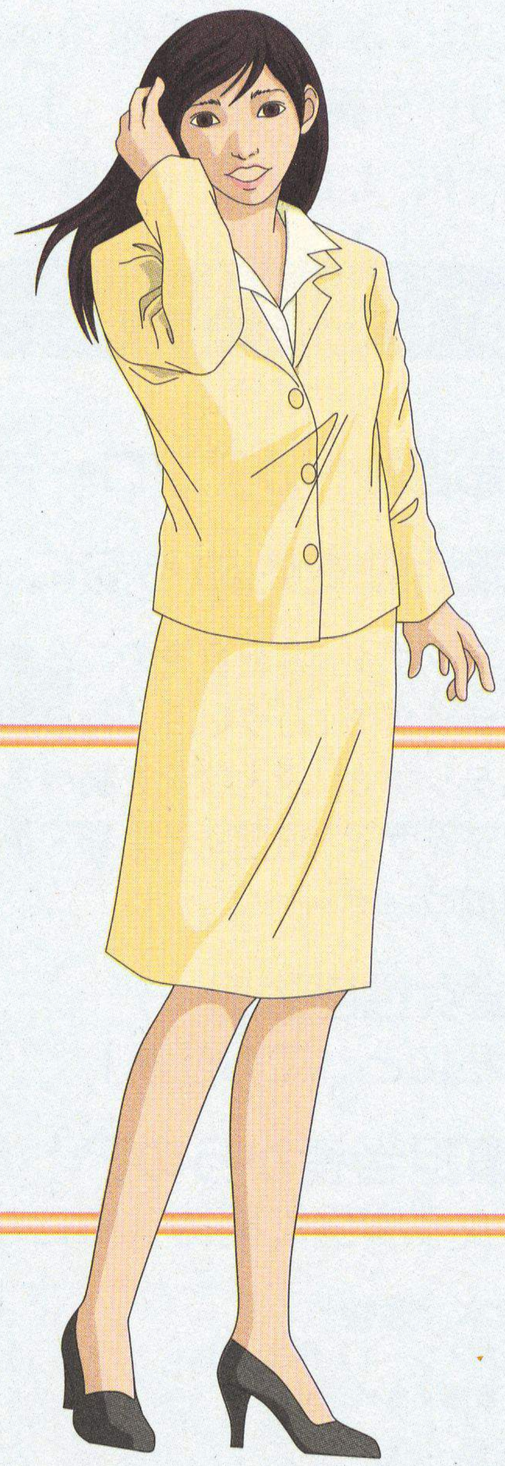
女子学生のための

就職ガイドブック



就職について真剣に
考えてみませんか？

厚生労働省雇用均等・児童家庭局
都道府県労働局（雇用均等室）
平成16年度

女子学生のための
就職ガイドブック

Contents

1 就職活動へのアプローチ

2 就職活動を始める前に

2 ・ステップ1　自分自身のことを整理しておく（自己分析）

3 ・ステップ2　どういう「働き方」をしたいか考える

6 ・ステップ3　求人状況を調べる

8 ・ステップ4　希望する業界・企業を絞り込む

10 ・質問コーナー

12 先輩女性座談会
「私にとっての仕事」

16 人事担当者からのアドバイス
「女子学生に期待すること」

16 ・鈴木　達智
住友スリーエム株式会社
人事部マネージャー

17 ・五島　久
株式会社福岡銀行
人事総務部主任調査役

18 働く女性のための法律を知っていますか?

18 ・職場での男女異なる取扱いは禁止されています

19 ・職場におけるセクシュアルハラスメント防止

19 ・母性保護のために事業主が講ずべき措置

19 ・男女労働者の仕事と家庭の両立を支援する法律（育児・介護休業法）

20 ご相談は雇用均等室へ

就職活動へのアプローチ

皆さんは、学生生活も終盤に入り、社会人となる日が近づいています。学校卒業後の進路は一つではありませんが、企業への就職はその主要な選択肢といえます。

就職先を選択することは、生涯の生き方を左右する重要なことですから、慎重な選択と決断が必要となります。最終的に一つの企業を選択するのはあなた自身です。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、後悔のない選択ができるようにしましょう。

基本的な流れ

●就職活動を始める前の準備

ステップ１ 自分自身のことを整理しておく（自己分析）
ステップ２ どういう「働き方」をしたいか考える
ステップ３ 求人状況を調べる
ステップ４ 希望する業界・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

・資料請求
・先輩訪問
・セミナー、会社説明会
・会社訪問

→ 応募 → 選考 → 内定

就職活動を始める前に

ステップ1

自分自身のことを整理しておく（自己分析）～就職活動の第一歩～

「就職活動」というと、企業にエントリーシートを送ったり、会社訪問をしたり、面接を受けに行く、といったことを思い浮かべる方も多いのではないでしょうか。しかし、その前にやっておいてほしいことがあります。それは、自分自身のことを整理しておくことです。

自己分析をしておけば、自然と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、自分のどのような点がセールスポイントになるのかわかり、どのような面接にも対応できるはずです。

就職活動を開始する時に、一回だけ行うのではなく、就職活動を通して、繰り返し自分を見つめ直してみましょう。

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。 ・大学時代には何に興味を持ち、どういうことに打ち込んだか。 ・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。 ・どんなことに感動し、挫折したのはどんな時か。 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。 ・どんなことにやりがいを感じるか。 ・どん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いたいか。 ・結婚、出産、育児等の家庭生活と仕事をどうとらえていきたいか。 など

参考

就職活動を終えた先輩方の就職活動の反省点として、「自分の適性についてもっと考えておくこと」が最も多くなっています。

	4年制大卒女性	%	短大卒女性	%
1位	自分の適性についてもっと考えておくこと	44.2	自分の適性についてもっと考えておくこと	45.1
2位	もっと多くの就職情報、企業情報を入手すること	37.0	もっと多くの就職情報、企業情報を入手すること	38.7
3位	長期的な将来の見通しを立てておくこと	31.2	就職先の選択の基準をはっきりさせておくこと	36.6

資料出所：（財）21世紀職業財団「新規大卒者の就職活動等実態調査」（平成12年）

ステップ2

どういう「働き方」をしたいか考える

「あなたはどういう働き方をしたいですか…？」

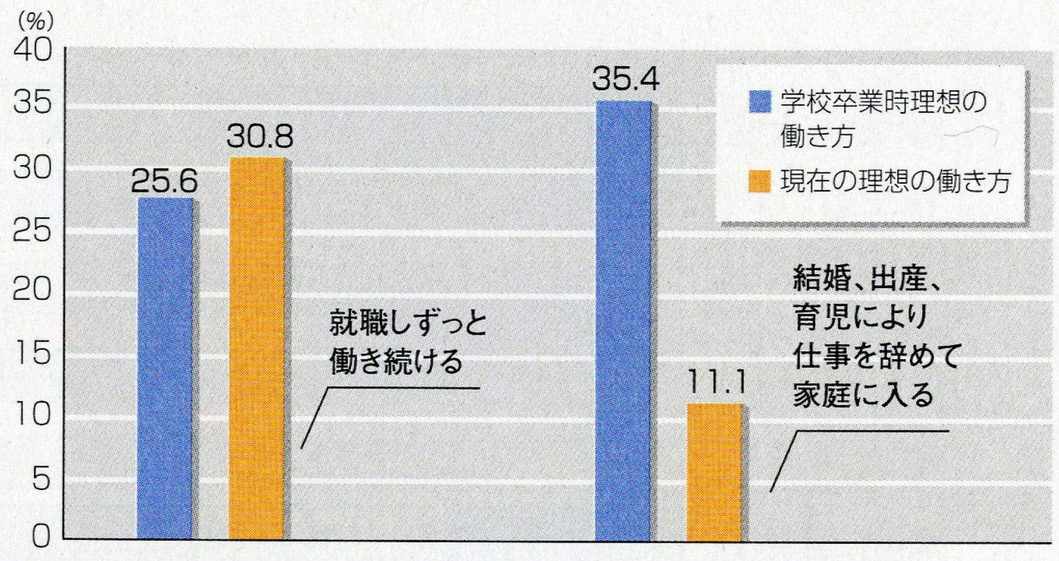
●家庭との両立も考えながら、働きつづける

●結婚や出産までの間働き、子育てが終われば以前の経験をいかして働くetc…

現在の状況を見ると、育児等でいったん退職した女性が再就職する場合に、かつての経験や希望が生かせるような就職の機会は少ないようです。

実際に働いている先輩方をみても、学校卒業時とは理想とする働き方についての考え方は、ずいぶん変わってくるようです。

はじめから、結婚や出産で退職すると決めないで、長く働きつづけるということも選択肢の1つとして考えてみましょう。



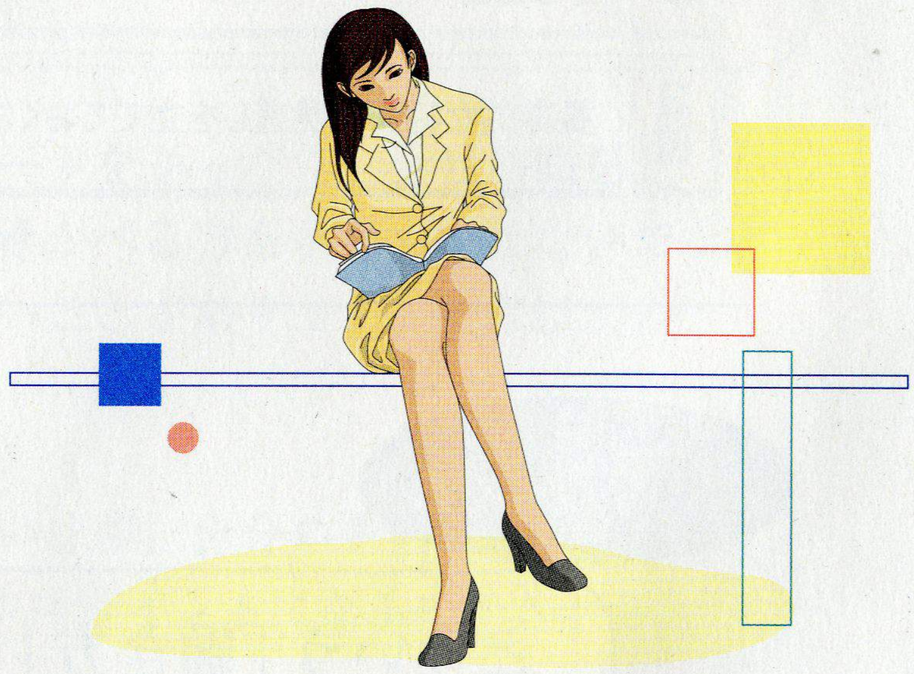
資料出所：（財）21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査結果」（平成13年）

長い目でみたキャリアプランをたて、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。

ここからは、女性労働者の現状をデータでお示ししています。これを見て、女性が「働く」ことについて考えてみましょう。

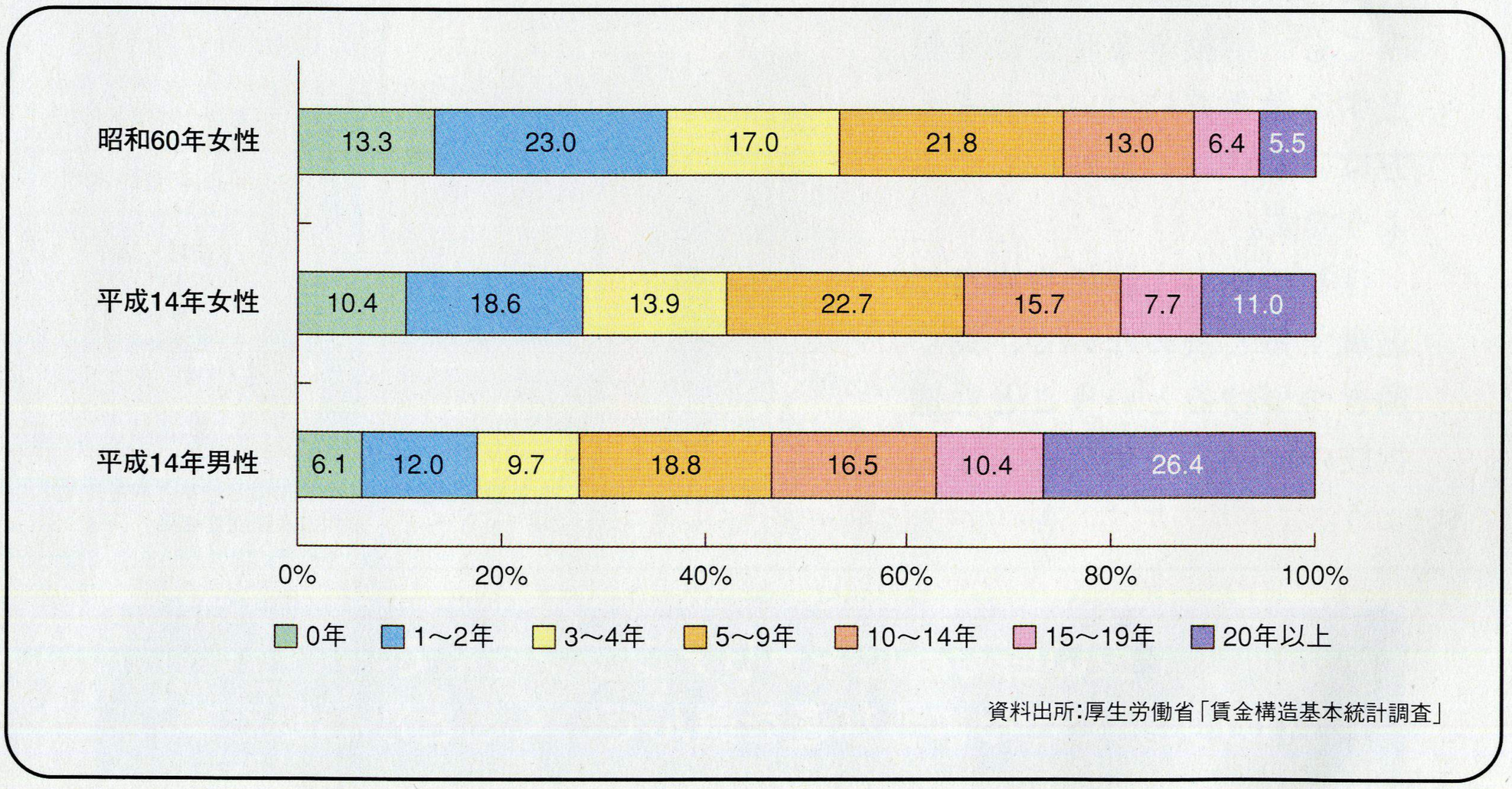
企業で働く女性は増加

女性の雇用者（企業に雇われている女性）は、この10年間で1,974万人（H4）から2,177万人（H15）に増加し、雇用者全体の4割を超え、年々その割合は高まっています。



長く勤める女性も増加

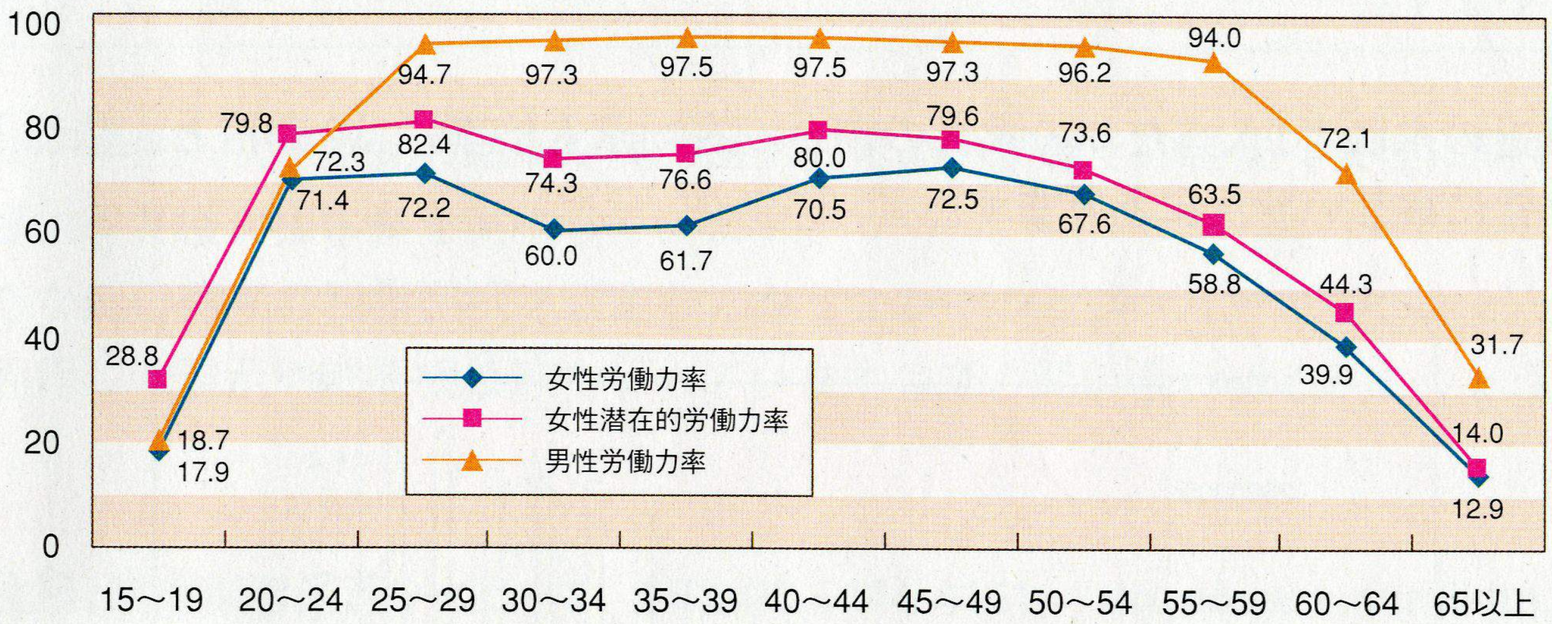
女性の平均勤続年数は長期化する傾向（H4 7.4年→H14 8.8年）にあります。勤続年数が10年以上になる者は、女性全体の約35%となっています。



資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

日本では、年齢階級別に働いている女性の割合（労働力率）をみると、M字型カーブを描いています。

これは、30代の女性が、出産・育児等で仕事から離れるためと考えられます。しかし、潜在的労働力率（女性の労働力人口＋働くことを希望する人口）をみると、台形型に近い形を描いています。このことは、出産・育児期も含め、働くことを希望している女性は多いということを意味していると考えられます。

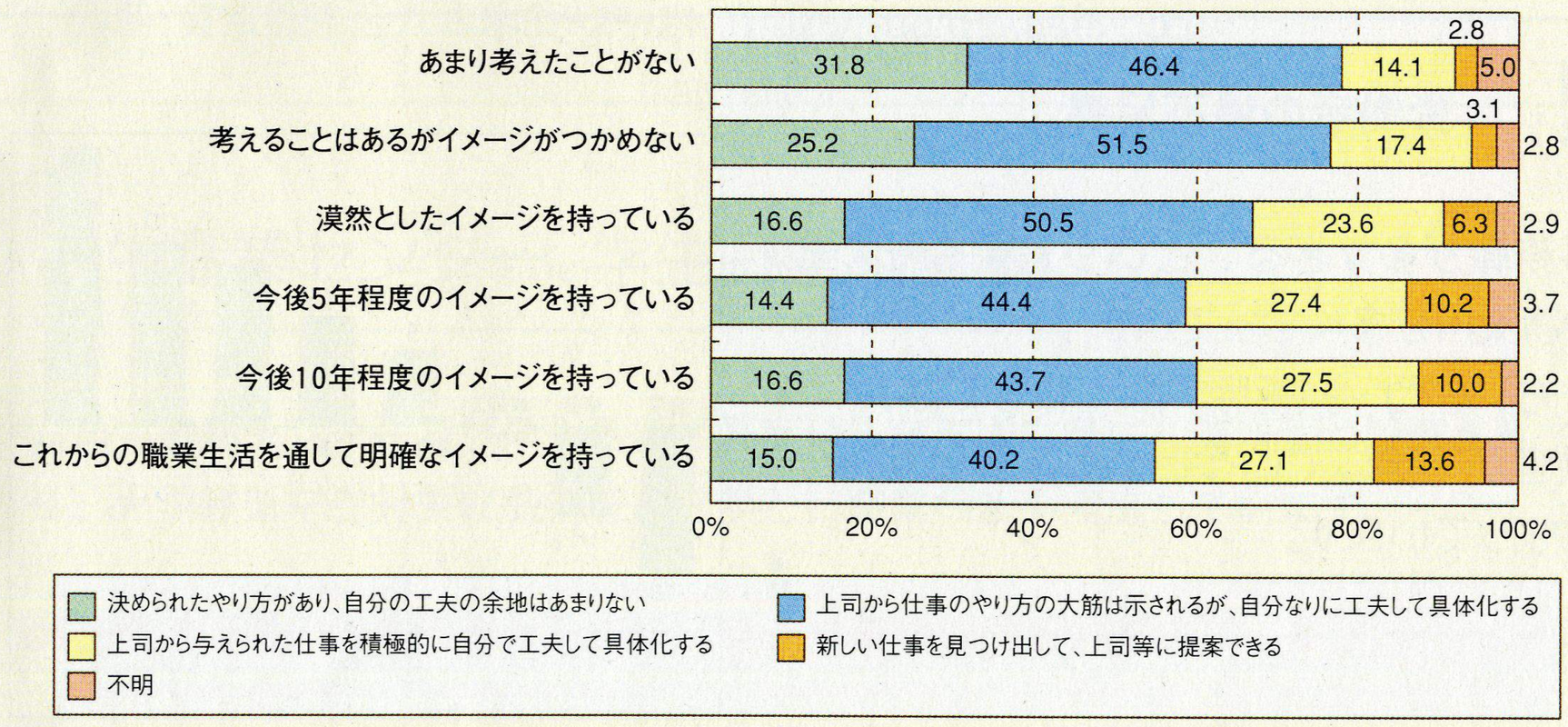


資料出所:総務省「労働力調査（詳細結果）」平成14年

参考

将来のキャリアイメージが明確な人は仕事の仕方も積極的

ある程度のキャリアイメージを持っている人ほど、日頃の仕事に対し、積極的に取り組むことができているようです。



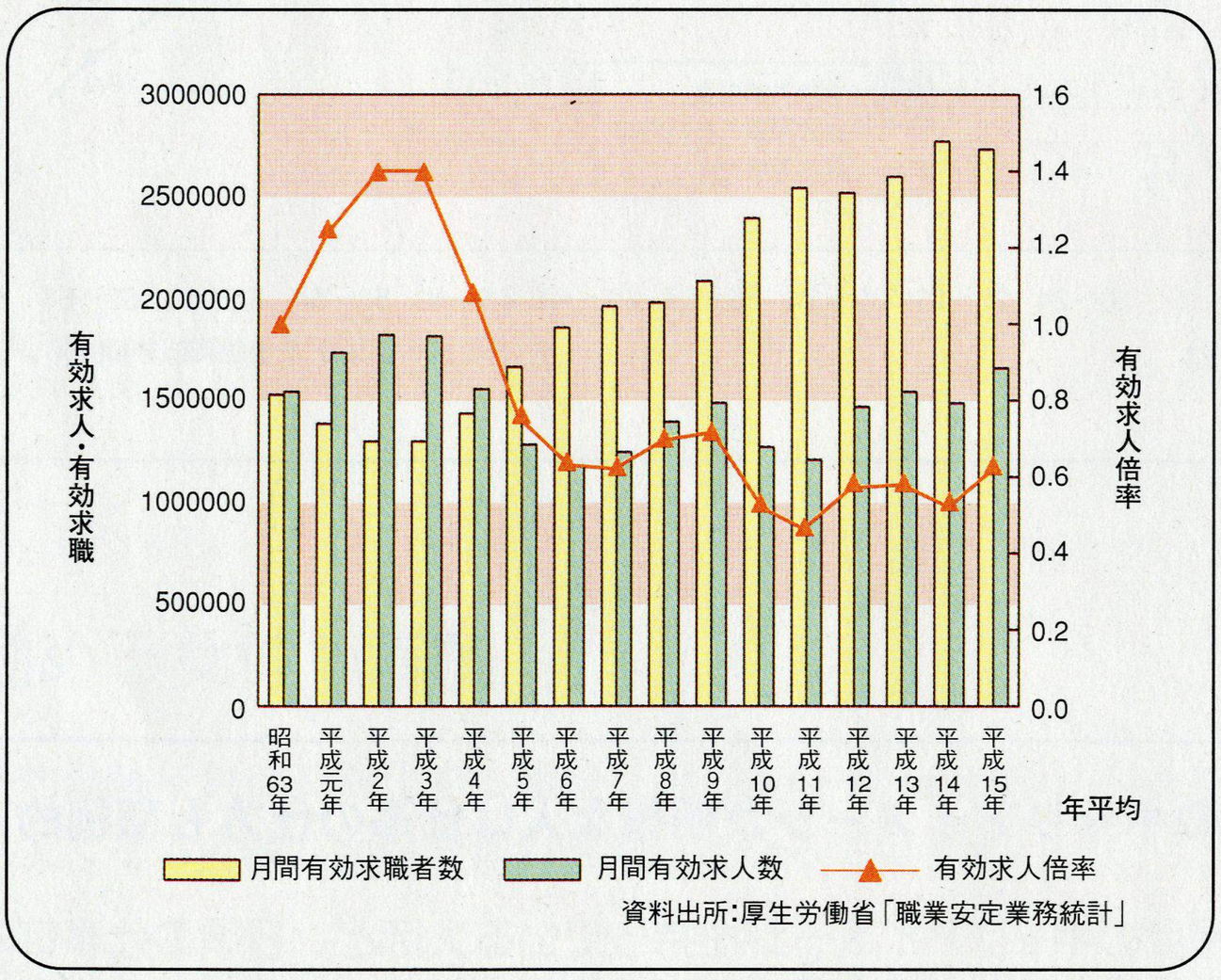
資料出所:（財）21世紀職業財団「キャリア形成と仕事と家庭の両立に関する意識調査結果」（平成13年）

ステップ3

求人状況を調べる

長期間景気が低迷する中にあって、企業の採用活動は全体として低調で、女子学生の就職状況は依然として厳しい状況にあります。女子学生の就職難は、女子学生の希望職種と企業が求める職種とのミスマッチにも原因があるといわれています。

最近の求職者1人当たりの求人の割合（有効求人倍率）は0.64倍と、依然として非常に厳しい状況にあります。



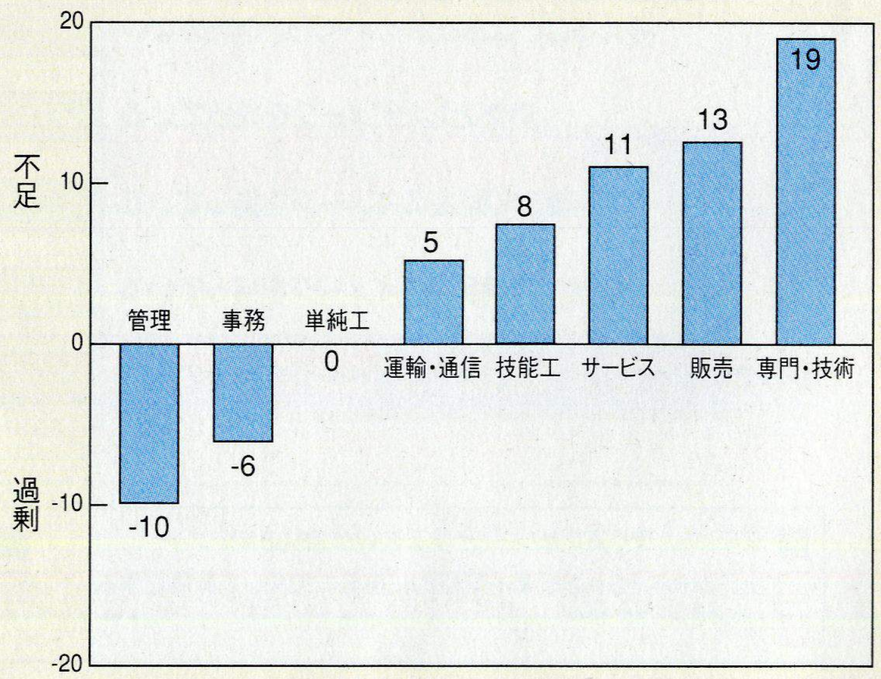
資料出所:厚生労働省「職業安定業務統計」

参考

労働者の過不足感

事務職が多すぎる、という過剰感を持つ事業所が多くなっています。

一方、専門・技術職、販売職等では、労働者が不足しているという事業所が多くなっています。



資料出所:厚生労働省「労働経済動向調査」（平成15年11月）

「女性だから事務職」、「営業には向かない」などと固定的に考えずに幅広い職業選択をしましょう。

また、企業には、人事部門もあれば、経理部門、営業部門、製造部門など、いろいろな仕事があります。「あれはできない」、「これはやりたくない」などと最初から間口を狭めないで、好奇心旺盛に、まずは幅広い選択肢を持ってください。

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就業相談等を行っていますので、問い合わせてみましょう。

■お問い合わせ先■

住所：東京都港区芝5－35－3　TEL:03-5444-4151　http://www.miraikan.go.jp

学生職業総合支援センター

学生職業総合支援センターは、80台の自己検索型パソコンによる求人情報等の提供、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、次代を担う若者の就職活動をバックアップしています。

■お問い合わせ先■

住所：東京都港区六本木3－2－21　http://job.gakusei.go.jp

学生職業センター、学生職業相談室

学生職業センター及び学生職業相談室は、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。

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

http://job.gakusei.go.jp/F/index2.htm

ステップ4

希望する業界・企業を絞り込む

現在の産業界はどのような業界で成り立っているのでしょうか。
また、それぞれの業界にはどんな企業があるのでしょうか。
業種により、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、業界・企業について十分研究しましょう。

幅広い可能性を考える

数ある選択肢の中から、自分の希望する業界・企業を見つけるには、産業界の全容を知っておくことが大切です。「自分はこの業界（企業）にしか興味がない」と思っていても、あなたの知っている業界や企業は、全体からすると、まだまだ狭いでしょう。
はじめは選択の幅を広く持って、業界・企業研究をしましょう。

業界研究の進め方

経済の動向や各業界のトピックスを把握し、あなたの興味や適性に合った業界を幾つか研究しましょう。変化していく産業界の、現在かかえている課題や将来性を見極め、あなたの進路としての適応性などを検討し、納得できるかどうかを十分に考えましょう。

業界研究の方法例

・新聞の経済欄を熟読する
・市販の書籍を参考にする（ビジネス雑誌・就職情報誌等）
・会社案内や、企業のホームページを見る
・実際に勤めている人の話を聞く（先輩訪問等）
・業界セミナーや会社説明会に出席する
・友人・知人と情報交換をする　など

職業に関する情報として、職業の内容、必要な資格等を知るために、独立行政法人労働政策研究・研修機構（03-5991-5184）発行の、「職業ハンドブックOHBY（オービィ）」も活用してみましょう。

企業研究の進め方

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。
興味ある業界から複数の企業を選んで、様々な視点から、客観的に研究しましょう。

企業研究のポイント

企　　業　　力	経営理念、基礎データ、安定性、将来性、技術開発力、情報力、国際性、新規事業、社会貢献度、最近の話題、仕事内容、職種　など
人材や労働条件	勤続年数、人事評価システムや能力評価制度、コース別雇用管理、女性の管理職者数、教育訓練制度、社員の定着度、福利厚生制度、育児・介護休業取得者の有無　など

希望する企業を絞り込む

これまでのステップで得た情報を総合的、客観的に研究して、あなたの働きたい業界、企業を絞っていきましょう。
なぜ、その業界や企業で働きたいかを考えてみましょう。

企業の規模、知名度、噂、あこがれといった見かけの華やかさだけで判断していませんか？
給料が高い、通勤に便利ということだけに注目して企業選びをしていませんか？

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り、あなた自身の適性や、能力について実践的に考える機会となり、これからの就職活動の役に立ちます。
学校の就職部、学生職業センター・学生職業相談室等に問い合わせてみましょう。ホームページで紹介している企業もあります。

中小企業にも目を向ける

中小企業にも実績の良い会社や優秀な人材を確保するために雇用管理を改善している会社も多くあります。
女性が能力を発揮できる場として、中小企業も積極的に考えてみましょう。

質問コーナー

質問1　コース別雇用管理制度ってどのようなものなのですか？

コース別雇用管理制度とは、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幾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、「一般職・総合職」「一般職・事務職」など、その名称は問いません。

コース別雇用管理制度を導入している企業はどれくらいですか？

コース別雇用管理制度を導入している企業割合は7.1％です。金融・保険業が41.7％、次いで不動産業で20.6％となっています。また、5,000人以上の規模の企業で51.9％、1,000～4,999人規模の企業で39.9％、300～999人規模の企業で22.7％となっています。

コースの形態はどのようなものが多いのですか？

各企業のコース形態は、(１)「企画的業務に従事し、全国的規模の転勤のあるコース」のある企業が66.1％、(２)「(１)に準ずる業務に従事するものの、転居を伴う転勤がない又は一定地域のみの転勤のあるコース」のある企業が48.9％、(３)「専門的業務に従事するコース」のある企業が64.5％、(４)「定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース」のある企業が79.8％となっています。

各コースの組み合わせは企業により様々ですが、(１)～(４)の全てのコース形態を持つ企業は23.9％、(１)と(４)の組み合わせとなっている企業は18.9％となっています。

入社後、コース転換はできるのですか？

コース転換制度がある企業は多いのですが（コース別雇用管理制度導入企業の88.8%）、それがどういう制度なのかは企業によって異なりますので、自分でその企業の情報を入手する必要があります。しかし、転換制度を導入している企業のうち、「転換実績がない」企業は33.0％あります。

コース転換制度についての情報は、事前に入手するのはもちろんですが、コースの選択は、就職時によく考えておくことが望まれます。

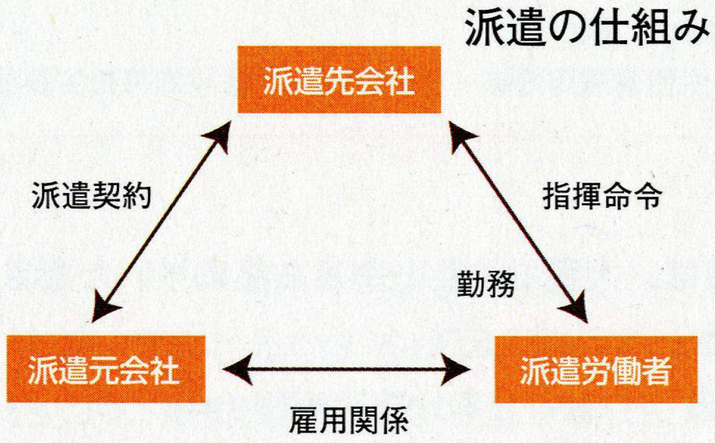
質問2　新卒で派遣社員となる人もいるようですが、どのようなものなのですか？また、派遣期間後にそのまま雇用される紹介予定派遣というものがあると聞きましたが、どのような制度なのですか？

労働者派遣とは、自己の雇用する労働者を、他人の指揮命令を受けて、当該他人のために労働に従事させることをいいます。

●派遣労働の特徴

- 派遣元会社と派遣先会社との間で労働者派遣契約を締結し、派遣元会社は労働者を派遣し、派遣先での仕事に従事させる。
- 雇用関係は、労働者と派遣元会社との間に生じる。
- 日常業務の指揮命令等については派遣先会社が行う。

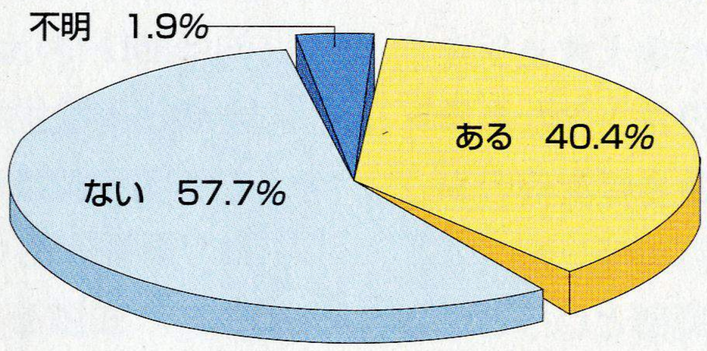
派遣の仕組み



●紹介予定派遣

紹介予定派遣とは、労働者派遣のうち、労働者派遣事業と職業紹介事業の双方の許可を受け、又は届出をした者が、派遣労働者と、派遣先会社との間の雇用関係の成立のあっせん（職業紹介）を行うものです。

紹介予定派遣で、職業紹介されることはどのくらいあるのでしょうか？



資料出所：厚生労働省「労働力需給制度についてのアンケート調査」（平成14年）

実際に派遣労働で働いた方はどう感じているのでしょうか？

～労働力需給制度についてのアンケート調査（平成14年）より～（複数回答）

メリット

- 仕事の範囲や責任が明確　（34.0%）
- 自分の能力を生かせる　（26.9%）
- 専門的な技術や資格を生かせる　（26.8%）
- 働きたい仕事内容を選べる　（24.5%）

デメリット

- 将来の見通しが立たない　（40.3%）
- 雇用が不安定　（39.0%）
- 賃金水準が低い　（28.8%）
- 技能が向上しても評価が上がらない　（29.5%）

先輩女性座談会

「私にとっての仕事」

社会に出て働いている先輩女性の方々にお集まりいただき、これから就職活動を行う女子学生の皆さんにエールを送っていただきました。

PROFILE

酒井　美穂　（平成13年入社）
…… 山崎製パン株式会社中央研究所

竹村　明子　（平成13年入社）
…… 日興コーディアル証券株式会社北千住支店
投資アドバイザー課

若林　真佐子（平成11年入社）
…… 株式会社下野新聞社編集局運動部

司会　中村　みどり
…… 厚生労働省雇用均等・児童家庭局　雇用均等政策課長補佐

中村　本日は、大変お忙しい中をお集まりいただきましてありがとうございます。

私、厚生労働省雇用均等政策課の中村でございます。本日の進行、司会をさせていただきます。よろしくお願いします。

入社前後での仕事に対するイメージの違いは？

中村　入社する前に、仕事に対していろいろなイメージをお持ちだったと思うんですけれども、実際に働き始めて仕事に対するイメージが、変わったというようなことがあると思いますが、当初どんなイメージをもっていて、どういう風に変わったのか、またあるいはその変化についてどのようにお考えになるのかについてお話をいただきたいと思います。

若林　私の今の部署は、スポーツ担当の運動部というところです。もともと自分のやりたかった仕事で、実際皆様がテレビなどでご覧になりますような感動する場面、苦労する場面、いろいろありますよね。そういったものを媒体として伝えたいということが第一にありました。でも、中身は結構地味な作業なんですね。伝えていくには、そのための予備取材を長い期間やっていたりとか、選手個人個人の苦悩ですとか、ネタというか、材料を掻き集めてその瞬間に凝縮させるという作業を強いられる。その瞬間だけを伝えていればいいということはないんだということを、入社してから強く思いました。

竹村　入社する前に私が抱いていた仕事へのイメージは、皆が就職するから私も…というような漠然としたものでした。私は英文科の出身ですが、金融にとても興味があったことと、新聞などに掲載されている世の中の情報にもっと詳しくなりたいと考えて、証券会社への就職を希望しました。金融機関の一般職は結婚するまでのお勤めという印象を持つ方もいるのですが、実際に働き始めると、弊社にはバリバリ働く先輩の女性社員が非常に多くいることが分かりました。そうした社員の方々の影響もあって、一般職という枠組みを超えて“ビジネスマン”として活躍していきたいと考えるようになりました。

酒井　美穂さん

酒井　私は、就職する前と後とでイメージの違いを感じたことは、大きく分けて2つあります。

まず1つは、もともと理系出身ですので、技術系の職種を希望していたのですが、こんな知識があったら、こんな仕事ができるんじゃないんだろうかというような、直線的に結びつくような考え方をしていたんですね。しかし、実際生産現場で仕事をしていると、現場の中で自分の知識をどのように落とし込んでいくか、やはり経験がものをいうのだなということを実感しました。知識を持っているだけでは全然通用しない、というところが一番びっくりしたところです。

2点目ですが、技術系の仕事というのは、一人で黙々と仕事をしている様なイメージがあったんですけれども、実際は、本当に、人と人とのつながりの中でやっていく仕事なんだなということを、一番大きく感じました。自分はこの中でどんな価値のある仕事をしていけるのだろうか、私にどんな事ができるのか、それが私の課題と思っております。

就職活動で重視したこと、決め手は？

中村　皆さんが就職活動をされたときに、何を一番重視したのか、あるいは何が決め手で就職先を選択されたのか、お話をいただきたいと思います。

竹村　就職活動で重視した点は、意欲ある社員にどれくらい活躍の場を設けてくれるのか、また自分が成長できる会社でありたいということです。特に、女性の登用を積極的に行っているという点が、自分にとっては高いウエイトを占めていました。そうした意味で、日興コーディアル証券は女性をこれまで以上に押し上げていこうとする会社で、それが入社の決め手になりました。

金融機関は会社案内のパンフレットなどに社員をたくさん紹介しています。でも、それはあくまでもモデルであって、勤務している社員と話さないと仕事内容や会社の実態はわかりません。ですから、就職活動の際には目で見たイメージよりも、自分と会社の接点を設けて会社を肌身で感じてから入社を決めて欲しいですね。

酒井　私は、学生時代に学んだことをすこしでも生かせたら良いなというのもあったし、食べ物に興味があったというのもあって、食品業界に絞って就職活動を始めました。しかし、少し立ち止まって考えてみると、今就職活動をしているという状況だからこそ、いろいろな業界を見たりできるのではないだろうか、という風に考えまして、少し業界の幅を広げて見ていったんですね。そういうことをしていく内に、本当に自分がやりたいことは何なんだろうかということを考え直したときに、やはり物を造る仕事がしたいということに行き着きまして、食品業界にしようと自分の中で決意をしました。

山崎パンに決めたのは、やはり現場で働くことができるということが一番大きくて、会社説明会等で先輩のいろいろな話を聞くなかで、技術系の仕事をするならば製造現場の経験が大切なのではないかと感じたので、その点を重視しました。

若林　私の場合は単純ですけれども、先に言いましたように、スポーツに興味がありました。中学二年のときに、ソウルオリンピックがありまして凄く感動したんですね。どの種目でも秘話があって、ドラマがあって、それらを伝える媒体になりたいと思ったのがスタートです。受けるに関しては、知識があったりですとか、新聞とはどういうものなのかといった事を勉強しなければいけないと、毎日あらゆる新聞を読んで、どの新聞はどういう追い方をするのか、どのように書くのかを自分なりに勉強しました。

若林　真佐子さん

地元で自分の力が発揮できればという要素も大きかったので、地元に絞って就職活動をしました。

入社後の仕事は？

中村　入社されていろいろな仕事を経験されてきているのではないかなと思いますが、具体的にお話いただきたいと思います。

酒井　私は、まず入社してから工場に配属されまして、菓子パンを造る部署で働いていました。仕事の内容は仕込みといって、一番ラインの上流になるのですけれど、そこでパン生地を造る仕事を２年間していました。

実際職場に入ってみればそのままＯＪＴでした。先輩に何か教えてもらいたい時間はみんなが忙しくしていますので、先輩がどのように仕事をしているのか関心を持ったら、ちょっとそれを教えてくださいとか、自分から前に出ていけない人はなかなか仕事を覚えられない厳しさがあります。

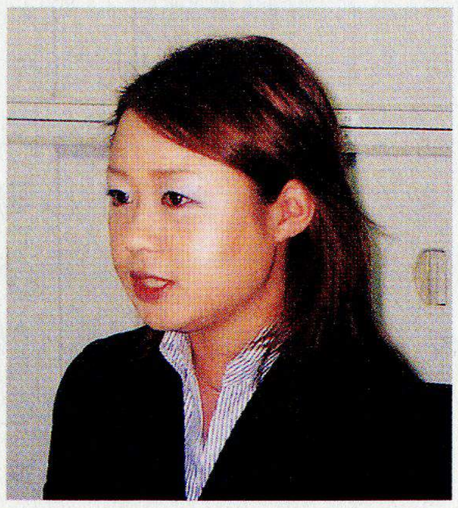
今はまだ異動して半年なんですけれども、研究所で研究開発の仕事をしています。大きく分けて、パン造りの技術というのは、製法と原料の技術があって、私は、新素材開発室で新しい素材や、原料を中心とした開発を行っており、品質の良い製品、安定した製品を造るには、どのような技術をつくればいいのかをメインテーマに様々な研究をしております。頭の中に工場の姿がビジュアルとしてでてきて、とても仕事がしやすいです。ラインでどのようにパンが流れているかわからないと、何か新しいものを生み出そうと思っても、まず、発想の地点で空白ができてしまう。そこを私は２年間で埋められたので良かったと思っています。人脈もそうですが、今まで一緒に頑張ってきた仲間ですとか、現場とのパイプは

大切にしていかなければと思っています。

若林　私は、運動部で２つ目の部署になりますが、入社後すぐ配属になったのは支局です。そこは事件事故、行政、地域の話題など、支局管内のものを何でも取材します。約半月の新人研修を経て赴任するんですが、初めはカメラの使い方や取材の仕方などすべてが戸惑いと試行錯誤でした。当たり前ですが、毎回が違う分野の取材だったりしますから、恥をしのんで分かるまで聞くこともありました。初めての殺人事件取材は、現場のあまりの緊張に私も異常に緊張したことを覚えています。また、ネタ探しに歩き回ったりするのですが、そう簡単にネタは落ちていない。でも、そうして歩き回ることで人とのつながりができ、それは財産となるので空振りに終わっても無駄にはなりません。

運動部は、支局で経験した分野とは全く違いました。大半が大会の取材ですが、１つの試合の中にはいくつもの材料が散らばっているんです。でも、行数に限りもあるし、すべてを書く訳にはいきません。どの場面、どの視点、どの瞬間を選ぶか。それが非常に難しい。試合後すぐに取材に入りますから、一瞬にして決めなければいけない。見ていない人は活字でしか知り得ないので本当に伝えるべきもの、伝えたいものがしっかりしていないと。先に話しましたが、それに秘話や逸話などが上手く絡めば、より厚みが増してくるんです。

竹村　入社当初は支店の窓口でご来店されるお客様の応対をしたり、担当者にお取次ぎをしたりしながら、金融知識を身につけていきました。半年ほどして、自分も担当のお客様をもって本格的な営業活動が始まりました。中には、以前はお取引いただいていたのに、何らかの理由でお取引が無くなっている方もいます。こうした方々にもアプローチしてお取引再開に結びつけば、営業の成果として認められます。それらを評価していただき、年初の人事制度変更時には、一つ上のクラス（社員階層）へのオファーをいただきました。


竹村　明子さん

今現在は、ご自宅やオフィスを訪問して資産形成のご提案をすることが重視されていますが、以前は電話応対が殆どで、お会いするにしてもお電話でご来店をお願いすることが多かったと思います。

一日の流れは、朝はまず自宅のＴＶでＮＹの株式市場の様子などを把握することから始めます。会社でも各種の新聞やインターネットで情報収集します。９時には株式市場での取引が始まりますので、その日の状況をお客様にお知らせします。取引終了の３時までは、必要な情報をすぐにご連絡できるようにしています。ですから、お客様への訪問はできるだけ３時以降にしています。

将来の夢に向けて…

中村　皆さんがこれから働いていくなかで、遠い将来あるいは、2、3年先でもよろしいですので、どのように仕事に挑戦していきたいのか。また、その実現に向けてどのような努力などをしていらっしゃるのか、しようと思っていらっしゃるのかについてお話をいただきたいと思います。

若林　夢というか、今の運動部での目標ですが、あることを伝えたいと思ったときに、いろいろな角度、いろいろな物事の中で人の心に響くような内容を発信したいと思います。それを続けていきたい。ありのままのものを顔の見えない人たちに伝えることができれば、それが心に響けば、と思います。簡単なようで凄く難しくてなかなか思うようにはいきません。

そのためには、自分の心も豊かにしておかなければいけません。他紙や本を読むことも勿論ですが、より多くの人と出会い、話しをすることも大切です。情報産業ですが、結局は人間関係が土台ですから。仕事のため、自分のためにもより多くの人に出会い、情報とともに心豊かになる糧を得ていきたいですね。

竹村　ゆくゆくはライン管理職つまり部下を指導する立場になりたいです。それから、自分で金融商品の企画を立てるような仕事も本社で手がけてみたいと思っています。

これは以前に営業の役に立つようにと、見習いとして勉強させていただく機会をつくって貰ったことがきっかけで希望しています。管理職の計らいで実現

したことなのですが、部下にそうしたチャンスを与えようとするマネジメント力は素晴らしいと思いました。各人の個性を尊重して意識高揚を図れて、要所要所では褒めることができる管理職を目指していきたいです。

酒井　今現在研究開発の仕事をしていますが、もっと深く物作りを追求していきたいと思っています。特にパンについて言えば、本当に世界中の人が食べている食べ物で、市場が世界中にあるわけで、日本だけじゃなくて、自分のフィールドを世界に持っていって、もっともっとおもしろいパンを増やしていけるのではないかと思います。

このためにも、英語ができなければいけないと思っています。使っている素材は、日本国内に限らず海外のものも使っているので、説明書が英語だったりとか、英語の論文を読んで勉強するとか、その素材について、海外で今どのような情報が流れているとか、だれか新しいものを発見しているかもしれないとか生の情報を得るには、やはり英語のコミュニケーションが重要です。

後は自分の視野を広げるということで、カラーコーディネートの勉強をしていて、物を見る目が変わったと実感しました。まったく同じ重さの物でも色によって持っているときの疲労感が変わってくるという実際のデータがあるんですね。実際現場を見ると、重い物は寒色系の薄い色が使われているんです。そういうところを、もっと勉強し、生かせたらよいのではないかなと感じています。

私にとっての仕事 後輩へのメッセージ

中村　最後に、皆さんにとって、仕事とは何か、またこれから就職活動をしようと思っている女子学生に、これだけは伝えておきたいなということもあわせてメッセージをいただければと思います。

竹村　私は営業職に就いていますが、自分次第では窓口を中心にした業務を続けることもできましたし、自分の担当のお客様に対して営業活動をすることもできます。そうしたことから、自分次第でキャリアアップの道は開けるかなと思っています。

私自身、就職する前は、できたら営業はやりたくないと思っていました。事実、営業職は女性に人気のある職種ではありません。実際に営業の仕事をやってみると、確かに厳しく辛いこともあります。でも、毎日毎日ドキドキすることが多く、大変だけれども、その分やりがいのある仕事だと思います。

酒井　今まで仕事をしてきて、チャンスとか機会とかは、自分で探して取りに行くものだと感じています。どの仕事をするかということよりも、どのように仕事をするかということが大切だと思っているので、どのような仕事に就いても、その経過を楽しんでいく事が一番大切だと思います。

私にとっての仕事とは、今言ったこともそうですが、仕事が自分の舞台で、その上でいろいろな人と関わり合いながら、自分が主人公の物語がそこで展開されていくというイメージ、そういう風だといいなと、仕事を舞台としてそこを歩いていきたいなと思います。

若林　私にとっては、自分がやりたかった仕事に就いているので、プレッシャーとか不安もありますが、挑戦していって初めて知ることが沢山ありますし、毎日が未知の世界のような感じです。今の自分を形成しているものでもあるし、自分は今の仕事無くしてないと思います。

職種のデパートと新聞社はよく言われますが、マスコミを希望するときには自分がやりたいことが必ずあると思います。価値観や視点もいろいろ多様化していますから、自分はこれというものを持って入っていけば、確かに壁はありますが、突破できると思います。何もなくて、華やかだからやりたいと入ってしまうと、結局現場はそんなに甘くないですから、跳ね返されることになってしまうと思います。

中村　本日はお忙しいところありがとうございました。

中村補佐

「女子学生に期待すること」

鈴木　達智

住友スリーエム株式会社
人事部マネージャー

企業・仕事分析と自己分析が必要

表題では“女子学生に期待すること”と書きましたが、当社を含めて多くの企業が学生に期待することに男女差はありません。しかし、企業の求める人材像は様々です。それはどのような顧客に、どのくらいの期間で、何を、どのように提供するかで必要な能力や属性が違ってくるからです。営業職を例にあげてみましょう。学生の皆さんは営業というとどのような姿をイメージしますか？口が達者でバイタリティーのあることが優秀な営業と思うかもしれません。当社の場合、法人向け営業に必要な能力は、顧客の困っている点が何かを見つける課題形成力、交渉相手だけでなく相手組織全体に納得させるための論理的な提案力、製品を作り上げるために技術部や製造部とのチームワークなどです。これが他社、他業種では違った能力が必要とされるはずです。学生の希望職種アンケートをみると、上位は企画やマーケティングなどです。一方、企業へのアンケートでは一番採用したい職種は営業です。企業はまず新入社員に物あるいはサービスを提供するお客様の生の声を聞いてもらいたいと考えているのです。そこでの成功や失敗が、次のキャリアに生かされるはずです。自分のキャリアも含めて企業分析・仕事分析をしてください。自分のキャリアを考える時には自己分析が必要となります。過去の事象から自分の得意なこと（才能・能力のイメージ）、充実感を感じること（価値、意義のイメージ）、などを明らかにすることです。そして企業・仕事分析と合わせて自分のイメージにあったタイプを探り当ててください。

自分の頭で考え、足を使って情報を集める

現在はインターネットなどで大量の企業情報を見ることが出来ますが、自分の頭で考え、自分の足を使って情報を集めることをお勧めします。就職を考えるということは自分の人生を考えることです。他人の意見を聞くことも大切ですが最終的には自分で判断しなければ結果に納得できないはずです。近年、若い人に責任ある仕事をまかす企業が多くなっています。入社後も自分の頭で考え、行動し、周りを巻き込んでゴールを達成することが求められるのです。

多くの企業が女性の採用を増やす方向へ

最後に女性採用に対する企業の取組の傾向ですが、近年になって多くの企業が女性の採用を増やす方向にシフトしています。これは優秀な労働力の確保、企業内の多様性を求めること、グローバル化への対応などの動きによるものです。一方で、性別、学歴、国籍などで選別する企業があることも聞きます。このような企業に出会ってしまうと学生の皆さんは幻滅してしまうでしょう。それが高い志望度企業から断られた時はなおさらです。しかしポジティブに考えてください。そのような会社ではたとえ入社できたとしても楽しく仕事ができないはずです。早い段階で別れることが出来たことをラッキーと思いましょう。

五島　久

株式会社福岡銀行
人事総務部　主任調査役

金融環境の激変と求められる銀行員像

今、金融の世界では顧客ニーズが多様化・専門化し、金融の垣根を越えた激しい競争が繰り広げられています。このような環境下、地方銀行に求められる役割も大きく変容し、営業手法の高度化と積極的な営業展開が今後の生き残りの鍵となっています。また、銀行業務自体、事務の機械化・効率化が進んだことから、銀行員の仕事そのものも営業・相談業務中心に大きく方向転換しつつあります。

そのような中、「求められる銀行員像」も大きく様変わりしました。今、最も求められる人材とは、「顧客に付加価値の提供できる専門性の高い人材」であり、「様々な金融関連ニーズに対応できる人材」です。

女性登用の促進―3人の女性が支店長に

こうした状況下、銀行内における女性の活躍の場は急速に拡大しています。顧客志向性と専門性に関して性別の差はありません。すでに営業現場における女性の活躍が、銀行の業績に大きく影響しているのも紛れもない事実です。当行でも、３人の女性が支店長として活躍しているほか、個人営業の指導役として個人営業部に１４人配置した「スーパーバイザー」のうち１２人が女性であり、各地区で富裕層向けの高度な提案営業を担う「ブロックＦＰ」も１４人中５人が女性です。また、法人営業部門や管理部門で活躍する女性も増えています。

今後、やる気のある女性の登用は、性別にとらわれない「真の適材適所」の徹底によって更に進んでいくと思います。また、従業員に対するキャリア開発研修や新たな能力開発プログラムの実施等により、多くの女性リーダーやスペシャリストが養成されていくことでしょう。そして、これによって組織が活性化され、はつらつとした企業風土が醸成されていくと考えています。

女性学生に期待する

これまで申し上げてきたとおり、銀行業務はここ数年で大きく変容し、従来の「お堅い」と見られていた銀行員像は、そのイメージがかなり変わってきました。あわせて、女性の職域拡大によって、女子学生の皆さん方にとっては、銀行で活躍するチャンスが大きく広がりつつあります。将来銀行で、リーダーやスペシャリストとしての活躍を目指す女子学生の皆さん方の積極的なチャレンジを期待します。

最後に、採用にあたって私たちが重視している点をいくつか挙げておきます。

① 柔軟な発想……若さあふれる感性で想像力豊かな発想ができる
② 行動力……熱意を持って物事にチャレンジする
③ 誠実さ……人から信頼され、誠実な対応ができる
④ 協調性……誰とでもコミュニケーションをとり、協力することができる
⑤ 表現力……自分の考えや意見を的確に表現できる
⑥ 地域貢献……地域社会の発展に貢献する気持ちが強い

働く女性のための法律を知っていますか？

職場での男女異なる取扱いは禁止されています

●男女異なる取扱いを禁止（男女雇用機会均等法第5条～第8条）

男女雇用機会均等法では、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、一定の福利厚生、定年・退職・解雇について、女性に対する差別的取扱いを禁止しています。また、女性労働者が婚姻し、妊娠し、出産し、又は産前産後休業を取得したことを理由として、解雇することを禁止しています。

なお、女性を排除したり、女性を不利に取り扱うことだけでなく、女性のみを対象とすることや女性を優遇することについても、女性の職域の固定化や男女の仕事を分離することにつながり、女性に対する差別的効果を有するという見地から、原則として禁止しています。

●男女均等取扱いに係る紛争が生じた場合の救済措置（男女雇用機会均等法第13条、第14条）

女性労働者と事業主との間に、均等取扱いに関する紛争が生じた場合には、次のような方法により、迅速かつ円満に解決するための援助を行います。

○ 都道府県労働局長による助言、指導、勧告

○ 機会均等調停会議（3人の調停委員）による調停（募集・採用に係るものを除く）

紛争の解決援助事例

結婚を理由に退職を強要された

結婚の報告をしたところ退職を強要され、どうしても働き続けたいのであれば、パートとして再雇用するといわれたとして、雇用均等室に相談がありました。

雇用均等室が会社から事情聴取したところ、会社の説明は相談者の勤務評価が低いため、結婚を機に退職してもらえればと考え退職勧奨をしたということでしたが、同じ評価の男性へは退職勧奨をしていなかったことが判明。雇用均等室で、女性が結婚したことを理由に退職を強要することは均等法に違反する旨指導した結果、正社員として継続勤務できることとなりました。

参考

ただし、企業がポジティブ・アクションに取り組む場合は、特例として男女異なる取扱いをすることが認められています。（男女雇用機会均等法第9条、第20条）

ポジティブ・アクションとは…女性の能力発揮を図ろうという企業の取組

男女労働者の間に事実上生じている格差があるとき、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のことをいいます。

どれくらいの企業がポジティブ・アクションに取り組んでいるのでしょうか…

「既に取り組んでいる」企業は26.3%、「今後取り組むこととしている」企業は13.0%。

企業がポジティブ・アクションに取り組む理由はどのようなものでしょうか…

約8割の企業が、「女性の能力の有効活用により、経営の効率化を図るため」という理由を挙げています。

●賃金も男女同一が原則となっています（労働基準法第4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りません。

職場におけるセクシュアルハラスメント防止（男女雇用機会均等法第21条）

セクシュアルハラスメントとは、職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により、女性労働者がその労働条件につき不利益を受けたり、性的な言動により女性労働者の就業環境が害されることをいいます。事業主は、その防止のために、「事業主の方針の明確化と周知・啓発」、「相談・苦情への対応のための窓口の設置及び相談・苦情への適切な対応」、「事案が生じた場合の、迅速かつ適切な対応」について、雇用管理上の配慮をする必要があります。

雇用均等室では、職場におけるセクシュアルハラスメントについての相談を受け付けていますので、ご相談ください。

母性保護のために事業主が講ずべき措置

●母性健康管理に関する措置（男女雇用機会均等法第22条、第23条）

妊娠中及び出産後の女性労働者の母性健康管理に関する措置として、「母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保」及び「保健指導又は健康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に必要な措置」が事業主に義務付けられています。

●産前産後休業その他の母性保護措置（労働基準法第64条～第67条）

○産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）、産後8週間は産前産後休業を請求することができます。
○妊娠中の女性は、他の軽易な業務への転換を請求することができます。
○妊産婦等を妊娠・出産・哺育に有害な業務に就かせることはできません。
○変形労働時間制の適用を受けていても、妊産婦は、1日8時間、1週間40時間の法定労働時間を超えての労働の制限を請求することができます。
○妊産婦は、時間外労働、休日労働又は深夜業の制限を請求することができます。
○生後満1年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。

男女労働者の仕事と家庭の両立を支援する法律（育児・介護休業法）

○1歳未満の子を養育する労働者は、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。
○要介護状態にある家族を介護する労働者は、最長3か月を限度とし、介護休業をすることができます。
○小学校入学までの子の養育か家族の介護を行う労働者は、時間外労働の制限の請求をすることができます。
○小学校入学までの子の養育や家族の介護を行う労働者は、深夜業の制限を請求することができます。
○事業主は、育児や介護をしながら働きつづける労働者のために、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営、育児・介護費用の援助措置などのうち、いずれかの措置を講じなければならないこととなっています。

ご相談は雇用均等室へ

就職活動においてこのような取扱いがあったら、雇用均等室にご相談ください。

雇用均等室では、男女雇用機会均等法に違反する企業に対し、是正指導等を行っています。

●就職活動に関する男女雇用機会均等法に違反する事例

・男性の選考が終了した後で女性の選考を行うなど、女性又は男性についての募集・採用する人数を設定すること
・女性のみ自宅通勤を条件とするなど、女性に対して男性と異なる条件を付けること
・男性と女性とで送られてくる会社案内が異なるなど、募集・採用に関する情報提供について、女性に対して男性と異なる取扱いをすること
・女性のみ結婚後の継続就業の意思を聞くなど、採用試験等において、女性に対して男性と異なる取扱いをすること
・一般職、事務職等の募集で、女性のみを募集するなど、その対象を女性のみとすること

など

次のような機関でも、就職活動に関する様々な相談や情報提供を行っています。

●（財）21世紀職業財団

女性労働者の能力発揮促進のためのセミナー等、女性の能力発揮促進のための援助事業を行っています。

また、女子学生のための就職シンポジウム等も実施しています。各都道府県に地方事務所があります。

・お問い合わせ先・

住所:東京都千代田区2番町9－8　TEL:03-5276-3691　http://www.jiwe.or.jp

●女性と仕事の未来館 （P7をご覧ください）

●学生職業総合支援センター、学生職業センター、学生職業相談室

（P7をご覧ください）

雇用均等室所在地一覧

（電話番号・FAX番号一覧）

	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	山形市緑町1丁目5番48号　山形地方合同庁舎
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	水戸市北見町1番11号
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　明治安田生命さいたま新都心ビル　ランド・アクシス・タワー
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	03-3818-8408	03-5689-5076	112-8581	文京区後楽2丁目5番1号　住友不動産飯田橋ファーストビル
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
新　潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市川岸町1丁目56番地
富　山	076-432-2740	076-432-3959	930-8514	富山市桜橋通り2番25号　富山第一生命ビル2Ｆ
石　川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号
福　井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-0019	福井市春山1丁目1番54号　福井春山合同庁舎
山　梨	055-231-8611	055-231-8625	400-0031	甲府市丸の内2丁目7番23号　鈴与甲府ビル
長　野	026-227-0125	026-227-0126	380-0935	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
静　岡	054-252-5310	054-252-8216	420-0857	静岡市御幸町4番1号　アーバンネット静岡ビル
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
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	073-421-6157	073-421-6158	640-8392	和歌山市中之島1518番地　和歌山MIDビル
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	松江市向島町向島134番10号
岡　山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市下石井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	山口市中河原町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	087-831-3762	087-831-3759	760-0018	高松市天神前5番12号　香川労働局第3庁舎
愛　媛	089-935-5222	089-935-5223	790-0811	松山市本町2丁目1番7号　松山東京海上ビル
高　知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田48番2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
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	095-844-4384	095-844-4423	852-8117	長崎市平野町22番40号　（株）九電工長崎支店ビル
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17-20　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	宮崎市橘通東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

この資料は、次のホームページにも掲載されています。

http://www.miraikan.go.jp/hourei/index002html（女性と仕事の未来館）

平成16年　パンフレットNo.3