

ぱーとなーしっぷ

働きたいけど
どういう風に
働けるのか
わからない。

働きやすい
職場とは、
何を基準に
選ばば
いいのだろう。

経験のない職種。
私に難しい仕事か
できるのかな。

自分らしく 働きたい! けど 現実には… このモヤモヤはなんだろう…

子育てと仕事、
両立できるのか
不安。

フルタイムで働くのは
厳しいのかな。
将来のことを考えると
もっと稼ぎたいな。



モヤ美

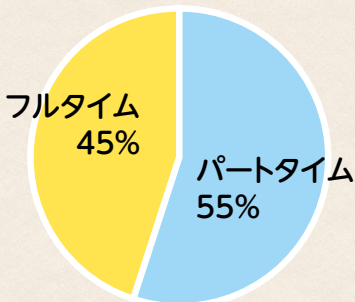
私の名前はモヤ美です。
出産をきっかけに、事務と
して働いていた職場を退職
しました。もう一度働きた
いなと思っっているけれど、
両立ができるか不安…
仕事を始めてもずっと続けて
いけるのか不安…色々な不安
でモヤモヤしています。



働く女性の現状

共働き世帯のうち、フルタイム
よりもパートタイムで働く女性
の割合が高いです。

共働き世帯における妻の就業時間別割合

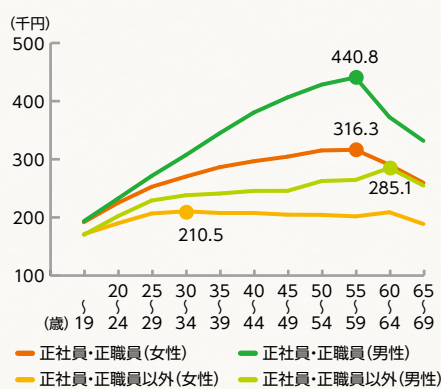


[共働き世帯] 1,278万世帯
[専業主婦のいる家庭] 517万世帯

出典：総務省 令和5年度労働力調査

給与額の平均は、正規雇用・非正規雇用
ともに、女性よりも男性のほうが高くなっ
ています。非正規雇用の女性の給与額の
平均は、年齢が高くなってもほぼ横ばい
となっています。

所定内給与額(雇用形態別・年齢階級別)



出典：総務省 令和5年賃金構造基本統計調査

「自分らしく働きたい」と
思っているのに、
どうして思ったとおりに
働くことができないのだろう…
この「モヤモヤ」はなに…?

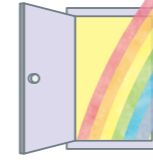
その「モヤモヤ」 解決の扉 開きませんか?



あなた自身の「モヤモヤ」や、自分らしく働くためにできる解決の糸口をご紹介します。



わたしのアクション



わたし(個人)も企業ももっと輝く!!



企業のアクション

企業が抱える「モヤモヤ」や、従業員がいきいきと働くためにできる解決の糸口をご紹介します。

自分らしい働き方ってどんなイメージだろう？再就職前からのステージ



について解決の手段を見ましょう。

モヤ美のつぶやき

出産をきっかけに、仕事を辞めてしまい、再就職しようかなって考えています。正規雇用の採用枠はあるけれど、その会社は苦手な業種だし、今の私には非正規雇用の仕事先が見つからないかも。

再就職することができた。けれど、子どもの体調不良で連絡がくるのはいつも母親の私。育児は母親がやるって決まっているわけではないのに。

働き続けるって、どうしたらいいのだろう。上司に女性は少なくて、ほとんどが男性。目標とするイメージが湧かない。

再就職前

求職中

就職後

手段1 働き方のイメージを持ち自己実現に向け挑戦

自分のありたい姿に向かって働く方法などについて、セミナーで学ぶことができます。また、一人ひとりの希望にそった相談もできます。

手段2 再就職に当たっての学び直し

未経験の業種（特に理工系分野）でも、知識習得のための勉強をしっかりできる場合があります。

手段3 ワーク・ライフ・バランスの実現（制度の活用）

子の看護休暇や生理休暇など、子どもや自分自身の急な体調不良時に休める制度を活用することで、育児と仕事の両立がしやすくなります。また、パートナーや身近な人と役割分担し、「とも育て」をすることも大切です。

手段4 働きやすく働きがいのある事業所の選択

企業の求人情報の詳細を確認し、自分の働き方に合っているかを確認しましょう。また、女性の活躍推進や子育て支援に関する取組の実施状況が優良な企業への認定・表彰制度を受けているかなども目安になります。

手段5 所得向上・経済的自立

「女性は管理職に向いていない」などのような、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス*の解消に役立つ、セミナーや講座などがあります。

手段1 人材確保

「女性にはこの仕事は難しい」「女性だから管理職はできないのではないか」というような、固定的性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス*を解消し、個人が持つ能力に目を向けながら人材を確保することが大切です。

手段2 人材の育成

企業内でキャリアプラン研修会の開催や女性従業員のネットワークづくりの支援を行うなど、女性のキャリアプランやロールモデルを提示することにより、女性の管理職登用につながるキャリア形成支援を行うことができます。

手段3 働きやすい職場環境整備（働き方・福利厚生）

多様で柔軟な働き方に向けた制度を新設・改正することで従業員の働きやすさにつながります。（フレックスタイム、テレワーク、時間単位年休の制度の導入、育児短時間勤務制度の対象年齢拡大等）

手段4 企業に対する認定・表彰制度

女性活躍や仕事と育児の両立支援など、働きやすい職場づくりに取り組むことで申請することができる国の認定制度や市の表彰制度があります。

例 ●えるぼし認定、くるみん認定（国） ●きらり大賞（市）など

手段5 男女の賃金格差の解消

男女の賃金格差の解消に向けた取組の一つとして、非正規雇用労働者から正規雇用労働者への雇用転換があります。労働者を新たに社会保険へ加入させるとともに、収入を増加させる取組などを行うことで、国が実施するキャリアアップ助成金が活用できます。

内閣府[男女共同参画局]女性応援ポータルサイト



*アンコンシャス・バイアスとは無意識の思い込み・偏見のこと。特に、性別による固定的な役割分担意識は、ジェンダー平等の実現をはばむ社会課題となっています。

認定・表彰制度についての詳細はこちら↓



宇都宮市の取組の紹介

手段1

個人向け



再就職支援セミナー

再就職に必要な情報の提供や就職活動の進め方、家庭における家事・育児分担についてのグループワークを通して考えるセミナーを開催しています。

手段2

個人向け



女性のデジタルスキル習得・就労支援事業

働くことを希望する女性が在宅ワークなど柔軟な働き方で就職できるよう、デジタルスキルを習得し、就職につなげる事業を実施しています。

手段3

個人・企業向け



女性特有の健康課題

月経・妊娠・更年期など、女性特有の健康課題について、市民や企業のみなさんに知らってもらうため、イベントや講演会を開催しています。

手段3

個人・企業向け



●女性活躍促進 ●男性の育児休業取得促進

経営者を対象にした女性活躍や男性の育児休業取得の必要性・メリットについてのセミナーや企業等にお勤めの父親を対象に、子育ての悩みに関するセミナー・離乳食作りなどの体験講座を開催しています。

手段3

企業向け



女性活躍推進補助金

市内の中小企業を対象に、女性専用トイレの整備やテレワーク用のパソコンの購入など、女性が働きやすい職場環境を整備する経費の一部を補助しています。

手段4

個人・企業向け



きらり大賞

男女共同参画社会の実現を目指すため、性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる、働きやすい職場づくりに積極的に取り組んでいる市内事業者を称え、表彰しています。

宇都宮市の働きやすい企業はこちら↓



手段5

個人向け



男女共同参画社会の実現に向けた講座の開催・情報発信

男女共同参画推進センター「アコール」では、性別による固定的な役割分担や慣行を見直し、男性の育児への積極的な参加や、意思決定の場における多くの女性の登用を促進するため、幅広い世代を対象とした講演や講座の開催、情報誌の発行などを行っています。





本市では、男女共同参画社会の推進に向けて、様々な分野の女性のチャレンジを応援しています。今回は、座談会を開催し、(一社)とちぎ圏央まちづくり協議会女性活躍推進ワーキングメンバーの皆様からお話を伺いました。

とちぎ圏央まちづくり協議会 女性活躍推進ワーキングメンバーとは？

2年前、とちぎ圏央まちづくり協議会のSDGs交流会で出会ったメンバーが、女性活躍推進をテーマに各社の取組についての共有、各種イベントへの参加や企画をするという“ワーキング”に進化しました。今では仲間も増え“輝く女性を目指し互いに高め合う”カジュアルで刺激的なコミュニケーションの場となっています。

■ 座談会のメンバー紹介 (左から)

グランディハウス㈱ 高橋加奈さん
㈱ムロコーポレーション 市岡麻希子さん
㈱サニクリーン宇都宮 松重尚子さん

Q 今の仕事を選択したきっかけは？

松重: 「自分で稼いで子どもを育てなきゃ！」という状況になり、正社員の仕事を探していました。土日休みは譲れない、営業や広報に興味があるし、子どもと関わる仕事もしたい…と探していた時に、ハローワークの情報を見て「全部当てはまる！」と思い就職を決めたのが今の仕事でした。

高橋: 住宅業界に興味があり、今の会社に就職しました。現在当社の社員数は850人程ですが、入社当時は、まだ60人程だったと思います。経理の仕事を経験し、今は社長室に所属しています。社内の女性活躍推進を担当しており、男女ともに働きやすい環境づくりに取り組んでいます。

市岡: 今の会社は2社目です。以前働いていた会社では、設計や開発に関わる仕事をしており、出産後も同じ業務を続けたかったのですが、小さい子どもを持つ母親だからという理由で生産管理業務に移されてしまいました。そのようなこともあり、多岐にわたる経験を活かせる今の会社に転職しました。

小さいお子さんがいる方は特に、会社とよく話し合い、使える制度を活用することで、子育てと仕事を両立していけるといいですね。



松重さん

Q 仕事をする上で苦労したことは？

市岡: 製造部門(理系)での女性マネージャーがおらず、男性だけだと気づくことができない点多いと感じました。

松重: 元々男性の多い職場なので、トイレが1つしかない営業所もあり、不便に感じていました。

Q 苦労したこと・大変だったことはどうやって解決できましたか？

松重: 職場で話し合っ、子育てとの両立の方法について相談しています。対話することが大切で、それができる職場で仕事をするのも大切だと思いました。

高橋: 当社では女性社員にアンケートを実施し、結果をもとに、課題解決のための取組を行っています。短時間正社員制度もその一環で新設された制度ですが、子どもの手がかかる時期に短時間正社員制度を利用し、その後フルタイムに戻った社員もいます。社員の声を聞き、働き続けられるよう施策を講じることは、本人・会社の双方のために必要だと感じます。

市岡: 会社選びの際は、ハローワークや各社のホームページで休暇などの勤務条件を確認することも大切ですね。

自分も収入を得ることで、自分の好きなことにもある程度お金を使えるっていいな、と感じています。正社員で働くことはハードルが高いと感じる人もいるかもしれませんが、ご自身のためにもチャレンジしてみてくださいはいかがでしょうか。



高橋さん

Q 家庭・育児・介護などと仕事の両立で大変だったことは？

市岡: 前の会社では、育休制度はあるけれど取得しづらかったり、復職後の子どもの預け先を何か所か用意してと言われていたり、今で言うマタハラのようなものがあり、振り返ると大変だったな、と思います。

高橋: 子どもの学校の行事等で時間休を取ることが多いです。時間休はとても便利な制度ですが、法律で上限が決まっているため、早々に使い切ってしまうよう注意が必要です。うちは一人っ子ですが、お子さんが多くいる家庭は特に子どもに関する予定との調整が難しいと思います。

Q 今後のキャリアについて教えてください。

高橋: 子どもが「お母さんの隣で働きたい」って言うてくれました。それを聞いて、働いてきて良かったと思いましたし、仕事はずっと続けていきたいと思っています。

松重: 女性の上司のロールモデルがいなくても、できれば上を目指して頑張りたいと思っています。女性の社員も増えてほしいと感じています。

新規プロジェクトの事業化など、まだまだやりたいことがあるので、現在、大学院でリスキリング中です!これからも挑戦し続けます!!



市岡さん

