

ダイバーシティ推進調査特別委員会調査報告書

令和3年3月16日

市議会議長 浦上雅彦様

ダイバーシティ推進調査特別委員会
委員長 柳迫和夫

本委員会に付託された事件について調査の結果を下記のとおり、岡山市議会会議規則第80条の規定により報告します。

記

- 1 調査事件
 - (1) 多様性社会を実現するための調査
- 2 調査の結果（意見）
別紙のとおり
- 3 経過または概況
別紙のとおり

ダイバーシティ推進調査特別委員会調査状況

1 構成

委員長	柳 迫 和 夫
副委員長	鬼 木 のぞみ
委員	田 口 裕 士
〃	竹 永 光 恵
〃	則 武 宣 弘
〃	成 本 俊 一
〃	森 田 卓 司
〃	千 間 勝 己

2 調査概要

○令和元年5月17日（第1回）

令和元年5月臨時市議会において本特別委員会が設置され、正・副委員長の互選を行った。

○令和元年7月12日（第2回）

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 調査方針及びテーマについて2 多様性社会を実現するための調査<ol style="list-style-type: none">(1) 性の多様性の理解促進に向けた取組 |
|---|

会議の内容

1 調査方針及びテーマについて

概要

調査方針及びテーマについて委員間で協議を行い、委員の意見を踏まえて正副委員長一任で決定することとなった。

2 多様性社会を実現するための調査

(1) 性の多様性の理解促進に向けた取組

概要

性の多様性の理解促進に向けた取組に関する岡山市の現状について、説明を受けた。

主な質問等

委員

パンフレットの中にセクシュアル・マイノリティは約13人に1人とあるが、岡山市の学校教育の中でもこのような相談が同じ割合で出てきているのか。

人権教育担当課長

電通が何万人も調べてこれくらいはいるだろうという話であるため、この割合がそのまま岡山市の小学校の1クラスにいるわけではない。人権教育室に学校から相談があるのはごくわずかである。

委員

それは、子ども自身がまだ自覚していない、あるいは先生に相談しにくいとかでまだ発見されていないという状況はないのか。

人権教育担当課長

潜在的にそういうお子さんがいることは常に考えておかなければならないと思っている。そのため、養護教諭を初め、研修をしてきている。

※調査方針及びテーマは、委員会閉会后に次のとおり決定した。

- ・外国人労働者受け入れのための理解と取り組みについて
- ・LGBTの現状と今後の取り組みについて
- ・障害者雇用の現状と今後の取り組みについて
- ・高齢者雇用の現状と今後の取り組みについて

○令和元年10月8日（第3回）

1 多様性社会を実現するための調査

- (1) 外国人受け入れのための理解と取り組みについて
- (2) 高齢者雇用の現状と今後の取り組みについて

会議の内容

1 多様性社会を実現するための調査

- (1) 外国人受け入れのための理解と取り組みについて

概要

従来からの制度である技能実習生制度と平成31年4月にスタートした特定技能制度についての説明があった。また、外国人受け入れのための取り組みに関する岡山市の現状について説明を受けた。

主な質問等

委員

技能実習生は家族と一緒に日本で暮らせないが、特定技能に移行すると一緒に暮らせるのか。

産業振興・雇用推進課長

特定技能1号では一緒に暮らせないが、特定技能2号になると家族と日本で暮らせる。

委員

技能実習生が特定技能に移って、更新を繰り返していくと、永住権は発生するのか。

産業振興・雇用推進課長

特定技能という制度ができたので、日本での生活が10年を超えると永住権をもらえる

権利ができる可能性がある。

(2) 高齢者雇用の現状と今後の取り組みについて

概要

「S I Bを活用した生涯活躍就労支援事業」について説明があった。これは従来の生涯現役応援センターを引き継ぎ、民間の就労支援機関、社会福祉協議会等でコンソーシアムを組成し、それぞれの得意分野を生かし高齢者等の就労支援を行うもの。

主な質問等

委員

いままでの成功事例にはどのようなものがあるのか。

地域包括ケア推進課長

外国人に日本の生活習慣を教える企業があり、講師として高齢者が働いている。高齢者が優しく説明するので分かりやすいと聞いている。

○令和元年11月21日～11月22日（行政視察）

■視察日程

- | | | | |
|---|---------------|----------|-----|
| 1 | 令和元年11月21日（木） | 午後1時～ | 横浜市 |
| 2 | 令和元年11月22日（金） | 午前9時30分～ | 京都府 |

■調査項目

- 横浜市
交流スペース「FriendSHIP よこはま」について
- 京都府
障害者雇用促進・定着支援計画～はあとふるプラン～について

◆横浜市視察報告

1 交流スペース「FriendSHIP よこはま」について

(1) 取り組みの概要

同性愛者や心と体の性が一致しない性同一性障害を持った、性的少数者と呼ばれる人々の為の支援事業を行っている。性的少数者の人々は、異性愛者や心と体の性が一致している人が多数を占める中で、誰かに相談することや必要な情報を手に入れることが困難で、孤立してしまうことがある。この事業では、性的少数者への差別や偏見、暮らしの中での困難を解消するために、交流スペース事業を行っている。性的少数者支援に取り組むNPO法人SHIPのスタッフが常駐する「FriendSHIP よこはま」を開設し、性的少数者の方同士が情報収集や交流が出来る場を提供している。性的少数者のみではなく、その家族や教員も利用可能となっている。

(2) 開設に至った経緯

平成27年に渋谷区や世田谷区などでパートナーシップ制度導入の動きが起こる中、横浜市においても性的少数者の支援施策について、当事者や支援団体、学識経験者などから意見を聴取するなどし、性的少数者は、性に対する感じ方が周囲と違うことについて深刻な悩みを抱えていることや、周囲に相談したくても、傷つくことを恐れ孤立しがちであることがわかった。特に初めて悩みを抱える学齢期～小学校高学年から高校生を中心とした、青少年層への対策が重要であるとの認識を得た。そうしたことから、悩みを抱える性的少数者に寄り添うため、パートナーシップ制度よりも先に、安心して過ごせる居場所を提供する施策として、平成27年11月から開始した。

(3) 目的

だれにも相談できずに孤立したり、不正確な情報に惑わされ深く傷つく状況を解消し、日常生活を安心して過ごし、社会で能力を発揮できるようになることを目的としている。そのために性的少数者へ正しい情報の提供を行うとともに、同じセクシュアリティの方との交流や継続的な相談支援への橋渡し等の支援を総合的に行っている。

(4) 場所・日程

- ・男女共同参画センター横浜（フォーラム）3階 健康サロン
第1土曜日 12回／年
- ・男女共同参画センター横浜北（アートフォーラムあざみ野）3階 会議室
第3日曜日 12回／年

(5) 委託先

- ・公益財団法人横浜市男女参画推進協会
昭和62年に設立された公益財団法人。横浜市内の男女共同参画センター3館を拠点に各関係団体、地域、学校、企業、行政などと広く連携し、30年以上に亘ってさまざまな事業に取り組む。男女共同参画の基本である人権、さらに多様性（ダイバーシティ）を大切に、先進的に事業を展開し、自らの生き方を見つめ勇気づけられる情報を多数集積し、心身の健康づくりのほか、調査研究、職員の講師派遣などの事業も実施している。

(再委託先)

- ・認定特定非営利活動法人 SHIP
平成14年に設立された横浜市の団体。独自に交流スペースを開設し電話や面談による相談など一人ひとりに寄り添った支援を実施している。

(6) 委託内容

- ・運営員の配置（知識・経験を有するものを2人以上配置）
- ・会場準備、性的少数者関連の書籍等の閲覧配置
- ・参加者への湯茶の提供 等

(7) 委託予算額

1,578千円（令和元年度）主に人件費

(8) 利用実績

平成27年度（11～3月） 51人

平成28年度 81人

平成29年度 145人

平成30年度 116人

令和元年度（4～10月） 74人

*現在は約6割がリピーター

(9) 工夫

- ・当初1か所で運営→平成29年度1か所増設
- ・ティーンズタイムを設け、若年層が参加しやすいように。
- ・LGBTに理解のある団体に委託している。

(10) 広報

- ・横浜市内の小中学校，高校，地区センター図書館等へのチラシ配架
- ・電車の中吊り広告
- ・横浜市広報誌，ホームページへの掲載 等

(11) 今後の展望と課題

- ・横浜市としては利用実績を見て少ないと認識。事業の周知を図り，利用者の増加につなげたい。
- ・ダブルマイノリティ～性的マイノリティだけでなく，精神障害，発達障害，貧困などについても他機関と連携しながら対応していく必要がある。
- ・性的少数者に対する市民理解の促進が必要

2 その他性的少数者支援の取組

(1) 個別専門相談事業「よこはまLGBT相談」

ア 概要及び事業の目的

性的少数者の方が，誰にも相談できず孤立するなどして，ひきこもりや自殺など，深刻な状況におちいることを防ぐため，性的少数者に関する相談の経験豊富な臨床心理士が直接面談をし，相談を受ける。平成27年12月から事業開始した。

イ 会場

- ・西区福祉保健活動拠点「フクシア」（横浜市西区高島二丁目7-1）
- ・青少年相談センター（横浜市南区浦舟町3-44-2）

ウ 開催日程

- ・毎月1回（月曜夜間） 年12回
- ・毎月1回（木曜午後） 年12回

エ 委託先

認定特定非営利活動法人SHIP

オ 委託内容

- ・電話による予約受付（受付専用の電話を設置）
- ・面談による相談（臨床心理士を1人以上配置）
- ・関係部署等への引き継ぎ（相談者の同意の上）等

カ 委託額（予算額）

1,252千円（令和元年度）

キ 利用実績

平成27年度（12月～3月）	8件
平成28年度	18件
平成29年度	16件
平成30年度	21件
令和元年度（4月～10月）	17件

(2) パートナーシップ宣誓制度

お互いを人生のパートナーとして、相互に協力し合う関係であることを宣誓した性的少数者のカップルや事実婚の人に対して、市が宣誓書受領証と受領証明カードを交付するパートナーシップ宣誓制度を令和元年12月2日から実施する。

(3) 市民啓発講演会

市民向けの講演会・イベントを毎年開催

(4) 職員向け研修

窓口職員を中心に全職員を対象として、研修を実施（毎年数百人が参加）

3 主な質疑応答

Q 横浜の委託業者の方がファシリテーターをしているが、テーマは決めているのか。

A テーマを決めてやることはない。居場所なので、関連の図書とか漫画があるのでそれを読んでもらってもいいし世間話的に何でも話をしたりしてもいいし専門員スタッフに悩みをうちあけるといった感じでそこに他の人も入っていく時もあればそうじゃ

ない場合もある。どうしていいかわからないだろうから、専門員なのでファシリテーター的に色々声をかけている。

Q 10代の方はどのくらいか。

A 直近の来た人を見ると10代20代が全体の3割くらい。30代40代が6割、それ以上の方が1割である。

Q 来られた方それぞれの温度差は。

A 色々目的が違ったり、居心地がよくて色々話ができよかったという人もいれば話が苦手な方、それも苦痛な人もいるのかもしれない。疲れたとか、自分の悩みをとにかく聞いてほしいという人もいるので相談員を独占してしまうということも実際起きている。少し温度差はあるが全体には専門員に頑張ってもらっており、割と満足して帰ってもらえる感じが多いかと思う。

Q 時間帯が決まっているが、適切な人数が集まってきているのか。

A 平均すると5～6人だが、少ないときは少ない。2～3人しか来ていない。

Q 会議室がいっぱいになることはあるのか。

A 今まで座りきれないほどいっぱいにはならなくて、時間も、ずっと居てもいいし、ちょっと居てもいいし、多くなって逆にそれが嫌な人は途中で帰ってしまう。いつ居てもいいわけなので時間に関係なく人数をカウントする。いっぱいすぎて溢れて困ったという事は今までない。

Q プライバシーの問題は大丈夫か。

A 今までプライバシーの問題が表面化したことはない。スペースの中で話したことは外に言わないでとか、写真をとってSNSに載せないでとかいうようなルールを守ってくれることを前提に来てもらっている。連絡先の交換もスペースの中ではしないで下さいという決まりだ。

Q 横浜市男女共同参画推進協会とFriendSHIPの違いはどうなっているか。

A 横浜市男女共同参画推進協会は公益財団法人、FriendSHIPはNPO団体である。関連や上下などはない。横浜市男女共同参画推進協会は横浜市内で活動されて、男女共同参画に特化している。FriendSHIPは性的少数者の問題に取り組んでいて、神奈川県から委託を受けて横浜市外でも活動されている。

Q 利用者実績が少ないように思うが、どう考えられているか。

A 人口比でいうと20万人が性的少数者なので圧倒的に少ないと思う。周知の問題もあるが、こういう場に来にくいというのもあると思う。SHIPというところが交流スペースを持っているので、そこに行く人もいる。SHIPは比較的若い人が多く、SNSを見て来る。横浜市の方は紙のチラシを見て比較的年配の方が来る。横浜市は行

政の安心感があるし、SHIPは気楽に行ける、というようなこともあると思う。

大人は例えばゲイバーなど自分で居場所を探せる。こういう場に来なくてもいい人もいる。若い人はなかなかそうもいかないの、特に若い人にこういう場に来てもらえたらと思う。

Q パートナースHIP宣誓制度の経緯は。

A 渋谷区がやった平成27年当時からやらなくてはいけないという認識があったが、それより早く相談スペースが必要だろうということで先に取り組み、4年が過ぎて軌道に乗ってきたので、パートナースHIP宣誓制度も取り組みを始めたということだ。

来年のオリンピックに向けて性的少数者の取組を全国的に進めていく機運もあると思う。他都市では陳情があったりするが、横浜市ではそうではなかったが、一つ一つ進めてきたということ。

Q 電話とかネットを介した相談の検討はしたか。

A ニーズはあると思うが、ネット相談はできていない。電話は受けている。

Q リピーターは多いか。

A 4割が初めての人で、6割がリピーターである。

Q 個別専門相談事業は、ほかにも相談できる場所はあるが、LGBT相談に特化したということか。

A その通りである。

◆京都府視察報告

1 障害者雇用促進・定着支援計画～はあとふるプラン～について

(1) これまでの経過等

『法定雇用率1.8パーセントの早期達成と2パーセントを目指した取組の推進』を目標とした京都府障害者就労支援プラン（H20～H22）を皮切りに、法定雇用率の改定等、障害者雇用を取り巻く社会情勢の変化に対応したプランに基づき、求職者・企業双方の施策を推進。平成22年の雇用率は1.82パーセントとなった。

京都府障害者就労支援プラン（H23～H25）では「障害者雇用率2パーセント達成」「法定雇用率達成企業割合60パーセント」「はあとふるジョブカフェ登録者の就職内定者数500人」を目標とし、目標には届かないものの、雇用率1.93パーセント達成企業割合46.9パーセントと雇用状況の改善が見られた。

現在の京都府障害者雇用促進計画～京都はあとふるプラン～では、

- ・企業との協働による雇用の場の創出・拡大
- ・障害のある方に対する支援メニューの充実・多様化
- ・オール京都での一体的推進体制の強化

を基本方向とし、障害者雇用率2.2パーセントを始め以下の数値目標を設定し、取り組んできた。

(2) 目標

- ・障害者雇用率2.2パーセント
- ・法定雇用率達成企業の割合60パーセント
- ・特例子会社や多数雇用事業所の新規設立10か所
- ・はあとふる認証企業数100社
- ・京都府関連の就労支援施設での就職内定者3,000人
- ・福祉施設から一般就労に移行700人

(3) 現状と課題

平成28年の雇用状況報告で法定雇用率2パーセントを上回る2.02パーセント、達成企業割合は50.6パーセントと初めて過半数を上回ったものの、目標である2.2パーセント及び60パーセントの目標には届いていない。また、特例子会社や多数雇用事業所の新規設立も7か所にとどまっている。

一方で、はあとふる認証企業数は100社を超え（平成29年11月現在105社）、平成26年度から平成28年度までの3か年で、京都府関連の就労支援施設での就職内定者は2,458人（進捗率81.9パーセント）、福祉施設から一般就労に移行した人数は663人（進捗率94.7パーセント）といずれも目標達成の見込みである。

現行計画に基づく各種施策により、京都府における障害者雇用は一定の促進効果があったと言えるが、平成30年4月に法定雇用率が2.2パーセント、平成33年4月までに2.3パーセントと引き上げられることにより、さらに1,100人以上の雇用増が必要であり（※現在雇用義務がある常用労働者数50人以上の企業において、2.3パーセントに引き上げられた場合新たに障害者雇用が必要となる試算）人事権を有する経営層や障害のある方を受け入れる現場職員双方への支援が望まれる。また、一般就労を目指す障害のある方の希望の実現に向けて、就労継続支援も含めた福祉サイドからの動きを強くすることも必要である。

法定雇用率引き上げにより、雇用義務事業者の範囲が拡大（現行：常用労働者数50人以上、平成30年4月以降45.5人以上、令和3年4月までに43.5人以上）するとともに、現在、法定雇用率を達成している企業の中にも更なる雇用が必要となる場合がある。一方で各産業分野においては一般就労を希望する障害のある方の人材不足も指摘されており、企業の雇用ニーズとのマッチングが困難な状況にある。精神障害者は障害特性の個別性が高く、作業能率に波があるなどの理由から雇用に消極的な企業があり、就業している精神障害者は身体障害者や知的障害者と比較してまだまだ少ないことや、平成30年度からの法定雇用率引き上げを踏まえた今後の雇用拡大に向けた対応が必要である。さらに、障害のある方の就労には業務遂行に必要な技術・専門的知識のスキルだけでなく就労準備性やコミュニケーション能力などの対人スキルが重要であり、それらが高めるための支援とともに、長く働き続けるための本人・企業双方の定着支援も重点的に取り組む必要がある。

平成29年度から京都府において本格的に取り組んでいる農福連携をはじめ、中小企業間の連携などにより障害のある方の働く場を拡大する取組も必要である。

(4) 基本方針

- ①障害者雇用に対する企業の取組状況に応じたハード・ソフト両面の雇用環境整備の支援
- ②企業と障害のある方のマッチングの強化と福祉・教育機関から一般就労・定着までの切れ目のない支援
- ③今後の雇用拡大が見込まれる精神障害者の支援の強化
- ④障害のある方の個性と能力の発揮を応援する社会づくりをオール京都で促進

(5) 本計画で達成したい具体的な目標

2020年東京パラリンピックの開催に向けて障害のある方の活躍に関心が高まる中、人と人との寄り添い支え合う共生社会の実現に向け、障害のある方がいきいきと働く仕組みづくりを促進する。このため、法定雇用率の引き上げに伴うさらなる雇用の必要性や新たに雇用義務が発生する企業の増加などの厳しい環境を克服し、障害のある方の就業を社会全体で支える観点から、法定雇用率の達成を目指すだけでなく、雇用率の算定に含まれない週20時間未満の就業などにも着目し、「障害のある方が安心して働ける」働き方を進めていく。

また、第5期京都府障害福祉計画の一般就労を目指す施策と連携した取組も進めていく。

(6) 数値目票

障害者雇用率2.3パーセント 現状2.13パーセント

法定雇用率達成企業の割合60パーセント 現状49.5パーセント

在職中の障害のある方に対する企業内サポーター人材の育成数 延べ1,000人

アビリンピック京都大会への社会人選手の参加数 延べ65人

〈計画期間〉

平成30年度から令和3年度までの4年間

2 障害者雇用に対する企業の取組状況に応じたハード・ソフト両面の雇用環境整備の支援

(1) 障害者雇用が進まない企業や関心が低い企業への労働局と京都府のペア支援の実施

労働局の企業指導担当による改善指導と京都障害者雇用企業サポートセンターの企業支援を同時に行い、情報を共有し連携を密にすることでより個別企業の課題に応じた実現性の高い改善を図る。雇用不安を払しょくし、障害者雇用への関心を高めるセミナーや特例子会社見学のほか、業界団体別セミナーの開催など点から面への支援を拡大する。企業が雇用ノウハウなどの情報を取得しやすいうよう、障害者雇用の事例、サポートセンターによる雇用促進の助言事例、モデル事例などを掲載したサイトの構築など情報発信

を強化する。

(2) 障害者雇用が進んでいる企業や関心が高い企業への雇用促進・定着のための支援

補助金や特区制度の活用等により障害のある方の雇用の場の創出と拡大を図るほか、定着促進のための企業間の連携を促進するサポート制度を創設する。

・従来の特例子会社に加え、国家戦略特区の有限責任事業組合（LLP）による障害者雇用事例を京都でつくり、中小企業での雇用を増やし京都モデルを構築

・国の「精神・発達障害者しごとサポーター」制度と連携して更なるスキルアップのための実践的な研修の場やノウハウを提供することによって、障害のある方の職場定着を促進する府独自のサポーターを育成

・施設整備補助金の制度拡充を通じた就労環境整備の全体的な底上げと優遇措置の創設（はあとふる認証企業に対する補助金かさ上げ等）

・障害者雇用の促進のために取り組む人事交流事業（障害者就労現場への派遣研修など）や就労体験の場である実習受入の促進に向けた取組への支援

3 企業と障害者のマッチングの強化と福祉・教育機関から一般就労・定着までの切れ目のない支援

(1) 企業へのオーダーメイド型コンサルティングと求職者への就業スキル向上支援

・企業の雇用意欲をより障害特性に応じた内容に近づけられるようコンサルティングやセミナーを実施すると同時に、求職者へは資格取得を目指した訓練拡充など就業力向上を強化することで双方のマッチング機会を増やす。

・障害者が企業に求めるニーズを踏まえ、企業に障害特性に応じた業務の切り出しやセミナー、実習等を提案

・求職者には、コミュニケーション能力の習得や就労のイメージを高め働く意欲を喚起するなど社会人基礎力をつけるセミナー等を実施。

・実習・訓練は、求職者と企業双方のニーズに対応した内容を充実させる。

・定着までの一貫支援を推進。特に委託訓練については、通年で実施計画を公表し、受講を促進しやすいようにする。

4 主な質疑応答

Q 障害はいろいろあるが、それぞれに合わせた職種とか、作業とか、そういう分類はされているか。

A 国の方でどんな業種に就職したかの調べがあった。知的障害なら清掃とかが向くとかいうのはあるが、個人個人で考えていく必要がある。

Q 企業側からのリクエストはあるか。

A 雇用に関して、サポートセンターが企業に行き、啓発しているが、理解を得られて実習生を受け入れると言っていたところへお願いしている。また、従業員への啓発セミナーをしてほしい等の要望があれば、実施している。労働局にも専門の方が

いる。職業支援センターから派遣してもらったりしている。

Q ジョブセンターの中にいろいろあるのが良く分かった。職員体制はどうなっているか。

A 京都府の場合はほぼ委託で、それぞれのコーナーごとで募集している。はあとふるコーナーとサポートセンターは一括して募集している。

Q それは、障害者団体等に、ということか。

A オムロン京都、アソウ・ヒューマニーセンターのジョイントでやっている。後で見えていただくが、学生就職センターの中にハローワークがあったりする。マザージョブカフェにも求人検索機がある。

Q はあとふるジョブカフェには職員は何人いるのか。

A 14人いる。

Q 14人で十分回っているか。

A カウンセラー等は少ないと感じている。求職者に待っていただくこともある。

Q はあとふるコーナーとサポートセンターを一括委託ということだが、サポートセンターの職員は何人か。

A 8人いるが、週1日とか、雇用形態はいろいろ。サポートセンターの席は4人。

Q 委託料はいくらか。

A サポートセンターは約40,000千円、はあとふるコーナーと合わせて予算ベースで123,484千円。

Q 障害者が登録されて、きめ細かく状況に応じて支援されるということだが、一定程度来たら手が離れるのか。

A 1～2年かかる人もいる。

Q 今何人登録されているか。

A 新規で年間500人ぐらい。何年もいる人もいる。300人ぐらいが就職につながっている。

Q 企業に飛び込みで開拓されていると聞いたが、積極的で大切だと思う。マンパワーがいるが、何か工夫していることがあるか。

A 企業サポートセンターが積極的に回っているが、国から情報をもらって、1人退職したら未達成の企業をリスト化して、戦略を立てて回っている。

Q 精神障害者の方へのアプローチで工夫することはあるか。

A カウンセリングに力を入れている。テレワーク、在宅等も力を入れている。

Q 京都テルサの建物の運営はどうなっているか。

A 事業団が委託をして運営している。京都府からの委託として、建物の管理をやって

いる事業所がある。その一角にジョブパークが入っているという形。体育協会やスポーツセンター等も入っている。

Q 総合的な府の就業拠点施設ということで、ハローワークもこの中に入っているということですね。指導的な面を労働局が、支援的なところを府がということだが、委託を受けている企業とのことで課題はあるか。

A 労働局と一緒に行くのは難しいので、労働局がいった企業で、支援的なことで教えてほしい等あったときは、サポートセンターから企業へ行くという形で、情報共有しながらやっている。

Q 京都市とはどんなかかわりなのか。

A コーナー的には生活相談コーナーというのは市の方で担当している。生活困窮の相談を受けられている。市として福祉で就労支援していて、府と合同でセミナーをする予定で、京都市とも連携を図っている。

【視察所感】

近年の国内におけるLGBTへの理解促進や、LGBTの権利を保護するための動きには著しいものがある。国際オリンピック委員会はオリンピック憲章に性的指向による差別禁止を盛り込み、東京都などは、2020年オリンピック・パラリンピック東京大会の大会ビジョンの基本コンセプトのひとつに「多様性と調和」を掲げて取り組んでいる。岡山市においても様々な施策に取り組んでおり、他都市の先進事例を調査することにより、さらにステップアップできるよう参考にしたい。

このたびの横浜市の視察では、性的少数者がそれを隠すことなく安心して過ごすことができるスペース「FriendSHIP よこはま」について、また、京都府では障害者雇用促進・定着支援計画～はあとふるプラン～について視察・調査を行った。

横浜市の、誰にも相談できずに孤立したり、不正確な情報に惑わされ深く傷ついたり、初めて悩みを抱える小学校高学年から高校生を中心とした、青少年層への対策が重要であるとの認識を得たことから、このスペースの開設に至ったという経緯について、深く納得するものであった。大人は自ら居場所を探して見つけることができるが、青少年層はなかなかそうはいかないところがあるということであり、このスペースへの来場者は10代、20代が全体の3割くらい、30代、40代が6割、それ以上の方が1割ということであった。ティーンズタイムを設けて若年層が参加しやすいように工夫するなどされており、特に青少年層にとってこのようなスペースがあることは意義深いと考える。

京都府では、法定雇用率の達成を目指すだけでなく、雇用率の算定に含まれない週20時間未満の就業などにも着目し、「障害のある方が安心して働ける」働き方を、という考え方で進められていることは特筆すべきであると感じた。障害者雇用率の達成に目が行きがちであるが、障害特性に応じた業務とのマッチングや、精神障害者へのカウンセリングや在宅勤務に力を入れるなど、きめ細かな対策をとっていると感じた。

今回の視察では、どちらの自治体も具体的にどのような施策を優先的に行っていくかというビジョンを持ち、それを大切に運営しているということであり、市政運営におい

てとても大切な視点であると感じ、実際の施設等を直接見学することにより、その場の状況を肌で感じることができた。今後の取り組みの参考にしていきたい。

○令和2年3月19日（第4回）

1 多様性社会を実現するための調査

(1) 岡山市パートナーシップ宣誓制度（案）について

会議の内容

1 多様性社会を実現するための調査

(1) 岡山市パートナーシップ宣誓制度（案）について

概要

性的マイノリティの方が抱えている生きづらさや不安を解消し、自分らしく生き生きと生活されることを応援するために岡山市パートナーシップ宣誓制度の導入を目指すにあたって、制度の考え方（趣旨、背景、概要、対象者）、制度開始予定日である令和2年7月1日に向けてのスケジュールについて説明があった。

今後のスケジュールについて、パブリックコメントの受け付け終了後、岡山市男女共同参画専門委員会を開催し、意見を取りまとめたのち、保健福祉・協働委員会に報告し、制度を開始する予定とのこと。

主な質問等

委員

多言語版の翻訳資料を作成することだが、日本語の資料をそのまま外国語に翻訳するとよく意味がわからない場合がある。よりわかりやすくなるように、また、翻訳する言語以外の国の方も読めるよう、やさしい日本語版の作成をぜひともお願いしたい。

人権教育担当課長

外国人市民の皆さんに制度の内容を理解していただくために、検討させていただきたい。

○令和2年8月5日（第5回）

1 多様性社会を実現するための調査

(1) 岡山市パートナーシップ宣誓制度について

会議の内容

1 多様性社会を実現するための調査

(1) 岡山市パートナーシップ宣誓制度について

概要

岡山市パートナーシップ宣誓制度は令和2年7月1日から開始している。

対象者の要件は、成年に達していること。市内に住所を有していること（市内に転入予定の場合も含む）。双方に配偶者がいないこと、当事者以外の者とパートナーシップ

の関係にないこと、当事者同士が近親者でないこと。

宣誓方法は、事前予約のうえ来庁していただき宣誓していただくことになり、宣誓後パートナーシップ宣誓書受領証とパートナーシップ宣誓書受領証明カードを交付する。

制度の都市間相互利用は、令和2年7月1日から総社市と相互利用が可能となっている。また、政令指定都市のうち制度導入済みの12市及び導入予定の4市で、パートナーシップ宣誓制度の都市間相互利用に関する研究会を令和2年4月6日に設置しており、相互利用の可能性等について検討している、との説明があった。

主な質問等

委員

「県内ならどこに移動してもこのパートナーシップ宣誓制度が有効になるようにしてほしい。」という希望を聞いている。県内で話し合ったり、発信するという場はあるのか。岡山市がイニシアティブを取ってやっていただきたい。

人権担当部長

令和2年4月に岡山県市長会の会議があり、この場で岡山市長から当制度のことについて紹介させていただいた。各市でも導入が進むようにということで呼びかけをしている。

委員

県内には10市以外にも町や村もある。この制度を岡山県全体で取り組むとするなら県も含めた体制づくりがいる。どのような状況か。

人権担当部長

岡山県と意見交換しているが、県の考えとしては先ず県内の自治体で導入が進んでからという考えであった。なお、岡山連携中枢都市圏で都市間相互利用ができないか取り組む予定にしている。

○令和2年11月11日（第6回）

1 多様性社会を実現するための調査

- (1) 高齢者雇用の現状と今後の取り組みについて
- (2) 障害者雇用の現状と今後の取り組みについて

会議の内容

1 多様性社会を実現するための調査

- (1) 高齢者雇用の現状と今後の取り組みについて

概要

令和2年度からSIBを活用した生涯活躍就労支援事業を本格実施している。事業の目的は、意欲ある高齢者の就労や社会参加活動を促進し、介護予防、健康維持及び自立を推進するもの。

事業の概要は、民間就労支援機関と社会福祉協議会が得意分野を生かしながら、高齢者の状態やニーズに応じた就労支援を行う。また企業等に対して、高齢者の雇用促進のための意識改革や労働環境の改善を求めながら就労先の求人開拓を進めている。

(2) 障害者雇用の現状と今後の取り組みについて

概要

障害者就労支援事業の目的は、障害者が適性や能力に応じた多様な働き方の選択ができ、働くことによる自立、社会参加を促進、生活の質の向上を実現する事業の実施である。

具体的には、①障害者の一般就労を支援する事業及び福祉施設から一般就労への移行を支援する「一般就労支援事業」、②職場に定着するための支援を行う「職場定着支援事業」、③就労継続支援事業所の工賃向上を支援する「賃金向上支援事業」、の3つの事業がある。

このうち工賃向上支援事業は、就労継続支援事業の収入の増加や事業の安定化、利用者の工賃の増額に対する事業で、アドバイザーを派遣し、商品の改良、より魅力的にするブラッシュアップ事業、または販売先の拡大を伴う商談会の開催を行っている。また、経営改善に向けたアドバイザー等の派遣事業を行っている。

主な質問等

委員

工賃向上支援事業は、どのような成果があったのか。

障害福祉課長

まず商品のパッケージ、特に今であればSNS等を活用した広告などで、見栄えが良くなるような商品の開発を行う。商談会などで「いい物だ」と認められれば、企業が「これは使いたい」という部分が拡大していき、そして航空会社などで商品を置いてもらえた、という実績が出ている。昨年の実績でも、県内であれば天満屋など数か所で常設の展示がある。また、イベント等で置いていただくきっかけづくりにもなっている。

○令和2年3月16日（第7回）

1 ダイバーシティ推進調査特別委員会調査状況報告書（案）について

会議の内容

1 ダイバーシティ推進調査特別委員会調査状況報告書（案）について

概要

報告書（案）について委員間で協議を行い、最終的な報告書については、正・副委員長に一任することとなった。

ま と め

はじめに

ダイバーシティ（Diversity）は、直訳すると「多様性」である。集団において年齢、性別、人種、宗教、趣味嗜好などさまざまな属性の人が集まった状態のことであり、これまでの社会におけるスタンダードにとらわれず、多様な属性（性別、年齢、国籍など）や価値・発想をとり入れることで、社会環境の変化に迅速かつ柔軟に対応し、社会の成長と個人の福祉増進につなげようとする戦略としても解されている。

新たな価値・発想の導入によって、企業等においては、優秀な人材の確保、変動する市場マーケットへの対応力強化、グローバル化への対応などを図ることができ、個人にとっては、自らの価値によって働き方・生き方を選択し、決定していくことが可能となると考えられる。

人は本来、多様であり、また変化に対応できる存在である。社会における人材活用においても、多様な属性や価値・発想をとり入れていくという施策が必要となると考え、本市におけるダイバーシティ推進に関する調査を行ってきた。

以下、調査のテーマごとのまとめを記載する。

(1) 外国人労働者受け入れのための理解と取り組みについて

外国人労働者受け入れに関しては、企業が主体となって行っており、市の施策として直接的な働きかけ等は実施されていないのが実情であるが、市民として生活していく上での施策は求められるであろう。

岡山市として「多文化共生社会推進プラン（平成31年4月改訂）」を策定し、多文化共生社会の実現に向けて取り組みをより一層推進していく施策を実施しているが、外国人の市民生活を支援するために、困りごとに関する相談や情報提供を一元的に行う「岡山市外国人総合相談窓口」が令和元年に開設されており、必要な市民に必要なサービス利用が進むよう充実していくことを望む。また、同時に「やさしい日本語」での情報伝達についてもより一層の普及を図る必要があると考える。

(2) LGBTの現状と今後の取り組みについて

性の多様性に関する岡山市の取り組みについては、まず市民、職員の理解促進への取り組みを実施し、一定程度の理解が促進されたのちにパートナーシップ宣誓制度等の制度の導入をめざすこととしていた。

市の人権推進課においては、市民啓発や職員研修に積極的に取り組んでいた。また、小・中学校における人権教育の観点からは、まず教師が正しい理解をもつことから始め、児童・生徒への教育の場面において取り組んでいく方針で臨んでいた。

令和元年度には、性的マイノリティに関する市民意識の現状を確認するため市民意識調査を実施し、約6割の市民が性的マイノリティに対する関心が高まっていると感じていること、国、地方自治体の対策として、パートナーシップ証明書の発行等、社会制度

の見直しの意見が多かったことから、令和2年2月に制度導入に向けた検討を行うこととし、7月から制度が導入された。この制度には、市内に居住する一方または双方が性的マイノリティのカップルの存在を認め、自分らしく生きることができるよう応援するという当事者支援の側面、制度の存在を通して性の多様性について市民の理解を促進するという啓発の側面を持つ。

パートナーシップ宣誓制度は自治体の制度であるため、市外へ転出した場合は受領証等を返還し、転出先に制度があれば、再度宣誓することになる。このことは制度利用者の負担となることから、令和元年10月から、福岡市と熊本市において、相互利用が始まった。岡山市でも制度の検討にあわせ、相互利用を積極的に推進することをめざし、令和2年4月に制度導入済及び導入予定の15市（中途から京都市が参加して16市）で「パートナーシップ宣誓制度の都市間相互利用に関する研究会」を設置し、相互利用に関する議論が進んだ。研究会のとりまとめを踏まえ、岡山市において、福岡市、広島市、総社市との相互利用が開始されている。

令和3年1月8日現在、全国では74自治体が制度を導入し、人口カバー率では33.4%に達している。今後とも、多くの自治体でパートナーシップ制度が導入されるとともに、国において性の多様性の理解促進に向けた取り組みが推進されることを期待している。

○岡山市パートナーシップ宣誓制度

岡山市は、LGBTなど性的少数者のカップルを結婚に相当する関係として認める「パートナーシップ宣誓制度」を令和2年7月1日に導入。

〔制度の概要〕

お互いを人生のパートナーとし、日常生活において相互に協力しあうことを約束した一方または双方が性的マイノリティである二人が、パートナーシップ関係にあることを市に宣誓し、宣誓書を提出した場合、市が対象者の要件（二人とも成人である、二人とも市内に住所を有している、双方に配偶者がいないなど）を満たしていることを確認の上、パートナーシップ宣誓書受領証等を交付。この制度に法的な効力はないが、性的マイノリティの方の生きづらさや不安の軽減、差別や偏見の解消、社会的な理解の促進につながり、多様性が尊重された社会の実現を目指している。



〔実績〕

岡山市宣誓組数 7 組（令和 3 年 3 月 10 日現在）（3 月 26 日に 1 組予約あり）

相互利用

岡山市－総社市 令和 2 年 7 月 1 日から

岡山市－福岡市 令和 2 年 11 月 1 日から

岡山市－広島市 令和 3 年 1 月 1 日から

（参考）全国での相互利用

令和元年 10 月 30 日～ 福岡市－熊本市

令和 2 年 4 月 1 日～ 北九州市－福岡市

北九州市－熊本市

北九州市－古賀市

福岡市－古賀市

横須賀市・鎌倉市・逗子市

令和 2 年 7 月 1 日～ 横須賀市・鎌倉市・逗子市・葉山町

令和 2 年 12 月 1 日～ 川崎市－相模原市

令和 3 年 1 月 1 日～ 横須賀市・鎌倉市・逗子市・三浦市・葉山町

令和 3 年 2 月 1 日～ 千葉市－横浜市

(3) 高齢者雇用の現状と今後の取り組みについて

岡山市は「S I Bを活用した生涯活躍就労支援事業」を展開しているところである。就労を希望する高齢者個々人の意向に沿って、企業等への就職、定着を図る事業である。

就労においては過去の職歴・資格の有無、健康状態、世帯の経済状況、配偶者や親族等の介護の必要性の有無など生活全般考慮し、福祉の観点から支援するという事業にしていかなければならない。

この事業は、従来ボランティアを中心に運営していた生涯現役応援センターを引き継ぎ、生涯かつやく支援センターが、(株)パソナや(株)グロップなど民間の就労支援機関と、社会福祉協議会等でコンソーシアムを組成している。民間の就労支援機関は、今までの就労支援業務の実績から就職から定着までのノウハウを所持していること、雇用主の状況を十分把握した就労先をあらかじめ確保していることなど、それぞれの得意分野を生かし高齢者等の就労支援を行うもの。社会福祉協議会はその成立過程から行政と一体となって福祉事業を展開してきたことから、就労支援を受ける高齢者が日常生活を送るうえで生じる諸問題の相談・援助を行うことができるなどのメリットがある。

今後は加齢に伴って生じる、身体的、精神的な衰えに対して適切なサポートを続け、高齢者が安心して就労を継続できるよう、どのように継続的支援を行うかが課題であり、全ての世代が生きがいを持って社会参加できるような事業展開を望む。

(4) 障害者に雇用の現状と今後の取り組みについて

1950年代に北欧で提唱された「ノーマライゼーション」の理念は、現在我国においても定着しつつある。障害のある人もない人も、互いに支え合い、地域で生き生きと明るく豊かに暮らしていける社会を目指し、障害者の自立と社会参加を促進している。

障害者就労支援事業は、障害者総合支援法に基づいて、障害者が自らの適性や能力に応じた多様な働き方を自己決定し、就労によって社会参加を促進し、生活の質を向上させ、障害者の自立をめざす事業である。

本市においても、障害者の一般就労を支援する事業、福祉施設から一般就労への移行を支援する事業、就労先への定着を支援する事業、そして就労継続支援事業所の工賃向上を支援する事業が行われており、一定の成果が報告された。

今後、障害者雇用をステップアップするために求められるのは、まず障害の理解と障害の原因となった、けがや疾病等に対する知識と正しい認識を、社会全体に広く行きわたらせることが必要であろう。

例をあげるならば、多くの精神障害については障害の原因となった疾病の発生メカニズムや治療方法が、近年さまざまな研究成果が報告されているものの、未だ解明しきれないままでは言えない状況にある。どういった場合にどのような症状が障害者に発現するか、症状を重くさせる要因は何か、症状が重くなった場合にどのように対処すれば改善されるか、周囲の人々がどのような援助を障害者にできるかなど、雇用主や職場の同僚らの認識が進めば、障害者の安心感も深まり就労継続や職場への定着につながる事となるだろう。

なお、就労継続支援施設から一般就労に繋げて行く過程で、障害者が身体的・精神的な負担を重く感じるようになる場面がしばしば見られる。障害者が同じ職場に長く働き続けるために、障害者本人と就労先双方へ正しい知識や情報等を適切に提供し、精神的ケアやインセンティブの提供を双方に行うことで、より一層推進されることを期待する。

おわりに

本委員会では、ダイバーシティ推進のため、外国人・高齢者・障害者の就労の側面から、また、性的マイノリティの方をめぐる諸課題について、本市の現状や先進地の調査を行った。そこで行われていた事業においては、集団ではなく、個を対象と捉えて様々な観点から事業を構築していく視点を持っておこなわれていた。このことは、本市における事業実施においても重要な視点である。

本市において令和2年7月にパートナーシップ宣誓制度が開始したことは大きな前進であると評価できる。

一方で、令和3年3月に市から公表されている「男女共同参画に関する市民意識・実態調査結果報告書」によると、「岡山市パートナーシップ宣誓制度」の認知度について、「岡山市で実施していることを知っている」8.8%、「岡山市で実施していることは知らなかったが、制度は知っている」20.7%、「制度自体知らない」70.5%という結果であった。市民の認知度はまだまだ低い状況であり、市民の理解をより一層進めていく必要がある。

また、岡山市職員の人事制度、すなわち扶養や休暇等の処遇や待遇について、パートナーシップ宣誓制度の趣旨を取り入れることを検討するなど、市の組織内部の制度について議論を進めていくことなども、市民の意識を向上させることにつながると考えられる。

ダイバーシティを推進するためには、多様性を互いに認め合うことが大切であることはいままでもないが、そのためにはお互いの自由と人権を尊重し公平で平等な立場でオープンなコミュニケーションが行われることが必要不可欠であると考えられる。本市の組織においても、それぞれのテーマにおいて、複数の担当課が相互に連携しながら事業に取り組む状況がみられた。組織が縦割りになることでセクショナリズムや横のつながりを欠くリスクがある。また、新型コロナウイルス感染症の流行以降、社会が大きく変化しており、外国人・高齢者・障害者の雇用等、本委員会の調査テーマの関連分野を含んだ、広範な影響が出ていると考えられる。ダイバーシティは組織横断で行うプロジェクトと位置付け、様々な課題に今後も取り組むことを要望する。

本特別委員会でも実施した調査や各委員からの意見がダイバーシティ推進に寄与することを願い、調査報告とする。