

8-19
no. 26

女子学生のための

就職ガイドブック '94



労働省婦人局

'94 女子学生のための就職ガイドブック

CONTENTS

就職を目指すあなたへ

就職とは何か…就職活動を始める前に……………	1
就職活動の開始…正確な情報を元に自分で判断……………	4
会社訪問から就職内定まで……………	7

先輩女性からのアドバイス

女性社員座談会……………	9
--------------	---

大学就職担当者からのアドバイス

早稲田大学学生生活センター就職担当部長……………	15
日本女子大学学生生活部厚生課長……………	18
関西大学就職部就職課長……………	20

企業若手人事担当者からの一言

アイシン精機（株）……………	22
（株）天満屋……………	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……………	30

参 考 資 料

婦人少年室の所在地一覧……………	31
学生職業センターの所在地一覧……………	32
（財）21世紀職業財団地方事務所一覧……………	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ますか。

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。

あなたのこれから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

Section

1

人生設計との 関わり

■「どこで」、「何を」、「何のために」、「どのように」

もし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、自分が家庭を持った場合に、十分生計を維持できるかどうか、給与等の条件も考えていくことになるでしょう。この場合「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どうか。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、これまで多くの女性を選択した就業パターンを見てみると、必ずしもそれだけとは限りません。女性は男性にはない出産という機能を持っています。また、出産に続く育児は女性が主として担うことが多いのが現状ですが、子育てをしながら働き続けるということのほか、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、育児に専念するために職業生活を中断するような生き方を選ぶ女性もかなりいます。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再び働くことも多いのです。

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、その仕事から得る収入に生計維持の意味合いを求める割合も、男性に比べると低いかもしれませんし、収入の多少よりも、働きがい、働く



ことの意義を重く考えて職業選択に当たるということもあるでしょう。

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。したがって、就職活動を始める前にいったいどのような「働き方」をしたいのか、例えば男性と同様一生働き続けることを前提にしようとか、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を選んで長く続けようとか、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くことが必要でしょう。

なお、現在の実態をみる限り、育児期後に女性が再就職を希望した場合には残念ながら、かつての経験がいかせるような望ましい就職の機会が必ずしも十分でないということを念頭において考えることも重要です。

Section 2

我が国の女性の労働と 四大卒女子の就職状況

■ 重要性を増す女性の労働

今日、我が国の経済社会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いえるでしょう。

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5年には2,009万人、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見ると、平成4年には平均年齢は36.0歳、35歳以上層が全体の約6割を占めています。また、これに関連して、結婚している人が6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、女性の進学率の高まりや高学歴女性の就職率の上昇を背景に高学歴化が進んでおり、学校卒業後に直ちに就職する女性の45%程度、在職女性の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4年12.5年）に比べれば短いものの年々伸長し、平成4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。

■ 大卒女性の就職は……

我が国の4年生大卒女子の就職率は、平成5年3月卒業者で75.6%と男子のそれ（76.5%）とほぼ同程度になっています。卒業者数13万6千人（男子約30万9千人）のうち、10万3千人（男子は23万7千人）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、業種別にいうと39.7%がサービス業に、18.4%が製造業に、15.4%が卸売・小売業、飲食店に就職しています。また、職業別にいうと47.4%が事務従事者として、15.2%が教員として、12.8%が科学研究者や技術者として、11.2%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。

短大卒の場合は、就職率は4大卒男子とほぼ同じ76.5%、業種別にみると36.6%がサービス業、製造業が17.3%、卸売・小売業が17.1%となっています。職業別にみると事務従事者が61.0%と集中しています。

また、今年の一部・二部上場企業における大卒女性の就職内定状況調査（5年10月）をみると、5年度に比した6年度採用内定者総数の減少は、女性は約4割に対し男性は3割弱であり、女性の方が厳しい状況にありました。

Section

3

就職は企業選び

■ 企業を見る目を養おう！



働く女性に対する姿勢は、企業によって様々です。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。

では、どのような観点から個々の企業を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必要があります。

特に、国が法律や具体的な施策を通じて、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す。そのような働く女性に関する制度的条件については、

- ① 働く人の基本法、「労働基準法」が守られているか。
- ② 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。
- ③ 「育児休業法」に基づき育児休業制度が整備されてい

るか。

- ④ コース別雇用管理の運用は適正か。

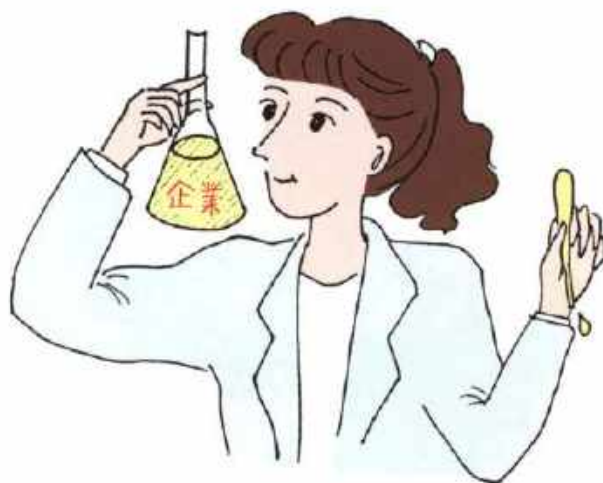
などをチェックする必要があるでしょう。

もちろんこのような制度的なものの他にも、たくさん留意すべき点はあるでしょう。

- ⑤ 最近の採用区分ごとの女性の採用実績はどうか。
 - ⑥ 女性はどのような仕事に配属されているか。
 - ⑦ 女性の平均勤続年数、平均年齢はどのくらいか。
 - ⑧ 結婚している女性、子供のいる女性も働き続けているか。
 - ⑨ 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、
- ⑩ 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。
 - ⑪ 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。さらに、
 - ⑫ 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、情報を頭の中に入れておくようにしましょう。



就職活動の開始・・・正確な情報を元に自分で判断

Section

1

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、すなわち職業紹介を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でしょう。



Section

2

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っているということです。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、アポイントメ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ったりしないように配慮し、礼儀を失しないようにすることも重要です。

Section

3

資料請求は積極的に

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。このような情報誌や企業からの資料を活用し、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。この場合、当然のことながら、ていねいで礼儀にかなった対応が求められましょう。入手した資料はよく読んでポイントや疑問点を整理し、先輩の話聞く時や会社訪問時に備えることが必要でしょう。



Section

4

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。

イ 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、細かく職種を区分を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を指定して、その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もないわけではありません。

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、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（学生職業センターで行っています。）を受けたりするのも一つの方法です。

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、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。自分が女性だからということで事務職がいいとか営業職には向かないなどと、固定的に考えず、幅広く可能性を考えていきましょう。

ロ 志望業種の選定

企業は業種によって、そこで行われる仕事が異なるだけでなく、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実があります。また、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。

ハ 中小企業にも目を向ける

企業を選択する場合、企業の規模、所在地などによるいわゆるブランドだけで選んでいませんか。昨年の女性の内定状況が男性よりも悪かったのは、女子学生の企業選択の姿勢にも問題があったからではないでしょうか。労働条件等は大企業の方が中小企業よりよいのが一般的ですが、中小企業にも実績の良い会社が多くあります。

特に近年中小企業の中には、優秀な人材を確保するために雇用管理を改善する例も多く、また、景気が停滞している時には大企業よりも採用意欲が高い中小企業も少なくありません。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。



Section

5

婦人少年室は女性の あなたを応援します

最近の景気停滞に伴い、昨年は学生の採用内定者数を減らす企業が多くありましたが、男子学生に比べ女子学生に対し、より厳しい状況でありました。

長期化する景気停滞の中で、今年の企業の就職採用状況もさらに厳しいことが予想されます。そうした中であっても、女性であるという理由だけで、男性に比べ女性が不利な立場におかれるのは男女雇用機会均等法の目指すところに反するものです。

また、平成6年4月からは、女子学生への就職問題への

対応ということを念頭において、男女雇用機会均等法に基づいて事業主が募集・採用等について努力すべき内容を示す指針が改正・強化され、施行されました。(26頁参照)

あなたが入社を希望する企業が男性しか募集していなかったり、女性の人数を限定していたり、女性に男性より不利な条件を付けていたり、募集・採用の手続き面で女性が不利に扱われたりしても、すぐにあきらめずに、自ら又は大学・学校を通して企業に働きかけることも重要です。それでも企業の門戸が開かれない場合、それがあなたが女性であることだけを理由としているのであれば、最寄りの婦人少年室に相談してみてもはどうでしょうか。各都道府県単位に設置されている婦人少年室では、本年6～10月までこうした女子学生のための特別相談窓口を設けることとしています。



《 婦 人 少 年 室 》



婦人少年室は、労働省婦人局の地方機関として各都道府県の県庁所在地に設置されています。婦人少年室では、女性がその能力を十分発揮していくために働きやすい環境を作るとともに、職業生活と家庭生活との調和を図ることができるような環境を整えるため、様々な仕事を行っています。なお、婦人少年室では、女子学生の就職問題に関する特別相談窓口を開設しています。これからの就職活動において、男子学生に比べ不利に取扱われていると思われる場面に出会ったときには、最寄りの婦人少年室にお気軽にご相談ください。

雇用における男女の均等な機会と待遇の確保のために

雇用の各ステージにおける男女の均等な機会と待遇の確保が実現されるよう、「男女雇用機会均等法」に基づき、女性や企業からの相談に応じ、問題のある事例については、それが改善されるような指導・援助を行っています。また6月の「男女雇用機会均等月間」を中心に広報啓発活動を展開しています。

職業生活と家庭生活との調和を図るために

- ・「育児休業法」が円滑に実施されるように、相談・指導・援助を行うほか、10月の「仕事と育児を考える月間」を中心に広報啓発活動を展開しています。
- ・その他「介護休業制度」「女子再雇用制度」の普及を進めるとともに、妊娠中や出産後の女性のための母性健康管理対策を進めています。

(注) 婦人少年室の連絡先は巻末に表示してあります。

パートタイム労働者のために

平成5年12月1日から施行された「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に基づき、パートタイム労働者がその能力を有効に発揮できるよう雇用管理の改善等を図るとともに「パートタイム労働旬間」(11月1日～10日)を中心に広報啓発活動を行っています。

女性の地位向上のために

男女が性にとらわれず個性を発揮しながらいきいきと暮らせる社会の創造に向けて婦人週間(4月10～16日)を中心に啓発活動を行っています。

働く青少年のために

「勤労青少年福祉法」に基づき、勤労青少年が充実した職業生活を営み、職業人として健全に育成することを期待し、働く青少年の保護と福祉の増進に努めています。

会社訪問から就職内定まで

Section

1

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。

Section

2

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があります。あなたがどのような職業設計をもっているにせよ、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。できれば事前に企業の考え方を情報として入手し、あなたの職業設計と合う企業に応募するのが、無駄のない就職活動と言えましょう。

第2は、特にいわゆる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ほしいと思います。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、あなたにもいまは分からないわけですから、例えば「家庭生活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しょうか。現実には、小さい子供のいる女性に転勤を強いているような例は、あまりありません。



Section

3

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、多くの場合雇用契約の予約の意味を持ち、ほとんどの場合取り消されることはありません。逆に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直接出向き、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念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。

Section

4

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、女性社員の座談会、大学の就職担当者からのアドバイス、企業からの一言等も参考にしてください。



先輩女性からの アドバイス

女性社員座談会（平成5年12月）

〔出席者〕

株横浜銀行
株オリエンタルランド
日立水戸エンジニアリング(株)
株三和総合研究所

伊坪良子さん
木村鏡子さん
関 珠恵さん
原 純子さん

〔司会者〕

労働省婦人局婦人政策課課長補佐 浜田知子

司会 本日は、働く先輩女性からのアドバイスということでこれから就職活動をされる学生さんのために参考になるようなお話をしていただきたいと思います。

まず、皆さんが現在担当していらっしゃる仕事と、今の会社を選んだ理由をお聞かせください。

●●● 「仕事のやりがい求めて」 ●●●

伊坪 大学での専攻が経営学ということもあり、経済や社会の流れに興味があり、その点でリアルタイムで社会の情勢を映し出す分野として金融業界に的を絞って就職活動を行いました。当時は女子の総合職がマスコミでも脚光を浴

びていた時代でしたが、実際、四年制大卒女子がどのような仕事をしているのかいろいろな会社の先輩たちの話を聞くと、仕事に対するやりがいといった点で不満を持っている方が多いように感じました。その中で、現在の会社には先輩が多く入っているということもありますが、制度面等をみても、働きやすく自分に合っているのではないかと思います。決めた次第です。

入社後は、まず営業店に配属になりました。支店では半年間ジョブローテーションで預金担当を経験した後、融資の方に配置され、個人ローン、住宅金融公庫等の事務や、個人のお客様をお伺いする渉外の仕事を担当しました。4



株横浜銀行
人事部

伊坪 良子さん

平成元年4月入社
経営学専攻

年目で現在の人事部に配置替えとなり、採用を担当しております。

木村 私は、特に業種にはこだわりはなかったのですが、その会社で扱っているものに自分がずっと興味をもっていけることを第一条件として、就職活動をすすめました。その点で自分が興味と愛着を感じ、情熱を持ち続

けていける職場として、今の会社に決めました。

当社の現在の90%以上の事業は、東京ディズニーランドの運営です。入社後、研修では、ディズニーランドの概念、社会人としての一般常識のほか、実際にパークに出て清掃などの仕事を体験し、研修終了後に私は商品部に配属になりました。当時の主な仕事は、アルバイトの管理を中心に商品の在庫管理、売上の管理などでした。平成4年の10月に現在の広報室に異動になり、報道関係者とのパイプ役と

して、テレビ、新聞、雑誌などの取材対応を中心とした仕事をしています。

関 私の場合は地方の大学でしたので、四年制大卒女子の採用は限られており、一般事務の募集はほとんどありませんでした。ちょうどソフトウェア産業が発展していた時期で技術系の人材が不足しており、文系の人を技術系に育成していくという時代だったため、私も情報処理を一から勉強するという事で今の会社に入社しました。

入社後半年間は、コンピュータ教育を受け、その後総務課に配置となり、給与関係のプログラムを組んでいました。1年後、人事課の採用担当となりました。

自分が何をやりたいのかははっきりしないまま就職活動に入ってしまったので、とにかくたくさんさんの会社を回ったものの、技術のない自分には、事務か情報処理関係しか選択の余地がなかったというのが、当時の実態でした。

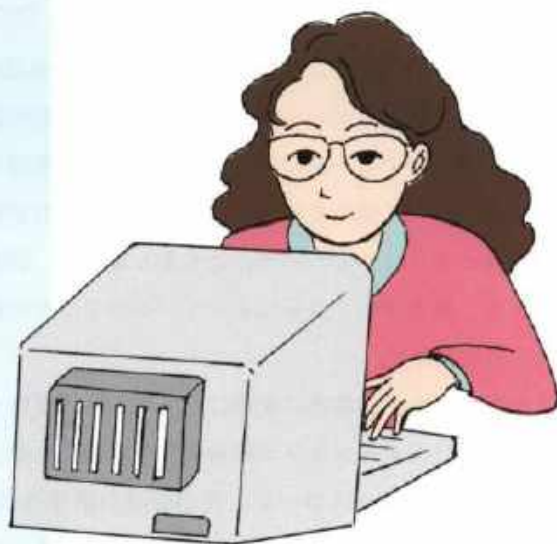
原 私は、文字通り調査研究の仕事をしているわけですが、基本的には、マクロ経済の分野が担当です。そのほか中小企業政策、特定の産業の振興方策等も行っています。

会社を決めた動機ですが、具体的に何がやりたいのかははっきり決まっていなかったもので、とにかく自分が興味をもてるものをやろうということでいろいろな業種の研究をしていたところ、たまたまゼミの先生の紹介で今の会社の人に話を聞くチャンスがあり、その人の印象がたいへん強烈だったので、ほかにもいろいろ会社訪問はしましたが、最初の印象で今の会社に落ち着いたという感じです。

司会 皆さんも、入社する前に仕事に対するイメージや希望をいろいろお持ちだったと思いますが、実際に入社してみてそれがどのように変わったか。その上でこれから就職する方が、入社前にしておいた方がよい、知っておいた方がよいと思われることがありましたらお話しいただきたいと思います。

●●●「入社して初めて知ったこと」●●●

伊坪 特に銀行に対しては、華やかなイメージを持っていました。しかし、実際仕事をしてみると、カウンターの中



の仕事というのは、お金を実際に扱う仕事に始まって、融資の審査などでは人間の本質を見るというのか、お客様の生活、くらしそのものを見るといった点で、イメージがかなり違いました。また、金融機関というのは、お客様への接し方や社会貢献といった面でも、きちんとしていかなければならないと思いますので、とても難しい世界だなあと実感しています。

木村 私は大学が関西で、あまり東京ディズニーランドに行ったこともなかったし、特別な思い出もありませんでしたので、特に楽しいイメージも抱いていませんでした。裏舞台で働くのですから、表舞台とのギャップはそれなりにあるのだろうと予想していました。けれど、同期の中には、入社してウォルト・ディズニーの理想や東京ディズニーランドのあるべき姿を教わって、実際に働き始めた時には、理想と現実との間にギャップを感じていた人もいたようです。

これは、ギャップというよりも私たちがこれからの仕事の中で理想をいかに現実反映させていけるかという可能性がたくさんあるということなのだとは受け止めています。

関 入社して、賃金が学歴によって差があるとい

うことを初めて知りました。高卒や短大卒の先輩よりも、入社したての自分の方が賃金が高いという現実に戸惑いました。学生時代にはまったく気がつかなかったことを、会社に入ってみて目の当たりにすることが多いので、OB、OG訪問をした時に、会社に入って驚いたことを聞いてみるというのいいのではないのでしょうか。

原 「総合研究所」というと、皆さんもメーカーや銀行などと違ったイメージをお持ちだと思います。私が入社したころは、名前から受けるアカデミックなイメージから、アカデミックな世界に身をおきつつ、ビジネスとしてお金が

もらえるということで、学生に大変人気がありました。私も多少そのようなイメージをもっていたのですが、実際入ってみると仕事の内容は、クライアントの要望に基づく調査活動ということで、作業の部分が多く、頭脳労働、知的労働というよりは、実際は体力勝負の仕事です。そういうことで

そのギャップに苦しんでいる人も多く、私自身も現実を知りつつ、ここまでやってきました。

司会 それでは、次に皆さんの会社における女性の雇用管理の実態、活用状況等について簡単にお話いただきたいと思います。

●●●「仕事に男女の違いは少ない」●●●

木村 私の会社は、男女ということでの分け隔てが本当にありません。東京ディズニーランドを運営するようになって10年と歴史が浅く、社員の平均年齢も若い上に、絶対数としては男性の方が多いので、女性管理職数は少ないです。女性の仕事が限定されているということは特に感じません。

若干は互いの持っている特性が配慮されて仕事の分担がされている部分もあるようですが、区別されているという感じはもっていません。さまざまなポジションで力を発揮する機会があり、活躍している女性もたくさんいます。ですから、女性にとっても働きやすい職場だと思います。

関 私の会社は、日立製作所水戸工場のグループで、エレベーターや電気機関車の設計、ソフトウェアの設計等を行っており、約半数が女性です。育児休業等制度はかなり整備されていますが、まだできて7年目という若い会社なので、女性の管理職はおりません。また、技術系の女性の採用がほとんどなかったため、今後技術部門での女性管理職



(株)オリエンタルランド
広報室

木村 鏡子さん

平成2年4月入社
社会学専攻





日立水戸エンジニアリング株式会社
人事課

関 珠恵さん

平成2年4月入社
社会福祉学専攻

が誕生するのには時間がかかると思います。

原 人数的にみるととても女性が多い会社で、女性には、いわゆる研究職といわれている総合職、補助的業務も行う専門職、事務職がおります。総合職と専門職は仕事の内容にはあまり差はありませんが、管理職になれるのは、総合職だけ

です。ここ数年女性の管理職も増えており、今後も女性を多く採用して行く方針なので、みんないきいきと仕事をしています。

伊坪 私の会社では、まだ人数は少ないのですが、かなり上の方で管理職になられた女性もおられます。しかし、業界そのものでは、非常に女性管理職は少ないと思います。制度はかなり整ってきましたが、まだ人材がそろっていないということと、大卒女子を総合職として採用し始めてからまだ10年弱ということもあり、会社も女性自身も試行錯誤の段階ではないかと思っています。最終的には本人の努力やふるまい方で左右されてくるので、努力すれば何とかなるかなとも思っていますが、変えていくには、まだまだ時間がかかると思います。

司会 それでは、皆さんにとって仕事は人生の中でどんな位置付けになっているのか、また、今後結婚、出産、育児や介護といったことも出てくるかもしれませんが、そのようなことを踏まえて将来の人生設計の中で仕事をどのように考えているのかお話しいただきたいと思います。

●●●「将来のために今日学ぶことは」●●●

関 私の場合は、結婚したばかりなので、今は新しい生活になれるのに精一杯といったところです。仕事は、独身の時には自分を伸ばすための勉強の場というのが一番大きな

ポイントでしたが、結婚してみると仕事をして収入を得るということは、自分の生活上、非常に大事なことであることに気が付きました。ですから、生活をしていくための一生の仕事を選ぶという視点も必要かと思っています。私の場合は、これから子供を産んでも今の仕

事を続けていきたいかという、そういう気持ちは持っていないというのが、正直なところです。また一生仕事を続けたいという気持ちを自分も持ちたいとは思っていて、もしかしたら今の仕事が一生涯の仕事と結びついていないのかなと迷ったりすることもあります。これからは一生自分が続けていきたい仕事は何なのかを捜していきたいと思っています。

原 私も確固たる将来設計を持っているわけではありませんが、その時に自分の能力を最大に活かす選択をしたいと常に思っています。将来のことを就職の面接の際にも聞かれたのですが、その時も「その時になったら考えます」と答えてきました。これだけはやりたいというのは、自分をみがくことです。自分はどこにいても、どんな状況になっても大丈夫という、確固たる自分をもっていきたいと思っています。それは、資格かもしれないし、実績であるかもしれませんが、そのために自己啓発に努めていきたいと考えています。

伊坪 こういう世の中では何が起こるかわからないので、その時になってみないとわからないことが多いと思います。その時に自分にとって正しい選択ができるようにしておきたいと思います。今、私は採用と言う本来の銀行業務とは離れた仕事をしていますので、いずれ営業店へ戻っても仕事ができるように、商品知識、金融の制度等について勉強



を続けています。

木村 今の仕事は好きで、やりがいも感じているので、この状態でずっと仕事を続けていければいいと思っていますが、現実には結婚したり、出産したりするとそれだけではすまないことが起きてくるのだらうと思います。特に私の会社は、部署によっては交替制勤務の可能性もありますので、自分がその時にどこに配属され、どんな仕事をしているのかによって状況に応じて考えていかなければならないと思っています。

司会 これまで仕事をしてきた中で、例えば成功したこと、失敗したこと、嬉しかったこと、悩んだことなどで、一番印象に残っていることをお話いただきます。

●●●「失敗を積み重ねて今日の私がある」●●●

原 失敗は数限りなくしていますが、当社の仕事の内容からいって私たちとクライアントとは意見がくい違うことが多く、作業過程では調査手法や分析の解釈のしかた等でぶつかり合ったが、最後にはいい調査をしてくれたと言われた時には良かったなあと思いました。

伊坪 良かったと思ったことは、営業店にいた時、かなり以前にご相談にお答えしたお客様が、私もそのことを忘れていたころわざわざ自分のところに向いてボーナスを預金してくださったことがあり、このように最後に感謝され

ると少しはお役に立てたのだとうれしく思うし、お客様によりよい情報を差し上げてそれがお役に立った時も喜びが大きかったです。失敗は数多く、特に新入社員の時はほとんど毎日、今思うと冷や汗が出るようなこともありましたが、そういう経験を積んで1つ1つ覚えていったのだと思います。

木村 私の仕事は、主に東京ディズニーランドの広報活動です。その中ではこちらの意向がうまく伝えられなかったりと数々失敗もありますが、成果が実際紙面に載ったり、テレビで放映されたりと、ある形になって現れたのを見ると、ああ良かったなあと感じます。実際それは通過点で、それをみて、どれだけたくさんの方が来園されるかというのが結果になるのでしょうか、多くの人に東京ディズニーランドの楽しさを伝えられるメディアを作るお手伝いができた時に充実感を覚えます。

関 採用の仕事で、内定者が入社式に一齐にそろった時には、何ともいえないうれしさがこみ上げてきます。

また我が社では、2年間の執務経験の後に正式な総合職になるための研修発表というのがあるのですが、私の場合は、「職場における女性問題」について発表しました。法律を1から読み直して、その後社内でアンケートを行ったりと、準備作業にたいへん苦勞しました。その時にアドバイスをしてくれる総合職の先輩女性がいたらなあと強く感じました。

司会 最後に、これから就職活動を始める後輩に対し、あなたがたの経験を踏まえて、アドバイスをいただきたいと思います。



株三和総合研究所
研究開発第3部

原 純子さん

平成3年4月入社
経済学専攻



●●●「着実に前向きに就職活動を」●●●

伊坪 これから就職する皆さんへのアドバイスとしては、特に業界を絞って就職活動していく場合には、その業界に関係するある分野について深く情報収集したり、学んでおくことが必要だと思います。実際、学生さんに話をする時に必ず言うことなのですが、一人だけでなく、いろいろな人の話を聞いて、その上で本当に自分がそれでいいのか、実際そこに身を置いてどうなのか、自分自身で情報を咀嚼して考えるようにしてほしいと思います。最終的には、実際入社した後に、あの時もっと情報収集をしておけば良かったと後悔しないように着実な就職活動をしてほしいと思います。

木村 就職活動においては、女性は男性に比べると厳しい状況ですが、捜せば自分の可能性を発揮できる仕事はきっとあると思うので、自分をあまり限定して考えずにいろいろなところを見ていったら良いのではないかと思います。自分が就職活動をしてみて、一番感じたのは、学生時代の過ごし方が大切だということです。私はクラブ活動をみっちり4年間やり、それが自分の自信、PRポイント、財産になっていましたので、そうした学生時代の誇れるものを持っていたきたいと思います。

関 いろいろな企業を回り、どこが自分に合うのか、自分の目で判断していく就職活動をしていただきたいと思います。ここだと思う会社は、例えば試験に落ちても、どうしても入りたかったらぜひもう一度チャレンジしてみしてほしいと思います。だめかもしれませんが、何度も何度も足を運ぶその情熱が会社の方に伝わってもう一度チャンスをくれるかもしれません。

原 これから就職する方へ申し上げたいことは、「本質を見る目」を養ってほしいということです。特に就職活動では、人の持っている情報やイメージなどに引っ張られて、思い込んでしまう傾向がありがちです。また就職活動している時には、会社に入ってから後のことが大切なのだとどんなに言っても、就職戦線にもまれている学生さんは、どうや

ったら採用されるのでしょうかと、採用されるころまでしか考えられないのが現実のようです。どんな状況になっても自分自身に対して根拠のある自信を持つこと、地に足のついた自分になっていただきたいと思います。それは就職活動だけでなく、生きていく上でも大切なことなのではないかと思います。

司会 本日はみなさんどうもありがとうございました。



ア・ド・バ・イ・ス

ADVICE

-1-

早稲田大学学生生活センター
就職担当部長

馬場 宏 氏



◆◆ はじめに ◆◆

いよいよ就職活動の時期を迎える皆さん、今年も昨年に比べて経済情勢の大幅な好転は望めず、皆さんの就職活動は厳しいことが予測されています。しかし、だからといって、その厳しさに負け重圧に押し潰されては、自らの人生を切り開いていくことは、とうていできなくなるでしょう。厳しい就職環境の中でも、しっかりとした足取りで、自分の希望どおりの就職活動を成功に導いた先輩達がいることも事実です。そうした先輩に続くよう、ぜひ頑張っていたきたいと思います。

◆◆ 昨年の状況 ◆◆

昨年度も早くから、すべてのマスコミが「女子学生の就職は厳しい」と報じました。そのため、皆さんの先輩達の多くが浮足だって、早くからセミナーなどへ参加しました。ところが、逆効果の現象も現れてしまったのです。こうした経験を「4・5月中は、自分の興味のある業界の研究をもっとじっくりしておくべきであった」と活動報告の中で反省している先輩がおります。

企業が採用活動を開始すると、皆さんは毎日大変なスケジュールをこなさなければならなくなります。その段階にきて企業研究をするのでは遅すぎます。現在最も大切なことは、先ず学業の総仕上げをしておくこと。そして学生生活で何を力一杯やったといえるか見直しておく。次いで希

望の業界を研究して、就職活動の準備とする。

◆◆ 成功への道、それは強い意欲 ◆◆

さて、昨年厳しかった就職活動に成功した学生は、「何かなんでも働く」という強い意欲を持っている諸君でした。「私は自立するために就職し、必ず社会に出ていくのだ」といった意欲が、採用内定取得への確かな道であったわけです。一方、「私は有名大手企業にしか就職はしたくない」という偏った考え、こだわりだけを持って活動した学生は、いつまでも良い結果が得られず、最終的に就職を断念しなければならぬケースもありました。このこだわりはどこから生ずるのでしょうか。一言でいえば、自分についての理解が不足していたのです。

◆◆ 自己理解 ◆◆

そこで大切なことは、先ず自分についての理解を確かなものにするということです。場合によっては、小さい時からの自分を振り返って見ることも必要でしょう。そして十分に自分を理解した上で、自分



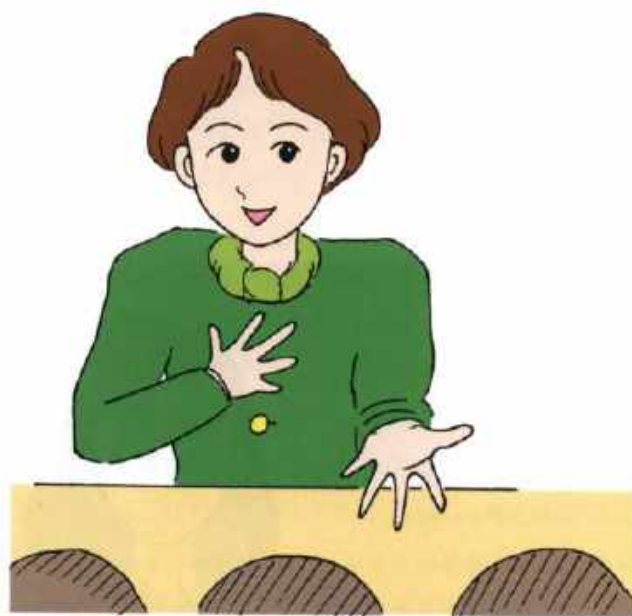
Advice

は何ができるのか、何をしたいのか、どういう道を歩むのか、という研究をする。そこで自分に向いているのは何かを把握する段階になり、それから進むべき道を決めるということになります。

◆◆ 自己PR ◆◆

仮りに、志望する業種あるいは企業が決まったとすると、次はそれを十分に研究し理解することが大切です。そして自分とその企業との結びつきがでくると、これが自己PRの際に生きてくることになります。やがて採用担当者との面接試験では、今までの自分への正しい理解と、その企業研究の知識が大きな成果を挙げることになります。

面接の場で自分のPRや、相手企業についての知識については、長い言葉、飾った言葉は必要ありません。短い表現でも、相手が最も求めている、的を射た内容であれば良いのです。



◆◆ 自己PRに客観性を ◆◆

連日大勢の学生と面接をする人事採用担当者に対しては、マニュアルどおり話すのではなく、自分の言葉で話し、良い印象を残すのがコツです。ところで、自己PRの内容が独りよがりのものであっては、相手を納得させることはできません。そこで親しい友人や家族に自分の話を聞いてもらい、率直な意見を聞くことも大切です。さらに、内容に客観性を持たせるために、大学の就職課を利用しましょう。担当者に聞いてもらうことによって、貴女の考えが客観的に評価され、もし自分の思い込みだけのものであれば、適切なアドバイスも与えられます。就職課員は企業を知り、学生を知り、大勢の皆さん方の先輩を社会に送りだしています。必ず他人をして納得させ、時には感動させるような自己PRづくりを一緒に考えてくれるでしょう。就職課へ是非足繁く通ってください。

◆◆ 挫折にうち克つ ◆◆

さて、実際に就職活動を開始すると、少しも思いどおりにならず、来る日も来る日もつらい日々の連続になることもあり得ます。社会は自分を全く受け入れようとしない。自分の存在感さえ見失いかけることがあるかも知れません。就職活動が思うにまかせず、7キロやせたという女子学生の話もありました。しかし、ここでくじけてはなりません。たとえどんなにつらくても、一生に一度の関門だから、必ず乗り切ってみせるという心構え、決意をもってください。仮りに圧迫面接、自宅外通勤、年齢制限などの難関に直面しても、自分の気持の持ち方次第で、解決の道は開かれるものです。相手からの難関・難題に感情的になったり、落ち込んだりせず、冷静に沈着に対処してください。またこの時期に挫折を体験しても、それは次に突き当たった壁を乗り越える大きな力になることは必定です。

◆◆ 白紙に戻す ◆◆

次に、もう一つ心得ておくべきことがあります。それは、もしある業界だけに限定して就職活動をし、ことごとく失敗した場合、速やかに方向転換をすることです。例えばどうしてもマスコミ関係で職を得たいと願いながら、どんなに足を運んでも成功しない時、自分にはこの分野での適性がないという決断をすることが必要です。そして新たな分野にチャレンジしてください。この切替がスムーズにできないと内定への道が遠くなります。

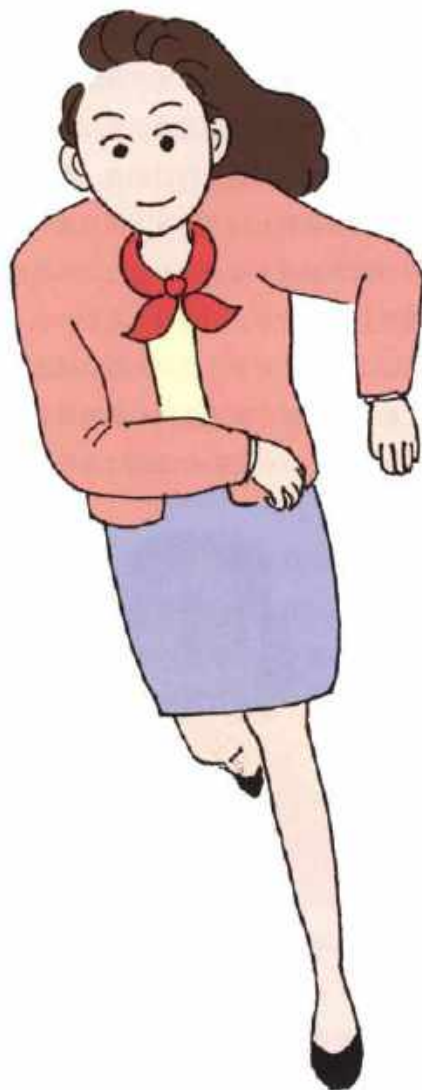


◆◆ 決定したところは第一志望 ◆◆

さて、企業選択に際しては、その企業に女性が多いこと、女性の勤務年数が長いこと、女性管理職者が多いことなどもみてください。女性にとって働きやすい職場であるという点で、参考になる一つの条件ともいえるでしょう。

そして、最終的に内定したところは、自分の決断と相手の要望が相俟っての結果です。決まった以上は、そこそ自分にとっての第一志望の職場であると自負して就職し、精一杯の仕事をしていただきたい。皆さん一人ひとりの努力が、女性の働きやすい場を作り、ひいては住み良い社会、国づくりに役立つのです。

皆さんの就職活動が、少しでも満足度の高いものであることを願って止みません。



ア・ド・バ・イ・ス

ADVICE -2

日本女子大学
学生生活部厚生課長

小林 慶子氏



◆◆ 93年度の企業の採用活動と 女子学生の就職活動 ◆◆

93年度の大卒採用環境は、バブル経済崩壊の2年目を迎え、前年に引き続き不況下雇用調整型採用市場となりました。大企業では、景気減速、収益悪化、収益先行き不透明、企業内余剰人員調整という景気下降局面にみられる連鎖により新規採用の削減をはかりました。採用削減はあらゆる業界に及び、なかでも、企業内見直しによる一般事務部門の削減と、これまで女子学生を大量に採用してきた電機メーカー、航空、金融、流通部門の削減は女子学生の就職に大きな打撃を与え、求人倍率は0.79倍と「1」を大きく割り込みました。

危機感を強めた学生は早期から就職活動をスタートさせました。3年次の秋に各大学で実施される最初のガイダンスには多くの学生が集まり、学生の意識には高いものがありました。このように早くから積極的に活動を始めた学生とは逆に、経済の先行き不透明さから採用計画が大幅に遅れたこともあって企業の出足は遅く、業績悪化と人材確保のはざまで悩む企業の姿がうかがえました。

採用人数の大幅な減少から、採用、選考はきめ細くなり、筆記試験、適性検査等の実施に加え、面接試験の回数も増え、より一層「質重視」の小数厳選採用となりました。理系の学生も学校推薦が絶対でなくなり、推薦枠内での採用試験となりました。当然のことながら採用試験そのもの

も長期に及び、就職活動は長期化し、12月に入ってもまだ活動を続ける学生がいた事は、近年見られなかった現象です。

そのような状況にあっても、早くから就職意識をもち、きちんとした自己分析のもとに、幅広い企業研究等、事前準備をしっかりとて臨んだ学生は、それなりにより結果を得ています。また、それができなかった学生と二極分化した年でもありました。また、大学、学科、男女等の差別が問題になったのも、今年の特徴の一つでした。

◆◆就職活動の基本は「充実した学生生活」から◆◆

学生時代をいかに充実して過ごしたかがよい就職につながるといっても過言ではありません。大学生生活の4年間を通じ、専門知識をしっかりと身につけると同時に、将来に向けての資格取得、学生時代でなければできないサークル活動、他大学生との交流、アルバイト等を通して得たものを大切にして、自分自身の「質」を高めてください。高度産業社会は、学生時代を真剣に生き、きちんとした専門知識を身につけた学生を要求しています。就職試験に受かるためのノウハウを勉強する前にぜひこのことを知っておいてほしいと思います。

◆◆女性として職業選択と悔いのない就職活動を◆◆

就職を考えるにあたって、まず最初に考えなければならぬのが自己分析です。自分の性格、能力、適性、興味等を総合的に判断して、自分は「何ができるか」「何をしたいのか」を考えてみてください。その際には、自己判断だけでなく、友人、家族、先輩、先生等ともよく話し合っ、客観的に自分を知り、理解する努力をしてください。それができたら、自分に合った仕事を見つけるために幅広く企業研究をしてください。ここで注意しなければならないのが女性のライフスタイルです。女性の場合は、多くの選択肢がありますので、「これからの自分の人生の中に仕事をどう位置付けていくか」によって企業選びが変わってきます。3年位勤務したい人、結婚まで、出産まで、定年までと各自の人生設計によって企業の選び方は違ってきます。一生働き続けたいと思う人が、女子の活用を考えていない企業に就職したり、結婚まで勤めたいと思っている人が、長期にわたっての勤務を望む企業に入社したとしたら、いずれにしても不幸な結果になります。また、86年男女雇用機会均等法の施行に伴い、大企業を中心に「総合職、一般職」というように職種を分けて採用するコース別採用も導入されています。7年を経過しましたが、総合職は画一でなく、企業によって活用の仕方、内容も様々です。また、中間的な職種として「準総合職」をとり入れている企業や、転換制度を設けている企業等もありますので、総合職か一般職かにこだわるのではなく、自分が何をやりたいかで企業選択をすることをお勧めします。各大学の就職部には、先輩の試験記録、OG名簿、卒業生のデーターその他就職部で作成した資料等、各大学独自の資料が沢山ありますので、大いに活用して、幅広い企業研究をしてください

経済状況、雇用情勢ともに明るい兆しが見えていないことから、危機意識が先行し、早期活動へと駆りたてられるかと思いますが、まず、事前の準備、研究にじっくりと時間をかけてください。目的が定まらないまま就職活動をし

ても何も見えてきません。焦って行動を起こさず、きちんとした過程をふんで悔いのない就職活動をしてください。

◆◆ 厳しさをチャンスに変えて ◆◆

94年も明るい兆しが見えず、景気調整型採用はこれから2~3年続く可能性があります。したがって「質」重視の採用方針が持続され、大企業においては、学力、学歴も今まで以上に重視した高水準の採用が、中小企業においては、学生の資質、適性を判断した上での採用が進められて行くものと思われます。本人の志望動機の強度とともに、学校の成績、筆記試験の成績が採用に大きく関係してきます。このように就職環境は厳しい状況ですが、今しかないこのチャンスを大切にしてください。厳しいからといって卑屈になったり、消極的にならず、希望するところには積極的にチャレンジしてください。女子に厳しい状況はまだしばらく続くことと思いますが、若年人口は年々減少してきており、近い将来、企業にとって女子の活用が、経営課題になってくることは間違いありません。しっかりした意識さえもっていれば、必ず活躍できる場は広がってきますので、夢を捨てずに頑張ってください。



ア・ド・バ・イ・ス

ADVICE -3

関西大学
就職部就職課長

谷村 紘 氏



企業は打てるだけの手を打った、しかし、景気回復への兆しは見えない、企業は将来に対する自信を持っていないなど、不況は深刻です。

有効求人倍率は当然のように1.0を大きく下回っています。また、企業内失業者は100万人とも300万人ともいわれる始末です。

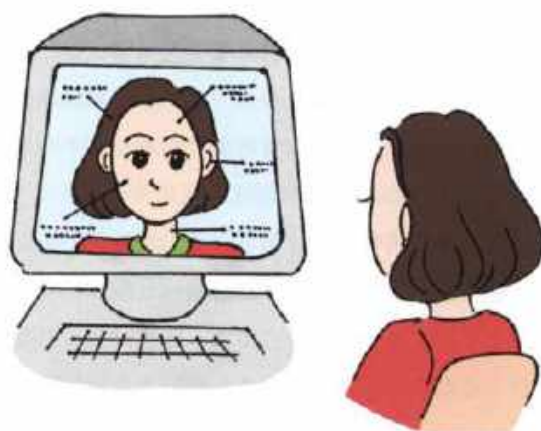
学生の就職はその時々を経済動向に大きく左右されるといわれますが、今春の卒業生ほど不況の影響を被った例も過去において少ないと思います。なかでも女学生にとっては、想像以上の厳しさで、長くて辛い就職活動を強いられました。こうした中、労働省婦人局が日経連や日商などの経営団体に対し、女子ということで不採用のないようにと通達が出されたり、各大学においても、女子の採用について企業へ努力と協力をお願いするなど、女子採用についていろんな手段がとられました。

とにかく昨年は、就職戦線がスタートする前から、採用半減とか、採用ストップとか報道され、学生は就職出来ないかもしれないという危機感から、就職に対する自分の考えが十分に出来ていないのに就職活動に入った人もおり、苦しんだ学生も随分見受けられました。

ここで、昨年就職活動を行い、今春社会人となった卒業生から得た就職活動体験報告書を中心に、企業の担当者の意見と、私たちが学生との対応において感じたことを述べてみます。就職活動の一助になればと思います。

(1) 自己分析をして自分を知ること。

これについては本学の社会学部の女子学生が報告書の中で、次のように述べています。「就職活動をして思ったことは、自己分析というものの難しさである。自分のことなので自分が一番よく知っているはずなのに、言葉で表現しようと思うと、うまくいかない。自分自身でうまく話せないのに、まして他人に具体的に説明し、理解してもらうことは出来ないということを知った。自分は将来何をしたいのか、どういう仕事を通じて、社会に貢献したいのかということを、時間をかけて、じっくりと考える必要がある。」就職活動を終えて自分の反省と併せて後輩にアドバイスをしてくれています。自己分析は就職活動をするに当たって、誰もがやらなければならないことです。自分を知らないで企業に対してアピールすることは出来ません。自分をしっかり見つめ直して欲しいと思います。



(2) ブランドにこだわらないこと。

昨年でも多くの大手企業が採用を手控える中、中堅企業の中で、今がチャンスと積極的に人材確保に努めた企業もあることを知って欲しいと思います。マスコミは不況下における求人の落ち込みばかりを流すために、このような企業が見過ごされています。大企業だけが本当に自分にとってよい会社なのかどうか、ということを考えてみて欲しいと思います。

自分にとっての優良企業は、また別のところにあるかもしれないからです。

(3) 企業研究は十分に行うこと。

ある企業の人事担当の方が、つぎのようなことを情けない表情で「応募して来る学生の中に、会社が何で儲けているのか、こんなことまで知らない人もいます。せめて、これぐらいは調べて来て欲しい」といっておられました。ただスケジュールが空いているからとか、内定を得たいという思いだけで、何も分からないで動き回らないことです。出来るだけの企業研究はしておいて欲しいと思います。

上述とは違った観点からですが、文学部の女子学生が報告書の中で「自分は何が出来るか、何がしたいのかが確認出来たら、自分がやりたいことを生かすためには、どのような業界がよいのか、何をしている会社がよいのかを研究すること。また、その業界はどのような採用活動状況なのかをつかむことも必要だ」と述べてくれています。業界によって、ある程度同じような動きをすることもあるからです。

(4) 事務職にこだわらないこと。

女子学生の中に、何が何でも事務職でないとという人がいます。(男子学生の中にもいますが) このような人は就職活動が総じてうまく進んでいないようです。例えば、営業職は人を成長させ、また、自分を表現出来る機会がいくらかでもあるともいわれています。自分はこれしか出来ないと思いつけないで、何にでもチャレンジしようとする気持ちを



持って欲しいと思います。違った自分を発見することが出来るかもしれません。

皆さん厳しい就職環境ですが、これを乗り越えることによって、自分自身にも自信がついてきます。自分を見失わず、あきらめしないで、活動を続けて欲しいと思います。ありのままの自分をさらけ出し、自分の持味を十分に発揮して、今までの人生、20余年の全てをかけるつもりで頑張ってください。



アイシン精機(株)
人材開発部人材企画グループ

宮崎 寿美子さん

(昭和 62 年入社)

企業 若手 人事担当者からの

ひとこと

M & L (Mobile & Living)

アメニティーで未来を創造

アイシンは、自動車と住空間・働く空間の快適を世界の人々に提供する企業として国際社会の発展に貢献しています。

ブレーキ、クラッチなどの自動車部品では「走る・曲がる・止まる」を支える機能部品を中心に約 2 万点もの製品を生産、販売しています。また、こうした基幹の自動車部品で培った技術力を背景にミシン、ベッド、シャワートイレなどの家庭用機器、さらには GHP (冷暖房装置)、補助人工心臓駆動装置にいたるまで、その事業分野は多種多彩です。

人と自然のこれからを的確に捉え、未来の可能性に対し多方面でたゆみないチャレンジを続けています。

個人のがんばりに応える

新人事制度の導入

'93 年度より、新しい人事制度を導入しました。一言で言うと「自発的にがんばる人が報われる」制度で

す。性や職種、学歴等、個人のがんばりに無関係なグループ分けはやめ努力をして成果を出せば、より良い処遇を受けられるしくみとしました。

女性が、会社が、 活性化する環境づくり

これからの低成長期においては、これまでにない新たな付加価値が要求されます。そんなニーズに対し、もはや会社一筋で生きてきた男性の価値観だけでは対応していけません。家庭に、地域社会に、趣味に、より多くのフィールドで活躍する女性の多様な価値観が、会社を、事業を、活性化させると当社は考えています。「女性が肩肘を張らず、ありのままの自然体で働き、しかも仕事を通じ自己表現できる環境の確立」。そんな欲張りな目標を持っています。

従来は女性を十把ひとからげでとらえる傾向があったのですが、個人の価値観、意欲、能力は一人ずつ違います。そこで一人ひとりを見て、その人に適した仕事を任せるような

環境づくりをしています。

チャレンジマインドで 自らを活かす — 2 人の女性の活躍事例 —

女性の職場は全社にわたりますが、特に現在活躍が目につく分野は大きく 3 つに分けられます。

- ① 海外に関係する分野
- ② ベッド、ミシンなどの家庭用機器を中心とした分野
- ③ その他、製造・営業などをバックアップする間接分野 (経理・人事・法規など)。

この中で、①、②で活躍する 2 人の女性の具体的な仕事ぶりをご紹介します。

まずは「地球サイズで生きていたい」をモットーにしている国際営業を担当する女性。入社 2 年目の彼女は将来、海外駐在員として活躍する夢を持ち入社してきました。これまで語学が堪能な女性は、技術報告書の英訳、あるいは社外のお客様の通訳が中心業務でした。しかし彼女の

「海外駐在員になりたい」という夢をかなえるべく、実際に海外法人へ自動車部品を売り込む国際営業という仕事を任されたのです。

配属されるやいなや、クライスラー社の担当を任せられ、毎日、工場や技術部へバタバタ走り回る日々が続きました。そのため「新人」「女性」などと考えている暇ありません。彼女の仕事は、出荷管理の他、アイシンとお客様との技術的な橋渡しです。そのため、他部署の人との打合せが多くなります。これまで男性が中心だった仕事に女性に加わり、最初は珍しがられたり、驚かれたりすることもありました。しかし、仕事を通じて自分を信頼してもらおうと、コミュニケーションをとりながら、マイペースで努力しました。その結果、現在はすっかり打ち解け、冗談を交えながらスムーズに打合せを進めています。

“海外駐在員になる”夢を持つ彼女。まずは、いろいろな人の意見を聞きながら、自分としての意見を確立していきたいと考えています。そして5年後には、最小限のサポートのみで仕事ができる、いわゆる一人前を目指しています。

二人目に、自分の手で、新事業を育てることに魅せられた女性をご紹介します。彼女は、入社11年目のベテランで現在の担当はベッドに関する市場調査。消費者の声を商品企画に反映させるという幅広い仕事を担当しています。しかし、もともとこうしたベッドに関係した職場にいたわけではありません。初めは人材開発部に在籍し、教育全般を担当していました。その際、「自分は将来どうになりたいか?」、「そのためには今から何を身につければよいのか?」を考え、キャリアプランをたててみたのです。そして営業の仕事、中でも自

動車部品以外の新分野の営業をやってみたいと考えました。特にベッドは、女性がもっと活路を見い出せる職場と思い、異動申告をし、希望通り異動をしました。

具体的な仕事は、トヨタベッドの開発とマーケティング、販売促進のためのカタログ作成などです。上司は方針を指示するだけですから、目標に向かって具体的にアクションを起こしていくのは自分次第。そのためプレッシャーも時折感じますが、それ以上に一つの仕事を完結させた喜びを得ることができます。ベッドという身近な商品であることも手伝い、自分の考えと方法で行動できる楽しさを満喫しています。

彼女は今年、出産をするため、一年間は、育児休業制度を利用する予定ですが、「復職後はベビーベッドにも目をつけてみようかな」と今から意欲的です。

最後に……

今後は更に女性の職域拡大をし、がんばってもらう場（仕事）の提供をしたいと思っています。

自分の意見をはっきり伝え、また自分のキーワードを持って情報のアンテナをしっかりと張っている人をお待ちしています。





(株)天満屋

本社 人材開発担当

土師野 弘美さん

(平成元年入社)

企業 若手 人事担当者からの

ひとつと2

当社はモノだけを売る百貨店から総合生活文化産業への脱皮を目指し、「最新の文化・情報・生活提案の発信基地」として創業以来165年に渡って常に地域をリードしてきました。売上高でも地方百貨店第一位の座を堅守、営業利益でも全国百貨店でトップクラスにあります。こうした背景には、創業以来一貫して人々が求めるものを地域に提供し続け、時代とともに変化するお客様のニーズに常に応えようとしてきた当社の経営姿勢があります。

価値観が変容し、消費が低迷しているなかで、我々はいったい何をすべきなのか。当社はそれを、新生活者への新しい価値の創造、そして高質な快適さの提供と考えます。この恵まれた気候風土の瀬戸内で、都市とはまた違った豊かな生活文化を育み、広める。これこそ、これからの当社の命題だと確信しています。

そのための今後の事業の柱として二つの計画を推進中です。一つは、百貨店として単にモノを販売するだ

けではなく、お客様のニーズに応え得る商品づくりを積極的に行っていくということにあります。たとえばヨーロッパではイギリス・ロンドンやイタリア・フィレンツェに海外バイイングオフィスを開設して直接輸入を行い、またアジアでもバンコク、上海をはじめとした都市で現地工事と直接提携による商品生産を行っています。もちろん国内においても自社開発商品を増加しています。一方、これらの商品は天満屋独自のブランドネームで展開。商品自体の魅力と天満屋の力を合わせ、新たな商品戦略の中心となっています。こうした動きは、直接お客様と接している百貨店が、長い年月にわたって培ってきたノウハウにより、信頼という形となって具体化されています。

もう一つの計画は「地域社会に貢献する」という企業理念に基づき、地域活性化を具体的に実施することです。これは、すでにオープンした広島西部のアルパーク天満屋と米子天満屋においてもアミューズメント

性をふんだんに取り入れた店舗づくりがなされたり、瀬戸内に本格的海洋リゾートホテル「ホテルリマーニ」をオープンするなどの諸施策に表れています。また本格的実業団チームのなかった岡山に、地元スポーツ界活性化を目指して女子陸上競技部を発足。始動2年目にして全日本実業団で第4位となりました。全日本レベルとなった天満屋チームは地元アスリートだけではなく、岡山スポーツ界の大きな期待を担っています。

これらの諸施策の運営にあたっては、男性だけではなく女性社員も大いに活躍しています。たとえば先述の商品開発担当。売場で培った商品を見る目と、お客様からの情報、そして女性ならではの感性を活かして、バイヤーを目指す女性の力が存分に発揮されています。語学研修を積んで海外バイイングオフィスとの連絡をとり、バイヤーとともに自分の意思を活かした商品発注を行うことも可能です。営業部門でも、女性ならではの感性で、来店されたお客様の

気持ちをくみとって商品のアドバイスをし、ひいてはそのお客様の生活全般にわたってサポートをしていく。そうしてお客様の信頼を得、当社を支える大切な一役を担っています。営業部門の女性役職者が70名と他部門に比べ最も多いのも、その能力が発揮しやすいところにあるのかもしれません。他に、催物の企画・運営、広報、人材開発等の部署でも多くの女性が活躍しています。いい仕事の前には、年齢、役職、男女の差といったものは存在しない。これが当社の社風といえるでしょう。

このように開かれた風土の背景には「人材こそ経営の基盤であり、最も大切な財産である」という考え方にたって、人を育てることに徹してきたことがあります。現在ではそれは、総合教育体系「テンマヤカレッジ」に集約されています。新入社員研修に始まり、定年退職を迎えるまでコースのそろっている階層別研修、職能別研修、商品群別研修、そしてマネジメントから手話、英会話やカラーコーディネートまである自己啓発研修に通信教育と、画一的な研修ではなく、個性と希望に合わせたプログラムを可能にしています。自由応募で参加できる海外視察セミナーや異業種戦略研修もあり、自らの能力を高め、これからの環境変化に耐え得る人材を育て、支える制度も整

備。また、ライセンス制度やテンマヤギネスといった、専門技術や知識を持った人を認定し、評価するシステムも有し、従業員一人ひとりの個性を大切にする教育体系となっています。

人間尊重の基盤にたった当社の人事制度は、全国でもいち早く2年間の育児休職制度を導入。結婚後も旧姓を使用することを可能にした社内通称選択制度や再雇用制度など、人を大切に考え、働く女性を応援しています。

街をつくり、人を育てる。当社は総合生活文化産業として、これからも瀬戸内に新しい風を送り続けます。



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、事業主に対して雇用管理上のさまざまな面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。また、男女の雇用機会の均等に関する紛争が生じた場合の救済措置も定めています。

◆ 均等法の内容は？ ◆

（１）募集・採用（努力義務規定）

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すこと、男女別の採用予定人数を設けること、採用手続における女子に対する不利益取扱いをすること、女子についてだけ男子より厳しい条件をつけることのないように努めなければなりません。

（問題とされる具体例）

1. 総合職、大卒技術系について男子のみを募集・採用の対象とする。
2. 男女を対象とする募集・採用区分において男子100名、女子20名など、男女別の人数を明示して募集する。
3. 女子についてのみ「自宅通勤」「未婚者のみ」「浪人者・留年者不可」などの条件をつける。
4. 会社案内のパンフレット等を男子のみに送付する。
5. 女子に対する会社説明会を男子に対する説明会より遅く実施する。

（２）配置・昇進（努力義務規定）

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。

（問題とされる具体例）

1. 企画立案、渉外業務には男子のみを配置する。
2. 「結婚した」「40歳になった」「子を有している」などで女子だけ不利益な配置転換をしたり、昇格させない。
3. 昇進・昇格に必要な勤続年数が女子の方が長い。

（３）教育訓練（禁止規定）

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。

（違反例） 1. 新入社員研修の期間が男子より女子の方が短い。

2. 女子は管理職、監督者研修の対象としない。

3. 業務別研修の対象を男子は全員、女子は希望者のみとする。

(4) 福利厚生（禁止規定）

事業主は、住宅資金等の貸付、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。

(5) 定年、退職、解雇（禁止規定）

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等で定めること、女子労働者が結婚、妊娠、出産したこと又は労働基準法の規定による産前産後休業を取得したことを理由として解雇してはなりません。

◆ 職場で男女差別が・・・さてあなたは？ ◆

職場で差別的取扱いを受けたとき、あなたはどのようにしますか。以下は、均等法違反の解決方法の一例です。

1. 事業場の中の苦情処理機関で話し合う。
2. 婦人少年室長に解決の援助を求める。
3. 機会均等調停委員会の調停を申請する。

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する場合には、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っています。

また、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ください。



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。

以下そのあらましのみ説明しますが、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よいでしょう。

◆ 賃金は・・・◆

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

◆ 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、事業の種類ごとの規制があります（別表）。ただし、他の労働者を指揮命令する立場にある労働者（指揮命令者）や、研究者、システムエンジニア、新聞記者、デザイナーなど一定の専門的、技術的職務につく労働者（専門業務従事者）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、農林水産業、保健衛生業、接客娯楽業、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（スチュアーデスの業務、飛行場における旅客の取扱いの業務、放送番組の制作の業務等）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・・・◆

1. 産前休業・・・請求により6週間（多胎妊娠の場合は10週間）

産後休業・・・8週間（うち強制休業6週間）

2. 妊娠中の女子が請求したときには、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、妊産婦が請求した場合は、時間外労働、休日労働及び深夜業をさせてはなりません。
3. 生後満1年に満たない生児を育てる女子は、1日2回各々少なくとも30分間の育児時間を請求することができます。

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われていたら・・・◆

上記で述べたような、労働基準法に保障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には、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っています。

(別表)

	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、運輸交通業、 貨物取扱業	1週6時間 (注1)	150時間	禁止
非工業的事業	第6号 (林業を除く) 第7号	農業、畜産、水産業	規制なし		
	第6号(林業のみ) 第8号～第12号 第15号～第17号	林業、商業、金融広告業、 映画・演劇業、通信業、 教育研究業、清掃と畜業、 官公署等	4週32時間 (注2)	150時間	4週につき 1日
	第13号 第14号	保健衛生業、接客娯楽業	2週12時間		禁止

(注1. ただし、決算のために必要な業務に従事させる場合には2週12時間)

(注2. 平成7年4月1日から36時間になります。)

育児休業法のあらまし

育児休業等に関する法律（以下「法律」といいます。）は、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、平成4年4月1日から施行されました。

◆ 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。



コース別雇用管理制度の望ましいあり方

コース別雇用管理制度は、企画業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。

コース別雇用管理をとっている企業の中には、事実上女子について性別を理由として男子と異なる雇用管理を行っているものもみられる等問題点が指摘されていることから、労働省では、平成3年10月に「コース別雇用管理の望ましいあり方」を定めました。

◆ 望ましいあり方とは ◆

1. コースの定義と運用方法を明確にすること
2. 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
3. 各コースが男女共に開かれていること
4. コース間の転換を認める制度を柔軟に設定すること
5. 各コースにおいて男女公平な雇用管理を実施すること

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	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043 - 221 - 2307
東京	112	文京区後楽1丁目7番22号	03 - 3814 - 5372
神奈川	231	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎	045 - 211 - 7380
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4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2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	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	0839 - 22 - 8017
徳島	770	徳島市徳島町城内の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番36号	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丁目30番1号	098 - 868 - 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	060	札幌市中央区北7条西5丁目3 札幌千代田ビル3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2 - 7 - 10 帝都本社ビル2階	03 - 3239 - 5210
愛知学生職業センター	450	名古屋市中村区名駅南2 - 14 - 19 住友生命名古屋ビル2 3階	052 - 561 - 4061
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丁目2 - 22 天神ジャパビル2階	092 - 714 - 1556～7

（注）これ以外にも県で独自に設置した学生職業センター等が全国にあります。

財団法人 21世紀職業財団地方事務所一覧

●北海道

〒064 札幌市中央区南6条西13丁目4-35 札幌ケアセンタービル2F
電話 011-562-2020 FAX 011-562-5999

●青森

〒030 青森市中央1-25-3 青森共栄火災ビル6F
電話 0177-76-2020 FAX 0177-76-2025

●岩手

〒020 盛岡市菜園1-3-6 農林会館2F
電話 0196-53-8681 FAX 0196-53-8680

●宮城

〒981 仙台市青葉区通町1-6-9 宮城県通町分庁舎
電話 022-219-2020 FAX 022-219-2022

●秋田

〒010 秋田市山王6-10-9 猿田興業ビル6F
電話 0188-66-2100 FAX 0188-66-2101

●山形

〒990 山形市城北町1-17-10 (社) 山形労働基準協会3F
電話 0236-45-3030 FAX 0236-45-3064

●福島

〒960 福島市栄町10-21 住友生命福島ビル4F
電話 0245-22-3030 FAX 0245-22-3081

●茨城

〒310 水戸市南町3-4-57 水戸セントラルビル2F
電話 0292-26-2020 FAX 0292-26-2740

●栃木

〒320 宇都宮市本町4-15 宇都宮N1ビル7F
電話 0286-43-3220 FAX 0286-43-3381

●群馬

〒371 前橋市大手町1-5-11 大手町ビル2F
電話 0272-23-2023 FAX 0272-23-2013

●埼玉

〒336 浦和市北浦和5-3-20 日本ビニル工業(株)2F
電話 048-824-7001 FAX 048-824-7009

●千葉

〒260 千葉市中央区末広5-3-12 (株) 丸徳2F
電話 043-265-7007 FAX 043-265-7325

●東京

〒102 東京都千代田区二番町9-8 中労基協ビル2F
電話 03-5276-3691 FAX 03-5276-3698

●神奈川

〒244 横浜市中区上倉田町449-1 県中小企業労働研修センター2F
電話 045-871-2020 FAX 045-871-1199

●新潟

〒950 新潟市万代4丁目1-11 太陽生命新潟ビル5F
電話 025-243-2020 FAX 025-243-2172

●富山

〒930 富山市本町3-25 日本団体生命富山ビル7F
電話 0764-44-2020 FAX 0764-44-2022

●石川

〒920 金沢市片町2-2-15 北国ビルディング8F
電話 0762-34-2020 FAX 0762-34-2021

●福井

〒910 福井市大手3-4-1 福井放送会館5F
電話 0776-21-0581 FAX 0776-21-0582

●山梨

〒400 甲府市朝日1-3-12 甲府北口第一生命ビル3F
電話 0552-54-2020 FAX 0552-54-2074

●長野

〒380 長野市三輪田町1313 クイーンズ・ケビル3F
電話 0262-32-2020 FAX 0262-32-0678

●岐阜

〒500 岐阜市入舟町3-10 サンケンビル202号
電話 0582-48-2020 FAX 0582-48-2026

●静岡

〒420 静岡市葵区町2-3-1 ふしみやビル7F
電話 054-255-2020 FAX 054-255-3600

●愛知

〒466 名古屋市昭和区円上町26-15 愛知県高辻センター1F
電話 052-882-7007 FAX 052-883-0016

●三重

〒514 津市広明町112-5 第3いけだビル5F
電話 0592-28-2300 FAX 0592-28-2900

●滋賀

〒520 大津市中央3-1-8 大津第一生命ビルディング2F
電話 0775-23-2020 FAX 0775-23-5249

●京都

〒604 京都市中京区烏丸通り錦小路上ル手洗水町659 烏丸中央ビル5F
電話 075-213-2020 FAX 075-213-2230

●大阪

〒540 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか6F
電話 06-946-6888 FAX 06-946-7388

●兵庫

〒651-21 神戸市西区学園東町5-2 兵庫県立神戸高等技術専門学校1F
電話 078-794-2020 FAX 078-794-2010

●奈良

〒630 奈良市大宮町6-9-1 新大宮ビル5F
電話 0742-36-6777 FAX 0742-36-6778

●和歌山

〒640 和歌山市広道20 第3田中ビル105号
電話 0734-27-2330 FAX 0734-27-2331

●鳥取

〒680 鳥取市本町3-102 鳥取商工会議所会館4F
電話 0857-24-2020 FAX 0857-24-2102

●島根

〒690 松江市母衣町55-4 松江商工会議所ビル5F
電話 0852-24-2300 FAX 0852-24-2141

●岡山

〒700 岡山市磨屋町10-20 磨屋町ビル6F
電話 086-227-2020 FAX 086-227-2880

●広島

〒733 広島市西区商工センター3-1-1 広島サンプラザ2F
電話 082-279-7001 FAX 082-279-7007

●山口

〒753 山口市中市町1-10 山口商工会議所ビル4F
電話 0839-23-2020 FAX 0839-23-2274

●徳島

〒770 徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル10F
電話 0886-55-7771 FAX 0886-55-6641

●香川

〒760 高松市寿町1-1-12 高松東京生命館
電話 0878-22-2020 FAX 0878-22-2023

●愛媛

〒790 松山市大手町2-9-22 日野ビル3F
電話 0899-21-5660 FAX 0899-21-5722

●高知

〒780 高知市堺町2-26 高知中央第一生命ビルディング6F
電話 0888-23-2020 FAX 0888-23-2540

●福岡

〒812 福岡市博多区博多駅東1-17-1 福岡県福岡東総合庁舎5F
電話 092-431-7701 FAX 092-431-7702

●佐賀

〒840 佐賀市唐人2-5-8 明治生命佐賀中央通りビル6F
電話 0952-28-4621 FAX 0952-28-4721

●長崎

〒850 長崎市出島町1-14 出島朝日生命青木ビル5F
電話 0958-27-1262 FAX 0958-27-1263

●熊本

〒860 熊本市南千反畑町3-7 熊本県総合福祉センター3F
電話 096-324-2020 FAX 096-324-2104

●大分

〒870 大分市都町1丁目3-19 日本生命大分中央ビル3F
電話 0975-38-7755 FAX 0975-38-7756

●宮崎

〒880 宮崎市広島2-10-20 坂下ビル6F
電話 0985-20-2020 FAX 0985-20-2027

●鹿児島

〒892 鹿児島市新屋敷町15-401 鹿児島県住宅供給公社ビル402-A号室
電話 0992-39-4545 FAX 0992-39-4568

●沖縄

〒900 那覇市字上之屋303-8 中小企業会館4F
電話 098-868-2020 FAX 098-866-7789

(平成6年1月1日現在)

GAa1/1

8-19-26



女性と仕事の未来館



00966253