

障害者を含めた包摂的社会実現・合理的配慮

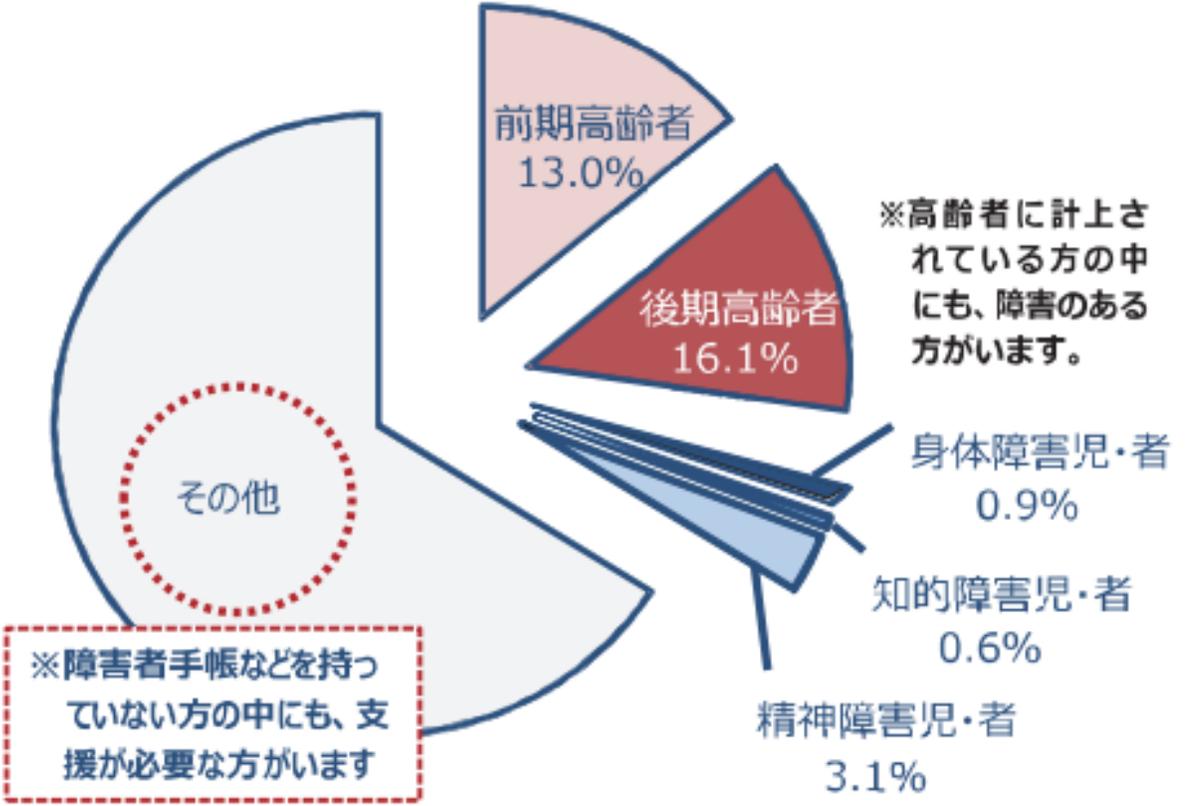


出典:政府広報オンライン
「知っていますか?街の中のバリアフリーと「心のバリアフリー」

国民の約3人に1人が高齢者・障害者

高齢者※：29.1%（約3,630万人）

※障害手帳などをお持ちの高齢者（約570万人）を含む



障害者※（高齢者を除く）：4.6%（約570万人）

（「高齢者」に計上した方を含めると、障害者全体で9.2%（約1,140万人））

※障害者手帳などをお持ちの方

国内の人口に占める高齢者・障害者の割合

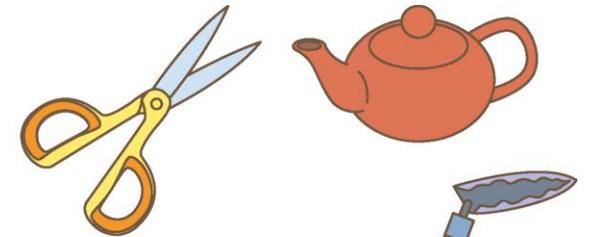
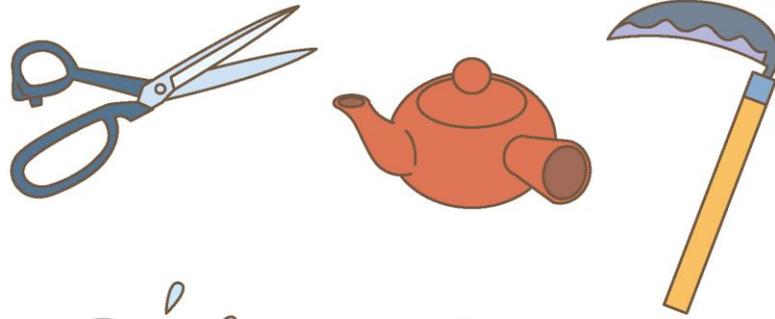
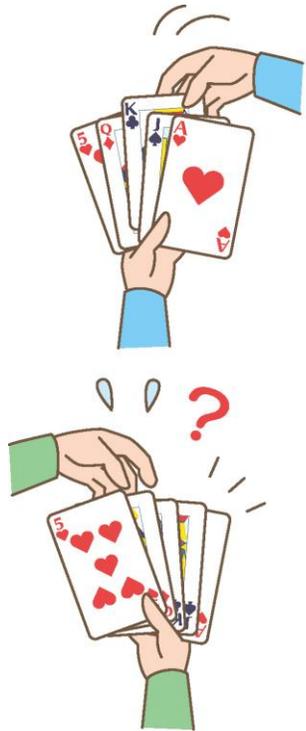
（令和6年版障害者白書、令和6年版高齢社会白書より作成）

ダイバーシティ(多様性) 多様な人が住む社会



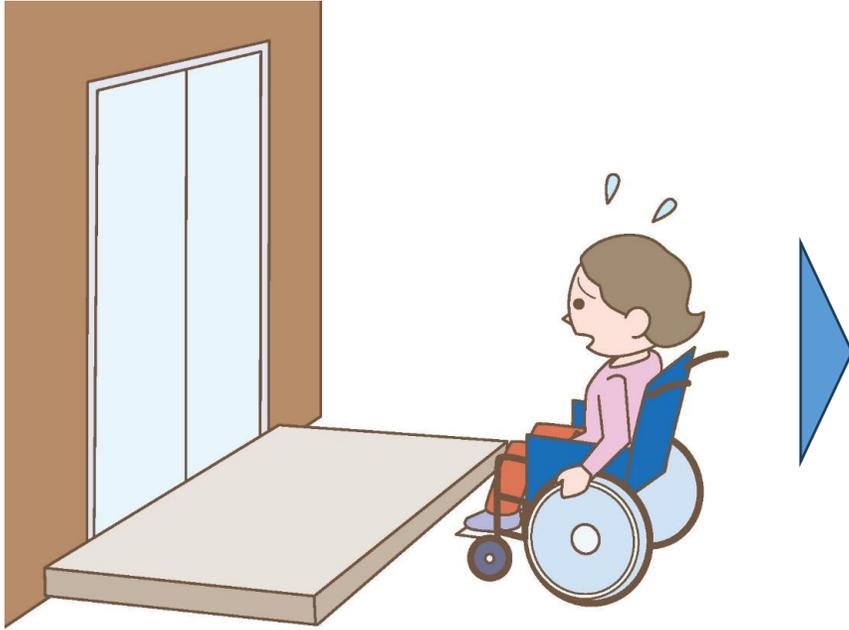
ダイバーシティ(Diversity)とは、日本語で「多様性」の意味。人種・性別・宗教・価値観などさまざまに異なる属性を持った人々が、組織や集団において共存している状態を示します。

多数派である右利き優先の社会

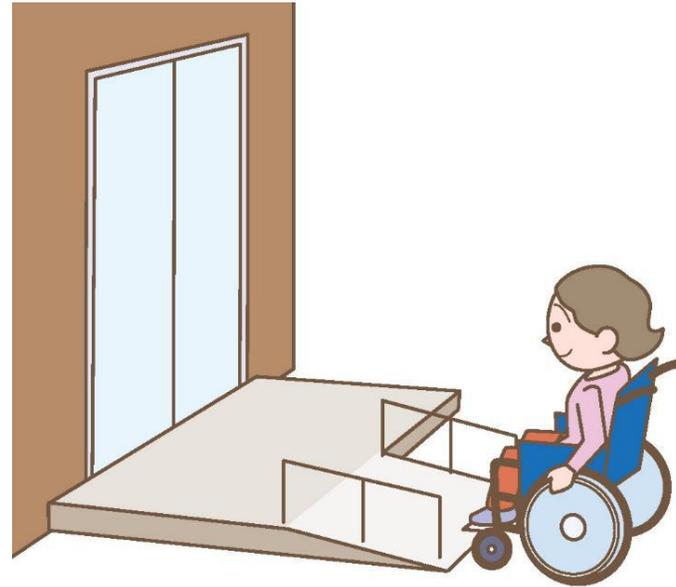


左利きの人使いやすい

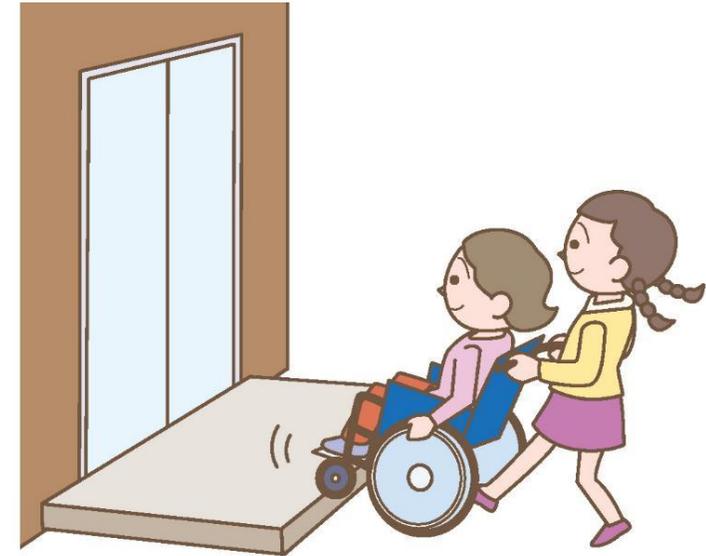
障害はどこにある？



車いすユーザーを想定していない



車いすユーザーも使える



インターホン等で呼び出し
お手伝いする

「障害の捉え方」

1. 障害を個人の特性によるもの
2. 社会の側にある障壁によって生じるとする考え方

障害の個人(医学)モデル

障害や不利益・困難の原因は
目が見えない、耳が聞こえない、
足が動かさないなど
個人の心身機能が原因である
という考え方。

障害の社会モデル

障害や不利益・困難の原因は
障害のない人(多数派)を前
提に作られた社会の作りや
仕組みに原因がある
という考え方。



障害の捉え方

多言語での音声と文字表記

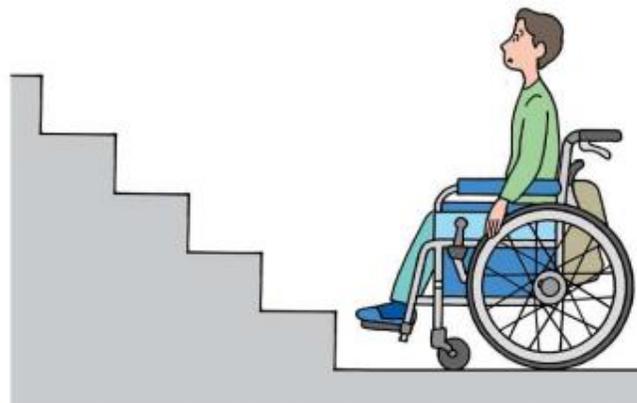


4つの社会的障壁

- (1) 物理的なバリア
- (2) 制度的なバリア
- (3) 文化・情報面のバリア
- (4) 意識上のバリア

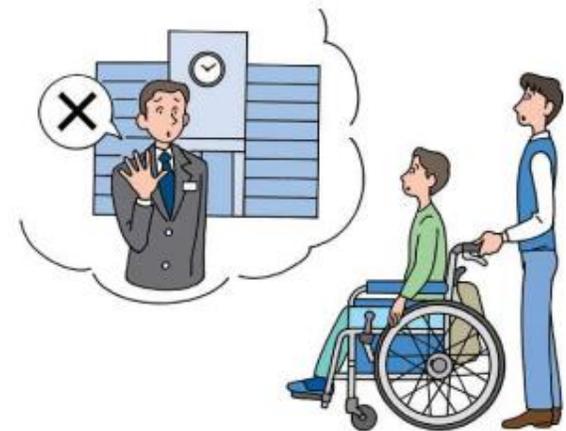
◆物理的バリア

道路や建物、住宅、駅などにおいて物理的に生じるバリア（段差など）



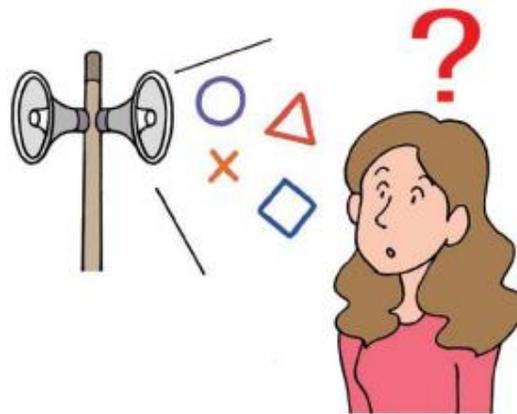
◆制度のバリア

教育や就労、地域での自立生活を送る中で、制度上の制約などにより生じるバリア



◆文化・情報のバリア

特に、音声情報や文字情報など、生活や移動に欠かせない情報が提供されていないことで生じるバリア



◆意識（心）のバリア

障害のある方に対する差別や偏見、理解不足による誤解により生じるバリア



出典：令和7年厚生労働省観光庁
「宿泊者に対する接客研修ツールより」

※知的障害や発達障害の方などは情報が多すぎることや情報をうまく処理できないことでバリアが生じることがあります。



バリアフルレストラン

バリアフルレストラン概要

もしも車いすユーザーと健常者(立って歩く人)の割合が逆転したら、

バリアフルレストランは共生社会に欠かせない考え・“障害の社会モデル”
という考えを体感いただきます。

“障害は社会が作り出す”ということはどういうことなのか？

車いすユーザーが暮らしやすい社会、こんなことをイメージしていますか？

- ・ 段差がなくて車いすでも移動しやすい
- ・ モノの高さが車いすでも手に届きやすい
- ・ 自分の行きたいお店に車いすでも自由に入店できる
- ・ 車いすに乗っていても奇異な目で見られない…etc..

そこで目指されている共生社会とは？



バリアフルレストラン 企画のねらい

身体障害の疑似体験ではなく、“健常なまま”障害体験をすることで、障害者の“できない”は、**社会が“できなくさせている”**ことに気づき、目指すべき共生社会やD E & Iの本質を身につける。

“障害は社会が作り出す”という「障害の社会モデル」の考えを体感で学ぶ。



現実社会と逆転した“だけ”のバリアフルレストランの世界

【バリアフルレストランでの共生社会への取り組み】

- ・二足歩行者にヘルメットを貸し出そう！
- ・施設には最低1か所以上いすを設置しよう！
- ・二足歩行者の苦勞を理解して心のバリアフリーを進めよう！ …etc..

多数派の価値が基準となる社会の構造、

“普通・当たり前”を見直さないと

共生社会、D E & Iの推進にはなり得ない。

→しかし、“普通・あたり前”すぎて気づきにくい

社会を反転させることで見えてくる無意識の偏見

「障害の社会モデル」の考え方は、 法律で定められています

- 2006年に国連総会で採択された「障害者の権利に関する条約」でも採択されており、日本では2014年に批准し、この考え方に基づく対応が求められています。

「障害者権利条約」

この条約に基づき、2016年の4月から「障害者差別解消法」が施行されました。



「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」
2016年4月1日施行

障害者差別解消法

障害を理由とする差別の解消を推進する法律。
全ての人がお互いに人格と個性を尊重して共生する社会
の実現を目指す。

出典:政府広報オンライン
「事業者による障害のある人への「合理的配慮の提供」が義務化」

障害者差別解消法で求めていること

① 不当な差別的取扱いの禁止(法的義務)

(法8条1項)



② 合理的配慮の提供(法的義務)(法8条2項)



③ 環境の整備(努力義務)(法5条)

障害者差別解消法

不当な差別的取扱い

障害のある人に対して、正当な理由なく、障害を理由として、サービスの提供を拒否したり、場所や時間帯を制限したり、条件を付けるなど、障害のない人と異なる取扱いをして障害のある人を不利に扱うことをいいます。障害者差別解消法では「不当な差別的取扱い」を禁止しています。

「合理的配慮の提供」

障害のある人にとっての社会的なバリアについて、個々の場面で障害のある人から「社会的なバリアを取り除いてほしい」という意思が表明された場合には、その実施に伴う負担が過重でない範囲で、バリアを取り除くために必要かつ合理的な対応をすることとされています。これを「合理的配慮の提供」といいます。

不当な差別的取扱い

障害のある人に対して、正当な理由なく、障害を理由として、サービス提供の拒否、制限、または条件を付けるなど、障害のない人とは異なる扱いをして不利に扱うことです



出典：内閣府リーフレット「不当な差別的取扱い」大活字版

不当な差別的取扱い事例

- 障害のある人が来店したときに、正当な理由がないのに、「障害のあるかたは入店お断りです」と言って**入店を断ったり**、「来店するときは保護者や介助者と一緒に来てください」などと言って介助者などの同伴を**サービス提供の条件とする行為**
- 障害を理由に、窓口での対応を**拒んだり**、順序を後回しにしたりする
- 障害を理由に、資料やパンフレットなどの提供、説明会やシンポジウムなどへの出席を**拒む**
- 障害を理由に、必要がないにもかかわらず**介助者の同行を求めるなどの条件を付けたり**、支障がないにもかかわらず介助者の同行を**拒んだりする**
- **本人を無視して介助者だけに話しかける**
- 合理的配慮の提供を受けたことを理由に、試験などにおいて**評価対象から除外したり評価に差をつけたりする**

合理的配慮事例

障害のある人から「難聴のため筆談に【対応例】

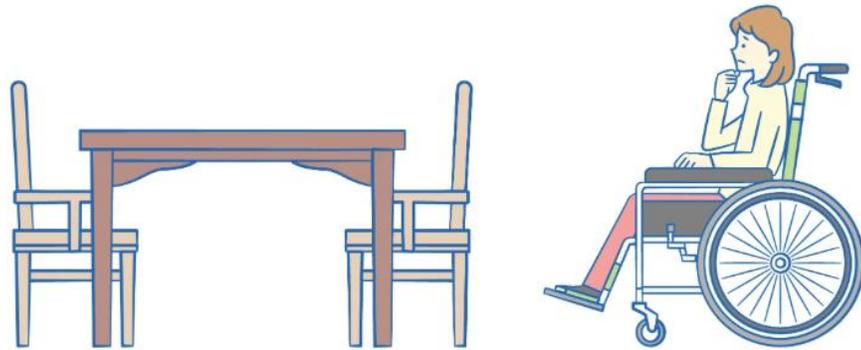
ため細いペンで書いた文字や小さな又太いペンで大きな文字を書いて筆談を行った。



出典:政府広報オンライン「合理的配慮の具体例」

合理的配慮事例

飲食店で障害のある人から「車椅子のまま着席したい」との申出があった。



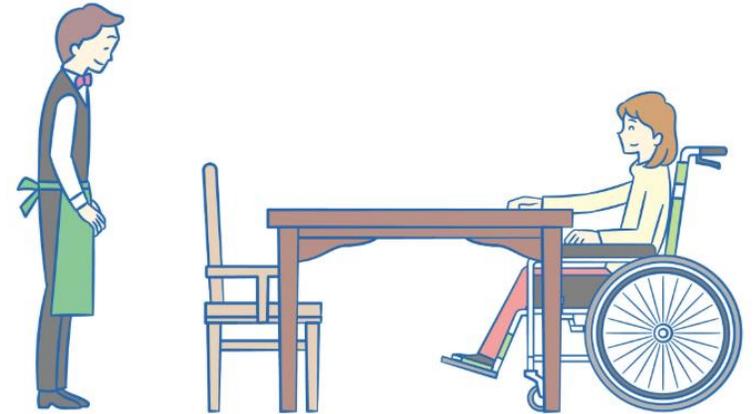
障害のある人から「難聴のため筆談によるコミュニケーションを希望しているが、弱視でもあるため細いペンで書いた文字や小さな文字は読みづらい」との申出があった。



出典:政府広報オンライン「合理的配慮の具体例」

【対応例】

机に備え付けの椅子を片付けて、車椅子のまま着席できるスペースを確保した。



【対応例】

太いペンで大きな文字を書いて筆談を行った。





障害の種類や 特性等の多様性

- 心身の状態や障害の程度によって困りごととは一人ひとり異なります。つまり合理的配慮に一人として同じものはありません。
- 決して勝手な思い込みや決めつけをすることなく、必要な配慮の多様性を理解し、柔軟に対応することが大切です。



意思の表明

※言語(手話を含む)、点字、拡大文字、筆談、実物を示すことや身振りなどのサインによる合図、触覚など様々な手段により意思が伝えられることをいいます。

※通訳や障害のある人の家族、支援者、介助者、法定代理人など、障害のある人のコミュニケーションを支援する人のサポートにより本人の意思が伝えられることも含まれます。

建設的対話とは

- 社会的なバリアを取り除くために必要な対応について、事業者と障害のある人との間で対話を重ね、共に解決策を検討する「建設的対話」が重要です。
- 障害のある人からの申出への対応が難しい場合でも、障害のある人・事業者の双方が持っている情報や意見を伝え合い、建設的対話に努めることで、目的に応じて代替りの手段を見つけることができます。

発達障害のあるこどもの保護者と習い事教室の事業者との間の建設的対話



保護者

うちのこどもは特定の音に対する聴覚過敏があり、飛行機の音が聞こえると興奮して習い事に集中できなくなってしまうので、飛行機の音が聞こえないように、教室の窓を防音窓にしてもらうことはできますか？



保護者

家ではイヤーマフを着用することがあるのですが、習い事では音声教材などを利用することもあるので着用させていませんでした。着用の際には声掛けや手伝いが必要なので、イヤーマフを使うと先生にご迷惑ではないでしょうか？

防音窓の設置は工事も必要だし、すぐに対応することは難しいな。障害のあるお子さんが習い事に集中できるよう、他に飛行機の音を聞こえなくするような工夫はあるだろうか。



習い事教室
心の声

飛行機が通過する時間帯は大体決まっているので、その際には、先生がイヤーマフの着用の声掛けやお手伝いをします。また、音声教材の使用タイミングについても配慮することができます。



習い事教室

防音窓をすぐに設置することは難しいので、お子さんが習い事に集中できるよう、一緒に他の方法を考えましょう。お子さんはふだん、飛行機の音が聞こえないように、どのような対応をしているのですか？



習い事教室



保護者

分かりました。こどもにイヤーマフを持っていかせ、先生がお手伝いしてくれるからね、と言っておきます。

このように、事業者と障害のある人の双方で解決策を模索すべく建設的な対話を重ねたことによって、障害のあるこどもにとっての社会的バリア（飛行機の騒音）を取り除くという、「合理的配慮の提供」を実施することができました。

出典:政府広報オンライン「建設的対話の具体例」



対話の際に避けるべき考えかた

個々の場面ごとに柔軟に対応することが求められる中で、避けるべき考え方は、次の通りです。

1. 前例がないので、対応できません
2. 障害のある人だけを特別扱いできません
3. もし何かあったらいけないので、対応できません
4. ○○の障害がある人には、対応できません

障害者差別解消法が変わりました！

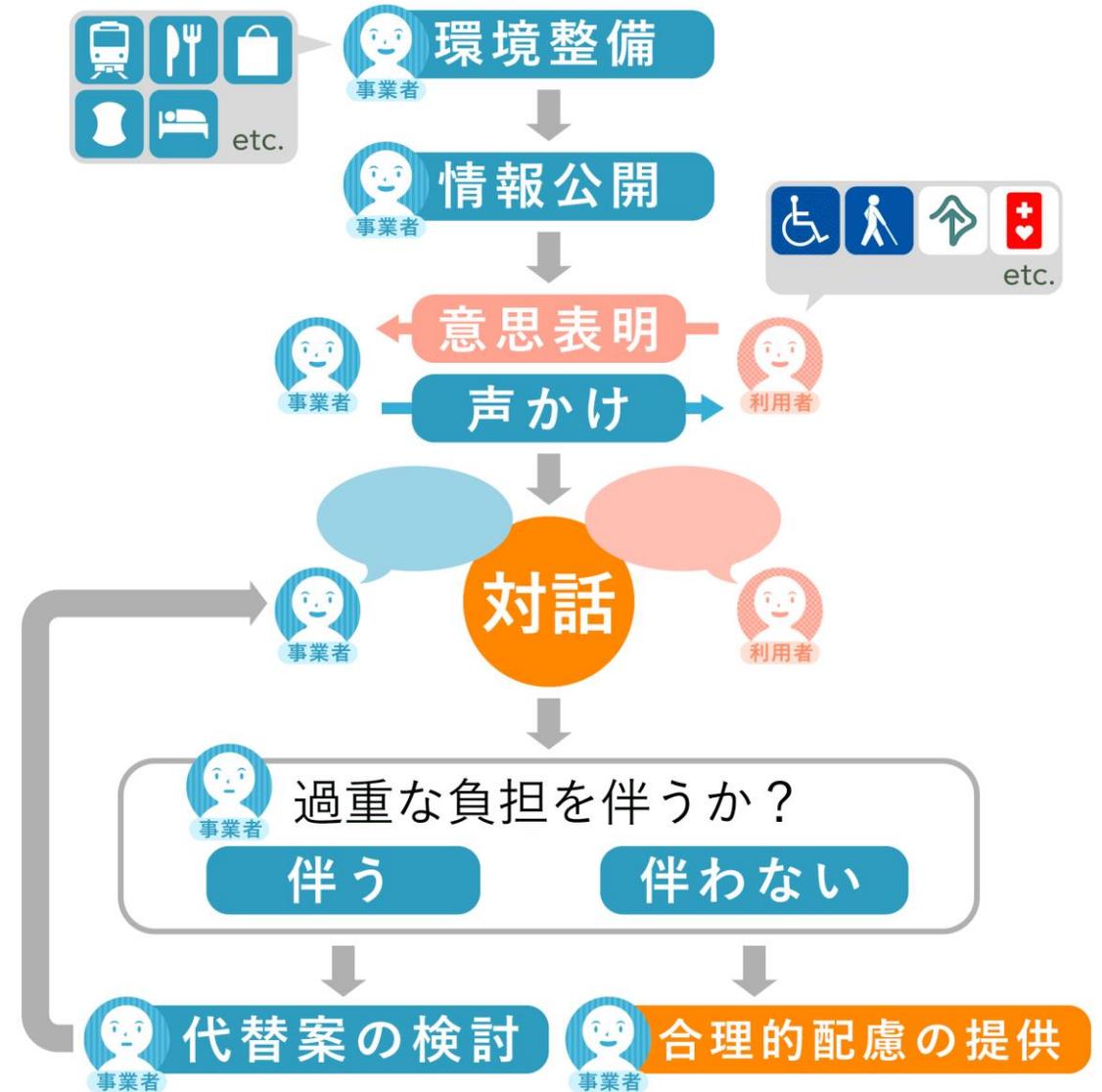


令和6年4月1日から 合理的配慮の 提供が義務化 されました

	行政機関等	事業者
不当な差別的取扱い	禁止	禁止
合理的配慮の提供	義務	努力義務 ⇒ 義務

合理的配慮の流れ

- ①環境整備
- ②情報公開
- ③意思表示 / 声かけ
- ④対話
- ⑤事例の共有・検証・改善





対象者

障害者手帳保持者に限らず、障害及び社会的障壁により**継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にある人(障害児も対象)**

合理的配慮と対話の必要性



- 障害者のニーズや困りごとをこちらの思い込みで対応することが、**心のバリア**です。
- 人は、**多様**であるということ認識し、対話をもつて合理的配慮を行うことが重要です。

出典: 広報オンライン「対話が重要 障害のある人への合理的配慮」

ダイバーシティ & インクルージョン

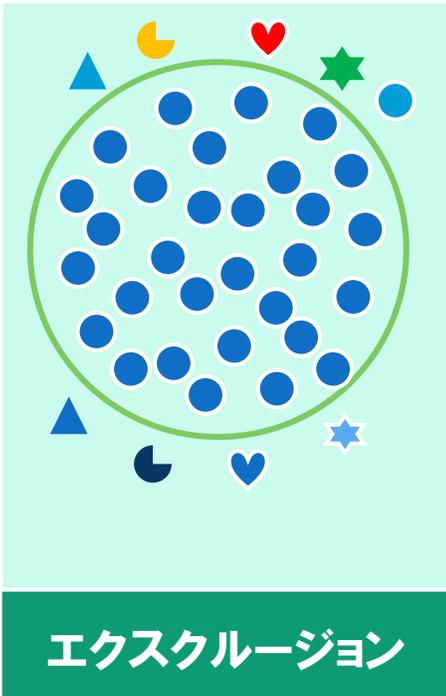
ダイバーシティ =
「ダイバーシティ &
インクルージョン」

「インクルージョン
(Inclusion)」 =
英語で「受容」

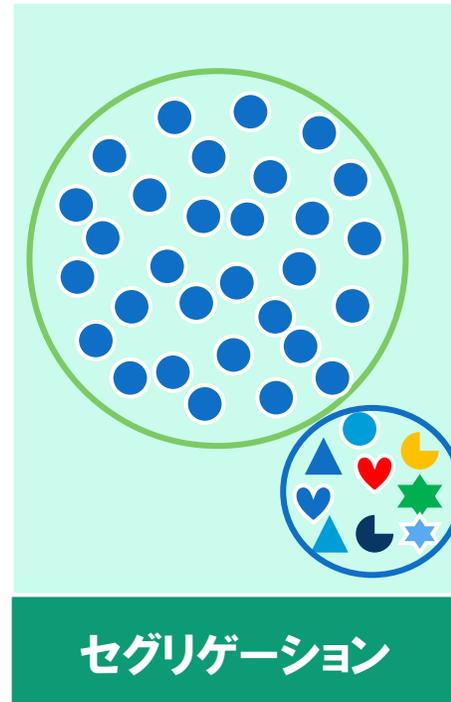
「インクルージョン」
= 「包括」

「包摂」とは＝「インクルージョン」

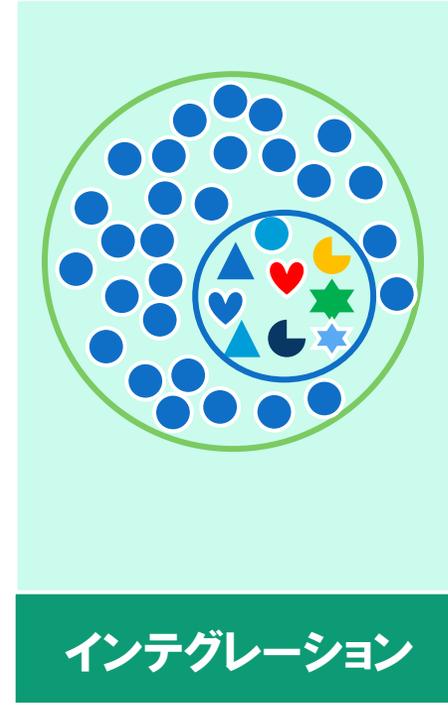
～多様性に対する状態の分類～



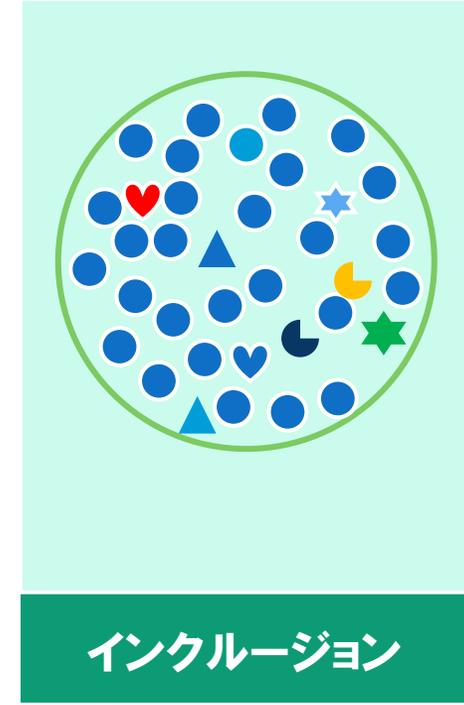
排除



分離



統合



包摂

DE&I

ダイバーシティー エクイティ & インクルージョン



数値化・可視化しやすい

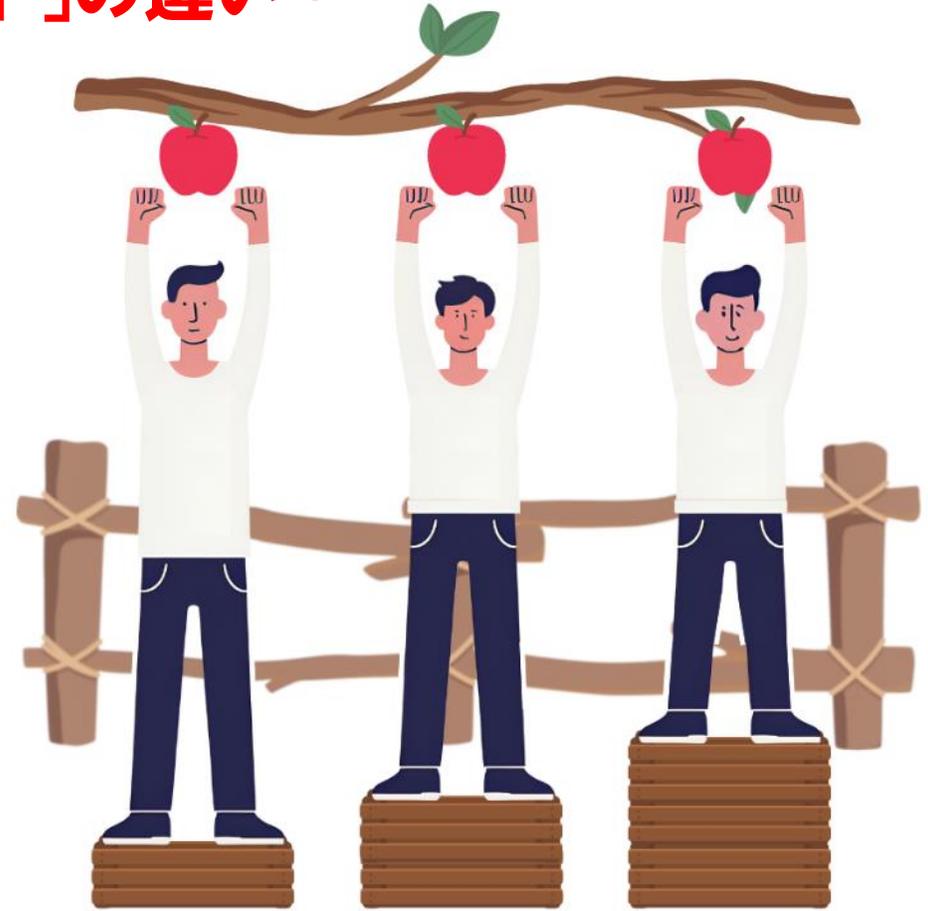
数値化・可視化しにくい

エクイティとは

~「平等」「公平」の違い~



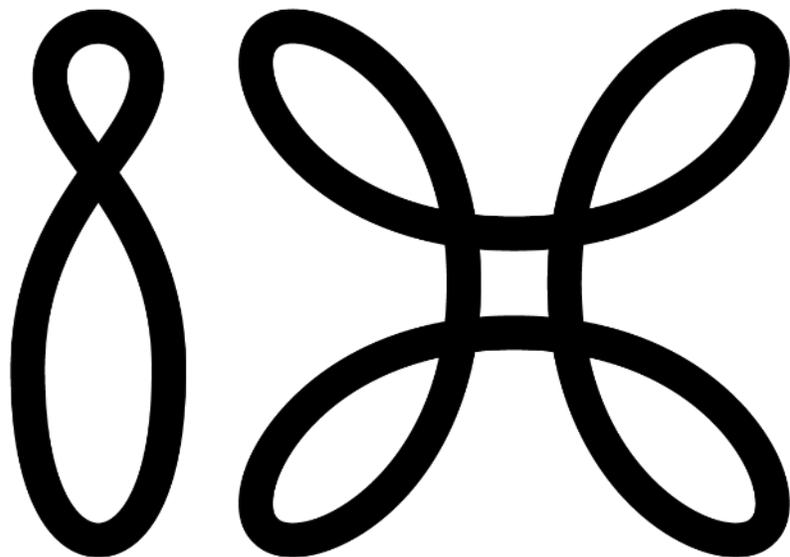
EQUALITY
平等



EQUITY
公平

包摂的社会の実現 合理的配慮

すべての人々が排除されず、社会に受け入れられ、共に生きることができる社会を目指し、あらゆる人々の存在が尊重される社会を目指していきましょう。



INCLUSIVE TRANSFORMATION

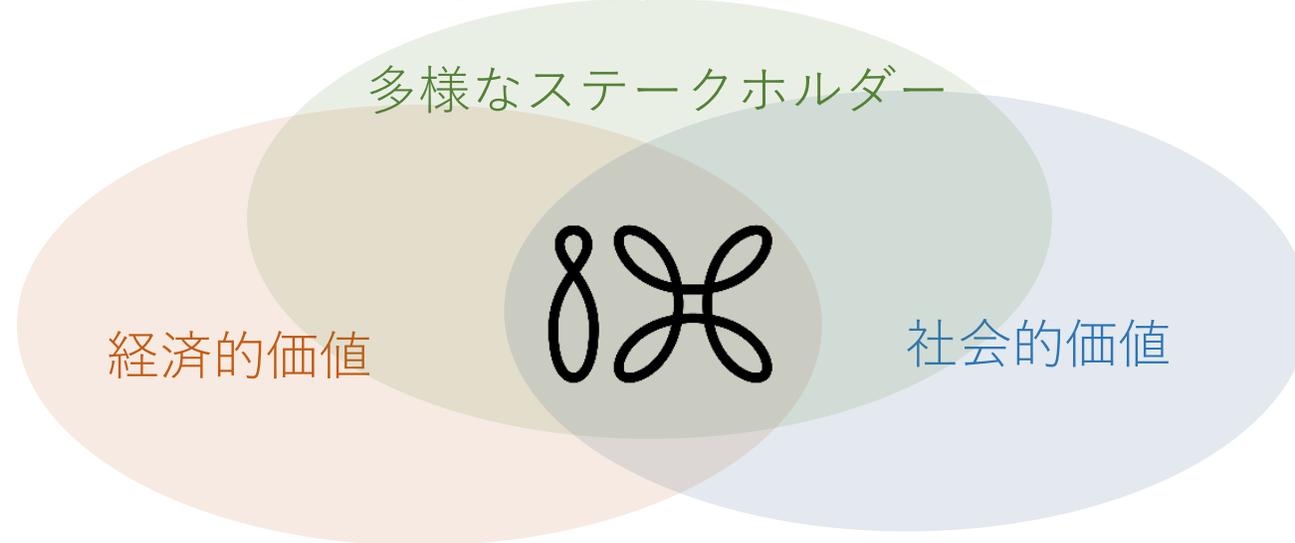
価値観が揺さぶられているいま、生き残るために
インクルーシブトランスフォーメーションで組織を変革する

インクルーシブ・トランスフォーメーション(IX)とは

人が活きる未来へ

多様な力を相互作用しながら最大限に発揮する環境をつくる

インクルーシブ・トランスフォーメーションとは、変化が激しく不確実な現代において、企業組織としての**経済的価値**と、多様な人が暮らす社会に対する**社会的価値**の両側面において、独自の存在価値を発揮するために、**多様なステークホルダー**における**違いを最大限活かせる**ように**組織経営の根幹を変革**することです。



**目に見える表層的な多様性だけでなく、目に見えない深層的な多様性も
1人ひとりの違いを互いに理解し、認め合い、尊重し、活かし合う。**

I X (インクルーシブ・トランスフォーメーション) 5つの要素

組織の変革・革新

インクルーシブ
トランスフォーメーション
社会の発展にも寄与する包摂的な組織への変革

組織・構成員の方向性・目印



組織の中核・要



組織の基礎・土台

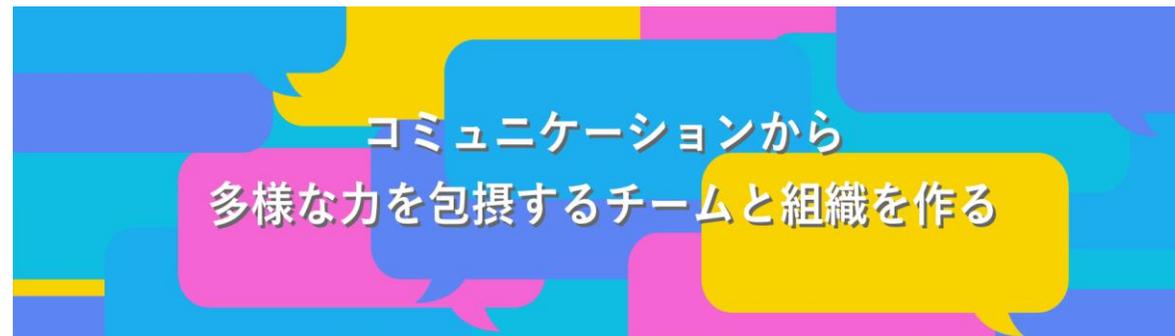


IX 診断

INCLUSIVE
TRANSFORMATION

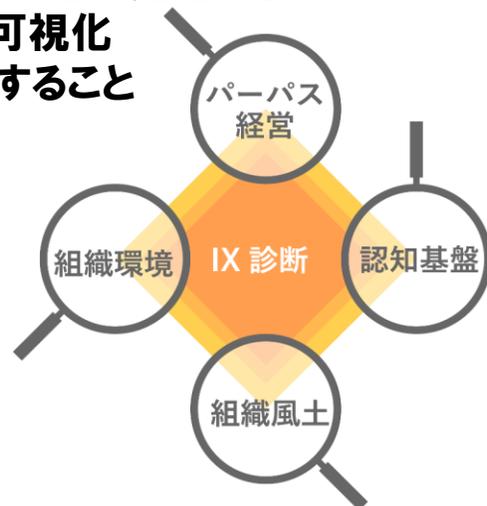
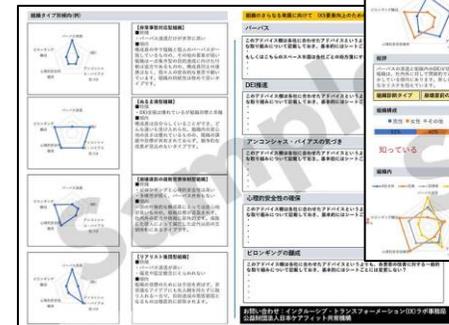


INCLUSIVE COMMUNICATOR



IX診断とは？

IX(インクルーシブ・トランスフォーメーション)診断は、革新的な成果を生み出す組織やチームを作るために欠かせない要素を、IX:インクルーシブ・トランスフォーメーションの視点から分析・課題を発見するための診断です。チームや組織のIXに対する課題を可視化することができ、組織を変えていく機運を共有することができます。



IXを推進する人材を育成するために

インクルーシブ・コミュニケーターとは、多様な力を生み出す革新的な組織になるために

1. 多様な人が生きるチーム作り
2. 多様な違いを力に変える環境変革
3. 多様な力を引き出すコミュニケーションを身につける実践的な資格です。

