

01 趣旨

性別にかかわらず自らの個性や能力を存分に発揮できる社会を構築することにより、まちの活力を生み出し、本市の持続的発展につながるよう、職場におけるジェンダーギャップ解消の推進を図るため、働く女性がキャリアや働き方について意見交換を行い、職場の課題や改善のヒントを共有することで、働きやすく働きがいのある職場環境について考えることを目的とする。

02 テーマ

働く女性が考える「女性に選ばれる職場」

～ ライフイベントもキャリアも大切にできる場所 ～

03 参加者

市内の企業等で働く女性 または 市内在住の働く女性
26名（23社）

年代	構成
20代	3名
30代	7名
40代	10名
50代	6名

グループワークで紹介された各企業の
「働く女性を後押しする好事例」

です。





group A

- **バースデー休暇**：有給とは別に誕生月に休暇が与えられる
- **中抜け制度**：1時間単位で「中抜け」休暇を取得できる

group B

- **高い有給消化率**：有給消化率が8割～9割に達した
- **リフレッシュ休暇**：有給とは別に取得できる特別休暇の導入
- **雑務を共に行う風土**：役職にかかわらず、電話対応やお茶汲み、掃除なども率先して行う
- **本音で話せる風土**：意見を率直に言える風通しの良い職場

group C

- **性別役割分担の解消**：男性が来客へのお茶出しや片付けを担当するようになった
- **お茶出し文化の廃止**：ペットボトルやセルフサービスにすることで、お茶出しを廃止した
- **定時退社の徹底**：終業のチャイムと同時にほぼ全員が帰宅するため、気兼ねなく退社できる
- **多様な休暇制度**：長期連続休暇や、年に5日のリフレッシュ休暇が制度化されている

group D

- **長期連休と希望休**：連続休暇の取得が可能であったり、月に3回まで希望休が取得できる
- **育児勤務の延長**：時短勤務などの育児支援を、中学校卒業まで利用できるようになった
- **多様な働き方の導入**：一部の部署でフレックス制度が採用されている

group E

- **経営層による意識改革**：社長が「お茶出しは女性がしなくていい」と明言し習慣を廃止
- **服装の自由化**：制服やスカート指定などの廃止
- **施設の整備**：男性が多い職場だが、女性専用の更衣室を設けるなどのリフォームを行い、受け入れ体制を整えた

グループワークで

- 1 働き続けるうえでの課題
≡
- 2 理想の環境
≡
- 3 アクションアイデア

の順で意見交換を行いました。



01 現状の壁（働き続ける上での課題）

職場の課題

- 業務の属人化
- 慢性的な人手不足
- 性別による給与や評価の格差
- 働き方の選択肢（時短・フルス）の不足
- 育児等による突発的な休みや早退に対し罪悪感を感じさせる職場の雰囲気
- 若年層の頑張りが評価されにくい年功序列の給与体系
- お茶出しや電話対応が「女性の仕事」とされる根強い固定概念
- 女性特有の健康課題に対する休暇取得への理解不足
- 目指すべき女性管理職（ロールモデル）の不在
- 経営層の意識改革の停滞

行政等の課題

- 学童保育の利用時間や病児保育の不足
- 地域社会の女性活躍に対する理解不足
- 保育園申請や介護認定等、行政手続きに時間を要する点

02 理想の環境

■ 心理的安全性の確保

突発的なトラブルや体調不良時も「お互い様」と温かく迎え入れる組織文化

■ 多様な働き方を選択できる

ライフステージに応じて、時短やリモートワークなど働き方を選択することができる

■ 性別役割分担意識の解消

『お茶出しは女性』といった固定概念から解放され、性別に関わらず正当に評価される

■ 業務の脱・属人化

特定の誰かに依存せず、誰が欠けても業務が回り続ける共有体制

■ 行政・社会のバックアップ体制

育児・介護などのケア労働を社会全体でバックアップし、働く人を孤独にさせない

03 アクションアイデア

職場環境の整備

- 育休社員等の同僚サポート手当の創設
- DX推進による業務標準化
- 柔軟な働き方の拡充
- 多様な休暇制度の整備
- 施設面の改善（トイレ、更衣室等）

職場の意識改革

- 経営者・管理者の意識改革研修の実施
- 女性管理職（ロールモデル）の登用に向けた人材育成

行政・社会によるバックアップ

- 学童保育・ファミリーサポートセンターの利便性の向上
- 病児保育の拡充
- 行政手続のワンストップ化
- 独身層や介護者への包括的支援

家庭・個人のアクション

- 家事・育児の分担と相互理解
- 便利家電の積極導入による時間創出

“八方良し”な環境

組織の心理的安全性を「温泉」に例え、誰もが自分をさらけ出し、リラックスして能力を発揮できる状態を理想とし、一部の犠牲の上に成り立つのではない、持続可能な「八方良し」の構造を追求した。

01 現状の壁（働き続ける上での課題）

- 業務の属人化（特定個人への依存）が深刻であり、突発的な欠員に対するバックアップ体制が脆弱。
- 育休復職後のポジション確保への不安や、職場に潜む「アンコンシャスバイアス（無意識の偏見）」がキャリア形成の阻害要因。女性特有の生理的な体調変化を「個人的な問題」として秘匿せざるを得ない空気感。

参加者の声：「自分が休むと代わりがない。職場に申し訳ないという気持ちが強く、休みを言い出すのが本当に苦しい。」

02 理想の環境

■ 温泉のような心理的安全性の確保

突発的なトラブルや体調不良時も「お互い様」と温かく迎え入れる組織文化

■ 自律的なキャリア形成

女性が営業等のフロントラインで活躍でき、時間休等のフレキシブルな制度を裁量を持って活用できる。

■ 働き方の脱性別化

男女問わず時短勤務を選択することが標準（スタンダード）となり、性別役割分担意識が解消されている。

03 アクションアイデア

■ 職場

- 育児社員等同僚サポート手当の創設（突発的・長期の休みをカバーする側への正当な評価と手当支給）
- DX推進による業務標準化
- 意思決定層への女性登用

■ 家庭生活

- 便利家電の積極導入による時間創出
- 家族間での徹底的な家事・育児分担

■ 行政

- 病児保育の拡充
- 「ファミリーサポートセンター」等の既存サービスの利便性の向上

“ストレスフリー”な信頼関係の構築

過度な気遣いや、本来不要な場面での「すみません」を排除し、信頼ベースの人間関係を構築することを最優先課題として議論が交わされた。

01 現状の壁（働き続ける上での課題）

- 子供の発熱や登園拒否に際し、「謝りながら休む・帰る」ことを強いる社会的同調圧力。これが強い心理的苦痛となり、労働意欲の減退を招いている。
- 「育児」「家事」「介護」「自分の仕事」といった複数の重い責任が同時並行で重なり、抱えきれなくなる。

参加者の声：「仕事中に保育園から電話が来るとうろたえてしまう。」
「業務で心身のエネルギーを使い果たし、夕飯を作る体力がなくて、かぼちゃを煮ただけの日もあった。」

02 理想の環境

■ 罪悪感からの解放

リフレッシュ休暇取得に際し、理由を問わず誰もが肯定的に送り出せる環境

■ 「働きがい」の実感

「仕事を信頼して任せてもらえること」により自分で考えて成果を出す喜び（働きがい）を感じられるようになる

■ 家族の支え合い・協力体制

第一の理想として「家族の健康」が守られ、ケア労働による離職リスクが最小化されている状態。

03 アクションアイデア

■ 職場

- 女性管理職比率の向上
- 属人化排除のための業務のマニュアル化
- お茶出し等の「名もなき業務」を全職員で分担または廃止
- ペット慶弔休暇等の導入

■ 家庭生活

- 家事分担の徹底

■ 行政

- 保育・介護関連手続きを簡素化し、役所に出向かず完結するデジタルワンストップサービスの構築

☆誰しものが笑顔で働ける職場☆の実現

深刻な人手不足と「お茶出しは女性」といった性別役割分担意識の打破に焦点を当て、女性の尊厳が守られる職場づくりを提言した。

01 現状の壁（働き続ける上での課題）

- 慢性的な人材不足により、生理休暇や急な欠勤が物理的に困難な状況。周りが残業している中、お迎えの時間に「帰りたい」と言い出せない現場の硬直性。
- 「お茶出し、来客対応、電話対応は女性」という根強い固定概念。男性職員が無意識に行う「役割の押し付け」が、目に見えない不平等を生んでいる。

参加者の声：「男性職員はお茶出しをしない。女性ばかりが電話に出ている印象がどの職場にもある。」

02 理想の環境

■ ウェルビーイングの追求

5日間の連続休暇やリフレッシュ休暇が確実に機能し、心身ともに健康が守られる。

■ 働きがいを感じられる

組織の一部としてだけでなく、個人としての貢献が認められる喜びを感じられる。

■ ノー残業の定着

第一の理想として「家族の健康」が守られ、ケア労働による離職リスクが最小化されている状態。

03 アクションアイデア

■ 職場

- 徹底したホウレンソウによる情報共有
- チーム全体での業務カバー体制の構築
- 介護休暇取得の促進
- ペット慶弔休暇等の導入

■ 家庭生活

- 家事分担の徹底

■ 行政

- 保育・学童のリアルタイムな情報発信
- 延長保育の無償化
- 預かり時間中における軽食（おやつ）提供サービスの質的改善

“チェンジ&チョイス” ～働き方を選べる・社会制度を変える～

個人の努力に依存した「両立」に限界を認め、社会システムそのものを変革（Change）し、多様な働き方（Choice）を選択できる未来を描いた。

01 現状の壁（働き続ける上での課題）

- 管理職の主観に左右される不透明な評価制度。後方支援を行う事務職や、時短勤務者をフォローする側の貢献が正当に数値化・評価されない不公平感。
- 転勤制度が結婚・定住の大きな障壁。
- 「小1の壁」の深刻さ。市内の学童保育の利便性が低いこと（土日祝の対応不全等）が最大のボトルネックとなっている。

参加者の声：「制度自体は存在しているが、職場の雰囲気次第では使いづらく、定時に帰る際に「あ、もう帰るんだ」と思われるような無言の圧力（許されない雰囲気）を感じることもある。」

02 理想の環境

■ 公平な評価と処遇

同一労働・同一賃金の徹底。事務職の専門性が正当に評価され、男女平等な給与体系が確立されている。

■ 勤務形態の多様性

リモートワークやフレックスタイム制がオプションではなく標準装備されており、ライフステージに応じた選択が可能。

■ 地域間格差の解消

都市部との賃金・インフラ格差がなく、地元でキャリアを継続するメリットがあること。

03 アクションアイデア

■ 職場

- 管理職向けのアンコンシャス・バイアス研修の義務化
- 育休等取得者の業務をフォローする社員への加点評価や手当の支給
- 時短勤務の対象年齢引き上げ

■ 家庭生活

- 定期的な「家族会議」による役割の再定義
- 一方の犠牲を前提としない協力体制の構築

■ 行政

- 学童保育の土日祝日対応の拡充とニーズに即した増設
- 都市部との賃金格差是正に向けた企業支援
- 社会全体の意識改革キャンペーン

年齢・性別関係なく働きやすい職場

女性特有の課題に留まらず、独身層への支援や世代間格差の是正、地域格差（東京と地方の遅れ）の解消を目指すユニバーサルな視点を提示した。

01 現状の壁（働き続ける上での課題）

- 現行の女性管理職が「私生活を犠牲にしたモデル」に映り、次世代が昇進を忌避する。
- 若年層の頑張りが評価されにくい年功序列の給与体系
- 物理的環境（男女共用のお手洗い等）の整備不足
- 独身者・子を持たない層への公的・社内支援が極めて乏しく、税負担等の不公平感が強い。
- 地方特有の価値観等の変化の「遅れ」に対する焦燥感

参加者の声：「親の介護（通院の付き添い等）を抱えていても、育児ほど会社の理解が得られない。」
「今の女性管理職を見て、あんな風になりたいとは全く思えない。」

02 理想の環境

■ 多様なキャリア形成

ライフスタイルの変化（結婚・介護等）に左右されず、個人の実力でキャリア形成ができる。

■ 整備された職場環境

性別にかかわらず快適に使用できる更衣室・お手洗いの完全分離。
ジェンダーレスな服装（制服廃止）など。

■ 公平性の確保

家族構成や年齢に関わらず、業務貢献度に見合った適正な対価が支払われる。

03 アクションアイデア

■ 職場

- 経営・管理職向け多様性研修の実施
- 更衣室・トイレのリフォーム等の職場環境の改善
- 成功事例の共有

■ 個人

- セルフマネジメントスキルの習得
- 異なる属性（独身、育児、介護等）の他者に対する想像力の醸成

■ 行政

- 独身の人や親の介護をしている人も、手当や恩恵を実感できる仕組みづくり
- 地域全体のジェンダー理解度を底上げするための、多世代・異業種交流会の定例化