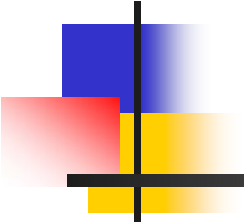


第5回関西障害学生支援担当者懇談会



障害学生を受け入れるための 学内体制構築と学内外の連携

～支援を進めようとされている大学のために～

京都産業大学
ボランティア活動室
黒崎 久生



はじめに

☆ 自己紹介（経歴）

- ・ **大学事務職員。**
- ・ 大学が公的に支援をスタートした当初から関与。
- ・ 「管理職」「現場コーディネーター」としての双方の立場を経験。

☆ 京都産業大学の障害学生支援状況と課題

- ・ **2004年**に3名の障害学生が入学。（聴覚障害=1名、肢体不自由=1名、肢体不自由+発達障害=1名）
問題が入学直後に発覚。関係各課が集まり、対応を協議。
2004年度は、学生部が中心となり、学部事務室の協力を得てコーディネート（兼務）。
- ・ **2005年4月**「ボランティア活動室」発足。場所は学生部内。
スタッフ2名（専任職員1名・契約職員1名）。
- ・ **2007年9月**「専用部屋取得」。
以後、現在に至る。

* 2010/8/24時点で、直接・間接的に支援をしている学生

聴覚障害=2名、視覚障害=1名、肢体不自由=1名、発達障害=4名、高次脳機能障害=2名
スタッフ5名（専任職員2名・契約職員3名）。

☆ まだまだ課題山積・・・点字試験実施、教職員・学生への理解啓蒙・協力体制の推進



1. 現状認識

■ なぜ支援が必要なのか。

- ・ひとしく教育を受ける権利が憲法で保障されている。（第26条2項）
すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。 ※能力以外の理由では差別されない。
- ・適切な教育上の配慮が発達障害者支援法で規定されている。（第8条2項）
大学及び高等専門学校は、発達障害者の障害の状態に応じ、適切な教育上の配慮をするものとする。
- ・国際条約（障害者権利条約）にも署名している ⇒ やがては批准へ。
2006年12月に国連総会で障害者権利条約が採択され、障害のとらえ方が明確化され、障害を理由とする差別の禁止、障害を持つ人々に対する合理的配慮などが求められている。日本は2007年9月に署名し、以後批准に向けて法整備が進められている。障がい者制度改革推進会議で議論がなされており、今年の6月には第1次意見が総理大臣に出され、その後、「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」の閣議決定がされている。
- ・大学という公共機関に求められる社会的役割である。
認証機関、各種調査等でも、その必要性が前提とされている。

★この世に等しく生を受けてきたのに、障害があるというだけで、どうして障害者が自分から頭を下げてお願いをしなければ、支援について考えてもらえないのか？

『なぜ支援が必要なのか』 ⇒ 『なぜ支援をしないのか』



- 支援の考え方とノーマライゼーションの意義。

- ・用語の意味を理解する。

バリアフリー、ユニバーサルデザイン、ノーマライゼーション

- ・「組織で支援する」意味を理解する。

- ・個人の想いで支援するのではない。
- ・担当者が変わっても引き継いでいけるようにしなければならない。

- ・支援をどうとらえるか…

「同じスタートラインに立たせる」「評価はダブル・スタンダードにしない」「支援は対等な立場で」「支援は同情や感情で行うものではない」「障害学生のためだけのものではない」

- ・どのように支援するか…

支援に際しての「サポートポリシー」を持っておく。

京都産業大学の場合：【ユニバーサルアクセスの実現】

※ 誰もがいつでも自らの選択で学ぶことのできる環境の整備

支援を必要とする障がい学生とサポーター（支援する側の学生）が支援活動を通じて共に成長できる制度・体制の実現と環境整備を進めるために、支援スタッフの育成やサポーターミーティング等を通して共に支援制度をより良いものに作り上げていくことを目指し、その過程において学生がノーマライゼーションの意義を学んでいくことを狙いとする。

サポートに当たっては「自分でできることはできるだけやってもらう。本人が望まないサポートはしない。できること・できないことがある。すること・しないことがある。」等々。



- 支援を始めるにあたって…

本人の話を聴き、状況を把握してから、支援方法を決める。

障害は個々によって程度や状態が違う。どのような支援が必要なのかを検討するには本人から話を聞かなければ的を外れた支援にもなりかねない。本人から話を聞くのは決して甘やかしているのではない。

- なぜノーマライゼーションの意義を教える必要があるのか。

大学という教育現場…学生に何をどう教え、育てるか。

- 障害学生本人にとっての自立支援
- 障害の無い学生への啓蒙理解

※ 互いが同じ場がかかわりあうことによって、共に学びあう。

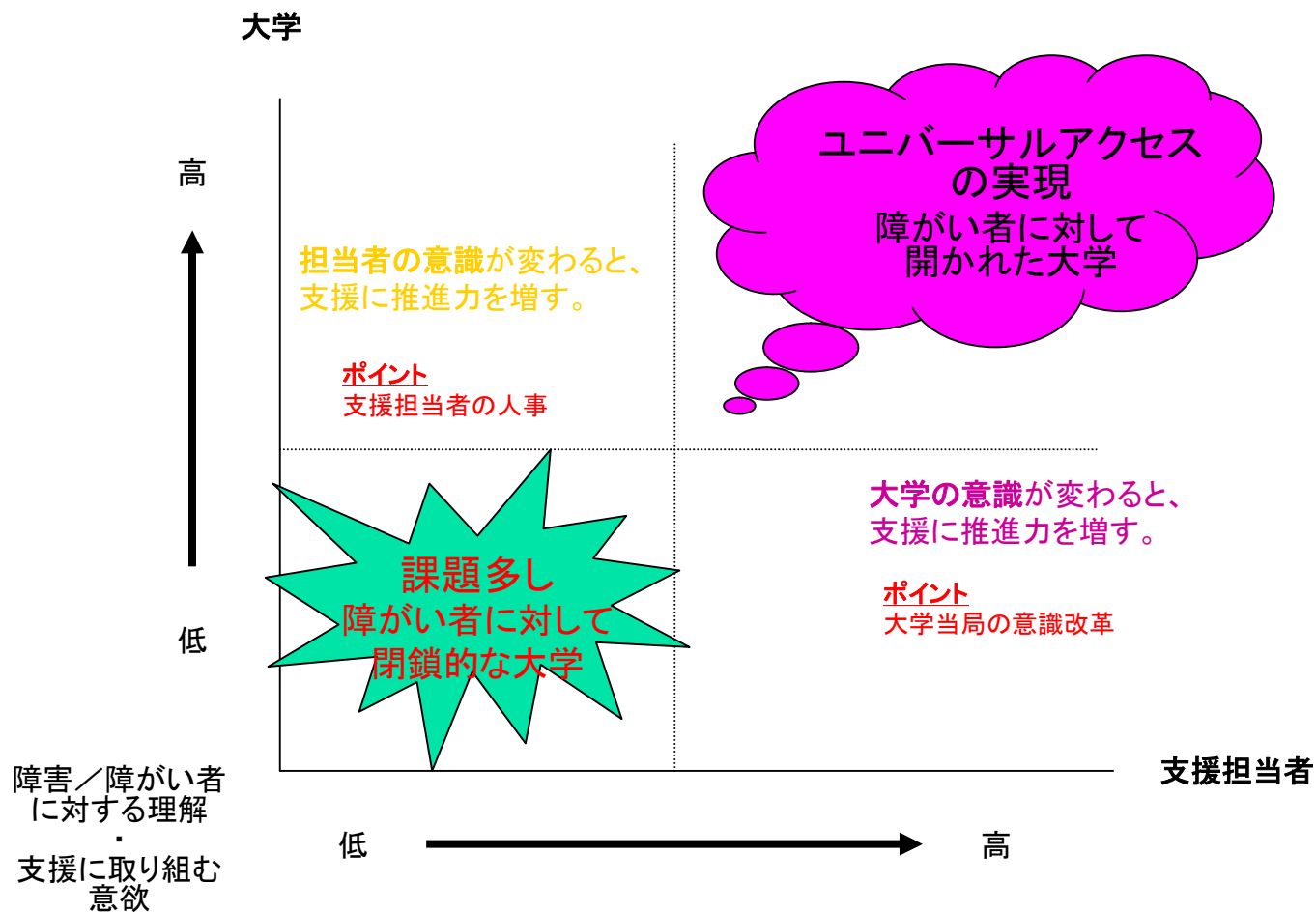
- 障害に理解ある学生、共に支えあう意識のある学生を世に輩出する。⇒社会を変える。

- 
-
- 自分は？ 自分の大学は？
日本の大学は？・・・立ち位置の確認

あなたは？

- ・ 障害学生支援を任されている所属の管理職
- ・ 現場で障害学生支援を行っているコーディネーター
- ・ 専任／非専任
- ・ 当該業務のみ担当／他業務と兼務

大学/支援担当者のモチベーションと支援推進の相関関係





- 支援が進まない理由はどこにあるのか。

- 考え方の問題

- 公平性（逆差別）、障害理解（自立観）

- 大学運営上の問題

- 経費面（出費嵩）、管理面（責任回避）

- 支援上の問題

- 協力体制（未構築）、実行力（力不足）、技法（ノウハウ未修得）

- ・ 大学に入学してきてもらおうと困る。寝た子を起こすな。

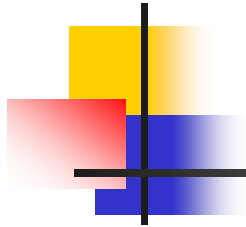
- …入学してくる学生のことばかり気にしているが、中途障害者となるケースもありうる。
その時も拒んで退学を余儀なくさせるのか？

- ・ 最初から「支援出来ない・環境整備が出来ない」理由を考える。

- 教育環境が整っていない⇒不備を指摘されることを恐れる⇒出来ない理由を隠そうとする
（諸般の事情により…、受け入れ体制が整っていない…）＝ 拒む。

「現状は良く分かった。だからどうなんだ？」と聞かれた時に「だから出来ない」では、社会のニーズには応えられない。

「今は出来ていないが、少しずつでも出来るようにしていく。」という姿勢が求められている。



あなたの心の中は？

…あなたが「迷っている」ならば、支援は進まない。

- **今、何をすればよいか。**

これからは拒めない・拒んではいけない時代

大切なことは「出来ることから始めればよい」ということ。



2. 組織・体制づくりに向けて

(1) 組織編

① 担当部署を作る。サポートポリシーを作る。支援組織を作る。

- ・ 担当業務として位置づけられるのであれば、独立した部署でなくてもよい。
 - ・ 推進の基盤となるものを構築しておくためには、担当部署を作り、仮に障害学生の在籍が途絶えたとしても、大学としての支援に関するノウハウやスキルの蓄積ができるようにする。
(大学の事情によっては、専門部署でなくて、兼務でもよい。専門部署の人員削減も考えられるが、いずれにしても無理なく当該業務が続けられることが大切)。
 - ・ 窓口を一つに集約させることにより、全学的に均一な支援体制が構築できる。
学部・学科、教養課程・専門課程により、支援に対する考え方・対応に差が生じることが防げる。
- ・ サポートの指針を持つ。
- ・ 必要に応じて委員会を設置する。
 - ・ 他の委員会や教授会が持つ力(権限・影響力)をよく見極めること。
 - ・ 構成員が「充て職」で決められる場合は、支援否定派が多数を占めると、委員会として機能させにくくなる。
 - ・ 「委員会決定」という後ろ盾を得ることができる。



② 専用の部屋（場所）を確保する。

事務遂行上必要・・・「ある」と「ない」では大きな違い。

- ・ 障害学生との面談、障害学生・支援学生との出会いの場、
情報共有 の場

- ★ たまり場になることを恐れてはいけない。
むしろ、良い点に着目すべきである。

メリット：

- ・ 寝た子を起こさないようにし続けることは不可能。むしろ、オープンにして、出来ること・出来ないこと、すること・しないことをはっきりさせることにより、支援がしやすくなる。
- ・ 当然、居場所として集まってくる学生も出てくる。しかし、学生相談室で救いきれない学生のセーフティネットが他でも用意できるのであれば、それは良いことである。メンタルな相談等の専門的な事案については、カウンセリング専門部署に引き継げば、病める学生を救うことにもなる。
- ・ 支援に理解のある学生も集まってくる。障害の啓蒙・理解推進の拠点となることができ、学生の自主的な活動も育まれ、ノーマライゼーションを実践する場としても機能できる。



(2) 体制編

① スタッフの役割

・現場担当者 / 専門職の役割

支援実務全般、障害理解に向けての啓蒙活動

⇒大学という組織を知る。

参考：PEPNet-Japan 「一歩進んだ聴覚障害学生支援」（生活書院）
第1章「大学の集団意思決定システムとつきあう」

⇒コーディネーターの仕事を理解する。

ー支援者ではない。

⇒上司（所属長）が動かないのであれば、自らが考えて行動する。

⇒組織の一員であるということを認識する。



・管理職 / 一般事務職 の役割

支援現場と大学当局・他部署・教員との調整

業務計画・予算編成、業務の舵取り・意思決定

⇒支援の現場を知る。

⇒自分の判断が支援の方向性、推進力に影響することを認識する。

⇒限られた条件の中でも最善の方法を考える。

⇒現場担当者が実力を発揮できるような職場環境を整備する。

※ 現場担当者が専任でない場合であっても、仕事を任せているのだから、

出張にも行かせることができるようにし、情報を収集し、支援のノウハウを得て技術向上を目指せるようにする。

ただし、出張の際には必ず報告させ、情報を共有し、成果が可視化できるようにする。



★理論武装する。

支援担当者が言葉に詰まってしまうと反対意見を容認することになる。

- ・ リスクマネジメントのためのFAQ (frequently asked question) ・ 想定Q&A集を作る。
 - ・ 自分に対する問いを立てて、答を見つける。ディベート技術を身につける。
- 支援の方向性にブレがないかどうか、外部機関の意見や社会のニーズを参考に、適宜確認する。

★自分のことを知ってもらう。

自分がどんな人間であり、何の仕事をしているのかを知ってもらう。まずは、挨拶から始めよう。社交性が無くては意思疎通を円滑に進めることは難しい。

⇒ 信用されるようになろう。信頼が得られるようになろう。

★情報を発信し、障害学生支援を知ってもらう。

大切な情報は所属長宛でなく、学長・理事長まで報告を上げる。

★正論＝正攻法とは限らない。

出来ない事情が相手にはある。相手の立場を考え、共に解決に向かう協調性が求められる。

★感情での口論はタブー。

理解が遠ざかる。

★スタッフ間で想いが共有できること。

支援を進めていこうとする業務に取り組むスタッフの間で同じ想いが持てなくては、業務遂行に支障をきたす。現場担当者 と上司は常に車輪の両輪であること。



② 推進のためのヒント

『大学という組織で行う支援』を推進させるためのヒント

■ 「**不断の啓蒙**」と「**外的要因**」で現状打破

不断の啓蒙・・・障害理解に繋がる

真の理解へ。理解なくして支援はできない。

外的要因・・・法的制約、世間が大学に求める姿

異論があっても、従わざるをえない（外堀を埋める）。

■ **知ってもらうことの大切さ**

話し合うこと・・・コミュニケーション力・情報発信力が求められる。

知ってもらわなければ始まらない。

■ **仲間を増やす。**

共感・賛同・支持・協力者を増やす。

※関連する他部署スタッフの理解を得る。共鳴してくれる教員を増やす。学生に声を上げさせる。

■ 「**建学の精神**」等に眼を通してみる。

障害学生支援に肯定的な文言が謳われていると解することができる場合がある。

⇒大学の意に沿うものであることの実証になる。



3. 学内連携・学外連携の必要性

■ 連携の基本的な考え方

- ・「入学」から「卒業」までのかかわり（事務室、教員とのかかわり）
必要に応じて支援担当窓口がキーとなり、学内外とのコーディネーションを行う。
- ・所属学部（学科）・障害学生・支援担当窓口との連携を主として、関連部署とのコラボレーションが求められる。『大学として受け入れている』という意識。
- ・障害学生と支援担当者との関係。
「障害のことを良く分かっている担当者がある」という安心感。
…そこに相談すると、一緒に解決に向けて動いてくれる。
(ex.) 留学生→国際交流センター

■ 連携先・連携相手

学内連携

・他部署との連携

入学前…入学センター、学部、教学センター 等

入学後…所属学部・事務室、教学センター、学生部、管財部、学生相談室、
保健管理センター、進路センター 等



学外連携

- ・ 保護者

大学が支援を行う上での最大の理解者、協力者になってもらえる。

- ・ 医療機関（主治医）

必要に応じてカンファレンスを実施する。

- ・ 学外専門機関

助言を受けたり相談に乗ってもらう。

- ・ 出身高校

円滑に支援を引継ぐ。

- ・ 地域の支援団体

支援で協力を求める。

- ・ 社会に繋ぐ

同じ障害を持つ親の会、当事者の会を紹介し、卒業後の進路支援に繋げる。



■ 連携のキーワード

本人の将来を見据えた支援

■ 連携を図る上での情報共有と個人情報保護

本人・保護者の理解・同意を得た上で、支援に伴う必要最小限の情報を共有する。

■ FD・SDへの取組み

教員との関わり・・・FDで支援方法を共に考える。

FDは教員との連携・FD委員会等の事務局との連携が求められる。

※ 理解・啓蒙の手段としても有効。

※ 障害のある学生への配慮⇒他の学生にとってもわかりやすい授業になる。

職員との関わり・・・SDは人材育成の中でスタッフ研修として位置づけるならば、人事担当部署等との連携が必要になる。

※ 理解・啓蒙の手段として有効。

※ 窓口における適切な対応が期待できる。



情報収集ツール、困った時の相談先として

- 支援全般

日本学生支援機構（JASSO）のHP「障害学生修学支援情報」

http://www.jasso.go.jp/tokubetsu_shien/index.html

JASSO拠点校（関西地区）：同志社大学、関西学院大学

- 聴覚障害、視覚障害 全般

筑波技術大学支援交流室のパンフレット

http://www.k.tsukuba-tech.ac.jp/rc/files_support/brochure_web.pdf

聴覚障害

日本聴覚障害学生高等教育支援ネットワーク（PEPNet-Japan）

<http://www.pepnet-j.com/>

視覚障害

視覚障害学生支援 ネットワーク（VISS-Net）

メーリングリストあり。

- 発達障害

国立特別支援教育総合研究所（NISE）

<http://www.nise.go.jp/>

発達障害情報センター（国立障害者リハビリテーションセンター）

<http://www.rehab.go.jp/ddis/>

発達障害者支援センター関西ブロック相談窓口

http://www.rehab.go.jp/ddis/相談窓口の情報/発達障害者支援センター・一覧/?page_id=148#_604

★規模や組織の面で共通点のある大学の仕組みや取り組みを参考にするのも効果あり。

そのためにも、学外からの情報取得・連携が必要。



おわりに

- **障害学生支援は特別なものではない。**
他の仕事で求められる資質と大差は無い。違いは、ほんの少しの $+ \alpha$ 。「障害理解」と「障害者理解」が求められること。
- **「分からない」ことが問題なのではない。**
「分かろうとしない」ことが問題なのである。
分かろうとする気持ちが支援推進への第一歩になる。
- **コーディネーターには**
「クールヘッド&ウォームハート」が必要。
コーディネーターにとっては、ウォームなハートだけでは問題解決には結びつかない。クールなヘッドだけではこの仕事をすべきではない。
- **最後に・・・**
「障害は不便ですが、不幸ではありません。」 ヘレン・ケラーの言葉