

# 事業所における障害理解促進への取組

～事業所と共同で社員研修を企画・実施した事例～

- 杉本 梢（Lululima branch 代表 障害理解啓発者）  
ワンダーストレージホールディングス株式会社

# はじめに

## ○ 障害当事者の願い

- ・ 物理的な環境面の配慮だけではなく、共に過ごす人々の障害への理解を求めている

## ○ 研究の目的

- ・ 事業所の支援員の障害理解を促進させる

【共同研究企業】

ワンダーストレージホールディングス株式会社

※ 就労継続支援A・B型の事業を展開している

# 障害理解の研修会

※ 就労継続支援事業所の支援員を対象に行った

開催日	内容
1回目 2020年6月25日	障害当事者の経験談、障害理解を進める方法
2回目 2020年9月14日	障害の捉え方、障害を理解するための3つのコツ
3回目 2020年11月12日	心のバリアフリーの大切さについて心で知る疑似体験
4回目 2021年6月23日	精神障害の代表的な疾患と精神障害者への接し方
5回目 2021年7月14日	企業が求めている人材と障害者雇用の課題、 当事者の経験談

# 1回目の研修会

## ○ 目的

- ・ 障害当事者と関わる

## ○ 内容

- ・ 当事者の生い立ちや障害に関する経験談
- ・ 障害理解を進める方法

※①障害に関する一定の知識を得る  
②当事者と関わる

## 研修後のアンケート

### ★ 障害理解を学ぶ機会が不足している

→ 83%の受講者が「障害理解について専門的に学ぶ機会は今まで十分になかった」と回答

### 【感想】

「今まで障害について十分に学ぶ機会がなかった為、研修会という形で経験談を聞くことができてありがたかった。」

「障害理解について何となく聞いたことがあった程度だったので、全然理解していなかった。」

## 2回目の研修会

### ○ 目的

- ・ 障害に関する知識に触れる

### ○ 内容

- ・ 障害の捉え方

※障害は国が定めた不自由さの程度であり、障害者という人間はいない 等

- ・ 障害を理解するための3つのコツ

※ ①障害への誤解の存在に気が付く  
②障害はその人の一部分である  
③当事者と直接対話する

## 研修後のアンケート

- ★ 障害理解のベースとなる障害に関する一定の知識を得ることの大切さを認識した記述が多く確認された

### 【感想】

「今までは、可愛そうという思いが強かった。これからは、利用者との対話を大切にしようと思った。」

「障害がどうか？というよりも、その人がどんな感じ方、考え方をしているかが大事だと思った。」

## 3回目の研修会

### ○ 目的

- 疑似体験を通して、心のバリアフリーの大切さについて心で感じる

### ○ 内容

- ADHDの特性である「集中することが難しい」について
- 発達障害や知的障害の特性によって感じる「もどかしさと戸惑い」について
- 発達障害や知的障害の特性である「手の不器用さ」について

## 研修後のアンケート

- ★ 心のバリアフリー化に疑似体験は効果的であることを感じさせられる記述が大半を占めた

### 【感想】

「言葉では理解が難しい部分の体験ができて、少し理解を進められた気がします。」

「今まで外から障害を見ていたが、当事者の頭の中や心の中を体験できたように感じた。当事者の心の中の混乱や苦しみをほんの少し知れた。」

## 4回目の研修会

### ○ 目的

- 精神障害に関する基礎知識に触れる

※アンケートで「精神障害を知りたい」という多数の希望があった

### ○ 内容

- 代表的な疾患と精神障害者への接し方
- 「幻聴」や「幻覚」の症状を当事者目線で描かれたVTRの視聴

## 研修後のアンケート

- ★ 利用者に精神障害者が多いが、障害について知る機会が不足している声が見受けられた
  - 全員の受講者が「精神障害への理解を進めるきっかけになった」と回答

### 【感想】

「普段、利用者と接してはいても、精神障害について詳しく学ぶ機会がなかったので今回の研修会で、代表的な「うつ」について学べたので有意義でした。」

「よく耳にする障がいでも詳しく知れる機会は不足していたのでとても良い時間でした。」

## 5回目の研修会

### ○ 目的

- ・ 障害者雇用に関する知識に触れる

### ○ 内容

- ・ 企業が求めている人材や抱えている課題
- ・ 当事者の障害者雇用の経験談
- ・ 当事者の「働く」ことに対する生の声

## 研修後のアンケート

- ★ 支援者として障害者雇用について考える機会になったという記述が大半を占めた
  - 全員の受講者が「障害者雇用への理解を進めるきっかけになった」と回答

### 【感想】

「雇う側と雇用される側がなにで困っているのかとてもわかりやすかったです。」

「障害者雇用は我々支援員が直面していく点であり、より障害者個人への理解が就職後の定着につなげられることを学べました。」

## 報告のまとめ

### ○ 障害理解について学ぶ機会を設定する 必要性とその効果

- 障害について学ぶ機会を必要としている記述が多く見受けられた
- 全員の受講者が「研修を通して障害への理解が進んだ」と回答

支援事業所の職員が障害を理解していると、  
当事者が安心して利用できる環境を提供できる