

# 大学等における障害学生のキャリア発達支援 —聴覚・視覚障害学生を中心に—

企画者	石原保志（筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター）
司会者	石原保志（筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター）
話題提供者	河野純大（筑波技術大学産業技術学部） 宮城愛美（筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター） 宇都野康子（筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター） 石原保志（筑波技術大学障害者高等教育研究支援センター）
指定討論者	水野映子（株式会社第一生命経済研究所）

KEY WORDS: セルフアドボカシー、キャリアプランニング、意思決定

## 【企画趣旨】

文部科学省（2004）は「キャリア」について、「個人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」と定義している。この理念に沿って、中央教育審議会にキャリア教育・職業教育特別部会が設置され、初等教育から高等教育にかけてのキャリア教育について具体的な課題と方策が提言されている（中央教育審議会, 2010）。すなわち大学を含めた学校教育における「キャリア」は、単に進路指導、就職支援に止まるものではなく、職業生活を軸に置きながらも生涯をスパンとした全人的発達の視点を教育に求める用語である。

このような視点でキャリアを捉えた場合、その発達は児童期以前から開始されているため、大学に入学した時点では個人差が生じている。そして特に障害のある学生は、入学前の教育歴、生育環境が多様であるため、個人差の程度は大きいという実態がある。一方で、大学生のキャリア発達上の課題には、障害のない学生を含めた学生一般の傾向が、障害のある学生に顕著に現れている。それ故、障害のある学生のキャリア発達上の課題と指導・支援の方策を検討することは、すべての学生のキャリア発達支援に役立つ知見をもたらすと考えられる。

筑波技術大学障害者高等教育研究支援センターは、文部科学省から「障害者高等教育拠点」として認定を受けており、これまでに蓄積してきた聴覚・視覚障害学生に対する指導・支援の技術を他大学に提供するとともに、障害学生あるいは学生一般に共通した発達上の課題について、多くの大学との間で情報を交換している。本シンポジウムではこの活動を通して得られた知見を公開するとともに、特に障害学生が卒業後に直面するであろう環境的課題に対して、状況を客観的に理解し対応する能力を培う支援のあり方について検討する。

## 【話題提供者の趣旨】

### ①障害学生のキャリア発達支援とは（石原）

障害学生の大学入学前の教育歴は多様であるが、一般校、特別支援学校の何れにおいても、学校生活の中で繰り返される諸事に参加し、その体験を通して培われる社会適応能力がキャリア発達の基盤となる。障害の有無に関わらず、人は体験を通して学習し、意思決定を行い成長していく。しかし障害がある子どもは、障害に起因する活動参加への制約から、体験の機会が十分に得られにくく、このことが心理的発達や社会性にも影響を及ぼすと考えられる。特に障害学生が在籍中に身につけるべき能力・スキルとして、

基礎的・汎用的能力と併せて「セルフアドボカシースキル」が挙げられる。卒業後の社会生活を目指場面に、トップダウン的視点から、在籍中にこれらの能力・スキルを獲得していく過程と大学からの働きかけについて提案する。

### ②聴覚障害学生による地域の障害理解の啓発活動（河野）

大学が所在する市と連携し、市職員向けユニバーサルデザイン研修を実施している。企画から実施まで学生自身が担うことで、自己の障害認識、ソーシャルスキル向上の効果が得られている。またオープンキャンパス、障害学生支援事業等にアルバイトとして学生を登用し、不足しがちな社会的体験を補うとともに、学外の障害学生や支援者らとの交流を通して、視野を広げることを目的としている。

### ③視覚障害学生の特性とキャリア発達支援（宮城）

キャリア発達の観点から視覚障害を捉えた場合、必須となる体験活動に関して、見よう見まねが困難、言語を通じた間接経験だけでなく直接的な体験が重要であることが挙げられる。体験をキャリアに結びつける段階では、複数の類似した体験の共通性や個別性を整理することが求められる。また自己の障害と活動への参加を可能とする具体的な内容を説明する能力が求められる。

### ④聴覚障害学生の主体性を引き出す支援（宇都野）

聴覚障害学生が、大学在籍中に情報保障支援を受ける際には、障害学生だけでなく、教員、職員、支援学生（支援者）の四者が情報保障およびその運用方法について理解する必要がある。そのような環境・体制を構築していく中で、障害学生自身がより理想的な情報保障を体験すること、その体験を踏まえて、支援学生との情報共有、フィードバック、ニーズの表明というステップを重ねることにより、就労場面においても、周囲に主体的にはたらきかけ、意思表明をするスキルとして培われていくと考えられる。

## 【指定討論者の趣旨】

障害者の職場定着を進めるためには、個々の障害者を取り巻く人々の障害理解が要となる。障害者を雇用する事業所の多くはこのことを認識しており、人事担当者を対象とした調査では、事業所として、障害のある従業員に対して理解・配慮があるという回答が8割を超えている。一方で、障害当事者を対象とした調査では、離職・転職理由の上位に、職場における障害理解の不足が挙げられている。このような意識の違いを、環境の実態とキャリア発達の観点から考える。

(ISHIHARA Yasushi, MIYAGI Manabi, KAWANO Sumihiro, UTSUNO Yasuko, MIZUNO Eiko)