

支援の質高める持続可能な仕組みづくり

的な支援は「公平な学
会的な支援」を、日
常の学生会に拡大す
る機会を考えています。医
師をはじめ、心理士や作
療療法士など援助専門職
が入るケースに対応の
蓄積が、現場での対応力
に大きく結びつくと考
えています。

西中：楢原さん、こ
れは易いことばかりで
ない事態が引き起こさ
れて易いことばかりで

○組織体制の一元化と速な対応は重要です。

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、意識付けも行った。基本的な対応を記載した教職員向けのメールでガジンを配信しています。

アサポートが機能する
で、サポーター学生が害のある学生に対して、適切な配慮をせず、利用を一人の学生にとらせるために、サポーターの研修や情報共有など、ように設計・管理する

とが効果的だと考えま
か。
中西：ピアサポート
入はとても重要だと願
います。
この実施については

多様性への理解、②ユニケーションスキル、③守秘義務の理解をわかって学んでおいてほしいと思います。特に、様性への理解の薄さや、自分自身の無意識的偏見への自覚のなさや、学業の傷つて体験の書害に限らず、様々な事

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スに応じた柔軟な支援を提供。神戸学院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「コムンズ」

を防ぐ教職員や学生の在が不可欠で、ピアサポーター制度は責任と規範を伴う仕組みと、支援の質とサポーターの成熟化を両立させてきた。文化としてのインクルージョンと歴史的支援文化や建学の精

私立大学における 障害学生支援の 現状

点的に当てはまっています。具体的に、過剰配慮を避けるため意識強化を行うのです。誰もが安心して過ごせるよう場所でも、多様な学生の一人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す。しかし、創造的・個性的です。過去の実施経験から、対象学生を限定すること、参加すること、できず、参加学生と話すことにより自分自身の困り感の気づき・受容につながることを認識しています。

学友支援による障害のある生とのトークイベントなども実施しています。

あることに関心の高い学生が多いことや、グループ学習が多ことから、障害の有無・関係なく学生同士が協働する機会には多いです。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

○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「モスト」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かため、特に執行部はどのような投資や評価基準を設けすべきでしようか。

中川：大学全入時代に

で、障害についても理解を深めるところを重視しています。

田原：本校にも制度としてのシラサポト体制はありますが、カウンセラーが対応する学生相談室等による、居場所つ

おい障害・疾病を抱える学生は増加しており、対応がつかない現場教員も負担感が増大していると言われています。

教職員も負担感が持続・健康を損ねたり、労働生活性や就労意欲の必要があると考えます。本では、合理的配慮の提供が現場の教員等

定の学生への合理的配慮が一般学生へやすしい環境整備になることがベ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べる環境は、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、学生とカレッジユフの配属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度がなく、教員の達成感や満足も得られないように思われます。

のメンタル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

中西、合理的配慮という表面に在り住組みの理解よりも、その土台となる多様性の尊重や包摂の重

6. コスト面での課題と持続可能性
支援制充実に伴い、人的リソースの限界が課題だ。専門職配置は進むが兼任が多く、相談件数増加に伴って増える

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、困ることを言語化させることで、支援要請力を養う。キャリア支援でも専門職と関与し、一般雇用や特別大社への就職を支援する。

合理的配属で単位取得を進めるべきだ。合理的

保護ではなす学びの機会配慮の知見を標準化し、保障であることを学生に教職員負担軽減と教育の質向上を両立させる仕組みが、執行部による予算・人材配置の優先順位付が鍵となるだろう。

佐藤..はい、支援を一定の学生への合理的配

た。奥に開く組の、
はなびがなくてい
川、このような配
意義を支援者の思慮を
有する仕組みが、学生
の援のノウハウの蓄
て、組織文化
醸成もたらすのでし
づ、間接的な支援につ
務、専門職等に位置
つと必要と考え考
務として明確に仕置付
れること

務経験のある人材を招
きで。雇用人数は、
委嘱契約にするなど、中
立性をアピールするとい
仕組みを検討する必要が
あると思います。また
あ、思われ誤解からラ
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によ
って保証人と学生の合
応する、学生の状況に対

ます。中西・具体的な研修プログラムとしては、アン・スミスバイアスやマクロクレッシヨン、スティーブ・ニコム・毎年練習する機会を作った。取組が重要だと。基礎編・実践

わせをしておくための仲間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るような人物で構成されていることも重要ですね。

佐藤…学内の人材を可能な限りの活用して、医

け、組合立て方を工・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。必要に応じ学外の顧問弁護士等外部の専門家の活用により中立性を担保する形がよいかと思われまふ。

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・限りの設定をしております。

伊藤：大学の社会環境が変わっています。まず教職員の啓発・専門修習の措置を確保すべきですね！

伊藤：大学は、組合立て方だけでなく、社会情勢にあわせてバージョニングすることも大切で、参加状況をポイントとして評価するようにしてもよいかと思ひます。

私立大学における 障害学生支援の状況分析

参加状況をポイントとして評価するようにしてもよいかと思ひます。

伊藤 大学の社会環境が変わっています。まず教職員の啓発・専門修得の措置を確保すべきですね。

中川…本学では、大学の公平性の保証と、本学だからできる教育サービスとしての学生の個性の保証を分けて、提供できる可能性と限りの設計を担保する形が良いのかと思ひます。

外の顧問弁護士も、外部の専門家を活用し、中立性を担保する必要がある。

れらに配慮し、境界設定
めに、主治等によ
療の見解を、室内の保
見解のすゝめを合せ
、そのプロセスを書
て見えてくると
間にか、中々性を確
めていきます。
原・やはい、仲裁機
専問の知見として
教育の質保証とご理
生自身にあるセルフ評
と教職員とその他者評
の組み合わせによる把握
ができると思っていま
す。

中川・学生のセルフア
ドボカシー能力の評
は、各務署者がそれぞ
の視点で行っています
そして、受け止める力に
応じて先生に伝えていま
す。コティナータは支

考慮のバリエーションを理解
ね。必要があるであらう。
ね。教育機関におけ
る重要な負担は、教師の正
の判断等々を理解する
が重要です。更に、
法的制約が多い領域
は、専門教育課程
の実習科目等での判
断が必要ですね。
自立支援社会接統
援プロセスを通じて、学
生の特長とらえ方自体
も多様で当然であるこ
と、表社会においても自
身への評価も多様である
ことを伝えています。
一方、適切に自身の権
利を主張できない学生に
は、アドバイザー教員や
ケースコーディネータ
学生相談が、学生の二
職

意識
学生の「自分で支
要請する」力をも
ボカシ」の育成も
なテーマです。大学
活での支援経験を社
続に活かすため、授
実習の評価プロセス
で、自身の性と必
ず、他者を伝える
配慮を他者に伝える
に決まっています。

「スズと揚子香タイン
グに合わせ関わって
ます。必要に応じて、保
護者や主治医の見解も踏
まえ、学生との関わり方
を調整しています。

伊藤 能力向上の実感
はありますが、本学では
測定・評価まではいた
っていません。もちろ
ん丁寧な観察と丁寧な
対応を心がけていま

藤・セル・アドボカ
能力の評価を、実習
科目やキャリア科目
他者と協同して学修
の評価プロセスを
採り込むことがあ
ります。学生が特性
と必要の配慮を他
教員・実習先に、
書式で言及し、
プロセスを評価
する。

学生の希望と必要性によ
る定期開講の実施し、支
援の継続は必須となる
モノタリタを半年ごと
に行っています。

中西：本学では、学生
自身が業後も自分のこ
とを周知しつかりと伝
え、よい環境を構築し
ていけるよう励まします
です。学生自身

きです。これを達
チェックリスト」で
し、社会に適する自
達能力を養成できれ
考えています。

原・測定・評価はこ
います。

教育的投資と持続
可能性的の確保

た相談においては、生や社会生活で遭遇する場面例を出し「こんなとはないこんなききうしてか」なの質問をし、確認しています。外部機関の利用状況や、医師とどんな話で、患者が自己理解・自己管理の目安となるような適切な対応が、が進んでいると言いはく、その度合いを測るために、どんな言葉を使っているかを話しているかに着目しています。

一方、コミュニケーションの力不足から、授業を担当の先生、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って苦慮していることが、

す。最近では、専門用
並べただけの説明に
たり、「先生に言
た」など自分以外の
を主語に話す場合が
ます。この段階で
し、必要に応じて指導・

教育的投資と持続可能性の確保

「明らかに、専任にすぎずとか、過剰にすぎるとか、過去の配属経緯によって、新たな専任生員としての工数を減らす必要も出てくるでしょう。」

「そのようなら、この大学なら、ためにし教育サービスへの質を高めるべく、このシステムは、一方向の学生支援を、この間の職員のマニエールを調整し、専門職、専任で業務に従事するスコティッシュ・スコティッシュ・ネットワーク等、専任で業務に従事するのを最低限確保するのを重要ですね。」

「そのとおり、組織文化、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りず、大学全体の改革に通ずると思います。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す。」

[illegible]

ていると感じています。

佐藤：私学助成を活用し、支援学生数に乘じて予算を要求する限りあられます。ただし、限りある財源の中で、スタッフの負担が増す中、全教職員に基本的対応等を周知し、理解を求めるところも必要かと思われます。

田原：大学の方針として

てユニバーサルデザイン授業の推進」等に取り組む、教育改善活動として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義務のため、人的な財源については担保されていません。

伊藤：むしろ最低限の責任を果たすべき方向性の魚が必要と感ずるべく、

四・支援を必要とする学生の支援配属の工夫が、すべての学生の充実につながる投資であること、また、共理解を促すことが、その上で、人の等しい人々の確保、これが必要

図に基づいて確保しければよいでしょう

藤・まことにこの認識が、所託としての義務であることと共通認識のところで、大学全体の質向上に、多様な取り組みを支えるための欠かすことがない支援をしたいと思います。

(権限)
―― 本日は、組織的な権限委譲の仕組みから

専門職の配置、インクルーシブの文化醸成、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て、同く、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、教職員への支援力アップライン整備が不可欠であること、また、専門

は、過去の配属経路によって、現在学生生活の工夫を減らすところまでしてしまう。

に、その大学ならぬ教育サピスの質を上げるためには、一方向で学生支援を促す必要はない。むしろ専門職等々のマニエールを必要とする。支援感、まじ。本日の義勇

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。