

問題点

解決策



社員の理解不足
本人の思い込みによる弊害
上司とのコミュニケーション不足
労働時間が長い
人事部の取り組み不足
全体的に女性正社員の割合が少ない
男性への取り組みが皆無
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

女性社員の優秀さがPRできる場を設ける

**人事部による
アウトリーチ**

育児支援制度の充実化

岩手大学男女共同参画
推進学生委員会

解決策. 1

女性社員の優秀さをPRする機会を設ける



背景

- 登用された「女性」自身の業績を知らない
- 女性の管理職登用についての間違った先入観が蔓延している

内容

- 女性の管理職登用が決定した時
 - *管理職
 - ・理由の開示
 - ・業績のPR
 - *社内全体 — 会社全体に周知 → 社内報

ねらい

女性の管理職に関する的確な知識を持つことによって

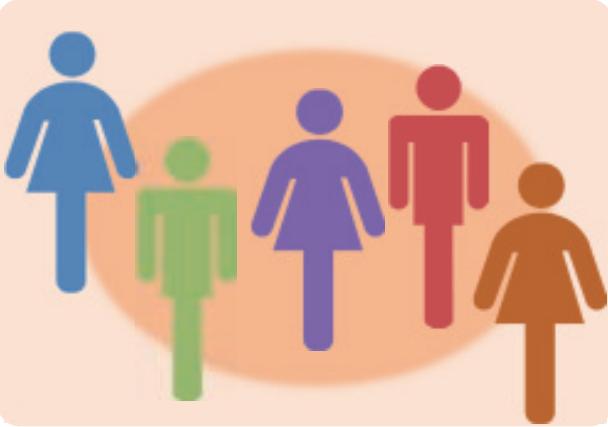
・社員間の関係が良くなり、働きやすい職場に！！

・スムーズなキャリアアップができる！！

岩手大学男女共同参画
推進学生委員会

解決策. 1

女性社員の優秀さをPRする機会を設ける



ねらい

女性の管理職に関する的確な知識を持つことによって

- ・社員間の関係が良くなり、働きやすい職場に！！
- ・スムーズなキャリアアップができる！！

岩手大学男女共同参画
推進学生委員会

解決策. 2

人事部によるアウトリーチの実施

背景

- 女性管理職が不安をうちあけることができない
- 既存の制度が、対象者に合っていない

内容

- 女性管理職に、ライフコースのアウトリーチを実施

改善策

- ・制度改正
- ・キャリアパス作成



ねらい

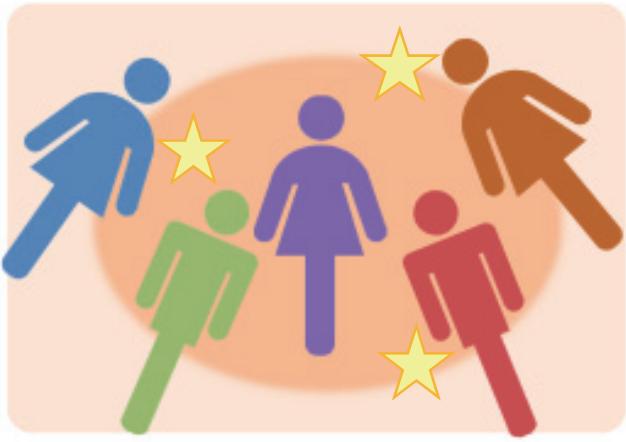
女性管理職の悩みを聴き、改善することによって

- 働きやすい職場の形成
- モデルケース形成

岩手大学男女共同参画
推進学生委員会

解決策. 2

人事部によるアウトリーチの実施



ねらい

- 女性管理職の悩みを聴き、改善することによって
- 働きやすい職場の形成
- モデルケース形成

岩手大学男女共同参画
推進学生委員会

解決策. 3

次世代育成支援制度の導入

背景

- 短時間勤務制度の情宣、制度の
- 経営者、管理職の休暇取得への取り組みがない
- 男性が育児に関わる時間を設ける制度が整っていない

↓

- 次世代育成支援制度

- ・ 孫育て休暇を設立
- ・ 育児制度範囲の拡充、男性社員にも推奨

岩手大学男女共同参画
推進学生委員会