# 未来の自分を描く

## 働くことの意義とキャリア形成



# CONTENTS


はじめに ---- 1

01

仕事とは何？働くことの意義 ---- 2

ワーク あなたにとって、働くことは？ ---- 2

■働くことの意義とは ---- 2

■さまざまな雇用形態と多様な働き方 ---- 4

02

個々のキャリアプランニング ---- 7

■キャリアプランとは ---- 7

■年代で変わる働き方 ---- 8

■働きはじめた自分をイメージしよう ---- 12

ワーク 自分自身を見つめ直そう ---- 12

ワーク 未来の自分をイメージする ---- 12

グループディスカッション 自分の将来像をイメージする ---- 13

03

誰もが活躍できる企業 ---- 14

■仕事と生活の両立 ---- 16

■仕事と生活の両立に向けた企業の取り組み例 ---- 17

■ 誰もが活躍できる企業の特徴 ---- 18

■女性活躍推進企業の探し方 ---- 19

04

参考資料・リンク集 ---- 21

# ◆はじめに◆

大学生活は、自分自身の未来を見つめ、キャリアを築くための重要な時期です。このガイドブックは、皆さんが将来の自分を具体的にイメージし、自分に合ったキャリアを見つけるための手助けをすることを目的としています。キャリアには、ライフキャリアと職業キャリアがあります。ライフキャリアは、仕事を含めた自分の人生全体の経歴の積み上げのことを言い、職業キャリアは人生における様々な仕事経験の経歴のことを指します。このうち本ガイドブックでは、特に職業キャリアに焦点をあてています。

キャリアについて考えることが大切なのは、それが自分の人生の方向性を決め、充実感や達成感を得るための基盤となるからです。

働くことの意義やキャリア形成の多様性について理解を深め、働きやすい職場環境の重要性を知ることで、自分の理想とする働き方を見つける一助となることを願っています。

# 01. 仕事とは何？働くこと

仕事とは、自分が持っているスキルや知識を活かして、何か価値のあるものを作り出したり、サービスを提供したりすることです。仕事をすることで、報酬を得て生活を維持するだけでなく、自分の成長や社会への貢献を実感することができます。

## あなたにとって、働くことは？

働くことについて、どんなイメージを持っているのかを記載してみましょう。



## 働くことの意義とは




働くことで新しいスキルや知識を身につけ、さまざまな経験を積むことができます。これは、やりがいを感じ、自分自身の成長や可能性を広げることになります。




仕事を通じて、他の人々や社会全体に役立つことができます。例えば、医者は病気の人を治し、教師は子供たちに教育を提供します。どんな仕事にも、他の人を助ける役割があり、社会をより良くする力があります。



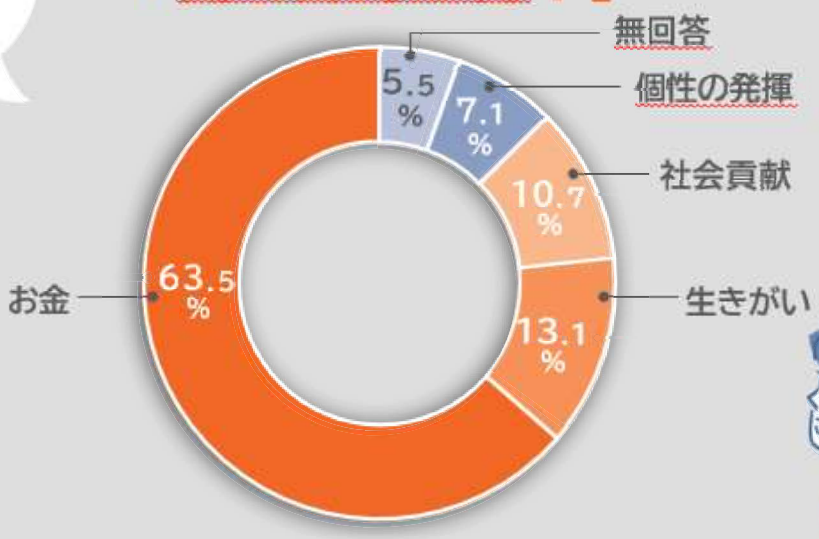

働いて報酬を得ることで、経済的に自立することができます。これにより、自分で生活を支えることができます。自分の夢や目標を実現するための基盤を築くことができます。

人は職業に就くと、一生のうちの大きな部分を職場で過ごし、仕事に時間や能力を費やすようになります。喜びややりがいを持てるような仕事に就くことは、生きがいを持てる人生を送るカギを手に入れることになります。自分の生きる姿勢と職業生活がうまくかみ合った時、「働きがい」が「生きがい」へと結びついていきます。

# の意義

VOICE

## 先輩たちの声
## 「働く目的は何？」




（参考）内閣府「国民生活に関する世論調査（2025年8月調査）」



### 聞いてみよう！

どうしてその職種についたのか、
社会人の先輩である家族や身近な大人等にも話を聞いてみよう。

# さまざまな雇用形態と多様な働き方



現代はライフスタイルが多様化しており、さまざまな雇用形態と働き方が存在しています。多様な雇用形態と働き方を理解することで、自分のライフスタイルやキャリアプランに合った働き方を選ぶことができます。

## 雇用形態の種類

### 正社員

正社員とは、雇用期間の定めがなく（無期雇用）、原則フルタイム勤務で働く直接雇用の労働者をいいます。同じ会社で長期的に働く中でキャリアを積んでいくことができる雇用形態です。

### 契約社員

正社員とは異なり、雇用期間に定めのある契約で働くのが契約社員です。契約期間が満了すると労働契約は自動的に終了するため、同じ会社で働き続けるためには、契約の更新が必要です。（自動的に更新される場合もあります。）

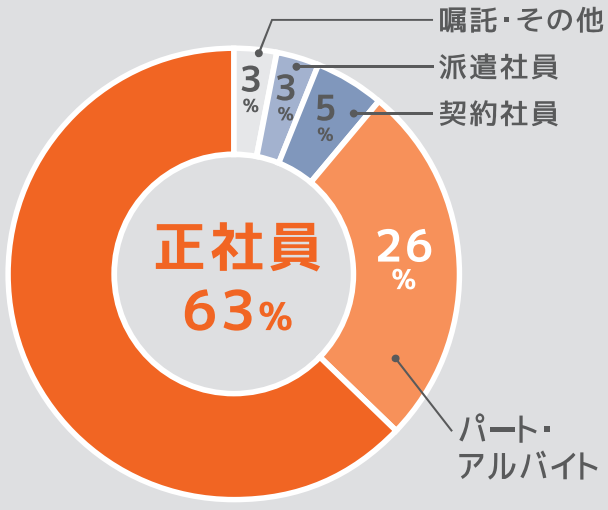
### 派遣社員

派遣会社と契約を結び、派遣先企業で働く形態です。さまざまな企業や業界での経験を積める場合もあります。

### パート・アルバイト

1週間の所定労働時間が、同じ事業所に雇用されている正社員と比べて短い労働者をいいます。自分の都合のよい時間に働けることが特徴です。多くの場合、給与は時給計算されます。

## 雇用形態別の労働者の割合（2026年）




（参考）総務省統計局「労働力調査（詳細集計）長期時系列データ」
https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/pdf/gaiyou.pdf

### 正社員を望む声

- 正社員の方が雇用が安定しているから
- より多くの収入を得たいから
- より経験を深め、視野を広げたいから
- 自分の意欲と能力を十分に活かしたいから

### VOICE

### 正社員以外を望む声

- 自分の都合のよい時間に働けるから
- 家庭の事情（家事・育児・介護等）と両立しやすいから
- 家計の補助、学費等を得たいから
- 専門的な資格、技能を活かせるから

（参考）厚生労働省「令和元年就業形態の多様化に関する総合実態調査」
正社員に変わりたいと回答した正社員以外の労働者の正社員になりたい理由
https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/dl/02-02.pdf

## 他にも、こんな働き方があります

**フリーランス**

定義は様々ですが、実店舗や従業員を持たず、自身の経験や知識、スキルを活かして収入を得る個人事業主などを指します。特定の会社に雇用されるのではなく、クライアントと契約を結んで仕事を行い、「委任契約」や「請負契約」などの形式で業務を請け負い、自分のペースで働ける自由なスタイルです。一方で、案件数やプロジェクトの内容によって収入が変わるため、計画的な仕事の選択やスケジュール管理が重要になります。

column

正社員での就職を勧められるけど…

# フリーターになるとどうなるの？

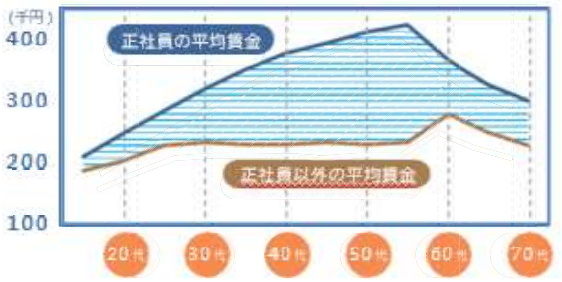
## アニメーション動画「僕らの明日」

厚生労働省では、フリーターから正社員に転換した方の体験談や、正社員として就職を目指す若者に対する就職支援機関を紹介するアニメーション動画「僕らの明日」と、フリーターの現状に関するデータを紹介するパンフレットを作成しています。今後の働き方や将来の進路について考えるきっかけの一つとしてご覧ください。

## 1 一生で稼げるお金は正社員よりかなり少ない

正社員の場合、長く勤めれば仕事の責任が増していき収入も増えることが期待できますが、フリーターの場合は、仕事の内容（責任）に大きな変化がないため大きく収入が増えることは難しいでしょう。
すべての人がこのモデルケースに当てはまるわけではありませんが、一般的な傾向では正社員とフリーターでは収入にかなりの差があります。その差は年齢とともに大きくなり数十年間の総収入を考えると一億円以上も差が出ると試算されています。

正社員と正社員以外の賃金比較



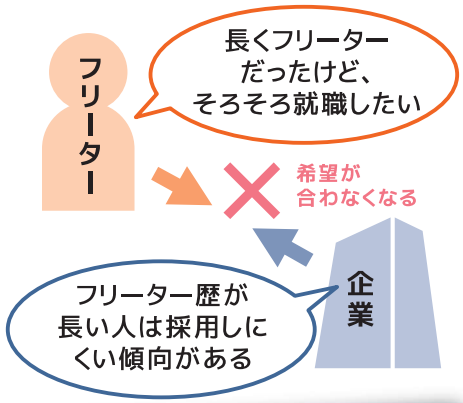

厚生労働省令和7年賃金構造基本統計調査

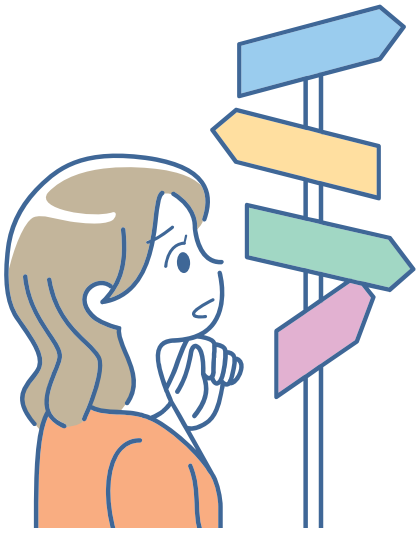
## 2 年齢が高くなると正社員になるのは難しくなる

フリーターとして働き続けていた人の多くが25歳頃を境に将来に不安を抱いて正社員としての就職を希望し始めるのだそうです。企業は長くフリーターだった人を採用する場合に、懸念を感じることも否めません。とくにフリーター経験しかなく年齢の高い人は「年齢に見合った仕事経験がない」と考えられてしまうため、就職が難しくなります。つまり、フリーター期間が長くなると「望んでも正社員への転職が難しい」というリスクも高くなるのです。

## 3 頑張っていても社会的に評価されにくい

例えば、ひとり暮らしをしたくてもアパートが借りられないかもしれない、クレジットカードが作れないかもしれない…。「フリーターは収入が安定しないから」という理由で不利になることが世の中にはたくさんあります。仮に休みも取らずにアルバイトを続けて多くの給料をもらっていたとしても、仕事（収入）の安定性などを考えると、残念ながらフリーターは社会的な信頼性を得にくいというリスクが存在するのです。



## まとめ 自分にとって何が大切かは自分自身で判断するしかない！

フリーターのデメリットやリスクを紹介してきましたが、「フリーターはダメ」と決めつけることは出来ません。条件をよく理解した上で、それが自分に合った働き方だと考えるのなら、その道に進んでもきっと悔いは残らないでしょう。しかし、もし安易な気持ちでフリーターになることを考えている人がいたら、後悔しないようにこの機会にもう一度よく考えてみてください。また、もしも正社員志望なのにやむを得ずフリーターとして働くことになった場合でも、決してあきらめず、まずはそこでできる仕事に全力で取り組んでみましょう。どんな仕事であっても、たとえ正社員でなくても、目標を持って頑張っていればきっと周囲の信頼を得られます。その努力の先には、正社員としての採用や、自分の望む働き方へと続く道が見えてくるはずです。

（参考）厚生労働省「令和6年度就職ガイダンス　キャリア形成支援期コース（大学生）テキスト」

# 多様な働き方

多様な働き方とは、「働く人がそれぞれの仕事と生活のバランスを大切にしながら、自分に合った働き方を選べること」を意味します。つまり、みんなが同じように働くのではなく、一人ひとりの生活や考え方に合わせて、柔軟に働けるスタイルのことです。

多様な働き方は、働き手が自分に合った働き方を選び、より充実した生活とキャリアを実現することから、とても注目されています。

| | |
|---|---|
| **テレワーク・リモートワーク** | 自宅やサテライトオフィスなど、オフィス以外の場所で働く制度です。通勤時間の削減、働く場所の自由度が高く、ワーク・ライフ・バランスの向上が図れます。 |
| **フレックスタイム制** | コアタイム（必ず勤務する時間帯）とフレキシブルタイム（始業・終業時間を自由に設定できる時間帯）を設ける働き方ができる制度です。勤務時間を自由に調整できるため、育児や介護と仕事の両立がしやすくなります。 |
| **短時間正社員制度** | フルタイム正社員と比べて、1週間の所定労働時間が短い正規型の社員として働くことができる制度です。育児や介護などの家庭の事情と両立しやすく、正社員としての安定した雇用を得られます。近年では、多様な働き方の選択肢の1つとして、その普及や定着が期待されています。 |
| **副業・兼業の推奨** | 本業の他に別の仕事を持つことを認める働き方です。収入の多様化、スキルアップや新しい経験が得られます。 |

※導入例については、P17で紹介してます。

## 多様な働き方を導入している企業の割合

### テレワークの導入

導入していないが今後導入予定がある 3.0%

導入している 50.1%

導入していないし具体的な導入予定もない46.9%

（参考）総務省「令和7年通信利用動向調査」https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/data/260529_1.pdf

### 変形労働時間制の採用

採用している 60.2%（うちフレックスタイム制度8.3%）

採用していない 39.8%

（参考）（参考）厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」
https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/25/dl/gaikyou.pdf
※「採用していない」39.8%には変形労働時間制の採用の有無が「不明」の企業を含む

### 副業容認

全面容認 28.3%

条件付き容認 36.0%

非容認 35.7%

（参考）株式会社パーソル総合研究所「第四回 副業の実態・意識に関する定量調査」
https://rc.persol-group.co.jp/wp-content/uploads/thinktank/data/sidejob4.pdf

### 短時間正社員制度導入

多様な正社員制度を導入している 26.6%

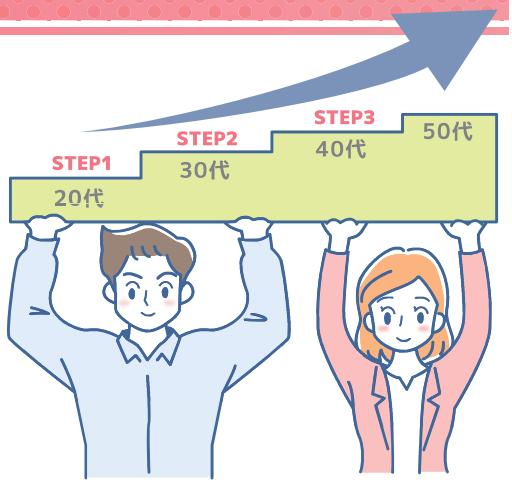
多様な正社員制度を導入していない 73.4%

〔内訳〕短時間正社員 19.5% ／ 勤務地限定正社員 16.2% ／ 職種・職務限定正社員 14.2%

（参考）厚生労働省「令和7年度雇用均等基本調査」https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-r07/06.pdf
※グラフは多様な正社員制度の規定の実施状況別事業所割合「制度が就業規則等で明文化されている」回答を引用

# 02. 個々のキャリアプランニング

## キャリアプランとは




キャリアプランとは、自分が将来どのような職業に就きたいか、どのような働き方をしたいかといった方向性・目標などのビジョンに対して、どのようなスキルを身につけ、どのような経験を積んでいくかを具体的に計画したものです。例えば、「若いうちから責任のある仕事をやりたい」や「IT分野で専門性を高めたい」といったビジョンがあり、それを達成するために、どの会社でどのような経験を積むべきか、どのスキルを習得すべきかを計画することがキャリアプランになります。
どのような仕事に就きたいかのビジョンがなくても、価値観や自分の能力が発揮できる環境を自覚しておくことはとても大切です。

これにより、自分の理想とするキャリアを築きやすくなります。

キャリアプランニングは、自分が望むキャリアを実現するための計画や手段を考え、実行していくプロセスです。目標達成に向けて必要なスキルや経験を積むための具体的な行動計画を立てることを指します。

### キャリアプランを考えるメリット

**自分の強みと弱みを知れる**

自分の強みや弱みを見つけることができます。自分に合った職種や業界を見つける手助けにもなります。

**キャリアの方向性が明確になる**

自分がどのようなキャリアを築きたいのか、どのような価値観を大切にしたいのかが明確になります。

**モチベーションが向上する**

将来の目標に近づくために、今の仕事をしていることが明確になることで、すべての業務に意味を感じ、モチベーションが上がります。

キャリアプランは、皆さんの未来を形作るための大切なツールです。焦らずに、少しずつ自分のキャリアについて考えてみましょう。

# 年代で変わる働き方

ここでは、年代ごとの働き方の例を紹介します。
働き方は年代やライフイベント等に応じて変化していきます。個人の状況や価値観によって様々な働き方がありますので、あくまで一例として参考にしてください。

## 20代のキャリア

### ①挑戦と学びの時期



20代は、社会人としての第一歩を踏み出す重要な時期です。この時期は、仕事を通じて多くのことを学び、自分の能力を試す絶好の機会でもあります。
初めての職場環境に適応する中で、職場の文化やルール、人間関係の構築など、初めての経験が多く戸惑いや緊張も伴いますが、これらの経験は社会人としての基礎を築くために非常に重要です。
この時期には、さまざまな業務を経験し、幅広いスキルを身につけることが求められます。また、若いうちは失敗を恐れず挑戦することが大切で、失敗から得た教訓を次に活かし成長することで、より望んだキャリアを築くことができます。

また、スキルを習得するだけでなく、実際の仕事を通じて、自分の価値観や興味をもとにした「やりたいこと」が今の仕事や将来のキャリアとどのように結びついていくか考えることも必要です。



# 20's

## ②適職探し

20代はキャリアの方向性を見直す時期でもあります。自分に合った職種や業界を見つけるために、転職や異動も含めた適職探しを考えることも珍しくなく、例えば営業職からマーケティング職にキャリアチェンジすることで、新たな分野で自分の能力を活かすチャンスを得る人もいます。適宜、自己分析を行い、自分の強みや弱み、興味を深く理解することで、どの職種や業界が自分に合っているのかを見極めることができます。また、目標設定を行い、それに向けて必要なスキルや経験を積むことが重要です。




## ③20代のキャリアにおける課題

20代のキャリアには多くの挑戦と機会がありますが、同時にいくつかの課題もあります。新しい環境に慣れるために多くの時間を仕事に費やすことが求められますが、仕事とプライベートのバランスを取ることも大切です。過労による健康問題やプライベートな時間の確保が難しくなることを避けるため、計画的な時間管理が必要です。

また、新しい責任やプレッシャーによってメンタルヘルスに影響が出ることもあります。ストレス・コントロールやリラックス方法を知ることが重要です。

さらに、20代はキャリアの方向性が定まっていないことが多く、柔軟な考え方と前向きな姿勢が求められます。

キャリアの初期段階での経験は将来の基盤を築くための重要な要素です。自分に合った職種や業界を見つけるために、積極的に挑戦し、経験を積んでいきましょう。

# 30's▸40's

## 30代～40代のキャリア

### ①スキルとリーダーシップ

専門知識を深め、リーダーシップを発揮する時期です。例えば、プロジェクトマネージャーとしてチームを率いたり、部門のリーダーとして組織運営に関わるようになります。

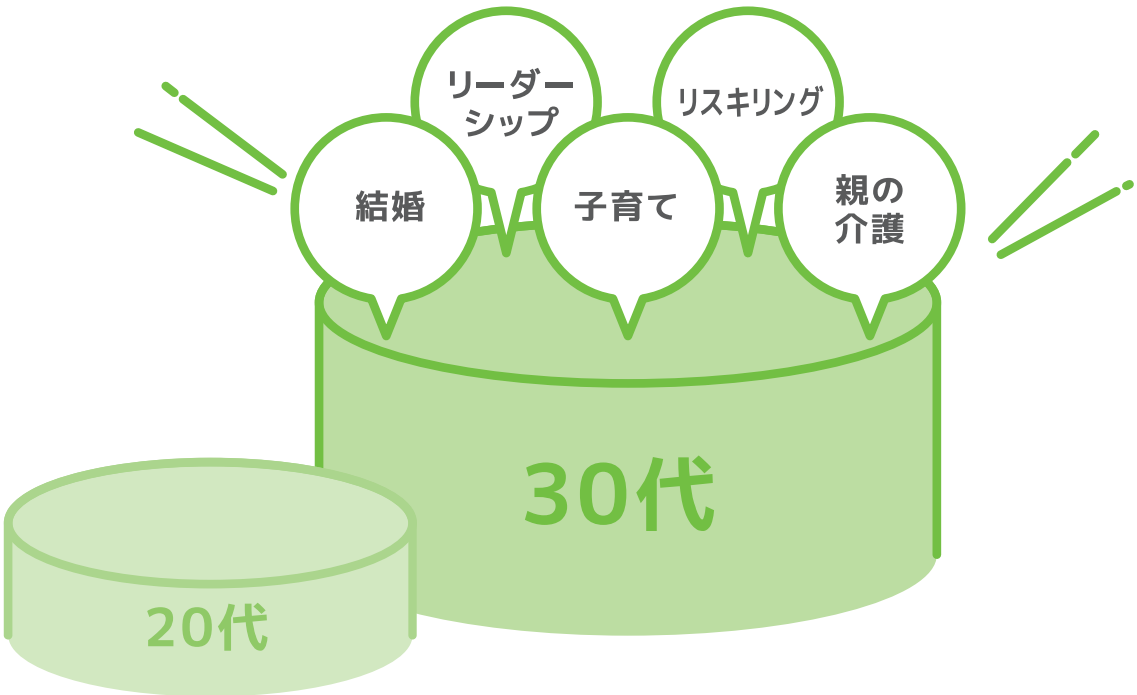
### ②ワーク・ライフ・バランス

育児、親の介護などが必要になることもあるため、フレックスタイム制度や短時間勤務制度、リモートワーク等を活用し、仕事との両立を図る工夫が求められます。

### ③リスキリング

技術の進化や市場の変化に対応するために、新しいスキルを習得する時期でもあります。新しい業界の知識を学ぶことで自身の市場価値を高め、キャリアの幅が広がり、より多様な職務に挑戦することが可能になります。





# 50代以降のキャリア

## ①経験を活かす

長年の経験を活かし、後輩の指導や組織運営に貢献します。例えば、コンサルタントや顧問として働き、若手の成長をサポートする役割を担います。

## ②定年後の働き方

今は人生100年時代とも言われ、年齢によらずに社会で活躍していくことが望まれています。以前と比べて定年が延びており、定年退職後も正社員や非常勤で働いたり、フリーランスとして自分のペースで仕事を続けることができます。

## ③介護

親の介護に加え、自身も健康面での配慮が必要になることがあるため、介護休業や介護休暇、短時間勤務など柔軟な働き方を選ぶことが重要です。





# 働きはじめた自分をイメージしよう

将来どのような自分になりたいかを具体的にイメージしましょう。
イメージすることは、キャリアプランを考える上で非常に重要です。自分に合ったキャリアプランを見つけるためには、まず自己分析を行いましょう。
以下の質問を参考に、自分自身を見つめ直してみてください。

**興味・関心**　何に興味がありますか?どんなことをしているときにワクワクしますか?

**強み・弱み**　自分の得意なことや苦手なことは何ですか?

**価　値　観**　どんな価値観や考えを大切にしていますか?

**成 功 体 験**　自分が達成したことや成功体験はどんなものがありますか?

# 未来の自分をイメージする

将来、どんな生活やキャリアプランを築きたいですか?
5年後、10年後の自分がどのような仕事をしているのかを
イメージしてみましょう。

グループディスカッション

**テーマ:「自分の将来像をイメージする」**

学生同士で話し合い、自分がどんなキャリアプランを築きたいか、将来どんな仕事をしたいかを共有します。ディスカッションを通じて、他の人の意見や考え方を参考にし、自分の将来像をより具体的に描きましょう。



## 情報収集をしよう

さまざまな情報を収集し、自分に合ったキャリアプランを見つける手がかりにしましょう。
以下の方法を活用してみてください。

| | |
|---|---|
| インターネット | 職業情報を調べる。<br>「**job tag(職業情報提供サイト)**」では、500以上の職業について、仕事の内容、必要なスキル、就業経路など、その職業に関するさまざまな情報を提供しています。興味や価値観などから向いている職業を検索することもできます。 |
| キャリアセンター | 大学のキャリアセンターを活用し、相談する。 |
| OB・OG訪問 | 先輩に話を聞いて、実際の仕事や業界についての理解を深める。 |
| インターンシップ | 実際に働いてみて、仕事の現場を体験する。 |

# 03. 誰もが活躍できる企業

自分がイメージしたキャリアを実現させるには、各個人の希望や事情に応じて働くことができる企業を探すことも重要です。そのような企業はどのような企業でしょうか。ここで注目すべきなのが、ワーク・ライフ・バランスを重視し、仕事と生活の両立を支援する企業の存在です。

これらの企業は、多様な人材がそれぞれの能力を発揮しやすい環境を提供しており、DE&I*（多様性・公平性・包摂性）を重視し、性別や年齢、国籍、障害の有無に関わらず、全ての社員が働きやすい職場を作っています。

個人の事情に応じた柔軟な働き方や、両立支援の体制が整っている企業が、誰もが活躍できる企業です。

＊DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）とは、多様な人々を尊重し、平等なチャンスを提供し、誰もが自分らしく活躍できる環境を作る考え方です。

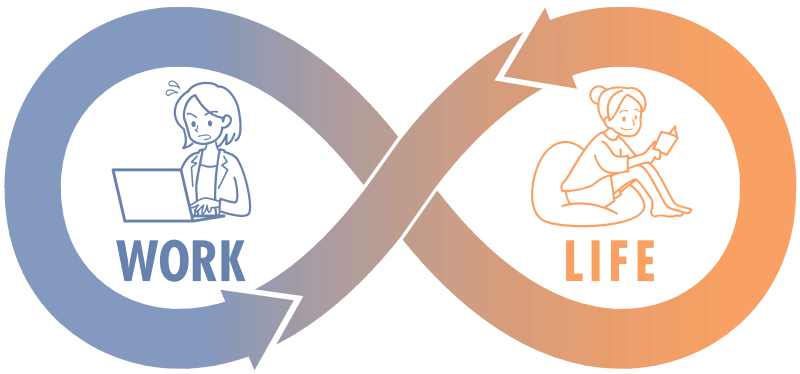
プライベート（趣味、勉強など）×仕事の両立

家事×仕事の両立

育児×仕事の両立



## ワーク・ライフ・バランスって？




ワーク・ライフ・バランスとは、仕事での責任をきちんと果たそうとすると、仕事以外の生活でやりたいことや、やらなければならないことに取り組めなくなるのではなく、両者を実現できる状態のことです。つまり、仕事で求められる成果を出しつつ、自分のやりたいことや家族との時間などにもきちんと取り組めるような状態が理想です。これは、働く人が長く健康的に活躍するために、とても大切な考え方です。

# 仕事と生活の両立

まず、仕事の内容、働く時間、家庭や個人の生活との関係など、
さまざまな視点から仕事との両立について
考えてみましょう。

プライベートとのバランスを取るために、優先順位をつけることも大切です。大事な仕事の締め切りが近い場合や、趣味・勉強に没頭したい時期があれば、それぞれに必要な時間を考え調整することで、どちらも無理なく行うことができます。また、仕事が忙しくても、短時間でもプライベートを楽しむ時間を作ることで、リフレッシュし、ストレスを解消することができます。

一緒に暮らす家族の人数や、生活スタイル、価値観等によりその負担は異なりますが、生活を維持し営むうえですべての人に関わってくる重要な課題です。
とくに、共働き家庭や共同生活では、家事の負担をパートナーと分担することができるかは、パートナーシップを継続するうえで重要な要素です。家族皆が家事に積極的に関わり分担することで、生活全体の質が向上したり、家庭内の負担やストレスの偏りを軽減させたりすることができます。例えば、朝食の準備や洗濯や掃除といった日常的な家事を分担することで、特定の人に負担が集中することを防ぎます。

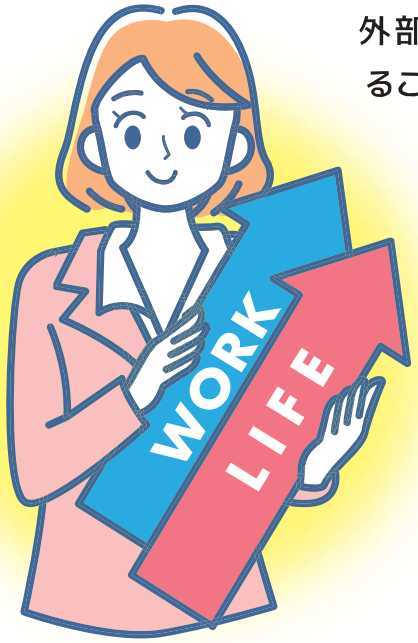
育児と両立させるにあたっては、育児のための時間的制約やメンタルヘルス対策などの課題があります。会社の制度を利用し、パートナーと協力し合い、男性も積極的に子育てに参加することで、家庭内のバランスをとりましょう。
例えば、時間帯や曜日で送迎を分担するなど、日常の育児を分担することで、パートナーの負担を軽減し、共に育児を楽しむことができます。

# 仕事と生活のバランスを取るために

次に、仕事と生活のバランスを取るための方法について、考えてみましょう。
ワーク・ライフ・バランスを重視する企業では、仕事とプライベートの調和が大切にされています。

## 柔軟な働き方の活用

企業が導入している、リモートワークやフレックスタイム制度などの柔軟な働き方を利用し、仕事と生活の両立を図りましょう。これにより、通勤時間の削減や、子育てや介護などの家庭の事情に合わせた勤務が可能になります。
育児中は育児休業や時短勤務等を利用することで、男女問わず仕事と生活のバランスが取りやすくなります。企業によっては、独自に育児目的の休暇などが整備されていることもあります。




## サポート体制の活用

外部のサポート体制を活用することも一つの手です。
例えば、家事代行サービスやベビーシッターを利用することで、家事や育児の負担を軽減することができます。

家事代行サービス

ベビーシッター

## 家事や育児は女性だけの役割だと思っていませんか？

現代社会において、家事や育児は女性だけの役割ではありません。
男性にとっても、これらの問題は他人事ではありません。互いにキャリアを尊重し合うために、男性も積極的に家事や育児の役割を分担し、パートナーのキャリアを支える必要があります。パートナーとキャリアについて考えていくことはとても大切なことです。そのためには、パートナーとの良好なコミュニケーションが不可欠です。



**お互いの仕事のスケジュール・状況やキャリア目標について理解し、サポートし合うことが互いのキャリアを促進していくことになります。**

# 仕事と生活の両立に向けた企業の取り組み例

## フレックスタイム制度の導入

### A社の取り組み

A社では、社員が自分のライフステージに合わせて柔軟に働けるよう、「フレックスタイム制度」を導入しています。この制度は、始業時間と終業時間を自分で設定できる仕組みです。例えば、A社における定時の9時から18時の勤務時間に縛られることなく、朝7時に始業して16時に終業したり、逆に10時に始業して19時に終業することが可能です。これにより、社員は子どもの送り迎えや通院や介護など、家庭の事情に合わせた働き方ができます。

## リモートワーク制度の導入

### B社の取り組み

B社では、社員が自宅やカフェなど、どこでも働ける環境を整えるために「リモートワーク制度」を導入しています。この制度により、社員はオフィスに出勤する必要がなく、自分が最も働きやすい場所で業務を行うことができます。例えば、子育て中の社員が自宅で仕事の合間に、子どもの面倒を見たり、介護が必要な家族をサポートしたりすることができます。また、通勤時間を削減できるため、その時間を家族と過ごしたり、自分の趣味や勉強に充てることも可能です。

## 育児支援制度の導入

### C社の取り組み

C社では、仕事と育児の両立を支援するために、様々な育児支援制度を整備しています。これにより、子育て中の社員が安心して働き続けられる環境を提供しています。

#### 育児休業の取得促進

C社は、社員が育児休業を取得しやすい環境を整えています。人事や上司から育児休業の取得を勧める働きかけが積極的に行なわれているほか、育児休業からのスムーズな復帰をサポートするためのプログラムも用意しています。

#### 職場復帰後の時短勤務制度

職場に復帰した後も、仕事と育児を両立しやすいように、5時間から7時間の間で勤務時間を選択できる時短勤務制度を導入しています。この制度の利用により、通常の勤務時間よりも短い時間で働くことができ、例えば、保育園の送迎や家庭での育児を行いつつ、キャリアを継続することが可能です。

## 短時間正社員制度の導入

### D社の取り組み

短時間正社員制度を導入し、フレックスタイム制度と組み合わせることで、さらに柔軟に働けるようにしています。この制度を利用すると、午前中に家事や介護をして午後から出勤することも可能です。

**まとめ**

**キャリアは一つの道だけでなく、さまざまな選択肢があります。また、ライフステージに応じて柔軟な働き方を取り入れることで、仕事と私生活をバランスよく両立することができます。自分の将来像を明確にし、多様なキャリアパスを考慮しながら、自分に合った働き方を見つけましょう。**

※各制度については、P6で紹介しています。

# 誰もが活躍できる企業の特徴

誰もが活躍できる企業は、以下のような特徴を備えています。

## 〈誰もが活躍できる企業の特徴例〉

### DE&I
(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン*)

多様なバックグラウンドを持つ人々が活躍できる環境を整えている企業は、働きやすい職場です。

### 柔軟な働き方

育児目的の休暇や介護の両立支援制度が充実している企業では、家族のケア等をしながらも働きやすいです。

### 治療と仕事の両立支援

病気やケガを抱える従業員が安心して働けるよう、職場復帰プログラムや様々な健康管理支援が充実しています。



こうした企業を探す際、その企業の女性活躍推進に関して公表された情報を活用することも有効です。**女性活躍を推進している企業は、仕事と生活の両立をサポートし、男女ともに働きやすい環境が整備されています。**

女性活躍を推進している企業は、多様な働き方に対応するため柔軟な勤務制度を導入しています。さらに、自社の女性の活躍に関する状況や課題に応じて、女性が管理職に昇進しやすい風土が作られています。配置や昇進の機会においても男女間での公平性が確保され、女性の能力がしっかり評価されています。
総合的に、女性活躍推進企業は男女問わず全ての社員が自身の才能を最大限に発揮し、個々のライフスタイルに合わせてキャリアを進めることができる場を提供しています。このような企業は、将来的な企業選択の候補となるだけでなく、社会的責任を果たすリーダーシップを持った企業として、とても魅力的な職場です。

他にも、女性活躍を推進している企業は、以下の特徴があります。

### 女性管理職の割合が高い

女性のリーダーシップの発揮を積極的に推進している企業は、女性のキャリアパスを支援しています。

### キャリア形成支援

女性向けの研修やメンター制度など、キャリア形成を支援するプログラムが整っています。

# 女性活躍推進企業の探し方

女性活躍を推進している企業は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」にて探すことができます。

**女性の活躍推進企業データベース**




「女性の活躍推進企業データベース」は、企業が女性の活躍推進に関する取り組みを公表するための厚生労働省が運営するデータベースです。女性が職場で活躍するためには、働く環境や企業の取り組みが非常に重要です。「女性の活躍推進企業データベース」は、女性管理職の割合や平均勤続年数など、企業研究に役立つデータを閲覧でき、男女ともに安心して働ける企業を見つけるのに有効なツールです。

この会社にはどんな制度があるのかな？

女性はどれくらい働いているんだろう？

## データベースを活用する 3つのメリット

### 1 自分に合った企業を見つけやすい！

育児休業の取得率や女性管理職の割合、社内制度など、働き方の希望やライフステージに合わせた条件で企業を検索できます。

### 2 働きやすさがわかる！

各企業の女性活躍推進のための具体的な取り組みや施策が詳細に記載されています。働きやすい環境づくりに力を入れている企業を見つけやすくなっています。

### 3 国の認定企業がわかる！

女性の活躍を推進している企業や子育てサポート企業に対して厚生労働省が与える認定制度である「えるぼし認定」「くるみん認定」等を受けた企業を検索することができます。

自分に合った働きやすい職場を見つけて、充実したキャリアを築いていってください。
皆さんの活躍を心から応援しています。

# 女性の活躍推進企業データベーストップページ

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/




**1**

**「企業情報の検索」**ボタン 又は **「企業情報を見る」**ボタンを押します。

**2**

**「詳細検索」**画面で、気になる企業名を入力するか、又は業種や企業認定、社内制度を選択します。

**3**

**「この条件で検索する」**ボタンを押します。



企業ごとの女性活躍推進に関する具体的な数値データが掲載されています。
たとえば、女性管理職の割合や育児休業の取得率など、
客観的なデータを通じて企業を比較することができます。




## 気になる企業を比較してみる！

**データを見るときのポイント！▼**

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/navi/navi1.html

**4**

検索結果（一覧画面）で、並び替えて比較をしたい企業にチェックを入れます。

**5**

**「選択した企業を比較して表示」**を押します。




女性の活躍推進企業データベース　検索

# （参考資料・リンク集）

職業情報提供サイト（job tag）（厚生労働省ウェブサイト）
※職業の内容、就労する方法、求められる知識・スキルなどの職業情報を掲載
https://shigoto.mhlw.go.jp

女性の活躍推進企業データベース（厚生労働省ウェブサイト）
※企業における女性の活躍状況に関する情報等を掲載
https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb

両立支援のひろば（厚生労働省ウェブサイト
※仕事と家庭の両立に取り組む企業や働く人をサポートする情報を掲載
https://ryouritsu.mhlw.go.jp

**指導者向け資料はこちら**

『大学生のための「キャリア教育プログラム集」』（指導者用）
（厚生労働省ウェブサイト）
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/career_formation/career_consulting/career_kyouiku_programs/

未来の自分を描く　（令和6年10月作成・令和8年10月一部データ改訂）

■制作・著作 厚生労働省 雇用環境・均等局 雇用機会均等課
■発行者　ランゲート株式会社（令和6年度受託者）
株式会社三菱総合研究所（令和8年度受託者）