

職員のための  
**解説&ヒント集**

仙台市  
ダイバーシティ  
推進指針

## ● はじめに ●

仙台市では「ダイバーシティ推進指針」を令和7年3月に策定し、誰もが安心して住み続け、活躍できるまちづくりに向けた取り組みを推進しています。推進指針では、本市の歴史・文化、都市個性への誇りと愛着を土台とした「仙台らしいダイバーシティ」を掲げ、施策を検討・実施する際に考慮すべき点を整理しています。

本書では、これからの施策の推進で特にポイントとなる考え方について、推進指針の視点に沿って解説しています。あわせて、推進指針の理解につながる事例やコラムを紹介しています。施策の範囲や対象者を広げる、プロセスを少し変えてみる、これまでと違った角度から点検するなど、日々の業務の参考としていただくばかりでなく、中長期のビジョン策定などさまざまな場面で、ダイバーシティの視点を取り入れるためのヒントとしてご活用ください。

令和8年3月 まちづくり政策局 ダイバーシティ推進課

## 目次

|   |            |
|---|------------|
| 第1部 仙台らしいダイバーシティまちづくり                       | ……………P. 02 |
| 第2部 推進指針に掲げる「4+1」の視点                        |            |
| 2-1 視点1:「ちがい」に配慮のある制度・サービスをつくる              | ……………P. 05 |
| 2-2 視点2:なくてはならない「ちがい」を守る                    | ……………P. 09 |
| 2-3 視点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       | ……………P. 12 |
| 2-4 視点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？」を目を凝らす | ……………P. 17 |
| 2-5 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              | ……………P. 21 |

### UDフォントを使ってみよう！

UDフォントとは、年齢や性別、障害の有無などに関わらず誰にでも読みやすく、読み間違えることがないように設計されたフォントです。推進指針では「視点1:「ちがい」に配慮のある制度・サービスをつくる」の方向性の一つとして「ユニバーサルデザインの発想も取り入れること」を位置付けています。UDフォントはすぐにできるユニバーサルデザインの導入です。積極的に活用してみましよう。

※本書は「BIZ UDゴシック」を使用しています。

※ユニバーサルデザインについて詳しくはP.6をご覧ください。

# 第1部 仙台らしいダイバーシティまちづくり

## 仙台らしいダイバーシティまちづくり

### ダイバーシティまちづくり

- ① 多様性を受容する
- ② 互いに対等な関係を築こうとしている
- ③ 全体として調和がとれている



本市の歴史・文化  
や都市個性

推進指針P.5

### ● 調和を目指す取り組みを続けることが重要

ダイバーシティ（「多様性」とも訳されます）の基礎となるのは「ちがいがあること」です。しかし、「ちがいがあること」、「ちがいを受け入れる」ことだけでは「ダイバーシティが実現している」とは言えません。

推進指針では、「互いに対等な関係を築こうとしている」こと、そして「全体の調和が取れている状態」を目指すところまでを含んで、本市が目指すダイバーシティとしています。

※「ちがい」については、P.5でも説明しています。



### 対等な関係とは？

- 「ちがいが存在する」だけではなく、「それぞれが関係し合っている」ことが重要です。
- 例えば、動物園には多様な生き物が飼育されていますが、それぞれの動物たちは、互いに接触することはありません。そのような状態は「バラエティ」ではありますが、「ダイバーシティ」とは言えません。
- 実際には、地球上ではさまざまな生物が本来生息している場所で種を維持するため、互いに関わり合いながら豊かな生態系を維持しており、こうした関係性を含んだあり様のことを「生物多様性（Bio-Diversity）」と言います。
- 共生のまちづくりを進めていくには、バラエティではなく、互いが対等な関係を持ったダイバーシティが必要です。地域には多様な人が暮らしていますが、**互いの考えや意見に関心を寄せ、理解・尊重し合う中で、構築されていくのが対等な関係**といえるでしょう。それぞれに機会が与えられ、この対等な関係を構築しようとする状態が「ダイバーシティ」が尊重された社会といえるのです。



ダイバーシティ



バラエティ



## 調和に向かう過程で「対立」が生じたときは？

- 調和（全体としてより良い関係や解決策を共同で作りに出している状態）に向かう過程では、意見の対立が生じることがあります。この対立を乗り越えていく力として、ヘルシー・コンフリクト（健全な衝突）という考え方があります。
- ヘルシー・コンフリクトは、異なる考え方や意見を尊重し、互いに変化しながら創造的な解決策を見出すという考え方です。どちらか一方の意見だけを採用したり、対立を避けて関係を遮断したりするのではなく、それぞれの価値観や考え方を表現することが重要です。
- ヘルシー・コンフリクトを促すには、「異なる意見を主張しても排除されない」、「自らの存在は承認されている」と感じられる場づくりが大切です。

### コラム

#### ヘルシー・コンフリクトへの理解を深めるヒント ～オレンジゲーム～



2人の姉妹がいます。いつもは仲良しなのに、ある日1個のオレンジをめぐる大喧嘩。2人とも「オレンジが1個ほしい！」と言って譲らず議論は平行線に…。

お母さんからはこんな提案がありました。

母「いつものようにふたりが納得できる解決策が見つからないかしら？ まずお互いにオレンジがなぜ必要なのか、何に使いたいのかを話してみたら？」

2人は冷静になり、どうしてオレンジが必要なのか、お互いの考えを伝えました。

姉「私はオレンジの中身を使ってオレンジパフェを作りたいの。」

妹「私はマーマレードを作るのに皮が欲しかったの。」

姉「じゃあ、オレンジの中身と皮で分ければいいね。でも、キッチンには先に使わせて、どうしても今日作らないといけないの。」

妹「私も今日作らないといけないから、キッチンをどうしても使いたいの。お姉ちゃん、どうしても今日じゃなきゃだめ？」

姉「今日はお父さんの誕生日だから、オレンジパフェをプレゼントしたいの。」

妹「私も同じことを考えていたの！じゃあ、一緒に作ろうよ！」

その日の夕食、マーマレードの載った豪華なオレンジパフェが食卓を彩っていました。

#### Point!

「じゃんけんで勝ったほうがオレンジをもらう」といったやり方も考えられますが、どちらかに不満が残ってしまうかもしれません。お母さんの声がけをきっかけに話し合うことで、オレンジの必要な部位が異なることや、共通の目的を確認することができ、協力しながらよりよい結果につなげることができました。

衝突を避けるのではなく、協調の意識をもって意見を伝え合うヘルシー・コンフリクトを用いてより良い解決につなげていきましょう。



## 「仙台らしい」ダイバーシティまちづくりとは？

- ダイバーシティの推進により目指す都市の姿は、その都市の持つ歴史的・文化的な背景や、時代によって異なります。
- 仙台は、慶長遣欧使節の派遣など、進取の気性で知られた伊達政宗公の時代に始まり、明治以降の東北帝国大学における留学生受け入れや日本初の女子大学生の誕生など、長い歴史の中で積極的に多様性を受容してきました。また、全国に先駆けたバリアフリーまちづくり、男女共同参画や、東日本大震災からの復興などにおいては、市民協働が本市のまちづくりの中で大きな力を発揮してきました。ダイバーシティとは表現せずとも、**他者への配慮と多様性への尊重の考えが長く市民の間に根付いてきた都市**といえます。
- 本市にとってのダイバーシティまちづくりとは、長く培われてきた共生のまちの**歴史や風土、都市個性を、市民に広く共感される形でさらに発展させていくこと**です。社会の変化や国内外でのさまざまな取り組みなどにも目を向け、学ぶことはもちろんですが、私たちの強みを常に見つめなおし、ふさわしい取り組みを目指していくことが重要です。推進指針ではこうした考え方を「仙台らしい」と表現しています。



## 「市民協働」と「ダイバーシティ」の関係は？

- 本市では、市民の活動と行政の連携による市民協働の取り組みが盛んに行われています。地域課題が多様化し、複雑さを増す中、さまざまな主体がそれぞれの力を生かし、連携・協力しながら課題解決の方法を創りあげていく、協働によるまちづくりがますます重要になっていきます。
- ダイバーシティ推進においても、変化し続ける住民の多様なニーズや意見を正しく把握するには、**当事者で構成される市民団体や、専門性の高いNPOなどとの連携**が不可欠です。特に、推進指針の視点4で掲げる「まだ誰か取り残されていないか」を確認していくには、**行政のみならず、多様な主体がそれぞれ異なった目線から地域に目を凝らしていく**ことが必要です。
- これまで進めてきた市民協働の強みを活かし、仙台らしい視点でダイバーシティを推進しましょう。

## 第2部 推進指針に掲げる「4+1」の視点

2-1

### 視点1 「ちがい」に配慮のある制度・サービスをつくる

#### 目指す方向性

- ① 不利益をなくす
- ② 平等だけでなく公平な対応を意識する

推進指針P.8

#### ● 「ちがいへの配慮」はダイバーシティ推進の第一歩

本市は「バリアフリーまちづくり」や「防災・減災の取り組み」など、市民へのさまざまな配慮を通して不利益をなくす取り組みを全国に先駆けて実施してきました。ダイバーシティ推進の第一歩である、ちがいへの配慮について整理してみましょう。



#### 「ちがい」とは何か？なぜ不利益が生まれるのか？

- 推進指針で使用している「ちがい」は、一般に「多様性」とよばれるものと意味が重なり合う言葉ですが、ちがいがあることをポジティブに捉え、あえて言い換えて表現しています。（「違」には、間違い・違反・違和感などネガティブなイメージが伴うことから、ひらがな表記としています。）
- ちがいには、年齢や性別、民族などの「表層のちがい」のほか、価値観や経験といった「深層のちがい」があります。外から見えやすいことだけでなく、**見えにくいちがいがある**ことを意識しましょう。
- 社会にあるさまざまな「ちがい」には、多くの場合、いわゆる「マジョリティ」と「マイノリティ」が存在します。マジョリティは多数者、マイノリティは少数者と訳されることが多いですが、必ずしも数の多少だけでなく、ルールなどを決めることができる支配的な立場にあるのが「マジョリティ」、マジョリティが決めたルールに従う立場にあるのが「マイノリティ」です。
- **ちがいへの配慮がないままルールが決まってしまうと、マイノリティが不利益を被ってしまう**関係にあり、このような不利益をなくしていくことが、ダイバーシティを推進する基盤となります。



## 合理的配慮とは？

視点1-目指す方向性①

- 障害のある人から困っていることについて配慮を求められた時に、**負担が重すぎない範囲で、対応を行うこと**を「合理的配慮」といいます。

- 【例】
- 車いすのままでもテーブルに着けるようスペースを確保する
  - 筆談やタブレットを使って会話をする
  - 出口に近い席や前方の席など、障害のある人の状況に合わせた席を確保する



- この合理的配慮の考えを、年齢や性別、国籍などの**さまざまなちがいへの配慮にも拡大**する発想が大切です。
- 業務の中で、どのような配慮ができるか考えましょう。



## ユニバーサルデザイン(UD)ってなに？

視点1-目指す方向性①

- 年齢、性別、障害の有無などによらず、**誰もが安全で快適に利用できるように、デザインする考え方**です。建築や製品、サービスなどに広く取り入れられています。
- 身近な事例として「仙台市指定ごみ袋」が挙げられます。環境局では、障害のある方や外国人などとの対話を重ね、意見を取り入れながら、多くの方にとって使いやすい・分かりやすいデザインへと変更しました。

### ■ 仙台市指定ごみ袋に取り入れられているユニバーサルデザインの例(一部)

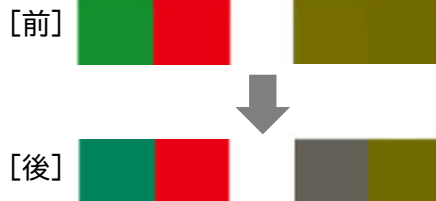
イラストを追加して、キャラクターを見るだけでごみ袋の種別を判別できるように工夫

UDフォントを使用

色の判別が困難な人や視力が低い人などでも区別しやすい色味に変更



通常の見え方      色の判別が困難な場合の見え方



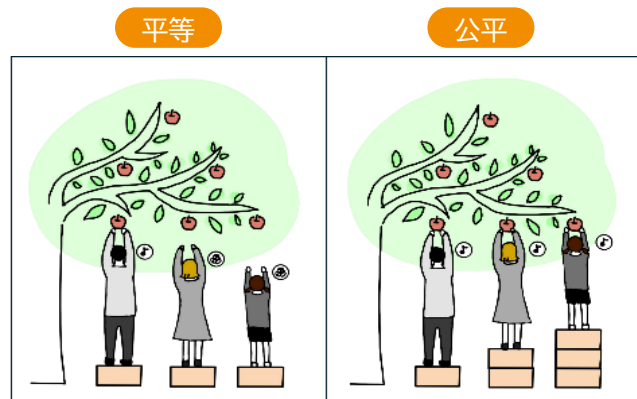
子どもや高齢者、外国人にもわかりやすいやさしい日本語・多言語を使用



## 「平等※」と「公平」はなにが違うの？

視点1-目指す方向性②

- 「平等」はすべての人に同じ対応を行うこと、「公平」は個々の状況やニーズに応じて適切な対応を行うことをそれぞれ意味します。
- 右図は、「平等」な状態（左）と、「公平」な状態（右）をイメージしたものです。



このイラストは、世界的に有名な「平等と公平」を表現する野球観戦のイラスト(作者不明)を参考に作成しています

- ちがいに配慮がない対応は、課題解決につながらない人が不公平に感じる場合があります。そのため、**ちがいに配慮のある「公平」な対応を意識することが重要です。**
- 一方で、公平な対応を目指す際には、「マイノリティだけを厚遇しているのではないか」といったマジョリティ側の不満や、「自分たちが社会に負担を強いているのでは」といったマイノリティ側の不安を生じさせる場合があることに留意が必要です。対応を進める際には、それぞれのちがいに合わせた**必要な配慮であることを、対話の中で丁寧に説明・発信**していきましょう。

※ここでは「平等」を、一人一人を「同じ」と捉えるものとして説明しています。



### 実践のポイント

#### ■これまでの取り組みを振り返ろう

それぞれの部署では、ちがいへの配慮を進める中で、不利益をなくすさまざまな取り組みが実践されてきています。これまで取り組んできたことを振り返りながら、「対象者の範囲は適切か」、「不便を感じている人はいないか」など、さらにできることを点検することで、取り組みの幅を広げていきましょう。

#### ■当事者の意見を聞こう

職員同士で話し合うだけでなく、実際に課題に直面している人にも話を聞きましょう。その際、同じ属性であっても、多様な価値観や課題があることにも留意が必要です。例えば「聴覚障害」といっても、生まれたときからまったく聞こえない方、途中から聞こえなくなった方、手話でコミュニケーションが取れる方と文字での情報提供が必要な方など、ニーズはさまざまです。

同じ属性だから同じ方法で解決すると思わず、意見交換会やヒアリング、アンケートなどを通じて、さまざまな当事者の考えを確認していきましょう。

## すべての人が、芸術文化と出会うために アクセシビリティ※向上を通して 共生社会の実現を目指す文化施設の挑戦

/ アーツカウンシル東京（東京都）



多様な来館者役が参加した  
避難誘導研修の様子

東京都では、2040年代における東京のあるべき姿を描き、文化行政の方向性や重点的に取り組む施策を示した「東京文化戦略2030」を策定し、誰もが文化施設やアートと出会うよう、芸術文化へのアクセシビリティ向上に取り組むプロジェクトを2021年に開始しました。この一環として都内の10か所の文化施設に「社会共生担当」が配置され、アクセシビリティ向上の3カ年計画に基づいた取り組みが進められています。

### アクセシビリティ向上に向けた「仕組みづくり」

3カ年計画は、文化施設運営を行う東京都歴史文化財団の組織「アーツカウンシル東京」が策定し、これまでは文化施設へのアクセスが難しかった障害者等を対象に「情報サポート」「鑑賞サポート」「参画サポート」の3つのステップを定めています。この計画に基づき、各施設では社会共生担当を中心に、施設の取り組み発信や、手話通訳・やさしい日本語の導入、障害者等に鑑賞者としてだけでなく担い手として展示や施設に関わってもらおう対応などが進められています。**月1回行われる施設間の会議では、社会共生担当者より各施設の取り組み事例や悩みが積極的に共有**され、一体感の醸成や目的意識を共有する仕組みが定着しています。

### 聴覚・視覚障害者と外国人が参加する避難誘導研修

施設のひとつである東京都写真美術館では、**コミュニケーションに配慮が必要な来館者に関わる課題を職員が学ぶ**ことを目的に、2025年11月に聴覚・視覚障害者と外国人が同時に参加する避難誘導研修が行われました。研修では参加者がいくつかのグループに分かれて必要な対応を話し合い、実際に施設内で避難誘導を体験しました。外国人からは「イラストが分かりづらかった」、聴覚障害者からは「肩をたたいて知らせしてほしい」などの声があったそうです。また、さまざまな国籍の外国人が参加することで、文化的背景のちがいにより、伝わりやすい日本語に差異があることが分かりました。

参加した職員からは**「抽象的だった『多様な来館者』という言葉の解像度が上がり**、災害時の具体的な配慮のあり方について考えさせられた」などの感想が寄せられました。異なる背景をもつ人が出会い、参加者それぞれが互いの課題を知ることは、社会を「ともにつくる」視点にもつながっていくのです。

#### 【事例から学ぶ3つのヒント】

1

#### 多様性への配慮を 仕組み化する

専任担当者を配置し責任を明確化するとともに、ヨコのつながりを作り意識を共有化する

2

#### 対話することで 理解を深める

属性の異なる人々との対話を通じて、互いのちがいや課題への理解を深める

3

#### 配慮する・される からともにつくるへ

一方的にどちらかが配慮する関係ではなく、ともに解決策をつくるスタンスになる

※アクセシビリティ：心身の状態や認知の特性・属性に関わらず、すべての人が情報やサービスなどを容易に利用できる状態のこと。

2-2

## 視点2 なくてはならない「ちがい」を守る

### 目指す方向性

- ① 「ちがい」への理解を進める      ② 「ちがい」を尊重する

推進指針P.9

### ● 一人一人が大切にしている「ちがい」は何かを考えよう

同じ地域、同じ職場にもさまざまな人がいて、それぞれに守りたい「ちがい」は異なります。ちがいに気づくことから、すべての人が互いに尊重できるまちのあり方を考えましょう。

### ? どうしたらちがいへの理解を深められるの?

視点2-目指す方向性①

- ちがいへの理解を深めるには、自分とは異なる考えや意見と出会うことが大切です。また関わり方が、ちがいをもつ他者と「接したことがある」レベルから、「話をしたことがある」「一緒に活動をしたことがある」へと深まるほど、相互に理解度が増し、自身の行動変容や価値観の変化へと結びついていきます。
- 施策の推進にあたっては、さまざまなちがいを持つ人同士が出会い、互いに理解を深めたり、学びや体験の機会が得られるよう、意識していきましょう。

### ? 職場でできることは?

視点2-目指す方向性①

- 職場には、性別や年代などさまざまな職員がいます。また、属性が同じであっても、ライフステージや個々のニーズ、価値観は異なることに留意が必要です。
- 誰かにとって居心地がいい慣行やルールが、ほかの人には不便となっている場合があります。しかし、不利益のない側はなかなかそのことに気づくことができません。
- 日頃から互いに意見や考えを伝え合える風通しの良い関係性を構築しながら、職員一人一人が働きやすく、活躍できる職場環境をどのように整えることができるか考えていきましょう。



#### ■ 『仙台市職員活躍推進プラン（令和7年3月）』でも「ちがい」の大切さを位置付けています

職員一人ひとりの多様性が尊重され、どのようなライフステージにあっても、能力を発揮できる職場環境づくりが盛り込まれています。年齢、性別、障害の有無などに関わらず、すべての職員が自分らしく力を発揮し、活躍できる職場づくりに取り組んでいきます。



## 実践のポイント

## ■不安を感じる人への対応

ちがいを尊重する考えが地域や組織で広がり、それに合わせて制度やルール・習慣などが変化していく過程では、これまでの常識が変わることに不安を感じる人が出てくる場合があります。なぜ必要なのか、どのような良い変化につながるのか等を相手に伝わりやすい方法で説明し、理解してもらう工夫が必要です。



## ショートワーク：身近な人とのちがいを知ろう

視点2-目指す方向性①

ちがいには外から見えやすいもの（性別や年齢などの属性）もあれば、外から見えにくいもの（価値観、趣味、悩みなど）もあり、特に見えにくいちがいは存在にすら気づかないことがしばしばあります。

このショートワークを通して、ちがいの存在に気付く練習をしてみましょう。

## STEP 1

3人以上でグループを作ります。

参加者は、過去1ヶ月の出来事を振り返り、「自分が多数派で安心していた瞬間」と「自分が少数派で不安・不便だった瞬間」を1つずつ思い浮かべてください。

- 【例】・職場の同僚と同じテレビ番組の話題で盛り上がった  
・会議でほぼ全員が賛成するなか、自分だけ反対の意見で不安だった

## STEP 2

各自STEP1で思い浮かべたことをグループ内で共有しましょう。

他の人の発表を聞き、自分だったらどう感じていたか考えてみましょう。特に、多数派で安心していた話について、もしそれが少数派だったらどんな気持ちだったか、想像してみたことを共有しましょう。

## Point!

重要なのは、どのような場面であっても異なる意見や考え方があることに気づくことです。

職場の同僚や家族、友人などいろいろな人とのワークを通じて、「自分とはちがう考え方の人がいる」ことを知る機会を増やしていきましょう。

## ちがいを受け入れる風土づくり

豊岡市に学ぶ、  
互いを理解するコミュニケーション

/兵庫県豊岡市多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

女性のための連続講座  
「豊岡みらいチャレンジ塾」

豊岡市は「多様性を受け入れ、支え合うリベラルな気風が満ちたまちづくり」を市政の「6つの主要手段」の一つに掲げ、ジェンダーギャップの解消や多文化共生の推進に取り組んできました。女性と男性、外国人と日本人など「二項対立」に陥りがちなテーマについて、地域でどのように理解を進め多様性への配慮を浸透させたのか、同市の取り組みからポイントを整理してみましょう。

## 「否定」はしないで「事実」を伝える

豊岡市では若い女性の流出が深刻で、その背景には地域や職場に根強く残る「ジェンダーギャップ※」の問題があると考えました。しかし、女性が地域で活躍するという視点から慣習やルールを変えていこうとすれば、地域や男性の中にはこれまでの積み重ねや自身を否定されるように受け止める人がいるかもしれません。そこで豊岡市では、**それぞれが身を置いてきた環境や価値観を否定せず**、これからも地域が存続していくためにどのようにジェンダーギャップの解消や外国人との共生を進めていけばよいのか、女性の若年回復率※の低さや外国人人口の変化等の**客観的なデータを提示**し、話し合いを重ねました。多文化共生やジェンダーギャップの対策について検討する会議では、地域が存続していくために何が必要なのかを話し合い、女性が働きやすいまちをつくる方法や、多様な住民にとって暮らしやすく魅力的なまちにする方法を探っていました。

## 自分ごととして進める機運の醸成

**当初戸惑いを見せていた人にもジェンダー視点や多様性配慮への共感を広めるために**、社会的・文化的につくられた男女格差の解消を目指す「豊岡市ジェンダーギャップ解消戦略」や、国籍や文化のちがいを超え多様な人々が地域や職場の一員として活躍している状態を目指す「豊岡市多文化共生推進プラン」（いずれも2021年）が策定されました。さらに2025年には、多様性を受け入れ、支え合うまちづくりを推進するため「豊岡市多様性推進方針」が策定されました。現在ではこうした戦略やプランに基づき、地域や企業、学校向けの研修やワークショップをはじめ、政治、経済、地域などの各分野で活躍する女性の人材育成プログラムなどが実施されています。**ジェンダーギャップの解消に向けた意識醸成や、誰もが働きやすい職場づくり**に向けた具体的な取り組みが進められる中、市民がちがいを自分ごととして捉える風土がつけられています。

## 【事例から学ぶ3つのヒント】

1

これまでのあり方・  
価値観を否定しない

それぞれの価値観を尊重し、変革のパートナーとして連携しながら、解決策を導き出していく

2

データを用いて  
共通の目標を示す

客観的な事実から「なぜ変わる必要があるのか」という共通認識を築く

3

対話と共感が  
変革を生む

「自分ごと」として捉えてもらうための工夫を凝らし、丁寧な対話を重ねる

※ジェンダーギャップ：男女のちがいによる格差や不平等のこと。  
※若年回復率：20歳代転入超過数の10歳代転出超過数に対する割合のこと。

2-3

## 視点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

### 目指す方向性

- ① 安心して「ちがい」を表現できる
- ② 対話・交流の場をつくる
- ③ 掛け合わせによりイノベーションを生み出す

推進指針P.11

### ● 「ちがい」の“足し算”から“掛け算”へ

ちがいがただ集合している状態は“たし算”の世界です。ダイバーシティ推進では“掛け算”の発想でちがいを合わせ、いままで誰も思いつかなかった方法や解決策を見出したり、これまでにない新たな価値を生み出すことを目指します。

### ? 掛け合わせるとどんないいことがあるの？

視点3-目指す方向性③

- 推進指針では、「掛け合わせ」を「相乗効果を生み出すことで新しい発想やイノベーションを創出する」という意味で使用しています。
- 異なる価値観や考え方が会うことで、**これまで意識が向かなかったことに気づける**ようになります。これにより考えに広がり生まれ、**一緒に解決策を見いだしたり、斬新なアイデアが生まれたり**します。
- 庁内連携はもとより、市民活動団体や民間企業、大学など多様な主体と積極的に意見交換や連携をする中で、お互いの考えや知識を出し合っていきましょう。

- 【例】
- ・ コミュニケーション不足などの課題を抱えていた市内の連合町内会で、地域の大学生が活動に参加。知恵を出し合うことでアイデアが広がり、「交流の場づくり」「おしゃべりイベント」「小学生・大学生の吹奏楽合同練習」などさまざまな企画を実現。（町内会活動事例集「みんなで育てる未来のまち」より【市民局】）
  - ・ 建設局では、下水道の維持管理等に関するさまざまな課題解決に向け、先進的な研究や技術開発に取り組む大学や企業と共同研究を行うほか、実験フィールドの提供などの技術協力も積極的に実施。

### ? ちがい同士の掛け合わせに必要な環境は？

視点3-目指す方向性②

- 他者とは**異なる価値観や考えを自由に表現**するためには、ちがいを包み込む状態が感じられる空間を整えることが大切です。**ありのままを受け入れられ、自分らしくいられる状態**こそが、心理的安全性を高めます。
- 例えば**せんだいメディアテーク**は、固定された壁や境界線がなく、多様な活動やイベントに柔軟に対応できる施設です。開放的で自由な空間は、市民の創造性と文化活動を育み、さまざまな立場や考え方の人たちが思い思いに集まっています。
- 誰もが心地よく過ごすことができる、ダイバーシティを感じられる場をつくり、市民の積極的な対話を促していきましょう。



## ジェンダード・イノベーション (GI) ってなに？

視点3-目指す方向性③

- 性別・世代・人種・地域性などのちがいが商品やサービスなどの開発段階で見過ごされることで、不利益が生じることがあります。
  - 【例】
    - ・ 白人男性をモデルに開発された顔認証システムは黒人女性を認識しづらい (〇〇×人種×性別)
    - ・ 高齢の女性ドライバーは衝突事故で重症を負う確率が高い (〇〇×性別×年齢)
    - ・ インドの伝統的な赤い花嫁衣裳の写真はコンピュータから花嫁衣裳と認識されない (〇〇×民族)
- GIは、これらのちがいについての理解を開発プロセスに組み込むことで、すべての人の利便性向上を目指す考えです。
- この考え方を施策の検討段階で取り入れ、きめ細かな分析や新しい着眼点をもち、市民のニーズに合った施策を展開することが重要です。
- 施策を進める際は、いろいろな角度からデータをクロス分析し正確な実態の把握に努めるとともに、庁内外との連携で多様なアイデアを取り入れましょう。

### <<交差性デザインカードを使ってみよう！>>

～交差性デザインカードの各課への貸し出しを行っています～

『交差性デザインカード』は、GIの提唱者であるロンダ・シービンガー教授（米スタンフォード大学）たちのチームにより2021年に出版された『Intersectional Design Cards』の日本語訳です。

交差性要素の定義のカード、デザイン検討のための問いのカード、事例研究のカードから構成されていて、交差性に配慮した課題解決法の探索に役立つよう考案されています。多様な視点を取り入れた事業検討などに積極的にご活用ください。

※ 貸し出しを希望する部署は、ダイバーシティ推進課へお問い合わせください。



<提供：お茶の水女子大学 ジェンダード・イノベーション研究所>



### 実践のポイント

#### ■ 「ちがい」は価値のあるものと捉えよう

共生のまちづくりでは、不利益をなくしたり、ちがいを守ることを中心に取り組みが進められてきました。ここから一歩踏み出し、ちがいを「価値あること」としてポジティブに考えることが大切です。



ショートワーク：新たな視点を取り入れたらどんなことができる？

みなさんが今担当している業務には、新しい視点加わることで広がり生まれることがたくさんあります。どのような視点が不足しているか、どんな連携ができるか、考えてみましょう。

STEP 1

業務における、現状や課題を書き出してみましょう。

STEP 2

STEP1で書き出したことを改善するためにできる工夫や新たな取り組みについて、「現在の部署や関係者でできること」と「新たな関係者と連携したいこと」に分類し、後者について「誰（人・組織）」に「どんな力」を借りたいかを書きましょう。

|  |   |
|--|---|
| 現在の部署や関係者でできること  |   |
| 新たな関係者と連携したいこと<br>【誰（人・組織）に】<br>庁内部署・市民団体・NPO組織・大学・民間企業・町内会・外国人・高齢者・若者・子ども・障害のある方 …等 | 【どんな力を】<br>地域課題の共有、学術的知見の提供、技術的解決策の提案<br>当事者の意見・考え・価値観 など |

Point!

「新たな関係者」が具体的に思いつかないときは、その業務を所管している部署に加え、一見関係がなさそうな部署の同僚などにも相談してみてください。「掛け合わせからはじまるイノベーション」をまず庁内から進めていきましょう！

コラム

こどもの意見を聞こう！

多様な主体が参画し、さまざまな価値観や発想、視点が交わることで、新しい気づきやチャレンジが生まれます。市民の多彩な意見や考えを聞くことが第一歩であり、こどもの生の声を取り入れていくこともそのうちの1つです。

仙台子ども財団では、こどもが主体的に参画できる機会を増やすことを目的に、「こども意見広場」を実施しています。メンバー登録をしているこどもたち(小学1年生～18歳)の意見を、ウェブアンケートや、意見交換会(対面・オンライン)を通じて、幅広く意見を聴取することができます。

各局区等の計画作為や事業の評価や見直し、施策検討の参考など、幅広い場面で活用しましょう。



## 多様な意見から課題解決につなげる

那覇市・若狭公民館に学ぶ、  
つながる場づくりの重要性

/ NPO法人地域サポートわかさ(沖縄県那覇市)



外国人住民と防災意識の共有等を行う「AMMAモーニング」の様子

新しい住民と古くから暮らす住民とが混在する沖縄県那覇市の若狭地区では、加入率は低いながらも長年、活発な自治会活動が行われてきました。しかし、青年層の少なさや高齢化の進展で地域の担い手が不足し、困窮世帯など新たな課題へのアプローチが難しい状況となりました。現在公民館による「つながる場」の創出で、多様な人の暮らしを地域全体で支えあう地区へと変化を遂げています。この事例から、対話・交流の場づくりの工夫を学んでみましょう。

### 対話の場からはじまる多様な主体の連携

「若狭公民館」は那覇市西部の社会教育施設として1992年に開館しました。地区には繁華街もあり、若い世代と高齢者、旧住民と新住民など、それぞれが抱える課題や自治会・公民館に対する期待は多様で、外国人の増加やこどもの貧困など新たな課題も生まれていました。

しかし、地域の課題や将来のビジョンを語り合うフォーラムを通じて、**立場が異なる住民でも「地域をよくしたい」という思いは共通**であることが分かり、近隣の自治会長、民生委員、公民館利用団体などが連携して「NPO法人地域サポートわかさ」を設立。現在は公民館の運営を担うほか、多様な主体が参画し、こどもの居場所や防災の取り組み、外国人団体との交流など、多様性を活かした課題解決の場としての活動も行うようになりました。

### 「気づいたらつながっている」プラットフォーム

地域サポートわかさでは**「自然につながる場」を意識し事業が展開**されています。例えば防災をテーマに誰もが楽しめるアートの要素を組み込んだイベントを開催し、多様な人が公民館に集まるよう工夫したり、「孤立」をテーマにシングルマザーや外国人が直面する課題を共有するセミナーを開いたりすることで、住民が自然に交流し、多様な主体同士の新たな連携が広がっています。

公民館の役割は、見守ること。集まるきっかけを作り**「ほかにも何かやってみませんか」と集まった人々に声がけ**することで、新たな活動が生まれることを後押ししています。交流をきっかけにシングルマザーのグループが定期的な相談会を開催したり、公民館を拠点に立ち上がったネパール人のコミュニティが市社会福祉協議会と災害応援協定を結ぶなど、新たな取り組みが次々と生まれています。ひとつひとつのコミュニティは内向きになりがちですが、公民館が活動の場になることで重なりができ、互いのちがいを前向きに捉えながら課題解決策を見出す動きが生まれるのです。

#### 【事例から学ぶ3つのヒント】

1

「自然につながる場」を意識する

多様な団体同士の介入者ではなく、  
つながる環境を設計する者になる

2

課題解決を急がず  
まず重なりをつくる

多様な主体が自然に交わる機会を増やし、  
課題が自ずと可視化されるのを待つ

3

互いの動きが刺激となり  
次の一歩が生まれる

課題や取り組みが可視化され、地域の全体像が共有できれば、  
新たな活動が動き出す

※自治会：一定の区域に住所を有する者の地縁に基づいて形成された団体。仙台市では「町内会」が同様の役割を担っている。

※公民館：社会教育施設として、市民の学習意欲に応える種々の事業を実施するとともに、市民が自主的に学習活動を行う場。仙台市では「市民センター」として名称が統一されている。

## “取り成す”が秘訣

多様な主体の連携を成功させる  
つなぎ方のポイント



トリナスが運営する  
「みんなの図書館さんかく」の様子

/(一社)トリナス (静岡県焼津市)

一般社団法人トリナスはまちづくり活動に取り組んでいたさまざまなプレイヤーが集い立ち上げた法人。異なる専門性を持つ人や組織を繋ぐことを通じて、地域課題の解決を進めています。高齢化や担い手不足による活気の低下に悩んでいた焼津駅前商店街を舞台に、行政や民間企業といった多様な主体と連携しながら、中高生向けのコミュニティスペースやオーナー制図書館の運営、商店街のにぎわい創出に貢献しています。

### 信頼関係の構築

トリナスが焼津駅前商店街での活動を始めたのは2020年。きっかけは市の地域創生総合戦略に基づき、商店街に若者と地域をつなぐ交流拠点をつくる計画が立ち上がったことでした。トリナスは、市からの委託として商店街と連携した地域活性化事業に取り組むこととなりました。

トリナスに期待されたのは、異なる分野の主体を繋ぎながら地域課題の解決や地域活性化に繋がる活動を促すコーディネーターとしての役割。しかし、商店街には既に代々店を営む人々のコミュニティが出来上がっていたため、当時商店街とのかかわりがなかったトリナスにとっては信頼関係の構築や協働の体制づくりから始める必要がありました。そこで**顔が見える関係づくり**を進めるため、商店街のお店に**毎日挨拶に行ったり、地域の集いに積極的に顔を出す**など、日常の少しの関わり合いから丁寧に関係を構築していったと言います。

### 多様な主体間をつなぐ通訳の役割

事業を進める中で課題となったのが、関係者それぞれが持つ常識や価値観などが異なるということ。行政には行政の、民間企業には民間企業の特徴的な表現や進め方のルールがあり、**相互の理解不足**が原因で連携が進まないことがありました。トリナスは仲介役として、双方が合意できるよう説明を工夫し、**それぞれの事情への理解を促し共通の理解に導く**通訳のような役割を担いました。

多様な主体同士の連携のためには、それぞれが主体性をもって共通の目的に向かって協力することが必要です。**各者の強み・リソースの分析**などを行うことで、多様な主体の力を掛け合わせ、互いのちがいを生かしてより良い結果を生み出すことへとつなげているのです。

#### 【事例から学ぶ3つのヒント】

1

信頼しあう  
関係づくりから

顔を出すことから、丁寧に関係を  
つくる

2

コーディネーターは  
通訳に徹する

全体の成功のために関係者らの目  
線を合わせることに注力する

3

目的と役割を  
擦り合わせる

なぜ集まるのか、何を期待されてい  
るのか、誰もが理解できる言葉で伝  
える

2-4

視点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

目指す方向性

- ① 実態が見える化する
- ② 無意識の思い込みに気づき固定概念を払拭する
- ③ 安心して暮らせる共生のまちづくりを進める

推進指針P.13

● 「まだ誰か取り残されていないか？」と問うこと

国連が2030年をゴールとして掲げた「持続可能な開発目標(SDGs)」の軸となるのが「誰一人取り残さない」という考え方。多岐に渡る社会の課題が日々変化する中、「昨日まで取り残されていなかった人が、今日は取り残されるかもしれない」という意識を持つことがダイバーシティ推進にも必要です。

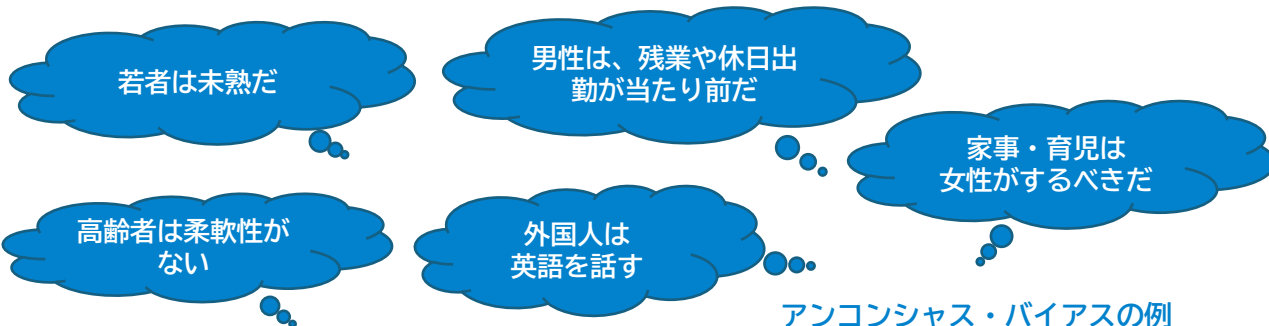
「誰一人取り残さない」ことを目指すことは、「まだ誰か取り残されているのではないか」と問い続けることでもあります。



無意識の思い込みにはどうしたら気づけるの？

視点4-目指す方向性②

- 私たちは皆、自分の属性や能力、経験、価値観などに基づいた偏見を持っており、無意識のうちに他者を排除したり、不快な思いをさせたりすることがあります。こうした無意識の思い込みを「アンコンシャス・バイアス」と言います。
- 「自分は特殊なメガネをかけているかもしれない」と自覚し、時々そのメガネを外したり、他のメガネをかけている人の話を聴いたりして、自分とは異なる見え方を知り、思い込みを減らしていくことが大切です。





## 「誰も取り残さない」ために大切なことは?

視点4-目指す方向性③

- 人は本来、誰しものが凹みや欠けているところがあり、**互いにケアしケアされながら存在**しています。
- 一方で、社会制度は高齢者、障害者、こども、外国人などの属性ごとに体系立てられ、異なる属性の市民同士の関わり合いやつながりがなくともうまく機能する仕組みへと変化してきました。この状態は効率的な側面はあるものの、互いに無関心でも成り立ってしまうことから、**他者の困り事や制度の狭間に取り残される人の存在に気づきにくい**状況となっています。
- ダイバーシティの推進は「互いに無関心な状態」から、もともとの社会にはあった**「さまざまな人がいて、垣根のない社会」を取り戻すプロセス**であり、**互いを支え合う場所づくり**など、多様な人にとって居心地のよい居場所をさまざまな形で増やしていくことがその第一歩となります。



### 実践のポイント

#### ■ 検証を続けていくことが重要

視点1～3の取り組みを進める中で、「誰か取り残されている人はいないか」をチェックしていくことが重要です。誰一人取り残されていないという状況はあり得ない、という気持ちで客観的に把握できるデータなども用いながら確認と点検を続けていきましょう。

- 視点1:「ちがい」に配慮のある制度・サービスをつくる(推進指針P.8)
- 視点2:なくてはならない「ちがい」を守る(推進指針P.9)
- 視点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(推進指針P.11)

### コラム

#### やさしい日本語(やさいち)を使ってみよう

「やさしい日本語」は、外国人や子供、高齢者など相手の状況に配慮した、分かりやすい日本語です。「長い文章は短く切る」、「難しい言葉は言い換える」、「あいまいな表現をしない」などいくつかのポイントがあります。敬語(尊敬語・謙譲語)は伝わりづらくなるため、使わないことも重要です。

「外国人＝英語」と思われがちですが、実際にはやさしい日本語の方が伝わる外国人も多くいます。令和7年度実施した「仙台市外国人住民実態調査(有効回答数:3500件)」では、情報を得るために支援して欲しいことの1位が「やさしい日本語で情報がある(54.6%)」、2位が「英語で情報がある(39.4%)」という結果となりました※。

※選択肢から選ばれた上位3つの項目を、加重平均(1位:5点、2位:3点、3位:1点)により集計した結果。

## 人と関わることで元気になる、 まちの創りかた

Share金沢の取り組みに学ぶ、  
コミュニティデザインの本質

/社会福祉法人佛子園Share金沢（石川県金沢市）



Share金沢キッチンスタジオでの  
住民同士の交流の様子

Share金沢は石川県金沢市にある高齢者・学生向け住宅、障害児童施設等の福祉施設のほか、温泉やレストランなどもある複合施設です。高齢者や障害のある人、学生など多くの人々と交流できる“まち”として構想が進み生まれました。Share金沢は、まちにいる誰もが安心・安全に過ごせて、活躍できることを目指しています。

### 「ごちゃませ」のまち

Share金沢では多様な機能を持つことで、障害者や高齢者、学生など、さまざまな人が自然と同じ場所にいる独自の“ごちゃませ”の空間がつけられています。カフェやキッチンスタジオがあるエリアでは、ライブやウクレレ教室、料理教室などのイベントが開催され、また、地域の方も自由に出入りし、施設内のレストランなどを使用することができます。これにより、**多様なちがいがあがる人同士の自然な交流**が生まれています。

例えば、児童施設に通う子どもたちにとっては、ここで暮らす学生は気軽に話せるお兄ちゃん・お姉ちゃん、高齢者住宅に住む方は見守ってくれるお爺ちゃん・お婆ちゃんです。高齢者にとっても、子どもたちとの交流は生き生きとした生活を送ることに繋がっています。**高齢者は普段「支援される側」のみに置かれがち**ですが、ここでは**子どもたちを支援する役割も担う**ことで、**お互いを支援し合うコミュニティ**が目指されています。

Share金沢が施設運営で重視しているのは「人と関わることで元気になる空間づくり」。施設を利用する地域の方に**細かいルールを押し付けず、人と関わることで元気になる、来ていい・居ていい安心できる空間づくり**を進めているといえます。

### 受け入れることが安全・安心につながる

「誰でも受け入れる居心地のよい安心できる場所」であれば、それを壊そうとする人はいません。ちがいを受け入れ、ごちゃませになりながら互いを支え合う空間は、みんなにとっての居場所であり、**「誰も取り残されない地域」**を創ることに繋がっているのです。



#### 【事例から学ぶ3つのヒント】

1

同じ空間を共有する  
ことから始める

最初から深い交流を求めずに、  
ゆっくりと互いの関心が芽生える  
のを待つ

2

さまざまなちがいを  
受け入れる

多様な主体がいれば、そこにさま  
ざまなちがいがあがるのは当たり前  
とまずは受け止める

3

安全・安心の  
好循環を生み出す

安全・安心にいられる空間では、  
そこにいる人がその空間を大切に  
してくれる好循環が生まれる

市内事例

「全社員に役割を」「居場所ができた」  
～ダイバーシティに取り組む企業の事例から～

仙台市では、地域社会の発展および市民生活の向上に寄与する優れた取り組みを行っている市内の中小企業を「四方よし企業」として表彰しています。令和6年に「優秀賞」と「ダイバーシティ特別表彰」を受賞したアップルファーム（仙台市若林区）の事例を紹介します。



株式会社アップルファームは、「自然派ビュッフェレストラン六丁目農園」を中心に宮城県内6拠点12事業所を展開する会社です。

会社の理念は「人は役割を持って生まれてきている」。障害の有無にかかわらず従業員個人を見つめ、寄り添い、気にかけて、その人自身を大切にできるように意識されています。

例えばピザをつくる場合、食材を切る、生地を伸ばす、焼く、といった複数の工程があります。アップルファームでは、その行程ごとに、従業員がそれぞれ得意な作業を担当しています。一人一人の経験や好きなこと・できること・得意なことをしっかりと承認し、そのうえでアップルファーム内での「役割」を提示することや、役に立っているという実感を持ってもらえるよう本人に伝えることなどが心がけられています。

支援する側、される側に分かれるのではなく、障害のある従業員が生き活きと自分の役割をこなすことによって周囲もひたむきで純粋に仕事を楽しむ姿を見て学び、助けられています。持ちつ持たれつが当たり前で、互いに支え合いながら毎日のさまざまなトラブルにも動じない寛容な職場を形作っています。

従業員からは「会社に来てよかった」「居場所ができた」「仕事が楽しい」などの声が寄せられるとともに、過去の辛い経験を従業員同士で打ち明けるなど、安心して居心地の良い居場所が実現しています。



2-5

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

### 目指す方向性

- ① データに基づく現状分析と施策立案の循環を生み出す
- ② 市民の利便性向上と参加の促進を図る
- ③ 新たな技術開発を進める

推進指針P.15

### ● 公平性の確保とアクセシビリティの向上

デジタルをはじめとする技術の活用は、これまで排除されてきたちがいを包摂し、誰もが活躍できる社会の実現に有効です。

例えば手続きのオンライン化は、来庁が難しい人や窓口での対話が困難な方等、多様な人の利便性を高めることができます。また、生成AIによる翻訳機能や音声の文字起こしツールは、外国人や聴覚障害者との「言葉の壁」を低くします。

推進指針に掲げる4つの視点の実践にあたっては、さまざまな技術の活用を検討しましょう。



### 新技術の開発とダイバーシティの関係は？

共通-目指す方向性③

- 新しい技術を社会に出していく際には、**倫理的・社会的・法的に問題がないか**を確認する必要があります。このような技術以外の課題や、リスクを予想して研究や技術開発を行うことを、それぞれの英語の頭文字を取ってELSI(エルシー)\*と言います。
- 価値観や視点が異なる**多様な人から意見が得られる組織や地域**である方が、ELSIの確実性や信頼性が高まります。
- 新技術を開発して多様なニーズに応えていこうとする**企業や研究者にとって、ダイバーシティが豊かなまちは魅力**があります。またそのまちから生まれた新しい技術やサービスが、ダイバーシティを進展させる好循環が生まれます。



\*ELSI=倫理的 (Ethical) ・法的 (Legal) ・社会的課題 (Social Issues)



### 実践のポイント

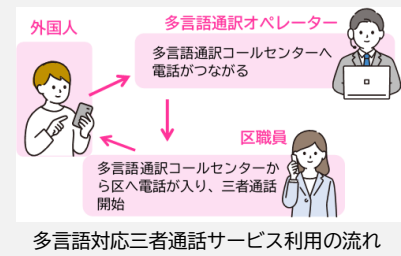
#### ■ デジタルの活用で取り残される人がいないか意識しよう

デジタルなどの技術を活用する際には、取り残される人がいないかを確認することが重要です。市民の意見を確認するとともに、データなどを用いて、実際の状況を客観的に把握するよう努めましょう。

## デジタル技術の活用について 定期的にチェックしよう

東京都港区のデジタル技術導入に学ぶ、  
ちがいに優しい行政サービスの構築

/東京都港区保健福祉支援部 産業・地域振興支援部



行政からの連絡や手続きなどは、これまで紙媒体が中心となってきましたが、外国人住民への多言語対応など、多様なニーズへ対応していくにはさまざまな課題が存在します。このような課題に対して、デジタル技術の活用を積極的に進めている東京都港区からポイントを学びましょう。

### 港区のデジタルを活用した多様なニーズへの対応

港区は区民の約9%が外国人であり、区内に約80の大使館があることから国籍も多様です。これまでもウェブサイトの多言語化や電話相談窓口の開設などを進めてきました。しかし英語以外の言語は入電の際に会話が難しいことや、多言語通訳コールセンターへ電話を転送する方法が複雑であることなどが課題となっていました。そこで23区で初めて、スマートフォン等からホームページにアクセスし、音声通話ができる**多言語対応三者通話サービス**を導入。電話をかける前にホームページ上で13言語からの選択が可能で、通訳オペレーターが区の職員につなげ、三者通話を実施しています。アクセスが改善し、外国人からの反応もよく、現在は月60~70件程度の利用件数があるほか、**区役所全体の業務量軽減**にもつながっています。

### 導入で終わらず、検証→改善のサイクルを回す

一方で、デジタル技術の活用には課題もあります。対象者にきちんと周知することや、デジタル技術の導入によって、**誰かが不利益を被ることがないか確認**することも大切です。例えば港区では、「みなと障害者支援アプリ」を2021年10月に導入し、当初はお知らせ配信、電子障害者手帳アプリとの連携、施設予約の3つのサービスを提供していました。しかし、施設予約ではデジタルツールの利用に慣れた方が大量に予約を入れたことで、他に使いたかった方が予約できない事態が生じたため、現在は施設予約のサービスを停止しています。デジタル技術は**導入して終わりではなく、定期的な検証・改善を行う**サイクルを、当初から業務に組み込んでおくことが重要です。

#### 【事例から学ぶ3つのヒント】

1

#### デジタル化は 業務改善の発見機会

デジタル化により業務フローが見直され、課題や非効率な部分が明らかになる

2

#### デジタル化は 多様なアクセス方法の一つ

デジタルに不慣れな人への配慮を忘れず、一つのサービスで完結しない

3

#### 公平性の検証を 常に行う

新たな技術の導入が誰かの不利益にならないかを常に検証する



さまざまな色で模様を描き、一人一人の発想や価値観などのちがいを共有したアート作品  
(「仙台ダイバーシティフェスタ2025」にて制作)

編集・発行  
仙台市まちづくり政策局