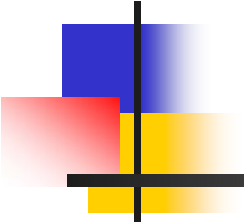


第5回関西障害学生支援担当者懇談会



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。
問題が入学直後に発覚。関係各課が集まり、対応を協議。
- ・ 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)
- ・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)
- ・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。
- ・大学という公共機関に求められる社会的役割である。

『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。
- ・「組織で支援する」意味を理解する。
- ・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。



- ・ 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。

- ・ 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。

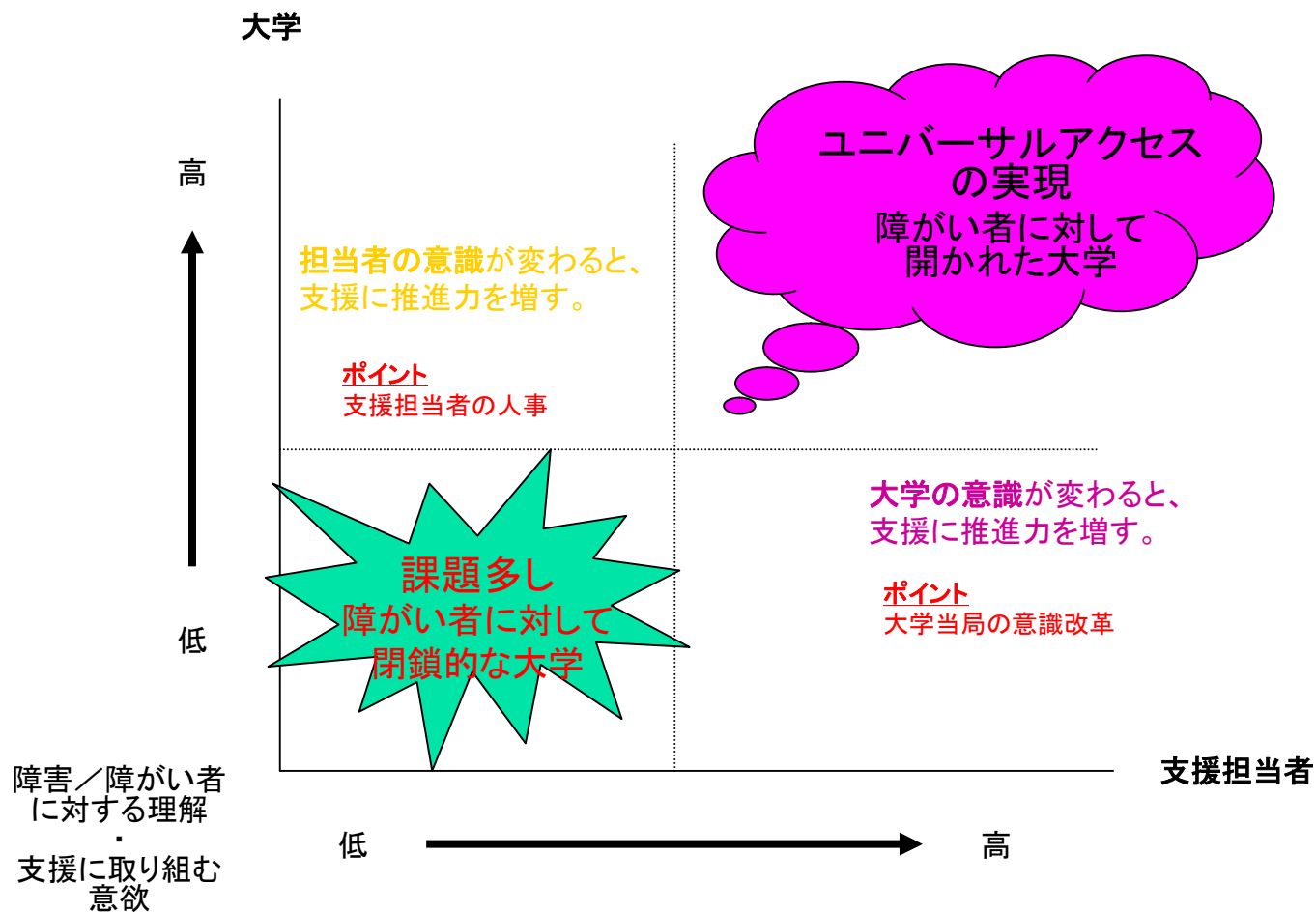
- ・ 障害に理解ある学生、共に支えあう意識のある学生を世に輩出する。 ⇒ 社会を変える。

- 
-
- 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）

「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。
- ・ サポートの指針を持つ。
- ・ 必要に応じて委員会を設置する。



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。



(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。

⇒コーディネーターの仕事を理解する。

⇒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。

★自分のことを知ってもらおう。

★情報を発信し、障害学生支援を知ってもらおう。

★正論＝正攻法とは限らない。

★感情での口論はタブー。

★スタッフ間で思いが共有できること。



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
- 知ってもらうことの大切さ
- 仲間を増やす。
- 今一度「建学の精神」等に眼を通してみる。



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
- ・ 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。
- ・ 障害学生と支援担当者との関係。

■ 連携先・連携相手

学内連携

- ・ 他部署との連携



学外連携

- ・ 保護者
- ・ 医療機関（主治医）
- ・ 学外専門機関
- ・ 出身高校
- ・ 地域の支援団体
- ・ 社会に繋ぐ



■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。

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。



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」

- 聴覚障害、視覚障害 全般

筑波技術大学支援交流室

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）

視覚障害

視覚障害学生支援 ネットワーク（VISS-Net）

- 発達障害

国立特別支援教育総合研究所（NISE）

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）

発達障害者支援センター関西ブロック相談窓口

★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。
- 「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。
- 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。
- 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