


ダイバーシティ
&
インクルージョン
PT



今治の未来を拓く 3本の矢
～どこかの誰かの未来のために～

ダイバーシティ & インクルージョンとは

ダイバーシティ（多様性）

人々の性別、年齢、国籍などの違いを尊重する考え方。

インクルージョン（包括・受容）

これらの多様性を組織内で受け入れ、活用するプロセス。

つまり

ダイバーシティ & インクルージョンとは

多様な人材を受け入れ、その能力を発揮させる

組織内に異なる背景や文化を持つ人々を受け入れ、活用することで、多様な視点やアイデアを取り組むことができ、組織のパフォーマンスの向上につながる。

多様な人の力を(**ダイバーシティ**)
取込むことで(**インクルージョン**)
今治に**化学反応**を起こしたい！！

多様な人材とは

男性

高齢者

障がい者

壮年者

外国人

若年者

女性

LGBTQ

子ども

今回着目したことは

男性

高齢者

障がい者

壮年者

外国人

若年者

女性

LGBTQ

子ども

3本の矢

1 子ども・障がい者(児)のアート活用
人材マッチング支援

2 外国人雇用

3 子連れ出勤

1. 子ども・障がい者(児)のアート活用

前提として

子ども・障がい者(児)は社会参加する
機会が限られることがある。

目的

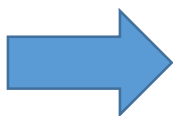
子どもや障がい者(児)のアートを活用することで、
子どもや障がい者(児)の社会参加。

まずは、職員の**服**や**名刺**にデザインするところから始める!!

令和6年度

①

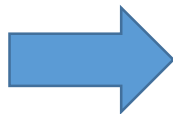
障がい者アートをそのまま活用



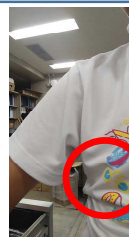
①、②のどちらかの方法でデザインする

②

障がい者アート × デザイナー



胸の辺りに入れるイメージ



名刺イメージ

令和7年度以降

障がい者アート活用事業者など

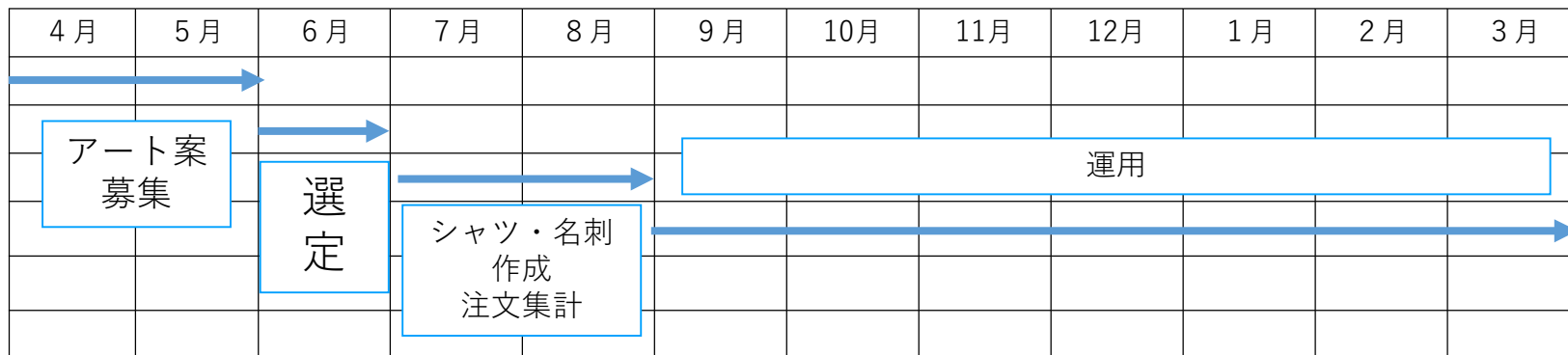
ファッションやアートの販売

タオル会社

プリントや刺繍などデザインのコラボ

稼ぐ手段へ繋ぐ

1.子ども・障がい者(児)のアート活用



令和6年度に向けて

- ・まずは、障がい者アートを職員のシャツに活用する方向で進める。
※職員実費での作成を想定
- ・審査員は市職員や民間企業(ハラプレ、第一印刷)を想定
- ・障がい福祉課が主導で実施

2. 今治市の外国人の雇用について

目的

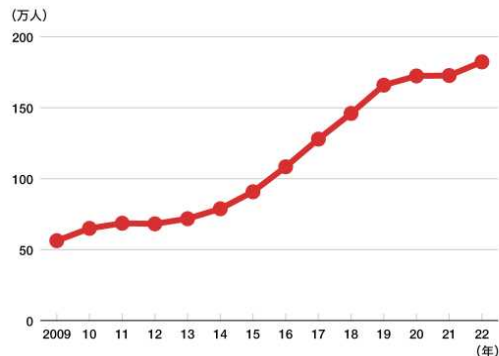
外国人労働者の増加に伴う国際化に際して共生社会の1つとして外国人の採用の推進を行う。

効果

- ① 優秀な人材の確保
- ② 組織の活性化
- ③ 今治市の国際化に対するイメージ向上

外国人の雇用について

日本で働く外国人労働者数の推移



厚生労働省調べ(各年10月末時点)

nippon.com

人口は減少し、その中で高齢化比率は伸びていくので、労働力不足が深刻化すると考えられる。民間企業は既に外国人の雇用を行い、国際化が進んでいる。今治市で職員採用際、外国人の採用を推進する。

『公権力の行使又は公の意思の形成に参画する公務員については、日本国籍を有する』公務員の基本原則に基づき職種に制限があります。

メリット

- ・組織活性化
- ・指導力の向上
- ・インバウンドへの対応
- ・国際化の足がかりになる
- ・労働力不足の解消

デメリット

- ・コミュニケーション
- ・宗教の違い
- ・文化の違い

- ・観光に関する業務
- ・市民相談窓口(通訳)
- ・学術経験者
(建築・土木・など専門職)
- ・一般事務職

②近隣他市の状況について

●対象 職員の雇用について日本国籍を有しない自治体
(新居浜市 高松市)

○外国人の採用の実績

新居浜市 高松市とも0人

○外国人の採用（後）において外国人の職種を設けているか。
採用試験も日本人と同様の試験である。また採用後は外国人
人で特別視するわけではなく、ほかの採用者と同様に本人の
資格、知識、希望等による職種になる。

○公務員の基本原則に基づき職種・役職の制限がある。

外国人材受入れのために

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
愛媛労働局など協議等											
→					愛媛労働局など募集要項の配布						
外国人向け募集要項の作成					→						

令和6年度に向けて

- ①募集要項の作成、周知。（人事課関係）
- ②多様性の身近に感じるため、外国人職員との交流の機会をもつ（時間差出勤を利用した語学教室など 人事課関係）

3.子ども連れ出勤制度について

目的

出産・育児等の個々の多様な環境を理由に優秀な人材が離職してしまうのを防ぎ、多様な働き方を受け入れることを可能とするため

効果

- ①優秀な人材の確保
- ②誰もが生活しやすい環境へ繋がる
- ③今治市の子育てに対するイメージ向上
(市内企業への促進にも繋がる)

①四国中央市への調査結果

こども連れ出勤制度

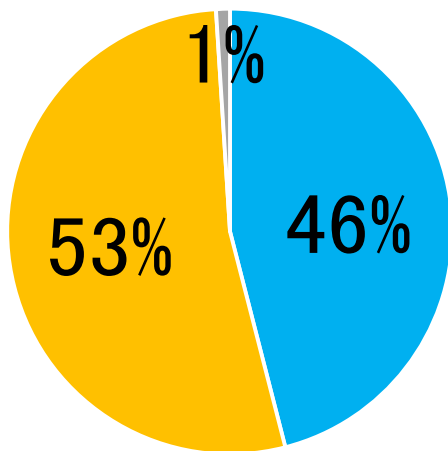
★制度の前提・・・職員自らが子どもの面倒をみる

- 1 施行期間 令和5年7月21日(金)～令和5年8月31日(木)
- 2 利用者数 15人/70人 (子どもがいる職員)
- 3 帯同日時 月曜日～金曜日(祝日除く) 8:30～17:15
- 4 帯同場所 所属課またはかんがる一む(サテライトオフィス)

②今治市職員へのアンケート調査

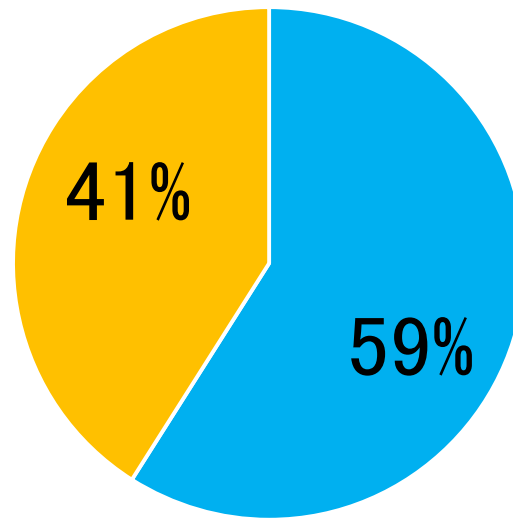
Q.子ども連れ出勤制度があれば利用したいと思いますか

職員全体



■ はい ■ いいえ ■ 未回答

小学生以下の子どもがいる場合



■ はい ■ いいえ

子ども連れ出勤制度(試行)

制度の前提・・・職員自らが子どもの面倒をみる

- 1 対象職員 正規職員・会計年度任用職員（市役所本庁勤務）
- 2 対象年齢 小学1年生～小学3年生
(小学3年生以下の兄弟がいる場合は小学6年生まで可)
- 3 期 間 令和6年7月22日～8月30日(夏休み期間(小学校))
- 4 帯同場所 本庁13階 和室

予 算 0 円

