

平成 29 年度政務調査研究

**京都市における
ダイバーシティを活かした都市づくり戦略
に関する政策提言**

京都市会議員

大道 義知

目次

はじめに	1
第1章 ダイバーシティに関する社会潮流	3
1. ダイバーシティとは	3
2. 近年のダイバーシティ推進の取組	5
(1) 地域や産業の活性化における多様性の活用	5
(2) 社会包摂を推進する上での多様性の尊重	6
(3) 自治体組織内の人的多様性を高める取組	10
第2章 ダイバーシティに関する京都市の現状	11
1. 京都市におけるダイバーシティの歴史と現状	11
(1) 国際観光都市	11
(2) 生物多様性と文化が結びついた都市	12
(3) 多文化共生都市	12
(4) 人権文化のまち	13
(5) 大学のまち・学生のまち	13
(6) 世界文化都市宣言	14
2. 京都市におけるダイバーシティ推進の取組状況	15
(1) 「まち・ひと・しごと・こころ京都創生」総合戦略	15
(2) 京都市基本計画におけるダイバーシティに関する政策	16
(3) 各分野におけるダイバーシティ推進の取組状況	17
(4) 市内におけるダイバーシティ推進の取組状況	23
第3章 ダイバーシティに関する自治体の取組事例	24
第4章 京都市におけるダイバーシティを活かした都市づくり戦略	26
1. 京都市の活かすべき強みと踏まえるべき課題	26
2. 京都市におけるダイバーシティを活かした都市づくりの基本方針	28
3. 京都市におけるダイバーシティを活かした都市づくりの取組提言	29
(1) ダイバーシティを活かした都市づくり	29
(2) ダイバーシティ理解の醸成	32
(3) 推進の仕組みづくり	34

はじめに

ダイバーシティとは、主に人材の多様性を指す言葉です。ダイバーシティについては、多様な人種や民族が混在してきた歴史を持つアメリカを中心に、関連した取組が発展してきました。

我が国においては、1986年に男女雇用機会均等法が制定された頃の、男女間の不平等を解消するという考え方から歴史が始まったとされています。その後、日本経営者団体連盟がダイバーシティ・ワーク・ルール研究会を2000年に発足し研究結果を発表、また、2004年には経済同友会がダイバーシティを人事・経営戦略として提起したことをきっかけに、より多様な人材を企業経営等に活かすといった、ダイバーシティマネジメントの言葉や概念が本格的に普及し始めました。近年は、労働力人口の減少が加速していることを背景に、主に企業における労働力確保といった観点から、ダイバーシティに対する関心は急速に高まっています。

しかしながら、男女間の違いに限らず、人種や民族、国籍、障がいの有無、性的マイノリティ等、多様な人材を具体的にどのように受け入れ、それぞれのライフスタイルや能力に合わせた環境づくりをどのように行っていくかといった際の考え方の整理や方法論の蓄積については、未だ緒に就いたばかりと言えます。

また、労働力の確保といった場面だけではなく、市民生活のあらゆる場面において、社会的少数派の考え方や意見が尊重されることは、地域社会の豊かさの一つの指標でもあり、都市の魅力や活力を推進する原動力にもなるものと思われれます。特に、世界中から多様な人が集まる国際観光都市・京都においては、市民一人ひとりが社会的・文化的な違いについて関心や知識を持ち、互いに尊重したり、接し方を工夫したりと、ダイバーシティについて優れた立ち居振舞いを身につけていくことが、世界的な都市としての評価を高めていく上で重要と考えます。

本書では、これらを踏まえ、京都市におけるダイバーシティを活かした都市づくり戦略に関する政策提言を行うものです。

京都市におけるダイバーシティを活かした都市づくり戦略に関する政策提言(概要)

京都市におけるダイバーシティの歴史と現状

- ・国際観光都市
- ・生物多様性と文化が結びついた都市
- ・渡来人が築いてきた歴史
- ・在住外国人が多い都市
- ・人権文化のまち
- ・大学のまち・学生のまち
- ・世界文化都市宣言

< 強み >

世界でも類を見ない多様性と奥深さを有する都市

「世界文化都市宣言」をはじめ、ダイバーシティ推進の前提とも言える精神が、市民の中心で培われてきた都市

< 課題 >

ダイバーシティ推進に取り組んでいる政策分野は限定的

女性活躍、働き方の多様化に加え、市内人材の多様性のポテンシャルにも注目する必要

京都市のダイバーシティ推進の取組

< 政策分野の位置付け >

- ・「まち・ひと・しごと・こころ京都創生」総合戦略において、世界でも類を見ない多様性と奥深さを最大限に生かすことを明記
 - ・基本計画では「人権・男女共同参画」、「国際化」の政策分野で位置づけ
- < 各分野におけるダイバーシティ推進の取組状況 >
- ・「京都市国際化推進プラン(H30.3まで)」、「京都市男女共同参画計画」等
- < 組織内でのダイバーシティ推進の状況 >
- ・京都市職員力・組織力向上プラン2ndステージ(H29～)

京都市の都市づくりにおけるダイバーシティ

「多様性の調和」の精神を各政策分野へと戦略的に活かし、都市の持続的な発展につなげる

- ・京都市は歴史的にも多様性に富んだ都市であり、より積極的に「多様性」を各政策分野へと活かすことが可能な都市
- ・「多様性の調和」という、ダイバーシティの精神を各政策分野へと戦略的に活かし、都市の持続的な発展につなげ、ダイバーシティの模範的都市として、まちづくりのあり方を世界へと示す

具体的提言

1. ダイバーシティを活かした都市づくり

提言1

ダイバーシティ理解による、観光交流のさらなる促進

- ・外国籍の人や、障がいを持つ人、LBGTの人など、文化や国籍、生活習慣や必要な支援などの違いを理解を促進し、「世界的観光都市」としてさらに観光交流を促進
- ・各種公共施設・空間等でのユニバーサルデザインの推進

提言2

ダイバーシティ戦略を民間にも浸透させ、地域経済を活性化

- ・多様な人材(外国籍、障がい者、LBGTなど)が集まり活躍しやすい風土づくり(キャリアパスや業務目標の明確化など)
- ・京都ならではの「資源」をオープンにし、多様な人材が活躍するための環境整備

提言3

生物多様性と文化との結びつきを活かし、世界の持続可能な開発教育への貢献

- ・関係機関と連携した京都らしいユニークな持続可能な開発のための教育プログラム(ESD)の展開
- ・先進的な研究を蓄積し世界へ発信する学術機関設置

2. ダイバーシティ理解の醸成

提言4

地域コミュニティ活動における多様性理解の推進

- ・地蔵盆や祭りなどコミュニティ活動における学生や外国人観光客等多様な人との交流推進
- ・上記を顕現する仕組みづくり(例:学まちコラボ、むすぶネットなど)

提言5

芸術文化によるダイバーシティ理解と社会包摂の推進

- ・芸術文化の「気づき」の力を最大限に活かした異文化理解やマイノリティ理解の促進
- ・京都の持つ芸術文化の人材の活躍推進

3. 推進の仕組みづくり

提言6

各分野横断的な取組を担う部署の創設

- ・ダイバーシティ推進を専門に担う部署の創設
- ・「国際化推進プラン」の最終年がH29年度であることを受け、「仮称 ダイバーシティ推進プラン」の制定

提言7

政策立案・決定への多様な人材の積極的な登用

- ・庁内スタッフの雇用や登用の際の、多様性を重視する方針や制度づくり
- ・政策立案のちからを高める仕組み
- ・市民参加の場面などでのダイバーシティの視点

提言8

市民憲章の制定

- ・ダイバーシティの精神を全ての分野に浸透させるために市民憲章を制定

提言9

市民一人ひとりが「世界市民」として教養を深めるための機会提供

- ・多様な社会的・文化的な立場の違いについて視野を広げ、教養を深めるための「世界市民講座」等の機会提供

第1章 ダイバーシティに関する社会潮流

1. ダイバーシティとは

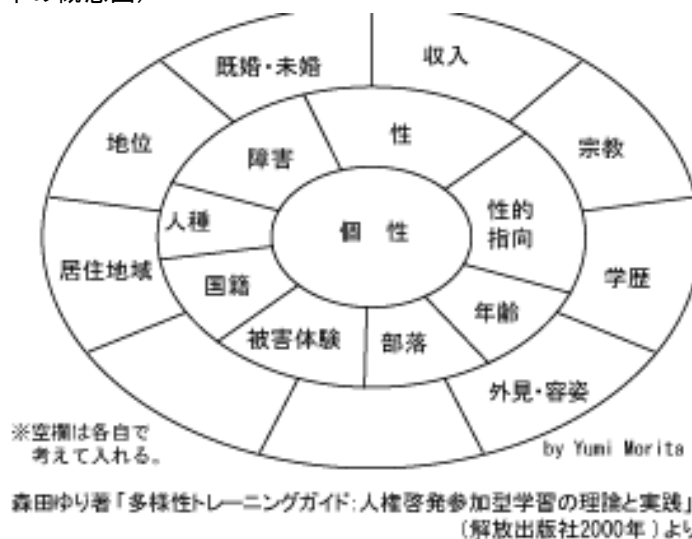
①社会におけるダイバーシティ

- もとは差別等を解消し、社会的包摂を推進する取組を指す
- 多様性を受け入れ広く人材を活用することで生産性を高めようとする取組
- 少子高齢化やサービス業中心の産業構造、グローバル化が進む中、多様な人材を活かす手法としてダイバーシティマネジメントの取組が加速

「ダイバーシティ」とは、多様な人材を積極的に活用しようという考え方のことを言います。もとは、社会的マイノリティの就業機会拡大を意図して使われることが多い言葉として、人種や国籍、性別等による差別等を解消し、社会的包摂を推進する意味合いでの取組を指しています。

現在は、少子高齢化を背景に、労働力人口が変化する中、性別や人種の違いに限らず、年齢、性格、学歴、価値観などの多様性を受け入れ、広く人材を活用することで生産性を高めようとするより積極的なマネジメント手法として、「ダイバーシティマネジメント」の取組が企業等を中心に加速しています。具体的には、ワーク・ライフ・バランスへの対応や、女性・高齢者・外国人・障がい者等の積極的な雇用や登用、研修や人事評価制度の見直し、職場でのコミュニケーションを円滑にするための工夫等が挙げられます。

(ダイバーシティの概念図)



②自然環境におけるダイバーシティ

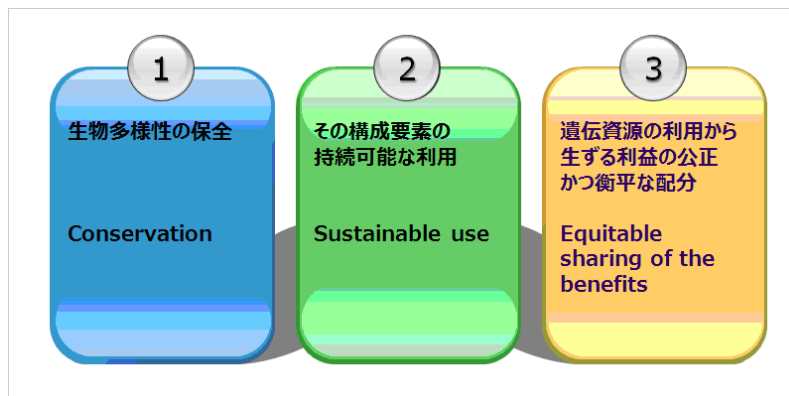
- 自然環境全体がバランスを保つ上で「生物多様性」は重要
- 「多様性」を保全するだけでなく、「多様性」を持続可能な形で利用することについても国際的な政策目標として認識されている

自然環境におけるダイバーシティについては「生物多様性」の重要性が捉えられます。

「生物多様性」は、地球上の様々な種の生物が、互いに関係性を持つ状態を指し、自然環境全体がバランスを保つ上で非常に重要です。

生物多様性の重要性は、1992年ブラジル・リオの地球サミットを契機に「生物の多様性に関する条約」という国際条約が採択されたことにより、広く世界的に認識されるようになりました。「生物の多様性に関する条約」は、熱帯雨林等の資源が発展途上国に偏在していることから、発展途上国と先進国とが話し合う架け橋としての役割も期待して採択されたという背景があります。そのため、条約の目的として、「1 地球上の多様な生物をその生息環境とともに保全すること（生物多様性の保全）」、「2 生物資源を持続可能であるように利用すること（その構成要素の持続可能な利用）」、「3 遺伝資源の利用から生ずる利益を公正かつ衡平に配分すること」が掲げられており、持続可能な開発の精神が反映されていることも特徴の一つです。

(生物の多様性に関する条約における3つの目的)



2. 近年のダイバーシティ推進の取組

(1) 地域や産業の活性化における多様性の活用

- 文化の多様性を産業振興や地域活性化に活かす取組は、「クリエイティブ・シティ」として国内外で注目され、日本でも取り組む自治体が増加

近年、ダイバーシティをイノベーションの源泉として捉え、都市づくりにおいてポジティブに捉えていこうとする視点が注目を集めています。

例えば、アメリカの社会学者リチャード・フロリダは、地域経済の新しい担い手として「創造階級～クリエイティブクラス～（エンジニアや芸術、デザイン、エンターテインメント、メディア等の産業に携わる人々）」に注目し、「創造階級」の仕事とライフスタイルの特徴から、彼らが居住する都市や地域の経済的パフォーマンスが優れていることを示しています。その代表都市としてサンフランシスコやオースチン、シアトル等が挙げられています。「創造階級」が好んで居住する都市や地域の特徴は、「人材」、「技術」、「寛容性」で示されており、特に「寛容性」は新奇なライフスタイルや考え方を持つ人たちでも受け入れられるような寛容性を意味しており、ダイバーシティの概念と共通しています。

このような研究から、社会的属性や考え方の多様なコミュニティは、新たな価値観や気づきといったイノベーションが得られやすく、特に芸術、デザイン、エンターテインメント、メディア等のクリエイティブ産業の分野における経済活性を生み出す環境の一つと考えられます。

こうした文化芸術の持つ創造性を活かした産業振興や地域活性化の取組は、「クリエイティブ・シティ」として国内外で注目されつつあります。2004年にはユネスコがそうした都市を認定する「創造都市ネットワーク」事業を開始しました。

日本においても、文化庁が、文化芸術の持つ創造性を地域振興や観光・産業振興等に活用し、地域課題の解決に取り組む地方自治体を「文化芸術創造都市」と位置付け、表彰や国内ネットワークの構築を通じ支援しています。

(2) 社会包摂を推進する上での多様性の尊重

①多文化共生の推進

- 1980年代以降のニューカマーの定住化に伴う地域社会での様々な課題の増加に伴い外国人を地域の生活者として認識する「多文化共生」の概念が広がる
- 2006年総務省の提言をきっかけに、「多文化共生推進プラン」の策定に取り組む自治体が増加

1970年代までは、日本の外国人住民の大半は在日韓国・朝鮮人、すなわち終戦前から引き続き日本に在留している朝鮮半島出身者及びその子孫でした。

しかし、1980年代以降、経済活動のグローバル化の進展によって国境を越えた人の移動が活発化しました。政府による中国帰国者及びインドシナ難民の受入れや、「留学生受入れ10万人計画」による留学生の受入れなどもあり、日本における外国人住民の数は増加していきました。

さらに、1990年に「出入国管理及び難民認定法(入管法)」改定により、日系南米人の来日が促進されました。特にブラジル人の増加は著しく、愛知県・静岡県・群馬県等の製造業が盛んな地域においては、間接雇用の形態による受入れが進んでいます。また、アジアを中心とする国々からは、研修生・技能実習生の受入れが拡大しています。このように外国人住民は、人口の伸びとともに、多国籍化が進んできました。

このような経緯により1980年代から増加したいわゆる「ニューカマー」の中で定住化が進み、国際結婚も増え、永住資格や日本国籍を取得する者が増加していきました。

外国人の定住化が進む中、外国人を観光客や一時的滞在者としてのみならず、生活者・地域住民として認識する視点の必要性が高まり、2006年総務省が「多文化共生の推進に関する研究会 報告書」を公表、地域における多文化共生施策の推進について、総合的・体系的に検討し、地域において必要とされる具体的取組について提言が行われました。これによって、「国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的ちがいを認め合い、対等な関係を築こうとしながら、地域社会の構成員として共に生きていくこと」という「多文化共生」の概念が、広く知られることとなりました。

また、総務省の提言を受け、在住外国人の多い自治体を中心に、「多文化共生」の概念に基づく地域の方針や施策をまとめた「多文化共生推進プラン」の策定に取り組む自治体が増えました。

②女性、LBGTの活躍推進

1) 女性活躍の推進

- 人口減少が進む中、女性が働きやすい環境として法制度の改革が進められているが、国際的には女性活躍の水準は高くないのが現状
- 2016年「女性活躍推進法」が施行され、一定規模以上の企業には女性活躍を推進する行動計画の作成と実施が求められるようになった

日本で高度経済成長が落ち着きはじめた1975年、世界では国際連合による「国際婦人年会議」が開催され、「女性の平等と発展と平和への貢献に関するメキシコ宣言」と、国際婦人年の目標達成のための世界行動計画を採択しました。

これを受けて日本国内でも行動計画を策定し、男女平等を基本とするあらゆる分野への女性の参加促進、地位向上など5つの基本方針をもとに、教育、雇用、育児、家庭、老後など11にわたる重点項目をまとめ、取組を始めることとなりました。

1985年には「男女雇用機会均等法」が成立し、募集・採用時における男女の均等取扱い、昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇などについて、女性であることを理由に男性と差別することを禁止することが法律で定められました。

その後、労働力としての女性への一層の期待の高まりや、出生率が1.75にまで下がっていることを受け、「育児休業法」が改正され、男女ともに子どもが1歳になるまで育児休業を取得できることが定められました。

しかし、日本の人口は減少を続けており、出生率も下がっていく中、労働力を確保していくために、2016年の働き方改革会議では、シニアや外国人労働者とともに、女性の活用が盛り込まれました。

上記会議でも議論された、日本の女性の活躍状況を見ると、

- ・女性の管理職比率は1割程度（国際的にみてかなり低い水準）
- ・第一子出産後の女性の離職率は6割
- ・出産、育児後に再就職する場合に、パートやアルバイトになる人が6割弱となっており、国際的には日本は女性が活躍しているとは言えない状況です。

そこで国は、2016年に「女性活躍推進法」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）を施行し、女性が働きやすく、活躍しやすい環境の実現を目指し、企業には自社の女性活躍の状況把握・課題の分析から行動計画の実施に至るまでの4つのステップに取り組むことが求められるようになりました。

また、女性活躍を推進する国の取組としては、「新・ダイバーシティ経営企業100選」や「なでしこ銘柄」の選定により、先進事例を広く発信する等が展開されています。

2) LGBT活躍の推進

- 近年企業等で急速に対応が進んでいるが、人口に占める割合が高いにも関わらず、生活上での困難への対応が十分ではない
- 2020年東京オリンピック・パラリンピック大会を契機に、LGBTが抱える困難に目を向け対応を図っていく機運醸成が望まれる

ダイバーシティを考える上で、ここ1~2年で企業の対応が急速に進んできているのが、働くLGBTへの対応です。LGBTとは、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーの頭文字をとった言葉で、性的マイノリティの総称としてポジティブに使われている言葉です。

LGBTは人口の7.6%（電通ダイバーシティ・ラボ「LGBT調査2015」）という調査結果があります。これは、13人に1人の割合です。

LGBTに関する現在の政府の対応としては、法務省の人権擁護機関で、「性的指向を理由とする偏見や差別をなくそう」・「性自認を理由とする偏見や差別をなくそう」を啓発活動の強調事項として掲げ、啓発冊子の配布等の啓発活動等が実施されています。しかし、LGBTが抱える困難は、教育、就労、医療、社会保障等生活の上での多様な場面であり、まだ法制度やサービス等の対応が十分ではないのが実情と言えます。

2020年東京オリンピック・パラリンピック大会においては、開催に必要な物品・サービスの調達基準や運用方法などを定めた調達コードに、LGBTなどを含めた「社会的少数者」の権利尊重が規定されています。これを契機とし、LGBTが抱える困難に目を向け、暮らしやすい社会に向けた対応を図っていく機運が、社会全体で高まっていくことが望まれます。

③障がいのある人の活躍推進

- 障がい者の雇用促進に向け、法制度の改正が進む中、企業での雇用は一定進んだが、なお障がい者全体の5%程度の就労にとどまる

障がいのある人の活躍に向けて、近年は法制度の改正が進みつつあります。

2016年「障害者の雇用の促進等に関する法律」が改正・施行され、障がい者への差別をなくすことや、障がい者を積極的に雇用するための事業主の取組等が定められました。

改正前にも、国は従業員200人以上を常時雇っている企業を対象に、法定雇用率を定め、障がい者の雇用を義務付けていましたが、その法定雇用率も引き上げられています。また、対象となる企業も、従業員100人以上の企業と広がっています。

障がい者の雇用は、年々増えていますが、実際に働いているのは障がい者全体の約5%程度と推測されています。障がい者一人ひとりの個性や才能が発揮できるよう、多様な活躍の場づくりが一層望まれます。

また、近年は、農業と福祉の連携による「農福連携」の取組や、限界集落での宅配等を福祉作業所が担う等「商福連携」の取組等も見られ、障がい者の活躍する分野も広がっています。

(障害者の雇用の促進等に関する法律改正のポイント)

1雇用の分野での障害者差別の禁止

障害者であることを理由とした障害のない人との不当な差別的取扱いが禁止

2雇用の分野での合理的配慮の提供義務

障害者に対する合理的配慮の提供の義務付け

3相談体制の整備・苦情処理、紛争解決の援助

障害者からの相談に対応する体制の整備が義務付け

障害者からの苦情を自主的に解決することの努力義務

(3) 自治体組織内の人的多様性を高める取組

● 庁内職員の雇用・登用、政策・方針決定過程における市民参画、人的多様性を推し進めるための施策等の各場面で、より積極的な人的多様性を進める必要

多様な立場にいる人を組織内の人材として受け入れ、活用することで、生産性や事業効果を高めようとする「ダイバーシティマネジメント」は、自治体においても必要な取組と思われる。

自治体組織内の人的多様性を高める場面としては、「1 庁内の職員の雇用・登用」、「2 審議会など政策・方針決定過程における市民の参画」、「3 ダイバーシティに関する取組を進めるための条例や基本計画等の施策」が大きく捉えられます。

「1 庁内の職員の雇用・登用」においては、多くの自治体で近年多様な働き方に対応するワーク・ライフ・バランスの推進や女性活躍について明確な方針が示されるようになってきました。また、「2 審議会など政策・方針決定過程における市民の参画」においても、構成員における女性の割合等を指針として持つケース等が多く見受けられます。「3 ダイバーシティに関する取組を進めるための条例や基本計画等の施策」としては、男女共同参画条例や計画等に取り組む自治体が多い傾向にあります。

多くの自治体が人的多様性を進める取組に着手しているものの、その内容は女性参画の視点にとどまる傾向が見られます。

女性に限らず、障がい者や高齢者、LBGT、外国人等、より多様な立場の人を、人的多様性を進めるべき対象として捉えていく視点が、自治体の政策立案や施策運用の効果をより増大させるものと今後期待されます。

(自治体組織内の人的多様性を高める場面)

職員の雇用・登用

- ・ 在籍人数
- ・ 採用人数
- ・ 管理職人数
- ・ 研修
- ・ 評価

政策・方針等決定過程

- ・ 審議会
- ・ 委員会
- ・ 市民参画会議
- ・ 市民意向把握
(調査など)

ダイバーシティ施策

- ・ 条例
- ・ 憲章
- ・ 基本計画
- ・ 事務事業

第2章 ダイバーシティに関する京都市の現状

1. 京都市におけるダイバーシティの歴史と現状

(1) 国際観光都市

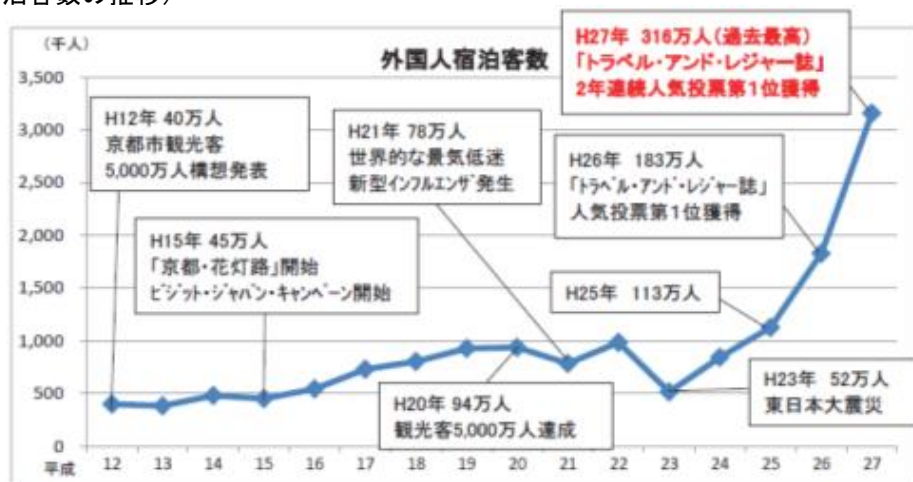
- 日本初の博覧会を開催、全国においても国際交流において重要な役割を担う
- 現在も世界有数の観光都市であり、世界市民が交流する舞台

京都では、日本最初の博覧会が、1871年に西本願寺で行われました。これを機に、京都府と民間によって京都博覧会社が創設され、京都博覧会は西本願寺・建仁寺・知恩院等を会場として1928年までほぼ毎年開催されました。京都博覧会には、外国人観光客もたくさん訪れ、近世～近代にあっても、京都市が日本の国際交流において重要な役割を担ってきた様子が見えられます。

戦後、1950年代には、日本の国民生活、文化及び国際親善に果たす役割が大きい都市として、国から京都国際文化観光都市建設法に基づく「国際観光文化都市」の指定を受け、国際会議の誘致等も取り組まれてきました。

2014年には、世界でもっとも影響力を持つとされる富裕層向け旅行雑誌「TRAVEL+LEISURE（トラベル&レジャー）」誌が毎年実施するワールドベストシティアワードで、京都市が世界一の観光都市に選ばれ、海外からの観光客は近年増加を続けています。外国人宿泊客数については、平成28年には過去最高の318万人となる等、世界の市民が交流する舞台としてのまち、国際観光都市であると言えます。

(外国人宿泊客数の推移)



(参考) 平成27年の延べ外国人宿泊客数は725万人で、平成26年の延べ外国人宿泊客数395万人から+330万人(+83.5%)の増加
※ 実宿泊客数を基に延べ宿泊客数を推計

(2) 生物多様性と文化が結びついた都市

出典：平成27年京都観光総合調査

- 社寺の境内や祭礼での自然との関わり等、固有の自然環境を形作る重要な要素として、市内に多くある神社や寺院等の社寺林や庭園は、生物多様性の宝庫ともなっています。
- 京都議定書の採択等を契機に持続可能な開発に向けた市民による活動も活発

京都は、生物多様性と文化との結びつきが随所に見られるまちです。特に、京都ならではの自然環境を形作る重要な要素として、市内に多くある神社や寺院等の社寺林や庭園は、生物多様性の宝庫ともなっています。

また、葵祭で使われるフタバアオイ、祇園祭の粽（ちまき）に欠かせないチマキザサ、をけら詣りで焚くオケラ及び源氏物語に登場するフジバカマなど、伝統文化を生態系が育んできた側面もあり、都市的な暮らしの中で、人と自然との関係性について学び感じることのできる稀有な都市であるとも言えます。

1997年の京都議定書の採択等を契機に、生物多様性や人と自然との関係性に目を向け、持続可能な開発を目指した活動を展開する市民も増えています。

(3) 多文化共生都市

- 一千年以上昔から、渡来人が都づくりへ寄与するなど多文化が共生するまち
- 在住外国人が多く生活しており、国籍・民族文化の面で多様に富む

京都盆地には朝鮮半島や中国から渡ってきた人々が平安京以前から暮らしを営んでおり、京都文化の構築に大きな役割を果たしました。

特に、平安京の都づくりには、朝鮮半島から渡ってきた人が深く関わってきました。平安遷都を決定した桓武天皇の祖父は、百済の武寧王をその先祖とし、桓武天皇を支えた内侍百済王妙信は百済の義慈王の血脈につながります。

また、平安京以前にあっても、太秦の広隆寺や伏見稻荷大社、松尾大社を祭祀したのは朝鮮の秦氏と言われています。

このように、千年以上の昔から、京都は多様な文化的背景を持った人々が住まい、その文化の形成に寄与してきました。

現在の市内の在住外国人の状況をみると、平成29年においては44,282人と、京都市民全体の1,416,240人のうち約3%が外国籍となっています。京都府内全体に住む在住外国人のうち、約7～8割が京都市内に在住と、京都市は国籍・民族文化の面で多様に富んだまちと言えます。

(4) 人権文化のまち

- 全国で初めて人権宣言が行われた地であり互いを尊重しあう文化
- 異文化と共生するため様々な社会課題も乗り越えた知恵が蓄積

千年の時を超えて都であり続けた京都は、各時代に社会的マイノリティであった様々な立場の人々が、たくましく生き抜いた歴史のある、人権文化の伝統が息づくまちです。

特に、1922年、被差別部落の問題に苦しむ人々の解放に向けて、全国水平社創立に際し、日本発の人権宣言である「水平社宣言」は京都市内で行われました。過去の歴史から、様々な立場の人々が差別や社会的な軋轢等、社会課題を乗り越えてきたあり方や知恵が蓄積されているまちであると言えます。

(5) 大学のまち・学生のまち

- 市内には多くの大学があり、海外も含め多様な出身地の学生が市内に居住・通学している

京都市内には約40の大学・短期大学が所在し、その種類も国立大学・公立大学及び私立大学、総合大学から単科大学までとバラエティに富んだ大学・短期大学が集積しています。

そのため、他道府県、海外も含め、多様な出身地の学生が市内に居住・通学しており、京都の人的多様性を深める大きな要素でもあります。

(6) 世界文化都市宣言

●世界文化都市宣言の中で、人種、宗教、社会体制の相違を超えた文化交流を行う都市を目指している

京都は、平和、安心、安全を意味する「平安」を建都の精神とし、武力によらない、学問・芸術・宗教・人権の都市、ものづくりの都市、精神文化の拠点と、まさしく文化首都として発展してきました。

この平安の精神を引き継ぎ、京都市では、昭和32年に「平和都市宣言」を、昭和53年に「世界文化自由都市宣言」を行い、全世界の人々が、人種、宗教、社会体制の相違を超えて、平和のうちに自由に集い、自由な文化交流を行う都市を理想に掲げ、一貫して平和を都市の理念として位置付け、平和教育の取組や平和の尊さを市民と見つめ直す事業を実施しています。

(世界文化都市宣言)

都市は、理想を必要とする。その理想が世界の現状の正しい認識と自己の伝統の深い省察の上に立ち、市民がその実現に努力するならば、その都市は世界史に大きな役割を果たすであろう。われわれは、ここにわが京都を世界文化自由都市と宣言する。

世界文化自由都市とは、全世界のひとびとが、人種、宗教、社会体制の相違を超えて、平和のうちに、ここに自由につどい、自由な文化交流を行う都市をいうのである。

京都は、古い文化遺産と美しい自然景観を保持してきた千年の都であるが、今日においては、ただ過去の栄光のみを誇り、孤立して生きるべきではない。広く世界と文化的に交わることによって、優れた文化を創造し続ける永久に新しい文化都市でなければならない。われわれは、京都を世界文化交流の中心にすえるべきである。

もとより、理想の宣言はやさしく、その実行はむずかしい。われわれ市民は、ここに高い理想に向かって進み出ることを静かに決意して、これを誓うものである。

2. 京都市におけるダイバーシティ推進の取組状況

(1) 「まち・ひと・しごと・こころ京都創生」総合戦略

●世界でも類を見ない多様性と奥深さを最大限に生かすことを明記

総合戦略においても京都市の都市特性として以下が挙げられています。

(都市特性) 世界でも類を見ない多様性と奥深さを有する都市

本市の強み

「世界文化自由都市宣言」都市,世界に誇る歴史都市,芸術文化都市,宗教都市,精神文化の拠点都市,ものづくり都市,大学のまち・学生のまち,福祉・教育先進都市,多文化共生都市,環境先進都市,国際観光都市,特色ある農林業を育んできたまち,自治の伝統が息づくまち 等

以上の本市ならではの「強み」を最大限に活かすことが求められています。

(「まち・ひと・しごと・こころ京都創生」総合戦略における基本目標)

1 「まち・ひと・しごと・こころ京都創生」で目指すまちの姿 (イメージ)

一人一人がそれぞれの希望を実現しながら、日本伝統の美意識や価値観、家族や地域の絆など「日本のこころ」を大切に、安心して生き、働き、学び、暮らす。

同時に、国内外から人々が集い、活発に交流する。

そのことを通じて、単に「人の数(人口)」だけではなく、「人々の笑顔の数」が、より多く、将来にわたって持続する社会

2 5つの基本目標

- ① 人々や地域のやさしさあふれる子育てしやすい環境を高め、若い世代の結婚・出産・子育ての希望をかなえる
- ② 国内外から訪れ、学び、住み、交流する新たな人の流れをつくる
- ③ 京都の強みを活かして、経済を活性化し、安定した雇用を創出する
- ④ 「日本のこころのふるさと」の魅力に磨きをかけ、心豊かな生き方、暮らし方を大切にする社会を築く
- ⑤ 地域の特性を踏まえ、豊かな地域コミュニティが息づく、安心安全で魅力と個性あふれるまちづくりを進める

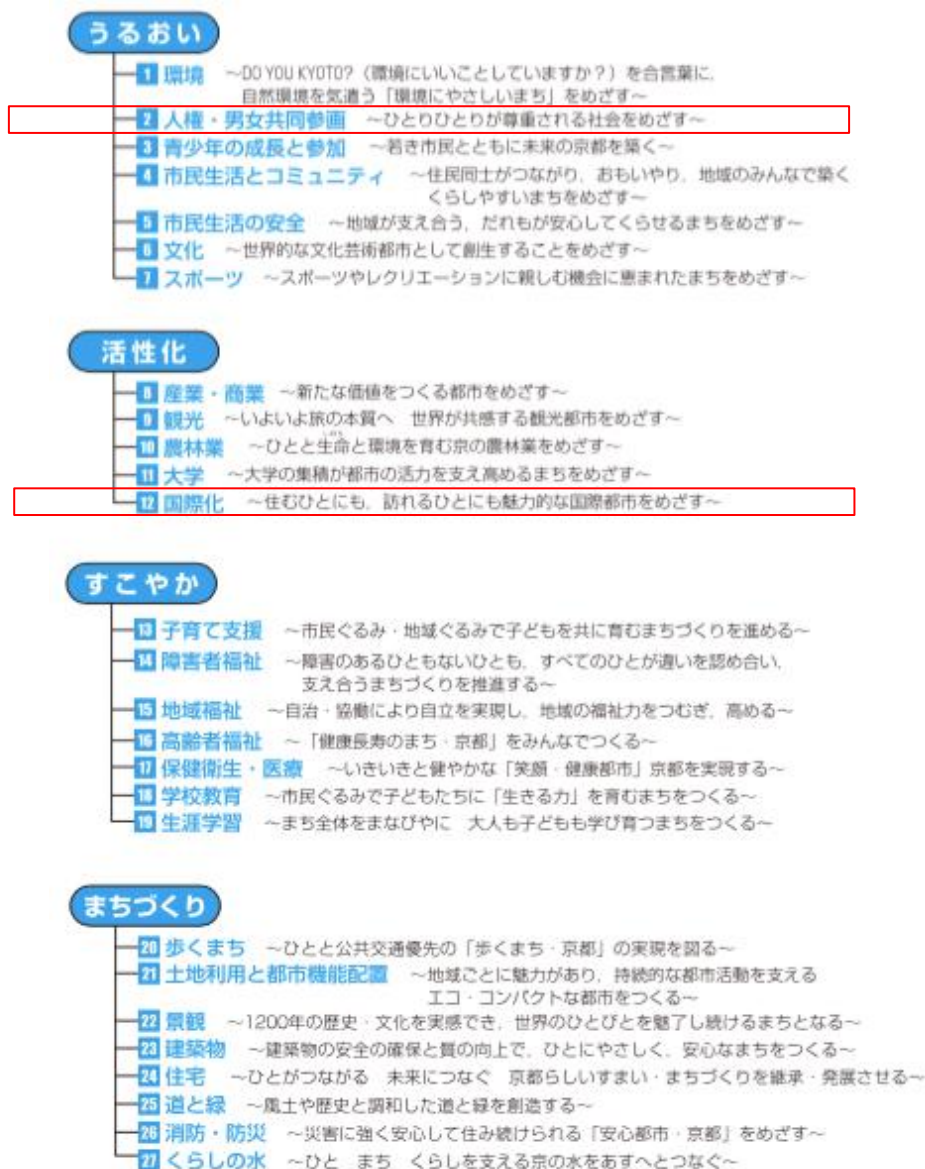
(2) 京都市基本計画におけるダイバーシティに関する政策

- ダイバーシティに関連しては「人権・男女共同参画」、「国際化」に位置付け
- 「産業・商業」や「国際化」等の分野で、より積極的な意味合いでの展開が望まれる

京都市基本計画において、ダイバーシティについて直接的に触れている政策分野は、「人権・男女共同参画」と「国際化」となっています。

ダイバーシティは、本来女性や外国人のみならず、より幅広い意味合いでの人的多様性を積極的に活かす考え方と言え、他の政策分野での展開も望まれます。

(京都市基本計画の政策体系)



(3) 各分野におけるダイバーシティ推進の取組状況

①京都市国際化推進プラン～多文化が息づくまちを目指して～

- 「「京都の魅力の向上と発信」「国際交流・国際協力」「多文化共生」の3分野が一体となった国際化の推進」、「市民主体の活動の促進」、「国際化・多様性が市民生活を豊かにするまちづくり」を軸に施策展開

京都市では、平成20年に策定した「京都市国際化推進プラン～多文化が息づくまちを目指して～」に基づき、国際化及び多文化共生の取組を推進しています。

「京都市国際化推進プラン」の最終年度は平成29年度となっており、今後はこのプランに基づく施策や社会経済状況の変化に合わせた新たな取組等の検討が望まれます。

(京都市国際化推進プランの特徴)

- 「「京都の魅力の向上と発信」「国際交流・国際協力」「多文化共生」の3分野が一体となった国際化の推進」、「市民主体の活動の促進」、「国際化・多様性が市民生活を豊かにするまちづくり」の3つの視点・方向性に基づいた施策展開。
- 「産業」、「人づくり」、「留学生」、「防災」、「多文化共生」の分野について、改定時（平成25年度）に新規での追加、内容の充実を図っています。
 - (1) 産業
新たに「国際ビジネス拠点としての魅力の向上」を推進項目として位置付け、海外からの投資の呼び込みや外資系企業の誘致、研究者・企業人などの高度人材を受け入れるための環境の整備等の推進、海外市場のニーズをとらえたものづくりの発展などに努めます。
 - (2) 人づくり
国際関連事業への市民参加を促進するとともに、外国の文化や言語、国際交流の重要性について学ぶ機会を充実させ、国際交流の担い手を育成します。
 - (3) 留学生
海外での誘致活動から、留学中における市民との交流の促進、快適に暮らすための支援、卒業後の就職に至るまで、総合的な施策を推進します。
 - (4) 防災
外国籍市民等に、事前の備えや緊急情報など、防災や感染症などの危機管理事象に関する情報について様々な手段を用いた確実な提供に努めます。
 - (5) 多文化共生
外国籍市民等と地域住民との交流機会を増やすとともに、市民に対する意識啓発に力を入れ、民族や国籍による差別を許さないまちづくりに取り組みます。

②第4次京都市男女共同参画計画 きょうと男女共同参画推進プラン

●京都市男女共同参画推進条例、きょうと男女共同参画推進プランに基づき 施策を展開

京都市では、平成15年12月に「京都市男女共同参画推進条例」を制定し、本市における男女共同参画社会づくりの指針を明らかにするとともに、条例に規定する計画である「きょうと男女共同参画推進プラン」に基づき、施策を総合的かつ計画的に推進しています。

(きょうと男女共同参画推進プランの基本目標と施策体系)

基本目標1 個人の尊厳が確立された社会づくり

- 1-1 男女の人権尊重に向けた啓発
- 1-2 配偶者等からの暴力の根絶【重点】

基本目標2 男女が安心して働き続けられる環境づくり

- 2-1 雇用における男女の均等な機会と待遇の確保
- 2-2 仕事における真のワーク・ライフ・バランスの推進【重点】
- 2-3 女性の活躍推進のための支援

基本目標3 自立した個人の生き方を尊重し支え合える家庭づくり

- 3-1 家庭における真のワーク・ライフ・バランスの推進【重点】

基本目標4 生涯を通じた健康な暮らしづくり

- 4-1 男女の性を共に理解・尊重する意識の浸透
- 4-2 男女の心とからだの健康づくりの支援
- 4-3 母と子の健康を守る保健医療等の推進

基本目標5 あらゆる分野に男女が平等に参画できる条件づくり

- 5-1 意思決定の場への男女の均等な参画の推進
- 5-2 地域における真のワーク・ライフ・バランスの推進【重点】
- 5-3 男女共同参画を進める市民の力の向上
- 5-4 京都市役所における男女共同参画に向けた条件づくり

基本目標6 男女共同参画の推進に関する国際社会との協調

- 6-1 国際動向の情報収集と市民への情報発信

③「真のワーク・ライフ・バランス」推進計画

- 京都府、経済団体等とも連携し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた拠点づくりや女性活躍の推進に取り組む

京都市では、「真のワーク・ライフ・バランス」推進計画（計画期間：平成24年度～平成32年度）を定め、人々の多様な働き方や生き方が受け入れられ、人間らしくいきいきと働き、家庭・地域で心豊かに生活できる『真のワーク・ライフ・バランスを実現するまち・京都』の実現のための様々な取組を進めています。

平成 23年には、オール京都体制でワーク・ライフ・バランスに取り組む拠点として、「京都ワーク・ライフ・バランスセンター」が設置されています。さらに、平成 27年には、京都における女性の活躍を加速化させるため、経済団体等と行政が連携して取組を推進する「輝く女性応援京都会議」を発足させ、女性の活躍推進についてオール京都体制で取り組んでいます。

（「真のワーク・ライフ・バランス」推進計画の内容）

- (1) はじめに
- (2) 京都市が目指す「真のワーク・ライフ・バランス」とは
- (3) 推進計画（前半期）の評価と今後の課題
- (4) 推進計画（後半期）の取組の視点
- (5) 「真のワーク・ライフ・バランス」推進のための重点項目
- (6) 各重点項目における具体的施策
 - ア 重点項目1 仕事とつながりいきいきとした職業人としての役割を担うための支援
 - イ 重点項目2 家族とつながりいきいきとした家庭人としての役割を担うための支援
 - ウ 重点項目3 地域や社会とつながり生きがいを持って活動するための支援
 - エ 重点項目4 啓発・教育・情報発信
- (7) 推進体制等

④障がい者の活躍に向けた取組

●京都府、国等とも連携し、障がい者の就労支援に取り組む

京都市では、障がい者がその意欲と能力と適性に応じて生きがいと希望を持って働くことができるよう、国、京都府や企業、労働、福祉、教育等の関係機関等と連携し、以下のような就労支援に取り組んでいます。

(京都市の主な障がい者就労支援施策)

1 障害者職業能力開発プロモート事業

(1) 京都市障害者就労支援推進会議の取組

各分野の関係機関が連携し、障害のある方の就労支援を効果的に推進するための協働機構として、「京都市障害者就労支援推進会議」において、支援・連携のルールづくりや共同事業の実施。

(2) 職業能力開発プロモーターの取組

障害保健福祉推進室に「障害者就労支援プロモーター」を2名配置し、「障害者の働く力」の向上や「障害福祉施設の障害者を支える力」の向上、「企業の雇用する力」の向上を支援します。スキルアップ研修をはじめとして、企業向けの取組（企業訪問による職場実習機会の開拓、企業人事担当者向けの職場見学など）を実施。

2 障害者職場実習・チャレンジ雇用推進事業

京都市では21年度から、障害のある人が就労体験を通じて、将来の企業就職に向けたステップアップにするとともに、広く企業や市民に障害者雇用に関する理解を広げるため、市役所の職場において職場実習やアルバイト雇用としてのチャレンジ雇用を実施。

3 就労移行支援事業等ネットワーク形成促進事業

障害のある人の一般就労後における安定的かつ継続的な職場定着のため、就労系事業所に職場定着支援環境づくり等を行う職業生活支援員を配置し、日常生活の面を中心に職場定着支援（気軽に相談できる窓口、レクリエーション・OB会の企画運営など）を行うもの。

4 障害者雇用促進アドバイザー派遣等支援事業

障害者雇用に意欲のある企業等が、新規事業や既存事業の拡大等による障害者雇用プランを作成し、その具体化による障害者雇用の拡大を図るよう、障害者雇用促進アドバイザーを認定し、その派遣費用及び障害者雇用に係る備品購入の費用補助を行う。

5 ヘルスキーパー普及支援フォローアップ事業

あん摩マッサージ指圧師等の国家資格を有する視覚障害のある人を企業等に無償で派遣することにより、企業等に対するヘルスキーパー制度の認知・普及や、障害のある人の将来的な雇用促進を行うもの。

※ヘルスキーパー：企業等に雇用され、従業員の健康管理や疲労回復のためにあん摩マッサージ等を行う国家資格を有する者

6 はあと・フレンズ・プロジェクト推進事業

障害福祉事業所で作られたものに限定せず、障害のある人が広く関わってできた製品を「ほっとはあと」の仲間＝「はあと・フレンズ」としてブランド化し、企業連携、事業所連携、市民協働の視点を取り入れた、製品開発、生産、販売の新しいモデル事業づくりを行い、モノづくりに励む障害のある人をはじめ、障害のある人の多様な生き方を支援。

⑤観光分野におけるダイバーシティの推進に関する取組

- 外国人に対応した多言語化に加え、バリアフリー情報の集約等の取組
- 東京オリパラ開催を控える中、民間とも連携したソフト・ハードの対応が必要

京都市の観光政策におけるダイバーシティ推進の状況をみると、近年では外国人観光客への多言語対応等に加え、市内のバリアフリー情報を発信するホームページ「京都ユニバーサル観光ナビ」の創設等が挙げられます。

「京都ユニバーサル観光ナビ」は、京都観光を計画する際、事前にバリアフリー情報を得ることが可能となり、観光客の安心・安全な旅の準備に役立てることを目的としたもので、あわせてGPS機能を備えた携帯電話から周辺のトイレ情報等を検索できるシステムが開設されています。

2020年の東京オリンピック・パラリンピック開催も控える中、高齢者や障害のある方など誰もが快適に安心して京都観光を楽しめる受入環境の整備に向けて、今後はホテル・旅館事業者や交通事業者等ともより連携を深め、ソフト・ハードの取組を更に推進していくことが望まれます。

(京都ユニバーサル観光ナビの特徴)

(1) ホームページ「京都ユニバーサル観光ナビ」

ア 10の観光モデルコースの見どころやバリアフリー情報を紹介

- ・車いすユーザーと子ども連れを前提として目線の高さで撮影した画像で確認しながらモデルコースをたどることができる。
- ・モデルコース上の一部は360度パノラマビューで段差等を確認できる。
- ・モデルコース上のトイレ情報を画像により確認できる。

イ 市内の観光施設・宿・交通機関の情報（全328件）とトイレ情報（全188件）を掲載

※ホームページ上の文字情報は音声読上げ・文字拡大の機能が使用できます。

(2) GPSによる周辺情報の検索

GPS機能付き携帯電話で利用者の現在位置を特定し、周辺にあるトイレ・施設情報を検索し、画面に表示するシステムを開設する。

なお、GPS機能が備わっていない携帯電話を使用する場合は、最寄りの携帯電話基地局から位置を割り戻すことにより、同様の検索ができる。

⑥生物多様性と文化との関係

●市内社寺林や庭園等を生物多様性保全に着目する契機とする視点の取組

京都市では、京都ならではの自然環境や伝統文化を後世に受け継いでいくため、目指すべき生物多様性保全の方向性を示す「京都市生物多様性プラン」を策定し、様々な取組を行っています。具体的には、「京の生きもの・文化協働再生プロジェクト認定制度」など、多様な生きものを紹介することで、市民や観光客が京都の社寺林や庭園を訪問する際に、生物多様性保全にも着目する契機となることを目的とした取組を展開しています。

(京の生きもの・文化協働再生プロジェクト認定制度認定証書)



■ 本取組は、「京都市生物多様性プラン」の生きものの保全・再生に資する取組として、京の生きもの・文化協働再生プロジェクトに認定されました。



京都市生物多様性プラン ～生きもの・文化豊かな京都を未来へ～

⑦大学・まち・学生 むすぶプラン

●大学や学生が地域のまちづくりに参画できる仕組みの整備に取り組む

京都市では、大学振興を市政の重要な柱と位置付け、京都市と公益財団法人大学コンソーシアム京都との協働により、「大学のまち京都・学生のまち京都推進計画2014-2018」（愛称：大学・まち・学生 むすぶプラン）を策定し、様々な取組を行っています。

特に、学生の力を地域のまちづくりに活かす仕組みとして、「学まちコラボ事業」や、地域と学生とのマッチングの仕組みづくり等が位置付けられ、大学コンソーシアム京都等とともに実施されています。

(4) 庁内におけるダイバーシティ推進の取組状況

- 京都市職員力・組織力向上プランに基づき、ワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進等が方針として示されている

京都市では、平成25年3月に策定した「京都市職員力・組織力向上プラン（期間：平成25年度～32年度）」（以下「現プラン」という。）に基づき、これまでから、将来にわたって本市を支える「職員力」と、自律的に新時代を切り拓く「組織力」の向上を目的として、「職員の育成」と「組織の活性化」に取り組んでいます。

また、実施計画として、「京都市職員力・組織力向上プラン2ndステージ（期間：平成29年度～平成32年度）」が策定され、職員一人ひとりが能力開発・職員育成・働き方改革に本気で取り組む組織風土の構築がポイントとなっています。

第3章 ダイバーシティに関する自治体の取組事例

(1) LBGT条例、LBGTフレンドリー宣言、行動計画等

●LBGT 支援に向けた自治体の取組としては、条例の制定や宣言、行動計画の策定

ダイバーシティに関する自治体の取組事例として、近年現れ始めた先進的なものとしては、LBGT等性的マイノリティに対する取組が挙げられます。

例えば、東京都では、渋谷区や世田谷区が平成27年11月に同性パートナーの証書の発行を行う制度を開始しました。渋谷区では条例を制定し、同性パートナーを対象とした証明書発行要件として、当事者による共同生活の合意契約などの公正証書の作成を求めました。一方、世田谷区は行政の判断で策定できる要綱という形で、同性パートナーの宣誓書を渡し、写しを受領する方式を取っています。

上記のほか、三重県伊賀市、兵庫県宝塚市、沖縄県那覇市、北海道札幌市も世田谷区と同じ方法により、同性パートナー証書を発行する制度を開始しています。

同性パートナー証書の主たる目的は、同性カップルが日本にも存在するということを可視化することで、社会通念や慣行に働きかけ、人々の意識を変えてもらうことであるという意見もあります。

また、「文京区男女平等参画推進条例」(平成25年11月施行)や、「多摩市女と男の平等参画を推進する条例」(平成26年1月施行)など、性的指向や性自認を理由とする差別的な取扱いの禁止を明記する条例も存在します。

その他の取組としては、大阪市淀川区は、平成25年9月に「LBGT支援宣言」を行い、LBGTの人権を尊重するために職員人権研修やLBGTに関する正しい情報発信等を行うことを宣言しています。

(2) 川崎市 ～ピープルデザインとの協定による各政策分野へのダイバーシティの反映～

- 複数の政策分野でダイバーシティの考え方に基づく施策を展開
- 民間の専門機関と行政との包括協定に基づく協業体制

2014年、川崎市とピープルデザイン研究所は、ピープルデザイン（“心のバリアフリー”をクリエイティブに実現する思想や方法）の考え方を活用し、多様な人々が混ざり合い、賑わいのあるダイバーシティ（多様性）のまちづくりを目指し、連携・協力を推進するため、包括協定を締結し、様々な政策分野において、ダイバーシティの考え方を施策へと反映し、協業を進めています。

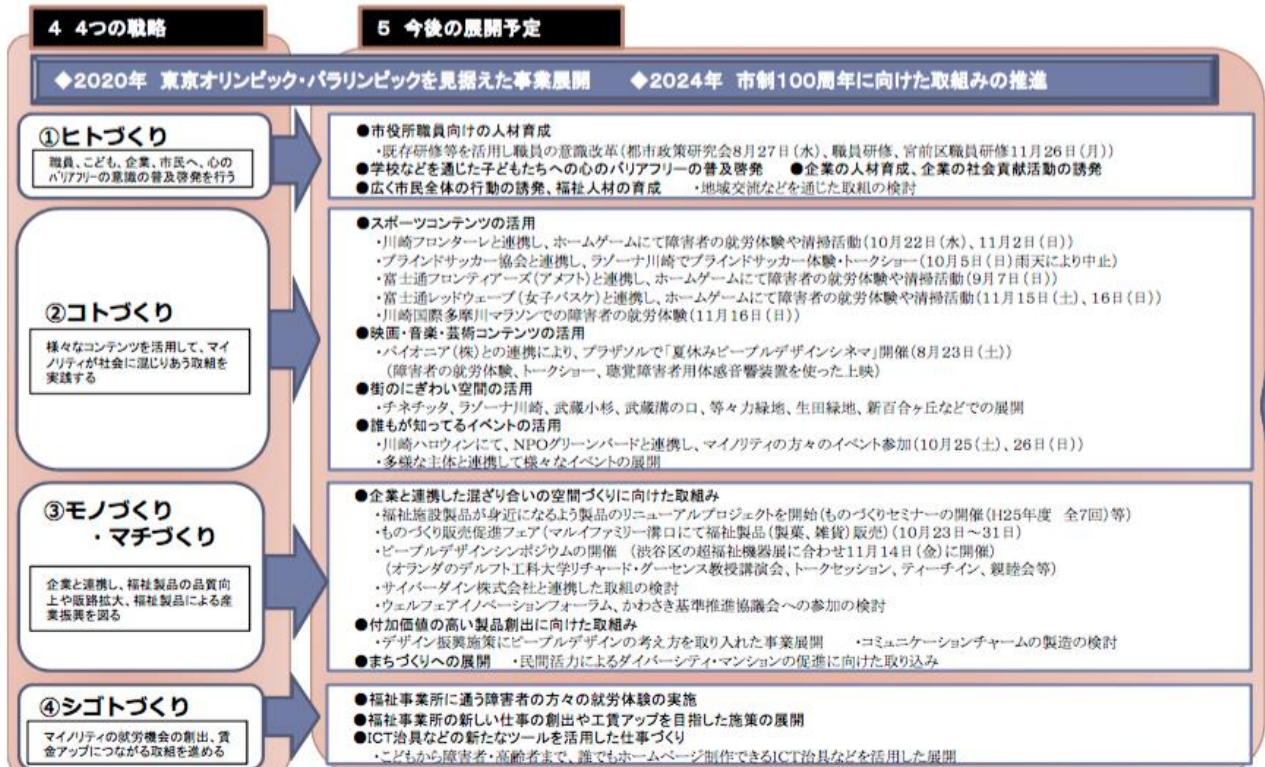
また、市内横断のピープルデザイン推進組織を立ち上げ、2020年東京オリンピック・パラリンピックや、2024年市制100周年を見据えた施策を展開する等の体制面での工夫も行われています。

(ピープルデザイン川崎プロジェクトの概要)

【連携・協力の対象分野】

- (1) 心のバリアフリーの意識の普及啓発
- (2) 多様な人々が自然に混ざりあうまちづくりの推進
- (3) 未来を担う子ども達を中心とした次の世代へ向けた、持続可能な地域づくりの推進

【まちづくり施策】



第4章 京都市におけるダイバーシティを活かした都市づくり戦略

1. 京都市の活かすべき強みと踏まえるべき課題

<活かすべき強み>

世界でも類を見ない多様性と奥深さを有する都市

世界に誇る歴史都市、芸術文化都市、宗教都市、精神文化の拠点都市、ものづくり都市、大学のまち・学生のまち、福祉・教育先進都市、多文化共生都市、環境先進都市、国際観光都市、特色ある農林業を育んできたまち、自治の伝統が息づくまち等、世界でも類を見ない多様性と奥深さを有する都市が京都です。

考え方や文化、立場等の違いは、一見摩擦を生むようでも、様々な気づきや思考の進展、創造性等が得られ、社会全体としては極端な偏りからの回避や、バランスを取りながらの発展が導かれるものと考えます。それらは「多様性」の恩恵とも言えるでしょう。

この「多様性」がもたらす恩恵を自覚し、京都ならではの多様性の特質を、都市の発展に活かす視点が重要です。

「世界文化都市宣言」をはじめ、ダイバーシティ推進の前提とも言える精神が、市民の中に培われてきた都市世界でも類を見ない多様性と奥深さを有する都市

京都は、一千年以上昔から、世界から人々が集い交流する「世界文化都市」でした。現在の京都ならではの多様性と奥深さは、自分とは異なるものや従来とは異なるものを自然に受け入れ、相互に影響しあうことで新しいものを生み出してきた、市民の懐の深さに育まれてきたものと言えます。多様な人々が集まるということは、それだけ社会的軋轢も生じやすいものですが、京都の住民は時代ごとにそれらを解決してきたものと推測されます。

また、京都市は全国でも他にない「世界文化都市宣言」を行っています。この宣言では、全世界の人々が、人種、宗教、社会体制の相違を超えて、平和のうちに自由に集い、自由な文化交流を行う都市を理想に掲げており、「多様性」を尊び育てる精神と素養が市民の中に培われてきた都市と言えます。

<課題>

ダイバーシティ推進に取り組んでいる政策分野は限定的

京都市では、ダイバーシティに関わる政策分野として、主に「国際化」と「男女共同参画」に取り組んできました。

特に「国際化」に関しては「国際化推進プラン」の中で、「京都の魅力の向上と発信」「国際交流・国際協力」「多文化共生」の3分野が一体となった国際化の推進、「市民主体の活動の促進」、「国際化・多様性が市民生活を豊かにするまちづくり」の3つの視点・方向性に基づいた施策が体系的に示され、「多様性」を活かしていくことが柱の一つとして示されています。

また、「男女共同参画」については、ワーク・ライフ・バランスの推進を中心に、性別に関わりなく市民が尊重されるための施策が総合的に示されています。

しかし、「多様性」の恩恵を活かすことのできる政策分野は、国際化や多文化共生、男女共同参画だけではなく、教育や文化、福祉、環境、経済等、多岐に渡ります。考え方や文化、立場等の違いがもたらす摩擦や差別等を解決していくといった視点だけではなく、「多様性」の恩恵に目を向け、積極的に各政策分野へと活かしていく視点が今後は重要であると考えます。

女性活躍、働き方の多様化に加え、市内人材の多様性のポテンシャルにも注目する必要

京都市の庁内におけるダイバーシティ推進の状況をみると、女性活躍や働き方の多様化に向けて一定の取組が行われている他、国・他自治体・民間事業者等との人事交流等も積極的に行われています。

政策立案や決定の現場を担う職員が、より多様な立場や背景であることは、「多様性」の恩恵を政策へと活かすことにつながるものと思われます。今後は更に庁内人材の雇用や登用において、「多様性」を重視するための取組を検討することが望ましいと考えます。

2. 京都市におけるダイバーシティを活かした都市づくりの基本方針

京都市は歴史的にも多様性に富んだ都市であり、より積極的に「多様性」を各政策分野へと活かすことが可能な都市であると言えます。

開催が直前に迫り、京都市への社会・経済へのインパクトが期待される東京2020オリンピック・パラリンピックにおいては、そのビジョンの一つに「多様性と調和」が掲げられました。これは、人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治、障害の有無など、あらゆる面での違いを肯定し、自然に受け入れ、互いに認め合うことで社会は進歩するという考え方であり、京都市が今後「多様性」を活かして目指すべきビジョンも示唆するものとも捉えられます。

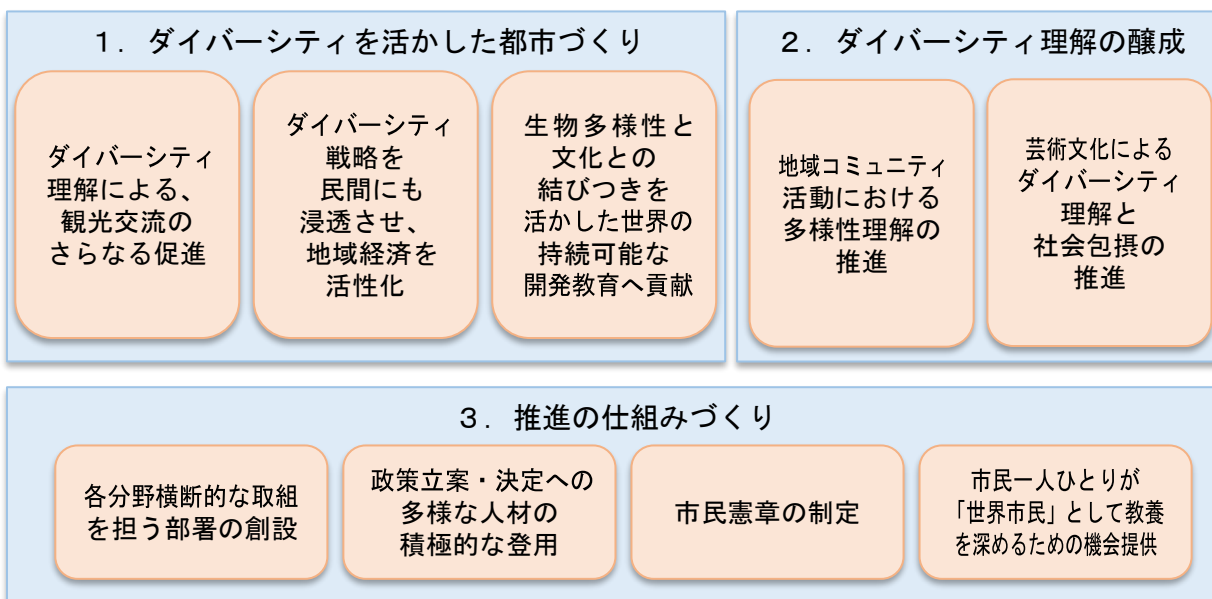
「多様性の調和」という、ダイバーシティの精神を各政策分野へと戦略的に活かし、都市の持続的な発展につなげ、東京2020オリンピック・パラリンピック等の契機も活かしながら、ダイバーシティの模範的都市として、そのまちづくりのあり方を世界へと示していくべきと考えます。

また、京都ならではのダイバーシティを活かした都市づくりの具体的な取組に関する8つの提言を、次項に示します。

<基本方針>

「多様性の調和」の精神を各政策分野へと戦略的に活かし、
都市の持続的な発展につなげる

<具体的な取組提言>



3. 京都市におけるダイバーシティを活かした都市づくりの取組提言

(1) ダイバーシティを活かした都市づくり

提言1 ダイバーシティ理解による、観光交流のさらなる促進

国際観光都市である京都には、外国人観光客をはじめ、高齢者や障がいのある人、LBGTの人など、文化や国籍、生活習慣、必要な支援や施設等が異なる多様な人が訪れます。置かれている背景や状況の異なる全ての人々が、京都での滞在を快適に楽しむことができる環境づくりを進めることで、「おもてなしのまち」としての認知やイメージが広がり、「世界観光都市」として、観光交流のさらなる促進が期待されます。

行政はもとより、市民や事業者の間でのダイバーシティ理解を深め、「多様性の調和」の精神のもと、ソフト・ハード両面での観光バリアフリーを推進することを提言します。

また、観光客の多様性について見識を深めるとともに、迎える側の京都市民の多様性にも目を向け、観光交流の場面でその力を活かしていく取組も重要です。

(具体的な取組イメージ)

- ・ 旅館・ホテル等の宿泊施設や飲食店、公共交通施設等、観光客が利用する施設でのユニバーサルデザインの導入推進
- ・ ハラル対応や高齢者・障がい者等摂食への支援対応、アレルギー対応等、「食」に関する対応の多様化によるバリアフリー観光の推進
- ・ 市民通訳・ガイド等、外国人観光客への支援をはじめ、高齢者・障がい者の観光サポートを担う市民の発掘や育成・活躍のための仕組みづくり
- ・ 行政・観光関連産業に従事する事業者等で連携したLBGTフレンドリー表明や表明する事業者リストの発信等（例：LBGTカップルが結婚式を挙げられる、ジェンダーニュートラルな御手洗や入浴施設がある等）

提言2 ダイバーシティ戦略を民間にも浸透させ、地域経済を活性化

京都には、学生をはじめ、在住外国人や芸術文化に携わるクリエイター、様々な分野の研究者や技術者、伝統工芸等の職人等、多様な人材が集まっています。こうした多様な人材が、それぞれの才能や個性を活かし、京都を舞台に活躍しやすい風土づくりに取り組むことで、地域経済の活性が期待されます。

事業活動のしやすさや、事業展開を行う上での京都ならではの魅力の訴求といった点では、歴史や伝統の中で培われてきた技術や社寺を中心とした文化財等、京都ならではの「資源」を活用しやすくする取組等が望ましいと考えます。

また、雇用や人材活用の場面では、女性活躍や働き方の多様化への対応はもちろんのこと、外国人や障がい者等、より多様な人材が活躍し、定着しやすくするための環境整備に向け、官民の多様な主体が互いの知見やノウハウを共有する取組が必要です。

(具体的な取組イメージ)

- ・ 伝統産業とのマッチング推進や、社寺等と新たな観光産業とのマッチング推進等、京都ならではの「資源」を事業活動に対してオープンにする仕組み（例：京都産業育成コンソーシアムの取組等）
- ・ 市内企業の多くを占める中小企業に対する女性活躍や働き方の多様化への対応に向けた普及・啓発
- ・ 外国人や障がい者等、多様な人材が活躍するための環境整備に関するノウハウ共有のための、事業者間での研究や交流の推進（例：産業分野ごとにキャリアパスや業務目標の明確化といった具体の取組を共有、社会福祉法人や人材派遣会社等とのノウハウ共有や研究等）
- ・ 多様な人材の才能や個性を活かした活躍の場づくり（例：農福連携の取組推進等）

提言3 生物多様性と文化との結びつきを活かし、世界の持続可能な開発教育へ貢献

京都では、葵祭で使われるフタバアオイや祇園祭の粽に使用するチマキザサ等、祭りや伝統文化と豊かな生態系との結びつきが古くからありました。また、市内の社寺林や庭園もまた、都市でありながら自然豊かな本市独自の生態系を形作る重要な要素であるとともに、都市住民が生物多様性と人との関わりについて知り、学ぶことのできる空間とも捉えることができます。桂離宮等の建築に使用される北山杉をはじめとした森林や、京料理に欠かせない伝統野菜等からも、伝統や産業を支える多様な種と生態系との結びつきを学ぶことができます。

さらに、京都議定書発効の地でもある京都では、自然環境保全に取り組む市民活動団体や企業、研究機関等が数多く存在し、生物多様性と文化との結びつきを分かりやすく説き明かしてくれる人材もまた豊富です。

こうした京都ならではの強みを活かし、市内大学や研究機関、市民活動団体、社寺関係者、企業等のCSR担当部署や、学校教育関係者等とも連携し、京都らしいユニークな持続可能な開発のための教育プログラム（ESD）の展開や、先進的な研究の蓄積等を推進し、人が生物多様性によって支えられる自然の仕組みから恩恵を受けていることを理解し、産業や文化の発展を考え、行動できる市民の育成を図ることを提言します。特徴ある開発教育プログラムの作成や、それに参加する人々の広がりにより、世界の持続可能な開発教育の推進にも貢献することが期待されます。

（具体的な取組イメージ）

- ・社寺林等をフィールドとした生物多様性と文化との関係を理解するための環境学習プログラムの提供
- ・学校教育現場と地域の自然環境と関わる現場（農林業、伝統文化等）とをつなぐ教材やアクティブラーニングに向けたプログラム開発
- ・企業のCSR活動やエコツアーの誘致等に向けたマッチング機会の提供
- ・生物多様性と文化に関する先進的な研究を蓄積し、世界に向けて発信する学術機関の設置

(2) ダイバーシティ理解の醸成

提言4 地域コミュニティ活動における多様性理解の推進

京都では自治会・町内会を中心に、市民による地域コミュニティ活動が展開されており、まちづくりの基盤となっています。

地域コミュニティ活動に、限られた期間地域に住む学生や、観光で京都を訪れている観光客、新たに市内へと移住してきた人等、より多様な人が関わりを持つことができれば、市民の日常生活の中でダイバーシティ理解を深める機会の増加が期待されます。

既に京都市では、市内の学生が地域コミュニティ活動へと参加できる仕組み（例：学まちコラボ、むすぶネット等）を有しており、市民と学生による地域コミュニティの活性化事例なども生まれています。こうした仕組みや事例をさらに発展させ、祭りや伝統行事、地域住民とのふれあい等へと観光客等多様な人々が参加できる仕組みづくりを提言します。

(具体的な取組イメージ)

- ・地蔵盆や夏祭り等へと学生や観光客が参加できる仕組みづくり（学まちコラボ事業（大学地域連携モデル創造支援事業）、むすぶネット（学生・地域連携ネットワーク）等の事業を発展させる等）
- ・外国人観光客が市民の日常の暮らしの一部に気軽に参加・交流できる仕組みづくりの推進（家庭での食事やお茶等 例：NPO法人Nagomi Visitによるホームビジット事業（東京都港区））

提言5 芸術文化によるダイバーシティ理解と社会包摂の推進

京都には、有形無形の文化財や伝統芸能等、先人から引き継いできた世界トップ水準の芸術文化の蓄積に加え、漫画・アニメ等のポップカルチャーや多くの芸術系大学の立地等、最新の芸術文化が動いている都市でもあり、芸術文化は京都の大きな強みと言えます。

芸術文化には、福祉や環境、医療、教育等の他の政策分野において、従来とは異なる視点や「気づき」を与えたり、厳しい局面におけるうるおいや楽しみを与えたりする力があります。この「気づき」の力を最大限に活かし、異文化理解やマイノリティ理解等、市民の間のダイバーシティ理解を促進し、社会包摂を推進することを提言します。

特に、近年では市内において、芸術文化の力を地域課題の解決へと結びつけている好例が複数見られます。（例：京都市立芸術大学の崇仁地区への移転や、その予定地で食文化を楽しめるプロジェクト（崇仁新町屋台村）、東山区の空き家やコミュニティ衰退に対するHAPS（若手芸術家等の居住・制作・発表の場づくり）事業等）そうした動きを更に加速するとともに、市内の芸術文化に関わる人材を活かし、特に教育現場等で芸術文化を通じたダイバーシティ理解を促進する取組を進めることが望ましいと考えます。

（具体的な取組イメージ）

- ・ 芸術文化を通じた社会課題等の理解を深めるプログラムの教育現場での提供（例：芸術家の参加したワークショップやプロジェクト型授業、アウト・サイダーアートやアート・ブリュット等に親しむプログラムの提供等）
- ・ 芸術文化を通じた地域課題解決プロジェクトの推進

(3) 推進の仕組みづくり

提言6 各分野横断的な取組を担う部署の創設

京都市では、ダイバーシティに関連した主要な政策として、「国際化」と「男女共同参画」に取り組んできました。このうち「国際化」に注目すると、「国際化推進プラン」は、諸外国との交流といった概念の「国際化」と、一人ひとりの違いを尊重する「多文化共生」に係る施策を体系的に示しており、計画の最終年度を平成29年度としています。「国際化推進プラン」の見直し時期であることも踏まえ、国際化・多文化共生を基調とした政策分野のあり方をも捉え直し、「多様性の推進」を新たな政策分野の柱とすることを提言します。

また、「多様性の推進」を専任する部署を創設し、「国際化推進プラン」から更に基本理念や具体の施策を発展させ、「仮称 ダイバーシティ推進プラン」を制定する等、各分野横断的な取組を図っていく庁内体制作りも合わせて提言します。

(具体的な取組イメージ)

- ・ダイバーシティ推進を専門に担う部署の創設
- ・「仮称 ダイバーシティ推進プラン」の制定

提言7 政策立案・決定への多様な人材の積極的な登用

政策立案や決定を支える京都市職員一人ひとりが、様々な立場の当事者であることや、多様な個性や才能、背景を持っており、それを発揮しやすい職場環境であることは、施策に「多様性の力」を反映するために有効と考えられます。

京都市では、「人材活性化プラン」や、「京都市職員力・組織力向上プラン2ndステージ」等で、職員の多様な働き方の実現に向けた取組や、求める人材像を示していますが、雇用や登用の場面で職員一人ひとりの多様性を重視する考え方は示されていません。政策立案の現場に多様な立場の当事者の視点を入れるための仕組みとして、職員の雇用や登用の際に、より積極的に多様なプロフィールの人材を取り入れていくための方針・制度の立案と、多様な人材が力を発揮しやすい職場環境づくりを提言します。

また、政策決定の際に、多様な立場の当事者の視点を大切にするため、市民参加の場面で、より多様な立場・背景の市民の意見が反映される手法等を検討することも重要と考えます。

(具体的な取組イメージ)

- ・ 職員の雇用の際に、ダイバーシティに配慮するための人事採用方針の立案
- ・ 職員登用の際の基準や視点として、多様な人材の活用を取り入れる
- ・ 職員研修や能力開発等の際に、ダイバーシティに関する理解促進プログラム等を導入
- ・ 審議会、委員会等の政策立案過程に、多様な人材の参加を促すため、条例の検討等により踏み込んだ制度検討へと積極的に取り組む
- ・ 市民参加の手法を検討する際に、より多様な立場・背景の市民の参加を重視する

提言8 市民憲章の制定

京都ならではの多様性を各政策分野において活かしていくためには、行政内部のみならず、市民の間で「多様性の調和」という精神を行き渡らせ、浸透させていく必要があります。

京都市では、基本的で根本的な考え方を市民と共有し、共に宣言するものとして「京都市市民憲章」をはじめとしたいくつかの「憲章」を定めてきました。様々な分野において「多様性の調和」という精神の浸透を図ると共に、本市が多様性を重んじる都市であることを広く世界に向けても周知するため、「仮称 京都ダイバーシティ推進憲章」を制定することを提言します。

(具体的な取組イメージ)

- ・「仮称 京都ダイバーシティ推進憲章」の制定

提言9 市民一人ひとりが「世界市民」として教養を深めるための機会提供

ダイバーシティの模範的都市として、京都市がそのまちづくりのあり方を世界へと示すには、市民一人ひとりが多様な社会的・文化的背景について知識や情報を身につけ、互いに尊重し合うための心を養い、世界水準でのダイバーシティに対応した「世界市民」としての行動をとっていくことが重要です。

京都市では、基本的人権の尊重に対する意識の向上を図るため、人権文化講座等の各種普及・啓発や教養講座等を実施してきました。今後は、基本的人権の尊重からさらに捉え方を広げ、「世界市民」としてより多様な社会的・文化的な立場の違いについて視野を広げ、教養を深めるための「世界市民講座」等の機会を、子どもへの教育の場面も含めて提供することを提言します。

(具体的な取組イメージ)

- ・「世界市民講座」の創設