

8-19
NO. 52

女子学生のための

就職ガイドブック



'96

労働省婦人局

'96 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……正確な情報をもとに自分で判断	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

オリックス(株) 馬田みさき	10
南富士産業(株) 大芝典子	12
ヨコハマグランドインターコンチネンタルホテル 桑垣美砂子	14
スターツ(株) 小堂真由美	16

企業からのひとこと

(株)ニチイ 人事企画部長 平野勝彦	18
花王(株) 人事開発センター 長坂広子	20

大学からのアドバイス

中央大学就職部副部長 石川雄士	22
フェリス女学院大学就職課長 早川芳子	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・介護休業法のあらまし	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 ●●●

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、10年が経過しましたが、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のか、出産や結婚までの間全力で働き、子育てが終われば以前の経験を生かしながら家庭との両立を考えて働くのか、自分なりの人生設計を立て、それが実現できるような道を選んでいくことが必要です。

なお、現在の状況を見る限り、育児後に女性が再就職を希望した場合に、再雇用制度などかつての経験が生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。



2. 我が国の女性の労働と 大卒女性の就職状況

＊ 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、我が国の女性の雇用者、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7年には2,048万人、雇用者総数の38.9%を占めるに至っています。

女性の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、女性の進学率の高まりや大卒、短大卒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、在職女性の約3割が短大卒以上となっています。

女性の雇用者の平均勤続年数も、男性のそれ（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年以上の者が女性の雇用者の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年制大卒女性の就職率は、平成7年3月卒業者で63.7%（男性68.7%）と大変厳しい状況になっています。卒業生数14万9千人（男性約33万4千人）のうち、10万1千人（男性は22万6千人）ほどが就職していることになります。

就職する4年制大卒女性は、業種別にみると37.0%がサービス業に、18.1%が卸売・小売業、飲食店に、16.1%が製造業に就職しています。また、職業別にみると49.3%が事務従事者として、10.0%が教員として、8.4%が科学研究者・技術者として、14.5%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。

短大卒女性の就職率は66.0%（平成7年3月卒業生数22万8千人、就職者数15万1千人）で、業種別にみると40.4%がサービス業、卸売・小売業、飲食店が19.0%、製造業が14.4%となっています。職業別では事務従事者に55.2%と集中しています。

また、新規学卒採用内定状況等調査（7年10月）をみると、採用内定者総数は昨年に比べ、4年制大卒よりも短大卒の減少が大きく、殆どの募集区分で減少している中で、4年制大卒以上の技術系女性は昨年よりも採用内定者数が増えています。

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が発揮できるの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よいのでしょうか。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。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どう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。

- 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・介護休業法」に基づき育児休業制度・介護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以外にも、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な就職活動の場面で、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 ●●●●●

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）。

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。



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。

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、礼儀を失しないようにすることも重要です。

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が。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。



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から。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。

しかし、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いわれますが、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に向いているか判断

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つくるとともに、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。
- 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。

職業生活と家庭生活との両立を図るために

「育児・介護休業法」に基づく育児休業制度の定着、介護休業制度の普及促進を図るなど仕事と育児・介護との両立を支援するための施策を推進しています。

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行っています。

女性の地位向上のために

21世紀に向けて男女が個性を発揮しながら生きることができる社会の創造に向けて婦人週間（4月10日～16日）を中心に啓発活動を行っています。

（注）婦人少年室の連絡先は巻末に表示してあります。

していかなくはなりません。

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. 中小企業に目を向ける

企業を選択する場合、企業の規模、所在地、知名度などによるいわゆるブランドだけで選んでいませんか。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、近年は大企業よりも採用意欲が高い企業も少なくありません。平成6年は中小企業に就職する大卒女性の割合も増えています。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。

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。特に女子学生は、従来女性の需要が多かった事務職やいわゆる一般職等の求人の激減や募集・採用における女性に対する不利な取扱いがみられるなど、男子学生に比べ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月には、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・採用の情報提供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ください。各都道府県単位に設置されている婦人少年室では、毎年6～10月の間設けている女子学生のための特別相談窓口を中心に、女子学生等からの相談に応じています。



●●●●●●●● 会社訪問から就職内定まで ●●●●●●●●

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。

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、周囲の協力と理解が得られ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すか。現実には、小さい子供のある女性に転職を強いるような例は、あまりありません。

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。

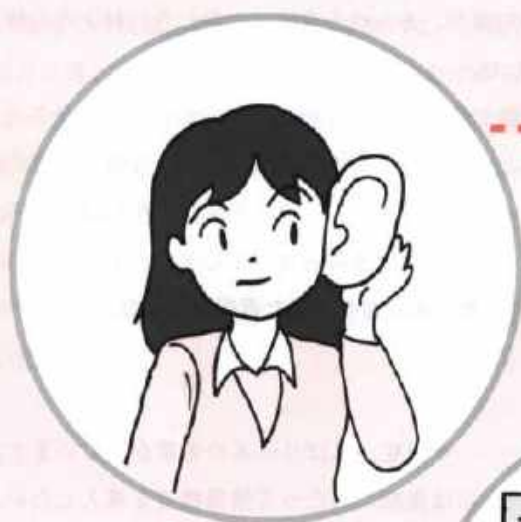
● おわりに ●

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、先輩女性社員のアドバイス、企業からのひとこと、大学のからのアドバイス等も参考にしてください。



ADVISE



先輩女性からのアドバイス

P. 18 ~ 21



企業からのひとこと

P. 10 ~ 17



大学からのアドバイス

P. 22 ~ 25

アドバイス

オリックス（株） 大阪情報機器部営業第1課

馬田 みさき

（平成5年採用）

私は当初、国際関係学部で学んだことや留学の経験を仕事につなげたいと考えて、マスコミ一本に絞った就職活動をしていました。

毎朝5紙の新聞と週1回の英字新聞を駅前の売店で買ってはテーマに沿って読み、自分なりに準備を整えるのが当時の日課でした。

地方の小さな制作会社から大手全国紙までマスコミ関係なら地元関西一円はもとより、東京へも足を運び面接に挑戦する日々の中で感じたことがありました。それは、憧れだけで就職できるものではないということ。知識や、あらゆる意味での厳しさに対する心構えが今の自分にはもっと必要だということでした。

そしてそれなら「いっそのこと就職で苦手分野に挑戦したほうが自分を成長させ、世界を拓ける事ができるのではないか？」と考えるようになりました。そんな時に大学の就職課の紹介で出会ったのが、オリックスだったのです。オリックスの業務の中心はリース・割賦・融資といった金融サービス業務であり総合職の仕事は営業が中心です。しかし、「金融」「営業」は、私が就職活動を始めるにあたり真っ先に切り捨てた選択肢でした。



今現在、私はリースの営業をしています。具体的には長期にわたって情報機器を導入したいという企業の情報を集め、その企業の返済能力を審査し、取引販売会社と物件の交渉をする、というような内容の仕事です。

営業ウーマンとして大阪のオフィス街を歩いていると、意外に営業職の女性が多いことに驚かされます。取引先もそれ程意外な顔をすることなく接してくれます。商売ですから「女性だからといって容赦はしない。」と、手厳しいことをはっきり言われることもあります。それだけ性差の別なく一営業ウーマンとして認められたのですから嬉しく受けとめています。



PART. 1

アドバイス

私にとっては毎日が挑戦と発見です。自分の中で確実に新たな世界が広がっていく感覚にはわくわくさせられます。



これから就職活動を始める皆さんは「就職氷河期」「買い手市場」などの言葉を聞かされ、かなり不安になっていませんか？確かに社会人としての自分や社会のしくみが十分理解できていない段階での就職活動には、私の経験のように大きな困難をともなうことが多いと思います。自分に適した仕事と出会うことは本当にむずかしいということです。しかし、「出会い」はただ待っていて得られるものではありません。私の場合は、就職への目的意識を掘り下げ、がらりと方向転換をしたことにより自分に合った会社と出会うことができました。自分への過信を捨て、謙虚な気持ちで企業の扉を叩くことも大切なのではないかと思います。

どうぞ自分としっかり向き合って、収穫の多い就職活動をしてください。皆様のご多幸をお祈りいたします。



アドバイス

南富士産業（株） カーペンターチーム

大芝 典子

（平成6年採用）



「あなたはどのようにしてその大学に入ったのですか」、「将来何をやりたいのですか」私からの質問です。どうでしょうか？はっきり答えられる人が一体どれくらいいるでしょう。私の場合、就職活動はまずそこからスタートしました。漠然とした返答では、会社には通用しないのです。「どうして」「なぜ」と突き詰めていくことが大切です。一つ一つ解決していくうちに、自分が見えてくるはずですよ。

■

就職活動は自分を見つめ直す良いチャンスなのだと思います。

例えば、面接のマニュアル本で構いません。その中の質問に自分の言葉で自分で納得できるように答えてみてください。マニュアル丸覚えの答え方では人の心は打てませんし、つじつまが合わなくなって自分が苦勞するだけです。無理に自分を押し殺して、たとえ内定がもらえたとしても、うまくはいかないでしょう。いつもの自分を出して、そういうあなたを認めてくれる会社が本当にあなたにふさわしい会社だと思います。見かけの華やかさに惑わされることなく自分にふさわしい会社を見つけてほしいと思います。

セミナーが始まるといよいよ周囲がざわめき出します。内定をもらった人、試験に落ちてしまった人…。しかし、どんな時も自分を見失わないでください。いつも自分らしさを出すことです。就職活動を大いに楽しむことです。

■

私の就職活動はそろそろ内定者も出始めた6月上旬からスタートしました。遅れたスタートに周囲は心配していましたが、当の本人はマイペース。こんなにいろいろな人に出会えて、いろいろな職場を訪問できて、ふだん会えないような会社の偉い方と話ができる。こんな貴重な経験はめったにありません。その中で巡り合えたのが今の会社「南富士産業（株）」だったので。

私の職種は「カーペンター」、家づくりが仕事です。現場仕事は未知の世界で、入社前は想像することもできませんでした。ただ「将来、自分の家を自分で建てたい。」それだけを思い入社しました。

入社してみて、夢と現実のギャップを思い知らされました。私にとって「家＝夢」であり、

アドバイス

「家＝商品」ではなかったのです。しかし、仕事にした以上、「家＝商品」なのです。「商品」という言葉に私は戸惑いを覚えました。そこが私の甘さだったわけですが、それに気付いたのは入社して3ヶ月が過ぎた頃でした。

私たちの仕事は、いわゆる「3K」。「きつい、汚い、危険」といわれる仕事です。でも、3Kなんて思ったことは一度もありません。日差しの燦々と照りつける夏の暑い日、頬がキリキリするくらい風の強い日、作業着の下にさらにズボンを履き込むような冬の寒い日でも、私たちは現場にいます。「辞めたい」と思ったこともあります。それでも頑張れるのは「好きだから」です。そして、支えてくれる仲間がいるからです。私たちは、こうして3Kなんて乗り越えて、大工さんとは違った方法で家造りをしています。

私たちは、工程管理から施工まで自分たちで行います。初めてのことばかりで、失敗が多いのです。「失敗したら建て直す。だからやってみなさい。」社長はよくこう言います。「なんて無謀な無茶苦茶な会社なんだ。」はじめはそう思いました。しかし、今になってみれば無謀ではあるけれど、なんて勇気のある会社なんだと思います。仕事はやったもの勝ちと、今はそう思えます。「経験」は仕事をする上で貴重な財産なのですから。

だからもし、あなたが希望の職種に就けなかったとしても、それはきっと夢へのステップになるはずです。経験に無意味なことなんてひとつもないのです。



就職活動は夢を持って自分を知り、自分を出して楽しむこと。それが大切だと思います。

また、就職活動に際しても、会社に入ってからの仕事も一人ではできません。必ず「相手」がいます。自分の行動に対する責任感、積極性、相手への感謝の気持ちを忘れずに頑張ってください。きっとあなたにふさわしい会社に巡り合えるはずです。

そして、もし就職活動に疲れたら、私たちの現場に来てみませんか。きっと元気がでるはずです。

私の職種はカーペンター。

夢を形にするのが仕事です。



アドバイス

ヨコハマグランドインターコンチネンタルホテル 宿泊部 宿泊予約

桑垣 美砂子

(平成2年採用)

ホテルというと、華やかなイメージを持つ方が多いと思いますが、実際にはいわゆる裏方を含め多くの仕事があり、皆さんの抱えているイメージとは異なる点も多いかと思います。

私は、宿泊予約という仕事をしていますが、この仕事はお客様と実際に会うことはほとんどなく、お客様と接するのはもっぱら電話です。電話は相手が見えない分余計に気を使わなくてはなりません。また、部屋の販売をコントロールするセクションであり、1部屋でも多く売るためにどうすべきかを常に考えていなくてはならないので、勉強の毎日です。



私はいつも特に気を付けていることが2つあります。

まず、健康に十分注意すること。なんだそんなことかと思う方もいるかもしれませんが、ホテルの仕事はシフト制ですので、勤務時間もいろいろあり、休日も毎週決まった曜日というわけではありません。また、かなり忙しい仕事ですので残業も多く、不規則な生活になりがちです。ですから病気にならないように気を付けるということはとても重要なことなのです。

そして、常に向上心を持つこと。入社してしばらくすると慣れてきて、良い点もあれば、悪い点も出てきます。そこで、常に何か目標を設けて少しずつでも新しいことを吸収していくように心がけています。



次に、就職活動について私なりに少しアドバイスをさせていただきますと思います。是非次の3つのことを忘れずに就職活動に臨んでいただきたいと思います。

まず、企業研究を十分すること。企業研究はやりすぎということはありません。普段その企業から感じられるイメージにとらわれず、企業の内部を少しでも多く知るようにしましょう。特にその企業で実際に働いている方の話は大変参考になります。また、女性が働きやすい企業であるかというのも重要なポイントです。自分の就職



する目的と企業が求めているものが一致するか、それに今のことだけでなく将来のことも考える必要があります。昇給の面でもそうですし、女性が仕事を続けていくには、結婚、出産、育児と大きなヤマがいくつもあります。働き続けたいときに企業の対応はどうか、十分研究する必要があります。女性に優しい企業ばかりではありませんから。



次に、なぜその企業に入りたいのかハッキリさせること。漠然としていたのでは、採用されるはずはありません。いくつもの企業にトライしているうちに自分でもよくわからなくなってしまうかもしれませんが、その時はもう一度はじめに戻って考え直してみてください。

最後に何より大切なのが自分に自信を持つことです。もし、就職活動が思うようにうまくいかなくても、必ず自分に合う企業が見つかるという自信を持ち続け、あきらめないでください。就職は企業が学生を選ぶだけではなく、学生が企業を選ぶ場でもあるということを忘れないで下さい。

上にあげた3つは、言われなくてもわかっていると思う方もきっと多いと思いますが、誰もがわかっていることだけに、ついなおざりにされやすいことなのです。

そして、実際に活動を始めると、いろいろなことを感じると思います。私も、男性と女性の違いをそれまでになく痛烈に感じたのは就職活動中でした。もし困ったことがあったら、ひとりで考えすぎず誰かに相談することも良いと思います。

とにかく最後まであきらめず、自信を持って臨んで下さい。私も決して楽な就職活動ではありませんでしたが、今は自分の選んだ進路に満足しています。皆様のご健闘をお祈りしています。



アドバイス

スターツ株式会社 南行徳店 店長
小堂 真由美
(平成元年採用)

いま、このページをご覧になっている皆さんは、これから自分を迎え入れる企業や社会について大いなる希望と、かすかな不安を抱いていらっしゃることでしょう。それとも、就職氷河期時代と言われる今は絶望と虚脱感でしょうか？社会人になる事は楽しいことです。学生時代には学べない多くの事を学ぶことができます。



私はスターツ（株）に入社して7年目になります。不動産の賃貸・仲介及び建築を行う会社です。入社当時400人余りだった社員は960人になりました。店舗数は17から26店舗になりました。日に日に成長して行く会社とともに私自身も総務・人事・建築営業・営業本部・仲介営業そして現職店長（管理職）と様々な部門で教えられ、育てられてきたと思います。

最近私が痛感することは、これから女性は「経済力」を持つことが必要不可欠である、ということです。責任ある仕事をこなし、正当な報酬を得、己の意見を持ち、決断力を必要とされます。私はいずれ結婚するから関係ないと思われる方もいらっしゃるかもしれませんが、男性の付属物とみなされ、ご主人にすべてを委ねるという社会ではなくなってきます。

女性には男性よりも多くの選択があります。当然私自身も考え悩んだ時があります。上司の期待や後輩に対するプライドや、お給料分さえも稼げない自分が情けないやらで、転職しようかとか、年齢的にも多くの友人が結婚するなか、結婚退職しようかとも思いました。上司にも後輩にも、そして何よりも自分自身に対して仕事から逃げ出す言い訳が女性にはたくさんあります。



今、会社ではメンバー8人の南行徳店の店長を任せていただいています。26人の店長の中では入社年度が一番若くひよっこ店長です。日々、アパート・マンションのオーナー様、銀行や法人の方、同業者との交渉、お客様のクレーム対応等など、接するのは年上の方がほとんどです。しかし仕事となると皆対等です。プレッシャーよりも、その出会いや駆引きや判断を楽しんでいるといえます。

そんな私から皆さんにアドバイスを3つしたいと思います。

① 自分の夢を描くこと。

短期的でも長期的でも構いません。25歳迄のビジョン、30歳迄のビジョン、35歳迄のビジョン。とにかく何か描き続けることです。いつか自然に、あるいは、

アドバイス

ある時急に本気でやりたいと思う時がきます。そう思ったら、ずうずうしく我がままにその夢に向かってつき進むことです。計画を立て、戦略的に動くことです。就職活動はその第1歩。自然体の自分をぶつけてそれを受け止めてくれる、そういう企業、仕事を選んで下さい。マニュアル本を読んで偽った自分を見せて就職しても長続きしませんし、楽しめません。



② 他人の基準でなく自分の価値観を持ち判断力を養うことです。

ブランドで会社を選んだり、お給料の額や制度にばかり目がいていませんか。どんなに立派な制度があっても、実際に活用されていなければ無駄ですし、また逆に制度や規則に甘えてしまい、自分の能力に限界を設けてしまうこともあります。

③ 人との出会いを大切にすることです。

多くの人に出会いその考え方や生き方に触れることによって、様々な価値観を発見できます。それを糧に自分を作り上げていくことが出来るように思います。

私は他の業界の方とお会いする機会は大切にしますし、年代が異なる方でも臆せず話しかけるようにしています。それが他の職種や世代の考え方を知り、興味をもてる近道ですし、自分自身の幅を広げる良い方法だと思います。極端に言えば、就職活動中の面接官が役員でも、社長でも、楽しめるということです。

■
わずかな紙面でうまく表現が出来ませんが、「流されて悔いの残る人生より、自分の強い意志を持って仕事もプライベートも充実した人生を送る」これが私のポリシーです。紙面外のことを聞いてみたいと思う方はお気軽にご連絡下さい。新しい出会いは大歓迎です。

最後に皆様のご健闘をお祈りします。



企業からの ひとこと

1

マイカル・グループ (株) ニチイ人事企画部長
平野 勝彦



当社ニチイは、卸小売、スポーツ、金融保険、飲食、ホテル、旅行、建設・メンテナンス等、の流通・サービス業300社程で形成する、マイカル・グループの母体で、小売をメインにした年商約1兆円の企業です。

なお、店舗名は「ビブレ」「サティ」の2形体で全国展開しており、かつてのスーパーから脱皮進化した複合大型専門店をめざしております。

女性 の 活用

この専門店の中核であり、支えているのが仕組みとしての「ミニ経営管理」であり、人としての「ミニ店長」です。ミニ店長は、売区長とか、ショップ店長といった呼称で呼



ばれていますが、経営や処遇の考え方の基本は同じです。

さて専門店という業態を通じて、感性豊かなライフスタイルを提案し、お客様から共感・共鳴をいただき、その結果適正な利益をいただく、そんな仕組みがミニ経営であり、感動生産性という評価基準による、利益の社員への還元処遇システムである「成果配分制度」です。感動生産性は、ミニ店長の感性、人柄、創意・工夫、リーダーシップ等によって大きく左右されますが、そのミニ店長を、感性豊かな生活者の視点を持った女性に担ってもらう、それが当社の女性活用の基本です。

また、女性の活用と高齢者の活用は、今後日本企業が社会的使命を果たす上でも大事なことも考えており、環境問題等と合わせ、組織的に取り組んでいるところであります。

従って、継続勤務をバックアップする、育児休職、育児勤務、介護休職、介護勤務、勤務地選択制度等々も以前より導入し活用してもらっております。

女性 に 期待 すること

平成7年(平成8年入社予定)の就職活動は、特に女性に厳しかったようですが、厳しい時程疾風に勁草を知るが如く、力の差がはっきり出て来ます。そのことは逆に言えば、自己を鍛え成長させる、自己の強み弱み等己れ自身を知る、そして他者と違った個性的な己れをきわだたせる、

● ひとこと ●

そんな意味でチャンスではないかとも考えます。

面接していて、男子学生も同じですが、3年間何を目標に過して来たのか、商人になる気があるのか、ニチイという会社がどんな会社か知って応募しているのか、自分の人生をどう生きようとしているのか等の疑問が生じる学生がよく見受けられました。要するに、寄らば大樹の陰といった考え方というか姿勢というものが、発言のはしほしに感じられました。

大学では、授業料を払って教わる、ということが当たり前かも知れませんが、自ら学ぶ、という姿勢が大事なのではないでしょうか。ましてや企業に入れば、給料の支払いを受けるわけですから、教わるのではなく学ぶにならなくてはなりません。

すなわち、主体的自立人間でないと、企業からも社会からも脱落しかねません。大学は分野がどうあれ、そうした自我の確立に向けて「学ぶ」ところ、是非日々1回は自問自答して、セルフ・リニューアルして下さい。

● 当社を希望する女子学生に望むこと ●

前述の主体的自立人間は、得てして利己に傾くことがあります。決してそうではなく、他に対する心配りや思いやりといった、他己の精神が最も大切なことは言うまでもありません。ましてや消費者を相手にする我々小売業では、何をか言わんやです。敵（就職希望先）を知り、己れ（性格、特性、強み弱み、好き嫌い等々）を知れば百戦（就職）危うからず、です。

以上に加えて、次の3点をあげます。

- ・商いが好きなこと
- ・明るいこと
- ・素直であること

商いは飽きないなり、と申しまして好きでないとつとまりません。明るいとは、表情（笑顔）、行動もさることなが

ら、常にプラス思考でチャレンジするということです。素直であることは、謙虚で常に感謝の気持ちを持つことです。

以上は男性にも言えることですが、これから就職活動される時、ほとんどの方はリクルートルックと言われるスーツを身につけるといいます。そんな時、何か別なもので「ちょっとしたおしゃれ」をされたらいかがでしょう。そんなおしゃれ心が、きっと自分自身をも楽しく有為にすることでしょう。



2

企業からの ひとこと

花王（株） 人事開発センター 女性人材開発担当
キャリアコーディネーター 長坂 広子



女性社員採用と配置

当社は、明治20年の創業以来「清潔な国民は栄える」をモットーに、商品づくりを通して消費者の豊かな暮らしに貢献することをめざしてきました。

売り上げの80%相当が女性に関連する商品であるという特性上、女性の感性・視点・力が必要であるとして、1960年代から女性の戦力化（活用・育成）に目を向けてきました。研究開発部門を中心に大卒女性を採用、また消費者対応部門においても家庭生活経験ある女性を採用してきました。

70年代に入り、衛生品・化粧品分野への参入等から、より一層女性の目を生かす必要ありとして、文系大卒女性についても男性同様に採用してきております。

雇用処遇等についても男女雇用機会均等法の施行以前から、男女の区分なく採用活動を展開しております。配属先は理系は研究開発の第一線に、文系は販売部門、消費者対応部門など、より消費者に近いところで真の意味の消費者サービスマインドを学んだ後、適性に応じていろいろな職場に異動し、力を発揮しております。近年、女性の活躍職域も販売部門をはじめマーケティング、化粧品営業、情報事業、国際部門、広報、法務など拡大しております。

人材育成の考え方と女性活用

当社の女性活用の考え方は“男だから女だから”という視点は持たず、それぞれ“個”としてとらえ、適性・能力・意欲のある社員を配置し育成し登用していくことを前提としています。

とはいえ、仕事と家庭を両立しながら働き続けようとする女性にとって結婚・出産・介護が障害になる場合があります。それに対する支援制度として、法に先だって育児休業制度、メリーズタイム制度（勤務時間短縮制度）、看護休業制度などを拡充してきました。更にこれらの制度がスムーズに利用される風土作りに努力することで、育児をしながら働き続ける女性が確実に増加しております。

人材育成の基本スタンスは30歳位までに基礎的能力を身につけ、専門性やセルフマネジメントを確立し、30歳以降は更なる専門性の深化とグループ単位のマネジメント力をつけつつ能力を充分に発揮してもらうというものです。

能力の研鑽はOJTが基本ですが、“自学自創”（自ら学び自ら創る）を基本理念とし、自前の研修所を持ち、本人の希望や能力レベル、仕事内容に合わせて参加する選拔型・本人申請型の研修が各種用意されています。

● ひとつこと ●

女性に期待すること

近年の企業をとり巻く激しい社会・経済環境変化の中で企業が生き残っていくためには、いち早く変化を見抜く目を持ち、スピーディーに対応していかなければなりません。当社も他にまねの出来ないオリジナリティと、グローバルに通用する尺度・考え方を持った企業を目指して企業革新に取り組んでおります。終身雇用・年功序列がくずれ、能力実証主義が一層推進されていくなかで、社員にも個性、創造性、専門性をもつことが望まれています。

以上のことは男女の別なく求められることですが、入社後数年たちますと男性と女性で仕事に対する意識や姿勢に多少違いがみられるとの声もあることは事実です。これは会社側の問題かもしれませんが、女性側の意識改革も大いに必要だと感じる部分です。

仕事に対するスタンスとして女性達に意識していただきたいことをあげてみますと、

まず第1に自分はどのようにしていくのか、しっかりとらえておくこと。即ち自分をよくみつめ分析し、自分は今何をしたいのか、将来どうなりたいかを明確につかむ必要があります。更には自分の人生において仕事をどう取り込んでいくのか、結婚・出産しても働きたいのか、自身の長期的計画も考えてみて下さい。「そんなこと相手が決まらなければ分からないわ」と言うなかれ。これはとりもなおさずあなたの仕事観を明確にして欲しいということに他ならないのです。男性より女性は多くの選択肢があると思われているだけに、明確な仕事観がなければ会社も本気で育成し責任ある仕事をまかせるわけにはいきません。

また、入社後こんなはずではなかったという声を女性達からよくききます。やりたい仕事をすぐに任せてもらえることは残念ながらありません。使い走りに近い仕事から始めて着実に力を貯えていくこの期間は大変貴重な時とい

えます。仕事を通して経験から学ぶことの大切さに気付いて欲しいと思います。職場によっては、忙しく時間に追われる場もあり、当然残業もあります。責任感とねばり強く頑張ることが要求されましょう。

3つ目には、口をあけて待っていても誰も何も与えてくれないことを知っていただきたいと思います。前述したように、企業においては自ら学び行動し創造していくことが求められるのです。

最後に、相手の立場に立てる＝協働の能力のある人が望まれます。学校と違って、仕事の場では様々な年齢や性格の人と一緒にやらなければなりません。違う意見に耳を傾け、それを取り込めること、必要なことをどう伝えるか、コミュニケーションの能力が大切となるのはいうまでもありません。

バブル崩壊後のアゲインストの風は一向に弱まりませんが、当社には厳しい環境にもめげず「やる気」をもって活き活き働いている女性達がいっぱいです。

今後は益々男女ともに働くことが当たり前、仕事なくして女性の人生は語れないようになってまいしょう。先輩たちがつけた道を更に広げ、自己の人生を充実した感動あるものにするために、若さでチャレンジしていただきたいと思います。

花王ひとつことメモ

社員数は花王本体で約7,000名(内既婚者は1/3、他に化粧品販売会社に出向の美容部員が約2,000名おります。)平均勤続年数7.8年、10年以上勤務者は女性社員の約1/4であり、これらの数字は年々伸びております。



大学からの



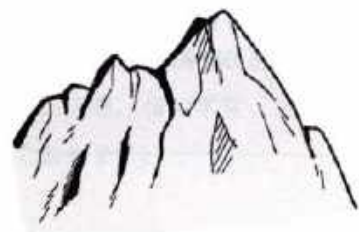
アドバイス

中央大学就職部副部長

石川 雄士

▼女子学生の就職事情と課題

近年、女子学生の就職環境は一段と厳しさを増してきました。特に昨年は、マスコミの一部から「超氷河期」と盛んに取りあげられましたが、おかれている状況を認識すればあながち誇張に過ぎるとは言いきれません。しかも昨今の経済状況を踏まえると、なお当分の間このような閉塞状況が維持すると、識者の指摘もあり、懸念されるところです。



しかしながら翻えて考えてみますと、バブル経済絶頂期を除いて女子学生の採用環境は常に過酷な状況下にあったと言えます。皆さんの先輩達はそれを乗り越えて就職先を勝ち得ていたわけです。

- (1) 結婚後も継続して働きたいか。
- (2) 事務職、営業職は問わないが、出来れば営業職をやりたいか。
- (3) 勤務地はこだわらない。全国どこでもよい。外国勤務も厭わないか。

上記について女子学生に質問すると(1)はほぼ100%、(2)(3)になるにつれてパーセントが低下します。この点については男子学生に比して女子に特徴的に表れる現象で、女子学生の職業意識の一端を垣間見る思いがいたします。

営業職を中心に女子学生の活用を図ること、男子学生と同じ活用法を指向していかない限り、女性活用の将来展望が拓かれるとは思われません。もとより企業側にはもっと大胆な活用の手法が期待されます。が、それ以上に女

子学生は今まで以上の強い意識改革を行い、それに応えていかなければなりません。是非高い職業意識とひたむきに働く意欲をにじませて、この課題に取り組んで下さい。

▼就職の準備と就職先の選定について

採用の決定は言うまでもなく人物・人柄面と知力・体力面との総合評価です。厳しさが過剰に伝わって既に腰が浮いている、中にはあせりすら感じられる学生も少なくありません。大学側のガイダンス等が早期化していることや、情報誌の宣伝もあるのでありますが、そんなに追い込まれた気持ちになる必要は全くありません。今は基礎的勉強をしっかりしておいてほしいのです。ゴールデンウィーク前後までは実力を涵養する期間としてとらえ、十分な準備をしておくことが肝要です。

- (1) 新聞の全ての記事を良く読む習慣を身につけておくこと。知的好奇心を持っていること。(良書を読む、良い映画をみることも必要)

(2) 自己分析をしっかり行い、自己PRのポイントを魅力的に磨き込んでおくこと。

(3) 学業に真剣に取り組む、予めペーパーテスト対策を立てておくこと。

こうした基礎的・基本的事項について繰り返して点検しておいてほしいものです。要は十分な備えがあれば自信を持った就職行動につながります。時として就職活動を「技術」としてとらえ、マニュアル頼みにする人もいますが、結果は決して好ましいものではありません。

企業研究・企業選択はどんなにやってもやり過ぎることはないでしょう。入社希望の上位の、いわゆる人気企業に対しては誰もが興味と関心を持ち鮮明な志望理由を語れます。しかし志望度が必ずしも高いとは言えない企業に対しては、研究調査がなおざりになりがちです。

最近の学生には何が何でも入社したいという「意欲・熱意」が感じられないとの声を企業側からしばしば耳にします。就職は企業の担当者に訴え掛けるデモンストレーションと解されますが、ベースになるのは地道な企業研究（企業内容の理解と把握）であることは申すまでもありません。

企業研究についてはもう一つ。可能な限りいろいろの業界を幅広く選択すること、しほり過ぎないこと、規模の大小にこだわらないこと、そして、女性の活用に積極的な企業であるか調べておくことです。そうした企業は大企業や人気企業だけではなくありません。元気一杯な中堅企

業が女子学生の就職の受皿になりつつあるのは最近のデータに表われています。多くは証券市場上場への予備軍で、非常に立派な企業が数多くあります。学生の一部にはある種の業界、企業には、全く興味を感じない、絶対に避けたいと言っている人も見うけられます。しばしば苦戦に陥るタイプですが、活動開始前に自ら進路を閉ざすのは得策とはいえないでしょう。

▼就職活動にあたって

先ずもって就職環境の厳しさを認識しておいていただきたい。現在は、雇用の量的供給の絶対数が不足しています。したがってスムーズに就職活動が進むケースは稀で、多くは苦戦を強いられるでしょう。“落ちながら、失望しながら且つ、タフになる。気持が切れたらその時点でドロップする” 相当な覚悟を決めて臨んで下さい。今年も長い苦しい就職戦線になることは確実です。

このような前提を踏まえて次のことに十分留意し行動して下さい。

- (1) 就職活動のネットワーク作り — 活動を共にする仲間を作り、情報の共有化を図る。お互いに慰め合い、励まし合う同士を持つこと。
- (2) 総力戦の認識 — OB、OG、教員、両親、就職部など可能なものすべてを活用すること。
- (3) ライフスタイルの明確化 — 将来に向け不確定要因が多いが、逆に選択肢が複線化しているのが女子の

特徴。面接で必ず質問される事項である。

- (4) 自分を売込むセールスに徹する — 自分を熱意を込めて猛烈に売込む。
- (5) 健康の維持 — 風邪などひいて体調を崩さないように。不規則な生活をしないこと。アルバイトはやめるなど。

▼むすび

企業、とりわけ民間企業は本来コスト指向が強く、女子学生に対して主として勤続年数との関わりで男性に較べて高コストになると認識しています。そのため、女性にはより優秀で、即戦力として力を発揮する人材を求めがちです。景気の混乱とコスト面等から、残念ながら今後も女子学生の雇用の門戸は大きく開かれる状況ではありません。こうした企業の姿勢を変えていくためには、女性ひとりひとりが自負心を持って各職場で存分に仕事をし、役立っていくこと、評価されていくことが何より望まれます。後輩の学生達にとって範となる存在となつてほしいのです。

就職活動が始まると、大学の就職部は皆さんをフォローアップする立場から応援しています。悩んだり、困ったり、壁にぶつかったと感じたら必ず就職部に相談することを薦めます。



大学からの



アドバイス

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。

経済情勢の底冷えは4年間続き、今や産業構造、雇用制度は転換期を迎え、日本全体の雇用環境が厳しくなっています。その中でもとりわけ女子学生の就職は厳しいものとなっています。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付かず、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っています。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、そうした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。一般職が縁の下で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なっています。

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ケースもでてきます。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り方の方が重要なのです。更に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が変わりつつあります。女性が長期にわたって働くのは当たり前、21世紀の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。

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

とし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。しかし就職活動を終え、社会に羽ばたこうとしている皆さんの先輩は、「厳しい就職環境がむしろプラスであった。例えばこれほどまでに『自分』を見つめ、働くことの意味、自分はどう生きたいかを考えたことはなかった。そして何よりも厳しい就職活動を体験したことが、自分を成長させた。」と語っています。

志望や進路がみえないまま就職活動をするのではなく、まず自分の望む生き方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性を男性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

事業主は、募集・採用に当たって、女性に対して男性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性を外すこと、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性に対する不利益取扱いをすること、女性についてだけ男性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性のみを募集・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性100名、女性20名など、男女別の人数を明示して募集する。
3. 女性についてのみ「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性のみに送付する。
5. 女性に対する会社説明会を男性に対する説明会より遅く実施する。

（２）配置・昇進

事業主は、配置・昇進について、女性労働者に対して男性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、渉外業務には男性のみを配置する。
2. 「結婚した」「40歳になった」「子を有している」などで女性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性の方が長い。

（３）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、労働者が女性であることを理由として男性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性より女性の方が短い。

2. 女性は管理職、監督者研修の対象としない。

3. 業務別研修の対象を男性は全員、女性は希望者のみとする。

(4) 福利厚生

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、労働者が女性であることを理由として男性と差別的取扱いをしてはなりません。

(5) 定年、退職、解雇

事業主は、定年、退職、解雇について、労働者が女性であることを理由として男性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、女性労働者が結婚、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。さらに、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、女性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性であることのみを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはなりません。

◆ 残業はどのくらい？・・・◆

時間外労働、休日労働に関し、18歳以上の女性に対しては、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歳以上の女性を午後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、女性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. 妊娠中の女性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性は、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性について、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。

女子労働関係法令のあらまし

◆ その他の女子保護規定 ◆

使用者は、満18歳以上の女性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性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として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び子孫を含む。）、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、事実上女性について性別を理由として男性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	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	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	京都市中京区岡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	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	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	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎	0899 - 35 - 5222
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	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952 - 32 - 7150
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	宮崎市橋通東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5-3 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	022-268-9101～2
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 天神ジャパビル2階	092-714-1556～7

（注）これ以外にも県で独自に設置した就職情報提供施設が全国にあります。
詳しくは、各府県職業安定主管課にお問い合わせ下さい。

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 銀田興業ビル6F
電話 0188-66-2100 FAX 0188-66-2101

●山形

〒990 山形市香澄町3-1-7 朝日生命山形ビル8F
電話 0236-42-2020 FAX 0236-42-2006

●福島

〒960 福島市栄町6-6 ユニックス8F
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 横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ8F
電話 045-633-5436 FAX 045-633-5438

●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 058-248-2020 FAX 058-248-2026

●静岡

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

●愛知

〒466 名古屋市中村区名駅南3-22-8 大東海ビル7F
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明治生命塔筋本町ビル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 和歌山市黒田84-1 阪和第1ビル4F
電話 0734-75-1765 FAX 0734-75-1766

●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 山口市中央5-7-3 日本団体生命山口ビル1F
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 佐賀市駅南本町5-1 住友生命佐賀ビル4F
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 鹿児島市西田1-5-1 鹿児島東邦生命ビル2F
電話 0992-59-7815 FAX 0992-59-7832

●沖縄

〒900 那覇市久茂地3-1-1 日本生命那覇ビル5F
電話 098-868-2020 FAX 098-866-7789

GAa1/1

8-19-52



女性と仕事の未来館



00966520