

重要取組シート

市民人権局 ダイバーシティ推進部
ダイバーシティ企画課

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うえで必要となる 4 つの基本姿勢の 1 つとして「多様性～Diversity～」を掲げており、全ての人が自分らしく活躍できる都市をめざすとしている。 ○課題 ・複雑多様化する人権課題に対して、施策事業の迅速・円滑な推進を図るため、ダイバーシティ推進の考え方について全ての職員に理解を促し、関係部局間の積極的な連携を進める必要がある。 ・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、庁内連携や公民が連携して取組を進める必要がある。	
取組の内容	・ダイバーシティ推進の考え方について職員の理解を促進するため、職員向けに「ダイバーシティ通信」の発信及び研修を実施する。 ・既にダイバーシティの視点で連携して施策実施している取組をモデル事業として庁内周知を図り、関係部局間の事業連携を更に促進する。 ・女性職員の活躍推進をはじめ、市内企業等庁外に向けた女性活躍のための取組を連携して推進する「女性活躍推進チーム」において、チーム担当課や関係部署の取組を相互に共有・協議して連携を強化し、各取組の効果を高める。 ・女性活躍の取組促進と課題解決を図ることを目的に、公民連携による、さかい「働コミ」Company の登録促進、登録事業者の取組内容の市ホームページ等での情報発信、女性活躍推進セミナー等を実施する。 ・女性活躍の取組強化のため、女性の採用や定着を進めたい企業への専門家等派遣、市民向けの育休取得促進・家事育児参画促進セミナーを実施する。 ・男女共同参画センターでは、指定管理者制度により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 (～9月)	□ 新規採用者及び新任役職者を対象としたダイバーシティ推進研修の実施【人事課】(4月～7月) □ 「女性活躍推進チーム」及び関係部署で随時、情報共有や協議を行い、各取組を実施する。(4月～) □ 「ダイバーシティ通信 Vol.6」の発信(5月)。以降、年4回程度発信。 □ ダイバーシティ推進モデル事業の庁内周知(5月) □ ダイバーシティ推進モデル事業の更なる事業連携拡充を検討(6月～) □ ダイバーシティ推進についての職員向け意識調査の実施(8月) □ 「女性活躍推進セミナー」の実施、企業向け専門家等派遣の開始(8月)
	後期 (～3月)	□ 「ダイバーシティ推進セミナー」【人事課】(～3月) □ 「育休取得促進・家事育児参画セミナー」の実施(12月) □ ダイバーシティ推進モデル事業による取組成果を市ホームページで発信(～3月)

	次年度以降	☐ ダイバーシティ推進の方向性を示した第 4 期堺市人権施策推進計画の策定に着手 ☐ 女性活躍推進計画を含む第 6 期さかい男女共同参画プランの策定に着手 ☐ 庁内連携や公民が連携した女性活躍の取組を推進		
進捗の状況	前期 (～9 月)			
	後期 (～3 月)			
2025 堺市基本計画	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) 、54.6% (2023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うと答えた人の割合 [現状値 : 31.2% (2019 年度) 、44.8% (2023 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) 、21.5% (2024 年度)]		目標値 (2025 年度) ① 50.5% ② 22.0%