

女子大学生就活ガイド

考えよう！マイキャリアプラン



大学生活に慣れてくると、卒業後の進路が気になってきませんか？

卒業後の進路は一つではありませんが、就職はその主要な選択肢です。

「就職なんてまだまだ先」と思っている、すぐにその時期はやってきます。先輩たちも「あっという間に就職活動の時期がやってきた」と振り返っています。就職について考えることは、大学卒業後の人生について考えることです。早めに取り組むことで、納得感のある就職活動を行うことができるでしょう。

「なぜ、就職をするのか？」

自分のため？ 社会のため？ お金を稼ぐため？
子どもの頃からの夢を実現するため？

働くことの意味や目的は、人それぞれです。自分の人生は自分のもの。周りの雰囲気にならされずに、この質問に対する答えを考えてみてください。

そして、自分自身のキャリアプランを立て、じっくりと準備を行い、就職活動を不安なく進められるように、悔いのない選択をしましょう。



もくじ

1 就職について考える 3

STEP ① 自分自身のことを整理しておく

STEP ② 働く女性の現状を知る

STEP ③ 業種・職種・企業研究をする

2 働く女性からのメッセージ 8

オムロン株式会社 吉原聖子さん

中部電力株式会社 深田玲子さん

株式会社日本色材工業研究所 三浦静香さん

3 企業からのメッセージ 11

オルガン針株式会社

株式会社呉竹

4 働く女性のための法律Q&A 14

1

就職について考える

STEP 1 自分自身のことを整理しておく

普段から、自分が将来どういう仕事に就きたいのかを念頭において、自分自身のことを分析しておきましょう。

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

また、実際に就職活動をする段階になったとき、自分のどのような点がセールスポイントになるかわかっていると、自信をもって面接に臨むことができます。

今から自己分析を始めることで、悔いのない就職を実現しましょう！

自己分析チェックポイント

1 これまでの生活を振り返ってみる

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

2 自分の能力・適性について考える

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

3 キャリアプランを考える

- 人生設計の中で仕事をどう位置づけたいか。
- 5年後、10年後どのように仕事に携わっていたいか。
- 結婚、出産、育児などの家庭生活と仕事を、どう捉えていきたいか。 など

例えば ▶ 「十分に力が発揮できる会社で定年まで働きたい」
「結婚し、子どもも欲しいので、仕事と生活の両立のための制度が整っている会社を選びたい」
「若いうちは仕事に打ち込み、職場で実績を積んでから出産、育児をしたい」
「体力のある若いうちに出産、育児期を乗り切って働きたい」
「30代で起業したいので、それまで会社で働いて勉強したい」
「生活の変化に応じて、働き方を見直していきたい」

実際に自己分析をしてみよう!

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

より効果的な自己分析を行うために、以下の点に注意してみてください。

1 本音で書く

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

自分を飾らず本音で書くことは、自分に合った仕事は何かを考える第一歩です。

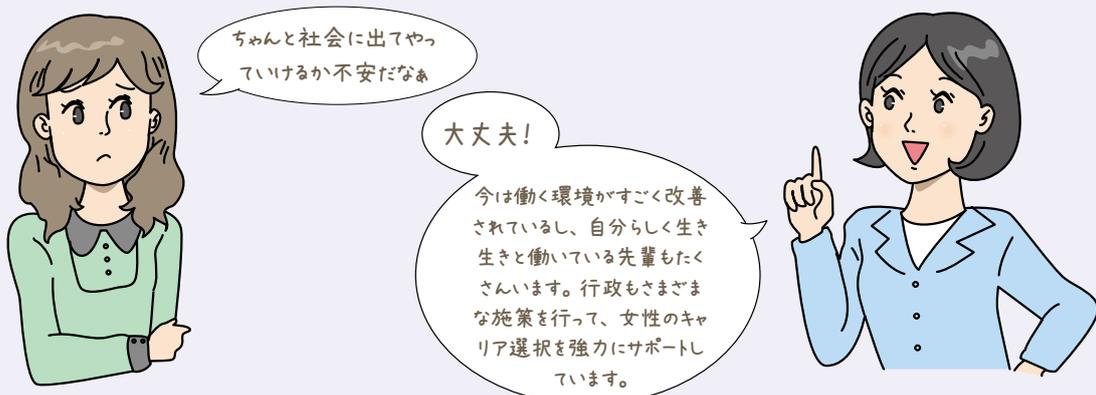
2 友人や知人の意見も聞く

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

自己分析を自分で行ったときと同じ問いについて、他の人の意見を聞いてみたり、自分がまとめた自己分析ワークシートを他の人に見てもらおうと、より客観的な結果を得ることができます。

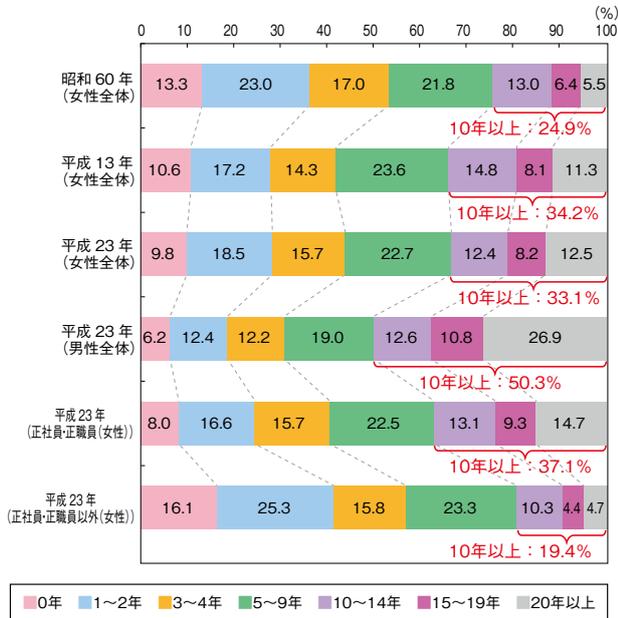
3 何回も繰り返し書いてみる

毎日さまざまな人や出来事に接することによって、価値観や仕事に対する考え方も変化していきます。自己分析は1回だけ行ってそのままにするのではなく、繰り返し行うことで、自分自身の理解が進みます。また、分析をした時期ごとにリアルな自分の姿を知ることが可能になります。



STEP 2 働く女性の現状を知る

① 正社員の3割以上が10年以上勤続 (正社員以外は2割以下)

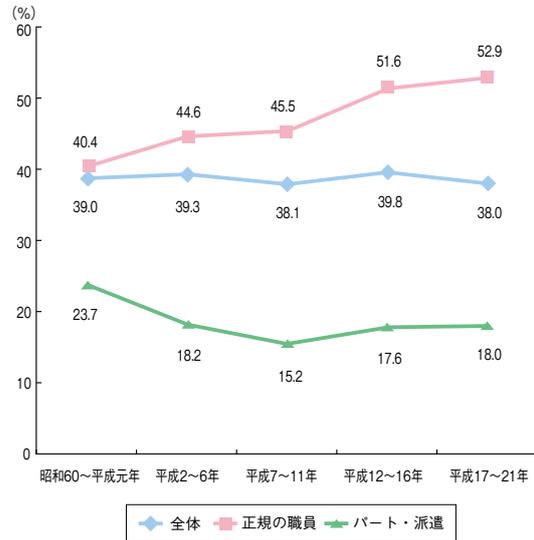


出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注1) 企業規模 10人以上

注2) 勤続年数計の一般労働者数に占める、各勤続年数階級別の一般労働者数を算出

② 正社員の5割以上が第1子出産後も 就業継続(パート・派遣は2割以下)

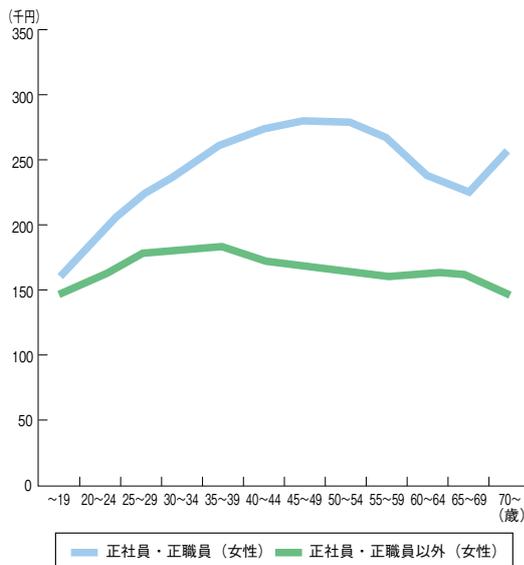


出典：国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(平成22年)

注1) 妊娠時に就業していた妻に占める第1子出産後に就業を継続していた妻の割合

注2) 初婚どうし夫婦について、第12回~第14回調査の当該児が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計

③ 正社員と正社員以外では賃金に差



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

注) 賃金は所定内給与

④ いったん退職してしまうと、 生涯賃金に大きな差が出る

大学卒業後、22歳時に就職、28歳で第一子、31歳で第二子を出産と仮定。

	生涯所得 (退職金含む)	逸失額
出産退職後、第二子が6歳になった37歳時に他企業に正社員として再就職した場合	1億7,709万円	9,936万円
出産退職後、第二子が6歳になった37歳時にパート・アルバイトとして再就職した場合	4,913万円	2億2,732万円

出典：内閣府「平成17年国民生活白書」

STEP ③ 業種・職種・企業研究をする

幅広い可能性を考えましょう！

「女性だから事務職」、「女性は技術職では採用されない」などの固定観念から離れ、自己分析で整理した、自分の適性・やりたいこと・キャリアプランなどを踏まえて、自分らしい選択をしましょう。

インターンシップにチャレンジしてみましょ！

インターンシップ(在学中の就業体験)は、実際の仕事や職場の状況を知る良い機会です。どんなインターンシップがあるか、ホームページで紹介している企業もあります。

いろいろな情報収集先があります！

新卒応援ハローワーク・大卒等就職情報WEB提供サービス

「新卒応援ハローワーク」は、大学院・大学・短大・高専・専修学校などの学生や、卒業後未就職の方の就職を支援する専門のハローワークです。各都道府県に設置しており、求人情報の提供、各種セミナー、担当者制の個別支援など、多彩なメニューを用意して、就職活動をバックアップしています。

また、「大卒等就職情報WEB提供サービス」(ホームページ)では、ハローワークの学生向け求人(一部)をインターネット上で検索・閲覧したり、新卒応援ハローワークで行う各種イベント・セミナーの情報を入手できます。

■ 新卒応援ハローワーク

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/05.html>

■ 大卒等就職情報WEB提供サービス

<http://job.gakusei.go.jp/>

ポジティブ・アクション、仕事と家庭の両立支援関連

女性の活躍推進や、仕事と家庭の両立に取り組んでいる企業の情報を紹介している厚生労働省が運営するサイトがあります。サイトに掲載されている情報を活用し、企業研究をするのも一つの方法です。

■ 女性の活躍推進や、仕事と家庭の両立に取り組んでいる企業の情報 ポジティブ・アクション応援サイト、女性の活躍推進宣言コーナー、両立支援のひろば



<http://www.positiveaction.jp/pa/index.php>



<http://www.positiveaction.jp/declaration/>



<http://www.ryouritsu.jp/index.html>

このマークを知っていますか？

ポジティブ・アクション

個々の企業において、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から
 ・営業職に女性はほとんどいない ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている
 といった差が男女労働者の間に生じているとき、それを解消しようと、企業が自主的かつ積極的に行う取り組みを「ポジティブ・アクション」といいます。

例えば、次のような取り組みを行っている企業があります。

- 女性の少ない職種における女性の採用拡大…女性の採用人数の目標を設定
- 女性管理職の増加…モデルとなる女性の育成

ポジティブ・アクションは、単に女性だからという理由だけで女性を「優遇」するためのものではありません。これまでの慣行や固定的な男女の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を発揮しにくくなっている状況を「改善」するための取り組みです。

ポジティブ・アクション普及促進のためのシンボルマーク「きらら」(右図)をホームページや会社案内に掲げている企業は、ポジティブ・アクションに取り組んだり、その趣旨に賛同する企業です。



▲ きらら

■ ポジティブ・アクションについて

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku04/index.html

仕事と家庭の両立支援

次世代育成支援対策推進法に基づき、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた企業は、次世代認定マーク「くるみん」(右図)を使用できます。

「くるみん」取得企業は、一般事業主行動計画^(※)を策定・実施し、その結果、行動計画に定めた目標を達成したり、育児休業取得者がいるなどの一定の基準を満たした企業です。

※従業員が仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や子育てをしていない従業員をも含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、目標やその達成のための対策などを定めた計画



▲ くるみん

■ 「くるみん」取得企業一覧

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/kijuntekigou/>

均等・両立推進企業表彰

厚生労働省では、「女性の能力発揮を促進するための積極的な取り組み」や「仕事と育児・介護との両立支援のための取り組み」を行って成果を上げ、他の模範となるような企業を表彰しています。表彰制度の概要やこれまでに表彰された企業は、厚生労働省のホームページで紹介しています。

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

2

働く女性からのメッセージ

～女性の活躍推進協議会(※)メンバーが所属する企業で働く女性～

※女性の活躍推進協議会とは…官民が連携してポジティブ・アクションの普及を図っていくための仕組みとして創設された会議体。厚生労働省、企業経営者、有識者をメンバーに、平成13年から会議を開催しています。

吉原聖子さん

オムロン株式会社

グローバルリソースマネジメント本部
グローバル人財戦略部 グローバル人事グループ長

※執筆時
経営資源革新本部
人財センター 人事部
グローバル人事担当課長



- 人事部でグローバル人事を担当しています。世界各国で働くやる気があって優秀な人たちに、グローバルに活躍してもらうための仕組み作りや人材育成をしています。
- 大学卒業後すぐは家電メーカーで海外営業をしていました。学生の頃から海外に興味があり、日本発で広く海外を相手にできる仕事をしたいと思い、この仕事を選びました。中近東や南アメリカを含むさまざまな国への出張の機会もあり、やりがいのある仕事でした。
しかし、10年ほど経って、会社の中の仕組みや社員のモチベーションのあり方が気になりだして、社員一人一人が持てる能力を十分に活かし、やりがいを持って働ける職場を作ることに関心したいと思うようになりました。そこで人事部門への異動を希望し、それが実現し、海外営業の経験を活かしながらグローバル人事の仕事をするようになりました。その後、一度、転職をして現在の職場でも同じ仕事をしています。常にプロとしての誇りと自信、そして夢を持ちながら仕事をしたいと思っていて、そのために以下の6つの要素を身につけたいと考えています。①高い志②熱い情熱③強い意志④柔らかい心⑤正しい判断力⑥謙虚さです。
- 仕事をしていてよかったと思うことは、色々ありますが、特に嬉しいのは、海外の人々も含めて個人では出会う機会がないはずの多くの素晴らしい人たちに、仕事を通じて出会えるということです。大変なのは、やはり生活とのバランスをとることですね。
仕事も生活も欲張ってあれもこれもやろうとすると、自分の身体や家族にしわ寄せがいくので、ほどほどにすることを学ばないといけないと感じています。
- 学生の皆さんへのメッセージとして、以下のことをお伝えしたいと思います。「就職」とは「就社」ではないので、「どんな会社に入りたいか」ではなく、「どんな仕事をやりたいか」をまずは考えるようにしてください。次に、「そのやりたい仕事ができそうな会社はどこだろう」と調べるとい順番で、就職活動に臨んで欲しいと思います。また、採用選考は入学試験ではないので、会社は受験者の能力を単純に評価しているのではなく、会社が求める人材に合致するかを見ている。その人が持っている能力やスキル、そして、価値観がその会社に「合うか」どうかを見ているのです。ですから、採用選考に落ちても、落ち込むことはないのです。「能力が足りなかった」のではなく「合わなかった(=ミスマッチ)」のだと考えてください。「やりたい仕事ができそうな会社はどこだろう」と考えて会社を選ぶようにするとこのミスマッチも減り、いい結果につながりやすいと思います。お互いに頑張りましょうね。

深田玲子さん

中部電力株式会社

岐阜支店 営業部 法人営業グループ 主任



■ 当社は、「総合エネルギーサービス企業グループ」として、お客さまのご要望に応じたさまざまなエネルギーサービスを提供することにより、豊かな暮らしや産業の発展を支えるとともに、環境保全に貢献する企業を目指しています。

近年、IHレンジやエコキュートなどの家電製品の普及がめざましくご家庭で実際に使われている方にはその良さを実感していただいていることでしょうか。一方、産業用分野や業務用分野においては、省エネやコスト削減に加え、生産性の向上や災害に強いエネルギーシステムなどエネルギーに対するニーズは多様化・高度化しています。このため当社はエネルギーの最適な組み合わせや運用方法、熱源システムなど、電気・ガスそれぞれの強みを活かしたエネルギーソリューションサービスを提供することで、お客さまとともにエネルギーに関する課題の解決に向けて取り組んでいきます。

■ 私は子供の頃から漠然と「仕事は生涯続けるもの」と考え、働き続けやすい環境であるという事も電力会社を選択したひとつです。男女雇用機会均等法により技術系に女性採用があった当初で、入社時は変電所の保守管理をする技術部署で作業服を埃だらけにして汗水たらす日々。安全第一で電力の安定供給に務める大変さを痛感しました。

入社13年目に技術営業として営業部門に転属。営業として人と接する機会を大変興味深いと感じ、その後は自ら望み、現在は技術営業職として法人のお客さまへの設備に関するエネルギーソリューションサービスを中心に仕事をしています。

人は生きていくために仕事をして、対価をいただいて生活を築いていかなければなりません。また仕事は自己実現、表現のひとつでもあります。自分に合う仕事に出会えるかどうかはその人次第、活かすもそうでないのも自分次第です。必要な事であれば楽しんで仕事をしたいものです。

■ 多様化するお客さまのニーズに対し、双方にとってプラスとなり、お客さまに必要とされる提案ができることが理想です。「ありがとう」のひと言をいただける事がとても張り合いになります。

人はさまざまな考えを持っていて、判断基準は人それぞれです。自分なりの基準を持ちつつ、お客さまの立場で考え、お客さまの声をしっかり聞くことは当たり前のことなのですが、なかなか困難です。

日々の忙しさに当たり前のことを忘れない心を持ち続けることは大変です。仕事に終わりはありません。物事の優先順位を見極め、時間をうまく味方にする事、仕事だけでなく自分の生活をしっかり持つことがとても大切です。

私自身は夫婦共働きで義理の両親と同居をしています。今の生活を支えてくれている両親や夫への感謝、「ありがとう」の気持ちが大切なのは家庭でも仕事でも同じなのだと感じています。

■ 生きていれば良い事も悪い事もあり、どのように感じるかはすべて自分の気持ち次第です。自分にとってチャンスなのかどうか直感力を鍛えることと、物事をプラスに感じるができるようにココロとカラダを元気にしておくことが大切だと痛感しています。健全な生活習慣や自分なりのリフレッシュ法はいつでも必要です。

すべての人に平等な“時間”を味方につけ、いろいろな経験を通して、広い視野や視点、価値観をもつことで自分自身を成長させる努力を続ける事ができたらベストです。新陳代謝しなければ生きていけないのですから。

三浦静香さん

株式会社日本色材工業研究所
技術グループ



■ 当社は、自社ブランドを持たない化粧品のOEM会社です。その中で私は、主に生産システムの登録、包装工程の設計や社内外の調整を行っています。しかも、新製品に関わる業務を主としていますので、市販前の多くの顧客の製品の開発に関わる事ができ、楽しく仕事をしています。新製品の注文をいただいた時点で、全ての仕様が決定しているお客様は多くありません。早い段階であれば、作業効率アップのため変更していただけたところもあります。それに気付くことができ、実際の生産がスムーズに進んだ時にはとてもやりがいを感じます。生産現場には、10年以上化粧品を作っている方が沢山いますので、問題や要求に対応できず厳しい言葉をいただくことが多々ありますが、それを糧にして、今後も成長してゆきたいと思っています。

■ 私が化粧品を作る仕事を選択したのは、化粧品が女性にとっての必需品である事と、外見だけではなく内面をも変えうる力を持っているからです。高校生の頃、老人ホームのお年寄りが化粧によって笑顔を取り戻したという話を聞き、大変驚きました。漠然と、年を重ねたら化粧は不要だと思っていたからです。それ以来化粧品に関わる仕事がしたいという気持ちがあり、希望通り、化粧品の開発業務に従事できた事を幸運に思っています。

今後は、容器への充填や製造などの中身側に更に注力して仕事をしていきたいと思っています。そして将来的には、商品を企画する仕事がしたいと思っています。

現在、私には2人の子供がいます。産前・産後休暇、育児休業、就業時間の短縮など、会社の制度をフルに活用しています。周りの方たちのサポートもあり、家庭と仕事を両立させることができます。社内の規定変更も随時あり、働きやすい環境を作ってもらっていると感じています。また、やるべき仕事ができない理由を子供のせいにしたくはないので、時間内に効率的に動けるように常に意識しています。

■ 学生の皆さんには、自分の将来像を考える機会を作ってほしいと思います。5年、10年、20年後…こうなりたいという将来像がはっきりしてくると、今やるべき事が見えてくるのではないかと思います。就職活動中は、内定をもらうことに必死になってしまいがちですが、そればかりに固執する事無く、その先の人生を見据えて、今ある時間を有効に使ってほしいと思います。



3

企業からのメッセージ

～平成22年度 均等・両立推進企業表彰受賞企業～

■ 平成22年度 均等・両立推進企業表彰 長野労働局長優良賞受賞

オルガン針株式会社

業種：製造業
労働者数：463人



企画管理本部人事課 課長 廉澤輝樹さん

■ 自社での女性の活躍推進に向けた考え方、取組

[女性が支えるオルガンブランド]

当社は、2020年に創業100年を超える総合針メーカーです。アパレル産業を根底から支え続けてきた高い品質と技術力の証である「オルガンを弾く婦人」のマークは、これからも常に皆様に愛され続けるブランドでありたいと考えています。このオルガンブランドを支える従業員の約3割は女性であり、その定着率は非常に高い状況にあります。これは、全ての従業員が持てる能力を最大限に発揮し、長く働き続けられる労働環境を構築することを目指してきた成果であると自負しています。

[皆で理解し支えあう職場環境づくり…「くるみんマーク」の取得]

「全ての従業員が長く働き続けられる労働環境の構築」には、まずは女性従業員が働きやすい環境を整備していくことが重要であると考え、これまでの育児・介護休業のほか各種支援制度を充実させてきました。さらに育児や介護が「女性の役割」に留まることがないように、皆で理解し支えあう職場環境づくりに取り組んでいます。一人一人の生活を大切にしたい、これらの取組が平成22年度「くるみんマーク」の取得に繋がりました。

また平成23年度「社員の子育て応援企業長野県知事表彰」を受賞し、仕事と子育てや介護などの家庭生活を両立しながら働くことのできる、働きやすい職場環境づくりを推進しています。

[女性の活躍を促進…オルガン女性会議の発足]

働きやすい環境の整備とともに、女性が活躍できる場の拡大を目指し“ポジティブ・アクション”にも取り組んでいます。その一つとして、2008年に女性の管理監督者の増員を目的とした「オルガン女性会議：Wベリープロジェクト」を発足しました。会議メンバーは年齢・職場等が様々で、育児中の女性も参加しています。月1回の定例会議や従業員アンケートの実施、各種制度の勉強や提案活動を行っており、活動への参加そのものが活躍の場に繋がっています。

[個人の能力を尊重…職域拡大等のキャリア開発を拡充]

当社では、すべての職種において性別を問わずに採用をしており、研究職や開発職を始めとした専門職への女子学生の採用も珍しいことではありません。入社後のスキルアップ、個人の意欲や適性などを尊重した職域拡大や、職群選択等のキャリア開発の機会もあります。また、学生から社会人になり緊張が抜けない入社後1年間は、メンター制度による支援を行っています。これらの取組の成果として2010年度「均等推進企業部門長野労働局長優良賞」を受賞いたしました。

■ 活躍している女性の紹介

[SCMグループ 営業事務チーム 主事補 I.Nさん 35歳]

学生時代に学んだ外国語やドイツへの留学経験を活かし、SCMグループ営業事務チームの主事補

(係長)として活躍しています。結婚、出産、育児休業を経て、現在は職場の仲間や家族の支援を受けながら育児短時間勤務制度の利用により「仕事と家庭、育児」を両立しています。

[台湾風琴針貿易股份有限公司 董事総経理 M.Nさん 35歳]

台湾における針の販売拠点の最高責任者として活躍しています。語学力・統率力を発揮して現地スタッフを統括し、台湾のみならず中国にも出張して、新規顧客の獲得や販路開拓に大きな功績を納めています。

[製品研究課 H.Sさん 28歳]

「自らが開発した針に自分の名前をつける」ことを目指して、製品研究課で活躍しています。他の研究者とともに、製品の品質調査や改良テストなどに取り組んでいます。

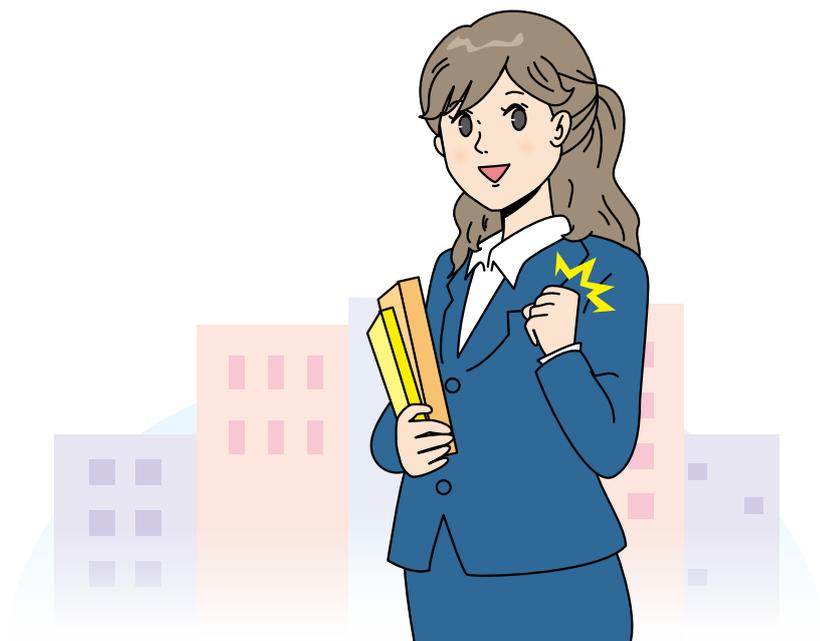
■女子学生へのメッセージ

[自分の可能性を追求し、成長への意欲を持ち続けてください]

当社が製造販売している「針」は「衣食住」のすべての場面で使用されていることをご存知でしょうか。最も身近な「衣」に始まり、「食」においては穀物運搬用の袋の縫製、「住」においては畳・絨毯・車の内装など、数々の場面に「針」が活躍しています。

市場にあふれる様々な製品を創り出すために、どんな企業のどんな製品が使用されているのか、皆さんには広い視野と探究心を持って、自身の活躍のフィールドを広げていただきたいと思います。

そして、どんなときでも個人としての輝きを忘れることなく、自分自身の可能性を追求し成長していく意欲を持ち続けてください。



■ 平成22年度 均等・両立推進企業表彰 奈良労働局長優良賞受賞

株式会社呉竹

業種：製造業
労働者数：約230人

総務部総務経理チーム サブリーダー 大島沙織さん

■ 自社での女性の活躍促進に向けた考え方、取り組み

呉竹の提案する商品は、書道をはじめ、絵てがみ、スクラップブックなどの分野で使われており、商品をお使いいただいているお客様の9割が女性であるためか、新卒採用においても女子学生から多くのご応募をいただいています。現在の女性社員の年齢層は、30～34歳の層が最も多く、キャリアを積んだ女性が結婚や出産を控えています。そうした女性社員が退職という選択をせず、続けて働きやすい環境整備が必要となり、ポジティブ・アクションやワーク・ライフ・バランスに取り組みました。

呉竹の女性が活躍してきた背景にあるのが8年前から導入している成績評価制度です。年4回、直属の上司と面談を行い、目標達成に向けてその進捗や課題などをじっくり話し合っています。一人一人の成績については、こうしてプロセス面と成果面の両面からアプローチし、仕事のプロセスを重視して評価します。男女も年齢も関係なく評価され、年俸に反映します。

また、成績評価制度において一人一人に、チャレンジ目標というのがあります。それには、「税理士」や「MBA」、「社会保険労務士」といった資格取得など、資質向上の目標を掲げています。社員が自費で学校に通学する費用を半額支給する制度として「社内補助金制度」があります。年間10名前後の社員が利用しています。

さらに平成20年には、仕事と育児の両立を支援すべく事業所内託児所を設置しました。生後3カ月から満6歳の年度末までの従業員の子どもの預かっています。専属の保育士により少人数制の手厚い保育を心がけており、食物アレルギーの子どもにも対応しています。その結果、育児休業に関しては現在100%の利用率で、全員が職場復帰を果たしています。また育児のための勤務時間短縮制度の充実化を図り、現在は3歳未満より小学校就学前までに延長しています。

また平成21年から18時までの退社運動を実施し、時差出勤の導入も含めた勤務時間調整を行い、残業ゼロの体制が確立しました。社内全体が残業・業務効率化に対する認識も変わってきています。

■ 活躍している女性の紹介

現在2名の女性を営業部に配置しています。以前は営業部の女性はゼロでしたが、平成15年から営業業務やマーケティングにおいてキャリアを積んだ女性を「ラウンダー」として教育し、新しい職種を立ち上げました。リテールサポート(小売店を回り、売り場の提案などを行う)から教育し、今では担当を持つまでになり、女性ならではの丁寧な営業活動を行い、個々の売上目標を達成しています。

また育児休業を取得し、事業所内託児所に子どもを預けて原職復帰した女性社員のうち、2名が1年～2年後にサブリーダーに昇格しています。さらに外部の女性リーダー研修には、リーダー候補となる女性社員に受講させており、こうした教育体制も整えています。

■ 女子学生へのメッセージ

社長の理念にもありますが、「人を大切に」の精神のもと、呉竹は、社員の働きやすい職場づくりに積極的に取り組み、人材力の強化を目指しています。呉竹には育児をしながら働ける環境があります。安心して仕事に専念でき、さまざまなことにチャレンジできる体制を整えています。男性も女性も年齢も関係なく、「はい!」と手を挙げ、どんどん積極的に仕事に取り組んで、自らスキルを磨いていき、「プロ」として活躍することを期待しています。

4

働く女性のための法律Q&A

就職活動において

Q. 応募したい会社の募集要項に、「総合職は男性に限る」と書いてあった！私は総合職じゃ採用してもらえないの？

A. 会社は、労働者の募集・採用に当たって、性別にかかわらず均等な機会を与えなければなりません。
(男女雇用機会均等法第5条)

働いてから

Q. 営業職として採用されたのに、内勤しかさせてもらえない。同期の男性はバリバリ外回りもしているのに…。

A. 会社は、労働者の配置(業務の配分や権限の付与を含みます)にあたって、性別を理由に差別的取扱いをすることは禁止されています。
(男女雇用機会均等法第6条)

Q. 直属の上司からセクハラを受け、困っています。会社の人事担当者に相談しても、何もしてくれない！

A. 会社は、職場におけるセクシュアルハラスメント(性的な言動)を防止するため、必要な措置を講じることが義務づけられています。
(男女雇用機会均等法第11条)

Q. 同じ事務職なのに、男性の給与よりも女性の給与が低い。これって、男女差別じゃないの？

A. 会社は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをすることは禁止されています。
(労働基準法第4条)

妊娠、出産をしたとき

Q. 出産に備えて休みを取りたい。いつからいつまで休めるの？

A. 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性は、産前休業を請求することができます。また、会社は、産後8週間を経過しない女性を、原則として就業させることはできません。
(労働基準法第65条)

Q. 妊娠したので病院の健康診査を受けたい。でも、年休は使い切ってしまったし、どうしよう…。

A. 会社は、女性労働者が妊産婦のための保健指導・健康診査を受診するために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。
(男女雇用機会均等法第12条)

Q. つわりがひどくて病院に行ったら、お医者さんから勤務時間を短くした方がよいと言われた。そんなこと、できるのかなあ？

A. 会社は、妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受け、医師又は助産師から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更や勤務の軽減などの措置を講じなければなりません。
(男女雇用機会均等法第13条)

Q. 妊娠したことを上司に話したら、「何かあっても責任が取れないから、辞めてもらう」と言われた。このまま働き続けたい！

A. 会社は、女性労働者が妊娠・出産したこと、産前産後休業を取得したことなどを理由として解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。
(男女雇用機会均等法第9条)

育児をするとき

Q. 子どもが産まれるので、育児休業を取って復職したい。でも、どのくらいの期間取れるの？

A. 1歳（特別な事情がある場合、1歳6か月）に満たない子を養育する労働者は、申出により、子の1歳の誕生日の前日まで、育児休業することができます。また、父母ともに育児休業を取得する場合は休業可能期間が延長でき、子が1歳2か月に達するまでの間に父母それぞれ最長1年間育児休業を取得できます。
（育児・介護休業法第5条）

Q. 出産して復職したら、保育園に子どもを送り迎えするのに、勤務時間を短くして働きたい！

A. 会社は、3歳未満の子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日原則6時間）を設けなければなりません。
（育児・介護休業法第23条）

Q. 小さな子どもがいるけど、残業が多くて困っている。どうにかならないかしら？

A. 3歳未満の子を養育する労働者は、会社に請求することにより所定外労働が免除されます。
（育児・介護休業法第16条の8）

Q. 子どもが熱を出してしまった。病院に連れて行くときは、欠勤になるの？

A. 小学校入学前の子を養育する労働者は、子が病気やけがをした場合の看護や、子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇を、会社に申し出ることにより、1年につき、子が1人なら5日まで、子が2人以上なら10日まで、年次有給休暇とは別に取得することができます。
（育児・介護休業法第16条の2）

法律に関する疑問や、就職活動中に受けた差別については

労働局雇用均等室 にご相談ください!

「労働局雇用均等室」って？

各都道府県に置かれた厚生労働省の出先機関です。
働く人やこれから働きたいと思っている人が、募集・採用から定年・退職に至るまで、性別により差別されることなく、その能力を十分に発揮できるよう、相談を受け付けています。

また、育児・介護休業、パートタイム労働に関する相談も受け付けています。

役所って、怖そうで行きづらい…

電話や手紙でも相談を受け付けています。お気軽にご相談ください。

役所に連絡したことが会社に分かったら、内定をもらえないかもしれない…

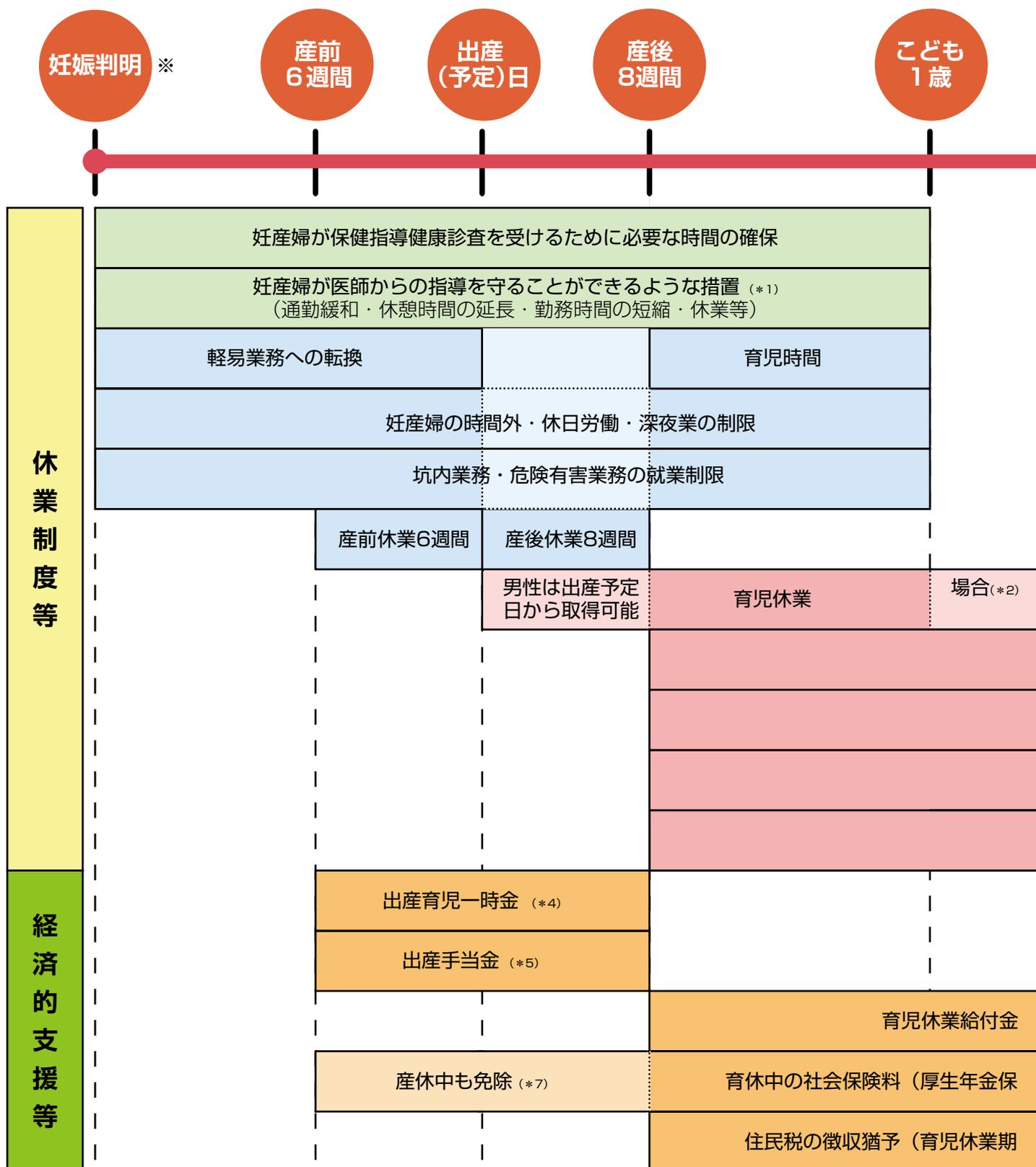
相談者の秘密は厳守します。

匿名の相談でも構いませんが、どのような取り扱いを受けたのか、会社名などはぜひ教えてください。

相談内容から、会社の法律違反が疑われる場合は…

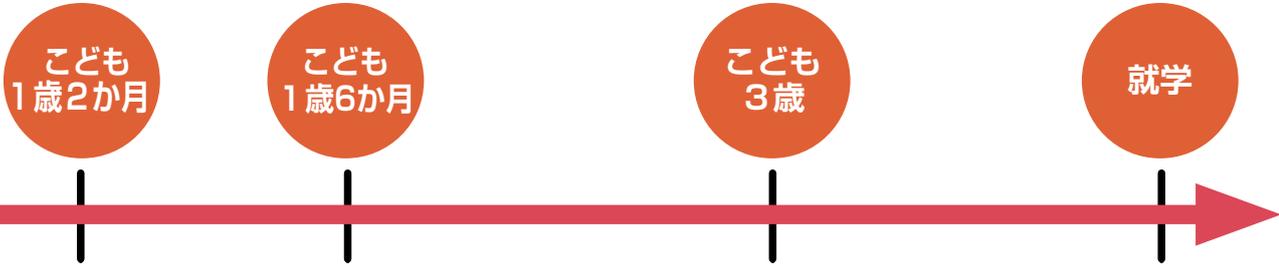
労働局雇用均等室が会社から事情を聴き、男女雇用機会均等法などの法律違反であることを把握した場合、会社に対し、行政指導を行います。

妊娠から産休、育児休業、復職後の流れ



※ 一般的に、女性の年齢が高くなるほど、妊娠する確率が低下するほか、妊娠中や出産時に異常（病気）を

(これらの内容は、ほとんどの母子健康手帳にも掲載されています)



- * 1 医師からの指導内容を会社に伝えるための「母性健康管理指導事項連絡カード」があります
「母性健康管理指導事項連絡カード」は、厚生労働省ホームページ
(<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>)
からダウンロードすることができます。また、ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されて
いるので、それをコピーして使うことができます
- * 2 両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合です
- * 3 子が1歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合です
- * 4 出産費用の負担軽減のため子一人につき42万円支給されます
- * 5 産前・産後休業期間の生活費補填のため1日につき標準報酬の3分の2が支給されます
- * 6 一定の要件を満たすと、休業開始時賃金月額×支給日数×50%が支給されます
- * 7 産休中の社会保険料の免除は平成24年8月22日から2年を超えない範囲内で政令で定める
日からとなります

によっては 取得可能	場合(*3)によっては 取得可能	
所定労働時間の短縮措置(短時間勤務)等		
所定外労働の制限		
子の看護休暇		
時間外労働・深夜業の制限		
(*6)		
険料・健康保険料)の免除	場合(*8)によっては、免除	
間中1年以内) (*9)		

- * 8 就業規則等で3歳までの育児休業制度が定められ、休業している
場合です
- * 9 一時に納税することが困難であると地方団体の長が認める場合
に限られます

起こすリスクが高くなるとされています。

雇用均等室の連絡先

[受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)]

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番4号 秋田第二合同庁舎2階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ラド・アックス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1丁目2番1号 新潟美咲合同庁舎2号館4階
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-245-1550	058-245-7055	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町45-1
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー15階
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田2丁目3番3号 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市北区下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市巾着町6番16号 山口地方合同庁舎2号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎2階
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

女子学生向けサイト「女子大学生、短大生、女子高生のみなさんへ」はこちら

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku08/index.html