


# 女子大学生のための 就活ガイド

## クイズ

- ① 女性が出産後も育児休業を取って働き続けるのと、出産でいったん退職して子育てが落ち着いてからパート・アルバイトで再就職するのと、一生で稼ぐ金額はどのくらいちがう？

A.2000万円    B.1億2000万円    C.2億2000万円

- ②  このマーク(左図)の愛称はなんでしょう？



このマーク(左図)をつけている会社はどんな会社？

- ③ 「総合職は男性しか採用しない。女性の皆さんは一般職に応募してください。」と言われた。これっていいの？

答えはこのパンフレットの中にあります

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。



### 幅広い可能性を考えよう！

働く人の約4割は女性です。女性が活躍している分野は、総務や経理などの事務部門だけでなく、営業や販売、あるいは研究開発や製造、建設や土木現場の監督など、どんどん広がっています。

リケジョ  
(理系女子)

けんせつ小町  
(建設・土木関係の女子)

「女性だから事務職」「女性だからこの仕事は向かない」などと決めつけずに、「自分」にはどんな仕事に向いているのか、どんな仕事をしたいのか、自分の人生プランとしてどのように仕事に関わっていききたいのかなどについて、固定観念から離れて自己分析を行い、自分らしい職業選択を考えてみましょう。



## 目 次



### 1 自分の可能性を幅広く考えてみよう..... 3

- STEP1 まず、働く女性の現状を知ろう
- STEP2 どんな業種・職種・企業があるのか研究しよう
- STEP3 自分自身のことを分析してみよう



### 2 企業や働く女性からのメッセージ..... 10

- 株式会社池田泉州銀行（大阪府）
- 塩野義製薬株式会社（大阪府）
- DHLジャパン株式会社（東京都）



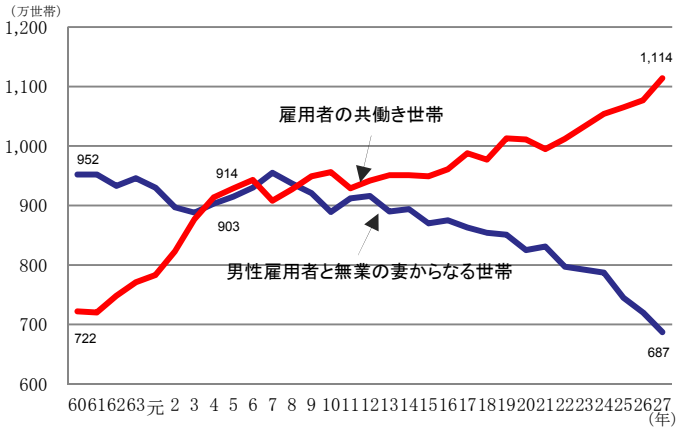
### 3 働く時にあなたをサポートする法律を知ろう... 16



# 自分の可能性を幅広く考えてみよう

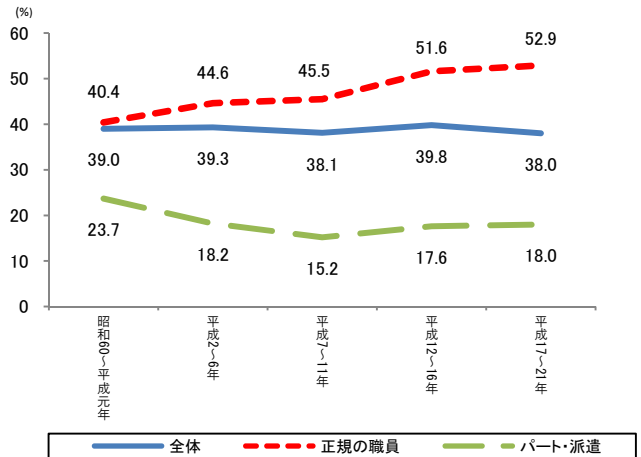
## STEP1 まず、働く女性の現状を知ろう

### ①共働き世帯が年々増加



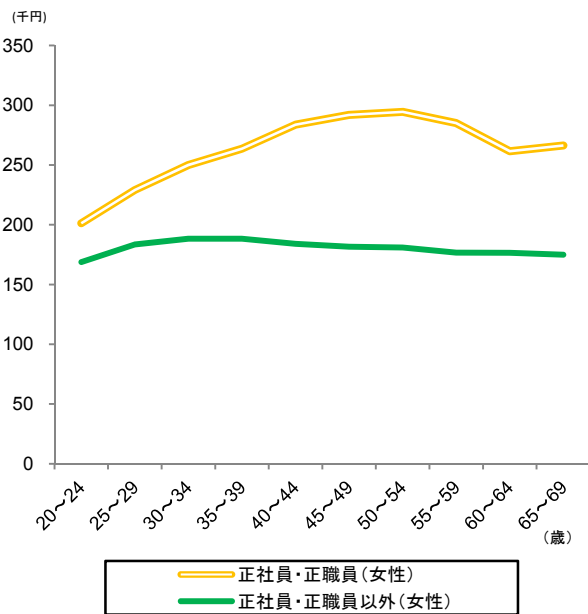
出典：総務省統計局「労働力調査特別調査」(1980年～2001年)、「労働力調査(詳細集計)」(年平均、2002年以降)より作成  
注1)平成22年及び23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

### ②正社員の5割以上が第1子出産後も働き続けています (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」(平成27年)  
注)賃金は所定内給与

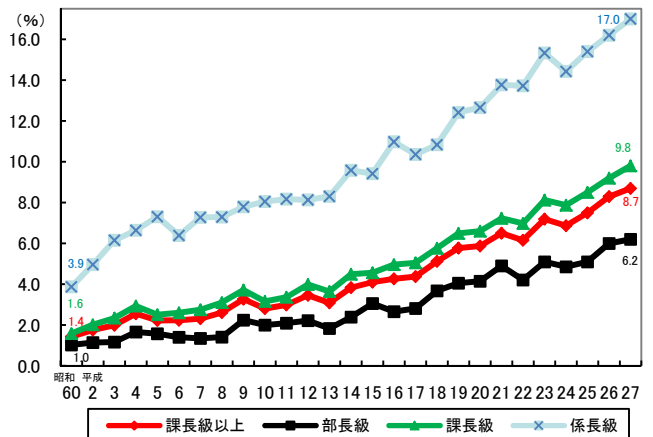
### ④いったん退職してしまうと生涯所得に大きな差

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
育児休業は利用せず継続就業した場合	2億7,645万円	-
育児休業を1年間取得して働き続けた場合	2億5,737万円	1,908万円
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」

### ⑤管理職に占める女性の割合は上昇



出典：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

## STEP2 どんな業種・職種・企業があるのか研究しよう

現在の産業界はどのような業種で成り立っているのか。また、それぞれの業種にはどんな企業があるのか。業種により、また、企業により、雇用管理のあり方、賃金その他の労働条件、女性の活躍推進状況などに違いがあります。

あなたのやりたいことは、どんな業界や企業に行けばできるのか。・・・それを知るために、まず、業種・職種・企業について十分研究しましょう。

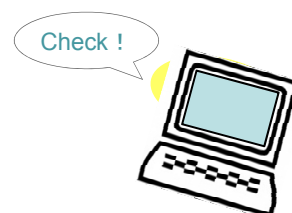
数ある選択肢の中から、自分の希望する業種・職種・企業を見つけるには、いろいろな産業について知ることが有効でしょう。「自分はこの業種(職種・企業)にしか興味がない」と思っている、あなたの知っている業種や職種、企業は全体からすると、まだまだ狭いかもしれません。

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

女性が活躍する企業とは、女性に甘い企業という意味ではありません。女性も男性も働きやすく、能力を発揮できるような企業かどうかも研究しましょう。

### ● インターンシップをやってみよう！

インターンシップ(在学中の就業体験)は、実際の仕事や職場の状況を知る良い機会です。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・若者雇用促進総合サイト

「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。

「若者雇用促進総合サイト」では、若者雇用促進法に基づいて平均継続勤務年数や研修の有無及び内容といった就労実態などの職場情報の提供を行う企業や若者の採用に積極的で雇用管理の優良なユースエール認定企業の情報を検索できます。

■ 新卒応援ハローワーク <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132220.html>

■ 大卒等就職情報WEB提供サービス <http://job.gakusei.go.jp/>

■ 若者雇用促進総合サイト <https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action>

## ○ 女性の活躍・両立支援総合サイト

厚生労働省が運営する、企業の女性活躍推進や仕事と家庭の両立支援に関する総合的な情報提供を行っているウェブサイトです。女性の活躍状況に関する情報を一覧で見られたり、女性の採用や登用・社員が働きやすい環境整備に積極的な企業の情報を掲載しているので、就職活動の参考になります。また、女性が働くうえでのヒントも満載！ 活躍の機会を求める女子学生は、ぜひご活用ください。

<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

主なコンテンツ

女性の活躍推進企業データベースについては、6ページもご覧ください。

- **女性の活躍推進企業データベース** <http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>
  - ・企業の女性の活躍状況に関する情報や女性の活躍推進のための目標(行動計画)などを掲載しています。
- **ポジティブ・アクション情報ポータルサイト** <http://positiveaction.mhlw.go.jp/>
  - ・ポジティブ・アクションに関する総合的な情報を提供しています。
- **ポジティブ・アクション応援サイト** <http://positiveaction.mhlw.go.jp/pa/index.php>
  - ・女性の活躍推進に取り組んでいる企業各社の具体的な情報がわかります。
- **女性の活躍推進宣言コーナー** <http://positiveaction.mhlw.go.jp/declaration/>
  - ・経営のトップが自社の女性活躍推進について宣言し、女性が活躍する魅力ある会社であることをアピールしています。
- **両立支援のひろば(両立支援総合サイト)** <http://ryouritsu.mhlw.go.jp/>
  - ・企業の仕事と家庭の両立支援に関する取組や企業の目標(行動計画)などを掲載しています。

ポジティブ・アクションってなんだろう ⇒ 7ページへ

女性の活躍を推進！ 仕事と家庭の両立を支援！

### 女性の活躍・両立支援 総合サイト

厚生労働省委託事業 > ホーム > サイトマップ > 検索について > 印刷について






▶ 両立支援のひろば



▶ 女性の活躍推進企業 データベース




▶ 女性の活躍を推進しています  
**POSITIVE ACTION**



「女性の活躍推進/仕事と育児・介護の両立」に関する各社のデータ・行動計画・取組を

検索する

※「株式会社」や「〇〇法人」などは入れずに検索してください。  
[> 詳しく検索する場合はこちらから](#)



「女性の活躍推進/仕事と家庭の両立支援」について

知る

## 女性の活躍推進企業データベースとは

企業の女性の活躍状況に関する情報<sup>(※)</sup>を一元的に集約したデータベースです。企業名やキーワードからの検索、業種別、都道府県別、企業規模別の検索もできるので、関心のある企業を調べたり、同じ業種の企業を比較したりできます。

(※)女性活躍推進法により、常用労働者301人以上の企業は「自社の女性の活躍状況に関する情報」を1項目以上公表する義務があります。

**一覧画面のイメージ** 各社の状況が一覧で分かります。

女性が長く働き続けられる企業はどこだろう？

企業名	企業認定等	2. (1)採用における男女別の競争倍率 【項目2(1)定義】 又は(2)採用における競争倍率の男女比 (男性の倍率を1としたときの女性の倍率) 【項目2(2)定義】		4. (1)男女の平均継続勤務年数の差 【項目4(1)定義】 又は(2)男女別の採用10年前後の継続雇用割合 【項目4(2)定義】		6. 一月当たりの労働者の平均残業時間 【項目6定義】	10. 管理職に占める 女性労働者の割合 【項目10定義】	
		基幹的な職種/ 正社員	男性 女性	基幹的な職種/ 正社員/ 対象とする労働者すべて	男性 女性		割合/人数 (注)	
A社		基幹的な職種	5倍 10倍	基幹的な職種	20年 10年	30時間	有	15%
B社		基幹的な職種	4倍 5倍	対象とする労働者すべて	70% 50%	20時間	有	30%
C社		基幹的な職種		基幹的な職種	5年			4人

女性の活躍を進めて認定を取った企業だ！

女性が管理職として活躍している企業だ！

このマークはなんだろう ⇒ 7ページへ

**詳細画面のイメージ** 個別の企業についての情報が詳しく分かります。

職種ごとに情報を公表

残業削減のための取組が分かります。

企業が立てた女性活躍推進のための行動計画が見られます。

企業名をクリックすると、その会社についてさらに詳しく見ることができます。

企業名	〇社(〇〇業)
企業認定等	
1. 採用した労働者に占める女性労働者の割合【項目1定義】	(総合職)85% (一般職)79% (パート)90%
2.(1). 採用における男女別の競争倍率【項目2(1)定義】	(総合職)男性:15倍、女性:10倍 (一般職)男性:11倍、女性:23倍 (パート)男性:9倍、女性:17倍
6.(1). 一月当たりの労働者の平均残業時間【項目6(1)定義】	(対象正社員)28時間
6.(2). 長時間労働是正のための取組内容	トップが従業員に対してメッセージを発信するとともに、残業をする際には事前に上長の許可を必要とし、残業時間が長い従業員に対しては個別に業務状況を聞き取り調整するようにしています。各部署における個別の取組として、各部の毎朝ミーティングにおいて一日のスケジュールの確認、会議時間の短縮、整理整頓をして資料を見つけやすくしておくなど、様々な取組を行っています。
17. 自由記述欄 (上記項目以外の関連情報(自主的に掲載したい項目等))	新入社員の3年後在籍率(男性、女性): 男性:88%、女性:85% 産休取得者数:10人 育児休業復帰率:98% 平均年間給与:450万円 女性雇用に関する目標の有無・内容:2020年までに管理職比率を30%とする。 各種報告書での情報開示状況: 〇社(〇〇業)にて一部開示
女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画	こちらから

データを見る際の全体的なポイント

- ☑ 現時点の数値だけでなく、改善に向けた取組状況や今後の目標(行動計画)もチェックして、企業の姿勢を読み取りましょう。
- ☑ 「残業時間」や「年休取得率」など、休みやすそうというだけで企業を選ぶのはもったいない。男女問わず能力に応じて力を発揮したい人は、「女性管理職の割合」や「総合職や正社員への転換実績」もチェックしましょう。
- ☑ どれだけ多くの項目を公表しているかもチェックしましょう。企業は1項目以上公表すればよく、どの項目を公表するかは企業の任意です。公表している項目が多いほど、企業の女性活躍推進に向けた姿勢を表しています。



## 企業を選ぶにあたってのキーワード

### ★ えるぼし

女性活躍推進法では、企業が自社の女性の活躍推進のための行動計画を策定・届出した企業のうち、採用の競争倍率が男女同じくらい、継続勤務年数が男女同じくらい、女性管理職が多いなど、女性の活躍の状況などが優良な企業は、「女性の活躍推進企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定された企業は、認定マーク「えるぼし」を求人票などに使用することができます。



・「えるぼし」認定企業一覧（厚生労働省ホームページ）  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000129028.html>

### ★ ポジティブ・アクション

男女間に生じている格差を是正するために、女性が少ない職種などで、女性社員を増やしたり、積極的に女性を配置したり、女性管理職を増やすなど、女性の活躍を促進する取組のことで。

例えば次のような取組を行っている企業があります。

- ・女性の少ない職場における女性の採用拡大…女性採用数の目標を設定
- ・女性管理職の増加…管理職候補となる女性への研修や計画的な育成



ポジティブ・アクション  
普及のためのシンボル  
マーク「きらら」

### ★ くるみん、プラチナくるみん

次世代育成支援対策推進法では、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための行動計画を策定し、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は、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定された企業は、認定マーク「くるみん」を求人票などに使用することができます。

また、認定された企業がより高い水準の取組を行い、一定の基準を満たした場合は、さらに特例認定を受けることができ、特例認定マーク「プラチナくるみん」を求人票などに使用することができます。



・「くるみん」認定企業一覧(厚生労働省ホームページ)  
<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組」や「仕事と育児・介護との両立支援のための取組」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/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136488.html>

## STEP3 自分自身のことを分析してみよう

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。
- 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みたいか。
- 結婚、出産、育児などの家庭生活と仕事を、どのように進めていきたいか。 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
- ・ キャリアを積むため、出産後もなるべく早く職場に復帰したい
- ・ 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

#### 番外

### 将来おこりうる様々な可能性も考えてみよう

- ・ 配偶者と協力して育児ができないときはどうする？
- ・ 結婚や出産後、自分が転勤することになったらどうする？ 配偶者が転勤することになったらどうする？
- ・ 家族が病気やけが、高齢などで介護が必要になったときはどうする？
- ・ 専業主婦(夫)で、稼ぎ手の配偶者が働けなくなったときはどうする？



## 実際に自己分析してみよう！

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ってみましょう。その際、以下の点に注意して進めると、より効果的な自己分析が可能になります。



### 1. 本音で書く

自己分析を行う際に重要なのは、「自分がどういう人間なのか」、「自分にとって仕事、働くことはどういう意味を持つのか」、「将来、どういう人間になりたいか、どうい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時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いと、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。



## 企業や働く女性からのメッセージ

※五十音順に掲載

【平成28年度 均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣優良賞(均等推進企業部門)】

### 株式会社池田泉州銀行

所在地:大阪府  
業種:銀行業  
従業員数:約4,100人

女性の活躍推進企業データベースでの公表ページ  
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=1189>

女性の活躍推進に向けた企業の考え方や取組、女子学生へのメッセージなど

#### ■ 池田泉州銀行における女性活躍推進

当行では、平成25年12月にダイバーシティ推進室を立ち上げ、多様な人材が能力を十分に発揮できる、職員が働きがいのある誇れる職場づくりを目指して活動しています。従業員にとって長く安心して働ける環境を実現することで、地方銀行の大きな役割である地域の皆様への貢献、「地域の皆様からのご支持No.1」に繋げていきたいと考えています。

また、女性活躍推進法の行動計画においては平成32年度末までに現在10名いる女性支店長を30名程度にまで増加させること、リーダー的職務にある者の女性比率を30%以上にするという数値目標を設定し、その実現にむけて、「風土醸成」「職域拡大」「管理職育成」「両立支援」という大きく4つの柱で取組みを進めています。

この女性の活躍推進に向けた動きは、地方銀行全体でも加速しています。平成26年には全国地方銀行協会会員全64行の頭取参加のもと、「輝く女性の活躍を加速する地銀頭取の会」が発足され、業界をあげて女性のキャリア形成を支援する取組みが始まりました。

#### ■ 池田泉州銀行における女性の活躍状況

当行はかつてより女性が多く活躍する職場でした。以前は、窓口や内部事務を中心に活躍していた女性達が、近年、営業や融資へと活躍の幅を広げているほか、職域拡大の一環として「海外トレーニー派遣制度」においても積極的に女性を派遣しています。支店長をはじめとした管理職やリーダー的な職務へ登用される女性も増加しており、当行において女性の存在感は確実に高まっています。

また、結婚、出産を経て活躍する女性の数も増えてきており、現在では女性行員の約3人に1人が仕事と子育てを両立しながら働いています。職場に子育て経験のある先輩ママ行員が多くいるため、安心して働くことが出来るほか、ダイバーシティ推進室が中心となり、「出産前」「産休・育休中」「職場復帰直後」「復帰半年後」という4つのタイミングで育児休業を経て職場復帰する女性行員をフォローアップしています。

#### ■ 女子学生へのメッセージ

就職活動を控え、期待と不安が入り混じっているのではないのでしょうか。

これからあなたが羽ばたく社会には、学生時代以上にたくさんの出会いやチャンスが広がっています。その第一歩となる就職活動では、失敗を恐れずに、あなたらしさを活かし、思い切ってチャレンジしてみてください。

たくさんの企業や先輩社員との出会いを繰り返すことで、あなたが「働く上で大切にしたいもの」が見えてくるとともに、最終的には「ここで頑張りたい！」と思える仕事や職場にも巡り合えることでしょう。



白鷺支店 支店長

津田 季久代 さん

### ■ 「仕事・自分・家族」の時間を大切にしたい働き方

現在11名の部下を束ね、支店長を務めています。部下自身の「仕事・自分・家族」3つの時間を大切にする為に、支店の経営方針のひとつに「時間管理」を掲げています。労働時間内での業務終了を目指し、業務の見直し、効率化と正確化、生産性向上を意識するほか、顧客ニーズに対応した出勤形態を活用し、柔軟な働き方を進めています。

また男女ともに部下には、「今のポジションより1つ上の立場のつもりで仕事に取り組んで欲しい」と伝え、部下に裁量権を与えるとともに、視座を高めてもらうよう、働きかけています。

これから就職を考える学生の皆さんには、是非、生涯の仲間をどんどん増やしていける素晴らしい職場を見つけ出して欲しいと思います。職場での温かい交流は、異動や定年退職をしても途絶えることはありません。何かあった時、相談出来て助けてもらえる仲間がいるという安心感が、きっとあなたの人生の挑戦を支えてくれることでしょう。



フィナンシャルアドバイザリー部 上席調査役

橋本 あゆか さん

### ■ 専門知識を活かして活躍

プライベートバンカー、ファイナンシャル・プランナーの専門資格を活かし、主に個人顧客の相続・資産承継、資産有効活用等のコンサルティング業務に従事しています。

銀行が歴史と共に紡いできたお客様との信頼関係を絶やすことなく、また新たな世代に繋いでいくことを使命として、常に最善のソリューションをご提供出来るよう努力しています。

働く上で大切にしているのは、専門知識をお客様目線に立って活かすこと。お客様のお話をじっくりと伺った上で、課題に対しベストと思われる解決策を探し、それをわかりやすくお伝えして、お客様自身にご決断いただく。このプロセスを丁寧に進めることを心がけています。

自分自身が積み上げてきた知識でお客様にお喜びいただける、これほど嬉しい事はありません。皆さんも、就職活動を通してそんな仕事に巡り合えたなら、それはきっと一生ものの仕事となることでしょう。



箕面駅前支店

樽本 結加里 さん

### ■ 仕事とプライベートどちらも全力で

学生時代から人と接することが好きで、銀行の仕事を選びました。入行当初は、自分のミスでお客様を困らせてしまうこともあり、その度に先輩方に助けられながら力をつけてくることが出来ました。現在は資産運用相談の担当として、お客様の人生に密接に関わる仕事をしています。人生やお金に対する考え方は様々だからこそ、ひとりひとり丁寧に話を聞いた上で、お客様の期待にプラスアルファでお応えするにはどうすれば良いのかを考え、提案に繋げています。

私が大切にしているのは、公私ともに全力で楽しみ充実させること。良いプライベートが良い仕事を作り、良い仕事が良いプライベートを作ります。結婚してからは夫婦ふたりで協力しあい、家事と仕事の両立もこなしています。

仕事も、プライベートも素敵な時間は決して一人では作れません。あなたのこれからの人生を充実したものにしてくれる、そんな仲間に出会える職場を探してみたいかでしょうか。

【平成28年度 均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣優良賞(均等推進企業部門)】

## 塩野義製薬株式会社

所在地:大阪府  
業種:製造業  
従業員数:約4,000人

女性の活躍推進企業データベースでの公表ページ  
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=385>

### 女性の活躍推進に向けた企業の考え方や取組、女子学生へのメッセージなど

#### ■ 強みを生かし、仕事の中で自分らしさを発揮

企業が社会に対して貢献し続けていくためには、イノベーションを継続的に創出していかなければなりません。シオノギでは多様な価値観が融合し、切磋琢磨することでさまざまなイノベーションが生まれると考えています。

「男性だからこうあるべき」とか「女性だからこうあるべき」ということではなく、一人ひとりの個性が最大限活かされることが大切です。

そのため、シオノギでは社会で活躍したいと希望を持つ誰もが、能力を発揮し、働きがいのある環境をつくることに力を入れています。(もちろん出産等の女性特有のイベントも大切なものと思っています)

これからも性別は当然のこと、年齢や人種などを越えたダイバーシティを有するシオノギとして、更なる融合を図っていきたいと思っています。

#### ■ シオノギの女性活躍状況

シオノギではすべての組織に女性社員が配置されています。平均勤続年数で男女間に差はなく、女性マネジャー比率8%、女性役員比率17%となっています。

過去には営業職を志望する女性がほとんどいなかったため、営業のマネジャーがいませんでしたが、今では営業職でもマネジャーになる女性が出てくるようになりました。

研究職においても、一昨年に女性の執行役員が誕生するなど、現在では管理職として活躍する女性も増えてきました。

#### ■ どんな時も「夢」をもって

皆さんは社会でどんな夢を叶えたいですか？仕事には楽しいことや嬉しいこともたくさんありますが、チャレンジングな仕事に直面し、悩む場面もでてきます。そんな時、自分を奮い立たせてくれるのが「夢」だと思います。何かを実現したい、という強い思いがあれば、その悩みを乗り越えようと努力し、成長することができます。そして何より、夢を追いかけることで人生が輝かしいものになると思います。逆にやりたいこともなく、仕事が作業になってしまったら、日々がつまらないものになってしまうと思いませんか？

就職はゴールではなくスタートラインです。是非、この就職活動を通して、自分が社会で叶えたい夢を見つけてください。これからの就職活動の中で、皆さんとお会いできることを楽しみにしています。



医薬研究本部 創薬疾患研究所 基盤技術部門長

鈴木 紀子 さん

### ■ のびのびと働ける環境でしなやかな自己成長を

私が就職活動をしたのはもう30年近くも前のことになります。大学で研鑽を積んだ薬学研究を活かして薬を作りたい、多くの人と関わりながら仕事をしたいという思いから、製薬企業の研究職を希望しました。塩野義製薬に入社して研究所に配属され、現在は、新薬の創製に必要な基盤技術を担う部署の部門長をしています。

私の部門では、約1/3にあたる9名が女性です。また、そのうち3名は育児休業後、育児短時間勤務を利用しており、さらに1名はこれから育児休業取得予定です。出産後も女性が働く共働き家庭が増えた今、男性も含め、お互いの事情を理解し認め合って仕事をする風土はしっかりと根付いています。

20代半ばから定年を迎えるまでの間には、女性に限らずすべての人において、家庭環境や自身の健康面など、大きく変化します。私にも入社以来、さまざまな変化がありました。今振り返ってみると、信頼できる多くの「人」と関わりながらの、「薬を作る」という仕事だったからこそ、誠意をもって取り組み、続けて来られたのだと感じます。

私にとって仕事は、経済的な基盤であることはもちろんですが、社会貢献や「夢」の実現、それらを通じて自分を成長させる機会を与えて続けてくれる「場」でもあります。だからこそ、協力者(弊社では部下のことを協力者と呼びます)に対しては、それぞれの特性や事情も考慮しながら、のびのびと能力を発揮できる環境や、個々の成長に繋がるような機会を提供することに、最大限の配慮をしています。

今、就職について考えている皆さんにも、是非、「自分にとって大切なもの」を指標として仕事を選んでいただきたいと思います。自分が好きなこと、興味を持ち続けられることは何か。そして、自身を取り巻く様々な変化にも柔軟に対応しながら、仕事をご自身の成長の「場」としても捉え、よりよい人生を切り拓いて行かれることを心から願っています。



医薬研究本部 創薬疾患研究所 バイオ医薬部門

吉川 舞 さん

### ■ 薬の力はすごい！～家庭と夢の両立～

「たった一粒の薬が、痛み、熱といった不快な症状からヒトを解放してくれる。薬によって救われる命がある。薬の力はすごい!」、幼い頃から抱き続けたそんな想いから塩野義製薬に入社しました。

私の仕事は病気で苦しむ患者様により良い薬を提供するために「新薬の種」を探索することです。医療現場で必要とされている薬を把握し、世界で行われている最先端の研究や技術を勉強して新薬を生み出すことは難しくトライアンドエラーの繰り返しです。しかし同じ志をもつ上司や同僚と共に研究する毎日は楽しく、新薬の種が見つかった時の喜びはこの上ないものです。

私の職場では、出産や育児に対する理解が深く、制度も充実しているため、一児の母となった今も、新薬を待ち望む患者様に一日でも早く薬を届けることを夢見て研究を続けています。女子学生の皆様にも、将来家庭と仕事の双方でご自身の大切にされている「夢」を叶えて頂きたいと思っています。

【平成28年度 均等・両立推進企業表彰 厚生労働大臣優良賞(均等推進企業部門)】

## DHLジャパン株式会社

所在地: 東京都  
業種: 国際エクスプレス業  
従業員数: 約1,700人

女性の活躍推進企業データベースでの公表ページ  
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=5974>

### 女性の活躍推進に向けた企業の考え方や取組、女子学生へのメッセージなど

#### ■ 女性のやる気に火をつける

女性活躍を推進するため2014年4月よりWIL(Women in Leadership)プロジェクトを全社展開してきました。キャリアの現状維持を希望する女性が多かったため、女性従業員のキャリア意欲を底上げする取組を行った結果、キャリアアップを目指す女性従業員が増加し、女性管理職も増加しています。以下に主な取組を紹介します。

#### ◆メンタリングプログラム

有志の女性従業員をメンティー、経営陣をメンターとしたメンタリングセッションを6カ月間実施し、女性従業員のキャリア形成を支援しています。

#### ◆キャリア開発ワークショップ

非管理職の女性従業員を対象として、女性管理職を招いて仕事のやりがいやワークライフバランスの取り方などについて話し合うパネルディスカッションと、自身のキャリアの棚卸を実施し、女性従業員にキャリアを考える機会を提供しています。

#### ◆WIL(Women in Leadership)コミッティ

女性活躍推進に関心のある有志の従業員から成るコミッティで、女性管理職との座談会開催、ニュースレター配信、意識調査などの分科会活動を行っています。

#### ■ これまで女性の少なかった集配スタッフ・荷物仕分スタッフの女性割合が増加

平成26年と平成28年比較をすると、集配(ドライバー)は5.8倍、荷物仕分けスタッフは2.2倍女性の割合が増えています。また、管理職に占める女性の割合では、平成26年と平成28年を比較して課長クラスで1.5倍、部長クラスでは1.3倍増加しています。

#### ■ 女子学生へのメッセージ

DHLジャパンは、日本における2017年度「働きがいのある会社」のベストカンパニーの1社として認定され、5年連続でその栄誉に輝きました。また、2016年アジア地域における「働きがいのある会社」ランキングでは、グローバル企業部門において1位に輝いた企業です。女性活躍推進プロジェクト WIL(Women in Leadership)にも象徴している通り、女性が活躍できる風土がDHLジャパンにはあります。DHLジャパンには多種多様な仕事があり、様々な職種を経験することで自分の新しい可能性を切り開いていくことができます。皆さんの積極的な活躍を期待しています。



カスタマーサービス本部 CSデベロップメントマネージャー

河口 朱美 さん

### ■ 敬意と成果、でも時々スイッチオフ

私は女性5名、男性3名で構成するチームのリーダーです。年齢・経歴は様々ですが、対等に意見を交わし協力をしあっています。様々な意見を自由に出し合えるからこそ、新しいアイデアも生まれ、お互いの学びとなり、皆さん生き生きと働いていらっしゃいます。

DHLはRespect & Resultという価値観を全社員で共有しています。あらゆる人に敬意をもって接し、議論し、そこから成果を追及していくという価値観です。簡単なことではありませんが、多様性を武器に変えて会社が成果をあげていくためには根幹となる大切な価値観であると実感しています。

男性・女性に関わらず、長い職業人生を豊かなものにするためには、こうした価値観とともに自分の上限を決めないことが大切だと思います。ただし、それはあくまでも会社の中で。ひとたび会社をでたらそのスイッチをパチンとオフにして、自分の好きな過ごし方をするのを忘れないでほしいと思います。



セールス&マーケティング本部 法人営業第一部カスタマーマネージャー

近澤 睦子 さん

### ■ ライフステージに合った仕事の仕方

世界をまたにかけてビジネスを展開する企業の越境物流をサポートしています。ビジネスを取り巻く環境が目まぐるしく変化中、物流に対する要求も複雑かつ多様化しています。日本のみならず世界中の同僚とお客様のハイレベルな要望にお応えすることに日々挑戦しています。現職に就いて仕事の幅が広がり、より多くの人と深く関わり合う事で、広角で物事を把握できるようになったことが醍醐味です。

思えば、出産を機に社内で職務や働き方を変えてきました。幸いにも社内公募制度がありましたので、子供の成長のタイミングでいつでも次のステップに応募できるよう情報収集や気持ちの整理を含め、水面下で準備を進めていました。目の前の仕事に集中して取組ながらも、自分が行きたい方向にアンテナを広げて努力を続けていれば、チャンスが到来した時に必ず手に入れることができると信じています。



業務本部 関西国際空港ゲートウェイ オペレーション

古角 絵莉子 さん

### ■ 固定概念にとらわれず、天職を見つけよう

空港の施設で、海外からの輸入貨物や海外への輸出貨物の仕分けや積込をしています。

大学時代、休学して海外にいた際にDHLを利用し、心のこもったサービスに感動したことがありました。物流の知識はゼロでしたが「私もこんな仕事がしたい」と強く思い、就職活動を始めました。

「物流の現場」というと、大変な体力仕事を想像するかもしれませんが。しかし私たち女性は、もっと違った種類のパワーを持っているはず。大切なお荷物を待つお客様のために何が出来るか？現場のスタッフが何を必要としているか？こういったことを日々考えてアイデアを出し、実行するのも大事な仕事です。自分の発案で働きやすい仕組みを作り、お客様へのサービスに繋がった時、仕事が楽しくて「満足度は270%です！」と感想してしまったほどです。

就職活動は真剣だからこそ辛いときもあります。固定概念に縛られず、何の制限も課すことなく自由に考えてみてください。きっと素晴らしい仕事に出会えると思いますよ。



## 働く時にあなたをサポートする法律を知ろう

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

### 就職活動において

Q：応募の受付または面接時に「総合職は男性しか採用しない」と言われた！

Q：男性の選考が終了した後で女性の選考が行われた！

Q：女性だけ自宅通勤者優先って言われた！

A：会社は、労働者の募集・採用にあたって、性別を理由とする差別は禁止されています。

（男女雇用機会均等法第5条）

性別を理由とする差別とは…

- ①募集・採用の対象から男女のいずれかを排除すること。
- ②募集・採用の条件を男女で異なるものとする。
- ③採用選考において、能力・資質の有無等を判断する方法や基準について、男女で異なる取扱いをすること。
- ④募集・採用にあたって、男女のいずれかを優先すること。
- ⑤求人の内容の説明などの情報提供について、男女で異なる取扱いをすること。

### 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…。

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！

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）

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）

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、辞めてもらおう」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）

Q：先輩から「就職したばかりのくせに妊娠して、産休・育休をとろうなんて図々しい」と何度も言われ、働く意欲がなくなっていく。そんなことを言うのはやめてほしい！

A：会社は、上司・同僚からの職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するため、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条の2、育児・介護休業法第25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条第1項）

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、1日又は半日単位で、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）

※これらの制度は全て男女とも利用できます。

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、  
ぜひ 労働局雇用環境・均等部(室) にご相談ください！

### ● 「労働局雇用環境・均等部(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・退職にいたるまで、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。就職活動が終わってからも、後輩のために情報をお知らせください。

### ● 相談内容から、会社の法律違反が疑われる場合は・・・

労働局雇用環境・均等部(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。

## 労働関係法制度について自分で勉強したいときは・・・

以下のサイトでは、働くときに知っておきたい基本的なことが学べます。

📎 [これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q&A～\(厚生労働省ホームページ\)](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/mangaroudouhou/>

より詳しく知りたい場合は、知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識～(厚生労働省ホームページ)をご覧ください。  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html)

📎 [eラーニングでチェック！今日から使える労働法～Let's study labor law～](http://laborlaw.mhlw.go.jp/index.html)  
<http://laborlaw.mhlw.go.jp/index.html>

表紙のクイズの答え

- ① 正解はC。出産後も働き続けるのと、いったん退職してパート・アルバイトで再就職するのでは、一生で稼ぐ金額は2億円もちがいます。⇒3ページへ
- ② 愛称はえるぼし。女性の活躍推進企業として認定された企業がつけられるマークです。くるみんは、子育てサポート企業として認定された企業がつけられるマークです。⇒7ページへ
- ③ 「総合職は男性しか採用しない」方針があれば、男女雇用機会均等法違反です。⇒16ページへ

## 都道府県労働局雇用環境・均等部(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 札幌第一合同庁舎9階
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎2階
岩手	019-604-3010	019-652-7782	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階
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8階
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4664	960-8021	福島市霞町1-46 5階
茨城	029-277-8295	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階
群馬	027-896-4739	027-896-2227	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階
神奈川	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階
新潟	025-288-3511	025-288-3518	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 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1-5-5 富山労働総合庁舎5階
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6階
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階
山梨	055-225-2851	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階
長野	026-223-0560	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎2階
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4階
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 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2-3-1 名古屋広小路ビルディング11階
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3-10 滋賀ビル5階
京都	075-241-3212	075-241-3222	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 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 奈良第三地方合同庁舎2階
和歌山	073-488-1170	073-475-0114	640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階
鳥取	0857-29-1709	0857-22-3649	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-225-2017	086-231-6430	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階
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5階
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階
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2階
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田1番39号 4階
福岡	092-411-4894	092-473-0736	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5階
佐賀	0952-32-7167	0952-32-7159	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎3階
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階
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A棟9階
大分	097-532-4025	097-573-8666	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3階
宮崎	0985-38-8821	0985-38-5028	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階
鹿児島	099-223-8239	099-223-8235	892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階

厚生労働省のホームページでは、メールによるご質問も受け付けています。

<https://www-secure.mhlw.go.jp/getmail/getmail.html>