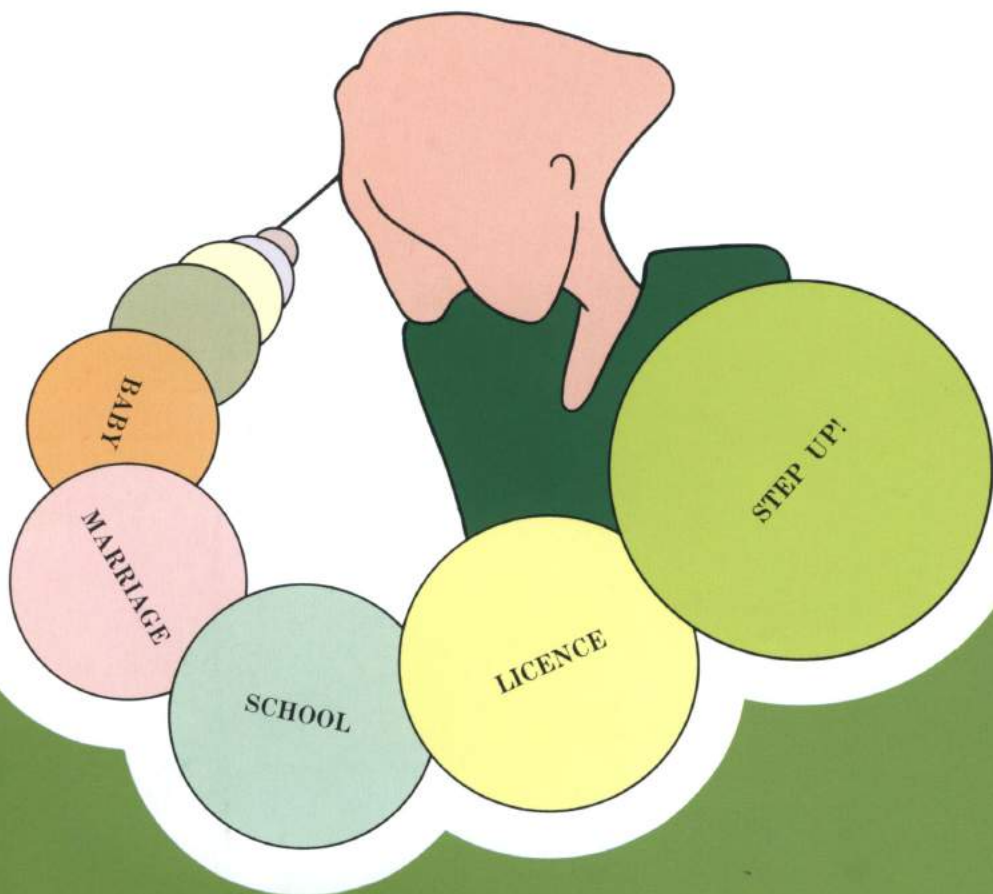


女子学生のための

就職ガイドブック'92

8-16
4058



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約6年が経過し、企業において女性の活用が進んできました。女子大生に対する企業の期待も高まっており、また、多くの分野で先輩達が活躍しています。

近年人手不足が深刻になってきているため、企業側の男女を問わず優秀な学生を採りたいという意欲は高いものがあり、各企業とも人材確保のための努力をしています。門戸が広く開放されたからこそ、その中から、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ことのできるような職場を探していくことがより重要になっているといえるでしょう。企業の実態が、入社前に期待していたものと異なっているためにギャップに悩んでいるとの声も聞かれます。職業に対する考え方は様々ですが、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位置付けるのかといったことをきちんと考えた上で就職活動に望むことが必要です。「人手不足」、「売手市場」といった言葉に浮足立つことなく、将来を見据えた就職活動が望まれます。

こうしたことから、女子学生の皆さんに、就職を取り巻く最近の動きや、企業の雇用管理の現状について理解と認識を深めるとともに、企業の人事担当者、先輩女子社員、大学の就職担当の方々からのアドバイスを実際の就職活動に役立てていただくために、このガイドブックを作成しました。就職活動に当たって、このガイドブックを御活用いただき、今後の職業生活設計に役立てていただきたいと思います。

平成4年3月

労働省婦人局長

松原 亘子

目 次

1. 女性の就業状況	1
2. 女子労働関係法令のあらまし	7
3. コース別雇用管理の実態とその望ましいあり方	15
4. 業種別にみる企業における女性活用の実態	21
5. 人事担当者の声	35
6. 先輩からの一言	55
7. 大学就職担当からのアドバイス	69
8. 参考資料	75

婦人少年室、学生職業センター、(財)女性職業財団

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。

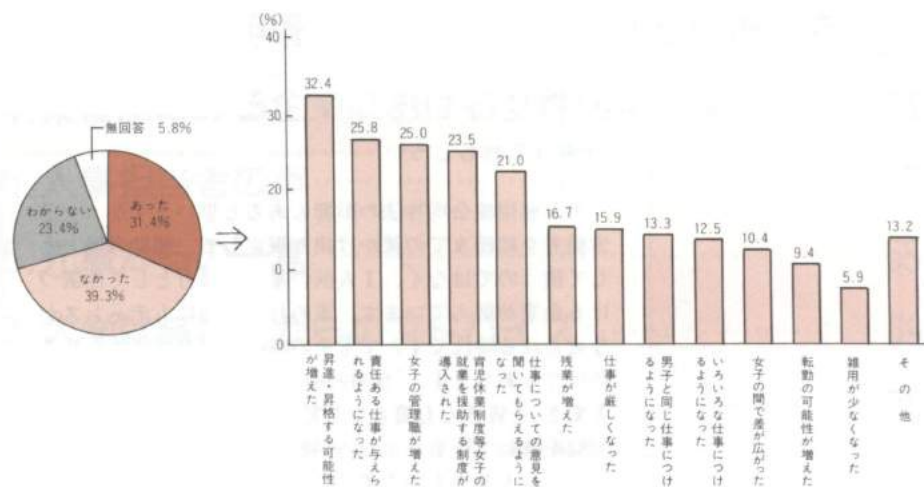
とはいえ、その大変さが仕事のおもしろさでもあります。言われただけの仕事をやるのではなく、自らの工夫、改善を加えてみて下さい。工夫、改善の積み重ねが創造的な仕事となり、自分の判断、考え方が組織の判断、考え方となっていくことさえあります。それはゾクゾクするようなおもしろさです。でも、おもしろさとしんどさはコインの表裏なのです。「しんどさ」と一緒に歩むことです。そういった仕事のプロセスの中で、私達は人間としての幅を拡げ、厚味を増していくのです。仕事の達成感、充実感、心キラキラした輝きを生み、更なる自信と意欲を強めてくれるものと信じています。

最近の日本経済も1992年に入ると景気の拡大から調整の段階に入ってきていますが、労働市場においては、人手不足の状況が依然として続いています。

このような情勢の中で、女性の職場進出が進み、平成3年の女子雇用者は1,918万人、全雇用者の38.3%を占めるに至っています。また、女性の四年制大学卒業者の就職率についても平成3年には男性のそれを上回り、81.8%となりました。このように、女性が我が国の経済社会の中で大きな役割を果たしています。

女性の就業を取り巻く社会的環境は大きく変化しており、特に昭和61年の男女雇用機会均等法の施行を契機に、女性の能力活用に積極的に取り組む企業が増加しています(図1)。これに伴い、建設業や運輸業など、従来、主に男性が就業していた

図1 均等法施行後の雇用管理の変化(M.A.)



資料出所：労働省「平成2年度女子雇用管理基本調査—女子労働者労働実態調査」

分野に女性が就いたり、基幹的な職務に就く女性が増えるなど、女性の職域拡大が進んでいます。

また、女性、男性とも若い層を中心に仕事や家庭に対する考え方が変わってきています。例えば、「男は仕事、女は家庭」に同感しない人たちが増えてきており、また、既婚女子労働者が増えるなど、結婚・出産後も働き続けることがあたりまえになってきています。あるいはまた、結婚、出産・育児等のために一旦仕事を辞め、子育て後に再び就業を希望する女性も増加しており、就業パターンは多様化していますが、仕事を結婚あるいは出産までのものと考えのではなく、自分の全生涯にわたって考えるようになってきています。

さらに、本年4月からは男女労働者を対象とした「育児休業等に関する法律」が

施行になり、仕事と家庭の両立を図るための制度も充実してきています。

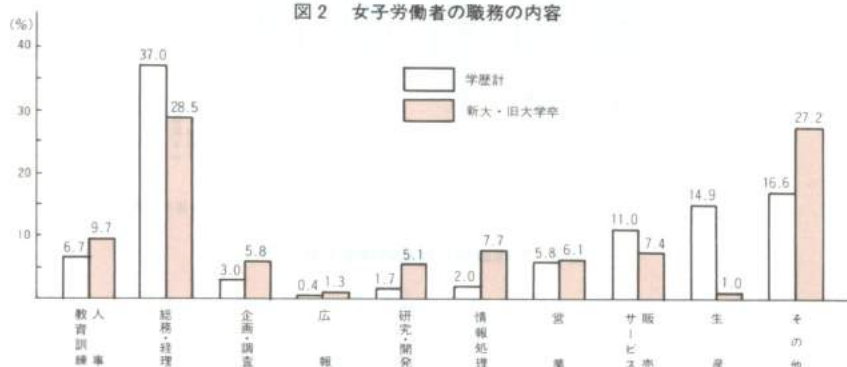
では、現在働いている女性の就業の特徴をみてみましょう。

まず、女子雇用者の年齢が上昇し、約6割が有配偶者になっています。これと関連して、女子雇用者の勤続年数が伸び、平成2年のパートタイム労働者を除く女性の平均勤続年数は7.2年で、全体の26.5%、つまり4人に1人の女性は同じ企業に10年以上勤務しています。

さらに、四年制大学卒の就職率が男子を上回るなど、働く女性の中で高学歴の人が増えています。

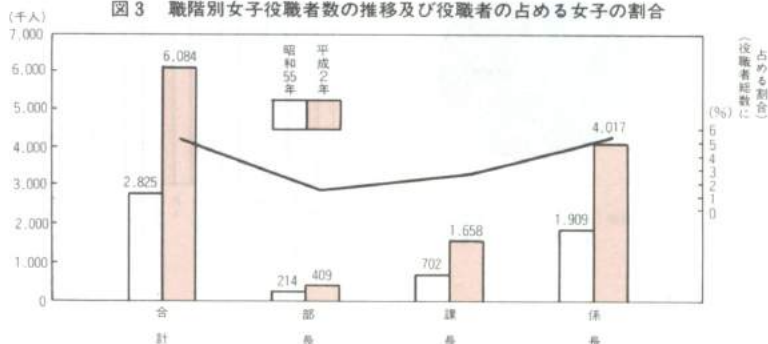
こうした女子雇用者の質的変化を背景に、最近は多くの企業が女性を積極的に活用していこうとしており、これまで男性のみであった仕事や役職に女性を就ける例が増えています。総務・経理、人事・教育訓練、情報処理、販売・サービス、営業等多くの部門で女性たちが活躍しています(図2)。また、女性の中で、部長、課長、係長といった役職に就く人も増加しています。その数は男性に比べてまだまだ少ないものの、10年間で大幅に増えています(図3)。

図2 女子労働者の職務の内容



資料出所：労働省「平成2年度女子雇用管理基本調査・女子労働者労働実態調査」

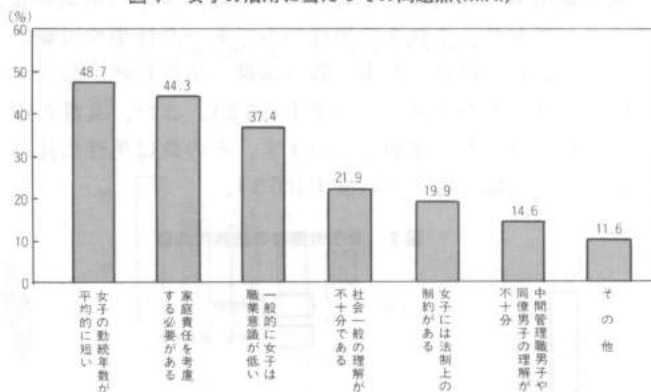
図3 職階別女子役職者数の推移及び役職者の占める女子の割合



資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」(各年5月)

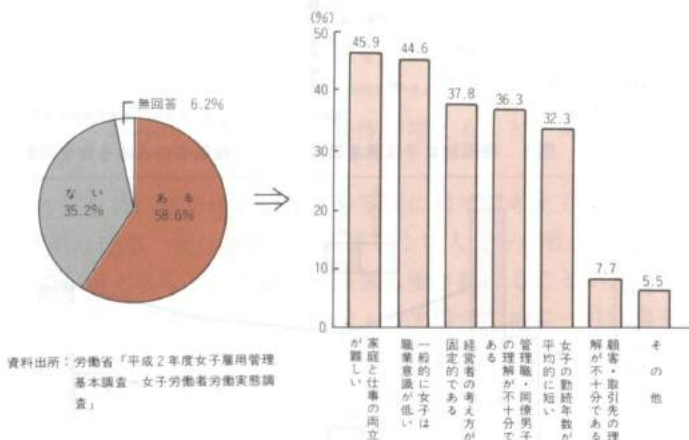
しかしながら、企業が女性を活用するうえでも問題も残っており、企業としては、「女性の勤続年数が短い」(48.7%)、「家庭責任を考慮する必要がある」(44.3%)、「一般的に女子は職業意識が低い」(37.4%)を女子活用上の問題点として挙げています(図4)。また、女性自身は女性が均等取扱いを推進するうえで障害が「ある」とする人は58.6%に上り、その内容をみると、「家庭と仕事の両立が難しい」(45.9%)、「一般的に女子は職業意識が低い」(44.6%)、「経営者の考え方が固定的である」(37.8%)となっている(図5)。

図4 女子の活用にあたっての問題点(M.A.)



資料出所：労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

図5 均等取扱い推進の障害の状況(M.A.)



このことから、家庭生活と職業生活を両立させるための環境づくりとともに、女性自身の職業意識の向上が重要であることがうかがえます。

これまでみてきたような現在の働く女性達の実態や企業の対応状況をみると、結婚までの腰掛的に補助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ます。企業も女性を基幹的な労働力として位置付け、責任ある仕事を任せるようになってきています。意欲と能力が仕事を通じて発揮できるベースができつつあり、女性側のやる気が問われる時代になってきたとも言えるでしょう。

女子労働関係法令のあらまし

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あ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に求めています。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と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。（相談事例参照）

(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。

●雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保のための措置

ス テ ー ジ	規 制 の 方 法
募 集 、 採 用	女子に対する均等な機会・取扱いについて努力規定 (具体的目標は指針で示される。)
配 置 、 昇 進	
一定の教育訓練	女子に対する差別的取扱いについて禁止規定 (罰則なし)
一定の福利厚生	
定年、退職、解雇	

職場で男女差別が…さてあなたは？

(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いよいでしょう。

賃金は…

使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱いをしてはなりません。

「女子であることを理由として」とは、労働者が女子であることのみを理由として、あるいは社会通念として又は当該事業場において、女子労働者が一般的又は平均的に能率が悪いこと、勤続年数が短いこと、主たる生計の維持者ではないこと等を理由とすることを意味します。

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、事業の種類ごとに表

1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、表2の専門的、技術的職務につく労働者には適用されません。

深夜業は…

使用者は、満18歳以上の女子を午後10時から午前5時までの間使用してはなりません。ただし、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。

母性保護のための措置は…

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、妊産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。

相談事例 四年制大卒募集に応募してみたら……

Q 私は、大学四年生的女子ですが、就職したいと思って、A社に問い合わせたところ、「四年制大学卒は、男子しか採りません。」と断られました。次にB社に問い合わせ、訪問したところ、「四年制大卒女子は自宅通勤に限って採用しています。」と断られました。次にC社の会社説明会に行きましたが、男女別々の説明会場に案内されました。これらの会社の募集方法は均等法に違反しているのではないのでしょうか。

A 男女雇用機会均等法第7条は募集及び採用について、事業主に対して、女子に男子と均等な機会を与えるように努めることを求めています。

また、事業主が講ずるように努めるべき措置についての指針(以下「指針」という。)において、具体的な努力目標が次のように定められています。

- イ 募集又は採用に当たって、募集・採用区分(労働者を募集し、又は採用するに当たっての職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分をいう。ロにおいて同じ。)ごとに、女子であることを理由として募集又は採用の対象から女子を排除しないこと。
- ロ 募集又は採用に当たって、年齢、婚姻の有無、通勤の状況その他の条件を付す場合においては、同一の募集・採用区分の男子と比較して女子に不利なものとしないうこと。

A社の場合ですが、四年制大学卒業者の募集に当たって、その対象を男子のみとすることは、指針のイに該当すると思われますので、A社は四年制大学卒業者の募集に当たって、その対象を男女とするよう改善の努力が求められます。

また、B社の場合、四年制大学卒業者男女の募集に当たって、女子にのみ「自宅通勤に限る」という条件をつけているとすれば、指針のロに該当すると思われますので、女子のみの「自宅通勤に限る」という条件はつけないよう改善の努力が求められます。

C社の場合ですが、男女別々に会社説明会を行うことが、直ちに女子を不利益に扱うものであるとはいき切れず、C社は、男女同じ説明内容ではあるが、単に会場の収容人数により、便宜的に男女に分けて説明会を行っている場合もありますので、詳しく実態を調べてみる必要があります。

(表1)

	労働基準法 第 8 条	事 業	時間外労働の上限		休日労働
			週を単位とする規制	年 間	
工 事 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
非 工 業 的 事 業	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 たゞし決算のために必要な業務については 2 週 12 時間)

(表 2)

1 公認会計士	2 医 師	3 歯 科 医 師	4 獣 医 師	5 弁 護 士
6 一級建築士	7 薬 剤 師	8 不動産鑑定士		
9 研究施設において、高度の科学的な知識を必要とする研究の業務に従事する者（いわゆる研究員）				
10 情報処理システムの分析又は設計の業務に従事する者（いわゆるシステム・エンジニア）				
11 新聞又は出版の事業における記事の取材又は編集の業務に従事する者（いわゆる新聞記者、編集者）				
12 放送番組の制作のための取材又は編集の業務に従事する者（いわゆる報道記者）				
13 衣服、室内装飾、工業製品、広告等の新たなデザインの考案の業務に従事する者（いわゆるデザイナー）				
14 放送番組、映画等の制作の事業におけるプロデューサー又はディレクターの業務に従事する者				

育児休業等に関する法律について

女性の職場進出が進み既婚女性が仕事を持つこともめずらしいことではなくなりましたが、それにともない職業生活と家庭生活との調和を図るための様々な支援の対策を早急に充実することが求められてきています。

とりわけ、育児は、働く女性にとって大きな負担となっており、仕事との両立を図るための方策としての育児休業制度確立の必要性が広く認識され、近年、急速に制度の普及が進んできました。

このような中で、「育児休業等に関する法律(以下「法律」という。)」が平成3年5月8日に成立、平成4年4月1日から施行されることとなりました。

この法律は、子を養育する労働者の雇用の継続を促進することにより、労働者の福祉の増進を図るため、育児休業制度を男女労働者の権利として法制化したものであり、21世紀に向けて女性も男性と同様に働くことが普通になった時代にふさわしく、労働者がその能力と経験を生かしつつ、仕事も家庭も充実した生活を営むことができる働きやすい環境づくりを進めていく上で大きな前進となるものです。

法律が施行されると……

子が乳児期である期間は、時間的にも労力からいっても、親である労働者の職業生活と子の養育の両立が最も難しい時期に当たることから、法律では、育児休業を1歳未満の子を養育する労働者を対象としたものにしています。そして、法律が施行されると、その日以降、法律の対象となる労働者は、「いつからいつまで休みます」と事業主に対して育児休業をする旨の意思表示(申出)を行うことにより、原則としてその期間、労働者は育児休業をすることができるようになります。育児休業以外にも、法律では、勤務時間の短縮その他の就業しつつ子を養育することを容易にするための措置を講じる義務を事業主に課しています。

なお、例外的に、常時30人以下の労働者を雇用する事業所の労働者については、3年間この法律の一部の適用が、猶予されます。

また、この法律は、民間労働者を対象としたものですが、公務員についても、同趣旨の法律が制定され、この法律と同時に施行されることとなっています。

コース別雇用管理の実態と その望ましいあり方

① いわゆる「総合職」と呼ばれるもの

総合職は、企業の中で最も重要な職种であり、その育成は企業にとって最も重要な課題である。

② いわゆる「一般職」と呼ばれるもの

一般職は、企業の中で最も重要な職种であり、その育成は企業にとって最も重要な課題である。

③ いわゆる「中間職」と呼ばれるもの

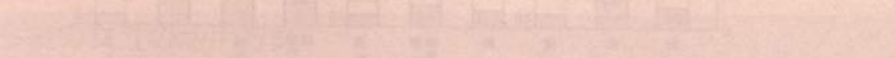
中間職は、企業の中で最も重要な職种であり、その育成は企業にとって最も重要な課題である。



(図) 企業別雇用管理の実態。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。

企業別雇用管理の実態。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。

企業別雇用管理の実態。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。



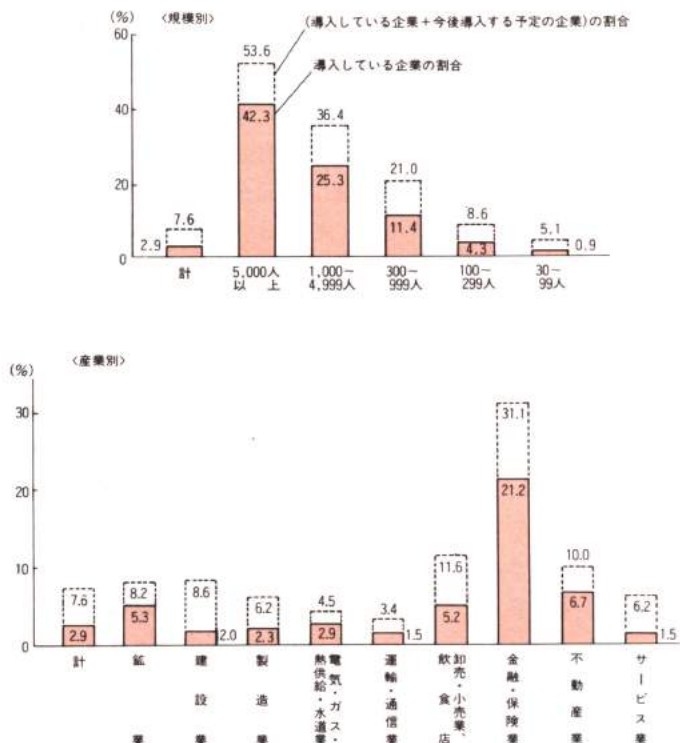
企業別雇用管理の実態。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。

企業別雇用管理の実態。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。

企業別雇用管理の実態。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。この図は、企業別雇用管理の実態を示している。

近年、「コース別雇用管理制度」を採用する企業が増加してきています。労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」によれば、全体では2.9%の企業がコース別雇用管理制度を導入しており、企業規模が大きくなるにつれて「導入」している企業の割合が高く、5,000人以上規模では42.3%に、また産業別では、他産業と比べて金融・保険業で21.2%と普及率が高くなっています(図1参照)。

図1 コース別雇用管理制度の導入状況等



資料出所：労働省「平成元年度女子雇用管理基本調査」

しかし、一口に「コース別雇用管理制度」と言ってもその制上度の規定振りや運用については、各企業それぞれ実態が異なっています。そこで、コース別雇用管理制度を導入、または導入しようとしている企業に応募する場合、その企業のコースによる処遇等の差異や具体的内容を十分理解した上で応募し、自分の将来設計に合った適切なコースを選択することが大切です。

コース別雇用管理制度とは？

コース別雇用管理制度とは、一般的には、業務の内容や転居を伴う配置転換の有無等を基準として労働者を幾つかのコースに分けて採用し、コース毎に異なる配置・昇進・教育訓練等の雇用管理を行う制度をいいます。

コースの区分としては、業務の内容、転勤の有無により2～3種類に分けている企業が多く、一般的には以下の3つに分けられます。

- ① いわゆる「総合職」と呼ばれるもの。
基幹的な業務を行い、そのほとんどが転居を伴う転勤があるコース。
- ② いわゆる「一般職」と呼ばれるもの。
定型的業務を行い、転居を伴う転勤がないコース。
- ③ いわゆる「中間職」と呼ばれるもの。
基幹的業務を行うが転勤はないコース。

転換制度

(財)女性職業財団が行った「コース別雇用管理に関する研究報告書」によると、現在コース別雇用管理制度を実施している企業のうち、その9割以上に一度選択したコースから他のコースに移れるコース転換制度があります。

転換の際の条件や選考方法は各社様々ですが、本人の希望、年齢、勤続年数、資格・等級等の上限あるいは下限、上司の推薦などが条件になっていて、また、試験、面接、考課等を組み合わせて選考方法としています。

また、いわゆる総合職からいわゆる一般職へと相互の転換が可能な企業は半数に満たず、過半数はあるコースから他コースへと一方通行の転換しかできない制度になっています。

今後の女性の活用方針

1987年9月から1989年5月までの1年8ヵ月間の女性の定着率は、「総合職」で87.0%、「中間職」で58.5%となっています。退職理由としては、やはり結婚、出産、育児等の理由が多いようです。

企業側の今後の女性の活用の方針としては、「総合職」女性の活用に積極的で、採用は「増える見込み」、配置部門も「拡大する予定」が多くなってきてはいますが、まだ配置に際し性に「こだわらない」企業は少数です(表1参照)。

表1 今後の活用方針について

(社)

今後の採用について	増える見込み	16
	現状程度の見込み	6
	減る見込み	0
女子の配置部門について	拡大する予定	16
	広げない	3
	より限定する予定	0
配置に際し、女子であることの特性について	特に考慮する	0
	一応考える	20
	こだわらない	2
転居を伴う転勤について	男女の別なく行う	12
	制度上はともかく女子には行わない	0
	女子については家庭事情等も考慮する	10
教育訓練について	男女同一の訓練を行う	22
	女子には特別の訓練も行う	0
女性管理職について	積極的に増やす予定	0
	増やす予定	17
	今のままでよい	1

(平成元年度調査)

資料出所：(財)女性職業財団「コース別雇用管理に関する研究会報告書」

注：コース別雇用管理制度を導入している企業34社に対する調査結果。22社が回答。

コース別雇用管理制度の望ましいあり方

このように、コース別雇用管理を導入して女子の活用を図ろうとしている企業が増えていますが、せっかく導入した制度も運用方法を誤ると、事実上、性別を理由として男子と異なる雇用管理を行う結果になっていたりします。

そこで、労働省では、本制度を導入している企業に、性別を基準とせず労働者の意欲、能力、適性等によって評価、処遇するというコース別雇用管理制度本来の趣旨に沿った運用をしてもらうために「コース別雇用管理の望ましいあり方」を平成3年に公表しました。皆さんも、この「望ましいあり方」を読んで、これに則って適正な運用をしている企業かどうかを自分の目で確かめて下さい。

コース別雇用管理の望ましいあり方

1. コースの定義と運用方法を明確にすること
 - (1) 労働者の意欲、能力に基づいて処遇する制度であること
 - (2) 仕事の内容等がコースが明確に定義、区分されていること
 - ①各コースの職務内容、処遇について、各コースごとに対比できるような形で明確に定めておくこと
 - ②コース設定に際しては、各コースについて適正な処遇とするよう配慮すること
2. 各コースにおいて男女公平な採用、選考等を実施すること
 - (1) 採用基準、選考基準が性別によって差を設けないものであること
 - (2) 各コースの説明方法、説明内容が性別によって差を設けないものであること
 - (3) 制度導入時の振り分け基準を性別を基準とせず、個々人の意欲、能力によるものとする
3. 各コースが男女共に開かれていること
4. コース間の転換を認める制度を柔軟に設定すること
 - (1) 最初に選択したコースから別のコースに転換できる制度を設けること
 - (2) 転換がコース間相互に可能であること
 - (3) 転換のチャンスが広いこと
 - (4) 転換の可否の決定、転換時の格付けが適正な基準で行われること
 - (5) コース転換者に対しては、これまでのキャリアートの違いを考慮した訓練を必要に応じ受けさせること
 - (6) 転換を目指す労働者の努力を支援すること
5. 各コースにおいて男女公平な雇用管理を実施すること
 - (1) 各コース内における配置、昇進、教育訓練等の雇用管理は性別によって差を設けないこと

業種別にみる企業における女性活用の実態

責任をとる

仕事というものは、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い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、それにくいつき、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、新しい制度の導入等を始めています。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するとともに、最近導入が進んでいるコース別雇用管理制度の概要について説明しましょう。

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。

配置・異動

労働政策

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みると、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っただけでは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」の導入などに早くから積極的に取り組んできた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。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、高度化が進んできています。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。法人企業は金利選好を強め、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。

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、理科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式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ています。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ヶ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。

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てきています。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経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職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。

異動の状況をみると、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。

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。

繊維・アパレルメーカー

この業界は、女性社員の活用に早くから取り組んできた業界であり、基幹的・管理的な職務にも積極的に女性を登用してきました。特に最近では、消費者のニーズの多様化、ファッション化に伴う規模の拡大等の経営環境の変化を背景に、新しい商品開発やデザイン創案が求められており、女性のセンスや感性を活用する場がますます広がってきています。また、この業界は、製品の生産から販売まで自社で行うという製・販一貫方式を採用している企業も多く、こうした企業においては、多様な職種、多様な就業形態の労働者がいます。製品の販売中心の企業は、小売業界の雇用管理の特徴を有している一方、繊維からスタートした企業は、徐々に非繊維の比重を高めバイオ等の新規分野の比重を高めており、必要とする労働者の質も変化してきています。

採用

社員の採用は、学歴別、職種別に行うのが一般的であり、男女の別はない企業が多くなっています。正社員の他にデザイナー、パタンナー等を正社員ではなく有期雇用の契約社員として採用している企業がみられます。また、積極的な事業展開をしている企業では、中途採用も盛んに行われています。コース別雇用管理制度を導入している企業も多く、総合職として採用される女性が増えています。

配置・異動

社員は、販売・事務関係と、専門的な職種とに大別されますが、専門職については、異動はほとんどありません。全国に店舗展開している企業については、女性の広域異動はほとんど行われていませんが、配置転換が限定されると経験の幅が狭くなってしまい、女性社員の活用の問題の1つとなっているようです。

この業界でも女性を営業職として活用している企業は多いようです。この背景としては、営業の方針が、量の拡大から質の充実へと転換する中で、売場のコンサルティングといったソフトの部分を重視した営業活動が求められるようになり、女性の感性や能力が評価されるようになってきたという変化があります。

また、多様な顧客ニーズに対応して、各社とも商品開発に力を注いでおり、デザイナー、パタンナーといった専門職は女性が多い分野です。売上情報の分析、商品の仕入れ等を行うバイヤーとして女性を育成している企業も増えており、今後も増加が見込まれます。

昇進・昇格

女性の管理職への登用をはじめとする昇進・昇格は、他業種に比較して男女均等に行われており、取締役クラスにいる企業もあり、直営店の店長クラスが女性の企業も多くなっています。特に、婦人服の販売等では、女性の能力が高く評価され、管理職への登用が進んでいます。

教育訓練

教育訓練は、男女同一に行われているのが一般的です。訓練の形態はOJTが基本ですが、変化が早く、将来予測が難しい業界であるため、教育訓練の重要性が再認識されつつあるようです。デザイナーやパタンナーについては、ファッションセンスを磨くために、外部の各種セミナーへの参加や、海外研修を実施している例もみられます。

その他の諸制度

出産、育児等の理由で退職した女性のうち一定の条件を満たす者を再雇用する制度を導入している企業がみられます。ベビー服や子ども服が製品の主力の企業は、育児の経験が職場で活かせるというメリットを指摘していますし、パタンナー等の専門職の場合に、休職期間中に技術が陳腐化することではなく、育児等のブランクが障害にはならないという指摘もあります。さらに、同居、又は、扶養親族の看護のために、通算1年以内の看護休職を認めている企業もあります。

ホテル・旅館業

この業界は、事業活動の性格上、人的サービスの占めるウエイトが高く、きめ細かい気配りや人当たりの柔らかさなどが求められ、早い時期から女性が積極的に活用されてきました。さらに、近年は、ブランドグッズの販売や、文化イベントの開催等の関連サービス事業にも力を入れてきており、また、ホテル利用者のニーズが多様化してきているため、ソフト面での対応が必要になってきていることなどを背景に、女性に対する期待は、ますます高まっています。加えて、近年の人手不足の状況は、人的サービスが業務の基本となるこの業界においては大きな問題で、人材の確保は経営の重要課題ともなっており、女性の能力活用には真剣に取り組まれています。特に、事業の国際化を進める企業が多く、語学力や国際感覚を身につけた人材に対する需要は大きなものがあります。

採用

この業界は、社員の職種が多岐にわたり、職種別、学歴別の採用をしているところが多いようです。職種別の採用は、営業と事務に大きく分け、調理等の特殊な職種は別途採用するというのが一般的です。採用は学歴別に行っても、その後の人事管理は資格等級制で一本化してしまうのがほとんどです。ホテルの業務は、その質の違いや難易度により区分することが難しいために、コース別の雇用管理を実施しているところはほとんどありません。

配置・異動

ホテルで一人前になるには、フロント、宴会、料理・飲食部門といった主要業務全般を一通り経験して精通することが条件である場合が多く、定期的、あるいは職場の状況をみながら異動を繰り返す、いくつもの職場を回ることになります。女性の場合も、男性と同様に異動をするケースが多いようです。ただし、最近では、ホテルの大型化や、業務の複雑化等を背景に、職種の幅をより狭く限定した専門的なキャリア形成を図る企業もでてきました。特に女性については、専門職を志向する人が多く、語学力をいかして国際的な仕事を望む人をフロント業務につけたり、海外のホテルに勤務させる例もみられます。

また、イベントの企画や、広報活動のウエイトが高まり、イベント企画、PR活動といった分野でも女性の能力が活用されています。また、この業界の場合、提供するサービスが、製品ではなく、サービスというソフトのもののなので、女性の感覚が、営業活動の上で評価されており、外勤営業職に女性が投入されてきています。

異動に当たっては、本人の希望を反映させるために、自己申告制度をとる企業が目立ちます。

昇進・昇格

業界全体として、若年・未婚・短期勤続型の女性が多いという特徴があり、女性の昇進・昇格が進んでいるとは言いがたいのが現状です。部長クラスにまで昇進している例はごく少数です。

先進的な取組として、役職者の男女比率を、正社員の男女比率と同率にもっていくために、女性を積極的に管理職に登用しているケースがあります。

教育訓練

人のサービスが企業のイメージを左右するこの業界では、教育訓練は、重要視されています。特に、競争が激しくなってきた、提供するサービスの質を高めること

が競争上優位に立つ有力な手段となるために、教育訓練に力を入れるところが多くなってきました。

一般に、入社後一定期間男女同一のメニューの新人社員研修の後、各職場においてOJT方式で教育訓練がなされます。職場配属後、フォローアップ研修を行う企業もありますが、通常は、ローテーションにより職場を変わって仕事を覚えていくというのが一般的です。

その他の諸制度

この業界は、その仕事の性質上、深夜勤務を伴います。ホテル・旅館業は、労働基準法で、女性の深夜労働が認められている業界ですが、実際には、電話オペレーター等一部の職種を除いて深夜勤務に女性をつけない企業が多いようです。ただし、男女差別をしないという原則の下に宿泊・早朝勤務がある企業もあります。

労働時間短縮を進めて人材確保をねらう企業もみられ、休日数の増加に努める企業が目立っています。

女子再雇用制度等の制度は確立しているところが少ないようですが、実質的に、退職女性を再雇用している実績をもつ企業も多く、柔軟に対応しているようです。



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。大きく伸びてい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。

田山 明

人材戦略

当社は、品質を最優先・お客様の心にお応えすることを理念に、アサヒビールならではの商品、サービスを提供し続けています。そして私どもが目指しているのは、社会から信頼されるグッドカンパニーです。社員一人一人がその夢の実現の担い手となっているのです。ですから、社員は明るく元気で礼儀正しく、をモットーに夢をもって仕事に取り組んでいます。

では、会社を担う人づくりの基本は何かと申し上げますと、体系的に組み立てられたOJTにあります。社員は自由闊達な社内風土の中で上司、先輩から望ましいときに具体的な指導および助言が貰え、人を通して成長していきます。また、階層別、職能別研修などの各種研修や、国際化に向けて語学力をつけるために海外留学制度が設けられているほか自己申告制度による本人の希望も、CDP(キャリア ディベロップメント プログラム)の参考としています。

人材育成と同時に、優秀な人材の確保も長期的視野に立って進めなければなりません。近い将来に、若手労働力の不足が懸念されておりますが、当社ではその対応の一つとして大卒女子を積極的に採用しています。少しでも早く女性労働力の基盤を確立し、女性の働きやすい職場環境を整えるように努力をしているのです。

女子社員の活用方針

昭和61年、男女雇用機会均等法が施行されたのを一つの契機として、女子社員の大卒定期採用を行ってきました。初年度は技術系だけでしたが、平成元年より事務系も若干採用し、彼女たちの活躍ぶりを高く評価し、翌年より採用枠を大幅に拡大して採用してきています。現在200名の営業ウーマンが成果を着々と上げています。将来は、この経験を生かし、管理部門や企画部門をはじめとする幅広い分野で活躍してもらう予定です。また、技術系女子においても、研究部門で新商品開発に携わるほか、平成2年より、製造現場にも配属し職域を広げるようにしています。

女性を活用するに際して、体力面で考慮しても、能力面では男性と同様の業務を担当させ、個性を生かしながら能力をさらに高めていくことが大切だと思います。

所在地	東京都
事業内容	ビール、飲料の製造、販売、食品・薬品の製造販売、不動産の開発など
労働者数	男 3,604人 女 1,008人 計 4,612人
平均年齢	男 38.6歳 女 25.8歳 全体35.8歳
平均勤続年数	男 15.7年 女 3.7年 全体13.1年
女子の最高役職	主任
過去3年間の	平成2年104人、平成3年103人、
大卒女子採用数	平成4年 40人(予定)
その他	介護休暇制度

今まで述べてきた女性は、実際にそうした仕事に就き、見事にこなしているのです。

一方で、働きやすい環境づくりも積極的に取り組んでいかなければなりません。昨年4月に、育児休暇、介護休暇などの諸制度を導入しました。このような様々な面で、女性を活用することは、会社づくりの良い刺激となっているといえるでしょう。

先輩社員からの一言

ビール会社の営業は、担当の酒販店を回って自社製品の売り上げを伸ばすための種々の販促活動をします。ある程度の指針はあるものの、最終的には個人の裁量で営業活動の流れを決定しなければなりません。私は入社一年目で営業に配属されたばかりですが、私のような新人でも酒販店さんにとっては“アサヒビールの顔”であるという責任を痛感しています。しかしそれは同時に、自分の努力次第でアサヒビールの評価を向上させられるという楽しみでもあります。それに加え、仕事を通して得意先との人間関係も広がっていきます。一日として同じ仕事にならず、変化に富んでいるのも営業という仕事の魅力です。

責任があるということは、大変なことではありますが、それが“やりがい”になるのです。大切なのは、前向きな姿勢ではないでしょうか。

山岡容子(東京支社東京西支店 平成3年入社)

陶山 辰雄

人材戦略

当社は情報サービスを総合して提供する会社です。大型のコンピュータを利用した情報の処理・加工サービス、ソフトウェア開発、そしてVAN業者としての通信サービスを行っています。

したがって職種としてはSE・プログラマ・営業が中心となりますが、3,000人の従業員を管理するスタッフ(総務・人事・経理)の部門も活躍の場となります。

装置産業ではありませんのでどのようにして人材を育成するかということが、会社にとって最大の課題です。人材の良し悪しが業績を左右することは申すまでもありません。

そこには男女の差別はなく個人差だけが優劣の決め手となります。全員が総合職です。1977年より男女同一の昇格試験制度を導入し、給料も仕事も昇格も性による差別はなくなっています。

女子労働者の活用方針・活用方策

女子の採用実績は1980年(18名)、1986年(106名)、1991年(200名)と毎年増加し、1991年には男子200名、女子200名と女子の比率は男子と並んできました。

女子200名の職種別内訳は80%が技術職(SE・プログラマ)、20%が事務職(総務・人事・経理)となっています。この区分は適性テストを参考にしますが、あくまで本人の希望を優先させています。学部・学科は問いません。

新人教育も一クラス男女同数であり、職場も同じで担当する仕事にも差がありません。したがって女子特有の活用方策はありません。

先輩女子の活躍状況

1991年4月現在で全従業員3,000名の38.4%が女性です。職種別にみますとスタッフ部門(総務・人事・経理)の60%をSE・プログラマでは30%を女子が占めています。この比率は同業他社よりかなり高くなっています。

また女子の役職者は部長1名、課長1名、係長・主任23名となっています。今か

所在地	東京都
事業内容	総合情報システム業
労働者数	男 1,802人、女 1,125人、計 2,927人
平均年齢	男 30.9歳、女 24.7歳、全体28.5歳
平均勤続年数	男 7.2年、女 4.0年、全体 6.0年
女子既婚者数	20%
女子の最高役職	部長
過去3年間の	平成2年121人、平成3年156人
大卒女子採用数	平成4年162人(予定)

ら28年前に17名でスタートした会社としてはこの人数は女子の活躍を伺うに充分な数値であると思います。

女子社員に望むこと

現在、平均勤続年数は約4年、自己都合離職率は11.7%です。女子の離職理由の大半は出産です。既婚率20%が物語るように結婚してなお勤める人は多いのですが、大都市では出産時点で殆どの人が辞めています。地方都市では出産休暇をとって復職する人がかなりな数になりますが、これは育児の協力を身内の人に求めやすいからです。

女子社員に望むことはできるだけ長く勤めて勤続の実績をつくっていただきたいということ。特に大都市でも出産復職者の事例を多くつくっていただきたいということです。そうすれば、後続く女子が増えると期待しています。

先輩女子社員から一言

入社以来、近県近郊の市町村の図書館システムの開発を手がけています。

市町村の図書館となると、システムを使う人は、図書館職員も年輩の方だったり、女性だったり。また図書館利用者にもお年寄りや子供が多いなど、コンピュータに触ったこともない人がほとんど。そんな人たちの気持ちでシステムを考えるには、女性ならではの細かい気配りが効を奏することが多いです。導入した後も職員の方に操作方法を教える時も、女性の方が優しく感じられ、質問もしやすいようです。そんな意味でも、女性の長所を生かせる職場だと思っています。

私は今年社内結婚し、来年は出産予定。幸い主人も課も理解があるので、仕事を続けられたらと思っています。

豊村易江(行政事務センター 昭和63年入社)

田保 収平

創業第2世紀を迎えた大林組を理解するキーワードは、「進取の気風」にあります。この「進取の気風」は、長期経営ビジョンの策定や、斬新な未来構想、さらに人材活用などさまざまなところで、遺憾なく発揮されています。

大林組は、平成3年6月に、長期ビジョン「大林ルネッサンス111」を策定しました。これは、国際的規模で社会が激しく急速に変化する時代の中にあって、21世紀に向かう大林組の経営の理念と基本指針を示したものです。そこでは、大林組の10年後の企業像『空間に新たな価値を創造し、社会と感動を共有する』人間尊重企業としています。具体的には、社会への貢献、地球環境への配慮、社員の個性・創造性の重視などの実現を宣言しています。「111」には、創業111年目に向けてビジョンの実現を目指しているという意味と、顧客にとってNo.1、社員にとってNo.1、社会に対してNo.1の企業でありたいという願いが込められています。

また、大林組はゼネコンのもつ総合力を裏付けとして、数々の未来構想を提案しています。例えば、過密都市・東京の上空に新しい地面をつくる『東京ラビュタ構想』や、超々高層時代の到来を予測し、具体化した立体都市『ミレニアムタワー』など。これらは、いずれもゼネコンのリーディングカンパニーを自負する大林組ならではの構想です。

人材活用について、大林組では、大卒女子を積極的に採用するとともに、女子職員の活躍の場を広げてきました。すでに、積極的に女子社員を活用している多くの企業では、総合職、一般職の2職掌制度を実施していますが、大林組はこの2職掌のほかに専門職を設けています。これは、結婚・出産・育児などの理由により転勤が難しい人にも、やる気と能力のある人には、活躍の場を提供することを目的としています。採用選考は総合職、専門職、一般職の3職掌別に実施しますので、あらかじめどの職掌に従事するのかを選択する必要があります。但し、この職掌は入社後でも変更が可能(一般職→専門職→総合職、または一般職・専門職→総合職)で、現在では、女性の総合職は36人、専門職は146人おり、さまざまな分野でその能力を発揮しています。

約1世紀にわたって大林組に受け継がれてきた進取の気風は、こうして女性にと

所在地	東京都
事業内容	総合建設業及び不動産業
労働者数	男 9,634人、女 1,451人、計11,085人
平均年齢	男 41.9歳、女 32.4歳、全体40.6歳
平均勤続年数	男 17.8年、女 8.3年、全体16.6年
女子の最高役職	課長代理
過去3年間の	平成2年206人、平成3年262人、
大卒女子採用数	平成4年221人(予定)
その他	女子再雇用制度

って働きやすい環境の創造にもつながっています。

先輩女子社員から一言

短大の英文科を卒業後、一生続けられる仕事に就きたいと考えて建築を選び、横浜国大工学部に編入しました。指導教官のすすめもあり就職先はゼネコンを考え、なかでも、女子学生の採用に積極的であり女性社員も多い大林組に決めました。

初めての仕事は、デパートの設計でした。自分のイメージしていたものがそのまま形に残ることは、かなり不思議な感じを受けますが、建物が完成したときの喜びは、何ものにも代えがたいものがあります。設計の構想を立てているときは、想像の世界に自由に遊ぶことができますから、面白さを人一倍実感しています。

大林組の雰囲気はアット・ホーム。とてもソフトな感じで、女性にも適した職場です。目的意識をハッキリと持った、意欲のある方にぜひ入社して欲しいと思います。

平塚陽子(東京本社設計本部設計第二部 平成元年入社)

得田 皓則

経営戦略

沖電気は明治14年に創業され、初の国産電話機を誕生させました。以来、わが国を代表する電気通信システムメーカーとして成長し、現在は総合情報通信システムメーカーに発展しております。今後、未来の情報通信システムといわれる、B-ISDNの開発を通じ、21世紀社会の発展に貢献したいと考えております。

人材戦略

時代の最先端をいく企業として、技術・営業を始めあらゆる分野で優秀な人材を必要としています。国際化、あるいは21世紀への展望を考え、男性・女性・外国人といった種々の人達で企業を構成しようと考えております。この知的で個性的な人達を対象に、人事管理の基本は、“個の尊重”にしております。そのために極めてきめ細かな人事管理を行っております。

先輩女性の活躍状況

当社では80年から大卒女性の採用を始め、現在では500人を超える女性が在籍しておりますが、営業、技術は勿論、本社、支社、工場そして海外に至る各職場で活躍しています。大卒女性は全員総合職として、能力と意欲に応じて処遇されており、男性と対等以上に活躍している人も多数おります。そういったアイデンティティを持つ女性の声が夫婦別姓使用を認める事にもなりました。

女性社員の活用方針・活用方策

女性をうまく活用できる会社が21世紀に生き残って行く事になると考えています。当社では、その点から女性活用に大変注力しています。男と女の差ではなく、本人の能力、意欲次第で処遇が決っていくように考えています。現に各職場に生き生きと活躍する女性が多勢います。しかし、日本においては、まだ結婚、出産、育児といった場面で大きなハンディがあります。当社では、それ等のハンディを切り抜けるために、育児休職、育児勤務、退職再雇用、夫婦別姓、女性カウンセラー設置等

所在地	東京都
事業内容	交換機、通信端末機器、無線伝送機器、ファクシミリ、測機・制御機、電子計算機、O Aシステム、情報処理機器、L S I・電子部品などの研究・開発及び製造・販売
労働者数	男13,000人、女 2,200人、計15,200人
平均年齢	男 35.3歳、女 26.4歳、全体34.0歳
平均勤続年数	男 14.4年、女 6.4年、全体13.2年
女子の最高役職	係長
過去3年間の	平成2年 80人、平成3年100人、
大卒女子採用数	平成4年100人(予定)
その他	○育児休職制度2年間 ○看護休職制度、産前勤務制度、育児勤務制度、看護勤務制度、退職女子再雇用制度 ○夫婦別姓導入○女性カウンセラー設置

々、わが国では最も充実した制度を用意しています。

女性社員に望むこと

法律のバックアップ、労働市場の要請、さらに先輩女性社員の努力によって、女性の活躍の場は拡大してきました。しかし、最近の若い男女に共通かも知れませんが、困難な状況に当たった時、それを乗り越える努力が足りない人がいます。苦しくなる度に青い鳥を求めて安易な道を選ぶと、一生青い鳥を求めてさ迷う事になりかねません。困難を乗り越えた所にこそ、青い鳥がいるのではないのでしょうか。

先輩女子社員から一言

就職活動の時の私の希望は、長く勤め続けるために、文化系専攻の者でも技術職に採用する会社という事と、勿論女性を活用していく姿勢がある事でした。そして今、私はコンピュータや通信システムのコンサルと提案活動を行うSEを担当し、奮闘の毎日です。文系から技術職に就く事は私自身不安もありましたが、自社商品に興味を持ち、知識習得への好奇心があれば何とか頑張れるものです。

冲電気では文系出身者を技術者として育てるだけでなく、女性社員が活躍していくためのサポート制度を用意しています。しかも職場で実際にぶつかった問題を私達自身で考え提案した結果が反映されているのが自慢です。私は自分で提案した“夫婦別姓制度”を利用していますが、これから出産・育児の制度を利用する時もあるでしょう。その時に社会人として、また家庭人としてステップアップしていけるように努力していきます。皆さんも頑張ってみませんか。

—木村由美(金融システムSE 昭和59年入社)—

小池 恭一

人材について

百貨店の主な仕事はお客様が何を望みどんな情報を求めているかを分析し、それを独自のサービスという形で表現することです。そしてその結果として物の販売に結びつくわけです。小田急百貨店が求めている人材はより多角的により多くのアンテナを張りめぐらして、柔軟な発想と分析力で生活を楽しく演出できるパワーのある人達です。

そのような人物像と採用を考える時、そこには学歴も男女の差も存在しません。あくまで適性と能力が判断基準となります。この点において百貨店業界は他のどのような業種より学歴、性別を問題にしていないと思います。

したがって、採用、育成、活用という流れの中で特にその入口である採用にあたっては適性、能力ということを特に重視しています。

当社では上記のような人材の採用実現のため、選考は男女混合、同時期に行っています。当然のことながら選考基準およびプロセスに男女の差はありません。そして入社時には、面接の上、希望職種と適性に応じて配属を行っています。

基本的には4大卒の新入社員は全員営業各部で販売から学んでいただきます。

その後の若手社員の活躍の場と能力育成プランは多岐に渡ります。アシスタントバイヤーからバイヤーへのコース、ショップチーフからセールススペシャリストへのコース、VPデコレーターからファッションコーディネーターのコース、パフォーマンストレーナー、新規プロジェクトへの参加等、個別対応の人材開発システムとジョブローテーションが社員の多様な資産や適性に沿った育成をサポートしています。

また、女子社員の積極活用に不可欠なのが母性の保護です。小田急百貨店では女子社員それぞれの能力や感性を活かし、充実した仕事に打ち込めるよう「産前休職制度」「産前短時間勤務制度」「育児休職制度」などを整備し、結婚・出産・育児という女性のライフシーンを応援しています。

現在、新規プロジェクトとして「多摩カリヨン館」、「小田急相模大野ステーションシティ」、新宿新都心に計画中の「東京オペラシティ」、海外事業等、より多

所在地	東京都
事業内容	百貨店
労働者数	男 1,492人、女 1,450人、計 2,942人
平均年齢	男 41.7歳、女 28.8歳、全体35.8歳
平均勤続年数	男 20年、女 7.5年、全体14.5年
女子既婚者数	128人
女子の最高役職	課長
過去3年間の	平成2年51人、平成3年38人、
大卒女子採用数	平成4年77人(予定)
その他	○産前産後休暇制度(産前産後各8週間) ○育児休暇制度(最長1人3年、合計4年まで) 産前休暇制度(妊娠がわかってから産前休暇制度前8週間前まで)、産前短時間勤務、育児時間(男女とも可)、研修休暇制度、介護休暇制度、退職女子再雇用制度、身分移行制度、配偶者出産休暇制度

くの女子社員が活躍できるステージが姿を現しつつあります。思い切り感性を磨き、表現できる人材の参加を期待しています。

先輩社員から一言

入社3年目に「余暇関連プロジェクト」のメンバーになり、ライフシーンを演出する売場づくりに関わってきました。マーケットの分析に始まり、ターゲットの設定、商品の絞り込み、バイイング、内装などトータルなプランに携わり、最終的に出来上がったのが今のハルク2Fの売場です。

この売場はその頃、他の百貨店に先がけて、ゴルフをスポーツとして純粋に楽しむ「ニューエイジ」というコンセプトから生まれました。ちょうどゴルフブームの兆しが見えてきた時期でもあり、ヤングアダルト層を中心に売上も順調に伸びたので嬉しかったですね。好調の原因はマーケットの分析やターゲットの設定が狙い通りだったからだと思います。本来、こういった仕事は何年もかけて取り組むものですが、私の場合、短期間に凝縮したカタチで参加できたのはラッキーだったと思います。

今の仕事で大切にしているのは「普通感覚」ですね。それと、一歩先を見ようとする「好奇心」。特にバイイングは、そういったユーザー感覚と、売場をどう演出するかというプロデューサー感覚の2つが必要だと思います。

今後は後輩に私の持っているノウハウを伝えて、全体のレベルを上げていきたいです。小田急百貨店は、まだ若い企業です。私たちの新しい発想や感性に応える柔軟性とこれからも、どんどん伸びていく勢いがあります。

これから的小田急百貨店の動きにご期待下さい。

—平井悠美(レジャー関連部ゴルフウェア担当 昭和60年入社)—

川口 香子

花王は、明治20年の創業以来100年余り、『清潔、美、健康に奉仕する』ことを企業理念とし、総合トイレタリーメーカーとしての歩みを続けてまいりました。

現在では、トイレタリー製品だけでなく、化粧品・フロップीडィスク、食品、ソフトウェア開発と事業を拡大し、総合化学メーカーとしての地位を築いてまいりました。

この多角化は、花王独自の技術に基づいた研究開発とマーケティングの融合による革新的な商品開発の成果であり、また他社にはない素材から最終製品まで、一貫して社内で手がけるというバーティカルインテグレーション(垂直統合)が当社の特徴といえます。

近年、国内のみならず、欧米・東南アジアへとグローバルに事業を展開しており、“日本の花王”から“世界の花王”への飛躍を目指し、積極的な展開を進めております。当社の製品は女性の方々にお使いいただく製品が多いため、社内外の女性の方々のご意見が、商品開発の重要な情報となります。そういった貴重なご意見を集めるために、社外に対しては、花王生活科学研究所を通して、消費者の皆様のご意見をいただき、商品開発に生かしております。また、社外のみならず社内でも、商品に判する意見を集めるために社員の提案制度を設け、特に女性の生活実態に基づいた意見を、よりよい商品の開発に反映させるように努めております。

女子社員の活用

花王の女子活用の歴史は古く、昭和30年代から文科系、技術系の大卒女子を採用していますが、本格的に文科系女子の戦力化に取組はじめたのは、昭和54年の定期採用からです。当時企画専門職系の女子は25名でしたが、10年後の昭和63年には165名と大幅に増加しております。これは花王製品の多くが女性のお使いいただく商品であるということと、それまでの石鹸、洗剤、シャンプーに加え衛生用品や化粧品事業への参入により、より女性の能力の活用や、戦力化が必要となったためです。そのために女性活用の施策は早くからすすめられ、均等法以前から男女同一に入社研修を実施するなど男女同様の処遇をしています。さらに将来のマネジャーを育成

所在地	東京都
事業内容	香粧品・化粧品・洗剤・衛生用品などの家庭用品及びフロッピーディスク・各種工業用製品などの自社一貫製造・販売
労働者数	男 6,541人、女 3,232人、計 9,773人
平均年齢	男 35.0歳、女 26.5歳、全体32.3歳
平均勤続年数	男 13.3年、女 4.4年、全体10.6年
女子の最高役職	部長職
過去3年間の	平成2年165人、平成3年212人、
大卒女子採用数	平成4年 92人(予定)

するための二週間の研修制度をとりいれ能力開発、資質の向上に努めています。女性の活躍の場は広くマーケティング、研究開発、商品開発、市場調査、消費者対応、人事教育部門、コピーライター、編集、デザイン、システムエンジニア、海外研究所等多岐にわたっており、それぞれ責任ある仕事を任せ、活躍しています。

働きやすい職場環境の整備

さらに平成2年11月には女性の人材育成や活用の方向、処遇のありかた、そして女性のことだけでなく、女性の目から組織の活性化や推進を提案する部門として第3人事部が設立されました。これからの女性は仕事をいままでより、より長期的にとらえ組織のなかで、視野を広げ実力をつけ、認められていくことが望ましい姿ですが、これはとりもおさず男性と同様に扱うということです。能力的に男女の差は何らありませんので問題はないのですが、現実には女性にとって「仕事と家庭」「仕事と育児」をどうバランスよく両立させるか、女性の担っている部分が多いだけに大変重要な問題です。第3人事部ではこれらの長期的視点から、女性の働きやすい職場環境＝男性にとっても働きやすい職場環境づくりや男女の意識改革そして長期継続勤務支援システムの充実と運用、さらにマネジャーへの登用、女性の職域の拡大などについて積極的に取り組んでおります。

女子社員に期待すること

花王では今後ますます女性社員に期待するものも大きく、活躍の場も増えてまいります。これからは女性であることを意識せずに、自然に仕事を継続させていく風土が出来てくるものと思いますが、自分自身の目標をしっかりともち、その上で変化に柔軟に対応でき、豊かな感性を兼ねそなえた方が望まれています。

久山 稔

人材戦略 ＝「地域の人々の幸せづくり」に参画できる人材集団の形成＝

各県には、地域経済の担い手の核となっている地方銀行が、ほぼ一軒ずつあります。過去の「一県一行主義」の国策のなごりです。明治中期より約100年間、こうした地方銀行は、それぞれに特性を持つ地域産業界を資金の面から支援すると共に、地域の人々の資産形成と金融利便の水準向上に、その社会的役割を果たしてきたわけです。

金融新時代といわれるこの自由化・国際化の時代においても、地域経済界の主要な構成員として、手のぬくもりを直接感じ合える地域の経済ネットワークの中で、手づくりで地域活性化の仕事に取り組んでいるわけです。

こうしたことから、私ども地方銀行の経営戦略というのは、一私企業としての枠を越えて、「地域経済の発展と共に成長する」という基本スタンスを常に持ち続けています。

行員2,700余名の殆んどすべてが、地元、和歌山県と大阪府南部の出身者で、その人縁・地縁によるネットワークは網の目のように稠密です。従って、ふるさと思い心の心と、そこからくる地域に対する自分の役割認識は、本能的なものを感じる程です。

そこに、全行員の働き甲斐や仕事での充実感の根源もあるようです。このエネルギーを最大限に引き出し生かすことが当行の人材戦略の大きな柱です。

女性の活用と活躍

昔から、女性の職場の典型として銀行員の仕事がありました。女性のやさしい心配りとち密な仕事振りが、信用を基盤とする銀行の中で、大きな役割を果たしてきたわけです。大げさな言い方をすれば、銀行の窓口を通じて、地域のお客様に幸せを売り続けてきたのです。

昨今、電算技術の革進は、銀行でのお客様との接点を、昔に比べて本当に味気ないものにしてしまいました。それだけに、人と人との、こころ行き届いたコミュニケーションの場づくりが、非常に大切なこととなっています。そうした意味で女性の特性への期待は、ますます大きくなっています。

所在地	和歌山県
事業内容	銀行業
労働者数	男 1,658人、女 959人、計 2,617人
平均年齢	男 37.5歳、女 24.5歳、全体32.8歳
平均勤続年数	男 15.8年、女 5.1年、全体11.9年
女子既婚者数	111人又は11.6%
女子の最高役職	支店長代理(支店)および主任(本部)
過去3年間の	平成2年 9人、平成3年23人、
大卒女子採用数	平成4年25人(予定)
その他	再雇用制度

お客様との接点での仕事といっても最近是非常に拡がりを見せています。相談コーナー専門員、家計コンサルタント、家庭や専門店などへの取引渉外、マーケットリサーチ担当、広報・宣伝企画等の分野で、男性とはひと味もふた味も違う仕事振りを発揮しています。またそれを統括する管理者も生れてきています。

従来の窓口係と後方事務員という女性行員のイメージから、その枠はどんどん拡がっているのです。もちろん、仕事の緻密さという特性を生かしての、電算プログラマーや事務指導担当者としても大勢の女性が活躍しています。

女性社員に望むこと

地域住民の一人として、銀行の仕事にたずさわる「地方銀行員」は、男女の区別なく「信用」という要素をもとに、地域の人々から厳しい評価を受け、同時にその仕事振りに大きな期待が寄せられています。それだけに、この評価と期待に恥かしくないだけの役割を銀行員のプロとして果たしてゆかねばなりません。それは単に、一私企業の社員としての仕事に対する取組み姿勢という枠組みではなしに、それを越えた、強い社会的役割認識をベースにしたプロ意識と覚悟が望まれることになります。

こうした覚悟で取り組む仕事は、その過程で、仕事に対する充実感を生み、自分自身の人間としての幅の広さや深さをも生み出してゆくことになります。立派な社会人としての人間形成という意味からも、この心構えは強く望まれるところです。

“好き”こそ仕事の始めなり

私の仕事は行内報の編集とビデオ社内報のキャスターをしています。銀行の業務と一見かけ離れているようにみえますが、情報が業務全般にわたっているため、広く深く情報を掴む必要があります。どういう仕事でも同じですが、ステップ・アップするためには①基礎をしっかり積んでおくこと②何のために(目的・ねらい)するのか、そのことによってどうなる(展望)のかを正確に把握すること③自分の仕事のあり方、仕事に対する姿勢の理想をイメージに持ち続けることが大切だと思います。そして、自分の仕事を心の底から本当に好きになるところに仕事の原点があるのでないでしょうか。

栗本和美(人事部人材開発課 平成2年入社)

和方 昭夫

経営戦略

当社は昭和61年に国際線に進出して以来、平成3年末現在で19路線20都市、週79便と順調に路線を拡大してきました。わずか5年の間にこのような急速な国際線の展開に成功したため、ともすると、当社のイメージが国際線に片寄り勝ちですが、当社は昭和27年に創業以来、日本国内線を事業基盤にしており、国内線の基盤のうえに立った国際線の構築が経営戦略のポイントとなっています。因みに平成3年度の国内線シェアは54%で、国内では依然として優位性を確保しています。

平成3年度は緩やかな景気減速傾向の中、湾岸戦争の影響による航空需要の一時的落ち込みがあったものの、旺盛な国内旅客需要に支えられて比較的好調な経営状況にありました。しかし、これは基本的に堅調であった景気に加え、空港容量の制約から大幅な供給力の増加が抑えられている、という外的要因に起因するもので、今後羽田空港沖合展開、成田二期工事、関西新国際空港のオープン等所謂三大空港プロジェクトの完成後は国内のみならず、本格的国際競争時代の到来が見込まれています。

このような時代をダイナミックに生き抜き、新たな飛躍を期して、当社は一昨年「企業理念」を策定、合わせて「2000年ビジョン」を提示し、21世紀へ向けての当社の目指すべき姿を設定致しました。そして、「THE FIRST CHOICE」を合い言葉に、いかにして来るべき厳しい国際競争時代を生き抜くか、全社員が一丸となってその方策を模索しています。

同時に、「能力、適正に応じた仕事を通じて、社員一人ひとりが人間として成長していくうに企業の発展がある」と、社員個人を尊重する人事理念を打ち出し、来るべき新しい時代へ向けて人事制度面からも着々と準備を進めています。

女子労働者の活用方針・活用方策

航空業界は従来より女性が活躍している業界で、当社でも、今や社員数約13,400名のうち女性社員数が5,000名を数え、全社員数に占める女性社員の割合が、約40%迄高まっています。

しかし、これまでは、例えば、スチュワーデス、グランドホステスなどそれぞれ

所在地	東京都
事業内容	定期・不定期航空運送事業他
労働者数	男 8,386人、女 5,001人、計13,387人
平均年齢	男 38.3歳、女 28.9歳、全体35.1歳
平均勤続年数	男 17年、女 8年、全体12.6年
女子の最高役職	課長
過去3年間の	平成2年 4人、平成3年 7人、
大卒女子採用数	平成4年 8人(予定)
	(但し、総合職に限る)

の職種の枠の中での「専門職」としての役割のみが重視されていた傾向があり、それぞれの経験やスキルが他の分野で生きにくい仕組みになっていました。一方、高学歴化の進展や就業の高齢化に伴い、女性の就業意識・職業意識も多様化しており、人的資源・戦力としての女性社員への期待感は極めて高くなっています。

こうした環境の中、職種の枠に固執することなく、女性が活躍できる領域を拡大しながら、個々人の能力適性を発揮できる「場」を提供し、有能な人材を積極的に活用できる仕組みをつくるのが、女性社員の能力開発・人材育成の第一歩であると考えています。

この方針に基づき、本社より専門職から総合職転換を可能にする「総合職掌社内公募制度」、一定の期間海外の事業所で実務経験を積める「短期海外トレーニー制度」等を展開し、女性の更なる活躍の場を提供していきます。

女子社員に望むこと

当社の経営戦略でもご紹介の通り、新しいANAを創るための行動指針を策定しました。モットーは；

お客様へ フレッシュ&フレンドリー
 仕事へ チャレンジ&クリエイト
 仲間へ リスペクト&チームスピリット

これは仕事に取り組む基本姿勢と言えると思います。このモットーをご参考頂き、バランス感覚と思いやりを持った、魅力的な人間に成長されることを期待致します。

先輩女子社員から一言

私達キャビン・アテンダントの仕事は、機内でのサービス・保安・セールスという3つの要素から成り立っています。また、全日空の顔である、という重大な責任も持っています。毎フライトが緊張の連続ですが、そのなかでもお客様への誠実さを忘れてはいけません。責任とサービスを両立させていくことが私達の役目なのです。厳しい面もあるだけに重要なのは健康管理と個人の成長です。それが良い仕事につながり、自分自身の喜びと充実感になるからです。やる気と元気のある女性ならどんどん成長していける職場だと思います。

富安朋子(東京空港支店客室部 平成元年入社)

出村 勝利

生活文化のサプライヤーをめざして

当社は創業以来「愛され信頼される商品を独創して」提供し、つねに消費者に「まごころと感謝」の心構えに徹することを事業の精神支柱としてきました。消費者の立場に立った製品づくりは高い技術が支える「品質のフクスケ」として定評を得ています。

近年のアパレル業界は感性が求められる価値創造の時代です。日本の生活文化の高度化と国際化は、食生活においても衣生活においても大きく進展してまいりました。とりわけ衣生活で消費者の嗜好・欲求の個性化は益々強まっています。

フクスケでは、①高品質に加えジャスト・イン・ニーズの情報をキャッチする。②ライフサイクルの短縮化に伴う小ロット生産体制の採用等により、消費者に「豊かな生活文化」を提供してまいります。

そのためには社員の個性や能力を尊重して、創造型の人材を育てることが大切であり、そのための投資は惜しみません。

特に大卒女子の採用につきましては、商品開発、企画職と営業職を中心に昭和57年より積極的に取組んでまいりました。

現在、約50名強の方々が各々の担当職務で日々頑張っています。

女性の感性を生かした商品開発・企画

ハイ・ファッション商品の展開には商品開発、市場開拓さらに進んで需要創造にもフレッシュな感性を必要とします。

特に婦人物商品については女性のセンス、アイディアが必要であり、失敗を恐れずチャレンジし活躍されることを期待しています。

女性の力が生かせるセールス

当社の製品を一般消費者に提供する販売ルートには、百貨店・専門店・チェンストアー等のチャンネルがあり、いずれもルートセールスです。当社の扱い商品のうちパンティーストッキングや婦人インナー等は男性セールスより女性セールスが活動

所在地	大阪府
事業内容	総合アパレルの企画・製造・販売
労働者数	男 1,233人、女 681人、計 1,914人
平均年齢	男 44歳、女 32歳、全体40歳
平均勤続年数	男 23年、女 12年、全体19年
女子既婚者数	38%
女子の最高役職	係長
過去3年間の	平成2年10人、平成3年18人
大卒女子採用数	平成4年18人(予定)
その他	看護休職

した方が情報の収集等を含めてベターであり、百貨店・専門店チャネルを中心に日々積極的に営業活動を行っています。

先輩女子社員から一言

私は現在、ストッキング部で商品の企画を担当しています。業務内容としては、「いい商品」を作る為にいろいろな角度から商品を考え、企画をするというものです。非常に漠然とした説明になりますが、毎日忙しく仕事に励んでいます。

配属の時は、「企画」という一般的に憧れられている業務に当たり、嬉しく思っていました。しかしこの仕事は定型業務でなく、又、部としてスタートして間のないセクションだった為、ストッキングの企画を行う方法も、仕事の手順も分からず、当初は手さぐりの状態でした。

私は、仕事とは入社すれば、「待っていてくれて、それを熟して行けばいいのだろう。」と思っていたのです。ところが、仕事は待っているどころか、こちらから求め、作ってゆかなければいけなかったのです。すべてに對て能動的でなければならぬことは、温室育ちの私には大変エネルギーの要するものでした。

初めの一気程は無我夢中でしたが、最近是要領を得たこともあり、仕事に対し面白さを感じる事も多くなってきました。

その為でしょうか、社会人としての仕事というものに違う考えが生まれてきました。

たとえ定型業務であっても、受け身の姿勢では、仕事は成し得ないということですから。これは仕事以外にも当てはまると思います。

私の場合は偶然にも、このような業務でしたが、「企画」という仕事において、すべてを任せる体制が、バックグラウンドにあり、その体制自体が福助であると気付き始めた今、入社して良かったと思っています。

荒木舞弓(ストッキング部 平成2年入社)

北浦由美子

ケーヨーリゾート開発(株)

シェラトン・グランデ・トーキョーベイ・ホテル&タワーズ コンシェルジュ

「一生続けられるような仕事がやりたい。」これが私の就職に対する願望でした。働く女性に対して強く憧れを感じていた私は、仕事というものを一生涯のものと決めていたのです。しかしながら具体的にはどんな仕事がやりたいのか皆目わからず、とにかく就職情報に片っ端から目を通し、少しでも関心を抱いた企業には次々にアポイントを取り、実際に足を運んで企業というものを研究しました。1日のうちに午前、午後と別々の会社を訪問したり、就職活動としてはかなりハードなものだったと思いますが、その分様々な情報を得ることができ収穫はあったように思います。やはり社会の中で女性が仕事を続けるということは簡単なことではないと改めて実感し、それゆえ一つの会社で一生仕事を続けてゆくには自分らしい仕事を見つけて勝負していくしかないと考えました。「自分らしい仕事」とは自分自身の持つ個性、人格、特性を反映させた、その人向きの仕事であり、これを見つける為にはまず自己分析から始めることが必要でした。私は会社訪問することによって、様々な環境の中で他人の中に自分を置き、自己というものを観察することができたことで仕事に対する方向性を見い出すことができたように思います。確かに難しいことだと思いますが、自分自身をよく把握することによって仕事に対する基本的な概念を形づくるのが自分に合った仕事選びのポイントになると思います。

私は自分の仕事としてサービス業を選びましたが、この業界は全般的に女性が大変活躍している職場であると言えます。人と接することを仕事とするこの業界が求めるものは人に対するきめ細かな気配り、やさしさ等女性のもつ本来の特性そのものであり、サービス業への女性の就職率が高いのもこの女性ならではの感性が能力として発揮できる場所にあると思います。実際、私もそれが根本的な動機でホテル業を決意した訳なのですが、お客様との刹那な出会いの中でどれだけ満足したものを提供できるか、そしていかに快適なホテルライフを楽しんで頂けるかを女性らしい見地に立って考えサービスを提供できるよう努めています。

私共の職場において、女性は第一線で活躍する重要な戦力となっていますので、男性同様女性の活用は積極的です。本来ならば男性の配属しなかった部署にも女性を配属させる等、体力的にはかなりきつい業務も多いのですが、均等法をあくまでも重視し、平等な立場で仕事が分配されています。又、研修制度においても、若い会社ながら、海外ホテル研修も導入され社員の能力開発・育成のため女性社員も送り出されています。弊社においては女性も長期的な展望で活用されていると言えます。

均等法が施行され6年目になりますが、根強く結婚退社の慣習が残る企業もあるようですが、女性の能力を認め、育てていこうという企業も確実に増えていると思います。「仕事を続けてゆきたい。」という強い意志を女性社員一人一人が持てば、女性の会社におけるキャリア・アップも定着し、それに伴って人事制度も確立し、より女性にとって働きやすい職場環境が形成されるでしょう。その点においては、若い会社の方がその成長する過程の中で、より柔軟に実状に対応していけるのではないかと思います。

一つの会社で働き続けることは容易なことではありませんが、長く仕事を続けたいと思うのでしたら、やはり出来るだけ新卒で入社することのできた会社で仕事を続けるのが理想的だと思います。企業側は会社の人材として一から育て上げることを目的として新卒者を採用する訳ですから、その与えられた一度きりのチャンスを大切にしてください。学生の皆様方、御自分の信念をしっかりと持って就職活動に臨んで下さい。



小林久美子

大洋漁業(株) 中国室事業第二課

ちらほらと学内にリクルートスーツ姿の学生が見え出した頃、運動部に所属していた私はまだのんきにトレーニングの日々を送っていました。ところがいったん就職活動を始めてみると、今までクラスでも部でも男性と何の差も違和感も無くやってきた私に「男女の壁」という大きな障害が待ち受けていたのです。

ゼミが東アジアの国際関係だったこともあって貿易の仕事に関わりたいと思い、商社、メーカーと色々調べてみていくうちにほとんどの会社が女性を事務職という枠でしか募集していないことが分かってきました。同じ大学を出て、能力、やる気もあるのに女性ということだけで給料、昇進体制の異なるコースになぜ決めつけるのだろうと、真剣に落ち込みました。

そんな時出会ったのが大洋漁業という会社だったのです。大洋漁業には男女同等の人事諸制度があり、女性も能力とやる気があれば責任ある仕事を任せてもらえるという、私の理想とする会社でした。しかも「女性らしさ」を失うこと無く働けるのです。そんな社風の良さに魅かれ、大洋漁業に入社しました。現在は中国室で中国へのプラント輸出を担当し、つい先日も中国へ出張してきました。毎日が楽しく、充実しています。

そんな私が、約4年仕事をしてみて最近気がついた事があります。

私就職活動をしていた頃、「総合職」という言葉が新聞を賑わしていました。現在、退職率の高さからその言葉の意味が問われています。男性にとっては当然前の、「総合職」でも女性にとっては一見華やかな舞台に思われがちになってしまいます。女性自らがそういう姿勢では男性を理解させることは難しいでしょう。仕事の下積みは男性も女性も関係なく必須なのです。これを“女性だから”と思い込み、逃げ腰になるともうその時点で自分から放棄してしまうという結果になりかねません。最近では男性の仕事に対する価値観が多様化してきてはいますが、女性の意識は男性のそれと、まだまだ意を異にします。女性は仕事を自由に、気楽に選択できるのに対して大半の男性は“生計を立てる”という、強い潜在的意識を持っているのです。営利を迫及する企業が、伝統的、平均的にみて勤続の短い女性より、安定性や真剣さのある男性を好むのは当然なのです。今までの、女性に対する一般的な先入観を打ち砕こうと思うなら、又、男性と同様に責任を持って仕事をしたいという意思があるなら、自分の生の声と行動で、当たっていくしかないので。業種、職場によって、女性の入っていきやすいところ、入りにくいところはあるにしても、焦らずに一つ一つ積み重ね、足元から固めていけば自信につながり自然と上司も周

りも力を認めてくれるようになると思います。

これからの働く女性に求められるのは、自分を女性だと特別視することなく、かつ自分らしさ、女性らしさを失わないで、そして何といても強い意思を持って前向きにチャレンジしていくことだと確信しています。頑張ってください。



佐々木由紀子

(株)日立製作所人事教育部採用本部

業種にはこだわらない。自分の好きなものに関係した仕事につきたい。—これが私の会社選びの大前提でした。

大学では文学部に進み、日本史学を専攻した訳ですが、その内容からいって、自分の専攻の延長線上に仕事をという考えはなく、むしろ、どんな仕事が自分に向いているのかといった模索が続いていました。会社生活や仕事内容はたとえOBにいくら聞いたにせよ、実際に入ってみなければ分からないのではないかと、それならば自分が惚れ込むことのできる要素をどこかに見出させる仕事、会社で働こう、と漠然ながらも就職に対する考え方の芯ができたのは大学四年のようやく六月頃でした。

実際の就職活動を振り返ってみますと、少し遅めのスタート、そして活動範囲はかなり狭かった様に思います。

法学部や経済学部と違い、文学部は先輩とのつながり、企業からの勧誘はかなり弱く、従って自分の足で行きたい会社を見つけ、コンタクトをとらなければなりませんでした。しかもこのコンタクトには微妙なタイミングが必要となってきましたから、情報の多少で苦戦を強いられることもありました。

冒頭でも述べました様に、私の場合は業種にこだわっていませんでしたので、最終的に残った会社は一つとして同じ業界のものはありませんでした。その中から現在の会社を選んだ最大の理由は次の2点でした。人に魅力があったこと、仕事のフィールドや内容に幅広い可能性があったこと、です。

人が魅力的であること、これは働いていく上で何よりの支えになってくれます。会社の中味についてどんなに聞いてみた所で自分がその中に入ってみなければ所詮分からないものではないでしょうか。人が会社を形成していく訳であり、人が会社を表わしているといっても過言ではないはずです。そして何より考え方に芯が通っていてそれをきちんと主張できる人物は会社にとっても魅力的なはずです。

また、可能性の広さにポイントをおいたのは、情けない話ですがその当時、自分自身社会の中で何をやりたいかはっきりしていなかったこと、色々な環境の中に自分をおいてみたかったことからでした。選択肢が多ければ結婚後も続けられるのでは、という考えもありました。

こうした春先から夏へかけての就職活動を経て、私の仕事、会社選択に対する考え方にもまれ、そぎとられ、はっきりしていきました。これから活動される皆さんへ参考になればと思いますので、以下私なりに気付いた点を挙げてみます。

まず第一には、自分が一番何を大事にしていきたいかをはっきりさせる、という



ことです。例えば、専門を活かしたい、プライベートにウェットをおきたい、生活環境を充実させたい等、様々な要望があるはずで、そこから会社も自ずと絞られてくると思います。そして、最終的な決定要因も結局はこの点に戻ってくると思うのですが、自分への納得度からいってもその後の会社生活において大きな違いになって表われるのではないのでしょうか。

第2点目は、自分の目で情報をとらえる、ということです。鵜呑みにせず、必ず自分の中で消化させることが大切かと思います。

そして第3点目は、女性という立場を忘れずに、ということです。これは変な意味からではなく、確かに今仕事の内容に男女の別は殆ど無くなってきていますが、労働環境、施設、周りの意識等は会社により千差万別かと思います。そこに注意を払わず意欲のみで仕事を進めようと考えても、どこかで無理が生じてしまうのではないのでしょうか。

最後になりましたが、皆さんには会社生活のプレステージともなるこの就職活動を通し、何か自分なりの成果を是非つかんでもらいたいと思います。実り多い年になりますことを期待しています。

染谷景子

(株)博報堂

私が就職活動をしていた1986年は、男女雇用機会均等法の施行された年でした。せっかくのチャンスだし、自分の可能性を自ら限定することもないかと思い、あまり深く悩んだりもせずに、総合職を志すことに決めました。それから約半年後、内定先が決まり、就職活動に終止符を打った時には体重は5kgも減り、「もう二度と同じようなことはできないだろう」と思う程、真剣且つ気合い十二分でした。結局志望の会社から内定をもらうことができたのですが、仮にそうでなくとも、やるだけのことはやった満足感が残ったと思います。本当に、それくらい真面目に取り組みました。

追い込みでは寝ても覚めても就職のことしか考えなかった私ですが、活動開始当初はかなり楽観的で、まあ何とかなるだろうくらいにしか考えていませんでした。その考えの甘さは、第一の訪問先で思い知らされ、心を入れ替えたのでした。

そこでの面接は、脅しをかけられるように質問をされ(たように感じ)、刺すような鋭い視線ににらまれ(たように感じる)中、身動き一つできなくなり、しどろもどろになったまま終わりました。志望動機や自己紹介を簡単に用意しただけで、企業研究こそはしていたものの、とにかく準備不足極まりなく、「ダメダ」という落胆とともに会場をあとにしました。もちろん大いに後悔しました。

総合職を目指そうという者が、主義主張も明確に持たず、自己分析すらしていないのはあまりに準備不足だと思い知らされ、私はその日から、とにかく後悔は残さないよう、最大の努力をすることを心に誓いました。

最大の努力、と人袈裟に構えましたが、心構えたことは3つです。ひとつ目は面接会場ではありのままの自分を見せることです。髪型、服装、化粧はもちろん、表情づくりや、最初の挨拶の仕方も、少し変えただけで普段の自分らしくなったり違ったりするものです。又、質問に対しても、自分なりの言葉で語るよう努めました。次に、志望動機や自己紹介はもちろん、自分のことはきちんと話せるように自己分析しておくことです。私の場合、筆記の練習も兼ねて、自分の生い立ちや、サークル、ゼミのこと、友人について、気になったニュース等、自分でテーマを決めてノートにどんどん書いてゆきました。お陰で、問題意識も芽生え、大抵の質問には戸惑うことなく答えることができ、大抵のテーマは論文・作文で困ることもありませんでした。時間のあまりない中で、素早く答える、素早く書くということは、内容にも増して重要だったりもするのです。

3つめは、何をしたいのか、何ができるのか、何故やりたいのかということをは

せるようにしておくことです。莫然とその企業や業種に憧れているというのではなく、どうしてなのか、ということはつきつめて考えておく必要があります。本当にそこで働けるようになって、実は何となく合わないというのでは遅すぎるからです。面接はお見合いに例えられることがよくあ

りますが、全くその通りで、こちらも訪問先企業をよく理解し、好きになれていてこそ、本当に納得のゆく就職ができるのだと思います。

こうして就職した広告会社で、現在私は営業として、ある得意先を担当しています。マニュアル化された仕事ではないので、とりあえず何でもやってみるというチャレンジ精神で仕事をしています。自分の領域を限定せず、逆に仕事によって自分を広げていきたい人には、向いているのではないのでしょうか。男女で仕事内容、可能性とも全く差がないだけに、体力的にも、精神的にもハードですが、それだけの見返りがあり、毎日充実しています。

皆さんも、最大限の努力をして、納得のゆく就職ができるよう、体に気を付けて頑張ってください。



宮田佳織

住友金属工業(株)

大学院修士課程を修了し、社会人の一員となって3年になろうとしています。まだまだ経験が浅く、未熟な私がアドバイスとはおこがましい限りですが、この3年間で考えた企業内での我々の立場、役割について卒直な感想を述べたいと思います。

私が就職活動を始めた時期は、ここ数年続いてきた好景気の影響で、民間企業への就職は至って広き門であり、女性にとっては男女雇用機会均等法の浸透、あらゆる業種への門戸の広がり、明るい話題が多く取り上げられ始めた時期でもありました。特に私は理学部物理学科出身でしたので、企業への就職に関しては非常に恵まれた環境にいたわけです。

それではなぜ、あえて当社のような鉄鋼業を選んだのか？ これは折りに触れてよく質問されることです。鉄鋼業が3K職場であるというイメージも根強く、地味で女性にとってはハードな職場に思われがちです。

私のかねてからの希望は、長期的展望を持ち、腰を落ちつけて基礎的研究をすることでした。学会等で、当社からそのような地道な研究が数多く報告されていることを知っていましたので、いわゆる3Kという先入観はなく、研究部門の充実という点に魅力を感じていました。更に、当社を訪問し見学した結果、かなり良い印象を持ち、迷うことなく当社を選びました。所詮会社など、中に入ってみなければ本来の姿は見えないもの。結局、自分が何をしたいか、また会社の雰囲気やフィーリングに合うか合わないかに帰着するものと思われます。

こうして、むしろ安易な考えで入社に至ったわけですが、当社で女性総合職を採用し始めて2年目のことでした。人数も少なく、入る方も、受け入れる側もまだ模索の段階だったように思います。上司、同僚の配慮から、男性と全く分け隔てなく取り扱われ、無駄な気遣いなく仕事に専念できたことはこの上もなく幸運でしたが、何かと注目されがちであったことも事実でした。このような状況で、1つだけ心がけていることがあります。それは、女性だからという甘えを決して出さないということです。いずれ結婚、出産を迎え、それでも仕事を続けたいと考えれば、その時期周囲の人々に少なからず迷惑をかけるのは必至です。この先、育児休業制度、在宅勤務制度等、働く女性にとって有利な制度が徐々に実現化されていくと思いますが、その分我々は、最低限の心配りと謙虚な態度を忘れることのないよう努力するべきではないでしょうか。

仕事の面では、当初は大学での専門とは少し離れた研究テーマを与えられたため、かなり勉強しなければなりませんでしたが、1年もすれば自分のペースでコントロ

ールし、情熱を持って取り組むことができるようになったことは確かです。私が取り組んでいるのは、鉄鋼材料の研究という重厚なイメージの仕事ですが、その中には女性でも全く問題なく取り組める、いや女性ならではの緻密な研究が山ほど残っているものです。人それぞれ価値感は異なると

と思いますが、せっかく会社に入ったからには、自分にしかできない、そして自分に合った仕事を見つけ、ポジションを固めることも1つの生き方ではないかと思います。

私の場合、幸い仕事にも人間関係にも恵まれ、会社生活での1年分が学生生活の3年分にも匹敵するほど多くのことを学んでいると思います。まだまだ我々女性にとって厳しい世界ではありますが、常に『前向きな精神で!』を心掛け、自己実現と向上を目ざして邁進していきたいものです。



吉村恵理子

コープこうべ 生活文化・福祉部

これから就職活動をする皆さんへ。

私の就職活動は今から9年前のこと。もうそんなになるのかと改めて感慨深いものがあります。業種・職種を問わず、会ってくれるという企業にはすべて出掛けに行きました。当時は今のようないきいきとした市場ではなく、また女性をきちんと活用しようという企業数がまだまだ少なかったため、「とにかくどこへでも話だけは聞きに行こう!」という就職活動になっていたように思います。よく就職した先輩達が、学部へ「体験談」をしに来て、「女性の活用」「職場での平等」などについて話をしてくれましたが、なぜか皆、教員など公務員の方ばかりなのでした。「民間企業で勝負しないとホントじゃない。自分は民間企業での先駆者になるんだ!」と意気込んでいたことも今では少々照れくさく思い出します。

初夏から秋にかけてたくさんの企業をまわり、面接を受ける間に大きな疑問ができました。私の売り物は何なのだろう? 就職するのに有利な学問的な専門性はない。語学に堪能なわけでもない。簿記やそろばんができるわけでもない。面接で「自己PRしてください」といわれる度に適当なことを言って自己嫌悪におちいったり…。もっと専門的な学部にいけばよかったかなと後悔した時もありました。そんなところに出会ったのがコープこうべの当時の人材開発部長でした。初めての面接の時、しばらく私の顔を見た後、「何を聞けばあなたのことがわかりますか?」と尋ねられ、「そうですね。特技とか、学生時代にやってきたこととか、自己PRとか…」と答えると「そのことで本当にわかりますか?」と切り返されました。「いいえ、わからないと思います。」と答えて私が微笑むと部長も笑っていました。それから、真面目に働きたいこと、女性を本当に活用してくれるそんな職場をさがしていること、などを私が率直に話し、部長は黙って聞いてくれました。そうして「他の企業もいろいろ見てくればいい。そしてここがいいと思ったらぜひきてほしい」と最後に言われました。この出会いが心に残り、コープこうべへの就職を決めたのです。後から聞いた話では、その時、コープこうべでは大卒女子の本格的な採用、活用に踏み切った年であり、「今は何もないけど、やりがいのある仕事がしたいんです」という私とまさにスパークした感じでした。入所後私は人材開発部に配属され、新人研修などの教育・研修にたずさわり、多くの後輩の大卒女子たちを見てきました。その中で思ったことは、大学で学んだことにこだわり過ぎたり、仕事の向き・不向きを自分で決めてしまうとあまりうまくいかないものなんだな、ということでした。「私はこれを専門的に勉強してきたのに」「あの仕事ならいいのに今はこれしかさせても

られない」そんな不満から目の前の仕事を投げやりにしてしまう人は案外多いようです。むしろ与えられた仕事をそのまま受けとり、前向きに努力する人、そんな人が結局は希望の仕事を手にいれたりしています。課題が自分でも知らなかった力をひきだしてくれる、そんな面白さが仕事にはあります。



コープこうべでは特に女性に対しても責任ある仕事をどんどん任せています。「女性の能力開発・活用を真剣に考える」という人事政策は今も脈々とひきつがれています。口先だけで「女性の活用をしています」と唱える企業もありますが、自分の目と肌でそれが本物かどうか確かめることは大切なことだと思います。しかし、なかなかそれは難しいことでしょう。1つの方法として先輩の女性たちと数多く話をしてみることをお勧めします。女性の活用に真剣にとりくんでいる企業には、生き生きと働く先輩たちがすでに層をなしているはずなのです。また、同じ企業に面接にきている人がどんな人たちなのか？ これも大きなポイントです。

私は仕事をこれまで続けてこられたのは、同期入所の友人の力も大きかったように思います。わが同期ながら「すごいなあ」と尊敬できる女性が多く、コープこうべに勤めたことと彼女たちと知り合えたことは本当にラッキーでした。企業は人なり、といいます、何か共通の価値観みたいなものが私たちをむすびつけているのかもしれない。また、コープこうべはいち早く育児休職制度など女性が働く条件を整備してきたので、皆それらを利用して結婚・出産後も仕事を続けています。そんな様子を見ながら私も自分の人生設計を考えています。

仕事も自分自身の生活も大切にしていきたい、そんな女性たちがたくさん出て来られることを楽しみにしています。一緒に新しい働き方を模索したいですね。

大学就職担当からのアドバイス

女子の就職は、「均等法」「好景気」「人手不足」の追い風を受けて雇用状況も81.8%まで高まり、さらに男子よりも0.7ポイント上回っていることが報じられています。(文部省学校基本調査)

就職先を決めるとき

マニュアル化された時代に育ったことや、売り手市場の影響もあってでしょうか、「どうしたら大手企業に入社できるか」「面接をクリアできるか」How toの質問を受けとまどいを感じています。卒業したら就職するのは当たりまえ。しかし問題はいつまで働くのか、どんな職種に就くのか、どんな企業を選ぼうとしているのか、少々気になるところです。「Career」か「Job」か少し考えてみましょう。Careerは、「一生の行程、生涯、経歴、履歴、特別な訓練を受ける」という意味があります。一方Jobには、「仕事、手間、役目、義務」の意味があります。人生80年と言われる時代、自分で人生の目標を立て、生き方を定め、その中で職業・家庭を位置づけることが大切です。20代初めはやっと出発点に立ったばかりで、自分の将来を見通すことは困難な作業かも知れません。また、こう生きたいと思っていてもその通りにならないこともあります。人生は、自分の意志でどうすることもできないこともあります。しかし、だからこそ状況に流されて受け身で生きるのではなく、ライフスタイルの関わりの中で、卒業の時点ではこう生きるのだという方向性を持つてほしいのです。

女性の場合、仕事の結果を短時間で求めがちです。むしろ短期間で能力を発揮できることは多くはありません。短・中・長期と分け、近視眼的でなく長期展望に立って自分の理想像を求めてみて下さい。

だからこそ、自分自身に問いかけをすることです。その中から人生観、職業観が生まれ就職先が選定されるのです。女性に限ったことではありませんが、辛抱強く長い歳月の努力の積み重ねによって自分の経歴を作っていくことも素敵です。

ここ数年、好景気を反映して、学生たちは大手企業志向でした。しかし景気に先行き不透明感が漂いはじめ今年の女子学生の就職は、景気の調整弁になることが推測されます。このような時期こそ「自分にとって幸せとは何か」を考え「他人の目に良く映る仕事」ではなく「自分が何を達成できるか」を考える時です。

早川芳子

フェリス女学院大学就職課長

女子大生の採用をめぐる最近の動き

男女雇用機会均等法が施行されて5年、各社で人事制度が定着したかのように見えますが、各社共試行錯誤が続いています。総合職の見直しや、総合職採用を転勤のない「新総合職」へシフトしている企業も多いようです。

更に、女性の活用にも幅ができています。一般職でありながら重要な仕事を任せたり、海外出張させる企業もあります。当然のことながら女性の採用も「能力・資質」を問う企業が増えており、男性が採れなくなった分女性をということではなくなっています。

大量採用時には、下宿や浪人にこだわらず採用されていたのに、残念なことです。かつてのような状況に逆戻りしてしまった感があります。



企業情報の利用の仕方

就職は自分の「足」「目」「耳」で情報を集め、それをいかに自分のものにするかが大切だといわれます。

企業は、人材確保のため採用戦略を立てています。今日情報は氾濫し、学生は情報に踊らされています。企業を感覚的に捉えイメージが先行していることがあります。単に知名度や女性の活用度だけで選ぶのも疑問があります。

入手した情報の特質を把握し更に直接確かめることが必要です。そして、何よりも大切なのは、各自の人生観とすり合わせることです。情報を正確に収集し正しく解釈することによって、的確な企業選択ができる訳です。

価値観が多様化して選択肢が一樣でない時代、現実を直視しつつ、自分の生涯を切り開いて下さい。

就職活動を始める前に、「あなたはなぜ就職するのか」「あなたは将来どう生きようとしているか」をまず本気で考えてください。

人生80年を自立した心豊かな人間として生きるために、また高齢化社会となる21世紀には働ける人はだれでも働かなければ社会を維持できないであろうことを念頭に、長期的なライフプランのなかで就職を位置づけ、その上で「何がしたいか」「何ができるか」を分析して職業選択をすることが大切です。状況に流されて受け身の一生を生きるか、将来の大きな方向性を持って生きるかでは人生の中身が全く異なってきます。

女子学生の採用をめぐる最近の動き

男女雇用機会均等法施行と好景気、産業構造の変化などが相まって、ここ数年4年制女子に対する採用意欲が高まり、特に海外業務や営業・サービス・コンピュータ関連職種での採用が多く、様々な分野で活躍する女性も目立ってきました。しかし男性中心の社会構造はまだまだ変わっていないのが実情です。

昨年はバブル経済崩壊のあおりを受け、大手企業が採用を大幅に手控えた結果、男子は超売り市場といわれた前年並の就職状況でしたが、女子にそのしわ寄せが全部かかり、非常に厳しい就職戦線となってしまいました。

景気の減速化が更に進むであろう今年は、女子にとって一層の苦戦が予想されます。量から質の時代に入っていますから、高い就職意識と能力が要求されるでしょう。

募集・採用方法では、4大卒は男女とも同一条件のところの他に、いわゆる総合職と一般職といったコース別、また中間職、専門職、職種限定あるいは地域限定総合職などがあります。女子の能力を期待しての採用から、男子が採用できないための穴埋めであったり、3～5年ぐらゐの即戦力としての採用など企業により様々です。

「出産で職を離れ、育児が一段落したら再び仕事を」と考えている人へ

家庭にどっぷりと漬かって社会性を失った高学歴主婦を満足させる再就職の道は非常に厳しいことを肝に銘じておいて欲しいと思います。女性の職場進出が著しいと言っても、主婦の労働市場は安価で不安定なパートタイマーがほとんどです。

女性の能力を活用するために育児休業法が施行され、再雇用制度が導入されるよ

吉野純子

青山学院大学就職部

うになりました。後者はその企業自体女性が出産後も継続して就業しにくいと、あるいは企業のイメージアップのためであったり、結婚・出産の肩叩きの口実に使われている事もあります。復帰条件が厳しく、再雇用後の職種・雇用形態・昇進条件等も悪くなる場合が多いようです。制度があるからと安心せず、その企業の本質を見極めることが大切です。しかしもっと大切なことは、あなたが周囲の方々の理解と協力を得ながら、職業と家庭を両立させる工夫と努力をすると共に、働き続けやすい環境づくりをして行くことです。



自分で情報の確認を

就職情報誌の求人案内や企業のパンフレットは、企業を知るきっかけになったりアウトラインを掴むには非常に便利ですが、企業側の一方的な情報でありPRである場合が少なくありません。また、大手優良企業や有名企業が必ずしもあなたにとって良い職場とは限りません。

企業の実態を把握するには、そこで働く先輩の話を聞き、会社訪問で確かめるのが最も有効でしょう。事前に活字などにより出来るだけ業界・企業研究をした上で、積極的に取材してみることです。ただし、情報源となる人の主観に左右されることがあるので、その点は注意して下さい。

一方、就職部も情報の宝庫です。資料室には各企業情報のほかに、他では得られない貴重な資料も取り揃えてあります。就職部スタッフは企業採用担当者、他大学の就職部、先輩たちとも常に情報交換をしていますから、皆さんに適切な助言をしてくれるでしょう。

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等を行っています。)

都道府県名	郵便番号	所 在 地	電話番号
北海道	060	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第1合同庁舎	011-709-2715
青森	030	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	0177-35-1033
岩手	020	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎	0196-22-4645
宮城	983	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844
秋田	010	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	0188-62-6684
山形	990	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎	0236-24-8228
福島	960	福島市霞町1-46 福島合同庁舎	0245-36-4609
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	千葉市中央区松波3丁目11番3号	043-251-4347
東京都	112	文京区後楽1丁目7番22号	03-3814-5372
神奈川県	231	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56番地	025-266-0047
富山	930	富山市牛島新町11-7 富山合同庁舎	0764-32-2740
石川	920	金沢市西念町103街区12番地 金沢駅西合同庁舎	0762-31-3086
福井	910	福井市大手1丁目2番20号	0776-22-3947
山梨	400	甲府市美咲1丁目2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
静岡県	420	静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎	054-252-5310
愛知県	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
滋賀	514	津市島崎町327番2 津第二地方合同庁舎	0592-28-2782
京都	520	大津市御幸町6番6号	0775-23-1190
大阪府	604	京都市中京区両替町御池上ル金吹町451番地	075-241-0504
大兵	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
奈良	630	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
和歌山	630	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎	0742-36-1820
鳥取	640	和歌山市中之島向ノ芝195-7	0734-22-4743
島根	680	鳥取市東町2丁目302 鳥取第2地方合同庁舎	0857-22-3249
岡山	690	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎	0852-31-1161
広島	700	岡山市弓之町6番6号	0862-24-7639
山口	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
徳島	753	山口市の中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	0839-22-8017
香川	770	徳島市徳島町城内の6-6 徳島地方合同庁舎	0886-52-2718
愛媛	760	高松市天神前5番12号	0878-31-3762
高知	790	松山市辻町2-36	0899-24-6771
福岡	780	高知市鷹匠町2丁目1番42号	0888-72-2598
佐賀	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
長崎	840	佐賀市城内1丁目5番20号	0952-23-4058
熊本	852	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎	0958-44-4384
大分	860	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865
宮崎	870	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎	0975-32-4025
鹿児島	880	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-25-5531
沖縄	892	鹿児島市山下町13番21号	0992-22-8446
	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	011-726-5631～2
仙台学生職業センター	980	仙台市宮城野区榴岡5-11-1 仙台プラザビル4階	022-257-3777
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	03-3295-7651～4
愛知学生職業センター	460	名古屋市中区大須4-10-40 カジウラテックスビル2階	052-263-1881(代)
大阪学生職業センター	540	大阪市中央区石町2-5-3 労働センター南館3階	06-941-3502～3
福岡学生職業センター	810	福岡市中央区大名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 (03-3595-3291)

(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)

