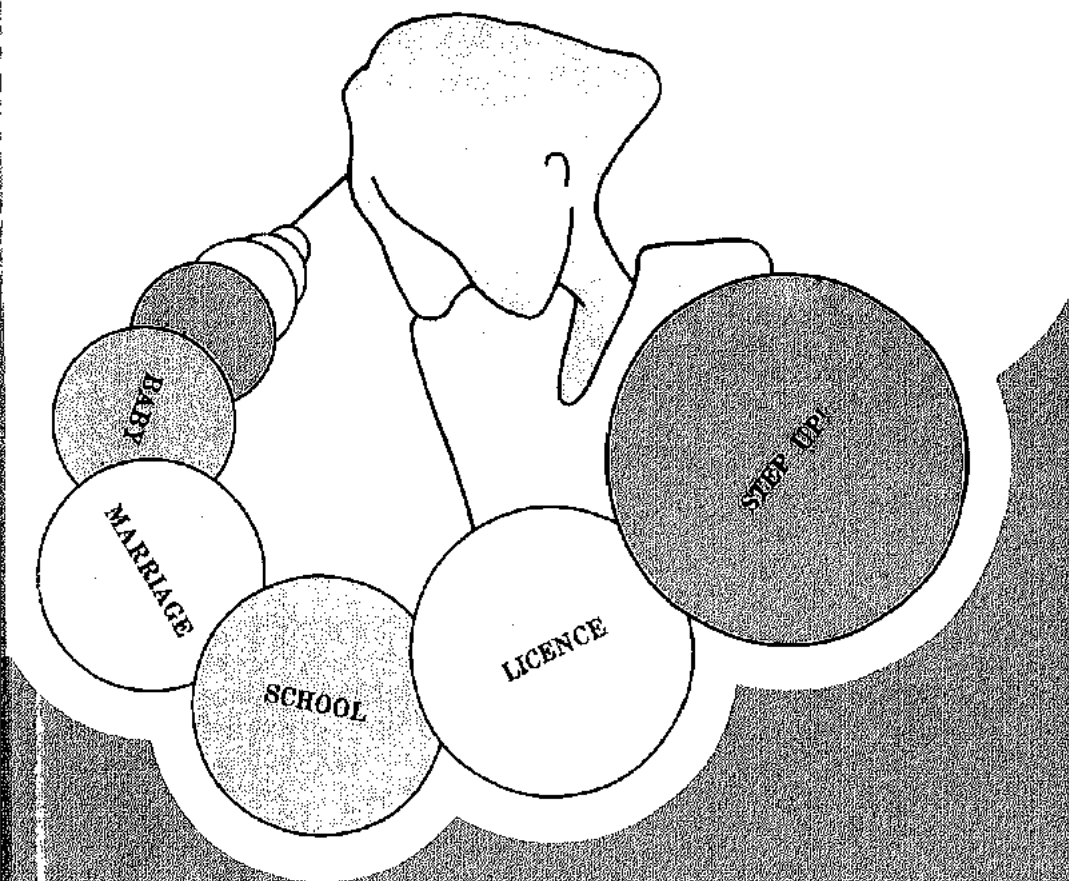


女子学生のための

貸出用 100-3

就職ガイドブック'90



労働省 婦人局

ま え が き

男女雇用機会均等法が施行されて丸4年が過ぎ、企業において女性の能力活用が進んできました。特に、近年の景気拡大を背景に、企業の人手不足感が強まり、売り手市場といわれる中で、企業が学生を選ぶというよりも学生が企業を選ぶ状況になってきています。けれども、自己の能力を十分に発揮できる仕事、仕事を通じて自己が向上していく職場を探すことはたやすいことではありません。とりわけ家事・育児責任をより多く担っている女性は、家庭か仕事かの選択を迫られることも少なくないので、自分はどのような職業生活を送ろうとしているのか、人生の中で仕事をどう考えるのかなどきちんと考えて、就職活動に臨む必要があります。

このガイドブックは、これから就職活動を開始する女子学生の皆さんに、就職を取り巻く最近の動き、企業の雇用管理の現状について正しく認識していただくとともに、企業の人事担当の方、実際に働いている女性の先輩方、大学の就職担当の方々から就職の実際についてのアドバイスをいただいて、就職先の選定や実際の就職活動に役立てていただくために作成したものです。就職活動のスタートにあたって、このガイドブックを御活用いただき、今後の職業生活のプラン作りにお役立ていただければと思います。

平成2年3月

労働省婦人局長

佐藤 キン子

女性の就業状況

仕事って面白い

男女雇用機会均等法の影響もあると思いますが、女子労働者を結婚までの腰かけ組と規定して、補助労働力として使うのではなく、1人前の基幹労働力として位置づける企業が増えています。求めれば女性にもチャンスが与えられる時代です。でもその時代は実力が求められる時代でもあります。「仕事の中で自分の評価を高めていく大変さ」を皆さんも間もなく実感するでしょう。「趣味と実益を兼ねて仕事をしたい」という人もいますが仕事ってもっと大変なものです。

とはいえ、その大変さが仕事のおもしろさでもあります。言われただけの仕事をやるのではなく、自らの工夫、改善を加えてみて下さい。工夫、改善の積み重ねが創造的な仕事となり、自分の判断、考え方が組織の判断、考え方となっていくことさえあります。それはゾクゾクするようなおもしろさです。でも、おもしろさとしんどさはコインの表裏なのです。「しんどさ」と一緒に歩むことです。そういった仕事のプロセスの中で、私達は人間としての幅を拡げ、厚味を増していくのです。仕事の達成感、充実感は心にキラキラした輝きを生み、更なる自信と意欲を強めてくれるものと信じています。

最近の日本経済は、好景気が継続する中で、人手不足が顕著になっています。このため大卒の就職状況も良好で、求人数も大幅に増加し、売り手市場にあるといわれています。

このような情勢の中で、いわゆる勤労者として企業に雇用されて働いている女性の数は著しく増えており、平成元年には1,749万人、男女合わせた雇用者の3人に1人以上が女性となっています(図1)。特に昭和50年以降は女性の増加率が男性のそれより大きくなっており、経済社会が女性の力をいかに必要としているかがうかがえます。

働く女性達は質的にもかなり変化しています。まず第1は、女子雇用者のうち未婚者の割合が減り、有配偶者の割合が増えているということです(図2)。未婚者が約3割、有配偶者が6割近くを占めているのが、我が国の働く女性の実態です。結婚をしてから働くということがあたりまえになってきています。

第2には、女子雇用者の勤続年数が伸びていることです。昭和63年のパートタイムを除く働く女性の平均勤続年数は7.1年で、10年前に比べて1.3年伸びています。1つの企業を辞めずに働き続ける女性達も増えてきており、全体の25%すなわち4人に1人の女性は同じ企業に10年以上勤務している状況にあります。

第3は働く女性の高学歴化です。女性の大学進学率は横ばい傾向を示しているものの、就職率の上昇により、働く女性の中で、高学歴の人が増えています。

第4は役職者の増大です。高学歴化、勤続年数の伸長などを反映して、女性の中で、部長、課長、係長といった役職に就く人も増加しています。その数は男性に比べてまだまだ少ないものの、10年間で倍増しています(図3)。

図1 雇用者数の推移

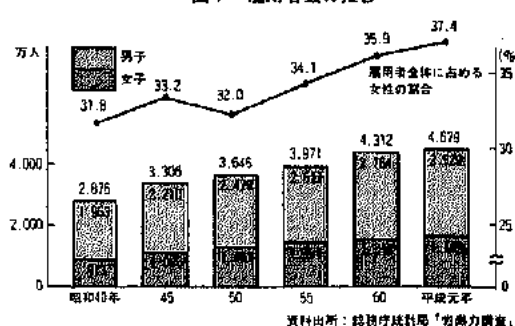
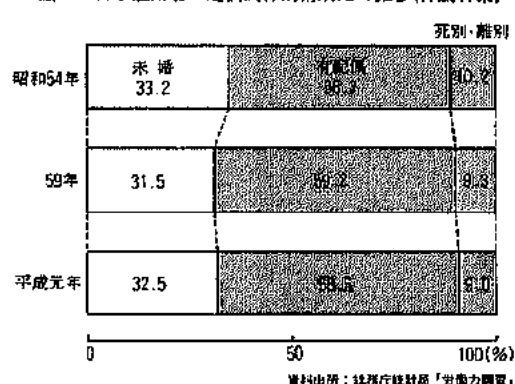


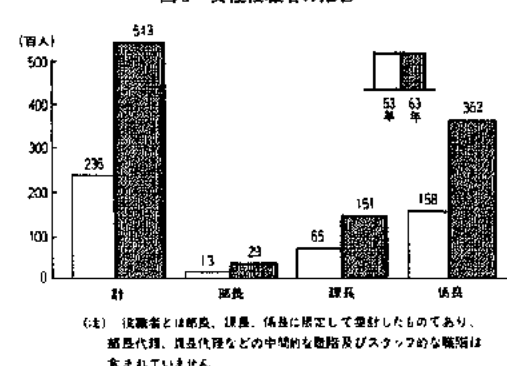
図2 女子雇用者の配偶関係別構成比の推移(非農林業)



また、最近では多くの企業が女性を積極的に活用していこうとしており、これまで男性のみであった仕事や役職に女性を就ける例が増えています。渉外、営業職、システムエンジニア、企画調整部門、広報、教育担当等多くの部門で女性達が活躍しています。

これまで述べてきたような現在の働く女性達の実態を見てみると、以前のように学校を出た可愛いらしいいわゆる「女の子」が、結婚まで腰掛け的に、補助的業務に甘んじて何年か働くという姿は、昔のものとなりつつあり、今や女性は、長く堅実に自分自身のキャリア・アップを図りつつ働く時代になってきているといえるでしょう。

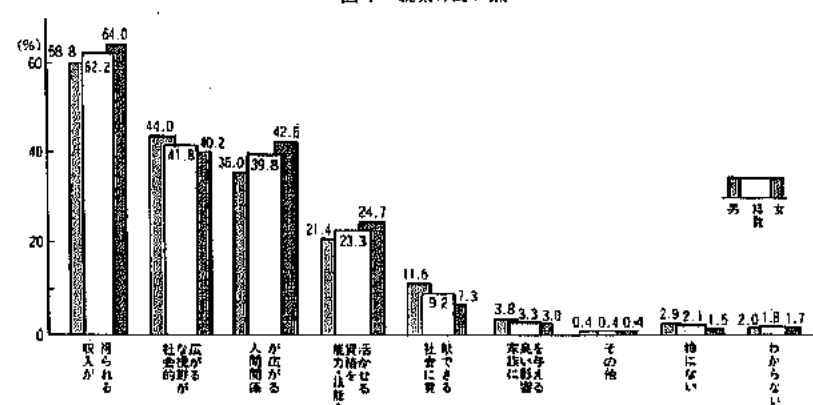
図3 女性役職者の推移



仕事に対する意識

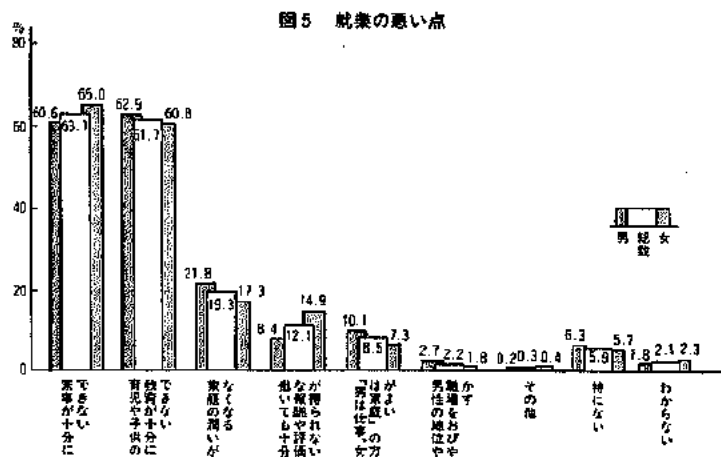
女性の職場進出が活発化し、女性の就業を好ましいと思う人は、総理府の世論調査(昭和62年)によると66%、3人に2人にのぼっています。特に20歳代の女性は78%が好ましいと考えています。女性が職業をもつことによって良いと考えられる点としては、「収入が得られる」「社会的な視野が広がる」「人間関係が広がる」とい

図4 就業の良い点

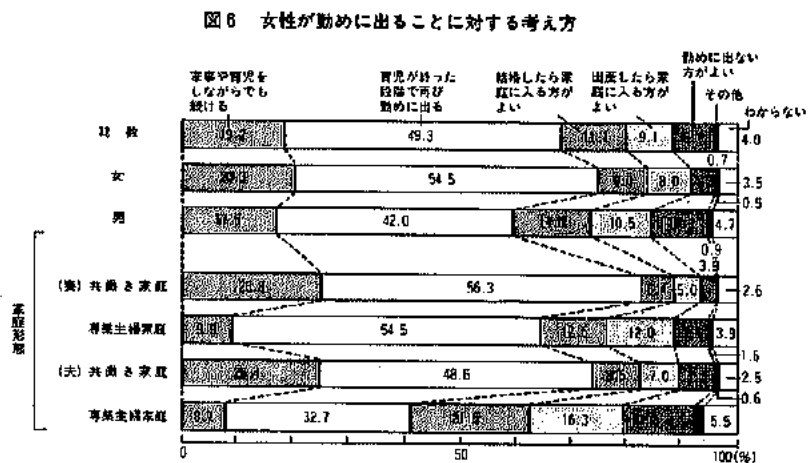


った点があげられています(図4)。一方悪い点としては、「家事、育児、子供の教育が十分にできない」ということがあげられており、仕事と家庭責任との両立のむずかしさをうかがうことができます(図5)。

女性の就業パターンのあり方としては、「育児が終わった段階で再び勤めに出る」という再就業型の支持率が男女ともに多く、「家事や育児をしながらも続ける」という継続就業型がこれに次いでいます。特に共働き家庭では、男女とも4人に1人が就業を継続した方がよいと考えています(図6)。



資料出所：経理庁「女性に関する世論調査」(昭和52年)



資料出所：経理庁「就職バビーンズ世代の生活意識に関する世論調査」(平成元年3月)

新規学卒者の就職状況

新規学卒者のうち、女性の四年制大学卒業者は約10万人で、平成元年の就職率は78.5%でした(図7)。

就職者の企業規模別状況を見ると、約半数が1,000人以上の大企業に就職し、4割が中企業、残り1割が小企業となっており、これは男子学生とほぼ同じ状況になっています(図8)。また、産業別状況を見ると、サービス業に約半数(45.6%)が就職しており、次いで製造業に16.9%、卸売・小売業、飲食店に13.7%となっています。さらに、就職者の職業別状況を見ると、専門的・技術的職業従事者が45.3%と最も多く、次いで事務従事者(41.5%)となっています。

図7 短大・大学新規学卒者の就職率の推移

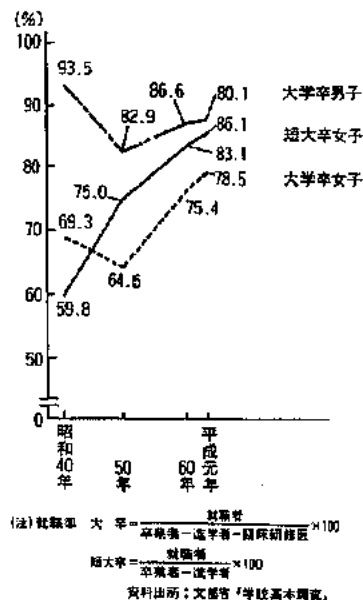
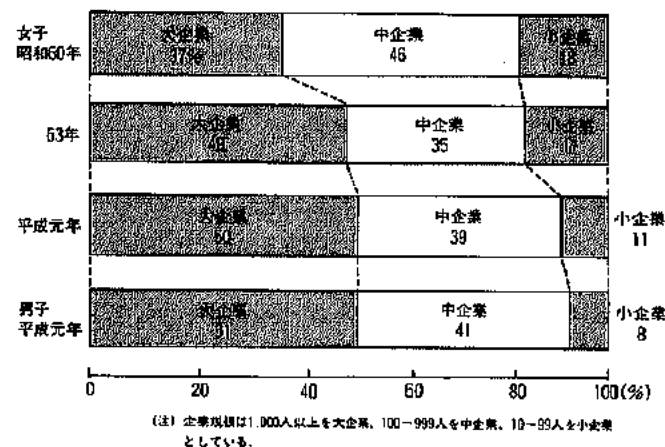


図8 四年制大学卒業者の企業規模別就職割合



(注) 企業規模は1,000人以上を大企業、100-999人を中企業、10-99人を小企業としている。

資料出所：労働省「賃金調査基本統計調査」

働く女性の労働条件

①賃金

昭和63年の女性の平均所定内給与は16万円で、大卒は21万100円となっています。これを男性と比べると、男性100に対し女性の給与は60.5、大卒の場合でも67.1となっています。けれども、これは男女間の勤続年数の差や就業分野の違いが反映されており、同一企業に継続して勤務している男女を比べると、大卒の場合20歳代で男性100に対する女性の賃金水準は90～95、30歳代で80～85、40歳代でも75～80になっています。

また平成元年3月の女子新規学卒者の初任給は高専・短大卒が13万1,700円、大卒（事務系）15万5,100円、大卒（技術系）15万7,500円でした。初任給について男性を100とすると女性の水準は、事務系で96.8、技術系で97.2となり、男女の賃金格差はほとんどないといえます。

②女性の就業に対する援助

最近の平均寿命の伸長、出生率の低下等により、女性のライフサイクルも著しく変化しています。この変化に伴って、女性達の生涯における職業との関わり方も多様化してきており、出産、育児期においても仕事を続けることを望む人、出産、育児のために退職し、育児が一段落した後に再就職を希望する人など様々です。また、高齢化、核家族化、主婦の職場進出等を背景として、介護の負担は男女を問わず働く人達にとって深刻な問題となっています。それら働く女性のニーズに応え、就業を望む女性を援助するための制度として、育児休業制度、女子再雇用制度、介護休暇制度等があります。

育児休業制度は、乳幼児を持つ女子労働者が育児のために一定期間休業した後、再び職場にもどることができる制度のことで、会社を辞めずに継続就業を希望する女性を援助するためのものです。育児休業を実施している企業の割合は19.2%です。

女子再雇用制度とは妊娠、出産、育児の理由により退職した女性を元の企業で再雇用する制度で、一時中断型就業を望む女性を援助するものです。この制度は全体の16.6%の企業で導入されていますが、再雇用の際に、正社員として採用されるケース、パートタイマーとして採用されるケースなど、その内容はバリエーションがあります。

介護休暇制度は家族が病気の場合に介護するための休暇を認める制度のことで、この制度を有する企業の割合は13.6%で、子どもや親の介護のために制度を利用している人が多いようです。

男女雇用機会均等法及び労働基準法 女子関係部分のあらまし

継続は力なり

会社では、長く勤めることがいろいろと有利に働きます。多くの仕事経験により、キャリアが開発される程仕事のおもしろさも増し、昇進をする程仕事の幅も広がります。賃金も勤続が長くなる程上昇します。いろいろな仕事をこなすことによって、思ってもみなかった自分の能力を発見することもありますし、実績の積み重ねが周囲の評価を生み出します。

学校で学んだことは、会社では役に立たないこともあるでしょう。会社も期待していないと思います。一から始めるのです。あなたの期待や理想と違っていても辞めずに続けてください。続けることが大きな大きな価値のあることです。また、長い職業生活はいつも陽が当たっているわけではありません。不遇の時も必ずあります。でもそこでめげたり、くじけたりしないことです。人間性をみがき、力を貯えてください。「風車風が吹くまで昼寝かな」の心境で、あせらずにこやかに仕事をこなしましょう。そう、「継続は力なり」なのです。

男女雇用機会均等法のあらまし

男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）は、企業の制度や方針において男女の差別的取扱いをなくし、女子労働者が雇用の分野で男子と均等な機会を得、その意欲と能力に応じて均等な待遇を受けられるようにすることを目的として昭和61年に施行されました。以下に述べるように、募集、採用から定年、退職に至るまでの雇用の各ステージにおける男女の均等な機会及び待遇の確保を推進するため、事業主に一定の措置を講ずるよう求めています。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あります。

個々の女子労働者が現実にはどのような扱いを受けるかは、その意欲と能力にかかっています。女子労働者の地位の向上を図るには、女子自身のたゆまざる努力が必要なのです。均等法を活かすのは、あなたです。

均等法の内容は？

均等法は、事業主に対してさまざまな雇用管理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。その規定のしかたは、事業主は均等取扱いの努力をしなければならないとする「努力義務規定」と、事業主は差別取扱いをしてはならないとする「禁止規定」とに分かれています。「努力義務規定」については、さらに、具体的な努力目標を「指針」として定めています。以下、この規定の仕方ごとに定められた雇用管理上の措置について説明します。

(1) 努力義務規定

(イ) 募集・採用

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したり、女子についてだけ男子より厳しい条件を付けたりしないようにしなければなりません。

(ロ) 配置・昇進

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。具体的には、一定の職務に女子であることを理由として配置しないこと、または昇進させないこと、女子についてののみ不利益な配置転換をすること、昇進に当たって女子に男子よりも不利益な条件を課すること、昇進試験で不利な取扱いをすること、について、これらをしないようにする努力が求められています。

(ハ) 「指針」の適用除外

俳優、モデルや宗教上の必要性等から、業務の正常な遂行上男子でなければなら

ない業務や、労働基準法上女子に就業制限があることから均等な取扱いができない業務、風俗風習等の違いにより女子が能力を発揮できない海外における業務のように特殊な事情により均等取扱いができない職種については、「指針」の適用はありません。

(2) 禁止規定

(イ) 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。具体的には、新入社員研修、職務上の地位の必要に応じてなされる研修、業務の遂行に直接必要な能力を付与する教育訓練がこれに含まれます。

(ロ) 福利厚生

事業主は、住宅資金等の資金の貸付け、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。

(ハ) 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などで定めること、女子労働者が結婚、妊娠、出産したことまたは労働基準法の規定による産前産後休暇を取得したことを理由として解雇することをしてはなりません。

職場で男女差別が、さてあなたには？

(1) 婦人少年室長の援助

職場で差別的な取扱いを受けたとき、あなたはどうしますか。

同僚に相談するのも一つの方法です。上司に相談するのもよいでしょう。会社に専門の苦情処理機関があるかもしれません。しかし、それでも解決しなかったとき、相談できる人がいないときには、婦人少年室へ行きましょう。

婦人少年室は、労働省婦人局の直接の地方出先機関で、各都道府県の県庁所在地に一つずつあります（婦人少年室の連絡先は、巻末に表示してあります。）。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わる場合には、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。

(2) 機会均等調停委員会による調停

各都道府県の婦人少年室には、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。

以下はそのあらましを説明したのですが、ここではその概略のみしか記してありません。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ういでしょう。

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、事業の種類ごとに以下の通りの規制が適用になります。なお、ここでいう時間外労働とは、法律で決められた一日、または一週間の労働時間を超える労働時間のことをいい、会社で決めている勤務時間を超えた労働時間、いわゆる残業時間や、会社の決めた出勤日以外の出勤とは違います。

なお、時間外労働、休日労働の規制は、他の労働者を指揮命令する立場にある労働者や、一定の専門的、技術的職務につく労働者には適用されません。

	労働基準法 第3条	事業	時間外労働の上限		休日労働
			週別上限 (注1)	年間	
工業 業 業 的	第1号～第5号	製造業、鉱業、建設業、運輸業、 貨物取扱業等	1週 6時間 (注1)	150時間	禁 止
	第6号、第7号	農林水産業等	規 制 な し		
	第8号～第12号 第15号～第17号	販売業、金融・保険業、教育研究 の事業、焼却・清掃の事業等	4週 24時間	150時間	4週につ き1日
	第13号、第14号	保健衛生業、旅館、飲食店、 接客・娯楽業	2週 12時間		禁 止

(注1 ただし決算のために必要な業務については2週12時間)

深夜禁止は…

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、保健衛生の事業、接客娯楽の事業、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に従事する者、指揮命令権者、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。

育児休業の取得の措置は…

労働基準法では、産前6週間(多胎妊娠の場合は10週間)、産後8週間の休暇を保証しています。妊娠中の女子がその旨請求したときには、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ず、また、時間外労働、休日労働、深夜業もさせてはなりません。生後満一年に満たない生児を育てる女子が請求した場合、使用者は、1日2回、各々少なくとも30分間の育児時間を与えなければなりません。

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、労働基準法に保証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。

業種別女性従業員の活用の実態

責任をとる

仕事というのは、ただ何かを作ったり、言われたことだけをやるだけでは十分ではありません。自分の仕事は、期日までにきちんと責任を持って仕上げるのが基本です。自分の成果に対する自信と愛着を持ちましょう。一生懸命やった仕事でも常に満点というわけではありません。その時も、「私のせいじゃないわ」と考えてはいけません。自分を被害者だと思ひ人のせいにしては進歩しませんし、周囲の信頼も得られません。自分の努力不足と考えるスタンスが欲しいと思います。

また、何か頼まれたら、たとえそれが少々難しいと思えても「出来ません」とは言わないことです。折角のチャンスをつぶします。「出来ません」は努力してから言えばよいのです。チャンスを与えられたら、それにいき、自らの可能性に賭けることも楽しいものだと思いますか。

近年、我が国経済社会を取り巻く環境は大きく変化し、国際化、情報化、高齢化等が進展しています。そのため、企業は、その経営面において対応を余儀なくされ、人事戦略においても、新しい制度の導入を始めています。一方で、女性の職場進出が活発化し、女性の能力を有効に活用できるか否かが企業発展の鍵となっているといっても過言ではありません。男女雇用機会均等法の施行を契機に、多くの企業で、男女の均等な機会と待遇の確保に取り組むとともに、女性の能力を十分に活用していくための様々な方策を検討、実行しています。

ここでは、女性従業員の多い百貨店・チェーンストア、金融・保険業、電気機械器具製造業の3業種を取り上げ、これらの業界において、女性に対して具体的にどのような能力開発、能力活用のための雇用管理が行われているかを事例をまじえながら紹介しましょう。

百貨店・チェーンストア

百貨店・チェーンストアは、第一線で活躍する販売職には伝統的に女性従業員が多く、女性従業員の活用には従来から積極的であった業界です。顧客に対応する従業員の質が直接売上に影響してくるため、従業員教育など女性の雇用管理には熱心に取り組んできました。特に最近では、消費者ニーズが個性化、多様化し、従前にも増して、創造力、柔軟性に富む人材が求められてきており、顧客の多数が女性であるこの業界では、いわゆる生活者としての女性の眼、発想等が非常に重要であり、女性従業員を商品開発やマーケティング、バイヤー等幅広い分野で活用するようになってきています。雇用管理の面でも、男女雇用機会均等法の趣旨が浸透してきており、採用から退職に至るまで男女同一の取扱いがなされるところが多くなっています。

採用

大卒女性の採用は、多くの企業が比較的早い時期から始めており、優秀な女性を積極的に採用したいという意識は極めて高く、100人のオーダーで大卒女性を大量採用するところもみられます。いわゆるコース別雇用管理制度を導入している企業は少なく、一括採用をして、その後昇格試験等によって処遇していくのが通常です。ただし、全国規模で店舗展開をしているチェーンストアの中には、全国を異動する社員、ブロック内を異動する社員、1年や半年契約で事業場と雇用契約を結ぶ社員等に区分し、採用活動を行っている企業もいくつかあり、女性の全国異動する社員が1000人を超えている企業もあります。また職種別採用を行っている百貨店の例など、採用にあたっては、各社様々な工夫を凝らしています。

昇進・異動

大卒女性は事務職志向が強いことが指摘されますが、この業界のスターティングジョブは販売職と考えた方がよいようです。販売の原点を知らずにこの業界では1人前になれないと考えるべきでしょう。女性従業員の異動については、これまで男性と比べて少なく、異動を行う場合でも転居を伴わない異動がほとんどでした。けれども全国異動の可能性があるコースを選択する女性も増えてくるなど、女性の意識の変化に伴い少しずつ女性の異動も活発になってきています。多くの職場を経験することは、技能形成や管理的ポストにつくために必要であると考える人事担当者も増えてきています。

女性の活用方針としては、これまで、特定の部門を長期間担当してもらい、専門職として処遇していくことが多かったのですが、大卒女性が増えてきたこともあり、今後女性を男性と同様のキャリア・ルートで処遇していこうとする企業が増えてきており、女性もゼネラリストとして活用されるようになってくると見込まれます。例えば、いくつかの売り場を経験した女性に、新ショップの企画、開発や教育訓練を担当させるといったケースもみられるようになってきました。今後の方針として、商品の仕入れを担当するバイヤーに女性を活用していこうとする動きが顕著で、大卒女性をバイヤーとして活用する企業やバイヤー職として採用する企業も増えてきました。また、自分の担当商品の仕入れから販売までを責任を持って担当させる方式も盛んに行われています。海外への買付けにも女性がかなり参加しています。

昇進・昇格

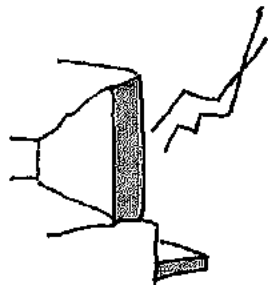
百貨店・チェーンストアは、比較的女性管理職の多い業界です。売り場のマネージャーなどに女性を積極的に登用している企業は多く、部長・課長クラス的女性管理職のいる企業もあります。しかし、社員全体に占める女性の割合から見ると、女性の管理職への登用はまだまだと言わざるをえません。昇進・昇格で問題となるのは、女性の勤続年数の短さです。結婚・出産を理由に退職する女性が多く、上位のポストへの昇進を目指す人が限られています。また、昇格試験で男女同様に昇進させようとしても、女性は試験を受けようとしないと指摘する人事担当者もいます。企業の人事方針としては、やる気のある人は、昇格試験などによって男性と同様に処遇していこうとするところが多く、昇格試験を受験するか否かで、女性の意欲をスクリーニングするという企業もあり、やる気のある女性にとっては道は開かれてきているといえそうです。

教育訓練

大卒に関しては、男女同一の教育訓練を実施しているところが多く、階層別訓練、OJT (On the Job Training) の他、通信教育や自己啓発への援助、海外研修等を実施している企業もあります。女性を戦力として活用したいという要請から、商品の発注から販売まで担当できる能力や売り場のリーダーとして活躍する能力の付与といったことに力点を置く教育訓練がなされています。今後は、女性の管理・監督層育成のための教育訓練が必要と考える企業も増えています。

その他の諸制度

女性従業員の勤続年数の短さを女性の活用のネックにあげる企業が多いのは、百貨店・チェーンストア業界も例外ではありません。特にこの業界は、女性の採用に積極的に取り組み、業務の柱となる販売部門では女性が主力となっているため、適切な接遇態度、商品知識を身につけた女性が短期間で退職してしまえば教育投資も無駄になってしまいます。また、顧客の大多数が女性で、既婚女性の生活経験が顧客のニーズを探る上で有効なことも多いため、女性従業員の勤続をサポートする観点から、結婚や出産などで退職した女性を再雇用する「女子再雇用制度」や、育児期に一定期間の休業を認める「育児休業制度」の導入などに積極的に取り組んでいる企業が多いようです。例えばあるチェーンストアでは、ライセンス制度と称する女子再雇用制度を設け、在職中に再就職に必要な資格（ライセンス）を取得した従業員が再就職を望んだ場合には優先的に再雇用されるシステムになっています。また、子どもが3歳になるまで1日の勤務時間を2時間短縮できるシステムを導入し、仕事と育児の両立を援助している企業もあります。さらに企業内託児所を設置する企業もあり、家庭と仕事の両立を図るための工夫を凝らしている企業が多いようです。



金融・保険業

金融・保険業を取り巻く環境変化の1つは、金融の自由化と国際化の動きです。金融機関の業務活動の規制が緩和され、銀行、保険、証券業界の垣根が低くなるとともに、国際業務が拡大し、業務の拡大、多様化、高度化が進んでいます。その結果、従来とは異なる業務を遂行する多様な人材が求められるようになってきました。

第2の「環境変化は、情報化です。昭和30年代から40年代にかけてのコンピュータ導入による第1次オンライン化、その後の金融機関相互間のネットワーク化を図った第2次オンライン化では、社員を機械に置き換える省力化が図られました。しかし、現在進行している、金融機関と顧客である企業や個人をコンピュータで結ぼうという第3次オンライン化の段階では、金融のスペシャリストやシステム・エンジニアなどの技術者、渉外などの営業担当といった人材に対する需要がますます高まっていくものとみられています。

第3の変化としては顧客ニーズの多様化があげられます。法人企業は金利嗜好を強め、資金の運用と調達の方法を多様化させ、一方個人も資産形成の方法が変化してきており、こうした顧客ニーズに応えるために、金融機関の取扱商品は多様化し、さらに新しい商品の開発が求められ、こうした業務をこなすための人材が必要になってきています。

それではこうした環境変化に伴い、女性の活用はどのように図られているのでしょうか。

採用

かつては、事務を的確にこなす高卒女性が女性従業員の主力でしたが、職務内容の高度化、専門化に伴い、四年制大卒の女性を積極的に採用する企業が増えてきました。業務が多様化してきたためにこれまでとは違った分野の業務をこなす人材が必要になり、従来の事務系だけでなく、理系出身の技術者に対するニーズが高まってきているのも最近の特徴です。例えば証券業界では、経済予測に高度な数学式を用いるようになってきたため、こうした分野を専攻した人への需要がでてきます。また、第3次オンライン化に伴い、情報処理技術者の確保が必要になり、システム・エンジニアとして女性を採用する企業も多いようです。さらに国際業務の拡大に伴い海外生活経験者、2ヵ国語以上の語学力のある人といった人材への需要も高まっています。

コース別雇用管理制度

男女雇用機会均等法の施行を契機に、コース別雇用管理と呼ばれる制度が導入され始めています。これは、仕事の内容や転勤の有無などによって、従業員を例えば「総合職」「一般職」と呼ばれる2～4のコースに区分し、そのコースに応じて男女の性にこだわらない意欲、能力に応じた雇用管理を行うというもので、都市銀行や大手証券会社を中心に導入している企業が多いようです。この制度の呼称や運用は企業によってまちまちで、例えば、「総合職」「一般職」の他に転居を伴わない転勤のある「総合職第Ⅱ種」や、総合職や一般職とは別の「専門職」といったコースを設ける企業もあります。かなりの女性達が、これまで男性しか就けなかった総合職となり、いろいろな部門で活躍しています。一方、「コース分けの基準が不明確である」「女性に対してのみ転勤や残業の覚悟を問われる」「総合職への選抜が例外的にしか認められない」といった問題点も指摘されており、この制度についてはまだ試行錯誤の段階と言えるでしょう。企業によって制度の運用に大きな差がみられますので、具体的な事例を調べてみることも有効と思われます。

配置・異動

これまで女性の職域は、窓口業務、後方業務、補助業務などが中心で限定的でしたが、大卒女性を中心に職域が拡大してきています。中でも、各種金融商品のセールスを行う渉外業務に女性を登用する動きが顕著で、商品の多様化、高度化に対応できる優秀な女性にこうした業務を担当させる傾向が今後ますます強まっていくものとみられます。この他、ディーリング業務や不動産関連業務、国際関連業務などこれまで男性中心であった部門にも積極的に女性を登用する動きができています。また、業界を問わず不足感の強い情報処理技術者への需要が高いのは、金融・保険業も同様で、第3次オンライン化の進行に伴い、女性のコンピュータ・システム開発部門への配置も積極的に行われています。

一方、異動については、男性とは異なる取扱いがなされるケースが多く、男性の場合は、平均3年位で全国規模の異動が行われますが、女性の場合は、総合職であっても、男性のような異動は行われていないようです。これまで女性の異動の例が少なかったこともあり、中堅の女性従業員の中には、異動に対する拒否反応のようなものがある場合もあります。しかし、人事サイドには、キャリア形成のためには幅広い仕事を体験することが必要であるとの認識があり、そのためには各人のキャリアプランや特性などを考慮しながら、男性並みの異動も行っていこうという動きもみられます。最近では、北海道から東京へ、大阪から東京へ、さらには海外の支店に赴任して活躍する女性の例もでてきました。

昇進・昇格

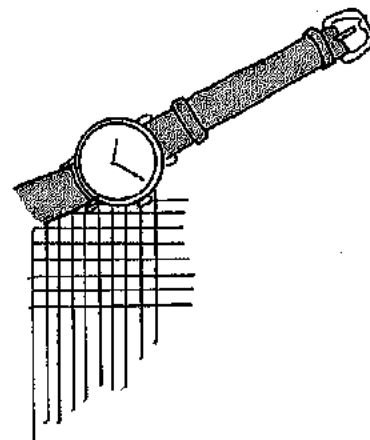
女性の取締役のいる地方銀行や、課長レベルの女性が多数いる都市銀行の例もありますが、係長クラスが女性の最高位というところが多く、女性の管理職への登用はこれからというところ です。女性に対しても配置転換などによって幅広い職務を経験してもらうとともに、リーダーシップを身につけさせる訓練をしながら女性管理職を増やしていきたいと考える企業も増えてきており、総合職的な女性の活躍が、女性管理職への道を広げるものと期待されます。

教育訓練

従業員の教育訓練には力を入れている企業が多く、女性も例外ではありません。各社とも、集合教育、OJT、自己啓発のためのプログラム等を準備し、積極的な能力開発を行っています。特にOJTを重視する企業は多く、人事異動を通じて幅広い経験、知識を付与していこうとの考えから、男女双方に対し、計画的なキャリア開発を行う企業が増えてきました。ある都市銀行では、一定の条件を満たす従業員を海外に派遣し、国際感覚を体得させる制度を実施しており、すでに250人程の女子社員を派遣した実績をもっています。今後、管理職に女性を登用するために、マネージメント能力を付与していこうという企業も増えてきています。

その他の諸制度

女子再雇用制度を導入する企業もありますが、人材派遣会社を設立し退職者を派遣社員として活用したり、パートタイマーや嘱託として雇用するというケースが多いようです。



電気機械器具製造業

現在、世界のトップレベルに達している我が国の電気機械関連技術ですが、この業界は常に新しい技術の開発、導入に精力を傾注してきました。従って、従来から優秀な技術者に対する需要は、極めて高いものがありました。加えて、技術革新、国際化、経済のソフト化、価値観の多様化といった我が国経済をめぐる最近の環境変化は、当然電機メーカーにも大きなインパクトを与えています。とりわけ、急速な技術の進歩の下での新製品の開発、コスト・ダウンへの努力等が求められ、さらにNIES諸国の追い上げもあり、電機メーカーの企業経営を取り巻く環境は厳しいものがあります。こうした変化に対応すべく、電機メーカーは企業の活性化、技術力の強化に積極的に取り組んでおり、当然、これらは企業の人事戦略にも大きなインパクトを与え、要員の大量採用、能力開発への積極的な取り組みといった人事管理が推進されています。それでも専門技術者、研究者を中心とする人材の不足感は根強いものがあり、大卒者のメーカー離れの傾向もみられるようになってきて、優秀な人は男女を問わず積極的に活用していこうとする動きがみられるようになってきました。

採用

採用区分は、技術系、事務系別に行っているところがほとんどです。情報化、OA化により、事務・技術部門において女性の比率は上昇してきており、四年制大卒女性の採用も積極的に行われています。特に昭和60年頃から技術系出身者、とりわけ情報処理技術者の採用数が増加してきています。男女雇用機会均等法施行以前は、男性は本社採用、女性は支店あるいは工場採用という形をとる企業もあったのですが、現在は、大卒については、男女とも本社採用のケースが多くなってきました。

コース別雇用管理制度も、一部の企業で導入されています。例えばある大手メーカーは、技術職と企画事務職を総合職として位置付け、総合職女性を毎年100人のオーダーで採用しています。また、高度な専門能力を持つプロフェッショナルを育成したいとの考えから、職種別（一般事務、システム・エンジニア、セールス・エンジニアなど15職種）採用を行い、応募者の希望と適性、能力等を勘案して採用を行っている例もあります。

配置・異動

技術系女性は専門職としての位置付けが色濃く、研究開発、技術部門の技術要員、情報処理部門のソフト要員などに配置されるケースが多いようです。しかし最近では、

ソフト要員不足から、文科系出身者でもシステム・エンジニアなどのソフト要員として情報処理部門に配属される人が増えてきました。また事務系女性は、これまで営業のアシスタントなど男性の補助的業務への配置が多かったのですが、商品企画や語学を生かす輸出関連部門、人事、広報などに少しずつ戦域が拡大されてきています。ある家電メーカーは、ユーザーとしての女性の発想やセンスを高く評価し、商品企画から販売企画まで女性チームにまかせて成功しています。最近の趨勢として、営業に女性を配属する企業が増えてきています。営業への女性の登用については、これまで取引先との関係や残業が多くなることへの配慮などから消極的な企業が多かったのですが、優秀な女性については、積極的に新しい分野に起用していこうとする動きがみられるようになってきました。

異動の状況を見ると、大卒技術系の場合、女性も研究開発、情報処理部門での活用が中心となり、こうした分野では大学での専攻によって配属先が限定され、男性も異動は少なく、その点では男女同様の異動パターンといえるでしょう。事務系については、男性のように本社と生産現場、関連会社との間を配置転換するといった異動はあまり行われていませんが、今後は長期的なキャリア開発の観点から、事業部をまたがる異動を女性に対しても行う企業が増えてくると考えられます。

昇進・昇格

電機メーカーでは、女性の管理職への登用については、これまであまり積極的とはいえませんでした。特に大卒女性については、主にスペシャリストとして活用してきた経緯があり、管理職の適齢期にある層が、十分なマネジメント能力を身につけていないという問題があります。従って、現状では、課長クラス以上の上級管理職への登用は極めて限定的で、係長、主任どまりの企業が多いようです。今後は、女性をライン管理職、上級の管理職として登用していきたいと考える企業もでてきており、男性と同様のキャリア・ルートでの処遇が徹底していけば、少しずつ女性管理職が増えていくと期待されます。

教育訓練

電機メーカーにおける技術の進歩はめざましく技術や知識の陳腐化が極めて速く、またソフト要員を中心に技術者が不足していることもあり、自社内で必要な技術者を育てるという風土があり、教育訓練には熱心に取り組む企業が多くなっています。事務系と技術系とを分けて訓練するケースが多く、一般に技術系の方が訓練期間は長い場合が多いようです。

教育訓練の中でも、特にOJTが重視されており、能力開発をかねた異動、出向を女性に対しても行い、業務を遂行しながらのキャリア形成に積極的に取り組もうと

する企業が増えてきました。また、技術や知識の習得に主体的に取り組んでもらうために、通信教育などの費用を会社が負担するといった自己啓発を支援する制度を準備している企業もあります。

その他の諸制度

女子再雇用制度を導入する企業がみられます。例えばある大手メーカーでは、退職時の年齢、勤続年数、退職理由、退職前の勤務状況等が条件に合致すれば、正社員、嘱託、パートタイマー等での再雇用制度登録者として登録認定され、一般公募者に優先して採用が考慮されることになります。しかし一方で、技術の変化が著しい業界だけに、数年間のブランクは技術者のキャリア形成には致命的であるとの考えから、育児休業制度や再雇用制度の導入を考えていない企業もあり、現状での対応は企業によってまちまちです。

また、あるメーカーは、妊娠・育児等に係る電話による相談サービス、家事代行サービス等の情報提供を従業員に対して実施するというユニークな試みを行い、優秀な女性の確保と女性従業員の定着を図っています。

電機メーカーで導入され始めているのが、1日、1週間、あるいは1ヵ月の総勤務時間を決めておいて、出社、退社の時間に従業員に選択の余地を与えるフレックスタイム制です。これは研究部門などの特定部門に限定されていたりして、まだ試行段階ともいえますが、一部には本格導入している企業もでてきました。

さらに、限定的ですが、在宅勤務制度の導入もみられ始め、本人の希望によりコンピュータ端末を自宅に設置し、育児期に家庭にいながらにして仕事ができるシステムをとっている企業もあります。

人事担当者の声

叱られ上手になる

会社に入ってから上司から叱られたらどうしますか。ふくれたり、涙をみせることはタブーです。叱られた原因をはっきりさせ、あやまるべき時は、きちんとあやましましょう。

叱られることで、是非、知っておいてほしいことがあります。会社で上司が部下を叱るというのは、部下に期待していることなのです。大きく伸びてほしいと思うので叱るのです。その点をよく知ってほしいと思います。これまで、女性従業員は会社の中で補助労働力として位置づけられていたため、余りほめられたり叱られるという機会に恵まれませんでした。1人前の戦力として扱われてこなかったということです。

叱られるということを前向きに受け止め、気持ち良く叱られること、叱られ上手になることです。それがあなたをまた成長させますから。

乾野 晃一

㈱大広 人事部長

所在地	大阪府
事業内容	総合広告業
労働者数	男1,175人、女155人、計1,330人
平均年齢	男43.9歳、女34.2歳、計42.7歳
平均勤続年数	男19.1年、女10.0年、計18.0年
女子既婚者数	29人
女子の最高役職	副部長職
過去3年間の 大卒女子採用数	昭和63年4人、平成元年12人

女子社員採用の実態

当社で女子社員の大半定期採用が本格化したのは昭和62年度からです。62年度5名(大半採用総数20名)、63年度4名(21名)、平成元年度12名(43名)を採用、3年間の大卒採用者84名中、女子は25%に当たる21名を占めており、平成2年度も同率ぐらいに相当する17名程度の採用を予定しています。当社は勤務条件や待遇面などに、男女間の格差はまったくなく、あらゆるセクションで男女は平等に仕事をしています。今後も男女の差別なく、能力のある女性は大いに採用していく方針です。

女子社員21名の配属先は、営業局5名、マーケティング局6名、ラジオ・テレビ局3名、クリエイティブ局2名、SP局1名、秘書・管理部門4名となっていますが、それぞれ職場にとけ込んで活躍しています。特に女性商品の開発や販促活動などでは、女性の感性、考え方、生活観などが優位に働き、良い仕事に結びついています。

一方、これら新人女子社員以外にも、先輩女子社員はかなりいて、それぞれのセクションで活躍しています。先輩を見習い、競い合いながら、新人女子社員がどのように成長していくか、楽しみであり期待しています。

女子社員活躍の実例

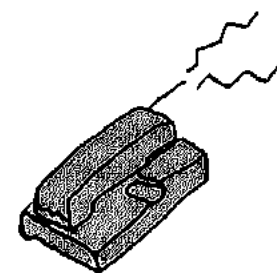
クリエイティブ局Aさん：62年入社。コピーライターとして活躍し、入社した年に雑誌「宣伝会議」の主宰する「宣伝会議賞」で金賞(賞金50万円)を獲得、周囲を驚かせました。現在、化粧品、百貨店、家電などを担当、売れっ子になっています。

ラジオ・テレビ局Bさん：62年入社。ラジオ媒体部門に所属。この部門は全国のラジオ局を相手に、番組の時間取り折衝、企画の提案などを行うとともに、社内に対しては営業局と折衝もします。ほぼ100%男性相手の仕事ですが、男性以上との評価も。

営業局Cさん：63年入社。現在、薬品関係の得意先を担当。この会社の家庭芳香剤の部門では、女性として大いに貢献しています。営業の補助業務ではなく、前線の営業ウーマン、いや営業パーソンとして、得意先との折衝や局内外との連携業務

に活躍しています。

秘書部門Dさん：62年入社。役員秘書として来客の接待はもちろん、役員のスケジュール管理や調整、文書や郵便物の整理、社内外への連絡など、幅広くこなしています。海外からの手紙などの翻訳、返事の作成などにも能力を発揮、なくてはならない存在になっています。



社会へデビューする後輩達へ

男女雇用機会均等法の施行により各企業とも総合職としての女性の活躍を大いに期待しています。情報産業としての我々の広告会社が女子新入社員に望むことは、まず専門分野の基礎知識を習熟し、日々の情報の的確な採集と整理を習慣化し、顧客の仕事に名の活かし方を創造すること。それに社内・社外へのコミュニケーション技術、そして人間社会の中で生きてはいかなければならぬコミュニケーション能力。それらを自分のものにして、小さな仕事にも責任感を負って、密に企業の中で提案、主張をして欲しいと思います。提案、主張する目的はあくまで「企業成長」です。焦らず、気を抜くことなく、あきらめず、前向きであってほしいのです。新しく社会人としてデビューするあなたが、客観的に時代を見据えて、次へ続くもっとな女性活躍のために、社会に大きな役割を果たしてくれることを期待しています。

辻本由美(マーケティング局ディレクター)

岡崎 洋

㈱エトワール海渡 人事部次長

企業
ブ
ロ
フ
イ
ー
ル

所在地……………東京都
事業内容……………衣・食・住にわたる生活創造、企画卸
労働者数……………男350人、女950人、計1,300人
女子既婚者数……………200人
女子の最高役職……………代表取締役副社長
過去3年間の ……昭和63年 50人、平成元年 60人、
大卒女子採用数 ……平成2年 70人
その他……………社内保育園(無料)(生後10ヵ月～4歳)、
女子再雇用制度、フレックスタイム制

経営戦略—新しい卸売業への挑戦

現在3つのポイントに力を注いでいます。第1はオリジナル商品の企画です。取扱商品は衣食住16分野、35万アイテムで、そのうちオリジナルは60%。社員全員企画マンとなり、楽しく美しい生活シーンを演出しています。第2はサービスマーチャンダイザー機能の充実です。これは小売店のお店づくりから品揃え、ディスプレイまでトータルでお手伝いします。第3はカタログビジネスの充実です。質の高いカタログづくりとコンピュータのより高度な運用を目指します。新事業へのチャレンジにより、未来志向の新しい卸売業を確立していきます。

人材戦略—会社は劇場、主役は社員

エトワール海渡では、夢のある楽しいライフスタイルをトータルで提案しています。社員一人一人が夢を織りなす主役となって、全員で企画に取り組んでいます。単に便利さを追求した日常商品を作るのではなく、洗練された美しさ、快適さに遊びの要素を加えた商品を生み出すことに全力投球しています。厳しい顔ばかりがビジネスではありません。遊びながら、楽しみながら仕事をしていける会社です。

主役である社員を大切にすることは、会社の伝統的な社風です。男女や学歴の差なく、個人の本質を重んじる真の能力主義をモットーにしています。昭和52年に保育園を社内にて設け、女子社員のキャリア作りをバックアップしたこともその一例です。また全ての社員が十分に才能を発揮できるように自己申告制度を人事施策のベースに置く一方、個人の啓発欲求の方向に即したシステムティックな教育研修も多彩に行っています。専門職能を高める業務研修や、感性を磨くセンスアップトレーニング、海外視察など独自のカリキュラムにより一人一人の可能性を追い続けます。

女子社員の活用方針・活用方策

当社では役員を含め、管理職の人数は男女ほぼ同数です。どの職種でも、性差ではなく個性を重視しています。また女性の結婚、出産、育児という人生の大事業に

会社として援助したいと考えて、12年前保育園を設け、今では常時12名以上が利用しております。また、出・退勤の時刻を比較的自由に設定できるフレックスタイム制度を取り入れるなど、制度面で具体的なバックアップも行っています。

当社の中で活躍しているタイプは自分の目標をはっきり持っており、その上で変化に対応できる柔軟性、豊かなセンスなどを兼ね備えている人です。日常のちょっとしたところに興味を持ち、それを大いに役立てられる人、女性らしい繊細さを仕事に反映させている人といえます。結婚までの腰掛けではなく、仕事を自分の一生のライフ・ワークとして考えて取り組んでいきたいという意欲のある人が活躍できる場を用意しています。女性のための制度は次の3点です。

- ①フレックスタイム制……結婚すると、朝夕は家事で忙しくなります。そんな時、勤務時間を比較的自由に設定できます。
- ②社内保育園……社員のみ利用でき、保育料は無料。会社より徒歩2分、会社直営クリニックの隣という好条件が揃っています。毎日の育児日誌等、保母さんのキメ細かいお世話には定評があります。
- ③再雇用制度……ご主人の転勤など、やむを得ない事情で一度退職しても、何年か後に同じポジションで復帰できます。

先輩女子社員から一言

私の場合は、たまたま担当の商品が私と一緒にクレームアップしてきた感じです。入社してからの頃はヤングのワンピース、そして今は“いきいきミセス”のためのエトワールオリジナルブランド「ベルセゾン」を手掛けています。私も一人の生活者。ミセスの立場で商品企画をしています。生地や色、布の手配からデザイン、縫製、商品の展開方法に至るまですべてを受け持っています。仕事を通じるセンスを磨いています。責任を持たされたら、それに応えられる自分でありたいと思っています。現在は会社の保育園に子供を預けて仕事を続けています。ブランドも、子供も思い入れが激しすぎではない、適度に水をやらなくてはならないなど、育てるのに向き合っているのがあります。無理は言えないし、かといって手は放さないし、それぞれ色々な発見があって楽しい。欲張りかもしれないけれど、仕事は続けたいです。人、女性、職業人、妻、母など、それぞれの面で輝きたいと思っています。

吉田恵美子(仕入部長 昭和47年入社)

鬼沢 邦夫

株常陽銀行 人事部長代理

企業
ブ
ロ
フ
イ
ー
ル

所在地……………茨城県
事業内容……………銀行業
労働者数……………男3,243人、女2,171人、計5,414人
平均年齢……………男41.8歳、女27.6歳、計36.0歳
平均勤続年数……………男17.5年、女7.9年、計13.6年
女子既婚者数……………632人
女子の最高役職……………副調査役
過去3年間の………昭和63年13人、平成元年16人、
大学女子採用数 平成2年35人
その他……………女子再雇用制度

近年は、女子の就業意識の変容に伴い、単なる腰掛けではなく、一生の仕事として職に就く人が増えてきています。当社でも、このような動きに対し、従来主として男子が担当していた情報処理、国際業務等の企画、判断分野において女子を積極的に登用しつつあります。

女子社員の活用事例

(1) 情報処理分野での活用

当社では、業務処理はもとより高度な判断分野においてもコンピューター処理を進めています。そのためには多数のプログラマーが必要となります。現在約100名のプログラマーの中には、女子プログラマーが約20名ほどおり、そのうちの1名はチーフプログラマーとしてプログラムの企画、設計のほか、男子を含めた数名の部下の指導、管理も行っています。

彼女は、大学の理学部数学科を卒業し、自分からプログラマーを希望し、早々に頭角を現しました。プログラマーの業務は、正に、頭脳集約の職種で、その意味では女子が男子と対等に渡り合える典型的な仕事といえます。

彼女の場合は、性格的にも積極的で統率力もあり、さらに年々包容力も備わり、現在では年下の男子社員の良き指導役として頑張ってくれています。

彼女の例からも、女性が一生の仕事として職を選択し、成長していく場合の重要なキーがいくつかみられると思います。一つは、男性とハンディのない職種であったこと。二つは、自分の適性に合った仕事であったこと。そして、何よりも自分自身で仕事に生き甲斐を感じ、人間としても成長してきたことです。

彼女の活躍ぶりがよき先例となり、来年度は女子プログラマーを15名ほど採用し、社内での女子活用の代表的な分野にしていく予定です。

(2) 国際業務分野での活用

金融業界は自由化、国際化の波が一段と高くなってきており、当社ではその対応策の一環として、当分野の人材育成に取り組んでいます。最近の若い人たちにとっては、世界の広がりの中でスケールの大きい仕事ができるということから国際業務

は最も人気の高い分野の一つです。

国際部門には現在12名の女子が配属されていますが、その中で国際業務企画を担当している女子がいます。彼女は入社後、人事部に配属となり、コース別人事制度や就業規則、人事考課等の企画を担当してきました。的確な仕事ぶりで、出来栄は男子にも優るとも劣らないものでした。当社では、海外トレーニーの制度を充実させてきており、毎年10名ほど派遣していますが、彼女は女性で初めての海外トレーニーとして2ヵ月間アメリカのワシントン大学の夏期ビジネス講座に参加しました。派遣が決定した際には、全国的にも例が少ないということで新聞に写真入りで紹介され、相当な反響を呼んだものでした。

その後、彼女の将来性を考え、業務経験を拡げる意味もあり、国際部に転勤となりました。現在は、海外支店の就業規則の改定や現地スタッフの採用など、今までの経験を生かした業務を担当していますが、今後は、さらに業務の幅を拡げ、国際部のキャリアウーマンとして育って欲しいと思っています。

これからの女子社員に望むこと

次に女子が就職する上で留意すべきポイントを述べてみたいと思います。

まず第一には、自分を客観的に見られるということです。学生と社会人との相異は、学生時代はある程度自分だけの意思で行動できますが、社会人の場合は相手の意向を汲み取り、適切な応用力を発揮することが要求されます。このことは、自分自身を客観的に見られる余裕があるということです。

次は、仕事中は明るく振舞えるということです。企業は、ごく少数の例外を除いて組織で動いており、仕事を円滑に進める上では周囲との協力関係が不可欠です。ネクラでも結構、ただし勤務時間中は明るく振舞えることが重要であると思います。

最後は、自分が女性であることを意識できるということです。キャリアウーマンのイメージは男まさりにつながりますが、能力的にはその通りであったにしても、雰囲気や感性自体は女性らしさを失ってはならないと思います。企業は単に男子の代替要員としてではなく、女性の特徴を生かした能力発揮を望んでいるのです。

倉地 正

(株)東京銀行 取締役人事部長

企業
プロ
ファイル

所在地……………東京都
事業内容……………国際金融の専門銀行
労働者数……………男3,088人、女1,816人、計4,904人
平均年齢……………男39歳、女31歳、計36歳
平均勤続年数……………男16年、女10年、計14年
女子既婚者数……………311人(17%)
女子の最高役職……………部長
過去3年間の……………昭和63年146人、平成元年206人、
大卒女子採用数……………平成2年179人
その他……………海外派遣制度等、キャリア形成のための
各種人材公募制度(詳細本文)
育児休業制度(最長2年)
再雇用制度(金額出資子会社よりの派遣形態)

当行の企業風土

今から120年前、当行の前身、横浜正金銀行が営業を開始しました。以来、私達は国際金融の専門銀行として中立的な立場から、「海洋国家」として生きる我が国の国民経済を支え、国際投融資業務を通じ世界経済の発展に努力してきました。国家的使命を担った「正金」の伝統を重んじ、私達は、私企業ではあっても、公共的な側面を大切にしたいと考えています。

一世紀以上前から海外各地で活動してきた私達にとって、こうした姿勢は国内に止まるものではなく、シドニーに行こうがイスタンブールに行こうが、その地の慣習を重んじ、その地のコミュニティに十分溶け込んで発展に寄与する、私達はこうしたスピリットを「グッドコーポレートシティズン」と呼んで尊重しています。

海外派遣と専門性の強化

海外に260の拠点を有する私達は、異文化と触れ合い、その中で働くことをキャリア形成の重要なファクターと考えています。女性も、これまでに250名が海外勤務を経験してきました。総合職の場合は若手派遣制度が、一般職の場合も海外派遣制度が確立されており、常時30名内外の女性が海外で活躍しています。当行の女性にとって海外勤務や海外出張は極めて身近な経験になっています。

我が国の銀行の中で行員一人当たりの収益がトップクラスである私達は、少数精鋭のプロ集団でありたいと考えています。このためには行員ひとりひとりが、それぞれの領域で社会に通用する専門的知識と技能を身につけることが重要です。早い時期に金融のフロンティアで専門的なスキルを体得させるための人事制度として、総合職の場合は本部勤務制度が、一般職の場合はポスティング制度があり、入行して2～3年目の若手行員が為替資金や資本市場関係の最前線で働いています。人材公募制度であるポスティング制度によって、為替や証券業務以外にも、企業の財務分析や商品広告の企画、プロジェクトファイナンスなど様々な分野で女性のプロフェッショナルが育っています。

長期的視野に立ったキャリア形成

金融、とりわけ国際金融は、極めて奥の深い世界です。様々な人と出会い、いろいろなキャリアフィールドを経験して初めて一人前になってゆく世界です。ですから私達は、総合職・一般職を問わず、長期的な視野に立ってキャリア形成を考えようとしています。女性の平均勤続年数が10年を超える私達の場合、このことは大変重要な意味を持っています。多様な職務を計画的なローテーションで経験してもらうために、一般職キャリアパスチャレンジ制度があり、二年半の間に三つ以上の職務を次々と体験して視野を広げています。仕事の全体像を理解し、集団をプロデュースする能力が身につけば、男女を問わず管理職への道が開けています。当行には150名にのぼる女性の管理職がいて様々な分野で活躍しています。一般職から総合職への転換も制度化されており、毎年20名弱が新たに役職者となっています。この場合は遠隔地への転勤のない総合職二種への転換も可能であり、育児休業制度などと共に、家庭との両立の問題を抱える女性が無理のないキャリア形成を図れるよう工夫しています。

期待する人材像など…

私達は昭和32年から大卒の女性を採用してきました。最近の風潮を待つまでもなく、皆さんの先輩の実績もあって、男性と女性に能力の差はないということは、私達の企業風土の一部になっています。総合職の場合は、オールラウンドプレーヤーとして営業的な側面をより重視し、一般職の場合は、専門的な能力の育成により力を注ぐといった相対的な力点の置き方に違いはありますが、従事する職務や基本的な考え方は同じです。国際的な金融という舞台で、異文化を含めた、あらゆる場面と役割に積極的にチャレンジしようとする意欲と、自らを客観的に見つめる透徹した眼を持った女性に、私達は大いに期待しています。

纈纈 康輔

(株)伊勢丹 取締役人事部長

経営戦略について

当社は21世紀に向けて、総合生活産業の構築をめざして、その第一歩となる中期経営計画を平成元年4月にスタートさせました。この中期経営計画は、百貨店本業や関連企業の強化・拡大、新規事業への積極的取組み、国際化やカード戦略の推進などを基本方針に、最終年度である平成5年度に向けて、収益力が高く、チャレンジ精神旺盛な、若々しい企業への変革をめざすものです。

具体的には百貨店事業では、既存各店を21世紀に通用する未来型百貨店として店づくりをすすめる一方、平成2年の相模原店、さらに府中店と、大型店の出店を相次いで決めており、首都圏における店舗ネットワークの拡充、強化を進めております。海外では、平成2年のマレーシアのクアラランプールに続き、平成3年にはタイのバンコックに百貨店出店を決めており、また米国の超高級スペシャリティストア「バーニーズ」と全面提携し、米国、日本はもとより東南アジア各地で専門店出店を計画しています。更に、「伊勢丹トラベル」、「伊勢丹ファイナンス」、リゾート事業の「クラブ トウェンティワン」の設立など、新規事業分野へも積極的に進出し、次々とその事業分野を拡大発展させています。

女子社員を活用について

当社は人事の基本を人間尊重と能力主義におき、人材の育成、活用と労働条件をはじめ、働きやすい職場環境づくりに努めてきました。

当社の場合約6千人の社員のうち、70%が女子社員であり、その大部分が販売の第一線で働いていることから、女子が生き生きと働いているかどうか、その能力を充分に発揮しているかどうか、会社の業績やイメージにストレートに反映することになります。従って当社では、以前から男女の区別をすることなく、積極的に女子の活用を図ってきました。その結果、現在当社ではセールスマネージャー、アシスタント・セールスマネージャー、バイヤー、アシスタント・バイヤーなど営業の中枢の仕事をはじめ、商品開発や営業企画、宣伝あるいは海外事業部などのスタッフとして、多くの女子社員が生き生きと働いています。

企業プロフィール

所在地	東京都
事業内容	百貨店
労働者数	男1,936人、女3,796人、計5,732人
平均年齢	男39.6歳、女31.0歳、計33.9歳
平均勤続年数	男17.0年、女10.0年、計12.4年
女子既婚者数	760人(20.0%)
女子の最高役職	部長
過去3年間の	昭和63年21人、平成元年20人、
大卒女子採用数	平成2年47人(予定)
その他	女子再雇用制度、育児休業制度、育児勤務制度、看護休暇制度、看護勤務制度

さらに、総合生活産業の実現をめざすという経営方針を受けて、今後ますます女子社員の活躍する場が増えてくることは必須であり、前向きな意欲のある人、何か専門的な強みとか資格を持った人、女性特有のすぐれた感性の持ち主などを積極的に活用していく考えであり、特に国際化に対応して現在も数名の女子社員が海外出向あるいは研修中ではありますが、これも今後さらに増やしていこうと考えています。

また当社は、女性が働きやすい環境や制度の整備に努めていますが、これらは同業他社はもちろん、全企業の中でも有数の高い水準にあると自負しております。ちなみに平成元年7月財団法人余暇開発センターが発表した「第2回企業ゆとり度診断」で、当社は余暇開発センター賞と優良企業賞の2つの賞を受賞、当社のゆとり度が客観的にも認定されました。さらに、女子再雇用制度、育児休業制度、育児勤務制度、看護休暇制度、あるいは看護勤務制度など、女性が仕事と家庭・育児などを両立させていけるような制度も整っています。

このように21世紀に向け総合生活産業の構築をめざし、また女性を活用する環境、制度が整い、明るく自由闊達な社風の当社こそ、あなたの能力が存分に発揮できるところだと思います。

先輩女子社員から一言

私は入社以来、和洋食器売場で販売を担当しています。お買い物のお手伝いをしながら、お客様に喜んでいただくことが、販売の一番の喜びだと感じています。伊勢丹では販売以外にも、バイヤー、商品企画、海外事業などをめぐる部門で女性の活躍が活発に行われています。制度も整えられており、女性としての力を発揮しながら働き続けることができます。また、「情」と「熱意」を大事にすることが大切だと感じられており、社内留学、海外派遣などが男女の別なく公認されています。そのような社風の中で、私も将来、自分の専門性を生かして仕事をする事ができるように、インテリアのインテリアスクールに通い、勉強を続けているところです。伊勢丹では多くの可能性が与えられます。それを自分のものにできるのは、仕事に取り組み前向きな姿勢とチャレンジ精神です。明るく、積極的に、私達を刺激し続けてくれる先輩の皆さんをお訪ねしています。

中村直美(新宿店家庭用品和洋食器売場 昭和62年入社)

越山 友直

日本アイ・ビー・エム㈱ 人事部門 安全健康管理担当

女性の育成を考える時、上に立つ男性上司が男女の差別なく仕事を与え、女性に対する偏見や、女性だからという考え方を捨てて接する事が欠かせない条件ですが、同時にビジネスの社会が今までは全て男性の理論で組み立てられてきたということも念頭において、女性が直面する問題にも耳を傾け、適切な指導をしていくことが必要と考えます。当社ではここ数年の急激な女性社員の増加に対し、男性管理者の不慣れ、戸惑いが問題としてあげられています。今まで女性を部下に持つことのなかった管理者の中には、女性を特別扱いし、余計な遠慮から率直な批判もできず、甘やかすケースもあります。この男性の“甘さ”が女性の“甘え”につながり、結果として真の意味での女性活用を阻む場合が見られます。このような状況を考慮し、管理者教育では、女性活用の問題を取り上げ、男女の差別ではなく、男女の区別をよく理解した上で、積極的に女性の活用を図るように指導しています。

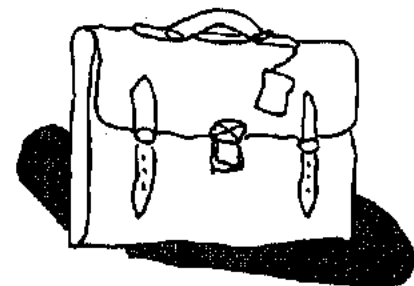
現在当社では約23,000人の社員のうち3,500人（15%）の女性社員がおります。その半分以上がここ数年の間に入社した若い社員です。前述の約50名の女性ライン管理者の中では3分の2が結婚し、子育てを経験しながら仕事を継続し、現在の地位に就いていますが、女性の活用をすすめる立場の人事としては、若い女性社員が彼女らと内じように苦勞を重ねながらも仕事と家庭生活を両立させていけるかどうか大きな問題となっています。女性も男性と同じ能力を有すると言われながらも、活用がいまひとつ積極的になりきれないのも、いつ辞められるか解らないという不安がマネジメントの根底にあるからです。採用された多くの女性社員が今後、結婚、出産という時期を迎えるにあたり、女性が仕事を続けていく上で、“仕事と家庭”“仕事と育児”を両立し得る環境作りは欠かせません。システム・エンジニアに代表される専門職は、教育期間も長くそのための投資も大きいだけに、長期勤続が可能な人事施策を検討・実施し、個々の状況に応じた柔軟な対応が要求されています。

当社では女性の活用を考える時「イコール・オポチュニティー」という人事方針の存在が大きく影響していることは言うまでもありませんが、それにも増して企業においてはトップ・マネジメントからの方針徹底が不可欠です。また同時に、女性自身の職業意識の高揚が必要であり、当社でも活躍が期待される若い女性社員が、積

所在地	東京都
事業内容	情報処理機器システムの開発・製造・販売・賃貸・保守
労働者数	男19,424人、女3,574人、計22,998人
平均年齢	男35.6歳、女28.7歳、計34.5歳
女子の最高位職	部長職
過去3年間の大卒女子採用数	昭和63年90人、平成元年400人、平成2年300人
その他	育児休業制度のほかに、特徴的なものとして、ファミリー・ケア・ダイヤルというサービスがあります。保育所の紹介やベビーシッター、家事代行サービス等の紹介を行っています。

極的に仕事に取り組み、地道な努力で管理職として認められ、さらに職域拡大の切り口として男性社会に浸透していくことが今後の女性活用の基盤となっていく事は間違いありません。

一方、仕事だけが全てではないとする人生観の多様化は、男女を問わず若い世代に浸透しつつあり、企業の人事面からも対応が迫られています。女性を例にとれば、無理をしてまで「仕事と家庭」の両立をする必要はなく、一時的に中断してでも育児を終了し、再び自分に合った仕事を見つけることが以前より困難でなくなりました。こうした環境の変化の中では、企業が、今までの様な押し寄せの制度ではなく、いくつかの制度を整えた上で、個人の生き方にあわせて選択ができる体制をとらざるを得ません。この面からも、今後は女性社員だけでなく男性社員も利用できる様な制度を検討し、「個人の生活」と「仕事」の両立を可能にしていかなければならないと考えています。



内藤 俊一

サントリー㈱ 人事部人事1課長

企業
プロ
ファイル

所在地	大阪府
事業内容	洋酒・ビール・ワイン・清酒飲料等の製造販売
労働者数	男3,573人、女1,161人、計4,734人 (平成元年3月末現在)
平均年齢	男38.6歳、女29.8歳、計36.5歳
平均勤続年数	男16.5年、女8.8年、計14.7年
女子既婚者数	248人(21.2%)
女子の最高役職	課長
過去3年間の 大卒女子採用数	昭和63年96人、平成元年99人、 平成2年100人(予定)

当社は、「全従業員の1/4を占める女性のパワーをいかに発揮してもらうか、特に女性の価値観、感性を経営にどう反映してもらうかは経営の将来にとって重要な課題である」との基本的な考え方に立って女子社員の活用を推進してきました。多様な価値観、就業意識を持つ女子社員の中で、バリバリ働きたいと考えている能力とやる気のある人には、会社としても積極的に場を提供することが必要です。社員一人ひとりが個性を発揮できる会社でありたい、やる気のある人には男女の区別なく存分に個性を発揮してもらおうと考え、20年前からコンスタントに採用を続けています。

女子社員の活躍の事例のごく一部を以下に紹介致します。

女性の感覚を生かした商品開発・企画

平成元年の大ヒット商品となった「はちみつレモン」は、3年前、当時入社2年目の女性が商品コンセプトづくりから商品化までを手がけました。また中味の開発に携わった食品研究所のスタッフも女性研究員です。

バレンタインデーのギフト商品の開発で発想の段階から製品化に至るまでを手がけ、今までチョコレートに独占されていたバレンタインのギフト市場にブランデー、ウイスキーで食い込みを図ったのも若い女子社員です。またバレンタインのギフト用ブランデーのコピー「2・14事件。ほくも男が立ちました」で東京コピーライターズクラブ新人賞を受賞したのは、制作部の女性コピーライターです。

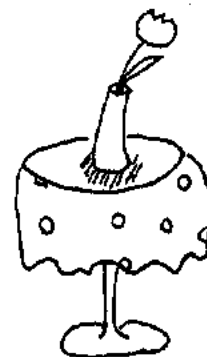
女性セールス(ワインセールスレディ)

ワインの新製品やキャンペーンの案内、受注、商品を売るための企画、売れ行き状況チェック等を行うワインセールスレディは、現在全国で50名を超える規模にまで膨らみました。彼女達はワインという新しい商品に関して女性の持っている感性や独特の情報源を生かして活動しています。販売のプロとしてワインアドバイザーという公的な資格の認定を受けた人も17人います。ちなみに、ワインはサントリーだけでも3千以上の銘柄があり、お客様が本当に欲しい銘柄を選ぶには多くのノウ

ハウを必要とします。ワインの専門家の知識やノウハウがなくても、好みに合った銘柄を選定できる酒販店様向けのコンピュータシステムを開発したのも女性でした。

女子社員の活躍は決して新製品開発・広告宣伝等といった見た目に華やかな業務だけではありません。人事関係でも、女子の採用はパンフレットやスライド作成から説明会まで全て女子の手で行い、最近では女子リクルーター部隊を結成し、個性ある女子学生採用の原動力になっています。留学して実力養成中の中堅女子社員もいます。彼女の修士論文のテーマは「リストラクチャリングの手段としての、企業グループ経営のあり方」。平成2年の会社復帰が今から楽しみです。

当社の女性管理者の一人であり、ビール泡の研究者で「泡博士」のニックネームを持つ技術開発研究所の小野美代子課長は、仕事を持つ女性に次のようなアドバイスをしています。「仕事はずっと長く続けてもらいたい。結婚で立場が変化するが、長く勤めてこそ成果が出るようになる。チャンスも男性に比べればまだまだ少ないであろうから、いつでもチャンスに対応できるようにしておくこと。自分は“常に向上していなければだめ”を信条に仕事をしてきた。例えば、コピーをとるにしても相手が読みやすいように、はっきりとコピーしているか、ぬけたページはないか、というようなことに気をつけることが大切だ。」



夏目 誠

東日本旅客鉄道(株) 人事部人事課長

企業
プロ
フィール

所在地……………東京都
事業内容……………鉄道業、その他
労働者数……………計82,740人
平均年齢……………計38.3歳
平均勤続年数……………計18.5年
過去3年間の…昭和63年2人、平成元年34人、
大卒女子採用数 平成2年40人(予定)

JR東日本の事業展開と課題について

JR東日本は昭和62年4月に「国鉄改革」により誕生した日本最大規模の鉄道会社です。民営化により、法的な制約からとき放たれ、経営の自主性を獲得し、事業多角化に取り組んでいます。リゾート開発、沿線の宅地開発、駅再開発などの不動産事業、国内・海外の旅行事業、広告事業、流通事業などの広範な関連事業分野に積極的に進出することにより、鉄道事業を基盤とした総合サービス企業を目指しています。このためには、会社全体が柔軟な発想で、感性を磨き新しい情報に素早く対応できる姿勢を持つことが重要であり、新鮮な感性を持つ若い社員の活力が必要不可欠です。この活力があってこそ、鉄道事業・関連事業を問わず、お客様のニーズに応えたきめ細かいサービスを実現できると考えています。しかしながら、国鉄時代の末期に経営事情から新規採用を停止したことによる採用断層があり、柔軟で幅広い視野を持った若手の採用、育成及び活用を早急に行うことが当社の大きな課題の一つとなっています。

採用スタンスと女子採用

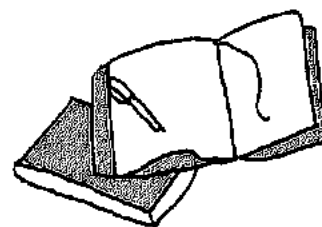
今後は「鉄道事業を管理する」ための人材ではなく、変化する企業に身を投じ、各事業の発展を具体化するためのパイオニア精神溢れる個性豊かで柔軟な発想のできる人材が当社には必要となってきます。特に、当社を利用されるお客様の少なくとも半数は女性であること、また、新しい事業分野での女性のセンス、アイデアの必要性などを考慮に入れ、国鉄当時は門戸を開いていなかった大卒女子の採用についても積極的に行うこととしました。採用を開始した昭和63年には女子の総合職を初めて2名採用し、平成元年は34名の採用を行いました。平成2年度も同様の考え方で平成元年度を上回る数の女性の採用を行う予定です。

女性活用について

会社発足後間もないことや採用断層が大きいことなどから、若手の意見を聞く場が多く、女性に限らず、若手社員が「自らの手で会社を作っていくんだ」といった意

欲をもって仕事をしていることが感じられます。

採用後は、男女同じ種々の研修を経て、希望をもとに配属される各職場で働くこととなります。給与体系等の労働条件が男女同一であることはもちろんですが、女性には特に、自らが、また後に続く女性がさらに働きやすい職場にすべく、種々の提言を行い、それを実現させていくことを期待しています。昇進についても、男女の別は全くなく、同一の条件下で実力主義で昇進していくこととなります。平成元年度入社34名の女性社員は、4ヶ月の研修後、女性の感性を生かした企画力が特に要求される関連事業本部、開発事業本部、旅行業などの分野で、それぞれの夢を実現すべく頑張っています。



先輩女子社員から一言

たくさんの方に夢を与えるような仕事をしたいと思っていた私にとって、国鉄職として女性を積極的に採用し活用するというのはJR東日本は魅力的でした。入社して半年経った今は運輸車両部管理課のキャリアの仕事をしています。若手として、また女性としての意見や提案を求められ、企画に参加していると感じることはとても十分にやりがいを感じています。案内標識の一新や発車ベルの設置、乗降ローダーの位置など、より快適なサービスを模索しています。研修の一環として、駅・車庫・運転などの現場実習が体験し、男女同じスタートラインに立たせられるので、好奇心が旺盛で、自分の可能性にチャレンジしたいという意欲のある女性にとって、当社はとても面白いと感じます。

田口麗美子(運輸車両部管理課一任課 平成元年入社)

長谷山 律子

(株)レリアン 取締役人事部長

所在地	東京都
事業内容	婦人既製服小売業
労働者数	男159人、女1,828人、計1,987人
平均年齢	男37歳、女32歳、計32歳
平均勤続年数	男7年、女4年、計4年
女子既婚者数	376人(21%)
女子の最高役職	取締役部長
過去3年間の	昭和63年49人、平成元年39人、 大卒女子採用数

「男女雇用機会均等法」。

この耳慣れない言葉が、マスコミに大きく取り上げられたのは、4年前のことでした。就職戦線は新しい局面を迎え、就職意識や女性の認識は、明らかに変貌していきました。そして今、女性の社会進出は以前にも増して目覚ましいものがあります。

しかし、女性の登用が各方面で大々的に取り上げられる現状を考えると、いまだ珍しい存在であることに変わりはありません。これからがまた、女性の實力を試される時代といったところでしょうか。

さて、このような時代において女性に必要なとなってくるのは、広い視野と長期的な展望です。

確かに女性には結婚や出産など、男性にはない、あるいは意味の異なる、転機が存在します。それは女性が生まれながらにして持つ、大切な自然の力によるものです。しかしこの転機を、仕事を辞める口実にしないで欲しいと思うのです。保護されるべきは母性なのです。

今までよりも少し長い目で仕事をとらえ、いろいろな側面から物事を判断する努力を、一人ひとりが行ってゆけば、女性に閉ざされていた門戸は、次々と開かれるでしょう。私達は今、女性に対する様々な観測や偏見をなくすために、もう一度自分達を厳しくみつめなおし、叱咤激励していかなければならないのです。目先の損得や感情論は、両者にとって非常に不幸な結果を招きます。一度開かれた門戸が、男性の意識下の部分で、閉ざされてしまうかもしれません。

では一体、私達が働くということとはどのような意味があるのでしょうか。

この点をレリアンでは、人生の充実という点に絞って考えています。

十人十色と言いますが、人はそれぞれ自分の価値観やライフプラン、さらには夢や憧れといったものを大切に持っています。仕事を持つということは、各々の人生というステージを輝かせ膨らませ、理想を実現させるステップではないでしょうか。仕事を通して社会を知り、自分の存在を認め、あるいは生活を守る。仕事が人間を成長させることは、疑う余地がありません。

大切なのは、いかに正しく女性の力が評価されるかということです。会社の立場

からすれば、男性であれ女性であれ、社員こそが財産であると考え、社員のための会社を築くことです。

レリアンは約2千人の社員のうち、93%を女性が占める会社です。これは単に男性に対抗したのではなく、女性の能力や特質を十分に理解し、女性が楽しく充実して働ける職場を目指して、築き上げてきた結果です。

実際、会社を支えるライン部門、つまり全国360余店は全て、女性の手で運営されています。バックアップする本社も、3分の2は女性です。一人ひとりが個性を発揮し、かつチームワークよく頑張ってきたおかげで、お客様からも愛していただき、設立から20年間ずっと2ケタ成長を続けてきました。

男性でなければできないと言われてきた部分でも、それ以上の成果をあげることができるのです。仕事をする時に、性別や年齢はほとんど関係ありません。

意識と目的をしっかりと持った人ならば、仕事と共に自分も大きくなっていくでしょう。会社もまたそうした人と一緒に働いて欲しいと思っています。



古江 博

株式会社 人事部企画担当課長

所在地	東京都
労働者数	男7,500人、女3,898人、計11,398人
平均年齢	男35.0歳、女25.0歳、計31.6歳
平均勤続年数	男11.6年、女5.0年、計9.3年
女子既婚者数	758人(約20%)
女子の最高役職	顧問
過去3年間の 大卒女子採用数	昭和63年116人、平成元年134人、 平成2年135人

西友は現在、総合生活情報産業として日本の基幹産業となるべく、様々な事業を展開しています。商品・サービスの販売、商品開発、ダイレクトマーケティング、金融サービス、旅行、外食、出版、文化事業、演劇、映画制作、映画配給、映画館運営など生活のあらゆるシーンを演出し、さらに社会に貢献できるような企業を目指しています。

変化の激しい時代に、こうした柔軟な姿勢を持つためには「ひと」が大変重要になってきます。西友の人事政策の基本理念は「反差別・実力主義」「人間尊重」です。社員には働き方について様々な主張があり、またその時々のライフステージがあります。それらを一つ一つ真剣に受け止め、支える。そこではあらゆる差別が否定されます。例えば性別、学歴、人種、出身地、国籍、宗教など一切の差別がなく、西友に働く全ての人の主体性を尊重し、一人ひとりをきめ細かくサポートする。それが人間尊重の理念です。

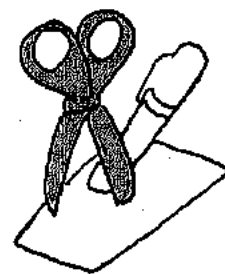
近年、社員の仕事観は大きく変化しており、会社が与える仕事をこなすだけでなく自分の専門能力をより伸ばし幅を広げたいと考える人が増えています。西友には社内の様々な職種の中から自分の希望するものを選べる「社内オーダー・エントリー・システム(OES)」があります。現在の仕事からよりステップアップしたいと考えている社員、今の仕事とは別のフィールドにより魅力を感じている社員が、自分のやりたい仕事に手を挙げて応募し、チャンスをつかむことのできるものです。また留学に関しても同様で、社内OESの一環として、海外・国内を問わず様々な大学や他企業への留学先の中から自分が勉強したいと思うコースを選べるのです。社員のバイタリティに応え、スペシャリストを育てるためのシステムです。

また特に女性には出産・育児がありますので、そういった女性をバックアップする制度も整備しています。妊娠時の通院休暇、産前産後休暇は18週間、加えて育児休暇が1年。出産後は3歳になるまで子育てのため就業時間を2時間短縮できるベビーケアタイムシステム。これは男性にも適用され、父親にも子どもとの触れ合いの時間が考慮されています。また池袋に企業内保育所としてセゾングループ社員が利用できる星の子保育園があります。さらに結婚・出産で一度退職しなければなら

ない人には、ライセンス制度があり、本人が仕事を再開できる環境になったら、その復職と、退職前の実績評価を保証するシステムです。このように女性が仕事を続けやすいような様々な配慮をしており、多くの社員がこれらの制度を利用しています。

希望の職種で専門性を磨き能力を発揮し、また個人としてのライフプランもしっかり立てて仕事を続ける女性たち。その結果西友では既に女性の登用は珍しいことではなく、ごく自然なことと受け止められています。女性の管理職者数も360名を超え、今年9月からは経営陣に、以前通産省で初の女性通産局長になりその後退任した坂本春生さんを迎えています。女性と男性が同じように力を発揮でき自然にコミュニケーションできる企業こそ活力があると考えます。

西友は'89年に新しい組織の構築を始めました。21世紀を見据え、総合生活情報産業として柔軟で躍動的であり続けるための仕組み作りです。そうした企業に様々な人が集まり、それぞれの個性や人間性を尊重し、意欲的に仕事を進めやすいよう全面的にバックアップするのが西友の人事の考え方です。



先輩からの一言

内海房子

日本電気(株) 人事総人事課長

私が就職活動を行ったのは19年も昔のことで、当時は大卒の女子を採用する企業も少なく、私達数学科の学生の半分は教職を選択するというのが実情でした。

私も日本電気の入社試験に落ちた場合は教職に就く事を考えていましたので、日本電気一社しか受けませんでした。友達数人と連れ立って幾つかの企業を回った時も、企業イメージがどうか、対応してくださった方が親切だったとかで入社する企業を決めていたように思います。それでも、私はコンピュータメーカーでソフトの仕事がしたいという希望通り、日本電気に入社することができました。

思えば、日本電気を初めて訪ねた時、今はなき古い本社ビルのエレベータを降りると、思いがけず旧式のフロアで、その落ち着いた雰囲気私のフィーリングにぴったり合った事がなつかしく思い出されます。

やはり、その会社で毎日長い時間を過ごすわけですから、気持ちよく働けるかどうか、そして、長く働き続ける事ができるかどうかという事が、会社を決定する上で一番大事な事ではないかと思っています。それには企業の外観にとらわれず、中で働いている人がイキイキとしているかどうか、その会社が女性をどういう目で見ているかといった企業の本質を見極める事が必要ではないかと思っています。

昔は女性が長く働き続けられる職業というのは限られていました。教師、医師などのいわゆる専門職でないと続かなかったのです。世の中の男性はほとんど普通の会社に勤めるサラリーマン。女性にもできないはずはないと、長期勤続の難しいとされている一般企業を私は敢えて就職先に選びました。かなり挑戦的な気持ちが潜んでいたのかもしれません。

コンピュータメーカーの中でも日本電気を選んだのは、日本電気の落ち着いた雰囲気、安心して長く働けると感じたこととありますが、もうひとつは会社が家から近いということも大きな理由でした。将来、結婚して子どもを育てながら勤務を続けるためには、会社が実家に近いことが必須であろうと考えたわけです。

職業を選ぶポイントは「好きこそ物の上手なれ」と言われるように、自分の一番興味の持てることを選ぶのが最良だと思いますが、会社を選ぶ時は、その立地条件や職場の雰囲気が自分の生活設計に一番合った所を選ぶべきだと思います。と言うわけで、私は家に近い会社を選び、女性でも経済力をつけて独立して初めて一人前という私の信念を貫くために、コツコツと真面目に勤めて参りました。

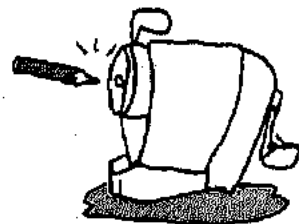
もちろん、まるで抵抗がなかったわけではありません。子育て中は「子どもは母親が育てるべきか」と悩みながら過ごした日々もありました。しかし、子育てに関

しては逆に「母親だけで育てるべきでない」と思うようになりました。母親が仕事を持っていることで、私と子どもの距離は、よその家庭よりも遠かったかもしれませんが、その代わり父親との距離は近かったでしょうし、祖父母との関わりは数段強かったのです。

会社でも最初は、いつ辞めるかもしれない女性をどう扱ってよいかわからないといった状況で、やりがいのある仕事も与えられず悶々とした時代もありました。しかし、徐々に女性の力も認められるようになり、今は女性なしでは企業が成り立っていかないという程にまでなりました。

当社では昭和56年から大卒女子を大量に採用し始めましたが、今年は当時入社した人達が大勢主任に昇格しました。そして、うれしいことにそのほとんどの人が、結婚し子どもを育てながら仕事と両立させていることです。

これからは、女性が長く仕事を続けることが当たり前の時代、私の理想とする時代が近づいています。みなさんが社会人になられて大いに力を発揮されることを期待しています。



大学4年の春から秋にかけては、時間的余裕はかなりあるにもかかわらず、絶えず気ばかりあせる日々でした。

その原因は言うまでもなく就職の問題でした。初めて自分自身で主体的に考えなければならない問題に直面し、何とかしなければならないけれどどうしていいのかわからないという状況だったのです。これは私自身がどういう仕事をしたいのか、自分の人生において仕事がどのくらいの比重を占めるものなのか、はっきりしていなかったからです。

最終的には大学で推薦していただいた会社に入社しました。今振り返ってみれば、人生でかなり重要な決定であるはずのものをかなりいい加減に決めてしまいました。自分がやりたいものは何かをはっきりさせ、あるいは自分自身の人生設計をある程度し、その中で仕事がどういうウェイトを占めるのかを明確にして自ら仕事を選べたら素晴らしいことだと思います。

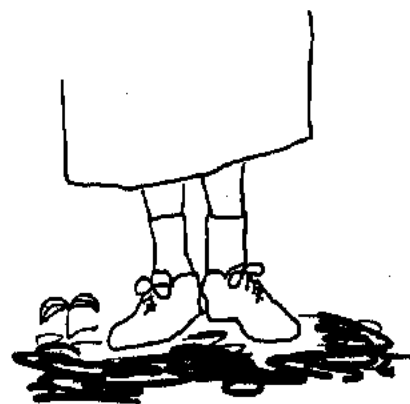
当時は気楽な学生時代のライフスタイルを失いたくないと思っていましたが、社会人には学生時代には味わえなかった楽しみがあります。一日の大部分を仕事にとられるため、自由時間が少なくなりますが、逆に生活の密度が高くなり、今まで何とも感じなかったことが美しくみえたり、感動を覚えることが多くなるようです。また、学生時代は同質の人と付き合うことしかできませんでした。多様な人との付き合いなど交際範囲も広がります。今まで自分の全然知らなかった世界を知ったり、いろいろな考え方、生き方に接するなど学生時代とは違った面で興味深く学べることが多いと思います。

一方で、男女雇用機会均等法が施行されたとは言え、男女の差別の壁を打ち破るのは容易ではありません。「男性の3倍働け」これは入社当時言われたアドバイスです。やはり女性が男性と対等に認められるには男性の3倍働いて同レベルになるのかもしれませんが、というより、それだけやる気をみせる必要があるのかもしれません。ただ、人間は生まれながらにして平等ではなく、法律で均等、平等といってもそれはあくまで法的なものであり、個人差、特に能力差というものは必ずあり、またそれが評価の対象となる事は否めません。まして男女差はその前提となるものが根本的に異なり、さらにその上で能力差の問題が出てきます。男性ならではの、女性ならではのというものは当然で、このことを認めた上で自分の能力を活かしていくべきです。女性ということに決して甘えず、さらに女性ならではの特性を活かして仕事をしていけば、逆に女性であることが強みになってきます。

私自身の経験からいえば、何が何でも思い入社した会社ではありませんでしたが、幸せな事に職場・仕事、さらに理解ある上司に恵まれ楽しく仕事をしております。また、学生時代よりは時間がないにもかかわらず趣味もかなり増え、プライベートの面も充実しています。仕事がすべてではなく、もちろんプライベートも大切にするべきです。でも一日の大半を仕事に費やすものですから、やはり仕事に意義を見出せ、しかもその時間が充実したものであってほしいと思います。

比較的恵まれていたとはいえ、やはり男女の壁には何度か悩んだ事もあります。ですが、もうこれからは男女というよりは人間の個人差になってくるのだと思います。男性社会といっていっくらの現代のビジネス社会は、女性の目から見れば未開拓の面がかなりあるのではないかと思います。女性がはっきりとした意識をもって参画していけば、このビジネス社会も今後変わっていくのではないのでしょうか。

繰り返していえば女性という事は必ずしも不利な事ではなく、有利な事にも成り得るのです。活かし方次第で。





学生時代に山一證券での短期のアルバイトを紹介された私はその後も誘われるままに大学休みを利用して通ううちに、何とはなしに居座り、卒業と同時に正社員として入社してしまいました。熱心な就職活動を展開しなかったのは年齢上のハンディを意識したせいもありますが、アルバイト時の職場の雰囲気から、私を一定の枠にはめることなく、柔軟かつ自由に仕事をさせてくれる会社に既にめぐりあったと感じたからです。

当時を振り返ってみると、かなり安易な選択だったと我ながら苦笑してしまいます。今思えば補助業務で構わないから面白い仕事の一端を担いたい、そしてそれができる職場だという自分の直感を信じたことなどが幸いしたと思います。就職活動時期の昭和58年夏には、その後の自分のキャリア展開について考えてもいませんでしたし、長く勤めようという意識すらありませんでしたが、目先の仕事にだけ集中してきたからこそ何の気負いも焦りも感じずに6年も勤められたのではないかと思います。

私は入社1年半後に導入された総合職移行試験を上司の勧めで受験し現在に至っていますが、いつの間にか就職活動中の女子学生や社内外の方々からご相談を受けたり嘆息の聞き役をするようになっていました。そこで感じるようになったこと：①男女を問わず大企業志向は強いようです。でも女性戦力を真に欲して、活用する下地が整っているのはむしろ成長期の中小企業ではないでしょうか。未だに男性社会の壁が厚い大企業でその壁を突き抜こうという気骨があるならば、より小さな企業でその企業の成長と共に歩もうというチャレンジ精神を発揮するのも一案ではないでしょうか。

②今は各企業とも女性戦力確保に熱心です。女性活用PRが上手な企業は「女子大生就職先人気ランキング」にも登場してきます。残念ながら企業の政策と各職場の実態に乖離が生じてきている事も事実です。採用担当者の熱弁よりもむしろ現場の生の声を聴くことが大切でしょう。このためには一社の中でより多くの人と会うことが必要です。例えば総合職を目指しているなら第一線の女性だけでなく、職場の雰囲気を知るためにも一般職や男性社員の視点から総合職女性の実態をとらえることも得策でしょう。

③志望先について事実関係の把握は無論重要です。総合職志望か否かにかかわらず、その制度の有無によって企業の雰囲気は異なります。総合職制度の導入はいつから、重点は総合職の新卒採用か社内移行制度か、総合職の人数と各配属部署は、総合職

になってから退職した女性の人数は、等々は単なる一例ですが、あくまでも自分の就職の事なので、すから独自の質問事項をあらかじめ準備しておく事です。

④人間は個々に異なるにもかかわらず、就職活動時はどうしても友達の動向が気にかかります。先輩が勧めたから、友人も志望しているから自分に合う企業かもしれないと思って入社すれば、必ずその幻想に気づく事でしょう。私自身は友人と全く異なる選択をしたからこそ、社外から刺激を受けることができていると思いますし、また女子学生と会う時も必ず「私自身にとって安易ながらベストの選択だったと信じていても、あなたにとって良いかどうかは、あなた自身が考えることだと思います」と最後に付け加えることにしています。

ところで、各企業における女性の活用実態ですが、これは男性的色彩の濃い業種ほど難しいとは推察しますが、統計ではとらえにくいでしょう。一般職制度しかなくてもかなり女性の責務が大きい職場がある一方で、総合職に移行しても業務が以前と変わらず、かえって人間関係の苦勞が絶えなくなったという不満が募るような職場もあるからです。また、企業側が女性活用方針を持っていたとしてもその受皿である部署の管理職、男女社員にとまどいがあるのは当然と受け止める力量がこれからの女性には求められるでしょう。

〇〇会社で華麗に仕事をこなしている女性の話を耳にすればその会社を志望したくなると思いますが、その女性の影には業務の矛盾と人間関係でストレスが募っている総合職女性や何人もいて、さらに一般職として黙々と業務をこなす女性や何百人あるいは何千人もいるという視点でとらえてみてください。女性均等法時代は間違いなく過渡期にあり、今後も予想される幾多の多難な道を歩むのはあなたです。

最近になって結婚と就職は似ているとつくづく感じます。結婚願望時期と同様に就職活動時はとにかく相手(就職先)を見つけなくてはと焦りがちです。もちろん誰と結婚しても人生は変わらないなどとは言いませんが、結婚してからが本当の意味でのスタートであり、この時点から生活を築く努力を積み重ねなければならないと同様に、入社してから与えられた環境にどのように対応するかが女性にとって本当の課題ではないでしょうか。就職活動も大切ですが、就職そのものは決してゴールではなく、スタート・ラインです。

人生をクリエイトする喜び

「自分はどのような人間になりたいか」「どのような人生を送りたいか」人生テーマ、人生目標を真剣に考えることから私の就職活動は始まりました。自分の能力を社会に役立てたいけれど、社会の中でどれだけ自分が必要な人間になれるだろうか。自分の中に眠っている未知数の可能性を発掘し、バラエティ豊かな人格の高揚を目指したい。自信を持ちたい。信念のある人生を開花させたい。時代感性をフレキシブルに生きたい。長期ビジョンをもって仕事をしたい。男性とは人格で勝負したい。そして女性としての特質を生かしたい。生活を科学する家政学部に進んだ専門を生かしたい。

自分のオリジナルでユニークな人生目標に応えるものとして、私は時代と社会の縮図であり、生活文化創造産業である百貨店の中から高島屋を選びました。

自分自身を向上させる職場を選ぶ

企業に対するアプローチで大切なことは最初から業種をしまり込まずに、全社案内を多種多様に取り寄せて、各企業のプレゼンテーションをじっくり見比べることだと思います。業種業態によって、プレゼンテーションの仕方は全く異なっています。いろいろ見ていくうちに、企業のベクトルがどの方向を向いているのか、そのためにどんな人材を求めているのかがわかってきます。

自分にとってやりがいがあり、能力を伸ばせる会社を求めて厳しい就職戦線を開き抜くための会社訪問7つのアドバイスとして、

- ①気迫（社会で働くことへの情熱）を見せる。
- ②熱意の表現に知恵（オリジナルなプレゼンテーション）を働かせる。
- ③自分のプラス面は積極的に示す。
- ④真剣度をアピールするために、突っ込み、熱意のある質問を事前準備しておく。

（例）自分の能力（専門性）を生かすセクションが（具体的に）あるか。

先輩女子社員の仕事内容、勤続年数、昇給、昇進状況等。

- ⑤会社に関する情報は自分で足まめに集める。
- ⑥正確に自分の気持ちを伝えるために、書くことと話すことの大切さ。（バックボーンのある人は自然ににじみ出るものがあります。ローマは1日にして成らず）
- ⑦第一印象は、動作・表情・言葉づかいで決まります。最初の10秒が勝負です。

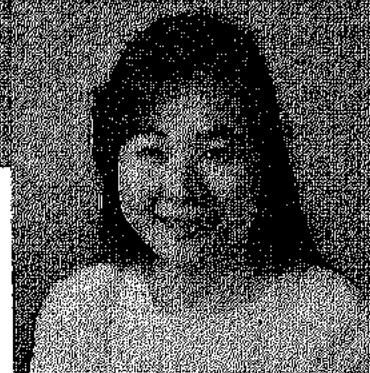
アゲインスト（向い風）で高く翔ぼう

男性と女性は同等ですが同質ではありません。企業や社会が女性に期待し、女性の能力、発想、知恵、創造性を重要視している時代。中でも流通業はその先駆的産業といえます。女性のための職種開発、人事制度、能力開発プログラムが豊富です。

私は昭和58年に販売職として入社し、社内誌編集、能力開発担当を経て、現在アシスタントバイヤー職に就いています。オリジナル商品の企画・開発。各店へのプレゼンテーション。情報の収集と分析など出張も多くハードですが、私自身の大学時代に学んだ専門を生かし、流通を通じてお客様の快適な生活に貢献できる、とてもやりがいのある仕事です。その他にも、ショップマスター、ファッションコーディネーター、フードコーディネーターをはじめ、海外駐在員など企業が女性のやる気と能力を求めています。

進級試験は男女平等で能力主義が貫かれています。女子育児休暇制度、女子再雇用制度等、就職→結婚→子育てといった女性のライフサイクルを十二分に生かせることのできる人事制度があります。

人生80年時代を自分らしく豊かな心で謳歌するために、今、深刻でなく真剣に自分の人生テーマ、目標を考えること。これが私のアドバイスです。道を決めたなら、辛さや厳しさをどう乗り越えるのか。空を舞う鳥たちは、アゲインスト（向い風）に向かって、より高く翔び上がります。自分らしく努力して乗り越えてゆくところに最高のクリエイティブとしての人生の喜びがあり、人間の成長があると思います。まず最初に意識することから、意識が行動となってあらわれ、行動は習慣をつくり、習慣はその人の人格を形づくりします。その人格こそが運命を切り拓いてゆくのです。若きファイトを！陰ながらご成功をお祈りしています。



大学就職担当からのアドバイス

女子大生における就職活動の基本

自己をみつめる

就職活動を始めるにあたって、企業研究をすることは極めて当然のことですが、採用する側(企業)も皆さんのことを知りたがっていることを忘れてはなりません。短時間の出会いで自分の人格の全てを紹介し、印象づけなければならないわけですから、大変難しいことです。

しかし、この難問を解くキーはあります。“自己を知る”こと。これもまた難しい作業ですが、徹底的に自分をみつめ、分析し、纏めてなお、どのように表現するかがポイントです。表現力は、平素の読書の有無がモノをいうでしょう。

自分にとって就職とは何力

現在までの人生を基に、将来への人生設計を建てること。自分にとって大学生生活とは何であったか。大学で“何”が得られたか。何のために就職するのか。自分のもてる能力を社会に還元するためなのか。もしくは単なる社会勉強か。など自問自答することです。

加えて「男女雇用機会均等法」「労働基準法の改正点」について、概要なりとも理解しておくことは必要でしょう。

就職先の選定について

公務員(教育も含む)・マスコミ志向の強い学生はともかく、最初から業種または企業を絞ることは危険です。なぜならば、会社訪問はほとんど全社同時進行であり、相手のある選り選ばれた関係を見落してはならないからです。

さらに、他の業種・企業を知ることによって比較検討をすることができ、また新しい業種・企業を発見することにもなり、志望動機を明確にすることにもつながります。

企業が求める職種に注目

働く場を求めるにあたって、注目しなければならないことがあります。いうまでもなく国際化、情報化、ハイテク化、ソフト化、サービス化と産業構造の変化が著しい今日、女子学生を求める職種も営業・販売職、専門・技術職と変化しております。従って各企業の職種の実態(内容)を調べるのが大切です。前向きに取組み多角的に研究してください。

戸田寿江

元明治大学就職部就職相談員

先輩訪問の必要性

先輩訪問のメリットは、会社案内、説明会では知り得ない部分、即ち企業の実態の把握と、先輩の人格に接して多くを学び、体験を得ることができることです。

'89年度における企業の学生の集め方には、企業のイメージアップのための戦略がとられたように見受けられました。十分に企業研究をするためには、職場で働いている人達の声を聞くことです。イメージだけで企業選びをしないように、業種・企業研究の仕上げは、幅広く数多くの出会いを求めて歩くこと、歩け、歩けの一語に尽きます。



採用条件について

コース別(総合職、一般職)採用については、周知のことと思います。従って応募の対策について述べておきましょう。コース別を設けている企業では、総合職の採用数が少ないことに留意して、並行してコース別のない企業、または一般職も考えておくべきでしょう。

下宿生については、一般職の場合企業の一部にまだ厳しさがありますが、働く意欲をもつ女子を採用することによって、経営の活性化をはかる企業、即ち人物本位で採用する企業が増えております。ただし職種については研究を怠らないよう重ねて注意しておきます。

自宅・現役は条件としては有利と思いがちですが結果はわかりません。油断をしないことです。

おわりに

大学生生活まではほとんど感じなかった男女差別の口惜しさを、就職活動で初めて体験することになるでしょう。しかし先輩達は、それを乗り越えて社会に進出してののです。就職活動は単なる成長に止まらず、大きな飛躍を遂げることと信じております。ご健闘を祈ります。

女子大生の就職とアドバイス

売手市場って本当？

女子学生が「今年の就職は売手市場だから気が楽だね」と友達同士で話していました。

昨年あたりから売手市場だ、いや超がつくのと騒がれ出しています。それを裏付けるようにマスコミ等は「一段と拍車がかかる採用合戦、プール付き独身寮完備の会社も……」などと書き立てています。

ところが舞台の幕が開いたらすでに男子の役者は芝居を終えてどこかへ姿を消し、残されたのは女子だけ。「やっぱり女子は買手市場なんだ」と悔やみがることしきりでした。

率直に言うなら舞台の主演は男子、それに理工系女子と一部文系女子です。

女子大生の採用をめぐる最近の傾向を見ますと確かに女子の求人数は増えていきます。内需拡大を背景に業容拡大、新領域の事業化の進行による人材不足が主な要因になっています。また経済のソフト化、サービス化は業種を問わず女子労働力を必要とし豊かな想像性、確実性、先見性を持った女子を多様な部門で活用しようとする傾向が出ています。中でも営業・販売職の求人増が著しく目立ちます。その一方で総合職・一般職のコース別採用の定着があります。総合職を志望してもおいそれと内定に結び付かず、結果的には選り抜かれた一握りの女子大生、大多数は一般職です。全ての企業がこの制度を導入しているわけではありませんが、女子大生の雇用の現状を象徴していると思います。性別を問わず優れた人材を求める時代になったと聞きますが、現実には少数派、そこまで到達するにはまだ時間がかかるようです。

就職活動は戦略をもって

求人数は増えても中身は男子に及ばない就職市場に無防備に臨んでもかきまかせ。殺伐とした言い方ですが、就職活動を就職戦線、企業社会を戦場と言うなら何はともあれ大局的思考の戦略をもって戦場に臨むことでしょう。一つは職業意識の変革です。例えば、営業・販売職の求人増を前述しましたが、その理由には、短期就業でもメリットがあることと、一定期間で人材のローテーションがあった方が人件費抑制につながるからです。つまり企業の、大多数の女子が結婚・出産を機に退職する現状をうまく利用した人材戦略に他なりません。意識改革で事が解決するほど単純な戦場ではありませんが、必要条件ではあり、自分自身にとってもプラスな

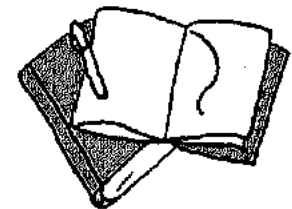
渡部万里子

上智大学職業指導部

はずです。

次にどんな仕事をやりたいのか探り出すことです。現代はまさにイメージの時代、就職を考える時、頭に浮ぶのは「国際性のある〇〇会社」「金融がおもしろそう」というイメージが先行します。希望を現実にするために思い込みが大切とばかり資料請求したり、面接の仕方、服装のこと等々ハウツーを仕入れ内定へと急ぎます。このケースで先輩達は失敗しました。例えば旅行業を志望する学生にその理由を聞くと「旅が好き」「人と接するのが好き」「国際性がある」と答えます。旅行業における国際性が他の業種と比較して特別際立ってはいません。近年国際性、国際化とよく聞きますが、この言葉ほど曖昧なものはないように思います。金融の国際化、メーカーでの国際性とは何でしょうか。解ったような気にさせられますが、これもイメージ作戦に乗せられているのでしょう。他の二つの理由も、人と接する仕事は他に多数あり、旅が好きでも仕事となれば違ってきます。それに旅行業は旅の他にも多角化を推し進め幅広い事業を展開し始めています。

最初はイメージ選択でも仕方がないとしても数多くの業種・企業情報を収集し、問題意識を持って分析・選択して徐々にターゲットを絞り込んでいきます。この過程の中で自分自身を再発見し、自分のやりたい仕事を探り出すことです。最初から思い通りの仕事ができる保証はありませんが、目的意識を持った者とそうでない者との差は大きいと言えましょう。



参考資料

婦人少年室の所在地一覧(婦人少年室では、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。)

電話番号	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	060	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎	011-709-2715
青森	030	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	0177-35-1033
岩手	020	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎	0196-22-4645
宮城	983	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-259-8844
秋田	010	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	0188-62-6684
山形	990	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎	0236-24-8228
福島	960	福島市霞町1-46 福島合同庁舎	0245-34-4677
茨城	310	水戸市北見町1番11号	0292-21-3915
栃木	320	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎	0286-33-2795
群馬	371	前橋市大手町1丁目1番3号	0272-31-5136
埼玉	336	浦和市岸町5丁目8番13号	048-822-4273
千葉	260	千葉市松波3丁目11番3号	0472-51-4347
東京	112	文京区後楽1丁目7番22号	03-814-5372
神奈川	221	横浜市中区日本大通り34番地	045-641-7650
新潟	951	新潟市川岸町1丁目5番地	025-266-0047
富山	930	富山市牛島町11-7 富山合同庁舎	0764-32-2740
石川	920	金沢市広坂2丁目2番60号 金沢広坂合同庁舎	0762-31-3086
福井	910	福井市大手1丁目2番20号	0776-22-3947
山梨	400	甲府市美咲1丁目2の13	0552-52-6779
長野	380	長野市旭町1108番地 長野合同庁舎	0262-34-7817
岐阜	500	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	0582-45-3046
静岡	420	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎	0542-52-5310
愛知	460	名古屋市中区三ノ丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎2号館	052-951-4191
三重	514	津市島崎町327番2 津第二地方合同庁舎	0592-28-2782
滋賀	520	大津市御幸町5番6号	0775-23-1190
京都	604	京都市中京区両替町御池上ル金吹町451番地	075-241-0504
大阪	540	大阪市中央区大手前1丁目5番44号 大阪合同庁舎第1号館	06-941-4647
兵庫	650	神戸市中央区波止場町1番1号 神戸第二合同庁舎	078-332-7045
奈良	630	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎	0742-36-1820
和歌山	640	和歌山市中之島内ノ芝195-7	0734-22-4743
鳥取	680	鳥取市東町2丁目302 鳥取第2地方合同庁舎	0857-22-3249
島根	690	松江市東朝日町75番地 労働総合庁舎	0852-31-1161
岡山	700	岡山市弓之町6番5号	0862-24-7639
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6-5 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2-36	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	0992-22-8446
沖縄	900	那覇市久米2-30-1	0988-68-4380

学生職業センターの所在地一覧(学生職業センターでは、大学卒業予定者に対し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	001	札幌市北区北24条西5丁目1番1号 札幌勤労者職業福祉センター 札幌サンプラザ5階	011-728-3631~2
仙台学生職業センター	980	仙台市上杉1-4-1 なかのプラザビル4階	022-225-6211~2
東京学生職業センター	101	千代田区三崎町1-3-12 水道橋ビル4階	03-295-7651~4
愛知学生職業センター	460	名古屋市中区大須4-10-40 カシウラテックスビル2階	052-263-1881(代)
大阪学生職業センター	540	大阪市東区京橋3-15 大阪府立労働センター4階	06-941-3502~3
福岡学生職業センター	810	福岡市中央区大名2-2-26 親和ビル4階	092-714-1556~7

(財)女性職業財団(労働省認可の財団法人で、企業における雇用管理の改善や女性の能力発揮の条件整備を図る)ための諸事業を行っています。

〒105 東京都港区西新橋1-23-9 河野ビル3F (03-595-3291)

(大阪事務所)

〒540 大阪府大阪市中央区北浜東3-14 エルおおさか6F (06-946-6888)

(平成2年4月開設)

