

ジョシゴト
応援ノート

 女子×仕事 

ジョシゴト
応援ノート

気づいて、知って、調べて、考える

目次

第1章 働くことについて考えてみよう! 2

第2章 働く女性を巡る状況 8

第3章 働く女性のキャリアプラン 11

コラム 生涯年取って、どれくらい? 11

第4章 働く前に知っておきたい基礎知識 17

第5章 働く先輩女性のロールモデル 22

コラム ダイバーシティとは? 37

最終章 今後のキャリアプランを考えてみよう! 38



キャリア
コンサルタント

就職を考える女子大学生のアドバイザー。適性・能力・経験などに応じた、キャリア形成のための総合的なサポートをしています。



女子大学生

ちょうど働くことへの関心が高まってきた女子大学生。明確な人生設計はまだありませんが、そろそろ考えなければと思っています。

このガイドブックで紹介する意識調査について

次の調査の結果をもとに紹介しています。
 調査名称 / 愛知県 女性の活躍キャリア形成推進事業における女子大学生対象「働くこと」に関する意識調査
 調査実施期間 / 2020年6月～7月
 調査対象 / 愛知学泉大学、愛知県立大学、愛知文教女子短期大学、桜花学園大学、岡崎女子大学、岡崎女子短期大学、至学館大学、至学館大学短期大学部、椋山女学園大学、星城大学、南山大学の女子学生(50音順)
 有効回答数 / 1,066

第1章

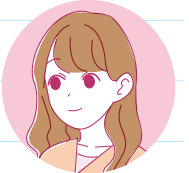
女子大学生の就業への意識

働くことについて考えてみよう!

働くことについて、どのように考えていますか。日々、社会情勢は進展しています。働く女性を取り巻く環境や、社会的な背景を知り、社会で働くことについて、しっかり考えてみましょう。



将来のことについて、ちゃんと考えているかな?

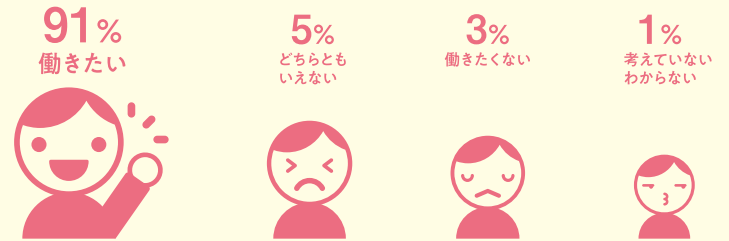


卒業したら、就職して働こうって考えています。

就職するつもりなのね。じゃあ、あなたと同じ女子大学生が、どれくらい働きたいと思っているか、知っているかな?

●女子大学生に聞いた 大学卒業後の就職の意識について

大学を卒業後に働きたいと思いますか。



愛知県 女性の活躍キャリア形成推進事業における 女子大学生対象「働くこと」に関する意識調査

なるほど、みんな働きたいと思っているんですね!!



そうね。多くの女子大学生が、大学を卒業後、働きたいと思っているよね。



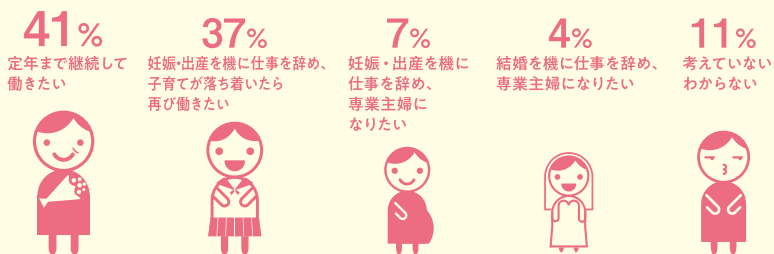
次に、働きたいと思っている女子大学生が、具体的にいつまで働きたいと考えていると思うかな?

考えたことなかったです。
せっかく就職したなら、働き続けたい気もするけど…。



●女子大学生に聞いた 職業継続の考え方について

定年まで働きたいと思いますか。



愛知県 女性の活躍キャリア形成推進事業における 女子大学生対象「働くこと」に関する意識調査



定年まで継続して働きたいと考えている女子大学生は、約4割を占めており、一番多いわ。
妊娠・出産を機に仕事を辞め、子育てが落ち着いたら再び働きたいと考えている女子大学生が、次に多いわね。
働き続ける意識が高くなってきていることがわかるわね。

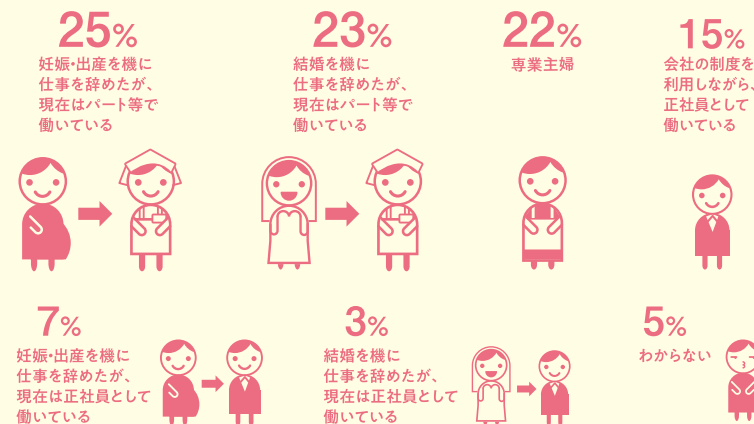
子育てしながら、働く女性が多いんですね!!
でも、私のお母さんは、私が小さい頃、働いていなかったです。お母さん世代とは変わってきているのかな?



そうね。みんなにとって、お母さんは身近なロールモデルになっているわね!!
女子大学生に限らず、お母さんの働き方を参考にすることが多い傾向にあるわ。
実際に、同世代のお母さんの働き方はどうだったのか、見てみましょう。

●女子大学生に聞いた 母親の働き方について

あなたの母親の働き方は、どのようですか。



愛知県 女性の活躍キャリア形成推進事業における 女子大学生対象「働くこと」に関する意識調査



結婚を機に仕事を辞め、今はパートで働くお母さんや、妊娠・出産を機に仕事を辞め、今はパートで働くお母さんが多く、全体の半分を占めているんですね!!



一旦、仕事を辞めてしまうと、正社員として再就職することが難しく、パート等で働いていると考えられるわ。結婚、妊娠・出産などのライフイベントを経ても、正社員として働き続けることが大事かもしれないわね。



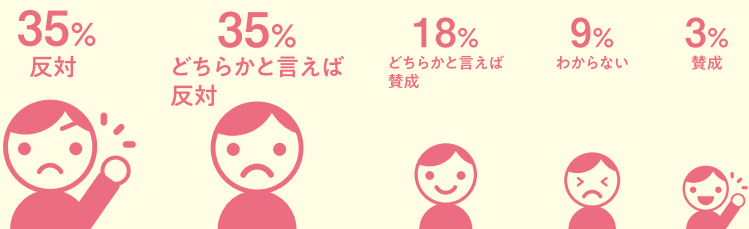
一方で、専業主婦のお母さんも22%を占めているんですね!!



昔は、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」といった固定的性別役割分担意識が広く受け入れられていたのよ。
じゃあ、今の女子大学生はどう思っているか、見てみましょう。

●女子大学生に聞いた 固定的性別役割分担意識について

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方について、どう思いますか。



愛知県 女性の活躍キャリア形成推進事業における 女子大学生対象「働くこと」に関する意識調査

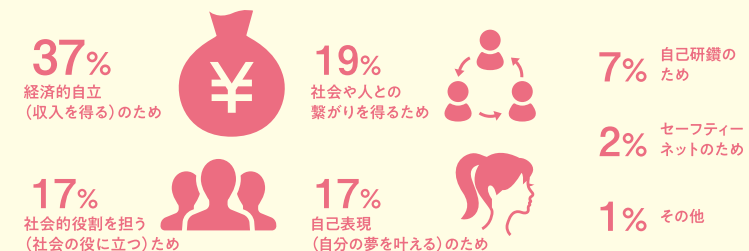
反対の人が約7割を占めているわ!!
お母さん世代とは、意識が変わってきているんですね。

ところで、働きたいと思っている女子大学生は、
どういう目的で働きたいと考えていると思うかな?

働く目的…。将来の夢を叶えたいとかかな?

●女子大学生に聞いた 就業の目的について

あなたの働くことの目的は、何ですか。



愛知県 女性の活躍キャリア形成推進事業における 女子大学生対象「働くこと」に関する意識調査

経済的自立が最も多いわね。
次に、社会や人との繋がりを得るためが多く、社会的役割を担うためや、
夢を叶えたいと考えている女子大学生も多いわね。
在学中に、やりたいことを見つけ、社会との繋がりを感じ、それを社会人
になっても大事にしたいと考える女子大学生が多いかもしれないわね。



ちなみに、将来は管理職に就きたいと思うかな?



管理職って、課長や部長などの偉いポジションのことですよね?
私は、正直、あまり意識したことがないです。

●女子大学生に聞いた 昇進への意識について

あなたは、将来、管理職に就きたいですか。



愛知県 女性の活躍キャリア形成推進事業における 女子大学生対象「働くこと」に関する意識調査

半数以上の女子大学生が、あなたと同じで、
考えたことがないようね。

そういえば、最近ニュースで女性の管理職を増や
そうしているって見たことがあります。
私でも管理職になることができるのかな?

そのためには、まず、正社員として働き続けること、そして、キャリアを
重ね、スキルアップをしていくことが大切ね。
じゃあ、女性が結婚や妊娠・出産などのライフイベントを経ても、働き
続けるためにはどんなことが必要だと思うかな?

仕事と家庭を両立するためには、職場の人達
の理解や協力、それに、家族の協力も必要
だと思います。

第2章

働く女性を巡る状況

●女子大学生に聞いた 就業継続に必要なと思うことについて

女性がライフイベント(結婚・妊娠・出産・育児・職場復帰・介護等)を経て、正社員で働き続けるために必要なことは何だと思いますか。

1位 子どもを預けられる環境の整備

2位 男性の家事参加への理解・意識改革

3位 女性が働き続けることへの周囲の理解・意識改革

その他には

- 育児・介護との両立支援制度の充実
- 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入
- 介護支援サービスの充実
- 家事・育児支援サービスの充実
- 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な取扱いの禁止
- 働き続けることへの女性自身の意識改革
- 男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革

愛知県 女性の活躍キャリア形成推進事業における 女子大学生対象「働くこと」に関する意識調査



保育園などに預けられること、男性の家事への協力や、女性が働き続けることへの理解が、多くを占めているよね。仕事と家庭を両立するための制度や、家事や育児を支援するサービスの充実も必要だと考えているみたいね。



環境整備に、意識改革、制度やサービスの充実、女性が働き続けるためには、様々なサポートが必要なんですね!!



そうね。子育てをする女性に限ったことではなく、男性も含め働く人すべてに関わることなのよ。



就職活動の時点で、正社員として働き続けたいと考えている女性は、どうやって企業を選んだら良いですか?



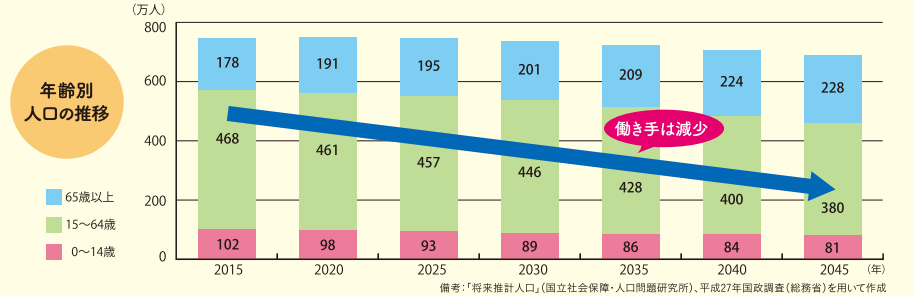
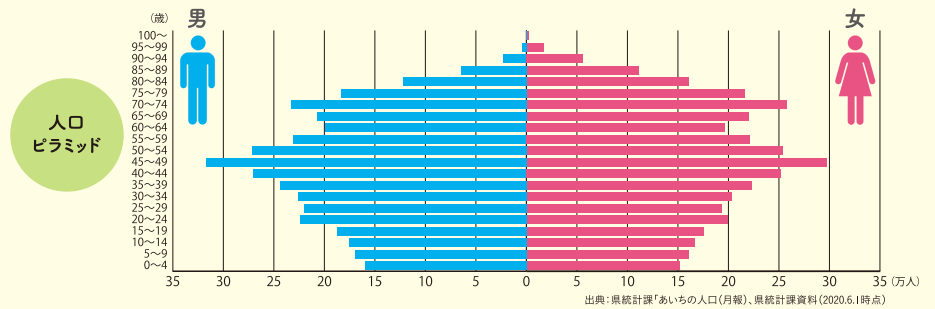
愛知県や国では、女性が働きやすい企業を認証したり、そのような企業を増やすため、様々な取組を行っているのよ、後ほど、紹介するわね。まずは、働く女性を巡る状況について知るところから始めてみましょう。



日本は、少子高齢化が進み、労働力人口が減ってきているのよ。

少子高齢化の影響もあり、「働き手」が減少しています

日本では、価値観の多様化などによる未婚率の上昇、女性の社会進出による平均初婚年齢の上昇(晩婚化)、結婚から出産までの年数の増加(晩産化)が進行しています。また、子どもを望んでいても授からないケースも増えている一方で、医療技術の進歩により寿命は延びており、ますます少子高齢化が進行しています。愛知県の年齢別人口の推移を見ても、15歳~64歳の就労世代の減少が目立っています。これらのデータが示すように、少子高齢化の進行に伴い、今後ますます働き手が減少することが見込まれています。



働き手が減ると...

- ・企業の労働力の低下
- ・企業の収益の減少
- ・経済規模の縮小

- ・税収の減
- ・働き手世代の負担の増加
- ・社会保障制度の継続困難

社会の停滞

だから、女性も重要な働き手として期待されているんですね。





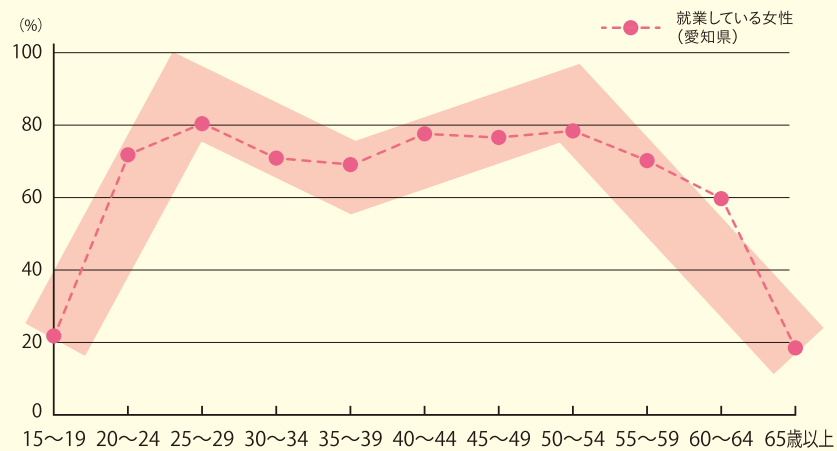
ところで、「M字カーブ」って知ってるかな？



知らないです。「M字カーブ」って何ですか？

女性の労働力率をグラフにすると「M字」になります

「就業している女性」の割合を年齢別に見ると、M字の曲線を描くことから、「M字カーブ」と呼ばれています。「M字カーブ」は、女性が出産・育児期にいったん仕事を辞め、育児が一段落した後に再就職する人が多いという現象を表しています。



どうしてM字になるかというと、「子どもが小さいうちは育児に専念したい」と思って仕事を辞めた人の多くが、経済的な理由や社会との繋がりを求めて、育児が一段落したところで仕事に復帰していると考えられるよ。
また、再就職するとすると、正規雇用ではなく、非正規雇用が多いの…。雇用情勢が厳しくなると、どうしても非正規雇用は不利益になるよ。
だから、出産・育児期になっても、会社の制度を上手く利用して、働き続けることがとても大事なの！



働き続けるって大変そうだけど、私にもできるのかな？



ちなみに、「働き方改革」って言葉を聞いたことあるかな？



聞いたことあります！でも、内容はよく知らないです。

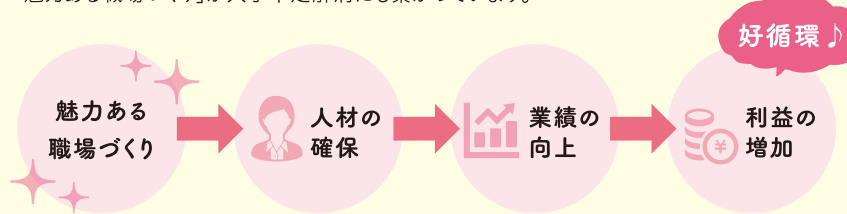
「働き方改革」とは？

「働き方改革」は、働く人々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。

日本が直面している「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く人々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性の向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。

働く人の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。

また、日本の雇用の7割を担う中小企業・小規模事業者においては、職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消にも繋がっています。



なるほど！会社が職場環境を整備し、社員がより働きやすくなって、より会社のために働くようになれば、会社も経済も潤っていきってことですね。働き方改革は、良いことばかりですね♪



そうね。「働き方改革関連法」による改正後の労働基準法が、2019年4月から順次施行されているわ。詳しい内容は、厚生労働省のWebページを確認してみてね！

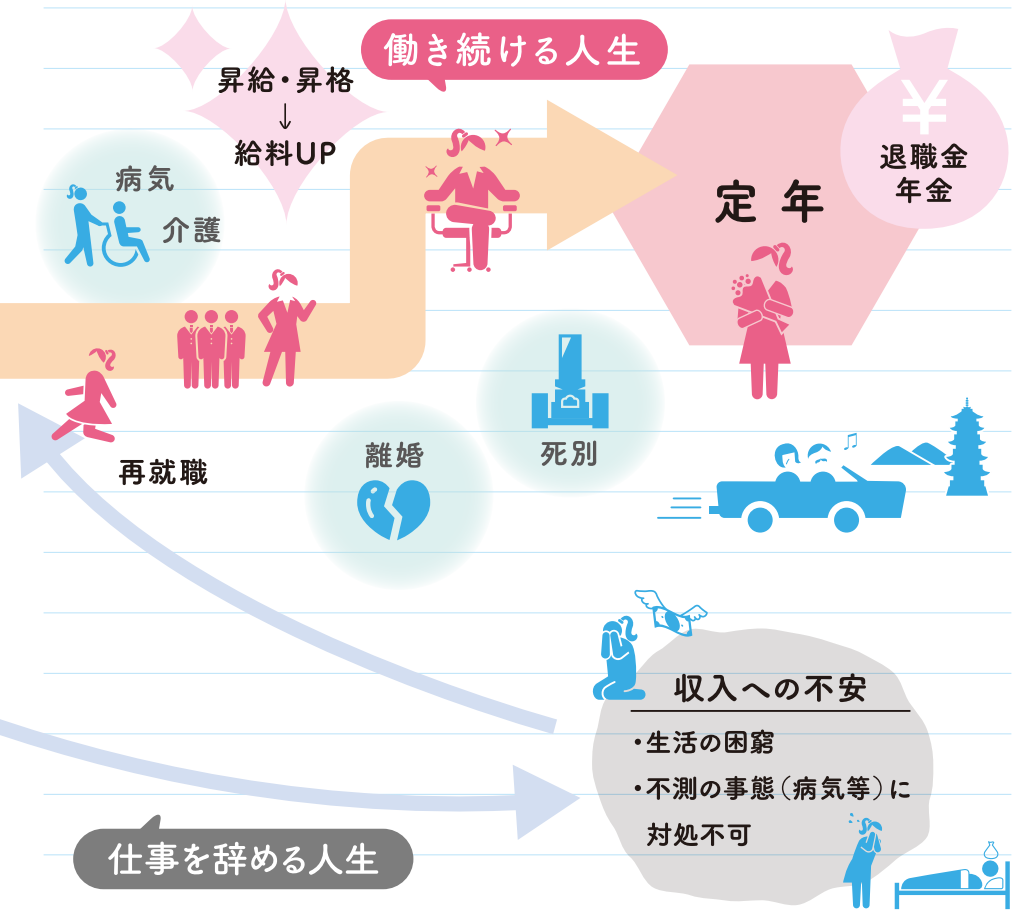
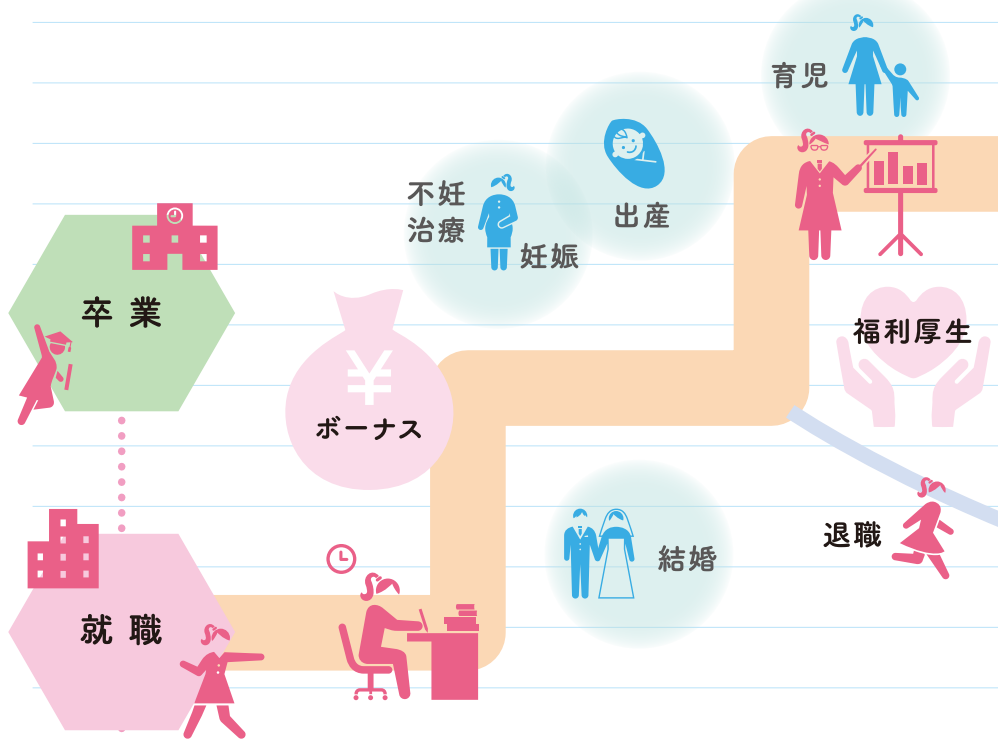
check!



厚生労働省Webページ：「働き方改革」の実現に向けて

働く女性のキャリアプラン

ここでは働き続ける中で訪れるライフイベントとキャリアプランについて紹介します。
様々なライフイベントに備えて、あなたのキャリアをイメージしましょう。



Column

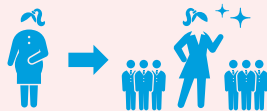
生涯年収って、どれくらい？

正規雇用で働き続けた場合の生涯年収(一生のうちに得る収入の総額)は、どれくらいか知っていますか？
また、出産・育児を機に退職をし、パートで再就職した場合との生涯年収の差がどれくらいか知っていますか？
では、生涯年収がどれくらいあって、働き方によってどれくらい差が生じるのか、実際に数字で見てみましょう。

ケース1 大学卒業後、同一企業で正社員として働き続けた場合

ケース2 大学卒業後、同一企業で正社員として働き、産休・育休を2回利用しフルタイムで復帰し、働き続けた場合

ケース3 大学卒業後、正社員として働き、出産を機に退職し、のちにパートで再就職した場合



| 働き方 | 生涯賃金(A) | 退職金(B) | 生涯所得(A+B) | ケース1との差 |
|------|-----------|---------|-----------|------------|
| ケース1 | 2億3,660万円 | 2,156万円 | 2億5,816万円 | — |
| ケース2 | 2億1,152万円 | 1,856万円 | 2億3,008万円 | △2,808万円 |
| ケース3 | 5,809万円 | 338万円 | 6,147万円 | △1億9,669万円 |

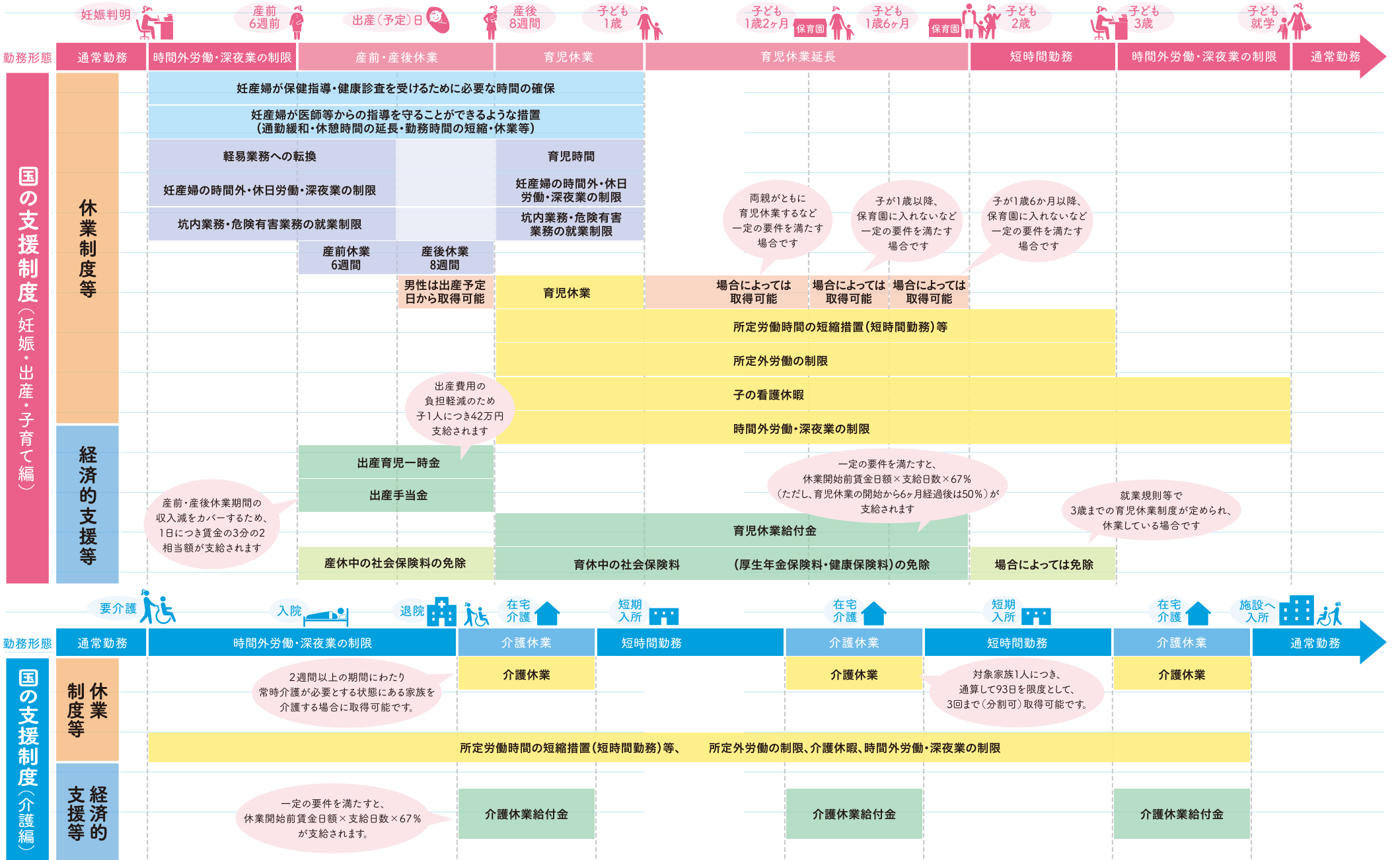
資料:厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」及び「平成25年就業条件総合調査」から作成

このように正規雇用で働き続けた場合と、出産・育児を機に退職し、のちにパートで再就職した場合には、約2億円の差が生じます。一方で、正規雇用で働き続け、産休・育休を2回利用した場合との差は、約2千8百万円であり、約1割しか減りません。正規雇用で働き続けることで、経済的にも、雇用の安定という面でも、精神的な余裕が生まれ、より豊かな生活が送れる可能性が高まります。そのため、育児や介護に関する各種制度の整った企業を選び、正規雇用で就職し、制度を上手く利用して働き続けましょう。



ワーク・スタイル・シミュレーション

国の支援制度を活用した仕事との両立スタイルをみてみましょう。



「女性の活躍」がこれからの日本を支えていくのね！
そして、社会全体で、働く人が働きやすい仕組みを整えていることがよくわかったわ。
私も、会社の制度を上手く利用して、働き続ける意欲が湧いてきたわ!!!



そもそも、なんで正規雇用で働くことが大事なんですか？



いい質問だわ！ 正規雇用で働き続けるメリットを紹介するわね。

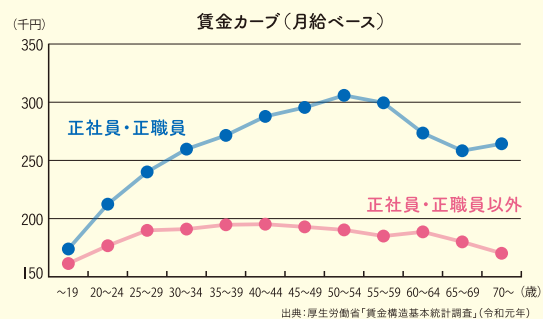


働き続ける人生のメリット

1 収入面・待遇の充実

正規雇用は、非正規雇用と比べて、雇用が安定し、収入面や待遇で恵まれています。時給ベースでの平均賃金の比較でもその差は明らかです。

※ただし、正規と非正規の不合理な待遇格差は禁止されています。



2 社会保障、福利厚生など、各種制度が充実

正規雇用は、非正規雇用と比べて、社会保障や福利厚生などの各種制度(雇用保険・健康保険・厚生年金・退職金制度・賞与(ボーナス)支給制度など)が充実しています。

各種制度の適用状況

| (%) | 雇用保険 | 健康保険 | 厚生年金 | 退職金制度 | 賞与支給制度 |
|-------|------|------|------|-------|--------|
| 正社員 | 92.5 | 99.3 | 99.1 | 80.6 | 86.1 |
| 正社員以外 | 67.7 | 54.7 | 52.0 | 9.6 | 31.0 |

出典：厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」平成26年 個人調査 第14表

3 スキルの継続と向上、教育訓練の機会の充実

正規雇用は、非正規雇用と比べて、自分のキャリアを継続して専門的なスキルを身に付けられる環境や、社内研修など教育訓練を受けられる機会にも恵まれています。

こんなに違いがあるんですね！ 私も正規雇用で働き続けたいわ！



そして、さまざまなライフイベントを経ても働き続けるためには、「ワーク・ライフ・バランス」も重要になってくるわ。

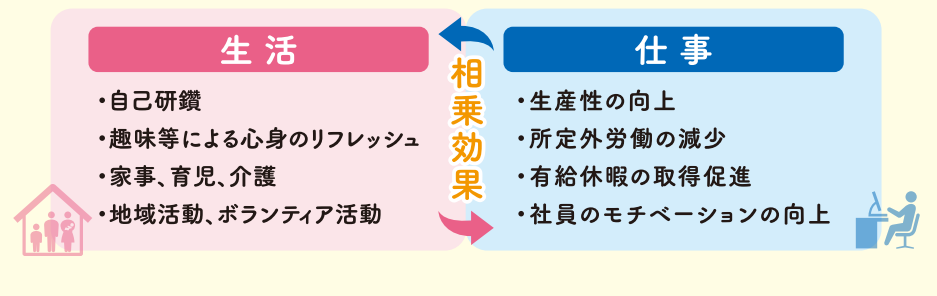
ワーク・ライフ・バランス？



「ワーク・ライフ・バランス」とは？

人々の働き方に関する意識や環境が社会経済構造の変化に適応しきれず、仕事と生活が両立しにくい現実に直面しつつある中、誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、個人の時間を持てる健康で豊かな生活が送れることが大切です。

「ワーク・ライフ・バランス」とは、「仕事と生活の調和」を意味し、「生活の充実により仕事はかどりと、上手く進む」、「仕事が上手くいき、私生活も充実する」というように、仕事と生活の充実により、それぞれに相乗効果をもたらすことを言います。



そして、女性が活躍するためには、男性の家事・育児への参画が必要になるわね。夫婦で協力して、家事・育児を分担することで家族の絆が深まるのはもちろんのこと、女性の負担が軽くなることで、子どもを生み育てようというマインドが広がっていくことも期待されているのよ！
また、男性の育児休業の取得も進んでいるわね。

私も将来、旦那さんと家事・育児を分担したいな！
さらに、育児休業も取ってもらえれば、安心して育児できる気がします！



働く前に知っておきたい基礎知識

知っておこう！愛知県や国の取組



愛知県や国では、女性が働きやすい環境づくりに取り組んでいる企業を認証・登録等しています。ここでは6つの制度を紹介しますので、内容を確認してみましょう。就職活動に役立ててくださいね！

愛知県の取組について

女性の活躍促進宣言の募集

企業トップが、女性の活躍に向けたメッセージや今後の取組内容を表明する宣言を愛知県内の企業等から募集しています。



あいち女性輝きカンパニー認証制度

女性の活躍に向け、トップの意識表明や採用拡大、職域拡大、育成、管理職登用のほか、ワーク・ライフ・バランスの推進や働きながら育児・介護ができる環境づくりなどの取組を行っている企業等を愛知県が認証しています。



愛知県ファミリーフレンドリー企業登録制度



従業員が、仕事と育児・介護・地域活動などを両立できるように積極的に取り組む企業等を愛知県が登録しています。



国の取組について

女性活躍推進法に基づく えるばし認定・プラチナえるばし認定

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業等を厚生労働省が認定（えるばし認定）しています。評価項目を満たす項目数に応じて認定は3段階あります。さらに、えるばし認定を受けた事業主のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした企業等を厚生労働省が認定（プラチナえるばし認定）しています。



次世代育成支援対策推進法に基づく くろみん・プラチナくろみん認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、一定の基準を満たした企業等を、「子育てサポート企業」として厚生労働省が認定しています。



若年雇用促進法に基づく ユースエール認定制度

若年雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的に、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働省が認定しています。



あいち女性の活躍促進プロジェクト

「女性が元気に働き続けられる愛知」の実現に向け、働く場における女性の「定着」と「活躍」の拡大を図るため、県庁内に副知事をリーダーとして、関係事業監及び課室長をメンバーとする部局横断的なプロジェクトチームを設置（2013年9月～）し、全庁を挙げて女性の活躍促進プロジェクト事業を実施しています。



定着 ～女性が働き続けられるために～

- 課題1 女性の活躍に向けた気運の醸成
- 課題2 保育サービスの一層の充実
- 課題3 ワーク・ライフ・バランスの推進
- 課題4 女性の再就職及び起業の支援

活躍 ～女性の活躍の場を拡大するために～

- 課題1 女性の人材育成強化及び職域の拡大
- 課題2 女性のキャリア形成のための環境整備
- 課題3 進路選択の支援

女性が元気に働き続けられる愛知

主な取組

女性の活躍に向けた気運の醸成

- ・あいち女性の活躍促進会議の開催
- ・あいち女性の活躍促進サミットの開催
- ・「女性の活躍促進宣言」の募集
- ・「あいち女性輝きカンパニー」の認証
- ・女性の活躍プロモーションリーダーと連携した中小企業の取組促進
- ・女性の活躍推進のための中小企業向け支援
- ・女性の活躍企業魅力発信
- ・愛知の住みやすさの発信
- ・あいち・ウーマノミクス研究会の開催
- ・首都圏等からのUIターン促進

女性の再就職及び起業の支援

- ・出産、子育て等で離職した女性の再就職支援
- ・看護職員の再就職支援（ナースセンターのサテライト展開）
- ・女性起業家の育成

女性の人材育成強化及び職域の拡大

- ・女性管理職養成セミナーの開催
- ・女性農業者の政策や方針決定の場への参画支援

女性のキャリア形成のための環境整備

- ・女性管理職比率の向上推進
- ・男性管理職向けワークショップの開催
- ・県庁における職員の意識改革

保育サービスの一層の充実

- ・病児・病後児保育の整備促進
- ・放課後児童クラブの整備促進

進路選択の支援

- ・女子大学生等のキャリアプラン形成推進
- ・キャリア教育の推進

ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・男性の育児参加促進
- ・仕事と生活の両立支援の促進
- ・働き方改革の推進
- ・若者の職場定着支援

詳しくは、「あいち女性の活躍促進応援サイト」をご覧ください。

あいち女性の活躍促進応援サイト



知っておこう！働く女性のための法律

就職活動を始め、就職してからでも元気に働き続けるため、各ステージごとの働く女性のお悩みを解決していきましょう！

就職活動を始めてから

Q 最近、「男女共同参画」って言葉を聞きますが、どういう意味ですか？

A 男性も女性も、**意欲に応じて、あらゆる分野で活躍できること**です。性別を問わず、仕事、家庭、地域生活などあらゆる分野で活躍することができる社会を「男女共同参画社会」と言います。男女平等を目指す法律は、「男女共同参画社会基本法」と「男女雇用機会均等法」の2つあります。

| 法律名 | 男女共同参画社会基本法 | 男女雇用機会均等法 |
|-----|---|---|
| 制定 | 1999年6月公布 | 1985年5月公布 |
| 内容 | 男女が対等な立場で、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を目指す法律。 | 労働者（雇用されて働く者）が、性別により差別されることがなく、また、女性労働者の母性を尊重し、充実した職業生活を営むことができるようにすることを旨とする法律。 |
| 違い | 社会活動全般に関する法律 | 雇用に関するみの法律 |

Q 面接で、結婚や出産の予定について聞かれました。

男性には聞かないようなことを女性にだけ質問しても良いのでしょうか？

A **女性に限定した質問は、法律で禁止**されています。企業は、労働者の募集及び採用について、性別を問わず均等な機会を与えることが義務付けられています。従って、男女で異なる採用試験をすることや、求人における男性のみ又は女性のみ募集も禁止されています。

(男女雇用機会均等法第5条(性別を理由とする差別の禁止))

バリバリ働き始めてから

Q 同期の男性と給料の話をしていたら、同じ業務なのに金額が低いことが判明しました。こんなことってあるんですか？

A 賃金について、**女性であることを理由に、男性との差別的な扱いをすることは禁止**されています。

(労働基準法第4条(男女同一賃金の原則))

Q 営業職として採用されたのに、女性は内勤と言われました。

同期の男性は、外回りでバリバリ働いています。おかしくないですか？

A 企業は、**労働者の配置**(業務の配分及び権限の付与を含む。)**について、性別を理由とする差別的取扱いは禁止**されています。配置の他にも、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新についても、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6条(性別を理由とする差別の禁止))

結婚、妊娠・出産してから

Q 結婚したことを上司に報告しました。近い将来、妊娠するかもしれないからという理由で、退職を強要させられました。おかしくないですか？

A **婚姻を理由に解雇することは、法律で禁止**されています。婚姻の他にも、妊娠、出産、産休取得、その他厚生労働省令で定める理由による解雇その他不利益取扱いも禁止されています。

(男女雇用機会均等法第9条(婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等))

Q いよいよ出産予定日が近づいてきました。

出産に備えて休みを取りたいと思っていますが、いつからいつまで休めるのですか？

A **6週間**(双子以上の場合は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**。出産当日は、産前休業に含まれます。また、企業は、**出産日の翌日から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**。

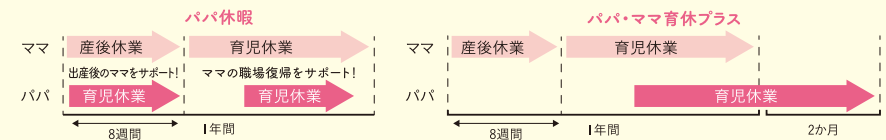
(労働基準法第65条第1項・第2項(産前産後))

子育てが始まってから

Q そろそろ産休が終わるので、引き続き、育児をするために休みを取りたいと思っています。いつまで休めるのですか？

A 1歳に満たない子を養育する労働者は、**男女を問わず、企業に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで育児休業をすることができます**。育児休業の取得は、1人の子に対して原則1回までですが、**男性は子の出生後、8週間以内に育児休業を始め、かつ終了した場合は、再度育児休業をすることができます(パパ休暇)**。また、**両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間、父母それぞれ1年間(母親は、出産日・産後休業期間・育児休業期間を合わせて1年間)まで育児休業をすることができます(パパ・ママ育休プラス)**。

(育児・介護休業法第5条(育児休業の申出)～第9条の2(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例))



Q 仕事に復帰したいのですが、いきなりフルタイムで働けるか心配です。

また、子どもが急に熱を出したり、怪我をした時、仕事を休みたいのですが、有給休暇が足りるか心配です。

A 企業は、**3歳に満たない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。

また、有給休暇とは別に、**小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者**は、企業に申し出るにより、**年5日**(2人以上の場合は10日)**まで、病気等にかかった子又は、予防接種等を行う子の世話をを行うための休暇を取得することができます**。

(育児・介護休業法第23条第1項(所定労働時間の短縮措置等)、育児・介護休業法第16条の2第1項(子の看護休暇の申出))

知っておこう！ 女性活躍推進法



企業選びの参考として、「女性活躍推進法」について、説明するわね。

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」とは

2015年8月28日に国会で成立しました。働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することを目的とし、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業生活における活躍に関する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、常時雇用する労働者が301人以上の民間企業等）に義務付けられました。2019年5月29日には、行動計画の策定義務の対象拡大や情報公表の強化等の内容の法改正を行い、改正女性活躍推進法が成立しました。2022年4月1日から行動計画の策定義務の対象が常時雇用する労働者が101人以上の民間企業等に拡大されます。



簡単に言うと、事業主、いわゆる企業の社長に女性がもっと活躍できるように取組んでもらうための法律で、事業主に「女性活躍の進捗状況」を公表することを義務付けたのよ。
例えば、公表される項目には、こんなものがあるよ。

Check Point!! /

公表項目

| | |
|----------------|------------------------|
| 女性が働いている？ | 採用した労働者に占める女性労働者の割合 |
| 女性もキャリアアップできる？ | 管理職に占める女性労働者の割合 |
| 長く働き続けられる？ | 男女の平均継続勤務年数の差異 |
| 仕事と生活の両立ができる？ | 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間 |

check!



厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」を見てみよう！
女性活躍推進法に基づき企業が公表した女性活躍に関する状況についてのデータが掲載されています。ぜひ、就職活動に役立ててください。

なんだかすごい法律ができたんですね！ データを参考にします！！



第5章

働く先輩女性のロールモデル

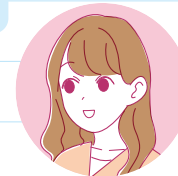
生き生きと働き続けている女性は、仕事と家庭をどのように両立しているのでしょうか。仕事に対する想い、仕事と家庭の両立の方法、職場や家庭のサポートの様子についても紹介します。

働く先輩女性について知り、将来をイメージしてみましょう。



ここからは、実際に働き続けている先輩女性がどのように仕事に向き合い、キャリアを積んでいるのか、現場を見てみましょう。現在の会社を選んだきっかけや働き方など、詳しく聞いてみましょう。

就活や今後のキャリアを考えるために、私もしっかりついていきます!!



INDEX

- case1** 理想の職場で、自身の成長を日々実感 ▶▶ p.23
マークアップエンジニア 金 霄玄さん
(株式会社アルタクリエイティブ教育部)
- case2** 自分に合った時間の使い方ができる ▶▶ p.25
光学エンジニア 土屋 恵さん
(株式会社ニデック アイケア事業部 開発本部 先端技術開発部 光学開発課)
- case3** 専門性を身につけ、チャレンジし続けられる ▶▶ p.27
人事・採用 矢野 真緒さん
(トヨタテクニカルディベロップメント株式会社 人事部 人事室 採用グループ)
- case4** 制度と周囲の支えで、育児と両立 ▶▶ p.29
広報・マーケティング 永野 知沙子さん
(株式会社トヨコン 経営管理部 人事広報課)
- case5** 育児の経験を生かし、自分らしく働く ▶▶ p.31
営業 笹島 美穂さん
(敷島製パン株式会社 バスコ冷食カンパニー中部冷食部営業一課 主任)
- case6** 恵まれた環境でスキルアップを目指す ▶▶ p.33
婦人服 モード&トレンド 竹迫 麻貴さん
(株式会社ジェイアール東海高島屋 営業第2部 グローバルセンス マネージャー)
- case7** 家族の成長とともにワークスタイルも変化 ▶▶ p.35
営業 中垣 久美子さん
(株式会社名古屋銀行 藤が丘支店 渉外グループ 係長)

※case1からcase7に記載されている内容は、2020年10月1日時点のものです

理想の職場で、自身の成長を日々実感

マークアップエンジニア

キム ソヒョン
金 霄玄 さん 勤務年数 1年未満

株式会社アルタ クリエイティブ教育部

夫婦
 2020年入社、9:00~18:00のフルタイム勤務

仕事の内容

ウェブサイトを制作しています。企画からデザインまで終わった後の構成が私の担当です。具体的には、動きをつけたり、機能を搭載したりして、ホームページの完成を目指します。

- 主な業務
- WEBサイトのコーディング
- WEBシステムのUI実装
- メルマガの作成

一日のタイムスケジュール



夫との生活時間帯のすれ違いがなくなりストレス解消

定時に仕事が終わるので夫と過ごす時間が増えました。生活する時間帯のすれ違いがなくなったことが嬉しいです。家事に割ける時間も増えました。仕事と家庭が両立できているので、ストレスを感じることもありません。

この会社を選んだきっかけは？

- 昔から趣味でウェブサイトを作っていました。仕事にしたい気持ちが強くなり本職にしようと思いました。
- 趣味を仕事にすると辛いと言われるのですが、私は楽しさが増えています。私にとってこの仕事は適職だと断言できます。
- 転職先の会社を調べていた時にアルタの存在を知り、面接の印象も良かったことから、是非入社したいと思いました。

実際に仕事をしてみてどうですか？

- 企画、デザイン、プログラミング等の役割分担が明確です。自分の成長を実感しています。
- ウェブの仕事に通じた精鋭のプロ集団の中に身を置けるため、大きな刺激と励みになっています。
- 同僚や上司のサポートにも助けられ、高いモチベーションを保ちながら毎日仕事に向き合っています。

働き方の満足度はどれくらいですか？

- 任せられる仕事は全てやりがいがあり、やり終えたときは自信になります。
- チームワークを大切にするグループ対応が弊社の強みです。助けてもらう立場から支える立場にキャリアアップしたいと思っています。
- ウェブの仕事は技術の進歩が早く、ついていくのが大変です。まだまだ勉強が足りませんし、最近は資格の取得も必要だと強く感じています。



専門性の高いスキルの吸収に貪欲です。



仕事の進行具合などを仲間と確認します。

女性活躍のための会社の取組

希望に合わせて定時が変更可能

女性だけでなく、男性も気兼ねなく育児を利用する社風があります。また、定時を30分単位で変更できる時差勤務制度もあり、社員に好評です。例えば、夕方に早く退社しければ、朝の出勤を30分単位で早めることが可能です。

『リファーマル制度』を導入

月2回、『リファーマル制度』に基づく全体ミーティングを実施し、社員の仕事の量や密度を共有します。個人の仕事の状況を会社全体で把握することで部署を超えた協体制度を確立。社員一人ひとりが余裕を持って仕事に取り組みめる職場づくりに寄与し、仕事の一極集中を防いでいます。

総務部からのメッセージ

勤怠情報を共有し、働き方見える化

社内で『在籍ボード』というシステムを開発・導入し、その画面を大型のテレビ画面等に映し出し、社員の勤怠を見る化しています。出勤時に自分の名前前のボタンを押し、時間経過によってボタンの色が変わるため、各自の勤務時間が分かります。8時間を超えると緑色から黄色になり、さらに2時間を超えると赤色に変化するため、各自の働き方が一目瞭然で、働き過ぎを防ぎます。こうした取り組みを通じ、性別・国籍を問わず働きやすい環境を整え、残業が多いといわれるIT業界のイメージ払拭に努めています。



総務部 神谷 樹さん(左) 伊吹香野子さん(右)



株式会社アルタ

本社所在地 / 名古屋市中区東桜二丁目22番18号
 日興ビルディング7F・8F

事業内容 / ホームページ制作・管理、
 自社ポータルサイト制作・運営、WEB広告運用、
 ITコンサルティング、人材派遣事業
 従業員数 / 正社員60人(男性37人・女性23人)※
 従業員の平均年齢 / 男性32.1歳・女性26.8歳
 従業員の女性比率 / 38.3%
 ※2020年7月31日現在

自分に合った時間の使い方ができる

光学エンジニア

つち や めぐみ

土屋 恵 さん

勤続年数
6年

株式会社ニデック
アイケア事業部 開発本部 先端技術開発部 光学開発課

独身

2014年入社、9:00～18:00の勤務

仕事の内容

眼科医療機器の開発に携わる仕事です。レンズやミラーなどの製品設計はもちろんのこと、医療現場で必要とされていることを察知したり、新しい技術の情報収集にも余念がありません。

- 主な業務
- 製品光学系の設計、評価
- 新技術に関する情報収集

一日のタイムスケジュール



働き方を自分で決められる生活スタイルに満足

私の職種は、仕事の進め方や時間配分の多くが個人の裁量に委ねられているため、自分に合った効率のよい時間の使い方ができます。仕事に集中したいときはたくさん働き、休息が必要だと感じればプライベートの時間を大切に。そのバランスのとれた生活に満足しています。

この会社を選んだきっかけは？

- 学生時代に光学設計を体験する機会があったのですが、うまくいかず、できるようになりたいと思ったのがこの仕事を選んだ一番の理由です。
- 弊社でも取り扱っている製品(装置)を眼科で見たことがあり、身近に感じていたので就職はこの業界を選びました。
- ニデックは就活のときに初めて知りましたが、この会社なら私が希望する仕事に就けそうだと思います。

実際に仕事をしてみてどうですか？

- 経験がモノを言う場面もありますが、経験に囚われない自由な発想の大切さを実感する機会がよくあります。
- 設計がうまくいかないときは、発想や見方を変えるだけで課題解決につながることをこの6年間で学びました。
- 時間の使い方を自分で決められるところが私に合っていると思います。そのため、ストレスを感じることはありません。

働き方の満足度はどれくらいですか？

- 仕事と家庭の比重において、私はバランスを重視するタイプです。私が理想とする生活スタイルが実践できていると感じます。
- エンジニアとしてのスキルアップは永遠の課題です。しっかり活躍できれば、仕事の満足度は100%になると思います。
- 先輩や同僚の多くが、育児制度を利用して復帰されています。私も結婚後、子どもを授かってからも仕事を続けていくつもりです。



ディスカッションしながら構想を練り上げます。



設計の説明はボードを活用する場合があります。

女性活躍のための会社の取組

『フォローアップ研修』を実施

育児休業者とその上司を対象とした『フォローアップ研修』を実施しています。職場に復帰後、時短勤務を選択する社員が、時間の制約を有する中でもモチベーションを維持しながらキャリアの形成を維持する意識付けをすることが導入の目的です。管理職への浸透も図り、制度の利用を促進しています。

時短勤務の所定時間をさらに短縮

育児および介護の短時間勤務では、ともに所定時間を2時間短縮できますが、遠方からの通勤者や育児・介護のダブルケアに直面する社員のため、さらに所定の労働時間を最大4.5時間短縮することが可能です。

人事部からのメッセージ

離職を抑えるための施策づくりに熱心です

弊社は、女性の育児休業取得率が100%で、復帰後は育児短時間制度を使う社員がほとんどです。キャリアを保ちながら長く働いてもらえるように、離職を抑えるための施策づくりにも積極的に取り組んでいます。その一例として、配偶者同行休業制度があります。配偶者の転勤があった場合、離職せず休職するという選択ができるように2年以内であれば復帰できる制度を導入しました。これからも女性の活躍を支援する施策を推進していく予定です。



人事部 人事課 主任
西村 嘉子 さん



株式会社ニデック

本社所在地 / 蒲郡市拾石町前浜34番地14
事業内容 / 医療分野、眼鏡機器分野、コーティング分野
従業員数 / 正社員1,506人(男性1,199人・女性307人)*
従業員の平均年齢 / 男性42.1歳・女性35.4歳
従業員の女性比率 / 20.0%

*2020年8月1日現在

専門性を身につけ、チャレンジし続けられる

人事・採用

やの さなお
矢野 真緒 さん

勤続年数 **11年** 育児 **1回**

トヨタテクニカルディベロップメント株式会社 人事部 人事室 採用グループ

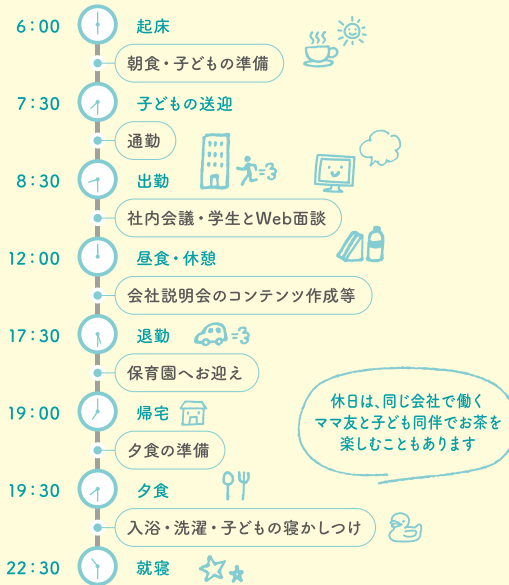
夫婦+子ども1人(5歳)
2009年入社、8:30~17:30のフルタイム勤務

仕事の内容

知的財産(IP)事業と計測制御事業の新卒採用を担当し、会社説明会やイベントで使うコンテンツを作り上げ、会社及び仕事の魅力をプレゼンテーションしています。

- 主な業務
- 新卒採用の企画、コンテンツの作成
- 会社説明会の実施

一日のタイムスケジュール



フルタイム勤務でもバランスのとれた生活を実践

フレックス制度をうまく活用し、フルタイムで勤務しています。また、週に1、2回ほど在宅勤務を取り入れることで、仕事と生活のバランスが保てています。在宅勤務は、片道1時間の通勤時間が無い分、時間が有効に使えて便利です。子どもの保育園の送迎は夫も協力してくれます。

この会社を選んだきっかけは？

- 元々、トヨタの車が好きで、就職活動時にバイオ系の大学出身の私でも活躍できる知的財産の仕事があることを知り、入社を決めました。
- まだ世に出ていないトヨタの最先端の技術と未来に、特許を通して触れることができる仕事に魅力を感じました。
- 現在は、人事部に異動し、新卒採用を担当しています。

実際に仕事をしてみてどうですか？

- 知的財産事業での経験を活かし、現在は採用活動を通じて学生に弊社の魅力を伝えることにやりがいを感じています。
- やりたいことに挑戦させてもらえる会社です。子育て中ですが、出産前と変わらず仕事を任せてもらっています。
- 上司や同僚とすぐにコミュニケーションをとることができ、風通しの良さを感じます。時には、同じフロアにいる社長から直接声をかけてもらうこともあります。

働き方の満足度はどれくらいですか？

- 働きやすさを追求し、制度をどんどん変えてくれるフットワークの軽さが弊社の強みです。仕事、働く人、環境すべてに満足しています。
- 働き方について気軽に相談でき、子どもの状況に応じて業務の調整やサポートをしてもらえる、そんな文化が根づいています。
- 上司は私の強みを明確に伝え、活かそうとしてくれます。それが自信になり、安心してチャレンジし続けることができている。



Web会議など、時にはデスクを離れて仕事をします。



弊社の魅力を学生に伝えていくため、上司と議論しています。

女性活躍のための会社の取組

何回でも利用できる時短勤務

2020年8月に従来の育児短時間勤務制度を拡充しました。小学校修了までに取得期間を延長し、期間内であれば何回でも利用できます。今までフルタイム勤務に戻ることをためらっていた女性社員の不安を取り除き、チャレンジしやすい環境となりました。

在宅勤務制度を改善

働き方改革の一環で、在宅勤務の対象者を拡充しました。以前は、育児と介護を必要とする社員のみが対象でしたが、今では性別や理由を問わず、どなたでも利用することが可能です。

人事部からのメッセージ

男女ともに働きやすい環境を整えています

弊社の最大の財産は人材です。すべての従業員が能力を最大限に発揮できるよう、働く環境を整えています。年次有給休暇の取得率も90%以上であり、在宅勤務やコアレスフレックス制度などの各種制度とあわせ、生産性が高く、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができるよう支援しています。また、健康経営にも積極的に取り組み、女性とその上司を対象とした『女性の健康サポートセミナー』を実施するなど、健康面からも女性のサポートをしています。



人事部 人事企画室 グループ長 神尾圭祐さん



トヨタテクニカル
ディベロップメント株式会社

本社所在地 / 豊田市花本町井前1番地9
事業内容 / 知的財産(IP)事業、計測制御事業
従業員数 / 正社員936人(男性765人・女性171人)*
従業員の平均年齢 / 男性41.4歳・女性35.6歳
従業員の女性比率 / 18.3%

※2020年8月1日現在

制度と周囲の支えで、育児と両立

広報・マーケティング

ながのちさこ
永野 知沙子 さん

勤続年数
14年
育児
3回

株式会社トヨコン 経営管理部 人事広報課

夫婦+子ども3人(8歳、5歳、3歳)
新卒女性社員の先駆けとして2006年入社(新卒一期生)
9:00~16:00の時短勤務

仕事の内容

社内に向けてニュースの配信や報告を行っています。月に一度か二度のペースでメルマガも配信します。お客様からのお問い合わせの内容を営業部に報告し、対応を依頼するのも私の大切な仕事です。

- 主な業務
- コーポレートサイトの運営
- ニュースの更新と社内報告、ブログ更新
- メルマガ作成と配信、配信データ分析

一日のタイムスケジュール



周りに支えてもらいながらワークライフバランスを維持

自分ひとりの力だけでは、仕事と家庭を両立させることはできません。周りに支えてもらいながらワークライフバランスを維持してきました。時短勤務に理解のある上司に恵まれたことに何より感謝。家庭では夫の協力が助けられています。

この会社を選んだきっかけは？

- 会社の下調べもなく参加した合同説明会でしたが、社長自らによる熱い説明により印象を持ちました。
- 単独の会社説明会では、専務と採用担当者が常に笑顔で対応。会社の雰囲気がよいことを確信し、入社を決めました。
- マーケティングは、私が育児休暇中に立ち上がった新しい仕事です。同僚は、経験がない私を心配してくれましたが、不安より直感でやってみたい気持ちが勝りました。

実際に仕事をしてみてどうですか？

- 仕事の進め方がわからなければすぐ相談し、アドバイスを仰ぐことの大切さを上司から教えてもらいました。
- 壁にぶつかったときも見捨てず付き合ってくれる、この部署の一員になれてよかったです。周囲の期待には、仕事の成果で応えたいと思っています。
- お問い合わせが受注につながったときは嬉しいですね。自分も関わることができた一体感を味わえるからです。

働き方の満足度はどれくらいですか？

- 時短勤務で働けることは、気持ちに余裕が生まれるのでとてもありがたいです。
- 仕事に対してはもっとがんばれるという気持ちがあります。自己評価は高くありません。満足できるようにスキルを高めたいです。
- 女性が働きやすい職場の環境には心より満足しています。



毎日の仕事は、基本的にデスクワークが中心です。



同僚とのミーティングも日々欠かせません。

女性活躍のための会社の取組

育児短時間勤務制度を導入

家庭の事情で会社を辞めざるを得ないのは、本人にとっても会社にとっても大きな損失です。こうした事態を防ぐため、子どもが小学生までは『育児短時間勤務制度』を導入し、女性が働きやすい環境を整えています。

ヘルスケア支援制度を設定

わが社で働く人の健康を支えるのは会社の使命と考えます。そこで、正規社員だけでなく契約社員やパートの方にも適用される『ヘルスケア支援制度』を設定。健康診断の付加検診や予防接種などを受けたい人のために、年間1万円を補助しています。

人事部からのメッセージ

女性が活躍できる仕事がたくさんあります

今の時代は、女性の就業にとって追い風といえます。女性に向いている仕事がたくさん増えているからです。女性に顕著なコミュニケーション能力の高さは、永野がよい例ですが、広報・マーケティングの仕事にも役立っています。共感を得る力、細部まで目が行き届く気遣い、そして豊かな感性。そうした能力を発揮して、確かなポジションを築けます。将来、どんな人生を描きたいか、自分なりにイメージして会社選びをすることをお勧めします。



経営管理部 人事広報課
浦部将典さん(右)・高柳祐一郎さん(左)



株式会社トヨコン

本社所在地 / 豊川市川花町2丁目62番地
事業内容 / 物流に関する各種サービス
(包装資材販売、包装設計、省人化機器、倉庫管理、梱包業務、システム開発)
従業員数 / 正社員155人(男性106人・女性49人)
従業員の平均年齢 / 男性41.6歳・女性36.9歳
従業員の女性比率 / 37.0%

※2020年8月1日現在

育児の経験を生かし、自分らしく働く

営業

さ さ じ ま み ほ
笹島 美穂 さん

勤続年数 **12年**
育休 **2回**

数島製パン株式会社 パスコ冷食カンパニー 中部冷食部営業一課 主任

夫婦＋子ども2人(7歳、4歳)
2008年入社、9:00～17:00の時短勤務

仕事の内容

冷凍パン生地や焼成後冷凍パンをパン屋さんへ紹介するのが主な仕事です。外食(問屋)向けの提案も欠かせません。また、季節やトレンドにそったアイテムやフェアの企画も行います。

- 主な業務
 - トrendにそったアイテムやフェアの企画
 - レンビ提案、商談用冷凍パンの試作
 - 商談、店舗巡回
- 資格
 - 管理栄養士
 - 製パン技能士

一日のタイムスケジュール



仕事と家庭が両立できるのは職場の皆さんと家族のおかげ

子育てをしながら働く女性に理解のある職場で助かっています。子どもの急な病気で休まざるを得ないときも、仕事をフォローいただけています。子育ての悩みが共有できる営業の先輩がいることも心強いです。家庭では、夫と家事や育児を分担。同居している義父母の協力にも感謝する毎日です。

この会社を選んだきっかけは？

- 母が焼いてくれる手作りのお菓子やパン、ピザが大好きでした。その影響で私もパンなどを作ることが好きになり、この仕事に興味を持ちました。
- 「食」に対する関心が高く、進学した大学では食品栄養学科を専攻しました。勉強したことが仕事に生かされて幸せです。
- 冷食カンパニーの営業は、新しいパンを考え、焼くことができると知り、この仕事に就くことを決めました。

実際に仕事をしてみてどうですか？

- 自分で考え提案したパンが店頭に並び、お店の人に「売れたよ!」と喜んでくれたときは本当に嬉しいです。
- 新たな市場への売り込みなど、チャレンジできる仕事の環境にやりがいを感じます。
- 子育ての経験が仕事に生きています。母親になって精神的に強くなりましたし、年配の女性のお客様とは育児という共通の話題ができました。

働き方の満足度はどれくらいですか？

- 今の働き方にとても満足しています。職場の上司や同僚の支えのおかげだと感謝しています。
- 家庭の事情による急な欠勤も理解してもらっています。この職場の雰囲気は安心して長く働ける理由の一つです。
- 自身の体調管理のため、もう少し運動の時間を作りたいと思っています。そして、毎日続けたいです。



お客様のデータ管理は、営業の仕事の基本です。



営業の前に新商品の味や食感を確認しておきます。

女性活躍のための会社の取組

両立支援の制度を拡充

出産から復帰までに本人・上司・人事総務担当者による三者面談を実施。上司・本人両者の不安を解消するとともに、育休取得者の復帰状況や健康状態を共有します。また、産休・育休中の社員への情報発信や仕事復帰しやすい環境づくりのためにSNS「Pasco すくすくネット」をスタートさせました。

柔軟な働き方を推進

テレワーク勤務制度や時差出勤ができるスライドワークを導入し、社員の柔軟な働き方を推進しています。育児だけでなく、介護のための短時間勤務制度も設け、利用者は勤務時間を4時間から申請できるようにしています。

上司からのメッセージ

家庭を持つ女性の働き方に理解があります

弊社は、機会平等の職場づくりに真摯に取り組み、仕事と生活の両立を追求することを経営理念に掲げ、推進しています。女性の就業を支援する制度を上手に利用しながら、自分らしい働き方を実践する女性社員も増えてきました。そのよい例が、笹島です。育休をとったあとと営業として復帰した彼女は、働く母親のバイオニック的な存在といえます。家庭を持つ女性に対する理解が部署内に浸透し、協力し合う習慣が身に付いています。これからもこの職場の環境を大切にしていきます。



パスコ冷食カンパニー 中部冷食部営業一課 課長 濱田文孝さん



数島製パン株式会社

本社所在地 / 名古屋市東区白壁五丁目3番地
事業内容 / パン、和洋菓子の製造、販売
従業員数 / 正社員4,092人(男性3,064人、女性1,028人)
従業員の平均年齢 / 男性41.3歳、女性31.2歳
従業員の女性比率 / 25.1%

※2020年7月31日現在

恵まれた環境でスキルアップを目指す

婦人服 モード&トレンド

たかば まさ
竹迫 麻貴 さん

勤続年数
12年 育児
2回

株式会社ジェイアール東海高島屋 営業第2部 グローバルセクス マネージャー

夫婦+子ども2人(8歳、4歳)

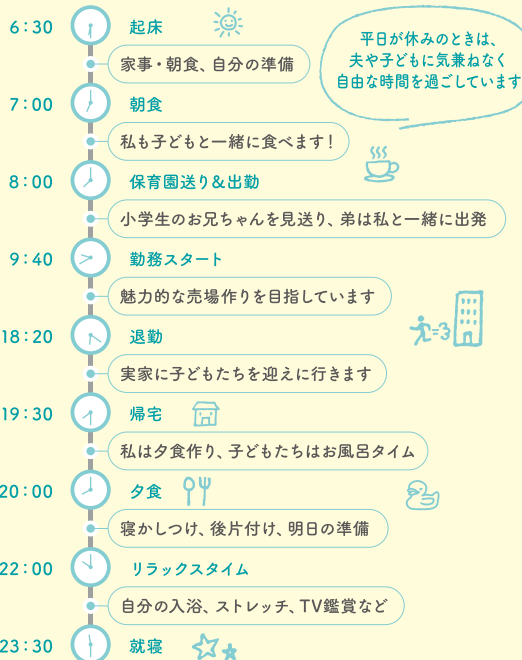
2008年入社、シフト制のフルタイム勤務
早番/9:40~18:20、遅番/11:30~20:10

仕事の内容

婦人服ブランドの販売体制の管理が主な仕事です。婦人服の販売店様の営業活動に付随する事務作業の補佐も行います。営業に関わる手続きや交渉、媒体物のアドバイスもその業務の範疇です。

- 主な業務
- 婦人服のプロモーションの立案
- 婦人服売り場の企画と運営
- 店頭における顧客対応のサポート

一日のタイムスケジュール(早番の場合)



実家の両親と夫の仕事の理解に感謝

子どもの学校の送り迎えなど、実家の両親のサポートに助けられています。家庭と仕事が両立できているのは、夫の存在も大きいです。同じ会社で同じマネージャーのポジションに就く身なので、私の仕事に対する理解が深く、家庭においても協力を惜しみません。

この会社を選んだきっかけは?

- 人を楽しませ、喜んでもらえる仕事が好きです。接客を伴うサービス系の会社で働くのは学生時代からの夢でした。
- 名古屋で生まれ育った私は、地元の地域活性化に貢献したいと思い、弊社を志望しました。
- たくさんの笑顔であふれている売場はとても活気があり、女性の先輩方もキラキラ輝いていました。この光景を目にし、この会社なら女性も存分に活躍できると確信しました。

実際に仕事をしてみてどうですか?

- 最初に配属されたデニムの販売で、お客様に寄り添うことの大切さなど、百貨店業務の基礎を勉強してもらいました。
- マネージャー職は、人の管理が大切な仕事です。組織の全体像を俯瞰で捉え、人材育成にも取り組んでいます。
- 勤務中は家庭と仕事の区切りをつけたいため、旧姓で仕事をしています。日々、スキルアップを目指しています。

働き方の満足度はどれくらいですか?

- 子育てをしながら働く上司や部下が多く、女性の就業に理解のある会社だと思います。
- 育児を2回とりましたが、復帰後に試験を受けて現在の職務に就かせてもらいました。キャリアを形成できる環境に満足しています。
- 常に目標を持って業務を遂行しています。その前向きな気持ちで仕事をより楽しくし、人生の励みになっています。



フロアに出て婦人服ブランドをまわるのが日課です。



お取引先とのコミュニケーションを大切にしています。

女性活躍のための会社の取組

希望に応じて雇用形態を変更できる

弊社では、3歳まで育児休業を取得することができます。フルタイムでの復帰が難しい場合は、勤務日数や勤務時間を個々の希望に応じて変更することも可能です。その場合でもキャリアが途切れることはありません。

研修制度が幅広く充実

メイク、着付け、華道、茶道など趣味的要素の高いものから、語学をはじめ、エクセル操作や接客ノウハウの習得など、自身のスキルアップに繋がる豊富な内容の講座が揃った研修制度を設けています。自己の時間を活用して受講しますが、受講料は全て会社負担です。

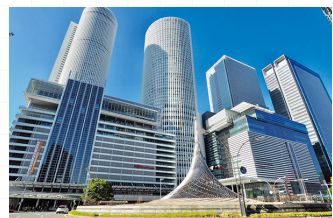
上司からのメッセージ

時短勤務の経験が、今の働き方に活かされています

子育てをしながら働く者どうし、上司・部下の垣根を越えて、仕事の考え方や進め方において共感することが多いです。仕事と家庭の両立が大変でも特別扱いされたくないという気持ちも共感できます。また、ともに時短勤務を経験することで、より効率を上げる働き方を身に付けることができました。これは私たちにとって大きな強みになっています。子育てをしながら働くことは、竹迫マネージャーによる作用をもたらしています。



営業第2部 グループマネージャー 村澤藍子さん



株式会社
ジェイアール東海高島屋

本社所在地/名古屋市中村区名駅一丁目1番4号
事業内容/百貨店業・不動産賃貸業
従業員数/社員1,063人(男性267人・女性796人)
従業員の平均年齢/男性41.9歳・女性38.8歳
従業員の女性比率/80.0%

家族の成長とともにワークスタイルも変化

営業

なか がき く み こ
中垣 久美子 さん 勤続年数 **21年** 育児 **3回**

株式会社名古屋銀行 藤が丘支店 渉外グループ 係長

夫婦＋子ども3人(14歳、12歳、7歳)
 1999年入社、8:45～17:30のフルタイム勤務

仕事の内容

主に法人のお客様を訪問し、その法人の経営課題を一緒に考え、課題解決に向けたコンサルティングの提案等を行っています。また、ビジネスマッチングの提案や資産運用のアドバイス、融資業務なども行います。

- 主な業務
- ソリューション営業
- 法人コンサルティング業務
- 融資業務、金融商品の販売

一日のタイムスケジュール



仕事7に対して家庭3のワークライフバランス

子どもに手がかからなくなったため、現在は仕事に比重を置いています。私のワークライフバランスは、仕事7に対して家庭3の割合です。同じ銀行で働く夫は、私の仕事に理解があり、育児や家事も協力してくれます。

この会社を選んだきっかけは？

- 接客する仕事に就きたかったので、銀行員は自分にとってよい選択だったと思います。
- あらゆる業種、そして、会社の社長や幹部クラスの方々にもお会いでき、営業の提案ができるところが魅力です。
- 結婚・出産後の働き方を見据え、土日がしっかり休める業種であることも重視しました。

実際に仕事をしてみてどうですか？

- 住宅ローンなど、その方の人生設計に関わるため、いつも責任感を持って臨んでいます。
- 個人・法人問わず、お客さまから頼りにされ、感謝の言葉をいただいたときは嬉しいです。
- 子どもが小さい時はワークライフバランスが崩れ、仕事が思うようにいかず、苦労したこともありましたが、でも、会社を辞めたいと思ったことは一度もありません。

働き方の満足度はどれくらいですか？

- 子どもが2歳までとれる育児休暇や短時間勤務など、両立支援制度が整っているので安心して長く働けます。
- 女性が活躍できる機会を与えてもらっています。まだまだ未熟ですが、その期待に応えたいと思っています。
- 育児後、職場に復帰する女性がほとんどです。私もその一人です。この会社の職場環境にとても満足しています。



金融商品の営業は、丁寧な説明を心がけています。



渉外の仕事は、フットワークの軽さも大切です。

女性活躍のための会社の取組

三段階に分けて説明会や面談を行う

出産休暇・育児休暇に入る前、休職中、そして復職前と三段階に分けて説明会や面談を行っています。復職前の面談には、人事担当者も加わり、復職後の具体的な働き方や心構えに対するアドバイスをし、女性社員のキャリア形成を会社が一丸となって後押ししています。

女性が活躍できる風土づくりを実践

女性のキャリアアップを推進するため『ポジティブアクション研修』という新しい制度を作りました。女性がイキイキと活躍できる風土づくりの結果、女性管理職が増えることで、弊社が掲げるダイバーシティ経営を実現します。

上司からのメッセージ

渉外畑から女性支店長への昇格に期待

渉外の仕事は、大変なことが多いですが、新たな時代に適した渉外のスキルを身に付けようと奮闘する彼女の姿勢に感心しています。彼女のがんばりを見て、これから渉外を目指す女性社員が増えるのではないかと大きな期待を寄せています。仕事と家庭を両立しながら、さまざまな仕事を経験したゼネラリストとして、渉外畑から当行初の女性支店長となり、活躍される日を今から楽しみにしています。



藤が丘支店副支店長
 田中 篤さん



株式会社名古屋銀行

本社所在地／名古屋市中区錦三丁目19番17号
 事業内容／普通銀行業(預金・融資・為替等)
 従業員数／正社員1,839人(男性1,193人・女性646人)※
 従業員の平均年齢／男性41.5歳・女性35.2歳
 従業員の女性比率／35.1%

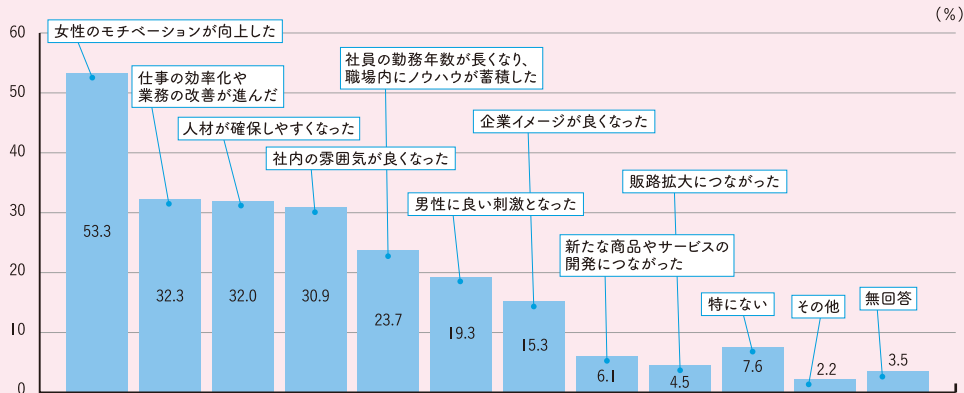
※2020年3月31日現在

日本語で「多様性」を意味しています。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことを「ダイバーシティ社会」と言います。

女性を始めとする多様な人材の活躍は、少子高齢化の中で人材を確保し、多様化する市場ニーズやリスクへの対応力を高める「ダイバーシティ経営」を推進する上で、不可欠です。

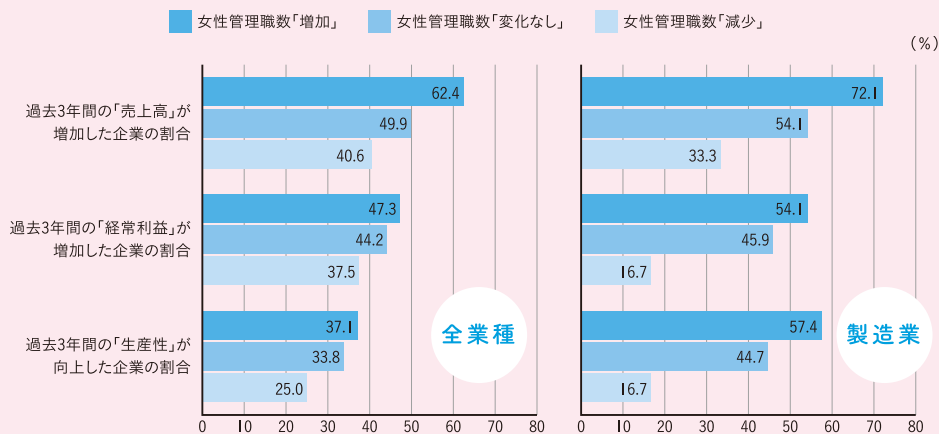
近年、企業の経営戦略として「ダイバーシティ経営」が注目されています。売上高や経常利益の増加など、大きなメリットが期待されています。

女性の活躍推進に取り組んだことによるメリット



資料：愛知県「企業経営と女性活躍に関するアンケート」(2020年)

この5年間の女性管理職数の変化と過去3年間の業績の関係



資料：愛知県「企業経営と女性活躍に関するアンケート」(2020年)

女性管理職数が増加している企業ほど業績が向上する傾向が見られます

これまで、今の学生の「働くこと」への意識、また、働く女性を巡る状況や、愛知県や国の取組、実際に働く女性の仕事への想いや働き方をみてきました。

女性が活躍しやすくなるようさまざまな法律や制度が整ってきましたが、それを生かすのはあなた自身です。

自分らしく働き、より豊かな人生を送るためにキャリアプランを考えてみましょう。



ここまで「働くこと」について、さまざまな角度から見てきたけど、どうだったかしら。



はい。働くことは、私たちにとって、とても大切なことがよくわかりました。



今後、働き手が減り、女性を含め、多様な人材の活躍がより一層求められることになるでしょう。そのため、法律や制度についても、事前に知っておくことが必要かもしれませんね。



なるほど。法律や制度についても、きちんと勉強したいと思います!!



そうね。法律を知り、制度を上手く利用して働き続けてくださいね。そして、キャリアアップして欲しいわ。



はい。働き続けることで、『管理職』という道も見えてくるってことですね!!



もちろん、仕事だけではなく、生活も充実させてくださいね。「ワーク・ライフ・バランス」が重要よ。



仕事も生活も充実させ、キャリアアップして、より豊かな人生を送れるよう人生設計をしたいと思います!!



あなたもぜひ社会で輝く女性を目指してくださいね。未来を切り開くのはあなた自身ですよ。あなたらしく活躍するのを楽しみにしています!!



私も社会で活躍できる女性を目指してがんばります!!

