

2020.9.29(火)

独立行政法人日本学生支援機構 令和2年度「障害学生支援専門テーマ別セミナー

## 基調講演 I

# 発達障害学生に対する学修支援の在り方 ～資格取得に係る学部の合理的配慮に関して～

富山大学教育・学生支援機構 学生支援センター副センター長

アクセシビリティ・コミュニケーション支援室長

西村優紀美

# 話の流れ

1. 障害学生支援をめぐる3つの視点
2. 発達障害学生に対する面談の意義
3. 合理的配慮とは
4. 資格取得に係る学部の合理的配慮に関して
5. 支援・配慮・対処法
6. 多様な働き方に向けて



# 1. 障害学生支援をめぐる3つの視点

① 障害者差別解消法で示された「不当な差別的取り扱いの禁止・合理的配慮の提供」

→機会の保障

② 大学教育における理念・目標を達成するための教育環境の整備と指導の工夫

→教育の保障

③ 青年期の発達保障

→個性の尊重

→アイデンティティの確立

## 2. 発達障害学生に対する面談の意義

～支援担当者の立場から、障害学生支援を語る～

## 学生と支援者との面談

- 語りによって、考えや思いが学生－支援者間で共有される。
- 学生が自分の意思を自覚するためのプロセスが重要で、支援者は面談を通してその機会を提供している。
- 診断を受けて間もない学生の言葉
  - 自分が何ができて、何を支援要請すればよいかわからない。これまでの人生は一生懸命に頑張るだけだった。診断を受けたからといって、「じゃあ、こんな配慮をお願いします」ということにはならない。自分の中の何が障害特性で、自分には何ができるのか、私にとって合理的配慮とは何なのかを一緒に話し合い、相談に乗ってくれる人が欲しい。

# 面談による自己理解のプロセス

- 支援のなかで「語る機会を持つ」、「自分の特性や必要な配慮を知る」等の経験の場を保障することは大切！

- 現在の状況を整理する
- 障害特性による困難さについて確認する
- 自分なりに工夫できる点を見つける
- 配慮内容について検討する

- 工夫と配慮で現状が変化することを知る
- 努力するポイントを絞り込むことができる
- 漠然とした不安が解消される

- うまくいくための対処法を見つけようとする
- 強みが発揮できる環境調整を自ら行う
- 自分に必要な支援を求めることができる



支援室で話し合う前は、なぜ自分がうまくできないのかわかりませんでした。でも、一週間を振り返り、授業のことや課題のこと、家に帰ってからのことを一つひとつ振り返っているうちに、何が問題かがわかってきました。

たとえば、私は授業中に先生の言葉で気になる点があると、そこにこだわって考え続けてしまいます。はっと気がつくと、授業は別の話題に変わっています。気になる点はチェックしておき、授業が終わってから先生に質問すればいいことがわかりました。

課題は、取りかかるまでに時間がかかってしまうことに気づきました。そういえば、パソコンに向かって書き始めるまでに2時間はかかるのですが、これが当たり前だと思っていたのですが、他の人は取りかかるための工夫をいろいろしているんですね。課題提出が間に合わないのは、理由があったのです。

支援室で話し合う中で、良い対処法を知ることができました。今では、自分で振り返り良い対処法が見つかったら、支援室に報告しています。

一人で判断できない時は、相談すればいいんですよ。



### 3. 合理的配慮とは

- 障害のある人が平等な社会参加の機会を得るための法的権利保障
- 平等な参加と競争になるように勝負の土俵を整える

(level the playing field)

- 「配慮」というよりも「調整」ということばの方が理解しやすい。
- 関係者が同じ方向を見ながら対話するイメージ



# 合理的配慮の内容の決定の手順

## 1. 障害学生からの申し出

- 障害学生からの意思の表明
- 障害の状況の適切な把握（根拠資料を複合的勘案）
- 申し出がない場合も、必要な情報や自己選択・決定の機会を提供する

## 2. 障害学生と大学等による建設的対話

## 3. 決定内容の検討

- 教育の目的・内容・評価の本質に、障害学生を排除するものになっていないか

## 4. 決定された内容のモニタリング

- 合理的配慮の内容の妥当性の評価、内容の調整

本人からの申し出ができない場合においても、当該学生が社会的障壁の除去を必要としていることが明白である場合には、大学等から当該学生に対して働きかけることが望ましい。

## → 大学の役割 . . .

- ✓ 適切と思われる配慮を提案するために建設的対話を働きかける。
- ✓ 障害のある学生が自ら社会的障壁を認識して正当な権利を主張し、意思決定や必要な申し出ができるように、必要な情報や自己選択・決定の機会を提供する。
- ✓ **意思表示を支援するという考え方が採用される。**

## 4. 資格取得に係る学部の合理的配慮に関して



医療分野で示されている厳格な基準や規定



学生・実習生



障害学生支援担当者



教員・実習担当者

# 臨地実習で顕在化する障害特性

## ① 初めての学修スタイルへの不安

- 見通しがもてない
- 新奇なことへの不安が先立ち、落ち着いて状況を把握できない

## ② 臨機応変な対応

- 急な予定の変更や突然の指示にうろたえる

## ③ 対人的コミュニケーション

- 実習担当者との関係
- 実習生同士
- 利用者（患者・家族）との関係

## ④ 「事前の相談」「途中の連絡」「事後の報告」

- 組織，チームとしての役割や、その必要性を認識しにくい

## ⑤ 精神的な緊張感や疲れの自覚

- 体調の悪さを自覚できない，疲れや緊張のバロメーターがわからない

## 懸念されること

- 対人援助職としての適性や資格を理由に、障害のある学生が、学ぶことや職業として選択することへのバリアになることが懸念される。

安全配慮義務  
職業適性  
利用者の安全確保

万が一、患者さんに何かあったら困ります。

これができなければ、この職業に就く資格がないのでは？

必修科目で子どもたちと交流する実習がありました。担当教員は、「自閉スペクトラム症はコミュニケーション障害があるから、あなたは参加しなくてもいいですよ。万が一、なにかあったら大変ですから」と言われ、参加できませんでした。何もしなかったのに、単位はもらえましたが。



OSCEで、練習した処方箋と異なる処方箋でテストがありました。処方箋が違うだけで、頭が真っ白になってしまい、不合格になってしまいました。

先生はなぜできなかったかを聞いてくれ、「処方箋の形式が違ってても、必要な情報はどれも同じなので、慌てないで確認してください」と言い、再度試験を実施してくれました。

前もって予測できると、あわてないで取り組むことができます。



## 支援者にとっての基準・要件は・・・

- 職務に必要な技能・技術に関する情報は重要な手がかり
- 「求められる能力」としての一定水準が示されていても、達成するためのアプローチの仕方は多様である

「しなければいけないこと」→どうしたら、「できること」になるか

- 実技実習や臨地実習に関する合理的配慮を検討する場合、シラバスで示されている授業の到達目標と行動目標を丁寧に読み取り、ルーブリック評価等を参考にする。
- 達成までのプロセスに、どのような配慮や支援が必要なのかを学生と一緒に検討する・・・建設的対話

# 支援事例の紹介

1. 自閉スペクトラム症の学生
2. 注意欠如・多動症，限局性学習症の学生
3. 自閉スペクトラム症，注意欠如・多動症の学生



## 自閉スペクトラム症：

「OSCEでは、できるようになるまでに時間がかかります。  
他の学生は一回で合格するのに、私は合格できません。」

### 1. ASDの特性

- ◆初めて体験することの習得に時間がかかる
- ◆状況把握のためのポイントがつかめない

### 2. 支援に関するアセスメント

- ◆実技実習マニュアルを確認
- ◆実習内容に関する情報収集
- ◆学生の行動観察：手指の巧緻性，計画性，実行性など

### 3. 支援方法

- アセスメント結果を学生と共有し、自己理解を深める。
- OSCE（客観的臨床能力試験）への配慮
  - ① モデルを示し、コツを伝えるとともに練習の機会を複数回持つ
  - ② 再試験の機会を多くし、試験の結果を検証しながら練習方法を工夫する

## 注意欠如・多動症（不注意タイプ），限局性学習症：

「指示されたことを忘れてしまいます。  
文字を書くのが苦手で、実習日誌を仕上げるまでに時間がかかってしまいます。」

### 1. 注意欠如・多動症の特性

- ◆ 落ち着きがなく、物事を注意深く観察したり考えたりすることが難しい
- ◆ 目の前のことに引きずられ、やるべきことの優先順位が混乱する

### 限局性学習症の特性

- ◆ 文字の形や筆圧が安定せず、誰もが読みづらい

### 2. 支援に関するアセスメント

- ◆ 心理検査及び実習観察から、特性による困難さが顕著である
- ◆ 紙ベースの記録が読みにくいだけでなく、提出が間に合わない

### 3. 支援方法

- 指示は、あらかじめメモやメールで渡す
- 対処法の選択肢を与え、自分に合った方法を選択するよう伝える
- 紙ベースの記録ではなく、タブレットによる記録を採用する
- 記録する観点をチェック表で一覧にする。本人ができている点もチェック項目に入れ、得意－不得意が一目でわかるものにする

## 自閉スペクトラム症，注意欠如/多動症：

「実習で患者との関係に不安になり、体調不良や気分が不安定になり、実習を続けられなくなります。このままでは臨地実習を終えることができません。」

### 1. 自閉スペクトラム症の特性

- ◆ 座学で学んだマニュアルに執着し、実習先での人間関係に混乱をもたらす
- ◆ パニックになったときに自助行動がとれず、他罰的・自罰的な行動をとってしまう

#### 注意欠如・多動症の特性

- ◆ 過集中になりやすく、周囲の状況を把握することが難しい

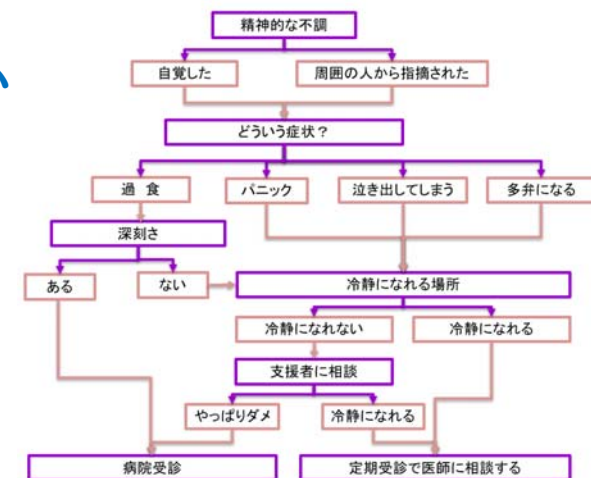
### 2. 支援に関するアセスメント

- ◆ 実習先での行動アセスメントでは、障害特性が顕著に表れている
- ◆ 障害告知を受けているものの、障害特性との関連性を自覚していない

### 3. 支援方法

- 学内支援チームを強化し、役割分担を明確にする
- 支援契約を取り結ぶ→支援方法・家族との連携 等
- 実習中止事項に関する申し合わせ→自傷他害行為
- 指示命令系統の説明と可視化

支援室で行った自己理解のための面談  
【精神的不調への対処フローチャート】



## 5. 支援・配慮・対処法

## 【keyword】

## 【支援・配慮の方法】

本人の  
自己理解

- 低学年で学習スタイルを身につける
- うまくいかないときの背景及び要因に気づく
- 障害（特性）に対する対処法を知る（配慮要請も含む）

指導者の  
障害理解

- 実習担当教員や病院看護師が障害特性を理解する
- 技術・技能の習得に係る合理的配慮について検討できる

実習前後の  
個別学習

- 実習の事前学習（実習先の見学や実習場面の見学）
- 苦手な技術・技能面は、繰り返し練習する機会を持つ

環境の工夫

- 暗黙知を図や表、説明文で「可視化」する
- 行動のモデルとなる看護学生と同じグループになる
- 臨地実習期間の間隔をあける

客観的評価

- 数値化された客観的な評価
- ルーブリック評価による自己評価
- 自己評価と他者評価の比較による自己理解

# さまざまな工夫や配慮

## ① 多様なアプローチのモデル形成

- ◆企業、医療機関での配慮事例をデータベース化していく
- ◆障害のある当事者からの意見を聞く

## ② 可視化

### ◆ルーブリック評価

- 評価基準を行動ベースで記載
- 到達すべき水準を段階的に表記されている
- 修正すべき行動が具体的にわかる
- 教員と学生が共通する客観的な評価基準をもとに話し合いができる

たとえば

ルーブリック表

【学生に提示する課題の具体的な内容】

	1	2	3	4	5
A	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5
B	B-1	B-2	B-3	B-4	B-5
C	C-1	C-2	C-3	C-4	C-5
D	D-1	D-2	D-3	D-4	D-5
E	E-1	E-2	E-3	E-4	E-5

評価観点

評価基準

評価尺度

自分ではできたと思っていたのに、評価が悪くショックを受けました。実習担当の先生の指導が悪かったのだと思いました。

でも、ルーブリック評価で確認すると、自分ができていないところが数字で示されているので、総合すると実習の到達目標に達していないことがわかりました。

記録を書くとか、時間に遅れないでまじめに取り組んでいるところは、良い評価でした。

評価基準は、するべきことが段階的に書いてあるので、自分の具体的な目標がわかります。

たとえば

## ◆ 看護実習生「報・連・相」チェックリスト

### ➤ 担当看護師

- 勤務時間について（遅刻・早退・欠席）
- 自分の体調について
- 提出物
- 諸届け
- 患者からの訴え

### ➤ 実習担当教員

- ミーティングの時間調整
- 患者とのやり取りで困ったことの相談
- 担当看護師からの指示や指導についての質問
- 物理的環境や人的環境への困りごとを報告及び相談

### ➤ 実習生

- 実習担当教員からの事務連絡の共有
- 実習中の緊急連絡事項の共有
- 自身の困りごとで了解してもらう必要があることを報告



なぜ報告する必要があるのかわかりません。高校までは、自分で考えて自分で判断して、黙って行動しなさいと言われて続けてきましたから。

「報告しなさい」と言われても、だれに報告すればよいかわかりません。いろいろな役割の人がいるので、どの人にどんなふうに伝えればよいのかわかりません。

「報・連・相」チェックリストがあれば、その通りにすることができます。

たしかに、他の実習生がみんなに報告しているのを見ると、患者さんの情報を関係者が共有することは大切だと思いました。

### ③ 実行につなげていくための 実技実習の在り方への提案



たとえば

- a. 優れた職務遂行能力を持った人を観察する
- b. 模範となるスキルを撮った映像で行動分析を行う
- c. 実際に行動し、録画した自身の行動を見る
- d. 実習担当教員・支援者と共に振り返り、  
どのような工夫ができるか検討する
- e. どのような配慮があれば実行可能かを検討する



実習担当教員は、実習先の先輩看護師の様子を観察しなさいと言います。自分も同じようにやっているつもりですが、うまくできません。ある日、私が担当した患者さんへのケアの様子を録画して、それを見ながら振り返りをしました。

すると、まず、自分の立ち位置が悪く、患者さんがびっくりしている様子がありました。声の大きさももっと小さいほうがいいと思いました。その結果を翌日のケアに生かしてみました。

気をつけた部分は、完璧にこなすことができました。自分の姿を客観的にみると、何が良くないのか、どうすればよいのかがわかります。

2016年度～2019年度科学研究費補助金（基盤研究（B））研究代表者：安酸史子

## 「発達障害傾向のある看護学生への

## 現任教育まで含めた適応支援ガイドラインの作成」

- 看護教員を対象とした発達障害傾向がある看護学生への支援の在り方調査
- 看護管理者を対象とした発達障害傾向がある看護師への配慮と支援の在り方調査
- 発達障害傾向がある看護師を対象とした臨床現場に適応するために必要な配慮と要因調査

### ■ 適応支援ガイドラインの作成

#### <目的>

- 発達障害傾向にある学生の理解
- 具体的な支援方法の共有

#### <構成>

- I.学生の行動特性（ADHD・ASD・SLD・DCD）
  - II.学生を支援する準備・仕組みを作る
  - III.合理的配慮の調整
  - IV.支援方法（生活支援・履修登録・講義・演習・実習）
  - V.就職・進路に関する支援
- Q & A

問い合わせ先

産業医科大学産業保健学部 佐藤亜紀

[satoa@health.uoeh-u.ac.jp](mailto:satoa@health.uoeh-u.ac.jp)

# 学生の困りごと

一部抜粋 1 / 2

## 看護技術

不器用で、血圧が計れない、またはケアができない  
看護師ごとにケア(の手技)が変わると混乱する

## 指導者との関わり

困っていることが伝えられない

## コミュニケーションに関する困りごと

患者や指導者・学生と  
コミュニケーションが図れない

## 行動・態度

看護師ごとにケア(の手技)  
が変わると混乱する

## 患者の理解

患者の表現したことの解釈が  
いびつ



## 計画性・思考

些細なことでも、行動の急な変更ができない  
行動の優先順位がつけられない

## 支 援

## コミュニケーションに関するごと

- 最初は教員と患者、3人でのコミュニケーションをとるようにします。
- 看護師と患者のコミュニケーションを意識的に観察するよう指示、その際、観察するポイントを箇条書きで示します。

## 行動・態度

- 立ち位置や行動するタイミング、誰に何を伝えるべきか、指示します。
- 不自然な行動はどう不自然か説明します。

## 計画性・思考

- 一日の優先順位を実習開始前に確認し、メモするように促します。
- 思考の整理は①書き方を示す、②具体的な記載内容を示す、③具体例を見せることが有効です。

## 看護技術

- 練習してもできない場合、血圧計の圧のみ上げさせるなど、一部を実施させます。
- 患者に不利益であれば見学とします。

## 患者の理解

- どのように理解しているかを確認し、正しい理解を記録を促します。
- こだわりの部分が、ケアの優先順位が低いようであれば、捨てることをはっきりと伝えます。

## 指導者との関わり

- 報告の際は教員が同席します。
- 事前に内容をまとめるところを手伝います。

## 6. 障害学生支援担当者からの提案！ ～多様な働き方に向けて～

# 多様な働き方に向けて

## 1. 障害のある人の学び方・働き方から学ぶ対話の場

- 日々、障害や病気を持ちながら生活している人から見ると、何が見えるかを学ぶために対話を重ねる。
- 「しなければいけないこと」を、どのようなプロセスで「できること」にしていくかを一緒に考える。

## 2. 自己分析のための対話

- 環境の把握と障害特性のあらわれ方を知る
- 問題解決のプロセスを認識する



### 3. 職場における支援担当者の配置

- 新型コロナウイルス感染症の影響により、新年度の職場適応等への影響は大きいこととの予測
- プリセプターシップの活用
- 職場適応援助者の配置

### 4. 新しい働き方の提案

- これまでの働き方・役割の延長ではなく、これまでになかった働き方・役割を創り出し、新しい価値を創造していくという考え方を採用する。
- 業務全体の中から「仕事の切り出し=この人に任せたい役割」が見えることによって、組織としての新しい働き方を提案することができる。

## 参考文献・図書

1. 東京大学 障害と高等教育に関するプラットフォーム形成事業 (PHED)  
障害学生支援スタンダード集  
テクニカルスタンダード Technical Standard  
[https://phed.jp/about/standard/TSstandard\\_watermark.pdf](https://phed.jp/about/standard/TSstandard_watermark.pdf)
2. 安酸史子ほか：発達障害傾向にある看護学生の支援ガイドライン. 文部科学省 科学研究補助金 基盤研究B 『看護系大学における発達障害傾向学生に対するサポート・スペクトラム構築に関する研究』, 2020.
3. 北川 明 編著：発達障害のある看護職・看護学生支援の基本と実践. メジカルビュー社, 東京, 2020.
4. 西村優紀美：2.5.1 実習における支援の実際Ⅰ(発達障害). 竹田一則編著 よくわかる！大学における障害学生支援.(株)ジアース教育新社, 73-79, 2018.