

# 目次

1. センター長挨拶	
東京大学大学院教育学研究科教授 野崎大地……	2
2. 寄稿 『「バリア・スタディーズ」という挑戦』	
バリアフリー教育開発研究センター 専任講師 星加良司……	4
3. バリアフリー教育開発研究センターの概要とこの2年間の活動……	6
4. バリアフリー教育開発研究センター運営委員の紹介（研究科内教員）	
……	8
5. 公開シンポジウム記録	
・2015年10月11日	
「発達障害と合理的配慮～高等教育における「イコールアクセス」を考える～」	
……	12
・2016年12月11日	
「「合理的配慮」を活かすコミュニケーションとは—組織の多様性が生み出す価値について考える」	
……	110
・2017年2月11日	
「共生社会を拓くパラリンピック教育」……	177
6. 学部横断型教育プログラム「バリアフリー教育プログラム」……	236
7. バリアフリー教育・研修プログラムの開発と研究……	238

---

## センター長挨拶

東京大学大学院教育学研究科教授  
野崎大地

---

2016年度より、下山教授の後を受けセンター長を務めることとなりました。私の専門は身体教育学で、特に、脳神経系がどのように身体運動技能を習得しているのかについて研究を進めています。運動機能障害の改善を目指したりハビリテーション科学も研究の対象です。例えば、2016年に発表した、片手運動のパフォーマンスが、片手運動トレーニングだけを継続的に行うよりも、途中で両手運動トレーニングを挟んだ方が向上するという研究論文や、頭皮上から脳に電流刺激を加えることで運動記憶を外部的に調節できることを示した研究論文の結果は、最終的には運動機能回復の技術として応用したいという考えが念頭にあります。

当センターの大きな特徴は、こうした身体的なバリアに関する研究だけでなく、本研究科の様々なディシプリンを持つ教員・研究者のリソースを活かして、心理的、社会的に存在する多様なバリアを研究の対象としている点にあります。センターの運営委員会の教員が中心になって開講しているバリアスタディーズはその象徴的な存在です。様々な分野・観点からオムニバス形式の講義を行いこの社会に存在するバリアに対する新しい認識を提示することで、毎年多くの受講生の考え方（私自身も例外ではありません）に大きな影響を与えていると感じています。

また、2016年度は公開シンポジウム「合理的配慮」を活かすコミュニケーションとは一組織の多様性が生み出す価値について考える」、「共生社会を拓くパラリンピック教育」を行い、有意義な議論をすることができるとともに参加者の方からも高い評価を得ました。今後も年2回のペースで公開シンポジウムを企画していきます。

センターも設立後8年を迎えようとしています。これまで蓄積してきた専門的知識をさらに深めていくことに加え、バリアフリー教育を教育カリキュラムに組み入れる方法論の確立、バリアフリー研修プログラムの作成などに活かし、

成果を社会に還元する取り組みを進めていくフェイズに入っているように思います。センターの今後の活動にご期待、注目していただけますようお願い申し上げます。

## 「バリア・スタディーズ」という挑戦

東京大学大学院教育学研究科  
バリアフリー教育開発研究センター専任講師  
星 加 良 司

本センターでは、東京大学の全学的なカリキュラムとして開設されている「学部横断型バリアフリー教育プログラム」の企画運營業務を行っています。また、この教育プログラムのコア科目として、「バリア」について多角的に把握するための視点や手がかりを提供することを目的とした「バリア・スタディーズ」というオムニバス授業を開講しています。ここでは、この「バリア・スタディーズ」という新しい学問分野の開拓を通じて、私たちが何を目指しているのかについて紹介します。

「バリア・スタディーズ」のアプローチの大きな特徴は、「バリアフリー」ではなく「バリア」に焦点を当てていることにあります。「バリアフリー」という言葉は、この30年ほどの間に広く知られるようになりました。しかし、「バリアフリー」の手法や技術を探究しようとする手前で、そこで解決を図ろうとしている「バリア」なるものについて、私たちはどれほどのことを理解しているのでしょうか？「問題解決」を志向する以前に、「問題」についての適切な把握がなされなければ、「解決」の試みが徒労に終わったり、むしろ状況を悪化させたりする場合があります。また、短期的に解決可能な問題ばかりにスポットライトが当たり、より本質的で重要な問題が見落とされるという事態も起こりえます。こうしたことを踏まえ、まずは取り組まれるべき問題としての「バリア」について、それがいかにして構築され、経験される現象なのかを多角的な観点から明らかにしようとするのが「バリア・スタディーズ」という学術的アプローチのエッセンスなのです。

同時に、「バリア・スタディーズ」には既存の学知の変革を迫る契機も含まれていると考えています。既存の社会がそうであるのと同様、既存の学知もまた、「標準的」な属性や特質を持つ人間像を前提として、あるいはそうした人間によって構成される社会像を前提として、それを分析・説明するための知を生産し続けてきました。このことは、「標準的」ではない属性や特質を持つ（と

見なされる) ために「バリア」に直面してきた人々の経験を適切に認識するための言葉が、既存のアカデミアの伝統の中では十分に蓄積されてこなかったことを意味します。こうした新しい視座に基づく知の生産が進展することで、既存の学知の基礎的な前提の問い直しが迫られることになるはずです。このような意味で、「バリア・スタディーズ」は、既存の学術分野に対して、新たな知見や理論的前提の組み換えを促す潜在力を持っていると考えられるのです。

本センターでは、学内外の多様な知見を取り入れながら、こうした新しい学問分野の開拓に挑戦しています。

## バリアフリー教育開発研究センターの概要とこの2年間の活動

### 1. 沿革

教育学研究科内において活動していたバリアフリー支援チームを母体として、2009（平成21）年4月に研究科附属センターとして創設され、翌2010（平成22）年4月に「バリアフリーシステムの在り方について学問的な体系化を図ると共に、バリアフリーに理解をもつ人材を育成する」という東京大学の基本目標に即するものとして、研究科附属研究施設として承認された。

### 2. 理念

「一人ひとりの違いが、その人が生活をする上での障害をもたらすことのない世界」を創り出すために、バリアフリーに関する教育研究の体系化に貢献する拠点形成を目指す。ある人が「マイノリティ（ないし障がい者）」であるということは、個々人のある種の「違い」が、その社会において「欠陥」として意味構築をされてきたことの結果である。

このように「マイノリティ」という存在が、文化的社会的に構築されてきたのであれば、それら文化社会の中に埋め込まれて差別を生み出してきた「バリア」を抽出し、記述し、顕在化することで、さまざまな専門領域の人々が力を合わせて「バリアを乗り越える」ための解決法を生み出すことが可能になる。

### 3. 目標

センターの教育研究活動の目標として、文化や社会が歴史的にその構成員の一部に課してきた「バリア（障壁）」を可視化し、それを打ち破り、「学校も社会も多様な人間により構成されるのが本来の姿である」という市民社会の基礎概念の確立と普及を目指す。

### 4. 活動

■ 2015年10月11日

公開シンポジウム「発達障害と合理的配慮～高等教育における「イコールアクセス」を考える～」

■ 2016年2月11日

公開ワークショップ「3.11後の日本と「ナショナルなもの」の氾濫－選別され、序列化される生と身体」

■ 2016年10月26日

公開研究会「「性の多様性」授業における「学び」とは？——クィア・ペダゴジーの意義と課題」

■ 2016年12月11日

公開シンポジウム「「合理的配慮」を活かすコミュニケーションとは—組織の多様性が生み出す価値について考える」

■ 2017年2月11日

公開シンポジウム「共生社会を拓くパラリンピック教育」

## 5. 組織

本センターは、センター長、副センター長、専任教員1名、附属中等教育学校校長、および研究科内教員若干名（兼任）で構成されている。さらに、本学教員（附属中等教育学校教員を含む）のうちから研究員を、国内外の他大学・研究機関と諸関係機関（教育委員会、国公立私立諸学校、教育・福祉・スポーツ等に関する社会実践機関等）から協力研究員を迎えて、教育研究および実践活動における連携・協力を積極的に図っていく体制を整えている。

### 2016年度体制

センター長	野崎	大地	教授
副センター長	下山	晴彦	教授
運営委員	恒吉	僚子	教授
	能智	正博	教授
	東郷	史治	准教授
	仁平	典宏	准教授
	星加	良司	講師

---

## バリアフリー教育開発研究センター運営委員の紹介

---

### ■下山晴彦（しもやま はるひこ）

バリアフリー教育開発研究センター 副センター長

#### 【所属】

臨床心理学コース（発達臨床心理学分野）・教授

#### 【専門分野】

臨床心理学カリキュラム開発、認知行動療法

#### 【センターとの関わり】

センターが開設された2009年度から運営委員を務め、2010～2011年度は副センター長、2012～2015年度はセンター長を務めておりました。2016年度は、野崎センター長の補佐させていただくということで副センター長を務めております。私自身は、大学院の博士課程を中退した後に本学の学生相談所の相談員を務め、その後に東京工業大学の保健管理センターで心理相談の専門職として勤務しておりました。また、それと併せて精神科クリニックで精神障害の方の問題解決支援に取り組んできました。このような経験を通して心理的な問題や障害は、単に個人の心理・精神的な弱さに原因があるのではなく、社会的なストレスの影響を受けていることを強く感じておりました。しかも、心理的不調が生じた時に、多くの方は心理相談や精神医療にかかることを避けがちです。その結果、対応が手遅れとなり、重症化してから治療を始めるために問題が複雑化、慢性化してしまいます。このような現象は、心理的問題や障害に関する社会的偏見があるために来談を遅らせているとされています。これは、心理的問題や精神障害の問題解決を妨げる、見えない心理社会的バリアといえるものです。最近では、発達障害に対してもこのような心理社会的バリアが多くみられます。そこで、私は、臨床心理学的観点から心理的問題の原因になったり、解決を妨げたりする心理社会的バリアの研究をしております。

■恒吉僚子（つねよし りょうこ）

【所属】

比較教育社会学コース・教授

【専門分野】

比較教育学、社会学、教育の国際比較

【センターとの関わり】

現在、東京大学教育学部附属中等教育学校長をいたしております。

バリアフリーは、学校教育のあり方に直に関わるものであります。2016年度においては、附属学校で行ないました、「東大探検」という、1,2年を対象とした総合入門の活動において、教育学研究科附属のバリアフリー教育開発研究センターに生徒が訪問させていただきまして、星加良司先生にお話をうかがいました。生徒はその後、银杏祭においてそのインタビューの結果をまとめ、来客者に対して訪問の成果を発信しました。これから成長してゆく世代が、バリアフリーについて学び、体験してゆくことは意義深いことだと思います。

個人的にも多文化共生の問題に関心を持って研究してきました。運営委員会に参加し、多文化共生に向けた教育について考える機会にできればと思います。

■能智正博（のうち まさひろ）

【所属】

臨床心理学コース・教授

【専門分野】

臨床心理学、研究方法論

【センターとの関わり】

臨床心理学のなかでも特に、コミュニティのなかにおいて障害をもっている方をどう支援していくかに関心があります。研究では、障害をもっている方におけるライフストーリーや語り（ナラティブ）の探究をしています。特に、人生途中で脳に損傷をもたれた方がどのように自分を立て直し再構築していくか、あるいは語り直していくかが私の研究における1つの重要なテーマです。語りは意味を生みだし、その人にとっての現実を創りあげます。バリアの語りも例外ではないでしょう。このセンターの運営に関わらせていただきながら、「バリア」についてもう一度考え直し、個人の人生の文脈で何が「バリア」となり、どういう実践がその意味を変化させていくのか、自分なりに考え直していければと思っています。よろしく申し上げます。

■東郷史治（とうごう ふみはる）

【所属】

身体教育学コース・准教授

【専門分野】

教育生理学、応用健康科学

【センターとの関わり】

今年度でセンター運営委員に着任して4年目となります。現在、身体教育学コースに所属し、環境や社会の変化にともない生じる心身問題と、その対応について調査・検討をしているという点で、センターとのつながりがあると考えています。また、センターの誕生に中心的に関わられた武藤芳照名誉教授と衛藤隆名誉教授には、学生時代に、医療、福祉、健康教育の課題としての多様なバリアの存在について学ぶ機会を頂いたということは、私のセンターとの関わりの原点となっていると思われます。専門分野では、思春期の子ども、勤労者、高齢者等のさまざまな年代での心身問題の予防と改善を日常生活の中でどのようにすすめることができるかという課題がありますが、それに関わる心身や環境のバリアの存在を注意深く捉え認識するとともに、またそうしたバリアの解消を目指すバリアフリーのあり方を視野に入れながら、検討していきたいと考えています。

■仁平典宏（にへい のりひろ）

【所属】

比較教育社会学コース・准教授

【専門分野】

社会学

【センターとの関わり】

2014年4月より運営委員として参加しています。専門は社会学で、日本型の生活保障や市民社会が生み出す社会的排除の諸相を研究しています。

社会には、失業や病気など様々なリスクがありますが、社会的に脆弱な層でその問題が深刻化する傾向があります。東日本大震災でも、障がいを持った方の被害や困難が大きかったことが指摘されていますが、それは平時の社会環境や関係性に埋め込まれたバリアが、災害時に増幅して現れたためです。

社会は平均＝正常（normal）とする規範（norm）を有し、平均領域を主な包摂対象とします。平均からの距離が大きいとされる時（障がい者、妊産婦、高齢者、貧困者など）、そんな社会環境自体が様々なレベルの障害／バリアと

して立ち現れます。つまり「障害」とは本来社会の側に帰属しますが、それが個人に投射されて「障がい者」という形象が構築されるのです。

障害／バリアを問うことは「社会」自体を問うことであり、誰もがアクセスできる社会を創る営みと接続していると考えます。

2015年10月11日開催 バリアフリー教育開発研究センター公開シンポジウム

## 「発達障害と合理的配慮～高等教育における 「イコールアクセス」を考える～」

- 日時：平成27年10月11日（日） 午後1時00分～午後5時00分（正午より受付開始）
- 場所：東京大学情報学環・福武ホール地下2階 福武ラーニングシアター  
(<http://fukutake.iii.u-tokyo.ac.jp/access/>)
- 参加費：無料（定員：130名 / 要事前申込）
- 情報保障：パソコン文字通訳
- 主催：東京大学大学院教育学研究科附属バリアフリー教育開発研究センター

### 〈概要〉

2016年4月の障害者差別解消法の施行に伴い、各大学は障害学生に対する「合理的配慮」の提供を義務付けられる。

中でも、発達障害等の認知機能に関わる障害を持つ学生に対して、入学者選抜や単位認定の評価においてどのような手段で、どの程度まで配慮を行うことが「合理的」なのか、というテーマは、理論的にも実践的にも高い関心を集めている。

本シンポジウムでは、各分野の専門家を招いて、このテーマを多角的に掘り下げる。

### 〈プログラム〉

司会：野崎大地（バリアフリー教育開発研究センター 副センター長）

●開会の辞：下山晴彦（バリアフリー教育開発研究センター センター長）

第1部 講演

●講演1：合理的配慮と能力評価をめぐる課題

星加良司（バリアフリー教育開発研究センター 専任講師）

●講演2：配慮の合理性に関する法的基準

織原保尚（別府大学文学部 准教授）

●講演3：発達障害における配慮と公平性

桑原 齊（東京大学バリアフリー支援室 准教授）

第2部 ディスカッション

●コメント：教育評価の視点から

南風原朝和（東京大学理事・副学長（バリアフリー担当） / 大学院教育学研究科 教授）

●パネルディスカッション

●閉会の辞：野崎大地

## 〈記録〉

### ■開会に先立って

（司会：バリアフリー教育開発研究センター 副センター長 野崎大地）

皆さま、お待たせしました。これよりバリアフリー教育開発研究センター主催のシンポジウム「発達障害における配慮と公平性～高等教育における「イコールアクセス」を考える～」をはじめます。私は本日の司会を務める、副センター長の野崎です。本日のシンポジウムのプログラムを簡単に説明します。

手元資料のとおり、シンポジウムは2部構成です。第1部では、星加先生、織原先生、桑原先生の3名の方にご講演をいただきます。20分ほど休憩の後、第2部で南風原先生に話題提供をしていただきます。その後、南風原先生ほか3名のシンポジストの方々にディスカッションをしていただきます。

もう1つ、配付資料の中に質問用紙が入っています。先生方にこういうことを質問したいというのを書いていただき、それを集計し、休憩時間にまとめます。それを紹介し、講演者の方にリプライしていただくという形になっています。質問用紙が見当たらない場合、お手数ですが腕章をつけた会場スタッフにお申し付けください。では、開会にあたり、バリアフリー教育開発研究センター長、下山晴彦教授より、ご挨拶申し上げます。

### ■開会の辞

（バリアフリー教育開発研究センター センター長 下山晴彦）

バリアフリー教育開発研究センターのセンター長の下山と申します。今日は、日曜日の、しかも足元が緩やかなときに皆様お集まりくださり、ありがとうございます。

今回のテーマ、発達障害の支援に関するものは、我々バリアフリー教育開発

研究センターがこの数年取り組んできた問題です。昨年も、ちょうど今頃でしたか、発達障害を抱えた若者の就労を支援する、バリアフリーの観点から何ができるかというテーマで、シンポジウムを開催しました。非常に熱心な議論が行われました。それを受けて、今年もこのようなテーマでシンポジウムを開催します。この後、星加さんから話があるように、我が国は障害者の権利条約を批准して、来年から障害者差別解消法も施行されます。こういう状況のなかで、発達障害者の支援というものを、理念や目標というだけではなく、現場で法律のもとにしっかり実行されていく、その中でしっかり取り組んでいかななくてはいけない。しかも、法律の中での実行は手探りの状況です。参加された先生方も、実際どうなされるかは、ある意味で期待し、ある意味では不安を持って臨まれていると思います。我々のセンターとしては、責任を持って対処する立場だと考えてこの企画をしました。皆さまも、ぜひ、今日の議論を受けて、現場での実践に向けてスタートしていただければと思います。今日は長時間になりますが、よろしくお願ひします。

## ■第1部・講演1：合理的配慮と能力評価をめぐる課題

(バリアフリー教育開発研究センター 専任講師 星加良司)

ご紹介いただきました星加と申します。本日のシンポジウムは、「発達障害と合理的配慮」、とりわけ大学、高等教育機関において発達障害を持つ学生に対する支援が、どのように実施され、その際、どのような課題があるかについて皆さまと考えていきたいと思ひます。

この後、第1部でご講演いただく織原先生、私の次ですが、織原先生からは合理的配慮の考え方が、既に20年あまり運用されているアメリカの教育分野におけるものとして、法学的観点からご専門で勉強をなさっています。その後、発達障害の専門で、東京大学の障害学生支援の実施やその基準づくりのキーマンである桑原先生から、それぞれ専門の話をいただきます。

私の報告は、そうした専門の先生方の話を聞いていただく際に皆さんに前提として共有しておいていただきたい点を簡単に整理するとともに、私からこのテーマをめぐる課題として考えていることを、少しお話しします。基本的には、皆さんのお手元に資料を配付してありますので、そちらをご覧くださいながら、お聞きください。それに沿って進めます。

まず、先ほどセンター長の挨拶にもありましたが、そもそも合理的配慮という考え方が近年注目され、今日ここにお越しの皆さん、ご関心をお持ちだと思ひますが、この考え方が日本社会において重視される、あるいは尊重すべき価値

値として位置付けられるようになった経緯を確認しておきたいと思います。発達障害に限らず、障害者に対して、教育機関が何らかの配慮、あるいは何らかの特別の措置をすることは、これまでも様々な形で実施されてきました。東京大学でも実施されています。にもかかわらず近年、合理的配慮が注目されているのは、これが法的な義務づけを伴うものとして位置付けられている、という制度的環境の変化があります。

レジュメの最初に、関連法制の成立、改正の経緯を簡単にまとめています。

障害者権利条約を批准するにあたり、様々な国内法の整備を進める中、障害者基本法が改正され、障害者差別解消法が制定され、さらに障害者雇用促進法の改正もありました。これらの中で合理的配慮を提供することが法的に義務化されることが起こります。一口に法的義務といっても、実施主体によって幾つかのタイプの義務に分かれます。そのあたりを少し、実際の法律規定を説明して整理したいと思います。

まず障害者基本法が2011年に改正されています。これは基本法なので、まさに障害者問題に関わる理念的なことがらをうたった法律ですが、その中で、障害者に対して障害を理由として差別すること、その他の権利利益を侵害する行為をしてはならないと規定され、さらに、そうした差別行為を行うことにならないよう、必要かつ合理的配慮がされなければならないと規定されました。この基本的な理念に基づき、さらに、それぞれの分野ごとにどのような義務が生じるかを規定した「障害者差別解消法」が成立しました。2013年成立し、来年4月から施行されます。

差別解消法の中では、大学という場に限定すると、国公立大学への義務と私立大学に対する義務が異なる形で規定されています。手元の配付資料に、差別解消法の第7条2と第8条2を挙げてあります。ご覧いただければ何となくわかると思いますが、非常に似通った文言の条文になっています。何が違うか。

第7条が行政機関等に対して定められていて、これが国公立大学に対して適用されます。次に「事業者は」と書いてある方が、私立大学に適用されるものです。国公立大学に対しては法的義務、私立大学には努力義務が課されます。少しその点で違いがあります。中身を見ると、同じことが書いてあり、最初と最後だけは違います。

何が合理的配慮の定義として定められているかということ、条文の内容を読みます。

「行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施

に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない」これが法的義務の規定です。努力義務のほうは、最後が「努めなければいけない」という規定になっています。

これが、実際に日本の法律で規定されている合理的配慮の義務です。これまでも実際に行われている大学等における障害学生に対する配慮と何が質的に異なるのか。「合理的配慮を提供しないことが差別の問題として位置付けられる」という点が、きわめて大きな意味を持っています。

従来、障害学生に対してなされていた配慮は、基本的には障害者のニーズを踏まえつつも、提供する側が自主的な判断によって、あるいは善意にもとづいて行うべきもの、というように位置づけられていたわけです。つまり、それを障害者から求められ、配慮の必要性を訴えられたからといって、それに対して必ず応じなければいけないと規定されていたわけではない。これが今回の法整備によって、それを行わないことは、「差別をしている」という形で位置づけられることにより、合理的配慮を提供しないことは差別という違法行為に当たります。そうしたことが起こらないように、合理的配慮の提供を、それぞれの主体が行う義務が発生することになります。実は、こうした配慮の提供というものを差別の問題として位置付けるのは、法学的にも法律的にもかなり踏み込んだ解釈、踏み込んだ位置づけになっています。詳しくはこの後、織原先生からあると思いますが。

実は、伝統的に法律でいうところの差別はどのようなふう位置づけられているか。差別とは異なる取扱いをすることが原則でした。つまり、法律上、差別を禁止するとは、同じように取扱いましょうという命令でした。同一処遇を命じるのが法律上の差別禁止だったんです。障害のある人もない人も同じように扱きましょうと。ところが、合理的配慮は、障害のある学生に対してだけ何らかの特別な、あるいは特例的な措置・配慮を行うことを意味しています。ここではむしろ異なる取扱いをしないことが差別である、というように位置づけられたんです。したがって、合理的配慮という概念を用い、位置づけられた差別禁止の考え方は、異なる取扱いをすることをむしろ要求できる考え方として導入されたということです。

なぜ異なる取扱いをしないと差別になるのか、ですが、それは、異なる取扱いをする以前の社会的なルールあるいは社会の環境が、ある人にとっては有利に働き、別の人には不利になり、中立的でない、非中立性をはらんだものになっ

てしまっているからです。この非中立的な環境をそのまま維持し、その環境のもとで同一処遇を行うと、処遇そのものは同じだが、与える効果が全く違ってきます。ある人には有利に働き、そうでない人にとっては不利に働く。まったく異なる効果を生むことが、様々な議論によって明らかになっています。

だとすれば、そうした環境の非中立性に対して、何らかの是正措置を行わなければ、それはすべての人に対して同一の条件で競争、あるいは評価を行うことにならない。有利・不利を温存してしまうことにつながるものが前提になる考え方として示されたわけです。そうだとすると、こうした特定の場合に必要な、障害者に対する異なる取扱いを行わないことがむしろ差別になるという考え方が提示されるに至った。この点で、配慮というものの権利性、義務制が非常に強化されたこととなります。

ここでいう合理的配慮という場合の、「合理的」とはどのようなものか。資料の2番です。

日本語で合理的、合理性という言葉を使うとき、2つの英語の訳語を含む形で、日本語の言葉が使われることがあります。一般的に「合理的」で指し示される概念は英語だと rational に相当する考え方です。経済合理性、目的合理性という形で使われる言葉です。ある特定の価値を前提としたときに、それをどうすればいかに効率的、あるいは最大化する形で実現できるかを突き詰めた、目的に対する有用性の観点から示される概念です。これが rational の考え方です。

今回法律上規定された「合理的」は rational ではありません。ここでいう合理的は、reasonable の訳語です。これは日常的な言葉遣いでは「値段が安い」という意味で使うこともありますが、より一般的な意味としては、reason は「理由づけ」ですから、「理由付け可能なもの」という意味を持ちます。つまり、それなりに理にかなっていることを意味しています。理由っていうものは、配慮される人にとっての配慮を受けるに値する理由になりますし、配慮をする側にとって、配慮を提供することが可能である理由という意味もあります。つまり、そこにかかわる様々な人にとって、それぞれが持っている理由がある。配慮するにせよ、しないにせよ、それを根拠づける理由になる。そうした諸理由を相互に調整させ、折り合いをつけるところに答えを見いだそう、落としどころを見つけようというのが、英語の reasonable という概念に込められる基本的な意味です。

ですので、合理的配慮とは、何か1つの基準によって合理的か否かが決まるのではなく、様々な理由の総合判断によって決まるという性格を持ちます。

どんな理由が挙げられるか。私の資料での整理です。

1つは、障害者に対して平等な権利を保障する、そのために必要。

2つ目は、個別的な状況、つまり、実際に困っている障害者がいて、その困っている状況を何とかしなければいけないという具体的場面を想定して、そこで何ができるかを考える。個別的状況に対応する義務だというのが2つ目です。

3つ目は、提供する側にとって、その配慮を行うことが過重な負担を伴わないものです。その配慮をすることによって、あまりに大きすぎる負担が生じないこと。

これが基本的な合理性の基準の考え方ですが、実際の日本の法律、差別解消法の中で、この合理性がどう判断されるかについて、各省庁が対応指針（案）を出しています。まだ確定していませんが。大学に関わるのは文部科学省の出している対応指針（案）です。この案の中では、合理的配慮の枠内で、ここまではやらなくていいですよという制約条件が示されています。

大きく分けると2つのタイプの制約条件があります。1つは、その配慮が適切である、適当である、ということを経験とした要素です。資料に対応指針（案）の文言が書いてあります。最も重要だと思われるのは3つ目です。事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと。大学は教育の提供が事業の目的ですが、それに沿ったコンテンツの本質をかえるまでは要求しない。その範囲内、変えない範囲内でなされるのが合理的配慮ですと、限界を示しています。もう1つの制約としては、負担が過重でないこと。これを、どういう要素を勘案して判断するのか、指針（案）に示されています。

- ・ 事務・事業の影響への程度。
- ・ 事務・事業に多大な影響を与えるところまでは求めない。
- ・ 実現可能性の程度、さらに費用負担の程度。
- ・ 事務・事業規模、財政・財務状況。

これらの要素を総合的に勘案した形でそれなりに過重でない理由づけられるものだけが合理的配慮として義務づけられる範囲になる、ということが示されています。ここまでの合理的配慮を法体系に組み込んだ、日本の差別解消法における合理性、合理的配慮の考え方の基礎的部分です。

ここから議論に入ります。まず資料の3。こうした配慮を行うことは、異なる取扱いをするわけですが。障害のない学生にはしないことを、障害のある学生だけにすることになります。そうすると、例えば何か能力評価するという場面。入学試験でも学内での単位認定でも構いませんが、そうした場合に、同じ条件で公正な能力評価をしていることになるのか否かという論点が出てきます。少なくとも、障害のある人に対して行っている評価の仕方、試験だと考えてくださればいいですが、見かけ上は障害のない人に課している試験のやり方とは

違っている。これは公正な能力評価になっているのか。

例えば、入学試験の際、読み障害、文字を読む視覚的に認識することにおいて障害を持っている受験者に対してだけ、音声読み上げのソフトウェアが入ったパソコンを使った受験。ほかの人には紙ですが、読み障害のある人に対して、音声読み上げソフトを使うことで異なる取扱いをしたとします。こうした異なる取扱いは公正な能力評価をゆがめることになるのか、そうではないのか。先ほどの差別解消法の対応指針案に書かれている基準を参照するなら、同等の機会を受けるためのものにとどまっているのか、否か。

事業の目的・内容・機能の本質的なものに及ばないということを満たしているのか。これに対する回答としては、まず、合理的配慮について考える際の基礎的な理解として、それは公正な能力評価を歪めることにはならないという答えが用意されています。だからこそ、合理的配慮が差別のない状態の実現という位置付けを与えられているということもできるかと思います。

しかし、少なくとも見かけ上は異なるやり方で試験を行っているわけですし、もう少し突っ込んでいえば、障害のない人に対しては問題文を視覚で認識し、その意味について理解するというような認知的処理を求めている、そうした能力を必要とする試験を行っているのに対して、障害のある人、音声読み上げソフトを使う人に対しては、聴覚による情報入手とその意味理解の認知的処理を求めている。そこで必要となる能力の種類が変わっていることになります。そうであるにもかかわらず、公正な能力評価だというためにはある種の操作が必要です。ここで用いられている操作が、見かけ上は異なる能力を測っているが、しかし、その測っている、異なるように見える2つの能力は本質的な部分を共有していて同じである。ある問題を出題し、それに対して解答を求めるのは、それを視覚によって、あるいは聴覚によって情報を入手するのかを問うているのではなくて、本来的に問題にしているのは、情報のインプットを受けて理解した内容に対して、どれだけ適切な応答を返すことができるかを見ているはず。その本質的な能力については、どちらも共通のものをはかっているに過ぎない。その手段、手法が違っているに過ぎないと考えます。

これは機会平等の一種なわけですが。その中でも、“level-the-playing-field”という機会平等の考え方に合致する考え方です。競技する場所、土俵をならすということです。まさに同じ条件で競争できるように調整するということです。これをやっているに過ぎないんだと。したがって、合理的配慮とは、誰かの能力にゲタを履かせたり、異なる基準で能力を評価することをやるためのものではなく、むしろ、できるだけ本質的でない要素を排除し、本質的な能力の部分だ

けを純粹にはかるための手段を講じるということを意味していると考えます。

そうした条件を平準化する、そろえるために、なぜ異なる取扱いが必要なのかといえば、そもそもの環境、つまり通常紙に印刷された問題文が配られるという形式でテストが出題されていること自体が、中立的でない環境だからです。これが中立的でないとするなら、本来、公正な能力評価を行うためには別の中立的な評価方法を考え出すか、あるいは合理的配慮によって行うように、結果として同様の条件を課しているようになるように、多様な手段による試験を認めるのか、どちらの対応をとるのが正しいやり方だと思います。別の中立的な基準、障害がある人でもない人でも同一の評価の仕方の中立的になるようなものが見つかれば、それにこしたことはないわけです。

しかし、多くの場合、そうした誰にとっても中立的な基準は存在しないことが多い。であるとすれば、異なる基準によって評価することで、結果として、条件をそろえることを実現する合理的配慮の考え方がより実践的な答えで、それが合理的配慮を制度化する考え方です。

ここまで確認した上で、資料の4、5のところで、少し課題を提起しておきたいと思います。ここまで確認したとおり、まずは合理的配慮によって実現される状態は、公正な能力評価、同じ条件による能力評価を可能にするための手段だということを前提にしたわけです。しかし、合理的配慮を提供したとしても、本当に条件がそろえ、つまり公正な能力評価が実現することになるのかどうかについて、やや懸念がある、あるいは不備があるといえる。そのポイントを2つに分けて書いてあります。

1つは、対応指針の案の中にも、機会の確保が合理的配慮として重要だと書かれています。その中では、「障害を理由に就学を断念することがないように機会を確保すること」「高い教養などを培えるように教育の質を維持すること」が原則として示されています。こういう場合は、「どこまで機会の確保を、どういう考え方で実現できるのか」、あるいは「教育の質の維持がどこまでなされるのか」が問題になるだろうというケースを挙げます。

障害学生に対する配慮はいろいろな種類があります。例えば、聴覚障害の方に対して手話通訳を提供する配慮もあります。本日も情報保障として提供させていただいていますが、文字通訳の形で情報を伝達する配慮もあります。あるいは、実際にしゃべっている相手が筆談したり、読唇といますが、唇を読んで、はっきり相手を見て話をすることで相手に唇を読んでもらうという配慮する、意思伝達をすることもあります。様々な配慮のバリエーションがあります。それぞれの配慮によって同じ程度の効果が得られれば、特に問題は生じないんです。

しかし、例えばこういうケースを考えていただきます。3種類の配慮を考えたとき、それぞれかかる金額、コストが違います。高ければ高いほどより効果的な配慮になる。さっきの例では、手話通訳に一番お金がかかるけれど、完全な形で情報が伝達できる。逆に、筆談と読唇のやり方は、お金はかからないが、それほど十分に情報が伝わらないケースとして考えられます。この場合に、機会の確保をして教育の質を維持するために提供される配慮は、3つのうちの、どの配慮になるか。これは、ケース・バイ・ケースというしかないんですが、ここにもう1つ条件を加えます。一番安上がりな配慮によって、例えば進学・進級、あるいは合格ラインの最低水準を満たす結果は得られるとしましょう。つまりさっきの話では、筆談と読唇でも最低限のことは伝わっていて、最低限の合格ラインは得られる。一方、手話通訳、高い配慮を提供すれば、ある学生集団で標準的、あるいは平均でもいいですが、多くの学生の達成度が実現できるとしましょう。最低限なのか標準的なのかの違いがそこで出てきます。

ここで標準的になる高い配慮が提供されれば、それに超したことはないですし、そうあってほしいとは思いますが、少なくとも最低限の合格ラインを実現できる配慮があり、しかもそれが安上がりだという場合、そちらが合理的配慮として提供される傾向はないだろうか。あるいは、そういう蓋然性が高いのではないかという懸念は、合理的な疑いとしてある程度考えることができると思います。そうだとすれば、障害者は配慮を受けることはできるし、それによって、最低限の機会は保障されるが、ただ、他の人と平等な形で能力発揮が可能になる配慮が得られる見込みは薄いことになります。この問題をどう考えるかが1つあります。

次に資料5番です。実はこれは合理的配慮の問題そのものではないですが、合理的配慮を行うプロセスの中で、本質的な能力、能力の本質的な部分が恣意的に線引きされたり、障害者に対して排除的效果を持つような形で、本質的な能力の範囲が運用されてしまう危険性もあるのではないかと考えています。

なぜそうしたことが起こるか。本質的な能力については、障害があってもなくても同じように測定し、評価を行う、同じ基準によって行うことが求められていますが、そこで何を本質的とみなし、何を本質的ではないとみなすか。その基準は、あらかじめ設定されている、あるいはあらかじめ社会的に合意されているわけではない。

これは、ある程度、特に高等教育機関においては、何を本質的な能力として求めるかということについての裁量、自由な部分が比較的広く認められる傾向にあります。あるいは社会的通念として、それが認められる状況にあります。ですので、

配慮を欲している側からすると、それは本質的ではない部分なので、配慮の対象にして欲しいというニーズを示したとしても、提供する側が、それは本質的に測りたい部分だと位置付けることがなされると、それに関する配慮、つまりその部分の評価に関する変更・調整はなされないことになってしまいます。

具体的に、対応指針（案）の中に発達障害にかかわる様々な配慮事例、合理的配慮に値する事例が示されていますが、その中にも本質的な能力の範囲をどのように設定するかによって判断が分かれそうな事例が示されています。それを「参考」のところに書いてあります。最初のほう、合理的配慮の具体例1です。そこに書いてある配慮事例は2つ挙げられていますが、1つめだけ読みます。

「発達障害等のため、人前での発表が困難な児童生徒等に対し、代替措置としてレポートを課したり、発表を録画したもので学習評価を行ったりすること」。文部科学省対応指針案「学校生活全般において、適切な対人関係の形成に困難がある児童生徒等のために、能動的な学習活動などにおいてグループを編成する時には、事前に伝えたり、場合によっては本人の意向を確認したりすること。また、こだわりのある児童生徒等のために、話し合いや発表などの場面において、意思を伝えることに時間を要する場合があることを考慮して、時間を十分に確保したり個別に対応したりすること」。つまり、人前で話さなくてもいいという評価軸をすることも、合理的配慮のうちだと書いてあります。しかし、対面的に人前でプレゼンテーションする能力を本質的に評価した部分だと、大学側が設定することも論理的には可能です。そうなると、ここでいうような配慮は、むしろ合理的ではないと判断されてしまうことがあります。

こうした人前でのプレゼンテーション能力のような話は、近年、様々な大学でも社会的要請の関係で求められています。いわゆるコミュニケーション能力、対人関係を形成する能力が社会的に求められるなかで、大学もそれに応じた教育を行い、それに対応した評価を行っていることが、かなり多くのところでなされるようになっていきます。こうしたものを「本質だ」と位置づけることは、特定の障害、ここでは ASD = 自閉症スペクトラム障害を念頭に置いています。対人のコミュニケーションに苦手さを抱えている人には、排除に働く可能性があるわけです。

2つめ。2つ挙げているのですが、上のほう。

・「入学試験において、本人・保護者の希望、障害の状況等を踏まえ、別室での受験、試験時間の延長、点字や拡大文字、音声読み上げ機能の使用等を許可すること」

・「読み・書き等に困難のある児童生徒等のために、授業や試験でのタブレッ

ト端末等の ICT 機器使用を許可したり、筆記に代えて口頭試問による学習評価を行ったりすること」(文部科学省対応指針案)

ここでは障害種別は限定していませんが、例えば特異的学習障害、文字を視覚的に認識する、読みの部分だけに困難を抱えている人にとって、紙に書かれた印刷物ではなく、読上ソフトを使うことが配慮になりうると、先ほど言いました。しかし、これもそうした文字、活字について、それを認識、処理する能力そのものを本質的なものとして求めているんだと言われてしまえば、これも、合理的配慮の範囲から外れることになります。さらにいうと、試験の時間延長がありました。注意欠如・多動性障害、ADHD ですが、そのため、長時間集中できないので試験時間延長というのは合理的に見えますが、一定以上の速度で処理する、ある時間内に一定の情報処理することそのものを本質的な能力とすると言われてしまえば、これも合理的ではないことになります。

このように、合理的配慮の提供義務は、一見、提供者側に非常に強い義務を課しているように見えますが、本質的な能力をどのように設定するかの線引きのあり方しだいでは、かなり配慮提供を行わなくても済むような形で運用することができてしまいます。こうした問題は、法が運用される前から指摘できますが、これから合理的配慮を提供することが義務づけられる大学組織として、きちんと考え方を整理しておくことが重要だと思います。

残りは、第2部ディスカッションで補足させていただきます。いったん、私の話はこれで終わりたいと思います。ご清聴ありがとうございます。

---

配布資料(テキストのみ): 合理的配慮と能力評価をめぐる課題(星加良司  
バリアフリー教育開発研究センター)

## 1. 「非差別(non-discrimination)」のための法整備

### ■経緯

- ・国連で「障害者権利条約」を制定(2006年採択→2008年発効)
- ・日本も条約に参加(2007年署名→2014年批准)
- ・「障害者基本法」の改正(2011年)
- ・「障害者差別解消法」の制定(2013年成立→2016年施行)
- ・「障害者雇用促進法」の改正(2013年改正→2016年施行)
- ・日本の法体系の中に「合理的配慮」の提供義務を初めて導入

## ■規定

### 〈障害者基本法〉

- ・「何人も、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為をしてはならない。
- 2 社会的障壁の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって前項の規定に違反することとならないよう、その実施について必要かつ合理的な配慮がされなければならない」（第4条）

### 〈障害者差別解消法〉

- ・「行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない」（第7条の2）
- ・「事業者は、その事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない」（第8条の2）

## ■「差別」の新しい捉え方

### ●伝統的な法的枠組み

= 「同一処遇」としての差別禁止

### ●新しい概念

= 環境の非中立性を前提として「異なる取り扱い」を要求する差別禁止

↓

- ・ 不当な差別的取扱いの禁止 & 合理的配慮の提供義務

## 2. 「合理性」という基準

### ■ rational ではなく reasonable

- ・ 平等性・公平性に立脚
- ・ 理由付けの相互調整

- ・ 平等な権利保障
- ・ 個別的な状況への対応
- ・ 負担が過重でない範囲

■合理的配慮の制約条件1：適切性

- ・ 事業者の事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること
- ・ 障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること
- ・ 事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないこと

■合理的配慮の制約条件2：負担の非過重性

= 以下の要素を総合的・客観的に判断

- ・ 事務・事業への影響の程度（事務・事業の目的・内容・機能を損なうか否か）
- ・ 実現可能性の程度（物理的・技術的制約、人的・体制上の制約）
- ・ 費用・負担の程度
- ・ 事務・事業規模
- ・ 財政・財務状況

### 3. 合理的配慮と能力評価に関する基礎的整理

■合理的配慮は公正な能力評価を歪めるのか？

- ・ 機器の使用やルールの変更

cf. 入学試験の際、読み障害のある受験者に対して、音声読み上げ用のソフトウェアがインストールされたパソコンを使った受験を認める。

→見かけ上は、異なる能力評価基準の適用。

\*だとすれば、「同等の機会の提供を受けるためのもの」であり、「事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばない」という原則に反するのでは？

↓

- ・ 「本質的 (relevant/essential)」な能力の評価

→ 「条件平準化 (level-the-playing-field)」としての機会平等

■純化された能力評価を可能にするための合理的配慮

- ・ 「非本質的」な要素（ノイズ）の除去
- ・ 環境の「非中立性」を是正するための「多様性」の承認 (not「特別な優遇」)

#### 4. 能力評価をめぐる課題1

##### ■最低限のアクセス保障に限界付けられる危険性

- ・「機会の確保：障害を理由に修学を断念することがないように、修学機会を確保すること、また、高い教養と専門的能力を培えるよう、教育の質を維持すること」（文部科学省対応指針案）

\* 「機会の確保」や「質の維持」は十分に機能するか？

##### ●たとえば、以下のようなケース

- ・障害学生Aさんに対してa・b・cの3種類の配慮が提供可能であるとする。この3種類の手段を用いた場合に実現される学業達成（Achievement）をそれぞれAa・Ab・Ac、配慮提供にかかる費用（Cost）をCa・Cb・Ccとすると、それらは以下の関係を満たすと仮定する。

$$Aa < Ab < Ac$$

$$Ca < Cb < Cc$$

- ・また、単位取得ないし進級について要求される最低水準（minimum）の達成をAm、Aさんが属する学生集団の標準的（standard）な達成をAsとすると、以下の関係が成り立つものと仮定する。

$$Aa = Am < Ab = As < Ac$$

↓

\* Aさんにはa・b・cのうちどの配慮が提供されるだろうか？

#### 5. 能力評価をめぐる課題2

##### ■「本質的な能力」の保守的・排除的な運用の危険性

- ・合理的配慮は、「本質的な能力」を評価するための学術基準そのものの変更は要求しない。
- ・学術基準の設定は教育機関の最良に委ねられる。

cf. 障害者権利委員会の示す条件

- (a) 同一の基準が障害学生・非障害学生の双方に適用されていること
- (b) その基準の適用が正統な目的を達成するつり合いのとれた（proportionate）方法であること

##### ●学術基準の社会性

- ・学術基準には社会的要請が反映し、ゆえに「社会」の「非中立性」が反映する。

- ・「(健常者中心の) 社会において有用」な能力



- ・「コミュニケーション能力」や「対人関係能力」と「発達障害」との関係

#### 【参考】合理的配慮の具体例 1

- ・「発達障害等のため、人前での発表が困難な児童生徒等に対し、代替措置としてレポートを課したり、発表を録画したもので学習評価を行ったりすること」
- ・「学校生活全般において、適切な対人関係の形成に困難がある児童生徒等のために、能動的な学習活動などにおいてグループを編成する時には、事前に伝えたり、場合によっては本人の意向を確認したりすること。また、こだわりのある児童生徒等のために、話し合いや発表などの場面において、意思を伝えることに時間を要する場合があることを考慮して、時間を十分に確保したり個別に対応したりすること」(文部科学省対応指針案)



- ・対面的な他者との円滑な意思伝達を行う能力と ASD (自閉症スペクトラム障害) の関係

#### 【参考】合理的配慮の具体例 2

- ・「入学試験において、本人・保護者の希望、障害の状況等を踏まえ、別室での受験、試験時間の延長、点字や拡大文字、音声読み上げ機能の使用等を許可すること」
- ・「読み・書き等に困難のある児童生徒等のために、授業や試験でのタブレット端末等の ICT 機器使用を許可したり、筆記に代えて口頭試問による学習評価を行ったりすること」(文部科学省対応指針案)



- ・文字の運用能力と SLD (特異的学習障害) の関係
- ・一定以上の速さで認知的処理を行う能力と ADHD (注意欠如・多動性障害) の関係

(配布資料 終わり)

## ■第1部・講演2：配慮の合理性に関する法的基準

(別府大学文学部 准教授 織原保尚)

ご紹介いただきました、大分にある別府大学で法律を教えております織原です。本日は、このような機会をいただきありがとうございます。

私の専門は憲法学です。その中でも障害のある人が教育を受ける権利を研究テーマにしています。今、研究しているのが、アメリカの障害者教育法です。今日、ご紹介します。それを中心に勉強しています。本日はアメリカの例を参考に、話をさせていただきたいと思っています。

アメリカにおいて、障害のある子供を対象とした教育について定めている法が1975年に成立した障害者教育法です。この法律は、3～21歳までの初等、中等教育について定めたものです。サービス提供について充実した内容を求めています。今回のテーマ、高等教育という点では、一般的な障害を理由にする差別を禁止する法律があります。1973年に成立したリハビリテーション法504条および、1990年のADA法がその対象です。両方とも高等教育をメインのターゲットにした法ではなく、基本的には雇用がメインの法です。それに基づいて提供されるサービスも、初等・中等の障害者教育法と比較して、内容に乏しいと指摘されています。初等・中等、高等教育における理論、リハビリテーション法504条、ADAの内容を中心にお話していきたいと思います。

まず、配布資料のローマ数字Ⅱのところ。障害者教育法の概要としては、制定当時の目的は、障害のある子どもが特有のニーズを満たすために構想された特別な教育および関連サービスを提供し教育を受けるようにしておくこと、障害のある子ども及び親または後見人の権利が守られるようにすること、州及び地方がすべての障害のある子どもの教育のために備える準備をすること、障害のある子供を教育する努力の効果を評価し、保障すること、であるとされました。なお、障害者の定義については、身体障害、知的障害、学習障害も含まれます。

かつこの2、「障害者教育法が求める教育」について。アメリカでは、教育一般が州の管轄であり、州の予算によってなされている。障害者教育法は、州が行う障害者の教育に関して、そのための費用を連邦が州に対して援助するという法律である。ただし、この連邦による財政援助には条件があり、法の定める条件を州の教育の内容が満たしていなければ、援助を受けることはできないとされている。州としては、連邦から受け取る予算は、教育のためには必須のものであるため、法の定める条件を守らなければならないことになる。」とありますが、その条件として、4つ代表的なのが挙げられます。一つ目はIEP(個別教育プログラム)の作成、二つ目は最も制約の少ない環境での教育、三つめ

は適正手続の保障、四つ目は無償かつ適切な公教育の提供です。

1つずつ見ていきます。

## 1 IEP（個別教育プログラム）の作成

第1の条件は、IEP（個別教育プログラム：Individualized Education Program）と呼ばれる、その子ども一人一人のための個別の教育プログラムを作成することである。詳細な規定を親と教師が共同して作ることが定められている。IEPには、子どもの成績を踏まえた達成目標、教育サービスの内容や、評価の基準、日程などが含まれていなければならない。提案された教育が適切な公教育かどうかは、IEPの内容によって判断される。障害者教育法の下における訴訟では、このIEPの内容が適切であるかどうかをめぐる争われることになる。

## 2 最も制約の少ない環境での教育（LRE：Least Restrictive Environment）

第2の条件は、子どもにとって、最も制約の少ない環境で障害をもつ子どもの教育が行われねばならないということである。すなわち普通学級で行われている教育に最も近い環境で、また、障害のない子どもと一緒に教育を受けられるような環境で、障害のある子どもの教育が行われるということである。いわゆる統合教育が志向されているということである。しかし、この条件に対しては、障害者教育法成立当初から、普通学級へ安易に統合することは、子どもの放置にもつながるといった批判もあった。どのような場合に普通学級に入学させるのか、また普通学級と分離された環境の教育を提供するのか、といった問題は、現在でも多くの裁判で争われており、また学説上においても多くの論争がある部分である。

## 3 適正手続の保障

第3の条件は、不服申立に関連して適正手続が保障されていることである。すなわちそれは、1. 子どもの教育が提供される場所を変更することに関しての、親や後見人への告知。2. 「公正な適正手続による聴聞」の権利。3. 学校におけるすべての関連記録を閲覧する権利。4. 独立の評価に対する権利。5. 最初の適正手続による聴聞が地方教育委員会によってなされ、それに不服があった場合に、州教育委員会に対して不服請求をする権利、そして、州教育委員会の判断に不服があった場合に、州または連邦裁判所に裁判を提起する権利である。このような聴聞手続は、子どもにとって適切な公教育を実現し、また、前述の子どもにとって最も制約の少ない環境を保障するためにも重要である。

#### 4 無償かつ適切な公教育の提供

第4の条件は、提供される教育は無償かつ適切なものでなくてはならないということである。そして「無償かつ適切な公教育」という文言の定義として、「無償かつ適切な公教育」とは、「特別な教育」および「関連サービス」であって、

- A. 公費により、公の監督・指導の下で、かつ無料で提供されてきており、
- B. 州の教育機関の基準に合致し、
- C. 関連の州における適切な就学前、初等または中等の学校教育を含み、
- D. かつ、法に基づき要求される個別教育プログラムに従って提供されるものをいう。

そしてその無償かつ適切な公教育を構成する「関連サービス」については、以下のように定義がなされている。

「関連サービス」とは、輸送並びに障害のある子どもが特別な教育から利益を受けることを援助するために必要とされうる発達、矯正その他の面の支援サービス（言語病理学、聴覚学、心理学サービス、物理療法、作業療法、レクリエーション、医療及び相談サービスを含む。ただし、医療サービスは診断及び評価のみを目的とするものでなければならない。）をいい、子どもの障害の状態の早期発見・評価を含む。

配布資料2の法律改正についてです。法律改正が何回かなされています。「雇用、独立した生活に備えるために構想された特別な教育及び関連サービスを強調した無償かつ適切な公教育を受けることができるような状態にしておくことを保障すること」としました。このうち、「雇用、独立した生活に備えるために」の部分が1997年改正で追加され、さらに2004年改正において、「更なる教育」の文言が2004年改正で追加されました。

裁判での扱いについて。1982年のRowley判決を紹介します。聴覚障害があるが平均以上の成績の、当時小学2年生の子どもについて。それまでワイヤレス式補聴器の提供などのサービスの提供を受けていましたが、その上でさらに、手話通訳者を公費で提供することを求めて争いました。連邦最高裁は、手話通訳者提供がなくても「無償かつ適切な公教育」の条件に反しないこととしました。判決では

1. 州が、障害者教育法の要求する手続に従っていたかどうか、そして2. そのような手続を経て作られたIEPが、障害のある子どもが教育的利益を得ることができるように、合理的に作成されているかどうか、の2点が判断要素だと説明しています。このような形で、若干、サービスの提供に制限が加えられている判決で、あまり評判がよくなかったりしますが、いまだに影響力がある判決だと

指摘されています。Rowley 判決は、教育の内容に関してはあまり充実したものはないですが、手続の部分はしっかりという、そんな見方もできるかと思います。

次の事例（２）です。時代が最近になります。関連サービスが争点になった事例です。呼吸器等に障害のある少年に対して、継続的な１対１の看護サービスを提供することを求めた事例。「関連サービス」における「医療サービス」の除外に含まれないかが問題となった事例ですが、これはお手元の資料をご確認ください。省略いたします。

次に（３）発達障害が関連する事例について。直接発達障害の部分が争点になったわけではないですが、手続で争われました。2009年に最高裁判決が出ています。ADHDなどの障害のある子どもが、学校区による判断の時点ではその障害の存在を認定してもらえず、障害者教育法上の手続などがなされませんでした。障害者教育法によれば、事前にIEPの作成などの手続がなければ、学校区によるサービスの提供は受けられません。本件は学校区による学校の指定の手続を待たずに私立学校に入学させた両親が、その私立学校の学費の賠償を求めた事例です。最高裁は、手続を完了しなくても賠償を受けることはできるとしました。連邦最高裁は、裁判所には「適切な」救済をする広い権限が認められているとし、本件のような事例を救済しないということは、学校区が不適切な特別教育サービスの提案をしたのではなく、学校区が子どもに対してそのようなサービスへのアクセスを拒否するという、より劣悪な状況に親を放置し救済を与えないわけであり、法の規定からは全く不合理なことである、と理由を説明しています。

以上のように、障害者教育法によって、初等中等教育においては、充実したサービスが提供されていることが見て取れます。現在、障害者教育法に関連して使われる連邦予算は、年間110億ドル程度です。しかし、障害者教育に多額の費用がかかることに関して、特別教育の予算が年間100億ドルにも上り、公教育予算の20パーセントも占めることが、2009年の連邦最高裁判決の意見の中でも指摘されています。

さて、高等教育についてお話しします。アメリカの障害者に対する連邦法は、傷痍軍人に対するリハビリテーションの提供などにルーツを持ち、その範囲は限定的なものではありますが、建国初期の段階から数多く作られています。1973年にリハビリテーション法の一部として504条が成立しました。この条文は、アメリカ連邦法としてははじめての、障害を対象とした一般的な差別禁止法です。リハビリテーション法504条（以下504条）は範囲の広い市民権法であり、憲法の平等保護条項やデュープロセス条項に反さないように、教育活動に対しても

連邦予算を支出することを求めています。504 条の条文には、「合衆国において、第 7 条 6 項で定められた障害のあるいかなる個人も、単に障害者という理由で、連邦政府の財政援助を伴ういかなる施策、ないしは事業への参加において排除されたり、その利益を享受することを拒否されたり、ないしは差別されてはならない」とあります。これは、一定の行為を禁止する法であり、障害者を直接援助するものではありません。また、この法の主な領域は雇用の部分です。しかし、この法の成立は当時まだできていなかった、1975 年障害者教育法成立を後押しするものとなり、また特に州のレベルにおいては、教育における統合の分野で、解釈の参考となるものでした。当時の連邦保健教育厚生省（Department of Health, Education, and Welfare）は、504 条の範囲には教育も含まれると解釈し、1977 年には 504 条の施行規則を制定するに際して、504 条の文言の解釈を、障害者教育法の内容を保障するようなかたちで発表しています。

この条文は、リハビリテーション法の立法過程においては注目を集めるものではありませんでした。法律成立以前に開催された公聴会において、なんの議論もなされてなかっただけでなく、上院下院での本会議における審議においても、議論らしきものはなかったといえます。条文の性格としては、単なるあいさつ程度ものと考えられていたようです。予算見積りにおいても、同条に関するものは示されていません。しかし成立後は、非常に多くの利益と経費を抱える、画期的な法律として扱われるようになりました。

高等教育との関連で見ると、制定当時、そもそも障害者が高等教育を受けるといことがさほど一般的ではなく、しばらくの間高等教育に関する動きはありませんでしたが、1977 年には連邦教育省によって、高等教育機関における障害による差別の禁止することなどを内容としたガイドラインが示され、1979 年に基準となる連邦最高裁判決が示されました。それらが 1 つの基準を示すといった結果になっています。

1979 年の連邦最高裁判決を紹介します。聴覚障害の事例です。聴覚障害のある Davis が、コミュニティーカレッジの看護科に入学しようとしたところ、患者の安全を理由に、入学を拒否されました。連邦最高裁は、入学を認められる者は障害があっても、プログラムが求めるものすべてを満たすことができる者であり、入学資格を決定するに当たっては、学術的な基準と、参加に必要とされる学術的でない要素を基準とすることについて適切であるとしました。彼女が授業に参加するためには、個別の注意が患者の安全を確保するために必要であるため、彼女は医療的な学習をする授業には参加することができません。彼女に対して必修の授業を免除することは、カリキュラムの「本質的な変更」にあたり、法

の求めることから外れるとしています。そのような判決が79年に出ました。

学習障害の判決について紹介します。1991年、連邦の、日本の高等裁判所にあたる控訴裁判所による判決です。学習障害のある Wynne について。彼は医学部に在籍し、試験時間の延長などの措置を受けていました。彼は、学校に対し、試験の形式について選択肢方式をやめてほしいと要求しましたが、学校側がそれを拒否したため訴訟をおこしました。裁判所は、判決の中で、学校側に対して、代替手段、それらの実現可能性、費用と学術的なプログラムに対する影響を勘案した上で、他の方法を選択するということが、学術的な基準を下げることや、本質的なプログラム変更を必要とすることになるという結論に達したことを証明することを求めています。地裁と高裁の間で結論が行ったり来たりしてややこしい裁判なのですが、結果的には、学校側の主張が認容されて、原告は敗訴しています。学校側は多項式を選択肢の試験はロジカルな見方を見るのに必要だという説明をしています。この判例は、裁判において「合理的配慮」について判断されるときにしばしば引用される基準となっています。この当時の状況としては、行政によるガイドラインとは別に、大学が独自にガイドラインを作成するなど、大学教育という場において当時の社会としては先進的な取り組みがなされていた例も見られました。しかし、実態としては、障害者教育法の下で、高校までは卒業して、大学への入学資格は得たものの、大学に入学することはできないという例も多かったのです。

さて、1990年に成立した ADA (Americans with Disabilities Act)、「障害をもつアメリカ人法」は、雇用、公共サービス、公共施設、電話通信などの場において障害者を差別することを禁止する法です。その目的として「障害のある個人への差別の撤廃に向けて、明確かつ包括的な国家命令を定める」ことなどが挙げられています。障害に基づく差別を禁止することによって、障害者に対して、機会の平等、社会への完全参加、自立、経済的自立を保障する、とあります。前述のリハビリテーション法 504 条が政府の予算的支援を受けている機関や、政府機関のサービスのみを規制の対象としていたのに対して、ADA においては、特に第三編においては、そのような制限はなく、全く私的な教育施設にも差別の禁止という規制がかかるようになっています。ADA の内容には、リハビリテーション法 504 条下で示された判決の内容が含まれており、504 条を発展させたものと見ることもできます。そして、特に雇用の場面において、障害者に対しては、過度の負担 (undue hardship) にならない程度での合理的配慮 (reasonable accommodation) が求められるとあります。

次に、高等教育と ADA についてみてみましょう。高等教育機関が問題とな

るのは主に第Ⅱ編です。その条文には、「すべての資格を有する障害のある個人は、その障害を理由として、公的機関の提供するサービス・プログラム・活動に対する参加から排除されてはならず、それによる利益の享受を否定されてはならず、あるいは、公的機関によって差別されてはならない」とあります。

さらに司法省規則に規定があり、「教育機関は、障害を理由とする差別を回避するために必要な場合には、それがサービス・プログラム・活動の性質を本質的に変更するものであることが証明されない限りは、方法・慣行・手続に対する合理的変更（reasonable modification）をしなければならない」としています。障害のある人に対して「合理的変更」が提供されないことが規則違反となるかが争われるとともに、それがサービス・プログラム・活動の「本質的変更」になるかどうか重要な争点となっているのです。また、司法省規則は「資格を有する障害のある個人の要求に適合しうるよう、最も統合された環境において、サービス・プログラム・活動を運用しなければならない」と規定しています。

2008年には、連邦最高裁が障害の範囲を狭く解釈する傾向があったため、障害の範囲を明確化したり、障害の範囲を最大限広く解釈すべきことを明記したりするなどの法改正がなされました。判例を見ていきます。1999年の学習障害の学生に対する配慮が問題になった判例です。

学習障害のある医学部生 Zukle は、試験時間を通常の2倍にしたり、ノート筆記の代行を提供したりするなど配慮を受けていた。その上でさらに、実習スケジュールの変更などを求めたが、受け入れられず、成績不良を理由に退学処分を受けました。それを不服とし、訴えが提起されました。裁判所は、学校側が学生に対して通常提供されるすべての配慮を提供しているとし、実習スケジュールの変更という追加的配慮については、「医学実習時間の短縮を認めることは、医学校におけるカリキュラムの性質を本質的に変更させるものである」として、学校側の主張を支持したのです。

次に1998年の判決です。ADHDの症状がある医学部生 Kaltenberger は、試験時間の延長や、特別室受験といったサービスの提供を受けていました。しかし生化学の課程で落第し、退学処分となりました。学生は、生化学の科目の再履修において、夏季に行われた補修クラスの履修が認められず、秋学期における再履修を要求されたこと、秋学期に生化学の単位を修得できなかったため退学となったこと、などがADA第Ⅱ編に反するとして訴訟を起こしたのです。

裁判所はADAについて「教育機関に対して、障害のある人に配慮を提供するために基準を引き下げ、実質的変更を求めるものではない」とし、「配慮の

合理性を判断するにあたっては専門家による学術的判断を尊重しなければならない」と判断しました。そして、学校は学生に対し、すでに通常の配慮を提供していること、学校が学生に対して正規期間の履修を必要としたことは学術的判断であって、尊重しなければならないとしました。また、再試験を認めなかったことについては、本件学校における通常の運用であることを指摘し、「医学教育の継続に関して、要件を免除しない、基準を引き下げないという学校の決定は尊重されるべきである」としたのです。

以上のように連邦裁判所は、障害のある学生に対する配慮について、学校側の専門的判断を尊重する傾向にあることが見て取れます。しかし、その前提として、高等教育機関においてはすでにある程度の「合理的配慮（変更）」の提供がなされており、ADAにおける義務は、ある程度具体化されているという評価もできるかと思います。これまでの例のほか、口述や筆記の資料を提供している例もあります。

そして今日、追加資料をお配りしましたが、これはアメリカ教育省がホームページで紹介しているものです。追加資料の2番目です。教育省の説明によれば、ADAの第Ⅱ編、高等教育の部分で問題となる文言は「合理的配慮（reasonable accommodation）」ではなく、「学術的な調整（academic adjustments）」や「合理的変更（reasonable modifications）」、「補助援助とサービス（auxiliary and services）」といった文言になります。

「学術的な調整」の部分の説明として、以下のような説明をしています。適切な学術的調整は、身体障害や個々のニーズに基づいて決定されます。学術的調整は、平等な教育の機会を保障するために、補助的支援やサービスだけでなく、必要に応じて学術的な条件の変更を含む。調整の例としては、優先順位を選択し、課程の負荷を軽減したり、課程の変更をしたりすること。ノートテイカー、録音装置、手話通訳者の提供、テストの時間延長、寮におけるテレタイプの提供、学校のコンピュータにおける画面読み上げ、音声認識などのソフト、ハードの装備などが挙げられます。

逆に、高等教育機関は、本質的な要求を引き下げたり、大幅に修正したりすることは求められていません。例えば、教育機関が試験時間の延長を求められることはあっても、試験の実質的な内容を変更することは求められません。また、高等教育機関は、サービス、プログラムもしくは活動の性質を根本的に改変するような、あるいは金銭的な、もしくは管理上の過度の負担が生じる結果となるような修正を行う必要はないと紹介されています。

高等教育機関は、個人的な付き添い、個別の所定の装置、個人的な利用や勉

強のための朗読者、またはその他、個人指導、タイプ打ちなどの個人的性質の装置やサービスを提供する必要はない、と説明しています。4、「障害のある個人」への該当性は省略します。

5、高等教育機関における障害者支援オフィスについてお話しします。リハビリテーション法 504 条及び ADA の規定の下、各高等教育機関は、障害者支援オフィスを開設しており、学生はそれを通じて、自らの障害について申告し、そのステータスを証明することによって、オフィスを通じて支援を得ることができます。オフィスには専門的なスタッフがおり、障害のある学生の数が増加している昨今、特に学習障害の学生に対して配慮を行う場合に効果的であるとされています。

最後に日本への示唆をできればと思います。アメリカの高等教育機関には「合理的変更」として、学校における学術的判断を尊重しつつ、カリキュラムの「本質的な変更」に当たらない範囲での配慮が要求されているということが出来ます。アメリカにおいても一定程度の配慮が提供されており、同様の配慮が日本の高等機関にも求められると考えることができます。さらに、アメリカにおいては、初等中等教育におけるサービスの提供と比較して、高等教育機関におけるサービスが不十分である点が指摘されています。日本の高等教育機関においては、アメリカにおける初等中等教育のあり方も参考にできる点が多いのではないのでしょうか。

これで私の話は終わらせていただきます。ご清聴ありがとうございました。

---

配布資料（テキストのみ）：配慮の合理性に関する法的基準（織原保尚 別府大学）

<目次>

## I. アメリカにおける障害者に対する教育について

## II. 1975年障害者教育法（Individuals with Disabilities Education Act : IDEA）

### 1 障害者教育法の概要

#### (1) 障害者教育法の目的

#### (2) 障害者教育法が求める教育

##### ① IEP（個別教育プログラム）の作成

##### ②最も制約の少ない環境での教育（LRE : Least Restrictive Environment）

##### ③適正手続の保障

④無償かつ適切な公教育の提供

2 法律改正

3 障害者教育法下で争われた事例について

(1) 「無償かつ適切な公教育」について

・ Board of Education v. Rowley, 458 U.S. 176 (1982)

(2) 関連サービスが争点となった事例

・ Cedar Rapids Community School Dist. v. Garret F., 526 U.S. 66 (1999)

(3) 発達障害が関係する事例

・ Forest Grove School District v. T. A., 557 U.S. 1 (2009)

Ⅲ. 1973年リハビリテーション法504条

1 リハビリテーション法 504 条の内容

2 学生に対する配慮が問題となった判例

(1) Southeastern Community College v. Davis, 442 U.S. 397 (1979)

(2) Wynne v. Tufts University Medical School, 932 F.2d 19 (1st Cir. 1991)

Ⅳ. 1990年ADA (障害をもつアメリカ人法, Americans with Disabilities Act)

1 ADA の概要

2 高等教育と ADA

3 学習障害の学生に対する配慮が問題となった判例

(1) Zukle v. The Regents of California, 166 F.3d 1041 (9th Cir. 1999)

(2) Kaltenberger v. Ohio College of Podiatric Medicine, 162 F.3d 432 (6th Cir. 1998)

4 「障害のある個人」への該当性

Ⅴ. 日本への示唆

<内容>

I. アメリカにおける障害者に対する教育について

アメリカにおいて、障害のある子どもを対象とした教育について定めている法が、1975年に成立した障害者教育法である。成立当初は「Education for All Handicapped Children's Act (EAHCA)」という名称であった。1990年に改称され、現在は「Individuals with Disabilities Education Act (IDEA)」という名称になっている。この法は、3歳から21歳までの、初等、中等教育について

定めた法であり、教育のサービス提供について充実した内容をもつことで知られている。

今回のテーマ高等教育という点においては、一般的な障害を理由とする差別を禁止する法である、1973年にリハビリテーション法の一部として成立した504条（Rehabilitation act Section504）及び1990年に成立したADA（障害をもつアメリカ人法、Americans with Disabilities Act）がその対象としている。しかし、両法律とも、直接高等教育をターゲットとした法ではなく、その法に基づいて提供される教育サービスも、それまでの障害者教育法に基づいて提供される初等、中等教育の内容と比較して、内容に乏しいものであるという点が指摘されている。

本報告においては、まず、議論の出発点となる初等、中等教育における障害者教育法の内容を見た後、高等教育における議論を、リハビリテーション法504条、ADAの内容を中心に紹介していきたい。

## Ⅱ. 1975年障害者教育法（Individuals with Disabilities Education Act : IDEA）

### 1 障害者教育法の概要

#### （1）障害者教育法の目的

制定当時の障害者教育法の目的は、①障害のある子どもが、その特有のニーズを満たすために構想された特別な教育及び関連サービスを強調した無償で適切な公教育を受けることができるような状態にしておくことを保障すること、②障害のある子ども及びその親又は後見人の権利が守られることを保障すること、③州及び地方がすべての障害のある子どもの教育のために備える援助をすること、④障害のある子どもを教育する努力の効果を評価し保障すること、であるとされた。なお、障害者の定義については、身体障害や知的障害、そして学習障害なども含むものとされている。

#### （2）障害者教育法が求める教育

アメリカでは、教育一般が州の管轄であり、州の予算によってなされている。障害者教育法は、州が行う障害者の教育に関して、そのための費用を連邦が州に対して援助するという法律である。ただし、この連邦による財政援助には条件があり、法の定める条件を州の教育の内容が満たしていなければ、援助を受けることはできないとされている。州としては、連邦から受け取る予算は、教育のためには必須のものであるため、法の定める条件を守らなければならないことになる。

その条件としては、① IEP（個別教育プログラム）の作成、②最も制約の少ない環境での教育、③適正手続の保障、④無償かつ適切な公教育の提供、などが設けられている。

### ① IEP（個別教育プログラム）の作成

第1の条件は、IEP（個別教育プログラム：Individualized Education Program）と呼ばれる、その子ども一人一人のための個別の教育プログラムを作成することである。詳細な規定を親と教師が共同して作ることが定められている。IEPには、子どもの成績を踏まえた達成目標、教育サービスの内容や、評価の基準、日程などが含まれていなければならない。提案された教育が適切な公教育かどうかは、IEPの内容によって判断される。障害者教育法の下における訴訟では、このIEPの内容が適切であるかどうかをめぐって、争われることになる。

### ② 最も制約の少ない環境での教育（LRE：Least Restrictive Environment）

第2の条件は、子どもにとって、最も制約の少ない環境で障害をもつ子どもの教育が行われねばならないということである。すなわち普通学級で行われている教育に最も近い環境で、また、障害のない子どもと一緒に教育を受けられるような環境で、障害のある子どもの教育が行われるということである。いわゆる統合教育が志向されているということである。しかし、この条件に対しては、障害者教育法成立当初から、普通学級へ安易に統合することは、子どもの放置にもつながるといった批判もあった。どのような場合に普通学級に入学させるのか、また普通学級と分離された環境の教育を提供するのか、といった問題は、現在でも多くの裁判で争われており、また学説上においても多くの論争がある部分である。

### ③ 適正手続の保障

第3の条件は、不服申立に関連して適正手続が保障されていることである。すなわちそれは、①子どもの教育を提供される場所を変更することに関しての、親や後見人への告知、②「公正な適正手続による聴聞」の権利、③学校におけるすべての関連記録を閲覧する権利、④独立の評価に対する権利、⑤最初の適正手続による聴聞が地方教育委員会によってなされ、それに不服があった場合に、州教育委員会に対して不服請求をする権利、そして、州教育委員会の判断に不服があった場合に、州または連邦裁判所に裁判を提起する権利である。このような聴聞手続は、子どもにとって適切な公教育を実現し、また、前述の子どもにとって最も制約の少ない環境を保障するためにも重要である。

#### ④ 無償かつ適切な公教育の提供

第4の条件は提供される教育は無償かつ適切なものでなくてはならないということである。そして「無償かつ適切な公教育」という文言の定義として、「無償かつ適切な公教育」とは、「特別な教育」および「関連サービス」であって、

- (A) 公費により、公の監督・指導の下で、かつ無料で提供されてきており、
- (B) 州の教育機関の基準に合致し、
- (C) 関連の州における適切な就学前、初等または中等の学校教育を含み、
- (D) かつ、法に基づき要求される個別教育プログラムに従って提供されるものをいう。

そしてその無償かつ適切な公教育を構成する「関連サービス」については、以下のように定義がなされている。「関連サービス」とは、輸送並びに障害のある子どもが特別な教育から利益を受けることを援助するために必要とされる発達、矯正その他の面の支援サービス（言語病理学、聴覚学、心理学サービス、物理療法、作業療法、レクリエーション、医療及び相談サービスを含む。ただし、医療サービスは診断及び評価のみを目的とするものでなければならない。）をいい、子どもの障害の状態の早期発見・評価を含む。

## 2 法律改正

障害者教育法は制定以来何度か改正が行われ、中でも1997年改正は大きなものであったとされる。この法改正の中で、法の目的について、「障害のある子どもが、その特有なニーズを満たし、更なる教育や、雇用、独立した生活に備えるために構想された特別な教育及び関連サービスを強調した無償かつ適切な公教育を受けることができるような状態にしておくことを保障すること」とした。このうち、「雇用、独立した生活に備えるために」の部分が1997年改正で追加された。さらに2004年改正において「更なる教育」の文言が2004年改正で追加された。

## 3 障害者教育法下で争われた事例について

### (1) 「無償かつ適切な公教育」について

・ Board of Education v. Rowley, 458 U.S. 176 (1982)

聴覚障害があるが、平均以上の成績を修めていた当時小学2年生の子ども Amy Rowley は、それまでワイヤレス式補聴器の提供などのサービスの提供を受けていたが、その上でさらに、手話通訳者を公費で提供することを求めて

争った。連邦最高裁は、手話通訳者提供がなくても「無償かつ適切な公教育」の条件に反しないとした。判決は、①州が、障害者教育法の要求する手続に従っていたかどうか、そして②そのような手続を経て作られた IEP が、障害のある子どもが教育的利益を得ることができるように、合理的に作成されているかどうか、の2点が判断の要素であるとされた。教育的利益を得ているかどうかの判断において、「基礎的な機会 (basic floor of opportunity)」を提供することが求められるとし、本件では、子どもが手話通訳者なしでも、進級をしていることなども判断の要素としている。そして、障害のある子どもが、ある程度の教育的利益 (some educational benefit) を提供する教育にアクセスできるようにすることが立法意図であることを強調した。障害者教育法下における教育を受ける権利は、この Rowley 判決によって一定の枠がはめられることとなった。この後現在に至るまで数多くの同種の訴訟が提起されているものの、障害者教育法における、提供すべき教育、「無償かつ適切な公教育」という文言の定義そのものについて、連邦最高裁が判断した例は現在に至るまで現れていない。現在でも、下級審判決に大きな影響を及ぼしている。

## (2) 関連サービスが争点となった事例

・ Cedar Rapids Community School Dist. v. Garret F., 526 U.S. 66 (1999)

呼吸器等に障害のある少年に対して、継続的な1対1の看護サービスを提供することを求めた事例。「関連サービス」における「医療サービス」の除外に含まれないかが問題となった。最高裁は、「医療サービス」に当たらないとして、サービスの提供を命じた。

「関連サービス」の内容については、「障害のある子どもが、特別教育から利益を受けることを助けるために、求められるような」広く包括的に、支えとなるサービスであると定義する。費用が多くかかるという学校の主張については、費用の問題は判断する際の絶対的な理由として用いないと説明する。そして、Rowley 判決を引用し、障害者教育法においては、障害のある子どもの能力を最大限に引き出すことまでは要求していないことを示しつつ、議会の意図は、全ての資格ある子どもに対して「公教育への扉を開けること」であり、また、「州に対しては、障害のある子どもを、障害のない子どもと可能な限り一緒に教育することが求められる」とする。

## (3) 発達障害が関係する事例

子どもの発達障害という部分が直接争点になったわけではないが、結果的に発達障害であることが分かる子どもについて、手続の面で争われた連邦最高裁

判決が存在する。

・ Forest Grove School District v. T. A., 557 U.S. 1 (2009)

ADHDなどの障害のある子どもが、学校区による判断の時点ではその障害の存在を認定してもらえず、障害者教育法上の手続などがなされなかった。障害者教育法によれば、事前にIEPの作成などの手続がなければ、学校区によるサービスの提供は受けられない。本件は学校区による学校の指定の手続を待たずに私立学校に入学させた両親が、その私立学校の学費の賠償を求めた事例である。最高裁は、手続を完了しなくても賠償を受けることはできるとした。連邦最高裁は、裁判所には「適切な」救済をする広い権限が認められているとし、本件のような事例を救済しないということは、学校区が不適切な特別教育サービスの提案をしたのではなく、学校区が子どもに対してそのようなサービスへのアクセスを拒否するという、より劣悪な状況に親を放置し救済を与えないわけであり、法の規定からは全く不合理なことである、と理由を説明した。

以上のように、障害者教育法によって、初等中等教育においては、充実したサービスが提供されていることが見て取れる。現在、障害者教育法に関連して使われる連邦予算は、年間110億ドル程度である。しかし、障害者教育に多額の費用がかかることに関して、特別教育の予算が年間100億ドルにも上り、公教育予算の20パーセントも占めることが、2009年の連邦最高裁判決の意見の中でも指摘されている。

### Ⅲ. 1973年リハビリテーション法504条

#### 1 リハビリテーション法504条の内容

アメリカの障害者に対する連邦法は、傷痍軍人に対するリハビリテーションの提供などにルーツを持ち、その範囲は限定的なものではあるが、建国初期の段階から数多く作られていた。

1973年にリハビリテーション法の一部として504条が成立した。この条文は、アメリカ連邦法としては初めての、障害を対象とした一般的な差別禁止法である。リハビリテーション法504条（以下504条）は、範囲の広い市民権法であり、憲法の平等保護条項やデュープロセス条項に反さないように、教育活動に対しても連邦予算を支出することを求めている。

504条の条文には、「合衆国において、第7条（6）で定められた障害のあるいかなる個人も、単に障害者という理由で、連邦政府の財政援助を伴ういか

なる施策、ないしは事業への参加において排除されたり、その利益を享受することを拒否されたり、ないしは差別されてはならない」とある。これは、一定の行為を禁止する法であり、障害者を直接援助するものではない。また、この法の主な領域は雇用の部分である。しかし、この法の成立は当時までできていなかった、1975年障害者教育法成立を後押しするものとなり、また特に州のレベルにおいては、教育における統合の分野で、解釈の参考となるものであった。当時の連邦保健教育厚生省（Department of Health, Education, and Welfare）は504条の範囲には、教育も含まれると解釈し、1977年には504条の施行規則を制定するに際して、504条の文言の解釈を、障害者教育法の内容を保障するようなかたちで発表している。

この条文は、リハビリテーション法の立法過程においては、注目を集めるものではなかった。法律成立以前に開催された公聴会において、なんの議論もなされてなかっただけでなく、上院下院での本会議における審議においても、議論らしきものはなかったという。条文の性格としては、単なるあいさつ程度ものと考えられていたようである。予算見積りにおいても、同条に関するものは示されていない。

しかし成立後は、非常に多くの利益と経費を抱える、画期的な法律として扱われるようになった。

高等教育との関連で見ると、制定当時、そもそも障害者が高等教育を受けるといことがさほど一般的ではなく、しばらくの間高等教育に関する動きはなかったが、1977年には、連邦教育省によって、高等教育機関における障害による差別の禁止することなどを内容としたガイドラインが示され、1979年に基準となる連邦最高裁判決が示された。

## 2 学生に対する配慮が問題となった判例

### (1) Southeastern Community College v. Davis, 442 U.S. 397 (1979)

聴覚障害のある Davis が、コミュニティーカレッジの看護科に入学しようとしたところ、患者の安全を理由に、入学を拒否された。連邦最高裁は、入学を認められる者は障害があったとしても、プログラムが求めるものすべてを満たすことができる者であり、入学資格を決定するに当たっては、学術的な基準と、参加に必要とされる学術的でない要素を基準とすることについて適切であるとした。彼女が授業に参加するためには、個別の注意が患者の安全を確保するために必要であるため、彼女は医療的な学習をする授業には参加することができない。彼女に対して必修の授業を免除することは、カリキュラムの「本質的な

変更」にあたり、法の求めることから外れるとしている。

(2) *Wynne v. Tufts University Medical School*, 932 F.2d 19 (1st Cir. 1991)

学習障害のある Wynne について。彼は医学部に在籍し、試験時間の延長などの措置を受けていた。彼は、学校に対し、試験の形式を、選択肢方式をやめてほしいと要求したが学校側はそれを拒否したため訴訟を提起した。裁判所は、判決の中で、学校側に対して、代替手段、それらの実現可能性、費用と学術的なプログラムに対する影響を勘案した上で、他の方法を選択するということが、学術的な基準を下げることや、本質的なプログラム変更を必要とすることになる、という結論に達したことを証明することを求めている。

この判例は、裁判において「合理的配慮」について判断されるときにしばしば引用される基準となっている。この当時の状況としては、行政によるガイドラインとは別に、大学が独自にガイドラインを作成するなど、大学教育という場において当時の社会としては先進的な取り組みがなされていた例も見られた。しかし、実態としては、障害者教育法の下で、高校までは卒業して大学への入学資格は得たが、大学に入学することはできないという例も多かった。

#### IV. 1990年ADA (障害をもつアメリカ人法, Americans with Disabilities Act)

##### 1 ADA の概要

1990年に成立したADAは、雇用、公共サービス、公共施設、電話通信などの場において障害者を差別することを禁止する法である。その目的として「障害のある個人への差別の撤廃に向けて、明確かつ包括的な国家命令を定める」ことなどが挙げられている。障害に基づく差別を禁止することによって、障害者に対して、機会の平等、社会への完全参加、自立、経済的自立を保障する。前述のリハビリテーション法504条が政府の予算的支援を受けている機関や、政府機関のサービスのみを規制の対象としていたのに対して、ADAにおいては特に第Ⅲ編においてはそのような制限はなく、全く私的な教育施設にも差別の禁止という規制がかかるようになっている。

ADAの内容には、リハビリテーション法504条下で示された判決の内容が含まれており、504条を発展させたものと見ることもできる。そして、特に雇用の場面において、障害者に対しては、過度の負担 (undue hardship) にならない程度での合理的配慮 (reasonable accommodation) が求められる。

##### 2 高等教育とADA

高等教育機関が問題となるのは主に第Ⅱ編である。その条文には、「すべて

の資格を有する障害のある個人は、その障害を理由として、公的機関の提供するサービス・プログラム・活動に対する参加から排除されてはならず、それによる利益の享受を否定されてはならず、あるいは、公的機関によって差別されてはならない」とある。

さらに司法省規則に規定があり、「教育機関は、障害を理由とする差別を回避するために必要な場合には、それがサービス・プログラム・活動の性質を本質的に変更するものであることが証明されない限りは、方法・慣行・手続に対する合理的変更(reasonable modification)をしなければならない」としている。障害のある人に対して「合理的変更」が提供されないことが規則違反となるかが争われるとともに、それがサービス・プログラム・活動の「本質的変更」になるかどうか重要な争点となっている。

また、司法省規則は「資格を有する障害のある個人の要求に適合しうるように、最も統合された環境において、サービス・プログラム・活動を運用しなければならない」と規定している。

2008年には、連邦最高裁が障害の範囲を狭く解釈する傾向があったため、障害の範囲を明確化したり、障害の範囲を最大限広く解釈すべきことを明記したりするなどの法改正がなされた。

### 3 学習障害の学生に対する配慮が問題となった判例

#### (1) Zukle v. The Regents of California, 166 F.3d 1041 (9th Cir. 1999)

学習障害のある医学部生 Zukle は、試験時間を通常の2倍にしたり、ノート筆記の代行を提供したりするなどの配慮を受けていた。その上でさらに、実習スケジュールの変更などを求めたが、受け入れられず、成績不良を理由に退学処分を受けた。それを不服とし、訴えが提起された。

裁判所は、学校側が学生に対して通常提供されるすべての配慮を提供しているとし、実習スケジュールの変更という追加的配慮については、「医学実習時間の短縮を認めることは、医学校におけるカリキュラムの性質を本質的に変更させるものである」として、学校側の主張を支持した。

#### (2) Kaltenberger v. Ohio College of Podiatric Medicine, 162 F.3d 432 (6th Cir. 1998)

ADHDの症状がある医学部生 Kaltenberger は、試験時間の延長や、特別室受験といったサービスの提供を受けていた。しかし生化学の課程で落第し、退学処分となった。学生は、①生化学の科目の再履修において、夏季に行われ

た補修クラスの履修が認められず、秋学期における再履修を要求されたこと、②秋学期に生化学の単位を修得できなかったため退学となったこと、などが ADA 第Ⅱ編に反するとして訴訟を提起した。

裁判所は ADA について、「教育機関に対して、障害のある人に配慮を提供するために基準を引き下げ、実質的変更を求めるものではない」とし、「配慮の合理性を判断するにあたっては専門家による学術的判断を尊重しなければならない」と判断した。そして、学校は学生に対し、すでに通常の配慮を提供していること、学校が学生に対して正規期間の履修を必要としたことは学術的判断であって、尊重しなければならないとした。また、再試験を認めなかったことについては、本件学校における通常の運用であることを指摘し、「医学教育の継続に関して、要件を免除しない、基準を引き下げないという学校の決定は尊重されるべきである」とした。

以上のように連邦裁判所は、障害のある学生に対する配慮について、学校側の専門的判断を尊重する傾向にあることが見て取れる。しかし、その前提として、高等教育機関においてはすでにある程度の「合理的配慮（変更）」の提供がなされており、ADA における義務は、ある程度具体化されているという評価もできる。

#### 4 「障害のある個人」への該当性

ADA において特に学習障害のある学生と高等教育機関の関係について争われる場合、その学生が「障害のある個人」に該当するかどうか、問題となる。「障害のある個人」に該当するかどうかは、障害の状況を自己申告し、学校に文書を提出することによって判断がなされる。

裁判所は、学習能力に関して「実質的制約」を受けているかどうか判断される場合は、「一般社会における多数人」との比較で学習能力が制約されているかどうか基準とされる。特に学習障害のある学生について、「障害のある個人」に該当するかどうか大きな問題となる。障害に対して自己適応することによって障害が緩和されているといったような「緩和手段」が存在する場合（この部分は、2008年改正において、緩和手段の存在は障害の有無の判断に際しては考慮されないことが明記された）や、原告の有する損傷が限定された範囲にしか影響を与えない場合に、「障害のある個人」であることを否定する例も存在する。

## 5. 高等教育機関における障害者支援オフィス

リハビリテーション法 504 条及び ADA の規定の下、各高等教育機関は、障害者支援オフィスを開設しており、学生はそれを通じて、自らの障害について申告し、そのステータスを証明することによって、オフィスを通じて支援を得ることができる。オフィスには専門的なスタッフがおり、障害のある学生の数が増加している昨今、特に学習障害の学生に対して配慮を行う場合に効果的であるとされている。

## V. 日本への示唆

アメリカの高等教育機関には「合理的変更」として、学校における学術的判断を尊重しつつ、カリキュラムの「本質的な変更」に当たらない範囲での配慮が要求されているということが出来る。アメリカにおいても一定程度の配慮が提供されており、同様の配慮が日本の高等機関にも求められると考えることができる。

さらに、アメリカにおいては、初等中等教育におけるサービスの提供と比較して、高等教育機関におけるサービスが不十分である点が指摘されている。日本の高等教育機関においては、アメリカにおける初等中等教育のあり方も参考にできる点が多いのではないだろうか。

---

### 追加資料（テキストのみ）

①リハビリテーション法 504 条には、「合理的配慮」という文言はないが、504 条に関する教育省規則の雇用の部分において、「合理的配慮」という用語が使われている。

②教育省の説明によれば、ADA の第 II 編、高等教育の部分で問題となる文言は「合理的配慮 (reasonable accommodation)」ではなく、「学術的な調整 (academic adjustments)」や「合理的変更 (reasonable modifications)」、「補助援助とサービス (auxiliary aids and services)」といった文言になる。

そして、「学術的調整」の部分の説明として、以下のような説明をする。適切な学術的調整は、身体障害や個々のニーズに基づいて決定される。学術的調整は、平等な教育の機会を保障するために、補助的支援やサービスだけでなく、必要に応じて学術的な条件の変更も含む。調整の例としては、優先順位を選択し、課程の負荷を軽減したり、課程の変更をしたりすること。ノートテイカー、録音装置手話通訳者の提供、テストの延長時間、寮に電話がある場合には、テ

レタイプの提供。学校のコンピュータにおいて、画面読み上げ、音声認識などのソフト、ハードの装備。

逆に、高等教育機関は、本質的な要求を引き下げたり、大幅に修正したりすることは求められないこと。例えば、教育機関が試験時間の延長を求められることはあっても、試験の実質的な内容を変更することは求められない。また、高等教育機関は、サービス、プログラムもしくは活動の性質を根本的に改変するような、あるいは金銭的な、もしくは管理上の過度の負担が生じる結果となるような修正を行う必要はない。高等教育機関は、個人的な付き添い、個別の所定の装置、個人的な利用や勉強のための朗読者、またはその他、個人指導、タイプ打ちなどの個人的性質の装置やサービスを提供する必要はない、と説明している。

<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/504faq.html>

<http://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/transition.html>

(配布資料終わり)

---

## ■第1部・講演3：発達障害における配慮と公平性

(東京大学バリアフリー支援室 准教授 桑原 齊)

ここまで合理的配慮の概念の話、リーガルなバックグラウンドについてのお話でしたが、それも踏まえつつ、私の知識不足もあるかもしれませんが、発達障害の方にフォーカスを当てて合理的配慮の提供をどのように行うか、それが法律的とどのように絡むか、私の理解を話します。今日のコンテンツです。

### スライド「Contents」

## Contents

- 発達障害のある学生の現状
- 発達障害における配慮
- 合理的配慮の具体的考え方
- 配慮と公平性
  
- Conflict of interest; none

まず、発達障害の学生の現状を考えます。次に、発達障害における配慮、そして合理的配慮をどう具体的に考えるか。最後に、配慮と公平性、それに沿って話していきます。

あと、あらかじめ、手元資料は相当改変しています。あまり参考にせずに見ただけのとうれしいと思います。まず、発達障害の学生の日本とアメリカの違いです。

スライド「日本と米国の比較」

## 日本と米国の比較

日本		障害学生		発達障害		ASD	ADHD	LD
有病率						1%	2.5%	2%
n		16,647	5,591			3,564	661	342
全学生	3,213,518	0.51%	0.17%			0.11%	0.02%	0.01%
障害学生	16,647	—	33.6%			21.4%	4.0%	2.1%
発達障害	5,591	—	—			63.7%	11.8%	6.1%
米国		障害学生		発達障害		ASD	ADHD	LD
有病率						1%	2.5%	2%
n		2,076,000						
全学生	19,155,000	10.9%				0.1%?	2.1%	0.97%
障害学生	2,076,000	—				1%?	19.1%	8.9%
発達障害		—						

こちらが日本。日本にどのぐらい発達障害の学生が登録されているか。だいたい5000人か6000人、全学生の中の0.1～0.2%程度です。ASDがそのうちの6割方を占める。

アメリカの方は、そもそも障害学生が日本の20倍登録されています。10%ぐらいが障害学生だと考えられています。そのうち全学生の中の3%が発達障害です。おもしろいのは、発達障害の比率は、日本もアメリカも30%なんです。絶対数は20倍違うんですが、決定的に違うのは、日本はASDが多いんですが、アメリカではASDの学生さんはあまり登録されていないで、ADHDとLDがかなりの比率で登録されている。これ自体、アメリカの精神科医の言うには、試験に有利になるために診断書をもらいに来て困惑しているということですが、メディカルの立場からするとやり過ぎだということも。ただ、ものすごく違うことを覚えておいてください。ものすごく違う要素として、1つ確認しておかなければいけないのは、アメリカではADHDとかLDに対するアコモデーションは一般的なんです。マクドナルドに行って、ハンバーガーを注文するような感覚で試験延長をすとか、別室試験とか、これは必要などころで必要なことをすればいいんだらうと思いますが。この配慮は日本では入

学後に申請されるのは非常に少ない。入学の時点で選別をされています。LDはLD 相応、ADHD は ADHD 相応の大学に入ります。その大学に入って学業を行うには、そんなに困らない、相対的に困らないから別に配慮はいらないだろうと。これで何が言いたいのか。入学の時に配慮が行われたら、当然入学後の配慮の数も劇的に増えていくのではないのか。

### スライド「ADHD/LD」

# ADHD / LD

(United States Government Accountability Office, 2009)

	Description	Example/situation
Academic adjustments and auxiliary aids	Modifications to academic program requirements	Allowing more time to complete a degree for students with reading or processing learning disabilities
	Modifications to testing requirements, including allowing more time and offering alternative test formats and locations	Test taking in a distraction-free room for students with ADD who have difficulty concentrating due to noise and activity
	Equipment, services, or modifications to the classroom environment or course materials	Peer notetakers to provide class notes for students who are deaf or hard of hearing and converting textbooks to electronic format for students with learning disabilities
	Computer hardware or software designed to assist individuals with disabilities	Voice recognition software that can help students who have difficulty writing or typing assignments

**別室試験、試験時間延長、PCの利用などが一般的**

⇒現在の日本では入学時に選別され本来の能力以下の水準で修学している可能性がある(入学試験時の合理的配慮が為されると修学上の配慮提供の必要性は増すかもしれない)

一方で ASD ですが、よく出すスライドです。いつも強調しています。アメリカの ASD に関する総説。アミクラインとかフォルクマーという人は神様のような方々。その神様のような方々にして、2008 年の時点で ADHD とか LD に対する配慮はできるが、ASD に対するアコモデーションは結構チャレンジだよね、と。定式化したやり方というのはないということです。日本は ADHD も LD もあやしい。アメリカですらあやしい ASD は、もっとあやしいかもしれない。そこからスタートするということです。

スライド「ASD」

# ASD

## Supporting More Able Students on the Autism Spectrum: College and Beyond

Ernst VanBergeijk · Ami Klin · Fred Volkmar (J Autism Dev Disord, 2008)

students with a variety of disabilities. While many universities are quite adept at making accommodations for students with specific learning disabilities and ADHD, they face new challenges when accommodating students on the autism spectrum. Universities will have to learn how to

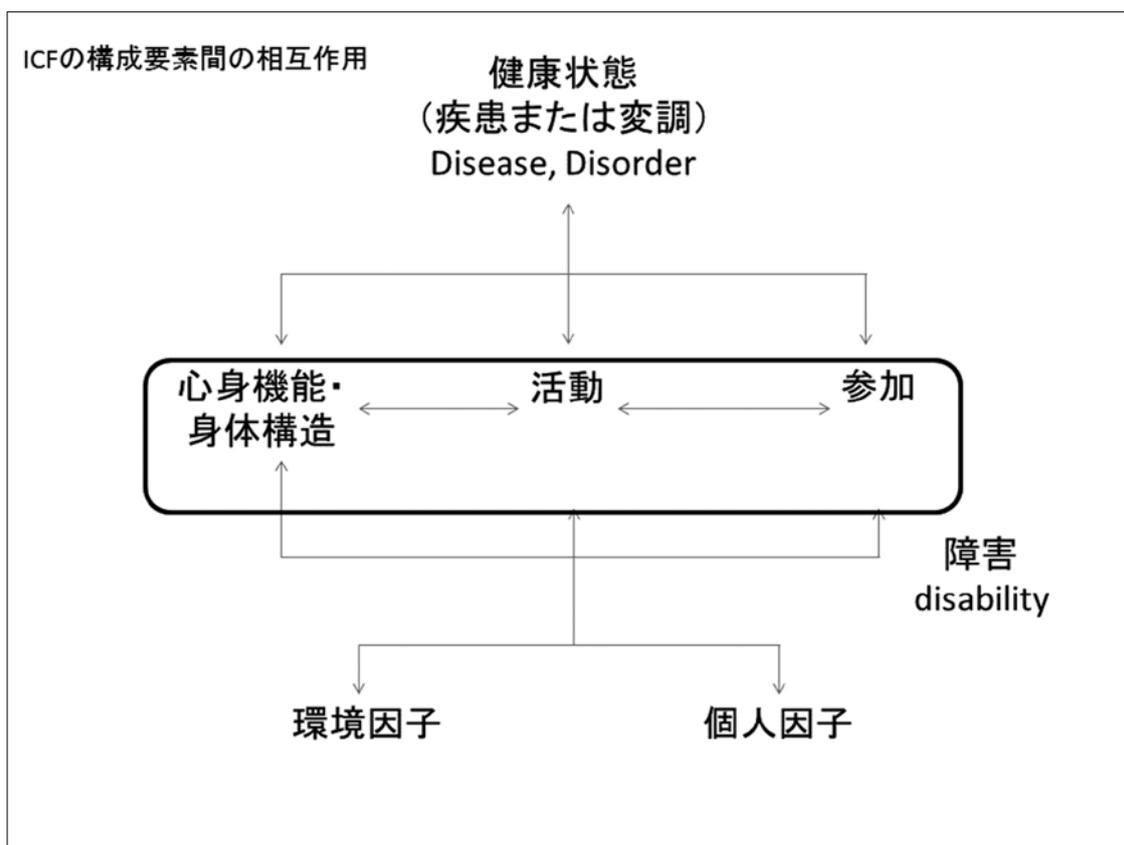
米国の多くの大学でADHDとLDIに対する配慮には慣れている、  
一方でASDに対する配慮は新たなチャレンジである

⇒日本の大学からはツーステップ先かもしれない・・・

ここで確認しておきたいのは、発達障害における配慮に対して十分なコンセンサスはないということです。こういうやり方が正しいというのは少なくとも日本では誰もいえない。誰もいえないから、私はこう考えたというのが次からの話になります。

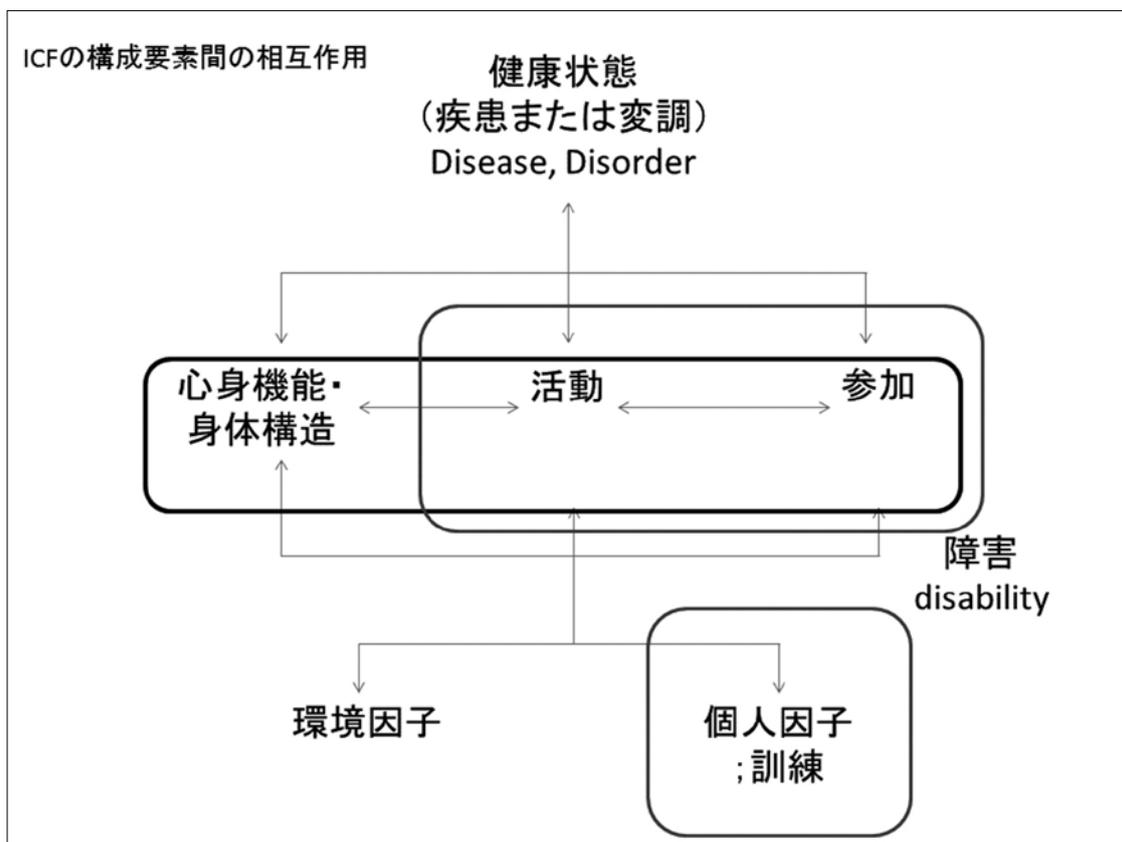
発達障害における配慮を考える上で、ICFの構造を尊重しているので、これに沿って話していきます。星加さんはこれとは違う考えを持っていると本で読みましたが。ICFに沿うと、インペアメント、活動制限、参加制約があってそれらを総称して「ディスアビリティ」と呼ぶ。環境因子と個人因子がディスアビリティに影響を与えている。

スライド「ICFの構成要素間の相互作用」



アコモデーションを考える前に、まず、大学の学生相談室などで発達障害の人が何をやっているかを考えます。すると、活動や参加、要は彼らの活動に制限がかかっていたり、授業への参加に制約がかかっていたりしますが、そこに対して基本的には「訓練」をします。訓練という言葉を嫌う人もいるから注意深く使わないといけませんが。要するに訓練することで、活動する能力や参加する能力を上げるということです。

スライド「ICFの構成要素間の相互作用」のスライド内、  
「活動」「参加」「個人因子；訓練」の用語を強調したもの。



インペアメント自体を治すということは難しいのですが、ある一定の場所で活動する能力を上げることはできる。こういうようなことが、今の日本の学生相談とかでやっている支援の一部なのです。日本ではASDがADHDより多いのは、訓練をやっている人が多くて。LDの方なら、めったにないがLD独特の書き方とか。ADHDには、流行りことばでコーチングというのもあります。ASDは広い意味でSSTをやるわけです。社会スキルや自立スキル、普通に生活するスキルを身につける人が多い。

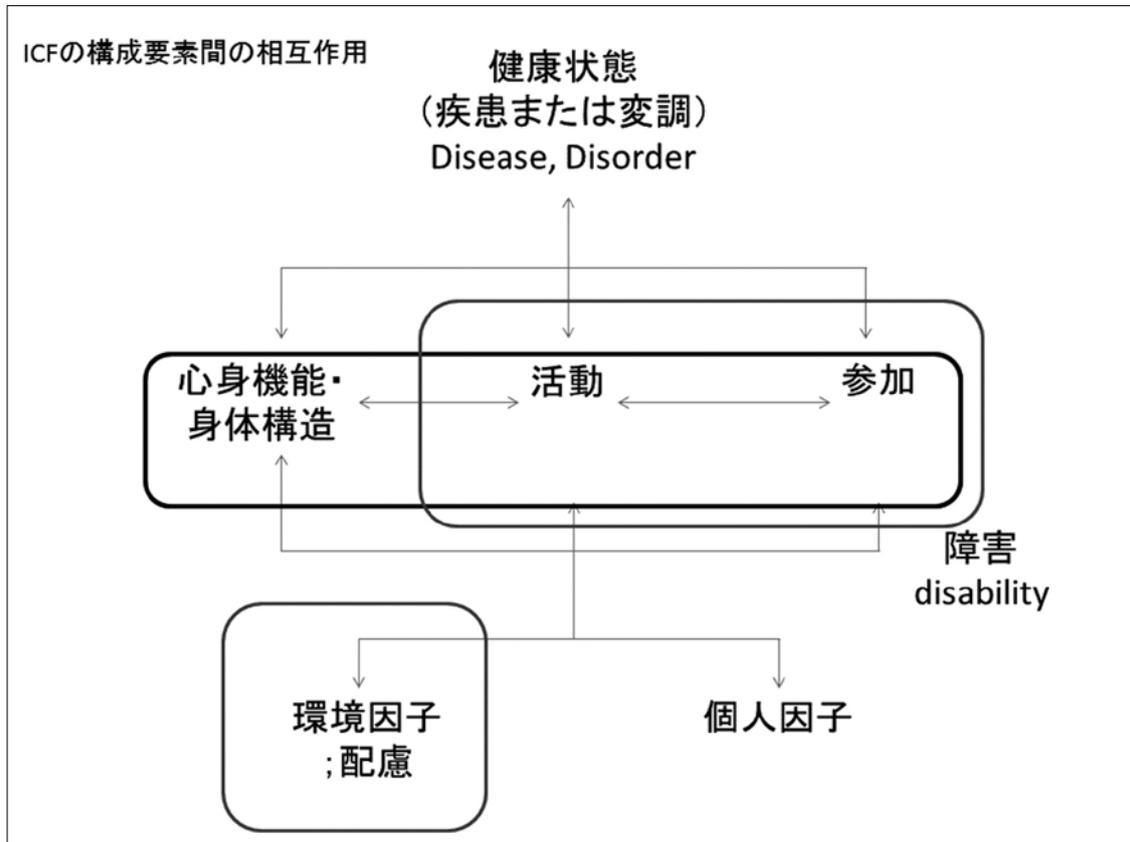
スライド「訓練」

## 訓練

- 活動(制限)
- 参加(制約)
- 個人因子(訓練)
  
- “特別支援”教育
- コーチング
- SST
  - 社会スキル
  - 自律スキル

一方で、今日考えなきゃいけないことは「配慮＝アコモデーション」について。それを考える上で、環境因子を考えていくことになります、個人因子よりは。環境の因子に何らかの障壁がある、それを社会的障壁と呼びます。除去するためのアコモデーションは何か。そのアコモデーションも、合理的配慮って、もちろん大学でやる合理的配慮は大事ですが、なんびとたりとも合理的配慮をしなければいけない、と障害者基本法には書いてあります。家の中でも生活でも余暇でも、誰かが誰かに合理的配慮をしましょう、と当然なっているわけです。ただ我々がフォーカスしているのは、高等教育機関の事務事業におけるアコモデーション。非常に狭い範囲で、大学で提供する合理的配慮で、その部分についてこれから話します。

スライド「ICFの構成要素間の相互作用」のスライド内、  
「活動」「参加」「環境因子；配慮」の用語を強調したもの。



スライド「配慮」

## 配慮

- 活動(制限)
- 参加(制約)
- 環境因子(配慮)
  
- (合理的)配慮
  - 生活
  - 家庭
  - 余暇
  - 高等教育機関の事務・事業

もう1つ、発達障害における合理的配慮を考えていく上で確認というか、こうじゃなきゃこれ以上話が進められないのですが、さっき言ったトレーニングとアコモデーションと2つあるわけです。その中で、トレーニングは合理的配慮に含まれない。広い意味ではトレーニングも含むのかと、障害者権利条約では読めるのですが、「社会的障壁の除去」と日本では書いてあるので、基本的にはアコモデーションは、このように考えています。

スライド「発達障害における配慮」

## 発達障害における配慮

- 支援
  - 訓練; training
  - 配慮・(調節); accommodation
- 訓練は合理的配慮に含まない

「合理的配慮とは何なんだ」という話ですが、星加先生もご説明で合理的配慮の条件を幾つか出していただきました。あれとほとんど同じことですが、私  
が実務家として困ることは、実際にどのような要件を確認しながら提供し  
ていくか、ということです。最終的に、イコールアクセスであることは当然と  
して、実務的に何をするか考えたのをまとめたのが、この文章です。

スライド「合理的配慮の具体的考え方」

## 合理的配慮の具体的考え方

- 配慮が合理的であると判断するためには、①特定の場合において必要とされること、②適当であること、③過度の負担を課さないことの三つの要件を満たす必要がある
  - ① 特定の場合において必要とされるということは、特定の障害のために、特定の状況(学修)で支障が生じており、特定の配慮により支障の改善が想定されるということである
  - ② 適当であることとは、配慮にあたって、学術的要件(あるいはその他の事務・事業)の本質を変更しないことと、他の学生(その他関連する人物)に多大な影響を及ぼさないということである
  - ③ 過度の負担を課さないということは、配慮にあたって、物理的・技術的負担と人的・体制上の負担、費用負担の程度が、本学の事務・事業規模と財政・財務状況を踏まえて妥当であるということである

これが正しいかはわかりませんが、私はこう考えるところが言いようがないのです。要するに、特定の場合に必要とされることと、適当であること、過度な負担を課さないこと、3つの要件は少なくとも満たしておくとは絶対合理的だと言い張れると考えています。いろいろな文書、指針とか、たくさんありますが、あれ読んでもいまいちピンとこなくて困ったなと思っていて、何をもって必要となすか、どういう場面で合理的配慮を考えるか、そこについて、どう明確にするかがこの文章です。議論はあるかもしれません。

1つには、特定の障害があること。障害をある程度特定しないと、必要かどうかわからないだろうと私は考えます。もう1つ、特定の状況。それが高等教育機関の事務事業だというのは当たり前として、その特定の状況が、特定の障害がある上で、ある特定の状況において支障が生じていると。そこに関連がある、ロジカルにその関連を説明できると、安心かなと思っています。もう1つは、やはりそこからロジカルに、特定の配慮を提供すると、その支障が改善されるだろうということを確認したい。

適当だというのは、星加先生と同じ、学術的要件の本質を変更しないこと。もう1つ、一応考えておいたほうがいいのは、あまり書かれていませんが、ほ

かの学生に本質的影響を及ぼさないこと。ほかの学生、その他関連する人物。あるいは実は本人も入るかも。労働関係だと、能力要件には直接的要件というのがあって、ほかの人に決定的な影響を及ぼす配慮はさすがにまずいよねという要件があるので、それを考えるほうが合理的だと、私は考えています。

過度の負担を課さないというのは、定義のとおりとしか言いようがありません。ほかの2つは質的に考えますが、最後の3つ目はどうしても量的になる。裁判などで判例をつくらないといけないのは、マルの3番。マル1とマル2は、ある程度ロジックがあれば、何となくわかると思っています。

では「必要とは何ぞや？」ということについて考えていきます。この辺がマニアックなところです。私は一応、精神科の医者なので、考え方がかなり医学よりです。そもそも発達障害という概念を法律に登場させていること自体、何て適当に登場されているんだ、と感じます。発達障害ってそもそも disorder なんです。disorder というのは DSM-5 というアメリカの精神疾患のルールブックのようなものがあります。診断基準集。世界ではだいたい、このアメリカの DSM5 か、WHO の ICD10 のどちらかを使うという感じですけど、ICD10 はちょっと古いから、DSM5 を使うというのが風潮なんですけれども、微妙な disorder という単語を使っているんですね。発達障害は disability でも impairment でもなく、disorder と。これは ICD の disease に近いものです。障害という名前がつくけれども、概念としては、疾患に近い。一方で ICIDH や ICF など使われる障害の領域で使われるときは、当然、disability という用語を使っていると。この違っていて気づいている人は気づいているけれども、疾患と障害を同じ土俵で語っているという、やや無理のある話だと私としては思ったりもしています。

スライド 「Disease, Disability, Disorder」

## Disease, Disability, Disorder

- Neurodevelopmental disorders
- DSM5; Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders 5 (2013, APA)
- ICD10; International Classification of Diseases 10 (1990, WHO)
- ICIDH; International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps (1980, WHO)
- ICF; International Classification of Functioning, Disability and Health (2001, WHO)

DSM5に沿って、これらの障害、つまり ASD、ADHD、LD、これらの disorder が、どのように機能障害として認識し得るかを考えていけたらと思います。そこを考えないと、この疾患によってどういう障害が生じているかわからないと、特定の障害による特定の状況によって特定の支障が生じるという大前提がわかりません。

スライド「DSM5」

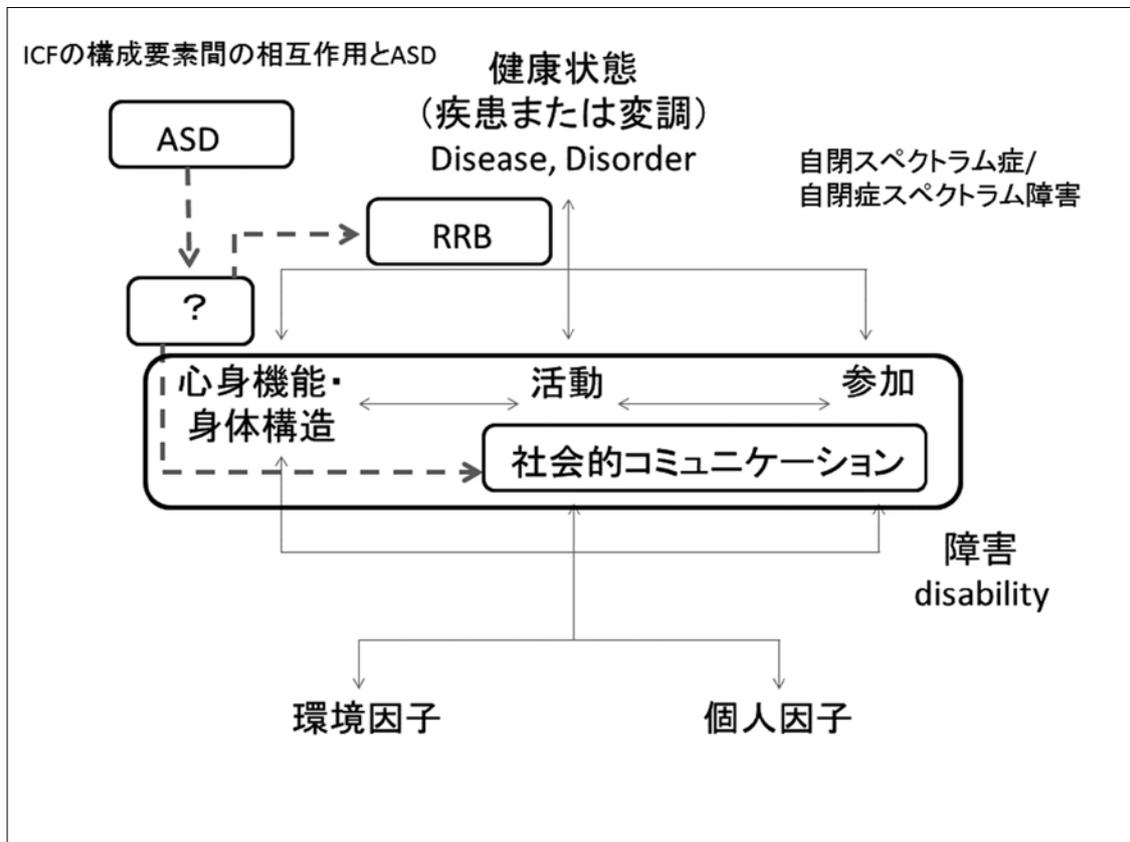
## DSM5

- 神経発達症群/神経発達障害群;  
Neurodevelopmental disorders
  - 知的能力障害群; Intellectual disabilities
  - コミュニケーション症群/コミュニケーション障害群
  - 自閉スペクトラム症/自閉症スペクトラム障害(ASD)
  - 注意欠如・多動症/注意欠如・多動性障害(ADHD)
  - 限局性学習症/限局性学習障害(LD)
  - 運動症群/運動障害群

こんなマニアックな図を出されても困ると思いますが。自閉症スペクトラム障害、ASD って2つのコンポーネントから作られているんですね。大体2ファクターと考えられます。昔は3つ組と言われましたが、2つ組が最近のはやりです。一つには、社会的コミュニケーションの障害がある。これは面白いことに、概念としては「症状」だけど、「障害」の言葉で書かれています。disability の言葉で書かれていて、「reciprocal な interaction ができない」「ノンバーバルなコミュニケーションができない」、これは活動に関わるような言葉なんです。もう1つ、リレーションを築けない、参加に関わる言葉。この3つの診断基準で「社会的コミュニケーション」というのは定義されています。だから疾患で症状なんだけど、事実上、障害の言葉を使って半分書かれています。半分というところがミソで、残り半分はいわゆる「こだわり」と言われているところで。こだわりというのは、stereotypic な行動、ものを並べたり、ritualistic な行動、やたらある種のやり方にこだわったり、restricted interest、やたら変なものに興味を持ったり。電車大好きとかですね。最後に感覚過敏。この4つを総称しています。Restricted and repeated behavior、RRB というんですけどもこれは「障害」の言葉じゃなくて「症状」の言葉で書かれています。2つのコ

ンポーネントがある。

スライド「ICFの構成要素間の相互作用とASD」



なんでこんなことを言うかということ、ASDの方で実際にアコモデーションが必要になる方って、社会性に対してアコモデーションするのは直感的にわかるけど、何だかよくわからないが、選択肢云々ですが、ASDの方は逆に選択肢をつけてくれと話します。いろいろなことを構造化したり、構造化したものをもって計画したりとか、そういうファンクションに、おそらく障害があるんだろうと。このRRBの背景に何があるのか、どういう機能障害があるのか、これは実は誰もわからない。ちゃんと証明できた人は残念ながらいません。すごく強引にICFの用語を使うと、「組織化と計画」ってあるんですね。これが古典的に言われる central coherence に恐らく一番近い概念だろうと。わざわざこの概念を持ち出すのはなぜかということ、一応 DSM- Vを注意深く読むと、すみっこのほうに、「組織化と計画」と書いてあるのです。一応これを書いたとしても、ある程度オフィシャルに認められていると私は強引に思っていると。逆に、これを強引に措定しないと進まなくなってしまう。もう一方の社会性のほうは、もろ全般的な心理社会的機能っていうのがICFにあるので、これは

自閉症に見られるものなどと注釈があるので、こっちは文句なしでしょうと。こういう感じで機能障害を取り上げています。想定するっていうんですかね。機能障害があろうと考える。

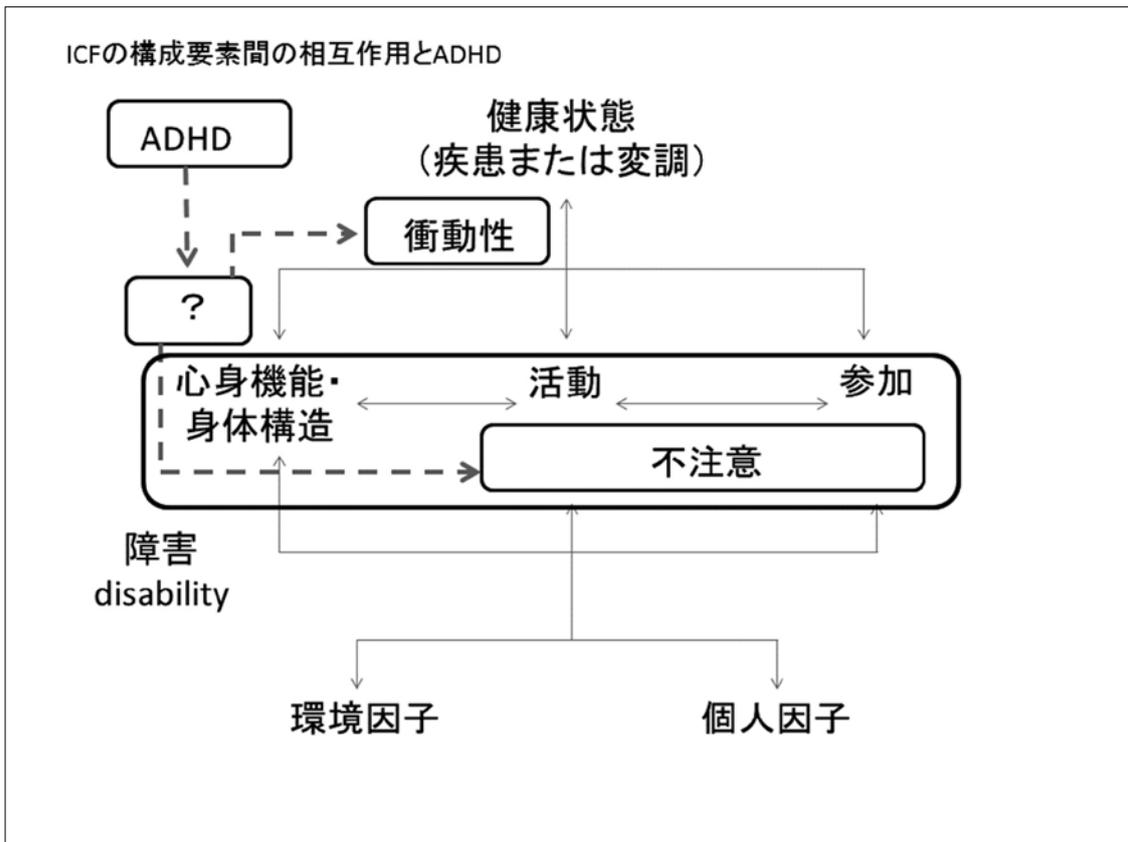
スライド「ASDの機能障害」

## ASDの機能障害

- 全般的な心理社会的機能 (ICF, b122); Autism diagnostic observation schedule (ADOS)
- 高次認知機能 (ICF, b164)
  - 組織化と計画; weak central coherence?

ADHDとLDは、直感的にわかりますね。細かいことを言うと、ADHDって「不注意」のほうがディスアビリティの用語で書かれていて、「衝動性」は症状のほうの言葉で書かれています。「列に割り込む」みたいな言葉なんですけれども。実際にはアコモデーションが衝動性に対してなされることはほとんどなくて、ほとんど不注意に対してなされるんですね。欧米でもADHDというより、ADDで登録をされることが多くて。Attention-Deficit / Hyperactivity Disorderじゃなくて Attention Deficit Disorderでいいだろうとされている。ADHDも直感的にICFを信じていいだろう、と。で、処理機能と衝動無制御の機能の障害があるだろう、と。

スライド「ICFの構成要素間の相互作用とADHD」



さっき、ASD のところで言い忘れました。ASD の社会性の機能と「組織化と計画」について定量化することは、事実上不可能なんですけれども、あの、社会性につきましては、オキシトシントライアルに私は関わっていたことがあるんですけども、あれをやっていたとき、社会性をどうやって定量化するかを散々悩んだ末に、ADOS という診断用のスケールを使わざるを得なくなりました。どういうことかということ、社会性を評価する、測定できるメジャーがない。当然組織化と計画なんて、それが存在するかどうかわからない、だからこれを測定する方法はない。一方で、ADHD は一応ある。CPT と DN-CAS というやり方はまあまあ正しかろうと認められていると。衝動性に関して、continuous performance test を使えばまあまあ測定できるだろうと言われている。

スライド「ADHDの機能障害」

## ADHDの機能障害

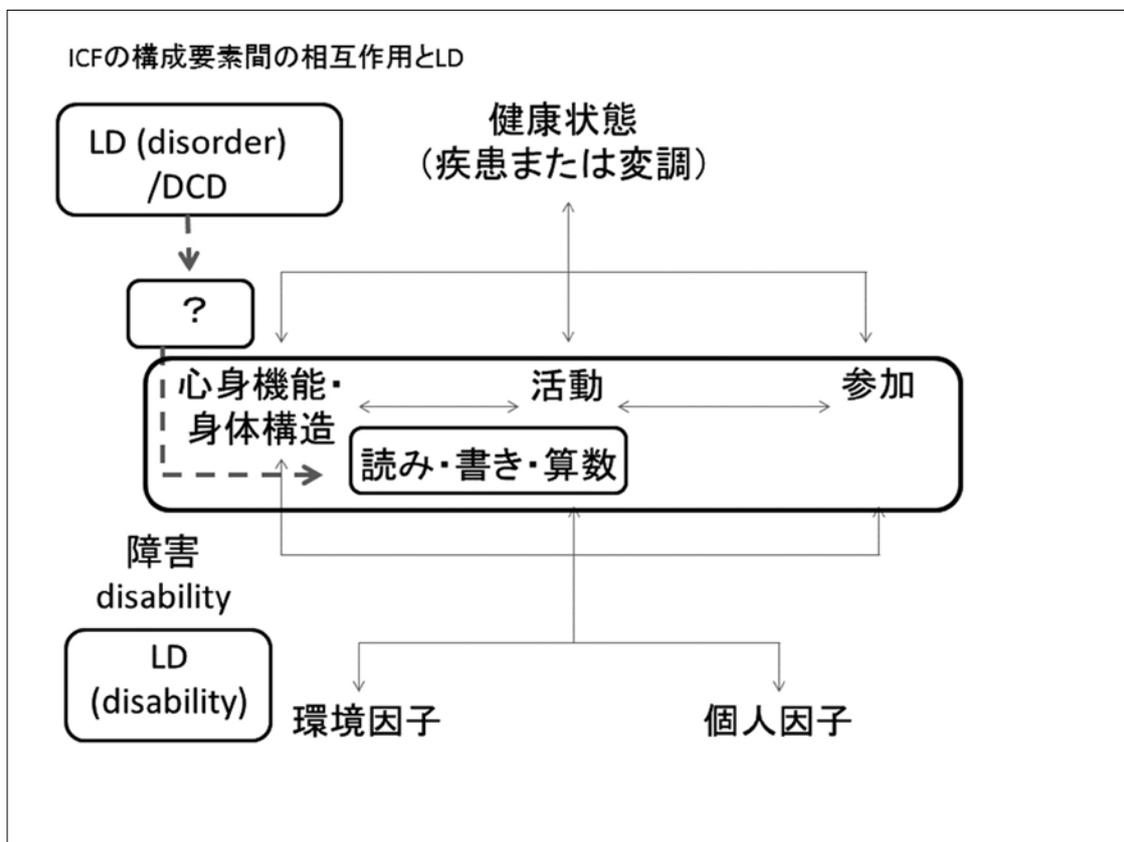
- 注意機能 (ICF, b140); continuous performance test (CPT), DN-CAS
- 活動と欲動の機能 (ICF, b130)
  - 衝動の制御; continuous performance test (CPT)

LD に関しても同じです。読み書き算数は活動の言葉で書かれているけれども、誰も確認はしていないけれど、たぶん心身機能の障害があるんだろうと。LD に関しては細かいことを言うと我々は medical diagnosis として learning disorder と言うんですけれども、一方で LD、learning disability という概念が教育の世界にはあると思うんですけれども、このよし悪しを判断するのはなんですけれども、こっちには推論する能力の障害とか、微妙なものが入っていて、私はちょっと知識足りないので、もしかしたら教育関係の方にあとで教えてほしいんですけど。LD を、教育学の言葉ならもっとクリアに描けるのかもしれないけど、医学の言葉で実は LD はなかなかちゃんと描けない。「読み書きの障害がある人なんだね、たぶんマイナス 1SD ぐらいは下回っているんだろうね」と。それ以外はわからないというのが正直なところですね。

ICF の言葉を使えば、書き言葉の表出、計算機能という形で一応測定はできます。最近日本語版が出た K-ABC2 も 18 歳ぐらいまでしかできない。老人にしたら基本的にはアウト。欧米だと LD に関する評価指標はたくさんあるらしいんです。ウッドコックスとか。名前は忘れてしまいましたが、そういうのがあって簡便に評価できるから LD の方も不利を被らないというのがあるかも

れないですけれども。日本の場合は、残念ながらLDの評価についてK-ABC2もそんなに一般的でないのになかなかちゃんとした評価をすぐにできるわけではない。

スライド「ICFの構成要素間の相互作用とLD」



スライド「LDの機能障害」

## LDの機能障害

- 言語に関する精神機能 (ICF, b167)
  - 書き言葉の受容; K-ABC2
  - 書き言葉の表出; K-ABC2
- 計算機能 (ICF, b172); K-ABC2

これらを踏まえ、まず「発達障害は疾患である」と。「症状で規定されている」と。これが1つの基本です。でも、その中に機能障害が、たぶんこんな感じでセットであるだろう。これはすごく単純化しているので、これだけかと思われると困りますが、単純化するとこんな感じ。で、機能障害を測定しようと思ったら、ある程度は測定できる。だけれど、WAIS、WISCで測定できるかと思うと、それは間違い。あれをやって、これがどの程度かに関して、万人がそれで妥当だって言えるような数字の出し方はおそらくない。いろんな流派やいろんな思い付きっていうのはあるけれども、万人が納得することはなかなか難しい。ADOSというのもできるところは相当限られている。そういうところが聴覚障害、視覚障害、運動機能障害などまったく違うところですね。

スライド「発達障害の機能障害」

医学的診断	症状	機能障害(想定含む)	機能障害の測定
ASD	社会的コミュニケーション RRB	全般的な心理社会的機能 組織化と計画	ADOS
ADHD	不注意 衝動性	注意機能 衝動の制御	CPT, DN-CAS CPT
LD	読み 書き 算数	書き言葉の受容 書き言葉の表出 計算機能	K-ABC2 K-ABC2 K-ABC2
先天性風疹症候群 網膜色素変性症 脳性麻痺	感音性難聴 視力低下・視野欠損 麻痺	聴覚機能障害 視覚機能障害 運動機能障害(肢体不自由)	オージオメトリー 視力・視野検査 徒手筋力テスト

実際どのように支援していくか。合理的配慮の提供について具体的な考え方を提案します。発達障害と困難と支援とかあるわけです。JASSOのマニュアルで発達障害の項目とかを見ると、実習の手順が理解できないからティーチングアシスタントをつけた、とあります。

スライド「発達障害と困難と支援」

## 発達障害と困難と支援 needs

- 例) 発達障害
  - 実習の手順を理解できないから、
  - ティーチングアシスタントをつけた

アイデアとしてはありですね。これは全然問題ない。そういうことはあり得るだろうと。これは合理的配慮になるかもしれないし、ならないかもしれない。この情報からは何も判断できない。なので、どういうことを考えるかという、同じ実習手順を理解できない上で、どういう発達障害の診断があり、どういう機能障害が想定されて、その結果どういう状況で、どういう支障があって、どういう配慮が必要か。これをセットで考えなければいけない、と。

スライド「機能障害と状況と支障と配慮」

診断	機能障害(想定含む)	状況	支障	配慮
ASD	全般的な心理社会的機能 組織化と計画			個別課題・代替コミュニケーション 教示方法の調整(TA) -構造化教育-
ADHD	注意機能 衝動の制御			チェックリスト・別室試験・試験時間延長
LD	書き言葉の受容 書き言葉の表出 計算機能			PC利用 PC利用 計算機利用
	聴覚機能障害 視覚機能障害 運動機能障害(肢体不自由)			補聴システム・PCテイク 拡大資料・読み上げ 教室変更・実験の補助(TA)

同じTAをつけるにも、本当に手順自体をマニュアルと実際の道具とを照らし合わせて理解する、統合することができないのかもしれない、その結果、手順が理解できないから、構造化教育をどういう風にしようという考え方ができると。逆に単に注意力がなくて手順書が理解できないのかもしれない。先生の言っていることをちゃんと聞いていられないのかもしれない。チェックリストを入れればいい。あとは、すごく不器用な方もいるわけです。不器用って発達障害の、マニアックな事を言えばDCDっていう考え方もあるんですけども。発達性協調運動障害っていう、発達障害のような運動機能障害のような微妙な概念があるんですけども。非常に不器用だからなかなか実習に参加できない。結果として不器用さを補うTAをつけようと。様々なパターンがありますが、単に実験・実習ができないからTAをつけようというのではちょっと困ってしまう。ロジックです。

さっきの特定の場合において必要とされることに照らし合わせてロジックを考えていくと、仮にASDだったとしたら、ASDにもとづく「組織化と計画」の障害及び雑多な情報を統合しながら手順を理解する状況のために、と。ここが社会的障壁になるわけですね。環境因子とインペアメントになるわけです、

いわば。実習への参加に支障がある場合に、というところ、ここがディスアビリティです (Participation restriction)。これに対して社会的障壁を除去するために教示方法を調節し、手順を解説すると。そのときに、教員がやる選択肢もあるし、TA がやる選択肢もある。ここで考えないといけないのは、TA にそれができるかですが、これは難しいことです。教えることの本質を理解してアレンジするのをアシスタントができるのか、それを考えなければいけない。とりあえず TA をつけたら、それで終わりですが、やはり教員がやらなければとなると。そのときに確認しなければいけないのは、学術的要件と照らし合わせてどうか。そもそもいろいろな情報を統合して実習を遂行すること自体が学術的要件で、それを求めているプログラムなら、これはやったらいいかなだろう。だけど、そうでないなら、この配慮は提供してもいいかなと。

スライド「①特定の場合において必要とされること」

## ①特定の場合において必要とされること

### ・ 必要であること

- ASDに基づく、高次認知機能(組織化と計画)の障害及び、
- 雑多な情報を統合しながら手順を理解するという状況のために、
- 実習への参加に支障がある場合に、
- 教員あるいはティーチングアシスタントが教示方法を調節し手順を理解させる。教示方法の調整には具体的な教示、事前の教示、見本の提示や課題の細分化、視覚化などが含まれる(構造化教育;見通しを持たせる)

この間、先生にも聞きました。「この授業、組織化と計画を本質的にしていますか?」と聞いて、先生も「何を言っているんだ」という感じだったんですが、まあ一応確認しました。適当であることを確認する。さっきの直接的脅威、他の学生への影響とはどういうことか。教員が本人を指導するに当たり、他の

学生への指導がおろそかになって他の学生に本質的な教育が届かないという可能性がある。こういう可能性を踏まえるのなら、TA はほかの学生をアシストする形で入れるという選択肢もありうる。

スライド「②適当であること」

## ②適当であること

- 適当であること
  - 学術的要件；雑多な情報を統合しながら手順を理解し実行すること（組織化と計画）そのものが要件？
  - 他の学生に影響；教員が本人の指導に時間を費やして他の学生を指導する時間が確保できない？
- ティーチングアシスタント
  - 他の学生の指導をアシストする

「いやいや、俺がとにかく頑張るんだ」という立派な教員がいたとして、ほかの学生に対しても本人に対しても指導したけど、教員は本人の指導に時間を費やすことができない、労務的に Undue Hardship であるとわかったなら、本人の指導のアシストには TA をつける。だから、同じように（TA を）つけるにしてもロジックは明確にした方がいい。最終的に TA をつける予算がないということもある。ここまでとりあえずは考えたほうがいいと私は考えています。

スライド「③過度の負担を課さないこと」

### ③過度の負担を課さないこと

- 過度の負担を課さないこと
  - 他の学生も指導しているため、教員が本人の指導に時間を費やすことが出来ない？
- ティーチングアシスタント
  - 本人の指導をアシストする
- 過度の負担を課さないこと
  - TAの人材、予算がない？

合理的配慮の具体的な考え方として提案しているのは、これが正しいかはわからないが、「特定の場合に必要なか、適当か、過度に負担を課さないこと」、この3つの要件を満たす必要があるのではないか。これを前提にしないと進めていくのが難しくなる。そのうえでのピットフォール、これを進めるためでの問題になるだろうというのは、発達障害における機能障害の測定が困難だということ。

JASSOのマニュアルには、それぞれの診断にはかかわらず、それぞれの機能障害を考えて対応を考えましょうと、根拠資料の提出を求めましょう、と書いてあるが、何を求めてどうやって判断するのかわからない。だから私はしようがなく、ベストだとは思っていないのだけれども、やむをえず、DSM-5に基づく医学的診断でICFにおける機能障害を想定する、と。「おそらく、あるんだろう」と、やむをえず考えています。ほかに万人を納得させる方法を私は知らないというだけです。

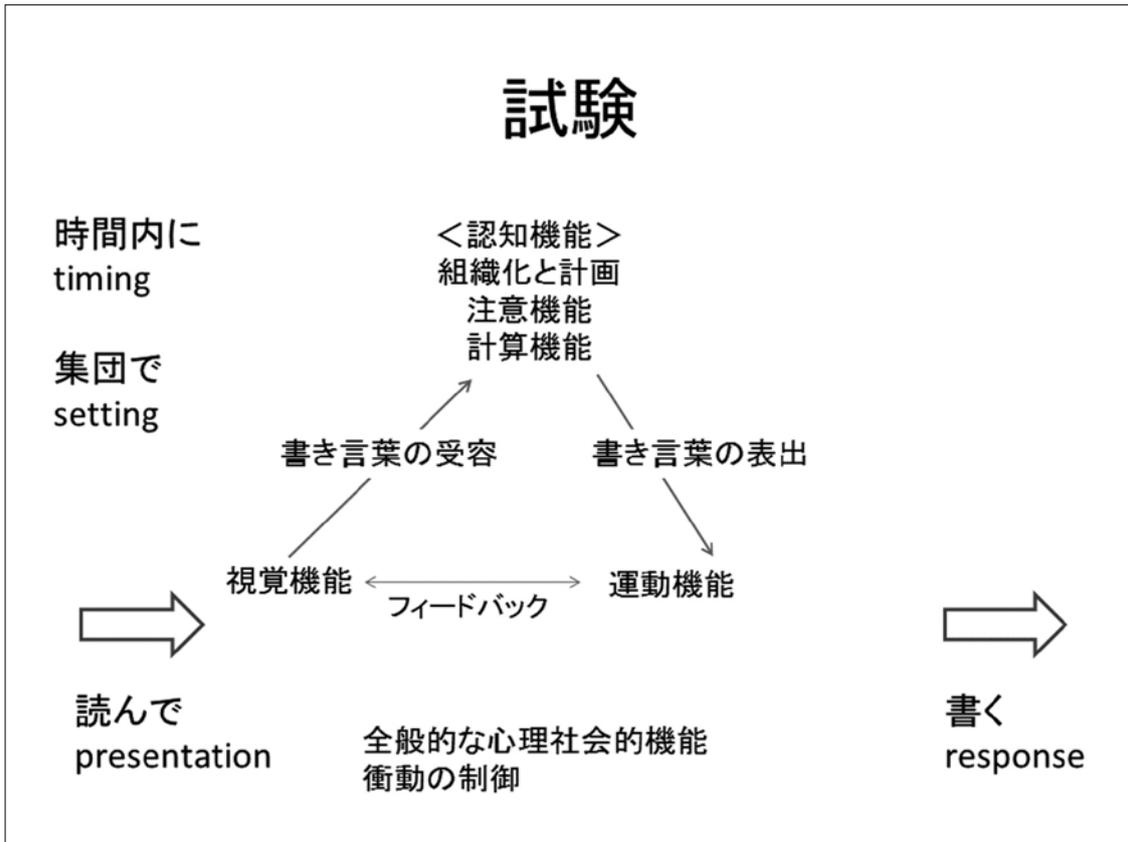
スライド「合理的配慮の具体的考え方」

## 合理的配慮の具体的考え方

- 配慮が合理的であると判断
  - ①特定の場合において必要とされること
  - ②適当であること
  - ③過度の負担を課さないこと
- “三つの要件”を満たす必要
- 発達障害における機能障害の測定は困難
  - 医学的診断(DSM5)で、機能障害(ICF)を想定

ということが具体的考え方で、最後に、配慮の公平性ですね。さっきからちょこちょこ話題になっている「試験」です。今日は公平性がテーマなので、語らざるを得ないのですが。試験のコンポーネント、コンストラクトを考えると、基本的にはプレゼンテーションがある。何らかの情報がプレゼンテーションされ、それをプロセスして何らかの形でレスポンスする。そこには時間的要素、タイミング要素と、それからセッティングの要素がある。だいたいこの4つのコンポーネントがある。何となく考えたらわかるかな、と。そんなたいそうなことじゃない。普通のスタンダードな筆記試験は、読んで、見て、書き言葉をシンボライズして、それを頭で処理して、そのとき組織化と計画機能、注意機能、計算機能を使い、それをまた書き言葉として頭の中で表出して、運動機能として書く、アウトプットするのが一番普通の試験だと思います。

スライド「試験」

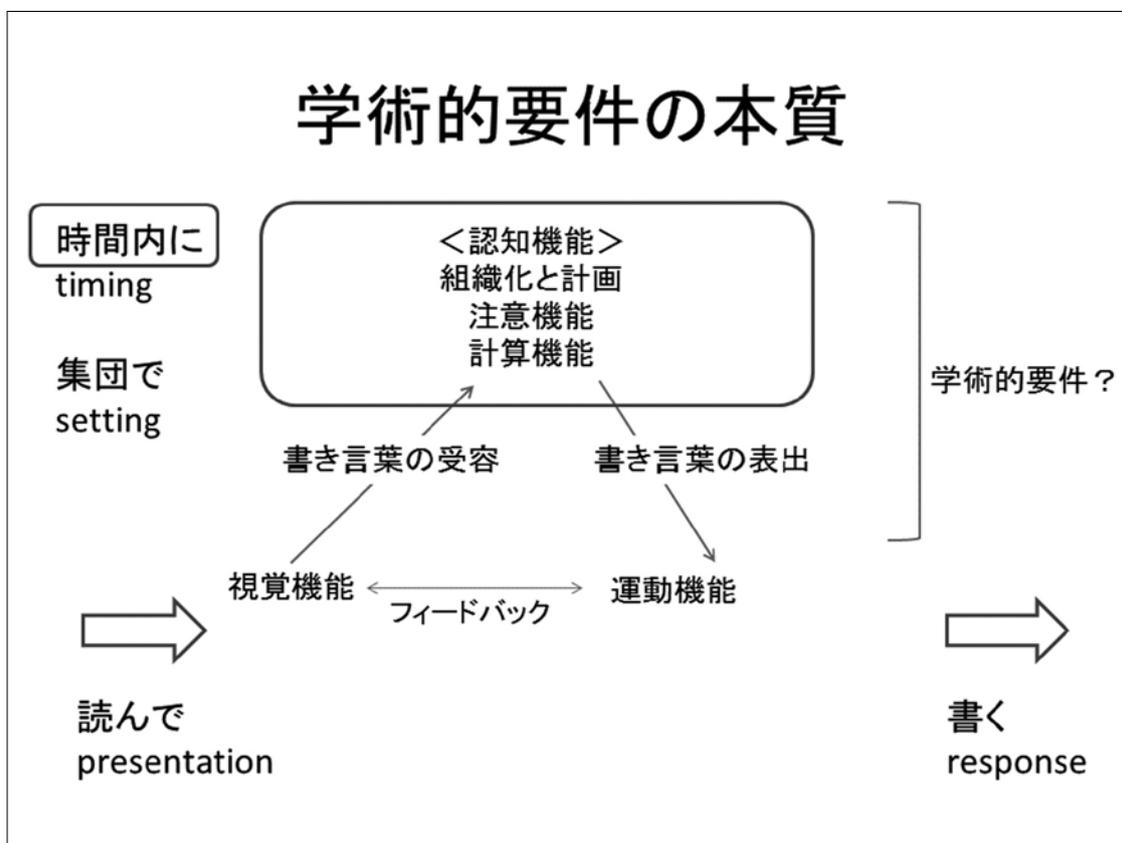


ここで、学術的要件、これを任意に操作できるのが問題だと星加さんは言っていて、本当にそうだとしか言いようがなく、そのままの話です。「学術的要件の本質って、どこよ？」という話になります。このうち、だいたい「時間内に」は、スピードテストではないですが、時間制限を設けてやっている以上、ある程度、時間要素は無視できない。時間内で何をみているか。最終的なアウトプットを時間内で見ると、ほとんどの配慮は不要ですが、実際には、時間内で認知処理能力をたぶん見ているのだろう。その中には組織化と計画、情報をオーガナイズしてプランする、それはさすがに入っているだろうと。これが入っていないなら、ASD の人は東京大学の試験を全部センター試験風にしてくれというのが通るようになる。理屈上はそういうことになる。注意機能、計算機能が入っているかは結構微妙かな、と。計算機持ち込みもいいじゃんというのもあり得ると思います。ここは考えるしかないかな、と思います。

よく話題になるのは、ADHD の試験時間延長です。もしも注意機能が学術的要件の本質で、時間内の認知能力を測定する、その認知能力に注意機能が入っているなら、試験時間の延長は適当ではないか、学術的要件に抵触します。もしもここが入ってないとすれば、時間内の組織化と計画をみているのだから、

注意機能の分、延長しても構わないってことになる。注意機能が本当に入っているかということを確認にできるかどうかです。

スライド「学術的要件の本質」

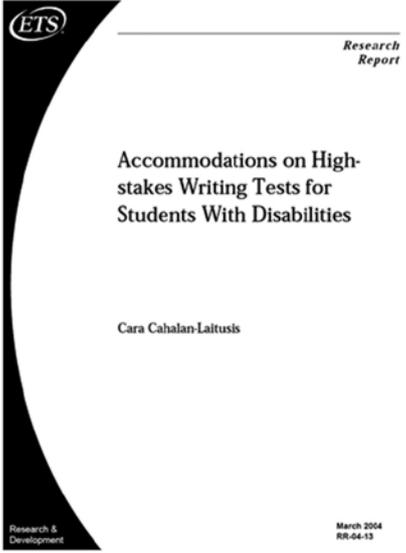


先ほどの法律の話聞いて、ついにひらめきました。明確にできない、ということは、学術的要件ではないんだと。さっきのTAの話だとそういうロジックだったと思います。だとしたら、学校は、注意機能が学術的要件だと明確にできないのなら、注意機能は学術的要件ではない。ADHDの試験時間を延長すべきだろうと。それがロジックになります。

アメリカなんかだと、高校卒業試験でセンター試験のようなのがあって、時間延長や放題、あまり気にしてないようです。ただ、アメリカの試験で面白いと思ったのは、州ごとの高校卒業時の統一試験。そもそも誰でも試験時間延長を申請していいよとなっているようである。もしかしたら「時間内」というのを、もしかして学術的要件として定めていないのかもしれませんが。ちょっとどういうロジックになっているのかはわからないのですけれども。まあ、アメリカでは割とフリーパスになっていますね。だから、精神科医は困惑しているという結論なんですけれども。

スライド「米国の配慮(A)と変更(M)① 時間延長」

## 米国の配慮(A)と変更(M)① 時間延長



*Timing and Scheduling Accommodations and Modifications*

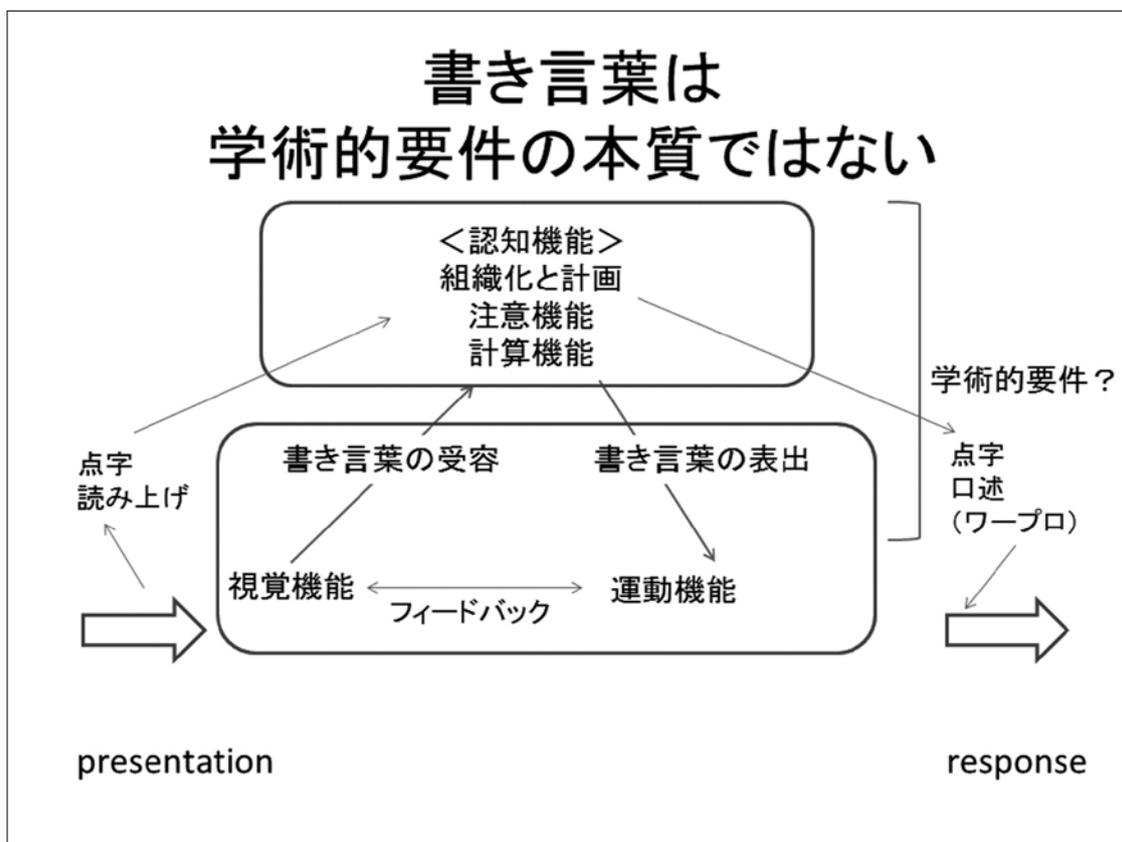
State/testing program	Timing		Scheduling	
	Extra time	Breaks	Multiple test days	Optimal time of day/week
Alabama		A		A
Alaska	A	A	A	
Arizona*	ALL	A	A	A
California*	ALL	A	A	
Delaware	A		A	
Georgia	A	A		A
Indiana	A	A	A	A
Louisiana	A	A	A	A
Maryland*	A	A	A	A
Massachusetts*	ALL	A	A	A
Minnesota	ALL		M	ALL
Mississippi	A			A
New Jersey	A	A		
New Mexico		A		A
New York	A		A	A
Tennessee*	ALL	A	A	A
Texas*				
Utah*	ALL	A	A	A
Virginia*	ALL	A	A	A
Washington*	ALL	ALL	ALL	ALL
ACT tests	A	A	A	
College Board tests	A	A	A	A
Other ETS-administered tests	A	A	A	A

Note: A=accommodation; M=modification; P=modification for some, but not all, test items;  
 ALL=allowed for all test takers regardless of disability.  
 \*Indicates that the exit exam was not a graduation requirement for students who graduated in 2003, but will be a requirement in the future.

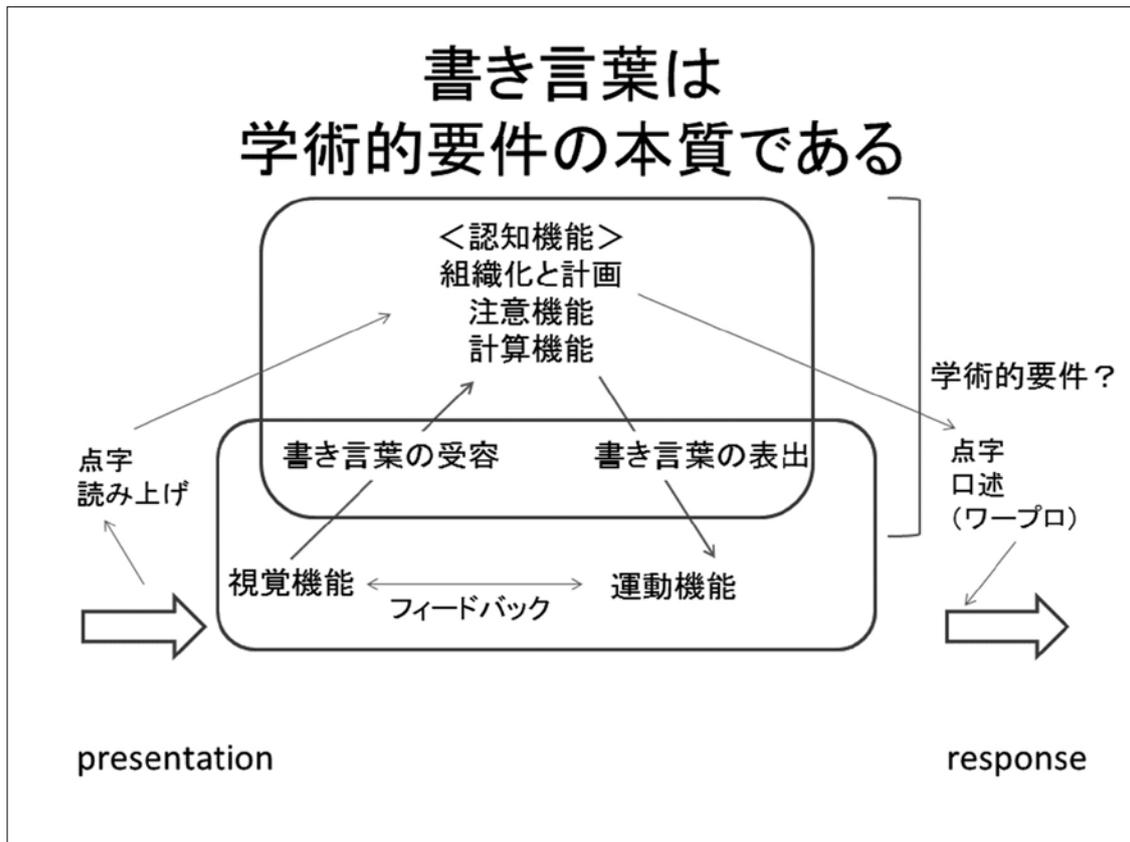
あと、話題になることの2大問題。昨年から頭を悩ませている問題ですが、書字障害でワープロ使っていないかどうか。同じくプレゼンテーションからレスポンスまでの間、よく話題になるのが、まあ、ここが学術的要件の本質なら、例えば点字試験や読み上げ試験などは何の問題もない。読むところをバイパスしているわけです。視覚機能と書き言葉の需要というところを、聞いて聴覚的に理解する。逆にアウトプットも点字、触覚でバイパスです。あるいは口述、スクライブでバイパスする。そのときは書き言葉の表出はバイパスしてしまう。でもこれは本質ではないのだから、いいだろう、と。もしこれが正しいなら、ワープロを使った試験が学術的要件の本質に抵触する理由がなくなります。書字障害でワープロの話をしていると、最初、学術的要件の話なんだけど、これ、誰も決めたがらないんですね。ワープロは導入したくないけど…大学側としては新しそうなサムシングを導入したくないという気持ち、私も大学職員なのでよくわかります。そういう気持ちが働くのか、この話をしていると必ず、「LDの診断どうするの?」とか、「パソコンを使ってクラッシュしないの?」とか、「必要と過度の負担」の話に、いつの間にかスライドしてしまう。誰も決めたがらない。しょうがないんだらうな。しょうがないけど決めないといけないという

ことですね。逆に、勇気ある決断として、「書きことばの受容と表出は、うちは絶対にいるんだ。漢字王国だよ、うちの大学は」という考えもあるかも。もしも、本当に採用して、じゃ、点字試験とか、体の動かない方で、口述筆記で試験を受ける人はどうなるのかという問題についても答えを出さなければいけない。

スライド「書き言葉は学術的要件の本質ではない」



スライド「書き言葉は学術的要件の本質である」



ワープロで、欧米と日本で微妙に異なるのは何か。欧米というかアメリカでは、ワープロはフリーパス。アルファベットだから。でも、アメリカもさすがにスペルチェッカーは使わせない。モディフィケーション、アジャストメント、アコモデーションと用語がややこしくて、それを話すとまた30分くらいかかるのですが。要するにモディフィケーションとは、本質を変更するという悪い意味で使っているようです。スペルチェッカーは、だいたいの州とか大きなセンター試験的なものでは、モディフィケーションにあたります。普通の範囲ではやっただけいけないのです。日本でワープロを使うときは漢字変換機能を避けて通れない。そこをどうやって処理するかという問題は、どうしても残る。でも誰かが決断しなければいけない。

スライド「米国の配慮(A)と変更(M)② ワープロとスペルチェック」

## 米国の配慮(A)と変更(M)② ワープロとスペルチェック

Table 4 (continued)

State/testing program	Oral response			Assistive devices/technologies					Other		
	Voice recognition software	Tape recorder	Scribe	That do not alter construct <sup>b</sup>	Word processor or typewriter	Spell check software	Grammar check software	Word prediction software	Point to answers	Mark answers in test booklet	Spell check or regular dictionary
Texas <sup>a</sup>			A	A	A	M					
Utah <sup>a</sup>		A	A	A	A				A	A	
Virginia <sup>a</sup>		A	P	A	A	A	A			A	
Washington <sup>a</sup>		A	A	A	A	M	M		A		M
ACT Tests		A	A						A	A	
College Board tests	M	A	A	A	A	M	M	M	A	A	M
Other ETS-administered tests		A	A	A	A	A	M	M	A	A	M

Note. A=accommodation; M=modification; P=modification for some, but not all, test items; ALL=allowed for all test takers regardless of disability.

配慮と公平性について私が言いたいのは、3つの要件を満たす配慮、すなわち合理的配慮。この要件を満たしていたら公平だろう、これが公平じゃないならこれで何か有利になっちゃうとしたらどういうことだろう。それがちょっとわからない。これが公平であるとア・プリオリに決めないと、なかなかこれ以上の運用は難しいと、実務的には思います。その上で問題になるのは、発達障害においては、試験とかでは発達障害の機能障害は学術的要件にも干渉しています。視覚障害や聴覚障害とは明らかに次元が違うんです。もっともっと学術的要件に迫ってくる。だから、もっと慎重というか大胆というか、頑張った判断が必要で、その責任は実施主体に課せられている。

もう一つ、発達障害の人で気の毒なのは、発達障害における配慮一般は過度だと言われやすい印象があります。別室試験は身体障害や点字の方は「当たり前だよ」ってことでやってくれるんですが、「発達障害の人で注意力の困難があるから別室で」となると、学術的要件には掛からないから別室試験にする分にはいいけど、「発達障害のために別室試験かよ」って、言われてしまいます。そういうことはあってはいけないと。そういうところに気を付けないと苦しいだろうと。

スライド「配慮と公平性」

## 配慮と公平性

- “三つの要件”を満たす配慮、即ち合理的配慮は公平である
- 発達障害における機能障害は、学術的要件に干渉
  - 学術的要件は、事務・事業を実施する主体が設定
- 発達障害における配慮の負担は過度に感じる
  - 過度の負担は、他の障害と同じ基準で判断

まとめです。配慮と公平性には、十分なコンセンサスはないというところから始めて、訓練は合理的配慮に含まない、と。そして3つの要件を満たす。医学的診断、機能障害を想定して、学術的要件は、がんばって事務・事業主体が決める。過度な負担は他の障害と同じ基準で判断すると。それがなされた合理的配慮は公平だろうと、私は考えたい。

スライド「まとめ①」

## まとめ①

- 発達障害における配慮と公平性
  - 十分なコンセンサスはない
  - 訓練は合理的配慮に含まない
  - “三つの要件”を満たす
    - 医学的診断(DSM5)で、機能障害(ICF)を想定
    - 学術的要件は、事務・事業を実施する主体が設定
    - 過度の負担は、他の障害と同じ基準で判断
  - 合理的配慮は公平である

もう1つのテーマ、イコールアクセスがあります。単純に今の合理的配慮は非常に狭い話だなど。イコールアクセスのための合理的配慮が前提ですが、法律の上では手続の部分が占めて、合理的配慮でイコールアクセスすべてをカバーするのは難しい。非常におそれているのは、合理的配慮でない配慮はやる必要がないとか、やっちゃいけないというふうになること。これはミスリーディングな経過だと思っています。狭い合理的配慮という概念だけでイコールアクセスが達成されると思っている人がいたら、それは幻想。本当のイコールアクセスはもっといろいろなことを考えていかなければいけないし、発達障害の専門家としてはそういう制度化されていないことってというのは、発達障害の人にとってはとっても不利だなどと思っている。

スライド「まとめ②」

## まとめ②

### ・「イコールアクセス」

#### – “合理的配慮”

- ・ 発達障害と他の障害は同じ

#### – “合理的配慮”ではないが公平な配慮？

- ・ 発達障害は他の障害よりコンセンサスを得難い？

Get an Identity; Be happy!!

Kuwabah-tky@umin.ac.jp



### ■第2部・コメント：教育評価の視点から

(東京大学理事・副学長 (バリアフリー担当)

/ 大学院教育学研究科 教授 南風原 朝和)

こんにちは、南風原です。今日のプログラムの中で、私はバリアフリー担当と書いてありますが、場面が違うと「入試担当」と書かれたり「環境安全担当」とか書かれたりしています。今日はこれが選ばれました。

本日、第1部では、星加先生は社会学、障害学、織原先生は法律学、憲法、桑原先生は精神医学ということで、ご講演いただきました。先ほど桑原さんが控え室で「異種格闘技」と言いましたが、少なくとも学際的な協力が必要なテーマであることが、よくわかる内容であると思います。

私は心理統計学、統計学が専門で、教育に関わる場所では教育評価となります。司会の野崎先生は身体機能、脳の研究をされています。下山先生は臨床心理学です。私は先ほどの講演のすべてをコメントすることはとてもできませんので、ぜひ下山先生と野崎先生からコメントを追加していただければと思います。私は少し議論を整理し、若干の話題提供としたいと思います。

「評価の妥当性」という言葉が「評価」や「測定」では一番大事な言葉になりますが、関連したご発言が星加先生の講演の中にありました。合理的配慮、配慮をする、特別な措置をするということは、公正な能力評価を歪めるものなのかという問いかけがあり、それに対して、むしろそのような配慮は、より純化された能力評価を可能にするための必要な上の配慮だ、という見解を示されました。これは、教育評価の言葉に置き換えれば、合理的配慮の措置は評価の妥当性を保持するため、保障するためのものだと言えます。

スライド「合理的配慮と評価の妥当性」

## 合理的配慮と評価の妥当性

星加：

- ・合理的配慮は公正な能力評価を歪めるのか
- ・純化された能力評価を可能にするための合理的配慮

⇒ 評価の妥当性を向上させるための合理的配慮

2

星加先生がすでに言われたことの言い換えです。今日は公開シンポジウムということで、様々な方が来られていますので、若干、教科書的になって恐縮ですが、妥当性について簡単にご説明しておきたいと思います。

まず、どんなテストもスコアも、必ず誤差を含みます。だいたい、この3つのもので成り立っています。まず、測りたいものをちゃんと反映している部分。それと必ず系統誤差、それは安定的に一貫してもう一回やってもまだプラスないしはマイナスに働くような誤差、そしてそのときそのときで動く偶然誤差です。

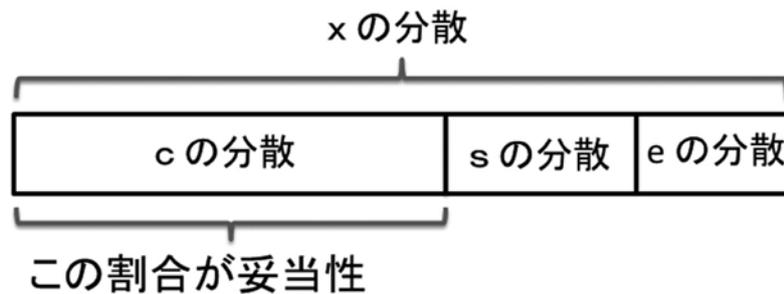
系統誤差は、例えば、マークシートの問題で上手に塗りつぶすことができな

いなど。もう1回やっても上手に塗りつぶせないで、スコアがマイナスで安定してくるわけです。ちゃんと塗りつぶせる人はマイナスに働くことがない、そのような個人差が影響する誤差です。3つのものがそれぞれ独立だとすると、 $x$ の分散とありますが、スコアの分布の広がり、高いとか低いとか広がりができますが、それは必ずしも真の能力差をあらわすものじゃない。一部は真の能力、真の広がりですが、一部はマークシートをちゃんと塗りつぶせるかどうかの個人差。その出来不出来、スコアの広がりを生みます。また偶然の誤差でも、広がりができる。だから、我々がテストスコアとしているものは3つのものが合算になっています。

スライド「テスト得点の成り立ちと妥当性」

## テスト得点の成り立ちと妥当性

$$\text{テスト得点}(x) = \text{測りたい能力を反映する成分}(c) + \text{系統誤差}(s) + \text{偶然誤差}(e)$$



3

妥当性は理論的に言えば我々が目にする分散、広がりの中の、本当に見たい部分の個人差、能力差の割合になります。系統誤差と障害と考えると、系統誤差の広がり、分散、個人差は測りたいものと関係ない個人差です。その個人差が大きいほど、妥当性、左側の割合は減っていくわけです。測りたい能力と関係のない障害、先ほどのようなマークシートを塗りつぶすことのできないという機能障害のようなことによる個人差は、測りたい個人差ではないわけです。

ちゃんと塗りつぶせるか見たいわけではなく、読解力があるかを見たい、数学の問題解決能力が見たいわけです。マークシートなんかどうでもいいわけですが。どうでもいいけれども、これでスコアが出てくるということは、配慮すべき分散であるということになります。このあたり、星加先生からもすでに指摘があり、ほとんど同じことですが、非本質的な要素。系統誤差の除去というのがいると。それから桑原さんの中では学術的要件の本質。塗りつぶすことができるのか、今問いたい本質は何か、という問い。星加さんでも桑原さんでも本質という言葉があります。relevantかirrelevantかどうかの区別が大事になります。何が本質なのか、何が測りたいのか、が繰り返しこれからも出てくる問題です。

### スライド「系統誤差と障害」

## 系統誤差と障害

系統誤差( $s$ )の分散は、測りたい能力とは関係のない個人差(construct irrelevant variance)であり、それが大きいほど妥当性が低下

測りたい能力と関係のない障害による個人差は系統誤差( $s$ )の分散であり、妥当性のために排除を目指すべきもの

星加:「非本質的」な要素(ノイズ)の除去」  
桑原:「学術的要件の本質」

4

続けて、公平をどう定義するか。受験者の集団、障害を持つ・持っていない、ある種の障害を持っている、その程度が強い・弱いなどいろいろな集団があります。そういう受験者の集団の違いによらず、テストが公平であるということは、以下のようになります。測りたい能力が同じレベルであれば、どんな集団に属していても同じスコアが期待できる。これが、公平である。能力が同じであれば障害が持っていようが、持っていまいが、程度が強かろうが弱かろうが

同じスコアが期待できる。つまり、テスト得点の期待値ですね。いくら期待できるかということについて書いてあると。Eは expectation、期待値です。「x」という得点についての期待値。式にすると難しく見えますけれども、|（縦棒）の右側が条件です。ある能力cを持っていて、ある集団Gに所属しているスコアの期待値は右辺の集団に属している人と同じ。先ほど申し上げた内容を式にただけです。どの集団に属していようと、cが同じである限り、能力が同じである限り同じスコアが期待できると。これが公平性の条件であるだろうと。同じ能力であるのに、Gという集団によって期待される得点が違うんだよ、というところが不公平であるだろうと。

今挙げた式ですけれども、これがcという能力水準、すべての水準によって成り立てばこのテストの評価は一様に公平。cによらず公平だといえます。選抜テストは合否と分割するので、たとえcが高い、あるいは低いところでは公平でなくても、合否を分ける近辺でこれが成り立てば判断自体は公平。テスト結果についての不公平が生じていたとしても、合否の判断は変わらないのなら、合否の決定は公平だったとすることができます。

#### スライド「公平の定義」（2枚）

## 公平の定義

受験者の集団(G)の違いによらず  
テストが公平であるということは、  
測りたい能力を反映する成分(c)が一定  
であれば、テスト得点(x)の期待値が、  
集団(G)によらず一定であること

つまり、テスト得点の条件付き期待値について  
以下が成り立つこと(以下、“|”の右が条件)

$$E(x | c, G) = \text{same for any } G$$

## 公平の定義

$$E(x | c, G) = \text{same for any } G$$

これが、 $c$ のすべての水準において成り立つなら、「一様に公平」

選抜における合否の決定においては、合否の境界付近の $c$ の範囲において成り立てば十分とも考えられる

6

ここで応用的な問題です。エビデンスについて。こういう配慮は公平・合理的であるということをエビデンスとして示そうとする研究が幾つかあります。その例です。ある支援、たとえば読み上げソフトを使うとか時間延長するのが公平であるという条件として、障害がない人が同じ支援を受けた場合、健常者がソフトを使った場合と使わない場合、あるいは時間延長した場合、しない場合で「差がない」と。「時間を延長しても得点は上がらない。読み上げソフトを使っても得点が上がらない。もしそうであれば障害のある人に時間延長してもいい、ソフトを与えてもいい。これが公平の条件である」という論文があって、健常者に時間延長してもスコアは変わらないけれど、そのエビデンスとして示そうとする研究があるわけですが。それを先ほどの定式に従って検討してみますと、本来、障害を持つ集団 $G_1$ にのみ、ある支援・時間延長を行うとき、公平のために必要な条件は、実は最初の式であって障害の $G_1$ に $a$ という支援を行う。 $G_1$ 以外は $a$ という支援を行わない。左側と右側の条件で能力が同じなら、同じスコアが期待される。この公式が成り立つなら公平です。比較すべきは、障害があって支援を受ける、障害がなくて支援を受けない、この両者が、能力が同じならばスコアが同じになる。

そうではなくて先にチェックしたのは、G 1 以外、健常者において支援がある場合とない場合。これは、そうであっても、下の式が成り立っても上の式は必ずしも成り立たないし、

下の式が成り立たなくても、上の式は成り立つかもしれない。先ほどエビデンスとして挙げたものは必要条件でもない、十分条件でもない。ずれています。理論的な定式化によってそういったクリティカルな検討ができるんじゃないかと考えました。

スライド「“エビデンス”の理論的検討」（2枚）

## “エビデンス”の理論的検討

### 【問1】

ある支援（読み上げソフトの使用，時間延長等）が公平であるための条件として，「障害のない人が同じ支援を受けた場合，その支援によって恩恵を受けないこと」は必要か？

7

## “エビデンス”の理論的検討

障害をもつ集団 G1 にのみ、ある支援 a を行うとき、公平のために必要な条件は、

$$E(x \mid c, \underline{G1, a \text{ 有}}) \\ = E(x \mid c, \underline{G1 \text{ 以外}, a \text{ 無}})$$

であり、先の条件

$$E(x \mid c, \underline{G1 \text{ 以外}, a \text{ 有}}) \\ = E(x \mid c, \underline{G1 \text{ 以外}, a \text{ 無}})$$

ではない。

8

適用例として、例えば小論文の試験。脳性マヒの受験者にのみパソコン入力を認める。ここで検討すべきは、障害を持っている人に PC を与えた場合と、障害を持ってない人が PC 無しでやる場合で比較をするということですね。また、ほかの論文では、ある障害を持つ人が健常者より読みに 1.5 倍の時間がかかると示された。従って、試験時間も 1.5 倍にすることが必要だという研究があります。これも非常に重要な研究であるんですけども、これも先ほどの定式とは必ずしも直接的には結びつかない。余分にかかるとしても、G 1 という障害を持った人に時間延長するということと、健常者に時間延長をしないことが公平になっているかということにはつながらないということがあります。

スライド「適用例」

## 適用例

小論文の試験で、脳性麻痺の受験者にのみ  
パソコン入力を認める場合、検討すべきは

$$\begin{aligned} & E(x \mid c, \text{脳性麻痺, PC有}) \\ & = E(x \mid c, \text{脳性麻痺でない, PC無}) \end{aligned}$$

が成り立つかどうかであり、

$$\begin{aligned} & E(x \mid c, \text{脳性麻痺でない, PC有}) \\ & = E(x \mid c, \text{脳性麻痺でない, PC無}) \end{aligned}$$

ではない

9

ここで検討しなければいけないこと。読み速度が1.5倍かかったことと、今測りたい能力とは何なのか。それと、読み速度は能力に関係ないのか、能力の一部なのか、そういった検討が必要になります。これに関係しましても、先ほどの星加さんの講演の中に、一定以上の速さで認知処理をする能力とADHDの関係というようなことで、能力の減少との関係が議論されましたし、またその速さが学術的要件になっているかどうか。なっているとしたら？あるいはなっていないとしたら？ということを考えるということですね。ここでも測りたい能力あるいは学術的要件の本質とは何か。それが大事で、それがあいまいである限り、明確な議論はできないということになります。

スライド「“エビデンス”の理論的検討」（2枚）

## “エビデンス”の理論的検討

### 【問1】

ある支援（読み上げソフトの使用，時間延長等）が公平であるための条件として，「障害のない人が同じ支援を受けた場合，その支援によって恩恵を受けないこと」は必要か？

7

## “エビデンス”の理論的検討

障害をもつ集団  $G1$  にのみ，ある支援  $a$  を行うとき，公平のために必要な条件は，

$$E(x \mid c, \underline{G1, a \text{ 有}}) \\ = E(x \mid c, \underline{G1 \text{ 以外}, a \text{ 無}})$$

であり，先の条件

$$E(x \mid c, \underline{G1 \text{ 以外}, a \text{ 有}}) \\ = E(x \mid c, \underline{G1 \text{ 以外}, a \text{ 無}})$$

ではない。

8

また、今日の私の説明では、測りたい能力そのものについては議論しませんが、測りたい能力をちゃんと定義しなければいけない、というのが一方にあります。さらに、では図りたい能力を定義した上で先ほどの定式が成り立っているかどうか、その前に、定義した能力、これを測りたいというところそのものに、差別性が入ってきている可能性があります。だから、これを測りたいということに、教育的、あるいは様々な観点から批判的な、クリティカルな検討を加える必要がある、と。定式は1つであり、その定式的前提となる能力の定義についても議論が必要だと思います。

これは最後の1枚です。

### スライド「入試改革の動向について」

## 入試改革の動向について

高大接続システム改革会議「中間まとめ」  
(2015年9月15日)

「個別の入学者選抜において「主体性を持って、多様な人々と協働して学ぶ態度」を多面的・総合的に評価する方法が考えられる」(p.36)

「大学においては、年齢、性別、国籍、文化、障害の有無、地域の違い、家庭環境等にかかわらず、多様な背景を持った学生を受け入れ、主体性を持って多様な人々と協力して学び、働くことのできる環境を実現すること…が必要である」(p.38)

12

これも既にコミュニケーション重視ということで、星加さんからも指摘がありました。昨今の動向について文部科学省の高大接続システム改革会議が中間まとめを先日出しました。私もメンバーですけれども、メンバーが必ずしも納得していない部分が…ほとんどです。こういうことが書いてあります。「個別の入学選抜において各大学は「主体性を持って、多様な人々と協働して学ぶ態度を多面的・総合的に評価する方法」が、以前は「なければならない」という

風潮だったのが、「考えられる」になりました。その意味では、私も何らから貢献しているかも。ただこういった能力というものを打ち出している。文章としては、次にあるように、「大学においては、年齢、性別、国籍、文化、障害の有無、地域の違い、家庭環境等にかかわらず、多様な背景を持った学生を受け入れ、主体性を持って多様な人々と協力して学び、働くことのできる環境を実現すること」。私は、多様な人と協力できない非常に優秀な方を何人も知っていて、その人たちを大学から排除すべきではないと考えています。焦点がずれますので、ここではやめますが。

司会／南風原先生ありがとうございました。では、南風原先生と3名のシンポジストの方で、パネルディスカッションを行いたいと思います。

## ■第2部：パネルディスカッション

司会：野崎副センター長 パネリスト：南風原東大理事、織原准教授、桑原准教授、星加専任講師（文中敬称略）

野崎／最初は南風原先生のコメントを受けて、講演者の方からひと言、リプライをしていただきます。星加先生。

星加／事前打ち合わせの際に南風原先生から、リプライは短めにというご指導をいただいたので、短めにします。南風原先生が整理されたとおり、評価の妥当性を確保する、あるいは高めるために、合理的配慮が導入されるんだけれども、その妥当性を、論理的なレベルで、何が試験として妥当なのか整理することはできるが、それを実際の試験のやり方、実際の大学なり教育機関において実施される入試において、何をどこまで認めるかについて、「適用する」というレベルになると、様々な考慮要素や確定しなければならない内容があり、その判断次第で妥当な試験、やり方が変わってくるというものでした。

このあたり、この後、登壇者間でも少しディスカッションできればと思っています。とりわけ、そうした妥当な試験の内容を考える上での本質的な要素、あるいは学術要件の設定の仕方について、アメリカの例もそうですし、恐らく今後、日本でそれが具体化される際にもそういう側面が出てくると思います。とりわけ高等教育機関、大学においては学術的要件の定め方について、かなり裁量権が大きいことが一般的に認められています。こうした問題を踏まえて考

えると、配慮をどのように行っていくかだけでなく、そもそもそこから波及して、大学としての能力評価のあり方をどういうポリシーに基づいてどのように定めていくのかを問うていくような、そういう射程を持った議論が必要だと改めて感じました。具体的な論点については後でお話しします。

**織原**／私は専門が法律なので、どうしても法律的に考えてみるのですが、例えば平等という点を考えると、実際裁判の場において争われたとき、どんな形になるのかイメージしたりします。

星加先生が言われましたが、裁判の場では、実際のところは学校の裁量権を割と広めにとってということが、特に日本では出るのではないかなと、何となく想像します。アメリカでも学術的な、学校側の判断が重視される傾向にあるということもありますので、どのぐらいまでこの辺り厳密に考えていくかは、恐らく今後実際の場においては、非常に大きな争点になるのではないかなと想像をしておりました。

**桑原**／ほかの先生の話をついたり、自分でいろいろ整理したりして気づいたのですが、簡単じゃないなと。ものごとできるだけシンプルにしたいなと思うけど、やはりシンプルではない。様々な立場の、まさにダイバーシティの中でやるわけで、ある種のルールはあるかもしれないけど、万人が本当に納得して、不利益が集中せず、本当の意味でのイコールは人類の夢だな、と考えてしまいました。……何を言っているかよくわからないんですが。

**野崎**／全体的な質問ですが、今、南風原先生が妥当性をどう決めていくかが重要だと。桑原先生の話を見ると、発達障害の場合、特に測りたい能力自体に、発達障害が関わってくるということで問題になる。どっかで線を引くしかないということだと思います。そのへん、これから大学がいろんな評価をしていく上で、どのように線を引くのか。非常に難しい問題だと思っています。そのあたり、いかがでしょうか。

**桑原**／大学のポリシーだと思います。自明なところはシンプルにして、でも迷う場面がたくさんあると思います。どちらとも決めがたい場面が必ずあると思います。どちらかに決めがたい時に、障害のある方が有利になるのか、大学の他の方が不公平という話になるのか。有利になるかならないか、線を引くのかどうか、そのところがポリシーとしか言いようがないかと思っています。

野崎／それでは、シンポジストの方々、お互いに質問等があれば、ご自由にどうぞ。

星加／今、話題になっていた線引きの仕方については、休憩時間に出していただいたフロアからの質問の中でもかなりご関心がある論点だと思うので、少し突っ込んでみたいのですが。まず、私自身が考えている線引きの仕方の1つの基準をお話しします。確かに発達障害の問題は、桑原先生のご講演にありましたが、まさに測りたい能力と障害特性とがもろにバッティング、抵触してしまう局面が多くあるために、他の障害と比べて質的な難しさがあるのは、確かだと思います。ただ、その上でも幾つか他の障害との関連性において把握できることがあるのかなと思っています。これは、どういう立場かによってまさに話が違ってきます。

まず、桑原先生の話にもありましたが、既に点字受験、あるいは点字を使用した際の時間延長は、ほぼどの場面でも認められている配慮のあり方、特別措置のあり方です。これに根拠があるのかということについては、実は論争的だと思います。もっと言えば、かなり薄弱な根拠によってそうした配慮内容が正当化されてきた、実際に行われてきた、ということがあると思います。

ただ、今すでに定着している点字ユーザーに対する配慮を、その根拠を問いただすことを通じて、やめるということはかなり社会的なコストの高い選択だと思います。例えば東大で点字受験をやめるとか、点字による回答を認めないと選択することはかなりコストが大きいのだろうと。とすれば、そこで除去しているノイズは、少なくとも本質的な能力、学術要件の本質ではないものとみなしている。その点を基準点にして、それと同等の基準で発達障害の配慮も考えるというのが1つの基本線にはなるだろうと思うところはあります。

このように実際に既に提供されている配慮が妥当であるという前提を置いた上で、それと同等の配慮を、これまでなされていない部分を拡張していくというのが1つの考え方だろうと思います。こういう考え方について、一方で、桑原先生に今日詳しく解説していただいたように、そもそも、ある症状があることによって、それがいない人と比べて配慮をする必要性があると言えるのか否か。ロジカルに考えて結構難しい問いになるわけです。そのロジカルにある種の因果関係を特定するような形で配慮の必要性がその個人に対して確かにあると、どこまで厳密に問うていくのか。かなりラフにこれまでなされてきたような配慮は、様々な障害の理念において拡張していいかどうか、という考え方との間にはかなりギャップがあると思うのですが、そのあたり、桑原先生はどう考え

ているのでしょうか。

**桑原**／まさに一番悩んでいるところで、視覚障害の方の点字と、書字障害の方のワープロ入試が、干渉しあうことはこの1週間ぐらいずっと考えていたんです。この場合、本当に書く能力、読む能力を本質としたときに、点字試験をなしにするというのは、あり得ない。あり得ないとなったときには、ここでまた、アファーマティブアクションの考え方を入れていくのかということ考えたのですが。今度アファーマティブアクションを入れたときの公平性が担保できないということで、止まってしまったのが正直なところです。

私の考え方は、できるだけ、基本的にはロジックを成立させたいというのが、それゆえにロジックにこだわる場所があります。私は、できるだけ、今現在の状況に整合性のある形、ほかの障害との連続性を保った状況でロジックを拡張していき、ロジックの体系を成立させたいという考え方は持っています。なので、基本線としては多分、星加先生と同じだと思います。私はあくまでロジックありきで、みんなが今のイコールアクセスを享受できるという考えのほうがすっきりする。星加先生の考えは、イコールであるからロジックが成立するというので、ゴールは一緒でもスタートは違うかもしれません。

**野崎**／今の話を伺っていて、例えば読む能力が、視覚障害の方が点字で試験を受けるとき、割と了解やコンセンサスを得やすいのは、試験の場合、入力と出力があって、その間によくわからないが思考する能力があって、入力出力のところの障害を補うのは、ある程度コンセンサスが得やすいような気がします。そう考えると、ざっくりと思考能力と言っている、実はそこは非常に複雑な、まだ完全に解明できていない能力です。そこがもう少し具体的にわかってくると、ロジカルな線引きができるというか、確実に合理的配慮の考え方を確立していけるように思ったんですが、いかがでしょう。

**桑原**／これはブレインサイエンスに関わる人間の感覚としては、脳の中が全然わからない。なかなかすぐ、近い将来、脳の認知機能がクリアにわかるなんてイメージは、なかなかわかないかな、と。認知機能を想定するときに、講演と繰り返しになりますが、ロジックで何にこだわるかというと、オフィシャルガイドブック、ICFにできるだけこだわった。こだわった理由は、これらの体系がすごく優れているからではない。DSM-5は批判もある。ICFはしょうがないなあ、ということにもなるんですけど、これらの体系の一番の価値は「共

通言語」。共通言語の中で体系をとらえる。それが自分の考えたロジックです。

**野崎**／他にいかがですか？南風原先生、今の話を聞いていかがでしょうか。

**南風原**／先ほど私が示した公平性というのは、等式でした。等式が正確に成り立つかは証明しようがないですね。今のような認知機能を明らかにするのは大変時間がかかります。一方で、裁判という現実的な問題もあります。先ほどの等式なりロジックなり認知機能なりというのは、一断面を切り取っての話であり、障害者を含む環境はその断面だけじゃなく、その度に様々な不利益を抱えての評価だったりするわけです。先ほどの等式が一つの理論的な表現だったとしても、必ず不等式にならざるをえない。そのとき、どちらを取るかは考え方の問題です。そのときに、障害を持つ人が不利にならないように、その力点の置き方という点だけでも様々な論点がある。そういう等式じゃなくて、どちらの不等号になるか、様々な不利益を抱える方の利益になるようにということを前提として合意できるなら、その具体的解決につながると思います。1つは裁判ということもあり、あるいは日本だけではなくアメリカの例が出たように、どの国でも起きていることなので、そのうち国際標準がでてくるでしょうし、様々なところから収束に向かうものが出てくるのかなど。現実問題としてはかなりあいまいなものが出てくると思います。

**野崎**／南風原先生に伺います。先ほど、健常者に障害者に行うような配慮を行ったとき、点数が変わらないように、そうすればいいんじゃないか。そうしても変わらないのなら、障害者に配慮することの正当性が担保できるという話でした。それを聞いて思ったのは、特に日本のように大学がフィルター的な役割が強い場合には、どうしても一般人、健常者のほうは、合理的配慮をずるく感じることもあると思います。その観点からすると、例えば健常者の方に、障害者と同じような試験を課した時に点数が変わらないようにすることが一定の合理的配慮の考え方かと思いますが、いかがでしょうか。

**南風原**／ロジカルに、上の等式と下の等式は同じではないということを示したわけですが、今言われた、先ほどの収束に向かう要因は、そういう納得性だと思うんです。関連する話を、下山先生、野崎先生と一緒に大学の学部横断型授業でバリアスタディーズの中の一コマでこのような話を話しています。東大生は、かなり、そういう共通の土俵で勝負をすることにもものすごい価値を置いて

いる。共通から少しでもずれると、非常に、ある意味嫌悪感のようなもの、拒否感のようなものを感じる。そういう場合、じゃあ1.5倍の時間で同じじゃないかという、なるほど、となります。これは、説得性という意味で、等式が成り立つならいいと思います。ただ、先ほどお示したように、メリットがあるとしたら、健常者に時間延長したらスコアが伸びたとしたら、今のロジックでいうと、「なので時間延長は認められない」となります。私の先ほどの理論は、健常者で伸びた、しかし、それでも障害のある人に時間延長をすることが公平でありうる。その余地を残しているのです、両面がありうる。

**野崎**／他にないでしょうか。

**星加**／織原先生に伺います。織原先生の報告で、アメリカの場合、初等中等教育について規定する法律と、高等教育について規定する法律が異なっているという説明がありました。実態として、高等教育に関する配慮というのは比較的・相対的には消極的で不十分というのが一般的な理解だとお話がありました。なぜそうなっているのか、です。アメリカの初等中等教育を規定している IDEA という法律、高等教育におけるリハビリテーション法や ADA の法的な建て付け、内容の違いによってそれが生じていると考えられるのか。もう少し別の社会的要因で決まっているのか。それについての考えをお伺いしたい。

もう1つ、フロアの方からの質問の中身ともかかわりますが、アメリカの大学において、学術要件の本質部分、あるいは本質的な能力として大学が設定する部分は、個別の係争事例、裁判などが起こってもめたときに証明責任を果たすために出すものとは別に、一般に対して公開するような情報として、つまり多くの人がパブリックに目にするような形で、本質に関する情報を提供する形になっているのかいないのか、について、もしおわかりでしたら教えていただけますか。

**織原**／ありがとうございます。まず、初等中等と高等の違いです。まず、1つあるのは、初等中等は IDEA と、高等教育における ADA、リハビリテーション法というところ。やはり法のつくりは違っている。教育を受けるという意味では、IDEA、初等中等は完全に教育を対象とした法律なので、細かく規定もあり、それを対象としてどのようにやっていくのか。例えば、そのプランを作れというところから法で決められているので手厚いというところがあります。そして、社会的要因というところの話ですが、高等教育のほうで ADA と

リハビリテーション法は、あくまで一般的な法律であり教育をターゲットにしていけないので、社会的要因というところ、そこまでの教育の提供が期待されていないということはないと思いますが、実際、時代的に、特に1970年代、リハビリテーション法ができたときには、大学に進学する障害を持たれている方は、先ほど発表があったように、今は大体11%ぐらいという話が出ていましたが、70年代では3～4%ぐらいしかおらず、しかも身体障害が主だという話がありました。その中で状況は少しずつ変わりつつあって、今こういう形で課題が出てきているのが状況ではないかと思います。そのため、どうしても、そういう形で学習障害の方を含め、大学に進学することが増えてきているところがあります。さらに、障害者教育法が75年、その中で育った子どもたちが大学に行く状況も出てきている。その意味で、齟齬、違いが出てきている話があるのではないかと思います。

その次、大学において、学術要件の部分が個別の事例として出てくるのか、一般公開しているのか。細かいところをちゃんと見ていないので、あまりよくわからないのがあります。それでも裁判においては大学側がこういうことで、例えば、「この試験を使うのは、こういう要素を見たいからだ」と主張します。先ほど紹介しましたが、「こういうことをしてくれない」ということが合理的な配慮に欠ける、合理的配慮ではないという争われ方をします。ピンポイントの配慮に関してというところまでだと、もちろん細かいところに関しては恐らく公開は十分ではないだろうと想像します。ただ、一般的にそれこそ大学の入学のためのポリシーですとか、教育の対応に対するポリシーについては公開もありますので、その辺りでは、非常に大まかなものの公開もあると思います。すみません、あまり詳しくありません。

**星加**／ありがとうございます。2点目については、諸刃の剣の部分がありますが、個別にもめたケースで、後から事後的に証明すればいいとなると、まさに実際にアメリカで判例レベルでも、学術基準の変更に抵触するようなケースで争った場合にはほぼ原告が敗訴する状況になっているわけです。それはかなり大学側が学術基準を正当に運用しているとの証明が、形式的手続主義的に認められてしまう側面が強いからだと思うんです。

そうすると、個別の裁判等になったときに初めて学術基準が明らかにされることだけだと、大学側の恣意的な解釈、運用を認めざるを得ないことになるんじゃないか。それが、ある程度、あらかじめ一般的に公開しているアドミッションポリシーではあまり役に立たないと思うのですが、もう少し踏み込んだ形の

基準があらかじめ示されていると、それとの関係で闘う側も闘う手がかりになる気がしていて、その辺り今後、日本でやっていくときにどうするかも、1つ論点なのかなと感じます。まさに大学のポリシーと呼ばれているものをどこまであらかじめ定めて、公表しておくかが1つのポイントなのかなと感じました。

前者の話については、なぜその話を聞いたかという点、日本では少なくとも合理的配慮については同じ法律、差別解消法の中で初等中等教育も高等教育も扱われるわけです。その限りで、法律の枠組みの違いはないわけです。にもかかわらず、やはり常識的に考えれば大学のほうが自由な裁量の余地を認められやすいんだろうと、想像はつくわけです。それは、おそらく、高等教育機関はある程度、誰に対しても教育可能なことを提供するだけでなく、ある選ばれた人に対して、つまり教育可能性のある人だけを選んで教育をするというような社会的な役割としても求められている側面があるし、そういうことが一般的に許容されているので、そうした自由裁量権は大きく認められやすいのかなという気がします。

とはいえ、特に現状の大学のあり方を考えると、これは良し悪しですが、非常に専門的なことを学ぶ場というより、かなり一般的に進学率の高さも含めて、多くの人が大学卒というキャリアを得ることによって、その後の人生のライフチャンスを広げるという側面もあるので、その辺り、高等教育機関の裁量を、初等・中等教育の場合とあまり質的に区別してしまうような運用をなされるとまずいだろうという気がしています。ただ、それが一定程度、分けられる形で解釈されるのもやむを得ない部分があり、そのあたり、少し考えたいなと思ってお聞きしたところでした。

**織原／星加先生**がおっしゃられた、大学と初等中等教育で分けるといえるのは、違いというのが現代では、そこまで具体的なものなのか、というのはおそらく大きな問題としてあるんだと思います。実際アメリカでも、初等中等から大学に上がる際にサービス提供が下がるのは問題になっていますし、日本でも、実際に大学教育がどういうものか、現代的な話としていろいろなところで話題になります。

例えば生活保護の話で、大学に上がると、大学のためのお金を使うというところもそこで、生活保護の利用で配慮されるというのも最近出てきています。そういうところとも関係させて、やはり大学教育の性質、初等中等との違いをあまりに強調しすぎるといえるのは、これからの社会、そして大学へ進もうという人にとっては、必要ないことではないかと思います。

**野崎**／ありがとうございました。時間がもう少しあります。先ほどフロアから幾つか質問を受けています。各先生方に1～2件ほど答えていただきます。時間の関係で全員の質問に答えられないのですが。星加先生から。

**星加**／いくつかの種類に分けられる質問がありました。

1つは、今日の場合は高等教育、大学における配慮のあり方について考えました。その配慮を考える際に重要となってくる本質的な能力、大学においてはどのような能力を育てたいか、その手段としてどういう学生を教育可能な者として入学させるか、という基準を設定するかということがあります。その際、社会的要請、要するに大学を出た後にどういう能力を身につけた人を社会の側が欲しているかとの関係で、どういう能力を本質と見なすかが影響される、ということを発表でもお話ししました。その部分に関して、まさに企業を始め、社会的ニーズ、社会が人材に求めるニーズというものが、大学教育あるいはそこで提供される合理的配慮の内容に影響してくることがあります。これをある程度、前提というか、自明のことと考えると、やはり企業なり社会の側がどのような人材を求めるのか、労働市場においてどういう能力を求められるかについても、ある程度コミットメントしていかないと、大学教育における社会的な要請による影響が持つ、負の効果をなくしていくことはできないのではないかと。つまり、学術的要件そのものが障害者に対して排除的に働いてしまうということ、労働市場に進む前の大学レベルで先取りして実行するようなエージェントになってしまうのではないかとという問題について、ご指摘がありました。

この部分は非常に重要なテーマだと思っています。おそらく、特に近年、社会的な relevance というか、大学で育てるべき人材というのは、単にアカデミズムの内部で自己完結するような能力ではなく、もっと社会で役立つ、ここでいう役に立つとはかなり広い意味ですが、社会的に役に立つ能力を身につけさせるのが大学を含めた教育機関の役割だという形で、社会的に求められるということの関係で考える大学教育の中身を考えていこうという流れが、かなりの勢いで進行していると思うんですけども。であればあるほど、というのを踏まえると、やはり、大学における本質的な能力をどのように定めるかというポリシーを定めることの手前の問題として、あるいはそれと相即する問題として、社会的に求められる人材像とか労働力像のゆがみなどを問題化していく視点を、大学として発信していく。あるいは、大学に所属する研究者として発信していくことも必要なかと思いました。

それから、より実際的なレベルでいうと、大学における教育内容を考える際

に、大学では配慮できるかもしれないが、大学から一步外に出て就職し企業に勤めると、そんなに十分な配慮は得られないのだから、配慮を得られない環境でもやっていける能力を大学時代に身につけておくべきだという形で、配慮が抑制的になされる。それがまさに社会的な relevance と対応する教育のあり方だ、という運用がなされていることが、結構、大学の障害支援の中でもありますし、差別解消法が施行された後もそれが残るような気がします。

この問題についても当然、雇用の分野でも合理的配慮の提供義務はかかっているわけですが、雇用分野については織原先生の話にもあったように、企業側の負担を考える、あるいは生産性や利潤追求という目的との関係も含め、それほど十分な配慮が教育場面と比べて得られないということが確かにある。それを踏まえて考えると、リアリティとしては、先ほど言ったように、実際には大学から出ると十分な配慮を得られない可能性が高いということは、ある一面から見ると事実ではあります。

ただ、それを大学側が配慮を抑制する理由として使うのは問題だし、それによって様々な可能性、実際の雇用の場面でも配慮が提供される可能性もあるので、そういう可能性があるにもかかわらず、教育のプロセスにおいて十分に配慮を提供しないことを通して十分な能力形成がなされないことがあるとしたら、それは非常に問題です。そうした可能性を教育レベルでは極力高めておく、広げておくことを、教育機関のポリシーとして位置づけることは重要だと感じました。ちょっと長くなりました。以上です。

**織原**／私への質問があります。1982年の Rowley 判決、初等中等教育の判例ですが、評判が悪い判決であるというコメントをしました。具体的にどういう批判があったかという話です。この判決は、1982年に出た判決、連邦最高裁がですね、障害者教育法 IDEA における「無償かつ適切な公教育」という文言について直接判断したという初めての判決でした。それまで連邦最高裁までいかずに控訴裁判所レベルで終わっていました。控訴裁判所のレベルの判決では、割とこの「無償かつ適切な公教育」で提供される教育は、障害がある子どもができるだけその能力を発揮できるようなサービスを提供しなければいけないという判決が出ていました。

それに対して、この最高裁判決が、そこまでは求めないんだと。基礎的な機会、そして Rowley 判決で基準とされているのが、彼女は平均以上の成績をおさめていてちゃんと進級している状況だったので、じゃあ、そこまで今の状況でさらにプラスで手話通訳者を提供する必要はないんじゃないかという、ある

種サービスの提供を制限する、そんな基準で出されたので、非常に評判が悪いということでした。

具体的にその後どうなっているかという話ですが、実はこの後、「無償かつ適切な公教育」について最高裁が判断した例はいまだになく、まだこれをひっくり返す状況にはなっていないです。それで例えば、連邦の地裁や控訴裁判所では争われていまして、いろいろな判決が出てきています。例えばもうローリー判決は古いという風なことをあからさまに言って、やはり違う基準で行きましょうという判決が出たりもしています。ただ、最高裁がまだ判断をしていないので、それが決定的なものになっているとはいえないという状況です。

もう1つ、アメリカの手話通訳の配置について今どのような状況になっているかという質問がきています。追加資料において教育省の説明で、高等教育でどのようなサービスの提供が求められるのか、という話があります。ニーズに基づき決定されるとなっていますが、その中で手話通訳者の提供が入っているので、恐らく高等教育のレベルでも初等・中等教育と同じような話になるかと思いますが、手話通訳者の提供も有り得ると。そういう風に運用されているかと思います。ただ、必要のないものとしてですね、個人的なサービスというところでは提供する必要がないという例も出ています。手話通訳者がどのような性質なものかに応じて対応されるのではないかと思います。

もう1つ、別の質問です。教育機関側のその対応が教育の本質的な変更にあたるかどうか証明することが求められていますが、法的な歩みはどのくらいか、逆に障害学生側の説明内容はどのくらいかと問われていますが、最終的には裁判所が納得するかどうかですので、裁判所が本質的な変更にあたるということについて納得するところで線引きがなされると思います。先ほど来いろいろなところから出てきていますが、ここの判断は、割と学校側の主張が通る傾向があると指摘されています。それが本質的かどうかは、確かに裁判所としては学校ではなく、裁判官も教育の専門家ではないので、学校の主張でこれが本質的な変更にあたるんだというのは、ある意味、通りやすいのは形式上、仕方ないことかと思います。ですので、逆に言うと障害学生側は、それは本質的な変更にあたらぬと主張するという意味では、しかも情報は割と学校側が持っていることが多いので、立証責任に関わりますので。なかなかうまくいかなないんじゃないかなと思います。

野崎／桑原先生、お願いします。

桑原／私が質問に答える前に、織原先生に質問してもいいですか。不思議だなと思ったのは、ローリー判決に関してですが、結果について議論しているような構造になっているんですかね。対応した結果を見て必要という要求を判断するような仕組みなんですか？

織原／配慮して結果を受けて。判決が出る前に、手話通訳者を提供して、何度かテストをしたようですね。それを見て判断されているということになっているようです。

桑原／結果から判断したのか、実際に手話通訳が必要だったのか、不要だったのか。そこが争点だったのではないですか？ 必要・不要というのは、結果から判断するしかなかったのか。平均的だったのか、最高の成績だったのかもしれないですが、そもそも必要だったのかどうかという話。

織原／手話通訳者が必要かどうかですね。

もちろん、子どものほうは必要だと主張していますし、学校側はそれに対しては必要ないと主張をしております。

桑原／そのロジックが、結局、進級しているという結果から判断しちゃって。発達障害とも関係するんですが、どのような機能障害であって、どのような状況において、どのような配慮が必要であって、その結果、支障が改善されるというような。そういうロジックについてというのはあまり？

織原／あまり、その辺りのロジックは、最高裁の判決では出ていないと思います。割と、法律で求められているのは、ある程度基礎的な規格であるとか、ある程度の教育利益。だからそういう法律が認めている利益だから、彼女はそういう利益を得ているはずで、と。それ以上のサービスの提供はいらなくてよ、というのが判断です。

桑原／なるほど。申し訳ないなと思ったのですが、複数の方から質問というかご指摘をいただいている、私の話の中で、特定の場合に必要とされることに関して、実際に当事者のニーズがどうなっているのかと、ご質問をいただいています。本当に申し訳ないと思っているのは、ニーズがあるのは自明だと思って話しています。当然最初に障害のある方から何らかのニーズがあったわけで、

そのニーズの necessity、ニーズの論理構成を考えるのが、私の仕事だと考えているので。ニーズのよしあしを判断するわけではなく、ニーズが妥当かどうかの論理を理由づけする、星加先生の言葉で言うなら、理由づけをする作業をしていくと理解していただければと思います。

それは第三者が、例えば医者が、「あなたにはこの配慮は適切だから、はい、これ」という形でやることは毛頭考えていないので、そんなことをしてもしょうがない、というのが正直なところなので。あくまでも当事者からニーズがあった上で、そのニーズの理由づけをする作業だと。言葉が足りずに申し訳ありません。

ニーズの表明に関して、もう1つ付け加えると、当然ですが、ASDの方はニーズを表明する作業自体が非常に苦手です。だから、合理的配慮の考え方が発展してこなかったのだろうと、私自身は思っています。これがすべての大学でできるかわかりませんが、東大は、複数の階層的相談システムがあって、とりあえず相談に来るところが1カ所あり、それから、ちょっと悩み事の相談をする学生相談のようなところがあって、さらに発達障害っぽいとなると発達障害の相談をする場所もあるんですね。

発達障害の担当部署、コミュニケーションサポートルームっていうんですけども、とりあえずそこで一回相談していただいて、そこでトレーニングに近いことをやっていくんですけども、そのトレーニングをやっていく中で何が本当のニーズなのか、整理されていくんです。東大では、コミュニケーションサポートルームのカウンセラーが本人のコミュニケーションを代替してくれる。そこから既に合理的配慮が始まっています。コミュニケーション下手を、代わって私たちにニーズとして伝える仕組みになっています。私たちはそのニーズを受けて、理由づけをして、学内で教員や事務の方に、「こういうわけでこのように必要ですよ、学術的要件はどうなっていますかね？」と聞いて回る仕組みです。人がかなりかかわる作業で、どこでもできるわけじゃないですが、ニーズを汲むところを軽視しているわけではありません。

それから…もう少し答えたほうがいいですね。いっぱいご質問いただいた方の中で、ちょっと深刻な相談というか、私も答えが出せなくて実際ぶち当たる悩みです。皆さまと共有できれば。答えはないんだけど。ということで紹介させていただきます。合理的配慮を受けたために、自身が発達障害者だと周囲に知られることを恐れている人もいます。合理的な配慮を受けるためにそれまでの人間関係をリスクにさらす必要があるのでしょうか、という質問。これは本当にコアな質問だと思います。私もロジックだなんだ、学校の体制がなんだ、と色々そういう職業だからそういう話をしますけれども、医者として、発達障

害に関わる人として一番コアな部分ってスティグマだと思っていて。やっぱり ASD だってことを自分で認めるということが、結構重いんです。自分で認め、かつそれをほかの人に知らしめて……知られないようにうまく配慮することももちろんありますが、なかなかそうもいかない。そのリスクを負ってまで配慮を受けなきゃいけないのか。そこにノット・イコールの部分が、現実の世界では、残念ながら存在します。だからほかの障害に比べても精神障害、発達障害は、その部分が非常にナーバスで対応が難しいということを自覚しています。もっと社会システムとして変わってほしいな、と。変わるために何かできれば私もしたいなと常々考えています。なので、このご質問をくださった方に、答えを返せず申し訳ないのですが、非常に重要なポイントです。

**野崎**／ありがとうございました。まだまだ議論すべき点が多いのですが、そろそろ時間です。

第2部を終えて、さらに質問がありましたら、どうぞアンケートにご記入いただければと思います。

今日のお話、先ほど南風原先生からもありましたが、バリアフリー教育開発研究センターでバリアスタディーズという授業をしています。そこで南風原先生の合理的配慮の授業の話聞いて、これは非常に難しい問題だと、私は実感として持ちました。今日はどういう議論になるのかと思っていましたら、やはり、非常に難しい。私が考えていた以上に難しい問題を感じています。特に、測りたい能力をどうやって測るのか。障害が重複している場合があるとか、あるいは教育の機会にまで広げると、さらに難しい問題があることを実感しました。そうはいっても、今日の議論は非常に有益だったと考えています。このテーマについては、我々のセンターでも掘り下げる機会をまた持ちたいと思います。

では、これを持ちまして、閉会の辞とさせていただきます。本シンポジウムはこれで終了となります。長時間、どうもありがとうございました。最後に講演者の先生方に今いちど、拍手をお願いいたします。あと、このシンポジウムの講演内容を的確に文字に残してくださった文字通訳担当のユニットアルファの皆さまにも拍手をお願いします。ではこれにて、本シンポジウムを終了とさせていただきます。

(終了)



写真：パネルディスカッションの様子（左から星加専任講師、織原准教授、桑原准教授、南風原東京大学理事）

2016年12月11日開催 バリアフリー教育開発研究センター公開シンポジウム

## 「合理的配慮」を活かすコミュニケーションとは—組織の多様性が生み出す価値について考える—

日時：平成28年12月11日（日） 13時30分～17時00分（13時00分開場）

場所：東京大学情報学環・福武ホール地下2階 福武ラーニングシアター

(<http://fukutake.iii.u-tokyo.ac.jp/access/>)

参加費：無料（事前申込み制／定員130名）

情報保障：手話通訳、パソコン文字通訳

主催：東京大学大学院教育学研究科附属バリアフリー教育開発研究センター

### 〈概要〉

本年4月から、「障害者差別解消法」が施行され、企業や大学等の組織において、障害者に対する差別禁止と合理的配慮義務が法制化されました。こうした法整備によって、障害者の参加機会の拡大への期待が高まっている一方、障害者を受け入れ、合理的配慮を提供することが求められる組織においては、コストやリスクの増大を警戒する声が存在している実情もあります。

こうした状況を踏まえ、本シンポジウムでは、合理的配慮の義務が導入されて半年以上が経過したことを受け、その運用に当たってどのような実践的な課題が見えてきたのかを共有するとともに、それを単なるコンプライアンスの問題に回収するのではなく、新たな組織文化の形成や価値の創出につなげていく可能性を展望するような議論を行いたいと考えています。

### 〈プログラム〉

司会：星加良司（バリアフリー教育開発研究センター 専任講師）

●開会の挨拶：大桃敏行（東京大学大学院教育学研究科長）

第1部 講演

●講演1 「合理的配慮は企業に何をもたらしているか」

関裕之（株式会社ジェイティービー国内事業本部）

●講演2 「合理的配慮をめぐる「対話」の課題と可能性」

西倉実季（和歌山大学教育学部 准教授）

- 講演3「障がい者雇用のダイバーシティ効果—合理的配慮とコミュニケーションの意味—」

影山摩子弥（横浜市立大学 CSR センター センター長）

第2部 ディスカッション

- パネルディスカッション

影山摩子弥、西倉実季、関裕之、星加良司

- 閉会の挨拶：野崎大地（バリアフリー教育開発研究センター センター長）

## 〈記録〉

### ■開会に先立って

（司会：バリアフリー教育開発研究センター 専任講師 星加良司）

司会／東京大学大学院教育学研究科附属バリアフリー教育開発研究センター主催のシンポジウムを開催します。年末のお忙しい中、多くの参加者においでいただき、ありがとうございました。私は本日の司会の星加と申します。

本日のシンポジウムは、「合理的配慮を活かすコミュニケーションとは—組織の多様性が生み出す価値について考える」というタイトルをつけました。皆さんご承知のとおり、本年4月に、障害者に対する合理的配慮義務が法制化されまして、それを受けて、障害者に対して機会均等化のための実効的配慮提供を確保する観点から、行政機関、あるいは企業などによって様々な取り組みがされ、また、研究も進んできています。

本シンポジウムでは、そうした実践や議論を踏まえて、さらに一步踏み込んで、この法整備が、配慮提供を求められる組織側のあり方にどのようなインパクトを持ち得るのかについて皆さまと一緒に考えたいと思っています。では、会を始めるにあたり、本研究科の大桃研究科長よりご挨拶をいただきます。

### ■開会の挨拶

（東京大学大学院教育学研究科長 大桃敏行）

皆さんこんにちは。教育研究科の研究科長、大桃です。本日は私たちのバリアフリー教育開発研究センターのシンポジウムにお越しいただき、ありがとうございます。また、本日も登壇いただく関先生、西倉先生、影山先生にはご多用のところ、シンポジウムへのご参加をお引き受けいただきありがとうございます。本センターは2009年に設置され、7年ほどたちました。本センターは、

いわゆる物理的バリアの解決だけではなく、広く様々な身体的特徴や文化、人種、言語、国籍などによっての心のバリアや文化的、社会的バリアを解明し、よりよい社会のあり方を探求することを目的としています。星加先生の話にあったように、今年の4月に障害者差別解消法が施行され、本学部を含めて、各組織において対応が求められました。

そのことが、本シンポジウムを企画した1つの契機になっていると思います。

ただ、本日のテーマをみると、「合理的配慮を活かすコミュニケーションとは—組織の多様性が生み出す価値について考える」となっています。趣旨の文章には、それを単なるコンプライアンスの問題に回収するのではなく、新たな組織文化の形成や価値の創出につなげていく可能性を展望するような議論を行いたいと考える、と記されています。まさに本センターの目的にかなう課題設定です。本日のシンポジウムが、このような広い視点から合理的配慮について検討し、理解を深める契機になることを願い、私の挨拶といたします。本日はよろしくお願ひいたします。

**司会**／大桃先生ありがとうございました。では、これからシンポジウムの中身に入りたいと思います。まず、私から今日のシンポジウムの趣旨について、1点だけ補足したいと思います。研究科長からもご紹介いただいたように、今日のテーマは合理的配慮の内容、どのような配慮が提供されるのかという内容そのものではなくて、合理的配慮を行うにあたって必要となるコミュニケーション、あるいは対話のあり方について考えるということです。なぜコミュニケーションに焦点を当てる必要があるのか。今回法制化されたのがただの配慮ではなく、「合理的配慮」だからです。配慮が合理的といわれるには、幾つかの条件があります。例えば障害者の側の個別ニーズに応じたものでなければならぬ。一方で、提供する側にとっても過重な負担にならない範囲のものでなければならぬという条件があります。こうした双方の事情を考慮して、配慮を合理的なものにすることが求められていくために、必ずそこには、個別の状況におけるコミュニケーションが必要になってきます。

ただ、一方で、そうしたコミュニケーションというものは時間や労力を費やす、コスト、あるいは何らかの人間関係のトラブルを生じさせるリスクというとらえ方もあります。実際、そうした観点から、合理的配慮の義務化に懸念を持っている事業者も少なくありません。では、本当に合理的配慮に伴うコミュニケーションはコストやリスクがあるのか。仮にそうでないとしたら、そこにはどのような可能性が含まれているのでしょうか。今日はそうしたことを念頭に

において、講演者の先生の話伺い、ディスカッションの中で皆さんのご意見を伺えれば幸いです。

では、早速ですが、第1部の講演に入ります。最初にご講演頂くのは、株式会社ジェイティービー、国内事業本部の関裕之様です。関様は皆さんご承知の旅行会社であるJTB、そのなかで、ユニバーサルツーリズムの担当として社内における理解の促進を図ってこられました。その取り組みの延長上に今回の法整備である合理的配慮への対応についても主体的に関わっておられます。そうした観点から、JTBでの取り組みの事例もご紹介いただき、合理的配慮が組織にとって持つ意味についてご報告いただきます。

## ■講演1 「合理的配慮は企業に何をもたらしているか」

(株式会社ジェイティービー国内事業本部 関 裕之)

※当日映写資料の掲載はありません。

関／皆さん、こんにちは。今ご紹介いただきましたJTBグループ本社でユニバーサルツーリズムの推進担当をしております関と申します。本日は貴重なお時間をいただきましてありがとうございます。私からはJTBグループのユニバーサルツーリズムの取り組みと障害者差別解消法への取り組みについて事例を交えてお話しします。

まず簡単に自己紹介をします。私は、1991年にJTBに入社し、今年で25年目になります。大学時代に1年間休学をして、イギリスに渡り、重度障害者の施設で1年間介護のボランティア活動をしました。施設には50名ほどの重度障害のある人が一緒に暮らしていました。当時の日本だとおそらく寝かせきりになってしまうような重度の障害があっても、イギリスでは毎朝スタッフがサポートをして、ベッドから車いすに移乗して生活をしていました。そして、ほとんどの方が自分で車いすを漕ぐことができなかったので、電動式車いすを使用していました。通常はアームレストの先にコントローラーを付けて手で操作しますが、手の動かない方はフットレストにコントローラーを付けて、足の指で操作をし、手足が動かない方は顎のところにコントローラーを付けて、顎で操作をしていました。車いすで動けると、施設の中だけでは飽き足らず、夜になるとパブに飲みに行く、サッカーの試合を見に行くなど、我々スタッフと一緒に外出する機会も多くありました。また、施設がイギリス南部にあったので、フェリーでドーバー海峡を渡り、車いすで気軽にフランスへ海外旅行を楽しんでいる方もいました。そんな環境の中で働いていて、大きなカルチャーショックを受けたのですが、身体に重い障害があっても外出や旅を楽しむこと

で、心は健康で元気にいられること知りました。そして1年間の活動を終えて帰国し、大学4年生だったので就職活動を始めました。

当時の日本では町でほとんど障害のある方を見かけることがありませんでした。最初は障害者が少ないのかと思ったのですが、そうではなくて日本の障害者の方々が自由に家や施設から出ることが難しいことを知りました。そこで、イギリスでの貴重な経験を活かして障害のある方の旅のお手伝いをしてみたいと思い、旅行会社で働くことを決めてJTBに入社しました。

そして入社から25年経ち、これまで様々な障害のある方々の国内・海外旅行の企画に携わり、添乗もしてきました。最初は何をしたらいいのか分からなかったのですが、お客様のご要望をうかがい、一緒に旅行の企画をしていく中で自然に様々な配慮や対応について学ばせていただきました。そして、5年前にJTBのグループ本社に着任し、その現場での経験を活かして、JTBグループでユニバーサルツーリズムの取り組みを推進しています。

JTBグループでユニバーサルツーリズムの取り組みをスタートしたのは2012年ですが、その取り組みの背景についてお話をします。現在、日本人の4人に1人が65歳以上になりました。そして今年4月に障害者差別解消法が施行され、10月には、訪日外国人が2000万人に達しました。2020年には、東京オリンピック・パラリンピックが開催されますが、高齢化率は29.1%になり、日本人の3人に1人が65歳以上になります。訪日外国人も、政府が目標にしているのは4000万人です。そして5年後の2025年になると、団塊の世代が75歳以上の後期高齢者になり、介護・医療費など社会保障費の急増が懸念される2025年問題があります。皆さん、「健康寿命」という言葉をご存知でしょうか。「健康寿命」は「健康上の問題がなく日常生活を普通に送れる期間」を示しています。日本人の男性の平均寿命は約80歳ですが、健康寿命は約70歳です。これに対して、女性は平均寿命が約86歳ですが、健康寿命は約73歳です。このように平均寿命と健康寿命の差は男性が約10年間、女性が約13年間となりますが、その約10~13年間は「何らかの不自由」を抱えて生活をしているということになります。そして日常生活に不自由があるので、外出や旅行をする上でも「何らかの不自由」を抱えているということになります。実際に様々な調査でも、70歳を超えると急激に旅行の参加率や回数が減るというデータが出ています。

このように高齢化が進むにつれて、旅をする上で「何らかの不自由」を抱えている方が増えていきます。一方で、「移動の不自由」で考えると、杖や車いすを使う方もそうですが、小さなお子様連れでベビーカーを使用している方も同じ課題があります。また、「コミュニケーションの不自由」で考えてみると、

聴覚障害や知的障害の方をはじめ、訪日外国人の方も日本では言葉や文字、案内サイン等が理解できずにコミュニケーションに不自由を抱えていると言えます。そして、「目に見えない不自由」で考えると、聴覚障害者の方もですが、外見ではわかりません。声をかけて初めて聴こえに不自由があると気づくのですが、知的障害や発達障害、内部障害の方々も同じように外見だけでは、わからない不自由を抱えています。このように考えると少子高齢化やグローバル化が進むに連れて「何らかの不自由」を抱えていて配慮の必要な人が増えていくことがわかります。

JTB 総合研究所の調査によると、高齢者、障害者、妊産婦、乳幼児のいる家族など、その合計は約 5700 万になるというデータがあります。このデータから言うと、「何らかの不自由」を抱えていて配慮が必要な人は人口の約 45% になります。これに訪日外国人を含めて考えると、何らかの不自由を抱えていて配慮が必要な人が本当にたくさんいることがわかります。このような社会背景もあり、JTB は創立 100 周年を迎えた 2012 年から、「ユニバーサルツーリズム」のプロジェクトをスタートしました。その基本理念ですが、JTB グループは「Tourism for All」の実現に向けて、「お客様の感動のそばにいつも」というブランドスローガン実現するために、「年齢、性別、国籍、障がいの有無などにかかわらず、お客様が安心してご利用いただける旅行会社」を目指して、全社で「ユニバーサルツーリズム」を推進しています。

それでは具体的な取り組みについてご紹介します。

- 「JTB グループのユニバーサルツーリズム・ガイドブック」を作成して全社員に配布し、障害者差別解消法及び、様々な障がいの特性と基本的な対応について理解促進を図っています。また、推進担当者をグループ各社本社に設置、その旗振り役としています。
  - 星加先生にご協力いただいて、全社員を対象に「障害者差別解消法」の理解促進を目的とした e-Learning を実施しています。
  - 実際にお客様と接する社員中心に実務研修を実施して、接客現場で中心となり、積極的なお客様への声かけと対応ができることを目指しています。
- 次に社外の取り組みについてご紹介します。
- 今年 2 月に「ユニバーサルツーリズム」シンポジウムを開催しました。観光庁や自治体、企業、団体と連携して「障害者差別解消法」をテーマに開催し、障害者の現状と環境のギャップを埋める重要なポイントの一つとして、「心のバリアフリー」の重要性を提案しました。
  - 今年 4 月に「ユニバーサルコミュニケーション」セミナーを開催しました。

JTBのお客様でもある一般企業の人事、教育、ダイバーシティのご担当者向けに開催し、JTBグループで働くパラアスリートが当事者の視点から、障害のある方との接し方やコミュニケーションについて講演をさせていただきました。また、目隠しをしたブラインドサッカー体験を通じて、障害理解の促進とそれを活かした各職場におけるコミュニケーション向上やチームビルディングの体験をしていただきました。

- 11月11日にJTB主催で「パラスポーツを通して考える“心のバリアフリー”」シンポジウムを開催しました。横浜市、オリンピック・パラリンピック等経済界協議会、日本財団パラリンピックサポートセンター、横浜市リハビリテーション事業団と連携して開催し、年齢や性別、国籍、障害の有無に関わらず楽しめる「パラスポーツ」や「ユニバーサルデザイン楽器演奏」体験、「心のバリアフリー」セミナー、そして日本人で初めてパラリンピック殿堂入りを果たした河合純一氏の講演をはじめ、第一線で活動されている方々のパネルディスカッションを通して、「心のバリアフリー」について考える機会を提供しました。このシンポジウムには400人近い方々にご参加をいただき、たいへん好評でした。

基調講演で河合様が「障害があってもできないことを考えるのではなく、どうすればできるのかを考えることが大切。」「人との相違点より、共通点に目を向けることが大切。」「本当に大切なものは目に見えないものですが、「心のバリアフリー」というのはまさに目に見えないものなので、それぞれがお互いにバリアを低くしていくことが大切。」といったお話をされたのですが、とても印象に残っています。

次に旅行業界の取り組みについてお話をします。旅行業界にはJATA（一般社団法人 日本旅行業協会）とANTA（一般社団法人 全国旅行業協会）という2つの協会があります。この2つの協会が連携して、2015年に「障害者差別解消法」特別委員会を設立し、私も委員会メンバーですが、国、障害当事者団体と検討を重ねて、「旅行業における対応指針」を策定しました。国土交通省のホームページにその「旅行業における対応指針」が掲載されています。

その中から、合理的配慮の提供の具体例についていくつかご紹介をさせていただきます。

- ・ ツアーについて相談を受ける際、利用する運送機関等におけるバリアフリーの状況について情報を提供する。

これは、障害のあるお客様からツアーの相談を受ける際に、ツアーで利用する交通や宿泊、観光、食事施設等のバリアフリーの対応状況を確認してお客

様にご提供するということですが、ツアーをイメージしていただくとわかりますが、個々の施設のバリアフリー情報だけではなく、旅行をする場合は移動がともないます。そこでその動線のバリアフリーの対応状況をお客様にきちんと伝えることも重要だと考えています。

- ・貸切バスツアー等、旅行会社においてバスの座席位置を決められる場合は、旅行申し込み時に申告された障害の状況や希望を踏まえ、座席位置に配慮する。これは、足腰が不自由なお客様からご要望があった場合に、バスの乗降がしやすいように他のお客様とのバランスも考慮して、出入口に近いお座席をご用意することなどが考えられます。

- ・旅行申し込み時に申告された障害の状況や希望を踏まえ、利用する運送機関等に、障害者に対して合理的な配慮を提供するよう要請する。

こちらはちょっとわかりづらいかもかもしれませんが。旅行商品は旅行会社自らが全てのサービスを提供しているわけではなく、交通機関、宿泊施設、観光施設が提供する様々なサービスを1つのパッケージとして組み合わせてつくられています。旅行会社がお客様の障害状況やご要望をしっかりとヒアリングして、必要な範囲でサービス提供事業者伝えて、お客様に対する合理的配慮の提供を求めていくことが大切になります。

ここでいくつか「旅行業における対応指針」をご紹介させていただきましたが、JATAとANTAでは「障害者差別解消法」の理解促進を図るために、旅行会社向けに「障害のある方の旅行参加を推進するための手引き」を作成しました。そして昨年、私も協力をしましたがこの手引きを使って全国でJATA、ANTAの会員向けに「障害者差別解消法」セミナーを開催しました。

また、旅を通じた共生社会の実現するためには、一般のツアー参加者の理解もすごく重要だと考えています。そこでJATAとANTAでは一般のお客様向けに、「ひとりでも多くの方に、旅を楽しんでいただくために」というチラシを作成しました。皆さんにチラシを配布させていただきましたので、ご覧いただければと思います。

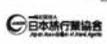
## ひとりでも多くの方に 旅を楽しんでいただくために

障がいのあるなしにかかわらず共に生きる社会(共生社会)の実現を自覚して、  
2016年4月1日から「障害者差別解消法」が施行されました。

私たち旅行業協会会員の旅行会社は、  
"旅"を通して共生社会の実現に取り組みます。

私たち旅行会社の取り組みに  
皆様のご理解とご協力をお願いします。






### 旅をより楽しんでいただくために……

お申し込みにあたり、ご希望や特別な配慮が必要であれば、  
必ずお申し出ください。

例えば

- 幼児子などの高貴をご利用になっている方・心身に障がいのある方
- 身体障害者補助犬をお連れの方・健康を害している方・妊婦中の方
- 設備アレルギーのある方・その他特別な配慮が必要な方

私たちはお申し出について、以下の対応に努めます。

例えば

- お申し出の状況を最速でご相談を致します。
- 交通機関や宿泊施設へバリアフリーの状況について確認します。
- 貸切バスやレストランなどの座席位置に配慮します。

……あらかじめご了承ください……

- 交通機関や宿泊施設などの事情により、ご希望どおりの手配ができない場合や、日程に大きな影響が出るなどの理由により、これに代わるご提案をしたり、やむをえずご断念をお願いさせていただくことがあります。
- ご要望や特別な配慮にかかる費用は、原則としてお客様のご負担となります。
- 当業界は、旅行にご参加の全てのお客様が安全・快適なツアーをお楽しみいただくために、手配内容の確認、日程の確認、緊急時の対応などを行うために同行します。お客様の介護・介助には対応致しかねます。



お問い合わせ・お申し込みは




ここで今までの話を少しまとめてみたいと思います。

まず、旅は、モノを販売するのと違い、交通、宿泊、観光、食事など様々なサービスを提供する事業者や、地域、人々をつないでいく仕事だと思えます。そして旅行会社自ら合理的配慮を提供する場面もありますが、サービス提供事業者等に合理的配慮を依頼していくこともあります。そういう意味では、旅行会社は重要な役割を担っていると考えます。

次に、障害のあるお客様への対応は、サービスの進化につながるととらえています。実際、障害のあるお客様の対応をする中で、対応力、コミュニケーション力が向上したり、お客様の課題を解決するために新しいサービスが生まれたりしました。

ユニバーサルツーリズムの取り組みを通して、高齢や障害のある方に旅を続けていただくことで生活の質の向上が図れ、旅を目的にリハビリに励まれる方もいるので、健康の維持向上にもつながります。先ほど2025年問題についてお話をしましたが、ユニバーサルツーリズムの取り組みは国の課題解決にもつながります。企業の社会的責任(CSR)から、社会と企業の共通価値の創造(CSV)の取組みへと変化してきていると考えます。

最後に、旅行業界では、全てのお客様と建設的対話を通じて相互理解に努め、旅を通して共生社会の実現を目指しています。ユニバーサルツーリズムの取り

組みと障害者差別解消法の理解は重要なポイントになると思います。

そろそろお時間になりました。最後までご清聴いただき、ありがとうございました。

**司会**／ありがとうございました。JTBさんの中で、多様なニーズを持った人々への配慮を、これまで積極的に推進してこられた具体的な事例についてご報告いただきました。その上で、これだけ大きな会社でそうした積極的な取り組みの体制がすぐにできたのか、最初から、会社全体が積極的なスタンスだったのかということも少し気になりました。また、後半のディスカッションの部分でそのあたり、突っ込んでいただければと思います。

それでは、続きまして西倉実季先生にご登壇いただきます。西倉先生は、和歌山大学教育学部で准教授をつとめておられ、専門は社会学です。最近、刊行した著書の中では合理的配慮に伴う対話やコミュニケーションに含まれる様々な困難や課題。障害者と提供する主体との間のコミュニケーションがスムーズにいく場合ばかりではない、なかなか一筋縄ではいかないというところに焦点を当てたご議論を展開しておられます。その辺りの課題や困難を踏まえ、コミュニケーションがポジティブに持つ可能性についてお話をいただけたらと思っています。西倉先生、よろしくお願いします。

## ■講演2 「合理的配慮をめぐる「対話」の課題と可能性」

(和歌山大学教育学部 准教授 西倉実季)

**西倉**／和歌山大学の西倉です。今日はよろしくお願いします。私は今日、「合理的配慮をめぐる『対話』の課題と可能性」というタイトルでお話しします。私は社会学が専門です。もう少し具体的に自己紹介をしますと、日本ではユニークフェイスという当事者グループが先駆的な活動をしていましたが、病気やケガで外見に症状を持つ人たちの社会的困難について研究をしています。日本では「障害者」という範囲に入るかどうか、グレーゾーンなところもありますが、そういうテーマの研究をしていることもあり、今日の最後の話題とも関係しますが、合理的配慮の対象を広げるところに関心を持っています。

最初に星加先生から、合理的配慮の中身について、簡単な説明がありました。私からも一応、合理的配慮の内容と、提供する過程の特徴を説明したいと思います。そして、合理的配慮の提供にあたっての対話に関する課題、難しさを挙げて、そうした対話が組織にどういったインパクトをもたらすのかを最後

にお話しします。

合理的配慮の中身に関してですが、合理的配慮とは一番シンプルには、3つの要素で説明できると思います。

スライド：合理的配慮の3要素

## 合理的配慮の3要素

- ① 個々のニーズ
- ② 非過重負担
- ③ 社会的障壁の除去
  - ・ 物理的環境への配慮
  - ・ 意思疎通の配慮
  - ・ ルール・慣行の柔軟な変更

3

順番は前後しますが、まず社会的障壁を除去するものだというのが大事な要素です。ただし、そのとき2つの条件があります。1つ目は、個別具体的なニーズに対応するものということ。2つ目は、相手方に過重な負担を課さないもの。この2つの条件があります。

社会的障壁の除去のいくつかの例を挙げますと、政府の対応指針では、物理的環境への配慮として携帯スロープを渡すとか、高いところに商品が陳列されているときはそれを取って渡すなどが例示されています。意思疎通の配慮としては、筆談によるコミュニケーションやわかりやすい表現での説明が挙げられていました。今日の私の発表ではここが一番大事なのですが、ルールや慣行の変更に関しては、障害特性に応じて休憩時間を調整するなどの例が挙げられています。こういった要素を持つ合理的配慮なので、それを提供する過程において、この3つの性格を帯びると言われています。

スライド：合理的配慮の提供プロセス

## 合理的配慮の提供プロセス

- 事後的性格
- 個別的性格
- 対話的性格
- 障害者と相手方が情報を交換し、ニーズと負担に関する双方の事情を突き合わせる過程

4

事後的、個別的、対話的性格です。事後的というのは、ニーズを持つ障害者が現れる前に、前もって事前に見越して何かを準備しておくのではなくて、障害を持つ人の意思の表明など申し出があってから提供の過程が進むということです。2つ目の個別的な性格については、あくまで個別具体的な障害者が個別具体的な相手方に配慮を求めると、必然的に個別的な性格を帯びます。3つ目の対話的性格が、今日のシンポジウム全体のキーワードになると思います。障害者と相手側が情報を交換し、障害者のニーズと相手側の負担に関しての双方の事情を付き合わせ、すり合わせる過程を伴うということです。障害者がどのようなニーズを持っているかは相手方にはわからない。相手方の負担についても、どこまで負えるかは障害者にはわからないという意味で、情報の非共有性があるので、対話が必要だということです。

ここまでが合理的配慮に関する簡単な説明でした。次に、合理的配慮の対話をめぐってどのような困難や課題があるのか3つお話しします。1つ目は障害を開示することに伴う問題です。こういう障害が自分にはあって、だからこういう配慮が必要なのだと、他者に知らせることに関して難しさがあるのではないかと思います。障害の種類によっては、スティグマを貼られてしまう。

スティグマというのは、それを知られてしまったら他者に否定的な反応を向けられるような属性や特徴のことです。そういうスティグマを貼られることを心配なり予想して、自分に障害があると言えず、必然的に配慮を得るための意思の表明や申し出ができない障害者もいるのではないかと、ということです。特に外見ではわからないような障害を持つ人の場合です。関さんの発表にもありましたが、外見上、一瞥して障害があるとはわからない方の場合に、特にこのスティグマの問題が浮上します。スティグマを心配して障害を開示できない場合は、自分には合理的配慮が必要だとは言えないわけで、そもそも対話をするような段階には至りません。障害を開示できないことはもちろん、社会的障壁が除去されないまま就労や教育の機会を得て、それを維持していかなければならないことに結びつくので、障害者に大きな困難をもたらします。例えば、必要な休憩や休暇が得られないまま働き続けることは、就労の継続していくうえでかなり困難な状況を生むと考えられます。

スライド：障害の開示にともなうスティグマ（西倉 2016）・1 枚目

## 障害の開示にともなうスティグマ (西倉 2016)

- ・スティグマ付与を予期して「意思の表明」や「申出」ができない障害者も
  - ・例) 外見上わかりにくい障害をもつ人
- ⇒ 対話の段階に到達しない
  - ・社会的障壁がある状態で就労等の機会を獲得・維持しなければならない

6

この問題に関しては、非常にシンプルな課題ではありますが、教育や啓発によって、障害を開示することができる社会環境をまずは作っていくことが必要

であると考えています。障害を理由に採用を拒否したり不利な扱いをしたりすることは、法律で定められた差別であると社会に周知していく。あまりに正攻法かもしれませんが、障害者差別解消法という法律をようやく手にした私たちにとっては、これは基本的な取り組みだと思います。

スライド：障害の開示にともなうスティグマ（西倉 2016）・2 枚目

## 障害の開示にともなうスティグマ (西倉 2016)

- ・求められる課題としての教育・啓発
- ・障害を開示しても不利益を被らない社会環境の整備

7

2つ目の課題はニーズに関して、です。合理的配慮を得るときには、ニーズを表明することが必要ですが、ニーズの中には受け止められやすいものとそうではないものが、今の社会状況との関連において存在するのではないかということです。例えば差別解消法の7条の2項、8条の2項には「障害の状態に応じて合理的配慮をしなければならない」という文言が入っています。これを見ると、性別や年齢、障害の状態というような差異、障害者の中での具体的な差異が「考慮しなければいけない差異」として定められたことがわかります。

他方、この法律に入らなかったものとしては、飯野由里子さんが例示しているものですが、非異性愛的なセクシュアリティがあります。性別、ジェンダーに関しては一定の考慮がなされたが、セクシュアリティについては法律には少なくとも明示されなかった、ということです。異性愛ではない障害女性がいた

場合、その人の個別のニーズが、この場合は無視、あるいは完全な無視ではなくても軽視されることにつながるのではないかという懸念があります。

スライド：聞き取られやすいニーズとそうでないニーズ（飯野 2016）・1 枚目

## 聞き取られやすいニーズと そうでないニーズ（飯野 2016）

- ・「当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない」（差別解消法7条2項・8条2項）
  - ・考慮に入れるべき差異と考えられているものとそうでないものがある
    - ・例) 非異性愛的なセクシュアリティ
- ⇒特定のニーズが無視・軽視されがちに

8

この問題に関しての課題としては、必要とされている配慮をよりの確に把握していく必要があるのではないかとことです。「交差性」ということを書きましたが、人のニーズは障害という1つの要素だけで規定されるわけではありません。例えば障害女性の場合は、障害とジェンダーという2つの差異が交わり合って、その人のニーズが構成されていると考えられます。異性愛ではない障害女性の場合は、そこにセクシュアリティも関わってくるので、複数の差異が交差していることを考えていく必要があるのではないのでしょうか。

それから、差異の承認構造の検討についてです。必要とされている配慮をよりの確に把握していくためには、今の社会でこういった差異が承認されやすく、反対にこういった差異は承認されにくいのか、そこを再考していく必要があるのではないかと考えています。例えば、ある差異が例外的なもので取るに足らないもの、特殊なもの、逸脱したものと意味づけされる社会であれば、その差異に基づくニーズは考慮しなくてもよいことになってしまいます。そういった

差異の承認構造を考える必要があるのではないかという点が、合理的配慮の対話をめぐる2つ目の課題でした。

スライド：聞き取られやすいニーズとそうでないニーズ（飯野 2016）・2枚目

## 聞き取られやすいニーズと そうでないニーズ（飯野 2016）

- ・必要とされている配慮をよりの確に把握するための課題
  - ・交差性という視点の導入
  - ・差異の承認構造の検討

9

3つ目は、配慮を提供する側、提供を受ける側には非対称性があると自覚しなければいけないという問題です。雇用する側・される側、あるいは教育の場面なら、成績を評価する側・される側には圧倒的な力関係があるのではないかとことです。当然ながら、雇用する側・される側の関係では雇用する側が優位な立場に立っています。こういった非対称な関係がある時、障害者のニーズと相手方の負担を突き合わせるその対話の過程で、障害を持つ人はどうしても妥協を迫られる傾向があります。ここまで要求したら雇ってもらえないのではないか、成績評価に響くのではないかという懸念が生じる恐れがあると考えられます。少なくともこういった非対称性、力の不均衡さを自覚したうえでの対話が必要になってくるのではないかと思います。そうでないと、ニーズと負担に関して情報を突き合わせるという実質的な対話は成立しにくいのではないのでしょうか。障害者と相手方、両者が対話の座席についているという意味では、形式的な対話は成立していても、実質的な対話は成立していないという状況が

起き得るのではないのでしょうか。

スライド：配慮を提供する側／される側の非対称性（西倉・飯野 2016）

## 配慮を提供する側／される側 の非対称性(西倉・飯野 2016)

- ・雇用する側／される側という二者関係において優位な立場にあるのは前者
- ⇒ニーズと負担を突き合わせる過程で障害者は妥協を迫られがちに

10

では最後に、合理的配慮をめぐる「対話」が組織にどのようなインパクトをもたらすのかについてお話します。これが今回のシンポジウムでは一番大事なところだと思います。私自身の立場を申し上げますと、組織にとって何かメリットがないと合理的配慮を提供したくないというのが透けて見えるようなテーマ設定のようにも思えなくもないところがあります。何かメリットがないと合理的配慮を導入するモチベーションが上がらないということだとしたら、少し疑問が残るのが、私自身の立場です。というのは、合理的配慮は、これまで社会参加の機会を不当に制限されてきた障害者の機会平等のために、それ自体、実施される必要があると思うからです。その意味では、組織にとって何かメリットやインパクトがないとやりたくないと言っているわけではないとは思いますが、そういったところにつながりかねないような問いの立て方でもあるような気がします。よって、そこは少し私自身の立場とは違うと感じています。ただし、合理的配慮をめぐる「対話」が組織に与えるインパクトという観点からは、合理的配慮について多くの人に当事者性を持ってもらうためには大事なところか

もしれません。

川島聡さんと星加先生によれば、マジョリティとマイノリティ、障害を持つ人・そうでない人の間には非対称性があるような社会に住んでいることに自覚的でありながら、他者の固有の差異を尊重して、配慮しようとする態度に裏打ちされたコミュニケーションが合理的配慮に求められる「対話」です。つまり、お互いに事情のある存在であることを考慮したうえで応答しあう、それを通して問題の落としどころを探っていくコミュニケーションであるといえます。それは、ひたすらマイノリティに同化を要求してきた従来のポジティブ・アクションとは決定的に異なるコミュニケーションだと思います。そういった合理的配慮を実現させる上で必要となる対話は、組織にどのような価値を生み出せるでしょうか。

スライド：合理的配慮の実現にあたって必要とされる「対話」

## 合理的配慮の実現にあたって 必要とされる「対話」

- ・「非対称的な社会構造に自らが身を置いていることに自覚的でありつつ、他者の固有の差異(個別性)を尊重し、配慮しようとする構え」(川島・星加 2016: 8)に裏打ちされたコミュニケーション
- ・互いの事情を考慮し、応答し合うことを通して問題を解決していくためのコミュニケーション

⇔同化を要求するポジティブ・アクション

13

今日の組織は、例えば、サービス産業が拡大し競争が激化する中で、潜在ニーズを自ら掘り起こして、非常に変化の激しい市場に対応していかなければいけないという課題を抱えています。こうした中で、合理的配慮に伴う対話がいくつか組織にプラスの価値を生み出しうるのではないかと考えられます。

スライド：「対話」は組織の価値を生み出すか・1枚目

## 「対話」は組織の価値を生み出すか

### ・組織の今日的課題

- ・潜在しているニーズを掘り起こし、刻々と変化  
化するニーズに対応して市場を拡大

14

1つは、具体的には対人サービスの提供場面においてです。合理的配慮に求められるようなコミュニケーションは、個々のニーズを考慮する態度に裏打ちされるようなコミュニケーションです。そういったコミュニケーションが顧客の潜在ニーズを把握していくことにつながり、ひいては顧客満足度の向上につながる可能性があるのではないかということです。これは、クエスチョンマークをつけていることから、何らかの実証研究を通して私がすでに明らかにしたわけではなく、可能性の示唆にとどまっていますので、ほかの講師の先生方、フロアの皆さんと考えてみたい点です。

2つ目は、こうした対面的な場面に限定されず、製品開発の場面において、組織のメンバーそれぞれが差異を持っていることを尊重するコミュニケーションが従来よりも幅広い意見を反映するような意思決定を可能にし、そこから例えば組織の創造性やイノベーションを増大させることが考えられるのではないかと、ということです。

スライド：「対話」は組織の価値を生み出すか・2枚目

## 「対話」は組織の価値を生み出すか

### ①対人サービス提供において

- ・個々のニーズを考慮するコミュニケーション  
⇒潜在的ニーズの把握⇒顧客満足度の向上？

### ②製品開発において

- ・差異を尊重するコミュニケーション⇒幅広い意見が反映された意思決定⇒創造性・イノベーションの増大？

15

3つ目ですが、もうちょっと全体的に、組織文化一般に対して与えるインパクトです。メンバーの間に非対称性がある、力の不均衡がありうることを自覚するようなコミュニケーションが、合理的配慮を十全に実現するにあたって求められるわけですが、そのようなコミュニケーションのあり方、対話の構えが、従来の組織文化を反省したり相対化したり対象化するような志向性を持ちうるのではないかと、ということです。そのことが、これまでより多様な労働力をフルに活用するにあたって適した職場環境をつくっていく可能性があるのではないのでしょうか。とりわけ、合理的配慮の内容には社会的障壁の除去が入っている点に注目してください。社会的障壁の除去の例として、ルールや慣行の柔軟な変更を挙げましたが、合理的配慮にこの要素が含まれていると考えれば、組織文化のリフレキシビリティを高める、つまり従来の組織文化を相対化したりそれを変えていく志向性を高めたりすることが可能になるのではないかと考えられます。あるいは少なくとも、合理的配慮をめぐる「対話」には、そうした切り口が含まれているのではないかと、ということです。

スライド：「対話」は組織の価値を生み出すか・3枚目

## 「対話」は組織の価値を生み出すか

### ③組織文化に対して

- ・非対称性を自覚した「対話」の構え⇒組織文化へのリフレキシビリティを高める⇒多様な労働力の活用に適した職場環境の構築？
  - ・とりわけ「ルール・慣行の柔軟な変更」という要素
- ⇒市場の多様性・流動性に柔軟に対応できる組織に？
- ・Cf. ダイバーシティとパフォーマンスとの関係(谷口2005)

16

より直接的には対人サービスの提供場面において、少し間接的には製品開発の場面において、またもう少し全般的には組織文化に対して、という3つの可能性を提示しました。市場が多様になってきている、かつ流動が激しくなっている状況に対応していける組織に変わっていくような可能性というか、種のようなものが、以上3つの中に含まれるのではないかということです。このあたりについては、従来、ダイバーシティ研究の領域で指摘されてきています。組織のダイバーシティを高めることによって、組織の競争優位性がどう高まるのかという研究があります。多様性それ自体が組織のパフォーマンスをどう高めるかというのがダイバーシティ研究なのですが、今私が注目しているのは、多様性を尊重・承認していくようなコミュニケーションが組織をどう変えるのかというところです。そこは少し違うということにご注意いただければと思います。

最後です。合理的配慮を実現するために必要とされるコミュニケーションや対話には、こうした価値を生み出せる可能性があります。ただ、星加先生がおっしゃったように、それなりに手間のかかるコミュニケーションではあると思います。そういうコミュニケーションに参入するにあたっては、何かしらモチベーションがないと難しいかもしれません。多くの人に主体的に参入しても

らうには、何かしらのモチベーションアップが必要だと、私自身は思っています。合理的配慮が非常に限られた人に対しての特別な配慮であるうちは、そのモチベーションは生まれないのではないかと思います。マイノリティに対しての特別な配慮であるという意味づけが合理的配慮になされているうちは、多くの人に当事者性を持って参入してもらうのが難しいということです。というのは、対話に要する負担やコストに注意が向きがちで、「だから大変なんだよね」という結果になりかねないからです。ですが私は、そもそも合理的配慮を必要としているのは障害者に限定されないのではないかと考えています。

スライド：合理的配慮の普遍化と「対話」の定着・1枚目

## 合理的配慮の普遍化と「対話」の定着

- 合理的配慮＝「限られた人に対する特別な配慮」？
  - 「対話」に要する負担やコストに注意が向いてしまいかねない
  - 合理的配慮を必要としているのは障害者に限定されない

17

先ほどの関さんの講演にもありましたが、例えば妊娠中の女性やケアの担い手、宗教的・人種的・性的マイノリティ、あるいはガンを患いながらも仕事をしていくとか、そういった人たちにも合理的配慮は関係します。特別な限られた人だけへの配慮では決してないのではないかと私自身は考えていて、合理的配慮を得られる人の範囲を拡大していくことを「合理的配慮の普遍化」と表現しています。合理的配慮を普遍化することで、合理的配慮の実現にあたって必要なコミュニケーションに主体的に参入していく人が増え、より多くの人に当

事者性を持って受け止めてもらえるのではないかと。組織であれば、まずはすべての従業員を差異ある存在であるにとらえてみる。そうすることで、合理的配慮の当事者性と、合理的配慮の実現に必要なとされるコミュニケーションが生まれてくるのではないのでしょうか。従業員から見れば、特定のマイノリティの差異だけではなく、「私」の差異も考慮されることになり、自分自身を含んだより多くの差異を配慮するものとして合理的配慮やそれを実現するための「対話」の意味自体が変わっていくのではないのでしょうか。それによって、合理的配慮に必要なとされる対話がより確実に組織の中に位置づき、示唆止まりではありますが、新しい価値が組織の中に生み出されるのではないかと先ほど申し上げました。合理的配慮の普遍化を通じて、そうした価値が生まれる可能性がより高まるのではないかと、というのが私の考え方です。

スライド：合理的配慮の普遍化と「対話」の定着・2枚目

## 合理的配慮の普遍化と「対話」の定着

- ・合理的配慮を得られる人の範囲を拡大
  - ・すべての従業員を差異ある存在と捉える
  - ・合理的配慮とその実現にあたって必要な「対話」に対する当事者意識が生まれる

⇒「対話」が組織に根づき、価値が生まれる可能性が高まる？

18

少し速いところもあったと思いますが、私からは以上です。どうもありがとうございました。

司会／西倉先生ありがとうございました。西倉先生からは、合理的配慮に伴う

コミュニケーションにおいて、相手を対等なものとして認めた上で、他者の中にある多様なニーズを尊重する態度をもってコミュニケーションをするという話のみならず、それに加えて、既に我々と他者、あるいはマジョリティとマイノリティの間には非対称的な関係性が成立してしまっているということに自覚的になった上でコミュニケーションをすることが、組織にとってメリットとなるような変化をもたらす可能性を生むのではないかという新しい視点を提示していただきました。

またシンポジウムが、組織にとってメリットを生むにはどうすればいいのかという設定になっていることに対して社会全体の生産性や効率性を高めなければならないというところが、潮流におもねすぎというご批判・問題提起もいただきましたので、このあたりも含めて、後半のディスカッションでできればと思います。

最後の講演になりますが、影山摩子弥先生です。影山先生は横浜市立大学で教授を務めておられ、また、CSRセンターのセンター長でもいらっしゃいます。影山先生は障害者雇用が実は企業にとって、業務パフォーマンスを上げることにつながる。もっと端的な言葉で言えば、障害者を雇うと儲かるということについてこの分野の著書の中で実証研究を踏まえ議論されています。今日は、そうした視点を含めて、ダイバーシティ、合理的配慮に伴うコミュニケーションと組織のパフォーマンスとの関係について、お話をいただきます。では、影山先生、よろしくお願ひします。

### ■講演3 「障がい者雇用のダイバーシティ効果—合理的配慮とコミュニケーションの意味—」 (横浜市立大学 CSR センター センター長 影山摩子弥)

影山／横浜市立大学の影山です。障害者の雇用は障害者にとってはストレスをもたらす場合もありますが、やりがいにつながることもあります。企業にとっては、経営的な意味も持ちます。そのような効果を生むには合理的配慮が必要で、そのためには、コミュニケーションが重要です。西倉先生の話にもありましたが、障害者の雇用は、ダイバーシティという言葉とともに語られることが多くなりました。ダイバーシティとは多様性です。この多様性に着目すると、障害者雇用は企業にとって、2つの意味があります。その際、私が注目しているのは、中小企業です。地域に根付いた中小企業が障害者雇用の意義に気づけば、地域での雇用が進むはずで、そうすることで、中小企業に着目しています。

さて、中小企業の場合、リーマンショックの時ですら募集しても誰も来てく

れないといった企業が少なくありません。ところが、これまで雇用の対象ではないと思っていた多様な人材に着目することで戦力になってもらえます。もう1つの意味は、多様な人材が社内にいるといろんなアイデアが出てきたり、製品開発につながったりという効果があります。さらに障害者が健常者社員に影響を与えて社内の雰囲気よくなったり、業績が改善したりする効果があります。この2つの側面をとらえ、私はダイバーシティ効果と呼んでいます。人間関係が生み出すシナジー効果、相乗効果の側面だけを取り上げてダイバーシティ効果のお話をする場合もありますが、今日はこの2つについて事例を紹介しながらお話を進めてまいります。

スライド：障がい者雇用のダイバーシティ効果

## 障がい者雇用のダイバーシティ効果

### 1. 人手不足解消

⇒多様性に目を向けることによる戦力の確保

### 2. 関係が生むシナジー効果

⇒健常者社員に影響を与え業績改善

スライド：障がい者の戦力化の事例

## 障がい者の戦力化の事例

1. 合理的配慮戦略
2. マッチング戦略
3. 付加価値戦略

まず、戦力化の事例を3つ持ってきました。有名な会社で、川崎のチョコレートを作っている会社です。いろいろな工夫をしています。ポリバケツのふたに色をつけ、それぞれ青いチョコレートの粉の原料、赤いチョコレートの原料が入っていて、その上にあるのが重りです。天秤ばかりに重りを載せて、フタをあけて原料の重さを量ります。目盛りを読めない重度の知的障害者でも、平らになっていることはわかります。しかも、この作業をやるとしたら私も同じ作業になります。重りを載せて量ってラインに乗せる。つまり、労働生産性も確保されているんです。そこで、障害者雇用を進め収益も確保できました。

スライド：障がいに合わせて工夫が必要<日本理化学工業株式会社>

## 障がいに合わせて工夫が大事 ＜日本理化学工業株式会社＞

### 〔会社概要〕

- \* 神奈川県川崎市
- \* チョークなどを製造
- \* 社員76名
- \* 7割が知的障がい者



### 〔ポイント〕

作業の単純化を図る「工夫」  
⇒障がい者が働きやすい



**雇用と収益の両立**



次の会社は、横浜にあるメッキ会社です。この会社は毎年実習生を受け入れています。左側が社長さん、右側が息子さんで専務さんです。二人が実習生の仕事の仕方をじっと見ているんです。そして「この仕事に向いている」という人がいたら、スカウトするんです。要するにマッチングです。仕事にばっちり合っているのです。めきめき上達して、一流の職人になります。

スライド：マッチングと根気強い指導【羽後鍍金株式会社】

## マッチングと根気強い指導 【羽後鍍金株式会社】

### 〔会社概要〕

- \* 神奈川県横浜市
- \* メッキ処理
- \* 社員20人
- \* 25%が知的障がい者

### 〔ポイント〕

- \* マッチングの見極め
- \* 障がいを個性と捉え  
個性に合わせて育成  
⇒ 一流の職人に



次が、プルデンシャル生命の特例子会社です。障害者施設に委託してクッキーを作っています。障害者施設が作るものは、つきあい程度にしか買ってもらえないことも少なくないです。しかし、この会社の場合、驚くほど売れています。プルデンシャル生命の営業社員がすべて買って行ってしまいうんです。そのため町中に出回りません。この特例子会社の社長が、とにかく障害者が作ってデパートの地下で売っているようなクッキーと遜色のないものを作りたい、競争力のあるものを作りたいという思いから、一流のシェフにレシピと作り方を教わるんです。そうしたところ、モンドセレクションの金賞をとるほどおいしいクッキーができました。売れないわけがないんです。しかも、アレルギー対応のクッキーも作っています。そういう話を聞くと、金にものを言わせてレシピを教えられているんじゃないかとお思いになるかもしれませんが、シェフは一銭ももらってないんです。障害者雇用で売れるクッキーを作るんだという社長その心意気に共鳴して、お金はいらない、となったわけです。社長の姿勢からはチャレンジ精神やロマンが感じられますよね。だからシェフも賛同してくれたんじゃないでしょうか。

スライド：売れる製品を作る

【プルデンシャル・ジェネラル・サービス・ジャパン有限会社】

## 売れる製品を作る

【プルデンシャル・ジェネラル・サービス・ジャパン有限会社】

〔会社概要〕

- \* 特例子会社
- \* 東京都千代田区
- \* クッキーなどの製造

〔ポイント〕

- \* 味・パッケージへの  
こだわり

- \* 小麦粉、卵、乳製品を使わないクッキー

↓

売れるクッキーへ

モンドセレクション  
金賞



次は、障害者が健常者に影響を与え、会社の業績がよくなっている事例です。  
全国にいっぱいありますが、一部を紹介します。

スライド：障がい者の経営改善力の事例

## 障がい者の経営改善力の事例

1. 関係改善効果
2. 環境改善効果
3. 役割分担効果
4. 意識改善効果

鎌倉にあるほか弁屋です。障害者をいっぱい雇っています。ほか弁屋は女性社員が多いのですが、女性は、グループをつくりいがみ合う傾向があります。この会社もそうでした。朝から「あんた、何よ！」「あんたこそ何よ！」と言って仕事しているわけです。そんな会社は嫌じゃないですか？働いているとうんざりします。しかも、「あんた、何よ」という雰囲気のまま接客します。いい接客ができるわけがないんです。要するに殺伐とした会社でした。そこに知的障害者2名が雇われました。そうすると、瞬く間に会社の雰囲気が変わりました。知的障害者ですから空気が読めないと言ってもいいかもしれません。我々なら気を遣って、この人はこの派閥、この人はこっちと、変に使うでしょう。でも、どの人に対して、朝出社したら「おはようございます」とあいさつをして回ります。しかも仕事を一生懸命やります。そうすると「この子、ほっとけない」となって、派閥の間でコミュニケーションが生まれた。その結果、会社の雰囲気がよくなります。いい雰囲気の中で接客しますから、接客もよくなる。業績も毎年よくなっている会社です。

スライド：職場の雰囲気よくなる【株式会社バニーフーズ】

## 職場の雰囲気がよくなる 【株式会社バニーフーズ】

〔会社概要〕

- \* 神奈川県鎌倉市
- \* 弁当のデリバリ、テイクアウト
- \* 社員66名
- \* 4割が障がい者

〔ポイント〕

- \* 社内で派閥→殺伐
- ⇒障がい者が雰囲気改善
- ⇒働きやすい職場、仕事が楽しい、支援の話題でチームワーク

**毎年業績改善**



次は横浜にある造園業の会社です。小さい会社なので障害者雇用はできませんが、発達障害の子を実習で毎年受け入れています。社内の事務作業ではなく、現場に行ってもらうんです。そうすると、社員が、実習生にケガをさせてはいけないと、チェーンソーを片付けたり、刈り込みバサミもすぐしまったりする。つまり、リスクマネジメントが進むんです。これは注目すべき効果です。リスクマネジメントはすごくやりにくい分野です。なぜか。対策をしているから事故がないのか、対策をしてなくても何も起こらないのか、わからないんです。また、1000年に1度の大災害のために準備する必要があるのかと疑問が生じます。では、コスト削減のために対策はしないでおこうとなったら、事故が起きたら、取り返しがつかなくなる。仕方なくやっているだけで、前向きな取組みにはなりません。でも、障害者がいるおかげでリスクマネジメントが進んでいるのです。

スライド：健常者も働きやすく事故がない職場に【石井造園株式会社】

## 健常者も働きやすく事故がない職場に 【石井造園株式会社】

### 〔会社概要〕

- \* 神奈川県横浜市
- \* 造園業
- \* 社員10名
- \* 実習で受け入れ



### 〔ポイント〕

- \* 実習生がケガをしないように
  - ⇒ 安全意識が高まり、事故のリスクが低減
  - ⇒ 作業過程の見直しで健常者社員も仕事がしやすくなる

リスクマネジメント  
促進効果

次はデパートの特例子会社の事例です。デパートでは贈答用にリボンなんかつけてくれます。右下に金色や銀色のものが見えますね、これです。こういうリボンをつくる作業は、通常フロアで接客に当たる社員が行います。繁忙期には大量につくらねばなりません。当然疲れてきます。効率も落ちるし作業も雑になるのでゆがんできます。疲れると、いい製品なんかできないんです。しかも、疲れてしまうのでいい接客もできません。ところが、この作業を障害者の方をお願いします。障害者は単調な作業をずっとやり続けられる。そうすると業務効率が落ちない。最初のものとの後のものでも品質が落ちない。健常者社員は疲れる作業をしなくてよいので、いい接客ができる。つまり、障害者と健常者がそれぞれ得意な分野を分担することによって、それぞれに生産性を挙げているんです。

スライド：適材適所で健常者の効率 UP 【三越伊勢丹ソレイユ】

## 適材適所で健常者の効率UP 【三越伊勢丹ソレイユ】

〔会社概要〕

- \* 特例子会社
- \* 東京都新宿区
- \* 接客の付帯業務

〔ポイント〕

- \* 障がい者が付帯業務を担当
  - ・伝票へのスタンプ
  - ・贈答用リボンつけ

⇒ 健常者が接客業務に集中



**顧客満足度  
UP**



この会社では、障害者と健常者が公園の巡回清掃をしています。一緒に仕事をすることで相互に関心を持つようになります。健常者社員に、「障害者は頑張っている、これだけ一生懸命しているから自分もちゃんと仕事しなきゃいけない」という意識が生じ、一生懸命働くようになります。いわば、意識改善効果が見られるわけです。

スライド：健常者社員の仕事への姿勢を改善【株式会社美交工業】

## 健常者社員の仕事への姿勢を改善 【株式会社美交工業】

〔会社概要〕

- \* 大阪府大阪市
- \* 総合ビルメンテナンス業

〔ポイント〕

職業訓練組織「エル・チャレンジと連携」

↓

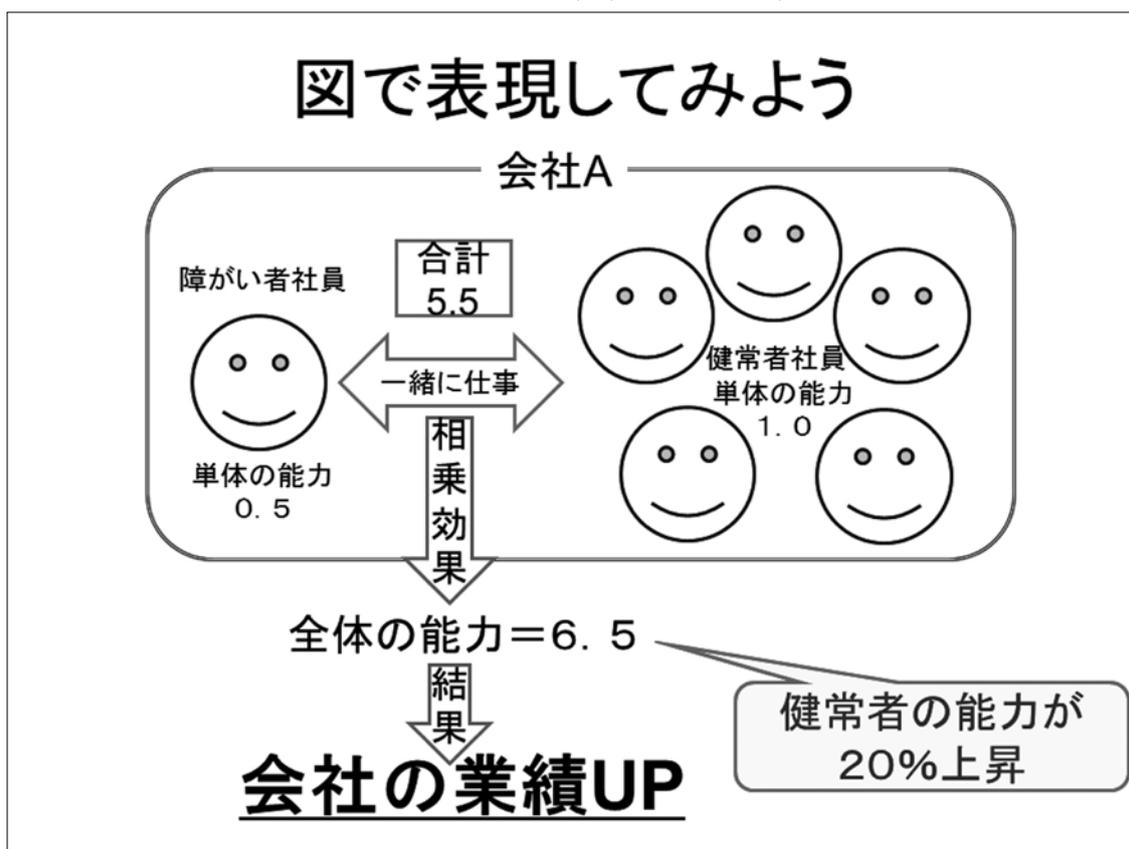
公園の巡回清掃(4人1組、障がい者1-2名)

- \* 障がい特性を把握⇒生産性確保
- \* 意思疎通を図り就労面・生活面の支援

相互に関心  
仕事への姿勢が変わる

事例を持って説明したのは、障害者が健常者に影響を与えて健常者の生産性が上がるということでした。これを図で説明します。

スライド：図で表現してみよう



右側が健常者社員、左が障害者社員。健常者の労働生産性、働く能力を1人1、障害者のほうを0.5とします。一緒に働くと、障害者の生産性が全く変わらないとしても、健常者に影響があり、全体の労働生産性が変わってきます。ここではわかりやすいように、20%上がると仮定しています。健常者社員が1人増えたのと同じ効果です。障害者を取り巻く健常者社員が多ければ多いほど効果は高まりますから、会社の業績にまで影響を与えます。中小企業の財政状況はタイトです。会社に何らかのメリットがないと、障害者を雇うのはまず無理なんです。だったら納付金払っておけばいいんだって話になってしまいます。

他方、こういう効果を認識した企業は、障害者雇用を積極的に進めます。驚くほど障害者の方が多い企業もあります。では、何でこのような効果が生ずるのか。まず、人材育成という場合、障害者を前にして「お前、なんでこんなことできないんだ、バカ野郎」とは言えない。できなくて当たり前。そのなかで、この子にどうやって働いてもらったらいいか考えることで、人を育てるノウハウができる。そうなると、新卒採用や他の業界から来た人を育てることができるようになる。また、職場の環境が改善されたら、例えば人間関係がよくなりコミュニケーションが活性化すれば、西倉先生もおっしゃったように新しいア

アイデアが出てくるかも知れません。事故やミスがなくなればより働きやすくなる。適材適所の効果もあります。キャベツを刻み続ける作業は健常者だと嫌になってしまう。これを障害者の方がやる。健常者は新しいお弁当のアイデアを考えたり、接客をしたりすることができます。最後に、健常者社員が姿勢を直すということもあります。これらによって業績が改善するのです。

スライド：なぜ経営改善効果が生ずるか？

## なぜ経営改善効果が生ずるか？

- 人材育成ノウハウが形成され蓄積される。
- 職場環境が改善される。
  - ・ 人間関係の改善／コミュニケーション活性化
  - ・ 事故やミスが減る／なくなる。
  - ・ 無駄がなくなり作業や業務がやりやすくなる。
- 適材適所に基づく分業の効果を引き出す。
- 健常者社員が姿勢を直す。



**業績改善**

さて、冒頭申しました戦力化と人間関係のシナジー効果、つまり、ダイバーシティ効果を得るポイントです。

スライド：効果を得るポイント

## 効果を得るポイント

### 【戦力化の場合】

- ・作業がしやすい
- ・自分に合った仕事
- ・自分の状態を伝えやすい

### 【シナジー効果の場合】

- ・戦力化は前提
- ・健常者社員との接触

おおざっぱに分けると次のように言えるのではないかと思います。つまり障害者に戦力になってもらうためには、障害者にとって作業しやすいとか、その仕事が合っていることが重要です。我々は得てして、仕事に人を合わせようとする。しかし、健常者でも、合っている仕事はやりやすいはずです。さらに障害者が自分の状態を伝えやすいことも重要です。シナジー効果を生む場合、障害者と健常者がいい関係にあるとシナジー効果が生まれやすい。健常者社員が「俺がこの現場に責任持っているのに障害者なんかが来た」なんて思ったりしているといい効果は出ません。「この子、力を発揮している」となると、受け入れやすくなる。ですからシナジー効果を生み出す会社は戦力化に成功しています。

こういう効果を生み出すためには、合理的配慮が必須ではないかと思います。各人に合った業務がちゃんと割り振られて、適切な労働環境があれば障害者も働きやすく、力を発揮しやすい。その結果、生産性が上がって会社の業績もよくなる。他方、障害者のやり甲斐につながり、障害者の定着に結び付く可能性が高まります。つまり、配慮する姿勢を会社側や従業員が持っていれば、障害者とのいい関係が生まれてシナジー効果が出てくるという訳です。

スライド：ポイントをおさえるために

## ポイントをおさえるために

### ＜合理的配慮＞

#### 1. 自分に合った業務、適切な環境

⇒働きやすい、力を発揮できる

⇒やりがい

⇒生産性、定着

#### 2. 配慮の姿勢に基づく接触

⇒シナジー効果につながる

適切な合理的配慮を行っていくためには、まさに、内のコミュニケーションと外とのコミュニケーションが必要だと思います。企業が、障害者を雇用してみようかなと思っても、壁にぶつかることが往々にしてあります。たとえば、実習で受け入れたいけど、障害者ってどこにいるんだろう、特別支援学校に連絡すればいいのか、雇用したいけど、自分の会社にあった障害者が来てくれるのか、仕事の切り出しはどうしたらいいか、もし社内で問題が起こったらうちみたいな中小企業じゃ対応できない、など疑問や不安だらけです。そこで、大企業なら人事が対応するだろうけどうちじゃ無理、しかたないから納付金を払っとけとなるわけです。

それに対して、外部との連携で、仕事はこう切り出したらいいです、問題が起こったときにはこう対処したらいいですといったアドバイスが必要な時に十分に得られれば企業も雇用しやすくなる可能性があります。外部連携の結果、戦力化がうまくいき、シナジー効果が出れば障害者の雇用をもっと進めようとなるはず。障がい者も、「君、よくやっているね」と言われると、やりがいを感じて、この会社にいようとなってきました。定着が悪い会社は、障害者の方を孤立させたり、場合によっては、あまりいい扱いをしていない。それがな

ければ障害者も仕事の継続ができるかもしれない。そのために、外部とのコミュニケーションが重要なのです。

一方、内部コミュニケーションも重要です。たとえば、会社が健常者社員にこういう障害がある人が来るので、こういうことに気をつけてください、こんな業務が得意だと伝えると受け入れがスムーズになることがよくあります。合理的配慮との関わり合いでいうと、会社と障害者社員とのコミュニケーションが重要です。例えば特性を把握すれば、仕事とのマッチングができますし、働きやすい環境をつくることもできます。人と接触するのが苦手な障害者もいます。その場合、みんなとワイワイやらないといけない仕事だとつらくなって辞めてしまいます。特に精神障害者は多様性が高く個別に把握する必要があります。先日、精神障害者雇用に関するシンポジウムを開催したのですが、パネリストになった障害者の方がコミュニケーションに尽きる、コミュニケーションをしっかりとってほしい、と言っておられました。精神の方は一人一人違うのです。今まで雇っていた精神の方はこんな感じだから、新しく雇った人もそれでいいだろうでは通用しない。一人一人と丁寧にコミュニケーションをとりマッチングや環境整備をしていく必要があります。

一方、知的障害者の場合、「何か困ったことや質問があったら、誰でもいいからつかまえて聞いてね」と言われても、困ってしまいます。知的障害者は臨機応変に人をつかまえて質問することができないんです。聞けないまま、孤立感にさいなまれて、僕には居場所がないと思って辞めてしまい、定着が悪くなります。それを避けるためには、知的障害者に対しては、気がついた周りの社員が、「どうしたの?」と聞いてあげる。いっぺんに複数の仕事を振られてパニックになっている場合には、その仕事をホワイトボードに書いてあげて、「君が振られた仕事は、分解するとこうなっているんだよ」と説明する。作業したら1つずつ消そうと提案するのも大事です。さらに、困ったときには、必ずこのお姉さんに言いなさいと指定することも有効です。ブラザー・シスター制です。このお姉さんに言えばいいという形で複雑性が縮減されるので、知的障害者でも対処ができるのです。

さらに、会社の事情や仕事の特性をわかって、しかも障害のことがわかった社員が、会社と障害者の間に入るといい。たとえばジョブコーチです。ただ、注意が必要です。福祉系のジョブコーチの方は福祉なりのリスクマネジメントをされるので、今日は仕事をさせてはダメと言った場合、企業は、途中でやめられたら困るので、ジョブコーチに対して不信感を持つこともあります。これに対して、会社の事情や仕事のことがわかったうえで、「今日はダメです、こ

の方はこれ以上働かせたら明日から入院措置が必要になるかもしれない、これ以上働かせないで」と言われると、納得できたりするんです。最近、社員の方をジョブコーチにするケースが増えています。つまり、会社にとっては、うちのこともよくわかり、その上での確かな判断をしてくれる人が必要だということなんですね。さらにシナジー効果を生むためには、健常者社員と障がい者社員の意思疎通が必要です。

さて、先の外部とのコミュニケーションにおいては、コミュニケーションのための地域ネットワークが形成されていることが重要です。

スライド：効果的な配慮のために<内外のコミュニケーション>

## 効果的な配慮のために

<内外のコミュニケーション>

1. 就労支援組織、特別支援学校、ハローワーク、家族などと  
トライアルの紹介、適正人材の紹介、雇用後の相談、家庭との連携

↓

戦力化、定着 + 雇用の促進

### 2. 内部コミュニケーション

(1) 会社と健常者社員の意思疎通⇒研修

(2) 会社と障がい者社員の意思疎通⇒戦力化、定着

・特性を把握⇒マッチング

・多様性が高い精神障がい者の状況を把握するには不可欠

・知的障がい者は質問できない⇒孤立しないよう声掛け・提案

\*「知的障害のある人の合理的配慮」検討協議会報告書150130

\*ブラザー／シスター制

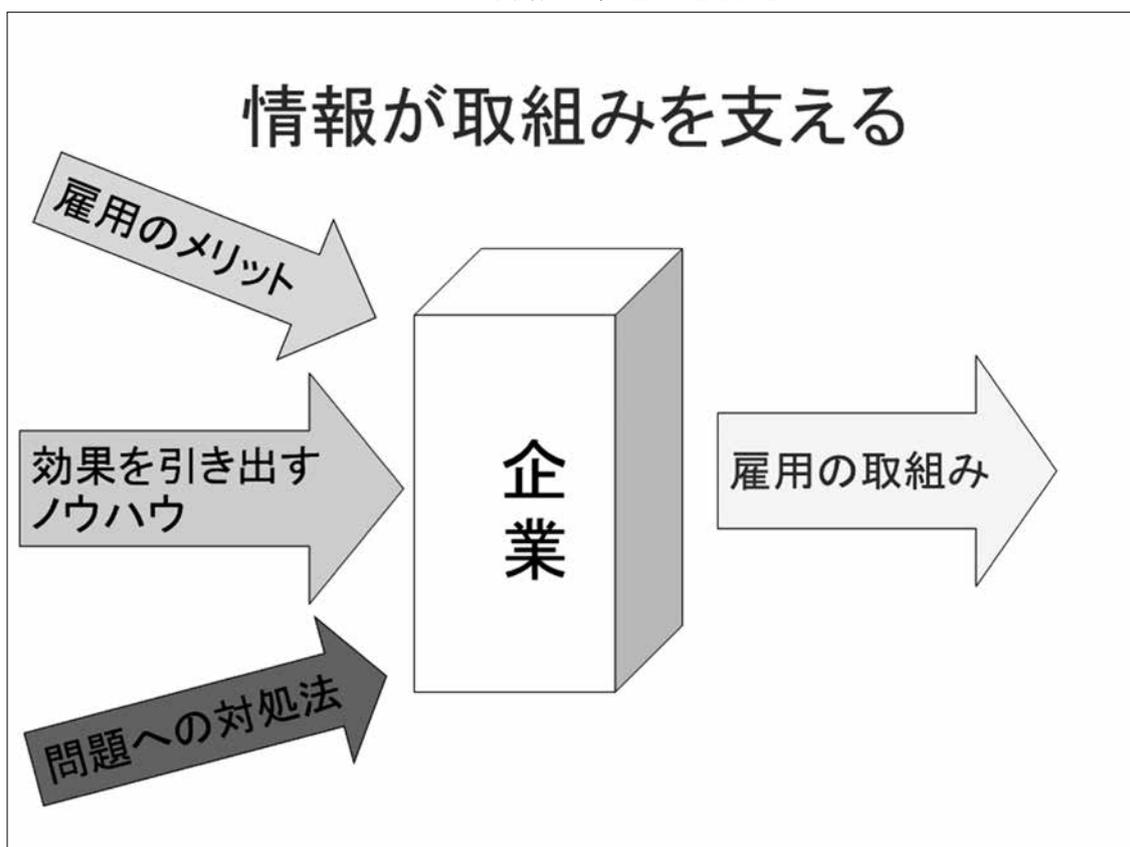
・間に立つ存在が重要＝2号ジョブコーチ

(3) 障がい者社員と健常者社員の意思疎通⇒シナジー効果

障害者の雇用に関わって企業が必要としている情報が容易に入手できれば雇用も進みそうです。そこで、「障害者雇用に向けてみたいパンフレットを作りたい」とか「好事例集をネットに載せたい」といったことを、行政機関はよくやっています。そういった情報を見る企業もいますが、ほとんど見られていません。なぜか。特に中小企業は、障害者雇用の専門部署があるわけではなく、社員は複数の部署を兼担していて日々業務に追われています。その中で、情報を検索し、丹念に読み込むといったことはなかなかできません。

大企業ならともかく、中小企業が日々忙しい中で、情報を取りに行くことは難しいんです。行政が相談窓口を設けても、そのことを把握すらしていない場合もあります。必要な情報は企業が努力しなくても必要な時に入ってくる状態になっていないといけないのです。

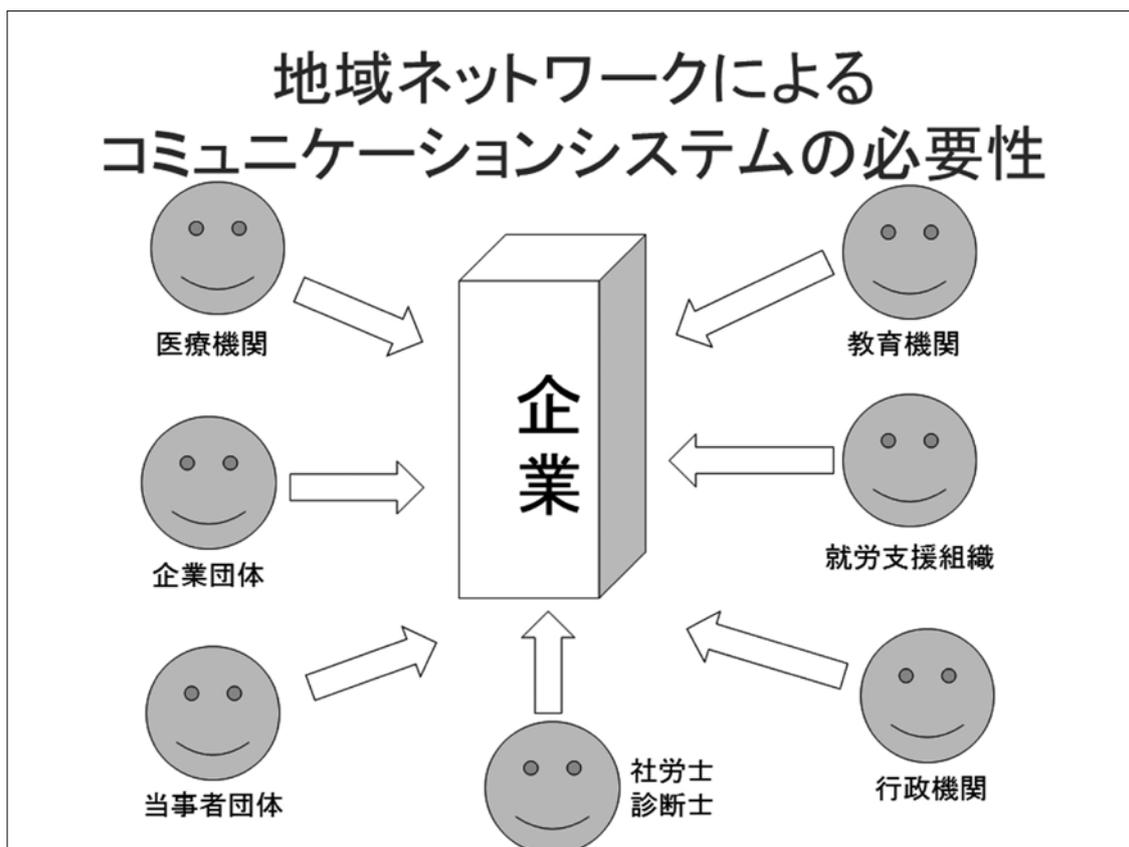
スライド：情報が取組みを支える



企業はどこかに立地して、会社の建物はどこかにあります。その建物の周りで、企業が経常的に情報を得ることができるネットワークができていることが大事です。つまり地域システムが大事です。地域システムといっても、行政機関の相談窓口のようなものではありません。「いつでもいいから相談に来て」と、窓口を開設しても成果に結びつかない傾向があります。どういう形が望ましいかという、企業が困ったときに電話して、「今こんな状態だけど、どうしたらいい？」と相談すると、適切な回答が返ってくる / 飛んできてくれる、毎日じゃなくても時々会社に来て、障害者社員の様子を見て行ってくれる、といった関係が構築されていることが必要です。じゃ、行政機関はどうか。ダメです。行政機関は会社のことをわかってない。自分の会社のことや雇用している障害者のことをわかっていない人では一から説明しても、適切な答えが返ってくる

とは考えにくいです。雇っている障害者のことや会社での作業内容、職場の雰囲気を知っている人なら、相談したら的確な答えが返ってくるのが期待できます。つまり、顔が見える関係に基づく信頼感があるわけです。そうした企業を支えるネットワークが地域で、企業をとりまいて形成されていると障害者雇用は進みやすくなると思います。図で表現するとこんな感じになります。

スライド：地域ネットワークによるコミュニケーションシステムの必要性



こういうネットワークは、コミュニケーションネットワークという言い方をしてもいいと思いますが、全国にちょこちょこ出てきています。今の文脈からは少し外れますが、宮崎県では、清掃会社が障害福祉サービス事業者プロの清掃の仕方を教え、障がい福祉サービス事業者が障害者に掃除の仕方を教えるというユニークな取り組みが進められています。質の高い作業を行うので、仕事もどんどん増えてきています。シルバーさんたちよりもはるかに上質な作業をするので、優先調達を進める行政機関も頼みやすいのです。京都や岡山の場合、企業が集まり障害者の雇用を進める取り組みをしています。大阪にある大阪精神障害者就労支援ネットワークは、精神障害者の支援を軸に取り組みを進めています。

スライド：ネットワークの事例

## ネットワークの事例

1. 中小企業家同友会：障害者委員会
2. 宮崎県中小企業家同友会クリーン事業部会
  - ・2013年～
  - ・企業が支援組織にノウハウ供与⇒障がい者がプロの清掃
3. 山城障がい者就労サポートチーム調整会議(はちどり)
  - ・2009年～
  - ・保健所やハローワーク、病院、企業などのネットワーク
4. 岡山「TEAM PLUS」
  - ・2011年～
  - ・39社が加盟(2012年時点)
  - ・就業・生活支援センターが事務局
5. NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク
  - ・精神科診療所の医師が軸に
  - ・企業や労働団体が理事に

ただ、こういった取り組みは、局所的に行われているだけです。ある地域で意識の高い企業と、病院や就労支援組織等が集まってネットワークをつくっているだけです。地域で面的に広がって、複合的なネットワークをつくる必要があります。ちなみに今、岐阜県では地域で面的なネットワークをつくる取り組みに着手し始めています。これはもしかしたら1つの事例になるかもしれません。私の話は以上です。ご清聴ありがとうございました。

**司会**／影山先生、ありがとうございました。障害者が企業の中でどのようなメカニズムにおいて、企業パフォーマンスを上げることにつながっているのか、について戦力化という視点とシナジー効果の創出という視点から、事例を交えてお話しいただきました。3人の先生方のご報告を踏まえて、後半はディスカッションをしていきたいと思えます。

## ■第2部・パネルディスカッション

司会／時間になりました。第2部のディスカッションを開始したいと思います。進め方は、まず私のほうから3人の先生方の報告に対して少しご質問をさせていただきます。それを受けて、登壇者の間でディスカッションを少しした上で、その後、フロアの皆さんからご質問を受けて、それに対して、さらに議論を深めます。よろしくお願いいたします。

早速、ディスカッションに入ります。第1部の講演を通じて、何らかの意味で組織や集団に対してメリットを生むような、あるいはポジティブな価値を生み出すようなコミュニケーションのあり方、あるいはその条件のようなものがおぼろげながら見えてきたのかなという気がします。そのあたりに焦点を当てつつ、さらに報告の中で私が気になった点を少し掘り下げてお聞きします。質問させていただく順番ですが、第1部の講演の順序とは変えて、まず影山先生のご報告に質問させていただき、その後、関様、そして西倉先生という順序にしたいと思います。

まず、影山先生に。様々な企業の事例を通じて、障害者の雇用がポジティブな効果を持つ。とりわけ健常者や会社の働き方そのものに影響を与えていく形でシナジー効果を生むんだという話がありました。これは恐らく常識的あるいは素朴な障害雇用の理解からすると、少し意外な知見になるのだらうと思います。その上で、実は障害分野に限らずダイバーシティというものが組織のパフォーマンスにどのような影響を及ぼすのかについての実証的な研究は、特にアメリカを中心に蓄積されています。その中の様々な結果を見ると、組織の中で多様性や異質性が高まるということが組織のパフォーマンスにポジティブな影響を及ぼすのか、ネガティブな影響を及ぼすのかというのは、一概に言うことはできず、それぞれどういう条件のもとで多様性が処理されるのか。あるいは、多様な人たちの間でのコミュニケーションや情報伝達がなされるのかによって、ポジティブにもネガティブにもなるという結果が多く提示されてきたかと思います。そう考えると、障害者を雇う企業においても当然、それがポジティブな効果を生む場合もあれば、ネガティブ効果になってしまう場合もありそうな気がします。でも、今回の報告で取りあげられた事例は、その中でポジティブな効果を生んだものがある程度選択的に取り上げられたのか。あるいは、障害雇用の場合は概ねポジティブな効果が得られるというような、何か固有の、あるいは特殊な文脈があるのかについて、お聞きしたいというのが1点です。

それから、今回ポジティブな効果を持つ事例を様々ご紹介いただきましたが、そこで前提となっている障害者雇用のあり方というのは、障害者の法定雇

用率制度の義務を満たすために設けられている特例子会社の例も幾つかありました。そうしたものを含めて、会社の意思決定とかマネジメントなど、そういう分野にそれほど関わるような仕事ではなくて、単純労働というかそういうものが中心だったのかなというイメージがあります。仮にそうだとすると、企業の中で障害者雇用がこれから一層進みより高い賃金になっていくとか、昇進して健常者よりえらくなっていくということが起こったときに、同僚の健常者に対するポジティブな効果、あるいは組織全体に対するシナジー効果が得られると考えられるのか。あるいは少し条件が違ってくることになるのか。そのあたりの見通しについてもお聞かせいただければと思います。

もう1点。今回、中小企業を中心に取り上げていただきましたが、そのことの含意がどういうことかということです。たまたまそういう事例だったのかもしれないませんが、もしかすると組織の中でシナジー効果が生まれるような適正規模というか、あるいは障害者と健常者の距離の近さみたいなものがある、大企業の場合はそうしたことが起こりにくいというようなことがあるのか否か。コミュニケーションが適切になされる規模感みたいなものがあるのか・ないのかについても、少し伺いできればと思います。

続いて関様の報告について。JTBさんのユニバーサルツーリズムの取組みの中で、配慮を必要とする人たち増えている現状を踏まえて考えると、そうしたものに対応するサービスに進化していくことが、企業にとってもメリットを生むことになるし、それは社会的な価値の創出にも繋がる、CSVという言葉を紹介していただきましたが、そうしたことにも繋がるという話でした。現在そのような視点でかなり積極的に合理的配慮を含む多様なニーズの対応を進めていることは、私も承知しているところです。そこで、ユニバーサルツーリズムの取組み進めていく上で、課題となったことについて聞かせていただけますでしょうか。

影山先生にうかがったこととの関連もありますが、今回JTBさんの事業として行っている部分、つまり多様な顧客に対してそのニーズに応える配慮をしていくといった文脈の話をお伺いしました。他方で雇用の部分。JTBの中で障害者雇用というものは、どのように取り組まれているのか。少し本来お願いしているテーマと外れるのですが、参考までに状況について聞かせていただければありがたいと思います。

続いて、西倉先生の報告に関して。ご報告の中で問題意識として、対話やコミュニケーションは、コストの側面を持っているということを踏まえたとき、それを組織、とりわけマジョリティ側の人たち、あるいは障害を持っていない人たちが積極的に取り組むモチベーションをどのように担保するのか、という

問題意識を示していただきました。その視点で1つの方向性として、合理的配慮を受けられる対象が現在の法的枠組みでは障害者に限られているわけですが、それを拡大していく。多様な属性にある人たちに対して、対象を拡大することによって受益者を増やしていくアプローチをとって、合理的配慮が自らにも利得をもたらすものだという文脈に変えていくのが、1つの方向性ではないかという指摘でした。そのことについて、確かに障害者のみに限定された合理的配慮の義務だと、広がりには極めて限定的です。さらに言えば、自分の問題としてそれをとらえるのは非常に難しい側面もあると思います。ただ、対象を広げるとき、本当にモチベーションを持ってほしい人たちにまで対象を拡大することが可能なのかという問題があるかと思うのです。というのは、現在、企業や大学組織の中で、枢要な位置を占めている、あるいは意思決定の権限を強く持っている人たち、管理職の人たちは、多くの場合、あまり現状を変えてほしいというニーズを持っていない。つまり、すでに現状の働き方で一定程度満足している…満足しているとは言えないまでも、特段追加的な配慮は必要だと考えていないような人たちが多いような気がします。そうだとすると、本当に変わってほしいコアのマジョリティの部分に対して、合理的配慮の対象拡大というアプローチが本当に届くのか。自分たちも合理的配慮を受ける対象になり得ると本当に思ってもらえるのかどうかは、ちょっと疑問というか、課題もあるのかなと思います。その辺りについてどうお考えなのかが1点。

それから、それと関連しますが、問題提起として、やはり組織にとって何かメリットがあるなら合理的配慮推進するけれども、そうでなければやらなくてもしょうがないというような文脈に絡め取られてしまうのは非常に危険だと。そうならないような問題設定の仕方が重要だという話がありました。一方で、視野を広げて考えてみますと、今世界で起こっている状況は、これまで様々な機会から排除されてきた人たちを平等な社会参加の機会の中に包摂していくことを進めてきた結果、あるいは少なくとも理念としてそうした考え方を推し進めてきた結果、そうしたポリティカリーコレクトの中に潜在的な不満のようなものが非常に鬱積し、徐々に顕在化するような状況にも見えるわけです。そうしたとき、自分のメリットや社会全体のメリットと切り離してマイノリティの参加促進を進めていくアプローチが、プラグマティックな観点からどのぐらい有効かについて問われる状況が生まれているようにも思います。そうしたことを踏まえたとき、規範的に望ましいことを実現していくというアプローチでどこまで押していくべきなのか。それについて、何かご意見があるようならお聞かせいただければと思います。

以上、長くしゃべりましたが、それぞれ先生方にお答えいただき、議論を深められればと思います。

影山／鋭いご質問、ありがとうございました。3点いただきました。

まず、障害者雇用でポジティブな成果が出ると一般的に言えるのか。実は事例だけを持ってくると、ポジ・ネガ両方いっぱいあるんですね。今日は、話をわかりやすくするために、ポジの典型的な事例をあげました。でも、障害者の方を雇ったが言うことをきいてくれない、仕事なんかしたくないと言い出す、好きな人を見かけると抱きついてしまうなど様々なこともあります。そういう意味では、ネガティブな面もあります。現実には混沌としています。しかし、そこから本質や傾向を導き出すのが学問の役割です。

そこで、真実はどこにあるのかを明らかにする必要があると思います、3年ほど前に調査を行いました。様々な企業の社員を対象に障害者との接触いかん、仕事の満足度や精神健康度などを尋ねるとともに、企業の業績も調べました。そうすると、障害者と接触している場合、仕事満足度や精神健康度が上がることに加え、会社の業績が有意に良くなることがわかりました。その結果を見ると、ポジティブな側面が本質的傾向であることが指摘できるように思います。

2番目のご質問に移りたいと思います。例えば障害者を雇って地位が上がった場合、その方との接触が効果を生むのか。調査では、どの障害に接しているのかを身体、知的、精神の3つに大きく分けて訊ねました。そうすると、身体障害の方と接触している場合、社員の仕事に対する満足度や精神健康度は健常者と接触しているときと大して変わりません。有意な差は得られませんでした。ところが精神障害と知的障害の両方に接したことがあると、驚くほど上がります。

さて、仕事できて上の地位につくということは、能力があるということです。その場合、身体障害の方の可能性が高いと思います。これが調査の結果に関わります。つまり、身体障害との接触では、なぜ仕事の満足度や精神健康度が健常者社員と接触した場合と変わらないのかと言うと、我々は身体障害の方は、知的能力や精神的安定性から言ってそれなりに仕事できるだろう、車いすの方も、歩けないだけなので歩き回らなくてもよい仕事であればこなせるだろうと思っているわけです。だから身体障害の方と接触してもインパクトがない。ところが知的や精神の方が仕事ができるとなると、意外性があります。そのインパクトが引き金になって、ダイバーシティ効果につながった可能性があります。言い換えれば、それほどのインパクトがない身体障害の方はダイバーシティ効果を生まない可能性があるのです。したがって、身体障害者で地位が上がる

ほど能力が高い方がいらしてもインパクトがない、さらに言えば、障害者が上司という光景が当たり前になれば、障害者と接することによるインパクトがなく、ダイバーシティ効果は生じないかもしれません。

第3のご質問で、コミュニケーションに関する規模感についてです。私は中小企業ばかり研究しています。中小企業は地域に根付いているので、中小企業が障害者雇用の経営的効果に気づけば、地域で障害者雇用が進むのではないかと考えています。ただ、それだけではありません。中小企業は内部の関係が非常に密なんです。社長が社員といっしょにお弁当を食べるなど日常の風景です。もちろん、社員間の接触も密です。しかも、複合的、立体的接触です。つまり、中小企業の社員は、業務を1から10までやらなければならないことに加え、人事担当だけど営業もやっています、とか複数の部署を掛け持ちでやっている場合が多い。社内のコミュニケーションがよく、様々な接触が生じます。そうすると障害者を接する効果も高まるのではないかと考えてきました。規模が小さいほうが縦横無尽なコミュニケーションができるので、障害者との接触効果も強く出る可能性があるのではないかということです。

なぜかという、3年前の研究で障害者と接しているほうが健常者の仕事満足度と精神健康度、会社の業績は改善します。その際、大企業と中小企業に分けると、中小企業のほうがその傾向が強く出ます。大企業だけを取り出すと、この傾向がちょっと弱いんです。もちろん、大企業でも、障害者と接触している場合は満足度や精神健康度が高くなります。接触しているかどうかは基本的に重要だろーと思います。ただ、接触効果が強く出るのは中小企業でした。したがって、密なコミュニケーションがとれる規模感のほうが、効果が高いのではないかと思います。

司会／ありがとうございます。続いて関様。

関／ユニバーサルツーリズムの取組みを進める上では、いくつかの課題がありました。一つは、障害のあるお客様とのコミュニケーション方法でした。そこで先ず様々な障害の特性と基本的な対応を理解するために社員向けのガイドブックやDVDを作成するとともに、誰でもお客様の障害状況やご要望をきちんと把握できるようにする統一したヒアリングのシステムを導入しました。これらによって何らかの不自由を抱えるお客様とのコミュニケーションも以前よりスムーズに行えるようになりました。

また、ユニバーサルツーリズムに関わる社内の問い合わせ窓口が求められて

いたので、本社にヘルプデスクを設置しました。そのヘルプデスクは私が担当しているのですが、様々な相談に対応をしながら事例やノウハウを蓄積していくと、お客様や社員が何を求めているのか、何が必要なのかがわかってきました。そして、求められている情報や必要なガイドラインを整備し、社内のイントラ等で共有をしてお客様へのご案内に役立てています。

今年施行された障害者差別解消法の理解促進や対応についてもいろいろな議論がありました。企業においては、コンプライアンスの問題にもなりますので、ガイドラインの見直しや関連情報の整備、星加先生にご協力いただいたe-ラーニングの実施などを行いました。

我々の最大のライバルであるかもしれませんが、OTA（Online Travel Agency）と呼ばれるインターネットを介した取引を行う旅行会社があります。皆さんもインターネットで旅行を予約されると思いますが、そうした旅行会社が急速に伸びてきています。しかし、ユニバーサルツーリズムの対象である何らかの不自由を抱えている配慮の必要なお客様は、インターネットで予約をするだけのシステムでは対応できません。そこで店舗やコールセンターで人を介してお客様の状況やご要望を伺って対応していくことが、OTAとの差別化に繋がると考えています。

次にご質問いただいた雇用の部分です。JTBの場合、特例子会社としてデータサービスという会社があり、そこで障害者の雇用をしています。また、最近ではグループ各社でも障害者の雇用が増えていて、店舗の窓口や旅行の企画造成個所などで働く社員もいて活躍の場も広がっています。

**司会**／ありがとうございます。西倉先生、非常に答えにくい質問かもしれませんが、お願いします。

**西倉**／ありがとうございました。答えづらい質問をいただきました。合理的配慮を普遍化するのが、どこまで有効かという質問がありました。いくつか言えることがあると思います。合理的配慮というアイデアが、障害分野から出てきたものではなく、最初は宗教差別の文脈で出てきたアイデアだったことを考えれば、広げていく可能性はもともとあるのではないかと、ということが1つです。LGBT差別禁止法案（LGBT法連合会）の中にも、障害の文脈とほとんど同じような合理的配慮のアイデアが入っていました。その意味では、普遍化していく可能性はあるし、実際にそのニーズは既にあるのではないかと、言えると思います。

あとは、星加先生がおっしゃったように、組織の中で意思決定の権限を持っている人は現状を変える必要性を感じていないし、むしろ変えたくない。確かにそうなんだろうと思います。こういった問題に関して考えられることがあるとすれば、合理的配慮のアプローチを単独でやっていくのではなく、例えばポジティブ・アクションが進んで、企業の管理職の中にいわゆるマイノリティ性を持つ人がどんどん入っていくようになれば、その流れが同時に進行するようなところがあれば、合理的配慮をもう少し企業の中に普遍的なものとして組み込んでいけるでしょうし、合理的配慮を実現するためのコミュニケーションの重要性を認識する人が増えるのではないのでしょうか。合理的配慮を単独で進めるのではなく、組織構造そのものを変えるアプローチを同時にしていく必要があるし、それが進んでいけば合理的配慮の普遍化はもう少し可能性を持ちうるのではないかというのが2つ目の答えです。

もう1つは、時間軸を入れて考えたとき、合理的配慮の受け止め方は少し変化するのではないかと思います。自分がマジョリティの側にいる方の場合、マジョリティの側に居続けられるという自信を持ち続けられる方がどれぐらいいるのかが私自身の疑問であり、実感です。例えば単純に老いていくとか、あるいは健康のままでいられる保証がないというとき、自分の切実なニーズがいつ生まれるかわからないという時間の観念を入れて考えたとき、それでも「わたくし事」として受け止めてもらえないものかという疑問があります。1つ目の質問については、このような可能性を考えると、普遍化の有効性はそこまで小さく見積もる必要はないというのが、私のお答えです。

2つ目に関しては、星加先生がおっしゃったように、昨今の状況を考えると、まさにそうだと思うところもあります。私自身、今日、規範的に望ましいのだからひとまずそういう認識で合理的配慮を実践していく必要があると申し上げましたが、可能性としては、合理的配慮に対する反動やバックラッシュに備えておかななくてはいけないと思います。でも、今この時点で、合理的配慮は規範的に望ましいからやる必要があるという選択肢と、そういう進め方をすることで反動があり得るから、星加先生の表現ではポリティカル・コレクトネスへの不満がいつ起こるかわからないのでそれに備える必要があるという選択を対峙させること自体、たいへん時期尚早に思えます。

ポリティカル・コレクトネスというものがいまだに実践されていないのに、それへの不満や、「ポリコレ疲れ」をとりわけ注視すること、重視すること、その選択それ自体が政治的だと感じています。合理的配慮が実効性を持つために考えておかななくてはいけない方向というか、可能性だということはもちろん同意

しますが、言説の戦略として星加先生が注目した方を取りたてて注視することで持ってしまう効果を考える必要があるのではないかと思います。2番目に関しては特に十分な答えになっていませんが、今お答えできる範囲では以上です。

**司会**／ありがとうございました。これを受けて、ディスカッションを進めたいのですが、お時間も進んでまいりました。ここでフロアの皆様から意見や質問を受けて、さらに議論を進めます。質問の仕方ですが、それぞれ机に卓上マイクがついています。それをオンにさせていただいて、ご発言をいただきます。複数の方が同時にマイクをオンにすると、ハウリング等が起こります。発言の際のみオンの状態にさせていただけばと思います。手話ユーザーの方が質問される時は、他の手話ユーザーの方にも手話が見えたほうが良いということがあります。恐縮ですが前に出てきていただき、そこで質問をしていただければと考えています。では質問、ご意見のある方、挙手をお願いします。今5人の手が挙がっているようです。順番に、まずまとめてご質問をお受けして、その後、登壇者の先生にリプライいただく形にします。ご質問の際は、どの先生への質問かという指定がある場合はそのことを明示してご発言いただければと思います。では。真ん中の列の奥の方から順にお願いします。

**会場**／西倉先生にお伺いします。まず1点目に、先ほどパネルディスカッションの中で、星加先生がご指摘されたポリティカル云々の、合理的配慮に対するバックラッシュを予め過剰に警戒してというか、そういうお話をされていたと思うのですが。そもそも振り返ってみると、リーズナブルアコモデーションという言葉が障害者に言われ始めたという。アファーマティブ・アクションをやってみただけでも効果を発揮できなかったから、一種の政治的妥協というか、妥協的産物として合理的配慮が出てきたという背景があると思うんです。合理的配慮をうたっておきながら、他方で政治的妥協をしたくないんだというのは何ていうんでしょう、合理的配慮の概念の形にも既に、そもそも政治的判断として妥協をしたとしても、ちょっと言葉は悪いけど、「障害者の状況がよくなりさえすればいいや」じゃないですけど、というようなスタンスにのっかったはずじゃなかったのか、というのがまず1つ目です。長くなってしまいましたが。

2つ目が、合理的配慮の普遍化とか、マイノリティに適用するという話をされていたと思いますが、セクシャルマイノリティを事例として話しておられました。今のところ合理的配慮とアファーマティブ・アクションは、割と救済しようとする少数者集団を種類ごとに棲み分けというか使い分けがなされている

イメージがあります。というのは、先ほどの話でもありますけれども、障害者という集団は別に均一じゃないから、アファーマティブ・アクションではそんなに効果は出てない、それがあるから合理的配慮をやるんだ。それに対して女性とか性的マイノリティにはアファーマティブ・アクションが効くから、合理的配慮じゃなくてアファーマティブ・アクションをまずやりましょうということできていたはずなんです。でも、そこで改めて普遍化することの意義とか効果、それはどうなのか。その場合、セクシュアルマイノリティは普遍化できるほど根拠になっていなくて。セクシャルマイノリティ集団は障害者と同様に、宗教とか性別など1つのことを共有しているわけではない集団です。そういう意味では、障害者支援として合理的配慮が使えるなら、セクシャルマイノリティに対しても使えるというのは言ってしまえば当たり前というか。セクシャルマイノリティ集団に対して合理的配慮がうまくいったから、じゃあ女性集団に対しても合理的配慮ができるかといえば、そこには1つ飛躍というか、素通りすべきではない断絶があるのではないかと思います。以上です。

**司会**／2点コメントいただきました。時間の都合もありますので、2つ目の質問の、障害者集団と他のマイノリティ集団との質的な違い、あるいは集団内部の同質性等にかかわる質的な違いを考慮したとき、合理的配慮というアプローチも他のマイノリティ集団に適用拡大していくアプローチも、必ずしも適切・妥当ではないのではないかとのご指摘に関して、あとで西倉先生からコメントをいただく形にします。では、次の方。

**会場**／3点あります。1つ目、大企業、中小企業もメリットがないと動かないのではないか。もしメリットを度外視して成り立つとすれば道徳に訴えかけなければいけないのか。突き詰めていくと、言葉は悪いのですが、全体主義やファシズムに落ちてしまう。最終的にこれが正しい、と押しつけがましくなったら、合理的配慮の意味がなくなってしまうのかと感じました。企業間のメリット、インセンティブを度外視せず、どういうふうになりうるのか、疑問に思いました。

2つ目は西倉先生に。スティグマという話がありましたが、健常者が受け入れた世界として、障害者自身が証明できないという話が残る。自分が言いにくい社会だから言えないのか、障害者がもともとと言えない伏線を持っているのか、その点に関して質問したいです。

3点目。感想のようになります。僕は勉強が足りず、合理的配慮義務という言葉が今日初めて知りました。義務って何だろうと考えました。配慮というの

は心配りとか。自分自身が持っているものを、自分自身が配慮することを義務づけられるというのは、何か不思議な感じがして、それを義務化するのはどういう意味なのか疑問を持ちました。障害者の方々が義務としてされる配慮とは、どういうふうに受け止めておられるのか、そこに疑問を持ちました。

**星加**／1点目に関しては何かコメントがあれば、影山先生、関さんからご回答いただくことにします。2点目は西倉先生に。3点目のコメントに関して、簡単に私から答えると、「配慮」という日本語がよくないんですね。アコモデーションの訳語です。意味合いとしては、環境調整のことだとお考えいただければ。つまり、今すでにできてしまっている環境が障害者にとっては極めて使いにくい、不便なものになってしまっている現状があったとき、そのことを変えない、できたんだからしょうがないとして済ませてよいのかが問題提起され、「可能な範囲でその環境を調整できる場所はしましょう」という部分が配慮提供者に対して義務づけられたと。今回の法整備もそういうことです。日本語の語感とずれますが、そのように考えていただければと思います。3人目の方。前に出ていただいて。

**会場**／アジア経済研究所の森です。大変興味深い話をありがとうございました。影山先生と関さんの2人に質問です。

まず、影山先生に。ダイバーシティについていろいろ話があったと思います。有効であり実効性があると。それについてはよくわかりましたが、もう1点、企業の中のダイバーシティについて。企業の中ではダイバーシティは、障害者だけではなく、外国人など、あるいはLGBTなど性的マイノリティの方々の問題も含まれてくると思います。マイノリティの人たち同士の競争の問題が出てくると思います。変な例ですが、私が勤める研究所でも外国人の研究者がいます。すると、言語、英語などが必要になります。英語でも日本語でも発信する力が必要です。ちょっとダイバーシティとっては変かもしれませんが、そういったことも出てきます。障害のある・ないというところもあって。聴覚障害者の私に対する情報量と外国人研究者に対する情報量という意味で、先に外国人研究者に情報が与えられる。そういう意味で先ほど競争と言いましたが、そういった点でどのようにお考えになるかと。

関さんへの質問です。ユニバーサルツーリズムの話をしていただきました。大変興味深くお話を伺いました。1点伺いたいのは、ツアーの場合、JTBという会社の企業内での努力だけでは解決できない問題が生じてきます。それは、例えば障害を持つ人が旅行に行きたいと思ってツアー参加の申し込みをしたと

き、JTB の会社の中だけでツアーを企画している場合、海外に行く時の航空会社、飛行機の手配とか、会社によっては障害者への配慮がない会社もあるわけです。あるいは、配慮がないだけじゃなく、障害者に来られては困ると拒絶される例もあります。そうすると最終的には旅行を諦めざるをえなかったという例が、これまでも多数生じています。その中で、JTB さんがユニバーサルというものを会社としてもっと広げていき、多様性のある方々の参加を推進していくのはよくわかりますが、旅行会社としてガイドラインをつくるのは、情報を提供していただけなのか。情報提供は、例えば「あちらの会社では配慮がないので無理です」「こちらの会社ではそんなサービスはできない」で終わってしまうこともあるわけで、それはユニバーサルツーリズムとは言えないと思います。そのような面で、JTB はどのように努力されているか、変えようとしているのか。変えるための取り組みがあるのかどうか、伺いたいと思います。

**司会**／ありがとうございます。続いて、4人目の方。

**会場**／私はハローワークで、難病者の就労支援をしています。どの先生に伺うか迷うところですが。合理的配慮ということで、4月1日から、従来の手帳のある方でない方、治療が継続されている方は障害のところに入ってこられています。法律的に今まで入ってこなかった方々が入ってこられている。難病の方、がんの方もそうですが、今企業に対して合理的配慮を求めながら就労していくことが、ようやく始まっているところです。手帳があるだけでも求人の際の配慮がもともともらえることになっていますが、一般求人ではそもそも配慮が何かというところから下地づくりから始まっているところが今、あります。新たな合理的配慮の配慮について、そういったものが生まれてきている業務があります。

質問です。当事者意識ということで、がんや難病、高血圧、慢性の治療が必要な病気の方、腎臓の方も糖尿病の方も、非常にたくさんいらっしゃいます。手帳がとれないゾーンの方も含めると、ものすごい人口です。15人に1人は鬱うつ病になると言われています。65%はガンになるとか。そうなる、私自身のことになっているのかなど。これは全体としての情報がわからないので、自覚が持ちにくい。これから毎年就労人口が減って行って、来年から高年の熟達した技術を活かしていこうとか、そうなる治療休暇なども考えていこうと。高齢化する私たち自身のこと、そういう方が働きにくいというのが現状の課題、自覚も含めて思います。既に病気の面と高齢化の面、当事者の自覚をどう持つか。

就労人口が減っていくので、雇用者の危機感ということを知っている方も多

いですが、企業さんも働きやすい環境ということでは選ばれていくということです。だんだんシステムが変わっていくので、長時間残業や休暇がないところでは、システムによって、「マイノリティが排除」というと強い言葉ですが、日本型雇用の中にシステムによってマイノリティの方が定着しにくいということがあります。長時間残業がすごくされている場所では配慮したくても、休まれたとき、それをほかの方がカバーするとか、心理的なこと…。配慮したくてもしにくかったというのが今まではあったのかなと思います。当事者意識というところで、ただやはり、それに気づく。私たちが当事者になってくることがわかるという部分では、正しい情報、大事な情報がどういうふうにしっかりと私たちの生活に伝わったかを考えなければいけないし、わかる化・気づける化というところでどういうアプローチというか、これから周知をどうしていくのか。「知る」ことが時間の中で文化に根付いていくというところでは、周知する・分かるということで、どうやればいいのかなどというところ、ご助言いただければと思います。厚生労働省の労働局の代表でも何でもありませんが。

**司会**／西倉先生の主張をサポートいただけるコメントをいただきました。関さん、もしコメントがありましたら、後で。では次の方です。最初に手を挙げておられた方、もう一度、お願いします。では2列目の青い服の方、そして3列目の女性。

**会場**／ありがとうございました。2つ質問です。

最初の質問は影山先生に。ご指摘のなかで、知的障害の人の場合にプラスの影響が職場であるということに関して。私は今年の秋まで12年間、インクルージョンインターナショナルという、知的障害者本人、家族などの国際的ネットワークの理事をしてきました。その関係で知的障害の方と比較的多く付き合う機会がありました。その過程のなかで、常に自分自身が、知的障害の人を過小評価する、見くびる傾向があることを、自分自身、何度も苦い思いを経験しました。そのことと、私が誤解しているのかもしれませんが、職場で知的障害のある方が当初は過小評価されていて、過小評価されている知的障害の方が頑張る姿に接することで健常者が…という、それはたしかにあるのかなと思います。

ただ、知的障害者の、いわゆる本人活動に取り組む力が伸びていく方を見ると、周囲の方たちとの関係が変わります。周囲の方たちは最初、私のように、知的障害者をみくびる。しかし、知的障害者の力が花開いたとき、自分と対等になる。時には自分を凌駕していく。そういう姿に接したとき、家族であ

れ支援者であれ、先生であれ、戸惑います。怒り出す人もいます。今まで家来だと思っていたのが家来でも何でもなし。そういう現象が職場で起きるとしたとき、おっしゃったような効果が持続するのか。それが1つ目です。

2つ目は西倉先生に。対話の部分について。触れられたスティグマに関するところ。今回の相模原の事件で、私たちは19名の方たちの名前をついに知ることができないことにも、スティグマが大きく影響しているのかも。私たちの社会には、障害に関するスティグマの意識が強くなることは残念ながら認めざるを得ない。その社会の中で、スティグマを伴うような情報開示を必要とする合理的配慮というアプローチが、ちょっと難しいところがあるのかなと、弱気と言われるかもしれませんが、感じる場合があります。差別解消法でいえば5条の環境整備の問題。アクセシビリティやバリアフリーのほうが、どちらかというところとやりやすいのか。これは弱気と言えば弱気ですが。個人の情報開示を伴う意思の表明から発する合理的配慮が、日本社会の中で特に難しい面があると考えられるかもしれない。ただ、逆に、そういう社会であればあるほど、そのところに力を注いで取り組まなければならないとも思うことがあります。特にアクセシビリティ、バリアフリー、もしくは環境整備型の取り組みと情報開示を伴う合理的配慮の関係についてお考えがあれば伺いたいと思います。

**司会**／司会の不手際で恐縮ですが、予定時間を迎えていることもあるので、ご質問はあと2名いらっしゃいます。簡潔にご質問をお願いします。

**会場**／私はこのように話していますが、耳は全く聞こえていません。聴覚障害者はいわゆる身体障害者というカテゴリーに入るにあたって、インパクトのないカテゴリーに入るというのが意外だと思いました。また、障害者という定義は何だろうと思いました。障害者が健常者に影響を与えて、健常者の生産性が上がる。つまり健常者の生産性の効率を上げるために、インパクトのある知的障害者、精神障害者を雇う関係にあるなと思いました。質問なんですけど、障害者の中には単純労働ではなくて、一定の条件をクリアすれば健常者と同じ仕事ができる障害者がいると思います。そうした障害者はたいてい、いくら健常者と同じ努力をしても、努力しているはずですが、健常者と同じスキルアップや昇格の機会をもらえず、人並みの会社人生を送れず、不利益な機会を受けている方もいると思います。そういった状況が実際にあります。こうした障害者が健常者と同じ条件で働けるような仕組みを、研究したテーマは今までになかったのか。こういったインパクトのない身体障害者はこうした研究の対

象にならないのか、伺いたいところです。

司会／最後の方。

会場／発表者の皆さん、ありがとうございました。質問として、西倉先生に2つ。

まず1つが対話について。その前に、私のことについて、一言だけ申し上げた方が、趣旨がわかりやすいと思います。私自身、合理的配慮を要求する側の発達障害、精神障害者でもあり、そのため私自身、研究者でもあるのでちょっと気が引け、極端な質問になります。本当に障害者側は対話を必要としているのか、お答えいただければと思います。私自身これまで、例えば大学の教務課と対話を続けてきましたが、正直、疲れてくるわけです。他の皆はこんなことをしなくても、普通に授業を受けて学生生活をしているのに。何か、対話以外に合理的配慮を得られるものはないのか。こういうことを考えていると、対話をしなければいけない時点で何らかの差別構造にとらえられていると考えさえあります。日本社会学会で、榊原賢二郎先生が司会を務めた障害の社会学という部会で発表しまして、このような言葉を受けました。聴覚障害、視覚障害の方もいらして、私に対してもゆっくりしゃべることが求められたのですが、私は障害もあり、ゆっくりしゃべれませんでした。このことから、障害者とかかわるときには、合理的配慮がどのように行われるか疑問に思っています。ずっと疑問に思っています。このことについても、難しい質問ですが、お答えくだされば幸いです。

司会／重ねて、司会の不手際で申し訳ありません。時間を過ぎていきますので、この後、各シンポジストの方に一言ずつ、答えやすいところのご質問をリプライしていただく形にします。いただいた残余の質問は、この後、アンケートにご記入いただく質問を含め、今後、すでにいただいている質問についても、何らかの形でそれに回答できる形を考えます。この場では一言ずつのリプライでご了承いただければと思います。影山先生から。

影山／知的障害の方に関するご質問をいただいた方に。過小評価しているがゆえに、頑張る姿やパフォーマンスに肯定的印象を持ち、シナジー効果につながる可能性はあると思います。なお、企業の社員にヒアリングをしたのですが、知的障害者のパフォーマンスを目の当たりにして怒ったり、危機感を感じたりすることはありませんでした。つまり、能力が低く、知的労働はできない、優

れている部分もあるかもしれないけど、自分たちを超えることはないと思っている印象がありました。そういう意味で知的障害者の能力に対する恐れや反発は見られませんでした。

司会／続いて、関さん。

関／企業はメリットがないと動かないのではないかと。合理的配慮の提供も押しつけではなく行っていくにはどうするのか、とういご質問ですが、共存共栄が守れる企業でなければ生き残っていくことができません。「障害者差別解消法」で求められていることは、コンプライアンス上も企業として重視することが目先の利益を追求することよりも大切です。また、先ほど日本では何らかの不自由を抱えていて配慮の必要な人が増えているというお話をしましたが、配慮の必要な人はマイノリティではなく増えてきており、配慮をすることは決して特別なことではなく、当たり前のことになってきていると思います。

司会／最後に、西倉先生。

西倉／たくさん質問をいただきましたが、すぐに答えられるのがスティグマの問題ですので、それにお答えします。これだけスティグマの強い社会で、合理的配慮のアプローチが難しいのではないかとということでした。これについては、環境整備型のほうが同時に進むことによって、事前に自分の必要な配慮が備わっているというか、蓄積されている社会によりなっていくことで、あえて意思の表明をしなければいけないところは可能性としては減ってくると思います。よって、環境整備型を同時にやっていくことは重要だと思います。こっちのほうが望ましいのではないかと、いや、こっちが優れているのではないかと、ではなくて、環境整備型と両輪のようにやっていく必要があると思います。環境整備型が進めば、あえて言わなければいけない、スティグマを貼られることを危惧しながら言わなければならないということは、より減っていくと考えられるからです。

もう1つ、対話は、申し出る側に負荷がかかるというのはそのとおりですが、対話の概念で強調されるのは相互的ということです。明らかな申し出がなくても、どう考えても配慮が必要だとか、社会的障壁があるとわかったときに提供を考えなければいけない。様々な形で表明されるニーズを聞き取る力も大事ですので、障害者の意向を尊重する範囲で、自発的に合理的配慮を提供することを考えることも必要になると思います。ちゃんと自分のニーズを表明する力だ

けではなく、最後の方の質問にも関わりますが、対話の相手方のニーズを聞き取ろうとする姿勢や、その意味での相互性も強調されているはずだ、と確認しておきたいと思います。

**司会**／ありがとうございました。十分な議論をする時間をとれず、申し訳ありませんでした。今日のディスカッションを通じて、組織全体に対してメリットがもたらされる文脈の中で合理的配慮を進めていくことは、一面で非常に有効で円滑にことを進めるためのアプローチになるけれども、しかし、そのことだけを強調すると、むしろ障害者に対する差別的意識や、あるいは非対称的な関係性を強化する側面すらあるという問題についても見えてきたかと思います。そのあたりも含めて、今後、皆さんとも一緒に考えていければと思います。つたない司会で時間超過して申し訳ありません。では、ここでシンポジウムを締めます。最後に、閉会にあたり、バリアフリー教育開発研究センターの野崎センター長から。

**野崎**／皆さん長い時間、ありがとうございました。特に年末のご多忙の中、ご参加くださった関先生、西倉先生、影山先生、大変貴重なお話をありがとうございます。我々バリアフリーセンターでは、昨年も合理的配慮についてのシンポジウムを行いました。そこでは、合理的配慮を受ける側の権利とか、与える側の義務という話でした。今回、星加先生から、このような形で新しい考え方のシンポジウムを企画するという話があり、非常に驚きました。合理的配慮を有効に活かすことで組織が強くなり、新しい価値が創造される。私自身は内部での理解しかできてないかもしれませんが、非常に意欲的な考え方だと思いました。ただ成功に導くための成立条件なども、もう少し深く考えなければいけない。障害と一口に言ってもいろいろですから、それをどうとらえるか。さらに、障害者差別解消法が施行されてまだ半年です。年度が変わるとどういうことが起きるか、企業や組織に問うていく必要もあろうかと思います。また必要に応じて、合理的配慮を対象としたシンポジウムを企画したいと思います。その際にはぜひご参加ください。

最後に宣伝です。来年2月11日にまた福武ホールで「共生社会を開くパラリンピック教育」というシンポジウムを行います。障害者スポーツを教材として教育に取り入れることで、共生社会がどう実現されるかについて、議論したいと思います。ご興味ある方はぜひ参加いただければと思います。2月11日、土曜日です。同じ時間帯、午後になるとは思いますが、よろしく願いいたします。では、これで挨拶とします。本日はどうもありがとうございました。

司会／改めまして、今日ご講演の3名の先生方、並びに情報保障としてシンポジウムを支えてくださったパソコン文字通訳のユニット・アルファの4名の方、手話通訳の三宅さん、森本さん、湯沢さんに感謝申し上げます。皆さん拍手をお願いします。時間を超過してしまいましたが、これでシンポジウムを閉会します。お手元のアンケート、何かご質問もあればご記入の上、ご提出いただければと思います。気をつけてお帰りください。どうもありがとうございました。

(終わり)

## ■当日の質疑応答及びアンケートにて頂いたご質問への講演者からの回答

\* 質問表現等、公開の都合上、適宜修正した箇所があります。

〈影山先生〉

(質問1)

企業のダイバーシティには、障害者だけでなく外国人や性的マイノリティも含まれている。そうしたマイノリティの間のある種の競争状態の中で、たとえば、聴覚障害者への情報提供よりも、外国人（英語話者）への情報提供が優先される、といった事態が生じている。こういう問題をどう考えるか？

【回答】

このケースは、まさに合理的配慮の問題です。情報格差（情報差別）は、障がい者の人権ないしコンプライアンスにかかわる問題であり、改善されるべきと考えます。しかし、推測するに、質問者のケースは、合理的配慮の一般論に解消されない面を持つのではないかと思います。つまり、成果主義的色合いの強い人事評価をしている場合、情報格差（情報差別）は「競争条件の格差」ということになるため、大きな問題です。この点からも、労働組合（ない場合は、外部の組織）を通して改善を要求すべきです。ただ、市場経済で稼働する事業体は、「生活の論理」である「労働の論理」とぶつかりがちな「資本の論理」、つまり、利潤追求の志向を持たざるを得ません。質問者が勤める組織の長は、情報提供コストに関する表層的判断から、情報格差（情報差別）の放置が「資本の論理」から正当性を持つと考えている可能性があります。しかし、合理的配慮が「資本の論理」にとっても合理的であれば、取組みは進み易いと言えます。そこで、この場合、情報格差（情報差別）がいかに効果的業務を妨げてい

るか、を説明するとよいように思います。それが私の報告にあった、障がい者の戦力化やシナジー効果という論点です。多少なりとも経営のセンスがある経営者であれば、改善の検討に入る可能性が高いですが、様々な経営者がいるので、いずれにしても組合を通しての交渉は不可欠だと思います。

## (質問2)

知的・精神障害者の働く姿に刺激を受けるというのは、我々の無自覚的な差別意識の裏返しであるように感じるが、その点はどうか？

## 【回答】

ご指摘の点、ポイントをついているように思います。著書（『なぜ障がい者を雇う中小企業は業績を上げ続けるのか？』中央法規出版）の中で指摘しましたが、知的障がい者と精神障がい者の両方に接したことがある健常者社員は、障がい者に対するイメージを大幅に改善します。それが生ずるのは、そもそも障がい者に対する偏見があるからと言ってよいと思います。つまり、近代合理主義を支える理性は、区別をして物事を整理する特性を持ちます。そこに、意味に結び付く「差異」を見出したのが言語学のソシュールと言ってよいでしょう。すなわち、差異に基づく区別は、客観的なもののように見えても、偏見や特定の価値判断が付加されることによって、否定的評価が下され、差別に結び付くことが往々にしてあります。質問者は、それをご指摘になっているものと思います。

近代を支える価値規範の中には、人権思想もありますが、効率性や成長があります。後者は、テイラリズムに象徴されるような、一人一人の労働生産性、さらには動作の効率性に還元する「組織内ミクロ労働生産性」の観点に立ちます。この観点に立つ場合、労働生産性が低いとみなされた者は、障がいがあるうとなかろうと、会社や社会のお荷物というレッテルが貼られてしまいます。この観点からの偏見・差別意識に抗するには、人権論という正論も必要ですが、人権論は上部構造を形成するイデオロギーであり経済の論理とは地平を異にすることに加え、粗野な「資本の論理」と対立することが往々にしてあるので、障がい者が貴重な戦力になることに加え、（たとえ戦力になっていないかに見えても）現代に求められるシナジー効果を生む、そのためには合理的配慮が必要であるという論点が必要です。「資本の論理」にひれ伏すのではなく、「生活の論理（労働の論理）」に「資本の論理」を包摂する戦略です。

実際、より偏見の対象になるような知的障がい者と精神障がい者に接した健常者社員は、偏見を払拭する傾向が強く出ます。障がい者とともに学んだり、

障がい者が職場にいたりすることが当たり前になれば、偏見は払拭され、差別意識も低減するのではないかと考えられます。

### (質問3)

健常者の生産性の向上に対してインパクトの小さい身体障害者の雇用については、どのようなことが言えるか？

### 【回答】

知的障がい者や精神障がい者の場合、「戦力ではない」、「仕事の現場では邪魔にしかならない」といった偏見が強いように考えられます。他方、身体障がい者は、そもそも戦力として位置付けられ、企業が身体障がい者を雇用するために人材紹介会社に多額の紹介料を払っている場合もあります。つまり、一般就労という局面において、身体障がい者は、知的・精神障がい者と異なる位置づけがなされています。その反面、身体障がい者の場合、障がい者への偏見を背景として、それを払拭するインパクトをもって健常者社員に影響を与えるシナジー効果が大きくないことは、容易に想像できます。

しかしながら、ダイバーシティが生むシナジー効果は、障がいの有無を軸とするだけではなく、性別、年齢、出身地、国籍、価値観、性も含む様々な志向性、専門の相違、所属組織・部署など様々な軸によります。身体障がい者は、障がいを背景としたインパクトの面は小さくとも、多様な社員的一端としてシナジー効果の創出を担う可能性があると言ってよいと思います。

### (質問4)

障害者の中には、環境を整えれば健常者と同じ仕事ができる人たちがいる。しかし、多くの場合そうした障害者が健常者と同じスキルアップや昇格の機会を得られているわけではない。こうした状況の改善に向けた研究はなされてきているか？

### 【回答】

多くの研究が蓄積されているという状況ではないように思います。障がい者を雇用し、戦力にしたり、シナジー効果を生んだりといった論点は、比較的新しいことがその背景の一端であると言ってよいと思います。しかしながら、障がい者を多数雇用している企業や障がい者の就労支援をしている団体・組織の中には、障がい者の育成ノウハウを反映したプログラムやツールを開発していたり、実習

における能力開発評価表等を運用していたりする事例が散見されます。それらの事例研究も含めて、研究が進めば、有効な蓄積もなされてくるように思います。

#### (質問5)

企業の方から特別支援教育に対して、より差異を認めるあり方への転換を図る提案ができるかよいのではないかと？

#### 【回答】

新自由主義的な流れの中で、障がい者に就労が求められるようになってきていることを考えると、企業の意向が障がい者支援の現場に反映する可能性があります。特別支援学校でも、企業が求める素養を把握して職業訓練を行ったり、企業の要請に合う生徒を紹介したりといったところが増えてきました。したがって、企業が、シナジー効果としてのダイバーシティ効果を生むために、多様性の背景となる差異を有効と考える場合、差異を求めることはありうると思います。

ただ、障がい者雇用が生むシナジー効果については、現段階では、それほどポピュラーな観点ではないことに加え、シナジー効果を生むには、戦力化が前提になる傾向を指摘できます。したがって、企業は、差異性の充実を求めるより、戦力化を容易にする素養の形成やマッチングを重視するのではないかと思います。

#### 〈西倉先生〉

#### (質問1)

障害ゆえに合理的配慮をすることが難しい(例: ゆっくり話せないなど)ことがあると思うが、それについてどう考えるか？

#### 【回答】

配慮提供を求められている側も障害をもっているため合理的配慮をするのが難しい場合がある、という問題は、合理的配慮を個人間で提供されるものと考えてしまうがゆえに生じているのではないのでしょうか。配慮提供をする側は、個人ではなく組織としての対応が可能はずです。組織の中に「障害ゆえにゆっくり話せない」というXさんがいた場合、「ゆっくり話す」という合理的配慮を必要としているYさんに対しては、たとえばゆっくり話すことのできるZさんがXさんの発言をもう一度繰り返してYさんに伝えるなどの配慮が可能なのではないのでしょうか。

## (質問2)

「障害者が自己開示しないのが悪い」という意見を耳にして、正しいけれども何が違うと感じていたが、それを論理的に説明されていてスッキリした。開示できていない当事者に対しては、スティグマを含めて困難の一部だという理解が、配慮する側にも必要だと思うが、お考えは？また、配慮する側／される側の非対称性について、有利な立場にいる側に理解してもらうためのコツはあるか？

## 【回答】

ご指摘のとおり、スティグマの問題は障害をもつ人が直面しうる大きな困難であり、その認識を欠いた合理的配慮の議論や取り組みは十分ではありません。スティグマを恐れて開示できない障害者（本来は合理的配慮を必要としているのに得られていない障害者）がいるはずだという認識とともに、少しでも開示のしやすい、開示が差別につながらない職場環境の整備に向けて、まずはそれぞれの組織でスティグマを軽減していくための教育や啓発が必要であると思います。

配慮する側／される側の非対称性を理解してもらうコツについてはなかなか難しいのですが、「障害の社会モデル」の考え方を理解してもらうことがまずは重要であると考えます。社会モデルは、障害者のニーズを配慮しなかった社会の問題を強調する視点です。非障害者のニーズを中心に発展を遂げてきた私たちの社会は、障害者のニーズを無視し、その結果、障害者の機会不平等をもたらしてきました。このように考えると、この社会に存在するのは「なんら配慮を必要としない非障害者」と「(合理的配慮という)特別な配慮を必要とする障害者」ではなく、「すでに配慮されている非障害者」と「いまだ配慮されていない障害者」であり、合理的配慮とは「配慮の平等」のための変更・調整であると言えます。これは、社会学者の石川准さんのアイデアです（石川准『見えないものと見えるもの——社交とアシストの障害学』医学書院、2004年）。有利な立場にいる側に配慮する側／される側の非対称性を理解してもらうにあたっては、このような考え方も有効ではないかと思います。

## (質問3)

ニーズ表明のための障害の開示にあたっては、当事者の障害の受容（ある種の諦め）がないと難しいと思うが、配慮を求めることと障害受容とのバランスや葛藤について、何かご意見は？

### 【回答】

障害を開示し、自らのニーズを表明していくことができるかどうかには、ご指摘のような「当事者の障害の受容」も関係しているのかもしれませんが、社会の側のスティグマやニーズの聞き取られ方を問い直すのではなく、障害者個人の心のありようにことさら注目していくような議論は、問題の所在を個人化し、現行の社会を是認することにつながりかねないと思います。「合理的配慮が法制化されたのだから、障害を開示して必要な配慮を求めることはできるはずだ（開示できないとすれば本人の問題だ）」という見方に陥らないためにも、そしていまだ表明されていないニーズの存在を見落とさないためにも、「開示ができない・難しい社会」を問題化していく視点は抜け落ちてはならないものだと考えています。

### （質問4）

健常者でも自分ができない部分を開示することは難しいが、スティグマがなくなり、合理的配慮が浸透した社会が実現されれば、障害者はできないこと（障害）を開示できるようになるのか？

### 【回答】

そうとも限らないと考えています。というのは、他者からのスティグマ付与や差別行為といった形で「行使されるスティグマ」がたとえなくなったとしても、たとえば障害に対する羞恥心や「障害のことを知られたら差別されるかもしれない」といった恐怖心を含む「感受されるスティグマ」までがなくなるわけではないからです。もちろん、啓発が進み、障害者が「障害を開示しても差別されることはない」と思える社会環境が整っていけば、感受されるスティグマもまた軽減していくのかもしれませんが、どれほど啓発が進んだとしても、「差別されるかもしれない」という個々の障害者の恐怖心までが完全になくなるわけではないと思います。この点については、川島聡・飯野由里子・西倉実季・星加良司『合理的配慮——対話を開く、対話が拓く』（有斐閣）の第8章で詳しく書いていますので、ご参照いただければ幸いです。

### （質問5）

グレーゾーンへの合理的配慮は必要か？

## 【回答】

ご質問の趣旨を捉え損なっているかもしれないのですが、私自身は「障害の社会モデル」の立場から、軽度のインペアメントであったり機能制約を伴わないインペアメントであったりなど、いわゆるグレーゾーンのインペアメントをもつ人に対しても、その人が社会的障壁に直面しているならば合理的配慮が提供される必要があると考えています。社会モデルによれば、障害者の不利はインペアメントそのものではなく、むしろ社会的障壁が原因です。にもかかわらず、インペアメントの程度や機能制約の有無にばかり注目してしまうと、同じように不利を被っているのに、インペアメントが重度で機能制約を伴う人は合理的配慮を得られて、そうでない人は得られない、という事態が生じてしまいます。この点については、川島聡・飯野由里子・西倉実季・星加良司『合理的配慮——対話を開く、対話が拓く』（有斐閣）の第7章で扱っていますので、ご参照いただければ幸いです。

また、当日の発表では、合理的配慮に対する組織内のモチベーションを高めるための「合理的配慮の普遍化」という戦略についてお話ししました。グレーゾーンの人々に対して合理的配慮を提供し、配慮される差異の範囲を今までよりも拡張していくことは、合理的配慮の当事者性を押し広げ、合理的配慮やその実現にあたって必要な「対話」に対するより多くの人々のモチベーションを向上させるのではないか。理論的にはまだまだ粗削りではありますが、このように考えています。

## 〈関先生〉

### （質問1）

ツアーの場合、利用する航空会社などの関連事業者が障害者への配慮をしなかったり利用を拒絶したりすれば、結局、旅行を諦めざるを得ない。このようなとき、旅行会社が単に情報提供を行うことしかないのであれば、「ユニバーサルツーリズム」とは言えないと思うが、JTBとしてはそうした状況を変える取り組みは行っているか。

## 【回答】

旅行業の対応指針にも示されていますが、旅行申込み時に申告された障がい者の状況や希望を踏まえ、利用する関係機関に障がい者に対して合理的な配慮を提供するよう要請をします。その際、「正当な理由」がなく、障がいを理由に利用を拒否されたりした場合には、関係機関に対して、障害者差別解消法の趣

旨等を説明して理解を図ります。また「正当な理由」がある場合においても、お客様にきちんと説明をして理解を得るとともに実施可能な代替案を提示するなどご相談に応じるようにしています。

**(質問2)**

大企業で組織文化や慣行を変えていく上で、特に管理職の認識を動かすのが困難だと思われるが、それを変えていくためには何が必要だと考えるか。

**【回答】**

管理職にも教育研修等を通じて、障害者差別解消法の理解を図ることが必要だと考えます。また大企業においては、社内でダイバーシティの取組みが推進されてきているのとお客様に提供するサービスや商品についても、ユニバーサルデザインの考え方が求められてきているので、それらと絡めて理解浸透を図ることが受け入れやすいと考えます。

2017年2月11日開催 バリアフリー教育開発研究センター公開シンポジウム

## 「共生社会を拓くパラリンピック教育」

日時：平成29年2月11日（土） 13時00分～16時40分（12時30分開場）

場所：東京大学情報学環・福武ホール地下2階 福武ラーニングシアター

(<http://fukutake.iii.u-tokyo.ac.jp/access/>)

参加費：無料（事前申込み制／定員120名）

情報保障：パソコン文字通訳（通訳者による入力）。

希望者にテキスト資料の事前送付

共催：東京大学大学院教育学研究科附属学校教育高度化センター

東京大学スポーツ先端科学研究拠点

### 〈概要〉

2020年東京パラリンピックに向けて、スポーツを通して多様な文化への理解を深めあらゆる人々の共生社会を拓いていく可能性とその中で教育が果たすことのできる役割について議論いたします。

### 〈プログラム〉

司会：野崎大地（バリアフリー教育開発研究センター センター長）

●開会の挨拶 境田正樹（東京大学理事）

第1部 講演

●講演1 「障がい者のスポーツ参加の現状～スポーツを通じた共生社会の実現を目指して～」 澁谷茂樹（公益財団法人 笹川スポーツ財団）

●講演2 「パラリンピックがもたらす教育の効果～教育プログラムの開発・内容とその実践～」 マセソン美季（日本財団パラリンピックサポートセンター）

第2部 ディスカッション

●パネルディスカッション

「パラリンピックムーブメントをどのように広めていくか？」

座長：河合純一

登壇者：澁谷茂樹、マセソン美季、芦田創（トヨタ自動車・パラ陸上選手）、山田賢治（NHK アナウンサー）、星加良司（東京大学）

●閉会の挨拶 野崎大地

〈記録〉

■開会に先立って

（司会：バリアフリー教育開発研究センター センター長 野崎大地）

司会／お待たせいたしました。これより、バリアフリー教育開発研究センター主催シンポジウム「共生社会を拓くパラリンピック教育」を開催いたします。私は本日の司会を務めさせていただきます、バリアフリー教育開発研究センター・センター長、野崎です。どうぞ、よろしくお願いいたします。

本日のシンポジウムについて、簡単にプログラムのご説明をいたします。シンポジウムは2部構成です。第1部では2名による講演を行い、そのあと約20分の休憩の後、第2部で講演者とゲストによるパネルディスカッションとなります。

まず開会にあたり、東京大学理事の境田正樹先生よりご挨拶いただきます。境田理事はスポーツ庁のスポーツ審議会のスポーツ基本計画部会の委員を務め、我が国の様々なスポーツ施策にも携わられており、バスケットのBリーグの発足にも大変ご尽力をされたと聞いております。東京大学では昨年、スポーツ先端科学研究拠点という全学的組織が立ち上がり、その設立発足にも多大なご貢献をされました。それでは境田先生、よろしくお願いいたします。

■開会の挨拶

（東京大学理事 境田正樹）

境田／東京大学理事の境田です。このような貴重な機会を与えていただき、ありがとうございます。本日はお忙しいなか、これだけ多数の方に出席いただき、誠にありがとうございます。簡単にご挨拶します。今、紹介のあったように、2年前から東京大学の理事をしておりますが、スポーツに関わり始めたのは約10年前です。Jリーグの我那覇選手という当時の日本代表のエースストライカーの選手がドーピング違反の処分を受けて、結局無罪になりました。その代理人弁護士として国際スポーツ裁判所で無罪を勝ち取るために戦いました。こういうことから始まり、スポーツに関わるようになりました。

その後、2011年にスポーツ基本法をつくるのにも、議連の方と議論しながらそこにも参画しました。そこで、いろいろスポーツ政策や、これまでのスポー

ツが社会に与えてきた影響などを勉強するに従い、スポーツの持つ力がどれほど大きいかを感じました。私はいつもスポーツ基本法の前文を読み返します。そこには、スポーツを通じて公平・公正な社会をつくる、スポーツを通じて若者の健全な発展に寄与する、スポーツを通じて地域社会を振興し、スポーツを通じて国際平和への貢献を果たすという、本来国があるべきことがそこには書かれています。その中で、スポーツを通じて日本はもっと良くなる、今の日本のいろんな課題解決ができると考えております。

私はバスケットボールのリーグ発足にも関わり、川淵三郎さんといろいろあり、昨年Bリーグが立ち上がりました。バスケットの試合はよく見に行きます。2メートルを超す身長の人が体をぶつけあいながらゴールをとるということに、いつも感動しているわけです。

実は一番感動したのは、車いすバスケットボールの試合でした。選手達が技術はさることながら、闘争心や持っている気迫、選手から感じるエネルギーの大きさとか、何か崇高なものを感じて、これが、私がパラスポーツにはまった原因です。そこからパラスポーツが、スポーツ基本法でつくった理念を実現する一番大きな肝だと思えます。バスケット日本代表の方々など、いろいろと親交を深めるにつれ、本当に彼らからいろんなことを学び、彼らから学ぶことをさらにもっと多くの人に広めたいと思い、日々考えている次第です。スポーツ基本計画部会の中で今後5年間の国のスポーツ計画をいろいろと検討しているのですが、その中で、パラリンピックや障害者スポーツ普及に一番力を入れて議論しています。これらが2020年に向けて、日本がよりよい社会に向かう大きなきっかけになると考えています。

野崎先生から話があったように、東京大学は昨年5月にスポーツ先端科学の研究拠点を立ち上げました。副機構長が野崎先生で、立ち上げに際して、全学組織に大学の人がどれだけついてくるか不安でした。普通、総長のリーダーシップに対しては足を引っ張るとというのが東京大学の歴史のようですが、ことスポーツに関しては、東京大学のほとんどの部局が手を挙げました。先生方と話す、動作解析をやっている人に聞くと、研究を深くして日本代表がバスケットで金メダルを取り、サッカーでもワールドカップでは優勝するためには自分の研究だけではだめで、医学やコンピュータサイエンスなどが融合した方が「成果が出る」と。そういう場が出来たことで、みんなが協力すれば、2020年に向けて一番協力できると、理解が深まる。そういう形での協力を東京大学ではやっています。昨年5月に発足し、早々に日本パラリンピック委員会、障がい者スポーツ委員会と連携協定を結び、話し合いを今、しています。これからさ

らに深めていって、これから東京大学としてもパラリンピック、障がい者スポーツに貢献していきたいと思うので、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

今日のシンポジウムは、本当にすばらしいシンポジウムで。これが1つのきっかけとなって、2020年のパラリンピックに向けていいムーブメントとなるように、今日のシンポジウムで、皆さん、そのような議論を深めてください。ありがとうございました。

**司会**／境田先生、ありがとうございました。

では早速ですが、第1部の講演に移ります。まずは、笹川スポーツ財団・澁谷茂樹先生によるお話をいただきます。澁谷先生は総合文化研究科で学ばれ、障害者スポーツ振興政策のための様々な調査研究に従事され、その成果は、スポーツ白書やスポーツライフデータなどの刊行物として発表されています。今日の講演タイトルは、「障がい者のスポーツ参加の現状～スポーツを通じた共生社会の実現を目指して～」です。

**■講演1 「障がい者のスポーツ参加の現状～スポーツを通じた共生社会の実現を目指して～」**

(公益財団法人 笹川スポーツ財団 澁谷茂樹)

**澁谷**／こんにちは。笹川スポーツ財団の澁谷です。

私どもは、「スポーツ・フォー・エブリワン」、誰もがスポーツに親しむ社会の実現に向けて、様々な調査を行っている公益財団法人です。その中で、子どもからお年寄りまで、運動の得意な人だけではなくて、苦手な人も含め、さらに障害のある人もない人も、みんながスポーツの持っている多様な価値を享受できる社会作りを目指して活動している中で、近年障害スポーツに関する様々な実態調査を行いました。

今回は、そこで得られた内容の中から、障害のある人がどんなふうにスポーツをしているかのデータの一部をご紹介します。

事前にお断りします。資料の中で「障害」の文字が、漢字とひらがなが混在します。皆さんもご承知のとおり、昨今、障害の害の字を使わない、ひらがな表記が一般的になってきているわけです。いまだに法律などで、障害者の定義は漢字で、障害者に関する組織など固有名詞の中に漢字も含まれているので、今回の資料も漢字表記、ひらがな表記と混在していることを予めご承知おきください。

この会にご参加の方は、障害のある方のスポーツについてご理解の深い方だと思いますので、釈迦に説法かもしれませんが、障害のある人のスポーツの環境がここ数年、大きく変わってきたことについて、その背景となる社会的な状況を伝えます。

スライド「1. 障がい者のスポーツをとりまく環境の変化～近年の動向～」

## 1. 障がい者のスポーツをとりまく環境の変化～近年の動向～

### 1) スポーツ基本法の施行：2011年8月

スポーツ振興法が改正され、障がい者のスポーツ振興について新たに明記された。

### 2) 東京オリンピック・パラリンピックの開催決定：2013年9月

### 3) 障がい者スポーツ行政の移管：2014年4月

厚生労働省から文部科学省へ

### 4) スポーツ庁の設置：2015年10月



## 障がい者スポーツ推進体制の拡充と機運の高まり

3

 笹川スポーツ財団  
SASAKAWA SPORTS FOUNDATION

転機となったのは、境田理事も関わられた2011年8月のスポーツ基本法の施行です。この前の国の法律は、スポーツ振興法でした。この法律には、障害のある人のスポーツについて記載はありませんでした。この法律が50年ぶりに改正されたなか、スポーツ基本法において障害のある人のスポーツ振興を法律で位置づけたことによって、今の非常に大きな動きが出てきたわけです。

さらにこれに拍車をかけたものが、2013年9月の東京オリンピック・パラリンピックの開催決定でした。この2つの大きな転機を受け、障害スポーツの行政所管が2014年4月に厚生労働省から文部科学省に移され、2015年10月、設置されました。まさに今、メディアを通じて多くのスポーツの現状が紹介されているのは、こういった動きが背景にあります。

続いて障害のある人のスポーツ参加を説明する前に、我が国の障害者の状況

をおさらいします。

スライド：「2. 日本の障がい者人口」

## 2. 日本の障がい者人口

○障がい者の数は約800万人：日本人の6%

身体障がい者の半数は肢体不自由、6割は65歳以上

⇒統計にのぼらない「障がい者」の存在 【人口の10～15%？】

図表1 障害者数の推計(2011年)

(万人)

障害区分	18歳未満	18歳以上	年齢不詳	総計
身体障害児・者	7.8	383.4	2.5	393.7
知的障害児・者	15.9	57.8	0.4	74.1
精神障害者	17.9	301.1	1.1	320.1
				<b>787.9</b>

内閣府「平成26年版 障害者白書」より作成

図表2 在宅身体障害児・者の種類別障害者数(2006年)

障害種別	障害者数 (千人)	割合 (%)
視覚障害	315	8.8
聴覚・言語障害	360	10.1
肢体不自由	1,810	50.6
内部障害	1,091	30.5
合計	3,576	100.0

内閣府「平成25年版 障害者白書」より作成

 笹川スポーツ財団  
SASAKAWA SPORTS FOUNDATION

4

日本の統計による障害者の数は約800万人です。日本人の人口の6%です。上の図は、障害別の障害者内訳です。身体障害児・者が393万人。知的障害児・者が74万人。精神障害者が320万人です。ただ、この統計に載らない障害者がいることが重要な認識になります。それは発達障害や、高齢者の中で、例えば高齢に伴って目やあるいは耳が悪くなった方や、障害者手帳を申請すればもらえるような人も一定数いらっしゃいます。また、一部には手帳がもらえるが事情があって手帳の申請をしない方もいます。そういう方はこの統計には含まれません。それを考えると、人口の1割以上、もしかしたら15%、あるいはそれ以上が実際には障害のある人と言えるのではないかと。

これだけの数の何らかの障害のある人があることを考えたとき、おそらく人々が持つ障害者に対するイメージ、個々人バラバラですが、障害は身近なものであることを多くの方が認識しなければなりません。まさに障害のある人のスポーツ参加、パラリンピックなどはその認識を改め、認識をよりよいものにするために、非常に重要だと考えています。

ここからは、障害のある人のスポーツの実施状況についてのデータを紹介し

ます。

スライド：「障害児・者のスポーツライフに関する調査」

**「障害児・者のスポーツライフに関する調査」**

○調査方法：インターネット調査

◀回答者の条件▶

- ①障害児・者本人あるいは同居する家族に障害児・者がいる者
- ②障害児がいる場合は7歳以上であること
- ③兄弟、姉妹、第2子以降の子で障害児・者が複数いる場合は、それぞれ年齢が一番上の者についてのみ回答すること

◀回収標本数の設定▶身体障害(肢体不自由、視覚、聴覚、音声・言語・そしゃく機能、内部)、知的障害、発達障害、精神障害について回答を収集

○調査期間：2015年7月16日～7月31日

○結果：調査対象条件に該当する回答者 4,951人

回答者本人および同居する家族内の障害児・者を含めた障害児・者の標本総数 6,449人

6

 笹川スポーツ財団  
SASAKAWA SPORTS FOUNDATION

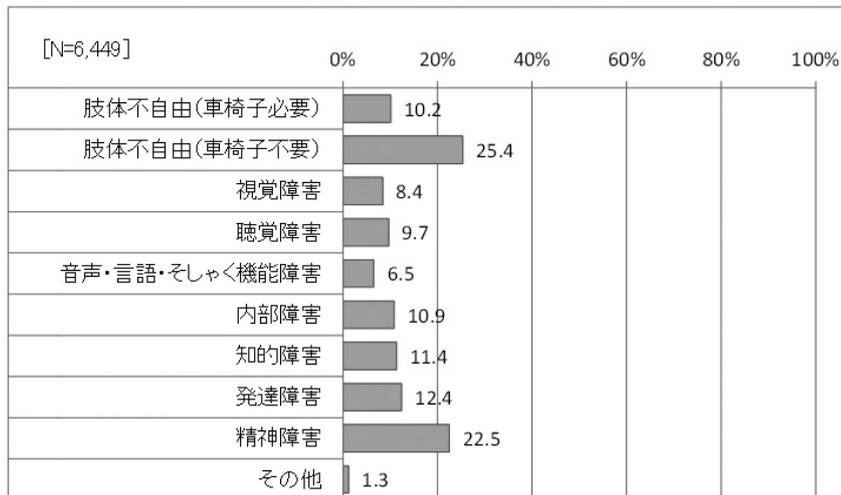
この調査は2015年にインターネット調査としてやりました。およそ5000人規模で回答いただき、6000件を超える回答がありました。どういう形で調査をしたか。行政などの協力を得て、障害手帳を持つ方に直接アクセスして調査に協力いただくのは、プライバシーを含め、難しい状況です。インターネットを介してネット調査、アンケートモニターというものがあります。インターネット調査に協力してくれる方を、大手の調査会社はモニターとして抱えています。その方々に、「あなたご自身、または同居の家族に障害のある人はいませんか」という質問をしました。そこに「イエス」と答えた方に対して行われたものです。なので、5000人に協力いただき、6000件のサンプルと言いました。ご自身に障害がある方が答えたり、家族が答えたり、そういうケースの回答があって、6000人のサンプルが得られました。どのような方が回答されたかを示した図です。

スライド：「障害の種類」

○障害の種類

「肢体不自由」が最も多く、車椅子の必要・不要をあわせると3分の1を占めた。以下、「精神障害」(22.5%)、「発達障害」(12.4%)、「知的障害」(11.4%)となっていた。【注：日本の障害別人口比とは異なる】

図表3 障害の種類(複数回答)



7

 笹川スポーツ財団  
SASAKAWA SPORTS FOUNDATION

一番多かったのは、車いすを必要とする肢体不自由の方、25.4%。そして精神障害の方が22.5%で2番目に多い。残念ながら日本の障害者の種類別の人口の縮図にはなっていないことを予めご了承ください。

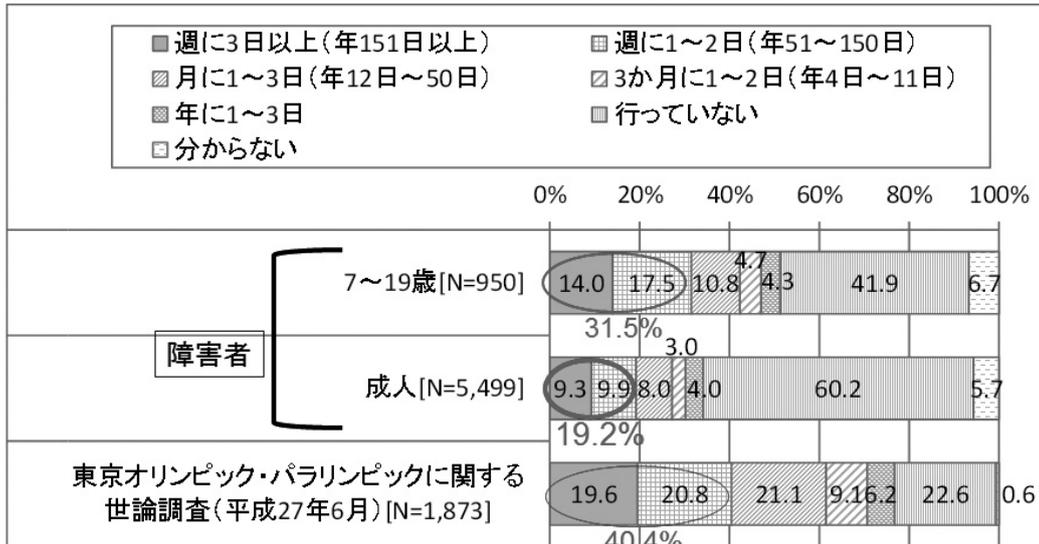
障害のある人が、どれぐらいの頻度で運動、スポーツをしているかを調べた調査結果です。

スライド：「過去1年間にスポーツ・レクリエーションを行った日数」

○過去1年間にスポーツ・レクリエーションを行った日数

7～19歳の週1回以上の実施者は3割、成人の実施者は2割弱であった。一般の成人を対象にした調査では4割となっており、障害者の定期的運動・スポーツ実施率は低い。

図表4 過去1年間にスポーツ・レクリエーションを行った日数



8

笹川スポーツ財団  
SASAKAWA SPORTS FOUNDATION

この調査は7～19歳を対象に行いました。今回は成人中心に説明します。3つの図があります。真ん中が、障害のある成人の過去1年間の運動・スポーツの実施頻度です。赤字で囲んだ部分は週に3日以上、運動・スポーツをした人と、週に1～2日した人。それを合わせると、障害のある成人の週1回以上、定期以上のスポーツ実施率は19.2%、およそ2割です。

別のアンケート調査で、一般の成人対象に同じ質問をしたとき、どういう数字なのか。それが下の図です。東京オリンピック・パラリンピックに関する世論調査です。同じ質問をすると、週に1日以上というのは40.4%。つまり、障害のある成人は一般の成人に比べて、定期的な運動・スポーツに参加している人はおよそ半分になります。今回は時間の都合上、定期的な実施者に限りませんが、もちろん不定期な、週1回に満たないけれども運動・スポーツをしているというところも、障害のある人は、ない人に比べて、運動・スポーツは行われていないという状況が読み取れます。

では、どのような運動・スポーツをしたか。実際の種目を、障害種別に並べました。

スライド:「過去1年間に行ったスポーツ・レクリエーション(成人・障害別①)」

<p><b>○過去1年間に行ったスポーツ・レクリエーション(成人・障害別①)</b>  <b>一般の成人と共通する種目: 散歩(ぶらぶら歩き)、ウォーキング                  体操(軽い体操、ラジオ体操など)</b>  <b>障害別に実施率が高い種目: 水中歩行&lt;肢体不自由&gt;                  水泳&lt;肢体不自由(車椅子不要)、                  視覚障害、聴覚障害&gt;</b>  <b>参考: 一般成人では第7位の7.2%</b></p>										
<p>図表5-1 過去1年間に行ったスポーツ・レクリエーション(成人・障害別①)(複数回答) (%)</p>										
	肢体不自由 (車椅子必要)		肢体不自由 (車椅子不要)		視覚障害		聴覚障害		【一般成人】 スポーツ ライフ・データ2014	
	N=141		N=520		N=219		N=253		N=2,000	
1位	散歩 (ぶらぶら歩き)	22.0	散歩 (ぶらぶら歩き)	41.0	散歩 (ぶらぶら歩き)	37.9	散歩 (ぶらぶら歩き)	36.4	散歩 (ぶらぶら歩き)	33.0
2位	キャッチボール	14.9	ウォーキング	26.5	ウォーキング	33.8	ウォーキング	31.2	ウォーキング	25.7
3位	ウォーキング		水泳	13.3	水泳	12.8	体操(軽い体操、 ラジオ体操など)	10.7	体操(軽い体操、 ラジオ体操など)	18.5
4位	水中歩行	8.5	水中歩行	12.3	体操(軽い体操、 ラジオ体操など)	10.5	ジョギング・ラン ニング	9.9	筋力トレーニング	13.0
5位	ふうせんバレー	7.8	体操(軽い体操、 ラジオ体操など)	10.6	ジョギング・ラン ニング	10.0	水泳		ボウリング	10.0
9										
 笹川スポーツ財団 SASAKAWA SPORTS FOUNDATION										

最初に説明したいのが右側の表、私たちが一般の成人対象に行っている調査の実施種目の上位を示しています。運動・スポーツとして一番実施割合が高いのは散歩(ぶらぶら歩き)、次にウォーキング。それから体操。これは軽い体操、ラジオ体操などです。次に筋力トレーニング。一般成人の5番目はボウリングです。散歩ぶらぶら歩き、ウォーキングについては、障害のない人、一般成人と同じ傾向が見られ、一方で、障害別に実施率が高い種目をみると、例えば肢体不自由について見てみると、車いすを必要とする肢体不自由の方については、水中歩行、車いすを必要としない方も同様にありますが、視覚障害、聴覚障害については、水泳の実施率が高くなっています。

一般の成人についてみると、上位5種目の中に水泳は入っていません。一般の成人では、水泳は7位。障害のない成人にくらべて、水泳実施率が高い。スポーツをやっている障害者の中には水泳の割合が高いのがわかります。

知的障害、発達障害、精神障害についても見ていきます。

スライド:「過去1年間に行ったスポーツ・レクリエーション（成人・障害別②）」

○過去1年間に行ったスポーツ・レクリエーション（成人・障害別②）

一般の成人と共通する種目：散歩（ぶらぶら歩き）、ウォーキング  
体操（軽い体操、ラジオ体操など）

障害別に実施率が高い種目：水泳<知的障害、発達障害、精神障害>

参考：一般成人では第7位の7.2%

⇒知的障害の4人に1人は水泳を実施

図表5-2 過去1年間に行ったスポーツ・レクリエーション(成人・障害別②)(複数回答)(%)

	知的障害		発達障害		精神障害		【一般成人】 スポーツ ライフ・データ2014	
	N=190		N=161		N=616		N=2,000	
1位	散歩 (ぶらぶら歩き)	45.8	散歩 (ぶらぶら歩き)	39.8	散歩 (ぶらぶら歩き)	45.0	散歩 (ぶらぶら歩き)	33.0
2位	ウォーキング	24.7	ウォーキング	28.6	ウォーキング	36.0	ウォーキング	25.7
3位	水泳	24.2	水泳	18.0	水泳	14.4	体操(軽い体操、 ラジオ体操など)	18.5
4位	体操(軽い体操、 ラジオ体操など)	11.6	体操(軽い体操、 ラジオ体操など)	14.9	体操(軽い体操、 ラジオ体操など)	14.0	筋力トレーニング	13.0
5位	ボウリング	10.0	ジョギング・ラン ニング	11.2	ジョギング・ラン ニング	12.8	ボウリング	10.0

10

 笹川スポーツ財団  
SASAKAWA SPORTS FOUNDATION

傾向は全く同じです。水泳実施率がやはり高いことがわかります。特に、知的障害についてみると、知的障害の人で何らかの運動やスポーツをやっている人の4人に1人は、水泳をやっているのが、この結果からわかります。知的障害の方にとって、水泳は非常に身近な、ニーズの高いスポーツだということを示しています。

時間の都合で、7～19歳の結果は説明を省略させていただきます。大きく言うと、水泳については、特に知的障害も含めて非常に人気の種目だということを紹介しておきます。時間のある方は、後ほどこの図表にお目通しください。

スライド：「過去1年間に行ったスポーツ・レクリエーション（7～19歳、障害別①）」

○過去1年間に行ったスポーツ・レクリエーション

（7～19歳、障害別①）

一般の青少年と共通する種目：水泳、

サッカー<視覚障害、聴覚障害>

図表6-1 過去1年間に行ったスポーツ・レクリエーション(7～19歳・障害別①)(複数回答) (%)

	肢体不自由 (車椅子必要)		肢体不自由 (車椅子不要)		視覚障害		聴覚障害		【一般の10代】 10代のスポーツ ライフに関する調査 2013	
	N=14		N=35		N=20		N=40		N=1,848	
1位	散歩 (ぶらぶら歩き)	28.6	ウォーキング	25.7	水泳	50.0	水泳	30.0	サッカー	31.1
2位	水中歩行		水泳		体操(軽い体操、 ラジオ体操など)	40.0	ジョギング・ラン ニング	22.5	おにごっこ	30.0
3位	海水浴	21.4	散歩 (ぶらぶら歩き)	22.9	なわとび	30.0	キャッチボール	17.5	ジョギング・ラン ニング	26.4
4位	キャッチボール	14.3	体操(軽い体操、 ラジオ体操など)	17.1	サッカー	25.0	なわとび		バスケットボール	25.9
5位	水泳		ソフトボール	14.3	卓球		25.0	サッカー	水泳	25.3
	ふうせんパレー ポッチャ		ジョギング・ラン ニング		ドッジボール			つな引き	15.0	ウォーキング
			つな引き	散歩 (ぶらぶら歩き)	散歩 (ぶらぶら歩き)					
			陸上競技	陸上競技	キャンプ					
			海水浴	海水浴						

スライド:「過去1年間に行ったスポーツ・レクリエーション (成人・障害別②)」

○過去1年間に行ったスポーツ・レクリエーション

(7~19歳、障害別②)

一般の青少年と共通する種目：水泳

知的障害、発達障害では特に人気が高い

図表6-2 過去1年間に行ったスポーツ・レクリエーション(7~19歳・障害別②)(複数回答) (%)

	知的障害		発達障害		精神障害		【一般の10代】 10代のスポーツ ライフに関する調査 2013	
	N=184		N=287		N=35		N=1,848	
1位	水泳	42.4	水泳	44.6	水泳	28.6	サッカー	31.1
2位	散歩 (ぶらぶら歩き)	37.0	散歩 (ぶらぶら歩き)	29.3	散歩 (ぶらぶら歩き)	20.0	おにごっこ	30.0
3位	ジョギング・ラン ニング	21.7	なわとび	21.3	キャッチボール	17.1	ジョギング・ラン ニング	26.4
4位	体操(軽い体操、 ラジオ体操など)	21.2	体操(軽い体操、 ラジオ体操など)	18.8	野球		バスケットボール	25.9
5位	ウォーキング	17.9	ジョギング・ラン ニング	14.6	なわとび		水泳	25.3

12



どういう頻度でスポーツをして、どんな種目を実施しているかを紹介しました。

次に、スポーツクラブや同好会への加入状況です。

スライド：「スポーツクラブ・同好会への加入状況」

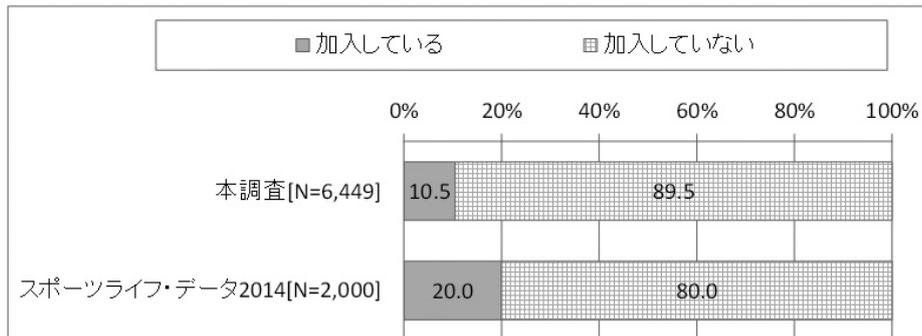
○スポーツクラブ・同好会への加入状況

スポーツクラブや同好会・サークルへの加入率は約1割であった。一般成人と比べると、加入率は半分程度。

⇒障がい者の同好会・サークルは小規模

障がいの有無に関わらず参加できるクラブ、同好会・サークルは少ない

図表7 スポーツクラブ・同好会への加入状況



何らかの組織に所属して運動・スポーツをやっている人が、一般に比べてどのくらいの割合かをみる質問です。スポーツクラブは民間も含まれますが、地域の体育館、公共施設などで仲間と一緒に運動をやっている人の集まり、いわゆるママさんバレー、草サッカー・野球も含めて、スポーツクラブ、同好会と認識してください。一般の成人については、組織に参加してスポーツをしている人の割合は2割です。これはここ20年変わっていません。ずっと横ばいです。組織スポーツの加入率は2割です。それに対して今回回答してくれた障害のある人については、10%ということで、一般成人の半分ぐらいしか組織に加入してスポーツできていないことがわかります。

先ほど紹介した実施種目からも分かるように、一般の成人も同様ですが、組織に所属しないで、ウォーキングや体操やジョギング、ランニングなどを実施している人は多いので、何らかのスポーツクラブや同好会に入っていない人で、定期的に運動・スポーツをやっている人が多いのは、一般の成人においては認識されていることであります。

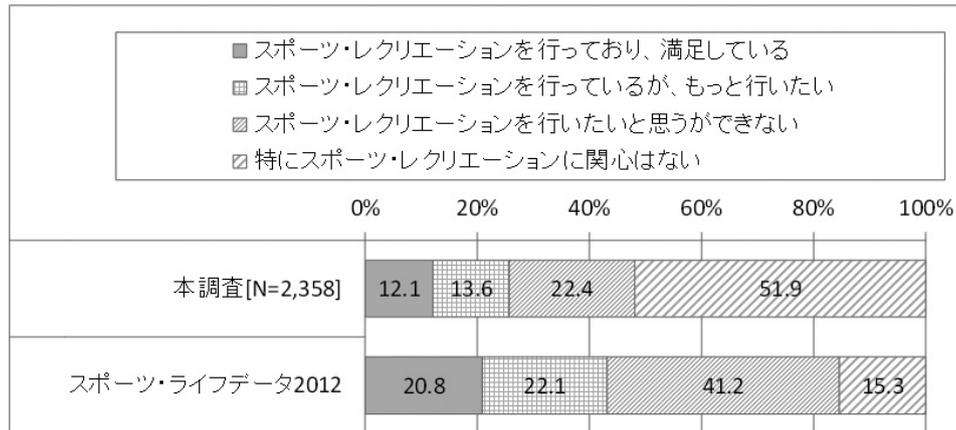
運動やスポーツについての取り組みの意識を聞いた質問です。

スライド：「現在のスポーツ・レクリエーションへの取組」

○現在のスポーツ・レクリエーションへの取組

「特にスポーツ・レクリエーションに関心はない」が最も多く、次いで「スポーツ・レクリエーションを行いたいと思うができない」であった。一般成人と比べ、無関心層が多い。⇒最初から諦めている人もいる？

図表8 現在のスポーツ・レクリエーションへの取組み



注)スポーツ・レクリエーションへの意識に関する設問のため、対象を回答者本人が障害児・者である場合に限定した。

大きく4つに分けて、スポーツについての意識を聞いています。まず1つめ、運動やスポーツをやっている人で満足している人。次が運動やスポーツをやっているが、もっとやりたいと思っている人。3つめは、運動やスポーツをやりたいが、できていない人。4つめは、特に運動やスポーツに関心のない人。この4つに分けて質問をしますと、一般成人は2対2対4対2。このぐらいの数字はここ20年ぐらい変わりません。

運動やスポーツをやりたいけれど、できない人は、4割ぐらいの人には、「どういう条件が整ったらやるか」と聞くと、「時間に余裕ができたらか」とか、「近くにスポーツ施設ができたらか」とか答えますが、おそらくそういう人たちは、近くにスポーツ施設ができたらか必ず行くかというところ、おそらく行かない人も結構多いと思います。やりたいけれど、できないと言う人は、そもそも運動やスポーツに対するプライオリティが低いのでやっていないの人が多いのですが、意識的にはこう答えるということをやめ承知していただいた上で、大体一般の成人の割合だ、とこう認識していただきたい。それは今回の障害のある成人についてみると、全く違う割合になっていて、運動スポーツに満足している人は、1割を超えて12%。やっているがもっと、というのが13~14%です。運動、

スポーツ、レクリエーションをやりたいと思っているけれど、できない人が22.4%、大体4分の1。特に運動やスポーツに関心がない人が5割以上となっています。これはかなり衝撃的データというか、障害のある人にとって、いろんな環境が整ってないがために、スポーツができないとあきらめている人がこの中にたくさん含まれていると思うのです。地域にあるスポーツ環境を、障害のある人が使いやすいものにしていく。障害のある人も地域のスポーツ教室に参加できることを積極的に告知していくとか、障害のある人が公共施設でスポーツしているという状況を広く公表するなどの取り組みが必要なのではないかと考えています。

続いて、学齢期の障害児の状況を紹介するために、特別支援学校の幼児・児童・生徒の運動、スポーツ実施状況の調査結果です。この調査については、今年も同様の調査をして、今年度末には最新結果を公表できると思います。その前提として、障害のある児童・生徒がどのような場所で教育を受けているか、おさらいしたいと思います。

スライド：「障害のある児童生徒等の教育の状況」

○障害のある児童生徒等の教育の状況

- ・義務教育で特別支援教育を受けている児童生徒は約30万人（全学齢の児童生徒の2.9%）

⇒この他、支援教育を受けていない普通学級の障害児者も

- ・重複障害の児童生徒が多い

小学部の児童数 37,097人（障害の合計58,692）

中学部の生徒数 28,829人（障害の合計41,912）

図表9 小・中学校における障害児の就学状況(2012年)

	小学校 (小学部)	中学校 (中学部)
普通学校の通級	65,456	6,063
普通学校の特別支援学級	113,961	50,467
特別支援学校	37,097	28,829
計	216,514	85,359

内閣府「平成25年版 障害者白書」より作成

義務教育で特別支援教育を受けている児童・生徒は、全学齢の児童・生徒の2.9%、およそ3%に当たる30万人という統計があります。この中には特別支援教育を受けていない、普通学校で普通学級にいる障害児は含まれていません。おそらくパラリンピアンの方などはそうです。普通学校・学級にいる障害児・者を含まない割合が3%だと思ってください。

図のとおり、上が普通学校の通級指導を受けている人、次は普通学校の特別支援学級で支援を受けている人、最後は特別支援学校に入っている人です。これから紹介する特別支援学校の児童・生徒は、全体からすると必ずしも多数派ではないことをご理解していただきたい。

現在の特別支援学校には2つの軸があります。1つは、特に肢体不自由の特別支援学校などで障害が重度の生徒、それと重複障害の生徒の数が多いと言われています。もう1つは、知的障害の生徒が増えているという実態。特に知的については、高校にあたる高等部に通っている知的障害の生徒が非常に多いことが特別支援学校の姿です。

調査の概要です。

スライド：「対象学校の属性」

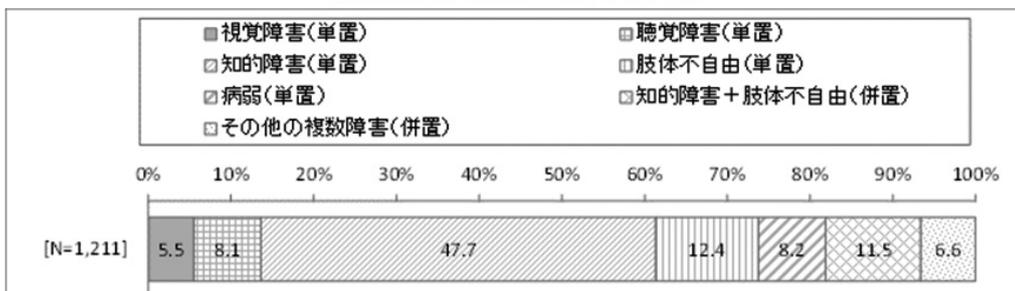
○対象学校の属性

「知的障害（単置）」が約5割、「肢体不自由（単置）」、「知的障害＋肢体不自由（併置）」が約1割である。

point：①知的障害者の多さ

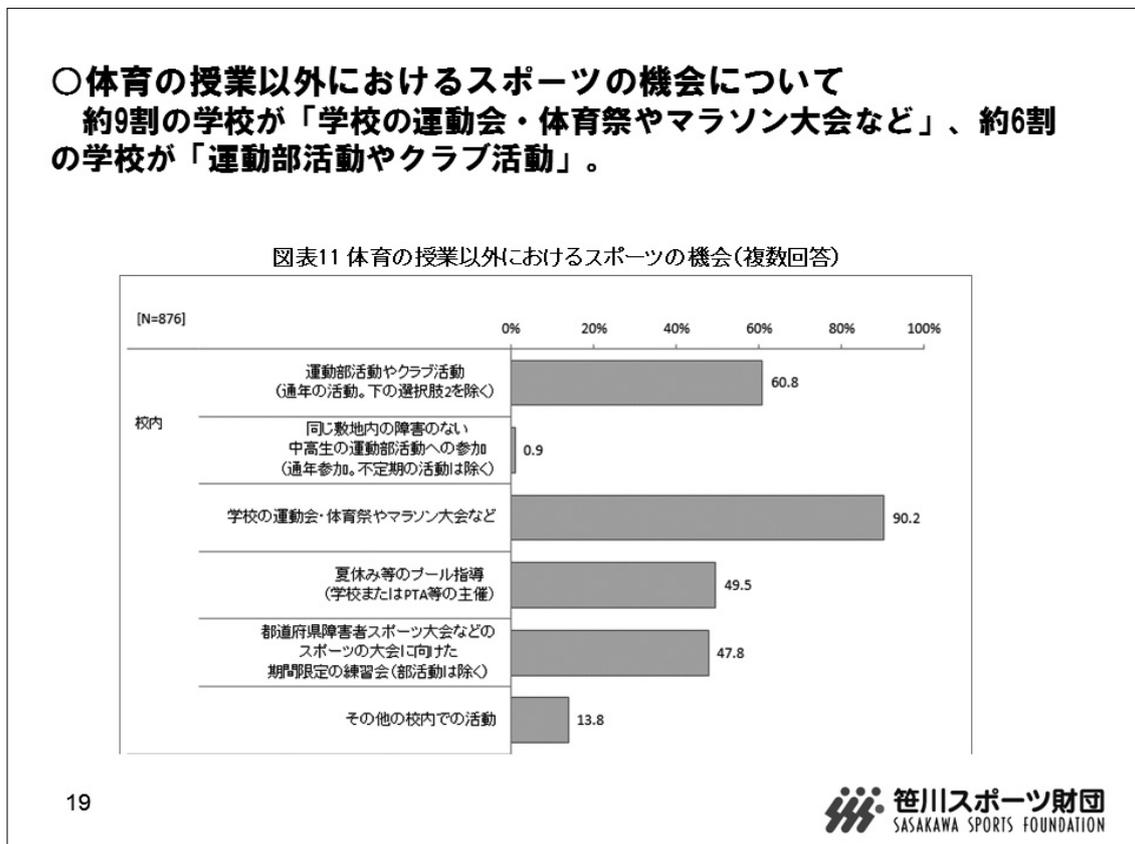
②重度・重複障害が多い肢体不自由校

図表10 対象学校の属性(障害種別内訳)



およそ 1200 校の特別支援学校にアンケート調査をお願いし、75%のおよそ 900 校から回答をいただきました。図は先ほどの説明の裏付けです。特別支援学校のタイプを見てみます。一番多いのは知的障害の単置で 47.7%。単置校と併置校があり、単置は盲学校とろう学校などの 1 つの障害だけ、併置校は複数の障害児・者を対象にしています。これが全体の半分になっています。知的障害者のための支援学校、次に肢体不自由の単置です。これから紹介する特別支援学校の幼児・児童・生徒の運動・スポーツの実態は、このデータなので、全体的な結果としては知的障害の傾向に引っ張られることをご理解いただきたいと思います。体育の授業以外に、運動・スポーツの機会にどのようなものがあるか質問しました。

スライド：「体育の授業以外におけるスポーツの機会について」



最も多かったのは学校の運動会、体育祭、マラソン大会などで、およそ 9 割の学校で行われています。次に多かったのは、運動部活動やクラブ活動。これは通年の活動と定義しています。6 割の学校です。それが多いか少いか解釈に迷いますが、日本中の中学校・高校でそれがない学校はないだろうと考え、明らかに少ないと思います。障害別のデータも後ほど示します。約半数

が、夏休みのプール指導。また、運動の部活以外に都道府県の障害者スポーツ大会などに参加するための期間限定の練習をするというのも、半数の学校で回答がありました。

6割の学校が運動部活動やクラブ活動をしているという回答でしたが、障害別に示したのがこの表です。

スライド：「体育の授業以外におけるスポーツの機会について（障害種別）」

○体育の授業以外におけるスポーツの機会について（障害種別）  
運動部活動やクラブ活動は、「聴覚障害（単置）」で9割、「視覚障害（単置）」で8割を超えている。

図表12 体育の授業以外におけるスポーツの機会（運動部活動・クラブ活動）（障害種別）

	視覚障害（単置）	聴覚障害（単置）	知的障害（単置）	肢体不自由（単置）	病弱（単置）	知的障害＋肢体不自由（併置）	その他の複数障害（併置）
	N=56	N=74	N=439	N=95	N=54	N=98	N=60
運動部活動やクラブ活動 （通常の活動）	80.4%	90.5%	61.0%	29.5%	29.6%	70.4%	66.7%

20

 笹川スポーツ財団  
SASAKAWA SPORTS FOUNDATION

障害別だと、例えば視覚障害は約8割、聴覚障害の学校ではおよそ9割です。知的障害は全体の傾向と似ています。61%です。一方、肢体不自由は29.5%。先ほど話したとおり、肢体不自由の学校では重度の障害児が多いということで、なかなか定期的な運動・スポーツの活動機会を提供するのが難しいということがわかります。運動、部活動、クラブ活動というときの、一般の学校のイメージと一緒に考えるといけないので、私たちが現場に行ったり、電話等での取材やインターネットのホームページを通じて活動を見たりして得た情報でいうと、軽度の知的障害の高等部、高等養護学校といわれる所で、毎日のケースもあります。例えば週に2回とか週に1回といった、定期的といっても一般の運動部活動が放課後するように、毎日の活動ではないという状況が見えてきまし

た。また、部活動などはあっても、スクールバスの送迎があるような学校ですと、運動部活動がある日にスクールバスがなくても保護者の送迎があつて、自力で帰宅できる子だけが参加できるという状況がありました。このパーセンテージ以上に、放課後に運動・スポーツができる機会は限られていると考える必要があります。

では、運動部活動やクラブ活動でどんな種目をやっているか、全体結果として示した表がこちら。

スライド：「運動部活動・クラブ活動の実施種目」

○運動部活動・クラブ活動の実施種目

小学部から高等部を通じて、「陸上競技」と「サッカー（ブラインドサッカーを含む）」は多く実施されている。

図表13 運動部活動・クラブ活動の実施種目(複数回答)

順位	中学部[N=273]		高等部[N=478]	
	種目	(%)	種目	(%)
1位	陸上競技	52.4	陸上競技	60.7
2位	卓球	30.4	サッカー (ブラインドサッカーを含む)	42.9
3位	サッカー (ブラインドサッカーを含む)	25.6	バスケットボール	39.5
4位	バスケットボール	17.6	卓球	33.9
5位	フライングディスク	16.1	フライングディスク	19.9
6位	野球 (ティールボールを含む)	11.7	バドミントン	17.8
7位	バドミントン	11.4	ソフトボール	14.4
8位	フロアバレーボール	10.3	野球 (ティールボールを含む)	11.7
9位	水泳	8.8	バレーボール (ソフトバレーを含む)	11.1
10位	バレーボール (ソフトバレーを含む)	8.1	水泳	9.6

21



中学部と高等部を表していますが、高等部について種目を紹介すると、最も多いのが陸上競技。二番目はサッカー。これはブラインドサッカーも含めます。そしてバスケットボール、続いて卓球、フライングディスク、バドミントン、という順番です。これは学校にもよりますが、陸上部、サッカー部、バスケットボール部という形で活動している学校もありますが、例えばスポーツ部とか運動部として、いろいろな種目を季節に応じてやっている活動も多数ありました。

どんな指導者がいるか、質問しました。

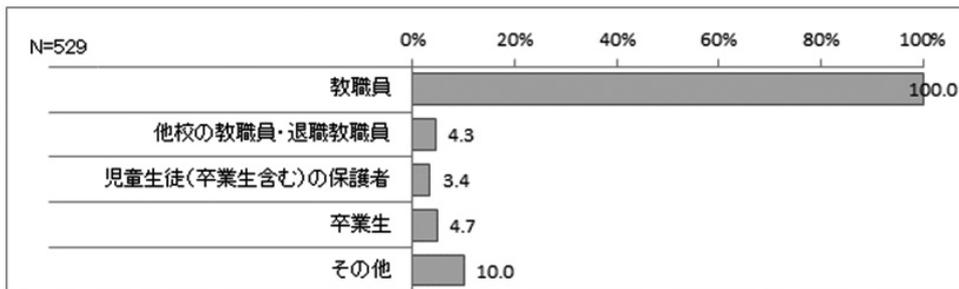
スライド：「指導者・サポートスタッフ」

○指導者・サポートスタッフ

運動部活動・クラブ活動の指導者、サポートスタッフとして、すべての学校が「教職員」と回答している。

⇒一方で、外部指導者の活用が不十分

図表14 運動部活動・クラブ活動の指導者、サポートスタッフ(複数回答)



学校の教職員が指導しているのは普通の中学・高校の活動と一緒にですが、比べると、いわゆる外部の指導者の助けを借りる割合が低いのがこの図のポイントです。

続いて、特別支援学校に運動やスポーツのためにどんな施設があるか。

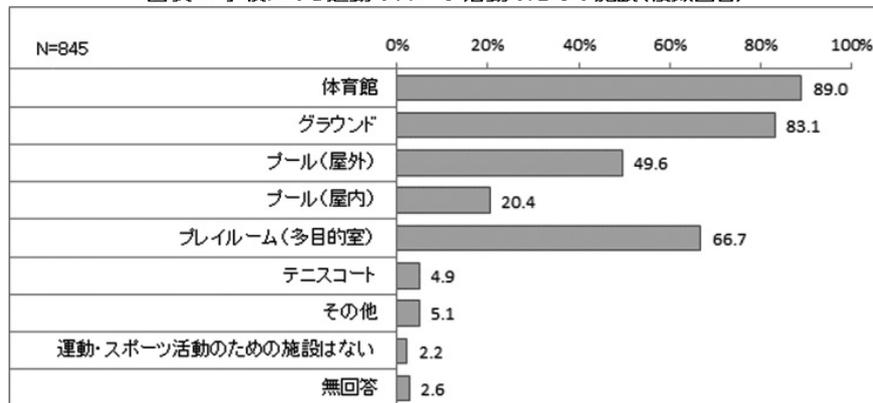
スライド：「運動・スポーツ活動のための施設」

○運動・スポーツ活動のための施設

「体育館」が約9割、「グラウンド」が約8割、「プレイルーム（多目的室）」が約6割ある。「プール（屋外）」が約5割に対し、「プール（屋内）」が約2割ある。

⇒屋内プール（温水ではない）は公立小中学校より多い

図表15 学校にある運動・スポーツ活動のための施設(複数回答)



23

 笹川スポーツ財団  
SASAKAWA SPORTS FOUNDATION

体育館は89%、グラウンドは83%、屋外プールは49.6%、屋内プールは20%、プレイルーム、多目的室で66%。特別支援学校の特徴として、普通の小中高校と違って、屋内のプールはそこそこある。これは、温水プールは極めて稀で、多くは温水ではないプールとなっています。体育館も含めて、全体的に小づくりというか、面積は普通の学校にくらべて小さい印象があります。

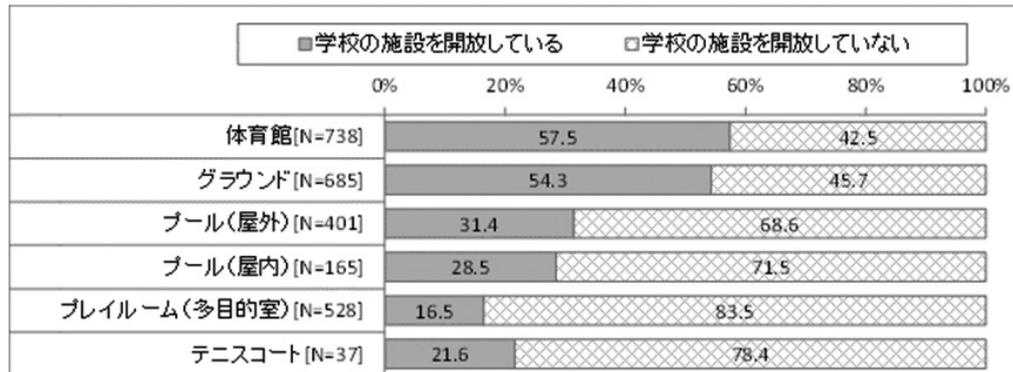
一般の小中学校や県立の高校などは、学校の授業や部活動で使われていないとき、学校開放として、地域の住民に開放してもらい、その事業が国の施策で進められていますが、開放状況を施設別に見たものです。

スライド：「運動・スポーツ活動のための施設」

○運動・スポーツ活動のための施設

保有している学校体育施設の開放状況をみると、「体育館」が約6割、「グラウンド」が約5割、「プール（屋外）」が約3割である。

図表16 学校体育施設の自校の幼児児童生徒以外への開放状況



体育館、グラウンドは50%以上。半分で開放されています。開放された施設でどんな活動が行われているか。最も多かったのは、地域の健常者からなるスポーツの同好会やサークルの定期的な活動50.9%。ママさんバレーやバスケットボール、グラウンドを使っての少年野球やサッカー、一般的な小中学校の学校開放で行われている活動と同様のものです。次に多かったのは、支援学校の卒業生を中心としたスポーツの同好会やサークルなどの定期的な活動。34%ということで、3分の1。その次は、卒業生以外の地域の障害者を中心としたスポーツ同好会やサークル活動です。

今回のテーマである共生社会に向けて注目していただきたいのは、こちらです。

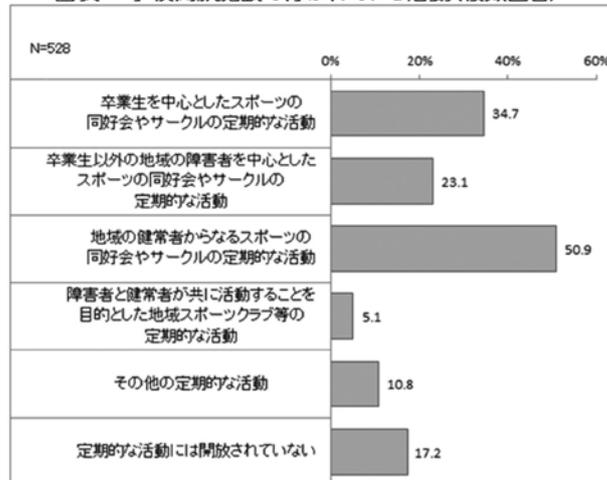
スライド：「学校開放施設で行われている活動」

○学校開放施設で行われている活動

「地域の健常者からなるスポーツの同好会やサークルの定期的な活動」が約5割、「卒業生を中心としたスポーツの同好会やサークルの定期的な活動」が約3割である。

⇒障害者と健常者が共に活動できるクラブ、同好会・サークルはわずか

図表17 学校開放施設で行われている活動(複数回答)



25

笹川スポーツ財団  
SASAKAWA SPORTS FOUNDATION

障害者と健常者が共に活動することを目的とした地域スポーツクラブ等の定期的な活動は、全体の5%程度にとどまっています。2020年の東京オリンピック・パラリンピックの機運、その後のスポーツを通じた共生社会の実現を図る指標としては、この数字が上がるが大変重要になってくると認識しています。データの紹介は以上です。

スポーツを通じた共生社会の実現に向けて。

スライド：「5. スポーツを通じた共生社会の実現に向けて：スポーツ関係者に期待すること」

## 5. スポーツを通じた共生社会の実現 に向けて：スポーツ関係者に期待すること

### ○障がいに対する「最低限」の知識と意識

- ・障がい者と接したことがない人はレア
- ・自分の競技や身近な地域での障がい者の参加状況を知る

### ○障がい者スポーツ関係者とのネットワークづくり

障がい者スポーツ協会や障がい者スポーツセンター等から  
アドバイスをもらえる関係づくり

### ○身近な障がい者と共に活動

障がいの種類・程度、配慮する点、やりたいことを細かく  
聞き、安全に、一緒に、楽しくできる活動を見つける

26

 笹川スポーツ財団  
SASAKAWA SPORTS FOUNDATION

これらのデータも含め、スポーツ関係者にどのようなことを期待するか簡単にまとめました。これは、いろいろな機会で紹介したりしゃべらせていただいたり、いろんな方から聞いた話しも含めてまとめています。多くはスポーツの行政に関わる方々、公共スポーツ施設、民間にかかわらずスポーツ施設運営に関わる方々、主に地域でスポーツ指導されている方々。特にそういう方々にもっていただきたい認識です。障害に対する最低限の知識と意識を持っていただきたい。人口の1割以上はなんらかの障害のある人という認識をすると、障害のある人と接したことがない人はほほいないと思います。これはスポーツ施設においても同様だと思います。総合型地域スポーツクラブという地域のスポーツの組織を対象にした調査の中で気づいたのですが、例えば、マヒのある肢体不自由の方を、障害者と認識していないで活動している方がいらっしゃると思います。それを考えると、障害のある・なしの認識も十分でない状況の中で活動しているところが、これから変えていかないといけない部分です。おそらくその人は、障害者をすごく限定的に見ているのではと思います。最低限の知識・意識の中で大事にしたいと思っているのは、自分がスポーツをやっている人な

ら、自分が行っている競技や身近な地域で、障害のある人がどんなスポーツに触れているか知っていただきたい。どういうことかという、いきなり啓発的  
事業の中で、誰でもできるボッチャとか、ユニバーサルで魅力的なスポーツがあり、それをやる機会がありますが、定期的にボッチャとか卓球、バレーを障害のある人と一緒に定期的にやる人は、そんなに急には増えないと思います。その前にスポーツを通じた障害理解とは、自分がやっているスポーツで障害のある人はどうやっているかを知ることなのではないか。

例えば、水泳のシドニーオリンピックだったと思いますが、200 m平泳ぎ銀メダリスト、南アフリカのテレンス・パーキン選手は聴覚障害者で、デフリンピックにも出て金メダルを何度もとっています。聴覚障害者の例だと、日体大附属の日体荏原でしたか、聴覚障害の女子選手が剣道でインターハイに出ています。自分がやっている競技で、障害のある人、たまたまトップアスリートの紹介をしましたが、そうでない人も含めて、自分が行っているスポーツの現場にどんな障害のある人がいるかを知ること、障害のある人のスポーツとの関わりが身近になってくると思います。

続いて、障害者スポーツ関係者のネットワーク作りです。地域の方に、スポーツ少年団なども含めますが、「障害のある人を、うちは指導者がいないから受け入れられない」とか、「安全が保証できないから、うちの施設では受け入れが難しい」という話を聞きます。一般の公共施設で言うと、障害のある人、ご本人が、「こういうことが出来る」とか「障害がある」と、ちゃんとってくれると思います。そのときに、自分たちでは対応できないとして門を閉じるのではなく、そういった方々が来られることを想定して、都道府県レベルの障害者スポーツ協会や障害者スポーツセンターにアドバイスをもらえる関係性をつくるのが大事です。障害者スポーツ指導員の資格をとって、受け入れ体制をつくらうというのはハードルの高い話です。まずは、身近に多様な障害者が押し寄せるわけではないので、障害のある人がスポーツやりたいと扉をノックしてくれたとき、その方にどのスポーツの機会を提供できるか、アドバイスをもらえる専門家とつながっておくのが大事になってくると思います。

3つ目として、身近な障害と共に活動、ということで、ごく当たり前のことですが、障害の種類、程度、どんなことに配慮する必要があるか、何をやりた  
いかを本人から聞いて、安全に楽しくできる環境を整えることに尽きるのかと思います。障害者スポーツの協会やセンターという話をしました。地域のスポーツの現場でいうと、障害者スポーツの専門性がある人とともに、障害当事者のことにちゃんと知識・理解がある方にアクセスできれば、まずはそれで十分で

す。地域で障害のあることをわかっている現場、これはどこにでもありますが、社会福祉協議会です。障害福祉の当事者の団体とつながりが持てるので、そういう組織の手を借りながら、まさにできるところから障害のある人と一緒にスポーツをする環境を作る必要があると思います。昨年度、私がお手伝いした仕事の中で、今日は東京都の担当部長もお見えですが、東京都の一般公共施設をもっと多くの障害者に利用してもらえるようにしようと、都内のすべての公共施設にアンケートをとり、その結果をふまえて利用促進のマニュアルをつくりました。よくできています。

障害別にどんな配慮が必要か、スポーツ施設といっても様々なので、そのエリア、シーン別にどんな配慮をすべきかわかりやすくまとめてあります。皆さまもご活用いただきたい。施設の方の意識が最後には重要になってきます。私が驚いたのは、府中の施設でした。知的障害者で水泳に定期的に通っていた方が、あるときから非常ベルのボタンを押すようになりました。普通の感覚だと、1回か2回押したら出入り禁止にしますが、そこでは障害者の専門指導員はいなかったのですが、3回押しても出入り禁止にせず、ていねいに説明しています。日本中の一般の施設がこういう意識をもって対応すれば、障害の有無にかかわらず、誰もが利用しやすくなると思います。スポーツを通じた共生社会というのは、そういった細かな意識の変容が必要になるのだと思いました。

以上で私の話を終わります。ご清聴ありがとうございました。

**司会**／澁谷先生、ありがとうございました。ただ今のご講演についてフロアから質問があればお受けします。ご質問のある方は挙手を。

**会場**／どうもありがとうございました。今の発表で、特別支援学校の体育施設の開放状況がありました、24ページです。今、障害者が身近にスポーツする施設として、特別支援学校の体育施設や地域のスポーツ施設をどう活用するか大事だと思います。国の施策でも開放を進めているのに、あまり進んでいない印象を受けました。これはどういう背景があるのか、もしくは開放しようと思ってもニーズがないとか、何かあるのでしょうか。

**澁谷**／質問ありがとうございます。ご指摘のとおりのところがあります。

支援学校については、中には立地的に非常にへんぴなところと言いますか、ある意味福祉施設は、以前はそれほど人口密集する所にはつくられなかった経緯があります。利便性の高くない立地にあって、それほどニーズがないという

ことがあります。また、そうでない施設については、一部に施設の構造上、開放に適していない造りになっているところがあります。例えば門から入って鍵をあけて校舎を通らないと体育館やグラウンドに出られない。すると、鍵の管理者がいないと開放できないという状況で、開放につながらないケースがあります。そして施設も、プールについても話したのですが、体育館など、一般のところではボールゲームをする施設のように、それほど規模だとか、ポールを立てる設備周りがちゃんとなっていないという施設もあります。

もう1つの問題は、多くの特別支援学校が都道府県立であること。小中学校の開放は、当然、地域の人を使うので、市町村行政の施策です。市区町村の行政が身近な人に開放します。県立高校も一緒です。都道府県立の施設であるがゆえに、近くの身近な人たちと、開放の施策にかかわる人との接点がつくりにくい。それも開放が進まない背景になっています。

もう1つ、こういうデータを出したことで、開放しにくい状態のところは除いて、開放しようと思えばできる所には、積極的に地域の障害のある人もない人も活動できる場にしていこうと、国も当然考えています。いくつかの特別支援学校をモデルにそのような機会を提供するモデル事業を昨年度から実施しています。

会場／ありがとうございました。

司会／ほかに？

会場／貴重なデータをありがとうございました。通常の中学校の支援級の現場ですが、私の母校の中学校を見ていると、支援級に通っている子ども達の部活動の参加はほとんど、学校や顧問の関係から許可が下りないことが圧倒的に多いです。そういう子どもたちは、学校外でも、特別なお金を払ってスポーツ施設には参加できますが、大会などに出るとか、目指す目的意識ができない状態です。そういったことは今後どう変えていくのか。日本でもスペシャルオリンピックスに対して、下のほうから目的を与える取り組みがあるのか。東京や埼玉で違うと思いますが、そのあたりをお聞かせください。

澁谷／まさに、特別支援学級の状況はいろいろ問題があります。今年度、私たちが調査を行い始めました。年度末には、先進的取り組みの成果を報告書としてまとめます。ご指摘どおり、支援学級については、各校にいる児童・生徒の数が限られるということで、1校での活動が難しい状況があります。エリア的

には東京都では特別支援学校と特別支援学級をあわせた体育連盟がありますが、複数の学校がまとまって、不定期でも活動する取り組みをこれから進める必要があると認識されています。一部の自治体では、複数の支援学級の児童・生徒が集まった合同の運動会が実施されており、そういうものを発展させるのがおそらく近道になるだろうという認識です。

支援学校の例ですが、千葉の特別支援学校の体育連盟では合同の駅伝大会がかなり行われています。支援学級も巻き込んでというのが、まず、最初の取り組みになると考えています。

**司会**／他にいかがでしょう？もう1つ、2つ、受けられる時間があります。積極的にどうぞ。

**会場**／興味深い報告ありがとうございました。データの中身ですが、4の支援学校におけるスポーツ状況の中で、21ページ、サッカー（ブラインドサッカーを含む）データが出ています。驚きました。僕もブラインドサッカーに関わっています。なかなか学校の中に、部活として広がっていかないという話を最近していたのです。盲学校の方で実際にどのぐらいの回答数で、どのぐらいの学校が部活としてやっているのか。もし可能ならお聞かせください。2013年の9月から11月ですよ。数的なもの、状況がわかればお聞かせください。

**澁谷**／実は限られた時間で、細かいデータを持ってきていないのですが、まさにこの結果のベースには、障害の種類別にどのような部活動が行われているかのデータがあります。PDFで公開されている報告書もあるので、ファイルのありかなど、後ほどご提供します。

**司会**／他にいかがですか？では、私から質問させていただきます。多くの詳細なデータから、障害者・児にいかに関運動する機会が与えられていないかわかりました。どれぐらい問題かというところ、スポーツを楽しむかどうかも含め、健康そのものに大きく関わってくる問題だと思います。十分な運動が行われていないために、成人になってからどういう問題が生じるか、そういった調査はかなり進んでいるのでしょうか。

**澁谷**／残念ながら、その点については、運動の実施状況と障害のある人の健康状況について、まとめられた調査は少なくとも私の知る限り、ないです。

今回支援学校の例でしたが、問題視されているのは、支援学校というか、学齢期の児童・生徒については、なんらかの形で、教育課程で運動やスポーツをする機会は提供されますが、そこを出たあとの機会は著しく減ってしまいます。一般の人についても類似の状況がありますが、障害のある人だとより顕著です。学校を卒業したあと、一般のフィットネスクラブに入ってスポーツするとか、一般の公共施設を気軽に使うのはなかなか障害のある人には難しく、そこが問題になっています。

もう1つ、福祉政策の中で施設に入っている人をできるだけ地域に移していくという政策が進んでいる中で、いわゆる入所施設のようなところで、定期的に体を動かす機会を提供されていた人が、地域に出たとたんそういう場がなくなることで体を動かす機会が著しく減って、QOLが落ちると福祉関係者から度々伺いました。

司会／時間ですので、澁谷先生、どうもありがとうございました。

それでは講演2に移ります。2番目は、日本財団パラリンピックサポートセンターのマセソン美季さんによる講演です。マセソンさんは東京学芸大学在学中から始められたアイススレッジスピードレースで、長野の冬季パラリンピックで3つのメダルを獲得されました。シカゴの郊外にあるイリノイ州立大学で障害者スポーツ、障害者スポーツ指導について学ぶ機会を持たれました。現在マセソンさんはカナダのオタワ在住ですが、昨年より日本財団パラリンピックサポートセンターでパラリンピックスポーツの国際支援、教育プログラム開発に従事されています。それでは、お願いします。

## ■講演2「パラリンピックがもたらす教育の効果～教育プログラムの開発・内容とその実践～」

(日本財団パラリンピックサポートセンター マセソン美季)

\* 当日映写資料は非公開のため掲載していません。

マセソン／ご紹介いただきました日本財団パラリンピックサポートセンターのマセソンです、本日はよろしく願いいたします。

現在、私は日本財団のパラリンピックサポートセンターで、パラリンピックを通じた共生社会の実現に向け、パラリンピックムーブメントの推進役をしています。より多くの方たちにパラリンピックの魅力に触れていただきたい。パラリンピックの選手たちを通して社会の変革を巻き起こしていけないか。また、

障害のある人たちに対する考え方を少しずつ変えていただけないか、といろいろな取り組みをしています。

まず、私とパラリンピックの関わりを最初に簡単にご説明させていただきます。私が車椅子を使って生活するようになったのは、大学一年生の時に居眠り運転をしていたダンプカーにはねられ、脊髄を三箇所骨折したのが原因でした。小さい時から体を動かすことが大好きで、スポーツはいつも私の生活の中心にありました。当時は体育の教員を目指していましたが、障害のある人たちのスポーツについては車いすの人たちのスポーツがあることは全く知りませんでした。そのため、歩けなくなるということよりも、スポーツができなくなるだろうという思い込みで、辛くなったことがありました。

ラッキーだったのは、比較的早い時期に、病院のお医者さんからリハビリの段階で、パラリンピックというものがあり、車いすでもいろいろ出来る競技があるのだと教えていただいたことです。そこで、私の中にあったアスリートのアイデンティティが復活しました。そこから、生活に張りができ、目標があって何かやりがいがある前向きな生活を送るようになることができました。パラリンピックは私にとって非常に大きな力を与えてくれました。それを紹介したいと思います。

退院してしばらく車いすの陸上競技に取り組んでいました。1998年、日本では長野の冬季パラリンピックが開かれました。そこで私も冬の競技をやってみないかと声をかけられ、冬の競技をやることになりました。今も東京の選手を獲得するためにいろんなところで体験会などが開かれています。自国開催で複数のメダルを獲得できるという結果に結びつきました。

選手というのも大事なアイデンティティの1つではありましたが、私の中では、何かもうちょっと別なことを目指したい、違うことやってみたいという気持ちがあり、大学卒業後、アメリカのイリノイ州立大学で障害者スポーツを勉強するために留学した経緯があります。その後、カナダ人の夫と結婚して、カナダで生活するようになりました。生活拠点、家庭環境、家族構成もいろいろ変わりました。その間もパラリンピックとはいろいろな関わりを続けていて、報道の立場で関わり記事を書いたりとか、夫も選手だったので家族として選手を支えたり、応援したりなどしました。

昨年度、リオのパラリンピックのときにはIPC国際パラリンピック委員会のスタッフとして選手たちに向けてのパラリンピック教育や啓発活動を選手村の中で大会期間中ずっと行いました。カナダで小学校の教員を務めていたこともあります。2010年にカナダでは、バンクーバーの冬季パラリンピック大

会が開かれました。その時に、学校でどういったパラリンピック教育が行われてきたかも、教員の立場として、また子どもがおりますので、学校でどんな授業を子供が受けてきたのかを母親の立場として、実際に経験してきました。本日はそういう意味で、いろんな立場でパラリンピックを内側からも外側からも知って、教育のこともかじっている立場から、パラリンピックと教育ということで、お話をさせていただきます。皆さまにもいろいろなことをお考えいただき、2020年の東京大会に向けてより大きなムーブメントを一緒に引き起こしていただきたいと願いを込めてお話しします。

本日の流れです。これまで行われてきたパラリンピック教育について。過去の大会、バンクーバー、ロンドン、リオデジャネイロ大会、来年のピョンチャン大会についての教育プログラムの紹介をします。パラリンピックの教育意義を皆さんにお考えいただき、具体的に何ができるか考えをまとめるところまでいきたいと思えます。

パラリンピック大会は1960年のローマ大会が第一回だと認識されています。今でこそパラリンピックという言葉は、オリンピック・パラリンピックというように、同じフレーズで聞かれるようになり、かなり認知度が上がってきたと思いますが、私が競技者だった頃はまだパラリンピックという言葉を知る人はほとんどいなかったです。長野で開催され、日本でも少し報道されるようになったとはいえ、中継で見ることもしなければ、メダルをとった選手だけがハイライトで少しテレビに映るといような、しかも運動面ではなく社会面で取り上げられる時代でした。観客席は家族や関係者がほとんどという時代が長かったのですが、2012年のロンドンパラリンピックでは、278万枚のチケットが完売し、史上最大のパラリンピック大会として大成功した大会だと認められるようになりました。オリンピック、サッカーのW杯に続いて、今では世界で3番目に大きいスポーツ大会といわれるのがパラリンピックだと。そこまで大きな大会になりました。

大成功をおさめたイギリスで、パラリンピックを応援する人たちが、大会前から非常に多かったのかどうか疑問に思っていました。大会が招致された頃に行われた世論調査によると、パラリンピックのチケットを購入したい、または購入を考えていると答えた人は、実はゼロだったそうです。その何年か前までは、お金を出してまで行きたいと思う人はほとんどいなかった。蓋をあけると278万枚というすべてのチケットが完売し、観客動員をかせずに、お金を払った人が応援に来たぐらいの大成功につながった。それを支えたのがパラリンピックの教育プログラムだったと言われています。

パラリンピック教育プログラムが正式に始まったのは2010年バンクーバー大会からだ、IPC（国際パラリンピック委員会）は認識しています。これは当時のウェブサイトのスクリーンショットです。カナダのパラリンピアン委員会は、それまでも児童・生徒たち、子どもたちが実際の選手、関係者たちと直接交流して、そこから得る情報にすごく大きな意味を見いだしていました。

それまでも学校にアスリートを派遣したり、講演会を開いたり多くやっていましたが、バンクーバー大会が自国で開催となったとき、もう少し地域も巻き込み、教員全体も盛り上げよう。そのために、学校を通してパラリンピックを盛り上げようではないかということで、教育プログラムに着手することになりました。すべての必要な情報がウェブサイトから入手できるようになりました。カナダの学校は日本と違い、もっと教育現場の中にICT環境が整っています。私の子どもの学校では、幼稚園ですら5人に1台の割合で教室にiPadがあり、先生たちは電子黒板を使い、インタラクティブな授業が受けられるような状況でした。かなりの田舎の公立の学校なのに、です。また、先生だけに公開されている教師同士の意見交換ができるようなチャットルームがあり、実際にこれを使った先生たちが、どういう効果があったのか、どういう工夫をしたらもっと上手にパラリンピックの普及ができるのかと、情報交換できる仕組みもいろいろありました。

一番左にあるのが、バンクーバー大会のマスコットが描かれたものです。マスコットが登場する絵本で小学生や幼稚園の児童・生徒が勉強できるようになっています。また、学校をマスコットが訪問してくれたりします。それを勝ち取るために塗り絵コンテストや作文コンクールが開かれます。学校が選ばれると、マスコットたちが来てくれて、子ども達は一緒に写真をとったりフェスティバルをしたりしました。子ども達も親も一緒に盛り上がるということがあったのを覚えています。

これは2012年のロンドン大会で行われた「ゲットセット」と呼ばれるもの。オリンピックとパラリンピックの価値をベースにした教育サイトのスクリーンショットです。パラリンピック教育というと、道徳や体育の時間に行うのが多いと思いますが、このゲットセットというプログラムは、今までの教育プログラムと違うと言われます。その内容は、参加国の数、選手の数、メダル獲得数などを使った統計を算数や数学の授業で使う。また、観戦を呼びかけるポスター作成を図工や美術の時間にやる、選手たちを題材とした詩などをつくることを国語で扱う。参加国の歴史や地理を社会で勉強する、音楽ではテーマソング作曲の試み。決まった授業、総合の時間とか道徳の時間という以外に、既存の学習指導要領で行って

いるものの中に、オリンピック・パラリンピックを織り交ぜて、より児童・生徒たちが身近にパラリンピックを感じるように、もっと身近にオリンピック・パラリンピックの題材を扱えるようにという配慮のされたプログラムでした。

278万枚のチケットを購入した方のうち、75%が家族連れだったそうです。この理由に、学校でオリンピック・パラリンピックを勉強した子どもたちが実際に興味を持って会場に応援に来たことがあります。そうすると、子どもたちは一人では会場に行けないので、必ず親や兄弟を連れてくる。子どもが1人会場に行きたいと思ってくれば複数のチケットが売れる構造があきらかに見えてきました。家族連れというのは、複数のチケットを販売できる構造をつくることで、マーケティングからも有用だったと言われていました。ゲットセットのプログラムを受講した生徒たちは、それを受ける前と後で、障害のある人たちに対する考え方や認識がものすごく大きく変わったと先生方が認識していて、このプログラムは続けるべきだと。当初はロンドン大会までということで行われていた教育プログラムが、教育現場からの声でその後も継続することになり、教育プログラムが大会後もレガシーとして残っています。

ご覧いただいているのが、リオ大会の前に、さらにコンテンツを充実させたものです。ゴールボールという視覚障害者が行う競技があるのですが、それを授業の中でどんなふうに行ったらいいかを書いてあるもので、日本の形とは違いますが、これが授業案です。去年のリオデジャネイロ大会のときには、「トランスフォーマ」 という名前の教育プログラムがありました。これもロンドンのときの「ゲットセット」と似たような、複数の教科で扱うプログラムで、非常に類似した点があります。

1点違うのは、「Transformation Air」というテレビ番組があり、大会前に16回のシリーズ発信されていたことです。これは、教員たちがよく見る、NHKの教育プログラムのような感じかなという私のイメージですが、教員や教育意識の高い人がよく見るところで発信されていたテレビ番組です。その中で扱われていたのは、オリンピックとパラリンピックの価値をどうやって学校の生活の中で普及させていくか、生徒や教師の障害に対する言動をどうやったら変えられるか、ボランティア精神を学校で根付かせるにはどうしたらいいか、勝負に負けたときやフラストレーションがたまったときどうやって対処したらいいか、スポーツや社会における女性の参加について等々でした。このように、様々なトピックでパラリンピック、オリンピックと結びつけた教育番組が提供されていました。

また、ブラジル国内だけではなく、世界18カ国で同じトランスフォーマを普及させた点で国際パラリンピック委員会は大きく評価しています。財政難が

たびたび問題になっていたブラジル大会でしたが、教育プログラムは意味のあることなので、お金はかけずに制作をする。それで大きな効果を残したプログラムと評価されていました。オリンピックの閉会式の時、トランスフォームの教育プログラムのチームの人たちが表彰されるという場面がありました。私は個人的に非常に感銘を受けました。教育プログラムを通して大会を盛り上げた人たちがIOCの会長さんから表彰されるのだと印象的でした。それだけ大会と教育プログラムが密接な関わりを持っていることが示唆された場面でした。

私も大会期間中はずっとリオにいましたが、トランスフォーマという言葉が書かれたカラフルなTシャツを着た子どもたちが、連日、大会会場に足を運んでいるのは、見ていて私も刺激を受け、同じようなことを東京でやりたいという思いが強くなった瞬間でもありました。来年は平昌（ピョンチャン）で開かれます。平昌の教育プログラムは、国際パラリンピック委員会に共有されている部分が少ないということもあり、内容が入ってきていませんが、私に届いているものでは、選手が学校訪問をしたり、大会組織委員会の方たちがマスコットを普及させたり、などがあります。

統計を見ると、いつからオリンピック・パラリンピックが開催されるか知っているかと答える。オリンピックの価値3つ、パラリンピックの価値4つをほぼ言える生徒が85%以上いるということで、それだけ教育のプログラム、今まで知らなかった情報が生徒たちに届いているかがわかります。

オリンピック・パラリンピックの開催国におけるパラリンピック教育の取り組み事例を簡単に説明しましたが、ここであらためてパラリンピックとは一体何なのか、もう一度振り返ってみたいと思います。パラリンピックはオリンピックと同様に4年に一度開催される世界最高峰の大会というのは皆さんご存じだと思います。国際パラリンピック委員会では、パラリンピアンたち、パラリンピックに出場したことがある人たちですが、パラリンピアンに秘められた心や力こそがパラリンピックの象徴であるとし、それを4つの価値と表現しています。「勇気。」これは、マイナスの感情に向き合い乗り越えようとする精神力。「強い意志」は、困難があっても諦めず限界を突破する力。「インスピレーション」は人の心をゆさぶって駆り立てる力。最後は公平。「公平」は元の英語がEqualityということで、「平等」と訳されることが多かったのですが、「平等な状況を生み出すには、多様な価値観や個性に即した「公平」な機会の担保が不可欠で、それを気づかせてくれるのがパラリンピックやパラアスリートの力である」という点を強調するためIPCの承認のもと、あえて「公平」とすることになりました。多様性を認め創意工夫をすれば誰もが同じスタートライン

に立てると気づかせる力を「公平」と訳すことに、今年からなりました。皆さんにも覚えていただきたいと思います。

パラリンピック教育といってもまだピンと来ない方も、学校現場にはまだ多いようです。

ただ、オリンピック・パラリンピック教育には非常に興味があり、やってみたいという方は多いと聞いています。パラリンピックには様々な障害のアスリートが出場します。それぞれのアスリートたちがそれぞれの限界に挑めるような、いろいろな工夫、ルールや用具の改正、クラス分けという制度などを使って、できるだけ公平・公正な機会が用意されるような場所になっています。今言われている、共生社会の構築、誰もが認められ、活躍できる場を作り上げるために必要なヒントが非常に多く含まれている大会だとも言われます。

私が思うに、パラリンピックで活躍するトップアスリートに共通するのは、もちろん4つの価値を持っていることもそうですが、状況を冷静に判断する力や、その場で自分にできることを考え出す想像力、先入観や固定観念にとらわれず、どんな状況にも適応できる力ではないかと思います。そういうアスリートたちの活躍を目にすると、今まで障害のある人のことを何もわからなかった方にも、「この人たち、なんか凄いぞ」と、障害のある人たちの可能性にも気づかせる、そんな力をパラリンピアンたちは秘めています。そのために、大会を開催する都市では、今までとは違う見方で社会を見る人たちが増えてきます。その過程の中で、社会にあるバリアを減らす必要性に気づきます。その結果、バリアがあったときにも、パラリンピックの選手がしていたように、ちょっと工夫し、発想をちょっと転換して乗り越えていこうという取り組みができて、その結果、共生社会の構築が加速するというモデルがあります。

パラリンピック大会や選手たちが発信する価値や、その意義を通して世の中の人たちに気付きを与えてよりよい社会をつくるために、何か変えていこうという活動すべてを「パラリンピックムーブメント」と言います。そのムーブメントの推進役はアスリートや大会関係者だけではなく、それに気づいて何か行動を起こす団体とか組織など、すべてを含むということを覚えていただきたいです。

パラリンピックの教育の意義ですが、パラリンピックの教育プログラムは、もちろん選手の活躍や大会の啓発活動にも使われますが、それだけではありません。社会の変革をすることにも大きなウェイトを置いています。障害のある人たちに対する態度や認識を変えることも目指しています。すでに申し上げた通り2010年のバンクーバー大会以降、大会の開催国では、パラリンピック教育が行われてきました。大会の開催ができる所は本当に限られたところですし、

開催したくてもできない国も多々あります。

パラリンピック教育プログラムの価値を広めていくことは、大会開催都市だけではなく、全世界で広めていくことに意義があるのではないかと、国際パラリンピック委員会は考えました。そこでパラリンピック教育プログラムを全世界に向けて発信したいという構想をずっと持っていたそうです。ただ、お金もない、人もいないということで、その構想はなかなか形にならないと言われていました。そこで、日本財団パラリンピックサポートセンターから資金を出しました。国際パラリンピック委員会、その開発を担うアギトス財団、日本パラリンピック委員会、私ども日本財団パラリンピックサポートセンターとで共同開発することができました。今年の春から教材の発表ができることになりました。世界版に先行して、日本の教材が最初に発表されます。それが今月末です。まだ記者発表前なので、詳細はここでは申し上げられません。近々、皆さんにも、教材をご覧いただき、実際にお使いいただけるようになりますので、ご期待ください。

教材がリリースされた後は、全国に普及していくことがもちろん大切なことで、さらに大きなムーブメントを作り上げていくことが今の私の大切な仕事の1つです。ロンドン大会のときは教育プログラムのおかげで、障害のある人への認識が変わったと。そのおかげで社会にも変化が起きました。今、パラリンピアンを迎えるために、ハード面でのバリアを取り除こう、少し改善していこうという動きはあります。イギリス、ロンドン大会のときは、もちろんハード面の充実もありましたが、人の意識・認識を変える。そうすると、おのずとハード面の変革も促されます。ハード面ばかり先行すると、何か心のこもっていないハード面が残る。ただ作っておけばいいという建造物ができあがったりします。もちろんハード面を改善するのは大事です。私もそれは非常に必要だと思っていますが、それ以上に、障害のある人たちに対する認識を変える、そのためにパラリンピックの教育プログラムが非常に重要な力を発揮してくれると思っています。皆さんにもぜひ、一緒に広めていただきたいと思います。

先日、人権教育啓発推進センターの横田理事長とお話することがありました。横田理事長によると、往々にして差別というのは教育が生み出すのだそうです。意図していない教育も含んで、教育が差別を生み出してしまうのだそうです。私は今、いろいろな国に出張で出かけますが、どこの国に行っても、初めて車いすを見た子どもたちの反応は万国共通です。日本の場合だと「お母さんあの人、何？」と指を指すと、「だめ、こっちにきなさい」と私の周りから避けるように、私が気づかなければよかったという感じで、お母さんがそそくさとその場を後にします。北米で生活していると、やはり指はさされます。子

どもたちは「何？」と聞きます。するとお母さんやお父さん、周りの人が私のところに来て、「私の子どもは初めて車いすを見たので、指をさしてしまって申し訳なかったが、もし時間があってあなたがかまわないのであれば、この子になんで車いすに乗っているか説明してください」と。そういうふうに言われれば、時間がある限り、直接その子に説明しますし、その子もその場で私から説明を受けると腑に落ちます。さっきのお母さんとともに立ち去った子どもは、障害のことを理解しようとか疑問に思っても答えを提示される前に封印されてしまって、これは聞いちゃいけないことなのかなとか、勝手な思いが膨らんで。大人になってしまうと、もちろんそんなことを聞く機会がなくなってしまうので、それは非常によくはないと思うんですね。子ども達が聞きたいことを聞きたいときに、疑問に思った時に答えてあげられる、そんな教育プログラムでないと、本当の障害者理解は進まないのではないかなと私は思っています。

最後に、まとめをさせていただきます。教育プログラムの目的は、競技や選手のことを知ってもらってパラリンピックのファンを増やすこともあります。それから、障害のある人たちを身近に感じてもらうことも必要です。特別な人たちがやっているのではなく、私たちの身近にいる人たちがやっていることなのだ、知ってもらうのも必要だと思っています。そして、多様性を受け入れられる柔軟な心を養うのも大事な柱の1つです。またパラリンピアンたちの活躍を見て、困難に直面しても、たとえできないことがあっても、できないと言ってあきらめず、頑張り続け強い気持ちをはぐくんでほしい。何より大切なのは、将来に希望を持って充実した生活を送れるような環境を整えていくことなのではないかと思っています。

今、私が続けているパラリンピックの教育プログラム開発は非常に意味があり、「あれがあったから変わったよね」、と皆さんに思っていただけのような力を秘めたものではないかと思っています。これをぜひ一人でも多くの方に広めて実際に体験していただき、大きなパラリンピックムーブメントを引き起こしたいと思っています。それで2020年大会を盛り上げていくことができれば、2020年では終わらないでしょう。2020年はきっかけ、通過点であって、その先にも私たちが何かを残していけるのではないかと考えながら、今パラリンピック教材をつくっているところです。ご清聴ありがとうございました。

**司会**／マセソンさんありがとうございました。ただ今のご講演についてフロアから質問を受けます。

**会場**／2012年から障害者についての扱いや認識が変わったと実際の海外の生活でも感じるケースは多かったですか。

**マセソン**／私は2001年からカナダにずっと住んでいるのですが、カナダに住んでいると、すでに移民が多い文化ですし、いろんな言語をしゃべる人、全く違うバックグラウンドの人がいるのが当たり前なので、障害のある、なしに関わらず多様性を受け入れる社会ができあがっています。特に2010年の大会前後で、何か周りの人たちの認識が変わったとか私は感じていません。

2010年の大会のときは、いままで僻地においてパラリンピックの競技を知らなかった、見たことがなかった人たちがテレビで見て、自分にもできるかもしれないと言って、競技団体への選手の加盟数がものすごく増えたデータがありますが、認識が変わったというのは感じていないし、その統計を見たこともありません。

ただ、ロンドン大会ではチャンネル4というところで、コメディアンが障害のある人たちに対する、普段は聞いてはいけないような、聞きたいけれどというような質問をツイッターで集めて、それに対する答えをおもしろおかしく発表する番組がありました。そこで「何だ、大げさに考えていたけど、実際に聞いてみたらこんなことだったのか」という気づきが浸透して、今まで自分たちと障害のある人たちは、ものすごく違うところにおいて、遠い存在だったと考えていたのに、「なんだ、普通の人なんだね」と感じた。特に年配の方たちがお感じになったという事は、私も実際に友だちから聞いたり、実際にロンドンに行ったときに、そういうことを普通に聞いたりしたので大きな変化があったんだなと感じました。

**司会**／ほかに？

**会場**／貴重なお話、ありがとうございました。マセソンさんがこれから展開されていかれるパラリンピック教育は、基本的にはさっきの話だと、学校教育を通じて、また一般市民の方たちが中心になっていかれると思います。まとめて書かれていたので、大体はわかったのですが、今回、教材を作るにあたりマセソンさん以外の方も関わっていると思います。マセソンさんご自身がどこに一番力点を置いて作られたのか。また、さっきの親子の日本とカナダの違いをものすごく印象深くうかがいました。そのような国の中で、かつ、それは第1フェーズだと思うので、先に向けた展開もあるのですが、まずどんなところに注力したプログラム開発をされようとしていたのか、その辺りを聞かせてください。

マセソン／もちろん私だけではなく、チームで取り組んでいますし、学校の先生から意見を伺ったり、教材開発のプロの方にも助言をいただいたりして制作を進めていました。言葉遣い一つにしても、教材を作っている人たちの中ですら偏見があるんだと、私は読んで気づいたんですね。

例えば、「かわいそうな人たちだ」というような前提で言っているからこういう書き方になるんだ。私はこんなふうには言われたくない、パラリンピックをそういう目で見て欲しくない。これは絶対に直してください、と朱入れをかなりしました。パラリンピックの教育をしようとしている人が、障害のある人たちのことを特別に配慮して教えなければいけないというのではない。私たちは、障害のある私たちの魅力を上手に伝えてほしい。一番気をつけたのは言葉遣いですね。生徒たちに質問するとき、先生達は「大変そうだったところはどこですか？」と聞きたがるんです。私はそんなことは聞いてほしくなくて、「すごいなと思ったのはどこ？」と聞いてほしい。先生達、かわいそうとは言わなくても、「大変そう、難しそう、できない」ってところにどうしても目が向いてしまうようです。そこから教育しようと思っているのが多く見受けられました。でもそれは絶対にしてほしくない。国際パラリンピック委員会の教育委員会とアスリート評議委員会から、選手の立場から声を大にして伝えてほしいメッセージでもあります。ただ単にパラリンピックのことを普及してほしいわけではない。私たちが伝えてほしい、伝えたいところということに注力できるように。ということを念頭に置きながら開発してきました。

司会／ほかに？

会場／非常に興味深い話をありがとうございました。教育の重要性は、私も教育学部に勤めていて、重々分かっていましたが、それでもパラリンピックには教育の力があつたこと、今日初めて知って、おもしろい、貴重な時間だったと思います。先ほどの質問とも重なりますが、これまで成功した「ゲットセット」とか「トランスフォーマー」というプログラムがあります。「トランスフォーマー」は18カ国に普及という話もありました。そういう成功したプログラムを土台として、今回新しいプログラムを作っているのではないかと思います。これまでの成功したプログラムとの違いというのは、言葉遣いもあるかもしれませんが、プログラム自体、教育の仕方自体に何か付け加えるものとか、これまでとは違うものは何かあるのかと、少し疑問に思いました。何かありましたら、教えてください。

マセソン／当初は、国際版で出来上がった教材を日本語に直してそのまま普及させればいい、と私たちもそう言われて、やってみようと翻訳作業を始めました。ただ、日本の学校で、先生達に、実際にこれはおもしろそう、やってみようと思っただけのためには、情報提供するだけではだめです。ただでさえ忙しい先生方に興味を持っていただき、調べたりする時間をかけずに、必要なものがすべてそろった状態で、自分でも教えられるかもしれないという興味関心を持っていただけるようなものを提供しないといけない。ただ学校に教材が送られてきても、「こういうのもあるんだね、でもどうやって使えばいいのかな」というところで終わってしまうと気づきました。なので、日本語版の教材は、国際版に比べて、非常にいろいろな仕掛けがしてあります。それはまだ、ごめんなさい、申し上げられません。

司会／ほかに？

会場／すてきな話をありがとうございました。教育が差別や偏見を生んでしまうということ、日本と外国の車いすの話、印象的でした。直接学ぶこと以外にも、先ほどチャンネル4の話もありましたが、目に触れる映像、コンテンツでいろいろ刷り込まれてしまうこともあると思います。日本がこういう状況になっているのは、教育や親の育て方だけでもないと思っています。例えば我々が提供しているテレビ番組でも、これはよくないんじゃないか、外国ではこれがあるからフラットに考えられているのではないかというような事例があれば教えてください。

マセソン／たくさんありますね。私がいいなと思った海外の事例ですが、子ども達が見る番組に、障害のある人たちが普通に登場することです。例えばセサミ・ストリートや、日本でいう「中学生日記」のような番組があるのですが、そういう番組の中に、普通に車いすの子とかちょっと弱視の生徒、知的障害のある生徒が出てきたりします。その人に役割を与えなくてもいいのですが、その人がバックグラウンドとして普通にいる状況が必要だと思うんです。他にも銀行のコマーシャルで、お客さんで車いすの人が入ってきて、その人が来ると、椅子をどけてこちらへ「どうぞ」とやっていることが背景にあるもの。そこにフォーカスを当てなくてもいいのですが、そういう人たちもいるんだなど、見慣れていることが大事だと思っています。実はうちの息子達を日本につれてきたら、日本には障害者がいないね、と言うんです。息子たちはカナダ生まれのカナダ育ち。日本語はしゃべりますが、日本社会のことはよく知らない、精通

してないハーフの子たちです。カナダで過ごしているときには、いろいろな民族、いろいろな言葉をしゃべる人がいて、障害のある人も社会で活躍している。でも東京にはこんなにいっぱい人がいるのに、車いすの人はお母さんしかいない。下の息子は、日本はテクノロジーが発達しているから、日本にきたら障害を治してもらえるのでは？ お母さんも治してもらえば？と言ったことがあるぐらい。日本は普通に考えると、障害者が出にくい社会なのかもしれません。でも、障害のある人もごく自然にいる映像がどんどん出てくると違和感なくなります。見たことないものは物珍しいし、特異な目で見られるのは仕方がないかもしれません。毎日私と会っていれば、最初は車いすの女の人って思っている、またあの人来ているね、今日は遅いねとか、普通に見られるようになると思います。見慣れるような目を肥やすというか、そういうものをやっていただきたいと思います。期待しています。

**司会**／ほかにも質問あるとは思いますが、澁谷先生とマセソン先生、後ほどまたご登壇いただきますので。第1部はここまでにします。拍手をお願いいたします。

あと、今のご講演の中に出てきたパラリンピック教材とは異なりますが、お手元の資料に、オリンピック・パラリンピックに関するパナソニックの教育コンテンツのパンフレットがあります。そちらもぜひご参照いただければと思います。ではここで第1部を終了します。

## ■第2部パネルディスカッション

(座長：河合純一、パネリスト：澁谷茂樹、マセソン美季、トヨタ自動車・パラ陸上選手 芦田創、NHK アナウンサー 山田賢治、東京大学 星加良司)

**司会**／定刻ですので、第2部を始めます。

パネルディスカッションということで、座長は河合純一さんをお願いします。河合純一さんは皆さんご存じだと思いますが、バルセロナオリンピックからロンドンオリンピックまで連続で6回パラリンピックに出場され、水泳競技では、アトランタオリンピックからアテネオリンピックまで50m競技で三連覇の輝かしい実績を残された方です。昨年、国際パラリンピック委員会からパラリンピック殿堂入りを発表されたのが記憶に新しいところです。日本のパラリンピック、障害者スポーツを牽引されています。我々のセンターにおいても、平成21年の発足以来、長い間協力研究員として企画や運営にご協力いただいています。

**河合**／こんにちは。河合純一です、どうぞよろしく申し上げます。

限られた時間ですが、パラリンピックムーブメント、あるいはその教育の意義、パラリンピック教育の意義、目的をいろんな視点から皆さんと共に話できればと思っています。講演いただいた澁谷さんとマセソンさん。マセソンさんは年齢も近いので僕は「美季さん」と呼んでいます、それとNHKの山田さん、芦田選手、星加先生にも加わっていただき、お話を進めていきます。

澁谷さんと美季さんは第1部でお聞きいただいたと思いますので、残りの3名の方に自己紹介…むしろ今、1部で聞いた話も含めて感じたこと等を踏まえて、自己紹介いただきたいと思います。芦田選手からいこうかと思いましたが、順番、並び順がいいと思ったので、山田さんからお願いします。

**山田**／こんにちは。NHK アナウンサーの山田です。

私がパラリンピックに関わったのは2012年のロンドンの大会からです。ハートネットTVのキャスターを担当していて、その中で特集があり、そこからのスタートです。ソチパラリンピックでは開会式の実況を担当しました。リオパラリンピックでは現地で閉会式の実況や選手インタビューを担当しました。それ以外にもNHK局内の勉強会のキャップをつとめたり、それに伴う様々な番組のキャスターなども務めたりもしています。

NHKのリオパラリンピックの放送時間は、ロンドンの3倍、130時間以上、しかも総合テレビでの放送が中心で、たくさんの人に見ていただいたという実感があります。そのほかにも毎晩視覚障害者向けに副音声で音声情報を付加したり、聴覚障害者向けに手話や字幕などの画面情報を入れたりなど、ユニバーサル放送を実施しました。

そういう様々な人たちが見る番組をこれから2020年に向けて、どういうコンテンツで広げていくのか、また子ども達にも関心を持って見てもらうためにはどういう内容にしていっていいか、今日は私がこれまで考えていることをお伝えできればと思っています。

**河合**／ありがとうございました。リオの閉会式、実は山田さんと一緒に出させていただき、非常に仲良くしていただいています。では、続いて今回現役選手で、リオで大活躍してメダルも獲得した芦田選手、トヨタ自動車所属です。自己紹介も含めて、ちょうど第1部ではマセソンさんから、こんな思いでパラリンピック教育があるんだとあったので、それを聞いた感想も含めてお願いします。

芦田／皆さん、こんにちは。リオパラリンピック陸上日本代表で、現在トヨタ自動車所属で陸上選手をやっています芦田創です。私は5歳の頃に右腕にガンができました。そしてまさかの10年続き、15歳まで闘病生活していました。家庭はスポーツ一家で、自分も運動したいと思って、小中学校を過ごしました。お医者さんからは病気だから運動するなど制限がかかっている、15歳の頃まで、全身に転移・再発するようなガンで、治療でガン細胞を取り切らないと命に支障を来す病気だったので、ずっと闘病生活をしました。15歳のときに、腕ごと切らないとガン細胞は取りきれないと言われました。そのとき、10年間も闘病生活しているのにもうイヤやなと思って、好きなことをやります、と言って出会ったのが陸上競技です。走ったら病気が治ってしまったんです。「病は気から」という事があるんだなという実体験です。病気が治っただけでなく、走るのも速かったんです。高校1年生のとき大阪で3番ぐらいにはやく、全国大会で活躍できるぞ、これまで闘病で悲しい生活だったのに、自分にスポットライトが当たるぞと頑張っていたら、左右アンバランスな体でやっていたので、大けがをして思うような結果が出せませんでした。

陸上のパラリンピアンで山本篤という義足のジャンパーに出会ったときに、「腕に障害あるんやったら、おまえ、パラの世界へこい」と誘われ、初めて日本で障害者の大会に参加します。そうしたらいきなり日本記録で優勝し、これまで全国大会を目指していた高校の陸上選手が、ちょっとフィールドを変えただけで記録が出たので、大テングになってしまって、鼻がのびて、そこから練習しませんでした。ロンドンのパラリンピック代表をとれず、まさか3年間スランプとは。そんな時、大学4年の2015年、今の恩師である監督と、東京パラリンピックで金メダルを取りたいと夢に出会い、また競技に入り、リオの切符をつかみました。リオでは400mリレーで銅メダルを取れたので、いい踏み台にして2020年にはリレーで銅メダル以上のメダル、個人種目では金メダルがとれるように頑張っていきたいと思っています。

パラリンピック教育については、現役アスリートなので、自分のパフォーマンスで障害者の価値を変える、あいつすげえな、と思ってもらえる選手になっていきたいと思っています。よろしくお願いします。

河合／医学界が驚く発表でしたね、それぐらいのスポーツってすごい力があると感じられたのではないかと思います。東京大学の星加先生お願いします。星加先生は、こちらのセンターでも活躍いただいていますし、視覚障害という障害がある中で様々な研究をされています。とりわけ障害学とか、そういう立場

からみて、今日はパラリンピックの価値・魅力の話もあったので、これからお聞きしたいと思います。自己紹介含めて一言お願いします。

**星加**／ご紹介いただいた星加です。こちらのセンターで教員をしています。もともとのバックグラウンドの専門は社会学という分野です。中でも障害学、ディスアビリティ・スタディーズ分野の理論研究を長年やってきました。センターでは、バリアフリー教育についての研究が仕事ですので、学校教育のみならず企業の社員教育、より広い市民教育の中に、障害やバリア、多様性についての理解を進めていくためのプログラム開発や実践などを仕事として行っています。

第1部のご講演では、障害者スポーツの現状、実態について澁谷先生から詳しくお話しいただき、マセソン先生からは、まさにパラリンピックに関する教育プログラムの中身についてのご紹介もあり、興味深く聞かせていただきました。そのうえで、今日は座長の河合先生から、どうせおまえは素人なんだからと、自分の専門の立場から自由に批判的コメントをせよという役割を与えられました。私の本意ではありませんが、一応、今日はあえてその役割で、批判的な議論の紹介などをして、この後の議論のための論点提示ができればと思っています。

**河合**／あえてそういう役目を引き受けてくださって、とてもやさしい星加先生です。では、話を進めていきますが、ふと思ったのですが、澁谷先生、ここは6人のうち障害者が4人、障害のない方が2人。あまりない空間です。意識したことは？

**澁谷**／言われてみて、確かにそうだ。こういう場で少数派になるのはあまりないです。

**河合**／そう言われると、何か思うことは？

**澁谷**／逆に、ああそうだったのかってぐらいで、特に意識もしていませんでした。これはたぶん、河合さんが期待する答えと私、違う答えだと思いますが。

**河合**／むしろこういう社会が、我々が目指している今回のテーマの1つ「共生社会」って、意識する必要があるのかなと思って。今、私も全然考えてなかったんですが。山田さんはいかがですか、同じ質問ですが。

山田／私自身は福祉番組をずっと担当していて、当たり前、普通だと感じています。

今回パラリンピックが終わっての感想として、こんな声が届きました。「自分の子どもが放送を見て、最初はなぜ足がない、手がないというところに目がいついていた。しかし、連日見ているうち、それが当たり前になって集中して見るようになった。」

見ているうちに、普通に、当たり前になっていく。その新しい気づきがインクルージョンにつながるのではと思います。

河合／ありがとうございます。今日終わったときにそういうきっかけを感じてもらえればいいなと、最初、思ったことを言って失礼しました。美季さんから一言。逆に澁谷さんの発表を聞いて、初めて目にする情報などあったかもしれませぬ。気づいたこと、感じたことを。

マセソン／澁谷さんのお話を伺いながら、初めて国連でいろいろ話を聞いたとき、障害のある女性の93%はスポーツにもレクリエーションにも参加できないという統計で、愕然としたのが印象強かったことを思い出しました。今日もデータをいろいろ拝見しながら、日本の場合、そこまでひどくないにしても、障害があるとスポーツをする権利をなかなか行使できない状況であるようです。それを私たちが、パラリンピックをうまく利用して、グラスルーツの人たちがもっとスポーツに、いつでもどこでも誰でも参加できる社会を作っていくのが大切なんだな、と。伺いながら思っていました。

河合／私も昨年11月にオランダに出張した経験があり、そのとき、オランダという国も、日本の人口の7分の1ぐらいですが、スポーツ実施率の目標値を設定してまして。ユトレヒトという州では、成人のスポーツ実施率が6割で、それを80%に上げたいとおっしゃっていて、障害のある人も40%まで上げられると。日本は40%、20%というのもあって、日本は進んでいる国かもしれませんが、どこを見て議論するかというのはもちろんあります。それをリードしていくためにも、パラリンピックがアイコンになっていくのではと思っています。いろいろな立場でパラリンピックについて語っていただきましたが、ここで芦田さん、いきますよ。

今のような話、たぶん楽しく、ご自身の経験を学校とかで語ってきたと思います。そういうとき、こんなこと話しています、とか、あるいはそれを話した

とき、どんな変化、反応があったかを教えてください。

**芦田**／学校などに足を運んで子どもに伝えるとき、「これだけはせんとこう」というのがあります。

自分が障害者の代表をせんとこ、と。腕を使えない気持ちしか自分はわからないから。パラリンピック、障害者スポーツってこうだよというのは言わないでおこう、と。そのかわり、自分がこういう思いでやっているという部分を伝えるようにしています。普段心がけているのは、今、オリンピック・パラリンピックで同時に何かというときに、パラリンピックもスポーツの祭典ですが、オリンピックはスタート位置がゼロからだと思う。ただ、パラリンピックはスポーツをする環境にしろ、どちらかというとなマイナスからのスタート。土俵に立つまでにこんながあると思っています。オリンピック、パラリンピアンというとき、純粹に競技力だけでは話ができないと思う部分があります。

ただ、パラリンピアンも、パラリンピックで勝負することを目指すのであれば、やはりオリンピックぐらいの覚悟をもって自分自身がアスリートにならないといけないと思う。パラリンピックを目指すと言った以上、障害があるから何々ができないとかいうのではなく、この障害があるけど、体の他の機能を使って超人的なパフォーマンスをする。そういうところに魅力を感じてほしい、と。自分のできる役割としては、片腕は不自由ですが、あいつ、腕使わずにこんなに走り幅跳びできるんや、と思ってもらえるだけで、この人、人間としてすごいと思ってもらえたら、障害者の価値観が変わるのかなと思っています。

僕はパフォーマンスで世の中を変えていきたいし、障害者だからかわいそうとか、何々できないんだよ、というのは伝えないようにと思って普及活動をしています。

**河合**／やはり今、現役のアスリートとして、自分の表現の一番はパフォーマンスだと特化しているのはさわやかでいいなと思います。今さら河合純一といっても、どこのおじさん？ってなるので気を付けないといけません。その意味で現役の強みを生かしているし、パラリンピックは世界最高峰の大会として選手のパフォーマンスに最も大きなインパクトを与える力があると信じています。もちろん直後のコメントにもパワーはありますが、それをどんどん発信するのが大きな力に変わっていると思っています。それを生で出会った子ども達が身近に、間近なところで走ったり跳んだりしている姿を見るのは驚きがあるんだなと思います。

その意味では、おそらく「超人的」と言われましたが、ロンドンのとき、チャ

ンネル4が「ミート・ザ・スーパー・ヒューマン」というCMをつくり、盛り上げ、超人たちに会いに行こうと進んでいった活動が大きかったのかなと思います。その中で、日本で映像を配信して今回130時間以上やっていただいたNHKの山田さんから見て、選手達のパフォーマンスがもたらした影響や教育的な効果について、見ている人たちからの声、ご紹介いただいた声などを紹介してください。

**山田**／いろいろなベクトルがあると思いますが、例えば、車いすバスケットボールの実況です。ゴール下に車いす選手がいて、そのシュートが外れた時のコメントで、「シュートを外しました。この選手は脊髄損傷の選手で腹筋や背筋がききません」と。実際に見ていて上半身がぶれていたら、そう言いたくなってしまうんですが、本当にそうなのか。障害のせいでシュートをミスしたのかという判断は難しいと思います。「外した」ということと、「障害があるから」というネガティブなイメージ、要するにダブルネガティブになってしまうんです。

そうではなく、その選手の特長を見極め、「右に体を傾けるのは難しいなかで、ライン際でぐっと腕を伸ばしてとりました」と、ちゃんと実況者が分かっているコメントする。今のプレーは普通に見たらわからないけど、すごいプレーなんだなというのを、ちゃんとバックグラウンドも含めて伝えることが、教育には大事なことではないのかな、と思います。

**河合**／アナウンサーならではの伝え方というところで、非常に研究もされていますし、そういう中で言葉が選ばれて皆さんのお茶の間に届いているのだとお聞きしました。超人的パフォーマンスとかパラリンピアンはすごい、と伝えたりとか、そういう話をしながらですが、ここからが星加先生の出番です。

そういういいながらも、障害のある方々がすべてそうではないという議論も片方ではあります。障害のある方々がパラリンピックを目指すわけでも、スポーツができるわけではないのです。本当にパラリンピック教育が、本当の意味で共生に向かう中でどういう意味合いがあるのか。あるいはバリアフリー教育の中でみると、パラリンピックの存在は今後どう位置づけられていくか、お話しただけですか。

**星加**／まず、パラリンピック、パラリンピック教育に対して、これまでどんな議論がなされてきたのか。今日は役割に沿って批判的論調を最初にご紹介します。

実は先ほど私が専門にやっていると言った障害学の分野では、パラリンピックは、端的に言うと結構評判が悪いんですね。批判的ないし冷淡な論調が多い

ことがあります。それはなぜか。この後に話しますが、障害学という学問分野について簡単に触れておきます。

1980年代ぐらいから少しずつ学問分野として確立されてきた、比較的新しい分野です。これまでの障害研究とは異なる観点からアプローチする、障害についての理解の仕方を進展させる学問分野です。何が新しいか。従来の障害研究は、まず障害問題の本質は体がうまく動かないとか体の構造が健常者とは違っているという、身体の特徴や機能に関わるものが最初であり、そのことが様々な困難を生み出しています。「障害者が生きづらいのです。だから、それをできることなら治しましょう。仮に治せないのなら、暮らしやすくなるように社会のあり方、教育のあり方、福祉のあり方を変えよう」というアプローチで展開されてきたものです。障害学というのは、実は障害者にとっての本質的な問題は体の問題ではなく、その人がどういう社会に生きているのか、という社会の場の問題だというように、主要な焦点を移動させたということなんです。カナダの例をマセソン先生からご紹介いただきました。様々な多様性を元々認めてインクルードするような社会においては、そもそも障害を持っていてもそんなに生きづらさを感じずに暮らせるとしたら、まさにそれはどういう社会が私たちの周りにあるのかが障害問題の原因になっているという考え方です。

ちなみに、澁谷先生の発表冒頭で、障害の「がい」の文字をひらがなにするのが一般的になっているとのことでしたが、実は障害学という分野の研究者は「障害」と使います。実際に害を受けているからです。害がなぜ生じているのか、周りの社会が害を及ぼしているからその社会のあり方をきちんと分析して変えられるところは変えましょうというところに焦点をあてているのが、障害学の基本的なコンセプトです。ここまで前置きです。

なぜ障害学の中でパラリンピックに対してやや冷ややかなのか。先ほど、非常に成功したモデルケースとして紹介されたロンドン大会、ロンドンパラリンピックについても、イギリスのジャーナルなどを見ると批判的です。現象レベルでいうと、確かにパラリンピック教育は進んだんだけど、一般の障害者が暮らしやすい社会ができたかという、障害者福祉に関する施策は進展したというよりむしろ後退した部分があるという指摘があったり。あるいは、原典にあたっていませんが、障害当事者に調査をしていて、「周りの人たちの態度がパラリンピック前後で変わりましたか。変わったらどう変わったか」という調査によると、「変わらなかった」という人が一番多くて、次に「悪くなった」という人がちょっといて、一番少なかったのが「よくなった」だった、という調査もあるそうです。ちゃんと確認していませんが。

現象レベルではこのようなことが起こっていて、パラリンピックやパラリンピック教育が一般の障害者の暮らしやすい社会づくりにどのくらい結びついていくかについては、かなり限定的な効果しかないのではないかという議論があります。より本質的というか根源的問題が実は2つあります。その2つ……、長くしゃべってすみませんが、紹介します。1つは、インスピレーション・ポルノという話。もう1つがエイブリズムです。

1つ目の話からします。インスピレーション・ポルノという言葉ですが、日本語だと「感動ポルノ」と訳されたりもします。ピンとくる方もいるかもしれません。昨年夏に、某局でやっている有名な障害者ものを長時間やるものがあり、その裏のNHKの番組「バリバラ」で、その番組の批判をしたことが話題になりました。そのときの概念が「感動ポルノ」です。ポルノです。ポルノは皆さん、ご存じですね、私は詳しくないですが。性的な興奮、そうした感情を得るために、人の身体に関わる表現行為を行ったりする、あるいは表現そのものをポルノと言います。それと似た形で、感動という感情を得るために、人の生き方を素材にして表現行為を行う。見る側が得たい感情を得るための素材としてパラリンピックやパラリンピアンが消費されているのではないか、という批判があります。

今日お越しの方の中に、「でも感動するからいいのでは？」と思われる方がいるかもしれない。確かに感動を与えることで、障害者に対するイメージがポジティブになるということはあると思います。では、なぜ感動する素材になることが批判されるのか。実はそのことによって、障害という問題はやはり個人の中にある問題で、個人が克服することが期待されるような種類の問題なんだという、障害観が強化されてしまうのではないかということがあるからです。なぜそうした個人の問題として障害をとらえる考えが強化されるか。私たちはなぜ、そうしたものを見て感動するかを思い浮かべてください。感動ものの典型はヒーローものです。パラリンピックやオリンピックもですが、まさに典型もののヒーローものストーリーになりがちです。奇しくもリオ大会のNHKさんのテーマソングは安室奈美恵さんの「Hero」でした。

実は、パラリンピックのコンテンツは、そうした感動を呼び起こすために、非常に優秀な構造を持っていると考えられます。なぜか。ヒーロー物は、まず乗り越えることが困難な苦境があり、それに対して立ち向かい、それを乗り越えようとする主人公の努力があり、それにスパイスとして周りの支えが加わったとき、最終的に苦境が乗り越えられ、成功をおさめるという典型的なプロットがあるわけです。このプロットが、パラリンピックというコンテンツは、極めて親和性が高いというか、その構造にうまくのりやすいコンテンツだと言わ

れます。なぜかという、まず苦境の部分にあまりたくさん言葉を重ねなくても、障害があるという情報提示だけで視聴者の中に、それは大変だというベースとしての理解がまずできる。さらに、パラリンピックですから皆さん、努力をされるわけです。アスリートの方は当然、ある課題をクリアするために。パラリンピックに出ているということは、一定の成功をその時点でおさめているし、メダルを取ればさらに成功は確固たるものになる。

ということで、ほぼ自動的に感動させる装置が作動してしまう…「しまう」という言い方はいいかどうかわかりませんが。そのことが、感動を呼ぶコンテンツとしての優秀さなんです。その背後で、やはり努力するのはその人個人で、困難は取り除かれるものではなく、打ち勝って乗り越えていくものだという理解がなぞられる。そもそも障害がある、どこか体がうまく動かないことが苦境だということに、直接結びつけられることそのものが、まさに障害の原因は個人の身体の中にあるという、伝統的な障害観をなぞっていることになる。

そう考えると、実は感動の装置がうまく働けば働くほど、やっぱり障害問題って個人的問題だよ、という理解が同時に強化されていってしまうということがあるのではないかと。それが批判のポイントになっています。これをどう考えるかが1つの論点だと思います。

長くしゃべり過ぎなので一言だけ。

エイブリズムとは、エイブル（～able）、何かができるということです。その名詞形がアビリティ（ability）です。人というものは能力が高い、健康である、正常であることが望ましいことであって、人々はそうなるように方向づけられるべきだ、あるいは方向づけられたほうがいいというふうに、無条件に考えてしまうような考え方や、それに基づいてつくられた社会の仕組みを、エイブリズム、つまり、できることを、イズムですから「主義」として求められるような社会的圧力が、我々の社会にはあるのではないかと。

実は、障害者はそういう価値観によって苦しめられている側面があるのではないかとというのが障害学の中では批判的になっている。まさに競技スポーツとしてのパラリンピックは、何らかの意味での能力の優劣を競い、序列をつけ、それによってその度合いによって人々に共感を与えるような仕掛け、少なくともアスリートの方そのものがどうかは別として、受け取る側、消費する側はそのような受け止め方をしているコンテンツだと考えると、エイブリズム、能力が高いもの、そこに人々は向かっていくべきという社会的価値観を、ここでも強化することにつながっているのではないかと。それがもう1つの批判の論点です。この辺りの批判のポイントを踏まえつつ、どういう形でパラリンピックを、

共生社会の実現のために使っていけるかについて、ぜひ皆さんと議論をしていきたいと思っています。

**河合**／ありがとうございます。今いただいたような話、初めて聞いた人も多いと思います。実際にパラリンピック、諸手を挙げてすべての皆さん、世界中の人がそう思っているわけじゃないと、当然踏まえていかなければいけません。それを踏まえて、これからのオリンピック・パラリンピック教育が国でもまとめられ、東京都でも進められ、1つの示唆すべきポイントを示していただきました。美季さんも大学で勉強されて、どうですか、こういう話。

**マセソン**／私、東大の先生に反論するようになるとは思ってなかったんですが、今の話を伺っていて、パラリンピックには感動ポルノにぴったりの素材があるという発言をされましたが、同じものがあっても、どう伝えるかによってものの見方は変わってくる。山田アナウンサーからも教わったように、同じモノを見ても伝え方しただいで違う価値観を伝えられる。

例えばここに「半分しか水が入ってない」、「半分も入っている」。それひとつでもすごく違います。障害があって、確かに、例えば芦田君は右手がありません、というそういう事実は映像を通じてあるかもしれませんが、だからって、それがネガティブなことに必ずつながるとは私は思っていません。

障害があって大変だと思って生きているような人も中にはいて、そういう人が「大変そうだ」というのを映すのと違って、パラリンピアンたちは自分のできるところ、すごいところを、極めてカッコイイところを見せてやろうと。それを伝える力があるから、障害者全体の中で、一部の人しかパラリンピックを目指せる人がいないかもしれないけれど、その人達だからこそ、イメージを変える力を持っていると私は思っているんです。

能力がある方がいい、正常である方がいい。ではなく、障害があってもこういうことが出来る、障害があってもこんなにすごい人がいるんだ、という違う価値観を発信する力があると思うんです。…無理矢理反対の立場をとっていただいたのもあるかもしれませんが、私は非常に違和感を感じました。山田さんにも聞いてみたいと思うんです。

**山田**／テレビの役割としては、リアルな障害者の姿を見せていくべきだと思うんです。「大変だろう」とか「かわいそうだろう」というところからくる『感動もの』って、障害者という人はみんなそういう人たちだとイコールでつながっ

てしまうところが見方としてはあるかもしれませんが、リアルな姿を見せていくことはパラリンピックでも同じだと思います。そこで余計に感動をあおるようなコメントをするつもりはないですし、ポイントをちゃんと押さえた上で放送していくことで、子どもたちにも自然に伝わるのかなと思っています。映像を出してもいいですか？

(動画はじまり)

動画内ナレーション／【競泳】選手たちはそれぞれの障害に応じて、スタッフに支えられながらのスタートというのが認められています。決して選手一人の力ではなく、周りの多くの人に支えられてこの大舞台があるということなので、選手とスタッフが一体となってメダルを獲得するために頑張ると、そういった考え方でいいかと思います。このようにスタッフに、こうしてスタート台のところで足を持ってもらって、選手たちはこれからスタートを切っていきます。視覚障害の中で最も重いクラス、このS11ですけれども、ターンのときにはタッピングバーと呼ばれる棒でタッチをしてもらいます。壁がどこにあるかわかりませんので、選手にとっては非常に不安になります。そこでサポートスタッフの方がタッピング棒で、壁が近いということを知らせるんですね。

〈カンカンカン…〉

(ゴールマウスのサイドのバーをたたく音)

(ガイドがゴールの後ろからキッカーに声をかけています)

動画内ナレーション／【自転車】前にはパイロットと呼ばれる健常の選手が乗り、後ろに視覚障害の選手が乗ります。

【陸上】こうやってスタートにつくときにガイドの方がちゃんと手を合わせた、足の位置を合わせたりするわけですね。このガイドと選手の息が合わないと全くいいパフォーマンスを発揮することができません。こうしてガイドと選手が1メートル以内のひもで必ずお互いを結ぶ。ブラウン金メダル、10秒99、速報で10秒台が出ました、パラリンピックレコード！これ、まさに鏡のように、もうこれ、足がぴったりとガイドと選手、そろっているんですね。腕の振りも、もう全く一緒ですね。

(動画終わり)

山田／これだけで何時間も授業できると思います。

100 mでいうと、ガイドランナーの方達がどういうふうに関手と一緒にレースをしているか。10秒99をともに走るわけですから。関手と息を合わせないといけない。すごい、怖い、と見る人は思うと思いますが、それを可能にしているのは何なのか。

「すごい」、「怖い」の先を伝えるのが教育の部分では大事なのかなと思っていて、そこそ、リアルな世界なのかなと思ったりします。

河合／こういう教材というか、本当に上手くまとまっている動画がたくさんありますので、ぜひご活用いただければ。いろいろな事業展開も、ここからも考えられるのではないかなと思っています。

ぜひ、芦田関手もほかの障害のことも言ってください。こう紹介すると伝えやすいかなと思います。芦田君どう？芦田君、こういうの、使ったことありますか？

芦田／使ったことないです。ここで走っていたんだと懐かしい気持ちになりました。

河合／そういう思いで子どもに語ると違ってくるのかなと思いますが。

いろいろな話をしながらきましたが、パラリンピック教育も地方にもその恩恵を、星加先生の話でも、実際イギリスでも地域4の方にも伝わらなかったんじゃないかとか。スポーツに興味はもってないけど、そこにアクセスできる、やれることに考えていなかった人たちに、パラリンピックや障害者スポーツがこれからどう進んでいったらいいか含めて、今までの議論を聞いて一言、澁谷さんお願いします。

澁谷／パラリンピックを通じて、障害のある人のスポーツとか、障害のある人への関心が高まっているのは、首都圏にいると強く感じるのですが、地方に行くと、それほどでもない。あるいは高齢の方になってくるとかなりイメージは違ってきます。

今までも障害のある人のスポーツ現場は、福祉を中心に展開されていて、細々と志の高い人が地道に支援していました。ある意味、すごく環境が悪い中でも、障害のある人で、ガンガンスポーツをやってきた方が以前からパラリンピックに出てきていると思うんですが。これから重要になってくるのは、そこまでパワーがないというか、積極的にしない方でも気軽にスポーツにアクセスできる

環境が重要になってくると思うんです。

今、国や都道府県でも障害のある人のスポーツの普及啓発の取り組みに予算がついて、様々な事業が行われています。元パラリンピアンが現場に出て行って講演したり、一緒にスポーツを体験したりという事業ですが、そういうところにお金が落ちる一方で、これまで同様、日常的に細々と障害のある人の現場でスポーツが行われている。そのシーンはなかなか広がってないところを感じています。福祉現場とスポーツ現場を、それぞれ教育の観点でつないでいく必要があると強く感じています。

**河合**／皆さんいろいろご意見含めてあろうかと思いますが、パラリンピック教育を、予算もついてきていますし、国でも全国の小・中・高、大学等でもどんどん進めていこうというムーブメントになっていて、共生社会の実現を目指そうというのが、オリンピック・パラリンピック教育、とりわけパラリンピック教育が目指しているのは、マセソン先生からあったように、パラリンピック教育の1つである公平とか多様性など、こういう部分をどうやって実現するかにかかっていると、改めて思っています。

多様性のある社会、いわゆる共生社会。どうすれば共生社会にむかえるか、答えはまだないのかもしれませんが、パラリンピック教育の可能性ということでコメントを頂きたいと思います。

星加先生、パラリンピック教育の持つ可能性をお願いします。

**星加**／先ほどマセソンさんがおっしゃったこと、ほとんどは同意というか、共感します。1つにはパラリンピアン、パラリンピックという素材が大きなパワーを持っている。受け手に対して気づきを与えるような大きな力を持っていること。また、どんな素材であっても、それをどう使ってどう伝えるのかによって、その教育なりメディア表象の効果は全く違ったものになる。

これは重要な視点ですし、だからこそ我々はどういう素材をどういう文脈で、どういう伝え方で、教育というプラットフォームに載せていくかを考えなきゃいけないと思います。先ほど私が紹介した考え方というのは、ある意味、インスピレーションを与えることとイクオリティーの理解を促進することの中に、実は相反すると言い過ぎかもしれませんが、ある種の緊張関係がある側面、要素があるので、それがうまくつながるためには、教育プログラム側のうまい仕掛けが必要だし、あるいはそれを使って実際に教育する人間のスキルが必要になる。それがうまくいかないとする種の、意図せざるマイナス、負の効

果があるということです。おそらく来週記者発表がなされるプログラムの中には、そういう仕掛けや工夫が詰め込まれていると思うので、ぜひ勉強させていただきたいです。

私自身も、自己紹介で話したように、いろいろな教育プログラムの開発・実践などに関わってきました。今、いろいろ予算がついているという話がありましたが、全国の企業・学校で、心のバリアフリーを2020年に向けて大々的に展開するという流れがほぼ決定事項になっています。その端っこにも関わっています。実は、そういう中で、これうまくやればいいけど、うまくやらないと逆効果になるよと、自戒を込めながら関わっています。多くの人の多様性が自然に受け入れられるような人々の意識を醸成する上で、パラリンピックというある意味、あえて「良くも悪くも」と申しますが、強力なエネルギーを持つコンテンツをどううまく生かしていくかを、様々な取り組みの中で考えて行く必要があると改めて感じました。私が長くしゃべりすぎちゃってすみません。

河合／続いて、芦田君、パラリンピック教育の可能性について。

芦田／普段、体ばかり動かしていて、久しぶりに頭を使ってちょっと疲れています。

僕は障害を持ったことに対して、ラッキーやな、と思っています。みんな生きていく中で人とは違う何かを探している中、障害を与えてもらって、特別なものを神様が与えてくれてラッキーです。自分はパラリンピックが今の自分の生きる道なので、2020東京、そこで結果を出すことに今のすべてを捧げていきたい。

パラリンピックを契機にいろいろなモノの考え方、パラリンピックを見ているいろいろな考え方をしてもらえたら、それだけで共生社会に近づくのではないかなと思うので、今、現役パラリンピアンでいられることがすごく幸せです。

河合／応援しています。ありがとうございます。美季さん…じゃなくて山田さんでしたか、見えてなかった。

山田／個人的な話で恐縮ですが、リオパラリンピックで1つ、印象的な出来事がありました。

ブラインドサッカーの試合で、ブラジルとモロッコの試合がありました。ブラジルは金メダル候補でもありサッカーが非常に強くて、ブーイングの文化なんです。そのなかで、初戦でモロッコが先制点をとって、案の定ブーイング。

ブラジルの人がたくさん観客席にいて、ブーってなったんですが、その2～3秒後に、自然にすーっとそのブーイングが消えて拍手に変わったんです。何かというと、モロッコの選手のシュートが見事だったんですね。これは国は関係ないんじゃないか。もちろん自分たちのチームは応援したいけど、それ以上にシュートがすばらしかったと見て感じたとき、国などの様々な壁を溶かす力がパラリンピックにはあるんだと感じました。教育でも、子どもたちにたくさん伝えることがあるんだと思います。2020年に向けて、たくさんの番組を通して、子どもたちのいろんな壁を溶かしていきたいと思います。

河合／美季さん、といきたいところ、先に澁谷さん。

澁谷／こういう仕事をして、障害の種類や程度の多様性など、現場を通じて知りました。まさにパラリンピック教育ってパラリンピックを通じて、多様な競技・種目のなかで、障害の異なる人たちがそれぞれの立ち位置でベストを尽くしている姿を見られるという点で、人に優しい社会をつくる教育、誰もが自分たちの立ち位置でベストを尽くす努力をする、それを認める教育。パラリンピック教育はそういう可能性を持っていると感じています。

マセソン／いろいろなご意見がありますが、私は、パラリンピック教育はものすごくパワーがあって、それを伝えることと思っています。今日、皆さん、芦田君のファンになられたと思いますが、パラリンピアン、パラリンピックの力を信じています。星加先生からのご意見を参考にし、せっかくいい素材があっても使い方を一歩間違えばうまくいかないこともある。そんなことも念頭におきながら、大切に着実にパラリンピック教育を広めて社会を変えていけるようにしたいと改めて思いました。

河合／皆さんからいろいろご意見をいただき、勉強になりました。

教育って皆さんも感じられたと思いますが、プログラムや教材ではなく、伝える側の教師や教育者である皆さん自身が、子どもにはお父さん・お母さんの立場だったり、様々な立場がありますが、その人たちによっていかようにも変われると感じていただけたと思います。

まさに教育というのは、そこが原点だと思いますし、パラリンピックに光が当たれば当たるほど影を色濃くさせるのは現実問題とも思います。光を与えるからこそ多くの人たちに伝わるメッセージができあがるのも、話してきた

とおりです。今、本当にある意味、地方にも、多くの影になっている所にも光を当てるツールは唯一スポーツの持つ「パッション」、熱い思いこそが熱を伝えていく。鉄にも伝わるのは唯一熱だと思います。光ではなく熱。

ぜひ今日お集まりの皆さんとともにパラリンピック教育をよりよい形で伝わり、いつでも、どこでも、誰もがスポーツを楽しめる、そんな社会、まさに共生社会を、スポーツを通じてやっていきたい。時間が延びて不手際がありましたが、シンポジウムにもおつきあいいただき、ありがとうございました。

**司会**／河合先生、パネリストの皆様、ありがとうございました。

まだまだ議論すべき点は多くあると思いますが、そろそろお時間となりました。今回のシンポジウムにご参加いただいた感想は、お手元の資料にアンケートがありますので、ご記入ください。ぜひ今後の企画に活かしてまいります。2020年まであと3年あります。もう一度ぐらいこういう企画ができればと思います。

私から締めの挨拶を。パラリンピックに教育の可能性・パワーを感じたのは、個人的経験がきっかけでした。去年、リオデジャネイロパラリンピックではNHKの中継が多くありました。うちの長男、今は中三ですが、彼と一緒に中継を見たとき、純粋に競技を楽しみ、全く障害のことを意識していなかったように感じました。これはすごい、僕が中学3年、30数年前と比べると障害者に対する心のバリアがすごく下がっている、まさにそうだと感じました。従来は障害者がどんなに大変かという知識が先行していて、心の共感はなかった。取るべきアプローチが逆だったような気がします。パラリンピックを通じてバリアを下げて、その上で、知識としての障害への理解度を上げるべきなのかなと。僕は申し訳ないですが、河合先生や星加先生とつきあうとき、視覚に障害があることはすっかり忘れていて、もともと性格的にもレイジーなので失礼なことをしているかもしれませんが、心のバリアがすごく下がっています。その一方で確かに障害をお持ちなわけですから、もう一度壁を可視化・認識して、いろいろな機会を享受できるようにすべきことも事実です。パラリンピックの世界から障害者スポーツ、一般の障害者のスポーツ環境の充実につながるのかなと。この点については次回、いつか議論できればと思います。長い間ありがとうございました。多数の方々にご参加いただき大変嬉しく思います。

本シンポジウムはこれで終了となります。講演者、パネリストの先生方に、いま一度拍手をお願いいたします。

また、このシンポジウムの講演内容を的確に文字に起こしてくださった、文

字通訳担当のユニットアルファの4名の方にも拍手をお願いいたします。シンポジウムの運営にあたり、職員・学生スタッフにお世話になりました。私はレイジーなんていいましたが、打ち合わせ時間に遅れる失態をしました。次はこんなことがないようにします。運営スタッフにも拍手をお願いします。それではシンポジウムを閉じます、ありがとうございました。

(終わり)



写真：パネルディスカッションの様子（左から座長・河合純一、澁谷茂樹、マセソン美季、山田賢治、芦田創、星加良司）

## 「バリアフリー教育プログラム」

### 1. 学部（部局）横断型教育プログラムについて

東京大学では2009年度より、狭い専門知識だけでなく、新たな学問的課題に果敢に挑戦し、幅広い分野を横断していく柔軟な思考力を備えた学生を育成することを目的として、学際的・分野融合的な「部局横断型教育プログラム」を提供している。現在、大学院・学部後期課程を合わせて8つのプログラムが開設されており、本バリアフリー教育プログラムは、学部後期課程向けのプログラムとして2011年度に開設された。

### 2. バリアフリー教育プログラムの概要

#### ●プログラムの趣旨

社会生活上の「バリア」を生み出すのは、作為的な差別や偏見である以上に、我々が自明のものと考えている文化的・慣習的・社会的な営みそのものである。本プログラムは、バリアを生み出す社会文化的な実践についての知的探求を目的として、学部の枠を越えた横断的なカリキュラムを提供する。誰もが生活しやすいバリアフリー社会を構想し、それを実現していくための知見を創出し、蓄積し、また発信していこうとする皆さんの積極的な参加を期待している。

#### ●プログラムの構成

選択必修科目であるコア科目（A群及びB群からそれぞれ1科目以上を履修）と一般科目によって構成される。コア科目では教育学、社会学、経済学、支援技術論等の観点からバリアフリー研究の理論と方法に関わる基礎的な知識を習得し、一般科目では各学部の既存の科目によってその応用・展開を目指す。なお、プログラムに関する最新の情報については、教育学研究科附属バリアフリー教育開発研究センターのWebサイト（<http://www.p.u-tokyo.ac.jp/cbfe/cdp/index.html>）を参照のこと。

#### ●対象

学部後期課程に所属する学部学生（3～4年生）を対象とするが、大学院学生も履修可能。

## ●修了

選択必修科目を含む12単位以上を取得した学生に、「プログラム修了証」を交付する。修了証の取得を目的とせず、個別の科目のみを履修することも歓迎する。

### 3. プログラム科目一覧 (2017年度)

※ 選択必修科目として、コア科目 A 群 B 群から、それぞれ1科目以上を履修する。

※ 「\*」 = 2017年度休講

#### 【コア科目】

##### A群

ディスアビリティ・スタディーズ (星加良司、教育学部)

\* 社会環境バリアフリー論 (近藤武夫・福島智、教養学部)

##### B群

障害と経済 (松井彰彦、経済学部)

バリアフリー総論 (中邑賢龍 他、教養学部)

バリア・スタディーズ (野崎大地 他、教育学部)

#### 【一般科目】

心の健康科学 (川上憲人、医学部)

福祉工学 (小竹元基・二瓶美里・鎌田実、工学部)

\* 社会学特殊講義 (武川正吾、文学部)

現代社会学演習 (市野川容孝、教養学部)

表象文化論特殊研究演習 I (清水晶子、教養学部)

認知行動科学と現代 (武藤香織・井上悠輔、教養学部)

日本地域特殊演習 (外村大、教養学部)

科学哲学演習 III (石原孝二、教養学部)

地理・空間基礎論 II (横山ゆりか、教養学部)

臨床心理学入門 (下山晴彦 他、教育学部)

質的心理学研究法 (能智正博、教育学部)

安全・安心教育 (東郷史治・山本義春、教育学部)

---

# バリアフリー教育・研修プログラムの開発と研究

---

## ■バリアフリー教育・研修プログラム開発研究

### 〈概要〉

本センターでは、社会の多様性が高まる中で、様々な差異を持った人々と共生するための知と技術を使いこなし、また生み出していくことのできる人材が求められていることを踏まえ、障害者等の社会的包摂に寄与する効果的な教育・研修を促進するため、企業、教員、生徒といった対象ごとに調整されたプログラムの開発研究を実施している。プログラムの開発に留まらず、その持続的な実施のスキームについても、多様な社会的ネットワークの活用を視野に入れて検討を進めている。

### 〈研究プロジェクト〉

(1) 中等教育向け教育プログラムの開発（共生の作法と技法を育てる学習プログラムの開発）（責任者：星加良司（本センター講師））

- ・従来の人権教育・共生教育・障害理解教育の枠を越えた、新しい発想に基づく授業作り
- ・東京大学教育学部附属中等教育学校をフィールドとしたプログラムの試行的実施と効果検証
- ・全国の中等教育において汎用的に実践できる具体的なプログラム（モジュール）の教材化

※研究成果の一部に、科学研究費補助金・基盤研究（A）「社会に生きる学力形成をめざしたカリキュラム・イノベーションの理論的・実践的研究」分担研究（代表：小玉重夫）（2011年4月～2014年3月）を含む。

(2) 企業向け研修プログラムの開発（責任者：星加良司（本センター講師））

#### A. 雇用に関する研修

- ・多様な属性や働き方を受容する態度を形成し、柔軟な職場環境を実現するための研修プログラム
- ・改正障害者雇用促進法（2016年4月施行）における新たな法的義務に応じた対

応

- ・株式会社富士通ラーニングメディア編・東京大学大学院教育学研究科附属バリアフリー教育開発研究センター監修『障害者と共に働く職場づくり～合理的配慮への対応～（基礎知識編）』、及び、『同（ケーススタディ編）』をリリース（2015年9月）

※研究成果の一部に、科学研究費助成事業・基盤研究（C）「社会的ケアとしての合理的配慮：市民社会の配慮実践を支える理論とプログラム開発」（2012年4月～2015年3月）を含む。

## B. 事業実施に関する研修

- ・社会の構成員の多様性を踏まえたサービス提供を実現するための研修プログラム
- ・障害者差別解消法（2016年4月施行）における新たな法的義務に応じた対応
- ・株式会社JTB総合研究所編・東京大学大学院教育学研究科附属バリアフリー教育開発研究センター監修『〔旅行業向け〕障害者差別解消法eラーニング（基礎知識編）』、及び、『同（実践編）』をリリース（2016年3月）

※研究成果の一部に、科学研究費助成事業・基盤研究（C）「社会的ケアとしての合理的配慮：市民社会の配慮実践を支える理論とプログラム開発」（2012年4月～2015年3月）を含む。なお、株式会社JTB総合研究所との共同研究「社会の多様性に対応したサービス実現のための研修教材に関する開発研究」（2015年4月～）において研究を継続。

## ■運動学習理論に基づいたスキル修得・リハビリテーション手法の開発

### 〈概要〉

ロボットマニピュランダムを用いた運動学習実験とfMRIによる脳機能イメージング、TMSやtDCSなどの非侵襲的脳刺激法を組み合わせることで、動作スキル修得や運動機能障害からの機能回復の過程で生じる行動・脳機能レベルでの変化およびその変化を引き起こす神経科学的機序を明らかにする。また、こうした基礎的な知見に基づき、効率的なリハビリテーション・トレーニング方法を開発する。

## 〈研究プロジェクト〉

### (1) 両腕・片腕運動を組み合わせた運動スキルトレーニング

同じ腕運動であっても、反対側の腕運動の有無によって運動記憶が部分的に切り替わることが明らかになっている (Nozaki et al. *Nature Neuroscience* 2006)。この図式に則ると、片腕運動だけで運動スキルトレーニングを十分行い、そのパフォーマンスがプラトーに達したとしても、引き続いて反対側の腕を動かしながら (両腕を同時に動かして) トレーニングを行うことで、片腕運動のパフォーマンスをプラトーを超えて、さらに向上させることができると予測される。我々は実験的にこの予測が成り立つことを明らかにした (Hayashi and Nozaki, *Frontier in Integrative Neuroscience* 2016)。

### (2) 非侵襲的脳刺激法を用いた運動記憶の操作

同じ位置の標的への腕到達運動時に、陽極 tDCS (経頭蓋直流電気刺激) 時には右向きの力場、陰極 tDCS 時には左向きの力場を手先に加えるトレーニングを行った。すなわち、それぞれの極性の tDCS によって達成される脳状態に異なった力場のトレーニングを紐付けたこととなる。十分なトレーニングを行った後、腕到達運動を行うときに、陽極・陰極 tDCS を加えると、それぞれの脳状態に紐付けられた運動記憶が自動的に蘇ってくるということが明らかとなった (Nozaki et al., *eLife* 2016)。この結果は、ヒトの運動記憶を外的に操作できることを示している。

## 〈関連する研究費〉

### (1) 背景脳状態が運動記憶形成・想起・維持過程に及ぼす影響

文部科学省科学研究費 (基盤研究 (A) : H29-32)

### (2) 身体運動の脳内表象と運動記憶との関連

文部科学省科学研究費 (基盤研究 (A) : H26-29)

### (3) 新型経頭蓋磁気刺激システムを用いた大脳皮質近接領域相互作用の研究

文部科学省科学研究費 (挑戦的萌芽研究 : H26-28)

### (4) 脳への電気刺激を用いたヒト運動行動・記憶の非侵襲的操作

二国間交流事業共同研究 (ベルギーとの共同研究 : H26-28)