれることも多く学びました。

この業界でも多くの女性が活躍していますが、大多数は男性です。そんな中、女性新入社員として会社の一員となり、同僚と同じように仕事をしなければなりません。そこには決して甘えは許されないのではないかと思います。今でもその気持ちに変わりはないのですが、やはり女性と男性では社内の目も社外の目も異なります。しかし、それをうまく利用する事で仕事をこなしてゆくことは逆に女性の存在価値を確立させてゆく事になるのではないかと思います。営業という仕事柄いかに良い成績を残すか、そこに性別の差は存在しません。それよりも自分自身の力で出来る事、出来ない事を理解し、上司や先輩方にアドバイス頂く様にすることがより一層仕事を充実させる事に繋がるのではないかと日々感じています。私は今年で社会人4年目になりますが、まだまだ一人では出来ない事が多くあります。しかし女性であるが故のデメリットは少なく、私以外に同じ職種で働いている女性からも、そのような話は聞いた事がありません。そんな

ことよりも環境が激変している社会で、会社から求められる事は自己の成長であり、ひいては結果を導き出す事であるかと思います。

### 自分自身が主役となり企業を選ぶ

求められる仕事を続けていくというのは非常に大変な事です。しかし、人生の中で自分らしさを無限大に発揮できるステージなのかもしれません。それ故に就職活動は自分自身の事を考える良い機会になるかと思います。就職活動を始めてみる事で自分の将来が少しずつ見えてきて、そこで考え、悩みながら結果を導き出す。また様々な人達と出会う機会にもなるでしょう。結果がどうであれ、その経験は大きく自身の将来に影響を与える事になるかと思います。就職難といわれ、就職活動も非常に厳しくなっているかとは思いますが、企業に選ばれるのではなく、自分自身が主役となり企業を選ぶぐらいの強い気持ちで望んでいただきたいと思います。その為には皆様がよく社会に目を向けて、そこから学び自分の価値を高めておく必要もあります。自分を信じ、悔いの無いようがんばって下さい。



矢野 絢子

ロート製薬株式会社  
製品情報部学術情報グループ

#### 就職活動 ～私の場合～

「就職活動でしなければいけないこと」といえば、「OB訪問」、「自己分析」といったことがよく聞かれます。そして、就職活動を始めるときにまず考えることといえば、「自分のやりたいことは何か」ということでしょうか。それらについて、就職活動を経験しての自分の考え・体験談を書いてみました。これから就職活動を始められる皆さん、そして、就職活動中の皆さんに、少しでも何かの「ヒント」となれば嬉しいと思っています。

#### OB訪問「いろんな社会人と接すること ＝世の中を知ること」

就職活動中に私は「OB訪問」をしたことがありません。しかし、とても意味のあることだと社会人になった現在でも思っています。私の「OB訪問」は、就職活動のため

のいわゆる「OB訪問」とは少し違ったものでした。

私のOB訪問は、「いろんな社会人と接すること」、つまりは「世の中を知ること」でした。趣味の音楽やアルバイトを通して、学生の頃からいろんな社会人と接してきました。友人関係の人もあれば、私の父親世代の大先輩もいます。食品会社の人もいれば、公務員の人もいます。広告代理店の人もいれば、散髪屋さんもいます。料亭の仲居さんみれば、ミュージシャンもいるといった具合です。

そのような人間関係の中で、私は世の中に「いろんな仕事」が＜実際に＞あること、仕事に対する「いろんな取り組み方」があることを知りました。そして、自分が社会的にまだまだ未熟であることを感じました。勿論それは当然のことなのですが、学生同士の限られた人間関係の中では、実感をもって気づくのは難しいことなのではないかと思います。いろんな選択肢、いろんな方向性、いろんなやり方、いろんな取り組み方（精神）があることを＜実感をもって＞気づくことができたことは、私にとって、就職活動を進めるにあたり、とても重要なことだったように思います。

ですから、私は、就職を意識してからの「OB訪問」も、「社会を実感をもって知る」という意味においては有意義なことではないかと思います。

#### 自己分析

「自分の長所＝自分を素直にアピールするために」

私の就職活動において、「自己分析」とは「自分を素直にアピールするため」の手段の一つでした。本を買って本格的に行ったわけではありませんが、「自分の長所」についてはよく考えました。

就職活動を続ける中で、自分に自信がなくなることもありましたが、自分のどの部分をアピールすれば良いのか分からなくなることもありましたが、そんな時に私が心

## 先輩女性からの アドバイス

がけたのは、あれもこれもと欲張らず、「自分の長所」一つだけに絞って自分の言葉で話すことでした。そうすることで、自分を素直にアピールできるようになりました。

私の「自己分析」は、自分の長所をたったひとつ言えるようにするレベルのものでしかありませんでしたが、ただ自分を誇張するのではなく、素直に人と話をしながら、自分をアピール出来るようになるための大切な切り口となりました。

### 自分のやりたいことを考える 「入り口」「私の仕事の選びかた」

就職活動において、「自分のやりたいこと」を考えることは避けては通れない道です。しかし同時に、一番悩むのもこの部分かもしれません。漠然とした憧れやイメージはあっても、具体的な形として進んでいくのは決して簡単なことではないと思います。私のやりたいこと探しは、「絶対にゆずれないこと」を入り口として掘り下げていきました。

私が絶対に譲れなかったのは「モノ作り」に関わる仕事でした。小さい頃からの漠然とした憧れももちろんありましたが、受身の仕事よりも生み出す仕事に対しては興味とやる気が人一倍にあったからです。

もちろん、そういった希望の仕事につけたとしても、実際の仕事（配属など）はどうなるか分からないという不安もありましたが、「モノ作り（＝新しい物を発信すること）」のサイクルの中で役割を担っているという意識を持っている限り、どんな仕事でも前向きにやっていけると思っていました。

そうして、最初の入り口：「モノ作り」をきっかけに、自分の専門分野（薬学）や興味（ヘルスケアビジネス）の方へと自分のやりたいこと探しを進めていきました。

自分のやりたいことを探すことは、社会人となつてか

らも追いかけていくものだと思います。しかし、就職を考えるときの、「自分のやりたい仕事探し」も自分なりの「何か」を入り口として、自分の得意分野や興味の方向へ少しずつ掘り下げていけば、自分にあった仕事や方向性がきっと見つかるのではないのでしょうか。

### 最後に…「今の私の仕事について」

今の私の仕事は、新商品の案内用カタログやリーフレットを作ったり、得意先のお店に出向き勉強会の講師をしたりする仕事です。文章を書くという自分の得意分野もあり、苦手な専門分野もあり、それも全部含めてやりがいのある仕事だと思っています。

「モノ作り」のサイクルの中では、「伝える」という最後のバトンを握っているような感覚で仕事をしています。ゼロのところから企画をし、実際に形にすることの出来た商品も、「伝える」ことを間違えれば、モノ作りのリレーも良い結果で終わることは出来ません。商品の特性だけでなく、私のところに商品がやってくるまでの多くの人の努力や熱意を少しでも伝えたいと思いながら仕事に励んでいます。

まだ入社して一年足らずで、自分の力不足に悔しい思いをすることも多々ありますが、就職活動を通してつけた「私のやりたいこと」の一つとして、前向きに、そして素直に今の仕事に取り組んでいきたいと思っています。



石川 國雄

株式会社NTTドコモ  
取締役人事育成部長

### 新しい発想から新しいライフスタイルを

「新しいコミュニケーション文化の世界を創造する」

ドコモはこの企業理念のもと、マーケットインの発想（市場に受け入れられる発想）を追求し、移動通信マーケットの拡大に取り組んできました。その結果、ドコモが成長すると同時に、日本の移動通信市場も大きく成長してきたのです。みなさんをご存知のとおり、携帯電話は、この数年間にさまざまな利用を創り出し、社会、経済、生活のあらゆるシーンでコミュニケーションスタイルに変革をもたらしています。人と人とのコミュニケーションツールであった携帯電話が「声」だけではなく、「文字」や「画像・映像」を伝え、そして、これからは「人—人」という枠を超えて、「人—機械」、「機械—機械」の移動通信が一層拡大してゆくことになるでしょう。

ドコモは、新しい発想により新たなライフスタイルを生

み出す雰囲気にあふれています。社員の一人一人が「今あるモノや概念」にとらわれず、新しいことに積極的に挑戦してきた結果、さまざまなサービスを生み出しているのです。社員は、性別や年齢にかかわらず、重要なミッションを担い、日々、自らの目的に向かって取り組んでいます。

### 企業の価値を創造するのは人材の価値

企業の成長を支えるものは、すべて「人」です。社員一人一人が、自らの発想と他の人の意見を大切にすることによって、企業の知的資産が大きくなり、そして、企業の価値は増大します。そのためにも、社員が「主体性・創造力・チャレンジ精神」をより発揮できる環境を企業は作っていくべきであると考えています。

ドコモでの人材育成は、“自己啓発”というキーワードをもとに、自らを高めていくことに基本的な考えをおいています。ドコモで必要な業務のテクニカルスキル、交渉力やプレゼンテーション力などのスキルを高める研修や個人のニーズに合致したスキルアップをサポートするための自己啓発支援プログラムは、すべて自発的に選択・参加する体系となっています。また、海外への留学や現在10ヶ所ある海外拠点へのトレーニングに応募することもできます。社員は自らのキャリアビジョンに向け、これら多種多様な研修プログラムに積極的に取り組むことができるのです。

また、社員の新しい業務に対するチャレンジ意欲に因るため、社内公募制度も導入しています。この制度は、配属を人事セクションが決めるのではなく、社員個人が行きたいセクションと各事業セクションが欲しい人材との間でマッチングを図ることによって、さらなる事業の

成長を生み出したいという考え方なのです。人は、やりたいことができるとき、最もモチベーションが上がるはずです。社員のモチベーションを高め、社員一人一人に自分で納得のできる成果を出してもらうための環境を作っていくことが大切なのです。

ドコモでは、男性と女性の区別というものはまったくなく、「女性が企業にとって必要か」という問いかけは無意味なほど、女性も男性同様に活躍しています。明確な目的意識をもっているならば、それを実現できる場所がドコモには必ずあります。また、もし、その場所が見当たらない場合、目的意識さえしっかりと持っていれば、新たに創り出すことができるチャンスさえあるのです。

### 大切なのは、未来へのビジョン(=夢)を持つこと

「仕事への目的意識が高く、将来の自分のあるべき姿ができている」。このような人と出会って「一緒に働いてみたい」という気持ちにさせられます。大切なのは、自分のビジョンをしっかりと持って、自分の好きなこと、やりたいことは何かということを真剣に考えることです。これからの企業は、柔軟にさまざまに変化していく時代です。新入社員で入ったときから、ずっと同じ会社である必要もまったくないでしょう。会社で勉強して、それを活かして起業できる時代なのではないでしょうか。「就職」であって、決して「就社」ではないのです。給料や会社の規模ではなく、自分のキャリアを磨いていくんだという意識をもって進んでいくことがとても大切なのです。

最近の学生のみなさんとの面接では、女子学生の方がむしろ、アルバイト、ボランティア、海外留学などの経験を通して、目的意識をしっかりと持ち、学生生活をおくっている印象を受けています。男女比率についても、ドコモ

の今年の入社社員の人数は、昨年とほぼ同じですが、女性比率は、25%から32%にアップしました。目的意識を自らの経験につなげてきた人には非常に魅力を感じますし、しっかりやってくれるという期待感を持つことができるのです。

### 自由に、主体的に、創造的に

みなさんがこれから就職活動を行っていく中で、大切なことは、自分のキャリアビジョンを明確にすることです。キャリアビジョンを築くためには、将来目指す自分の姿をイメージすると同時に、今ある自分を見つめ直すことが必要です。そうすることによって、将来の夢に向けて今後何をすべきかが自ずと見えてくるでしょう。就職はあくまでも夢の実現に向けたステップなのです。夢の実現に向けて、自分にあったマイルストーンを設定することが、あなたの人生を豊かなものにするカギとなります。自分の夢を実現する情熱を持ち続けてください。そして、限られた学生生活において、勉強だけでなく、サークルやアルバイト活動などプライベートなフィールドも大切にしていきましょう。学生時代に熱中して取り組んだことは、必ず将来、あなたの財産となるのです。「自由に、主体的に、創造的に」。みなさんの描く夢に向かって、残り少ない学生生活と、そして、これからの社会人としての生活が豊かなものとなるよう応援しています。



久保田 一樹

株式会社高島屋  
管理本部人事部能力開発・採用担当次長

#### 高島屋の経営理念は「いつも、人から。」

高島屋は、1831年の創業以来いつの時代においても、常にお客様にご満足いただき、また文化・芸術を通じて地域社会に貢献することをめざし、現在に至っております。当社グループの経営理念として「いつも、人から。」という言葉掲げていますが、この経営理念は、ひとつには、「お客様」という『人』に対して「良質な商品とサービスを提供し、お客様の豊かな生活の実現に奉仕」すること。もうひとつは、「社員」という『人』に対して「社員の人間性を尊重し、自主性と創造性が発揮できる風土づくりをめざす」ということの、二つの意味を持っており、社員全員が日々の業務を行う上での考え方や行動の原点となっています。

#### 人事としての考え方

物質的に豊かな時代から、衣・食・住を含めた自分らしさやこだわりを求める「心の時代」となり、また昨今の経済状況の反映からも、お客様は様々な流通チャネルを使い分けるようになっていきます。このような変化に対応し、企業として同業各社および異業種との競合、即ち多次元化競争時代に打ち勝ち生き残っていくためには、経営資源としての『人』について、今まで以上に「主体性（チャレンジマインド）」と「創造性」をもった人材が求められています。

高島屋では人材育成について「個人の自主性の尊重」をベースに、仕事の場を通じて目標にチャレンジしながら、一人ひとりの能力の伸長や可能性を引き出すことや、また個人の特性や意志・意欲を尊重した、「個人の力」を最大限に発揮できる人事運営を行っています。

また、仕事の場での自己実現・専門キャリア志向など就労意欲が多様化するなか、制度面においても社員の働きがい（生きがい）を支援することが必要とされています。これは一人ひとりの人間性を尊重した多様な人材の育成・活用と、蓄積されたキャリアが発揮され、それを成果に結びつけていく人事制度の充実を図っています。

具体的には、会社が主体となった各種研修の他に、個人チャレンジ型の能力開発システム「ニュー・タカシマヤ・カレッジ」（社内認定ライセンス・通信教育講座・社内外講座等）を用意し、社員一人ひとりのキャリア形成を支援しています。また、上長との間で毎年春から1年間を通じて、担当する業務の遂行状況と取り組みの経過を確認しながら、成果とプロセスの相互確認をおこなう評価面談制度の充実を図っています。

つまり、一人ひとりの個性と意欲を尊重しながら、専門

能力を持ったプロとして自立できるように支援していくとともに、目標の明確化と納得性の高い評価を行うことが、「主体性」や「創造性」を持つ人材育成の基本的な考え方です。

### 男女共同参画型企业に向けて

このような制度の中では、年齢、学歴、もちろん男性・女性といった性差は全くなく、本人の主体性・適性・個性といった点のみが反映されます。言い換えれば「女性だから」という甘えも許されないことになります。母性保護の観点での制度例としては、育児休職制度は昭和61年から、育児勤務制度は平成3年から実施しており、再雇用制度を利用した社員も数多くいます。また制度を活用するだけでなく、自分の出産・育児経験を職場復帰後に活かして活躍している社員も少なくありません。

そもそも百貨店は主となるお客様は女性が中心で、当然、商品・サービス・店舗展開においても女性の視点が重要である業態と考えられます。そのため当社ではあらゆる職種に男女の差はなく、また女性の登用が専門階層、いわゆる役職者においても積極的に進められており、今後若年層の育成に伴い更にその割合は増えていくと考えられます。

### 当社が求める人材像

企業が期待する「企業人」は、種々の成果を発揮する社員です。あなたが真に仕事を通し自ら成長したいと思うなら、「**自ら学び、考え、行動する姿勢**」がなによりも

必要です。自分の周囲の状況を深く認識し、課題を発見する能力や努力が求められているとも言えます。仕事においても、指示されたことをこなすだけでは成果は得られません。それには入社後の教育も大切ですが、まずは自発的に学ぶ意欲を持つ人である必要があります。さらに、強い信念を持って自ら導き出した考えで行動できる人を私達は望んでいます。

当社の実際の採用場面では、人と接するのが好き、という資質は基本として当然備えて欲しい要件ですが、それは決定打ではなく、例えば、学生時代に取り組んできた事についても、やった事の大きさをアピールすることよりも、その中でどう意志決定し、どのように取り組んできたかを、重視しています。

また、面接においては、どんな場でも自分の役割を認識し、自分なりの意見を持ち、工夫してきたか。どんな目標を持ち、どんな行動をとったかを自分の言葉で話せる人が、印象に残る人物であると思います。

最後に、自分自身を見つめる作業をしっかりとおくことは、就職活動に役立つだけではないメリットがあると思います。どうぞこの機会に「**自分の夢**」に結びつく、「**人生における大切なフィールド**」としての企業選択を行っていただくよう、また実りある就職活動となりますことをお祈りいたします。



潮木 守一

武蔵野女子大学  
現代社会学部教授

### 「仕事探しは、自分探し」

「仕事探しは、自分探し」という言葉があります。自分はどういう仕事に向いているのだろうか。どういう仕事が一番自分に合っているのだろうか。本当にこの仕事に決めてしまっているのだろうか。もっと他に自分に相応しい仕事があるのではなかろうか。自分はどのような仕事だったらできるのだろうか。こういう仕事は面白そうだが、本当に自分にできるだろうか。こういう具合に、仕事探しは迷いの連続です。

そこには二つの理由があります。まず第一に、世の中にはたくさんの仕事がありますが、そのほとんどがよく分からないというのが理由の一つ。第二の理由は、誰にとっても、自分というものがよく分からない。この自分に相応しい仕事とは何なのか、それがなかなか分からない。そのため、私達は仕事を探すとき、ただ仕事を探すだけ

でなく、「自分探し」もしなければならない。そこで「仕事探しは、同時に自分探し」にもなります。

「自分とは何」と問いかけて、とっさに答えられる人はいません。早く就職活動を始めなければいけないことはよく分かっているが、その前に、私には自分がよく分からない、まず「自分て何」という問いに答えを出してからでなければ、就職活動に入れないという人がいます。こういう人は、一人だけ殻に閉じこもって、「自分て何」を思いつめて、先に進めないことがよくあります。「自分て何。自分はどのような仕事をするのが、一番合っているの」。こういう疑問に答えを出すのは、一人閉じこもっていても答えは出ません。答えは自分の中にあるのではなく、自分の外の世界との係わり合いのなかから出てくるものです。



最近では多くの大学が外部講師をや先輩達を招いて、業界の説明や、就職戦線の見通しなどを話してくれています。また、大学主催ではなくても、さまざまなセミナーや、企業説明会が開催されていて、情報はいくらでも入ります。また最近ではインターネットが発達し、多くの就職情報がインターネットを通じて流されています。大学も、情報教育に力を入れ、今ではほとんどの大学生がインターネットを利用できるようになっています。仕事についての情報であれ、業界についての情報であれ、就職戦線の情報であれ、いくらでも情報は手に入ります。まずは、こうした身近な機会を積極的に活用することでしょう。最近気づくことは、折角のこういう機会を利用しない人が案外いることです。こういう人に限って、卒業間際までずる来てしまうようです。機会は身近にたくさんあります。そのチャンスを大いに活用してください。一人で思いつめて自分探しをするのではなく、こういう外部からの情

## 大学からの アドバイス

報に接触し、先輩、企業関係者と進んで接触するなかで、自分を見極め、「自分を探し出して」ください。



職探しとは、「自分探し」の過程ですが、それと同時に、夢と現実との間に折り合いをつける過程でもあります。人は誰も夢を抱き、希望を持ちます。夢や希望を持たない人は、本当の自分を探し出すことができません。しかし、私達の人生は、自分が心のなかに描く夢や希望が、そのまま実現できる世界ではありません。ですから、職探しは夢を求める過程ではありますが、それと同時に、現実に対する見極めをつけ、自分についての見極めをつける過程でもあります。どこかにもっと素敵な仕事があるのではないかと、もっと自分に合った仕事があるのではないかと、「青い鳥」を探しているうち、いつの間にか就職戦線は終わっていた、後に残されたのは自分一人だけだったというケースを、よく耳にします。理想は高く持ちながらも、選択は現実的に。これが職探しのかなめの一つです。



この現代社会では自己表現が重要です。特に、短時間で相手に自分というものを理解してもらうには、普段からこの自己表現能力を鍛えておく必要があります。そのためには、大学での普通の授業のなかで、あるいはゼミのなかで、発表能力、表現能力を鍛えておくことが必要です。同じことを話すにしても、同じことを表現するにも、話す人によってこれほど違うものかと思ったことがあるでしょう。自己表現能力を高める最良の方法は、できるだけ多く、「うまいなあ」と思う人の表現の仕方に触れておくことです。そしてそれをお手本にして、自分で試して

みることです。

ただ、あらかじめ頭のなかに言うべきことを準備してきて、それを懸命に思い出しながら発表するスタイルは感心しません。そういうスタイルの報告をすると、きまっで途中でつかえ、後のセリふが出なくなり、次のセリふは何だったか、としきりに思い出そうとしているうちに、ますますパニックに陥ってしまうことがよくあります。セリふを全部覚えておくのではなく、キーワードを頭のなかに入れておき、それをもとに話を組み立てながら語る必要があります。こういうスタイルの自己表現ができるようになるには、まずは相手の顔を見ながら、相手の目を見ながら、話をするという訓練を普段からしておく必要があります。



最近では、多くの大学で、PowerPointの使い方を教えてくれることと思いますが、PowerPointのよい点は、パソコンの画面上で適切なキーワードを考え出し、選り出す準備段階があるからです。つまり、話のストーリーを考え、そのストーリーを語るのに一番適切なキーワードは何なのか、キーワードを選び、その配列・順番を考える過程があるからです。キーワードを手がかりに相手の顔を見ながら語る、そういう練習を普段からしておくことが必要でしょう。

# 働く女性のための法律・・・ 知っておきましょう

## 男女雇用機会均等法のあらまし

男女雇用機会均等法は、女性労働者が雇用の分野で男性と均等な機会を得、その意欲・能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすることを事業主に求めています。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。

### ● 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保

- ① 募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職・解雇について、女性に対する差別を禁止しています。
- ② 女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことのみならず、女性のみを対象とするあるいは女性を優遇することについても、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有するという見地から、原則として禁止しています。
- ③ 営業職に女性はほとんど配置されていないというような、過去の女性労働者に対する取扱いなどが原因で、雇用の場で男性労働者との間に事実上生じている格差を解消するための積極的な取組（ポジティブ・アクション）を行う事業主に対し、国は相談その他の援助を実施することとしています。

### ● 紛争が生じた場合の救済措置等

- ① 女性労働者と事業主との間に具体的な紛争が生じた場合には、都道府県労働局長の助言・指導・勧告、紛争調整委員会の調停により紛争の迅速かつ円滑な解決を援助することとしています。
- ② 企業の雇用管理全般における男女の均等取扱いを確保するため、行政指導を実施し、必要に応じ、助言・指導・勧告することを規定しています。

また、企業が是正勧告に従わない場合には、厚生労働大臣はその旨を公表できることになっています。

### ● 女性労働者の就業に関して配慮すべき措置

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な配慮をすることを、事業主に義務づけています。
- ② 妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理に関する措置（保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保、保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために必要な措置）を講ずることを事業主に義務づけています。

## 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、女性に対する母性保護に関する規定などが定められています。

### ● 賃金

使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならないことになっています。

### ● 時間外・休日労働、深夜業

女性の職域拡大を図り、男女の均等取扱いを一層促進する観点から、女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制が解消され、男女同一の枠組みとなりました。

なお、使用者は労働者に、原則として、1日8時間、1週40時間を超えて働かせてはいけないことになっており、この時間を超えて働かせる場合には時間外労働協定の締結・届出が必要とされています。

### ● 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ず、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 1歳未満の子供を育てる女性労働者は、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。

### ● その他の女性に対する規定

使用者は、女性を坑内で働かせてはなりません。

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ときは、生理日に働かせてはならないことになっています。

## 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家庭生活との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。

### ● 育児休業等制度

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、雇用保険より育児休業給付を受けることができます。

### ● 介護休業等制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、連続する3か月の期間を限度として、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、介護休業をする労働者は、雇用保険より介護休業給付を受けることができます。

### ● 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子の養育が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、1ヵ月当たり24時間、1年当たり150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。

### ● 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。

### ● 勤務時間の短縮等の措置

事業主は、育児・介護休業をせずに育児や介護をしながら働き続ける労働者のために、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除（育児のみ）、託児施設の設置運営（育児のみ）、育児・介護費用の援助措置などのうち、いずれかの措置を講じなければなりません。

### ● 子の看護のための休暇の措置

事業主は、小学校入学までの子の看護のための休暇制度を導入するよう努めなければなりません。

### ● 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

### ● 国等による援助

国は、事業主等に対する相談・助言等の援助、労働者に対する相談・講習等の措置及び再就職の援助を行います。（お近くの労働局雇用均等室へお問い合わせ下さい）

地方公共団体は、労働者に対する相談・講習等の措置の実施及び勤労者家庭支援施設の設置に努めます。

# 労働局雇用均等室は。。。。

## あなたを応援します。

### ● 雇用均等室とは・・ ●

雇用均等室は、都道府県労働局の1部門として各都道府県の県庁所在地に置かれています。

雇用均等室では、男女雇用機会均等法等を施行しており、女性がその能力を十分発揮していくための働きやすい環境を作るとともに、職業生活と家庭生活との両立を図ることができるような環境を整えるため、女性や企業の方々からの相談に応じるとともに、必要に応じて企業に対し行政指導を行うなど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

- ・ 「男女雇用機会均等法」に沿った男女均等な取扱いが実現されるよう、女性と企業との間の個別紛争の解決援助や雇用管理制度の改善を進めています。
- ・ 職場におけるセクシュアルハラスメントについての防止対策を促進しています。
- ・ 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。

#### 仕事と育児や家族の介護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や介護休業制度の定着、ファミリー・フレンドリー企業の普及促進など、仕事と家庭との両立を支援するための対策を推進しています。

#### パートタイム労働者の雇用管理の改善のために

- ・ 「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム労働法）」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図っています。

● 男女雇用機会均等法は、厚生労働省ホームページでも見られます ●

<http://www.mhlw.go.jp>

## 就職活動でこんなことはありませんか？ 雇用均等室へいつでも相談を

あなたが女性であるというだけの理由で、希望する企業に応募する機会が得られなかったり、男性よりも不利な条件が付いていたり、必要な情報をもらえなかったりしていませんか。

みなさんの就職活動がスムーズに行えるよう、雇用均等室では年間を通して相談を受け付けています。

就職活動において、男性と異なった取扱いを受けていると思われる場合には、電話などで最寄りの雇用均等室に相談してみましょう。

### ●募集・採用での、男女異なる取扱いとは・・・

均等法では、労働者の募集及び採用について、**女性に対する差別を禁止**し、男女均等な取扱いを求めています。

女性に対する差別として禁止されるのは、次のような場合です。

#### 1 募集・採用に当たって、女性であることを理由として、その対象から女性を排除すること。

排除していると考えられる例

- ☐ 「営業職」、「総合職」、「大卒技術系」などの募集で、男性しかとらないと言われた。
- ☐ 「営業マン」、「カメラマン」など男性を表す職種名で募集していた。
- ☐ 求人票では男女とも募集の対象となっていたのに、応募の受付等は男性のみを対象としていた。

#### 2 男女をともに募集・採用の対象としているにもかかわらず、女性又は男性についての募集・採用する人数を設定すること。

人数を設定していると考えられる例

- ☐ 「大卒男性80人、大卒女性20人」等男女別に採用予定人数を明らかにして募集していた。
- ☐ 「男女社員10人募集、うち男性5人以上採用」と男性の人数を設定して募集していた。
- ☐ 男性の選考を終了した後で女性の選考が行われた。

- 3 年齢、未婚・既婚の別、通勤の状況その他の条件を付けて募集・採用する場合、女性に対して男性と異なる条件を付けること。

異なる条件を付けていると考えられる例 \_\_\_\_\_

- ☐ 女性にのみ、未婚者であることを条件としていた。
- ☐ 女性にのみ、自宅から通勤することを条件としていた。
- ☐ 女性にのみ、浪人又は留年していないことが条件と言われた。

- 4 求人内容の説明等募集・採用に関する情報の提供について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。

異なる取扱いをしていると考えられる例 \_\_\_\_\_

- ☐ 会社案内等の資料が女性には送られてこなかったり、男性より遅く送られてきた。
- ☐ 男性に送られた会社案内等の資料と、女性に送られてきた資料が異なっていて、男性の方が詳しくあった。
- ☐ 会社説明会の対象が男性のみであったり、女性を対象とする説明会が男性より遅く行われた。

- 5 採用試験等について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること。

異なる取扱いをしていると考えられる例 \_\_\_\_\_

- ☐ 採用試験で女性にだけ二次試験が行われた。
- ☐ 男性は面接のみ、女性は面接に加えて筆記試験が行われた。
- ☐ 面接の時、「結婚や出産をしても働き続けますか」ということを女性にだけ質問していた。

- 6 募集・採用に当たって、女性であることを理由として、その対象を女性のみとすること。

女性のみとしていると考えられる例 \_\_\_\_\_

- ☐ 「事務職」、「一般職」、「販売職」などの募集で女性のみを募集していた。
- ☐ 「スチュワーデス」、「看護婦」など女性を表す職種名で募集していた。
- ☐ 「女性歓迎」、「女性向きの職種」等の表示をして募集していた。

## POINT

1. 女性が排除されているか、女性に不利な条件が付いているか等を判断する場合は、大卒総合職、大卒技術系、高卒事務系など、学歴や職種等による区分ごとにみて、同じ区分の男性と比較して判断してください。
2. 女性は補助的な仕事や細かい作業に向いているなどの先入観によって、一定の職種・職務について女性のみを募集・採用することは、かえって女性の職域を限定したり、女性の仕事と男性の仕事を分離してしまうという弊害をもたらすとの観点から、女性のみ募集・採用は原則として禁止されています。

# 労働局雇用均等室所在地一覧

(電話番号・FAX番号一覧)

| 都道府県<br>労働局 | 事項別   | 電話番号         | FAX番号        | 郵便番号     | 所 在 地                          |
|-------------|-------|--------------|--------------|----------|--------------------------------|
| 北海道         | 北 海 道 | 011-709-2715 | 011-709-8786 | 060-8566 | 札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎      |
| 青 森         | 青 森   | 017-734-4211 | 017-777-7696 | 030-8558 | 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎           |
| 岩 手         | 岩 手   | 019-604-3010 | 019-604-1535 | 020-0023 | 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館           |
| 宮 城         | 宮 城   | 022-299-8844 | 022-299-8845 | 983-0861 | 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎         |
| 秋 田         | 秋 田   | 018-862-6684 | 018-862-4300 | 010-0951 | 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎            |
| 山 形         | 山 形   | 023-624-8228 | 023-624-8246 | 990-0041 | 山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎         |
| 福 島         | 福 島   | 024-536-4609 | 024-536-4658 | 960-8021 | 福島市霞町1番46号 福島合同庁舎              |
| 茨 城         | 茨 城   | 029-224-6288 | 029-224-6265 | 310-8511 | 水戸市北見町1番11号                    |
| 栃 木         | 栃 木   | 028-633-2795 | 028-637-5998 | 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       |
| 群 馬         | 群 馬   | 027-210-5009 | 027-210-5104 | 371-8567 | 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル       |
| 埼 玉         | 埼 玉   | 048-822-4273 | 048-822-7867 | 336-0012 | さいたま市岸町5丁目8番13号                |
| 千 葉         | 千 葉   | 043-221-2307 | 043-221-2308 | 260-8612 | 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    |
| 東 京         | 東 京   | 03-3818-8408 | 03-5689-5076 | 112-8581 | 文京区後楽2丁目5番1号 住友不動産飯田橋ファーストビル   |
| 神 奈 川       | 神 奈 川 | 045-211-7380 | 045-211-7381 | 231-8434 | 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎       |
| 新 潟         | 新 潟   | 025-234-5928 | 025-265-6420 | 951-8588 | 新潟市川岸町1丁目56番地                  |
| 富 山         | 富 山   | 076-432-2740 | 076-432-3959 | 930-8514 | 富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル          |
| 石 川         | 石 川   | 076-265-4429 | 076-221-3087 | 920-0031 | 金沢市広岡3丁目1番1号 金沢パークビル           |
| 福 井         | 福 井   | 0776-22-3947 | 0776-22-4920 | 910-0019 | 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎         |
| 山 梨         | 山 梨   | 055-231-8611 | 055-231-8625 | 400-0031 | 甲府市丸の内2丁目7番23号 鈴与甲府ビル          |
| 長 野         | 長 野   | 026-227-0125 | 026-227-0126 | 380-0935 | 長野市大字中御所字岡田53番7号 ニッセイ同和損保長野ビル  |
| 岐 阜         | 岐 阜   | 058-263-1220 | 058-263-1707 | 500-8842 | 岐阜市金町4丁目30番地 明治生命岐阜金町ビル        |
| 静 岡         | 静 岡   | 054-252-5310 | 054-252-8216 | 420-0857 | 静岡市御幸町4番1号 アーバンネット静岡ビル         |
| 愛 知         | 愛 知   | 052-219-5509 | 052-220-0573 | 460-0008 | 名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング     |
| 三 重         | 三 重   | 059-226-2318 | 059-228-2785 | 514-8524 | 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎          |
| 滋 賀         | 滋 賀   | 077-523-1190 | 077-527-3277 | 520-0051 | 大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル             |
| 京 都         | 京 都   | 075-241-0504 | 075-241-0493 | 600-8007 | 京都市下京区四条通東洞院東入ル立売西町60 日本生命四条ビル |
| 大 阪         | 大 阪   | 06-6941-8940 | 06-6946-6465 | 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   |
| 兵 庫         | 兵 庫   | 078-367-0820 | 078-367-3854 | 650-0044 | 神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー   |
| 奈 良         | 奈 良   | 0742-32-0210 | 0742-32-0214 | 630-8570 | 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎         |
| 和 歌 山       | 和 歌 山 | 073-421-6157 | 073-421-6158 | 640-8392 | 和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル         |
| 鳥 取         | 鳥 取   | 0857-22-3249 | 0857-29-4142 | 680-0846 | 鳥取市扇町22番1号 山陰合同銀行鳥取駅南ビル        |
| 島 根         | 島 根   | 0852-31-1161 | 0852-31-1505 | 690-8532 | 松江市東朝日町76番地 島根労働局東朝日庁舎         |
| 岡 山         | 岡 山   | 086-224-7639 | 086-224-7693 | 700-8611 | 岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎         |
| 広 島         | 広 島   | 082-221-9247 | 082-221-2356 | 730-8538 | 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館      |
| 山 口         | 山 口   | 083-995-0390 | 083-995-0389 | 753-8510 | 山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館        |
| 徳 島         | 徳 島   | 088-652-2718 | 088-652-2751 | 770-0831 | 徳島市寺島本町西1丁目7番1号 日通朝日徳島ビル       |
| 香 川         | 香 川   | 087-831-3762 | 087-831-3759 | 760-0018 | 高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎          |
| 愛 媛         | 愛 媛   | 089-935-5222 | 089-935-5223 | 790-0811 | 松山市本町2丁目1番7号 松山東京海上ビル          |
| 高 知         | 高 知   | 088-885-6041 | 088-885-6042 | 780-8548 | 高知市南金田48番2号                    |
| 福 岡         | 福 岡   | 092-411-4894 | 092-411-4895 | 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      |
| 佐 賀         | 佐 賀   | 0952-24-4240 | 0952-24-6559 | 840-0801 | 佐賀市駅南本町3番15号 安田生命ビル            |
| 長 崎         | 長 崎   | 095-844-4384 | 095-844-4423 | 852-8117 | 長崎市平野町22番40号 (株)九電工長崎支店ビル      |
| 熊 本         | 熊 本   | 096-352-3865 | 096-352-3876 | 860-0008 | 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎              |
| 大 分         | 大 分   | 097-532-4025 | 097-537-1240 | 870-0016 | 大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎          |
| 宮 崎         | 宮 崎   | 0985-38-8827 | 0985-38-8831 | 880-0805 | 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎          |
| 鹿 児 島       | 鹿 児 島 | 099-222-8446 | 099-222-8459 | 892-0847 | 鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル      |
| 沖 縄         | 沖 縄   | 098-868-4380 | 098-869-7914 | 900-0029 | 那覇市旭町38番地8号 おきでん那覇支店ビル         |

参考：学生職業センター・学生職業相談室所在地一覧

| 名 称                   | 〒        | 住 所                                  | TEL          |
|-----------------------|----------|--------------------------------------|--------------|
| 札幌学生職業センター            | 060-8526 | 札幌市中央区北4条西5丁目 三井生命札幌共同ビル7F           | 011-233-0202 |
| あおり学生職業プラザ            | 030-0803 | 青森市安方1丁目1-40 青森県観光物産館・アスパム7F         | 017-774-0220 |
| 盛岡学生職業相談室             | 020-0021 | 盛岡市中央通3-3-2 菱和ビル6F                   | 019-653-8609 |
| 仙台学生職業センター            | 983-0852 | 仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台森ビル3F               | 022-792-1742 |
| 秋田学生職業プラザ             | 010-0001 | 秋田市中通2-3-8 アトリオン3F                   | 018-836-9001 |
| ハローワークやまがたAL          | 990-0828 | 山形市双葉町1-2-3 山形テルサ1F                  | 023-646-7360 |
| 福島学生職業相談室             | 960-8031 | 福島市栄町6-6 ユニックスビル3F                   | 024-528-0770 |
| 茨城学生職業相談室             | 310-0011 | 水戸市三の丸1-4-73 水戸三井ビルディング1F            | 029-222-4131 |
| 栃木学生職業相談室             | 320-8501 | 宇都宮市塙田1-1-20 県庁本館2F                  | 028-623-3226 |
| 群馬学生職業相談室             | 370-0841 | 高崎市栄町16-11 高崎イーストタワービル7F             | 027-321-7373 |
| 彩の国ハローワーク新卒者就職特別支援プラザ | 331-0852 | さいたま市桜木町1-9-4 エクセレント大宮ビル6F           | 048-650-2234 |
| 千葉学生職業相談室             | 260-0028 | 千葉市中央区新町3-13 千葉TNビル9F                | 043-238-7755 |
| 学生職業総合支援センター          | 106-0032 | 港区六本木3-2-21                          | 03-3589-8609 |
| 神奈川学生職業相談室            | 231-0005 | 横浜市中区本町2-22 日本生命横浜本町ビル2F             | 045-211-7761 |
| 新潟学生職業相談室             | 950-0088 | 新潟市万代4-1-6 新潟あおば生命ビル8F               | 025-247-3244 |
| 富山学生職業相談室             | 930-0805 | 富山市湊入船町9-1 とやま自遊館2F                  | 076-444-5581 |
| 石川学生職業相談室             | 920-0981 | 金沢市片町2-2-5 ラプロ片町6F                   | 076-261-9453 |
| 福井学生職業相談室             | 910-0005 | 福井市大手3-4-1 福井放送会館ビル3F                | 0776-25-4165 |
| 山梨学生職業相談室             | 400-0851 | 甲府市住吉1-17-5 甲府職業安定所内                 | 055-232-6060 |
| 山梨学生職業相談コーナー          | 400-0031 | 甲府市丸の内2-14-13 ダイタビル3F                | 055-221-8760 |
| 長野学生職業相談室             | 380-0921 | 長野市栗田源田窪1001-1 長栄長野東口ビル6F            | 026-228-0333 |
| 岐阜学生職業相談室             | 500-8842 | 岐阜市金町4-30 明治生命岐阜金町ビル2F               | 058-266-7155 |
| 静岡学生職業相談室             | 420-0851 | 静岡市黒金町57 中部県行政センター内                  | 054-251-6422 |
| 愛知学生職業センター            | 450-0003 | 名古屋市中区名駅南2-14-19 住友生命名古屋ビル23F        | 052-561-4061 |
| 三重学生職業相談室             | 514-0002 | 津市島崎町3-1 三重県島崎会館1F                   | 059-229-9591 |
| 滋賀学生職業相談室             | 520-0051 | 大津市梅林1-3-10 滋賀ビル2F                   | 077-521-0600 |
| 京都学生職業相談室             | 600-8216 | 京都市下京区烏丸通七条下ル東塩小路町735-5 ニッセイ京都駅前ビル3F | 075-352-8609 |
| 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10F       | 06-6241-5305 |
| 兵庫学生職業相談室             | 650-0044 | 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー12F        | 078-351-3371 |
| 奈良学生職業相談室             | 630-8115 | 奈良市大宮町4丁目296-1 白鳥ビル1F                | 0742-30-5330 |
| 和歌山学生職業相談室            | 640-8331 | 和歌山市美園町5-9-12 グリーンコート美園1F            | 073-421-1220 |
| 鳥取学生職業相談室             | 680-0845 | 鳥取市富安2-61 アリモビル2F                    | 0857-29-8886 |
| しまね学生職業相談室            | 690-0003 | 松江市朝日町478-18 松江テルサ3F                 | 0852-28-8609 |
| 岡山学生職業相談室             | 700-0901 | 岡山市本町6-36 第1セントラルビル7F                | 086-222-2900 |
| 広島学生職業センター            | 730-0013 | 広島市中区八丁堀16-14 第二広電ビル5F               | 082-224-1120 |
| 山口学生職業相談室             | 754-0002 | 吉敷郡小郡町大字下郷1294 JR小郡駅北口               | 083-973-8080 |
| 徳島学生職業情報センター          | 770-0902 | 徳島市西新町2-5 徳島経済センター5F                 | 088-625-1735 |
| 香川学生職業相談室             | 760-0056 | 高松市中新町2-8 日本興亜高松ビル2F                 | 087-832-0002 |
| 愛媛学生職業相談室             | 790-0065 | 松山市宮西1-5-11 愛媛県宮西ビル1F                | 089-925-3357 |
| 高知学生職業相談室             | 780-0822 | 高知市はりまや町1-5-1 デンテツターミナルビル2F          | 088-878-1752 |
| 福岡学生職業センター            | 810-0001 | 福岡市中央区天神1丁目4-2 エルガーラ12F              | 092-714-1556 |
| 佐賀学生職業相談室             | 840-0816 | 佐賀市駅南本町5-1 住友生命佐賀ビル2F                | 0952-24-2616 |
| キャンパス・ワーク長崎           | 852-8117 | 長崎市平野町3-5 建友社ビル2F                    | 095-843-2190 |
| 熊本学生職業相談室             | 860-0807 | 熊本市下通1-7-13 田尻ビル3F                   | 096-322-5868 |
| 大分学生職業相談室             | 870-0029 | 大分市高砂町2-50 OASISひろば21 3F             | 097-533-8600 |
| 宮崎学生職業相談室             | 880-0844 | 宮崎市柳丸町131 宮崎公共職業安定所2F                | 0985-23-0082 |
| 鹿児島学生職業相談室            | 892-0842 | 鹿児島市東千石町1-38 アイムビル6F                 | 099-224-3370 |
| 沖縄学生職業相談室             | 900-8601 | 那覇市字おもろまち1-3-25 沖縄職業総合庁舎3F           | 098-941-1919 |

各種求人関係情報の提供、職業相談等を行っていますので、活用してみましょう。

