

地域におけるダイバーシティ推進に 求められる取り組み

～自治体による指針策定等の動向をふまえて～

一般財団法人 ダイバーシティ研究所
代表理事 田村太郎

1. 自治体による多様性配慮の施策推進の動向

豊岡市多様性推進方針のポイント

- 基本理念:多様なちがい(ダイバーシティ)を理解し、公平・構成(エクイティ)に扱われ、一体感を持って組織・社会に包摂(インクルージョン)されるまちづくり

取組の視点1

「ちがい」を理解・尊重し、行動を変える

取組の視点2

不利益をなくし、公平・公正をめざす

取組の視点3

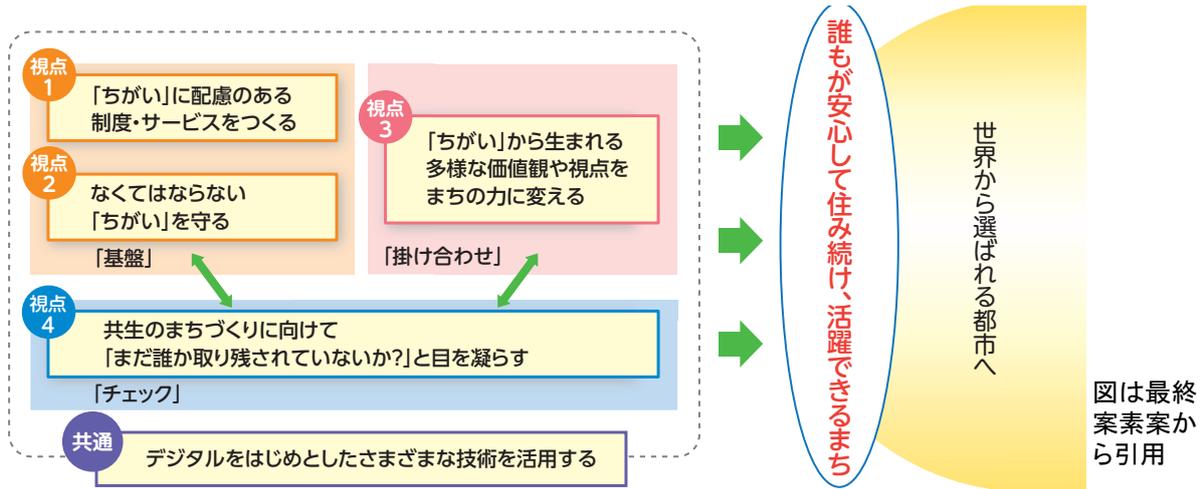
誰もが包摂され、まちに新たな力を生み出す



1. 自治体による多様性配慮の施策推進の動向

仙台市ダイバーシティ推進指針について

- 都市におけるダイバーシティ推進の重要性を鑑み、2024年6月に委員会を設置して指針策定を議論
- 委員会での議論とパブリックコメントを経て、12月の第4回委員会で最終案素案を決定



1. 自治体による多様性配慮の施策推進の動向

仙台市指針の特徴と今後の展開

- 仙台市の歴史や都市個性を踏まえ、誰もが活躍できる持続可能な社会の形成を重視した内容
- 庁内での施策推進や市民協働によるまちづくりの指針として浸透を期待



多様性から生まれる好循環

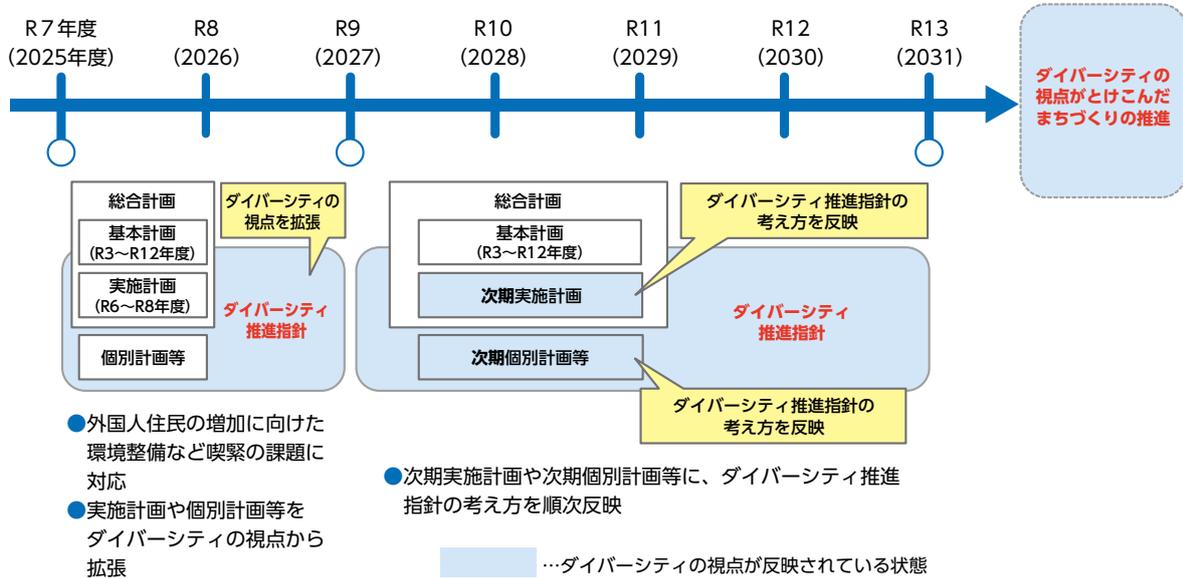
ちがいが尊重される安心で心地よい「居場所」では、創造的な交流や建設的な対話が生まれ、支え合いや協働へと発展し、社会課題の解決やイノベーション※の創出にもつながります。



1. 自治体による多様性配慮の施策推進の動向

仙台市ダイバーシティ推進指針の位置づけ

- 既存の実施計画や個別計画をダイバーシティの視点から「拡張」する
- 外国人住民の増加に向けた環境整備など喫緊の課題に対応する



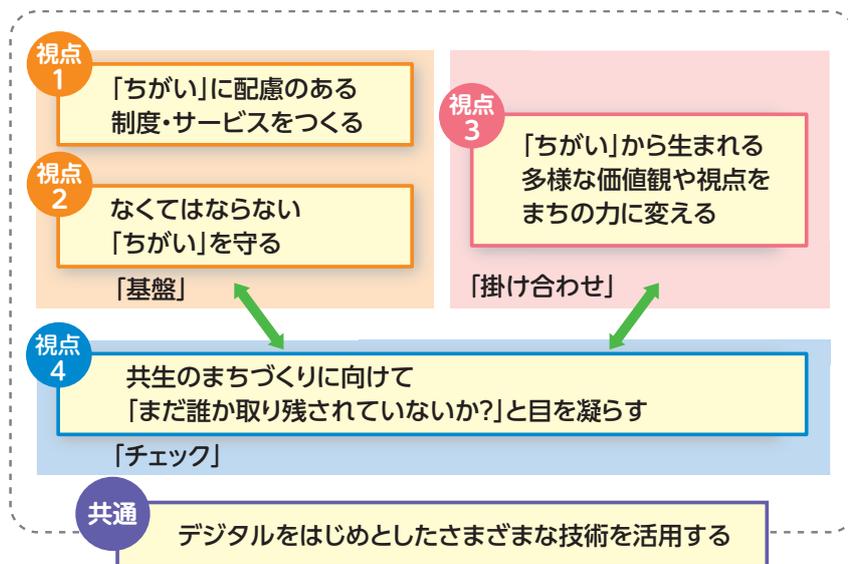
1. 自治体による多様性配慮の施策推進の動向

仙台市ダイバーシティ推進指針の「4つの視点」と「目指す方向性」

視点	目指す方向性
①「ちがい」に配慮のある制度・サービスをつくる	不利益をなくす
	平等だけでなく公平な対応を意識する
②なくてはならない「ちがい」を守る	「ちがい」への理解を進める
	「ちがい」を尊重する
③「ちがい」から生まれる多様な価値観や視点をまちの力に変える	安心して「ちがい」を表現できる
	対話・交流の場をつくる
	掛け合わせによりイノベーションを生み出す
④共生のまちづくりに向けて「まだ誰か取り残されていないか？」と目を凝らす	実態を見える化する
	無意識の思い込みに気づき固定観念を払拭する
	安心して暮らせる共生のまちづくりを進める
共通 デジタルをはじめとしたさまざまな技術を活用する	データに基づく現状分析と施策立案の循環を生み出す
	市民の利便性向上と参加の促進を図る
	新たな技術開発を進める

1. 自治体による多様性配慮の施策推進の動向

仙台市での「全庁的なダイバーシティの推進」にむけて



これらの視点をもとにそれぞれの部署で施策を点検し、下記の手順で「PDCAサイクル」を回しながらダイバーシティを推進することが期待される



短期的な取り組み

No.	関連する視点	取り組み項目	目標(令和8年度末)
1	全体	各種計画への指針の考え方の盛り込み	● 対象となる計画への盛り込み:100%
2	基盤(視点1・視点2)	避難行動要支援者に対する支援	● 優先度が高い避難行動要支援者の個別避難計画作成に関する地域説明実施率:100%
3	基盤(視点1・視点2)	外国人の行政手続き迅速化	● 外国人の住民登録手続きにおける特設センター利用による時間短縮率:30%以上
4	基盤(視点1・視点2)	外国人の児童・生徒への教育基盤整備	● 日本語指導が必要な児童・生徒への支援を求める学校からの要望への対応:100%
5	基盤(視点1・視点2)	外国人の医療・健康に対する対応	● 実証事業の実施 ● 市立病院ホームページの多言語による閲覧環境の構築
6	基盤(視点1・視点2)	ダイバーシティ推進に関する職員の理解促進	● 職員意識調査におけるダイバーシティ推進に関する理解:基準値以上 ※基準値:令和7年度に調査
7	基盤(視点1・視点2)	ダイバーシティ推進に関する市民の機運醸成・理解促進	● 市民アンケートにおけるダイバーシティ推進に関する理解:50%以上
8	基盤(視点1・視点2)	こどもへの教育(新教科の実施)	● 協力校での実践研究の実施:4校
9	掛け合わせ(視点3)	企業におけるダイバーシティ推進	● 多様な人材の活躍に取り組んでいる企業:50%以上
10	掛け合わせ(視点3)	掛け合わせによるイノベーションの創出	● ジェンダー・イノベーションに関する実証事業の実施:2件以上

11	掛け合わせ(視点3)	スタートアップに対する支援強化	● 東北のディープテック/インパクトスタートアップ輩出数:150社以上
12	掛け合わせ(視点3)	多様な主体の参画(女性)	● 男女共同参画の視点による防災・まちづくり事業への参加者数:330人
13	掛け合わせ(視点3)	多様な主体の参画(高齢者)	● アクティブシニア・ボランティアポイントモデル事業における延べ利用者数:2万人、その後本格実施
14	掛け合わせ(視点3)	多様な主体の参画(障害者)	● 障害理解サポーター養成研修実施回数:96回(令和7・8年延べ) ● 福祉施設の利用者における一般就労への移行者数:829人(令和7・8年延べ)
15	掛け合わせ(視点3)	多様な主体の参画(子ども)	● こども施策の策定・評価・実施等にあたり、こども・若者の意見聴取・反映の取組みをしている割合:100%
16	掛け合わせ(視点3)	多様な主体の参画(外国人)	● 地域との交流実証事業:延べ20件以上
17	チェック(視点4)	ヤングケアラー支援	● ヤングケアラー支援の多機関連携窓口となるこども家庭センターの整備:6カ所
18	チェック(視点4)	こどもの居場所づくり	● こどものためのサードプレイス事業利用者の満足度:80%
19	チェック(視点4)	誰もが暮らしやすい環境づくりの推進	● 『市民意識調査』における「誰もが暮らしやすい環境づくりに関する市民の評価」: 2.92点以上
20	チェック(視点4)	孤立せずに支えあう環境づくりの推進	● 『市民意識調査』における「孤立せずに支えあう環境づくりに関する市民の評価」: 2.73点以上

9

1. 自治体による多様性配慮の施策推進の動向

千葉県「多様性尊重条例」の施行と取組の推進

- 千葉県では2024年1月1日に多様性尊重条例を施行。同年6月16日には、「ちばダイバーシティ宣言」を行い、多様性尊重に関する普及啓発事業や庁内施策のとりまとめ等を実施している

<普及啓発> 多様性尊重の意義や様々な違いについて理解促進を図ります。

多様性尊重の普及啓発

全般

多様性を尊重することの意義や社会に存在する様々な違いに関する理解が進むよう、県と企業等による「ダイバーシティ宣言」イベントを実施するとともに、啓発動画やリーフレット等を作成します。

多様性尊重に関する事業者の取組を後押しするよう企業向けセミナーを実施します。

〔10,000千円・多様性社会推進課〕



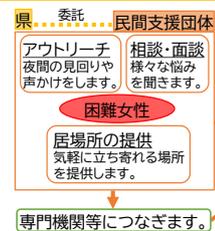
<相談・支援> 様々な事情により生きづらさを抱えている人に対して相談対応や支援を行います。

困難な問題を抱える女性の支援

性別

自ら解決できず、周囲にも相談ができないまま困難な問題を抱えている女性の自立を支援するため、繁華街等における見回りを通じて、支援の手があることの声かけを行うとともに、支援が必要な女性に対し、相談支援や安心・安全な居場所の提供を行います。

〔35,000千円・児童家庭課〕



自立

男女共同参画の推進

性別

男女共同参画の機運を一層高めるため、広く県内企業経営者等と県民を対象にシンポジウムや異業種交流会など啓発イベントを実施するほか、仕事と家庭の両立支援や女性の登用・職域拡大に向けて、積極的、先進的な取組を行う企業等を表彰し、その優良事例を様々な機会を捉えて周知・展開していきます。

〔10,468千円・多様性社会推進課〕



LGBTQに関する相談の実施

SOGI※

令和5年6月に施行されたLGBT理解増進法において、地方自治体による相談体制の整備が求められており、当事者の方やその家族、学校や職場などで当事者に接する方が抱えている不安や悩みなどに寄り添えるよう、専門相談員が対応する相談事業を実施します。

〔1,334千円・多様性社会推進課〕

- ・電話相談(月2回程度予定)
- ・メール(随時受付)

※「SOGI」…性的指向(Sexual Orientation)、性自認(Gender Identity)の頭文字を組み合わせた言葉。

1. 自治体による多様性配慮の施策推進の動向

令和6年度多様性が尊重され誰もが活躍できる社会の推進に向けた主な取組



障害のある人の就労の促進

障害

障害者と企業を対象に、就労意欲の醸成や障害者雇用の理解促進、企業と障害者のマッチング、就労後の職場定着まできめ細やかな支援を行うことで、障害者就労の促進を図ります。

〔149,740千円・産業人材課〕

- ・企業向け・障害者向けの見学会、短期職場実習
- ・障害者雇用をサポートする企業支援員の配置 など



<環境整備・マッチング> 様々な人が活躍できる生活・労働環境を整備します。

県立高校へのエレベーターの設置

障害

障害のある生徒等が安心して学校生活を送ることができる環境づくりを推進するため、県立高校へのエレベーター設置をリース方式により計画的に進めます。

〔36,000千円・教育施設課〕



エレベーター設置の例(流山高校)

<人材育成> 多様な立場の人がそれぞれの個性や能力を発揮し活躍できるよう、育成します。

外国籍の子供の日本語学習等の支援

国籍

外国籍の子供が地域の一員として暮らし活躍できるよう、義務教育年齢を超過した外国籍の子供を対象に、高等学校への就学に求められる日本語や教科等の指導を行う教室を運営するNPO法人等に対し、経費の一部を補助する制度を創設します。

〔5,000千円・国際課〕



中小企業における外国人材の活用の促進

国籍

県内中小企業の外国人材の円滑な受入れを支援するため、外国人雇用に関するセミナーや合同企業説明会を開催します。また、外国人留学生等を対象に、就労に向けた講座や県内企業の職場見学会を行い、県内での就職・定着を促進します。

〔20,000千円・雇用労働課〕

特別支援学校を活用したパラスポーツの普及促進

障害

障害のある方が身近な地域でパラスポーツを体験できる機会を提供するため、県立特別支援学校の施設を活用し、パラスポーツ教室を開催します。

〔2,500千円・生涯スポーツ振興課〕



パラバレーボール(座位)

リカレント教育(学び直し)の推進

年齢 性別

社会に求められる産業人材の育成につなげるため、生涯にわたり必要な知識を学び直すリカレント教育を推進します。新たに開設する「学びの総合窓口」では、オンライン相談等により、自身のキャリアの見つめ直し、スキルアップ等を支援します。

〔15,900千円・生涯学習課〕



県職員が働きやすい職場環境の整備

SOGI

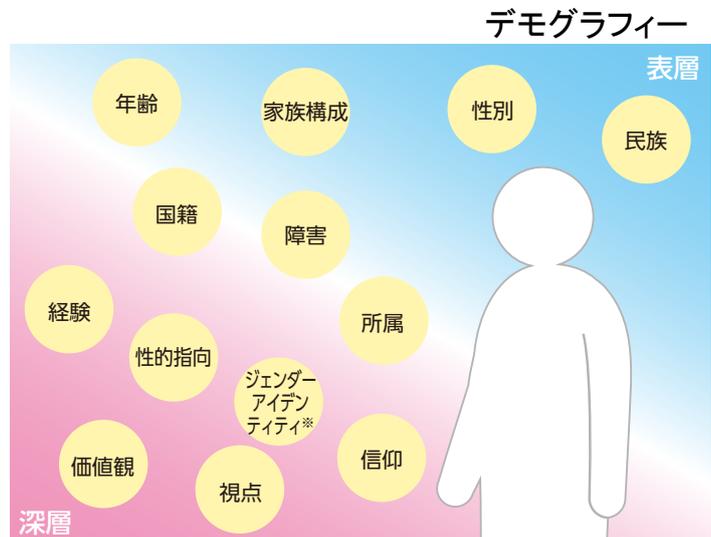
同性パートナーのいる職員について、法律婚や事実婚の職員と同様に、結婚休暇や扶養手当等の対象とします。〔人事課〕



2. 地域におけるダイバーシティ推進に求められる取り組み

多様性配慮で扱う施策の範囲と対象

- 多様性配慮で扱う「ちがい」は「**デモグラフィー(表層の属性)**」から「**イントラパーソナル(深層の属性)**」へ、拡大している
- 施策の対象も「**マイノリティのエンパワメント**」から「**マジョリティの意識改革**」へ、広がっている
- **ちがいによる排除がない組織や地域をめざすことが多様性配慮であると再認識する必要**がある

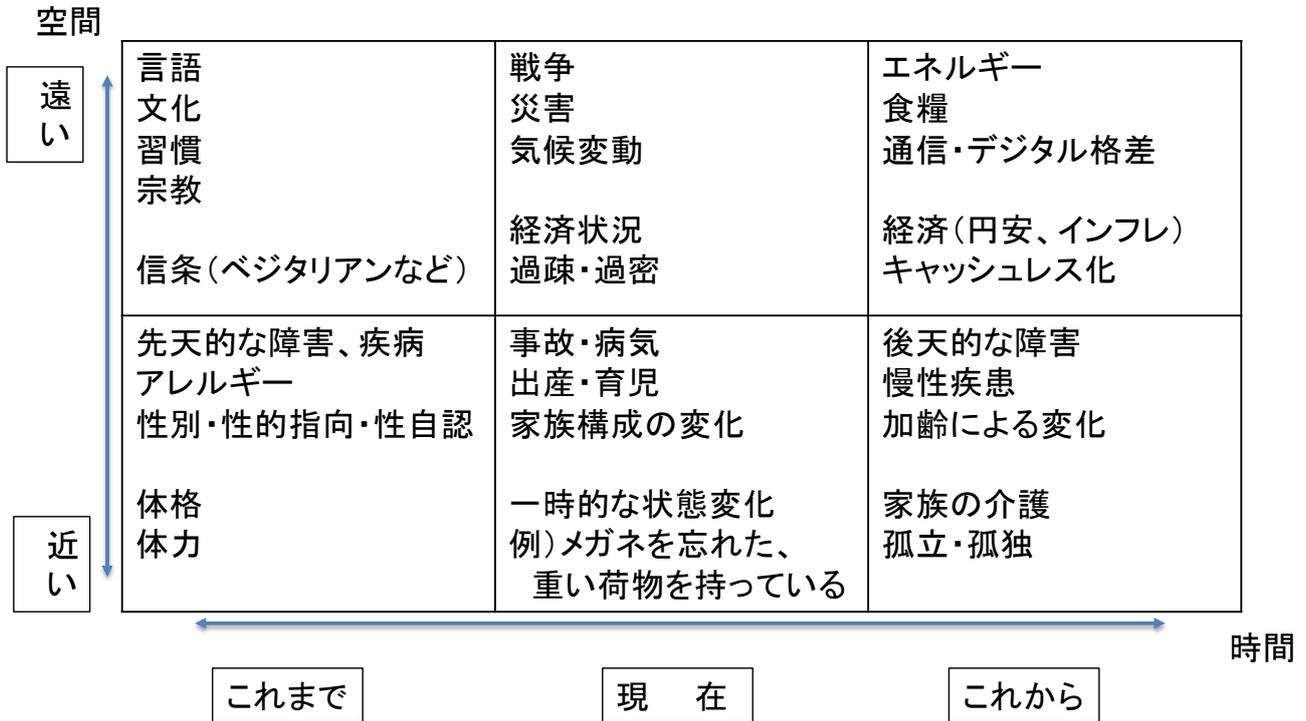


イントラパーソナル

仙台市ダイバーシティ推進指針 P.3

2. 地域におけるダイバーシティ推進に求められる取り組み

私たちにはどんな「ちがい」があるのか？



13

2. 地域におけるダイバーシティ推進に求められる取り組み

知っておきたい分野別の取り組み①セクシャルマイノリティ(1)

・ セクシャルマイノリティとは？

- 性的指向や性自認等における少数者。異性愛を前提とする社会や男性か女性かで2分類する社会で制度上の不利益が生じたり、差別の対象となることがある
- セクシャルマイノリティの総称として「LGBT」「LGBTQ」と表現することもある
(L:レズビアン、G:ゲイ、B:バイセクシャル、T:トランスジェンダー、Q:クエスチョニング)

・ 世界におけるセクシャルマイノリティへの潮流

- アメリカで1960年代の公民権運動に触発され、ゲイやレズビアンコミュニティから自らの存在や人権を主張する動きが生まれた
- 1969年6月にニューヨークのいわゆる「ゲイバー」を舞台に起きた事件を機に、1970年代にかけて同性愛者らの権利獲得運動が加速。現在も毎年6月の最終日曜日に世界中でパレードが開催されている
- 1980年代のHIVの流行とともにゲイへの偏見が生じたが、世界的にセクシャルマイノリティの人権に対する関心が広まるきっかけともなった
- 北欧や西欧では1990年代から同性婚を事実上認める国が増え、北米や南米でも2000年代に入って法的に同性婚を認める国が増えている。2001年にオランダが初めて同性婚を法制化。アジアでは2019年の台湾が初。2024年6月現在、38の国・地域で同性婚が法的に認められている(認定NPO法人虹色ダイバーシティ調べ)

14

2. 地域におけるダイバーシティ推進に求められる取り組み

知っておきたい分野別の取り組み①セクシャルマイノリティ(2)

- 日本でのセクシャルマイノリティ関連のこれまでの流れ
 - セクシャルマイノリティが受ける不利益を是正する取り組みは、日本では2000年代以降に急速に広まりをみせている
 - 性同一性障害特例法(2003年)で、一定の要件により戸籍の性別変更が可能に
 - 2015年に渋谷区が条例に基づく**同性パートナーの宣誓制度**を初めて実施。法的根拠にはならないが、住宅の入居や入院時の保証人などで公的機関が示した証明書が意味を持つことがある。2024年6月現在で459の自治体が制度を導入、7,351組が宣誓している(認定NPO法人虹色ダイバーシティ調べ)
 - 性的指向・ジェンダーアイデンティティ(性自認)の多様性に関する施策の推進に向けて、基本理念や、国・地方公共団体の役割を定めた**LGBT理解増進法**(性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律)が2023年6月に成立
- セクシャルマイノリティ分野の近年のキーワード
 - **パートナーシップ制度**: 同性婚が法的に認められていない国で、自治体等が同性婚と同様の権利を認めるもの
 - **カミングアウト・アウティング**: セクシャルマイノリティ等が自らで当事者あることなどを公言することを「カミングアウト」、ある人が本人の了解なしに他者や公に暴露する行動のことを「アウティング」という。三重県が**アウティングを禁止する初めて条例**を施行(2021年4月)
 - **フレンドリー企業**: セクシャルマイノリティの採用や、顧客サービスで配慮することを宣言した企業。日本でも結婚式場やホテル、レストランなどが宣言し、セクシャルマイノリティの支持を得ている

15

2. 地域におけるダイバーシティ推進に求められる取り組み

知っておきたい分野別の取り組み②多文化共生(1)

全国の外国人住民の総数は約385万人

- 在留外国人数約377万人(2024年末) + 非正規滞在者約7.5万人(2025年1月)

「5つの多様化」が進展

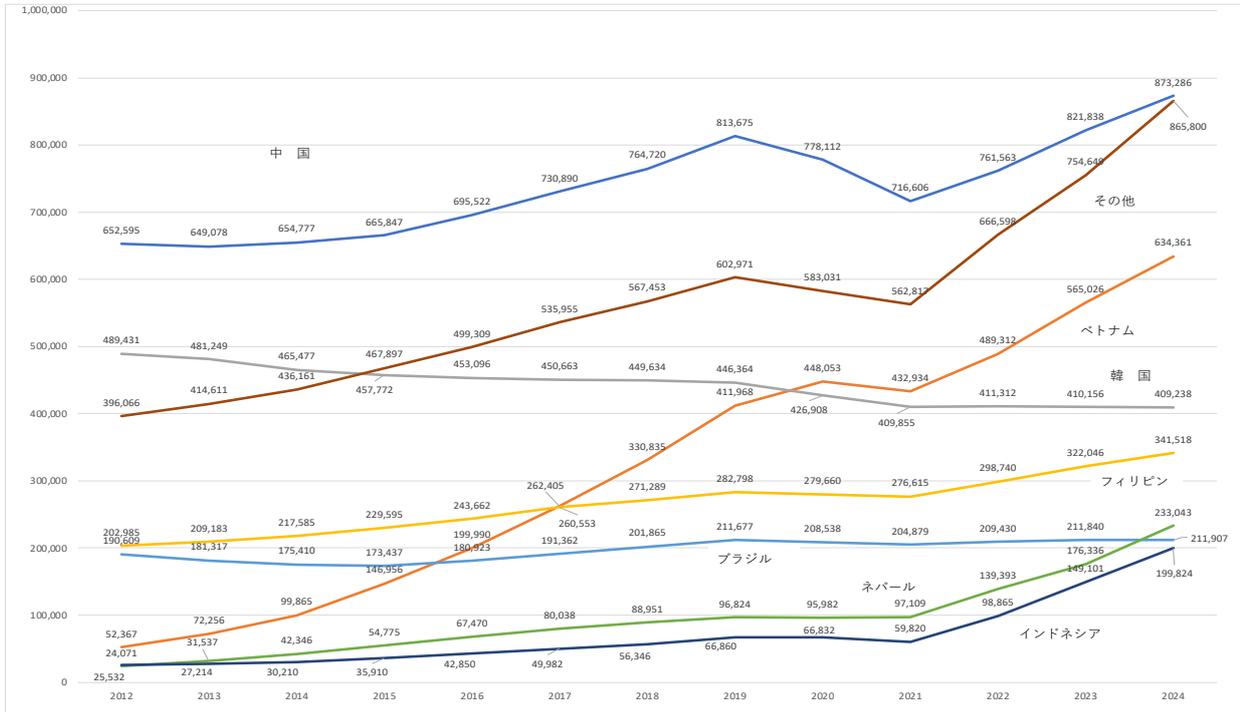
- ① 国籍の多様化
 - 国籍が異なると、言語だけでなく文化、習慣、法制度もさまざま
- ② 在留資格の多様化
 - 在留資格によって日本でできる活動や受けられる権利が異なる
- ③ 年代・世代の多様化
 - 3世代前から日本で暮らす世帯も、昨日来たばかりの世帯も「外国人」
 - 家族呼び寄せや本人の高齢化により、福祉ニーズの多様化も進展
- ④ 居住地域の多様化
 - 一部の製造業が盛んな地域への「集住型」から、地方の小規模工場や建設・介護など内需型産業で就労する「散住型」へ
- ⑤ 経済状況の多様化
 - 同じ国籍・在留資格でも、裕福な世帯と困窮する世帯がある

16

2. 地域におけるダイバーシティ推進に求められる取り組み

国籍別在留外国人数の年次推移

- 「ベトナム」「ネパール」「インドネシア」が急増、多国籍化が顕著に



各年末現在、法務省統計を元に田村作成

17

2. 地域におけるダイバーシティ推進に求められる取り組み

知っておきたい分野別の取り組み②多文化共生(2)

- 日本における近年の外国人受入れ
 - 80年代後半のバブル景気で外国人受入れ議論が活発化し、政府は1990年の改正入管法施行で日系人の受入れ、1993年に研修生(現在は「技能実習生」)制度を開始し、労働者としてではない「例外的な外国人受入れ」を拡大した
 - 政府としての支援策は整備しないまま外国人住民が増え、自治体や国際交流協会、地域住民が日本語教育や生活相談などを独自に実施することとなった
 - リーマンショックでいったん下火になったが、労働力不足だけでなく、地域の持続可能性の観点からも外国人受け入れを求める声が高まり、2018年6月に外国人労働者の受入れを、同年7月に受け入れたあとの環境整備を、それぞれ閣議決定した
 - 新たな閣議決定を受け、政府は「外国人材受入れ・共生のための総合的対応策」の策定(18年末～)や在留資格「特定技能」の新設(2019年4月)、「外国人との共生社会の実現のためのロードマップ」の策定(2022年6月)などを推進している
- 自治体施策としての多文化共生と外国人住民への処遇
 - 外国人集住都市会議などの要望を踏まえ、総務省は地方交付税の交付措置や研究会による「多文化共生推進プラン」の策定等を推進(2005年度～)
 - 2012年7月の改正入管法および改正住基法の施行で、外国人も住基台帳に登録することとなった
 - 「総合的対応策」や「ロードマップ」に掲出された各省庁の施策を見据え、自治体には地域のニーズに添った外国人との共生施策推進が求められている

18

令和6年度地域における多文化共生推進状況等調査について（②計画・指針策定の状況）

● 多文化共生の推進に係る指針・計画の策定状況（令和6年4月1日現在）

(団体数、%)

回答	都道府県	指定都市	市 (指定都市除く)	区	町	村	計
策定している	47 (100%)	20 (100%)	611 (79%)	23 (100%)	265 (36%)	29 (16%)	995 (56%)
1.多文化共生に関する指針・計画を単独で策定している	23 (49%)	10 (50%)	121 (16%)	11 (48%)	6 (1%)	0 (0%)	171 (10%)
2.国際化施策一般に関する指針・計画の中で、多文化共生施策を含めている	14 (30%)	5 (25%)	49 (6%)	1 (4%)	6 (1%)	0 (0%)	75 (4%)
3.総合計画の中で、多文化共生施策を含めている	10 (21%)	5 (25%)	441 (57%)	11 (48%)	253 (34%)	29 (16%)	749 (42%)
策定していない	0 (0%)	0 (0%)	161 (21%)	0 (0%)	478 (64%)	154 (84%)	793 (44%)
4.策定していないが、今後策定の予定がある	0 (0%)	0 (0%)	12 (2%)	0 (0%)	4 (1%)	0 (0%)	16 (1%)
5.策定しておらず、今後策定の予定もない	0 (0%)	0 (0%)	149 (19%)	0 (0%)	474 (64%)	154 (84%)	777 (43%)
計	47 (100%)	20 (100%)	772 (100%)	23 (100%)	743 (100%)	183 (100%)	1788 (100%)

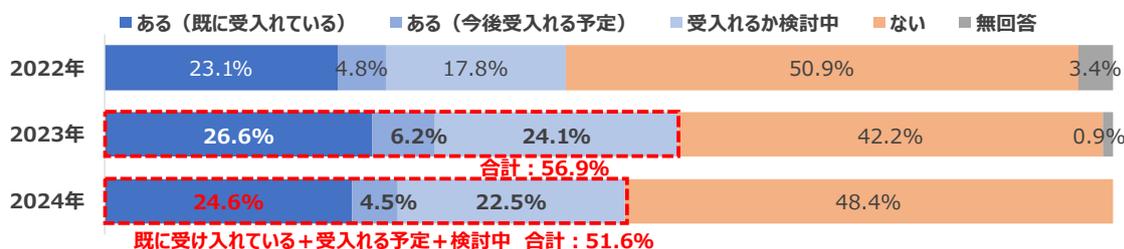
19

2. 地域におけるダイバーシティ推進に求められる取り組み

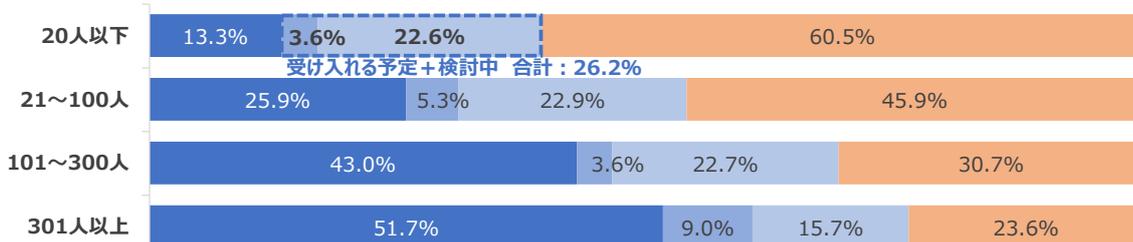
企業における外国人受入れも二極化が進展

- 外国人を雇用したことのある企業・受入れ予定の企業と、今後も予定なしと回答する企業とに二分される
- 人手不足が深刻な中小企業で受入れがない状況

【全体】 n=2,392 ※2022年調査期間:2022年7月19日～8月10日 / 2023年調査期間:2023年7月18日～8月10日



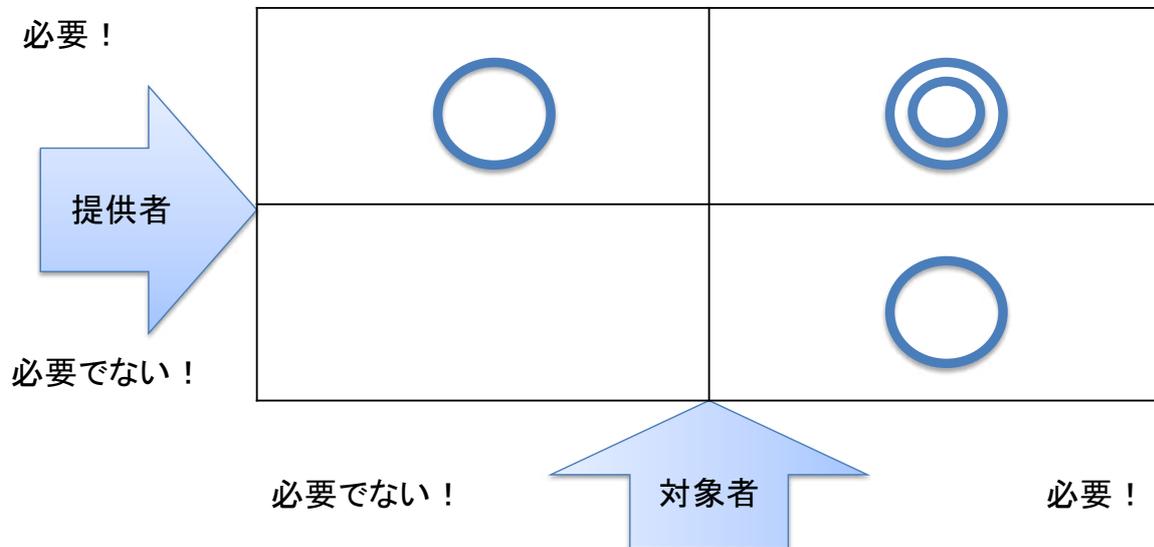
【従業員規模別】 n=2,392



2. 地域におけるダイバーシティ推進に求められる取り組み

ちがいに配慮のあるコミュニケーションについて

コミュニケーションの「ズレ」を埋めるには、対象者の参画が必要



対象者側にいる人が提供者側にも参加しないと
ニーズに合った情報提供やコミュニケーションは難しい