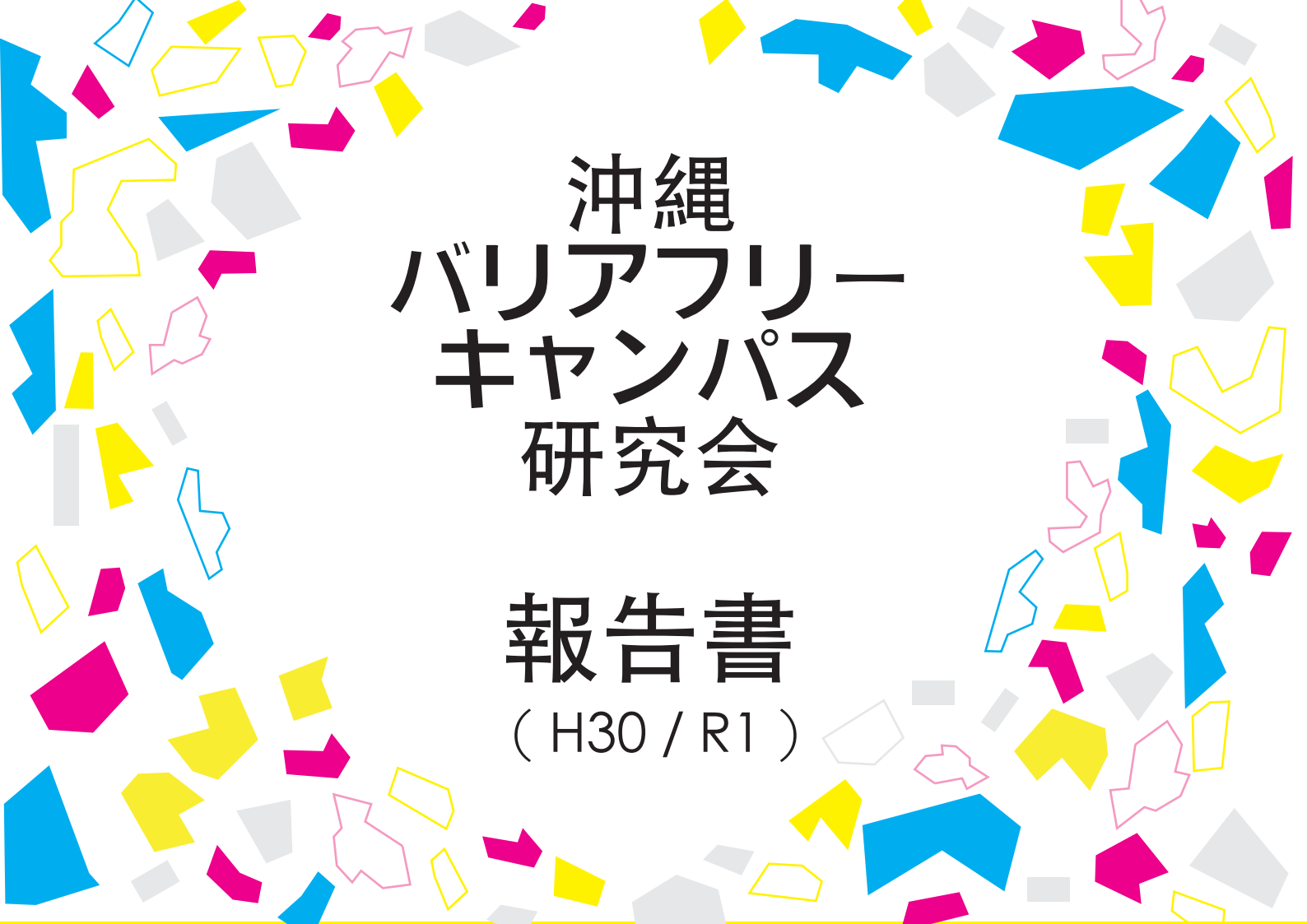




沖縄 バリアフリー キャンパス 研究会

報告書 (H30 / R1)

平成 30 年度（H31.2.8 開催） 障がい学生支援における高大連携

- ・ 講演①「各大学等が取り組むべき主要課題について」
- ・ 講演②「県が求める大学における障がい学生に対する
修学環境について～切れ目ない支援の為にできること～」
- ・ シンポジウム

令和元年度（R1.12.9 開催） 障がいや病気のある学生の就職活動支援を考える

- ・ 講演①「障がいや病気のある学生の就職活動に向けた環境づくり
～現状を踏まえて～」
- ・ 講演②「私の就職活動を振り返って～学生・支援者へ伝えたいこと～」
- ・ 質疑応答

もくじ

平成 30 年度 ～障がい学生支援における高大連携～

1	開催要項	1
2	プログラム	2
3	ご挨拶／渡名喜庸安	3
4	講演①「各大学等が取り組むべき主要課題について」／金井学氏	5
5	講演②「県が求める大学における障がい学生に対する修学環境について ～切れ目無い支援のためにできること～」／比嘉優子氏	17
6	シンポジウム	47
7	参考資料／チラシ・掲載記事	71
8	アンケート集計結果	74

令和元年度 ～障がいや病気のある学生の就職活動支援を考える～

1	開催要項	77
2	プログラム	78
3	ご挨拶／小野寺清光	79
4	講演①「障がいや病気のある学生の就職活動に向けた環境づくり ～現状を踏まえて～」／川人誠氏	81
5	講演②「私の就職活動を振り返って～学生・支援者へ伝えたいこと～」 ／根木佐知子氏	99
6	質疑応答	109
7	参考資料／チラシ・掲載記事	115
8	アンケート集計結果	117

平成 30 年度
障がい学生支援における高大連携

* 開催要項 *

1 目 的

平成 28 年から施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に基づき、大学においても、障がいのある学生に対する「不当な差別的取り扱いを禁止」し、「合理的配慮の提供」を行うことが求められています。

琉球大学におきましても、障がい学生に対する修学支援等を目的として、平成 28 年 6 月に障がい学生支援室を設置し、関係規程の整備をはじめ、学内における支援体制の構築を図るとともに、沖縄県内の高等教育機関で構成する「沖縄地区大学等バリアフリー推進協議会」を開催し、各大学等との連携・情報共有を図ってきたところです。

しかし、障がい学生に対する支援の具体的な方法について知識や経験を持つ専門スタッフの育成及び学生ボランティアの養成、さらに、学内の教職員等に対する FD・SD 啓発活動等これまで以上に組織及び支援体制の整備が求められており、本学をはじめとする県内各大学等におきましても課題が山積している状況であると認識しております。

このような状況を踏まえ、本学においては障がいのある学生に対する支援の推進を目的として、また、県内高等教育機関等の障がい学生支援に携わる教職員に対する研修も兼ねた「沖縄バリアフリーキャンパス研究会」を開催いたします。

2 日 時 平成 31 年 2 月 8 日（金）10:00 ～ 15:00

3 会 場 琉球大学大学会館 3 階特別会議室（沖縄県中頭郡西原町字千原 1 番地）

4 対象者 沖縄県内の高等教育機関の教職員

（学生相談担当者及び障がい学生支援を担当する教職員）

琉球大学の教職員（特に障がい学生支援室及び学部等窓口支援担当者

九州地区国立大学等の教職員

沖縄県内の特別支援教育関係者

沖縄県高等学校の教職員

その他障がい学生支援に関心のある方

5 定 員 100 名

6 参加費 無料

7 主 催 琉球大学障がい学生支援室

8 後 援 沖縄県教育委員会

プログラム

【テーマ】 障がい学生支援における高大連携

【開催日時】 平成31年2月8日（金）

【会場】 琉球大学大学会館3階特別会議室

【プログラム】 司会：金城 志麻 副室長

10：00～10：10／開会挨拶（渡名喜 庸安 琉球大学 教育・学生支援・法務担当理事）

10：10～11：00／金井 学 氏（高等教育局 学生・留学生課 厚生係長）

「各大学等が取り組むべき主要課題について」

11：00～11：10／休憩（10分間）

11：10～12：00／比嘉 優子 氏（沖縄県教育庁県立学校教育課 特別支援教育班 指導主事）

「県が求める大学における障がい学生に対する修学環境について」

12：00～13：00／昼食

13：00～14：50／シンポジウム 司会：古川 卓 室長

〔話題提供者〕

金城 志麻 氏（琉球大学障がい学生支援室副室長）

仲村 春香 氏（沖縄国際大学福祉・ボランティア支援室支援助手）

本村 洋子 氏（沖縄県立那覇高等学校進路指導部主任）

松田 栞奈 氏（琉球大学人文社会学部1年次）

ピーター・バーニック氏（長崎大学障がい学生支援室助教）

14：50～15：00／閉会の挨拶

ご挨拶

琉球大学 理事・副学長

教育・学生支援・法務担当 渡名喜 庸安

本日の沖縄バリアフリーキャンパス研究会に朝早くからご参集くださいます。誠にありがとうございます。主催者を代表いたしまして、開会にあたり一言ご挨拶を申し上げたいと思います。ご案内のとおり、わが国では平成 28 年の「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（略称「障害者差別解消法」）によって、障がいのある学生に対する不当な差別的取り扱いの禁止や合理的配慮の提供が大学においても法的に義務づけられ、あるいは努力義務とされることとなりました。

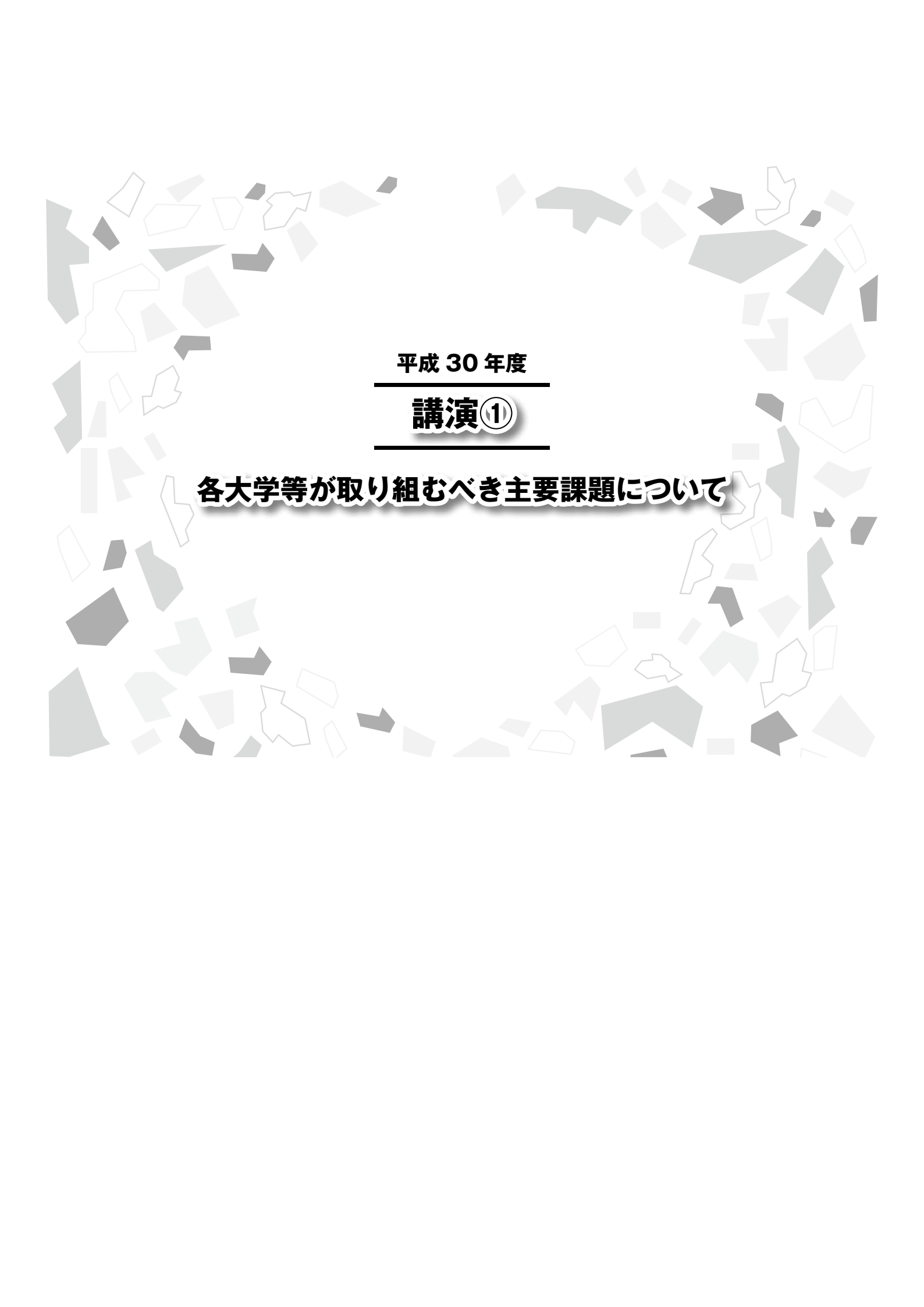
今日大学等においては、障がいのある学生が障がいを理由に就学を断念することがない様に、就学機会を確保することが重要であるという認識に基づき、障がいの有無にかかわらず学生全員が同じように学べることが求められます。私たち琉球大学におきましても、障がい学生の受け入れと修学支援を図っていくことを目的に、平成 28 年 6 月に障がい学生支援室を設け、その支援室に専任教員と専任職員を配置し、関係規程の整備を図り、学内における支援体制の構築を図ってまいりました。同時に、沖縄県内の高等教育機関で構成する沖縄地区大学等バリアフリー推進協議会を設け、県内各大学などとの連携、情報共有を図ってまいりました。

しかしながら、障がい学生に対する支援の具体的な方法につきまして、知識や経験を持つ専門スタッフ、あるいは、学生ボランティアを養成する、あるいは学内の教職員に対する啓発活動を行うなどの取り組みに着目してみますと、必ずしも取り組みが十分であるといえない状況もあります。ハード面だけでなく、心のバリアフリーをどのように構築していくのか、実現していくのか。取り組みは、まだ緒に就いた段階にあるかと理解をしています。

他方で沖縄県内の地域に目を向けてみますと、これもご存じのとおり初等中等教育段階で、障がいを持つ児童生徒に対する特別教育支援というものが既に組み込まれております。沖縄県では「沖縄県障がいのある人もない人もともに暮らしやすい社会づくり条例」（略称「共生社会条例」）が平成 26 年からスタートし、地域ぐるみでバリアフリーを推進していこうという機運も盛り上がってきています。

このような状況を踏まえて、本日障がいのある学生に対する支援の推進を目的として、また、県内の高等教育機関などで障がい学生支援に携わる教職員の研修も兼ねまして、沖縄バリアフリーキャンパス研究会を開催する運びとなりました。

大学という狭い視野にとどまらず、地域という空間的な広がりの中で、障がいのある人もない人もともに学ぶために私たちに何ができるのか、本日の研究会がそのきっかけになれば幸いです。本日の研究会が活発に行われまして実り多いものになることを祈念申し上げて、主催者を代表してのご挨拶とさせていただきます。



平成 30 年度

講演①

各大学等が取り組むべき主要課題について

各大学等が取り組むべき主要課題について

高等教育局 学生・留学生課 厚生係長

金井 学氏

本日は、各大学が取り組むべき主要課題について、お話をさせていただきます。皆さん支援の現場で日々さまざまな取り組みを行っていただきますので、既にご承知の事も多いと思いますが、復習の意味も込めて聞いていただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

障がい者の定義

学生に対する個別の支援を行うにあたって理解が必要だというこちらの3点について、まずは説明をしたいと思います。まず“障がい者の定義”に関して。障害者基本法において“身体障がい、知的障がい、その他の心身機能の障がいによって、継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にある”という形で定義がされています。障がい者の日常生活、または社会生活における制限というのは障がいのみに起因するものではなく、社会におけるさまざまな障壁によって生じるという、社会モデルの考え方を踏まえています。従いまして、法律の対象とする障がい者とは、いわゆる障害者手帳の所持者に限られません。文部科学省でまとめている障がいのある学生の定義として、障がい及び社会的障壁により、継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にある学生という形で、障害者基本法と同じ考え方を

した定義をされているというところをご確認いただければと思います。

配布資料の中に「国立大学法人琉球大学の障がい理由とする差別の解消の推進に関する教職員の対応要領」こちらを入れています。第2条の(1)ですが、琉球大学でも同様な定義がされていることをご確認いただければと思います。内閣府で法律を定めている障がい者の定義、これは文部科学省二次まとめのほうでも同じ形で考え方を踏まえており、同じ考え方で大学でも規定がされているのです。

不当な差別的取扱い

続きまして“不当な差別的取扱い”に関して「障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針」に示されている基本的な考え方を紹介いたします。

不当な差別的取扱いとは何かと申しますと、

- ・障がい者に対して、正当な理由なく、障がいを理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否する。
- ・提供に当たって場所、時間帯などを制限する。
- ・障がい者でない者に対しては付さない条件を付けることなどにより、障がい者の権利利益を侵害する。

例えば提供の機会を拒否したり、聴覚障がい者は入学できない、受験できない等の制限をすること。障がいのある人の順番は最後でお願いします、保護者と一緒に来てください、といった条件を付すことです。“不当な差別的取扱い”とは、正当な理由なく、障がい者を問題となる事務・事業について、本質に関係する諸事情が、同じ障がい者でない者より不利に扱うことだということを、おさえていただければと思います。以上が内閣府で示している基本方針でして、文部科学省の第二次まとめでも同じ考え方をとっております。

ここで正当な理由とは何かということですが、判断は個別の事案ごとに、障がい学生及び第三者の権利利益の観点から判断するものになっており、その観点として例があげられています。例えば事故の危険があるとか危険が想定されるといった、一般的、抽象的な理由は該当せず、個別の事案ごとに総合的、客観的な判断が必要だという点がポイントになります。

また、不当な差別的取扱いというのは、入学前の相談から授業、研究室の選択など、大学が関係するあらゆる場面で発生しうる、そういった認識が不可欠でございます。

関連して、障がいを理由としたハラスメント、例えば嫌がらせ、侮辱、無視、ののしり、ひどい場合であれば心理的虐待、暴力といった、障がいを理由にしたハラスメントが発生することがあるため、その防止への取り組み、主に理解啓発の取り組みが中心になってきます。これを踏まえて琉球大学の対応要領をご覧くださいと、第3条の第1項に不当な差別的取扱いに関して同様の定義づけがされております。また第3条の第2項、正当な理由か否かの判断において、これも同様な考え方が示されているところです。

不当な差別的取扱いの例としては、障がいがあることを理由に受験を拒否すること、入学を拒否することなど、あらゆる場面が想定されます。

支援の経験がない、支援が難しいと思われる、事故が起こるかもしれない、迷惑をかけそうだから、こういった理由は正当な理由に当たりません。琉球大学の対応要領（6ページ）に係る留意事項の第1のところで「総合的、客観的な見解を行い、判断する」と書いてありますし、その後8ページのところで、不当な差別的取扱いに当たる事例についても詳しく書かれています。

合理的配慮の基本的な考え方

続きまして、合理的配慮の基本的な考え方についてお伝えします。事務・事業を行うに当たり、個々の場面において障がい者から、現に社会的障壁の除去を除却する旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障がい者の権利利益を侵害することのないよう、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮を行うこと、といった形で、基本方針に示されています。合理的配慮の内容というのは、個々の障がい者に対して個別に実施されるもので、多様かつ個性が高いという特徴がございます。また、合理的配慮は、双方の建設的対話による相互理解を通じて柔軟に対応すべきものです。例えば障がい者から要望のあった合理的配慮の内容が、過重な負担に当たるといような判断をした場合には、その理由をしっかりと説明をして理解を得た上で、代替措置の検討、提案を行うなどの対応が必要となってきます。過重な負担に該当するかというのも、こちらも事案ごとに個別に総合的、客観的な判断が必要となります。現実の場面を考えるとこちらは非常に難しい点だと思いますが、過重な負担に当たると判断した場合

には障がい者にその理由を説明し、理解を得るよう努めることが望ましいとされています。

合理的配慮の不提供

なお、合理的配慮の不提供というのとは一体どういう意味を持つのかですが、障害者権利条約5ページ第2条のところに“障がいに基づく差別とは”という内容があり、最後の方に括弧書きで合理的配慮の否定を含むというふうに定められています。合理的配慮の否定、合理的配慮をしないということは、差別に当たるということが規定されています。例えば大学の例を申し上げますと、視覚障がいであることを理由に受験を拒否はしていない、不当な差別的取扱いをクリアしているという場合であっても、点字受験を認めていなければそれは合理的配慮をしていない、それはもう受験の拒否と変わらないということで、差別そのものだということ。障がいのある人にとっては、社会的障壁が生活を阻んでいるということであり、その障壁を除去するのに有効なのが合理的配慮であって、合理的配慮の不提供は差別そのものだということふうに考えられます。

文科省の第2次まとめにおける大学等における合理的配慮ですが、障がいのある者が他のものと平等に教育を受ける権利を行使することを確保するために、大学等が必要かつ適当な調整を行うことであり、障がいのある学生に対してその状況に応じて大学等において教育を受ける場合に個別に必要とされるものであり、かつ、大学等に対して、財政面における均衡を無視した、または過度の負担を課さないものとされており。

配慮の決定手順

また、合理的配慮の決定手順は一方向のものではなく、障がい状況の変化、年次、建設的対話、モニタリングの内容を踏まえて、その都度繰り返されるものです。はじめは原則として障がいのある学生本人から、現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、大学は社会的障壁の除去について合理的配慮を行います。ただし、本人から申し出ができない場合においても、当該学生にとって社会的障壁の除去が明白である場合には、法の趣旨に鑑みて、大学から当該学生に対して働きかけることが望ましいとされており。また、原則として障がいのある学生の申し出に際しては、個々の学生の障がいの状況を適切に把握するために、学生から障がいの状況に関する根拠資料、例えば、障害者手帳とか、診断書、専門家の所見などの提出があることが必要です。ただし、提出困難な場合があることにも留意が必要であり、建設的対話を通じて社会的障壁の除去の必要性が明白である場合は、資料の有無にかかわらず、合理的配慮の提供について検討することが重要だとされています。

決定の際の留意事項

つづいて、障がいのある学生と大学等による建設的対話においては本人の意思決定を重視し、意思確認が不在のまま一方的に合理的配慮が決定されるのは避けなければならないとされています。ただし、本人が説明、意思決定を行うことが困難である場合、必要に応じて保護者や支援者の援助を受けられることが重要とされています。

決定内容の際の留意事項として、合理的配慮

で申し出の内容が教育にかかわる場合、後ほど詳しく説明しますが、まず、教育の目的、内容、評価の本質にとって不当な差別的取り扱いにあたるものや、社会的障壁が存在し、それらが障がいのある学生を排除するものになっていないかを、個別かつ客観的に確認する必要があります。その上で本質を変えず過重な負担にならない範囲において、教育の提供方法を柔軟に調整することが必要になってきます。そして最後に、決定された内容のモニタリングに関して、合理的配慮の内容の妥当性やその後の状況を把握するために提供した支援についてのモニタリングを行い、必要がある場合は内容の調整を行うこととされております。

琉球大学の職員対応要領では2枚目、第3条の第3項、第4項ですけれども、同様な考え方を踏まえた規定となっております。7条でも同様の考え方が示されていますし、6ページでも合理的配慮に関して非常に丁寧な記述がされております。

取り組むべき課題

続きましてここからは、取り組むべき課題として何点かご説明を申し上げます。1つ目は、各大学においてシラバスの充実を図ってほしいという点です。障がいのある学生というのは障がい及び社会的障壁により継続的に日常生活、または社会生活に相当な制限を受ける状態にある学生です。合理的配慮というのは、社会的障壁を取り除くために行うものということになります。その上で、合理的配慮の内容が教育に関わるものの場合、まず教育の目的、内容、評価の本質は何か、カリキュラムで修得を求めているものは何かを確認する必要があります。そして、それを達成するための方法はどうなってい

るか、授業や試験のやり方はどうなっているかということです。その方法に社会的障壁が存在し、障がいのある学生を排除するものとなっていないか。本質を変えずに障壁を除去できるか。例えば、教育方法の調整は可能か等。こういった流れで合理的配慮の内容を検討する必要がありますということです。合理的配慮において、変更、調整が可能なものは何か。学生のニーズ、機能障がい、できること、できないこと、得意なこと、こういったことは変更することは難しい。また、各授業で学生が修得すべきものは何なのか、成績の評価基準についてはすなわち、これが教育の本質部分となりますので、変更することはできません。一方で習得するための手段、評価の方法、ここではいくつかの例示がされておりますが、これらは社会的障壁になりうるものであって、合理的配慮によって変更、調整が可能であると考えられます。

参考となる3つの情報

教育の提供方法や評価の方法というのは、合理的配慮の提供により、変更、調整が可能ですが、学生の機能障がい、できること、できないこと、こういった部分に変更できないということで、教育の本質部分は何かを考えるに当たって、重要な情報というものがディプロマ・ポリシーとか、アドミッション・ポリシー、そしてシラバスです。評価の方法を調整、検討すること、すなわち、社会的障壁を除去するための合理的配慮の内容を検討することにあたっては、学生の希望、診断書、アセスメント結果などにおいて、できること、できないことを把握した上で、大学においては3つのポリシー、シラバスなどを参考情報としながら、教育の目的、内容などの本質部分を変更せず、合理的配慮の内容などを検討します。この検討にあたって、3

つのポリシーとシラバスが明確でないと検討できないはずだと、ご確認いただければと思います。ここには書いていませんが、この3つのポリシーやシラバスを充実させるということは、授業を履修する前に学生さんもシラバスを見ますので、授業において、自分にとって難しい面というのは何だろうということの事前検討が可能になります。どのような配慮を大学に求めればいいのか、学生さん自身も考えやすくなるので、学生側にとってもメリットがあるという点をおさえていただければと思います。シラバスが詳細で、これを見れば授業の本質部分があらかじめわかるようになっていけば、支援を受ける側も支援を提供する側もより検討しやすくなります。こちらの文科省の2次まとめ関係部分の記載、赤字部分、シラバスに授業の目標や評価方法を明記することは授業選択の手掛かりとなるばかりでなく、障がいのある学生が大学等からの支援が必要かどうか、事前に検討する上でも重要な情報であるとされていますし、支援の在り方について事前に検討できるよう、試験の形式や評価基準についてシラバス等に明記する、こういったことも重要となってきます。

大学での支援体制整備

続きまして、支援体制も各大学等において取り組むべき課題だと思っています。特に②の紛争解決のための第三者組織を設けていない大学もまだまだたくさんあると思っています。障がいのある学生が大学から不当な差別的取り扱いを受けていると考えた場合、合理的配慮の内容そのものや決定過程に対して不服がある場合、その申立を受けるところとして、解決のための調整を行う学内組織は、ぜひ整備してほしいと思っています。

琉球大学の対応要領ですが、第8条において

(1) から (8) まで、相談窓口があるということが明記されております。個人的にはこの下の第3項で、コミュニケーション上の配慮についても記載されている点について、非常によく検討されて書かれている印象を受けました。また第4項で、関係者間で共有を図ることをあらかじめ明示している点も、特徴的であると思います。

そして、第9条、4カ所の紛争解決のための組織を置いておられます。(スライドに戻り) 3番の学内規程に関して、これまでも何度か琉球大学の対応要領を見てきましたが、障がい学生支援の考え方ですとか、体制、ルールを規程に落とし込んで、それをちゃんと公表しておくこと。これは、障がいのある学生にとっても学内の教職員にとっても、非常に意味のあることです。ぜひ、自身の大学にどのような規程があつてそこに何が書かれているのか、それがちゃんと公表されているのかというのは、ご確認いただくと良いと思います。体制整備や規程というのは、これが正解というものはありません。大学の資源・特色・歴史を生かしたその大学にふさわしい支援体制をつくり、点検と改善を繰り返す支援体制をつくることが重要だと思います。説明は省略しますが、文科省の二次まとめの中にも体制整備の重要性は書かれております。

教職員への理解促進

続きまして、理解促進、研修に関してお伝えします。個人的にはこれが一番重要なのかなと思っています。お集まりの皆さんの多くは、障がい学生支援のご担当者として日々とり組まれていると思いますので、障がいの捉え方ですとか合理的配慮の考え方について理解があるかと思いますが、学内全体を見てみればどの大

学もそうですが、恐らくまだ教職員全員への理解の浸透は、進んでいないのではないかと思います。人の意識を変えるのはなかなか難しいのですが、ぜひ障がいに関する理解を促進するための学内研修というのを、各大学さんで定期的で開催してほしいと考えています。全ての教員が学生から相談を受ける可能性がありますし、また、障がい学生支援室のみではなく、ここに書いてある教務、財務、研究、図書館、総務、いろんな部署、理解と協力がなければ進まない面というのは多々出てくるだろうと思います。加えて、学長をはじめとした経営幹部の理解というのも必要不可欠だというふうに思いますので、ぜひ学内の研修を充実してほしいなというふうに思っております。

また資料の中に「日本学生支援機構の学生生活支援事業の実施状況について」という資料を入れました。JASSO の中でもさまざまな研修をしています。1 枚目裏面（2 ページ目）紫色で書いている部分が障がい学生支援の関係です。例えば、障がい学生支援理解・啓発セミナーですとか、専門テーマ別セミナーとか、障がい学生支援実務者育成研修、そういったさまざまな研修も実施しているので、皆さんもう出席されたことがあるかと思いますが、ぜひ、管理職の方々にこういった研修を促し、実際に出席していただくのがいいと思います。関係する部局や経営幹部の方々にもご参加いただくというのが、重要だと思っています。

シラバスの充実、支援体制、理解促進と、今まで3つ見てきました。これ以外にも高校や特別支援学校高等部等・初等中等教育との連携、就労支援・大学・関係機関との連携、支援人材の要請、配置、情報公開、こういったさまざまな課題があります。これらの課題は、次のページからの二次まとめのほうにも記載されてお

ますので、いま一度ご確認の上、できるところから始めていただければと思います。こちらの説明は割愛します。

プラットフォーム形成事業

ここまでさまざまな課題について説明してきましたが、やらなくてはいけないことはわかっている、しかし具体的にどうすればいいかわからないということも現場では多く発生するかと思います。文科省では昨年度から「社会で活躍する障がい学生支援プラットフォーム形成事業」を実施しており、京大と東大の取り組みについて紹介しています。各大学の現場で、様々な困り事や難しい判断をせまられる場面もあるかと思いますが、東大、京大の支援経験豊富なスタッフが助言を行っております。困り事があれば、どちらかの大学にご連絡をいただければと思います。相談だけではなく、いろんな大学間のネットワークをつくることを目的とした事業なので、相談等を通じて様々な事例を蓄積し、広く共有していくことも考えております。文科省としてはこの事業をきっかけに、現場の支援担当者同士の連携、様々な大学の事例の蓄積や共有が進み、我が国全体として支援の底上げができることを期待しているところです。

筑波大学にはダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターというところがあり、こちらが多様な発達特性を有する学生に対する支援人材育成拠点として、去年の9月と本年度の9月に教育関係共同利用拠点に認定されました。そちらは4つに区分されていて、発達障がい学生支援に関するFD/SD研修の開催、発達障がい学生に関する相談対応、大学教職員からの個別相談を受けて講師の派遣を行う、データベースを構築するとか、そういった事業を実施

予定しておりまして、これらを通じて、各大学における発達障がい学生支援体制の拡充を目指しているというふうに承知をしております。

発達障がいのある学生は、今、非常にふえていると言いますか、そういう学生がよく発見できるようにってきているということだと思いますけれども、どの大学においても、その合理的配慮の提供、学生指導に関する技術、知識が求められている状況であり、困難に直面することもあると思います。文科省としても、今後の筑波大学としても、FD/SD 拠点と、多くの大学が連携することで、発達障がいのある学生への支援が少しでも進めばいいと、期待しているところでございます。

読書バリアフリー法

次にですが、障がい者施策の動向として1点、本日ご紹介したい案件があります。現在、障がい児者のコミュニケーション推進に関する議員連盟、これは国会議員ですね、議連において、いわゆる特殊バリアフリー法の制定に向けた議論が行われています。新聞記事の抜粋ですが、法案の骨子案では、視覚障がいや肢体不自由などの障がい者の読書をしやすくする環境整備を、国や自治体の責務と位置づけたということです。文字を認識できなかったり、本のページをめくることができなかつたりと読書に不自由のある人に向けた点字図書館や録音図書などの普及を図るため、文科大臣、厚労大臣に策定することを義務づけた、このような記事も出ています。まだ法案の中身そのものについては公ではないのですが、法案の内容について大学が関係する部分もありまして、1つ目が視覚障がい者等の読書に係る図書館サービス等の提供体制の強化ということで、大学図書館における視覚障がい者等が利用しやすい書籍等、図書館

サービスの充実ということが盛り込まれる予定という形で聞いております。また、視覚障がい者等が利用しやすい、書籍等に係る電子サービスの提供体制の強化ということで、大学と国立国会図書館といった機関との連携を進めることも、法案に盛り込まれる可能性を聞いております。目が見えない視覚障がいのある方ですとか、本のページをめくることができない肢体不自由などの障がい者の、読書環境の整備の推進に向けて、いわゆる読書バリアフリー法という、法律の制定に向けた議論が行われています。その法案の中には、大学図書館のサービスの充実、国会図書館などの学外機関との連携といった内容が盛り込まれる可能性を、何となく知っておいていただけたらと思います。この法案ですけれども、日本盲人会連合、障がい者団体からの要請というものが背後にあります。日盲連からは、障がい者の読書に関する課題として、大学部分に関してはごく一部の大学を除き、ほとんどの大学の障がい学生支援室や大学図書館にこれまでデータ化した資料が眠っており、全国で共有するための国立国会図書館のデータは十分に活用されていないという問題提起がされています。

読書バリアフリー法案の中身そのものは報道等で明らかになると思いますけど、現時点において、障がい学生担当の皆様をお願いしたいことは3点ございます。

1つ目は、大学図書館と連携して、視覚障がいのある学生、肢体不自由も含む読書に困難がある学生の支援状況の把握をしてほしいという点です。視覚障がい者から、読書に障がいのある学生、資料や教科書、図書などについて、点訳、テキストデータ化の要望があった場合、どの部署がどんな対応をしているか、それを把握しておいてほしいということ。

2つ目は、そのように作ったデータには、いろんなものがあると思いますけれども、学外の機関と共有できているか、またはできるか、という点ですね。

3つ目は、学外機関と共有するに当たり、課題は一体どういう点なのかということです。大学内で作った点字データなどを学外機関と共有することで、より多くの視覚障がい者等の読書の機会の充実に資するために大学ができることはどのようなことか、そういったことをご確認いただければと思っています。

法案の制定を強く後押ししている障がい者団体からは、大学でつくられた各種点字データといったものが大学内に眠っていて、それは国会図書館等と適切に連携すれば、学生以外の視覚障がい者にも広く共有することができるのではないかという趣旨の問題提起と認識しています。今現状がどうなっているのかということは、文部科学省でも実態と課題をまだしっかりと認識できていない状況ですので、ぜひ皆様の状況がわかれば教えてほしいと思っていますところで。

学生支援の観点から

ここからは、障がい学生支援に直接関係する話ではありません。各庁が連携をしながら、政府全体を通してとり組みを進めていることのうち、特に学生支援の観点から関係が深いものをいくつかピックアップさせていただきました。障がい学生支援を含む、学生支援にかかわる方々に知っておいていただきたい点をいくつかあげておきましたので、ご確認いただければと思います。まず、成年年齢が18歳に引き下げられることが決まり、大学生を構成するのは、全員成年という形になることで、消費者トラブルに巻き込まれる学生が従前に増してふえると

予想されているところです。成年年齢と書いてありますが、2カ所間違いです。成人ではなく、成年です。国のほうでも消費者教育の推進というのが、政府全体として進められているところです。そのため大学でも入学時のガイダンス等で契約に関するトラブルや、その対処方法について啓発を行っていくことが重要になってくると思います。大学生の多くはアルバイトをしていますので、ブラックバイトに巻き込まれないように、労働法等の理解啓発を行うことも、大学としては重要になると思います。

続きまして、若者の死因の第1位である自殺です。大学生は、年間約400人ぐらい死亡しています。その原因は、学業不振、進路に関する悩み、うつ病、就職失敗などが多いという結果が出ています。既にとり組まれているかと思っていますけれども、各大学での学生へのメンタル面へのケアというのは、非常に重要です。次が飲酒事故ですね。いつまでたっても減らないということです。未成年の飲酒もそうですし、飲酒に伴う事件、事故は毎年必ず起こります。これは各大学で徹底して対応をしていただきたいなというふうに思っております。関連通知ということで、文科省からも指導の徹底についての資料は出しています。これまで毎年出しまして、これから2月に向け通知の発出を予定している薬物乱用防止。これも飲酒と同様かもしれませんが、薬物に関してはインターネットで非常に容易に手に入る環境がある状況ですので、学生に対する啓発活動が非常に重要です。このパンフレット、これは文科省でつくっているパンフレットでございまして、ダウンロードもできますので、積極的に活用していただければと思っています。またAV出演強要問題や、JKビジネスの問題など、近年、若い女性が性暴力被害に遭う事案が多く発生しています。入学ガイダンスでの注意喚起、相談窓口の設置な

どが必要であると思いますし、場合によっては大学教職員に被害に関する相談があるということも、なきにしもあらずです。そうした場合には関係機関との連携、心のケアが重要になってきます。次は、ハラスメントに関して、セクハラ、アカハラへの対応が求められています。相談窓口は恐らく大学で設置されていると思いますが、全学的な対策の調査機関を設けている大学は約6割という調査結果が出ています。そのため相談できる窓口や調査委員会等の整備が重要だと考えられます。

最後に、多様な性の在り方に関する理解促進というところです。国内のLGBT層は7.6%であり、13人に1人という民間の調査結果が出ています。これらの方々についてはまだ社会全体の理解が十分とはいえない部分があり、現在さまざまな方面において、理解促進の取り組みが行われていると承知しております。

各大学においても教職員や学生の理解促進のための啓発活動、学生からの申し出を踏まえた具体的対応などがおこなわれています。JASSOのほうで理解啓発運動を促進したので、配付資料に入れさせていただきました（大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて）。この資料に関して特段説明はしませんので、こちらもお時間のあるときにお読みいただき、学内のほうでも共有いただければと思っています。

柔軟な個別対応のために

ということで、本日のまとめでございます。合理的配慮というのは、個々の学生のニーズに応じた変更、調整であり「してあげる」ではないということです。障がいのない学生と同じように、教育を受ける機会を保障するために行う手段、方法の変更、調整である。準備をしてい

る支援メニューを障がい種別等で当てはめるのではなく、支援を求める学生と建設的対話をしながら調整をはかっていくということです。その事例の蓄積と共有を図りながら、個別対応を進めていくということです。合理的配慮の提供にあたって本日詳しく説明しましたが、教育の本質部分是不変である。例えば、結果や成績単位まで保証するものではない。一方で、教育や評価の方法、そういった変更可能なところを見定めて、柔軟に検討、対応をしていく必要があります。そのためにもシラバスの充実について、各大学で取り組んでいただければと思います。そういったきめ細やかな啓発支援というのは当然必要ですが、その一方で高等教育機関でございますので、障がい学生自身が卒業後、大学を出た後で、社会で自立して生きていくために必要な知識、能力、例えば自分自身の障がいにどういった特性があって、どこで支援を受けられるか、支援のありかを学ぶために、自分で主張、説明ができること。社会で受けられる支援メニューの知識等もきちんと持った上で、社会に送り出す。そういったキャリア教育的な視点も重要になってくると思います。

また、体制整備も非常に重要です。相談窓口、規程の整備、そういったしくみを整えるのは重要ですが、ゴールではありません。学長を初めとした執行部の理解と積極的な対応で遂行する、促すためにも若手、中堅の職員の皆さんの理解が非常に重要だと思います。差別解消法の趣旨は、どの主体にも合理的配慮を求めています。私学だからしなくていいということでは全くございません。障がい社会モデルの理解、教職員の意識を変えるのが重要です。そのための理解、促進の取り組みが必要となってきます。幅広い連携体制の構築ということで、なかなか一大学でできることは限られますし、情報も限

られますので、こういった場、ネットワークの場の構築、困ったら誰かに聞けるということが非常に重要かと思います。大学間での連携、行政機関、地域の各種団体などで進めていただければと思います。

最後になりますが、障がい学生支援を行うにあたって現場にいる皆さんにおいては、学内の学生支援の全体の動向をきちんと知っておいてほしいと思います。それだけではなく、自分の大学が今後進もうとしている方向性全体、大学はどこに進もうとしているのかを念頭におきながら業務を行っていただきたい。文科省のほうでも各種提言を出しております。例えば2040年に向けた高等教育のグランドデザイン、こちら、周知されていると思いますが、経営幹部の方々は確実に読んでおります。ぜひ現場の方々についても、一度見ていただければと思います。障がい学生支援担当だから、障がい学生支援のことだけをしていればいいわけではありません。例えば、国立大学の場合、2022年から第4期の中期目標期間になります。もう数年しかありません。どういう大学にしたいのかということを、職員一人一人が考えることが重要だと思っております。私からの説明は以上となります。ご清聴ありがとうございました。

司会 /

金井様ありがとうございました。

それでは質疑応答に移らせていただきます。質問等がありましたら挙手をお願いいたします。

ピーター・バーニック氏（長崎大学障がい学生支援室） /

ご講演、ありがとうございます。この中で1つポイントとされていたのは、大学の中での研

修ですとか理解啓発の活動だと思いますが、特に幹部への理解啓発も重要だということですが、ここ5年ほど仕事に携わっていて、下から開催しても、来る人だけが来る。仮に、それをオンライン化しても、何らかの形で義務化しない限り恐らく浸透はしないのではないかと実感しております。大学の法令を遵守する、大学がこのような取り組みにあたって上から押すことも必要ではないかと。

金井 /

私も日本学生支援機構と一緒に研修の企画をしていますが、相談を受け考えるところ、来る上の方々は固定化されていることを、我々も日本学生支援機構も認識しているところです。

開催案内や依頼文をつけて、ぜひ経営幹部の方々もご参加くださいと、工夫はしているところですが、なかなかできていない現状です。いろんなFD/SDをしなくてはいけないのは、おそらくどの大学の経営幹部も認識していると思いますので、その中にいかに障がい学生支援を入れていくのか、ということだと思います。

重要なのは、なるべく学長に近いところの組織で行うということ。学長まで上げる道のりが長ければ長いほど経営幹部へ伝えることはできないので、組織を考える際になるべく学長や理事からトップダウンで仕事ができる、その様なことができる組織体制をつくることも重要だと思います。

どうすればそういった方々が研修に参加できるかという明確な回答は、文科省でも無いのですが、この様に考えております。

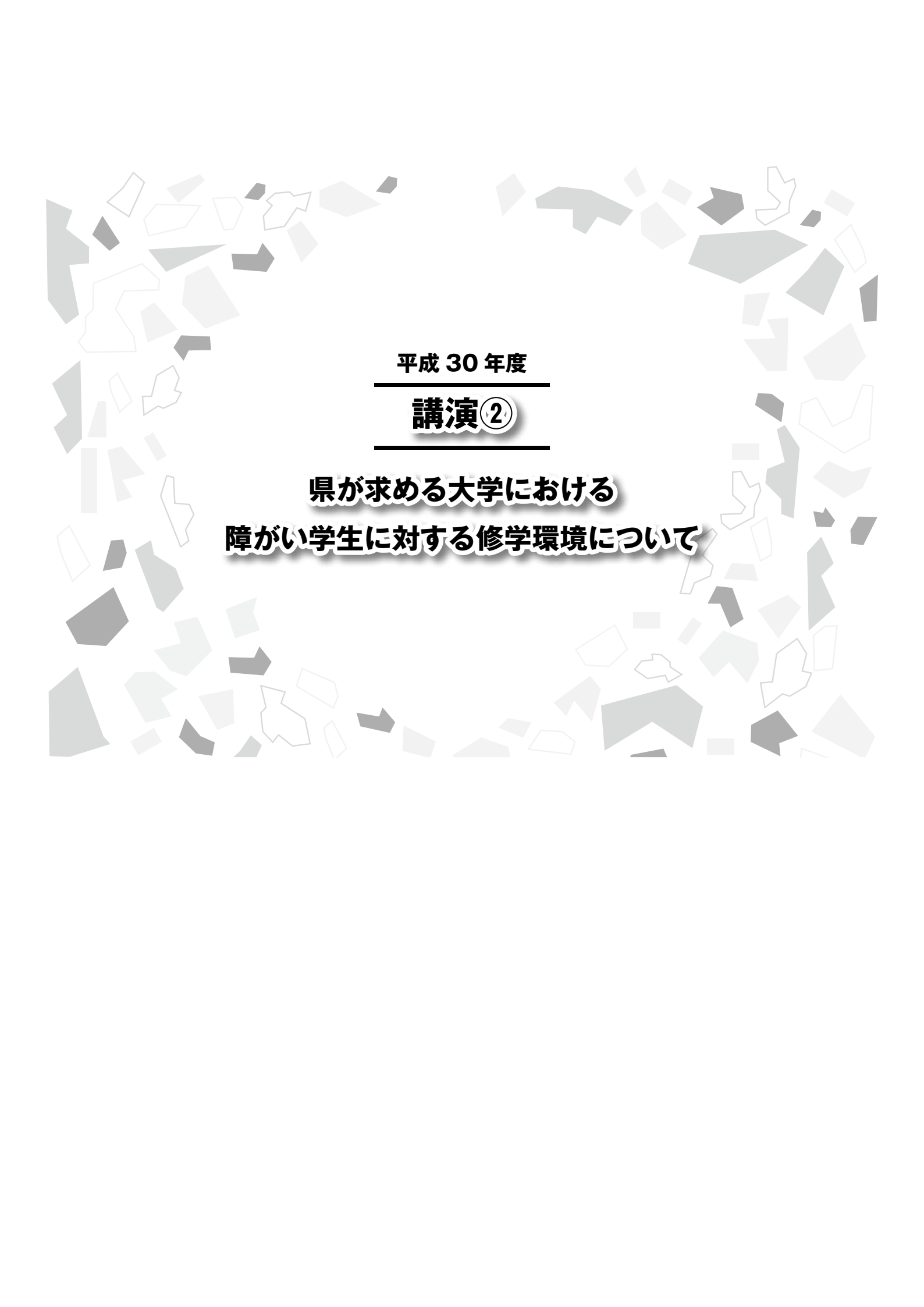
司会 /

ありがとうございました。ほかにもいらっしゃると思いますが時間となりましたので、こちらで終了したいと思います。聞かせていただ

いた中で、学生に高等教育を提供し、社会に送り出す大学の使命は、障がいがあるということでこんなにも課題があるのかと実感したところでもあります。本日も講演いただいた課題を琉球大学の方でも一つずつ積み重ねて、解決していきたいと思います。ありがとうございました。

文中参考資料 /

- ・ 国立大学法人琉球大学における障がいを理由とする差別の解消の推進に関する教職員対応要領
- ・ 障害者権利条約
- ・ 学生生活支援事業の実施状況について（日本学生支援機構）
https://www.jasso.go.jp/about/statistics/torikumi_chosa/index.html
- ・ 大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて（日本学生支援機構）
https://www.jasso.go.jp/gakusei/about/publication/lgbt_shiryo.html



平成 30 年度

講演②

**県が求める大学における
障がい学生に対する修学環境について**

県が求める大学における 障がい学生に対する修学環境について

沖縄県教育庁県立学校教育課 特別支援教育班 指導主事

比嘉 優子氏

沖縄県立学校教育課は、普通班、特別支援教育班に分かれています。特別支援教育室は本来なら、特別支援学校の先生方が主に勤務をなさるところですが、障がい者差別法試行に伴って、高等学校にも通級指導がスタートされました。

高校の普通教員免許を持っている私が初めて特別支援班に配属になりました。今年度 4 月からの取り組みです。ですので、右左もわからないまま、一生懸命この 1 年を突っ走っている感じです。ただ、やはり特別支援教育に興味、関心もありまして、唯一県内で高等学校の生徒が通級できた通級教室「てるしの」が教育センター内にありまして、そこの担当をしていました。少しだけ普通高校の先生方よりは、知識としては持っていると思いますが、また何かありましたらご指導の方よろしくお願いします。

それでは、早速進めていきたいと思います。前半は、指導主事の新垣ゆかり主任が準備をしていたものを読みながら説明をしていきたいと思います。文科省の方の説明と非常にかぶる部分があるので、その部分は抜粋していきたいと思います。

特別支援教育に関する動向

まず初めに近年の特別支援教育に関する動向です。こちらも文科省の方がおっしゃっていた

部分とかぶると思いますがどうぞ目を通してください。下線を引いてある部分が主な動向になっていきます。平成 28 年 4 月には、障害者差別解消法が施行されました。文科省による義務教育段階の特別支援学校の概念図です。平成 28 年度から平成 29 年度に特別支援学級の児童・生徒の増加は 1 万 7000 人。47 都道府県で平均すると、1 学年あたり約 40 人程度の増になると思います。単純にこれを 47 都道府県で平均すると、1 県 361 人の増になります。これは、沖縄県の特別支援学級数で、特に注目して見ていただきたいのが赤い箇所、自閉、情緒のグラフです。平成 28 年、29 年から知的障がいを超えて人数が一気に増加しています。この自閉、情緒の生徒が普通高校に入学していくわけです。これは、児童・生徒数。これも同じような形で平成 29 年度からふえていき、30 年度には 2 倍、3 倍ぐらいに人数がふえております。平成 28 年度より対象の生徒が 1 人でもいれば、特別支援学級を設置することが可能になっていますので、学級数も現在では小中あわせて 1000 を超えています。これを考えますと、通常の学級に在籍する発達障がいの可能性のある生徒が多いことが想像できると思います。また平成 28 年度の調査によると、中学校卒業した生徒のうち、98.7% が高等学校に進学しており、このことから支援を要する生徒の多くが

進学していることがうかがえます。学びの場の整備に関しては、また後ほど説明していきたいと思いますので、次に進めさせていただきます。

特別支援員の配置

私は県立高等学校において、特別支援教育に係る授業を担当しています。まず大きな事業の一つ目にあげるのが、特別支援教育支援員の配置事業。障がいのある生徒が在籍する県立高等学校へ特別支援教育支援員を配置し、校内委員会が作成した個別の支援計画に基づき、障がい特性個々のニーズに応じた生活支援を行い、校内支援体制の充実を図るための事業です。小中学校においては、平成 15 年ごろから特別支援員の配置がスタートしています。県立高校においては、平成 23 年に小中と同じように地方財政措置が図られ、支援員配置の取り組みがスタートしました。本県でも、平成 23 年度からスタートしています。

支援員の大まかな業務内容は、この 5 つです。配置された特別支援教育支援員は、校内の特別支援教育コーディネーターの指導、助言のもと、対象生徒への支援を行っています。教員免許を持っているからといって、授業を行うことはできません。またこれは、特別支援教育支援員の配置状況です。今年度は、定時制高校も含め、33 校に 53 名の特別支援員を配置し、138 名の生徒を支援しています。支援を受けている生徒はグラフをご覧のように年々増加しています。県立高等学校においても特別支援教育の環境整備を整え、充実した支援を受けさせることが最大の目的になっています。

支援機器の整備

次に、2 つ目は合理的配慮に係る教育支援機

器等整備事業です。平成 28 年 4 月より障害者差別解消法が施行となり、地方自治体における合理的配慮の提供が義務化されました。合理的配慮の概念は、福祉現場や特別支援学校においては従前より行われていましたが、高等学校においては新しい概念であり、具体的なノウハウは乏しい現状です。高等学校において、職員の合理的配慮の概念周知とノウハウの蓄積が、今現在も大きな課題であることを確認しています。そこで、合理的配慮を提供するため、外部の専門家を活用し、人的、物的な環境づくり、支援を進めています。これが、合理的配慮に係る教育支援機器等整備事業です。目的を簡単にまとめてみました。高等学校における特別支援教育支援体制充実の中で、先ほどもいったように、課題として挙がっているのは、校内支援体制の構築です。また、特別支援教育支援員の資質向上も、課題としてあげています。

指導助言の充実

次に、特別支援教育コーディネーターによる指導助言の充実が、この事業の大きな 3 つの柱になると思います。この事業の中では、情報機器端末などを含めた教育支援機器の提供を行っています。専門業者と連携し、円滑に、障がいのある生徒へ教育支援機器の提供をし、連携業者には、まず、障がいのニーズに応じた教育支援機器の選択とレンタルを行ってもらっています。次に、対象校の教職員及び対象生徒保護者に対し、教育支援機器等の活用方法の研修も行ってもらっています。また、合理的配慮の視点など、理解啓発のための研修会及び指導助言も行ってもらっています。平成 29 年度から、全高等学校で活用できるようになりましたが、それ以前は支援員が配置されている学校のみで実施していました。それを考えますと、障がい

をもっている生徒にとっては、充実した学校環境の整備が整いつつあるのかなというふうに感じています。

このグラフは、合理的配慮に係る教育支援機器等整備事業をとおして、臨床心理士、作業療法士などの専門家チームによる学校への相談件数をグラフにしたものです。これは平成30年度、今現在の状況です。この相談をもとに、具体的な支援計画や手立てを実施していく流れで進んでいきます。例として、発達障がい児の障害特性に応じたアセスメントを行い、支援機器等の有効活用を始め、授業中の教師の声かけのあり方や、周囲の生徒への理解啓発に係る情報の提供を図り、支援の一助となった例があります。これは情報機器端末などを含めた教育支援機器リースの、今年度現在の状況です。重なる部分もあるとは思いますが、タブレット端末等多様な教育支援アプリケーション等が開発されており、それらを実際の教育現場に導入することで、支援を要する生徒の教育的ニーズを踏まえ委託業者と当該職員等が連携し、支援機器等の活用を行っている事業です。

これも例としてあげますと、肢体不自由の生徒に対して生活移動に係る援助、学習時の筆記を支援する、ノートテイクを行うなどの例があがっています。生徒の教育的ニーズと活用のニーズの整合性を図り、卒業後も支援を継続的に行える環境を整え、生徒のQOL、(クオリティオブライフ) 進学や就労に結びつけられるように支援しています。

これまで説明した取り組み、2点の相違点、役割、業務内容において求められる専門性などの違いがわかると思います。違いはあるものの、目指す点は、障がいのある生徒も、ない生徒と同様の土台に差別なく立つことができ、学ぶ環境や物的な配慮をする点だと思っております。

また、これらの支援を希望する際には、本人、保護者の意思の表明が必要になってきます。自分はこれで困っています、こういう支援機器はありませんか、こういう支援するグループ、団体はありませんかという形で、しっかりとした意思表示に基づいて行うようにしています。

これまで説明した特別支援教育支援員配置の事業、合理的配慮に係る教育支援機器整備事業における成果です。支援員配置や専門的な知識を持つ外部委託との連携により、生徒個々の教育的ニーズ、個別の支援計画に応じた学習支援、生活支援をより丁寧に行うことができ、自立、社会参加に必要な力の習得になっています。また、委託業者や教育支援機器等の活用については、当該職員と連携し、研修や相談を行うことによって、円滑な合理的配慮を校内で推進が図られていることも、成果の一つだと考えています。

課題としては、高等学校において、まだ十分に理解されていない、校内支援体制の整備をさらに構築していく必要があります。先ほども質問に出ていましたが、具体的にはやはり、校長による学校マネジメント、教職員の意識改革、あと、ユニバーサルデザインによる授業改善等が焦点になると思います。また、特別支援教育コーディネーターによる指導助言の充実も欠かせません。専門家による巡回アドバイス、研修会の充実が必要不可欠になってきています。特別支援教育支援員に関しては、資質の向上と支援員を確保することが難しい状況にあります。あわせて、高校、大学との連携、就労支援を課題として考えております。

高等学校での指導

次に、高等学校における通級による指導につ

いて。多様な学びの場の整備を推進し、平成19年度には特殊教育から特別支援教育へと制度転換が図られ、特別支援教育の対象として、新たに発達障がいなど、特別な教育的支援が必要となる児童や生徒が加わりました。また、幼稚園、小学校、中学校、高等学校を含め、全校種において校内委員会の設置や、特別支援教育コーディネーターの指名が位置づけられました。それに伴って、高等学校においても、平成28年12月、学校教育施行規則及び文科省告示が開始され、平成30年度より、通級による指導が本格的にスタートしております。現在、本県においては、泊高等学校において通級による指導が実施されています。

高等学校における通級による指導とは、一人ひとりの児童、生徒が自立を目指し、障がいに基づくさまざまな困難を主体的に改善、克服するために必要な知識、技能、態度及び習慣を養い、心身の調和的発達の基盤を培うものです。通級による指導における教育課程については、資料をごらんになってください。こちら、通級による指導の対象になる障がいの種類及び程度になります。自立活動の内容を参考とし、具体的な目標や内容を定め、指導を行うものとありますが、その際、効果的な指導が行われるよう、各教科と通級による指導との関連を図るなど、教師間の連携が必要になってきます。ここは小中学校と大きな違いが出てくると思います。例として、いろいろ記されていますので、どうぞ、ごらんになってください。

通級による指導における教育課程については、学校教育法、施行規則第141条にあります、下線の引いてあるところだけ読みたいと思います。高等学校または中等教育学校において、受けた当該特別の教育課程に係る授業とみなすことができるという一文が、一番小中との違いだと思います。また、3つの通級のパターンがあ

り、下の図で見てわかるように、Aのパターンが自校通級、Bが他校通級、Cのパターンが巡回による指導通級ということになります。なかなかこのパターンを理解するのが難しく、高等学校の教育課程とのつながりが難しかったが、現在行っている泊高校においては自校通級を取り入れて、指導にあたっています。指導による学習上、または生活上の困難を改善し、または克服することを目的とする指導とは、特別支援学校の教育課程において特別に設けられた指導領域である自立活動に相当する指導になります。これは、6区分、27項目について、個々の生徒の障がいの状態、発達の程度に応じて、実態把握をもとに指導目標を設定していきます。

目標と内容の全てを取り扱うのではなく、個々の生徒、一人一人、個に応じたオーダーメイドの指導がなされていきます。現在、泊高校においては、小集団での実施になっておりますが、本来なら少人数、個別対応がいいというふうにされています。ここは課題としてあげたいと思います。生徒が高等学校に定める個別の指導計画に従って、通級による指導を履修し、その生徒が個別に設定された目標から満足できると認められる場合には、当該高等学校の単位修得したことを認定するものとします。最大で、7単位、時間の単位を習得することができます。高校卒業単位が74単位ですので、そのうちの7単位を自立活動として取得し、卒業することができますということです。留意事項についてはお読みになってください。

それでは、通級による指導でどのような効果が期待されるか。現在、沖縄県においてもまだ検証段階にあるので、どういう効果が期待されるのかは未知数ではありますが、このような形で挙げてみました。生徒の自立や社会参加をはかるために必要な自己有用感につながるのではないか。そして、安心して相談できる場の確保

ができるのではないかと。特に、高等学校における特別支援教育に取り組む体制の整備が整ってくるのではないかと。障がい等に対する共通理解、啓発につながるのではないかとというふうに効果を挙げてみました。

高等学校での今後の課題

今後の課題は通級担当教諭の人的配置と施設整備です。高等学校において、特別支援教育の免許状を持っている先生方はやはり少ないので、その専門性の向上のために、先進校視察や、先進県視察、特別支援学校へのアドバイスを受ける形で専門性の向上を図っています。

単位認定、評価のあり方など、教育課程の位置づけを校内支援体制の中でしっかりと構築していかなければいけません。通級指導対象者の実態把握や、生徒および保護者との合意形成が必要なことから、通級指導、実施生徒数の決定に時間がかかる場合があります。

これも大きな課題としてあげています。通級指導＝特別支援学校＝障がい者という負の概念を持っている保護者が多く、定着、周知が非常に厳しいです。通級指導を取り入れたい学校、管理者が例えば、通級指導を入れてみたいと手を挙げると、周囲の保護者や地域から、特別支援学校になるんですかと殺到してきます。そういう認識の間違いを丁寧に説明、理解、周知していかないといけないかなというふうに思っています。

高大連携の必要性

最後に、障がいのある者と障がいのない者がともに学び、自立と社会参加を目指した共生社会を目指すための引き継ぎが重要だと考えています。高大連携の必要性。県立高校の取り組み、

現状。通級による指導を踏まえて、高大連携の必要性を考えてみました。まず、このグラフをご覧ください。このグラフは、沖縄県内の高等学校に通っている生徒の進学率をあらわしています。全国の進学率にはまだまだ届きませんが、約40%の生徒が大学に進学している状況があります。その中には、やはり、何らかの形で困り感を持っている生徒が数多くいるということのを頭に置いてください。そこで、高大連携の必要性です。

社会参画に必要な能力の育成は高等学校で終わるのではなくて、やはり大学でも一緒に社会参画に必要な能力を育ててほしいと思っています。自己肯定感の育成、それも同じだと思っています。未来を切り開く力、自己有用感の向上、また安心して相談できる場の確保、切れない特別支援教育支援体制整備、最後に共通理解、あとは周知も含まれると思います。

これもあわせて大学に望むことは、まず、大学がこういう障がい者に対して、こういう支援をしているという情報発信をしてほしい。そうすることで、障がいを持っている生徒の選択肢の幅が広がってくると思います。大学側も合格発表後には、こういう支援できますよという形の情報を提供してくれていますが、やはり事前に周知している大学は少ないように感じます。それで、大学側に望むことの1点目に挙げました。次に、特性を配慮した授業等の実施。これは、高等学校においても課題ではありますが、ユニバーサルデザインによる授業の工夫です。高等学校においても、やっぱり受験をして高校に入ってきているのですから、専門的な知識を与える、学ばせるのがわれわれ教員の特別支援教育に対しての役目じゃないかという、背を向ける先生方、まだまだいます。まだまだいますが、この配慮をした授業を実施することで、底辺層の子どもたちが伸び、それと同時に、上に

位置している生徒の伸び率も高くなると設定しています。そのことを踏まえ、特性を配慮した授業等の実施を挙げました。3番目に、大学独自の専門分野の活用。大学には、臨床心理士、健康アドバイザーなどの専門家がいます。その専門分野の先生方が、学生の個別の支援をしてほしいと思います。ここは本人の障がい受容、いわゆるメタ認知ですね。なかなか障がいを受容できなくて、高等学校においても、支援が必要なのに自分はいりませんと断る生徒がいる。それで症状が悪化していくのをいくつか見えています。そのことで、教育相談員等コーディネーター、先ほどもお話しした外部の専門家等につながりますが、がんとして受け入れてくれません。それはメタ認知が不足しているのが原因かなと思います。引き続き、自己理解を含めた、障がいの受容の継続をお願いしたいです。次に、社会参画の資質の育成。切れ目ない支援、卒業後の引き継ぎ等支援の継続。“追跡”と入れてもらいましたが、「この子特性や困り感あったけど、大丈夫かな」と個人的に思っている、高校もそうなんですけれど、卒業後に大学として、どういう形で社会に適応しているか、困り感は伝えられているかという追跡が、なかなかその後されていないと思います。そのことも含めて、“追跡”を入れさせていただきました。

社会に参画する、生きる力を持てるようになるのは時間がかかる子いるとは思いますが、2年、4年ぐらいのスパンを持って、追跡していただければいいのかなというふうに思っています。これが、イメージ図になります。小学校から中高と切れ目ない支援を子どもたちに与え、社会参画の機会を、しっかり持てるような人間に育ててあげたいという思いを込めて作成しました。早口でしたが、これで、県立学校教育課の沖縄県における現在の取り組みを紹介さ

せていただきました。ありがとうございます。

(質疑応答)

質問：1

大学においても先ほどのお話にもあったように、社会移行、就労の問題があります。そこで既に高校のほうで、もしくは沖縄県の県立学校教育課において、社会移行の支援として何か取り組まれていることや工夫されていることがあれば、もう少し詳しく教えていただいてよろしいでしょうか。

比嘉 /

これは追跡の部分でしょうか？

質問：1

追跡の部分でもいいですし、特に社会に出て行けば、差別解消法もそうですけど、学生たちはみずから配慮申請をしたりですとか、あとは、もう一つ法律がかかわってきます。労働安全衛生法がかかわってきて、安全配慮義務の中で自分がどう対応していくかというのもあり、教育、情報、もしくは学生、保護者に対する啓発でとり組まれていることがあれば教えてください。

比嘉 /

それに直接的につながるかわかりませんが、高校の出口指導の場合、基本、進学する場合は大学側に、困り感のある生徒に関しては個別の支援計画を提供したり、引き継ぎの準備を整えて支援をするように声かけしております。就労に関してですけど、ハローワークも独自のものをいろいろと展開されていて、ソーシャルスキルトレーニングを取り入れていたり、進路の部分の強力な支援体制も整えるよう、今進めています。

質問：1

地域の資源を活用しながらということですか。

比嘉 /

そうですね。やはり、沖縄は島国なので、大学に進学してもやっぱり戻ってくる生徒は多いです。多分、県外から来ている先生方はよく実感されていると思いますが。ではしっかりとした雇用はあるのかというところで、ハローワークさんとの提携は今欠かせないものになっています。

質問：2

先生がご講演の中で、大学にもっと発信してもらえたらというお話があって、私もとても大事だと思っています。各高校にリーフレットを送ってみるとか、ホームページ上でこういう支援をしていますという案内は、大学としてはしているつもりだけど、なるべく受験とか合格になっての連携ではなくて、高校在学の低学年のうちから、大学の生活というのを想定した中で、支援がスムーズにつながっていけばいいなと思っているんですが、なかなかどこに向かって情報発信をしていくとか、どの窓口とつながっていくのがいいのかというところで、今迷っているところです。何かアドバイスをいただければと思います。

比嘉 /

そうですね、多分これを高等学校に置きかえると、中学校側から、情報を高等学校もっと発信してよ、支援員配置してよ、入学してから知りました、という形でよくお声があります。確かに課題の一つとして、大学側の情報をどうい

うふうにキャッチするか、キャッチする場所はどこかというのは、やはり学校の校長の手腕に係っているのかなと思います。

やっぱりどのような形であっても、情報が入ってくると、この学校はいないからいらんんじゃないかと餞別をしていきます。選別をしていく中で、特別支援という配慮をしっかり持っておかないといけないと思うんですね。ですので私は個人的にですが、今回配属、特別支援室に配属されたことも踏まえ、私のほうから発信をしています。「こんな情報が労働局からありました」「障がいを持っている生徒の雇用をします、枠は1名ですが、どうですか」こういった形で特別支援学校へ情報発信していたんです。この情報を普通高校もくださいということで、普通高校の管理者宛に送信しました。そこから広がって、本年度5名が普通高校から受験をしています。基本的には、進路部長が主に大学側の情報をとらえ、こういう生徒がいるからこういう学校はどうかなという形で、声かけをしていくのが本来なんですけれども、一進路担当者では越えられない見えない大きな壁があるんですね。「ここではこういうのは必要ないだろう」という大半の生徒に負けないための圧力は、やっぱり管理者である校長なのかなと私は思っているんですけど「校長室に行ってください。こういうこと取り組んでいますよ、来ないんですか、損しますよ」という形で、なかなか細かい作業になると思いますが、そうすることで、社会に参画できる大きな力が生まれます、成長しますよということで、ぜひずうずうしく校長室に足を運んでほしいと思います。

司会 /

なかなか高校からの取り組みを聞く機会がないので、今回通級とかそういったことも聞かせていただいて、高校で通級に通っている生徒た

ちが大学に入ってくる、その選択肢の1つになることは今後どんどんふえていくと思います。そういうことも含めて、情報発信、校長室に足を運ぶような活力は大学側も持たないといけなかったと思いました。貴重なお話ありがとうございました。

沖縄バリアフリーキャンパス 研究会

～県が求める大学における障がい学生に
対する修学環境について～

平成31年2月8日 琉球大学大学会館
県立学校教育課 特別支援教育班
主任指導主事 新垣ゆかり 指導主事 比嘉優子



もくじ

1. 特別支援教育について
2. 県立高校の取組(現状)
3. 高等学校における通級による指導
4. 高大連携の必要性



近年の特別支援教育に関する動向①

- ・平成18年12月 国連総会において障害者権利条約を採択

 - ・障害者の人権・基本的自由の享有を確保し、障害者の固有の尊厳の尊重を促進するため、障害者の権利を実現するための措置等を規定
 - 例えば
 - ◆障害に基づくあらゆる差別（合理的配慮の否定を含む）の禁止
 - ◆障害者が社会に参加し、包容されることを促進 など
 - （教育分野）
 - ・インクルーシブ教育システムの理念、合理的配慮の提供 など
- ・平成19年4月 特別支援教育の本格的実施（「特殊教育」から「特別支援教育」へ）

 - ・盲・聾・養護学校から特別支援学校
 - ・特別支援学校のセンター的機能
 - ・小中学校等における特別支援教育 など
- ・平成19年9月 障害者権利条約署名
- ・平成23年8月 障害者基本法改正（障害者権利条約対応）
（教育分野）

 - ・十分な教育が受けられるようにするため可能な限り共に教育を受けられるよう配慮しつつ教育の内容及び方法の改善及び充実、
 - ・本人・保護者の意向を可能な限り尊重
 - ・交流及び共同学習の積極的推進 など

近年の特別支援教育に関する動向②

- 平成24年 7月 『共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システムの構築のための特別支援教育の推進』（中央教育審議会初等中等教育分科会報告）

 - ・就学相談・就学先決定の在り方
 - ・合理的配慮、基礎的環境整備
 - ・多様な学びの場の整備、学校間連携、交流及び共同学習等の推進
 - ・教職員の専門性向上 など
- 平成25年 6月 障害者差別解消法制定（施行日：一部を除きH28.4）

 - ・差別の禁止、合理的配慮提供の法的義務 など
- 9月 就学制度改正（学校教育法施行令改正）

 - ・「認定就学」制度の廃止、総合的判断（本人・保護者の意向を可能な限り尊重）
 - ・柔軟な転学 など
- 平成26年1月 障害者権利条約批准
- 平成27年2月 差別解消法に基づく政府としての基本方針の策定
- 11月 差別解消法に基づく文部科学省所管事業分野の対応指針の策定
- ・平成28年4月 障害者差別解消法施行

特別支援教育の対象の概念図(義務教育段階)

(平成29年5月1日現在)

義務教育段階の全児童生徒数 989万人

減少傾向

特別支援学校

視覚障害 知的障害 病弱・身体虚弱
聴覚障害 肢体不自由

H18年比で1.2倍
0.7%
(約7万2千人)

小学校・中学校

特別支援学級

視覚障害 肢体不自由 自閉症・情緒障害
聴覚障害 病弱・身体虚弱
知的障害 言語障害

H18年比で2.1倍
2.4%
(約23万6千人)

(特別支援学級に在籍する学校教育法施行令第22条の3に該当する者: 約1万8千人)

通常の学級

通級による指導

視覚障害 肢体不自由 自閉症
聴覚障害 病弱・身体虚弱 学習障害(LD)
言語障害 情緒障害 注意欠陥多動性障害(ADHD)

H18年比で2.4倍
1.1%
(約10万9千人)

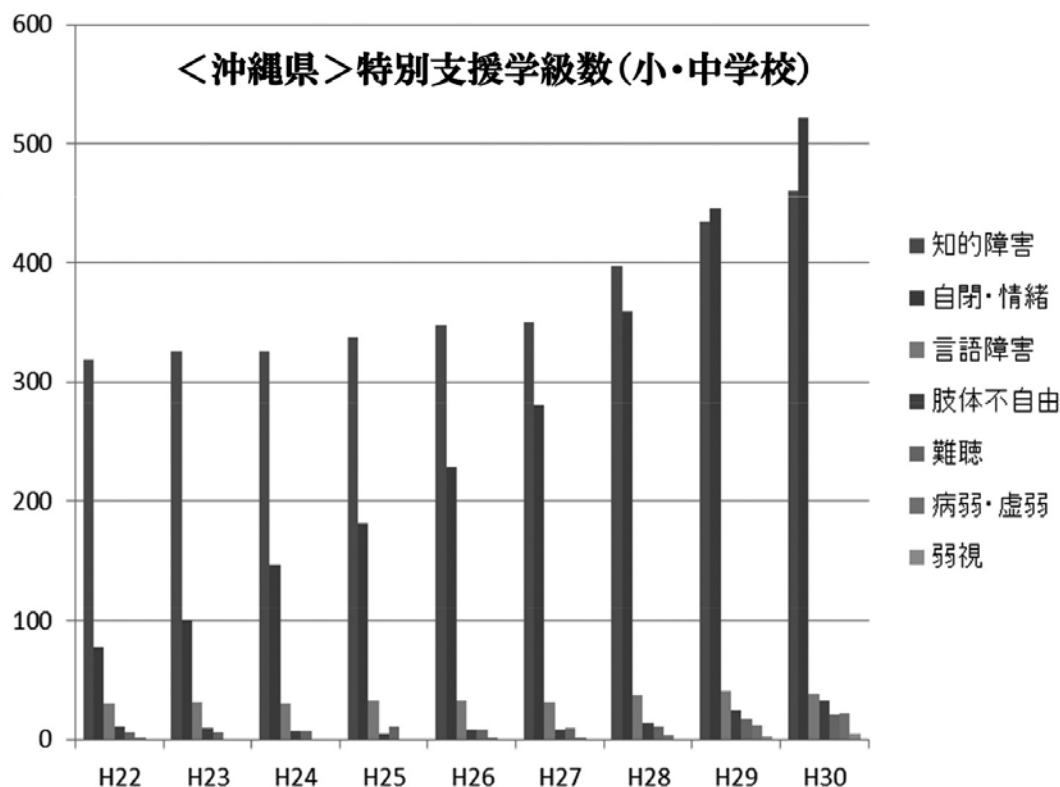
4.2%
(約41万7千人)

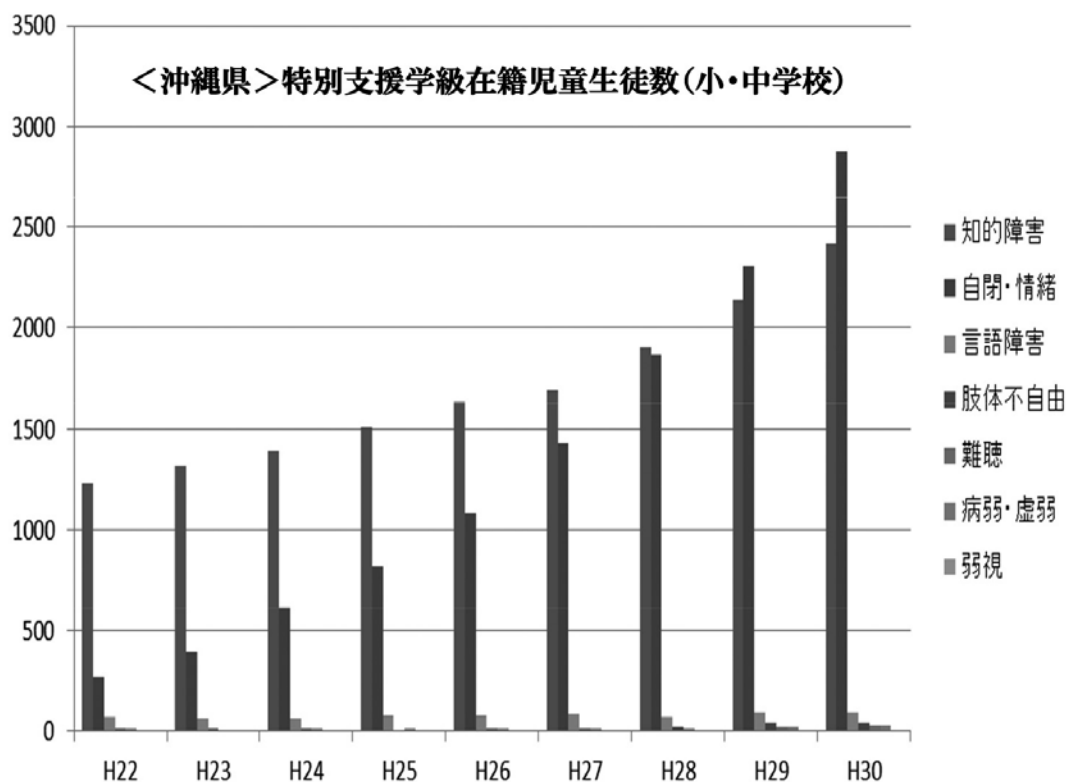
増加傾向

発達障害(LD・ADHD・高機能自閉症等)の可能性のある児童生徒: 6.5%程度*の在籍率
※この数値は、平成24年に文部科学省が行った調査において、学級担任を含む複数の教員により判断された回答に基づくものであり、医師の診断によるものでない。

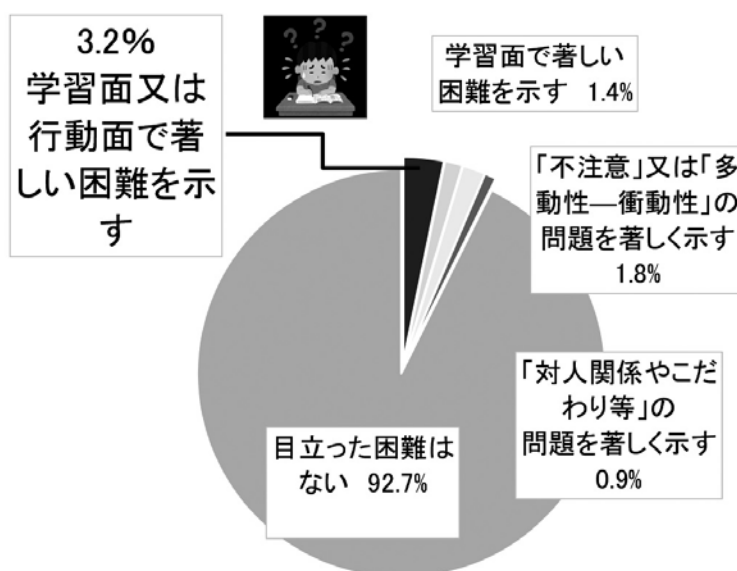
(通常の学級に在籍する学校教育法施行令第22条の3に該当する者: 約2,000人(うち通級: 約250人))

<沖縄県>特別支援学級数(小・中学校)



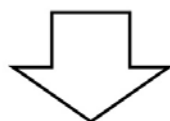


「通常の学級に在籍する発達障害の可能性のある特別な
教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査」
(平成24年12月)



「学校基本調査」(平成28年度)によると…

中学校卒業者のうち**98.7%**が
高等学校等に進学



支援を要する生徒の多くが、
高等学校等に進学している



多様な学びの場の整備

- 充実した校内支援体制の整備
- 切れ目ない支援体制の整備
- 共生社会に向けた資質・能力の育成
- 豊かな学習環境
- その他



もくじ

1. 特別支援教育について

2. 県立高校の取組(現状)

3. 高等学校における通級による指導

4. 高大連携の必要性

1, 特別支援教育支援員の配置

- 視覚障害等により支援を必要とする生徒が在籍する県立高等学校へ、特別支援教育支援員「以下、支援員」を配置し、校内委員会が作成した個別の指導計画に基づいて、障害特性等の個々のニーズに応じた学習支援や生活支援等を行い、県立高等学校における支援を必要とする生徒に対する校内支援体制の充実を図る。



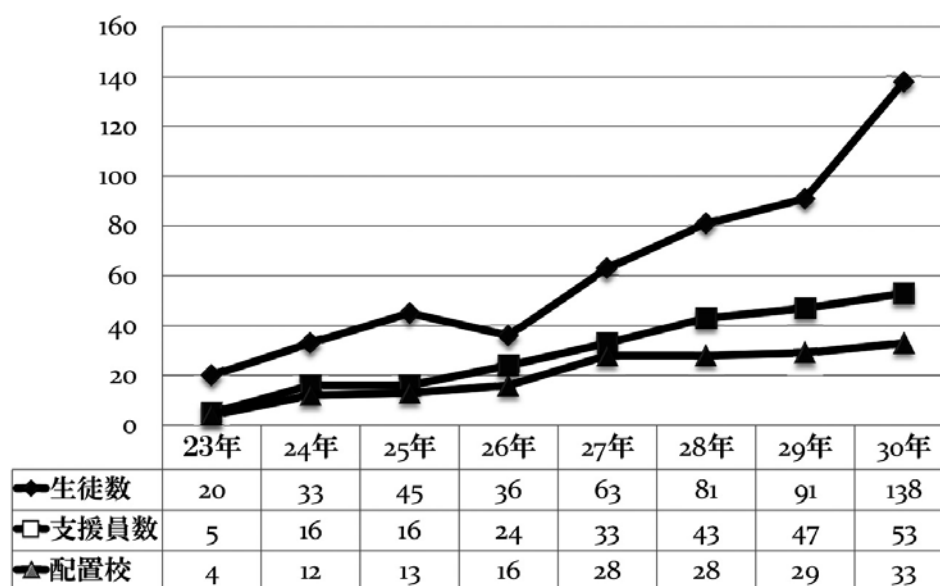
①特別支援教育支援員の業務内容

支援員は、校内委員会において作成された指導計画に基づき、特別支援教育コーディネーターの指示のもと、学級担任や教科担当者と連携して以下の業務を行う。

- (1) 授業における学習支援
- (2) 学校教育活動上の生活支援
- (3) 行動面等の安全確保
- (4) 定期テストにおいて学習支援
- (5) 支援内容の活動報告書の作成



②特別支援教育支援員配置状況



2, 合理的配慮に係る教育支援機器等整備事業

義務化

障害者基本法 第4条 基本原則 差別の禁止

第四条 何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為
 2 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによつて前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない。
 3 国は、第一項の規定に違反する行為の防止に関する啓発及び知識の普及を図るため、当該行為の防止を図るために必要となる情報の収集、整理及び提供を行うものとする。



具体化



障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）

（行政機関等における障害を理由とする差別の禁止）

第七条 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

2 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。

差別的取扱いの禁止

国・地方公共団体
民間業者

法的義務

合理的配慮の不提供の禁止

国・地方公共団体

法的義務

民間事業者

努力義務

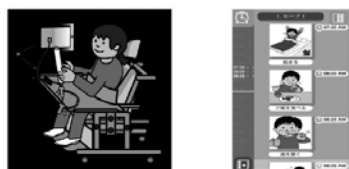
① 目的

- 高等学校における校内支援体制の構築
- 特別支援教育支援員のさらなる資質の向上
- 特別支援教育コーディネーターによる指導助言の充実

②教育支援機器の提供

県立学校教育課

対象：平成29年度から全高等学校で活用
機器：タブレット端末、電子黒板等のリース
目的：支援を要する生徒の学校生活、学習活動の支援



事業効果・特色

- 1 個々の教育的ニーズへの対応
- 2 教育における「合理的配慮」の向上
- 3 ICTを活用した生活の支援(例：スケジュール、画像の活用)
- 4 ICTを活用したコミュニケーション(例：読み上げソフト)
- 5 委託による機器管理と研修助言 → 職員は教育活動に集中

普通教室ネットワーク構築事業

教育支援課

対象：県立高等学校、校内無線LAN整備
機器：タブレット端末、アクセスポイントの設置
目的：教科指導における協働学習及び個別学習の推進、情報活用能力の育成



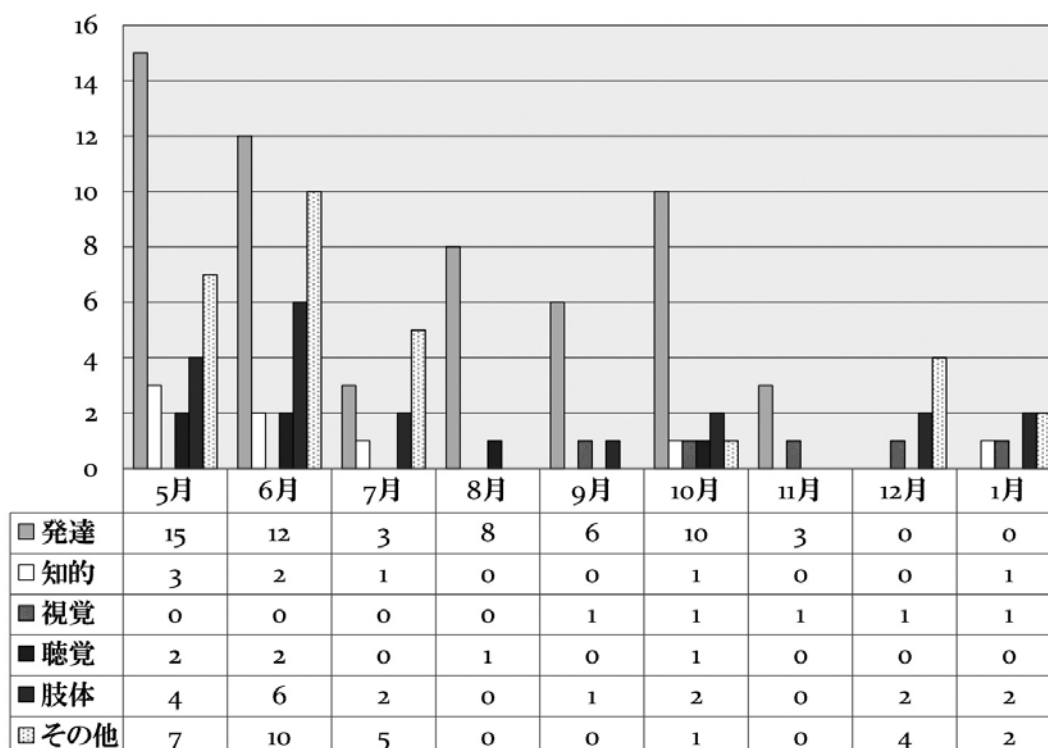
事業効果・特色

- 1 学習集団への対応
- 2 「教育のIT化に向けた環境整備4年計画」
- 3 ICTを活用した分かりやすく深まる授業の実現
- 4 子どもたちの情報活用能力の育成
- 5 校務の情報化の推進

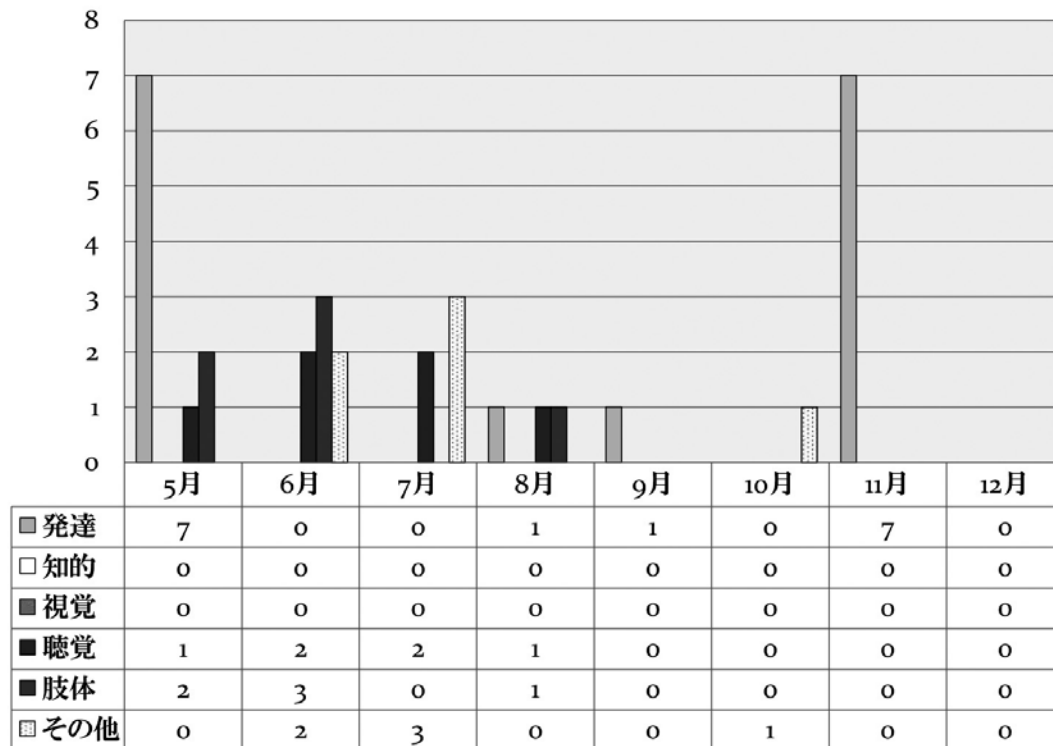
相違

・本事業は支援が目的のため、①個人への貸与、②柔軟な支援の必要性の両面から他事業と異なる。また、高等学校におけるインクルーシブ教育システムの一助とする。

相談件数



障害種別 支援機器リース状況



相違点

	合理的配慮に係る教育支援 機器等整備事業	特別支援教育支援員
事業名	合理的配慮提供事業	特別支援教育支援員配置事業
業務内容	- 合理的配慮を要する生徒のアセスメントを行い、担当職員に合理的配慮についてのアドバイスをを行い、かつ事例に応じた支援機器等のリースを通して生徒のQOL向上を図る。 (障害特性の心理・病理・支援ノウハウに係る専門的知識、技能を有する)	- 支援内容・方法について担任やコーディネーターの指示のもと、障害のある児童生徒の直接的支援を行う。 (教育、医療、福祉分野で就業経験のあるもの。又は障害児者の対応について知識や技能のあるもの。)
対 象	◆ 職員をとおして生徒へ	◆ 生徒
支援の形態	- 職員へのアドバイスを通して生徒への合理的配慮を提供。 (生徒のアセスメント、実態に基づく合理的配慮の具体案の提供)	◆ 授業の支援。担任やコーディネーターの指示による支援。

成果

- 自立や社会参加に必要な力の習得
- 学習意欲の向上(場の安心が図られた。)
- 大学進学等、進路指導が充実した。
- 外部委託により、具体的な支援ができた。
- 校内における特別支援教育推進につなげることができた。

課題

- 更なる校内支援体制の構築
- 特別支援教育コーディネーターによる指導助言の充実
- 特別支援教育支援員の資質向上、確保
- 周知理解、共有、活用
- 高大連携
- 就労支援

もくじ

1. 特別支援教育について
2. 県立高校の取組(現状)
3. 高等学校における通級による指導
4. 高大連携の必要性

多様な学びの場

小・中学校

通常の学級・通級による指導・特別支援学級

高等学校

通常の授業の範囲内



平成28年12月、学校教育施行規則及び
文部科学省告示が改正

通級による指導が実施できるように



高等学校における通級による指導とは… (自立活動)

一人ひとりの児童生徒が自立を目指し、障害に基づく種々の困難を主体的に改善・克服するために必要な知識・技能・態度及び習慣を養い、もって心身の調和的発達の基盤を培う。

指導内容を設定する際の配慮事項

- ① 主体的に取り組む指導内容
興味をもって主体的に取り組む、成就感を味わうとともに自己を肯定的にとらえることができるような指導内容を取り上げること。
- ② 改善・克服の意欲を喚起する指導内容
障がいによる学習上又は生活上の困難を改善・克服しようとする意欲を高めることができるような指導内容を重点的に取り上げること。
- ③ 遅れている側面を補う指導内容
発達の進んでいる側面を更に伸ばすことによって、遅れている側面を補うことができるような指導内容も取り上げること。
- ④ 自ら環境を整える指導内容
活動しやすくように自ら環境を整えたり、必要に応じて周囲の人に支援を求めたりすることができるような指導内容も計画的に取り上げること。

通級による指導における教育課程について

学校教育法施行規則第140条

…高等学校又は中等教育学校において、次の各号のいずれかに該当する児童又は生徒…のうち当該障害に応じた特別の指導を行う必要があるもの(※1)を教育する場合には、文部科学大臣が別に定めるところ(※2)により、…第八十三条及び第八十四条…並びに第一百七条…の規定にかかわらず、特別の教育課程によることができる。

※下線部が新しく追加

(※1)

＜平成25年10月4日文部科学省初等中等教育局長通知(25文科初第756号)より＞

- ・言語障害者、自閉症者、情緒障害者、弱視者、難聴者、学習障害者、注意欠陥多動性障害者、肢体不自由者、病弱者及び身体虚弱者
- ・通常の学級での学習に概ね参加でき、一部特別な指導を必要とする程度の者
- ・障害の判断に当たっては、障害のある児童生徒に対する教育の経験のある教員等による観察・検査、専門医による診断等に基づき教育学、医学、心理学等の観点から総合的かつ慎重に行う
- ・通級による指導の対象とするか否かの判断に当たっては、医学的な診断の有無のみにとらわれることなく、総合的な見地から判断する

(※2)

＜学校教育法施行規則第140条の規定による特別の教育課程について定める件

(平成5年文部省告示第7号)＞

- ・特別の教育課程の内容として、「障害に応じた特別の指導」(「障害による学習上又は生活上の困難を改善し、又は克服することを目的とする指導」)を通常の教育課程に加え、又はその一部に替えることができることを規定

(参考3) 「通級による指導」の対象となる障害の種類及び程度

(平成25年10月4日付 文部科学省初等中等教育局長通知)

言語障害者	口蓋裂、構音器官のまひ等器質的又は機能的な構音障害のある者、吃音等話し言葉におけるリズムの障害のある者、話す、聞く等言語機能の基礎的事項に発達の遅れがある者、その他これに準じる者（これらの障害が主として他の障害に起因するものでない者に限る。）で、通常の学級での学習におおむね参加でき、一部特別な指導を必要とする程度のもの
自閉症者	自閉症又はそれに類するもので、通常の学級での学習におおむね参加でき、一部特別な指導を必要とする程度のもの
情緒障害者	主として心理的な要因による選択性かん黙等があるもので、通常の学級で学習におおむね参加でき、一部特別な指導を必要とする程度のもの
弱視者	拡大鏡等の使用によっても通常の文字、図形等の視覚による認識が困難な程度の者で、通常の学級での学習におおむね参加でき、一部特別な指導を必要とするもの
難聴者	補聴器等の使用によっても通常の話声を解することが困難な程度の者で、通常の学級での学習におおむね参加でき、一部特別な指導を必要とするもの
学習障害者	全般的な知的発達に遅れはないが、聞く、話す、読む、書く、計算する又は推論する能力のうち特定のものの習得と使用に著しい困難を示すもので、一部特別な指導を必要とする程度のもの
注意欠陥多動性障害者	年齢又は発達に不釣り合いな注意力、又は衝動性・多動性が認められ、社会的な活動や学業の機能に支障をきたすもので、一部特別な指導を必要とする程度のもの
肢体不自由者	肢体不自由の程度が、通常の学級での学習におおむね参加でき、一部特別な指導を必要とする程度のもの
病弱者・身体虚弱者	病弱又は身体虚弱の程度が、通常の学級での学習におおむね参加でき、一部特別な指導を必要とする程度のもの

39

各教科の内容を取り扱いながら自立活動の指導を行う例

○ 障害の状態に応じて各教科の内容を補充するための特別の指導（下記の例参照）であり、単なる学習内容の遅れを補うための指導は該当しないが、高校通級の制度化とあわせ、各教科の内容を取り扱う場合でも、あくまでも障害による学習上又は生活上の困難の改善・克服を目的とする指導として行うものであるとの位置付けを明確化。

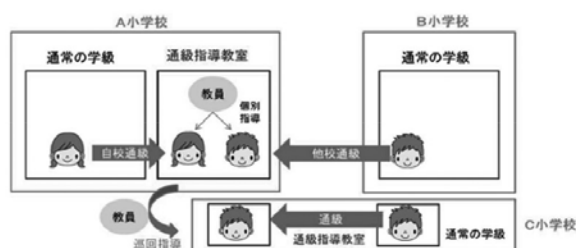
言語障害 ○国語及び英語 ・教科書の文章の音読に際し、的確な発音で、かつスムーズに行うことができるよう指導 ○社会（及び生活又は総合的な学習の時間） ・授業で、実際に作業・体験したことをまとめて発表する際に、要領よくかつ適切に話せるよう指導	自閉症 ○国語 ・意図を読み取ることの困難さに対し、物語文等の中で登場人物の考えや気持ちを読み取る指導。 ○生活 ・人間関係の形成の困難さに対し、自分の意思を伝える指導。
難聴 ○国語（及び英語） ・文章の読解に必要な語彙や言語概念を身に付けるための指導 ○音楽 ・歌唱、楽器の演奏に関して、補聴器等を活用しながら、より適切に行うことができるよう指導	弱視 ○国語 ・漢字の読み書きの指導（形の似た／画数の多い漢字を中心に） ○算数（数学） ・図形やグラフの指導（正しく書く、目盛りを正確に読み取る） ○社会 ・地図指導（複雑な地図を正確に読み取る、白地図に記入する） ○体育（保健体育） ・器械運動、球技等見えにくさのために困難が生じる運動の指導
情緒障害 ○国語や社会等 ・自尊感情の低下により生じる困難に対し、人前で話すことや発表することに自信をもてるよう指導やグループでの活動に参加意欲を高める指導。	LD ○国語（及び英語） ・読みが苦手…障害の特性に応じた読みやすくなる工夫を練習 ・書きが苦手…漢字の成り立ち等の付加的な内容について学習 ○算数（数学） ・計算が苦手…具体的な場面を想像して考え方を理解 ・推論が苦手…図形の特徴や操作の手順を言語化、視覚化
ADHD ○国語 ・漢字の偏や旁、意味に着目して比べさせ違いを意識させる指導 ○算数（数学） ・文章題の必要な情報に注目させる練習をしてから解かせる指導	肢体不自由 ○国語科等 ・上肢の障害による書字の困難に対し、パソコンやその入力を補助するスイッチ等の代替機器を活用できるように指導 ○美術科、技術・家庭科等 ・上肢の障害による道具等の操作の困難に対し、他者への依頼の仕方を学んだり、道具や補助用具の配置等に気をつけ、自分だけで活動しやすい環境を整えたりする指導
病弱・身体虚弱 ○国語 ・進行性疾患や精神性の疾患のある児童生徒に日記や作文を書くことで、ストレスとなった要因に気付かせたり、ストレスを避ける方法や発散する方法を考えさせる指導 ○体育（保健体育） ・自己管理や予防方法を学ぶことにより、病気の状態を考えながら、自ら活動を選択できるように指導	

通級による指導における教育課程について

学校教育法施行規則第141条

前条の規定により特別の教育課程による場合においては、校長は、児童又は生徒が、当該…高等学校又は中等教育学校の設置者の定めるところにより他の…高等学校、中等教育学校又は特別支援学校の…高等部において受けた授業を、当該…高等学校又は中等教育学校において受けた当該特別の教育課程に係る授業とみなすことができる。

(他校通級を可能とする)



<QA13・14>

14

「障害による学習上又は生活上の困難を改善し、又は克服することを目的とする指導」とは

- ・ 特別支援学校の教育課程において特別に設けられた指導領域である「自立活動」に相当する指導
- ・ 特別支援学校学習指導要領「自立活動」において示されている目標と内容（6区分26項目）について、個々の生徒の障害の状態や発達の程度等に応じて、実態把握をもとに、指導目標を設定

※目標と内容全てを取り扱うのではなく、個々の生徒に応じたオーダーメイドの指導

○特別支援学校高等部学習指導要領 第6章 自立活動

第1款 目標

個々の生徒が自立を目指し、障害による学習上又は生活上の困難を主体的に改善・克服するために必要な知識、技能、態度及び習慣を養い、もって心身の調和的発達の基盤を培う。

7

単位認定

通常の学級に在籍し、大半の授業を通常の学級で受けつつ、週に1～8単位時間（高等学校においては、1～7単位時間）までを、障害に応じた特別の指導を「通級指導教室」といった特別な場で受ける指導形態のこと。

生徒の教育的ニーズに
対応して
○能力を伸ばす場所
○力をつける場所



◎自分の学びたいことを
しっかり学べる場所

留意事項について

3 担当教員①

- ・ 高等学校教諭免許状を有する者である必要
- ・ 加えて、特別支援教育に関する知識を有し、障害による学習上又は生活上の困難を改善し、又は克服することを目的とする指導に専門性や経験を有する教員であることが必要
- ・ 特定の教科の免許状を保有している必要はない
- ・ 各教科の内容を取り扱いながら障害に応じた特別の指導を行う場合には、当該教科の免許状を有する教員も参画して、個別の指導計画の作成や指導を行うことが望ましい

※ 中学校においても同様の取り扱いとし、平成30年度から適用

6 その他②

- ・ 通級による指導を行うに当たっては、中学校等との連携を図ることが重要であり、通級による指導を受ける生徒の卒業した中学校等や近隣の中学校等との間で、通級による指導をはじめとした特別支援教育に関する情報交換や研修会の機会を設けることも有効であること
- ・ 都道府県教育委員会（市区町村立の高等学校がある地域においては、当該市区町村の教育委員会を含む。）においては、専門家チームや教育支援委員会による助言、巡回相談の実施、障害者就業・生活支援センター、NPO等の関係機関とのネットワークの活用、学校教育法第74条に基づく特別支援学校のセンター的機能の強化等により、高等学校への支援体制の強化に努めること
- ・ 通級による指導はあくまでも個別に設定された時間で行う授業であり、障害のある生徒の学びの充実のためには、他の全ての授業においても指導方法の工夫・改善が重要となること。すなわち、障害のある生徒にとって分かりやすい授業は、障害のない生徒にも分かりやすい授業であることを全ての教員が理解し、指導力の向上に努めること

どのような効果が期待される？

- 生徒の自立や社会参加を図るために必要な能力の育成
- 自己有用感の向上
- 安心して相談できる場の確保
- 特に高等学校における(学校全体での)特別支援教育に取り組む体制の整備
- 障がい等に対する共通理解

今後の課題(通級)

- 通級担当教諭の専門性の向上
- 通級担当教諭の人的配置と施設整備
- 単位認定・評価の在り方など教育課程上の位置づけ(普通科等の場合)
- 通級指導実施生徒数の決定
- 学校職員、保護者、地域への丁寧な周知
- 関係機関への引き継ぎ

もくじ

1. 特別支援教育について
2. 県立高校の取組(現状)
3. 高等学校における通級による指導
4. 高大連携の必要性

各教科の内容を取り扱いながら自立活動の指導を行う例

○ 障害の状態に応じて各教科の内容を補充するための特別の指導(下記の例参照)であり、単なる学習内容の遅れを補うための指導は該当しないが、高校通級の制度化とあわせ、各教科の内容を取り扱う場合でも、あくまでも障害による学習上又は生活上の困難の改善・克服を目的とする指導として行うものであるとの位置付けを明確化。

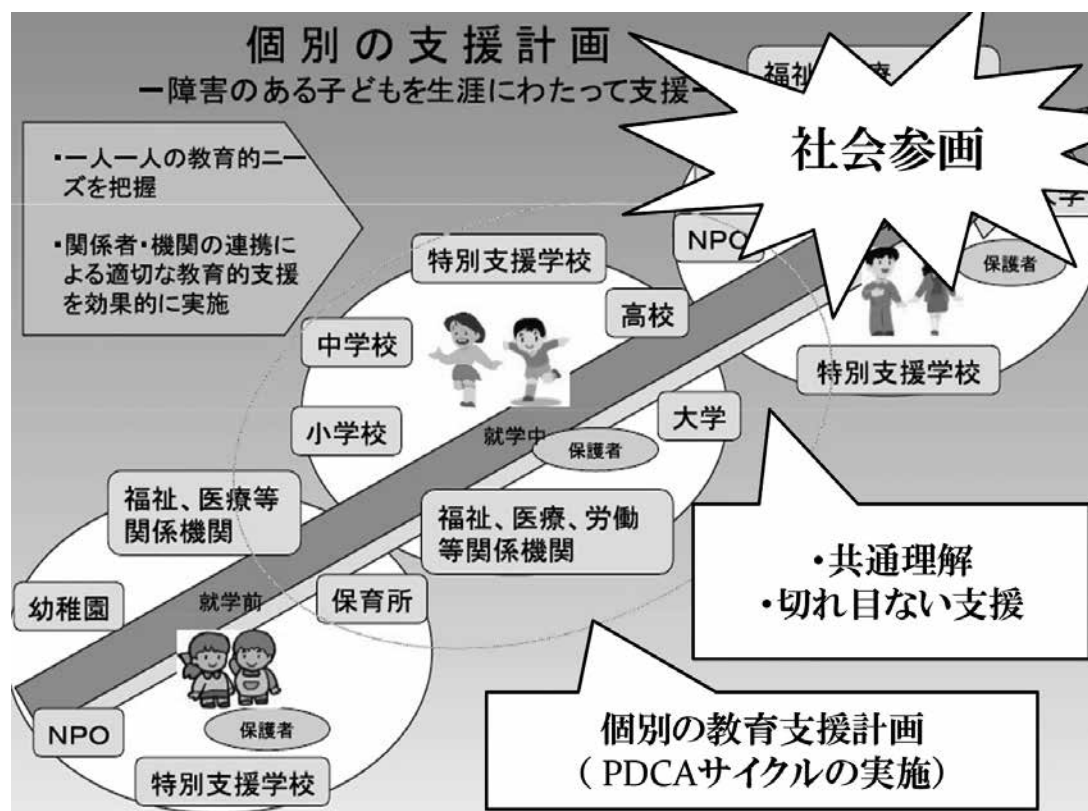
言語障害 ○国語及び英語 ・教科書の文章の音読に関し、的確な発音で、かつスムーズに行うことができるようにする指導 ○社会(及び生活又は総合的な学習の時間) ・授業で、実際に作業・体験したことをまとめて発表する際に、要領よくかつ適切に話せるようにする指導	自閉症 ○国語 ・意図を読み取ることの困難さに対し、物語文等の中で登場人物の考えや気持ちを読み取る指導。 ○生活 ・人間関係の形成の困難さに対し、自分の意思を伝える指導。
聴覚 ○国語(及び英語) ・文章の読解に必要な語彙や言語概念を身に付けるための指導 ○音楽 ・歌唱、楽器の演奏に関して、補聴器等を活用しながら、より適切に行うことができるようにする指導	弱視 ○国語 ・漢字の読み書きの指導(形の似た／画数の多い漢字を中心に) ○算数(数学) ・図形やグラフの指導(正しく書く、目盛りを正確に読み取る) ○社会 ・地図指導(複雑な地図を正確に読み取る、白地図に記入する) ○体育(保健体育) ・器械運動、球技等見えにくさのために困難が生じる運動の指導
情緒障害 ○国語や社会等 ・自尊心の低下により生じる困難に対し、人前で話すことや発表することに自信をもてるようにする指導やグループでの活動に参加意欲を高める指導。	LD ○国語(及び英語) ・読みが苦手…障害の特性に応じた読みやすくなる工夫を練習 ・書きが苦手…漢字の成り立ち等の付加的な内容について学習 ○算数(数学) ・計算が苦手…具体的な場面を想像して考え方を理解 ・推論が苦手…図形の特徴や操作の手順を言語化、視覚化
ADHD ○国語 ・漢字の偏や旁、意味に着目して比べさせ違いを意識させる指導 ○算数(数学) ・文章題の必要な情報に注目させる練習をしてから解かせる指導	肢体不自由 ○国語科等 ・上肢の障害による書字の困難に対し、パソコンやその入力を補助するスイッチ等の代替機器を活用できるようにする指導 ○美術科、技術・家庭科等 ・上肢の障害による道具等の操作の困難に対し、他者への依頼の仕方や手すり、道具や補助用具の配置等に気をつけ、自分だけで活動しやすい環境を整えたりする指導
病弱・身体虚弱 ○国語 ・進行性疾患や精神性の疾患のある児童生徒に日記や作文を書かせることで、ストレスとなった要因に気付かせたり、ストレスを避ける方法や発散する方法を考えさせる指導 ○体育(保健体育) ・自己管理や予防方法を学ぶことにより、病気の状態を考えながら、自ら活動を選択できるようにする指導。	

高大連携の必要性

- 社会参画必要な能力の育成
- 自己肯定感の育成
- 未来を切り開く力自己有用感の向上
- 安心して相談できる場の確保
- 切れない特別支援教育体制整備
- 共通理解

大学に望むこと

- ① 情報発信
- ② 特性を配慮した授業等の実施
- ③ 大学独自の専門分野の活用
- ④ 社会参画
- ⑤ 卒業後の引き継ぎと支援の継続、追跡



「切れ目ない支援でつながる未来の笑顔」

ご清聴ありがとうございました。





平成 30 年度

シンポジウム

◆◆◆◆◆ シンポジウム ◆◆◆◆◆

本村洋子 / 沖縄県立那覇高等学校進路指導部主任

仲村春香 / 沖縄国際大学福祉・ボランティア支援室支援助手

松田栞奈 / 琉球大学人文社会学部 1 年次

金城志麻 / 琉球大学障がい学生支援室副室長

ピーター・バーニック / 長崎大学障がい学生支援室助教

〈司会〉古川卓 / 琉球大学障がい学生支援室長

> 司会

午後の部を始めさせていただきます。この後、お一人ずつお話をさせていただきますが、まず最初にお名前だけ紹介させていただきますと、沖縄県立那覇高等学校の本村先生がトップバッターです。それから 2 番目が、沖縄国際大学の仲村さんお願いします。また先ほど午前中に司会をしていました障がい学生支援室の金城副室長、また本学の学生で障がい学生支援室を利用している松田さんという方、本日本学の試験の最終日なのですが今ちょうど松田さんが試験を受けているさなかでして、2 時ぐらいには来てお話ししてくださるということで、また後ほどご紹介したいと思います。それから、助言者として長崎大学のピーター・バーニック先生に後ほどお話をさせていただきます。それでは、早速ですが、本村先生、よろしくお願いします。

> 本村

皆さん、こんばんは。沖縄県立那覇高等学校から参りました、本村と申します。本日は高等学校での現状をモデルケースとしてお話するということで、この場に立っております。県立那覇高校は 1 クラス 40 人の 2、3 年生が 11 クラス、1 年生が 10 クラス、全部で 21 クラスの、1200 名あまりの大規模校です。特別支援学校ではない普通高等学校なので、特別支援学

級に対する者は、校内に教育相談係と、特別支援コーディネーターの職員が 1 人配置されるというような支援になっています。県下では大体そのような形になっておりまして、那覇高校の場合、英語科の職員が 1 人で教育相談係という公務文書を受け継ぐ形で生徒たちの支援を行っております。相談室の隣が保健室となっていて、主に 2 名の養護教諭と職員の相談係、外部のスクールカウンセラー 4 名が特別支援にかかわっていく形になります。中学校から申し出がない場合、引き継ぎがない場合、多くの場合が高校在学中に発達障がいであったり学習障がいがあることが多く、そういった事例が出たときに校内の委員会を開き、生徒の個別の支援を計画する、もしくは実施・検討するということが行われております。

学期が始まる最初に職員会議がありますが、年度初めの職員会議で配慮を要する生徒や特別支援の生徒を全職員が共有いたします。本校の事例だと、まず視覚障がい、弱視の生徒、これに関しては座席の配慮をしています。病弱、診断名のある持病を持つ生徒には、教室の配置や体育実技軽減等の配慮があり、また糖尿病やナルコレプシー、食物アレルギーの生徒もいます。また心因性に関するもので強迫性障がいを抱えていたり、年次進行でうつ的な症状が出る生徒もいて、保健室登校や医療機関へつなげたりし

ています。また発達、学習障がいには定期的な面談と履修の指導をしています。しかし、発達障害に関しては診断を受けていなくて、なかなか促しても診断を受けず学校生活に対応している生徒もおりまして、そういう生徒には保護者を交えて、支援、サポートをしていく必要性を感じているところです。

進学とのつながりということでしたので、大学に進学する場合、どのような形で取り組んでいるかということをお話したいと思います。

大学進学に向けた支援の取り組み

まず、入学して定期テストが行われますが、大体定期テストの際に保健室で受けたい、別室で受けたいと申し出がある場合、その子たちを支援していきながら配慮事項が必要な生徒かどうか回を重ねるごとに診断していくのですが、特に定期テスト、必修の模試、長時間同じ体勢で座っているときに少し体を動かしたり、独り言が多くなったり、ちょっと咳き込んだりチック的な症状を起こす生徒もいますので、ほかの生徒との兼ね合いも考えて、別室受験を行っております。

そのように個別に配慮する生徒がふえてきますと、3年生になった4月の段階で、3年生担任とカウンセラーを交えてこの子の大学進学をどうするかを検討する際に、多くの生徒が大学進学を希望する学校なので、440人のうち大体300名あまりがセンター試験を受験するため、センター試験の配慮を要する申請の支援もしております。8月の夏休みに、配慮を要する申請のタイムリミットに向けて保護者面談をしたり、それから医療機関の診断を受けたりということを行い、具体的に個別に、この子にどういうサポートが必要かを洗い出しています。そのセンター試験の申請が、多くの場合私たちの

支援の目安にもなっていくので、テストの時間を延長するのか、それとも別室にするか、付き添いが必要なのかどうなのかというようなことが具体的に形としてあがってくる、そういう形になっております。センター試験の後に、大学個別にこの子にはこういう支援をお願いしますというのが、多くの場合センターの配慮を利用して、個別に大学に申請する形になっています。

この3月に卒業した生徒の事例ですが、彼女の場合は、発達障がい、若干ADHDの疑いもあり、一度に多くの情報を処理できない、もしくはリスニング等指示の方法も、口頭だけで説明されると処理ができないので、できれば手順に従った指示票をお願いしたい。また別室の配慮も申請しましたが、この場合、本人が大きな音を立てる、じっとしてられないという特質が他の受験生に影響を与えるだろうということで、その配慮もお願いしています。また筆圧がすごくあるので、消しゴムで消してもあとが残るぐらいのかなりの筆圧で字の大きさを調整するのも苦手なので、配慮をできればお願いしたいとしました。センターを受け、それから国立大学にも挑戦し、この4月から大学生活を送っております。

送り出すときにも、高校側で発達障がいという診断を受けている生徒に関しては、生徒支援計画表や生徒指導計画表をそれぞれ作成して大学側に引き継ぐことになっているので、こういった生徒に関して事前の試験内容を伝えることができます。

グレーゾーン対応への課題

今一番懸念されていることが、診断がなく潜在的に症状を抱えているおそれがありグレーゾーンにあたる生徒に、支援をどうやって大学

につなげたらいいかというところで、現場としてはすごく悩んでいるところです。高校側の判断も主観的なものにとどまっているので、十分な支援ができていないまま受験を迎えている生徒が現3年生にもおります。例えば、急な時間の変更であるとか、急な対応ができない生徒がいます。特別な時間割になったときに、壁に手を打ち付けて、自分のストレスを発散させるというような行動を起こすのですが、彼の場合は診断を受けていないのでグレーゾーン。明らかに何らかのこだわりがあったり、うまくコミュニケーションがとれないだろうという主観的な職員の判断はあるが、やはり診断を受けないことにはなかなかそれをもとに支援の依頼がしにくい状況もあり、このグレーゾーンにいる生徒の対応を手探り状態で行っているのが現状です。今後の高大連携の大きな課題になるのかなと思っております。知的に特に問題なく学力のある生徒が、うまくコミュニケーションがとれない、連携がとれない、情報をうまく処理できないというところでつまづきがあると、やはり大学に通えなくなってしまうことにもつながりかねないので、こちらが今高校現場では気になっているところです。

大学との連携体制

大学との連携で、ぜひ要望したいこととして3点ほど挙げております。入学時において臨床心理士や精神保健福祉士、社会福祉士等の専任のコーディネーターが配置されていたり、相談窓口の提供や広報をしていただけるとありがたいと思います。今回は夏休みにオープンキャンパスで訪れた際に、琉球大学のほうでは学生支援室が大きく掲示されていて、こちらでどのようなサポートを受けられるのか、保護者の方へも“こういう障がいを持っていても大学でサ

ポート体制がある”ということを伝えるだけでも、生徒の“学びたい、こういうことをやってみたい”という意欲を潰さないで、そのまま大学につなげていけるのではないかなと思います。

先ほどの事例であげましたAさんも、大学に進学して将来は翻訳の仕事をしたいという強い希望があって、いろいろなことに取り組んできました。英語もすごく好きで、ただ、数学的な処理が苦手であったり、いろいろな躓きを抱えながらも、自分ができること、できないこと、どういことを周りにサポートとしてお願いしたらいいかを3年間学びながら、そしてその3年間の間には、周りのサポーターの生徒の小さなかたまりを意識してつくってまいりました。大学生活も今はエンジョイして過ごしている、担任のほうにも、頑張っているという年賀状が届いたようですので、こういう事例は少しほっとします。また実際に、センターの配慮を要する生徒として、在学中は申請したものの浪人した場合、自分でそれができるだろうか、いろいろな不安を抱えながら担任が連絡をとったところ、やはり、保護者を交えてきちんとこういう手続きがある、こういう支援の体制があるという情報が伝わっている家庭には「今回は学校を通さず、自分で申請をしました」という返答があったり、診断がないまま明らかにいろいろな困り感があるだろうという家庭では、こちらのほうでも情報を収集しきれないまま、どうなっているのだろうという懸念事項だけが残っているという事例もあります。

こういった事例を抱えておりまして、高校現場のほうも各学校に対応が任されているという部分もありますので、できればもっと情報共有を、たとえば本校で蓄積しているスキルであったり情報を全ての県立で共有できたり、こういう事例にはこういうサポートがあったという、

情報交換のできる場や時間が必要だと思います。

また大学でも、生徒の困り感にあわせてノートテイキング、座席の配慮、授業における支援も提供していただけるとありがたいと思います。どうしても個別の対応になるので難しい点もあるかと思いますが、もう1点、大学卒業後の進路や就職に関して、どのような機関につながるか、どこをどうしたらいいのかというところまで支援をつなげていただけると、非常にありがたいと思っています。では、以上です。

> 司会

ありがとうございました。続いてお2人目、お話しいただくのは沖縄国際大学の仲村先生、よろしくお願いいたします。

> 仲村

皆さん、こんにちは。私は沖縄国際大学から来ました福祉・ボランティア支援室の仲村と申します。私たちの大学で実際にあった事例をもとに、きょうはお話できたらと思います。本日の流れは、まず学校概要であったり支援体制のお話をさせてもらって、その後、事例紹介という流れにしたいと思います。

私たち沖縄国際大学は沖縄県宜野湾市、普天間基地の近くにある大学です。現在は、学生数は約5500人と大きな規模の大学になります。私のいる福祉・ボランティア支援室で実際にかかわっている障がい学生数は現在15名ほどです。私たちの大学の支援体制としては、現在、前のスライドに出ているような図です。基本的には学生、教員さんを主として、私たちの福祉・ボランティア支援室であったり、健康相談室、キャンパス相談室とも横で連携をしながら、学生、教員さんを支えていくという体制をとっています。

沖縄国際大学は、現在下の図のように福祉・ボランティア支援室、私のいるところでは主に肢体不自由の生徒を扱っています。内部障がいですと保健室に当たるところで、精神、発達に関することはカウンセラーさんが常駐している相談室だったり障がい別で分かれています。横の連携をとりながら学生と教員を支援しています。

事例紹介

実際の事例を紹介していきたいと思います。まず、身体に障がいがある学生の事例ですが、この学生は、入学前から高校側より相談の依頼がありました。学習面や生活面の配慮等の事前情報を共有して、その後、本人、ご家族、担任の先生、地域の支援員と、学科長を含め、面談を行いました。事前に高校側から情報があがってきているケースで、高校のときにどういうふうに住生活を送っていたのか、学習面をどういうふうにしていたというのを、高校側の先生や本人から話を聞きながら、いろいろと入学後はどうしていこうねという話をしました。実際に入学後、面談の際に、本人も含めた話し合いで合意したことを本人が覚えていないことがあったり、本人から入学前に「これは自分でできるからここからはお願いしたい」という内容も、実際に入学後は「今はお母さんにとめられているから」と言ったり。また、高校ではできていた、やっていたことが、大学入学後にできなくなってきたり、やらなくなっているということもあったりして、QOLの低下が起こり、それが原因となって周りのお友達だったり周囲への負担が大きくなっているケースです。こういうケースに対しては、その後再度本人とも話し合いを行って、できることを確認しました。またお願いする際には具体的に言ってもらおうという

ことを再度伝えて、自分はここまでできるので、ここからはお願いしますという形で伝えるようにと、本人へうながしました。本人だけの対応ではなくて周りのお友達や環境への働きかけを行い、本人にできることは周りにも「できる、できない」という確認をしてもらって、本人にできることは本人にやらしてもらおう、本人に無理と言われたことは周りが手伝うというふうに促しを行いました。

周りのお友達によくあることは、断ることができないケースが多く、周りのお友達が気持ち的に落ちてしまったりといったことも起こってくるので、断ることも大事なんだよという点を、周りへの働きかけとして伝えてあげている部分もあります。それをするによって、周りへの負担が軽減したというケースになります。このケースの場合、高校側から入学前にいろいろ書面で引き継ぎをしたのですが、入学後に本人と高校側から「これはやっていたので継続で大学側をお願いします」と言われたことに対して、やらなかったり、周りにお友達がいっぱいいるからやらしてもらったり。高校からやっているものを継続的にどんどん大学でもやっていくという場合にも、高校で本人にさせていたことを含めて、情報を具体的に共有する必要があると思いました。

また、高校でやっていた本人への促しの方法や、どういう言葉かけをしていたかを、大学側へ引き継いでもらったほうが、大学側としても、本人へこの様に継続的に伝えていけば変わるのかな、よくなるのかなと思うので、こういった点を高校側から引き継ぐ必要があると思います。また、この子は特別支援学校から上がってきている学生でしたので、地域の事業所さん、自分の通っている福祉サービスの相談員さんとの連携も、もっともっと必要だったのかなというのが課題であがったケースになります。

次は、発達障がいの学生のケースで、本人が診断名を知らないケースです。ご家族は、本人への告知はしていない。大学にも、入学する際には診断名を伏せてほしいという希望があったケースです。高校で最終的には、高校側の判断として、担当教員と教頭先生との相談の上で、情報共有する判断をし、大学側へは書面ではなく口頭のみでの情報共有をしました。この際大学は、入学する学課長を含め、関連する部署の職員が口頭のみでの情報共有を受けたというケースです。本人から困ったと相談があれば、対応するようにというふうに大学側が決めたケースになります。

次に2番目の発達障がいの、支援を必要としていないケースになります。入学前に高校から引き継ぎのあった内容に不満のある学生が、事前に高校側からは大学側に相談がありますが、入学後本人が自分で頑張ってみるから今は何も支援とかいりませんというケースが多いような気がします。逆に、大学側での支援が発達障がいが増加しているものは、高校からの引き継ぎがなかったりとか、高校ではグレーゾーンだったり、発達障がいの疑いのある学生が、大学に入ってきてから診断名がついたり、授業を受けてみて困難があるという学生の相談が増えていて、そういったケースでの支援が増えていきます。ですので、入学前に高校側から書面や口頭であがってくるケースよりも、大学入学後に発覚するケースのほうが増えている現状です。

最後の事例にはなりますが、多方面から相談が来るケースも多くなっています。この場合、1人の学生に対して、入試の段階では進路担当の先生から大学側へ、配慮してほしいとの相談が来ますが、合格が決まった後になると、担任の先生から別の部署に支援してもらえませんか

という相談が来たり、また現在、支援コーディネーターさんが高校に配置されていると思いますが、支援コーディネーターさんから大学側ではなくて、大学の知り合いの先生に、個人的に相談されて、その先生から大学の担当部署に、こういう相談がきているんだけどという形で話が来て、いろんなところから相談がこの子に対して来ているというのがあって、個人的に先生に相談したコーディネーターさんには、今この部署で本人とお母さんから返答待ちですというふうに、伝言ゲームのような状態になっているケースが最近ふえてきています。高校の中でも誰がキーパーソンになって、担当として大学側と調整・やり取りをするのかと決めておくのが必要かと思いました。結局このケースは、大学の先生が今主になってコーディネーターさんに話を聞く形でやり取りをしているところです。先回りはしないということですが、入学前に高校側から来るケースで本人の同意がないケースも多いので、先生たちも先回りしないで、本人が困っているという声をあげたときに一緒にきてもらうということがいいのかなと思いました。

入学前に先生たちと大学側で「こういうふうにしましょうね」という話になることが多いのですが、方向性を決めてしまうと逆に本人がやりづらくなってしまうことが出てくるので、先回りはしないで本人のペース、本人に合わせてやっていくというのが必要になってくると思います。

また、ハードルはハードルとして経験してもらう必要があります。高校と大学では環境が違って来る点があり、高校では「こういうことができないです」「こういうことになると不安がふえます」というのがあるかと思いますが、大学に入ってから時間割も間があいていて、本人も落ちついて授業に参加するケースもある

ので、まずは入学後に関して、周囲と同じようにスタートラインをやってみてから、本人自身にどういった壁があるのかを経験してもらう必要があるのではと思います。

高校の中でも教員同士や保護者との連携、情報共有というのが、必要になってくるのかなと思います。先ほどの、多方面から相談が来るというケースも、高校の中でも「この先生が今こういうふうに関連して待っている状態だよ」というのを共有しておけば、こういう返答が来て次こうしようね、という流れができてくると思います。

最後に、目標は自立に向けてというのが必要になってくると思います。先ほどの、ハードルはハードルとして経験してもらうということもそうですが、大学としても、卒業後社会に出たときを見据えて本人に声をあげていってもらわないといけないし、助けてほしいときに助けてと言ってほしい部分が支援者にもあるので、自分でいろいろと、自立に向けて頑張ってもらうことも必要になってくるのかなというふうに思います。以上です。

>司会

ありがとうございました。また、質問は後ほどまとめてということできたいと思います。それでは、続きまして、本学の障がい学生支援室の副室長の金城さんから、お話をお願いします。

>金城

始めさせていただきます。琉球大学の金城です。よろしくお願いします。今日はこの後、本学で支援しております松田さんが事例として、自分の体験をお話ししていただきますので、私のほうからは琉大の障がい学生支援室につい

て、大学で合理的配慮をしていくということが学生にとってどういうもの、何を目指していったらいいのか、そういうことを少し考えましたので、お話ししていきたいと思います。

支援室ができたのは2015年になります。2016年7月から支援室としての業務が本格的に稼働してまだまだ浅い歴史です。スタッフはこちらにいる古川室長と、臨床心理学を専門としている私です。事務の方が常勤、非常勤も含めて3名、計5名でやっております。

青の部分が平成28年度、赤が平成29年度、今年度、平成30年度は緑になります。1月末までの統計でまとめております。見ていただければ、年々延べ人数ですが、人数がふえてきていることがわかっていただけるかと思います。こちらは実数になります。障がい種別でカウントしております。重複している方、例えば精神障がいと発達障がい両方お持ちの学生に関しては2つでカウントしていますが、大体、51名の中で複数回答される方は4、5人ですので、50名前後の方が支援室を利用していっております。この中には合理的配慮の申請を実際に行って支援を受けている学生もいますし、合理的配慮の申請はまだ悩み中ということで、どんなところに自分は困っているのだろうか、自分の障がいがある社会的障壁となっているのはどういう部分なのかを探る段階の学生も含まれております。

真ん中が発達障がいと精神障がいということになりますけれども、見ていただければわかるように、目に見えない障がい、発達障がい、精神障がいがあるふえておりますので、なかなか周りにも理解してもらえないし、自分自身もどういふものが障壁になっているかがわかりにくいという学生が多く利用しています。

これは、琉球大学の学生数をもって参りました。8164名、平成30年5月1日現在のもの

ですが、現在障がい学生の数で在籍率を計算すると0.6%。JASSOの調べでは平成29年度で0.98%。だんだん日本の大学、短大、専門学校、高専も含めて0.98%とこの数字自体は伸びてきております。そこから考えると0.6%というのは、少ない数字だと思っております。障がいを持っている学生が入学してきてもそれを大学側が把握していないこともあるので、実際はこれよりももちろん多いと思います。それにまだ診断がついていない学生ももちろん含まれていると思いますので、実際数はもっと多いと思います。その中にも支援を必要としている学生もいますし、まだまだこの数にもあがっていない部分がありますし、午前中のお話にもありましたが、高校から障がいを持っていたとしても、大学に進学する学生がどんどんこれからふえてくることを願って、大学からも情報発信をして、入学していただけるような組織づくりをしないといけないなと思っております。

合理的配慮提供の流れ

では、合理的配慮を実際にどのように行っているか、お話ししていきたいと思います。一番左側、水色の部分、学生と書いております。学生から、例えば障がい学生支援室に直接でもかまいませんし、指導教員あるいは科目担当の先生方、あるいは教員に対しての相談でもかまいませんし、あるいは学部、所属学部の事務とか、学生支援課の事務とか、そこでの相談でもかまいませんし、また保健管理センターも障がい学生支援室と別にありますので、そちらで相談をしていただくのが、相談窓口になります。いろんなルートから相談に来たとしても、障がい学生支援室に相談してみてもいいかなということでそれぞれの窓口が勧めていただく流れになります。そこで学生のほうがいってみようかなとい

うことで、支援室に来ていただいて、面接が始まります。その中で、すぐに申請書という学生もいます。例えば、車いすの学生だったり、見てわかりやすい可視化しやすい障がいの場合、ご自身でも困っていることは明白なので、すぐ申請書を書いて、こういうことに困っている、例えば段差があります、車椅子で上がれません等、すぐ申請になります。さきほどいった可視化できない障がいの場合は、例えば単位を毎回落とす、16単位未満で除籍になる、最後は復学したが単位を落としてしまうという相談で来る学生もいます。どんな困り感があるのか丁寧に何回も面接を重ねていきながら、もしかしたらこういうサポートがあるとうまくいくんじゃないかといった提案をしながら。例えば板書が間に合わない。結局授業中に先生の話が入ってこないという内容があった場合には、板書を事前に先生からもらうとか、あるいは書くのが大変なら、その板書を写真で映すとか。あるいは先生がホワイトボードに書いたものが自分のタブレットに来るような機器も支援室にはあり、こういうものを使ったらどうかと提案したときに、そういうのがあるとうまくいくかも、やってみようということで合理的配慮の申請を具体的に書いてもらいます。

その後、検討会が開かれます。申請した内容が本当に社会的障壁になっているのかを客観的に判断するため、支援室で検討会を行います。そのときには指導教員、科目担当教員、学生、所属学部事務、またそれぞれの学部障がい学生支援室の運営委員の先生が1人ずついますので入っていただき、検討会を開きます。そこで合理的配慮として妥当と決定されたら、配慮が実際に行われていくという流れになります。ですので、結構支援にいくまでに何度も学生とやりとりをしたり、あるいは支援を決定し実際に支援が始まってからも、ヒアリングを

通して本当にそれが合理的配慮になっているのかどうか、社会的障壁を取り除けているのかどうかの確認を行っております。入学したら、卒業までずっとそういうのが続いていくと思います。まだ支援室が立ち上げて年数が浅いので、1年生から4年生まではいませんが、1年生から継続して、今2年生になってという学生は、ずっと継続的に見えていますので、卒業、出口までの付き合いになるのかなと思っております。

合理的配慮提供事例

合理的配慮の提供例を少しお話ししていきたいと思います。発達障がいといっても、自閉的なものだったり、ADHD等いろいろありますが、知能検査の結果から、処理速度は知的に問題ないが、先ほど話したように板書がうまくいかないという場合には、知的速度が本当にゆっくりなのかどうか、検査結果である数値をもとに判断しております。実際に平均的なIQを持っていたとしても、処理速度のところだけが、70代、60代に落ち込んでいる学生もいます。先ほどお話ししたような、板書を写真におさめたり、あるいは先生から講義ノート of 配付をもらったり、そういうこともしております。また、処理速度がおそいということは、やはり試験時間の延長の対象にもなるということで、センター試験の基準に基づきながらの配慮もしております。

また最近、ロジャーという難聴の方を対象にした支援機器ですが、直接、補聴器に取り付けて、先生側、話す方はマイクを持ちます。マイクをとおして直接、送信機から受信機を補聴器につけますと、クリアに先生の声が聞こえてくるという補助システムがあります。これを難聴の方にではなくて、先ほどのような同時処理とか処理速度の弱い方、あるいは感覚過敏、聴

覚過敏のある方、発達障がいの方に試してみると、今までは先生の話は聞こえてきても周りの音がすごく気になって授業の話を聞く際のすごくエネルギーを使っていた、授業が終わるとくたくたでなにもできないのでレポートが提出できなかった、それで単位を落としていたが、これを実際に使って見ると、疲れ感が違う、今はレポートももちろん間に合って出していますし、いい成績をおさめて授業を履修している学生もいます。このような工夫をしながら、困り感に合わせた支援機器も活用しております。ちなみにこれは、ホワイトボードに書いたものがタブレット等に直接飛んできます。ですので、板書をしなくても自分の手元にくるので、同時処理が難しい学生さんは、先生の話聞くことに専念できるということで、活用しています。

他には、発達障がいだけでなく精神障がいの場合、睡眠障がいがあって朝の授業にどうしてもおくれてしまうとか、体調が悪くなって途中退室してしまう。あるいは社交不安のように、人前で発表するのがとても緊張してそれが嫌で、それまでは授業出ているのに最終発表が嫌で、回避して、授業を落としてしまったという学生さんもたくさんいます。発表のあり方を変えていくということで、例えばみんなの前ではなくて、先生と1対1でならできるとか、あるいは事前に発表したものをビデオにとってそれを流すとか、そういう工夫もしております。

対応力を持つ学生の育成

今までは、障がいを持っている学生たちに対しての支援の内容でしたけども、今度は障がいを持っている学生を支援する学生の育成に関して。アクセシビリティリーダー育成プログラムといって、広島大学がもとになっているものを活用させていただいています。例えば障がいの

有無にかかわらず、多様性の理解をして柔軟な対応力を持つアクセシビリティリーダーを育成しています。どういうものかといいますと、オンライン講座があり、それを受けると、多様性や障がい、いろんなものに対する意識や知識の学習ができます。受講料は無料。学生向けに紹介しているパワーポイントですが、受講料無料だよ、受けてみてというポスターをつくって、学生たちに周知しているところです。スマートフォンでも時間があいたときに気軽に受講できる形になっています。サポートしたい、ボランティアしてみたい、でもハードルが高い、障がいを持っている方と接したことがないので、やってみたいけど自分には無理じゃないかなと思っている学生もいます。ですので、まずこういったオンライン講座を受講していただいて知識をつけて、それからサポーターができますよということで、募集をしております。

オンライン講座を受けて、実際にサポーターとしてゆくゆくは活動してもらうようにと、進めているところですが、まだまだ数は少ない、今年度から本格的に始めた段階ですので、今後は講座を受けて、アクセシビリティリーダーになって、それからサポーターの活動をしていく流れをつくっていきたいと思っています。

学生サポーター

今はアクセシビリティリーダーの資格を持っていなかったとしても、気軽にサポーターをしてみませんかというポスターを作って募集しております。具体的にどういう内容かといいますと、高校までと大学は違って、レポートを書くとか自主的に何かをすることがとても多くなります。特に発達障がいの方は、今まで先生から授業を受けてそれを解いていく試験の形式には慣れているので問題ないけども、レポートを

書けといわれてもどう書いていいのかイメージがつかないですね。でも大体みんなそうで、大学生になったときはレポートに困ると思うのですが、そこで同じ授業をとっている学生たちと相談しながら、情報を聞き合いながらみんな乗り越えたいと思うのですが、コミュニケーションに難しさがある学生さんはなかなか情報が入ってこない、助け合うことができなくて、結局レポートが出せなくて、単位を落としてしまう学生もいます。そういう中で、レポートの書き方というのを一緒にまずはやっていこうということで、サポーターとして募集していきながら、実際の支援を行っています。一度その形式がわかると「なんだ、こういうふうに書けばいいんだ」と見通しができて、次からは自分でレポートも書けますので、やはりそういう支援も必要だなと感じております。

課題は情報発信

高大連携の取り組みですけれども、オープンキャンパスで窓口を設置したり、先ほど那覇高校の先生にも話をしてもらいましたが、学部プログラムの中のキャンパスライフ相談会の中に、障がい学生の支援についても相談を受けていますよという文言を載せております。28年度は1組の方がご相談にいらっしゃいました。29年度も1組でした。ですが30年になるとだんだん定着してきたのか4組いらっしゃって、だんだん増えてきている状況があります。もっともっと増やしていくため、情報発信課題だと思っています。今年度のオープンキャンパスは4組だったのですが、計6人の先生が3人の生徒のことをご相談されたということもありまして、大学を受けたときにはどういう支援があるのか等の話もしました。これがもっと定着していくと、受験前からいろいろ不安を取り

除いて、ここへ進学しても自分の難しさについてはちゃんと支援をしてもらえるなという安心感を持って、受けてもらえたらと思っております。

もう一つの取り組みとしては、やはり、合理的配慮申請をしたその後合格したかどうかも含めてのフォローをしています。実際に入試の際には合理的配慮申請を受けた学生には入学後に入ってからはどうですかとヒアリングをしています。やはり、大学でどういうふうに過ごしていくのか、あるいは大学の授業がどんなものなのかわからないので、支援をどのようにお願いしたらいいいのかわからない学生がほとんどです。ですので、具体的に見通しを伝えながら、こういう授業だよといったことを伝えながら、難しさがあるのかどうか確認しています。

特に学生さんにとって一番困り感があるのが、時間割を自分でつくるのが初めての経験なので、どのように作っていいのかわからないということです。ですので、3月になると、もう4月から前期が始まりますが、その前から一緒に時間割を、見通しを持って作っていきえるようにとやっております。

大学における合理的配慮の在り方

先ほど沖国の先生もお話ししていただけてますが、高大連携をすることによっていいことがたくさんあると思っています。障がいがあるがゆえの困り感というもので、自尊心をかなり低下させている学生たちにいっぱい会ってきました。休学、退学を選ぶ学生も多いというふうに思っております。もう、自分どうせやってもだめだしという言葉もよく聞きます。そうではなくて、支援を入れていくと、優秀な成績をおさめて単位をとっていく学生がいますので、支援

を受けてもう一回チャレンジしてみない？と話しています。そうなる前に、やはり自尊感情の低下を防げるのは高大連携、切れ目ない支援があるからこそなのかなと思っています。個人の能力を最大限発揮して、将来社会人になったときに障がいがあるからどうせできないではなくて、自分がやりたいことをやる力をつけていくためにも、必要かなと思っています。ただ、先ほどお話が出ていたので重なりますが、こっそり支援をしていくことはできないので「高校までは本人に言ってなかったので内緒でやってください」、合理的配慮の申請書を親が書いてきて本人には見せないでというお願いをされたこともあります。やはり本人の意思表示に基づいて提供するようにしています。しっかり本人との困り感を聞いていきながら、社会に出たときに自分の社会的障壁が何だろうということを知っているのと知らないのでは、大きな違いがあると思いますので、そこが問題点かなと思います。おせっかい支援、先ほどの話もありましたが、大学では必要のないこともありますので、それを見極めながら。もちろん本人の成長もあり、高校まではコミュニケーションが難しく支援が必要だったが、大学では友達ができたので、もう必要としなくなったというケースもあります。ですので、今まで受けていたからこれからはもういよねということではもしかしたらないかもしれないと、考えていけないといけないと思っています。

最後になりますが、ICFの障がいは何だろうということを持ってきたものを持ってきたのですが、機能障がいがあるからといって、健康的に生きていけないのかということではなく、もちろん私も車いすに乗っていますが、車椅子に乗ることでほとんどの活動が、可能になります。支援室がやっている支援はハード面のアプ

ローチをして、バリアフリーや学習支援機器の提供、あるいはサポーターを育成して活動面にアプローチをし、もっと学びたいといった意欲、障がいがあっても職業選択をしっかりと自分がやりたいことを探していく課程がすごく大事だと思っています。ですのでそういった支援を通して、出口、就職に向けての支援になっていくと思います。私は専門が臨床心理学でもあるので、この時期はやはりアイデンティティの確立が発達課題になってきます。自己理解を深めていくのはすごく大事なことで、全ての困り感を取り去るのではなくて、どんなことに困って、これは合理的配慮が必要だよ、いや、これは自分で考えるべきじゃないかといったやりとりを通して、卒業まで支援したいと思っています。最後に、先回り支援にならないようにと書きましたが、これは先ほどの先生とかぶりますので、私の発表はここまでにしたいと思います。ありがとうございました。
※資料P 65「琉球大学障がい学生支援室 高大連携への取り組み」

> 司会

ありがとうございました。それでは、松田さんにお話をお願いしたいと思います。

> 松田

発表をはじめさせていただきます。皆さん、こんにちは。私は人文社会学部琉球アジア文化学科1年次の松田葉奈です。私は小学3年生のときにアスペルガー症候群との診断を受けました。困りの特徴として、コミュニケーション能力欠如などの、社会性の弱さがあります。

例えば、話し合いなどで大人数が一度に話すと、会話の内容が理解できず混乱することがあります。また、一度に複数の指示を受けると、指示されたことを行う順番や重要度がわからな

くなることがあります。急な予定変更に弱くて、臨機応変な対応をするのも難しく「なんとなく」や「適当に」のような、漠然としている表現を感じ取ることも苦手です。他の困りとして、運動の不器用さがあります。例えば、自転車に乗ることについて、ハンドルを握り、バランスを保ちながらペダルをこぐといった動きが同時にできず、皆さんが自然と感覚で習得できるようなことが、何度練習してもつかめません。また、球技などのスポーツも複雑に感じます。瞬間的にルールを頭で理解し、他の人の動きを予想しながら自分も動くなどのことが、私にはとても大変な動作になります。また、耳からの情報が少し弱く、テレビを見るとき、字幕をつけて目から情報を入れることもあります。

アスペルガー症候群と診断された後は、学校・病院・学童の先生・家族からの療育を受けて育ちました。私が小学校のとき、母は、私自身とクラスメイトも発達障害についての理解が難しいと判断し、告知をしませんでした。母と担任の先生とで連携し、自然でさりげない配慮をお願い出たようです。例えば、私の不器用さをさりげなくカバーしてもらえるように、積極的で面倒見の良い子とグループを組んだり、体育でのペアにしたりしてもらえるようにしました。そして、学校での授業の様子や友人関係で気になることがあれば、連絡を取れるようにしてもらい、母は家での様子を報告し、どうすればベストな方向に行くのか考えて対応していたようです。このように、母と先生とで連携し、自然な配慮をしてもらいました。そのような中、私自身は障がいを持っていることや周りと違うこと、配慮してもらっていることに気づかず、みんなと同じように学校生活を楽しく過ごしていました。

中学校では、支援員が通常学級に入る「入り

込み指導」を勧められたそうですが、しませんでした。学習面での遅れがなく、学級担任を信頼し相談するほうが、私が安心して過ごすことができるかと親は考えたそうです。また、母は担任の先生に家庭訪問時などで、直接配慮申請をお願いしていたそうですが、先生によっては、発達障害ということに腰が引けている、対応も専門家を介してではないと判断してくれないなど、時間差や温度差を感じることもあったそうです。私はというと中学入学後に、環境の変化に対応できず授業中に教室から飛び出すトラブルを起こしてしまいました。それまで、どちらかというと大人からだけの配慮の形でしたが、このことから、私自身の自己理解の必要性を母は急務と感じたそうです。この後私は母から告知を受け、周りの協力が不可欠だと、私に近いクラスメイトの何人かとその親御さんに説明・理解を求め、サポートをお願いしたそうです。私は告知を受けたとき、ショックはなく「そうなんだ」と、何となく納得した感じでした。そこから当事者や専門家の本を読んだり、母の話を聞いたりして、少しずつ理解を深めていくようにしました。中学校での支援内容は小学校と同じような内容でしたが、告知によってクラスメイトからの理解を得たということと、自己理解が進んだこともあり、落ち着いて学校生活を送っていました。

トラブルの後から、環境が変わると適応するのに時間を要することがわかり、高校への進学時も同じことが起こりうると考えられました。そのため高校入学直後に、担任教諭には直接、母が私の特徴を書いた配慮願いを出しました。このように準備をして高校に入学したはいいいものの、クラスメイトのほとんどが他校からきており、緊張と不安、また雑談が苦手なことで、なかなか会話ができずにいました。話しかけて

くれるクラスの女子もいましたが、一つの質問に一つの解答を返すことで精いっぱい、会話を続けられなかったことが多かったです。また、話題に入れず戸惑って泣いてしまい、相手を困らせてしまうこともありました。自己理解は少しずつしているつもりでしたが、いざ自分のことをカミングアウトしようと決めても、その時になると勇気がなく、しりごみしてしまいました。このときは、母がクラスメイトの女子向けに、私の特徴・困りを手紙にしたものを担任の先生に代読してもらい、理解を得る形をとりました。個別指導計画も作ってもらい、それぞれの教科の先生に共通理解をしてもらい、様子を見てもらいました。受けた支援としては、学級活動の中では、“グループ活動時に孤立しないようクラスメイトの協力を得る”。学習面では“指示を簡潔・明瞭にしてもらう”“急な予定変更はできるだけしない”“体育のときのペア決めや活動時にクラスメイトの協力・理解を得る配慮をってもらう”などがありました。また、何よりも3年間担任の先生が変わらず、成長過程を見てもらえたのはとても心強かったです。

高校生活を過ごす中で、進学先は早くから決めていました。なりたいと考えている職業があり、そのために大学進学をしようと考えていました。大学の雰囲気や環境の変化に慣れることも考えたうえで、1年生の頃から積極的に、大学のオープンキャンパスへ行きました。琉球大学のオープンキャンパスには3回行ったのですが、高校3年生のときのオープンキャンパスで、初めて障がい学生支援室を訪ね、事前相談をしました。まだ合格していないのに訪ねて大丈夫なのかと思いましたが、入学直後の時間割設定などの支援を、早く相談しておきたいと考えたため、行くことにしました。支援室の皆さんは、私の話を聞いてくださり、合格したらすぐに、

支援をお願いできるようにしてもらいました。大学受験について、高校の先生には試験時における合理的配慮の申請をすることを勧められました。発達障がいが特別措置の対象となり、試験時間の延長・拡大文字問題冊子の配布・解答形式の変更・別室試験などが認められるそうです。先生方は、慣れない場所でのパニックを心配した上、勧めたのだと思います。しかし、私は身体的過敏症も特になく、支援の根拠を示す具体的な内容がなく、当てはまるものがありませんでした。他の受験生と同じ条件で受けるのが妥当と考えました。

このとき、試験のときの配慮は本人にあった配慮・対応をしなければならないと思いました。私はいらないと判断しましたが、もちろん必要な人もいます。発達障がいは、困りごとや特性に個人差が出てくるため、しっかり相談しなければならないと思いました。試験の配慮申請はしませんでした。少しでも落ち着いて受験できるように、受験会場の下見を念入りに行って心配を減らす、志望校を琉球大学一本に絞り、場合によっては浪人も視野に入れる、場慣れして合格のチャンスを増やすため、推薦入試を受けることにしました。

試験対策は、大学の個別学力検査の小論文と面接が特に難しいと考え、面接練習を重ねる、小論文添削など人並みのことをコツコツとしていきました。また、発達障がいをもつ学生の大学進学への知識に関しては、病院の先生やカウンセラーの方の話の他にも、母が本で得たものも参考にし、進路を設定していきました。本を元に、私が大学生活についてわからないところ、つまりきそうなところを抜き出しました。大学には一般の前期試験で合格し、合格発表のあと、すぐに支援室へ行きました。今まで時間割設定や、授業に関することなどを支援してもらいました。前期には週に一回、今は月に一回ほど支

援室で面談をしていて、授業や課題、学校・学科行事、人間関係などの、困りごと・気になったことを話しています。

私が特に気になり、話していたのは学校・学科行事についてです。1年次のため、知らないことがたくさんあり、どの行事も不安で仕方ありませんでした。また行事は「学生主体」で動くことが多く、その場合スケジュールなどの詳細が決定するのが、比較的早くありません。私は、急な予定変更に戸惑うため、早く詳細が決まっていると安心します。学校・学科行事に限らず「学生主体」が大学では求められますが、主体的というのがどうしても難しく感じてしまいます。ですが、主体性を持つ努力をして、自分が何に困っているかをわかっておく必要があると思います。

また、大学生活でわからないこと・困りそうなことを、本から抜き出したものの、やってからしかわからないことがたくさんありました。他の当事者の困ったことの情報を、もっと知れる機会が欲しいと思いました。大学で受けた支援の具体例として、入学前から気になっていた前期の時間割設定の際に先輩がついてくださり、疑問を聞きながら設定することができました。そして人間関係に関して、学科の同級生との会話や挨拶のタイミングがつかめないことがあり、このことをよく相談していました。また英語の授業のとき、先生の指示が曖昧と思い、戸惑うことがありました。支援室に相談して、その英語の先生に支援室の方から、私の困りを伝えてもらいました。そのおかげで指示について困ることは無くなりました。

最後に、今回のテーマの高大連携について、私は合格前から、試験を受ける前から繋がれたらいいのかなと考えています。合格してからだ

と、支援が間に合わないことも出てくると思います。しかし、合格しなければ関係のない人になりますし、私も支援室まで訪ねておいて、合格してなかったらどうしようと考えていました。タイミングは難しくとも、気軽に志望する大学と繋がれたらいいなと思います。そして、今回の発表を通して、自分自身と向き合うことができました。これからも自己理解を深めて、成長していけるよう頑張っていきたいと思っています。これで、私の話を終わります。ご清聴ありがとうございました。

>司会

どうもありがとうございました。

それでは、ここで休憩時間に入りたいと思います。

* 休憩中 *

>司会

お待たせしました。先ほど、受付でお預かりしました質問票を取り上げてから進めていきたいと思います。それでは、まず最初は本村先生に対しての質問です。

質問：1

報告ありがとうございます。大学の修学支援は配慮のできる時代になってきました。大学側としては高校での修学支援もそうですが、あわせて生徒の自己理解を進める高等教育を期待します。現状はどうなのでしょう。

>本村

ご質問ありがとうございます。高校側の現状ですが、自己理解を深める意味では、基本、ホー

ムルーム担任とその生徒、保護者との面談が中心になっておりまして、その中でやはり困り感を形にしていって、目に見える形にしていってというプロセスが必要になってくると思います。高校現場のほうでも、やはり単位が取りきれない、なかなか学校に足を運べないというような状況に陥る生徒もおりますし、普段の定期テストのときに時間が足りないというような要望を言ってくる生徒もおります。個別にどうしても対応しないといけない部分もありますので、高校としては、まず個別の面談があり、その後で、その情報を学年団が共有する。学年団で共有したものを各教科担当で共有して、全職員、職員会議で共有していく形で、だんだんと輪が広がっていく形になります。もし、外部の医療機関とのつながりが必要でしたり、カウンセラーとのつながりが必要な場合は、校内の特別支援委員会が立ち上がるので、そちらの委員会を踏まえてその子にあった支援は何が必要かというのを明確にしていって形になります。その際はやはり職員会議を経ますので、該当する生徒にどういった支援を行うか、共通理解を踏まえた上で行っています。先ほどの発表の中にも、先回りして支援することは、生徒の自立とか、自覚をつぶしてしまうことにもなりかねないという指摘があったように、学校現場は本当に手探りの状態で進んでおります。ホームルーム担任の温度差という言葉も、先ほどの生徒さんの発表の中にもありましたが、やはりいろいろな学校を踏まえて経験している先生は、この子は何かしら困り感を持っているんじゃないかと早めに気づかれる先生もおりますし、なかなかその気づきに至らない担任も正直おります。そういう中で、どうやってその生徒の困り感に寄り添っていくかというときに、やはりホームルーム担任以外にも学校カウンセラー、教育相談という係を設けていますので、そちらがセーフティネットに

なっているというか、生徒の相談窓口になっている状況です。以上でよろしいでしょうか。

>司会

ありがとうございました。

では、仲村先生に質問が来ています。

質問：2

例えばアメリカの大学では、シラバスに障がい学生が受けることのできるサポーターが明記されていることが必須であるが、琉大、沖国大ではどうなのでしょう。仲村先生、また金城先生にも一言。

>仲村

ご質問への回答ですが、沖縄国際大学ではシラバスに明記することは必須ではないですね。琉大さんは…。

>金城

まだそういうことができていない現状です。今後大学として、非常に前向きに検討すべき点です。大学の障がい学生支援窓口や学生相談窓口があることを紹介できないか。特に高校時代は適応できていたけど、入学後に困り感があったり、一般の生徒が大学入学後精神疾患になった場合に、相談できる窓口を知っていることが有用な場合がありますが、本村先生は何か情報をお持ちでしょうか。

>本村

先ほどの発表でも述べましたが、学校単位で情報共有をするが学校間ではなかなか行われず、共有に関して、A 高校ではこうだが、B 高校では違う、ということもあります。本校では毎年このような配慮を要する生徒がおりますの

で、夏休み前の三者面談の機会に進路の手引きとあわせて、障がい支援室のリーフレットの紹介を行っています。このときに、校内の教育相談係が窓口になってくれるので、本校としては積極的に宣伝、広報しているつもりではありますが、やはり受け手のほうも意識をしないと情報を受け取ってもらえない部分もありますので、根気強くというか、確実にその情報が伝わるような方法というのは必要だと思っております。

> 司会

ありがとうございました。私からも補足ですが、琉球大学の場合ですと指導教員制度があり、1人の教員が、20名ぐらいの学生の入学後の勉強だけではなくて、学生生活の面も相談にのる役割があります。指導教員の手引きマニュアルがありまして、そこには障がい学生にカウンセリングを積極的に活用して、と書かれています。私もここで仕事を始めて20年をこえますが、最初のころに比べると学部の先生が「ちょっとうちの学生の相談に乗ってほしい」ということで訪れてくる回数が徐々にふえてきている印象はあります。それからもう一つ、障がいのある生徒が潜在的に一定数いると思いますが、診断されて支援を受ける意味や理由をわかっていたほうが、充実した生活を送れるのではないかと。グレーゾーンの人たちに向けて何のサポートが必要なのか、そこに向けて何ができるかということで、これは金城先生からお話をしてもらいます。

> 金城

私から答えさせていただきます。先ほど発表の中で、ICFの「障がいの考え方」というのを提示しましたがけれども、機能障がいがあっても環境面が整っていて、活動、社会参加に問題が

なければ、健康に社会生活を送っていけると思います。ただその機能障がいがあった場合、社会参加や活動が社会的障壁となって、なかなかできないということが起こりうるんじゃないかというふうに思います。障がい、グレーゾーンということは、何らかの機能障がいがあるかもしれないということだと思っんですね。それがもし、あるかないかは別にして、今、実際に活動、あるいは社会参加ということができるのかどうかというところが、一つのポイントになってくるのではないかと思います。大学であれば授業をしっかりと一生懸命やっているけども、なかなかいい成績がとれない、単位を落としてしまうことをずっと繰り返しているということは、本人にとって一生懸命やっても何らかの障壁があって、環境が整っていないからこそ、障壁があるからこそうまくいっていないと考えられるのではないかと思います。そういった場合、もしかしたらこういう支援を受けると、授業がよりわかりやすくなってうまくいくんじゃないかという提案を、私は支援室の中でしています。診断がどうということではなくて、本人の困り感というのがどこにあるのかということ。これは自己理解の一つだと思うんですけども、そういう支援を受けてうまくいくということであれば、もしかしたら診断がつくような機能障がいがあるんじゃないかということが、わかると思います。大学で診断を受けなかったとしても、そういうふうに支援を受けて授業を受けることは可能ですが、実際に社会人になったときにしっかり合理的配慮を求めするためには、やはり自分自身がどういうところに社会的障壁があるのか、どういうところを配慮として求めるとうまくいくのかを知っておくことが本人のメリットになる。充実した生活ということで質問にありましたが、そのような充実した生活が送れるのではないかと考えており

ます。ですので、ただ単に診断をつけよう、病院に行こうと促すだけではなくて、まず本人も何に困っているのか、グレーゾーンということは、恐らく発達障がいとか、目に見えない障がいだと思いますので、本人も何に困っているのかわからないことが多いんじゃないかと。ですので「こういうことに困っているように見えるよ、こういう支援を受けてみない？それでお話ししてみよう」と提案をして、それからうまくいくかどうかということの確認をしていきながら、必要があれば診断というのにつなげていくことが大事なのかなと思いました。

自分の困っているところを誰かに助けてもらって社会参加がうまくいくのであれば、診断云々ではなくそういった環境の中で生きていくのであれば、診断は特に必要ないのかなと思います。なかなか環境が整っていないとき、やはり本人が困っているときには、やはり診断というのが強みにかわるのかなと思います。

>司会

ありがとうございました。では、ピーター先生のほうからコメントをいただきたいと思います。

>ピーター

こんにちは。私は長崎大学の障がい学生支援室にいるんですけども、もともと地元はハワイで、なかなか長崎ではアロハシャツを着る機会がないので、きょうはせっかくの沖縄ですので、アロハシャツで行こうと決めて持ってきました。

先ほど沖縄国際大学や琉球大学の話がありましたけども、まず本当にごく簡単にですが、長崎大学の背景について。長崎大学は学部生と院生を合わせて約9000人くらいの学生がいます。そのうちで把握している障がいのある学生

の数は約180名です。このうち、全てが障がい学生支援室とつながっていて支援をしているわけではなく、長崎大学の保健管理センターに当たる保健医療推進センターでカウンセリングだけを受けている場合もあります。実際に、合理的配慮依頼文書という形で配慮を依頼している学生は約60名います。3分の1ぐらいですね。180名の構成ですが、基本的には8割ぐらいが精神障がいもしくは発達障がい。重複している学生もいますが基本的にはそれが8割で、あと、聴覚障がいのある学生が5、6人ぐらいいます。車いすを使っている学生は2、3人で、精神とか発達関係のものが圧倒的に多いです。本日はさまざまな刺激的なお話を聞いて、いろんなことが頭に浮かんだけれど、まとめるにはちょっと難しく、簡単に“まとめになっていないまとめ”でいきたいと思います。

まず、長崎県の現状ですけれども、まだ長崎大学では高大連携を積極的に進めているわけではなくて、今年度、去年の夏ですけれども、初めてオープンキャンパスのときに障がい学生支援室のブースを出して、相談が2、3件ありました。高大連携したいなとずっと前から思っているんですが、なかなかどういうふうに進めていけばいいか、手探り状態でした。長崎県内の高校事情に詳しい大学の先生にお聞きしたところ、長崎県には通級のクラスを持っている高校は3つしかなくて、その通級学級は、大学進学を目指している形ではないということでした。県の教育委員会を通じて連携を図っていくのも、もしかしたら難しいかもしれないというご意見でしたので、もしかしたらその中で実際に少し取り組んでいる高校と、個別に連携してコンタクトをとって、何らかの形の前例みたいなものをつくっておけば、ほかの高校に広げていきやすくなるかもしれないと今は考えています。

たまたまですけれども、本当に1、2週間ぐらい前ですが、長崎にある私立高校に中学部をつくって発達障がいのある子どもを受け入れているというところで、その高校の教頭先生から「保護者会の集まりのときにアドバイザーとして入っていただけないか」という打診がありました。そこで思ったのは、直接学校へ働きかけるのもありますが、もしかしたらその保護者が学校に対して「大学との連携はどうなっていますか」と言えば、学校から大学に対して「ぜひ来てください」というかもしれないので、保護者を使うのも一つの手かもしれないと思いました。

あまり時間がないので、今日のお話を受けて思ったことを簡単に。一番大きいのはもしかしたら、早期特定と早期介入ということなのかもしれません。そういう意味では、高大連携も大事ですけれども、中高連携も一つ大事なポイントになるのかなと思います。中学校までは何となく支援を受けて卒業するんですが、そこから高校に行く、そこでギャップが生じてしまうのも一つですし、高校から大学のギャップという、2つのギャップがかなり大きいので、もう少し中高の連携があれば、高大の連携もしやすくなるのかなと思います。そのために一つは、何回か話に出ていますが、内々で支援するというような形よりも、やはり、本人を交えて、自分にはこういう得意なところと苦手なところがあって、それについてどの様にカバーしていこうか、どういうふうに調整していこうかという、本人を交えた話を早い段階からしないと、いきなり高校、大学に来て、いきなり意思表示してといっても、なかなか言えない学生がほとんどです。そこでつまづいて単位を落として、失敗体験できないような状況なので、できれば早い段階から本人を交えた形で、自己理解を促していったほうが大事だと思いました。

最後にですけれども、もうちょっと大きい話になるかもしれませんが、高校での進路指導の際、はたして、自動的に大学に行った方がいいのかどうかという、どこまで細かく本人にあった進路指導ができているのかどうか、全く僕には見えない状況なので、そういう意味でも高校との連携が非常に大事だと思いました。必ずしも大学に行くのがベストではない学生もいますし、特に発達障がいの場合はかたよりが非常に大きいので、何かに特化して専門的に勉強するのも有用だと思います。大学だと総合的に人間を育てようとしているから、それが必ずしもみんなに合わないと思ったりもするので、進路の点をちょっと考えていきたいと思います。ということで、すみません、つたない話で。

>司会

それでは、もうお時間が来てしまいましたので、シンポジウムはここで閉じさせていただきます。話題提供していただいた皆さんに、どうぞ、大きな拍手を。沖縄バリアフリーキャンパス研究会、これにて終了といたします。どうもありがとうございました。

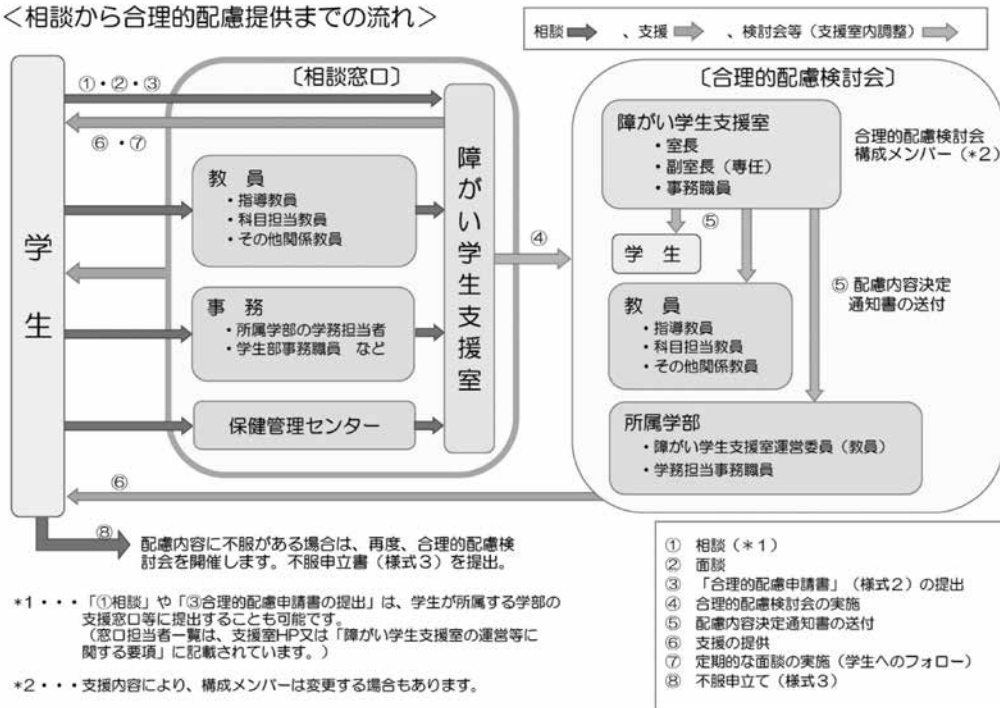
琉球大学 障がい学生支援室 高大連携への取り組み

障がい学生支援室
副室長 金城志麻

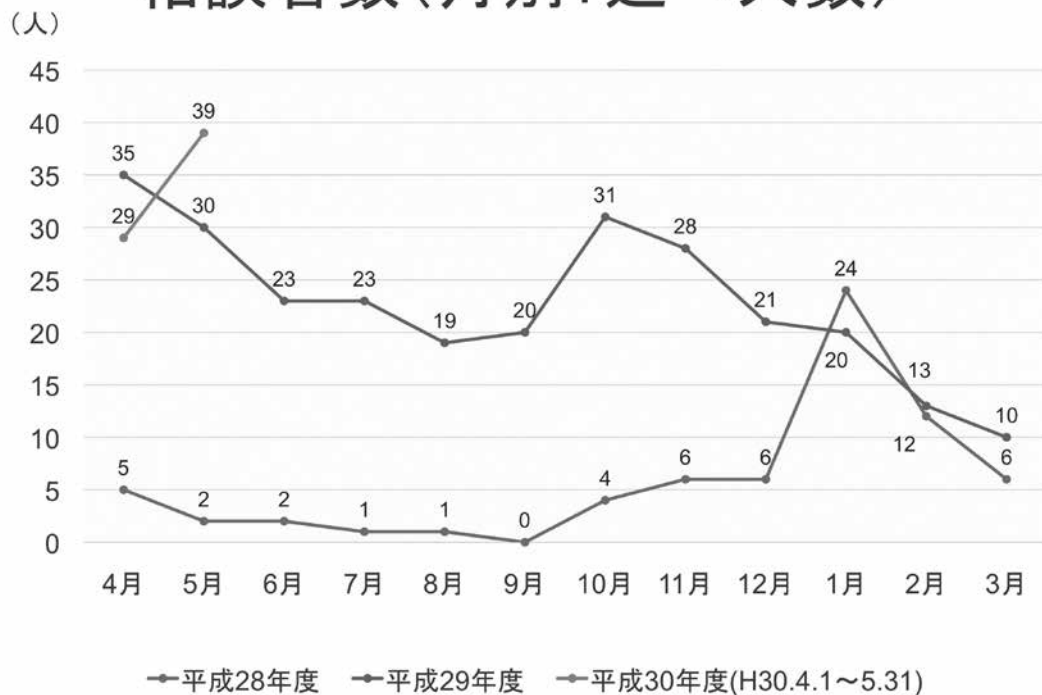
本日の内容

- 本学障がい学生支援室の紹介
 - 障がい学生在籍率
 - 利用学生
 - 合理的配慮提供まで
 - 支援内容
 - サポーター育成
- 高大連携への取り組み
 - オープンキャンパス
 - 入試における合理的配慮
 - 入学前から連携
- 事例
 - 身体障害 発達障害
- 大学における合理的配慮の在り方
 - 自己理解、主体性
- 今後の課題

<相談から合理的配慮提供までの流れ>

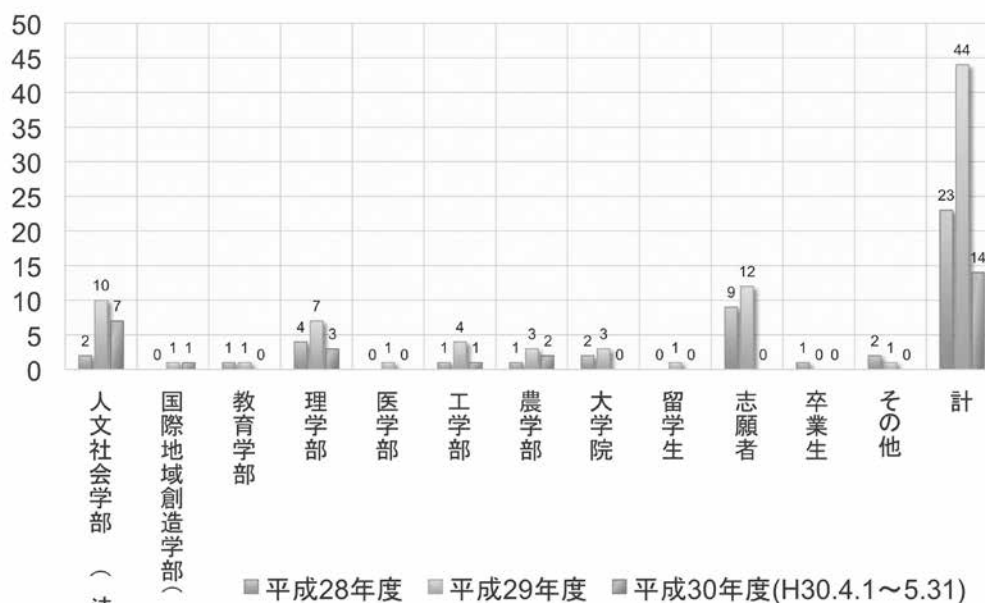


相談者数（月別：延べ人数）



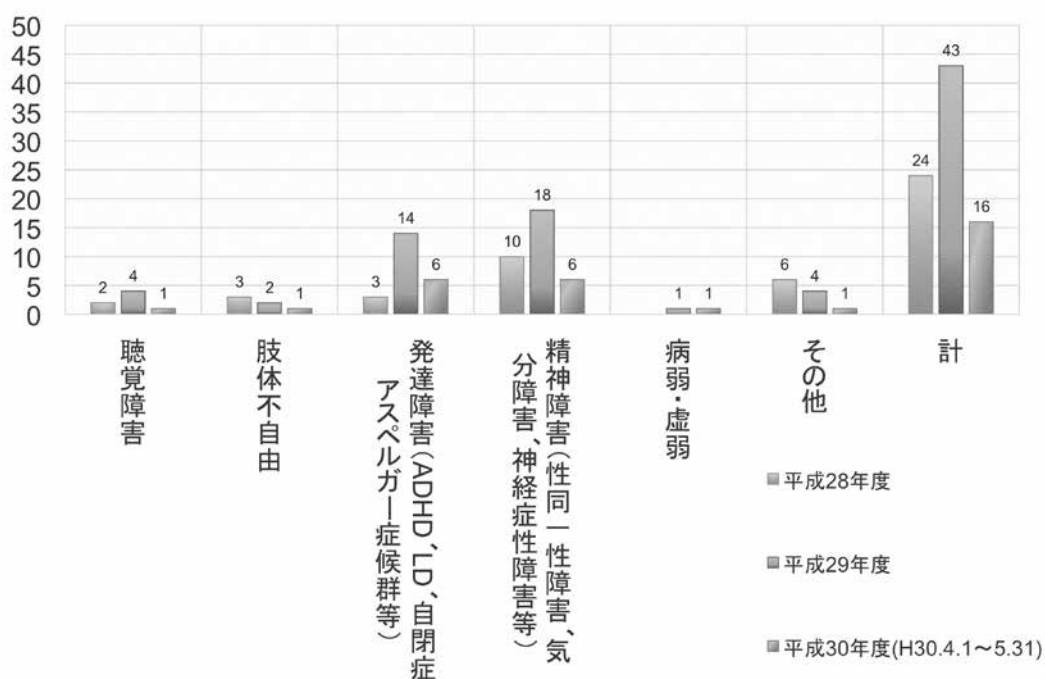
相談者数(所属別:実数)

(人)



相談者数(障がい種別:実数)

(人)



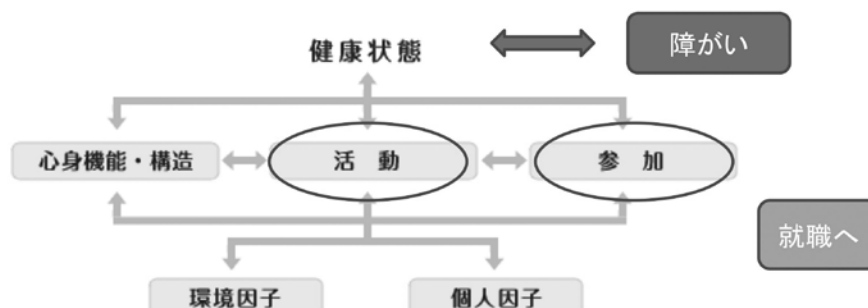
アクセシビリティリーダー 育成プログラムについて



本学での合理的配慮提供例

発達障害	処理速度の弱さ	パソコン筆記、講義ノートの配布、板書のデジタル化 (SmartMarker)、試験時間の延長
	同時処理の弱さ	講義内容の録音・録画
聴覚障害	聞こえの弱さ	パソコンタイク 補聴援助システムRoger
精神障害	その他: 性同一性障害	健康診断や宿泊を伴う授業での個室 通称名使用
	適応障害	授業途中での退室 全体での口頭発表を個別へ
身体障害	移動の弱さ	バリアフリー化 移動支援
機能障害	病弱・虚弱	緊急搬送時の連携 欠席時のレポート等

障がい学生支援室の活動



ハード面へのアプローチ

- ・バリアフリー化
- ・学習環境への支援

サポーターの育成

- ・お互いが影響を与え合い、支え合う存在

心へのアプローチ

- ・意欲…もっと学びたい！
- ・自己肯定感…障がいがあってもしたいことができる！



オンライン・アクセシビリティ講座

アクセシビリティは…

- ・アクセシビリティとは、「**利用しやすさ、参加しやすさ**」のことを言います。

実施目的

- ・身体特性や障害の有無、年齢や言語・文化や社会背景の違いといった多様性とその特性をよく理解し、知識・技術・経験とコーディネート能力を持った人材となる「**アクセシビリティリーダー（AL）**」の育成を推進することを目的とします。

＜受講対象者＞

本学に所属する学生・教職員

＜受講方法＞

（１）以下の項目を記載し、障がい学生支援室までメール又は来室により受講希望である旨をご連絡ください。

- ①氏名 ②所属 ③学年・役職
④メールアドレス

（２）後日、メールにてご連絡します。

授業の合間の好きな時間に受講できます！
2級AL受験資格も取れます。

詳しくは、HP又は「利用案内」をご確認ください！

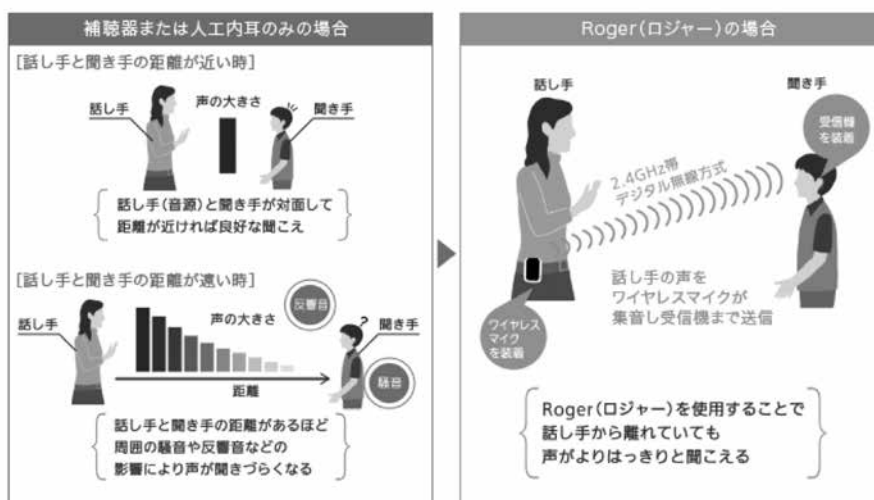


障がい学生支援室（大学会館2階）

板書のデジタル化 (SmartMarker)



補聴援助システムRoger Equilnote





平成 30 年度

参考資料

ポスター・チラシ

テーマ ～障がい学生支援における高大連携～



University of the Ryukyus

沖縄 バリアフリー キャンパス 研究会

10:00～12:00 講演会

- 1 各大学等が取り組むべき主要課題について
文部科学省高等教育局学生・留学生課
- 2 県が求める大学における障がい学生に対する修学環境について
比嘉 優子 氏 新垣 ゆかり 氏 ～切れ目ない支援の為にできること～
沖縄県教育庁県立学校教育課 特別支援室



会場アクセスはこちら

13:00～15:00 シンポジウム

話題提供者

仲村 春香 氏
沖縄国際大学福祉・ボランティア支援室支援助手
本村 洋子 氏
沖縄県立那覇高等学校進路指導部主任
松田 栞奈 氏
琉球大学人文社会学部1年次
金城 志麻 氏
琉球大学障がい学生支援室副室長

助言者

ピーター・バーニック 氏
長崎大学障がい学生支援室助教

**平成31年
2月8日(金)**

**会場：琉球大学
大学会館3階特別会議室**

問い合わせ先：琉球大学 障がい学生支援室
Tel 098-895-8750 Fax 098-895-8791
E-Mail: g-support@to.jim.u-ryukyu.ac.jp

2019年(平成31年) 2月17日 日曜日

沖縄タイムス

琉大でバリアフリー研究会

障がい学生支援
ニーズ把握に鍵

「本人の自己理解が大切」

障がいのある学生への支援の在り方をテーマにした「沖縄バリアフリーキャンパス研究会」が8日、琉球大学であった。県内外から高校や大学関係者ら約70人が参加し、大学の支援体制や効果的な高大連携について理解を深めた。

琉大では2015年に障がい学生支援室が設置され、現在約50人の学生が利用している。副室長の金城志麻さんは、合理的配慮に基づいた支援体制として、学習支援機器の提供や施設のバリアフリー化などのハード面のほか、支援

支援につなげるか。現場でも手探りの状態で、今後の高大連携の課題になる」と説明。大学側への要望として、臨床心理士や社会福祉士など専任のコーディネーターの配属や、相談窓口の情報提供などを呼び掛けた。

長崎大学障がい学生支援室助教のピーター・バーニックさんは、大学における障がいのある学生への支援について、早期の特定と介入が重要だと強調。「高大連携も大事だが、中高連携も大事なポイントになる。そのためには本人を交えて早い段階からどのような支援が必要か、自己理解を促していくことが大切ではないか」と提言した。



大学におけるバリアフリーをテーマに、意見を交わす登壇者＝8日、西原町・琉球大学大会館

現在、支援室を利用しながら琉大人文社会学部で学ぶ松田葉奈さん(1年)は、自身の経験から必要な支援について意見を発表した。高校1年のころからオープンキャンパスに積極的に足を運んできたという「合格後に支援を始めるより、その前からつながりがあれば安心できる。大学では自主性が求められるので、当事者も何に困っているか把握しておく必要があると思う」と強調した。

高校現場から現状を報告した、那覇高進路指導部主任の本村洋子さんは「一番の懸念は、診断されていない『グレーゾーン』にいる生徒をどう

沖縄タイムス社 提供

障がい学生支援を議論

琉大で研究会「合理的配慮大切に」

障がい学生支援における
琉球大学連携をテーマに沖
縄バリアフリーキャンパス



高校、大学での障がい学生支
援について議論した沖縄バ
リアフリーキャンパス研究会
8日、西原町の琉球大

研究会がこのほど西原町の
琉球大で開かれた。高校、
大学の担当者のほか当事者
の学生らが登壇し、個々の
「困り感」に応じて合理的
配慮で障壁を取り除く取り
組みや課題を話し合った。

那覇高の本村洋子教諭は
校内で行う授業や試験での
配慮を紹介し「診断がある
生徒は指導計画を大学に引
き継ぐことができるが、診
断がないと大学に支援を依
頼しにくい」と「グレース
ライン」の生徒対応の悩みを
語った。大学には「支援が
あると知るだけでも生徒の
意欲をつぶさずに済む」と
オープンキャンパスなどで
の広報を求めた。

沖縄国際大で福祉・ボラ
ンティア支援室の支援助手
を務める仲村春香さんは、
入学前に情報提供があると
本人や保護者と面談して具
体的な配慮事項を確認する
と説明。その際「高校では

自分でできたことが、大学
では『やってみたらできな
い前』になって自分ででき
なくなる場合がある」。本
人の卒業後のQOL（生活
の質）、周囲の負担軽減の
ため「自分でできること」
も情報共有する重要性を指
摘した。

アスペルガー症候群と診
断されている松田菜奈さん
（琉大人文社会学部1年）

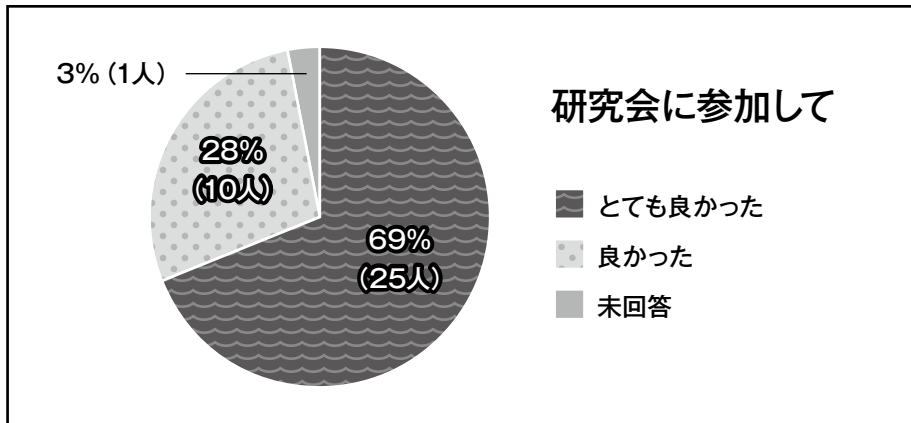
は、大人数での会話や一度
に複数の指示を受けると混
乱する、急な予定変更に対
応しにくいなどの特性があ
る。入試の配慮事項として

設定されている文字拡大や
別室受験などは当てはまら
ない一方、近年盛んに取り
入れられるアクティブラー
ニングなど学生が主体的に
動く活動は「不安で仕方な
かった」。自分が何に困っ
ているかを知り、大学や教
員に相談することで対処方
法を得られるようになった
と話した。

琉大障がい学生支援室の
金城志麻副室長は「一生懸
命やっても単位が取れない
などの問題が起きるのは、
環境が整っていないから」
と本人の困り感を出発点に
した合理的配慮の重要性を
指摘。本人が合理的配慮を
求めるために「自分は何が
苦手でどんな配慮があれば
うまく行くか、自分で知っ
ておくことが大切」と自己
理解の重要性を強調した。

沖縄バリアフリーキャンパス研究会アンケート結果

1. 研究会に参加して良かったと思いますか？



<とても良かった>

- 高校から大学に求めていることが聞けた
- これからの支援の方向性がわかった
- 貴重なお話を聞けたので
- 実際に支援を受けている学生から話を聞けた
- 詳細にわたった説明であるため
- 高校での実情等を知ることができた
- 当事者の話が聞けたこと
- 当大学でも高大連携が課題の一つであり、ヒントをたくさん頂きました。
- 支援を受けている方のお話を聞く機会は貴重でした。
- 高校の現状について触れることができた。
- 学校、行政、大学、学生のそれぞれの視点からの話が聞ける良い機会でした。
- 最近の情報を得られた。
- 良いFD になりました。全教員に受講／参加を義務化してほしいと思いました。
- 高校の状況が聞けて良かった
- 他大学の状況が知れた。

<良かった>

- 学生の声が聞けたので
- 高校での実情等を知ることができた
- 当事者の話が聞けたこと
- 先行大学についての情報

2. 今後改善した方が良いと思われることがあれば提案してください。

<機器について>

- マイク等の機器
- マイクの不備が気になった
- 1本、有線マイクを用意しておくといいですよ

<開催時期について>

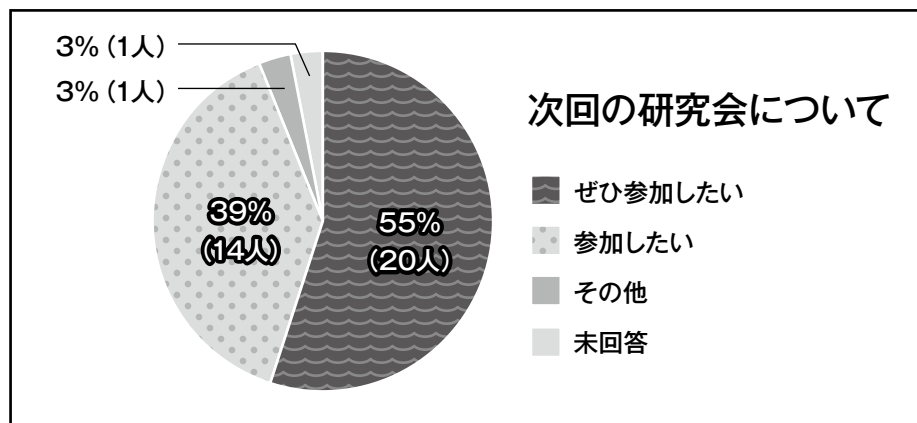
- 年明けではなく、11月頃に開催してほしい
- 試験とかぶらない時期に開催してほしい
- 土日の方が参加しやすい
- 年度末、テスト期間等を考慮していただけると幸いです。
- 入試、期末試験の時期なのでもう少しずらしていただけるとありがたいです。
- 後期終了日と重なっていたので別日（春休み）が良かった。
- 平日は学生サポートに注力できるので、土日希望。

3. 今後取り上げてほしいテーマがありましたら、お書きください。

<機器について>

- 障がい学生の就職支援
- 〈教員の立場から〉教育上（授業等）での合理的配慮は個別性が重要だと理解しています。そこで勉強のために必要なのは事例です。資料内にあったワークショップ風テキストの様に事例を多く知れば、実際の場面で様々な手法を選択肢として考えることができます。
- 授業進行を考える上でどのような配慮が必要か、大学がどのような支援体制をとっているか現実的に知りたいです。
- 〈就労支援に関して〉企業の話が聞きたい、積極的に支援を行っている大学の担当者の話が聞きたい。
- 物理的なバリアフリーも取り扱ってほしい
- ソフトのバリアフリーについて
- 支援の失敗例
- ボランティア学生、ピアサポーターの育成について
- 就職、保護者支援
- 就活支援（特に公務員試験対策）
- 支援配慮に関する具体的な事例（成功例や失敗例）
- 教員の「気づき」のためのワークショップ
- 大学を卒業した障がい学生の声が聞きたいです。

4. 次回の研究会にも参加したいと思いますか？



<その他>

- 日程調整ができれば参加したい。

5. ご意見・ご感想・ご質問等がありましたら、ご自由にお書きください。

- 高大連携の難しさ
- 障がいを持つ学生との接し方
- 教職員以外でも参加できるものがあればお願いしたい。
- 当事者の保護者なので支援を受ける側で考えてしまいます。今回、支援をしてくださる側のお話が聞けたのはとても勉強になりました。
- せっかく良いお話が聞ける良い機会なのでもっと会場が埋まるくらいたくさんの人に参加してほしいと思いました。事前の告知をもっとしていても良いかもしれません。
- 発達障がい学生に対しての支援について、イマイチピンときていなかったのですが、具体的な事例や学生本人からのお話が聞けて、理解することができました。世間でも発達障がいに対しての理解が深まり、より一層支援が行き届くことを期待しています。
- 高校側と大学側のそれぞれの要望が聞けて良かった
- 実際に琉大で学ばれている当事者の学生の話がとても貴重だと思いました。
- テーマ良かったです。学生さんの報告は支援者として学びになりました。ありがとうございました。
- みなさんの日頃の取り組みの一端を勉強させて頂きました。ありがとうございました。大学に持ち帰って頂きました方法やお知恵を検討していきたいと思います。
- グレーゾーンの学生支援は、より個別的になってしまうと思いますが、具体例を伺いたいです。
- 高大連携、どこから取り組めばよいか・・・と考えていましたが、そのヒントをいただけたと思います。ありがとうございました。
- 様々な視点からキャンパスのバリアフリーについて考えることができました。ありがとうございました。学生さんの発表を聞くことができたのも良かったです。発表もステキでした。
- 管理職への意識づけを、「研修の義務化」等ある程度の強制力を持ってやらないといけないという話があったが、その話が出ること自体が問題解決への道のりの長さを感じた。

**令和元年度
障がいや病気のある学生の
就職活動支援を考える**

* 開催要項 *

1 目 的

平成 28 年から施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」に基づき、大学においても、障がいのある学生に対する「不当な差別的取り扱いを禁止」し、「合理的配慮の提供」を行うことが求められています。

琉球大学におきましても、障がいや病気のある学生に対する修学支援等を目的として、平成 28 年 6 月に障がい学生支援室を設置し、関係規程の整備をはじめ、学内における支援体制の構築を図るとともに、沖縄県内の高等教育機関で構成する「沖縄地区大学等バリアフリー推進協議会」を開催し、各大学等との連携・情報共有を図ってきたところです。

障がい学生支援室への相談件数が年々増加する中で、就職活動に関する相談事も寄せられており、在学中の修学支援にとどまらず当人の卒業後を視野に入れた、障がいや病気のある学生にとってのより良い就職活動を支援していくことも、支援室の大きな役割の一つであると考えます。

障がい学生支援室では昨年度に引き続き、県内高等教育機関等の支援に携わる教職員に対する研修も兼ねまして、今年度は「就職活動支援」をテーマに FD・SD による意識の啓発推進を図ります。また、障がいや病気のある学生の就職活動における県の問題点・課題点を、協議会メンバーをはじめとする関係者間で共有し、具体的な支援策を探ることで、障がいや病気のある学生が積極的に就職活動を展開し、キャリア形成が可能となる環境を整えていくきかけを作ることを目的とします。

2 日 時 令和元年 12 月 9 日（月）13：30～16：20

3 会 場 琉球大学 50 周年記念館多目的室 AB

4 対象者 沖縄県内の高等教育機関の教職員
 （学生相談担当者及び障がい学生支援を担当する教職員）
 琉球大学の教職員（特に障がい学生支援室及び学部等窓口支援担当者）
 大学生・保護者・企業（人事担当者）
 その他障がい学生支援に関心のある方

5 主 催 琉球大学障がい学生支援室

6 後 援 沖縄県・沖縄県社会福祉協議会

プログラム

【テーマ】 障がいや病気のある学生の就職活動支援

【開催日時】 令和元年12月9日（月） 13：30～16：20

【会場】 琉球大学50周年記念館多目的室AB

【プログラム】 司会：金城 志麻 障がい学生支援室 副室長

13：30～13：35／開会挨拶 小野寺 清光 グローバル教育支援機構 副機構長（5分間）

13：35～14：35／講演会① 川人 誠 氏（60分間）

（就職情報誌「クローバー」株式会社ジェイ・ブロード大学担当取締役）

「障がいや病気のある学生の就職活動に向けた環境づくり～現状を踏まえて～」

14：35～14：45／休憩（10分間）

14：45～15：45／講演会② 根木 佐知子 氏（60分間）

（NHK福岡放送局企画総務部）

「私の就職活動を振り返って ～学生・支援者へ伝えたいこと～」

15：45～16：15／質疑応答

16：15～16：20／閉会挨拶 古川 卓 障がい学生支援室長（5分間）

16：20～17：50／川人氏による個別相談会

ご挨拶

琉球大学グローバル教育支援機構副機構長

小野寺 清光



本日はお忙しいところ研究会にご参加いただきまして、ありがとうございます。

今日は、障がいや病気のある学生の就職活動支援を考えるということで、情報誌『クローバー』を発行されている川人さんと、NHK 福岡放送局の根木さんをお招きし、様々な情報を得ながら、皆さんと障がいのある方のこれからの就職活動を考える機会にしていきたいと思います。よろしくお願いします。

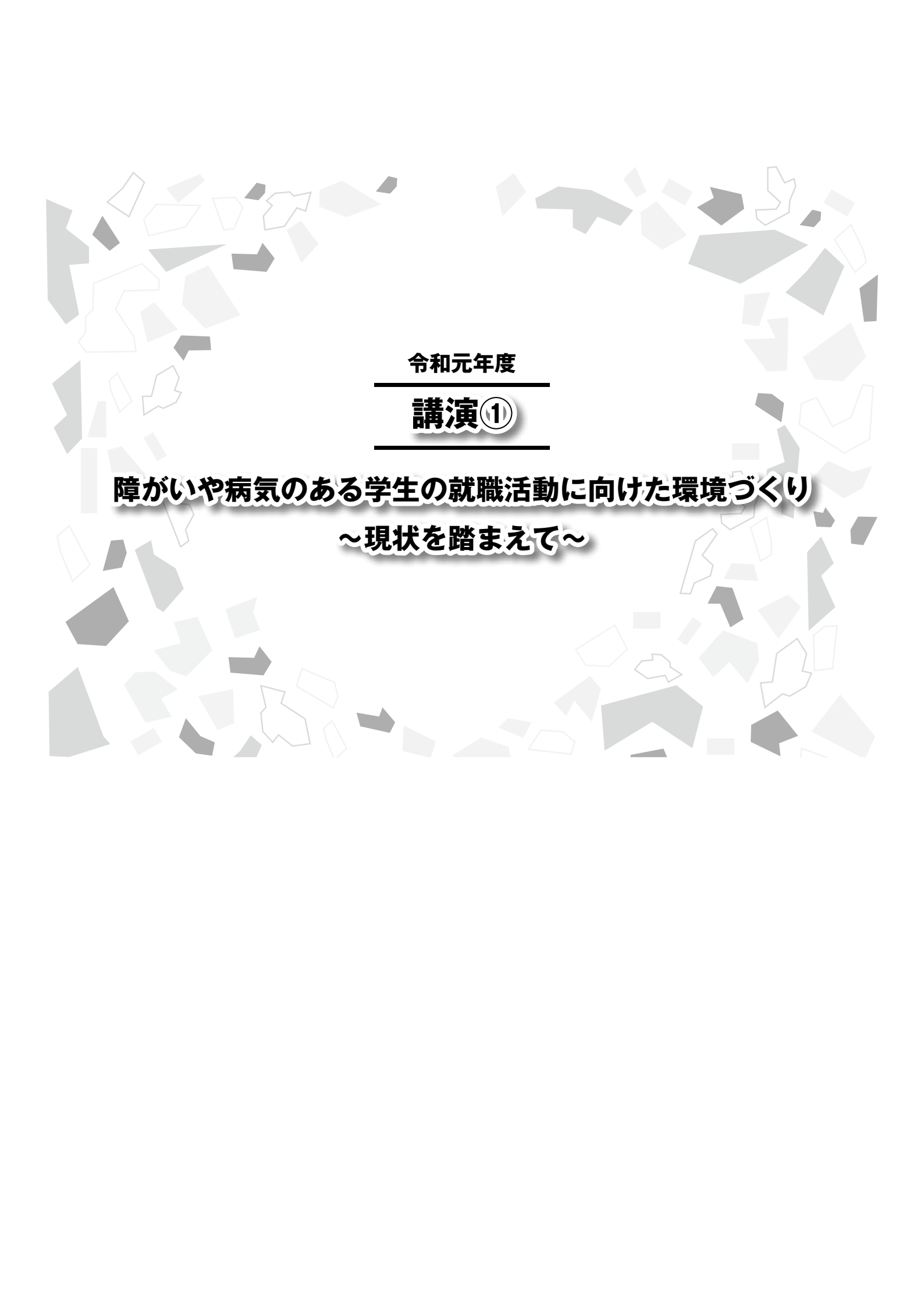
琉球大学で学生支援がどの様に行われているのか、まずその組織の話をさせていただきます。私はグローバル教育支援機構に所属していますが、学生を入学から就職まで一貫して支援する組織です。入試を担当するアドミッション部門、共通教育を中心とした大学教育支援部門、就職支援のキャリア部門、留学生受入れと派遣をする国際教育支援部門、あともう一つが保健管理部門で、5部門あります。

その保健管理部門に障がい学生支援室が設置されて約3年になります。障がいのある学生や、合理的配慮が必要な学生の支援をしております。障がい学生支援室では入学前から要望を受け入れ、入学後の学業だけでなく学生生活も含め様々な支援を行っています。しかし、なかなか就職支援は、まだ十分でない現状です。グローバル教育支援機構の傘下にはキャリア就職部門もあります。在学生や留学生のインターンシップ等の就職支援と共に、さらに障がいのある学生の支援も含め全体で見えていける体制を整えていきたいと考えています。

障がいのある学生の就職ということですが、私はあまり知識がありません。私は琉球大学に着任する前にNTTに居りまして、そこには障がいのある方の雇用を促進する『NTT クラルティ』という特殊子会社がありました。本社に居た際にクラルティの会社の方と一緒に仕事をする機会があり、その方はエクセル等を活用した事務処理がすごくできる特殊技術をお持ちの方でした。またNTT クラルティでは、本社からOB向けに出す葉書の紙漉き、ウェブのグローバルデザイン審査、障がいがある方に向けたウェブサイト構築等、様々なことをやっていた記憶があります。また、当時、15年ほど前からですが、安全講習会やインターネットセキュリティ等、会社全体でやる講演に手話が入るようになりました。バリアフリーなどのハード面を共に、このあたりのソフト面も随分いろいろと変わってきたなという感じがありました。

障がいがある学生も通常の学生も、社会情勢が変わってきている中で、キャリアの部分ではいろいろと悩みがあると思います。仕事をするというのはどう人生を生きるかというとても深い課題ですので、これを機会に皆さんで考えられたらと思います。

以上、手短ではありますが私のあいさつに代えさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。



令和元年度

講演①

障がいや病気のある学生の就職活動に向けた環境づくり
～現状を踏まえて～

障がいや病気のある学生の就職活動に向けた環境づくり ～現状を踏まえて～

株式会社ジェイ・ブロード大学担当取締役
川人 誠氏



ご紹介いただきました、株式会社ジェイ・ブロードの川人と申します。私どもは『クローバー』という、障がいのある方を対象にした就職情報誌を発刊していますが、その流れで、こちらでお話をさせていただくことになりました。

ジェイ・ブロードの事業概要

『クローバー』を2003年に発刊してから17年目になります。私どもの会社の現会長職にある那須が、個人的な資産で障がいがある方を対象に奨学金を出す法人を持っておりまして、今から二十数年前に私どもの経営に参加する際、情報誌をぜひ作ってほしいという要望がありました。それと同時に、当時私どもは就職情報誌を作ろうということで、角川書店さんと一緒に『就職ウォーカー』という就職情報誌を作りました。『就職ウォーカー』に求人広告を出す会社は比較的大手企業といいますが、東証1部上場企業がメインのスポンサーです。私どもは各企業の採用課題を解決するための、採用コンサルティングという肩書でもって企業さんのところへお邪魔をして「採用に対する課題を解決しましょう」という形で営業活動をするのですが、大手企業へ営業活動をしますとどうしても従業員数が多い。従業員数が多いとどのよ

うな問題があるのかというと、従業員数に応じて障がいを持った方を採用する、法定雇用率といますけれども、障害者手帳を持った方を採用しなくてはいけない。100人だったら2人ぐらいですが、大手企業は従業員数が1万人なんていうのはさらにあり200人、300人採用しないとイケない。障害者手帳を持った方の採用を、どこの大手企業も課題に思っている現実がありました。

そういった流れで今から17年前に、建前は「障がいを持っている方の就職支援」というようなことを言ってますけれど、実際はスポンサーが付いており、障がいを持っている方を採用したいという「企業の支援」をするところから始まった、というのが本音でございます。

本日皆さんにお話をしたいことは三つです。障がいを持っている方の就活スケジュールと、健常者の方、一般学生との就活スケジュールとは一体何が違うのか。要するに障がい者枠と一般枠の違いです。障害者手帳を持った学生さんの就職活動あるいは障害者手帳を持つ予定の学生さんの就職活動と、一般の健常者の学生さんの就職活動とは、一体何が違うのかということです。また最後には、せっかく呼んでいただきましたので、私どもがどんな企画をやっているのか、皆さんの前で簡単に商品のPRをさせていただきます。

アンケート結果

私どもは、就職情報誌『クローバー』を障がい者のために作っていますが、購読していただいている学生の皆さんに様々なアンケートをしています。それをまず簡単に紹介したいと思います。

インターンシップについて

皆さんも一般の学生さんが、就職活動をする前にインターンシップに参加するというお話を聞くかと思います。去年が57.1パーセントの参加率でした。これは、一般の学生さんと同じように障がいを持っている学生さんも、インターンシップに参加しているということです。参加するのはおおよそ夏休みの時期と、3月の就活解禁日の前の1月、2月がメインです。一般の学生とほぼ同じようなスケジュールでインターンシップに参加しています。

エントリー時期について

次に、そろそろ3月の就活解禁日を迎えて、企業さんへのエントリーをいつ頃やるのか。これも一般の学生とほぼ同じということで、平均社数が12.4社。去年が12.8社ですから、若干少なくなっていますが、これも一般の学生と同じように、3月の就活解禁日と同時に企業へのエントリーを始めているということです。その中でも、平均的な数字が12.4社で、これは7月に採ったアンケートですが、7月の段階で内定をもらっている学生だけを見ると13.8社エントリーしており、早く採用内定をもらう学生はやはり、企業へのエントリーや採用応募を数多く出しているという結果が出ています。

合同企業説明会について

続きまして、恐らく琉球大学の中でも開催していると思いますが、大学内外で企業の合同説明会といったイベントがあります。これに関しても参加する回数を比較すると、去年5.2回、今年が4.2回ということで、若干減っていますが、去年と比べてほぼ同じような時期の3月、就活解禁と同時にこういったイベントへの参加を、障がいを持つ学生さんも同じように始めているということです。

私どもでも『クローバー就職フォーラム』という、障がいを持っている方を対象にしたイベントをやっております。それから、リクナビ、マイナビのような大手の就職情報誌も、3月にこういったイベントを始めますが、一般の学生と障がいを持った方が一緒に就職活動を行っています。ですから、障がいを持った方を対象にしたイベント、われわれのようなイベントももちろんですが、そうではない一般の学生を対象にしたイベントにも、障がいを持った方が一緒に参加している実態がございます。障がい者だけの就職活動が独自にあるというよりも、一般の学生と同じように一緒に就職活動をする、このような傾向が出ているということです。

企業単独の会社説明会について

合同イベントの次には企業単独でのイベント、会社説明会ですね。これはどの様な状況かといいますと、同じように3月、合同イベントと同時に単独イベントへも参加します。社数は去年が8.6社、今年は7.9社、これも少なくなっているのですが、7月の段階で内定をもらっている学生さんに限っては9.4社ということで、先ほど言いましたようにエントリーやイベント

への参加は、内定をもらっている学生こそ活動量も多い。このような傾向が現れております。

採用選考について

企業単独の会社説明会やセミナーに参加しますと、次はいよいよ選考でございます。皆さんご存じのとおり、学生の就職活動のルールというのは3月1日が開始日。企業からすると採用広報開始ということで、その次に6月1日が採用選考開始です。実態はどうなのでしょう。一番のピークは3月で、もちろん6月に始めたという学生もいますけれども、特に7月の段階で内定をもらっているという学生は、もう3月から選考を受けています。要するに、エントリーや企業イベント参加と同時に、日を置かずに選考がすぐ始まっている。これは一般の学生と全く同じということですね。

内定社数・時期について

社数のほうも、去年が6.7社、今年は6.1社ということです。また、内定を獲得している学生は6.9社で、やはり社数は多いということです。一体いつ内定をもらったのかということですが、7月の段階で55パーセント。去年が45.5パーセント、今年は55パーセント。10ポイントぐらい内定率も高くなっているということです。社数が去年よりも少なくなっているといいながらも、平均内定社数に関して動きは去年よりも少なく、活動量は若干少なくなっているのですが、平均内定社数は、去年は2.0社、今年は2.4社ということで、重複内定をもらっている学生の割合も増えているということです。

ちょっと分かりづらいのですが、内定をもらった時期、去年と今年では若干差はあり

ますが、大体7月ぐらい。3月からいろいろ動いていますが実際にたくさんの内定をもらった割合が多いのは、7月という数字が出ています。去年に比べると内定をもらう時期が若干遅くなっている。ちょっと、折れ線グラフの割合、分かりづらいですが、青い点線のほうが去年、赤いほうが今年ですね。かなり早い時期から内定をもらっている人もいますけれども、例えば一番のピークは、今年は7月、去年は6月ということですので、内定をもらうピークが遅くなってきているのかな、というところですね。

これが障がいを持っている方の就職活動ということで、概して一般の健常者の学生さんの就職活動と、なんら変わることがないことが分かります。これは、障がいを持っている方にも一般の学生と同じような就職活動のルールがあって、同じようにエントリーをして同じように選考を受け、そして内定をもらうといったことをしている証でもあります。我々のやっている障がいを持った方を対象にしたイベントも、一般の学生と同じようなスケジュール、要するに3月の採用公募解禁に合わせたようなイベントですので、必然的に同じような時期に同じような活動をしている実態を、分かっていただけかなと思います。

障がい者・健常者の就職活動の違い

ここまでの話ですと、健常者となんら変わることがないと思うかもしれませんが、障がい者枠で就職活動している方も実際にいらっしゃるわけですね。何が違うのかということなのですが、大きく分けるとこのような感じです。まずは法令順守、採用する側の理屈ですね。企業は法定雇用率を守らなければならないという事情でもって採用活動をしているということで

す。かといって、就活ルール of 3月1日解禁という、このルールは守らなくてははいけない。多くの企業、障がい者を取らなければいけないという切実な事情を抱えた企業は、ほとんどがやはり従業員数の多い大手企業ということになりますので、どうしてもこのルールに沿った動きをする。ですから、どうしても同じような動きになってしまうということですね。

企業側の事情

1番の法令順守だけではなく、企業側には以下3つの事情があります。2番目はノーマライゼーション。これは4番目（ダイバーシティ）と同じで、3番目に企業の社会的な責任です。1億総活躍社会というふうに言われておりますが、どの企業も障がいのあるなしだけではなく、LGBT、国籍、外国人留学生の採用等、かなり積極的になっております。その流れの中で採用活動を行っている事情が、一般の学生とほぼ同じようなスケジュールで採用活動をする理由になっているのかな、ということです。

法定雇用率

法定雇用率というのは一番切実な問題でもあります。これは去年の数値ですけれども、平成30年6月の段階の調査で、法定雇用率を達成している企業というのは半分以下、45.9パーセントという調査結果があり、ほとんどの企業は“採用しなければならない”という切実な事情を持っているということです。法定雇用率に関して、詳しい話を次にしていきます。

1987年に、障がい者雇用の促進等に関する法律が成立しました。この法定雇用率を守らないとどうなるのか。まずは、例えば納付金、罰金みたいなものを納めなければならない、さら

にそれができないとどうなるかということ、雇うための計画書を出さなければいけない段階となります。さらにそれができないと、今度は企業名を公表される。大手企業も上場企業も何を恐れているのかということ、実はこの企業名公表というのを恐れているんですね。少なくとも、実際に採用しようという姿勢を見せなければならぬ。こういった事情を抱えているということです。

そして法定雇用率自体、年々かなり厳しくなっています。1978年では雇用率1.5パーセントというのが、1.8パーセント、2.0パーセント。2パーセントの時代が続きまして、来年2.2パーセントになって、来年からは2.3パーセント、そしてさらに、この法定雇用率がまた上がるというふうに言われております。

求人倍率の違い

そこで次に、障がい者として就職活動をする方と一般の学生の就職活動の一体何が違うのか。まずは求人倍率。皆さん、毎年4月にリクルートキャリアという会社が求人倍率を発表しているのですが、そこで今年の就職戦線は厳しくなるとか、簡単になるとかという話が出てきます。求人倍率だけで就職活動を語る時代ではないのですが、簡単に言いますと、障がい者枠に関しては6.19倍。一般的にはリクルートキャリアが発表している求人倍率は1.83倍。それで売り手市場、去年は1.88倍、今年はやや落ちて1.83倍、それでも就職活動をする学生側に有利な“就職戦線は売り手市場”だとマスメディアでは言われていたはずですが。障がいを持っている学生に関してはなんと6.19倍。これは仮の数字です。実際には求人倍率という調査をやっているわけではありませんけれども、われわれの方で仮に調査しました。後で少

しその件を説明しますが、6.19 倍となってるわけです。

大手企業からの募集

また先ほどもお話ししましたように、圧倒的に大手企業や従業員数の多い会社が切実な問題があるということで、募集するのは有名企業や大手企業、人気企業ランキングに名を連ねるような企業です。ただし、障害者手帳を持っている方を対象にした募集活動をオープンにしている会社の数は、やはり少ないですね。私ども『クローバー』で、メインのお客さんになっている会社は常時、例えばクローバーナビで求人広告を出している会社は、せいぜい 200 社ぐらいです。

ところが、例えば R (リクナビ)、M (マイナビ) 等、大手の就職情報誌では、リクナビさんだったら 2 万社、マイナビさんだったら今年は 2 万 6000 社の求人があるということです。先ほど先生のほうから、NTT さんの特例子会社の話が出ました。特例子会社を作った上での採用活動というのも、こういった大手企業ではしております。もちろん健常者を採用する特例子会社というのもあるのですが、ほとんどが、障がいを持った方だけを対象にした会社ということです。

気を付けていただきたいのは、そういった大手企業での障がい者の採用だけを考えた特例子会社というのはありますけれども、最近のトレンドというのは、ほとんど大手企業は特例子会社を設けていないということです。考え方としては、障がいを持つ持たない関係なく、健常者も障がい者も同じ職場で、同じルールで、同じ職務をやる。これが今の障がい者雇用のトレンド、流れとなっております。ただし障がいを持っている方のために、何か会社がサポートをしな

ければならない。そういったサポートをするだけであって、そのサポートを除けば仕事の内容は全く変わらない。ですから、昇級、昇格も全く同じである。こういう考え方、これが今の大手企業の障がい者雇用のトレンドになっております。

選考ステップについて

選考ステップも基本的には同じです。ここでちょっと細かく書いてあります。障がいに関因して無理なことには配慮します。例えば、会社合同説明会、よく皆さんもテレビでそういったシーンを見たことがあると思いますが、一つの会社に学生がわーっと並んで話を聞くという場面。障がいを持った方を対象にしたイベントでは、そういったシーンがありません。どちらかというと、もう、最初の段階から個別面談をします。それから応募数も、先ほど 6.19 倍という数がありました。大手企業ですと、そういった面接に、わーっと学生が殺到されては困るので、その前に、例えば SPI なんていう筆記試験を応募者全員に課して、面接をする数を事前に絞り込んでしまう。こういったことをよくやるんですけれども、障がい者採用に関しては、面接をする前に数を絞り込むことはほとんどやりません。これは求人倍率が 6.19 倍だということが大きな要因なんですね。

待遇面について

それから先ほど言いましたように、特例子会社や障がい者採用の専用の職種に関しては、職種が違う、職務が違うということで、初任給とかそういった待遇面が違うところもありますが、基本的にはリクナビやマイナビさんに載っている募集要項の条件で、昇級、昇格も同じよ

うにしているというのがトレンドであります。

それから一番下のキャリアパスもそうですね。仕事ができる人、成果を上げた人が昇進することがその会社にとってもプラスということですので、障がいのあるなしでは、それで昇級、昇格に差があるということになっておりません。

求人倍率の根拠

先ほどの求人倍率の根拠ですけれども、この赤いところが、今年皆さんご存じのリクルートキャリアが発表しました求人倍率の根拠です。リクルートキャリアの調査によりますと、卒業する予定の数のうち、民間企業への就職を希望している学生のが 43 万 9500 名、そして、新卒の大学生を採用したいと考えている企業の総求人数の予測数値が 80 万 4700 名ということで、この割合を計ったのが求人倍率、今年は 1.83 倍でした。

障がいを持った学生の就職者数として日本学生支援機構の調べた数字ですが、卒業生数が 4609 名、就職する学生のが 2685 名となっております。求人総数は企業の総求人数 80 万 4700 名の 2.2 パーセント、1 万 6610 名ということですので、求人倍率は仮ですけれども、6.19 倍になるということです。

積極的に就職活動ができない状況

先ほど言ったように、障がい者の採用に関しては 6.19 倍。非常に就職環境はいいと言われているんですが、実際はどうなのかということです。例えば内定率で見ると、7 月の段階で 55 パーセントの内定率でした。別に 7 月の段階で内定をもらう必要はないんですよ。正式内定日は 10 月 1 日ですから、早く内定をもらえ

たからいいということではないです。しかし早く内定をもらえてもいいはずですね、6.19 倍ですから。でも実際は私ども調査によりますと、一般的な学生の内定率は、7 月の段階で 87.6 パーセント、しかし、障がいを持っている学生の内定率は、同じ 7 月の段階で 55 パーセントです。重複内定も、一般の学生は 2.65 社もある。就職する会社の数は 1 社だけですから別に重複内定をもらうことがいいわけではないんですけれども、障がいを持っている学生の平均内定社数 2.4 社。この数字を見ると、売り手市場のように見えるけれども、実際は売り手市場にはなっていないですね。やはりここには、積極的に就職活動ができない理由があると思います。これをなんとか克服してほしいというのが、われわれの基本的な考えでございます。

活動へのアドバイス

どういった活動をしてほしいのかというお話を最後にしたいと思います。やはり早く、1 日でも早く始めるということですね。これは一般の学生も同じです。この後少し詳しく話をしたいのですが、障害者手帳を持つタイミングも、そういう意味で早く持ってくれたほうがいいと私は思っています。そして一般の学生と同じように、自己分析がきちんとできているということ。一般の学生は、自己 PR、志望動機を言うために自己分析をしなくてはいけない、と言います。障がいを持ってる方も当然やらなくてはいけないんですけれども、やはり生きていくためには今の自分の障がいの状態を、赤の他人にちゃんと説明しなくてはいけない。これにも自己分析が必要ですね。そういう意味では「自己分析がしっかりできている」と言っても、健常者の学生とは全く意味合いが違います。それ以前に、自分の障がいを人事担当者にきちんと説

明しなくてはいけない、こういった事情があるんですね。そこがきちんとできているかどうか大きいと思います。

それから、これも一般の学生と似たようなところでもあるのですが、選択の幅を広げるためにいろんな業界に興味を持つという方が、非常に少ないように思います。やはり、特例子会社がある会社だけに絞るとか、そういったところから自分の職場というのを、かなり範囲を狭めて見ている、そういった方が多いような気がいたします。また、基本的なマナーを身につける。これはもう一般の学生と同じです。活動量多く、選択の幅を広く、活動範囲を広くということですね。これは障がいの状況と関係あるのかも分かりませんが、活動量が少ないのは、多くの人と出会うのが少ない環境となる点が、否めないところでもあります。一般の学生は、会社説明会、それから会社合同説明会といったようなイベントへ行きますし、OB・OG訪問をしたり、最初にお話ししたようにインターンシップへ行ったりと、年がら年中勉強をほったらかしにして就職活動するのはどういうことなんだという批判もあるでしょうけれども、実に多くの企業人と会う、それぞれの立場の企業人と会う、そういったことをやってるんですね。障がいを持っている方は、そういう機会をうまく利用しきれてない部分もあるのではないかな、と思います。

障がい者枠を上手に活用する

最後にやはり私が強調したいのが、障がい者枠について。障害者手帳を持っている人を採用しなくてはいけないという企業の事情があるわけですから、それを上手に活用することです。こういった考え方は、一般の健常者の学生と何が違うかって、ほとんど変わらないんで

すね。こういった考え方をもってすれば、6.19倍という有利な状況を、そのまま就職内定に生かすことができると私は思っています。

では具体的にどうすればいいのかということです。先ほど自己分析の話で、自分の障がいの状況をきちんと語らなければならないのが大きなテーマだというお話をしました。障がいを持っている方で、障害者手帳を持って就職活動をする方とそうではない方の大きな違いがあります。採用するに際して能力の有無、意欲の有無、働く姿勢、これは同じです。しかし障がいを持っている方を企業が採用しようとする場合には、能力とか意欲とか姿勢の話をする前に、障がいの状況をきちんと調べないといけないわけですね。聞き出さなくてはならないわけですね。

会社や職場によっては、その障がいがあったら受け入れられないというケースもあるわけですね。しかし「前例はないけれども、うちの職場だったらできるかな、やってみようかな」と、企業側に感じさせる説明ができる方には、門戸を開いたりするわけですね。要するに企業は採用をしたいんですよ。いいとか悪いとか、能力や意欲のあるなしとか、仕事をする姿勢の話をする前に、その障がいを持った方を採用するためには、わが社ができるサポートは何なのか、それを調べなきゃいけないわけですね。それを言ってもらって、これだったらできると思えば、次に、普通の健常者の学生と同じように能力や意欲の有無、そういった点を見るわけですね。サポートができるかできないかを、まず最初に確認しなくてはならないんですね。

健常者であろうが、障がい者であろうが、企業が取りたいのは成果の出せる学生です。業績の上げられる学生です。先ほど言ったように、健常者も障がい者も、同じ職場で同じ職務をやるわけですから、その成果を出せる可能性を感じる人を取りたいと思っているわけですね。ただ

障がい者に関しては、必要な配慮やサポートをすれば同じように成果を出せる、それが感じられれば積極的に採用したいと、基本的には考えているということです。

どんなサポートを求めるのか

障がいを持ってる方が就職活動をするためには、一番最初にまず自分が一体何を、職場にどんなサポートを求めるのかということです。私は『クローバー』の就職イベントで就職相談員をやっているんですが、一番多いやりとりがそういうところなんです。何をすればいいのか、ということなのですが、目に見える障がいと目に見えない障がいがあり、目に見える障がいは、企業の採用担当者からすれば、障がいがあるということが判断できるわけです。その人を採用するためにどんなリスクがあるのか。企業にとってリスクがあること自体は、別にどうでもいいわけです。そのリスクの中身をはっきりさせることが重要なんです。だから障がいを持っている皆さん、そのリスクはこうですよという形で、リスクを明らかにする。リアルに伝えるということが重要なんです。

さもリスクがないかのように言ってしまう人が、実は一番就職活動で苦労します。そして、一番苦労するのは目に見えない障がいの方。これが一番、雇う方も大変です。リスクが見えない場合があるんです。ただ、精神障がいの方なんかは相談でも悩んでいる様子ですが、私が一番最初に言うのは、お医者さんが働くことに関してどういうふうに言ってるのか。まずこれをはっきりさせる。「いや、私、配慮するものなんか何もないんです」なんて言う人がいますが、これが一番困るんです。企業からすると、企業の人事担当者からすると、「リスクがありません」と言われるのが一番困るんです。むしろ「リ

スクはこうです」という形ではっきりと言ったほうがいい。言ってくれたほうが安心するわけですね。

説得力を持たせるために

特に精神障がいの方、目に見えない障がいを持ってる方もそうなんですが「自分で勝手に思ってるわけじゃない、主治医が私の障がいに関して、働くことに関して、こういうふうに言っている」このような形で話をしなきゃいけない。さらに説得力を持たせるためには何をするかというと、まずどのタイミングで通院しているのか。平日の何曜日、月に何回行ってるのかということですね。それから、どんなお薬を飲んでいるのか。これもちゃんと言ってほしいわけです。私は薬のことはよく分かりませんが、基本的にわれわれでも分かることは、やはりお医者さんに行って薬を処方してもらって、その薬の量が少なくなった、軽い薬になったというふうになったら、障がいの内容によっては症状が安定してるという客観的な証拠ですよ。これをちゃんと言わなくてははいけない。これ、ものすごく重要な情報なんです。要するに、自分の障がいといいお付き合いができて、コントロールできている、その証拠になります。これをきちんと相手に伝えなくてははいけないということです。

客観的に伝えること

身体障がいの方は、この障がいは2級ですとか、何デシベルまで聞こえますとか、何キロまで持てますとか、何時間だったら働けます、そんな形で言えるんですけども、目に見えない障がいを持ってる方こそ、客観的にそれを伝えるようにしなくてははいけない。

これは目に見える障がいも目に見えない障がいもそうなんですけれども、自分の持ってる障がいを「ちゃんと自分はコントロールできているんですよ」ということを、証明しなくはいけない。先ほど薬の話や通院の話をしましたが、例えば自分の障がいに関して、理解のある友達に学校内で、また一緒にお酒を飲みに行くとき、あるいはサークルやクラブ活動で、あるいはアルバイト先で、どんな配慮してもらってるのか。あるいは、家族の方でもいいですよ、ちょっと気を遣ってもらっていることがあるわけですね。そこをちゃんと、話をする。「だったら、うちの職場でもできそうだな」というふうに思ってもらうことが重要なわけです。きちんと話ができれば大概の企業の場合は、前例がなくても採用できると思ってもらえます。

発達障がいに関して

また最近では発達障がいというのがあります。精神障がいの場合は、その障がいがコントロールできているな、自分の持ってる障がいと良いお付き合いができてるな、ということが企業側に分かればいいのですが、発達障がいの場合、手帳は確かにもらえるけれども、ある種、個性みたいなものじゃないですか。自分でコントロールする、抑制するとかではなくて、職場で周りの人たちに自分のパーソナリティを理解してもらうことが重要です。そうすると「ちゃんとコントロールできている」というお話じゃなくて、自分のパーソナリティとのいいお付き合い、周りにどのようにちゃんと説明しているのかという事が、重要になってくるわけですね。企業の人事担当者に、大学やアルバイト先、クラブ、サークル活動で、自分のパーソナリティを周りにどのように理解してもらって、

どのようにサポートしてもらってるのか。これをリアルに伝えることで企業の担当者に「じゃあうちでもやっていけるかな」というふうに思ってもらえるんです。

先ほどの法定雇用率もありましたけれども、私ども 2003 年にこういった事業を始めて、最初、法定雇用率の中に精神障がい者は入ってなかったんですね。ですから、採用実績、ほぼ 0 だったんです。ところが、今、ほとんどの大手企業では、精神障がいのある方、採用実績が出てきました。これはなんで出てきたかという、採用実績がないけれども、自分の障がいをちゃんとコントロールできてますよということを、きちんと自分の言葉で説明して、そして、パイオニアとなって門戸を開いてきたわけですよ。

それから、発達障がいもそうです。今、まだ精神障がいに比べると発達障がいの方の採用実績が全然少ないんですけども、ようやくこの発達障がいに対する理解が進んできました。自分のパーソナリティをどのようにして理解してもらうのかという話を、就職活動ですることによって、1 社、2 社と採用実績はだんだん増えてきた経緯があります。恐らくそのような会社はどんどん増えてくると思います。これから身体障がい者だけではなくて、精神障がいとか発達障がいの方も、どんどん世の中に出て行けるチャンスが広がってくるんです。それは先人がパイオニアとなって、就職活動をやってくれたおかげだと思ってます。皆さんももしかしたら「自分の障がいだとなかなかうまくいかないんじゃないかな」と思っている部分があるかも分かりませんが、そんなことはないです。必ず理解が広がってきて、皆さんはパイオニアになって、実績を広げていってほしいと思います。

「クローバー」シリーズの現場から

最後に、私どもの事業『クローバー』シリーズのご案内をさせていただきたいと思います。まず就職サイトとして『クローバーナビ』、そして、就職情報誌『クローバー』での紙媒体とネット、また『クローバー就職フォーラム』というイベント、この三本立てによって、企業の障がい者採用のお手伝い、障がいを持ってる方の就職活動を応援する事業をやっております。特に学生に関しては、インターンシップなども積極的に応援したいということで、それに参加する会社があると思うのですが、皆さん聞いたことのあるような会社ばかりでございます。要するに、大手企業ばかり、大手企業こそ採用しなくてはいけないという事情を抱えているんですね。

恐らく皆さんもご存じのとおり、去年、公務員、国家公務員も含めて、法定雇用率をごまかしていたというスキャンダルが大々的にありまして、どこの公的機関も、法定雇用率を守るために障がい者を積極的に採用しなくてはいけないということで乗り出してるわけです。われわれも商売あがったりというか、恐らくみんな公務員の方に流れるかな、なんて思ったんですけど、やっぱり公務員の選考を受ける方が非常に多かったのですが、思ったよりは公務員を目指さない人が多いんです。これの大きな原因の一つは何かというと、法定雇用率をごまかしていたこともあって、障がい者に対する理解が全くないと印象づけた点。我々障がい者の採用をお手伝いをする広告会社ですので、例えば自治体とかそういった公的機関もスポンサーになってもらおうと思って営業活動をしたんですが、話を聞く限り、障がい者の採用に関してはまだまだ理解がない、という印象です。

私は就職相談を受け付けていますが、障がい

者で転職される方のほとんどの理由は、職場の人間関係がうまくいかないという点です。待遇等言われますけれども、結局は職場の障がいに対する理解、これがやはり障がいを持ってる方にとってのいい職場かどうかの分かれ道になると思っていますので、公的機関が障がいを持っている方に支持されるのにはまだまだ時間がかかるかな、そんな感じがいたします。

それと、やはり採用しなくてはいけない事情を持ってるのは大手企業ばかりですので、待遇面に関して大手企業と公的機関を比べると、少し公的機関のほうが見劣りするんですね。公務員を目指す人は大体が安定志向、そういったところで目指すんですけど、大手企業も安定力があります。給料なんて公務員はそれほど高くないし、だったら民間企業のほうがいいと判断する人も多いのが実情でございます。いずれにしても、これから就職に関しても採用に関しても、ダイバーシティということもあって、基本的に理解がどんどん進むだろうと思っております。こういった採用を手広くやっていく会社も増えるだろうと思っておりますので、皆さんもぜひ、就職活動は積極的にやってほしいと思います。

以上で私の話を終わりたいと思います。どうも、ご清聴ありがとうございました。

障がいや病気のある学生の 就職活動に向けた環境づくり — 現状を踏まえて —

2019年12月9日(月)

Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

グローバルナビ 障がい者のための
就職情報サイト
JBRAD 人と企業にInnovative Solution
株式会社 ジェイ・ブロード

本日、皆さんにお伝えしたいこと

- 1) 障がい学生の就活スケジュール
- 2) 障がい者枠と一般枠の違い
- 3) 就活ツールのご紹介

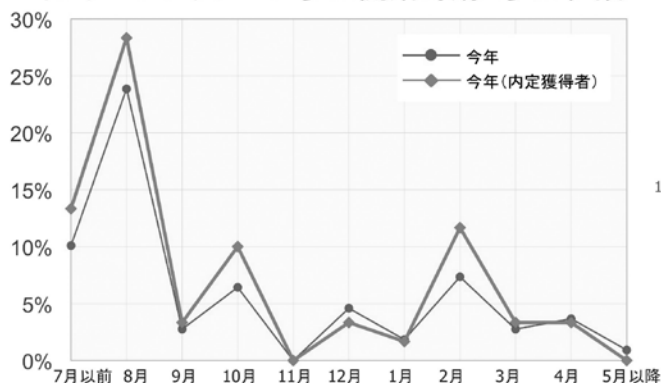
Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

グローバルナビ 障がい者のための
就職情報サイト
JBRAD 人と企業にInnovative Solution
株式会社 ジェイ・ブロード



障がい学生の就活スケジュール

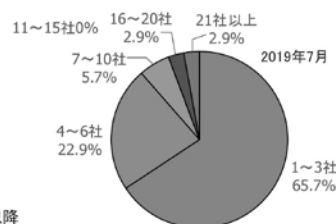
インターンシップへの参加開始時期と参加社数



<参加率>

今年: 64.2% 昨年: 57.1%

今年(内定獲得者): 78.3%



※グローバルナビ会員学生への電話アンケートより

2020新卒: 2019年7月30日~31日実施

2019新卒: 2018年7月30日~31日実施

Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

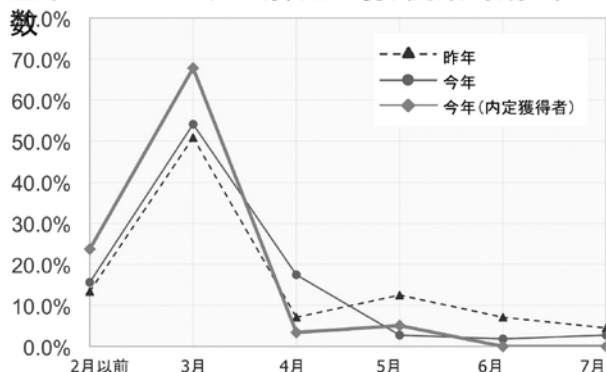
障がい学生の就職・転職なら
グローバルナビ

JBR/AD 人と企業にInnovative Solution
株式会社 ジェイ・ブロード



障がい学生の就活スケジュール

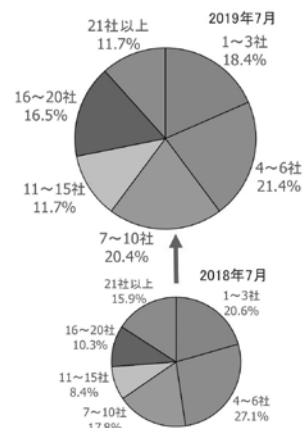
企業へのエントリー(採用応募)開始時期と社数



<平均社数>

今年: 12.4社 昨年: 12.8社

今年(内定獲得者): 13.8社



※グローバルナビ会員学生への電話アンケートより

2020新卒: 2019年7月30日~31日実施

2019新卒: 2018年7月30日~31日実施

Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

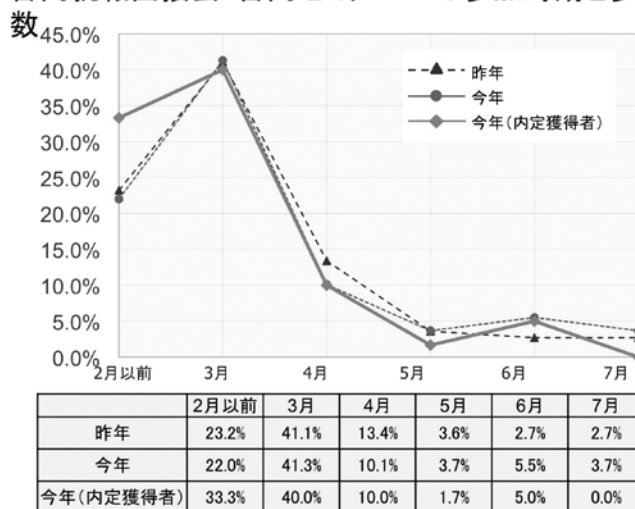
障がい学生の就職・転職なら
グローバルナビ

JBR/AD 人と企業にInnovative Solution
株式会社 ジェイ・ブロード



障がい学生の就活スケジュール

合同就職面接会・合同セミナーへの参加時期と参加回数



※クローバーナビ会員学生への電話アンケートより

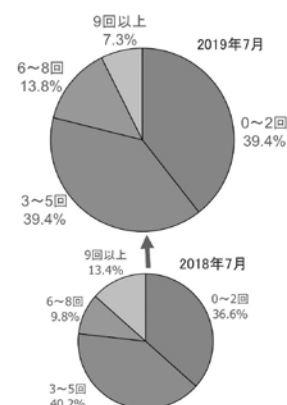
2020新卒: 2019.年7月30日～31日実施

2019新卒: 2018.年7月30日～31日実施

＜平均参加回数＞

今年: 4.2回 昨年: 5.2回

今年(内定獲得者): 4.5回



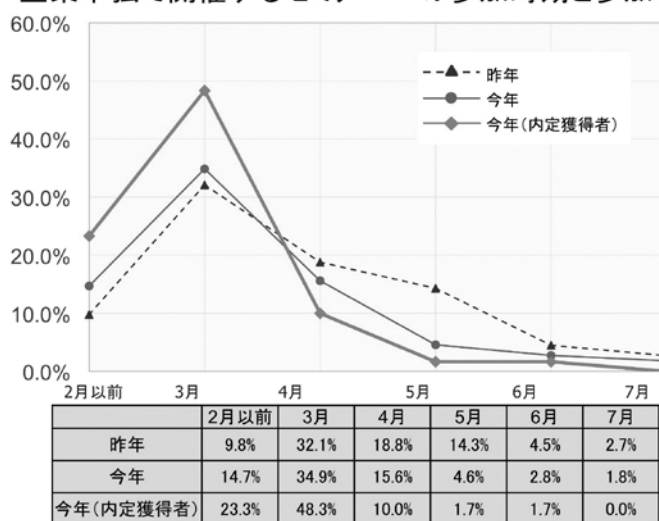
Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

クローバーナビ JBR/AD 人と企業にInnovative Solution 株式会社 ジェイ・ブロード



障がい学生の就活スケジュール

企業単独で開催するセミナーへの参加時期と参加社数



※クローバーナビ会員学生への電話アンケートより

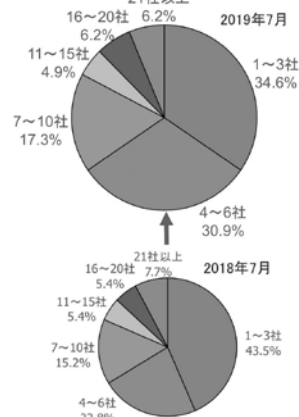
2020新卒: 2019.年7月30日～31日実施

2019新卒: 2018.年7月30日～31日実施

＜平均参加社数＞

今年: 7.9社 昨年: 8.6社

今年(内定獲得者): 9.4社



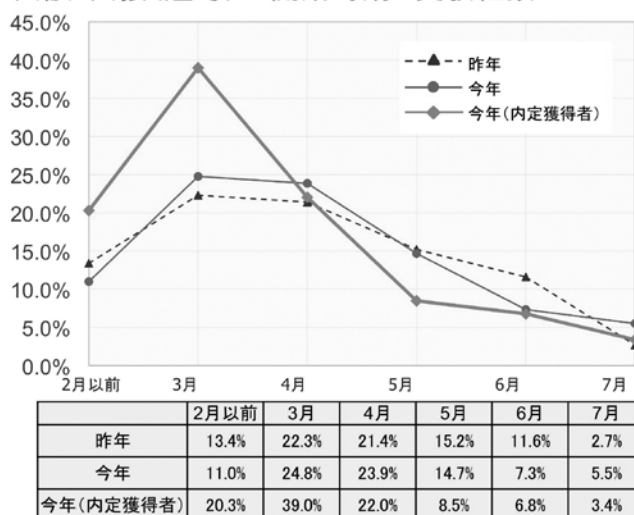
Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

クローバーナビ JBR/AD 人と企業にInnovative Solution 株式会社 ジェイ・ブロード



障がい学生の就活スケジュール

面談・面接(選考)の開始時期と受験社数



※グローバルナビ会員学生への電話アンケートより

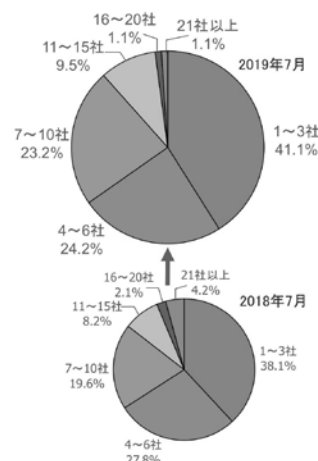
2020新卒: 2019年7月30日～31日実施

2019新卒: 2018年7月30日～31日実施

＜平均参加社数＞

今年: 6.1社 昨年: 6.7社

今年(内定獲得者): 6.9社



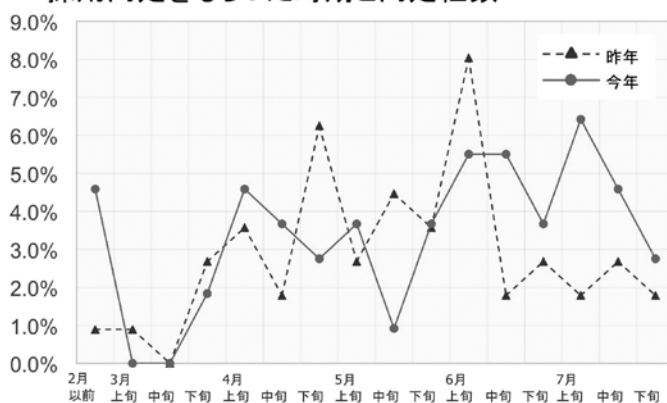
Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

グローバルナビ JBR/AD 人と企業にInnovative Solution 株式会社 ジェイブロード



障がい学生の就活スケジュール

採用内定をもらった時期と内定社数



※グローバルナビ会員学生への電話アンケートより

2020新卒: 2019年7月30日～31日実施

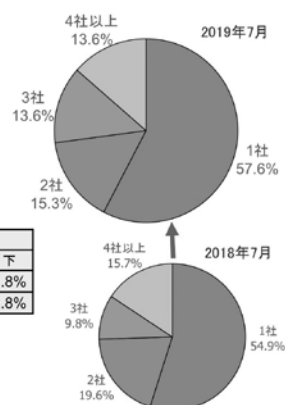
2019新卒: 2018年7月30日～31日実施

＜内定率＞

今年: 55.0% 昨年: 45.5%

＜平均内定社数＞

今年: 2.4社 昨年: 2.0社



Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

グローバルナビ JBR/AD 人と企業にInnovative Solution 株式会社 ジェイブロード



障がい者枠と一般枠の違い

◇企業が障がい者雇用を行なう理由

1) 法令遵守

障害者雇用促進法（昭和35年）
障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和62年）

2) ノーマライゼーション

1960年代に北欧諸国から始まった社会福祉をめぐる社会理念の一つ。障害者と健常者とは、お互いが特別に区別されることなく、社会生活を共にするのが正常なことであり、本来の望ましい姿であるとする考え方。

3) 企業の社会的責任（CSR）

CSR（コーポレート ソーシャル レスポンシビリティ）＝企業の社会的責任
収益を上げ配当を維持し、法令を遵守するだけでなく、人権に配慮した適正な雇用労働条件、消費者への適切な対応、環境問題への配慮、地域社会貢献など、企業が市民として果たすべき責任。

4) ダイバーシティ（&インクルージョン）

ダイバーシティは、「多様性」と訳され、企業においては、障がいの有無、性別や年齢、国籍、文化、価値観など、さまざまなバックグラウンドを持つ人材を活用することで新たな価値を創造・提供する、成長戦略といえ、近年はグローバル化、顧客ニーズの多様化といった市場変化に対応するために、ダイバーシティ経営に取り組む企業が増えている。
インクルージョンは「受容」という意味で、企業においては、従業員がお互いを認めて活かしあいながら一体化を目指していく、組織のあり方を示す。従業員一人ひとりの多様性を受け入れることに加え、組織の一体感を醸成することで成長や変化を推進する取り組みが「ダイバーシティ&インクルージョン」。

Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

障がい者のための就職転職サイト
グローバルナビ JBR/AD 人と企業にInnovative Solution
株式会社 ジェイ・ブロード



障がい者枠と一般枠の違い

■＜障がい者法定雇用率制度＞

1987年～ 障害者の雇用の促進等に関する法律

※1960年「身体障害者雇用促進法」制定 1976年 身体障がい者の雇用が事業主の義務となる

事業主に対する指導援助
（雇用率制度・納付金制度・雇用ノウハウ提供）

義務を履行しないと

- 納付金（常用労働者100名超の企業）
- 雇入れ計画作成命令
- 企業名公表

※民間企業の法定雇用率推移

雇用率	対象となる障がい者
1978年 1.5%	身体
1988年 1.6%	身体
1998年 1.8%	身体 知的
2013年 2.0%	身体 知的
2018年 2.2%	身体 知的 精神
2020年度中 2.3%	身体 知的 精神
2023年 ?	身体 知的 精神

※激変緩和措置廃止

※雇用率は原則5年に1回見直す

Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

障がい者のための就職転職サイト
グローバルナビ JBR/AD 人と企業にInnovative Solution
株式会社 ジェイ・ブロード



障がい者枠と一般枠の違い

	障がい者枠	一般枠
1) 求人倍率		
2) 募集企業		
3) 選考ステップ		
4) 待遇		
5) キャリアパス		

Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

障がい者に対する就職支援サービス
グローバルナビ JBRAD 人と企業にInnovative Solution
株式会社 ジェイ・ブロード



障がい者枠と一般枠の違い

2020年3月卒業者

- ・ 卒業者 56万5,000名
- ・ 就職希望者 43万9,500名
- ・ 求人総数 80万4,700名
- ・ 求人倍率 1.83倍

(リクルートワークス調べ)

障がい学生の就職者数

- ・ 卒業数 4,609名
- ・ 就職数 2,684名
- ・ 求人総数 (2.2%) 16,610名
- ・ 求人倍率 (日本学生支援機構調べ) 6.19倍

※卒年が違いますが便宜上の比較です

売り手市場に見えるけれども...

<内定率> 87.6%

<平均内定社数> 2.65社

※就職ウォーカーNET会員学生へのアンケートより 7月16日～8月1日実施

<内定率> 55.0%

<平均内定社数> 2.4社

※グローバルナビ会員学生への電話アンケートより 7月30日～31日実施

Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

障がい者に対する就職支援サービス
グローバルナビ JBRAD 人と企業にInnovative Solution
株式会社 ジェイ・ブロード



障がい者枠と一般枠の違い

- ・一日でも早くスタート
- ・自己分析がしっかりできている
- ・様々な業界、企業研究をする(選択の幅を広く)
- ・基本的なマナーを身につける(あいさつ、電話、メール)
- ・活動量を多く、活動範囲を広く
- ・多くの人と会う
- ・障がい者枠を上手く活用する

Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

クローバーナビ JBR/AD 人と企業にInnovative Solution 株式会社 ジェイブロード



障がい者枠と一般枠の違い

絶対に聞かれます！

必要な配慮、サポートは何ですか？

企業が採用したいのは・・・

必要な配慮・サポートによって

「いい学生」＝成果の出せる(可能性を感じる)人



障がいの内容・必要な配慮の伝え方

* 仕事の場面を想像し、どんな配慮が必要かは【数値】で具体的に伝える

通勤・PC・電話・会議・移動・出張・オフィスのバリアフリー・転勤・接客etc..

× 聴覚障がい2級です、上肢障がい3級です

○ 何デシベルまで聴こえる、何Kgまで持って何m運べる など

* 自分の障がいの状況に関してA4用紙1枚程度にまとめている学生も多い

Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

クローバーナビ JBR/AD 人と企業にInnovative Solution 株式会社 ジェイブロード



クローバーシリーズの活用について

◆就職サイト

会員登録
受付中！



クローバーナビ

検索

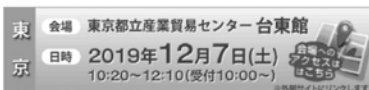
◆就職情報誌

年4回発行！
最新の求人情報、
先輩社員情報など
内容盛りだくさん！



◆就活準備イベント(東京)

- 12/7(土) 業界研究・インターンシップセミナー
大塚商会/JCB/NHK などが参加
- 1/11(土) 「社会」と「仕事」がわかるOB・OGアカデミー
- 2/1(土) 仕事研究・インターンシップセミナー
- 2/5(水) キャリアデザイン・インターンシップ合同説明会
- 3/1(日) 就活スタートダッシュセミナー



◆インターンシップ

【応募受付中企業】
三井物産ビジネスパートナーズ/
大塚商会/KIRIN/富士通エフ
サス/ソニー/ソフトバンク/資
生堂/JA三井リース/リクルート
オフィスサポート/太平電業/大
和証券/日立製作所 ICTソ
リューション部門/博報堂DYア
イ・オー/日本放送協会(NHK)
など



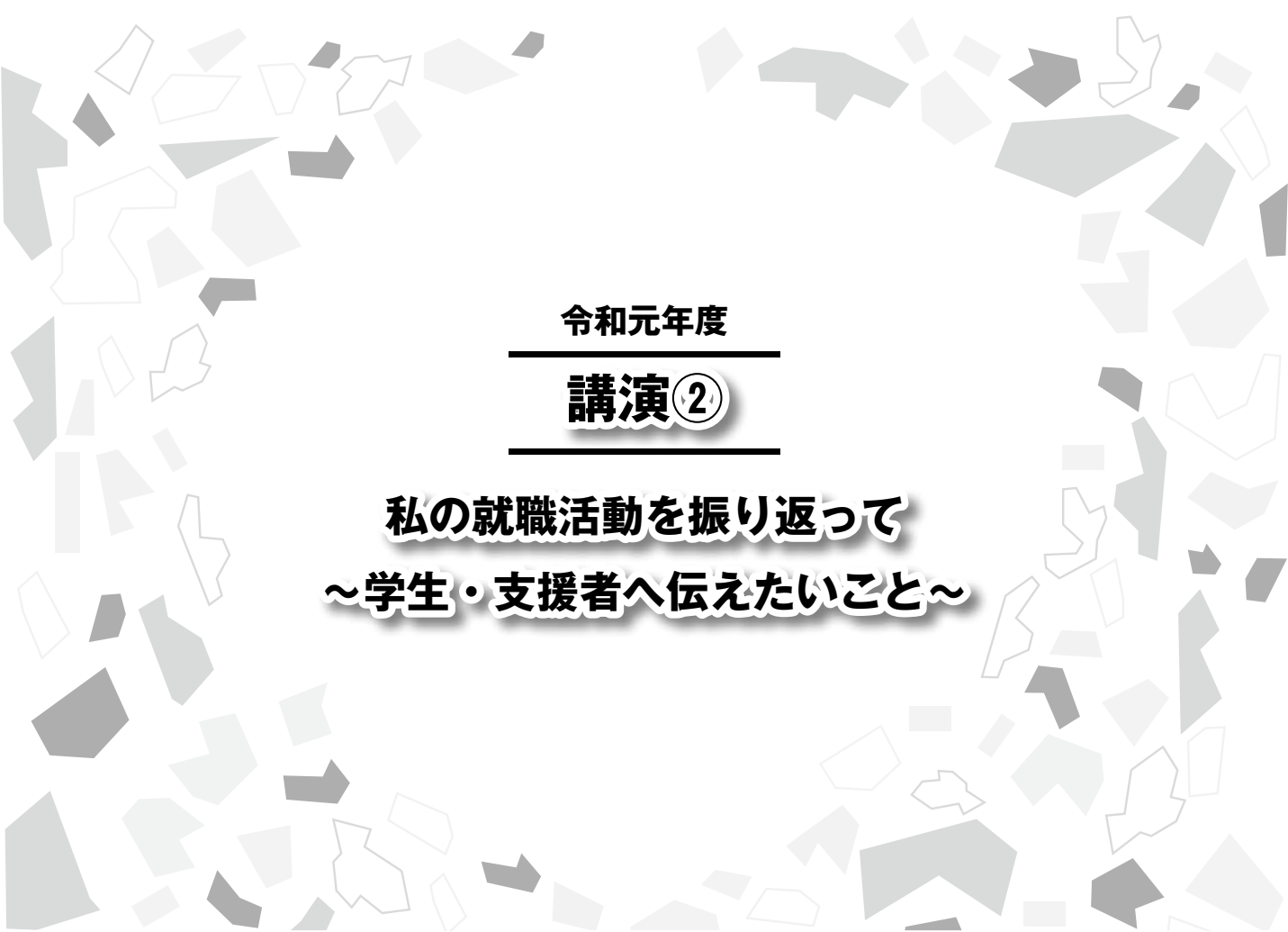
Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved

障がい者のための就職情報サイト
クローバーナビ JBR/AD 人と企業にInnovative Solution
株式会社 ジェイ・ブロード

ご清聴ありがとうございました

クローバーナビ 障がい者のための
就職情報サイト
JBR/AD 人と企業にInnovative Solution
株式会社 ジェイ・ブロード

Copyright 2019 J-BROAD CO.,LTD all rights reserved



令和元年度

講演②

**私の就職活動を振り返って
～学生・支援者へ伝えたいこと～**

私の就職活動を振り返って ～学生・支援者へ伝えたいこと～

NHK福岡放送局企画総務部

根木 佐知子氏



本日はどうぞよろしくお願いいたします。先ほどご紹介いただきましたが、NHK 福岡拠点放送局で、大学メインで採用担当、九州沖縄エリアの担当をしております、根木佐知子（ネギサチコ）と申します。本日は大変恐縮ながら、私自身社会人4年目のまだまだ若手なんですけれども、皆さまの貴重な1時間をいただきましたので、社会人の一人として、そして、車いすユーザーの一人としてお話をさせていただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

私の生まれは大阪の、関西国際空港があるあたりで、父の転勤で5歳の頃に愛知県に引っ越しをしました。父、母、私の3人家族で生活していたのですが、愛知に引っ越してすぐの誕生日の後に、突然原因不明で歩けなくなりました。「どうして歩けなくなったの？」と、今日お越しの障がいを持っている方々も聞かれることがたまにあるかと思うんですけど、突然歩けなくなったという言葉が真実です。とはいえ、病名を明らかにしなくてはいけないので、さまざまな検査や手術を行いました。それでもやはり原因が分からなかったんですね。一番症状として似ているのは何かということで、最終的に脊髄梗塞と診断されました。

今現在は、両下肢が全く動きません。感覚としては、おへそから下が鈍くなっているという

ところなんです。今は自分でトイレに行くこともできるようになっているのですが、もともとはトイレもカテーテルで、自力では排せつ、排尿等はできなかった状態です。

本当に不思議なんですけど、5歳のときの出来事、今27歳ですが、この日のことだけは鮮明に覚えています。ですので、実際に自分が歩いていた頃と車いすになったこの境目に、正直戸惑いはあったのかなって、たまに思い出すこともあります。車いすっていう新たな足を、親、そしてそのときの病院の先生たちからもらったという表現が、正しいのかは分からないのですが、車いすというツールをリハビリをしながら使いこなせていくようになり、車いす生活で過ごす日々も自分にとってはごく普通の生活になっておりました。

小学校、中学校、高校等は、普通学級で過ごす学生生活を送っていました。高校卒業後は動物のことを勉強したいと思いまして、神奈川県にある大学、麻布大学の獣医学部へ進学をいたしました。そこでは、初めて自分一人で親元から離れて生活をしました。

後ほどお話をさせていただきますが、就職活動を経て現在の日本放送協会、NHKへ就職いたしました。初任地が、先ほどご紹介いただきました沖縄局で、今、福岡拠点局で仕事をしております。

私の就職活動について

先ほど川人さんから、実際の就職活動では健常者の学生さんとどれだけ就職活動の方法や状況が違うのかという、詳しいお話をいただいたと思いますが、私自身が、すいません、甘えたことを言うんですが、まだまだ社会人としても未熟ですし、何か私がすごいことをして就職活動を成功しましたという一例で、本日来ているわけではありません。どちらかといえばこれからお話しすることには、失敗したことの方が多くあります。ですので、気軽に聞いていただければ、こちらも緊張せずにお話しができるかと思っていますので、よろしくお願いいたします。

私自身、マイナビさんやリクナビさん、いわゆる健常者の方が普通に使っているサイトを見ていました。ただ、これを見ていたときにふと、あれ、私って周りと同じ就職活動していいのだろうかという、漠然とした疑問が自分の頭から出てきました。私が今まで、小学校から大学ですね、普通学級にいたということもあるかもしれませんが、同じ様に車いすに乗っていたり、体のどこかに障がいを持っている方たちと関わる機会が無かった、本当に全然、同士と呼べる方がいらっしやらなかったんですね。

それはあえて避けていた訳ではもちろんなくて、環境的にそうでした、というのが一番自然と感じます。周りが健常者の友人、健常者の先生という、私から目で見える世界というのはそれが普通でしたので、周りと同様の就職サイトを使っていました。両親もそうですし、就職課の先生方も、エントリーシートや後にある面接指導等、とても親身にやってくださいました。

ただ、マイナビさんやリクナビさんのサイトを見ていたときに違和感がありました。

必要な情報を得るために

たとえば私の場合に必要な、移動するときにその会社の建物は果たしてエレベーターがあるのかないのかという、そういった細かい詳細がほとんど載っていない点です。自分の中では無意識のうちにこの建物にエレベーターがあるのかないのかということ調べていましたので、特段、自分が生活する中では困っていなかったんですけども。ある企業をいろいろと見ていく中で、あれ、私がいつも必要としている情報ってもしかしたら直接聞かないと分からないのかもしれない。でもそれって、いいなと思ってる企業があっても、それが分からなかったら、全てが駄目になってしまう可能性があるということ。そこにやっと気づいたんですね。もちろん、親や先生方が特別何か私に対して、障がいを持っているということに関して、アドバイスをくれなかったことが悪かった訳では全くないです。普通にマイナビさんやリクナビさんを検索していたことが、100%駄目だったとは思っていません。やはり自分の必要とする情報は、クローバーナビさんのように、障がいのある学生さんに特化したサイトを利用した方が、一番合った企業さんを見つけられるのではないかなと感じました。それまでネットで検索をするとき「就活」でただ検索をしていたんですけども、ふとした違和感をきっかけに、もうそこからは「就職、車いす」っていうような検索方法へ変わっていきました。

気を取り直して、自分に合った就活サイトを見つけましたのでこれから本当に就職活動を始めていくことになるのですが、私自身の就職活動に関して、大きく前期後期と二つに分けて話させていただきます。

前期は、ハウスメーカーや建築メーカー、製

造会社、航空会社など8社エントリーをいたしました。私の頃はインターンシップやOB、OG訪問というのは、おそらく健常者の方も含めて、就職活動に対してかなり意識の高い学生さんしかやっていないような現状でした。私自身も直前までは、それほど就職活動に関心がなかったもので、何もやっていませんでした。ただアルバイトをしていたので、働くことへの意識を持っていた部分はあります。

ちょっと早口になってしまうんですけども、今ご覧いただいたとおり（今やっていることが）全然動物関係ではないじゃないか、と思われた方いらっしゃると思います。私は大学生活で動物の行動学を勉強したのですが、行動学を勉強する＝動物の生身、要するに動物の生体と常に触れ合って生活をしていたのですが、動物は言葉も通じないですし、いつどういう動きをするのかが分かりません。学生生活は自分の勉強のために学ぶということが主なので、やりたいことを結構やらせてもらっていたのは事実ですが、やはり大学のときは、動物のことを傷つけてはいけない、動物に何かあってはいけないということも考えなくてはいけなかったもので、自分のやりたいことというのが、100%はできない部分があったんですね。それを仕事としたときに、自分の性格上やりたいことを100%できないというのは、ちょっと嫌になるんじゃないかな、というのがあって。もうそれであれば趣味の一つとして動物と関わっていいという決断をしました。

就職活動の際には特にこれといって就きたい仕事なかったもので、興味のあること、そしてクローバーさん等で開かれる（合同企業説明会の）興味ある企業のブースで、出会った人事担当の方の雰囲気がいいところに、エントリーをいたしました。最終的には人対人というのがすごく大きいと思います。こういった雰囲気を説

明会等で見させていただいて、決めていきました。8社エントリーをし、最終的に6社に内々定をいただきました。

突如見つけた“やりたいこと”

次に、後期の就職活動についてなんですけれども、前期に内々定を6社いただいていたのですが、先ほどお伝えしたとおり就職活動期間中はやりたいお仕事がなく、6月頃になると周りの友人も内々定をもらっていて、もらってるから就職活動を終わっていいかな、と思っている学生さんが多くなってくる時期に、突如やりたいことが見つかり、再度就職活動を始めました。やりたいことが何かというと、知りたいこと、考えること、見ることの重要性を伝えたいと思って、これができる業種は何なのかということで考えていきました。そのように思ったきっかけには家族の存在があります。私の母は、厳しく優しく、そして私の第一の理解者であった人なんですけれども、この母が私の就職期間中に、マインドコントロールという、いわゆる精神的な被害に合ってしまいまして、音信不通となってしまいました。これが、私の足が原因だったんです。今日、もしかしたら（当事者の）ご家族も来ていらっしゃるかと思いますが、私の親もそうだったと思うんですけども、子どもが障がいを持っているというところで何かしらの負担だったりとか、いろんな思いがあったと思うんです。そういった弱さというのか、言葉ではうまく言い表せないんですが、原因だったということが分かったとき、私自身、動揺しました。ただ、この就職活動という、これから長い人生どういうふうに生きていくかという、私の人生で一番大事な分岐点だったので、たくさん悩み苦しみましたが、本当に恵まれていたことに、周りの人たちが一緒にいろいろと考えて

くださいました。その結果、私はこれから先、何を人生でしていきたいのかというのを、真剣にあらためて考える機会となりました。

これは障がいのあるなしに関わらない部分の話をしているんですけど、これからの情報社会でさまざまな情報が飛び交う中、自分自身でちゃんと物事の取捨選択をできなければ、自分がどのように生きていくのかが考えられなくなってしまうのではないかと。要するに、個人としての考えというのが失われてしまうのではないかとということを強く思いまして、それならば、自分はちゃんと物事を伝える仕事、今起こってる出来事を伝えられる仕事に就きたいという思いから、マスコミ業界、そして映像業界、映画会社さん等に業界を絞って猛進していきしました。

結果として6社にエントリーをして1社内々定をいただき、それが現在の日本放送協会、NHKです。私自身、前期と後期で考え方が異なるのですが、ここに行こうと思う企業を決めるまでに、合同説明会に3回行き、大体1回あたり10社程度、1社とどれぐらい話すかというのはありますけど、各企業人事担当の方とお話をして、自分には合っているのかとか、自分のやりたいことができるのかとか、この企業は何をしているのかというのを、全て自分で見ていきました。最終的には30社程度の企業さんの話を聞いたのかなと思っております。

不安を共有できたこと

少し話の視点を変えていきます。説明会で約30社の企業さんを見させていただきましたが、いろんな企業さんについての説明を受けて内々定はいただいたものの、自分自身漠然として不安を抱えながら説明会に参加していたので、そ

の時はあまりなんとも思っていなかったのですが、今振り返って感じ得たことがあったので、紹介をさせていただきます。

それはどういったことかということ、同じようなハンディキャップを持っている方がそれまで周りにいなかったの、説明会に行ったことで出会った様々なハンディキャップを持っている、いわゆる戦友。ともに就職活動を頑張っていく仲間と出会ったことです。やはり、みんな抱えている障がい種は違うんですけども、不安という部分での共有ができたので、健常者の友人よりも存在としてすごく心強かったと思っております。お母さんだったり、お父さんだったり、家族になかなか言えない、本当に子どもが抱えてしまっている悩みというのを、じゃあ健常者の友達に言えるかっていうと、言えることもあるけれど、分かってもらえるかっていうと、分かってもらえないことのほうが多いのになって思うんですよね。感覚の話なので分かりづらいかもしれませんが。同じ境遇の友人に一人でも多く出会うことで、そういった不安を50%ぐらいにできる、何かしら心の安定を図れると思います。

合同企業説明会への参加

また、これはハンディキャップのあるなしに関係なく、私も未だに勉強中ですが、世の中のことが学生さんはまだまだ分からないと思います。ですので、ある企業について知ろうと思い、実際に自分で直接アポイントを取って説明を聞きに行くというのは、かなりの重労働だと思います。けれども合同説明会では、自分がただその会場に行けばいろんな企業の方々が来てくださり、きちんと自分の障がいレベルにあった話を準備して持ってきてくださっています。例えばですけど、もうここに行きたいという、こ

この業界に行きたいというのがある方は、その業界だけ行ってもいいと思うんですが、前期の私のように何をしたいかということが分からない学生さん、要するに、興味、関心あるものがいまいち分からない学生さんにとっても、そのヒントになるものが一堂に集まっていると思っています。ですので、ぜひ、行って損はないと思います。

ただ、行くだけが全ていいということではなく、自分は何に興味があるんだろうということ、ちゃんとアンテナを張ってから行くことが重要だと思っています。会場に行ったらいろんな学生さんがいて、どうしても圧倒されると思います。みんな必死です。その中で、自分一人をどうアピールしていくのかというところですが、就職活動というのはこういった説明会に行くことでもう既に始まっていると思うので、そこはぜひ受け身ではなく、自分から発信していただける体制で行っていただいたほうが、より説明会の良さを感じられるのではないかと思います。

企業へのメッセージ

では次に、企業さん向けに、私が説明会に行っ
て感じたことのお話をさせていただきます。今、
自分は人事担当としてここへ来ている面もある
ので、自分に向けても言えることだと思っている
のですが、学生さんにとっては仕事をする前
にイメージとなる何かを体感したい。その体感
できることは何かというと、インターンシップ
をやっている企業さんがいらっしゃると思いま
すし、社内の施設写真を学生さんに分かりやす
く掲示して、ここにはエレベーターが付いてま
すよと、伝えている企業さんもあると思います。
障がいの種類によって、何ができない、できる、
そしてどういったものがサポートとして必要と

いうのは、同じ障がいでも、微妙にその方の状態によって違ってきます。障がい者の方を受け入れていますよ、と言えども、個々にとっては厳しい部分も出てくると思うんですね。

例えば雇用実績のある企業さんで言えば、私のように「車いすの社員がおります」と。その人の写真はこれです、と言うよりは、実際にその社員を紹介してお互い話をしたほうが、より学生さんにとってイメージが付きやすいのではないかと思います。逆に言うと、これは学生さんだけのメリットではなくて、企業側も障がいのある社員がその学生さんと関わることで、言葉でなかなかニュアンスが分かりづらい、この人が本当にうちの会社で働けるのかというのが、少し具体化されるのではないかと考えております。

また、なかなか難しいことかもしれないのですが、試しにアルバイトとして働いてもらうのも一つの手ではないかなと思っています。就職活動して、内々定して、内定して、入って来てくれたけどやっぱり駄目だったというよりは、ご本人、学生さんにとっても、働くというイメージをある程度つけさせる場が、インターンシップに似たものとしてあってもいいのではないかと感じております。

NHKでの仕事内容

今までは、私の就職活動についてお話をさせていただきましたが、これからはNHK 日本放送協会に入社してからのお話をさせていただきます。NHKに入社をして4年がたっておりますが、そもそもNHKは障がいのある方だけを対象とした選考は行っておりません。先ほど川人さんからお話がありました、障がいのある職員がきちんとお仕事ができるような配慮であったりサポートといったものが、もちろんあるんですけれど、では私自身が何か特別な選考

でNHKに入ったのかと言われると、全くそうではありません。

例えばですけど、面接の時に私の前には健常者の受験者の方がいらっしゃいましたし、NHKだけでなくどこの企業さんもそうだと思うのですが、筆記試験に加えて、小論文、そして面接といった、受ける試験科目も全く一緒です。ただ、本当にその面接の時に、例えばどういったことが配慮として必要ですかということ聞かれる、正直それぐらいが違うことかな、という程度です。

今は人事として九州沖縄エリアを担当し、いろんな大学さんを訪問させていただくんですけど、「何か（違いが）あるんでしょうか」と、就職課の方から聞かれた際には「ないです」という形で一言、お答えしております。というのも、NHKだけではなく他の企業さんでも、先ほどダイバーシティという言葉もありましたが、性別、年齢、障がいの有無といったことに関係なく、働く人が個々の能力を最大限に発揮できる職場を目指しております。入社した女性の方で、結婚してお子さんを育てるためにどうしても、保育園の関係上6時まで、夜遅くまでの勤務ができないといったら、フレックスで時短で勤務をする。こういった形で障がいの有無関係なく、働く個々の人にとって働きやすい職場がどういうものなのかということを考えて、工夫をしています。NHK自体、公共放送という他の民放さんと少し違う体系を取らせていただいております。視聴者の皆さんも多様化する時代になり、ではそういった多様化するニーズにどうやって応えるのかというと、やはり職員自体も多様化していくべきではないかというのが自然の流れです。

NHKを見ていただいている方が（この会場に）いらっしゃればいいなと思いますが、総合テレビ、Eテレ、BS、いろいろな電波を持っ

ていまして、その中でいろんな方がたに合った番組を放送させていただいております。その中に、障がいの方向けに発信している番組もございます。やはりそういった番組を作る上でも、どういったものが今皆さんに必要とされているのかを、ちゃんと知っていなければ厳しいのではないかなというところで、NHK全体的にダイバーシティを目指して仕事をする企業として、日々、皆さんに放送を届けているところです。

そして私自身、周りの選考と一緒に形ですので、47都道府県にNHKがあり、その全てに異動があり得るという全国型の職員として採用をされています。入局してから3年半、沖縄放送局では経理を担当していました。番組を出すのにももちろんお金がかかります。そういった予算的な部分の組み立て、決算作業、あとは備品の管理ですね。また広報の部分で、どれだけいい番組を作ってもちゃんとPRしないと、番組を皆さんに見ていただけません。本日、皆さんお手元に配らせていただきましたが、この広報誌、『ゆんたく』を、当初私のほうで担当をして、編集、作成をしておりました。また、PR周知。合わせて皆さんにお配りしていると思うのですが、首里城が今、なくなってしまったというところで、首里城をメインに今までNHKもたくさん番組を作ってきたので、特集番組のPRをどの様にしていくかを考えたり、イベントとして考えたり、そういった広報誌としてPRをしたりということをしておりました。他に事業、分かりやすく言うと例えば『のど自慢』や地域限定のイベントをさせていただきました。

今の福岡放送局では、採用担当をさせていただいております。また日本だけのニュースではなく、NHKワールドというチャンネルも持っておりますので、世界の情報をどのように発信

していくかということで、職員の外国への出張が多くあります。そういった際の手続きや処理を私も担当させていただいております。

また、お昼『ちゅらTV』という番組がありまして、そこでは私も少し出演をさせていただきました。「NHKではこういうイベントを今度開催しますよ」とPRしたり、一般視聴者の皆さんと一緒に作る番組です。また『おかあさんといっしょ』の、子ども向けのイベントで司会をさせてもらったり、あとは琉球ゴールデンキングスのイベントでお仕事をさせてもらったり、企画をしたりという形で、3年半勤めておりました。

テレビ出演したときの感情

これを見ていただくと、特に上二つはテレビに実際に出演させてもらっていたんですけども、どうしてもこの時、自分の中で、あまりよくない感覚なのかもしれませんが「私なんか出ていいのかな」って思ったことがあります。「私、ちょっと、車いすだけど画面に出ていいのかな」って。本当に思ったことがあってですね、ただ「ネギちゃん出てみなよ」って上司に言われて「いやでも私車いすなんで」って言うのも、ちょっと言葉として違うのかな、でも自分の中の感情として、みんなびっくりしないかな、とか、視聴者の皆さんどう思うのかなって、正直不安でした。けれどもそのうち慣れて、自分の気持ちは整理できてきたんですが、ただ今とても思うのは、なんで自分の中で「車いすの人は出ちゃいけない」って思ってたんだろう。あれ？って。その気持ちって、どこから来たんだろうと。

先ほどお話ししたとおり、自分の周りに同じような境遇の方があまりいなかったの、要するに、あまり障がいがあるっていうふうに分

のことを認識はしていなかったんですが、案外心の奥底では「自分は障がいがあるから障がい者なんだ」という認識が強くあって。いざ公で、多くの人たちの目の前に立ったときにすごく心細かったし、不安だった。そして、それは駄目ですよって思う感情が、すごく出てきたんです。

お仕事をしていく中で「働くってみんな平等だよな」ということを強く体感して、理解しました。自分が出ることで視聴者さんから「なんで車いすの人出すんだ」と、そんなご意見をいただいたことはもちろんなかったですし、逆にご意見いただいた中では、私が会館の案内をした際、「車いすの方が普通に行かれたりしているけれども、私ちょっと足が悪くて。つえをついてる私でも行けますよね」という問い合わせが（番組を見た方から）あったんですね。そのときなるほど、と。行けるかどうか分らないし、実際に行動に移して電話をかけてくれる人って、おそらく本当に少ないと思うんですが、私がこうやってテレビに出たことで、その方は「会館は車いすでも入れるんだな」と思ってくださった様でした。もしかしたら他の方で「車いすの人もこうやってテレビに出てちゃんと仕事をしているんだ」って、思ってくださった方もいらっしゃると思うんですね。おこがましいんですが、そのときに「出てよかった」と強く思いました。

ダイバーシティとして

来年オリンピックがあり、NHKのリポーターとしてハンディキャップのある方を、パラリンピックのキャスターとして募集しようということで、車イス利用の方と障がいを持った方の2名をお迎えしました。今ダイバーシティということが多く聞かれるようになりましたが、

障がいのある私自身もまだこのダイバーシティという言葉、言葉では理解していても身体では慣れていない部分があります。もちろん健常者の方にとったら、まだまだこれからなのではないかと思っています。NHKではテレビに出る人＝健常者ではもちろんないですし、いろんな方々が出て、いろんなことを視聴者の皆さんに伝えているということを、一つのダイバーシティの活動としてご紹介をさせていただきました。

自分のことを知っておく

最後にはなりますが、就職活動中、そして私が社会人になった今でも特に大切にしていることをお話させていただきたいと思います。一つ目は、先ほどの川人さんのお話にもありましたが、やはり自分のことを知っておくことが、特にハンディキャップのある学生さんには大切だと思っています。知らないことが悪いということではもちろんないですし、頑張るっていうことでもないと思うんですけども、私が大事にしなくてはいけないと思ってることは、知ることやめないことです。

なぜかという、根本的な性格、例えば明るい、暗いとか、根本的なそういった部分って、なかなか変わらないですね。けれども環境が変わると、不思議と人は物事の捉え方が変わってくると思います。「自分はこういう人間だから」で終わるのではなくて「前まではこうだったけど最近こう変わってきたな」という自分の変化に、きちんと気づけるようにしていただきたいと思っています。それが、例えば薬の量が少し減ってきたとか、そういったことももちろんですし、感情的な変化や行動的な変化を、ちゃんと自分の中で認識していくことが大事だと思っています。もちろんいい発見ばかりで

はないと思うんですね。私もたまにあるんですが、「ちょっと短気になってきちゃったかな」とか「ちょっと余裕なくなってきたかな」とって思うこともあります。自分自身を知る機会として、そして新たな一面を知れる“面白い”機会として、就職活動を利用していただけたら良いのではないかと考えております。

二つ目は、良い伝え方や頼り方を知っておく、伝え方を工夫するということです。私は両親からできることは自分でやるように、とても厳しく言われてきました。それはハンディキャップがあったせいなのかもしれませんが、あまり関係ないとも思います。先ほどの“自分のことを知っておく”ことにも言えると思うんですが、自分のできることやできないことの線引きを自分で知っておかないと、仕事をしていく上では大変つらいと思っています。

伝えること・頼ること

私自身入社当初に「やりたい。やれます」と言った意地で無理をして、床ずれになって長い間会社に行けなくなったことがありました。それで気づくんですよね、迷惑を掛けてしまったことに。では何が駄目だったんだろうと振り返ったときに、私、やる気あったし、私、やろうと思ってたし、別に怠けてたわけじゃない。でもやっぱりそういうことではない。無理をしてはいけないというのは、ハンディキャップの有無に関係ないと思うのですが、例えば私の場合、歩けないことで生じる“できないこと”“工夫すればできること”“問題なくできること”この三つがあり、これをしっかりと言葉にして、第三者に伝えられるようにしておくことが大事だと思います。

伝えるというのは、親族ではない相手だとなかなか分かってもらえない部分が、率直に言っ

てあると思いますが、だからといってそれで諦めていいのかと。私もちょっと（仕事を）やり過ぎたわけですが、頑張り過ぎてしまう人が多いと思うんです。ハンディキャップを持ってる方に「頑張らなきゃいけないんだ」って、すごく頑張ってるのに、どんどん頑張らなきゃいけないんだって、自分のことを責め立ててしまう人が多いと思いますが、それを少しでもやめる方向に持っていく。できないこと、不安なことの線引きが自分の中でできていったら、裏を返せばもっと周りに甘えられること、頼れることが必然的に分かってきます。甘えてください、頼ってくださいということを、ぜひ学生さんにお伝えしたいです。

少し難しいのですが、伝える努力というのは学生さんにしかできないことで、それが唯一自分自身ですべき義務だと感じております。先ほど話にあったとおり、企業として言葉でどこまで理解してあげられるのかという点。障がいといえど、例えば内部疾患の方と私とでは全く違いますし、私自身も内部疾患の方のことがどこまで分かるかと言えば正直分からないに等しいと思います。でもそれは話してこそ分かることであって、ではそれを話せる材料をどれだけ皆さん持ってますか、どういうふうに伝えようと思っていますか、そこがやはり面接のときに人事担当者が見るポイントですし、私が面接官として勤務するのであれば、ぜひ見たいと思うポイントです。

不思議なご縁で

最後に、つながりを大切にするということです。人それぞれ皆さんいろんなつながりをお持ちだと思います。今回、この研究会での講演の機会をいただくきっかけになったのも一本の電話からでした。私自身、沖縄局で勤務をして

いたときは先ほどご紹介したとおり、経理、広報、事業と、いわゆる採用担当としてのお仕事はしていなかったのですが「テレビ局のお仕事に興味がある車いす利用の学生さんがいて、最近少し、就職活動に自信を無くしているみたいなんです。良かったらお話をうかがえますか」という話を琉球大学さんからいただいた時に、正直「あれ、でも私、何ができるんだろう」と不安でしかなかったです。ただ私自身も就職活動中に悩んだけれど誰にも聞けなかったし、初めはなあなあで流れのままに説明会へ行き、結構苦戦していたなど。私みたいな人間でも役に立てればいいなと思って、お話をさせていただきました。ただやはり、ハンディキャップを持つゆえの不満を、学生さんと話す中で思い出しましたし、障がいによって異なる働くことへの向き合い方の違いを、その学生さんがどう知り、どう行動にして知っていくのかということに関して、そのときの私はしっかりとアドバイスできなかったんですね。

もちろん未熟だと思いながら出向いたのですが、本当にとても申し訳なかったと、そのときは思いました。ただ帰りの車の中で、会社の一人の人間として、きちんとそういったことを考えながら自分もこれから仕事をしていきたいし、自分自身一車いすユーザーの職員としてどう仕事をしていくのかというのを考えていかなきゃいけない、そのきっかけを与えていただきました。その数日後に「ネギ、福岡に行け」というふうに言われて、人事担当になりました。そのときに福岡の上司から、「ネギさんぜひ、障がいのある学生さんに対して、自分の目線でこれからの働く環境に関して、企業と学生さんとを結ぶ立場の人間としてのお仕事をしてほしい」と内示を受けました。

もう本当に不思議なご縁なんですけれども、これは若干、運命なんじゃないかって思いまし

た。私自身、今日お話をする機会をいただきましたが、こういう場が初めてということもあって、大変聞きづらい上に一個人の就職活動のお話でしたので、どこまで皆さんのお役に立てたかというのは全く分かりませんし、1時間というのは皆さんにとって長い時間だったかもしれないんですけども、こういったところとつながりがあるからこそ、今お仕事をさせてもらえてと思っています。

今ここに学生さん何名かいらっしゃると思うのですが、自分の障がいについてしっかりと向き合ってそれをちゃんと言語化することで、社会人になっても自分らしい生活が必ず送れると思いますので、頑張ってくださいと思います。

そして、学校の先生方や企業の方々には、受け皿として支持していただけたらと思っています。私自身も人事担当として、これから日々勉強し、他の企業さんと同様の立場で頑張っていきたいと思っています。本日はどうもありがとうございました。



令和元年度

質疑応答

> 司会

質疑応答を始めさせていただきたいと思います。事前に参加者へ質問の用紙を書いていたいただきましたので、それにお答えいただくのですが、時間に限りがあるために、選びながら、お答えできる範囲内という形を取りたいと思います。

質問：1

手帳を持つほどではないが、障がいがある場合、一般枠と障がい者枠のどちらが有利ですか

> 川人

いくつかこういった質問が寄せられましたが、手帳があるからこそこの優位性はあるわけです。かといって、今持っていないから駄目だというわけではなく、ぜひ持つようにしていただきたいと思います。

特に学生さん、1年生、2年生の方いらっしゃったら、今のうちに持っていただきたいと思います。障がいの内容によっては、あるいは住んでいる自治体によっては、手続きにもものすごく時間がかかる場所もあるんですよ。もちろん手帳がなくても、今申請中です、あるいは何月何日に取得見込みです、それだけで十分です。それだけで十分ですけれども、時間がかかるものもありますので、ぜひ、持つかどうか悩んでいる人がいたら、すぐに持つ手続きに入っていただきたいと思います。

まずはお医者さんに相談していただいて、就職活動の前に持つつもりということをお話しすれば、お医者さんのほうで診断書を書いてくれますし、それからお住まいの自治体へ行って相談していただければ、お医者さんの診断書以外に何をすべきか、手続きを教えてくれるはずです。

質問：2

せっかく採用されてもなかなか職場の理解がない

> 川人

普段からそういった相談を受けることがありますが、これは正直言って、会社の経営者あるいは人事の方、採用する側は理解があるんですが、配属先でその理解がないというケースが結構あります。それは会社の教育の仕方というのでしょうか、その啓蒙の仕方がまだまだ足りないということなんですが、まずは人事の方、上司の方に相談をして、啓蒙を進めていただく。もしかすると、配属先を変えることによって悩みがなくなる場面もあると思います。

それから「職場の人間関係が構築できずに離職してしまう。うまくいったケースというのがあるのでしょうか」という質問がありましたけれども、障害者手帳を持って、クローバーやそういった方向から就職をした方は、少なくとも入り口は障がいに対する理解があるわけですね。でも配属先はもしかしたらないかも分からないです。ですから、それは一般枠と同じではないか、というお話になります。一般枠になると、配属された先に理解がある方がいる可能性はかなり低いです。もう天文学的に。少なくとも入り口に理解があれば、配属先にも理解があ



る方がいらっしゃる可能性がありますし、それから、今理解がなくても、これから理解が深まる可能性があると思いますので、その点で障害者手帳を持つての就職活動を、ぜひ選んでいただいたほうがいいかなと思います。

質問：3

大学1年生、2年生でも企業の説明会やインターンシップに参加できるでしょうか

> 川人

インターンシップは、建前かも分かりませんが就職活動とは関係ありません。学校の職業教育の一環としてインターンシップが位置づけられていますので、1年生だろうが2年生だろうが、3年生だろうが4年生だろうが、学年によって参加できないとは言えないことになっています。1年生でも2年生でもOKという会社が、ほとんどのはずです。

質問：4

沖縄などの地方の大学でも、大手企業の採用枠があるのか

> 川人

もちろんあります。大手企業であれば、従業員数が多ければ多いほど法定雇用率を守らなければならないということですので、もちろんあります。NHKさんもそうですけれども、沖縄に出張所があったり支社があるところであれば、そこでの雇用というのも十分配慮してもらえるはずです。

質問：5

沖縄県内の企業で、障がい者や発達障がいに対する理解がある企業はあまりないのではないか、将来のことを考えると不安

> 川人

一対一の個別相談がこの後あるので、そこでお話をしようと思うんですけど、基本的には、皆さん自身がパイオニアとなって世の中を啓蒙していただければ、理解というのはどんどん広まるはずです。私どもクローバーのスポンサー企業も、こうやって増やしていきまして、採用実績を増やしていきまして。これは企業のダイバーシティの考え方で採用実績が増え、障がいを持つての方が門戸をたたいて、広がってきたということがありますので、ぜひ就職活動を利用して、世の中に啓蒙していただきたいというふうに思います。

質問：6

面接時、自分の障がいに関して企業に理解を求めることが、あまり良く受け止められないのではないのか。それが本人にとっては高いハードルとなっている。成功例や面接のときの失敗例を、お話しただけでないでしょうか

> 根木

先ほど「ぜひ自分のことをきちんと企業のほうへ伝えてください」とお話しましたが、やはりそれをどのように企業の方に話すか。内容とか方法にもよるかもしれないのですが、自分のハンディキャップやできないことをきちんと言葉にして具体化する。川人さんのレジュメにもありましたが“音がどれぐらい聞こえないのか”ということを言語化してお伝えする。

例えばそれを伝えたことで、あまり良く思わない企業がいたとする。でもそれは、そもそもそこへ進んだとしても結局うまくいかなくて、辞める結果になってしまうと思うんですね。

面接のときに「私、車椅子なので階段は全く不可能です。ただ、段差1段だったら自力で上がることができます」ということをお話ししたときに、企業の方が「ああ、じゃあ難しそうかな」という表情だったり、言葉を発した時。逆に言えば、面接されてはいますけど、こちら側にも選ぶ権利はあるわけです。そういった人事担当者の雰囲気を見る。その企業の顔でもありますので、その方はどういう反応をするのかというのは、やはりちゃんと見ておくといいのかな、と思います。

成功例、失敗例というところ少し難しいのですが、ちゃんと伝えて、それをちゃんと受け入れてくれる企業さんでないと、そもそも入ったところで意味がないのではないかな。それこそやはり、企業として雇用率しか見ていないというのも良くないのですが、ハンディキャップを持つ学生さんとしても、きちんと企業を見る。しっかりと見聞きしなければいけないのかな、と思います。面接の機会には、ネットや紙でのエントリーで分からない企業のそういった面を、知り得るチャンスだと思います。ぜひ面接のときは、そのような気持ちで挑んでいただけたらと思います。

質問：7

障がい学生のインターンシップは一般枠と内容に違いはあるのですか

> 根木

これは弊社、NHKに関してですが、今まで一般の学生さんとハンディキャップのある人

に、同じ一つのインターンシップをご紹介します。いたんですけども、やはり障がいのある学生さん向けのインターンシップがあったほうが良いということで、今、本部のほうでは組み立てを進めています。

ではどういったインターンシップが良いのかというと、やはり障がいのある職員の意見が大事になってくるんですね。ですので、内容に違いはありますかということ、これはどうしても企業さんによって違うと思うのですが、NHKの場合ですと敢えて別で設ける際、障がいの種類によって抱えている問題は違うので、来ている学生さんに共有できるインターンシップの内容になっていると思います。

そして、マイナビ、リクナビのようにウェブエントリーをする場合、障がいについて書く項目があるのか否かというところですけども、私が、先ほどお話しした中で「ふと疑問に思った」というのは、まさにここだったんです。マイナビ、リクナビさんのサイトの中で、障がいの有無やハンディキャップに関して書く項目はないです。ですので、自分の中で戸惑いがあったんですよ。これは伝えなくてはいけない情報なのに、これを伝える手段がネット上では何もなく、紙のエントリーシート上もないんですね。もちろん、実際そこへ応募をして、行って伝えるというのも一つ的手段として良いと思うんですが、やはりこれって事前に伝えておくべきじゃないのかなと。すいません、今あるかどうか分からないのですが、私のときはなかったです。

先ほど川人さんへの質問で、地方の学生さんにとって大手企業に枠があるのかというところですが、NHKは全国各地にあり、よく地方の学生さんにその質問をされます。ちなみに琉球大学のOB、OGの方がNHKには14名いらっしゃいます。他にも、名桜大学の方もいらっしゃいますし、地方だから少ないかということ、そん

なことは全くありません。例えばですが「地域の情報としてきちんと全国に発信していきたいです」と言われる学生さんが多く NHK には応募されていて、逆に言うと、地域っていうのを売りにしている学生さんのほうが多いんじゃないかと。それによってはやはり、全国型の会社としてはぜひ欲しい人材の一人として考えています。ですので、ぜひ地方の学生さんも頑張っていたいただけたらと思います。

> 司会

ありがとうございます。

> 川人

先ほど根本さんがおっしゃいました採用の窓口に関して、大手企業になればなるほど、採用担当者と障がい者の採用担当者が全く別の組織になっている会社がほとんどです。ですから、新卒採用を普通にやっている部署が、採用予算を申請して、リクナビ、マイナビにネット広告を出すわけですが、そこには障がい者の採用というのが全くないんですね。全く別の部署が予算を持って、例えばクローバー等に採用広告を打つ形になっていますので、普通に応募していただくと、そちらのほうに“こういう人が応募してきました”という情報が回る部分があると思いますけれども、全く入り口、受け入れ先、問い合わせ先が違うというところが、結構多いですね。

> 司会

ありがとうございます。今のお話に関する質問なんですけれども、クローバーナビさんのサイトからエントリーという形で入っていくと、障がい者枠の採用というところに進んでいくという理解でよろしいでしょうか。

> 川人

そうです。ですから、一般枠と障がい者枠、両方入り口のチャンスがあるんだと思っていただきたいと思います。両方エントリーすればいいです。もしかすると、一般枠のところからちゃんと障がい者枠のところに話がいく場合もあるし、一般枠で就職するということも可能なんですね。「実は私、手帳を持っています」ということで、法定雇用率にちゃんと組み入れてくれる場合もあります。ですから、手帳を持つことで入り口が増える、可能性が増える。そういうふうに思っていたいただきたいと思います。

> 司会

ありがとうございます。今話を聞きますと、障がいを持っている、ハンディキャップがあるということで、選択肢が狭まるんじゃないか、就職先が少ないんじゃないかというイメージを持たれていた方、多いと思うのですが、逆にハンディキャップがあることで、一般枠と障がい者枠と、両方の入り口からエントリーができるということで、2 倍に広がっていくという考え方もできるんじゃないかと思いました。

今回、たくさん企業さんからご参加いただ



いております。質問の中にも、沖縄の中で就職していくことがまだまだ不安だというお話もありましたけれども、企業さんからの参加が多いということを考えますと、これから、障がいを持つてゐる学生たちを採用していきたいというように思いが沖縄の中にもあるという、その関心の高さを、私も実感するところであります。

> 川人

本日は企業の採用担当の方も来ていらっしゃるということで、やはり障がい者の採用は圧倒的に、大手企業の法定雇用率もあるし、対応も良い、ということなんですけれども、では中堅、中小企業、地元の企業は障がい者雇用できないのかということ、唯一そこを突破できるのが、やはり職場環境、職場の理解の良さだと私は思うんですね。転職する方の話を聞くと、自分の障がいに対する理解がない、人事担当者はいいいことを言うんだけど、配属された職場の理解がないという方が、多いと思うんですね。

大手企業、有名企業よりも強い引きがあるとすれば、やはり職場の理解がどれだけ進んでるのかというのは、障がいを持った方を引きつける、ものすごい説得材料になると思います。これは中堅、中小企業であろうが、ライバルが大手企業であっても、全く障がい者を採用できないなんてことはありませんので、ぜひ採用に、積極的に乗り出していただきたいと思います。

> 司会

ありがとうございます。時間に限りがございますので、質疑応答はここまでにしたいと思います。この講演を企画したのは、東京であったクローバーナビさんの合同説明会に私が参加しまして、さっき根木さんもおっしゃってましたけれども、とても活気があったんですね。障がいを持つてゐる学生たちが、キラキラと目を輝か

せながら、どこに就職しようかなと。情報交換を通して、自分で主体的に選んでいるその姿を見て、ぜひ沖縄でも、そういう学生を増やしたいと思いました。根木さんの話を実際に支援室でうかがい、やはり同じようにキラキラしたものを感ぜまして。支援室で話を聞いていると「自分にできることなんてない」「実際に就職活動してみたら、本当に障がいというものハンディになっている」と、すごく落ち込んでいる学生に会うことが多かったので、ぜひ、こういう機会を通じて、将来に対して目標、希望を持って就職活動に励んでいただきたいという願いがありました。県外から今回来ていただいたお二人に、最後、拍手をもって終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

それでは、終わりのあいさつを、障がい学生支援室の古川室長が申し上げます。よろしくお願いします。

> 古川

今日は本当にたくさんの方にご参加いただきまして、ありがとうございます。われわれ障がい学生支援室の仕事の一つに情報発信というものもありまして、今日は本当に席が足りなくなるのではないかというお申し込みをいただき、非常に嬉しく思っています。またお二人の話を聞いて、われわれ支援者側もより前を向いて仕事をしていきたいと、感じさせていただいた時間でした。本当に、今日はどうもありがとうございました。

A stylized, light gray map of Japan serves as a background for the page. The map is composed of various geometric shapes and outlines, giving it a fragmented, mosaic-like appearance. It is centered horizontally and occupies the upper half of the page.

令和元年度

参考資料

令和元年 12月9日(月) 13:30~16:30

琉球大学障がい学生支援室

障がいや病気のある学生の
就職活動支援を考える。保護者の方ぜひ
ご参加下さい!!沖縄
バリアフリー
キャンパス
研究会入場
無料会場
琉球大学
50周年記念館

map

琉 球大学障がい学生支援室には学生生活の相談だけでなく、就職に関する相談も日々寄せられます。学生の卒業後を視野に入れた支援の必要性から、今年度は「障がいや病気のある学生の就職活動支援」をテーマに研究会を開催します。

講演者に障がいのある学生向けの就職情報誌「クローバー」大学担当、また NHK に勤める車椅子利用の方をお招きし、現場でご活躍される中での話を伺います。

県内の障がいや病気のある学生が抱える就職活動の壁を認識し具体的な支援策を探ることで、障がいや病気のある学生が積極的に就職活動を展開し、職業選択のできる環境を整えるきっかけになればと思います。

当事者や保護者の方を含め、ぜひ多くの方々のご参加をお待ちしています。

講演① 13:35~14:35

(質疑応答 14:35~14:50)

かわひと まこと

川人 誠氏

就職情報誌「クローバー」
株式会社ジェイ・ブロード大学担当取締役「障がいや病気のある学生の
就職活動に向けた環境づくり
～現状を踏まえて～」

講演② 15:00~16:00

ねぎ さちこ

根木 佐知子氏

NHK 福岡放送局企画総務部

「私の就職活動を振り返って
～学生・支援者へ伝えたいこと～」

※研究会終了後、川人氏による個別相談会を開催します。
ご希望の方は事前申し込み下さい。応募多数の場合は
先着順となります。

●● お申し込みはこちら! ●●



左の QR コードからフォームにてお申し込みいただくか、お名前・ご住所・ご所属・ご連絡先を下記(電話・FAX・メール)までご連絡下さい。

● 琉球大学障がい学生支援室

TEL: 098-895-8750 FAX: 098-895-8791 g-support@acs.u-ryukyu.ac.jp

後援/沖縄県
沖縄県社会福祉協議会
主催/琉球大学障がい学生支援室



琉大 経験者ら取り組み助言



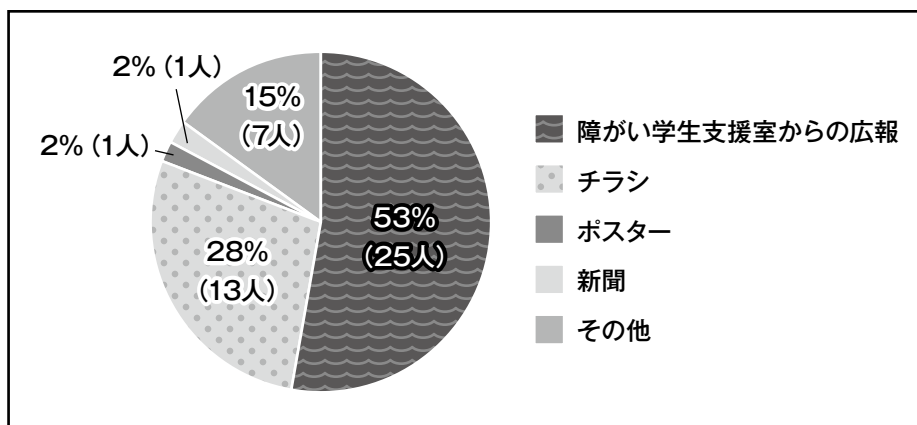
障がい学生の就職活動の現状などを紹介する川人誠さん（左）と根木佐知子さん＝9日、西原町・琉球大学

障がいや病気のある学生の就職活動支援を考える「沖縄バリアフリーキャンパス研究会」が9日、琉球大学であった。障がい者向けの就職情報誌「クローバー」の川人誠さんと、車椅子を利用しているNHK福岡放送局の根本佐知子さんが登壇し、障がい学生の就活の現状などを紹介した。学生や保護者、企業関係者ら約80人が参加し、キャリア形成への支援・環境づくりについて考えを深めた。

沖縄タイムス社 提供

2019年バリアフリーキャンパス研究会 アンケート結果 (47名)

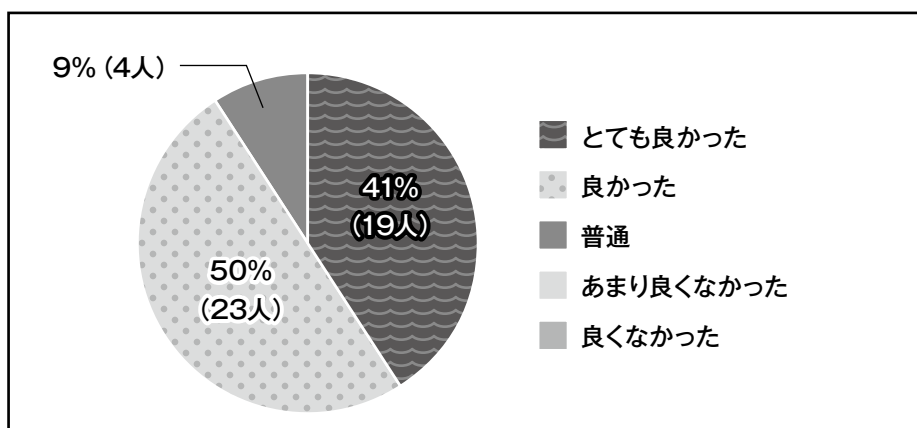
1. 本日の研究会をどのように知りましたか？



<その他>

- 学校の先生からの紹介
- 子供の高校の先生からどうかという話を伺った
- 会社への案内文書
- 知人
- 会社上司からの推薦
- 大学（キリ学）のキャリア科

2. 講演①（講演者：川人氏）の内容はいかがでしたか？



<とても良かった>

- まだ、高校生なので、進路が優先かと思っていましたが、就職の情報をどこから探れば良いのか？いつから開始するのが良いのか？情報誌もあるとの事なので、収集し進められそうで

安心しました

- 障害学生の就職状況と対策について、細かく丁寧に説明していただきめました。とても参考になりました。今後の活動の基本としていこうと思いました。
- 将来に向けて、何をすべきかを明確にすることができたから
- 障がいがあっても就職できるという希望を持つことができた
- 具体的でわかりやすかった
- 実践していることの確認ができたので良かった
- 障がい者の就職活動の概要が分かりました
- 数字を持って実態把握するのは大事
- 発達障がいや精神障がいの就労支援について貴重なお話を聞くことができました。
- 障害のことについてとても良く分ったから。
- 障がい者の就活がどんなものか明確にわかった。障害者手帳の必要性がよくわかった。
- 障がい手帳のメリットが明確でわかりやすかった。学生に対する配慮にも学ぶことが多かった。
- ①就活の流れは同じだということ②自分の状態を明確に伝えることが大切だと知ることができた。
- 障害をポジティブに捉えるヒントをいただけた
- 就職活動へのイメージがさらに具体的にできたのでよかった。

<良かった>

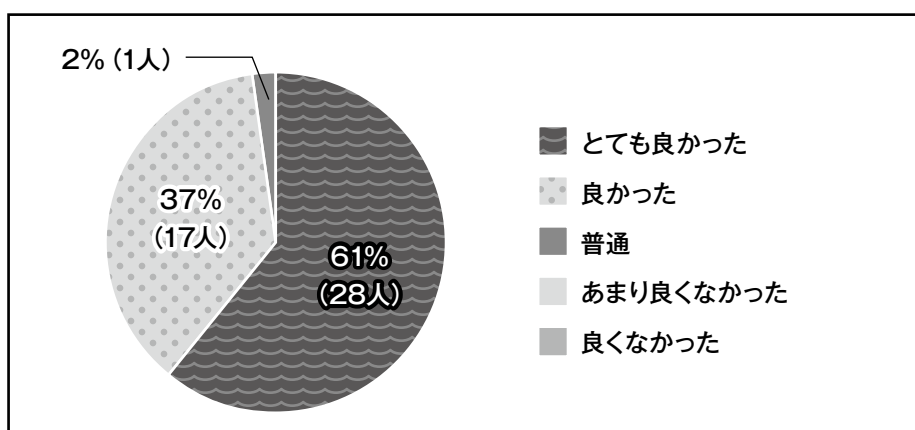
- 売り手市場ではあるが、内定に直結しない場合が多い。
- 企業側の考え方を教えてもらえたのは良いと思った。自身の内包するリスクと向き合いたい
- 障がいの方と一般で比較しながら現状を知ることができました。
- 職場に障がいに対する理解があるか
- 全くどのように支援していいのかわからなかったところが分かりました。流れは健常者と一緒だが、しっかりと自分の現状を伝えることができる !!
- 採用する立場からの意見が分かったから
- 健常者との比較や具体的な就活の時期、企業側に何を伝えればいいのかといった役立つ情報が多くあった。
- 就活のための準備方法等が知ることができた
- 企業の人事を担当していますが、障がいのある方の視点を教えていただき、こちらもどういったことを把握しておくべきか分かりました。
- 有効求人倍率などのデータ、実際の障がい学生の就活の例など、参考になった
- 入口・基礎的な部分だったので単調だった。当事者・保護者対象なら良い内容かと思う。次回があれば時間をかけてゆっくり聞きたいと思った。
- 障がいをもっている学生は一般学生に比べ就職率が低いと思っていたがそうではないと知れたため。

- 表をもちいてわかりやすかった
- 各種データ、数値を用いて分かり易い内容であった。
- クローバーナビのことは知らなかったことや、現状の就職倍率なども話が聞けて良かった。
- どのようなサポートを企業（職場）に求めるのか、伝え方や整理の仕方についてもう少し詳しく知りたいと思いました。質疑は簡潔で分かりやすかったです。

<普通>

- 途中から参加した。
- 県内の障がい者に理解のある企業の実態が語られてなかった
- 前半は知っている内容が多かった。最後の方で精神・発達の方の採用ポイントについて、コントロール度の確認や周りの理解が大切とあった。このあたりを具体的に事例を知りたい。

3. 講演②（講演者：根木氏）の内容はいかがでしたか？



<とても良かった>

- 自身の経験をもとにお話しをされていたので分かりやすかったです。
- 子供が沖縄初車椅子アナウンサーになりたいと以前言った時に無理と全否定した事を反省しました。
- 親の立場で子供の自立は、障害のあるなしにかかわらず 目標なので、キラキラとお仕事をする姿を 自分の子と重ねてウルウルしました。
- お話がとても具体的でかつ、実際の就職活動経験者としての考え方や感情が本当によく伝わってきて、共感して聞き入っていました。言葉や表現がとても豊かでさすがメディア分野の方だと思いました。お話が聞けてラッキーでした。
- 車椅子ユーザーの就活がどのようにして行われたのか、参考にすることができたから
- 当事者から話を聞く、というのはなかなかないことなので、どういことを企業に求めているかなど参考になりました。
- 初めて障がいをもっている立場での就職活動についての話を聞くことが出来ました。
- あえて自分の障がいをアピールする！なるほど

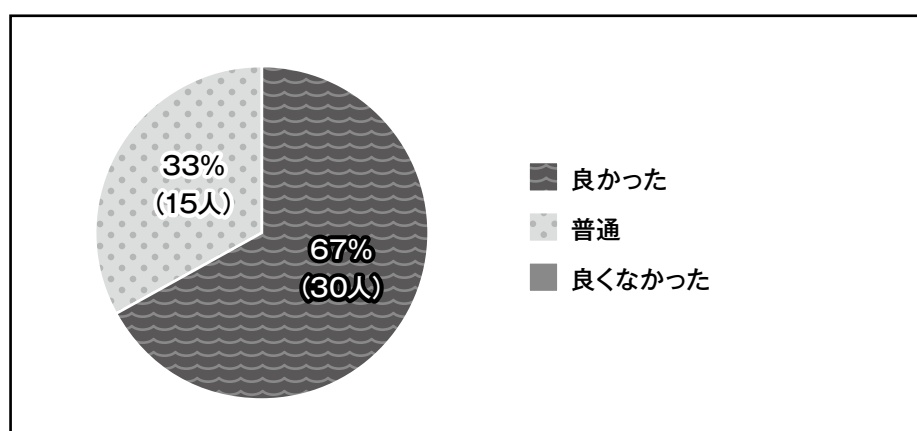
- 実際に悩んだこと、壁に当たったことがリアルな話として聞くことができ、凄く参考になりました。
- 実体験を話して下さったので、説得力がありました。自分の子どもたちも根木さんのように生き生きと人生を歩んでくれたらなあと思いました。勇気をもらいました。ありがとうございます。
- 同じハンディキャップを持つ人の話を聞けて、自分でもできるかなと前向きな気持ちになれた。
- 障がい者の学生就活を聴けて参考になった。(6 / 8 社内定の要因が何かを聴きたかった)
- 当事者の実体験が聞けて良かったです。
- ご自身の経験、そして現代社会人のひとりとしての考えなど伺い、当事者として共感できる点もあり、励まされた。
- 面接時の率直な気持ちなどをお聞きでき非常に参考になりました
- ご自身の実体験から学んだ事！！伝えて頂き本当にありがとうございました。親子間でもなかなか話していけなかった事が多かったので、これから前向きに向き合っていきたいと思いました。
- 少しですが、支援をする際に大切にすべきこと（障がいの程度）を聞く勇気がもらえました。
- 学生達にきくチャンスがあればと感じました。
- 実体験を基に、とても聞きやすく貴重なお話を聞けて良かったです。学生の支援やアドバイスをする際に、参考になりました。
- 具体的な内容でとても分りやすかった。根木さんがNHKにいる、ということを知っただけで、NHKのことが好きになりました。

<良かった>

- 目に見えない障がいを抱えている人への配慮という面からの話が聞きたかった。
- 当事者の話を聞くことができ、良かった
- 体験に基づいている講演なので説得力があった
- 勇気をもらう講演だった
- 自分を知る
- 障がいを持った方の経験、本音が聞けて良かった
- 具体的な考え方の変化や本音（感覚）の意見があった。
- もう少し企業を選ぶ6社以上の内々定から絞るときの選考点について聞きたかった
- 実際就活中に思われた内容などをお聞きし、参考になりました。
- 生の声が聞けて良かった
- 簡単でいいので資料があると良かった
- 会場に段差がなかったので（車椅子利用されているのでアクセシビリティの都合上しょうがないかなーとは思いつつ...）話者の姿が見えづらかったので少し残念。内容はすてきだったと思います。

- 根木さんの生きてきた様子が具体的によくわかった。
- 「仕事の向き合い方がわからない」と話していたが、具体的に話してくれたら良かった。それは障がいの無い学生と共通する点もありそうで、違いがわかると良かった。
- 実際に就活を経験したことを聴けたので、進め方とか大切にしたい方が良いことを知れたため。
- 体験が分りやすかった。
- 就活、就職後に絞った実体験を聞ける貴重な機会
- 上と同じように、就活において、障害をもっている自分についての理解を深めることができた。

4. 研究会での情報保障（要約筆記）はいかがでしたか？



<良かった>

- 見やすかったし、具体的であった
- わからない事を学べて ホントに有意義でした
- 時々しか見てませんが、あれだけのスピードのある話を、的確にまとめて表現されていたので、素晴らしいと思いました、
- 聞き逃したことを、目で確認することができたから
- 初めて見ました
- 逐語ではなく、「要約」というところ、初めて目にしました。
- 難しいんだろうなと思いながら見てました。
- 聞き逃したものを追って見て理解できました
- 短くまとまっており、メモをとるときにとっても役立った。
- 聞き逃したところが目に入ってきて安心する
- 健常者からも情報が視覚から入って、理解が深くなるから
- 初めて見ましたが、非常にわかりやすく見やすかったです
- わかりやすく要約されていたので
- 聞きづらい所を確認できた
- 聞き逃した事を文字で確認することができて、文章もわかりやすかったです。
- メモをしていて聞き逃した点を可視化できたところ

- 簡潔でわかりやすい。
- 健常者でも聞き漏らした再の確認出来る
- 視覚優位の私にとっては、これがないと理解できない所もあったので、とても助かりました。
- 文字があると健常者の私でも内容が理解しやすくて良かったです。

<普通>

- 話を聞き漏らしたときなど参考になった。
- もう少し情報が欲しい
- 話している内容の要約にズレを感じることもあったが、質疑応答の時は良かったと思う。
- おぼえやすい

5. 今後、改善した方が良くと思われる項目と改善法があれば、お聞かせください。

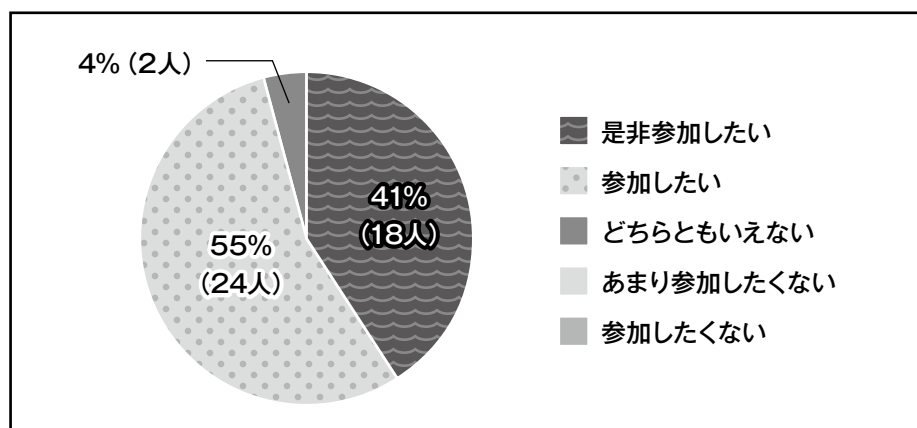
- 部屋の規模を大きくしても良さそう。
- 全部 良かった
- 出入り口付近が少し混雑していたかなと思われますが、それほど不自由はしませんでした。
- 開催場所について：とにかく琉大はわかりにくい
- 時期について：平日以外
- 時間帯：営業時間にかかってしまったため
- 開催場所：普段行かない場所なので分りづらかった
- 机がほしい
- プログラム構成：学生向け／企業向けに切り分けても良いかと
- 場所について：狭い、机がほしかった、暗い、話者が全然見えない
- 根本さんの話は学生に聴いてもらえると希望と安心感がもらえると思いました。
- 発達障害をもつ方の就職活動の体験談を話してくれる機会があるといいと思います。
- 障がい学生支援における最新の機器・備品の紹介など

6. 今後、取り上げてほしいテーマがありましたら、お聞かせ下さい。

- 就職に前向きでない学生や社会に抵抗がある学生への支援。
- 沖縄県内で新卒採用している企業のトークセッション
- 障害のある人の家の借り方
- キャンパス内でのバリアフリーについて。
- 駐車場の問題や、歩きスマホの危険対策について
- LGBT の就活支援
- 給与以外で企業を選ぶポイントについて
- 企業としての発達障がいのある社員との関わり方（本人が障がいに気づいていない場合）

- 就職後の本人、企業の取り組み
- デスクがあると良

7. 次回の研究会にも参加したいと思いますか？



8. ご意見、ご感想、ご質問等がありましたら、ご自由にお書き下さい。

- 今後の参加になったし、勇気をもらえた。ありがとうございました
- 今、一番困っているのはバリアフリーよりも歩きスマホのようです。本当に移動の時の一番の問題点になってるようです。
- 障がい学生本人に聞いてほしいと思いました
- 沖縄でもクローバーさんの合説してほしい！
- リアルな声を聴くことができ、多くの収穫と気づきがありました。
- 本日はありがとうございました。
- 障がい学生対象の合説等がありましたら、伺いたいと思いました。
- 当日の運営準備ありがとうございました。
- 本日は大変為になる講義をありがとうございました。
- ありがとうございました。
- マイクや機器トラブル、タイムスケジュールの変更が多く、戸惑いもあったが、お疲れ様でした。大きな規模でのシンポジウムも検討してほしいです。
- 今日の講演会に参加した事で、これから就労に向けての道すじが見えてきました。本当にありがとうございました。
- 色々な障害のことについてとても良く分ったと思います。障害に向けてのことをしてとても大切にしていることが大事だと思いました。
- 講師の方々、色々なお話をありがとうございました！！

沖縄バリアフリーキャンパス研究会 報告書
(平成 30 年度・令和元年度)

発 行／琉球大学障がい学生支援室
発行日／令和 2 年 3 月



後援 / H30：沖縄県教育員会
R 1：沖縄県
沖縄県社会福祉協議会
主催 / 琉球大学障がい学生支援室