

No	質問（質問者氏名は個人情報保護の観点から掲載を控えております）	質問対象者	回答
1	ご講演ありがとうございました。 もし、支援ニーズのある学生に対する合理的配慮の体制づくりについて、海外の事例をご存知でしたら、教えてください。宜しくお願致します。	丸田先生	私どもは、5年以上前ですが、ハーバード大学、ロチェスター大学、パーミングム大学、英国自閉症協会などを見学しました。大学の寮に自閉症学生の支援を心理学科の院生にサポートしてもらう仕組みなどあり感心しました。英国自閉症協会のサイトに大人の自閉症支援について記載があります。
2	今後、支援する側の教職員もグレーゾーンである場合に、どのような組織・体制をつくるのが合理的配慮の実行につながるのか、取り組み事例などありましたらお聞かせください。	丸田先生	グレーゾーンの職員の方に、苦手な業務（場合によっては学生との個別対応、人を気遣うサービス業務、学生の状況について想像を要する業務）が担当にならないようにする、すぐに外せない場合は、管理職や同僚とのチーム業務としてチェックの仕組みを入れるなどはどうでしょうか？上司から助言してもらったことや、その職員がもし困難に直面することがあれば助言と一緒にカウンセリングを促すなども経験があります。
3	教育実習などの学外実習に学生を送り出す場合の受入先への配慮依頼の進め方や、グレーゾーンにいる学生への対応について、留意点や参考になる事例があればお伺いしたいです。	丸田先生	相手方とも打ち合わせをして、問題が生じにくい状況にしておく、あるいは何かあったら速やかにサポートの体制を仕組んでおくという事例があると聞きます。信頼関係のある教職員からであれば事前に学生にも個別に助言しても良いかもしれないと思います。言うなれば失敗からトラウマに至るのを避ける取り組みです。何事も「傾向と対策だからね」と私はよく言いますが、学生は聞いています。
4	大学や学部、授業によって合理的配慮が可能な範囲は異なってくると思います（1回の失敗が命にかかわる実習への参加は難しいと考えられます）。合理的配慮ができない部分やその範囲について、対象の学生へ伝える際に、どのような点に注意する必要があるでしょうか。参考になる事例などあればお聞かせください。	片岡先生	ご質問ありがとうございます。 おっしゃる通り、実習への参加が難しい学生がいるのですが、実習が卒業単位になっている場合、転学か退学かという選択肢にもなります。転学が事実上難しくかったり、退学となれば、本人と保護者の同意が求められたりするかと思いますが。たとえばある医療系学部では、実習に行かせるが、その後、臨床をしない分野（病理学など）を勧めることにしたケースがありました。だからといって本人がその通り進むとは限りません。教職においても発達障害があるからといって教員になれないわけではないので、キャリア教育を実施して、将来何に困ると予想されるか、どんな支援が必要になるかというシミュレーションをしたりしています。実習要件の整備で対応可能な面もあろうかと思えます。 しかしそもそも障害を理由として実習参加を認めないことについては不当な差別的扱いに当たる可能性が高く、基本的に合理的配慮が必要になるかと思えます。合理的配慮を得て実習に参加し、結果、評価基準に照らし合わせ「不可」となることは考えられます（ただし障害を理由に、あるいは合理的配慮を得ていることを理由に成績を下げることはできません）。免許を取得してその道に進む場合はなおさら、自分の特性を理解し、職場で支援を求められるよう力をつけておく必要があります。これは同時に大学だけで解決できない問題（高校での進路指導や就職試験など）も絡んでいます。 仮に合理的配慮ができない場合（ここでは学生が望んだ支援ができない場合）、できない理由を説明し、代替の配慮案を提示する必要があります。合理的配慮ができない理由は過重な負担や均衡を失う場合となりますが、それを具体的に説明して納得してもらう「合意形成」が求められます。たとえばASDの学生が教室の音が響きすぎるので建物全体を建て替えてほしい、と言ってきたら、過重な負担と言えそうですが（厳密にはこれも、裕福な大学だと過重でない場合があります）、その場合、防音の教室・ボックスを用意する、イヤマフを認める、など「建設的対話」の中で落としどころを見つけていく作業になります。実際に合理的配慮について大学側とうまく合意形成できていない事例があがっており、Jasso（日本学生支援機構）が紛争事例としてまとめています。 合理的配慮は、個々の状態や環境により内容が変わるので、あらかじめ合理的配慮ができない範囲を決めておくことはできないと思います。求められた内容に対して、その科目における教育の本質や負担度、バランスを考慮してできる、できないが決まってくるかと思えます。
5	具体的な現場の困りごとを踏まえた教育のUDのお話、大変共感しながら聞かせていただきました。ただ、このUDを一教員の「裁量」「工夫」にしてしまうと、差別解消法制定前と同じく、やる気のある教員担当の授業とそうでない教員担当の科目で差が生じてしまいます。「合理的配慮」の意味は、やはり、従来、聖域であった個々の教員の授業内容に、大学の責任として立ち入ることができるところに「も」とあります。 ご報告のタイトルは、「教員」の工夫となっていますが、スライドでは、「大学のスタンダードとしての環境整備」や「合理的配慮として行われることも多い」という表現も見られます。先生は、こうしたUDを基本的には、教員レベルで行うことが望ましいとお考えですか。それとも、事前的改善措置として、大学の責任として行うべきだとお考えでしょうか。お教えいただけましたら、幸いです。	片岡先生	ご指摘、ご質問ありがとうございます。私の迷いが現れており、まさにそこへのご指摘だったと思います。 理想としては大学がスタンダードとして行う授業の基礎的環境整備であってほしいと思っています（文科省は初等中等教育段階でUDを基礎的環境整備の説明の中で伝えている）。実際、スロープやエレベーター設置、案内板や休憩室の確保など物理的なところは全学で対応されることが多く、整備が進んでいると思います。一方、今日話した授業改善（ソフト面）の部分は、授業形態が様々であることや、導入段階の教員の負担（精神的なことも含む）を考えると、言い切れないところがあります（導入してしまえば、負担も感じないことが多いのですが）。 仮に大学が進めるとした場合、今日お伝えしたUDフォントであれば、大学でルール化しやすいと思います（もちろん、書道などその授業の内容によって適応範囲は変わるとは思います）。他に、評価基準を明確にする、というのはUDというより教務事項として進んでいると思います（本学でもシラバスにルーブリックが導入されます）。言い方を変えると、いくつかの項目については既に、あるいはすぐに大学主導でも進められる内容だと思います。ただし、UDについては法的根拠はありません。ですから、大学の「売り」にし、「大学のスタンダードとしての環境整備」とするにとどまり、どうしても教員の裁量に委ねる部分が大きいかと思えます。ただし、教員が意識していないだけで、UDを導入している授業はかなり多いと思います。大学が考え方を伝え、たとえばチェック項目を作ったりして意識づけさせたり、シラバスに取り組み度合いを表記させたりすると、UDが一気に拡大し、明確になろうかと思えます。強制はできないとしてもFD・SDの一環として全学や学部単位で取り組むことはできそうだと思います。 一方、合理的配慮は法的根拠があるため、しなくてはいけないものになっています。UDの例示の中で「合理的配慮として行われることも多い」としましたが、ここは説明不足だったと思います。私のレジュメでもう少しUDと特別な支援が整理されていればよかったのですが、個々の具体例については、私の中でどうしても重なってしまいます。考え方としては、「この学生にどう対応しようか」と考えて特定の学生にレジュメに示したようなUD例を行えば個別的支援（手続きを踏まえれば合理的配慮）となり、「この学生が参加/活躍できる状態をこの授業全体で実現するにはどうすればいいか」と全体への働きかけをすればUDと言えるかと個人的には考えています。アメリカのRTIの考え方で教室全員に行う支援・工夫としてUDがスタンダードになっており、それでも救われない場合、二次的介入として特別な支援が入ってきます。さらにそれでも難しければ三次的介入として個別に専門的な支援を行うという考え方になっており、この考え方からするとUDは全員に対して行うこと、となります。質問を機にいろいろ考えることができました。ありがとうございました。