

0. これまでの議論の主なポイントについて

●第1回検討会（平成28年11月10日開催）

主に、汎用性のある研修プログラムの骨子について議論を行い、以下を整理。

- 「心のバリアフリー」に向けて有効なプログラムとするには、最低でも90分～2時間が必要。可能であれば、すべての社員に当該プログラムの展開が望まれる。
- 当事者講師の参加により、コミュニケーション体験ができることが重要。
- 具体的な意識・態度の変化を促すべき。
- 講師の質を担保するための、講師の育成が必要。
- 理念の理解、行動の変容を評価できる仕組みを構築する。

→上記を踏まえ、まずは、広く多くの社員（可能であれば全社員）に展開する90分～2時間の研修プログラム（以下、「基本プログラム」と言う。）の内容を検討し、その後、派生（更に内容を充実させたプログラム）を考える。

●第2回検討会（平成28年12月22日開催）

主に、本プログラムの目指す気づきのポイント、プログラムの構造・内容について議論を行い、以下を整理。

- 「気づき（案）」について
 - ・この「気づき（案）」の内容が、本プログラムで受講者が獲得すべき視点となる。
 - ・共生社会の一員として、社会を変える行動を起こしていくことを目的とすべき。
- 研修の構造・内容について
 - ・研修は、理念の理解を促す基本プログラムに加え、基本プログラムを補完するセルフワーク、理解度をチェックできるアフターワークの構成とすることで了承を得た。
 - ・基本プログラムにおいては、障害当事者の参画により、障害の社会モデルに基づいた障害についての対話を行うことが望ましい。
 - ・障害種別毎の特性やサポートのあり方については、今後各障害者団体等においてプログラム（DVD等）を準備し、次のステップで受講者が学びを深めるようになることが望ましい。（基本プログラムのなかでは詳細は扱わない）
 - ・プログラムの理解度、行動変容等を受講前後で図っていくことが必要。
- プログラムの運用について

- ・プログラムの立案において、社会モデルを理解している障害当事者をアドバイザーとして入れるべき。
- ・障害当事者の講師の質・量の担保については、今後検討が必要。
- ・社内の障害当事者は、ディスカッションに参加してもらうことは有効。

→上記を踏まえ、研修の構造については、第2回検討会で示した案をベースとすることとし、障害者参画の在り方をどうするか等研修を実行するためのフレーム（以下、実行フレームという）及びプログラム例を考える。

