



# 令和3年度 大阪SDGsワークショップ

2022年1月12日（水曜日）





# プログラム

- 開会挨拶
- 講演① SDGsについて（大阪府政策企画部企画室推進課）
- 講演② 若者・女性の就業について（大阪府商工労働部雇用推進室就業促進課）
- グループセッション①
- グループセッション②
- まとめ
- 閉会





# グループセッション① (1/2)

女性が働く中での課題や、これから働くうえでのハードル等を共有する

参加者（あるいは、身近な人）が普段感じている、働く中での課題や、これから働くうえでのハードルや不安に思う点を皆さんと考えました。主な意見は次のとおりです。

- ・キャリアプランを考えるうえで、“出産”という決定的な差があるのに、男女のキャリアプランを同じに考えていいのか
- ・ひとり親世帯（特にシングルマザー）の経済格差
- ・出産・育児などが原因で頑張っても報われないことが続くとモチベーションが低下する
- ・これから子育てより介護の問題が深刻になるのでは
- ・労働条件が分かりづらい（女性が必要とする休暇情報（育休、産休、生理休暇、乳がんにかかった際の休暇 など）

- ・産休・育休や子どもの急な病気などで休まないといけない場合、負い目を感じる人が多い
- ・契約雇用や派遣職員など、有期雇用に女性が多いのでは
- ・社内で古い考え方を持った40代・50代の管理職の男性が多いように感じる
- ・女性が少ない職場のため子どもを産んで働き続けるというモデルケースが少なく、若手が将来像を描きにくい
- ・就職活動中だが、やりたい仕事を優先すべきか、産休育休など福利厚生が充実している会社を選ぶべきか悩んでいる





# グループセッション① (2/2)

女性が働く中での課題や、これから働くうえでのハードル等を共有する

参加者（あるいは、身近な人）が普段感じている、働く中での課題や、これから働くうえでのハードルや不安に思う点を皆さんと考えました。主な意見は次のとおりです。

- ・男性が上司の場合など、産休や育休などの制度が利用しにくい
- ・職場の人間関係
- ・女性の転職の難しさ（子育て中など転職へのハードルが上がる）
- ・男女の賃金格差
- ・女性がつける職域の狭さ
- ・「勝ち組」や「セレブ」と言われるような地位に憧れる女性がいるなど、女性側の意識にも問題があるのでは

- ・同じ仕事をしているのに、女性や非正規というだけで賃金や評価に格差がある
- ・子どもを産んで仕事を辞めて再就職しようとした場合に、キャリアに空白期間があると面接などでハンデを感じた
- ・職場で人材が不足しており、定時で帰ることや休暇を取ることが難しい
- ・育児や家事をする女性のなかには、仕事の責任が少なく、時間や休暇の融通がききやすい非正規に望んでなる人もいる





# グループセッション② (1/2)

## 新たな解決策や、私たちができることは何かについて考える

グループセッション①で出てきた課題に対し、私たち自身がどのように行動できるか、どうなれば改善されるのか、など解決策は何かを皆さんと考えました。主な意見は次のとおりです。

- 様々な制度があるので、自分で調べて積極的に活用していく
- 仕事が楽しい環境を自ら作れるように働きかける
- 休みやすい職場の雰囲気を作っていく
- 休暇制度を活用した場合に、他の人の参考になるように情報をシェアする
- 男女の役割分担意識を解消する（自分自身の気づきにあわせ、周りとの共有も重要）
- あらゆる性別の方がお互いに気配りができる環境をつくる（普段から相談できる関係性を構築する）

- お互い支え合う関係が気付けるように「お互いさま」の精神を心掛ける
- 悩みを相談しやすい職場の雰囲気を作る
- マネージメントする立場として、普段から限界までは仕事をいれない、できるだけ余裕がある人員配置を心掛ける  
また、部下としては効率的な働き方やスキルアップを心掛けるなど、管理する側と働く側の両方の努力が必要
- 売上など数字だけでなく、部下のマネジメントや現場の目配りなども評価する人事制度や部下から上司を評価する制度を取り入れる





# グループセッション② (2/2)

## 新たな解決策や、私たちができることは何かについて考える

グループセッション①で出てきた課題に対し、私たち自身がどのように行動できるか、どうなれば改善されるのか、など解決策は何かを皆さんと考えました。主な意見は次のとおりです。

- ・転職にあたってキャリアの伝え方を工夫する（履歴書だけでなく、自らのアピールポイントを伝える方法）
- ・周りを巻き込んで行動を伝える（ゲームを使うなど楽しみながら巻き込むことも良いと思う）
- ・日頃から家庭の中でコミュニケーションを取り、物事を頼みやすい環境を作っておく
- ・会社では社内研修やセミナーを行うなどして、世代間の考え方やギャップを埋める取り組みをする
- ・無意識の偏見に気づくことが大事

- ・小学生からキャリアプランを支援する取り組みが必要
- ・意識を変えていくにあたり、社内にロールモデルとなる人がいないので、自らがロールモデルとなるべき
- ・課題や改善すべき点を言い続けることが大事
- ・1人では難しくても、社内で同じ考えを持つ仲間を増やしていけば変えていくことができる
- ・男性が、女性が、ではなくお互いさまの精神で互いに意識を変えることが必要







# 私のSDGs宣言

ワークショップを通して、SDGs達成に向け、今後、皆さんが行動しよう（取組もう）と思われたことを「私のSDGs宣言」として記入いただきました。

- ・女性が活躍できる社会を今後も検討していきたい
- ・人に対する思いやりや、人に対して平等な価値観をもち、声をあげていく
- ・無意識に行っている差別や偏見をなくす
- ・あらゆる問題について自分事として捉え、自分1人の行動から変えてみるところからはじめる
- ・ジェンダーへの視野を広げ、共有していく
- ・小さいことからコツコツとSDGsに向けたとりくみを普段から心がけていきたいです
- ・少しでも良い環境になるために、声をあげていきます
- ・自分自身の意識をアップデートしていきます
- ・気づいたことを話しあう！！
- ・社内でSDGsプロジェクトが始動していますので、私自身がモデルとなれるよう少しずつ取り組んでいこうと思います。ポジティブにとらえることが大切と感じました！
- ・地域コミュニティの活性化につながる活動（地域やビルの防災の啓発・教育）を繰り返し行っていく
- ・会話が大事

他にもこんな宣言がありました。

- ・具体的な“大阪府が府民や企業に対して積極的に行っていること”を知りたいと思います。できれば府民や企業がSDGsに前向きに取り組みたくなるような内容であればうれしいです

