

分科会報告 A. 支援実務入門②

本分科会では、教員、職員、障害学生支援担当者により、障害の種別や担当者の職種・経験を問わず、障害学生支援の基本的な実務について議論を行った。主な話題は以下のとおり。

1. 事前相談～入試～入学

多くの大学等で、以前に比べて事前相談や入試における特別措置を実施するケースが増加しているとのことであった。社会的な動向と考えられるが、今後、障害者差別解消法が施行されるとさらに増えることが予想される。

また、障害学生支援に関する窓口などの情報をホームページ等で公開したことで、事前の把握がしやすくなった大学等もあった。支援部署の設置以降、学内の教職員等との連携も増えており、支援部署を設置した効果はあると思われる。

2. 合理的配慮

障害者差別解消法の施行により、合理的配慮の必要性が高まることが予想されるが、何をどの程度行うのか、それぞれの大学等のなかで明確になっていない場合もあるようであった。必要性は感じていても、マンパワー不足やコストの問題でどこまで対応できるかわからない不安が多いとのことであった。事例を積み重ねていくことも大切だが、まずはそれぞれの大学等にあったシステムや組織づくりが求められるだろう。

3. 関係部局との連携

支援にあたり学内の関係部局と、どのように分業していくのかに課題がある大学等も少なくないようである。意識や理解の統一、個人情報共有範囲の認識など、全体のコンセンサスを構築することも今後の課題となる。

4. 発達障害

事前相談も多くなっている大学等が多いとのことであった。特に、他の障害種別に比べて保護者からの相談が多いようである。また、修学支援からキャリア支援へ、どのようにつなげていくかに課題があり、多くの大学等でまだ対応を模索している状況のようであった。

5. 情報保障

実際に聴覚障害のある学生への情報保障を行った経験のある大学等と、まだ経験がない大学等でノウハウや資源に大きな違いがある。支援経験のあるいくつかの大学等から、今後の課題として、理工系・医学系・法律系分野での情報保障（専門用語の課題）、ゼミでの情報保障（即時性、双方向のやりとりの課題）、大学院（専門性の高い分野）での支援者の確保などがあげられた。

以上

分科会報告 A. 支援実務入門②

本分科会では、教員、職員、障害学生支援担当者により、障害の種別や担当者の職種・経験を問わず、障害学生支援の基本的な実務について議論を行った。主な話題は以下のとおり。

1. 事前相談～入試～入学

多くの大学等で、以前に比べて事前相談や入試における特別措置を実施するケースが増加しているとのことであった。社会的な動向と考えられるが、今後、障害者差別解消法が施行されるとさらに増えることが予想される。

また、障害学生支援に関する窓口などの情報をホームページ等で公開したことで、事前の把握がしやすくなった大学等もあった。支援部署の設置以降、学内の教職員等との連携も増えており、支援部署を設置した効果はあると思われる。

2. 合理的配慮

障害者差別解消法の施行により、合理的配慮の必要性が高まることが予想されるが、何をどの程度行うのか、それぞれの大学等のなかで明確になっていない場合もあるようであった。必要性は感じていても、マンパワー不足やコストの問題でどこまで対応できるかわからない不安が多いとのことであった。事例を積み重ねていくことも大切だが、まずはそれぞれの大学等にあったシステムや組織づくりが求められるだろう。

3. 関係部局との連携

支援にあたり学内の関係部局と、どのように分業していくのかに課題がある大学等も少なくないようである。意識や理解の統一、個人情報共有範囲の認識など、全体のコンセンサスを構築することも今後の課題となる。

4. 発達障害

事前相談も多くなっている大学等が多いとのことであった。特に、他の障害種別に比べて保護者からの相談が多いようである。また、修学支援からキャリア支援へ、どのようにつなげていくかに課題があり、多くの大学等でまだ対応を模索している状況のようであった。

5. 情報保障

実際に聴覚障害のある学生への情報保障を行った経験のある大学等と、まだ経験がない大学等でノウハウや資源に大きな違いがある。支援経験のあるいくつかの大学等から、今後の課題として、理工系・医学系・法律系分野での情報保障（専門用語の課題）、ゼミでの情報保障（即時性、双方向のやりとりの課題）、大学院（専門性の高い分野）での支援者の確保などがあげられた。

以上

分科会報告 B. 支援体制（ガイドライン等）①

本分科会では、教員、職員（学生支援部門、キャリア部門）、障害学生支援担当者により、障害者差別解消法の施行を見据えて、支援体制やシステム、ガイドライン等について議論を行った。主な話題は以下のとおり。

1. 対応要領・対応指針について

各大学の対応要領・対応指針の策定状況について説明をした。参加者のほとんどが、公立大学・私立大学の教職員であるため、まだ策定中の大学が多い現状であった。議論中に対応要領・対応指針・ガイドラインというような用語が頻出し、混乱が生じたため、概念の整理を行った。以下、その用語の説明を記述する。

1) 対応要領・・・

障害者差別解消法の中に明記されているもので、策定に関しては、国立大学は法的義務で、公立大学・私立大学は努力義務となる。

2) 対応指針（ガイドライン）・・・

障害者差別解消法附則第 5 条第 1 項の規定に基づき、同法第 11 条の規定の例により、文部科学省が「文部科学省所管事業分野における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応指針」を通知したことから使われることになった。主な対象は私立大学である。基本的にこの対応指針のことをガイドラインともいう。

2. 障害学生に対する具体的な支援に関して

対応要領・ガイドラインを策定中の大学が多いため、その内容に関わる障害学生に対する具体的な支援について議論を行った。

1) 生活支援に関して

修学面の支援だけではなく、食事介助やトイレ介助等の生活支援を必要とする学生に対してどのような、合理的配慮を提供することができるのかという質問が出た。職員・ボランティアに頼っている大学も多く、なかなか支援が難しい現状である。しかし、生活支援ができないという理由で、入学を断るのは、不当な差別的取扱いに該当するため、今後どのような体制をとるべきかを、議論することが急務である。

2) 障害のある学生の把握の方法

障害のある学生を把握する上で、どのような体制を取っているのかという、質問が出たため、各校の取り組みを紹介してもらった。健康調査や保健調査等で、学生の状況を把握している大学が比較的多かった。また健康調査等で、挙がってきた学生に対して、呼び出し面談等の支援を行っている大学もあった。

以上

B. 支援体制（ガイドライン等）②

本分科会では、教員、職員（主として学生支援部門）、障害学生支援担当者により、障害者差別解消法の施行を見据えて、支援体制やシステム、ガイドライン等について議論を行った。参加者 11 名の所属大学は、比較的 student 数が少なく、かつ、専門の障害学生支援室を設置していない、というところが大半であった。主な話題は以下の通り。

1. 参加大学の授業実施形態の特色等

参加大学の半数が医・薬・芸術系で、学内・学外の実習・実技が大変多いという特色がある。それゆえ情報保障の役割を担う学生の確保が困難（皆が同じ時間割であり支援学生の空きコマもないため、同じ授業を受けている学生がテイカーとして支援することもある）という悩みをわかちあった。

なお、2016 年度に初めて聴覚障害の学生を受け入れる予定という大学があり、ノートテイカー養成を含む学内支援体制について、参加者が助言した。

2. 全体会の話題提供を振り返って

話題提供でお話しいただいた二つの大学の先進的な事例を振り返り、専門の支援室を置いて全学的に障害学生支援に取り組む意義を再確認した。

そのなかで、本分科会参加者は①現実としては専門の支援室を置くのは難しい、②組織化すると却って動きが取りづらくなる、③マンパワーは人が変わると途切れる、の三点を痛感していた。これらは小規模大学ならではの一面といえよう。

3. 小規模であることを「強み」として

小規模であるからこそ、柔軟な対応や綿密な学内連携が可能、という場合もある。

関係教職員で毎週 1 回ケース会議を開いているという大学では、会議の後、親への連絡をする係、学内の関係部署と調整する係…と役割分担しているということであった。クラス担任制で、学生一人一人へ目配りができる大学もある。

学内で教職員が情報共有するために、会議体のメンバー選出など苦心しながらも、各大学で工夫を凝らしている様子がうかがえた。

以上

C. キャリア支援①

本分科会では、教員、職員（キャリア・ボランティア・カウンセラー等）、障害学生支援担当者により、障害のある学生の就職活動の支援や外部との連携、社会を見据えた修学支援のあり方について議論を行った。主な話題は以下のとおり。

1. 重度身体障害学生について

家族にも教職員にも困りごとを話さないケースがある。「自分の気持ちを表に出す練習を行う」「ヘルパーからの声をひろう」等、皆で協力していくことが重要である。障害の種別に関わらず「障害を理由にしない」学生や、明るく積極的で約束を守るというような学生が就職に繋がっている傾向がある。成功した先輩から、「障害があるという強みを活かしたエントリーシートの書き方」を伝授してもらい機会をつくる、障害のある学生向けのセミナーを紹介する等、「人と繋ぐ」ことも支援担当者にとって重要な役割だと考えられた。

2. 発達・精神障害学生について

支援室等が関わっている居場所、ランチミーティング、ワークショップ、キャンプ等を活用し、「大人の目の届く所で学生同士が関わる機会」を活かし、小さな成功体験を積み上げていってもらうこと、それらの交流の中で、以前悩んでいた学生が、現在悩みの最中にいる学生を、学生だからこそできる絶妙な距離感でサポートし、双方にとって効果的な構図ができることが紹介・共有された。学生相談室等の専門機関を紹介しても、自分は対象外と考えて相談に行かないケースも少なくないが、その学生達にとっても上記のようなピ

アサポート的な交流が役立つと考えられた。

3. 資格取得を目指す場合について

入学前に相談がないケースもあるが、①早い段階で、資格が取れない可能性や実習を受け入れてもらえない可能性を説明し、納得した上で入学・コース選択してもらうこと、②障害があるためにできないと断定するのではなく、仕事というものはチームで行う「分業」であることを本人や就職希望先に理解してもらうこと、③適材適所を活かしていくことが重要だと考えられた。学内でのプレインターンシップ、学外の NPO や社会福祉協議会、発達障害の自己理解プログラムを活用し、できれば「顔がわかる支援」が行えればより良いと考えられた。

4. すべてに共通して

各学校の規模や専門性、修学年数（短期大学か大学か等）を活かしたサポートが大切である。経験自体が少ない学生が多いため、経験すること自体が非常に有意義で豊かな体験となり、共に参加した教職員にとっても役立つことが考えられた。

どの段階で、障害者枠での就職情報を提供するかは難しい問題であるが、他部署との情報共有が困難なため障害者枠の就職情報を活かしていきれていない状況が課題と考えられた。

以上

C. キャリア支援②

本分科会では、キャリア、学生相談、障害学生支援等の各担当部署に籍を置く教職員（コーディネーター、カウンセラー等）により、各大学における障害学生のキャリア支援の現状を共有するとともに、大学での障害学生のキャリア支援の取り組みにおける各職種や学内組織等の強みについて議論した。

1. 障害学生のキャリア支援の体制について

まず、各大学における障害学生支援担当組織の状況を確認し、障害学生のキャリア支援の実施体制について共有した。障害学生支援担当組織については、障害学生支援担当部署が障害別（身体障害、精神障害、発達障害）で分かれている大学、障害種別を問わず特定の部署で対応している大学の他、特定の専門部署のない大学等の状況が報告された。キャリア支援の実施体制については、キャリア担当部署に障害学生担当者が配置されている大学、キャリア担当部署と障害学生支援担当部署が合同で会議をする等して情報共有を図りながら取り組みを進めている大学、学生相談室のカウンセラーがキャリア支援のコーディネーターも一手に担う大学の状況等が報告された。小規模校の参加者からは、クラス担任からの情報提供を受けながら、キャリア担当部署が障害学生のキャリア支援に取り組んでいる状況が報告された。

2. 支援を必要とする学生との接点について

続いて、発達障害の可能性のある学生等、キャリア支援において配慮が必要と考えられ

る学生と、障害学生のキャリア支援を担当する部署との接点の持ち方について情報交換を行った。

参加者からは、学内のどこかの窓口で支援が必要と思われる学生が訪れた際に、障害学生支援コーディネーターがその場に出向き、「障害学生支援」をあまり前面に出さない形でキャリア担当部署と繋いでいる事例等が報告された。また、キャリアに関する情報を掲載した大学のホームページで障害学生のキャリア支援の取り組みを発信することで、障害学生がキャリア担当部署と繋がる敷居を低くしようとする取り組みを検討している事例も報告された。

3.障害学生のキャリア支援における各組織・職種等の強みについて

最後に、大学において障害学生のキャリア支援に取り組むうえでの各学内組織・職種等の強みについて、参加者の経験を踏まえて議論した。キャリア担当者からは、企業との豊富なつながりを生かした情報提供ができること、正社員で就職するといった狭い意味でのキャリアにとどまらず、一人の学生の人生におけるキャリアという視点で関わり支援できること等が強みとして挙げられた。また、キャリア担当部署に障害学生担当者を配置することで、障害学生との継続的な関わりと情報集約が容易になり、また障害者雇用に関する情報も集約しやすくなることから、より充実した取組が可能になるという事例も報告された。

障害学生支援担当者からは、就労以降、支援事業所や障害者職業センター等の学外機関の活用について、むしろキャリア担当部署の職員よりも精通している場合があるという声が出た。そうした中で、キャリア支援において障害学生支援担当者が前面に立ち、学

外機関との連携や、学内での障害学生のアルバイトの機会の確保を進めているといった事例も報告された。

また小規模校の参加者からは、教職員・保護者・学生との連携がし易いという組織体制の強みが挙げられた。そうした状況を踏まえ、小集団でコミュニケーションができるような場を設定し、一人一人の学生の状況と向き合いながら対話をし、検討しながら取り組みを進めていくことの大切さを確認した。

以上