



大学における合理的配慮の考え方とは

特集

P2~P8

2016年度第1回教育支援センター「FD・SD研修会」開催

大学における合理的配慮の考え方と具体的実践

■医学的／法律的視座から見た「障がい」

■「障害者差別解消法」と東京大学の対応

■東京大学における障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領

■障がい各論 ①身体障がい

■障がい各論 ②精神障がい

■質疑応答より

FD・SD研修会を収録したDVDを
貸し出しています(学内のみ)問い合わせ先:教育支援センター教育支援課
shien@tsc.u-tokai.ac.jp

平成28年4月1日に施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(障害者差別解消法)は、障がいのある人もない人も、互いに、その人らしさを認め合いながら、共に生きる社会をつくることを目指して制定されています。

この目的のために障害者差別解消法では、行政機関等や、事業者が、障がいのある人に対して、正当な理由なく、障がいを理由として差別することを禁止しています(不当な差別的取扱いの禁止)。また、行政機関等や、事業者に対して、障がいのある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で対応すること(事業者に対しては、対応に努めること)を求めています(合理的配慮の提供)。

この法律の施行によって、障がい者に対する支援・配慮が、国公立大学では義務化され、私立学校や民間施設などにおいても努力義務として課せられるようになりました。つまり今まさに、大学における障がい者支援は取り組むべき喫緊の課題であり、これまで以上の支援が必要不可欠なのです。そして私達は、学内の支援体制を整えていくにあたり、関係するあらゆる部署が連携しなければなりません。

今回の研修では、東京大学バリアフリー支援室の桑原 齊 准教授を講師にお招きし、2016東京大学における合理的配慮の具体的な考え方の試案とともに、合理的配慮の提供の実践に当たって、東京大学で注意しているポイントについてご講演いただきました。今号では、「2016年度第1回教育支援センターFD研修会」の内容を掲載し、本研修が、本学の教職員にとって障害者差別解消法、合理的配慮の概念について学ぶ良い機会となったことをご報告いたします。



大学における合理的配慮の考え方と具体的実践

桑原 斉 准教授（東京大学 バリアフリー支援室）

2016年度第1回教育支援センター「FD・SD研修会」(2016年6月28日開催)より



桑原 斉 准教授

教育支援センターは、2016年6月28日に東京大学バリアフリー支援室の桑原 斉 准教授を講師にお招きし、2016年度第1回教育支援センター「FD・SD研修会」を開催しました。当日はテレビ会議システムで本学の7キャンパスおよび短期大学部、福岡短大にも配信し、242名の教職員が参加しました。

東京大学バリアフリー支援室の桑原と申します。私は基本的には精神科の医師であって、障がい学生支援のプロフェSSIONALではありませんが、東京大学のなかでいわゆる障がい学生支援室にあたるバリアフリー支援室で2年間勤務し、そこで気付いたこと等について今日はお話できればと考えています。

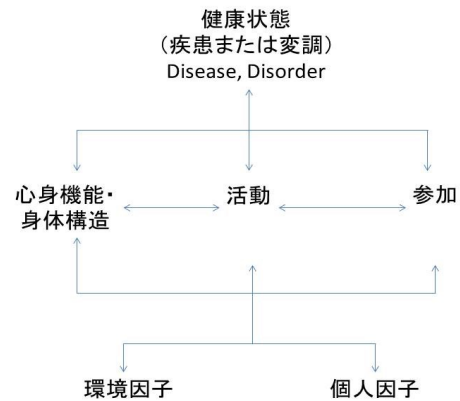
今日お話しする内容は3つです。1つ目は、障がいとはどういう概念なのかについて、2つ目は、2016年4月に施行された「障害者差別解消法」についてと、それに対し大学でどのような対応を行っているかについて、主に東京大学を例に提示させていただければと思います。最後に、障がいの各論について、様々な障がいに応じてどのような配慮・支援の仕方があるのかということをお話します。

■医学的／法律的視座から見た「障がい」

まず、「人間が生きている・生活している」ということを、医学的・健康学的な枠組みから考えてみます。人間は脳、神経、筋肉、耳など様々な機能をもって生活し、読んだり、書いたり、見たり、聞いたりという活動を行っています。その様々な活動の集合体として、学校教育やスポーツなどに参加します。そして、それらの活動や参加には、個人的な経験によって差が生じます。例えば、活動するうえでの能力はトレーニングによって当然変わってきます。逆に、周囲の環境によっては、同じ能力の持ち主であってもパフォーマンスは異なります。そのような仕組みの中で私たちは生きています。

同じことを精神科医がよく使う「フォーミュレーション（定式化）」を用いて説明すると（図1）、疾患という概念とファンクショナル・インペアメント（functional impairment：機能障害）という概念があ

（図1）



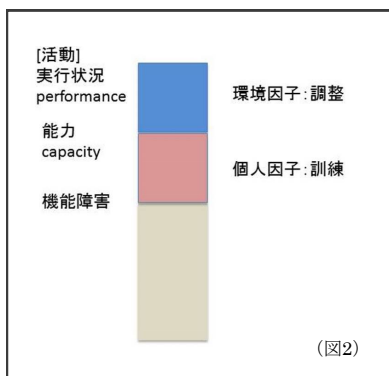
ります。そして、背景因子には、個人因子と環境因子があります。個人因子には、ストレス、アイデンティティの問題、経験などが含まれ、環境因子には、人によるサポート、モノによるサポート、制度によるサポートまたはそれらによる阻害因子、周りの人の態度、その他の自然環境の変化などが含まれます。そして、能力・実行状況として、活動と参加があります。活動とは、WHOの分類に従うと、コミュニケーション、ある種の課題遂行、学習と知識の応用、モビリティ（運動や移動）、日々の生活のセルフケアなどを指します。同様に、参加とは、教育、仕事、エコノミックな活動、家庭での生活、余暇、対人関係などを指します。これは障がいの有無に関わらず、おおよそこのような枠組みの中で人は生活しているだろうとWHOは考えているということになります。

では、障がいとは何かということですが、日本の法律では、障がい者を「身体障害、知的障害、精神障害、その他の心身の機能の障害がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう」と定義しています。強調されているのが「社会的障壁」という概念であり、「障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のもの」と定義されています。これは、明らかに差別的なものだけを指しているのではなく、例えば、レストラン入り口の階段は、一般の人にとっては当たり前のシチュエーションですが、車椅子に乗っている人にとっては社会的障壁であると考えます。

生活機能の図（図1）に戻ると、心身機能や活動の制限、参加の制約を「障がい」と呼んでいます。しかし、特に日本の法律が強調しているのは、環境因子によって、結果として日常生活における活動あるいは参加に制限がかかっている人たち、それを障がい者と考えているという違いがあります。

疾患には、治せるものと治せないものがあります。残念ながら、治せない疾患や原因が分からない疾患は多くあります。だから、「疾患は治療で治せばいい」と言っても、実際には上手くいくことばかりではありません。心身機能あるいは身体の構造に関して機能に障がいがある場合も、なかなか治療で治すことができません。また、機能を向上させ、能力・実行状況を改善させるためにトレーニングすることがありますが、効果のある人がいる一方で、残念ながら効果があまり得られない人もいます。トレーニングによって活動や参加の水準を上げることには、実は限界があることが多いのです。伝統的に、障がいのある方はトレーニングを課されてきました。しかし、残念ながら効果が得られず辛い思いだけを持っている方も多くいらっしゃいます。ここが非常に重要な点で、今回の障害者差別解消法においては、トレーニングの部分はあまり強調されていません。トレーニングによって得られる効果が限定的だということが分かっているからです。障がいのある方にとって、また、日本の障がい観にとって、今回の差別解消法でのポイントは、「環境因子」が社会的障壁になっており、環境因子を上手く調整すれば、活動または参加におけるパフォーマンスを向上させることができるだろうと考えられている点です。

それを図示すると、このようになります（図2）。機能障がいは、ある程度は良くなったり悪くなったりしますが、仮にあまり動かないものとし、その上でトレーニングによって頑張ったところが本人のキャパシティ



です。それに加えて私たちは、環境因子の調整により社会的障壁を除去し、パフォーマンスを最適化します。社会的障壁の除去の方法は、環境因子の調整が一番シンプルですが、ある種の活動をパスするという方法もあります。例えば、「聞く」ことができなければ「見る」というように、活動の内容自体を変更することで、参加におけるパフォーマンスを向上させるというやり方です。これも、同じようにキャパシティは変わっていませんが、パフォーマンスを向上させることができます。この「環

境の調整」と「活動の変更」が「配慮」であり、配慮を行うことで参加を最適化する。これが、日本での障がいに対する支援についての主流の考え方です。

■「障害者差別解消法」と東京大学の対応

いま述べた「障がいとは何か」ということをもとに、障害者差別解消法について解説していきます。その中で「合理的配慮」という言葉をどのように考えるかについても説明したいと思います。障害者差別解消法が日本で施行されたのは、2016年4月1日です。日本がこれを作る契機になったのが、2006年に障がい者の権利条約が国連で採択されたことです。この権利条約のコアコンセプトとして、障がいに基づくあらゆる差別の禁止と合理的配慮の提供を定められたのですが、当時の日本は「合理的配慮を提供しなければならない」という義務をどこにも定めていなかったため、条約を批准することができませんでした。そこで、数年かけて議論し、差別解消法と障害者雇用促進法の一部を変更することで、この合理的配慮の提供が日本でもある程度保障されるようになり、2014年に日本でも批准することができました。

東京大学の障がい者に対する考え方というのは、東京大学憲章という大学の憲法の中ではっきりと「障害によって差別されることのないことを保障する」と2000年代から明記してあります。また、教育・研究環境の整備について、「バリアフリーのための人的・物的支援の確保」ということも明確に述べています。つまり、障害者の権利条約で述べられている差別の禁止と、合理的な配慮の提供について、東京大学では東京大学の学則の中で定めているということになります。

実際にこれまで私たちがやってきたことは、障がい学生支援の定番のような方法です。聴覚障がいの方に対しては、まったく聞こえないのであればノートテイクやパソコンテイク、少し聞こえが悪いのならば、聞こえを增强する特殊なマイクを使い、環境の方を調整したり、活動を一部変更することで、不利なく参加できるようにしました。また、視覚障がいの方には、本を読めないならば、電子データ化してテキストファイルを音声化することで、同じ情報がインプットできるようにします。肢体不自由の方や車椅子の方には、できるだけスロープや自動扉を設置するよう努力しています。お金の問題で全てを改修することは難しいのですが、最終的にたどり着けず授業が受けられないということが起きないようにしています。そのためには、教室を変更するというやり方を一番多くとります。

東京大学の支援システムについてですが、東京大学には学部やセンターなどの部局が34個あり、各部局に支援実施担当者がいます。そして、その方々がモノやヒトを調達し、支援を実施するという仕組みになっています。その際にかかるお金については、本部が出します。

私たちバリアフリー支援室は、部局が障がいのある学生あるいは教職員をサポートしていくうえで、「どうサポートしたら良いのか？」と困ったときに、「このようにすれば良いのでは」と伝えるという役割を担っています。このようなシステムになっているのにはいくつかの理由があります。非常にプラクティカルな理由としては、東京大学には学生が約2万人いるので、バリアフリー支援室ですべてを直接支援するのは量的に不可能です。また、各部局で教務の体制や考え方などに違いがある中で、部局外の人間が出て行って勝手にやると、部局としては「支援室に押し付けてしまえば何とかなる」と考えますし、支援室が部局の教務などに働きかけても「よそ者が余計なことを言っている」というようにうまくいきません。これは人間の心理として当然のことです。もうひとつの理由として、東京大学では「すべての構成員がバリアフリーの東京大学を創る」というコンセプトを持っています。部局の支援実施担当者は何年かに一度変わりますが、一度経験すると、「障がいのある方に対してバリアフリーの支援をすることは当たり前」という意識を持った人がどんどん増え、その方々が偉くなって、その人の部下にもその意識が伝えられていくということが起きています。この体制がとられてまだ10年ほどで道半ばですが、これを20年、30年と続けていくうちに、私たちバリアフリー支援室がなくても、部局に要望したら支援が提供されるようになるのが理想だと考えています。

■東京大学における障害を理由とする

差別の解消の推進に関する対応要領

障害者差別解消法が施行されたことで、私たち国立大学法人には、対応要領を作ることが義務付けられています。これは、障害者差別解消法を大学として遵守するための学校規則です。私たちはこの対応要領をただの紙切れにせず、きちんと伝えることを考えて、34部局の教授会に対応要領の中身をひとつずつ周知してまわっています。

(図3)

対応要領
- 東京大学における
障害を理由とする差別の解消の推進に関する対応要領 -

- ・ 第1条 趣旨
- ・ 第2条 定義
- ・ 第3条 障害を理由とする不当な差別的取扱いの基本的な考え方
- ・ 第4条 合理的配慮の基本的な考え方
- ・ 第5条 環境の整備
- ・ 第6条 相談体制の整備
- ・ 第7条 障害を理由とする差別の解消に関する推進体制
- ・ 第8条 教職員への研修・啓発
- ・ 第9条 教職員の監督
- ・ 第10条 労働者に対する措置

東京大学の対応要領（図3）は、10条から構成されています。まず、第1条に趣旨、すなわち、障害者差別解

消法を個々の教職員が絶対を守るためにこの要領を作ったということが書いてあります。そして、第2条では、障害者、部局、教職員などの用語について定義しています。そして、第3条（図4）と第4条（図5）がコアコンセプトになります。ここで、不当な差別的取扱いの禁止ということと、合理的配慮の基本的な考え方について述べています。障害者差別解消法でもコアコンセプトはこのふたつです。私立大学の場合、この不当な差別的取扱いは国立大学と同様に禁止されていますが、合理的配慮については努力義務になっています。第5条（図6）では環境の整備、第6条～第9条（図7）では大学の中でこの障害者差別解消法を守るために必要なシステムについて述べています。最後に、第10条（図8）で労働者に対する措置について記載しています。

(図4)

対応要領 第3条
障害を理由とする不当な差別的取扱いの基本的な考え方

- ・ この要領において、**不当な差別的取扱い**とは、障害者に対して、正当な理由なく障害を理由として、財・サービスや各種機会の提供を拒否し、提供に当たって場所・時間帯などを制限し、又は障害者でない者に対しては付さない条件を付すことなどにより、障害者の権利利益を侵害することをいう。ただし、障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、不当な差別的取扱いではない。
- ・ 教職員は、教育・研究その他、**本学が行う事務又は事業**において、障害者に対して、不当な差別的取扱いをしてはならない。

(図5)

対応要領 第4条
合理的配慮の基本的な考え方

- ・ この要領において、**合理的配慮**とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての 人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。
- ・ 教職員は、教育・研究その他、**本学が行う事務又は事業**において、障害者から配慮を必要としている旨の意思の表明があった場合、合理的配慮を提供しなければならない。
- ・ 教職員は、合理的配慮が障害者と教職員との**相互理解**の中で提供されるべき性質のものであることを理解しなければならない。

コアコンセプトである第3条（図4）と第4条（図5）について解説します。まず、第3条では「不当な差別的取扱い」を定義しています。「不当な差別的取扱い」とは、基本的には「異なる取扱い」のことを指しますが、異なる取扱いであっても、障がいのある方が不利益と感せず、むしろこの方が良いと言っているときには、不当な差別的取扱いには当たらないということがポイントです。だから片面差別禁止というのですが、「有利になることは良い」という変則的な差別禁止になっています。例えば、「障がいのある方の受験は受け付けません」と言うことは当然、不当な差別的取扱

いに当たります。今どきの大学でそんなことをするところはもちろんありませんが、危険なのは条件を付すことです。例えば、障がいのある方が何かに参加するとき、「介助の人がついていること」や「親と一緒にいること」などの条件を出すことが考えられます。大学側は、事故が起きないようにと、ある意味善意のつもりで言っているのですが、受け取る側からは不当な差別的取扱いとみなされる可能性があるということです。

合理的配慮も不当な差別的取扱いの禁止も、学生相手では当たり前であり、本学が行う事務事業はすべて対象になるということがポイントです。例えば、付属病院、付属中学・高等学校、売店やインフォメーションセンターでの対応など、大学が事務事業として行っていることはすべて対象に含まれることになります。

実は、合理的配慮については法律の中できちんと定義されていないので、障害者の権利条約の定義が現在の概ねのコンセンサスになっています。東京大学の対応要領でも、権利条約の定義をそのまま使い、基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための、必要かつ適当かつ過度の負担を課さない、そのような配慮が合理的だと謳っています。先ほどの不当な差別的取扱いと同じで、合理的配慮も、当然本学が行う事務又は事業すべてにおいて課せられています。

一方で、東京大学オリジナルの条文として、合理的配慮の考え方の根底にあるのは、相互理解です。例えば、同じ程度にニーズを満たす配慮が複数あったとき、一方の配慮は100万円かかり、他方の配慮はほとんどお金がかからないとします。そのとき、障がい者の方の意向を必ず尊重すべきという考え方と、意向は当然尊重するが、逆に障がい者の方にも大学の事情を斟酌していただくという考え方があります。これは議論の分かれるところですが、東京大学の場合は、障がい者の方に大学の事情も分かっていたいただきたいということを含めて、相互理解という書き方をしています。

東京大学は、配慮の合理性を判定するうえで、3つのポイントについて最低限確認することを定めています。1つ目は、「特定の場合において必要とされること」、すなわち必要性です。特定の機能障がいがあって、特定の学習の場面において支障が生じていること。そして、特定の配慮により、支障の改善が想定されること。これをまず確認しないことには、配慮自体に意味があるかが分かりません。2つ目は、「適当であること」、すなわち、配慮にあたって教育・研究その他本学が行う事務事業の本質を変更しないことです。これは大学教育において非常に重要な点です。例えば、「障がいがあるので試験をレポートにしてください」と配慮を求められることがあります。これは教科によっては可能です。しかし、その教科がメモリーやコグニティブ・スピードを確

認することを学術的要件としているならば、それをレポートで確認することは不可能です。したがって、それは適当な配慮ではなく、試験時間を延長するなど別の配慮を考えることになります。この「適当である」ということを大学として主張できると分かっているならば、障がいのある方と建設的な対話ができると思います。最後のポイントは、「過度の負担を課さないこと」です。労働力や経費に関して、どの程度を「過度の負担」と呼ぶのか、いまのところ相場が誰も分からないので、その判断は難しいものです。また、基本的に何らかの配慮を行うときには一定の負担が生じるため、忙しい教員にとっては、わずかな負担でも「過度だ」と思いたくなる気持ちも分かります。そこで私は「法廷に立ったときにも過度の負担だと言い切れる場合には、はっきりと断ってください」と説明しています。これら3つのポイントを確認した上で、配慮が合理的でない判断したときは、大学の事情を正直に話し、自信を持って合理的とは判断し得なかったことを伝えるべきだと私は考えています。

合理的配慮の提供プロセスについて、すべて完璧に行うことは実際には難しいのですが、ただ試験のときには完璧に近い形で合理的配慮かどうかを確認しています。まず、部局の支援実施担当者が障がいのある方と連絡を取ってコーディネートした後、私たちのところに確認に来ます。私たちはいわば専門家集団なので、その配慮が必要かどうかを判定する責任があります。一方で、学術的要件の本質に照らし合わせて「適当である」かどうかは、私たちには決められません。各教員や部局での考えがあり、外部の者が学術的要件が何かということは触れられないと思います。

支援実施担当者は、学術的要件の内容や、それに照らして提案されている配慮は適当であるのかということ各教員に確認します。そして、OKが出れば支援を実施し、出なければ振り出しに戻って考えるということを繰り返します。その中で、支援機器やある種の労務の必要性について実際に関わる人たちの間で確認し、どうしても実施が不可能なときには諦めるというプロセスを取ります。ただ、やろうと思えばできてしまうことが多いので、諦めることはなかなかありません。東京大学のシステムでは、金銭で解決できることは本部負担で解決するので、金銭的に過度の負担だということはあまり起きません。「適当であるか」で議論になることは多少あります。

学生に配慮するのは当然のことですが、これからコンプライアンスとして注意しなければならないのは、市民講座などの際にも障がいのある方からの要望を無視してはいけないということです。要望があった場合、できるかどうかはお金の問題もありますが、対応する努力は最大限行い、できなければ過度の負担ということで

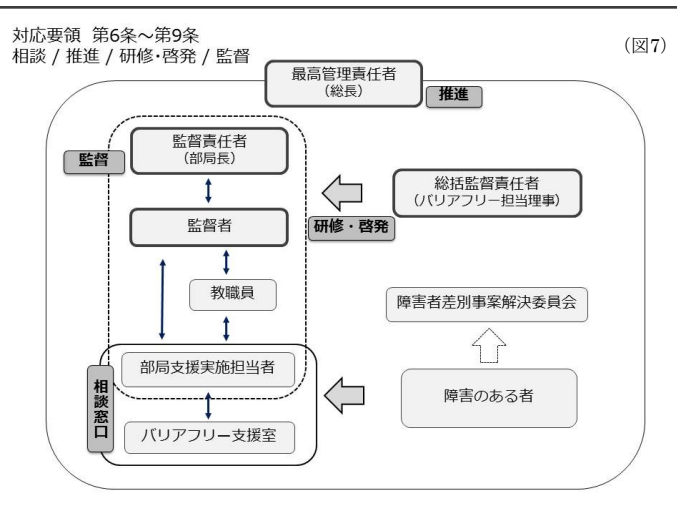
謝ることが必要です。また、「配慮が必要な場合は事前に申し出てください」ということをポスター等に記載しておくことや、もともと無理なくアクセスできる会場にしておくなども必要です。

付属病院については、東京大学の場合は対応要領を守ることになるのですが、私立大学の場合は医療関係事業者向けガイドラインを別途守る必要があるのだと思います。

(図6) 対応要領 第5条 環境の整備

- ・ 教職員は、不特定多数の障害者にとって障壁のない環境の実現に努めるものとする。

対応要領の第5条（図6）は、東京大学としてのメッセージのような条文です。そもそも合理的配慮とは、依頼があってそれに応えるというリアクティブな仕組みです。しかし、そもそも世の中がユニバーサルにできていれば、障がいのある方でも利用しやすく最初から作られていれば、合理的配慮は必要ありません。理想論だということとは十分承知していますが、少しずつ障壁のない環境に近づけていきたいということを記載しています。



対応要領の第6～9条（図7）はシステムについて記載しています。まず、総長が最高管理責任者で、その下にバリアフリー担当理事がいます。この理事が研修・啓発を行い、それを受けた部局長が差別解消法の概念を、隅々まで伝えるという仕組みになっています。

実務的なレベルにおいては、障がいのある方は、部局の支援実施担当者やバリアフリー支援室に相談いただければ、合理的配慮提供のための相談システムが駆動します。

もしも揉め事が起きた場合は、障害者差別事案解決委員会が引き受けます。これは、もちろん障がいのある方の権利を守るためという側面もありますが、一方で、大学側でも、少なくとも個々の教職員や部局が何らかの責任を負うことはあまり良くないだろうとの考えもあり、

作られています。揉め事が生じたときには、一旦、個人や部局のレベルから引き上げて、障害者差別事案解決委員会という全学的な委員会の中で議論し、大学としての結論を出します。

非常に堅苦しいシステムに見えますが、対応要領はプロセスを縛るためのものではないということを強調しています。障がいのある方が直接教職員に言って解決するような配慮は、どんどん提供していただいて構いません。ポイントになるのは申し出を断るときです。もしも何かを断るときには慎重になった方が良く、やはりバリアフリー支援室に相談をしてもらった方が無難だろうということを教職員には強調して説明しています。

(図8) 対応要領 第10条 労働者に対する措置

- ・ 労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、法第13条により、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）の定めるところによる。

最後に第10条（図8）で、労働者に対して行う措置を記載しています。大学が事業主として労働者である教職員に対して行う措置は、不当な差別的取扱いの禁止、合理的配慮の提供と、基本的にはこれまでのお話と一緒にあります。私立大学の場合は、差別解消法の中で学生への合理的配慮の提供は努力義務とされていますが、教職員に対して提供することは義務です。教職員から配慮の提供を依頼された場合、断らざるを得ないこともあります。少なくとも対話をし、納得のいく結論を出すべきです。

■障がい各論 ①身体障がい

ここからは障がいについての各論を、身体障がいと精神障がいとに分けて解説します。

まずは身体障がいについて、肢体不自由とは、神経筋骨格と運動に関する機能のどこかに機能障がいがあるということを行います。その結果、活動では、運動や移動、学習と知識の応用に関しては、読むこと、ページをめくること、書くこと等にハンデがあります。より重くなると、セルフケアのレベルで問題がある方も当然います。この方々に対してどのように合理的配慮を提供するかというと、歩行が困難な方には教室変更、書くことに時間がかかる方には試験の時間延長、読むことができない方には資料電子化、ページをめくることができない方にはパソコンを使用した資料のPDF化、セルフケアに問題がある方には多目的トイレの設置等を行います。活動の変更としては、書くことができない方には代筆をしたり、ある程度指が動かなければワープロ入力も選択肢になります。このように、どの部分の機能に問題があり、どの活動に困難を

抱えているか確認することで、どのような配慮が必要かが分かるようになります。

次に視覚障がい、視覚機能に障がいがあり、移動や読み書きが困難になります。その方々に対して、移動の問題では誘導ブロックを敷設したり、読み書きの問題では資料の拡大や電子データ化と読み上げソフトの使用、ワープロ入力、点字の使用などができます。

聴覚障がい、聴覚機能に障がいがあり、話し言葉の理解や話すことに困難を抱えています。唇の動きを読み取りやすい座席の設定、補聴システムの使用、パソコンテイクによる文字化、筆談や手話などができます。

内部障がい、心臓や呼吸機能などさまざまな機能障がいがありますが、どのような活動の制限が生じているか分かれば、自ずと配慮の仕方もあるということになります。

■障がい各論 ②精神障がい

次に、精神障がいに関してです。私たちは精神疾患を分類するとき、DSM-5という全世界共通の診断基準を用い、19種類に分類します。そのひとつである「神経発達症群」が、いわゆる発達障がいです。発達障がいの中には、いわゆる知的障がい、自閉スペクトラム症(ASD)、注意欠如・多動症(ADHD)、限局性学習症(LD)、発達性協調運動症(DCD)等の概念があります。一般の人が「発達障がい」というときには、ASDを指すことが圧倒的に多いのですが、疾患ごとの概念の違いについて知っていた方が混乱がなく、良いと思います。

困難を持っているということです。3つ目が、その結果として対人関係や集団生活において困難が生じているかです。これら3つが揃ったところで、社会的コミュニケーションに問題があるということを確認していきます。もうひとつの特徴がRRB、いわゆる「こだわり」と呼ばれる行動で、常同的な行動や言語、型にはまったルーチンへの過剰な固執、限定的な興味などがありますが、実際に大学に入る程度のASDの人が困るのは、「ゼロイチ思考」であるところです。ASDの人は「100%できないのならばもうやらなくていいや」という考えになり、やるべきことが次第にできなくなって、大学を中退することがあります。その他の問題として、感覚過敏のある方もいます。例えば、試験のときに筆記用具の「カリカリ」という音が非常に気になるので、別会場で試験を受けさせてほしいということが実際にありました。別室に試験官をつけられれば問題ありませんが、試験官の確保が大変です。

次に、注意欠如・多動症(ADHD)は不注意で多動な人たちという概念です。チェックリストをもとに「私もADHDなのではないか」と思う人は多くいますが、治療を必要とするレベルの人はあまりいません。また、行動としてはASDと同じ行動が表れるため、自分はADHDだと言って病院に来る人の大半は、結局ASDであることが多いです。ただ、ADHDは薬物療法でかなり良くなるものなので、ADHDの可能性は捨てず、ドラッグ・セラピーをすることもあります。多動や衝動性を持つ人は、大学ではあまりいません。

次に、学習障がい(LD)という概念で、読めないこと、綴り字に困難があること、数字の概念がないことを言います。これを測定するとき、単に数学ができない人と本質的にできない人を区別することは難しさがあります。学習障がいの場合は、おそらく大学入試の配慮申請にもこれからたくさん出るようになると思いますが、どこから学習障がいなのか誰も決められないという非常に難しい問題を抱えています。K-ABC2という標準化されたテストを用い、一定の数値から障がいとみなしても良いだろうというのが現状の判定方法です。

ここまでお話したとおり、聴覚障がい、視覚障がい、肢体不自由の方については何が機能障害で、どのような配慮が必要かということは直感的に分かりやすく、測定もしやすいものです。しかし、発達障がいの場合、その背景にある機能障害について想定するしかなく、事実上測定もできません。だから医師の診断を受け、それを信じる以外に、本当の意味で発達障がいかということを確認する方法は、良くも悪くもないということです。

次に、知的障がいです。大学とは高等教育で、知的レベルを伸ばしていくところなので、もちろん知的障がいの方が頑張って大学に入るのは全く問題ないのですが、

(図9)

自閉スペクトラム症/自閉症スペクトラム障害
Autism spectrum disorder (ASD)

A 社会的コミュニケーション (持続する)

- a) 社会的情緒的相互性
- b) 社会的交流に用いる非言語的コミュニケーションの障害
- c) 発達段階に相応した、対人関係を発展させ、維持することと、社会的な文脈に行動を適応させることの障害

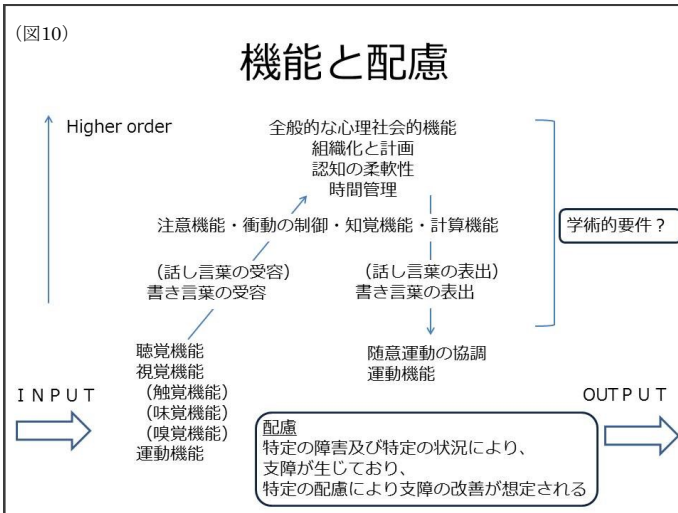
B 限定した興味と反復行動; RRB (現在あるいは過去; 2/4以上)

- a) 常同的、あるいは反復する話し言葉、運動・動作、あるいは物体の使用
- b) 型にはまった習慣(ルーチン)への過剰な固執、言語的、あるいは非言語的行動の儀式的様式、あるいは過剰な変化に対する抵抗
- c) 強さや焦点が異常な極めて限定され、固定した興味
- d) 過剰な、あるいは、過小な感覚入力に対する反応性、または環境の感覚面における通常ではない関心

自閉スペクトラム症(ASD) (図9) は2つの概念で規定されます。1つ目の特徴が、社会的コミュニケーションの障がいです。これはさらに3つの特徴で規定されており、1つ目が「社会的情緒的相互性」、例えばやりとりがすごく厚かましかったり、逆に打っても響かないような感じです。2つ目が「非言語的コミュニケーションの障がい」、目の合わせ方、表情の変化、ジェスチャーや声のトーンなど非言語的なコミュニケーションの部分に

知的能力に対して配慮を行って大学生を送るというのは、大学のあり方、高等教育のあり方の本質を変更してしまうことになるので、知的障がいの人に合理的配慮を提供して大学生を送るのは難しい面があります。

この他にも精神障がいは無数にありますが、ポイントとしてはまず精神科医によるDSM-5に沿った診断を受けておくということです。そして、結果として生じる活動の制限に合わせて配慮を組み立てていくこととなります。



繰り返しになりますが、発達障がいや精神障がいで問題になるのは、学術的要件との兼ね合いです。聴覚障がいや知覚障がいの方は、基本的にインプットやアウトプットの部分での障がいなので、それを他のものに置き換えても学術的要件には影響がありません。しかし、発達障がいの方の機能障害は、よりHigher Orderな認知処理の部分であり、まさに教育で求めている部分、評価している部分であることがあります。その場合、そこに配慮してしまったら、学術的要件を損なうこととなります。もちろん、それを学術的要件としては求めない教育もありえます。だから、教育として何を行っているかということ、教員はクリアに持っていなければなりません。教員の方で、学術的要件がはっきりと分かれば、どのような配慮が必要で、どのような配慮が適当ではないか、分かるはず。例えば、心理社会的機能の



障害に対して、個別課題にするという配慮ができますが、集団でコミュニケーションすること自体を学術的要件として求めているならば、この配慮は適当ではないこととなります。組織化と計画に困っていたら、教示方法を調整したり、項目立てて教示することもできますが、情報を集めることが学術的要件だとしたら、そのようなことはしてはいけません。ADHDに対する定番の配慮は試験時間の延長ですが、決められた時間の中でのcognition（認知）を評価しているときに、「ADHDだから時間延長しても良い」とすると、cognitionの何を評価しているのか分からなくなってしまいます。LDの方で、書字障がいのためにパソコンを使うというときにも揉めることがあります。漢字変換機能があるので有利になるだろうということです。こうしたことは、非常に慎重に考えなくてはならないマターであり、東京大学でも結論が出ていません。

■ 質疑応答より

Q. 合理的な配慮というのは、自分の負担にあまりならないようにという少しネガティブな意味も入っているような気がしました。それより、前向きに、サポートが必要なときには力が届くところまでサポートする、そういう積極的な考え方が重要だと思っていますが、いかがでしょうか。

A. 建設的な意見をありがとうございます。私も医者としての立場で来るときには、もっとアドボケーター（意見や権利の代弁者）に近い方たちと話をします。しかし、今日の話は少しネガティブに聞こえたかもしれませんが、職員としての立場で話す場合、大学の立場もある程度は説明をせざるを得ません。正直に言うと、全国の大学は障害者差別解消法への対応に怯えているのです。私は、怯えなくても正しいことを正しく粛々とやっていけば、大学はコンプライアンスを守ることができ、その結果として障がいのある方にとっても利益になるだろうと考えています。どうしても大学の立場に立った言い方になるので、若干ネガティブなトーンになってしまいましたが、基本的には前向きな気持ちでおりますので、皆さんも前向きな気持ちで取り組んでいただけたらと思います。合理的かどうかは二の次で、とにかく困っている人がいれば助けるのが当たり前だというのが第一歩です。