

## IV 講演

### ⑤『質疑応答』

#### 質疑応答 1

**質問者：**左下の啓発ビデオを見たいときはどうしたらよいのでしょうか。

**佐野教授：**センターにお問い合わせください。

**質問者：**わかりました。ありがとうございます。

#### 質疑応答 2

**質問者：**青山さんにお聞きしたほうが一番いいかと思うのですが、多様な学生のニーズがあるのは当然ですし、それに應えるのも当然だと思いますが、この多様な内容を全部受け入れていたらセンターとしても大変だし、大学としても大変になると思うので、どこまで、これは社会をよくするための多様性として認めて引き受けるか、受け入れるか、その基本的な考え方は何かありますでしょうか。

**青山氏：**今のご質問でございますが、非常に答えにくい部分もあるのですが、私どもセンターには、正直申しまして、先ほどご説明させていただいた内容でさまざまな要望がまいります。今、先生がおっしゃったように、それが認められないときには、なぜだということでもかなり言われます。しかし、我々はある程度一定基準がないと今度個々人の対応になってしまいます。センター試験は非常に多くの人数が受けるということで、個々人の対応は正直できません。また、センター試験の場合ですと、大学との共同実施という観点がございますので、例えば1000人いる人が全員、1人1室で受けさせてくれと言われても、それは対応できません。やはりある程度一定のところでは我慢をしていただく必要があると思うのですが、視覚障害とか聴覚障害、こういった医学的にもこうだというのは我々も判断がしやすいのですが、先ほど申し上げましたような発達障害ですとか、いろいろ精神的なものが伴いますとそれぞれの事情が違いますので、可能な範囲でしか対応ができませんということは申し上げます。受験案内とか受験案内別冊にも、私どもでやる措置はこういうものですかということを書かせていただいておりますので、その範囲で私どもは対応させていただくことをやっています。

したがって、私どもでやる受験特別措置は、先ほど皆様方にもご覧いただいた冊子が基本にな

ります。それを超えてご相談いただくときはありますが、大学さんの方で対応ができるということであれば、中にはやることもございます。先ほど私が説明で触れましたが、ナッツアレルギーの方が実はいらっしまったのですが、その方はとにかく周りにナッツを食べた人を当日配置されては困る。それから、当然その周囲も困る。その人は一体大学までどうやって来るのだという、本当の隔離状態であればできないわけですね。それはできませんということも申し上げます。

ですから、なかなか大学さんと私どもでやる試験、それぞれ違いはあると思うのですが、できるだけ基準を明確に打ち出していければと思っております。特に発達障害等につきましては、今後さらに私どもは専門家の意見を聞きながら決めていきたいと思っておりますが、明確な結論が出るかは非常に難しいと考えております。お答えになったかどうかわかりませんが、よろしいでしょうか。

#### 質疑応答 3

**質問者：**先ほど佐野先生のお話の中で、合格した後、具体的な支援内容の決定までには2、3週間という短期間という話がありましたが、例えばAO入試の場合は入試自体が早くて、結果が出るのが9月ごろですか、秋口と。この場合は早めにご相談することは可能ですか。

**佐野教授：**可能です。早く試験が終わった方には、合格後相談も早めに行っております。ただ、各授業では具体的にどういう支援をするかというところが時間割が決定しないと対応策が立てられない場合もあります。例えばスポーツであるとか、実験の配慮とか。細かいところは時間割決定後ということもありますが、大枠のところは早くできるものは早くするというところでやっております。

#### 質疑応答 4

**質問者：**センター試験のことでお尋ねしてよろしいでしょうか。事前に申し出るというのが基本だと思うのですが、その後、事故があるとか、いろんなことは後日の申し出でもよろしいということでしたが、当日の状況によって臨機応変な対応が、例えば風邪をひいて咳がひどいというのは別室受験をするとか、ほかの学生においても考えるということがあるかと思えますし、また、例えば当日、感染症で嘔吐が試験会場であったという場合ですと周りの学生への対応が必要になるのですが、そういう場合ですと、おそらく本人以外の時間延長はないように思えるのですが、ちょっと本題とずれているかもしれませんが、そういう突発的なことへの対応というのはどのぐらい裁量権が会場を受け持つ側

にあるのでしょうか。その辺を教えてください。

**青山氏**：ただいまのご質問でございますが、裁量権云々というよりも、その場の判断が非常に重要なことになってまいります。まず、今の嘔吐のような事象が発生したときには、それが私どもでどの程度の範囲に広がっているのか全くわかりません。そこで監督者の方の判断が非常に重要になってまいりまして、そこで試験を中断するかどうか。嘔吐した人は別にいいです。周りがどうかということが一番大事なんです。周りの受験者に多様な影響がある、においが強い、そういう場合には試験をその場で中断する方法が1つあります。それはそのときの判断ですから、まごまごしている間にどんどん先へ進行しますので、まずそういう事象が発生したときは必ず試験場の本部に連絡をしていただくことが1つ大事になってまいります。そこであらかじめこういうときの対応ということを決めておけば、この判断を、ではこうしてくださいということか速やかに伝わると思います。

ですから、その場での判断が1つは裁量権になってくるのですが、私どもの説明会でもいつも申し上げているのですが、影響度はやっている大学の試験室しかわかりませんので、そこにいらっしゃる監督者の判断が非常に大事になってまいります。今申し上げたような、1人だけの影響であれば別なのですが、大勢に影響があるという場合には試験を中断していただく必要があります。そうしませんと再試験という事態に発展をいたしますので、適切なのは中断をして、そのかわり5分中断したら5分間をそのまま時間を延ばす。60分でしたら60分の正規の試験時間を確保していただくということが一番円滑なやり方だと私どもでは考えております。ケースケースがあるものですから、統一的なお話も難しいのですが、1つの例としてはそのようなことは申し上げられると思います。

また発生したときは速やかに私どもにご相談いただければ、タイムリーにお答えも返させていただきます。よろしいでしょうか。

#### 質疑応答5

**青山氏**：申し訳ございません。講演の中で、訂正がございますので説明させていただきたいと思えます。先ほど私、大学入試センター試験の受験特別措置のことをご説明させていただいたのですが、その中で、平成21年度から拡大問題冊子の書体をゴシック体に変更すると申し上げたのですが、これは22年のセンター試験からでございますので、訂正をさせていただきます。そのように思い違いを

された受験者がいらっしやると大変申し訳ないことですので、訂正をさせていただきます。よろしく  
お願いします。どうも失礼いたしました。

#### ※編集者注

本報告書中のパワーポイントは該当箇所訂正しております。

#### 質疑応答 6

**質問者：**私は、聴覚障害があります。わからないことがあるのですが、「サーナ」に登録していない  
のですが、「サーナ」というのは聴覚障害者にとってはとてもいいのではないかと考えておりますし、  
でも、「サーナ」のいたときに参加されている事業や、「サーナ」に載せているものを見ると、やはり  
障害者に対しては心理的な内容とのようなもの、仕事が多いというのを聞いていて、それはしょうが  
ないことなのかもしれませんが、やはりなくても、もっとできることはしたいと思う人はいっぱい  
いると思いますし、「サーナ」の 作っておられたように、働きたいと思っているときに、その会社  
が障害者に対してがあるかないかはわかりませんが、もしない場合、その会社に対して、私は障害  
があるんですけれども、この会社で働きたいのでということをお願いしたいときに、やはり勇気も要  
りますし、不安もあると思うのですが、そういうときに、例えば「サーナ」でしたら、ここの場合は  
アクセシビリティセンターをお願いして、ここが支援してくれるのと同じように、「サーナ」でもお  
願いして、そこがちゃんとサポートしてくれるような、そういう支援をしてほしいという相談はでき  
ますでしょうか。

**網野：**ご質問をありがとうございます。大変難しいことではございまして、当社は先ほど申し上げたと  
おり民間企業ということで、国からの支援というものは一切受けていない、独立した会社になってお  
ります。そういった部分で、「サーナ」であるとか、インターネットの情報サイトのほうでは、より  
多くの、1社でも多くの掲載であるとか、あと、募集のほうをしていただくように当社としては心が  
けている次第ですが、申し訳ありません、何ぶん力不足の点がありまして、ただ、全国的な規模とい  
うところで展開してはおるのですが、力不足の点があって掲載していない企業が実際存在するとい  
うところで、これから当社としては力を入れていきたいと考えております。

実際、例えばご相談があつて、A社をうちのサイトであるとか雑誌に載せてもらえないかというご

相談があれば積極的に動きたいという形で考えております。

ただ、実際に企業さんのほうから、その企業の状況もございますので、実際に募集されるかどうかまでは、申し訳ないのですが、責任を取れる形ではない、必ず掲載しますというふうにはお答えはできませんが、努力としては、前向きに捉えて、取り入れていきたいと考えておりますので、もしそういうご要望がございましたら、この企業はどうですかという形で、例えばメールであるとか、代理の方から電話でいただくとかという形で申しただければと考えております。よろしく申し上げます。

#### 質疑応答 7

**質問者：**いくつか質問があるのですが、まず網野さんに伺いたいのですが、今日見せていただいた資料のデータは、いわゆる福祉雇用という形態の就職なのか、それとも一般就職の常勤という雇用形態なのか、その辺を教えていただいてよろしいでしょうか。

**網野：**当社の募集されている企業というのは、もちろん正社員、準社員であるとか、パート、アルバイト、嘱託等いろいろございます。ただ、やはり多いのは正社員雇用ということで、常勤勤務を募集しているのがほとんどの企業になっております。

#### 質疑応答 8

**質問者：**もう1つ伺いたいのですが、「サーナ」のページを見たことがないので単純な質問なのですが、募集をかけている企業さんの情報の中に、もし障害がある方が就職した場合に、ノートテイクだとか手話通訳とか、そういう情報保証についてもサポートをいただけるようにしてありますよというような情報まで載せてあるのでしょうか。

**網野：**ぜひ今日お帰りのときに「サーナ」を用意しておりますのでお持ち帰りいただきたいと思いますが、さらっと説明させていただきますと、企業ページのほうは例えばこういう形で、これは日立システムさんになりますが、上のほう、特に雇用実績であるとか、障害の配慮という形で枠を設けてあります。もちろん文章の中でも紹介している場合もございますが、基本的にはこちらのほうが採用データという形で見てすぐわかるような形でまとめありますので、ごらんいただければと思います。

インターネットに関しましても同じように、情報のほうはインターネットですので多く載せること

ができますので、そちらのほうでござんいただきたいのと、合同企業面談会のフェスタのほうでは、情報誌と同じような形で当日パンフレットをお配りしておりますので、そちらにも同じように雇用実績であるとか配慮といったものがどういう形になっているのかというのはわかりやすく掲載しておりますので、ぜひござんください。

**質問者：**ありがとうございます。私が所属する大学は新しい大学なので、OB、OGが少ないものですから、企業が行っている情報誌やサービスの情報が全くないものですから、そういうものがあるととても助かります。

**網野：**ちなみにどちらの大学ですか。

**質問者：**〇〇大学です。今日は5時間かけて来たのですが。

**網野：**ありがとうございます。よろしければ就職のキャリアセンター、こちらの広島大学さんのように積極的かどうかはすぐぱっと出てこないのですが、ぜひキャリアセンターに言っていただければ、当社の担当の者がおそらく訪問していくと思いますので、その中で連携を取って就職活動をしていただければなと考えております。よろしくお願ひします。

#### 質疑応答9

**質問者：**ありがとうございます。長くなって申し訳ないのですが、広島大学の佐野先生か松水先生か、どちらかに答えて頂きたい質問なのですが、今日、松水先生の話の中では、社会人基礎力というお話があって、キャリア支援の中でも学生の指導についてお話があったと思うのですが、私は障害学生支援室のスタッフなのですが、今障害学生支援室のほうで問題になっていることがありまして、障害学生の場合、通常一般学生と違うキャリア支援の内容が必要ではないかということが問題になっています。具体的に言えば、実際の就職の面接を受けるに当たって、自分自身を証明できたり、障害などの程度や、自分自身の人格や個性とかを説明できる能力が必要ではないかと思ひまして、そういう支援に対して一般の学生とは違う障害学生に対して、個別的に取り組まなければいけないのではないかと、ということを校内の中では議論しているのですが、今日の松水先生のお話を伺った中では、障害学生の個々の障害に合った、配慮をした支援というところのお話が伺えなかったように思ひたものですから、その辺について教えていただきたいと思ひます。

**松水教授：**キャリアセンターのほうは、一般的な学生もまだ十分な能力が身につけていないということで、そういう指導に追われているという面があるのですが、障害学生に関する情報は、正直なところを言いますと、我々は持ってなくて、今年度、新たにアクセシビリティセンターと一緒に就職支援だとかキャリア支援のために何ができるかもっと協力していこうということになりました。まずは情報を共有して、どういう教育が必要とされているかを考えていこうという段階で、残念ながら今まで障害者のキャリア支援、就職支援の取り組みができておりません。もっぱらアクセシビリティセンター、あるいはその前身のボランティア活動室のほうでいろいろ学生の対応をしておられたというのが事実なのですが、就職支援に関しては我々のほうが情報を持っているはずなのですが、今まで障害者の情報というものを我々は持っていなかったことで取り組みができていなかったということです。

今先生がおっしゃった問題に関連して、我々キャリアセンターとしても、障害のある学生がいつの時点で自分が障害者であるということを企業の人に伝えるべきなのかという問題があることを承知しています。最初の段階で言うと、障害者の雇用枠というものがあって、別枠で採用ということもあり得るみたいなのですが、それで入社すると自分のやりたい仕事ができなくて、決められた仕事しかできなくなってしまう場合があるようです。そうすると、その学生にとっては自分のやりたい仕事ができないということになるので、障害者枠ではなくて、一般の学生と同じような枠で応募するということもあるのではないかと思います。しかし、そうなるとなかなか就職が厳しいということがあります。企業によってはその辺を、ちゃんと配慮されておられる企業もあるのですが、まだ障害者の雇用枠というのが2%を下回っている企業が多い段階では、障害者にとってはまだまだ厳しい状況が続いていると思いますので、我々も企業のほうに積極的に障害のある学生の雇用について採用の検討をお願いすると同時に、我々も障害のある学生に関して、いわゆる企業から求められる能力を身につけるような努力をアクセシビリティセンターと一緒にやっていかないといけないのかなと思っています。

**佐野教授：**アクセシビリティセンターの方では、就職支援というのは、履歴書の書き方とか、面接するときはどうするかといった非常に的を絞ったことは行っていないのですが、例えばさっきいろいろご紹介したアクセシビリティリーダー育成プログラムの中で自分が持っている障害について学ぶわ

けです。特に自分の障害について語る時に、何をどうしてほしいか、どうしたらほかの人と一緒に働けるかという手段を自らも体験しているし、それを語るができるようになります。例えば、視覚障害の人だったら読み上げソフトがあれば、自分はパソコンを使えるというふうに。ですから私たちの目指しているのは、自分の障害について語り、それに対してどのような対応方法があるということをお伝えできるようにする。もう1つは、ITの使用にかなり力を入れています。支援ソフトを自分で使いこなせるようになり、相手にニーズをお伝え、そのセッティングが自分でできるところまで支援をしています。これは、障害のある人だけにやっているわけではなくて、アクセシビリティ教育の中でかなり強化していることです。このような知識と技術は、就職面接のときでもお伝えされると思っています。

**山本准教授：**キャリア支援という形ではないのですが、大学の中で支援を行うときに、在学中さえ上手くいけば良いというのではなく、卒業後を見据えた支援をお心がけています。入学当初はいろいろと周囲がサポートをしますが、学年が進むにつれて、自分でできることを増やし、最終的には自ら必要なことを提案できるように支援を行っています。社会に出た時に困らないように、周囲のおぜん立を待つのではなく、自ら提案できるように「育てる支援」を行っています。大学で学ぶ学生の多くは、卒業後、企業なり公務員なり働く場を選択することになるわけですが、企業側が求める能力、公務員に求められる能力という点に関しては、我々では良くわからないところがありますので、キャリアセンターと協力して、障害のある学生が卒業後、社会で活躍するためには、どのような育成が必要であるかという点を、これから検討しようというのが、今ある段階です。

その場をしのぐための支援ではなく、卒業後を見据えた、育てる支援が重要だと思っています。

#### 質疑応答10

**質問者：**伺った中で、今日、2番目と3番目のステップに概論とボランティア実習がおありだったと思いますが、その中で、障害学生自身がエンパワーメントをつけてきたりとかいうのがあるのかなというのがあるのですが、その印象でよろしいでしょうか。

**佐野教授：**そうだと思います。基本的にはやり方として、障害のある人、ない人の区別というのはしていないのですが、障害のある人にとっては、自分の障害についての対応策を知るだけではなく、別



の障害の人を支援する方法を知ることができます。たくさんの選択肢の中から、支援を必要とする人にとって、どれが一番有効かということを選ぶことができるようになるというのは、強みになると思います。

今のところ、広島大学に在籍している障害のある学生さんは、ほとんど例外なくアクセシビリティリーダー育成プログラムに参加しています。環境・情報アクセシビリティ研究のクラスでは、障害者を含めた就労環境をどのようにしたらいいかという課題も出しますから、そういうところでもいろいろと考えて、自分の就職活動に役立てるのではないかと思います。

**質問者：**ありがとうございます。

質疑応答 1 1

**質問者：**もう 1 点、広島大学の佐野さんにお聞きしたいのですが、先ほどと同じような質問なのですが、広島大学もまだ少ないと思うのですが、これまでにそういう介助が必要な学生がいたと思うのですが、そういう方の就職相談などが実際にあったのかということと、また働けるようになったのかということをお聞きしたいのですが。

**山本准教授：**先ほど松水先生からデータを出していただいたのですが、就職状況を特に調査することはしていません。日常会話の「就職決まったの？」というようなやりとりから、分かっているものをデータにまとめたものが先ほどのものなのです。以前、人工呼吸器をつけているような重度の障害のある学生がいたのですが、その学生に関しましては、大学院までは進学しましたが、その後どうしたかという情報はつかんでいません。重度と言え、四肢障害ではないのですが、重度の聴覚障害の学生や、視覚障害の学生は、それこそ「サーナ」を参考にして、普通に就職活動して就職を決めています。

**松水教授：**キャリアセンターのほうで把握していますのは、重度の障害者の場合は今行政が、県とか市が合同の面接会において、いろんな社会福祉施設等の雇用ということで熱心に取り組んでおられます。大学の場合は、やはり入学試験がありますので、重度の場合はなかなか入学が難しいという事情があるみたいなのですが、今ご紹介のあったような例もあるということであれば、大学はできるだけの支援をすることになってはいますが、そういう方の場合はなかなか就職は厳しいということで、保護

者の方が大学と相談なさる場合もありますし、我々大学よりはむしろ保護者の方がいろいろ心配されて将来の進路を考えておられるようなケースが多いのではないかと思います。

**質問者：**ありがとうございます。