

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・実施した事例より～

○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

1 はじめに

障害当事者は、家族や友人、支援者、同僚など、周囲の人々に障害への理解を求めている。視覚障害をもって生まれた私自身も、今までの人生において家庭内や学校、職場、そして、社会において障害への理解が不足している場面に遭遇した時に、不自由さを感じるが多かった。物理的な配慮と同様、ソフト面である心のバリアフリーの重要性を肌で感じてきた。

障害当事者と関わる職業である就労継続支援で働く支援者は、障害への理解について学ぶ機会が等しく用意されていないのが日本の現状である。

そこで、就労継続支援A型と就労継続支援B型を事業展開するワンダーストレージホールディングス株式会社と障害理解促進への取組を行った。本稿は、その共同研究について報告する。

2 支援者向け社員研修会の内容と目的

支援者向けの社員研修会を5回実施した(表1)。4回目以降は、オンラインで開催した。

表1 研修会の開催日と内容

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) 1回目の研修会の目的

障害理解に必要な当事者との関わりの場を目的として内容を設定した。講師が視覚障害当事者でもあるので、自身の障害について生い立ちと共に経験談を話した。障害を理解するには、当事者との関わりと障害に関する一定の正しい知識が必要不可欠であることに触れた。次回は、一定の正しい知識について話すことを伝えた。

(2) 2回目の研修会の目的

一定の障害に関する正しい知識を学ぶ場を目的として内

容を設定した。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)と、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)について触れた。

(3) 3回目の研修会の目的

4つのバリア(①物理的バリア、②制度的バリア、③文化・情報のバリア、④心のバリア)のうち、心のバリアフリーの大切さについて心で知ることを目的とした疑似体験を設定した。体験の内容は、下記の3点である。

ア 集中しにくい状況の中で人の話を聞く疑似体験を通して、ADHD(注意欠如・多動症)の特性である「集中することが難しい」状況について考えた。

イ 絵で表現が難しいテーマ(例:少し)をイラストで描く疑似体験を通して、発達障害や知的障害の特性によって物事の理解がスムーズにできない時に感じる「もどかしさと戸惑い」について考えた。

ウ 軍手をはめて折り紙を折る疑似体験を通して、発達障害や知的障害の特性である「手の不器用さ」について考えた。



(手の不器用さを疑似体験する受講者)

(4) 4回目の研修会の目的

精神障害理解を目的として内容を設定した。受講者へのアンケートで「精神障害について知りたい」という声が多かった。これは、利用者の多くが精神障害をもっていることが理由であった。精神障害は種類が多いため、代表的な疾患と接し方について触れた。また、統合失調症の症状の一つである幻聴や幻覚の疑似体験も行った。

(5) 5回目の研修会の目的

就労継続支援と強い関わりのある障害者雇用に関する知

識を学ぶ場を目的として内容を設定した。企業が求めている人材や抱えている障害者雇用の課題について触れた。障害者雇用で実際に当事者が経験したことを通して、一般雇用で働く現状について伝えた。また、就労継続支援を利用している当事者が「働く」ことに対する生の声も紹介した。



(研修会の様子)

3 アンケートの分析から見てくるもの

全ての研修会終了時に、受講者全員にアンケートを実施した。

(1) 支援者の多くが障害理解について学ぶ機会が不足している

1回目のアンケートで「障害理解について専門的に学ぶ機会は今まで十分にありましたか」の質問に対し、83%の受講者が十分になかったと回答している。「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。」等の記述が目立った。

(2) 一定の知識の必要性

2回目のアンケートで、当事者の経験談と障害の種類への理解に興味があるという声が多かった。この結果を受けて、障害をどう捉えるべきか考える機会と障害を理解するために必要な知識を得られる内容を2回目の研修会で設定した。これがベースとなり、障害の種類への理解が正しく深められることを伝えた。受講後のアンケートで、「障害の捉え方と障害理解の3つのコツについて感想をお書きください」に対し、「障害をもたない人と障害をもっている人というくくりではなく、人対人という考え方や見方をしていくことを改めて認識した。」「障害はその人の一部ということが印象的だった。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。」「普段、障害をもった利用者として仕事をしているが、この3つのコツは大体理解できていた。その上で、障害はその人の一部分でしかないというフレーズは心に残った。」「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。」等、障害理解のベースとなる一定の知識を得ることの大切さを更に認識した記述が多く確認された。

(3) 疑似体験による心のバリアフリー化の効果

3回目の研修後のアンケートで「今日話を聞いて心のバリアフリー化を進めるきっかけになりましたか?」の質問に対し、全員の受講者が「はい」と回答した。「すでにバリアフリー化されていた」を選択した受講者はいなかった。「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。」「常に心のバリアフリーの中で勤務しようと思いつけて居ますが、なかなか大変なことだと思う。杉本さんのお話を聞くことでより良く理解していける様、考えていきたいと思う。」「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。」「自分が思っている以上に当事者の方が苦労に感じていることは多いのだろうと感じた。」等、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。

また、4回目の研修会も疑似体験を取り入れた。「精神障害への理解を進めるきっかけになりましたか?」の質問に対し、全員の受講者が「はい」と回答した。

(4) 研修会による障害理解の効果

5回目の研修会を終えて実施したアンケートで「今まで開催された障害支援者向け研修を受講し、障害への理解は進みましたか?」の質問に対し、全員の受講者が「はい」と回答した。

4 まとめ

就労継続支援で働く支援者は、社会福祉士や精神保健福祉士などの資格を保有している方だけではなく、無資格や未経験の方も就職できる。利用者として接する中で理解を深めて行くこともできるが、障害理解に必要な不可欠である「障害に関する一定の正しい知識を学ぶ機会」を設定することで、支援の更なる専門性と質の向上を目指すことができる。アンケートでも、障害について学ぶ機会を必要としている記述が幾つも見受けられた。

また、障害理解が進んでいる職員が多くいることは、障害当事者が安心して利用できる環境を提供できる大切な要素にもなる。

今回の取組を通して、障害理解について支援者が学べる機会を設定する必要性とその効果を得ることができた。

【連絡先】

杉本 梢
Lululima branch
e-mail : s.kozue@lululima-branch.com