

“妈妈岗”就业之路越走越宽

——来自湖北的调查

本报记者 柳洁 董庆森

当带娃遇到上班，这道选择题是否只能二选一？这两年，湖北等地出台“妈妈岗”支持政策，让妈妈们可以灵活上班、弹性工作，提供了兼顾职场与家庭的现实路径。不仅提升了女性的劳动参与率，缓解了育龄女性的生育焦虑，也为女性职业发展提供了更多可能。“妈妈岗”合妈妈们心意吗？还有哪些问题待解？



湖北省黄石市阳新县经开区零工驿站，“妈妈岗”员工明艳（左）为务工人员介绍工作岗位。

今年全国两会期间，关于女性育儿与工作的议题成为讨论热点，相关建议聚焦减轻家庭生育负担、完善托育服务、优化职场环境及保障女性权益等方面。充分释放女性价值已成为社会发展的必然要求，而“妈妈岗”则是让妈妈们重返职场、实现个人社会价值和家庭需求统一的新探索。

今年以来，湖北武汉市、襄阳市、黄冈市等地相继举办“妈妈岗”女性专场招聘，上百家企业提供生产、财会、咨询、理疗、电商直播等职位5000余个，绝大部分采取灵活就业、弹性上班等工作方式。

上班带娃不再两难

早上9点，在分别送完两个孩子上学并忙完家务后，家住宜都市陆城街道都社区的许海艳从容地走向公司。“‘妈妈岗’让我不用在接送孩子和工作时间冲突伤脑筋了。”31岁的许海艳笑着说。

“妈妈岗”是一种为妈妈群体设置的岗位，其最大特色在于创新性地采用弹性工作机制——通过灵活工时安排与柔性管理制度，让职场妈妈实现工作育儿两不误。

驾车约8分钟后，许海艳抵达宜都市中明线业有限公司，换上工服后立即投入工作。她熟练操作着特制的拆线机，将废旧缝纫线从线卷上剥离分解，分门别类地放置。

虽然这样的流程每天要重复无数次，但3000元左右月薪让她满意。“上班时间可以推迟，下班时间也能灵活选择，有充足的时间精力照顾孩子。”许海艳说，多劳多得的工作机制，也使她无需受工时的束缚。

“我们是一家劳动密集型公司，生产线常年需要大量一线女工。”公司负责人周德敏介绍，在中明线业，“妈妈岗”已有28个，占一线员工的90%以上。由于产品供不应求，企业即将增加生产线，建成后吸纳更多女性就业。

除工作时间弹性化之外，一些地方还通过允许带娃上班、在居民区打造“妈妈手工坊”等方式，优化“妈妈岗”工作环境和模式，为宝妈们提供就业支持。

在襄阳市南漳县东巩镇的裕农农业有限责任公司，香菇分拣流水线上的女工们手法娴熟，隔壁的“托管室”里，几个孩子正安静地写作业。“以前最愁两个娃放学没人管，现在孩子就在隔壁，让我上班特别安心。”该公司员工杨秀边说边麻利地分拣香菇。

“几年前，妇联和人社部门来到公司，动员企业设置‘妈妈岗’，我们积极响应，实现了企业用工与妇女就业的双赢。”裕农农业有限责任公司总经理王祖亮说。企业90%的选菇、调味生产线岗位由宝妈担任，实行4小时免考勤工作制，并专门为女职工开设了托管服务，既解决了企业用工需求，又能让妈妈们安心工作。

走进黄冈市罗田县湖北欣包装材料有限公司的“妈妈车间”，陈先珍熟练地操作着缝纫设备。作为该县“田螺妈妈岗”的受益者，她说：“既不耽误接送孩子，又能月入4000元，企业还配套托幼服务，真正实现了顾家就业两不误。”

针对纺织、手工等行业普遍存在的“招工难”“流动性大”问题，罗田县以妇女小组为核心，整合“爱心妈妈”“田螺姑娘”等志愿队伍，在大崎镇镇花工作室、平湖社区手工车间等30余个小微企业建立灵活就业点，将传统手工艺转化为“指尖经济”，带动2000余名妇女实现家门口就业。

近年来，湖北省相关部门将帮助农村留守妇女和宝妈实现家门口就业作为重要工作，不断强化引领、服务、联系职能，积极整合资源、搭建平台，帮助妇女参加家政、手工、民宿等技术培训，持续提升就业创业能力，实现妇女就业、企业用工、家庭照护的多赢局面。

构建多层次支持体系

在找到“妈妈岗”工作之前，许海艳经历了诸多求职困难。“工作时间都比较固定，有的甚至需要加班或出差，找到心仪的工作不是一件容易的事。”许海艳说。

一边是妈妈们想找合适的工作，另一边则是不少企业缺人手，如何实现精准匹配？

“我们要当好企业和宝妈之间的‘红娘’。”宜都市妇联主席罗欣说，基于这个想法，宜都市妇联决定倡议推行“妈妈岗”。

2024年10月，“妈妈岗”探索在宜都市启

动。宜都妇联联合人社局等单位，走访对接用工企业，同时发动女性企业家协会的力量，共同收集全市企业弹性工作岗位需求信息。

装修设计、网店运营、舞蹈培训……很快，第一批“妈妈岗”招工信息出炉。宜都妇联公众号把岗位清单发出去后，两小时不到阅读量就破万，这样的热度并不多见。

“妈妈岗”火出了圈。首场招聘会上，100多名宝妈和企业达成就业意向。宜都妇联趁热打铁，一方面继续深挖岗位资源，拓展岗位数量。另一方面针对宝妈群体实际需求，开展各类技能培训。

目前，宜都市已有80多家企业根据自身特点和需求设置了“妈妈岗”，岗位数量超400个，而且还在不断增加。

线下办得红火，线上更是热闹——宜都市组建了3个“妈妈岗”就业微信群，及时更新招工信息，帮助群内上千名宝妈及时掌握最新的岗位信息。

经过近半年的探索，宜都市的“妈妈岗”有3种模式应用比较普遍：第一种是许海艳所在的灵活“妈妈岗”，技术门槛低、易独立操作，上下班时间自由；第二种是居家“流动岗”，企业定时上门收发手工小部件原料，女性可居家完成计件工作；最后一种是新业态双弹性岗，覆盖创意设计、直播电商等新兴领域，允许远程办公，工作时间灵活，对专业技能要求较高，成为很多技能人才的首选。

针对妈妈群体就业难题，襄阳市探索出一条“政府引导+多元参与+社区托底”的灵活就业新路径，通过政策创新、资源整合和服务下沉，构建多层次、多维度的支持体系。

南漳县人社局依据湖北省就业创业培训补贴管理办法，发布南漳县重点产业职业培训需求指导目录，每年投入400万元专项资金，开设月嫂、家政、电商等40余种热门技能培训课程，2024年开设的45期培训班让1000多名妇女受益。在2025年“春风行动”招聘会上，61名女性通过“妈妈岗”专区成功觅得心仪工作。

南漳县人社局局长田卫东介绍，对设立“妈妈岗”的企业，县里给予每人500元的用工补贴。截至目前，该县已建立13个“妈妈岗”示范基地，累计开发岗位2300余个，女性再就业率达71%。

面向乡镇，南漳县农业部门打造了32家就业帮扶车间，引导镇（区）结合乡镇产业发展需求，依托人社服务站、专业合作社、特色产业产业园等，打造具有区域优势和产业特色的妇女就业基地。南漳田园乐活米业有限公司带动周边1000余户农户发展有机稻种植，其中育儿妇女占比超75%。

如今，南漳县正在推进“巾帼赋能计划”，组建371个发展型妇女小组，通过打造巾帼就业创业基地、组织妇女参加技能培训等方式，助力妇女拓宽就业渠道、增加家庭收入、实现人生价值。

“不仅要帮助她们就业，更要让她们安心工作。”南漳县委书记罗兴斌表示，“‘妈妈岗’不仅是一项就业工程，更是民生工程、幸福工程。我们将持续完善政策体系，让更多女性在照顾家庭的同时实现人生价值。”

黄冈市通过开设“宝妈零工驿站”，推行“田螺妈妈岗”，在产业链上建立“姐妹工坊”等形式，帮助妇女灵活就业增收，先后为各地巾帼创业示范村、巾帼示范基地争取近400万元项目资金。近年来，黄冈市累计帮

助近万名农村留守妇女和宝妈实现在家门口就业。

黄冈市相关部门表示，将继续加大岗位开发和对接力度，充分整合人社、农业农村、司法等部门资源，推动“惠企政策送上门”“服务送上门”“平台资源送上门”，为妇女群体就业创造更加友好的环境。

共同呵护促健康发展

随着“妈妈岗”在湖北各地深入推广，这一创新就业模式在释放政策红利的时候，问题也逐渐显现。

记者在采访中发现，当前劳动力市场虽然对“妈妈岗”保持较高需求热度，新增岗位数量持续攀升，但出现明显结构性失衡：大多数岗位集中在流水线操作、家政服务、客服等门槛较低的劳动密集型领域，宝妈们普遍缺乏晋升通道，职业发展前途不清晰。

同时，弹性化用工模式虽提升了灵活性，但岗位选择较为有限，不少人通过线上平台提出建议和诉求：“希望增加一些门槛更高、收入更高的岗位”“好岗位太抢手，数量太少”“建议增加覆盖范围”……

对部分企业来说，设置“妈妈岗”主要是履行社会责任。南漳县下和社区“共同创富梦工厂”负责人贺伟说：“用工成本增加，托育服务、灵活工时等配套措施，给企业尤其是中小微企业增加了运营压力。”不少灵活就业的妈妈也反映，存在劳动合同不规范问题，薪资、工时等条款模糊不清，容易引发纠纷。

如何促进“妈妈岗”良性发展，帮助更多女性获得可持续的职业成长？

“育龄妇女是重要的人力资源，要让企业、宝妈及社会多赢，核心是加强政策支持和进一步优化供需匹配的精准度。”宜都市人社局党组书记、局长鲜祺锋表示。宜都市多部门合力，鼓励引导更多企业拿出部分专业技术和管理岗位用于“妈妈岗”设置，并支持为育儿妇女、“妈妈岗”员工提供多样化且实用性强的就业创业技能培训。

宜昌智立装饰工程有限公司是一家专业从事环境艺术设计施工的企业，最初设置“妈妈岗”是履行社会责任，但让企业负责人沈海英意外的是，宝妈们虽然工作时间不固定，但业绩却很好，责任心也更强，这坚定了她们继续增设岗位的信心。“现在‘妈妈岗’

员工已占一线设计团队的50%，业务贡献率超过团队总业绩的60%。”沈海英说。

同时，宜都妇联与法院、税务、人社等职能部门创新成立“妈妈岗”护航专班，加强与“妈妈岗”员工的联系互动，帮助宝妈们维护自身的合法权益，认真倾听用人单位的诉求和意见，建立健全劳动纠纷调解机制，共同呵护“妈妈岗”健康发展。

襄阳市整合资源，鼓励党群服务中心、企业配套开设“四点半课堂”和“企业托管班”，组建“候鸟妈妈”“义警妈妈”等志愿服务队伍，着力解决孩子“校后之忧”。同时，还构建了“法院+工会+人社”三级保障体系，建立劳动争议“诉、裁、调”一站式维权服务机制。

“目前，‘妈妈岗’主要是非全日制用工方式。”中南财经政法大学法学院教授、湖北省妇联执行委员会委员胡弘弘说，在我国现行法律体系中，非全日制用工的保障相对较弱，需进一步完善非全日制用工的薪酬保障和配套社保规定。建议在劳动合同法确立的不得低于“最低小时工资”基础上，实行“最低小时工资+分层参保”双轨制。同时，探索适配于非全日制用工的法律救济制度。可由人力资源和社会保障部门牵头，联合司法局、妇联、工会、社区（村）等成立非全日制用工劳动争议调解委员会，提供方便周到的调解服务。

胡弘弘还建议，对生育再就业妇女的支持，除了要求企业承担社会责任外，国家也要拿出更多政策支持，通过教育培训、职业介绍、优化劳动和社会保障领域的公共服务、税收优惠、社会保险费减免等方式提高劳动者就业能力，减轻企业招聘生育期间妇女的经济负担，打造人才供需信息化平台，最终促进该群体就业。

下一步，湖北省还要通过完善工作机制，强化精准施策，深化激励机制，在开展常态化妇女就业服务、妇女职业技能培训、大力扶持妇女创新创业等方面多向发力，为广大妇女群众实现家门口就业提供新路径。逐步构建起一个包容、可持续的“妈妈岗”生态系统，系统化推动“妈妈岗”向高质量就业转型，既解决短期就业矛盾，更为构建生育友好型社会提供可持续方案。

今年以来

湖北省武汉市、襄阳市、黄冈市等地相继举办“妈妈岗”女性专场招聘，上百家企业提供职位 5000余个

目前

湖北省宜都市已有 80多家 企业根据自身特点和需求设置了“妈妈岗”，岗位数量超 400个

截至目前

襄阳市南漳县已建立 13个“妈妈岗”示范基地，累计开发岗位 2300余个，女性再就业率达 71%

71%

女性是劳动力市场的重要主体。近年来，女性就业结构和就业质量明显改善，但育龄产后女性仍面临就业压力大、再就业困难、劳动权益易受侵害等问题。全国各地推行的“妈妈岗”，实际上是一种促进女性实现生育—就业平衡的新就业模式。

“妈妈岗”既是惠企利民之举，也有利于建设生育友好型社会。因工作时间空间、管理方式手段等相对灵活，“妈妈岗”更具弹性和包容性，能减少因生育带来的职业中断，对保障女性职场发展、维护儿童利益、促进生育、满足企业灵活用工需求等有积极意义。近年来，湖北等地出台“妈妈岗”支持政策，为女性提供了兼顾职场与家庭的现实路径，不仅提升了女性的劳动参与率，缓解了育龄女性的生育焦虑，也为女性职业发展提供了更多可能。

设立“妈妈岗”，既要有温度，更应重实效。相比人们的高期待，“妈妈岗”作为新尝试仍存在一些不足。比如，岗位供需结构失衡，餐饮、客服、物业保洁、保姆家政等劳动密集型岗位较多，与女性对财务、文员、设计等岗位的需求存在差距，更难以契合知识技能储备丰富的妈妈群体的就业需求；总体待遇不高，多属非全日制用工，工资按时薪结算，标准参考各地最低工资标准；岗位竞争激烈，社会保险、劳动纠纷处理等权益得不到充分保障；女性在STEM（科学、技术、工程、数学）领域受教育水平不足，职业技能和就业能力有待提升等，使得这一新生事物亟须完善制度保障、提供职业支持、提高公众认知。

一方面，要加快完善生育友好工作环境和制度体系。加大托育机构儿童照料服务供给，完善生育友好型基础设施；结合企业运营要求和业务实际，灵活调节“妈妈岗”工作制度环境；建立和完善保障兜底机制，降低生育给女性带来的失业风险，形成政府主导、社会参与、女性受益的就业格局。另一方面，要拓展岗位开发供应渠道，推动经济增长与女性成长互促共进。对吸纳女性就业能力强的行业和企业加大支持力度，通过税收优惠、财政补贴等助企稳岗扩岗，减轻运营压力；重点引导生产制造业、住宿餐饮、社会服务及平台经济、数字经济、银发经济等领域，提供产后返岗再培训，增强女性再就业能力；通过制定法律法规、完善司法救济、加强工会监督等举措，保障女性生育后回归岗位或再就业的平等权益，推动构建生育友好就业环境。

（作者系湖北省社会科学院副院长、湖北省中国特色社会主义理论体系研究中心研究员）



湖北东林服装有限公司的宝妈车间里，员工在操作缝纫机。

钟国庆摄

有温

重实

袁北星