

8-19
no. 35

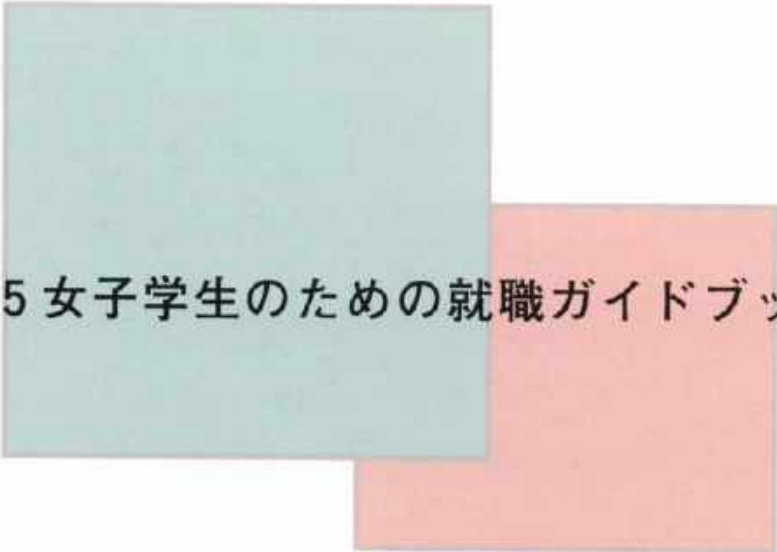
8-19
no. 35

女子学生のための

就職ガイドブック '95



労働省婦人局



'95 女子学生のための就職ガイドブック

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…正確な情報をもとに自分で判断	4
会社訪問から就職内定まで	8

先輩女性からのアドバイス

松下電器産業（株） 豊島基子	10
オリエンタルモーター（株） 野口美帆	12

企業からのひとこと

（株）八十二銀行人事部主任調査役 山岸正人	14
（株）日本旅行人事部主査 石黒祥隆	16

大学就職担当者からのアドバイス

明星大学理事・教授 岡田皓一	18
フェリス女学院大学就職課長 早川芳子	20

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	22
労働基準法女子関係部分のあらまし	24
育児・介護休業法のあらまし	26
コース別雇用管理制度の望ましいあり方	26

参 考 資 料

婦人少年室の所在地一覧	27
学生職業センターの所在地一覧	28
（財）21世紀職業財団地方事務所一覧	29

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」

これから始まる職業生活は、ひとりひとりの希望に応じて様々であるかと思いますが、あなたの一生を大きく左右するものです。昭和61年に男女雇用機会均等法が施行されて、今年で10年目を迎えますが、この間「一生働き続けたい」と考える女性が増えるなど、仕事に対する女性の意識も変化してきています。

しかしながら、日本では、育児や家事を女性が負担する

場合が多い現状もあり、そうした中で、結婚、出産等を契機にいったん働くことを中断し、子育てが一段落した後再び働く女性も多くいます。

そこで、皆さんが就職活動を考えるときには、自分がどういう「働き方」をしたいのか、つまり「どこで」「何を」するかということのみならず、「何のために」「どのように」働くのかということも、じっくりと考えてみる必要があるでしょう。たと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、後は家庭生活と両立できるような無理のない働き方を選ぶとか、自分なりの人生設計を立て、それが実現できるようなみちを選んでいく必要があります。

なお、現在の状況をみる限り、育児後に女性が再就職を希望した場合には再雇用制度などにより、かつての経験がいかせるような就職の機会が得られる場合の方が少ないということも念頭において考えることが重要です。



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6年には2,034万人、雇用者総数の38.8%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6年には平均年齢は36.1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、女子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50%以上、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6年12.8年）に比べれば短いものの年々伸長し、平成6年には7.6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年制大卒女子の就職率は、平成6年3月卒業者で67.6%（男子71.8%）となっています。卒業生数14万6千人（男子約31万5千人）のうち、9万9千人（男子は22万7千人）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、産業別にみると36.7%がサービス業に、16.6%が製造業に、17.7%が卸売・小売業、飲食店に就職しています。また、職業別にみると50.2%が事務従事者として、10.8%が教員として、8.2%が科学研究者や技術者として、13.6%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70.7%、産業別にみると38.1%がサービス業、製造業が15.1%、卸売・小売業が18.2%となっています。職業別にみると事務従事者が57.4%と集中しています。

また、大卒女性の就職内定状況調査（6年10月）をみると、5年度に比べ6年度採用内定者（7年3月卒）総数の減少は、女性は約3割に対し男性は2割であり、女子の方が厳しい状況にあるといえましょう。

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

更に、

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…正確な情報をもとに自分で判断

Section

1

大学の就職部は絶好の相談相手

各大学は、公共職業安定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）。

従って、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。

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、先輩の話を聞くのが一番です。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、先輩の話を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、いろいろな仕事を体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。従って、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あります。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の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、積極的に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なりましたが、男子学生に比べ女子学生に對しより厳しい状況でした。

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。そうした中であつても、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・強化されました(22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、女子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子が不利に扱われたりしたら、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、就職活動時期の6～10月の間こうした女子学生のための特別相談窓口を設けています。

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。

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。

職業生活と家庭生活との調和を図るために

- ・「育児・介護休業法」が円滑に実施されるように、相談・指導・援助を行う等、仕事と育児・介護との両立を支援するための施策を推進しています。
- ・その他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

「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。

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

- (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。

れることですが、転職の可能性についてです。一般的に言って、転職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職できるかどうか、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、あなたにも今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、できるだけ転職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。



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、卒業まで十分勉学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に留意し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、先輩女性、大学の就職担当者からのアドバイス、企業からのひとこと等も参考にしてください。

先輩女性からの アドバイス

-1



松下電器産業（株）
住設機器研究所
豊島基子

はじめまして。私は、工学部機械工学科出身で、現在、松下電器産業株式会社の住設機器研究所にて温水洗浄便座の開発を担当しています。これから、私の体験談を織りまぜながら、就職や会社というものについてお話していきたいと思います。

（1）私の就職活動

まず、就職に対する大学のシステムですが、基本的に大学へ求人してきた企業の中から希望する会社を一つ選択し、大学の推薦状を持って入社試験に挑むというものでした。このようなことから、試験に落ちる人は数少なかったのですが、バブル経済崩壊直後でしたので、今ほどではありませんが理系の女子学生にとっても大変厳しい年でした。私自身も、実際に企業への問い合わせの時点で既に数社から断られてしまいました。前述のとおり、掛け持ちができませんでしたので、会社選びはとても慎重に行いました。

まず、できるだけ業務内容の異なるOBの方々のお話を聞くように努めました。そのお話の内容から自分がどのようなことがやりたいのかを取捨選択していき、「～のようなことがしたい。」という方向性を大まかに定めてから、関連分野の企業に絞ってパンフレットを読み、会社訪問へ行きました。そうすることで、訪問時のチェックポイントや質問事項なども一歩踏み込んだものとなりました。ただ、漠然と、手当たり次第にいろいろな企業へ足を運んでも、かえって何がやりたいのかが分からなくなってしまい、悪循環になる可能性が高いと思います。

つまり、「～のようなことがしたい。」という明確な意志をもってから行動することが大切だということです。そうすれば、次に何をすべきか、その行動パターンは自ずと見えてくるものです。私の場合ですと、まず家電製品の商品開発がしたいということと、女性の感性を生かして欲しいという2つの希望を現在の会社に打診してみました。また、女性技術者の生の声を聞くため友人の知り合いなど面識のほとんどない人にも積極的にお話を聞きに行きました。このように、できるだけ身近に考えられるように自分のほうから企業に歩み寄る姿勢が大切であると思います。

（2）会社に対する入社前後の認識のギャップ

入社前後のギャップとして一番大きいことは、「できません。」が通用しない世界の厳しさを知ったということです。学生のとくと違って、お給料をもらって仕事をするわけですから、なんらかの成果が必ず要求されてきます。それも、今の自分の持っている力（知識力、判断力、創造力）のみで解決していかねばなりません。

したがって、ゼロからスタートするのだという謙虚な心を持つだけでなく、自分の努力をなんらかの成果として形づくっていく能力や、周りの人を納得させることのできるような客観的なものの考え方が大切であると思います。

また、私のいる会社は女性雇用が大きく進んだ会社ではありますが、まだまだ女性管理職の方や、何十年も勤続している方

が多くはありません。男性と同様に仕事をこなし、家庭では主婦、母親という3つの役割を果たすことの難しさを反映しているかのようです。しかしながら、立派に生き生きと仕事と家庭の両立を成し得ている女性も増えてきつつあります。このような女性の方々は本当に楽しく仕事をされています。それは、仕事のしやすい環境を自らの手で整えていっているからです。肩肘張らずに、しなやかに生きていく術を心得ているからだと思います。

(3) 後輩へのアドバイス

そこで、これから社会に出られる皆さんに一つ提案したいことがあります。それは、自分の10年後、20年後の「在り方」を考えて、その姿を思い描いた上で現在何をなすべきかを考えていただきたいということです。ずっと仕事をし続けていくにはまだまだ難しい社会です。そのような中で、ただひたすら自分一人の力で頑張っていくというのではなかなか思うようには行かないでしょう。自分の周りに良き理解者を作ること、増やしていくことが大切です。周りの協力やアドバイスを得ながら問題を解決していくということは、スムーズな問題解決が図れるとともに、周りに自分を分かってくれたい機会にもなるでしょう。

ところで、企業を選ぶに当たっては、福祉制度の充実のみならず、会社の風土として女性を受け入れる体制が整っているのかも十分に確認しておくべきであると思います。私が現在の

会社を希望したのは、たくさんの女性技術者がいろいろな分野で活躍している企業であったからです。女性の積極的な雇用をうたっていても『絵に描いたモチ』状態の風土の企業では、あまり意味がありません。

また、昇進などの機会が実質的に男女平等に与えられているかどうかは要チェックです。大企業なら大丈夫だといった安易な発想は払拭し、自分自身の目で確かめようとする気概を持ってください。

いずれにしても、就職活動に当たっては「どこかに入れればいいわ」とか「一流企業なら外間もいいし、安心」といった動機は論外ですが、十分な下調べもせずに、また将来の自分のありたい姿を冷静に熟考することなしに「～が絶対やりたい。」という意志だけで突っ走ると、後々に頭を打ちかねません。やはり、やりたいことをさせてやろうという土壌のある会社かどうかをじっくり検討して冷静に判断していただきたいと思います。それは、大企業であるとか中小企業であるとか、そういうワクでくれるものではないと思います。

これからの時代の会社選びには、長いスパンで自分にとってプラスとなることが何であるのかを見極める力が重要ではないでしょうか。女性がずっと生き生きと仕事のできる環境のある会社、人材育成を大切にしている会社を見つけ、自分自身も成長していけるように努力なさってください。

皆様のご健闘を心よりお祈り申し上げます。



先輩女性からの アドバイス

-2



オリエンタルモーター(株)
人事部人事課
野口美帆

私の就職活動は、1992年の夏。バブルが崩壊し、特に女性の求人が極端に減った年でした。今振り返ってみて、いい経験だったと思える就職活動について、私なりの意見をお話したいと思います。

大学では、マーケティングのゼミナールに所属しており、先輩方は男女ともに1部上場の大手企業に就職。初めは、私も大手に…ということで、まず手当たり次第に資料請求ハガキを出し、会社訪問、OB・OG訪問をしました。多いときには一日3社位回っていたと思います。

しかし、就職活動も終盤にさしかかるはずの7月に、希望の企業からも内定がいただけないという壁にぶつかりました。

就職に対する目的意識がないままに活動していたため、どこ企業に行っても一本筋の通った考えを話せなかったことが一つの要因だったと思います。ですから、そこから私は就職活動を一からやり直しました。就職課の方や、両親、友人、そして先輩方からのアドバイスを基に将来のビジョンを考えていきました。

そんなころ出会ったのが「オリエンタルモーター株式会社」でした。「モーター」というと泥臭いイメージがありますが、実際会社訪問してみて、商品の用途が無限であり、それがまた人々の生活に役立っていること、そして何よりも人を大切にする社風に惹かれ、受験しました。

縁があったのか入社することができ、現在私は「人事部」という職場で採用活動を行っています。就職活動で苦勞した人間

が採用に携わるなんて…人生は分からないものです。

入社して2年。今思うことは、月並みな言い方になってしまっていますが、思った以上に仕事を任されていることです。入社当初から理工系の採用活動を担当させていただき、学生の受入方法から行事の企画・運営、そして次年度の就職情報誌やDMの構想や制作など…幅広い分野の仕事を、最初から最後まで任されているため、本当にやりがいを感じます。学生のころは、仕事は慣れれば早くなる、というイメージがありましたが、今も日々の状況の変化についていくのに必死で、毎日が勉強で、それが楽しみでもあります。

今後多くの学生と出会い、また日々仕事を通じて少しでも成長していけたら…と考えていきます。

さて最後になりますが、皆さんより少しだけ先輩の私から就職活動に対するアドバイスを3つほどさせて下さい。それは、

1. 友人を大切にしよう
2. 自分の言葉で話をしよう
3. 様々な企業を訪問しよう

です。

まず「友人を大切にする」について。私は長い就職活動で落ち込んだとき、悩みを聞いてもらったり、いろんな助言をしてもらったりしました。また友人を通して、多くの情報を仕入れることもできました。今でも最も気の許せる学生時代の友人は、一生の宝だと思います。みなさんも大切にしてください。

次の「自分の言葉で話をしよう」ということについてです。これは、就職活動時には気づかなかったことですが、今、多くの学生に会って最も思うことの1つです。世の中情報が氾濫し、マニュアルも多く出ています。この質問にはこう答えなければいけない、またこういったことは話してはいけない、などなど…。しかし、本当に気持ちを伝えたかったら自分の意見を自分の言葉で書類に記入したり、話したりすることが一番だと思います。自分という人間は、世の中で一人なのですから…ぜひ自分らしさを表現する方法をこの機会に見つけていただきたいと思います。

最後の「様々な企業を訪問しよう」ですが就職活動中ほどいろいろな企業を見て、様々な人に会えるチャンスは今後ないと思います。私は、なかなか就職先が決まらなかった方ですが、多くの企業を回ることによって普段話すことの出来ない人たちと出会う機会に恵まれ、今でも貴重な体験だったと思います。

人生の重大なターニングポイントである就職。落ち込むこともあると思いますが、自分の人格を否定されたわけではない、必ず縁がある会社があると考え、二度とない機会を楽しんで過ごして下さい。そういえば、就職活動はよく「結婚」や「お見合」に例えられますよね…。広い視野を持って、「相手探し」をしてください。

ご健闘をお祈りします。



企業からの ひとこと

1



(株) 八十二銀行 人事部主任調査役
山岸正人

当行は、長野県を営業基盤としており、今年、創立64周年を迎えます。資本金は513億円、平成6年3月期の総預金4兆8千億円、総貸出金3兆6千億円、経常収益2千4百億円となっております。店舗は、国内157店、海外2店の合計159店です。

従業員数4,108名の内訳は、男子2,487名、女子1,621名（うち110名が既婚）です。平均勤続年数は、男子18年、女子6年です。

四年制大学卒女子の採用は、昭和57年の5名を皮切りに、毎年実施し、これまでに303名を採用しました。ピークは、平成3年度の59名ですが、平成7年度は17名（うち4名が総合職）の採用となっています。

当行は、地域のさまざまな産業活動を支え、地域経済のコーディネーターとしての役割、国際経済の調節弁としての役割を果たしてきました。また、金融の自由化・国際化が進み、かつてない変化の時代を迎える中で、総合的な金融サービスの一層の充実に取り組

んでおります。

預金業務、融資業務、国際業務、資金・証券業務、信託業務、アドバイザー業務、エレクトロニック・バンキングと、営業の範囲が広がる中で、女性の活動分野も拡大してきました。

一般職は、窓口業務などの事務職が中心ですが、総合職は営業分野が中心となっています。総合職は、組織のマネージャーになることを前提に、教育や人事異動を実施しています。将来は、女性総合職の中からも次々と支店長が生まれることでしょう。

現在は、従来、男性が独占していた営業の各分野に大学卒女性を多く配置しています。

特に、ローンレディ、渉外レディ、外為レディが増え、123名に達しています。

ローンレディは、現在66名いますが、住宅の建築相談の客や業者と交渉をします。男子顔負けに、業者とかけあう女性もいて、そういう頼りになる女性には業者の方から仕事を持つてくるようです。

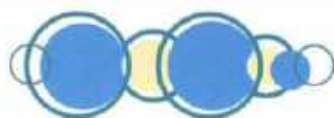
渉外レディは、45人いますが、女性のきめ細かさが生きる仕事です。現在、当行は、特に力を入れております。ある地域を任されて店外に出るのは、支店長と同じ立場で客に对应していくことになると思います。非常に負担も大きいのですが、先輩や上司がしっかりバックアップをしています。

この他、国際業務に適性のある女性には、東京支店など国際業務取扱部署に配置します。

経済研究所スタッフ、システム・エンジニアなどの専門分野にも女性はいませんが、原則として、当行には専門職オンリーの人はいません。専門職で通そうとしても、スキルはすぐ陳腐化します。もっとも、さまざまな分野を経験して、ゼネラリストとなって、30歳位までの間に、一つ位誰にも負けない専門性を持つてほしいものです。

将来的には、資金ディーラーへの活用も考えています。

なお、入行後2～3年間は、預金、為替、融資、出納の事務を、1年間に



2分野担当します。次の2～3年間に、渉外、ローンの窓口、通常の窓口を経験して、他の店に移ります。営業店での勤務は、商売の基本的な能力を身につけるものです。国際部、人事部など本部スタッフとしての仕事も、営業店経験の上に成り立っております。商売ができないと、金融機関での仕事はできません。

30歳までに、基礎的な能力を身につけ、30～35歳で能力を開花させ、その後は縦横無尽に、能力を発揮してもらうことになります。能力をみがくチャンスとして、OJTのみならずさまざまな社外研修が用意されております。

現在22名の女性管理職の内訳は、支店次長1名、支店の事務課長3名、本部・支店の係長（本部システム監査グループ主査を含む）18名です。主に、本部、営業店、地区センターにおける事務処理部門の管理・指導に当たっています。



当行では、現在、相談業務のできる人材を最も必要としています。仕事に習熟した上で、カウンセリング能力のある人材です。対人関係能力が特に大切で、客との接触が苦手な人は、金融機関にはむかないでしょう。バイタリティがあって、女性特有のきめ細やか

さのある人は大歓迎です。

性格の面では、

- ① 協調性のある人
- ② しっかりした自分を確立している人
- ③ 若い時に何度も挫折感を持ったことのある人

が望めます。

協調性については、集団で動くサークル活動やアルバイトなどで、どんな苦勞をしたか、いろんな年齢層の人とどのように折りあってきたかを、採用時の面接で見ます。

挫折の経験は、上司や客に叱られた時、簡単にいじけたり、元気をなくしたりしては困るから必要なのです。受験の失敗、失恋を何回経験したか、サークル活動をまとめていけなかった時どうしたか、自分の全力をかけてな

しえてきたものがあるかということを開きます。

女性は、一般的に、問題が発生すると、男性の後にかくれるという依存心が強い傾向にありますが、当行に入行する女性にはそういうタイプはおりません。

厳しい環境のもとで、「攻め」の姿勢で、困難に積極的に立ち向かっていける、しかも仕事に対する使命感をもった「やる気」のある女性ばかりです。また、学生時代に、アルバイトや部活をはじめ間口の広い活動をしてきたために、社会人としての常識もきちんとわきまえております。

そして、いま、当行の女性は皆活き活きと輝いております。



企業からの ひとこと 2



(株) 日本旅行 人事部主査
石黒祥隆

＜人材に対する考え方＞

言うまでもなく、旅行業は旅行という目に見えない商品を販売し、お客様に満足を与えることで成り立っている産業です。

我が社では、その経営理念「最高のサービスを提供します」にそれを表現しています。

そしてすべての社員が、常にそのためにはどうすればいいか、どうすればお客様に十分満足していただけるかということを機軸にして、仕事に取り組むことを求められています。

従って、いわゆる経営資源といわれている人、物、金、情報等の中でも、とりわけ人が重要な資源であると考えています。

そのため採用や入社後の人材育成には、大きな力を注いでいます。採用にも多くの時間と労力をかけますが、入社後の教育にも、入社時の集合研修に始まって、各職場におけるOJT、各段階における階層別研修、及び各担務別研修等々、多くの時間を割いています。

＜女性の活用についての考え方＞

我が社は男女雇用機会均等法の施行以前から男女同一賃金であることはもちろん、最近では、女性についても男性同様、全員総合職として採用しています。女性も男性と同じ仕事をすることを前提として採用し、入社後にその適性に応じたいろいろな職場に配属します。支店の営業職、営業事務、カウンター営業等の営業の第一線の社員が、全社員約5,000人中、7割の約3,500人ですが、新入社員のほとんど全員が、まずこの支店配属になります。

ここ数年は女性の営業職を増やしており、現在約200人の女性営業職がいます。これは全女性社員の約2割に相当します。旅行はその性質上、女性にとっては売りやすい商品であり、女性であることによるハンディはありません。むしろ今後ますます女性特有のソフトさや、きめ細やかさが求められるようになって考えていますし、企画部門においても、女性の感性を生かした商品が増えています。

また最近では、支店長や課長として活躍している女性も多くなってきました。昇給、昇格についても、男性との区別は一切ありません。実績を上げ、社内試験に合格すれば、男性と全く同じく昇給、昇格していきます。女性であることのハンディはありませんが、甘えも許されません。

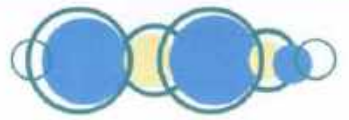
＜女性活用のための制度＞

実際に働いている女性にとって、結婚、出産、老人介護は、仕事を続ける上での障害になることがあります。そのため我が社では数年前から育児休職制度の拡充、配偶者出産休暇、マタニティ休暇、及び介護休職制度の導入を進めてきました。

このような制度の整備と、社員の意識の変化かと思いますが、出産後も働き続ける女性が徐々に増えてきています。

＜旅行業を希望する女子学生に望むこと＞

バブル崩壊後の就職戦線が厳しい中、男子学生にも、女子学生にも、就職活



動に臨む態度に以前のような甘えを感じることは、少なくなりました。業界の研究も比較的早い時期から開始しているようです。また、選考過程においても、一生懸命で、真面目な姿勢は好感がもてます。

しかしながら、入社後の仕事ぶりをみると、必ずしも入社前の意欲と姿勢を維持できない人も見うけられます。原因はいろいろあり、一概には言えませんが、入社前に旅行業界に抱いていたイメージと現実とのギャップを埋められないケースが多いようです。

旅行業界は非常に忙しく、時間に追われる業界です。年中無休店もあれば、週末をかけた添乗もあります。残業も少なくありません。

決められた時間だけ働いて、プライベートな時間を十分に楽しみたいという人には不向きな業界といえるでしょう。

また、前述しましたように、女性を区別しないかわりに、甘えも許されません。営業職には他の業界と同様に目標数値（ノルマ）が課せられます。目標数値に向って責任感をもって、ねばり強く頑張ることが求められます。それが辛くて脱落していく人も少なくありません。

このような入社後のミスマッチを避けるためには、まず第一に自分をよく

分析してください。自分が今何をしたいか、将来どうなりたいかを明確にしてください。その希望と旅行業界で働くことが、同一線上にあるか否かをよく考えてください。

次に、自分は“人”が好きか、人と接していると楽しいかと自分自身に聞いてみてください。旅行業では、一部の例外を除き、毎日大勢のお客さんと接します。面と向い合う場合もあれば、電話の場合もありますが、いずれにしても老若男女、いろいろな人との高いコミュニケーション能力が求められます。

第三に、体力に自信があることが必要です。前述しましたように、旅行業界は非常に忙しく体力のない人には厳

しい業界です。

非常に辛口のことを述べてきましたが、旅行業は旅行という夢のある商品を売る産業です。旅行が好きで、人が好きで、旅行を通して社会に貢献したいと考えている人には、素晴らしい可能性を持った業界です。

そのような志を持った多くの人々が、積極的に旅行業界を目指すことを願っています。



FOR YOU

大学就職担当者からの

アドバイス

FOR YOU



日本私立大学協会就職委員会委員長

明星大学理事・教授

岡田皓一

1 経済情勢や雇用環境の実態認識

昨年度の女子学生に対する求人倍率は、4年制女子が0.61倍、短期大学女子が0.55倍というように、男子学生への求人倍率の半分以下という厳しい状況にありました。

また平成7年2月末現在の労働省調査による内定状況では、4年制女子の内定率は89.8%（男子95.4%）、短期大学女子の内定率79.8%（男子79.4%）と多くの未内定者を残した数字となっております。

今年度は、「景気は緩やかに回復する」との明るい見通しでスタートした就職戦線ではありますが、最近の急速な円高・ドル安は、輸出関連産業の収益に大きな衝撃を与えています。その他にも企業の合併、百貨店業界の新規卒卒者の採用見送り、円高による企業の海外シフト、いわゆる製造業の拠点を海外に移転して行う生産システムは、国内産業の空洞化現象をもたらし、雇用環境への影響が懸念されています。

この長びく不況を打開すべく、公定歩合の引き下げや政府による景気回復対策が発表されていますが、依然として不透明要素が多く、現時点では、経済情勢好転の兆しは見えません。し

たがって、今年度も昨年以上に緊迫した雇用環境と就職戦線になるものと予想されます。

2 自己の適性分析と職業意識

経済情勢や雇用状況の実態の概観を認識したら、それらに怯むのではなく、限られた期間での効率的な就職活動を行うためには、困難な現況を克服すべき目的や手段について熟慮してめることが肝要です。女子学生の皆さん一人ひとりの目的を成就するためには、まず以下に述べるような自己の適性についての冷静かつ客観的な徹底した自己分析およびライフスタイル・人生設計を含めた就職意識に対する自己検証からはじめ、ついでその目的にかなう企業情報の収集や企業研究へと進むとよいでしょう。

- ① 授業で学修した知識や技能は何か
- ② 得意な専攻分野は何か
- ③ 課外活動やクラブ活動では、克己、忍耐力、協調性、連帯感、他人への思いやりなどといった社会人となるための錬磨に努めてきたか

- ④ どのような資格を取得しているか
- ⑤ 趣味や教養を深めるための時間の配分はどうであったか
- ⑥ どのような職業に就きたいのか
- ⑦ 何のために就職しようとしているのか
- ⑧ 総合職希望か一般職希望か
- ⑨ 結婚や出産後も勤務の意向を持っているかどうか
- ⑩ 人生の理想や目標は何か

などがそれであります。

企業から求められている人材像は、基礎学力、専門知識・技術力・応用力・語学力といった能力と実力を備えており、他方では知的好奇心・創造性・人柄・積極性・判断力・挑戦力・協調性といった人間性を合わせもった人材です。皆さんには、就職試験に備えて、企業側のこれらの期待に応えられる対策を講じておくことが要請されます。

面接では、それぞれの企業への志望動機、希望職種、職業観、卒業研究やゼミナールの内容、学生生活で習得したこと、他社への応募状況、自己PRなどに関して、かなり詳しく質問されますが、質問には落ちついて、的確、素直に応えたらよい。結婚や出産時の対応に関して尋ねられたときには、どのような人生観をもっているのかを知りたいわけですから、自己の人生観・職業観・人生設計を自信をもって明確に述べればよいでしょう。

3 企業選択の方法

女子学生の皆さん各人の能力が十分に発揮できる優良企業はどのような企業か。各人が安心と信頼をして人生を託せる企業には、どのような企業があるか。これを企業概要、企業業績、採用予定数、採用職種、勤務地、労働条件、人事制度、福利厚生制度といった観点から分析していきます。それには資料請求、OG・OB訪問、会社説明会、企業訪問等からの情報収集によるひとつひとつの確認作業が必要です。いわば企業研究は、自

己の希望にかなう企業を選択していく過程となっています。

女子学生の皆さんの立場に立つての企業選択の方法をアドバイスしますと、仕事内容や職種が自分の興味に合っていてやり甲斐があり、生きがいを感じる、働きがいのある仕事を選択することが大切です。また、各人のもっている可能性の達成、いわゆる自己実現の見地からは、自己の修得した専門知識や職業上の興味、理想とするライフスタイルなどを根底にしての職業選択を行ったらよいでしょう。

企業を選ぶ際には、企業の成長力、収益力、安定性といった三つの要素を重視して行うべきであって、企業の大小やブランド・知名度だけで就職先を決めるのは良策ではありません。現に昨年度の例を見ても、大手企業志向から中堅・中小企業へとシフトしています。

4 自己の努力と社会の支援

私たち大学の就職担当者は、これまでに企業側や経営者団体に対して、特に女子学生の雇用枠の拡大と公平公正な対応をお願いしてきました。これからもお願いしていきます。

就職難時代の就職には、皆さん各自のさらなる努力が要求されることは申すまでもありませんが、皆さんの所属大学をはじめ、男女雇用機会均等法など法制面から、また特別相談窓口や企業合同説明会といった行政面からの支援策など、多方面からの社会的支援策が講じられており、皆さんの就職活動は、決して孤立無援状態ではないことを知っていただきたいと思います。

FOR YOU

大学就職担当者からの

アドバイス

FOR YOU



フェリス女学院大学就職課長

早川芳子

あなたは、あなたのライフデザインを描いたことがありますか？「ライフデザイン？」「まだ20代が始まったばかり、今が楽しければそんな先まで考える必要があるの？第一考えてみても人生そのとおりになるという保証もないし、大学を卒業したら取りあえず就職でもしよう。」そんな声が聞こえてきます。いままで持ち続けていた将来の夢を現実のものにするために就職活動をしたので、ライフデザインなどよけいなことはしたくないと思っている方もおられるでしょう。確かにあなたが考えていることにも一理あります。しかし現実の社会は大きく変わろうとしています。

今日の女子学生の就職は、求人倍率が示すように0.61倍（10人の就職希望者に対して6人しか就職できないという数字）と就職に対して前向きにかつ働くことに意欲的でなければ採用内定には至りません。就職が厳しいということで、ここ数年早期に就職活動をするのが大切といわれてきました。学生はそのために取りあえず企業に資料請求のハガキを大量に出し、「資料請求」ということに夢中になりました。しかし資料請求はするものの、送付されたパンフレットに目を通さず活用が

十分されているとは言い難いものがありました。職業選択の基本がおろそかになっています。

女子学生の就職がなぜ厳しいのでしょうか。一つにはみんなが大学を卒業したら就職するので私も就職でもしようという横ならびの考え方をしている。二つ目は、経済的自立ということで、大学を卒業したら働くのは当然と思っていても、「何がしたいのか」と同時に「何ができるのか」という目標設定と現実認識のアンバランスに気づかず、働くことへの強い意識を持っていないからです。三つ目は、どんな人生を送りたいか、つまりライフデザインができていないことによるものです。生涯働きたいのか、結婚・出産までなのか、育児の手が離れて再び働くのか、自分の人生に短期・中期・長期と分けた展望を持っていないためです。実はおおかたの学生は就職活動時期になるまで、何のために働き、社会で何を学び、どういう人生を送りたいかを残念ながら余り考えません。ですから職業選択の幅も狭くなってきてしまいます。今日の社会では自分が一生をかけてしたい職業を見つけにくくなっていることも事実です。自分の生き方を考えた時、さまざまな選択ができます。とりわけ女性

は多様な選択肢があります。企業への就職、公務員、教員、専門職となる選択もあるでしょうし、更に進学という選択もあります。就職をしないという選択もあります。就職活動を始める前に今一度「なぜ就職をするのか」を自問してほしいのです。

一方、採用する視点から見ると、日本の産業界はさまざまな転換を図ろうとしています。この変革期に企業が求める人材は大きく変わってきています。一般職、それも事務職(補助職)ほどOA化され合理化されている職種です。毎日行う仕事が単純であればあるほど機械化されて人間の判断を必要としない仕組みへと切り替わっています。上司から指示されたことを早く、正確に処理すれば良かった仕事が機械化されているのです。

今や企業は人件費を削減しなければ生き残ることはできません。そのために資質の高い人材を求めています。例えば、業務を遂行する上で方針決定までは、女性社員でも自分の考えや意見を積極的に提案していく、そして方針が決定されたなら自分の立場を理解しつつ、仲間と協調し、工夫しながら目標達成のために力を発揮することが求められます。一般職が縁の下力持ちという状態から、戦力として能力を最大限発揮するように変わってきています。

更に、企業における女性の能力発揮の場面が多様になってきています。一般職・準総合職・総合職があったり、営業職、販売職、技術職などさまざまです。そのような中で今後ますます求められる職種は、対人関係の仕事になってきています。ですから事務職にこだわってはい就職ができない可能性もでてきます。また、総合職を希望するのであればなぜ総合職なのか、なぜ総合職にこだわるのかを明確にしておくことも大切です。

企業における女性活用の実態を参考にしながら、幅広い職種に目を向け、柔軟な職業選択をすることが必要になってきていま

す。就職は内定を得ることが目的ではなく、企業に入社してからのかかわりの方が重要なのです。

雇用に関して明るいきざしはなかなか見えてきません。今年も女子学生にとっては厳しくつらい就職活動を覚悟しなければなりません。しかし女性の就業環境は再び大きく変化しようとしています。今はその過渡期です。男性・女性として採用されることから、実力で採用される時代になりつつあります。女性が長期に亘って働くのが当たり前、21世紀の超高齢化社会を考えれば自明のことです。女性が実力で評価されるのであれば、当然女性自身も仕事に対する意欲や意識変革が必要で、かつ実績を残すことが求められます。そのためにも、志望や進路が見えないまま就職活動をするのではなく、まず自分の望む境遇を探し求めてみてほしいのです。そして納得のいく新しい未知の世界にチャレンジしてください。

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、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、妊娠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、妊娠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)	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36時間	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) 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)

育児・介護休業法のあらまし

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成11年3月31日までは育児休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）は、育児休業制度及び介護休業制度を法制化するとともに（育児休業制度は平成4年4月1日から、介護休業制度は平成11年4月1日から）、育児又は家族介護を行う労働者等に対する支援措置を実施すること（平成7年10月1日から）等を定めています。

◆ 法律の概要 ◆

1. **育児休業制度**：労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間育児休業をすることができます。
なお、平成7年4月1日から、育児休業を取得した労働者について育児休業給付が支給されることとなりました。
2. **介護休業制度**：労働者は、その事業主に申し出ることにより、連続する3月の期間を限度として、常時介護を要する対象家族（配偶者（事実婚を含む。以下同じ。）、父母及び子（これらの者に準ずる者を含む。）、配偶者の父母）1人につき1回の介護休業をすることができます。
3. **事業主が講ずべき措置**：勤務時間の短縮等労働者が就業しつつ育児や家族介護をすることを容易にするための措置を講ずることを事業主に義務づけています。
4. 育児又は家族介護を行う労働者等に対する支援措置を実施することを定めています。

コース別雇用管理制度の望ましいあり方

コース別雇用管理制度は、企画的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によって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号 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番46号 福島合同庁舎	0245 - 36 - 4609
茨城	310	水戸市北見町1番11号	029 - 221 - 3915
栃木	320	宇都宮市明保野町1番4号 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番7号 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番13号	0552 - 52 - 6779
長野	380	長野市旭町1108番地 長野第1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	058 - 245 - 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 名古屋合同庁舎第2号館	052 - 951 - 4191
三重	514	津市島崎町327番2号 津第2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通御池上ル金吹町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2地方合同庁舎	078 - 332 - 7045
奈良	630	奈良市法蓮町387番地 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番地	0734 - 22 - 4743
鳥取	680	鳥取市東町2丁目302番地 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	徳島市徳島町城の内6番6号 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 鹿児島合同庁舎	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、大学等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2階	011 - 726 - 5631～2
仙台学生職業センター	980	仙台市青葉区本町1 - 11 - 2 SK小田急ビル3階	022 - 268 - 9101
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23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 エル・おおさか南館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 天神ジャパンビル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 札幌市北区北7条西2丁目20 東京建物札幌ビル7F
電話 011-707-6198 FAX 011-707-6199

●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

〒980 仙台市青葉区本町3-1-15 宮城県漁船保険組合ビル5F
電話 022-214-2080 FAX 022-214-2520

●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1-17-8
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NI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 千葉市中央区中央4-13-10 千葉県教育会館新館6F
電話 043-225-2020 FAX 043-225-2080

●東京

〒102 東京都千代田区神田3-23-5 神田セブンビル3F
電話 03-3258-2021 FAX 03-3258-2040

●神奈川

〒244 横浜市中区上野国町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 新潟市東大通2-4-10 日本生命新潟ビル4F
電話 025-249-5660 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 長野市三輪町1313 クイーンズ・ケービル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 058-248-2020 FAX 058-248-2026

●静岡

〒420 静岡市御幸町3-10 エクセルワード5F
電話 054-255-2029 FAX 054-255-3600

●愛知

〒466 名古屋市中村区名駅南2-14-19 住友生命名古屋ビル23F
電話 052-586-7222 FAX 052-586-7225

●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手洗水町659 烏丸中央ビル5F
電話 075-213-2794 FAX 075-213-2230

●大阪

〒540 大阪市中央区南本町1-7-15 明治生命堺筋本町ビル4F
電話 06-262-2151 FAX 06-262-2154

●兵庫

〒651-21 神戸市中央区小野柄通7-1-1 日生三宮駅前ビル7F
電話 078-272-3055 FAX 078-272-3066

●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 広島市中区鉄砲町8-18 広島日生みどりビル2F
電話 082-224-2001 FAX 082-224-2003

●山口

〒753 山口市中町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3F
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前1-4-1 博多駅前第一生命ビルディング6F
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 熊本市花畑町4-1 太陽生命熊本第2ビル2F
電話 096-324-2297 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16-401 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

GAa1/1

8-19-35



女性と仕事の未来館



00966290