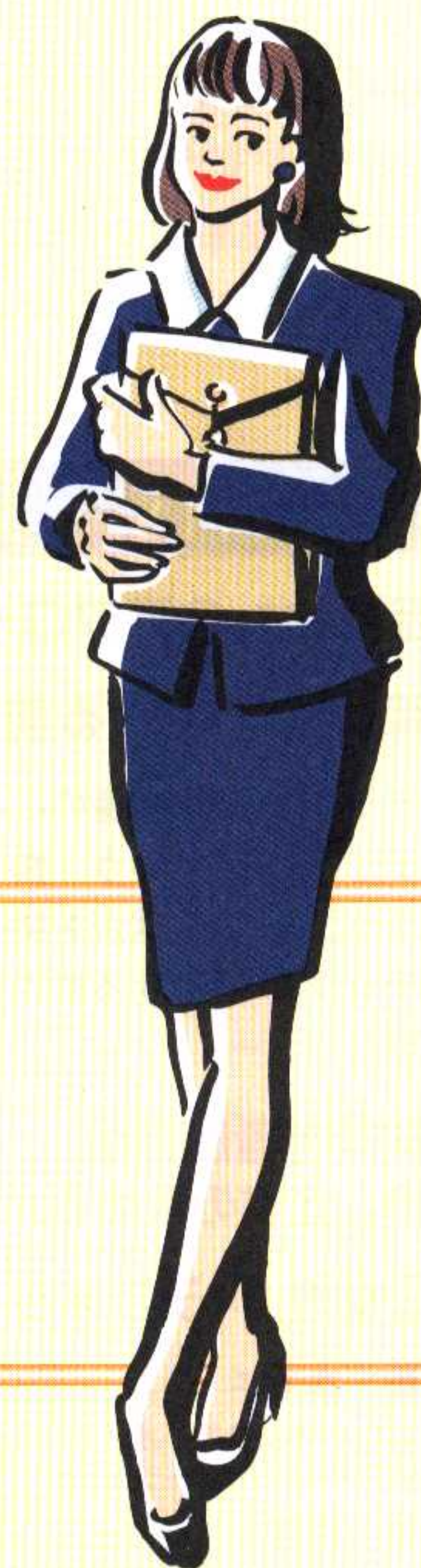


女子学生のための 就職ガイドブック

就職について真剣に
考えてみませんか？



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）
平成15年度

女子学生のための 就職ガイドブック



CONTENTS

1 就職活動へのアプローチ

2 就職活動を始める前に

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

12 人事担当者座談会

「今、企業の求める人材とは…」

16 先輩女性からのメッセージ

- 16 ・水相 奈津子
サンスター株式会社 オーラルケア事業本部生産部高機工場
技術グループパッケージチーム
- 17 ・荻矢 理恵
富山第一銀行 イオンFB支店

18 働く女性のための法律を知っていますか？

- 18 ・職場での男女異なる取扱い禁止されています
- 19 ・職場におけるセクシュアルハラスメント防止
- 19 ・母性保護のために事業主が講ずべき措置
- 19 ・男女労働者の仕事と家庭の両立を支援する法律（育児・介護休業法）

20 ご相談は雇用均等室へ

就 職 活 動

へのアプローチ

皆さんは、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なことから、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。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、後悔のない選択ができるようにしましょう。

基本的な流れ

●就職活動を始める前の準備

- 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



●就職活動の開始

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



応募



選考



内定

就職活動を始める前に

ステップ1

自分自身のことを整理しておく（自己分析）～就職活動の第一歩～

「就職活動」というと、企業にエントリーシートを送ったり、会社訪問をしたり、面接を受けに行く、といったことを思い浮かべる方も多いのではないのでしょうか。しかし、その前にやっておいてほしいことがあります。それは、自分自身のことを整理しておくことです。

自己分析をしておけば、自然と自分のやりたい仕事、自分の希望する生き方が見えてきますし、自分のどのような点がセールスポイントになるのかわかり、どのような面接にも対応できるはずです。

就職活動を開始する時に、一回だけ行うのではなく、就職活動を通して、繰り返し自分を見つめ直してみましょう。

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	・ 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。 ・ 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。 ・ 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。 ・ どんなことに感動し、挫折したのはどんな時か。 ・ その時どう感じ、それをどう克服したか。 など
自分の能力・適性について考える	・ 自分の性格の特徴はどこにあるか。 ・ 自分のセールスポイントは何か。 ・ 集団の中で、どんな役回りが多いか。 ・ 家族や友人からどう評価されることが多いか。 ・ 何か資格を持っているか、特技は何か。 ・ どんなことにやりがいを感じるか。 ・ どんな仕事に興味があるか、その理由は何か。 ・ その仕事にはどのような能力が必要と思うか。 など
これからのライフプランを考える	・ ライフプランの中で仕事をどう位置づけたいか。 ・ 5年後、10年後どのように仕事に携わってみたいか。 ・ 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

参考

就職活動を終えた先輩方の就職活動の反省点として、「自分の適性についてもっと考えておくこと」が最も多くなっています。

	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

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）

ステップ2

どういう「働き方」をしたいか考える

「あなたはどのような働き方をしたいですか…？」

- 家庭との両立も考えながら、働きつづける
- 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いかして働くetc…

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。

はじめから、結婚や出産で退職すると決めないで、長く働きつづ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。

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ことが必要です。

ここからは、女性労働者の現状をデータでお示ししています。これを見て、女性が「働く」ことについて考えてみましょう。

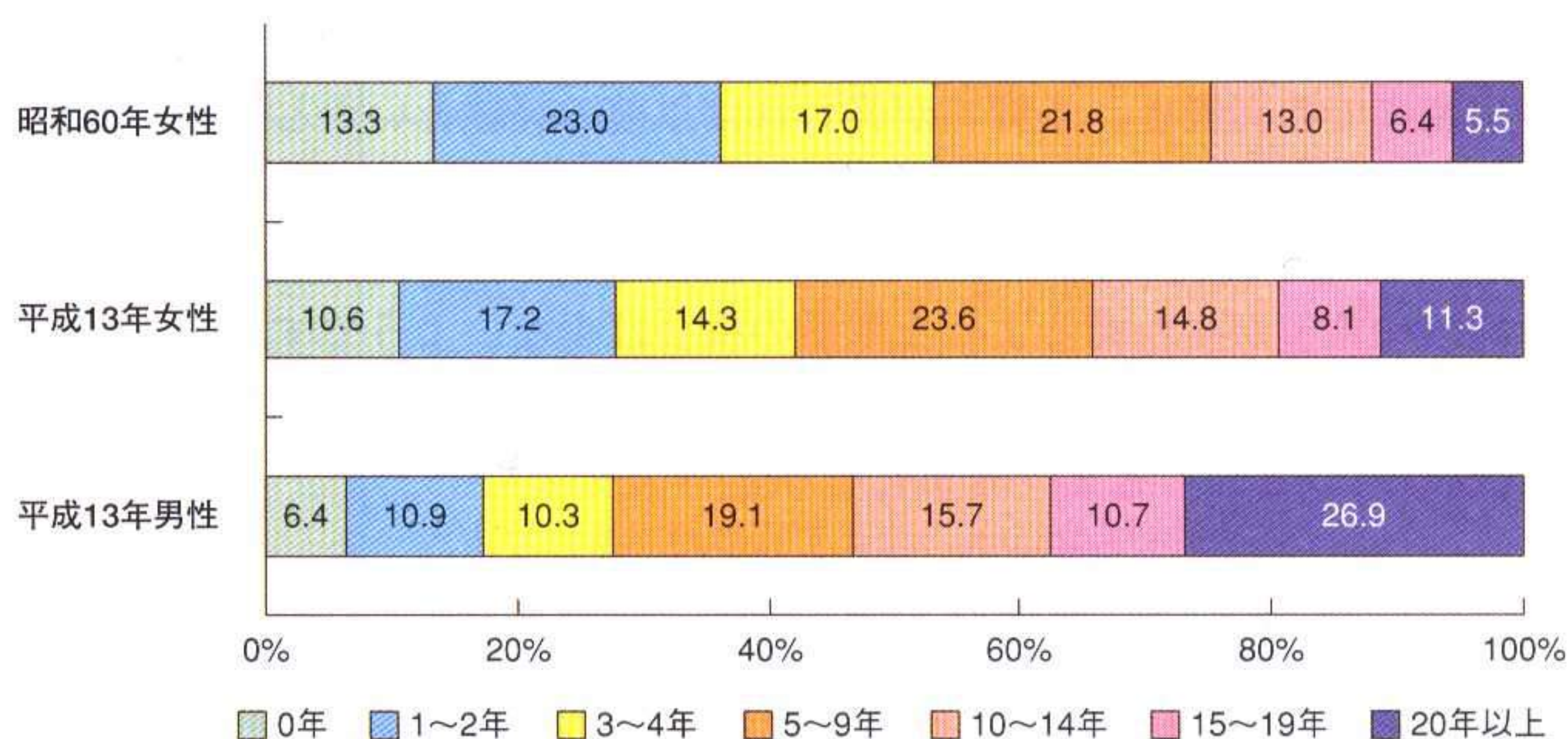
企業で働く女性は増加

女性の雇用者（企業に雇われている女性）は、この10年間で1,974万人（H4）から2,161万人（H14）に増加し、雇用者全体の4割を超え、年々その割合は高まっています。



長く勤める女性も増加

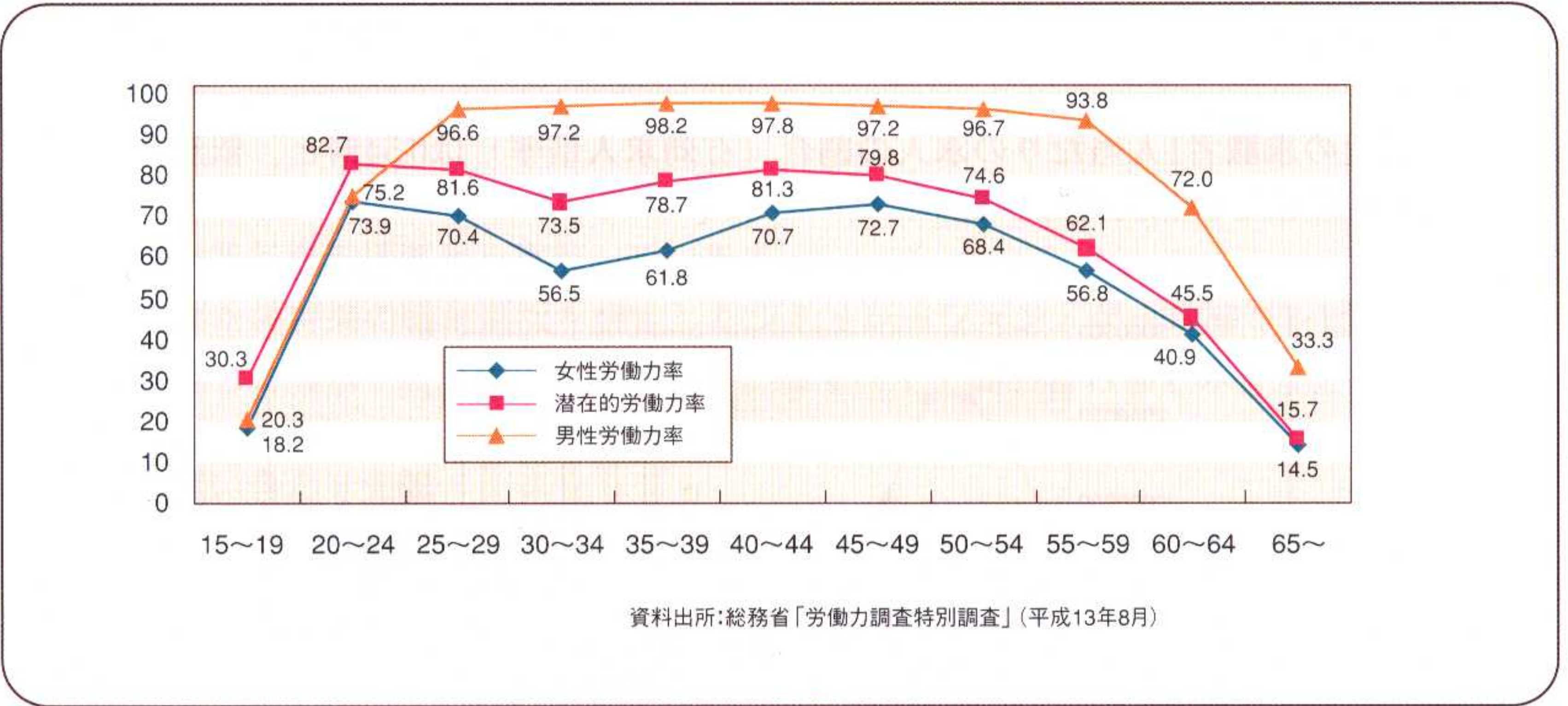
女性の平均勤続年数は長期化する傾向（H3 7.4年→H13 8.9年）にあります。平均勤続年数が10年以上になる者は、女性全体の3割を超えています。



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

日本では、年齢階級別に働いている女性の割合（労働力率）をみると、M字型カーブを描いています。

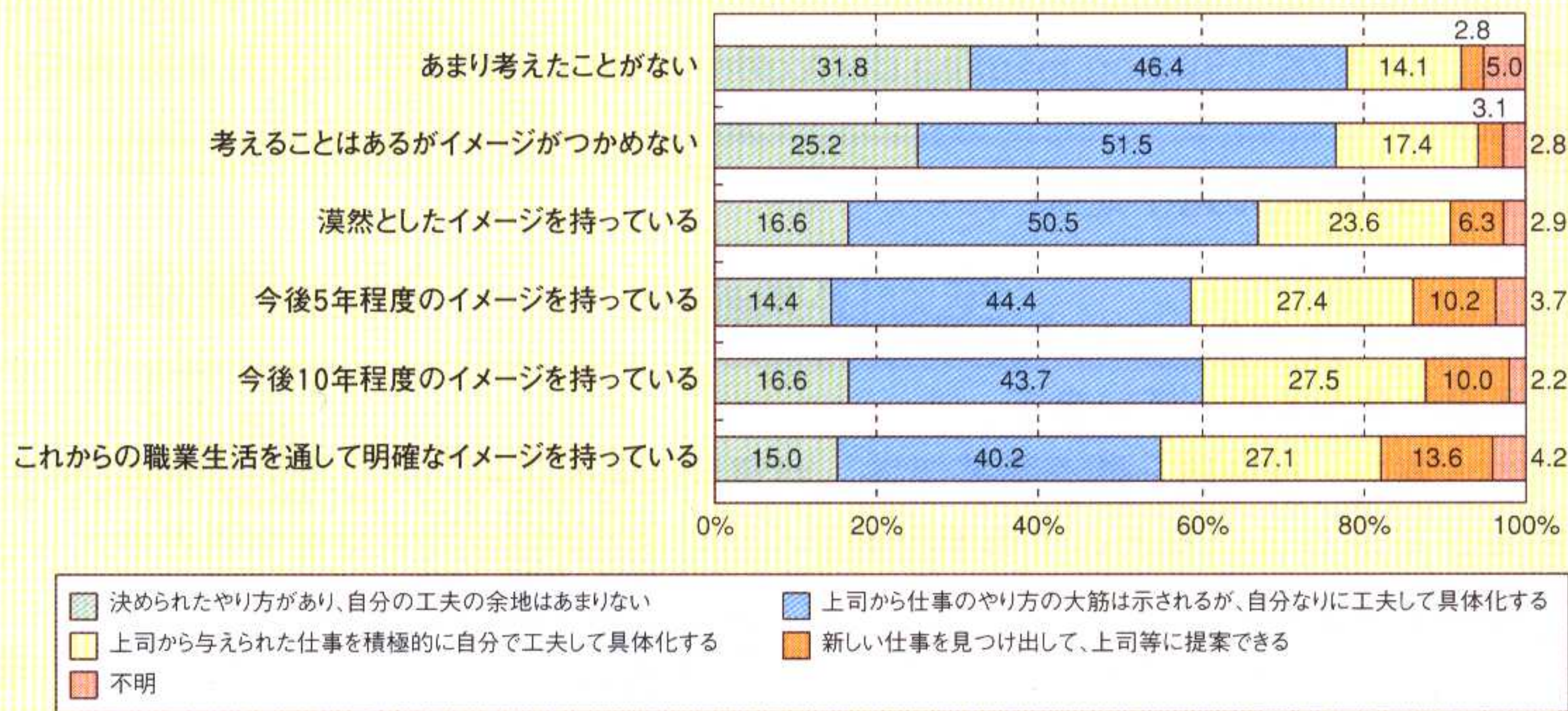
これは、20代後半から30代前半の女性が、出産・育児等で仕事から離れるためと考えられます。しかし、潜在的労働力率（女性の労働力人口+働くことを希望する人口）をみると、台形型に近い形を描いています。このことは、出産・育児期も含め、働くことを希望している女性が多いということを意味していると考えられます。



参考

将来のキャリアイメージが明確な人は仕事の仕方も積極的

ある程度のキャリアイメージを持っている人ほど、日頃の仕事に対し、積極的に取り組むことができています。

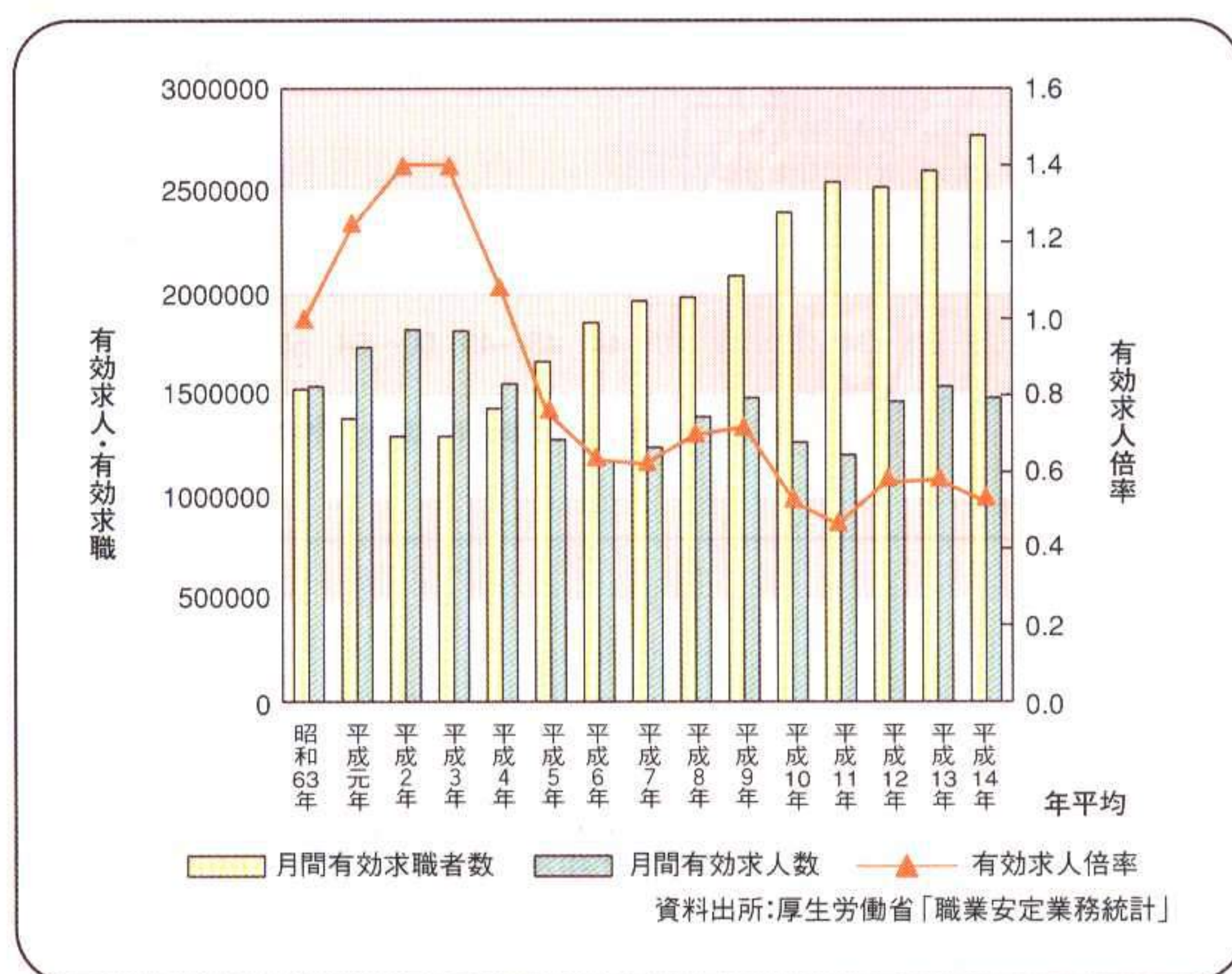


ステップ3

求人状況を調べる

長期間景気が低迷する中であって、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0.54倍と、依然として非常に厳しい状況にあります。



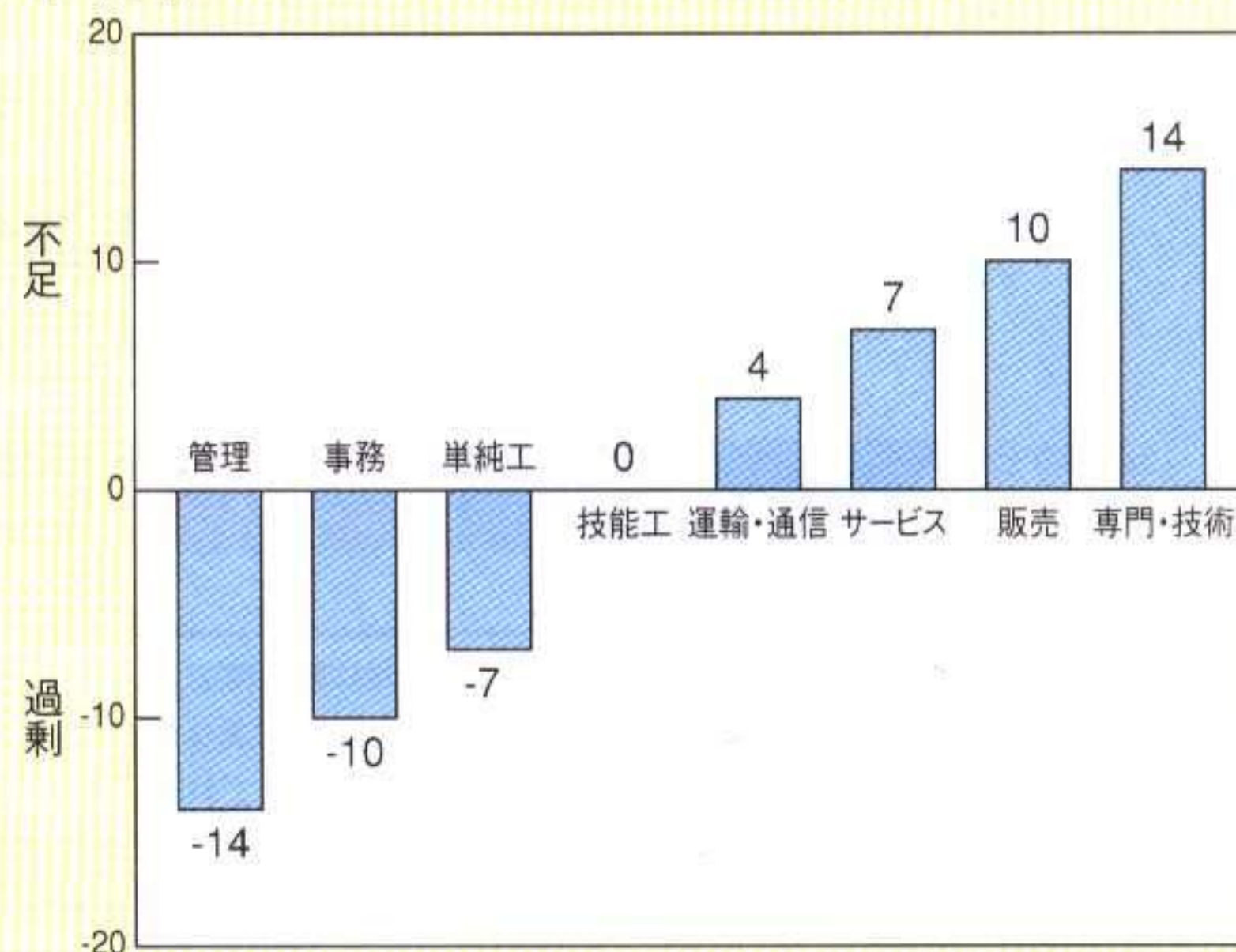
参考

労働者の過不足感

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。

ポイント



資料出所: 厚生労働省「労働経済動向調査」(平成14年11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に幅広い職業選択をしましょう。

また、企業には、人事部門もあれば、経理部門、営業部門、製造部門など、いろいろな仕事があります。「あれはできない」、「これはやりたくない」、などと最初から間口を狭めないで、好奇心旺盛に、まずは幅広い選択肢を持ってください。

女性と仕事の未来館

女子学生・女子生徒の適切な職業選択のための情報その他働く女性に関する情報の提供等各種支援事業を実施しています。

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。

■お問い合わせ先■

住所:東京都港区芝5-35-3 TEL:03-5444-4151 <http://www.miraikan.go.jp>

学生職業総合支援センター

学生職業総合支援センターは、80台の自己検索型パソコンによる、求人情報等の提供、予約相談の実施、就職関連イベントなど多彩なメニューを用意して、次代を担う若者の就職活動をバックアップしています。

■お問い合わせ先■

住所:東京都港区六本木3-2-21 <http://job.gakusei.go.jp/F/F2000200.asp>

学生職業センター、学生職業相談室

学生職業センター及び学生職業相談室は、各都道府県に一箇所ずつ設置されており、大学等新卒者対象就職情報の提供と、職業相談を実施しています。

■各都道府県の学生職業センター、学生職業相談室の連絡先は、ホームページでご確認ください。

<http://job.gakusei.go.jp/F/index2.htm>

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、雇用管理のあり方、賃金その他の労働条件、女性の活躍状況等に違いがあります。

あなたのやりたいことは、どこに行けばできるのか。

…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、全体からすると、まだまだ狭いでしょう。

はじめは選択の幅を広く持って、業界・企業研究をしましょう。

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（平成15年10月より「独立行政法人労働政策研究・研修機構」）（03-5321-3074）発行の、職業ハンドブックも活用してみましょう。

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、福利厚生制度、育児・介護休業取得者の有無 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。

質問コーナー

質問1

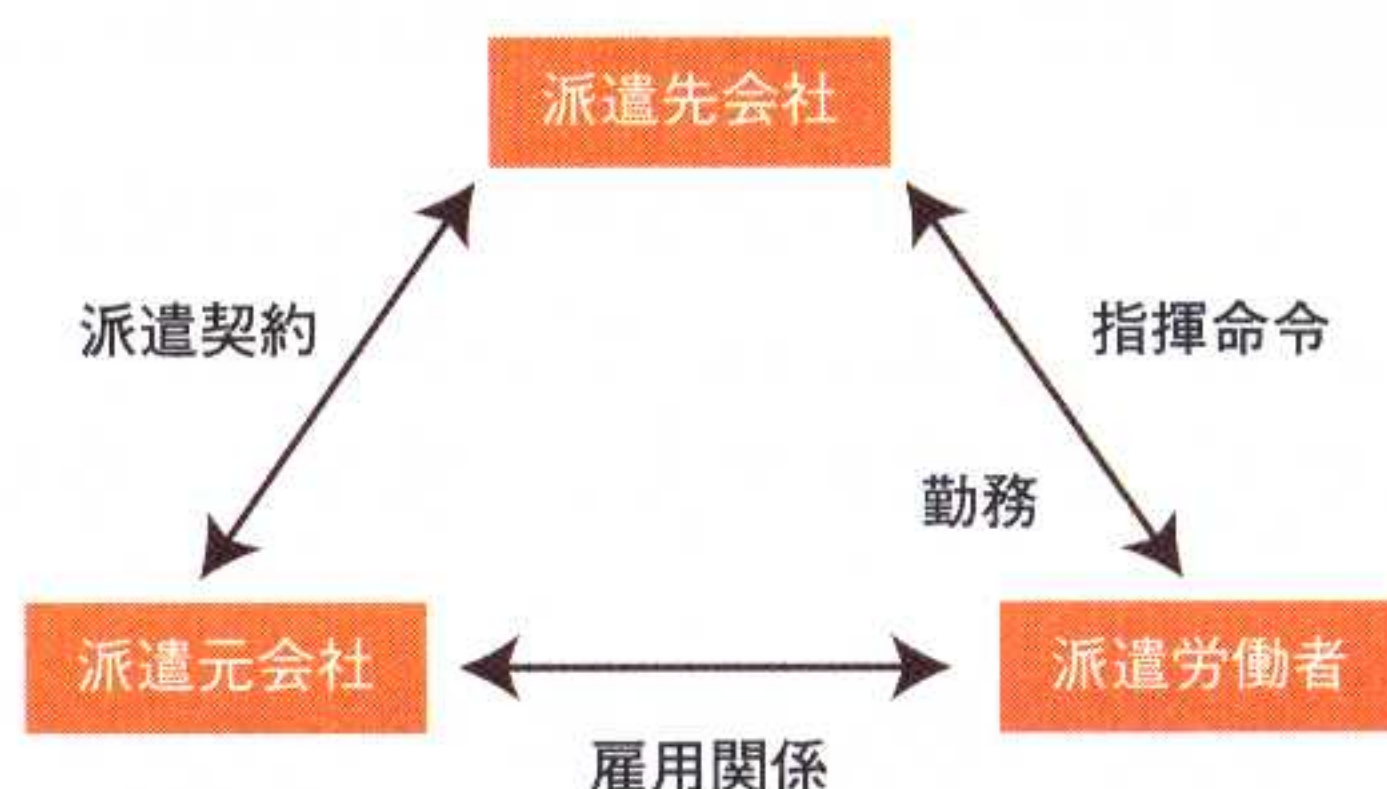
新卒で派遣社員となる人もいるようですが、どのようなものなのですか？

労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいいます。

派遣労働の特徴

- ・ 派遣元会社と派遣先会社との間で労働者派遣契約を締結し、派遣元会社は労働者を派遣し、派遣先での仕事に従事させる。
- ・ 雇用関係は、労働者と派遣元会社との間に生じる。
- ・ 日常業務の指揮命令等については派遣先会社が行う。

派遣の仕組み



実際に派遣労働で働いた方はどう感じているのでしょうか？

～平成13年9月労働者派遣事業実態調査結果より～（複数回答）

メリット

- ・ 仕事の範囲や責任が明確 (35.7%)
- ・ 自分の能力を生かせる (29.8%)
- ・ 働きたい仕事内容を選べる (29.0%)
- ・ 専門的な技術や資格を生かせる (28.1%)

デメリット

- ・ 身分・収入が不安定 (45.8%)
- ・ 将来の見通しが立たない (43.6%)
- ・ 賃金水準が低い (31.8%)
- ・ 技能が向上しても評価が上がらない (27.6%)

質問2

コース別雇用管理制度ってどのようなものなのですか？

コース別雇用管理制度とは、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・教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいい、「一般職・総合職」「一般職・事務職」など、その名称は問いません。

コース別雇用管理制度を導入している企業はどれくらいですか？

コース別雇用管理制度を導入している企業割合は7.1%です。金融・保険業が41.7%、次いで不動産業で20.6%となっています。

入社後、コース転換はできるのですか？

コース転換制度がある企業は多いのですが（コース別雇用管理制度導入企業の88.8%）、それがどういう制度なのかは企業によって異なりますので、自分でその企業の情報を入手する必要があります。しかし、転換制度を導入している企業のうち、「転換実績がない」企業は33.0%あります。

コース転換制度についての情報は、事前に入手するのはもちろんですが、コースの選択は、就職時によく考えておくことが望まれます。



「今、企業の求める人材とは…」



女性労働者の能力発揮を促進するために自主的かつ積極的に取り組んでおられる企業を表彰する「均等推進企業表彰」で、厚生労働大臣賞を受賞された企業の人事担当者の方々にお集まりいただき、これから就職活動を行う女子学生のみなさんへのエールを送っていただきました。

PROFILE



伊藤 治

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
雇用均等政策課均等業務指導室長



田中 恭代

旭化成株式会社
人事部EO推進室室長



木谷 宏

株式会社ニチレイ
人事部企画チームマネージャー



進藤 哲夫

株式会社有隣堂
人事総務部人事課課長

伊藤 本日は大変お忙しい中をお集まりいただきましてありがとうございます。私、均等業務指導室の伊藤でございます。本日の進行、司会役をさせていただきます。

企業が重視するものとは…

「自分の頭で考えて自ら行動できる人」(田中)
「プロフェッショナル型」+「社会人間」(木谷)
「コミュニケーション能力、好奇心」(進藤)

伊藤 まず最初に、企業として、女子学生に限らず、どういった方を求めているのか、また、どういった人物であれば、各企業として是非採用し、育成したいとお考えになっているのか、お話ししたいと思います。

田中 今の世の中は、非常に変化のスピードが速く、激しくなっていますね。ですから企業として今までどおり同じことをやっていると勝ち残れず、変化に強く、変化していく者だけが生き残っていくという時代になってきているという認識をしています。こういう時代に欲しい人というのは、自分の頭できちんと考えて、自ら行動することができる人ではないで

しょうか。「自分の頭で考えられる」とは、マニュアルに従って何かをやるということではなく、変化、変革に対する鋭敏な感度、アンテナを自分自身が持っていて、自分の仕事・立場に落とし込んで何をすべきかを考えることができること、そして、「自ら行動する」というのは、自分で考えたことをスピード感をもって実際に実行に移すことができること。この2つの力を備えた人を育てていくことが大事だと考えています。

木谷 ニチレイでは求める人材のキーワードとして「プロフェッショナル型」という言い方をしています。すなわち、高度な専門性によって付加価値を生み出し続けるプロフェッショナルです。プロとして生きていくんだという考え方をもち、自分の腕や技術を社外にも通用する強みとして磨いていける、もしくは売り込めるということがとても重要だと考えています。もう一つのキーワードは、「社会人間」です。これは「会社人間」の逆ですよ。会社に従属して、その中で欲求を満たしているように考えるのではなく、仕事はプロとしてきちんとやるけれども、家庭や趣味や個人的な夢もバランスよく大切にしていける、そういった「社会人間」の皆さんを求めています。

進藤 今は世の中の変化が激しいので、企業として生き残っていくためには、その変化に対応していかなければならない。まさに田中さんがおっしゃられていたのと同じような「自ら考え行動できる人材」というものを大きなキーワードとして持っています。

もう一つは、「コミュニケーション能力」を重視しています。私どもは販売業ですので、お客様とのコミュニケーションはもちろんなんですが、仕事の場におけるコミュニケーションが非常に大切です。仕事というものは一人でするものではなく、当然グループで行うことになります。組織としての力を発揮するために、従業員同士がきちんとコミュニケーションをとって、同じゴールに向かって違う価値観の人同士が意見を戦わせる。そこから新しい発想が生まれたり、新しい方法が見つかったり、そういうことを目指しています。

そして三つ目が「好奇心」。年齢に関係なく、いつの時代でも大切なファクターだと思っています。

女子学生について思うこと

「キャリアを積み重ねたいと思っている」(木谷)

「働きつづけることで社会貢献・自己実現」(進藤)

「仕事を選ぶときはイメージ先行でなく」(田中)

伊藤 今までは一般的なお話を伺ってきましたが、それを女子学生に限ってお聞きしたいと思います。女子学生の採用について、何か特別な傾向とか、対応があるのでしょうか。

木谷 企業がフェアネスを実現できる場でないと、社会から支持されないという時代背景においては、女性の活躍をいかに支援するかということは企業にとって死活問題になってきています。

女性の側にもきちんとした意識が生まれてきて、社会により参画したい、企業でキャリアを積み重ねていきたいと強く考えるようになってきました。このようにお互いに機が熟してきたのかなという気がします。

進藤 木谷さんの話にもありましたが、自分のキャリアを大切にしたいと思う方が増えてきているような気はしますね。働きつづけることで社会に貢献したい、自己実現したいという意識が強い。また、基礎能力だとか、しっかりさという点では、全体的に見ると女子学生のほうが上なんです。さらに、当社の場合、自分が働いているイメージがつかみやすいせいか、応募の段階で女子学生の比率が高く、基礎能力面と応募者の比率で採用していくと、女子学生のほうが多くなるという傾向があります。

田中 女性の学生の方とお会いすると、マーケティングや企画、基礎研究というわりとスマートなイメージの仕事を期待・希望される方の比率がやはり高いな、と感じます。ところが、実際の仕事は、イメージどおりにはなかなかいきません。ですから、最初はあまりイメージにとらわれず、幅広い視野で仕事探し・会社探しに取り組んで欲しいですね。仕事に自分を当てはめていくのではなくて、自分で仕事を創っていく、変えていくぐらいの姿

勢で探していくと、面白い仕事はたくさん見つかると思います。そして、その気持ちを入社してからもち続けて欲しいと思っています。

会社として女性をどう育てているか

「キャリアモデルを作ることに注力」(木谷)

「キャリアアップの機会を作る」(進藤)

「キーワードは『仕事』と『サポーター』」(田中)

伊藤 女性の場合、結婚とか妊娠とか、いろいろと転換期があるかと思いますが、そういった転換期の時に、先輩でそういうことを経験されてるような方がいらっしゃると前向きに対処しやすいと思うんですね。そういった方を、会社として育ててますか。

木谷 当社では、成果主義を導入するにあたってモラルサーベイを行いました。その結果、総じて女性社員の満足度が低かったことが浮き彫りになり、このことがポジティブ・アクションの発端となりました。

特に我々が一番ショックを受けたのが「社内において5年後、10年後の自分の姿を肯定的に捉えられるか」という質問に対する女性のスコアの低さでした。つまり、女性にとってキャリアモデルとなる先輩が非常に少ないという事実です。そこで、ポジティブ・アクションにおいてはキャリアモデルを作っていくことに特に注力しました。具体的には女性社員の役職登用支援をスタートさせたのですが、当時900人ほどいた役職者の中で女性は1.2%、つまり11人しかいなかったんですね。この比率を3年間で5%まで改善することを目指しました。毎年十数名ずつ登用した結果、約40名の女性役職者が誕生しました。

先日、女性社員を対象としたパネルディスカッションを行い、1年前、2年前に役職登用された7人の女性から、仕事と家庭を両立するのにこんな工夫をしているとか、自分はどのように役職者になろうと思ったのかという話をしてもらいました。参加者のアンケート結果を見ますと、励みになったとか、先輩が輝いててまぶしかった、といったコメントがありました。こういった社内のキャリアモデルを作っていくことは、とても大切なこと

だと痛感しました。

進藤 女性の管理職は、監督職までは結構いるんですけども、まだまだ少ないんですよ。育成という視点で言えば、女性の働きやすさを推進する支援と、活動を通じてキャリアアップの機会を作ること、背中を後押しするような活動を委員会という形で行っています。

20年くらい前、監督職が少なかった時期に、なんとかそれを押し上げようという目的でAble Ladiesという活動を行い、その結果、監督職が比較的増えてきた。ところが、せっかく監督職になった女性達が、出産・育児というステージで辞めざるを得ないというケースが多くでてきました。

そこで、その次のステップとして、その人たちが継続して働くことを支援するためのC&Cネットワーク委員会というプロジェクトで、働き続けることに対する障害について、グループワークや情報交換で研究しました。これにより、出産や育児を理由に退職するケースはかなり少なくなりました。

さらに、現在では、自分が今まで受けてきた支援をまとめて、次の世代に伝えるという作業を通じて、女性のキャリアアップをねらうというようなやり方をしています。去年は委員会のメンバーの中から、育児短時間勤務が明ける直前に管理職の試験を受けて合格した女性がでて、いいモデルになってるなと思っています。

伊藤 田中さん自身も、ご自身の経験からしますといろいろとご苦労があったと思いますが。

田中 女性も男性も仕事を通じて苦労をし、いろいろな経験をし、そして成功体験を得ることで、成長していきます。女性もどういう「仕事」の場を与えられるか。これがキーワードですね。

また一方で、家庭との両立の問題は男性よりも重いのは現実です。ただ、男性も、家庭との両立とは言わないけれど、転勤を家族に了解してもらうなどの悩みもあるわけです。ですからあまり女性だけが大変だと、過度な不安や、気負いを持つとかえってしんどいと思います。

大事なのは、悩みを自分だけで抱え込まないこと。いろいろな人と相談をしながら、問題解決を

することです。仕事を続けていくにはサポーターが必要です。サポーターの数が多ければそれだけ助けられます。私自身、いろんないい先輩や上司に恵まれていたし、家族の理解もあったと思っています。1人で成長することはありえないですね。仕事も家庭も、周りときちんとコミュニケーションをとりながらサポートを得ていくことでだいたいのことはクリアできます。それぐらいの気持ちでいて欲しいと思います。

女子学生へのメッセージ

「基本的な知識や技能を身につけること」(木谷)

「企業の生の姿を見ること」(進藤)

「好奇心を持つこと。めげないこと。明るさは強み」

(田中)

伊藤 最後に、これから就職活動をされる女子学生の方々に期待することとか、学生のうちにこんなことをやったり考えておいたりしたらいいとか、社会人としての心構え等でアドバイスなどがありましたらお願いします。

木谷 そうですね。一言でいってしまえば、チャンスだと思うんですね。女性の活躍を支援するという国や企業の動きがありますから。そういった意味では、今までよりも女性にチャンスが広がっていると思いますし、我々も女子学生は宝の山だと思っています。

学生のうちにやっておくべきことは男性にも共通しますが、社会人としての基本的な知識や技能であるITや語学、さらにアカウンティングをしっかり身につけている方にはとても魅力を感じます。

進藤 就職先を考える初期の頃はなるべく視野を広げ、いろいろな業界、業種を見て、それから絞っていても遅くないと思うんですね。最初から自分はどうだと決めて就職活動を始め方が多いようですが、学生が思い描く企業のイメージと実際の企業や仕事の内容はかなりかけ離れている、企業のある一面だけをクローズアップして見ていると思います。当社で言えば、営業という仕事をしたいと思ってくる人はいないと思うし、人事や経理をやりたいなんて人だってほとんどいないわけです。でも会社の中には、そういう職種は必ずあるわけ

です。

最初から業界、業種を絞らないで、いろいろ見てみる。しかも、データ上だけで調べるのではなく、直接企業やOG・OBを訪問したりして企業の生の姿を見て、その中からだんだん自分のイメージを作っていくことが大事なんじゃないかな。

田中 私は女性なので、後輩にということでメッセージを送らせていただきます。

一番目は、就職活動に際して排除型にならないこと。訪問したりチャレンジする会社を選ぶとき、これができない、あれができない、この職種がない、これは合わない、あれはあんまりと排除型で会社を選ばず、是非好奇心を持っていろいろなところをのぞいて欲しいと思います。自分が想像しているのと実際とは違うことが多くあります。最初の入り口のところで躊躇したり排除してしまうと、自分の進む道をせまくしてしまうだけです。男性でも女性でも就職活動は厳しいです。厳しい中でも、常にもっと新しいものに出会えるという好奇心を是非持っていてほしいですね。

二番目は、とにかくめげないこと。女性の場合、失敗でめげちゃう人が多いように思います。うまくいかなかったり、落とされたり、厳しい面接官に会ったり泣きたい気持ちになったりと、落ち込むこともありますが、そういうことにめげない。めげずに気分を切り替える強さを鍛えてください。とにかくめげてしまうと、素敵だった人がどんどん輝きを失ってしまう。明るく楽観的であること、気分を切り替えることができるには、自分の強い意志の力が必要です。この能力は会社に入ってから、大事な強みになります。そんな強さを持って、自信を持って、のびのびと就職活動に臨んで欲しいと思います。

おまけにもうひとつ。こういった精神的なタフさを持つには、自分の専門性や強みをつねに誰にも負けないようにブラッシュアップしておくことが大事ですね。そのことが自信につながると思います。

伊藤 本日は、大変ありがとうございました。

先輩女性からのメッセージ



水相 奈津子

PROFILE

サンスター株式会社 オーラルケア事業本部
生産部高槻工場技術グループ パッケージチーム
(2000年4月入社)

試行錯誤の毎日

私の仕事を説明しますと、化粧品やシャンプーなどの日用品のパッケージを設計し、評価することと、新規性のあるパッケージを開発、デザインすることです。大学では工業デザインを勉強し、現在所属しているパッケージチームに配属となりましたが、実は当初、私の部署の先輩は理系出身の方ばかりでした。それまではどちらかといえば、マーケティングの部署から出て来るデザインを設計に移行する仕事が多く、デザインはあまり行っていなかったそうです。しかし、包装に関わる材質の知識や工場の技術的な知識を持っているパッケージチームから、もっと商品化可能な形にしてパッケージを提案していこう、ということで、少し異色の私が採用されたという訳です。ですから前例の無い仕事も行ってきましたし、今も試行錯誤していますが、出身大学の違いや女性だからと言って何か不自由を感じたということはありません。一から学ばなければいけないこともたくさんありましたが、いろいろなチャンスを与えていただき、とてもやりがいのある仕事だと思っています。また、化粧品の容器などは特に、ちょっとした開け易さまで配慮出来るといった点で女性の開発者が必要だと思います。

焦るよりもまず行動！

私は高校の頃からデザインに携わる仕事がしたいと思っていました。そこで工業デザイン学科のある大学を選び、学んでいましたが、それでも実際に就職活動を始めるとなると、どんな会社に入ればそのような仕事が出来るのか、就職活動のためにどんな準備をすればよいのかいろいろと悩んだことを思い出します。比較的早くから

やりたい仕事についてある程度絞り込んでいた私でも悩みは多かったので、まだ自分の本当にやりたい仕事が見つからない、という人はもっと不安が大きいかも知れません。

でも、焦る必要は無いと思います。たとえ1つの職種に決まっていなくても就職活動を行っていくうちにやりたい仕事が見えてくると思いますし、焦るよりもまず行動する、学生の中にいろいろな経験を積む事が最も大切だと思います。それは勉強や就職活動だけでなく、アルバイトをしたり、旅行をしたり…と何でも構いません。いろいろな人や物と出会う事で自分を形成していけば、やりたい仕事も見つかり、それらによって得た自信が面接にも生きてくると思います。

自分らしさを出して

私が社会人となり、もうすぐ3年が経過しようとしています。自分の中で、学生の頃と変わったと思う事は多々ありますが、特に最近感じるのは「計画性」が身に付いたという事でしょうか。特に私の仕事は常に半年先、1年先の商品化を目指して行っていますので、全体のスケジュールを把握し、それに合わせて自分の仕事をこなしていかなければなりません。学生の頃には無理な計画を立てて、結局「計画倒れ」になった、という事もありましたが、会社ではもちろんそういう訳にはいきません。様々な部署や人が連動して商品が成り立っており、責任は重大です。しかし、それが楽しくもあります。仕事とは、社内や社外の人、そしてユーザーの方々など、人と人との繋がりを大切にし、自分でやりがい、楽しみをつくっていくものだと思います。企業に入れば、規律や制約はもちろんありますが、その中で自分の仕事のスタイル・自分の居場所をつくる事が出来れば理想的だと考えます。女性であるという事は関係無く、これから就職活動される人には、「自分らしさ」を出して働ける場所を見つけ、活躍して欲しいと思います。



荻矢 理恵

PROFILE

富山第一銀行 イオンFB支店
(1999年4月入社)

自己PRは最大のチャンス

短い時間や端的な文章で自己PRを行わなければいけないことは大変難しいことです。私は就職活動のなか「どうして素直に自分自身を出せないのか」「なぜ自分のことを理解してくれないのか」と悩んだこともありましたが、しかし、その自己PRこそが個性を表現し、自分を売り込む最大のチャンスでもあります。そのチャンスを活かすために私は、まず今までの自分を振り返ってみることを行いました。幼少期や学生時代のこと、旅行に行った時のこと、サークルでの出来事など様々なことを振り返ってみました。その時の自分の立場・役割はどうであったか、また長所も短所も素直に受け止めるのです。自分を飾ることなく、今一度自分と向き合うことこそが上手く自分をアピールすることへの近道だと考えます。

目で、体で感じる情報

皆さんは企業を選ぶ際、何を重視していますか。「採用人数」「業況」「給料」…など様々な項目があげられます。しかしそれは、ただの条件にすぎないのではないのでしょうか。是非、目で、体でその企業を感じるためにいろいろな企業の会社訪問を行うことをお勧めします。

私の場合は会社訪問の段階で金融機関5社に絞りました。それまでは「こんな仕事がしたい」と志望の業界が決まっていたとしても、その業界の企業は数多くあり、正直なところただ銀行員になればどの企業でもいいという意識のもと、当初は会社訪問を行っていました。しかし何社か訪問を繰り返すうちに、会社案内やインターネットの情報では知ることのできない企業の雰囲気、カラー（特色）があること、またそれは個々に異なることに気づきました。結局は、どうやって企業を絞っていくかは企業のカラーが自分の適性にあっていくか、肌に合うのかが重要なのです。それをど

のようにして確かめるのかは、実際にいろいろな企業を訪問し、自分の目で、体で感じるしかないのです。会社案内やインターネット等の机上論だけでは知ることにはできない情報が、この企業に就職したいという意識を高めます。また、OB訪問を通じて生の声を聞くのも良いことです。そうすればきっと、就職後に「こんなはずじゃなかった」と後悔することはないと思います。

働くことの魅力

これから皆さんは就職し社会人への第一歩を踏み出すに際し、期待と不安でいっぱいになることかと思えます。時には仕事に行き詰まって悩むこともあるかもしれません。ただし一人で悩むことはないのです。私も今年で4年目になり今では期待が興味へと変化していますが、仕事に対して不安に思うことはたくさんあります。しかし、周りには支えていただける上司や先輩方がおられ、様々なアドバイスを頂くことができます。企業と一言で言っても、人と人との集合体で、人と人との和が大切でありチームワークが欠かせないのです。またチームのメンバーであることが自分の存在価値であるのだと思います。しかしそれに甘んじることなくさらなるスキルアップを図ることも重要です。

私は現在、住宅ローンやオートローン、教育ローン等の個人向けのローンを専門に扱うローンアドバイザーという仕事をしています。アドバイザーというわけでローンに関するアドバイスは勿論のこと、税金や資金計画等のローンに付随するあらゆることにお応えする専門分野です。まだまだ知識不足な点もありますが、自分がまだ未熟な分、こうしたらどうだろうか、こんな時どうしようかと興味は大いに増し、それは探究心へと繋がっています。もっと知ろう、もっと知りたいという気持ちが働くことを面白くするのは。例えば難しい数式を解いた時、新しいことを学んだ時や何かを成し遂げた時など、皆さんも何事にも代えがたい満足感や充実感を味わったことはありませんか。今、私はまさにそのことこそが働くことの魅力であると実感しています。

働く女性のための法律を知っていますか？

職場での男女異なる取扱いが禁止されています

●男女異なる取扱いを禁止（男女雇用機会均等法第5条～第8条）

男女雇用機会均等法では、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、女性に対する差別的取扱いを禁止しています。

また、女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことだけでなく、女性のみを対象とすることや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。

●男女均等取扱いに係る紛争が生じた場合の救済措置（男女雇用機会均等法第13条、14条）

女性労働者と事業主との間に、均等取扱いに関する紛争が生じた場合には、次のような方法により、迅速かつ円満に解決するための援助を行います。

- 都道府県労働局長による助言、指導、勧告
- 機会均等調停会議（3人の調停委員）による調停（募集・採用に係るものを除く）

紛争の解決援助事例

ケース1 結婚したことを会社に報告したら解雇された。

結婚したことを会社に報告した女性労働者が、退職するように強く言われたため、やむを得ず応じた。女性労働者は、強く退職を言われたことは解雇だとし、解雇の撤回等を求めて、雇用均等室に調停申請。

→調停において、解雇の撤回等についての調停案が示され、女性労働者と事業主双方がそれを受け入れた結果、解雇は撤回されました。

ケース2 産前産後休業後、職場に復帰したら転勤を内示された。

経営悪化により事業場が縮小されることになり、産前産後休業後、職場に復帰した女性労働者が、転居を伴う他事業場への転勤を内示されたが、転勤の内示は同じ職場の男性や未婚の女性にはないことを知り、雇用均等室に相談。

→雇用均等室が、配置転換について男女同一に行うよう会社を指導した結果、女性労働者は休業前の事業場で勤務を継続することができるようになりました。

参考

ただし、企業がポジティブ・アクションに取り組む場合は、特例として男女異なる取扱いをすることが認められています。（男女雇用機会均等法第20条）

ポジティブ・アクションとは…女性の能力発揮を図ろうという企業の取組

男女労働者の間に事実上生じている格差があるとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組のことをいいます。

どれくらいの企業がポジティブ・アクションに取り組んでいるのでしょうか…

「既に取り組んでいる」企業は26.3%、「今後取り組むこととしている」企業は13.0%。

企業がポジティブ・アクションに取り組む理由はどのようなものなのでしょうか…

約8割の企業が、「女性の能力の有効活用により、経営の効率化を図るため」という理由を挙げています。

●賃金も男女同一が原則となっています（労働基準法第4条）

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りません。

職場におけるセクシュアルハラスメント防止（男女雇用機会均等法第21条）

セクシュアルハラスメントとは、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により、女性労働者がその労働条件につき不利益を受けたり、性的な言動により女性労働者の就業環境が害されることをいいます。事業主は、その防止のために、「事業主の方針の明確化と周知・啓発」、「相談・苦情への対応のための窓口の設置及び相談・苦情への適切な対応」、「事案が生じた場合の、迅速かつ適切な対応」について、雇用管理上の配慮をする必要があります。

雇用均等室では、職場におけるセクシュアルハラスメントについての相談を受け付けていますので、ご相談ください。

母性保護のために事業主が講ずべき措置

●母性健康管理に関する措置（男女雇用機会均等法第22条、23条）

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として、「母子保健法に規定する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」及び「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」が事業主に義務付けられています。

●産前産後休業その他の母性保護措置（労働基準法第64条～67条）

- 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間は産前産後休業を請求することができます。
- 妊娠中の女性は、他の軽易な業務への転換を請求することができます。
- 妊娠婦等を妊娠・出産・哺育に有害な業務に就かせることはできません。
- 変形労働時間制の適用を受けていても、妊娠婦は、1日8時間、1週間40時間の法定労働時間を超えての労働の制限を請求することができます。
- 妊娠婦は、時間外労働、休日労働又は深夜業の制限を請求することができます。
- 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます。

男女労働者の仕事と家庭の両立を支援する法律（育児・介護休業法）

- 1歳未満の子を養育する労働者は、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。
- 要介護状態にある家族を介護する労働者は、最長3ヶ月を限度とし、介護休業をすることができます。
- 小学校入学までの子の養育か家族の介護を行う労働者は、時間外労働の制限の請求をすることができます。
- 小学校入学までの子の養育や家族の介護を行う労働者は、深夜業の制限を請求することができます。
- 事業主は、育児や介護をしながら働きつづ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度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営、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らないこととなっています。

ご相談は雇用均等室へ

就職活動においてこのような取扱いがあったら、雇用均等室にご相談ください。

雇用均等室では、男女雇用機会均等法に違反する企業に対し、是正指導等を行っています。

●就職活動に関する、男女雇用機会均等法に違反する事例

- ・男性の選考が終了した後で女性の選考を行うなど、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
- ・女性のみ自宅通勤を条件とするなど、女性に対して男性と異なる条件を付けること
- ・男性と女性とで送られてくる会社案内が異なるなど、募集・採用に関する情報提供について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること
- ・女性のみ結婚後の継続就業の意思を聞くなど、採用試験等において、女性に対して男性と異なる取扱いをすること
- ・一般職、事務職等の募集で、女性のみを募集するなど、その対象を女性のみとすること

など



次のような機関でも、就職活動に関する様々な相談や情報提供を行っています。

●(財) 21世紀職業財団

女性労働者の能力発揮促進のためのセミナー等、女性の能力発揮促進のための援助事業を行っています。

また、女子学生のための就職シンポジウム等も実施しています。各都道府県に地方事務所があります。

・お問い合わせ先・

住所:東京都千代田区2番町9-8 TEL:03-5276-3691 <http://www.jiwe.or.jp>

●女性と仕事の未来館 (P7をご覧ください)

●学生職業総合支援センター、学生職業センター、学生職業相談室

(P7をご覧ください)

雇用均等室所在地一覧

(電話番号・FAX番号一覧)

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
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	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	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	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	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	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	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	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市北見町1番11号
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	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	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 明治生命さいたま新都心ビル ランド・アクシス・タワー
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	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	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	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市川岸町1丁目56番地
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2F
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	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	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	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	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	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	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング
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	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	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	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	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	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	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	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	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	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	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	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	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎
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	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	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田48番2号
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	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	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	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	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	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	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	098-868-4380	098-869-7914	900-0029	那覇市旭町114番4号 おきでん那覇ビル9階

この資料は、次のホームページにも掲載されています。

<http://www.miraikan.go.jp> (女性と仕事の未来館)

平成15年 パンフレットNo.2