

## 第 10 回関西障害学生支援担当者懇談会分科会報告

開催日：平成 25 年 3 月 1 日

会 場：神戸松蔭女子学院大学

### 【支援担当者の質】分科会

この分科会では、大規模、小規模様々な大学の事務職員、コーディネーターなど 12 名の方にご参加いただき、意見交換や情報交換を行った。障害学生支援の担当年数が 1 年未満の方が多かったため、まず、本懇談会概要を説明した後、「支援担当者の質」について議論を深めた。

#### (1) コーディネーターの身分保障・専門性について

標記の話題に関して様々な意見が出た。全国的に有期雇用のコーディネーターが多い中、コーディネーターの職務に慣れてきたころに、雇用の期限をむかえ退職となり、また新たな人材を育成しなければならないという課題がある。また、参加者から、「障害学生が少数しか在籍をしていない場合、専門の部署を作る必要があるか」という問題提起がなされた。更に、具体的な問題提起に対する回答までは至っていないが、参加者から、「高等教育機関全体で専門職を育成する体制が必要ではないか」という意見が出された。現在、各所でコーディネーターの専門性に関する議論が盛んに行われているが、その必要性や重要性を大学が理解し、適切な雇用形態でコーディネーターとして働ける環境づくりが今後必要となる。

#### (2) 合理的配慮について

昨年 12 月に文部科学省から発表された「障がいのある学生の修学支援に関する検討会報告（第 1 次まとめ）」でも盛り込まれている通り、今後、全ての大学に障害のある学生に対する合理的配慮の提供が求められる。そのような状況の中で、「合理的配慮を踏まえ、支援担当者としてどのような支援を構築していけばよいか」という点について話しあった。特に、支援担当者は、日々、目の前の学生の対応に追われることが多く、十分に検討会の答申を読み込んで、現場に落とすことが難しいという意見があった。しかし、この合理的配慮の主体は誰なのかということを考えた時に、障害学生が主体であることを理解した上で、本人の意思・意向を無視することなく、かつ、大学にとっても大きな負担とならないよう、様々な選択肢を出し合い、お互い合意形成をしながら支援を少しずつ進めていくことが、合理的配慮において重要な点であることが確認された。

#### (3) 支援の工夫

上記 2 点以外にも、現場でのコーディネーションや支援の工夫についても意見交換が

なされた。例えば、学生との関係づくりにおいて、学生が相談に来やすいような雰囲気を作っている大学もあった。

また、定期的に支援に関わっていない学生サポーターの巻き込み方の工夫として、頻繁に行事を開催している大学もあった。例えば、新入生歓迎会やクリスマス会などを実施し、できるだけ多くの学生が参加しやすく、また支援関係者以外の学生教職員に対し啓発になるよう行事を開催している大学もあった。

以上

## 【小規模大学の支援体制A】分科会

本分科会は、日常的に障がい学生に携わる機会が多い小規模10大学の教務課、学生課、保健室等の大学職員10名と、全国障害学生支援センター代表の殿岡翼氏の計11名の参加があった。

まず、自己紹介を兼ねて各大学での現状報告や課題などを報告した後、司会の石田久之関西障害学生支援担当者懇談会(KSSK)座長からの「今日は、日常の支援業務の大変さは十分承知しているが、これを少し横に置いて、障がい学生支援における大学の小規模さを“ポジティブ”に捉えてみよう」という提案のもと、以下のことについて意見交換を行った。

### (1) 小規模大学の課題と解決策

まずは小規模大学にみられる「関わる人が少ないとおのずとパワーも小さくなる」現状の中で何を工夫し、何が出来るかを考えた。

殿岡氏より最近伸びている大学の特長として、①学内で予算化され適切に使用されていること ②文部科学省等の特別会計枠を把握し活用していること ③コーディネーターを管轄する管理職が権限を持っていることの3つが挙げられたが、②の障がい学生修学支援のための補助(日本私立学校振興・共済事業団が交付する私立大学等経常費補助金の一般補助において加算措置しているもの)金額や加算点数の項目を把握している参加者は少なく、支援担当者まで予算・会計運営が浸透していないことがわかった。

また、教職員間の意識のズレ、教員が障がい学生に困惑して関わりきれていないことについても意見が出された。

入学前から携わっている支援担当者(主に職員)は、障がい学生に対して高等教育機関において可能な限りの保障や自立支援を行ってあげたいと努力している一方で、教員は特定の係や担当だけで動いているように思っていたり、直接関わっていないからと無関心になり、全学的に取り組もうという意識が希薄な傾向にある。

解決策として、年に2~3回開催される学内のFD研修会のうち1回は、障がい学生支援の事を取り入れてもらい、少しの時間や理解であっても教員の意識に浸透していくことが大切なのではないかとの提案があった。

また特定の係だけでは動きが足りないので、少しでも関わりのある人を巻き込んで支援を整えていくことが必要であることを確認した。

### (2) 障がいごとの支援状況と課題について

次に各大学で行っている障がいごとの支援状況と課題について話し合った。

ある大学では、入学前相談もあり、学科の先生(所属長)も受入れに積極的で学生生活もスムーズな滑り出しであったが、学生本人が夏場に実習先で倒れ、医療器具の装着を一部の関係者にしか知らせていなかったため騒然となったケースが紹介された。

また別の大学では、予め大学に知っておいて欲しいことを記載する調書を入学前に提出させて本人と面談するケース(本人の了解があれば所属長にも通知する)がある一方、保護者から本人(学生)には自分が面談に来たことを伝えないでほしいと要求されるケースもあると紹介された。

差別禁止の観点から入学前に健康に関する調書を出させることは違法という国もあり、実際日本でも障がいによる不合格を恐れ、受験時に特別な配慮を受けずに入学していたり、障がいを知らせることで実習に行かせてもらえないのではないかと、就職で不利に働くのではないかと懸念して、申告する機会を逃して支援を受けられていないケースがある。

いずれの大学も学生本人または保護者が「障がいの自己申告」をしやすい環境や雰囲気を作る重要性を感じたと述べられた。

### (3) まとめ

障がい学生支援に対する意識、パワーの差、少額な予算付与(環境が整備できていない)、大学構成員の認識のズレなど、小規模大学に限らず日本の多くの大学で抱えている課題が多く報告された。

「人となりや互いの想いを知って深まっていく信頼関係の構築、環境、雰囲気」は、障がいがあることで不利に選別されるのではないかと不安を解消し、人となりを理解し受入れてもらっているという安心感と満足感、いわゆる『日本的な支援・人間関係』が、障がい学生支援を支えていくのではないかと結論に至った。

また、昨今の教育の質保障にも関連し、小手先ではなく、大学構成員全員が『障がいのある学生の修学支援に関する検討会(第一次まとめ)』を真摯に読み、意識も取り組みも変える行動をすることが重要であると確認した。

以上

## 【小規模大学の支援体制B】分科会

本分科会では、教員、保健師、カウンセラー、教務課職員、障がい学生支援担当者など7大学9名の方が参加され、小規模大学の支援体制について意見交換、情報交換等を行った。

### (1) はじめに

出席者が順次、自分の大学での障がい学生支援の状況と課題について紹介を行った。

主な自己紹介内容は、

- ・支援室があり、支援は出来ているが、やり過ぎない支援が課題。支援に温度差があり、支援が繋がらないこともある。
- ・障害のある学生の増加に伴い、共通認識・個人情報の取り扱いなどの課題がある。
- ・4月から障がい学生支援室を立ち上げるので、学内連携が課題である。
- ・障がい学生支援は、学長直属の部署であり、個人情報の共有をし、支援を構築している。
- ・性同一性障害の入学者がおり、対応が課題。

その後、司会者から小規模大学だからこそ出来る支援について、自大学での支援体制の説明や具体的な事例の紹介があった。

### (2) 支援の連携について

支援が必要な学生には、各部署・各担当者との連携が何よりも大切で、小規模大学の利点を活かし、顔の見える連携・きめ細やかな連携が工夫できる。

まとめとしては、

- ・関係者と連携する際には、障害の説明よりも学生個々の困り事を説明する。
- ・早く学内に情報を流すことで、情報共有と連携が出来、適切な支援に繋がる。
- ・支援担当者が学生に寄り添い、関連の担当者へ繋ぎ、その学生の大学生活を構築する。
- ・学生が安心して居られる居場所の確保が望ましい。

### (3) 支援学生の個人情報の開示・扱いについて

障害学生支援のためには、個人情報の取り扱いや開示が課題となる。事前相談がある学生は入学前面談を行ない、関係者と情報が共有でき、支援に繋がるが、申請をしていない学生の場合、情報の扱いや支援をどうするかが課題となり、支援に温度差ができる。

その他、具体例として

- ・ある大学は新入生の入学前に学部毎の履修説明会を保護者も一緒に行っており、情報を開示し、情報共有をしている。
- ・保健室の担当者からインターンシップ等へ行く学生のカルテを本人の了解を得て、担当する教員に渡す。

- ・相談のあった学生には、先に情報を出して、相談に来て良かったと感じてもらえるようにする。
  - ・ゼミの担当教員へ履修登録簿の配布時に文章を入れ、日常から変わった事があれば連絡してもらうようお願いをしている。
  - ・定期的にケース会議を行い、関係者と情報共有をする。
- 等の課題や問題提起について、情報交換と意見交換を行った。

以上

## 【社会自立へ向けての修学支援とキャリア支援A】分科会

本分科会は、障害学生支援コーディネーター、教員、管理職、保健室の方等、様々な立場の5大学8名の参加であった。まず、自己紹介を兼ねて大学での取り組みや課題、悩み等を話していただいた。分科会のテーマに即して、視聴覚・肢体障害のある学生の手帳を使つての就職、発達障害の就職支援に関して学外専門機関や保護者との連携、メンタル的な障害のある学生に関しての多様な就労の理解、グレーゾーンの学生の自己理解に関してなどの課題があげられた。共通する課題の議論の切り口として以下の4つに絞って意見が交わされた。

### (1) 高大連携

高校までの生活の様子や具体的に取り組んでいた支援等をヒアリングする必要があるが、大学での学びの違いや支援の限界を高校側にも説明する必要がある。

ある大学では、付属校をコーディネーターが回り、学生の履修状況や大学での様子を高校にフィードバックしたことによって、高校との信頼関係の構築に繋がったとのこと。

高等教育を受けることで成長する学生とそうでない学生がいるため、生徒の特性や能力を考え、「大学進学をしない」という選択肢も高校側は持って指導してほしい。

### (2) 保護者連携

保護者も一緒に入学前面談を行った場合、入学前面談を行っていない時より、退学率が低いという意見が出された。保護者が、障害の特性や大学での学び、高校までとの違いを理解する必要がある。社会に出て働き、鬱になり病院に行つて初めて、発達障害の診断を受けるといったケースも多い。在学中に本人が自己理解を深めていく中で、障害等に気がつき進路変更などを考える場合もあるが、保護者の理解が得られず変更できないこともあり、保護者の理解を促す支援も必要である。

また、「卒業できなくてもいいので、普通の大学生の生活をさせたい」との保護者からの要望があったなどの事例を踏まえて、保護者との連携の重要性について意見が出された。

### (3) キャリア教育・キャリア支援

現実として、障害者の就労は厳しいとのシビアな意見が出された中、就労するためには障害学生自身が、自分は何が得意で何が苦手なのか、障害があることによって何ができないのかを理解し相手に伝えるというセルフアドボカシースキルが必要であるという意見が多かった。また、失敗も含め経験して学ぶということが大切である。困っていることに対し、なんでも支援するのでは、社会に出たときに本人が困ってしまう。ステップで成長していけるよう支援計画を考える必要がある。

留年になると、保護者を含めて理解が進み、支援が進むことがある。成功経験や失敗

経験を通し、フィードバックの時間を取り、徹底的に強み・弱みなど自己理解を深めることが大切であるとの意見も出た。

同志社大学の障害学生支援のパンフレットには、4年間を通したキャリア形成・就職支援の中で、障害も含めた自己理解・就業意識の形成が図られるようなプログラム一覧が掲載されている。このような観点を大学は持って支援すべきではないか。

#### **(4) アカデミック支援**

発達障害に関しては、記憶ができててもまとめができない、レポートが書けない場合など、どのように評価をしたらよいのか、どのように支援をしたらよいのか、どこまでが合理的配慮なのか判断に迷うことが多々ある。

実習準備の支援として、「書く」練習のために日記を書かせている大学の事例もあった。

タイムマネジメントが苦手な学生が多いため、個別に支援しているが、支援申請のある学生に限らず、一般の新生でもそのスキルがない学生が多い感触を持っている。発達障害学生の生活支援として捉えず、キャリア教育・初年次教育の一環として、タイムマネジメントの授業を設定することが多くの学生に有効ではないか、という意見も出された。

以上



## 【社会自立へ向けての修学支援とキャリア支援B】分科会

本分科会は、7大学8名の参加者で、障害学生支援コーディネーター、学生相談員、学生支援センター職員、キャリア課職員、学生支援課職員、更には、次年度から支援担当者として入職予定の方等、幅広い立場の方々の参加があった。

まず、自己紹介を兼ねて各大学での取り組みや現状課題等を話しあった。その後、主に以下の4つの点について情報交換をした。

### (1) ニーズのある学生の把握について

支援の対象者をどのように定めるかは大学によって様々ではあるが、特に発達障がい学生に対して「出口（社会進出）を見据える支援を考える場合、就職活動の時期になってから関わるのでは遅いのではないか」という意見があった。これを踏まえ、大学によっては、入学時にスクリーニングを実施したり、スムーズに単位をとれていない学生に文書を送る取組の情報提供があった。また、UPI（University Personality Inventory）調査を取り入れている大学では、学生の保護者や、教員などからの理解を得ることが課題であるという事例などが挙げられた。スクリーニングやUPI調査については、大学が学生を見守っていく目的で、リスクを見つけるのではなく、その学生をどのように卒業まで支援するか考えるための手段であることを理解してもらった上で実施することが重要であろう、という意見でまとまった。

一方で、大学の規模によっても対策は異なるため、大規模大学からは、「FDやSDを充実させ、学生対応（窓口対応）で“気になる”学生を見つけるために教職員が目を養う必要性もでてきている」という意見もあった。

いずれの方法においても、状況を把握するだけでなく、把握したことを支援につなげていくことが重要であると確認した。

### (2) 学生対応について

発達障がいのある学生で、提出書類やレポートを締切日が過ぎてから出してきた学生の対応として、従来の対応は、受理できないと一点張りにしていたが（問題解決型）、たとえば、次回同じことを繰り返さないためにどうすれば良いか学生自身に考えさせるような対応（成長支援型）が重要だという意見があった。

また、支援が必要な学生については、「支援をうまく利用するように『一緒に考えていく』対応」を意識して、たとえば、進級するにつれて学生本人が支援の構築やコーディネートにも能動的に意見・参加する濃度を変えていくなど、一方的な支援ではないアプローチも考えられるのではないかと、との意見があった。さらに、パターン化された支援を行うということにとどまらず、学生ごとのニーズの違いに対して、共に考えるというプロセスを意識することが大切なのではないかと、との意見があった。

### (3) 修学支援について

修学支援の理念をふまえて、学生の自立とそのために必要となる現実的支援を、どのように進める必要があるのかについて、意見交換があった。

ある大学からは、実習についての事例が紹介された。事前に大学から実習先に発達障害の可能性があることと連絡をいれておくことでスムーズに実習を終了することができたというものであったが、一方で、学生本人の知らないところで大学側の支援があり、本人は自分にとって必要となる配慮や支援に気付かず社会に出ていくことを懸念するという意見があった。

修学支援を進めるには、大学としての理念を持つことが重要で、さらに、修学支援について相談や支援をしていくこと自体が、キャリア支援のきっかけにもなるのではないかと、ということを確認した。

### (4) キャリア支援

視覚障がい者の就職活動について詳しい参加者からは、軽度の障がい学生の採用数や契約社員といった非正規雇用の採用数が多いという実態や同じ障害のある他大学の就活生との関わりや意見交換を通して学ぶことが多いとの情報提供もあった。個別支援に加えて、ピアサポートを行うことの効果もあるのではないだろうか。

具体的なキャリア支援の方法として、就職セミナーの参加の機会の確保や情報保障、またインターンシップなどで就労機関と連携する必要性を確認した。加えて、特に発達障がい学生については、就職活動に至るまでのプロセスも重要で、中長期的な関わりのなかで、就職活動に望めるだけの様々な準備が必要になるのではないかと、との意見があり、就職担当の方からも同意があった。そのような場合、修学支援とキャリア支援を切り離して考えるのではなく、必要な支援は行いつつも、キャリア支援を見据えた修学支援のあり方を意識する必要があるのではないだろうか。

以上