

# ダイバーシティ & インクルージョン を考える

～「手話及び障害の特性に応じた多様なコミュニケーション手段の利用の促進に関する条例」における、多様性と多職種連携の可能性について～

葛飾区障害福祉課

相談係長 星 茂行

(臨床発達心理士スーパーバイザー・  
公認心理師・社会福祉士)

# 1 ダイバーシティとは？

## ダイバーシティの基本概念

- 個々人の「違い」を尊重し受け入れる
- 「違い」に価値を見つける
- 職務に関係のない性別、年齢、国籍等の属性に関わらず、個人の成果、能力、貢献を評価する
- 全社員が組織に平等に参画し、能力を最大限発揮できるようにする

# ダイバーシティの起源

： 「ダイバーシティの発祥の地は米国」

米国雇用機会均等委員会（EEOC）が規定・・・「ジェンダー、人種、民族、年齢における違いのことをさす」



「変化への対応」としてのダイバーシティ  
： 日本での必要性・・・少子高齢化

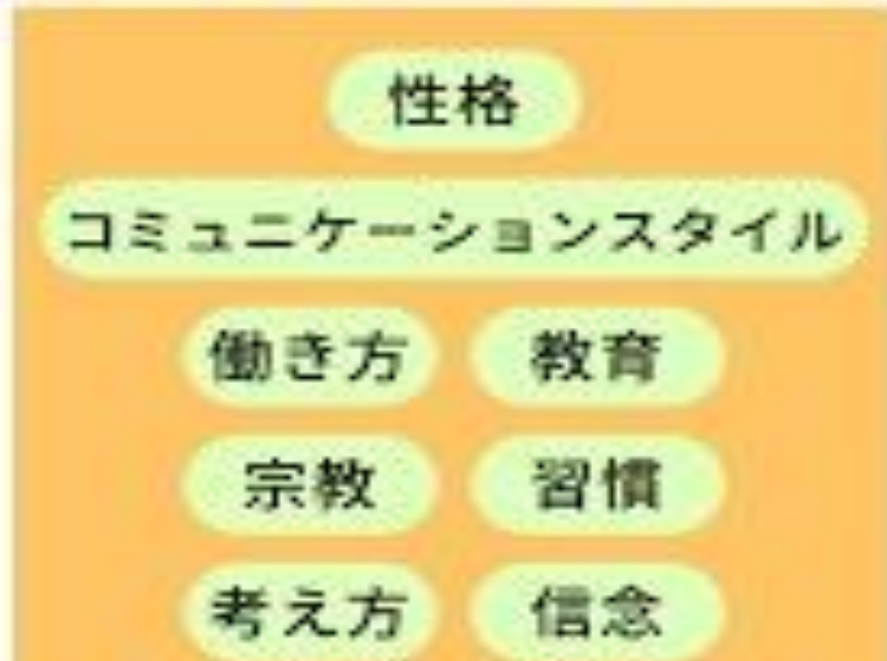


## 2 ダイバーシティの属性

可視  
(表層)



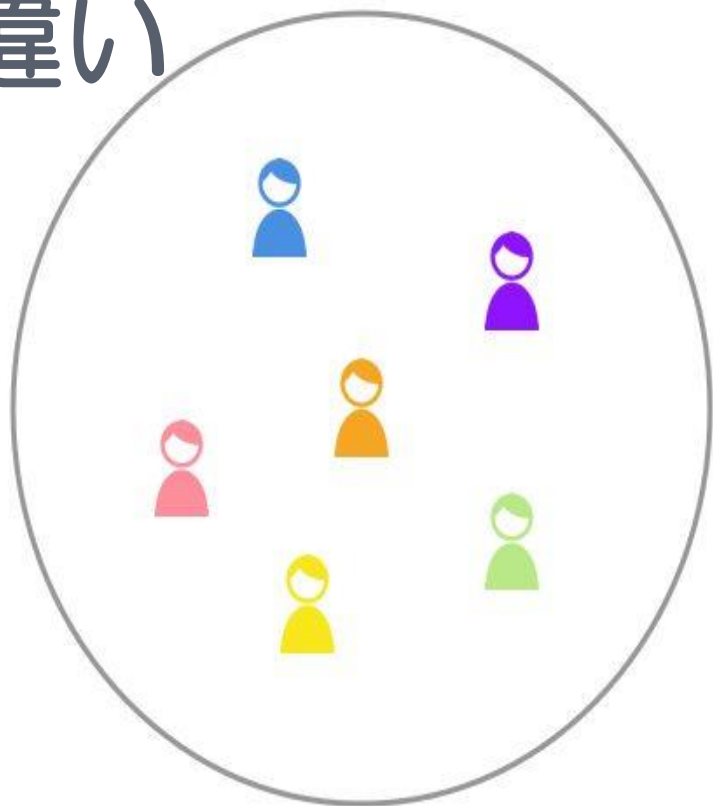
不可視  
(深層)



ダイバーシティ&インクルージョンの基本概念・歴史的変遷および意義

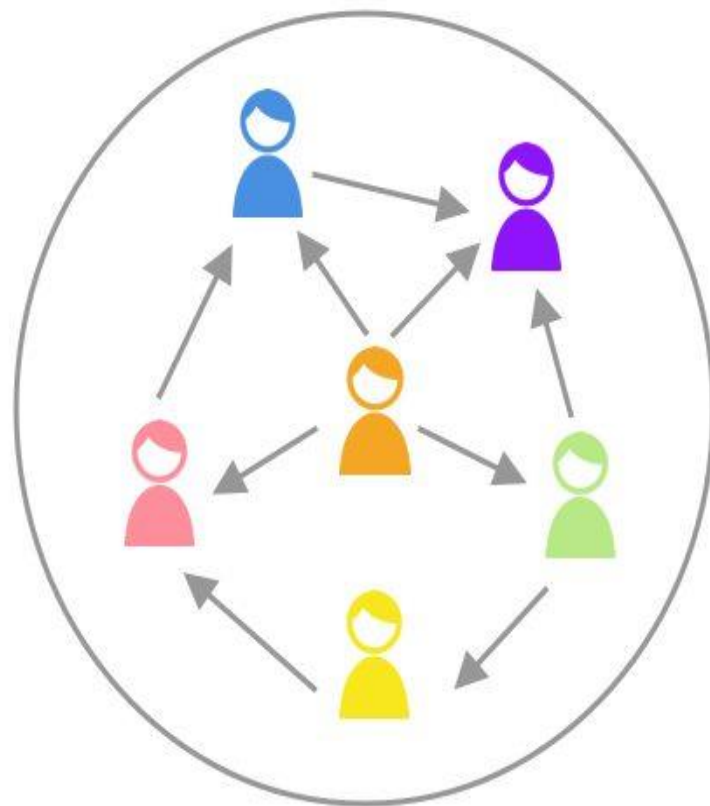
中村豊 より

# ダイバーシティとインクルージョンの違い



ダイバーシティ

多様な人材が集まっている状態



インクルージョン

多様な人材が集まり、相互に機能している状態

# 都民ファーストでつくる「新しい東京」

1

## 都民ファーストでつくる 「新しい東京」

～2020年に向けた実行プラン～

セーフシティ




ダイバーシティ



スマートシティ



東京都は、今後の都政の具体的な政策展開を示す新たな4か年の実行計画として、  
**「都民ファーストでつくる『新しい東京』  
 ～2020年に向けた実行プラン～」**を  
 2016年（平成28年）12月に策定しました。




このプランは、都民ファーストの都政への具体的な道筋 **『未来への航路』**です。

**都民FIRST（ファースト）の視点で、3つのシティを実現し、  
新しい東京をつくる**

「新しい東京」

- 1 **誰もが安心して暮らし、希望と活力を持てる東京**
- 2 **成長を主み続けるサステイナブルな東京**
- 3 **日本の成長エンジンとして世界の中で輝く東京**



セーフシティ	ダイバーシティ	スマートシティ
英語の「Safe」は、「安全・安心な」という意味です。「セーフシティ」は、都民の毎日の生活を守る、災害から命や財産を守る、そして、笑顔とにぎわいにあふれる都市です。	英語の「Diversity（多様性）」と「City（都市）」の2つの言葉を一つに合わせて「ダイバーシティ」としています。「ダイバーシティ」は、誰もがいきいきと生活できる、活躍できる都市です。	英語の「Smart」は、「活発な・洗練された」という意味です。「スマートシティ」は、成長を続け活力にあふれる、世界に開かれた、環境先進都市、国際金融・経済都市です。





# 障害者が、地域で安心して生活できる環境を整備するとともに、能力や適性に応じて働き、自立した生活ができるよう、障害者雇用・就労等を促進します

- ■ 都立特別支援学校で、個性や可能性を伸ばす教育や障害の程度に応じた重層的な職業教育を実施します。
- ■ 「東京都障害者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例」の施行を踏まえ、都民向けの普及啓発、事業者向け研修など、共生社会の実現に向けた取組を推進します。
- ■ 障害者雇用に取り組む中小企業等の支援、障害者の就労・職場定着支援、福祉施設で働く障害者の工賃向上に向けた取組等を支援します。

# 東京都障害者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例について

## 目的

東京2020大会を見据え、都民及び事業者が障害者への理解を深め、障害者差別を解消するための取組を進めることで、障害の有無によって分け隔てられることのない、共生社会・ダイバーシティの実現を目指す。

## 条例の概要

### 1 事業者による「合理的配慮の提供」を義務化

- ・事業者に対して「合理的配慮の提供」を義務付ける。  
(※法は努力義務)

### 2 情報保障の推進・言語としての手話の普及

- ・情報保障を推進するとともに、手話は言語であるとの認識に基づき、手話の普及に努める。

### 3 専門相談体制の整備

- ・専門相談機関(広域支援相談員)を設け、障害者・事業者双方から相談を受け付ける。

### 4 紛争解決の仕組みの整備

- ・紛争事案を解決するため、第三者機関(調整委員会)によるあっせんの手続きを設ける。
- ・悪質な場合、知事は「勧告」、「公表」を行う。  
(※ 法は「勧告」まで)

## 平成30年度の取組

- ◆ 平成30年6月 条例案の提案  
(第二回定例会)
- ◆ 平成30年10月 条例施行

### ・事業者向け説明会の開催

- 民間事業者向けに、条例の内容や個別の場面を想定した考え方を説明

### ・シンポジウムの開催

- 法及び条例に対する理解促進のため、啓発シンポジウムを開催

### ・条例啓発パンフレットの作成・ハンドブックの更新

- 普及啓発用のパンフレットを作成、  
配慮すべき事項や対応例等をまとめたハンドブックを改定

### ・「ハートシティ東京」の改修



# 差別解消法東京都条例パンフレット

みんなで  
支え合う  
ともに生きる  
東京へ

—障害者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例—



030301101

東京都



● 駅で...



● 駅を利用していると...



# 葛飾区手話及び障害の特性に応じた多様なコミュニケーション手段の利用の促進に関する条例

- 葛飾区では、手話及び障害の特性に応じた多様なコミュニケーション手段を利用しやすい環境を整備することにより、障害のある人の社会参加を促進し、すべての区民が、障害の有無にかかわらず、相互に人格及び個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、平成31年4月に本条例を制定いたしました。



# 制定内容

- (1) 手話及び障害の特性に応じた多様なコミュニケーション手段に係る基本理念について定めること
  - (2) 区の責務について定めること
  - (3) 区民及び事業者の役割について定めること
  - (4) 区が推進する施策の基本方針等について定めること





# 利用者の状態や提供時間に応じた放課後等デイサービスの報酬の見直し

## 1. 基本報酬の見直し

- 現在一律の単価設定となっている放課後等デイサービスの基本報酬について、障害児の状態像を勘案した指標を設定し、報酬区分を設定する。
- また、1日のサービス提供時間が短い事業所について、人件費等のコストを踏まえ、短時間報酬を設定する。
- この他、経営実調における放課後等デイサービスの収支差率（10.9%）を踏まえ、基本報酬について一定の適正化を図る。

[現行の基本報酬の例]  
 (1) 授業の終了後に行う場合  
 ・利用定員が10人以下の場合 473単位（児童発達支援管理責任者専任加算計上後※678単位）  
 (2) 休業日に行う場合  
 ・利用定員が10人以下の場合 611単位（児童発達支援管理責任者専任加算計上後※816単位）

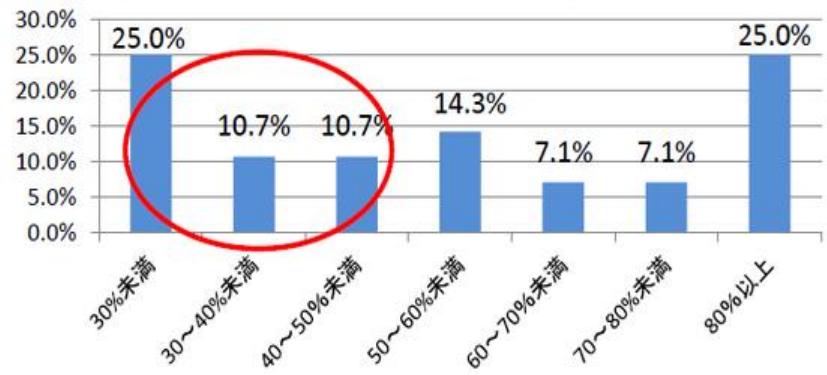


[見直し後の基本報酬の例]

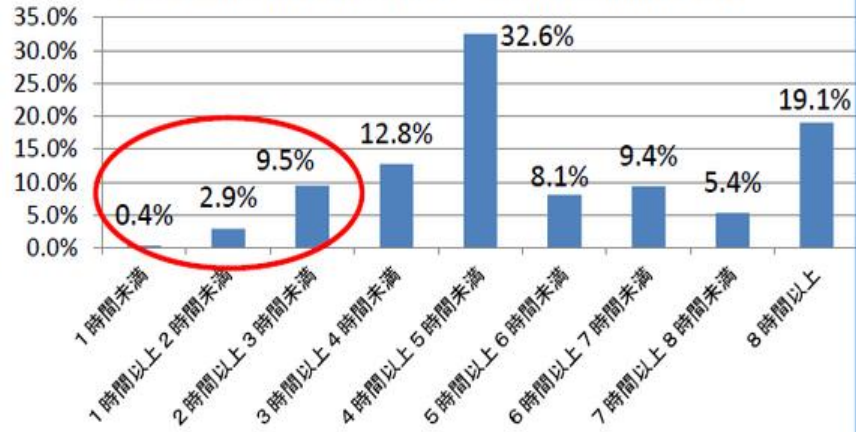
	指標該当	それ以外	
(1) 授業の終了後に行う場合 ・利用定員が10人以下の場合	通常時間	656単位	609単位
	短時間	645単位	596単位
(2) 休業日に行う場合 ・利用定員が10人以下の場合	区分	787単位	726単位

※児童発達支援管理責任者専任加算は報酬改定に伴い改定後の基本報酬に組み込み

各事業所で中重度の障害児が利用者に占める割合



各事業所における1日のサービス提供時間(平日)



## 2. 加算の充実

- 指導員加配加算の拡充：一定の条件を満たす場合、児童指導員等の加配2名分まで報酬上評価。
- 関係機関連携加算の拡充：学校と連携して個別支援計画の作成等を行った場合の評価を拡充。
- 保育・教育等移行支援加算の創設：子ども子育て施策等への移行支援を行った場合に評価する。

155単位/日×2名分  
 1年に1回 → 1月に1回  
 500単位/回 等