

第4回 「心のバリアフリー」に向けた汎用性のある 研修プログラム検討委員会

日時：平成29年3月9日（木） 14：00～16：00

場所：TKP市ヶ谷カンファレンスセンターホール9A

- 議題：（1）基本プログラム例の試行実施についての報告
（2）「心のバリアフリー」に向けた汎用性のある研修プログラムについて
(案)
(3) その他

配布資料：	議事次第 委員名簿／配席図
資料1	試行実施についての報告
資料2	「心のバリアフリー」に向けた汎用性のある 研修プログラムについて（案）
別添1	基本プログラムが目指す主な「気づき」
別添2	本研修プログラムに参画する障害当事者の役割及び 求められる資質等について
別添3	基本プログラムの構成の雛形
別添4	本研修プログラムの理念をまとめたテキストの雛形
別添5	企業版 汎用的な「心のバリアフリー」研修の進め方（案）
参考資料1－1	基本プログラム例 A（補助教材及びシナリオ）
参考資料1－2	基本プログラム例 B（補助教材及びシナリオ）
参考資料1－3	基本プログラム例 C（補助教材及びシナリオ）
参考資料2	基本プログラム例運営マニュアル
参考資料3	第3回検討会議事録（案）

議事内容

＜資料1：試行実施についての報告＞

中野座長

- ・ご質問やご意見があればいただきたい。

山崎委員

- ・実施感想として、アンケートにもあったように差別や排除がどういうものなのか、
そしてそれがどういった状況で起こるのかはっきり説明したほうがわかりやすかった

かと思う。グループディスカッションの中に障害当事者とのコミュニケーションが組み込まれていることへの評価が高かったと思うが、その中で大事にしなければならないのは対話だと思う。名古屋で実施した際は、時間があったので一度入れてみたが、時間をとった瞬間から話が弾み、とめるのが心苦しかったぐらい障害者と障害にまつわる話をしていた。どういったところで障害当事者が差別や排除を感じるのかを知れば防げるのでということで反応がよかったです。

岸田委員

- ・講義内容は自由に話せる箇所が多かったため講師の力量によるバラつきが気になる。
- ・具体的な言葉や行動といった受講者の心に刺さる“答え”がなかったので、ここだという答えがあればよかったです。
- ・いただいた原稿が車イス、肢体不自由者がメインの話だったので、この原稿だと逆に他の障害のある方が話すときの違和感が課題だと感じた。

星加委員

- ・実施した立場の感想としては、山㟢委員のプログラムと組み合わせるという形で構成されていた。これは純粋に実施側の問題として、双方のプログラムの内容的なすり併せを事前に打合せることができていれば、より連携が取れて内容的にも受講者に伝わりやすいものができると思った。今回、双方の行っていることを全体的に理解する機会になったので、公表する際には、もう少し手を加えることができる気がする。
- ・このプログラムは時間制約の中で、社会構造によって生じる不利益の疑似体験を行い、その体験を障害問題という多くの人にとって自分自身が経験していることではないものへのリンク付けをし、整理し、理解するというものなので、不十分だったかと思う。

村井委員

- ・経済界協議会から出た意見は、先ほど説明があった通り、細かい意見は出たが、すべて改善可能なものばかり。この研修プログラムは全員に伝えるべきだという熱い気持ちを持てた良い機会だった。

松田委員（代理：内田）

- ・全体の構成についてはわかりやすくてよかったです。企業で行う場合、その場に行かないとい得られない体験を求められるので、貴重な話を伺う機会であったし、良いディスカッションをする場であったと思う。しかし、小さな工夫、時間配分やディスカ

ッションの工夫があればよかったです。

橋口委員

・試行を1日目に見学した。感想としてはトヨタの方が真摯に積極的に取り組まれているところがよかったです。当事者団体としては、資料1の3ページ上部に、「発達障害は具体的な対処が難しいという印象を受けた。」と感想がある。DVDを30秒で撮るという話があったが発達障害を語るには30秒では足りない。当事者がそこに出れるかというと出られない。学習障害や自閉症など様々な種類を網羅できない。なので、概念的な話をしたところ、このような印象を受けさせてしまったのかなと思っている。DVDの時間はもっとほしい。せめて2分、できれば3分。トヨタで実施されている研修プログラムを行ったが体験して良かった。車イスに乗って落ちているコインを拾うとか、車イスの車輪が側溝の溝にはまつたとか、ささいなことであるが体験でき、気付きを得ることができた。企業のカラーもあるので企業ならではの研修も入れると良いと思った。

中野座長

・今回、各団体からいただいた動画を30秒としたのは、各障害の紹介を受講者全員に知っていただくということで短い時間設定とした。各企業で実施していただく際、特に発達障害に焦点を当てて研修を行いたいという場合のために、ロングバージョンの動画も必要なのではないかというように今の意見を理解する。

事務局

・実は先ほどのアンケートの内容にも、このようなコンテンツの提供を希望するという意見があった。できれば当事者の方に語っていただくという形で、再度動画を撮っていただけないかと思う。ショートバージョン、ロングバージョンというものが撮影可能であれば画質は問わないので、撮っていただきたい。わかりやすいことが重要なので、また今後DVD制作にも協力いただきたい。

中野座長

・DVD作成に関しては、事務局からまた依頼させていただく。iPhone、iPadで撮影する分には綺麗に撮影することができるので、各企業の研修で使用していただけるクオリティの内容にしていただきたい。また動画時間が短くなれば概論になりがちだが、団体によっては具体的な例を用いて説明していただき、わかりやすいなと思ったので、それぞれ事務局とのやり取りの中で、より良いものを再度作成していただきたい。

倉野委員

- ・DVDのことだが、もしわれわれの団体がファシリテーターを行う場合は、耳の聞こえない人がファシリテーターになれないという問題があると思う。なので字幕をつけていただきたい。

中野座長

- ・山㟢委員や岸田委員は聴覚障害の当事者がファシリテーターとして研修を進めるという経験があると思うが、何かコメントをいただけるとありがたい。

岸田委員

- ・ファシリテーター、講師として聴覚障害者の方が話す際は、シナリオ通りに話されるが、グループワークや演習問題があるときは、横にスタッフがついていて通訳をする形で、間に入って受講者と講師の通訳をする。

山㟢委員

- ・手話通訳や要約筆記がついている。情報保障をしながら行っている。

朴委員

- ・確認だが、ビデオを作成する際、3種類いる補助犬それぞれで作成するか、まとめて作成するか。どちらが良いか。

事務局

- ・ショートバージョンが、どんどん長くなってしまうので、補助犬については3種類まとめた形でお願いしたい。資料の1の4ページ目で、「参加者の方からサポーターの方に話を聞いて具体的なイメージがわいた。ただ、紹介動画について専門家の方から、抽象的な話が出た障害種別もあった」という話があったので、できれば参加者の方が具体的な困りごとの例を知ることができるように、障害当事者の方から具体例についても話していただければと思う。

中野座長

- ・同時に字幕と手話のところにも副音声でもいいので、視覚障害者の方が社員としているケースもあるので、このあたりの情報保障も事務局には詰めていただき、各団体とのやり取りは事務局から詳細を連絡する。なかなか紹介しにくいものは写真を入れ込んでいくというやり方もあると思う。より良い紹介ビデオができるようにご協力いただきたい。

<資料2：「心のバリアフリー」に向けた汎用性のある研修プログラムについて>

村井委員

・別添5にまとめさせていただいた。経済界協議会としてこの研修を基本とし、当事者参加を基本とすることには賛成。このまま続けていきたい。今回提案いただいたものを頂戴し進めていきたいというのが総意である。進めていく中で予想される企業側の問題点、それを解決するために委員の方にお願いしたいことをまとめたので説明させていただく。4つあり、1点目は業種や職種によっては、研修だけでは不十分。実技研修等は必要に応じ付加する。皆さんへのお願いは追加で実技研修等が必要な場合は、指導できる講師の方を派遣いただくことや、相談に乗っていただきたい。2点目は、2020年までにできるだけ多く展開というマスでの展開を考えたときに、全社員に対してこの研修レベルを受講させるというのは企業規模によつては、現実的な難しさがあるのは事実だと考えている。となるとマネージャー層、管理職、トップという会社の方針に大きな影響を与える人たちを中心に、この基本のパターンの研修を受けてもらうが、2020年までにこのプログラムをまったく知らない社員が出てくる可能性がある。この社員たちの対応についてだが、この部分を補完する手段としてやはりDVDやe-Learningの活用は非常に有効ではないかと思う。この活用による全体研修というか数を稼ぐ、言い方は良くないが広く浅く理解してもらうというような研修はどうしても必要。ここはご理解いただきたい。そのために皆様へのお願いは、講義カリキュラムの開発、先ほどもビデオの長さについて議論があったが、広く浅く説明で良いパターン、もっとしっかりと説明したいパターン、より専門的な説明が必要なパターンといったパターン分けを考えていた上での開発および障害者視点での体験談や提言をまとめたDVD作成を期待している。とくに中小企業のほうにどうやって展開するか考えているが、やはりDVDでの研修を含んだより凝縮された「パッケージ研修」を提案いただくことによって全国展開が容易になるのではないかと考えている。3点目は、今回の研修でわかったことは非常に有効で会話をさせていただくこういうことを考えているのか、ここが障害となっているなど、大変よくわかった。ただ研修担当にしてみるとどの団体に依頼すれば良いのかというのがない。研修サポーターとなりうる障害当事者が全国で何名いらっしゃるのかまったく見えない状況である。そこでお願いは、各企業内で研修に参加頂ける団体、個人のリストを都道府県別に提示いただけないかと考えている。提示いただけたら、経済界協議会で企業、商工会に展開させていただく。講師やサポーターに求められる資質という話があつたが、品質というと良くないが、講師のレベルにあまり差が出ないように何らかの認証を得た、しっかりと研修できる人たちのリストをいただけるとありがたい。そういった人たちにわれわれからアプローチしていきたい。最後に4点目、これまでに行ったことのない研修があるので、社会の中で講師の育成、もしくはグループ会社に派遣できるような講師

の育成を考えていかなければならない。企画段階や研修そのものの参加について上記のリストの方にも相談させていただきながら実施させていただければと思う。以上4つが委員の皆様へのお願いである。下のほうに企業側の視点としてまとめたが、企業側は社会人としてこういう狙いを持っているという意思表示をしたものであるので、後で目を通していただければと思う。

中野座長

- ・ 基本的には資料2が骨子となる。資料2をみながらご意見・ご質問があればお願いたい。

朴委員

- ・ 障害者団体側から見ると、障害当事者の講師育成がとても責任のある課題となっている。座学の中で、3種類の補助犬に関して語ろうとすると、どうしても時間が足りなくなる。そこで補助犬ユーザーがこういった企業研修等のファシリテーターやアドバイザーとして参加することで、補助犬の理解につなげていきたいと期待している。障害当事者が社会モデルを真に理解して講師として参画するには、それ相応の時間をかけて学習することが必要。そこで相談させていただきたいのは、一度障害者講師の養成というのを行っていただけないか。

事務局

- ・ そういう具体的な話を今後に向けての残された課題について来年度以降継続的に検討をしていければと思う。

小幡委員

- ・ 当事者のアドバイザー、ファシリテーターなどは障害当事者ことを指していると思う。先ほどもDVDのところで、できれば障害当事者に語っていただきたいとあり、対応できるところは、そうさせていただきたい。しかし、家族の立場で構成している団体では、一定程度、もちろん当事者が望ましいと思うが、当事者の家族であれば派遣することができる地域もある。そういう場合、当事者の中に当事者性を持った家族が入る余地はあるのか確認したい。
- ・ 別添2の2ページ、障害当事者の資質等にサポーターのところでファシリテーターのサポート経験がある、またはグループディスカッションのファシリテーション経験があることとあるが、2番目にはファシリテーションできる能力を持つこととなっているので、能力を持っていれば経験があるということでいいのか。もし仮に経験を求めるのであれば、統一した表記のほうが望ましい。

事務局

- ・まず、別添2の2ページの要件については、ご意見のとおりなので書き方を工夫したいと思う。

中野座長

- ・講師の質というのを担保するというのがこの資料の趣旨であるので表現についてはまた検討しなおす。前半のどこまでを当事者とするかはここでは議論していなかつたので来年度以降も継続して議論していく。現段階では家族をどういう位置づけにするか提言いただいたということで整理させていただく。

小幡委員

- ・先ほど企業からあった名簿の提出はまだということで良いか。意思の表明ができない障害を持った当事者について、その家族等が本人に代わって話をするということも考えるべきではないのか。

事務局

- ・親会議でも議論になったところで当事者性を考えると難しい議題。ここで議論を尽くすことは難しいと考え、来年度の議題としたい。名簿については現段階で頂ける分の当事者名簿を頂きたい。

高木委員（代理：北村）

- ・先ほどご指摘があったようにわれわれの重症心身障害者の代弁者というのは常に保護者であり、各団体30秒のDVDについても当事者も出るかもしれないが基本的には保護者が代弁するという形になると思う。その辺を先ほどの名簿と共に少し方向性がわかればありがたい。

中野座長

- ・この件も来年度検討させていただき。色々考えなければならないことがあり重症心身障害の場合、後見人になっている場合、これは基本的に本人の意志を後見人が表明することになるので、所謂親として後見人になっている場合は同じであるが、後見人になっていない家族もありうるので、法律上の問題も含めて整理していくといけない問題もある。よって来年度早々に議論していく必要がある。たとえば可能であればだが、本人の了解が得られれば、一緒にビデオに写っていただき本人の意志を代弁しているとしていただければ伝わりやすいかと思う。この件は、別途相談させていただき進めていきたい。

阿部委員

- ・資料2の3ページ、今後に向けての話であるが、障害者差別解消法の対象となっているのは行政や企業なのでこの研修の意味は大きいと思うが、さらにこれを発展させて、住民の方々、市民の方々の理解ということがあることこそが暮らしやすい社会につながることだと思う。この先にそのようなことを考えてよいのかということ。
- ・ユニバーサルデザイン2020行動計画というものがあるが、障害者の役割ということでは、どのようなことに不便を感じているか配慮が必要なことをきちんと伝えるコミュニケーションの力を發揮するということを求められているように思うので、企業、公務員の方に研修するということもそうだが、障害当事者の理解のために使うということも考えてよいのか。汎用性の中で、取り組むことができるのであろうということと、障害者相談員制度が昭和42年からある。この枠組みというので、住民の方々まで伝える、障害のある本人に障害の社会モデルを知らせるという使い方をして良いのか。

事務局

- ・まさに指摘いただいた行動計画の中で、地域における取り組みというものが定義されており、平成28年度以降、地方自治体などに地域の人に心のバリアフリーを浸透させる障害のある人への取り組みを進めることとしている。また、行動計画には、障害のある人による取り組みという欄があり、ここについても障害当事者自身の方の理解に向けた取組の記述がある。今回の教材を障害のある方ご自身に障害の社会モデルを理解いただくことに向けても活用いただきたいと思っているが、この教材はその目的で作られていないので、皆様でアレンジしていただき広がりを持たせていただければと思う。

阿部委員

- ・今後に向けての発展上ではありますということ。社会参加推進センターはわれわれの団体が各地域と連携しているので、広がりの中での役割ということも将来的に大事なことだということを確認していただいた。

田口委員

- ・障害当事者の育成について、別添2の2ページについて、岸田委員や山㟢委員のようにすべての人がうまくできると限らないので、育成の際にはある程度のレベルが必要。ファシリテーターたちが座学で勉強するだけではなく実際に横で研修生として見ることも大切ではないか。

山崎委員

・DPIでは養成研修を始める。名古屋で研修した際、大阪の人も集めて今後について話し合うこともできた。東北、関東、西日本では目途が立った。障害の社会モデルについての視点の研修をある程度のレベルを決めて研修を行う。ある程度のレベルを達成したあと、研修で使用したPPTや動画を使用したい。障害に偏りがないようにしたいとも考えている。星加委員に関わっていただきたいとお願ひした。企業からも足りない部分など意見を頂きたい。当事者団体からも意見を頂いた。当事者を派遣することは考えるが、そのための養成研修の費用などはどうするのかという話は委員会と別に話をしたい。いまの経済界協議会の意見は参考になるのでしっかり読ませていただきたい。

星加委員

・事務局へ確認だが、今回の委員会のアウトプットはプログラムを公開するというものだと思うがどこまで、どこへ、どのような方法なのかということは決まっているのか。

・事務局へ要望が2つある。1つは、今回の案の組み立てとしてはアドバイザーが企画に関わるのはマストであり、ファシリテーター、サポーターは任意なので、企業がこの研修を実施しようとしたときにアドバイザーがどこにいるかわからなければ、研修が始まらない。よってアドバイザーは誰で、どこにいるのかを早急に提示していただきたい。スケジュールがどうなっているのか教えていただきたい。

・接遇の話になると疑似体験が入ることが多くなってくる。そうなった場合、社会モデルの理解がベースだが、障害の医学モデルの理解に近づきやすいリスクを抱えることになると思う。こうした研修においても障害の社会モデルの理解がベースにあるということが前提であるが、そうしたゆりもどしが生じないようにということについて少し委員会全体としても共有していただければと思う。もしどこかに記載できるのであれば記載してほしい。

事務局

・プログラムは今日頂いたご意見や、この後（3/13まで）にいただく意見を反映して、内閣官房のHPに公開する。星加委員のプログラムはすべて公開してしまうとそもそも意味がなくなってしまうということだと思うので、そこについてはパスワードをかけて、そのパスワードは研修担当者用の運用マニュアルに潜ませておくというような方法など、公開の方法は考えたいと思う。その点は星加委員に相談させていただきたい。

・北村委員にもご指摘いただいたように、アドバイザー提示は早急に行っていきたい。その中に星加委員は該当すると思うのでアカデミック方面のアドバイザーの提

示は星加委員にお願いしたい。

- ・来年度、接遇のマニュアルを作成する際に気をつけてお願いしたいと思う。

中野座長

- ・疑似体験については複数の当事者が参加しない疑似体験はすべきではないということは必ずしも前に研究の成果としてまとめさせていただいている。何を疑似体験として学んでいくかという点において、来年度議論していく。トヨタの研修の場合、当事者が参加していたので、そういういた研修は進めていくべきと議論する必要がある。

増田委員

- ・今後に向けてプログラムができ、これにいかに実効性を持たせるかということが重要となってくる。会社にとって大きくダメージを与えるコンプライアンス教育や、弊社であれば安全教育といった教育があって、それらをまっさきに重点的に行うということになると優先的にこの教育を会社がなることがあるか。このプログラムは展開していかなければならぬ教育であるとこの議論に参加しているわれわれは理解できるが、どのようにしてこの議論に参加していない企業に広めていくのか。国としての考え方を知りたい。

事務局

- ・この取り組みの展開については、ユニバーサルデザイン2020のほうに詳しく書いてあるが、経済界協議会を中心広めていくと記載し、さらに経済産業省もクレジットに入れており、経済産業省とも話し合いを行う。さまざまな種別の企業に広めていくか検討していきたい。

村井委員

- ・実行性について資料2の2ページに基本プログラムは90～120分。これはまったく問題ない。③の接遇を行う社員や心のバリアフリーを社内で展開していくひとに対してはさらに時間をかけるというのも賛成。しかし、2020年までの間により多くの社員に受けさせるために、もう少し短い時間のDVD、e-Learningで補完することについては入れていただけないか。大企業にはどうしても必要となる。

事務局

- ・事務局としては、これまでの検討委員会で研修時間のあり方についての議論を踏まえ、90～120分という長さにはこだわりを持って発信したいと考えている。よって、この長さで当事者参画の研修を展開していくことを基本とした上で、経済界

協議会が“2020年まで”と期間を区切った時に、全ての社員への展開が難しいため、「プラスアルファで」そうした短いバージョンの研修を用意するのであれば、検討委員会の意思に反しないと考えるがどうか。→特段の意見なし。

中野座長

- ・あくまで基本は基本ということを明確にしたうえで、導入というのを作成していただきても構わないと同意を頂いたということで良いか。書き方は事務局と学識とで確認して発信する。

村井委員

- ・DVDは先ほどから話があるが、DVDや研修というのは人事担当からするとそれはやはり1つの商品であるので、何百人の人を集めて研修するのに値するような画像であり、絵面であり、内容そういうものを目指して作りこんでいただきたいというのが皆様へのお願い。そのうえで、われわれとしては投資になるが、DVDができたらそれを企業に売っても良いし、資金が足りないということであれば、私の一存では言えないが、相談できる部分もあるのかなと思うし、有利にスタジオを貸すこともできる。経済界協議会の仲間もいるので、商品となったパッケージとなったものを作りこんでいただくことでより世の中で受け入れやすいんじゃないかと感じる。大変失礼であるが、皆様ご自身の団体への思いが強すぎて、素人からすると全体的に見てこういうことに気付かなければいけないという個々の障害に対する理解もさることながらそういう人に対してわれわれはどういうことをすべきなのか、社会としてはどうすべきなのかというものがみえてこない。しかしそういったものが会社には求められている。こうしたものをひとつDVDにまとめてくれると世の中で爆発的にヒットするのではなかろうかと思う。そのあたりは皆様で考えていただきたい。

菅原委員

- ・この研修プログラムの目的を見返すと、資料2の1ページ1. 1) 目的の“②社会にある「バリア」によって人々に生じている困りごとや痛みに気付く”は理解できる。しかし③は大きなテーマから具体性を求められている。別添1に紐付けられているが③共生社会、別添4には共生社会に向けてとして障害者差別法や合理的配慮について書かれている。全体を見ると理解できるが、言葉の使い方、資料のまとめ方を見直したほうが良い。余談になるが、声掛けや自分にできることを探すということも大事であるが、困りごと、痛みを少なくすることを考えては。

中野座長

- ・親会議のユニバーサルデザイン行動計画2020に書かれていることをまとめたも

のであるので違和感があるので表現は変えるとしても、内容は親会議のほうで議論を行う。

度会委員

- ・別添4の3ページ“「障害」はどこにある？”というところの右の方の数字は厚生労働省の数字を使用していると思うが、障害者の定義というものを考えると障害者基本法、障害者差別解消法では身体障害、知的障害、精神障害、その他の心身の機能の障害がある方となっている。絵だけを見てしまうと3障害に限られてしまうと思うので、そこに定義を書き加えるなどしていただければと思う。ちなみに数字は平成23年の調査や障害者手帳をお持ちの方の数からの推計となっている。

中野座長

- ・別添4の3ページの数字に関しては、まったくおっしゃる通り。ご指導いただき精査する。
- ・事務局と座長のほうで責任を持って確認させていただき、皆様と情報共有をしたうえで、最後案をとらせていただき決定したい。
- ・その他の議題は用意していないが、何かあるか。

事務局

- ・検討委員会の結びとして一言。中野座長をはじめ各委員におかれでは、4回にわたり、忙しい中、議論への参画、闊達な議論に感謝する。とくにこの検討委員会においてはより実践的なプログラムを作成するために試行してみるというプロセスを設けた。この試行において星加委員、山㟢委員、岸田委員等や経済界協議会の皆様ほかご協力をいただいた方々には重ねて御礼申し上げる。検討委員会においては、内容の検討に加え、こうした関係者の皆様をつなぐという意味で、そういった場を提供できることをうれしく思う。このつながりが續けば、われわれがこの会議を行った甲斐がある。このプログラムに関しては様々な課題があると示されており、この研修が実現できればすべて解決というわけではないが、この企業における取り組みをしっかりと進めてまいりたい。また、2020の行動計画では学校教育における取り組みというものに、かなりページ数を稼いで書き込んでおり、そういう子供に対する取り組みとあいまって少しずつ社会全体を底上げしていきたい。経済界協議会からも別添5にあったが、われわれとしても関係者の皆様と連携を図っていきたいと考えている。一点、プログラムの公開という点であるが、思い付きであるが、内閣官房のホームページは非常に深いところにあるので、皆様のホームページにリンクをはっていただくと広がりも早いのかなと思う。最後に皆様のご協力の下、この汎用性のある研修プログラムがとりまとめということに至ったことに御礼

を申し上げ、挨拶とさせていただく。

事務局

- ・今日伝え切れなかった意見は、週明け13日までにメールで寄せていただければと思う。それらの意見を整理し、踏まえたもとで、中野座長の預かりとして修正させていただくことにご異論はないか。
- ・動画については、最初に話したショートバージョン、ロングバージョンについて内閣官房のホームページに挙げる用としてクオリティは追いつかないと思うがお願いしたい。
- ・山㟢委員、星加委員のプログラムについては、記録用のビデオであったのでそれは再収録を予定している。事務局としても試行に関わっていただいた星加委員、山㟢委員、岸田委員、経済界協議会の皆様には厚く御礼申し上げる。