

考えよう！マイキャリアプラン

# 女子大学生就活ガイド

大学生活に慣れてくると、卒業後の進路が気になってきませんか？

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です。

「就職なんてまだまだ先」と思っている、すぐにその時期はやってきます。

先輩たちも「あっという間に就職活動の時期がやってきた」と振り返っています。

就職について考えることは、大学卒業後の人生について考えることです。

早めに取り組むことで、納得感のある就職活動を行うことができるでしょう。

## 「なぜ、就職をするのか？」

自分のため？社会のため？お金を稼ぐため？  
子どもの頃からの夢を実現するため？

働くことの意味や目的は、人それぞれです。  
自分の人生は自分のもの。周りの雰囲気  
に流されずに、この質問に対する答えを考  
えてみてください。

そして、自分自身のキャリアプランを立て、  
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、  
悔いのない選択をしましょう。



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

# 目次

## 1 就職について考える ..... 3

 **1** 自分自身のことを整理しておく

 **2** 働く女性の現状を知る

 **3** 業種・職種・企業研究をする

## 2 働く女性からのメッセージ ..... 9

株式会社東芝 デジタルプロダクツ&サービス社 | 大村寿美 さん

株式会社横浜銀行 | 高嶋晴香 さん

三州製菓株式会社 | 小菅恵美 さん

## 3 企業からのメッセージ ..... 12

新江州株式会社

株式会社日本レーザー

## 4 働く女性のための法律Q & A ..... 15

# 1

# 就職について考える



## 自分自身のことを整理しておく

普段から、自分が将来どういう仕事に就きたいのかを念頭において、自分自身のことを分析しておきましょう。

就職活動の直前になって、あわてて自己分析をするのではなく、今の段階から、将来を見据えて自己分析を繰り返しておくことで、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、そのために必要な能力を磨くために、どんなことをしたらよいのかもわかるでしょう。

また、実際に就職活動をする段階になったとき、自分のどのような点がセールスポイントになるかわかっていると、自信をもって面接に臨むことができます。

今から自己分析を始めることで、悔いのない就職を実現しましょう！

### 自己分析チェックポイント

#### 1 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。
- 何に興味を持ち、どういうことに打ち込んでいるか。
- サークル活動やアルバイトなど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

#### 2 自分の能力・適性について考える

- 自分の性格の特長はどこにあるか。
- 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

#### 3 キャリアプランを考える

- 人生設計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、育児などの家庭生活と仕事を、どのように進めていきたいか。 など

#### 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、子どもも欲しいので、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、育児期を乗り切って働きたい」  
「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」  
「生活の変化に応じて、働き方を見直していきたい」

## 実際に自己分析をしてみよう！

自己分析を行う時は、前ページの「自己分析チェックポイント」に対する回答を書き出してみたり、既存のワークシートを使います。

より効果的な自己分析を行うために、以下の点に注意してください。



### 本音を書く

自己分析を行う際に重要なのは、「自分がどういう人間なのか」、「自分にとって仕事、働くことはどういう意味を持つのか」、「将来、どういう人間になりたいか、どういう生活をしていきたいのか」などについて客観的に見つめることです。

自分を飾らず本音で書くことは、自分に合った仕事は何かを考える第一歩です。



### 友人や知人の意見も聞く

自分のことを知るためには、自分で自分のことを客観的に見るだけでなく、他者の目から見た自分を知ることでも重要です。

自己分析を自分で行ったときと同じ問いについて、他の人の意見を聞いてみたり、自分がまとめた自己分析ワークシートを他の人に見てもらうと、より客観的な結果を得ることができます。



### 何回も繰り返し書いてみる

毎日さまざまな人や出来事に接することによって、価値観や仕事に対する考え方も変化していきます。

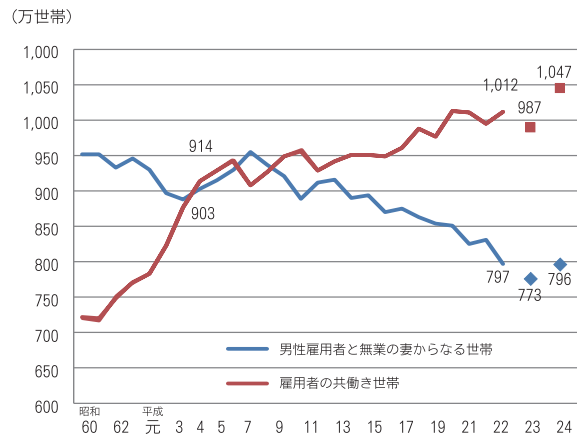
自己分析は1回だけ行ってそのままにするのではなく、繰り返し行うことで、自分自身の理解が進みます。

また、分析をした時期ごとにリアルな自分の姿を知ることが可能になります。

STEP  
2

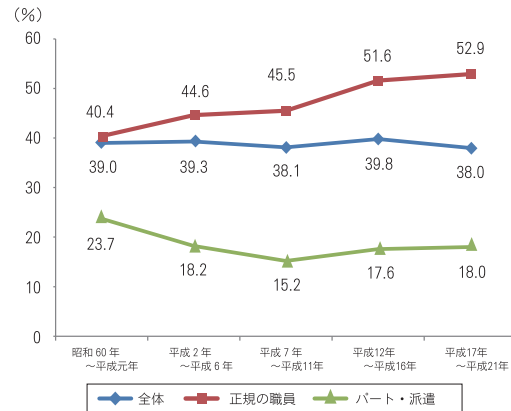
## 働く女性の現状を知る

## ① 男性雇用者と無業の妻からなる世帯数は年々減少する一方、雇用者の共働き世帯が年々増加



出典：総務省統計局「労働力調査特別調査」（1980年～2001年）、「労働力調査（詳細集計）年平均」（2002年～2012年）より作成  
 注1）「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が非農林雇用者で、妻が非就業者（非労働力人口及び完全失業者）の世帯。  
 注2）「雇用者の共働き世帯」とは、夫婦ともに非農林雇用者の世帯。  
 注3）1985年以降は「夫婦のみの世帯」、「夫婦と親からなる世帯」、「夫婦と子供からなる世帯」及び「夫婦、子供と親からなる世帯」のみの世帯数。  
 注4）「労働力調査特別集計」と「労働力調査（詳細集計）」とは、調査方法、調査月などが相違することから、時系列比較には注意を要する。  
 注5）平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

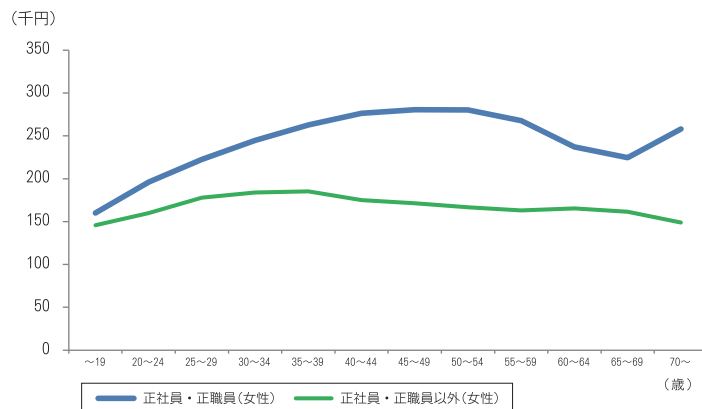
## ② 正社員の5割以上が第1子出産後も就業継続（パート・派遣は2割以下）



※出典：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」（平成22年）  
 注1）妊娠時に就業していた妻に占める第1子出産後に就業を継続していた妻の割合。  
 注2）初婚どうし夫婦について、第12回～第14回調査の当該児が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。

## ③ 正社員と正社員以外では賃金に差

※出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成24年）  
 注）賃金は所定内給与。



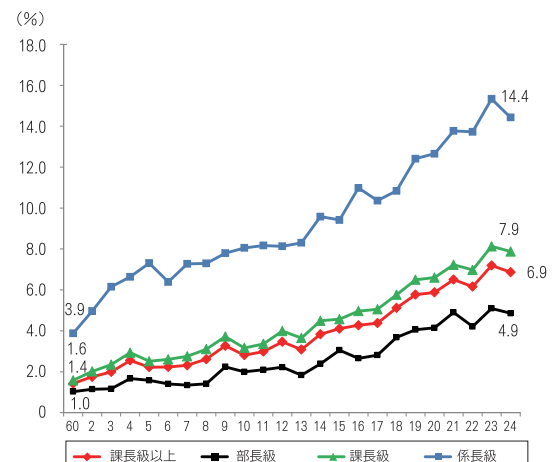
## ④ いったん退職してしまうと、生涯所得に大きな差

大学卒業後、22歳時に就職、28歳で第一子、31歳で第二子を出産と仮定。

|                                          | 生涯所得<br>(退職金含む) | 逸失額      |
|------------------------------------------|-----------------|----------|
| 出産退職後、第二子が6歳になった37歳時に他企業に正社員として再就職した場合   | 1億7,709円        | 9,936万円  |
| 出産退職後、第二子が6歳になった37歳時にパート・アルバイトとして再就職した場合 | 4,913万円         | 2億2,732円 |

※出典：内閣府「平成17年国民生活白書」

## ⑤ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」



## 幅広い可能性を考えましょう！

「女性だから事務職」、「女性は技術職では採用されない」などの固定観念から離れ、自己分析で整理した、自分の適性・やりたいこと・キャリアプランなどを踏まえて、自分らしい選択をしましょう。



## インターンシップにチャレンジしてみましょう！

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良い機会です。

どんなインターンシップがあるか、ホームページで紹介している企業もあります。



## 企業を研究するに当たって・・・



いろいろな情報収集先があります！

### 新卒応援ハローワーク・大卒等就職情報WEB提供サービス

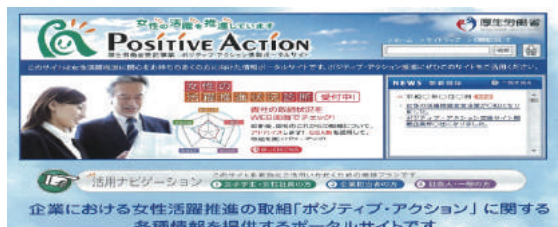
「新卒応援ハローワーク」は、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や、卒業後未就職の方の就職を支援する専門のハローワークです。各都道府県に設置しており、求人情報の提供、各種セミナー、担当者制の個別支援など、多彩なメニューを用意して、就職活動をバックアップしています。

また、「大卒等就職情報WEB提供サービス」（ホームページ）では、ハローワークの学生向け求人（一部）をインターネット上で検索・閲覧したり、新卒応援ハローワークで行う各種イベント・セミナーの情報を入手できます。

●新卒応援ハローワーク <http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/05.html>

●大卒等就職情報WEB提供サービス <http://job.gakusei.go.jp/>

## ポジティブ・アクション情報ポータルサイト



ポジティブ・アクション情報ポータルサイトとは、厚生労働省が運営する企業の女性活躍促進に関する総合的な情報提供を行っているウェブサイトです。

### ■ ポジティブ・アクションとは

男女間に生じている格差を是正するために、女性が少ない職種などで、女性社員を増やしたり、積極的に女性を配置したり、女性管理職を増やすなど女性の活躍を促進する取組のことです。

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



ポジティブ・アクション普及のためのシンボルマーク きらら

### ○主なコンテンツ

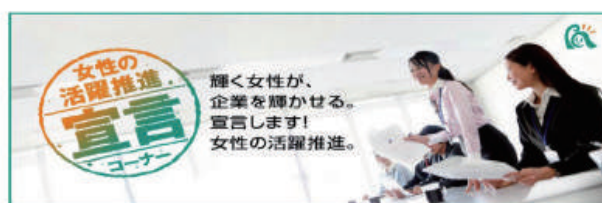
#### ポジティブ・アクション応援サイト

女性の活躍促進に取り組んでいる企業各社の具体的な情報がわかります。

#### 女性の活躍推進宣言コーナー

ポジティブ・アクションに賛同する企業における、自社の女性活躍推進についてのメッセージを掲載しています。

WEBマガジン“EVOLUTION”&メールマガジン“きらら通信”ポジティブ・アクションに関する最新情報をお知らせしています。



このサイトは、厚生労働省のポジティブ・アクション普及促進に賛同する企業として、随時トップに自社の女性活躍推進について宣言していただくコーナーです。  
貴社が能力を十分に発揮し、活躍する、魅力ある企業として、あなたの会社を広くアピールしていませんか？

▶ 宣言する

▶ 宣言を見る

## 両立支援のひろば(両立支援総合サイト)



企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組を紹介するサイトです。企業の両立支援や一般事業主行動計画の取組内容を検索することができます。

### ■ 一般事業主行動計画とは

次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員が仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない従業員をも含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、目標やその達成のための対策などを定めた計画です。

「くるみん」取得企業は、一般事業主行動計画（※）を策定・実施し、その結果、行動計画に定めた目標を達成したり、育児休業取得者がいるなどの一定の基準を満たした企業です。

「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業は、次世代認定マーク「くるみん」(右図)を使用できます。

※【「くるみん」取得企業一覧】

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



## 均等・両立推進企業表彰

厚生労働省では、「女性の能力発揮を促進するための積極的な取組」や「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」を行って成果を上げ、他の模範となるような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/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

## 2

## 働く女性からのメッセージ

～女性の活躍推進協議会参加企業、

平成 25 年度均等・両立推進企業表彰厚生労働大臣優良賞（均等推進企業部門）受賞企業で働く女性～

※女性の活躍推進協議会とは…官民が連携してポジティブ・アクションの普及を図って行くための仕組みとして創設された会議体。厚生労働省、企業経営者、有識者等をメンバーに平成 13 年から会議を開催しています。

【女性の活躍推進協議会参加企業】



大村 寿美 さん

株式会社東芝 デジタルプロダクツ&サービス社  
プラットフォーム&ソリューション開発センター  
クラウド技術開発部 第三担当 グループ長

現在、テレビ向けのクラウドサービスを開発する部門に所属しています。便利で楽しい、テレビ視聴の新しいスタイルをお客様にご提供すべく、製品仕様の検討から開発、評価までを、関連部門の方々と連携して行っています。

当社には、中長期的な視点で基礎研究を行う部門と、現在に視点を置いた製品開発を行う部門の間に、中期計画年次中の商品化を目指した研究開発を行う部門があります。私は、新しい技術の研究開発を行いたいと思う一方で、自分が開発したものが目に見える形でお客様の手に渡るということにも魅力を感じ、この部門への配属を希望しました。希望がかない、入社以来、大半をこのような位置づけの研究開発部門で過ごし、新しいものを考える楽しさ、それを製品化する難しさを経験できました。2 年前に製品開発を行う部門に移ってからは、「製品」としてものを作り上げることの厳しさを感じていますが、自分が携わったものが直接お客様へ届くというのは、面白さ、喜びも大きく、大変やりがいがあります。また、今はグループのマネジメントを行う立場になり、個人としてだけではなく、グループとしてのアウトプットを高めることを考えています。開発とは違った難しさがありますが、メンバーやグループが成果をあげたときの喜びや、視野の広がりなど、得られるものも大きいです。

私には子供が 2 人いますが、産前・産後休業、育児休職、短時間勤務という会社制度を活用し、職場の方々と家族にもサポートしてもらっています。仕事と家庭のバランスについては、仕事の状況、子供の年齢に応じたベストなバランスをみつけるべく、日々悩んでいます。そのなかで、大切だと思うことが 2 つあります。1 つは、サポートしてくれている周りの人たちへの感謝の気持ちを忘れないことです。もう 1 つは、短い勤務時間をカバーする努力をすることです。仕事の効率を上げ、自分が不在の時でも作業状況が分かるように気を付けたり、可能な時は勤務時間を調整したりしています。このような努力は、結果として周りの人の協力を得ること、また自分の仕事の幅を広げることにもつながると感じています。

先輩方が切り開いてくださり、また、制度も整ってきたおかげで、女性の仕事に対する選択肢は広がってきていると思います。どのような仕事をしたいのか、どのように働きたいのか、じっくり考えてみてください。就職活動中は、思い通りにいかないこともあると思いますが、視点を変わると新たな解が見つかったりしますので、是非前向きに乗り越えていってください。また、就職活動に限らず、今後、周囲のサポートを得ることで解決できることがたくさん出てきます。いざという時に助けてもらえるよう、今から人としての魅力も磨いていっていただければと思います。



高嶋 晴香 さん

株式会社 横浜銀行  
青葉台支店 法人渉外

法人のお客さまへの営業担当として、融資による資金繰り支援や次世代への円滑な事業承継、海外進出支援、ビジネスマッチングによる販路拡大等、金融面から企業が発展・成長していくためのお手伝いをしています。

私が就職活動をする際に考えたのは、仕事をしていく中で自分自身も成長できる会社に就職したい、ということです。銀行では、財務・税務・法務・金融経済だけでなく、不動産や投資等の知識も使って個人・法人のお客さまのあらゆる、お悩みに対するソリューションを提供します。仕事を通じお客さまの成長とともに自分もスキルを高め、成長していける、と思い銀行を選びました。

営業として仕事をする上で常に意識しているのは、お客さまにとって一番身近で頼れる相談相手になりたいということです。そのために、業務知識はもちろん、幅広い分野に興味を持ち、情報収集に努めること、また、お客さまの考えや課題を理解することが重要です。「この人になら相談できる」と思っていただけの銀行員になれるよう日々、努力しています。

銀行員としてお客さまに提案する内容は住宅ローンや、相続対策、資産運用、事業承継等、お客さまの人生、会社の経営において重要な内容です。提案次第でお客さまの人生が大きく変わる場合もあります。「高嶋さんが担当でよかった」とのお言葉をいただいたり、自分の提案や融資が、お客さまの事業の成長に少しでも役に立っている様子を見られたときはやりがいを感じます。また、地方銀行として地域経済を支えていると実感できます。

法人渉外は、中小企業のオーナーと直接、お話ができます。自分の親よりも年上の経営者の方のお話を聞けることは大変勉強になる一方、相手も銀行の担当者を見る目はシビアです。言葉づかいや態度に気を使うのはもちろん、難しい交渉の際、いかに失礼にならないようにこちらのご提案内容を伝えるか、常に考えています。また、企業の抱える経営課題は多岐にわたり、自分だけでは対応できないことも多いため、本部や税理士等の専門家と連携をとり、迅速により提案をご提供できるよう行動することを心がけています。

就職活動は色々な企業について知るチャンスです。就職活動中に多くの企業を回り、仕事内容、業界知識を持つことは、社会に出てからの仕事でもきっと役に立ちます。私自身、就職活動では最後は銀行に絞っていましたが、幅広い業種を回ることの大切さを強く感じました。是非、このチャンスを生かして色々な企業を回ってください。そして自分にあった企業を見つけてください。

【平成 25 年度 均等・両立推進企業表彰 労働局長優良賞】



小菅 恵美 さん

三州製菓株式会社  
商品企画・Sテラス企画

企画室で商品企画を担当しています。市場調査やパッケージデザインなど商品が完成するまでトータルに手がけます。お客様が当社の商品を手にされたときに笑顔がこぼれるような商品企画を日々心掛けています。

大学では栄養食品科学研究室に所属、研究職に携わる仕事がしたいと考えていました。当時は就職氷河期で就職活動は非常に厳しいものでした。そのような状況の中、三州製菓で研究開発職の募集があり、私の求めていた職種と思い応募、入社に至りました。製造現場、直営店の販売員等の研修を得て、企画室へ配属となりました。希望部署の研究開発の職には就くことはできませんでしたが、お客様に直結する企画の仕事もやりがいがあるのではないかと思います。入社4ヶ月後にテーマパークの大きな仕事を任されることになり非常に緊張したのを覚えています。商品企画とは何かさえ理解できていない状況の中、日々の生活においても、常にアンテナを張り情報収集を行ないました。お煎餅といえば大きな丸状のものが主流。お土産として分けられる一口サイズの小さなお煎餅ではどうだろうと考え提案。予想を上回る売れ行きに、製造現場からは生産性の悪さを指摘され、市場に適した商品開発をすると共に、製造現場の作業性も考慮する必要があることを実感。そんな中、製造現場から提案されたひとつのヒントが流れを変えてくれました。それは、「数を数えるのではなく並べればよい」「それも無理なら機械を作ればよい」と当社オリジナルの機械まで開発し、生産性の効率化を図り生産ラインに乗せることができたのです。

お客様が求めているものを提案したい、お客様のためにより良いものをつくりたいという企画者と製造現場との思いが重なったときに、この仕事をして本当に良かったと感じます。

「そこまで商品に惚れ込み、絶対売れると感じているなら、是非提案してください」当社のヒット商品となった揚げパスタを提案したときの社長の言葉です。揚げパスタはとても思い入れがある商品です。2001年に企画した商品で、パッケージの重要性を改めて思い知った商品でもあるからです。自信をもち送りだした商品なのに売上が伸びない。商品を手にとってもらいたい。原因はなんだろう。そんな時、出張先でみたパッケージを思い出しパッケージの形態を缶入りから簡易パッケージに切り替え価格設定も見直しました。成果が徐々に始まったときは、本当に嬉しかったのと同時にほっとしました。あきらめずに突き進むことも時には必要なことだと思います。でも、仕事は一人ではできません。周りの協力や理解があってこそ、はじめてひとつの商品が作られます。ものづくりには、そんなおもしろさがあると思います。

仕事のやりがいは、会社や組織、自分のおかれた環境の中で自分が何をやるか、どこまで自分の限界を超えられるか、どれだけの人に良い影響を与えられるか、という自分自身の問題です。会社の大小は関係ないと思います。自分の希望と違う仕事に就いても、そこで思い切り楽しんで下さい。仕事が楽しいから働く。それが重要だと思います。現在、フレックスを併せた短時間制度を利用し3歳4ヶ月になる子の子育て中です。凝縮された時間での仕事は大変なこともあります。仕事も子育ても精一杯楽しんでます。

# 3

# 企業からのメッセージ

【平成 25年度 均等・両立推進企業表彰 労働局長優良賞受賞】

業 種：製造業  
労働者数：160 名



新江州株式会社

管理部人事グループリーダー 前田 由香 さん

当社は、戦後まもなく紙販売からスタートし、物流をサポートする段ボール製造会社となりました。現在では、包装資材・建築資材、段ボールから環境対応製品、デザイン・マルチメディアに至るまで幅広い事業展開を行っています。  
時代に先駆け、「役に立つ」だけでなく、「なくてはならない新江州」になるべく日々奮闘中です。

当社の社是は『過去には感謝 現在には信頼 未来には希望』  
先達が築いてきた歴史に感謝 今ある現在に信頼 そして豊かな未来社会を育み成長できる企業へむけて希望をもち、日々、社員全員が一丸となり取り組んでいます。

また、経営理念は『人を大切に』です。

『人』とはかかわるすべての『人』を意味します。お客様のみならず、関わるすべての方々、社員一人ひとりとその家族を意味します。

当社が、さきに受賞させていただいた表彰は、こういった『人を大切に』の理念から、時代の変化に伴い、ポジティブ・アクションだけでなく、ワークライフバランスにも力を入れていこうという自然の流れであったのは言うまでもありません。

## ■女性力活性化委員会の発足と『くるみんマーク』の取得

『女性の意識改革』を目的に、平成 21 年度より社内に『女性力活性化委員会』が発足されました。もともと全社員に占める女性の割合は 3 割に満たず、女性の職場定着と活性化が問題でした。女性だけの委員会は当社初で、発足から 5 年を迎えます。

委員は各部門から 1 名ずつ選出していただき、今年度は 10 名の女性社員で委員会を開催しました。あくまでも自主的に自分たちで働きやすい職場環境づくりを進めようという取り組みですが、委員会とは別に、昨年度からは、若手の女性社員だけで商品開発などを手掛けるプロジェクトも発足されました。この女性力活性化委員会の取り組みから、社内に様々な波及効果が生じることを今後も期待しています。

委員会活動としては過去に 2 回、女性社員を対象にアンケートを行いました。アンケートで寄せられた要望等に基づき、社内設備の改善や育児・介護休業制度の拡充を実施したり、月 1 回の会議の場で現在も様々な意見交換を実施しています。

その結果、平成 24 年 9 月に念願のくるみんマークを取得することができました。今後も、働きやすい職場づくりにむけての活動を推進していきます。

## ■女子学生へのメッセージ

経営理念にもありますように『人を大切に』のもと、当社は社員の働きやすい職場づくりにむけて積極的に取り組んでいます。働きやすい職場は、男性も女性も同じです。10 年後の自分自身の姿が見いだせる環境づくりにむけて今後も取り組みを進めていきますので、皆さんも是非、この機に自分自身の将来、可能性を考える時間をもって下さい。きっと輝かしい未来が待っているはずです。皆さんの今後に期待しています。

【女性の活躍推進協議会参加企業】



## 株式会社日本レーザー

代表取締役社長 近藤 宣之 さん

業種：

社員・役員数：56人

## ■ 自社での女性の活躍促進に向けた考え方

当社に働く人の30％は女性で、また管理職の30％が女性です。役員にまだ女性はいませんが、女性幹部が成長して、いずれ役員の30％ぐらいは女性になると確信しています。女性が活躍する背景には、外国籍女性社員の働きぶりが日本人社員にも良い影響を与え、多様化した社員による活気ある企業風土があるからと考えています。

社員の仕事や待遇は、学歴別、性別、年齢別、外国籍かどうか、身障者かどうかを問わず、フェア（公正）に扱うということを原則にしています。また、原則として新卒一括採用をせず、年間を通じて随時採用しており、海外学歴者や転職希望者にも優しい制度です。ここ数年は新卒者が4月に入社していますが、これはメディアで紹介された当社に入りたいという本人たちの熱意の結果です。

女性社員が結婚しても、ほぼ全員が継続して働きます。仕事上の名前は、旧姓のままで、現姓に変えるのも、本人の意思に任せています。妊娠出産で退職する社員も、妊娠に関わるハラスメントも全くありません。4年間連続して産休社員が出るということもありました。現在、3歳、5歳の子供の育児をしながら、海外出張もこなす女性営業員が2名います。専門的な製品の営業を担当する女性が安心して働けるために、一つの仕事を複数の社員が担当するダブルアサインメント、一人の社員が複数の仕事をこなすマルチタスクの制度によって、人員が限られている中小企業でもこうした働き方が実現できています。

女性を含めて、60歳定年後、誰でも再雇用されて65歳まで働け、また65歳でも健康であれば、だれでもさらに70歳まで働けることが就業規則化されており、実際これまでに70歳まで働いた社員もいます。さらに、将来は80歳雇用を目指しています。

## ■ 活躍している女性の紹介

上海出身のAさんは、日本の大学院を修了して入社、その後結婚し、同じ留学生だったご主人が上海に転勤になった際も当社を退職せず、上海の自宅をSOHOにして雇用継続しました。1年後日本に戻りましたが、こうした柔軟な雇用関係を持つことができるのは中小企業の特徴です。その後もドイツのメーカーのシステムを日本の顧客に販売する仕事で課長に昇進、さらには、2年前にはご主人、子息ともども帰化しました。英語も中国語も、もちろん日本語も完璧に話す彼女は当社の成長のロールモデルの一人です。

大阪支店は、営業員、技術員と内勤の業務員を合わせて10人の社員が働いていますが、その中心になっているのがB課長です。支店長代理も兼務しており、支店躍進の言動力です。TOEIC 965点の英語力だけではなく、そのおもてなしの心による対応で、海外メーカーの幹部から非常に高い評価を得ています。海外出張の機会も内勤の業務員としては多く、将来の会社を支える人財の一人です。

購買グループ長のC副課長は部下のD係長とともに、年間2000万ドル以上の発注から、仕入れ、支払いまで、海外調達の責任を持っています。女性二人だけの職場ですが、思いやりを持って協力的な風土のロールモデルです。

結婚して子育てをしているEさんは、自宅が遠くなったこともあり、今は週2回出社、あと3日間は在宅勤務です。PC／ITの活用で、育児と仕事が両立できています。

一般に、日本の企業でも海外メーカーでも、海外出張できるのはマネジメントと営業と技術の3つの職種だけです。しかし、当社では内勤の事務員にも海外出張の機会を与えており、このところ米国や中国へ2人一組で毎年出張して、パートナーの女性担当者と顔を合わせて打ち合わせをしています。こうした仕組みで女性のモチベーションが上がり、成長にもつながっています。

## ■ 女子学生へのメッセージ

最近、いろいろな女子大学から、先生と学生が就職活動を兼ねて見学に来社されますが、こうした話を紹介すると、どうしたら「いい会社」を知ることができるかという質問を受けます。学生のお大半が、知名度の高い企業にエントリーシートを出してもなかなか採用されないのが実態です。ネットで調べれば、「ダイバーシティ経営企業」、「おもてなし経営企業」、「日本で一番大切にしたい会社」、「女性の活躍ベストプラクティス企業」、「ワークライフバランス経営認定企業」等々、「いい会社」を知ることができます。そうした中から、自分がしたい仕事と風土にあった企業に入社することをお勧めしています。

加えてお勧めしているのが、「情報処理能力」としてのTOEICの点数は保持しておいた方が、入社後も役に立つということです。当社では社員の40％が800点以上、15％が900点以上で、最高点は985点です。特に女性はそのスコアが高く、ほぼ全員が800点以上です。これからどんな企業に就職しても、グローバルなビジネスに直面します。英語力だけでなく、世界で活躍するという夢と志を持って成長して下さい。皆さんの未来は輝いています。

# 4

## 働く女性のための法律 Q & A

### 就職活動において

Q

応募したい会社の募集要項に、「総合職は男性に限る」と書いてあった！  
私は総合職じゃ採用してもらえないの？

A

会社は、労働者の募集・採用に当たって、性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。  
(男女雇用機会均等法第 5 条)

### 働いてから

Q

営業職として採用されたのに、内勤しかさせてもらえない。  
同期の男性はバリバリ外回りもしているのに

A

会社は、労働者の配置（業務の配分や権限の付与を含みます）にあたって、性別を理由に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)

Q

直属の上司からセクハラを受け、困っています。会社の人事担当者に相談しても、何もしてくれない！

A

会社は、職場におけるセクシュアルハラスメント（性的な言動）を防止するため、必要な措置を講じることが義務づけられています。  
(男女雇用機会均等法第 11 条)

Q

同仕事職なのに、男性の給与よりも女性の給与が低い。これって、男女差別じゃないの？

A

会社は、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することは禁止されています。  
(労働基準法第 4 条)

## 妊娠、出産をしたとき

Q

出産に備えて休みを取りたい。  
いつからいつまで休めるの？

A

6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定の女性は、産前休業を請求することができます。また、会社は、産後 8 週間を経過しない女性を、原則として就業させることはできません。（労働基準法第 65 条）

Q

妊娠したので病院の健康診査を受けたい。でも、年休は使い切ってしまったし、どうしよう…。

A

会社は、女性労働者が妊産婦のための保健指導・健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。（男女雇用機会均等法第 12 条）

Q

つわりがひどくて病院に行ったら、お医者さんから勤務時間を短くした方がよいと言われた。そんなこと、できるのかなぁ？

A

会社は、妊娠中・出産後の女性労働者が保険指導又は健康診査を受け、医師又は助産師から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更や勤務の軽減などの措置を講じなければなりません。（男女雇用機会均等法第 13 条）

Q

妊娠したことを上司に話したら、「何かあっても責任が取れないから、辞めてもらう」と言われた。このまま働きたい！

A

会社は、女性労働者が妊娠・出産したこと、産前産後休業を取得したことなどを理由として解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。（男女雇用機会均等法第 9 条）

## 育児をするとき

Q

子どもが産まれるので、育児休業を取って復職したい。  
でも、どのくらいの期間取れるの？

A

1 歳（特別な事情がある場合、1 歳 6 か月）に満たない子を養育する労働者は、申出により、子の 1 歳の誕生日の前日まで、育児休業することができます。また、父母ともに育児休業を取得する場合は休業可能期間が延長でき、子が 1 歳 2 か月に達するまでの間に父母それぞれ最長 1 年間育児休業を取得できます。  
（育児・介護休業法第 5 条）

Q

出産して復職したら、保育園に子どもを送り迎えするのに、勤務時間を短くして働きたい！

A

会社は、3 歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1 日原則 6 時間）を設けなければなりません。  
（育児・介護休業法第 23 条第 1 項）

Q

小さな子どもがいるけど、残業が多くて困っている。どうにかならないかしら？

A

3 歳未満の子を養育する労働者は、会社に請求することにより所定外労働が免除されます。  
（育児・介護休業法第 16 条の 8）

Q

子どもが熱を出してしまった。病院に連れて行くときは、欠勤になるの？

A

小学校入学前の子を養育する労働者は、子が病気やけがをした場合の看護や、子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇を、会社に申し出ることにより、1 年につき、子が 1 人なら 5 日まで、子が 2 人以上なら 10 日まで、年次有給休暇とは別に取得することができます。  
（育児・介護休業法第 16 条の 2）

法律に関する疑問や、就職活動中に受けた差別については

## 労働局雇用均等室

にご相談ください！

### 「労働局雇用均等室」って？

各都道府県に置かれた厚生労働省の出先機関です。

働く人やこれから働きたいと思っている人が、募集・採用から定年・退職に至るまで、性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう、相談を受け付けています。

また、育児・介護休業、パートタイム労働に関する相談も受け付けています。

### 役所って、怖そうで行きづらい…

電話や手紙でも相談を受け付けています。お気軽にご相談ください。

### 役所に連絡したことが会社に分かったら、内定をもらえないかもしれない…

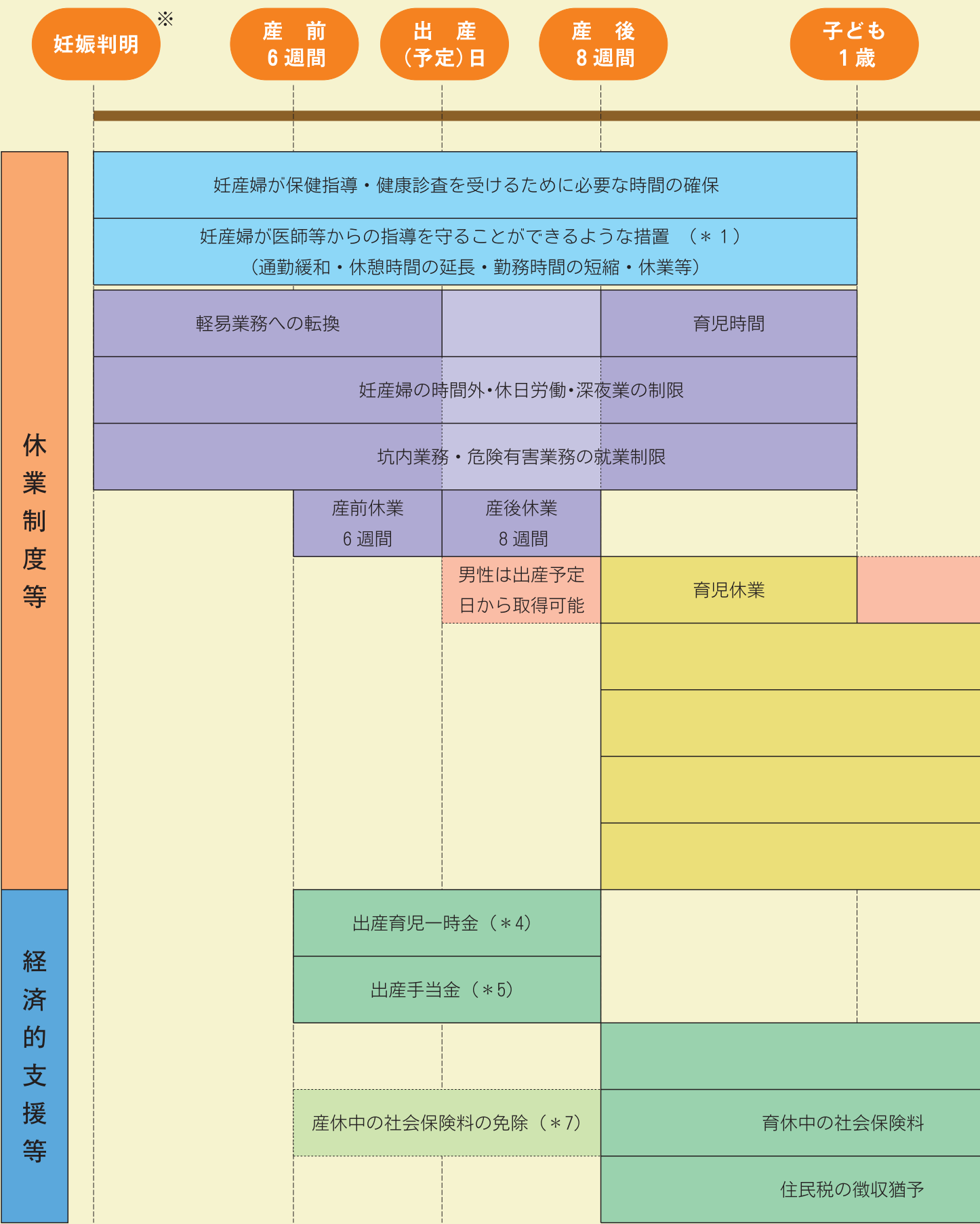
相談者の秘密は厳守します。

匿名の相談でも構いませんが、どのような取り扱いを受けたのか、会社名などはぜひ教えてください。

### 相談内容から、会社の法律違反が疑われる場合は…

労働局雇用均等室が会社から事情を聴き、男女雇用機会均等法などの法律違反であることを把握した場合、会社に対し、行政指導を行います。

# ◇◇◇ 妊娠から産休、育児休業、復職後の流れ ◇◇◇



※ 一般的に、女性の年齢が高くなるほど、妊娠する確立が低下するほか、

(これらの内容は、ほとんどの母子手帳にも掲載されています)



妊娠中や出産時も異常(病気)を起すリスクが高くなるとされています。

# 都道府県労働局雇用均等室の連絡先

〔受付時間 8時30分～17時15分（土・日・祝日・年末年始を除く）〕

|     | 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9階      |
| 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 | 020-0045 | 盛岡市盛岡駅前西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎       |
| 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4号 秋田第二合同庁舎2階          |
| 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・アックス・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 | 03-3512-1611 | 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         |
| 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13階      |
| 新 潟 | 025-288-3511 | 025-288-3518 | 950-8625 | 新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階   |
| 富 山 | 076-432-2740 | 076-432-3959 | 930-8509 | 富山市神通本町1丁目5番5号                   |
| 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 | 058-245-1550 | 058-245-7055 | 500-8723 | 岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎             |
| 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11階   |
| 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15階  |
| 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 | 073-488-1170 | 073-475-0114 | 640-8581 | 和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階        |
| 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 | 岡山市北区下石井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 | 山口市巾着町6番16号 山口地方合同庁舎2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        |
| 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1番39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3階            |
| 熊 本 | 096-352-3865 | 096-352-3876 | 860-8514 | 熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階         |
| 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4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2階          |
| 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1号館3階  |

女子学生向けサイト「女子大学生、短大生、女子高校生のみなさんへ」はこちら

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku08/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku08/index.html)