

令和6年度

心のバリアフリー推進員研修・障害者理解のための所属内研修

# 共生社会の実現に向けて

令和6年10月

教育総務部総務課

県立学校部県立学校人事課



# 目次

1 はじめに	3
2 共生社会とは	4
3 心のバリアフリーとは	5
4 あなたの職場にはどんな「困りごと」があるでしょうか？	6
5 心のバリアを取り除くと・・・	10
6 心のバリアに気づく	13
7 チームとして協力していきましょう	14
参考	15

# はじめに

障害者が働きやすい職場づくりを進めていくためには、施設や設備の整備だけではなく、人々の多様な在り方を相互に認め合い、その上で適切な支援を行っていくことが重要です。

また、それぞれの立場に応じた役割を分担し、チームとして協力していくことが不可欠です。

本研修では、一人ひとりの教職員が無意識に持つ「心のバリア」に気付き、障害のある人を取り巻く環境について考えることで、障害の有無に関わらず「すべての人々が、相互に理解を深めようとコミュニケーションをとり、支え合うこと」について学んでいきます。

そして、職場にいる障害のある職員本人をよく知り、理解することで、適切な支援に結び付けていただきたいと思います。

教育総務部総務課

県立学校部県立学校人事課

# 共生社会とは

共生社会とは、障害の有無や年齢、性別、文化の違い等にかかわらず、全ての人が相互に人格と個性を尊重する社会のことです。

※障害者基本法（抜粋）

第一条 この法律は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によつて分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現するため、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策に関し、基本原則を定め、及び国、地方公共団体等の責務を明らかにするとともに、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の基本となる事項を定めること等により、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

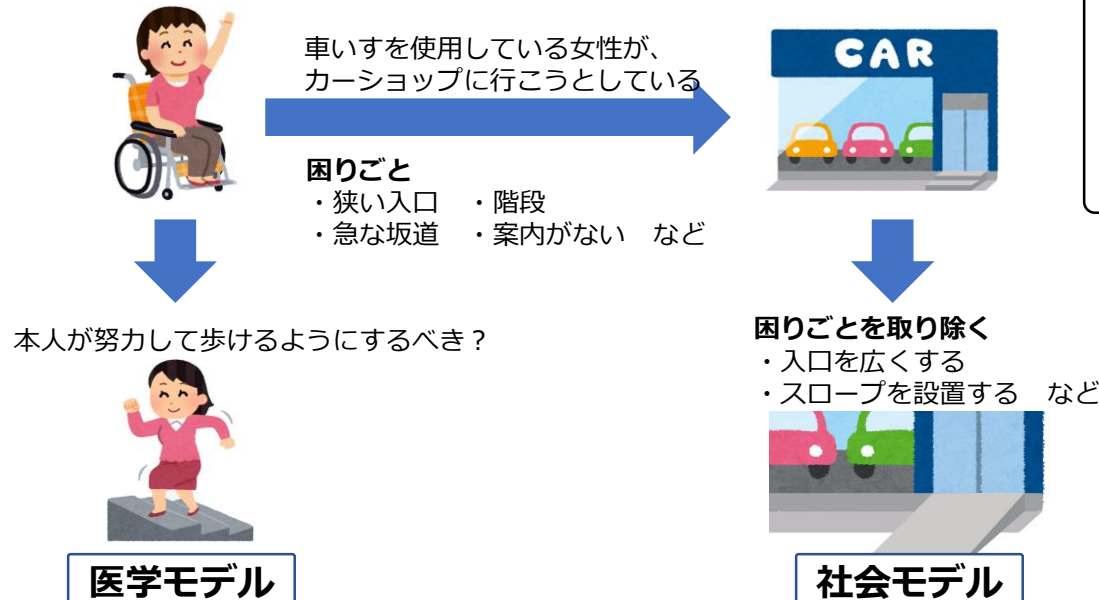
- ◆ 共生社会を実現するためには、希望や能力に応じ、障害のある人もない人も職業を通じて社会参加できるように、環境を整えることが必要です。
- ◆ 障害の特性を知り、障害のある人への理解を深め、差別や偏見といった「心のバリア」を取り除き、相互に人格と個性を尊重し合うことが求められています。



# 心のバリアフリーとは

- ◆ 障害のある人への社会的障壁（困りごと）を取り除くのは社会の責務である、という「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

## ○障害の「医学モデル」と「社会モデル」



なぜ困りごとがあるのか？

狭い入口だから  
段差があるから  
案内がないから

→ **バリアは社会の中にある**  
**これを取り除くこと=バリアをなくすこと**

### 「医学モデル」

障害は障害のある方の中であって、リハビリなどをして社会に適應できるように、「障害者本人が乗り越えなければならない」という考え方

### 「社会モデル」

障害は社会にあって、これを取り除くことが必要。  
**「困りごとを取り除いていくことが社会の責務」**という考え方

# あなたの職場には どんな「困りごと」があるのでしょうか？

職場環境も、多数派（＝障害のない人）に合わせた環境になりがちです。  
気づかない内に障害のある人にとっての「困りごと」が生じていませんか？  
3つのケースを見ていきましょう。あなたの職場はどうですか？



## ケース 1



うちの職場に車いすを使う方が  
採用されるようです

この建物にはスロープも  
エレベーターもあるから  
大丈夫ですね



# あなたの職場には どんな「困りごと」があるでしょうか？

## ケース 2



視覚障害のある教職員が  
着任するそうです。  
分掌はどうしましょうか



障害者だからといって、  
特別扱いは良くないですね



# あなたの職場には どんな「困りごと」があるでしょうか？

## ケース3



障害のある職員が、  
周囲から孤立してしまっ  
ているようです

それはいけませんね  
コミュニケーションをとるよう  
本人に話しておきます





# あなたに心のバリアはありますか？

ケース1からケース3について、感じたことを書いてみましょう。

ケース1

ケース2

ケース3

# 心のバリアを取り除くと・・・

先ほどの3つのケースについて、もう一度考えていきましょう。

## ケース1



うちの職場に車いすを使う方が  
採用されるようです

こういった配慮が必要か、  
職場環境を見直し、  
本人にも確認しましょう



### 【車いすでの困りごと（例）】

- ・混雑したところでは動きにくい
- ・入口や通路が狭いと通れない
- ・ドアを開きながら車いす操作は難しい
- ・階段や段差は移動が困難
- ・雨や雪の日は外出が困難  
(傘を使う、雪上走行などは難しい)
- ・地面に近いので特に夏は暑い
- ・使えるトイレが限られる
- ・床に落としたものが拾えない人もいる
- ・高いところに手が届かない

## ポイント

### 【コミュニケーションのポイント（身体障害・車いす利用のケース）】

- ・自力で行動できる人もいるのでその場合は見守る
- ・困っていたら声をかける 「お手伝いすることはありますか」「何か私にできることはありますか」
- ・車いすを動かしたり持ち上げたりするのは危険を伴うことがあるので、絶対に無理をしない
- ・会話をする場合は目線を合わせた方が気持ちが伝わりやすい

### 【合理的配慮のポイント（身体障害・車いす利用）】

- ・オフィスの中や周辺を**移動しやすいように配慮**する。（通路の最低幅は80cmを確保する）
- ・作業机や自動販売機などは、車いすに座った状態でも利用できる高さや対応しているものにする

# 心のバリアを取り除くと・・・

## ケース 2



視覚障害のある教職員が  
着任するそうです

どんなサポートをしたら  
力を十分に発揮出来るのか、  
一緒に考えましょう



### 【視覚障害のある人の困りごと（例）】

- ◆ 見た目では目が不自由であると分からない人もいる
- ◆ 外部からの情報が受取りにくい
- ◆ 周りに何があるか分からないため、移動が困難。
- ◆ 点字は全員が読めるわけではない

## ポイント

### 【コミュニケーションのポイント（視覚障害のケース）】

- **正面から**声をかける。
- 文字情報については、希望する情報の受取り方法が違うため、**点訳か音訳か拡大文字かなどを確認**する。
- 誘導する場合には、誘導者が**前に立ち、腕や肩につかま**ってもらう。
- 何がどこにあるのかを伝える際は、**方向を時計の短針にたとえて（クロックポジション）**知らせる。  
水平に時計の文字盤を置いた形を頭に描いて伝える。手前が6時、右方向が3時。

# 心のバリアを取り除くと・・・

## ケース 3



障害のある職員が、  
周囲から孤立してしまっているようです

話を聞いてみますね！  
悩みがあるのかもしれませんが、  
今は一人で落ち着ける環境が  
必要かもしれません



### 【精神障害のある人の困りごと（例）】

- ◆ 外見からわかりにくいので精神の病気を理解してもらえない
- ◆ 新しい環境や経験等のストレスに弱い
- ◆ 疲れやすい
- ◆ 幻覚や幻聴がある人もいる
- ◆ 薬や病気の影響で行動や思考に時間がかかる人がいる
- ◆ 病気のつらさをわかってもらえない
- ◆ 薬の影響を理解してもらえず、怠けていると思われる

## ポイント

### 【コミュニケーションのポイント（精神障害のケース）】

- 閉じこもっている場合、無理に外に出すことは避ける
- 自分の言いたいことがうまく話せなかったり、話にまとまりがなくなったり、会話が止まったりしても、**無理に聞き出すことは避ける**
- 様々な事象を被害的に捉えやすい場合もあるので、**安易に考えを否定しない**
- 集団になじめない場合は、**落ち着ける環境を用意する**
- 日によって心身の調子が大きく変わる場合があるので、**先入観を持たず、必要に応じて本人にその日の調子を確認する**

# 心のバリアに気づく

「心のバリアフリー」の第一歩は、**誰もの心の中にある心のバリアに『気づく』**ことです。  
「心のバリア」とは、固定観念や、自分と異なる特性を持った人がいることに想像力が働かなかったり、そうした人たちは特殊な存在だと思い込んだりすることです。

障害のある人の困りごとは、心身の機能に障害があるから起こっていると思われがちですが、これも固定観念です。障害のある人は、段差や狭い入口のように、**障害のない人の都合や便利さに合わせて作られた環境や仕組み（＝社会が作ったバリア）**によって困りごとを多く経験しています。

社会にある「障害＝バリア」を取り除いていくには、障害のある人が社会的障壁によって、**どんな困りごとや痛みがあるのかに『気づく』**こと、そして、**障害のある人とのコミュニケーションを積極的に行って**、何が必要なのかを理解することが重要です。



# チームとして協力していきましょう

障害の状況やそれによって感じる「バリア」は、一人ひとり違います。

障害のある人とその周囲の人がお互いに能力を発揮するためには、  
それぞれの特性を活かした働き方をすること、**お互いを認め合うこと**が大切です。

心のバリアを取り払い、お互いにコミュニケーションをとりながら、互いに理解を深め、  
**チームとして協力していきましょう！**



## 関連法規

- 障害者基本法・障害者基本計画
- 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

共生社会の実現に向けた基本的な理念や、障害者の自立及び社会参加の支援等のための施策の総合的かつ計画的な推進について定められています。

(内閣府HP) <https://www8.cao.go.jp/shougai/index.html>

- 障害者雇用促進法

「すべて事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るように努めなければならない。」(第5条)をはじめ、対象障害者の雇用義務(法定雇用率)、合理的配慮の提供義務、苦情処理紛争解決援助などが規定されています。

(厚生労働省HP)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisyakoyou/03.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisyakoyou/03.html)

## 県教育委員会の取り組み

- 第2期埼玉県教育委員会障害者活躍推進計画

<https://www.pref.saitama.lg.jp/e2201/syougaisya-keikaku202004.html>

- 障害者理解のための意識啓発等研修資料

<https://www.pref.saitama.lg.jp/e2201/syougaisya-rikai-keihatsu.html>