

# 大学経営における障害学生支援体制の構築

田中 芳則

## 1. 研究の目的と背景

### (1) 研究の目的

筆者は過去4年間(平成14年度から平成17年度まで)、任期制教員として広島大学でプロジェクトによる障害学生支援の仕事を経験してきた。障害学生支援とは、一般的に障害学生の修学に関する支援を指し、勉学上で困難に直面したときに行うべき支援である。その任期を終えてその場から離れ、本研究科で改めて本テーマを研究する中で、人が動き、組織が動いたために支援が円滑に行われたことが理解できた。

本論文では、日本の大学における障害学生支援の現状を踏まえ、名城大学に在籍する障害学生への支援を実践することで、「人が動き、組織が動く」効果を確認する。実際に名城大学の現場に働きかけて、在籍する障害学生が一般学生と同様に勉強する機会を確保するにはどうすればいいかというテーマを掲げ、障害学生支援の流れをつくりだす試みを実験的に行うことにする。そこから得られる実践的な経験と知見を通して、新たな変革をおこすための必要な要因や条件について提言を行う。

### (2) 先進的な大学での支援の現状とその整理

日本の障害学生支援政策を見ても、未だその支援は十分ではない。従来、大学に入学した障害学生は周りの友人や事務職員、授業担当の教員の支援に頼ってきた。全国的調査によれば、こうした経緯や特別な配慮を受けて、様々な学部学科にて障害学生が在籍できた事例がほとんどである。ここで先進的な大学の例として、広島大学と日本福祉大学を取り上げる。広島大学は社会福祉系学部

を持たない総合大学(国立学校法人)であり、全学体制づくりに優れている。日本福祉大学は社会福祉系私立大学であり、組織コーディネート力に優れている。

以上、広島大学と日本福祉大学から共通して言えることは、学内の人を動かし、組織を動かすには、最低5つの条件が必要である。その条件として、①大学全体で障害者を理解すること、②委員会等の全学組織の設置、③障害学生支援活動の拠点の設置、④専任教職員の採用、⑤支援マニュアルによる周知、があげられる。条件ではないのだが、専任教職員の人柄とか、雰囲気とかで障害学生が相談しやすい環境が変化するので、そういったことも人事採用や人事交流で異動になった場合に検討したほうがよいであろう。

## 2. 研究の方法

### (1) 名城大学での障害学生支援体制構築のための取り組み

先に述べた5条件をできるだけ取り入れる形で現場に働きかけ、障害学生支援の流れをつくりだす試みを実験的に行った。過去、障害学生を受け入れたことがあり、声高に学外へ障害学生支援をアピールしたことはないが、事務組織では入学センターや学務センター(旧教務係+学生係)で対応している。また学部組織では障害学生の在籍する学科内で、自助努力および熱意ある教員による支援が行われてきた。まさに相互援助による対応であった。平成19年4月には理工学部 に在籍していた聴覚障害学生への対応として、学務セン

ター委員会で決定した『ノートテイク取扱要項』が施行され、同年10月から週1回授業4コマ分について、パソコンを使ったノートテイク(以下、パソコンノートテイク)が実施された。なおノートテイクは聴覚障害学生の耳代わりとして、教員の話聞き取り、要約して筆談し、その音声情報を文字情報として伝える人のことである。

## (2) 名城大学での障害学生支援の実践

聴覚障害学生、教員(学科長、授業担当)及び学務センター職員へ働きかけたが、ノートテイクの確保が困難であったため、筆者自らがノートテイクを行うことを申し出て10月より毎週月曜のみ、パソコンノートテイクを実施した。筆者は10月中のほぼ毎回、学科長教員へ支援状況や授業の配慮についての報告を行い、学科長教員から学務センター職員への報告を依頼していたが、実際には行われていなかった。そこで筆者は学科長教員の承諾を得て、11月に状況報告のため直接、学務センター職員へノートテイク報告書(自由形式)を持参し、これまでの実施実績を報告した。この面談で報告書を提出して効果があったのか、「ノートテイク取扱要項」に従い、筆者は学務センターにノートテイクの登録を行うことができ、ノートテイクを実施したことで支払われる奨励金の振り込み手続きを取ることができた。学務センターと財務部との話し合いで、この奨励金はノートテイク登録後、学務センターの職員人件費の中から筆者に支払われることが決定した。この支払いによって、筆者が大学の制度として「ノートテイク取扱要項」により、聴覚障害学生の支援のためのノートテイクの実施を学務センター及び財務部に認めさせることになった。

## 3. 期待される効果と残された課題

これまで先進的な事例や名城大学での取り組みから、大学経営における障害学生修学支援体制の構築について述べてきた。その中で期待される効果として、学内の人を動かし、組織を動かすため、先にあげた5つの条件、を実践していくことで、修学支援環境整備による障害者の大学等への進学率、学位取得率および就職率の向上にもつながっていくと思われる。障害学生の修学支援策をベースとし、これをより一般的な学生向けサービスの充実、教授法の改善・向上などへ発展的に拡張することで、大学等全体の教育活動の改善を推進することが可能になる。それこそが、障害学生を特別扱いすることなく、支援する側、支援される側ではない互いに普通に接することのできる修学環境を提供することにもなる。

学生満足度という指標を用いて、効果を具体的に数値化することもできるだろう。

名城大学での障害学生支援体制の導入可能性については、学内の資源を利用し、組織マネジメントを円滑にすれば可能である。この新たな変革を起こすための必要な要因としては、学内の人を動かし、組織を動かすための人材の確保である。

筆者は、名城大学をフィールドに障害学生支援の流れをつくりだす試みを実験的に行った結果、その人材を確保するためには職員の人事交流や卒業生・同窓生からの人材登用による方法や、学内の組織を有機的に結合させたり、事務組織と学部組織との協働体制づくりができたりコーディネートできる人材を採用する方法で、実現が可能であると考えている。今後の課題としては支援学生の育成や、支援学生の確保のために学生協力員制度の活用とボランティア協議会との連携があげられる。