

女子学生のための

就職ガイドブック '93



労働省婦人局

CONTENTS

就職を目指すあなたへ

1

「採用戦線を振り返って」

人事担当者座談会 8

「就職戦線を振り返って」

就職内定者覆面座談会 15

先輩からの一言

中部電力(株)本店 立地環境本部勤務 青木澄子さん 22

(株)藤崎 家具家庭用品部勤務 菅原真紀さん 24

女子労働関係法令のあらまし

男女雇用機会均等法のあらまし 26

労働基準法女子関係部分のあらまし 28

育児休業法のあらまし 30

コース別雇用管理制度の望ましいあり方 31

参考資料

婦人少年室の所在地一覧 32

学生職業センターの所在地一覧 33

(財)21世紀職業財団 33

就職を目指すあなたへ

学生生活も終盤に近づき、社会人となる日に向かってあなたの準備はどのくらい進んでいるでしょうか。

この冊子は、女子学生であるあなたが、あなたにとって最も望ましい就職をすることができるよう、就職活動の参考に読んでいただくために作られました。もちろん、ここに書かれていることはあなたがこれから得られる知識、情報のほんの一部であり、また何よりも良い就職に必要なのは、あなた自身の意欲と努力であることは言うまでもありません。

あなたの今後の職業生活のプラン作りにこの冊子が少しでもお役に立てば幸いです。

就職とは何か——就職活動を始める前に

あたり前の話ですが、「就職」とは、職すなわち仕事に就くことです。でも、この簡単な言葉にも、あなたが「女性」であること、ここが「日本」という国であること等様々な条件を加えてみると、じっくり考えなければならない問題があることが分かるでしょう。

■ 人生設計との関わり

(1) 「どこで」、「何を」、「何のために」、「どのように」

あなたが男性であれば、学校を卒業して就職し定年まで働き続けることについて、誰も疑問を抱かないでしょう。就職活動もほとんどの場合、一生働き続けることを前提に、それに足りる職業か、企業かという観点で自分の働く「場」、働く「内容」、を選んでいくことになります。また、自らが主たる生計維持者になった場合に、十分生計を維持できるかどうか、給与等の待遇も考えていくことになるでしょう。ここでは「どこで」「何を」するかが重要になります。

ところが、女性であるあなたは、もちろん男性と同じような考え方をとることもできますが、これまでの多くの女性の

経験を踏まえれば、必ずしもそのような観点からだけで就職を考えるとは限りません。女性は男性にはない出産という機能があります。また、次代を担う子供の育児は個人にとっても社会にとっても大事なことです。ですから、子育てをしながら働き続けることを選ぶことができることはもちろんですが、伝統的な役割分担の考え方にしがたって出産等を機に家事、育児に専念するべく職業生活を中断する女性もあり、このような生き方も社会的に許容されているわけです。なお、



このような方々の多くは子育てが一段落した後、再び働くことを希望し、パートタイマーなどの形で実際に働いています。

したがって、我が国の社会意識の中では、女性は職業を一生のものとして働き続ける生き方も、出産や育児期までの一定期間のものとして働く生き方も、どちらもできるわけであり、その意味では女性には多様な選択肢が与えられているとも言えます。

また、女性が結婚した場合には、その配偶者である男性も通常働いています。ですから、その職業を通じて得る収入に生計維持の意味合いを求める女性の割合も、もしかすると低いのかもしませんし、一方、収入よりも働きがい、働くことの意義を深く考えて職業選択に当たるといこともあてでしょう。

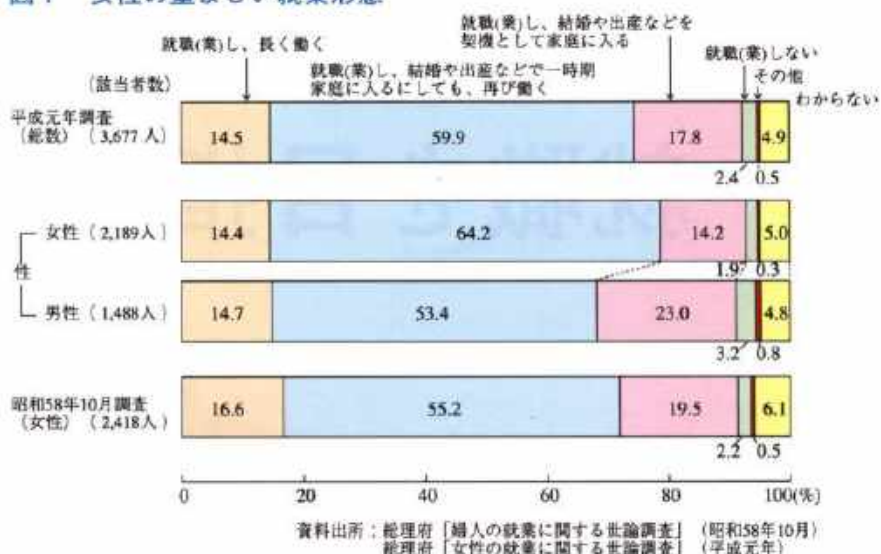
そうすると女性が就職活動を考えるときには、「どこで」「何を」もさることながら、「何のために」「どのように」が重要になってくると考えられます。女性の働き方についてよく「太く短く」とか「細く長く」とかいう言い方をします。もちろんこのような組み合わせだけではないですが、例えば出産や結婚までの間全力で働き、あとは家庭に入ろうとか、家庭生活と両立できるような無理のない働き方でできるだけ長く働き続けようとか、自分なりの人生設計を立て、それが実現できるような場所を選んでいかなければならないでしょう。

(2) 終身雇用慣行はやはりある

その際に、ある一定期間だけ働くという人生設計を描こうとしている方には次のことを十分頭に入れていただくことが必要でしょう。すなわち、我が国では、大企業を中心に皆さんのような新規学卒者を大量に採用し、その方々を企業内で教育訓練したり、配置転換や昇進を通じてその能力を高めながら定年まで雇用していくというやり方、いわゆる終身雇用



図1 女性の望ましい就業形態



慣行が定着しています。そうすると転職や中途採用の道は容易ではなく、仮にそのように雇われてもいろいろな意味で不利になることも多いでしょう。女性がいったん家庭等に入った後に再就職しようとする、このような困難をくぐり抜けなければなりません。

よく資格をとって再就職に成功した人のケースなどが紹介されますが、そのような幸運な方々ばかりではなく、やはり前の職場に比べ不利な条件で働かざるを得ないことも多いのです。このことは十分頭に置いていただきたいと思います。

■ 我が国の女性の労働と四大卒女子の就職状況

(1) 重要性を増す女性の労働

ここで我が国の女性の労働について簡単に紹介しておきましょう。まず、我が国の女子雇用者、すなわち企業に雇われて働いている女性の数は、年々増加し、平成4年には1,974万人、雇用者総数の38.6%を占めるに至っています。

女子雇用者の年齢をみると、平成2年には平均年齢は35.7歳、35歳以上層が全体の約6割を占めています。また、これと関連して、既婚者が7割近くを占めており、この結果、夫が雇用者のいわゆるサラリーマン世帯の約半数が共働き世帯となっています。

また、その学歴をみると、女子の進学率の高まりや高学歴女子の就職率の上昇を背景に高学歴化が進んでおり、在職女子の4人に1人が短大卒以上となっています。

女子雇用者の平均勤続年数も、男子のそれ(平成3年12.7年)に比べれば短いものの年々伸長し、平成3年には7.4年となっており、勤続10年以上の者が女子雇用者の4分の1を占めるに至っています。

就業分野にも変化がみられ、平成4年の女子雇用者数を産業別にみると、男女雇用機会均等法施行前の昭和60年に比べると、第三次産業を中心に多くの産業で大幅に増加しており、女子比率はほとんどの産業で増加しています。

職業別にみると、女子雇用者が最も多いのは事務従事者、次いで技能工・生産工程作業者、専門的・技術的職業従事者となっていますが、昭和60年と比べると、絶対数は少ないものの管理的職業従事者で最も高い伸びを示したほか、販売従事者、事務従事者、専門的・技術的職業従事者で伸びが高く、女子比率も事務従事者、販売従事者等で高まっています。

このように我が国の労働市場において女性の力が非常に重要になってくるとともに、女性にとってもその生涯における職業生活の重要性は増していると言えるでしょう。

(2) 四大卒女性の就職は一

我が国の4年制大卒女子の就職率は年々上昇しており、平成4年3月卒業者で80.4%と男子のそれ(79.7%)と比べても高くなっています。卒業者数12万8千人(男子約31万人)のうち、10万3千人(男子は24万7千人)ほどが就職していることになります。

就職する4年制大卒女子は、業種別というと41.8%がサービス業に、20.0%が製造業に、13.3%が卸売・小売業、飲食店に就職しています。

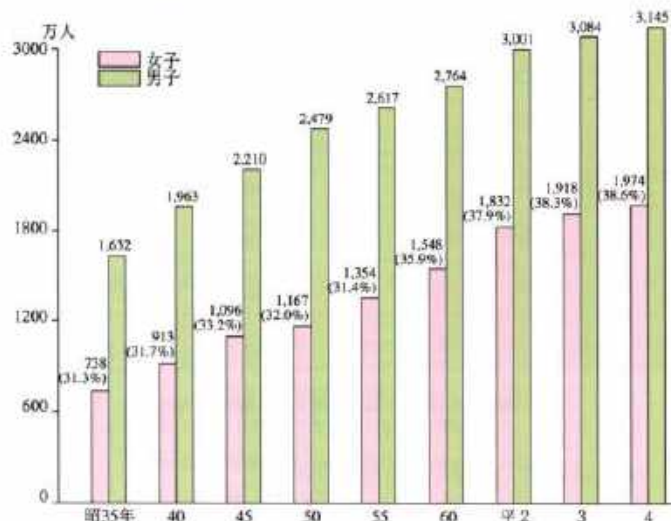
また、職業別というと46.9%が事務従事者として、15.4%が科学研究者や技術者として、15.0%が教員として、10.0%が販売従事者として、職業生活のスタートを切っています。(以上 学校基本調査)

■ 就職は企業選び

(1) 企業の姿勢が働く女性の幸福を左右する

医師、教師等特定の職業を志す方々は別として、多くの

図2 男女別雇用者数の推移



(注) () 内は雇用者全体に占める女子雇用者の割合
資料出所：総務庁「労働力調査」

方々は卒業後の進路を考えるときには、漠然とどんな企業に入ろうかということを考えているのではないのでしょうか。もちろん、その前提としてどのような業種で働きたいかという希望があるでしょうし、採用区分として事務系か技術系か、また、仕事として同じ事務系でも営業なのか、企画なのか、等の希望があるでしょう。しかし、ある企業に就職してしまえば、退職するまで採用時の職務だけをやるとは言いきれず、むしろ、企業内で様々な仕事を経験していくことがあり得ることも覚悟しておく必要があります。

さて、そのような企業における女性の取扱いはどうになっているのでしょうか。すべての企業で全く同じというわけではありません。

例えば、産業や企業規模で一定の傾向を見せることがあります。

大卒事務系で男子のみしか募集しない企業(すなわち女子

に門戸を閉ざしている企業)の割合が4割を超す産業(運輸・通信業43.8%、平成元年度「女子雇用管理基本調査」)もあれば、いまだに女子を補助的業務にのみ配置する方針をもつ企業が少なからずある産業(鉱業23.2%、建設業17.8%、同調査)もあります。また、女子が結婚や出産等を機に退職する慣行のある企業の割合が高い産業(金融・保険業60.0%、平成2年度「女子労働者労働実態調査」)もあります。

また、最近目につくいわゆるコース別雇用管理制度の導入状況を見ると、産業別では金融・保険業の導入率が特

図3 勤続年数別女子労働者構成比の推移



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

表1 新規学卒者及び中途採用者の募集状況

(%)

募 集 区 分			計	募集した	男女とも募集した	女子のみ募集	男子のみ募集	男女とも募集なし
新規学卒者	四年制大学卒 〔大学院卒を含む〕	事務・営業系	100.0	30.0 (100.0)	(70.5)	(3.3)	(26.3)	70.0
		技 術 系	100.0	27.8 (100.0)	(47.8)	(2.2)	(50.0)	72.2
	高校卒	事務・営業系	100.0	45.9 (100.0)	(63.2)	(28.4)	(8.4)	54.1
		技 術 系	100.0	45.7 (100.0)	(44.9)	(5.2)	(49.9)	54.3
	中途採用者		100.0	72.9 (100.0)	(67.8)	(11.3)	(20.9)	27.1

(注) 新規学卒者については平成2年3月卒業予定者について、中途採用者については平成元年4月1日～同年10月31日までの間についての募集について調査したものである。

資料出所：労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

に高く21.2%に達していますが、むしろ企業規模間格差が大きく、5,000人以上規模で42.3%、1,000人～4,999人で25.3%であるのに対し、300人～999人で11.4%、100人～299人で4.3%と規模が小さくなるにつれ導入率も低くなっています。

さらに、個別企業ごとにみれば、これら働く女性に対する姿勢は、実に千差万別です。ですから、就職活動に当たっては、あなた自身が個々の企業についてどれだけ自分の能力を発揮させてくれるのかを見極める必要があります。もちろん、快適に楽しい環境で働くことができるかどうかをチェックする必要もあります。

なぜなら、企業に働く女性の幸福の度合いはその企業の姿勢によるところが大きいですからです。

(2) 企業を見る目を養おう！

さて、個々の企業をどのような観点から見極めれば良いのでしょうか。もちろん、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。

お給料が高いとか、会社が自宅からの通勤に便利であるとか、イメージが良いとか…。ただ、そのようなことにだけ注



目はしていると入社してから後悔することにもなりかねません。何よりも、女性の能力を生かすしっかりした人事管理が行われているかを見極めることが必要です。

特に、国が法律を設けたり、具体的な施策を講じて、企業に対し一定の条件整備を求めている事項について、まじめに対応しているかどうかは重要なポイントであり、少なくとも注意を向けなければなりません。ここではそのような働く女性に関する

実際にもこれを遵守していなければなりません。

「サービス残業」などがあたり前に行われる企業にはどこか問題があると考えたほうが良いでしょう。もちろん、労働時間や休暇等について、最低労働基準を上回る条件を設定している企業も少なくありませんので、必ず制度と実態を確認しておきましょう。

ロ 働く女性のための「男女雇用機会均等法」が守られているか

企業の雇用管理の入口から出口、すなわち募集・採用から定年、退職、解雇までの男女の均等な機会及び待遇の確保を求めるのが男女雇用機会均等法です。

制度上男女別定年制が残っていたり、新入社員教育を男子に限って行う等の法違反がある企業は論外ですが、法律に沿って制度を整備しているにもかかわらず、結婚退職慣行が存在したり、女子の昇進について極めて制限的な取扱いをするなど運用面で問題がないかどうかを確認しておきましょう。



ハ コース別雇用管理の運用は適正か

コース別雇用管理を導入している企業については、「コース別雇用管理の望ましいあり方」（労働省婦人局、平成3年10月）を参考にしつつ、コースの設定やコース転換の機会等について、その運用が女性にとって不利になっていないかを見極める必要があるでしょう。

ニ 育児休業制度や介護休業制度が整備されているか

育児休業法は、平成4年4月に施行されたばかりの法律ですが、1歳未満の子を持つ労働者に男女を問わず育児休業の

権利を認めています。

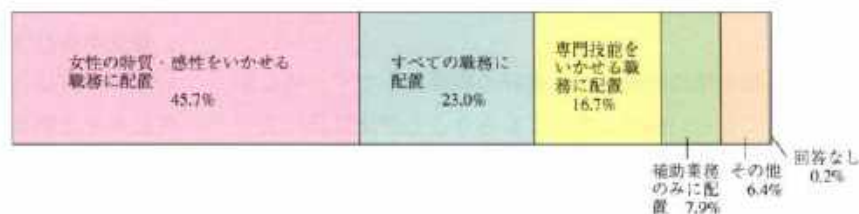
この法律に沿った制度を導入し就業規則に明示することは、企業の当然の義務ですし、休業期間中の賃金その他の労働条件や休業後の取扱いがどのようになっているのか、また、実際に取りやすい状況になっているかはチェックする必要があります。

また、平成4年7月に労働省でガイドラインを作り導入を推進している介護休業制度の整備状況など世話をする家族がいる労働者にどのような配慮をしているか等もチェックする必要があります。

もちろんこのような制度的なもの以外にも、たくさん留意すべき点はあるでしょう。①最近の採用区分ごとの女性の採用実績はどうか、②女性はどのような仕事に配属されているか、③女性の平均勤続年数、平均年齢はどのくらいか、④既婚女性、子供のいる女性も働き続けているか、⑤女性の管理職はいるのかなども調べておくようにしましょう。また、⑥女性がいきいき働けるような社内の雰囲気があるかどうか、⑦トップ・中間管理職・先輩・同僚となる男性社員の意識はどうか、更に、⑧女性社員自身の意識はどうかなども重要です。

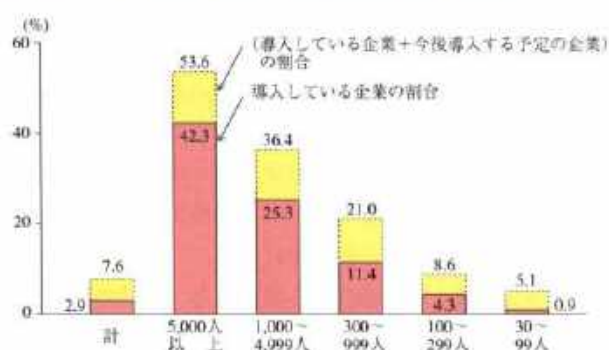
これらを見極めるのは、それほど簡単なことではありませんが、次から述べる具体的就職活動の場面で、折に触れ意識をし、情報を収集できるよう頭の中に入れておくようにしましょう。

図4 女子の配置についての基本的な考え方



資料出所：労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

図5 コース別雇用管理制度の導入状況等



資料出所：労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

就職活動の開始…正確な情報を元に自分で判断

資料請求は積極的に礼儀正しく

皆さんのところには既に就職情報誌やいくつかの企業からの資料が送られているかもしれませんが。このような情報誌や企業からの資料だけでは十分な情報が得られないときや、自分の働く場所として興味を覚えた企業があるときにはどんどん資料請求をしましょう。会社案内集や企業ガイドブックなどを見て、そこに付いているはがき等を利用することもあるでしょうが、その資料の請求はがきがその会社との接触の第1歩となるのですから、ていねいな字で礼儀にかなった書き方をしているか等にも気を配る必要があります。電話で請求するときも好感を持たれるような応対をすべきことはもちろんです。入手した資料はよく読んでポイントを把握し、会社

訪問時に備えたり、先輩に確かめる疑問点をメモしておいたりしましょう。

大学の就職部は絶好の相談相手

各大学は、役所に届け出ることによって、その大学の学生の就職について企業と学生の橋渡しすなわち職業紹介することが法律で認められています（職業安定法第33条の2）。

したがって、大学の就職部は



あなたにとって就職の正式な窓口となるものです。それに加えて担当の職員の方々は、学生の就職の世話を長年やっておられるなど豊富な経験、情報や多くの企業とのつながりを持っています。

このような大学の就職部は、絶好の相談相手です。早くから顔を覚えてもらい相談に乗ってもらうことが後に役に立つ場合も多いでしょう。

さらに、就職部の中には、企業から送られてきた会社案内や実際に入社したOB、OGの方の就職体験記などの資料を自由に閲覧できるようになっているところもあるので、積極的に活用するといいいでしょう。

■先輩の話は情報の宝庫

興味を覚えた企業について先に述べた点からのチェックをしたり、本当に自分にあったところかどうかを判断するためには、先輩の話聞くのが一番です。この場合、一人だけでなく、また、特定の年齢層だけでなく、働きながら出産や育児を経験したり、一定の年齢以上になっている先輩や入社間もない先輩など様々な方から話を聞けると、会社の実態がよく分かってくるでしょう。

この場合、注意したいのは、話を聞く先輩の方はあなたの



大学の先輩であるだけでなく、企業の一社員として、社員候補であるあなたを選ぶ目を持ち得るということです。このような学校の先輩、後輩の関係を土台にして採用活動を行うリクルーター制度を設けている企業もあるほどです。

ですから、アポイントを取ったり話を聞くとときには、先輩の仕事の邪魔になつたりしないように配慮し、礼を失しないようにすることも重要です。

■志望職種、志望業種等の決定

特定の会社一社だけを志望し、他には全く目を向けないというやり方は、一般的にはあまり適当ではありませんから、何社かを念頭に置いて就職活動を行っていくことになります。そのためには、会社訪問の時期までには志望職種や志望業種等はある程度絞り込んでおくことが必要でしょう。そうでないと、短い期間に効果的に会社訪問を行うことができないことにもなりかねません。

(1) 志望職種は固定的に考えないで

我が国の企業の募集・採用区分は多くの場合、事務系又は技術系の2区分、仮に細分化しても、一般事務、営業、技術、研究の4区分くらいであり、細かく職種を区分していないのが実情です。従って、入社後の長い職業生活の中では、いろいろな仕事を経験することになるので、志望職種をあまり限定的に考えすぎるのは問題です。もちろん、研究者、デザイナー、編集者、プログラマーなどごく特定の職種については、職種を限った募集をすることもないわけではありませんが、この場合は高い専門性を求められることが多いわけです。しかもその場合でも入社後企業の事情や本人の希望等により異なる職種を経験することが稀ではありません。

ただ、就職活動に際しては、面接等で志望職種を尋ねられることが多いと思いますから、むしろ同じ事務でも、自分はこういう分野に興味があるとか、こういう分野を経験したいという目標を明確にしておいた方が良いでしょう。もちろん、向き不向きもありますから、自分が一体何の仕事に向いているのかは適性検査（学生職業センター等で行っています。）を受けたりするのも一つの方法です。

このような場合に見かけの華やかさだけに惑わされないようにすることも大切です。企画、広報、国際部門などは女性がよく志望する分野と言われますが、自分が女性だからということで固定的に考えず、幅広く可能性を考えていきましょう。

(2) 志望業種の選定は十分研究して

企業は業種によって、そこで行われる仕事異なるだけでなく、雇用管理の特徴がある程度ありますし、賃金その他の労働条件等に関しても同一業種内である程度均衡が保たれているという事情があります。先に述べたように女性の活用度等にも業種間の格差が大きいという事実もあります。したがってこれらを総合して自分はどの業種が向いているのかを判断していかななくてはなりません。

業界ごとの特徴などをまとめた資料等も市販されていますから、十分研究して選んでいきましょう。

(3) 中小企業にも目を向ける

一般的には、労働条件等は大企業のほうが中小企業よりよいことは事実であり、4年制大卒女子のほとんどが大企業に目を向けることは無理からぬこととは思いますが、中小企業

にも実績の良い、雇用管理も優良な会社が多くあります。

女性が能力を発揮できる場としては、決して無視することなく考えていきましょう。

会社訪問から就職内定まで

会社訪問のスタート

会社説明会が行われるようになれば、まさに就職活動本番です。健康にも留意して、この時期に自分を最高のコンディションに持っていくことも必要です。この他、主な留意点は、次のとおりです。

- ① 服装、髪型、化粧は自分に合った清潔感のあるものにしましょう。
- ② 履歴書、身上書等を持参する場合は、丁寧な字で記入漏れのないようにし、自分の長所が理解されるよう、クラブ活動や地域活動での実績等も上手にアピールしましょう。

選考試験は面接重視

筆記試験を課す会社もありますが、多くの企業は直接面接することによって、会社に合った人材かどうかを見極めようとします。面接における主な留意点は次のとおりです。

- ① 会社に関する基礎知識を頭に入れておく。
- ② 志望動機を明確にする。
- ③ 明るくまじめな受け答えを心がける。
- ④ 失敗を恐れず自分を素直に表現する。

面接で男性の場合はあまり問題にならないのに、女性の場合にはよく尋ねられる質問があります。

第1は、結婚後も働き続けるかどうかという点です。これは、冒頭でも触れましたが、あなたが生涯の中でどのような職業設計をもっているかを、企業が知りたいからです。企業にも、長く働き続けてくれる女性を求めている企業と、残念ながらそうではない企業とがあります。あなたがどのような職業設計を持っているにせよ、それを正直に自信をもって述べることをお勧めします。あなたの職業設計と企業の方針が合わなければ不幸だからです。

第2は、特に総合職コースを希望する場合に質問されることですが、転勤の可能性についてです。一般的に言って、転勤は職業能力の向上のためにプラスになりますから、できるだけチャレンジして欲しいと思います。ただ、未婚の間は可能でも、結婚したり子供が生まれたりしたら、男性と同じように転勤できるかどうか、自信がないという人も多いと思います。いつ、どのような状態で結婚、出産するかは、あなたにもいまだ分からない訳ですから、例えば「家庭生活との両立の問題はあるが、できるだけ転勤にはチャレンジしたい」と、とりあえず答えてみてはいかがですか。現実には、小さい子供のある女性に転勤を強いているような例は、ほとんどありません。

内定

選考の結果、あなたがみごと会社の求める条件をクリアした場合は、採用「内定」があなたに告げられることになるでしょう。この内定は、法律的には多くの場合解雇権を留保した労働契約の成立と解されており、ほとんどの場合は取り消されることはありません。最近の景況等の影響で一部企業での内定取消しが話題となっておりますが、労働省としてもこのような事態を極力回避するよう指導するとともに迅速な情報把握のための制度づくりを行っています。

また、あなたが複数の会社から内定を告げられたときは、本当に入社したい企業以外にはなるべく早く辞退を申し出ることが礼儀でしょう。

内定後は、卒業まで十分学生としての本分を全うすると同時に就職後の生活を頭におきながら語学を身につけたり、資格を取るなどして過ごすことも有意義と考えられますが、何よりも事故なく健康を守って職業人としてのスタートに備えてもらいたいと思います。

おわりに

以上述べてきたことは、ごく一般的な事項であり、具体的なノウハウは、先に述べたように先輩の話などから自分なりに整理することが必要です。なお、後述の就職内定者の座談会、人事担当者の座談会等も参考にしてください。

「採用戦線を振り返って」

—人事担当者座談会 平成4年12月—

〔出席者〕

東急観光(株)

人事部人事課長 牛田英夫氏

(株)ナリス化粧品

人事部人事課長 神保 博氏

三井海上火災保険(株)

人事部副部長 豊田英紀氏

(株)ワールド

人事部東京人事課マネージャー 角田克己氏

〔司会者〕

労働省婦人局婦人政策課 課長補佐 山本典子



企業の雇用管理にも変化が・・・

山本：来年就職活動をする学生さんのために、参考になるお話をお伺いしたいと思い、お集まりいただきました。

まず、御出席の方々にそれぞれ企業の雇用管理の特徴をお話していただきたいと思います。

角田：ワールドでは今までの集团的な雇用管理から、一人一人の社員が何を考えてどういう能力をもち合わせているのかというようなことを中心に自己申告書を元に積極的なジョブ・ローテーションをしながら人材の育成をしているという方向で人事制度の改革をしている最中です。

現在そのための材料を現場を歩きながら集めているところで、来年度は、新しい人事制度が導入になる予定です。

神保：当社の人事制度は、いわゆるコース別雇用管理と言えますが、基本的には

入社時は全員が一般職ということになります。一般職経験後そのまま一般職として進む者、あるいは総合職の管理コース、もしくは専門コースへ進む者等、基本的には個別雇用管理が当社の基本です。

牛田：現在当社で抱えている問題というのは、営業の伸びに比較して従業員数がなかなか毎年補充程度の採用で伸びてこなかったということです。現在営業の規模拡大と同時に従業員数の拡大ということで、ここ数年大量に採用しております。それと同時にポスト不足の問題、高齢化社会の問題ということで、人事制度をこれからいろいろと考えて



いかなければならない、労使でいろいろ協議をして、来年以降人事制度について抜本的に改革をしていく予定です。

豊田：当社は以前は、大正海上火災保険という名前でしたが、一昨年社名を変更しました。社名を変更したことで、学生さんから関心を持たれ、一昨年の就職時に例年より多くの応募者がありました。

長年の旧弊がいろんなところに出てきておりまして、人事制度全般を3年後をめどに改定することを考えております。すでに検討を開始して2年目に入っています。

時期的には、4月1日に人事異動、だいたい全社的に毎年300人から400人規模の異動があります。

今年の採用状況はますます

山本：今年の採用状況、来年の採用計画につきましてお話をください。

角田：採用総数に関しては、春頃は昨年並みということを考えていました。結果として採用総数は昨年より切らざるを得ないという状況です。ここ数年退職補充型の採用ということをやっていました。当初計画は150名くらいは採りたいと思っていたものの、最終的には男女合計で138名になりました。

そのうち4大女性は34名、4大の男性は50名です。4大の女性だけに絞ってみると、業界が業界だけに、女性には圧倒的に人気があります。もちろん、商品に対しての憧れもあると思いますけれども、職場の中で男性と同じような幅の広い仕事ができるという認識が高い。それは、アパレル各社の企業努力によって各大学の就職課あるいはOGを通じて浸透している部分もありますが、アパレルの仕事は、企画、立案をする業務に間接的に携われることとか、例えばスタイリストと呼ばれるような形でデザイナーとともに仕事ができるとか、憧れの的なのがプラス・アルファされている部分があるかと思います。今期の4大の方の応募は以前にもまして非常に良かったし、また、非常に素晴らしい方々との出会いがありました。4大の女性につきましては、早い段階でめどをつけました。来年の見込みというのは、まだ見当はついていません。

神保：化粧品メーカーですから、製品開発企画から営業に至るまで、男女を問わず幅広い仕事がありますし、訪問販売主体の企業から店頭販売、通信販売、海外事業へと事業の多角化を進めてまいりましたので、したがって、この会社なら何か自分

の能力というものを、自分で気付かない部分を何か開発できるんじゃないか、そういうことで、一昨年と比べると募集要項の資料請求の数字だけで見ますと、150%くらい上昇しました。大卒女子の採用実績は、平成3年が16名、4年が28名、平成5年、来春入社を予定しておりますのが33名という状況で、これに対し男性はここ3年間20名です。女子の就いている職種は、営業職、事務職、研究開発、広告宣伝、デザインです。平成6年度も今期並みの採用活動を展開しようという方向性を持っております。

ただ、当社は正社員には転勤があることが学生さんにとりましては、抵抗感があるようです。

今後は、地域別採用を実施するなど、柔軟で多様な採用を行って参りたいと思います。

牛田：今年の採用状況と去年の比較ということですが、根底には営業規模の拡大ということで、従業員数を伸ばしていこうという考え方の基本に立っての採用です。今年は46名の女性を採用しました。該当する男性は207名です。去年は女性32名に対して男性は84名。今年は相当



(株)ワールド
人事部東京人事課マネージャー
角田克己氏

昭和51年に入社。オイルショックの後の非常に就職難の時代に唯一大量採用をしていたアパレルの会社に飛び込む。営業を12年経験し、人事に移ってから5年目。

(株)ワールド

高級婦人・紳士・子供服の企画・販売

〔本社所在地〕 兵庫県
〔従業員数〕 2,536人(女子999人)
〔平均年齢〕 女子28.2歳、男子32.4歳
〔平均勤続年数〕 女子5.8年、男子9.4年
〔女子の既婚者〕 163人
〔女子の最高役職〕 部長



東急観光(株)

人事部人事課長
牛田 英夫氏

昭和44年に入社後16年間本社勤務。その後現場に近い関東営業本部で3年ほど、東日本統括本部の管理部で1年経験を積み、本社の人事へ来て3年目。

大卒男子に力をいれたという特徴があります。

去年の場合は、売り手市場といわれた中で学生さんかなり内定を3社、4社持って動くという形態がありました。ところが、今年は景気が悪いということで自然と学生さんの雰囲気自体が違ってお

りました。学生さん同士、あるいは先輩からの話で去年並みに考えていたらとんでもないことになるという意識が相当あったようです。私どももそういう中で特に大卒男子、あるいは西日本地区に力を入れて採用しました。

女子については、例年、男子よりも応募が多いし、また、質的にも高いレベルの方が来られます。4大女子については、来年についてもほぼ同程度の採用を考えています。

豊田: 今年の4大の採用者数は女性126名、126名のうち総合職は4名、あと122名が事務職です。去年は女性125名でした。男性は今年は182名。去年は総合職が240名。今年は、昨年とやはりかなり変わって、応募者数が例年以上でした。一方で、私ども本部組織の見直しとか考える必要がありますので、多分今年よりは、来年は採用は少ないという感じです。

女性の就職活動はまじめでのんびり(?)

山本: もちろん個人差というものが大きいとは思いますが、特に女性の志望者は男性と比べて違う点があるのか、あるいは面接をされたときに、こういうところが困るのかな、こういう良いところがあるんだとか、その辺りお感じになったことがあれば聞かせたいと思います。

角田: わが社の場合は総合職の採用はなくて、全員男性の方も一般職で採用しています。職能資格制度の中での資格設定変更をしていますから、3級からスタートして入社後4年目の秋にコース選択の申告をします。夏に直属の上司

の面談、人事委員会の審査を経て、総合職への転換ができる。男性も女性も同じようにそこで判断していきます。転換率は男性はほぼ100%、女性はだいたい50%以上の転換率です。

アパレル業界は女性に人気があるし、質にしても量にしてもすばらしい方がお見えになって、男性と女性の採用人員を逆にしたいくらいとても素晴らしいです。

神保: だいたい皆さん方大企業なら大企業を業種をまたがって横並びで受ける方が多いと思うんですね。そうじゃなくて、今は、縦での選択という方法も採りながら企業訪問をなさる必要がますます出てくるんじゃないかと思います。中堅企業と言われるようなところも、本当に優秀な企業もありますし、女性の能力開発という点でも数段優れている企業もあります。

それと、資料請求について見ると、どちらかというと男性の方が早く始める。女性の場合は周りが動き始めてから、



東急観光(株)

一般旅行業

【本社所在地】	東京
【従業員数】	3,334人(女子511人)
【平均年齢】	女子25.8歳、男子36.3歳
【平均勤続年数】	女子4.4年、男子13.5年
【女子の既婚者】	58人
【女子の最高役職】	課長補佐

じゃ私も動こうかというところが見られます。

来年度は、まだ景気の回復とか見込まれないし、厳しい環境を迎えるということを基本的に考えておかれた方がよいと思います。資料請求も時間があればしっかり早くこなした方がよいと思います。

面接については、まず自分というものの自己分析、自己PRということがしっかりできる方がよいなと思います。志望動機を問いますと、必ず、まず社風が良いからであるとかいろいろありきたりの回答をなさる方がいらっしゃいますし、会社を褒めてくださる方もいらっしゃる。私たちは会社のことを褒めていただこうと思って聞いているわけじゃありません。自分がこの会社に入って、こういうことができるという自分の可能性をしっかりと訴えるためにあるわけです。ところが、意外とそういう回答がありません。

牛田：わが社の場合、資料請求等が来るのは男性より女性の方が早い。全般的に、女性の方が男性に比べて会社に対する姿勢はまじめだと感じます。2、3社受けて、本当にどこに行きたいのと聞くとはっきりどこそこが第1志望という答えが返ってくるのは女性の方です。

面接では、会社に対する熱意ですとか業界をどれくらい理解しているのかを見ます。旅行業界は、健康な身体であれば飛び込める業界なので、業界あるいは会社に対する熱意、業界に対する勉強の度合いといったものがむしろ出てくる。

会社に対する熱意ということですが、最近の特徴なんですけれども、意外と入社をしようとする会社に対する知識が足りない。たまに質問しますと、意外と答えられないというケースがたまにあるようです。

(株)ナリス化粧品

総合的な化粧品の製造・販売、通信販売事業、
エステティック事業等

【本社所在地】 大阪
【従業員数】 639人(女子218人)
【平均年齢】 女子28.1歳、男子37.0歳
【平均勤続年数】 女子5.7年、男子13.0年
【女子の既婚者】 45人
【女子の最高役職】 課長職



(株)ナリス化粧品

人事部人事課長
神保 博氏

人事に入って7年目。それまではずっと営業職。

豊田：基本的には男女の差というのは、感じませんが、あえて言いますと、女性の方が真面目、その裏返していうかのかんびりしている、甘さがある。出足が男子に比べると女子の方が遅い傾向があります。

女性に求めるものという、具体的には明るさ、暗い女性というのはあまり歓迎しません。それと職業人(ブロ)意識です。

角田：我が社に來られる4大の女性の多くは、企画へ行きたい、広報へ行きたい、国際へ行きたいといわゆるこの3Kに集中しがちです。企業はこの3つの職種だけで成り立っているわけじゃない。経理もあるし、人事、総務もあるし、営業もあります。

もちろん専門性を求める場合もありますが、今回は人事の女性が欲しいとか、経理のこういうところに配置したいとかもあるわけです。ところが、そういう方はあんまり來ない。もっと企業がどういう構成になっているのか勉強する必要があると思います。

男性と女性を比べた場合の志望者は、採用人員にかかわらず女性の方が多いです。

もう一つリクルート・スーツ姿でみなさん來られますけども、特にファッション業界ですからその人の持ち味というのをみたい、逆に自己主張のための手法として変な格好をしてきてくださいとは言いませんが、なにも紺のリクルート・スーツが面接のスタイルではないと思います。

**協調性、機転、個性
—求める女性像はさまざま**

山本：今後採用していきたい女性像につきまして、少しお話ししていただきたいと思います。それから、御社が第一志望ですって本心から言う場合だったらいいんですけ



三井海上火災保険（株）
人事部副部長
豊田 英紀氏

平成4年4月に初めて人事の仕事
を始める。それまでは営業、企画
に26年間。

優先するという考えはありませんが結果として優先してい
る傾向はあります。

求める女性像というのは、明るい女性、協調性があり、
安心感がある、そういう方を期待しています。

牛田：基本的には、明るくて身体の丈夫な人というのが建
前ですが、それと同時に、特に接客業ですと旅行という
雰囲気、明るいイメージの女性が望ましいと思っています。
それから話でも、女性の場合はちょっとくどいケースが多
いですね。特に、旅行業界ですとお客さまの言うことを聞
かないのは一番の欠点になりますので、よく人の話を聞け
るような方が望ましいです。

それから、国内や特に海外の旅行ではいろいろなケース
に遭遇する場合がありますので、機転の利く方が望ましい
と思っています。

ど、第一志望以外だと
すると、正直に言った
方がよいのかどうかそ
の辺のところも一。

豊田：面接のときに志
望順位ということで、
第2志望以下の場合は、
心証としては良くはな
いですね。第1志望を

服装は、むしろ清潔感を感じられるようなもの、特に女
性の場合は面接姿勢を重視しています。皆さん自分の面接
の番だと結構緊張して、姿勢なんかも正しいんですが、終
わってしまうとふっと気が緩むのか足の組み方ですとか人
の話を聞く態度ですとか、油断が出るのかなというような
気がします。

神保：営業職になりますと、お得意先が中心ですから、あ
まり自己主張が強過ぎましても、うまくいきませんから、
人にいい影響を与える雰囲気の方が望まれますが、基本的
にはその方の個性を重視しております。

私どもの会社を見ましても、女性が今まで入ってなかつ
た工場の生産、技術職の中にも女性が入ってきています。
そういう点では自分の視野を広く持って表現できる、そう
いう女性というのは、魅力あると思います。

角田：均等法施行以前からアパレル業界は女性がかなり進
出してまして、デザイナー、パタンナーとか、あるいは商
品企画のアシスタントとか、そういう分野でかなり仕事の
幅を持ってましたが、均等法ができてから、それをもっと
急速に拡大させて、男性だとか女性だとか意識しないまで
に広がってきました。特に、間接部門の中で広がりを持っ
てきたと思っています。

これから採用していきたい人は、大学時代にこれを極め
てきたという人です。これからは、経理部の中での管理職
候補というようなより職種採用に近いよう
な方向での採用も広げていきたいと考えて
います。

面接では、素朴な、飾らない答えが欲し
いわけです。それが緊張しちゃっててもい
いんです。緊張していれば分かるし、緊張
を和らげるということで努力しているなっ
ていうのも分かります。

神保：いわゆる面接のハウ・ツー本、通称
「面達」は、読んでも良いと思うんです。
みなさん読んで。しかし、その通りにや
る必要は全くない。言葉づかいとか、態度
だとか、その辺は自然のままが良いと思
います。



女性の管理職を育てたい

山本：では今後の女性社員の活用方針について、お伺いしたいと思います。

豊田：今までは総合職の補助的業務中心に女性の仕事を考えてきましたが、これからは女性でなければできないようないろいろな業務を開発して、そういう仕事に就いてもらいたいと思っています。現在女性だけの営業部門を、1つだけですけれどテスト的に作っています。

社内人材公募制度を2年ほど前から総合職から一般職にまで広げました。かなり多数の人達が社内公募で手を挙げてきています。

女性の管理職は現在のところまだ課長代理までしかおりません。新人事制度を検討してまして、さらに管理職としての女性の活用を考えているところです。

牛田：当社は総合職、一般職という区分はありません。全員が同じですし、男子、女子も全くそれぞれの力にかかっている。旅行業は大きく分けて団体営業とカウンター営業がありますが、どうしても女子は現場に出ますとカウンター営業の方に重点的に配属をします。団体営業あるいは添乗の分野になりますと、労務管理の問題がありますので、女子を振り向けるというのが難しい。

当社でもやはり女性だけの支店ということで、支店長以下全部女性を配置したことがあるんですが、結果的には労務管理の問題がネックになったという例がありました。今は職域拡大ということで試験的に団体営業に何人か振り向けています。また、最近の入社希望の女性の中で団体営業をやりたいという方が結構増えています。

我々もそういった女性は、積極的に活用したいと考えています。その辺は現場の支店長クラスとの話の中で言っているんですが――。

女性の管理職は課長補佐までしかおりませんので、早く女性の管理職に育ってもらいたいと考えています。主事への管理職試験に受かる女性はかなり増えてきていますので、これからそういった女子が中心になって伸びていって欲しいと考えています。

女性の企画チームを作りまして、彼女たちに商品を開発させて何件かは店頭に並べて販売をしている例もあります。

神保：女性管理職は現在、課長職4名、主任格12名というところまで来ております。なかなか優秀な人材です。

特に、化粧品会社ですから、若い女性社員が中心で、社のアイデア会議というものが定例化されています。



それと、社内の新製品企画コンクールというのがあります。最初は150件ぐらい出ればいいかなと考えていましたが、実際には、440件ぐらい出ました。そういう若い人達からいろんな考え方を製品面、経営面に反映していきたいと考える風土が育っています。

配置については、自己申告書の中から「自分が今後やってみたい仕事」を3つ選択する形にしています。すべてをかなえるというのは不可能ですが、そういう希望をキャッチしておいて本人も努力する方向で、将来的な配置に反映させるということで現在進めています。

角田：現在、営業という職場の中で部門がいくつかに分かれておりますが、限られた営業の部門に集中する傾向があります。

三井海上火災保険(株)

損害保険業

〔本社所在地〕 東京
 〔一般従業員数〕 5,130人（女子3,642人）
 〔平均年齢〕 女子29.7歳、男子38.9歳
 〔平均勤続年数〕 女子5.8年、男子9.6年
 〔女子の既婚者〕 15.6%
 〔女子の最高役職〕 課長代理

せっかくお互いに多大な労力をかけて選んだ企業ですから、それをお互いが利用していくということをもっと考えていかなければならない。サブからスタートした人が、どういう職業設計を持つことができるのか、自分もその道を歩むことができるんだという図式を提供していきたい。

管理職の登用とか当然絡んできますが、ワールドという会社はこうなんだという仕組みを作っていないといけな

いと考えています。現在、女性の最高役職は部長ですが、24の営業部門の中で一人だけです。他の23人は男性です。ただし、専門職のデザイナーとかパタンナーの中ではマネージャー的な方は大勢います。

職場の中では女性は全職域に入っていますが、これから先どうするかということでは、新人事制度の運用の中で考えていきたいと思っています。女性を対象とした商品を中心に提供している企業体ですから、一番入りやすいし登っていきやすい業界ですので、これから環境作りに力を入れたいと思っています。

入社後に向かって

山本：最後に、女性が入社後どういう意識を持って、職業人として頑張っていけばよいかアドバイスをお願いします。

豊田：会社側の課題としては、女性の能力、意欲に応じてきちっと使っていける制度を、そしてそういう会社の社風を作っていくことだと考えています。そこがきちっとしていなくて、女子社員の問題と言っても本末転倒ではないかなという気がします。

女性側の課題ということでは、確かに男子に比べれば仕事に対する姿勢が甘いとか、結婚してすぐ辞めちゃうとかありますけれども、それはある意味では男性から比べればハンディーキャップというか、女性には限界があるわけですから、そこを課題というふうに言っても、あんまり当たらないんじゃないかなと考えています。ただ、お金を稼ぐプロになるんだという気持ちは是非持ってもらいたいですし、忘れないで欲しいと思います。

牛田：私どもは、女性であるから云々というようなことは、

基本的には考えていません。ただ、やはり会社の方としても考えなきゃいけない分野と言うのは、やはり研修・教育の問題だろうと考えています。

それから、どうしても上長が女性に対して男子と同じ目でみているのかというのは確かにあるかと思います。ただ、それは上長だけではなく女性自身も待ちの姿勢ということではなくて、もっと積極的にいろんな分野で意見なり取組をしてもらいたい。いずれ結婚退職されるかもしれないけれど、それまでの間というのを単に腰かけとかいうような考え方でなくて、もっと仕事に自分なりに、責任なり、おもしろさを感じてもらいたい。そうやって取り組んでもらえれば、結果的に育児が終わった後で職場に復帰しようとした時に生きてくるんじゃないかなと思います。管理職を目指したいという方も、最近はかなり増えてきつつありますが、現在まだ少数だというのは大きな特徴としてみられます。

神保：制度面から見ますと、育児休職であるとか、勤務時間の選択制度であるとか、再雇用であるとか、制度的なものは整備されたし、準備はされています。

ところが実際に育児休職が終わって復職される人、再雇用制度を使って帰ってこられる人は一体どんな人だろうと考えますと、実は仕事もできるけれども、男性よりも同性の中で極めて信望が厚かった人だということです。今後いろいろな制度が整備されていけばいくほど、女性の地位が高くなればなるほど、女性は女性の中で自分の立場、役割というのをもう一遍再認識しなければならないんじゃないかなと思います。つまり日常の業務のあり方、人との関わり方、その辺りのことをしっかりとやっていかないと制度の活用は難しいんじゃないかなと思います。

角田：最終的に彼女らが退職をした後も一人の消費者としてワールドファンでいていただきたい。ですから、将来彼女らが仕事をしたいという意欲を持ったときにグループ内で再雇用をする部門を作り上げて良いのではないかなと思います。

山本：本当に今日はどうもありがとうございました。

「就職戦線を振り返って」

就職内定者覆面座談会 平成4年12月

参加者 Yさん (総合旅行会社A社内定)
Hさん (大手スーパーB社内定)
Oさん (総合建設会社C社内定)
Sさん (都市銀行D社内定)
司 会 労働省婦人局婦人政策課
課長補佐 山本典子

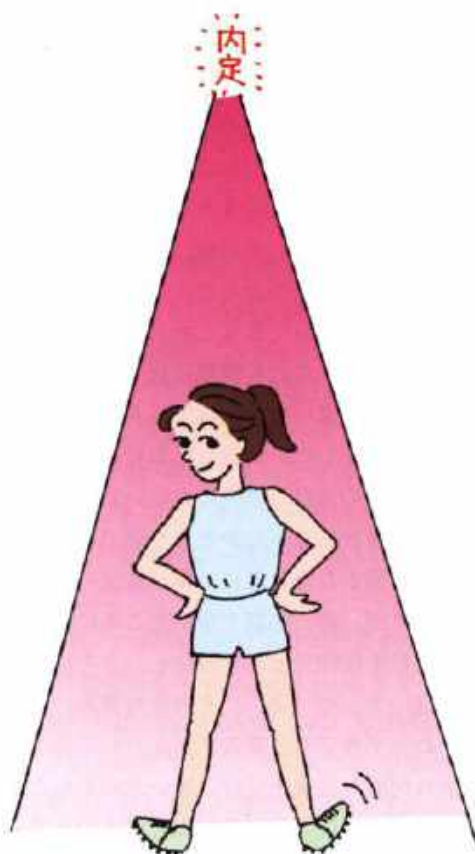
内定までの道のりは遠い！

山本 本日は、平成5年4月に就職を予定されている方々にお集まりいただきました。皆さんにはこれから就職活動をされる方々の参考となるようなお話をしていただきたいと思います。

では最初に就職のための活動を始めた時期と、志望する会社はどういうふうにアプローチしたか、その辺をお聞かせください。

Y 資料請求等のはがきを出しはじめたのは3月の終わりぐらいです。私は最初マスコミの方に行きたいと思っていましたので、それを入れると多くなりますが、一般企業は3社です。内定したA社に関して言いますと、初めにセミナーの申込みをしまして、その後OG懇談会があるので、気軽に話を聞きに来て欲しいと言われて行きました。

マスコミではテレビ局を希望してまして、回ったテレビ





Yさん 総合旅行会社に内定

- 面接を受けた会社—3社
 - 内定を受けた会社—1社
- 【就職活動でのセールスポイント】
演劇のサークルで活躍したこと

局は4社ですが、演劇をやっていたことの影響で、何かそういうものを作りたいということで回っていたんですが、OB訪問しても、とにかくまず良く考えた方がいいというふうに何回も言われました。面接も、初めから面接をしていただける雰囲気ではなくて、座るなり向こうを向かれてしまって、目も見ないで話が始まるという感じでした。聞き方も一般企業とは全く違って、とにかく「あなたはテレビ見て感動したことあるの？」というような聞き方でした。入ってから本当に自分でやりたい番組が作れるかという、やはりつぶされてしまうこともあるんじゃないかというふうに思いました。それで出版会社も3社回りましたが、最終的には落とされてしまいました。そのころにちょうどA社の内定をいただいたわけです。

山本 A社に、マスコミとかを受けていたという話をしましたか。

Y しました。その頃はまだ迷いながら面接を受けていた時期だったので正直に迷っていたというふうに言いました。

H 私は就職雑誌を買い始めたのが12月ぐらいでした。当時はUターン就職を考えていましたが、住宅関係、地元と限ってしまうと会社が少なくなりますので、ほかの業種もと思って流通を考えました。その後、Uターンを中心に会社訪問を始めましたが、その頃からだんだん住宅よりも流通業に魅力を感じるようになってきました。その後流通業についていろいろ話を聞いて、やはり流通に行くんだったら商品開発までやってみたいと思って、それでUターンは止めて全国規模の流通業に絞りました。内定したB社については、4月ごろ資料請求し、その後OGの方にお会いしました。

第一志望と会社に言ったかという話ですが、他にどこを受けましたかと聞かれたときに、第一志望のところには正直に伝えたんですが、第一志望でないところには、第一志望の会社以外の会社を訪問先としてお話し、その中で御社が第一志望ですと言いました（笑）。その他の業界にも興味があったにもかかわらず特定の企業のアンケートに答えたところ、その企業から何度も拘束を受け、怖い思いをしたため他の企業をうけていることは正直に話した方がよいと思いました。

O 私は1月、2月にいろんな会社から資料が送られて来ま

したので、2月の下旬から4月ぐらいにかけて、少しずつはがきを出しました。流通、不動産関係等を中心に検討しました。

第一志望と言ったかどうかという話に関しては、こういう経験をしました。絶対そこは女性は今年は採らないっていう噂よと言われた企業にひょっこり行ってみたら、いきなり面接がありまして、そこで気軽な気持ちで自分をアピールして、宅地建物取引主任者の資格を取っていたということと、あと資格試験の勉強をしているなどの話をしたらすぐ電話がかかってきて、毎日毎日呼び出されて、とんとん拍子で進みまして、最終面接まで行きました。そこまで行ったのだったら絶対大丈夫だと友達も言いましたが、最終面接のときに

「もちろん、こちらの会社もいいと思いますけれども、ちょっと迷ってます。」ということをやったら、後日「残念なんですけれども今回は。」ということで断られてしまいました。自分としては、そこに決めようかと思っていたのが、いきなり駄目になったので、非常にがっかりしました。それでC社を受けて決まったんですけれども、やっぱりみんなには「どんなときでも第一志望だと言わなきゃ駄目よ」と言われました。

S 私の場合は、昨年の12月に大学で開かれた就職ガイダンスで、いろいろ先輩方のお話を聞いたりしましたが、その中で私が志望している銀行に行った人の話を聞きまして、それで本当に就職活動が始まるんだなあとその時感じました。

実際に資料請求などをしたのは2月の後半から3月の半ばぐらいです。やはり男子に比べると請求しても届くのが非常に遅いというふうに感じました。



《就職内定者覆面座談会》



Oさん 総合建設会社に内定

● 面接を受けた会社—7社

● 内定を受けた会社—2社

【就職活動でのセールスポイント】

海外旅行やホームステイをしたこと等をアピールした

具体的に活動を始めたのはGW明けです。大学の名簿を見まして、OGの方々にお話を伺いました。私の場合一番初めに総合職か一般職かどちらにするか迷ったんですが、総合職で働くのは若干自信がなかったということで、もう1社内定をいただいた会社というのは、実は総合職だったんですが、辞退しました。

ただ、宅地建物取引主任者の資格を持っていたこともあって不動産会社も何社か受けましたが、私が一般職で受けたという考えを話すと、逆に資格を持っているということで敬遠されました。総合職であれば構わなかったみたいですが、かなり大手の会社の説明会の際に資格を持っている一般職はいらないということを言われまして、ちょっと不動産は合わないなと思って、やはりこれは銀行へ行こうと思い直しました。それから、実際に銀行を受け始めたんですけどもD社を受ける前に1社か2社信託銀行を受けたんですが、そちらは筆記で見事に落とされました。7月の4日頃にD社の説明会がありまして、その後、筆記と面接を受けて内定をいただきました。面接で受けた私の感じとしてはすごく良かったので、もうここで働きたいと思って、結局D社に決まりました。私が受けたところは全部第一志望ですと言って受けて回りました。多分私の周りも一般職で受ける方が多かったのですが、みんな何があっても（笑）、「第一志望」と言っていたようです。人事の方はもちろん何年も私たちを見ているわけですから、信用していないのは分かるんですが（笑）。

自分にあった企業、コースの選択ポイント

山本 それでは、就職内定企業を選んだ理由、それ以外にもコース別で一般職とか総合職とか、それぞれの道筋を御自分の考えで選ばれたと思いますから、そこも含めてお話をしていただきたいと思います。

Y 一般職か総合職かという話なんですが、先程も申しましたようにマスコミの方を考えておりましたので、そういった区分というのはありませんし、それからA社にもありませんでした。

A社の方でもやりたい仕事は出版業務の方でして、ですか

ら特に旅行会社というわけではなくて、最終的には雑誌を出す方をやってみたいと思っています。

H 流通はコース別はやっていませんので、まず考えなかったのですが、受験した業種がみな住居に関連のある分野ということで、今も売場の希望を、住居・余暇の部門の方に出しています。

O まず一般職か総合職かというのは、私の場合は下宿でこちらに一人で住んでいる関係で、一般職ということになると住居の問題がありまして、住居手当とか寮がないというところがありますので、あと自宅の人しか採らないという企業もかなりありますから、やはりそうなるとう一般職じゃなくて総合職の方で頑張ってみようと思いまして、総合職を選びました。

あと、会社を選ぶ基準として、面接時の対応で会社の内容もいろいろありますが、今までOG訪問して会った人とか、面接の雰囲気というのでなんとなく会社の雰囲気みたいなものを感じまして、すごく面接でいいふうに解釈してもらえると、入ってから自分の意見を通してもらえるんじゃないかとかそういうふうに思ったりしまして、そういうことで現在の企業を選びました。

あとは流通を受けたり、不動産を受けたりとか、たくさんいろんな業種を、とりあえずいっぱい企業を見てきて、自分に合うのは何かというのを探していこうと思いまして、初めは流通は全然考えてなかったんですけども、話を聞いたりとか、説明会をちょっと友達についていってみたら、すごくおもしろそうだったので、逆にちょっとやってみようかなと思って受けてみたりしました。それでいろいろ見た結果、自分が最初思っていた不動産がやっぱり合っているなというふうに辿り着きました。

それから、総合職と一般職というように分かれているところは、人間関係に確執があるというふうにも聞きましたので、そういうので悩むのも嫌だなと思いました。私が今度入る会社というのはそういう区別がなく、そういう企業がいいなというふう考えたのも選んだ理由の一つです。

S D社に決めた理由ということですけども、普通、銀行ですと採る人数が多いので、必然的に受ける人数も多くなり

ます。でも、D社の場合は、私が参加した説明会はちょうど2回目のときだったのですが、1回当たり50人から100人の規模で説明会を開いてくれたので、人数50人程度ですと、一人一人の顔も見えていただけますし、まずその段階で非常にうれしいと思いました。そしてその後簡単な筆記試験を受けて、すぐに1グループ5人くらいずつ全員一次面接を受けさせていただきました。まず最初の選抜の段階で私という人間を見てくれるということに感動しまして、すごく行きたくないあとと思いました。

私は語学系の学科だったこともあって周りは、商社に行きたいという友人が多かったんです。商社は3年経ったら肩をたたかれるという噂がありまして、実際のところは別に5年働こうが10年働こうが構わないらしいんですが、入社1年目で相手を捕まえないといけなとか（笑）。逆に銀行ですと、それよりは長く働けますし、業務内容を覚えれば仮に辞めた後でも再就職に役立つということで、銀行を志望しました。総合職と一般職ということでは、私自身は男性と全く同じ条件で働くということには抵抗がありました。D社の場合は、今年から一般職を営業系一般職と事務系一般職ということで分けています。私は事務系を選んだんですが、事務系の一般職の場合ですと、実際に支店の窓口に立つんですが、具体的には住宅ローンの申込みがあった場合にそれを検討するという形で、最終的な判断はもちろん上司がするんですが、かなり女子行員に任せていただいているところがあって、それが自分としても資格として取った宅地建物取引主任者の知識が生かせるなということで決めました。

会社訪問には自分を一番良く 見せてくれる服装、髪型で！

山本 就職内定までの皆さんの具体的な苦勞を聞きたいんですが、どういう服装で就職活動をされたかとか、どういうふうにした方が良かったと思うかとか、それから、こういう人事担当者がいるところがいい会社なんじゃないかと自分で思ったみたいな話がありましたらそれもお聞かせください。

S まず、髪の毛ですが、まず長い髪は良くない、ましてソバージュなんかとんでもないと言われていて（笑）、皆さん3年生のときは長い髪型だったんですが、4年の4月になったらストレートで短い髪になっていました。私は基本的に自分の髪型が気に入っていたこともあって、切りませんでした。ただ、そのままではまずいだろうということで、一つに束ね

て後ろに黒いリボンをしました。それから、スカート丈はあまり短いと良くない（笑）という説があったんですが、結構ミニの方とかもいまして、これは気になさなくてもいいと思います。それから、スーツも3着、4着も揃えているという友人はいたんですが、私の場合リクルートスーツは2着ぐらいにして、中のインナーのブラウスを多めに買いました。やはり、紺の方が非常に多かったかなというふうに思います。

あとは、人事の方ですが、やはり結局相性があると思います。私の場合は、私を良く分かってくれようと努力してくださってるなと感じられた方がいいと思いましたし、逆に一番困った人事の方は、履歴書だけから見て判断される方、例えば1年浪人しているからっていうので、受け付けてもらえない友人もありましたし、私の場合ですと、ずっと高校まで女子校だったので、そういったことで「男の人嫌い？」（笑）とか聞かれたり、私は一人っ子ですが、「わがままに育ったんだろう」というように、そんなふうに決められてしまうと、ちょっとこういった方の下では働きたくないなというのが正直なところでした。

O 髪型は、就職活動中は真っ直ぐで、お手本のような髪型にしていました。リクルートという、紺色というイメージがあったので、最初に紺色のスーツを買いましたけれども、実際にいってみると、本当に周りは紺色だらけで、人事の方も「今年は皆さん紺ばかりですね」、「誰が誰だか分かりませんね」とおっしゃったので、紺じゃなくても、礼儀に反しない程度でいいんだなと思いました。それからスカート丈にもこだわらずに、自分に一番似合うものを着るようにしました。面接官の方はそういった服装よりも、自分の中身を見ているんだと感じましたので、それは、特に気にすることはないし、かえってお決まりの服を着ていく必要もないと思いました。

私なりに苦勞した、工夫したということは、まず、自分で、例えば面接の時にこういうことを聞かれるというのがだいたい分かってきますので、そういったことを自分で一応書いてみて、友人に聞いてもらって、それで、「こうした方がいいんじゃない」というふうにアドバイスをもらったりとかしました。

あと、面接官というのは相性でかなり違うと思いましたので、やっぱり面接は運だなと思いました。

H リクルートスーツは買わずに、3年生の初めのころに買ったページュのスーツと、それから3年生の終わりに気に入って買った紺色のスーツで済ませました。面接やセミナー



《就職内定者覆面座談会》

Hさん 大手スーパーに内定

- 面接を受けた会社—6社
 - 内定を受けた会社—3社
- 【就職活動でのセールスポイント】
1～2年次ESSに所属、英語劇に参加
3年次ボランティア・習い事のこと

ーで見た方で、パッと目が行く方というのは、似合う色合いの服を着ている人だと思いました。自分の顔が明るくなるというか、自分に合うものを着ていくべきだと思いました。

面接では、ステレオタイプで見られた会社は、印象が悪くありませんでした。向こうの人は褒めてるつもりらしいんですが、私は不当な過大評価をされたような気がして、そんなに高く評価されたら入社後きついなと思いました。同じ良いところを引き出してくれる面接官でも、自分が納得できる評価をしてくれるとうれしいんですが。

Y 私の周りの友達は就職しないで、作家になるとか、女優になるんだとか言っているような人が多く、私が最初にテレビ局に行きたいと思ったのも、感覚的には同じで、演劇をやる代わりにテレビの番組を作りたいということでやっていましたので、最初はあまり就職活動をやってたという感じがしませんでした。ただスーツを着て会社訪問をしていくと、だんだん雰囲気のにまれていって、やっぱりちゃんと就職しなくちゃという気がしてきて、それで何社か一般企業の面接も受けたという状況です。ですから一応テレビ局を受けている時も、自分の気持ちと会社が求めているものとギャップがあって、会社に入るというのは自分が考えているのとは違うんだなあというのがあって、まずそこからどうやってそっちへ自分を持っていくかというのが苦労した点です。

私は紺とブルーの2着のスーツを用意したんですが、私の場合は紺というのはおとなしく見られてしまうようで、見た感じおとなしく見え、就職活動では良くないということがありました。私は背丈がありませんし、本当にこの子に仕事を任せられるんだろうか、というふうに思われてしまうみたいで、2、3人の面接官の方に、「話してみるとそうではないと分かるけれど、見た感じおとなしく見えるから、すごく心配になっちゃうんだよね」というふうに言われて、なるべくそれからはブルーのスーツを着るようにしました。

あと、ステレオタイプで見られたということですが、例えば「〇〇大学です」と言うと、「じゃあ、君は酒飲んで公園で寝ちゃうんでしょう」とか（笑）言われたり、なにか型にはめたがる面接官が多かったような気がします。ですから、演劇をやっていると言うとそういうイメージで見られるとい

うか、「なんで就職するの?」とか、思ってもみななかったような質問がありました。あとは、内定したA社だったんですが、最初の面接というのが、いわゆる圧迫面接というか、何を言っても笑わないし、挑戦的な言葉を投げかけてくるという感じで、印象が悪くありませんでしたが、その面接官がある時「就職というのは自分が幸せになりたいから、就職するんだよ」という話をポロッとおっしゃってくださって、「なんかいい人なんだなあ」と（笑）。それから、その相手を好きになれて、面接がうまくいったような気がしますし、その後の面接ではすごく和やかにいきました。

入社後の夢はふくらんでー

山本 では、職業生活の将来設計ということで、今後どういうふうな働き方をしたいか、どういう職業人になりたいか、そのためにどんな勉強をしているかお話しください。

S とりあえずは、来年の春から会社に入るので、一日も早く業務内容を覚えて少しでもお役に立てるようになりたいというのが第一です。私の周りを見ますと3年から5年働いて、OL生活をエンジョイして、お金も貯めて、出世してくれそうな人を見つけて結婚するのが一番の幸せだと思っている方が多いです。私も

基本的には結婚して、子供を産んで育ててみたいと考えていますが、やはり結婚というのは巡り合わせみたいなもので、別にいくつまでにしなくちゃいけないというものでもないと思うので、どちらかと言うと「銀行に入ってどんなお仕事ができるの



かな」という方が今のところは強くあります。ただお給料をもらうための仕事をするというのじゃなくて、やはり自分なりにやっていて目指せるものがあるような視野でやりたいと思います。いくつまでに結婚するとか、そういうふうに限定しないでいろいろなものを見て、いろいろな人に会って、そういった人生を送っていきたいと思います。

ですからバツと結婚して辞めてしまうかもしれないし、割と長く働くかもしれません。自分に枠組みをしないで、のびのびやっていきたいと思っています。

O 就職活動のときに「結婚したらどうするんですか」というのは毎回の様に聞かれましたが、「続けるつもりです」とお答えしてきたし、今もそういうふうを考えていますが、実際には、例えば相手の方が海外に行ってしまうとか、続けられない場合というのは出てくると思います。そういったことはその時に考えたいと思っています。あまり無理して、絶対負けるもんか、というふうに働いていくと、途中で挫折してしまうと思いますので、片意地張らずにやっていけたらいいなというふうに思っています。

H 入ってこれから何をしようかと楽しみなことが一杯なんですし、できたらサービスの形でもいいし、商品でもいいです。自分がこれをした人だという何か残るような仕事をしたいと思っています。これまでは何か一つ極めるってことをしないで来てしまって、いろんなことを少しずつかじってくるような生き方をしてきたので、会社に入ってからは何か一つこれだけはという特技を、仕事でも趣味でも作って、できれば会社におぶさる人間というよりは、自分の足で立っていけるようになりたいです。

今勉強していることですが、会社の通信教育を受けたり、課題図書が送られてきてそれを読んでレポートを提出したり、会社が作ったテキストに答案を書いて、人材開発課に送ったりしています。

Y 会社に入ったらこんなことは言ってもらえないんでしょう



が、今は会社の業績を上げようとか全く考えていません。自分のために、仕事をしようと思っていますので、「ああ、生きてて良かった」というふうに思えるような仕事をしたいと思っています。それで、自分のやりたいことをやる場所は、内定が決まった会社だけとは思っていないので、結婚したらどうしようとか、子供を産んだらどうしようとか、そういったことは今は考えていません。

内定後に会社の指定した通信教育の教材が送られてきて、「仕事入門コース」という仕事を始める前の心得を学ぶ3か月のプログラムがありまして、あとは旅行業英語というのがあります。それから、実際に支店にいったりしてそれを他社の旅行会社と比べてレポートを出したりとか、あとは例えば東京から京都まで行くのに一番安いのはどういうふうに乗るかわかるとか、それは金額はいくらだとか、そういった時刻表を読むための訓練のような問題集が送られてきました。

就職は相性、前向きに明るく頑張ろう

山本 最後にもう一度、後輩へ就職活動のポイントと女子学生を採用する企業に望んでいることをお話してください。

S 就職活動は絶対地道に自分の力でやっていこうと、頑張ってきたんですけども、ただ、そういった決意をしても、やはり何度か落ち込む時期もありますし、落とされたとき、特に手応えがあって落とされた時というのは、なにか自分の人格を否定されたような感じがしました。でも、時間が経てば、私はそこに入らなくて良かったんだ、自分の決まったところで頑張っていけばいいんだとそういうふうに思えるときが来るので、あまり1社、2社落とされたときに、あんまり落ち込まないで、次の会社で電話を入れるなりして、どんどんステップアップして行って、とにかく皆さん頑張ってくださいということです。誰でも知っているような企業というのは、必然的に受験する学生の方が大勢来ますから、そういったところで、とりあえず数を絞らなければやっていけないということで、圧迫面接とか、筆記で落とされることがたくさんあって、逆に小さい企業といいますか、これから伸びていく企業は面接でも良さを引き出してくれるという姿勢が非常にあったので、本当に兼ね合いというのが難しいと思うんですけども、なるべく本当に学生一人一人の良さを分かっていたら、お互いにとって一番いいんじゃないかなって思いました。

O 私は大学は推薦で入りましたので、落とされるというの



《就職内定者覆面座談会》

Sさん 都市銀行に内定

- 面接を受けた会社—7社
 - 内定を受けた会社—2社
- 【就職活動でのセールスポイント】

ゼミで勉強したのと宅地建物取引主任者の資格を取ったこと

が今回の就職のときが初めてで、ものすごいショックを受けました。でもそういうことは一度経験してみてもいいんじゃないかと思いました。落とされたと考えるよりも、そこはもう縁がなく、自分には合わなかったんだからどうせ入っても違うものがあったんだというふうに考えればいいと思います。自分でもう「これだ」と思い込んでしまわないで、いろんなところを回って、人の話を聞いて自分に合うところを臨機応変に考えていくというのはすごく大切なことだと思います。

また、私が見てて思ったのは、これでもか、これでもかというくらいOB訪問をやって、会社にもアピールする手紙を書いて、そこまでしなくてもいいんじゃないかという人が、結局行きたかった会社に入ったように思います。やっぱり、粘り強さというのが一番大切だと思います。途中であきらめた人というのは、自分が行きたかったところじゃなくて、妥協したところに決まった人が多いし、やっぱり本当に自分の強い意志を持って、もう絶対にここに入りたいからということで、頑張った人というのは報われているなというふうに思いました。

あと、企業に望むことというのは、私は下宿だったから特に感じたんですけども、寮がなく住宅補助もない場合は、自分で経済的に自立して働くことは最初は無理になってしまいますので、考えてほしいと思います。優秀な人材が欲しいのであれば、女子寮の整備等が必要だと思います。あと、ある百貨店で、夫が転勤になってしまったときに、妻が働いて転勤できないということは必然的に辞めなければいけないというような事件があって、それはもったいないということで、以後女性が一緒に転勤できるようにしたというところがありました。せっかく育てた女性を辞めさせるというのは、会社側にも損失になりますので、そういった制度も検討してほしいと思います。この他、面接は、男女とも同じ時期に同じ対応でやってほしいというふうに思います。

H 後輩へのアドバイスということでは、実際に就職活動をしていると、だんだん業種というよりも、まず会社のイメージというか、パンフレットの出来栄や会社説明ビデオ、面接担当者、受付の人、そういった必ずしも重要でないことで

イメージがパーッと膨らんでしまって、志望順位が逆転しうになったことがあったんです。全く考えてなかった業種から、とてもインパクトのあるパンフレットが送られてきて、傾くとかー。ですから、そういう雰囲気あまり流され過ぎないように気をつけて欲しいと思います。

どういう仕事をしたいか、どういう職業人生を送りたいかを考えて、パンフレットなんかをもう少し厳しい目で見たい方がいいと思います。女性がかかり進出している、女性をしっかり活用していますよとか型破りな若々しい会社ですとかいうイメージのパンフレットをどんどん送ってくれた会社で、実際に会社訪問してみたら、「女性はそんなに長く勤めないで、ある程度頑張っているうちに何か資格を取って、契約社員になるという形が望ましいんだよね」と、担当者がずいぶん違う話をした例がありました。

結婚や出産に関連することなんですが、女性がいろいろな形態で働けるように、例えば出産などの期間には短時間勤務をすとか、自宅勤務ができるとか、そういう制度があればと思いました。

Y とにかく前向きにということは言えると思います。どうせやらなくちゃいけない就職活動だから、楽しんだ方が得ですし、厳しいというのは逆に考えれば、自分の行きたい企業を本当に選べるんだというふうに前向きに考えて頑張りたいと思います。

企業に望むことですが、私は職場を見せていただきたいと思いました。実際にどういうふうに働いているのか、働いている人達の様子を見たいと思いました。あとは、リクルーター制を止めて欲しいと思います。その会社のリクルーターの段階で決められてしまいますので、時には働きはじめて1年ぐらいいろ経っていない方に自分の人生を決められてしまうような感じがします。それから、とる気もないのに面接しないで欲しい。実際聞いた話なんです、ある通信の会社で、もううちの大学の女性は何人と枠があって、ほとんど決まっていたのに、わざわざリクルーターで学生を集めてというようなことをやっていました。

山本 本日はみなさんどうもありがとうございました。これから皆さんの後に続く方にも是非頑張って欲しいと思います。

「こんな先輩のいる会社に入社したい」

中部電力株式会社 本店
立地環境本部 立地総括部

青木 澄子さん

(平成2年入社)



「こんな先輩のいる会社に入社したい」。これが中部電力を選んだ私の理由です。

私が就職活動をしたのは平成元年の夏でした。時には友人から情報をもらったり、またある時は卒業生名簿から名前と就職先を抜き書きし、生の声を聞こうと卒業生の方に電話をかけたりする毎日でした。そして約20数名の方とお会いしたと思います。



そうした中、一人の先輩に出会いました。ちょうどその頃、卒業論文のタイトルも決めなくてはならず、そのことが話題になりました。そして先輩はこう言ってくれました。

「それやるんだったらこの本読んだ？」「こっちのこの本もおもしろいよ」と。沢山の方とお会いしてきましたが、卒論のアドバイスをしてくれたのはこの方が初めてでした。私は教育学部で、その先輩は経済学部。違う専攻でしかも社会人の方からの思わぬアドバイスに私は感激しました。そしてこのような方の勤めているところであれば、可能性に恵まれ幅広い視野を持ちつつ働けるのではないかと考え、中部電力への就職希望を決めたのです。

決めたからには何とか会社の方に採用していただかなくてはなりません。面接の時には皆さんもご存じの通り志望動機や自分の趣味等について聞かれます。また他に、自分が準備していないことについて聞かれることもありますので、日頃から問題意識を持って新聞や雑誌をよく見ておくとうれしいでしょう。

面接は経験するうちに雰囲気慣れてくるものの、やはり緊張します。顔がこわばりながらも努めて笑顔で

てきぱきとした素早い応答ができるように心掛けました。今思えば、それまで自分自身のものの考え方について余り深く考えたことはありませんでしたので、就職活動を通じて自分を省みる良い機会ができたと思います。

空が澄み渡る初秋の頃就職活動に一区切りがついた後は、残り少ない学生生活をより充実させて過ごしました。翌春待望の社会人となり、最初に勤務を命ぜられたのは長野支店長野営業所の営業課でした。一般のお客さまの新増築の電気の申込を受け付けたり、工事の手配をするといったことがそこでの主な業務でした。そして現在は名古屋にある本店で発電所立地に関する仕事に従事しています。税や法律、行政から社会状況に関する知識が必要な仕事ですので、大変ですがやりがいがあります。今まで職場や仕事上でたくさんの人にお会いし、その方達から啓発されたり反省させられたり刺激のある毎日を送っています。

中部電力では、大学卒女性はまだ

少数ですが処遇面での男女の差はありません。試行錯誤しながらも積極的に女性を活用していこうという会社の姿勢が感じられます。育児休職制度を利用し、出産後も仕事を続けている女性が多い中で、私も会社の期待にどうやって応え、これからどのようなライフスタイルを作っていこうか模索しているところです。

ただ女性の場合特に、出産・育児等を経験すると、その分仕事が時間的に制約され、同僚の協力が不可欠になります。周囲の人の支援は長く勤めようとする、是非必要になりますので、私は日頃から良好な人間関係を作るよう心掛けています。



皆さんのこれからはきっと入社前も後も“山あり谷あり”でしょう。就職活動でアポイントの電話をかけてもすげなく断られたり、最終段階までいって内定が出なかったりすることもあると思います。「得意淡然 失意泰然」これは私の好きな詩の一節ですが、山の時も谷の時も一喜一憂せず、長期展望に立って頑張ってください。



「就職活動は自分探し」

(注) 株式会社 藤崎 家具家庭用品部
家電音響・家庭用品担当

菅原 真紀さん

(平成4年入社)

(注) 仙台市の地元の大手百貨店



何をするにしても腰をあげるのが遅い私が就職活動のアドバイスをするなどということは、誠に恥ずかしい限りではございますが、去年の自分が考えていたことをあらためて思い出しながら、つたない体験談をさせていただきます。



活動をスタートするにあたって、早く社会にでたいという願望は持っていたものの、特に「これだ!!」という職種が見つからず、悶々とした日々が続きました。ただ一つはっきりしていたのは、私は当時東京の大学に在籍しておりましたが、郷里の仙台で働きたいという希望を持っていたことです。地元に戻っての就職は、かなり難しいものと聞いておりましたので、あえて業種や職種にはこだわらず、会社そのものをよく見るようにしようと思いました。実際にリターン就職は厳しいものでしたが、逆に言えばそのことが視野を広げる要因となったのです。現在の会社に就職するきっかけとなったのは、まさに一通の資料請求ハガキです。正直に申し上げて、私は自分で「流通業」という業種には全く向いていないと思っておりましたし、ま

して自分が「百貨店」に就職するなどということはほとんど考えられませんでした。就職試験でも、あがり性の私は言葉につまってしまいました。あきらめかけていた採用の知らせに驚いたのは自分自身です。しかしよく考えてみると、何気ない私の質問に文章ではっきりと答えて下さったのは現在の会社のみでした。「地域に貢献したい」という企業としての考え方も私の希望にそうものでした。「向いていないのではないか」という不安に迷いもありましたが、一番ありのままの姿を見ていただけたと思える現在の百貨店に、最終的に就職を決めました。



入社して、はや年末の商戦を繰り広げる時期真っ只中にあります。新入社員でありながらも、この数か月の間に私は実に様々な経験をさせていただきました。それというのも、百貨店という女性が活躍する職場柄によるところが大きいのだと思います。流通業界において、私達以前にそういった土台をつくりあげてこられた諸先輩方の力を感じずにいられません。現実には結婚はもちろん、出産を控えていらっしゃる方、子育て

と仕事を両立されている方が大勢いらっしゃると思います。むしろそういう方を特別視することはあまりありません。就職する以前はあまり実感できなかったことですが、仕事をする上で女性にとって不利になりやすい条件がネックにならないということは非常に重要です。制度の充実だけでなく、実際に活躍されている女性を目にすることは何より心強く感じられます。さらに最近強く感じることに百貨店の奥深さがあげられます。百貨店の基本は、何といたってもやはり「販売」です。だからといって、ただ売っているわけではないのです。セクショナルにも、事務的部門もあればプレゼンテーションといった専門的分野もあります。個人的な仕事内容を見ても、各担当・各売場ごとに一人一人がそれぞれ販売以外の役割を持っています。世の中の流れを敏感に察知する努力も必要とされます。表面的にあらわれない部分でも、販売への様々な土台づくりが行われているのです。そういった意味では、自分なりの工夫が生かされる、またいろいろなことにチャレンジできる可能性を秘めた業種といえると思います。



現在の私は、学生時代には想像もつかなかったような仕事に就いています。就職活動はある意味での自分探しといえますが、自分の新たな可能性を発見することのできる素晴らしいきっかけともなえます。これから就職活動を控えている方々にも、何事も最初から決めてかからないでほしいのです。企業というものは、想像以上に様々な面を持っていますし、成り立ちも複雑なものです。私自身、まだ自社のほんの一面にしかふれていないのが現状です。だからこそイメージだけでなく、足を踏みいれ、自分の目で見て、耳で聞いて判断してほしいと思います。活動の間にはたくさんの人と出会う機会が

あります。人と接することの多い流通業界にあって思うことですが、この貴重な出会いを大事にしていきたいのです。いろいろな話をしたり、他の人の話を聞いたりすることで、自分自身の漠然とした考えや希望がはっきりしてくることもあります。精神的にも不安定になりやすいので、あまり一人だけで悩むことのないよう気をつけて下さい。もちろん悩みはつきものですが、悩んだだけのことが必ず得られます。あまりあせらず、自分を見失わないよう活動していただきたいと思います。



景気後退の影響を多分にうける流通業界にあって、当社では本年度大卒女子の採用を大幅に増やしました。それはすなわち、女性に対する期待のあらわれといえるでしょう。また女性の活躍の場が広がることは、男性だから女性だからという区切りをこえて、より一人の個人として評価されることを意味するのだと思います。女性としての特性を最大限に生かしながら、魅力ある人間になれる努力を常に忘れたくないものです。その意味で、就職活動自体はもちろん、就職してからの自分の生き方も

重要であることも心に留めてほしいと思います。「仕事を持ちながら輝き続ける」、そういう女性が増えていくことを切に望みながら、皆さんのご健闘をお祈りします。

あくまでも気持ちに余裕を持ちながら、頑張ってください!!



男女雇用機会均等法のあらまし

男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます。）は、企業の制度や方針において男女の差別的取扱いをなくし、女子労働者が雇用の分野で男子と均等な機会を得、その意欲と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目的として昭和61年に施行されました。以下に述べるように、募集、採用から定年、退職に至るまでの雇用の各ステージにおける男女の均等な機会及び待遇の確保を推進するため、事業主（会社の経営の主体のことをいいます。）に一定の措置を講ずるように求めています。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あります。

個々の女子労働者が現実にとどのような扱いを受けるかは、その意欲と能力にかかっています。女子労働者の地位の向上を図るには、女子自身のためまざる努力が必要なのです。均等法を活かすのは、あなたです。

均等法の内容は？

均等法は、事業主に対してさまざまな雇用管理において女子を男子と均等に取り扱うよう求めています。その規定のしかたは、事業主は均等取扱いの努力をしなければならないとする「努力義務規定」と、事業主は差別的取扱いをしてはならないとする「禁止規定」とに分れています。「努力義務規定」については、さらに、具体的な努力目標を「指針」として定めています。以下、この規定の仕方ごとに定められた雇用管理上の措置について説明します。

（１）努力義務規定

イ 募集・採用

事業主は、募集・採用に当たって、女子に対して男子と均等な機会を与えるよう努めなければなりません。具体的には、募集・採用区分ごとにその対象から女子を外したり、女子についてだけ男子より厳しい条件を付けたりしないようにしなければなりません。

ロ 配置・昇進

事業主は、配置・昇進について、女子労働者に対して男子労働者と均等な取扱いを

するように努めなければなりません。具体的には、一定の職務に女子であることを理由として配置しないこと、又は昇進させないこと、女子についてのみ不利益な配置転換をすること、昇進に当たって女子に男子よりも不利益な条件を課すること、昇進試験で不利な取扱いをすること、について、これらをしてしないようにする努力が求められています。

ハ 「指針」の運用除外

俳優、モデルや宗教上の必要性等から、業務の正常な遂行上男子でなければならない業務や、労働基準法上女子に就業制限があることから均等な取扱いができない業務、風俗風習等の違い



により女子が能力を発揮できない海外における業務のように特殊な事情により均等取扱いができない職種については、「指針」の適用はありません。

(2) 禁止規定

イ 教育訓練

事業主は、業務の遂行に必要な基礎的な能力を付与するための一定の教育訓練について、労働者が女子であることを理由として男子と差別的取扱いをしてはなりません。具体的には、新入社員研修、職務上の地位の必要に応じてなされる研修、業務の遂行に直接必要な能力を付与する教育訓練がこれに含まれます。

ロ 福利厚生

事業主は、住宅資金等の資金の貸付け、定期的に行われる金銭の付与、資産形成のために行われる金銭給付、住宅（独身寮を含む）の貸与について、労働者が女子であることを理由として男子と差別的取扱いをしてはなりません。

ハ 定年、退職、解雇

事業主は、定年、退職、解雇について、労働者が女子であることを理由として男子と差別的取扱いをすること、結婚、妊娠、出産したことを理由とする退職制度を就業規則などで定めること、女子労働者が結婚、妊娠、出産したことまたは労働基準法の規定による産前産後休暇を取得したことを理由として解雇することをしてはなりません。

◆ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための措置

ス テ ー ジ	規 制 の 方 法
募 集 ・ 採 用	女子に対する均等な機会・取扱いについて努力義務規定 (具体的目標は指針で示される。)
配 置 ・ 昇 進	
一定の教育訓練	女子に対する差別的取扱いについて禁止規定 (罰則なし)
一定の福利厚生	
定年・退職・解雇	

職場で男女差別が…さてあなたは？

(1) 婦人少年室長の援助

職場で差別的な取扱いを受けたとき、あなたはどうしますか。

同僚に相談するのも一つの方法です。上司に相談するのもよいでしょう。会社に専門の苦情処理機関があるかも知れません。しかし、それでも解決しなかったとき、相談できる人がいないときには、婦人少年室へ行きましょう。

婦人少年室は、労働省婦人局の直接の地方出先機関で、各都道府県の県庁所在地に一つずつあります（婦人少年室の連絡先は、巻末に表示してあります。）。婦人少年室では、職場での男女均等取扱いに関するあらゆる問題の相談を受け付けています。問題が均等法に規定された一定の雇用管理の措置に関わる場合には、婦人少年室長は、指導、勧告等の紛争解決のための援助を行なっています。

(2) 機会均等調停委員会による調停

各都道府県の婦人少年室には、公平な立場に立つ学識経験者等から成る機会均等調停委員会が設置されています。より公平な第三者による調停サービスを受けたい場合は、婦人少年室にその旨ご相談下さい。

労働基準法女子関係部分のあらまし

労働基準法には、一般的な最低労働条件が規定されているほか、女子に対してだけ適用される各種の保護規定があります。

以下はそのあらましを説明したのですが、ここではその概略のみしか記してありません。労働基準法は、あなたの労働条件や権利を守る基となる大切な法律ですから、一度は詳細に読んでおくといよいでしょう。

賃金は…

使用者は労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱いをしてはなりません。

「女子であることを理由として」とは、労働者が女子であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において、女子労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることを意味します。

残業はどのくらい？

時間外労働、休日労働に関し、18歳以上の女子に対しては、事業の種類ごとに表1の通りの規制が適用になります。なお、ここでいう時間外労働とは、法律で決められた一日、または一週間の労働時間を超える労働時間のことをいい、会社で決めている勤務時間を超えた労働時間、いわゆる残業時間や、会社の決めた出勤日以外の出勤とは違います。

なお、時間外労働、休日労働の規制は、他の労働者を指揮命令する立場にある労働者や、表2の専門的、技術的職務につく労働者には適用されません。

深夜業は…

使用者は、満18歳以上の女子を午後10時から午前5時までの間使用してはなりません。ただし、保健衛生の事業、接客娯楽の事業、電話の事業に従事する者、女子の健康及び福祉に有害でない一定の業務に従事する者、指揮命令者、専門業務従事者、その他一定の深夜業が必要とされる業務に就く者については、深夜業禁止の規定の適用除外がなされます。これらの適用除外の業務については、労働省の定める命令で詳細に決められています。

母性保護のための措置は…

労働基準法では、産前6週間（多胎妊娠の場合は10週間）、産後8週間の休暇を保証しています。妊娠中の女子がその旨請求したときには、使用者は、他の軽易な業務に転換させる措置を講じなければならない、また、時間外労働、休日労働、深夜業もさせてはなりません。生後満一年に満たない生児を育てる女子が請求した場合、使用者は、1日2回、各々少なくとも30分間の育児時間を与えなければなりません。

このほか、労働基準法では、妊産婦及びそれ以外の女子について、妊娠・出産機能等に有害な一定の業務に就業させることを、母性保護の見地から禁止しています。

その他の女子保護規定

使用者は、満18歳以上の女子を坑内で労働させてはならないことになっています。
また、生理日の就業が著しく困難な女子が休暇を請求した場合には、その者を生理日に就業させてはなりません。

労働基準法に違反する雇用管理が会社で行なわれていたら…

上記で述べたような、労働基準法に保証された最低の労働基準や権利が職場で守られていない場合は、全国各地にある労働基準監督署に相談しましょう。労働基準法の規定には罰則があり、労働基準監督官が罰則の適用も含めた事業主の指導を行なっています。

(表1)

	労働基準法 第 8 条	事 業	時間外労働の上限		休日労働
			週を単位とする規制	年 間	
工業的事業	第 1号～第 5号	製造業、鉱業、建設業、 運輸業、貨物取扱業等	1週 6時間 (注1)	150時間	禁止
非工業的事業	第 6号、第 7号	農林水産業等	規 制 な し		
	第 8号～第12号 第15号～第17号	販売業、金融・保険業、 教育研究の事業、 焼却・清掃の事業など	4週 24時間	150時間	4週につき1日
	第13号、第14号	保健衛生業、旅館、飲食店、 接客・娯楽業	2週 12時間		禁止

(注) ただし決算のために必要な業務については2週間12時間

(表2)

- | | | | |
|----------|----------|---------|-----------|
| 1. 公認会計士 | 2. 医師 | 3. 歯科医師 | 4. 獣医師 |
| 5. 弁護士 | 6. 一級建築士 | 7. 薬剤師 | 8. 不動産鑑定士 |
9. 研究施設において、高度の科学的な知識を必要とする研究の業務に従事する者（いわゆる研究員）
 10. 情報処理システムの分析又は設計の業務に従事する者（いわゆるシステム・エンジニア）
 11. 新聞又は出版の事業における記事の取材又は編集の業務に従事する者（いわゆる新聞記者、編集者）
 12. 放送番組の制作のための取材又は編集の業務に従事する者（いわゆる報道記者）
 13. 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務に従事する者（いわゆるデザイナー）
 14. 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務に従事する者

育児休業法のあらまし

女性の職場進出が進み既婚女性が仕事を持つこともめずらしいことではなくなりましたが、それにともない職業生活と家庭生活との調和を図るための様々な支援の対策を早急に充実することが求められてきています。

とりわけ、育児は、働く女性にとって大きな負担となっており、仕事との両立を図るための方策としての育児休業制度確立の必要性が広く認識され、近年、急速に制度の普及が進んできました。

このような中で、「育児休業等に関する法律（以下「法律」という。）」が平成4年4月1日から施行されました。

この法律は、子を養育する労働者の雇用の継続を促進することにより、労働者の福祉の増進を図るため、育児休業制度を男女労働者の権利として法制化したものであり、21世紀に向けて女性も男性と同様に働くことが普通になった時代にふさわしく、労働者がその能力と経験を生かしつつ、仕事も家庭も充実した生活を営むことができる働きやすい環境づくりを進めていく上で大きな前進となるものです。

法律の概要

子が乳児期である期間は、時間的にも労力からいっても、親である労働者の職業生活と子の養育の両立が最も難しい時期に当たることから、法律では、育児休業を1歳未満の子を養育する労働者を対象としています。そして、法律の対象となる労働者は、「いつからいつまで休みます」と事業主に対して育児休業をする旨の意思表示（申出）を行うことにより、原則としてその期間、労働者は育児休業をすることができます。育児休業以外にも、法律では、勤務時間の短縮その他の就業しつつ子を養育することを容易にするための措置を講じる義務を事業主に課しています。

なお、例外的に、常時30人以下の労働者を雇用する事業所の労働者については、平成7年3月31日までこの法律の一部の適用が、猶予されます。

また、この法律は、民間労働者を対象としたものですが、公務員についても、同趣旨の法律が制定されています。



コース別雇用管理制度の望ましいあり方

コース別雇用管理を導入して女子の活用を図ろうとしている企業が増えていますが、せっかく導入した制度も運用方法を誤ると、事実上、性別を理由として男子と異なる雇用管理を行う結果になっていたりします。

そこで、労働省では、本制度を導入している企業に、性別を基準とせず労働者の意欲、能力、適性等によって評価、処遇するというコース別雇用管理制度本来の趣旨に沿った運用をしてもらうために「コース別雇用管理の望ましいあり方」を平成3年に公表しました。皆さんも、この「望ましいあり方」を読んで、これに則って適正な運用をしている企業かどうかを自分の目で確かめて下さい。



コースの定義と運用方法を明確にすること

- (1) 労働者の意欲、能力に基づいて処遇する制度であること
- (2) 仕事の内容等がコースが明確に定義、区分されていること
 - ①各コースの職務内容、処遇について、各コースごとに対比できるような形で明確に定めておくこと
 - ②コース設定に際しては、各コースについて適正な処遇とするよう配慮すること

各コースにおいて男女公平な採用、選考等を実施すること

- (1) 採用基準、選考基準が性別によって差を設けないものであること
- (2) 各コースの説明方法、説明内容が性別によって差を設けないものであること
- (3) 制度導入時の振り分け基準を性別を基準とせず、個々人の意欲、能力によるものとする

各コースが男女共に開かれていること

コース間の転換を認める制度を柔軟に設定すること

- (1) 最初に選択したコースから別のコースに転換できる制度を設けること
- (2) 転換がコース間相互に可能であること
- (3) 転換のチャンスが広いこと
- (4) 転換の可否の決定、転換時の格付けが適正な基準で行われること
- (5) コース転換者に対しては、これまでのキャリアートの違いを考慮した訓練を必要に応じ受けさせること
- (6) 転換を目指す労働者の努力を支援すること

各コースにおいて男女公平な雇用管理を実施すること

- (1) 各コース内における配置、昇進、教育訓練等の雇用管理は性別によって差を設けないこと

参 考 資 料

婦人少年室の所在地一覧（婦人少年室は、労働省の地方機関であり、働く女性をめぐる様々な問題についての相談等を行っています。）

都道府県名	郵便番号	所 在 地	電話番号
北海道	060	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎	011 - 709 - 2715
青森	030	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	0177 - 35 - 1033
岩手	020	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎	0196 - 22 - 4645
宮城	983	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022 - 299 - 8844
秋田	010	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	0188 - 62 - 6684
山形	990	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎	0236 - 24 - 8228
福島	960	福島市霞町1 - 46 福島合同庁舎	0245 - 36 - 4609
茨城	310	水戸市北見町1番11号	0292 - 21 - 3915
栃木	320	宇都宮市明保野町1 - 4 宇都宮第2地方合同庁舎	0286 - 33 - 2795
群馬	371	前橋市大手町1丁目1番3号	0272 - 31 - 5136
埼玉	336	浦和市岸町5丁目8番13号	048 - 822 - 4273
千葉	260	千葉市中央区松波3丁目11番3号	043 - 251 - 4347
東京	112	文京区後楽1丁目7番22号	03 - 3814 - 5372
神奈川	231	横浜市中区日本大通り34番地	045 - 641 - 7650
新潟	951	新潟市川岸町1丁目56番地	025 - 266 - 0047
富山	930	富山市牛島新町11 - 7 富山合同庁舎	0764 - 32 - 2740
石川	920	金沢市西念町103街区12番地 金沢駅西合同庁舎	0762 - 31 - 3086
福井	910	福井市大手1丁目2番20号	0776 - 22 - 3947
山梨	400	甲府市美咲1丁目2の13	0552 - 52 - 6779
長野	380	長野市旭町1108番地 長野第一合同庁舎	0262 - 34 - 7817
岐阜	500	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	0582 - 45 - 3046
静岡	420	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎	054 - 252 - 5310
愛知	460	名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎2号館	052 - 951 - 4191
三重	514	津市島崎町327番2 津第二地方合同庁舎	0592 - 28 - 2782
滋賀	520	大津市御幸町6番6号	0775 - 23 - 1190
京都	604	京都市中京区両替町御池上ル金吹町451番地	075 - 241 - 0504
大阪	540	大阪市中央区大手前1丁目5番44号 大阪合同庁舎第1号館	06 - 941 - 4647
兵庫	650	神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第二合同庁舎	078 - 332 - 7045
奈良	630	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎	0742 - 36 - 1820
和歌山	640	和歌山市中之島2249	0734 - 22 - 4743
鳥取	680	鳥取市東町2丁目302 鳥取第2地方合同庁舎	0857 - 22 - 3249
島根	690	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎	0852 - 31 - 1161
岡山	700	岡山市弓之町6番6号	086 - 224 - 7639
広島	730	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎2号館	082 - 223 - 2878
山口	753	山口市中原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	0839 - 22 - 8017
徳島	770	徳島市徳島町城の内6 - 6 徳島地方合同庁舎	0886 - 52 - 2718
香川	760	高松市天神前5番12号	0878 - 31 - 3762
愛媛	790	松山市辻町2 - 36	0899 - 24 - 6771
高知	780	高知市鷹匠町2丁目1番42号	0888 - 72 - 2598
福岡	812	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎	092 - 411 - 4894
佐賀	840	佐賀市城内1丁目5番20号	0952 - 23 - 4058
長崎	852	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎	0958 - 44 - 4384
熊本	860	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096 - 352 - 3865
大分	870	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎	0975 - 32 - 4025
宮崎	880	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985 - 25 - 5531
鹿児島	892	鹿児島市山下町13番21号	0992 - 22 - 8446
沖縄	900	那覇市久米2 - 30 - 1	0988 - 68 - 4380

参 考 資 料

学生職業センターの所在地一覧（学生職業センターでは、大学卒業予定者に対して各種求人情報を提供するとともに、専門相談員による職業指導、職業相談を行っています。）

名 称	郵便番号	所 在 地	電 話 番 号
札幌学生職業センター	001	札幌市北区北24条西5丁目1番1号 札幌勤労者職業福祉センター 札幌サンプラザ5階	011 - 726 - 5631～2
仙台学生職業センター	980	仙台市宮城野区榴岡5-11-1 仙台プラザビル4階	022 - 257 - 3777
東京学生職業センター	101	千代田区三崎町1-3-12 水道橋ビル4階	03 - 3295 - 7651～4
愛知学生職業センター	460	名古屋市中区大須4-10-40 カジウラテックスビル2階	052 - 263 - 1881（代）
大阪学生職業センター	540	大阪市中央区石町2-5-3 労働センター南館3階	06 - 941 - 3502～3
福岡学生職業センター	810	福岡市中央区舞鶴1-2-22 天神ジャパンビル2階	092 - 714 - 1556～7

（財）21世紀職業財団

（労働大臣の設立許可をうけた財団法人で、企業における雇用管理の改善や女性の能力発揮の条件整備を図るための諸事業を行っています。これまで(財)女性職業財団として活動していましたが、平成5年4月より名称が変更されました。）

・本 部 〒105 東京都港区西新橋1-23-9 河野ビル3F (03-3595-3291)

・事 務 所

都道府県	事 務 所 所 在 地
北 海 道	札幌市中央区南6条西13-4-35 札幌ケアセンタービル2階 (011-562-2020)
宮 城	仙台市青葉区通町1-6-9 宮城県通町分庁舎1階 (022-219-2020)
埼 玉	浦和市北浦和5-3-20 日本ビニル工業(株)2階 (048-824-7007)
千 葉	千葉市中央区末広5-3-12 (株)丸徳2階 (043-265-7007)
東 京	港区西新橋1-23-9 河野ビル3階 (03-3595-3291)
神 奈 川	横浜市戸塚区上倉田町449-1 県中小企業労働研修センター2階 (045-871-2020)
静 岡	静岡市呉服町2-3-1 ふしみやビル7階 (054-255-2020)
愛 知	名古屋市昭和区円上町26-15 愛知県高辻センター1階 (052-882-7007)
大 阪	大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか6階 (06-946-6888)
兵 庫	神戸市西区学園東町5-2 兵庫県立神戸高等技術専門学院1階 (078-794-2020)
広 島	広島市西区商工センター3-1-1 広島サンプラザ2階 (082-279-7001)
福 岡	福岡市博多区博多駅東1-17-1 福岡県福岡東総合庁舎5階 (092-431-7701)
熊 本	熊本市九品寺5-5-15 中尾ビル1階 (096-371-2020)

なお、平成5年度末までには上記以外の府県の県庁所在地にも事務所が設立される予定です。

