

基本プログラム例 運営マニュアル

はじめに

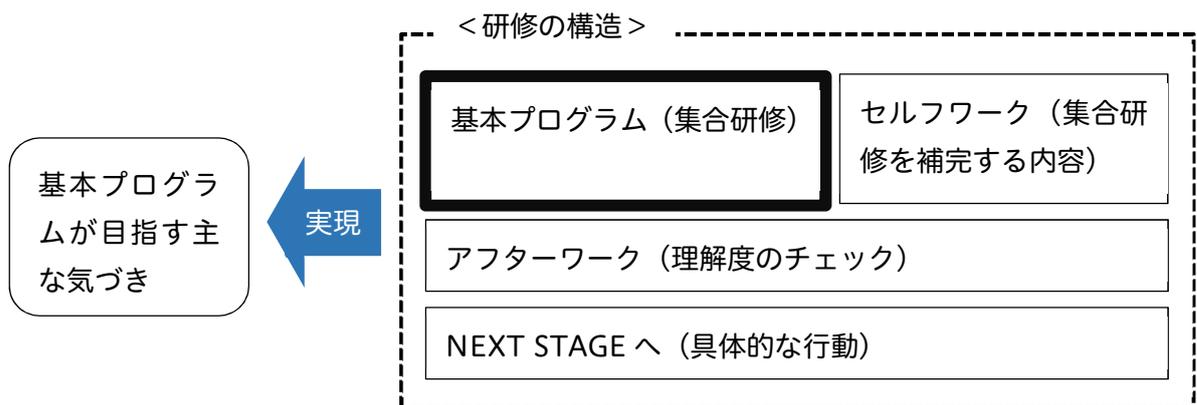
- このマニュアルは、「心のバリアフリー」に向けた汎用性のある研修プログラムを企業の研修担当者の方などが、企画・実施をするにあたって、お読みいただきたいものとなっています。
- マニュアルは、以下の構成になっています。
 1. 「心のバリアフリー研修」とは
「心のバリアフリー」に向けた汎用性のある研修プログラムの、基本的な考え方について示しています。
 2. 研修の実施に向けて
研修の企画、実施、PDCA の各段階における運営実施者、実施者の役割及び資質、各段階における留意点などについて示しています。
 3. 研修の実施（進行要領）
基本的に、プログラムの内容は、次項に示す3つの気づきを受講者に与えるプログラムとして、各企業の実態に合わせてプログラムを企画、実施していくものとしていますが、研修プログラム例として、3つのパターンを例示し、進め方を示しています。
- また、プログラム例の教材として、以下を準備しています。
 - ①パターンA～C 講師用シナリオ兼映像教材【添付データA-1、B-1、C-1】
⇒進行に使用する映像教材（パワーポイントデータ及び動画）とこれに兼用した（パワーポイントデータのノートに記述されている）進行シナリオ
 - ②受講者用テキストひな形【添付データ共-2、共-3】
⇒パターンA～Cで活用できる基本プログラムの理念をまとめたテキストの雛形、セルフワークで活用できる多様な種類の機能障害についてまとめたテキストの雛形
 - ③各パターン共通ワークシート【添付データ共-4、共-5】
⇒グループディスカッション、個人ワークで使用するワークシートの雛形
 - ③チェックテスト【添付データ共-6、共-7】
⇒研修の前後での意識や理解の差などを見る評価アンケート、セルフワークに対するチェックテストの雛形
 - ④研修の進行要領【添付データA-3、B-2-10、C-3】
⇒プログラム試行時の動画

1. 「心のバリアフリー研修」とは

- 「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は、「ユニバーサルデザイン 2020 行動計画」に定められた「心のバリアフリー」の考え方を踏まえ、以下3点の“気づき”を受講者に与えることを目的としています。
 - ① 「障害はどこにあるのか？」を理解する（「障害の社会モデル」の理解）
 - 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づく
 - ③ 共生社会をつくるために、具体的な行動を起こす

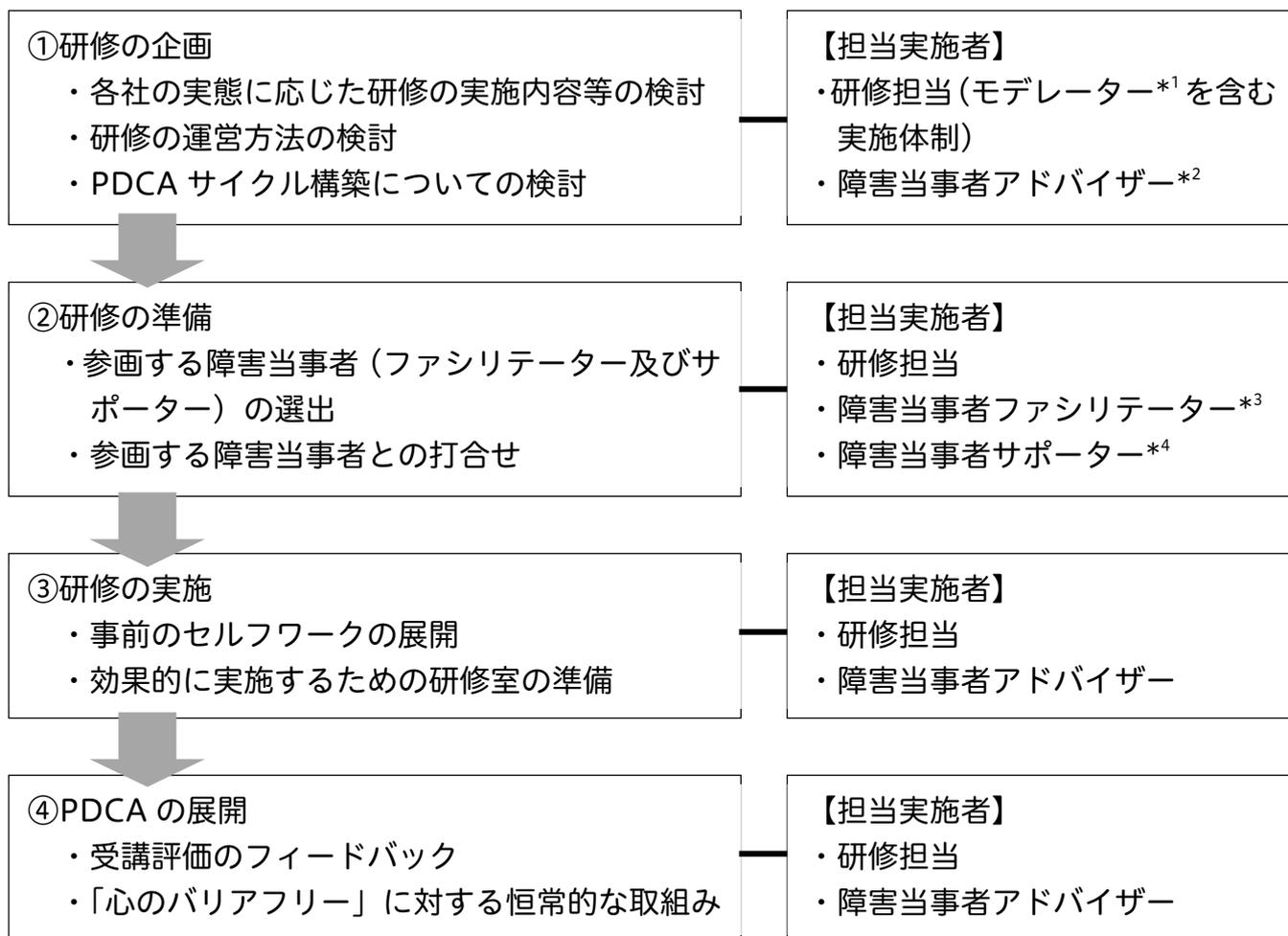
研修の考え方

- 本研修プログラムの企画にあたっては、上記3つの気づきを与えるプログラムを、各企業の実態に応じて組み立てていただくものです。
- 基本プログラムの受講によって、気づきを得られたかを評価できる PDCA サイクルを恒常的に回すことができるようにすることが重要です。
- 基本プログラムは、90～120 分程度をかけて、障害当事者との対話やグループディスカッションを含んだ集合研修を行うこととし、またこの集合研修とは別に、さまざまな種別の障害に関する知識などを得るためのセルフワークを行っていくことも重要です。
- 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中心的な役割を担う社員などに対しては、この基本プログラムだけでなく、障害の疑似体験などの実技を行うなどの要素を加え、より時間をかけたプログラムを実施していくことが望ましいでしょう。



2.研修の実施に向けて

- 研修を効果的に実施し、また各企業の実態に合わせた研修内容とするために、研修の企画、実施、PDCAの各段階において、以下のような点に留意して検討を進めてください。



* 1 モデレーター

研修の企画から実施を行うとともに、研修の実施にあたって、障害当事者ファシリテーターと連携して研修の進行を行う。

* 2 障害当事者アドバイザー

各社で本研修プログラムの実施に向けた企画を行う際に、障害当事者の視点で参画し、企画立案を企業の研修担当者とともに行う。

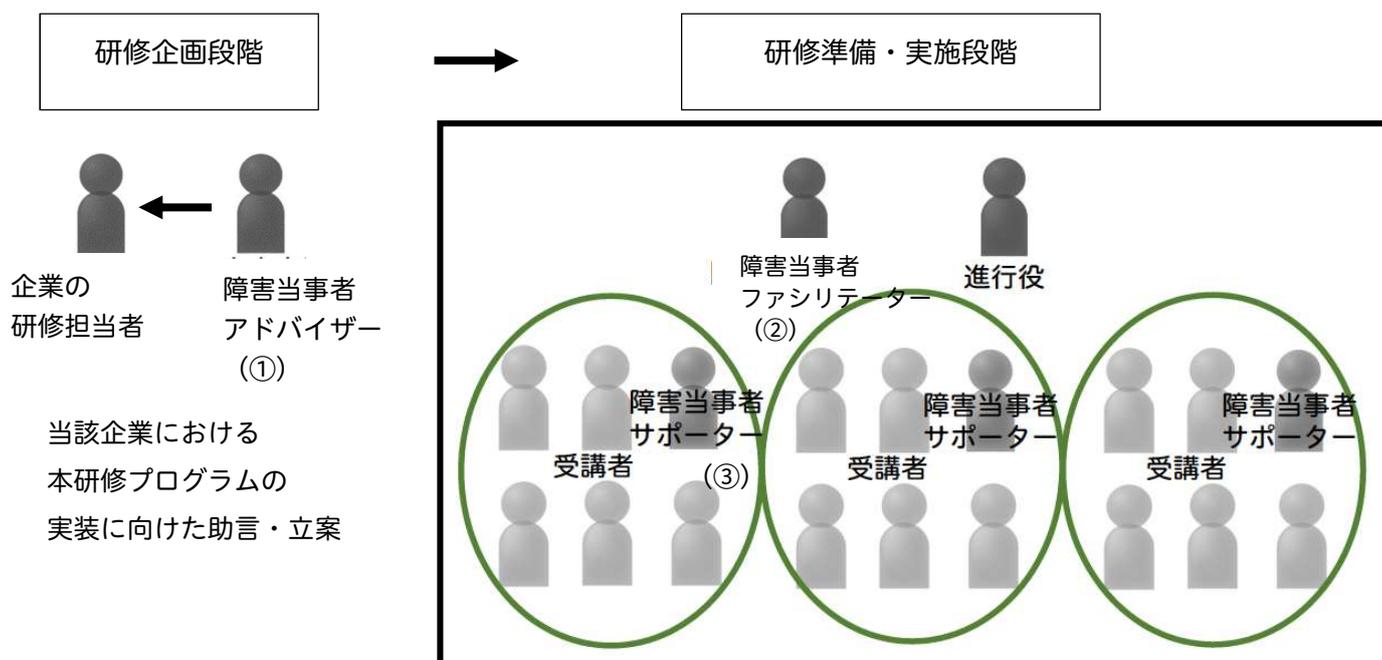
* 3 障害当事者ファシリテーター

研修プログラムの実施において、自らの体験を通じて「心のバリアフリー」の理念を伝える「語り」により、受講者に気づきを与え、また研修プログラムのファシリテーションを行う。

*ここでいうファシリテーションとは、研修参加受講者が内容を理解し、効果的に参画できるよう、研修の進行や舵取り、サポートをしていくことをいいます。

* 4 障害当事者サポーター

研修プログラムの実施において、障害当事者ファシリテーターをサポートするとともに、グループディスカッション時にグループの議論に加わり、ディスカッションのファシリテーションを行い、また受講者との対話を通じて気づきを与える。



本研修プログラムに参画する障害当事者の資質等について

【役割に関わらず、参画する障害当事者が有すべき資質】

- 本研修プログラムの主旨を理解し、それに従った発言、対応が行えること。
- 特に、「障害の社会モデル」について理解しているとともに、自らの障害だけでなく、広く様々な種別の障害についても理解を持っていること。

【役割ごとに求められる資質】

①障害当事者アドバイザー

- 類似の研修で複数回ファシリテーターとしての経験を有するとともに、企業研修の実施・運営及び助言を行った経験を持つこと。
- ※なお、障害当事者が上記の要件を満たしていない場合は、他の専門家とともに、アドバイザーとしての役割を果たすことは可能である。

②障害当事者ファシリテーター

- 類似の研修におけるファシリテーターの経験があること。
- 受講者の気づきを促すべく研修全体をリードし、最後には研修全体の議論をわかりやすくまとめ、受講者に気づきの定着を図ることができる能力を持つこと。

③障害当事者サポーター

- ファシリテーターのサポート経験があること。
- グループディスカッションにおいて発言を促し、議論をファシリテーションした経験があること。
- 受講者の活発な発言を促すために、自らの体験などを通じた意見を話し、受講者との「対話」が持てること。

(1) 研修の企画

① 各社の実態に応じた研修の実施内容（プログラム構成）の検討

- 基本プログラム例を参考に、各社の実態に応じ、効果的かつ現実的な研修プログラムの実施内容について検討します。
- 検討にあたっては、障害当事者の視点を得るため、障害当事者アドバイザーの参画いただくことが望ましく、特に、研修に障害当事者の参画（ファシリテーター及びサポーター）が難しい場合においては、このアドバイザーの参画が必須となります。
- 障害当事者アドバイザーとともに、実施内容（プログラム構成）を検討にするにあたっては、本書冒頭に挙げた 3 点の気づきを獲得できるものとするのが前提となります。

② 研修の運営方法の検討

- 本研修プログラムは、できる限り、障害当事者の参画による実施を行っていくことが求められています。
- 具体的には、プログラムにおいて自分自身の体験を通して心のバリアフリーの理念を伝える障害当事者ファシリテーター、またこのファシリテーターをサポートし、グループディスカッションにおいてグループのファシリテーションを行う障害当事者サポーターが参加し、受講者との対話により、気づきを得ていくことが重要です。
- しかし、障害当事者の参画が難しい場合においては、障害当事者ファシリテーターによる DVD の活用も可能です。ただし、障害当事者が研修プログラムに参画できない場合においては、①の検討において、障害当事者アドバイザーの参画は必須となります。
- また、研修を効果的に行っていくための実施体制などの運営方法についても、障害当事者とともに検討していくことが望まれます。

③ PDCA サイクル構築についての検討

- この基本プログラムの実施による効果、また具体的な行動を展開していくための継続的な学び、さらには学びを周囲と共有していくことなどを図っていくためには、PDCA サイクルのあり方を検討しておく必要があります。

(2) 研修の準備

① 障害当事者ファシリテーター及びサポーターの選出

- 参画する障害当事者は、「障害の社会モデル」を理解しているとともに、研修におけるファシリテーション能力が備わっていることが必須となります。
- ファシリテーターは障害当事者であることで、このファシリテーターの自分自身の経験などの話を通じて、受講者により具体的に心のバリアフリーの理念を理解していただくことができます。
- サポーターは、ファシリテーターをサポートし、また、グループディスカッションにおいてファシリテーションを行って、受講者との対話により具体的に障害のある方の困りごとをイメージさせます。実際のコミュニケーションは、その後の受講者にとって、障害のある方とのコミュニケーション能力の向上につながります。
- 障害当事者ファシリテーター及びサポーターは、社内で調達できることが望ましいですが、難しい場合においては、障害者団体等が擁しているファシリテーター及びサポーターを選出することが可能です。

② 参画する障害当事者との打合せ

- 研修時において、研修の進行役（各社の研修担当）となるモデレーターと、参画する障害当事者ファシリテーターは、連携して進行を行っていくこととなります。
- 効果的に連携を図っていくためにも、事前の打合せを綿密にし、研修内容をよりよいものとしていくことが重要です。
- また、障害当事者サポーターについても、グループディスカッションのファシリテーションを効果的に行っていただくため、同様に事前の打合せが必要です。

(3) 研修の実施

① 事前のセルフワークの展開

- 本研修プログラムは、心のバリアフリーの理念を獲得することが主眼となっているため、学びを深め、より障害について知っていくには、集合研修とは別に、様々な種別の障害に関する知識等を得るためのセルフワークを行っていくことが有効です。
- セルフワークは、本資料末に添付するテキスト等を用いることにより、効果的なセルフワークを実施していくことが重要です。

② 研修を効果的に行うための研修室の準備

- 研修は、グループディスカッションなどを交えて実施するため、グループをつくりやすい配置であり、かつ、受講者から見て講師の表情がわかるような空間とすることが望めます。
- また、動画や画像などを織り込んでいくことから、マイク、照明なども効果的となるよう、準備が必要です。

③ 研修に使用する補助ツール

- 基本プログラム例を3パターン挙げていますが、合わせて、補助ツールとして使用できるパワーポイント教材、シナリオ、ワークシートひな形、テキストひな形があります。
- 補助ツールは、各社が企画する研修内容に合わせてアレンジし、ファシリテーターが使いやすく、また受講者にとって効果的な内容としていくことが重要です。

(4) PDCA

① 受講評価のフィードバック

- 効果的に PDCA サイクルを構築していくためには、受講で得た効果を評価することが必要です。受講者は、知識が得られているか、実際に行動に移すことができるかなどによって評価をし、その内容を受講者にフィードバックしていくことが必要です。

② 「心のバリアフリー」に対する恒常的な取組み

- 受講者に対しては、フィードバックされた評価結果を踏まえ、補足して学ぶべき事項、これからのに向けた行動計画実行のあり方等について考えていく機会を恒常的に与えていくことが重要です。
- また、学びに対する意欲がある者、心のバリアフリーを社内で展開していく中心的な役割を担っている者などに対しては、ステップアップ研修（障害の疑似体験や障害のある方への配慮の実技研修など）を実施していくことが望めます。

3.研修の実施（進行要領）

- 基本プログラムの例として、以下の3パターンを例示します。
- あくまで、例示ですので、各社の実態に合わせて活用してください。

研修の進行、シナリオを兼ねた映像教材を準備しています。

- パワーポイントで作成されており、研修に映像教材として使用できます。
- ノートの部分に進行の留意点、シナリオの骨子が書かれていますので、参考にしてください。
- 進行内容は、モデレーター、ファシリテーター、サポーターの各役割の別に記載しています。
- 動画（障害者が語る「困りごと」）もスライドに添付されていますので、スピーカーなど音声がかせられるようにしてご使用ください。

「心のバリアフリー研修プログラム」

座学

心のバリアフリーの基本理念について

+

グループディスカッション

「心のバリアフリー」を体現するための演習

【モデレーター】

●研修プログラムの進め方について
本日は、「心のバリアフリー研修」を受講いただき、ありがとうございます。
このプログラムでは、社会の一員である皆さんが、社会を構成している様々な心身の特性や考え方を持つすべての人々とのコミュニケーションを深め、支え合っていくためのポイントを学んでいただきます。

プログラムは、基本的に「心のバリアフリーの基本理念」について学ぶ座学で進めていきますが、それを体現するための演習として、グループディスカッションを挟んで行っていきます。

まずは、研修に先立ち、皆さんには、アンケートへのご記入をお願いいたします。最初に書いていただくのは、「受講前にお書きください」というところです。

では、研修をはじめていきたいと思います。
本日、この研修プログラムのファシリテーターをしていただくのは・・・
(ファシリテーターの紹介)

【ファシリテーター】
ファシリテーター自己紹介★

●スライド
映像教材として使用できます。動画も添付されていますので、スピーカーにつなげてご使用ください。

●ノート
・研修の進行、シナリオの骨子が書かれています。
・各役割別に記載してあります。
・★印は、スライドを送るタイミングの印です。

(1) 基本プログラム例 パターンA (講師の語りを中心としたプログラム)

障害当事者ファシリテーターによる語り（座学）＋受講者自身が考えるグループディスカッション（障害当事者サポーターが参画）

時間	項目	手法	役割分担	内容	
5	1.導入 バリアフリーに対する認識の確認	問いかけ	当事者 F	バリアフリーに対する現状の認識を明確にする	
10	2.障害はどこにある？ 「障害の社会モデル」の理解	座学 問いかけ	当事者 F	障害の社会モデルを理解する	
15	3.困りごとや痛みに気づく（GD①） 職場等における「困りごと」を見つける	GD*	当事者 F、S	実情の中にある困りごとや痛みを見出し、認識する	
5	4.法律での位置付け	座学	当事者 F	コンプライアンス上における必要性を認識する	
20	5.困りごとや痛みに気づく（GD②） 「困りごと」を具体化して考える	GD*	当事者 F、S	自分の現状認識を確認する	認識に対して、当事者の実態を認識する
5	6.当事者が抱えている困りごと	動画の視聴	DVD	当事者から実態を聞く	
20	7.困りごとや痛みに気づく（GD③） 困りごとに対してあなたができること	GD*	当事者 F、S	困りごとや痛みに対してできることを理解する	
5	8.実際に行動するために	座学	当事者 F	自分が困りごとや痛みに対してできることを考える	
5	9.本日のまとめ	座学	当事者 F	まとめとして学んだことの理解を促す	
90	total				

*GD（グループディスカッション）には障害当事者サポーターが参画し、グループで行うワークのファシリテーションを行うとともに、受講者との対話を通じて、気づきを促す。

① 進行の準備

円滑な進行のために、ツールや配布資料の準備、研修室を整えておくなどが必要です。

■進行ツール

- ・進行シナリオ
- ・映像教材（PPT 教材）
- ・プロジェクター、スクリーン
- ・マイク、スピーカー（マイク及びパソコンからの出力の両方ができるようにする）
- ・パソコン

■配布資料

- ・グループディスカッションのワークシート（各グループに1枚、A1サイズなど大判とすることが望ましい）
- ・付箋紙、サインペン
- ・個人ワークのワークシート
- ・配布テキスト

■研修室の形態

- ・グループディスカッションのためのグループテーブル
- ・座学の際には、グループテーブルから見やすいかたちで、前面のファシリテーター及びスクリーンに注目する形で進める。
- ・ファシリテーター、サポーターの機能障害に応じた椅子等の配置

② 運営者の役割

研修は、モデレーター、ファシリテーター、サポーターが連携して実施していくことが必要です。各者の役割を確認し、効果的に進めていくための事前打合せ等を綿密にしておくことが重要です。

項目	モデレーター	ファシリテーター	サポーター
0.始める前に	・評価アンケート		
1.導入 バリアフリーに対する認識の確認	・研修の進め方説明 ・ファシリテーターの紹介	・自己紹介 ・座学導入	・グループ内での自己紹介
2.障害はどこにある？ 「障害の社会モデル」の理解		・座学ファシリテーション	
3.困りごとや痛みに気づく（GD①） 職場等における「困りごと」を見つける	・GDサポート	・GD全体のファシリテーション	・GDのグループ内ファシリテーション
4.法律での位置付け		・座学ファシリテーション	
5.困りごとや痛みに気づく（GD②） 「困りごと」を具体化して考える	・GDサポート	・GD全体のファシリテーション	・GDのグループ内ファシリテーション
6.当事者が抱えている困りごと		・座学ファシリテーション	
7.困りごとや痛みに気づく（GD③） 困りごとに対してあなたができること	・GDサポート	・GD全体のファシリテーション	・GDのグループ内ファシリテーション
8.実際に行動するために		・座学ファシリテーション	
9.本日のまとめ		・座学ファシリテーション	
10.研修後に	・評価アンケート		

③ 進行シナリオ及び映像教材

「心のバリアフリー研修プログラム」

座学

心のバリアフリーの基本理念について



グループディスカッション

「心のバリアフリー」を体現するための演習

【モデレーター】

●研修プログラムの進め方について

本日は、「心のバリアフリー研修」を受講いただき、ありがとうございます。
このプログラムでは、社会の一員である皆さんが、社会を構成している様々な心身の特性や考え方を持つすべとの人々とのコミュニケーションを深め、支え合っていくためのポイントを学んでいただきます。

プログラムは、基本的に「心のバリアフリーの基本理念」について学ぶ座学で進めていきますが、それを体現するための演習として、グループディスカッションを挟んで行っていきます。

まずは、研修に先立ち、皆さんには、アンケートへのご記入をお願いいたします。最初に書いていただくのは、「受講前にお書きください」というところです。

では、研修をはじめていきたいと思えます。

本日、この研修プログラムのファシリテーターをしていただくのは・・・
(ファシリテーターの紹介)

【ファシリテーター】

ファシリテーター自己紹介★

*ファシリテーター

- ・自己紹介により、ファシリテーター自身の心身の機能障害を知っていただき、普段の生活などについても簡単にご紹介いただくことで、受講者が障害のあるファシリテーターの生活を想像できる。

*モデレーター

- ・研修の主旨、意義等について説明（自社の営業活動にとってもプラスとなる面なども合わせてお話しいただくことも重要。）
- ・アンケートは、受講前後に記入いただき、受講者の受講に対する評価として活用していただく。



バリアフリーとは？

*ファシリテーター

- ・回答の想定を準備し、回答に対するレスポンスで理解を促していくことが必要。

00:02

【ファシリテーター】

今日は「心のバリアフリー研修」ということでお集まりいただきました。

★皆さん 『心のバリアフリー』という言葉、本日まで聞いたことがあるでしょうか？

※受講生に質問。

そうですね。・・・（回答に対するレスポンス）

皆さん、「心の」という言葉がつくと、「やさしさ」などの言葉が浮かぶでしょうか？

私を見てください。（講師）私の心にある優しさ、どのくらいあるか皆さんにみえますか？

やさしさって、見えませんよね。では、心のバリアフリーっていったいなんですか？

ここから一緒に考えいきましょう。

今日は、最初に説明があったように、間にグループで考えていくグループディスカッションを行っていきます。

※グループについて説明

各グループには、障害当事者サポーターに参加していただいています。この方々も交えて、

この研修でともに考えていく仲間ですから、まずは、自己紹介をしておきましょう。【5分程度】

（アイスブレイクのお題はフレキシブルに入れていく）

★

*ファシリテーター

- ・研修を円滑に進めていくためにアイスブレイクは必須。特に、障害当事者サポーターに参加いただく場合、サポーターを中心にしたアイスブレイクを工夫する。



00:08

【ファシリテーター】

●障害はどこにある？ 理念の理解

では、皆さん、席に戻って、まずは私の話からはじめていきましょう。

突然ですが、皆さんの利き手は右ですか？左ですか？ 右利きの方手を挙げてください。・・・多いですね。

では左利きの方は？・・・少ないですね。

日本では、このように右利きが多くを占めますから、社会も右利きの方が使いやすい環境になっています。

★ですので、左利きの方にとっては、使いにくい環境となっているのではないのでしょうか。

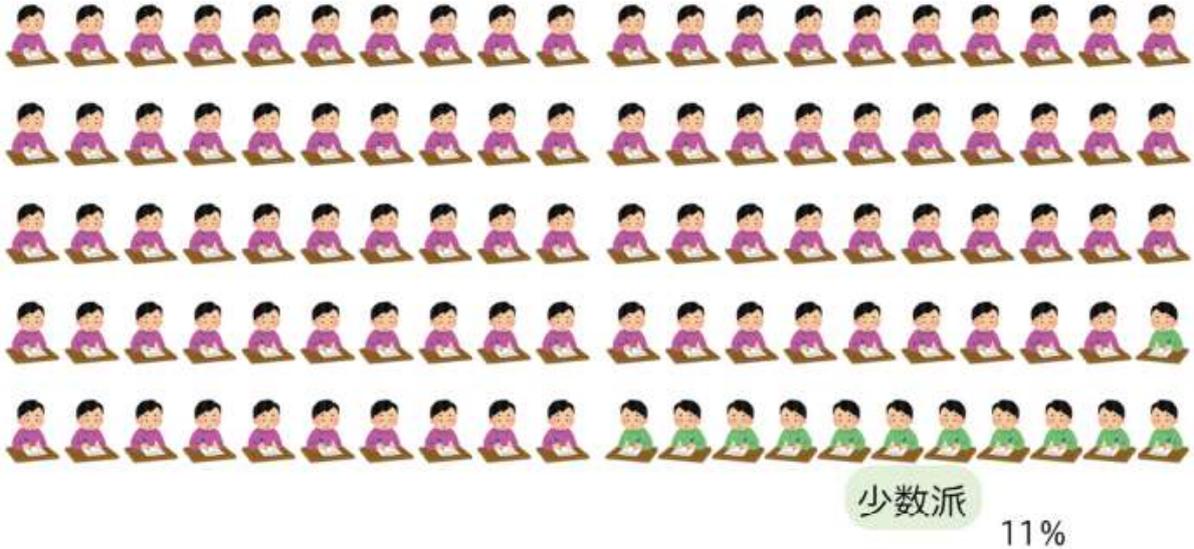
★例えばこんなことに困っていませんか？

例を紹介。★

*ファシリテーター

- ・左利きの方がいれば、その方に問いかけながら、図にあるような困りごとについて紹介する。

大多数に合わせた社会環境



00:09

【ファシリテーター】

では、左利きの方はどのくらいいるんでしょうか？

★実は、日本の左利きの方は全体の11%しかいないのです。少数派とも言います。

★しかし、社会は大多数の右利きに合わせた環境になっています。

★だから、先ほどのような左利きの人にとっての困りごとが生じているのです。これが困りごとのある社会です。

一言でいうと 左利きの人への 『バリア』
めたんでしょうか ★

誰が決

*ファシリテーター

左利きが「少数派」で「困りごと」が生じていることを、次の障害者もまた少数派であることを関連付けていくための説明であることを認識しておく。

心身の機能に障害を持つ人

(ここでは、身体障害、知的障害、精神障害の3区分による基本的統計値を見る)

国内総人口の6% 16人に1人



出典：厚生労働省調査

【ファシリテーター】

では、この11%の少数派の人の問題を障害者に変えて考えてみます。

★日本の全人口のうち、障害者は6%、16人に1人とされています。

しかし、皆さん、通勤時の電車の中を想像してください。16人に1人の障害者がいると感じますか？

困りごとが多い環境に出てくるのが難しいのでしょうか？どんな困りごとがあるのでしょうか？

障害のある人からすると、障害のない人の気持ちがわからないように、障害のない人からすると、障害者がどんなことに困っているかは想像しづらいのは仕方のないことです。★

*ファシリテーター

障害のある人は少数派であるが、16人に1人とされているにもかかわらず、通勤時などにその割合で見かけるか？なぜ見かけないのか？などを想像させる。



足が悪い？

具合が悪い？

脳の病気をして麻痺がある？

心身の機能に障害がある

*ファシリテーター

車いす使用者といっても、その機能障害は多様であることを認識させる。

00:10

【ファシリテーター】

では、その「障害」について具体的に考えてみましょう・・・。

女性がいます。この女性、車椅子に乗っています。この人にとっての「障害」は为什么呢。

どんなことが考えられますか？

※受講生に質問。

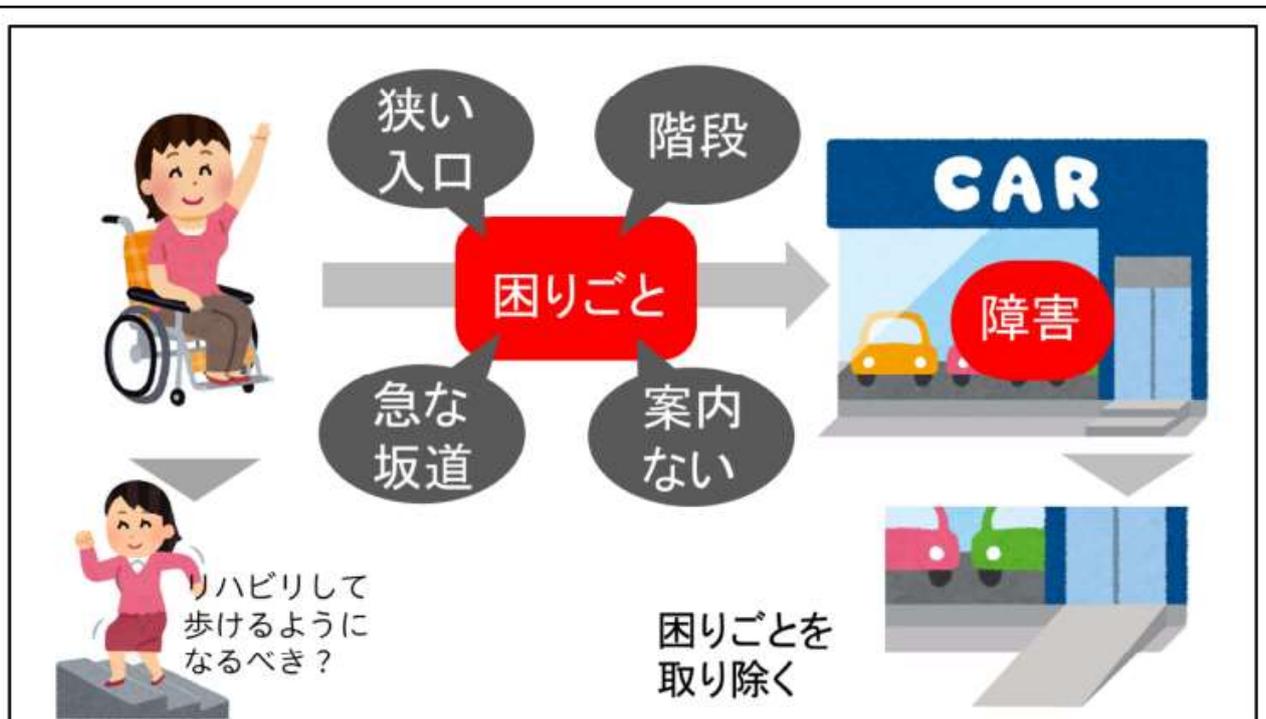
そうですね。・・・（回答に対するレスポンス）

足が悪いかもしれませんし、病弱かもしれませんし、怪我をして一時的に車いすに乗っているかもしれません。

つまり、足や身体など、心身の機能に障害を持っているということですね。★

*ファシリテーター

この後に出てくる「機能障害を持っている人」という言葉を理解していただくために、「心身の機能に障害がある」ということの意味をさせていくことが重要。



00:11

【ファシリテーター】

★さて、この女性。機能の障害がある女性。

皆さんの会社やお店に行くとして、どこでも自由に行けるでしょうか？

★お店に行ってみましょう。★さて、この女性、お店に入れそうですか？

★いろいろと困りごとが考えられますね。入れなそうです。どんな困りごとが考えられますか？

応え) 入口に階段があって、入れない・・・

そうですね。このままでは入れない。★ほかにも困りごとはありそうですね。

では、★この女性がお店に入るには、リハビリして、歩けるようになればよいですか？

しかし、リハビリしても、機能の障害は治らないという方も多いでしょう。

ということは？

この方にとっての障害は、社会の側にあるのではないのでしょうか？

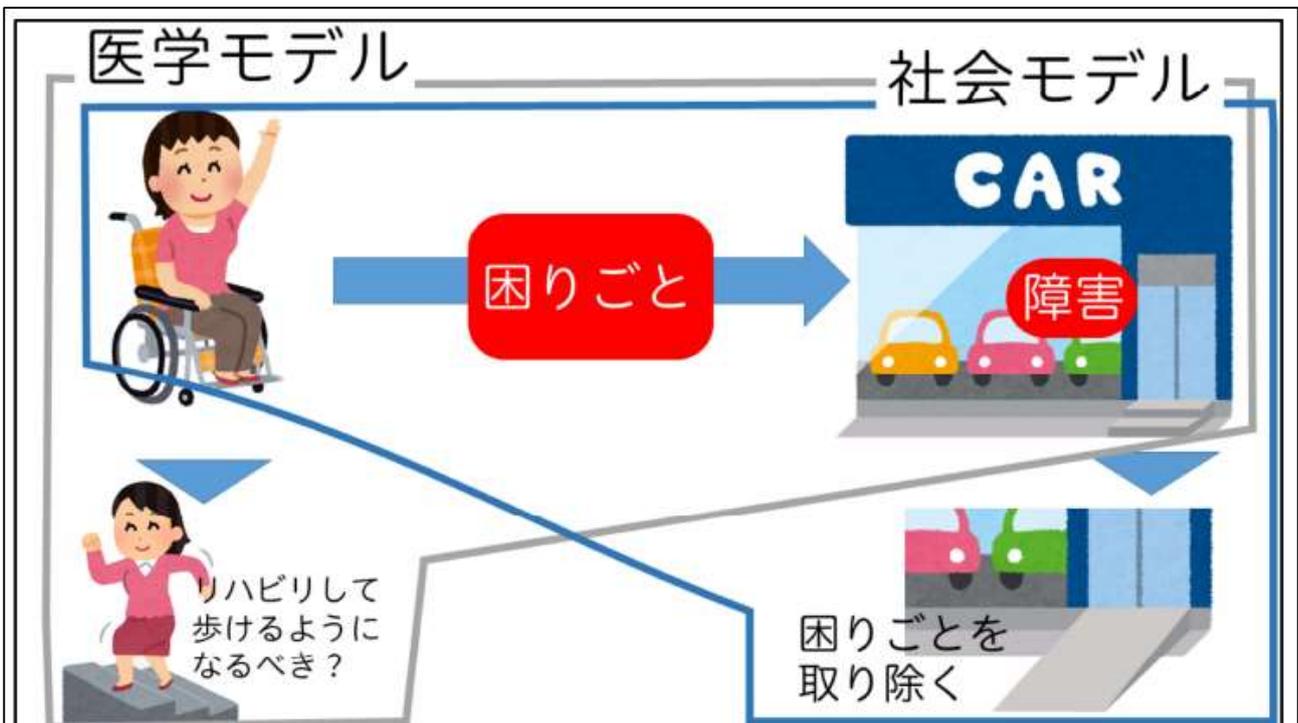
段さがあるから、狭い入口だから、案内がないから、困りごとが起こっている。

そうです。★障害は、バリアは、社会の中にあります。

★これを取り除くことが、バリアをなくすということですね。★

*ファシリテーター

障害の社会モデルと医学モデルの考え方のベースとしての説明。具体的に受講者の職場などの具体的な困りごとを想像させた上で社会モデルの理解へと導く。



00:12

【ファシリテーター】

もう一度、整理してみましょう。

これまでは、障害は障害がある方の中であって、リハビリなどをして、社会に適応できるよう、「障害者本人が乗り越えなければならない」という考え方でした。

★この考え方を『医学モデル』といいます。★

しかし、そうではないということが、皆さんも理解できたでしょうか？
障害は、障害のある人の中にあるのではなく、社会にあって、これを取り除くことが必要です。困りごとを取り除いていくことが社会の責務なのです。

★これを『障害の社会モデル』といいます。★

*ファシリテーター

障害の社会モデルを理解させる重要な場面。前頁の具体的な困りごととつなげて、障害は社会の中にあることを理解させる。

グループディスカッション①

職場やよく行くお店には、
どんな「困りごと」があると考えられますか？

*ファシリテーター

- ・具体的な事例を挙げながら、作業の内容について説明。サポーターのファシリテーションにつなげる。
- ・各グループの状況を見て、サポーターのファシリテーションを促す。

00:13

【ファシリテーター・サポーター・モデレーター】

●グループディスカッション①

では、ここで、最初のグループディスカッションをやっていきましょう。

今、お話ししました、社会の中にある「困りごと」、たくさんあると思います。障害のある方にとっては、この「困りごと」があるために、社会に参加できない要因になっていることがあります。

では、皆さんの職場や、よく行くお店を想定してみてください。どんな「困りごと」があるでしょう？

できるだけたくさん出していってみましょう。

どんな心身の機能障害があるのか、例えば、聴覚に障害がある、精神障害がある、など、2つくらいの機能障害の種類を想定すると出しやすいでしょう。

皆さんに配られている付箋に、サインペンで書いていってみましょう。

グループで話して、できるだけたくさんだしてください。**10分**差し上げます。

障害当事者サポーターの方と対話しながら、一緒に考えてみましょう。

付箋は、配られているシートに貼って行ってください。★

あなたの職場やよく行くお店にある「困りごと」	2つ選んで具体的なストーリーを考える	困りごとを解消するために、あなたは何ができますか？
	その方はどんな方？	
	どんな場面？	
	具体的にどんなことに困ってしまっている？	

ワークシートのこの欄に
困りごとを付箋に書いて
どんどん貼っていただく

*サポーター

各グループのサポーターは、自身の体験や意見などにより、受講者の発言を促すとともに、気づきを与え、ワークの内容をとりまとめる。

2006年 国連総会 「障害者権利条約」 が採択 2014年
日本批准



2011年 「障害者基本法」 が改正
国としての基本的な姿勢、考え方を示す

2012年 「障害者総合支援法」 の成立
地域における日常生活や社会生活に特化

2013年 「障害者雇用促進法」 の成立
企業での働き方に特化

2016年
START 「障害者差別解消法」 の成立
差別・社会のバリア解消に特化

00:25

【ファシリテーター】

さて、いろいろと「困りごと」を挙げていただきました。
この困りごとを取り除き、社会モデルを反映した社会をつくっていくために、
法律での位置付けがされています。

★「障害者の権利に関する条約」というものが2006年、国連総会で採択されて
います。

これに伴って、★日本でも様々な法の改正や成立がされてきました。
まずは、★2011年に障害者基本法が改正されました。
次いで★2012年には、障害者総合支援法が、★2013年には、障害者雇用促進法
が成立しました。

こうして、★2014年、日本は障害者権利条約に批准します。
この権利条約の中に社会モデルという言葉がでてきます。

さらに、★「障害者差別解消法」が成立し、★2016年、施行されました。
皆さんご存知でしょうか？ どんな法律でしょうか？★

*ファシリテーター

社会モデル、困りごとと関連付け、「困りご
とを取り除いていくことが法律で位置付け
られていることを理解させる。

障害者差別解消法

国・地方公共団体・事業者に対して、

◆障害者の不当な差別的扱いの禁止

◆合理的配慮の提供

◆障害者の不当な差別的扱いの禁止

国・都道府県・市町村などの役所や、会社やお店などの事業者が、障害のある人に対して、**正当な理由なく、障害を理由として差別することを禁止**しています。



【例】
車いすで階段のあるお店に来店したところ、
車いすを持ち上げる時間と人員を裂けない
という理由で入店を拒否された。

◆合理的配慮の提供

国・都道府県・市町村などの役所や、会社やお店などの事業者に対して、
障害のある人から、**社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられた時に、負担が重すぎない範囲で対応すること（事業者に対しては、対応に努めること）**を求めています。



【例】
聴覚障害者が一人で来店した際は、
筆談によるコミュニケーションを実施する。

★この「障害者差別解消法」では、

★国・地方公共団体・事業者に対して、

★大きくこの2つを求めています。

まずは、「障害者の不当な差別的扱いの禁止」です。

これは、正当な理由なく、障害を理由として差別することを禁止しています。

例えば、車椅子で階段のある・・・

次に、「合理的配慮の提供」です。

社会の中にあるバリアを取り除く多に何らかの対応を必要としているとの意思が
伝えられた時に、

負担が重すぎない範囲で対応すること（事業者に対しては、対応に努める
こと）を求めています。

負担が重すぎないというのはどういうことでしょうか？

※具体例を提示：例えば、聴覚障害者が一人で・・・などの例について。

【自分の体験談】

*ファシリテーター

- ・合理的配慮を行うにあたって、障害当事者との対話が重要であることを認識させる。
- ・合理的配慮の例を自分の体験で話すことにより、具体的なイメージができる。

グループディスカッション②

挙げた「困りごと」から2つを選び、
具体的なストーリーを作って、
イメージを深めてみましょう

左の欄から選んだ困りごとをこの欄に移し、具体的なストーリーを書き込んでいく

あなたの職場やよく行くお店にある「困りごと」	2つ選んで具体的なストーリーを考える		困りごとを解消するために、あなたは何ができますか？
	その方はどんな方？		
	どんな場面？		
	具体的にどんなことに困ってしまう？		
	その方はどんな方？		
	どんな場面？		
	具体的にどんなことに困ってしまう？		

00:27

【ファシリテーター・サポーター・モデレーター】

●グループディスカッション②

ではまたグループディスカッションを行っていきましょう。

さきほどたくさん挙げていただいた「困りごと」から、まずは、これから考えていきたい2つを選んでください。

そして、選んだ2つについて、具体的なストーリーを考えることでさらにイメージを深めてみましょう。

①その方はどんな方ですか？

例えば、職場の同僚で、視覚障害者。

②どんな場面で？

あなたと一緒にランチをしに、職場の近くのレストランに行くという場面で。

③具体的にどんなことに困ってしまう？

レストランのメニューが読めない。お店の雰囲気がわからない。など困ることはいくつか挙げられるでしょうか。

10分で考えてみましょう。★

*ファシリテーター

- ・具体的な実例を挙げながら、作業の内容について説明。サポーターのファシリテーションにつなげる。
- ・各グループの状況を見て、サポーターのファシリテーションを促す。
- ・作業の状況を見て時間を管理する。

*サポーター

各グループのサポーターは、自身の体験や意見などにより、受講者の発言を促すとともに、気づきを与え、ワークの内容をとりまとめる。

動画

00:38

【ファシリテーター】

皆さんには、障害のある方の困りごとを想像し、そのストーリーをつくってみたいいただきました。

では、実際、障害当事者はどんなことを困りごととしているのでしょうか？
ここで、主な障害の方々のお話を聞いてみましょう

★動画再生（約4分）★

さて、グループで出した困りごとと、障害当事者の方のお話で出たものとは、合致していましたか？

色々な障害がありましたね。精神障害、知的障害、発達障害、内部障害など、外見ではわかりにくい
機能障害もありました。機能の障害はさまざま、それぞれの困りごとも違いました。

*ファシリテーター

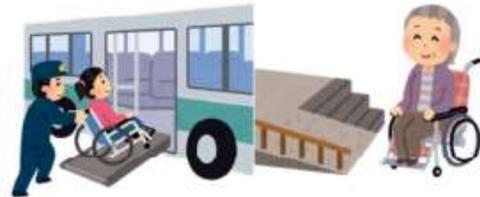
機能障害は多様であって、それぞれの特性、その困りごとを障害当事者の言葉により理解するための動画であることを説明。

どうやって取り除きますか？

社会(環境)に
ある障害



取り除くことができる



ハード・ソフトの両面で
取り除くことができる

00:43

【ファシリテーター】

もう一度、最初にお話ししたことを振り返ってみましょう。

いま、皆さんに出していただいた、そして障害当事者の方のお話しにあった「困りごと」は、社会にある障害によって生み出されていて、取り除くことが必要であるというのが、「障害の社会モデル」の考え方でしたね。

どうやって取り除いたら良いでしょうか。スロープをつけるといったいわゆる「ハード整備」も重要ですが、皆さん自身、ひとりひとりが実行できることといたら「ソフト面でのサポート」ということではないでしょうか？★
そうです。何も、立派な施設をつくることだけが答えではありません。ハード・ソフトの両面で取り除いていくことができます。

では、あなたは何ができるでしょうか？★

*ファシリテーター

次のグループディスカッションにつなげていくために、解決策は、ハードだけでなく、ソフトも重要であること、また社会モデルの考え方を、ここで再度おさらいする。

グループディスカッション③

2つの「困りごと」に対して、
あなたは何かができますか？

あなたの難題やよく行くお店にある「困りごと」	2つ選んで 具体的なストーリーを考える	困りごとを解消するために、 あなたは何かができますか？
	その方は どんな方？	
	どんな 場面？	
	どんな 場面？	
	具体的に どんなことに 困ってしま う？	

この欄に困りごとの解決策を書き込んでいただく

*ファシリテーター

- ・「自らの行動で解決できること」を考えさせるために、他者に任せることは除くことを説明する。
- ・ワーク後、時間に応じて、グループの発表をさせるが、発表者を指名していくことが効率的であるため望ましい。
- ・発表内容に対する総評などのレスポンスをしていくことが重要。また、解決例がほかにもあれば紹介する。

【ファシリテーター・サポーター・モデレーター】

●グループディスカッション③

では、グループディスカッションはこれが最後になります。

皆さんが、具体的に考えた2つの困りごとのストーリーについて、どんな解決方法があるでしょうか？考えてみましょう。
ソフト、ハードの両面で考えてみましょう。

ただし、注意事項です。

「社長に報告して、直してもらおう」や「お店が責任をもって改修する」など、自分ではない誰かが解決する方法ではありません。

皆さんご自身が、または、皆さんが属している部署で、など、みずからの「具体的な行動」で問題を解決してください。**10分**差し上げます。

最後に、**発表**していただきます。

※各グループの発表（時間がない場合は1つのグループにするなど）

- ・そちらのグループでは、まずどんな「困りごと」を選び、どんなストーリーを考えましたか？
- ・その困りごとを解決するために、できることとして、何を挙げましたか？

発表に対する総評

皆さんにいろいろと考えていただきましたが、ぜひ、これからも日常生活の中で、こんな人がこんな場所でどう困るのかということを考える習慣をつけていただければと思います。★

*サポーター

各グループのサポーターは、受講者自身に考えさせ、その意見を引き出していくことが重要。

聞く



*ファシリテーター

- ・多様である障害のある方に対して、配慮の方法もまた多様であること。
- ・それを理解し、行動するには、「聞く」ことが重要であることを理解させる。

01:05

【ファシリテーター】

皆さん、一連の作業を通して、社会にある「困りごと」がわかりましたね。そして、具体的なストーリーを連想できて、解決策も検討しました。もう行動に移すことができますね。

では、行動するにあたって、もう一つ 大事なことがあります。なんだとおもいますか？

★聞く

例えば、同じ車いす使用者でも、困りごとは違います。手が使える人、使えない人がいたり、使用している車椅子も電動であったり、手動であったり。ですから、困りごとも多様なのです。ですから、車椅子使用者がすべて車椅子を押してほしい状況にあるわけではありません。自分で問題なく移動できる人もいます。例えば、視覚障害者の方も、いつもの通勤ルートなどわかっているルートであれば、自分で問題なく移動ができたりします。

しかし、反面、はじめていく場所、知らない場所では、とても困るということもあります。

皆さんが考えるシチュエーションのすべてを、障害者が求めているわけではない・・・ということです。困りごとがありそうで、お手伝いしよう！と思っても、いつもの道を歩いているので大丈夫、や、今はそっと見守っていてほしい・・・などさまざまなのです。

ですから、まずは、「聞く」、すなわち、対話をするということが大切なのです。

★

個人ワーク

あなたの行動宣言！をつくりましょう



01:06

【ファシリテーター・モデレーター】

では最後に、個人ワークをしていただきます。
ここまで学んだこと、気付いたことを、これからどう実践していきましょうか？

ここで、個人ワークをしていただきます。
皆さんにお配りしている「あなたの行動宣言」というシートに、

まず大きな目標として1年後にはどんなことができているか。

そして、今日、この研修が終わったときには、なにができる。。。この2段階の
目標を書いていただきます。**5分**で書いてみましょう。

では、私の行動宣言、発表したいという方はいらっしゃいますか？

発表に対する総評

あなたの行動宣言	所属：	氏名：
1年後	<input type="text"/>	
今日、これから	<input type="text"/>	

*ファシリテーター

- ・これまで学んだこと、検討してきたことの集大成として、各自の行動計画をつくっていただく。
- ・作成した行動計画は、数人に発表していただき、内容を共有していくことが重要。
- ・この行動計画を職場や家庭に持ち帰り、周囲の人とも共有し、実現していくことが重要であることを理解させる。

本日のまとめ

「心のバリアフリー」とは？

- 「障害の社会モデル」を理解すること。
- 障害のある人への差別を行わないよう徹底すること
- 自分とは異なる条件を持っている方とのコミュニケーションをとる力を養い、すべての人が抱える困難や痛みを想像し、共感する力を培うこと。

01:20

【ファシリテーター】

今日、考えてきた、★「心のバリアフリー」ってなんですか？最初に皆さんにお聞きしましたが、答えが出たでしょうか？

そうです。

★まずは、障害は社会にあって、それを取り除いていくことが社会の責務なんだということ、すなわち、「障害の社会モデル」を理解することです。これはもう、皆さん理解できましたよね？

次に、障害のある人への差別を行わないよう、徹底すること。障害者差別解消法についてもお話ししましたが、障害者の不当な差別的扱いは、法律で禁止されています。

また、困りごととその解決方法を考えていただくことを通じて、皆さん、障害のある方の立場に立って、困難や痛みを想像しましたね。また、今日は障害当事者サポーターの方ともお話しをしていただき、コミュニケーションの良い機会となったのではないのでしょうか？
こうした力を養い、培っていく必要があります。★

*ファシリテーター

・総括として、「心のバリアフリー」の定義である3つの視点を獲得できたかを確認する。

「障害の理解」を他の誰かと共有する

- 心のバリアフリーの理念、社会モデル、障害の多様さやその困りごとなど、自分が得た「障害の理解」を、職場や家庭、友人など、他の誰かと共有し、理解を広げる。



01:21

【ファシリテーター】

また、今日皆さんに得ていただいた「障害の理解」は、ほかの誰かと共有していくことが重要です。

皆さんが作った「行動宣言」のシートを、ぜひ、所属の部署や家族の皆さんで共有していただきたいです。★

*ファシリテーター

- ・情報を周囲の人と共有することで、「心のバリアフリー」が広められていくこと、その役割を期待されていることなどを理解していただく。

共生社会をつくるために、
具体的な行動をおこす

このように、
理解・行動をする
ことが
心のバリアフリーの
目指す『共生社会』



そして、行動宣言を、実現してください。
一人ひとりが具体的な行動をおこすことにより、
心のバリアフリーの目指す「共生社会」をつくることができます。

この短時間で
障害の社会モデルを理解し、
そして、障害のある方の困りごとや痛みを想像することができました。
さらに、具体的な行動のための、目標も立てていただきました。
さあ、具体的な行動を起こしていきましょう！★

このように 相手を理解し

みなさんが出した応えを 行動に移す ことが 『心のバリアフ
リー』が目指す 『共生社会』 です

ファシリテーターの●●さん、ありがとうございました。
残りの時間で、
皆さんには、最初にご記入いただいたアンケートの残りについて、また記入して
いただきます。アンケート記入が終わったところで、この研修は終了です。

お疲れ様でした。

*ファシリテーター

・これまでの学びの理解と具体的な行動がこの研修の目的であることを再度認識させ、これからも恒常的に共生社会の一員として心のバリアフリーを実践していくことを理解していただくことが重要。

④ 配布資料

■グループディスカッション・ワークシート

あなたの職場やよく行くお店にある「困りごと」	2つ選んで具体的なストーリーを考える		困りごとを解消するために、あなたは何かができますか？
		その方はどんな方？	
		どんな場面？	
		具体的にどんなことに困ってしまう？	
		その方はどんな方？	
		どんな場面？	
		具体的にどんなことに困ってしまう？	

グループディスカッション ワークシート

グループディスカッション①

左側の列に、困りごとをたくさん書いて、貼りだしていただく。（付箋にサインペンで記入するとわかりやすい）

グループディスカッション②

左側の列から、2つを選び、真ん中の列の左に貼りかえる

その内容について、3つの視点でストーリーを考える（直接シートに書いていただく）

グループディスカッション③

2つの具体的なストーリーについて、困りごとの解決方法を考えていただく（直接シートに書いていただく）

※準備するもの

・シート：このシートは、付箋を貼ることを考えると、A1などの大判が望ましい。会場が狭い場合、A3のシートとし、付箋ではなく、直接書き込んでいくことも可能。

- ・付箋
- ・サインペン

■個人ワーク・ワークシート

あなたの行動宣言	所属：	氏名：
1年後		
今日、これから		

個人ワークシート

受講者一人ひとりに記入していただくシート。

受講後は、各自に持ち帰っていただき、各自の部署内や家族と共有していただくことが望ましい。

(2) 基本プログラム例 パターンB

(体感から獲得した視点を持って、座学で認識を深めるプログラム)

ゲームを通じて気づきを与えるワークショップ+障害当事者ファシリテーターによる語り（座学）+受講者自身が考えるグループディスカッション（障害当事者サポーターが参画）

時間	項目	手法	役割分担	内容
50	1.ゲーム型ワークショップ	WS	当事者 F* ¹	グループ対抗で楽しみながら学ぶゲーム。ゲームを通じて体感的に学ぶ。
5	2.座学導入 バリアフリーに対する認識の確認	問いかけ	当事者 F	バリアフリーに対する現状の認識を明確にする
10	3.障害はどこにある？ 「障害の社会モデル」の理解	座学 問いかけ	当事者 F	障害の社会モデルを理解する
15	3.困りごとや痛みに気づく（GD①） 職場等における「困りごと」を見つける	GD* ²	当事者 F、S	実情の中にある困りごとや痛みを見出し、認識する
5	4.法律での位置付け	座学	当事者 F	コンプライアンス上における必要性を認識する
5	6.当事者が抱えている困りごと	動画の 視聴	DVD	当事者の実態を認識する
20	7.困りごとや痛みに気づく（GD②） 困りごとに対してあなたができること	GD*	当事者 F、S	困りごとや痛みに対してできることを理解する
5	8.実際に行動するために	座学	当事者 F	自分が困りごとや痛みに対してできることを考える
5	9.本日のまとめ	座学	当事者 F	まとめとして学んだことの理解を促す
120	total			

*1：ワークショップのファシリテーターは、障害当事者であることが望ましいが、DVD を活用し、モデレーターによる進行も可能である。

*2：GD（グループディスカッション）には障害当事者サポーターが参画し、グループで行うワークのファシリテーションを行うとともに、受講者との対話を通じて、気づきを促す。

① 進行の準備

円滑な進行のために、ツールや配布資料の準備、研修室を整えておくなどが必要です。

■進行ツール

- ・進行シナリオ
- ・映像教材（PPT 教材）
- ・パソコン、プロジェクター、スクリーン
- ・マイク、スピーカー（マイク及びパソコンからの出力の両方ができるようにする）
- ・ゲーム用ツール

■配布資料

- ・グループディスカッションのワークシート（各グループに1枚、A1サイズなど大判とすることが望ましい）
- ・付箋紙、サインペン
- ・個人ワークのワークシート
- ・配布テキスト

■研修室の形態

- ・グループディスカッションのためのグループテーブル
- ・座学の際には、グループテーブルから見やすいかたちで、前面のファシリテーター及びスクリーンに注目する形で進める。
- ・ファシリテーター、サポーターの機能障害に応じた椅子等の配置

② 運営者の役割

研修は、モデレーター、ファシリテーター、サポーターが連携して実施していくことが必要です。各者の役割を確認し、効果的に進めていくための事前打合せ等を綿密にしていくことが重要です。

項目	モデレーター	ファシリテーター	サポーター
0.始める前に	・評価アンケート ・研修の進め方説明		
1.ゲーム型ワークショップ	・ファシリテーターの紹介	・自己紹介 ・ワークショップ ファシリテーション	・グループ内での自己紹介
2.座学導入 バリアフリーに対する認識の確認		・自己紹介 ・座学ファシリテーション	
3.障害はどこにある？ 「障害の社会モデル」の理解		・座学ファシリテーション	
3.困りごとや痛みに気づく（GD①） 職場等における「困りごと」を見つける	・GDサポート	・GD全体のファシリテーション	・GDのグループ内ファシリテーション
4.法律での位置付け		・座学ファシリテーション	
6.当事者が抱えている困りごと		・座学ファシリテーション	
7.困りごとや痛みに気づく（GD②） 困りごとに対してあなたができること	・GDサポート	・GD全体のファシリテーション	・GDのグループ内ファシリテーション
8.実際に行動するために		・座学ファシリテーション	
9.本日のまとめ		・座学ファシリテーション	
10.研修後に	・評価アンケート		

③ 進行シナリオ及び映像教材

「心のバリアフリー研修プログラム」

ゲーム型ワークショップ
ゲームを通じて障害を理解する



座学
心のバリアフリーの基本理念について



グループディスカッション
「心のバリアフリー」を体現するための演習

【モデレーター】

●研修プログラムの進め方について

本日は、「心のバリアフリー研修」を受講いただき、ありがとうございます。
このプログラムでは、社会の一員である皆さんが、社会を構成している様々な心身の特性や考え方を持つすべての人々とのコミュニケーションを深め、支え合っていくためのポイントを学んでいただきます。

プログラムは、
まず最初にゲーム型のワークショップを行います。ゲームを通じて障害を理解していただくものです。
次に、「心のバリアフリーの基本理念」について学ぶ座学で進めていきますが、それを体現するための演習として、
グループディスカッションを挟んで行っていきます。

まずは、研修に先立ち、皆さんには、アンケートへのご記入をお願いいたします。
最初に書いていただくのは、「受講前にお書きください」というところです。

では、研修をはじめていきたいと思えます。
まずは、ゲーム型ワークショップをはじめたいと思えます。

*モデレーター

- ・研修の主旨、意義等について説明（自社の営業活動にとってもプラスとなる面なども合わせてお話しいただくことも重要。）
- ・アンケートは、受講前後に記入いただき、受講者の受講に対する評価として活用していただく。

「心のバリアフリー」ワークショップ ～ゲームを通じて障害を理解する



00:00

【ファシリテーター】

ゲーム型ワークショップ
詳細は別途公開。

※ワークショップはグループで行う。ワークショップの最初にアイスブレイクを入れる。

*ファシリテーター

- ・ゲームは、ファシリテーション部分について DVD を活用する方法により進行することも可能。
- ・グループ対抗のゲームであることから、グループをつくり、またゲーム進行上グループの間をあけたレイアウトとしておくことが望ましい。



*ファシリテーター

- ・自己紹介により、ファシリテーター自身の心身の機能障害を知っていただき、普段の生活などについても簡単にご紹介いただくことで、受講者が障害のあるファシリテーターの生活を想像できる。

バリアフリーとは？

*ファシリテーター

- ・回答の想定を準備し、回答に対するレスポンスで理解を促していくことが必要。

*ファシリテーター

- ・研修を円滑に進めていくためにアイスブレイクは必須。特に、障害当事者サポーターに参加いただく場合、サポーターを中心にしたアイスブレイクを工夫する。

00:50

【モデレーター】

では、ここからは、座学に入っていきます。

●ファシリテーターの紹介

【ファシリテーター】

ファシリテーター自己紹介★

00:50

【ファシリテーター】

今日は「心のバリアフリー研修」ということでお集まりいただきました。

★皆さん 『心のバリアフリー』という言葉、本日までに聞いたことがあるでしょうか？

※受講生に質問。

そうですね。……（回答に対するレスポンス）

皆さん、「心の」という言葉がつくと、「やさしさ」などの言葉が浮かぶでしょうか？

私を見てください。（講師）私の心にある優しさ、どのくらいあるか皆さんにみえますか？

やさしさって、見えませんよね。では、心のバリアフリーっていったいなんなのでしょうか。

ここから一緒に考えいきましょう。

今日は、最初に説明があったように、間にグループで考えていくグループディスカッションを行っていきます。

※グループについて説明

各グループには、障害当事者サポーターに参加していただいています。この方々も交えて、

この研修とともに考えていく仲間ですから、まずは、自己紹介をしておきましょう。【5分程度】

（アイスブレイクのお題はフレキシブルに入れていく）

★



00:50

【ファシリテーター】

●障害はどこにある？ 理念の理解
では、皆さん、席に戻って、まずは私の話からはじめていきましょう。

突然ですが、皆さんの利き手は右ですか？左ですか？ 右利きの方手を挙げて
ください。・・・多いですね。
では左利きの方は？・・・少ないですね。

日本では、このように右利きが多くを占めますから、社会も右利きの方が使いや
すい環境になっています。

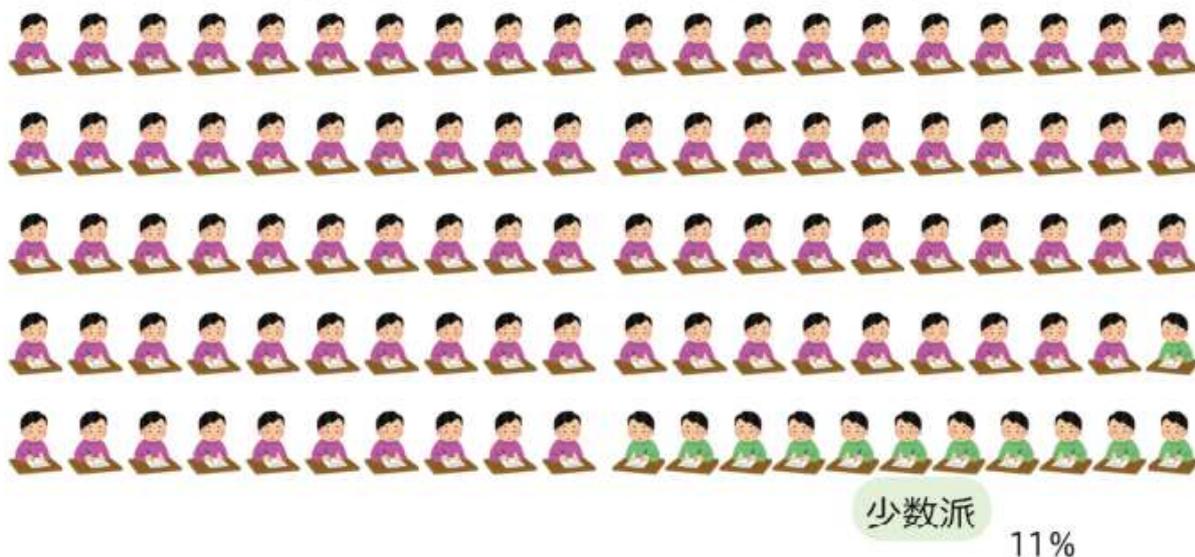
★ですので、左利きの方にとっては、使いにくい環境となっているのではないで
しょうか。

★例えばこんなことに困っていませんか？
例を紹介。★

*ファシリテーター

- ・左利きの方がいれば、その方に問いかけながら、図にあるような困りごとについて紹介する。

大多数に合わせた社会環境



00:51

【ファシリテーター】

では、左利きの方はどのくらいいるのでしょうか？

★実は、日本の左利きの方は全体の11%しかいないのです。少数派とも言います。

★しかし、社会は大多数の右利きに合わせた環境になっています。

★だから、先ほどのような左利きの人にとっての困りごとが生じているのです。これが困りごとのある社会です。

一言でいうと 左利きの人への 『バリア』 誰が決めたのでしょうか

★

*ファシリテーター

左利きが「少数派」で「困りごと」が生じていることを、次の障害者もまた少数派であることを関連付けていくための説明であることを認識しておく。

心身の機能に障害を持つ人

(ここでは、身体障害、知的障害、精神障害の3区分による基本的統計値を見る)

国内総人口の6%

16人に1人



出典：厚生労働省調査

00:52

【ファシリテーター】

では、この11%の少数派の人の問題を障害者に変えて考えてみます。

★日本の全人口のうち、障害者は6%、16人に1人とされています。

しかし、皆さん、通勤時の電車の中を想像してください。16人に1人の障害者がいると感じますか？

困りごとが多い環境に出てくるのが難しいのでしょうか？どんな困りごとがあるのでしょうか？

障害のある人からすると、障害のない人の気持ちがわからないように、障害のない人からすると、障害者がどんなことに困っているかは想像しづらいのは仕方のないことです。★

*ファシリテーター

障害のある人は少数派であるが、16人に1人とされているにもかかわらず、通勤時などにその割合で見かけるか？なぜ見かけないのか？などを想像させる。



足が悪い？

具合が悪い？

脳の病気をして麻痺がある？

心身の機能に障害がある

*ファシリテーター

車いす使用者といっても、その機能障害は多様であることを認識させる。

00:53

【ファシリテーター】

では、その「障害」について具体的に考えてみましょう・・・。

女性がいます。この女性、車椅子に乗っています。この人にとっての「障害」は为什么呢。

どんなことが考えられますか？

※受講生に質問。

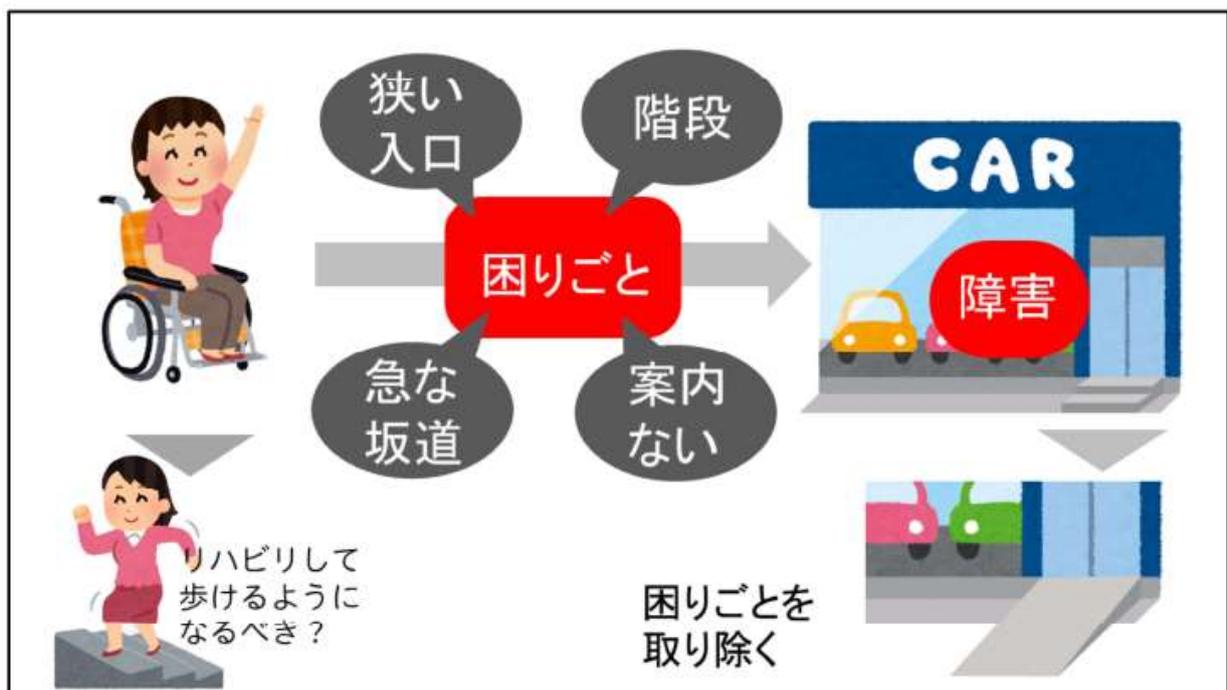
そうですね。・・・（回答に対するレスポンス）

足が悪いかもしれませんし、病弱かもしれませんし、怪我をして一時的に車いすに乗っているかもしれません。

つまり、足や身体など、心身の機能に障害を持っているということですね。★

*ファシリテーター

この後に出てくる「機能障害を持っている人」という言葉を理解していただくために、「心身の機能に障害がある」ということへの理解をさせていくことが重要。



00:53

【ファシリテーター】

★さて、この女性。機能の障害がある女性。

皆さんの会社やお店に行くとして、どこでも自由に行けるでしょうか？

★お店に行ってみましょう。★さて、この女性、お店に入れそうですか？

★いろいろと困りごとが考えられますね。入れなそうです。どんな困りごとが考えられますか？

応え) 入口に階段があって、入れない・・・

そうですね。このままでは入れない。★ほかにも困りごとにはありそうですね。

では、★この女性がお店に入るには、リハビリして、歩けるようになればよいですか？

しかし、リハビリしても、機能の障害は治らないという方も多いでしょう。

ということは？

この方にとっての障害は、社会の側にあるのではないのでしょうか？

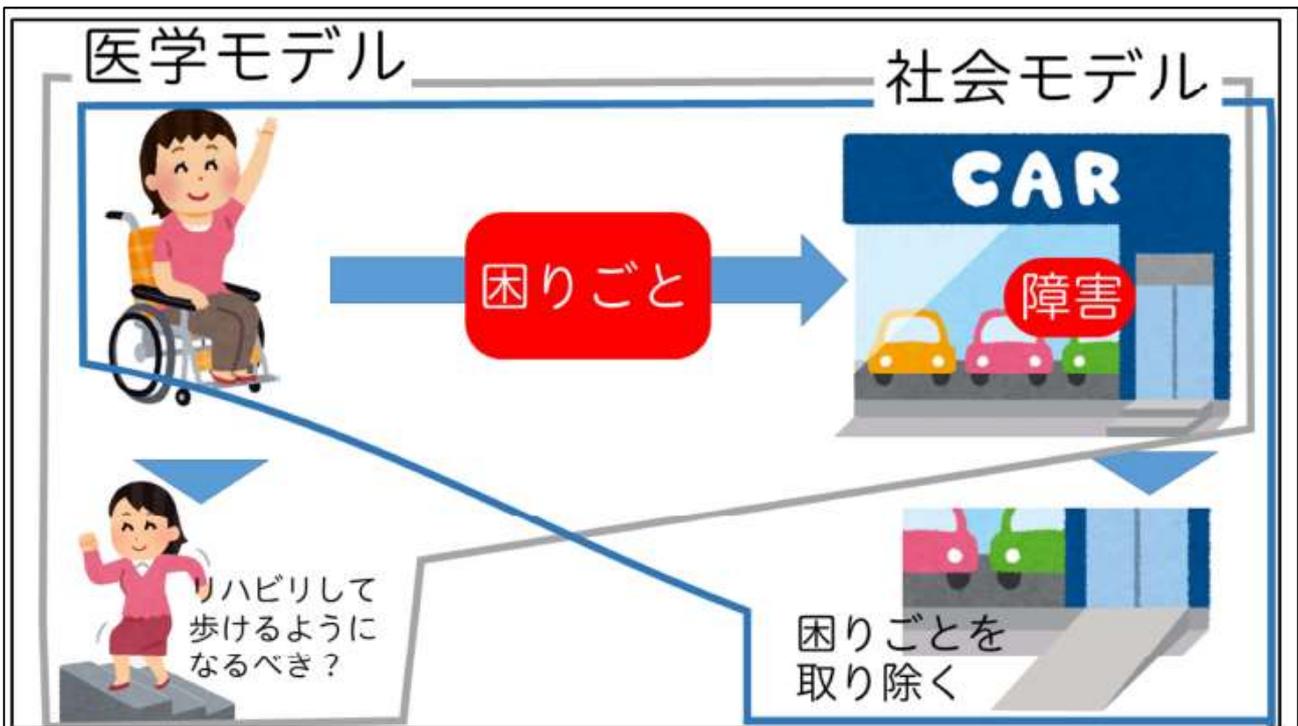
段さがあるから、狭い入口だから、案内がないから、困りごとが起こっている。

そうです。★障害は、バリアは、社会の中にあります。

★これを取り除くことが、バリアをなくすということですね。★

*ファシリテーター

障害の社会モデルと医学モデルの考え方のベースとしての説明。具体的に受講者の職場などの具体的な困りごとを想像させた上で社会モデルの理解へと導く。



00:54

【ファシリテーター】

もう一度、整理してみましょう。

これまでは、障害は障害がある方の中であって、リハビリなどをして、社会に適応できるよう、「障害者本人が乗り越えなければならない」という考え方でした。

★この考え方を『医学モデル』といいます。★

しかし、そうではないということが、皆さんも理解できたでしょうか？

障害は、障害のある人の中にあるのではなく、社会にあって、これを取り除くことが必要です。困りごとを取り除いていくことが社会の責務なのです。

★これを『障害の社会モデル』といいます。★

*ファシリテーター

障害の社会モデルを理解させる重要な場面。前頁の具体的な困りごととつなげて、障害は社会の中にあることを理解させる。

グループディスカッション①

職場やよく行くお店には、
どんな「困りごと」があると考えられますか？

あなたの職場やよく行くお店にある「困りごと」

困りごとを解消するために、
あなたは何ができますか？

ワークシートのこの欄に
困りごとを付箋に書いて
どんどん貼っていただく

*ファシリテーター

- ・具体的な実例を挙げながら、作業の内容について説明。サポーターのファシリテーションにつなげる。
- ・各グループの状況を見て、サポーターのファシリテーションを促す。

●グループディスカッション①

では、ここで、最初のグループディスカッション

今、お話ししました、社会の中にある「困りごと」、たくさんあると思います。障害のある方にとっては、この「困りごと」があるために、社会に参加できない要因になっていることがあります。

では、皆さんの職場や、よく行くお店を想定してみてください。どんな「困りごと」があるでしょう？

できるだけたくさん出していってみましょう。

どんな心身の機能障害があるのか、例えば、聴覚に障害がある、精神障害がある、など、2つくらいの機能障害の種類を想定すると出しやすいでしょう。

皆さんに配られている付箋に、サインペンで書いていってみましょう。

グループで話して、できるだけたくさんだしてください。**10分**差し上げます。

障害当事者サポーターの方と対話しながら、一緒に考えてみましょう。

付箋は、配られているシートに貼ってってください。★

*サポーター

各グループのサポーターは、自身の体験や意見などにより、受講者の発言を促すとともに、気づきを与え、ワークの内容をとりまとめる。

2006年

国連総会

「障害者権利条約」が採択

2014年
日本批准



2011年

「障害者基本法」が改正
国としての基本的な姿勢、考え方を示す

2012年

「障害者総合支援法」の成立
地域における日常生活や社会生活に特化

2013年

「障害者雇用促進法」の成立
企業での働き方に特化

2016年
START

「障害者差別解消法」の成立
差別・社会のバリア解消に特化

01:00

【ファシリテーター】

さて、いろいろと「困りごと」を挙げていただきました。
この困りごとを取り除き、社会モデルを反映した社会をつくっていくために、
法律での位置付けがされています。

★「障害者の権利に関する条約」というものが2006年、国連総会で採択されて
います。

これに伴って、★日本でも様々な縫の改正や成立がされてきました。
まずは、★2011年に障害者基本法が改正されました。
次いで★2012年には、障害者総合支援法が、★2013年には、障害者雇用促進法
が成立しました。

こうして、★2014年、日本は障害者権利条約に批准します。
この権利条約の中に社会モデルという言葉がでてきます。

さらに、★「障害者差別解消法」が成立し、★2016年、施行されました。
皆さんご存知でしょうか？ どんな法律でしょうか？★

*ファシリテーター

社会モデル、困りごとと関連付け、「困りご
とを取り除いていくことが法律で位置付け
られていることを理解させる。

障害者差別解消法

国・地方公共団体・事業者に対して、

◆障害者の不当な差別的扱いの禁止

◆合理的配慮の提供

◆障害者の不当な差別的扱いの禁止

国・都道府県・市町村などの役所や、会社やお店などの事業者が、障害のある人に対して、**正当な理由なく、障害を理由として差別することを禁止**しています。



【例】
車いすで階段のあるお店に来店したところ、車いすを持ち上げる時間と人員を裂けないという理由で入店を拒否された。

◆合理的配慮の提供

国・都道府県・市町村などの役所や、会社やお店などの事業者に対して、障害のある人から、**社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられた時に、負担が重すぎない範囲で対応すること（事業者に対しては、対応に努めること）**を求めています。



【例】
聴覚障害者が一人で来店した際は、筆談によるコミュニケーションを実施する。

★この「障害者差別解消法」では、

★国・地方公共団体・事業者に対して、

★大きくこの2つを求めています。

まずは、「障害者の不当な差別的扱いの禁止」です。

これは、正当な理由なく、障害を理由として差別することを禁止しています。

例えば、車椅子で階段のある・・・

次に、「合理的配慮の提供」です。

社会の中にあるバリアを取り除く多に何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられた時に、

負担が重すぎない範囲で対応すること（事業者に対しては、対応に努めること）を求めています。

負担が重すぎないというのはどういうことでしょうか？

※具体例を提示：例えば、聴覚障害者が一人で・・・などの例について。

【自分の体験談】

*ファシリテーター

- ・合理的配慮を行うにあたって、障害当事者との対話が重要であることを認識させる。
- ・合理的配慮の例を自分の体験で話すことにより、具体的なイメージができる。

動画

01:03

【ファシリテーター】

皆さんには、障害のある方の困りごとを想像し、そのストーリーをつくってみたいいただきました。

では、実際、障害当事者はどんなことを困りごととしているのでしょうか？
ここで、主な障害の方々のお話を聞いてみましょう

★動画再生（約4分）★

さて、グループで出した困りごとと、障害当事者の方のお話で出たものとは、合致していましたか？

色々な障害がありましたね。精神障害、知的障害、発達障害、内部障害など、外見ではわかりにくい

機能障害もありました。機能の障害はさまざまで、それぞれの困りごとも違いました。

*ファシリテーター

機能障害は多様であって、それぞれの特性、その困りごとを障害当事者の言葉により理解するための動画であることを説明。

どうやって取り除きますか？

社会(環境)に
ある障害



取り除くことができる



ハード・ソフトの両面で
取り除くことができる

01:07

【ファシリテーター】

もう一度、最初にお話ししたことを振り返ってみましょう。

いま、皆さんに出していただいた、そして障害当事者の方のお話しにあった「困りごと」は、社会にある障害によって生み出されていて、取り除く必要があるというのが、「障害の社会モデル」の考え方でしたね。

どうやって取り除いたら良いでしょうか。スロープをつけるといったいわゆる「ハード整備」も重要ですが、皆さん自身、ひとりひとりが実行できることといたら「ソフト面でのサポート」ということではないでしょうか？★
そうです。何も、立派な施設をつくることだけが答えではありません。ハード・ソフトの両面で取り除いていくことができます。

では、あなたは何ができるでしょうか？★

*ファシリテーター

次のグループディスカッションにつなげていくために、解決策は、ハードだけでなく、ソフトも重要であること、また社会モデルの考え方を、ここで再度おさらいする。

グループディスカッション②

挙げた「困りごと」から2つを選び、
あなたは何ができるか考えましょう

あなたの職場やよく行くお店にある「困りごと」	困りごとを解消するために、 あなたは何かができますか？

左の欄から2つ選び、この欄に解決策を記入していただく

*ファシリテーター

- ・「自らの行動で解決できること」を考えさせるために、他者に任せることは除くことを説明する。
- ・ワーク後、時間に応じて、グループの発表をさせるが、発表者を指名していくことが効率的であるため望ましい。
- ・発表内容に対する総評などのレスポンスをしていくことが重要。また、解決例がほかにもあれば紹介する。

【グループディスカッション】

では、次のグループディスカッションになります。

皆さんに挙げていただいた困りごとから、2つをグループで話し合っ、選びましょう。

その困りごとには、どんな解決方法があるのでしょうか？考えてみましょう。ソフト、ハードの両面で考えてみましょう。

ただし、注意事項です。

「社長に報告して、直してもらおう」や「お店が責任をもって改修する」など、自分ではない誰かが解決する方法ではありません。

皆さんご自身が、または、皆さんが属している部署で、など、みずからの「具体的な行動」で問題を解決してください。**10分**差し上げます。

最後に、発表していただきます。

※1つのグループの発表（時間がある場合は複数）

- ・そちらのグループでは、まずどんな「困りごと」
- ・その困りごとを解決するために、できること

*サポーター

各グループのサポーターは、受講者自身に考えさせ、その意見を引き出していくことが重要。

発表に対する総評

皆さんにいろいろと考えていただきましたが、ぜひ、これからも日常生活の中で、こんな人がこんな場所でどう困るのかということを考える習慣をつけていただければと思います。★

聞く



*ファシリテーター

- ・多様である障害のある方に対して、配慮の方法もまた多様であること。
- ・それを理解し、行動するには、「聞く」ことが重要であることを理解させる。

01:18

【ファシリテーター】

皆さん、一連の作業を通して、社会にある「困りごと」がわかりましたね。そして、具体的なストーリーを連想できて、解決策も検討しました。もう行動に移すことができますね。

では、行動するにあたって、もう一つ 大事なことがあります。なんだとおもいますか？

★聞く

例えば、同じ車いす使用者でも、困りごとは違ってきます。手が使える人、使えない人がいたり、使用している車椅子も

電動であったり、手動であったり。ですから、困りごとも多様なのです。

ですから、車椅子使用者がすべて車椅子を押してほしい状況にあるわけではありません。自分で問題なく移動できる人もいます。

例えば、視覚障害者の方も、いつもの通勤ルートなどわかっているルートであれば、自分で問題なく移動ができたりします。

しかし、反面、はじめていく場所、知らない場所では、とても困るということもあります。

皆さんが考えるシチュエーションのすべてを、障害者が求めているわけではない・・・ということです。

困りごとがありそうで、お手伝いしよう！と思っても、

いつもの道を歩いているので大丈夫、や、今はそっと見守っていてほしい・・・などさまざまなのです。

ですから、まずは、「聞く」、すなわち、対話をするということが大切なのです。

個人ワーク

あなたの行動宣言！をつくりましょう



01:19

【ファシリテーター・モデレーター】

では最後に、個人ワークをしていただきます。
ここまで学んだこと、気付いたことを、これからどう実践していきましょうか？

ここで、個人ワークをしていただきます。
皆さんにお配りしている「あなたの行動宣言」というシートに、

まず大きな目標として1年後にはどんなことができているか。

そして、今日、この研修が終わったときには、なにができる。。。この2段階の
目標を書いていただきます。5分で書いてみましょう。

では、私の行動宣言、発表したいという方はいらっしゃいますか？

発表に対する総評



あなたの行動宣言	所属：	氏名：
1年後		
今日、これから		

*ファシリテーター

- ・これまで学んだこと、検討してきたことの集大成として、各自の行動計画をつくっていただく。
- ・作成した行動計画は、数人に発表していただき、内容を共有していくことが重要。
- ・この行動計画を職場や家庭に持ち帰り、周囲の人とも共有し、実現していくことが重要であることを理解させる。

本日のまとめ

「心のバリアフリー」とは？

- 「障害の社会モデル」を理解すること。
- 障害のある人への差別を行わないよう徹底すること
- 自分とは異なる条件を持っている方とのコミュニケーションをとる力を養い、すべての人が抱える困難や痛みを想像し、共感する力を培うこと。

01:25

【ファシリテーター】

今日、考えてきた、★「心のバリアフリー」ってなんですか？最初に皆さんにお聞きしましたが、答えが出たでしょうか？

そうです。

★まずは、障害は社会にあって、それを取り除いていくことが社会の責務なんだということ、すなわち、「障害の社会モデル」を理解することです。これはもう、皆さん理解できましたよね？

次に、障害のある人への差別を行わないよう、徹底すること。障害者差別解消法についてもお話ししましたが、障害者の不当な差別的扱いは、法律で禁止されています。

また、困りごととその解決方法を考えていただくことを通じて、皆さん、障害のある方の立場に立って、困難や痛みを想像しましたね。また、今日は障害当事者サポーターの方ともお話しをしていただき、コミュニケーションの良い機会となったのではないのでしょうか？
こうした力を養い、培っていくことが必要です。

*ファシリテーター

・総括として、「心のバリアフリー」の定義である3つの視点を獲得できたかを確認する。

「障害の理解」を他の誰かと共有する

- ▶ 心のバリアフリーの理念、社会モデル、障害の多様さやその困りごとなど、自分が得た「障害の理解」を、職場や家庭、友人など、他の誰かと共有し、理解を広げる。



01:26

【ファシリテーター】

また、今日皆さんに得ていただいた「障害の理解」は、ほかの誰かと共有していくことが重要です。

皆さんが作った「行動宣言」のシートを、ぜひ、所属の部署や家族の皆さんで共有していただきたいです。★

*ファシリテーター

- ・情報を周囲の人と共有することで、「心のバリアフリー」が広められていくこと、その役割を期待されていることなどを理解していただく。

共生社会をつくるために、
具体的な行動をおこす

このように、
理解・行動をする
ことが
心のバリアフリーの
目指す『共生社会』



そして、行動宣言を、実現してください。
一人ひとりが具体的な行動をおこすことにより、
心のバリアフリーの目指す「共生社会」をつくることができます。

この短時間で
障害の社会モデルを理解し、
そして、障害のある方の困りごとや痛みを想像することができました。
さらに、具体的な行動のための、目標も立てていただきました。
さあ、具体的な行動を起こしていきましょう！★

このように 相手を理解し

みなさんが出した応えを 行動に移す ことが 『心のバリアフ
リー』が目指す 『共生社会』 です

ファシリテーターの●●さん、ありがとうございました。
残りの時間で、
皆さんには、最初にご記入いただいたアンケートの残りについて、また記入して
いただきます。アンケート記入が終わったところで、この研修は終了です。

お疲れ様でした。

*ファシリテーター

・これまでの学びの理解と具体的な行動がこの研修の目的であることを再度認識させ、これからも恒常的に共生社会の一員として心のバリアフリーを実践していくことを理解していただくことが重要。

④ 配布資料

■グループディスカッション・ワークシート

あなたの職場やよく行くお店にある「困りごと」	困りごとを解消するために、 あなたは何ができますか？	

グループディスカッション ワークシート

グループディスカッション①

左側の列に、困りごとをたくさん書いて、貼りだしていただく。（付箋にサインペンで記入するとわかりやすい）

グループディスカッション②

左側の列から、2つを選び、真ん中の列の左に貼りかえる

2つの困りごとの解決方法を考えていただく（直接シートに書いていただく）

※準備するもの

・シート：このシートは、付箋を貼ることを考えると、A1などの大判が望ましい。会場が狭い場合、A3のシートとし、付箋ではなく、直接書き込んでいくことも可能。

- ・付箋
- ・サインペン

■個人ワーク・ワークシート

あなたの行動宣言	所属：	氏名：
1年後		
今日、これから		

個人ワークシート

受講者一人ひとりに記入していただくシート。

受講後は、各自に持ち帰っていただき、各自の部署内や家族と共有していただくことが望ましい。

(3) 基本プログラム例 パターンC

(障害当事者ファシリテーターが確保できない場合のプログラム)

障害当事者ファシリテーターによる語りを DVD 等で提示（座学）＋受講者自身が考えるグループディスカッション（障害当事者サポーターが参画）

時間	項目	手法	役割分担	内容	
5	1.導入 バリアフリーに対する認識の確認	問いかけ	DVD	バリアフリーに対する現状の認識を明確にする	
10	2.障害はどこにある？ 「障害の社会モデル」の理解	座学 問いかけ	DVD	障害の社会モデルを理解する	
15	3.困りごとや痛みに気づく（GD①） 職場等における「困りごと」を見つける	GD*	モデレーター 当事者S	実情の中にある困りごとや痛みを見出し、認識する	
5	4.法律での位置付け	座学	DVD	コンプライアンス上における必要性を認識する	
20	5.困りごとや痛みに気づく（GD②） 「困りごと」を具体化して考える	GD*	モデレーター 当事者S	自分の現状認識を確認する	認識に対して、当事者の実態を認識する
5	6.当事者が抱えている困りごと	動画の視聴	DVD	当事者から実態を聞く	
20	7.困りごとや痛みに気づく（GD③） 困りごとに対してあなたができること	GD*	モデレーター 当事者S	困りごとや痛みに対してできることを理解する	
5	8.実際に行動するために	座学	DVD	自分が困りごとや痛みに対してできることを考える	
5	4.本日のまとめ	座学	DVD	まとめとして学んだことの理解を促す	
90	total				

*GD（グループディスカッション）には障害当事者サポーターが参画し、グループで行うワークのファシリテーションを行うとともに、受講者との対話を通じて、気づきを促す。

① 進行の準備

円滑な進行のために、ツールや配布資料の準備、研修室を整えておくなどが必要です。

■進行ツール

- ・進行シナリオ
- ・映像教材（DVD、PPT 教材）
- ・プロジェクター、スクリーン
- ・マイク、スピーカー（マイク及びパソコンからの出力の両方ができるようにする）
- ・パソコン

■配布資料

- ・グループディスカッションのワークシート（各グループに1枚、A1サイズなど大判とすることが望ましい）
- ・付箋紙、サインペン
- ・個人ワークのワークシート
- ・配布テキスト

■研修室の形態

- ・グループディスカッションのためのグループテーブル
- ・座学の際には、グループテーブルから見やすいかたちで、前面のファシリテーター及びスクリーンに注目する形で進める。
- ・ファシリテーター、サポーターの機能障害に応じた椅子等の配置

② 運営者の役割

本パターンは、基本的に DVD による座学となりますが、グループディスカッションについては、モデレーター、サポーターが連携して実施していくことが必要です。各者の役割を確認し、効果的に進めていくための事前打合せ等を綿密にしていくことが重要です。

項目	モデレーター	ファシリテーター	サポーター
0.始める前に	・評価アンケート		
1.導入 バリアフリーに対する認識の確認	・研修の進め方説明 ・DVD の紹介	DVD 座学	・グループ内での自己紹介
2.障害はどこにある？ 「障害の社会モデル」の理解		DVD 座学	
3.困りごとや痛みに気づく（GD①） 職場等における「困りごと」を見つける	・GDファシリテーション		・GDのグループ内ファシリテーション
4.法律での位置付け		DVD 座学	
5.困りごとや痛みに気づく（GD②） 「困りごと」を具体化して考える	・GDファシリテーション		・GDのグループ内ファシリテーション
6.当事者が抱えている困りごと		DVD 座学	
7.困りごとや痛みに気づく（GD③） 困りごとに対してあなたができること	・GDファシリテーション		・GDのグループ内ファシリテーション
8.実際に行動するために		DVD 座学	
9.本日のまとめ		DVD 座学	

③ 進行シナリオ及び映像教材

「心のバリアフリー研修プログラム」

座学(DVD)

心のバリアフリーの基本理念について



グループディスカッション

「心のバリアフリー」を体現するための演習

●研修プログラムの進め方について

本日は、「心のバリアフリー研修」を受講いただき、ありがとうございます。
このプログラムでは、社会の一員である皆さんが、社会を構成している様々な心身の特性や考え方を持つすべての人々とのコミュニケーションを深め、支え合っていくためのポイントを学んでいただきます。

プログラムは、基本的に「心のバリアフリーの基本理念」について学ぶDVDの座学で進めていきますが、それを体現するための演習として、グループディスカッションを挟んで行っていきます。

まずは、研修に先立ち、皆さんには、アンケートへのご記入をお願いいたします。

これから、座学をDVDで進めていきますが、間のグループディスカッションでは、皆さん、グループになってワークをしていただきます。
グループには、障害当事者の方がサポーターとして入っています。座学に入る前に、グループで自己紹介をしていきましょう。
(アイスブレイクのお題はフレキシブルに入れていく)

*モデレーター

- ・研修の主旨、意義等について説明（自社の営業活動にとってもプラスとなる面なども合わせてお話しいただくことも重要。）
- ・アンケートは、受講前後に記入いただき、受講者の受講に対する評価として活用していただく。
- ・本研修の座学部分は DVD ではあるが、その内容及びグループディスカッションで障害当事者との対話の中から、心のバリアフリーについての気づきを得てほしいことを理解していただくことが重要。

研修DVD①

00:02

では、始めます。画面をご覧ください。★

*モデレーター

・このパートは、

- ①導入（バリアフリーに対する認識の確認）
- ②障害はどこにある？（「障害の社会モデル」の理解）

であるが、DVD 視聴後、特に重要である「障害の社会モデル」については、モデレーターがおさらいして確認することも重要。

グループディスカッション①

職場やよく行くお店には、
どんな「困りごと」があると考えられますか？

あなたの職場やよく行くお店にある「困りごと」	2つ選んで 具体的なストーリーを考える		困りごとを解消するために、 あなたは何ができますか？
	その方は どんな方？	どんな 場面？	

ワークシートのこの欄に
困りごとを付箋に書いて
どんどん貼っていただく

*モデレーター

- ・具体的な実例を挙げながら、作業の内容について説明。サポーターのファシリテーションにつなげる。
- ・各グループの状況を見て、サポーターのファシリテーションを促す。

【グループディスカッション】

では、ここで、最初のグループディスカッションをやっていきましょう。

今、お話ししました、社会の中にある「困りごと」、たくさんあると思います。障害のある方にとっては、この「困りごと」があるために、社会に参加できない要因になっていることがあります。

では、皆さんの職場や、よく行くお店を想定してみてください。
どんな「困りごと」があるでしょう？

できるだけたくさん出していってみましょう。
どんな心身の機能障害があるのか、例えば、聴覚に障害がある、精神障害がある、など、2つくらいの機能障害の種類を想定すると
出しやすいでしょう。

皆さんに配られている付箋に、サインペンで書いていってみましょう。

グループで話して、できるだけたくさんだしてください。**10分**差し上げます。
障害当事者サポーターの方と対話しながら、一緒に考えてみましょう。
付箋は、配られているシートに貼ってってください。★

*サポーター

各グループのサポーターは、自身の体験や意見などにより、受講者の発言を促すとともに、気づきを与え、ワークの内容をとりまとめる。

研修DVD ②

00:25

では、次のワークの前に、また画面を見てみましょう。★

*モデレーター

- ・このパートは、

○法律での位置付け（コンプライアンス上における必要性の認識）
であるが、DVD 視聴後、各社にとっての合理的配慮の例などを交えて、モデレーターがおさ
しいして確認することも重要。

グループディスカッション②

左の欄から選んだ困りごとをこの欄に移し、具体的なストーリーを書き込んでいく

選んだ「困りごと」から2つを選び、具体的なストーリーを作って、イメージを深めてみましょう

あなたの職場やよく行くお店にある「困りごと」	2つ選んで具体的なストーリーを考える	困りごとを解消するために、あなたは何ができますか？
	その方はどんな方？	
	どんな場面で？	
	具体的にどんなことに困ってしまおう？	
	その方はどんな方？	
	どんな場面で？	
	具体的にどんなことに困ってしまおう？	

*モデレーター

- ・具体的な実例を挙げながら、作業の内容について説明。サポーターのファシリテーションにつなげる。
- ・各グループの状況を見て、サポーターのファシリテーションを促す。
- ・作業の状況を見て時間を管理する。

【グループディスカッション】

ではまたグループディスカッションを行っていきましょう。

さきほどたくさん挙げていただいた「困りごと」から、まずは、これから考えていきたい2つを選んでください。

そして、選んだ3つについて、具体的なストーリーを考えることでさらにイメージを深めてみましょう。

①その方はどんな方ですか？

例えば、職場の同僚で、視覚障害者。

②どんな場面で？

あなたと一緒にランチをしに、職場の近くのレストランに行くという場面で。

③具体的にどんなことに困ってしまおう？

レストランのメニューが読めない。お店の雰囲気かわからない。など困ることはいくつか挙げられるでしょうか。

10分で考えてみましょう。★

*サポーター

各グループのサポーターは、自身の体験や意見などにより、受講者の発言を促すとともに、気づきを与え、ワークの内容をとりまとめる。

研修DVD ③

00:25

では、次のワークの前に、また画面を見てみましょう。★

※障害当事者動画の聴覚障害部分については、視覚障害者に対する説明が必要。

*モデレーター

・このパートは、

①障害当事者による障害の特性や困りごとについての動画

②社会モデルのおさらい、解決には、ハード・ソフトの両面で感ることができる
であるが、DVD 視聴後、グループディスカッション③につなげていくために、困りごとは多様
であり、また解決策も多様であることを理解させることが重要。

グループディスカッション③

2つの「困りごと」に対して、
あなたは何かができますか？

あなたの職場やよく行くお店にある「困りごと」	2つ選んで具体的なストーリーを考える		困りごとを解消するために、あなたは何かができますか？
	その方はどんな方？	どんな場面？	

この欄に困りごとの解決策を書き込んでいただく

*モデレーター

- ・「自らの行動で解決できること」を考えさせるために、他者に任せることは除くことを説明する。
- ・ワーク後、時間に応じて、グループの発表をさせるが、発表者を指名していくことが効率的であるため望ましい。
- ・発表内容に対する総評などのレスポンスをしていくことが重要。また、解決例がほかにもあれば紹介する。

【グループディスカッション】

では、グループディスカッションはこれが最後になります。

皆さんが、具体的に考えた2つの困りごとのストーリーについて、どんな解決方法があるでしょうか？考えてみましょう。
ソフト、ハードの両面で考えてみましょう。

ただし、注意事項です。

「社長に報告して、直してもらおう」や「お店が責任をもって改修する」など、自分ではない誰かが解決する方法ではありません。

皆さんご自身が、または、皆さんが属している部署で、など、みずからの「具体的な行動」で問題を解決してください。**10分**差し上げます。

最後に、発表していただきます。

※各グループの発表（時間がない場合は1つのグループ）

- ・そちらのグループでは、まずどんな「困りごと」を考えましたか？
- ・その困りごとを解決するために、できることを教えてください。

*サポーター

各グループのサポーターは、受講者自身に考えさせ、その意見を引き出していくことが重要。

発表に対する総評

皆さんにいろいろと考えていただきましたが、ぜひ、これからも日常生活の中で、こんな人がこんな場所でどう困るのかということを考える習慣をつけていただければと思います。★

研修DVD ④

00:25

では、続きを見てみましょう。★

*モデレーター

- ・このパートは、

- 「聞く」ことの重要性

であるが、DVD 視聴後、多様である障害のある方に対して、配慮の方法もまた多様であること。また、それを理解し、行動するには、「聞く」ことが重要であることを理解させることが重要。

個人ワーク

あなたの行動宣言！をつくりましょう



01:06

では最後に、個人ワークをしていただきます。
ここまで学んだこと、気付いたことを、これからどう実践していきましょうか？

ここで、個人ワークをしていただきます。
皆さんにお配りしている「あなたの行動宣言」というシートに、

まず大きな目標として1年後にはどんなことができているか。

そして、今日、この研修が終わったときには、なにができる。。。この2段階の
目標を書いていただきます。**5分**で書いてみましょう。

では、私の行動宣言、発表したいという方はいらっしゃいますか？

発表に対する総評

あなたの行動宣言	所属：	氏名：
1年後		
今日、これから		

*モデレーター

- ・これまで学んだこと、検討してきたことの集大成として、各自の行動計画をつくっていただく。
- ・作成した行動計画は、数人に発表していただき、内容を共有していくことが重要。
- ・この行動計画を職場や家庭に持ち帰り、周囲の人とも共有し、実現していくことが重要であることを理解させる。

動画⑤

00:25

さらに続きを見てみましょう。★

*モデレーター

・このパートは、

○本日のまとめ

であるが、DVD 視聴後、再度、3つの視点（障害の社会モデルの理解、困りごとや痛みに気づく、具体的に行動を起こす）の獲得ができたかを確認させることが重要。

④ 配布資料

配布資料は、パターンAと同様。