

重要取組シート

市民人権局 ダイバーシティ推進部

取組項目		ダイバーシティの推進
現状・課題		【現状】 「堺市基本計画 2025」において、本市の「都市像」のもとにイノベティブに重点戦略の施策を推進する上で必要となる 4 つの基本姿勢の 1 つとして「多様性～Diversity」を掲げている。 その中で、外見や年齢などの「見える違い」、経験や文化などの「見えない違い」、価値観などの「内なる違い」を問わず、個々の多様性を尊重し認め合い、それぞれの人々が自分らしく活躍できる都市をめざす、としている。 【課題】 ・ダイバーシティ社会の構築には、国籍、人種、民族、性別、障害など全ての人権課題を解決する必要がある。 ・ダイバーシティの推進に係る多種多様な課題に対して、事業の迅速・円滑な推進を図るため、関係部局と積極的に連携する必要がある。 ・ダイバーシティという言葉や意味を知らない市民が多いと思われ、広く市民に周知する必要がある。 ・女性活躍推進については、全ての人が自分らしく働き続けられる社会の実現に向けて、公民が連携して取組を進める必要がある。
取組の内容		・「(仮) ダイバーシティ推進方針」の策定 ・推進体制の構築 ・さかい「働コミ」Company 登録制度の実施による事業者の取組促進と課題解決 ・男女共同参画センターに指定管理者制度を導入し、民間ノウハウを生かして、効果的・効率的に男女共同参画や女性活躍の取組を進める。
スケジュール	前期 (～7月)	☐ 男女共同参画センターの指定管理者制度を導入(4月～) ☐ ダイバーシティの取組に関する全庁照会の実施(4月) ☐ ダイバーシティに関する庁内委員会の設置(5月) ☐ ダイバーシティに関する庁内委員会の開催(5月～) ☐ 「(仮) ダイバーシティ推進方針」の策定(7月) ☐ さかい「働コミ」Company セミナー実施(7月)
	中期 (～11月)	☐ 「(仮) ダイバーシティ推進方針」に基づく取組のとりまとめ(8月～) ☐ さかい「働コミ」Company セミナー実施(9月～11月 2回実施)
	後期 (～3月)	☐ さかい「働コミ」Company セミナー実施(12月)、実施結果のまとめ(1月～) ☐ 「(仮) ダイバーシティ推進方針」に基づく取組の庁内連携の促進(～3月)
	次年度以降	☐ 「(仮) ダイバーシティ推進方針」に基づく取組の推進 ☐ さかい「働コミ」Company 登録制度の実施による女性活躍の推進
進捗の状況	前期 (～7月)	☐ 男女共同参画センターの指定管理者制度を導入(4月～) ☐ ダイバーシティの取組に関する全庁照会の実施(4月) ☐ ダイバーシティに関する庁内委員会の開催(5月～) ☐ さかい「働コミ」Company セミナー実施(7月)
	中期 (～11月)	☐ 庁内におけるダイバーシティを推進するための取組の検討(9月～) ☐ さかい「働コミ」Company セミナー実施(11月 1回実施)

(様式 4)

2025 堺市基本計画	後期 (～3月)	☐ さかい「働コミ」Company セミナー実施(2月)、事業者間での事例共有及び取組促進のため、ホームページで要点を公開(2月) ☐ ダイバーシティを推進する市内の取組として、市内広報を開始(3月)		
	該当する 施策	IV 都市像 1.(2) 基本姿勢 多様性～Diversity～ 4.(1) 平和と人権の尊重 V 重点戦略の各施策 4.(8) 女性活躍・働く意欲がある多様な人材の活躍		
	寄与する KPI	女性の就業率 [現状値：49.8% (2019年度)]		目標値 (2025 年度) 55.0%
未来都市計画 堺市SDGs	最も貢献する SDGsのゴール	ゴール番号 5・10	・人や国の不平等をなくそう ・ジェンダー平等を実現しよう	
	寄与する KPI	①堺市は年齢や性別、国籍にかかわらず、能力を十分に発揮できる環境が整っているまちだと思えば答えた人の割合 [現状値：31.2% (2019 年度)] ②市職員の女性管理職割合 (一般行政職) [現状値：10.4% (2019 年度)]		目標値 (2023 年度) ① 35.0% ② 20.0%