

第3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
議事録(案)

日時：平成29年1月31日（火） 14：00～16：00

場所：TKP 市ヶ谷カンファレンスセンターホール7A

- 議題：（１）これまでの議論の主なポイントについて
（２）基本プログラムが目指す主な「気づき」（案）の修正について
（３）基本プログラム（集合研修）の実行フレームについて
（４）プログラム試行における評価の考え方について
（５）その他

配布資料：	議事次第
	委員名簿／配席図
資料 1	これまでの議論の主なポイントについて
資料 2	基本プログラムが目指す主な「気づき」（案）修正
資料 3	基本プログラム（集合研修）の実行フレームについて
資料 4	プログラム試行における評価の考え方について
参考資料 1	基本プログラムの例（シナリオ、補助教材等）
参考資料 2	第2回検討会議事録

議事内容

＜資料 1：これまでの議論の主なポイントについて

資料 2：基本プログラムが目指す主な「気づき」（案）修正＞

事務局

・前回までの議論の中で、重要なこととして資料 1 の表面の後半部分にあるが、障害当事者参画で研修を行っていくということを、われわれは親会議からの方針として持って考えてきたが、すべての研修で当事者参画となると現実的なのかとのご意見があり、皆様に議論していただいた。今回、集合研修のフレームワークについて議論するが、たとえば研修一つ一つには当事者参画できない場合もあるのではないかということで、DVD の活用も含めて提案している。そういう場合、研修を企画する段階においては障害当事者に参画いただくという形で、当事者参画としたい。理念としてやるべきことを定義しつつ、来年度から経済界協議会を中心に実際に展開していくことを見据えて議論いただきたい。

・「気づき」の修正であるが、基本的には前回の議論で出尽くしていると思う。一つ目

は障害の社会モデル、障害は個人にあるのではなくて社会との間にあるんだというコンセプトを皆様にきちんと理解していただく。二つ目は、その障害によって何か困っているかもしれない、痛みがあるかもしれないといったリテラシー、気づくことが出来るという力をつけるということ。三つ目は、見守り。サポートではなくて、困っているのではないかという視線を送ること、能動的な姿勢をとるということを含めて具体的な行動をもつという、この三点を研修が目指す「気づき」として議論してきた。ここについてこれで良いかということを確認したい。

中野座長

- ・資料1、資料2について意見・質問等があれば発言いただきたい。資料2の修正版を作成するにあたって、前回の議論終了後メール等によっていただいた意見も反映している。

中野座長

- ・特にないようなので次の議題に移りたいと思う。

<資料3：基本プログラム（集合研修）の実行フレームについて>

村井委員

- ・資料3の2ページ目、段階②研修の実施【前提：想定される役割】の③障害当事者サポーターの役割はなにか。障害当事者である必要性は何なのか。

事務局

- ・グループディスカッションで様々な事例を考えながら、皆様に気づいていただくというプログラムとしている。その中で、障害当事者の方に参画していただき、自分の体験を通して話をしていただくということが、皆様の気づきをさらに深めることに有効だと考えている。

村井委員

- ・今仰ったのは②障害当事者ファシリテーターの役割の方だと思う。③の方はグループディスカッションが的を射たディスカッションになるように導く方だと思う。その役割の方がなぜ障害当事者でなければならないのか理解できない。

事務局

- ・この研修プログラムではグループディスカッションを通じ、障害の社会モデルを理解された多くの障害当事者の方とコミュニケーションしたという体験を持ち帰っていただきたい。研修プログラムの例として資料3の4ページからパターンA、B、C

とあるが、その中にグループディスカッションと書いてある。そこには「困りごとや痛みに気づく」が記載されており、そういったテーマを与えてディスカッションする際に、障害当事者の方にもいていただいて、ディスカッションに加わっていただく。議論をリードするというより、同じグループの方が問いかけをすることでコミュニケーションをしたという体験感を持って帰っていただくということ。

中野座長

- ・②の方は全体の進行役であり、③はグループでのディスカッションの進行役ということで、③の障害当事者サポーターと名前をつけていただいた役割の中に障害のある障害当事者が入る必要性について意見があればお願いしたい。

山崎委員

- ・グループディスカッションの中で障害当事者と障害にまつわる話をする。障害当事者が障害とは何か問いかけながらディスカッションを進行していく役割があると考えていた。

岸田委員

- ・われわれの団体で行っているプログラムでは、講師は障害のある当事者だが、ディスカッションというところで障害のある当事者が入ってというのは行っていない。今回のディスカッション例では10分間とあったので、10分間でどれだけのディスカッションができるのかと思う。

高木委員（代理：北村）

- ・資料3の1ページの上に図を描いていただいているが、基本的な考え方のところは障害当事者の参画を基本とするとある。段階②ではいくつもの会場が想定され、その中でもグループ討議がある。そうなるとそのすべてに参画しなければならないのか、どの程度の参画で参画とみなすのか。実行上、すべての研修会のすべてのグループに障害当事者が参加するのは難しい気がする。

事務局

- ・今の質問を事務局としての素案としては、研修の企画段階では障害当事者の参画があった上で、どうしても研修の実施段階において障害当事者の参画が難しい場合には、代替案としてDVDで対応するということも可とする。しかし実施する研修の中でどれくらいがDVDで、どれくらいが障害当事者参加であるべきかといった障害当事者参加の具体的な比率について規定することは考えていない。それは各社の条件にしたがって判断されるものと思う。事務局の本意としては、当然障害当事者が研修に参画をし

て、グループディスカッションの場にも障害当事者が参画するという形がわれわれの求めるところ。研修プログラム例の障害当事者が講師として参画し、障害当事者サポーターとしてディスカッションにも参加するというものが理想。しかしこちらで決めるのではなく、経済界協議会の各社がどうするかによって障害当事者がどの程度参画するか決まってくると考えている。

高木委員（代理：北村）

- ・基本的な考え方のところを逆にして、段階①のところでは障害当事者の方に参加していただいて、段階②・③では可能な限り障害当事者の参加というようにしてはどうか。こちらの方が実行上、行いやすいのではないか。

橋口委員

- ・資料3の2ページ中ほどにある障害当事者サポーターについてだが、括弧書きに社内の障害者についても③として参画することが望ましいとある。ぜひこれを進めていただきたい。PDCAを考えたときにこのサポーターの人が、ご家族とか関係者ということで社内にいるということで、コミュニケーションを活性化して、そういうところでPDCAをみていく。社内でこのサポーターがどんどん育成されていくというようにしたほうが良いのでは。社内の障害者の方が参画するというところは積極的に行っていたらと思う。

倉野委員（代理：小椋）

- ・話を聞いていて、障害当事者がグループディスカッションに本当に参加できるのか疑問に思う。もし障害当事者がディスカッションに参加できない場合はテーマごとに各グループで話し、まとめた後に障害当事者としての意見を述べ、グループとの意見交換をするということも可能ではないか。

中野座長

- ・具体的な実施方法について意見を頂いた。他に意見はないか。

澤田委員

- ・先ほどのグループディスカッションのところで障害当事者の参加で良いということがあったが、事務局が説明した通りだと思う。財団では交通事業者向けのプログラムを実施している。主にバスの乗務員や鉄道の駅員が対象であるが、実行した方の意見を聞くと、普段はお客さんと乗務員・お客さんと駅員という関係で、十分な話が出来ないが、コミュニケーションが取れた・話が聞けた・思い込みや誤解・研修で行ったことを実行してみた方・思っていることを質問してみて疑問が解けた等の意見を頂いた。

どちらかというと座学形式であると、質問がしにくい、特に初歩的な質問はしにくい
が、一方でそういった質問は皆が聴きたい質問であることもあり、そういう場合は小
グループでの効果が生きてくるのかなと考えている。ただ、研修を広げていくという
点で、われわれの財団の方法ではないものも必要かと思う。ここにいくつか例が挙げ
られているが、グループディスカッションの時間が短いように思う。この辺の実施方
法を、幅を持たせて考えるというのも必要かと思う。

小幡委員

- ・障害当事者参加の資格として社会モデルを理解しているとあるが水準は何か。一方で、
障害当事者参画がない場合、DVD で代わることが出来るならば、社会モデルを十分に
語れなくても、研修に参加し、不足した部分を DVD で補えば良いのでは。ファシリテ
ーターの人は社会モデルを理解していないと厳しいと思うが、サポーターの方は十分
に理解していなくても良いのでは。そうすれば障害当事者参画が増えるかもしれない。
障害当事者団体の方は研修の実施段階で障害当事者参画が厳しいとお考えの方も多
いのではないか。もっと間口を広くするために必須の基準を変更しては。

阿部委員

- ・障害の社会モデルの理解とは、障害当事者からするとどのような社会的障壁があって
困ったか、それをどう解消するかということで良いのではないか。この研修の中で、
大事なことのひとつは、資料 2 の③、共生社会をつくるために、具体的な行動を起こ
すというところにあるが、障害のある本人が困りごとや不便なことについて周りに話
すことが出来る雰囲気、環境を作ることがすごく大事なことだと思う。障害当事者の
育成についても記載されているが、グループディスカッションの中に、障害当事者が
参加するので話しやすい雰囲気を。ちょっとしたことでバリアをとることが大事だと
考える。

中野座長

- ・何度も議論しているが、基本的には障害当事者が参画するということが大前提とい
うことを理解いただきたい。

朴委員

- ・ファシリテーターが障害の社会モデルを理解しているということが大事だと思う。わ
れわれの協会で言うと、いろんなところで講師をされている方でさえ、たとえば犬を
受け入れるためのスペースが必要ではないということもある。障害当事者が参加する
ことで自分自身の壁に気づくこともあると思う。

岸田委員

- ・われわれの協会のグループワークでは障害当事者が参加していないが、障害のある方がどこで困るかというワークをして、障害当事者講師が解答するとなっており、どこで困り、どうすれば解消できるかということを目標にして研修プログラムを行っている。障害当事者がいるに越したことはないが必ずしも障害当事者サポーターが必要ということではないのでは。

中野座長

- ・プログラムの進め方における意見が多くなってきたので、次の議題に移ろうと思う。ただし、社内の障害当事者参画への事前教育については、この会議からは外れてしまうが、車の両輪のようなものであるので、次回までの会議の中で議論することはできないかもしれないが、障害当事者団体がこうしてつながることが出来ているので、事前教育をどうするべきか、どこまでをもって、どういう理解をもって、障害の社会モデルを理解したことになるのかということについては障害当事者団体のほうで形成していく必要があると思うのでご協力いただきたい。

<資料3：基本プログラム（集合研修）の実行フレームについて（プログラム例）>

阿部委員

- ・パターンAでは個人モデルとあり、資料2には医学モデルとあった。これらはどういう意味か。

事務局

- ・医学モデルで統一していきたい。社会モデルに対して、「障害」が個人の心身機能の障害によるものとする考えを医学モデルとしている。

中野座長

- ・補足すると呼び方に関してきちんと整理していただく。ICF（国際生活機能分類）で使われている用語をしっかりと使用していくという必要がある。事務局が用語について整理できていない点はご了承いただく。最終的にはICFや権利条約に基づいて適切な言葉を使っていく。事務局の意図としては個人の中に「障害」があるとする従来の考えから社会との関係というところに注目し、それを『社会モデル』と呼び、その考え方を広めていくということを目指して改めて個人のモデルをみていこうということだったと思う。

阿部委員

- ・座長からあったようにICFをこの理解の中に入れたほうがわかりやすいのかなという意見だった。ICFにある環境因子、個人因子などを使うとわかりやすい。

三宅委員

- ・パターン A のプログラムの進行はグループディスカッションが終わってから、ファシリテーターによる話があり、受講者による困ったことへの気づきとあったが、グループディスカッションが終わったあと、一旦話した内容を含めて気づいたことをまとめた後で、ファシリテーターの方にお話いただいたほうが良いのではないかな。

中野座長

- ・順番等は実際に実施していただく企業、経済界が実施する際にどの順番が効果的なものか考える。順番に関しては、今のような意見や、実際に実施するときに決めていくという流れ。

事務局

- ・いまの三宅委員の意見はそのとおりだと思う。素案ではあるが順番を変えることを検討したい。

倉野委員

- ・研修プログラムに障害者の体感をする時間を組み込んでいただけないかな。

事務局

- ・疑似体験の時間を設けるかという話も挙がったが、体験をしたら「障害者の方は大変だ」という感想しか持ち帰らないのではという結論に至り設けていない。

中野座長

- ・個々の障害については汎用性の次のステップのことであるが、ただ手法として体験も必要かという意見をいただければ。

増田委員

- ・企業によっては実技や体験も実施した方が良いかもしれない。企業によるので、基本プログラムをちょっと実施してみて決めていくのが良いと思う。現在、客室乗務員と旅客係員のインストラクター向けにはまさにこの通りの障害当事者参画のグループディスカッションを行っている。しかし、これを実際 8000 人の中で実施しようとすると、回数が減ったり、なかなか開催できなくなったりすると思う。企業の中でも推進役、サービスを行う業務のところでは障害当事者参加をしていただき、広めていく段階では障害当事者参加はできるだけという形で、できない部分は DVD で代用するのが良いのではないかな。

- ・ 社内の障害当事者を活用するにあたって、実際インストラクター向けの研修を行う際にセットすることはあるが、障害当事者本人は仕事を持っていて、普通に仕事がいちと思っに入社されているので、どこまで活用するのか非常に難しい。こういうことでその都度、業務を当てられると、その方たちのモチベーションとしても、もともとやりたい仕事があっに入ってきているので、社内の障害当事者をどこまで活用するかは課題。そういった方々が人事部の教育部門に配属になれば、割り切って行えると思うが、それがすべての小さい会社までできるかというところと厳しいと思う。
- ・ DVDは誰が作成するのか。それとも個々の企業で作るのか。

事務局

- ・ DVDについては間違いなくすばらしい画質のものは出来ないと思うが、この会議の中で議論いただいた内容を動画としてまとめて簡単に作成しようと思っている。意図としてはこの会議で目指しているものを表現するということだというイメージをわかっていただくもの。DVDにでてくる役者はここにいらっしやる方かもしれない。この会議で目指しているものを表現してみるということを目指して、画質は低いかもしれないがまずは作ってみるということを考えている。その後、社内で広めていく際に、これでは低すぎると考えれば、作り直していただいても結構である。

橋口委員

- ・ このプログラムを推進していくにあたって、プログラムの目的がブレない、プログラムが推進されていくために、先ほど阿部委員の意見にもあったように、受ける方が様々な用語に迷うと思う、受ける人がわからなくなりそう。なので用語の早見表、辞典を作成していただくと内容がブレないのでは。それがあることによって講師の方が変わっても内容がブレないのでは。

村井委員

- ・ 手法はいろいろあり感謝しているが、この研修を通じて得る目標、この研修の深さは1パターンしかない。足りない部分は実技を取り入れるなどして、足していくことはあるが、現実的な研修のことを考えると、広く浅くこのような現状がありますよ、という短時間でより多くの人に知らせるようなもっと一般化した研修パターンもほしい。このパターンA,B,Cの研修だと10人ぐらいの実務担当を束ねるリーダーが体得して部下に指導できるほどの研修というイメージ。新人や若手用の広く浅いパターンや推進用のもっと深く勉強するようなパターンというのが必要だと考える。

中野座長

- ・ ここでいくつかのパターンを示して、そこから選んで実施していただくというもの

ではなく、このプログラムから間引いたり、+αしたりして、人に合わせたプログラムを作っていただければと思う。今回はあくまで汎用性のプログラムの検討である。

松田委員（代理：内田）

- ・パターン A, B, C とみて、その中に困りごとや痛みに気づくとあるが、困ったときに助けを求めやすいようにすると対応するのかなと思う。もし企業の中でこの研修を行うとすると、社会モデルの理解があって、合理的配慮をどのようにつくっていくのかという段階があって、もし職場に障害のある人がいると、その人が自分の困りごとを上手に伝えることが出来たり、受け手がその話を聞いてどのような合理的配慮を作っていくかというコミュニケーションが重要だと思う。場合によっては合理的配慮が優遇されているように見えることが起こったとしても、これは合理的配慮だから当然のことだと受け入れられる状況がないと、障害のある社員が働きにくい。「困りごとや痛みに気づく」ということも重要かもしれないが合理的配慮への理解とそれを成り立たせるコミュニケーションが重要。コミュニケーションによって合理的配慮を作っていくという切り口で多様性だとか取るべき態度として構成した方が良いのでは。

中野座長

- ・実際に合理的配慮に結びついていくというのが企業においては重要ではないかということで、事務局の案ではまとめ等にそういったキーワードが出てくると想定されていたのではないかなと思うが、積極的に合理的配慮といったキーワードや対話、コミュニケーションといったキーワードをプログラム案には入れていただくのが趣旨としては重要なのではという理解でよろしいか。

菅原委員

- ・パターン B に関して、前半の 50 分に東大のプログラムがベースとなったものが入っている。ゲームで始まるというのは、体験者は楽しいが、講師の立場からすると難しいゲームなのではないかと不安になりそう。伺っているところでは、非常に面白く、趣旨をおさえられる質の高いプログラムと聞いているが、これが誰でも出来る簡単なゲームであるのか、逆に誰でもできるのであれば障害当事者ではなくても良いのか。
- ・パターン B は前半がゲームとなるので、“2. 理念の理解の②職場にはどんな個人モデルが存在するか”という項目がパターン B にはない。しかしプログラムの最後に、自分の職場という身近な場で考えることは重要だと思うので、このあたりバランスをどう考えられるのか、その点をお聞かせいただけないか。

近藤委員

- ・このワークショップについて、われわれはこれまでの実績で言うと中学校の先生や、

高校の先生が実施するために、マニュアルを作っており、そのマニュアルにしたがって実施すると特に問題なく実施できるものを作っている。基本的にはこのプログラムの主眼というのが進め方から基本的にすべて定型的に手続きに従って行っていくと誰でもできるというのを目指して作っているの、われわれとしては実施できると考えている。たとえば資料を使って、目で見て読むという課題があったり、あとはその読み上げられたものや、講師の呼びかけを耳で聞いて実施するということが必要なので、場合によっては障害当事者の方が実施するというのは、たとえば実施する際に配慮をつけた状態、サポーターをつけた状態で実施するということもある。これまででいうと障害当事者である星加先生も一緒に行っているの、視覚障害の方がファシリテーターになって指示を会場の方にしているという場合もある。企業と行ったときには参加者の中に聴覚障害の方がおられて手話通訳をつけて一緒に実施したこともある。

- ・具体例を挙げての説明が難しいが、過去の実績としてはマニュアルにしたがって実施するかたちを整えているので、遂行可能だと思う。

小幡委員

- ・PDCAの議論にも関わってくるかもしれないが、基本プログラムにセルフワーク、アフターワークがあるということで、先ほど用語の問題もあったが、基礎的な理解がどこにあるかを研修が始まる入り口のところか、研修が始まる前かはわからないが、事前に入れておいて、研修の中で自分はこの点をしっかり理解していなかったとわかる。評価との兼ね合いを考えたときに、簡単に知ってますかというものが導入のときか、導入の前に準備されていたほうが、前回や今回も企業の方に言われているが、われわれとしては90～120分でも足りないなと思っているが、実際にはポイントを抑えて絞り込みたいとあるとすれば、終わってからそのことを理解した気になるというよりは、最初理解していない点がわかっていて聞いたほうが、効率的で個人の理解を深めやすいのでは。その点の工夫は、このプログラムの中に盛り込めないか。

田口委員

- ・グループディスカッションでどこまで行うのかこれではわからないし、それも考えていくことなのかなとは思いますが、最後のシミュレーションというところのグループディスカッションで、ディスカッションの後に発表があっても良いのでは。障害当事者サポーターが入るようになっているが、その障害者がそれぞれ違う障害者になると思う。同じ障害ではないと思うので、それぞれのグループでどういう気づきがあったか発表があれば皆が共有でき、他のチームでこう思うように考えたというのが、またひとつ勉強になるかと思うので、限られた時間ではあるが、パターンAで“3. 困りごとや痛みに気づく”の①は③の後だと思うし、④を飛ばして⑤のあとにグループ単位で発

表があって、最後にファシリテーターがまとめて、アドバイスがあればそこに＋αがあれば良いのかなと思う。

朴委員

- ・このプログラムをこれから企業の方が、それぞれの特性に生かしたプログラムとして現実的に、この中から必要な部分を抜き出して、実施検討されると思う。その際に、ぜひ念頭においていただきたいのが、皆様の会社の手引書があると思うが、その中の言葉に、たとえば交通事業者の方では、「車イスを利用している障害者の方」という言葉があるとしたら、「車イスを利用しているお客さま」という表記になっているか。言葉はすごく大切で、新人教育の中でこういった言葉を持って、そういう人たちをイメージするかというのが行動に反映され、様々な受け入れの問題が発生している。先ほど用語集を作るという話もあったがそういった言葉にも気をつけていただければと思う。

中野座長

- ・言葉は重要で、権利条約が批准されてからは、「障害者」ではなく「障害のある方」というような言い方にしましょうというムーブメントもある。この研修プログラムではそういう点も気をつけて記述していこうということ。

＜資料３：段階③PDCA

資料４：プログラム試行における評価の考え方について＞

小幡委員

- ・言葉の問題も入れられるのであれば検討いただきたい。また評価というのは各自が自分を振り返って評価することがベースかと思うが、自己評価をした際に自己満足にならないような評価方法はどこかで検討していくのか。

事務局

- ・われわれとして、あなたは研修を受けて心が変わりましたかというようなものではなく、気づきのところで今日の初めに確認した内容、これらについてどういう理解を示しているか図る良い質問は、先生方にご協力いただきながら質問表を作成し、ここに書いてあるような内容についてどこまで客観的に図れるかは別であるが、図るような形の質問表を作成し、自分がどう変わったか自省するものではない。

吉田委員

- ・３パターンを試行の段階でそれぞれ実施するとあったが、どれが一番理解度が進んだかの比較も評価の中に盛り込んでいただけるとうれしい。プログラムをみて障害当事

者ファシリテーターの方は相当負担の大きい研修になるのではないかと考えている。自己開示をして、そこから様々な議論を引き出し、それを一般化して皆様に伝えて、その中で、たとえば合理的配慮はどこまでなのかという意見が参加者から出てきたりとか、いろんな意味でそのようなところも含めて、実際の3パターンの理解度のところとどこが落ち着きどころとして妥当なのかも併せて、実行する側のものさしも評価の中に入れていただければと思う。

中野座長

- ・3つのパターンの比較を入れてほしいとあるが、難しいのは企業によって特徴があるので、一概にどれが良いとはいえない。しかし、3つのパターンにどのような特徴をもったプログラムなのかということはまとめていく必要がある。

阿部委員

- ・気づく力は重要だと思うが、あくまでも社会的障壁というのは人によって違うものだから、ひとりひとりが話しやすい環境を作っていくことの重要性の確認。気づくことも大事だと思うが一方的に声を掛けるということだけではない。障害を持った方が、こういったことを手伝っていただきたいと言えるような、障害の理解というのは障害があっても不便なこと、困っていることの理解だけではなくて、どういう配慮があれば、困っていること、不便なことがなくなるかということ、当たり前で配慮を行うことである。そのようなことが当たり前のように行われるということの意味を確認したいと思った。どうしてもバリアによって人々に生じている困りごとや痛みに気づく力ということになると、一方的に気づかなくてはいけないことかなと思うがそういうのではなく、障害当事者が話しやすい環境を作っていくことの大事さが重要だと思う。
- ・先ほど合理的配慮をしっかりと示すべきだということがあったが、合理的配慮を示すのであれば、環境整備という選択肢もあるということを十分に伝えていただきたい。

中野座長

- ・基礎的環境整備を行っていく必要性はそれぞれの事業で違いはあるかもしれないが思う。これまでの議論でそういったことを議論しており、気づきというのは広い意味なので、先ほどの話しやすい環境づくりに気づくことや一軒一軒の合理的配慮だけでなく基礎的な環境整備を行っていくという必要性も気づきの中から出てくると理想的だと考えている。今の視点は改めて大切なポイントとしてまとめにいられたく。

澤田委員

- ・事前、事後の評価の仕方は、特に事前の聞き方が難しそう。もし素案をお考えであれ

ば教えていただきたい。

- ・このプログラムは企業ごとに色々な変化がありうるということだが、特に接客業、エンドユーザーに接する機会の多い社員の方はだいぶ問題意識が違うかと思う。特に理念を学ぶので業種業態は関係ないという見方もあるかもしれないが、日常生活や業務に即して具体的に考えていくと思うので、受け取り方や普段感じていること、先ほどの合理的配慮もそうだが、そういう認識に差が出てくると思う。質問表を実施する企業というのは押し付けられていると感じるので接客業とそれ以外の評価の違いは重要になってくる。その辺の差異もわかる必要があると思う。

事務局

- ・評価についてはこれまで中野座長に紹介いただいた、心のバリアフリーに似たような評価をされた事例もあるので、今回の目指している気づきに向けてどういう質問が良いのか考えていく必要がある。また後ほど提示させていただきたい。
- ・また業種業態によって受け止め方が違うというのは、まったく仰るとおりであり、例えば接客業と製造業では異なるだろう。大企業と中小企業での試行に加えて、様々な業態の会社から研修担当者に集まってもらい、各社の観点から見た課題等についてご意見を伺う予定である。

山崎委員

- ・パターンAについて、参考資料1に書いてあるように、とてもイメージがついた。われわれの団体では、この内容の方向で後継者を育てようと準備している。この言葉だけではイメージが出来ないと思うが、わたしはイメージしてみて週末勝手に実施してみた。わたしが障害当事者として思うプログラムになっているので、これが企業の皆様にとって、どのような調整が必要なのか意見をいただきたい。このプログラムに沿ってやってみたので、ぜひ一度実施させていただく機会を頂いて、これでまた更に皆様の意見で修正があれば、もっと良いものになるのかなと思う。ただ、私はファシリテーターとしてこれまで実施してきた視点で行うので、皆様の意見は大いに必要になってくる。皆様から意見を頂くという前提で私に一度ファシリテーターをさせていただきたいと思うがいかがか。若手を育てたいと思っているので企業の皆様に負けずに、良い研修にしたいと思っている。われわれの障害当事者としての評価もしていただきたい。

中野座長

- ・今の内容は、参考資料1にシナリオが書いてあるが、そのシナリオに基づいてパターンAをみると腑に落ちたという理解でよろしいか。参考資料1について話があがったので、事務局に説明していただく。

<参考資料 1：基本プログラムの例（シナリオ、補助教材等）>

中野座長

- ・参考資料 1 に関して、順番や言葉の使い方を含めて細かなアドバイスをいただけるとありがたい。この中に、動画を入れていくのでぜひ協力するという声を出していただけるとありがたい。なおかつこれを詰めていく前に、ワーキンググループを開催しようという提案があった。全体では議論が難しいので、少人数で集まっていただき、どのような動画にしていくか等について事務局や皆様と議論を詰めていきたいということなので、ご協力いただければと思う。

事務局

- ・障害当事者アドバイザー、障害当事者ファシリテーター、障害当事者サポーターという役割を設定しているが、今後、企業で展開する上で、それぞれどのような要件が求められるのかについて第 4 回までに整理したいので、メールなどで意見をいただき、検討してまとめたいと考えている。