

障害者の生涯学習に関する地域連携と D E I 行動規範の策定

兵庫県立人と自然の博物館 主任研究員 橋本 佳延
主任研究員 廣瀬 孝太郎
主任研究員 藤井 俊夫
研究員 福本 優
研究員 衛藤 彬史
副館長 石田 弘明

1. はじめに

当館では2022年に「ひととく将来ビジョン」を策定、「みんなと共に、地域と共に一ひょうごの自然・環境・文化の多様性を守り、育む社会を目指して」をスローガンの下、2032年度までの10年間でダイバーシティ&インクルージョン（以下、D&I）を重点テーマとし、2023年度から研究員4名によるD&Iタスクフォース（以下、TF）を編制している。

当館は、当初よりD E Iの推進には当事者や支援者、一般の博物館利用者を含めた多様なステークホルダーとの建設的な対話が不可欠との認識に立つ。このような観点から、2024年度より地域で開催される障害者の生涯学習支援を巡る懇話会に参画し、複数の支援団体と行事を共催するに至った。また、D E Iについて全館員が自発的に無理なく長く取り組めるようにするための行動規範を策定した。本稿ではこれらの経緯と内容を報告する。

2. 障害者の生涯学習の場の形成に関する地域連携

1) 三田市における障害者の生涯学習に関する懇話会への参画

兵庫県教育委員会社会教育課は2022年度から文部科学省より「地域コンソーシアムによる障害者の生涯学習支援体制構築事業」を受託し、神戸大学大学院人間発達環境学研究所ヒューマン・コミュニティ創成研究センター（以下、神戸大学）と連携協力した事務局体制（兵庫県地域連携コンソーシアム事務局。以下、コンソーシアム事務局）を構築している。この事業では、成人の障害者が余暇や学習のために過ごせる場所が地域で不足しており、特別支援学校等の卒業後の生涯学習の機会が確保できていないという社会課題に着目し、その改善に取り組む事業が進められている。

2024年7月に神戸大学から三田市内でインクルージョンに関する多様なステークホル

ダーの参画する会議体を形成したいとの相談を受けた。当館としても当事者や支援者との対話の機会を得たいと考えていたところであったため、連携のあり方についての協議を進めてきた。この中で、神戸大学からはネットワーク形成を主眼に置き、いずれは三田市内のステークホルダーのみで自走できる運営体を目指す案が提案された。これに対して当館からは、まずはステークホルダー同士の相互の理解を深めるための対話を重ね、各ステークホルダーのもつ課題や解決手段を共有して、そこから参加者同士で具体的な連携事業へとつなげていくべきとの提案を行った。このような協議を踏まえ、コンソーシアム事務局が運営を担う「三田市における障害者の生涯学習に関する懇話会」（以下、懇話会）に当館はメンバーとして参画することとなった。

懇話会は、神戸親和大学教育学部の塚本久義教授を座長に招き、三田市手をつなぐ育成会（以下、育成会）、三田市障害者福祉総合相談窓口きいてネット（以下、きいてネット）、三田市社会福祉協議会、三田市、当館、コンソーシアム事務局を構成メンバーとするものである。育成会は、知的発達に障害のある人たちをはじめとする、さまざまな障害のある人たちに対して、地域の中で自立・共生・安心の暮らしができるよう多様な支援事業を行う団体で、会員は知的障害者とその親である。きいてネットは、身体、知的、精神障害や難病を持つ方など全ての障害のある人やその家族、支援者、地域の方々、相談支援事業所の職員などを対象とした総合相談窓口で、障害者の日常生活の様々な悩み事に寄り添いながら支援を行っている。

懇話会は現在までに3回（2024年11月、2025年1月、6月）開催された。第1回では各参加者の活動概要や直面している課題について共有した。当館からは、2023年度より館内にTFを立ち上げ、当館のハード・ソフトに潜む様々なバリアを点検し、解消に向けて取組を進めていることを紹介し、多様な人々の来館を歓迎しているとのメッセージを発信した。この懇話の中で、当館のDEIの取組姿勢や誰もが楽しめるコンテンツの存在が当事者や支援者に伝わっていないという情報伝達の不足や、障害者やその親が他の来館者に迷惑がかかることを心配して博物館全般の利用にためらいを感じているなどの心理的バリアがあること、過去の博物館利用で親身に対応してもらえなかった経験があり博物館利用にハードルを感じていることなどの課題が共有された。

第2回の懇話では、育成会から「知的障害者には同年代の障害のない人たちとつながりたいという気持ちはあるものの、コミュニケーション能力が弱いために単独行動になりがちである」ことや「普段してもらおうことが多いため、社会で役に立つ経験がしたいという気持ちを持っている」など、障害者の社会参画の場が不足しているという課題が共有された。そこで、当館と一緒に取り組めることについて議論を深めたところ、育成会ときいてネットとの継続的な対話へとつながり、後述する連携事業の実施に至った。

第3回では、当館からは前2回の懇話の成果によって参加団体同士の交流がはじまり、後述する3つの連携事業が計画されていることを報告した。加えて、ひとはくDEI行動規範（後述）の案を提示した。結果、懇話会メンバーよりそれらの内容や表現に対するアドバイスが得られ、当館のDEIの取組の質的向上につながった。

2) 懇話会をきっかけとして生まれた新たな連携・協働

■ きいてネットとの連携

きいてネットは、成人障害者の退勤後の余暇活動を支援するプログラムの1つとして、心身をリラックスさせる効果の高い運動であるピラティスを実施している。これを当館展示室内で行いたいという提案を受け、2025年度に夏・冬の2回に分けて試行することとした。実施にあたっては、単なる場所貸しにならないよう、博物館の資料・展示物に関する研究員解説（写真1）の時間を設け、展示物を眺めやすい位置を会場とするなどの工夫を施した。実施は他の来館者の観覧の妨げにならない閉館後の約2時間とした。

第1回は8月にコレクションナリウムの魅せる収蔵庫前にて鳥類本剥製や美麗昆虫標本を眺めながら、第2回は12月に本館展示室1階にてアメリカマストドンの全身骨格を眺めながら実施した（写真2）。いずれの回も少人数の参加であったが、研究員解説の時間には様々な質問が参加者からあり、普及活動としても充実した時間となった。第2回では、展示室にあった霊長類の全身骨格の化石レプリカは、ピラティスでの体の動かし方の説明にも活用されるなど、博物館で行う思わぬ利点に気づかされた。



写真1 研究員による展示解説



写真2 昆虫標本を眺めながらのピラティス

■ 三田市手をつなぐ育成会との協働

懇話会をきっかけに交流する中で、育成会から挨拶運動のような取り組みを博物館と一緒にできないかという提案をいただいた。当館では毎月第1日曜日をキッズサンデーと定め、未就学児向けに様々なプログラムを提供している。その日のプログラム一覧のチラシを入口にて来館者に配布していることから、育成会のみなさんにこの活動を手伝っていただくこととした。実施日は障害者週間にもあたる12月第1日曜日とした。今回の取り組みは双方にとって新たな挑戦であり、どこまでうまくできるかという期待と不安の入り交じった気持ちで当日を迎えた。

当日は育成会の会員（障害者）5名とその保護者6名、当館館員が、10時からと11時からの2班に分かれて来館者にチラシを配った。育成会会員の特性は多様であったが、それぞれの表現で挨拶をしたり、積極的にチラシを手渡したりするなど初めての体験にもかかわらず概ね



写真3 育成会メンバー（右）によるチラシ配布

順調な実施となった。育成会会員から小さなお子さんが自然とチラシを手に取る場面や、その親がお子さんにチラシを受け取ったお礼のあいさつを促す場面も多くみられた（写真3）。

■ 視覚障害者団体の来館時のプログラム提供

兵庫県では各市町が青い鳥学級という、視覚障害者がボランティアと共に生涯学習を通して、仲間作りや生きがいを見つけようとする交流の学級を開講し、体験学習や課外授業なども実施している。懇話会にて三田市から、当館を会場に青い鳥学級の課外学習を実施したいとの相談を受け、視覚障害者25名、介助者25名をあわせた50名の団体を受け入れることとなった。博物館では標本や剥製、パネルや映像資料など視覚優位な展示物が多く、視覚障害者が楽しみにくいバリアとなっている。当館には常設展示物の一部に触察できるものがあるほか、ミュージアムボックスという来館者が自由に手に取って学べる教材セットがある。しかし、その数は充分ではなく広報も弱いため、視覚障害者にとって来館意欲が起きにくい面がある。そこで、この機会を、館員のDEI接遇の経験値を高め、視覚障害者向けのコンテンツ提供のあり方を考える機会と捉えて取り組むこととした。

当日のプログラムは、①虫や鳥の鳴き声などの自然の音をきいて楽しむセミナー、②アンモナイト化石の実物に触れると共に、樹脂でそのレプリカを作成するアクティビティ、③企画展「甲虫展-ひとはくコレクションのビートルズ-」に合わせて昆虫の拡大模型を用いて昆虫の構造を学んだのち、生きた昆虫に触れる体験をセットにした研究員解説と常設の触察展示物やミュージアムボックスを楽しむ自由時間、の3つのコンテンツで構成し、3班に分かれて①～③を順番に体験していただいた。

受講者の多くが、熱心に展示物などに触れ、虫や鳥の鳴き声を聞き、満足されている様子であった。アンケートでも、再来館したいとの意欲や、嗅覚や野外活動を伴うアクティビティへの要望、常設展の音声ガイドを求める声などの回答が得られた。介助者からの回答では、触察展示が多いと見るだけの展示物の口述説明の負担が少なくて助かったという声が寄せられ、介助者を介さなくても楽しめる展示物の必要性を再認識した。



写真4 昆虫の生体に触れて楽しむ参加者

2. DEI 行動規範の策定

1) 策定の背景と館内での議論の流れ

TFでは、発足時よりDEIについて長く取り組んで行くためには、特定少数の職員に頼るような体制にならないよう、全職員がごく当たり前にこの課題に向き合える組織文化を醸

成する必要があると認識している。そのため、館員の心理的・技術的ハードルを下げるために、不定期の自由参加型の研修会・ゼミを頻繁に開催し、T F の活動や書籍、他館事例などの紹介し理解度の向上を図ったり、多くの館員から協力を得ることを意識して環境改善作業を行ったりしている。これと並行して、D E I 推進に関する組織としての文書をとりまとめる準備をT F では進めてきた。

D E I 推進に関する文書としては一般にD & I 宣言が知られており、多くの企業や大学が掲げている。これらの宣言は、組織としての取り組み姿勢を対外的に示すものであって、職員にとっては実際にどのように行動すればよいのかが押し量りにくいものとなっている。そこで、当館では宣言ではなく、館員がD E I の課題解決のために行動する際の拠り所となるガイドラインの策定を目指すこととした。

ガイドラインでは、博物館事業を複数の場面に分け、それぞれの場面で来館者の特性にあわせた環境整備、接遇を行うための基本的な考え方をまとめることとしたが、策定の過程で、事業の場面や特性が多様性に富むためすべてを網羅することができないこと、文章量が多くなりすぎたり専門用語が増えたりして参照されない文書にならないようにすること、臨機応変な対応が求められることが多いD E I 課題に対してはマニュアルではなく、対応にあたっての基本的原則の理解を深められる文書とすることなどの、様々な課題が明らかとなった。

そこで、策定にあたっては、できるだけ平易な文章で構成すること、必須の専門用語については用語解説などを含めること、読み手が必要な時に必要な箇所だけを選択して読んでも理解できるような体裁とすることを目指した。特に、分量の削減については、最重要な内容を十箇条にまとめて表現することとした。また文書死蔵の回避と、当館の行動に対する外部からのチェックがはたらくよう、ガイドラインの主要部分をH P で公表することとした。2025年3月に素案を館内で共有したところ、内容には大きな異論はなかったが、体裁に関しては「文章量が多い」「十箇条は多い」という指摘があった。一方で、「理念だけでなく行動を起こせるように事例集がほしい」といったより具体的な情報提供を望む声や、「情報量の多い公開は誤解を誘発するのではないか」といったD E I に関する情報発信のセンシティブな部分について懸念する声も聞かれた。

2) ひととはくD E I 行動規範

前述の意見を踏まえ、文章量の多いガイドラインをワンパッケージで提供するのではなく、行動する際に注意すべき原則・指針をまとめた理念的な内容を扱う「行動規範」と、場面ごとに留意する点をまとめた「ガイドライン」、館内事例を記録する「事例集」とを分けて編纂する方針に変更した。議論が深まっていた行動規範を先行してまとめることとし、2025年7月末に館内了承を得て、10月に公表したものが表1になる。

ひととはくD E I 行動規範は前文、原則、指針で構成され、これに加えて策定の背景や考え方を記した附帯文書がある。素案の十箇条は、理念的な3条を原則に、行動する際に留意する考え方を示した7条を指針と位置づけることで認知しやすくした。また附帯資料は、細

かい解説を本文に含め文章量が多くなるのを避けつつも、策定意図を知りたい読み手に配慮したものである。本行動規範は下記URLで公表しており、誰でも確認できる。(https://www.hitohaku.jp/infomation/deisdgs/SDGs-dei.html#conduct_code)

3) 今後の課題

行動規範の策定により、館内でのDEIの取り組みの基調を整えることができた。しかし、DEIを組織文化として定着させるには、規範の理解だけでなくそれを活用して日々の業務の中で館員が実践することが不可欠である。館員のDEIについての知識や関心には幅があるため、今後は館内のDEI取組事例を可視化して継続的に関心を喚起すると共に、多様な特性を持つ来館者にとって有益な事業が展開できるよう事業ごとのガイドラインを策定していきたい。

DEIの取り組みは館員だけで深めるには限界があり、利用者との対話を通して行うのが望ましい。行動規範を公表することで、このような対話において基本的な考え方の共有がスムーズとなることも期待している。

ひとはく DEI 行動規範

兵庫県立人と自然の博物館（ひとはく）は、「地域を愛する心を育み、地域の自然・環境・文化を未来に継承する」というミッションを掲げています。

このミッションは、一人でも多くの人に届けることを理想とするものです。また、これはひとはくと多様な人々との協働の下で実現するものと認識しています。多様な視点を身につければ博物館活動の質が高まり、より多くの人にとってわかりやすく、共感しやすい体験を届けられるようになります。また、様々な配慮ニーズを満たせれば結果としてすべての来館者にとっての過ごしやすい環境が創出できます。ひとはくは多様性（Diversity）、衡平（Equity）、包摂（Inclusion）の推進によって、人びとの対話と創造性を育む場としてのひとはくの機能を高め、持続可能で公正な社会づくりを目指します。

ひとはくは、共生社会の実現に貢献するとともに、わたしたちのミッションの達成のために、下記に示す3つの原則と7つの指針を定め、博物館運営に取り組みます。

【3つの原則】

1. 利用者には様々な要因でひとはくのサービスに接続しづらい状況が常に生じうることを認識し、その解消に努めます。
2. わたしたちには知らず知らずのうちに偏見を持ってしまう可能性があることを理解して、その解消に努めます。
3. 「配慮するもの・されるもの」などの固定した役割・立場に囚われない柔軟な対応に努めます【非対称性の解消】。

【7つの指針】

1. 誰もが安全・安心して滞在できる空間の整備を続けます。
2. 一人一人が感じている利用しにくさに向き合い、その解消方法を一緒に考えます。
3. 誰もが理解しやすい表現方法で情報提供します。
4. 来館が難しい環境に置かれている方々に、ひとはくのサービスを届けることに取り組みます。
5. 知らず知らずのうちに偏見を抱かぬよう、また無意識に抱えている偏見を取り除けるよう、多様な主体との連携を深め、建設的対話を続けます。
6. 差別・偏見・無理解の解消のため、職員はDEIについて学び続けます。
7. 職員の多様性を重視し、各々の能力が発揮できる職務環境を創出します。

表1 ひとはくDEI行動規範の全文。附帯資料はHPを参照のこと。