紙上座談会

障害学生支援

教育的投資として位置付けよ

支援の質高める持続可能な仕組みづくり

大学における障害学生支援は、いまや法令遵守を超え、教育全体の質の向上、そしてインクルージョンの文化を築く重要な基盤となっている。本紙では、全国の日本私立大学協会加盟大学に取材をして、その取り組みを紹介してきた。支援の質を維持し、次世代へ持続可能な形で継承・発展させるために、各大学がどのような取り組みを進めているのか。今回は、組織体制、専門職配置、ピアサポート、文化形成、質保証、そして財源計画に至るまで、これまで取材した5人の大学担当者に依頼して紙上座談会を開いた。（敬称略）

【参加者】
佐藤秀隆氏（東北文化学園大学健康管理センター所長）
中西郁氏（十文字学園女子大学学生総合相談センター長）
中川和美氏（東京工科大学ヘルスサポートセンター　チーフケースコーディネーター）
伊藤守弘氏（中部大学学生サポートセンター長）
田原里香子氏（関西福祉科学大学キャンパスライフサポートセンター副センター長）

体制の一元化と権限

○組織体制の一元化と専門職の配置

――障害がある学生の支援において、まず、組織体制の強化は不可欠です。一方で、機動性や柔軟性が失われる懸念もあると聞きます。支援の質を維持しつつ、現場が迅速かつ柔軟に対応できる組織的な権限委譲の仕組みをどのように設計できますでしょうか。

中西・大学としての判断基準や判断手続き（ルート）は、まず大切にすべき点ですね。その上で、現場の教職員の声をていねいに拾っていくことが大切だろうと考えています。具体的に、どういう場面で、誰がどのような判断ができるとよいのか。また、どこまでを許容範囲とできるかなどを検討する必要があると思います。

伊藤・まさに現場の迅速な対応は重要です。私たちは取り扱いを区分し、定型化できる内容に切り分けることも提案すべき時期にきているかと考えています。学生の希望する支援内容において、定型化できるような内容であれば、関係者会議や稟議書による承認の手続きを省略し迅速化する。一方で議論や調整が必要な案件に力を注ぐというように、メリハリをつけた支援ができるとよいのではないかと思います。

佐藤・その通りですね。支援の質と柔軟性を両立させるには、現場の「迅速な初期対応権限（一次対応）」を強化することが重要だと私も思います。同時に、専門部署を中心として特例や複合ケースの専門判断権限の二元化を目指すべきです。これにより、現場の機動性と組織の専門性を両立させることができると思われます。

中西・権限委譲をするにあたっては、誰に、どのような場合に、どういった判断を委ねるのかを明確にする必要がありますね。また、委譲される側もメリットだけでなくデメリットも理解した上で、責任をもって対応にあたる仕組みが不可欠です。

田原・権限の設計を、対応のレベルに応じて明確化することが求められます。例えば、座席配慮や課題提出期限延長等の配慮は教員判断で対応可能とします。一方で、評価方法の変更等については支援部署との協議を必須とするなど、学科・部署で判断・対応することと、支援部署と協議することを明文化する必要がありますよね。

中川・本学では、障害学生支援をインクルーシブ社会の実現の一プロセスと捉えています。組織的な支援は、「公平な学びの機会の提供」を、日常の学生支援に拡大する機会と考えています。医師をはじめ、心理士や作業療法士など援助専門職が介入するケース対応の蓄積が、現場での対応力強化に結び付くようにしたい。こうした専門職によるワンストップ支援体制を整えていますが、変化する社会ニーズに合わせた機動性、柔軟性のある支援が行えていると思います。

佐藤・全教職員が基本的な対応方法への理解を深めることを目的に、意識付けも行っています。基本的な対応を記載した教職員向けのメールマガジンを配信しています。本学はHPに「教職員向けの学生対応Q&A」ページを開設し、学生対応に困った時のプラットフォームとして利用できる環境を整備しています。

田原・本学は教職員の兼務による支援組織ではありますが、柔軟かつスピーディに対応できています。今後は、教職員向けの「支援判断ガイド」を整備し、合理的配慮の判断基準や事例を体系化することを検討中です。現場で判断・対応しやすくなるよう、工夫を重ねていきたいですね。

中西・権限委譲される側の経験にも左右される可能性がありますので、運用しながら随時修正していくことで、実効性のある仕組みになると考えています。また、好ましくない事態が引き起こされた場合、どのような体制で対応していくかなども明確にしておくべきです。

○ピアサポートと「居場所」の創出

――次の質問です。ピアサポートが機能する上で、サポーター学生が障害のある学生に対して過剰な配慮をせず、利用者を一人の学生として接するために、サポーターへの研修や情報共有をどのように設計・管理することが効果的だと考えますか。

中西・ピアサポート導入はとても重要だと思います。

この実施については、サポーターの学生に、①多様性への理解、②コミュニケーションスキル、③守秘義務の理解をしっかりと学んでおいてほしいと思います。特に、多様性への理解の薄さや、自分自身の無意識の偏見への自覚のなさが、学生の傷つき体験の背景に何度ということがあります。障害に限らず、様々な事情を知っておくこと、自分の中にも無意識の偏見や思い込みがあることを自覚しておくことが必要かと思います。

伊藤・本学のピアサポーターは、コモンズを利用するすべての利用者の対応の中で、障害学生に会うため、あえて研修や情報共有は実施せず、先入観なく付き合うことに面白さを感じている部分があります。ただし、力量のある事務スタッフが必要に応じて、仲介や解説を加えているから対応できているのも現状です。

中西・そうですね、専門職の配置は必須だと思います。ピアサポーターを配置するとしても、迷ったときに職員がそばにいることで、サポーターも安心して務められます。また、ピアサポーターと職員とで適宜対応を切り替えるなど、柔軟な対応ができるようにしていくことが大切ですね。

伊藤・サポーターを育成する職員側の力量を高めることも重要です。学生に研修をするのであれば、障害学生の理解といった限定した内容ではなく、対人スキルを高めるようなプログラムが良いのではないか。人に対する抵抗力や視点を育むようにしたいですね。

中西・コミュニケーションスキルの育成は欠かせませんね。人としての敬意を忘れず、対等に向き合っていくためには、「わかるように伝える」力と、相手と自分との「違い」を認めながら粘り強く対話を重ねていく」力は欠かせません。アサーティブコミュニケーションをお勧めしたいですね。

佐藤・研修等では、サポーター学生が一人の学生として接することに焦点を当てています。具体的には、過剰配慮を避けるため意識づけを行うのです。誰もが安心して過ごせるような場所で、多様な学生の一員として関わる実践を行うことも考えられます。

中川・本学ではピアサポートによる障害学生支援は行っていません。しかし、創造的・個性的であることに関心の高い学生が多いことや、グループ学修が多いことから、障害の有無に関係なく学生同士が協働する機会は多いです。全体の啓発としては、学生自身のメンタルヘルスケアやハラスメント防止に関する研修を通じて、健康教育やダイバーシティ教育の観点で、障害についても理解を深めることを重視しています。

田原・本学にも制度としてのピアサポート体制はありませんが、カウンセラーが対応する学生相談室等による「居場所づくり」が有効だと考えています。過去の実施経験から、対象学生を限定することなく参加することができ、参加学生と話すことにより自分自身の困り感の気づき・受容につながると認識しています。

学生提案による障害のある学生とのトークイベントなども実施していますよ。

○文化としてのインクルージョンと歴史的蓄積

――合理的配慮の提供は「コスト」や「法令遵守のみ」と見なされがちです。支援が文化として根付くため、特に執行部はどのような投資や評価基準を設定すべきでしょうか。

中川・大学全入時代において障害・疾病を抱える学生は急増しており、対応が追いつかない現場教員の負担感が増大していると言われています。教職員の負担・負担感が持続し健康を損ねたり、労働生産性や就労意欲の低下を引き起こさせないよう、現場の負担を大学運営上層部が理解することは大切だと思います。

田原・執行部は障害学生支援を「教育的投資」として教職員に周知する必要があります。また、予算と人的配置の優先順位を明確化し、支援部署の安定運営を保証する必要があると考えます。

伊藤・まさに「教育的投資」という視点が重要ですね。執行部は、今まで以上に学生支援に関わる教職員の専門性や適性の必要性を今以上に理解していただきたいです。

時代は変化しています。障害学生支援のみならず、教職員が一体となって多様な学生の成長を応援する組織づくり、その基盤として教職員を育成するという方針を明確にし、適した人材を配置することが求められます。その人材育成プログラムを実行することへの仕組みと予算措置も必要だと考えています。

質保証

――次の質問に移ります。合理的配慮のプロセスを構造化する中で、学生の希望と大学側の教育的配慮の折り合いがつかない場合、仲裁機能を実際に運用する上で、教職員・学生双方からの信頼性を確保するために、どのような専門的知見と中立性を担保すべきだと考えていますか。

伊藤・まず、学内に第三者委員会がほしいですね。次に、外部機関として、利害関係がない中立的な機関（人物）とのつながりがほしいです。大学の事情を理解できる学外の障害学生支援の専門家、法律家、当事者などが必要だと考えます。

中西・本学においても、合理的配慮の実施に対する不服申し立ての機関を大学内に設けています。しかし、申請する側からすれば、大学という組織の力は強大なもので「大学内の既存組織」というだけで、中立性に欠け、信頼できないと感じられてしまう可能性もありますね。

既存組織が仲裁を担う場合は、外部から合理的配慮に精通した専門職や、仲裁や調停などの業務経験のある人材を招くべきです。雇用ではなく委嘱契約にするなど、中立性をアピールしやすい仕組みを検討する必要があるかと思います。また、思わぬ誤解からトラブルに至る可能性もありますので、早い段階から専門知識を持つ職員が対応する、学生の状況によっては保証人とのすり合わせをしておくなどの仲裁を必要とするケースを最小限にとどめる工夫が求められます。

伊藤・大学にとって都合のよいと思われてしまうような人物で構成されていないことも重要ですね。

佐藤・学内の人材を可能な限り活用して、医学・心理・福祉・法学等の専門家の意見を聞きながら検討することを第一義とすべきではないでしょうか。必要に応じて学外の顧問弁護士や外部の専門家の活用により中立性を担保する形が良いのかと思われます。

中川・本学では、学びの公平性の保証と、本学だからできる教育サービスとしての学びの質の保証を分けて、提供できる配慮の可能性と限界の設定を行うようにしています。

これら配慮の限界設定のために、主治医等による医療的見解と学内の保健的見解のすり合わせを行い、そのプロセスを書面等で見える化することで専門性かつ中立性を確保しています。

田原・やはり、仲裁機能の専門的知見としては、教育の質保証と合理的配慮のバランスを理解している必要があるでしょうね。教育機関における過重な負担や教育的正当性の判断等を理解することが重要です。更に、教育的制約が多い領域（例えば、専門職養成課程、実習科目等）での判断経験が必要ですね。

○自立支援と社会接続への意識

――学生の「自分で支援を要請する力（セルフアドボカシー）」の育成も重要なテーマです。大学生活での支援経験を社会接続に活かすため、授業や実習の評価プロセスの中で、自身の特性と必要な配慮を他者に伝える能力をどのように測定・評価していますか。

佐藤・セルフアドボカシー能力の評価を、実習・実習科目やキャリア科目等の他者と協同して学修する科目の評価プロセスに組み込むことが考えられます。学生が「特性と、それに必要な配慮」を他者（教員・実習先）に、適切な書式で言語化し、交渉するプロセスを評価すべきです。これを「達成度チェックリスト」で評価し、社会で活きる自己伝達能力を育成できればと考えています。

田原・測定・評価はどのような学生への合理的配慮が一般学生の学びやすい環境整備になることがポストだと考えています。また、将来、対人援助職を目指す学生が配慮学生と共に学ぶ環境は、教育の一環として有効だと考えます。

中川・一方で、教職員のメンタルヘルスケアに力を入れること、教職員による学生支援自体を業務として明確に位置付ける必要があると考えます。本学では、合理的配慮の提供が現場の教員等の理解と工夫によって実現できていることを強調するため、学生とカリキュラム上の配慮提供者とのコミュニケーションを重視しています。結果として、学生自身の納得感や満足だけでなく、教員の達成感や満足も得られているように思われます。

中西・合理的配慮という表面的な仕組みの理解よりも、その土台となる多様性の尊重や包摂の重要性の考え方や支援スキルを全学生・全教職員が継続的に学びあうことが重要です。共通認識として浸透していくことで、持続可能な形での継承・発展につながっていくのではないですかね。

中川・このような配慮の意義や支援者の思慮を共有する仕組みが、学生への支援のノウハウの蓄積だけでなく、組織文化の醸成をもたらすのでしょう。間接的な支援についても、専門職等による業務として明確に位置付けられることが必要と考えます。

中西・具体的な研修プログラムとしては、アンコンシャスバイアスやマイクロアグレッション、そして自他尊重のアサーティブなコミュニケーションスキルを、毎年繰り返し学べる機会を作っていく取り組みが重要だと考えます。基礎編・実践編など、組み立て方を工夫し、同じ内容の繰り返しだけでなく、社会情勢にあわせてバージョンアップすることも大切です。参加状況をポイントなどで評価するようにしてもよいかと思います。

伊藤・大学の社会環境は変わっています。まずは教職員への啓発・専門研修の予算的措置を確保すべきですね！

○プロセスの構造化と質保証

合理的配慮の申請から合理的配慮体制の基盤となっている。四天王寺大学は「合理的配慮」以前から支援を実施。広島文化学園大学は「対人援助に強い大学」を掲げ、チューター制で入学前から卒業後まで支援。人間健康学部ではアダプテッド・スポーツ必修により合理的配慮の姿勢を自然に習得する。四国学院大学や麗澤大学も理念に基づく長年の取り組みを持つ。

支援を法令遵守だけでなく大学理念に結び付けることで、教職員や学生に共通価値観を醸成できる。教員には個別配慮の経験を組織知として共有し、授業のユニバーサルデザイン化や教育の質向上に結び付けるべきだ。

4. プロセスの構造化と質保証

合理的配慮の申請から実施、モニタリングまでをフローチャートやチェックリストで構造化し、公平性を担保する工夫が進んでいる。東北文化学園大学は申請から実施までのフローチャートとダブルチェック体制を整備する。教員負担軽減のため「修学上の困難と希望する配慮」を明記した資料を提供している。

教職員研修や情報共有も重要だ。明星大学はQ&A方式の研修を実施、十文字学園女子大学は非常勤教員向け冊子を配布し、東京工科大学は合理的配慮を「教育の質保証」と「法令遵守」に位置付け、学生生活の質向上は教育サービスとして区別している。

支援開始を遅らせないため、根拠資料提出を待たずに配慮を並行提供するなど柔軟性を確保すべきだ。

5. 自立支援と社会接続への意識

大学支援は修学サポートに留まらず、社会で自立するためのセルフアドボカシー能力育成を重視している。東北文化学園大学や四国学院大学では、学生に依頼書を自ら渡させ、困りごとを言語化させるなど、支援要請力を養う。キャリア支援でも専門職が関与し、一般層用や特例子会社への就職を支援する。

合理的配慮は単位取得保証ではなく学びの機会保障であることを学生に伝え、過剰な介入を避けるべきだ。困りごとを自ら言語化し支援を要請する訓練をカリキュラムに組み込む必要がある。

6. コスト面での課題と持続可能性

支援体制充実に伴い、人的リソースの限界が課題だ。専門職配置は進む増加で負担が増している。担当者の定着は学生の安心に不可欠であり、長期的な人材確保がコストとして認識されている。

ピアサポート有償化は有効だが人件費負担がある。持続可能性確保には支援を「教育的投資」と位置付け、業務効率化とユニバーサルデザイン化を進めるべきだ。合理的配慮の知見を標準化し、教職員負担軽減と教育の質向上を両立させる仕組みが必要で、執行部による予算と人材配置の優先順位付けが鍵となるだろう。

私立大学における障害学生支援の状況分析

本紙では、全国の私立大学の障害学生支援の取り組みを取材して紹介してきた。それら事例を分析した結果、「合理的配慮」の法的義務化を契機に組織的に深化していることが確認できた。特に、長年の支援文化を持つ大学と、専門的な組織体制を新設した大学とで、アプローチに特徴が見られる。これらの事例から、私立大学における障害学生支援の取り組みを以下の6つの特徴に分類し、それぞれ論じてみたい。

1. 組織体制の一元化と専門職の配置

多くの大学が支援を特定部署に集約し、専門職を配置して全学的な支援を効率化している。東京工科大学では医療・保健・心理の専門家が集まる「ヘルスサポートセンター」が学務系事務や学生相談室と一体化したワンストップ体制を構築。神戸学院大学では社会福祉士や精神保健福祉士がコーディネーターを担い、学外連携や制度活用に強みを発揮している。四国学院大学や十文字学園女子大学もキャンパス・ソーシャルワーカー（CSW）を常駐させ、教員と学生の橋渡し役を担う。

関西福祉科学大学は学長直下に「キャンパスライフサポートセンター」を設置し、学科ごとの知見を集約。司令塔となる部署を明確化し、心理士や作業療法士など専門職を配置することが複雑化するニーズへの対応に不可欠である。窓口設置だけでなく、専門性を持つ人材をコアに、教務・学生課・保健室などとの連携を組織図上で明示し、特にCSWは外部資源とのハブとして導入を検討すべきである。

2. ピアサポートと「居場所」の創出

学生同士の相互支援と心理的安全性のある「居場所」は支援のハードルを下げる。四天王寺大学の「学生サポートフロア」では約50人のピアサポーターが履修相談に応じ、障害の有無を問わず支援文化が根付いている。教職員より学生からの声かけの方が相談しやすいとされる。

多くの大学がピアサポートを有償化している。麗澤大学では授業録画操作などニーズに応じた柔軟な支援を提供。神戸学院大学もアルバイト形式で、サポーター自身の学びや成長にもつながる。中部大学の「コモンズ」は報酬型インターンシップとして施設管理やイベント企画を担い、自然なインクルージョンを実現。明星大学の「ステューデント・サロン」も孤立防止に機能している。

居場所は単なるスペース提供に留まらず、孤立を防ぐ教職員や学生の存在が不可欠で、ピアサポーター制度は責任と報酬を伴う仕組みとし、支援の質とサポーターの成長を両立させるべきだ。

3. 文化としてのインクルージョンと歴史的蓄積

支援文化や建学の精神に根ざした歴史的蓄積が合理的配慮体制の基盤となっている。四天王寺大学は「合理的配慮」以前から支援を実施。広島文化学園大学は「対人援助に強い大学」を掲げ、チューター制で入学前から卒業後まで支援。人間健康学部ではアダプテッド・スポーツ必修により合理的配慮の姿勢を自然に習得する。四国学院大学や麗澤大学も理念に基づく長年の取り組みを持つ。

支援を法令遵守だけでなく大学理念に結び付けることで、教職員や学生に共通価値観を醸成できる。教員には個別配慮の経験を組織知として共有し、授業のユニバーサルデザイン化や教育の質向上に結び付けるべきだ。

4. プロセスの構造化と質保証

合理的配慮の申請から実施、モニタリングまでをフローチャートやチェックリストで構造化し、公平性を担保する工夫が進んでいる。東北文化学園大学は申請から実施までのフローチャートとダブルチェック体制を整備する。教員負担軽減のため「修学上の困難と希望する配慮」を明記した資料を提供している。

教職員研修や情報共有も重要だ。明星大学はQ&A方式の研修を実施、十文字学園女子大学は非常勤教員向け冊子を配布し、東京工科大学は合理的配慮を「教育の質保証」と「法令遵守」に位置付け、学生生活の質向上は教育サービスとして区別している。

支援開始を遅らせないため、根拠資料提出を待たずに配慮を並行提供するなど柔軟性を確保すべきだ。

5. 自立支援と社会接続への意識

大学支援は修学サポートに留まらず、社会で自立するためのセルフアドボカシー能力育成を重視している。東北文化学園大学や四国学院大学では、学生に依頼書を自ら渡させ、困りごとを言語化させるなど、支援要請力を養う。キャリア支援でも専門職が関与し、一般層用や特例子会社への就職を支援する。

合理的配慮は単位取得保証ではなく学びの機会保障であることを学生に伝え、過剰な介入を避けるべきだ。困りごとを自ら言語化し支援を要請する訓練をカリキュラムに組み込む必要がある。

6. コスト面での課題と持続可能性

支援体制充実に伴い、人的リソースの限界が課題だ。専門職配置は進む増加で負担が増している。担当者の定着は学生の安心に不可欠であり、長期的な人材確保がコストとして認識されている。

ピアサポート有償化は有効だが人件費負担がある。持続可能性確保には支援を「教育的投資」と位置付け、業務効率化とユニバーサルデザイン化を進めるべきだ。合理的配慮の知見を標準化し、教職員負担軽減と教育の質向上を両立させる仕組みが必要で、執行部による予算と人材配置の優先順位付けが鍵となるだろう。

支援の多角化と文化

佐藤・はい、支援を一定の「教育の質向上」に直結する投資として考えることが必要だと私も思います。理想になりますが、教員評価に「合理的配慮事例のユニバーサルデザイン化への貢献度」を教職員の評価基準の一つとして組み込むことも考えられます。

田原・本学としても、配慮学生が学び続けるための環境整備として、特定の学生への合理的配慮が一般学生の学びやすい環境整備になることがポストだと考えています。また、将来、対人援助職を目指す学生が配慮学生と共に学ぶ環境は、教育の一環として有効だと考えます。

中川・一方で、教職員のメンタルヘルスケアに力を入れること、教職員による学生支援自体を業務として明確に位置付ける必要があると考えます。本学では、合理的配慮の提供が現場の教員等の理解と工夫によって実現できていることを強調するため、学生とカリキュラム上の配慮提供者とのコミュニケーションを重視しています。結果として、学生自身の納得感や満足だけでなく、教員の達成感や満足も得られているように思われます。

中西・合理的配慮という表面的な仕組みの理解よりも、その土台となる多様性の尊重や包摂の重要性の考え方や支援スキルを全学生・全教職員が継続的に学びあうことが重要です。共通認識として浸透していくことで、持続可能な形での継承・発展につながっていくのではないですかね。

中川・このような配慮の意義や支援者の思慮を共有する仕組みが、学生への支援のノウハウの蓄積だけでなく、組織文化の醸成をもたらすのでしょう。間接的な支援についても、専門職等による業務として明確に位置付けられることが必要と考えます。

中西・具体的な研修プログラムとしては、アンコンシャスバイアスやマイクロアグレッション、そして自他尊重のアサーティブなコミュニケーションスキルを、毎年繰り返し学べる機会を作っていく取り組みが重要だと考えます。基礎編・実践編など、組み立て方を工夫し、同じ内容の繰り返しだけでなく、社会情勢にあわせてバージョンアップすることも大切です。参加状況をポイントなどで評価するようにしてもよいかと思います。

伊藤・大学の社会環境は変わっています。まずは教職員への啓発・専門研修の予算的措置を確保すべきですね！

○プロセスの構造化と質保証

合理的配慮の申請から合理的配慮体制の基盤となっている。四天王寺大学は「合理的配慮」以前から支援を実施。広島文化学園大学は「対人援助に強い大学」を掲げ、チューター制で入学前から卒業後まで支援。人間健康学部ではアダプテッド・スポーツ必修により合理的配慮の姿勢を自然に習得する。四国学院大学や麗澤大学も理念に基づく長年の取り組みを持つ。

支援を法令遵守だけでなく大学理念に結び付けることで、教職員や学生に共通価値観を醸成できる。教員には個別配慮の経験を組織知として共有し、授業のユニバーサルデザイン化や教育の質向上に結び付けるべきだ。

4. プロセスの構造化と質保証

合理的配慮の申請から実施、モニタリングまでをフローチャートやチェックリストで構造化し、公平性を担保する工夫が進んでいる。東北文化学園大学は申請から実施までのフローチャートとダブルチェック体制を整備する。教員負担軽減のため「修学上の困難と希望する配慮」を明記した資料を提供している。

教職員研修や情報共有も重要だ。明星大学はQ&A方式の研修を実施、十文字学園女子大学は非常勤教員向け冊子を配布し、東京工科大学は合理的配慮を「教育の質保証」と「法令遵守」に位置付け、学生生活の質向上は教育サービスとして区別している。

支援開始を遅らせないため、根拠資料提出を待たずに配慮を並行提供するなど柔軟性を確保すべきだ。

5. 自立支援と社会接続への意識

大学支援は修学サポートに留まらず、社会で自立するためのセルフアドボカシー能力育成を重視している。東北文化学園大学や四国学院大学では、学生に依頼書を自ら渡させ、困りごとを言語化させるなど、支援要請力を養う。キャリア支援でも専門職が関与し、一般層用や特例子会社への就職を支援する。

合理的配慮は単位取得保証ではなく学びの機会保障であることを学生に伝え、過剰な介入を避けるべきだ。困りごとを自ら言語化し支援を要請する訓練をカリキュラムに組み込む必要がある。

6. コスト面での課題と持続可能性

支援体制充実に伴い、人的リソースの限界が課題だ。専門職配置は進む増加で負担が増している。担当者の定着は学生の安心に不可欠であり、長期的な人材確保がコストとして認識されている。

ピアサポート有償化は有効だが人件費負担がある。持続可能性確保には支援を「教育的投資」と位置付け、業務効率化とユニバーサルデザイン化を進めるべきだ。合理的配慮の知見を標準化し、教職員負担軽減と教育の質向上を両立させる仕組みが必要で、執行部による予算と人材配置の優先順位付けが鍵となるだろう。

教育的投資と持続可能性の確保

また、相談においては、大学生や社会生活で遭遇しそうな場面例を出して、「こんなことはないか」「こんなときどうしているか」などの質問をして確認しています。外部支援機関の利用状況や、主治医とどんな話をしているかは、自己理解度・障害受容度の目安にもなります。最近は、専門用語を並べるだけの説明に終始したり、「先生に言われた」など自分以外の誰かを主語に話す場合があります。この段階では、自己理解や障害受容が進んでいるとは言い難く、その度合いを測るために、どんな言葉を使って自分のことを話しているかに注目しています。

一方、コミュニケーションの力不足から、授業担当の先生（特に非常勤の先生）に上手に説明できず、合理的配慮の実施に当たりトラブルとなるケースが少なくありません。そのため、配慮の申請→承認→教員への申し出→配慮の実施のプロセスを、相談室職員や学科教員等でしっかりと把握し、必要に応じて指導・支援していくことが重要だと考えています。

中川・ケースコーディネータは、一方的に学生を援助するパターナリズムに陥ることのないように、支援の「黒子」として立ち回る必要があります。また、関係者がそれぞれの立場で本音を主張できるよう配慮しています。

○支援件数増加に対する体制整備

――ありがとうございます。最後になりますが、支援件数増加と専門スタッフの兼任による負担増が常態化する中で、支援の質の低下を防ぎ、安定的な体制を維持するために、専任職員や専門職の恒久的な配置といった財源についてどのような計画に基づいて確保していけばよいでしょうか。

中西・支援を必要とする学生への支援や配慮のノウハウが、すべての学生の学びの充実につながる教育的投資であることを、全学で共有理解を図らなければなりませんね。その上で、人的等の財源を確保していく必要があると考えています。

伊藤・まさにその認識が不可欠です。合理的配慮はサービスではなく、事業所としての義務であることが共通認識なのです。さらに、大学全体の教育の質の向上、多様な学生を支えるために欠かすことのできない支援でもありますよね。

中川・配慮申請件数が増えること自体で、単純に専門職の負担が増え、支援体制が維持できなくなるとは考えていません。障害学生支援で現場教職員が対応すべきこと、専門職の対応が望ましいことを適切に分けることが、共通認識なのです。迅速に関係者が対応できるよう連携フローを明確にすることができれば、過去の配慮経験によって、新たな学生支援の工数を減らすことができるでしょう。

ただし、その大学ならではの教育サービスの質を保証するためには、一貫した方針で学生支援を行うための専門職等のマネジメントが必要でしょう。本学であれば、支援フローを調整し、専門職や現場教員に実行させるケースコーディネータ等が、専任で業務に従事することが重要です。その財源を最低限確保することはやはり重要ですね。

中西・本学ではどうしても支援件数が多くなると対応労力も増していますね…。全体の学生数との兼ね合いの中で、どれくらいの割合で手厚い支援を必要とする学生を受け入れていくのか、大学として求める支援の質とは何なのかなどを、対応する職員の許容量等も含めて、検討していかなければならない時期になっていると感じています。

佐藤・私学助成を活用し、支援学生数に乗じて予算を要求する等考えられます。ただし、限りある財源の中で、スタッフの負担増が増す中、全教職員に基本的対応等を周知し、理解を求めることも必要かと思われます。

田原・大学の方針として「ユニバーサルデザイン授業の推進」等に取り組み、教育改善活動として予算化することが理想であると考えます。本学では現状として支援組織は教職員による兼務のため、人的な財源については担保されています。

伊藤・むしろ最低限の責任を果たすべき方向性での強化が必要だと感じています。例えば、関連文書を学長名で発行することも有効です。また、先ほどの議論とも絡みますが、関係者会議で検討する内容についても、サポートセンターからの提案を拒否できない仕組み（権限）が必要ですね。

――本日は、組織的な権限委譲の仕組みから、専門職の配置、インクルージョンの文化醸成、そして財源確保に至るまで、多岐にわたるご意見を伺うことができました。特に、支援の機動性を確保するためには、定型化できる部分の権限委譲や、教職員への支援がイドライン整備が不可欠であること、また、専門職の配置は単なる個別対応だけでなく、組織文化やカリキュラム改善への貢献として捉えるべきであるというお話はこのテーマに限らず、大学全体の改革に通じると思います。そして、障害学生支援を「教育的投資」として明確に位置づけるということは何より重要だと感じました。本日の議論が、今後の大学における障害学生支援体制の構築に繋がることを期待いたします。

ありがとうございました。