

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。

1. 規範策定の目的

本規範は、兵庫県立人と自然の博物館（以下、ひとはく）が誰もが安全、安心して過ごせ、自然・環境・文化について親しみ、楽しみ、学べる場所として機能する上で、博物館全職員が身につけておきたい心構えや基本的指針を共有することを目的に策定されました。

また、本規範を広く公表することで、多様性（Diversity）、衡平（Equity）、包摂性（Inclusion）（以下、DEI）についてのひとはくの取り組み姿勢を社会に表明し、様々な立場からひとはくに関わっていただけることを願うものです。

本規範は社会情勢の変化にあわせ定期的な見直し、ひとはくの全職員の DEI に関する行動変容につなげ、誰もが関わりやすいひとはくとなるための道しるべとします。

※

多様性（Diversity）：一人ひとりに個性・違いがあることを認め、尊重すること
衡平性（Equity）：それぞれの人の特性を考慮して、最終的な結果が同じになるようにするために、個人の状況に応じて、扱いを調整すること

包 摂（Inclusion）：個々の異なる属性が受け入れられ、互いに尊重されている状態となること。

2. 本規範の性格

利用者一人一人の特性に寄り添った博物館となるためには、「その利用者が求めるひとはくの機能を届けるために、応接する職員がその場で何ができるか」を考え行動することが求められます。

本規範は、ニーズの多様性を念頭におき、限られた事例やパターンに当てはめるようなマニュアルではなく、DEIに取り組む上での考えや行動の基本的な方向性を指し示すものを目指しており、ひとはくで働く全職員が参照するものとします。

本規範は、ひとはく施設内での取り組みだけでなく、アウトリーチ活動や、印刷物やWEBなどの媒体を通じた活動など、ひとはくが行う全ての事業に適用されるものです。

3. 規範の策定の前提となる考え方

規範の条文を考えるにあたっては、わたしたちがどのような姿勢で DEI を考え、取り組むかについて下記のような観点を確認しました。

1) できることから改善していく

わたしたちは、ともすれば「完璧に用意しなければ、DEI のことで困っている利用者と向き合うことができない、べきではない」という思い込みに囚われがちです。

しかし、外部関係者との対話を重ねる中で、困っている方々はひととはくに完璧を求めているのではなく、取り組もうとしている姿勢や少しずつ改善していく状況を期待していることが分かりました。

また、「（博物館を利用したい方であれば）どんな人の来館・利用も歓迎しています」という姿勢を具体的な行動で示すことは、差別や偏見、特性に対する無理解によって日々感じている心の障壁（バリア）を解消することにもつながります。

本規範では、「知っている」「やっている」という感覚から一度離れ、現状維持ではなく、できるところから改善していく発想の醸成を前提とします。

2) 互いに支援し、支援される関係性

わたしたちは、障害のある方や日本語を母語としない方などの配慮を必要とする人々が支援を受けるだけでなく、それぞれの意思や特性に応じた自分らしい方法で社会活動に参画できる社会の実現を目指しています。

ひとはくは、「みんなと共に、地域と共に」ある博物館を目指すことと掲げた将来ビジョンを開館 30 周年の節目に策定しました。このビジョンの達成に取り組む過程では、ひとはくが様々な人々を支援する立場になるだけでなく、様々な人々から支援される立場にもなります。多様なあり方を尊重しながら、様々な境遇にある人々とミッションを共有し、それを達成するためにどのような協働のあり方が望ましいのかを検討するという発想に基づき行動規範を策定しています。

3) 排除と分離をなくし、統合から包摂に向かう行動変容

博物館は誰もが利用できる社会教育施設です。しかし、実際には、身体的、経済的、社会的な困難により（潜在的ニーズを含め）利用したくとも利用できていない境遇にある人がいます。博物館の経営にあたっては、ひとはくが意図しなくとも結果的に排除（Exclusion）されてしまっている方々がいる可能性を想像し、それを解消する取り組みを進める必要があります。【Exclusionを回避する視点】

分離（Segregation）を回避するためには、館の設備やサービスの提供の際に、利用者の利益のためでなく、ひとはく側の都合のために利用者の特性によって区別した応接していないか定期的に確認することが必要です【Segregationを回避する視点】。

また、統合（Integration）から包摂（Inclusion）に移行するためには、特別な配慮ニーズを持つ方がひとはくの施設や催しと一緒に参加できるだけでなく、施設環境やしくみを整備し障壁（バリア）を解消して、ひとはくが誰もが安心・安全に過ごせる場となり、利用者同士が互いに交流できる機会を得られるような状況を確保することを目指す必要があります。

※

排除（Exclusion）：マジョリティと異なる属性を枠組みから除くこと

分離（Segregation）：マジョリティと異なる属性を集団から分離して、別の集団として区別すること

統合（Integration）：マジョリティの集団の中に、マイノリティの集団を、マジョリティとマイノリティの区別を温存したまま組み込み同一化すること。

包摂（Inclusion）：個々の異なる属性が受け入れられ、互いに尊重されている状態となること。

4. 規範の策定時および策定後の建設的対話の継続

本規範の策定においては、DEIに関わる多様な立場の方々の交流と、ひとはくの職員による2年間のDEIに関する学習と試行的な実践を経ています。また、本規範がひとはくの一方向的な思い込みにならないよう、案の段階で障害者や在留外国人の方々の支援者・当

事者に助言を仰いでいきます。規範に基づく行動に対して継続的に建設的な対話を行い、社会からの要請に適宜対応できる体制を整えるよう努めます。

5. 本行動規範を策定するにあたって参照した条例・文書・資料

本行動規範の策定にあたっては参照した条例・文書・資料は以下の通りです。

[福祉のまちづくり条例](#) (1992)

[男女共同参画社会づくり条例](#) (2002)

[ユニバーサル社会づくりの推進に関する条例](#) (2018)

[障害者等による情報の取得及び利用並びに意思疎通の手段の確保に関する条例](#) (ひょうご・スマイル条例) (2018)

[高齢者、障害者等が円滑に旅行することができる環境の整備に関する条例](#) (ユニバーサルツーリズム推進条例) (2023)

[ひょうご多文化共生推進指針](#) (2021 改定)

[ひょうごビジョン 2050](#) (2022)

[ひょうご男女いきいきプラン 2025](#) (第4次 2022)

[兵庫県特別支援教育第四次推進計画](#) (2024)

[ひょうごユニバーサル社会づくり総合指針](#) (2025)