



MY LIFE PLAN



自分のライフプラン キャリアプラン



自分のライフプラン キャリアプラン

CONTENTS

1. 就職へのアプローチ P.02
2. 就職について考える P.03
- ステップ1 自分自身のこと整理しておく
 - ステップ2 ライフプランを考えてみる
 - ステップ3 現状を知る
 - ステップ4 業種・職種・企業研究をする
3. 働く女性からのメッセージ P.11
- 株式会社ベネッセコーポレーション 平山 恭子さん
 - 東京海上日動火災保険株式会社 清末 香織さん
 - パナソニック電工株式会社 村上 薫さん
 - 株式会社ワーク・ライフバランス 小室 淑恵さん
4. 企業からのメッセージ P.15
- 株式会社ケーヒン 三ッ堀 徹さん
 - 株式会社ベネッセコーポレーション 池田 和さん
 - 東京海上日動火災保険株式会社 伊藤 直哉さん
 - パナソニック電工株式会社 佐久間 均さん
5. 働く女性のための法律、相談機関について知る P.23
- 雇用均等室の連絡先

就職へのアプローチ

大学生活に慣れてくると、卒業後の進路についても気になってくるかもしれません。

「就職なんてまだまだ先」と思っている、先輩たちの声を聞くとあっという間に就職活動の時期がやってきたと振り返っています。就職について考えることは、大学卒業後のあなたの人生について考えることです。早めに取り組むことで、納得感の高い就職を実現することができるでしょう。

卒業後の進路は一つではありませんが、就職はその主要な選択肢といえます。

いま、就職を考えているあなたに質問します。

「あなたは、なぜ就職をするのですか？」

自分のため？社会のため？お金を稼ぐため？子どもの頃からの夢を達成するため？…など働くことの意味や目的は、ひとそれぞれです。自分の人生は自分のもの。周りの雰囲気にならされずに、この質問に対するあなたなりの答えを考えてみてください。

そして、あなたのライフプランを確認しながら、じっくりと準備を行い、就職活動を不安なく進められるようにし、悔いのない選択ができるようにしましょう。



就職に向けての基本的な流れ

就職について考える

ステップ1 自分自身のことを整理しておく

ステップ2 ライフプランを考えてみる

ステップ3 現状を知る

ステップ4 業種・職種・企業研究をする

現在の
あなたの段階

就職活動を始める前の準備

- 求人状況を調べる
- 希望する業種・職種・企業を絞り込む

就職活動の開始

- 企業についての情報収集

いよいよ
就職活動の段階

資料請求(求人サイトへの登録)
先輩訪問(OB、OG訪問)
セミナー、会社説明会
会社訪問

応募

選考

内定

就職について考える

ステップ1 自分自身のことを整理しておく

普段から、自分が将来どういう就職をしたいのかを念頭において、自分自身のことを分析しておきましょう。

就職活動の直前になって、あわてて自己分析をするのではなく、今の段階から、将来を見据えて自己分析を繰り返しておくことで、自分のやりたい仕事、自分の希望する生き方が見えてきますし、そのために必要な能力を磨くために、どんな行動をしたら良いかがわかるでしょう。

また、実際に就職活動をする段階になったとき、自分のどのような点がセールスポイントになるかわかり、どのような面接にでも対応できるはずです。

今から自己分析をはじめ、就職に至るまで、何度も繰り返し自分を見つめなおしていくことで、納得感の高い就職を実現しましょう！

自己分析チェックポイント

これまでの生活を振り返ってみる

- 大学に進学した目的、学部や専攻分野を選択した理由は何か。
- 何に興味を持ち、どういうことに打ち込んでいるか。
- サークル活動やアルバイト等の経験から何を学び、どう成長したか。
- どのようなことに感動したか。
挫折したのはどのような時か。その時どう感じ、それをどう克服したか。など

自分の能力・適性について考える

- 自分の性格の特徴はどこにあるか。
- 自分のセールスポイントは何か。
- 集団の中で、どんな役回りが多いか。
- 家族や友人からどう評価されることが多いか。
- 何か資格を持っているか、特技は何か。
- どのようなことにやりがいを感じるか。
- どのような仕事に興味があるか、その理由は何か。
- その仕事にはどのような能力が必要と思うか。など

これからのライフプランを考える

- ライフプランの中で仕事をどう位置づけたいか。
- 5年後、10年後どのように仕事に携わってみたいか。
- 結婚、出産、育児等の家庭生活と仕事をどう捉えていきたいか。など

実際に
やってみよう

自己分析を 行う時のコツ

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

その際、以下の点に注意して進めると、より効果的な自己分析が可能になります。

1. 本音で書く

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

自分を飾らず本音で書くことで、自分に合った仕事は何かを考える第一歩です。



2. 友人や知人の意見も聞く

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

自己分析を行う問いについて他者がどう感じているかについて聞いてみたり、自分がまとめた自己分析ワークシートの結果を確認してもらうとより効果的に行えます。



3. 何回も繰り返し書いてみる

毎日様々な人や出来事に触れることにより、あなたの価値観や仕事に対する考え方も変化していきます。自己分析は1回だけ行ってそのままにするのではなく、繰り返し行うことで、あなた自身の理解が進むとともに、その時期その時期にあった結果を得ることが可能になります。



ステップ2 ライフプランを考えてみる

あなたは、ライフプランをどのように考えていますか？

「ライフプラン」、これからの皆さんの人生の予定表のようなものです。

働くということは皆さんの人生の中の大きな要素ですが、それ以外にもプライベートな生活があり、働く上では大きな影響を与えるものです。

何にポイントをおくかによって、将来のライフプランは様々ですし、それによってどのような仕事をするかが決まってくることもあるでしょう。

例えば

「十分に力が発揮できる会社で定年まで働きたい」

「結婚し、子どもも欲しいので、仕事と生活の両立のための制度が整っている会社を選びたい」

「若いうちは仕事に打ち込み、職場で実績を積んでから出産、育児をしたい」

「体力のある若いうちに出産、育児期を乗り切りたい」

「30代で起業したいので、それまで会社で働いて勉強したい」

「生活の変化に対応して、働き方を見直していきたい」など

就職活動を始める前に、なりたい自分をイメージして ライフプランをたててみませんか。

ライフプランの例



育児をしながら
仕事したい!

年代	20代	30代	40代	50代	60代
仕事	22歳 飲料品の卸売会社に 研究職として採用さ れる。 28歳~29歳 育児休業を取って、し ばらく育児に専念。	29歳 仕事に復帰。育児と両 立するために、しばら く短時間勤務。 34歳~ まだ、育児に重点を置 いた働き方をする。	大きなプロジェ クトを任され る。	役職に就いて いる?	定年退職
生活	27歳 結婚(したいなあ) 28歳 一人目を妊娠・出産。 (できれば女の子)	33歳 二人目を妊娠・出産 (今度は男の子)。 この子の時は、夫に育 児休業を取ってもらう。	家を建てたい。		ボランティア活 動をする。



とにかく仕事
をバリバリ
こなしたい!

年代	20代	30代	40代	50代	60代
仕事	22歳 IT機器メーカーに営 業職として採用され る。	30歳~32歳 上海支社に常駐、現 地顧客の開拓を行う。 34歳 管理職に昇進する。	複数の国をま たいた大型プ ロジェクトを任 され、見事に成 功させる。	部長に昇進す る。 海外出張も多 い。	定年退職後は 起業もありか も。
生活	22歳~ 海外支社での仕事 を目指して、英語と中 国語の学校に通う。	33歳 結婚(する!) 35歳 一人目を妊娠・出産 両親に育児を助けて もらう	都心のマンショ ンを購入する。	健康のため、 パートナーと スポーツを始 める。	退職後は仕事で の経験を活か し、海外でのボ ランティア活動な どを行う。



起業したい!

年代	20代	30代	40代	50代	60代
仕事	22歳 大手商社に総合職として就職。 起業のため、貯金をする。	30歳 美容関連商品の販売を行う会社を興す。	店舗を拡大する (全国展開!)	育児の経験を活かして育児関連商品も販売?	体力が続くまで働く。
生活	25歳 結婚(したいなあ) 27歳 一人目を妊娠・出産。 起業の準備に忙しいので、夫にも育児休業を取ってほしい。	34歳 二人目を妊娠・出産 私の自由に時間が使えるとはいえ、育児は夫婦で。 37歳 郊外の広めの家に引越し。	仕事が落ち着いてきたら趣味の活動を始めたい。	長男が結婚!?	趣味も楽しみながら孫の世話も楽しむ。

11～14ページには、現在働いている女性からのメッセージを掲載していますので、参考にしてみてください。また、厚生労働省・女性の活躍推進協議会で作成した「先輩からのアドバイスこんなとき、あんなとき」には、ロールモデルとなる12人の先輩女性のお話や自分が自分らしく働くためのヒントが載っていますので、こちらも参考にしてみてください。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku04/03.html>

実際にやってみよう

○歳のあなたのライフプラン

年代	20代	30代	40代	50代	60代
仕事					
生活					

＜記入の仕方＞左のページの「ライフプランの例」を参考に、あなた自身のライフプランを考えて書き入れてみましょう。次のページ以降は、書き入れた内容を見ながら読み進めると、よりあなたのライフプランに合った仕事をイメージしやすくなるでしょう。

**あなたのライフプランに合った仕事を見つけるためには
何をしたらいいのか、ページをめくって見てみましょう。→**

ステップ3 現状を知る

① 女性雇用者の状況

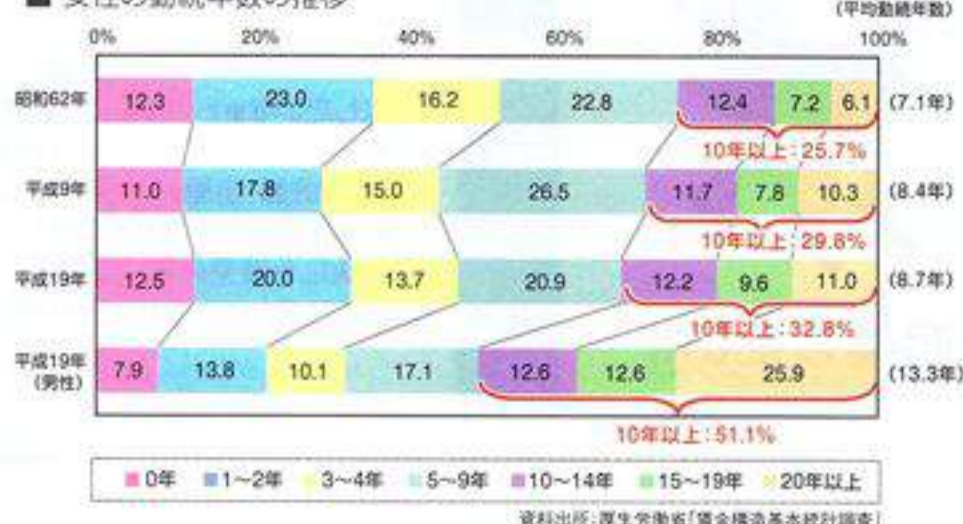
■ 雇用者数及び雇用者総数に占める女性の割合の推移



女性の雇用者数、雇用者に占める女性の割合は、年々増加しています。

② 女性の勤続年数

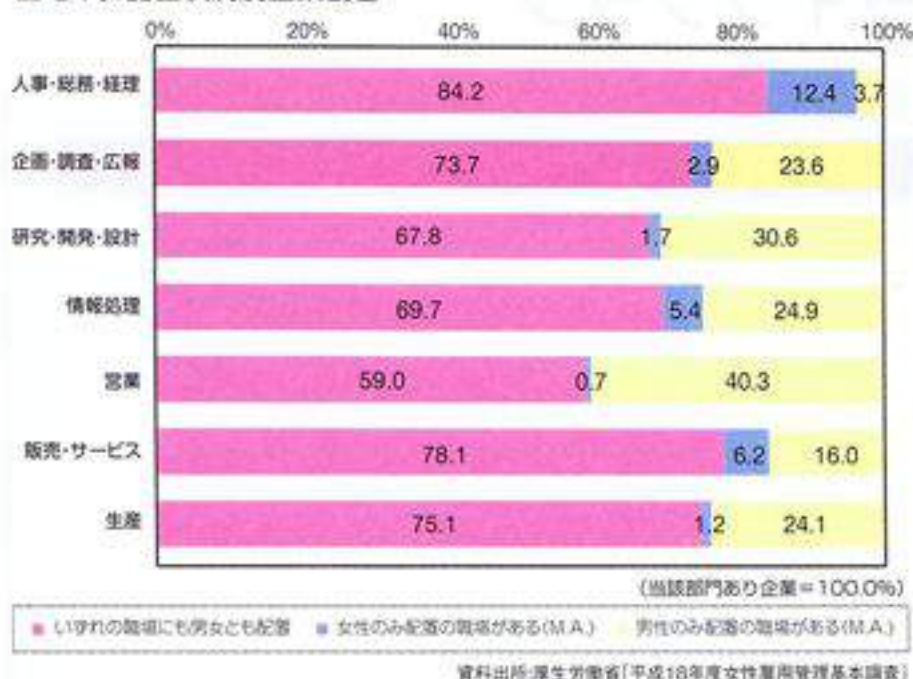
■ 女性の勤続年数の推移



女性の勤続年数についてみると、男性との格差が未だあるものの、伸長傾向にあり、10年以上勤務する女性の割合も32.8%と、定着が進んできています。

③ 女性の配置状況

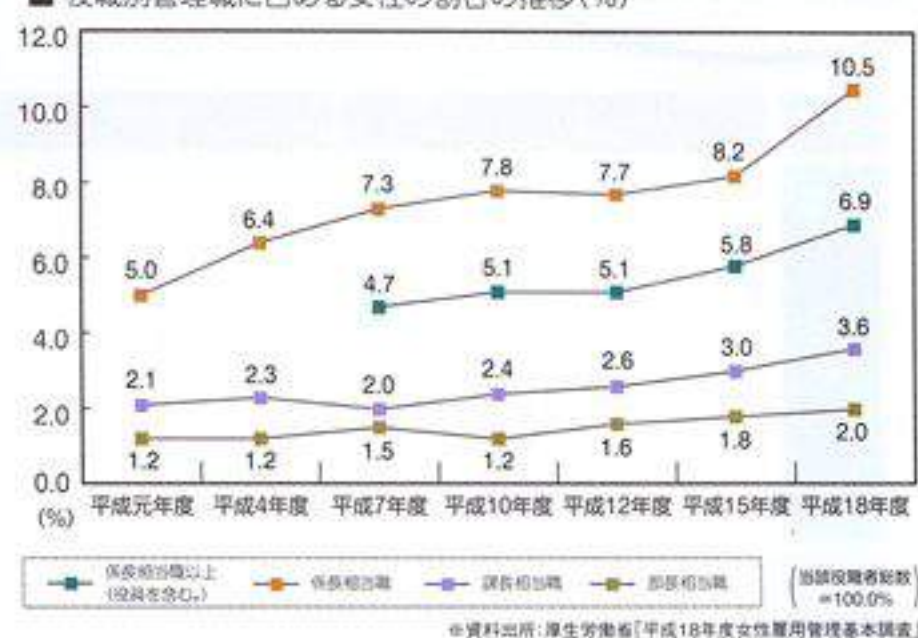
■ 部門、配置状況別企業割合



④ 女性の管理職への登用状況

〈管理職に占める女性の割合〉

■ 役職別管理職に占める女性の割合の推移(%)



〈女性の配置状況、女性の管理職への登用状況〉 データ③・④

正規労働者の状況についてみてみましょう。企業内での女性の配置状況については、各部門とも男女とも配置している割合が高くなっています。また、管理職に占める女性の割合は、ゆるやかではあるが上昇していますので、今後さらに上位の職階につく女性が増えていくことが期待されます。

⑤ 男女間の賃金格差

男女間の賃金格差については、長期的にみて格差は縮小してきていますが、依然として格差が存在しています。こうした格差に大きく影響しているのは、男女間の職階や勤続年数の差と考えられます。

1.一般労働者は、常用労働者のうち、短時間労働者以外の労働者をいう。
2.短時間労働者は、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い又は1週(所定労働時間)が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。

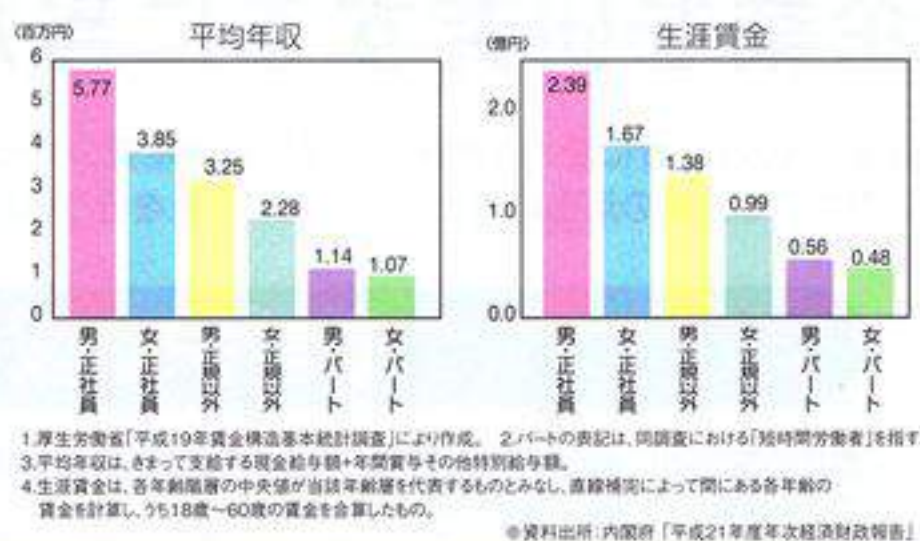
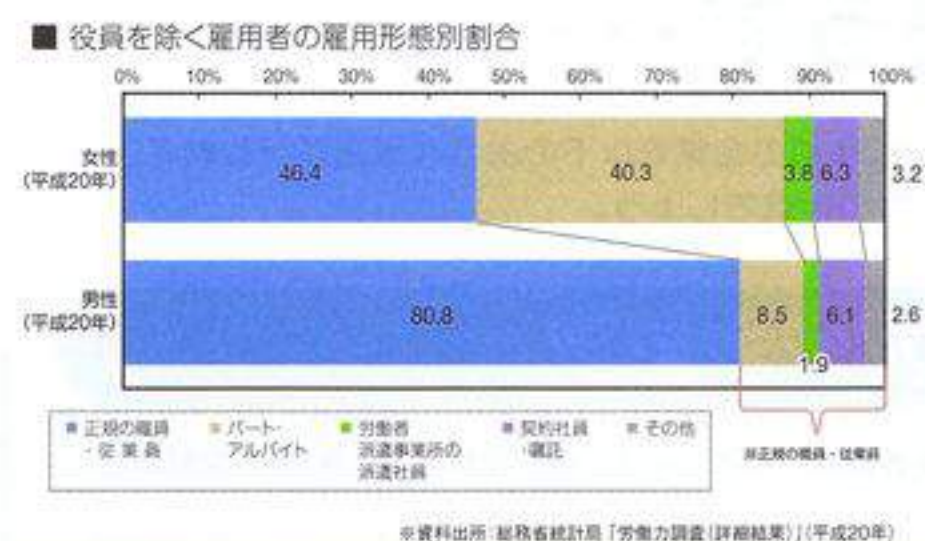
資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

■ 一般労働者の男女間所定内給与格差の推移(男性=100)



⑥ 女性雇用者の雇用形態(正規・非正規)

⑦ 性別・雇用形態別の平均年収と生涯賃金



<女性労働者の雇用形態、生涯賃金の格差> データ⑥・⑦

女性労働者の雇用形態を見ると、男性に比べて、正規の職員・従業員の割合が低い現状があります。正規・非正規という雇用形態の違いは、平均年収や生涯賃金に大きな違いとなって表れてくることがわかります。

ステップ4 業種・職種・企業研究をする

幅広い可能性を考えよう

現在の産業界はどのような業種で成り立っているのでしょうか。
また、それぞれの業種にはどんな企業があるのでしょうか。
業種により、また、企業により、雇用管理のあり方、賃金その他の労働条件、女性の活躍状況等に違いがあります。
あなたのやりたいことは、どこに行けばできるのか。
…それを知るために、まず、業種・職種・企業について十分研究しましょう。

いまやあらゆる業種、職種、企業で女性が活躍しています。「女性だから事務職」、「女性は技術職で採用されない」などと固定的に考えずに幅広く職業を考えましょう。

数ある選択肢の中から、自分の希望する業種・職種・企業を見つけるには、いろいろな産業について知ることも有効でしょう。「自分はこの業種(職種・企業)にしか興味がない」と思っている、あなたの知っている業種や職種、企業は全体からすると、まだまだ狭いかもしれません。

はじめは興味のある業種・職種・企業だけでなく、関連する業種・職種・企業なども情報を集めるなど、選択の幅を広く持って、研究をしましょう。

インターンシップをやってみよう

インターンシップ(在学中の就業体験)は、実際の仕事や職場の状況を知る機会となります。インターンシップについては、学生職業センター・学生等職業相談窓口にお問い合わせみましょう。また、ホームページで紹介している企業もあります。



企業を研究するに当たって・・・

みなさんが、十分に能力を発揮して働ける環境をつくるため、多くの企業で以下のような取組が行われています。このような企業の活動に目を向けて企業研究を行うのも一つの視点でしょう。

ポジティブ・アクション

固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取組です。

ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではありません。これまでの慣行や固定的な性別役割分担意識などが原因で女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境におかれてきた状況を「改善」するための取組です。

例えば、次のような取組を行っている企業があります。

- 女性の少ない職場における女性の採用拡大
女性の採用人数の目標を設定
- 女性管理職の増加
モデルとなる女性の育成
メンター制度の導入



ポジティブ・アクション普及促進のための
シンボルマーク

ポジティブ・アクション応援サイト

いろいろな業種・企業規模の取組事例を紹介しています。求職に当たって、女性が活躍できる企業情報として活用して下さい。

「ポジティブ・アクション応援サイト」で検索！

仕事と家庭の両立支援

① ファミリー・フレンドリー企業

仕事と育児・介護とが両立できるような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業です。

仕事と育児・介護とが両立できる「様々な制度、取組」とは、①法を上回る育児・介護休業制度、②仕事と家庭のバランスに配慮した柔軟な働き方ができる制度、③仕事と家庭の両立を可能とするその他の制度、④仕事と家庭の両立がしやすい企業文化、等があります。

② 「くるみん」(次世代育成支援対策推進法に基づく認定)取得企業

「くるみん」とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てサポート企業として厚生労働大臣(都道府県労働局長へ委任)の認定を受けた企業のみが使用できる次世代認定マークの愛称です。「くるみん」取得企業は、従業員の仕事と子育てに関する取組を行い、その取組の結果、育児休業取得者がいる等の一定の基準を満たした企業です。



次世代認定マーク 愛称:くるみん

★「両立支援のひろば」

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

<http://www.ryouritsushien.jp/>

★次世代法に基づく認定企業(くるみん取得企業)

「くるみん」企業は、厚生労働省のホームページからご確認いただけます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/kintou/kijuntekigou/index.html>

均等・両立推進企業

厚生労働省では、ポジティブ・アクションの取組及びファミリー・フレンドリー企業に向けた取組について、他の模範となるような取組を推進している企業を表彰しています。

表彰制度の概要やこれまでに表彰された企業は、厚生労働省のホームページで紹介しています。

URL:<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/kintou/ryouritsu.html>

どこでどうやって 情報を収集したらよいの？

「どんな仕事があるんだろう？」「自分に向いている仕事は何だろう？」など、働くことについて知りたいことがあったら、次のような情報収集先があります。

女性と仕事の未来館

女子学生・女子生徒の適切な職業選択のための情報、その他働く女性に関する情報の提供等各種支援事業を実施しています。

あなたの将来の職業選択を想定したシミュレーション・ゲーム等コンピューターを利用した展示や先輩女性の経験談を伝える場の提供、就業相談等を行っています。

URL:<http://www.miraikan.go.jp/>

学生職業総合支援センター、学生職業センター、学生等職業相談窓口

学生職業総合支援センターは、求人情報等の提供、予約相談の実施、就職関連イベントなど、多彩なメニューを用意して、就職活動をバックアップしています。

インターネットでクラブ会員登録していただければ、各種情報もお届けします。

また、学生職業センター及び学生等職業相談窓口は、各都道府県に一箇所ずつ設置されており、大学等新卒者対象就職情報の提供と、職業相談を実施しています。

お問い合わせ先

●学生職業総合支援センター

住所：東京都港区六本木3-2-21六本木ジョブパーク

URL:<http://job.gakusei.go.jp/F/F2000200.asp>

●学生職業センター、学生等職業相談窓口

各都道府県の学生職業センター、学生等職業相談窓口の連絡先は、ホームページでご確認ください。

URL:<http://job.gakusei.go.jp/F/F2001500.asp>

キャリア情報ナビ

個人が働く際に生じる「自分を知りたい」、「職業を知りたい」、「職業能力を高めたい」、「仕事を探したい」など様々な要望に応じる情報を整理し、紹介するとともに、利用する方に応じた紹介もしています。

URL:http://www.ehdo.go.jp/career_navi/index.html

キャリアマトリックス

キャリアマトリックス(CMX)は職業情報とキャリアに関する総合的な情報サイトです。約500職種の仕事内容を写真とともに解説しています。仕事の百科事典としてご利用ください。興味、ワークスタイル(価値観)、スキルから適職を探索したり、これまでの経歴を分析し、それから適職を調べることもできます。

URL:<http://cmx.vrsys.net/>

それでは、次のページから実際に働いている先輩女性や
企業の採用担当者の声を聞いてみましょう。→

働く女性からのメッセージ

株式会社 ベネッセコーポレーション



1999年入社
社会人キャリア開発事業部
企業営業職

平山 恭子さん

企業プロフィール

業種：教育・出版業
従業員数：3,137名（男性43%、女性57%）
URL：<http://www.benesse.co.jp/>

学生時代の経験は「全て」仕事に役立ちます！

学生時代に経験した「全て」が今の仕事に役立っていると思います。敢えて一つ挙げるとすれば、学生時代にスキューバダイビングのインストラクターをしていたことです。スキューバダイビングでは、海に潜る前に、短時間で船の上でお客様と信頼関係を築く必要があります。確実に優先順位を付けて物事を伝える力が身に付きました。社会人になって10年経った今でも、この経験は日々働いている中で役に立っていると感じています。

入社後、ずっと新規事業に携わり続けています。

入社後、立ち上がったばかりの関東支社に配属され、5年間営業を担当しました。地域で初めての女性営業職として、高校の先生に対してアセスメントや教材の活用方法に特化したコンサルティング営業を行いました。その後、英会話教室5件の新規店舗立ち上げに携わり、現在は社会人の英語コミュニケーション能力を測定するテストの研究開発を行っています。

入社後はほとんど新規事業に関わってきたことから、マニュアルを見て答えを探すのではなく、自分自身で答えを見つける力がその頃ついたように思います。

現職の醍醐味は、自分の扱っている商品の「社会的影響力の大きさ」です。

現在は、英語コミュニケーション能力を測定するテストを企業の人事担当者向けに提案したり、顧客向けにセミナーを行ったりしています。また、40名程の外国人を含めた部下もいるため、言葉の壁を超えたマネジメントをしています。

万が一採点ミスをした場合に受験者に与える社会責任の大きさを考えると緊張することもあります。扱っている商品が社会的に与える影響の大きさはこの仕事の醍醐味だと思います。一方、仕事の大変さは、テストはシステムで動くため、システムが動かない等のトラブルへの責任があります。その社会的責任の重さこそが自分自身を成長させていると思うので、それを支えに頑張っています。

今後は自分の子どもが社会人になりたいと思えるような社会を作りたいです！

定年まででは時間が足りないくらいやりたいことは沢山あります。自分の子どもが大きくなったときに、日本が元気な状態で社会人になれるよう、大学生が社会人になることをワクワクできる社会を作りたいと思っています。そのためにまずは、大学と社会の橋渡しになるような仕事をしてみたいです。

女子学生の皆さん、自分の限界を自分で決めないでください！

自分の限界を自分で決めないことが大切です。なぜなら失敗した数だけ成長できるからです。「自分の大学はこのレベルだから、就職できる企業はこのレベル」と言ったように、自分で自分の限界を決めないでください。学生のうちは失敗を恐れず、妥協をせず、アルバイトや友人関係、サークル活動等、トライ&エラーを重ねて社会人になって欲しいと思います。

1日のスケジュール

- 6:00～ 起床。出社前に会社のメールをチェック。
- 7:00～ 子どもが起床。
- 8:00～ 子どもの着替え、朝食。
- 8:30～ 夫と分担して、子どもを保育園へ送り。
- 8:30～ 出社。海外からのメールをチェック。
- 9:30～ オフィスで打合せ後、外出。
- 12:00～ ランチ。
- 13:00～ 顧客企業にてセミナーを実施。
- 16:00～ オフィスに戻り、海外の担当者と会議。資料作りや準備。
- 19:00～ 退社。
- 19:30～ 帰宅。子どもの世話。
- 21:00～ 子どもを寝かしつけた後、夕食。
- 22:00～ 洗い物、洗濯等の家事。
- 24:00 就寝。

東京海上日動火災保険 株式会社



2002年入社
総合営業第二部 営業第三課
(商社担当)

清末 香織さん

企業プロフィール

業種：損害保険業
従業員数：15,747名(男性56%、女性44%)
URL：<http://www.tokiomarine-nichido.co.jp/>

学生時代は、競技ダンスとアルバイトに熱中していました。

学生時代は様々な経験をしましたが、最も力を入れたのは、体育会の競技ダンス部の活動です。競技ダンスは、男女ペアで踊り、全国で試合が開催されます。相手の表現したいことを知り、また自分の表現したいことを伝え、お互いを理解できると、ぴったり息を合わせて踊ることができます。お互い熱中しすぎて、時には意見がぶつかりあうことも。そんな時はプロの技術を研究して自分なりの根拠をもって話し合い、意見をすり合わせるよう心掛けていました。

毎日の部活と併行して、アルバイトにも同じくらい力を入れて取り組んでいました。もともと時間があればどんどん予定を入れ、自分でバランスを取りながら複数の物事に取り組むのが好きな性格でしたので、あらゆることに貪欲にチャレンジしていました。チャレンジ精神とともに、スケジュール通りにいかない場合の調整能力も培われたと思います。

入社7年目で希望した営業に異動しました。

入社後人事部門に配属され、採用関連業務に携わりました。その後「保険会社に入ったからには、保険商品を扱う仕事がしたい。」と上司に異動したい旨希望を出し、昔から憧れていた営業部門への異動が叶いました。

現在のクライアントは様々なリスクを抱えている商社です。

現在は営業担当者として、大手、中堅、専門の商社を9社ほど担当しています。損害保険営業の醍醐味は何と言っても「リスクコンサルティング」。クライアントが抱えるリスクは様々で、クライアント自身が気付いていないリスクが多数存在しています。そのような場合は、過去の事故事例の収集や実務担当者へのアンケートを実施する等、客観的な根拠資料を揃えてリスクヘッジの必要性を訴えます。また、クライアントが抱えるリスクを減らす「ロスプリベション」のご提案も同時に行っています。専門的な知識を駆使し、社内外の関係部署と連携しながら、クライアントのリスク実態に則した保険商品を

企画・設計しています。

自分の仕事に「誇り」を持っています。

営業担当者としてはまだまだ駆け出しですが、現在のクライアントのリスクコントロールは私に一任されており、上司からは「責任は自分取るので、クライアントのためにできることは熱意をもってすべてやって欲しい」と言われています。経験が浅くてもやる気があれば仕事を任せてくれる社風が、自分自身を成長させてくれています。入社前から、裁量と責任を持って能力を最大限に発揮できる職場で働きたいと思っていました。今、目標となる素敵な先輩方に囲まれて刺激を受けることで、徐々にそのイメージに近づけていると感じています。

これからも新たな業務にチャレンジしたい。

今後は商社以外の業種、例えばものづくり日本を支えるメーカーも担当してみたいです。そして将来的に「営業」を極めたら、営業部門を支援する業務に携わりたいと考えています。また、現在結婚していますが、子どもを出産した後も会社の育児支援制度等をフルに活用して長く働き続け、子どもに働くママの姿を見せてあげたいと思います。

自分が輝いている瞬間を大切にしてください。

学生時代にできることに最大限挑戦し、輝いている瞬間をたくさん作ってください。そして自分のスタイルを大切に、積極的に意見を発信しながらも、相手を受け入れることができるバランス感覚を養ってほしいです。

就職活動のゴールは単に内定を貰うことではなく、「自分が10年後もいきいきと働ける会社に出会うこと」です。就職活動は自分自身を見つめ直す絶好の機会、焦らずに、自分に合った活躍フィールドを見つけてください。

1日のスケジュール

- 6:00～ 起床、お弁当作り。
- 7:30～ 家を出る。
- 8:45～ 出社。
- 9:00～ メールチェック。
- 10:00～ 1社目の訪問。
- 11:00～ 訪問後の課題対応。
- 12:00～ 昼食。
- 13:00～ 見積書・企画書の作成、後輩の指導
- 14:00～ 2社目の訪問。
- 16:00～ 訪問後の課題対応、会議。
- 19:30～ 退社
- 21:00～ 帰宅、掃除・食事作り等の家事
- 22:30～ 食事。
- 24:00～ 自由時間。
- 25:30 就寝。

パナソニック電工株式会社



2002年入社
 全社総合技術部門
 EMITプラットフォーム
 開発センター
 システム開発職

村上 薫さん

企業プロフィール

業種：電気機械器具製造業
 従業員数：連結 56,848名、単体 12,240名(男性76%、女性24%)
 URL：<http://panasonic-denko.co.jp/>

学生時代は茶道部でチームワークなどを身につけました。

学生時代は、茶道部でチームワークなどを身につけました。長く先輩方から受け継がれた歴史と伝統のある部活であり、お客様に最高のおもてなしをする為に、隅々の掃除から始め、朝から晩までの厳しい点前の練習をするなど体育会系の部のようなものでした。また、会計や内政としての経験は、プロジェクトの予算管理やプロジェクトメンバーの相談に応じたりするなどのマネジメント業務に役立っています。

入社後は様々なシステム開発に携わっています。

入社直後に、住宅設備のコントロールシステムの開発に携わり、入社2年目にはホームネットワークシステムの商品の営業を3ヶ月経験しました。設計事務所を訪問営業するなど、この際に学んだお客様の視点は開発業務にも役立っています。入社3年目には開発のプロジェクトリーダーを経験し、メンバーを取りまとめるなど難しい役割である反面、やりがいがあると思いました。

現在は、住宅内の設備機器のシステム開発に携わり、プロジェクト管理も行っています。

現在は「ライフィニティ」という、デジタルテレビや携帯電話で照明などの操作をしたり、使用電力量の確認ができるシステムの開発に携わっています。開発は、音声や画像などのモジュールごとに仕事を分けて進めており、その担当を割り振り、進捗管理をすることも重要な仕事のひとつです。

現職の醍醐味は、「お客様にエコで快適な生活環境を提供できる」ことです。

システム開発の醍醐味は、お客様にエコで快適な生

活環境を提供できることです。入社時から、住宅内の機器や情報をつなぎ、新たな暮らし方の可能性を広げることができるホームネットワークシステムに関心があり、今その夢を形にすることができています。

設計はもちろんのこと、さまざまな組み合わせがあるため、品質を保つためにベストな方法を考えることが求められます。自分の専門知識を高めることに努め、最新情報を収集するために関連雑誌などをチェックしています。

今後は女性の視点を活かして、新しく海外向け商品の開発をしてみたいです。

もともと商品開発、特に海外向けホームネットワークシステムの企画開発に関心があり、これからも女性の視点を活かしたいと考えています。仕事と家庭を両立するのは大変ですので、それをカバーするような商品を開発したいと思います。

女子学生の皆さん、学生時代にしかできないことに挑戦し、働き続けることを目標にしてください！

女子学生の皆さんには、学生のうちにしか経験できないことに挑戦してほしいと思います。就職活動時はいろいろな生の現場を見ることのできる時期ですので、積極的に活動してほしいです。

当社には周りに育児をしながら仕事をしている先輩が多くいます。会社は、社員が仕事を続けられるように支援をしてくれますし、一生懸命にやろうと思えば助けてくれる人たちがきっといますので、皆さんもぜひ頑張ってください。

1日のスケジュール

7:00～	起床。
7:50～	家を出る。
8:30～	出社。
8:30～	プロジェクト資料の作成。
10:15～	ウェブにて定例会議。
11:00～	メンバー17名の取りまとめ。
11:45～	社員食堂で昼食。
12:30～	プロジェクト資料の作成。
15:00～	商品事業部との会議。
17:00～	プロジェクト資料の作成。
19:30～	退社。
20:00～	帰宅。
20:00～	夕食準備、食事等。
23:00	就寝。

株式会社 ワーク・ライフバランス



2004年起業
起業家

小室 淑恵さん

企業プロフィール

業種: ワーク・ライフバランスコンサルティング業
従業員数: 17名(男性30%、女性70%)
URL: <http://www.work-life-b.com/>

ある出会いをするまでは、専業主婦になることが夢でした。

大学3年生になるまでは、専業主婦になることが夢でしたし、実際にまわりからも早く結婚するものだと言われていました。基本的に女性は仕事または家庭のどちらかを選ぶものだと考えており、自分自身は家庭を選択するつもりでした。

その考えが変わったのは、2つの出会いがあったからです。最初の出会いは、大学生の時に猪口邦子氏(当時、上智大学教授)から女性が育児をしながら働くことが、むしろ日本企業から今後求められるようになる講演を聞き、目から鱗だったのを覚えています。その話に刺激を受け、大学を一年休学して渡米したことで次の出会いがありました。ベビーシッターをさせてもらった家庭のシングルマザーのスーザンさんです。私はそれまで育児休業を取ることは女性のキャリアのブランクとなると思っていたのですが、なんと育児休業中にインターネットを利用して資格を取得し、職場復帰後に昇進を果たしました。この2人の出会いを通じて、働きながら仕事ができる日本をつくりたい、という目標を持つことができました。

資生堂のビジネスコンテストで優勝しました。

資生堂に入社後、奈良支社に配属され、20軒程の化粧品専門店の営業を担当しました。若い人はドラッグストア等で化粧品を購入するようになっていた時代であったため、個人経営のお店の売り上げは伸び悩みましたが、お店で商品が売れない理由をきちんと聞いて対策を提案したり、またお客さんを呼び込むアイデアを提供したりすることで、売り上げを7倍にも伸ばすことができました。

入社2年目には、既存の事業とは異なる、新しいビジネスモデルを募集する社内の「ビジネスコンテスト」に応募しました。前出のアメリカ滞在時代から温めていた「育児休業者向けに職場復帰を支援するインターネットプログラム」を提案し、それまでの事業の枠を超えたアイデアとして優勝を勝ち取りました。

個人の様々な事情があっても働き続けられる職場作りがしたいと思い、起業しました。

この「育児休業者向け職場復帰を支援するプログラム」を

導入した企業から、男性にも対応するプログラムがほしい、介護休業を取得する従業員にも対応できないのか、といった声が挙がるようになりました。これからは育児だけではなく、介護やメンタルヘルス等で休業する様々な人に対応できる職場作りが必要だと感じました。また、日本企業ではワーク・ライフバランスを受け入れない風土があると感じ、そのような状況を企業の外と中から見た者として、ワーク・ライフバランスを広めたいと思い、起業しました。

現職では、ワーク・ライフバランスに関するコンサルティングサービスを提供しています。

現在は、700社以上の様々な業種の企業に、ワーク・ライフバランスのコンサルティングや組織診断サービスを提供しています。また、年300回以上の講演や研修を通じて、ワーク・ライフバランスの意味や意義を知って頂く活動もしています。

仕事と家庭を両立するため、家族と協力しています。

平日の朝は夫が朝食を作り、子どもをお風呂に入れてくれ、私は夕方に子どもを保育園に迎えに行き、夕食を食べさせて寝かしつけます。週末にも、協力して掃除や洗濯等の家事をしています。

様々な経験をしてアイデアや価値観を生み出してください。

日本では長時間労働をする習慣がありますが、これからは、「ライフ」の時間を持っている人が新しいアイデアを出し、成果を出す時代になると思います。会社人間では、多様な経験をすることができないため、社会で必要とされる斬新なアイデアや高い付加価値を生み出すことが難しいのです。

そして、女子学生の皆さんには、自分の可能性を信じて、一生続けられるような仕事を探すことをお勧めします。また男性一人の収入では子どもを二人以上育てられないという経済状況もありますが、夫婦で働けば子ども二人分以上の養育費もまかなえます。夫婦で働き、夫婦で家事・育児をすると、育児の悩みも仕事の悩みも夫婦で分かち合えます。新しいライフスタイルを確立してみてください。

1日のスケジュール

- 6:00~ 起床 スポーツジムで体を動かす。
- 7:00~ 朝食。
- 7:40~ お風呂(45分)&スキンケア。
- 8:30~ 化粧、家事をこなし出勤。
- 9:30~ 午前中に取材や会議。
- 12:00~ 移動・お昼休み。
- 13:00~ 講演会(約2時間)。
- 15:00~ 移動。
- 15:30~ 企業のコンサルティング。
- 17:00~ 移動。
- 17:15~ 会社に戻る/会議/著書の原稿を書く
/自分が判断をくださなければならない仕事の決着。
(これらを30分~40分で済ませる)
- 18:00~ 息子を保育園へ迎えに行き、買い物済ませる。
- 18:30~ 帰宅。息子と遊びつつ、夕食の準備。
- 19:00~ 食事。
- 19:30~ 洗濯・皿洗い・掃除などの家事 スキンケア。
- 20:30~ 息子と遊びながらエクササイズ、その後息子を寝かせる。
- 21:30 就寝。

企業からのメッセージ

株式会社ケーヒン



取締役 総務部長

三ッ堀 徹さん

企業プロフィール

業種：輸送機器

従業員数：4,361名（男性80%、女性20%）

URL：<http://www.keihin-corp.co.jp/>

女性プロジェクトリーダーが活躍している会社です

現在、女性の技術者は30名程度おり、うち、10名弱が開発部門のプロジェクトリーダーとして活躍しています。プロジェクトリーダーは、新製品開発にあたり、営業、品質、購買、製造、生産技術など様々な職種の方々を取りまとめながらプロジェクトの進行を管理する責任者です。プロジェクトリーダーの条件に年次や男女差はなく、製品の種類にもよりますが、通常、10人以上のメンバーをまとめています。

基本理念「人間尊重（自立・公平・信頼）」に基づく人材活用

基本理念の一つである「人間尊重」の中には、「自立」（自由な発想と自らの信念で行動し、結果に責任を持つ）、「公平」（お互いの違いを尊重し、公平に接しよう）、「信頼」（誠意をもってお互いを認め合い、足りないところを補い合おう）という私たちの信念がこめられています。当社には、敢えて女性を活用しようという考え方はなく、能力と適性に応じて男女問わず登用しており、女性が活躍できる風土がもともとあったと言えます。

透明な人事評価制度と上司・部下の“2way コミュニケーション（双方向のコミュニケーション）”を大切に

当社のキャリアパスに文系・理系や男女の違いはありません。社員は大きく「組合員」と「管理職」の二つに分かれ、それぞれ複数の等級が用意されています。能力開発の段階にある組合員では前半を能力の「開発ステージ」、後半を「発揮ステージ」と位置づけ、寺子屋形式での先輩社員による指導や部署ごとの教育活動、

フォローアップ研修など各ステージに応じた積極的な能力開発支援を行っています。

昇級にあたっては、社員が自身の能力開発における課題を認識し、納得して自分のキャリアパスを描けるよう、透明性の高い人事評価と、上司・部下間のざっくばらんなホンネの対話の形として、“2wayコミュニケーション（双方向のコミュニケーション）”を大切にしています。

「価値ある人材」を育成するため、仕事と家庭の両立を支援

開発部門は男性の多い職場ですが、それ自体に男女共に抵抗感を持つことは少ないようです。しかしながら、女性社員が妊娠、出産するとなると、仕事と家庭との両立の難しさが生じますので、両立支援制度の活用や、今後は育児施設を準備するなど積極的に支援をしていきます。

価値あるパフォーマンスを発揮して頂くためには、社員のモチベーション維持・向上が欠かせないと思っており、全社員がケーヒンで働くことを誇りに思える、働きやすい職場づくりを進めています。

「思い」や「志」を大切に、目的意識を持った学生生活を

当社では採用活動の際、応募して頂いた学生の皆さんに繰り返し「当社の想いに共感できるか」を確認しています。なぜなら、会社の想いに共感して自分の進むべき方向と同じ会社を見つけられる人は、どのような活動においても目的意識を持ち、それに向かって努力できる人だからです。

そうした人物になるためにぜひ早くから実践して頂きたいのが、結果よりもプロセスを大切にする姿勢です。結果は偶然で得られる場合もありますが、プロセスは継続展開のために重要です。一生懸命取り組んだものは、仮に失敗したとしても、その後の行動につながる尊いものです。また、そうすることで本当の意味で達成感とやりがいを感じる仕事に就くことができると思います。

知識や技術は学べば獲得できるものですが、思いや志は学んで獲得できるものではありません。皆さんが就職先を探される際には、必ずその会社の経営理念をご理解いただきその「思い」に共感できるかどうか見極め、充実した就職活動をされることを祈っております。

株式会社 ベネッセコーポレーション



人財部社員サポート課
ワークライフマネジメント
推進担当課長

池田 和さん

企業プロフィール

業種：教育・出版業
従業員数：3,137名（男性43%、女性57%）
URL：<http://www.benesse.co.jp/>

1970年代から女性社員を採用し、働き続けやすい環境づくりをしています

ベネッセコーポレーションでは、1972年に女性の採用を開始し、1977年には女性が男性の社員数を上回りました。このような取組を始めたきっかけの一つは、本社が岡山県にあったことが挙げられます。当時は男性を中心に採用する企業が多く、優秀な人材は都市部に集中していたため、優秀な人材を採用するために、女性の能力に目を付けたのです。1980年代に入ると、女性の社員数はどんどん増加していきましたが、結婚や出産を機に退職してしまう女性が多く、働き続けることのできる環境づくりを始めました。

全社員が各々の経験を活かして、幅広い職種で活躍中

当社では、男女間で偏りのある部署はなく、異動、昇進に関しても個人の能力を見ており、男女の比率等を意識しての配置を行っています。現在、女性社員は全社の56.9%を占め、様々な部署で働いています。

進研ゼミの幼児講座では、育児を経験している男性・女性社員が子どもの成長による実生活からのヒントを得て新しい企画を立ち上げたり、幼児向け商品の通信販売業務では、父親・母親の視点で商品検査を行うことでよりよい商品を制作できていると聞いています。

男女ともに働き続けやすい環境を整備

社員が仕事と家庭の両立ができるように様々な支援制度を設けています。例えば、育児休職制度はもちろんのこと、休職中の経済的支援や情報提供等にも力を入れています。また、育児をしながら仕事を続けられるように、育児休職後の職場復帰時には、人財部による個別面談の実施を、子どもを預けられる保育所を事業所内で運営をしています。

キャリア形成支援のための研修を実施

入社後の昇進プロセスや評価の流れは、自社独自の段階に基づいて行っていますが、男女差はありません。各段階に上がる際は、全社員が同様の研修や試験を受け、上司や経営層の認定を受ける仕組みになっています。

社員にはやりがいを持って働いてほしい

ベネッセコーポレーションでは、若いうちからいろいろな仕事を任せており、自分の責任で大きな仕事が回すことができるため、非常にやりがいがあります。男性女性の区別なく、チャレンジ精神のある人が多く、自ら目標を決め、アクションに移すことを常に期待しています。

「働き続けたい」という気持ちを持ってチャレンジし続けてください

女子学生の皆さんには、結婚や出産をしても、働き続けたいという気持ちを持って何事にもチャレンジして欲しいと思います。もし、自分の希望しない職業に就いたとしても、与えられた仕事を頑張ってこなしていけば、やりたいことに一步步近づいていくことができますし、専門性も身に付けることができます。

また、今後就職活動をする際には、企業理念や企業活動を十分に調べて、その企業の社員と会って話をし、その企業の中身を知ってください。しっかりと自分の目で見て、企業を判断するようにしてください。

東京海上日動火災保険 株式会社



人事企画部部長 兼
人事・採用グループ
リーダー

伊藤 直哉さん

企業プロフィール

業種：損害保険業
従業員数：15,747名（男性56%、女性44%）
URL：<http://www.tokiomarine-nichido.co.jp/>

会社全体で「ダイバーシティ」を推進しています

当社は創立130周年を迎えていますが、長きにわたって優秀な女性社員を多数採用することができており、これら女性社員の活躍を今まで以上に推し進めることが、今後の会社の成長には不可欠であると考えました。ところが、これも長い歴史の中で、「男性は外で営業の仕事、女性は中で事務の仕事」という固定的な認識が根強く、女性社員に機会や役割を与えてこなかった伝統を打破するのは簡単なことではありませんでした。

そこで、まず2004年に人事制度を大きく変えました。以前は総合職と一般職（事務を中心に総合職の補佐的な仕事）に区分していた制度を、全国型（転居転勤あり）と地域型（転居転勤なし）に分け、全国型、地域型に共通の役割等級制度を導入しました。女性社員が多い地域型でも、転居転勤しなくても、役員や社長にもなれるようにすべきだという発想です。

続いて、この人事制度改革を土台とし、会社の業務の流れを大きく変える「業務革新プロジェクト」を進めることにより、従来にはない働き方が可能になりました。具体的には、IT導入等により事務の仕事を効率化することで、営業推進や代理店サポートなど地域型の活躍のフィールドが大きく拡大しました。

そして、2009年4月1日からは、経営の優先課題に「女性の活躍推進」を取り込むことを社長が宣言し、1年かけて全国の社員と話し合ってきました。こうして、「女性の活躍推進」に魂を注入し、取組を加速しています。昨年12月には全国の全支店から女性社員の代表が集まり、男性マネージャーも加わった大規模なフォーラムを開催し、女性の活躍推進の重要性について活発な論議や意見交換が行われました。

女性社員の活躍推進による会社の成長

女性の活躍推進はあくまで当社がお客様から品質で選ばれ、成長し続ける企業になるための重要な課題と位置づけています。女性の活躍により、男性社員も含めた全社

員が自身の役割を見直すことで、会社全体の力を最大化したいと考えています。女性社員はこれまで営業の仕事をするのは少なかったのですが、これまでの事務の経験がかえって役立つことがありますし、男性社員にとっても、うかうかしてられないという良い刺激になるという効果もあります。勿論、マネージャーが営業の手順や流れをきちんと説明する等のフォローも行っています。

社員のライフスタイルに合わせて、仕事と家庭を両立できるように支援

仕事と家庭を両立するための制度については、女性のライフサイクルに合わせて整備を進めて来ましたが、当初から、会社としての方針として法定水準を上回る制度を目指してきました。短時間勤務、育児休業や短時間勤務に伴う代替要員の確保などを通じ、利用しやすい制度としており、社内では「育児フルサポート 8つのパッケージ」として親しまれています。

女性が多い地域型向けにUターン（※1）及びIターン（※2）の制度があり、全国的に希望者を募集しています。例えばIターン制度によって、これまで配偶者の転勤によって仕事のキャリアをあきらめていた女性社員が、配偶者の転勤先で勤務することができるようになりました。また、転勤先でのフォローも充実していますから、これら制度の利用によって人事考課面で不利になることはありません。

社員のキャリアビジョンを大切に

毎年の役割チャレンジ面接の中で、各自のキャリアビジョンについて確認しています。上司は、本人の特性を考慮しながら、少しずつステップアップするように支援しています。また、全国型・地域型を問わず、各種研修も充実しています。

女性の活躍推進については、人事企画部の中に15人のプロジェクトチームを作って取り組んでいます。全員がそれぞれ担当領域の異なる業務と兼務していますが、それによって新しい発想が生まれ、良い効果をもたらしているように感じています。

様々な事に挑戦し、欲張りな人生を送ってください

女子学生の皆さんには「欲張りな人生を送ってください」と言いたいです。仕事と家庭を両立し、遊びも趣味も充実できる会社が当社だからです。そのための制度は充実していますし、その制度に魂を入れて女性が活躍できるような風土に会社を変えています。皆さんが様々な事に挑戦されることを期待しています。

（※1）地域型の育成を主目的として、期間限定で転居転勤を実施

（※2）配偶者の転勤等に応じ、転居転勤を実施

パナソニック電工株式会社



人事部労政・福祉グループ
グループ長

佐久間 均さん

企業プロフィール

業種：電気機械器具製造業

従業員数：連結 56,848名、単体 12,240名(男性76%、女性24%)

URL：<http://panasonic-denko.co.jp/>

「女性躍進」から「ダイバーシティ推進」へ、多様な人材の個性を活かす経営を推進しています

当社では女性の活躍を進めるために2004年に「女性躍進推進室」を立ち上げました。女性が使うことが多い理美容商品などを、ほとんど男性だけで企画・販売していたことに問題意識を持った事がきっかけでした。女性躍進のためにはトップダウンが不可欠と考え、2005年秋から2年間、社長直轄で推進室を運営しました。

2008年4月に人事担当役員直轄の「ダイバーシティ推進室」とし、全ての社員が多様性(個性・特長)を発揮していきいき活躍できる風土を目指して、活動領域を「女性」「外国人」「障がい者」の3本柱とし、全国の地区委員会と連携して活動しています。

女性の活躍を促進する研修も実施中

現在、企画判断職(総合職相当)女性の役職者数を増やすことに積極的に取り組んでおり、2012年度には現在の倍程度に伸ばしたいと考えています。役職者候補の女性社員を対象として女性リーダー研修を実施したり、役員から直接指導を受ける機会を設けたりしています。これまでは比較的全社的な視野やリーダー体験が少なかった女性社員も、研修を通して他部門の社員との交流を図り、メンバーの取りまとめなどをすることで、視野拡大やスキル向上につながっています。

積極的に社員のワーク・ライフ・バランスの実現を支援

社員が安心して働き続けられる就労環境づくりも進めており、出産・育児に関する制度について「しおり」を作り、出産を機に本人と上司・同僚に配布しています。出産の前後には休暇に加え、短時間フレキシブル勤務など多数の制度を整備しています。また、制度を活用

しやすくするため、育児休業を取得した社員の声を取り上げ、育児と仕事の両立を進めていく上での工夫などの情報を共有する社内HPも作成しています。

自己申告でのキャリア開発を各種研修や上司がサポート

社内研修は、キャリアステージごとの階層別の研修と、職能(仕事内容)別スキル習得を目的とした研修の2種類(300コース)があります。

また、直属上司との1対1の面談を年2回実施します(1・1・2面接制度)。年度初の面談では、社員が今後のキャリアを主体的に考えて「キャリア開発シート」を作成し、会社と本人の希望のすり合わせを行ないます。キャリア支援に関しては、基本的には自律と自己責任による自己申告制度を取り入れており、FA(フリーエージェント)や、社内公募など自分の意志で異動希望を叶える制度、現勤務地で働くことを選択できる勤務地特定制度などを設けています。

チャレンジをしながら、会社生活を通して成長してほしい

社員の幸せと会社の成長は相互に高め合うWIN-WINの関係であるべきと考えています。当社では、会社生活をより充実したものにするための環境は整備できていると思います。やる気のある人には無限のチャンスがあります。社員一人ひとりが、個人の幸せのためにもキャリアアップのためにも、積極的に挑戦して欲しいと考えています。

これからの会社と社会を変える人材になってください

当社はこれまで男性中心で国内をメインにビジネスをしてきましたが、今後はグローバルでのビジネスを加速します。そのためには、女性をはじめとする多様な人材の力が不可欠だと考えています。特に女性には未開拓の活躍の場が多くあり、やる気のある人が思いきり活躍し、働き続けることが出来る環境が整ってきました。自分の可能性に大いにチャレンジし、希望を持った会社生活をしてください。

現在は女性にとって、まさに「追い風」の時代といえます。女性の皆さんにこれからの会社と社会を変えていってほしいと考えています。

働く女性のための法律、 相談機関について知る

就職後はもちろん、就職活動中であっていろいろな法律があなたをサポートしていますので、ぜひ知っておいてください！

例えば・・・

就職活動において

- 募集・採用について、性別を理由とした差別的取扱いをすることは禁止されています(男女雇用機会均等法第5条)。

働いてから

- 配置・昇進・降格・教育訓練、一定の福利厚生、定年・解雇等について、性別を理由とした差別的取扱いをすることは禁止されています(男女雇用機会均等法第6条)。
- 労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならないこととされています(労働基準法第4条)。
- 職場におけるセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置の実施を事業主に義務づけています(男女雇用機会均等法第11条)。

「職場におけるセクシュアルハラスメント」とは・・・

意に反する性的な言動を拒否したことによって、解雇や降格、減給などの不利益を受けること(対価型セクシュアルハラスメント)や、意に反する性的な言動によって就業環境が不快なものとなり、能力の発揮に大きな悪影響が生じること(環境型セクシュアルハラスメント)のことをいいます。



結婚・妊娠・出産をした時

- 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性は、産前休業を請求することができます(労働基準法第65条)。
- 産後8週間を経過しない女性については、原則として就業させることはできません(労働基準法第65条)。
- 妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするための必要な措置の実施を事業主に義務付けています(男女雇用機会均等法第12条、13条)。
- 女性労働者が婚姻したことを理由として解雇することや、妊娠・出産等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをすることは禁止されています。また、妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が、妊娠等が理由ではないことを証明しない限り無効とされています(男女雇用機会均等法第9条)。



育児をする時(育児・介護休業法)

- 1歳未満の子を養育する男女労働者は、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。
- 両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間休業をすることができます。
- 子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで休業をすることができます。
- 生後満1歳に達しない生児を育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分の育児時間を請求できます(労働基準法第67条)。



就職活動で、このようなことがあったら…

例えば…

- 男女とも募集の対象になっているのに、応募の受付又は面接時に「女性には大変かもしれない」と説明された。
- 会社説明会で、「総合職は全国転勤がある」と女性に対してだけ強調して説明された。
- 男性の選考が終了した後で、女性の選考が行われた。
- 面接の際に「つきあっている男性はいるか」、「結婚や出産後も働き続けるか」ということを女性にだけ質問された。
- 面接で女性にだけ、制服の貸与などを理由に「スリーサイズは？」と質問されるなど、セクハラ的な面接を受けた。
- 女性だけ自宅通勤者優先と言われた。 …など

このような取扱いは、男女雇用機会均等法に違反するものです！

「これは女性に対する差別では？」、「セクハラでは？」と思ったら、またはそういうことがあったということを聞いた場合は、

ぜひ労働局雇用均等室にご相談 又は情報提供ください！

「労働局雇用均等室」って？

厚生労働省の地方の出先機関です。

働く女性やこれから働きたいと思っている女性について、募集・採用から定年・退職に至るまで、性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう支援をしています。

また、仕事と家庭の両立の推進や、パートタイム労働に関する支援もしています。

役所って、コワイし、行きづらい…

お電話やお手紙でも相談を受けつけておりますので、お気軽にご相談ください。

役所に連絡したことが会社にわかったら、内定をもらえないかもしれない…

相談された方の秘密は厳守しますので、お名前を出さなくても構いません。

ただ、どのような取扱いを受けたのかや会社名はぜひ教えてください。

こんなことが2度とないように。

ご相談内容から、会社の法律違反が疑われる場合は…

労働局は、会社から事情を聴き、男女雇用機会均等法など法律違反であることを把握した場合、会社に対し、助言・指導・勧告を行います。

雇用均等室への 相談事例 1

面接で女子学生のみ、結婚後も仕事を続けるかどうかを聞かれた事例（製造業）

相談内容

一次面接を受けたところ、担当者から、将来子どもができたかどうかと聞かれた。一緒に面接を受けた男子学生に話を聞いたところ、そのような質問はされなかったとのこと。女性に対する差別ではないか。

雇用均等室の 対応

企業から事情を聴いたところ、女性を差別する意図はなく、長く働いて欲しいとの考えから、女性については妊娠・出産後も働き続ける意志があるか否かを判断するために確認していたことが判明。

企業は、女性応募者は全員長く働き続ける意思があると判断し、採用の対象とならなかった女性はいなかった、と主張。

雇用均等室は、女性に対してのみ一定の質問を行うことは男女雇用機会均等法に違反するので、是正するよう指導。

結果

企業から、このような質問をすることが法律に違反するとの認識がなかったが、質問事項を見直し男女とも同じ内容とした上ですべての担当者に徹底するとの報告があった。

雇用均等室への 相談事例 2

女性は総合職であっても、仕事の内容は一般職として扱うと説明された事例（流通業）

相談内容

総合職として内定をもらったが、内定式の説明会で、女性は総合職であっても、仕事の内容については、一般職として扱うと説明があった。問題なのではないか。

雇用均等室の 対応

企業から事情を聴いたところ、過去の男女別雇用管理の改善をしないまま、コース別雇用管理制度を取り入れ、女性の総合職採用を始めてからも、実態は男女別雇用管理となっていることが判明。

雇用均等室は、総合職女性の仕事を一般職として扱うことは、総合職の職務から女性を排除することとなり、男女雇用機会均等法に違反するので、これを是正するように指導。また、コースで区分した雇用管理については、性別ではなく、意欲、能力、適性、成果等により評価するよう見直しを指導。

結果

企業からは、早急に雇用管理を見直すとの報告を受けた。また、相談者からは、男性総合職と同様に法人営業の仕事につくことになったと連絡があった。

雇用均等室の連絡先

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青 森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩 手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮 城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋 田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山 形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福 島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨 城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃 木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群 馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼 玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー 16階
千 葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東 京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎13階
新 潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市中央区川岸町1丁目56番地
富 山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石 川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福 井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山 梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長 野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐 阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル3階
静 岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛 知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルヂング
三 重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋 賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京 都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451
大 阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵 庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー 15階
奈 良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥 取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島 根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡 山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広 島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山 口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳 島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香 川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階
愛 媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高 知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福 岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐 賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長 崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
熊 本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
大 分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階
宮 崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖 縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎(1号館)3階