



女子学生のための

就職ガイドブック

女子学生のための 就職ガイドブック

CONTENTS

就職活動へのアプローチ	1
就職活動を始める前に	2
質問コーナー	8
○質問1 募集要項を見たら、総合職・一般職に分かれていました。どちらを選んだら良いか迷っています。	
○質問2 新卒で派遣社員となる人もいるようですが、派遣社員として働くメリット・デメリットとは何でしょうか？	
働く女性からのメッセージ	10
(株)ユニクロ 札幌エスタ店・スター店長	赤井田 真希
旭食品(株) 大阪北支店営業6部	福澄 典子
日本イーライリリー(株) 医薬品営業マーケティング部門 内分泌・代謝・骨領域事業部 名古屋支店 チームリーダー	畑田 恵子
TOTO 広報部 本社広報グループリーダー	田中 江美
企業トップからのメッセージ	14
松下電工(株) 代表取締役 取締役社長	畑中 浩一
(株)キャリアネットワーク 代表取締役会長	河野 真理子
あなたをサポートする法律	16
紛争解決援助制度のご紹介	18
男女雇用機会均等法が変わります!!	19
就職活動で、このようなことはなかったですか?	20

就職活動へのアプローチ

学校生活も後半に入り、卒業後の進路についてそろそろ考え始めているのではないのでしょうか。学校卒業後の進路は一つではありませんが、就職はその主要な選択肢といえます。就職を考えているあなたに質問します。

あなたは、なぜ就職をするのですか？

自分のため？社会のため？お金を稼ぐため？子供の頃からの夢を達成するため？…など働くことの意味や目的は、ひとそれぞれです。自分の人生は自分のもの。周りの雰囲気にならされずに、この質問に対するあなたなりの答えを考えてみてください。

そして、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、悔い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 自分のライフプランを考えてみる

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



就職活動を始める前に

ステップ1

自分自身のことを分析しておく ～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、ウェブ上でエントリーしたり、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、**自分自身のことを分析しておく**ことです。

自己分析をしておけば、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。

就職活動を始める前に、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。 ● どのようなことに感動したか。挫折したのはどのような時か。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。 ● どのようなことにやりがいを感じるか。 ● どのよう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

ステップ2

ライフプランを考えてみましょう

「あなたは、ライフプランをどのように考えていますか？」

「ライフプラン」、これからの皆さんの人生の予定表のようなものです。

働くということは皆さんの人生の中の大きな要素ですが、それ以外にもプライベートな生活があり、働く上では大きな影響を与えるものです。

何にポイントをおくかによって、将来のライフプランは様々ですし、それによってどのような仕事をするかが決まってくることもあるでしょう。

例えば、

「十分に力が発揮できる会社で定年まで働きたい」

「結婚し、子供も欲しいので、仕事と生活の両立のための制度が整っている会社を選びたい」

「若いうちは仕事に打ち込み、職場で実績を積んでから出産、育児をしたい」

「体力のある若いうちに出産、育児期を乗り切りたい」

「30代で起業したいので、それまで会社で働いて勉強したい」

「生活の変化に対応して、働き方を見直していきたい」

…など

就職活動を始める前に、なりたい自分をイメージして
ライフプランをたててみませんか。

ライフプランの例

年代	20代	30代	40代	50代	60代
仕事	22歳 飲料品の卸売会社に、 研究職として採用される。 28～29歳 育児休業を取って、 しばらく育児に専念。	29歳 仕事に復帰。育児と両立する ために、しばらく短時間勤務。 34歳～ まだ、育児に重点を 置いた働き方をする。	大きなプロジェ クトを任され る。	役職に就いて いる？	定年退職
生活	27歳 結婚(したいなあ) 28歳 一人目を妊娠・出産。 (できれば女の子)	33歳 二人目を妊娠・出産 (今度は男の子)。 この子の時は、夫に 育児休業をとってもらう。	家を建てたい		ボランティア 活動をする

※ 10～13ページには、現在働いている女性からのメッセージを掲載していますので、参考にしてみてください。

また、厚生労働省・女性の活躍推進協議会で作成した「先輩からのアドバイス こんなとき、あんなとき」には、ロールモデルとなる12人の先輩女性のお話や自分が自分らしく働くためのヒントが載っていますので、こちらも参考にしてみてください。 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/03.html>

子どもを持ちたいと考えている方へ

女性は年齢が上がるとともに妊娠しづらくなり、不妊に悩んでいる先輩ワーキングウーマンも少なくありません。また、過剰に心配する必要はありませんが、流産や子どもの障害の発生率も上がるなどのリスクもあります。

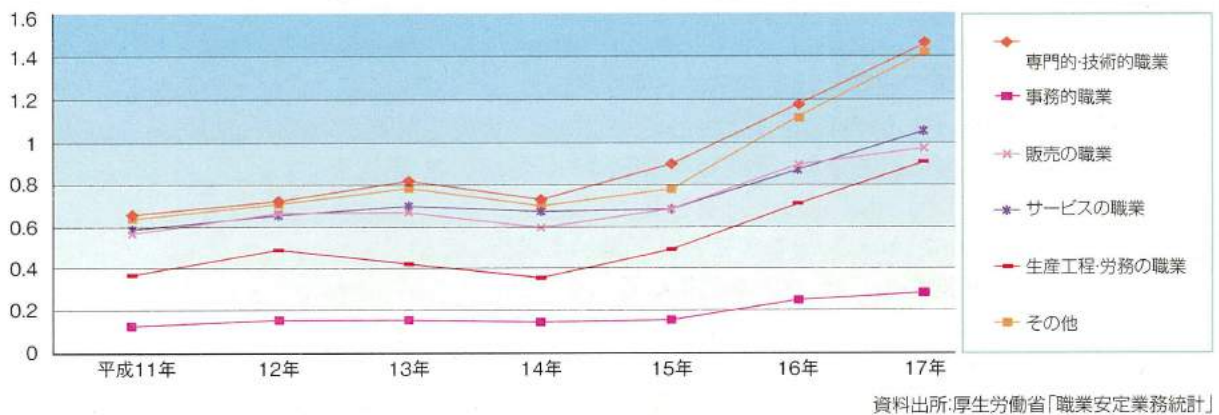
積極的に情報を集め、十分考えて、あなたらしい選択をしてください。

ステップ3

求人状況を調べる

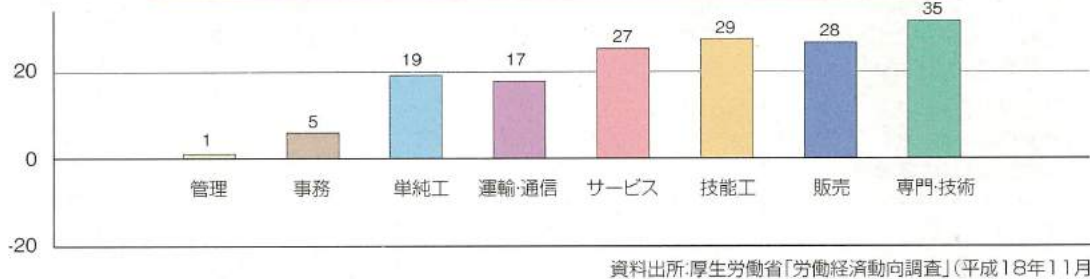
企業の採用活動は好転してきており、女子学生の内定率も上昇してきています。しかし、女子学生の就職においては、女子学生の希望職種と企業が求める職種とのミスマッチがあるといわれています。

職業別有効求人倍率〔常用（パートを除く）〕



今、企業はどういった職種に人材を必要としているのでしょうか。

事業所が抱く労働者の過不足感



「女性だから事務職」、「女性は技術職で採用されない」などと**固定的に考えずに幅広く職業を考えていきましょう。**

また、企業には、人事部門もあれば、経理部門、営業部門、製造部門などの業務分野でいろいろな仕事があり、考えていなかった分野で能力が生かせる場合もあります。「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。**

※ 「職場における性別役割分担意識に関するチェックリスト」で、あなたの持つ性別役割分担意識について見直してみませんか？

このチェックリストは、職場におけるいろいろな場面を想定しストーリーを作成しています。各場面を読んだ後、いくつかの設問に答えることにより、各自が持っている思い込みに気づいてもらうことを目的に構成されていますので、ぜひ試してみてください。

<http://www.jiwe.or.jp/jyoho/action/checklist.html>



情報を集めましょう

「どんな仕事があるんだろう?」「自分に向いている仕事は何だろう」など、働くことについて知りたいことがあったら、次のような情報収集先があります。

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。

－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>
(ホームページには、「女子学生のための就職活動お役立ち情報」コーナーもあります。)



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

学生職業総合支援センターは、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、就職活動をバックアップしています。

インターネットでクラブ会員登録していただければ、各種情報もお届けします。

また、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。

－お問い合わせ先－

- 学生職業総合支援センター
住所:東京都港区六本木3-2-21 六本木ジョブパーク
<http://job.gakusei.go.jp>
- 学生職業センター、学生職業相談室
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>

ジョブカフェ

ジョブカフェは、若者の就職を応援し、必要な能力を向上させるために、職業相談からカウンセリング、就職支援セミナー、職場体験、職業紹介、就職後のフォローアップまで、幅広いサービスを1箇所ですべて受けられる若者のためのワンストップサービスセンターです。

－お問い合わせ先－

各都道府県のジョブカフェの連絡先は、ホームページでご確認ください。
<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/sien.html>



キャリア情報ナビ

厚生労働省職業能力開発局が運営していて、個人が働く際に生じる「自分を知りたい」、「職業を知りたい」、「相談したい」、「職業能力を高めたい」、「仕事を探したい」など様々な要望に応じる情報を整理し紹介するとともに、利用する方に応じた紹介もしています。

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

職業ハンドブックOHBY (オービー)

現代の主要な430職業について、分かりやすく詳しく解説しています。

－お問い合わせ先－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
住所:東京都練馬区上石神井4-8-23 TEL:03-5903-6263
<http://www.hrsys.net/ohby>



ステップ4

希望する業種・企業を絞り込む

現在の産業界はどのような業種で成り立っているのでしょうか。

また、それぞれの業種にはどんな企業があるのでしょうか。

業種により、また、企業により、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、業種・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、自分の希望する業種・企業を見つけるには、いろいろな産業について知ることが有効でしょう。「自分はこの業種(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種や企業は、全体からすると、まだまだ狭いかもしれません。

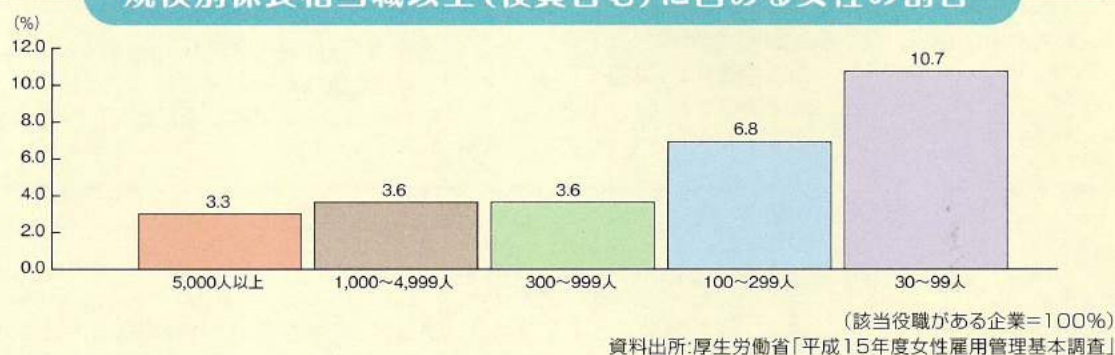
はじめは興味のある業種・企業だけでなく、関連する業種・企業なども情報を集めるなど、選択の幅を広く持って、研究をしましょう。

中小企業にも目を向ける

企業では、規模を問わず優秀な人材を確保するために女性が能力を発揮できる場となるよう、働く環境の改善をしている会社は多くあります。

中小企業も積極的に考えてみましょう。

規模別係長相当職以上(役員含む)に占める女性の割合



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種、企業を絞っていきましょう。

そして、なぜ、その業種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る機会となります。

インターンシップについては、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。また、ホームページで紹介している企業もあります。



企業を選ぶに当たって…

企業を選ぶに当たっては、今の企業が、働く環境の改善に向けてどのような取組をしているかを知ることが大切です。今、企業では、次のような取組が進んでいます。

ポジティブ・アクション

固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、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です。

ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではありません。これまでの慣行や固定的な性別役割分担意識などが原因で女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境におかれてきた状況を「改善」するための取組です。

例えば、次のような取組を行っている企業があります。

- 女性の少ない職場における女性の採用拡大
女性の採用人数の目標を設定
- 女性管理職の増加
モデルとなる女性の育成
メンター制度の導入

ファミリー・フレンドリー企業

仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業です。

仕事と育児・介護とが両立できる「様々な制度、取組」とは、①法を上回る育児・介護休業制度、②仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度、③仕事と家庭の両立を可能とするその他の制度、④仕事と家庭の両立がしやすい企業文化、等があります。

均等・両立推進企業表彰

厚生労働省では、ポジティブ・アクションの取組及びファミリー・フレンドリー企業に向けた取組について、他の模範となるような取組を推進している企業を表彰しています。

表彰制度の概要やこれまでに表彰された企業は、厚生労働省のホームページで紹介しています。

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

みなさんが、十分に能力を発揮して働ける環境をつくるため、多くの企業でこれらの取組が行われています。このような企業の活動に目を向けて企業研究を行うのも一つの視点でしょう。

質問コーナー

質問1 募集要項を見たら、総合職・一般職に分かれていました。どちらを選んだら良いか迷っています。

企業では、「コース別雇用管理制度」を導入しているようです。

「コース別雇用管理制度」とは、例えば会社の中心となる業務を行うのか補助的業務を中心に行うのか等の業務内容や、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、コース毎に異なる配置・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、いろいろな名称で運用されています。

例えば、「総合職コース」と「一般職コース」があるA社の場合

総合職コース

- 企画や、営業、商品開発など会社の基幹となる部署に配置される。
- 全国転勤や海外勤務がある。

- 業務に関する内容についてきめ細かく研修が行われる。
- 基幹的業務に就いていて、かつ転勤をしているので、一般職コースより早く昇進する。

一般職コース

- 総務、経理などの事務や管理の部署に配置される。
- 基本的に転勤はなく、あっても転居を伴わない支店等への異動

- 簿記など事務に必要な研修のみが行われる。
- 総合職コースより昇進スピードが遅い。

どちらのコースを選ぶかは、自分のライフプランとも照らしあわせて考えるといいのではないのでしょうか。

入社後、コース転換はできるのですか？

働いている上で、コースを変りたいということもあるかと思います。コース転換制度がある企業は、コース別雇用管理制度を導入企業の72.2%です。

しかし、制度の内容や、どのように運用され、どれだけ実績があるかなどは、企業によって異なります。

コース転換制度についての情報を、事前に調べておくのもよいですが、まずはコース毎の労働条件について情報を入手し、コースの選択は就職時によく考えておくことがよいでしょう。

●参考

コース別雇用管理制度を導入している企業割合は、9.5%です（平成15年度「女性雇用管理基本調査」より。以下同じ。）。産業別では、金融・保険業が41.1%で、次いで不動産業で13.1%となっています。また、規模別では、5,000人以上の規模の企業で46.7%、1,000人～4,999人規模の企業で38.1%、300～999人規模で23.6%となっています。

質問2 新卒で派遣社員となる人もいますが、派遣として働くメリット・デメリットは何でしょうか？

実際に派遣社員として働いた方は、どのように感じているのでしょうか？

「労働力需給制度についてのアンケート調査(平成17年)」より(複数回答)

メリット

- 仕事の範囲や責任が明確 (33.1%)
- 専門的な技術や資格を生かせる (28.5%)
- 自分の能力を生かせる (28.4%)
- 働きたい仕事の内容を選べる (28.2%)
- 働きたい曜日や時間を選べる (17.3%)

デメリット

- 将来の見通しが立たない (39.9%)
- 雇用が不安定 (37.7%)
- 技術が向上しても評価が上がらない (31.2%)
- 収入が不安定である (29.4%)
- 賃金水準が低い (29.3%)

このようなデータを参考に、自分にとって何が一番大切かを考えてみてはどうでしょう。

労働者派遣とは、「派遣元事業主(派遣会社)が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、この派遣先のために労働に従事させること」をいいます。



- 派遣労働者と派遣元事業主との間に雇用関係があり、派遣労働者と派遣先との間には指揮命令関係だけがあります。
- 雇い主である派遣会社(派遣元)と、実際に就業する会社(派遣先)が別になります。
- 給料を支払うのは、派遣会社(派遣元)です。

紹介予定派遣について

労働者派遣のうち、派遣元事業主が、派遣労働者・派遣先に対して職業紹介を行う(ことを予定している)ものをいいます。

紹介予定派遣は、労働者派遣期間中に、派遣先は派遣労働者の業務遂行能力等が直接雇用するのに相応しいか見定め、派遣労働者は派遣先における仕事が自分に合うかどうか等を見定めることができます。

紹介予定派遣での職業紹介は、どのくらいあるのでしょうか？



資料出所:厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」(平成17年)

労働者派遣、紹介予定派遣については、最寄りの都道府県労働局職業安定部又は需給調整事業部へお問い合わせください。
(<http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/>)

働く女性からのメッセージ

現在あらゆる仕事で活躍している女性から、皆さんへのメッセージをいただきましたので、ぜひ自分の将来を考える上での参考にしてください。



(株)ユニクロ
札幌エスタ店・スター店長
赤井田 真希さん

私の仕事

ユニクロでは完全実力主義をモットーにしているので性別や年齢には関係なく、実力とやる気がある人にはチャンスが与えられる会社です。私は、入社した当初から上昇志向が強かったと思います。入社半年で店長に昇格し、モデル店舗で全国1位を獲得し、ついに6店舗を統括するスーパーバイザー(SV)に。とても順調にキャリアを積み重ねてきたと感ずるかもしれませんが、入社後5年間は、紆余曲折の連続でした。

最初のつまづきは、店長になってすぐ。半年で店長になり、最高に張り切っていました。しかし、いきなり30人の部下を抱えて、何も答えられない自分に愕然としました。絶対に何とかしたいという気もありましたから、必死で頑張りました。半年近く、毎日朝早くに出勤し、夜遅くまで仕事。休日返上で頑張る日々でしたが、それでも店はうまく回らない日々。上司には、店が回らないのは店長の責任だとハッキリ言われ、どうしたらいいんだと悩みました。

そのとき指示されたのは、「絶対に店長が作業をしない」ということ。忙しくて店が回らないからこそ、自ら品出し、レジにも入っていました。そうしなければ、お客様に迷惑がかかる。その気持ちが先走っていました。自分が作業をしなければ、どうやって人を計画的に配置するか、“人をマネジメントして”売上を上げる方法を必死で考えるようになりました。おかげで計画的に効率よく動くことの重要性を理解しました。自分の動きが変わると、スタッフの動きもみるみる変化していきました。

ところが、自らのミスが原因で、店長を降格になりました。しかし、このことが自分を見つめ直す良い機会になりました。もう一度社員からスタートし、スタッフの気持ちがよくわかる

ようになりました。どういう指示をされるとわかりやすいのか。店長にはどのように行動してもらいたいのか。逆から見ると、よくわかりました。特に自分はそれまで、人を教育するタイプではなかった。“できることをやってもらう”そういうスタンスでした。やる気がある人は、自ら動いてくれるはずだからとも思っていました。でも、そうではなかった。教えてくれて伸びることがある。期待をかけられて頑張る気持ちが出る。もしあのまま店長を続けていたら、きっと私はスタッフの気持ちに気づくことができず、もっと大変な思いをしていたと思います。

店長の仕事は面白かったです。人を育て、売上をあげていく毎日はやりがいが大きかった。しかし、それだけでは物足りない。さらなる挑戦をしてSVに昇格。SVは、1店舗だけでなくエリア全体を考える。それだけ視野が広がりました。エリアの店舗に頂いたお客様からのお褒めの言葉・クレームを、エリア各店に発信することが、毎日の業務の始まりです。クレーム再発防止はもちろん、お褒めの言葉にはスタッフへの感謝の気持ちと共に、お褒めを頂けた要因・背景などを客観的に分析してフィードバックしていきます。他店のベストプラクティスを共有して、さらにそれを上回るものを生み出せるのは、SVだからできることだと思います。その結果、以前と比べ、お褒めは倍増・クレームは半減しました。目の前のことにすぐに対処できる店長とは違い、SVは人を介してお店の運営を改善・改革することが使命で新たな挑戦でもありました。

その後、9月からまた店長としてのキャリアを追求していくべく、スター店長として札幌駅前の大型店の店長を任せてもらえることになりました。SVを経験してからまた店長をすると、違う視点での店舗運営が可能になり、日々自分が成長していることを実感できるのが楽しいです。

就職活動に臨むみなさんへ

やる気さえあればどんどんチャンスがもらえる会社では、いかに自分が目の前の仕事や課題にまっすぐに取り組んでいけるかがとても大事だと思います。学生の皆さんも、仕事にどのように取り組んでいくかをじっくりと考えていただきたいと思います。



旭食品(株)
大阪北支店営業6部

福澄 典子さん

私の仕事

私の仕事内容はお得意先(スーパー、ドラッグストア、酒屋など)を訪問して酒類全般の販売をすることで、一般的には営業と呼ばれる仕事です。メーカー様ではないので一つの商品を販売するという訳ではなく、その小売店にあった商品案内や販売方法を提案するのが主な仕事です。

商品案内や販売方法は小売店の立地条件、販売方針や近隣店舗の競合状況等を調べ、品揃えや棚割り、特売商品の選択、店頭売価の設定等、少しでもお得意先の売上や利益に貢献できる提案を行うことです。

この職業を選択した理由は食べることが好きだからという単純な理由です。営業を希望したのは自分には営業職というものに向いていない気がしていましたので、チャレンジしてみたいという思いがあったということと、女性が一般企業で営業として働ける機会は今しかないと思ったからです。一時期、福祉関係の仕事に就くことを考えたこともありましたが、前述のように今しかできないことを優先しました。

仕事で苦勞したことは販売しなければならない商品をうまく販売できなかったことです。当社の取扱いアイテムには商品知識が必要なワインやウイスキー等の洋酒類や、一般の市場では受け入れられ難いけれどメーカー様との取り組み商品、簡単に言うと今後育てていく商品等様々な商品を販売しなければなりません。また、注文をいただいた商品をお得意先に納品が完了して終わりではなく、早く消費者の手元に渡る、いわゆる商品回転率が向上する販売方法、売場づくりを提案しなければなりませんし、売れ行きには関係無くても、こだわり商品等集客率を上げる商品の提案を商談で仕入担当者の方に分かりやすく説明して仕入れていただくことが、日々の営業活動の中でも特に苦勞しています。

そんな中で失敗もたくさんあります。例えば、お得意先のチラシ商品の納品手配漏れをした時は、頭の中が真っ白になり何とか開店までに商品を届けなくてはと自分自身で納品したことや、見積もり単価を誤り、注文書の単価を見て慌てて見積書控を確認し顔色が青ざめたこともあり

ました。この様に色んなことがありまだまだ毎日が勉強で一日の時間が過ぎるのが早く、ひとつのことに対してじっと立ち止まる時間も少ないのが現状ですが、社内、社外を問わず日々の営業活動の中でお得意先との信用、信頼という人間関係ができていれば乗り越えていけるはずです。だからと言って信頼関係があるからどんな失敗をしてもいいという訳ではなく、日頃の業務で相手様に誠心誠意対応していればその関係は自然に生まれてくるものだと思います。

仕事をしていて楽しいと感じることは、お得意先の事を考えて提案した事を採用していただき、その結果お得意先の売上が上がったと聞いたときは心の底からうれしいと思う達成感で、その日一日は気分爽快になります。

また、営業ならではのですが、この仕事をしなければ出会うことのできなかった人々に出会うことができたのは、いい経験をさせていただいていると感じています。

就職活動に臨むみなさんへ

私は女性だからということで仕事や会社に対して不満を感じた事はありません。苦勞することも失敗することも男性がすることと同じだと思っています。

「女性の営業は大変だろう」とよく声をかけられますが、なにを根拠に大変と表現されるのか私にはわかりません。同じ仕事をしていても個人によって感じ方は違いますし、最終的には本人がやってみなければわからないと思います。決めつけないことが大切だと思います。少なくとも私が今させていただいている仕事は、重いものを持つなど男性並みの体力を要するとき以外は男女ともに同じようにできると思います。

今の私に女子学生の皆さんに言えることは、「どんな職業でも先入観を振り払って取り組み、自ずと向かうべき道が見えてくるので、チャレンジ精神を持って頑張ってください」ということです。



日本イーライリリー(株)
医薬品営業マーケティング部門
内分泌・代謝・骨領域事業部 名古屋支店
チームリーダー

畑田 恵子さん

私の仕事

「人生は一度だけ、せっかく働くのだったら、社会に貢献できる仕事がしたい」

いつの頃からか、私はこう考えるようになっていました。しかも、それが一生を捧げるにふさわしい仕事であること。就職活動を行うようになってからこう考えたのではなく、高校、大学と進学する中で、具体的に就きたい職業は変化しましたが、この根底に流れるポリシーだけは変わりませんでした。専攻が薬学部ということもあり、薬剤師を目指していた頃もあったのですが、調剤実習の際、製薬企業のMRの方がプレゼンテーションする姿を見て、「私もやってみたい」と思うようになりました。

企業を選択する上でのポイントは二つありました。仕事の上での男女差がないこと。企業の歯車になるのではなく、自分がその会社を動かしているのだという実感が持てること。この二つの条件に合致したのがリリーだったので。

リリーを働く場として選んだ理由はもう一つあります。それは、大学のブランドや成績といった、いわば人間の外側のスペックを見るのではなく、私個人の中身、つまりマインドや信念といった個性を見てくれたからです。

入社後、MRとして名古屋支店管轄・岐阜県に配属となり、主にリリーの製品をまだお使いになっていない新規の医療機関を担当していました。私はこのMRという職業を選んでから、心がけていることがあります。それは、ドクターなどの医療機関の方々と対等であること。もちろん、医療の最前線で活動されている方々には敬意を払います。でも、私たちMRも医薬品の専門家です。「患者さんを救うために」という同じ目的を共有する対等のパートナーであるべきだと考えています。このような対等の関係があって初めて本当の信頼関係ができるものだとは私は信じています。

入社四、五年目の頃、自分でプランを立て、実行するMRという仕事にも慣れ、ドクターから「君の意見だから聞いているんだ」とか、「担当を替わらないでね」などと信頼の言葉もたくさん頂けるようになり、実績も挙げていました。でも、なぜか物足りなさを感じていました。そのような時、それをわかっていてくれた上司から、「本社のマーケティング

部門の仕事をやってみないか?」と言われ、私は自分の可能性を広げるために、今までとは全く違う仕事に就くことを決めたのです。

マーケティング部門での仕事は、自分の裁量で問題を解決できたMR時代とは異なり、様々な部門のスタッフや、これまで全く接点がなかった外部関連会社と協力して仕事を進めなければなりません。誰にでも通用する論理性と計画性、そして会社全体を俯瞰する視点が必要になります。MR経験での仕事に対する自信が打ち砕かれる場面に何度も遭遇し、自分の能力の無さに愕然とする日々が続きました。そんな時、新しい部署の上司から、「一年間の期限を区切ろう。それまでにどこまで成長しているべきか目標を決めよう」と言われました。厳しいハードルが具体的に提示されたわけです。まだまだ考えが甘かった自分を立て直すチャンスだと思い、必死でがんばりました。徐々に自分に何ができないのかがわかるようになり、それを一つひとつつぶしていく日々の連続。そして、約束の期限が近づく頃には、明らかに仕事のスキルが向上し、また視野が確実に広がっていることが実感できました。

そして現在、本社での経験を活かし、再びMRの現場にチームリーダーとして戻ってきました。結婚をし、一人の愛娘にも恵まれました。結婚後しばらく名古屋支店勤務の夫とは別居で、私は神戸本社で働いていましたが、夫婦同居で子育てをしながら仕事を続けたいと考え、産後は名古屋支店でのMR職の希望を会社に提出し、それが受理されました。また、担当エリアも、自宅や保育所に通う物理的な距離なども考慮してもらっています。このような会社のサポートと理解を得ながら、妻、母親、そしてMRという三役を演じています。

仕事と育児を両立させるのは、時間的制約という意味では確かに大変な時もありますが、家族がいるということはそれにも勝る精神的な喜びを与えてくれるものです。

就職活動に臨むみなさんへ

日本の企業社会は、女性は何年かしたら結婚し、家庭に入るとい暗黙の社会通念がいまだに存在すると思います。これは雇用する企業側ばかりでなく、働く女性の意識の中にも存在するのだと思います。だから、働く女性を支援する制度が充実しても、双方の意識が低いままでは、結局、制度は形骸化してしまう。私のような存在が、少しずつでも会社や社会に影響を与えることができれば、これもある意味、自分の活躍が会社を動かすことであり、社会への貢献につながるのではと考えています。



TOTO

広報部 本社広報グループリーダー

田中 江美さん

私の仕事

私が社会人一年生になったのは、男女雇用機会均等法が施行されてまもない年でした。けれど、短大卒業を控えた私には、世の流れは他人事。自宅から通える「大きな会社」の一般事務職採用試験を受け、無事、社会人生活をスタートさせました。

折しも時はバブル期。決まった仕事さえ終われば残業などない私は、アフター5を存分に楽しみました。平日は習い事をし、週末は仲間と集い、楽しい時を過ごしたものです。

そんな自分に不安を感じるようになったのは、バブルがはじけ始めた頃。社内の空気がピリリと引き締まり、このままでは職場の居心地が悪くなることは容易に察することができました。そうやって初めて、学生時代は億劫で仕方なかった「学び」「行動する」ことに意欲を持つようになったのです。

新聞を隅々まで読むことから始め、評判の本を買い、自社のカタログや資料を借り、先輩の仕事を手伝い、仕事への意欲と知識を少しずつ高めていく。やがて得られた知識を形に変えようと公的資格取得のための勉強も始めましたが、目的が明確になれば不思議と楽しみました。

今思えば、その行動の変化は「会社にぶらさがる人材」から、「会社から求められる人材」になろうと願ったためでしょう。とはいえ懸命になったところで、自分のやりたい仕事は容易に巡ってきません。今に至ることが出来たのは、まずは与えられた役割で「誰にも負けない」結果を出し、「これなら他の仕事も任せられそう」と評価された時に、やっと次の小さなチャンスが与えられた、その積み重ねだったなあと 생각합니다。

こうして一般事務職で入社して10年後に専任職へ、その4年後に総合職へと2回の社内試験を経て職群変更をしました。総合職入社した同期社員から見ればカメの歩みですが、この間、結婚して二児の母にもなり、今では社長の取材対応から社内報編集まで、会社情報を広く扱う広報課長として、忙しくも「充実している」と笑って言える管理職です。それでも社内ではまだ中堅。家族とスタッフに支えられながら、お客様に学ぶ日々はこれからも続

きます。でも仕事を続けてきたからこそ得られた経験や人々との出会いは、私のかけがえのない宝物です。

就職活動に臨むみなさんへ

幸いにも、世の中は女性の社会進出を積極支援する時代になりました。仕事と育児を両立することも制度面では整ってきていると実感しています。しかしまだ過渡期。制度は整っていても「制度を活用しやすいかどうか」は職場によりマチマチでしょう。しかし、自身ならではの感性や経験を、“強み”として生かして、それに結果がついてくるようになれば、やがて、必ず上司や職場は評価してくれます。

また、社会人生活をスタートさせるにあたり、自分にはどんな職場が馴染めるのか「会社との相性を知る」ことも大事だと思います。会社を選ぶ際には制度の数を調べるだけでなく、その活用具合と先輩社員の評判をできるだけ生で入手されることをお勧めします。

また、結婚出産後も働きたい方へ。まだ目立った数ではありませんが、それまでの社内の常識を変えてきた先輩女性社員はじわりじわりと、でも確実に増えています。だから何事もすぐには諦めないで。「5年後10年後はこうありたい」をしっかり持って、まずは出来ることから焦らずに。一時の無茶よりも、その時々々の精一杯の積み重ねの方が、結果として「人生トータルでの幸せ」につながると私は思います。

企業トップからのメッセージ

男女社員がともに、多様性を発揮してイキイキ活躍するために!



松下電工(株)
代表取締役 取締役社長

畑中 浩一

◆松下電工の女性躍進活動の取り組み

当社の女性躍進活動は、2004年6月に発足した女性躍進推進室を、翌2005年10月に社長直轄とし、活動を本格化させました。

「男女社員がともに、多様性を発揮してイキイキ活躍するために、女性の活躍を妨げる要因(意識・仕組み)をトップダウン・ボトムアップで変革」することを基本的な活動方針とし、女性躍進推進室のトップダウンと、全国28ヵ所の事業所に設置した地区女性躍進推進委員会からのボトムアップの両面から、取り組みを進めています。

柱としては、①意識改革、②ワーク・ライフ・バランス(仕事と私生活の調和)、③ポジティブアクション(男女格差是正)の3つを掲げ、具体的な数値目標に向けた多様なプログラムをスタートさせています。

意識改革にむけては、社内啓発冊子を発行、毎年7月を女性躍進月間と定め、女性躍進フォーラム等の行事を開催、また啓発冊子や社内報、HPなどを通じて、管理職として活躍している女性、職掌変更した(仕事が大きく変わった)女性の事例を紹介することで、全社員への意識の浸透、風土改革をはかっています。

ワーク・ライフ・バランスへの取り組みとしてはこれまでも育児休業や育児短時間勤務などの制度を実施してきましたが、2006年4月からはさらにこれを拡充し、新たな制度を導入しました。例えば、保育所の時間帯やサポート状況に対応した勤務や子供の病気など、緊急時の対応が可能となるような「短時間フレキシブル勤務制度」や、育児・介護休業中の社員の労働時間の一部を在宅で勤務したものとみなす「部分在宅みなし勤務制度」等です。

そしてポジティブ・アクションとしては、2005年に15%程度で

あった女性の新卒採用比率を2010年には40%にするという目標を掲げ、既に段階的に増やしつつ、意欲的に採用活動に取り組んでいるほか、女性管理職の積極的な登用も進めています。また職域拡大として女性営業職の採用枠を拡大、定着への配慮も行っています。

ありがたいことにこれらの取り組みが評価され、2006年6月には、厚生労働省が実施する、「均等推進企業表彰」で、今年度最高の厚生労働大臣優良賞を受賞いたしました。これを励みによりいっそうの躍進をと、自ら先頭に立って推進していこうと考えております。

◆必要とする社員像について

当社の必要とする社員像として、一人ひとりが自分の得意技を持ち、渦の中心となって周りを巻き込む、そんな人物であってほしいと思います。

そしてそれが実現できるのは、意欲と好奇心と執念をあわせ持った人ではないかと考えます。なぜならば、何事にも意欲をもって取り組むことができ、好奇心が強い人というのは、一つのものでも非常に深くいろいろな角度から見て考えることができますし、また執念を持った人は一度や二度失敗しても成功するまでやり遂げることができるからです。

そしてこのような資質を持った上で、夢を実現する為の行動力・実行力を備えた人であってほしいと思います。自分が何をしたいのかを考え、その夢をどうやったら実現できるのかをよく考え、その為の行動をおこせることが大切だと思うからです。

これらは全て、男・女を問わない求める社員像だと言えます。

◆女子学生の皆さんへ

今、世の中は女性のパワーを取り込み、大きく変化しようとしています。当社でも、人口の半数を占める「女性」、また消費者として購買決定権を持つ「女性」として、改めて女性を捉えたとき、果たしてそのニーズをつかめているのかという反省のもと、まず企業内部から能力、意欲ある女性が活躍できる環境をつくっていこうと本気で活動しているのです。

企業の意識は確実に変わってきています。女子学生の皆さんも、自分の能力、チャンスを自ら限定することなく、その開花、また更なる可能性の拡大に向けて、意欲と責任をもって何事にも取り組み、活躍してほしいと心から望んでいます。

就職から考える、 これからのキャリアデザイン



(株)キャリアネットワーク
代表取締役会長

河野 真理子

◆‘いい企業の条件’とは？

就職先を考える時、知名度や規模で、甲乙をつけていませんか？これから長く付き合う企業選びは、‘あなたにとっていい企業’であることが大切です。‘いい企業の条件’とは、皆さん自身の‘仕事に対する価値観’‘生き方・働き方’により、それぞれ異なってくるものなのです。

◆企業選びの原点は、自分の将来像との対話から

そこで、特定の企業を検討する前に、あなた自身の将来をイメージし、企業選びのポイントを整理しておきましょう。どんな業種、業界？勤務場所、勤務の曜日・時間帯は？どんな仕事を担当したい？職場の風土・雰囲気は？5年後10年後20年後の仕事や役職は？転勤、異動は？それぞれの企業風土、担当業務により、みなさんの働き方やキャリア形成は大きく異なります。

◆キャリアビジョンとライフビジョン

第一線で活躍する女性は、20代30代に大きな課題を抱えます。丁度、会社で認められ、等級・役職が上がるころ、ライフコースの選択に迫られるのです。結婚する・しない？片働き・共働き？子どもをもつ・もたない？子どもは何人？そのライフコースに基づき、住む家、保育・教育などのライフスタイルでも悩みます。人生を左右する大きな選択。忙しさを理由に後送りすることなく、自分のライフビジョンをもち、仕事もプライベートも充実させる方法を考えましょう。

◆継続は力なり

「入社時点では女性の方が優秀」と、多くの人事担当者が言われるように、20代前半の男女に仕事上の能力差はほとんど認められません。しかし、40代の男女を比較すると、等級や役職の高い割合は、男性の方が高くなります。それは、30代の業務経験の差に起因するようです。経営や事業展開に必要な、企画力、判断力、決断力、リーダーシップ、マネジメント能力などは、経験から育ちます。ところが、それらを経験すべき年齢に、結婚・出産・育児といったプライベートの課題が押し寄せるのです。今までは、辞める

女性も多かったのですが、最近、子育てしながら、キャリアも継続する人が増えてきました。比重の置き方は、仕事上の立場や家庭事情により、一人ひとり異なります。子育てと仕事、どちらも大切です。皆さんは、どうされたいですか？就活を機に、少し意識してみてはいかがでしょうか。

◆20代には仕事の基礎力を

結婚・出産の理由でなく、評価されない、遣り甲斐のある仕事を与えられない、待遇が悪い、といった理由で、入社したばかりの女性が退職する話をよく耳にします。20代とは、直接キャリアアップしているように感じなくとも、様々な業務経験を通し、‘仕事の基礎力’が身についている時です。それにより、30代40代に、仕事の幅ができ、広い視点で物を見ることができるのです。短期決戦で自分への評価を求めるのではなく、長い目でみるのが大切です。

◆キャリアアップに王道なし

組織の一員である以上、会社側から期待される役割があります。それは、あなたのしたい仕事と必ずしも一致するとは限りません。しかし、一見、無駄・遠回りに見える仕事をするうちにも、自分の隠れた才能に気付いたり、新しい事に興味を抱いたりする可能性もあります。キャリアアップに王道はありません。与えられた目の前の仕事に全力投球しながら、自分探しをしていくのも、立派なキャリア開発です。

会社には、年齢・性別・学歴はもちろん、職種や価値観の異なる人が混在し、仕事で結ばれています。日々、キチンと仕事をする事から、信頼関係を築くことが第一歩。そこから、良い人間関係が生まれます。あなたの存在価値を知ってもらうのには、少々時間がかかります。が、社内で認められると、少しずつ大きな仕事を任され、遣り甲斐や喜びを味わえるようになります。評価とは、その後、必ずついてくるものです。

◆ロールモデルは自ら創る

活躍する女性が少なかった日本では、配属された職場に、目指すタイプの先輩女性がいなくてもあります。だったら是非、あなた自身がロールモデルとなって、活路を広げてください。中長期ビジョンでキャリアを考えれば、将来、組織を動かすような仕事につくのも、夢ではありません。

ご活躍を心よりお祈りしています。



あなたをサポートする法律

就職後はもちろん、就職活動中であつてもいろいろな法律があなたをサポートしていきますので、ぜひ知っておいてください！

(注:平成19年4月1日から、新たに改正男女雇用機会均等法がスタートします。詳しくは19ページをご覧ください。)

例えば…

就職活動において

- 募集・採用について、女性に対して差別的取扱いをすることは禁止されています(男女雇用機会均等法第5条)。

働いてから

- 配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・解雇について、女性に対して差別的取扱いをすることは禁止されています(男女雇用機会均等法第6条～8条)。

- 賃金も男女同一が原則となっています。

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とされています(労働基準法第4条)。

- 職場におけるセクシュアルハラスメント防止対策について、事業主は次のような配慮をする必要があります(男女雇用機会均等法第21条)。

- 職場におけるセクシュアルハラスメントを許さないという事業主の方針を明確化し、労働者に周知・啓発する
- 労働者からの相談・苦情への対応のための窓口を明確にし、相談・苦情に適切かつ柔軟に対応する
- 職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた場合は、迅速かつ適切に対応する

「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは…

意に反する性的な言動を拒否したことによって、解雇や降格、減給などの不利益を受けること(対価型セクシュアルハラスメント)や、意に反する性的な言動によって就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に大きな悪影響が生じること(環境型セクシュアルハラスメント)のことをいいます。

結婚・妊娠・出産をした時

- 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(労働基準法第65条)。

- 母性健康管理に関する措置が、事業主に義務づけられています。

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」とは…

「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(時差通勤、勤務時間の短縮、休業等)」です。(男女雇用機会均等法第22条、第23条)

- **女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は産前産後休業を取得したことを理由として、解雇することは禁止されています**(男女雇用機会均等法第8条)。

- 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(労働基準法第65条)。
- 妊産婦等を妊娠・出産・哺育に有害な業務に就かせることはできません(労働基準法第64条の3)。
- 変形労働時間制の適用を受けていても、妊産婦は、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(労働基準法第66条)。
- 妊産婦は、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(労働基準法第66条)。

育児をする時(育児・介護休業法)

- **1歳未満の子を養育する労働者(注:男女とも対象です。以下同じ。)**は、子が1歳に達するまで(子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで)の間、**育児休業をすることができます**。

- 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(労働基準法第67条)。

働いてから、会社との間に男女雇用機会均等法に関する問題が生じた場合は、問題解決のための援助制度がありますので、ぜひ知っておいてください。

例えば…

- 男性は正社員なのに、女性は契約社員として採用された
- 女性は独身寮や社宅に入居できない
- 社内結婚をしたところ、退職を強要された
- 妊娠を上司に報告したら、退職を勧められたり強要された
- パートや派遣に産休はないから、妊娠したら退職しろと言われた
- 女性は海外研修に参加できないと言われた

など

**こんな問題が発生した場合は、
紛争解決援助制度が役に立ちます！**

(紛争解決援助制度については、次ページをご覧ください)

紛争解決援助制度のご紹介

早く簡単に解決したい場合

「労働局長による援助」

援助の申出（お電話、お手紙でも可）



労働局が援助を申し出た女性と
会社双方からお話を伺います



双方のお話を踏まえ、労働局長が問題解決に
必要な助言などの援助を行います



当事者が援助の内容に沿った解決策を
実行することにより問題が解決！

どちらも無料

ちょっと注意！

紛争解決援助制度の対象となるのは、働く女性と
会社との間の募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一
定の福利厚生、定年・解雇（男女雇用機会均等法5
～8条）に関する問題です。

募集・採用に係る問題は、機会均等調停会議によ
る調停の対象とはなりません。

なお、当事者間に歩み寄りが見られない場合は、
打ち切りとなることもあります。

労働問題の専門家に調停してもらいたい場合

「機会均等調停会議による調停」

相談又は調停申請書の送付



調停委員が援助を申し出た女性と
会社双方からお話を伺います



双方のお話を踏まえ、調停委員が
調停案を作成し、当事者双方にお勧めします



当事者双方が調停案を
承諾することにより、問題が解決！

- 調停によって成立した合意は民法上の和解契約
となることから、当事者の一方が合意で定めら
れた義務を履行しない場合、他方当事者は債務
不履行として訴えることができます。

- 調停申請書の様式は、厚生労働省ホームページ
からダウンロードできます。

(<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/woman/dl/sinseisyo.jtd>)

- 厚生労働省のホームページより、電子申請によ
り申請することもできます。

(<http://hanyous.mhlw.go.jp/shinsei/crn/servlet/CRNTetsuzukiServlet?eventCd=Shousai&tetsuzukiID=10672&id=C6&code=C>)

平成19年4月1日から、紛争解決援助制度の対象が拡大されます！

男女雇用機会均等法が改正され、平成19年4月1日からスタートします。

援助を男性の方も受けられるようになり、またセクシュアルハラスメントや母性健康管理措置に関する問題も対象となります。

平成19年4月1日スタート

男女雇用機会均等法が変わります!!

改正のポイント

1.性別による差別禁止の範囲の拡大

- ① 男性に対する差別も禁止されます。
- ② 間接差別が禁止されます。

以下の措置については、業務遂行上の必要などの合理的な理由がない場合は間接差別として禁止されます。

- 募集・採用に当たり、労働者の身長、体重又は体力を要件とすること
- コース別雇用管理における総合職の募集・採用に当たり、転居を伴う転勤に応じることができることを要件とすること
- 昇進に当たり、転勤の経験があることを要件とすること

(注) なお、省令で定めるもの以外については、均等法違反ではありませんが、裁判において、間接差別として違法と判断される可能性があります。

2.妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

- ① 解雇に加え、その他不利益取扱いも禁止されます。

- 不利益取扱いの理由は、以下のように定められています

- ・ 妊娠・出産・産前産後休業の取得
- ・ 均等法の母性健康管理措置を受けたこと
- ・ 労働基準法の母性保護措置を受けたこと
- ・ 妊娠又は出産に起因する能率低下又は労働不能が生じたこと 等

- 不利益取扱いは、以下のように例示されています

- ・ 解雇、雇止め ・ 退職、契約内容変更の強要 ・ 降格
- ・ 減給、賞与等の不利益な算定 ・ 不利益な配置の変更 等

- ② 妊娠中や産後1年以内に解雇された場合、事業主が妊娠・出産・産前産後休業の取得その他の省令で定める理由による解雇でないことを証明しない限り、解雇は無効となります。

3.セクシュアルハラスメント対策

女性に加え、男性に対するセクシュアルハラスメントも含めた対策を講じることが事業主の義務となります。

紛争が生じた場合、男女とも調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

4.母性健康管理措置

事業主は、妊産婦が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保するとともに、妊産婦が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の措置(時差通勤、休憩回数の増加、勤務時間の短縮、休業等)を講じることが義務となっています。

紛争が生じた場合、調停など個別紛争解決援助の申出を行うことができるようになります。

(注) 2①、3、4の規定は派遣先の事業主にも適用されます。

就職活動で、このようなことはなかったですか？

例えば

- 男女とも募集の対象になっているのに、応募の受付又は面接時に「女性には大変かもしれない」と説明された。
- 会社説明会で、「総合職は全国転勤がある」と女性に対してだけ強調して説明された。
- 男性の選考が終了した後で、女性の選考が行われた。
- 面接の際に「つきあっている男性はいるか」、「結婚や出産後も働き続けるか」ということを女性にだけ質問された。
- 面接で女性にだけ、制服の貸与などを理由に「スリーサイズは？」と質問されるなど、セクハラ的な面接を受けた。
- 女性だけ自宅通勤者優先と言われた。

…など

このような取扱いは、男女雇用機会均等法に違反するものです！

「これは女性に対する差別では？」、「セクハラでは？」と思ったら、またはそういうことがあったということを聞いた場合は、



**ぜひ労働局雇用均等室にご相談
又は情報提供ください！**

●「労働局雇用均等室」って？

厚生労働省の地方の出先機関です。

働く女性やこれから働きたいと思っている女性について、募集・採用から定年・退職に至るまで、女性ということで差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう支援をしています。

また、仕事と家庭の両立の推進やパートタイム労働に関する支援もしています。

●役所って、コワイし、行きづらい・・・

相談の7割が働く女性などからです。お電話やお手紙でも相談を受け付けておりますので、お気軽にご相談ください。

●役所に連絡したことが会社にわかったら、内定をもらえないかもしれない・・・

相談された方の秘密は厳守しますので、お名前を出さなくても構いません。

ただ、どのような取扱いを受けたのかや会社名はぜひ教えてください。こんなことが2度とないように。

●ご相談内容から、会社の法律違反が疑われる場合は・・・

労働局は、会社から事情を聴き、男女雇用機会均等法など法律違反であることを把握した場合、会社に対し、助言・指導・勧告を行います。

雇用均等室への相談事例1

面接で女子学生のみ、結婚後も仕事を続けるかどうかと聞かれた事例（製造業）

相談内容

一次面接を受けたところ、担当者から、将来子供ができたらどうするかなどと聞かれた。一緒に面接を受けた男子学生に話を聞いたところ、そのような質問はされなかったとのこと。女性に対する差別ではないか。

雇用均等室の対応

企業から事情を聞いたところ、女性を差別する意図はなく、長く働いて欲しいとの考えから、女性については妊娠・出産後も働き続ける意思があるか否かを判断するため確認していたことが判明。

企業は、女性応募者は全員長く働き続ける意思があると判断し、採用の対象とならなかった女性はいなかった、と主張。

雇用均等室では、女性に対してのみ一定の質問を行うことは男女雇用機会均等法に違反するので、是正するよう指導した。

結果

企業から、このような質問をすることが法律に違反するとの認識がなかったが、質問事項を見直し男女とも同じ内容とした上で全ての担当者に徹底するとの報告があった。

雇用均等室への相談事例2

女性は総合職であっても、仕事の内容は一般職として扱うと説明された事例（流通業）

相談内容

総合職として内定をもらったが、内定後の説明会で、女性は総合職であっても、仕事の内容については、一般職として扱うと説明があった。問題なのではないか。

雇用均等室の対応

企業から事情を聞いたところ、過去の男女別雇用管理の改善をしないまま、コース別雇用管理制度を取り入れ、女性の総合職採用を始めてからも、実態は男女別雇用管理となっていることが判明。

雇用均等室は、総合職女性の仕事を一般職として扱うことは、総合職の職務から女性を排除することとなり、男女雇用機会均等法に違反するので、これを是正するよう指導。また、コースで区分した雇用管理については、性別ではなく、意欲、能力、適性、成果等により評価するよう見直しを指導。

結果

企業からは、早急に雇用管理を見直すとの報告を受けた。また、相談者からは、男性総合職と同様に法人営業の仕事に就くことになったと連絡があった。

雇用均等室の連絡先

(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	983-8585	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	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
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	水戸市宮町1丁目8-31
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 ランド・アクシス・タワー 16階
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
	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階(平成19年3月19日移転予定)
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
	未定	未定	930-0008	富山市神通本町1-5-2(平成19年11月移転予定)
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
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	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
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	640-8583	和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
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4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎(北館)
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
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 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
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	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階
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	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎3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.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/syuusyoku/> (厚生労働省)

<http://www.miraikan.go.jp/hourei/index002.html> (女性と仕事の未来館)