

岩手大学

男女共同参画推進学生委員会

発表資料



はじめに 男女共同参画推進学生委員会とは



- ◆ 私たち委員会は、岩手大学で学生が主体となって、男女共同参画を学内に推進していくことを目的としています。
- ◆ 主な活動
 - NWECフォーラムへの参加
 - 県内の各関係機関調査
 - 学内関係機関調査
 - 等

問題点



●同年代の男性には、女性も黙っていても登用されてうらやましいと、嫌みを言われ、一方では、第一線で活躍していた数少ない先輩女性は、育児休業も取らず、孤軍奮闘していたため、Cのような若手の後輩たちを頼りないと評しているようだ。(女性社員Cのケース)

●パート社員やほかの正社員に

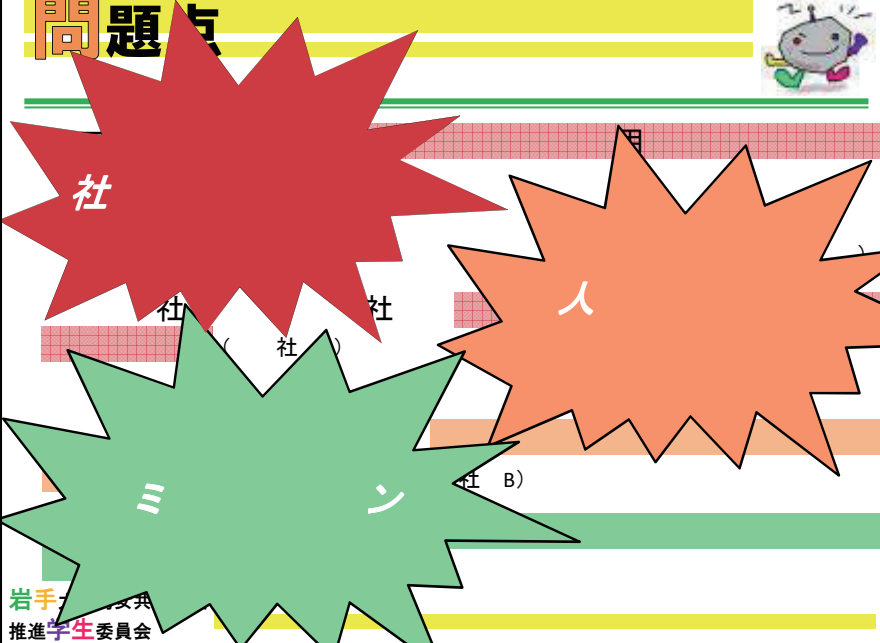
(社B)

●夫は週末には料理や選択、子供の相手を進んでやってくれる。しかし、平日の毎日の夕食や、子供が病気になったときのお迎えや看病は夫に任せられない。(女性社員B)

●Bの上司:「Bは店舗の従業員と役割分担をして上手く回していると思っていた。」

岩手大学男女共同参画
推進学生委員会

問題点



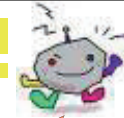
問題点



●店長になってみると、店舗の運営管理などこれまでの販売とは異なる仕事がほとんどで **長時間労働が多く、**
仕事に面白みを感じられない。 (女性社員C)

●ほかの男性と同じように、成績を上げているのに、これ以上
どうしたらよいか。何を指して働いていけばよいか、
わからなくなり、自信をなくしてCは人事部に相談してきた。
(女性社員Cのケース)

問題点



●店長になってみると、店舗の運営管理などこれまでの販売とは異なる仕事がほとんどで **長時間労働が多い**
仕事に面白みを感じられない。

●ほかの男性と同じように、成績を上げているのに、これ以上
どうしたらよいか。何を指して働いていけばよいか、
わからなくなり、自信をなくしてCは人事部に相談してきた。

人事部の
取り組み不足

問題点



- 正社員に占める 女性割合は15% だが、管理職(役員、エリ
アマネージャー、店長職)に占める女性割合は2% と低い。(A
社の現状)
- 店舗には正社員より、非正規社員が多く、非正規社員の
女性比率が高い (A社の現状)
- 部下の管理に悩むことが多いが、隣県に女性店長がおらず
相談相手がいない。(女性社員C)
- 女性社員に対する 休業・休暇の取得促進キャンペーン
(A社独自の取組)

岩手大学男女共同参画
推進学生委員会

問題点



全体的に
女性正社員の
割合が少ない

- 正社員に占める 女性割合は15% だが、管理職(役員、エリ
アマネージャー、店長職)に占める女性割合は2% と低い。(A
社の現状)
- 店舗には正社員より、非正規社員が多く、非正規社員の
女性比率が高い (A社の現状)
- 部下の管理に悩むことが多いが、隣県に女性店長がおらず
相談相手がいない。(女性社員C)
- 女性社員に対する 休業・休暇の取得促進キャンペーン
(A社独自の取組)

男性への
取り組みが
皆無

岩手大学男女共同参画
推進学生委員会

問題点



●本当はほかの店舗同様、閉店後に店舗方針や売りに
ついて店舗の従業員と話したいと思っているが、思うように
働けていない。(女性社員B)

●夕方6時には退社して保育園に子供を迎えに行かなくてはなら
ないが、店舗の営業時間は8時まで。延長保育を利用して週3日
は閉店時間まで業務に当たっているが、他に子供を迎えに行ける
人がいない。(女性社員B)

問題点



●本当はほかの店舗同様、閉店後に店舗方針や売りに
ついて店舗の従業員と話したいと思っているが、思うように
働けていない。(女性社員B)

●夕方6時には退社して保育園に子供を迎えに行かなくてはなら
ないが、店舗の営業時間は8時まで。延長保育を利用して週3日
は閉店時間まで業務に当たっているが、他に子供を迎えに行ける
人がいない。(女性社員B)

私生活と仕事
との両立が
出来ていない

子供に接する時間が
少ない